

効果的な産業人材育成事例

次の事例については、項目ごとに開くことができます。

[1．人材カテゴリー別の取り組み事例](#)

[2．本小委員会委員企業における取り組み事例](#)

[3．商工会議所の取り組み事例](#)

[4．教育機関と商工会議所との産学連携による取り組み事例](#)

[5．本小委員会委員教育機関等による産業人材育成支援の取り組み事例](#)

[6．ジョブ・カード制度の活用事例](#)

[7．ジョブ・カード制度との連携による取り組み事例](#)

[8．検定試験受験者拡大に効果のあった商工会議所の取り組み事例](#)

効果的な産業人材育成事例

ここでは、企業、商工会議所、教育機関における、前述の構造的な課題等への対応としての具体的な取り組みについて紹介する。

1. 人材カテゴリー別の取り組み事例

本小委員会では、前述のとおり「商工会議所の産業人材育成・確保事業に関する実態調査」を実施した（〔参考資料〕をご参照）。以下に掲載している企業事例は、一部出典を明記したものを除き、同調査結果を中心にヒアリングを経て取りまとめた代表的なものであり、中小企業の人材育成の課題に対する解決の糸口として活用いただければ幸甚である。

『新卒・第二新卒』の人材育成・確保における工夫

「採用における工夫」は次のとおりであり、採用の際の応募者数の増加、ミスマッチの回避等の効果を生んでいる。

複数の就職情報Webサイトへの登録や採用コンサルタントの活用等、求人・人材募集経路の多角化

企業セミナーでの商品サンプル展示等による正確な企業イメージ伝達

企業の雰囲気や仕事内容を分かりやすく説明した専用パンフレットの作成・配布

仕事への適性が判断できるような入社試験問題作成の工夫

回数を増やすなど面接の重視

内定者からの意見を参考とした採用活動に関する方法の改善 など

また、「定着率を高めるための工夫」は次のとおりであり、職場や仕事に馴染みやすくしたり、教育・指導面での配慮を行うことによって離職を減少させる等の効果につながっている。

新入社員研修期間の広範な業務体験と、その結果に基づく適正配置

役員との定期的な意見交換によるコミュニケーションの促進

懇親行事を通じた社員の交流促進による信頼感・連帯感の醸成

勉強会等の自己啓発機会の提供

チューター制による若手社員教育

人事ローテーションの工夫による社員教育 など

主な事例は次のとおりである。

製造業	<p>【採用における工夫】</p> <p>毎年12月頃から採用活動をはじめ、2月に企業セミナーを行った後、3月初旬から4次にわたる面接と適性検査を経て5月初旬に内定を出している。3年前から、8月頃に実施する内定者懇談会の際、内定者に採用についての意見を聞いて採用活動の方法の改善等を行うことにより、毎年、応募者が2~3割程度増えている。今年度は、企業セミナーの際に商品サンプルの展示を行ったほか、先輩社員との意見交換の機会を設け、後日OB訪問に発展したケースもあった。</p> <p>【定着率を高めるための工夫】</p> <p>3カ月の試用期間を含め、新入社員研修を実質6カ月としている。5月から正規雇用後の配属予定部署で働くこととなるが、さまざまな業務を短期間ずつ経験させたくて適性</p>
-----	--

	<p>に応じた担当につかせる。その後、原則として同じ業務を継続させ、3年後、本人の希望があれば異動させる。また、ふだん話をする機会がない担当役員と定期的に面談させるなど、上下の風通しを良くする取り組みを行っていることもあり、近年、中途退職者は出ていない。</p>
製造業	<p>【採用における工夫】 募集に関しては、複数の就職情報Webサイトへの登録のほか、採用コンサルタント会社も活用している。採用のステップとしては、会社説明会の後、筆記試験と3~4次の面接を基本としている。面接だけでは実務での能力等がわからないため、筆記試験において、「展開図を瞬時に頭の中で組み立てる問題」等、実務における「勘」を問うような問題を出したり、現場職であれば実際に何かを作らせて手先の器用さをみたり、募集職種と求職者の属性を合わせた採用をしている。</p> <p>【定着率を高めるための工夫】 「魅力ある会社にするために、生き甲斐を持ってそれぞれの役割を意識しながら仕事しよう」ということで、数年前から、社員が自発的にディスカッションや勉強会を定期的に行うようになった。強制ではなく部署ごと事業所ごとの判断で行っているため、頻度ややり方はまちまちであるが、会議室等でほぼ1~2カ月に1回のペースで行っている。また、それとは別に年1回、部署長が集まって諸問題を議論する全体会議を行っている。その話し合いの場では、暗黙の了解として、役職の上下等関係なく言いたいことが自由に言えるようになっており、意見の食い違い等が生じた場合には、双方が相手の言い分を「理解」したうえで、「納得」をするまで徹底的に話し合うことで、感情などを引きずることなく問題を解決している。お互いが全力で、本音でぶつかり合うため、社員同士に信頼感や結束が生まれ、結果として業務上の連携にも結びついている。なお、議論が企業理念（社会貢献・礼儀礼節・生き甲斐・トップ企業・エコ）等から逸脱しないよう、総務の担当者が傍聴し、必要に応じて助言を行っている。</p>
金融・保険業	<p>【採用における工夫】 採用に際しては、全国規模の大手就職情報Webサイトと地元の就職サイトの2つに就職情報を掲載している。特に、採用説明会などでは、社員の生の声を写真入りで紹介する専用のパンフレットを作成し、就職前に仕事の内容や雰囲気イメージしやすいような構成にしている。</p> <p>現在は、遠方の大学に進学し、帰郷とあわせて就職する学生もいることから、そういった学生に対しても自社をPRしている。採用スケジュールとしては、大学3年生の10月頃から、就職情報Webサイトに掲載し、2月~3月頃に採用説明会や選考を本格化させている。</p> <p>【定着率を高めるための工夫】 支店間における横のコミュニケーションは意外と少ないことから、若手社員に限定した行事ではないが、月単位で「誕生日会」を開催しており、トップおよび役員と社員との懇親の場として効果を発揮している。</p> <p>若手社員を対象とした人事の取り組みとしては、採用後3カ月間、マンツーマンで先輩からさまざまなことを学ぶ教育期間とし、4カ月目以降は、「キャリアガイド」という実施項目に分かれたマニュアルに基づき、達成できなかったことは×や、達成できたことは○をつけていくなど、くりかえし、達成度が明確にわかる取り組みを実施している。</p> <p>採用後の3年間は内部業務をしっかりと学び、4年目から3年間は営業を担当し、計6年間を経て、一人前になるという考え方でさまざまな人材育成に取り組んでおり、定着率は、かなり改善された。</p> <p>なお、企業の財務諸表を読む力をつけさせるため、全社員に日商簿記3級合格を義務づけている。</p>

『正規雇用者』の人材育成・確保における工夫

「定着率を高めるための工夫」は次のとおりであり、人事考課上の不満を軽減し

たり、リフレッシュのための方策を講じたり、職場に馴染みやすくすることに配慮している。

人材の尊重およびキャリア形成の重視
 公平な評価を行うための人事評価制度の採用
 人事考課のための個別面談の実施
 ボランティア等への参加の奨励
 スポーツイベント等レクリエーションの実施
 チューター制による若手社員教育 など

