

〔教育に関する方針〕

1. 基本方針

人間は、他者との間で“アテにし、アテにされる”関係ができたときに生きがいを感じられる。また、自分が“成長したなあ”と自覚したときに幸せになると言われています。

“一人ひとりの人格を尊重し、共に育ち合う人間集団である”ことを理念として、一人ひとりがプロであり『プロの社員集団になる』ことを目指す。

教育(Education)の本質は、一人ひとりの持っている能力を引き出してやることであり、気づきのきっかけをつくることである。

学び続けることが社会的責任であり、現状に甘えていることは会社を私物化することである。これは社会悪であると認識して、“社員一人ひとりの人格と職務遂行能力の向上を図り、もって社業の発展を図る”こととする。

2. 社員教育の体系

(1) 段階的教育

- ① 新入社員教育 (新入社員 入社時～1年後)
- ② 中堅社員教育 (入社3～5年)
- ③ 幹部社員教育 (入社8～12年)
- ④ 管理者監督者教育 (入社15年以上または役職者)
 - 上記いずれの場合もフォローアップ教育を実施する
 - 各段階とも社長あるいは総務部長が必要に応じて教育を実施する

(2) 社員教育の実施機関

- ① 社内研修 …………… 新入社員教育を主体に、総務(人事)部が担当する
- ② 社外研修 …………… 中堅社員以上の教育は、社外の研修機関も活用する
 - 業務に関連する研修だけでなく、広く学びの機会を紹介、斡旋する
 - 外部研修は受講者を指名することがある
- ③ OJT教育 …………… 新入社員をはじめ各層、各職場において実施する

◆ 教育は、「共育」であり、決して一方通行ではない

3. 動機づけのシステム

共に育ちあう教育(共育)の原点は、『自己啓発』にあり、それを推進するために諸施策を講じる。

(1) 自己啓発助成システム(資格取得助成等)

一人ひとりの将来ビジョンと自己啓発計画を基に資格取得助成や研修助成などを検討する。

(2) 提案制度および表彰制度

(3) 進路選択システム(技能部門、技術部門、管理部門)の検討