

労働慣行とディーセントワーク

研修・教育

基本的な考え方・方針

人事制度の基本的な考え方

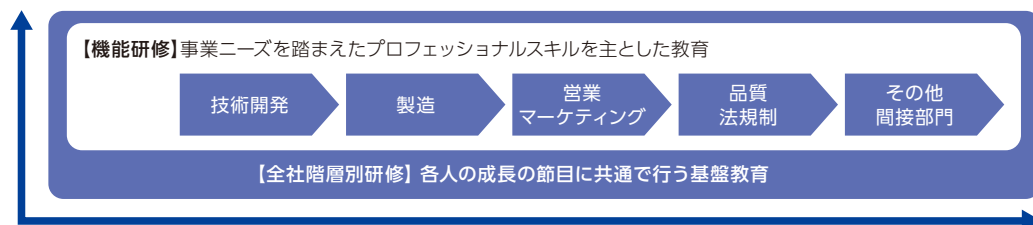
オリンパスは、最も重要な経営資源は「人」と考え、個を尊重するとともに、経営環境の変化にスピーディーかつシステムティックに適応できる組織を目指しています。そのためには、一人ひとりが豊かな社会性を備えた自立性ある職業人として自らを変革し、社会の変化に対応できるようになることが大切です。

また、こうした従業員の持つ意欲と活力を信頼し、その個性と能力によって達成した成果を正当に評価し、適正に処遇することも重要です。そこで、人事制度においては、個々の従業員に求められる成果や能力を能力開発ガイドラインとして定めるとともに、目標管理・評価制度(MBO-S)を導入して従業員の能力開発を支援しています。

推進体制

研修・教育推進体制

オリンパスは、2016年4月、国内グループ従業員の研修、キャリア開発に関わる戦略の立案から体系的なプログラムの企画・実施までを統括する「教育統括部」を設置しました。教育統括部では1年をかけて「研修体系」を刷新するなかで、全社共通で行う基盤教育としての「全社階層別研修」と、それを前提にして機能主体で実施するプロフェッショナルスキル研修や個別の状況に沿った研修プログラムを含む「機能研修」に分け、その内容と推進体制を明確化しました。そのうえで「全社階層別研修」については、中長期視点で効果的な研修が実現・実践できるようにすることを旨とし、今後5年をかけて、体系的で一貫性のある新規プログラムを順次企画し、既存の研修から移行していくこととしました。



制度・仕組み

目標管理・評価制度「MBO-S」※

オリンパスは、従業員が主体的に業務や能力開発のテーマを考え、目標に向かって成長していけるよう、独自の目標管理・評価制度「MBO-S」を活用しています。従業員は、半期ごとに上司と面談し、定量的・定性的な目標の達成度を確認するとともに、次の半期の目標を立てていきます。

こうした面談を繰り返しながら能力向上を図ることで、一時的な業績向上だけでなく、従業員個人と会社が中長期的な成長を目指し続けることができます。

※ MBO-S

「Management by objectives and self-control」の略称。対象者は海外を含むオリンパス(株)の正社員で非管理職の約6,000名。

能力開発制度「オリンパスカレッジ」

オリンパスは、これまで能力開発制度として「オリンパスカレッジ」と呼ぶ、「マネジメント関連研修」「ビジネス関連研修」「テクニカル関連研修」「グローバル関連研修」などで構成された年間250以上の講座を実施してきました。2016年度には、これらを、中長期視点での効果的な研修の実践を目指す「新研修体系」のコンセプトのもとに、「全社階層別研修」と「機能研修」に再構築しました。「全社階層別研修」は、全社共通で行う基盤教育との位置付けから、新卒入社時より順に必須研修として実施していきます。一方「機能研修」では、プロフェッショナルスキル開発にフォーカスした機能部門別の研修プログラムに加え、各個人の要望や状況に応じて選択受講可能な研修プログラムも実施しています。そして従来「オリンパスカレッジ」とは別管理で実施されていたeラーニングについても統合的な運用ができるように準備を進めており、社内研修の効果・効率のさらなる向上と、それによる能力開発の強化に取り組んでいます。

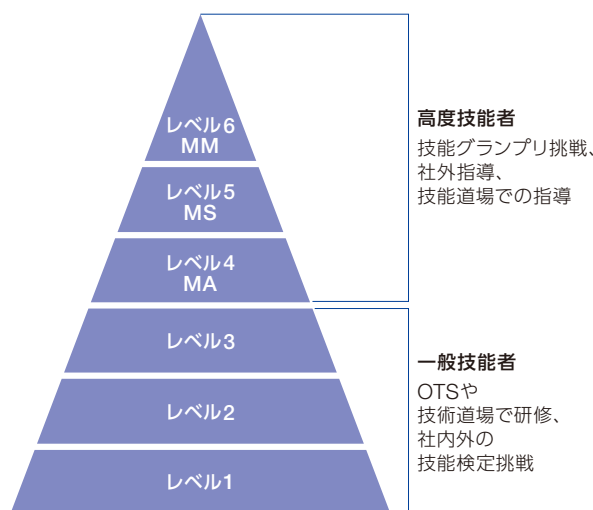
◎ 新研修体系の全体像

全社階層別研修			機能研修
資格別	役割別	年齢別	
経営職層研修	新任部長研修	定年前研修	プロフェッショナルスキル養成研修
	既存グループリーダー研修	50代研修	
	新任グループリーダー研修		
中堅研修 イノベーションマインド リーダーシップ・ファシリテーション など	既存チームリーダー研修	40代研修	
	新任チームリーダー研修		
若手研修	フレッシュマンリーダー研修		
	プロ意識の確立 (5年目)		
	組織貢献／課題解決の実践 (4年目)		
	実践コミュニケーション／課題解決の応用 (3年目)		
	役割意識／課題解決の基本 (2年目)		
	仕事・組織活動の基本 (1年目)		
	文章力・語学力 (内定者)		

ものづくり人材育成制度

オリンパスでは、製造現場の技能者を付加価値を生み出す重要な源泉と考えており、その技能レベルを6段階に区分し計画的にレベルアップを図っています。レベル1の新入社員からレベル3までを一般技能者とし、レベル4以上は高い技術技能を持つ「高度技能者」として認定します。レベル4を「Manufacturing Advisor (MA)」、レベル5を「Manufacturing Supervisor (MS)」、そして、最高位のレベル6を「Manufacturing Master (MM)」と称しています。新入社員からMMに至るまで、レベルに応じた育成を計画的に行っています。

◎ オリンパスの高度技能者育成制度の技能レベル



海外におけるものづくり人材の育成

オリンパスは、海外の製造拠点における人材育成を積極的に推進しています。たとえばデジタルカメラや顕微鏡製品を製造している中国の深圳工場では、レンズ研磨とレンズコーティングの工程で、日本の国家検定を参考に社内技能検定制度を導入しています。また、深圳工場とベトナム工場では、接着とはんだ付けの作業をするための資格認定制度として、日本の作業認定制度を導入しています。これらの取り組みにあたっては、日本の第一人者が現地に赴き、指導と認定試験を実施しています。