

「そこまでやる!」が合言葉
だから、ブレない。とどまらない。

KUBOXT

人材育成計画

～志の実現をともに目指せる仲間を育てる～

BOX …… 荷物だけでなくお客さまや
従業員の思いを受け入れる
「箱」＝「器の大きさ」

X …… 最上級を目指す意気込み

T …… **TRUST** (信頼)
TEAM (チーム)
TECHNICAL (技術上の)
THANK YOU (感謝)
THINK (思考)
TOGETHER (共に)



■ ごあいさつ

KUBOXTの成長戦略を支える

原動力は“人材（財）力”です。

～追いかける仕事は面白い！～

つい最近まで、高校生であった生徒さんが、4月から急に大人の世界に入って行く。『働く』ことを決めて社会人になられたとはいえ、慣れない、わからないことばかり。不安であろうと思います。

いつの時代も選ばれるのは、「人を大切にする会社」です。会社と社員、お互いが幸せになれる採用を実現し、当社を選んでくれた大切な人財を、一人ひとり丁寧に育てることが何よりも重要だと考えています。

当社では、ご入社された方へのサポートとして、独自の育成プログラムを立ち上げました。採用ブランディングの強化の中、人づくりに真剣に向かい合うことが、会社の成長につながると再度思い直した結果です。

入社不安を解消しながら社会人基礎力を高めつつ、社会人としての成長と人間を、会社として寄り添ってバックアップしていきます。努力と熱意を持って、成長していてもらいたいと願っています。

『追いかける仕事は面白い！』

仕事を追いかけてこそ、先を考える余裕が生まれ、創意工夫もできるようになり、働くことの喜びや楽しみも生まれます。

『そこまでやる！』の理念のもとで、自分に壁を作らず、ワクワク働いてほしいと思います。



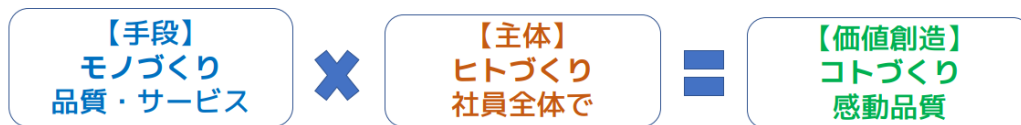
株式会社KUBOXT
代表取締役社長

久保 満

育成方針

当社が目指すのは、他社が真似ることのできない「感動品質」の仕事。自社のファンになっていただき、「社会から選ばれる存在（会社・人）」になることです。わたしたちは「経営理念」にのっとり、安全を追求し、技術力を向上させる「小さな努力」こそが、人の成長を促し組織の成長へとつながることを自覚して人材を育成します。

「コトづくりができる仕事（＝付加価値のある仕事）は、まずヒトづくりから」を人材育成方針と掲げ、当社を就職先を選択してくださった大切な人財（みなさん）を丁寧に育てます。



◆人材育成方針◆

・ Safety 安全

安全こそ信頼の証として、不断の努力を継続できる人材を育てます。

・ Endeavor 前向きに挑戦

変化に対応できる、挑戦的で創造的な企業風土を醸成します。

・ Customer Orientation 顧客目線

お客様の目線に立ったサービスを追求できる人材を育てます。

・ Chance 機会

成長意欲のある人材を支援し、能力開発の機会を積極的に提供します。

・ Added value コトづくり（付加価値）

「コトづくり」（＝付加価値）のある仕事を遂行できる人材を育てます。

「新入社員育成のための指針」

- ①受け入れ態勢を整備します
- ②サポート体制を構築して、意見交換の場を作ります
- ③やりっぱなしではなく、フォロー・見直しの場をつくります
- ④学びの機会として、OJT、Off-JTなど教育制度を整備します
- ⑤ドライバーとしてだけでなく、人柄の育成を目的とします

KUBOXTの採用と育成はつながっている！

KUBOXTの採用は、ただ必要な人員を集めているわけではありません。
「企業のビジョンを実現するための仲間を集める」という理念に基づいた
人柄中心の採用をしています。「人数」ではなく、「心数（こころかず）」です。



