

第 1 章 研修推進事業の概要

1. 事業活動概要 (システム構築事業)

厚生労働省職業能力開発局より、平成 20 年度実践型人材養成システム普及のための地域モデル事業を受託し、システム構築事業として次の STEP で訓練準備を進めた。

STEP1 プロジェクトチームの結成

(平成 20 年 8 月～)

本事業の委託を受け、JASA 技術本部・教育研修委員会が中心となり、プロジェクトチームを結成し、実践型人材養成システムの仕組み、キャリア形成促進助成金の仕組みなどを調査し、JASA 内でどのように活用できるかのマスタープランの作成を行った。

(プロジェクト名：ハローワークプロジェクト 以下 ハロプロと記す)

STEP2 要望調査アンケートの実施

(平成 20 年 10 月)

JASA 会員企業における人材育成、新入社員訓練の現状を把握するためにアンケート調査を実施した。これにより新入社員訓練として必要な訓練講座の洗い出し、講座日数の目安、講座レベル、講座内容の具体的な検討を行った。【詳細は第 2 章参照】

STEP3 平成 21 年度版モデルカリキュラム、評価シートの作成

(平成 20 年 10 月～12 月)

上記のアンケート結果を踏まえて、平成 21 年度版モデルカリキュラム、評価シートの作成を実施した。モデルカリキュラム作成においては、他の調査でも要望が多い『プロジェクトベース演習』を取り入れることにより、実践的な訓練モデルカリキュラムとした。また、評価シートの作成においては、組込み技術者向けのジョブ・カードとして幅広く活用できることを考えて新入社員だけでなく中堅技術者まで対応できる技術要素を含めて作成した。【詳細は第 3 章・第 4 章参照】

STEP4 訓練説明会実施

(平成 20 年 12 月～平成 21 年 2 月)

ハロプロでは、平成 21 年度版のモデルカリキュラム、評価シートに基づいた訓練コースを開発し、当訓練コースを JASA 会員企業に対して広くアピールするための説明会を東京地区で複数回開催した。これにより、12 社 59 名の会員企業の新入社員の方が本事業の訓練コースに参加することになった。企業の参加決定要因としては、当初の狙いどおり体系的

な人材育成訓練を受ける場がないこと、キャリア形成促進助成金(対象認定実習併用職業訓練)を活用して OJT を含めての訓練が可能であることなどがあげられた。また、参加企業のなかで多くの人数を採用するためにオンサイト訓練を希望する企業に対する対応を厚生労働省と検討し、その実現方法を構築した。

STEP5 各種申請書支援活動の実施

(平成 21 年 2 月～3 月)

訓練に参加する会員企業に対して、実践型人材養成システムの大員認定申請書作成及びキャリア形成促進助成金受給資格認定申請書作成の支援を JASA にて実施した。これにより申請企業の負荷軽減が図れた。

最終申請企業数： 28 社(29 申請) 314 名

STEP6 OJT 指導員向け訓練の実施

(平成 21 年 3 月)【添付資料参照】

今回訓練に参加する多くの企業では体系的な OJT 訓練の実施方法に関して不安をもっていたため JASA にて、OJT 指導員向けの特別訓練(2 日間)を企画実施した。これにより、OJT の計画作成、指導方法、評価方法などを各社の指導員が習得することができた。

2. 事業活動概要(訓練実施事業)

上記の平成 20 年度の活動を踏まえて、平成 21 年度より新設した教育事業本部内に「研修事業推進委員会」を設立した。委員として、教育訓練機関(5 社)、平成 21 年度本訓練実施企業(4 社)を含めた、組込み技術系中核企業により構成し、モデルカリキュラムと評価項目の精査を目的とした 2 つのワーキンググループを設けた。

STEP1 Off-JT 訓練の実施

(平成 21 年 4 月～6 月)

