

事業内職業能力開発計画（個票）

1 計画の基本方針

・経営理念・経営方針に基づく人材育成(従業員のキャリア形成支援)の基本方針・目標

東北テクトロン(株)人材育成基本方針

経営理念・人理念・方針書を受けて人材育成の基本方針を定め、仕事を通じ社員一人一人を育て、一人一人が成長できる環境整備と運用をはかる。

- ・方針1: デミング経営哲学の考えによる教育に関わる人材育成を進める。
- ・方針2: 全社における教育内容は、①②③からなる教育体系図として制定する。
具体的な研修コース内容は、教育体系マトリックスとして制定する。
 - ①導入編→夢工房とCDGM活動
 - ②職種別専門コース→職種別に職務能力ロードマップより研修科目を設定
 - ③役職者コース: 部下指導・職場管理をするにあたっての基本姿勢・知識を研修
- ・方針3: 教育は原則すべてを就業時間内に行う。
- ・方針4: 運用は教育諸制度におけるキャリアアッププランにて運用する。
- ・方針5: 講師は社外講師及び社内講師とする。
- ・方針6: キャリアアップ後の目指す姿としては、職務能力ロードマップのレベルAとする。

2 従業員のキャリア形成に即した配置及びその他の雇用管理に関する配慮 昇進昇格、人事考課等に関する事項

○キャリア形成に即した配置

①新卒(学卒)者

- ・高校生については、①3ヶ月間仮配属 ②選任トレーナーによる指導を通じて、本人希望にも配慮した配属先を決定。その後職務能力ロードマップに沿ったキャリア形成を図る。
- ・大学生については、①3ヶ年の中で全職場実務研修 ②各職場選任トレーナーを通じて将来の管理職候補として適性を見極め、本人希望にも配慮し配属先を決定する。

②中途採用者

特に技能、技術職に関しては、入社前選考時において実務試験を通じて双方でのミスマッチが発生しないよう配慮。
入社後については、職務能力ロードマップ上での位置付けを共有のうえ、キャリア形成を図りながらジョブローテの必要認められる場合は実施する。

○昇進昇格、人事考課等に関する事項

人材育成の基本方針であるデミング哲学に基づき、短期の評価をせず、他人との比較ではなく、自分が前よりどれだけ成長したかを重視した長期での考課を基にした昇進、昇格に結び付く仕組み。
また、部分最適より全体最適、競争より協調をというデミング哲学を理解し、実践することが、特にマネジメントには重要なファクターとなっている。

3 従業員のキャリア形成を促すため各職場に必要な職業能力の明確化と明示 職務に必要な職業能力に関する事項(職能要件等)

職種別に職務能力技能(できる)と職務能力知識(わかる)に分類(項目毎のウエイトも設定)能力レベルに応じた水準(上司の指示でできる～指導ができ管理監督が出来るの4水準)をA・B・C・Dの4段階に割り付けし職務能力ロードマップを策定している。

■ 水準と経験年数

- ・職務能力レベル A 経験年数 15年
- ・職務能力レベル B 経験年数 10年
- ・職務能力レベル C 経験年数 4～5年
- ・職務能力レベル D 経験年数 2年

■できるとわかるの目安

- 1: 上司の指示でできる
- 2: 一人の判断でできる
- 3: 応用できる/不具合の対応ができる/指導ができる
- 4: 指導ができ管理監督ができる

■職務能力技能(できる)項目・職務能力知識(わかる)項目毎にウエイトを設定

項目毎に重要度を設定し、キャリアアッププラン策定時のおもむきを示唆。

■水準毎にできるとわかるの目安を表示

キャリアアップ後の目指す姿を15年にわたり示している。

* 別紙 職務能力ロードマップ参照