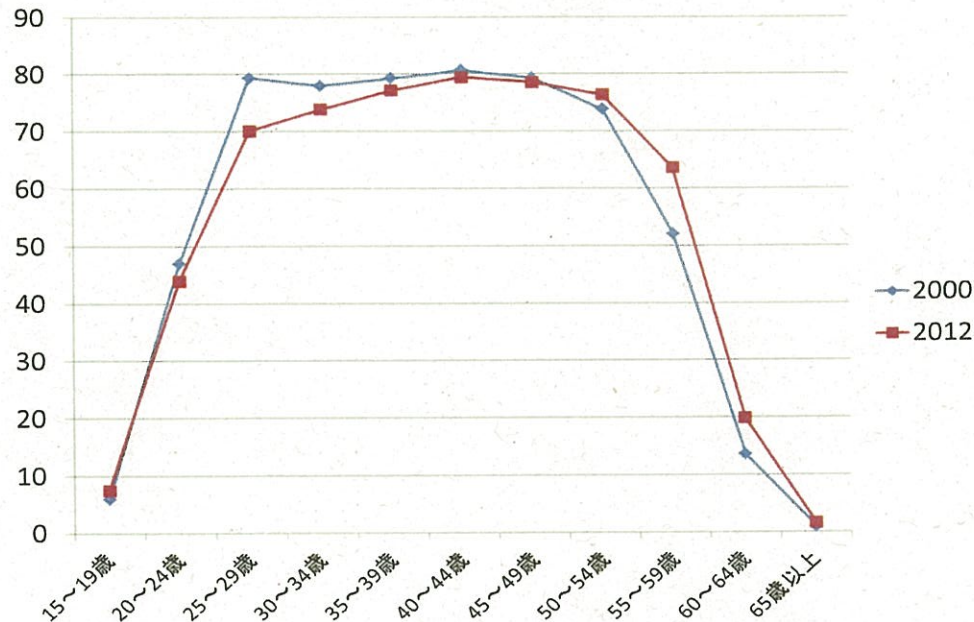


# 前回の指摘事項に関する資料

# フランスにおける女性の活躍状況・取組

- フランスでは2000年時点でM字カーブはなく、女性管理職比率も約4割と高い。
- 2000年から法定労働時間が週35時間労働となっており、長時間労働者の割合も男女ともに低く(※1)、男女がともに家事・育児を担うことができる働き方となっている。  
(※1 2011年の週50時間以上労働者の割合は、日本:男性38.8%、女性20.4%に対し、フランス:男性12.4%、女性5.4%)
- 2011年から大企業(※2)と国営企業に対し、役員クォータ制(2014年までに男女各々20%以上、2017年までに男女各々40%以上)が導入されている。  
(※2 従業員500人以上かつ最近3年間の年商が5000万ユーロ超)

世代別女性労働力率



	2005年	2012年
管理的職業従事者に占める女性割合	37.6%	39.4%

資料出所: (独) 労働政策研究・研修機構  
「データブック国際労働比較2014」

資料出所: (独) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2004」「データブック国際労働比較2014」  
内閣府「男女共同参画白書 平成25年度版」

# 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。



# 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。

### ウェイト

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、ウェイトを大き  
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	ウェイト	Aさん (パートタイム労働者)		Bさん (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わり 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 (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 (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 = ウェイト × スケール

