

# 職務(役割)評価ツール

## 操作手順書

## 《 目次 》

ツールを使用される前に	・ ・ ・	1
ツールの全体像	・ ・ ・	4
Step1の操作手順	・ ・ ・	5
Step2の操作手順	・ ・ ・	9
Step3の操作手順	・ ・ ・	16
Step2(オプション)の操作手順	・ ・ ・	22

# ツールを使用される前に

## 本ツールの使用にあたってのご注意

本ツールは、『要素別点数法による職務評価の実施ガイドライン』に記載された職務(役割)評価の進め方に準じた構成となっています。ガイドラインは、以下のWebサイトよりダウンロードすることができます。

[パート労働ポータルサイト] <http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

### 使用環境

- ・ Microsoft WindowsXP 以上
  - ・ Microsoft Excel2003 以上
- ※Microsoft Excelにて、マクロの使用を有効に設定(4~5頁参照)してお使いください。

### 免責事項

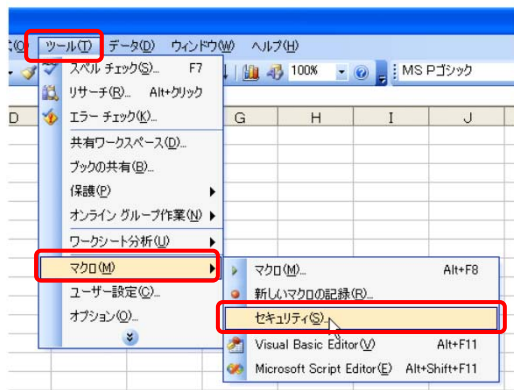
- ・ 本ツールの著作権は、厚生労働省に帰属します。
- ・ 本ツールはユーザの環境において確実に動作することを保証するものではありません。
- ・ 本ツールの導入は、ユーザ自身の責任で行っていただくものとします。
- ・ 本ツールを使用により生じた、いかなる損害についても、厚生労働省及びWebサイト運営者は一切の責任を負いかねます。

# ツールを使用される前に

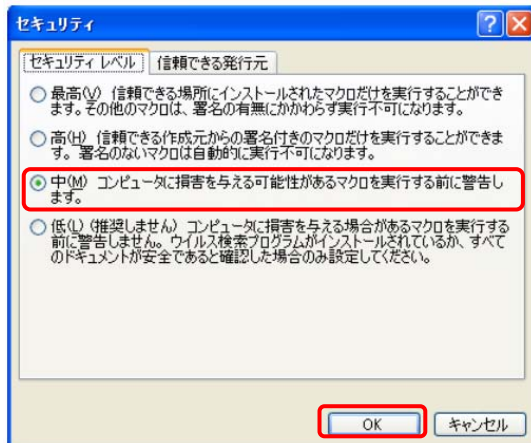
## マクロを有効にする (Excel2003の場合)

①Excelを起動する

②メニュー「ツール」をクリックし、「マクロ」→「セキュリティ」を選択する



③セキュリティレベルを下げ、再度ファイルを立ち上げ直す



セキュリティレベルを **中(M)** または **低(L)** に設定して、ファイルを一旦閉じ、再度ファイルを立ち上げ直してください。

レベル「中」：マクロを含んだファイルを開くと、確認画面が表示されます。

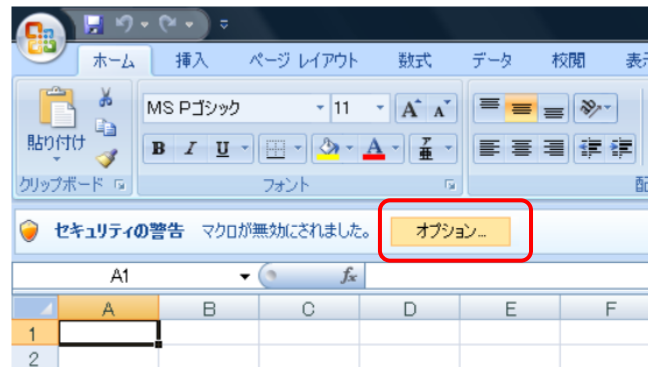
レベル「低」：マクロを含むファイルを開くときに確認画面が表示されないため、作業はしやすくなりますが、不意にウイルスを含むファイルを開いてしまう可能性が高まってしまいます。「中」のレベルを選択しておくことをお勧めします。

# ツールを使用される前に

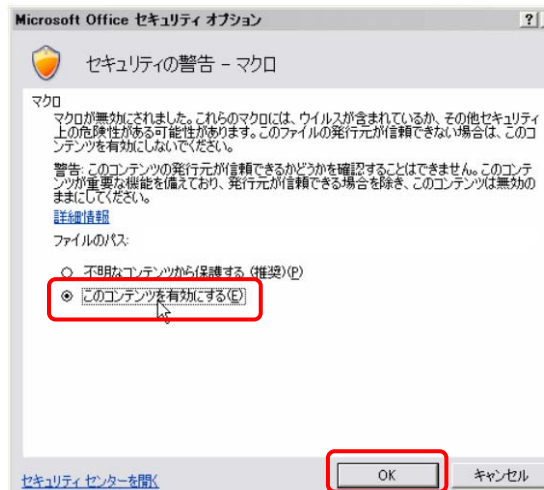
## マクロを有効にする (Excel2007の場合)

①Excelを起動する

②「オプション」をクリックする

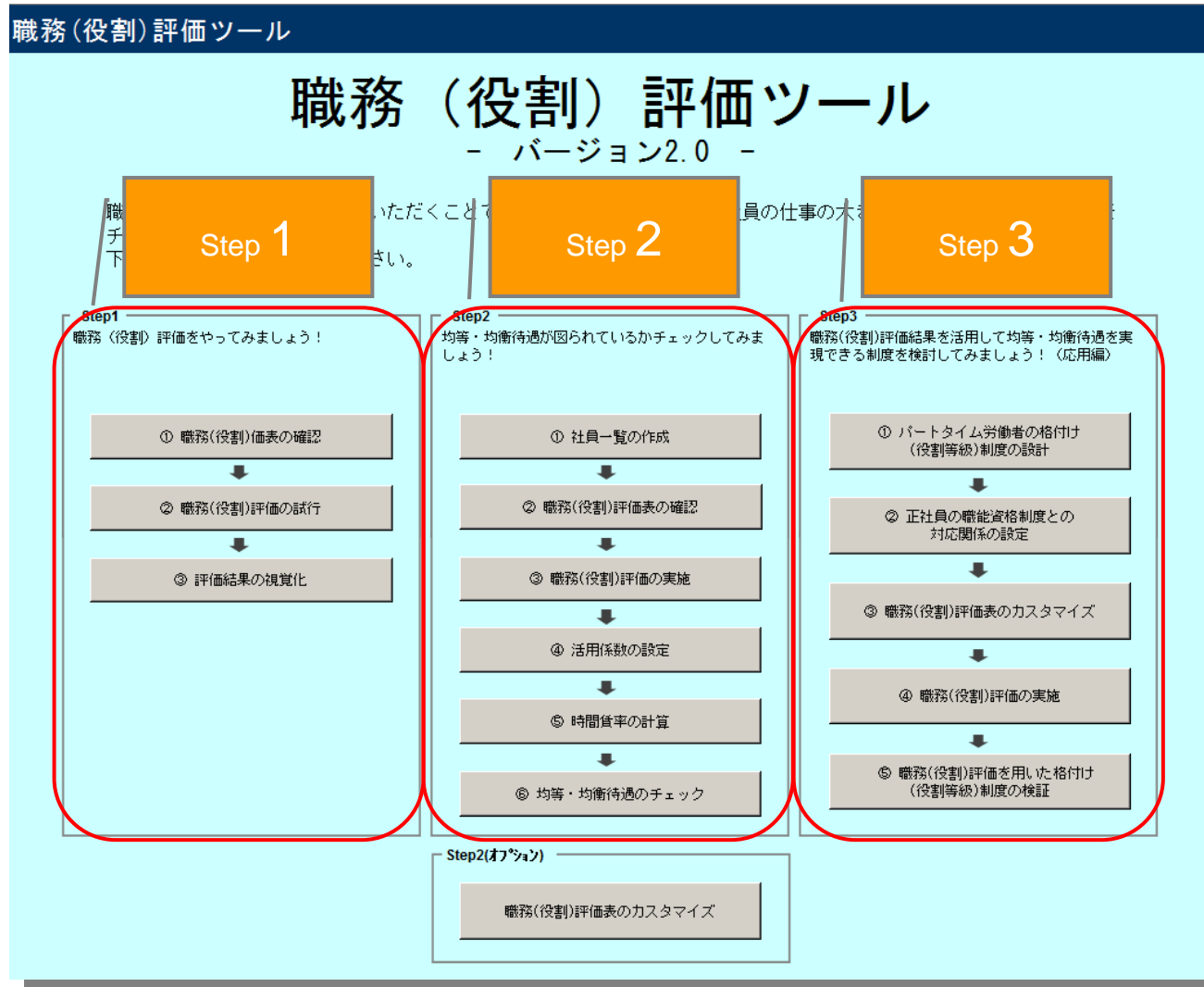


③「このコンテンツを有効にする」を選択し、OKをクリックする



# ツールの全体像

本ツールは、『要素別点数法による職務評価の実施ガイドライン』に記載された職務(役割)評価の進め方に準じた構成となっています。次頁より、Stepごとに操作手順を解説します。

