

教育体系

当社の教育体系図は、層別的に表し「自己研鑽」で向上心を持ち加えて、会社として適切なテーマの「研修会」の推薦する研修コースには積極的に参加され、夫々の立場で磨きをかける事である
外部研修会にも、最強の社員育成の一助として参加させる

基本的な考え方として

- (1) 職制は、各職域に応じ「部下へ指導できる知識・技能を身に付ける」
- (2) 部下への「育成方針」を立て計画的に育成する
- (3) 部下への指導は、「山本五十六サイクル」で教える

やってみせる（率先垂範）→いって聞かせる（納得させる）
→やらせてみる（任せる）→褒める

作業者が完全に身に付くまで、指導・訓練した上で作業をやらせる

- (4) 「言葉のビジュアル化」で教える→指示命令を作業者に正確に伝える
 - ①言葉の定義をする
 - ②相手のレベルに合わせてかみ砕いて話す
 - ③むずかしい言葉は、たとえ話を活用する→わかってもらう努力を

例 作業者の「はい」という返事は、あいまいな言葉である

「Yes」は単なる合図で、聞こえましたという意味
「Understand」は話の内容は理解できましたという意味
「Agree」でやっと、わかりましたやりましょうという意味

- (5) 「一対一の対話法」→作業者の能力を開発する
 - ①対話のきっかけをつくる
 - ②能動的に傾聴する
 - ③情に訴える
 - ④指示命令を受け入れてもらう
 - ⑤手段の間違いに気づかせる
 - ⑥誠意と励ましで締めくくる
- (6) 企業が求める人材は、「価値創造型人材」である→Value Competency
スキルアップするために、資格を取る
組立部門、ハーネス部門の技能競技会を通して、チャレンジ意欲をもたせる
- (7) 会社としては、人格教育も行う（総務部門）
- (8) 会社は、「ヤル気」・「ヤル場」・「ヤル腕」を発揮できるように与えている
品質（Q）は、教育が原点であり基盤である