

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。

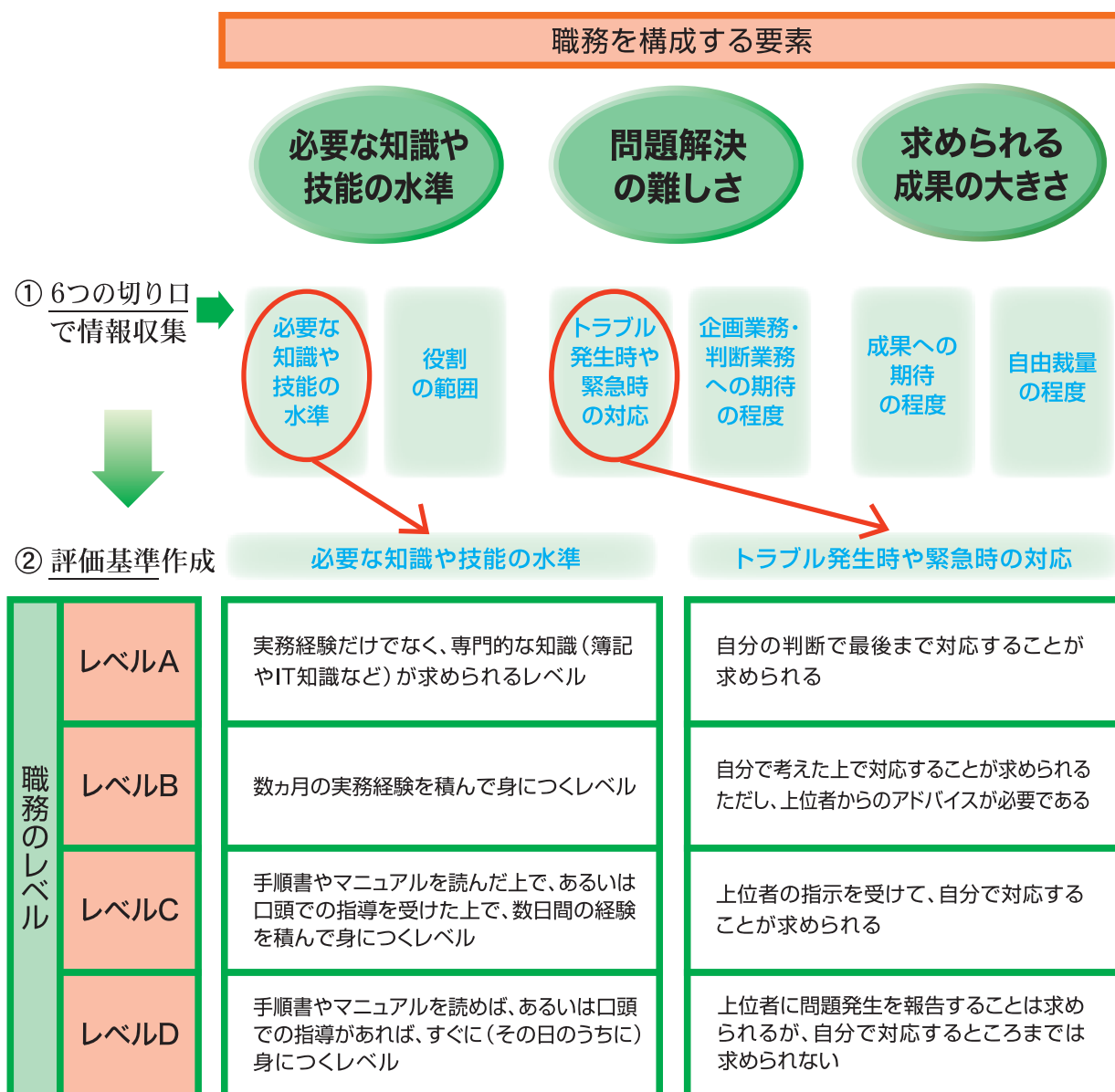
例えば、1つの要素を2つの切り口に分けると、次の図のようになります。

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。

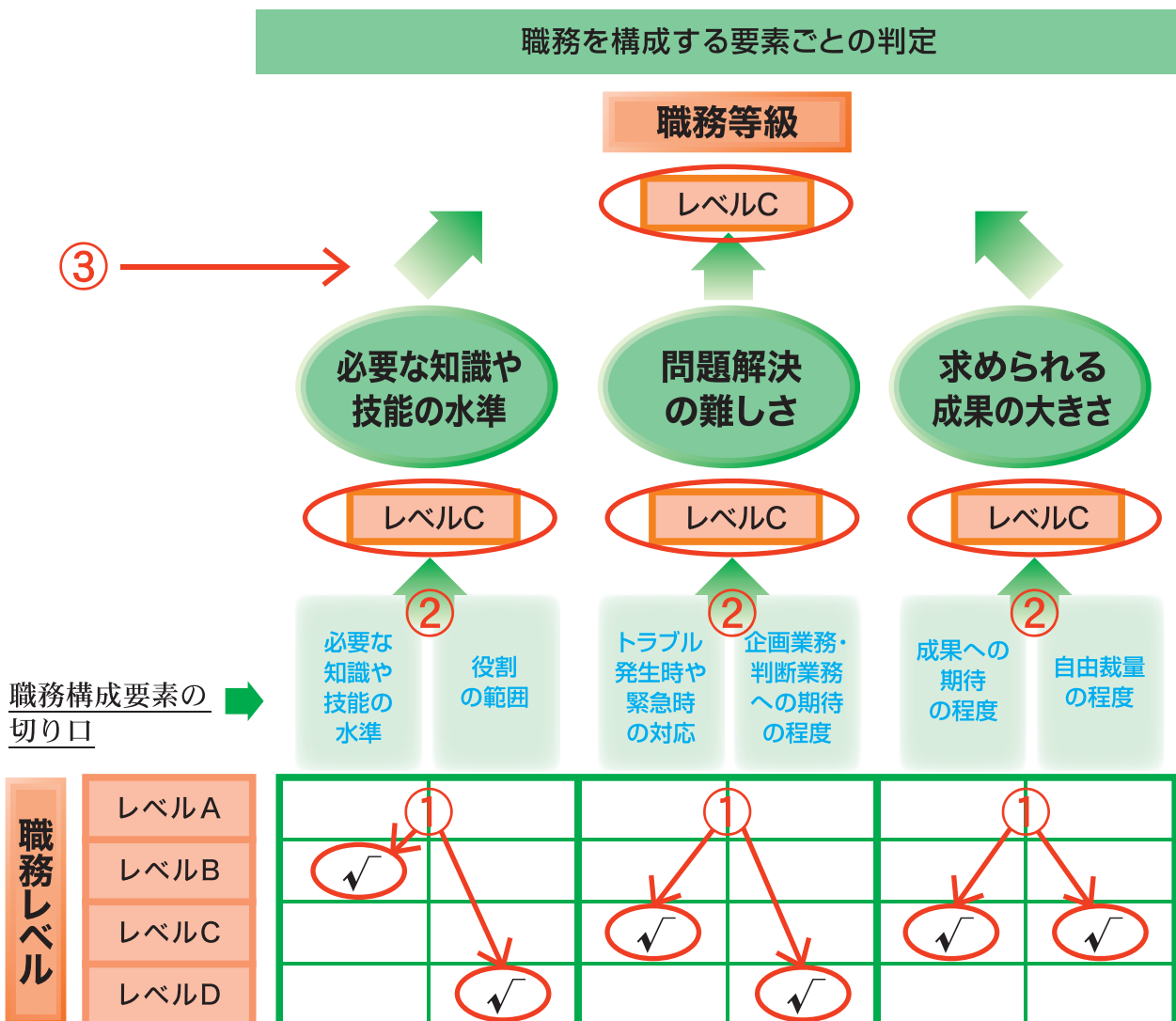
● 評価基準の一例



3 レベル判断

● レベル判断 例

- ① 職務構成要素の切り口ごとに、職務評価基準に照らし合わせ、レベルを判断します。
(下の図の①の手続が対応します)
- ② それを基に、職務構成要素のレベルを判断します。
(同じく②が対応します。「必要な知識や技能の水準」の要素は、2つの切り口のレベルから「レベルC」と判断されています。)
- ③ そして、各要素ごとのレベルを総合的にみて、職務全体のレベル(職務等級と呼ばれています)を判断します。
(同じく③が対応します。各要素のレベルから総合的に職務全体が「レベルC」の職務等級と判断されています。)



● レベル判断 例

同じ職種のパート社員と正社員の職務を評価した結果、次の図のように、各要素のレベル及び職務全体のレベルを比較することができます。

	職務を構成する要素ごとの判定			職務全体の判定
	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	職務等級
パート社員	レベルC	レベルC	レベルC	レベルC
正社員	レベルA	レベルB	レベルB	レベルB

※ 図中の赤い双方向矢印は、パート社員と正社員の各要素レベルを比較する関係を示しています。

留意点

実際に、事業所で要素比較法を導入する場合には、どのような要素をもちいるか、要素ごとにどのように重み付けするか、を考え、導入することとなります。