

# (13) 株式会社むさし小金井自動車教習所

## 導入している制度



正社員登用



共通の処遇



能力開発



その他



## ポイント

- ・ 団塊世代の漸次退職を見据えた、教習指導員の新規採用に当たり、研修生（アルバイト）から有期契約社員を経て、正社員へ登用する仕組みを導入。マンツーマン教習という適性評価が難しい職種ながら、段階を踏みつつ、働きぶりや人物像を慎重に見極められることが可能に。
- ・ 結果として新卒・未経験や女性パート等も採用しやすくなり、人材の若返り・多様化で営業力アップも。

### 1. 正社員登用制度の内容

#### (1) 制度導入の経緯と仕組み

団塊世代の漸次的な定年退職を見据えた2005（平成17）年<sup>\*1</sup>より、同社は研修生（アルバイト扱い・1年未満）<sup>\*2</sup>から、有期契約社員（「契約社員」と呼称・1年以上勤務）<sup>\*3</sup>への採用を経て、おおむね1年間、勤務態度等を観察した上で、正社員（総合職）への登用可否を最終的に判断する、一連の仕組みを導入した（図）<sup>\*4</sup>。

#### (2) 選考方法

正社員への登用選考に当たっては、契約社員としての採用から11か月経過時点で、その間の就業状況に基づく適性、能力や勤務成績等を洗い出す。就業状況に基づく適性・能力については、グループ長（教習指導員5～6人を束ねるリーダー）や技能指導係長、教習課長等に具体的にヒアリングする。勤務成績に関しては、生徒のアンケート評価等を考慮する。

こうした結果を基に、本人と面接を行い、正社員登用を希望するか、フルタイム勤務<sup>\*5</sup>が可能か、登用後はどのような姿勢で仕事に臨みたいか等を確認する。その上で幹部会議に諮り、総合的な評価で最終判断を下す。

### (3) 登用実績

仕組みの導入からこの間、対象となった契約社員17人中、結果的に正社員へ登用されなかったのは、親の介護でフルタイム勤務ができない、という1人（事情解消まで引き続き有期契約社員として勤務中）のみである。というのも、契約社員へ採用した時点で、同社としては貴重な正社員候補人材と考えており、1年間の勤務で何か問題が見つかった場合にも、その多少に応じ3か月あるいは6か月間、有期契約を延長するなどして改善を求め、最終的には希望者全員が登用されるよう配慮している。

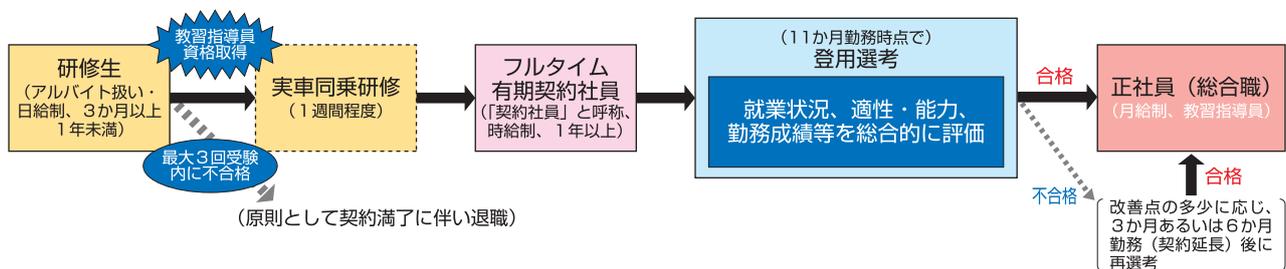
### (4) 登用後の処遇

契約社員として既に月200時間程度の教習をこなしていた場合、大幅にアップするわけではない（月給25万円程度）。ただ、契約社員は時給制のため、閑散期は残業量が極端に減少して月収も落ち込むが、正社員になると月給制への移行に伴い収入が安定。また、正社員への登用後3年目から、退職金制度も適用になる。

