

平成18年度「専修学校教育重点支援プラン」成果報告書

事業名	「新たな実務即応インターンシップ手法」の開発		
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		
代表者	理事長 河合 弘 登	担当者 連絡先	木下 昌芳 TEL:06-6325-8200
<p>1. 事業の概要</p> <p>「IT分野とりわけソフト技術は自動化が困難であり、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考えられる。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人材を確保できる状況を実現しなければならず、専門学校は社会と産業界に貢献できる人材育成プログラムを早急に整備する必要がある。」これが、本年度、昨年に引き続いて受託した貴省委託事業において本校が有する継続した意識問題である。</p> <p>これを前提として、事業は、大きく「調査」と「開発」の2つに分け実施した。前者では、あるべき「実践的職業教育」を模索すべく、ニート・フリーター対策を視野に入れながら進路指導に取り組む高校、本校の教育課程を修了した卒業生、そして、受け入れ先としての企業へのヒアリングおよびアンケート調査を実施した。</p> <p>また、「開発」では、貴省昨年度委託事業の一環として実施した調査から判明した「新卒社員」の問題点を踏まえ、いわゆる人間力の伸長への効果と「仕事の実態」を知るうえで、昨年度受講学生に大きなインパクトを与えた学内インターンシップを拡充し、その汎用性と実用性を考慮して、可能な限り体系的に整理したプログラムを開発した。すなわち、企業の協力を得て、学校の正規カリキュラムとして、教室の中で企業が提供する実務レベルの仮想業務に学生が携わり、企業の技術者および教員の指導の下、納期・検収日を定め、授業で学習した技術を応用する機会を提供するとともに、作業計画の策定などの打ち合わせや連絡・報告・プレゼンテーションまでの実務の流れを組み込んだものとした。また、他の情報系専門学校での実施も念頭に置き、極力、本校独自の環境・事情を排除した取り組みとするため他校の参加を求め、開発したプログラムの実施に大きな役割を担う教員のためのマニュアルを作成した。さらに、開発したプログラム実施後の学生指導に反映すべく、プログラムにおける企業からの評価と自己申告アンケート結果を、昨年度から継続して実施している諸取り組み(昨年度貴省委託事業によって開発した)の効果測定と合わせて、学生の成長や経年変化を統合的に観察し指導に活用するための個人データベースを構築した。</p>			
<p>2. 事業の評価に関する項目</p> <p>①目的・重点事項の達成状況</p> <p>(ア)調査</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高校の進路指導において認識されている問題点、専門学校に対する要望・提言などを把握することができた。</li> <li>・本校の卒業生において認識されている職業観や入社后感じているテクニカルスキルおよびヒューマンスキル両面でのハードルの具体的内容について把握できた。</li> <li>・IT企業における社員教育に関する実践上の問題点および課題について概ね把握できたと思われる。</li> </ul> <p>(イ)開発(カリキュラムおよび教材など)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学内で実施するインターンシップについて、実務の流れに即しながらテクニカルスキルの伸長およびヒューマンスキルの涵養の双方に効果があると思われるカリキュラム、教材、全体運営プログラムの開発は概ね達成できた。</li> </ul>			

## ②事業により得られた成果

### (ア) 調査

調査の結果、専門学校へ学生を送り出す高校の進路指導におけるプログラムや対策、専門学校への要望や提言、また、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、プログラム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、プログラムの内容確定にあたり、具体的な項目策定の根拠とすることができた。

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るとの指摘もあり、この点から本プログラム開発の意義を確認しえたことも大きな成果で

これらの成果を報告書の「調査編」として冊子にまとめ、プログラムの方向性や具体的実施内容の根拠材料とした。

### (イ) 開発

そもそも人材育成にその有用性が認められているインターンシップは、わが国では、大まかに2通りのものがある。1つは、学生に企業と業界を知ってもらうために社内で教育を行うが、それはボランティアとして業界全体のために実施するかたちのものであり、実施の性格上、ごく初歩的な職業体験的内容である場合も少なくない。しかし、このような初歩体験的なものであっても、前述のように、クライアントの機密情報に関わることが多いIT業界においては、実施はきわめて困難である。また、これとは別に採用前提のインターンシップが行われているが、これはいわば入社後の社内教育の

そこで、本プログラムは、情報系学生のインターンシップ実施の「壁」である企業のセキュリティの問題を、参画企業の協力の下、実務に即した内容の開発テーマの提供を受け、学内でインターンシップを実施することにより克服しようと試みた。加えて、その実施内容も、極力、実務レベルを想定し、テクニカルスキルとヒューマンスキルの双方を学ぶことができるプログラム内容とした。すなわち、教室の中で納期・品質を意識しつつ開発作業を進め、作業計画の協同立案や毎日の進捗報告、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、その一方で、自己の強化課題を知ることができる取り組み内容とした。さらに、本プログラムの他校での実施も想定し、本プログラムのクオリティに大きなウエイトを持つ教員の役割と準備すべき事項や留意点をプログラムの時系列に沿って整理した。

また、本プログラムや昨年度貴省委託事業により開発した諸取り組みからもたらされる学生の成長や経年変化を集約し、適宜の指導や指摘に活用するための個人データベースを構築した。

これらの成果を報告書の「教育プログラム開発編」および「教員マニュアル編」の2冊にまとめた。

## ③今後の活用

本校においては、来年度以降もソフト開発系の学科において本プログラムを継続実施する予定である。また、専門学校連合会などの研修を通じて他校にも情報を発信し、本プログラムの汎用性を検証していく予定である。

## ④次年度以降における課題・展開

本プログラムを人材育成のための産学協同プログラムとして実用性を担保するためには、実施日程、参加学校や学生、参加企業、取り組み業務の内容、種類など実施規模をより大きく、きめ細かいものとして、学生のニーズを満たし、専門学校・企業双方の要望に応える実践的な職業教育システム

