

新 設

キャリア形成支援制度のご案内

【 目的 】

社員のキャリアアップのニーズを明確化。
必要なキャリア形成の支援を行う。

- ① キャリアコンサルティングの実施
- ② キャリア形成を念頭においた就業先の選定及び調整
- ③ キャリア形成に資する教育訓練の実施

◆キャリア形成の 5つのステップ

1. 自己の理解 …… キャリア指向性の明確化を支援します
2. 仕事の理解 …… 仕事情報の収集・情報の提供をサポート
3. キャリアパスの整理 …… キャリア形成のために道筋の整理方法を紹介
4. 目標設定 …… キャリア形成のための行動計画立案の支援
5. サポートプランの作成 …… 教育訓練機会の提供、担当業務等の変更・OJT実施の調整

①キャリアコンサルティング実施とは…

・社員が自ら、キャリア形成の方向やその実現のための具体的手段を考えることを支援するために
【情報提供】 【助言】 【相談】 を行うことです。

②キャリア形成を念頭においた就業先の選定及び調整とは…

キャリア形成を念頭におき、以下のことを希望者に対し行います。

- a. 就業先の紹介 …… 社員からの希望の聞き取り、就業先の情報提供 等
- b. 現就業先の調整 …… 社員からの希望の聞き取り、業務の変更、OJTの実施 等



③キャリア形成に資する教育訓練の実施

- キャリアパスをもとに面談等を通じ、社員固有の背景や条件、希望等を明確化する支援を行い、それに応じた教育訓練の機会を提供します。(月 1～2回 定期開催予定)

キャリアパス

上位管理・責任者 入職 8 年以降の人	会社をマネジメントできる。
スペシャリスト・現場監督者 入職 6 年以降の人	専門的または管理的業務を遂行できる。
ラインリーダー・職長 入職 4 年目以降の人 いずれかの同一職種の経験が 3 年以上あり、 作業指導経験が 1 年以上ある人が望ましい	作業手順書・検査基準書などの作り方・使い方に関する知識があり、手順・基準を読み解いて人に教えることができる。仕事を教える指導スキルがあり、教えられる人の状況に合わせた指導ができる。 部下とのコミュニケーション力・リーダーシップ力があり、職場をリードできる。職場に課せられた目標を理解し、その実現のために目標実現に向けた組織マインドをつくり、チームをリードしていくことができる。
業務管理担当者 入職 3 年目 社会人経験が 2～5 年以上の人で、担当職種 の経験が 1 年以上の人	担当する業務の専門的スキルがあり、計画、実施、確認、処置の一連の業務管理ができる。異常を自ら見つけ、規定の手順に従って処置できる。 担当する業務の生産状況を把握し、原価管理の基礎をおさえ、業務内の改善案を立案しプレゼンできる。
担当者 入職 2 年目 社会人経験が 1～3 年の人。担当職種の経験 が 1～2 年以下の人	指示された仕事を規定の手順を守り、商品知識を深め、一人で遂行することができる。作業の段取りができ、異常を自ら見つけ、報告することができる。自分の作業のムリ・ムダ・ムラを見つけ、自ら改善案を立案し伝えることができる。管理者や同僚と適切なコミュニケーションがとれる。
新入社員 入職 1 年目 社会人 1 年目の人、または社会人としての基 本的教育を受ける必要のある人	社会人としての基本的な心構えと職場のルール・秩序を乱さないように的確な「報・連・相」ができ、組織のルールを守って、指導者・管理者のもと、仕事の知識と技術取得に真摯に取り組んでいる。

《 キャリア形成支援制度に関するお問い合わせ先 》

(株)コマツ産業 東富山営業所 TEL : 076-411-9582 担当 : 深山 (フカヤマ)