

ジョブ・カード制度を活用した 正社員化の取り組み —契約社員を正社員に登用する研修制度を確立—

広島商工会議所 今村 榮一

1. はじめに

広島商工会議所では、平成20年6月から日本商工会議所より業務委託を受けて、「ジョブ・カード制度推進事業」に取り組み、平成26年度で6年目を迎えた。

この間、全国112カ所の地域ジョブ・カード（サポート）センターの商工会議所では、中小企業での人材育成・確保に向けた取り組みを支援をするために、ジョブ・カード普及サポーター企業を開拓し、そのうち、雇用型訓練の実施を希望する企業に対しては、訓練カリキュラムや評価シート、申請書類の作成、助成金の支給申請に当たっての支援を行ってきた。

本稿では、前号（『技能と技術』誌278号pp41～47）に引き続き、広島県の企業「ひろでん中国新聞旅行株式会社」における有期実習型訓練の導入・活用促進の取り組みについて、その内容と成果を報告する。

2. 「ジョブ・カード制度」とは

訓練対象者は、フリーターや子育て終了者等が企業との雇用関係のもとで3ヵ月超～6ヵ月以下の訓練期間で実施する「有期実習型訓練」である。平成20年からの活動実績は、雇用型訓練を終了した45,844人の89.7%に相当する41,139人が正社員として採用された（平成26年7月末現在）。

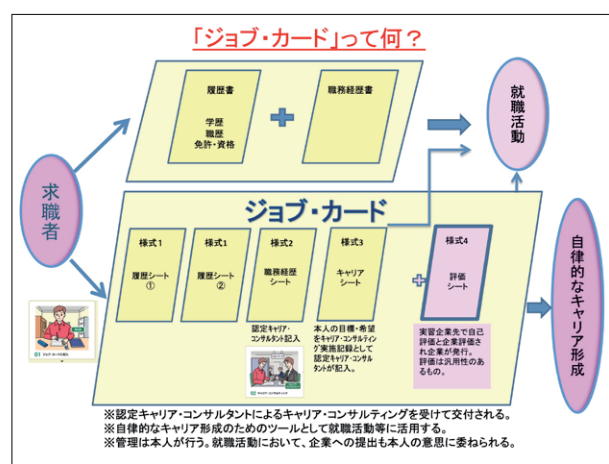


図1 「ジョブ・カード」って何？

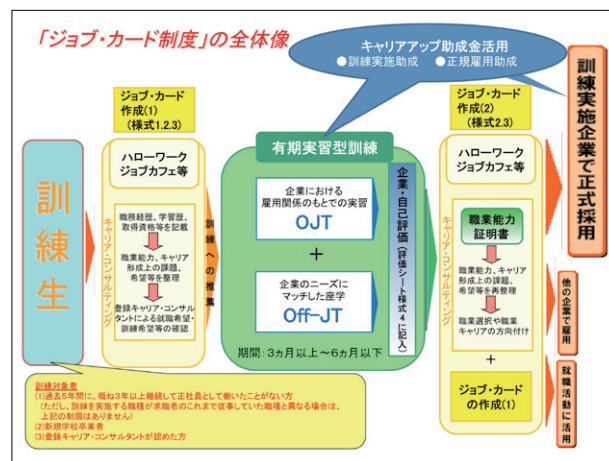


図2 「ジョブ・カード」制度の全体像

3. ひろでん中国新聞旅行(株)の取り組み

3.1 制度の活用に取り組んだ目的

ひろでん中国新聞旅行(株)（以下、当社という）は、平成14年12月に広島電鉄(株)と中国新聞社が出資して

設立した会社に、広電観光(株)の旅行事業部門と中国新聞トラベルサービスを統合し、平成15年10月から本格的に営業を開始しました。

店舗は、本社・営業所（広島市）と呉営業所、福山営業所の3カ所にあります。従業員数は、正社員と契約社員を含めて60人ですが、そのうち、2割近くが契約社員です。これまでは、新卒、既卒を含めて全員を契約社員として採用し、入社してから2年間の経過した段階で、半年に1回実施している人事

ひろでん中国新聞旅行(株)の企業概要

<企業概要>	
■所在地	広島市中区
■業種	旅行業
■資本金	1億円
■従業員数	60人
■URL	http://www.topic-tour.co.jp/
<訓練概要>	
■コース名	営業社員登用コース
■職種	営業
■訓練生数	8人
■期間	平成25年11月～26年2月
■種別	有期実習型訓練（キャリア・アップ型） （これまで5回実施し、9人を正社員採用）

