

2 取り組み企業の声



富士ネットシステムズ株式会社 部長

- 情報通信システムの企画・設計、販売、運用・保守 など
- 東京都中央区 約80名

職業能力評価シートを読んで、この業種の業務内容が網羅的に書かれていることに驚きました。業種全体を通した汎用的な内容になっていますね。評価内容も基礎的なことなので、評価してみて「○」が付かないような項目は、もしかしたら危機感を感じなければいけないものがあるかもしれません。

今回は入社2年目の社員に評価してもらったので、来年もまた同じ評価をしてもらおうと考えています。また、次回は入社10年目の社員にも同じシートを使って評価してもらって、新入社員との違いを見てみたいと思います。

東邦通信工業株式会社 社長

- 電気設備、電気通信設備に関する調査・設計・施工及び試験検査・施工管理など
- 東京都新宿区 約60名

業種全体で工事数が減少しているということもあり、若手社員の技術・技能の向上機会や学ぶ時間が減っているのがずっと気がかりでした。熟練社員からの技能伝承をもっと活発にして、毎日の業務から得る経験や気付きを濃密なものにしてほしいと思っていたのですが、この職業能力評価シートを使うことで、新しい若手教育の方法が見つかりそうです。また、キャリアマップは新卒採用やキャリア教育に使えます。最近、若手のキャリア展望と、実際の業務のミスマッチというものに悩まされたことがあったので、若手社員が具体的な将来像を描くための参考情報にしていきたいと思います。



株式会社富士通マーケティング コンストラクション事業本部 担当部長

- コンサルティングから、機器販売、ソフトウェア開発、工事、保守までの一貫したサービスの提供及び民需市場向け商品の企画・開発や、販売パートナー支援
- 東京都文京区 3,634名 (2011年9月現在)

今回は事業本部の一部に対する試行導入でしたが、この経験を活かして事業本部全体の取り組みに繋げていきます。さらには毎年チェックを実施し、この取り組みを継続していこうと考えています。

また、チェック結果は、個人の目標設定への活用や教育計画・ローテーションを考える際の有効な材料として参考にする予定です。



扶桑電通株式会社 統括部長

- 電話交換機の設置工事、回線敷設工事、通信用ケーブルやサーバー設置工事、コンピュータソフトウェア開発など
- 通信用ケーブルやサーバー設置工事、コンピュータソフトウェア開発など
- 東京都中央区 1,055名

レベル2の若手社員にとって大変良いツールだと感じました。レベル2の社員にチェックしてもらったところ「×」が多くて、最初は不思議でしたが、考えてみれば業務経験そのものが少ないので当然です。逆に、経験年数が増えるほど「○」が増えてくるはずなので、これからは毎年チェックをしてもらって、その社員が1年間でどの程度成長しているのか見ていく予定です。ただ、若手にとっては難しい文章かもしれませんね。社員の使い勝手を考えると、もっと分かりやすく、自社に合った内容に置き換えていくとよいと思います。

東北電化工業株式会社 人事課長

- 電気工事、管工事、電気通信工事など
- 山形県山形市 318名

当社では、毎年個人目標を設定していますが、会社や組織方針に応じた業績に繋がりがやすい目標に偏る傾向があり、技術の幅や深さを広げるための中長期目線の目標も本来は必要だろうと感じていました。

職業能力評価シートを活用して技術社員にセルフチェックをさせると、体系的・網羅的に一人ひとりが技術を棚卸しでき、その過程でスキルアップのための課題に自ら気付くことができるようです。その上で、各自が自己の課題と気付きに基づき目標設定し、成長に向けて上司が支援し、技術社員自らも努力することで、技術者としてのレベルアップに繋がってくれることを期待しています。今回は試行的に一部の組織、階層で導入しましたが、今後は異なる組織や階層でも活用してみたいと思います。

