

従業員の能力の向上



企業にとって人がかけがえのない財産であることは
いうまでもありません。そして従業員の能力の向上は、
企業の成長にとって不可欠です。ビジネスがグローバル
化し、個人の価値観も多様化する中で、迅速な判断や多様
な視点、問題を解決する能力、専門的な知識などがより一
層求められる時代になっています。ここでは、ムラタが求
める人材像やそれを積極的に支援する教育・研修制度な
どについてご紹介します。

個人の能力を最大限に引き出す人材育成

ムラタでは、「自律した人材」、「独自性、チャレンジ精神を発揮する人材」、「CS(お客様満足)・連携を大事にする人材」を人材育成におけるキーワードと考えています。新入社員から管理職にいたるまでの各階層で、社員一人ひとりの能力開発を効率的かつ強力に支援する独自の教育システムの運用に努めています。例えば新入社員教育では、入社1年目から3年目を基礎教育期間ととらえ、複数回の集合研修、教育配属先でのOJT(職場内教育訓練)、通信教育、資格試験受験などを効果的に組み合わせ、ビジネス社会に通用する「プロ人材」として活躍できるための知識・スキルの習得に努めています。それ以降も各ステップごとの教育や職種別の職能教育を組み合わせ、知識や技術、マネジメント・管理能力の育成を促進しています。

マネジメントの中核となる管理職の教育

マネジメントにおける管理職の役割は、拡大・高度化しその重要度がますます高まっています。階層別教育の一環である管理職教育では、経営者と同じ視点に立ち、グローバルに事業を推進できるビジネスリーダーを育成す

るプログラムの導入や双方向のコミュニケーションを重視するコーチングスタイルなど、自らの能力とともに部下に対しても成長を促す教育により企業全体のレベルアップを図っています。

世界レベルの技術者の育成

ムラタを支える重要な要素のひとつには材料から完成品、生産機器などさまざまな分野における高度な技術があります。ムラタは、世界のトップレベルの技術を持つ人材育成に力を入れています。職能別教育の一環である技術教育は、科学的・実践的なものの見方と専門知識を修得し、自己の技術領域においてその力を十分発揮することができる技術者を育成することを目的としています。対象者は、技術系の全社員で年間のべ900回以上も開催され、一般的な技術の知識習得から始まり、特定の専門分野における実務レベルにいたるまで様々な内容で構成されています。また、ムラタの基幹技術のレベルアップを図るため、STEP(戦略的技術プログラム)と呼ばれる独自のオフライン活動と連携し、技術情報の共有化を進めています。

職制にかかわらず、技術の分野ごとに研究開発、ディスカッションを行う小集団活動のこと。

教育研修体系

	OJT		OFF-JT							
	小集団活動	改善報告活動	集合教育		派遣	自己啓発援助				
管理職		方針・目標管理	(階層別研修) [マネジメント層] 事業所長研修 / 新任部長研修 / 海外ローカルマネジャー研修 / ビジネスフレームワーク研修 / 新任管理職研修 / コーチング研修 / 開発設計マネジメント研修 他	(職能別研修) 技術教育 品質管理 製品安全 環境 製造監督 設備保全 機械計測・設計 IE・VE 情報技術 知的財産 安全衛生 営業・マーケティング 法務・コンプライアンス 国際業務 生産管理・物流 他	講演会	ビジネススクール 社外セミナー 学会 国内留学	海外研修制度	語学・公的資格奨励制度	社内報 推薦図書	通信教育講座
中堅社員										
一般社員			[一般層] 異業種交流研修 / 新任係長研修 / 中核リーダー研修 / 女性社員キャリアデザイン研修 / 中堅社員研修 / OJT指導者研修 他							
新入社員	1～3年目:社員必修教育研修									
	1年目:OJT指導者による育成計画・指導									
	入社時集合研修									