訓練カリキュラム

訓練カリキュラム				
到達目標：旅行商品の企画・販売業務が出来る				
訓練期間：平成〇年〇月〇日～平成〇年〇月〇日（4ヶ月）				
ひろでん中国新聞旅行(株)				
訓練科名(コース名)	営業社員登用コース(旅行商品の企画・販売)	Off-JTの実施主体	備考	
職務名又は教科名	職務又は教科の内容	時間		
実習(OJT)	旅行商品の企画・販売業務実習	325	内部	
	先導指導者による実習 (インフォメーション業務・手配業務・情報チャネルの活用・店頭での販売業務等)			
OJT計(325)時間				
有期実習型訓練の内容	オリエンテーション	2	内部	
	旅行業法	6	内部	
	各種約款	6	内部	
	運賃料金	12	内部	
	観光実務	18	内部	
	出入国関係法	6	内部	
	語学	6	内部	
	広告と景品保険関連	12	内部	
	その他	9	内部	
	学科計(77)時間			
実技	職業能力の基礎(修通)	8	外部	
	接客サービスの基本、接客マナーとサービス技術の実践的知識と技能の習得(演習)			
実技計(8)時間				
座学等(Off-JT)(教育訓練機関)小計(85)時間				
有期実習型訓練合計(410)時間				
主要な設備・機器・教材	旅行業法関係法令・約款例集・旅行業務(運賃料金・主要観光地・出入国関係法令・語学) 旅行広告・取引条件説明書ガイドライン			

考課と社内試験で一定の基準を満たした場合に、正社員として登用してきました。

そのような中で、急速なIT技術の進歩に伴い、旅行業界でも従来の営業スタイルからの転換を余儀なくされています。このため、当社でも、インターネットを活用した販売にも力を入れ始めました。また、地元の広島市を発着地とする独自性を生かした高品質な旅づくりを目指し、刻々と変化する時代の流れに対応するとともに、旅行業に必要な幅広い知識を身に付けてもらい、当社の将来を担う人材の育成を目的とした社員研修に取り組みたいと思っていました。

このようなときに、広島商工会議所の広島県地域ジョブ・カードセンターの制度普及推進員の方から、ジョブ・カードを使った人材の育成策について紹介してもらった機会を得ました。この制度普及推進員から勧められたジョブ・カードを活用した有期実習型訓練は、入社して2年間の経過した経験が浅い契約社員を正社員に転換するキャリア・アップ型でした。

これまでに自分自身が経験してきたことを旅行業法や関連約款などに基づいて整理し、「さらなるキャリア・アップを目指す」「旅行商品の企画と販売が

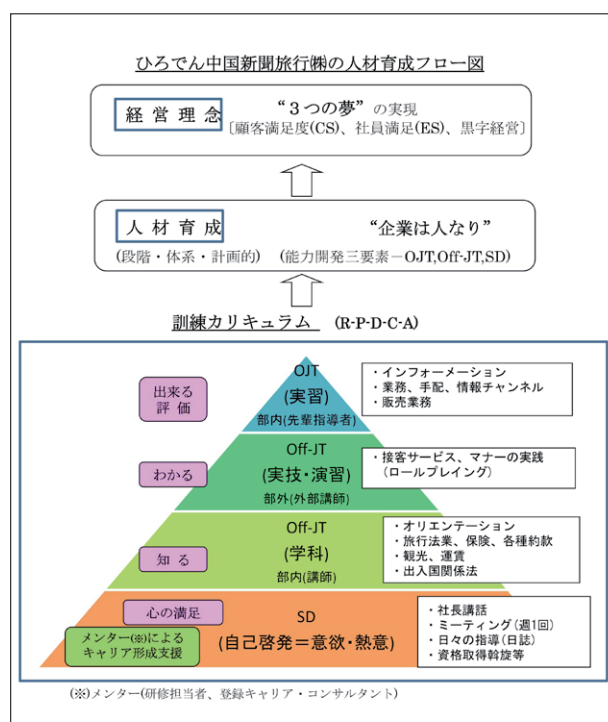


図3 ひろでん中国新聞旅行(株)の人材育成フロー図

できるようになる」ということを今後の目標に掲げさせることができるとともに、「そのために必要な知識を身に付けてほしい」という当社のねらいを訓練カリキュラムに入れ込めることが分かりました。



写真1 キックオフ当日（オリエンテーション）

3.2 具体的な取り組み内容

当社では、以下のとおり、これまでに4回の有期実習型訓練（いずれも、キャリア・アップ型）を終了し、5回目の訓練に取り組んでいるところです。

1回目の訓練を開始するに当たっては、訓練カリキュラムの内容を精査しました。「旅行商品の企画と販売ができること」を目標とした訓練カリキュラムは、一般社団法人日本旅行業協会が開催している研修（海外旅行業務に3年以上従事した者が国家資格である「総合旅行業務取扱管理者試験」を受験するに当たって科目免除を受けられる研修）と同等レベルであることから、その内容を組み入れました。