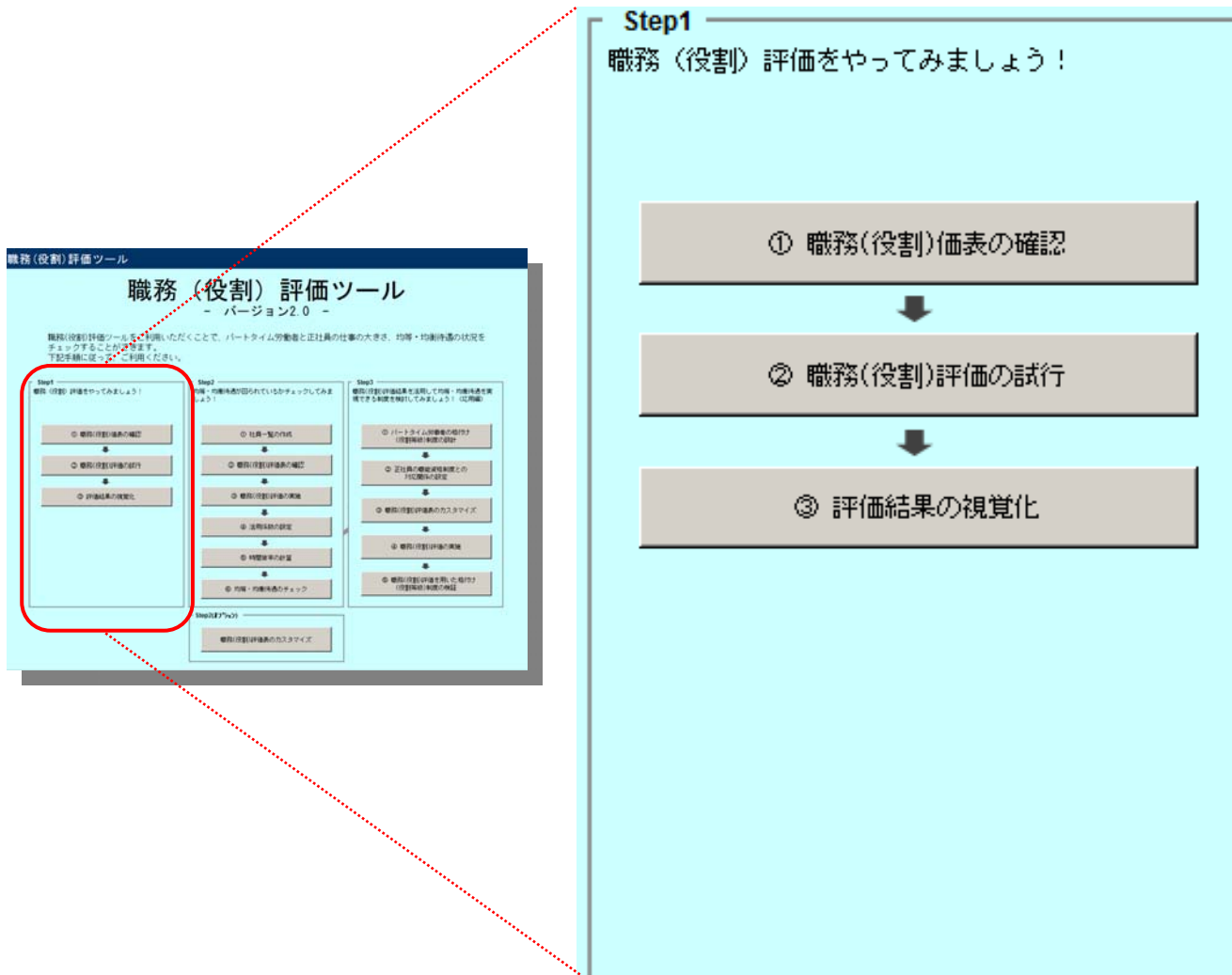


# Step1 職務(役割)評価を実施してみましよう！

Step1は、3つの画面から構成されています。

Step1は、職務(役割)評価とはどのようなものかを理解していただくためのStepです。

3名のパートタイム労働者、あるいは正社員を対象に職務(役割)評価を実施し、評価結果を視覚的に確認することができます。



# Step1 職務(役割)評価を実施してみよう！

## Step1

① 職務(役割)評価の確認

② 職務(役割)評価の試行

③ 評価結果の視覚化

## ①職務(役割)評価表の確認

- ・ Step1では、以下の評価項目を用いて職務(役割)評価を実施します。
- ・ 本画面では、入力すべき項目はありません。

評価項目を確認後、次の画面へ

職務(役割)評価ツール — Step1 — TOPに戻る

職務(役割)評価をやってみよう！

Step1

① 職務(役割)評価表の確認

② 職務(役割)評価の試行

③ 評価結果の視覚化

Step1では、以下の評価項目を用いて職務(役割)評価を実施します。「評価項目」と「定義」について1つ1つ確認しましょう。

《がけのこの該当箇所》  
 p.13-15 【図表2-04】 職務(役割)評価の項目別のスケール  
 p.54-55 コラム「GEM Pay Survey System」とは？

印刷

### Step1-① 職務(役割)評価表の確認

評価項目	①人材代替性	②革新性	③専門性	④裁量性	⑤対人関係の複雑さ(部門外/社外)	⑥対人関係の複雑さ(部門内)	⑦問題解決の困難度	⑧経営への影響度
定義 スケール	採用や配置転換によって代わりの人材を探すのが難しい仕事	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	仕事を進める上で特別なスキルや技能が必要な仕事	従業員の裁量に任せる仕事	仕事をを行う上で、社外の取引先や顧客、部門外との調整が多い仕事	仕事を進める上で部門内の人材との調整が多い仕事	職務に関する課題を調査・抽出し、解決につなげる仕事	会社全体への業績に大きく影響する仕事
1	採用や配置転換による代替人材の確保が非常に容易な仕事	現在の手法をそのまま活用出来る仕事	それほど専門性が必要とされない仕事	原則として自由裁量の少ない仕事	部門外・社外との交渉・折衝業務が少ない仕事	部門内との調整作業が少ない仕事	既存の方法で解決出来ることが多い仕事	経営への影響度が非常に軽微な仕事
2	採用や配置転換による代替人材の確保が容易な仕事	現在の手法をかなりそのまま活用出来る仕事	担当分野において平均的な専門性が必要とされる仕事	自由裁量を行なった結果が、本人のみに影響を与える仕事	部門外・社外との交渉・折衝業務が少ない仕事	部門内との調整作業が少ない仕事	既存の方法を少し改良することで解決出来ることが多い仕事	経営への影響度が軽微な仕事
3	採用や配置転換による代替人材の確保が難しい仕事	現在の手法をある程度活用出来る仕事	担当分野において高い専門性が必要とされる仕事	自由裁量を行なった結果が、当該部門の一部に影響を与える仕事	部門外・社外との交渉・折衝業務がやや多い仕事	部門内との調整作業がやや多い仕事	既存の方法を大きく改良することで解決出来ることが多い仕事	経営への影響度がやや大きな仕事
4	採用や配置転換による代替人材の確保が非常に難しい仕事	現在の手法を参考程度にしなから、異なるものが求められる仕事	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	自由裁量を行なった結果が、当該部門全体に影響を与える仕事	部門外・社外との交渉・折衝業務が多い仕事	部門内との調整作業が多い仕事	既存の方法を参考にしつつも、新しい方法を用いなければ解決出来ないことが多い仕事	経営への影響度が大きな仕事
5	採用や配置転換による代替人材の確保が不可能な仕事	現在の手法と全く異なるものが求められる仕事	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	自由裁量を行なった結果が、企業全体に影響を与える仕事	部門外・社外との交渉・折衝業務が非常に多い仕事	部門内との調整作業が非常に多い仕事	最初から新しい方法を用いなければ解決出来ない仕事	経営への影響度が非常に大きな仕事

