

平成 21 年度 人材育成委員会 活動報告

平成 22 年 3 月



社団法人コンピュータソフトウェア協会

はじめに

平成 21 年度の人材育成委員会の委員長を担当して、1 年間で CSAJ の人材育成に関連する情報共有を目的に活動を行ってきた。平成 21 年度は、ある意味で社会的な不況の影響を受けて、何事に関しても委縮した活動が気になる年となった。その気になることの一歩目は、経済産業省と文部科学省が協同で行った事業「産学人材育成パートナーシップ情報処理分科会（全体会議）」の下部組織の産学連携 IT 人材育成実行 WG（ワーキンググループ）での活動です。平成 20 年度の全体会議終了後に具体的作業を実行するための WG という名称で委員の参加を求められ、CSAJ より小職を含めて 4 名が参加した。その会議の中では、産業界から高度 IT 人材が大学で教壇に立って、最新の IT 技術情報を提供する。大学生に実務社会での経験を積むことも目的としたインターンシップを効果的に実施する。リカレント教育の具体的な内容を検討する。教材・カリキュラムを検討する。という 4 つのテーマでタスクフォースを組織した。しかし、2 回ほどの会議の中で、4 つのテーマに分かれて種々検討を行ったが、平成 21 年度の初夏に会議があり、その後具体的な活動を行う段階で、急に作業は停止してしまった。そして、平成 22 年の 2 月までまったく活動がなかった。しかし、実際には経済産業省は別予算でこの活動を外部に委託しており、その活動がまったく公開されないまま、年度末を迎えた。これには WG に登録された委員の方々はその対応には驚くしかなかった。

一方、厚生労働省では、「実践型人材養成システム・キャリア形成育成助成金制度」を平成 19 年より実施されている。この内容は、多くの中小 IT ベンダーを会員にもつ CSAJ にとってかなり魅力的であり、本制度を利用すると企業における人材育成費用の多くを賄えることが判明し、平成 21 年 11 月に CSAJ 会員企業に告知して、説明会を開催した。内容的に魅力があったため、多くの企業が参加してその助成金の支給を受けるための作業を行うことになったが、実際にその申請手続きを行う段になって、簡単には申請して支給される内容ではないことも判明した。

さらには、経済産業省事業「J-SaaS」の活動を促進するために、各地でその操作を説明できる操作指導員の推薦依頼を受け、CSAJ からは 272 名を推薦し、実際に E ラーニングで認定に必要な講習を受講し、認定された操作指導員は 260 名を超えた。しかし、その後、操作指導員がどのように講習会を開催し、普及活動を展開すればいいのかについての情報が全くなく、委員会として経済産業省の担当部門に認定指導員向け研修の開催を要請した。その結果、各地で認定指導員向けセミナーを開催したが、その事業も 2 月末で終了し、結局操作指導員としての作業をまったく行わない指導員がほとんどであるという結果になった。

上記の現象は、それぞれの官公庁の担当者をはじめとして関係者が目先の効果だけをアピールして、地についた活動についての認識や情報を検討しないで、提案してきた結果ではないかと思う。また、受け入れ側もある意味で何らかの活路が見えるのではないかとの期待を持つために、目が行き届かない部分があったのではないかと残念な結果となってしまった。

この経験を生かして、来年度は人材育成の根本である観点からのアプローチと情報共有を目指す活動を行うことにしたい。来年度は産学連携による人材育成が注目を浴びると考えるので、それに対応した人材育成委員会の活動方針を作成し、同時に従来までは小職が中心に行っていた活動を各活動別の WG 体制に分化して、それぞれの活動においてさらに充実を図ることを計画している。来年度の人材育成委員会の活動に期待をして頂きたい。

平成 22 年 3 月
人材育成委員会 委員長
宇野 和彦

目次

はじめに.....	1
目次	2
人材育成委員会 委員名簿.....	3
1. 総括.....	5
2. 人材育成委員会 開催実績.....	7
3. ITSS 推進運動.....	9
4. 情報処理技術者試験 / IT パスポート試験推進活動.....	13
1) IT パスポート試験フォローアップセミナー（東京・札幌）の開催	13
2) IT パスポート試験紹介セミナー（東京）の開催	16
3) その他の IT パスポート試験普及活動.....	17
5. 産学協同による IT 人材育成の支援.....	18
6. CSAJ 研修ポータルサイトの構築.....	20
7. その他の活動.....	23
1) 厚生労働省「実践型人材養成システム・キャリア形成促進助成金」制度の利用促進	23
2) 経済産業省の施策（J-SaaS）への協力.....	25
3) 各種情報の共有化.....	25
最後に	26

人材育成委員会 委員名簿

(五十音順、敬称略)

委員長	宇野 和彦	株式会社スキルメイト(CSAJ 理事：人材育成担当)
委員	中原 凡子	株式会社セルパン(CSAJ 理事：人材育成担当)
	本多 敦子	株式会社アールワークス
	木田 徳彦	株式会社インフォテック・サーブ
	中林 達也	株式会社インフォテック・サーブ
	西野 秀樹	株式会社インテリジェント ウェイブ
	平山 雅章	株式会社インテリジェント ウェイブ
	飯岡 あゆみ	株式会社インテリジェント ウェイブ
	富田 伸一郎	株式会社ウチダ人材開発センタ
	土肥 茂雄	株式会社ウチダ人材開発センタ
	広瀬 弘文	株式会社大塚商会
	本谷 芳彦	オデッセイヒューマンシステム株式会社
	高木 一雄	カシオ情報機器株式会社
	吉良 平四郎	株式会社キャパ
	堀口 幹友	有限会社キャンユー
	西 俊明	経営創研株式会社
	米井 翔	株式会社ケンソフト
	荒川 正幸	株式会社ケンソフト
	橋村 健一郎	コガソフトウェア株式会社
	近森 満	株式会社サートプロ
	金久 洋子	株式会社ジェーイーティー
	道端 純一	株式会社ジェイ・ジェイ・エス
	村山 隆晴	株式会社ジェイ・ジェイ・エス
	西田 和則	株式会社ジェイ・ジェイ・エス
	大戸 夕子	株式会社システムエグゼ
	三田 誠子	株式会社システムカルチャー
	羽木 博行	株式会社スキルメイト
	昆 充生	株式会社セルパン
	源平 将充	株式会社セルパン
	青木 量宏	株式会社セルパン
	御所名典子	株式会社セルパン
	今枝 暁子	日本ソフトウェア産業協会 (NSA)
	河田 照信	ネクストウェア株式会社
斉藤 実	株式会社ネクストエデュケーションシンク	
山端 久美子	株式会社ネクストエデュケーションシンク	
渡邊 洋治	株式会社ネクストエデュケーションシンク	
捧 智哉	株式会社ネクストエデュケーションシンク	
斉藤 加那	株式会社ネクストエデュケーションシンク	
岡 健一	株式会社ピーエスシー	
大西 司	フューチャーアーキテクト株式会社	
藤島 昌子	富士通エフ・オー・エム株式会社	
安並 淳子	富士通エフ・オー・エム株式会社	
片山 栄子	株式会社ライトニング	
片山 祐希	株式会社ライトニング	
片山 慶人	株式会社ライトニング	
荒木 雄二郎	株式会社ライトニング	

金森 忠昭 株式会社ライトニング
須古 勝志 株式会社レイル
久保 宗広 株式会社レイル
前田 三奈子 株式会社レイル
森岡 琢 株式会社レビックグローバル
津留 正良 株式会社ワークスアプリケーションズ
桶本 真史 株式会社ワークスアプリケーションズ
浮島 由美子 Y's ラーニング株式会社

事務局 井上 星子 社団法人コンピュータソフトウェア協会

1. 総括

平成 21 年度の人材育成委員会では、1) ITSS 推進運動、2) IT パスポート試験の推進、3) 産学協同による IT 人材育成の支援、4) CSAJ 会員向け研修体系化の検討およびポータルサイトの構築等を中心に、CSAJ 会員および業界関係者に向けた IT 人材育成の推進および情報配信等を積極的に行いました。

