

# 職務(役割)評価を使って パートタイム労働者を 積極的に活用しましょう！

『職務(役割)評価』とは、仕事の内容を比較し、その大きさを相対的に測定する方法です。中でも要素別点数法では、仕事の大きさを点数化して比較することができます。

この手法を使って、パートタイム労働者と正社員の仕事の内容を比較することにより、次のようなことができます。

## ●均等・均衡待遇の状況を確認できます。

パートタイム労働者と正社員の均等・均衡待遇が確保できているかを確認することができます。

## ●パートタイム労働者の積極活用のための制度の整備に活用できます。

パートタイム労働者の活用戦略に基づいた、格付け(役割等級)制度、賃金制度、人材育成の制度の整備に役立てることができます。

## 職務(役割)評価を実施するメリット

職務(役割)評価を実施することにより、会社には以下のようなメリットが期待できます。

- パートタイム労働者の仕事や処遇に対する納得感を高めることにより、**パートタイム労働者のやる気を引き出し、職場を活性化**することができます。
- パートタイム労働者の納得感が高い制度を整備することにより、**会社のイメージを向上させ、優秀な人材の確保・定着**に資することができます。
- パートタイム労働者の活躍の場を広げることにより、正社員を含めた**人材活用の選択肢を広げる**ことができます。

また、パートタイム労働者にとっても、仕事や処遇に対する納得度が高まるとともに、職場での活躍の場が広がり、キャリアアップの機会を得ることができるなどのメリットが期待できます。



厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

# 要素別点数法による「職務(役割)評価」の実施の流れ

## STEP1

職務(役割)評価表を使って、パートタイム労働者と正社員の仕事の大きさ(職務(役割)ポイント)を計ってみましょう。

職務(役割)評価では、下記のような『職務(役割)評価表』を使って、パートタイム労働者、正社員の一人ひとりについて、担当している仕事の大きさを、ポイントで算出します。

職務(役割)評価表は、下記の3つの要素から構成されており、会社の実状に応じて自由にカスタマイズすることができます。

### 評価項目

ポイントを付ける際の評価指標を示します。

### ウエイト

評価項目ごとの重要性を示します。会社の事業特性等に応じ、重要な項目ほど、ウエイトを大きくします。

### スケール

評価項目ごとにポイントを付ける際の尺度を示します。

#### 【スケール】③「専門性」の例

- 5…… 担当分野において高い専門性が必要とされ、かつその周辺分野においても高い専門性が必要とされる仕事
- 4…… 担当分野において高い専門性が必要とされ、かつその周辺分野においても平均的な専門性が必要とされる仕事
- 3…… 担当分野において高い専門性が必要とされる仕事
- 2…… 担当分野において平均的な専門性が必要とされる仕事
- 1…… それほど専門性が必要とされない仕事

#### 【職務(役割)評価表】

| 評価項目                  | 定義                             | ウエイト | Aさん<br>(パートタイム労働者) |      | Bさん<br>(正社員) |      |
|-----------------------|--------------------------------|------|--------------------|------|--------------|------|
|                       |                                |      | スケール               | ポイント | スケール         | ポイント |
| ①人材代替性                | 採用や配置転換によって代替りの人材を探すのが難しい仕事    | 1    | 2                  | 2    | 2            | 2    |
| ②革新性                  | 現在の方法とは全く異なる新しい方法が求められる仕事      | 1    | 1                  | 1    | 2            | 2    |
| ③専門性                  | 仕事を進める上で特殊なスキルや技能が必要な仕事        | 2    | 2                  | 4    | 2            | 4    |
| ④裁量性                  | 従業員の裁量に任せる仕事                   | 1    | 1                  | 1    | 2            | 2    |
| ⑤対人関係の複雑さ<br>(部門外/社外) | 仕事を行う上で、社外の取引先や顧客、部門外との調整が多い仕事 | 2    | 2                  | 4    | 2            | 4    |
| ⑥対人関係の複雑さ<br>(部門内)    | 仕事を進める上で部門内の人材との調整が多い仕事        | 1    | 3                  | 3    | 3            | 3    |
| ⑦問題解決の困難度             | 職務に関する課題を調査・抽出し、解決につなげる仕事      | 2    | 1                  | 2    | 2            | 4    |
| ⑧経営への影響               | 会社全体への業績に大きく影響する仕事             | 1    | 1                  | 1    | 1            | 1    |

