

社員の
「いきいき」の
ために

人財育成・能力開発

「企業人・社会人・個人」のバランスのとれた人財を育てるために、人事制度をはじめ、能力開発やスキル向上を目的とした研修制度を拡充しています。

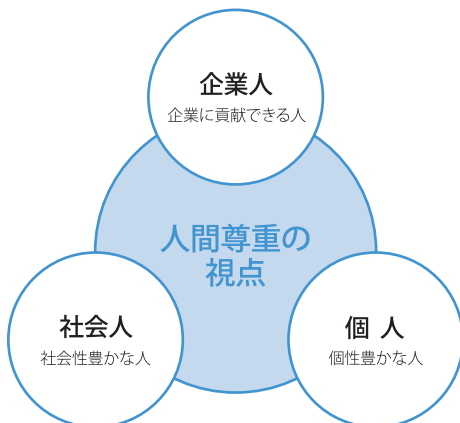
めざすべき人財像

企業人・社会人・個人のバランスを重視

「人」はかけがえのない「財産」であるとの視点に立ち、私たちは人材を「人財」と表現しています。

また、企業価値の向上を実現するためには、「風土・人財の進化」が欠かせないと考え、私たちは人間尊重の立場に立ち、「いきいきと明るい職場、人を育む風土」をつくり、その中で「企業人・社会人・個人のバランスのとれた人財」を育成していきます。

● 私たちがめざす人財像



採用情報

人事制度

役割等級制度を基本に公平・公正に処遇

当社では、人事の基本システムとして「役割等級制度」を採用しています。この制度の目的は、役割や成果の発揮に応じた公平・公正な処遇を実現することで、社員一人ひとりが持つ力を引き出していくことにあります。目標管理から評価までのプロセスにおいて、利益管理を徹底するとともに、個人業績と評価との連動性を高め、成果を上げればしっかりと報われる制度となっています。

制度の運用にあたっては、労働組合とも協議を図り、公平・公正を期しています。

人財育成・能力開発

実務や各種の研修を通じて社員の能力を開発

「めざすべき人財像」や求められる「役割」を発揮できる人財を育成するために、目標管理制度による、職場での仕事を通じた人財育成を基本にしています。

また、自己申告制度によって、社員一人ひとりのキャリアの方向性を把握し、それも踏まえた人財ローテーションを実施することで、社員の能力開発につなげています。さらに、新入社員アドバイザー制度をはじめとするOJT、各種Off-JT(集合研修)、自己啓発支援制度などによって社員の能力開発を促す環境を整えています。

人材育成・能力開発に関する主な制度・研修

- 目標管理制度
- 自己申告制度
- 新入社員アドバイザー制度
- 自己啓発支援制度
(通信教育、資格・免許取得者表彰、大学院履修援助)
- 集合研修
(階層別研修、キャリア形成支援、その他各種研修)

VOICE

研修を通して、今後のキャリアについてじっくり考えることができました

キャリア形成支援の一環であるキャリアデザイン研修は、今後のキャリアの方向性を意識すべき節目の時期に、自分自身の「これまで」と「これから」を考え、キャリアデザインや目標を明確にするものです。「自己責任」「自己選択」「自己実現」ができる人財の育成を目的としています。

私は「35歳コース」を受講しましたが、個人ワークやグループ討議を通じて、今まで自分がしてきた仕事を振り返り、自身の価値観や強み、そして会社における役割を認識することができ、今後の自分計画(キャリア)をどのように築いていくかじっくりと考える、非常に良い機会となりました。

海外管理部 海外管理課
松浦 慎一郎



社員の「いきいき」のために