さらに、旅行商品の取引に付随する関連商品（傷害保険）の取扱方法や広告掲載基準と景品の規約、苦情の取り扱い、マナー研修も入れ込みました。

Off-JTは85時間、OJTは325時間とし、主に一般社団法人日本旅行業協会が発行している教材を使用しました。

具体的な訓練内容としては、Off-JTでは、

- ①オリエンテーションでの訓練内容や評価などの説明、
- ②旅行業法と標準旅行業約款の理解と解説、
- ③電車や航空会社などの運賃規則の理解、
- ④国内・国際の主要観光地を知る、
- ⑤旅券や検疫、出入国管理、外為法などの理解、
- ⑥旅行業に必要な語学の習得、
- ⑦旅行広告作成と景品規約、表示規則および傷害保険に関する募取法（正しい保険募集を行わせること

様式4

ジョブ・カード〔評価シート〕

訓練の職務 旅行商品の企画・販売

訓練参加者氏名

上記の者の訓練期間における訓練職務内容と当社としての職業能力についての評価は、以下のとおりですので、今後のキャリア形成の参考にしてください。

平成 年 月 日

実習実施企業 ひろでん中国新聞旅行株式会社

I 企業実習・OJT期間内における職務内容

期 間	区 分	職 務 内 容
平成〇〇年〇月〇日～ 平成〇〇年〇月〇日	OJT	1. 旅行業務を行うに当たり必要な知識 ①旅行業法と各種約款 ②運賃料金(国内運賃・海外運賃) ③観光実務(国内観光地・海外観光地) ④出入国関係法 ⑤旅行実務英語 ⑥広告掲載基準と景品規約 ⑦金融商品取引法と募取法 2. 苦情処理に関する事項 3. 接客基礎 (営業社員活用コース 旅行商品の企画・販売)

II 職務遂行のための基本的能力（「職務遂行のための基準」ごとに、該当する欄に○を記載）
A:常にできている B:大体できている C:評価しない 「評価を行わなかった」場合は／(斜線)でC欄を消す

能力ユニット	自己評価			企業評価			職務遂行のための基準
	A	B	C	A	B	C	
働く意識と取組（自らの職業意識・勤労観を持ち職務に取り組む能力）							①法令や職場のルール、慣行などを遵守している。 ②出勤時間、約束時間などの定刻前に到着している。 ③上司・先輩などからの業務指示・命令の内容を理解して従っている。 ④仕事に対する自身の目的意識や思いを持って、取り組んでいる。 ⑤お客様に納得・満足していただけるよう仕事に取り組んでいる。

III 技能・技術に関する能力
(1) 基本的事項（「職務遂行のための基準」ごとに、該当する欄に○を記載）
A:常にできている B:大体できている C:評価しない 「評価を行わなかった」場合は／(斜線)でC欄を消す

能力ユニット	自己評価			企業評価			職務遂行のための基準
	A	B	C	A	B	C	
関係者との連携・関係構築							①周囲から質問や助力を求められた場合には快い態度で対応している。 ②担当職務と直接関係しない依頼であっても誠実に対応している。 ③人的ネットワークを積極的に広げ、周囲に助けを求めている。
成果の追求							①困難な状況に直面しても真摯かつ誠実な態度で仕事に取り組んでいる。 ②報告書など必要な提出物は期限内に怠りなく提出している。 ③二つ以上の仕事を抱えている場合、優先度を考え、何をすべきか適切に判断している。
改善・効率化							①書類や机上の整理・整頓・清掃など、効率的に仕事を進めるための環境を整えている。 ②一度ミスした事項については、同じ間違いを繰り返さないよう注意している。 ③自分の裁量の範囲内で工夫しながら仕事を行い、何らかの改善を試みている。

(総評・コメント)

図4 ジョブ・カード様式4(1)

- を目的とした保険募集取締に関する法律)の理解、
- ⑧ 苦情処理、
- ⑨ 接客基礎（実技）、
- を設定しました。

また、OJTについては、インフォメーション業務や手配業務、情報チャンネルの活用、店頭での販売実務を日々の業務を行いながら、先輩社員が務めた講師から学んで実践することとし、併せて、実践したことを毎日、訓練日誌に記入させました。

