

## 職業能力評価基準の活用について

### 【企業における活用の取組みの例】

#### ○ 人事制度・賃金・処遇制度の見直しや整備に活用

「新しい人事制度構築・導入の検討資料として活用している」(プラスチック製品製造業)

「賃金・処遇制度の見直し資料として活用した」(電機メーカー)

「自社制度との比較により、既存の職務遂行基準の見直しを行った」(スーパーマーケット業)

「自社は人事評価制度は無きに等しいので参考に活用したい」(鉄筋工事業)

「新規雇い入れ時のレベル判定基準として活用している」(建設業)

#### ○ 能力開発・研修体系の見直しや整備に活用

「若手社員に対して具体的な目標の一つとして活用している」(建設業)

「社内能力開発制度の体系的整備のフレームとして活用している」(スーパーマーケット業)

「社員の教育訓練のガイドラインとして活用している」(電機メーカー)

### 【業界団体における活用の取組みの例】

#### ○ スーパーマーケット業

職業能力評価基準に基づき、既存の業界内資格(=スーパーマーケット検定)を実際の職階やキャリアルートに即応した実践的な検定制度として再構築し、新たなスーパーマーケット検定を実施している。併せて企業内研修や個人の学習に利用するため、同検定の学習用教材を整備した。

#### ○ 自動車製造業

職業能力評価基準の内容を基に、人事評価・処遇制度への活用の参考例となる「能力診断シート」を作成した。正規従業員の外、能力評価の必要性の高い期間工・派遣社員にも適用できるものであり、今後、人事評価制度等が未整備である中小零細企業も活用できるよう、普及促進に取り組む考え。