社会体験長期研修を通じて体感したビジネス教育の実際

長野県教育委員会事務局 高校教育課 **三澤 秀樹** 高校改革プラン推進ユニット 教育支援主事

1. はじめに

平成15年度、私は長野県蘇南高等学校の教諭であったが、東京都にて公立学校教員社会体験長期研修という貴重な研修をさせていただいた。NPO法人インターネット・ラーニングアカデミー(以降ILAという)及びその協賛企業であるシスコシステムズ株式会社(以降シスコという)が派遣先であり、また早稲田大学大学院教育学研究科の派遣研究員としても研修させていただいた。

研修のテーマは、「教育の情報化」をキーワードとして、これからの教育手段として情報技術を適用すること(e-Learningの可用性や「教科の情報化」)、また企業でのIT活用状況から今後の情報教育を広く考えていくことであった。

ILA は、慶應義塾大学大学院の金子郁容教授を 理事長として、主に教育の情報化に対応する教員養 成を目指した非営利活動を行う異色の NPO であり、 そこでは、教員養成に係る教材開発、企画、運営、 実践にいたるまでを体験した。シスコ、マイクロ・ ソフト、サン・マイクロシステムズ、オラクル、ヒ ユーレット・パッカードなど外資系企業が主だった 協賛企業だが、相互に IT 各分野ではコンペティタ - (競争企業) でありながら、今後の日本の情報教 育を支える教員養成の観点から資金や技術を提供し ようと、平成14年度にILAが設立された。シスコは、 赤坂オフィスの一角を、ILA の事務局として提供す る協賛企業で、独自にビジネスとして民間企業や各 種の学校に対し、ネットワークに関する教育サービ スを提供し、幅広く情報教育を支えていくことを社 会貢献活動の一環としている。外資系企業では、社 会貢献活動を重要な経営指標としている。シスコの マーケティング部門が行う教育サービスの提供に関 することや、ネットワーク技術教育のインストラク ター養成についても体験させていただいた。シスコ の経営資源を利用させていただき、アメリカ企業の ビジネスを目の当たりにすることができた。

早稲田大学大学院では、ILA で主に「教科の情

報化」をご担当されていた守屋悦郎教授のご配慮により、研修に大学の施設・設備を利用させていただくこともできた。また、同大学院の小松郁夫教授より学校経営学の視点を、安彦忠彦教授より自己評価の視点も学ぶことができた。

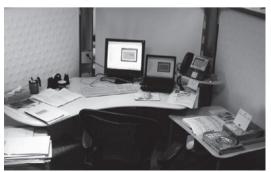
本稿では、研修の全てを伝えることはできないが、 ビジネスとして教育サービスを提供する NPO や外 資企業での業務体験を紹介する。今後のビジネス教 育を考えていただくきっかけとなれば幸いである。

2. 外資企業の働く環境

シスコはアメリカのネットワーク機器を製造・販売する多国籍企業で、特に高精度のルータ(ネットワークの経路選択機器)などを製造する世界的に著名な企業である。ILA事務局はシスコ社内にあり、同社の社内施設・設備を利用する。研修生の私も同社のサードパーティ社員として英文の契約書を締結した。アメリカの契約社会の一端がうかがえた。そして、IDカード、携帯用のパーソナルコンピュータ(以降PCと表記する)とVoIP(Voice over IP)機器(主に音声情報通信機器)が全社員に貸与される。

社内は24時間オートロックになっており、入口のセンサーにIDカードをかざすと開錠される。勤務場所は、一人ひとりのワークスペースがパーテーションで分割され、映画で見るアメリカのビジネスシーンに入り込んだような状況であった。