また、「人材育成のための工夫」は次のとおりであり、教育や意識づけなどが人材の定着にもつながっている。

階層別の体系的な研修プログラムの充実
 研修や人事ローテーションによる社員の意識づけ・技能向上
 受講料補助等の資格取得への支援 など

主な事例は次のとおりである。

建設業	<p>【定着率を高めるための工夫】 人事考課においては個別に面談を行い、相互の理解に相違がないよう擦り合わせをしている。また、ふだんから、上司と部下の縦のつながりや社員同士の横のつながりを意識して行動するよう指導している。</p> <p>【人材育成のための工夫】 ISOの認定を受けており、毎月、品質管理に関する研修を行うことで、社員の意識を高めている。 若手の技術系社員の場合、研究所と工場の2つの職場を半年ずつ異動する人事ローテーションを組むことにより、幅広い技能の修得・向上が可能となり、若手社員も生き生きと仕事をしている。</p>
製造業	<p>【定着率を高めるための工夫】 社員の自己実現のため、「仕事以外の趣味・ボランティア等における自分の役割」を持つことを奨励しており、それにより社員のモチベーションが高まり、結果として仕事の効率化につながり、中途退職者は少ない。 また、総務部からのアドバイスと経費支援を得て、さまざまなスポーツイベントやレクリエーションを企画・実施している。参加をためらう若手社員もいるが、大半の従業員がそれらのイベントに参加している。社員の考え方が変化しており、社員同士の関係も以前とは違ってきており、社内的にも各方面で経費削減を迫られている状況ではあるが、これらのイベントは社員の結束を強める効果があると考えている。</p>
情報通信業	<p>【定着率を高めるための工夫】 「社員重視」を経営理念とし、人材とそのキャリア形成を重視していることをアピールしている。職務内容にふさわしい評価を与えるため、職種毎に能力や業績に応じた公平な評価によりステップ・アップしていく「職能ステージ制度」を採用している。</p> <p>【人材育成のための工夫】 新入社員から中堅社員・管理職向けまで、基礎的なものから専門的で高度なものまで、情報処理技術者の資格取得を奨励する体系的なプログラムを設けて社員のスキルアップや多能化を図っている。受講料は全額会社が負担し、教材購入代の補助などの便宜も図っている。</p>
運輸業	<p>【人材育成のための工夫】 新入社員向けのステップ・アップ研修から階層別研修まで、体系的に実施している。特に、新入社員は、入社後3カ月ほどの間、数か所の営業所を巡り、それぞれの営業所毎に研修を行い、いろいろな業務に慣れさせている。また、分からないことや困った時に相談</p>

	<p>することができるよう、先輩社員をチューターとして任命している。</p> <p>安全講習にも力を入れており、経営・管理者層やドライバーだけでなく、事務職など一般社員も含め、全社員を対象に、経費を惜しまずに安全教育を講じている。</p> <p>軽トラックが中心となる協力ドライバーには、女性を活用している。女性ならではの心配りやソフトな対応をサービスの強みとし、顧客満足度を高めている。ドライバーとして仕事を始め、仕事に慣れて意欲を見せる人には、積極的に独立開業を支援し、専属アウトソーシング先として活用している。</p> <p>人的資源の管理を重点化するために人事部を独立させ、「ひとづくり本部」という部署を設けている。サービスを提供する「人」への投資を積極的に行い、人的資産を最大限に活用するための象徴的な意味を込めている。</p>
--	---

『パートタイマー（非正規雇用者）』『子育て後の女性』『高齢者人材』の人材育成・確保における工夫

パートタイマーの採用等における工夫は次のとおりであり、定着率を高める効果につながっている。

順応性を重視した採用
能力・実績の評価による正社員登用 など

子育て後の女性の採用等における工夫は次のとおりであり、優秀な人材の育成・確保につながっている。

家庭環境に配慮した勤務条件
業績を評価した昇進や役員登用
担当業務に必要なスキルアップ支援 など

高齢者人材の採用等における工夫は次のとおりであり、人材の確保や有効活用につながっている。

経験と技術を活用するための人材採用
人材の有効活用のための定年延長
雇用形態や勤務条件の弾力的な設定 など
主な事例は次のとおりである。

パートタイマー

建設業	<p>【採用における工夫】</p> <p>事務職としてパートタイマーを採用している。事務職は、他の社員との連携が重要であるので、過去の仕事の経歴よりも性格を重視している。具体的には、ハローワークや知人の紹介により面接を行い、社員との協力体制で円滑に仕事を進めていくことのできる人柄、また、職場での順応性が高いかどうかの観点を重視して採用している。</p>
卸売・小売業	<p>【人材確保のための工夫】</p> <p>新店舗開店により、人材が必要となり、パートタイマーから正社員への登用を行うこととなった。各店舗から候補者を募ったところ、正社員と同等以上に職務をこなしてくれていたパートタイマーの女性がおり、面接して意思確認のうえ正社員として雇用した。同女性社員は、今まで任せてもらえなかった仕入れ等仕事の幅を広げたいとのことで一層意欲的に業務に取り組んでいる。</p>

子育て後の女性

製造業	<p>【採用における工夫】 結婚退職し、子育てが一段落した時点で、パートタイマー募集に応募してきた女性を採用した。その後、社内業務効率化の提案・実施の成果を認めて正社員として採用され、その後、仕事ぶりを評価されて役員に昇進し、部門の責任者を任されている。</p> <p>【定着のための工夫】 子育ての都合を配慮し、勤務時間を1時間短縮した。また、提案を受けた業務上の改善を聞き入れて採用した。 出典：労働政策研究報告書 NO. 105「結婚・出産・育児期の退職と再就職 女性のキャリア形成と課題」(2009.3.)</p>
製造業	<p>【採用における工夫】 店舗開店にあわせたパートタイマーの募集に応募してきた女性を面接し、栄養士の資格を評価して採用した。真剣な働き振りが認められ、子育て中の状態ではあるものの、本人の強い希望があったため、上司やスタッフがバックアップすることを申し合わせて、正社員登用が実現した。</p> <p>【定着のための工夫】 子供が保育園に入れるようにするため、採用前ではあったが、必要書類(採用証明)を作成し、支援を行った。 出典：労働政策研究報告書 NO. 105「結婚・出産・育児期の退職と再就職 女性のキャリア形成と課題」(2009.3.)</p>
製造業	<p>【採用における工夫】 中堅社員が退職したため、その代わりとして、以前正社員であったが、出産を機に退職した女性に声をかけ、パートタイマーとして採用した。以前に培った経験を生かし、また、職場に溶け込み、人間関係が円滑であることもあって、貴重な戦力となっている。</p> <p>【定着のための工夫】 子供の通学等、家庭環境に配慮した勤務時間としているため、継続したいと言ってくれている。本人が希望していることもあり、正社員化して活用したいと考えている。</p>
サービス業	<p>【人材確保のための工夫】 業務拡大のため、地元ミニコミ誌を活用して事務職員募集を行い、面接のうえ、40歳代前半の女性を雇用した。以前は、大手企業に勤めており、結婚を機に退職したが、子供が義務教育を終えたのを機に、自宅に近いこともあって応募したとのこと。非常に責任感が強く、積極的な人柄で、正社員の負担を軽減することができている。</p> <p>【人材育成のための工夫】 既に日商簿記3級に合格していたが、経理業務を担当させることから、スキルアップのため、簿記2級取得を目指し、会社が半額を負担して専門学校に通わせている。</p>

高齢者人材

製造業	<p>【人材確保の工夫】 大手メーカーからのコストダウンの要請が強まるなか、特に低コスト作業や緊急作業に対応するため、退職した高齢者の経験と技術を活かしながら人件費を抑制し大幅なコストダウンを図るために新たな子会社を設立。企画・管理部門、販売促進部門、製造部門の3部門を立ち上げ、会社のコンセプトを明確にしたうえで新聞の折込広告を使って高齢者人材を募集したところ、必要定員の約2倍の応募があった。応募者は、大手メーカーの元開発部長、元経営者、大手小売店の元店長など多種多様で、第2の人生にチャレンジしたい、といずれも意欲的な人材が集まった。</p> <p>【定着率向上のための工夫】 勤務時間は、週20～40時間の範囲でできるようにし、勤務しやすい環境をつくっている。社員の給与の基本は時間給で、単価はキャリアと能力に応じて決められている。勤務評価は、やる気と成果を基準に、年1回行っている。</p>
-----	--

