

大星ビル管理株式会社 既存の人材育成ツール(職種共通部分)の見直し

会社概要

大星ビル管理株式会社は、日本生命のビル管理会社として1969年に発足以来、「設備管理」「設備保守点検」「施設警備」「清掃」を基軸にビル管理の様々な業務展開を行っています。

提供するサービス品質の根幹をなす社員スキルの向上に積極的に取り組んでおり、社内技術検定の実施や、人材育成を主目的とした「職務目標カード」と呼ばれるスキルチェックシートを活用した人材育成に取り組んでいます。



大星ビル管理株式会社

TAISAY

問題意識

既に当社で導入しているスキルチェックシートである「職務目標カード」には、職種共通のチェック項目とともに職種別のチェック項目が記載してあります。特に職種別の項目については詳細な作りこみが実施されており、その内容も多岐にわたっているため、新規入職者の育成だけでなく、

ベテラン社員にとっても、さらなるスキルアップに資する内容となっています。

他方で、職種共通のチェック項目については、職種別の項目と比較して容易な内容もあり、入社してから一定の年数が経った社員にとってはチャレンジングな項目とはなっていませんでした。そのため、ベテラン社員のスキル向上を支援するツールとしても活用できるものとするため、職種共通のチェック項目の見直しを検討することにしました。

具体的な取り組み 活用ツール

職種共通のチェック項目見直しにあたっては、職業能力評価シートのうち、職種共通項目である「共通能力ユニット」を参考にしながら検討を進めることにしました。まず、職業能力評価シートの「共通能力ユニット」の中から現在の「職務目標カード」の職種共通部分と関連性のある新チェック項目候補を抽出しました。

その後、これらの項目候補を現場の技術スタッフや本社スタッフにトライアル評価をしてもらい、アンケート(別添 1 参照)

やインタビューを通じて、人材育成ツールとしての使い勝手に関する検証を行いました。

取り組み結果

アンケートやインタビューでは、新チェック項目の分量は適正だという意見がある一方で、各項目の内容修正に関する意見が多く見られました。特に、新項目候補の文章量が多いことから「評価の視点が人によってバラついてしまう」というものがありました。特に指摘の多かったチェック項目については、項目を分割し分かりやすくするなどの対応を検討しています。

また、一部からは「もっと現場に即した項目にしてもらいたい」という意見もあったことから、今回のトライアル評価の対象外であった現場や部署への試行導入も視野にいれ、様々な現場や部署に活用できる、職種共通のチェック項目の作成に取り組んでいます。

平成 25 年 3 月

(別添1) 新チェック項目候補に関するアンケートの内容

新チェック項目候補に関するアンケート 2012年 月 日

所属: _____ 氏名: _____

■新チェック項目候補についてお伺いします。

Q1. チェックに要した時間はどれくらいでしたか。また、チェック項目の数はいかがでしたか

①チェックに要した時間
約()分

②チェック項目の数
非常に多い ずこし多い 丁度よい ずこし少ない 非常に少ない

Q2. チェック項目に抜け・漏れはありましたか
YES or NO → (YESの方) 具体的にはどのような項目が抜け・漏れていましたか
(_____)

Q3. チェック項目に重複はありましたか
YES or NO → (YESの方) 具体的にはどの項目が重複していましたか
(_____)

Q4. 評価項目の中で、評価がしづらいものや、評価項目として不適当なものがありましたら No.とともにご記入下さい

(記入例) No.1…「法令遵守(コンプライアンス)」については、もっと具体的な例示が必要だと感じた。

Q5. 評価項目の中で、「能力評価チェックシート」の評価項目として特に必要だと思うものがありましたら No.・理由とともにご記入下さい

(記入例) No.1…「法令遵守(コンプライアンス)」は、世間のコンプライアンスに関する意識の高まりを考え、採用したほうが良いと思う。

Q6. 新チェック項目候補は人材育成・スキルアップのツールとして有益なものだと思いますか。そのように思われた理由もご記入下さい

①ツールの有益性

非常に有益 有益 どちらともいえない あまり有益ではない 全く有益ではない

②理由

■その他、改善すべき点などございましたら、ご記入下さい

ご協力ありがとうございました