

受講者の特性に対応した  
教育訓練手法の構築・普及促進事業

非正規就労の方を中心とした  
デジタル人材（システムエンジニア）育成

団体名：一般社団法人ソフトウェア協会

提出日：令和7年3月31日

# 目次

第1章 背景と目的	2
1-1 課題など	2
1-2 既存の訓練との違い・新規性	3
1-2-1. 訓練会場 2 か所をオンラインで同時接続し訓練内容を共有	3
1-2-2. コミュニケーションツール (MS-Sharepoint) の活用	3
1-2-3. CCNA 合格者拡大施策	3
1-2-4. e-Learning の導入	4
1-2-5. e-Learning コンテンツの開発 (カスタマイズ)	4
1-2-6. プログラミング分野のカリキュラムの追加開発	4
第2章 取組内容と結果	5
2-1 募集	5
2-1-1 募集方法	5
2-1-2 募集結果	8
2-1-3 選考方法	9
2-1-4 選考結果	10
2-1-5 工夫点	12
2-2 訓練	12
2-2-1 訓練方法	12
2-2-2 訓練結果	16
2-2-3 工夫点	16
2-3 就職支援	18
2-3-1 支援方法	18
2-3-2 支援結果	22
2-3-3 工夫点	22
第3章 受講生の声	23
3-1 受講生へのアンケート	23
3-1-1 アンケートの目的	23
3-1-2 アンケートの方法・内容	23
3-1-3 結果に関する評価	25
3-2 受講生へのヒアリング	25
3-2-1 ヒアリングの目的	25
3-2-2 ヒアリングの方法・内容	25
3-2-3 ヒアリングの結果	26
3-2-4 結果に関する評価	26
第4章 訓練実施に係る費用	26
4-1 募集	26
4-2 訓練	27
4-3 就職支援	27
第5章 試行の総評	28
5-1 目標達成状況	28
5-2 試行結果から見る今後の課題と改善策	28
第6章 普及策の検討	29

# 第1章 背景と目的

## 1-1 課題など

昨今のコロナ禍及び厳しい経済状況等で就業先が大きな影響を受け、離転職を繰り返し、主に各業界で非正規職等の不安定な就業環境を強いられてきた比較的若年層の方々に、IT 業界への転職を希望する者を対象に、教育訓練手法の構築・試行・普及等に取り組むことを目的とした。

### <対象者像>

昨今のコロナ禍や、物価高をはじめとする厳しい経済状況の中で、就業先が大きな影響を受け、やむなく離転職を繰り返さざるを得ない環境の方も多く見受けられる中、各業界で非正規職等の不安定な就業環境を強いられてきた**比較的若年層（44 歳以下※）**の方で、**IT 経験の有無を問わず、IT 業界への転職を希望する方**を対象とした。

※訓練開始日時点（第 1 回：令和 6 年 2 月 3 日、第 2 回：令和 6 年 7 月 6 日）の年齢

<受講要件> 以下の要件で 2 回訓練を試行した。

訓練期間（時間）：約 3 か月（206 時間）

訓練方法：e-Learning および集合研修（木・金夜間+土曜日）

訓練会場：**集合研修の会場は、東京・大阪の 2 か所をオンラインで接続し、メイン講師を東京に 1 名、サブ講師を大阪に 1 名配置して同時に訓練を行うとともに集合研修で行うカリキュラムの事前学習を行う e-Learning も併用**することで、効率的・効果的な訓練手法の普及活用のあり方について検証した。

訓練内容：IT 及びネットワークの基礎的なスキルを習得させ、グローバルに通用している **CCNA（Cisco Certified Network Associate）の資格を持つデジタル人材**（システムエンジニア）の育成を目指した。

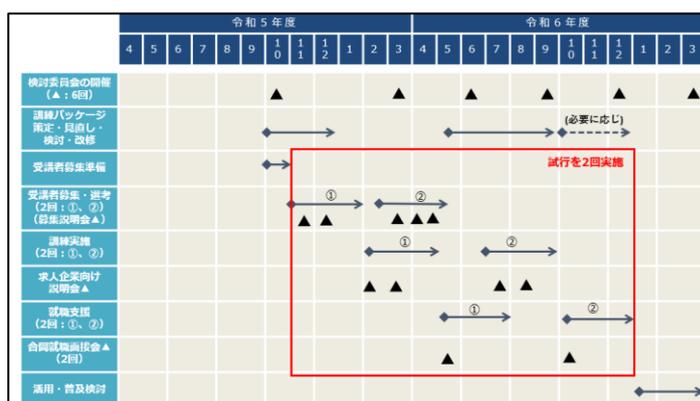
募集人数：定員を東京・大阪各会場 15 名ずつとして 2 回実施。合計 60 名の人材を育成し、**70%以上の修了生(CCNA 資格取得者)**を目指した。

<就職支援（訓練終了後）>

訓練を修了した「修了生」には、**適性検査の実施とキャリアコンサルタントとの面談**によるキャリアパスの相談などを行うとともに、**訓練修了生と採用企業とのマッチングのための合同就職面接会**を企画し、企業説明会と個別面接会を完全オンラインで開催した。そして、当協会は**無料職業紹介業の資格**を有していることから、再委託先の就職支援担当者と協力し、修了生との定期的なコンタクトによるモチベーションの維持・向上、履歴書・職歴書の添削、模擬面接などの**就職支援を一人一人ハズオンで実施**し、**正社員就職（目標就職率：70%）**を目指した。

<実施スケジュール>

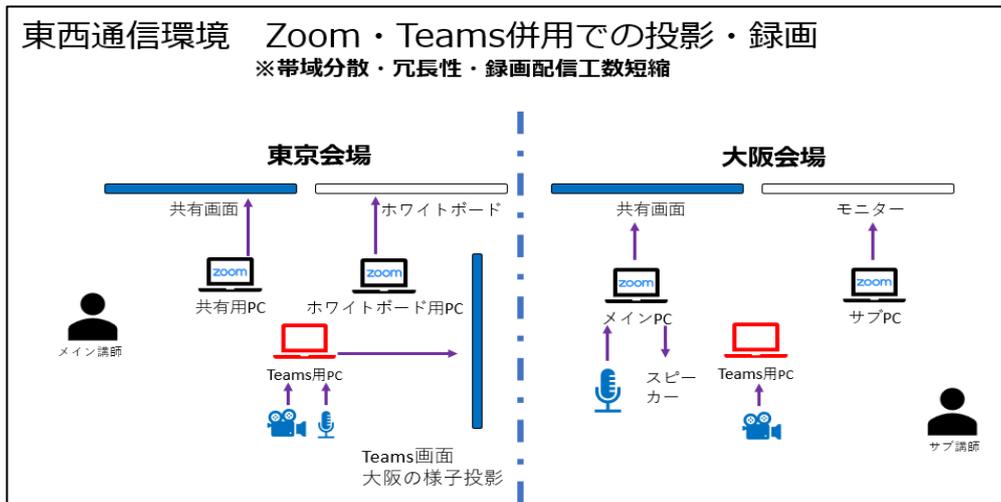
訓練の実施、就職支援などを含む訓練パッケージは、令和 7 年 3 月末までに以下のスケジュールの通り 2 回試行し、その結果を検証し、本訓練パッケージの普及・促進に向けて検討した。



## 1-2 既存の訓練との違い・新規性

### 1-2-1. 訓練会場 2 か所をオンラインで同時接続し訓練内容を共有

東京会場と大阪会場の2か所をオンラインで同時接続を行い、今後の複数同時受講に向けた効率的・効果的な訓練手法の普及活用のあるり方について検証できた。



### 1-2-2. コミュニケーションツール (MS-Sharepoint) の活用

訓練生と講師、運営チームとのコミュニケーションを円滑に行えるように「コミュニケーションツール (MS-Sharepoint)」を活用し、テキストの共有や質疑応答の対応だけでなく、訓練生同士のコミュニケーションも自発的に行われ、チームでのモチベーション向上につながった。



### 1-2-3. CCNA 合格者拡大施策

CCNA の合格率は、一般的には 20~30% と言われているが、70%以上の合格を目指し以下の試みを実施し、合格率向上を図った。

- ・「シスコ技術者認定教科書 CCNA 完全合格テキスト&問題集[対応試験]200-301 (出版: 翔泳社) を、受講者へ貸し出し、訓練用テキストと併用した。



全 888 ページ

- ・CCNA で出題される問題は、毎年度更新されることから、過去問題を活用した演習だけでは問題の傾向が難しくなっていることから、訓練生の中から、**訓練途中で実施す**

確認テストの結果が良かった訓練生に先行受験をしてもらい、出題傾向を調査し、その後受験する訓練生に情報を共有した。特に第2回試行では、2024年8月中旬に試験の出題内容が大幅に改定されたが、先行受験者の出題情報をもとに追加対策を講じたことにより合格率向上に寄与した。

#### 1-2-4. e-Learning の導入

今回は非正規雇用者をメインの募集対象としているため、平日の日中帯に訓練を行う事は難しいものの、限られた時間で確実に知識の習得や実習を行い、訓練内容の習熟度を上げるべく、SAJ が以前取り組んだ「厚生労働省受託事業 就職氷河期世代の方向けの短期資格取得等習得コース事業」では用いなかった e-Learning を導入した。e-Learning を導入する事で、受講者は**就業時間のみならず、介護や育児などを除いた都合の良い隙間時間に学習を行う事が可能**になるとともに、訓練生自身のやむを得ない事情に対し、時間帯に左右されることなく、学習内容の習得が図られ訓練生の精神的負担を下げることになり、訓練途中でのリタイアの防止にもなった。

#### 1-2-5. e-Learning コンテンツの開発（カスタマイズ）

e-Learning コンテンツ（62 時間）の開発にあたっては、株式会社ウチダ人材開発センタ様が保有する IT 技術者基礎研修の e-Learning を元に、SAJ が以前取り組んだ「厚生労働省受託事業 就職氷河期世代の方向けの短期資格取得等習得コース事業」の受講生から上がった意見や要望を取り入れた内容に改善した。また、受講者が平日、例えば通勤時間やお昼休憩といった隙間時間に学習を無理なく進める事が可能となるよう**スマートフォンでも閲覧が可能**な e-Learning コンテンツに改良するなど、訓練に即したカスタマイズを行い、今回の訓練に特化した学習コンテンツを開発し、**対面訓練と連動しながら学習できる運用とあわせて**提供した。

また、e-Learning により**受講生の知識レベルを一定水準以上に揃える**ことができ、知識レベルのバラツキが無くなることにより**講師の教える内容も統一化**できたため、対面による集合研修の効率及び効果を一層高めるものとなった。

#### 1-2-6. プログラミング分野のカリキュラムの追加開発

近年、特にネットワーク分野の業務において、自動化技術を業務に組み込む流れが主流となっており、システムエンジニアには自動化のためのプログラミング要件の要望が非常に高く、今後も市場価値が高まる要素の一つとなっていたものの、就職氷河期事業では対象が中高年であったため、中高年が苦手なプログラミングについては訓練内容が極めて軽微であった。**今回の受講者は比較的若年層を対象**としているため、柔軟な思考で作成を行う**プログラミングと対象者の親和性は非常に高い**と考えられる。また、プログラミングは、小学校でも既にプログラミング学習が学習指導要綱に組み込まれており、社会が必要とする DX 人材要件の一部を担う内容といえる。

そのため、プログラミングの基礎部分の訓練ではあるが、**特定のプログラミング言語に左右されず、個々人のキャリアプランや就職先企業が必要とするプログラミングに柔軟に対応**できるシステムエンジニアを育成することが可能なカリキュラムを追加開発した。

#### 1)追加開発した具体的なカリキュラム内容と新規性

##### ●進数と機械語、変換と高級及び定型言語の解説

プログラミングの基礎にあたる「2進数/16進数と機械語」「アセンブラ～高級言語間の変換」の仕組みを体系的に学び、どの言語に移行しても対応できる言語レベルの基礎知識を強化。

##### ●アルゴリズムとデータ構造

単なる文法学習ではなく、どのプログラミング言語を使う場合にも重要となる**アルゴリズム（例：ソート、探索、再帰など）やデータ構造（例：配列、リスト、スタック、キュー、木構造など）**を理解し、応用力を身につけるためのセッションを追加。

### ●オブジェクト指向の解説

Java や C++、C#等、メジャーな言語で採用されているオブジェクト指向の概念を言語に依存しない形で解説。今後のキャリアパスや就職先企業の技術環境に合わせて汎用的に活用可能なスキルを育成。

### ●生成 AI とプロンプトエンジニアリング解説

昨今、プログラミング初心者でも AI を活用することでコードを自動生成しやすくなっているが、その反面“ブラックボックス”化してしまうリスクがある。そこで、\*\*基礎的なコード構造やロジックを学んだうえで、生成 AI を正しく活用するためのプロンプト設計（プロンプトエンジニアリング）\*\*を学習し、より迅速かつ安全に開発するスキルを養う構成を取り入れた。