6



# Step1 職務(役割)評価を実施してみよう！

## Step1

① 職務(役割)評価の確認

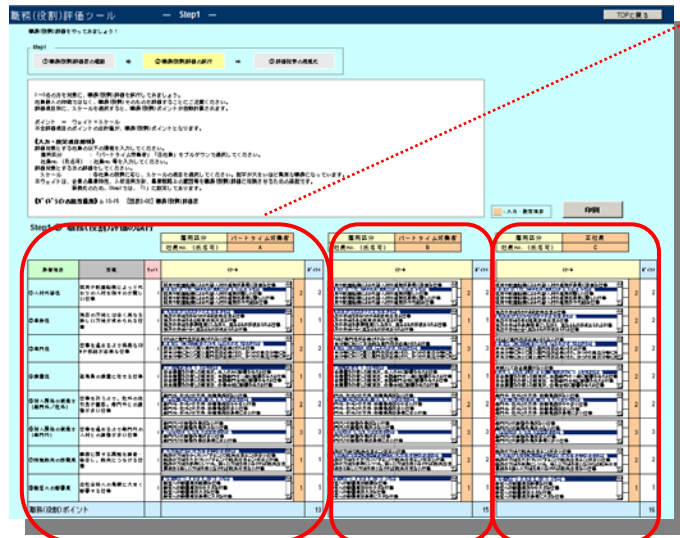
② 職務(役割)評価の試行

③ 評価結果の視覚化

## ②職務(役割)評価の試行

- ・3名について、「雇用区分」「社員no.」を入力します。
- ・簡便に実施するため、ウェイトは「1」で固定されています。
- ・スケールをリスト選択(数値入力も可)すると、「ポイント」とその合計値である「職務(役割)ポイント」が自動計算されます。

(1)「雇用区分」「社員no.」の入力



ポイント = ウェイト × スケール  
職務(役割)ポイント：ポイントの合計値

		雇用区分	パートタイム労働者
		社員no. (氏名可)	A
評価項目	定義	ウェイト	スケール
①人材代替性	採用やわりの仕事	1	代替人材の確保が非常に容易な仕事 代替人材の確保が容易な仕事 代替人材の確保が難しい仕事 代替人材の確保が非常に難しい仕事 代替人材の確保が不可能な仕事
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	現在の手法をかなりそのまま活用出来る仕事 現在の手法をある程度活用出来る仕事 現在の手法を参考程度にしなが、異なるものが求められる仕事 現在の手法と全く異なるものが求められる仕事
③専門性	仕事を進める上で特殊な仕組みや技能が必要な仕事	1	それほど専門性が不要とされない仕事 担当分野において高い専門性が求められる仕事 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
④裁量性	従業員の裁量に任せる仕事	1	原則として自由裁量の少ない仕事 自由裁量行使の結果が、本人のみに影響を与える仕事 自由裁量行使の結果が、当該部門の一部に影響を与える仕事 自由裁量行使の結果が、当該部門全体に影響を与える仕事 自由裁量行使の結果が、企業全体に影響を与える仕事
⑤対人関係の複雑さ(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	1	部門外・社外との交渉・折衝業務が少ない仕事 部門外・社外との交渉・折衝業務が適度な仕事 部門外・社外との交渉・折衝業務が多い仕事 部門外・社外との交渉・折衝業務が非常に多い仕事
⑥対人関係の複雑さ(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	部門内との調整作業が少ない仕事 部門内との調整作業が適度な仕事 部門内との調整作業が多い仕事 部門内との調整作業が非常に多い仕事
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	1	既存の方法で解決出来ること多い仕事 既存の方法を少しアレンジすることで解決出来ること多い仕事 既存の方法を大きくアレンジすることで解決出来ること多い仕事 既存の方法を参考にしつつも、新しい方法を用いなければ解決出来ない 最初から新しい方法を用いなければ解決出来ない仕事
⑧経営への影響度	会社全体への業績に大きく影響する仕事	1	経営への影響度が非常に軽微な仕事 経営への影響度が軽微な仕事 経営への影響度がやや大きな仕事 経営への影響度が大きな仕事 経営への影響度が非常に大きな仕事
職務(役割)ポイント			13

(2)「スケール」を選択  
※数値の直接入力も可

# Step1 職務(役割)評価を実施してみましょう！

## ③評価結果の可視化

・ Step1-②で評価した結果が図として表示されます。



職務(役割)評価ツール — Step1 — [TOPに戻る](#)

職務(役割)評価をやってみましょう！

Step1

- ① 職務(役割)評価の確認
- ② 職務(役割)評価の試行
- ③ 評価結果の可視化

職務(役割)評価の結果を可視化し、確認してみましょう。

《がイドライの該当箇所》 p.16 【図表2-05】 職務(役割)評価結果の可視化

[印刷](#)

### Step1-③ 評価結果の可視化

職務(役割)ポイント

18pt		
16pt	● B, 15pt	● C, 18pt
14pt		
12pt	● A, 13pt	
10pt		
8pt		
6pt		
4pt		
2pt		
0pt		
	パートタイム労働者	正社員

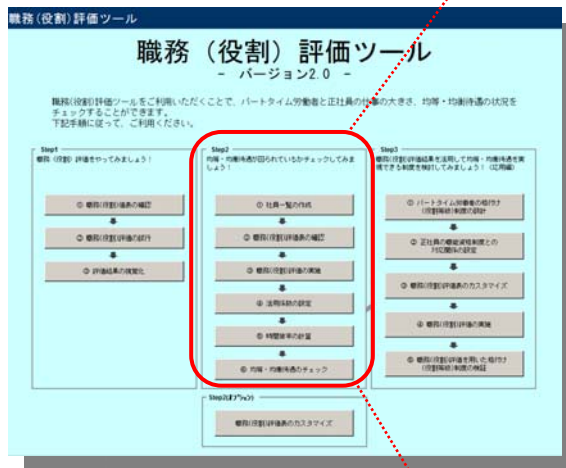
①人材代替性  
②革新性  
③専門性  
④裁量性  
⑤対人関係の複雑さ(部門外/社外)  
⑥対人関係の複雑さ(部門内)  
⑦問題解決の困難度  
⑧経営への影響度

— A — — B — — C —

## Step2 均等・均衡待遇が図られているかチェックしてみましょう！

Step2は、6つの画面から構成されています。

任意数の社員を対象に職務(役割)評価を実施することで、自社のパートタイム労働者と正社員の均等・均衡待遇の状況をチェックすることができます。



### Step2

均等・均衡待遇が図られているかチェックしてみましょう！

① 社員一覧の作成



② 職務(役割)評価表の確認



③ 職務(役割)評価の実施



④ 活用係数の設定



⑤ 時間賃率の計算

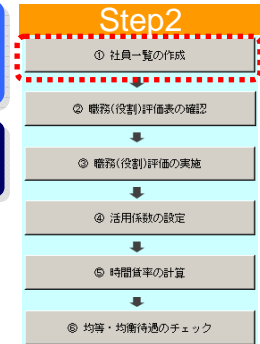


⑥ 均等・均衡待遇のチェック

# Step2 均等・均衡待遇が図られているかチェックしてみましょう！

## ①社員一覧の作成

- ・職務(役割)評価を実施する社員の「社員no.」「雇用区分」を入力し、「更新」ボタンをクリックします。
- ・「時間賃率」には、パートタイム労働者は「時間給」、正社員は「基本給÷所定労働時間数」を入力してください。活用係数を掛けた時間賃率は、Step2-④で活用係数を入力すると自動的に反映されます。
- ・「職務(役割)ポイント」は、Step2-③職務(役割)評価の結果が表示されるので、入力の必要はありません。



(1) 「社員no」「雇用区分」を入力

(2) 「更新」をクリック

### Step2-① 社員一覧の作成

社員no. (氏名可)	雇用区分	職務(役割) ポイント	時間賃率	時間賃率 (×活用係数)
P-001	パートタイム労働者			
P-002	パートタイム労働者			
P-003	パートタイム労働者			
S-001	正社員			
S-002	正社員			
S-003	正社員			

