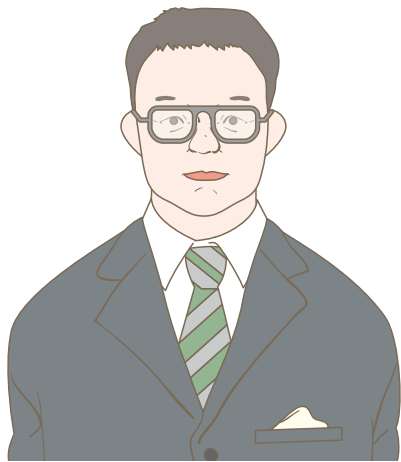


2. 取り組み企業の声



株式会社トーカン 管理統括部長

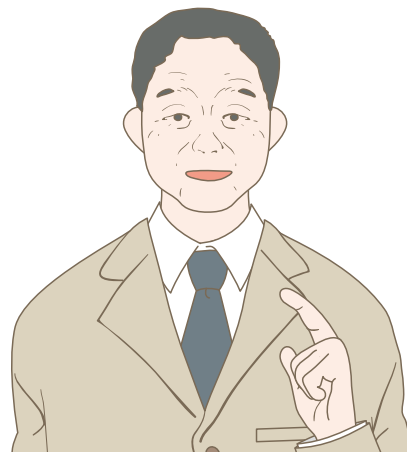
職業能力評価シートは、職業能力・スキル要件を定義して、それに照らして能力チェックや評価を高度化し、開発すべきスキルを明確にして進めていくのに、非常に有効なツール・考え方です。

これまで職業能力・スキルに関する要件を明確に定義しないで経営を行ってきた会社であっても、一定の企業規模になれば、職業能力・スキル要件の定義が経営上必要になります。その際に、職業能力評価シートをカスタマイズして、自分の会社や人事制度に合ったものにしていくことによって、ゼロから作り上げる場合と比べて容易に、職業能力・スキル要件の定義やそれに照らした能力チェックや評価の高度化を図ることができ、人材育成に活用することが可能です。

株式会社アイネット 執行役員 管理本部 本部長

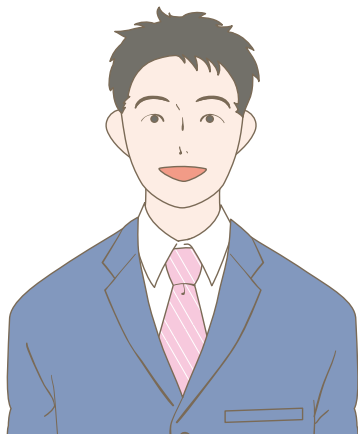
評価はどうしても評価者の主観に左右されがちですが、職業能力評価シートの各項目は具体的に書かれ、能力・スキルが細分化されていますので、主観が排除でき、客観的で冷静な評価がしやすくなっています。また幅広い内容を網羅しているため、卸売業の幅広い業務の全体像を再認識することができるとともに、自社に不要だと思う箇所について統合や削除等の修正を行うことで、比較的容易に導入することができます。このように、職業能力評価シートは、これまで評価や評価シートの運用経験のない企業でも使いやすく、また必要性の高い内容になっています。

また、OJT コミュニケーションシートは、スキル面の強み・弱みやバランスなどを一目で確認できる利用価値の高いツールです。本人も課題を見つけやすくなり、上司や管理部門も社員の成長をサポートしやすくなります。



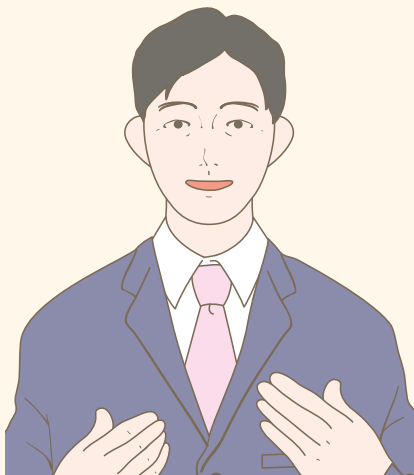
株式会社カワタキコーポレーション 事業開発部 経営改革推進室

職業能力評価シートを介して上司と部下が話し合うことは、非常に良いコミュニケーションの機会となります。上司と部下との間で、次のレベルにステップアップするために必要な能力やスキルとその習得について、中長期的な視点で話し合うことができ、明確な共通認識を持つことができます。また、上司はシートの各項目を見ながら、期待するレベルや目標について明確に部下に考え方を伝えることができます。部下も話し合いを通じて上司の考え方や評価の理由を確認することができるので、納得性が高まり、モチベーションアップにつながりやすくなります。日常業務ではなかなか聞けないことも質問できるので、疑問や問題の解消にもつながりやすくなります。