オフィス内は、PC が常時無線ネットワークに接



シスコ社内、ILA 事務局のワークスペース

続しているため、フロア間の移動中でも、作業を中 断する必要がない。私の場合、ILA事務局という スタッフ部門の配属であったため、 固定的に席があ ったが、ほとんどのドキュメント類は世界中からイ ンターネットを介してアクセス可能なファイルサー バに格納されているため、基本的に個々の社員の固 定的な席はない。世界中に販売拠点があり、どこの オフィスに移動しても、PCと VoIP 機器を持ち歩 けば、全く同じ環境で仕事ができる。ビジネスにお けるユビキタス(どの場所でもネットワークにより 仕事ができる)を実現している。社外でも世界中に フリーダイヤルのアクセスポイントがあり、携帯電 話などでインターネットに接続し、交通機関の中か らでも自宅からでも会社の資源にアクセスし仕事が 継続できる。当然それ相応のセキュリティが整備さ れ、外部からの接続時にはワンタイムパスワード (接続するごとにパスワードを切り替える機構) によ り社内 VPN(Virtual Private Network, 暗号化技術 によりインターネット網に仮想的に閉じられたネッ トワークが構築される)に接続する。働く時間や場 所に関する観念が一般的な企業と異なっていると感 じた。世界中のシスコの拠点は、本店、支店、営業 所という概念がなく、「○○オフィス」という呼び方 で統一されている。全世界の拠点が勤務場所である ので勤務時間なども各自がコントロールしている。

仕事に対する考え方も異なる。オフィス内のレイ アウトからもわかるが、日本企業では部署ごとに机 を向かい合わせていることが多い。シスコなどの外 資企業の個々に独立したワークスペースは、各自が スペシャリストであり、お互いの仕事を尊重し干渉 しあわないことを意味する。そのことは人事に関す る考え方にもつながる。外資企業では,「人を採用 する」という意識よりも、「マンパワーを購入す る」という意識が強い。企業は一人の従業員が持つ 「働く力=利益を生み出す力=社会に貢献する力」の 優れたところを購入するという意識が企業側にも従 業員側にもある。一般的に能力主義、成果主義とも 言われているが、個人個人のスペシャリストとしての 力量が認められれば、その人でなく、成果に対して 対価が支払われる。従業員側も、自分の持つスキル をより高価に評価する企業へと移動し、様々な企業 で働くことをスキルアップの機会としてとらえている。 シスコでも、ひとつのプロジェクトに対しチーム

で仕事が進められる。スペシャリスト同士が干渉し

ない仕事の仕組みと反目してしまうように感じるが. 相互の情報伝達手段は、電子メール、VoIP による ボイスメールによる。またミーティングも必要とな るが、ネットワークを利用し、時間を同期させた、 チャット、電話会議、テレビ会議といった手法がと られ、場所を隔てたコラボレーション(共調・共同 による仕事)が可能となる。さらにフェース・ト ゥ・フェースでのミーティングが必要となれば、時 間・場所を同期させる約束が必要になる。これには 社内ネットワーク上のグループウェアが利用される。 アメリカの州の名前がついた会議室の利用状況が表 示されており、空き時間帯を確認し会議名や議題、 事前配布資料、出席者などを指定して予約する。出 席者には専用のメッセージが届き、出席の可否が回 答される仕組みとなっている。スペシャリストとし ての仕事をお互いが認識しあい、各自の時間を優先 しかつ相互の連絡を確実にする方法となっている。

3. スペシャリストの仕事

シスコでは、仕事への心構えとして「Continuous Improvement という象徴的な言葉があった。こ れは「常に変化する」ことを表す。現在は、スピー ドの時代であり、時間をかけて考え、立案・計画し、 それから取り組むことはできない。短時間で意思決 定し、走りながら考える、柔軟に軌道修正する、新 しい発想で従来からの考え方を変えていくことが必 要になっている。例えば売上目標に常識的に考えら れない数字が掲げられる。常識的な目標値では昨年 と同様の方法を踏襲することとなる。学校もそうで あるが、昨年度のものを基礎として様々な意思決定 がなされていく。多くは昨年度の踏襲になり、努力 しても手法が変わらなければ、効果的な成果はあが らない。予想外の目標設定がされると、昨年とは別 の発想で取り組まなければならなくなる。日本企業 と比較して、外資系企業は短期利益を追求する傾向 が強いと言われる。それは、考え方を常に変えよう というインセンティブを与えることになるためと感 じた。このような考え方の中で、個々の社員がスペ シャリストとしての行動をとる。

