

株式会社ハリマビステム 既存の人材育成ツール(職種共通部分)の高度化

会社概要

株式会社ハリマビステムは 1961 年に設立し、神奈川県を最大の事業基盤として官公庁関連業務を中心に、「清掃管理」「設備管理」「警備保安」などの事業領域を持つ総合ビルメンテナンス企業です。

現在、キャリアマップ・職業能力評価シートの元になっている「職業能力評価基準」を活用した、若手の設備管理担当者の人材育成を行なっています。



問題意識

当社では「力量評価」と呼ばれる、人事評価制度を導入しています。この「力量評価」は業務遂行の心構えといった情意的な要素を評価する項目から、技能・専門知識を評価する項目まで、評価の対象要素が幅広く網羅されています。

この評価要素の中でも特に「技能・専門知識」に関してはサービス品質を大きく左右する要素でもあることから特に重視していましたが、評価基準の内容が職種共

通のため、詳細な評価が難しく、職種別に評価基準を詳細化する必要性を感じていました。

詳細な基準を設けることで、被評価者が具体的にどのようなスキルを身につけているかの把握と、効果的な人材育成を目指しています。

また、評価項目を職種別に具体化することで、評価者の曖昧な評価を避けられ、評価者同士の目線合わせにもつながると考えています。

具体的な取り組み 活用ツール

そこで、職業能力評価シートを活用した、「力量評価」各項目の、職種別「力量評価サブツール」を作成することにしました。

まず、「清掃管理」職種を対象とし、職業能力評価シートの定期清掃(レベル1~2)の項目をとり入れた力量評価サブツールの作成に着手しました。

作成した力量評価サブツールはトライアルとして現場のリーダークラスに使用してもらい、その使い勝手について意見を収集することにしました(別添 1 参照)。

取り組み結果

トライアルとして現場長たちに力量評価サブツールを試してもらい、各人のチェック結果を見たところ、特徴として

業務に該当するものがないとして「 - 評価」とつけた項目が多くある

多くの評価が「 評価」に集中していることが挙げられました。

それぞれの特徴について、評価者に事情を確認したところ、 の原因として、力量評価サブツールには現場で担っている業務内容にそぐわないものや、一部の担当者だけが実施しているような項目が存在していることが分かりました。

さらに については、現在のサブツール案では3段階評価の方法をとっていましたが、これでは同一の評価となりやすいことから、清掃結果の品質までを問うような5段階の評価基準とすることも検討の俎上に上がりました。

今後の課題と方向性

今回の「清掃管理」職種を対象としたトラ

イアル評価から、サブツールのさらなるバージョンアップに必要な意見を多く収集できました。特に、職業能力評価シートにはない「トイレ・洗面所の清掃」に関する項目が必要という意見が寄せられたことは、とても有益な情報でした。

今回の試行的な取り組み結果をもとにして、サブツールの修正を行い、現場にとって使い勝手の良いものにするを予定しています。

将来的には、評価結果のフィードバック面談の実施も考えており、スキルアップに向けたコミュニケーションの活性化を目指して行きたいと考えています。

平成 25 年 3 月

(別添1) トライアル評価の対象と作成したサブツールの位置づけ

