

# 事業内職業能力開発計画書

株式会社 S

## ◎経営方針・基本方針

### 〈経営方針〉

- 得意先に喜ばれる製品作り

### 〈基本方針〉

- (株)Sの近代化成長は(株)Sの発展と社員の幸せを一致させることを信条とする。
- 板金加工技術を通じて生活と人の心をより豊かにする製品、明日の地域社会を担う若い人たちの創造力を豊かにする製品を、社員一丸となって、ロマンと情熱を傾ける事の出来る企業、価値ある「働き」を一層前進させるために常に業務の改善に努め、お客様のニーズをスピーディに把握できる企業を目指す。

## ◎人材育成の基本方針・目標

- 人間関係の協調性を基本に、責任感と意欲を持って行動する人材や、個人の創造性を高め、立ち向かう挑戦力と問題解決力を持った人材を育成するため、社員の能力に応じた教育の機会を与え、個人の能力を発揮し得る教育訓練の受講環境等を整備する。  
また社員一人一人のキャリア形成に対する意識を啓発し、各自の専門性を高めて事業を十分に担える人材の育成を図る。

## ◎昇進昇格・人事考課に関する方針

### ・人事考課

年 2 回

6 月に、直属の上司、代表取締役で評価する。

11 月に、社員、直属の上司、代表取締役で 3 者面談を行い評価する。

#### (1) 評価項目等

< 評価項目 >

- ・ 成績
- ・ 積極性
- ・ 責任性
- ・ 規律性
- ・ 協調性

< 評価対象 >

- ・ 仕事の正確さ、仕事の量
- ・ 仕事に対する意欲、向上、決め事の遵守
- ・ 工程納期を守る努力、上司への報告連絡相談
- ・ 業務態度、身だしなみ、作業エリア内の整理整頓
- ・ グループ内での調和、社内の秩序改善

#### (2) 考課者

一次考課者・・・直属の上司

最終考課者・・・代表取締役

(3) 一次考課者の直属の上司は、「評価基準採点表」を基に評価する。

#### (4) 考課時期

年 2 回 6 月と 11 月に実施する。

## ◎職務等の遂行に必要な職業能力(役職、レベル毎)の内容の明示

- |     |  |
|-----|--|
| 工場長 | 管理能力や会社運営能力の習得により管理運営能力を発揮し、各工程の遂行業務を統括する。業界全体の情報および広範高度な知識を有し、組織をマネジメントする。            |
| 課長  | 高度知識や分析能力の修得により監督能力を発揮し、社内の遂行業務を統括する。<br>運営計画をかみ砕いて部下に浸透させ、実行に導く。                      |
| 班長  | 上司の指示の元、担当工程の管理を行う。会社の方針を理解し、主体性をもって業務を遂行する。部下が扱えない特定事項<br>トラブル対応等の処理が出来、仕事ぶりを管理監督出来る。 |
| 一般  | 予め定められた職務の処理基準および上司の指示に従って、定型的な担当業務を遂行する。自己啓発の意欲を持って、基本修得後は知識・技能のスキルアップを図る。            |