チェックもいたしま助成金活用が可能

正社員も!パートさんも!継続雇用社員も!格付け(役割等級)制度の導入と助成金!

評価は、社員の生活や将来設計に影響を及ぼす、重要なものなのです。

会社や社長の経営理念をもとに、職場のみんなが働く意欲を高め、企業の活力となるように、人事評価を、昇給や賞与の額、昇進・昇格に反映し、格付け(役割等級)します。

制度を会社に根つかせるために、評価の方法についてきちんと考えることが大切です。

パートと正社員の賃金は、不合理でないバランスが大事です。

働く人みんなの力を活かす職場づくりで助成金活用をしましょう!

STEP1

正社員も、パートさんも、継続雇用者も、能力発揮をし、評価をするために ~ 【要素別点数法】による職務評価の実施 ~ なぜ、職務(役割)評価なのか? また、職務(役割)評価とは? 社員もパート社員もやる気を高め、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。



STEP2

職務(役割)評価をやってみましょう!

- (1)社員のリストアップ
- (2)職務(役割)評価の実施

なぜ、職務(役割)評価なのか?

	就業規則診断シート。		
*1		安保計	2006/1/3
項目・	チェックポイント・	地来-	該当条次
	1) 細度解膜が明確になっているか?変た役別(頻度)の変色があるか?…	Δ-	2.6
4を増すい	2)今後の無極の歌詞について、労働条件変更の可能性が形成されているか?	××	
	3) 福用の潜者方法、手続などが明確になっているか?~	×	
	4) 人姓応義時、採服時の提出書類、手続の条文は記を持れているか?」	Δ-	5.90
	5) 通楽に適応し提出書類を指定していないか?~	0~	5 🕮
採用と書物と	6) 本採用決定を利用するための試度判職の長さは適当であるか?/	0-	4.60**
94 MIL M 83	?> 本採用しない場合のトラブル回義のために、 650年の定めがあるか?	Δ~	4.6-
	B) は同る配置収扱がある場合、あらかじめその種類の変型があり、②で表際が研究さ	Δ	23 Ac-
	れているか?(穀跡の場合は、従尾鈎の個路物度も必要となる)。	197	- 1
	9)配面知典等に作い指性への実現が細定の規定があるか?~	H =2	- 47
	10) 労働者の協復制、従業意識の多種抗に対する規定が実実しているか?。	Δ	20 86-
	11) 情報の対似に対応した報告業務や従業情報等の管理など免債管理規定があるかてい	Δ-	23 (\$6.0)
BETSHELD !	12) 均隔油に基づく無深があるか?	20.00	-0.7
an restricted	13) Building and Building Son Transfer of	0~	22 da

STEP3

均等・均衡待遇が図られているかチェックしてみましょう!

- (1)社員一覧の作成
- (2)職務(役割)評価
- (3)活用係数の設定

	人に経療を与える人間のカラーユーディネーションです。						
001	EE	- 5	min Plan States	911	DWGs.	- 10	
007	Effect	150		912	TOWN.		100.00 100.00 100.00
003	Richer,	120	100 mm	913	EXPORT .		100 100 100 100 100 100 100 100 100 100
004	fill have	00	1000 PG	914	BOS	= #	100
000	BOOL-		BOOK BOOK	aus	Total Control	-8	127
006	Pillor	985	100 100 100 100 100 100 100 100 100 100	918	English Table	<u> </u>	2000 100 2000 2000

同じ職務の正社員の賃金と 比較したパートタイム労働 者の賃金水準の状況を チェックしてみよう!

STEP4

「要素別点数法」による職務(役割)評価

- (1)パートタイム労働者活用戦略の検討
- (2)基本給体系の確認
- (3)パートタイム労働者の格付け(役割等級)制度の設計
- (4)職務(役割)評価表のカスタマイズ



別途有料ですの手続きは

|--|

無料	相	談	に	申	し込	む
----	---	---	---	---	----	---

等級 職務	診断に由	し込む(3万円) [

' 佼剖寺椒	・ 一根	ш
446.	消費税を含む価格	31,500円

5	₹.	TL	П	•

連絡先:

	相	談	内	容
ĺ				