1) ITSS 推進運動 (ITSS 体系導入実証実験)

社員数 250 名の会員企業において、選抜された 40 名のスキル診断、個人面談等による ITSS 体系導入の実証実験を行った結果、人材育成施策として有効であるとの判断を得ました。

2) IT パスポート試験の推進

独立行政法人情報処理推進機構 (IPA) 情報処理試験センター等の協力を得て、平成 21 年度春期よりスタートした新情報処理技術者試験 / IT パスポート試験の「フォローアップセミナー」および「平成 22 年度の試験紹介セミナー」を以下の通り開催し、普及・推進活動を行いました。また、平成 21 年度全国専門学科「情報科」研究協議会(8 月・秋田にて開催)において、宇野委員長が「IT パスポート試験の現状とその必要性について」の講演を行いました。

< フォローアップセミナー >

- ・東京 平成 21 年 06 月 03 日 (水) 於: CSAJ 会議室 参加: 44 名
- ・札幌 平成 21 年 07 月 24 日 (金) 於: 札幌市産業振興センター 参加: 24 名

< 平成 22 年度試験の紹介セミナー >

- ・東京 平成 22 年 03 月 03 日 (水) 於: CSAJ 会議室 参加: 34 名

3) 産学協同による IT 人材育成の支援

平成 20 年度に引き続き、経済産業省・文部科学省「産学連携 IT 人材育成実行ワーキンググループ」に、委員会より以下の委員を派遣しました。

- 宇野 和彦氏 (人材育成委員会委員長 / CSAJ 理事 / (株)スキルメイト 代表取締役)
- 大西 司氏 (フューチャーアーキテクト(株) 経営企画室 ディレクター)

4) CSAJ 会員向け研修体系化の検討およびポータルサイトの構築

会員企業にアンケートを行い、各社が求める研修のニーズを調査するとともに、委員会内に研修体系検討ワーキンググループ (WG) を設置し、まずは内定者・新入社員に向けた研修講座の検討を行い、「CSAJ 研修ポータルサイト」を構築し、平成 22 年 3 月 1 日に公開致しました。

「CSAJ 研修ポータルサイト <http://www.ITpaSS.net/CSAJ/>」

5) その他の活動

「キャリア形成促進助成金」制度の利用促進

OFF-JT による各種 IT 講座への参加および OJT によるスキルアップに係る費用等を厚生労働省の当該助成金制度利用により、企業負担を軽減できる仕組みを推進するためのセミナーを開催しました。また、会員企業が助成金を申請する際のサポートを行う「キャリアサポートワーキンググループ (WG)」を設置し、個別相談会を開催しました。

< キャリア形成促進制度活用による人材育成支援セミナー >

- 会期: 平成 21 年 11 月 26 日 (木) 於: CSAJ 会議室 参加: 57 名

< キャリア形成促進制度に関する個別相談会 >

- 会期: 平成 21 年 12 月 11 日 (金) 於: CSAJ 会議室 参加: 17 名

経済産業省の施策（J-SaaS）への協力

CSAJ 会員から 262 名の「J-SaaS 操作指導員」が登録されたことを踏まえ、「J-SaaS 操作指導員向けセミナー」を国からの委託を請け、ソフトウェア技術委員会 / サポートサービス研究会（主査：藤井洋一常任理事）と人材育成委員会合同で全国 7 カ所 8 回（東京：2 回、岡山、名古屋、大阪、福岡、札幌、仙台）開催しました。

各種情報の共有化

経済産業省および文部科学省等における「IT 人材育成関連事業」についての情報を収集するとともに、情報の共有化を図りました。

2. 人材育成委員会 開催実績

平成 21 年度は、以下の通り委員会では 7 回、ワーキンググループでは合計 4 回開催し、それぞれ議論されました。

< 委員会の開催 >

第 1 回 日時：平成 21 年 06 月 03 日(水) 16:00～17:30

場所：CSAJ 会議室

議題：平成 21 年度の活動方針について

- ・ ITSS 体系導入実証実験
- ・ IT パスポート試験普及促進
- ・ IT 人材白書 2009 について
- ・ 産学連携人材育成実行 WG 関連事業
- ・ 各種研修講座の企画検討

参加：16 社 / 18 名



第 2 回 日時：平成 21 年 07 月 15 日(水) 15:00～17:00

場所：CSAJ 会議室

議題：1. 経済産業省が推薦する「J-SaaS」について

2. IT パスポート試験について
3. ITSS 実証実験の状況報告
4. CSAJ 研修講座の体系化
5. 「i-Japan 戦略 2015」について
6. 今年度の委員会開催予定

参加：18 社 / 26 名

第 3 回 日時：平成 21 年 09 月 16 日(水) 10:00～12:00

場所：CSAJ 会議室

議題：1. 経済産業省推進の「J-SaaS (中小企業向け SaaS 活用型サービス)」について

2. CSAJ 研修体系検討 WG からの報告
3. ITSS 実証実験の状況報告
4. 「i-Japan 戦略 2015」の進捗について
5. その他

参加：19 社 / 28 名

第 4 回 日時：平成 21 年 11 月 18 日(水) 16:30～18:00

場所：CSAJ 会議室

議題：1. CSAJ 研修体系について

2. 「キャリア形成促進助成金制度を活用した人材育成支援セミナー」(11/26)の開催について
3. IT パスポート試験 2009 秋期の結果について
4. ITSS 実証実験の状況報告
5. その他

参加：19 社 / 25 名

第 5 回 日時：平成 21 年 12 月 16 日(水) 15:00～17:00

場所：CSAJ 会議室

議題：1. キャリア形成促進助成制度について

2. CSAJ 研修体系について

3. IT パスポート試験秋期試験のフォローアップ
4. IT パスポート試験春期試験募集開始について
5. その他

参加：20社 / 31名

第6回 日時：平成22年02月17日（水）15:00～17:00

場所：CSAJ 会議室

- 議題： 1. CSAJ 研修ポータルサイトについて
2. IT パスポート試験紹介セミナー（3/3）開催について
3. 平成22年度CSAJ人材育成委員会の活動計画について
4. その他

参加：18社 / 21名

第7回 日時：平成22年03月17日（水）15:00～17:00

場所：CSAJ 会議室

- 議題： 1. IT パスポート試験紹介セミナー終了報告
2. CSAJ 研修ポータルサイトについて（掲載規程等検討）
3. 産学連携人材育成パートナーシップWGからの報告
4. CompTIAからの新試験の紹介
5. 平成21年度活動報告について
6. 平成22年度の活動内容について
7. ID 教養講座
8. その他

参加：19社 / 27名

<ワーキンググループの開催>

研修講座検討WG

第1回 日時：平成21年08月10日（月）16:00～17:30

第2回 日時：平成22年02月02日（火）16:00～17:30

キャリアサポートWG

第1回 日時：平成21年11月05日（木）13:00～15:00

相談会 日時：平成21年12月11日（金）10:00～12:00



3. ITSS 推進運動

人材育成委員会では2002年の12月にITスキル標準(ITSS)が発表されて以来、このスキル標準を人材育成のツールとして利用できないかという観点で、ITSSの勉強会や導入事例セミナー、さらにはITSS体系導入の実証実験など様々な試行を行ってきました。本年度も昨年度からの引き続き案件で、社員数250名の会員企業にて実証実験を行いました。今回の実証実験では株式会社システムエグゼ様の多大なる協力を得て、以下の通り実施されました。

