事業内職業能力開発計画（個票１）

1. 計画の基本方針
   ・経営理念、経営方針
   ・人材育成(従業員のキャリア形成支援)の基本方針・目標

【経営理念、経営方針】

1.メンバーの幸せの為に会社は存在する。ビジネスの成功は、顧客への貢献(喜び)の結果得られるものである。相互の喜びのために働くことこそ社会貢献である。

2.当社の資産は、人材、信頼からなる。とりわけ信頼に関しては、これを一度失うならばその回復は極めて困難であることを忘れてはならない。

3.メンバーが幸せを実感するには株主に大きな投資利益を還元することを目標とし、健全な利益を生むと同時に積極的な改革と投資を行い継続的に成長、発展することである。

4.メンバーは、顧客に提案、提供する質の高いサービスと専門性の向上に努力する。

5.メンバーは強いパートナーシップにより結ばれている。当社は、それぞれの価値と個性を尊重し、自己実現出来る環境を提供する。

【経営方針】

1.収益力のある素晴らしい会社に変貌する。

2.時間当たり付加価値による利益状況をつかむ。

【人材育成の基本方針】

１意識改革

⑴ 計画数値は必ず達成するために一人ひとりが危機感をもって仕事に取り組もう。

⑵ 仕事は面白く楽しくするために本来のセルフマネジメントを実践しよう。

⑶ 自らの行動に自覚と責任を持つために常にプラス発想を心がけよう。

2.機能向上

⑴確実に業務を遂行するために「報告せよ」「連絡せよ」「相談せよ」を繰り返し徹底させよう。

⑵１人２役、３役をこなすために自らの業務範囲をランク UP し拡大させよう。

⑶時短の推進を図るためにパソコンを活用し効率的な仕事をしよう。

3.行動変革

⑴自らを成長させるために記録し良い習慣(回路)づくりをし、段取りよく仕事を進めよう。

⑵目標を明確にするために数値で示し攻めの行動をしよう。

⑶目標を必達するために上司は業務指示をしチェックしアドバイスをしよう。

事業内職業能力開発計画（個票２）

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処置

【昇進昇格、人事考課等に関する事項】

○社員のやりがいのある職場創りを目指すと共に個人の実務経験及び技能向上を図り顧客に提案・提供するサービスの向上を求める

○施工管理能力を持った実践的リーダーに成長する手順を身につける

○若手社員が増え技術・技能専門知識の取得をめざし、中堅社員等は効率的な作業や品質向上や審問性を高め人材育成等を目指す

○社員それぞれの能力が発揮できる職務体系と適切な能力評価・処理を実現する

○社員が効率的な作業が出来るために常に計画→実施→評価→改善 の PDCA 実行し社内環境を整備する

【従業員の配置に係る基本方針】

1. 現場へ従事する場合は、当該現場で必要な公的資格・顧客資格保有者で仕様適合する従業員を人選する
2. 現場作業の難易度、顧客要求品質レベルにより技量レベル・経験年数等を勘案し人選する

【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内容】

1. 基本作業・安全作業を確保するため、社内での教育訓練及び公的資格（作業主任者・技能講習・特別教育）を取得させ、法令順守の徹底をはかる

事業内職業能力開発計画（個票３）

３．　従業員のキャリア形成を促すため各種務に必要な職業能力の明確化を明示

職務に必要な職業能力に関する事項（職能要件等）

○教育訓練を行う（新入社員セミナー・雇用管理研修）
○下水道管維持管理の技術強化を図る
○業種、業務に関する研修を行う.
○原価管理の徹底

【職能要件書（職務規準書）】
一般職
　新人：業務に必要な知識、技術向上のための勉強ができる。
　一般：業務の不明点は自分で調べるほか、上司に質問して確かめることができる。

中堅社員
・仕事の責任を果たした上で部署内の仕事のサポートも行える。
・専門分野を活かし、技術等を高めることができる。
・仕事の進捗、状況を常に判断することができる。

監督者
・部下に対して正しい指示、手本を示すことができる。
・部下の能力を把握し、技量にあわせて指導、援助することができる。
・会社の目標達成に向けて部下を統率し、自ら率先活動することができる。

＊詳細は、「教育訓練体系図」に準拠する。