

企業データ	
産業分類	運輸・通信業
資本金	2千万円
労働者数<企業全体>	175人
労働者数<当該事業所>	4人
企業規模	中小企業
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

物流の少量、多品種化と低賃金を余儀なくされる時代の中、効率配車はもとより、一貫輸送、共同配送、在庫管理等、あらゆる視点から顧客ニーズに対応すべく、付加価値を探し出し、“創造性”、“革新性”を重視した企業経営を目指す。

② 人材育成の基本方針・目標

運送業として、IT化により、効率配車、在庫管理の技術の向上を図る。

企業の発展を目指すのみならず社員個々の職業生活を送る為にも各人の資質の向上、キャリア形成に対する意識を啓発し、幅広い事業展開が出来るよう、人材の育成を図り、社員個々の能力を最大限に発揮し得る教育機会を整備する。

2 配置その他の雇用管理に関する配慮

① 昇進昇給・人事考課等に関する事項

社員が「生きがい」を持って働ける職場環境を目指すとともに、社員個々人の実務経験及び特性を社員自ら把握し、職務能力の開発・向上を自ら図るよう従業員一人一人の資質の向上を目指す。

② 人事考課システムとしては

運行管理者を中心に選出し、それぞれの職場において必要な能力を引き出すことの出来る社員を、本社・営業本部・各営業所所長の推薦で選出する。

3 職務能力の明確化

① 教育訓練の階層別訓練としては、次の4つに区分する

新入社員研修、中堅社員研修、監督者研修、管理者研修

② 職能別としては

1) 全社員の安全教育を徹底する

2) 経営部門

事務・営業職に係る基礎・応用などの専門的な研修を実施すると共に、効率的な配車をできるように、それに関する研修を取り入れる

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 「5Sを活用した現場改善」

① 目的

貨物自動車運送業が激化する中で生き残って行くための一つの手段としての荷卸現場や工場内での安全環境の徹底を図るため

② 内容

容易に活かせる現場改善の手段として5Sを取り上げ、その考え方や自社に導入するための問題点、定着させるための留意点等を実際に活用している企業現場での意見交換を交える

③ 得られる技能・知識その他の能力の内容及びレベル

5Sの必要性及び現場リーダーとしての役割等

④ 対象者の要件

運行管理者

⑤ 対象者の選定方法

受講経験者からの推薦

⑥ 修了後の能力向上評価方法

営業本部及び営業所所長での評価

* 2 研修コース名 「運送業の経営戦略」

① 目的

輸送システムの改善・コストの低減、環境問題への対応を図ると共に、ITを上手く活用して効率的な経営を行う方法を学ぶ

② 内容

事業者の資格の免許制から許可制への移行、排気ガスの規制要請、荷主の物流コストの見直し等、業界を取り巻く環境が一段と厳しさを増してきているが、ITの進展により、従来では困難と思われたビジネスチャンスを掴む

③ 得られる技能・知識その他の能力の内容及びレベル

輸送システムの改善と輸送コストの低減等

④ 対象者の要件

運行管理者

⑤ 対象者の選定方法

受講経験者からの推薦

⑥ 修了後の能力向上評価方法

営業本部及び営業所所長での評価

教育訓練体系

区分	階層別教育	職能別教育			安全教育	QC教育	自己啓発
		営業・事務	技術	技能			
新入社員	新入社員研修	ビジネス研修			新入社員安全研修		
中堅社員	中堅社員研修	事務内関係の研修 5Sを活用した現場改善 経営戦略の研修			フォローアップ 運転業務研修 クレーン 運転業務研修 玉掛け業務研修		
監督者	運行管理者研修 衛生管理者研修	運行管理者研修 衛生管理者研修			安全衛生推進者研修		
管理者	管理者研修 経営幹部研修	管理者研修 経営幹部研修					

事例

95

企業データ	
産業分類	運輸・通信業
資本金	16百万円
労働者数<企業全体>	120人
労働者数<当該事業所>	120人
企業規模	中小企業
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	無

1. 経営理念・経営方針に基づく人材育成の基本方針・目標

現在のところ我が社には、社員の能力向上のための明確な教育システムがなく、習うより慣れよの方式で突き進んできた感
は否めない。

今般新たに、「社会に貢献できる体制」を確立し、お客様のニーズに
応えられる高付加価値の提供や輸送品質の向上等、物流サービスの向上を目指したい。

まずは、

仕事に対する、より深い知識や問題意識をもち、常に向上心をもって”行動する社員”の育成と、物流事業におけるスペシャリストの育成を目標に、計画的かつ継続的な教育訓練を実施する。

