

事例 1

【会社概要】 事業内容 / 自動車整備・保険営業・顧客サービス等
所在地 / 神奈川県海老名市
労働者数 / 正社員7名、パート社員5名（平成22年2月現在）

【職務分析を活用した制度の概要】

- 整備部門、事務・保険営業部門の職務を分析し、**保有資格・業務内容・熟練度などの職務要件により、各部門の「職務等級」を定義**した。等級ごとに2～4段階の号俸（時給）を設定し、**各パート社員を「X等級Y号俸」と格付**している。正社員には、同様の等級・号俸が以前からあった。
- 正社員と同様に、**パートタイマー用の「人事考課表」を用いて、パート社員の業務遂行能力や成果を評価**している。評価で一定の基準を満たすと号俸が上がる。
- 資格取得や業務内容の拡大などにより、**ひとつ上の等級の職務要件を満たすと、職務等級が上がる**（逆に、満たさない限り職務等級は上がり、良い評価をとり続けても同一等級の最高号俸に止まる）

職務等級の例

職務等級	職務要件			基本給（時給）			
	保有資格	業務の種類	業務の内容	1号俸	2号俸	3号俸	4号俸
4	A + B + C	判断 + 指導	…… ……	XXX	XXX	XXX	XXX
3	A + B	定型 + 一部判断	…… ……	XXX	XXX	XXX	XXX
2	A	定型	…… ……	XXX	XXX	XXX	XXX
1	—	補助	…… ……	XXX	XXX	XXX	XXX

職務要件によって昇級

評価によって昇給

【制度導入の理由】

- 当初は、定年を迎えたベテラン整備士に対し、定年後のパートタイム勤務であっても、頑張ればステップアップ = 昇給があることを示し、意欲を高めることが有効であると考え導入した。
- その後、**すべてのパート社員に対し**、単に事務を行うだけでなく、保険関連の資格をとるなどの**目標を持たせ、前向きに業務に取り組んでもらうため、制度を適用した。**

【制度導入の効果】

- 各パート社員が、自分の役割やスキルレベル、考課結果などを文書で認識することにより、**持つべき目標や向上意欲が高まった**
- **新規採用のパート社員に対し、会社からの期待を示すことができるようになった**



パート社員の声 — インタビューより

- 「このような昇級・昇給の制度があるということは、パート社員を単なる労働力としては見ていないということなので、やり甲斐があります。」
- 「家でも資格をとるための勉強をしなければならないのは、正直大変ですが、頑張れば資格をとれば昇級して時給が上がるということが明示されているので、励みになります。」

