

企業の生産性向上や従業員の定着に向けた

人財づくりの取組事例集



平成 30 年 3 月



「人財づくりの取組事例集」に掲載している取組や講座に関するお問い合わせなどは、以下へご連絡ください。

担当：長崎県 産業労働部 産業政策課 産業人材育成班

※平成30年4月からは、長崎県 産業労働部 若者定着課
産業人材育成班が担当になります。

住所：〒850-8570 長崎市尾上町3-1

電話：095-895-2731（ダイヤルイン）

E-Mail：jinzai-consortium@pref.nagasaki.lg.jp

はじめに

本県では、若者を中心とした県外流出が続き、雇用のミスマッチが存在していることなどから、多くの産業分野で人手不足が生じており、地域経済にも大きな影響があります。

そのため、県内企業の成長を人材面から支えるための指針として、長崎県産業人材育成産学官コンソーシアム（※1）で、平成29年3月に「長崎県産業人材育成戦略」を策定いたしました。

「長崎県産業人材育成戦略」を推進していくことで、県内企業で働く優秀な人材を育成し、その人材が定着して、企業の生産性向上、新分野進出、雇用創出につながるという、「ひと」と「しごと」の好循環が発生することを目指しております。

ただ、人材育成に対する取り組み方に迷われているという県内企業の皆さまの声も聞いております。

「長崎県産業人材育成戦略」に記載している内容を実践されている県内企業の皆さまの取組を紹介することで、身近な事例を参考にして、無理のない形で企業内の人材育成を進めていただくことを目的として、「人財づくりの取組事例集」を作成することといたしました。

なお、「人財づくりの取組事例集」では、「長崎県産業人材育成戦略」の中心とする分野のうち「機械・金属系製造業」「宿泊業」「情報サービス業」の企業の人材育成に関する取組を取り上げる（※2）とともに、本県がモデル的に実施した企業ニーズを踏まえた講座（研修）も掲載しております。

掲載している分野以外の企業の皆さまでも参考となる部分がありますので、企業内の人材育成にご活用いただけると幸甚に存じます。

平成30年3月

長崎県産業労働部産業政策課

（※1）産業界と学校及び行政が緊密に連携し、「産業人材の育成」「県内就職の促進」「処遇改善」「人材確保」について情報共有や意見交換を行って、「人財県長崎」の実現のために有効な具体的取組を検討する場として、平成27年7月に設置しました。

（※2）対象分野の企業に対するアンケートやヒアリング調査などを行ったうえで、他社が参考にできそうな取組について取り上げました。

《 目 次 》

| 企業名 | ① 職場見学・ インターンシ ップの受入 | ② キャリアパス を作成・実 行 | ③ キャリアパス の概略を PR | ④ 従業員の業 務評価シ ートなど を作成・活 用 | ⑤ 新入社員向 けOJT | ⑥ 新入社員を 育成計画 に基づいて 育成 | ⑦ 新入社員が 研修（外部 含む）を受 講 | ⑧ 中堅社員等 を育成計 画に基づい て育成 | ⑨ 中堅社員等 が研修（外 部含む）を 受講 | ⑩ 従業員が働 きやすい組 織への見直 し等 | 頁 |
|-----------------------------------|-------------------------------|---------------------------|---------------------------|--|--------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|----|
| 機械・金属系製造業 | | | | | | | | | | | |
| 株式会社 九州ジंक 【長崎市】 | | | | | ○ | ○ | | | | | 1 |
| 協和機工 株式会 社【佐世保市】 | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | | | 2 |
| ジェイ・シー・エ フ・マシナリー 株 式会社【諫早市】 | | | | | | | | ○ | ○ | ○ | 4 |
| 有限会社 秀工社 【諫早市】 | | | | ○ | ○ | ○ | | | | | 5 |
| 株式会社 新長崎製 作所【諫早市】 | | | | | ○ | ○ | ○ | | ○ | | 6 |
| ともえ精工 株式 会社【諫早市】 | | | | | ○ | ○ | | | | | 7 |
| 株式会社 ナカムラ 消防化学【大村市】 | | ○ | | ○ | | | | ○ | | | 8 |
| 福岡造船 株式会 社長崎工場【長崎 市】 | ○ | | | | | | | | | | 9 |
| 株式会社 ホーセイ 【佐世保市】 | | | | | ○ | ○ | ○ | | | | 10 |
| 菱計装 株式会 社【長崎市】 | | ○ | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | | | 11 |
| 宿泊業 | | | | | | | | | | | |
| 株式会社 稲佐山観 光ホテル【長崎市】 | | ○ | | ○ | | | | | ○ | ○ | 13 |
| 有限会社 魚荘 ホ テルグランドパレ ス諫早【諫早市】 | | | | | | | | | ○ | | 14 |

| 企業名 | ① 職場見学・ インターンシ ップの受入 | ② キャリアパス を作成・実 行 | ③ キャリアパス の概略を 求職者等に PR | ④ 従業員の業 務評価シ ートなど を作成・活 用 | ⑤ 新入社員向 けOJT | ⑥ 新入社員を 育成計画等 に基づいて 育成 | ⑦ 新入社員が 研修（外部 含む）を受 講 | ⑧ 中堅社員等 を育成計画 等に基づい て育成 | ⑨ 中堅社員等 が研修（外 部含む）を 受講 | ⑩ 従業員が働 きやすい組 織への見直 し等 | 頁 |
|------------------------------------|-------------------------------|---------------------------|------------------------------------|--|--------------------|------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|----|
| 有限会社 雲仙富貴屋 【雲仙市】 | | | | | | | | | | ○ | 15 |
| 株式会社 雲仙宮崎旅 館【雲仙市】 | | | ○ | | ○ | ○ | ○ | | | | 16 |
| 株式会社 オリーブバ イホテル【西海市】 | | | | | ○ | ○ | ○ | | | | 17 |
| 長崎インターナショ ナルホテル 株式会社 【大村市】 | | ○ | | ○ | ○ | ○ | ○ | | | ○ | 18 |
| 株式会社 博多屋 佐 世保ワシントンホテ ル【佐世保市】 | | ○ | | | | | | | | | 20 |
| 株式会社 富士国際ホ テル【佐世保市】 | | | | | | | | | ○ | | 21 |
| 情報サービス業 | | | | | | | | | | | |
| 株式会社 NDKCOM 【長崎市】 | | ○ | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | | 22 |
| オフィスメーション 株式会社【長崎市】 | | ○ | | ○ | | | | ○ | | | 24 |
| 株式会社 亀山電機 【長崎市】 | | | | | ○ | ○ | ○ | | | | 25 |
| 株式会社 ドゥアイネ ット【長崎市】 | | | | | ○ | ○ | ○ | | | | 26 |
| 株式会社 日本ビジネ スソフト【佐世保市】 | | ○ | | | ○ | ○ | ○ | | | | 27 |
| オーダーメイド型講座（研修）の実施モデル事例 | | | | | | | | | | | 29 |
| <参考 1>人材育成に関する振り返りシート【業種共通】 | | | | | | | | | | | 31 |
| <参考 2>長崎県産業人材育成戦略 | | | | | | | | | | | 33 |

◆本事例集掲載の取組が、①～⑩の内容に該当する場合に「○」を付けています。

株式会社 九州ジンク



| | | |
|------|------|---|
| 企業概要 | 業種 | 製造業（K Z C各種アノードなど）等 |
| | 事業概要 | 亜鉛、アルミニウム、K Z C各種アノードの製造や販売、船具や土木資材の販売、造船関連業の副資材の販売などを行っています。 |
| | 所在地 | 長崎市 |
| | 従業員数 | 20 人（うち、正規雇用 16 人） |
| | 創業年 | 平成 17 年 |
| | URL | http://www.kyusyu-jinku.co.jp/ |

取組事例 1 新入社員に対する丁寧な指導

防食関連の製造などは機械任せにできず、手作業が必要となります。

最初にベテランの従業員が基礎を教えた後に、比較的年齢に近い中堅社員が指導者となり、一連の流れに沿って出荷までの工程も含めて、常に付き添う形での OJT（※）研修を 3 ヶ月程度行っています。その期間内に、営業担当者が、自社で製造した製品が、どこでどのように使われているかも教えています。



取組の効果 1 新入社員の定着

新入社員に対する指導は、作業する内容だけでなく、作業に付随する事から丁寧に説明するようにしているため、新人の作業効率（生産性）が上がっており、丁寧な指導を行うようになってからの定着状況は大変に良く、直近 5~6 年に入社した作業員の定着率は 100%です。