3.3 阻害要因とそれを乗り越えるための工夫

4ヵ月にわたる長期間の訓練であり、内容もハードなものであったため、訓練生にとっては、日頃の業務プラスアルファの訓練にかかる負担は大変大き

いものでした。特にOff-JTは、就業時間後に実施することが多かったためです。

また、訓練の実施に当たり、繁忙期に当たる時期には、講師を務めた先輩社員も含め、スケジュールを調整することが難しいケースも見受けられました。どうしてもスケジュール調整が難しい場合は、講師となった社員が個人的に対応するなど、社内の講師同士の連携で訓練を進めました。

3.4 制度の活用による具体的な効果

今回の有期実習型訓練の実施において、具体的な訓練カリキュラムを作成したことによって、勤続3年目の契約社員を正社員に転換するための社員研修を、継続的に行う制度が確立できました。

OJTについては、表計算ソフトで作成したカレンダー形式の訓練計画書に、訓練を行った時間数を訓練生に入力させ、自らの訓練時間の把握に努めさせながら、訓練日誌に記入させました。このことによって、日常業務を振り返ることができたうえ、所属長に訓練日誌を提出して意見を聞くことで、今後の課題を見つけ出すことができました。

一方、Off-JTについては、訓練計画書に講師の名前と履修科目の一覧、時間数を事前に入力しておき、講師を務めた社員は、自分が担当する訓練を行う当日に時間数を入力しました。これによって、講師、訓練生とも、訓練計画書をみれば、「いつ、どの科目の訓練を行うのか」を確認することができました。

Off-JTの講師は先輩社員が務めたので、訓練生を教育するために自らも学ぶことによって、社員全員のレベルアップにもつながりました。

(2) 専門的事項 (「職務遂行のための基準」ごとに、該当する欄に○を記載) A:常にできている B:大体できている C:評価しない 「評価を行わなかった」場合は/ (斜線)でC欄を消す						
能力ユニット	自己評価			企業評価		
	A	B	C	A	B	C
職務遂行のための基準						
旅行業法関連						① 旅行業の定義を理解している
						② 旅行業の登録制度と営業保証金および弁済業務保証金制度を理解している
						③ 旅行業務取扱管理者制度と旅程管理者制度を理解している
						④ 取引事例を理解している
各種約款関連						① 当社の約款(募集型企画旅行契約の部)を理解している
						② 当社の約款(受注型企画旅行契約の部)を理解している
						③ 当社の約款(手配旅行契約の部)を理解している
						④ 当社の約款(渡航手続代行契約の部)を理解している
						⑤ 当社の約款(旅行相談契約の部)を理解している
						⑥ 国内運送約款および海外運送約款を理解している
運賃料金(国内運賃関連)						① J Rの旅客運賃・料金の種類および発売日・旅客区分を理解している
						② J Rの旅客運賃の料金計算ができる
						③ J Rの運賃料金以外の取り扱い方を理解している
						④ 団体旅客と特別企画乗車券の種別と取り扱い方を理解している
運賃料金(国際運賃関連)						① 国際運賃の種類とタリフが読める
						② 運賃計算規則を理解している
						③ 普通運賃計算と航空券が読み取れる
						④ 特別運賃と航空券が読み取れる
観光実務(国内観光地)						① 北海道・東北の代表的な観光地を知っている
						② 関東・中部の代表的な観光地を知っている
						③ 近畿・中国の代表的な観光地を知っている
						④ 九州(沖縄含む)・四国のは代表的な観光地を知っている
観光実務(国外観光地)						① 海外観光地の代表的な自然について理解している
						② 海外観光地の代表的な宗教・遺跡・建築物を知っている
						③ 海外観光地の代表的な教会・街道・広場・美術館・博物館を知っている
						④ 海外観光地の代表的な文化(人種・民族・文字・祭り・産業と特産品・料理など)を知っている
出入国関係法						① 旅券と査証について理解している
						② 出入国手続きを説明できる
						③ 時差と航空会社コードが分かる
						④ 海外の鉄道・宿泊・食事プランなどが説明できる
語学(英語)						① 検定と検定試験を説明できる
						② 旅行業界で使用されている専門用語が理解できる
						③ 英語で書かれた日程表や契約書が読める
						④ アメリカ・ヨーロッパ・オセアニア地域の語彙に必要英語が理解できる
広告掲載基準と景品規約						① 募集型企画旅行広告の表示基準が分かる
						② 取引条件説明書面の記載事項を知っている
						③ 受注型企画旅行の取引条件説明書面の作成基準が分かる
						④ 旅行業における景品規約の概要を知っている
募集法(旅行傷害保険)						① 当社が取り扱っている代理店と商品の特徴・種類を知っている
						② 保険引き受け制度(契約者・年齢・保険金額等)を理解し申し込み・受付ができる
						③ 保険募集における禁止行為について理解している
						④ 傷害保険・募集人資格を取得する
苦情処理						① 電話による苦情対応の基本マナーを身につけている
						② 苦情に関連する文書作成ができる
						③ 苦情の種類(苦情の原因)を理解できる
						④ 苦情に対する法律的な根拠を基に説明できる
接客基礎						① 苦情解決の為の提案ができる
						② マナーの必要性を理解している
						③ 挨拶の必要性とお辞儀の仕方・使い分け
						④ いろいろな場面で言葉づかいができる
(総評・コメント)						① 電話の対応(電話の受け方・かけ方)
						② 来客の対応と心がまえ
						③ 目配り・気配り・心配りができる

