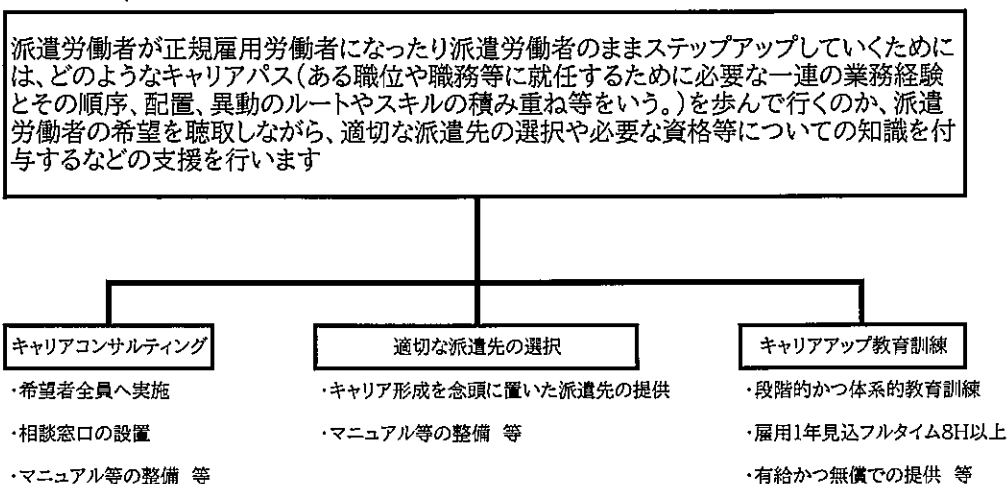


# 教育訓練システムについて

## ①キャリア形成を念頭に置いた段階的かつ体系的な教育訓練

・派遣労働者のキャリア支援制度

↓



## ②実際のどのような訓練があるのか？

### 【階層別訓練】

勤続年数などの階層によって派遣労働者を区別して実施する横割りの教育訓練

### 【職能別訓練】

部門の職種によって派遣労働者を区分する縦割りの教育訓練

### 【職種転換訓練】

別の部門への異動を踏まえた新たなステップへの教育訓練

## ③教育訓練の導入の手順

個人個人においてキャリアパスはすべて異なります。

まずは個人の現状の把握・分析を行い、目標・目的の明確化を図ります。

次に教育訓練計画の策定に入ります、そして教育方法の選択を行い実施。

方法としては集合研修、OJT、OFFJT、e-ラーニング(一部導入予定)など。

## 派遣労働者のキャリアアップに資する教育訓練計画

当社は派遣労働者に対して、以下の計画に基づき継続的に教育訓練を実施し、派遣労働者のキャリア形成を実施します。  
対象はすべての派遣労働者とし、以下の計画に基づき実施する教育訓練は、有給かつ本人負担なしとします。