### ●Power Automate ハンズオン

ローコード／ノーコード開発を代表するツールの一つとして Power Automate を採用し、実務でよくある業務自動化の事例をハンズオン形式で学ぶことにより、プログラミング未経験者でも「自分の作りたいフローを手軽に実装する」実践的経験を積むことができ、本格的な開発言語への応用をスムーズに行うための下地づくりにも繋がる。

## 2)目指す効果・狙い

### ●基礎力の定着

機械語～高級言語の変換やアルゴリズム・データ構造の知識をしっかりと身に付けることで、言語依存度の低いコアスキルを強化し、キャリアが変わっても通用する土台を作る。

### ●生成 AI やローコード技術の安全な活用

生成 AI が提示するコードの意図や背景を理解できるようにすることで、ブラックボックス化を避け、安全に業務へ導入できる技術を習得する。

また、ローコード開発（Power Automate など）の実践を通じ、短期間で成果を上げる開発スキルを身につける。

### ●学習成果を就業へ直結させる

企業が求めるスキルに柔軟に対応できるよう、**汎用的かつ最新の開発トレンド（AI・RPA ツール等）**を学べるカリキュラム構成とした。

## 第2章 取組内容と結果

### 2-1 募集

#### 2-1-1 募集方法

受講者の募集に関しては、Web ページでの周知を中心として、SNS 広告の活用、事前のプログラム説明会の開催などで、受講対象者となる非正規雇用者向けに案内を行った。

#### <受講者募集期間>

●第1回試行（2月開講）令和5年11月1日(水)～12月22日(金)

●第2回試行（7月開講）令和6年2月22日(金)～5月10日(金)

※第2回受講者募集は、募集開始期間が年度末にかかるため、募集開始時期を当初計画より早めて募集を開始した。また、第1回の試行を踏まえ Web ページを一部修正した。主な修正箇所は以下の通り。

・受講資格対象年齢表現がまぎらわしいため表現を変更（**45歳未満⇒44歳以下**）

- ・ 資格取得のみの申込を防ぐため正社員への雇用を目立つように修正
- ・ 申し込み後の音信不通、メール返信なしなどを軽減するため、受講申込時に連絡手段はメールになることを強調



### <Web ページの公開>

#### ● 受講者向け Web ページの公開

第 1 回受講募集を令和 5 年 11 月 1 日より公開し、本事業の紹介と受講者募集を開始した。

<https://itcareerup.saj.or.jp/>

募集期間の表示回数 38,026 回 (令和 5 年 11 月 1 日～令和 6 年 5 月 10 日)

<公開ページ>

<アクセス数の推移>



#### ● 当協会内事業の紹介ページでの公開

- ・ 会員企業等へも広く本事業の内容を周知するとともに、12 月からは、採用企業募集の案内も公開した。

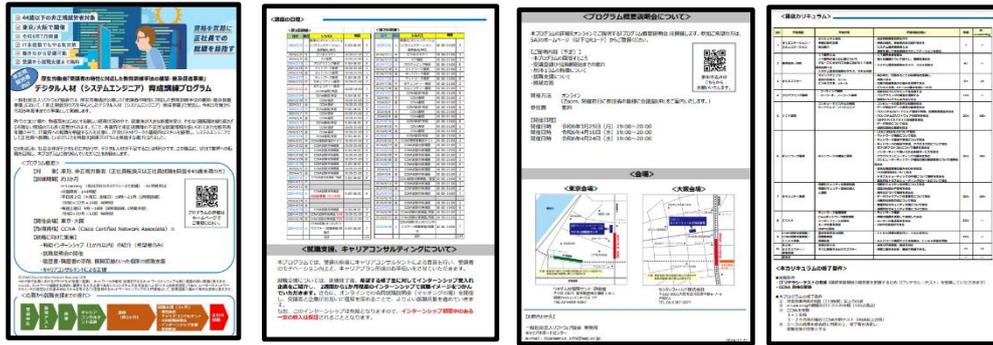
[https://www.saj.or.jp/activity/project/careerup\\_digital/index.html](https://www.saj.or.jp/activity/project/careerup_digital/index.html)

→[https://archive.saj.or.jp/activity/project/careerup\\_digital/index.html](https://archive.saj.or.jp/activity/project/careerup_digital/index.html)

(URL 変更)



●募集案内を Web ページからもダウンロードできるように PDF 版をリンク



<SNS 広告の活用>

当協会が、以前厚生労働省から受託した「就職氷河期世代の方向けの短期資格等習得コース事業」での実績を踏まえ、受講者募集は、SNS 広告を利用した Web による集客を中心に、以下の通り実施した。

- ・ SNS 広告発注先：カルテットコミュニケーションズ社
- ・ 募集の広告実施期間：第 1 回令和 5 年 11 月 7 日～12 月 22 日  
第 2 回令和 6 年 2 月 22 日～5 月 6 日
- ・ 広告掲載媒体：44 歳以下の非正規雇用者を受講対象者としていることから、**広告媒体は FaceBook と instagram に絞って実施した。**
- ・ 広告出向比率：**関東圏（東京）と関西圏（大阪会場）の応募状況を見ながら、関東圏の申し込みが集中しないように、以下の通り出稿比率を調整した。**

第 1 回募集	掲載開始時	令和 5 年 11 月 7 日～	東京 5 : 大阪 5
	出稿比率調整	令和 5 年 11 月 28 日～	東京 2 : 大阪 8
		令和 5 年 12 月 1 日～	東京 4 : 大阪 6
第 2 回募集	出稿比率	令和 6 年 2 月 22 日～	東京 4 : 大阪 6

○第 1 回目の募集時のクリック数の推移

	表示回数	リーチ	クリック数	クリック率	CV	CV率
2023/11/7～11/13	33,356	16,163	1,187	3.56%	25	2.11%
2023/11/14～11/20	34,277	17,142	1,155	3.37%	42	3.64%
2023/11/21～11/27	41,249	21,614	1,186	2.88%	31	2.61%
2023/11/28～12/4	58,554	31,871	1,233	2.11%	56	4.22%
2023/12/5～12/11	67,298	38,063	1,373	2.04%	55	4.01%
2023/12/12～12/18	110,969	58,233	1,945	1.75%	79	4.06%
2023/12/19～12/22	57,005		891	1.56%	56	6.29%
合計	402,708	100,149	8,970	2.23%	340	3.79%

○第 2 回目の募集時のクリック数の推移

	表示回数	リーチ	クリック数	クリック率	CV	CV率
2024/2/22～2/28	100,060	39,220	2,109	2.11%	68	3.22%
2024/2/29～3/6	122,527	54,396	1,742	1.42%	65	3.73%
2024/3/7～3/13	113,665	49,597	1,213	1.07%	45	3.71%
2024/3/14～3/20	120,388	55,453	1,096	0.91%	48	4.38%
2024/3/21～3/27	123,150	65,486	1,134	0.92%	52	4.59%
2024/3/28～4/3	92,750	52,537	824	0.89%	25	3.03%
2024/4/4～4/10	63,000	30,593	924	1.47%	45	4.87%
2024/4/11～17	67,592	32,926	928	1.37%	46	4.96%
2024/4/18～4/24	65,086	37,902	961	1.48%	51	5.31%
2024/4/25～5/1	72,975	41,986	919	1.26%	54	5.88%
2024/5/2～5/6	78,098	49,308	906	1.16%	44	4.86%
合計	1,019,291	200,655	12,756	1.25%	543	4.26%

※第1回、2回ともにプログラム説明会後のCV率が上がっている。

### ○広告期間と費用

第1回（2024年2月開講）	広告期間	2023年11月7日～12月22日
	費用	1,046,762円（消費税込み）
第2回（2024年7月開講）	広告期間	2024年2月22日～5月6日
	費用	2,484,862円（消費税込み）

※第2回の募集時は、就職・転職での繁忙期の年度末・年度初めの期間が含まれることから募集開始時期を早めて広告を行ったため、費用が増加している。

### ＜プログラム説明会の開催＞

受講者募集のためのプログラム説明会を第1回試行分では2回、第2回試行分では3回開催し、受講申し込み前に本事業の目的や訓練内容について詳しく説明した。なお、第2回試行では、**就業者でも業務終了後に参加しやすいように、説明会の開始時間を18:30から19:00に変更した。**

#### ・第1回試行

第1回	令和5年11月22日(水)18:30～20:00	申込：46名 ⇒ 当日参加：26名
第2回	令和5年12月21日(木)18:30～20:00	申込：103名 ⇒ 当日参加：50名
合計		申込：149名 ⇒ 当日参加：76名

#### ・第2回試行

第3回	令和6年3月25日(月)19:00～20:00	申込：65名 ⇒ 当日参加：32名
第4回	令和6年4月10日(水)19:00～20:00	申込：55名 ⇒ 当日参加：22名
第5回	令和6年4月24日(水)19:00～20:00	申込：69名 ⇒ 当日参加：37名
合計		申込：189名 ⇒ 当日参加：91名

### 2-1-2 募集結果

以下の通り、第1回試行での実績を踏まえ適切に改善（上記2-1）を行った結果、**第1回及び第2回合わせて定員60名を確保**するとともに、第2回試行では**東京、大阪の応募者のアンバランスも是正**できた。

令和5年～6年度		第1回【令和6年2月～4月】			第2回【令和6年7月～9月】			総計
開催地域		東京	大阪	合計	東京	大阪	合計	
<b>定員</b>		15	15	30	15	15	30	60
応募者		90	58	148	104	59	163	311
論理テスト (一次選考)	受験	55	40	95	66	41	107	202
	合格	48	33	81	62	39	101	182
一次面接 (二次選考)	実施	44	27	71	55	39	94	165
	合格	23	12	35	21	19	40	75
キャリアコン面談 (最終選考)	実施	21	8	29	21	19	40	69
	合格	21	8	29	16	16	32	61
訓練生		19	8	27	18	15	33	60

### ●第1回試行 応募者合計：148名（東京:90名、大阪：58名）

SNS 広告中心に非正規雇用者向けの Web での募集を行った結果、定員 30 名（東京・大阪各 15 名）に対し、約 5 倍の応募があり、SNS 広告の効果（特に Instagram）が大きかったが、大阪の応募が想定よりも伸びなかった。また、応募者の男女比を見ると圧倒的に女性が多く、年代別では、40 代が多かった。

応募経路			
	合計	東京	大阪
検索エンジン (google/yahoo!など)	6	4	2
SNS広告 (Facebook)	30	20	10
<b>SNS広告 (Instagram)</b>	<b>112</b>	<b>67</b>	<b>45</b>
パンフレット	0	0	0
その他	0	0	0
合計	148	91	57

性別	合計	東京	大阪
男性	43	27	16
女性	105	63	42
その他	0	0	0
合計	148	90	58

年代別	合計	東京	大阪
20代	2	2	0
30代	50	25	25
40代	96	63	33
合計	148	90	58

●第2回試行 応募者合計：163名(東京：104名、大阪：59名)

第1回試行時の募集と同様に SNS 広告を行うことで Web からの申し込みを中心に募集を行った結果、申込開始当初は東京・大阪ともに同じくらいの応募があったため、出稿比率は第1回試行と同様に実施したが、募集時期が年度初めの4月にかかったため、後半の応募が少なかった。また、年代別では、30代、40代が同じ比率となり、30代の応募者が増えた。

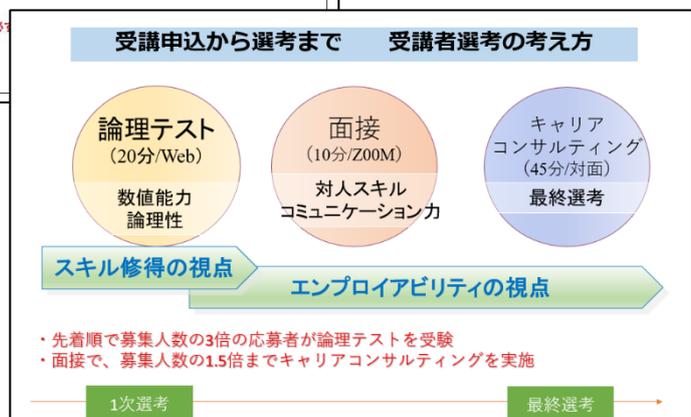
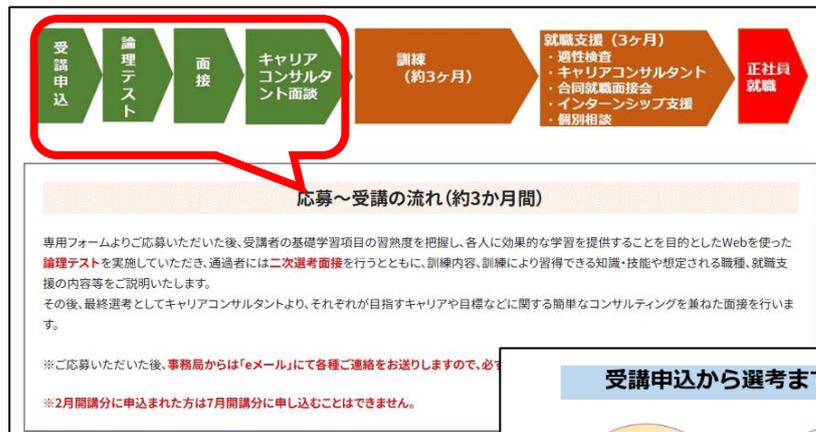
応募経路	合計	東京	大阪
検索エンジン (google/yahoo!など)	11	6	5
SNS広告 (Facebook)	23	19	4
SNS広告 (Instagram)	128	78	50
パンフレット	0	0	0
その他	2	1	1
合計	164	104	60

