

事業内職業能力開発計画（個票）

○事業内職業能力開発計画に求められる内容

2 従業員のキャリア形成に即した配置その他の雇用管理に関する配慮

- ・従業員の配置に係る基本的な方針
- ・従業員のキャリア形成に即した配置等雇用管理の具体的な内容

○キャリア形成促進助成金の受給のために必要な事項（以下の内容）

昇進昇格、人事考課等に関する事項

営業及び総務・設計・工事・管理等各部門に分け、部門毎にリーダーを選任した後、知識・技能・技術・態度等を加味し、選任した各リーダーと検討し下記階級に分ける。

- 1) 新入社員 …… 指導を受ければ仕事ができる。
- 2) 一般社員 …… 自分で判断して仕事ができ、且つ全般的視野で新入社員への指示も出来る。
- 3) 管理職 …… 新入社員及び一般社員に教育・指導が出来る。

【営業部】

- ・ 営業活動情報の収集分析及び顧客先営業
- ・ 見積計画・管理の推進等

【総務部】

- ・ 自社の収益性・生産性・安全性・成長性の分析等の経営分析をする
- ・ 教育訓練等の計画を立て推進する

【設計部】

- ・ 習得した知識・技能及び技術を生かし、CADによる施工図面の作成

【工事部】

- ・ 現場に必要な知識・技能及び技術の習得を生かし、管工事の施工管理を行う

【管理部】

- ・ 現場に必要な知識・技能及び技術の習得を生かし、浄化槽維持管理業務を行う

事業内職業能力開発計画（個票）

○事業内職業能力開発計画に求められる内容

3 従業員のキャリア形成を促すため各職務に必要な職業能力の明確化と明示

- ・事業内における職務等の内容の明示
- ・事業内における職務等の遂行に必要な職業能力の内容及びレベルの明示

○キャリア形成促進助成金の受給のために必要な事項（以下の内容）

職務に必要な職業能力に関する事項（職能要件等）

○ 社員の能力、特性に応じた適正配置

- ・ 実務経験、素養及び特性に応じた適正配置を志向し、能力を発揮できる環境づくりを目指す。

○ 昇進昇格、人事考課等に関する事項

- ・ 一定期間の業務成績及び遂行能力を適正評価し、それに基づいて昇給・配置及び昇格等に反映する。
今後の期待項目を明示し、モチベーション向上を図る。
- ・ 考課制度を明確にし、評価方式に基づいた処遇を実現する。
- ・ 職能用件書（職務基準）をベースに役割に応じた能力発揮を期待する。

教育訓練体系

区分	階層別教育	職能別教育				安全教育	職場内教育	自己啓発
		営業・総務	設計	工事	管理			
新入社員	新入社員研修	新入社員OA研修	新入社員OA研修	新入社員OA研修 新入社員安全研修	新入社員OA研修 新入社員安全研修		OFF-JT研修 ISO9001勉強会	
一般職		総務・経理事務研修 PCワード・エクセル研修 建設業経理士資格 営業管理者研修	各種作業主任者 資格講習 PCワード・エクセル及び CAD利用技術研修 各種作業主任者講習 各種施工管理技士 資格 公害防止管理者資格 (水質関係)	各種作業主任者 資格講習 PCワード・エクセル及び CAD利用技術研修 各種作業主任者講習 各種施工管理技士 資格 浄化槽設備士資格 貯水槽清掃作業 従事者講習	各種作業主任者 資格講習 PCワード・エクセル研修 各種作業主任者講習 各種施工管理技士 資格 浄化槽管理士資格 貯水槽清掃作業 従事者講習	労働安全法に係る 各種研修・講習	ISO9001勉強会 OJTリーダー育成 OFF-JT研修	自己啓発研修 諸技能検定 資格取得
管理職	管理者研修			各種作業主任者講習 各種施工管理技士 資格		労働安全法に係る 各種研修・講習		自己啓発研修 諸技能検定 資格取得