運輸業	<p>【人材確保の工夫】 慢性的な人手不足を解消するため、品質検査や修理・補修技術に優れた高齢社員を活用することとし、定年延長を実施した。60歳に達した社員のうち希望者全員を65歳まで正社員として延長雇用し、その後も希望に応じてさらに延長が可能である。延長するに当たって、給与や役職などの勤務条件は、原則変更はしていない。現在、55歳以上の高齢者の割合は、280人の社員のうち約6割を占めている。</p> <p>【人材活用の工夫】 高齢者の持つ技術・能力を生かすために、肉体的な負担のかかる梱包業務や仕分・搬送業務をできる限り機械化している。また、施設のバリフリー化を進めるとともに、高齢社員の健康管理に目を行き届かせている。 新商品に関する品質検査などに対応するため、週に3時間、Off-JTの研修時間を設け、技術力の維持を図っている。</p>
運輸業	<p>【人材確保の工夫】 若年者層の採用が難しいことから、「年齢不問」で求人を行ったところ、50～60歳代が多数応募してきた。働く意欲や熱意を持っている人がほとんどである。</p> <p>【活用の効果】 重量物の運搬業務などを避け、高齢者でも無理のない業務を任せている。遅刻や欠勤もなく、勤勉な仕事ぶりである。それを見た若年層の社員が感化され、一生懸命に仕事をすることがようになった。</p>
卸売・小売業	<p>【人材確保の工夫】 価格競争が激化する中、質の高いサービスを提供できるよう社員のレベルを高めるため、年齢に関係なく能力を発揮できる人事・賃金制度を導入した。その一環で定年延長制度を設け、本人の体力・健康面や希望を考慮し、パートタイマーとして無制限に再雇用する制度を設けた。勤務時間・勤務日数は、話し合いにもとづき決定している。</p> <p>【活用の工夫】 高齢社員の経験や接客技術を生かすとともに、本人のやる気を伸ばすために、高齢者による夜間マネージャー制度を設けた。体力的に問題がなく、本人の希望も考慮して、夜間・深夜のみの短時間勤務とし、その時間帯の責任者として処遇することで、責任感を持って業務に携わってもらっている。</p>

2. 本小委員会委員企業における取り組み事例

本小委員会の委員企業から寄せられた産業人材育成・確保に関する事例等について取りまとめたものであり、次のような内容によって、人材マッチング、雇用のミスマッチ軽減、社員の資質向上、社員の定着率向上等の効果に結びついている。

商工会議所検定資格活用によるスキルアップ

「5S」の推進による人材育成と生産性向上

日本版デュアルシステムやトライアル雇用制度の活用

商工会議所主催の合同会社説明会等の活用

外部研修や洋上セミナーへの社員派遣

朝礼での社是読み上げによる企業理念の浸透促進

パーティションの排除による“風通し”のよい職場環境づくり など

主な例は次のとおりである。

社名	株式会社川徳	業種	卸売業・小売業
資本金	10,000万円	従業員数	600人
<p>【商工会議所検定資格の活用】 社員のスキル・アップを図るとともに、チャレンジする意欲を醸成するために、「販売士」</p>			

の資格を活用している。具体的には、3級を主任登用試験、2級を課長登用試験、1級を部長登用試験の受験条件にしている。また、「簿記」「日商PC」「カラー・コーディネーター」「福祉住環境コーディネーター」「ビジネス実務法務」を従業員のスキル・アップのための取得奨励資格として活用している。資格取得者には、報奨金を支給するとともに、通信教育にかかった費用の半분을補助している。

社内では、積極的に資格取得を目指して勉強する機運が高まっている。資格取得者がグループをつくり、消極的な社員に勉強を勧めるなど、社員同士で刺激し合ってスキル向上を目指すようになっている。

社名	菊地歯車株式会社	業種	製造業
資本金	3,000万円	従業員数	120人

【採用における工夫】

求人募集に当たっては、Web上での就職情報提供サービスを活用している。雇用のミスマッチを防止するため、会社説明会は少人数制で実施し、人柄や能力をじっくり見極めるようにしている。また、事業説明は社長自らが行うとともに、工場見学も併せて行い、ものづくりの魅力をアピールすることで、求職者の仕事に対する意識を高めるようにしている。

【人材育成の工夫】

社員一人一人が設計から生産まで手掛けることができるように技術力を高めるため、技能士資格の取得を推奨している。技能士資格を目指す社員は、試験の4~5カ月くらい前から、休業日を活用し、自社の機械を使って技術向上の勉強に取り組んで合格を目指す。指導は、既に資格を取得した社内の先輩社員が行う。技能士資格を取得している社員が多いことから、社内の指導者に事欠くことはない。資格取得者には報奨金を支給している。

「整理・整頓・清掃・清潔・躰」の「5S」を全社的に推進し、効率的で快適な職場づくりを行っているが、5Sの継続的な実践を通じて、社員には「眼力」「判断力」「決断力」などが養われている。なお、この5Sの推進は、商工会議所などが中心となって呼び掛け、地域の中小企業全体に広がっている。企業だけでなく地元工業高校にも5S導入を働きかけ、地域の若年層の職業意識醸成・基礎的就業能力の養成に役立っている。

社名	株式会社石井機械製作所	業種	製造業
資本金	2,000万円	従業員数	85人

【採用における工夫】

地元の工業高校や工業系大学との交流に努め、自社をPRしている。例えば、工業高校で導入している日本版デュアルシステムを支援しているほか、会社役員を学校に講師として派遣したり、インターンシップの受け入れを引き受けている。

採用に当たって、求職者の実務能力や適性など見極めるため、トライアル雇用制度を活用し、雇用のミスマッチの防止を図っている。

【定着・人材育成の工夫】

2年ほど前に、中堅クラスの社員教育として「整理・整頓・清掃・清潔・躰」を推進する「5S」の実践に取り組み、作業効率をあげることができた。現在は、若手社員にも5Sの推進を拡大させ、全社的な取り組みとし、生産性の向上を図っている。

また、入社3年目までの若手社員をグループ化し、若い人の目で改善点を提案する運動を推進している。また、このグループを外部の異業種交流会などに積極的に参加させ、仕事上外部の方たちと接触する機会の少ない現場の若手社員のコミュニケーション能力の向上や人脈の形成を図っている。このグループ内では、先輩社員が後輩社員の面倒を見ており、仕事だけでなくプライベートな面でも相談できるなど、良好な人間関係が築かれ、人材の定着に結びついている。

中堅社員の技術力向上のため、県や協会の実施する講習会や研修会に積極的に派遣している。

社名	富士部品工業株式会社	業種	倉庫業
資本金	31,500 万円	従業員数	130 人
<p>【採用における工夫】 地域の短大や大学の就職担当部署の責任者を頻繁に訪問し、自社への応募をお願いしている。また、商工会議所と市が共催の合同会社説明会や、短大や大学の合同会社説明会を積極的に活用している。会社説明会で関心を持った学生を会社に招き、物流の現場をよく見てもらって、ミスマッチが生じないよう、納得して応募してもらっている。 一般事務職として高齢者を採用しているが、求人にとっては市の高齢者職業相談室を活用している。高齢者の採用に当たっては、健康で気力のある人を選択している。</p> <p>【定着・人材育成の工夫】 入社前教育として、行政が主催するセミナーを活用しているほか、自社に招いたり、取引先・仕入先を訪問して、事前に業務内容について理解してもらっている。入社後は、正式配属前にさまざまな現場で実際に作業に従事させている。この間のOJT通し、会社の風土や仕組みを理解してもらっている。 会社の理念を社員に浸透させるため、朝礼で社是を読み上げているが、その担当を全社員が持ち回りで担うことで、責任と達成感を持たせることにも役立っている。 社員教育のために、階層別にテキスト（研修専門業者が出版しているもの）を社員に購入させ、勉強させている。 外部研修にも積極的に参加させている。例えば、成績優秀な社員を選抜して洋上セミナーに毎年参加させ、動機づけやインセンティブ向上を図っている。 社員同士の意思疎通をスムーズにし、社内の“風通し”を良くするために、事務所にパーティションは置かず、フロア全体を全員が見通せるように什器備品を配置している。社長のデスクも社員と同じフロアにあり、社長が全社員のデスクを見渡すことができる。社員が何か相談していれば、社長がすぐにその場に行って問題解決することができる。また、会議室にも窓をつけ、密室がないようにすることで、何処で誰が何をしているか、すぐに分かるようにしており、社員間の連携・連絡の円滑化に役立っている。</p>			