更新

行挿入・追加

印刷

行削除

書式リセット

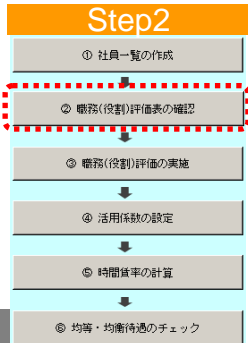
【入力不可】 Step2-③職務(役割)評価の実施結果が表示される

記号・数字、氏名でも入力可

# Step2 均等・均衡待遇が図られているかチェックしてみましょう！

## ②職務(役割)評価表の確認

- ・ Step2でも、以下の評価項目を用いて職務(役割)評価を実施します。
- ・ 本画面では、入力すべき項目はありません。



職務(役割)評価ツール — Step2 — TOPに戻る

均等・均衡待遇が図られているかチェックしてみましょう！

評価項目を確認後、次の画面へ

Step2

① 社員一覧の作成 → ② 職務(役割)評価表の確認 → ③ 職務(役割)評価の実施 → ④ 活用係数の設定 → ⑤ 時間賃率の計算 → ⑥ 均等・均衡待遇のチェック

Step2でも、以下の評価項目を用いて職務(役割)評価を実施します。

《\*ドボラの該当箇所》  
p.13-15 【図表2-04】 職務(役割)評価の項目別のスケール  
p.54-55 コラム「GEM Pay Survey System」とは？

### Step2-② 職務(役割)評価表の確認

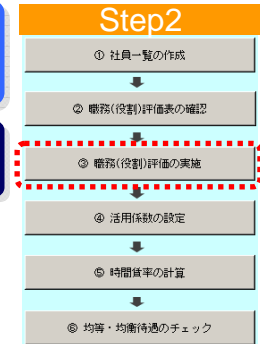
評価項目	①人材代替性	②革新性	③専門性	④裁量性	⑤対人関係の複雑さ(部門外/社外)	⑥対人関係の複雑さ(部門内)	⑦問題解決の困難度	⑧経営への影響度
定義	採用や配置転換によって代わりの人材を探すのが難しい仕事	現在の方法とは全く異なる新しい方法が求められる仕事	仕事を進める上で特殊なスキルや技能が必要な仕事	従業員の裁量に任せる仕事	仕事を行う上で、社外の取引先や顧客、部門外との調整が多い仕事	仕事を進める上で部門内の人材との調整が多い仕事	職務に関する課題を調査・抽出し、解決につなげる仕事	会社全体への業績に大きく影響する仕事
スケール								
1	採用や配置転換による代替人材の確保が非常に容易な仕事	現在の手法をそのまま活用出来る仕事	それほど専門性が必要とされない仕事	原則として自由裁量の少ない仕事	部門外・社外との交渉・折衝業務がない仕事	部門内との調整作業が少ない仕事	既存の方法で解決出来ることが多い仕事	経営への影響度が非常に軽微な仕事
2	採用や配置転換による代替人材の確保が容易な仕事	現在の手法をかなりそのまま活用出来る仕事	担当分野において平均的な専門性が必要とされる仕事	自由裁量行使した結果が、本人のみに影響を与える仕事	部門外・社外との交渉・折衝業務が少ない仕事	部門内との調整作業が少ない仕事	既存の方法を少しアレンジすることで解決出来ることが多い仕事	経営への影響度が軽微な仕事
3	採用や配置転換による代替人材の確保が難しい仕事	現在の手法をある程度活用出来る仕事	担当分野において高い専門性が必要とされる仕事	自由裁量行使した結果が、当該部門の一部に影響を与える仕事	部門外・社外との交渉・折衝業務がやや多い仕事	部門内との調整作業がやや多い仕事	既存の方法を大きくアレンジすることで解決出来ることが多い仕事	経営への影響度がやや大きな仕事
4	採用や配置転換による代替人材の確保が非常に難しい仕事	現在の手法を参考程度にしなから、異なるものが求められる仕事	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	自由裁量行使した結果が、当該部門全体に影響を与える仕事	部門外・社外との交渉・折衝業務が多い仕事	部門内との調整作業が多い仕事	既存の方法を参考にしつつも、新しい方法を用いなければ解決出来ないことが多い仕事	経営への影響度が大きな仕事
5	採用や配置転換による代替人材の確保が非常に難しい仕事	現在の手法と全く異なる新しい方法が求められる仕事	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	自由裁量行使した結果が、当該部門全体に影響を与える仕事	部門外・社外との交渉・折衝業務が多い仕事	部門内との調整作業が多い仕事	最初から新しい方法を用いて解決出来る仕事	経営への影響度が非常に大きな仕事

※自社独自の評価項目表により評価を実施したい場合は、Step2(オプション)【p.24~】を参照ください

# Step2 均等・均衡待遇が図られているかチェックしてみましょう！

## ③職務(役割)評価の実施

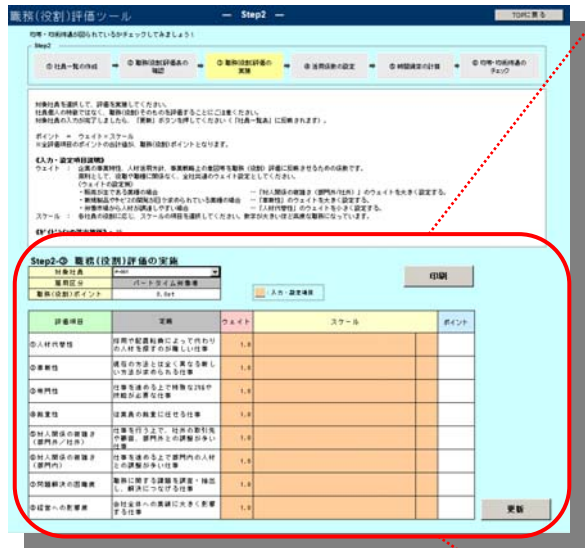
- ・ Step2-①の「社員一覧」で入力した社員一人ひとりについて、評価項目別にスケールを設定し、職務(役割)評価を実施します。
- ・ 社員一人ひとりの評価を終了する都度、「更新」ボタンを押すと、職務(役割)ポイントが「社員一覧」(Step2-①及び⑤)の「職務(役割)ポイント」欄に反映されます。



「社員一覧表」で入力した社員一人ひとりについて、(1)～(3)を繰り返し実施します

(1)「対象社員」を選択

(2)「スケール」を選択



**Step2-③ 職務(役割)評価の実施**

対象社員	P-001
雇用区分	パートタイム労働者
職務(役割)ポイント	8.0pt

評価項目	定義	ウェイト	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わりの人材を探すのが難しい仕事	1.0	採用や配置転換による代替人材の確保が非常に容易な仕事	1 1.0pt
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	1.0	採用や配置転換による代替人材の確保が容易な仕事 採用や配置転換による代替人材の確保が難しい仕事 採用や配置転換による代替人材の確保が非常に難しい仕事 採用や配置転換による代替人材の確保が不可避な仕事	1 1.0pt
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	1.0	それほど専門性が必要とされない仕事	1 1.0pt
④裁量性	従業員の裁量に任せる仕事	1.0	原則として自由裁量の無い仕事	1 1.0pt
⑤対人関係の複雑さ(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	1.0	部門外・社外との交渉・折衝業務がない仕事	1 1.0pt
⑥対人関係の複雑さ(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	1.0	部門内との調整作業がない仕事	1 1.0pt
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	1.0	既存の方法で解決出来ることが多い仕事	1 1.0pt
⑧経営への影響度		1.0	経営への影響度が非常に軽微な仕事	1 1.0pt

ウェイトを入力すると、全社共通のものとして、全員に設定される

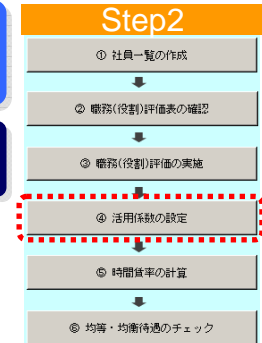
(3)「更新」をクリック

**更新**

## Step2 均等・均衡待遇が図られているかチェックしてみましょう！

### ④活用係数の設定

- ・「活用係数」を設定し、「更新」ボタンをクリックします。
- ※入力結果は、「社員一覧」の正社員の時間賃率の計算に使用されます。



職務(役割)評価ツール — Step2 — [TOPに戻る](#)