実際に職業能力評価シートを使用した企業の従業員の感想を紹介します。

株式会社トーカン CVS 営業部販売部



職業能力評価シートを使ってスキルチェックを行ったあと、その内容をもとにして上司と面談することによって、上司の考え方と自分の考え方をすりあわせる良い機会となります。

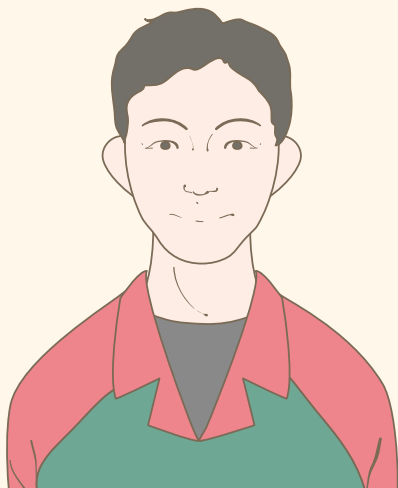
職業能力評価シートを活用する際に重要なことは、期初に職業能力評価シートを使って自分の課題を整理し、上司とこの半年ないし1年でどういったスキルを身につけるのかを話し合っ
て共通認識を持つこと、そして、期中や期末にシートを使ってスキルチェックを行うことです。それによって能力アップに効果的に取り組むことができるようになると思います。

また、職業能力評価シートをカスタマイズして、自分の会社や部門の実態に合ったものにしていくことや、定期的に経営環境や仕事のやり方の変化に合わせて内容を見直すことによって、シートを効果的に活用することができます。

株式会社カワタキコーポレーション 商品部

職業能力評価シートを使ってスキルチェックをした結果、自分の評価と上司の評価が異なっている箇所が多くありました。自分が思っているよりもできていること、自分が思っているよりもできていないことがわかるので、良かったと思います。今後自分が何をすべきかをはっきりと確認することができました。

また、自分がまだ知らない仕事の内容が職業能力評価シートに書かれていました。関心があるものについては、機会があればぜひ自分から積極的に質問して、教えてもらいたいと思います。このように仕事についての視野を広げられるのも、職業能力評価シートの良いところだと思います。



株式会社カワタキコーポレーション 物流部

職業能力評価シートでのスキルチェック後、上司と面談を行いました。上司からは、キャリアマップと職業能力評価シートを使った説明を受けました。そのなかで「会社は、次のレベルにあと何年でステップアップしてほしいと私に期待しているのか」「私がステップアップするためには、あと何年でどのようなスキルを身につけていく必要があるのか」についての説明があり、会社や上司がどのように考え、何を、どの程度期待しているのか、理解することができました。

職業能力評価シートの様々な項目について、上司と話し合うことを通じて、上司の仕事に対する考え方や、今まであまり意識していなかったけれども重要な仕事があることを理解することができ、良かったと思います。

協力企業一覧

キャリア形成委員会〔卸売業（食品・菓子・雑貨等）〕委員名簿

氏名（敬称略）	所属先・役職名	本社所在地	従業員数	主要取扱い商品
◎ 菊池 宏之	東洋大学 経営学部 マーケティング学科 教授	—	—	—
小木曾 泰治	国分株式会社 執行役員 人事総務部長	東京都中央区	4,674 名 (連結：2012 年 12 月現在)	酒類・食品・関連消費財
中村 康夫	株式会社山星屋 理事 監査室長兼社長室長	大阪府大阪市	745 名 (連結：2013 年 3 月現在)	菓子食品・関連消費財
原 幸男	中央物産株式会社 専務取締役	東京都港区	683 名 (連結：2014 年 2 月現在)	日用雑貨・医薬品及び 医薬部外品等
栗原 眞	全国卸商業団地協同組合連合会 専務理事	—	—	—

(◎：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)

協力企業の概要

企業名	本社所在地	従業員数	主要取扱い商品
株式会社トーカン	愛知県名古屋市中区	425 名 (単独：2013 年 9 月現在)	食品・関連消費財
株式会社アイネット	東京都杉並区	98 名 (単独：2014 年 2 月現在)	菓子食品・関連消費財
株式会社カワタキコーポレーション	京都府京都市	163 名 (単独：2013 年 9 月現在)	家庭用日用品