社名	株式会社フォーバル	業種	情報通信業
資本金	415,000 万円	従業員数	990 人
<p>【採用における工夫】 学生と社員とのコミュニケーションの場を多く持つようにしている。具体的には、会社説明会の際に先輩社員との座談会を持つようにしたうえで、一次選考時にもう一度ミニ説明会を実施し、そこで再度質疑応答の時間を設け、相互理解を深めるようにしている。 また、面接などの待ち時間も利用し、採用担当者などと話す時間を作り、さらには、最終選考合格者には入社承諾前に再度先輩社員と話す機会を設け、求人・求職のミスマッチの解消、および学生の不安を解消するよう努力している。</p> <p>【人材育成の工夫】 幹部社員から新入社員、さらに新卒内定者にいたるまで「オンデマンド教育制度」と称して“必要な人に 必要な時に 必要な教育を”を提供している。そのため、会社から社員に参加を促す教育メニューと、数十の中から自由に選んで受けることが可能な教育メニューの両方を用意し、提供している。 また、ネットワーク系と、個人情報保護法に関するものと、2つの資格取得を推奨している。この資格試験の合格者には、受験費相当を奨励金として支給している。</p> <p>【人材定着の工夫】 人事ホットラインというメールによる相談窓口を設けており、社員が気兼ねなく相談・質問・改善提案などができる環境を整えている。 また、育児休業後の女性の時短勤務や、定年後の社員の嘱託雇用も行っている。定年後の嘱託社員の勤務日数・時間は、個々人の事情に合わせた柔軟な契約内容としている。</p> <p>【若手起業家の支援】 契約社員として採用し、3年後の独立を前提として営業を行いながら、社内で事業プランを</p>			

練っていく独立支援のための特別制度「アントレプレナー採用」を導入している。これは、事業プランが認められれば、会社から独立支援金の支給を受けて独立する、というもので、3年間で独立した場合には、最大300万円を支給する。同社代表者が起業したのが25歳で、同じように若くして起業を目指している若手を支援することと、その起業により雇用機会の増加にもつながるといことから始まった制度。13年度から導入しており、これまでに4人が独立している。

3. 商工会議所の取り組み事例

商工会議所は、地域中小企業の人材育成・確保を支援するため、研修や検定、人材マッチングなどさまざまな事業に取り組んでいる。本項で紹介する事例は、本小委員会の委員である各商工会議所等における取り組みの一部であり、地域の活性化につながるものとして実施されている。

「5S」への取り組みによる生産性向上・地域振興
 求職者へのワン・ストップでの就職情報提供
 中小企業経営者に3日間密着する大学生インターンシップ
 教育機関での検定資格の活用を推奨
 資格取得、研修受講、社会活動等の履歴の認定
 中学生の職業観を養う授業カリキュラムの実施
 ものづくり人材の育成と就職支援
 地域振興のための人材育成教育の実施
 産学官の連携によるキャリア教育の推進 など

主な事例は次のとおりである。

足利商工会議所（栃木県）

〔5Sによる地域の生産性向上・地域振興〕

足利市内では、7年程前から、製造業を中心とする中小企業約100社が、5S活動とその指導者づくりに取り組んでいる。5Sとは、「整理・整頓・清掃・清潔・躰」を日々実行することを手段とし、社員の能力向上や意識改革などを通じて、人材育成や生産性の向上を図っていくマネジメント手法の一つである。

この取り組みの一環として、足利商工会議所と足利市が中心となり、地域全体で5Sを推進するための協議会である「足利5S学校」が組織されている。個々の企業が5Sに取り組むことで生産性を向上させるとともに、これを地域全体に広げることで、地域の生産性向上・地域振興や、若手経営者の育成等につなげるもの。さらに、5Sのノウハウを、足利から全国に発信する目的もある。例えば、全国のOB人材などに足利に来てもらい、5Sの実践を研修して身につけ、各地域に戻って5Sを実践してもらえるような、「足利5Sモデル事業」の実施を目指している。

市内にある足利工業高校でも5Sを実践し、若年者の職業教育・人材育成にも効果を発揮している。今後は、教育委員会を通じて小中学校にも5Sを波及させることも検討されている。

東京商工会議所（東京都）

〔求職者にワン・ストップで就職情報を提供〕

企業が求職者に伝えたいきめ細かな情報を、Web上でワン・ストップで提供する「東商就職ナビ」を運営。登録企業の事業概要や採用条件に加え、企業の魅力や先輩社員の声、会社説明会のスケジュールなどを掲載している。

学生向け就職活動に関するQ&A、専門家による学生への就職活動アドバイス、東京のモノづくり企業の紹介など、就職活動の参考となるコーナーも設けている。

求職者のニーズにきめ細かく対応したサイトであり、年間のサイト利用者数は約6万人に達する。
<http://www.tokyo-cci.or.jp/jinzai/index.html>

八王子商工会議所（東京都）

〔社長に3日間密着する大学生インターンシップ〕

大学生が中小企業の経営者に3日間密着し、企業トップの行動や発言に直接触れるインターンシップ「3日間社長のカバン持ち体験」を実施。八王子市や地域のNPO法人との連携事業。経営者等の考え方、行動等に触れることで、企業経営の難しさ、企業の最前線とはどんなものか、を肌で感じることが出来る。学生の職業意識を醸成するとともに、管内の中小企業のPRや理解にもつながっている。

このカバン持ちをきっかけとして、学生がお世話になった企業に実際に就職する事例も出ている。

町田商工会議所（東京都）

〔教育機関での検定資格の活用を推奨〕

過去3年間、市内の教育機関にPR活動を行った結果、実践型人材育成のため、専門学校で「販売士」資格を授業の単位認定とし、あわせて、資格取得を推進することとなった。また、2つの大学でも、「販売士」の通信教育機関等と連携し、必要な知識修得を目的に講習会を開催するなど、積極に取り組みを行っている。

横須賀商工会議所（神奈川県）

〔キャリアサポート事業〕

17年度から、登録者の資格取得、研修受講、社会活動等の履歴を認定し、キャリアアップを支援する「キャリアサポート事業（キャスポート事業）」を実施している。横須賀市・横須賀市教育委員会・（財）横須賀市生涯学習財団・ハローワーク横須賀が後援。

横須賀商工会議所が発行する「キャリア認定証」に、取得資格だけではなく、自己形成に影響した事項や自己の経歴を表すものを記録し、商工会議所会頭名で認定。履歴書だけではなくなかなかアピールできなかったキャリアアップの記録や、個人の価値ある活動が公的に認定され、就職活動時のように個人のアピール力を高めたい時などに、信頼性の高いもうひとつの履歴書として活用してもらっている。

登録者に対しては、キャリア形成の支援のため、eラーニング、パソコン教室、デュアルシステム訓練、商工会議所検定資格の取得などを推奨している。

本事業は、ジョブ・カード制度のモデルとなった。

〔産業界発！ 中学生“自分再発見”プロジェクト〕

地域の活性化を担う人材を育て、その受け皿をつくるため、20年度から中学校の教育カリキュラムに勤労観・職業観や地域への愛着心の醸成等に資する内容を盛り込んで実施する「産業界発！ 中学生“自分再発見”プロジェクト」を実施している。これは、フリーター、ニートを増やさないようにするため、産業界として教育現場に入って産業人予備軍を育てるための取り組みである。現在42万人である横須賀市の人口は、西暦2025年には30万人まで減少するという推計があり、若年者に活躍の場がなければ地域の活力が落ちてしまう、という懸念がある。そこで、「地育地活（地域で育てて地域で活かす）」に主眼を置き、市および教育委員会と連携し、取り組みに前向きな中学校をモデル校として2校選定し、中学生の職業観を養う授業カリキュラム（85時間）を商工会議所と中学校が共同で作成した。

