

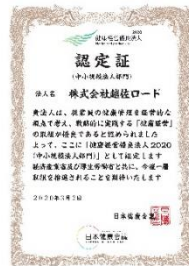


ジョブ・カードを使って
社員も会社も **もっと** 元気に！

雇用型訓練

平成31年度
-2019年度-

小さな舗装会社の「ジョブ・カード」活用術。
新入社員を採用後、「戦力」となる人材育成の流れを構築



【企業名】株式会社越佐ロード
【所在地】新潟県佐渡市栗野江
【設立】昭和57年
【資本金】6700万円
【業種】建設業
【事業概要】アスファルト舗装工事業
【従業員】16名

導入のきっかけ：
建設業の担い手育成として
新入社員をアスファルト舗装工に育てるため

取り組み内容：
ジョブ・カードを活用した有期実習型訓練で
3名分の訓練カリキュラムを作成

導入成果：
新入社員を採用後、
「戦力」となる人材育成の流れを構築

Q.ジョブ・カードを導入しようと思ったきっかけは何ですか？

新潟市南区に営業所を開設して3年が経過したころ、22～23歳の男性が4名、求人に応募してくれました。建設業の担い手不足は深刻で、小さな営業所に、若い人が入社してくれることは稀でしたので「なんとか、この若者たちを育て上げたい」と悩んでいた時に、1通のメールが目に入りました。それは、中小企業庁の「ミラサポ」というメールマガジンで、「社員の定着、人材育成・評価、採用マッチング等でお困りではないですか？」というものでした。ジョブ・カードを使って、何かできそうだと思い、藁にもすがる思いで、新潟ジョブ・カードセンターに問い合わせをしました。その後、すぐに制度普及推進員に訪問してもらい、ジョブ・カードの活用方法と人材開発助成金を活用した有期実習型訓練というものを教えてもらいました。

Q.ジョブ・カードをどのように活用しましたか？

新潟ジョブ・カードセンターと相談し、はじめは契約社員として採用、その後ジョブ・カードを記入して有期実習型訓練を受けてもらい、正社員化という流れで人材育成に取り組むことにしました。一番苦労したのは、有期実習型訓練のための訓練カリキュラムの作成です。制度普及推進員より「まずは業務内容をリストアップしてみましょう。座学と実践に分けやすくなりますよ。」というアドバイスをもらったおかげで、カリキュラムを組むことができました。全く白紙の状態から修正を重ね、3名分のカリキュラムができたのは3週間後でしたが、実際に自社オリジナルの研修内容が作成できるとは、夢のようでした。新入社員にはジョブ・カード作成後、キャリア・コンサルティングを受けてもらい、申請から1ヶ月後、無事に訓練を開始することができました。全員が大型自動車・4tダンプトラック・除雪車等の運転免許を取得し、訓練を終了しました。

Q.導入前後を比較して、あなた自身や社員・組織にどんな効果がありましたか？

ジョブ・カードを作成し、キャリアコンサルティングを受けたことで、新入社員のモチベーションが向上したように感じています。また、訓練の目的と内容を良く理解してくれたので、定着率も向上しています。高額な教習費用の心配をすることなく、免許を取得させることができた結果、入社後3～4ヶ月という早い時期で、建設機械やダンプトラックの運転ができる「戦力」へと成長してくれました。就業時間中の訓練のため、先輩社員の「育てよう！」という意識が高まり、「新人を育てる」という目標の下で、営業所の団結が強固になりました。新入社員3名を含む総勢6名の営業所なのですが、組織の活性化にも繋がったと感じております。