



AI S	人材育成の3・3戦略	自創 NO.2	
— 確かな明日とする為に —			
自らが「業界No.1の人材とその待遇」となるためにまずNo.1の人材に育つ努力をしよう。			
1. 意識改革			
(1) 計画数値は必ず達成するために、一人ひとりが危機感を持って仕事に取り組もう。			
<ul style="list-style-type: none"> ・計画とは、その通りやれば目標達成する行動。 ・数値とは、目標の明確化(期日、数、金額、時間) ・危機感とは、現状維持より打破する気持ち、感覚。自分の立てた計画と進捗とに未達の差があり、このままではいけないという気持ち。 			
(2) 仕事は面白く楽しくするために、本来のセルフマネジメントを実践しよう。			
<ul style="list-style-type: none"> ・セルフマネジメントとは、人は本人の意思のみで動く。自らが目標を設定し、計画を立て、改善し、チェックし、その目標の達成に責任を持つ。 			
(3) 自らの行動に自覚と責任を持つために、常に可能思考を心がけよう。			
<ul style="list-style-type: none"> ・自覚とは、自己の立場や役割や価値、強み、よい事、No.1を意識すること。自分のあり方をわかまえる。使命を知ること、自分で感じる事。 ・責任とは、自分の掲げた目標を達成すること。 ・可能思考とは、プラス発想のこと。できることを考えること、どうすればできるか考えること。やってみようと思うこと。 			
2. 機能向上			
(1) 確実に業務を遂行するために「報告せよ」「連絡せよ」「相談せよ」を繰り返し徹底させよう。			
<ul style="list-style-type: none"> ・遂行とは、成し遂げること、任務をする。 ・報告とは、上司などから指示・命令された内容に対して経過や結果、必要な事をその人に伝える。 ・連絡とは、伝達すべき情報を、関係のある人々に伝える。 ・相談とは、一人で解決できない時や自分が判断に迷う時、上司・先輩あるいは同僚に参考意見やアドバイスを聞くこと。(朝礼委員会より) 			
(2) 1人、2役、3役をこなすために自らの業務範囲をランクアップし拡大させよう。			
<ul style="list-style-type: none"> ・2役、3役とは、1人で2~3役割、2~3の担当、多能工、多工程持ち。 ・ランクアップとは、質、出来映えを高める。早くなる、時間短縮する。量をこなせる。 ・拡大とは、幅を拡げる。範囲を拡げる。受け持ちを増やす。 			
(3) 生産性を向上させるためにパソコン、プロセスシート、NC加工機 CAD/CAM の活用と、5S活動推進により、効率的な仕事をしよう。			
3. 行動変革			
(1) 自らを成長させるためにランクアップノートの活用で良い習慣(回路)づくりをし、段取り良く仕事を進めよう。			
<ul style="list-style-type: none"> ・ランクアップノートの活用とは、月間目標と日々の計画を具体的に記入する。 具体的とは目的、内容、出来映え、なんぼ(いくら)、何日、又は5W2Hを明確にすること。 ・習慣づくりとは、良い習慣は続け、悪い習慣はやめる。 ・段取り良くとは、優先順位のとおりに進める。 			
(2) 目標を明確にするために数値で示し攻めの行動をしよう。			
<ul style="list-style-type: none"> ・攻めとは、早め早めにする。自発的、積極的。先行管理 			
(3) 目標を必達するために上司は業務指示をし、チェックし、アドバイスをしよう。			
<ul style="list-style-type: none"> ・業務指示とは、目標と実績の差を把握し、対策を話す。 ・チェックとは、計画通りに進んでいるか、月間目標、ランクアップノートを見る。 ・アドバイスとは、こうすれば出来るというやり方を教える。 			
目標管理の実践を通じてNo.1の人材へと成長しよう。			
2005.5	赤田工業		