均等・均衡待遇が図られているかチェックしてみましょう！

Step2

① 社員一覧の作成 → ② 職務(役割)評価表の確認 → ③ 職務(役割)評価の実施 → ④ 活用係数の設定 → ⑤ 時間賃率の計算 → ⑥ 均等・均衡待遇のチェック

活用係数を設定し、「更新」ボタンを押してください。  
入力結果は、「社員一覧表」の正社員の時間賃率の計算に使用されます。

《入力・設定項目説明》  
活用係数：均等・均衡待遇をチェックするに当たり、「人材活用の仕組みや運用」など、賃金に与える影響のうち、職務(役割)評価で取扱いが難しいものを考慮するための係数です(例えば、70%、80%、100%などの数値を入力します)。各企業において適正と考えられる水準を設定するものであり、適正な水準は各企業の実状によって異なりますが、合理的で従業員の納得が得られるものであるかを考慮して設定してください。

<人材活用の仕組みや運用など>

- ・時間外、休日労働、深夜勤務等、労働時間の柔軟性の違い
- ・転居を伴う配転等、働く場所の柔軟性の違い
- ・職務や職種の変更等、従事する仕事の柔軟性の違い
- ・将来のキャリア形成の違い など

《ガイドラインの該当箇所》 p.18-20

(1)「活用係数」を入力  
※初期値は「空白」

Step2-④ 活用係数の設定

パートタイム労働者の活用係数 80.5%

更新 (2)「更新」をクリック

印刷

■ : 入力・設定項目

## Step2 均等・均衡待遇が図られているかチェックしてみましょう！

### ⑤時間賃率の計算

- ・パートタイム労働者は、入力数値そのものが「時間賃率」となりますが、正社員の場合は、入力数値に「活用係数」を乗じたものが、最終的な時間賃率となります。

#### Step2

- ① 社員一覧の作成
- ② 職務(役割)評価表の確認
- ③ 職務(役割)評価の実施
- ④ 活用係数の設定
- ⑤ 時間賃率の計算
- ⑥ 均等・均衡待遇のチェック

職務(役割)評価ツール Step2

均等・均衡待遇が図られているかチェックしてみましょう！

Step2

① 社員一覧の作成 ② 職務(役割)評価表の確認 ③ 職務(役割)評価の実施 ④ 活用係数の設定 ⑤ 時間賃率の計算 ⑥ 均等・均衡待遇のチェック

職務(役割)ポイントと、時間賃率の計算結果について確認してください。

【入力・設定項目説明】  
 社員no. (氏名可) : 社員no.等を入力してください。  
 雇用区分 : 「パートタイム労働者」「正社員」をプルダウンで選択してください。  
 職務(役割) : 賃金の1時間あたり単価です。  
 「パートタイム労働者」 ... 時給  
 「正社員」 ... 基本給 + 固定労働時間  
 ※基本給・時給以外に、勤務に關連する手当(例: 役付手当や稼働手当など)や賞金が支払われている場合は、事業所の実状を踏まえて、それらを含めることも可能です。

【\*】仕方の運用指針 p.17,19

社員no. (氏名可)	雇用区分	職務(役割) ポイント	時間賃率	時間賃率 (×活用係数)
P-001	パートタイム労働者	8.0pt	800	800
P-002	パートタイム労働者	16.0pt	950	950
P-003	パートタイム労働者	32.0pt	1,000	1,000
S-001	正社員	24.0pt	1,500	1,208
S-002	正社員	35.0pt	2,050	1,650
S-003	正社員	40.0pt	3,000	2,415

印刷

【入力不要】  
Step2-①で入力した時間賃率に活用係数を乗じた値が自動表示される

### Step2-⑤ 時間賃率の計算

■ : 入力・設定項目

社員no. (氏名可)	雇用区分	職務(役割) ポイント	時間賃率	時間賃率 (×活用係数)
P-001	パートタイム労働者	8.0pt	800	800
P-002	パートタイム労働者	16.0pt	950	950
P-003	パートタイム労働者	32.0pt	1,000	1,000
S-001	正社員	24.0pt	1,500	1,208
S-002	正社員	35.0pt	2,050	1,650
S-003	正社員	40.0pt	3,000	2,415



## Step2 均等・均衡待遇が図られているかチェックしてみましょう！

### ⑥均等・均衡待遇のチェック

- ・入力された社員ごとの「時間賃率」「職務(役割)ポイント」をグラフ化し、パートタイム労働者と正社員の均等・均衡待遇が図られているかどうか、チェックしてみましょう

#### Step2

① 社員一覧の作成

② 職務(役割)評価表の確認

③ 職務(役割)評価の実施

④ 活用係数の設定

⑤ 時間賃率の計算

⑥ 均等・均衡待遇のチェック

職務(役割)評価ツール — Step2 — TOPに戻る

均等・均衡待遇が図られているかチェックしてみましょう！

Step2

① 社員一覧の作成 → ② 職務(役割)評価表の確認 → ③ 職務(役割)評価の実施 → ④ 活用係数の設定 → ⑤ 時間賃率の計算 → ⑥ 均等・均衡待遇のチェック

実際に、パートタイム労働者と正社員の均等・均衡待遇が図られているかどうかを確認しましょう。

職務(役割)ポイントの重なり具合を確認し、職務(役割)ポイントに重なりがあるということは、職務の大きさが正社員と同じ、又はそれ以上のパートタイム労働者がいることを意味します。

<均等・均衡待遇の確認ポイント>

- ① パートタイム労働者が正社員と同じような職務(役割)ポイントの場合 … 正社員と同じような時間賃率になっているかどうかを確認
- ② パートタイム労働者が正社員より低い職務(役割)ポイントの場合 … 正社員と比べて職務(役割)ポイントの底さに比例した時間賃率になっているかどうかを確認

《お仕事の該当箇所》 p.21-24 【図表2-07】プロット図(イメージ)、【図表2-08】均等・均衡待遇の現状把握(4象限)等

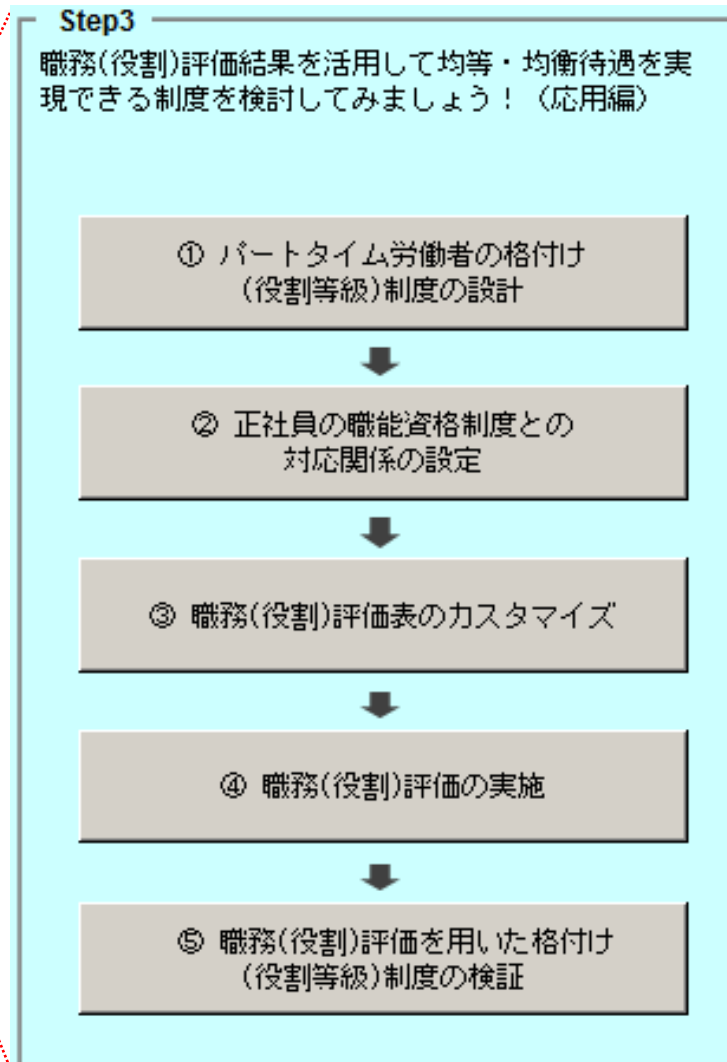
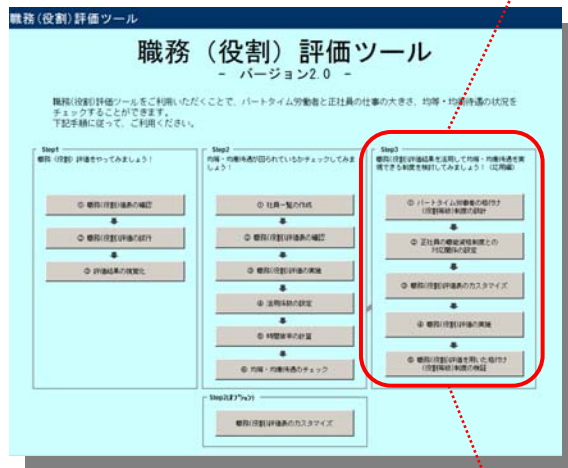
#### Step2-⑥ 均等・均衡待遇のチェック