まずは同社のスキルマップ構築スケジュールを参照ください。

STEP	プロセス	詳細	担当	確認先	プロセス	アウトプット	2月		3月		4月		5月		6月	
							前半	後半	前半	後半	前半	後半	前半	後半		
1	ゴール(職種)設定	ITSSから職種(専門分野)を選択	本部長		終了	[STEP1]部門別ゴール設定 Ver1.0										
		全職種集計、再確認・ヒアリング	フジフーダ	本部長	検討中											
2	スキル設定	ヒアリング結果吸上げ	フジフーダ	検討PJ	検討中											
		システムエグゼ職種決定	社長室	経営会議	提案中											
3	スキル調査	検討PJへの報告	社長室	検討PJ												
		部門スキル設定WGの選定	社長室	経営会議	提案中											
4	スキルマップ構築	部門スキルの精査(精度合わせ)	WG	検討PJ	検討中											
		ITSSスキル設定	フジフーダ	本部長	検討中											
5	人材モデルキャリアパス設定	ITSSスキル・クラス(レベル)決定	社長室	検討PJ												
		スキルマップ作成	社長室	検討PJ												
6	スキルマップ構築	スキルマップたたき合ヒアリング	社長室	検討PJ												
		スキルマップ原案作成	フジフーダ	本部長	検討中											
7	スキルマップ構築	調査メンバー選定	社長室	経営会議	検討中											
		日程調整(スキル診断・面談)	社長室	メンバー-CSAJ	作成中											
8	スキルマップ構築	面談用シート作成	社長室	メンバー												
		スキル診断(診断表の確認)	社長室	メンバー												
9	スキルマップ構築	面談(上長、フジフーダ同席)	CSAJ													
		調査結果集計	社長室	経営会議												
10	スキルマップ構築	キャリア分析	社長室	経営会議												
		スキルマップの再確認・決定	フジフーダ	本部長												
11	スキルマップ構築	スキルカルテの作成	社長室	検討PJ												
		スキルカルテの運用方法検討	社長室	検討PJ												
12	スキルマップ構築	目標チャレンジ制度との整合	社長室	検討PJ												
		ツール検討	社長室	検討PJ												
13	人材モデルキャリアパス設定	人材モデル設定	社長室	経営会議												
		標準キャリアパスの設定	社長室	経営会議												
14	人材モデルキャリアパス設定	部門メンバーのキャリアパス検討	フジフーダ	本部長												
		メンバー面談?														

< 出典：株式会社システムエグゼ >

これは実際には平成 21 年の 2 月からスタートしています。まずは ITSS 体系構築のゴール設定からスタートし、スキル設定、スキル調査、スキルマップ構築、さらには人材モデルキャリアパス設定を 6 月頃までに行いました。その間、人材育成委員会が従来までの実証実験で採用した面談シート、スキル診断シートなどの活用を検討して頂きました。実際に、同社での ITSS 体系構築は、経済産業省の推薦する手順に従って、かなり綿密に計画策定され、検討 PJ を中心に実施されましたが、膨大な作業量なので、結果として、ある限定された人材への負荷が高くなったのも事実です。しかし、社長室からの支援もあり、徐々にその成果は表れてきました。そして、ITSS レベルチェッカーを利用して選抜された 46 名のスキル診断を実施しました。その後人材育成委員会のメンバーによる個人面談を実施し、受講者に対して ITSS の理解と活用に関して説明を行い、受講者はこの体系による自分のキャリア形成への手順を理解することになりました。そして、その結果を受けて、ITSS 体系導入は人材育成施策として有効であるとの判断を得ました。来年度より全社員を対象として導入が計画され、実施される方向です。

今回の実証実験を主体的に推進された同社に対し今回の実証実験に関して色々な角度から質問を行い、ご担当者よりその回答を頂きましたので、ご紹介します。

質 問	回 答
CSAJ 人材育成委員会への参加を検討した理由	当社代表より人材育成の情報収集を目的に参加し、活用を検討するようにとの指示で参加しました。
いつ頃に委員会に参加されましたか	2007 年（平成 19 年）7 月より参加
ITSS 体系構築は委員会参加前に決めていましたか、それとも委員会に参加してからですか	ITSS 自体は知っていたが、体系構築までは検討していなかった。しかし、創業以来、技術者のスキル体系化、キャリアアップのためにスキルマップを作成したいとの代表の思いがあった。
ITSS 体系構築を推進するに際して、社内ではどのように取組への承認手続きを取りましたか	人材育成委員会で ITSS 体系構築サポートのご紹介があり、活用を当室にて検討開始。その後、宇野委員長より導入事例等のご説明を代表に実施頂く。活用承認の後、社内にはトップダウンで告知、社内より現場メンバーを選定し、導入開始した。
ITSS 体系取組に際して、当初はどのようなスケジュール感をお持ちでしたか。半年ぐらいで出来ると思いましたが？それとも 2 年は必要だと思いましたが	社内検討のスケジュールさえ、きちんと組めば半年以内には出来ると感じた。とはいえ、現場との調整に時間がかかり、結果としては 10 ヶ月かかった。
ITSS 体系構築ではどのような手順を取られましたか？項目でも結構です	当社では ITSS だけを導入するのではなく、適用技術（OS、言語等）や業務知識も組み込む、人材育成の目的で導入するというのが基本方針であった。 手順としては以下の通り。 ゴール（職種）設定 スキル設定 スキル調査 スキルマップ構築 キャリアプラン・人材モデル設定
その中で何が一番難しい項目でしたか	のスキル設定で、 ・ ITSS と当社の職種をどう合わせるか ・ ITSS の知識項目を全て適用か一部適用かで意見が分かれた 顧客や必要技術など環境が違う中、いかに全社

	での共通性、また目指すゴール設定と事業戦略との整合性を担保できるか、将来を見越して検討するか、現状で検討か、など各々の意見がわかれ、収束が大変であった。また実際のスキル設定では膨大な量であったので、現場の協力がなければ、構築はできなかったと思われる。
スキル診断としてネクストエデュケーションを選択した理由はありますか？価格以外に。	自己評価ではなく、テスト結果で評価されるため。
モニターとして46名を選定されましたが、選定の基準は何ですか	スキル調査後にキャリアプランを設定する基礎資料として活用するため、経験3年（若手）、経験7年（中堅）経験10年以上（ベテラン）の3階層で部門ごとに選定を依頼した。基準としてはそれぞれの階層でモデルとなる人材を選出。
選定されたモニターは今回の主旨には賛成してもらえましたか？	こちらから主旨は説明したが、中には何をやるかわからないまま実施した者もいたので反省点として残った。
スキル診断を行うに際しての問題点はなんですか	<ul style="list-style-type: none"> ・ 主旨を十分理解できず、テストで点数が出るため、イコール評価、と考えてしまう ・ 自分のレベル観と実際のテスト結果が乖離していると感じ、落ち込む など今回は調査であり、モデル人材として選ばれているということ、実施の主旨への理解不足を埋める努力が必要だと感じた。
スキル診断の内容についてモニターはどのような反応をされましたか	上記の通り、落ち込むパターンと目標が明確に設定できたという2パターンに分けられる。上長に結果を提示したが、概ねレベル判定やその調査手法に関する意見は好意的なものが多かった。
コンサルタントによる面談は効果があったと思われますか	効果はあった。スキル診断のみだと本人へのアセスメントが不足、それを元はどう目標設定をさせていくかが肝であると思う。
業務履歴書の利用については、モニターを含めてどのような反応でしたか	業務履歴書の記載項目については、各社の事情によって、自社内で検討が必要だと思われる。
実証実験の結果を社長室などはどのように評価されていますか	評価結果を展開したが、モニターの評価に対するずれは小さく、有効であるとの認識で導入に向けて期待できると評価。
全社員対象での導入に関しての社内的な反応はいかがでしたか	全社員対象に導入するという公式な発表はまだ実施していない。
ITSS体系の導入は人材育成の手法として有効な手段と考えますか	非常に有効であると思う。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 経験やノウハウの蓄積、伝播、習得方法など育成する側に因っていたものが見える化された ・ ゴールや目標が設定しやすくなる ・ 人材の活用(異動やプロジェクトメンバー選定等)という組織運営で社内基準が出来た
ITSS体系と給与制度との連携は検討されますか	現在は未定。評価項目の1項目として目標設定に対する達成度、組織への貢献度という点で取り込む可能性はある。まずは社員ひとりひとりのキャリアパス設定が先決だと考える。
ITSS体系を未着手の企業に向けてアピールすべきことはなんだと思いますか？	技術という目に見えないものを体系化している点では利用価値が高いものだと思う。

