

# 「事業内職業能力開発計画」作成のポイント

この計画の作成は、職業能力開発促進法第11条において、事業主の努力義務となっています。

「事業内職業能力開発計画」は、雇用する労働者の職業能力の開発及び向上を段階的かつ体系的に行うために事業主が作成する計画です。

計画の作成に当たってのポイントは、従業員の職業能力開発について、仕事の種類やレベル別に、何を身につけたらよいか、そのためにはどのような学習・訓練を受ければよいかを整理することです。これらを明らかに示すことで、企業の経営者や管理者と従業員が能力開発について共通の認識を持ち、効果的な職業能力開発を行うことが可能になります。さらに、計画の作成により、従業員の自発的な学習・訓練の取組意識が高まることも期待されます。

こうして磨かれた従業員は貴社のかげがえのない資産となり、永続的發展に欠かせない存在となります。

ぜひ、事業内職業能力開発計画を作成しましょう。

事業内職業能力開発計画には決まった様式や記載内容の定めといったものはありません。形ではなく会社の独自性がわかりやすく表現されていること、従業員に正しく伝えられるものであることが大切です。価値あるものとするために能力開発計画に先立ち、「経営理念」「人材育成の基本方針」「雇用管理の方針」「各職務に必要な職業能力」「教育訓練体系図」といった内容を記載するとよいでしょう。また、閲覧・保存に適した様式・紙質等が適当です。

## 完成見本

### 事業内職業能力開発計画

- ① 経営理念
- ② 人材育成の基本方針  
雇用管理の方法
- ③ 各職務に必要な職業能力
- ④ 教育訓練体系図

<〇〇〇株式会社>

### 平成〇〇年度教育訓練計画

時期	内容	実施者
4月	〇〇の講義	人事〇〇
5月	〇〇の実習	工場長〇〇
	・	
	・	
	・	

## 作成のポイント

- ① 自社の経営理念を明確にして全従業員が共通の心構えを持てるようにします。  
経営理念や経営方針は、従業員一人ひとりの意識・行動が一致してこそ効果となって現れます。  
事業内職業能力開発計画では経営理念を全従業員に示すことが礎となります。
- ② 企業が従業員に期待していることや求める人材像を示し、何を評価するかといったことを明らかにします。  
また、企業には全体が見わたせるキャリアパスを示し従業員自らキャリア形成を行うよう促すことが求められます。
- ③ 営業部、総務部といった部署や課長、係長、主任といった役割ごとに求められる能力を整理し体系化します。
- ④ 従業員一人ひとりが存分に能力を発揮するためには各職務で求められる職業能力を明らかにし、OJTだけでなくさまざまな教育訓練で身につけることも必要です。事業内能力開発計画で「教育訓練体系図」としてまとめましょう。