会社説明会で、「なぜ、会社は存在しているのか」、「どのような未来を実現したいのか」といった
KUBOXTにしか語れないビジョンを「理念」として伝え、みなさんは共感し、当社を選択してくださいました。
みなさんは、共感力、意気込み、人柄、そして「向上心」を持った「新しい力」として採用されたのです。

会社にとって、「ブランド」とはその会社にしかない「良さ」と同時に、「社会に役立つための約束」でもあります。その「約束」を実現することが、「社会に貢献する」ことにつながります。「社会への貢献度」が企業発展の条件になっている今こそ、会社の理念に共感した「未来の実現を共に目指せる」人材を育成し、企業風土を創ることが急務なのです。

ただ、理念やビジョンに共感することなく就職を決めた人は、苦しいことが少しあると、簡単に山から逃げてしまうでしょう。しかし、理念やビジョンに共感した上で、当社を選択してくださいましたみなさんは、きっと困難があろうとも、ビジョンの実現に向け、乗り越えていってくれることでしょう。



自分が選択した会社に共感し、誇りを持っているので、あらゆる場所で会社の魅力を語ってくれるでしょう。その結果、KUBOXTは社外の方から「魅力的な企業」と認識されていきます。これは、働いている社員にとって本当に嬉しいことですし、「仲間が仲間を呼ぶ」形で、企業のビジョンの実現を加速させてくれる仲間が集まりやすい企業風土ができます。

「そこまでやる！」の企業文化を全員で共有し、幸せの実現を共に目指しましょう。

育成計画

さまざまな体験、自発・自立的な姿勢、現場での業務体験は、当社にとって人材育成の最も有効かつ重要な手段」として位置づけています。

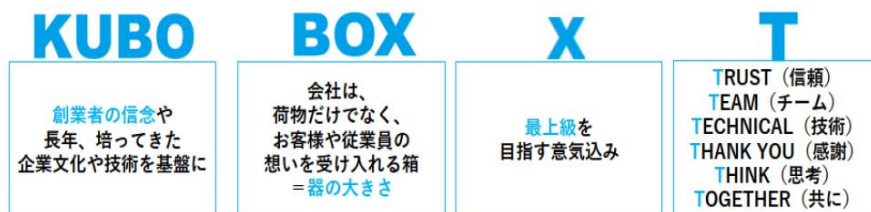
「①現場体験（OJT（On the Job Training）」

「②集合研修（OFF-JT）」

「③自己啓発（資格取得支援制度）」、

「④人事制度（職能評価）」

の4本の柱によって得られる効果を組み合わせながら、計画的な人材育成を行っていきます。



新入社員育成プログラム

入社式後は、仲間とともに**入社導入研修**を通して、ビジネススキルやマナーなどの社会人基礎力をはじめ、運送業のプロとして安全意識や顧客満足度を高めるための研修を行います。現場に出ても必要なことを学ぶカリキュラムになっています。

その後は**現場補助研修**。まずはドライバー業務を中心に助手として横乗りし、先輩・上司から直接教えてもらいます。一人で行動できるよう、補助をしながら現場におけるフローや手順を学びます。たとえば、積載物ごとの固縛方法や玉掛作業、お取引先様毎のルールなどです。大切なことは、**前向きに体験し、しっかりメモを取っていく**ことです。**わからないことは自分から！わからないのは当たり前**です。研修期間だからこそ聞いておきましょう。

その後は、**同乗→横乗り→添乗**（実際に自分が運転し先輩に乗ってもらい実践）し、合格したら独り立ちです。年齢・能力に応じて、**資格や免許取得**も必要となりますし、総合職として運転以外の業務も複雑になってくるかもしれません。困ったときは、ぜひ、**メンター**の先輩などに質問し振り返りながら、悩みを先輩や上司と共有し一緒に考え、早目に解決しましょう。

