

事業内職業能力開発計画書

株式会社 鐵 建

代表取締役



職業能力開発推進者



◎企業理念・品質方針

当社は以下の理念・方針を基軸として事業展開を図る。

《企業理念》

法令遵守を基に、未来を見つめ 鉄骨専門ファブrikメーカーとして 自らの能力を
開花させ 崇高な汗を流して、社会に貢献し 永続的な成長を目指す

《品質方針》

高品質の鉄骨製品を 創意工夫を積み重ね 短納期で安全に提供し 価値ある差別
化を図る

◎人材育成の基本方針・目標

上記の理念・方針の元、目指すべき人材像を次のように考える。

《基本方針》

- 各々が自立した社会人として、自ら学び、考え、主体的に行動できる人材。
レベルに応じた研修を実施し、また、従業員の自発的訓練を支援する。
- 本人の資質や意欲に応じて、未経験者も積極的に登用し、OJT、OFF-JTを
通して育成する。結果として、当社が、真に「信頼されるファブrikメーカー」にな
るための人材を育成する。

《目標》

- 「信頼されるファブrikメーカー」になるために信頼される製品を供給できるよう
に、一人ひとりがスキルアップを図り、全従業員に必要な資格を取得させる。
- 女性も安全で快適に働ける工場を目指し、5S活動を積極的に取り組んでおり、
この活動を理解し、安全で高度な構造物に挑戦できる人材を養成する。
- 積極的に学び、謙虚に反省する、組織の中でコミュニケーションを大事にする強
い意志を持つ人材を養成する。

◎従業員のキャリア形成(育成)に則った採用・配置等の方針

- 人材確保のため、やる気のある未経験者を積極的に採用し、OJT、OFF-JT
を通して一から育成する。
- スピーディーな事業の拡大を図るため、産業技術専門校の学生をはじめ、技術的
かつ安全面での知識を有する即戦力を採用する。
- 従業員の採用については、年齢・学歴・職種のバランスを考慮して採用する。
- 従業員の配置については、組織の必要性に基づき、従業員の能力・特性を公正か
つ適正に評価して決定する。
- 適材適所の配置を視野に入れ、自主性を持って臨む従業員には現職以外の分野も
含めた教育訓練を積極的に推進する。

◎昇進昇格・人事考課に関する方針

- 考課内容、基準
 - 目標達成への意欲、責任感、協調性等の資質要件
 - 対象期間の勤務成績（態度、能力、業務、リーダー評価）
 - 専門知識、技能の習得度
- 考課の方法
 - 役職者が人事考課表にて判定（自分と自分よりも下位の社員を判定）
- 考課時期
 - 1年間の勤務状態を4～6月で判定し、役員に提出
- 考課者
 - 主任以上の役職者全員（役員・部課長リーダー・主任）
- 昇進昇格の決定の仕方及び基準
 - 人事考課の判定結果と役員の総合判断
 - 関連資格の取得
 - 昇進昇格の時期は、毎年8月
 - 主任昇進は勤続5年を目安とする。

◎セクション(部門)毎に必要な職業能力開発の明示

総務	社内外とのコミュニケーション能力。電話対応、接遇マナー。PC、事務処理能力および効率化を図る応用力。社保・年金処理知識。人事労務関連知識。コンプライアンス関連知識。売上・原価管理。決算処理、会計業務。
営業	自社製造能力に関する知識。顧客開拓能力、顧客の意向を漏れなく把握するヒアリング能力、意向に的確に対応できる能力。案件の収支管理能力。的確な見積もり能力。
管理	購買・工事管理・品質管理・外注管理に関する能力。工場運営に関する工程計画関連知識。建築鉄骨検査関連技術。
技術	工作図や現寸図の作成・指示能力。工場との調整、製作管理能力。ゼネコン・設計事務所への図面に関する提案能力。
製造	生産管理能力。設備保全に関する知識。一次加工関連知識、調整能力。サイコロ・仕口、柱、梁の組立て、溶接技術。関連部署との調整能力。鉄骨製作管理技術。クレーン・フォークリフト等関連技能。製品の仕上げ塗装能力。塗料やシンナーに関する基礎知識。安全でスピーディーな発送関連知識。

◎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

部 長	経営的視点から担当部門全体の運営を行い、事業計画を立てて実行する。業務全体の情報および広範高度な知意識を有し、期間組織をマネジメントする。
課 長	部の戦略に従い、部内の中規模組織の運営を行う。課員の育成・管理、課内の目標設定からその到達に至るまでを統括する。
リ-ダ-	部門・課の計画をかみ砕いて部下に浸透させ、実行に導く。 上長の指示の元、担当部署の管理を行う。 部・課の方針を理解し、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トラブル対応等の処理ができ、仕事ぶりを管理監督できる。
主 任	企業理念や品質方針、5Sをはじめとする安全衛生方針等を理解し、リーダーシップで周囲に影響を与え、後輩を教育・指導していく。 短期的な視点(利益)ではなく、長期的な視点で物事を見ることが出来る。 仕事に問題・改善意識を持ち、現状を打破する。
一 般	予め定められた職務の処理基準および個々の指示に従って、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。

職業能力開発体系図

職務 部門	一般	リーダー 主任	課長	部長
総務部	・人事・労務基礎研修	・人事・労務実務研修	・人事・労務実務研修	・人事・労務統括研修
	・経理基礎	・財務、税務	・財務、税理管理	・関連法規管理
	・簿記三級資格	・簿記二級資格	・簿記二級資格	・社内インフラ整備
	・パソコン検定			・財務、税務管理
			・簿記一級資格	
営業部	・商談スキル基礎	・プレゼンテーション	・計数管理	
	・PC活用研修	・マーケティング	・営業力強化研修	
	・クレーム対応			
管理部	・改善活動(QCの基礎)	・改善活動(QCの応用)	・QCストーリー	・非破壊検査技術者(UT3)
	・図面の見方・読み方	・図面の見方・読み方(応用編)	・非破壊検査技術者(UT2)	
	・非破壊検査技術者(UT1)	・建築鉄骨超音波探傷検査技術者		
	・建築鉄骨外観検査技術者	・建築鉄骨製品検査技術者等		
技術部	・改善活動(QCの基礎)	・改善活動(QCの応用)	・QCストーリー	・建築士(一級)
	・図面の見方・読み方	・図面の見方・読み方(応用編)	・建築士(二級)	・WES溶接技術者一級
		・建築施工管理技士(二級)	・WES溶接技術者二級	
			・建築施工管理技士(一級)	
製造部	・改善活動(QCの基礎)	・改善活動(QCの応用)	・QCストーリー	・WES溶接技術者一級
	・図面の見方・読み方	・図面の見方・読み方(応用編)	・WES溶接技術者二級	
	・不良ゼロ研修	・設備保全基礎講座	・溶接技能者評価試験等	
	・溶接技能者評価試験等	・溶接技能者評価試験等	・クレーン運転士試験等	
	・クレーン運転士試験等	・クレーン運転士試験等		
各部共通	・新入社員研修	・中堅社員研修	・管理職研修	・経営幹部研修
	・ビジネスマナー研修	・現場のリーダー養成研修	・管理者指導力強化研修	・経営戦略研修
	・コミュニケーション	・コミュニケーション応用	・コーチング研修	・経営分析研修
	・仕事力養成講座	・管理者指導力強化研修	・分析力強化研修	
	・5S研修	・業務改善力強化研修	・鉄骨製作管理技術者一級	
	・PDCA研修	・鉄骨製作管理技術者二級		
	・業務改善研修			