主なカリキュラムは、地域企業の若手社員を講師としたグループディスカッションを年度初めに実施、その後、社会人講師による業界に関する講義、ビジネスマナー研修、職場体験を経て、年度の終わりに再度グループディスカッションを行い、生徒の職業観、就労意識の醸成度合いを確認する。

企業にとっては、実践型社員研修として評価されている。

<p>川崎商工会議所（神奈川県）</p> <p>〔ものづくり人材の育成と就職支援〕</p> <p>本格的なものづくり産業の振興と雇用創造を図ることを目的として、産学官の連携による川崎市産業人材育成協議会を設置し、ものづくり人材の育成と雇用促進に取り組んでいる。その一環で、18年度から3年間、「地域提案型雇用創造促進事業（「パッケージ事業」）」に取り組んだ。同事業では、ハードウェア系技術とソフトウェア系技術が融合した組込みシステム技術に長けた人材の育成を目的としている。ソフトウェア技術、エンジニア、マネジメントの3つの分野の専門教育を無料で実施し、求人企業とのマッチングの場を提供し、3年間で、600人超が受講・就職に結びついた。</p> <p>「平成21年度地域雇用創造推進事業（「新パッケージ事業」）」にも事業構想書を提出し、引き続き、雇用促進に取り組んでいく予定である。</p>
--

<p>名古屋商工会議所（愛知県）</p> <p>〔「世界交流都市なごや」をめざした次世代人材育成授業の開講〕</p> <p>名古屋商工会議所では、18年度に「世界交流都市なごや」実現のため、デザインなどの知的価値創造型サービス業（都市型産業）の振興を提言した。</p> <p>具体的振興策のひとつとして、ビジネス感覚に溢れた国際的デザイナーの創出と地元定着をめざした「名商冠講座」を、名古屋市立大学との連携のもと19年度より開講した。特に20年度からは単位取得授業とし、県内大学の学生であれば自校の単位となる「単位互換対象授業」の認定を受け、広く県内大学を対象に本格的に実施している。</p> <p>運営資金の提供ほか、講師選定などにも積極的に関与しており、商工会議所のネットワークを活かし、第一線で活躍中の会員企業内デザイナーをはじめ行政等の実務者にも講師を委嘱しており、大局的かつ実践的な知識の習得が期待できることが特色である。</p> <p>20年度は、プロダクトデザインを中心に13人の講師による14コマ（1コマ90分）の講義を実施しており、名古屋市立大学をはじめ12大学から144人が受講し、所属学部もデザイン学部にとどまらず、経営学部、教育学部、理工学部など多岐に亘った。</p> <p>21年度は建築・まちづくり分野を中心に開講し、以後、「プロダクトデザイン」と「建築・まちづくり」を隔年ごとに主要テーマに据えて開催予定である。</p>

<p>大阪商工会議所（大阪府）</p> <p>〔産学官連携によりキャリア教育を総合的に支援〕</p> <p>職業意識や社会人としての基礎能力を身につけないまま就職する学生が多い。学ぶことと働くことを関連付けるキャリア教育には、教育界と産業界の連携が不可欠。そこで、産学官が連携し社会全体でキャリア教育を推進する拠点として「大阪キャリア教育支援ステーション」（愛称：はたらこ・まなぼステーション）を設立、運営している。</p> <p>主な事業内容は、社会人講師の紹介、職場見学・職場体験・インターンシップの受入先紹介、教員研修への講師紹介、教員の企業研修先の紹介など。また、企業向け職場体験受入手引書の作成や、全国のキャリア教育関連プログラムに関する情報提供も行っている。</p> <p>キャリア教育に関する啓発活動として、教職員、保護者、産業界を対象に各種セミナーを実施している。</p> <p>教育委員会との連携事業として、府立高校へのキャリアカウンセラーの派遣、教員対象の「キャリアカウンセリング基礎講座」の実施、府内の学校を対象とするキャリア教育推進フォーラムの開催などを実施している。</p> <p>http://www.career-osaka.jp</p>

4. 教育機関と商工会議所との産学連携による取り組み事例

商工会議所と教育機関とが連携し、商工会議所検定資格や商工会議所eラーニングを利用して産業人材育成・確保に向けた取り組みを行っている。それらの取り組みの一部として、日本商工会議所と包括協定を締結して取り組んでいる各教育機関

等の取り組みを紹介する。

法政大学（東京都千代田区） <http://www.hosei.ac.jp/>

日本商工会議所と同大学との「実務的キャリア教育支援モデル事業」の一環として、大学エクステンションカレッジの年間講座として「販売士」2級および3級養成講座を実施している。また、キャリアセンターのパソコンコーナーを「日商PC」のネット試験会場とするとともに、エクステンションカレッジが主催してパソコン教室と連携した「日商PC」受験対策講座を開催している。

文部科学省の「社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム」において 商工会議所 eラーニングを活用している。

商工会議所との産学連携包括協定の一環として、地方の中小企業の求人情報・企業情報をWeb上で受け付けし、在学生にリアルタイムで情報発信している。

明治大学（東京都千代田区） <http://www.meiji.ac.jp/shogaku/index.html>

日本商工会議所と同大学商学部との「地方活性化人材育成プロジェクト」基本合意書にもとづく「実務的キャリア教育支援モデル事業」の一環として、各地商工会議所の協力のもと、地方インターンシップ（学生が夏期休暇の帰省を利用した地元の企業等へのインターンシップ）を支援している。19年度は和泉商工会議所、20年度は盛岡商工会議所が協力している。

21年度から、大学側が受験料を全額助成し、11月と翌年2月実施の日商簿記を新1年生、約1,000人を対象に、年度内一回に限り、受験させ、合格者には、ジョブ・カードに記載することを積極的に勧奨することとしている。これにより、他の資格や学習歴を積み重ね記録させ、将来の就職活動に役立たせる。20年度は、トライアル試行で、平成21年2月施行の日商簿記検定試験に、現在の1年生～4年生までの希望者約500人を受験させた。

光産業創成大学院大学（静岡県浜松市） <http://www.gpi.ac.jp/>

文部科学省「社会人学び直しニーズ対応教育推進プログラム」を受託し、19年度、日本商工会議所の協力により「起業講座」を実施。受講者の学習ツールとして「商工会議所 eラーニング」を採用している。

東京経営短期大学（千葉県市川市） <http://www.tmc-ipd.ac.jp/jp/index.html>

日本商工会議所「簿記」3級以上の資格取得者に対し、特別推薦を実施している。

入学前に取得した「簿記」1～3級に対し、その級に応じて授業科目履修とみなした単位を付与している。

付属高校である村田女子高等学校では、「日商PC」「簿記」「販売士」検定合格者に対し、単位認定をしているため、高校在学中に検定受験を可能とする内容、レベルの授業を実施している。

短大では、1年生を対象に現在までの取得資格をジョブ・カードに記入させたところ、無資格者が半数以上を占めた。学生は、このジョブ・カード記入により自己を確認し、スキルをあげる努力をしなければ今後の人生に多大な影響があることを認識した。そこで、6カ月かけて何らかの資格を取得しようチャレンジし、その成果が資格取得という形であらわれた。無資格者全員が何らかの資格を有したことでこれが自信となり、通常の学習のみならず、職業意識の醸成、ビジネスマナーなどもプラスアルファとして身につけることが可能となった。

（注）各地商工会議所では、教育再生のための課題の一つである「社会総掛かりでの教育」の中核を担い、さまざまな教育支援活動にも取り組んでおり、事例については日本商工会議所のホームページで紹介している。