### 3. 事業の実施に関する項目

#### ①ニーズ調査等

##### 【高校】

調査のねらいは、専門学校が職業教育への具体的取り組みを検討するうえで、学生の送り出し先である高校の現状を分析することによって、より根本的で一貫性のあるプログラムの立案をさぐることにある。大阪府と京都府の高校15校を対象に、各校進路指導担当者にヒアリング調査を実施した。設問は、当該校の進路指導の現状と、ニート・フリーター問題、不登校への取り組みおよび専門学校への提案、要望などとした。調査結果は制度的側面と実態面から捉えることができるが、社会の実情に無知といってもよい高校生に対する実効的な就職(進路)指導のあり方について、本プログラムの構築と実施に関して重要な示唆が得られた。

##### 【企業】

ねらいは、IT関連企業が専門学校新卒学生やいわゆる第2新卒を含む若年労働者の実務対応度や社会人意識の現状にいかなる評価を持ち、また、それを踏まえた自社の社員研修をどのように位置づけ、どのように実施しているのかを検証することによって、実効性のあるプログラム開発の指針とすることにあり。調査方法は、ヒアリングとアンケートの併用とし、前者は東京・大阪・岡山などに所在の29社に実施し、後者は関東・関西地区のIT企業を中心に300社に依頼し、199社の回答を得た。ヒアリングにおける質問事項は、専門学校卒業生の採用実績に基づく評価および社員教育への取り組みと課題、専門学校の教育プログラムへの提言などであり、アンケートにおける設問は、新入社員研修の実施状況、取り組み内容と課題、その評価などである。調査結果は、より緻密な理解のためにはIT関連企業においても業態別に把握することが前提となるが、総括的に言えば、各企業は社員研修プログラム内容の改善、指導手法の拡充に努力する一方で、明確な評価基準がないために照準を合わせることができない状況も存することが把握できた。ここから、専門学校としての取り組みもその方向性が見えるように思われる。

##### 【卒業生】

社会人となって1～3年の卒業生の自己申告アンケートをもとに、企業の要求と学校における技術および人間力についての教育のギャップについて検証し、プログラム開発の補完材料のひとつとすることがねらいである。卒業生20人を対象に実施した。質問項目は、上記ギャップの具体的指摘を中心に設定した。今回の調査結果においては、自己の技術能力への不足をあげた者は3割程度で、後は技術以外のチーム作業や納期、仕事量へのとまどいなどがあげられている。

#### ②カリキュラムの開発

企業における業務の実態、業務の中での他者との関わりなどを知り、企業の技術的思考に適應できる人材を育てるための教育で最も効果的な手法がインターンシップであることは、諸外国の例を見ても明らかである。しかし、わが国では、インターンシップ教育についての企業側の理解が乏しく、また、とりわけ情報系に学ぶ学生のインターンシップは主に企業側のセキュリティの問題から一般的には実施されていない。したがって、情報系に学ぶ学生はいわば「ぶっつけ本番」で就職し、業務に携わることとなる。このような状況が就職してのとまどいや自信の喪失、ひいては周囲への不信と不安を惹起し、若年労働者の早期離職やフリーターを生む要因のひとつとなっている可能性も否定できないと思われる。

このような認識を前提に、本プログラムにおいては、株式会社ウイズ・ソフトウェア、株式会社クスコ(協力 株式会社プレイン)、株式会社プラス・ワン、スキル・インフォメーションズ株式会社、松下ビジネスサービス株式会社の5社の協力を得て、就職前学年25名を対象に、「教室内でのインターンシップ」を実施した。幾度かの打ち合わせを経て、協力企業から開発テーマの提供を受け、極力、実務レベルの運営を想定し、教室の中で納期・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・方針に沿って行うカリキュラム内容とした。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、テクニカルスキルとヒューマンスキルの双方を視野に入れたものとした。すなわち、実務では当然とされる技術面やQCDCにおけるトレードオフを実体験し、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を喚起することを主要な目的とした。

### ③実証講座

(ア)実務即応インターンシップのカリキュラムおよび全体運営プログラムについて

カリキュラムおよび全体運営について、平成18年12月11日(月)から同16日(土)までの期間に実施した。場所は、本校実習室および発表会場教室、受講者は本校情報システム学科学生20名、岡山県・専門学校ビーマックス情報処理学科学生5名の総計25名である。実証のテーマは、上記カリキュラムに基づき、授業では実施困難な実務レベルの業務遂行(例えば単体テストにとどまらない結合テストの実施など)を通じて、各自のテクニカルスキル、ヒューマンスキルを確認・自覚させることである。受講者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。

(イ)個人データベースの構築について

本プログラムや昨年度貴省委託事業により開発した諸取り組みからもたらされる学生の成長や経年変化を集約し、適宜の指導や指摘に活用するための個人データベースを構築した。この実証を目的として、昨年度開発のプログラム「学生生活への導入プログラム」「職業観涵養プログラム」「短期就業体験プログラム」「キャリア教育プログラム」の受講者2年制学科の1年生、3年制学科の3年生から計15名をアットランダムにピックアップし、本校教室において個別面接のかたちで実施した。実施は平成18年10月・12月および平成19年1月の当該学生の授業時間を利用し、1人20分の面接時間を目途とした。

### ④その他

(事業の特色、事業実施にあたり工夫した点等を記載)

(ア)情報系専門学校学生にとっては、例のない実務体験型インターンシップの開発であり、専門学校における職業教育の具体的方向性の提示である。

(イ)人材育成を目的とした、きわめて実践的な産学協同の取り組みである。