

我社の経営方針

あるべき姿、道しるべ

人材育成

戦略

我社の人材育成

生涯学習型企業 を目指して

～入口を示して出口でニコニコ待つ～

説示をすべき立場、責任・・・自分の頭で考え行動をして育ち合う循環

因数分解その3

立体型人材育成計画 (生涯学習)

- ※1 超長期人材育成計画 50ヵ年 (生涯) 教育計画
 - ・ 20年以上50年までの歳月をかけた生涯教育計画 . . . 我社にしかありません
 - ・ 人生の第3コースの集大成作りの人材教育 . . . 掴んだものをさらに磨き、後ろにおいて行く
 - ・ 定年になってもアンコールが鳴り止まない人材を育成する . . . 尊敬される人材に
- ※2 長期人材育成計画 10ヵ年以上 (生涯) 教育計画
 - ・ 10年以上の歳月をかけた人材教育計画 . . . 我社のビジョンと同時に自己の夢の実現に . . .
 - ・ 人生の第2コースの成長と成功の人材教育 . . . がむしゃらに働き何かを掴み子を育てて行く
 - ・ 人生の第3コースの入学試験準備 . . . 相応のものを掴んでいなければ第3コースは走れない
- ※3 中期人材育成計画 5ヵ年 教育計画
 - ・ 顧客価値の提供に係る基礎的人材教育 . . . 当たり前品質だが信用される人材づくり
 - ・ 3～5年の経験を要する知識と技能 (技量) 教育 . . . 誇れる1級資格に挑戦する準備です
 - ・ 人生の第2コース前半のベーシック人材教育 . . . 若いうちに正しい職業意識と教養と技量を掴む
- ※4 短期人材育成計画 1ヵ年 単年度教育計画
 - ・ 安全と社会人の最低基準の礼儀教育 . . . 自主トシ思想ではなく強制教育で臨むものです
 - ・ 中長期計画の中の今年度の人材教育計画 . . . 自己啓発シート、年度教育計画に基く
 - ・ 時流や必要に応じた臨時開催の人材教育計画 . . . 緊急対応、タイムリー、社員からの要望

既に第3コース年代の社員はどうでしょうか？
掴んだものは何ですか？
磨いていますか？
検証を要す！！

我社の経営方針

あるべき姿、道しるべ

人材育成

戦略

因数分解その3

我社の人材育成

生涯学習型企業
を目指して

～我職業人生は仲間の力を借り自分で創造します～

※1 超長期人材育成計画・・・50ヵ年（生涯）教育計画

*1 20年以上50年までの歳月をかけた生涯教育計画・・・我社にしかありません

- ・全社員共通の年代別のあるべき姿の社員像を追う生涯教育計画・・・理想像を追い求める
- ・各社員個々が追う年代別の理想的生涯教育計画・・・自ら描く70歳までの生涯ビジョンに挑戦
- ・自分にしかできない壮大な職業人生計画・・・私にしかありません！！

*2 人生の第3コースの集大成作りの人材教育・・・掴んだものをさらに磨き、後ろにおいて行く

- ・掴んだものを更に磨き熟達する・・・達人と言われるまでに～を磨き熟達したい
- ・後継者、後輩、次世代の担い手に継承する・・・教える立場でさらに学べ、極め、楽しめる
- ・もっと極めたい！もっと楽しみたい！を追う・・・天職と気付いた！

*3 定年になってもアンコールが鳴り止まない人材を育成する・・・尊敬される人材に

- ・慕われたアンコールに応える喜び・・・アンコールは短期間だが素敵な夢だね！
- ・アンコールが出るくらいの人気であれば・・・現役エンジニアよりも講師、指導員の道も
- ・掴んだものが大きいほど・・・どこに行っても尊敬や重宝されたり、やりたかったことにも応用できる