また、新人の指導を担当する中堅社員の成長にもつながっています。

（※）OJT とは、On the Job Training の略で、日常業務を通じた従業員教育のこと

協和機工 株式会社

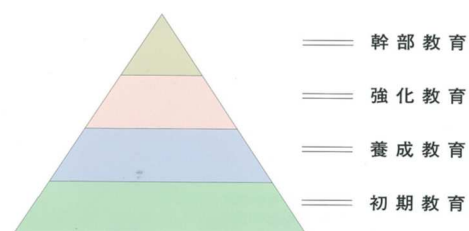


| | | |
|------|------|---|
| 企業概要 | 業種 | 製造業（一般産業機械の設計・製作・据付等） |
| | 事業概要 | 一般産業機械の設計・製作・据付、建設機械・建設用金属製品・船体ブロックの作成などを行っています。 |
| | 所在地 | 佐世保市 |
| | 従業員数 | 139 人（うち、正規雇用 127 人） |
| | 創業年 | 昭和 54 年 |
| | URL | http://www.kyowakikoh.co.jp/ |

取組事例 1 ライフプランや人材育成プランの提示

ライフプランや人材育成プランを中心とした会社概要のパンフレットを作成して、新卒求職者に配布しています。入社から 1 年間の初期教育（新入社員）、3～4 年目までの養成教育（実習社員）、強化教育（中堅社員）、幹部教育（幹部社員・技術技能指導社員）という 4 つの階層における教育内容や目指すべき能力・人材像を明示しています。

協和機工（株）における人材育成の体系化



取組事例 2 個人カルテによる面談の実施と能力開発支援

所定様式の個人カルテを用いての面談を年 3 回実施し、本人の目標設定と上司の期待、そして自己及び上司の評価を書面に残しています。

面談の際には、資格取得についても希望を拾い上げ、勉強方法の情報提供、受検料や受講料の会社負担を行うなどで、従業員の能力開発を支援しています。



取組の効果1 キャリアパス（※）によるモチベーション向上等

面談を通して、従業員は段階毎の目標が明確になっています。その中で資格取得の希望の声や実施して欲しい社内研修などの意見が出るようになってきました。

新卒求職者が企業に入社した後のビジョンについて考えるきっかけにもなります。

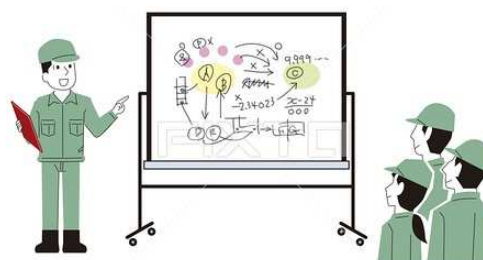
（※）キャリアパスとは、従業員がある職位につくまでに辿ることとなる経験や順序のこと

取組事例 3 新卒採用者に対する研修

新卒者に対しては、1 年間、機械製作技術研修と

OJT で育成しています。機械製作技術研修では、

毎週水曜日に 2 時間、安全衛生知識・機械器具や製作工程の説明・機械製作図面の見方・品質管理の基礎知識・溶接や機械、組立の実習などを学びます。



OJT では、指導担当者だけでなく、熟練工がスポットで指導しています。

取組事例 4 中途採用者に対する研修

中途採用者に対して、3 ヶ月間、「キョーワデュアルシステム」として、必要な知識を学ぶ

講座を、毎週金曜日に 4 時間実施しています。1 月目で安全と

4S（※）・仕事の流れなど、2 月目で材料工学・図面の見方・検

査など、3 月目で溶接実習・機械加工・組立加工などを学びます。

どのタイミングで入社しても受講できるシステムです。



取組の効果2 新入社員の定着率向上

研修で必要な知識を実践的に身に付けるとともに、基礎的な知識の共有が図られ、また、同期や入社時期の近い従業員同士のコミュニケーションが図られています。

新卒者だけでなく、若年層の中途採用者に対しても、入社時の研修をシステム化した事で、過去 3 年間の定着率が約 8 割に向上しました。

（※）4S とは、整理・整頓・清掃・清潔のこと

ジェイ・シー・エフ・マシナリー 株式会社



| | | |
|------|------|---|
| 企業概要 | 業種 | 製造業（大型鍛鋼品の機械加工） |
| | 事業概要 | 発電プラント用の各種ロータ、ガスタービン部品、船用、産業機械の軸類を主体に大型機械加工を行っています。 |
| | 所在地 | 諫早市 |
| | 従業員数 | 27 人（うち、正規雇用 26 人） |
| | 創業年 | 昭和 56 年 |
| | URL | http://www.icf.co.jp/ |

取組事例 1 多能工（※）化と資格・免許の取得推進

従業員の技能・資格の明確化と毎年のレベルアップ計画として、中期の技能マップを作成・更新しています。また、工場内には、従業員の操作可能機械や取得免許・資格を記載した顔写真入りのスキルマップを掲示しています。

両マップの作成により、従業員を資格取得講習へ積極的に派遣するとともに、3～4 種類の機械操作が可能な多能工を育てるための教育を行っています。



取組の効果 1 従業員のモチベーションと生産性の向上

従業員のスキルマップなどを作成し、従業員評価が見える化することで、資格の取得や多能工化に対して抵抗なく取組むことができ、工場の活性化につながっています。また、多能工の推進により、特定の従業員に頼らない業務時間の平準化、勤務時間の縮減、有給休暇取得の促進にもつながっています。

さらに、2 交替から 3 直 2 交替（※）にシフトアップし、加工時間を増加して受注量を増やすことで、生産性向上を図ることができます。

（※）多能工とは、1 人で複数の異なる業務や工程を遂行する能力を身に付けた人材

（※）3 直 2 交替とは、従業員を 3 グループに分けて、1 日 2 グループが交代で勤務する体制

有限会社 秀工社



| | | |
|------|------|---|
| 企業概要 | 業種 | 製造業（陸・船用タービン部品など） |
| | 事業概要 | 主に陸・船用タービン部品をはじめ、制御装置・ディーゼル機関・過給器部品などの製造を行っています。 |
| | 所在地 | 諫早市 |
| | 従業員数 | 150 人（うち、正規雇用 112 人） |
| | 創業年 | 昭和 12 年 |
| | URL | http://www.shukosha-nsk.co.jp/ |

取組事例 1 新入社員に対する評価に基づく育成

新入社員に対して、人材育成計画を定め、3 ヶ月間、10 項目程度のチェックリスト形式での評価を行いながら OJT 指導を行っています。

本人と指導者が計画どおりに進捗しながら確認し、評価で足りない点があった場合には、その部分に重点を置いて育成します。

なお、評価は週報という形で行っており、管理者が指導の仕方などを助言することもあります。



取組の効果 1 新入社員の定着

会社全体で評価状況を確認してすり合わせることで、評価内容の統一が図られてきており、不足する能力が見えるようになってきたため、効果的な OJT が実施できるようになっています。そのため、新入社員の早期離職はほとんどありません。

なお、評価を基に、あまり向いていない業務からの配置転換を行った事例もあります。

株式会社 新長崎製作所



| | | |
|------|------|---|
| 企業概要 | 業種 | 製造業（金属製品製造業） |
| | 事業概要 | 発電設備のボイラ部品の設計・製作・現地工事・およびメンテナンス業務、ガスタービン部品の製作を行っています。 |
| | 所在地 | 諫早市 |
| | 従業員数 | 124 人（うち、正規雇用 115 人） |
| | 創業年 | 昭和 63 年 |
| | URL | http://www.shinnagasaki.com/ |

取組事例 1 新入社員の育成

高校新卒者を、1 年間高等技術専門校へ派遣し、基礎的な知識や技能・資格の習得ができる環境を作っています。派遣後は、様々な部署で OJT に基づいた指導を行った上で正式に配属をしています。その後の数年間は様々な職種を経験する機会を与えて、様々な技術を兼ね備えた多能工の育成を目指しています。

また、階層別教育の一環として、外部のセミナーへの派遣も行っており、入社後も継続した教育を受けられるような態勢を整えております。



取組の効果 1 従業員の定着率向上やレベルアップ

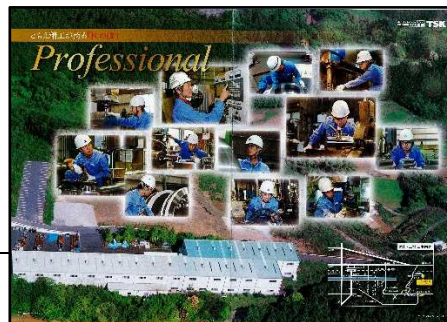
入社後の 1 年間、高等技術専門校での教育を受けることで、基礎的な知識や技能を習得してくるため、工場に配属になった後も、指導がしやすい環境になっています。OJT での理解も進むようになり、結果として社員の定着率向上につながっています。

