

平成 20 年度・平成 21 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～
【②社団法人組込みシステム技術協会
(組込み系ソフトウェアプログラマー)】

○モデル事業導入にあたって

組込みソフトウェアは、自動車のエンジン制御、安全制御、情報家電の通信制御、映像・音声制御等を担うソフトウェアであり、我が国の製品輸出額の 6 割近くを占める製品に組み込まれ、その開発においては、中小企業が重要な役割を果たしている。組込みソフトウェア産業は、我が国が高い競争力を有する自動車、情報家電等を支える重要な産業であることから、現下の経済情勢を乗り越え、今後ますます発展していくことが期待され、求められていると認識している。しかし一方では、組込み業界における人材育成はまだまだ徒弟的な現場中心の OJT による育成方式が中心であり、体系的な人材育成カリキュラムの整備が求められているのが現状であった。

『実践型人材養成システム普及のための地域モデル事業』（以下本事業）を JASA が受託することにより、組込みソフトウェア技術者向けの体系的な訓練カリキュラムの構築とともに、組込み技術者向けの評価シートを普及させ、業界全体の人材育成の基盤を築き、本事業による新規雇用の創出による新卒採用枠の拡大が起こることを期待している。

○企業におけるメリット

- ・体系だった実践的な人材育成プログラムの確立
- ・キャリア形成促進助成金(対象認定実習併用職業訓練)による経費負担の軽減
- ・社内全体(特に導入部門)における人材育成に対する意識の向上
特にこの社内での好影響については次の 2 点が大きく影響している。

「OJT 進捗管理」…

計画的な訓練日程に対して、指導員が日々記録を取ることで育成に対する意識が醸成された。訓練日報に習熟課題を意識的に記入させたことで、メリハリがある OJT となった。

「評価」…

到達目標/評価事項が明確なため、受講者・指導員ともにアクションが明

確になった。

ジョブ・カード〔評価シート〕を利用したことで、(本訓練の対象に当てはまらない、上級の項目にも受講者の意識がなされ)、先々の目標を与えるきっかけにもなった。

○モデル事業実施（訓練実施）における好事例

実践型人材養成システムを導入することで、組織として OJT 実施と評価等を管理することにより、配属部門間、さらには社内全体に、人事評価・人材育成に対する意識が向上され、人事部門が現場の状況/意見収集等のコミュニケーションが容易になってきているというご意見を多く頂いた。

6ヶ月の訓練の場合、約3ヶ月半の間、訓練到達目標に向けて OJT を遂行するが、その管理にあたっては、次の2つのタイプが際立った。

<横断指導体制>

(OJT 各科目の専門部署の)現場経験豊富なスタッフを指導員として任用・育成し、社内横断的な指導体制をひく方法。各指導員の上長間(関係部署間)でも指導員からの報告を回覧・助言できるルートを確立することで、技術開発部門全体で受講者を育成している。

OJT 開始前に、指導者が集まり、日程に合わせた指導者の配置、指導詳細について打ち合わせを行い、連携を取りながら運用を展開する。進捗が遅れている場合、指導員が OJT リーダに報告し、受講者の理解度を整理させながら、訓練内容の見直しを図る。

OJT 指導者を OJT 教科ごとに専任化して、受講者をローテーションさせるため、OJT 担当者側も繰り返し一つの専門科目を指導することで、教科ごとの指導方法、指導ポイントのノウハウを蓄積できる。また受講者ごとの差異を把握することが出来るようである。

<PDCA 方式>

基本的にはマン・ツー・マンで指導体制をひき、1週間のサイクルで計画・実行・評価・修正を繰り返し行う。OJT 日報とは別に週単位で「現状」「目標」「目標達成の具体的な手法」「実績」「本人評価」「指導員評価」を項目ごとに記載する管理帳票を導入した。

具体的な流れは、週末に受講者と指導員が面談で「現状」を見極め、「目標」「手法」を決定する。日々進捗を確認しながら週末に前週末に決めた「目標」に対する「評価」を行い、その後の面談で「実績」を確認する。この「評価」はジョブ・カード〔評価シート〕の方式を採用し、受講者本人と指導員が点数

を付け、その点数の差異について、受講者と指導員が十分に話し合う。

この管理帳票によって、指導者が変わる場合も状況が把握し易い。また、受講者本人も指導者との面談で評価・目標を持つので積極的に訓練が進む。

○これから取り組む企業の方へ

平成 21 年・平成 22 年で、延 50 社 418 名が利用されており、その効果は受講者だけではなく、上記のように社内に派生しており、好評をいただいておりますが、その（初回）導入に当たっては『人材育成管理部門（申請部門）と配属先（OJT 実施部門）の十分なコミュニケーション』をお勧めいたします。

申請前の OJT 実施計画、訓練中の OJT 実施状況確認、中間評価等の各ステップで配属先責任者と人材育成管理部門間での情報共有を確実に行うことは、本訓練だけではなく、本訓練を介して今後の人材育成計画遂行の際のパイプになります。