

【平成17年度専修学校教育重点支援プラン事業】

事業名	「たくましいIT技術者」育成に向けたキャリア指導のシステム化		
学校法人名	学校法人 河合塾学園		
学校名	コンピュータ日本学院専門学校新大阪校		
代表者	理事長 河合 弘登	担当者 連絡先	木下 昌芳 (TEL:06-6325-8200) (masayoshi.kinoshita@kawaijuku.jp)

<事業の概要>

情報系専門学校は、ITの高度化・複雑化に応える技術者育成を実践し、一定の成果を収め評価を得てきたが、一方で、技術力以外の職業人としての意識や人間関係構築のための基礎的な素養をはじめとした「生きる力」の不足を指摘されている。本事業においては、技術力とともにたくましい「生きる力」を持った総合的にバランスのとれたIT技術者を養成する仕組み、キャリア指導の手法および教育プログラムを開発した。

事業は、大きく「調査」と「開発」の2つに分け、前者では関西圏・関東圏のIT関連企業を対象としてヒアリングおよびアンケートによって、企業が専門学校新卒学生(いわゆる第2新卒を含む)に現状どのような評価を持ち、学生が習得すべき技術の内容・レベルについてどのような期待をしているのか、あわせて最近の新卒学生のヒューマンスキルに対するIT関連企業の評価と改善が要望される項目、社内教育の実施状況などを調査した。さらに、セキュリティ強化が進展する中で、可能なあるいは望ましいインターンシップとはどのようなものかを調査するとともに、産学連携のキャリア教育への提案を聴取した。

また、「開発」では、学生が卒業後社会人として継続的に活躍できることを強く意識し、入学から卒業にいたる適切な時期に受講するいくつかのプログラムを開発、実施した。すなわち、野外活動を取り入れた学生生活導入のためのキャンプに始まり、学外で実施するサービス分野の新入社員研修や、学内で企業の技術者から指導を受けながら企業が実際に受注するレベルのシステム開発を体験するもの、様々な年代・職業の方々の職業観に関する講話を聞いた上でのグループ作業による質問提出・ディスカッションなどを内容とする各プログラムであり、とくにそれらの取組みの中で協同作業における種々のコミュニケーション、人間関係の構築を意識させることを共通点とするプログラムを開発した。さらに、これらのプログラムを実施することによって得られた自己申告や担当者のコメントなど学生個人ごとのデータ・評価などを複数の観点から分析し、経年変化を踏まえて学生指導に活用するための「Ware工房運営プログラム」と名づけたシステムを開発した。

以上の取組みを2冊の報告書に纏め、関係機関・施設に配布するとともに、事業の概要と成果の概略を成果発表会で報告した。

<成 果>

①調査(成果物として報告書～調査編～がある)

- ・本事業における「開発」の各プログラムの目標・到達点を企業の「生の声」を知ることにより、より明確化すること。
- ・企業における社員研修(教育)の現状を知るとともに、企業の意識問題を踏まえて新たなインターンシップ制度ないし産学連携のキャリア教育の方法論を検討する素材とす

ること。

以上の2点を主眼として調査を実施した。

調査の結果、回答を寄せた企業における新卒社員の問題点や、ヒューマンスキルに対する評価、技術力への評価を知ることにより、学校教育に反映すべき事項への重要な示唆を得る事ができた。とくに、ヒューマンスキルの基礎的構成要素となるコミュニケーション能力の不足についての多くの指摘は、本事業の発足の大きな動機の一つであったところでもあり、各プログラム共通の目標として設定したことの妥当性の根拠となしえた。

また、社員の採用や教育への取組みの状況を聴取し、「人が財産」ともいうべきテーマの下、採用条件の明確化などによる効率的募集や独自の社員確保ルートの開発などを実施して、社員の獲得に概ね成功している苦心の実態も把握しえた。しかし、一方でこのようにして採用した社員であるが、多くの中小の企業については、入社後の社員教育に十分な費用と時間をかけることは困難であることも調査から窺うことができた。技術力とともにコミュニケーション能力の養成をはじめとした人間関係構築のための素養を学生時代に培っておくことは、入社後のOJTなどをより円滑に進める観点からも有用であり、この点から企業と協同して新たなインターンシップの形態を案出する契機となしうる感触を得ることが出来た。

## ②開発(成果物として報告書～教育プログラム開発編～がある)

企業や団体などと連携し、以下の教育プログラム開発した。

(ア)財団法人大阪府青少年活動財団の協力を得て、野外でのゲームやイベントを通してのクラスメイトや担任との人間関係作りや、キャンププログラムを中心とした野外での協同作業を体験し、学生生活のスタートをきるにあたっての将来の夢や入学動機の再確認を行う学生生活への導入プログラムを開発した。とくに近年の情報系専門学校入学者に多く見られる極力交際範囲を狭めようとする傾向を払拭できるような内容に留意した。なお、4月初旬に予定されるプログラム実施に先立って、引率教員や先輩である在校生が予行演習として実施する実証講座プログラムも合わせて開発している。

(イ)株式会社グルメ杵屋と連携し、1年次に、職場のルールと職場でのコミュニケーションのあり方、協同作業の実際を体験するために、IT分野とはまったく異なる飲食サービス業における新入社員研修プログラムを学生用に修正した短期就業体験プログラムを開発した。顧客サービスや協同作業者との関係を直截的に理解させるために、あえてITとは異なる分野を取り上げたが、企業側の懇切な教育指導と担当した教員の指導により、受講終了後の学生の学内での対人接触態度やマナー、協同作業に対する取り組み姿勢のレベルアップには目を見張るものがある。