今後は、各分野でのマイスター（※）の指導者による Off-JT（※）での研修や階層別の教育（新入社員・若手・中堅・監督職・管理職・幹部職・経営者）も併用し、さらに人材育成に力を入れていきます。

（※）マイスターとは、職人などの名人のこと

（※）Off-JT とは、Off the Job Training の略で、集合研修・講習会・通信教育など、日常の業務を離れて行う教育訓練のこと

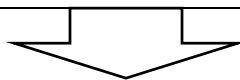
ともえ精工 株式会社



| | | |
|------|------|---|
| 企業概要 | 業種 | 製造業（機械加工） |
| | 事業概要 | 船舶用ディーゼルエンジンの主要部分である接続棒、ピストン棒、シリンダーカバー、ピストンヘッド、クロスヘッドピンの機械加工を主としています。 |
| | 所在地 | 諫早市 |
| | 従業員数 | 61 人（うち、正規雇用 49 人） |
| | 創業年 | 昭和 23 年 |

取組事例 1 新入社員に対する長期間の OJT 指導

中堅の先輩社員が教育担当となって新入社員を指導しています。最初は先輩の仕事に近く見てメモを取りながら、丁寧に教えてもらうことから始めます。その後先輩が付き添って指導する形で作業に従事できるようになりますが、自分だけで作業できるようになってから一人前と認めています。高等技術専門校の卒業生などは半年程度で OJT 研修が終わることもありますが、未経験者に対する指導は 3 年程かかる場合もあります。



取組の効果 1 新入社員の定着

先輩が付き添わずに業務に就くという、周りから見ても分かりやすい目標でもあり、競い合って成長し、独り立ちしていきます。

また、長期にわたる熱心な指導の影響からか定着状況も良いです。

株式会社 ナカムラ消防化学



| | | |
|------|------|--|
| 企業概要 | 業種 | 製造業（消防ポンプ自動車等） |
| | 事業概要 | 消防ポンプ自動車や小型動力ポンプ積載車の製造販売、消防に関する製品の卸・小売販売、消防設備等の保守点検業務・設計施工などを行っています。 |
| | 所在地 | 大村市 |
| | 従業員数 | 43 人（うち、正規雇用 39 人） |
| | 創業年 | 昭和 54 年 |
| | URL | http://www.n-fc.com/ |

新たな取組 1 人事考課制度の構築

従業員のスキルアップと評価の可視化を目的として、会社独自の人事考課（※）制度を構築し、将来的には従業員の定着率向上などに結び付けたいと考えています。

従業員毎に重点目標を定め、目標の達成状況、目標を実行する上での行動面・能力面について評価することとして、目標設定後の目標面談→目標実行（評価者の確認・フォロー含む）→評価面談という流れで実施することなどを検討しています。

制度を運用し始めた後には、評価者で構成する「すりあわせ会議」を定期的を開催することで、公正に評価される体制を確保することも検討していきます。



（※）人事考課とは、従業員の業務の遂行度、業績、能力を評価し、賃金や昇進等の人事施策に反映させる仕組みのこと

福岡造船 株式会社 長崎工場



| | | |
|------|------|---|
| 企業概要 | 業種 | 製造業（造船業） |
| | 事業概要 | ケミカルタンカー、セメント船、バルクキャリア、多目的貨物船などを建造しています。 |
| | 所在地 | 長崎市 |
| | 従業員数 | 69 人（うち、正規雇用 66 人） |
| | 創業年 | 平成 16 年 |
| | URL | http://www.fukuzo.co.jp/ |

取組事例 1 小学生の工場見学受入

小学生などを、進水式見学や工場見学という形で、積極的に受け入れています。

最初に業務の概略を説明して、質疑を受けた後に、工場を見学してもらう流れで実施しています。工場内では、安全面に配慮しながら見学してもらっています。

また、高校生の企業見学なども積極的に受け入れています。



取組の効果 1 効果的な企業 PR

小学生の工場見学受入れが、企業や造船業に対する小学生の認識を深めることに加えて、社会貢献活動に熱心な企業としてのイメージアップにつながっています。新聞やテレビで取り上げられることもあり、企業 PR としての効果は高いです。

小学生から送られてくる感想文には、将来造船業で働きたいというものも見受けられます。また、工場見学受入れが、安全管理や 3S（※）に関する従業員の意識向上にもつながっています。

（※）3S とは、整理・整頓・清掃のこと

株式会社 ホーセイ



| | | |
|------|------|---|
| 企業概要 | 業種 | 製造業（船舶造修業） |
| | 事業概要 | 海をサポートする総合メンテナンス企業として、米海軍・海上自衛隊から、我々の技術力に高い評価を頂いています。 |
| | 所在地 | 佐世保市 |
| | 従業員数 | 80 人（うち、正規雇用 77 人） |
| | 創業年 | 昭和 49 年 |
| | URL | http://www.hosei-group.com/ |

取組事例 1 新入社員に対する長期間の OJT 指導

新入社員に対する人材育成計画を策定して、ポリテクセンター佐世保の安全教育や基礎溶接などの外部セミナーを受講したうえで、6 月から 9 月にかけて溶接部門と機械部門における OJT 研修を 2 ヶ月ずつ実施します。その後、各部門での現場研修を 6 ヶ月間実施しており、1 年間で研修期間となっています。新入社員は、採用の翌年 4 月から正式に配属されます。



取組の効果 1 新入社員の定着

新卒者の研修期間が 1 年間設けられており、また、期間中に、配属部門に対する意向を 2 回確認するなど、本人の意向を申し出る機会が十分に設けられています。他社より長期間指導してくれるので、安心して働く事ができるという新入社員の声もあります。そのため、新入社員が定着していき、従業員のモチベーション向上にも寄与しています。

菱計装 株式会社



| | | |
|------|------|---|
| 企業概要 | 業種 | 製造業（電気機械器具および一般機械器具） |
| | 事業概要 | 一般産業用制御システムや防衛関連機器の設計・製造及び保守点検・アルミ・ステンレス・チタン等の溶接製品の製造などを行っています。 |
| | 所在地 | 長崎市（工場は諫早市） |
| | 従業員数 | 152 人（うち、正規雇用 128 人） |
| | 創業年 | 昭和 44 年 |
| | URL | http://www.ryokeiso.co.jp/ |

取組事例 1 新入社員に対する丁寧な指導

全社の新入社員に対して、2週間の導入教育を実施しています。集合研修後、現場に配置し、各々が定めた年間教育計画に基づいて、1年程度のOJT研修を実施しています。

OJT研修の期間中は、新卒者本人に入社5年程度の指導社員を配置し、極力実業務を中心に教育指導を行い、指導記録を残します。OJT研修期間を終了した後も、3年間は指導担当者やその他の従業員による見守り期間としてフォローしています。最終的に研修結果や本人の希望も踏まえて、正式配属先を決定します。



取組事例 2 キャリアパスの整備

何年でどのような役職に就けるか、昇格基準などの人事考課規定などを整備しており、年に1回の能力評価と業績評価を行い、昇進・昇格・給与・賞与へ反映しています。評価は各従業員が目標を定めて自己評価をしたうえで、ラインの上長が確認・面談を行い、工場長が最終確認を実施しています。

なお、人事考課の概略については、提示を希望する求職者には説明しています。



取組の効果 1 新入社員の育成方針の明確化と定着

OJT による指導では、年間教育計画を明確に理解させて業務指導を行うため、何ができていないか、何ができているかを具体的に把握し、自己の取組むべき方向が明らかになります。導入教育と年間教育計画の意味が理解・消化されて、将来への方向性と希望が持てることもあり、新卒者が定着しています。

取組事例 3 写真を活用した作業手順書

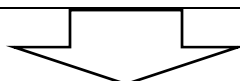
電子機器の組立や多芯のワイヤーハーネスの製作など、高度の技能が要求される作業が多いため、熟練者のノウハウを写真付で組立手順書に反映するなどして、新人の教育や社員の技術・技能の伝承に活用しています。



取組事例 4 不具合データベースの構築

平成 11 年から、技能伝承の一環として、製造等で経験した様々な不具合を電子ファイルでデータベース化して蓄積しています。

社員誰もが閲覧可能とすることにより経験の共有を図っています。



取組の効果 2 技術・技能の伝承

写真を見て学ぶため、具体的な作業内容の理解が早くなり、技術・技能の習得も容易となっています。また不具合の事例を学ぶことにより、作業の勘所・注意点も理解でき、後継者育成や熟練者の技術・技能の伝承にも役立っています。

