

「自ら考え、行動できる人財」を目指して 社員教育体系を再構築

京葉ガスは、平成22年より社員教育体系を再構築し、「自ら考え、行動できる人財(※)」の育成に取り組んでまいります。

当社は、中期経営計画「ほっと、人、あんしん。」プラン2010の重点課題の一つに「人材育成」を掲げています。エネルギー市場における企業間競争や環境問題への対応など、厳しい経営環境の中、このような社会情勢の変化に対応できる社員を育成するため、人材育成の基本方針や教育体系を抜本的に見直しました。

まず、基本方針として、社員が目指す人材像を「自ら考え、行動できる人財」と位置づけ、「意識」「意欲」「能力」「行動」の4項目においてそれぞれ「ありたい姿(目標)」を設定しました。「全体的な視点に立って、自分の役割を認識して行動する人財」や「仕事を通じた自分の成長を求めようとする意識を持った人財」など8つの目標を掲げています。

また、当社の社員として必要な15の能力要件も設定しました。「お客さまへの熱い想い」や「達成・成長志向」といった共通社員力や「文書作成スキル」や「コミュニケーションスキル」などの共通スキルで構成しています。

この新しい基本方針に基づき、入社時から5年目までを対象とした「基盤育成研修」のほか「年齢別研修」「昇格時研修」「役職別研修」の4つの必修コースに加え、「環境の知識」や「ロジカルライティング」といった自由に選べる選択型研修を設定し、教育体系を整えました。

新たな教育体系に基づき設計された「基盤育成研修」のうち新入社員を対象とした「入社時研修」は、期間をこれまでの1カ月から3カ月に変更して、社会人としてのマナーをはじめ、お客さま接点業務や合宿によるチームワークの能力アップを目的として実施しています。また、67人のマネージャーを対象に8月に実施予定の「マネージャー研修」では、部下育成能力の向上に特化した内容となっています。

京葉ガスは、お客さまや社会から信頼され選ばれ続ける企業「お客さま満足度NO.1 エネルギー事業者」の実現に向けて今後も人材育成に積極的に取り組んでまいります。

(※)社員は「財産」であるとの考え方から、人材を人財と表しています。

