

# 職業能力評価基準のカスタマイズ

「職業能力評価基準」は、そのまま参照・利用いただくこともできますが、自社内で有効に活用していただくためには、通常、つぎのような「カスタマイズ」（自社版に組み替えること）が必要となります。

## 職業能力評価基準

カスタマイズの方法	詳細
①職務や能力ユニットの「削除」	自社に存在しない職務や能力ユニットがある場合、それらを削除する。
②職務や能力ユニットの「追加」	職業能力評価基準に記述されていない職務や能力ユニットが自社に存在する場合には、類似している職務や能力ユニットを参考にして新たに作成する。
③職務や能力ユニットの「組換え」	自社の職制や職務分担に合わせて本基準の職務や能力ユニットを組み換える。
④レベル区分・段階の調整	本基準の4段階からなるレベル区分（レベル1～レベル4）を自社の職能等級や各種資格制度）の段階に合わせてきめ細かく設定する。

## 自社版の職業能力評価基準

## 職業能力評価基準を自社版に組み替えるための手順

次のような手順により、自社に最適な評価基準を導入することが可能となります。また、基準を円滑に運用していくには、企業と労働者の間で十分話し合いながら定期的に見直し、より良い評価基準に改善していくことが必要です。

Step1	目的を明らかにする	自社の経営課題や人的資源管理上の課題から「できたらよいと思うこと」や「できそうなこと」を整理して、何のために「職業能力評価基準」を使うかを決めます。
Step2	自社で通用する「職業能力評価基準」にアレンジする 削除→追加→組み替え	記述してある職業能力評価基準の表現が、自社にとって、あるいは部門に撮って漠然としすぎているか、逆に細かすぎないか、不足していることはないか、不必要なものが含まれていないかなどを見て、自社版にアレンジします。
Step3	レベルを設定する	ひとつの基準を、例えば経験年次ごとに段階的にレベルアップするような表示にすることで、より理解しやすくし、評価の納得性も高まるようにします。
Step4	職場の意見を取り入れる	可能な範囲で、利用者への説明と使い勝手について事前ヒアリングを行い、一部試行的に使用してもらい、修正します。このことは、現場での活用を円滑にするための布石となります。