AI S	ナ「革」人財づくり 6ヶ年計画	自創 NO.1	
『2010年めざす姿達成のため、会社と社員の共に大改革』			
<p>混迷し、基盤までが崩壊しつつある現経済状況の中で、いかなる環境でも堂々と発展する企業体質とすべく、経営理念、社是、経営ビジョンを実現させる人材育成を行うため、新たに「大改革 人財づくり6ヶ年計画」をスタートします。</p> <p style="text-align: center;">「心の中の三つの約束の向上、推進」6ヶ年計画</p> <p>技術創造型企業として常にお客様の満足を得られる製品(納期、品質、価格、機能)の提供のためには、「社員満足度の高い会社づくり」と、「部下、同僚、上司から信頼される社員づくり」が急務です。社員一人一人が100%の力で、積極的に、他の人を助け、そして使命感にあふれ、いきいき仕事の出来る(自他の成長を喜びあえる)企業風土づくりが大切です。これを「心の中の三つの約束」と呼びます。</p>			
約束1. 納得性のある目標設定をして100%の力でやり抜きましょう。			
<ul style="list-style-type: none"> ・仕事の個人目標設定にあたっては、上位方針、目標から具体的に評価や行動につながるよう落とし込みましょう。 ・チャレンジ性のある目標を自主的、自発的に設定することと、上司、部下との納得のいくまでの話し合いを重視します。(上司はコーティングの力をつけること) ・あきらめずに、最後まで100%の力でやり抜きましょう。 			
約束2. 楽しくすすめる実行計画を積極的に考え協働しましょう。			
<ul style="list-style-type: none"> ・毎月、毎週、毎日の実行計画を立て、上司と積極的に話し合いましょう。 ・計画を楽しく進めるためにも、上司は積極的に聴くことと、質問すること、そして部下は、積極的に報告、連絡、相談することをしましょう。 ・部下の成長と自分の目標達成の手助けをしていきます。(知ってつかんで動かす NO.2の分身作り) 			
約束3. 成長する楽しみを相互に助け合いながら育てましょう。			
<ul style="list-style-type: none"> ・自分の役割を自覚し、自らすすんで創意工夫を加え、お客様や先輩、上司に信頼される、考えて行動する後輩、部下を育て、全ての人が、共に成長します。 ・相互に切磋琢磨し、成長する楽しみを共に味わい、大きくなった自分を喜びましょう。 ・その成長の度合いに応じて権限を委譲していきます。(現状維持より現状打破を押し進めます) 			
結果. 評価と処遇			
<p>人が人を評価するところ必ず矛盾と誤解が出てきますが、それよりも評価されない方が弊害は大きいのです。より矛盾と誤解を小さくするため、評価は事前に本人と評価基準を話し合っておき、それに基づいて自己評価してもらい、上司と本人との納得のいくまでの話し合いにより行います。そして、その評価は職務、役割、昇格、昇給、賞与等処遇に反映いたします。(メリハリをつけてゆきます)</p>			
決定的に大切なことは、			
<ol style="list-style-type: none"> ①「経営幹部、経営社員に育つ」との時流をとらえ、自分の意識改革をすること。 ②すぐに実行し出来るまでやること 気づく力を養い、気づいたらすぐにやる、必ずやる、出来るまでやること ③目標と計画と評価について徹すること ④上司と部下とのコミュニケーション(会話、RN、月次報告)にこだわること。 ⑤自ら考えて行動したことに責任のとれる人間に育つこと 			
自立—まず自分自身で立つこと—そして協働—他の人と協力して働くこと—			
2005.5	赤田工業株式会社		

(資料1)

役割基準

等級	1	2	3	4	5	6
役職 管理資格	3級	2級	班長 1級+指導員	係長 1級+(2級)	課長 1級+(1級)、特級+(2級)	部長 同左
役職 専門資格	3級技能士 3級	2級技能士 2級	1級技能士 1級+指導員	上級技能士 1級+(1級)	特級技能士 特級+(1級)、特級+(2級+2級)	卓越技能師 特級+(特級)
年齢	高卒 19-21歳 大卒 23-24歳	22以上 25以上	28以上	32以上	36以上	41以上
役割基準	定例作業、業務の補助として自己の役割を果たし、成果を出す責任を持つ	定例作業、業務を実行して、自己の仕事の役割を果たし、成果を出す責任を持つ	自分の判断もいれて、仕事をする役割を果たし、成果をだす責任を持つ	仕事と共に部下後輩の指導もする役割を果たして成果を出す責任を持つ	課を統率して、仕事を推進し、管理する役割を果たして、成果を出す責任を持つ	部門経営者として、職務の役割を果たして、成果を出す責任を持つ