性別	合計	東京	大阪
男性	54	40	14
女性	109	64	45
その他	0	0	0
合計	163	104	59

年代別	合計	東京	大阪
20代	1	0	1
30代	81	43	38
40代	81	61	20
合計	163	104	59

2-1-3 選考方法

受講申し込みから最終選考までは以下の手順で行った。



●論理テスト (随時実施)

申し込み後、事務局より論理テストの URL と ID/PW などをメールで案内し、数値能力 (第1部門) と論理性 (第2部門) を判断する Web ベースによる論理

テストを実施した。合否の判断は、各部門別の正解数から不正解数を差し引いた得点をもとに計算し、総合点が0点以上のものを合格者とした。設問例は以下の通り。

<設問例>

第1部 パート1											
						(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
(1)	21	22	20	23	19	24	17	18	25	28 30	<input type="checkbox"/>

第2部 パート1										
(1)										<input type="checkbox"/>
	1	2	3	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		

●一次面接

一次面接は、オンラインで約10分間の面談を行い、対人スキルやコミュニケーション能力を確認するとともに、本事業への参加意欲を確認するため、面談者は2名以上で対応し、双方の評価表を基に総合的に合否の判定を行った。主な評価項目は以下の通り。

- ・コミュニケーション
- ・関係性構築
- ・印象
- ・集中力
- ・態度
- ・意欲
- ・その他（質問形式で、経歴、スキル、志望動機などをヒアリング）

●受講前キャリアコンサルタント面談／最終選考面談

最終選考となるキャリアコンサルタント面談は、カウンセラーと対面で45分ほどの面談を行い、訓練に向けた意欲を確認するとともに訓練後のキャリアパスの確認などを行い、カウンセラーの評価と分析をもとに合否の最終選考を行った。

2-1-4 選考結果

以下の通り、十分な応募者の確保ができたこともあり、面接及びキャリアコンサルタントと非常に丁寧な選考を行うことができた結果、本プログラムのへの受講が不適切と応募者自ら判断し辞退していただいたお陰もあり、受講者の質については十分なレベルを確保できた。

<第1回試行>

●論理テスト（随時実施）

開催地域		東京	大阪	合計
論理テスト (一次選考)	受験	55	40	95
	合格	48	33	81
	不合格	7	7	14
	未受験	35	18	53
	合格率	87.3%	82.5%	85.3%
	未受験率	38.9%	31.0%	35.8%

Webからの申し込み者が148名に対し、論理テストの受験者は95名と受験率は64.2%となった。定員(30名)の約3倍の申込者が受験したが、一方で、音信不通や期日までに受験しなかった方も多く、未受験者は148名中53名となった。

未受験者の多くは、メールを見ていないことが考えられることから、第2回目の試行時には、事務局からの連絡はメールとなる旨を強調することとした。

●一次面接(令和5年12月4日～令和6年1月5日)

開催地域		東京	大阪	合計
一次面接 (二次選考)	実施	44	27	71
	合格	23	12	35
	不合格・失格	21	15	36
	合格率	52.3%	44.4%	49.3%
	受講辞退	2	4	6

※論理テスト合格者 81 名中、71 名が一次面接を実施。10 名が面接前に受講を辞退した。

- ・面接前の受講辞退：5 名  
主な理由：訓練内容が希望に合っていなかった、面接当日までに連絡なしなど
- ・7 月受験に変更：5 名  
主な理由：7 月開講と勘違い(2 名)、家庭の事情、出産のため、実家が被災

※面接実施後に 6 名が受講を辞退した。

- ・面接後の受講辞退：4 名（東京 2 名、大阪：2 名）  
主な理由：自己都合（業務都合で訓練日程が合わないなど）
- ・7 月受講に変更：2 名  
理由：身内が被災、面接前日発熱

※面接合否判定は、社会人基礎力の程度、受講目的、訓練参加への継続性等で判断した。

●**受講前キャリアコンサルタント面談／最終選考面談**  
**(令和 6 年 1 月 15 日～17 日)**

- ・面談実施者：29 名（東京：21 名 大阪：8 名）
- ・最終選考（令和 6 年 1 月 23 日）  
受講者確定 29 名（東京：21 名 大阪：8 名）  
選考結果連絡後の辞退：1 名（現在の仕事の都合）  
7 月受験に変更：1 名（急病の家族の看病）
- ・最終受講者（1 月 29 日現在）  
27 名（東京：19 名 男性 4 名／女性 15 名 大阪：8 名 男性 2 名／女性 6 名）

開催地域		東京	大阪	合計
キャリアコン面談 (最終選考)	実施	21	8	29
	合格	21	8	29
	辞退者	2	0	2

<第 2 回試行>

●**論理テスト（随時実施）**

- ・受験者：107 名  
(合格：101 名 不合格：6 名)
- ・未受験者は 163 名中 56 名となり、第 1 回試行と比較して人数は増えているが、受験申し込み時の連絡を徹底したことが奏功し割合としては減少した。

開催地域		東京	大阪	合計
論理テスト (一次選考)	受験	66	41	107
	合格	62	39	101
	不合格	4	2	6
	未受験	38	18	56
	合格率	93.9%	95.1%	94.4%
	未受験率	36.5%	30.5%	34.4%

●**一次面接（令和 6 年 3 月 28 日～5 月 20 日）**

- ・実施者：94 名  
(合格：40 名 東京：21 名、大阪：19 名)
- ・不合格：42 名
- ・失格：4 名（連絡なしなど）
- ・辞退：8 名

開催地域		東京	大阪	合計
一次面接 (二次選考)	実施	55	39	94
	合格	21	19	40
	不合格・失格	34	20	54
	合格率	38.2%	48.7%	42.6%
	受講辞退	0	0	0

(辞退理由：想定していた業務内容と違って、訓練日程が合わなくなった、オンライン受講と勘違い、在宅ワークの勤務を希望 2 名、一身上の都合、など)

⇒第 1 回からの改善点：面接時間を前回の 18 時までから 20 時までに延長して対応した繰り上げ候補を一定数確保して、定員確保につなげた

●**受講前キャリアコンサルタント面談（最終選考面談）**  
**(令和 6 年 6 月 4 日(火)・5 日(水))**

開催地域		東京	大阪	合計
キャリアコン面談 (最終選考)	実施	21	19	40
	合格	16	16	32
	辞退者	0	0	0
訓練生		18	15	33

- ⇒面談日を前回の平日だけでなく土曜日も候補としたが、対象者はなかった。
- ・面談実施者：40名（東京21名 大阪19名）
  - ・最終受講者決定 33名（東京：18名、大阪：15名）※7月3日時点  
 ※第1回キャリアコン面談合格者で7月受講に変更した1名を含む
- ※補欠制度を取り入れたため、最終合格者2名から辞退（正職員として就職）の連絡があり、補欠から2名繰り上げて最終受講者は33名確保できた。
- ※大阪会場で訓練予定だった訓練生1名が移転に伴い東京会場での訓練に変更した。

## 2-1-5 工夫点

第1回の試行を踏まえ、第2回試行における選考過程では、以下の点を工夫・改善した。

### <受講申込>

- ・CCNA 資格取得を目的として申し込みをする方が多かったことから、Web ページの告知情報を「非正規雇用⇒正規雇用への就職が最終ゴール」であることを強調するように修正した。
- ・本事業の目的を理解した上で申し込みにつなげるようにするため、プログラム説明会の開催回数を増やした。
- ・申し込み後の音信不通者が多かったため、申し込み後の事務局からの連絡はメールで行われることを Web ページの案内や申込ページ、そして事前説明会などで強調するようにした。

### <一次面接>

- ・本事業では、平日夜間2時間の2日間と土曜日8時間で144時間を集合研修で訓練し、そのほかに62時間のe-learningの合計206時間の学習を非正規雇用で就業しながら受講することは、それなりの覚悟や意思が必要になることから、10分程のオンラインによる一次面接では、その部分を強調して応募者に伝えた。
- ・一次面接でもCCNAの資格取得目的だけではないことや今後の事務局からの案内はメールで行うことになることも再確認するようにした。

### <最終選考キャリアコンサルタント面談>

- ・第1回の受講者が27名で定員30名に満たなかったことから、第2回は30名の定員を超える33名を最終合格とした。
- ・補欠制度を設けたことで、最終選考合格通知後に辞退となった人数を補填することができた。

## 2-2 訓練

### 2-2-1 訓練方法

座学による訓練（144時間）は、東京と大阪の会場をオンラインで接続し、訓練生は、それぞれの会場で受講することを前提とした。そして、東京をメイン講師、大阪をサブ講師として訓練内容を共有し、東京と大阪会場で同時に講義を行った。あわせて、e-Learningによる訓練（62時間）も行い、合計206時間の訓練を実施した。

#### ●訓練期間 座学：144時間（集合研修）、e-learning：62時間（各自随時実施）

- 第1回試行 令和6年2月1日(土)～4月27日(土) 約3か月間  
 平日週2回(木曜日・金曜日)19時～21時  
 土曜日週1回9時～18時（8時間・休憩1時間）  
 金曜日・祝日（2月23日）9時～18時（8時間・休憩1時間）
- 第2回試行 令和6年7月6日(土)～9月28日(土) 約3か月間  
 平日週2回(木曜日・金曜日)19時～21時

土曜日週 1 回 10 時～19 時（8 時間・休憩 1 時間）

※第 2 回の試行では、**第 1 回受講者の意見を反映して土曜日の訓練開始時間を 10 時に変更**して実施した。

- **訓練会場：東京会場と大阪会場をオンラインで同時接続**し、東京のメイン講師が中心となり、大阪のサブ講師のサポートで東京・大阪同時に講義を行った。

＜東京会場＞ 株式会社ウチダ人材開発センター 研修室  
〒130-0015 東京都墨田区横網 1-6-1  
国際ファッションセンタービル  
<https://www.uhd.co.jp/about/access/>

＜大阪会場＞ センターフィールド株式会社 会議室  
〒532-0011 大阪市淀川区西中島六丁目 7 番 8 号 大昭ビル  
<https://centerfield.co.jp/access/>

### ● 訓練会場の環境

- ・東京と大阪会場それぞれにプロジェクター・モニターを設置し、双方に講義内容を共有
  - ・受講者 1 人にパソコン 1 台を貸与し、各自でもオンライン接続可能
  - ・ネットワークに関するハンズオン講義では、ルーターなども貸与
  - ・訓練生と講師、運営スタッフ等とのコミュニケーションを図るツール（Zoom、Teams、MS-Sharepoint など）も活用し、教材などを共有できるように配慮
  - ・各会場には、サポートスタッフもそれぞれ配置し、講師・サブ講師の補助も実施
- ＜東京会場の様子＞ ＜大阪会場の様子＞



### ● 訓練カリキュラム

訓練のカリキュラムは以下の通り実施した。

NO	学習項目	学習内容	時間	内： e-Learning
1	オリエンテーション/ コミュニケーション	・カリキュラム全体 ・研修の目的説明 ・自己紹介	—	—
2	業界動向 / 研究	・IT業界とは ・IT業界の様々な仕事について ・グループに分かれて社会におけるIT活用事例を調べる ・システム運用技術者のタスク、スキルの紹介	4h	—
3	ビジネスマナー	・マインドチェンジ ・会社の仕組み、ルール ・ビジネス文書、eメール	5h	1h
4	プログラミング基礎	・ローコード、ノーコード基礎	12h	—
5	ICT基礎	・コンピュータシステムの構成 ・ハードウェア/ソフトウェア	20h	18h
6	ネットワーク基礎	・ネットワークの構築と運用	30h	26h
7	セキュリティ基礎	・情報セキュリティの基礎知識 ・情報セキュリティ技術の導入と運営	20h	16h
8	CCNA	・ネットワーク基礎説明 ・Ciscoネットワーク接続演習 ・インターフェースの設定 ・ルータの基本設定 ・OSPFの設定	51h	—
9	CCNA試験対策講義/ CCNA試験対策実習/ CCNA受験	・重点学習項目の説明 ・問題集実施 ・質疑応答	57h	—
10	まとめ/ ビジネスマナー/ 就職準備	・全体のまとめ ・すぐに実践するビジネスマナー	7h	1h
	開校式		—	—
	合計		206h	62h

