

経営トップ層の理解のもとで効果的に活用

アペックス産業（株）

《東京商工会議所扱い》

<企業概要>

- 所在地：東京都港区
- 業種：有害生物等防除業
- 資本金：2,100万円
- 従業員数：31人
- URL：<http://www.apex-sangyo.jp/21/27/>

<訓練概要>

- 訓練コース：ネズミ害虫等防除作業コース
- 職種：害虫防除等の作業・付帯業務
- 訓練生数：第1回：1人（終了後に正社員採用）
第2回：1人（終了後に正社員採用）
- 期間：第1回：平成22年12月～23年5月
第2回：平成23年1月～6月
- 訓練種別：有期実習型訓練（基本型）

1. 制度の活用に取り組んだ目的

当社では、ネズミやゴキブリ、ハエ、蚊、ダニなどの有害生物等防除業を営んでいます。設立は1949（昭和24）年で、業界では老舗の1つに数えられています。

企業のビジョンとしては、以下の3つを定め、14カ条の行動基準をもとに活動しています。

- （1）業界No1の高い専門技術と専門知識を身に付け、スピーディーなトータルサービスの提供により、お客様満足度を高め、新規顧客の開拓とリピーターの増加を目指す。
- （2）お客様に対する安全周知の徹底と全社を挙げたエコ活動に取り組み、人と環境にやさしいIPM防除を行う。
- （3）新たな技術開発に取り組み、社員満足度の高い夢のある会社とするため、充実した設備投資を行い、会社の礎となる人材の育成に努める。

しかしながら、①いろいろな媒体を活用して求人を募集しても、多くの候補者の中から選別できるほどの応募者が来ない、②少ない応募者の中から採用しても、なかなか定着しない、③アルバイトを数名採用し、そのなか

ら良い人材を正社員にしようとしたが、適当な人材が出てこないのが現状でした。

このような状況のもと、インターネットでジョブ・カード制度のことを知りました。そこで、東京商工会議所が開催した企業説明会に参加したところ、この制度は、中小零細企業のためにあることを理解し、当社でも活用することにしました。

2. 具体的な取組内容

当社では、これまでジョブ・カード制度の有期実習型訓練を2回実施し、現在も3回目の訓練を実施しています。この訓練を成功させるためには、「経営トップの理解とこたわ



Off-JTの実施風景

りと根気」が必要であるとともに、「Off-JTとOJTの知識」と「ノウハウ」が必要だと思います。

当社での具体的な取り組みは、以下のとおりです。

(1) 申請書類の作成

東京商工会議所の地域ジョブ・カードセンターの制度普及推進員の方による指導を受けて作成しました。

(2) ハローワークやその他の媒体を活用して訓練生を募集

応募のあった訓練生の候補者に対し、正社員の採用時と同様に、当社の業務概要や採用条件を説明し、知力業務適性・性格特性検査や作文を実施したうえで、面接試験を行って採用しました。

(3) 訓練カリキュラムに基づいた有期実習型訓練を実施

1) 訓練指導者のリーダーと訓練生による「自己宣言 私の6カ月後の姿（ビジョン）」の作成

訓練指導者のリーダーのアドバイスを基に、訓練を終了する6カ月後には「私は〇〇になって〇〇している」というようなビジョンと「2・3カ月目の目標」「4・5カ月目の目標を設定させました。

2) 訓練指導者のリーダーが1週間単位の訓練スケジュールを作成

3) Off-JTとOJTの実施

①同僚の協力を得ながらこだわりを持って実践しました。

②訓練生は、1日の終了時に日報を作成し、訓練指導者のリーダーに提出してフィードバックしました。

4) 訓練指導者のリーダーと訓練生の週末検討会の実施

毎週金曜日に1時間程度かけて実施し、1週間の振り返りと翌週の訓練スケジュールを作成しました。

5) 月1回のキャリア・コンサルティングの実施

訓練の進捗状況の確認を兼ねて登録キャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングを実施し、訓練指導者のリーダーや上司、社長に報告するとともに、その結果を訓練生にフィードバックしました。

