

人材育成

当社では、全従業員を対象とした研修をはじめ、職種やキャリアに応じた各種研修を体系的に設け、従業員個々の能力開発を行っています。また積極的に子会社からの参加も促し、グループ全体として人材育成を推進しています。

チャレンジ精神を持つ「自律考動型」人材を育成

「人を育て、人を活かす」を基本方針に、きめ細やかな教育・研修制度を整えています。解決すべき課題を自ら発見する能力、自らの考えを正しく伝えるコミュニケーション能力といった主体性とチャレンジ精神を持つ「自律考動型」の人材の育成に向け、日常業務を通じた能力開発をはじめ、各種の集合研修やeラーニングをタイムリーに実施しています。

また、資格・免許を取得した場合、報奨金を支給する資格取得報奨金制度や英語・中国語の語学研修、国内外の大学院への留学制度も整備しています。

さらに、特許や営業など部門別に必要なスキルと知識を身につけるための専門研修や多岐にわたる集合研修をはじめ各種外部研修への派遣や通信教育など、自己啓発のための支援制度も整備しています。

●全従業員対象の能力開発項目

- コンプライアンス教育
- 自己啓発支援
- 安全衛生・防災・環境(ISO14001)資格講習
- 社外講習
- TPM研修
- 講演会(技術・品質)
- QC研修

人事評価

対話による業務課題や育成テーマの設定

従業員個々が自らの成長と目標の達成に向けて強い意欲を持ち、常に高いレベルの課題にチャレンジできるように、公平で透明性の高い人事制度を導入しています。結果としての成果も大事ですが、それ以上に「高い目標を掲げ、その達成に向けて果敢に挑戦したか」あるいは「目標達成のためのプロセスを確実に実行したか」に重点を置いて評価することで、従業員の主体性とチャレンジ精神を育てています。

従業員の業務課題や育成テーマは、上司との対話を通じて設定されます。そのため各自が目標を明確にした上でスキルアップを図ることができるとともに、上司と部下の信頼関係強化にも繋がっています。

また職種や職場に関して自らの意思を会社に申告できる自己申告制度やキャリアデザイン面談を通じて、個々のキャリアプランに応じています。



面談風景



人事グループ 前菌 和弥さん

●男性初の育児休暇取得者に聞く

第2子誕生にあわせて、妻が入院中の1週間、主に長女の面倒を見るために育児休暇を取得しました。長女は2歳で少しでも目を離すと何をするのか分からないので大変でしたが、子どもが日々成長していく過程をつぶさに見られたのは、大変充実した時間でした。育児休暇中は、子どもと向き合える貴重な時間と思います。上司や周囲の方も、男性による育児休暇の取得に理解を示していただき、男性もぜひ積極的に育児休暇を取得してもらえればと思います。