「おたく」という言葉がある。一部の知識・技術を偏って身につけている人のことを悪い意味で言う場合が多い。特にIT系の知識・技術は一般にわかりにくいことから、「おたく」と言わることが多い。しかし、シスコでは、「おたく」でも良い。詳しい

知識や、卓越した技術を持っていることは企業利益や社会貢献に反するものではない。社内で話されている専門的な会話は一般の方から見れば「おたく」の会話と同様である。しかしそれが世界をリードする技術やトップシェアの販売実績を維持する。日本では幅広く見識がありものごとを調整していくゼネラリストが評価されることが多いが、外資企業ではあまり評価されない傾向がある。一社員として見た場合、専門性の力量の点から力が発揮できない人材となる。基礎から積み上げられた知識、専門的に身についたスキルが求められ、そうした人材が最終的には実力を発揮するものと感じた。

ILA では、教員の情報教育支援のために研修サ ービスを提供している。事務局の仕事として、小学 校から大学、専修学校の教員の顧客リスト数千名以 上を管理し、イベント・講座の企画、講師との連絡 調整、教材・機器の準備・手配・配布、講座の案内、 募集, 申込手続, 受講料収受, 認定証書の準備など を5名のスタッフで運営する。スタッフは、民間企 業の職歴を持つ方が多く、それぞれに担当業務のア ウトソーシング先がある。筋道を立て、仕事の大枠 フレームや手順を整理・掌握し、アウトソーシング 先と連携して業務が進められる。学校現場などでは 教員自ら末端的な仕事までをやっていくことが多く, 外部へ業務委託すれば楽になると感じるかもしれな いが、実際にやってみると、他人に委託して成果を あげる仕事の難しさが理解できる。時間や手間があ れば各自でもできることでなければ、あえてプロで ある他人に伝えて投資効果相応の成果はあげられな い。スピードを伴った仕事の質と、その仕事に係る 人件費が問題となる。民間では全業務をこなすのに 十分な人員がいるとは限らない。学校であれば、分 掌ごと仕事量に応じて担当する人数を調整でき、最 も忙しいときに合わせて人数を確保することもでき る。しかし民間では、経常的に必要となる人員が配 属され、一時的な業務に携わる人材は、社内で人件 費をまかなうよりアウトソーシングしたほうがスピ ードや質の面で効果的な場合が多くある。

商業科の教員として、業務体験をしていると、業務に関する知識や技術的なことは実務上でも通用し、詳細な部分では専門的な分野については理解していることが多かったように思う。また、どのような仕組みで利益が生み出されるかも理解できる。しかし、ビジネスに対するセンス、利益を生み出すポイント

を見る眼は、企業の内部で実際の個々のビジネスモデルの仕組や、業務形態がどのように変化しているかを目の当たりにするまでは実感できなかったことが多かった。これからの「知識集約型社会」に必要とされる人材像がイメージできる。

4. ビジネスとしての教育サービスの提供

ILAでは、情報教育に関する教員養成のための各種の講座を企画し、8月には早稲田大学を主会場としてILAカンファレンスというイベントを開催している。またILAの理事や会員などの活動拠点を中心に北海道、和歌山など各地方開催もしている。12月、2月には長野県でも情報システムのセキュリティ講座、学校におけるLinuxサーバの運用に関する講座を開催することができた。

講座の企画・運営を通して感じたのは、受講者募 集の難しさである。公立の学校では、諸要因から生 徒募集が困難になる学校はあるが、それで学校がす ぐなくなるわけではない。指導者や運営者が即不要 とはならない。しかし NPO も含めて民間企業で行 う教育サービスは、ゼロから資金・人材を確保し、 どれだけ顧客のニーズや要望に応えられるコンテン ツや技術を持ち集客できるかが勝負となる。言葉で 言うのは簡単だが、NPOのILAの周知度も低い状 況での募集の労力から、それがどれほど大変なこと か体感することとなった。講師陣は大学の先生 IT 各分野で有力な企業の講師であるが、その価値 観は主な受講者である学校の教員がどう感じるのか. ニーズがどれほどあるか、さらに受講料金との関係 で集客できるか、などの問題がある。これは顧客と なる学校の先生の IT に関する認知度の高低などが 問題なのではない。企業側のマターであり、問題解 決がされなければミッションは達成されず、活動自 体が不必要なものとなる。