		1年目				
		4月	5～9月	10月	10～2月	3月
新入社員 	入社式 入社導入研修 横乗り現場補助研修 <div style="border: 1px solid orange; border-radius: 10px; padding: 5px; text-align: center;">導入研修</div>	現場研修	・日報（6月まで）と、月々のメンターと振り返りを行う ・月次報告書にて、人事に現状を報告	・6か月目までで得たこと、不安や失敗したことの棚卸し <div style="border: 1px solid orange; border-radius: 10px; padding: 5px; text-align: center;">フォロー研修</div>	・月々のメンターとの振り返り ・月次報告書にて、人事に現状を報告	社長面談
メンター 	メンター任命後、教育方法の共有 新入社員との顔合せ <div style="border: 1px solid green; border-radius: 10px; padding: 5px; text-align: center;">メンター担当者研修</div>		・新入社員から報告を受ける。月1～2回面談し振り返りを行う 4～6月：月2回 7月以降：月1回	・指導方法の見直しを、人事と新入社員と共有	・新入社員から報告を受ける。月1回面談し振り返りを行う。 ・自身の指導力を磨く。	管理職や人事に1年間のまとめを報告 ・新メンターに引継ぎ
管理職 	・研修内容承認 ・メンター任命 ・個人ごとの育成目標の設定		・メンバーから報告を受け、育成のための助言や提案	・新入社員の育成状況の把握・提案 ・メンターの指導内容に対する助言	・メンバーから報告を受け、育成のための助言や提案	挑戦する資格や業務の提案
人事課 	研修情報の社内連携 育成方針の決定 <div style="border: 1px solid orange; border-radius: 10px; padding: 5px; text-align: center;">研修プログラムの作成</div>		・すべての報告を受ける。 ・必要に応じた現場への支援と把握した情報の共有。 ・状況を見たフォロー研修の内容を決定	<div style="border: 1px solid orange; border-radius: 10px; padding: 5px; text-align: center;">フォロー研修 人事面談の実施</div>	・必要に応じた現場への支援と把握した情報の共有	次年度の入社導入研修の検討

1) OFF-JT (Off-The-Job Training)



実際の業務に取り掛かる前に、社会人や業務の土台となる知識をインプットするために、外部講師や社内教育アドバイザーなどから知識・技術を身につけます。ここで得た内容は、実際に現場での仕事を始めたときに、必ず身になります。

研修名	求められる役割とスキル
新入社員研修	社会人としての行動や意識を再認識し、社会的基礎力を高め不安を解消する組織を代表して働くという意識を高め、物流や企業風土への理解を深める
	新入社員導入研修をはじめ、同乗・現場研修などOJTやメンター制度、フォロー研修を組み合わせ、継続的・計画的にすすめていきます。 ◆(例) 入社導入研修 (入社時) ①入社式 ②社長講話・経営方針・育成ビジョンなど ③社内研修 ・就業規則、労務管理、ブランディング ・会社概要・業界理解・運行・整備 ・マインドチェンジ・社内ルール、心構え、5Sの理解 ④外部委託研修 ・ビジネスマナー・コミュニケーション、目標管理、チームワーク ・ドライバーとしての心構え、安全意識、顧客満足のために ◆(例) フォロー研修 (入社6か月後) 抱えている不安を共有し、同期どおしで解決。必要な知識の積み直しを行う



※全従業員を対象に、毎月、外部講師を招いての安全講習会、安全DVDの視聴、月間安全ミーティングを行っています。

2) メンター制度

「別冊」メンター研修マニュアルを参照

新入社員(メンティ)1~2人につき、1人の先輩社員(メンター)を配属します。メンターとは、英語の【mentor】が語源になっており、「信頼のおける相談相手」という意味です。

新入社員の方は、入社直後、環境も生活リズムも変わり、心身ともに不安定になる場合もあります。最初は元気いっぱいやる気を見せていた人も、しばらくするとだんだんとダウンしたり、仕事で悩んだり・・・。

そんなとき身近な相談相手として、「lon1」と呼ばれる1対1の面談(ミーティング)を行い、先輩(メンター)が、後輩(メンティ)に対して、スキルの伝達はもちろん、精神的なケアもできるのがメリットです。



メンターになった社員も新入社員に見られているという意識から、自主的に仕事に取り組み、責任感ができるようになり、新入社員だけではなくメンターの成長も促す意味もあり、共に学ぶことがこの制度の大きなねらいです。