人材目安

A 数値 目標 状態	個人の設定ができる人	個人の達成ができる人	班の設定ができる人	係の達成ができる人	課の達成ができる人	自部門の達成ができる人
	期限(日時)を守る人					
B 育成 業務 拡大	新入社員に躰ができる人 (2年目以降) 1役を目指す人	後輩の見本ができる人 1役を指導されながら、高めらる人	判断と指示ができる人 自ら、1役を高められる人	部下を動かすことができる人 1人で、2役できる人	部下を成長させることができる人 一人で、2役3役できる人	部下が、自ら成長させることができる人 一人で、3役4役できる人
	作業が出来る人 作業の問題発見ができる人 ・物作りの好きな人 ・勉強が好きな人 ・素直な人 ・靴を揃えられる人 ・チャレンジ精神のある人	作業を教えることができる人 作業の問題解決ができる人 ・仕事ができるようになった喜びを感じる人 ・向上心、向学心のある人 ・何事も“やるぞ”と思う ・プラス発想な人	仕事ができる人 仕事の問題発見ができる人 ・仕事にやりがいを持つ人 ・自己成長の意欲が旺盛な人 ・謙虚な人 ・自分が“源”と考える人	仕事を教えることができる人 仕事の問題解決ができる人 ・仕事への情熱とこだわりがある人 ・教えられる喜びを感じる ・強いリーダーシップを発揮できる人	仕事を作り出すことができる人 組織の問題解決ができる人 ・仕事への厳しさと思いやりのある人 ・人の成長を喜べる人 ・組織に強い影響力を発揮できる人	仕事を作り出し続けることができる人 組織の問題予期ができる人 ・尊敬される何かを持ち合わせている人 ・人に感謝できる人 ・人間性に富み、信頼厚き人
C 遂行 問題解決 取組姿勢						

A: 重点定例課題目標

目標管理 努力と成果

等級	1	2	3	4	5	6
役職 管理 資格	3級	2級	班長 1級+指導員	係長 1級+(2級)	課長 1級+(1級)、特級+(2級)	部長 同左
役職 専門 資格	3級技能士 3級	2級技能士 2級	1級技能士 1級+指導員	上級技能士 1級+(1級)	特級技能士 特級+(1級)、特級+(2級+2級)	卓越技能師 特級+(特級)
年齢	高卒 19-21歳 大卒 23-24歳	22以上 25以上	28以上	32以上	36以上	41以上
数値目標	上司の指導を受けながら 個人の計画数値 を設定できる 期限(日時)を守る	上司の方針から 個人の計画数値の 達成に責任を持てる	部門方針をから、班の 計画数値を設定できる	部門方針から、係の 計画数値の達成に 責任を持てる	両方針(経営、部門)から、 課の計画数値の達成に 責任を持てる	経営理念、ビジョン、方針から 自部門の方針(目標、計画)を 確立し、部門全体の計画数値 の達成に責任を持てる
ビジョン	自分の夢を持つとする 社風になじめる	自分の夢がある 社風が好き	自分のビジョンが 描ける 社風を語れる	自分のビジョンが 描け、自立できる 社風を浸透ができる	自分のビジョンが描け、 部下と協働できる 社風の改革提案ができる	自部門の具体的ビジョンが描 け、後継者の育成ができる 社風の改革実践ができる
技能	NO、1を持っている	専門分野が理解できる	専門分野の情報収集 と分析、活用ができる	完全に任せられる 専門分野を持っている	完全に任せられる専門分野 を2つ以上持っている	任すから任せるに足りる人
先行 情報	R/Nの書く習慣が 出来る 情報の理解 報、連、相の理解	R/Nの活用が出来る 目標必達への情報 収集する(作業) 報、連、相の徹底	期日管理の徹底 1週間~1ヶ月 目標必達への情報 収集する(生産)	期日管理の徹底 1ヶ月~半年 目標必達への情報 収集する(顧客)	短期的先行管理の必達 半年~1年 目標必達への情報収集する (業界)	長期的先行管理の必達 半年~3年 多種業界の動向、情報を収集 して分析し、対策を考える