そのために、

明確な社員教育システムの構築により、効果的な教育を、体系的に実施することにし、生涯職業生活の安定を図るための主体的なキャリア形成（自己開発）に取り組む社員には、平等に研修機会付与の支援を行う考えである。

「人材育成は欠かせない経営の基盤」として、企業内の効果的人材の活用が課題となる。

今回作成した「社員教育計画書」に基づく一貫した教育によって、キャリア形成イコール企業の発展であることを強調し、人材育成の基本方針とする。

2. 昇進・昇格、人事考課に関する方針

- 1) 営業部門においては、営業知識・営業技術・営業管理の能力を有する者で、社長が認める者をそのランクに応じて、主任・係長・課長補佐・課長として評価・昇格させる。
- 2) 事務部門においては、総務・経理の総合職、運行管理能力等を有する者で社長が認める者をそのランクに応じて、主任・係長・課長補佐・課長として評価・昇格させる。
- 3) 整備部門においては、専門性・経験等、より高度の技能を有する者で、社長が認める者をそのランクに応じて、主任・係長・課長補佐・課長として評価・昇格させる。
- 4) 乗務員においては、資格技能・経験・安全運転能力等に応じ、グループリーダーとして指定するほか、主任・係長・課長補佐・課長として評価・昇格させる。

3. 職務に必要な職業能力

区分	No	科目	教育訓練対象						研修形態			派遣機関	(備考)			
			関連部署			対象者			社内研修	派遣研修	自己啓発		専門	配転	再就職	
			運輸	整備	事務	新人	中堅	管理								
法的資格・免許	1	大型自動車免許1種	○				○				○			○		
	2	大型自動車免許2種	○				○				○					○
	3	クレーン免許	○				○				○			○	○	
	4	2級ガソリン整備士		○			○				○			○	○	
	5	2級ディーゼル整備士		○			○				○			○	○	
	6	LPG取扱い資格者		○			○				○			○	○	
	7	車両整備検査員資格		○				○			○			○		○
	8	危険物取扱い乙種4類			○	○	○				○			○		○
	9	冷凍機械取扱い資格者			○		○				○			○		○
	10	ガス溶接士		○			○				○			○		
	11	電気溶接士		○			○				○			○		
	12	フォークリフト運転	○	○	○	○	○	○			○			○		
	13	玉掛け技能	○				○				○			○		
	14	各種建設機械運転士	○				○				○					○
	15	けん引免許	○				○				○			○	○	
管理能力	1	運行管理者	○		○					○				○		
	2	衛生管理者	○	○	○					○				○		
	3	安全管理者	○	○	○					○				○		
	4	物流管理	○							○				○		
	5	倉庫管理	○		○		○	○			○			○		
	6	人事管理			○			○			○			○		
	7	経理能力			○		○				○			○		
	8	安全運行	○	○	○	○	○	○		○	○			○		
	9	パソコン技能			○	○	○				○			○		
	10	職業能力開発協会推進者講習会			○			○			○			○		
	11	職業能力開発協会経験交流プラザ			○			○			○			○		
自己啓発	1	接客接遇	○	○	○	○	○			○	○					
	2	ビジネスキャリア			○	○	○	○			○					
	3	パソコン講習	○	○	○	○	○	○			○					

4. キャリア形成支援の目的と要件

1) 教育訓練の目的

- ① 社員の遵法精神・接客マナー・安全管理等の意識改革を施す。
- ② 法的に必要な必須資格免許の取得推進と技能技術の向上を図る。
- ③ OA機器の運用・管理について、実用的な知識と技能の習得向上。
- ④ 自己の責任の基にキャリアを形成する。

2) 教育訓練の内容

- ① 免許・資格取得に必要な知識、技能の向上。
- ② OA機器を活用して各種事務ができる。
- ③ 運行管理等、資格の取得に必要な知識。
- ④ ビジネスキャリア制度の活用で幅広い知識を得る。

3) 教育訓練によって得られる技能知識、能力内容及びレベル

- ① 各種車両の運転が安全かつ迅速にできる。
- ② OA機器を活用して各種事務ができる。
- ③ 運行管理等の資格を取得し、従業員を指導できるスキルを得る。
- ④ 最新の知識を学び、仕事のよりよい方法や改善力を身につける。