3) OJT (On-The-Job Training)

人材育成の基本「OJT (On-the-Job Training)」です。

人は「見る」→「聞く」→「体験する」→「振り返る」ことで学ぶことができ、その中でも「体験する」ことが最も効果があると言われています。上司や先輩と、実際の仕事をやりながら「体験」を通じて必要な技術や知識を学んでいきます。わからないことはすぐ聞けますし、「チェック」ができますし、失敗しても横にいてくれる「安心感」の中で学ぶことで理解やトレーニングを深めます。ぜひ、いろいろ質問してみましょう。メモを忘れずに！

4) 社内教育アドバイザー

安全意識はもちろん、運転技術・固縛技術・作業方法・タイヤ交換など、ベテラン社員が教育係となり、若手社員に伝承していきます。



5) 職能評価制度

勤務年数ではなく、がんばりや成果をポイント制で評価し、給与や賞与に反映します。また、「等級制度」も導入し、実績と能力に基づいて等級にランク分け。ランクが上がれば、給与や手当もアップしますからやりがいにつながります。



6) 資格取得支援制度 (自己啓発)

4 社員・スタッフの スキルアップを全力サポート!

社員のスキルアップは会社のレベルアップに直結するため、免許取得や技能講習の費用を全額もしくは半額負担します。

自己啓発による専門的な知識や資格の修得は、感動品質を実現するために不可欠です。

社員のスキルアップを会社は全面サポートします。
頑張る努力や熱意を持つ社員を育てます。

- 高卒は、普通免許までは入社までにお願ひし、入社して準中型免許・玉掛技能資格を取得します。その後は年齢・適性に応じて、取得を推進していきます。大卒・短卒は、準中型免許までは入社までに取得をお願ひし、入社して適性を見て中型免許を取得します。その他、ドライバーの免許だけでなく、総合職として必要な資格は、社長・管理職より取得をおすすめしていきます。

サポート体制



1) 安全で働きやすい職場環境の充実

「働き方改革」や「コンプライアンスの遵守」が叫ばれる世の中。

KUBOXも、安全第一、社員の健康、時代に応じた働き方、法律を守る経営、働きやすい職場環境など、企業として取り組んでいます。

(一例)

●年間休日数の増加

年間休日数を増加しました。(休日は、会社カレンダーによる)。

ゴールデンウィークや夏季、年末年始には長期休暇があります。慶弔休暇や年次有給休暇も付与します。

●残業時間の短縮

長時間労働にならないよう、社長自らがデジタコなどの勤務状況をチェックし、社員の健康や働き方を確認しています。

●新車車両の新規導入

2020年度1年間で、10台以上2億円の投資(令和2年度実績)の新車を新規導入。

ドライバーの働く環境改善、地球環境問題等の課題解決に向け、積極的な投資を行っています。

●安全体制の充実

完全事故ゼロを目指し、全車にドライブレコーダー、デジタルタコグラフなどの安全装備や

完備しています。また保険にもしっかり加入しており、ドライバーさんが安心して働ける環境を作っています。

2) 認証制度でアグレッシブに



社会的にも認められる認証を取得することで会社の信頼度を高め、社員のみなさんが働きやすい職場になるように、職場環境や働き方を常に見直しています。

また、防災や、SDGs活動・社会貢献・地域貢献に積極的に取り組んでいます。

3) ブランディングに積極的

会社のファンを増やすために、そしてその前面に立つ社員のみなさんが、いかに正確に、安全に、難しいことを当たり前に行っているのか？

これを伝え、会社の理解者やファンを増やすために、ブランディングに積極的に取り組み、会社の活性化と価値向上に取り組んでいます。



4) 社長との面談でキャリアプラン作成

入社して1年に1回、社長との面談を行い、日常のがんばりに対する話し合いをするほか、キャリアプランの方向性をアドバイスするなど、将来の中核社員として仕事の幅を広げるサポートをしていきます。



5) 福利厚生・長く働ける環境

社会保険完備、制服支給、空調服や安全靴などの支給、入学祝い品、結婚祝いなど慶事祝い金制度など様々です。退職金制度もあり、働き方も規定上の定年は満60歳で、退職金をお支払いした後同条件のまま65歳まで、その後条件を満たせば再雇用も可能。働いている方は、20歳代～70歳代まで。長く働いていただきやすい環境です。



