



Job Card制度の 印刷界導入の成果

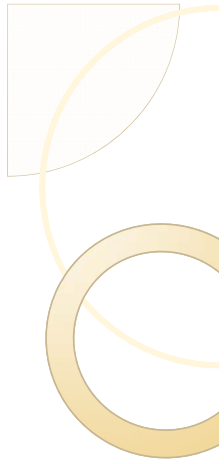
2011年2月2日

PAGE2011 OPEN Event

社団法人 東京グラフィックサービス工業会
ジョブカード部会 部会長

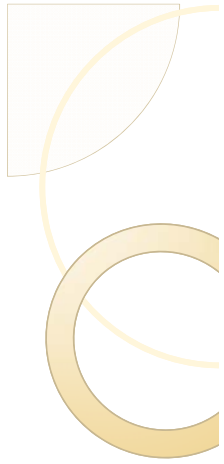
(株)興栄社 代表取締役社長 菅野 潔

東京 the Tokyo Graphic
services industry
association
グラフィックス



目次

1. 制度の導入
2. 初年度事業の結果報告
3. 実施企業のメリット
4. JCを実施した感想
5. 最後に — 今後の期待



1. 制度の導入

A) 英国のNVQの成果

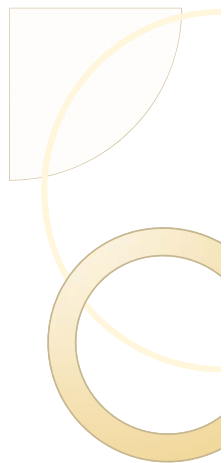
ジョブカード (JC)はイギリスのNVQ (National Vocational Qualification) を参考に構築されたもので、同国は制度導入により、GDPの増加とともに失業率の劇的減少をすることができた。

B) 政府による「成長力底上げ戦略」

C) 2008年4月 厚労省が本制度を導入

2013年には100万人のJC登録を目指す

D) 2010年10月 仕分け作業により廃止となるが、その後復活



2. 初年度事業の結果報告

A) 年間スケジュールについて

10月1日～1月31日	申請書提出
4月1日～4月30日	Off-JT実施 (JPA)
5月1日～9月30日	OJT実施 (各企業)
10月1日～10月31日	報告書提出期間
11月1日～12月26日	助成金手続き

B) キャリア形成促進助成金

中小企業：4/5 大企業：2/3



2. 初年度事業の結果報告

C) 参加企業と新入社員の職種について

6社23名

印刷営業： 17名

印刷DTP： 2名

デジタル製版・刷版： 0名

印刷： 4名



3. 実施企業のメリット

- A) 自社の人材ニーズに合致した人材の育成・確保が可能
- B) 募集広告に「認定実践型人材養成システム」と表示ができ、
人材育成に積極的な企業であることをPRできる
- C) 本制度の利用を通じて、人材育成・研修体制の構築が可能
- D) 国の助成金制度の活用により、訓練の費用負担軽減



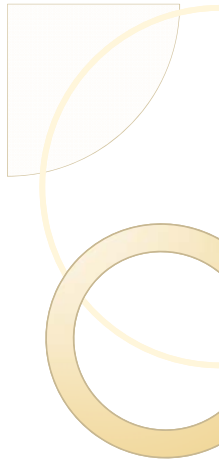
4. JCを実施した感想

従来の社員教育の弊害点

- A) 先輩を見て仕事を覚えろ ⇒ 実は基本的教育がされていない
- B) OJTのみだと、良悪ともに先輩の癖が移る
- C) 目安となる資料なしで、何となく指導をしている

カリキュラム利用によるメリット

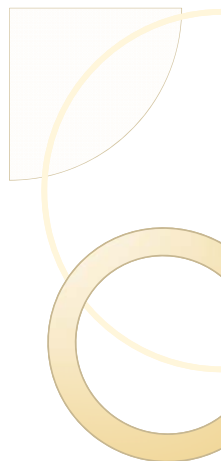
- A) 新入社員を体系立てて教育ができる
- B) 基本カリキュラムを各企業でブラッシュアップできる
- C) 自社独自のカリキュラム体系化の難点を解消できる
- D) 日報へのコメント記入により、教育担当者の考え方も変わる
- E) 日報の整理により、その日に何を教わったのかを考える習慣ができる



4. JCを実施した感想

Off-JTのメリット

- A) 客観的な教育として第三者機関(JPA)による指導がある
- B) 社内に設備が無く外注に頼る仕事も、Off-JTにより全工程が学べる
- C) OJTでの実践教育に対し、充実した基礎教育が可能である
- D) 新入社員の職種によるコース分けがあり、具体的な指導がされる



5. 最後に — 今後の期待

- A) JC制度のカリキュラムはオリジナリティが重要なので、たたき台としての初年度カリキュラムを、各企業が今後利用しブラッシュアップする事が大切である
- B) 今後各分野で浸透すれば、大学でもJC制度に参加している企業に、学生が集まってくる可能性がある
- C) 印刷業界としての初の取組を「**(社)東京グラフィックサービス工業会**」が実施したが、今後も業界教育の先頭に立ち、難しい面はあるが全国の印刷企業にJC制度を広げる必要がある