

教育・研修

大林ファシリティーズでは、企業存続のための最重要課題と考え、社員教育に力を注いでいます。

目指す人物像

教育・訓練を通じて次のような人物を育成することを目指しています。

- 法律やルールを熟知し、良識を以って適切な判断ができる人
- マナーと礼節をわきまえ、明るく仕事に取り組む人
- 高度な技術と見識を有し、常に学んで成長しようと努力する人
- 他人任せにせず、あきらめず、工夫して責任を持ってやり抜く人
- 常にお客様の視点で考えて、誠実に行動し信頼を得る人
- 共に働く仲間と協力して、組織の力を高めることができる人



人材育成の施策

◇指導員制度

新たに採用された職員等が即戦力となれるよう、所属長が指導員（先輩社員）を選任し、重点的な OJT の実施を可能にしている制度です。

◇社外講習会

業務上必要として認められた講習会は、受講費用等を会社負担で受講することができます。

◇資格取得支援

・受験対策

重点奨励資格のうち対象資格の受験予定者に対して、講習、実技演習、予想問題の出題などの支援を実施しています。

・資格取得報奨金

ご入社後に対象資格を取得した際に資格取得報奨金を支給しています。金額は資格によって異なります。

・資格保有手当

ビル管理や建築の重点奨励資格のうち、当社において特に重要としている対象資格を保有する社員に対して、毎月資格保有手当を支給しています。金額は資格によって異なります。

・資格取得に伴う費用の支給

必修資格・基本資格の受験費用や交通費は、合否の結果に関わらず支給しています。会社が定めるそのほかの資格(自己啓発資格)の受験費用は、合格の場合のみ支給しています。

◇通信教育

資格取得対策や自己啓発講座など幅広いメニューを用意しています。自分のペースに合わせて時間を有効活用しながら学習することができます。会社が指定しているコースについては受講費用の補助もあります。

◇階層別研修

各階層において習得、理解することが望ましい知識を習得するため、会社や大林組が主催する階層別研修を用意しています。入社後すぐに実施する新卒新入社員研修や、3～4年目を対象とする若年層研修、役職者向けの研修があります。



◇意見交換交流会(入社後アフターフォロー)

入社年度末に役員を交えた意見交流会を開催しています。意見の交流はもちろん、親睦を深めるための懇親会も併せて実施しています。

◇スキルアップローテーション

ビル管理職と事務系総合職の若年層を対象に、経験と知識の幅を広げることを目的として、3~5年ほどの期間で部門や管理事務所の異動を実施しています。

◇業務レベルチェック制度

年に1度、個人の習熟度をチェックし、一人ひとりの強み、弱みを「見える化」することで強みの伸長と弱みの克服を図り、業務レベルをバランスよく向上させることを目的とした制度です。

◇人事課ヒアリング(入社後フォロー)

新卒新入社員を対象に入社から半年後、一年後に人事部門にてヒアリングを実施しています。配属後に感じているギャップや悩み、要望等を把握し、会社全体としてアフターフォローをしています。

◇大林グループ研修

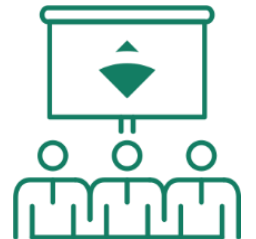
多角的な観点から実例も交えて学ぶ独占禁止法遵守研修や、組織のリーダーとしての活躍を目的とした上級管理職研修などグループ全体での研修も実施しています。

◇建築事業部において大林組の工事現場見学や研修

グループ会社である大林組の工事現場を見学したり、現地で研修をしたりすることで、現場で活用できる施工管理・考え方などのスキルアップができます。

◇建築事業部門において大林組への出向による教育

グループ会社である大林組に出向し、大林組の部門や現場で実際に業務を行いながら、建築に関する様々な業務経験を学ぶことができる取り組みを実施しています。



自社研修センターを備え、知識・技術スキルの向上を図っています。

教育・訓練センターでは訓練用設備を設置し、実践的な訓練を行うことにより、設備員のビル管理業務レベルの向上を図っています。実際に設備を用いて訓練をしたり、資格試験の実技練習を行います。

