

事例

63

企業データ	
産業分類	運輸・通信業
資本金	21億円
労働者数<企業全体>	2,148人
労働者数<当該事業所>	27人
企業規模	大企業
キャリア形成促進助成金 における利用給付金	訓練給付金
キャリア形成促進助成金 の受給資格認定の有無	有

事業内職業能力開発計画

1 計画の基本方針

① 経営理念・経営方針

公共輸送機関としての使命を果たすべく「安全輸送」と「地域貢献」を基本理念とする。

利用する人が何を求めているかを鋭く察知するマーケティング力、新しい魅力を具体化するコーディネート力、クリエイティブの向上に常に取り組む姿勢を持ち続けている。

安全性向上のために最新の技術を取り入れ、お年寄りや身障者の方々にも極めて優しい車両や設備の導入等、各種取組にも全力をあげ、お客様の幅広いニーズに積極的に応えられる企業体質づくりを進めている。

② 人材育成の基本方針・目標

安全輸送とサービスの向上のため、人員構成の大部分を占める乗務員教育の強化をめざす。

規制緩和も実施され、今後ますます良質な接客サービスが求められてくるなかで、全社的な統一認識を図り、より実践的な教育を行う、又、その乗務員を管理する運行管理者のあり方・意識を統一し、業務遂行において効果的な指導や自主的対応ができるよう教育体系の整備を行う。

乗務員・観光ガイド・整備員等、さまざまな職種の社員に対する管理者的な役割を果たす事務員に対しても幅広い知識を身に付け様々な経験を積み、管理能力向上を図り、又、如何なる部門でも十分に活躍できる人材の育成を図る。

2 配置その他の雇用管理に関する配慮

① 昇進昇格、人事考課等に関する事項

社員の勤務実績を公平・公正な視点で評価し処遇することで、社員一人一人がやる気を起こし、自己の改善や仕事の向上につなげ、職場が活性化することを目的に行う。

② 人事考課の内容

事務員・乗務員・観光ガイド・整備員の職種別に分け、大きく「保有能力」と「発揮能力」の二つの面から考課を行う。

項目としては、勤務態度や意欲を評価する「情意考課」、仕事の遂行度、達成度を評価する「成績考課」、知識・技能等基本的な能力、判断力、企画力等習熟能力の評価である「能力考課」の観点から総合的に判断する。

現在、会社として各社員に何を期待しているか、どのような要素を評価することが労働意欲、生産性の向上につながるか等の観点から職種別にウエイトの置き方を設けている、人事考課の結果は「昇給」、「昇格」、「賞与」、「登格」、「異動配置」等に活用される。

3 職業能力の明確化と明示

① 教育訓練の階層別訓練としては、大きく次の4つに区分する。

新入社員研修、中堅社員研修、管理監督者研修、幹部社員研修

② 職種別としては

1) 事務職（運行管理者含む）

幅広く、専門的な知識・技能を身に付ける実務的な研修、管理監督者としてあらゆる部門で適切な指導や効果的な職務が遂行できるような研修も実施する。

2) 乗務員

基本理念ともなっている「安全輸送」遂行のため事故防止に関する研修を実施する。

3) 整備員

整備管理者研修、検査主任者研修等に参加し、又整備技術の向上・習得のために各専門的な研修会にも参加する。

4) 観光ガイド

幅広い知識、見聞を習得し、職務を遂行するため、専門講師による接遇講座や研修を実施する。

③ 教育訓練体系（別紙）

4 事業主が行う教育訓練（訓練給付金関係）

*1 研修コース名 「幹部社員社内研修」

① 目的

職場改善の進め方、部下の指導のあり方等を確認、習得し、職場を活性化させ、職場社員が生き生きと働きやすい組織づくりに努める。

② 内容

現状分析をお互い聴きあい、それぞれの新しい職場目標と個人目標の設定の支援をする。その目標を達成するためのマネジメントの習得や自立的なメンバーを育成するコーチング方法を深め、職場活性化につながる実践力やスキルを身に付ける。

③ 得られる技能、知識その他の能力の内容及びレベル

目標→手段の展開を図り、職場のメンバー全員が目的、目標手段も共有化し、全員の能力を発揮して目標達成が可能となるマネジメントを習得できる。一組織の中で協動的な人間関係を構築するプラ

ンナーとしての能力も得る。

- ④ 対象者の要件
各部門で統率する立場にある管理監督者
- ⑤ 対象者の選定方法
上記該当者全員を対象とする。
- ⑥ 修了後の能力向上評価方法
当該対象者の職場の活性化や自身の能力向上の状況を把握し、評価等を行う。

*2 研修コース名 「中堅社員社内研修」

- ① 目的
日常実務の中心者として、業務遂行上の問題点、改善策について検討、解決する能力を習得し、実践する。
- ② 内容
日頃の業務を行ううえでの問題点を検証し、改善するための手段やコミュニケーションの大切さを学び、自己の責任を認識しながら職場活性化を推進する中心人物となり得る能力を習得する。
- ③ 得られる技能、知識その他の能力の内容及びレベル
職場の仕事の分担や役割において、現状と問題点を見つけ効率的に業務が遂行できるよう、改善策の具体的な提案、実践をする能力を発揮する。
- ④ 対象者の要件
各職場の入社3年目以降～係長クラスまでの中堅社員
- ⑤ 対象者の選定方法
上記該当者のうち、所属部課長が推薦したものとする
- ⑥ 修了後の能力向上評価方法
受講者の職場での行動の活性化や自身の能力向上の状況を把握し、評価等を行う。

*3 研修コース名 「運行管理者研修」

- ① 目的
組織構成人員の大部分となる乗務員を管理する運行管理者の立場・役割を認識し、指導力を習得する。
- ② 内容
運行管理者が抱える問題点を取り上げ、検討・解決策を講じた上で現状を解決し業務遂行において効果的な指導や自主的対応ができるよう研修する。
その上に立つ課所長を交え、相互啓発を行い、組織のコミュニケーション能力を習得する。
- ③ 得られる技能、知識その他の能力の内容及びレベル
運行管理上、より安全な輸送をサポートする役割を向上させ課所長と乗務員とのパイプ役、乗務員の指導者として技能を修得し、円滑な職場作りの中心者となる。
- ④ 対象者の要件
現業部門の運行管理者

⑤ 対象者の選定方法

上記該当者全員

⑥ 修了後の能力向上評価方法

管理者としての指導力や自身の能力向上の状況を把握し、評価等を行う。

教育訓練体系

区分	職種別教育				観光ガイド	
	階層別教育	事務職	運行管理者	乗務員		整備員
新入社員	新入社員集合研修	新入社員美務研修 新入社員パソコン研修 新入社員マナー研修		新規採用乗務員研修 勤続5年乗務員教育 新規高速便担当乗務員教育 新規貸切担当乗務員教育 責任事故発生乗務員教育	新入社員整備研修 特定化学物質等作業主任者講習 車両系建設機械講習 等	ガイド教育(1~2年目) 接遇講座 入社5年目研修
中堅社員	中堅社員研修	新入社員フォローアップ研修 労働通信教育受講 衛生管理者免許試験準備講習会				
管理・監督者	監督者研修	係長研修 課長研修 所長研修	運行管理者基礎講習 運行管理者一般講習 運行管理者研修	勤続10年乗務員教育	危険物取扱主任者講習 整備主任者一般研修 整備主任者技術研修 整備管理者等定期研修	
幹部社員	幹部社員研修	幹部社員研修				