<http://www.cin.or.jp/kikaku/0804kyoiku.pdf>

5. 本小委員会委員教育機関等による産業人材育成支援の取り組み事例

各地の教育機関では、学生の就職力向上のため、キャリア教育の推進や商工会議所検定資格を活用した職業能力向上支援等の取り組みが行われている。特に、専門学校では、専門的な能力・技術や資格など、就業能力の修得による社会人教育に取り組んでいる。それらの取り組みの一部として、本小委員会委員である各教育機関の取り組み等を紹介する。

学校法人 有坂中央学園（群馬県前橋市） http://www.chuo.ac.jp/
<p>実践型人材養成システムを受託している。</p> <p>「簿記」1級から3級までの取得を積極的に推進している。また、群馬県内の商業高等学校に系列の専門学校から「簿記」2級受験対策のための教師を派遣し、資格取得に向けた学習に協力している。</p> <p>社会の構造的変化や雇用の多様化・流動化の中で、若者の勤労観、職業観の未熟さ、社会人・職業人としての基本的な資質・能力の低下が大きな問題になり、フリーターやニートといった若年無業者の増加が著しくなっている。若者が主体的に進路を選択できる能力や勤労観・職業観を身に付け、社会人・職業人として自立していけるよう、県教育委員会・高等学校と連携を図りながら、高等学校の生徒を対象に、専門学校の機能を活かした「職業体験講座（キャリア学習講座）」を、「専門学校での講座開設」と「高等学校への講師派遣（出前授業）」によって実施している。21年度からは、中学校の生徒に対しても、講師派遣（出前授業）による職業体験講座の提供により新機軸のキャリア教育を展開すべく準備を進めているところである。</p> <p>「職業教育の日（7月11日）」（全国専修学校各種学校総連合会制定）制定記念事業として、また上記「職業体験講座」への導入を図るガイダンスイベントとして、職業教育公開講座「職業教育フェア」を県庁県民ホールで実施している。高校生・中学生を中心に多くの若者に呼びかけ、職業教育に係るパネルディスカッション、「職業体験講座」ガイダンス（職業体験コーナー、職業教育紹介、キャリア相談コーナー等）各種イベントでの体験を通して職業教育の重要性のアピール・職業意識の啓発・キャリア学習への動機づけを行っている。</p> <p>ニート、フリーター、働きたい女性に対して、再就職のための職業訓練、パソコン実務コース、経理・財務実務コースをはじめとする職業能力開発訓練（公的委託訓練）を実施している。</p> <p>ジョブ・カード制度に関しては、20年度、（社）群馬県専修学校各種学校協会の中核として、同協会会員向けのセミナー、「ジョブ・カードによるキャリア形成の手引」の作成とそれを活用した高等学校への出前授業を実施しており、21年度以降、「有期実習型訓練」における座学（Off-JT）の受け入れ、同「手引」を活用した専門学校・大学での制度活用促進等にも取り組む予定である。</p>
学校法人大和学園 キャリエールホテル旅行専門学校（京都府京都市） http://www.kyoto-carriere.ac.jp/
<p>「日商PC」のネット試験会場となっており、在学中に各種資格検定の合格を義務づけている。専門分野に特化した資格取得を推進している。</p> <p>企業を対象に、ビジネスマナーなど社会人基礎力養成のためのプログラムを開設している。</p> <p>大学のエクステンションセンターでの就職対策講座およびビジネスマナー等の社会人基礎力養成のためのプログラムを提供するとともに、講師を派遣して指導にあたっている。</p> <p>20年度、京都商工会議所と連携し、ジョブ・カード制度における職場見学会・体験講習を実施した。</p>
太田国際学園ぐんま国際アカデミー（群馬県太田市） http://www.gka.jp/
<p>国語と社会以外の授業を英語で教えることでグローバルな人材の育成に取り組んでいる小中高一貫校。外国語教育特区制度を活用している。市内には海外に現地法人を置いている企業が多く、英語を公用語としている企業もあることから、国際人の育成が地域のニーズとなってい</p>

る。
 1 学年 3 クラスで、1 クラスは 30 人程度。45 人の教師のうち、約 4 割が外国人。小中高 12 年の一貫教育後、海外の大学への進学コースも設定している。一方、同校への入学を希望する就学前の子供たちのために、プレスクールも設置している。生徒は、1/3 が市内から、1/3 が県内から、1/3 が県外から入学している。
 目標とする英語力は、小学校卒業時には英語検定準 2 級、中学校卒業時には同準 1 級、高校卒業時には、同年代のネイティブの学生と同程度の能力。全国一斉学力テストで同校の生徒は全国平均を上回っており、日本語教育上の不安はない。
 地域の産業界が同校の運営をサポートしている。

埼玉県職業能力開発センター（埼玉県さいたま市） <http://www.gka.jp/>
 埼玉県は、就職を希望している若年者を対象に、受講料無料で職業訓練「販売実務コース」を、21 年 1 月から 2 月にかけて実施した。
 内容としては、接客マナーや販売技術などの接客業務を行う上での知識、業務に必要な基本的なパソコン操作能力等の修得で、訓練中に、「販売士 3 級」の資格取得を目指し、就職に役立てる。

6. ジョブ・カード制度の活用事例

ジョブ・カード制度は、正社員の経験が少ない求職者などが、登録キャリア・コンサルタントの支援を受けて職務経歴や教育訓練歴、取得資格などの情報をまとめて「ジョブ・カード」に記載することにより、自らの職業能力を客観的かつ具体的に提示し、求人企業とのマッチングを促進するものである。同制度では、企業での実習（OJT）と教育訓練機関等での座学（Off-JT）を組み合わせた有期実習型などの職業訓練（職業能力形成プログラム）を提供し、求職者は、同訓練に基づき、企業や教育訓練機関等で実務経験を積むことによって職業能力を修得し、企業による評価を得て就職活動に活用できる。本制度を人材の確保に活用した事例を紹介する。

製造業	<p>当該婦人子供服製造企業では、企業の成長は従業員 1 人当たりの生産性向上がポイントだと認識している。また、新事業や新製品の展開において若者の感覚が重要であることから、若い人材を正社員として雇用し、技術の継承だけでなく、経営革新につなげていきたいと考えており、商工会議所からの紹介により、ジョブ・カード制度を活用することとした。</p> <p>訓練では、社会人基礎能力をまず高めることからスタートし、専門的・技術的なことを繰り返し指導し習熟度を高めた。即戦力としての期待が大きく、訓練期間中に多くの技術を学ばせて多能工として訓練し、特に、縫製において高付加価値が提供できる人材として育成していきたいとの考えである。</p> <p>同社は、人材育成のプログラムの作成や運用等でサポートを受けることにより、経営者も体系的な指導方針や具体的な指導内容のあり方を再確認できることがメリットであると感じている。</p>
運輸業	<p>バス会社は、高校の新卒生を採用し、4~5 年教育して一人前のバスガイドに育てても、早くに結婚退職するケースが多いことから定着率が悪く、結婚後続けたとしても子供が生まれると宿泊旅行のガイドが難しいなど、人材確保が難しい。</p> <p>同社は、商工会議所から本制度を紹介され、助成金を受けながら人材育成スキームを整備できるなど、求人・採用・人材育成に十分な人件費を割けない中小企業にとって大きなメリットがあると判断し、ハローワーク、雇用・能力開発機構、県職業能力開発協会等の支援を経て、有期実習型訓練を実施した。</p> <p>同社としては、有期実習型訓練期間中に求職者のやる気や適性を測ることができ、求職者としても給料を受け取り、正社員と変わらぬ待遇（雇用保険、社会保険加入あり）を得なが</p>

