

フィットネス産業の 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…26

- 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…28

最初にお読み下さい

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
ツール① キャリアマップとは	5
ツール② 職業能力評価シートとは	7
② ツールの導入準備	11
キャリアマップの修正方法	11
職業能力評価シートの修正方法	13
③ ツールの導入と人材育成施策への展開	15
テーマ① 企業・職場の人材レベルの把握	15
取り組み事例 支配人のスキル把握による組織全体の 育成課題の「見える化」	16
テーマ② 階層別の人材育成	17
取り組み事例 店舗スタッフの強み・弱みの把握と結果の フィードバックによる人材育成	19
取り組み事例 若手インストラクターのスキルの現状の確認	20
テーマ③ 能力チェックの高度化	21
テーマ④ 中途採用時の知識・スキルレベルの把握	23

実施した企業の感想です

2. 取り組み企業の声 26

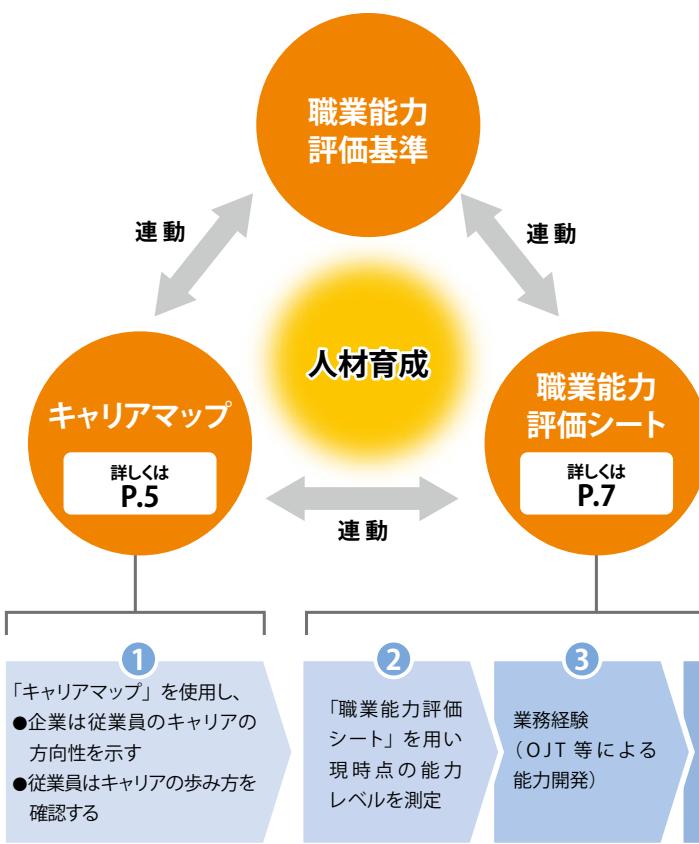
実際のツールの見本です

3. 職業能力評価シートサンプル 28

COLUMN

フィットネス産業に関する資格・検定等について	6
キャリアマップにおける各レベルの年数の設定について	6
職業能力評価基準とは	9
ツール活用の流れ（イメージ）	10
各社の実状に即したカスタマイズ（修正）の進め方	14
評価者同士の会議（目線合わせ会議）の開催	22
人材要件確認表について	24
フィットネス産業の業界特性に応じたツールの活用	25

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。

「企業の成長」と「従業員の成長」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」と言われるよう、従業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。従業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。



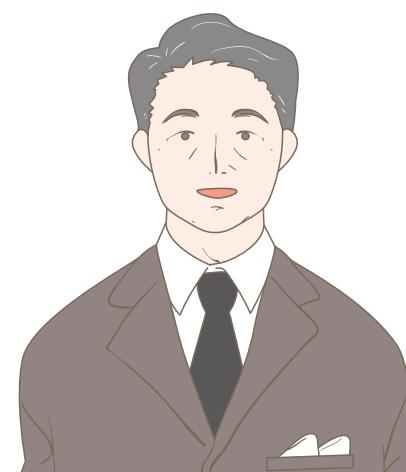
株式会社エイム
店舗支配人

店舗支配人の立場から部下をみていて感じることは、自分に与えられた仕事をこなすだけでなく、さらにもう一段階上のレベルにステップ・アップすることを見据えて取り組んでほしいということです。

「職業能力評価シート」を使ってスキルのチェックを行えば、ステップ・アップするために具体的に何が足りないかがクリアになりますから、部下に対するアドバイスも行いやすくなり、能力開発を進めるためのツールとしてとても効果的だと思います。

インストラクターは専門職としての色彩が強い仕事であり、基本的な事項を幅広く習得したあとは、誰もがいずれかの分野で突き抜けたスキルを身につけてほしいと感じています。

「職業能力評価シート」や「OJT コミュニケーションシート」を活用してスキルのチェックを行うことで、高いレベルに到達している分野や、まだまだ課題が残る分野が見えてくるため、今後、重点的に組むべき課題が明確になります。強み・弱みを確認し、能力開発の気づきを得るツールとして有効だと思います。



株式会社ハクヨプロデュースシステム
営業統括部長