

ビルメンテナンス業の 人材育成のために



- 人材育成の進め方と企業での実際の取り組み事例です

1. 人材育成への活用方法 …3

- 実施した企業の感想です

2. 取り組み企業の声 …22

- 実際のツールの見本です

3. 職業能力評価シートサンプル …24

最初にお読み下さい	2
イントロダクション	2

人材育成の進め方と、企業での実際の取り組み事例です

1. 人材育成への活用方法	3
---------------	---

1. 課題の明確化と活用するツール	4
-------------------	---

2. ツールの導入準備	8
-------------	---

3. ツールの導入と人材育成施策への展開	
----------------------	--

テーマ 1 企業・職場の人材レベルの把握	10
----------------------	----

テーマ 2 階層別の人材育成	12
----------------	----

テーマ 3 能力チェックの高度化	18
------------------	----

テーマ 4 中途採用時の知識・スキルレベルの把握	20
--------------------------	----

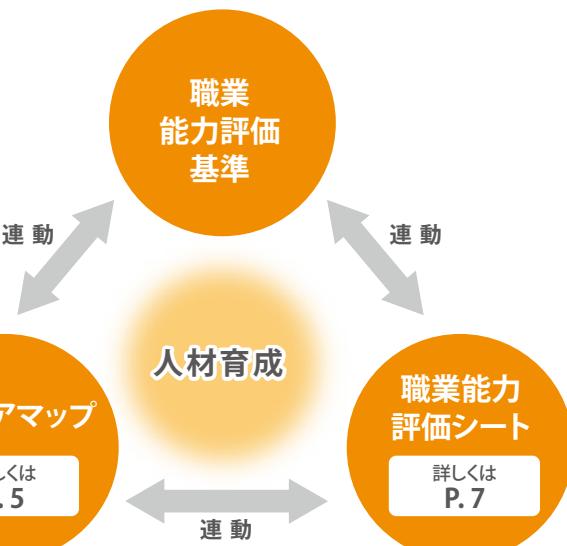
実施した企業の感想です

2. 取り組み企業の声	22
-------------	----

実際のツールの見本です

3. 職業能力評価シートサンプル	24
------------------	----

職業能力評価基準を核とした人材育成システム



厚生労働省では、我が国の「職業能力評価制度」の中心をなす公的な職業能力の基準として「職業能力評価基準」を整備しています。

本マニュアルでは、「職業能力評価基準」を核とした人材育成の仕組みづくりについて紹介しています。この人材育成システムの特徴は、本業種の汎用的な知識やスキルを網羅した上で、自社の業務内容に応じた実践的な人材育成を行えることがあります。

- ① 「キャリアマップ」を使用し、
●企業は社員のキャリアの
方向性を示す
●社員はキャリアの歩み方を
確認する

- ② 「職業能力評価
シート」を用い
現時点の能力
レベルを判定

- ③ 業務経験
(OJTなどによる
能力開発)

- ④ 「職業能力評価
シート」を用い
能力開発後の
能力判定

目指すべきゴール

- 「キャリアマップ」を使用し、
●社員の能力アップ
●育成によるモチベーション向上

「企業の成長」と「社員の成長」に向けた 取り組みを始めませんか？

このマニュアルは、「企業の発展に繋がる人材育成」をお考えの方に向けて作成されたものです。－企業は人なりーと言われるように、社員のスキルは企業の最大の資産であり、成長の源泉でもあります。社員のスキルをより一層強化していきたいとお考えの方、自社の人材育成施策やツールを見直したいとお考えの方は、是非このマニュアルを参考にして、活用して下さい。



ビルメンテナンス企業
人事部長

現場作業員のスキル習得状況の把握がなかなかできていなかったことが悩みの種でした。
「職業能力評価シート」を使用することで一人ひとりのスキル習得状況の可視化が容易になりました。
「職業能力評価シート」は人材育成ツールとしてだけでなく、自社の強み・弱みを把握するツールとしても、とても有益なツールだと思います。



「職業能力評価シート」の各項目について
自己チェックしたことで、自分自身の知識
や実力の現状を認識でき、今後どうすべき
かを改めて見直すことができました。
定期的なチェックを通じて、自身のスキル
アップに取り組んでいきたいと思います。

ビルメンテナンス企業
設備管理担当者