

Press Release

報道関係者 各位

平成24年11月29日

【照会先】

雇用均等・児童家庭局 短時間・在宅労働課
課長 田中 佐智子
均衡待遇推進室長 小林 淳
室長補佐 中島 則子
(代表電話) 03(5253)1111 (内線 7868)

要素別点数法による職務評価のガイドラインを作成しました ～パートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇の確保を促進します～

厚生労働省では、このほどパートタイム労働者と正社員の待遇の均等・均衡を図るため、それぞれの仕事の大きさを点数化して比較する「要素別点数法による職務評価の実施ガイドライン」（以下「ガイドライン」という。）を作成しました。

パートタイム労働者は雇用者全体の4分の1以上を占めるなど、重要な役割を果たしていますが、その待遇が働き・貢献に見合ったものになっていない場合があります。

このため、ガイドラインでは、自社のパートタイム労働者と正社員について、仕事の大きさと待遇のバランスが取れているかを確認するための手段として、職務評価の中でも「専門性」や「革新性」、「問題解決の困難度」といった評価項目ごとに点数化して比較する「要素別点数法」による職務評価の実施方法を紹介し、その結果を踏まえたパートタイム労働者の雇用管理の見直し方法についても解説しています。

＜ガイドラインの概要＞ （※詳細は別添1を参照）

- ・パートタイム労働者と正社員との仕事の大きさを数値で容易に比較できる「要素別点数法」による職務評価の実施方法について解説（評価結果を図に示すことにより、パートタイム労働者と正社員との待遇の状況を視覚的に把握可能）
- ・「要素別点数法」による職務評価を利用したパートタイム労働者の雇用管理（格付け制度、賃金制度等）の見直し方法について解説

なお、ガイドラインとガイドラインに基づく職務評価を簡便に行うことができる「ITツール」は、本日開設した「パート労働ポータルサイト」（<http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>）からダウンロードすることができます。

また、ガイドラインに基づく職務評価の実施方法などを分かりやすく解説する事業主向け「パートタイム労働者雇用管理セミナー」も全国で開催します。

＜添付資料＞

- 別添1 要素別点数法による職務評価の実施ガイドラインの概要（リーフレット）
- 別添2 パート労働ポータルサイトについて

別添3 パートタイム労働者雇用管理セミナー

<参考>

○パート労働ポータルサイト

今回作成したガイドライン・ITツールや、パートタイム労働に関する最新情報、パートタイム労働者の雇用管理の改善についての好事例などのほか、事業主がパートタイム労働者の雇用管理の状況をチェックし、それに対するアドバイスが受けられる「パートタイマー活躍度診断サイト」や、短時間正社員制度の概要や導入事例、導入に当たってのポイントなどの情報が入手できる「短時間正社員制度導入支援ナビ」など、パートタイム労働者の人事管理に役立つ情報が1つのサイトで閲覧できます。

【パート労働ポータルサイト】 <http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

○パートタイム労働者雇用管理セミナー

ガイドラインに基づく職務評価の実施方法などを演習を交えて解説するセミナーを今月末から来年1月にかけて全国5都市（東京・横浜・長野・名古屋・大阪）で開催します
（事務局：株式会社浜銀総合研究所）。

なお、東京会場（11/30、12/18）、横浜会場（12/21）、大阪会場（12/5、12/20）については、申込み受付を終了しています。

【セミナー申込先】 <http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

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○○○○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	