● 訓練スケジュールは以下の通り実施。

<第1回訓練>

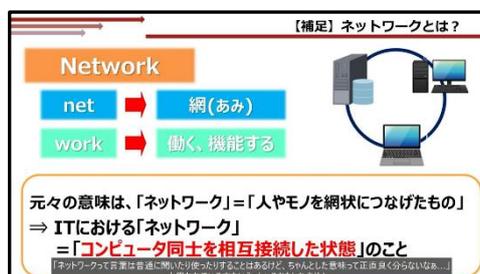
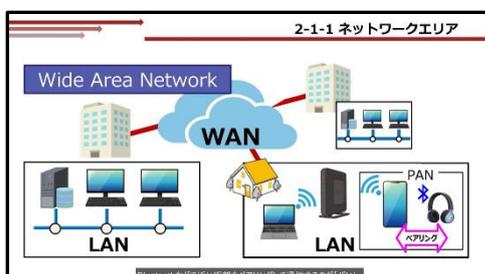
日付	曜日	シラバス	時間	
2024/2/3	土	開講式/オリエンテーション/ コミュニケーション、業界 動向/研究	9:00-18:00	4
2024/2/8	木	ビジネスマナー	19:00-21:00	2
2024/2/9	金	ICT基礎	19:00-21:00	2
2024/2/10	土	プログラミング基礎	9:00-18:00	8
2024/2/15	木	ネットワーク基礎	19:00-21:00	2
2024/2/16	金	ネットワーク基礎	19:00-21:00	2
2024/2/17	土	ネットワーク基礎	9:00-18:00	8
2024/2/22	木	セキュリティ基礎	19:00-21:00	2
2024/2/23	金	セキュリティ基礎/CCNA 基礎/実習	10:00-18:00	7
2024/2/24	土	CCNA基礎/実習	9:00-18:00	8
2024/2/29	木	CCNA基礎	19:00-21:00	2
2024/3/1	金	CCNA基礎	19:00-21:00	2
2024/3/2	土	CCNA基礎/実習	9:00-18:00	8
2024/3/7	木	CCNA基礎	19:00-21:00	2
2024/3/8	金	CCNA基礎	19:00-21:00	2
2024/3/9	土	CCNA基礎/実習	9:00-18:00	8
2024/3/14	木	CCNA基礎	19:00-21:00	2
2024/3/15	金	CCNA基礎	19:00-21:00	2
2024/3/16	土	CCNA基礎/実習	9:00-18:00	8
2024/3/21	木	CCNA理解度確認テスト	19:00-21:00	2
2024/3/22	金	CCNA試験対策講義	19:00-21:00	2
2024/3/23	土	CCNA試験対策講義	9:00-18:00	8
2024/3/28	木	CCNA試験対策講義	19:00-21:00	2
2024/3/29	金	CCNA試験対策講義	19:00-21:00	2
2024/3/30	土	CCNA試験対策講義	9:00-18:00	8
2024/4/4	木	CCNA試験対策講義	19:00-21:00	2
2024/4/5	金	CCNA試験対策講義	19:00-21:00	2
2024/4/6	土	CCNA試験対策講義/演習	9:00-18:00	8
2024/4/11	木			
2024/4/12	金			
2024/4/13	土	CCNA試験対策演習/CCNA 受験 (先行受験)	9:00-18:00	8
2024/4/18	木			
2024/4/19	金			
2024/4/20	土	CCNA試験対策演習	9:00-18:00	8
2024/4/25	木	CCNA試験対策演習/受験	19:00-21:00	2
2024/4/26	金	CCNA試験対策演習/受験	19:00-21:00	2
2024/4/27	土	CCNA受験/まとめ/ビジネス マナー/就職準備/閉講式	9:00-18:00	7
		合計		144

<第2回訓練>

日付	曜日	シラバス	時間	
2024/7/6	土	開講式/オリエンテーション/ コミュニケーション、業界動 向/研究	10:00-19:00	4
2024/7/11	木	ビジネスマナー	19:00-21:00	2
2024/7/12	金	ICT基礎	19:00-21:00	2
2024/7/13	土	プログラミング基礎	10:00-19:00	8
2024/7/18	木	ネットワーク基礎	19:00-21:00	2
2024/7/19	金	ネットワーク基礎	19:00-21:00	2
2024/7/20	土	ネットワーク基礎	10:00-19:00	8
2024/7/25	木	セキュリティ基礎	19:00-21:00	2
2024/7/26	金	セキュリティ基礎	19:00-21:00	2
2024/7/27	土	CCNA基礎/実習	10:00-19:00	8
2024/8/1	木	CCNA基礎	19:00-21:00	2
2024/8/2	金	CCNA基礎	19:00-21:00	2
2024/8/3	土	CCNA基礎/実習	10:00-19:00	8
2024/8/8	木	CCNA基礎	19:00-21:00	2
2024/8/9	金	CCNA基礎	19:00-21:00	2
2024/8/10	土	CCNA基礎/実習	10:00-19:00	8
2024/8/15	木	CCNA基礎	19:00-21:00	2
2024/8/16	金	CCNA基礎	19:00-21:00	2
2024/8/17	土	CCNA基礎/実習	10:00-19:00	8
2024/8/22	木	CCNA理解度確認テスト	19:00-21:00	2
2024/8/23	金	CCNA試験対策講義	19:00-21:00	2
2024/8/24	土	CCNA試験対策講義	10:00-19:00	8
2024/8/29	木	CCNA試験対策講義	19:00-21:00	2
2024/8/30	金	CCNA試験対策講義	19:00-21:00	2
2024/8/31	土	CCNA試験対策講義	10:00-19:00	8
2024/9/5	木	CCNA試験対策講義	19:00-21:00	2
2024/9/6	金	CCNA試験対策講義	19:00-21:00	2
2024/9/7	土	CCNA試験対策講義/演習	10:00-19:00	8
2024/9/12	木	CCNA試験対策演習	19:00-21:00	2
2024/9/13	金	CCNA試験対策演習	19:00-21:00	2
2024/9/14	土	CCNA試験対策演習	10:00-18:00	7
2024/9/19	木			
2024/9/20	金	CCNA試験対策演習	19:00-21:00	2
2024/9/21	土	CCNA試験対策演習	10:00-19:00	8
2024/9/26	木	CCNA試験対策演習/受験	19:00-21:00	2
2024/9/27	金	CCNA試験対策演習/受験	19:00-21:00	2
2024/9/28	土	CCNA受験/まとめ/ビジネス マナー/就職準備/閉講式	10:00-19:00	7
		合計		144

※上記の集合研修の他、e-learning による自主学習を 62 時間実施。

● e-learning コンテンツのサンプル (イメージ、一部抜粋)



## ●集合研修時のテキストのサンプル（イメージ、一部抜粋）

### 4 プログラミング導入

受講者の特性に対応した教育訓練手法の構築・普及促進事業

中学校 技術・家庭科（技術分野）  
内容「D 情報の技術」研修用教材

令和3年3月  
文部科学省

2

受講者の特性に対応した教育訓練手法の構築・普及促進事業

### 2021年中学校でプログラミング教育が全面实施

- Society5.0の実現に向け、中学校のプログラミング教育必修化
- 小学校のプログラミング教育では、文字入力などの基本的な操作やプログラミング的思考を学ぶ
- 中学校では、コンピューターを積極的に活用できるようにするため、技術面の指導が強化

- ・ 情報セキュリティを含むネットワークについての学習
- ・ 双方向性のあるプログラミングによる課題解決とプログラムの改善

3

受講者の特性に対応した教育訓練手法の構築・普及促進事業

### 補足 Society5.0

4

受講者の特性に対応した教育訓練手法の構築・普及促進事業

### 補足 Society5.0

5

受講者の特性に対応した教育訓練手法の構築・普及促進事業

### プログラミングとは

純粋な日本語でお願いしても、機械は理解できない。

人間の言語を2進数に変換してコンピュータに処理させる

6

受講者の特性に対応した教育訓練手法の構築・普及促進事業

### プログラミングとは

(1) 0~15までの値  
10進数 16進数 2進数

0	= 0x0	0x0	16	= 0x10	1	0000b
1	= 0x1	1b	17	= 0x11	2	0001b
2	= 0x2	2b	18	= 0x12	3	0010b
3	= 0x3	3b	19	= 0x13	4	0011b
4	= 0x4	4b	20	= 0x14	5	0100b
5	= 0x5	5b	21	= 0x15	6	0101b
6	= 0x6	6b	22	= 0x16	7	0110b
7	= 0x7	7b	23	= 0x17	8	0111b
8	= 0x8	8b	24	= 0x18	9	1000b
9	= 0x9	9b	25	= 0x19	10	1001b
10	= 0xA	Ah	26	= 0x1A	11	1010b
11	= 0xB	Bh	27	= 0x1B	12	1011b
12	= 0xC	Ch	28	= 0x1C	13	1100b
13	= 0xD	Dh	29	= 0x1D	14	1101b
14	= 0xE	Eh	30	= 0x1E	15	1110b
15	= 0xF	Fh	31	= 0x1F		

(2) 16以上の代表値

16	= 0x10	1	0000 0000b (1K)
17	= 0x11	2	0000 0001b
18	= 0x12	3	0000 0010b
19	= 0x13	4	0000 0011b
20	= 0x14	5	0000 0100b
21	= 0x15	6	0000 0101b
22	= 0x16	7	0000 0110b
23	= 0x17	8	0000 0111b
24	= 0x18	9	0000 1000b
25	= 0x19	10	0000 1001b
26	= 0x1A	11	0000 1010b
27	= 0x1B	12	0000 1011b
28	= 0x1C	13	0000 1100b
29	= 0x1D	14	0000 1101b
30	= 0x1E	15	0000 1110b
31	= 0x1F	16	0000 1111b

7

### 4 アルゴリズムとデータ構造

受講者の特性に対応した教育訓練手法の構築・普及促進事業

### アルゴリズムとデータ構造

14

受講者の特性に対応した教育訓練手法の構築・普及促進事業

### アルゴリズムとデータ構造

カレーを作る...  
カレーの材料と調理する手順が必要。

用意するもの: データ

材料 (= データ構造)

手順 (= アルゴリズム)

15

受講者の特性に対応した教育訓練手法の構築・普及促進事業

### アルゴリズム

16

受講者の特性に対応した教育訓練手法の構築・普及促進事業

### データ構造

大量のデータを効率よく管理する仕組み。カテゴリーごとに分割したり、系統立てたりする。アルゴリズムに最適なデータ構造を作り処理をしやすくする。複数のデータ型を組み合わせてできる。

17

受講者の特性に対応した教育訓練手法の構築・普及促進事業

### フローチャート

アルゴリズムを図と文字を使って視覚的に表現したもの。プログラムの流れが整理され、わかりやすい形で表現できる。処理の流れを上から下に向かって線で結んで表現。

フローチャートの記号 (ダイアグラム)

フローチャートの例

18

受講者の特性に対応した教育訓練手法の構築・普及促進事業

### フローチャートによる3大処理の表現

名前	連続処理	分岐処理	繰り返し処理
読み方	じゅんじゆり	ぶんきしゆり	くりかえしじゆり
内容	処理を規定した順番に実行する	条件により処理の流れを変える	条件が成立する間処理を繰り返す
流れ	順次処理 矢印の方向で順に実行	分岐処理 条件によって流れが分岐する	繰り返し処理 条件が成り立つ間繰り返す

19

## ●練習問題のサンプル（一部抜粋）

CCNA理解度確認テスト				
No	問題内容	配点	解説コメント	
11	<p>【11章 VLAN】 図のように配線を行う機能を何といいますか？正しいものを1つ選んでください。</p> <p>スイッチ間士の配線は1本 設定が必要</p> <p>○スイッチ上のポート数が揃らない ×選んで使う使用できない</p>	3	スイッチポート	誤り。 スイッチポート (switchport) は、スイッチの L2 ポート (インターフェースに直接 IP アドレスを設定できないポート) のことです。トランクリンクもアクセスリンクもどちらも該当します。
			アクセスリンク	誤り。 アクセスリンク (access link) は、スイッチ間の同一 VLAN に所属するアクセスポート (access port) 同士で接続された物理ネットワーク構成のことです。問題は VLAN 2 と 4 (トネイティブ VLAN) を 1 本のケーブルで接続されているため、トランクリンクで構成されています。
			ポートリンク	誤り。存在しない用語です。
			トランクリンク	正しい。
12	<p>以下はルーティングにおける AD 値の一覧です。スタティックルートの AD 値は何でしょうか？</p> <p>直接接続ルート: 0 スタティックルート: ? OSPF: 110 RIP: 120</p>	3	1	正しい。
			2	-
			5	-
			10	-
			-	誤り。スタティックルートのデフォルト AD 値は「1」です。ルーティングスタティックルート設定時はこの AD 値を指定する場合があります。