	<p>そのためには導入前に現場も含め、自社のモデル人材や育成方針について、しっかり現状分析、棚卸をした上で、必要な部分のみを取り入れていく、というスタンスから始めてみてはいかがでしょうか。</p>
<p>その他、コメントがありましたら、いかに記入してください。</p>	<p>ITSS の膨大な内容を読み込むには気力が必要だが、まずは概要編、キャリア編、スキル編を通して ITSS の概略を知り、導入すると決まった段階で職種別スキル・キャリアを読み込めばよいと思う。</p> <p>導入、体系構築に関する資料、情報は提供できるので活用して頂きたい。</p>

来年度も ITSS 体系構築に関しては、会員企業で関心を持っている企業があるので、さらに実証実験を継続したいと考えております。

4. 情報処理技術者試験 / IT パスポート試験推進活動

1) IT パスポート試験フォローアップセミナー（東京・札幌）の開催

平成 21 年 1 月・2 月に開催した「IT パスポート試験紹介セミナー」に引き続き、平成 21 年度春期 IT パスポート試験をどのような人物が興味をもち受験したのか、そしてどのような合格率であったのかなどを独立行政法人情報処理推進機構 (IPA) 情報処理技術者試験センターからご紹介いただき、その成績結果を踏まえて、今後の IT パスポート試験をはじめとした新情報処理技術者試験制度への対応を検討するため「フォローアップセミナー」を以下の通り開催しました。

< 東京開催 >

日時 平成 21 年 6 月 3 日 (水) 13:30 ~ 16:00

会場 東京/CSAJ 会議室

参加者 44 名

< 北海道開催 >

日時 平成 21 年 7 月 24 日 (金) 13:30 ~ 16:00

会場 北海道/札幌市産業振興センターセミナールーム C

参加者 24 名

< 講演内容 >

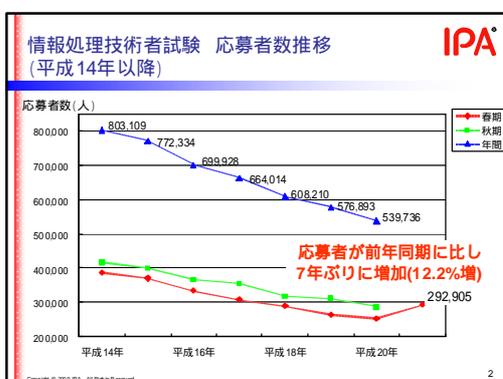
タイトル 『新情報処理技術者試験 平成 21 年度春期 IT パスポート試験について』

講師：下出政樹 氏 / 柳橋達也 氏

独立行政法人情報処理推進機構 (IPA) 情報処理技術者試験センター

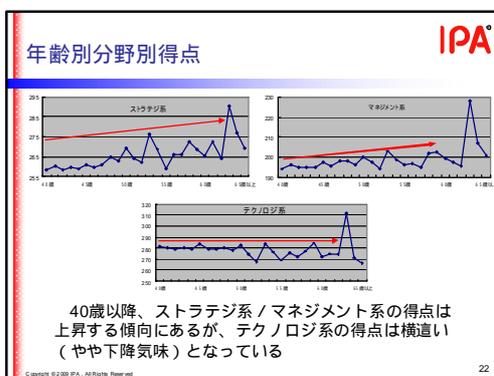
概要：IT パスポート試験の受験者の傾向等について紹介。

- ・新情報処理技術者試験の応募者が 7 年ぶりに前年同期比で増加。
- ・IT パスポート試験は、応募者 46,845 人、合格者 28,540 人、合格率 72.9%。
- ・特に 21 歳以下と 22 歳以上で合格率に大きな差。



IT パスポート試験 結果

応募者数	46,845 人
受験者数	39,131 人
受験率	83.5%
受験者全員の平均点	677.6 / 1,000
ストラテジ分野の平均点	240.1 / 350 (68.6%)
マネジメント分野の平均点	180.0 / 250 (72.0%)
テクノロジー分野の平均点	257.6 / 400 (64.4%)
合格者	28,540 人
合格率	72.9%



< 出典：IPA / 当日の配布資料より抜粋 >

タイトル 『新情報処理技術者試験への今後の取り組み』

講師：宇野和彦 氏 CSAJ 人材育成委員会委員長 / 株式会社スキルメイト代表取締役

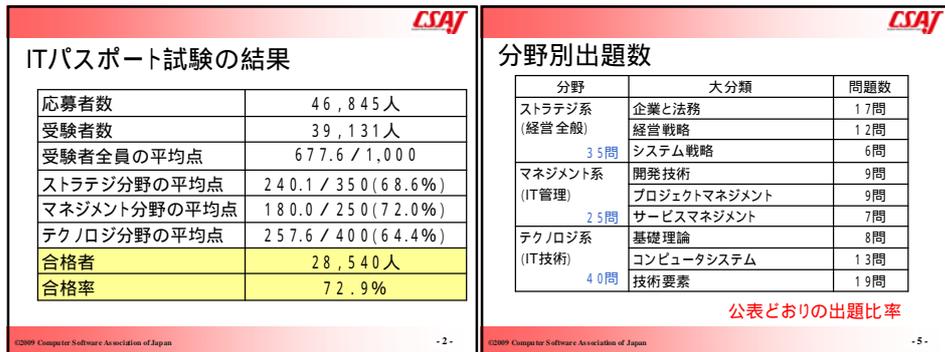
概要：新試験「IT パスポート試験」に対する取り組みの現状や今後の展開についてユーザー企業及び教育界がどのようにとらえているのかについて報告。



タイトル 『IT パスポート試験の問題分析と今後の対策』

講師：木田徳彦 氏 (株)インフォテック・サーブ 取締役

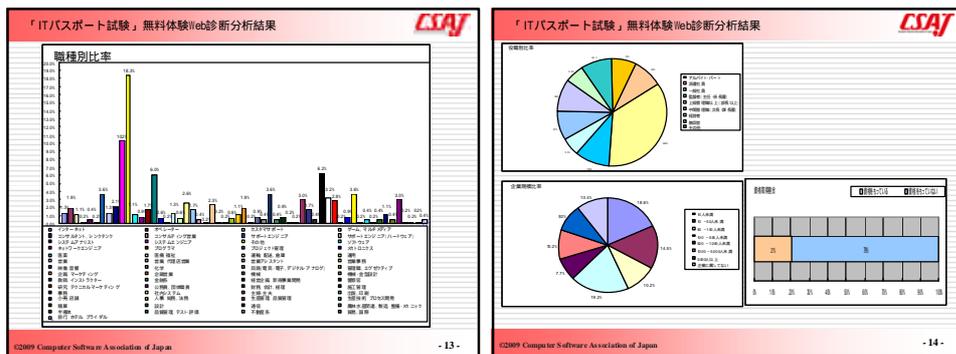
概要：IT パスポート試験に出題された問題をサンプル問題やシラバスと比較して、今回の出題特性および今後の方向性を分析。また、秋期試験に向けて、どのような対策が必要になるのか、どのような指導が適切なのか、などを具体的な問題をもとに説明。さらに、基本情報技術者試験(レベル2)や応用情報技術者試験(レベル3)にステップアップする際の重点ポイント等についても解説。



タイトル 『新情報処理技術者試験のスキルレベル判定について』

講師：斎藤実 氏 (株)ネクストエデュケーションシンク 代表取締役

概要：「ITパスポート試験」のCBT化を見越し、eラーニング教材で学習した合格者の体験談を交えて、実試験の出題分野との比較や、秋試験に向けての効果的な学習方法などを解説。



< 協力企業・団体 >

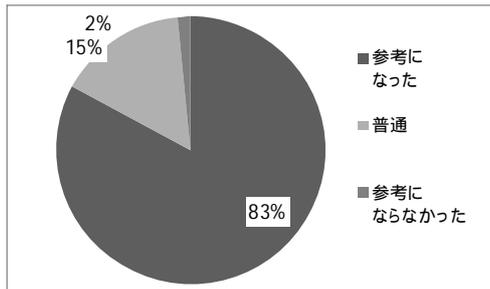
北海道庁、株式会社スキルメイト、株式会社インフォテック・サーブ、株式会社ジェイ・ジェイ・エス、株式会社ネクストエデュケーションシンク、富士通エフ・オー・エム株式会社