印刷

## Step3 職務(役割)評価結果を活用して 均等・均衡待遇を実現できる制度を検討してみましょう！(応用編)

Step3は、5つの画面から構成されています。

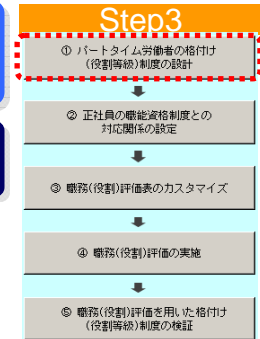
職務(役割)評価を活用して、均等・均衡待遇を実現できる制度を検討してみましょう。



# Step3 職務(役割)評価結果を活用して 均等・均衡待遇を実現できる制度を検討してみましょう！（応用編）

## ①パートタイム労働者の格付け(役割等級)制度の設計

- ・パートタイム労働者の「格付け」とその定義を入力し、「更新」ボタンをクリックします。



職務(役割)評価ツール — Step3 — TOPに戻る

職務(役割)評価結果を活用して均等・均衡待遇を実現できる制度を検討してみましょう！（応用編）

Step3

①パートタイム労働者の格付け(役割等級)制度の設計 → ②正社員の職能資格制度との対応関係の設定 → ③職務(役割)評価表のカスタマイズ

④職務(役割)評価の実施 → ⑤職務(役割)評価を用いた格付け(役割等級)制度の検証

自社の実状に合わせて、パートタイム労働者の格付け(役割等級)格付けを設定したら、格付け段階(役割等級)別の定義も併せて設定してください。  
【パートタイム労働者の格付け(役割等級)】 p. 28-29 【図表2-11】パートタイム労働者の格付け(役割等級)制度の設計

(1) 「格付け」「格付け段階(役割等級)の定義」を入力

Step3-① パートタイム労働者の格付け(役割等級)制度の設計

格付け(役割等級)	格付け段階(役割等級)の定義	職務(役割)ポイント
パート⑤	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全体の業務を熟知した幅広い範囲から自社において培われた知識・スキルを体系化し、下位者に対して教示した上で、チームメンバー全体のレベルアップを図っている</li> <li>・部門の副管理役としてチームメンバーや正社員と連携を図り、快適な職場環境作りに努めている</li> </ul>	
パート④	<ul style="list-style-type: none"> <li>・担当の業務における専門的な知識・スキルを有し、新規採用者に対して適切な指導教育を行っている</li> <li>・主体的なアプローチ、顧客ニーズの把握、ニーズに沿った提案を徹底し、顧客満足向上に努めている</li> </ul>	
パート③	<ul style="list-style-type: none"> <li>・豊富な知識・スキルを有し、期待どおりのサービスを提供している</li> <li>・担当業務についての得意意識を常に持ち、上位者や正社員に対して改善提案を行っている</li> </ul>	
パート②	<ul style="list-style-type: none"> <li>・基本的な知識・スキルを有し、与えられた仕事を1人で確実にこなしている</li> <li>・他メンバーに対して、積極的にフォローを行っている</li> </ul>	
パート①	<ul style="list-style-type: none"> <li>・具体的な作業指示を受けながら、与えられた仕事に従事している</li> <li>・日々の業務を通じて、少しでも仕事を早く覚えられるよう、努力している</li> </ul>	

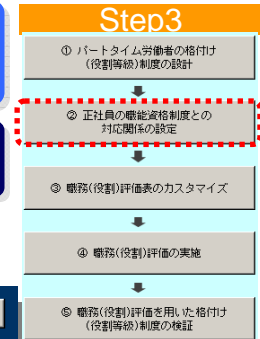
更新 行挿入・追加  
印刷 行削除  
書式リセット

(2) 「更新」をクリック

# Step3 職務(役割)評価結果を活用して 均等・均衡待遇を実現できる制度を検討してみましょう！（応用編）

## ②正社員の職能資格制度との対応関係の設定

- ・ 正社員の「職能資格」を入力し、「対応するパートタイム労働者の格付け」を選択し、「更新」ボタンをクリックします。



職務(役割)評価ツール — Step3 — TOPIに戻る

職務(役割)評価結果を活用して均等・均衡待遇を実現できる制度を検討してみましょう！（応用編）

Step3

① パートタイム労働者の格付け(役割等級)制度の設計 → ② 正社員の職能資格制度との対応関係の設定 → ③ 職務(役割)評価表のカスタマイズ

④ 職務(役割)評価の実施 → ⑤ 職務(役割)評価を用いた格付け(役割等級)制度の検証

既存の正社員の職能資格制度と、パートタイム労働者の格付け(役割等級)の対応関係について整理します（最大30行設定可）。  
対応関係を考える場合は、正社員の格付け(職能資格等)の定義と、パートタイム労働者の格付け段階(役割等級)制度の定義を照らし合わせて考えると良いでしょう。

※エントリーや訓練期にある正社員については、賃金水準が労働市場の状況等の企業外部の要因に強く影響を受けること、訓練期であるため職務に対応して賃金を決めることが適切でないことから、パートタイム労働者との比較の対象外とします。

(1) 「職能資格」を入力 (2) 「対応するパートタイム労働者の格付け」を選択 (3) 「更新」をクリック

Step3-2 正社員の職能資格制度との対応関係の設定

格付け(職能資格)	パートタイム労働者との対応関係	職務(役割)ポイント
7等級(部長相当)		
6等級(課長相当)		
5等級		
4等級	パート⑤	
3等級	パート④	
2等級		
1等級		

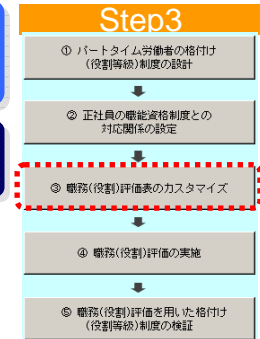
■ : 入力・設定項目

更新 行挿入・追加  
印刷 行削除  
書式リセット

# Step3 職務(役割)評価結果を活用して 均等・均衡待遇を実現できる制度を検討してみましょう！(応用編)

## ③職務(役割)評価表のカスタマイズ

- ・ Step3では、自社の実状に合わせて、職務(役割)評価表をカスタマイズすることができます。
- ・ 初期設定は、Step1、Step2と同様の評価項目ですが、評価項目、スケールの追加、削除が可能です。
- ・ カスタマイズが終了したら、「更新」ボタンをクリックします。



職務(役割)評価ツール — Step3 — TOPに戻る

職務(役割)評価結果を活用して均等・均衡待遇を実現できる制度を検討してみましょう！(応用編)

Step3

①パートタイム労働者の格付け(役割等級)制度の設計 → ②正社員の職能資格制度との対応関係の設定 → ③職務(役割)評価表のカスタマイズ → ④職務(役割)評価の実施 → ⑤職務(役割)評価を用いた格付け(役割等級)制度の検証

Step3では、職務(役割)評価表を自社の実状(事業分野や職務の特性、人事戦略等)に合わせてカスタマイズをすることができます(最大30評価項目、30スケール設定可)。社内のすべての職務を評価できる指標を採用し、漏った評価にならないよう注意し、従業員の納得が得られるよう配慮することが重要です。カスタマイズが完了したら、「更新」ボタンを押すと職務(役割)評価の項目として反映されます。

