

人と組織の活性化ソリューション

職業能力評価基準の活用

職業能力評価シートの活用

キャリアマップ活用

ご提案にあたり

企業にとって社員の能力向上は大きな課題です。これまでの人事評価が企業の活性化になかなか結びつかない。終身雇用、年功序列人事が変わる中で、色々な各手法を検討するなかでこの職業能力評価基準に行き着きました。国・厚労省が作成しほぼ全業種に汎用性があるシステムです。検討する価値は十分あります。私はこのセミナー、研修に参加し、今回簡略版をご提案いたします。詳細はお問い合わせいただいた事業所にご説明させていただきます。よろしく願いいたします。

職業能力評価基準で何ができますか

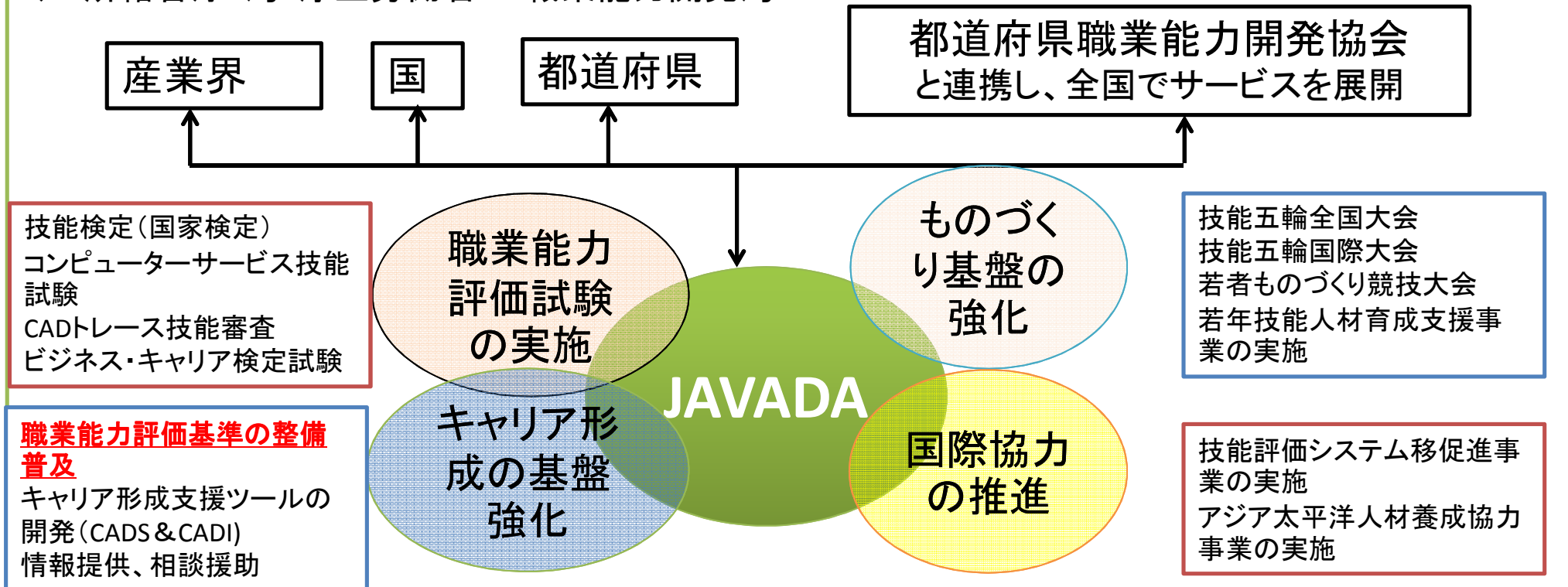
中央職業能力開発協会の職業能力評価基準を導入することで以下の事ができます。

1. 職員の職業能力評価レベルが確認できます。
2. 職員のキャリアパスを可視化し、仕事にやりがいを持つようになります。
3. 事業所の強みや弱点が見えてきます。
4. 人事評価と職業能力向上が連動してきます。
5. 職業能力基準と人事評価を職務給という賃金制度に展開できます。
6. 国、県、所轄官庁(厚生労働省)の支援や情報提供が受けることができます。
7. すでに人事評価がある事業所は、職業能力向上のユニットを利用されては如何でしょうか。