< 参加者アンケート結果 >

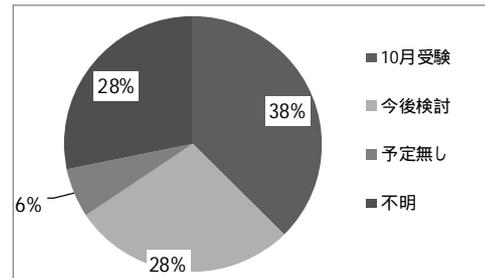
聴講者によるアンケートの結果は以下の通り。

平成 21 年 6 月 3 日 (水) 於：東京

設問 1) 本日のセミナーは参考になりましたか？

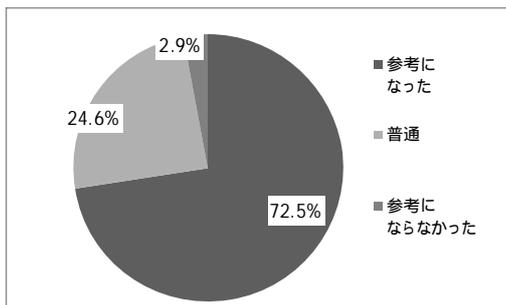


設問 2) 今後の IT パスポート試験への取り組みはどのようにお考えですか？

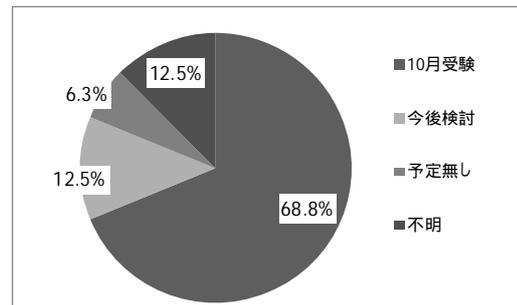


平成 21 年 7 月 24 日 (金) 於：札幌

設問 1) 本日のセミナーは参考になりましたか？



設問 2) 今後の IT パスポート試験への取り組みはどのようにお考えですか？



2) IT パスポート試験紹介セミナー（東京）の開催

平成 21 年度の IT パスポート試験は、「どのような人物が興味をもち」、また「どのような人が受験したのか」、そして「合格率はどうだったか」などを中心に情報処理技術者試験の実施結果について、独立行政法人情報処理推進機構 (IPA) より紹介いただき、あわせて、平成 21 年度の成績結果を踏まえた、今後の IT パスポート試験をはじめとした新情報処理技術者試験の対策を考察するセミナーを以下の通り開催しました。



日時 平成 22 年 3 月 3 日 (水) 14:00 ~ 17:00
 会場 CSAJ 会議室
 参加者 34 名

< 講演内容・第 1 部 >

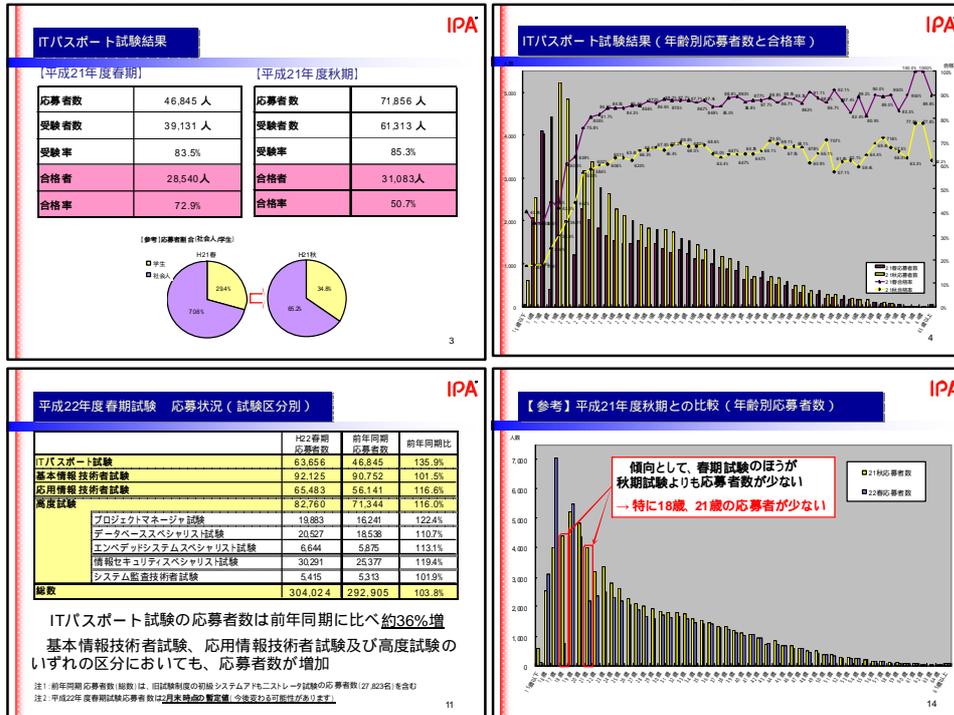
タイトル『新情報処理技術者試験 平成 21 年度受験結果と平成 22 年度春期試験の応募状況』

講師：独立行政法人情報処理推進機構 (IPA)

IT 人材育成本部情報処理技術者試験センター企画グループ 主任 梶 泰輔氏

概要：平成 21 年度春期・秋期に実施した新情報処理技術者試験結果を分析し、IT パスポート試験応募者および合格者のプロフィールについて紹介。また、平成 22 年度春期試験の応募状況等、今後の試験普及への取り組みについての情報を提供

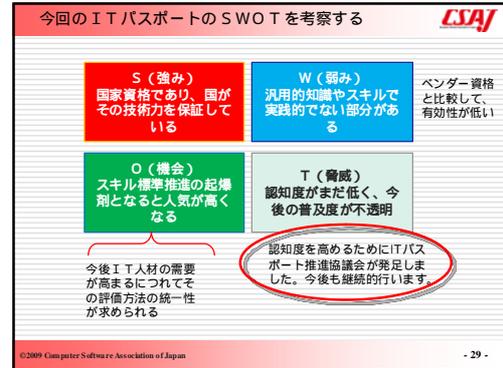
- ・平成 21 年度の IT パスポート試験は、春期試験より秋期試験の応募者が増加し年間で約 6 万人。
- ・合格率は、春期試験の 72.9% に対し、秋期は 50.7% と低下。



< 出典：IPA / 当日の配布資料より抜粋 >

タイトル『平成 22 年度 IT パスポート試験考察』
 講師：CSAJ 人材育成委員会 委員長 宇野和彦氏

概要：日本の高度 IT 人材育成の要請を背景に誕生した新情報処理技術者試験制度について、その主旨や目的を理解し、その中で求められる人物像について考察。



< 講演内容・第 2 部 >

タイトル『平成 22 年春期情報処理技術者試験に向けて』
 講師：株式会社インフォテック・サーブ 取締役 木田徳彦氏

概要：平成 21 年度の IT パスポート試験と基本情報技術者試験の出題を分析し、平成 22 年春期試験に向けた対策と効果的な学習方法を紹介

平成 22 年春期 情報処理技術者試験に向けて

シラバスに記載がないキーワード(H21秋期)

・デファクトスタンダード (問 1)	・データマイニング (問 4)
・定期発注方式 (問 7)	・ファブレス (問 8)
・管理会計 (問 18)	・マーケティングミックス/4P (問 22)
・デジタルディバイド (問 24)	・アフィリエイト (問 26)
・プロジェクト憲章 (問 41)	・SSD/フラッシュメモリ (問 57)
・ワーム (問 58)	・仮想記憶方式 (問 59)
・スループット (問 61)	・16進数 (問 64)
・プライベート IP アドレス (問 65)	・タブレット (問 68)
・スパムメール (問 71)	・RSS (問 75)
・FTTH (問 77)	・RAID (問 78)
・公開鍵基盤: PKI/認証局: CA (問 85)	