## 2-2-2 訓練結果

第1回訓練と第2回訓練の結果は以下の通りとなった。  
 なお、訓練開始時の訓練生は、第1回が27名、第2回が33名であったが、訓練途中で辞退した訓練生が合計で12名となったが、主な理由は以下の通り、成績不振というよりは訓練生の自己都合によるものであった。

<訓練途中辞退の主な理由>

- ・自分の体調不良、ケガなどにより参加できなくなった
- ・訓練中に次の就職先が決まった
- ・就業先の業務都合などにより訓練の継続ができなくなった
- ・訓練内容が自分の希望する職種とミスマッチだった
- ・家族の体調不良による看護のため参加できなくなった

### ●訓練生の修了者数とCCNA合格者数

令和5年～6年度	第1回【令和6年2月～4月】			第2回【令和6年7月～9月】			総計
	東京	大阪	合計	東京	大阪	合計	
訓練生	19	8	27	18	15	33	60
訓練中途辞退	4	1	5	2	5	7	12
修了者	13	7	20	11	10	21	41
未修了者	2	0	2	5	0	5	7
CCNA合格	5	5	10	9	9	18	28
修了率	68.4%	87.5%	74.1%	61.1%	66.7%	63.6%	68.3%
辞退者除修了率	86.7%	100.0%	90.9%	68.8%	100.0%	80.8%	85.4%
CCNA合格率	38.5%	71.4%	50.0%	81.8%	90.0%	85.7%	68.3%

第2回訓練生のCCNA合格者は18名  
 合格率は、第1回訓練の50%を大きく上回り85.7%を達成

第2回試行時には、修了者数には大きな変化はなかったが、第1回試行時の訓練生の声を受けて、カリキュラムを改訂したことによりCCNA合格者の大幅増が実現できた。

上記の85.7%のCCNA合格率は、CCNAの一般的な合格率が2～3割であることを考えると、目標の70%をもはるかに上回る合格率である。これは第1回試行後のカリキュラムの見直しに加え、以下の2-2-3に記載した訓練初日の開講式での訓練生に向けた意識強化、合格者拡大の施策など各種の工夫が功を奏した結果であると高く評価できるものと自負している。

また、訓練途中で辞退者の大半は訓練生側の責によるところが大きいことや未修了生のほとんどは出席不足や終了試験の未受験などによるもので、訓練そのものについては問題なく実施できたと評価できる。

## 2-2-3 工夫点

訓練方法でも記述しているが、第2回試行時に改善した部分は以下の通り。

### ●訓練初日の開講式での意識強化

訓練初日に行う開講式では、冒頭に、第一回目試行の訓練生のアンケート結果から**自宅学習の時間をしっかり取った方が合格している事実**、訓練修了の条件や、**CCNA合格者は就職率が高い**ことを説明し、訓練生の訓練に向けた覚悟や意識を高めるように努めた。

### ●訓練時間の一部変更

第1回試行時は、平日木曜日と金曜日の夜間（19時～21時）+土曜日の終日（9時～18時）で実施したところ、金曜日の訓練終了後、翌日の土曜日9時開始の訓練はきついの意見を受け、土曜日の開始時間を10時に変更した結果、第2回目の訓練生からは、好評だった。

#### ●訓練会場の整備

訓練会場は東京と大阪の2拠点をオンラインで同時接続しての実施を試みた。具体的には、東京会場にメイン講師を配置し、大阪会場にはサブ講師を配置して、東京と大阪の訓練生が、同時に講義を受講した。そのため、第1回試行時には、各会場の画像データや音声データなどがうまく配信・共有されない、通信が途中で切断するなどの多少のトラブルが出たが、第2回試行時には、会場の環境を整備（通信関係機材の見直し・モニターやマイクの追加など）したことで、第2回の修了生からのアンケート結果では、オンラインで同時に受講することには特に問題がなかったとの回答があった。

#### ●CCNA 合格者拡大の施策

「1-2-3. CCNA 合格者拡大施策」でも記載しているが、CCNA 受験にあたっては、訓練中に実施する確認テストで成績が高い訓練生に先行受験をしてもらい、その試験の出題傾向を共有してもらい、その後に受験する訓練生が行う試験問題の練習に反映することで、合格者拡大につなげることができた。

#### ●教材資料の更新と配布による自己学習強化

- ・投影のみで使用していた補足資料を、全ての情報を欲しい方向けに印刷物及びデータ資料として配布した。
- ・訓練を行う週ごとに該当する資料の公開を行っていたが、受講者から事前に全体像を把握したい旨の意見が多かったため、訓練初日には全ての資料を公開し、オリエンテーション時に全体を説明し、学習の総量や自己学習の必要性の理解を促した。
- ・カリキュラム更新時におけるヒューマンエラー防止のため、検品者以外に AI ツールを用いた表記ゆれ/誤字脱字チェックを実施。

#### ●講師品質の強化

- ・NW の業務経験があるエンジニア出身者講師（CCNA 保持者）を招聘し、カリキュラム開発及び訓練の講義内容も改善した。

#### ●運営側環境改善

- ・拠点（東京）の会場内にある NW 機器を高速機器（ギガビット/10Gbe 対応スイッチ）に交換、ケーブル配線の見直しを実施し NW 環境の安定化を実施した。
- ・LAN 環境の不調に備え、代替 NW（ポケット Wi-Fi）を導入し可用性を確保した。

#### ●訓練生側環境改善

- ・訓練会場（大阪）において、Bluetooth 対応ワイヤレスマイクを導入し、訓練生講師の質問が拠点（東京）に正確に届くよう改善した。
- ・訓練会場（大阪）において、拠点（東京）の全体の様子を中継し、遠隔ながらも一体となって学習を行えるように改善した。

#### ●e-Learning 改善

- ・理解促進のため、e-Learning に字幕を追加し、機械音声をより 人間に近い音質にチューニングした。
- ・学習効果を上げるため e-Learning の投影画面をスライド化し、紙及びデータ配布。・受講者の声を元に、IP アドレス計算を始めとする 初級で躓きやすい内容を動画化した。

#### ●受講者連絡・共有ツール改善

- ・Microsoft SharePoint を利用したポータルサイトを構築。  
エクスペローラー形式のフォルダ格納（Microsoft Teams）から、HP 形式の UI に

変更し、直感的操作を実現し全ての情報を集約化。SharePoint のイメージ画像については 1-2-2. を参照。

●訓練修了生に「修了証書」を授与

- ・CCNA 合格者および合格者相当と判断された受講者は、修了生として「修了証書」を授与され、その後の就職支援を受けることを可能とした。



2-3 就職支援

2-3-1 支援方法

就職支援は、以下の通り、訓練生(修了生)に寄り添ったハズオンによる支援を行った。

<支援内容>

実施時期	実施内容
訓練初日	就職支援に関する案内を訓練生に配布 合同就職面接会用プロフィールシートを配布し事前準備の説明
訓練開始 ～1か月	就職支援に関するアンケートを訓練生に実施 訓練生のプロフィールシートを就職支援担当が収集、個別にフォロー
訓練期間中	就職支援担当との面談実施（自習時間などを利用して実施） 訓練会場に求人票の掲示
訓練終了日まで	合同就職面接会用プロフィールシート完了 ・就職支援担当による本人の強み、適性検査との乖離を確認・添削
訓練終了日	就職支援内容の説明 ・適性検査の実施（終了日に実施） ・キャリアコンサルタントとの面談内容や日程など ・合同就職面接会（オンライン開催）の案内 ・就職支援担当者による個別フォローの内容
訓練終了日 ～3か月間	就職支援の実施 ・キャリアコンサルタントとの面談（1人45分対面で実施） ・合同就職面接会（オンライン開催）の開催 午前：参加企業の説明会（1社10分程度） 午後：個別面談（1社1名30分） ・就職支援担当者による個別フォローの実施 合同就職面接会の結果連絡とその後のフォロー 履歴書・職務経歴書の添削 等 ・就職に役に立つ情報の発信・模擬面接対応

<実施体制>

就職支援体制	人数	具体的な内容
とりまとめ	4人	全体の把握と進捗管理
求人企業担当	3人	求人企業募集と合同就職面接会の調整
訓練生(修了生)の支援担当者	4人	(東京・大阪 各2名体制) 訓練生(修了生)との個別対応による就職支援と実施結果の報告

キャリアコンサルタント支援担当	1人	キャリアコンサルタント面談および合同就職面接会の調整を行いその結果をとりまとめ、就職支援担当と共有し、個別の就職支援につなげる
キャリアコンサルタント実施者	9人 (延べ)	キャリアコンサルタント資格を持つメンターが、訓練終了後に実施した修了生の適性検査結果をもとに1名45分の対面で面談を実施し、キャリアパスなどの相談を個別に行う

## <就職支援の詳細>

### ●求人票の収集

SAJ 会員企業を中心に、本事業の周知を行い、修了生を正規雇用していただけるように働きかけを行い、求人票提出をもとめ、延べ 28 社から提出があり、訓練会場での提示を行うとともに修了生に公開し、情報提供を行った。そして、就職支援担当者により個別案内・相談も行った。

- ・求人企業向けの説明会：SAJ の理事会や人材委員会などの人材に関係する会合開催時に、本事業の趣旨を説明するとともに、訓練を修了した修了生の採用に協力を依頼し、求人票の提供を求めた。
- ・求人募集サイトの公開：SAJ の Web サイトで、求人票のサンプルを掲載して募集を行った。

「CCNA 取得者採用のチャンス！デジタル人材に関する求人情報ご提供のお願い」  
[https://archive.saj.or.jp/activity/project/careerup\\_digital/recruit\\_2nd.html](https://archive.saj.or.jp/activity/project/careerup_digital/recruit_2nd.html)



一般社団法人  
ソフトウェア協会

Google 提供

### CCNA取得者採用のチャンス!デジタル人材に関する求人情報ご提供のお願い

SAJが昨年度より1.5年事業として厚生労働省から受託した「非正規就労の方を中心とした デジタル人材(システムエンジニア)育成事業」において、訓練カリキュラムを受講しCCNAを取得した(もしくは取得相当の)訓練生を「正規雇用」へと繋げることを目的とし、デジタル人材を求めている企業様に求人情報のご提供をお願いしております。

訓練カリキュラムを含む「非正規就労の方を中心とした デジタル人材(システムエンジニア)育成事業」の詳細(受講者向けWebページ)はこちらをご参照ください。

本事業では、2回の試行訓練・就職支援を通じて非正規就労の方の就職をめざしており、2月に開講した第1回試行では約20名が訓練を修了し、就職支援を受けながら正規社員としての就職を目指しています。

つきましては、2回目の訓練終了後(10月~12月)に実施する、IT人材を求める会員企業を含むIT関連企業と本事業で受講した訓練生とのマッチング(就職支援)にご協力をお願いいたく、以下の「求人情報募集要項」をご確認いただき、事務局まで貴社の「求人票」をご提出くださいますようお願いいたします。

また、令和6年10月11日(金)には、訓練修了生と採用企業による「**合同就職面接会**」を完全オンラインで開催しますので、予めご予定を確保しておいていただければ幸いです。

※SAJでは、令和2年11月1日付で厚生労働大臣より「無料職業紹介事業」の許可(許可番号:13-ム-300123)を受け、IT関連企業の皆様に向けた職業紹介・就職支援を行っています。

## <訓練会場での求人票掲示>

### <東京会場>



### <大阪会場>



## ●適性検査の実施

訓練を修了した訓練生に対し、以下の通り適性検査を行った。

第1回試行 修了生 20名

適性検査実施者 18名(就職支援辞退1名、就職済1名を除く)

実施日 令和6年4月27日～5月7日

第2回試行 修了生 21名 適性検査実施者 20名(当日欠席1名を除く)

実施日 令和6年9月28日(訓練最終日に実施)