情報セキュリティ講座の様子 於:長野高校



シスコ・ネットワーキングアカデミー会場の様子

一方、シスコで提供する、シスコ・ネットワーキ ングアカデミーは、世界標準の教材や独自の教育課 程が確立され、学校の授業として導入する形となっ ている。それぞれの学校で、シスコ認定のインスト ラクター資格を有する指導者が必要となる。その養 成サービスを学校単位、自治体単位で契約している。 全世界で採用実績があり、日本でも高校以上の学校 で 180 校以上が採用しており、CCNA (Cisco Certified Network Associate) いうベンダー資格に挑戦して いる。経済産業省ネットワークスペシャリスト試験 に必要な知識ばかりでなくネットワークデザインや 運用管理に関する実務性が要求される。シスコのブ ランド・パワーもあるが、世界に通用するデファク ト・スタンダードであるため、この教育サービスが 展開できる。トップシェアの企業の技術力に立脚し たコンテンツがあり、学習者や指導者間の強固なコ ミュニティの形成にも特徴がある。この指導者養成 講座 TTT (Training To Teachers) にも講座の運営 の補助をさせていただきながら、受講者としてイン ストラクター資格を目指し参加した。インストラク ター資格を得るために、全国の高校以上の教員が集 まり、世界共通22日間の教育課程に従って講座が進 められる。ネットワークに関する教育内容・方法に ついて、講義と実習、4回の筆記・実技認定試験が 行われる。技術の進展に伴う教育課程の改正があり、 指導者は3年ごと資格更新講座を受講し試験にパス する必要がある。受講者には大学で専門に研究され ている方もいるため、この講座の指導者には、コー チング技術が要求される。e-Learning教材が用意され、 受講者が自ら学んでいく体勢を支援し、認定試験に 合格できるように講座を進めなければならない。

5. おわりに

一年間の社会体験長期研修を通じて、実社会に学

び、実際の経済を動かす企業の最前線で、その一員 として研修させていただくことができ、教員として 貴重な財産を形成することができた。

特に最先端技術を持つ外資企業での活動では、現 在の企業が抱える課題や、その背景にある成果主 義・能力主義などを理屈や机上でなく肌で感じた。 学校などの公共性のある場では、民間企業以上にこ のような考え方があってもおかしくないのではない かと考えることもできた。自らの創意工夫による稼 ぎを、ミッションや社会への貢献活動に投資し、そ の中から自分の生きる糧(経済的なものばかりでな く. 自己実現や生きがいなども含めて)を得ていく。 これは民間企業でも公的企業でも同じであると感じ る。公的な事業は、採算性がなくても人間の生活に とって不可欠である事業を行うため、その業績評価 に関しては測定尺度が利益(経済性や金額)という 単一のものではない。それゆえに逆に経済性や社会 的な認知などを意識した行動がとられなければなら ない時代なのではないかと考えられた。

最近、アカウンタビリティという言葉が流行って いる。もとは、企業を経営する者が資金の拠出者で ある資本家(株主)などの利害関係者に対して、資 金の活かし方や成果を説明する責任があるというも のである。NPO のミッションや、企業の社会貢献 活動にも、このような考え方が必要であるのは当然 であった。公的企業では、金額で明確に測れないが、 人間の生活の満足度をあげているのか、やはりこの 説明責任が必要になる。生活の満足度とは大多数の 人の主観的判断であるが、学校では、学習するため に集まってくる人やその関係者などの主観に対して 説明責任を負うものであろうと考えられる。その説 明上は, 客観的と思われる判断材料を提供する必要 がある。一方で、企業を取り巻く環境の変化が激し ければ激しいほど、学校や教育の本来的役割は、人 間が生きて人間を活かしていくためのすべを与える ことではないかとも感じた。

今後もこのような研修の機会を多くの先生方が活かせることを願う。諸活動を実践していくべきときには制度的・設備的な整備と同様に、目的を持ち、コアとなって主体的に考える人材がどのくらい集団として存在しているかが、企業でも学校でも最重要事項となってくる。