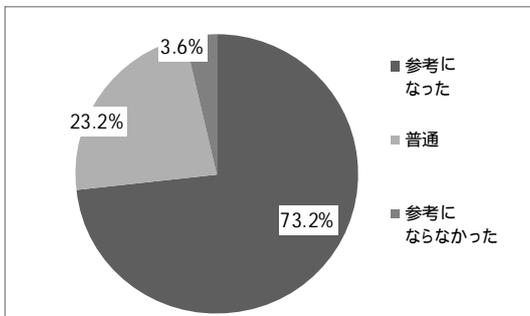
Infotek Servis - 10 -

タイトル『受験に関するサポート内容の紹介』
 参加企業：株式会社インフォテック・サーブ、株式会社ネクストエデュケーションリンク、富士通エフ・オー・エム株式会社、株式会社ライトニング
 概要：各社より IT パスポート試験の受験対応サポート内容について紹介。

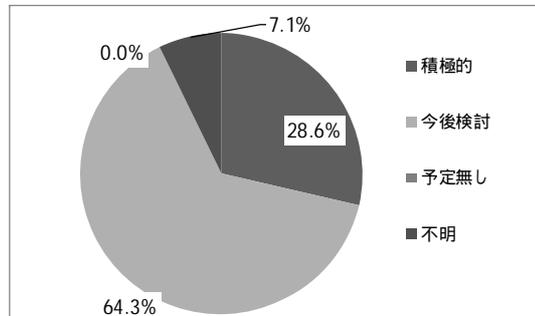
< 参加者アンケート結果 >

聴講者によるアンケートの結果は以下の通り。

設問 1) 本日のセミナーは参考になりましたか？



設問 1) 今後の IT パスポート試験への取り組みはどのようにお考えですか？



3) その他の IT パスポート試験普及活動

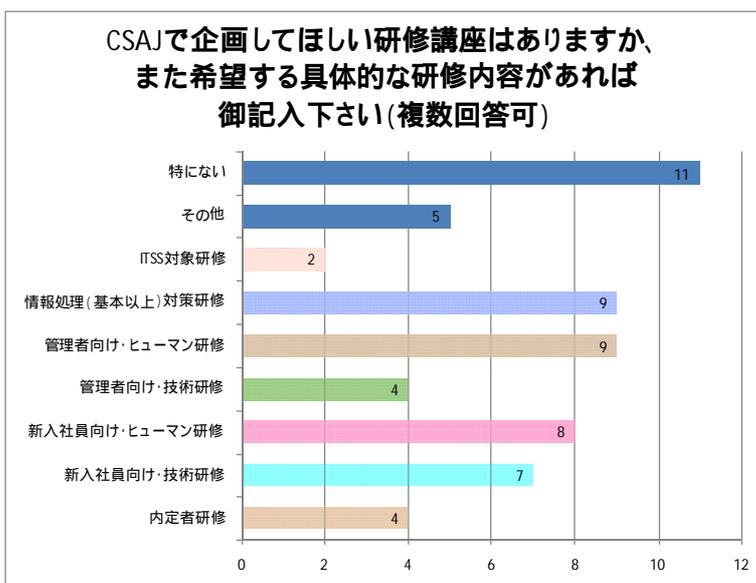
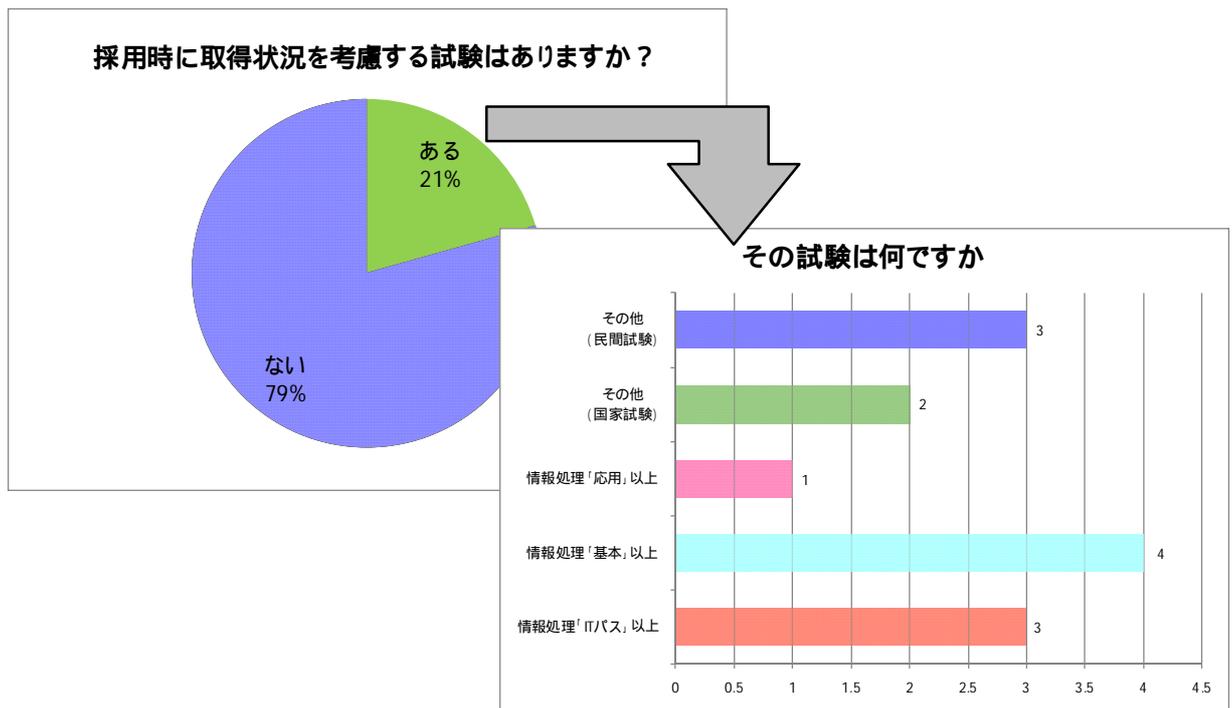
平成 21 年 8 月に秋田にて開催された「平成 21 年度全国専門学科「情報科」研究協議会」において、宇野委員長が「IT パスポート試験の現状とその必要性について」の講演を行いました。

一応、産学連携でのプロジェクトは準備段階を終えて、来年度より本格的な実証実験が行われます。その内容はある意味でCSAJの会員企業にとっても今後の人材育成の方向性や施策として検討するのに十分な内容であると考えます。今後は、産学連携の主旨を踏まえた上でさらに業界の人材育成のモデル化を目指したいと考えています。

6. CSAJ 研修ポータルサイトの構築

CSAJ 研修ポータルサイトの構築を検討するにあたり、委員会内に研修体系検討ワーキンググループ(WG)を設置し、会員企業がどのような研修を求めているかについてアンケート調査を行いました。その上で、まずは内定者・新入社員に向けた研修講座を実施しているメンバーの情報を収集し「CSAJ 研修ポータル」についての検討を行い、平成 22 年 3 月 1 日には「CSAJ 研修ポータルサイト URL <http://www.ITpaSS.net/CSAJ/>」を開設することができました。

「会員企業アンケートの主な結果」



< 具体的な研修内容の例 >

管理者技術系：
見積技法、テスト技法、プロジェクト管理、コスト管理等、事業管理の基礎となるもの

管理者ヒューマン系：
リーダーシップ、部下を率いていく人間的な魅力、顧客との交渉術、組織マネジメント、事業計画作成、モチベーション管理、トレーナー研修等、要因管理の基礎

