

# バス乗務員のキャリアパスモデル

キャリアパスとは・・・

キャリアパスとは入社後、社員一人ひとりが「やる気と誇り」を持って働くことができる職場づくりの一環です。

社員にとってキャリアパスは「将来の道標」であり、現状における自分の経験や資格、スキルなどと3年先、5年先の将来像とを照らし合わせて、“将来この会社でどのような処遇となるか”がイメージできるスケールとなり、また社員自らが将来像を描き、段階的に目標を設定するツールともなります。この将来像を実現するために社員が主体的に学習すべきことや、それを支援するために会社が整備すべき研修体系等を通じ、社員一人ひとりのキャリアアップの一助になれば幸いと存じます。

将来に向かってやりがいのある職場



将来像と目標の共有

# STEP 01

## 契約社員から正社員へ

### 契約社員

#### 一年目

入社後3か月から4か月は、大型高速バスのドライバーとしての初任訓練を徹底して行う。  
担当する路線を安全に運行することが出来、サービスについても心を配れるドライバーを目指す。

運転技術の基本、接客技術の基本を学ぶ。まずはLPSの仲間だ  
という意識を持つ

#### 二年目

担当する路線を安全に運行するとともにサービスについても十分に目を配ることができ、後輩の面倒も見る事ができるドライバーを目指す。

プロの高速バスドライバーとしての  
第一歩を各々が形作っていく  
過程

#### 三年目

担当する路線を安全に運行するとともにサービスについても十分に目を配ることができ、後輩の手本となるドライバーとなっている。  
また会社の教育を通じて運輸安全マネジメントの基礎を系統だてて学び正社員としての準備を整えることを目指す。

未完成の部分もあるが、7割から8割の完成度で正社員へ

→ プロフェッショナルドライバーが到達点

そして正社員へ



## STEP02

# 正社員から更なるキャリアアップを目指して

## 正社員

### 四年目

担当する路線を安全に運行するとともにC/Sについても充分に目を配ることができるドライブ能力が基礎となり、更に運輸安全マネジメントの知識をより深化させ、またバス乗務契約社員の手本として班会や社内での運転以外の業務についてもリーダーシップの基本を学び、正社員としての役割を追求してゆくことを目指す。

### 数年後

班などの組織の長のアシストをしながら組織長の基礎を学ぶ。また運輸安全マネジメントについて後輩指導がある程度でき、またC/Sについても同様に指導ができる。また、適性によってドライビングリーダー、セーフティリーダー、C/Sリーダー、教官などのキャリアプランを選択しチャレンジしていく。