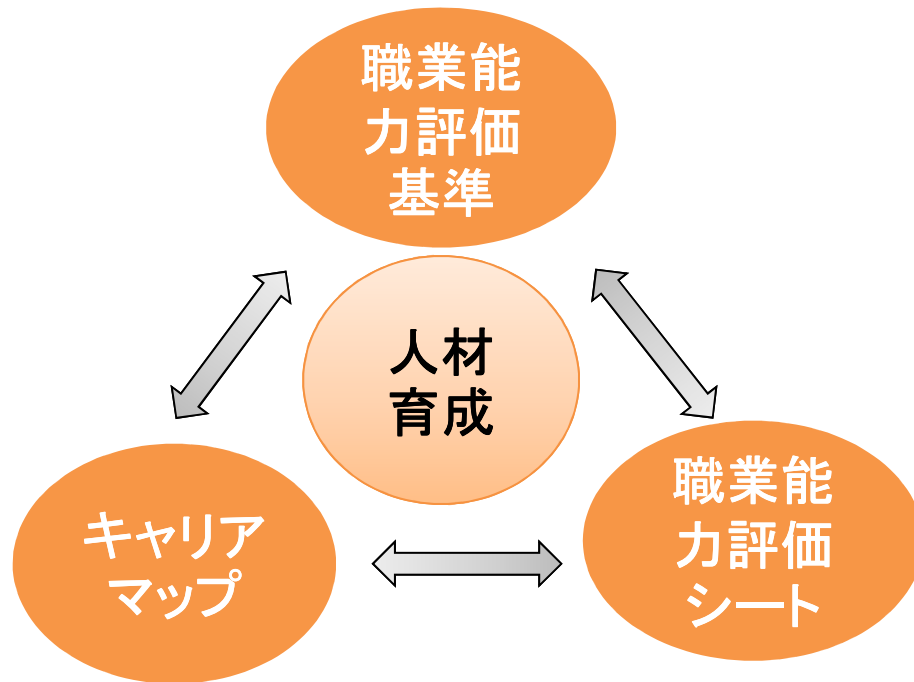
中央職業能力開発協会 (JAVADA) について

○中央職業能力開発協会(略称JAVADA)は、昭和51年(1979年)職業能力開発促進法に基づき設立。JAVADAは、職業能力評価の専門機関として、「**能力評価・キャリア形成支援を通じた職業キャリアの持続的発展**」に寄与し、企業の繁栄と働く人々の職業生活の充実にお役にたつための各種事業を展開。

◆ 所轄官庁・局:厚生労働省 職業能力開発局



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。

この提案は「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、業種の汎用的な知識やスキルを網羅した上で、自法人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。