	<p>ら、職場環境や自らの適性を判断することができ、雇用のミスマッチを回避できることに感謝している。</p>
情報通信業	<p>同社は、新規業務に対応する必要性から、地元のハローワークにプログラマーの求人募集を出した。同時期に、雇用能力・開発機構の地元センターからの紹介で、地元商工会議所からジョブ・カード制度の有期実習型訓練について説明を受け、応募してきた求職者の同意を得て、同制度を利用することとした。</p> <p>同求職者からは、「訓練において、ビジネスマナーからシステム開発まで、時間をかけて系統立てて仕事を学べて有意義であった」との感想を得た。同社としても、プログラマーの評価基準を作成し、評価ポイントを明確にすることができたことにより、レベル感を念頭におきつつ、自信を持って指導することが可能となった。作成した評価基準については、以降のプログラマーの人材育成と評価に活用することとしており、さらに、システム・エンジニア用の評価基準も作りたいたいと考えている。</p> <p>企業、求職者ともお互いを見極めた上でミスマッチのない選択ができること、企業にとっては助成金をいただいて人材育成システムの構築が可能になること、求職者にはスキルアップが望めること、など多くのメリットがある。同社としては、流動性が高いIT業界において即戦力となる中途採用者の雇用に極めて有効な制度であると実感している。</p>
教育・学習支援業	<p>パソコン教室において、すでに同教室で講習を受けて検定資格を取得し、求職していた女性が、ハローワークで「ジョブ・カード」を活用した有期実習型訓練について知ったことから、同教室で改めて訓練生として指導を受けることとなった。</p> <p>講習において、座学では、インストラクション・コミュニケーション・プレゼンテーション技法、さらに、コンピュータ、ネットワーク、インターネットに関する基礎的な学習、文書作成・表計算ソフトの活用技術等、また、実習では、講座の進行に必要な技術や付帯業務についての指導が行われた。</p> <p>訓練生からは、「座学と実習が組み合わせられているため、実習に入ってから座学で学んだことが活かせるという点で効果があった。また、ジョブ・カードを使い、自己評価のうえで上司からの評価を受けることで、自分自身ではみえなかった良い点や改善すべき点についてのアドバイスによって、自分は何ができて何が足りないのか、これから何を学んだらよいのか、これからすべきことが整理され、明確化できる」との感想を得た。</p> <p>同パソコン教室では、有期実習型訓練修了後、同訓練生を継続雇用し、同制度を人材確保に役立てることができた。</p>
医療・福祉	<p>老人保健施設は、介護福祉士等の専門職の育成・確保が課題となっており、特に、同施設については、入職2年目の離職率が高く、人材確保に苦慮している。</p> <p>同施設では、段階的に知識や技術の習得ができる1年間のプログラムに基づく訓練を行っており、その際に用いるマニュアルは、介護に関する基本的な知識や症状に対する対応を可能とするものとなっている。</p> <p>訓練における終了の段階で、指導を受けた内容、仕事に対する思い、目標等をレポートに記載することでしっかりと確認し、あわせて、指導者とのコミュニケーションを緊密にするなど、継続して勤務してもらうための配慮を行っている。</p> <p>ジョブ・カード制度では、受講者は、正式な就職が視野に入っているため、熱心に訓練を受けており、さらに訓練期間中に就職への意識を高めてもらうことにつながる。また、同施設は、「介護される側の立場できちんとコミュニケーションがとれる人材」を育成することをモットーとしており、十分な訓練期間が確保されていることから、余裕をもって十分な指導できるという面でのメリットも実感しており、同制度を活用し、人材育成・確保に継続して取り組みたいと考えている。</p>

7. ジョブ・カード制度との連携による取り組み事例

ジョブ・カードには、商工会議所の検定資格や研修・セミナー等の教育訓練履歴等が記載対象となっていることから、各地商工会議所において、検定事業とジョブ・カード制度を合わせて推進する産業人材育成・確保の取り組みが展開されてい

る。

主な事例は次のとおりである。

「検定拡充5%運動」の展開等に関するアンケート調査（平成20年8月）より

商工会議所	主な内容
釜石	ジョブ・カード制度のPRと同時に検定資格の取得と、カードへの記載促進を図る。
秋田	ジョブ・カード事業の「職業能力形成システム普及促進フェア」において、求職者に対して、商工会議所検定資格を記載するようPRする。
大館	ハローワークとの連絡を密にし、ジョブ・カード取得者には、同カードに商工会議所検定資格を記載することを積極的にPRする。
山形	ジョブ・カード事業において、求職者に対し、商工会議所検定についてPRすることを検討している。
鶴岡	ハローワーク主催の就職面接会等および雇用対策協議会主催の学校と企業の情報交換会等において、ジョブ・カード制度ならびに検定試験制度のPR周知を図り、ジョブ・カードの取得ならびに検定の受験を促す。
新発田	当所主催の求人、求職説明会において、ジョブ・カードを取得したうえで同カードに商工会議所検定資格を記載するようPRする。
金沢	ハローワーク窓口のキャリア・コンサルタントに、ジョブ・カードの説明をする際に、あわせて商工会議所検定のPRするよう依頼し、また、高校、専門学校、大学等の在学生に対しても、ジョブ・カード制度と商工会議所検定のPRに努めていく。
船橋	当所はジョブカード事業において拠点商工会議所になっており、機会ごとに検定PRおよびカード資格記入欄に記入指導する。
木更津	ジョブ・カードセンターの千葉商工会議所と連携をとりながら、PRをしていきたい。
佐原	ジョブ・カードに検定資格を掲載できる事をPRし、各種検定の受験を促す。
静岡	当所主催の検定試験講習会を訓練カリキュラムの座学として組み入れるほか、eラーニング講座の実施も検討し、受験者増につなげていく。
浜松	ジョブ・カード制度の普及とセットで商工会議所検定の有効性をアピールしていく予定である。
富士	ジョブ・カード発行の手続き・支援を行っているハローワークに検定のポスターの掲載、日程等の周知を行い、PRを行っている。
掛川	広報誌やホームページにて、ジョブ・カードを取得したうえで同カードに商工会議所検定資格を記載するようPRする。
岐阜	ジョブ・カードセンターの職場体験講習の折に、検定試験受験を勧奨する。
春日井	当所主催の求人・求職説明会において、求職者に対して、ジョブ・カードの取得を推奨するとともに、同カードに商工会議所検定資格を記載するようPRする。
大府	ジョブ・カード制度を企業側に紹介する講習会を開催すると同時に、求職者には、ジョブ・カードの取得と同カードへの商工会議所検定資格の記載を勧める。PR方法として、企業には当所会報、求職者には市広報ならびにメディア（定期放送契約の中）で行う。
敦賀	「資格を取ることによって、ジョブ・カードに記載する項目が増え、企業側の担当者から客観的に自分を評価してもらえる」というストーリーに説得力があるので、高校へ検定のPRをしに行く場合、ジョブ・カード制度についてもPRする。
長浜	ジョブ・カードセンターを設置しているので、求人説明会でのPRをしていきたいが、これは時期が限られるため、常時PRできる方法を思案している。現段階では、会報等に掲載してPRし、職業訓練をしていただける企業を求めて担当者が日々企業回りをしている。