株式会社 稲佐山観光ホテル



| | | |
|------|------|---|
| 企業概要 | 業種 | 宿泊業（旅館、レストラン、宴会など） |
| | 所在地 | 長崎市 |
| | 従業員数 | 160 人（うち、正規雇用 69 人） |
| | 創業年 | 昭和 21 年 |
| | URL | http://www.inasayama.co.jp/ |

新たな取組 1 従業員の適正配置モデルの構築・活用

業務量調査を行ったうえで、宿泊客の満足度を高めることができるような適正配置モデルを構築しました。宿泊客の多い日などを予測してローテーションを組んで、必要に応じて他部署から応援するなど、業務効率化やサービス向上を図る取組を開始しました。



新たな取組 2 キャリアマップ（※）の作成と活用

厚生労働省の職業能力評価基準を基に、キャリアマップを作成中であり、各階層でどれだけの能力を求めることが適当かなど検討しています。

キャリアマップ作成後に、評価ルールの明確化や面談のやり方などの運用方法を検討してまいります。



（※）キャリアマップとは、キャリア形成や能力開発の標準的な道筋のこと

新たな取組 3 教育体系の見直し

ホテルの基礎となるサービスの形（動き等を含む）を定めて、自社のブランドとして活かすため、国際標準として相応しいマナーを従業員に身に付けてもらうための教育プログラムの策定を検討しています。



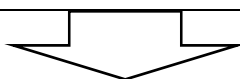
有限会社 魚荘 ホテルグランドパレス諫早



| | | |
|------|------|---|
| 企業概要 | 業種 | 宿泊業（ホテル、ブライダル、宴会など） |
| | 所在地 | 諫早市 |
| | 従業員数 | 86 人（うち、正規雇用 52 人） |
| | 創業年 | 昭和 62 年 |
| | URL | http://www.hotel-grandpalace.jp/ |

取組事例 1 新卒社員に対する家庭訪問

新卒者が入社して 1 ヶ月が経過した 5 月に家庭訪問を行っています。



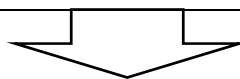
取組の効果 1 新入社員の定着

最近の 4~5 年では、1 年未満で離職する新卒者がほとんどいません。

取組事例 2 他のホテルでの実務研修

中堅社員を外部研修に派遣しても育たない事が悩みだったため、市外のホテルに 1 ヶ月半ほど派遣する形での、実務研修を始めました。

比較的ゆとりのある夏頃に派遣することで、業務に対する影響を極力減らした形で実施しています。



取組の効果 2 意識改革や接客スキルの向上

都市部のホテルで実務を学ぶことで、接客マナーやスキルが向上するきっかけとなることを期待しています。現時点での効果を十分に計ることはできていませんが、派遣した従業員の意識改革が行われたことを感じています。

有限会社 雲仙富貴屋

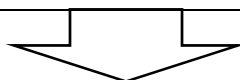


| | | |
|------|------|---|
| 企業概要 | 業種 | 宿泊業（旅館、宴会など） |
| | 所在地 | 雲仙市 |
| | 従業員数 | 68 人（うち、正規雇用 31 人） |
| | 創業年 | 大正 4 年 |
| | URL | http://www.unzen-fukiya.com/ |

取組事例 1 中抜け勤務（※）の縮減

勤務の途中で長時間休憩がある中抜け勤務を改善が必要だと考えたため、派遣社員や短時間労働者を活用することで、正社員の勤務時間を縮減して、中抜け勤務を減らすようにしています。

また、おもてなし部（フロント、料飲など）内では、マルチタスクの考えを一部取り入れ、手が空いた従業員が忙しい部署の業務を手伝っています。



取組の効果 1 働く環境の改善

中抜け勤務が縮減して遅出や早出という形で働く事が増えて、休暇が取得しやすくなるなど、働く環境が改善されてきています。また、人数が必要な業務に集中させることも可能となりました。

それらのことが新卒者の採用や定着などにも影響を与えていくことを期待しています。

（※）中抜け勤務とは、長時間の休憩がある勤務のこと

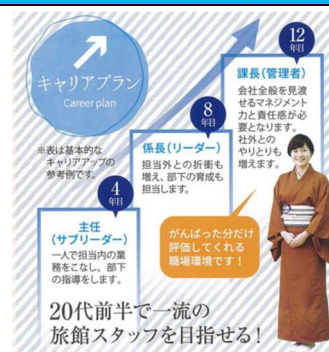
株式会社 雲仙宮崎旅館



| | | |
|------|------|---|
| 企業概要 | 業種 | 宿泊業（旅館、レストラン、宴会など） |
| | 所在地 | 雲仙市 |
| | 従業員数 | 100 人（うち、正規雇用 80 人） |
| | 創業年 | 昭和 4 年 |
| | URL | http://www.miyazaki-ryokan.co.jp/ |

取組事例 1 求職者へのキャリアプラン（※）提示

旅館スタッフの募集案内パンフレットを作成しており、その中で入社後のキャリアプランを提示しています。4 年目【主任（サブリーダー）】、8 年目【係長（リーダー）】、12 年目【課長（管理者）】における基本的なキャリアアップの参考例を載せています。



取組事例 2 新入社員に対する研修

入社後に、専門講師や先輩から「一流のおもてなし」を学ぶための研修を実施しています。社会人としての心構え、挨拶の仕方、立居振舞などを学ぶ座学研修、島原半島の名所・旧跡の実地見学でお客様に説明できる知識を習得するための社外研修、着付け研修などを受講してもらっています。

また、入社後 1～2 ヶ月間、先輩社員によるマンツーマンの OJT 指導も行っています。



取組の効果 1 新卒者等の採用の活性化

新卒者などの求職者に対してキャリアプランや充実した研修などのパンフレットを提示したうえで、熱心な採用活動を行っていることもあり、毎年 10 名程度の高校新卒者が採用できています。

なお、旅館の近くに寮があるために、遠隔地の採用者を受け入れることも可能です。

（※）キャリアプランとは、自分がどのような職に就いて仕事をしていきたいかの目標を持ち、その実現のために立てる計画のこと

株式会社 オリーブバイホテル



| | | |
|------|------|---|
| 企業概要 | 業種 | 宿泊業（ホテル、レストラン、宴会、ウエディングなど） |
| | 所在地 | 西海市 |
| | 従業員数 | 41 人（うち、正規雇用 12 人） |
| | 創業年 | 平成 20 年 |
| | URL | http://www.olivebayhotel.co.jp/ |

取組事例 1 新入社員に対する丁寧な指導

新入社員に対して、3 ヶ月間、マニュアルに基づいたマンツーマンでの OJT 指導を実施し、宿泊客が少ない時期にはロールプレイでの実習も行っています。

研修期間において、日報を書き、役員などがコメントを返し、定期面談を行う取組を始めました。また、新入社員へのフォロー研修として、市内の観光地巡りや先輩社員の失敗談の披露などを実施し始めました。



取組の効果 1 新入社員の定着

経験のある従業員が、マニュアルに基づいて、新卒者に指導しているため、効果的な人材育成が図られており、特別な事情を除いて、早期離職する新入社員はほとんどいません。

また、日報確認後の面談やフォロー研修によって、新卒者の精神面のフォローを図ることができた事例もあります。これらの取組によって一層の定着向上を狙っています。

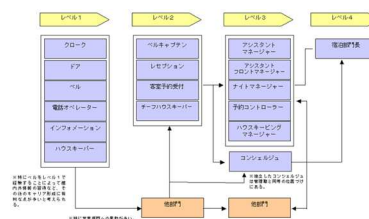
長崎インターナショナルホテル 株式会社



| | | |
|------|------|---|
| 企業概要 | 業種 | 宿泊業（ホテル、ブライダル、宴会、レストランなど） |
| | 所在地 | 大村市 |
| | 従業員数 | 67 人（うち、正規雇用 36 人） |
| | 創業年 | 平成 2 年 |
| | URL | http://www.ninh.co.jp/ |

取組事例 1 キャリアプラン（※）に基づいた人材育成

厚生労働省の「職業能力評価基準」をカスタマイズして、キャリアプランや評価を行う形での運用を開始しました。評価は、自己評価→職長評価→総支配人評価という流れで行っており、評価結果は人材育成や人事考課に活用します。

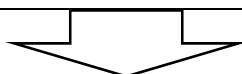


取組事例 2 多機能型社員が活躍できる環境の実現

宿泊・宴会・ブライダルなどの部門別組織から、サービス&マーケティンググループ・セールス&マーケティンググループなどの役割別の組織に移行し、多機能型社員がマルチに活躍できるような見直しを行いました。スキルに長けた少人数が複数の役割を担当することを目指しています。