訓練名	訓練の種類	訓練の目的	訓練の内容	実施時期	この訓練を行うことによる
① 新規採用研修 仕事の基礎	新規採用教育訓練	新入社員としての基礎学習	・社会人としての知識 ・PDCAの基本 ・常識/良識/社会人としての基礎知識	入社時	新入社員としての業務に関する知識を身に付ける事で、新入社員としての第一歩を踏み出す事ができる
② 製造入社1年目研修 物づくり、製造業とは	職能別訓練	物づくりの心を学びやりがいを出す	・物づくりの心 ・物づくりにやりがい/誇り/責任感 ・仕事を楽しく行うための必要な事	1年目	物づくりの基本知識を学ぶことで仕事へのやりがいや責任感、製造業の楽しさを覚えることができる
③ 製造入社2年目研修 新入社員のお手本へ	職能別訓練	新入社員のお手本となる人材になるためにどう行動すればいいのかを学ぶ	・製造現場の報告・連絡・相談 ・顧客を満足させるための対応 ・製造現場の5Sの考え方や、現場での改善活動のコンプライアンスの徹底	2年目	製造業として必要な5Sや製造現場への知識を自分の身に付け、指導員、実行する事で職場での自信が生まれ、新入社員のお手本となる人材になる
④ 製造入社3年目研修 生産性の向上	職能別訓練	どうすれば改善、作業の効率化を図れるのかを学ぶ	・誰でもできる改善の基本マラソン ・トラブルシューティングから考えること	3年目	ロスや作業の効率化を見直す知識をつける事で職場への生産性の向上につながる提案ができるようになり企業へ貢献できる。これができるようになると正社員採用へ繋がる。
⑤ 製造入社4年目研修 生産性の専手	職能別訓練	3年間の訓練の経験を活かし、実際の生産性を上げることが出来るようになるように取り組む	・経験を活かして業務レベルで考える ・工機管理改善を実施し生産性を上げる	4年目以降	経験則を通して実作業を行う中での積み込んだ提案ができるようになり、必要とされる人材へ、企業にとっての理想の人物像へ近づけることができる。正社員採用への近道として繋がる。
⑥ 専務職1年目研修 専務職員としての意識	職能別訓練	専務業務の知識・技術の習得	・ビジネスマナーの基本 ・専務対応のポイント ・PC入力基礎知識	1年目	コミュニケーション不足の解消や基礎知識を習得することで、自己で自信が持てるようになり職場での高評価を得ることができる
⑦ 専務職2年目研修 新入りになる先輩へ	職能別訓練	お手本となる先輩になるにはどうすればいいのか学ぶ	・ビジネススキル向上 ・報告連絡の重要性 ・PC関連の資格取得	2年目	スキルアップの向上を図り、後輩の手本へ。業務取得で自己のスキルを上げ、指導的立場へも移行。また先輩社員などでも頼られる先輩へなることもできる
⑧ 専務職3年目研修 上司のあるべき姿は	職能別訓練	ベテラン社員としての在り方	・目標管理のためのコーチング ・管理職としての立ち振る舞い	3年目	目標管理方法を学ぶことで目標に対しての認識が深まり、目標に向かって行動ができ、自身の評価につながる。また自らの行動を見直すことで尊敬される上司になる
⑨ 専務職4年目研修 専務職4年目以降 責任のある立場へ	職能別訓練	3年間の訓練の経験を活かし、業務レベルをすべて把握し、責任を負える立場へキャリアアップ	・管理職と先方親とのパイプ役を担う ・全体把握をし、細かい部分までケアをする	4年目以降	上記のことの必要性を感じ、細かな部分まで配りが出来るようになり、任せられる立場へと変わっていく。立場を確立することで先方とのパイプ役を担う
⑩ 多様化訓練 新しい可能性を見出す	職種転換訓練	新しい仕事の視野を広げ、どう行動すればいいのか学ぶ	・異なる成長につなげるための資格取得 ・成長の早い自分自身の配属 ・新しい「価値」の創造	3年目	今までの業務からの業務転換も考えるようになり様々な事に対して興味を示すことで、新しい自分を見出すことができる
⑪ 多様化訓練4年目以降 自分の未来像の形成	職種転換訓練	新たな可能性の中での、自分像の形成	・新たな道へ進んでいく可能性を広げる ・取得した資格等を活用し業務範囲拡大	4年目以降	自分自身の新たな未来像の形成へステップアップ。業務等を積極的に関心を持っていくことで新たな道へ進んでいくようになる
⑫ リーダー養成研修 リーダーへの序章	階層別訓練	後輩社員への接し方	・相手に分かりやすく教える技術 ・ケーススタディ ・トラブルシューティングから学ぶこと	2年目	人に教え、伝えることでの自分自身のスキルアップにもつながる。
⑬ リーダー養成研修 管理する立場へ	階層別訓練	リーダーとして部下への対応 育成する知識の向上	・部下育成 ・リーダーシップを取り方 ・問題解決力	3年目	リーダーとして必要な知識を身につけることで、上長への期待や正社員採用につながる
⑭ リーダー養成4年目以降 その先へ	階層別訓練	結果できる立場からの目標	・全体把握 ・円滑かつ生産性の向上 ・企画提案の構築	4年目以降	管理できる立場からその先へ進んでいく。全体把握できるようになり、生産性を考え、より円滑にかつ工程改善や企画立案提案できるようにしていく。