

## 成長・活躍のステージ仕組み【育成の枠組み】

成長・活躍のステージ		トヨタ健保の 仕事の仕方 (問題解決)	成長・活躍のための仕組み	
専門性	人材育成			
<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">経営 管理 ・ 組織 運営</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">保健 事業</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">医療 保険</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">高齢者 支援 事業</div> </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center; margin-bottom: 10px;">マネジメント 研修</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center; margin-bottom: 10px;">チームリーダー 研修</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">ビジネスマナー 研修</div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center; margin-bottom: 10px;">昇格者 研修</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center; margin-bottom: 10px;">問題解決 テーマ発表</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">スキルアップ 研修</div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p><b>①自己申告制度</b></p> <p>どの分野で、どういう人物像を目指すかを考え、自分の意思を表明します。毎年の自己申告(4月)で、上司と本人でキャリア形成(自分の保有能力の棚卸、今後の育成計画、ローテーション等)の話し合いをします。</p> </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p><b>③職場先輩制度</b></p> <p>入社1年目の新入職員は、職場先輩が指導にあたります。その後も、職場先輩はOn/Offにわたり情熱をもって後輩指導にあたります。</p> </div>
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">ローテーションを踏まえつつ コア・キャリアを形成</div>			<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p><b>②ローテーション (異動)</b></p> <p>自己申告の結果を受けて、育成異動または最適人員配置に向けたローテーション(含む出向)を行います。</p> </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p><b>④エントリージョブ制度</b></p> <p>業務の基礎を修得するにふさわしい業務をエントリージョブと呼びます。新入職員はエントリージョブに従事します。</p> </div>