

## 足摺テルメ職業能力開発計画

項 目	詳細計画
<b>1・計画の基本方針</b>	<p>① 経営理念・経営方針</p> <p><b>【経営理念】</b>  「私たちはリゾートを追求し、  お客様の満足を追求する」</p> <p><b>【サービス理念】</b>  「高知県N01のホテルになる」  お客様の満足を追求するために口コミを指針とする  2015年11月末までにすべてのサイトの口コミを4点以上に</p>
	<p>② 人材育成の基本的方針・目標</p> <p><b>【人材育成基本方針】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 職務能力に応じた教育計画を立案 実施する。</li> <li>2. 個々の能力が発揮できる職場風土作りを目指す。</li> <li>3. 効率的な人員配置の中で部署を越えてのチームワーク作りを行う。</li> <li>4. 各個人の技能習得、技術習得した場合には 人事考課・昇格等にむすびつけ、キャリア育成を後方支援する。</li> </ol> <p><b>【人材育成目標】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 職務能力に応じた段階を定め、レベルに応じた教育支援を行う。</li> <li>2. 職責ごとの職務能力基準を段階的に作成し、能力レベルの維持・向上に努める。</li> <li>3. 常に職場の雰囲気向上に努め、働きやすい環境設定に留意する。</li> <li>4. ボトムアップからの提案 創意工夫をモットーとし 職位に隔たりのない建設的な議論ができる職場風土を作る。</li> </ol>

項 目	詳細計画	
<p style="text-align: center;">2・従業員のキャリア育成および雇用管理に対する配慮</p>	<p>① 従業員の配置の基本方針</p>	<p>【人材配置に関する方針】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 各職場において必要な職務能力に対応した人員配置をすすめる。</li> <li>2. 常に向上心を持った人員を配置する。</li> <li>3. 創意工夫を持った必要最低限の人数で対応する。</li> <li>4. 配置転換については 各個人の能力・経験・実績を踏まえてこれまでの職務能力に応じて決定する。</li> </ol>
	<p>② キャリア育成（昇進・昇格）および人事考課制度</p>	<p>【雇用管理に関する方針】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 年2回の本人考課および上位職位者の考課 および管理者の面談によって決定する</li> </ol> <p>※考課資料 各セクションを参照</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. 評価をもとに個々のコメントを作成し、能力改善を指導する。</li> <li>3. 昇進・昇格・昇給に関しては厳正な公平性をもって対応する。</li> <li>4. 上記3に順ずる場合 会社が定めた期間で処遇に反映させる。</li> <li>5. 所定の公課を行い 降格の場合、本人を交えての面談を設け、厳正な対処を行う。</li> <li>6. 毎年年度初めに 上司との合意の下「業務目標」「実行計画」を立てて遂行する。その資料は考課資料とする。</li> </ol>

項目	詳細計画	
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">3・従業員のキャリア形成を促すための職能基準の明確化</p>	<p>① 事業所内における職務の明確化</p>	<p><b>【業務区分】</b></p> <p>1. フロントセクション      宿泊施設としての全体の掌握    予約全般管理</p> <p>2. ホールセクション          食事提供の全体の管理</p> <p>3. キッチンセクション        調理全体の管理    食材管理</p> <p>4. 朝食セクション            朝食提供の全体の管理</p> <p>5. 施設管理                    施設全体の保守・点検管理</p> <p>6. 総務                         ホテル全体の勤怠・労務管理・財務管理</p>
	<p>② 事業所内における職能基準のレベルの明示</p>	<p><b>【職位区分】</b></p> <p>SA 1～SA 2            管理職</p> <p>関係機関との連絡による円滑な業務遂行能力    業務目標達成のための組織を統率する能力など多様な能力を求める。</p> <p>SB 1～SC 2            監督職</p> <p>下位職の要件に加えて部下指導、多様な客層への対応力を求める。</p> <p>SC 3～C 3            一般職    (新入社員 若手 中途社員)</p> <p>上記職位に関しては 人事考課制度・社内面談・会社への貢献度などを総合的に判断し実施を行う。</p>