

平成 27 年度研修の取組方針について

平成 25 年度に行った人事制度改革の目的のひとつに『適正な評価、公正な処遇を実現し、また研修制度の新設により社員のモチベーションアップを図る』を掲げ、『新教育制度』を開始した。この 2 年間は主に自己啓発として『通信教育』、OJTとして『新入社員指導員制度』、OFFJTとして『社外研修』に取り組んできたが、『通信教育』『社外研修』共に新任・昇格コースの必修期間が終了し、殆どの社員が修了或いは受講中である。

今年度の研修は、1 級から 4 級職（非管理職）を主たる対象者として重点的に取り組み、『自ら積極的に学び、考え、チャレンジする』社員を育成し、自ら学ぶ風土を定着させていくことを基本的な取組方針とする。また、MCS 正社員を対象に社内勉強会・社内研修を実施することにより、グループ全体のモチベーションを高め、より強固な組織体として活性化させる。

1. 必修研修

(1) 社内研修～ (予定) による階層別研修

対 象 : グループ正社

時 間 : 3 時間程度

➤ MCN 正社員

1 級・2 級 若手社員「コミュニケーションの取り方」(仮題) 2 回インターバル

3 級・4 級 中堅社員「中堅社員の在り方」(仮題) 2 回 ”

5 級・6 級 管理職 「メンタル研修」 1 回

➤ 正社員 「コミュニケーションの取り方」(仮題) 2 回インターバル

(2) 社外研修

対 象 : 正社員 1 級から 4 級

年度内に 1 回の受講を原則とし、研修制度表の中で各自が属する職級の対象研修講座から選択する。

※昇格者については、従来通り平成 27 年度は新しい職級における新任コース、28 年度は昇格コースを受講する。

2. 希望者のみ勉強会

(1) 社内勉強会

① (予定)による勉強会

対 象 : 正社員 1 級から 4 級並びに正社員の希望者

時 間 : 3 時間程度 3 回シリーズ (インターバル)

テーマ (仮題) :

- ・『人間力を高める』

自分を客観的に観て、向上しようとする力の構築促進と活力ある職業人生を送るためのポイント習得

② 社労士又はファイナンシャルプランナーによるマネープラン勉強会

対 象 : グループ正社員の希望者

時 間 : 2~3 時間程度

テーマ (仮題) :

- ・老後の生活設計

1 回

退職後の生活設計について行い、その他の希望者も受講可能とする

(想定の対象者~ グループで 40 代後半以降の社員 13 名)

- ・教育費、住宅ローン、生命保険の話

1 回

お金の知識を身に付け、人生のマネー設計を行う

※原則として希望者を対象とし、業務時間中ではなく土、日あるいは平日業務終了後に実施し、自主参加とする。

(2) 通信教育

対 象 : グループ正社員の希望者

通信教育の「選択 (能力補完) コース」の受講を推奨する。

- ・受講料半額を会社負担
- ・年度内の会社負担は 2 講座分まで

※昇格者については、従来通り平成 27 年度は新しい等級における新任コース、28 年度は昇格コースを受講する。

3. その他 (全従業員向け研修~例年実施分)

- ・交通安全教室
- ・ハラスメント研修
- ・情報セキュリティ研修 等

以 上