また、従業員のスキル向上のため、社内コンテストを実施しています。



取組の効果 1 効果的な人材育成

社内で将来ビジョンを提示することが、業務に対する目標意識を高め、人材育成や定着につながっています。また、評価では足りない点や伸ばした方が良い点が明確になっている

こともあり、従業員は評価されることに興味が生じてきています。

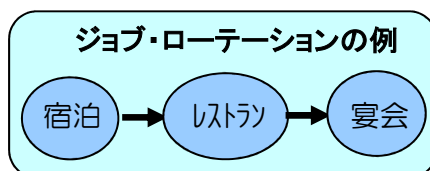
マルチ型業務を進めていくことで、現在の人員で仕事を回す事ができるようになっていくとともに、情報の共有が図られて、部門間の相互理解が進んでいます。また、複数の役割を担うことで、幅広い経験を積むことができ、従業員も成長します。

これらのことで、経営側でも、計画的な人材登用が重要だという認識が高まっています。

取組事例 3 ジョブ・ローテーション（※）による新入社員教育

新入社員にホテルの業務を把握してもらうために、ジョブ・ローテーションにより、1ヶ月毎に異なる業務を経験させる3ヶ月の研修を実施し始めました。研修終了後に、本人の希望を踏まえて、配属を決定しています。

なお、3ヶ月の研修期間では、座学での研修やお客様の疑似体験も実施するなど、多様な研修を行っています。



取組の効果 2 新入社員の定着

ホテル業務の基礎を3ヶ月間で学ぶ事ができます。また、3つの部門を経験することで、ホテルの多様性のある業務を実感することができます。新卒者の希望を踏まえて配属を決定するため、業務のミスマッチ解消にもつながっています。そのため、平成29年度採用の新入社員の就業状況は安定しています。

(※) ジョブ・ローテーションとは、従業員の能力開発を行うことを目的として、多くの業務を経験させるために、定期的な部門異動や職務の変更を行うこと

新たな取組 1 経営課題対応のための能力開発

若手から30~40代の従業員の能力底上げを行うことで、各グループの責任者などの業務負担を軽減して、「重要だが緊急性があまり高くないような経営課題」に向き合って、積極的な提案を行うことが可能な体制作りに取り組んでいきます。



株式会社 博多屋 佐世保ワシントンホテル



| | | |
|------|------|---|
| 企業概要 | 業種 | 宿泊業（ホテル、レストラン、宴会など） |
| | 所在地 | 佐世保市 |
| | 従業員数 | 70 人（うち、正規雇用 26 人） |
| | 創業年 | 昭和 28 年 |
| | URL | http://www.sasebohotel.com/ |

取組事例 1 キャリアパスを提示した面談

従業員の将来像やそれぞれに期待していることを伝えることを目的として、社長と各所属長の 2 名で、キャリアパス（4 つの階層とそれに至るまでの所要年数、階層毎に求められる人材像、目安となる基本給などを規定）を提示した面談を実施しました。



取組の効果 1 従業員の定着・やる気の向上

キャリアパスを示して分かりやすく伝えることで、従業員の定着促進・やる気の向上につながることを期待しており、手応えを感じています。

また、給与と言うと、経営者サイドは総収入額のことを話しますが、若い従業員などは手取り額しか意識していないというギャップがあることなども明らかになりました。

株式会社 富士国際ホテル



| | | |
|------|------|---|
| 企業概要 | 業種 | 宿泊業（ホテル、レストラン、宴会など） |
| | 所在地 | 佐世保市 |
| | 従業員数 | 33 人（うち、正規雇用 19 人） |
| | 創業年 | 昭和 61 年 |
| | URL | http://www.fuji5931.com/ |

取組事例 1 マナー講座の実施

宿泊客から従業員のマナーに対する意見が出されることもあるため、中堅社員からベテラン社員まで、必要に応じて、専門学校の講師によるマナー研修を実施しています。

また、佐世保商工会議所主催の各種セミナーへも積極的に従業員を派遣しています。



取組の効果 1 ホテル全体でのマナー向上

中堅社員やベテラン社員でも全く知らなかったマナーに関する知識を身に付けることが可能となります。ホテルのマナー向上に役立っており、お客様から「従業員が気持ちよく対応してくれた」などのお褒めの言葉をいただくこともあります。

株式会社 NDKCOM



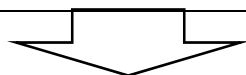
| | | |
|------|------|---|
| 企業概要 | 業種 | ソフトウェア・通信業 |
| | 事業概要 | 行政サービスの効率化・高度化、住民サービスの向上、経営情報の見える化・業務効率化とコストダウンの支援を行っています。 |
| | 所在地 | 長崎市 |
| | 従業員数 | 108 人（うち、正規雇用 65 人） |
| | 創業年 | 昭和 41 年 |
| | URL | http://www.ndkcom.co.jp/ |

取組事例 1 部門に応じた新入社員研修の実施

部署として開発担当部門と自治体担当部門があり、入社後の 1 週間で外部の社会人マナー研修や社内のルールを学ぶ研修などを共通して受講し、その後は各部門に配属されます。

開発担当部門は実務能力を重視した、マンツーマンの OJT 指導を主に行っています。

自治体担当部門は顧客となる自治体の業務を理解するために、2~3 ヶ月間、社内で座学を中心にしっかりと指導しています。



取組の効果 1 新入社員の早期戦力化と定着

各部門や本人の能力に応じた人材育成を行うことが、新入社員の効果的な能力開発に結び付いており、早期の戦力化が実現できています。早期戦力化が新入社員の自信となり、そのことが新入社員の早期離職防止にもつながるという好循環ができています。

取組事例 2 人事考課の実施

2 年前から、重点目標や階層毎の 10 項目の職能要件などで構成される独自の人事考課表に基づく評価を、年に 2 回実施しています。従業員が自己評価をし、上司が評価したうえで、30 分から 1 時間程度の面談を行って、本人へフィードバックしています。

今後は、実施手法を見直すことや、i コンピテンシディクショナリ (iCD) (※) の導入や階層別研修の実施と連動させていくことも検討していきます。



取組事例 3 階層別研修の実施

部門ごとに必要な最新テクノロジー研修（セミナー参加も含む）のほかに、外部講師を招いての中堅（全従業員の 20%程度が対象）従業員研修として、今までの仕事を振り返って、組織での自分の役割など、次のステップへの意識改革を目的とした研修を実施しています。

また、全ての管理職を対象にマネジメント、リーダーシップや部下育成などに関する研修も実施しています。



取組の効果 2 持続的な世代交代

人事考課を実施し、中堅従業員向けの研修を必須にすることで、全体のスキルが底上げでき、そのことが上司である管理職にとっても良い刺激となって、社内全体でスキルアップを図っていく雰囲気醸成されています。また、同じ研修を受講することで、部門内、部門間、会社全体の意識共有が図りやすくなるとともに、コミュニケーション不足が解消され、持続的な世代交代につながることを期待できます。

(※) iCD とは、IPA（情報処理推進機構）が平成 27 年 6 月に公開した個人のタスクやスキルを標準化し、評価するもの

オフィスメーション 株式会社



| | | |
|------|------|--|
| 企業概要 | 業種 | ソフトウェア・通信業 |
| | 事業概要 | OA機器類の販売、システム的设计・開発・導入・運用サポート、メンテナンス、データセンターを利用した高水準のセキュリティ提供、3D デジタル機器を活用した工房運営などを行っています。 |
| | 所在地 | 長崎市 |
| | 従業員数 | 68 人（すべて正規雇用） |
| | 創業年 | 昭和 55 年 |
| | URL | http://www.nagasaki-om.co.jp/ |

取組事例 1 i コンピテンシディクショナリの導入・活用

平成 27 年から i コンピテンシディクショナリ (iCD) を自社向けにカスタマイズして全職種で導入し、IT を利活用するビジネスに求められる業務（タスク）と、IT 人材の能力や素養（スキル）を体系化し、人材育成に活用しています。

チェックリスト方式で年 1 回自己評価を行って、上司と面談したうえで、新たな目標を立てスキルアップを図るというサイクルを繰り返し行っています。



取組の効果 1 iCD を活用した人材育成

iCD により、IT を利活用するビジネスに求められる業務（タスク）と、IT 人材の能力や素養（スキル）を体系化した人材育成ができています。また、上司との面談により、自分では気付かなかった良い点・悪い点に気付くことができ、目標を共有することで高い意識を持って日々の業務を行うことが出来ます。

