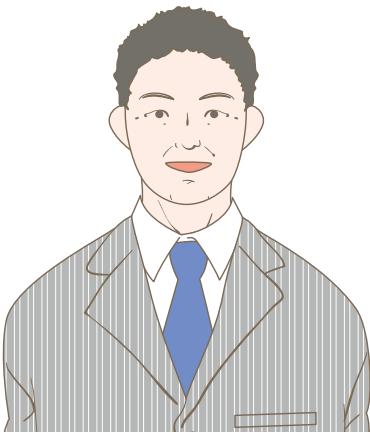


2. 取り組み企業の声



株式会社エイム 取締役 人事部長

職業能力評価シートやOJTコミュニケーションシートは非常に分かりやすく、使いやすいと思います。人事考課だと、賃金処遇への反映を意識してしまい率直な評価が行きづらくなることがあります、「○△×」で簡単にチェックする方式であれば、こうした懸念もありません。

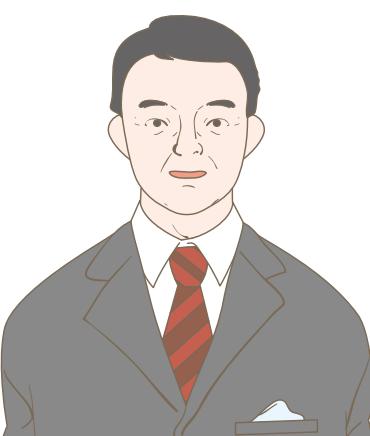
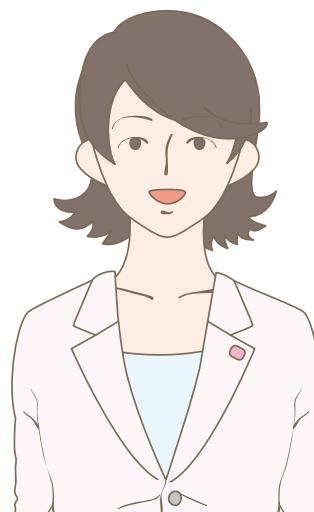
OJTコミュニケーションシートを使ってスキルの現状をレーダーチャートとして表示することで、本人の「総合体力」（絶対的な能力レベル）と「比較体力」（上司と本人との相対的な認識ギャップ）が明らかになります。スキルの凸凹をなくしてきれいな円になるようにレベルアップするにはどうすればよいかを上司と部下で共有することができ、育成上の大きな効果が期待できると思います。

株式会社ルネサンス 人事部 課長

職業能力評価シートにはフィットネス業界に求められていることが網羅されており、非常に参考になります。

職業能力評価シートやOJTコミュニケーションシートを使ってスキル・チェックを行うことで、従業員個々人の強み・弱みが明らかとなります。結果を全社で集約すれば、組織全体としての強み・弱みを把握することができます。これを分析することで、人材育成体系や研修計画の見直しなど、会社として次に取り組むべき課題がみえてくるはずです。

このように、職業能力評価シートの活用は、現場レベルでの人材育成だけでなく、全社的な人事施策を所管する人事部にとっても大きな示唆があります。



一般社団法人日本フィットネス産業協会 専務理事

従業員教育はフィットネスクラブ経営者の課題意識の中でも常に上位を占めており、とりわけ近年はもっとも深刻な課題の一つとして受け止められるようになっています。

当協会では平成18年に加盟クラブの協力を得て「職業能力評価基準」の整備を行いましたが、各クラブ・企業の事情に応じてカスタマイズして評価基準を使いこなすことが課題となっていました。

この「導入・活用マニュアル」を参照しながら各社の実状に応じたアレンジが進むことで、スタッフのキャリアが客観的に見えるようになり、従業員の定着や生きがいづくりに貢献できるようになることを願っております。

協力企業一覧

キャリア形成委員会（フィットネス産業）委員名簿

氏名（敬称略）	所属先・役職名	本社所在地	従業員数	直営店舗数
◎ 原田 宗彦	早稲田大学 スポーツ科学学術院 教授	—	—	—
笠原 盛泰	株式会社ハクヨプロデュースシステム 代表取締役	愛知県豊川市	324名 (うち正社員 59名)	7 店舗
谷内 直人	株式会社エイム 取締役 人事部長	石川県金沢市	203名 (うち正社員 43名)	6 店舗
松尾 和紀	株式会社ティップネス 人事部	東京都港区	3,254名 (うち正社員 559名)	61 店舗
山岡 努	株式会社ルネサンス 人事部 人事計画チーム 課長	東京都墨田区	4,971名 (うち正社員 1,014名) (平成 25 年 12 月)	107 店舗 (平成 25 年 12 月)
中井 精三	株式会社キツツウェルネス 管理部 担当部長	千葉県千葉市 美浜区	824名 (うち正社員 118名)	15 店舗
杖崎 洋	一般社団法人日本フィットネス産業協会 専務理事	—	—	—
松村 剛	一般社団法人日本フィットネス産業協会 事務局長	—	—	—

(◎：座長。「所属先・役職名」は委員委嘱時（平成 25 年 10 月）の所属、役職名等を記載）

(注 1) 従業員数は、正社員のほかパート、アルバイト等を含む。

(注 2) 従業員数および直営店舗数は、特段の付記がある場合を除き、平成 26 年 1 月時点の数字である。