図5 ジョブ・カード様式4(2)

正社員として採用された訓練生に感想を聞いたところ、「旅行業法や約款など、独学では理解が難しいものを訓練中に学び、理解できたことはよかった」「マナー研修で学んだことを、さっそく日々の業務に生かした」など、日常業務では得られなかったことを着実に自分のものにし、実践しようとしている姿勢もみられました。

ジョブ・カード制度の有期実習型訓練による契約社員の正社員登用は、当社の事業内職業能力開発計画の体系図に位置づけており、4ヵ月間の訓練を修了した後の正社員登用と、その後の人事考課による正社員登用をいずれも制度化しています。

今後の課題としては、

- ①現在の制度を人材育成のために、継続的に活用していくこと、
 - ②訓練生の自発的な意識改革を促すための制度に、つくり上げていくこと、
 - ③訓練を通じて、日頃接する機会が少ない他部署の人たちと交流し、社員同士の連携を強めていくこと、
- があげられます。

現在、当社では、学生用ジョブ・カードを取り入れた採用活動をする準備をしています。これまでの応募者には、任意の履歴書を提出してもらっていましたが、内容にバラツキがありましたので、選考には苦慮していました。学生用ジョブ・カードに記入するに当たっては、自分自身を見つめ直し、これまで経験してきたことをもとに、目標をじっくりと考えることが要求されるため、短い時間での採用面接では読み取れなかったところまで掘り下げて、学生と向き合うことができるのではないかと期待しています。

また、入社試験の際に記入した学

生用ジョブ・カードを、1年後に実施する契約社員を対象とした研修の際に見返すことにより、自分を見つめ直す機会になるので、必要に応じて目標を定



写真2 Off-JTの様子

ジョブ・カード様式3【キャリアシート】											
氏名	男性(26歳)										
訓練開始前											
就業に関する目標・希望 (職務経歴、教育訓練経歴、取得資格等からみた強み、これまでの求職活動や能力評価等を踏まえた今後の課題、能力開発の目標について記述)											
大学在学中に飲食店でアルバイトを4年経験した。厨房での調理からホールで接客、店長の補助で発注業務等幅広く任された。この経験から特に対人業務については自信がある。また、店長の代理として発注業務を行うこともあり、責任の重さと達成感を得ることが出来た。その際には大学時代に習得した簿記の知識が役に立った。小さいころからボイスカウト等を通じて地域の活動に参加してきた。地元の方の夢や喜びをサポートする仕事に就きたいと思い広島県を中心に就職活動を行って、広島が地元の前職の会社に正社員として採用された。現在の仕事は、地域に根差した会社であり、旅行を通じてお客様に夢や喜びを与えることが出来ると思い入社した。私自身旅行が好きで、自分が興味ある場所等を紹介して、売上に繋がって行くことで喜びを感じることが出来た。正社員として登用され、売上に対して責任感を持ち、お客様から言われたことをするだけでなく、こちらから提案していくような営業をしていきたい。私の課題は、旅行業の知識が浅いこと、知識が浅いなら工夫をすることです。同じプランでも、お客様のニーズに合ったものを少し高くても組み入れることで受注につながることもある。そういった感性これから磨いていきたい。											
この度の有期実習型訓練の受講機会に正社員登用を目指して頑張りたい。											
<table border="1"> <thead> <tr> <th>(希望する職業・職務)</th> <th>(希望理由等)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>営業</td> <td>以前働いていたウッドワンで営業事務として仕事をし、営業の難しさ、仕事をもらった時の達成感を実感し、受動的に仕事をするより、能動的に仕事をしたいと考えている為</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		(希望する職業・職務)	(希望理由等)	営業	以前働いていたウッドワンで営業事務として仕事をし、営業の難しさ、仕事をもらった時の達成感を実感し、受動的に仕事をするより、能動的に仕事をしたいと考えている為						
(希望する職業・職務)	(希望理由等)										
営業	以前働いていたウッドワンで営業事務として仕事をし、営業の難しさ、仕事をもらった時の達成感を実感し、受動的に仕事をするより、能動的に仕事をしたいと考えている為										
キャリア・コンサルタント記入欄(※)											
平成〇〇年〇月〇日 13時30分～14時30分 広島商工会議所 広島県地域ジョブ・カードセンター 電話 082-222-6058 ジョブ・カード講習終了番号 08-32-1024005 氏名 今村 栄一	(キャリア形成上の課題、支援のポイント) これまでの仕事経験から働くことの意義は十分理解している。 大学在学中から広島県内で営業を目指していた希望がかなえられこの研修を受けて更にスキルアップして欲しい。 (キャリア意識の形成プロセス) (その他特記事項) 訓練受講に特段の支障はない。経験による笑顔と言葉から誠実さが伺える。										
☆キャリア・コンサルティングを受ける時には過去のキャリアシートもすべてお持ちください。 ※キャリア・コンサルタントが使用する欄につき、事前に記入する必要はありません。 ～内閣府、文部科学省、厚生労働省及び経済産業省はジョブ・カードの普及に取り組んでいます～											

