

## 事業内職業能力開発計画

### (経営理念・経営方針に基づく人材育成の基本方針・目標)

#### 1 経営理念

- (1) 私たちは、誠意をもってお客様に応接し、教習のプロとしてお客様の信頼を集め、安全な運転者を育成します。
- (2) 私たちは、自分のため、お客様のために「進化」し「お客様に」選ばれる自動車学校でありたい。

#### 2 我社の目標・企業文化

お客様への「おもてなし」の心を大切にしたい

- ◎ 信頼度ナンバー1の企業
- ◎ あいさつナンバー1の企業
- ◎ フレンドリー・アットホームな社風

を目標に社員一丸となり、地域・社会に貢献できる企業を目指します。

#### 3 経営方針

- (1) 職員各々が当事者意識をもち、お客様の気持ちに応えた接客・気づきの充実を図る。
- (2) 職員同士の、意見交換・情報の共有を大切にし、ミスのない円滑な業務の運営を行う。
- (3) お客様のニーズに応えた柔軟な業務運営
- (4) 安心・安全な運転者の育成・各種講習業務の研鑽を怠らず、優良運転者を育成する。

#### 4 人材育成の基本方針

- (1) 職員各自の教習・事務職等の専門知識をより高める為に、キャリア形成に対する意識を啓発させ、各種専門技能資格の取得を推進し社会に貢献できる人材の育成を推進していきます。
- (2) 労働者に対してキャリアコンサルティングを定期的に行う。

## 事業内職業能力開発計画

### (昇進昇格・昇給・人事考課等に関する事項)

- 1 人事考案
  - ・ 教習等の業務における実務経験及び各種資格等を活かすことによる業務の能力向上のための自己啓発を支援する。
  - ・ 業務に対する職員の意識を考慮し、ソフトパワーの向上につながる人材を育成する配置を行います。
  - ・ 勤務実績、人的能力等を総合的に判断して適切な人事の配置を行います。
- 2 昇進昇格
  - ・ 指導経験、指導能力、管理能力、勤務実績、貢献度等を総合的に判断し決定します。
  - ・ 昇格時期については基本的に事業年度をもって実施しますが、会社の状況等をよりよく考慮し適宜、弾力的に実施します。
- 3 昇給
  - ・ 昇給は、原則として年1回とし、各人の勤務能率その他の事情を判定の基礎として査定する。但し、勤務成績及び能率が非常に悪い者は昇給させないことがある。

## 事業内職業能力開発計画

### (職務に必要な職業能力に関する事項)

#### 1 職務に必要な職業能力に関する事項

- ・ 指定教習所の業務に関して必要な職業能力の内容  
教習指導員等の資格要件として、道交法第99条の2及び3に規定化

##### ① 教習指導員

教習業務の遂行に必要な資格を取得する能力

- ・ 教習指導員資格（普通車・中型車・普通二輪・大型二輪・普通二種）
- ・ 応急救護処置指導員（一種・二種）
- ・ 運転適性指導員資格
- ・ 運転習熟指導員資格
- ・ 取消処分者講習指導員資格
- ・ 高齢者講習指導員資格

##### ② 技能検定員

修了検定（仮免）、卒業検定業務を遂行する上で必要な資格を取得する能力

- ・ 技能検定員資格（普通車・中型車・普通二輪・大型二輪・普通二種）

##### ③ 事務職等

教習所事務等を遂行する上で必要な資格を有する能力

- ・ パソコンスキルアップ講習等
- ・ 認知機能検査（採点のみ）
- ・ 普通免許、中型免許

##### ④ 副管理者

管理者の補佐及び、卒業証明書の発行に関し監督的な職務

- ・ 教習業務の運営を円滑に遂行する能力

##### ⑤ 管理者

教習所運営に関する職員の指揮監督及び、教習水準の向上に関する総合的な能力

- ・ 安全運転管理者、監督行政庁による総合検査の対応能力