

2 取り組み企業の声



株式会社レナウン 人事部 人財開発課課長

ブランドによる業務分担の違いなど、活用するには自社に合わせて手直しを行う必要があると思います。

一方で、職業能力評価シートは、具体的に詳細な業務を盛り込んで表現しており、実際に使用した社員も担当業務をイメージしやすく、自分が現在どのレベルにいるのかを理解することができました。また、この先目指すべき業務レベルを明確にすることができ、人材育成の観点から、標準的な基準を設けることのメリットも感じました。

株式会社辻洋装店 マネージャー

職業能力評価シートとして、このように公平な評価基準が形になっていることは、とてもよいことだと思います。普段の仕事だけでは見えにくい社員の認識のズレなどが見えてきます。さらに、社員自らの気付きを促すことができる他、社員に対して会社が具体的に何を期待しているのか、意識してもらうこともできます。

職業能力評価シートの活用可能性として、半期に一度の面談時に活用することで、目的を持って仕事をする事への動機付けになると感じました。



株式会社東京ソワール 人事部長

今回の事業で、職業能力評価シートをチェックして、人材育成や採用などで確認すべき点など、改めて気付かされる部分が多々ありました。

職業能力評価基準は、多くの企業の取り組みを踏まえ作成されており、アパレル業に必要なチェック項目が網羅されています。各社、取り組んでいる内容や特色は多様ですが、自社に合った項目を選択して、自社版の職業能力評価シートを作成することができます。活用可能性は大きいと感じました。

業界団体の声

日本アパレルソーイング工業組合連合会 会長

日本アパレルソーイング工業組合連合会に加盟している企業には、10人程度の小規模の工場も多く、業界団体として、こうした小規模の企業でも新卒を受入れ、しっかりと人を育てていってほしいと考えています。そこで、新入社員を育成するひとつの方策として、職業能力評価シートやキャリアマップを活用できると思います。また、現在働いている社員に対しても、これまで漠然と把握していたスキルについて、職業能力評価シートを活用することで、細かく確認することができます。評価結果より、今後、何を目指していけばよいのかが明確になり、それぞれ目標を見出すことに繋がるのが期待できます。



日本アパレル・ファッション産業協会 人事小委員会 委員長

アパレルファッション産業業界を取り巻く環境は非常に厳しい状況にあります。その環境に対応していくため、有為な人材の確保に加え、能力開発やモチベーションアップが重要な課題となっています。

各人材の能力把握や、そのレベルにあった適切な育成には、職種別・資格別の明確な能力基準が必要となります。

職業能力評価シートやキャリアマップは、次代を担う人材の育成や活躍の場の提供を、効果的に進めていくためのツールとして、人事管理部門にとどまらず現場での幅広い活用が期待できます。