### (5) 制度導入の効果

こうした仕組みの導入により、同社は、資格取得から一人前の教習指導員へ育成しつつ、団塊世代の定年退職に応じて随時必要になる、正社員補充人材の計画的な育成・確保（それによるスムーズな世代交代）に漕ぎ着けた。また、マンツーマン教習という客観的な評価が難しい職種だけに、契約社員として1年間の勤務を経ることで、生徒から実際に寄せられる評判や、直属上司が観察した働きぶり・人物査定等を交えて最終判断できるようになったメリットは大きい。結果として、新卒・未経験や女性パート等を含めて採用しやすくなり、男性中心で高齢化が進んできた業界にあって、人材の若返りや多様なバックグラウンドを持つ人材確保につながっている。生徒からの評判も良く、営業力向上に一役買っているという。

## むさし小金井自動車教習所における正社員登用の仕組み



※1 これまで同社は、不安定な雇用形態に教習指導という責任ある業務を任せることに抵抗があったため、研修生で教習指導員資格を取得した直後から、正社員へ採用する仕組みを運用してきた。だが、少子化や免許離れ等による受講者の減少、それに伴う値下げ合戦等競争の激化、収益性の低い高齢者や配送・旅客職向け教習等のウェートの高まり等、自動車教習業界を取り巻く環境がめまぐるしく変化する中、教習指導員についても有期契約社員の活用が徐々に普及し始め、同社としても団塊世代の一斉退職に伴い、正社員補充人材の着実な育成・確保が課題になってきたことから、他社の事例に倣い導入に踏み切ったという。

※2 要普免（AT限定不可）、取得後1年以上の乗務経験あり（交通事故・違反なし）を対象に募集。3か月契約で、更新上限3回まで。研修生の期間中は、受講・受験費用全額同社負担で、教習指導員資格の取得に専念する。8：30～17：00勤務（日給制6,000円）だが、講習会を受講したり自主的な学習

- に主眼が置かれ、公安委員会資格審査（年3回程度実施。運転技能、面接、道路交通法、教員知識等10科目にわたる試験で構成）の合格を目指す。なお、繁忙期のみ事務等補助を行わせることがある。
- ※3 合格後は、ベテラン教習指導員による実車同乗研修（接客ノウハウ等の伝授、1週間程度）を経て、有期契約社員に採用する。1年契約更新で、8：30～17：30勤務。時給制（基本900円＋教習手当（1時限当たり460円））。教習指導のほか、営業支援等につく。
  - ※4 内規で運用しているが、有期契約社員には、その仕組みを雇入れ通知書で明示している。
  - ※5 毎日の就業は、8：30～17：30をコアタイムとして2時間15分の残業がある（年間変形労働時間制）。

## 担当者からのメッセージ

正社員登用制度を導入した結果、会社として一番大切な人材を育て、一緒に成長することができています。契約社員から正社員になることにより、仕事への「やる気」そして「責任感」が増し、お客様に対してより喜ばれる社員に成長しているようです。

環境の変化に合わせ、人材の採用・教育も変化させることが重要であり、弊社も試行錯誤しながら導入しましたが、今後においても、採用や社員教育制度をより充実させていきたいと思っています。

安全な交通社会の創造の為、お客様と社員そして会社がお互いWIN-WIN-WINの関係を築き、より効果的なお客様に満足して頂ける交通安全教育を今後とも続けていきます。

## 事業所の基礎データ

最近の売上高 (過去3年間、変動 が少なければ直近)	2008(平成20)年3月		2007(平成19)年3月		2006(平成18)年3月	
	421百万円		442百万円		424百万円	
新規学卒採用 の実績と動向	平成20(2008)年3月		中途採用人数		過去3年間	
	0人				19人	
従業員数	総数	うち、 正社員数	うち、 非正社員数	うち、 有期契約 労働者数	うち、フルタイム (1週間の所定労働 時間が通常の労働 者と同等の者)	
	47人	33人	14人	14人	7人	
フルタイム有期 契約労働者の 1契約期間等	期間	平均更新回数				
	1年	1.1回				