平成24年11月作成 リーフレットNo.17

事業主の皆さま

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。



この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

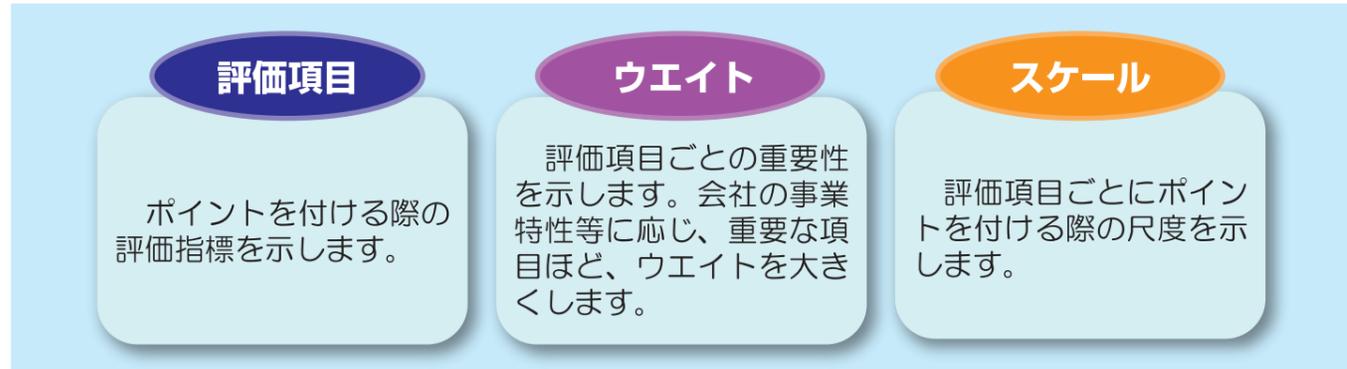
要素別点数法による「職務(役割)評価」の実施の流れ

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。



- 【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
			18		22	

ポイント = ウェイト × スケール

ポイント総計 = 職務(役割)ポイント = 職務の大きさ

評価項目 = 職務の構成要素

ウェイト = 評価項目の重要度A

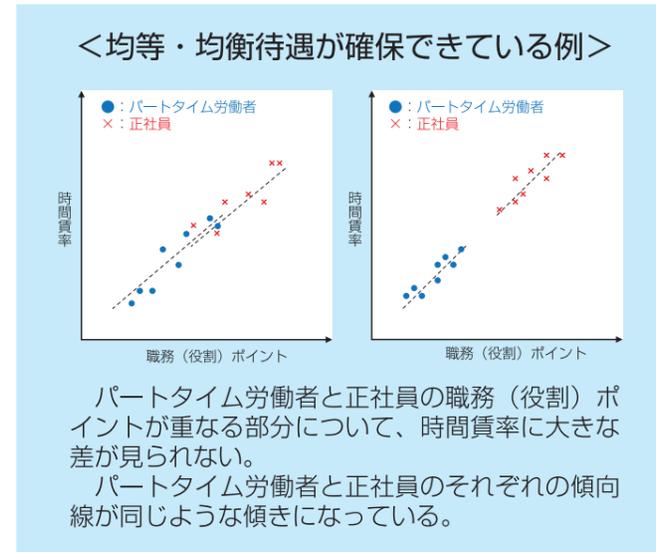
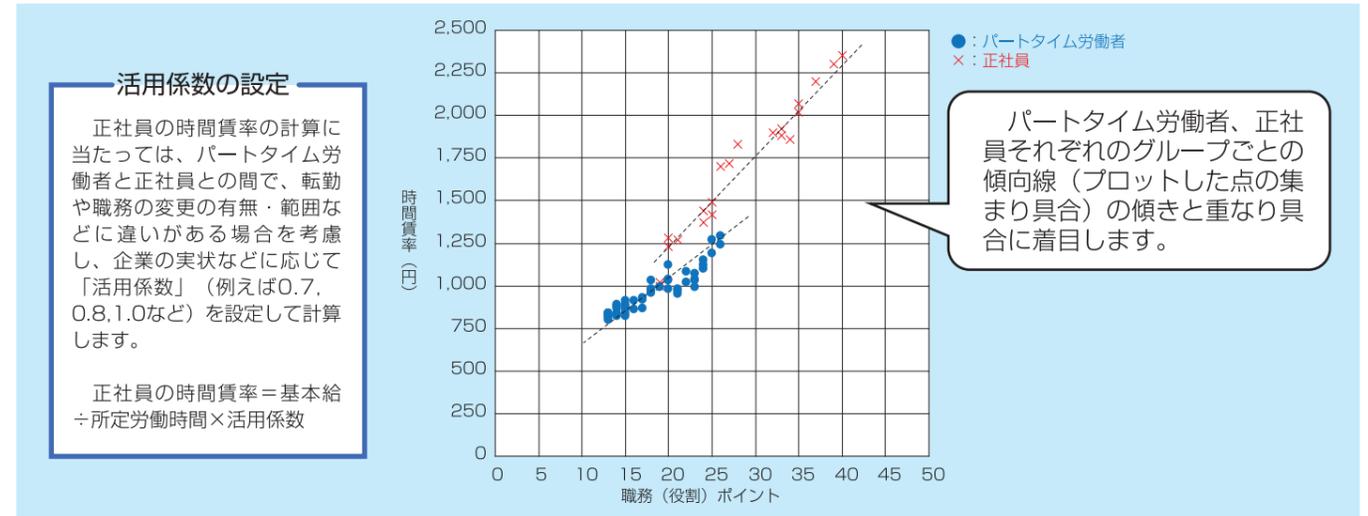
職務の大きさの違いがわかります。