図6 ジョブ・カード様式3

訓練終了後の面談 男性(26歳)

Q1. OJTとOff-JTを組み合わせた雇用型訓練を受講した感想は

A. Off-JTにつきましては、日ごろの業務では、なかなか勉強できない、業法や約款、トラブルの対処事例などを勉強できました。実際の事例などを交えての講習だったのでこれからの業務に役立つと思いました。
OJTでは、実際に先輩と一緒に、営業現場にて、Off-JTで勉強していることが参考になる場面もあり、日々知識が身につけていることを実感しました。また、会社内での勉強ではなかなか体験できない、さりげない会話の中からお客様の需要を掘り起こし、セールスにつなげていく術や、お客様との信頼関係の構築をみて、営業としての姿勢や心構えを学ぶことが出来ました。

Q2. ジョブ・カードへの記載やキャリア・コンサルティングを受けた感想は

A. ジョブ・カードでは自分の職歴、長所、短所などを棚卸することができました。
今まで、自分を客観的に見つめ直して、書面に書き出すことで、現在の自分の状況を把握でき、これからの仕事や生活の方向性を見直すことができました。
キャリア・コンサルティングでは、この職種がどのような人が適性があるのか、それに即した能力をどのように身につけて行くのかを、自分ではなく、第三者から、客観的にみて、アドバイスを頂いたことにより、今後の道筋が見えました。

Q3. 今後の抱負

A. 弊社は広島発着に特化した旅行の企画・実施を行っております。
研修で得た知識を生かし、また地元の方の夢や喜びをサポートする仕事に付けた喜びを日々感じながら一人一人のお客様に合わせた旅行の提案をして行きたいと思っております。
また、私自身としては、契約社員から正社員になり、ますます仕事に責任感とやる気に満ち溢れています。実際の仕事の面では、研修で勉強したことが役に立っていますが、やはり、壁にあたることがあります。例えば、「SLやまぐち号とりんご狩り日帰りバスツアー」という旅行を予定していましたが、山口県を襲った集中豪雨の影響で、SLやまぐち号が運休となりました。このように、天候や現地施設の事情により、予定していた行程が実施できないことがある場合、旅行会社としては、代案を提案しなければなりません。それはお客様がどのような内容を重視して旅行をしていただけるかという「リサーチ力」や元の行程と比べて何が一番差し支えなく実施ができるかを総合的に考える「知識」や「提案力」が必要になります。その際は、お客様といろいろお話をなかで、食べ物やポイントになっておりました。後日、先輩方の意見を参考にさせていただきながら、代わりのプランを「浜焼き食べ放題といちご狩り体験」という企画を代替案としてご提案し、お客様にも満足していただけたそうです。
このような経験をともに、今後は未然にリスクのある施設については、お客様に事前によく説明をして、了承していただいたのち契約頂くことが大切だと感じました。今後はこちらからどんどん提案出来るような営業をしていきたいです。
また、営業として、企画担当に今後の商品企画の参考にしてもらえよう話すことも必要だと感じています。「国際都市広島」の旅行会社社員として地元を元気に、地元のお客様を大切に会社に貢献していきたいと思っています。

図7 訓練終了後の面談例

め直し、自らのレベルアップを図ることが出来ます。さらに、こうしたことを当社全体のレベルアップにつなげていくことが、学生用ジョブ・カードの活用と有期実習型訓練を実施するうえで、大きな意義を持つものであると考えています。

4. 本事例のまとめ

この取り組みは、平成26年7月17日開催の「ジョブ・カード制度企業説明会」(参加者100人)において、

働く人とのWin-Winの関係を築きませんか? 参加企業募集(定員100名) **参加無料**

『ジョブ・カード制度』企業説明会

平成26年7月17日(木) 13:30~15:30

よい人材を採用したい! 能力評価の手法を知りたい!