新入社員/技術系：
UML、Webプログラミング、UNIX、Linuxの基礎アルゴリズム、リテラシー系、初級技術者向け研修、プログラムの基礎的なもの

新入社員/ヒューマン系：
ビジネスマナー マナー、コミュニケーション等社会人の基礎となるもの、ビジネスマナー実践マナー、プライバシー、メンタル系

内定者研修：
UNIX、Linuxの基礎、文系学生で開発職希望者対象の入門編的な研修、ITパスポート

7. その他の活動

1) 厚生労働省「実践型人材養成システム・キャリア形成促進助成金」制度の利用促進 厚生労働省「実践型人材養成システム・キャリア形成促進助成金制度を活用した人材育成支援セミナー」の開催

OFF-JT による各種 IT 講座への参加および OJT によるスキルアップに係る費用等を厚生労働省の当該助成金制度利用により、企業負担を軽減できる仕組みを推進するため以下のセミナーを開催しました。

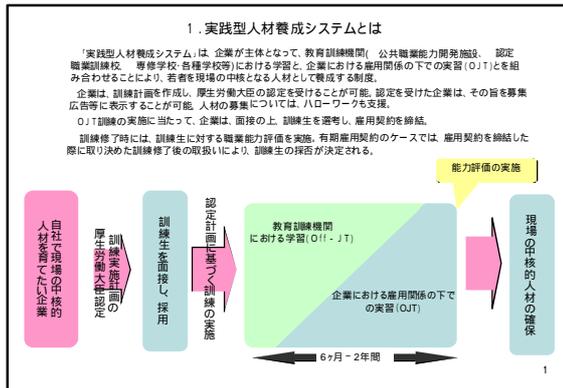
日時 平成 21 年 11 月 26 日 (木) 15:00 ~ 17:00
会場 CSAJ 会議室
参加者 51 名

< 講演内容 >

タイトル『厚生労働省 ジョブ・カード制度について～「実践型人材養成システムのご紹介」』

講師：小山英夫氏 [厚生労働省職業能力開発局 実習併用職業訓練推進室 室長補佐]

概要：企業が、教育訓練機関による学習(OFF-JT)と企業における雇用関係の下での実習(OJT)とを組み合わせ、若者を現場の中核となる人材として養成する制度「実践型人材養成システム」の概要について紹介。



2. 訓練基準等

15歳以上40歳未満の若者を対象として、企業の中核的人材の育成を目的に実施していた(ものです。具体的には、以下の要件があります。

実践型人材養成システムの要件	
対象者	新たに雇入れた15歳以上40歳未満の若者 (既に雇用している非正規労働者(15歳以上40歳未満)を正社員に転換する場合にも活用いただけます。)
総訓練期間(時間)	・6か月以上2年以下であること。 ・訓練期間1年当たり8,500時間以上
総訓練時間に占める実習(OJT)の割合	総訓練時間の2割～8割 ※OJTは実習時間(15歳以上40歳未満)にOJT以外の時間(認定職業訓練、認定職業訓練、その他OJT実施機関における実習時間)とを合算し、実習時間(実習時間)が全体の割合が50%以上であることを満たす必要があります。

() 専修学校・専修学校併設の職業能力開発センターの認定施設に限ります。

3. 実施企業のメリット

自社の人材ニーズに合致した人材の育成、確保、計画的な技能の継承が可能
本制度を利用して、訓練カリキュラムや評価シートの策定により、自社の人材育成・研修体制を構築することができる
担当社員の指導力向上が期待される
助成制度(キャリア形成促進助成金)の活用による訓練経費等の負担軽減が可能
人材育成、能力開発に積極的な企業、非正規労働者のキャリアアップを支援する社会的企業であることのPRが可能 等

4. 実践型人材養成システムを行う事業主への助成制度(キャリア形成促進助成金)

職業訓練	OJT	中小企業		大企業
		1人当たり(1時間)	1人当たり(1時間)	1人当たり(1時間)
職業訓練	訓練実施に対する助成率(外部研修費用に相当する認定職業訓練により実施した場合)	4/5	4/5	2/3
	訓練実施中の受訓者の賃金に対する助成率	4/5(2)	4/5(2)	2/3(2)
	訓練実施中の受訓者の賃金に対する助成率	800円(OJT1時間/受訓者1人当たり) [上限60時間]	800円(OJT1時間/受訓者1人当たり) [上限60時間]	500円(OJT1時間/受訓者1人当たり) [上限60時間]
能力評価	評価シート(1)の作成・交付に対する助成率	4/5(80円/受訓者1人当たり)	4/5(80円/受訓者1人当たり)	2/3(2)
	外部機関委託の場合の経費に対する助成率	1/2(支給上限額50万円)	1/2(支給上限額50万円)	1/3(2)
キャリア・コンサルティング	企業内にキャリア・コンサルティングを配置した場合の助成率	15万円(1回のみ)	15万円(1回のみ)	-
	ジョブカード制度により初めて雇用型訓練を実施した場合	20万円(1回のみ)	20万円(1回のみ)	-

(1) 評価シートとは、ジョブカード制度に基づき「ジョブ・カード」形式の一つであり、訓練計画は活用時のあるものを活用していただく必要があります。(キャリア形成促進助成金は、訓練終了後、この評価シートに基づいて評価が行われていた(場合に限り)対象となるためです。ご留意下さい。)

(2) 賃金に算入される場合については、労働者に支払われる賃金(賞与を含む)が、労働者の賃金総額に占める割合が50%以上であること、上限額は、雇用訓練の標準手当の最高月額(平成21年1月1日現在7,685円)を、事業所の認定労働時間(1時間)で除した額となります。

(参考) キャリア形成促進助成金の活用例

A社(中小企業)の活用例(実践型人材養成システム) 訓練期間:6ヶ月、訓練時間:750時間(OJT500時間、OJT:JT250時間) 15歳以上の訓練期間中の賃金を支給、訓練受訓者:12名、訓練生の賃金日額:3,600円(前定労働時間:8時間、時間当たりの賃金率:2,000円)、A社の平均賃金時間額:1,400円(1)

訓練に要した経費	助成額
専門学校に委託して、OFF-JTを実施、入学金及び受講料(定額)	480,000円 × 45 = 216,000円 264,000円 × 40 = 105,600円
OFF-JT受講中の賃金(1人1時間当たり1,200円支払い)	1,400円 × 0.8(1) × 250時間 × 45 = 448,000円
OJT受講中の賃金(1人1時間当たり900円支払い)	800円 × 500時間 = 400,000円 400,000円 × 544,000円/544,000円(1) × 250時間 = 264,000円
訓練実施のための間接経費	400,000円 × 0.8(1) × 250時間 × 45 = 264,000円
ジョブ・カード形式(評価シート)を用いた能力評価の実施	4,880円 × 2名 = 9,760円
今回初めて雇用型訓練を実施	200,000円
合計	2,737,760円

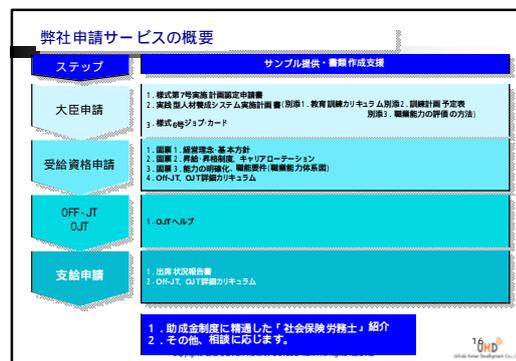
(1) 賃金に算入される場合については、労働者に支払われる賃金(賞与を含む)が、労働者の賃金総額に占める割合が50%以上であること、上限額は、雇用訓練の標準手当の最高月額(平成21年1月1日現在7,685円)を、事業所の認定労働時間(1時間)で除した額となります。

< 出典：厚生労働省 / 当日の配布資料より抜粋 >

タイトル『助成制度（キャリア形成促進助成金）の活用事例 1』

講師：富田伸一郎 氏 [株式会社ウチダ人材開発センタ LS 事業部 取締役事業部長]