STEP2

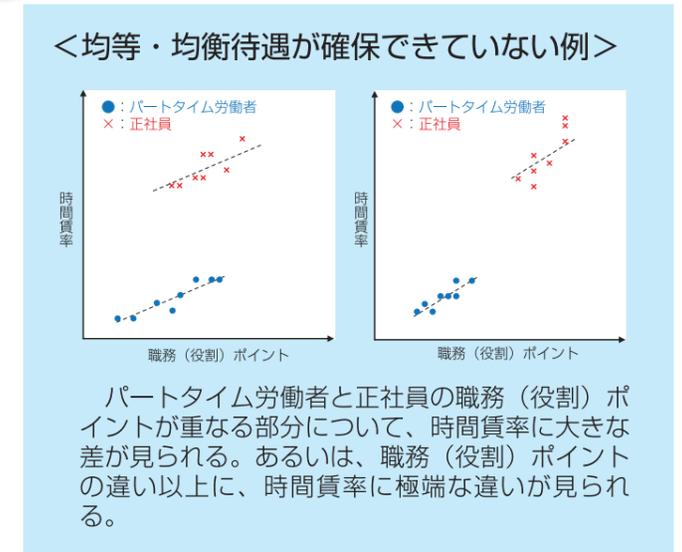
算出した仕事の大きさと時間賃率(時給等)の組合せを図に示し、均等・
均衡の状況をチェックしてみましょう。

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。



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ウェブサイト (<http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>) から
ITツールをダウンロードして簡便に実施できます。

事業主の皆さまへ

パートタイム労働者の人事管理に役立つ 「パート労働ポータルサイト」 をご利用ください

今、企業には、パートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇を図ることが求められています。このサイトでは、職務(役割)評価を活用して均等・均衡待遇が図られているか確認することができます。

その他、最新の制度や各企業の取組事例の紹介などにより、パートタイム労働者の人事管理を強力に支援します。

パート労働ポータルサイト

検索

<http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

パートタイム労働者の雇用管理の改善に役立つ情報を入手できます！

The screenshot shows the homepage of the Part-time Labor Portal Site. At the top, there is a search bar and the Ministry of Health, Labour and Welfare logo. A banner for a seminar is visible. The main content area is divided into two columns. The left column has a header 'パートの意欲を高め、企業の活力に活かすノウハウを提供しています!' and a group of diverse workers. Below this are two main categories: '正社員と均衡のとれた処遇を行いたい' (Want to provide fair treatment to full-time employees) and '短時間正社員制度を導入したい' (Want to introduce a short-time full-time employee system). Under the first category are buttons for 'パートタイム労働法の概要' (Overview of Part-time Labor Law), '職務(役割)評価とは' (What is Job (Role) Evaluation?), and '職務(役割)評価の実施方法' (Implementation Method of Job (Role) Evaluation). Under the second category are buttons for '短時間正社員制度の概要' (Overview of Short-time Full-time Employee System), '導入のメリット' (Benefits of Introduction), and '導入のポイント' (Key Points of Introduction). At the bottom, there are buttons for '導入企業事例' (Introduction Case Studies) and a 'パートタイマー活躍度診断サイト' (Part-timer Activity Level Diagnosis Site) which includes the text 'パートタイマーがいきいきと働ける職場になっているか? 自社の仕組みをチェック!' (Is it a workplace where part-timers can work happily? Check your company's system!). Callouts provide additional information: one points to the '職務(役割)評価' button, another to the '短時間正社員制度' buttons, and a third to the 'パートタイマー活躍度診断サイト' button.

What's New

パートと正社員の均等・均衡待遇が図られているか、ITツールで簡単にチェックすることができます！

正社員と均衡のとれた処遇を行いたい

短時間正社員制度を導入したい



パートタイム労働法の概要



職務(役割)評価とは



職務(役割)評価の実施方法



短時間正社員制度の概要



導入のメリット



導入のポイント



導入企業事例

パートタイマー活躍度診断サイト
パートタイマーがいきいきと働ける職場になっているか?
自社の仕組みをチェック!



