

参考：要素比較法

要素比較法では、職務の大きさを、全体として比較するのではなく、職務を構成する要素に分解し、その要素ごとに職務の大きさを測ります。

要素比較法による職務評価の手順は、次のとおりです。

1

職務を、それを構成する要素に分解します。

2

職務を構成する要素ごとに、レベルの内容を定義します。

3

職務を構成する要素ごとに、レベルを判断し、最終的に、職務全体のレベルを判断します。

1

職務構成要素

職務を構成する要素については、例えば、以下のように考えられます。

●職務を構成する要素(例)

持っている知識や能力を駆使して(能力)



仕事の仕方や課題の解決法を考え、それを行動に移すことで(思考・行動)



成果を生み出す(成果)

必要な知識や
技能の水準

問題解決
の難しさ

求められる
成果の大きさ

2 レベル内容の定義(評価基準)

職務の大きさをより正確に測るためには、職務を構成する要素を、さらにいくつかの切り口に分けます。

例えば、1つの要素を2つの切り口に分けると、次の図のようになります。

① 6つの切り口について、職務の情報を集めます。

② そして、職務を構成する要素の評価基準を作ります。

*評価基準は、自社の各職務の実情に合わせた区分ができるように作る必要があります。

● 評価基準の一例