導入してまだ日が浅いため、現時点では安定的な運用に向けて試行錯誤中ですが、今後は自社のキャリアパスとリンクした制度として設計・運用することを目指しています。

株式会社 亀山電機



| | | |
|------|------|---|
| 企業概要 | 業種 | 情報サービス業 |
| | 事業概要 | 自動化に関する各種制御装置・電気機器の設計製作及び販売、各種配電盤及び制御盤の設計製作及び販売を始めとした業務を行っています。 |
| | 所在地 | 長崎市 |
| | 従業員数 | 87 人（うち、正規雇用 76 人） |
| | 創業年 | 平成 8 年 |
| | URL | http://www.kameyama-grp.co.jp/ |

取組事例 1 新入社員に対する研修の充実

新入社員に対して、3ヶ月間、会社全体での研修を実施しており、その後9ヶ月間は、新入社員1名に対し、先輩社員をエルダー（トレーナー）として1名配置したマンツーマンのOJT指導を行っています。

月に1回は上長がエルダーに対して指導を行うとともに、四半期に1回はエルダーを集めて、社長が育成状況をヒアリングし、改善点を指摘しています。



取組の効果 1 新入社員の定着と成長

効果的な育成を図るために、5年前から取組を開始しましたが、現在、教育カリキュラム（約200科目）、社内文書（約500文書）によって指導を行い、各自のスキルアップを図ることができ、適材適所の業務に携わることが可能となっています。また、新入社員にとっての段階的な目標が見えているので、近年では早期離職がほとんどありません。

株式会社 ドゥアイネット



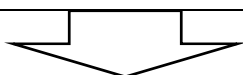
| | | |
|------|------|---|
| 企業概要 | 業種 | ソフトウェア・通信業 |
| | 事業概要 | 官公庁・民間向けのシステム開発、スマホ、タブレット端末のアプリ開発などを行っています。 |
| | 所在地 | 長崎市 |
| | 従業員数 | 15 人（うち、正規雇用 13 人） |
| | 創業年 | 平成 9 年 |
| | URL | http://www.doinet.co.jp/ |

取組事例 1 新入社員に対する丁寧な研修

新入社員は、入社後に個々のレベルに合わせた課題に取り組み、プログラムの基礎とビジネスマナーを学んでいます。困ったことがあればメンター（先輩社員）に気軽に相談できるようにしています。



また、週末は人事担当者との面談を行い、環境になじめるようフォローを行っています。その他、月に一度、社内研修会を実施し、ヒューマンスキル（※）を身に付けるテーマで社長自らが講師を務めたり、冊子を使ったディスカッションを行ったりしています。



取組の効果 1 新入社員の定着

メンターと人事担当者関わっているため、仕事に偏らず新入社員のフォローができています。気になっていることがあれば素早く対応ができ、安心して仕事に取り組めることで愛社精神の醸成につながっており、また、新入社員の頑張る姿を見て先輩社員のモチベーションも向上しています。月に一度の研修会では、部署を超えてのディスカッションを行なうため、全社員が新入社員とコミュニケーションが取れています。そのため、休憩でのちょっとした雑談でリフレッシュができ、定着率の向上につながっています。

（※）ヒューマンスキルとは、「ヒアリング」「交渉力・提案力」「成長意欲」「向上心」などの他者との良好な人間関係を構築・維持するために必要な能力や技術のこと

株式会社 日本ビジネスソフト

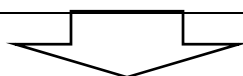


| | | |
|------|------|---|
| 企業概要 | 業種 | 情報サービス業 |
| | 事業概要 | システム開発、インフラ構築、システム運用保守、パッケージ開発などを行っています。 |
| | 所在地 | 佐世保市 |
| | 従業員数 | 110 人（うち、正規雇用 101 人） |
| | 創業年 | 昭和 58 年 |
| | URL | https://www.kknbs.co.jp/ |

取組事例 1 新入社員に対する研修の充実

新入社員に対する入社前研修として、1 月に IT 技術者としての心構えを持ってもらうための副読本を配布し、入社に備えてもらっています。

4 月からは事業内職業能力開発計画に基づいて、2 ヶ月間、一般社団法人長崎県情報産業協会主催の新入社員研修で、エンジニアとしての基礎知識、実践的な技術力の修得、ヒューマンスキルなどを、全員が泊り込みで学んでいます。その後の 4 ヶ月間は、現場に配属され、各プロジェクトの担当社員による OJT 指導を行っています。



取組の効果 1 新入社員の定着と確保

入社後 2 ヶ月間の合宿研修は非常に厳しいものですが、この厳しい研修を乗り越えることで技術者としての基礎的能力を確実に身に付けることができるとともに、同期の仲間とのきずなも深まり、その後の定着につながっています。OJT 研修移行後も、このきずなを基に同期が皆で助け合い、また競い合いながら力をつけています。

また、自社の新入社員に対する研修体制をアピールすることが学生の採用にもつながっており、平成 29 年度 4 月には 7 名の大学新卒者を採用することができました。

新たな取組 1 複線型キャリアパスの構築

従業員に多様な働き方を示し、モチベーションをさらにアップさせるため、これまでの単線型のキャリアパス(例:新入社員→中堅社員→チームリーダー→管理監督者)を見直し、会社の実態に即した、ゼネラリスト(※)とスペシャリスト(※)の複線型のキャリアパス構築を検討しています。

現在の社内のキャリアパスが最終的には管理職になるという単線型となっていますが、実際には社内の管理職ポストが限られており、また、必ずしも管理職への昇任を望まない従業員もいます。



そのため、管理職ではなく、スペシャリストとしてキャリアを積んでいくルートを構築することができれば、従業員のモチベーション向上に寄与することはもちろん、求職者へのアピールポイントとなり、人材確保にもつながるものと期待しています。

(※) ゼネラリストとは、分野を限定しない広範囲な知識・技術・経験を持った人

(※) スペシャリストとは、特定分野に深い知識や優れた技術をもった人。専門家

オーダーメイド型講座（研修）の実施モデル事例

社内で従業員に学ばせたい講座を独自に開講することが、自社の課題解決の糸口になり、業務の改善が図られるなどの効果につながります。

- ◆本当に必要な内容を効率的に学ばせることができます。
- ◆複数の企業が合同で研修を実施すると一社当たりの費用負担が減ります。
- ◆県内の講師活用など、あまり費用をかけずに実施できる場合があります

企業の皆さまの参考としていただくため、県主催で企業ニーズを踏まえたモデル講座を実施したので、ご紹介します。

事例 1 製造業における原価計算講座【受講企業＝株式会社西日本工業】

製造したモノが企業の利益にどのように結び付いているかを知って、働くうえで必要な製造原価の計算を学ぶための 2 時間程度の講座を、工場長やリーダーなどを対象に開催しました。（講師：長崎県立大学経営学部経営学科・宮地晃輔教授）

身近なケースを盛り込んだこともあり、「製造原価を意識して、生産性をもっと上げていきたい」という感想が出るなど、業務見直しのきっかけとなったようです。



なお、同社は、月 1 回の勉強会を開催するなど、人材育成に積極的に取り組んでいます。

事例 2 製造現場リーダー向け講座【受講団体＝長崎県金属工業協同組合】

売上と原価と利益の関係、原価意識を高めること、労務管理・コンプライアンスなど、製造現場のリーダーとして必要なことを学ぶ 3 時間程度の講座を開催しました。（講師：長崎県立大学経営学部経営学科・宮地晃輔教授）

「現場の作業を見直し改善したい」「リーダーとしての仕事に悩んでいるので研修を役立てたい」など、研修内容を業務に活かしたいとの意見が多く見られました。



事例 3 ホテル向け英会話講座【受講企業＝株式会社稲佐山観光ホテル】

専門学校講師（浅野洋三氏）による、ホテル向け英会話講座を実施しました。発音で注意すべき点、ホテル基本会話、セクション別会話表現、ホテルとして学びたい文例などについて、2 時間程度の講座を実施しました。



英語が少し話せる従業員の英会話に関する「外部の専門機関より、話す英語がフランクすぎる」という評価を受けたことがあるため、ホテルで定型的に使うことができる英語を学べた点がよかった」との意見や、「これから英語を勉強したい」という意見が見られました。

事例 4 ホテル向けマナー講座～正しい日本語の使い方～

【受講企業＝有限会社魚荘 ホテルグランドパレス諫早】

アクセントを含めた言葉の乱れを防いで、正しい敬語・接客業に必要な言葉遣いなどの正しい日本語の使い方を学ぶための 2 時間程度の講座を開催しました（講師：峰下和子氏）。同社は従業員を外部のマナー講座などへ積極的に派遣していますが、今回は自社で必要に感じている内容に特化したオーダーメイド型の講座として実施しました。