導入企業事例

短時間正社員制度の導入のメリットやポイントを見ることができます！

パートタイム労働者がいきいきと働ける職場となっているか診断することができます！

短時間正社員制度を導入した企業の取組事例を見ることができます！



厚生労働省

職務(役割)評価を活用して、パートタイム労働者と正社員の処遇の均等・均衡をチェックできます

パートタイム労働者に能力を発揮してもらうためには、納得のいく処遇をすることが大変重要です。まずは、ITツールを使って「職務(役割)評価」を実施し、パートタイム労働者と正社員の均等・均衡が図られているか、チェックしてみましょう。ITツールは本サイトからダウンロードできます。

① 職務(役割)評価ポイントを算出する

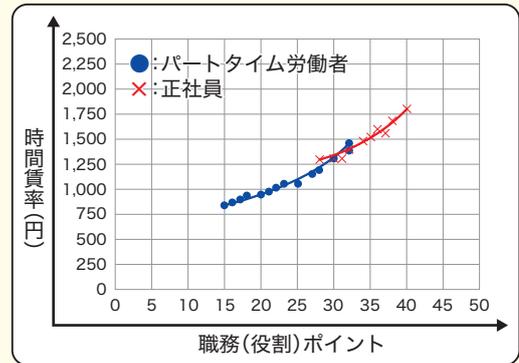
パートタイム労働者と正社員の職務の大きさ

評価項目	ウェイト	Aさん パートタイム労働者		Bさん パートタイム労働者		Cさん 正社員	
		スケール	ポイント	スケール	ポイント	スケール	ポイント
①人材代替性	1	2	2	2	2	2	2
②革新性	1	1	1	1	1	2	2
③専門性	2	2	4	3	6	2	4
④裁量性	1	1	1	1	1	2	2
⑤対人関係の複雑さ (部門外/社外)	2	2	4	2	4	2	4
⑥対人関係の複雑さ (部門内)	1	3	3	3	3	3	3
⑦問題解決の困難度	2	1	2	2	4	2	4
⑧経営への影響度	1	1	1	1	1	1	1
		18		22		22	

② 職務(役割)評価ポイントを図に書き入れてチェックする

均等・均衡待遇のチェック

横軸に職務(役割)ポイント、縦軸に時間賃率をとったプロット図を作成することができます。



チェックポイント

①職務(役割)ポイントの重なり具合

職務の大きさが同じ正社員とパートタイム労働者の有無がわかります。

②傾向(近似)直線を引いた時の傾向の違い

賃金の均衡度合いがわかります。(傾きに大きな違いがあれば、均等・均衡待遇が図られていない可能性があります)

パートタイム労働者がいきいきと活躍できるような職場環境になっているかを診断できます

「パートタイマー活躍度診断サイト」では、賃金制度や各種手当、教育訓練、福利厚生などについての質問に回答することにより、パートタイム労働者がいきいきと働ける職場になっているか診断し、アドバイスを受けることができます。また、他社の参考になる事例も見ることができます。



短時間正社員制度の導入方法や導入事例を紹介しています

短時間正社員制度は、所定労働時間が短いながら正社員として適正な評価と公正な待遇が図られた働き方であり、育児・介護や地域活動など個々人のライフスタイルやライフステージに応じた働き方を実現させるものとして期待されています。「短時間正社員制度導入支援ナビ」では、短時間正社員制度の導入方法や導入事例などを紹介しています。



お問い合わせ先

パートタイム労働法及びパートタイム労働者の雇用管理改善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まで

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/>



この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

11月～1月
全国主要都市
にて開催

平成24年度 厚生労働省委託事業

パートのやる気・戦力UP

パートタイム労働者 雇用管理セミナー

受講料
無料！

～職務(役割)評価を用いた格付け(役割等級)制度及び賃金制度の設計～

就業構造の変化や働き方の多様化に伴い、パートタイム労働者は雇用者総数の3割近くを占めており、また近年は基幹的業務を行う者も増加する等、その働き方も多岐にわたっています。

このような状況の中、パートタイム労働者のやる気を高め、戦力化することは企業にとって重要な課題となっています。そのためには、パートタイム労働者の働き貢献に見合った公正な待遇とすることが重要です。

本セミナーでは、「職務(役割)評価」を用いて現状を把握し、各企業のパートタイム労働者の活用方針に基づき公正な待遇の確保に向けてどのように対応すればよいか、役割等級制度や賃金制度の設計方法について、演習を交えて具体的に解説します。