ポイント＝  
ウエイト×スケール

ポイント総計＝  
職務(役割)ポイント  
＝職務の大きさ

評価項目＝  
職務の構成要素

ウエイト＝  
評価項目の重要度

18

22

職務の大きさの違いがわかります。

## STEP2

算出した仕事の大きさと時間賃率（時給等）の組合せを図に示し、均等・均衡の状況をチェックしてみましょう。

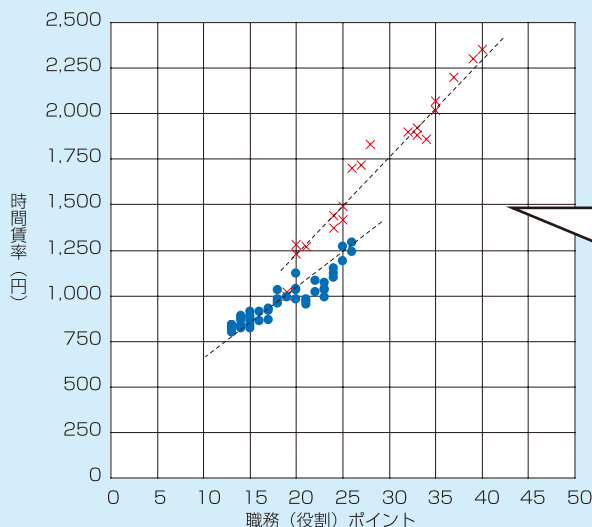
パートタイム労働者と正社員について、算出した仕事の大きさ（職務（役割）ポイント）と、それぞれの時間賃率（時給）の組合せを図にプロットします。

この図の傾向を分析することにより、「パートタイム労働者と正社員の均等・均衡が確保されているか」、「自社のパートタイム労働者の活用戦略と実態が整合しているか」を確認することができます。

### 活用係数の設定

正社員の時間賃率の計算に当たっては、パートタイム労働者と正社員との間で、転勤や職務の変更の有無・範囲などに違いがある場合を考慮し、企業の実状などに応じて「活用係数」（例えば0.7, 0.8, 1.0など）を設定して計算します。

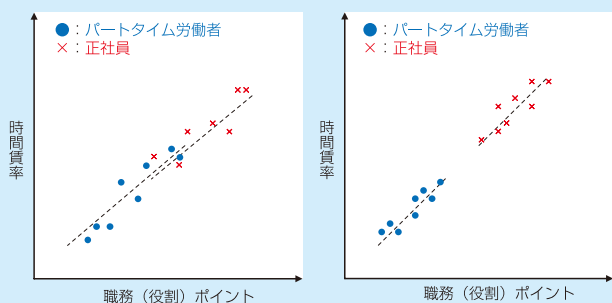
正社員の時間賃率 = 基本給 ÷ 所定労働時間 × 活用係数



●：パートタイム労働者  
×：正社員

パートタイム労働者、正社員それぞれのグループごとの傾向線（プロットした点の集まり具合）の傾きと重なり具合に着目します。

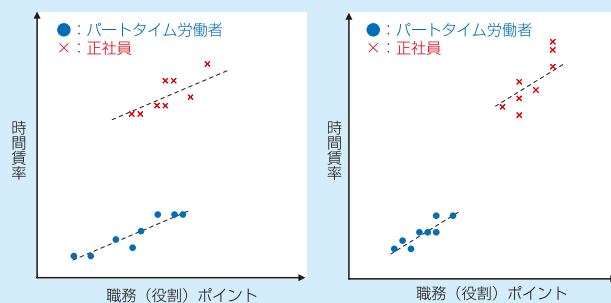
### <均等・均衡待遇が確保できている例>



パートタイム労働者と正社員の職務（役割）ポイントが重なる部分について、時間賃率に大きな差が見られない。

パートタイム労働者と正社員のそれぞれの傾向線が同じような傾きになっている。

### <均等・均衡待遇が確保できていない例>



パートタイム労働者と正社員の職務（役割）ポイントが重なる部分について、時間賃率に大きな差が見られる。あるいは、職務（役割）ポイントの違い以上に、時間賃率に極端な違いが見られる。