パートを正社員化したい! 人材育成のコストが気になる!

■会 場 広島商工会議所 2階202号室 (広島市中区基町5-44)
■内 容 【挨拶】(13:30~13:40) 広島労働局 職業安定部 職業対策課 課長 畑田 陽子氏
【説明1】(13:40~14:10)
テーマ:『キャリアアップ助成金について』
講 師: 広島労働局 職業安定部 職業対策課 雇用開発係 足立 誠一氏
【説明2】(14:15~14:55)
テーマ:『ジョブ・カード制度を導入した社員教育』
講 師: ひろでん中国新聞旅行株式会社取締役社長 榎崎 哲也氏
【説明3】(15:00~15:30)
テーマ:『ジョブ・カード制度の概要及び導入手続きについて』
講 師: 広島商工会議所 広島県地域ジョブ・カードセンター制度普及推進員 今村 榮一
【個別相談会】説明会終了後、専門相談員による個別相談会を行います。(事前予約は不要です)

■主 催 広島商工会議所 広島県地域ジョブ・カードセンター

● ジョブ・カード制度を活用した企業から寄せられた声 ●

職業訓練を通じて訓練生の適性や能力を判断できるので、ミスマッチの少ない採用ができた。求職者にしても、自分の希望する職業に就けた。

社員研修の仕組みを構築できたのは大きな収穫。作成した訓練カリキュラムを活用し、今後もジョブ・カード制度を活用したい。

研修を担当する社員は、磨かれるに依る自分の業務の見直しを行う。これにより、社員全員の学習意欲の醸成にも繋がり、仕事への自主性、業務の効率化等、企業全体のレベルアップが図られた。

お申し込み・問い合わせ
裏面の申込書により、FAXまたは郵送にてお申し込みください。
なお、参加証は発行いたしませんので、当日、会場へ直接お越しください。

本所は、地震・高層ビル倒壊防止のための避難行動計画(エコアクション)の一環として、5月12日から10月31日の間、夏の軽装運動を実施しております。趣旨をご理解いただき、軽装でご出席いただければ幸いです。

広島商工会議所 広島県地域ジョブ・カードセンター (担当: 寺尾、田野)
〒730-8510 広島市中区基町5-44 TEL 082-222-6658 FAX 082-222-6659

ジョブ・カード

求職者の職業能力を証明する4種類のシート(①職歴シート、②職務経歴シート、③キャリアシート、④評価シート)です。履歴書などにはない求職者に關する詳細な情報が記載されているので、短期間の採用面接では分からない求職者の職業能力やレベルなどを客観的に評価できます。

ジョブ・カード制度

ジョブ・カードを活用した職業訓練を通じ、有能な人材を育成・確保した企業と正社員の経験が少ない求職者や新卒卒業者とのマッチングを促進する国の制度です。職業訓練を実施する企業では、訓練生の適性や能力などを判断したうえで、正社員として継続雇用できます。また、一定の要件を満たす場合には、国からの助成金や奨励金を受けられます。

事例発表企業

“旅行業は人材で決まる。『旅行業のプロ』とは、専門の知識を持ち、コンサルティング能力を兼ね備えた人材である。”(榎崎社長)
「受ける」研修から「考える」研修へ ～教える側の意識改革も加わり、効果は無限大に～

ひろでん中国新聞旅行株式会社

会社概要

- 所在地/広島市中区 職業種/旅行業 資本金/1億円
- 従業員/60人 <http://www.topic-tour.co.jp/>
- コース名/営業社員登用コース 訓練生/8人
- 訓練期間/平成25年11月より4か月
- 種別/有期実習型訓練(キャリア・アップ型)
- 平成21年より毎年実施:訓練実施者28人

訓練概要

1. 制度活用に取り組んだ目的
高度情報社会、プロフェッショナルが生き残るには、社員の人材育成が必須。
2. 具体的な取り組み
訓練カリキュラム(Off-JT85時間、OJT325時間)、評価シートを作成。
講師全員が社内。訓練生の相談に、研修担当者を選任しコミュニケーション、考えることの大切さを認識させる。
3. 制度の活用による具体的な効果
教える体制が出来た。訓練生はOff-JTでより深い知識を学べOJTで大変役立った。仲間が助ましく、教え合うことが出来。また、訓練日誌を毎日記入することで課題が見つかり、目標立てが明確になった。一挙両得。



