

**平成 19 年度・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**  
**実施団体好事例集～**  
**【⑨関西電子情報産業協同組合（プログラマー、電子回路設計、**  
**営業等）】**

○モデル事業導入にあたって

今後、日本の労働力人口が減少傾向となる中で、IT 業界では厳しい労働環境というイメージが広がり就職希望者が減少傾向にある。また、中小 IT 企業においては、人材育成プログラムが充実しておらず、多くの労力とコストをかけて採用した新入社員が定着しないという問題も発生している。

そのような状況の中、当組合において厚生労働省からのモデル委託事業を受託することにより訓練マニュアル、評価マニュアルを策定し会員企業での訓練実施を促し、各企業の人材の確保及び育成を目的として取り組むこととした。

○企業のメリット

- ・体系的かつ実践的な人材育成プログラムの整備。
- ・社員全体の就業意識の向上。
- ・訓練担当者のレベルアップ。
- ・助成金による訓練実施経費負担の軽減。

○モデル事業実施（訓練実施）における好事例

- ・訓練実施期間中に訓練カリキュラムと訓練計画表を社内に示したため、何をやっているか把握でき、社員全員が新入社員の教育をフォローしようとする協力姿勢が生まれた。
- ・訓練担当者についても訓練で教える内容を事前に確認するなど、教育することの意欲が高まり、指導者としてのレベルアップに繋がった。
- ・今まで企業が独自に行っていた OJT では、特に中小企業の場合、訓練担当者の特性によって、習得できる技術に偏りが生じ、訓練担当者が得意な分野については、習熟度が高くなるが、訓練担当者が不得意な分野はおろそかになる傾向があった。実践型人材養成システムのモデルカリキュラムを活用することにより、必要な技術を漏れなく習得することができ、異なる仕事を担当しても対応できる技術を身につけることができている。
- ・今までは、訓練カリキュラムがない中で教育して、すぐに客先での仕事に

つき、仕事が合わないと辞めてしまうことがあったが、体系的なカリキュラムに基づいて教育することができたため、訓練生が安心して取り組み、基礎的な教育を一通り習得したので、早期に辞めることが激減した。

- ・能力評価マニュアルには、訓練期間中に習得すべき技術が詳細に示されており、訓練生がどの技術を習得できたかを細かく把握し、習得できていない技術は次のカリキュラムの中でフォローし、習得できている技術から訓練生の特性を把握するなど、次の訓練方法を考えるために有効に活用された。
- ・訓練生に日々の訓練についての感想を書くように指導し、それに対して、訓練担当者がコメントを返す事によって、訓練生の精神的なフォローやモチベーションを持続させることができた。
- ・Off-JT では、複数の企業の新入社員が合同で受講することにより、お互いに IT 技術者を目指すもの同士としての連帯が生まれ、切磋琢磨する関係ができ、自分の持ち味や特性を確認する場となった。特に、中小企業では年に一人採用というところも少なくないが、Off-JT で仲間を作ることができたため、社内だけでは得られない相乗効果が生まれた。また、Off-JT を修了した後も交流を続け、将来のビジネスパートナーなどの人脈形成の基盤にもなりそうである。

#### ○これから取り組む企業の方へ

世界規模の金融危機を発端とする景気の低迷によって電子情報産業業界も大きな影響を受けています。しかしながら、企業の成長のためには、何よりも人材の育成が不可欠であり、特に新入社員に対する研修の成果は、本人にとっても企業にとっても大きな影響を受けることとなります。

当組合が作成した訓練カリキュラムや能力評価マニュアルが多くの企業に活用され電子情報産業の発展に貢献すれば幸いに思います。