

人材開発体系における各制度の説明

OJT

① 現職プロ化施策

● 新人指導主任

新人指導主任は、新卒入社者の職場での指導役をあらかじめ任命し、育成計画の策定と実行管理を行うことで、新卒入社者の早期計画育成を促進する制度です。

● 仕事ぶり評価

仕事ぶり評価は、職種別にプロの仕事ぶりを 20 項目に渡って明示し、半期ごとに自分の実際の行動に照らし、自己評価・上司評価を行うことで、その向上・達成を目指す行動（プロセス）評価です。

● OJT-MAP

OJT マップは、初任配属を中心とした若年層社員に対し、職種別に身に付けるべきスキル等を明確化し、その職種の担当者として成長（育成）していく指標となるものです。

● 育成考課制度

育成考課制度は、一般社員の計画的な早期育成を目指すもので、上司がスキル・キャリアの棚卸しと 3 年後の育成目標を明確化した上で、本人に対して今後経験すべきキャリアや身に付けるべきスキルを明確化し、意識付けと育成を行うものです。

② 適性配置制度

● キャリアロードマップ

キャリアロードマップは、系統別に業界で通用する「プロ」となるために経験すべき道すじを明示したもので、本人のキャリア志向と上司の配置立案の際に、重要な参考とするものです。

● キャリアチャレンジ制度

キャリアチャレンジ制度は、社員が定期的に自己のキャリア・スキル・挑戦意思を会社に登録し、上司の育成方針とともに、今後の配置計画における重要な参考とするものです。

● キャリアチャレンジ Advanced

キャリアチャレンジ Advanced は、現職にやや滞留している社員が、自己の成長と会社への更なる貢献を目的に、新しい能力が要求される環境／職務への挑戦を希望する場合、希望部門のニーズに適合すれば優先配置する制度です。

● 人材公募制度

人材公募制度は、会社のビジネスニーズと社員のキャリア志向の両立を図り、会社が公募した職務への応募者を選考の上、適材を優先的に配置する制度です。

Off-JT

① 選抜型研修

● 部門長キャリア・アップ研修／所属長キャリア・アップ研修／主事補キャリア・アップ研修／主事補受験者研修

選抜型の各研修は、それぞれの階層で選抜された優秀者が近い将来、より上位の役割を果たすことが出来る様、スキル向上を図る研修プログラムです。

② 階層別研修

● マネジャー多面評価制度

マネジャー多面評価制度は、現任の部門長及び所属長に対して、部下同僚からのいわゆる 360 度評価を行い、そのフィードバックを研修形式にて行う制度です。

● 新任マネジャー研修

新任マネジャー研修は、新しく任用された所属長に対して、カシオイズムを再認識した上で、マネジメントの基礎とともに、人と組織の活性化原理を体得させ、組織活力を最大限に発揮させることを意図した研修です。

● キャリア開発研修／フォロー研修／新入社員研修

若年層社員向けの各階層別研修は、カシオ社員としての基礎を学ぶ場であるとともに、自己のキャリア方向性を考える機会として、入社時・1 年後・3 年後にそれぞれ実施するものです。

③ スキル選択型研修

スキル選択型研修は、一般社員全般を対象として、業務遂行に必要な多様なスキルを効果的かつ効率的に体得できることを目的として制定したもので、様々な研修コースから必要なものを選択して受講できる研修体系です。

④ その他の Off-JT

● 技術系販売派遣制度

技術系販売派遣制度は、中堅の技術開発者に対して、顧客志向を再認識させることを目的とし、一定期間、大手量販店における店頭販売などを経験させる制度です。

● 先端技術セミナー

先端技術セミナーは、主に技術開発者に対して、革新的な製造開発・事業創造を成し遂げた他社イノベーターの事例講演を通じ、先端技術動向やトレンドの理解と、開発マインドの高揚・挑戦意欲の醸成を図ることを目的とした社内セミナーです。

表彰制度

① テクノパワー

テクノパワーは、技術開発者の活性化／技術の共有化と蓄積を目的として、技術の優位性／特許性／完成度等、社内先端技術の成果を表彰する場として毎年開催している技術展示会です。

② 社長賞

社長賞は、会社の事業拡大・発展に貢献した社員を表彰するもので、事業の拡大・発展に向けた創意工夫や改善活動によって、全社目標達成に大きな貢献があり、かつ新規性・発展性のある仕組み・手法が開発されているものが表彰されます。

③ 特許表彰制度

特許表彰制度は、優秀特許・発明・ライセンスの各分野で、技術開発者が申請した特許の質・量・収入を主な観点として審査の上、褒賞金を支給するものです。