

地元 ICT 業界と連携した人材育成実践の評価

Outcome Evaluation of Practical Education Technique for Fostering Skilled Human Resources with Local ICT Companies

池本 有里, 山本 耕司
Yuri IKEMOTO, Kohji YAMAMOTO
四国大学
Shikoku University
Email: kyamamoto1121@gmail.com

あらまし：ICTを専門に学ぶ学生が、地元ICT企業に特化した就業体験を行った。地元地域には小規模な企業がほとんどで、学生の受入れ体制が十分ではない。そのような中、企業の実情に考慮した連携を行い、インターンシップを効果的に行った。その成果について振り返り、見えてきた課題を整理して、2年目を迎えた本年の取組みについて報告する。

キーワード：ICT企業、インターンシップ、ビジネス実践、ICT人材育成

1. はじめに

高度ICT人材の育成には、社会で役立つ実践教育が不可欠である。専門分野における高度な知識・技術に触れながら実務能力を高めることで、課題解決・探求能力、実行力を高め、自主的に考えて行動できる力がつくと期待される¹⁾ためである。

一方、地域では、このような高度ICT人材に続くものとして、「柔軟なICT人材」が、さらに重要視されている。身近な課題に対してICTを有効活用し、合理的な解決を図っていくことのできる柔軟なICT人材は、企業の現場を目の当たりにすることで、独創性と未知の分野に挑戦する意欲が生まれ、地域発展の要となる役割を担う人材に育つことが期待される。

筆者らは、個々に連携を強化してきた地元ICT企業の協力を得て、情報系の学科に特化したインターンシップを行う「ビジネス実践」を平成28年度より開始した。本取組みは、専門に特化したインターンシップの意義を共通に理解し、地方のICT企業が持つ課題に対しても、柔軟な解決策を模索しながら、地域で活躍するICT人材を発掘し育てる歩みを始めようとするものである。

前回、筆者らは、企業が必要としている技術の幅広さを大学側が十分に把握できてなく、教育課程によるカバーが一部に限られていることを課題のひとつとして挙げた²⁾。その後、実際にビジネス実践を実施して、学生の反応や企業の評価を見たところ、企業が求める技術の奥深さについても、大学側の理解不足であり、十分な意見交換と合意形成が欠けていたことが分かった。

本稿は、地方のICT企業において実践的なインターンシップの実施報告と、そこで得た知見から浮かび出た課題とその改善策などを述べる。

2. 本取組みの経緯

近年キャリア教育の重要性が認識され、企業等で

一定期間就業体験するインターンシップは、年齢や専門を問わず広く実施されるようになった。筆者らの大学でも、全学共通教育科目に「キャリア開発」という科目を設置している。そこでは地元企業からのゲストスピーカーの登壇によって意識付けを行った上で、夏休みを利用した企業研修の取組みを何年も継続している。企業は、予め日程や場所、人数などの条件を提示し、学生はそれらの条件を考慮して企業を選択する。就職支援部はこの希望をもとに人数を調整してインターンシップ先を決定する。受入れ企業の業種は多岐にわたっているが、ICT系は極めて少なく、①自身の専門と異なる業種・職種の企業で研修を行う、②中には雑用や単純作業のみを行わせる企業もあるなど、学生は働くことの意味を見失う結果となることもあった。また、③ICT企業で運良く研修できたとしても、他学部の学生と一緒に専門性が問われることがない、といった課題が山積している。そこで、筆者らは、これまでに地元業界との関係を発展させ、昨年度から専門の教育過程に直結するインターンシップを実現するに至っている。

3. 本取組みの実践

地方のICT企業はこれまで正式にインターンシップを引受けられなかった個々の課題がある。それは、例えば、①従業員数が少ないため、研修生に付いて指導する人員を割り当てられない、②大手の下請け業務を行っている企業では、納期に追われ、受け入れる時間的余裕がない、③顧客の個人情報等を扱う業務が多く、守秘義務を徹底する上で不安がある、④満足のいく研修内容を大学生に提供できるか不安である、などである。それらの課題解決が為されないと、地元企業での実質的なインターンシップの実現は難しい。

一方、これら地元企業では、新卒者の採用に大きいリスクを抱えており、良い人材を確保することが

難しい現状にある。インターンシップでは学生との接点ができ、学生をじっくりと見極められるため、マッチする人材を確保できるメリットがある。また、地元企業をあまり知らない学生は、地元を離れて都会へと職を求めて流出してしまう。地元の ICT 企業の多くは、そのような流出が招く人材不足に対してより強く危機感を感じてきた。それゆえに、「地域と一緒に学生を育てていく」という意識で協力を得られることとなった。