大阪	ジョブ・カード運営本部メンバーであるハローワークや専門学校等に対し、求職者や学生を対象とした、ジョブ・カードへの商工会議所検定資格記載についてのPRを依頼する。また、ジョブ・カード普及事業の一環として実施する企業見学会に参加する求職者に対して検定をPRする。
堺	ジョブ・カード制度に関連する検定試験等のPRへの協力を管内のハローワークへ呼びかけていく。
姫路	雇用能力開発機構の職業訓練受託時において、受講生にジョブ・カード取得および商工会議所検定試験の受験をアドバイスしていく。
豊岡	ジョブ・カード制度の概要と、商工会議所検定試験がジョブ・カードへ記載可能な事を紹介した特集記事を会報誌に掲載する。
加西	当所発行の求人誌や求人サイトにより、ジョブ・カード制度と検定試験についての周知をセットで行うことを検討中である。
出雲	当所主催および共催による各種会合や求職者向け説明会において、ジョブ・カード制度の内容を紹介するとともに、同カードへの商工会議所検定試験の記載を広くPRする予定である。
広島	卒業生の再チャレンジを支援している大学に対してジョブ・カード制度をPRし、検定資格の取得とジョブ・カードへの記載促進を図る。
呉	ジョブカードのPRを検定のPRとあわせて実施している。
福山	当所内にジョブ・カードサポートセンターを設置しており、今年度開催の「制度普及促進フェア」と「職場見学・体験学習」の中で、ジョブ・カードの取得と商工会議所検定資格の記載等についてPRする。
山口	ジョブ・カード取得者に、当所の各種検定の受験等についてPRする。
徳山	専門学校生のインターシップにおいて、ジョブ・カード制度をPRする中で、ジョブ・カードの取得と商工会議所検定資格の関連について詳細説明した。
徳島	ジョブ・カード事業の担当課と相談し、検定事業についても会合などでPRしていく。
高松	当所主催の「就職フェア」開催時に、求職者に配布する求人情報誌にジョブ・カードについての記事を掲載し、ジョブ・カード取得時に商工会議所検定資格を記載するようPRする。
宇和島	ジョブ・カード制度は有力な求職活動の手段として期待されているため、商工会議所検定資格保有者には、同カードに必ず記載することを勧奨する。
新居浜	職業能力形成システム普及促進フェアの際、商工会議所検定資格の記載をPRする。
高知	検定を核として取り組んできた産業人材育成事業と連携して、受験生にジョブ・カード取得を勧めるほか、在職者のキャリア・アップに向け検定試験の活用を企業に勧める。キャリアコンサルタントや職業紹介担当者にジョブ・カード等から希望・適性などを把握してもらい、各種資格取得などの必要な助言を行ってもらう。
長崎	今年11月以降、求職者を対象にした事業もしくは事業説明会を実施する予定なので、その折に、ジョブ・カードに商工会議所検定試験を記載するようPRする予定である。
佐世保	各種検定試験申込時にジョブ・カード制度のチラシを配布し、合同企業面談会でジョブ・カードとセットで検定のPRを行う。
鹿児島	当所管内の教育機関に対し、ジョブ・カード制度のPRを行い、同カードへの記載促進を図ることにより、商工会議所検定資格の取得を推進する。
沖縄	市内の高等学校や専門学校などの教育機関に対し、ジョブ・カード制度のPRを行い、商工会議所検定の取得とジョブ・カードへの記載促進を図る。

8. 検定試験受験者拡大に効果のあった商工会議所の取り組み事例

「検定拡充5%運動」を展開していく一環として、各地商工会議所において、インターネット申込受付の実施、簿記受験対策講座開催を通じた受験者拡大などの取り組みが行われている。

主な事例は次のとおりである。

「検定拡充5%運動」の展開等に関するアンケート調査（平成20年8月）より

商工会議所	主な内容
函館	簿記受験対策講座を開催したところ、受講者のうち約20名が検定試験を受験した。
旭川	春に1度のみであるが、青色簿記学校（3級）を行い、受験に結びつけている。
釧路	ポリテクセンター指導員による受験勧奨をしたところ、合格率も極めて高く、落ちても再受験し、さらに合格者は上級の受験をしている。
苫小牧	初級（3級対応）簿記講座とインターネットによる簿記検定の受付を行っている。
弘前	販売士養成講習会を企業と共催で実施することで、受験者の増加が図れた。
石巻	書店受付したことで、受験者は増加した。
郡山	簿記検定は、インターネット申込システムを導入し、受験者増加につながった。各種検定のポスター・受験要項を持って専門学校・大学の先生に直接説明し、校内に多数設置してもらった。また、販売士養成講習会を高校・専門学校の授業に取り入れ、団体受験に結びつけている。
高崎	簿記・販売士の受験要項を管内の行政・教育機関に配布設置を依頼し、受験者増に繋がった。
秩父	当所HPから申込書をプリントアウトできるようにし、郵送での受付を開始したことにより、受験者が増えた。
行田	簿記検定の申込を書店3店舗で受付出来るようにしたところ、夜間の申込も可能となり、受験者数の増加および事務負担の軽減も図ることができた。
蕨	インターネット申込受付により、受験者が安定的に増加した。
草加	土日・夜間の申込受付やインターネット申込受付により受験者が増加した。
浦安	窓口申込、郵送申込、ネット申込、携帯電話からの申込を受付可能にしたことにより、受験者が増加した。
小田原箱根	簿記を昇進・昇格要件の1つとして取り上げてほしいと交渉したところ、地元金融機関が採用し、受験者増につながっている。
厚木	簿記検定講習会を行っている団体の一括受け入れを行い、その分受験者が増加した。
秦野	当所で開催している簿記受験対策講座が受験に結びついている。
甲府	平成16年11月から簿記検定試験の受付を書店にて行うようにしたところ、受験者が増加した。
三島	地元金融機関とタイアップし、販売士更新講習会等を開催したところ、受験者が増加した。
各務原	標準受付期間限度いっぱいまで受け付けることによって、それ以前に締め切った近隣商工会議所管轄居住者の受験者を受け入れることができ、多少増加した。さらに、土曜日午前中にも受付することで受験者が増加した。
一宮	簿記検定申込受付日の初日と最終日に夜間申込（PM8:00まで）を実施しており、受験者拡大にそれなりの効果はあると思われる。
四日市	書店申込と郵送申込の2通りの方法で受験者の利便を図り、増加につながっている。
武生	夜間や土日祝日の申込受付により、受験者が増加した。

守山	駅前の施設で7:30~19:30まで定休日なしで受験申込を開始し、また、インターネット申込を開始したため、受験者が増加した。
東大阪	書店申込と夜間申込を可能としたため、受験者が増加した。
八尾	申込期間を延長し、簿記講座を開催している専門学校に当所受付期間の案内文を送付したこと、大学との産学連携により受験者数が拡大した。
豊中	簿記検定について、市内の書店1店舗に受付を委託したところ、年中無休で夜22時まで受付可能であり、書店側としても集客ツールのひとつとしてメリットを感じ、各方面でPRしてくれていることから、徐々に受験者が増加しており、結果、1級40%増、2級12%増、3級9%増、全体で12%の申込者増となった(以前は会議所窓口とインターネット受付のみだった)。
姫路	簿記講座の開催とインターネット申込受付導入により、受験者増につながった。
尼崎	インターネット申込受付により、受験者が増加するとともに、事務負担の軽減も図ることができた。
西宮	管内の専門学校と提携し、簿記検定の申込受付・合格証書交付について当所から委託しており、それにより土日や夜間(PM8時まで)の受付できるようになり、当所の事務負担低減と受験者増につながっている。
豊岡	簿記受験対策講座を開催し、受講者の多数を受験に結びつけている。
生駒	課長に昇進するにあたり、販売士1級合格を義務づけ、昇給に簿記3級合格を義務づけている百貨店があり、受験者の増加に寄与している。
橋本	そろばん体験学習会を実施、そろばんの認知度が向上した。
米子	日商簿記3級受験対策セミナーを開催し、受講者の受験申込に結びつけている。
岡山	企業などへの直接のPR等により、受験者が増加した。
廿日市	簿記の受験要綱を広域合併後の市内書店やスーパー等に設置要請したところ、設置地区からの受験者が増加した。また、インターネット申込の導入により、ビジネスマンの受験者が増加した。
徳山	簿記・販売士の受験要綱を管内の各種専門学校・県立商業高校に設置したところ、受験者が増加した。また、養成講習会を企業に働きかけることにより、団体受験を実現した。
松山	市内10箇所に設置されているタウンボード(情報発信ポイント)に検定PRを行ったところ、インターネット申込者が増加した。
新居浜	市立図書館と連携して、図書館内にビジネス支援コーナーを設置し、その中で簿記検定チラシを配布したが、図書館は、勉強意欲の高い方が来館するので効果的であった。