【セミナー対象者】

- ◎企業や各種団体の人事労務担当者
- ◎その他、パートタイム労働者の格付け(役割等級)制度や賃金制度に興味のある方

【本セミナー受講のポイント】

- ◎有識者による基調講演(一部会場対象)
- ◎要素別点数法による職務(役割)評価の解説
- ◎演習による実践
- ◎パートタイム労働者の賃金制度設計のご紹介

【セミナー講師】

浜銀総合研究所 経営コンサルティング部 人材マネジメントグループ 主任コンサルタント

プログラム

第Ⅰ部

基調講演

(※なお、基調講演は、11/30 東京会場、12/6 長野会場、12/18 東京会場、12/20 大阪会場、12/21 横浜会場のみとなります。)

第Ⅱ部

職務(役割)評価の概要

第Ⅲ部

職務(役割)評価の活用

- step1 職務(役割)評価を知る
- step2 現状を把握する
- step3 実際に対応する

◀開催会場、日程は裏面へ!

セミナーに関する詳細・お申込みは、下記ウェブサイトまで!
<http://part-tanjikan.mhlw.go.jp>

【お問い合わせ】

平成24年度厚生労働省委託 職務評価等実施支援事業事務局
株式会社 浜銀総合研究所 経営コンサルティング部

〒220-8616 横浜市西区みなとみらい3-1-1 TEL:045-225-2373 FAX:045-225-2198
Mail:shokumu-hyouka@yokohama-ri.co.jp



浜銀総合研究所
横浜銀行グループ

地域	日付	会場名	基調講演	最寄駅	開催時間
東京	2012年 11月30日(金)	東京都トラック 総合会館 7階大会議室	【基調講演】 学習院大学経済学部教授 今野 浩一郎氏 「これからの賃金制度を考える」	○地下鉄丸の内線 「四谷三丁目駅」 より徒歩2分	13:00 ～17:00 受付 12:30開始
	2012年 12月18日(火)	きゅりあん 6階 大会議室	【基調講演】 松本大学 総合経営学部 観光ホスピタリティ学科 准教授 畑井 治文氏 「これからの賃金制度を考える」	○JR京浜東北線 ・東急大井町線・り んかい線「大井町」 駅より徒歩約1分	13:00 ～17:00 受付 12:30開始
横浜	2012年 12月21日(金)	神奈川県トラック 総合会館 7階大会議室	【基調講演】 学習院大学経済学部教授 今野 浩一郎氏 「これからの賃金制度を考える」	○JR「新横浜」駅 より徒歩約10分	12:30 ～16:30 受付 12:00開始
長野	2012年 12月6日(木)	JA長野県ビル 12階 A会議室	【基調講演】 松本大学 総合経営学部 総合経営学科 准教授 上野 隆幸氏 「これからの賃金制度を考える」	○JR「長野」駅 より徒歩約10分	13:00 ～17:00 受付 12:30開始
名古屋	2012年 12月14日(金)	ウインクあいち 11階 1101		○JR・地下鉄・名鉄 ・近鉄「名古屋」駅 より徒歩5分	13:00 ～16:00 受付 12:30開始
	2013年 1月16日(水)	ウインクあいち 12階 1203		○JR・地下鉄・名鉄 ・近鉄「名古屋」駅 より徒歩5分	13:00 ～16:00 受付 12:30開始
大阪	2012年 12月5日(水)	エル・おおさか 7階 709		○地下鉄 京阪・地下鉄谷町線 「天満橋」駅より 西へ300m	13:00 ～16:00 受付 12:30開始
	2012年 12月20日(木)	エル・おおさか 7階 709	【基調講演】 松本大学 総合経営学部 総合経営学科 准教授 上野 隆幸氏 「これからの賃金制度を考える」	○地下鉄 京阪・地下鉄谷町線 「天満橋」駅より 西へ300m	13:00 ～17:00 受付 12:30開始
	2013年 1月17日(木)	エル・おおさか 7階 709		○地下鉄 京阪・地下鉄谷町線 「天満橋」駅より 西へ300m	13:00 ～16:00 受付 12:30開始

セミナーに関する詳細・お申込みは、下記ウェブサイトまで!

<http://part-tanjikan.mhlw.go.jp>

検索



◎本セミナーは WEB 申込みを原則としております。WEB からお申込みができない方は、恐れ入りますが下記事務局までお問い合わせください。

[お問い合わせ]

平成24年度厚生労働省委託 職務評価等実施支援事業事務局
株式会社 浜銀総合研究所 経営コンサルティング部

〒220-8616 横浜市西区みなとみらい3-1-1 TEL:045-225-2373 FAX:045-225-2198
Mail:shokumu-hyouka@yokohama-ri.co.jp



浜銀総合研究所

横浜銀行グループ