評価項目 =  
職務の構成要素

ウェイト =  
評価項目の重要度

ポイント総計 =  
職務(役割)ポイント  
= 職務の大きさ

18

22

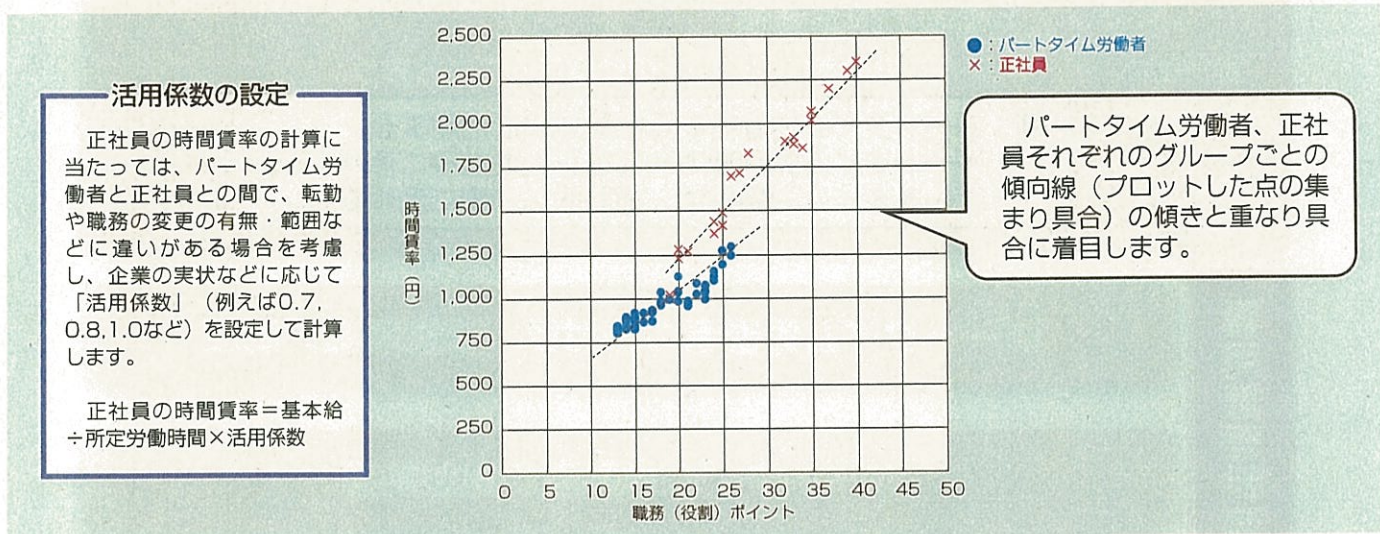
職務の大きさの違いがわかります。

## STEP2

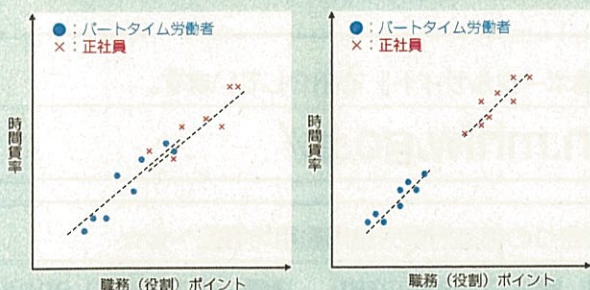
算出した仕事の大きさ（職務（役割）ポイント）と、それぞれの時間賃率（時給等）の組合せを図に示し、均等・均衡の状況をチェックしてみましょう。

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。



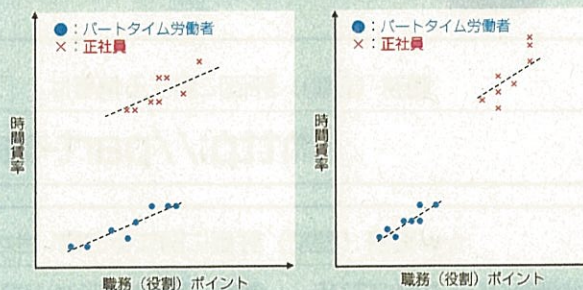
### <均等・均衡待遇が確保できている例>



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。

### <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。

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-tanjikan.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	

## 1. 「要素別点数法による職務評価の実施ガイドライン」

- 平成 24 年度厚生労働省委託事業「職務評価等実施支援事業」（事業企画運営委員会委員長：今野浩一郎学習院大学経済学部教授）において作成。
- 学習院大学経済経営研究所（GEM）のプロジェクトチームが作成した「GEM Pay Survey System」の職務評価の手法をベースに、正社員とパートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保を推進するための職務評価の実施方法等を解説している。

### 【ガイドラインにおける職務評価の評価項目】

評価項目	定義
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
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
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
④裁量性	従業員の裁量に任せる仕事
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
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
⑦問題解決の困難度	職務に関する課題を調査・抽出し、解決に繋げる仕事
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

## 2. ILOの職務評価

- ILOが2008年に発行した「平等な賃金実現のためのジェンダー中立的な職務評価」において示された職務評価の手法。
- 「男女間の賃金の公平を促進する方法、差別的慣行を回避するための基準などを検討し、経済事情や組織形態、企業の大小を問わず適合できる職務評価のあり方を考える手引き」とされている。

### 【ILOの職務評価における評価項目】

基本的な職務評価項目	二次的な職務評価項目	説明
知識・技能	職務知識	職務を遂行する上で必要な知識、専門的な知識・資格
	コミュニケーションの技能	職務を遂行する上で必要な、顧客や利用者、職場の上司や同僚等と良好な関係を作るための、口頭または文書によるコミュニケーションの技能
	身体的技能	職務を遂行する上で必要な、手先の器用さ、手わざの良さ・正確さ、機械や器具等を操作する技能
負担	感情的負担	職務を遂行する上で、顧客等の感情に配慮し、自分の感情を調整したり、相手の感情の起伏を冷静に受け止め、自分の感情を抑制したりする際に生じる負担
	心的負担	職務を遂行する上で要求される、集中力や注意力、同時進行で複数の仕事を行う、仕事の期限が厳しいなど、精神にかかる負担
	身体的負担	重量物の運搬、無理な姿勢の維持など、職務を遂行する上で要求される身体にかかる負担
責任	人に対する責任	同僚や部下の育成や管理、人事評価、勤務シフトの作成や調整等に関する責任
	物に対する責任	顧客情報の管理や秘密保持、土地や建物・備品等の維持・管理、顧客に提供する商品やサービスの創造・品質の維持・管理に関する責任
	財務責任	利益目標の実現に対する影響、職務上取り扱う金銭や金券等の取り扱い範囲・頻度・金額、予算計画の作成や予算の執行など、金銭に関する責任
労働条件	労働環境	埃、騒音、有害な化学物質、不快な温度や湿度など、勤務する状況の不快さや危険などの物理的な環境
	心理的環境	不規則な労働時間、深夜時間帯の勤務などが求められたり、仕事の重圧やプレッシャーがかかる状況で勤務する必要があるなどの心理的な環境