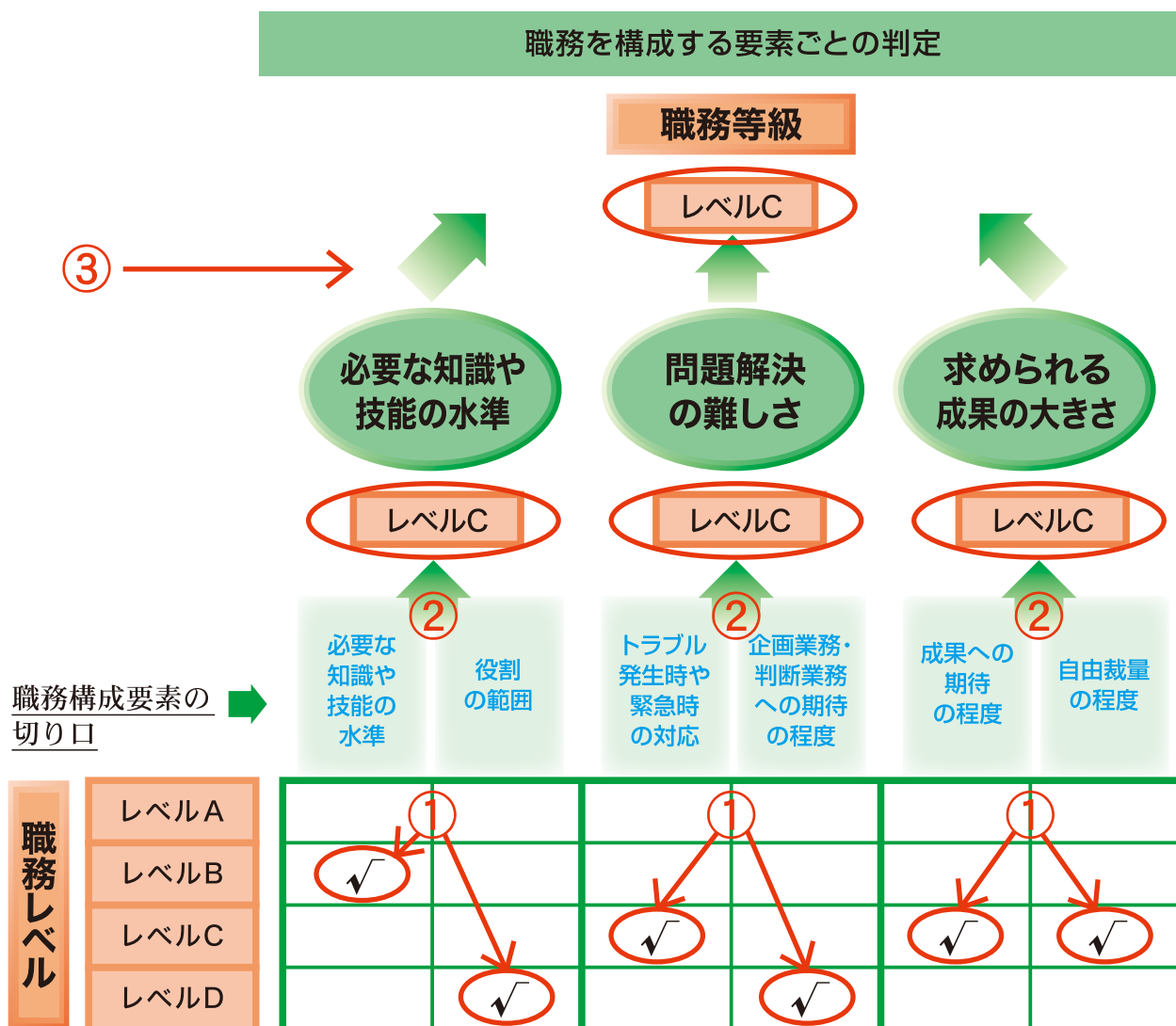


3 レベル判断

● 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

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。

《職務比較表の記入様式》

● 職務比較表

	パート社員		比較	正社員	
職種					
業務の内容	業務概要 取り扱う対象・範囲			業務概要 取り扱う対象・範囲	
	主な業務				
	必要な知識や 技能の水準				

責任の程度	権限	部下の有無			
		権限の範囲			
	役割の範囲				
	トラブル発生時 や緊急時の対応				
	成果への 期待の程度				

《職務説明書の記入様式》

● 職務説明書

	パート社員		
職種			
業務の内容	業務概要		取り扱う対象・範囲
	主な業務		
必要な知識や 技能の水準			

責任の程度	権限	部下の有無	
		権限の範囲	
	役割の範囲		
	トラブル発生時 や緊急時の対応		
	成果への 期待の程度		