6) 応募前会社見学の実施

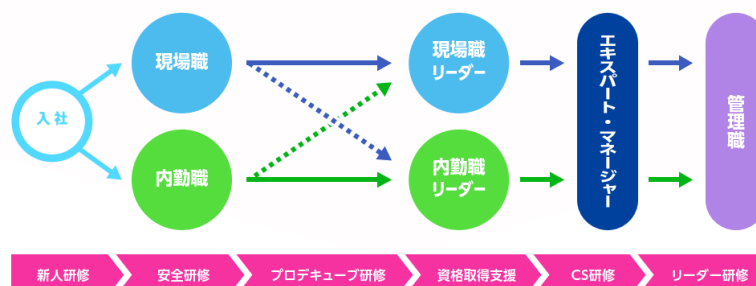
就職ご応募前のご本人・ご家族には納得して入社していただきたい。見学会や説明会の機会を設けて、KUBOX Tで「働く」ことをご説明しご不安の解消に努めます。(随時受付。おひとり様から対応します。)

※インターンシップにも対応しています。日数・時期についても、ご相談に応じます。

キャリアパスについて

運送業界の問題点の中に、ドライバー不足が挙げられます。その理由の1つが、キャリアパスの欠如です。

しかし、KUBOX Tはそうではありません。運送・クレーン・建設工事・機械据付・倉庫業など業務の多角化にあわせ、車種やサイズは多種にわたります。その幅に応じた職種それぞれにリーダー職があり、「複線的なキャリア」を形成しています。本人の希望や適性、人柄等によって、大型車輛の乗務やクレーンオペレーターなど他業種に携わることが出来ます。もちろん、安全運行を監督する運行管理者や現場リーダーなどの管理業務へのキャリアアップも可能です。私たちは新しい力に期待し、職場の活性化をすすめています。



会社名	株式会社KUBOXT（クボックス）	
設立	昭和38年（1963年）	
資本金	1,000万円	
役員	代表取締役社長 久保 満	代表取締役副社長 久保真也 常務取締役 土屋忠彦
社員数	135名（2020年2月現在）	
保有車両数	130台（トラック・その他112台、クレーン18台）	
取引銀行	広島銀行 もみじ銀行 商工中金 中国銀行 みずほ銀行 など	
事業所	本社	広島市西区草津港二丁目6-17 TEL 082-277-0440 FAX 082-278-3488
	滋賀営業所	滋賀県長浜市内保町757 TEL 0748-74-8088 FAX 0748-74-3939
	岡山営業所 (岡山FACTORY)	岡山県岡山市南区福富西一丁目3-5 TEL 086-265-6310 FAX 086-265-6311
	広島FACTORY	広島市西区草津港一丁目11-71/72
	芸南倉庫	広島市佐伯区湯来町大字白砂字石堂82-6 TEL 0829-86-2059 FAX 0829-86-1087
	株式会社 KUBOXT ME (エムイー)	広島市西区商工センター八丁目9-60（自動車整備工場）

※2023年9月に、中日本営業所（岐阜）が操業開始。滋賀営業所の機能を移転します。

株式会社 KUBOXT 東海地方（岐阜県）に初進出！

～岐阜県揖斐郡大野町に物流拠点を新設します～



テクノパーク大野の立地協定を結んだKUBOXTの久保満社長（中央）と大野町の宇佐美三町長（左）と立ち会ひの岐阜県農工労働部森島博博次長（右）



拠点全景

新たな地で、新たなカテゴリーへの挑戦

KUBOXTは、岐阜県揖斐郡大野町内の「テクノパーク大野」に用地を取得し、中日本をターゲットとした物流拠点を新設します。

取扱量の多い東海地方に、自社保有の物流基地を設けることで、中国地方から東海・北陸地方をカバーする輸送体制、高機能倉庫での保管業務など、お取引先への対応力の強化はもちろん、新規のご要望にもお応えできる体制を構築します。

