

## 事業内職業能力開発計画 (2)

項 目	詳 細 計 画
<b>2 従業員のキャリア形成に即した配置その他の雇用管理に関する配慮</b>	<p style="text-align: center;"><b>1 従業員の配置に係る基本的な方針</b></p> <p>わが社の組織はピラミット型ではなく、フラット型のため階層区分は簡単であり、従業員の職能の概要は次のとおりである。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 階層区分 新人社員 → 一般社員 → 管理者</li> <li>2. 職能区分 ○技能・技術分野の社員 ○事務分野の社員</li> <li>3. 配置の方針 ○能力・資格・業務遂行能力を勘案して配置する。 ○チームとして力を発揮できることを重視する。</li> </ol>
	<p style="text-align: center;"><b>2 従業員のキャリア形成に即した配置等雇用管理の具体的な内容</b> (昇進昇格人事考課等に関する事項)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 十分な実務経験に基づき、対象者全員に公平なキャリアアップの機会を提供できるよう運用管理する。</li> <li>2. 資格取得などのキャリアアップの成果が仕事に反映されれば昇給に反映させたい。</li> <li>3. 資格と昇進の関連については、慎重に対処する。</li> <li>4. 従業員の適材適所の配置ができるように事業拡大に応じて、「能力を有する者には職階面」、「才能を有するものには昇給面」などで成果について評価する。</li> </ol>