※「イテラ心の該当箇所」p.32-35 職務(役割)評価表のカスタマイズ

Step2(オプション)で作成した評価表をコピーすることができる

行挿入・追加 行削除 Step2(オプション)で作成した評価表をコピー 初期値に戻す  
列挿入・追加 列削除 印刷 更新

入力・設定項目

### Step3-③ 職務(役割)評価表のカスタマイズ

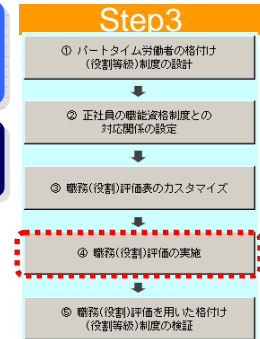
評価項目	①人材代替性	②革新性	③専門性	④数量性	⑤対人関係の複雑さ(部門外/社外)	⑥対人関係の複雑さ(部門内)	⑦問題解決の困難度	⑧経営への影響度
完成 スケール	採用や配置転換によって代わりの人材を探すのが難しい仕事	現在の手法とは全く異なる新しい方法が求められる仕事	仕事を進める上で特殊な知識や技能が必要な仕事	従業員の数量に任せる仕事	仕事を行う上で、社外の取引先や顧客、部門外との調整が多い仕事	仕事を進める上で部門内の人材との調整が多い仕事	職務に関する課題を調査・抽出し、解決につなげる仕事	会社全体への業績に大きく影響する仕事
1	採用や配置転換による代替人材の確保が非常に容易な仕事	現在の手法をそのまま活用出来る仕事	それほど専門性が必要とされない仕事	原則として自由裁量のない仕事	部門外・社外との交渉・折衝業務がない仕事	部門内との調整作業がない仕事	既存の方法で解決出来ることが多い仕事	経営への影響度が非常に軽微な仕事
2	採用や配置転換による代替人材の確保が容易な仕事	現在の手法をかなりそのまま活用出来る仕事	担当分野において平均的な専門性が必要とされる仕事	自由裁量を行なった結果が、当該部門の一部に影響を与える仕事	部門外・社外との交渉・折衝業務が少ない仕事	部門内との調整作業が少ない仕事	既存の方法を少し改良することで解決出来ることが多い仕事	経営への影響度が軽微な仕事
3	採用や配置転換による代替人材の確保が難しい仕事	現在の手法をある程度活用出来る仕事	担当分野において高い専門性が必要とされる仕事	自由裁量を行なった結果が、当該部門全体に影響を与える仕事	部門外・社外との交渉・折衝業務がやや多い仕事	部門内との調整作業がやや多い仕事	既存の方法を大きく改良することで解決出来ることが多い仕事	経営への影響度がやや大きな仕事
4	採用や配置転換による代替人材の確保が非常に難しい仕事	現在の手法を参考程度にしながらか、異なるものが求められる仕事	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	自由裁量を行なった結果が、企業全体に影響を与える仕事	部門外・社外との交渉・折衝業務が多い仕事	部門内との調整作業が多い仕事	既存の方法を参考にしつつも、新しい方法を用いなければ解決出来ないことが多い仕事	経営への影響度が大きな仕事
5	採用や配置転換による代替人材の確保が不可能な仕事	現在の手法と全く異なるものが求められる仕事	担当分野において高い専門性が必要とされる仕事	自由裁量を行なった結果が、企業全体に影響を与える仕事	部門外・社外との交渉・折衝業務が非常に多い仕事	部門内との調整作業が非常に多い仕事	幾回から新しい方法を用いなければ解決出来ない仕事	経営への影響度が非常に大きな仕事

文言の修正のほか、  
評価項目やスケールの増減も可能

# Step3 職務(役割)評価結果を活用して 均等・均衡待遇を実現できる制度を検討してみましょう！(応用編)

## ④職務(役割)評価の実施

- ・パートタイム労働者の格付け(役割等級)や正社員の職能資格ごとに、各評価項目についてスケールを設定し、職務(役割)評価を実施します。
- ・「更新」ボタンをクリックすると、評価結果が反映されます。



パートタイム労働者の格付け(役割等級)や正社員の職能資格ごとに、(1)～(4)を繰り返し実施します



### Step3-④ 職務(役割)評価の実施

雇用区分	パートタイム労働者
対象	パート①
職務(役割)ポイント	11pt

(1)「雇用区分」を選択

(2)「対象」を選択

評価項目	定義	ウェイト	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わりの人材を探すのが難しい仕事	1.0	採用や配置転換による代替人材の確保が非常に容易な仕事	1.0pt
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	1.0	現在の手法をそのまま活用出来る仕事	1.0pt
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	2.0	それほど専門性が必要とされない仕事	2.0pt
④裁量性	従業員の裁量に任せる仕事	1.0	原則として自由裁量の無い仕事	1.0pt
⑤対人関係の複雑さ(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	2.0	部門外・社外との交渉・折衝業務がない仕事	2.0pt
⑥対人関係の複雑さ(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	1.0	部門内との調整作業がない仕事	1.0pt
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	2.0	既存の方法で解決出来ることが多い仕事	2.0pt
⑧経営への影響度	会社全体への業績・利益への影響	1.0	経営への影響度が非常に軽微な仕事	1.0pt

(3)「スケール」を選択

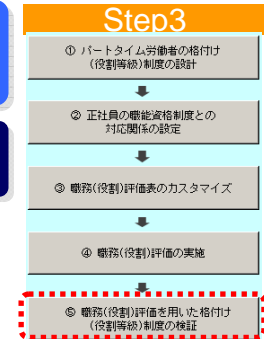
(4)「更新」をクリック

ウェイトを入力すると、全社共通のものとして、全員に設定される

# Step3 職務(役割)評価結果を活用して 均等・均衡待遇を実現できる制度を検討してみましょう！（応用編）

## ⑤職務(役割)評価を用いた格付け(役割等級)制度の検証

- ・評価結果と想定した格付けとの間にギャップがないか検証してみましょう。



職務(役割)評価ツール — Step3 — TOPに戻る

職務(役割)評価結果を活用して均等・均衡待遇を実現できる制度を検討してみましょう！（応用編）

Step3

① パートタイム労働者の格付け(役割等級)制度の設計 → ② 正社員の職能資格制度との対応関係の設定 → ③ 職務(役割)評価表のカスタマイズ

④ 職務(役割)評価の実施 → ⑤ 職務(役割)評価を用いた格付け(役割等級)制度の検証

評価結果と想定した格付けとの間にギャップがないか検証してみましょう。

同ランクと想定した正社員とパートタイム労働者の間で職務(役割)評価ポイントに大きなギャップがなければ、適切な格付けがなされていると言えます。

【\*1】『ワークの該当箇所』p.36-37 【図表2-16】 パートタイム労働者の格付け(役割等級)制度

**Step3-⑤ 職務(役割)評価を用いた格付け(役割等級)制度の検証**

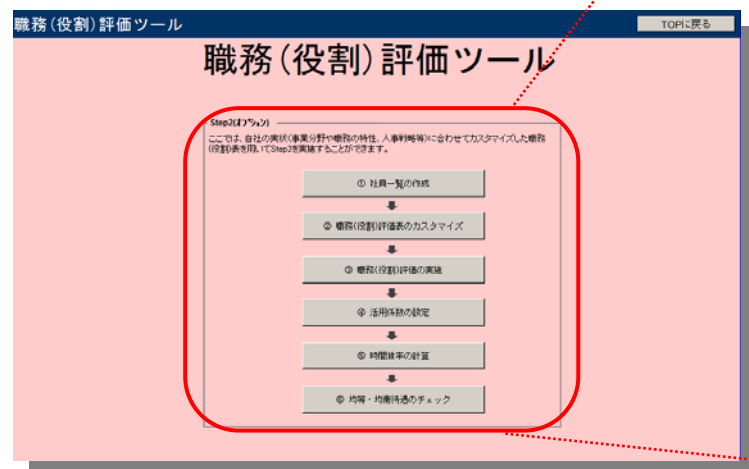
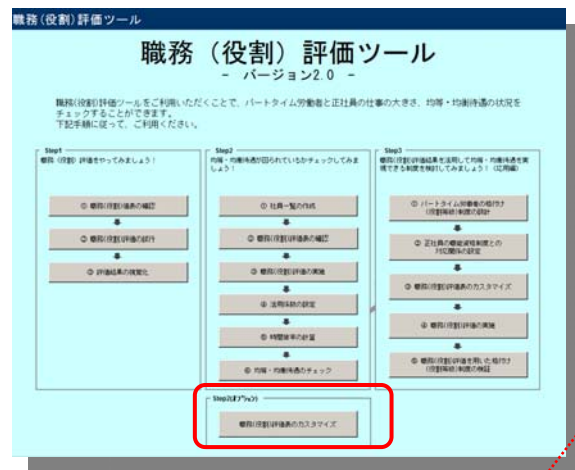
80.0pt		7等級(課長相当), 55.0pt
50.0pt		6等級(課長相当), 49.0pt
40.0pt		5等級, 45.0pt
30.0pt	パート F⑤, 33.0pt	4等級, 42.0pt
20.0pt		3等級, 37.0pt
10.0pt		2等級, 33.0pt
0.0pt		1等級, 22.0pt

