



「JOB(ジョブ)ルーブリックで使える人事評価制度をつくる」

【図1】 同一労働同一賃金を構成する3つの要素

要素	区分
①職務の内容	業務の内容
	業務に伴う責任の程度
②職務内容・配置変更	人材活用の仕組み
③その他の事情	例) 定年後の再雇用

※上記「①職務の内容」のうち「業務の内容」と、下図【図2】JOBルーブリックの「仕事の種類」と「具体的仕事」が同じ意義をもつ

【図2】 JOBルーブリックの構成

要素	区分
仕事の種類	これ以上分けることができない
具体的仕事	「仕事の種類」を構成するもの
評価基準	仕事が完成したときの状態
求められる能力基準	階層別の到達目標

【図3】 JOBルーブリックの具体例

要素	具体例
仕事の種類	見込客の発見
具体的仕事	セミナー開催
評価基準	オンラインセミナーの内容、日時、対象者を企画する
求められる能力基準	グレード3は指導できるレベル

参照:「作業現場の風土が安全に及ぼす影響」産業医科大学産業保健学部 庄司卓郎 (建設マネジメント技術2008年2月号P12)

① 施行から1年半、同一労働同一賃金とは

令和3年4月1日より施行された同一労働同一賃金に関する法律(パートタイム・有期雇用労働法)ですが、施行から約1年半。ここで、今一度、同一労働同一賃金について抑えておきましょう。同一労働同一賃金の構成は、左の【図1】のとおりとなっています。

①職務の内容、②職務内容と配置変更、③その他の事情の3つを、例えば、営業職である正社員とパートを比較して、不合理な待遇差がないかを確認します。

基準が法律で明確に示されているわけではなく、今のところ、厚労省が示すガイドラインを参考に判断しています。

② JOBルーブリックとは“仕事のあるべき姿”

上記の「同一労働同一賃金」では、事業主に一定の説明義務が課されています。正社員とパートに待遇差がある場合、合理的な説明が必要です。

そこで「JOB(ジョブ)ルーブリック」という手法を用いて、待遇差を説明することをお勧めします。

JOBルーブリックとは、「仕事のあるべき姿」を指します。例えば、営業の仕事には、いろいろな仕事がありますし、会社により営業がする範囲は違って来でしょう。

③ JOBルーブリックと人事評価

JOBルーブリックには、「評価基準」と「求められる能力基準」を設定しますので、当然、人事評価としても、活用できるようになっています。

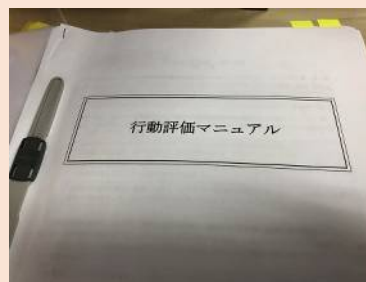
仕事のあるべき姿を明文化することができる「JOBルーブリック」は、管理層と一般層がいっしょに研修等を通じ、作成していくことで、「使える人事評価制度」になるでしょう。

また、仕事の流れを俯瞰的に表した地図にもなっていますので、人材育成にも役立つと思います。



お客様のところで評価者研修を行いました

人事評価制度は「制度」より「頻度」「説得」より「納得」。短時間でも評価者面談の回数にこだわり、評価者がこれならできそうと思うシンプルなツールにしました。



人事評価制度を導入するのが初めての企業さまのため、行動評価マニュアルの読み合わせと、ツールの運用についてすり合わせをしました。

事務所日誌



●9月の事務所の活動

- 8日 井原商工会議所「定例労務相談」相談員
- 14日 オンライン早朝読書会「いばら朝喝同好会」に参加
- 16日 人材育成交流会「三方よしセミナー」に参加
- 16日 外国人技能実習生向けの法的保護講習の講師
- 27日 オンライン「ゆうかつ(読書会)」に参加

■編集好奇

▼最近読んだ本に人間の脳は「チンパンジー」「人間」「コンピューター」の3つの分野に分けられるとありました。3つの中で「チンパンジー」脳が、いちばん影響力が強いそうです。毎朝、「チンパンジー」と格闘しています^_^;(SS)