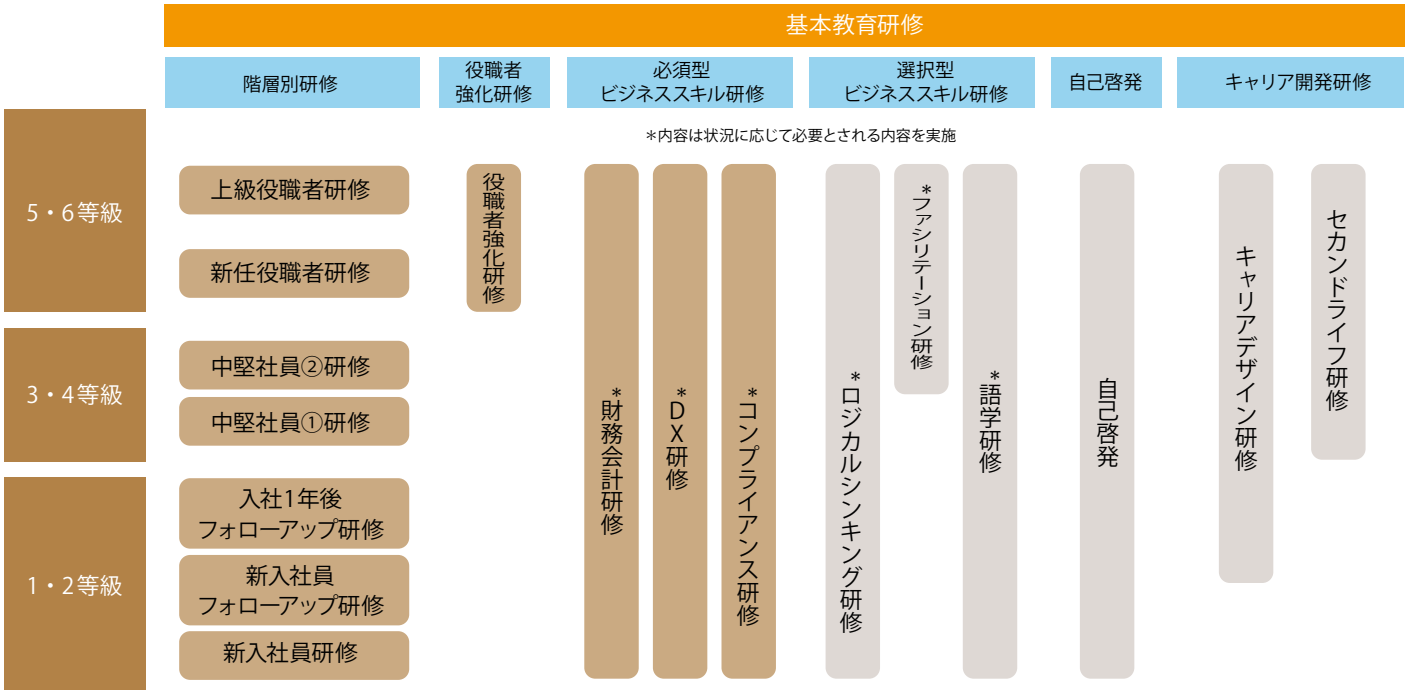
人財育成・採用

現状の課題と今後について

自律型人財、変革型人財、挑戦型人財を目指すべき人財像と定めて、階層別研修を中心に人財育成を行っておりますが、長期的な管理職の育成には、今後、強化が必要と捉えております。

そのため、研修体系を整備し、ならびにタレントマネジメントの基盤整備を推進しております。将来の管理職候補者の育成を目的として選抜研修等も強化していく予定です。

研修名	内容
新入社員研修	会社の経営理念の理解、実務を行うに際しての基本的知識、他部署理解を深める。
新入社員フォローアップ研修	入社後からこれまでの業務を振り返る。 ▶仕事の基本的な進め方を再確認する。 ▶悩みや不安を解消し社会人生活への前向きな発想とエネルギーを引き出す
入社1年後フォローアップ研修	・これまでの業務を振り返り、2年目社員に求められる役割を理解する。 ・仕事に対する不安・悩みの共有と解消に向けた対策をする。 ▶自律的な仕事の取り組みができるようにする。
中堅社員①研修	3等級の役割および周囲に対する影響力の理解を深め、早期から自律的行動をする意欲を高める。
中堅社員②研修	4等級としての役割および周囲に対する影響力を理解し、 将来のリーダーとして主体的に行動する意欲と成果に対する責任感を醸成する。
新任役職者研修	新任役職者としての役割認識（会社から経営資源を預かり、人材の育成を通じ会社の業績を向上させること）を深める。
上級役職者研修	上級役職者としてのあるべき問題解決、方向づけを学習する。



リファラル採用

当社のことをよく知る従業員からの紹介を通じ、当社の想いや取り組みに共感いただける人財に直接、アプローチすることができる制度です。幅広い採用活動を通じて人財価値の向上に積極的に取り組み、今後も持続可能な採用チャネルの確立を目指してまいります。