

| 業 種 | 索道 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|---|-----------|--------|---------|---|-------|-----------|---|-------|---------|---|------|---|---|------|----|-----|---------|---|-------|---|-------|---|------|---|------|
| 取組分野 | 安全統括管理者の責務等 安全管理体制の構築・改善に必要な教育・訓練等 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| テ ー マ | 技術力の見える化 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 取組の狙い | 通年営業を行う事業特性上、短期間で計画的な運休整備を実施するための技術力を確保する必要があることから、経営が社員の「技術力を見える化」し、来たるべき熟練技術要員の退職に備え、計画的な人員の採用及び技術力を確保・維持するための教育・訓練に活用 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 具体的内容 | <p>1. 取組の概要</p> <p>①技能レベルのランク付け 個々の能力を【マネジメント力】、【技術（電気）力】、【技術（機械）力】、【法令】の4項目に細分化し、当該4つの項目毎に必要な経験年数と評価基準項目を設け、その達成度合いに応じて、S、A、B、Cの4段階によるランク付けを実施</p> <p>【マネジメント力】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>レベル</th> <th>業務経験年数</th> <th>必要な基準項目</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>S</td> <td>15年以上</td> <td>①、②、③、④、⑤</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>10年以上</td> <td>②、③、④、⑤</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>5年以上</td> <td>④</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>5年未満</td> <td>なし</td> </tr> </tbody> </table> <p>②総合技能レベルのランク付け 上記①の技能レベルを点数換算し、その合計から、S、A、B、Cの4段階による総合的な技能レベルを決定</p> <p>【総合技能レベル】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>レベル</th> <th>必要となる点数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>S</td> <td>15点以上</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>10点以上</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>6点以上</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>5点以下</td> </tr> </tbody> </table> <p>③個人カルテ 上記①及び②の技能レベルについては、OJT研修等の受講履歴等も記載した「個人カルテ」に反映され、経営が管理・運用</p> <p>④OJT研修の実施 上記③のOJT研修については、グループ事業所内で、索道の整備があるタイミングに合わせ、他の事業所に所属する技能要員を「実技研修会」に派遣（整備作業の応援も兼ねる）</p> <p>⑤技術力の見える化 上記の①及び②のデータについては、経営が個人毎、事業所毎等に分類・整理し、どこで、どの技能が、どれだけ不足しているか暦年変化等をモニタリングし、計画的な人員の確保及び教育・訓練を実施</p> | レベル | 業務経験年数 | 必要な基準項目 | S | 15年以上 | ①、②、③、④、⑤ | A | 10年以上 | ②、③、④、⑤ | B | 5年以上 | ④ | C | 5年未満 | なし | レベル | 必要となる点数 | S | 15点以上 | A | 10点以上 | B | 6点以上 | C | 5点以下 |
| レベル | 業務経験年数 | 必要な基準項目 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| S | 15年以上 | ①、②、③、④、⑤ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A | 10年以上 | ②、③、④、⑤ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| B | 5年以上 | ④ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| C | 5年未満 | なし | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| レベル | 必要となる点数 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| S | 15点以上 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A | 10点以上 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| B | 6点以上 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| C | 5点以下 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

⑥技能レベルに応じた配置体制

自社独自のルールとして、索道の基数に応じ、総合評価レベル A または B 以上の保持者をそれぞれ必要数配置する基準を設定

⑦待遇面への反映

総合技能レベルが前年より向上した社員については、会社への貢献度も加味し、4月昇給考課における待遇面改善に向けた判断材料とする等、社員のモチベーションアップに配慮



2. 取組を実現するまでの経緯

①課題認識

2016年頃より、グループの索道担当者内で、次世代の人材育成や、不足している20代、30代の人材登用、退職者の歯止めに向けた具体的な対策が必要との要望が高まった。

②取組を実施するまでの過程

2017年7月に実施された、グループの「安全マネジメント会議」において、事務局（グループ索道安全協議会）が草案を提案し、まずは2017年度現在の個人カルテの作成、データの収集を行った後、2018年3月に、2017年度中の「技能向上制度（技術の見える化）」をスタートした。

③見直し・改善

2022年現在まで、「個人カルテ」に関するフォームの見直しを実施するとともに、技能評価期間を3月の昇給考課期に間に合うよう、年度単位から、暦年単位に変更する等、見直し・改善を実施している。

3. 取組を実施するまでに思案及び苦勞した事項

①思案した事項

客観的に技能力のランクを定める「基準」をどのように決めたらよいか、索道の管理に必要なさまざまな技能や知識の中から何をピックアップするべきか、客観的な基準が定められたとしても、やはりすべてを網羅することは不可能であり、ある程度、マニュアルで主観的な評価も介在してくるため、「誰が」評価者となり、「誰が」評価を決定するべきかに思案した。

現在は、事務局が評価案を作成し、経営トップと安全統括管理者が合議して決定している。

②苦勞した事項

評価を見直すサイクルやデータ化するための仕組みについては、苦勞した事項であり、エクセルの関数等を活用し、簡易な形での入力及び集計が可能なフォームを作成した。

取組の効果

グラフ化された技能レベル毎の分布数等を作成したことにより、経営トップ等が自社の安全管理体制上の課題を客観的に把握し、必要となる人材の確保や登用、人員の配置体制、教育・訓練を実施する際の判断材料として活用することが可能となった。

また、当該仕組みを構築したことにより、ベテランから次世代への技術継承が推進されることとなった。

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 考察 |
|----|------|------|------|------|------|------|----------|
| S | ○人 | ○人 | ○人 | ○人 | ○人 | ○人 | ○名増 |
| A | ○人 | ○人 | ○人 | ○人 | ○人 | ○人 | Sへ○名昇格 |
| B | ○人 | ○人 | ○人 | ○人 | ○人 | ○人 | 退職により減少 |
| C | ○人 | ○人 | ○人 | ○人 | ○人 | ○人 | 20代採用で増加 |
| 退職 | | ○人 | ○人 | -○人 | ○人 | -○人 | 全体で○名増加 |

事業者名

アルピナB I株式会社 索道施設部 索道課
(連絡先：077-592-1155)