(ウ)就職学年の下位学年(3年制学科であれば2年次、2年制学科であれば1年次)を対象として、「はたらく」ということを意識させ考えさせる講演会を1ヶ月に1回程度の頻度で実施した。さまざまな年代・職種の方の講演をただ聞くだけでなく、学生からの講演者に対するはたらきかけを含むものとし、CDAの協力のもと、グループによって作成した講演者への質問をテーマに講演者とのディスカッションにウエイトを置く内容とした。ディスカッションはきわめて活発で、質問のレベルは回を重ねるごとに向上し、普段ほとんど会話する事がないであろう年代の講師とのさまざまなやりとり

を通じて、とくに「相手の立場に立つ」ことの実践を経験できたことは貴重な機会であった。講師の中には、学生から寄せられた質問や会話の概容を持ち帰り、自社の社員研修の素材として使いたいとの申し出もあった。

(エ)株式会社イーガー・株式会社ウイズソフトウェア・株式会社クスコ・株式会社ブレイン・株式会社プラスワンの協力を得て、就職学年の下位学年において、本校内でのインターンシップを実施した。協力企業から取り組み課題の提供を受け、納期・品質を意識しつつ開発作業を進め、毎日の進捗報告やプレゼンテーションなどを当該企業の指示・方針に沿って行うものである。学生は実務の仕事の進め方を知ると同時に、自分の習得した技術知識が「実際に使えるものだ」との自信を持ち、また、自己の強化課題を知ることが期待される内容とした。実施の結果、報告書に記載した学生の感想に示されるように、実際の開発業務の一端に触れ、業務上のチームワークや業務の進め方を知り、自己の習得技術レベルへの反省などを含めて就職へのモチベーションはきわめて高いものとなった。また、参加企業においては、従来の面接試験だけでは十分に知りえなかった専門学校生の技術レベルやヒューマンスキルの実態を知り、今後の採用の参考にすることができたとのコメントが届いている。ちなみに、参加企業の中には、今回の実施プログラムに参加した学生を全員採用したいとの希望を表明した企業もある。

(オ)就職学年および下位学年において、IT技術者としてのキャリアパスを意識させ、キャリアデザインの重要性を理解できるようなCDAの講演およびその中での個人ワークと、その講演内容を題材として、面接試験を想定したクラスでのグループディスカッションを組み合わせた授業を開講した。とくに、面接試験を想定したディスカッションでは、講師・教員が合否判定まで行い、その理由を学生にフィードバックし、学生に強い刺激を与えた。これから就職活動を始める受講学生は、求人票の内容と会社説明会を手がかりにして入社企業を探すといったありがちな活動ではなく、自分のキャリアデザインを考慮した中長期的な視点を持った就職へのアプローチの必要性を意識できたようである。

(カ)以上の各プログラムを別個独立の取組みとせず、横断的・連続的なものとするため、各プログラムの実施の過程において得られた学生の自己申告や教員・観察者のコメントを総合的に分析し学生指導に活用する手法の開発に取り組んだ。初年度の本年は、総合的分析に供するに適した自己申告や観察にあたってのデータ項目の策定に注力した。検討の結果、国立教育政策研究所が発表した「職業的(進路)発達にかかわる諸能力」における4領域8能力を前提に、大阪商工会議所の提言資料である「大阪におけるキャリア教育(職業観養成教育)の推進に向けて」が示す「49の能力・特性」のうちから専門学校生の指導にふさわしいと思われるものを抜粋し、項目として策定した。今年度は実施初年度であり、実施時期との関係などで、上記(ア)～(オ)のすべてのプログラムからデータを取得するには至らなかったが、入学から卒業までに受講したすべてのプログラムから各個人ごとにデータを集約分析し、学生の成長や経年変化を踏まえた効果的な学生指導の手法は確立できたと考えている。

### ③今後の展望

調査の結果、回答を寄せた企業においては、採用についてさまざまな工夫を重ねて人材の獲得を進めており、現状概ねその工夫は成功しているようである。しかし、こ

の現状を許容してよいのであろうか。IT分野とくにソフト技術は自動化が不可能であり、集約型産業の典型である。まさに、良質な新入社員の数に応じてその企業の発展は左右されるものと言っても過言ではない。わが国のIT産業の発展と活性化のためには、産業の多くを占める比較的小規模のIT企業が成長することが不可欠である。そのためには、負担とならない社内研修で十分に業務に対応できる素養を有した人材を確保できる状況を実現しなければならず、そのための育成プログラムを早急に整備する必要がある。すなわち、セキュリティや人員などの負担を自社で行う場合に比べてきわめて小さなものとし、社内研修では非常に困難な人間関係構築のための素養や、職業人として生きる力の養成を企業との連携で進める育成プログラムである。

本事業において本校が取組んだ諸プログラムの開発は、職業教育機関としてこのような要求に応えんとしたものである。本事業が企図したものは、本来、在校生が入学して卒業するまでにすべてのプログラムを受講し、それらを通じてもたらされた多様なデータに基づく総合的・有機的な就職指導の手法の確立であった。その手法の有用性や個々のプログラムの効果は、本年度の実証により相当部分が確認されたものの、本事業は初年度の試みであり、当然ながら2～3年制の本校学生を想定した場合に、到達点に立つことができたわけではない。その意味で、本事業は緒についたばかりであり、なお補完すべき点が多いと自覚している。

従来、産学連携は基礎研究に優れた「学」と応用力に優れた「産」の協同と捉えられて、そのパターンを中心に産学連携が行われてきた。しかし、産学連携のもうひとつの柱は人材育成ではないだろうか。学の役割は産への人材供給との決めつけは激しく流動するIT業界にはそのままでは通用しない。今こそ、人材育成のための新しい産学連携が必要であり、その萌芽の可能性は本事業の至るところに見出すことができたというのは自画自賛に過ぎるであろうか。