ひろでん中国新聞旅行株式会社 本社

わが社の経営理念
“3つの夢”の実現

1. 顧客満足
2. 社員満足
3. 黒字経営

人材育成
“企業は人なり”

図8 企業説明会チラシ

企業導入事例として同社社長 榎崎 哲也氏、総務部主任 荒谷 佳余子氏よりWeb動画 (<http://www.jc-center.jp>) も使用して発表していただいた。

参加者からは

・公の制度を自社の制度として浸透されて、訓練生

以上に社内講師の成長の機会としてお互い仕事を深める良い手段になっている。

- ・訓練日誌について、自社に合わせて役立つように改善されている。当社では、制度の理解不足により有効に活用していないところがあり、とても参考になった。
- ・ジョブ・カード制度を採り入れて数年経っており、カリキュラムの細やかさ、見通し等、熱心な取り組みの工夫が見られ、とてもうまく活用されている。
- ・社内体制（人事考課）の重要性、研修の仕組みづくり等、大変勉強になった。

等、他社の経営者や人事担当者からは大いに参考になったとの感想、意見が寄せられた。

5. 総括

前々号から引き続き、雇用型訓練を導入した企業の取り組みにかかる支援と、その結果について報告した。

資源の少ないわが国において人口減少、少子高齢化等課題は多い。国内市場の縮小、低成長と人材のグローバル化で、日本社会は近い将来、多くの人を雇用できなくなるとの見方もある。

そうした中に、非正規雇用労働者の現状は平成5年から平成15年まで増加し、以降も緩やかに増加している（雇用者全体の36.7%、平成25年）。

特に職業能力開発機会に恵まれない15～24歳の若年層で、パート、契約社員、嘱託が大きく増加している。

日本商工会議所と各地商工会議所のジョブ・カードセンター（サポートセンター）は、非正規労働者の正社員化への取り組みを、平成20年度から行っている。さまざまな課題や問題点についての方向性や解決策を提案してきたが、それらは、厚生労働省も一緒になった効果的な実施方法等の政策にも反映されてきた。

ジョブ・カード制度の導入・取り組みによって、企業が抱える課題、訓練生が抱える悩みを解決してきたが、この手づくりの人材確保・育成は、最良の方法であり、企業からも訓練生からも高い評価を得

ている。

今、国はジョブ・カード様式の更なる普及促進に向けて、様式の見直しを検討している。

サポーター企業に普及促進をするうえで、この様式（様式1、2、3及び評価シート4）の理解と定着が進んでいる現状においては、雇用型訓練を実施してきた全国のジョブ・カードセンター（サポートセンター）としては、様式の変更をしないよう切望している。

【引用文献】

- 1) 日本商工会議所「ジョブ・カード制度推進事業の活動実績」2014年12月12日
- 2) 広島商工会議所「ジョブ・カード制度」企業説明会、2014年7月17日
- 3) 訓練指導者・評価担当者講習
- 4) 広島商工会議所 今村榮一「働くことの意義・今身につけておくこと～これからのキャリア形成を考えよう～」
- 5) 有能な人材育成・確保こそが企業成長のカギ!
- 6) 広島商工会議所 今村榮一、ジョブ・カード制度推進事業の担当者研修会「若者チャレンジ訓練をはじめとした雇用型訓練に取り組む企業への支援について」2013年5月31日

【参考文献】

- (1) (独)雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校、特別研究 企画報告書「わが国の職業能力開発のあり方に関する総合的研究」2011年1月発行
- (2) 日本商工会議所「ジョブ・カード制度推進研究会報告」2013年3月
- (3) 厚生労働省職業能力開発局「職業能力開発の今後の在り方に関する研究会報告」2005年4月
- (4) 厚生労働省職業能力開発局「生涯キャリア支援と企業のあり方に関する研究会報告」2007年7月
- (5) 厚生労働省職業能力開発局「大学等におけるキャリア教育推進に当たってのジョブ・カード活用・普及促進等に関する実務者会議報告書」2012年2月
- (6) ジョブ・カード推進協議会「ジョブ・カード制度『新全国推進基本計画』」2011年4月
- (7) 今村榮一「企業と連携した取り組み キャリア形成支援に係る取り組み①」、『技能と技術』2/2012
- (8) 今村榮一「非正規労働者への職業訓練 キャリア形成支援に係る取り組み②」、『技能と技術』3/2012
- (9) 今村榮一「キャリア形成支援に関する取り組み一目からウロコ! 新たな人材育成の仕組みを活用した会社と社員の活性化①」、『技能と技術』3/2014
- (10) 今村榮一「キャリア形成支援に関する取り組み一目からウロコ! 新たな人材育成の仕組みを活用した会社と社員の活性化②」、『技能と技術』4/2014