

図17 カナダにおける職務評価システムの四つの要素のサブファクターの例示

技能 (skill)	努力 (effort)	責任 (responsibility)	作業条件 (working conditions)
日常的な仕事や詳細な 仕事をする能力 正確度 分析能力 職務上必要とされる態 度 口頭による伝達能力 書面による伝達能力 器用さ 操作の難度 教 育 経 験 工夫力 独創力 判断力 知 識 機械についての知識 原材料や生産工程につ いての知識 管理的な能力 手仕事の速さ 手動あるいは電動操作 の技能 物理的スキル(共同作業) 問題解決能力 計略的資質 社交的スキル 技能習得に要する時間 80%の効果を上げる のに要する時間 融通性	要求される緊張度 集中力 要求される肉体的 尽力 単調さ、不快さ 筋力や神経の緊張 肉体的疲労度 圧迫度 難しい人々を扱う ことから発生す るストレス(た とえば、病人や、 苦情申立者など) 視覚の適用度 仕事の量	計算能力 正確性 調整力 現金の取扱い 機密的データの取扱い 大衆・顧客との接触 共同作業 エラーのコスト エラーの結果 依存度 仕事の細かさ 会社政策の決定 他の操作への影響 機械設備 人事担当 原材料 仕事の方法 金銭に対する責任 物理的性質 設備とサービス 機密保持 製 品 品 質 記 録 他の労働者の安全の保 持 材料の損傷度 他の労働者の監督 仕事の量	細かい注意 頻繁な作業中断 危 険 他人の後を清掃す る 汚 れ 災害への危険度 健康被害への危険 度 単調さ 出 張 物理的環境 多重的要求からの ストレス 時間的圧迫

(出所) The Pay Equity Commission of Ontario, *How to Do Pay Equity Job Comparisons* (引用者訳).