我社の経営方針

あるべき姿、道しるべ

人材育成

戦略

因数分解その3

我社の人材育成

生涯学習型企業
業を目指して

～人は幸福になろうと自分で決めた分だけ幸福になれる～

アブラハム・リンカーン

※2 長期人材育成計画 10年以上（生涯）教育計画

- * 1 10年以上の歳月をかけた人材教育計画 . . 我社のビジョンと同時に自己の夢の実現 .
 - ・ **全社員共通**の年代別のあるべき姿を追う生涯教育計画 . . . 理想像を追い求める
 - ・ 各社員**個々**が追う**20、30、40**歳代の理想的生涯教育計画 . . . **40**歳までの**展職ビジョン**
- * 2 **人生の第2コースの成長と成功の人材教育計画** . . がむしゃらに働き何かを掴む .
 - ・ 自主トシの精神で自分を育てる自作自演の計画 . . . 成長なくして成功なし / 計画なくして実現なし
 - ・ 自分にしか演じられない**華々しい**職業人生計画 . . . **私にしかできません！！**
- * 3 **人生の第3コースの入学試験準備** . . 相応のものを掴んでいなければ第三コースは走られない .
 - ・ 第2コースで掴んだものが第3コースの種になる . . . ここで大きな原因と結果の法則が！
 - ・ 第2コースで掴めなかったら第3コースで極めれない . . . 第2コースのロスタイム継続
第三コースが回って来ないこともあるぞ . . . **これこそ自ら掴み取りに行くものだ！！**

我社の経営方針

あるべき姿、道しるべ

人材育成

戦略

因数分解その3

我社の人材育成

生涯学習型企業を目指して

～社員教育による強みは簡単に真似をされない～

※3 中期人材育成計画 5ヵ年教育計画 (品質管理上強制)

人は忘れる。聞いていて
伝えていけない。繰り返して
伝えなければならぬ。

ベーシックとバカにできない。
一番大事なことだ。

- * 1 顧客価値の提供に係る基礎的人材教育 . . . 当り前品質だが信用される人材づくり .
 - ・ 5ヵ年計画の繰り返しで顧客価値の品質保持 . . . またか！を世代ごとに何度も繰り返す / 先輩も忘れる
 - ・ 顧客価値の創造と提供は大半が第2コースの元気な若者たち . . . 若いと言ってミスは許されない
 - * 2 3～5年の経験を要する知識と技能 (技量) 教育 . . . 2級資格者 / 1級受験準備
 - ・ 技術者たる者の最低限度の資格 / 2級資格、中級研修レベル . . . 顧客から見た安心レベル
 - ・ 若いうちに！ 理解力と記憶力 / ユニークで柔らかな発想 . . . 高齢者ほど防御姿勢になる
 - * 3 第2コース前半のベーシック人材教育 . . . 若いうちに正しい職業意識と教養と技量を掴む
 - ・ 人生に多大な影響を与えるものは就職5年未満に学んだこと . . . 考え方、躰 / 職業意識、人生観
 - ・ 人生に多大な影響を与えるものは就職5年未満の小成功 . . . 良くも悪くもそれに依存する
- 就職5年未満が大事、特に前半の2～3年に掴んだことが人生の成功要因につながって行く！！

我社の経営方針

あるべき姿、道しるべ

人材育成

戦略

因数分解その3

我社の人材育成

生涯学習型企業
を目指して

～三つ子の魂100までのたとえが入社3年までにも～

※4 短期人材育成計画 . . . 単年度1ヵ年教育計画 (強制)

* 1 安全教育と社会人として守るべき礼儀作法教育 . . . 自主トシ思想でなく**強制教育** .

・ 安全教育 / K Y 運動・作業の安全・交通安全 . . . 安全に絶対効果的なものはない! 基本の繰り返しが大事

・ 若いとか、新人だからと言って非礼、無礼は許されない . . . 何十年の信頼関係が一瞬で崩れ去る
上司や先輩の教育責任重大

5 S 教育を徹底する!! . . . 一見簡単そうだが大変難しい。効果抜群ゆえに徹底取り組みをしたい

* 2 中長期計画の中の今年度分の教育計画 . . . 年度計画、自己啓発シートに基く

・ 中長期計画の今年度分の全体教育計画 . . . 見える化、予算化、平準化、講師選抜、セミナー選抜、が組みやすい

・ 部門と個人のビジョン構築シート、自己啓発シートに基く . . . 社員に身近な教育計画

* 3 時流や必要に応じた臨時開催の教育 (対象者のみ強制) 緊急対応、タイムリー、社員の要望

・ 時流やライバル情勢の緊急対応による教育 . . . 無くてはならない存在を維持するため (ナンバーワンの責務)