「間違った日本語を使っていることが分かった」「社内の言葉遣いの統一を図りたい」という感想が出るなど、業務改善にもつながる講座でした。

事例 5 ホテル向けマナー講座～ホスピタリティ・マインドの考え方～

【受講企業＝株式会社ミカド観光センター 雲仙みかどホテル】

宿泊業におけるホスピタリティ・マインドの基本となる考え方を学ぶための 3 時間程度の講座を開催し、お客様に好印象を与える身だしなみ・態度・立ち居振る舞い・会話力などを実践的に学んでいただきました。（講師：峰下和子氏）



「礼の仕方や立ち方などの実践的な部分が勉強になった」
「講師からアドバイスを受けて礼を実践するとより良くなってきた」「間違いに気付くことができた」といった感想が出されるなど、すぐに現場での接客に活かせる講座でした。

<参考 1>人材育成に関する振り返りシート【業種共通】

経営者や管理監督者などに、自社の人材育成を振り返っていただくためのチェックリストです！！

| 振り返り項目 | | 取組実績 | 目標 | 改善・実行 |
|----------------|--|------|----|-------|
| 学校との連携 | | | | |
| ① | 小学生の職場見学、中学生の職場体験を受け入れている。 | | | |
| ② | 高校や大学からのインターンシップを受け入れている。 | | | |
| キャリアパス等 | | | | |
| ③ | キャリアパスを作成して実行している。 | | | |
| ④ | キャリアパスの概略等を求職者（新卒者含む）に示してPRしている。 | | | |
| ⑤ | 従業員の業務評価シートなどを作成し、従業員の評価や育成に役立っている。 | | | |
| 新入社員などの若手社員の育成 | | | | |
| ⑥ | OJT指導担当者（トレーナー）が新入社員を指導している。 | | | |
| ⑦ | 新入社員に近い年齢の先輩社員へ相談しやすい環境を整備している。 | | | |
| ⑧ | OJT指導担当者（トレーナー）に対して役割等を指導している。 | | | |
| ⑨ | 新入社員が入社した後、1年以上の育成計画を定めて実行している。 | | | |
| ⑩ | 新入社員に必要な資格取得の支援（勤務時間内での研修受講、受験料負担、手当・報奨金の支給等）を行っている。 | | | |
| ⑪ | 社内で新入社員向けの研修会を開催している。又は、外部の新入社員研修などに参加させている。 | | | |
| 中堅社員などの育成 | | | | |
| ⑫ | 中堅社員などの育成計画を定めて実行している。 | | | |
| ⑬ | 目的を定めて、中堅社員などを業務内で育成している。 | | | |
| ⑭ | 従業員が希望する研修の受講等により自己啓発に取り組むことを支援している。 | | | |
| ⑮ | リーダー職の準備として、上司を補佐するためのマネジメント研修の受講等をしている。 | | | |
| ⑯ | 社内で階層別研修を開催している。又は、外部の階層別研修に派遣している。 | | | |
| ⑰ | アンケートや面談などで従業員の満足度などを確認し、育成に反映している。 | | | |

- ◆ 取組実績欄は、以下のいずれかを付けてください。
「◎」＝充分に取り組んでいる、「○」＝取り組んでいる、
「△」＝あまり取り組んでいない、「×」＝全く取り組んでいない
- ◆ 目標欄は、自社の目標とする項目に「○」を付けてください。
- ◆ 改善・実行欄は、自社の目標とした項目で、取組の改善や新たな取組を実行した場合に「○」を付けてください。
- ◆ 取り組む際に参考となる情報は、32ページ目に掲載しています。

振り返り項目を実施する際の参考情報

| 項目 | 参考資料・制度等 | 「人材育成の参考情報集」における掲載頁 | 「人財づくりの取組事例集」の参考事例の頁 |
|--|--|---------------------|---|
| ① 小学生の職場見学、中学生の職場体験を受け入れている。 | 小学生の工場見学受入ガイド | P1～P4 | P9 |
| ② 高校や大学からのインターンシップを受け入れている。 | 大学生等インターンシップ 実施フロー、大学生等インターンシップの手引（共に長崎インターンシップ推進協議会）、インターンシップの手引き（離島・半島高校生） | P5～P17 | — |
| ③ キャリアパスを作成して実行している。 | キャリアパス例 | P18～P21 | P8・P11・P13・P18・P20・P23・P24・P28 |
| ④ キャリアパスの概略等を学生求職者（新卒者含む）に示してPRしている。 | キャリアパス例 | P18～P21 | P2・P16 |
| ⑤ 従業員の業務評価シートなどを作成し、従業員の評価や育成に役立てている。 | 職業能力評価基準（厚生労働省）、ITスキル標準（情報処理推進機構） | — | P2・P5・P8・P11・P13・P18・P23・P24 |
| ⑥ OJT指導担当者（トレーナー）が新入社員を指導している。 | 新人・若手人材の育成に関する手引き | P22～P25 | P1・P5・P6・P7・P10・P11・P16・P17・P22・P25・P26・P27 |
| ⑦ 新入社員に近い年齢の先輩社員へ相談しやすい環境を整備している。 | メンター制度を導入した場合に、職場定着支援助成金（厚生労働省）を活用可 | — | P25・P26 |
| ⑧ OJT指導担当者（トレーナー）に対して役割等を指導している。 | 新人・若手人材の育成に関する手引き | P22～P25 | P5・P25 |
| ⑨ 新入社員が入社した後、1年以上の育成計画を定めて実行している。 | 事業内職業能力開発計画（長崎県職業能力開発協会・サービスセンター が作成支援） | — | P2・P10・P11・P25 |
| ⑩ 新入社員に必要な資格取得の支援（勤務時間内での研修受講、受験料負担、手当・報奨金の支給等）を行っている。 | 産業人材育成のための研修・講座等の一覧 | P26～P48 | — |
| | 人材開発支援助成金（労働局）の活用 | — | |
| ⑪ 社内で新入社員向けの研修会を開催している。又は、外部の新入社員研修などに参加させている。 | 産業人材育成のための研修・講座等の一覧 | P26～P48 | P3・P6・P10・P11・P16・P17・P19・P22・P25・P26・P27 |
| | 人材開発支援助成金（労働局）の活用可 | — | |
| ⑫ 中堅社員などの育成計画を定めて実行している。 | 産業人材育成のための研修・講座等の一覧 | P26～P48 | P4・P23 |
| | 人材開発支援助成金（労働局）の活用可 | — | |
| ⑬ 目的を定めて、中堅社員などを業務内で育成している。 | 事業内職業能力開発計画（長崎県職業能力開発協会・サービスセンター が作成支援） | — | P2・P4・P8・P11・P23・P24 |
| ⑭ 従業員が希望する研修の受講等により自己啓発に取り組むことを支援している。 | 産業人材育成のための研修・講座等の一覧 | P26～P48 | — |
| ⑮ リーダー職の準備として、上司を補佐するためのマネジメント研修の受講等をしている。 | 産業人材育成のための研修・講座等の一覧 | P26～P48 | — |
| ⑯ 社内で階層別研修を開催している。又は、外部の階層別研修に派遣している。 | 産業人材育成のための研修・講座等の一覧 | P26～P48 | P6・P23 |
| | 人材開発支援助成金（労働局）の活用可 | — | |
| ⑰ アンケートや面談で従業員の満足度などを確認し、育成に反映している。 | 従業員意識調査（例） | P49 | — |

◆ 『人材育成の参考情報集』や『人財づくりの取組事例集』は、県ホームページに掲載しています。

◆ 「参考資料・制度等」のうち、『人材育成の参考情報集』に掲載していないものは、それぞれの名称をキーワードにしてウェブで検索することができます。

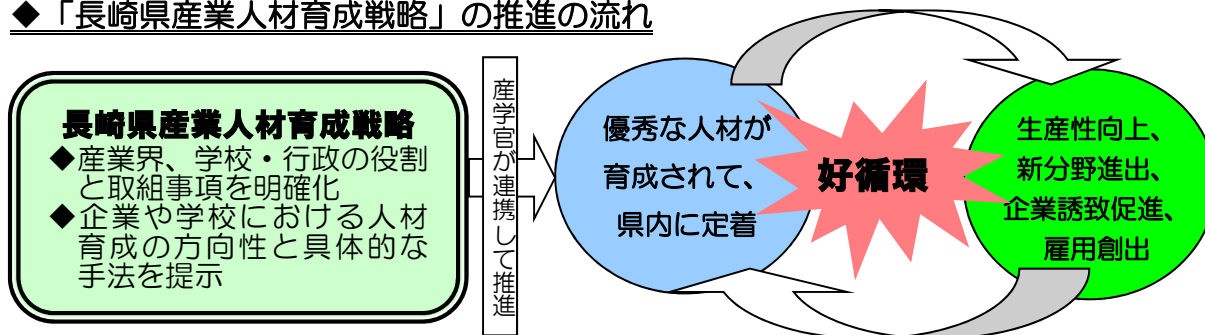
<参考 2>長崎県産業人材育成戦略

県内企業の成長を人材面から支えるための指針として、長崎県産業人材育成産学官コンソーシアムで、平成 29 年 3 月に「長崎県産業人材育成戦略」を策定しており、長崎県のホームページにも掲載しています。