6) 中間評価の実施

6カ月の訓練期間の中間となる3カ月目に評価シートを活用して中間評価を実施し、評価結果の違う項目については訓練指導者のリーダーと訓練生の話し合いで調整しました。

7) 訓練終了時に評価を実施

訓練生が作成したビジョンの達成状況についての評価と評価シートを活用した最終評価を実施しました。

8) 最終のキャリア・コンサルティングを実施

登録キャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングを実施し、訓練指導者のリーダーや上司、社長に報告しました。

9) 正社員採用面接の実施

社長や取締役、上司で訓練生との面接を行い、採用を決定しました。



OJTの実施風景

3. 阻害要因とそれを乗り越えるための工夫

OJTの指導は、「忙しくて時間がない」「仕事を任せられない」「指導するためのスキルがない」といった理由から、なかなか大変ですが、訓練生を指導する社内の人材の育成に繋がるとともに、自己成長のきっかけにもなります。

しかし、日常の業務を行いながらの訓練生に対する指導となるので、1人では対応できません。このため、自分の得意分野を中心に16人の訓練指導者を選任しました。複数人での指導となることから、指導方法がバラバラにならないように、訓練指導者のリーダー（1人）を決定し、OJTの仕方や新人育成指導の仕方などを内容とした社外の研修会を受講させ、その内容を他の訓練指導者に周知させました。

また、Off-JTとOJTの訓練カリキュラムは、当社に合った無理のないものにしたことも成功のカギといえます。

特に訓練実施計画などの申請書類の作成や助成金の支給申請は煩雑で大変でしたが、東京商工会議所の地域ジョブ・カードセンターの制度普及推進員の方の懇切丁寧な支援によって、なんとか乗り切ることができました。

4. 制度の活用による具体的な効果

当社にとっては、①人材の選択ミスを防ぎ、②訓練指導者となる人材の養成、モチベーションの向上に活用できたなど多くのメリットがありました。また、今回の有期実習型訓練を実施するために作成した評価シートは、業界では初めてのものでしたので、アレンジして活用してほしいと同業他社に提供したところ、非常に感謝されています。

一方、訓練生にとっても、①職業選択のミスマッチを防ぎ、②希望する職種や職務のOJTを受けられる、③評価シートを活用して他社への就職活動で活用できるなどの

のメリットがあります。

このように、ジョブ・カード制度は、当社のような中小零細企業にとっては、適性のある人材の採用と早期定着、早期自立を支援してくれる制度だと確信しています。これからジョブ・カード制度の活用を検討されている企業に対しては、経営トップ層の理解のもとに、効果的に活用されることをお勧めします。

(平成23年12月現在)

有期実習型訓練の概要

企業名	アベックス産業株式会社
訓練コース名	業務部ネズミ害虫等防除作業技術者コース

■Off-JT…実施主体:社内講師+外部研修機関

教科名		内 容	時間数
導入研修	入社時研修会	オリエンテーション、会社の概要、就業規則、給与規則、福利厚生制度、能力評価	9
基礎研修		企業人としてのマナー、性格特性診断、コミュニケーション力診断と効果的なコミュニケーションのとり方、能力開発と「自分の強み」の仕事への生かし方 日常の業務管理と業務日報、諸報告書等の記録の仕方	15.5
専門研修		防虫業の歴史と概要、建築物の環境衛生行政、防除作業従事者の責任と任務、総合的有害生物管理(IPM)の流れ、建築物構造や設備とネズミ・昆虫等、ネズミ害虫防除概論、殺鼠剤の種類と使用法、殺虫剤の種類と使用法、防除に使用する機器類、防除作業の安全管理、ネズミの生態と防除、ゴキブリの生態と防除、蚊の生態と防除、ハエ・コバエの生態と防除、ダニの生態と防除、アリの生態と防除、その他の害虫の生態と防除	69.5
Off-JT合計			94

■OJT…実施主体:社内講師

O J T	PCO業務の習得	ゴキブリ、ネズミ、蚊、チョウバエ等について駆除方法を現場作業を通して習得(作業手順、薬剤、機材の使用法、指数、生息レベル、発生場所・発生原因の調査と施工作業の実践) 担当現場を持ち駆除作業についての自信と責任ある仕事を覚える 新規現場の調査から駆除までを実地に覚えこむ (駆除依頼から完了まで全体の流れを習得)	340
	昆虫同定の実習	研究室での昆虫同定演習	5
OJT合計			345