・ 社内外の問題や課題の解決のために必要な臨時教育 . . . これが進化発展につながる

我社の人材育成

～SPKキャリアの見える化①～
一般企業と我社の目指すレベル目標

理想の社員像
を追い求めて

因数分解その5

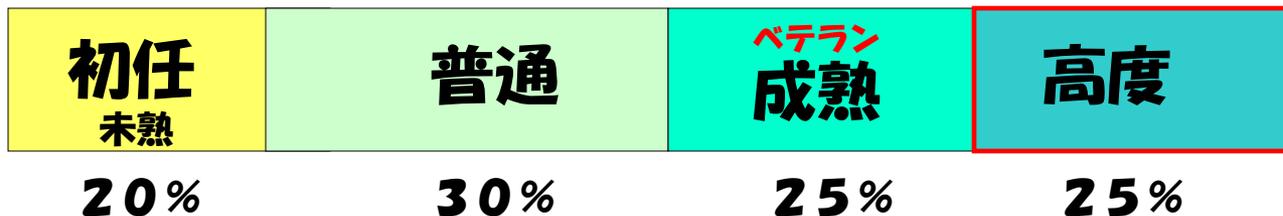
■ 我社のインフラ人材目標 . . . ひ・ぎ・は・エ・コ . . .

※ インフラ人材： 地域であてにされ、なくてはならない人材

※ 一般企業の社員レベル分布(推測)



※ 理想企業の社員レベル分布(願望) 第30期我社の目標



中小企業はもっと少ない
(5%未満かも)

到達点ではありません。通過点です

我社の社員ビジョン

因数分解その5

我社の人材育成

～SPKキャリアの見える化③～

■ 学びあい成長し続ける集団

経営が成り立たなければ継続育成は出来ない

～案外ここを無視して考えがち～

相応の昇格と処遇
が伴う

作業者
ワークマンシップ
ではないよ

条件要件の提示の
見える化

リーダーシップ
 三方良しの原作者
 進化発展の原作者
 共の幸福の責任者
 組織集団の責任者
インフラ人材

パイオニアシップ
 我社の魅力的技術
 技能の発揮集団
 新顧客価値創造者
 進化発展の牽引者
インフラ人材

クラフトマンシップ
 我社の中心技術
 技能の発揮集団
 専門業としての**当たり前**
 前品質提供の出来る
 中心的レベル

フォロワーシップ
 先輩の手伝いをしながら自
 主と併せて早く掴む

育成
 育成
 育成
 ひ・ぎ・は・エ・コ・ー
顧客第一主義の共育ちフロー

我社の人材育成 ～SPKキャリアの見える化④～

共育の出発点です・・・

気を利かす能力育成
教えない先輩もここから！！

■ フォロワーシップ大綱

詳細別冊

- ※ 新入社員レベルから安全安心の一人歩きが出来るまで
 - * フォロワーシップとは新人が先輩の指導の下で業務遂行をし、その師弟関係から仕える事（仕事）を学び自らのスキルを高めていくさま
 - * フォロワーシップとは新人が先輩の雑用を察知し、自分がどう振るまったら最も良い全体結果が出来るのかを考え、行動することです。 ・ ・ 気配り、気働き、下働きの思想で仕事（支え事）に就き学ぶ姿勢
時代錯誤では有りません 今最も大事なことです！
 - * 職業能力が低い自分に今出来ることを見つけ最大限に活かし成長する
- ※ 新人向の強制的な安全衛生教育、安全作業資格免許取得
- ※ メーカー研修、各種研修施設の初級レベルの研修修了

我社の人材育成

～SPKキャリアの見える化⑤～

いまさらなんですが・・・

■ クラフトマンシップ大綱

詳細別冊

原点はものづくり

※ 作り手のよろこび、やりがいの源泉である「人に認められ喜ばれるものづくり」の精神

サービスもものと語れる

※ 細分化分業ではなく作り手と使い手それぞれの直接的満足関係によって維持される価値共有の精神（共に生きる）

自己満足

他己満足

※ 人間の労働における 心：「意匠化」designer と 腕前：「職人技」craftsman の調和的精神

本音の自己満足

動機が純粹で成長が早い段階・・・ハングリースピリッツがあれば

我社の人材育成

～SPKキャリアの見える化⑥～

いまさらなんですが・・・

■パイオニアシップ。シップ。大綱

詳細別冊

～メイク ニュー～

今後の重要戦略

- ※ 積み上げた経験とそれに裏打ちされた勘で生み出す新顧客価値創造の行動 ・・・本物の進化発展
- ※ 積み上げた経験を生かし創意工夫の個性的で有益な新価値を生み出すことこそパイオニア ・・・開拓者精神
- ※ 社会的に有益な新価値を創造し続ける能力を身につけそれを発揮することを我よろこびに出来る者 企業永続の鍵
パイオニアスピリッツ