ビジネス実践を履修希望した 25 名のうち 24 名の学生がインターンシップに参加した。内訳は、情報システム系企業に 12 名、映像メディア系企業に 12 名である。研修内容と日程を予め各企業から提示してもらい、その内容をもとに学生は希望順位をつけ、それをベースに教員が調整した。調整方法は、企業の求める人材像と、学生のスキルを当てはめていった。はじめて学生を受け入れる企業がほとんどであり、学生のプログラミング能力を過大評価している印象があり、学生の方も自らのスキルを過信しているところも感じられたため、そのギャップが最も小さい組み合わせを考えた。うまくいけばそのまま就職につながってほしいという意図もあり、中には学生と面談をして調整したところもある。

4. 本取組みの成果

筆者らは、ビジネス実践で行うインターンシップに対し、専門性の高い実践教育を求めている。その目的は、①職業観の確立と深化、②体験を通して専門的知識・技能を身につける、③社会・職業への移行を見据え、より現実的なイメージを持つといったことにある。

したがって、学生たちには、①働くことのイメージを持てること、②ICT 企業の職業理解が進むこと、③自分を発見し、自身の成長につながることで、④就活の練習となり、就職内定への近道となること、の 4 つをメリットとして挙げ、企業には、①中小零細企業の学生とのマッチング機会となること、②新卒採用の下見ができること、③職場に活気が生まれること、④企業 PR ができることの 4 つをメリットとしてアピールしてきた。

実際に研修を受けた学生たちのアンケート結果は、図 1 の通りである。

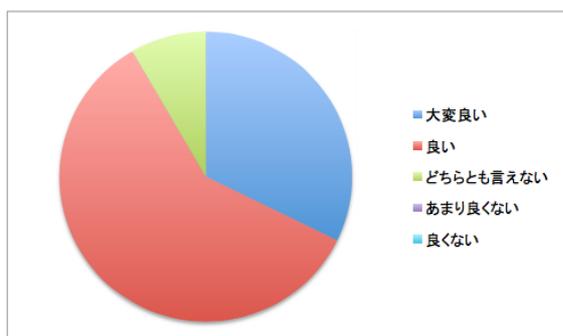


図 1 ビジネス実践に対する学生の評価

参加学生の 93%が、「大変良い」、「良い」という評価を行い、「あまりよくない」、「良くない」という評価はゼロであった。この結果は、本取組みに価値を見出し、学生に何らかの意識改革を促すことができたと考えられる。「どちらとも言えない」と答えた理由は、「自分の行きたかった企業と違っていった」というものや、「難しくついていくのに苦労した」などである。これらは想定していた範疇のもので、その数は予想よりずいぶん少なかった。

その後、インターンシップの報告会を実施して、企業担当者が視聴する前で、参加学生全員が報告を行った。そして、一人一人に対して企業担当者がコメントを行い、最後に交流会を実施した。中には厳しいコメントもあったが、この時点では既に学生と企業担当者の間に信頼関係が築かれており、意義深く感じられた。この報告会に対し、学生と企業の参加者全員によるアンケート結果は図 2 の通りである。

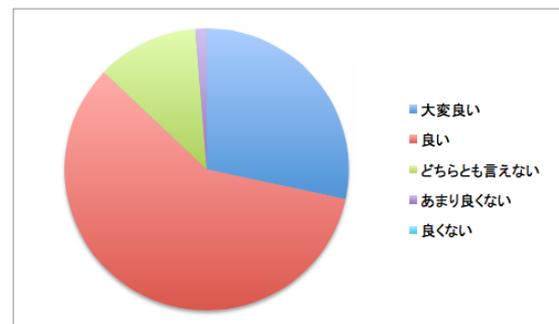


図 2 インターンシップ報告会に対する評価

第 1 回目のビジネス実践は、試行錯誤ではあったが、その割には高評価だった。これは、企業・学生共に求めていた専門に特化した効率的効果的インターンシップがやっと実現できたことが一因とも言える。したがって、今年度の第 2 回目を迎えて、実質的な評価と課題が浮かび上がってくるのかも知れない。

本取組みは、始めたばかりということもあり、多くの改善点がある。これらをつずつ解決しながら、より高度な ICT 業務を行う実践教育の理想に近づけていきたいと考える。そして、この企業研修が学生にとってより実効性のある形で実現し、就職に結びつくことも期待している。

参考文献

- (1) 坂本憲昭他、「大規模な産学連携による高度 ICT 人材教育におけるインターンシップの役割とその効果」、情報処理学会論文誌、Vol.49, No.10, pp3388-98 (Oct.2008).
- (2) 山本耕司他、「地元業界と連携した ICT 人材育成のための教育方法の開発と実践」、教育システム情報学会 H28 全国大会予稿集、D3-1 (Aug.2016).