⇒適性検査の結果は、キャリアコンサルタントおよび就職支援担当者とも共有し、特にアピールポイントや今後のキャリアパスの具体化を図り、説得力のある自己PRに繋げた。

## ●キャリアコンサルタント面談の実施

訓練を修了した訓練生とキャリアコンサルタントとの対面による面談を40分ほど行った。

・第1回試行 修了生 20名 面談実施者 17名

実施日 令和6年5月14日～15日

実施場所(人数) 東京(11名):SAJ

大阪(6名):センターフィールド社

(未実施者3名:就職支援辞退1名、就職済1名、本人都合でキャンセル1名)

・第2回試行(対象:修了生21名 東京11名、大阪10名)

実施日 令和6年10月7日(月)、8日(火)

実施場所(人数) 東京(10名):SAJ

大阪(9名):センターフィールド社

(未実施者2名:就職支援を辞退、大阪1名は東京に移転したため東京で実施)

・実施結果(キャリアコンサルタントからみた修了生の傾向)

- 自己肯定感が低い方が多い
- 学習することに真面目で意欲がある
- 就職にも意欲的ではあるが自己PRが弱い  
あるいはアピールする観点が定まっていない傾向

⇒以上の結果を踏まえ、修了生に合同就職面接会参加に向けた個別アドバイスなど実施した。また、就職支援担当者とも面談結果の情報を共有し、就職支援の継続性と一貫性を図った。

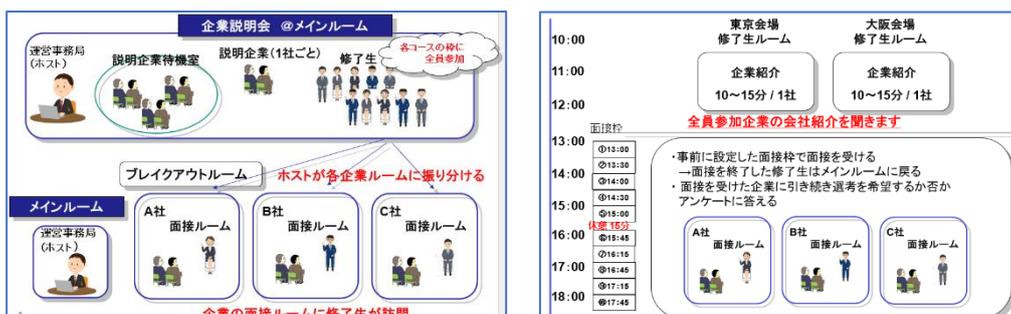


## ●合同就職面接会の開催(東京・大阪分 同時開催) Zoom 会議室にて開催

求人票提出済み企業に対し、合同就職面接会の参加を依頼するとともに、SAJのWebサイトでも広く参加企業を募集して、以下の通り完全オンラインで2回開催した。

- ・実施時期:訓練終了後(約2週間経過後)
- ・実施時間:9時～18時頃(午前:企業説明会、午後:個別面接会)
- ・実施方法:Web面接会(zoomのブレイクアウトルーム機能を使用)
- ・事前準備:修了生/プロフィールシート(履歴書・職務経歴書も用意)  
参加企業/企業概要・求人概要等
- ・企業説明会:1社10分程度(午前中)
- ・個別面接会:1枠30分程度(午後・事前に設定)
- ・面接枠の決定方法

参加企業と修了生のアンケートを事前に実施し、双方の希望を考慮し、企業1社あたり最大10名(枠)まで面接可能とした。



### <第1回試行結果>

実施日 令和6年5月24日(金) (東京・大阪 Zoom 同時開催)  
 就職支援対象者(修了生) 20名中 18名(東京12名、大阪6名)  
 就職支援辞退2名(東京1名:自分で就職先を探す、大阪1名:4月に正社員  
 就職内定、5月より就業)  
 参加企業数 14社 東京会場:8社、大阪会場:3社、東京/大阪会場:3社  
 参加修了生数 16名 東京会場:11名、大阪会場:5名  
 プロフィールシート提出後辞退 2名  
 (就職決定1名、参加企業に応募希望なし1名)  
 実施面接枠 95枠 企業側面接希望人数 73名(延べ)(不参加修了生除く)  
 修了生側面接希望社数 59社(延べ)  
 未設定修了生希望枠 10社

#### ○面接結果

企業と修了生の双方希望 95枠中 15名  
 ⇒就職支援担当者が個別に企業と修了生とを連携し、その後のスムーズな選考と修了生のフォローを行った。

### <第2回試行結果>

実施日 令和6年10月11日(金) (東京・大阪 Zoom 同時開催)  
 就職支援対象者(修了生) 21名中 19名(東京11名、大阪8名)  
 就職支援辞退2名(東京2名:自分で就職先を探す)  
 参加企業数 19社 東京会場:13社、大阪会場:9社、東京/大阪会場:3社  
 参加修了生数 19名 東京会場:11名、大阪会場:8名  
 実施面接枠 143枠 企業側面接希望人数 140名(延べ)  
 修了生側面接希望社数 131社(延べ)  
 面接枠(143枠)の内訳 企業と修了生双方希望 81枠  
 企業のみ希望 33枠  
 修了生のみ希望 29枠  
 修了生の面接企業数 一人平均面接社数 7.5社  
 最多面接社数 10社(5名)  
 最少面接社数 4社(3名)

#### ○面接結果

企業側の選考継続希望 62名(延べ) ※選考継続希望なし企業は3社  
 修了生側の選考継続希望 101社(延べ)  
**企業と修了生の双方希望 143枠中 50枠**  
 合同就職面接会後の修了生からの追加面接希望 4社

※第2回の合同就職面接会終了後も、各社と修了生のアンケート結果をもとに、就職支援担当から各社と修了生に連絡をとり個別の就職支援を実施した。

※第1回試行と第2回試行で比較すると第2回試行の合同就職面接会では、**面接枠が143枠で1.5倍、面接後の双方希望枠が50枠で3.3倍**と大幅に増えた。

### ●就職支援担当者による個別フォローの実施

訓練期間中から、訓練生に対し、訓練会場にて求人票の提示を行い、個別就職先の相談などを実施し、一人一人の就職活動状況を把握するとともに、必要に応じて履歴書の添削、個別面談の実施、模擬面接会の開催などによりフォローを行った。また、SAJ 事務局と各地の就職支援担当者（委託先）、そして外注先のキャリアコンサルタントは、定期的にミーティングを開催し、修了生別の就職活動状況を共有するとともに、今後のアプローチ方法の検討や就職先候補の紹介などを行い、就職先決定に向けた支援をチームで実施。その結果、修了生の約 7 割が就職先を決定することができた。

### 2-3-2 支援結果

就職支援の結果は、就職先決定率が、第 1 回は目標の 7 割を超え、第 2 回は目標の 7 割に迫る結果となり、合計では 7 割を超える結果となった。詳しくは以下の通り。

		第1回【令和6年2月～4月】			第2回【令和6年7月～9月】			合計
		東京	大阪	計	東京	大阪	計	
修了者数		13	7	20	11	10	21	41
雇用形態	業種							
正規雇用	IT関連	4	7	11	6	7	13	24
	IT関連以外	1	0	1	0	0	0	1
非正規雇用	IT関連	0	0	0	1	0	※1	1
	IT関連以外	3	0	3	0	0	0	3
就職先決定者数		8	7	15	7	7	14	29
就職先決定率		61.5%	100.0%	75.0%	63.6%	70.0%	66.7%	70.7%
未就職・現職継続		4	0	4	1	3	4	8
就職支援辞退		1	0	1	3	0	3	4

※第2回 IT関連に非正規雇用として就職した1名は、将来的に正規雇用見込み

なお、就職先決定者 29 名の内、CCNA 合格者は 23 名となっており、就職先決定割合が高く、CCNA は就職に有利な資格であったことがうかがえた。

### 2-3-3 工夫点

第 1 回試行結果を受けて、第 2 回試行時で改善点した点は以下の通り。

- ・採用には自発的且つ継続的な就職活動が欠かせないため、就職支援はあくまで支援であり、継続して就職活動をやり続けるにはメンタルの自己管理が必要であることを、「閉講式」や個別ヒアリングなどで意識付けを行った。
- ・一方、修了生は社会人としての基礎的な能力を有している為、未経験でも IT 企業のニーズが高いことを定期的に発信し就職意欲の向上と継続的な就職活動を支援した。
- ・未経験者のエンジニア職への不安を払拭するため、未経験者の活躍事例を多く提示した。
- ・志望理由として「資格を活かす」だけでは不十分であり、具体的な将来ビジョンを伝える必要があることを伝え、個別面談時にその具体化を支援した。
- ・CCNA 先行合格した修了生には、積極的に本事業で収集した求人票への応募を 1 回目時より早い段階で進めたことで、就職先決定率の向上につながった。
- ・内定者の特性から、その企業の求める人物像を整理し、企業紹介から採用までの確度を上げた。
- ・SAJ 事務局と就職支援担当者で定期的に行っていた打ち合わせにキャリアコンサルタントも新たに参加し、個別のヒアリング結果や適性検査、合同就職面接会、キャリアコンサルタント面談の結果を共有し、修了生それぞれの特性を鑑みて個別に就職支援を行った。

# 第3章 受講生の声

## 3-1 受講生へのアンケート

### 3-1-1 アンケートの目的

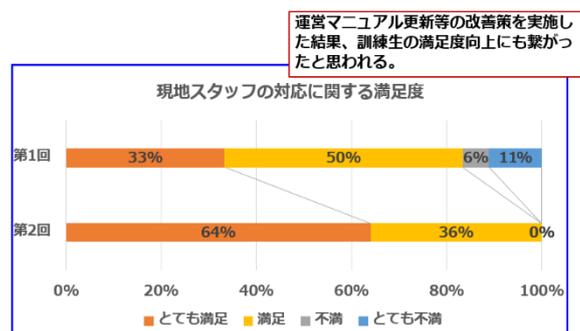
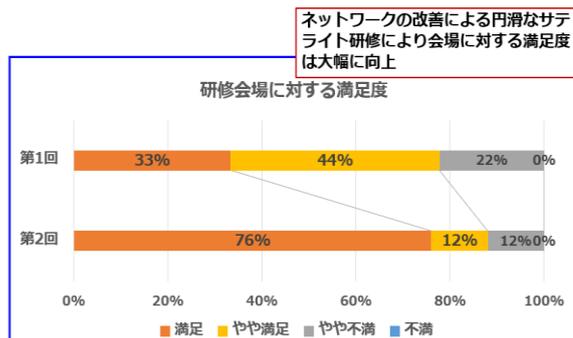
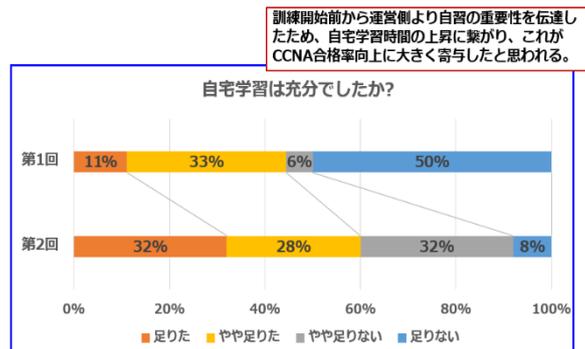
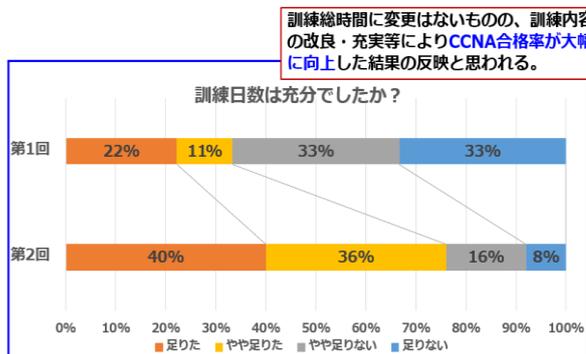
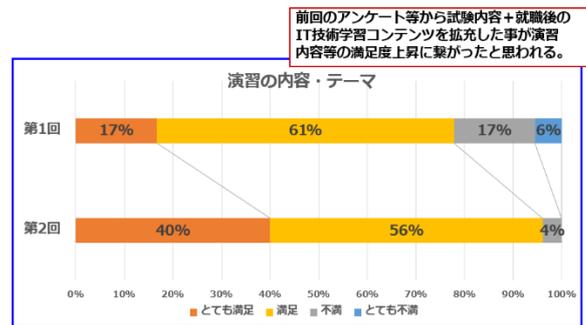
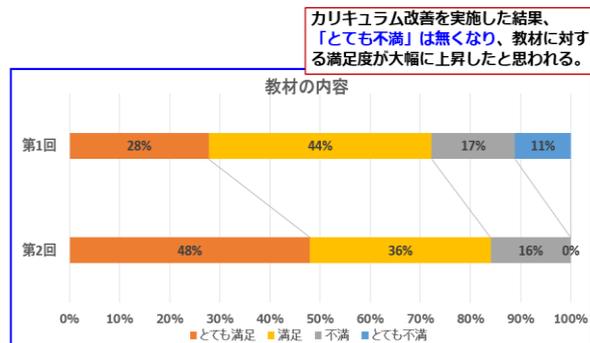
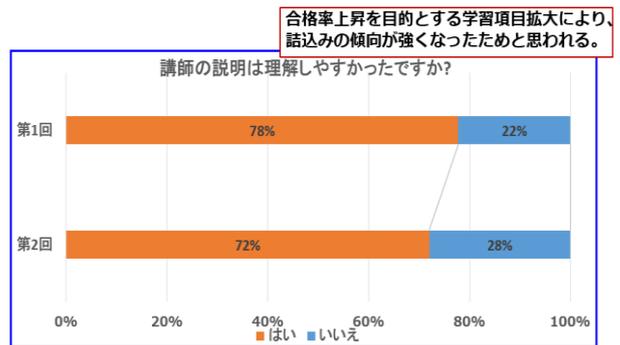
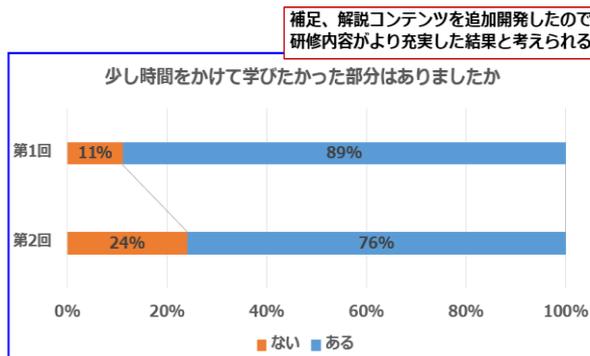
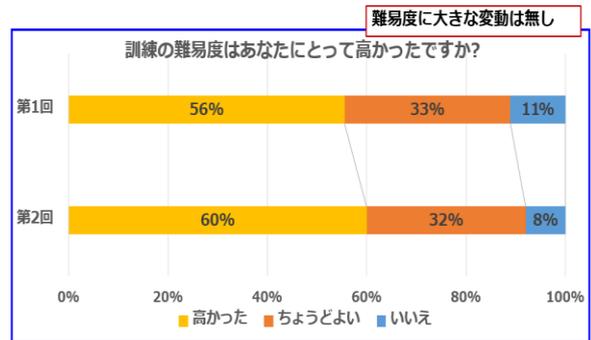
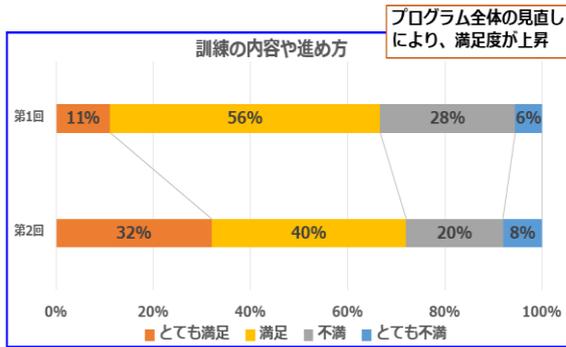
訓練の効果測定及び課題点・継続すべき点について情報収集し、訓練改善に活用する事を目的として以下の通り訓練生のアンケートを実施した。

