

# アパレル業の 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 …22

- 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 …23

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

2. ツールの導入準備 ..... 8

3. ツールの導入と人材育成施策への展開

    テーマ 1 企業・職場の人材レベルの把握 ..... 12

    テーマ 2 階層別の人材育成 ..... 14

    テーマ 3 能力チェックの高度化 ..... 17

    テーマ 4 中途採用時の知識・スキルレベルの把握 ..... 19

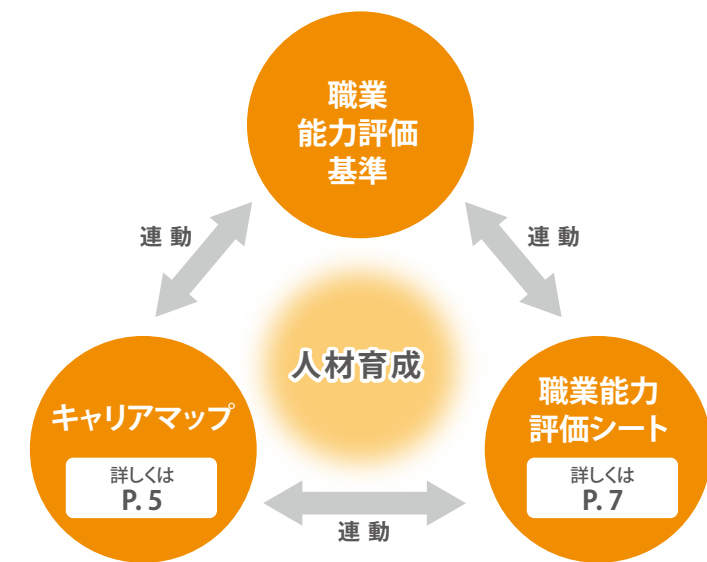
実施した企業の感想です

**2. 取り組み企業の声** ..... 22

実際のツールの見本です

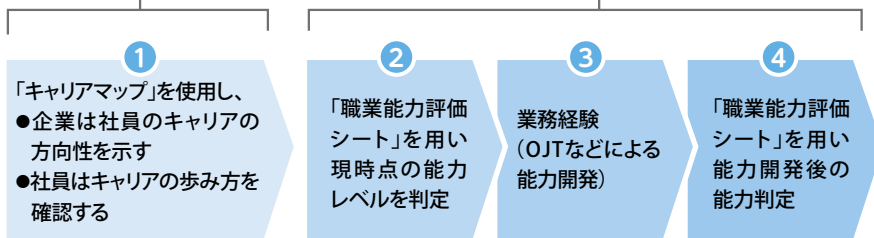
**3. 職業能力評価シートサンプル** ..... 23

**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。

本マニュアルでは、「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にあります。



**目指すべきゴール**

- 「キャリアマップ」を使用し、
- 社員の能力アップ
- 育成によるモチベーション向上

# 「企業の成長」と「社員の成長」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—と言われるように、社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。社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、活用して下さい。



株式会社辻洋装店  
縫製主任

本人・上司それぞれで、できていること、できていないことの確認ができ、自己評価と上司評価を比較し、その結果を元に改善できる点がよいと思いました。今後、どのようなことを目標としていけばよいか、面談などで本人と一緒に考えることができます。技術以外のこともチェックでき、評価結果をもとに個人面談を行い、班替え時などにも活用できそうです。これからサブリーダーとなる4年目くらいの社員に、今後の意識付けのために活用することも考えられます。

企業やブランドによって求められる業務は違ってきますが、「マーチャンダイジング」として必要な項目は網羅されていました。

「職業能力評価シート」を使った後に上司と面談を行うことで、自分に対する上司の育成方針などを確認でき、今後具体的に何を行っていけばよいか分かります。

また、異動時に自分のスキルレベルを簡潔に伝えることができるツールとしても役に立つのではないかと思います。



株式会社レナウン  
事業本部企画部 マーチャンダイザー