我社の人材育成

～SPKキャリアの見える化⑦～

いまさらなんですが・・・

■ リーダーシップ。シップ。大綱 ～メイク ドラマ～

詳細別冊

※ 進化発展劇場の原作者（シナリオライター）

※ 進化発展劇場の劇監督（プロデューサー）

※ 進化発展劇場の教育者・師匠（マイスター）

※ 進化発展劇場の経営幹部（マネージャー）

社員の考えで自らが手柄を立て、育っていく環境を創造する役を遂行できる人

我社の人材育成

～SPKキャリアの見える化⑧～

■ 実際の成長ステップ

支援業務、営業と詳細要件は別編

技術的なキャリア視点

<p>高度</p>	<p>*A-1 インフラ人材レベル：経営理念、ISO、経営品質賞の基準に則り、環境や品質に於いて顧客価値と 我社の経営の根幹を「三方よし」の視点で創造する経営幹部 <small>原作者・プロデューサー</small> *A-2 インフラ人材レベル：社内はもとより顧客の問題解決や改善の指導育成をする。特に社会的な視点で適材適所の人材適用が出来る【優れた能力も営業せずには役に立たず】 <small>マネージャー・マイスター ISO,経営品質賞の内部監査員</small></p>
<p>ベテラン 成熟</p>	<p>*A-3 設備設計士レベル：B-1卒業/多くの経験事例や豊富な知識を応用し顧客や社会の問題にパイオニア精神で取り組み解決する。社内外の技術員の指導監督と営業も出来るソリューションエンジニア【成熟者は営業（御案内）も重要使命】 *B-1 技士1技術員レベル：当社の提供価値の全てを遂行または管理できる多様のスキルを持ち、社の内外からも信頼される。未経験の難題にも応用力で対処でき、部下の指導、育成にも真摯に取り組む社内の職業訓練指導員でもある</p>
<p>普通</p>	<p>*B-2 技士2技術員レベル：担当課の業務範囲の全てを遂行し応用技術で多様のスキルを有す <small>国家・民間試験 上級・1級レベル エネルギー管理士、省エネ診断士</small> *B-3 技士3技術員レベル：担当課の業務範囲の大半にわたるスキルを有し安心 <small>国家・民間試験 中級・2級レベル 上級専門技術者試験</small> *C-1 技士補技術員レベル：一般診断と処置も出来て担当範囲内なら任せて不安がない <small>一般専門試験 級外・2級レベル 国家・民間試験 上級・1級レベル</small></p>
<p>初任 未熟</p>	<p>*C-2 定例作業員レベル：簡易診断と処置が出来て一人歩きは出来るが定例作業範囲内 *C-3 定例作業員レベル：簡易定例作業は出来るが診断能力がないため一人歩きは出来ない *D 手元補助員レベル：一人歩きが出来ず、先輩の支持のみによって作業をする</p>