### 3-1-2 アンケートの方法・内容

- ・調査方法：シラバスのテーマ終了毎及び訓練全日程終了日に、Web形式によるアンケート（Microsoft Forms を使用）を実施
- ・調査対象：第1回及び第2回の試行訓練生
- ・シラバス毎に実施したアンケート項目  
 共通項目：①配布教材の有用性 ②シラバス内容への意見及び要望  
 e-Learning項目：③e-Learning 学習時間確保の有無 ④e-Learning 内容理解度
- ・訓練最終日に実施したアンケート項目  
 ①訓練内容の満足度 ②訓練内容の難易度 ③講義時間 ④講師の説明  
 ⑤教材満足度 ⑥演習の満足度 ⑦講義日数の妥当性 ⑧平均自習時間  
 ⑨訓練会場 ⑩スタッフの対応 ⑪訓練全体の意見
- ・シラバス毎アンケート結果は以下の通り

コミュニケーション					
提供された講義資料は内容理解に役立ちましたか？					
	役立たなかった	あまり役立たなかった	ある程度役立った	非常に役立った	
第1回	0%	4%	54%	42%	
第2回	0%	3%	47%	50%	
ビジネスマナー					
事前学習のe-Learningコンテンツは講義の理解に役立ちましたか？					
	指定日までに、e-Learningを利用出来なかった	役立たなかった	あまり役立たなかった	ある程度役立った	非常に役立った
第1回	84%	4%	0%	0%	12%
第2回	0%	0%	9%	50%	41%
e-Learning等での事前学習は、十分に時間を確保し取り組めましたか？					
	足りなかった	やや足りなかった	程よく取り組めた	充分に取り組めた	
第1回	60%	4%	24%	12%	
第2回	0%	0%	64%	36%	
提供された講義資料は内容理解に役立ちましたか？					
	役立たなかった	あまり役立たなかった	ある程度役立った	非常に役立った	
第1回	0%	8%	60%	32%	
第2回	0%	14%	27%	59%	
ICT基礎					
事前学習のe-Learningコンテンツは講義の理解に役立ちましたか？					
	指定日までに、e-Learningを利用出来なかった	役立たなかった	あまり役立たなかった	ある程度役立った	非常に役立った
第1回	0%	0%	10%	65%	25%
第2回	7%	0%	3%	34%	55%
e-Learning等での事前学習は、十分に時間を確保し取り組めましたか？					
	足りなかった	やや足りなかった	程よく取り組めた	充分に取り組めた	
第1回	5%	25%	55%	15%	
第2回	10%	3%	48%	38%	
提供された講義資料は内容理解に役立ちましたか？					
	役立たなかった	あまり役立たなかった	ある程度役立った	非常に役立った	
第1回	0%	0%	60%	40%	
第2回	0%	7%	34%	59%	
プログラミング基礎					
提供された講義資料は内容理解に役立ちましたか？					
	役立たなかった	あまり役立たなかった	ある程度役立った	非常に役立った	
第1回	0%	0%	50%	50%	
第2回	4%	4%	40%	52%	
ネットワーク基礎					
事前学習のe-Learningコンテンツは講義の理解に役立ちましたか？					
	指定日までに、e-Learningを利用出来なかった	役立たなかった	あまり役立たなかった	ある程度役立った	非常に役立った
第1回	0%	0%	18%	68%	14%
第2回	0%	0%	17%	26%	57%
e-Learning等での事前学習は、十分に時間を確保し取り組めましたか？					
	足りなかった	やや足りなかった	程よく取り組めた	充分に取り組めた	
第1回	5%	32%	45%	18%	
第2回	4%	22%	61%	13%	
提供された講義資料は内容理解に役立ちましたか？					
	役立たなかった	あまり役立たなかった	ある程度役立った	非常に役立った	
第1回	0%	0%	77%	23%	
第2回	0%	4%	22%	74%	
セキュリティ基礎					
事前学習のe-Learningコンテンツは講義の理解に役立ちましたか？					
	指定日までに、e-Learningを利用出来なかった	役立たなかった	あまり役立たなかった	ある程度役立った	非常に役立った
第1回	4%	0%	4%	65%	26%
第2回	0%	0%	0%	53%	47%
e-Learning等での事前学習は、十分に時間を確保し取り組めましたか？					
	足りなかった	やや足りなかった	程よく取り組めた	充分に取り組めた	
第1回	9%	13%	61%	17%	
第2回	3%	7%	67%	23%	
提供された講義資料は内容理解に役立ちましたか？					
	役立たなかった	あまり役立たなかった	ある程度役立った	非常に役立った	
第1回	0%	0%	65%	35%	
第2回	0%	0%	53%	47%	
CCNA基礎					
提供された講義資料は内容理解に役立ちましたか？					
	役立たなかった	あまり役立たなかった	ある程度役立った	非常に役立った	
第1回	0%	5%	68%	27%	
第2回	0%	3%	53%	43%	
CCNA試験対策講義・基礎					
提供された講義資料は内容理解に役立ちましたか？					
	役立たなかった	あまり役立たなかった	ある程度役立った	非常に役立った	
第1回	0%	7%	33%	60%	
第2回	0%	3%	59%	38%	

・訓練最終日アンケート結果は以下の通り。



### 3-1-3 結果に関する評価

第1回目から第2回試行にかけて訓練生のアンケート結果によれば、以下の通り。

- ・ プログラム全体に対する満足度は総じて上昇（特に「とても満足」の比率は11%から32%に3倍増）した。
- ・ 教材の内容についても、カリキュラムの改善を実施した結果、「とても満足」が28%から48%になるとともに、「とても不満」も11%から0%となり大幅に改善された。演習の内容についても同様に大幅に改善された。そのことは、訓練日数が十分だったかどうかのアンケート結果を見ても「足りた」が22%から40%、「やや足りた」も11%から36%と大幅に上昇していたことから伺われた。
- ・ CCNA合格の肝となる自宅学習時間についても、事前に運営側からその重要性を伝えていたことから「足りた」が11%から32%とほぼ3倍になっており、効果的であったことが示された。
- ・ また、会場設備の改善やスタッフマニュアルを作成したことで、会場について「満足」が33%から64%、現地スタッフの対応について「とても満足」が33%から64%となり、「不満」及び「とても不満」が無くなるなどプログラムの運営についても大幅に改善されたことが分かった。

以上のことから、第1回試行から第2回試行にかけて適切な改善が実施された結果、今後の普及に向けて優れたプログラムが完成したものと評価している。

## 3-2 受講生へのヒアリング

### 3-2-1 ヒアリングの目的

訓練期間中に、IT人材を育成するにあたり、将来的にエンジニアとしての活躍を意識させ、訓練だけでなく就職活動に目を向けさせる目的で、訓練生とのヒアリングを行い、その結果、就職先決定者が7割を超えることができた。

### 3-2-2 ヒアリングの方法・内容

- ヒアリング方法：訓練会場での就職支援担当者と受講者による対面およびオンライン会議ツールを使用した個別ヒアリングを行った。
- 質問項目：IT業界への就職活動を開始するにあたり、訓練生の希望や条件を確認のため、以下項目等を説明・ヒアリングした。
  - ・ 雇用条件（給料・職種）など  
現在の非正規雇用中の給料より低くなる場合もあるが、スキルと経験が適切に評価されることを説明。
  - ・ 希望のキャリアについて確認  
希望のキャリアが定まっていない訓練生には、エンジニアとしての不明点を補足しつつ、なりたいエンジニア像を確認
  - ・ 今までのキャリアの棚卸し  
修了生自身のこれまでの経験を今後どう活かせるのかなどを確認
  - ・ ITエンジニアに興味をもっているか確認  
就職時の自己PRに繋がる応募背景や興味ポイントを確認
  - ・ 訓練に関する理解度の確認  
ITエンジニアへの意気込みや意欲を引き出すため、理解促進や学習の躓きの克服や解消の過程を確認

### 3-2-3 ヒアリングの結果

ヒアリングの結果、訓練時から就職活動を意識し、経験や強み、将来への意欲は具体的なキャリア像が整理できたため、合同就職面接会におけるプロフィールシートの精度も高く、合同就職面接会経由での就職先決定者が増加した。

修了生の就職経由 (内定者含む)	第1回			第2回		
	東京会場	大阪会場	計	東京会場	大阪会場	計
合同就職面接会経由	2	1	3	2	4	6
本事業で募集した求人票経由	0	1	1	4	1	5
上記以外の媒体等経由	6	5	11	1	2	3
小計	8	7	15	7	7	14

### 3-2-4 結果に関する評価

試行の第1回目(20名)と第2回目(21名)の修了者の数はほぼ同数であったが、第2回目の方がCCNAの合格者が多かったため、修了者側の採用企業側に対する要求が高くなり就職支援のハードル(難易度)が上がった。

そのため、第1回目のように修了者による媒体の求人票等経由中心での就職支援では目標達成もおぼつかない(1回目:10名→2回目:3名 ▲7名)と思われたので、**協会が採用企業側と交渉可能な本事業用求人票経由**(1回目:1名→2回目:5名 + 4名)や**合同就職面接会経由**(1回目:3名→2回目:6名 + 3名)での就職支援に注力した結果、**第1回目並みの就職者(14名)を確保するとともに、第2回目もほぼ目標(就職率70%)に近い結果を達成**することができたものと評価している。