パートタイム労働者 正社員

印刷

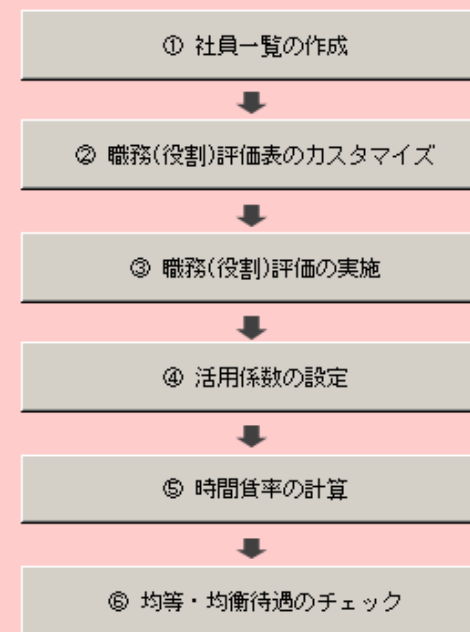
## Step2(オプション)職務(役割)評価表のカスタマイズ

- ・ Step2では、評価項目は変更せずに職務(役割)評価を実施することになっていますが、Step2(オプション)では、職務(役割)評価表を自社の実状に合わせてカスタマイズすることができます。
- ・ 自社の実状に合わせてカスタマイズした職務(役割)評価表を用いて、自社のパートタイム労働者と正社員の均等・均衡待遇の状況をチェックしてみましょう！
- ・ 基本的な画面構成は、Step2と同様ですので、Step2③～⑤の解説は割愛します。



### Step2(オプション)

ここでは、自社の実状(事業分野や職務の特性、人事戦略等)に合わせてカスタマイズした職務(役割)表を用いてStep2を実施することができます。





# Step2(オプション) 職務(役割)評価表のカスタマイズ

## ①社員一覧の作成

- ・職務(役割)評価を実施する社員の「社員no.」「雇用区分」を入力し、「更新」ボタンをクリックします。
- ・「Step2で作成した社員一覧をコピー」を使用することで、簡単に社員一覧を作成することができます。

### Step2(オプション)

① 社員一覧の作成

② 職務(役割)評価表のカスタマイズ

③ 職務(役割)評価の実施

④ 活用係数の設定

⑤ 時間賃率の計算

⑥ 均等・均衡待遇のチェック

Step2で作成した社員一覧をコピーすることができる

(1) 「社員no」「雇用区分」を入力

(2) 「更新」をクリック

### Step2(オプション)①社員一覧の作成

社員no. (氏名可)	雇用区分	職務(役割) ポイント	時間賃率	時間賃率 (×活用係数)
P-001	パートタイム労働者		800	
P-002	パートタイム労働者		950	
P-003	パートタイム労働者		1,000	
S-001	正社員		1,500	
S-002	正社員		2,050	
S-003	正社員		3,000	

Step2で作成した社員一覧をコピー

更新

行挿入・追加

印刷

行削除

書式リセット

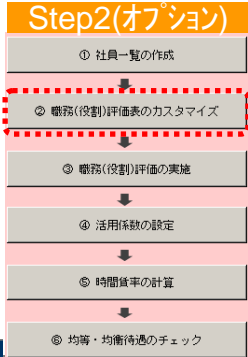
記号・数字、氏名でも入力可

【入力不可】  
Step2(オプション)-③職務(役割)評価の実施結果が表示される

# Step2(オプション) 職務(役割)評価表のカスタマイズ

## ②職務(役割)評価表のカスタマイズ

- ・ Step2(オプション)では、自社の実状に合わせて、職務(役割)評価表をカスタマイズすることができます。
- ・ 初期設定は、Step1、Step2と同様の評価項目ですが、評価項目、スケールの増減が可能です。
- ・ カスタマイズが終了したら、「更新」ボタンをクリックします。



職務(役割)評価ツール

TOPに戻る

自社の実状に合わせてカスタマイズした職務(役割)評価表を用いて評価していきましょう！

Step2(オプション)

①社員一覧の作成 → ②職務(役割)評価表のカスタマイズ → ③職務(役割)評価の実施 → ④活用係数の設定 → ⑤時間係数の計算 → ⑥均等・均衡待遇のチェック

ここでは、職務(役割)評価表を自社の実状(事業分野や職務の特性、人事戦略等)に合わせてカスタマイズをすることができます(最大30評価項目、30スケール設定可)。  
 カイドライフのStep2では、評価項目は変更せずに職務(役割)評価を実施することとなっておりますが、必要に応じてご利用ください。  
 なお、カスタマイズする際には、新しい評価にならないように注意し、従業員の評価が得られるよう配慮してください。  
 カスタマイズが完了し、「更新」ボタンを押すと、職務(役割)評価の項目として反映されます。

【サポートの該当箇所】  
 p.12-16 【図表2-04】職務(役割)評価の項目別のスケール  
 p.64-66 コラム「GEM Pay Survey System」とは？  
 p.32-36 職務(役割)評価表のカスタマイズ

行列入-追加 行削除  
 列列入-追加 列削除  
 印刷 更新  
 Step3で作成した評価表をコピー  
 初期値に戻す  
 入力・設定項

Step3で作成した評価表をコピーすることができる

### Step2(オプション) ② 職務(役割)評価表のカスタマイズ

評価項目	①人材代替性	②革新性	③専門性	④多量性	⑤対人関係の複雑さ(部門外/社外)	⑥対人関係の複雑さ(部門内)	⑦問題解決の困難度	⑧経営への影響
定義	採用や配置転換によって代わりに入社が難しい仕事	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	仕事を進める上で特殊なスキルや技術が必要となる仕事	従業員の配置に任せる仕事	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	仕事を進める上で部門内の人材との調整が多い仕事	職務に関する懸念を調査・提出し、解決につなげる仕事	会社全体への影響が大きい仕事
スケール	採用や配置転換による代わり人材の確保が非常に容易な仕事	現在の手続きをそのまま活用出来る仕事	それほど専門性が必要とされない仕事	原則として自由裁量の多い仕事	部門外・社外との交渉・折衝業務が少ない仕事	部門内での調整作業が少ない仕事	既存の方法で解決出来ることが多い仕事	経営への影響度が非常に軽微な仕事
	採用や配置転換による代わり人材の確保が容易な仕事	現在の手続きをかなりそのまま活用出来る仕事	担当分野において平均的な専門性が必要とされる仕事	自由裁量を行なった結果が、本人のみに影響を与える仕事	部門外・社外との交渉・折衝業務が少ない仕事	部門内での調整作業が少ない仕事	既存の方法を少し改良することで解決出来ることが多い仕事	経営への影響度が軽微な仕事
	採用や配置転換による代わり人材の確保が難しい仕事	現在の手続きをある程度活用出来る仕事	担当分野において高い専門性が必要とされる仕事	自由裁量を行なった結果が、当該部門の一部に影響を与える仕事	部門外・社外との交渉・折衝業務が多くなる仕事	部門内での調整作業が多くなる仕事	既存の方法を大きく改良することで解決出来ることが多い仕事	経営への影響度がやや大きな仕事
	採用や配置転換による代わり人材の確保が非常に難しい仕事	現在の手続きを参考程度にし、異なるものが求められる仕事	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	自由裁量を行なった結果が、企業全体に影響を与える仕事	部門外・社外との交渉・折衝業務が多い仕事	部門内での調整作業が多い仕事	既存の方法を参考にしつつも、新しい方法を用いなければ解決出来ないことが多い仕事	経営への影響度が大きな仕事
	採用や配置転換による代わり人材の確保が不可能な仕事	現在の手続きと全く異なるものが求められる仕事	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	自由裁量を行なった結果が、企業全体に影響を与える仕事	部門外・社外との交渉・折衝業務が非常に多い仕事	部門内での調整作業が非常に多い仕事	原則から新しい方法を用いなければ解決出来ない仕事	経営への影響度が非常に大きな仕事

文言の修正の他、評価項目やスケールの増減も可能