キャリアマップを使用し
・法人はキャリアの方向性を示す
・職員はキャリアの歩み方を確認する。

職業能力評価シートを用い現時点の能力レベルを判定する。

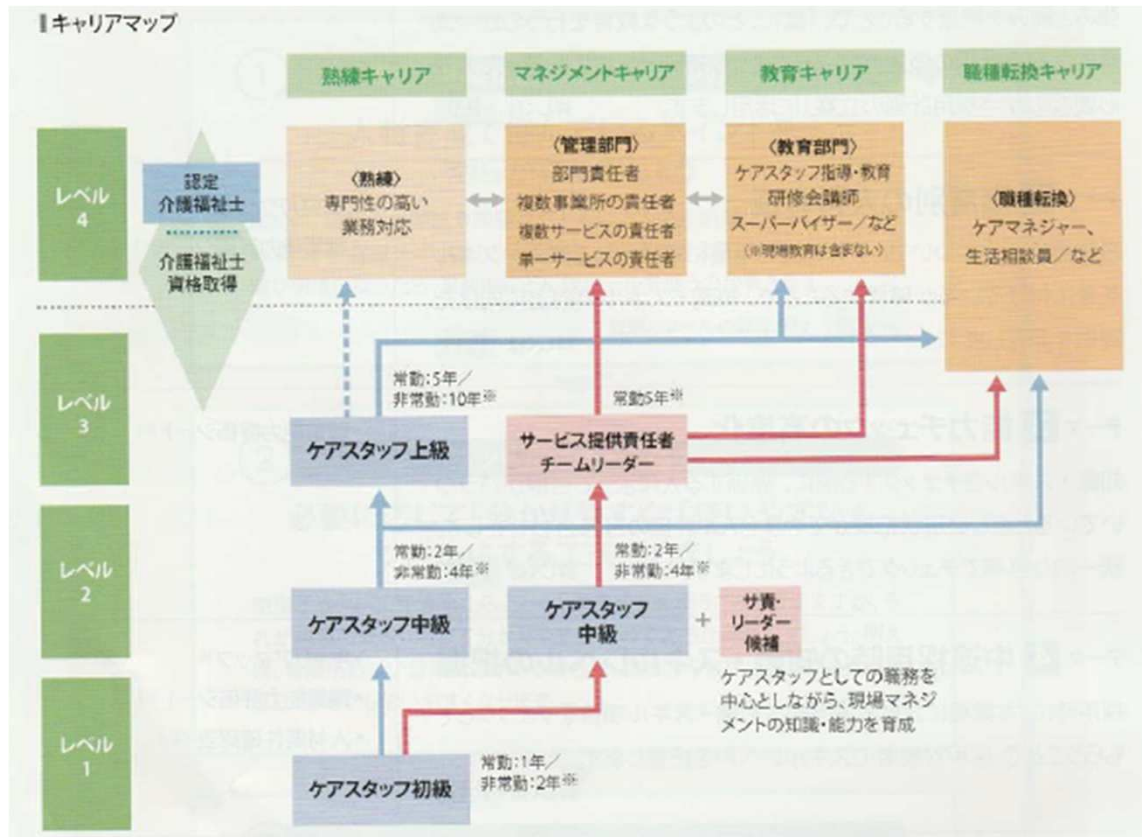
業務経験（OJTなどによる能力開発）

職業能力評価シートを用い能力開発後の能力判定

目指すべきゴール

「キャリアマップ」を使用し職員的能力アップ育成によるモチベーション向上

キャリアマップとは



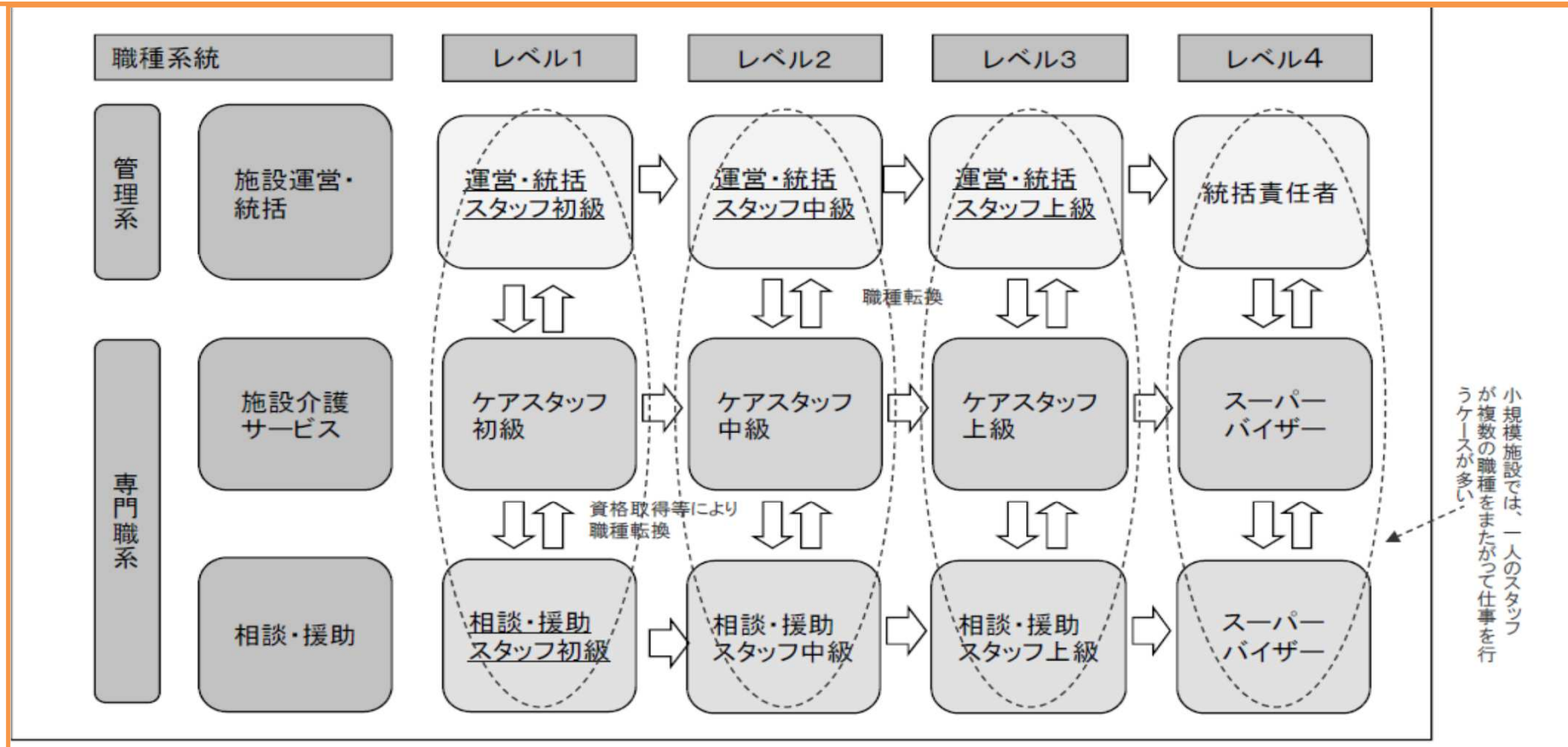
キャリアマップとは、職業能力評価基準で設定されているレベル1～4をもとに、業種の代表的な職種における能力開発の標準的な道筋(キャリアパス)を示したものです。左図は在宅介護業のキャリアを設定しています。各業種、法人毎検討し、独自のキャリアマップを作成いたします。

