

トップ
コミットメントサステナビリティ
推進体制JFRの
マテリアリティ低炭素社会への
貢献サプライチェーン
全体のマネジメント地域社会との
共生ダイバーシティ
の推進ワーク・ライフ・
バランスの実現事業会社の
ESGの取り組み社外取締役
メッセージ

ガバナンス

データ集

「働きがい改革」の実現 ダイバーシティの推進 女性活躍推進 シニアの活躍推進 障がい者雇用 LGBT 人権 → 人財育成 イノベーション創出の推進

人財育成

従業員の教育

JFRグループは、従業員のキャリア形成のため、様々な教育を行っています。

新入社員に対しては、入社直後の新入社員研修をはじめ、入社後3年間に渡って初期キャリア形成のための「JFR大卒新入社員3年間育成スクール」を行っています。さらに、キャリア形成の節目と考える27歳の社員を対象にした「キャリア開発研修」を実施しています。

また、管理職研修として半期に1回、部長研修、マネジャー研修、さらに新任の部長・マネジャー職への新任研修を行っています。2017年からJFRグループ公募型研修も取り入れ、積極的に従業員が学べる機会を設定しています。

加えて、新たなスキルアップを目指して、外部団体への派遣、MBA派遣、外部研修等も積極的に行っています。専門的な知識やスキルを獲得する場の提供として、キャリアサポートカレッジ(通信教育講座含む)の専門知識講座の充実もはかっています。

また、新規事業の展開や組織の新設・再編に伴う新設ポスト等を中心に、社内公募制度を導入し、社員自ら希望する仕事に手を挙げるができます。その他、自己申告制度や節目面談、キャリアエントリー制度によるキャリアへの意思を表明する機会を提供しています。



JFR大卒新入社員
3年間育成スコー
ルの研修風景

2018年度従業員の研修参加延べ人数(連結)

	延べ人数
新入社員研修	94人
JFR大卒新入社員3年間育成スクール	551人
キャリア開発研修	81人
管理職研修	801人
新任管理職研修	91人
JFRグループ公募型研修	35人
キャリアサポートカレッジ	831人

※2018年度算定基準をもとに算出

次期経営人財の育成

JFRグループは、早期の人財発掘と育成が必要と認識し、基幹人財候補者を選定しています。次期経営幹部の候補の育成として、2017年から「JFR塾」による重点的育成プログラムを実施しています。「JFR塾」は「JFR経営塾」(次期経営陣幹部候補)、「JFRマネジメント塾」(次期部長候補)、「JFRリーダー塾」(次期マネジャー候補)の3つの段階で構成し、中長期にわたる経営人財輩出の仕組みを構築しています。

計画的・戦略的な配置を行うことに加え、経営者視点の醸成や、経営トップの問題意識の共有化、戦略策定のトレーニングなどによって、次世代基幹人財の早期育成を目指しています。

JFR塾による役員、部長登用者数
(2017年～2019年8月末、連結)

「JFR経営塾」(次期経営幹部候補)	4人登用
「JFRマネジメント塾」(次期部長候補)	12人登用