4) 教育訓練の対象者の要件

- ① 業務に必要な資格・免許の取得は、入社1年以上の者で当該業務に従事している者。
- ② 運行管理者等管理能力に関する教育は、入社1年以上の者で当該業務に従事している者及びその補助者。
- ③ 安全運行、接客接客、パソコン技能等、一般的知識・技能に関する意識改革は全社員。
- ④ ビジネスキャリア制度は、経験3年以上の者。

5) 教育訓練の対象者選定または選抜の方法

- ① 教育訓練対象者の中から希望者全員(但し、定員枠を超えた場合は、次年度で優先的に受講させる。
- ② 安全運行等意識改革に関する教育は全員。

6) 教育訓練修了後の能力向上の評価方法

- ① 免許・資格を取得したことで一つの評価とする。
- ② 部外で実施する技能検定の受検機会を与え評価する。
- ③ ビジネスキャリア制度認定試験合格は評価。
- ④ 評価は 7. 評価基準にて

5. 職業能力開発 基本体系図

運輸部門			整備部門			事務部門			
新人	中堅	管理者	新人	中堅	管理者	新人	中堅	管理者	
	大型自動車 免許1種		フォークリフト 運転	2級ガソリン 整備士	車両整備 検査員資格	危険物取扱い 乙種4類			
	大型自動車 免許2種			2級アイゼン 整備士				冷凍機械	
	クレーン免許			LPG取扱い 資格者					
	けん引免許			ガス溶接士					
	玉掛け技能			電気溶接士					
	各種建設機械								
フォークリフト 運転									
法的資格・免許		衛生管理者		衛生管理者	衛生管理者			衛生管理者	
		安全管理者		安全管理者	安全管理者			安全管理者	
		物流管理						運行管理者	
		倉庫管理		倉庫管理	倉庫管理		倉庫管理	倉庫管理	
							経理能力	人事管理	
管理能力	安全運行								
						パソコン技能		職業能力開発 協会推進者講習	
								職業能力開発 協会経験者講習	
自己啓発	接客接遇								
							ビジネスキャリア		
	パソコン講習								

6. 評価基準

- 1) 入社歴；1年につき評価点 2点
- 2) 無事故歴；1年につき評価点 2点
- 3) 各種免許に応ずる評価点

免許の種類	評価点	免許の種類	評価点	免許の種類	評価点	免許の種類	評価点
大型	2	3級整備	2	整備検査員	10	運行管理者	5
けん引	4	2級整備	4	危険物乙4	2	安全管理者	5
クレーン	4	1級整備	6	その他1件につき	1	衛生管理者	5
ユニック	2	LPG取扱い	2				
玉掛け	1	溶接	2				

- 4) 仕事に対する適性度・能力

評点項目	積極性	協調性	能率性	服装・態度	接遇接客	安全管理	倉庫管理	人事管理	評点小計
1									
2									
3									
4									
5									
評価点 換算	評点	10点未満		10～17	18～25	26～33		34～40	
	評価点	1		3	6	12		20	

- 5) 総合評価

評価点合計	評価ランク
20点以上～30点未満	主任
30点以上～40点未満	係長
40点以上～50点未満	課長補佐
50点以上	課長

- 6) 評価に関わる事項

- ① 評価ランクに応ずる、昇(降)格・昇(減)給の最終決定は、役職者会議において上申し、審議の後社長が決定する。
- ② 仕事に対する適正度・能力が、評価点3点以下の者は上申しない。
- ③ 総合評価で、評価ランクに達しない者でも、特に必要と認めた者は上申する。

7. 年間計画（年度毎設定）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
上 期			★フォークリフト運転技能講習会 1名	★フォークリフト運転技能講習会 1名 ★運行管理者等基礎講習 1名 ★積降し作業指揮者安全教育 2名	★職業能力開発推進者講習会 1名 ★クレーン(玉掛け)運転技能講習 1名	★フォークリフト運転技能講習会 1名 ★交通労働災害防止担当者教育 2名
下 期	10月	11月	12月	1月	2月	3月
	★フォークリフト運転技能講習会 1名	★フォークリフト運転技能講習会 1名	★クレーン(玉掛け)運転技能講習 1名 ★運行管理者等講習 2名	★フォークリフト運転技能講習会 1名		