キャリア形成(施設介護)の例

(注2)「統括責任者」になるためには、一定の資格取得・講習受講等の要件を満たしていることが必要。

(注3)図では示していない医療・健康管理系の職種を含め、複数の職種にまたがる異動パターンがあり得る。

同じ会社内でも営業から企画、総務から営業と職務は変動します。



職業能力評価シートとは

職業能力評価シートは、人材育成に有効な示唆を得ることができる形式の評価シートです。これを使うと「自分(又は部下)の能力レベルはどの程度なのか」「次のレベルに上がるには何が不足しているのか」を具体的に把握することができます。

【① 共通】(共通能力ユニット) ※基準詳細は「別紙1」参照							
能力ユニット	能力細目	職務遂行のための基準			自己評価	上司評価	コメント
1.企業倫理とコンプライアンス	①介護保険法、関係法令、諸ルールの内容の把握	44C00 1L111	1	会社の理念や諸規程、介護サービス業に携わる者としての職業倫理、介護保険等について把握している。			
	②介護保険法、関係法令、諸ルールの遵守	44C00 1L111	2	職業人としての自覚を持ち、会社の理念や諸規程、法律やルールを遵守した行動を取っている。			
2.チームワークとコミュニケーション	①上位者や同僚との連携による職務の遂行	44C00 4L111	3	上位者の指示や指導に沿った行動を取り、チームの目標達成や業務効率化のためにメンバーと協力しながら業務遂行している。			
	②他部門との連携による職務の遂行	44C00 4L111	4	関連部門と自部門との業務上の連携について理解し、良好な連携を図っている(例:他職種との連携、情報の共有化、書類・データのやり取り等)。			
3.外部、関係機関との連携	①情報収集と関係構築	44C00 7L111	5	サービスの実施に必要な知識や情報を、どこから、どのように集めたらよいか、概要を把握している。講習会や勉強会、セミナー等に積極的に参加し、情報収集と自己研鑽に努めている。			
	②地域への働きかけ、連携	44C00 7L111	6	緊急の際は、上位者の指示やマニュアルに従って、利用者家族、消防、警察等に対する連絡を的確に行っている。			
4.目標管理	①目標設定	44C01 0L11	7	施設の目標・方針、および自部門の目標・方針を正確に理解し、上位者の助言や指導を受けて、担当業務に関する目標設定を適切に行っている。			
	②進捗管理	44C01 0L11	8	実行計画に沿って、チームで連携をとりながら、業務を推進している。自分に与えられた役割は、最後まで責任をもってやり遂げている。			
	③成果の検証	44C01 0L11	9	目標の達成度、および成果について、結果だけではなくプロセスも検証し、次の目標設定や軌道修正に生かしている。			
5.利用者の安全確保、トラブルの未然防止	①サービス提供時におけるリスクの理解	44C01 3L11	10	サービス提供時において想定されるリスク(利用者の安全性に関するリスク、サービスの適切性に関するトラブル、人的トラブル、物理的トラブル、金銭的トラブル等)について基本事項を理解している。			
	②利用者の安全確保のための対応	44C01 3L11	11	個人情報保護の重要性を認識し、その取り扱いに関して細心の注意を払っている。利用者の安全確保やトラブルの未然防止に向けた業務マニュアルや規定集等、現場で活用できるツールの開発の補助を適切に行っている。			
				決められた手順に則り、緊急時の一時対応措置を的確に行っている。事故やトラブルの発生時には、速やかに、かつ、正確な状況を上位者や関係者に伝えている。身体拘束や行動制			

小野事務所の主な業務

1. 職業能力評価の導入の支援。小野事務所は中央職業能力開発協会の講習等受講し、今後も協会の教育、セミナープログラムに参加し知識を研鑽して参ります。
2. 職務給の導入コンサルティング
3. 人事評価時の評価者訓練指導
4. 助成金コンサルティング：助成金、支援金等の提案、申請
5. 労務管理の相談指導、
6. 各種届けでの電子申請化の構築
7. 給与計算(小野事務所は給与計算実務能力検定試験の認定講師として公的資格の取得の講習、セミナーを実施しています。
8. 評価者訓練研修
9. PSR(社労士と士業ネットワーク)によるオールインワン
10. 給与計算実務能力検定試験講習

社会保険労務士小野事務所

- 〒805-0013
- 福岡県北九州市八幡東区昭和2丁目6-1-402
- 電話 093-863-7618
- FAX 093-651-7739
- Eメール: ejk_ono@ybb.ne.jp

今回の提案は概略を簡単に提案したものです。詳細を説明させていただく機会をいただければ幸いです。労務管理から助成金、給与計算まで各企業に感謝いただけるような仕事を目指しています。

お気軽にお問合せ下さい。