モデルカリキュラムに沿った 40 日間の Off-JT 訓練を教育訓練機関に委託して実施した。

Off-JT では、日報、科目単位の確認テストの実施、プロジェクト型講座によりヒューマンスキルの評価などを実施し、Off-JT 評価シートとして参加企業へ提出を行い、OJT 訓練指導員への情報提供を図った。

STEP2 OJT 訓練の実施及び支援

(平成 21 年 6 月～9 月)

OJT 訓練は、上記の JASA による OJT 指導員訓練、申請書作成時のアドバイスの結果、平均 420 時間(6 時間/日)となり、無理のない計画により各社とも順調に実施することができた。OJT 訓練期間中は JASA により適時企業訪問を実施し、OJT 現場での課題などのヒアリングを実施することにより OJT 訓練での問題点を事前に解決することに成果を挙げた。

STEP3 平成 21 年度訓練実施企業のアンケート・訪問ヒアリングの実施

(平成 21 年 7 月～10 月)

平成 21 年度に本訓練を実施した 12 社に対して、訓練終了時期にアンケートを実施し、また一部の企業に対しては、OJT 期間中に訓練担当者からのヒアリング調査を行うことにより、今後の課題抽出を実施した。特に、訓練カリキュラムに対する要望、運営上から発生した評価シートの課題などいくつかの改善項目が指摘された。【詳細は第 5 章参照】

STEP4 平成 22 年度版モデルカリキュラム、評価シートの改定作業

(平成 21 年 9 月～12 月)

上記のアンケート、ヒアリング結果を基に、モデルカリキュラム、評価シートの見直し、改善を実施した。カリキュラムにおいては、各講座の内容、日数などを再度検討し、組込み技術者のエントリレベルの人材育成として必要な訓練項目への改善を行った。また、評価シートでは、評価者及び受講生の観点から評価項目表現のあいまいさをなくして、各企業の業務内容に即した評価を実施できるようなガイドラインの作成を含めて、より効果的に活用できる評価シートとして改善を行った。【詳細は第 3 章・第 4 章参照】

STEP5 平成 22 年度向け説明会の実施及び申請書作成支援の実施

(平成 21 年 12 月～平成 22 年 1 月)

平成 22 年度は、平成 21 年度に実施した東京会場に加え、新たに大阪会場、名古屋会場を置いた。

昨年来の不況は JASA 会員企業の新卒採用にも大きな影響を及ぼしており、平成 22 年度の訓練需要は、平成 21 年度より参加企業数は増えたものの、対象受講者数の減少が見られた(15 社 36 名)。この制度を活用して新たに雇用を創出(新卒採用数の増加)させる企業も出てきており、平成 23 年度以降の拡大に期待が持てる状況である。

3. 実践型人材養成システムの今後の方向性

本事業の実施を通じて、組込み開発における人材育成（研修）分野として今回実施した『組込みソフトウェア開発分野を中心とした訓練』と同時に『組込みハードウェア開発を中心とした訓練』を求める声が複数上がってきた。JASA としては平成 22 年度においても、今回結成した研修事業推進委員会を継続させ、組込みハードウェア分野を含めたモデルカリキュラム、評価シートの開発を行い、この分野でも『実践型人材養成システム』が活用できるように推進していく計画である。また、来年度も厳しさが予想される新入社員採用において、当制度の活用を早期（8 月頃）に紹介、導入することにより新規雇用の促進、人材の確保の一助になればと考えている。

以下各章では上記に概要を記した詳細の実施内容に関して説明記載する

第 2 章 企業調査

会員企業に行った訓練需要調査について

第 3 章 モデルカリキュラム

組込み技術者養成を目的とした Off-JT/OJT のモデルカリキュラムについて

第 4 章 評価シート

組込み技術者の評価を目的とした評価項目の設定について

第 5 章 訓練実施事例

本訓練を用いた企業の運用例について

また、添付資料として今回作成した各種資料を参考に添付した

- ・組込み技術者養成モデルカリキュラム
- ・ジョブ・カード〔評価シート〕
- ・評価シート利用マニュアル
- ・OJT 担当者育成マニュアル
- ・ETEC 概要資料