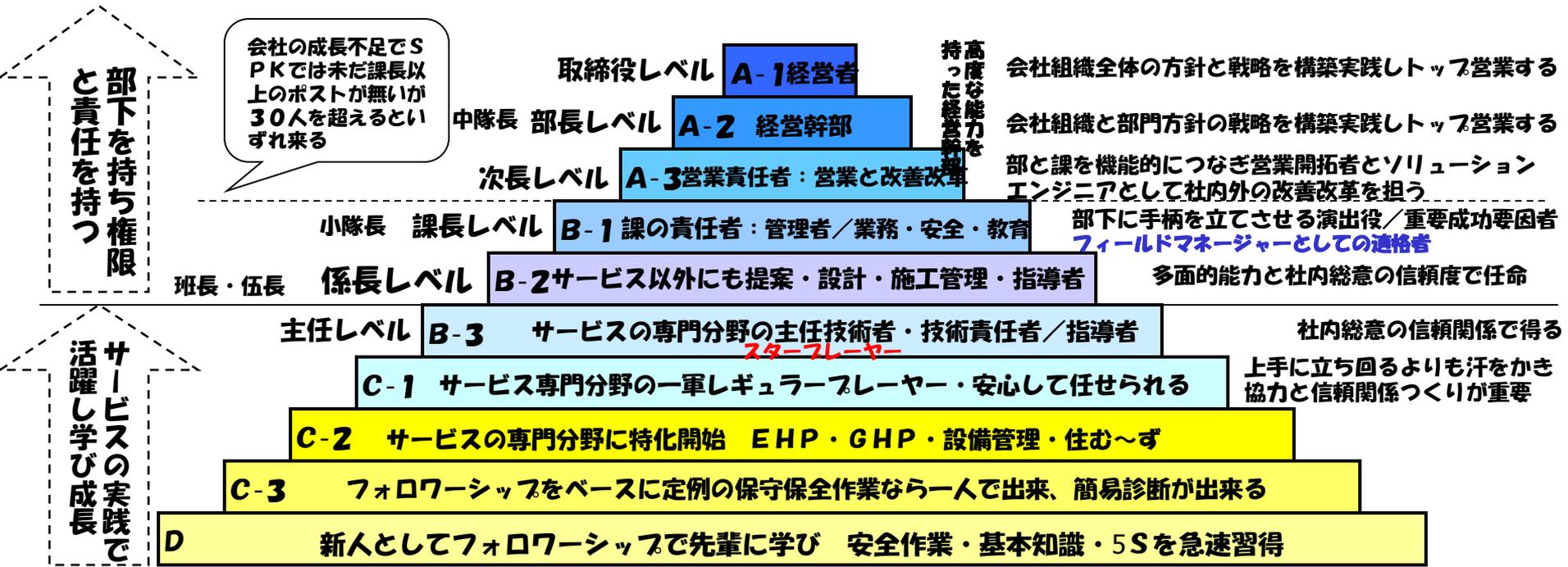
我々の人材育成

～SPKキャリアの見える化⑨～

因数分解その5

■ フラット組織からピラミッド組織に成長

社長以下みな平社員から、組織的思考の出来る集団へ進化したい



全社員それぞれの金メダル

全ランク共通



基本は自主トレ!
支援は会社と全社員で

注意! 資格≠能力 ~我社のビジョンと同時に自己の夢の実現のために~

And 資格≠給料・直接評価はありません・・・でもめぐりめぐっての因果関係はあるよ

私が人生をかけた目標です

原因と結果の法則

*大宇宙の法則: 因果応報

- 原因の内結果はない
- 今の状態は過去の自分の原因
- 時かゆ種は生えぬ
- 逆算、再分化して原因(種)をみる



一步一步

因数分解: 原因を細分化して



グレートシンクタンク: シンクタンクを育成する
技術開発: 組織的に考え方×能力と共に×熱意も
開発指導育成するマイスター的存在
開発、発明: 我社の行くべき道筋を作るリーダー

シンクタンク: 企業の真髄の知識と技術保有者
技術指導員: 原理原則の技術と共に人間魅力も
指導育成する魅力的組織創造責任者
魅力的組織: 他社ができないことを多産する組織

管理: 一定の基準を守るための行動 (≠監視)
管理者: 組織が安全に目標以上の結果を産む為
に指導育成をし、高業績を上げる責任者
技術管理者: 指導者を超えられる人材育成する者

技術: 理論を役に立てる形にすること
技能: 形を高品質に、速く、安く作ること
技術員: 技術と技能を組み合わせ活用
することの上手な人

資格
作業許可免許を超えた品質認定作業者
主任者
主たる業務を安心して任せられる者

免許
最低限度必要な作業免許

免許
災害予防の
作業免許

我々の人材育成

～頑張り方の見える評価制度～

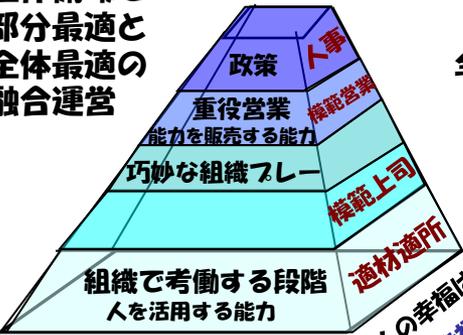
成長したら
もっと上の
仕事をしたい

因数分解その5

■ 私は今 何処に? ..そして何処に行くの?