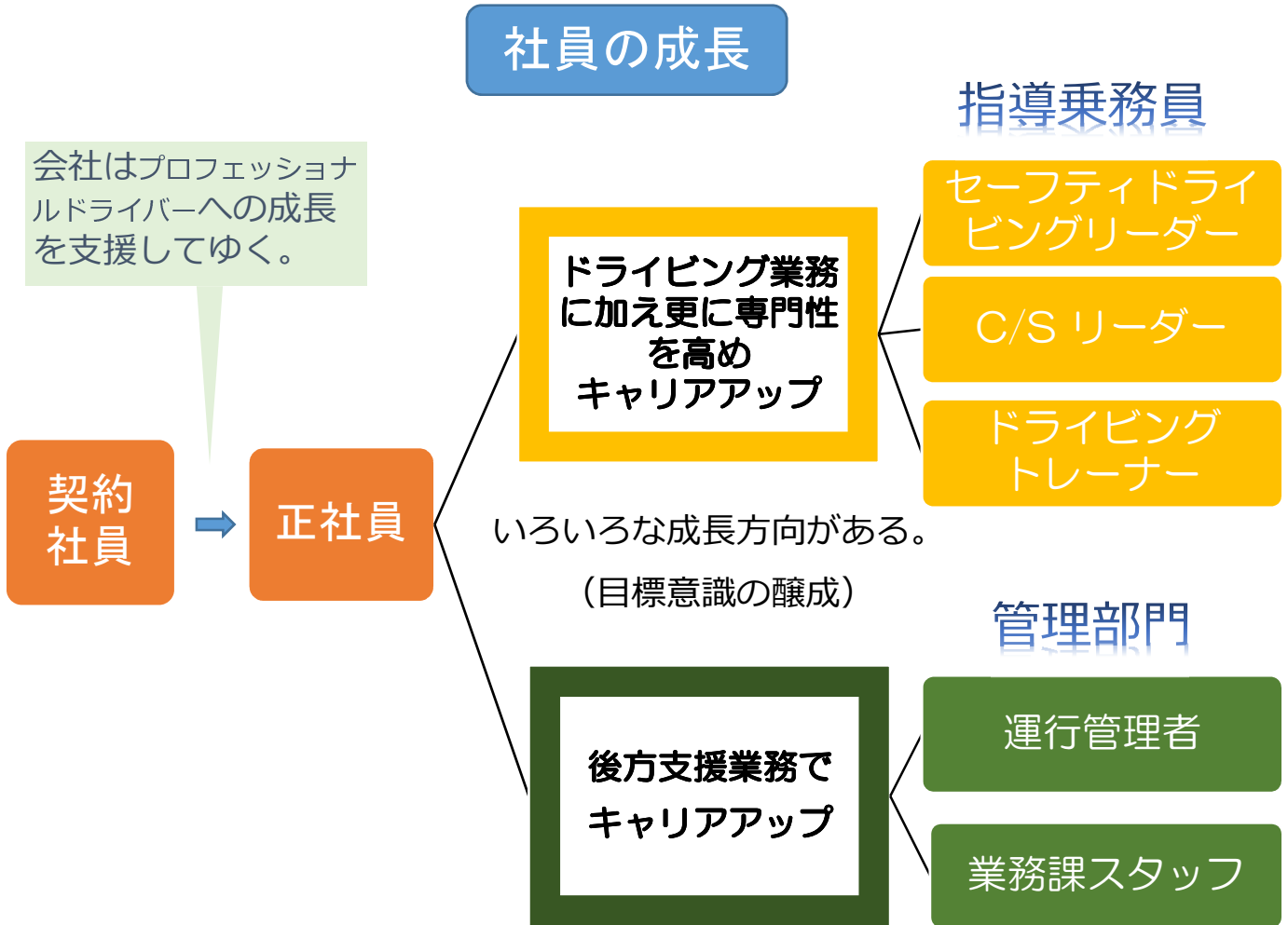
### 更に年月を重ねて・・・

運輸安全マネジメントのリーダーやC/Sのリーダーとして後輩の指導を学んでゆきながら、各々の選択したキャリアプランを伸ばしてゆく。



# STEP03

## 成長モデル



# 社員の成長こそが 会社の成長に直結

会社は社員の成長に伴い人材投資を続ける。  
（ココが他社との大きな違い！！）



正社員

指導乗務員へ

運行管理者へ

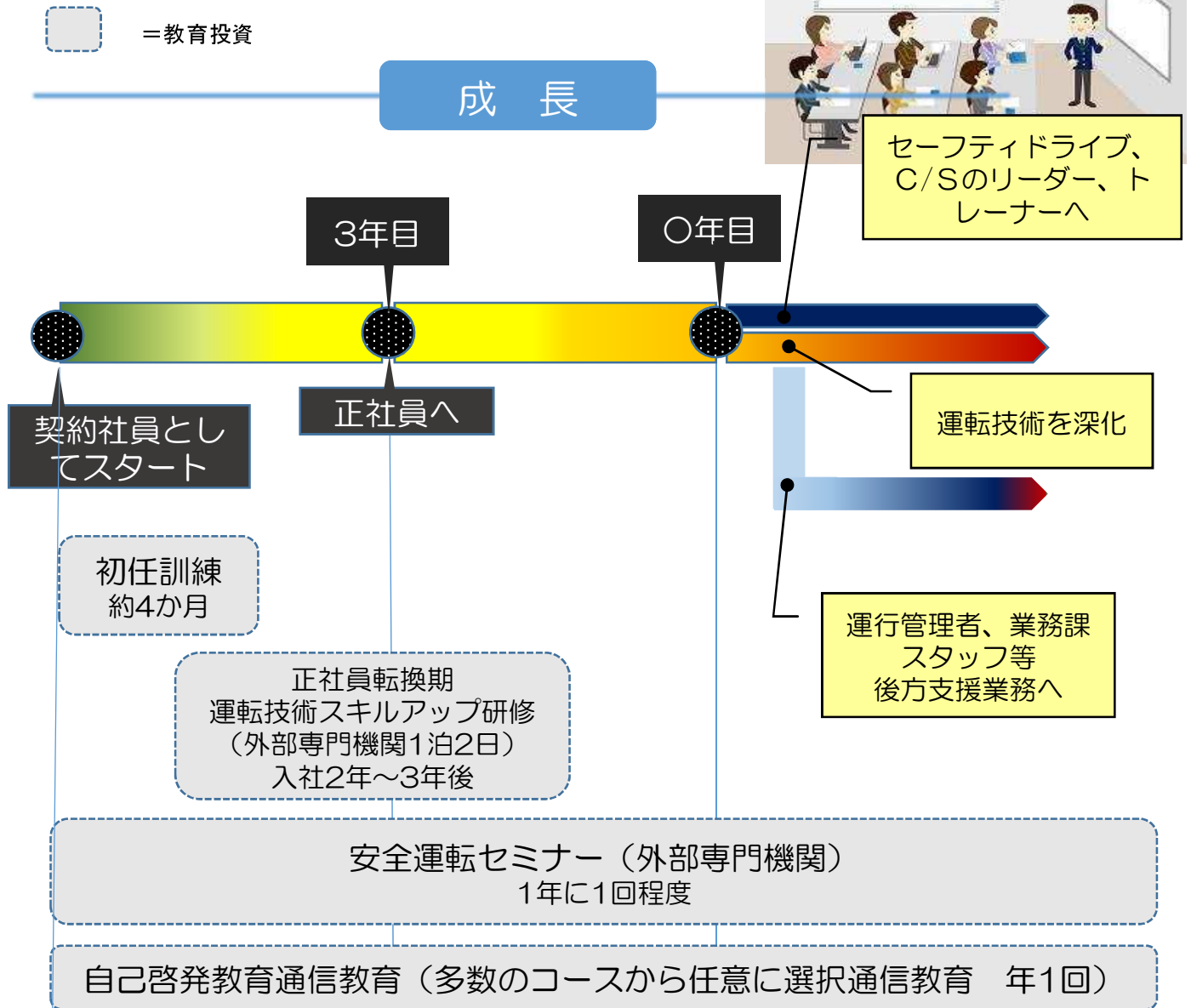
契約社員

業務課スタッフへ

ドライビング  
テクニックの深化

**社員一人ひとりの成長が、  
企業の未来を育てる力。**

# バス乗務員の成長過程における教育投資



**社員一人ひとりの成長が、  
企業の未来を育てる力。**