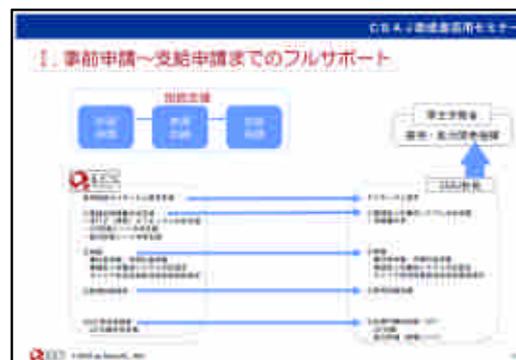
概要：本助成制度を活用した体系的かつ効率的に組まれた IT 企業向け新入社員研修の実施概要と本制度導入支援の事例について紹介。



タイトル『助成制度（キャリア形成促進助成金）の活用事例 2』

講師：米井翔 氏 [株式会社ケンソフト エデュケーション事業部グループマネージャー]

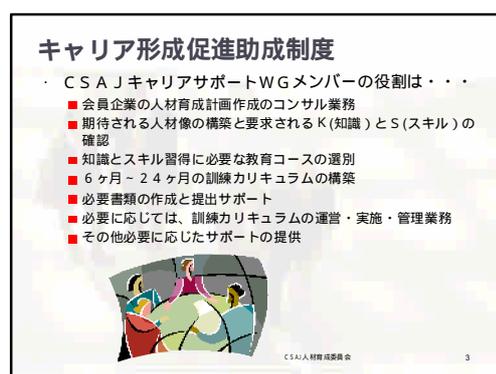
概要：他の業界団体の会員企業に向けた助成金導入支援の実績を踏まえ、当該助成金制度の活用事例と、CSAJ 会員に当てはめた運用につながるような導入事例について紹介。



タイトル『CSAJ 人材育成委員会による当該助成制度への支援体制について』

講師：宇野和彦 氏 [CSAJ 理事 / 人材育成委員会委員長 / (株)スキルメイト代表取締役]

概要：CSAJ 人材育成委員会内「キャリアサポートワーキンググループ(WG)」が行う、当該助成金制度を利用する会員企業への支援体制等について説明。

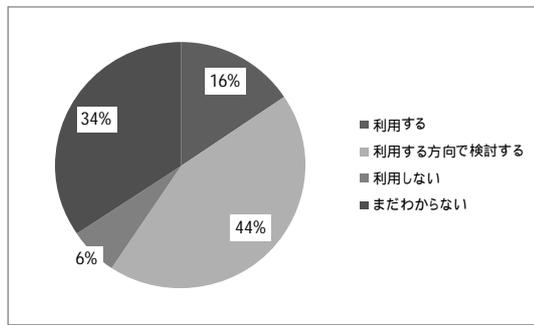
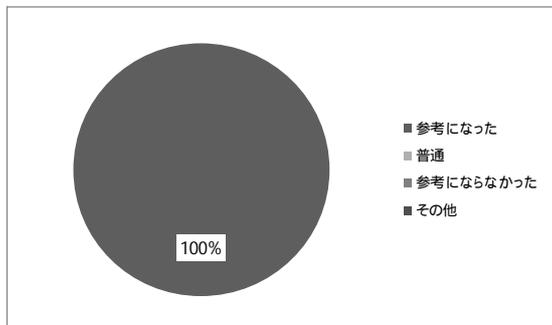


< 参加者アンケート結果 >

聴講者によるアンケートの結果は以下の通り。

設問 1) 本日のセミナーは参考になりましたか？

設問 2) 助成金制度は利用しますか？



キャリア形成促進制度に関する個別相談会の開催

人材育成委員会内に会員企業が助成金を申請する際のサポートを行うための「キャリアサポートワーキンググループ(WG)」を設置し、12月11日に個別相談会をCSAJ会議室にて開催(参加:17名)するとともに、ITSS体系の導入およびITパスポート試験等を含む研修体系の活用も視野に入れたサポートを行いました。

2) 経済産業省の施策(J-SaaS)への協力

CSAJ会員から262名の「J-SaaS操作指導員」が登録されたことを踏まえ、「J-SaaS操作指導員向けセミナー」を国からの委託を請け、ソフトウェア技術委員会/サポートサービス研究会(主査:藤井洋一常任理事)と人材育成委員会合同で全国7カ所8回(東京:2回、岡山、名古屋、大阪、福岡、札幌、仙台)開催しました。詳細は、以下の報告書をご参照下さい。

報告書 http://www.CSAJ.jp/member/info/10/100301_jsaas.pdf

3) 各種情報の共有化

経済産業省および文部科学省や関連団体等における「IT人材育成関連事業」についての情報を収集するとともに、情報の共有化を図りました。

最後に

平成 21 年度の人材育成委員会は、宇野委員長をはじめ参加メンバーの皆様の多大なる協力を頂き、委員会は 7 回、ワーキンググループは 2 回、セミナー・相談会は 4 回開催することができ、そしてサポートサービス研究会と協力して開催した「J-SaaS 普及セミナー」も、全国 7 カ所で 8 回開催するなど、1 年間を通して大変積極的な活動を行うことができました。

さらに平成 21 年度は、6 社 9 名が新たに人材育成委員会メンバーに加わり、総勢 30 社 55 名の組織で運営され、委員会内だけの情報共有にとどまらず、会員企業向けの情報提供も行うことができ、各方面での活動成果が得られたのではないかと感じています。

また、平成 21 年度最後に開催された委員会では、平成 22 年度の活動に対する要望や委員会に参加した感想などの忌憚のないご意見等を参加メンバーから頂戴することができましたので、主な内容をここで紹介させていただきます。

<平成 22 年度への要望>

METI や IPA などの国の政策の情報収集

情報処理技術者試験（IT パスポート試験だけでなく）の傾向と対策などの情報収集

ITSS 等導入後の評価の体系化

クラウド / SaaS の方向性を注視

共通キャリアパス・事例等の収集

企業研修事例紹介および各社の研修比較

導入事例研究（提供側モデル、受け側モデル、海外も含む）

人材育成体制の構築（自社バージョンに合わせていきたい）

海外の教育者向けイベント等の視察（デンバー、ワシントン DC 等）

高校・中学の先生への教育カリキュラムの作成

社会人基礎力の企業導入（大学などでも取り組み）

ヒューマンスキルの標準化

アライアンスの実現

教育サービスの ISO が整備されることによる質の向上

Instructional Design(ID)の普及

<委員会に参加した感想>

自社の人材底上げができた

自社では非 IT 系ユーザー向け研修を行っているが、情報収集が役立った

自社の技術者教育のための勉強で参加、教育専門会社からの協力を得ることができた

情報収集・人脈拡大ができた

なお、平成 22 年度は、上記の参加メンバーからの意見も踏まえ、以下の活動を行うこととなりました。

企業研修の事例収集と職種別・階層別による研修体系の調査研究

・各社が実施する企業研修の事例収集および各種研修の職種別・階層別等の体系化について調査研究を行う。

・経済産業省が「職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力」（「社会人基礎力」）として定義した「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の 3 つの能力「社会人基礎力」に関する企業への導入について調査研究を行う。

産学連携 IT 人材育成の推進

・国の政策等への協力をを行い、情報収集を行うと共に産業界と学校等の連携による人材の育成に寄与する。

セミナー・研修講座等の企画・実施

・会員企業を対象とした各種セミナー・研修講座等を企画、実施する。

各種情報の共有化

- ・平成 21 年度構築の「CSAJ 研修ポータルサイト」による各種研修情報の提供を行う。
- ・国の施策（ITSS、情報処理技術者試験、J-SaaS 等）の情報収集、各種情報を共有化する。

最後に、平成 21 年度の人材育成委員会にご協力いただきました皆様はこの場をお借りし深く感謝を申し上げますと共に、平成 22 年度も引き続きご支援・ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

平成 22 年 3 月 31 日
社団法人コンピュータソフトウェア協会
事務局

平成 21 年度 人材育成委員会 活動報告書

平成 22 年 3 月 発行

発行 社団法人コンピュータソフトウェア協会 (CSAJ)
〒107-0052 東京都港区赤坂 1-9-15 日本自転車会館 1 号館 5 階
TEL : 03-3560-8440 FAX : 03-3560-8441
URL : <http://www.csaj.jp/>

c2010 Computer Software Association of Japan