## 第4章 訓練実施に係る費用

### 4-1 募集

<消費税別>

受講者の募集		5,548,916 円	
○ 間接経費(人件費:統括責任者、実務責任者、実務担当者、派遣スタッフ)			2,028,700 円
ア 募集案内準備			
Webページの開設	サイズ:SAJのWebページ内	481,250 円 × 1 式	= 481,250 円
	サイズ:SSL対応	55,000 円 × 1 式	= 55,000 円
イ インターネット広告			
	SNS広告料(約3か月)	2,248,966 円 × 1 式	= 2,248,966 円
	SNSバナー製作費	50,000 円 × 1 式	= 50,000 円
ウ 受講者向けプログラム説明会開催(オンライン開催)	会場費	※オンラインのみのため費用はなし	
エ 受講生募集のための事務局交通費はなし	※Webでの募集を中心とし、オンラインによるプログラム説明会とSNS広告を活用したため、交通費なし。		
オ 論理テストの実施(受講者適性判断のため)			
	定員30名に対し5倍の応募を想定	500 円 × 150 人	= 75,000 円
	※申込者合計:311名(第1回:148名、第2回:163名)		
カ 一次面接			
面接官謝礼	再委託先と事務局で対応のため、間接経費で計上		
会場借料	オンライン対応のため、Zoomを利用(1年間利用料)		
キ キャリアコンサルティングの実施 第2回訓練受講者最終選考:6月4日(火)・5日(水)実施			
	・訓練生1人当たり訓練の前に1回実施 1.5倍で算定		
	キャリアコンサルタントコーディネート	40,000 円 × 5 日	= 200,000 円
	キャリアコンサルティング費用	250,000 円 × 1 式	= 250,000 円
	1人=5,000円(定員の3割増し(39名)+予備(1日の15,000円補償対応))		
	会場借料	大阪:借用料 70,000 円 × 2 日	= 140,000 円
	※東京はSAJ会議室使用のため費用はなし		

## 4-2 訓練

＜消費税別＞

訓練の実施		17,088,689 円	
○ 間接経費（人件費：統括責任者、実務責任者、実務担当者、派遣スタッフ）			1,682,000 円
<b>ア 訓練実施（東京・大阪 同時開催 各15名（合計30名））</b>			
第2回試行：訓練 令和5年7月～9月実施（3ヶ月コース）			
・ 講師費用（2名/回）			
講師	15,000 円	×	137 時間 × 1 名 = 2,055,000 円
サブ講師	15,000 円	×	144 時間 × 1 名 = 2,160,000 円
社会人基礎力講師（7時間）	150,000 円	×	1 式 = 150,000 円
・ 会場借料（東京・大阪 各1回）			
東京	10,000 円	×	153 時間 × 1 回 = 1,530,000 円
大阪	10,000 円	×	153 時間 × 1 回 = 1,530,000 円
・ CCNA 資格試験費用（受験料39,000円→42,600円に2024年より価格改定あり）			
受講料（再試験分含み45名分で想定）	42,600 円	×	30 人 × 1.5 回 = 1,917,000 円
・ 運用費（機材 受講生用30台+講師・スタッフ・予備6台で想定） （再委託）			
第2回目試行：情報システム技術者教育コース 令和6年7月～9月（3ヶ月コース）			
<b>東京会場</b>			
管理要員（受付、各種事務等）と研修アシスタント	35,000 円	×	38 日 × 1 人 × 1 地区 = 1,330,000 円
PC・スイッチ等レンタル	15,000 円	×	3 ヶ月 × 18 人 × 1 地区 = 810,000 円
ネットワーク機器等（インターネット接続設備）	15,000 円	×	3 ヶ月 × 18 人 × 1 地区 = 810,000 円
教材・プリント費	2,497 円	×	1 式 × 18 人 × 1 地区 = 44,946 円
<b>大阪会場</b>			
管理要員（受付、各種事務等）と研修アシスタント	35,000 円	×	38 日 × 1 人 × 1 地区 = 1,330,000 円
PC・スイッチ等レンタル	15,000 円	×	3 ヶ月 × 18 人 × 1 地区 = 810,000 円
ネットワーク機器等（インターネット接続設備）	15,000 円	×	3 ヶ月 × 18 人 × 1 地区 = 810,000 円
教材・プリント費	2,497 円	×	1 式 × 18 人 × 1 地区 = 44,946 円
<b>イ 現地対応</b>			
事務局・会場対応、交通費等（開校時、閉校時）			
第2回訓練 開校式（7月6日） 統括責任者、実務責任者、実務担当者対応			37,015 円
第2回訓練 修了式（9月28日） 統括責任者、実務責任者、実務担当者対応			37,782 円

## 4-3 就職支援

＜消費税別＞

受講者への就職支援		5,159,510 円	
○ 間接経費（人件費：統括責任者、実務責任者、実務担当者、派遣スタッフ）			1,319,150 円
<b>ア 就職支援の実施</b>			
・ 合同就職面接会の開催（前年訓練分含みR6年度は合計2回分計上）			
とりまとめ、日程調整、当日フォロー（事前準備含む） ※完全オンライン開催のため、会場費は発生しない	40,000 円	×	3 日 × 1 回 = 120,000 円
<b>イ 就職先企業及び就職面接会参加企業の開拓支援、就職支援</b>			
（再委託）			
主担当者（東京・大阪 各1人）	800,000 円	×	2 ヶ月 × 2 人 = 3,200,000 円
消耗品費（募集、就職面接会等関連説明資料印刷、ファイル等）	3,090 円	×	2 ヶ月 × 2 式 = 12,360 円
<b>ウ キャリアコンサルティングの実施</b>			
・ 訓練生1人当たり訓練の後に1回実施			
第2回訓練後（10月7日（月）・8日（火）実施）			
キャリアコンサルタントコーディネート	40,000 円	×	5 日 × 1 回 = 200,000 円
キャリアコンサルティング費用（19名：東京10名、大阪9名） ※修了生21名中2名は就職支援を辞退のためキャリアコン面談なし 1人=5,000円（ただし、1日の15,000円補償）	105,000 円	×	1 式 × 1 回 = 105,000 円
会場借料 東京：SAJ、大阪：借用料 ※東京はSAJ会議室使用のため費用はなし	70,000 円	×	2 日 × 1 回 = 140,000 円
<b>エ 適性検査</b>			
・ 研修終了後、就職支援前に、適性検査を実施			
第2回修了生21名中21名受講	3,000 円	×	21 人 × 1 回 = 63,000 円

## 第5章 試行の総評

### 5-1 目標達成状況

- ・ **第2回訓練生の「仕上がり像」への到達状況**

「CCNA の資格を取得し、IT・ネットワーク分野のスキルを活用してデジタル関連業務に就業できる人材」を想定し、訓練を実施した結果、第2回目の試行（仕上がり像）では、修了生 21 名中 18 名が CCNA に合格し、就職先決定者が 14 名となった。

- ・ **第2回試行における目標達成状況（数値目標）**

CCNA 合格率は7割、就職先決定者の決定率は7割を目標としていたところ、修了生 21 名中 18 名が CCNA に合格（合格率 86%）、就職先決定者が 14 名（決定率 67%）となり、おおむね達成できた。

- ・ **目標達成状況に関する貴団体としての評価**

CCNA の合格率 86%と目標の7割を達成したが、就職先決定者については決定率 67%と目標の7割をわずかに下回った（但し、第1回目及び2回目を合わせると7割以上を達成）。その理由はまさに、家庭環境や本人の希望など受講者一人一人の特性（就職支援の辞退を含む）に応じて就職支援を行った結果であり、当団体としては当初の目標を達成できたものと評価している。

- ・ **目標達成状況を踏まえた「仕上がり像」の妥当性（目指す学習水準として適切だったか等）**

学習水準としては、CCNA の合格率 86%と目標の7割を達成したこと、および、その結果、就職率についても、修了者の自己都合により就職辞退をしたものを除けば、9割近い修了者が就職できており、仕上がり像として妥当であったと評価できる。

### 5-2 試行結果から見る今後の課題と改善策

#### <受講者の募集、選考>

今回の試行では44歳以下の非正規就業者をターゲットとして SNS（Meta（旧 FaceBook）、Instagram、X（旧 Twitter）など）を活用して募集を行った。その際、定期的に各メディアによる募集状況を把握して適宜効率の良いメディアにリソースを傾斜配分した。その結果、全体として60名の定員に対して 300名以上の応募者を得ることに成功した。

選考段階では、簡単な論理テスト、オンライン面接（10分程度）、キャリアコンサルタント面談（小一時間程度/対面）により、それぞれの受講者の能力特性や周辺事情を把握した上で受講者として適切かどうか慎重に判断し、受講者を絞り込んだ。その結果、それでも60名の訓練生のうち、最終的な修了者は41名に留まったものの、訓練途中の辞退者の多く（12名）は訓練生側の事情（体調不良、家族の看護、既存業務の都合など自己都合）であり、出席不足、成績不振による未修了者は7名に過ぎず実質的な訓練の修了率は85%以上（41名/48名）であり、事前の慎重な訓練生の選考が功を奏したと評価できる。

従って、受講者の募集、選考においては、質量ともに十分な受講者を確保できるかが今後とも課題であるが、上記を参考にして 適切な SNS 戦略と丁寧な選考を適切に行うことが肝要である。

#### <訓練段階>

今回はたまたま1回目試行の CCNA 受験時から出題傾向が大きく変わり、合格目標の70%には達しなかった（修了者20名中10名が合格：合格率50%）ため、その後 出題傾向を詳細に分析するとともに、第2回目の成績優秀者による先行受験者からの出題情報も残りの訓練生の受験対策にフィードバックして万全を期した結果、第2回

試行においては修了者 21 名中 18 名が合格し、**85%以上の驚異的な合格率を達成した。**当該訓練プログラムの**今後の普及に向けては適宜適切な出題傾向の分析及びその対策が不可欠**であると言える。

従って、資格取得に資する適切なカリキュラム内容を提供することが今後とも課題であるが、上記を参考にして**資格取得に必要な出題傾向の継続的なフォロー及び対策の改善**が肝要である。

#### <就職支援段階>

就職支援では、受講者の特性に応じて如何に適切に一人一人に寄り添ったハンズオン支援ができるかが課題であったが、当協会は「**無料職業紹介業**」の資格を持っており、再委託先の PSC 社を通じて**一人一人の事情を把握**（子育て、懐妊など自己都合により 4 名の方が就職支援を辞退されるなど）し、**適切なリソース配分で効率的なハンズオン就職支援**を行えた。その結果、41 名中就職支援の辞退者 4 名を除いた 37 名中 29 名、**約 8 割（78.4%）の方を正社員へ導く**ことができた。

従って、今後とも受講者の特性に応じて如何に適切に一人一人に寄り添ったハンズオン支援ができるかが課題であるが、上記のことから当該事業を実施する場合、**事業者は「無料職業紹介業」の資格を取得することが望ましい。**

その他最後にまとめれば、

- ・募集段階では**ターゲットとする訓練生を面接その他の方法で慎重に選考**すること
- ・訓練段階では**CCNA の出題傾向のウォッチ**、訓練生に講義だけでなく**自宅学習も重要**であることをしっかり伝えておくこと
- ・就職支援段階では、非正規職の時のように初任給だけでなく、**将来のキャリアパスを描きつつ、それとともに給与等の待遇も上がることを念頭に就職先を選ぶ**よう支援すること

以上が、今後本事業を実施する者におかれては肝要であり、本事業報告書を参考に事業の改善に役立てることを期待している。

## 第 6 章 普及策の検討

受講対象者へのアプローチについては、**訓練で使用したコンテンツだけでなく、訓練の運営マニュアルや就職支援を行った際の各種書類も当協会の Web ページ等で公表し、SAJ 会員企業、および、IT 関連の他団体に周知**することで、当該企業および団体に当該プログラムの活用を推進する。

また、デジタル人材育成に興味を持つ IT 業界外の方に対しても、SNS（SAJ オウンドメディア）を通じて広く普及を促していく。

なお、公開を予定しているコンテンツについては、本プログラムの単なる実施内容および結果にとどまらず、**運営ノウハウなども記載**しており、普及促進に役立つものと期待している。

公開を予定しているコンテンツは以下の通り。

- ・デジタル人材育成コースの教材一式と講師マニュアル
  - ・訓練の運用マニュアル（訓練環境などを含む）
  - ・就職支援ツール
- （求人票のサンプル、オンラインによる合同就職面接会実施マニュアル、支援内容など）

<コンテンツの公開ページ>

[https://www.saj.or.jp/about/project/careerup\\_digital](https://www.saj.or.jp/about/project/careerup_digital)

### <普及ビデオの公開>

本事業の概要を紹介したビデオを作成し以下のYouTubeで公開した。

<https://www.youtube.com/watch?v=S6NdsNwfQT0>



一般社団法人ソフトウェア協会「厚生労働省受託事業：デジタル人材育成訓練プログラム」のご紹介

以上