長崎県産業人材育成戦略

検索

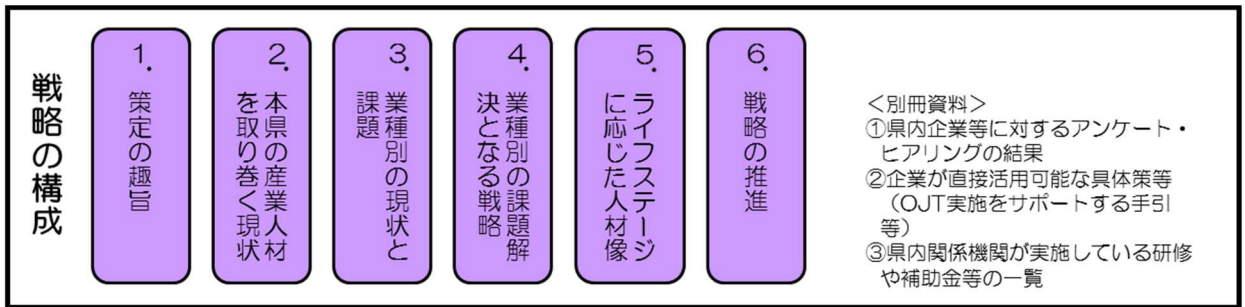
◆「長崎県産業人材育成戦略」の推進の流れ



◆「長崎県産業人材育成戦略」で、企業における人材育成の参考となるツール

| ツール名 | 対象分野 | 概要 |
|------------------------|----------------------------|--|
| 長崎県産業人材育成支援制度一覧 | 産業全般、機械・金属系製造業、宿泊業、情報サービス業 | 企業が人材育成を行ううえで参考とできる、県内で開催されている研修や、助成を受けることができる制度の一覧です。 |
| 人材育成に関する振り返りシート | 産業全般 | 経営者や管理監督者などが、自社がどのような人材育成を実施しているか把握できるチェックリスト形式の振り返りシートであり、実施する場合の参考となる資料なども提示しています。 |
| キャリアパス例 | 機械・金属系製造業、宿泊業、情報サービス業 | 新入社員から管理監督者までの 4 つの階層で求められる『人材像』『知識・スキル』『経験』『講習・資格』などを示したキャリアパスの一例です。 |
| 新人・若手人材の育成に関する手引き | 産業全般 | 育成者が新人や若手のことを理解して、相手に応じて指導していくことの大切さに気づき、OJT リーダー（先輩社員）を中心に、上司も含めた職場全体で OJT を行う必要性やそれぞれの役割などを示したリーフレットです。 |
| 長崎県の製造業等における若手人材育成について | 製造業 | 見て盗ませるといふ昔からの手法だけでなく、育成者が新人や若手のことを理解して、相手に応じて適切に指導していくことの大切さに気付いてもらうためのリーフレットです。 |
| 長崎県の宿泊業における人材育成の手引き | 宿泊業 | 新人や若手に対して、OJT リーダーを中心として上司も含めた職場全体で OJT を行う必要性や、OJT リーダーなどに期待されている役割を理解してもらうためのリーフレットです。 |
| SE としての提案力を向上させるために | 情報サービス業 | お客様にどのような価値を提供していくか、必要なビジネスコミュニケーションスキル、自分と異なるタイプのお客様ともスムーズに交渉を進められる対人対応力向上など、SE としての提案力を向上させるためのリーフレットです。 |
| ホテル業の従業員評価シート例 | 宿泊業 | 県内ホテルにおける従業員の能力開発に役立てることを目的とした、階層別（スタッフ、主任等、マネージャー）の評価シートの一例です。 |
| 新入社員教育への人材開発支援助成金の活用例 | 機械・金属系製造業 | 新入社員等が業務実施のために習得する必要がある資格（玉掛け、ガス溶接など）の講習を受講させるため、「人材開発支援助成金」を活用する例です。 |
| 従業員意識調査（例） | 産業全般 | 人事制度や育成の方針などに反映することを目的として、企業が従業員の気持ちや考えを調査する際に参考となる設問などの一例です。 |

◆「長崎県産業人材育成戦略」の内容



1. 策定の趣旨

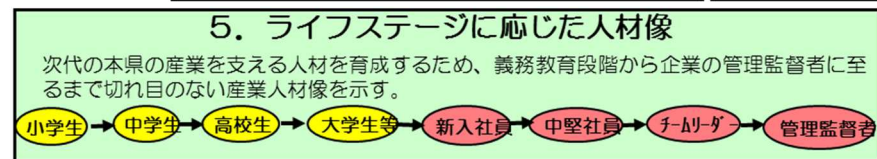
産業人材育成戦略を長崎県産業人材育成産学官コンソーシアムで策定し、効果的な人材育成、県内企業への就職・定着を促進することで、県内企業の成長を人材面から支えていく。

- 産学官の役割・取組事項・人材育成の方向性・具体的な手法を明確にした戦略
- 学校段階から社会人段階まで切れ目がない人材像

2. 本県の産業人材を取り巻く現状

- 人口減少に加えて、生産年齢人口（15歳以上65歳未満）が減少
- 若年層の県外流出者が多く生じており、「県内に希望する就職先がない（知らない）」ことが一因
- 全国と比べて小規模企業で働く割合が高い
- 全職種での求人倍率は1倍超だが、一般事務職の求職者が多い一方で専門職の求職者が少ないなど、ミスマッチが生じている

| | 3. 業種別の現状と課題 | 4. 業種別の課題解決となる戦略 |
|--------------------|--|--|
| 全業種共通 | (1)産業界と連携して、小学生から大学までの各段階でキャリア教育を行うことで、長崎への想いが育まれる (2)効果的な企業情報発信が求められている (3)県内企業の魅力向上が必要である | ◆学校段階から産学連携したキャリア教育 ◆Nなび等を活用した情報発信 ◆企業におけるキャリアパスの作成 ◆企業が連携した合同（集合）研修の実施 ◆大学と連携した経営トップ向け講座の開講 |
| 造船業を中心とした機械・金属系製造業 | (1)新卒者等が十分に確保できていない (2)新入社員への教育体制を整える必要がある (3)教育を担当できる人材が不足している (4)中堅層が研修を受講できる機会が少ない (5)新たな産業分野への進出が求められる | ◆新卒者の確保等に向けた産学官連携 ◆新入社員向けの教育モデルを作成 ◆企業内のOJT指導者を育成 ◆中堅社員の生産管理能力等を向上 ◆新産業分野進出のための高度人材育成 |
| オフィス系企業 | (1)企業は、新卒者の社会人基礎力（コミュニケーション能力等）向上を求めている (2)実務経験不足を感じている求職者がいる (3)新たに本県へ進出する企業は、管理職候補者を新たに育成する必要がある。 | ◆新卒者の社会人基礎力を養成（コミュニケーション能力養成に関するリーフレット作成、産学が連携した授業等） ◆求職者の社会人基礎力・実務能力の向上 ◆中間管理職候補者の育成 |
| 宿泊業を中心とした観光関連産業 | (1)新卒者等が十分に確保できていない (2)宿泊施設のサービス力を向上させて、宿泊客を取り込んでいく必要がある (3)観光関連業種間での連携が求められる (4)インバウンド対応力の向上が必要である | ◆小学生に対する出前授業等の実施 ◆新卒者の確保等に向けた産学官連携 ◆宿泊業向け研修事例集を作成 ◆OJT研修体制の構築 ◆学校と連携した語学研修等の実施 |
| 情報サービス業 | (1)新卒者等が十分に確保できていない (2)業界の稼ぐ力を向上させるために、以下のような人材が必要である ○新たな市場の開拓につなげる人材 ○他業種企業へ企画・提案等できる人材 | ◆新卒者の確保等に向けた産学官連携 ◆新入社員向け教育モデルの作成 ◆情報セキュリティ人材の育成 ◆他企業への企画・提案・コンサルティングができる高度な人材の育成 |



- ### 6. 戦略の推進
1. 戦略推進の必要性
 2. 戦略の活用
 3. 推進体制
 4. 推進の方法
 5. 具体的な取組

長崎県産業労働部産業政策課（産業人材育成班）

〒850-8570 長崎市尾上町 3-1

TEL 095-895-2731（ダイヤルイン）

E-Mail jinzai-consortium@pref.nagasaki.lg.jp