全体最適で部分と個人の
最適を編み出す任務

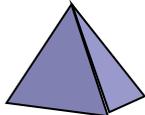
全体俯瞰で
部分最適と
全体最適の
融合運営



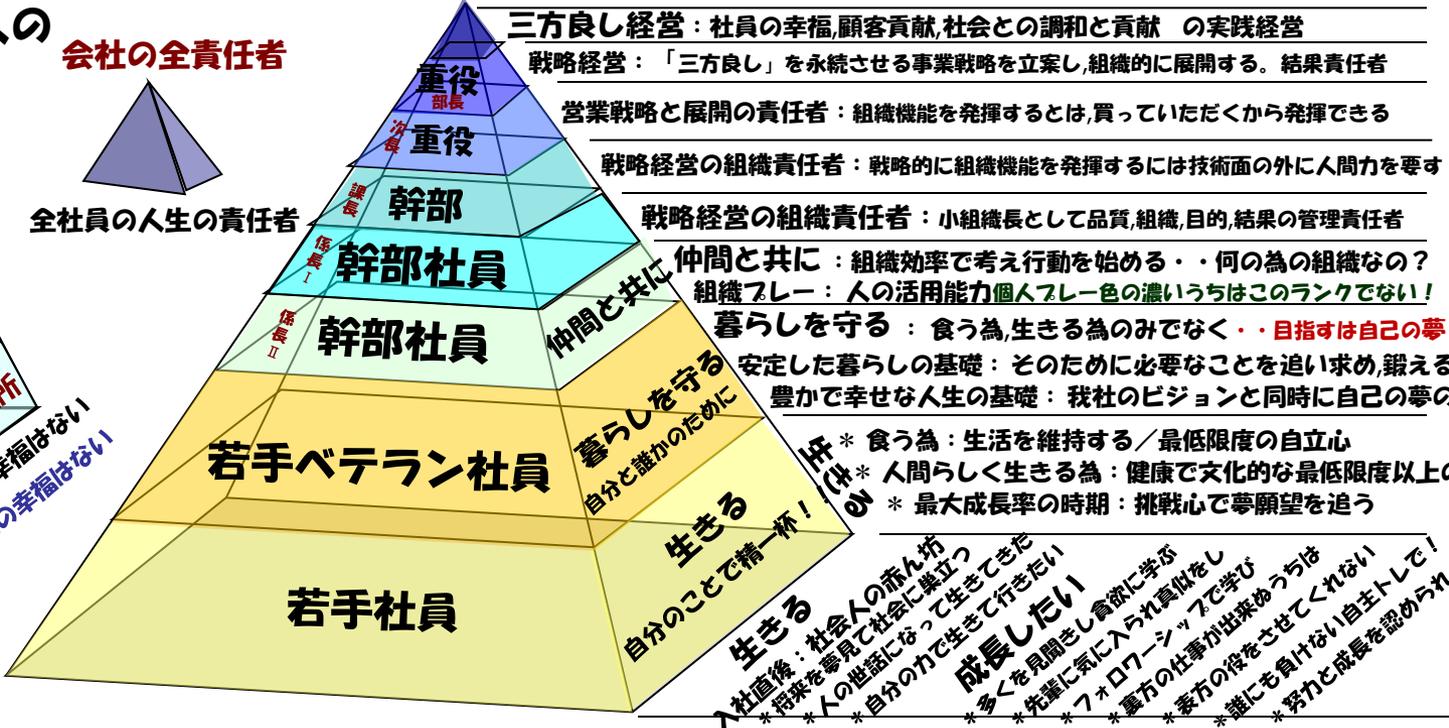
世界全体が平和にならなければ
会社全体が良くならなければ

個人の幸福はない
社員の幸福はない

会社の全責任者



全社員の人生の責任者



私達は設備の総合クリニックと改善屋です！！ 私の役は今どこに？

: 食う為、生きる為のみでなく ..

我社の人材育成

～頑張り方の見える評価制度～

因数分解その5

SPK評価制度の仕組み概要

原則：我社の仕事は全社員が協力し合って価値を生み出す。故に**協力関係**の評価も重視する