均等・均衡待遇は確保されていますが、必要に応じて、パートタイム労働者にこれまで以上に積極的に活躍してもらうよう、パートタイム労働者の活用戦略を見直すことも考えられます。

パートタイム労働者と正社員の処遇について均等・均衡を図るという視点で、パートタイム労働者の雇用管理制度等を見直す必要があります。



職務（役割）ポイントの算出やプロット図の作成はパート労働ポータルサイト（<http://part-tanijikan.mhlw.go.jp/>）からITツールをダウンロードすることにより簡単に実施できます。

## 応用編

職務（役割）評価を活用して、パートタイム労働者の活用戦略、格付け（役割等級）制度、賃金制度、人材育成の仕組みを検討しましょう。

今後の事業展開などを考慮した上で、パートタイム労働者の活用戦略（例：パートタイム労働者の一部は正社員と同じ仕事をしてもらう。）を立案します。

職務（役割）評価を使って、活用戦略にあったパートタイム労働者の格付け（役割等級）制度や賃金制度、人材育成の仕組みを検討・整備することができます。

### 『パートタイム労働者の活用戦略』

我が社は、パートタイム労働者に〇〇〇〇の仕事をしてもらおう。

例：パートタイム労働者を正社員並みに活用する。  
パートタイム労働者の一部を正社員並みに活用する。  
パートタイム労働者は、補助的な仕事に活用する。

## 雇用管理制度の整備

### パートタイム労働者の格付け（役割等級）制度

### パートタイム労働者の賃金制度

### 格付け（役割等級）制度に基づいた人材育成制度

職務（役割）評価に関する情報は、「パート労働ポータルサイト」で紹介しています。

<http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

☆★職務（役割）評価に関するお問い合わせは、最寄りの都道府県労働局雇用均等室へ★★

|                   |                   |                   |                   |
|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| ●北海道 011-709-2715 | ●東京 03-3512-1611  | ●滋賀 077-523-1190  | ●香川 087-811-8924  |
| ●青森 017-734-4211  | ●神奈川 045-211-7380 | ●京都 075-241-0504  | ●愛媛 089-935-5222  |
| ●岩手 019-604-3010  | ●新潟 025-288-3511  | ●大阪 06-6941-8940  | ●高知 088-885-6041  |
| ●宮城 022-299-8844  | ●富山 076-432-2740  | ●兵庫 078-367-0820  | ●福岡 092-411-4894  |
| ●秋田 018-862-6684  | ●石川 076-265-4429  | ●奈良 0742-32-0210  | ●佐賀 0952-32-7218  |
| ●山形 023-624-8228  | ●福井 0776-22-3947  | ●和歌山 073-488-1170 | ●長崎 095-801-0050  |
| ●福島 024-536-4609  | ●山梨 055-225-2859  | ●鳥取 0857-29-1709  | ●熊本 096-352-3865  |
| ●茨城 029-224-6288  | ●長野 026-227-0125  | ●島根 0852-31-1161  | ●大分 097-532-4025  |
| ●栃木 028-633-2795  | ●岐阜 058-245-1550  | ●岡山 086-224-7639  | ●宮崎 0985-38-8827  |
| ●群馬 027-210-5009  | ●静岡 054-252-5310  | ●広島 082-221-9247  | ●鹿児島 099-222-8446 |
| ●埼玉 048-600-6210  | ●愛知 052-219-5509  | ●山口 083-995-0390  | ●沖縄 098-868-4380  |
| ●千葉 043-221-2307  | ●三重 059-226-2318  | ●徳島 088-652-2718  |                   |