



23卒 会社紹介資料

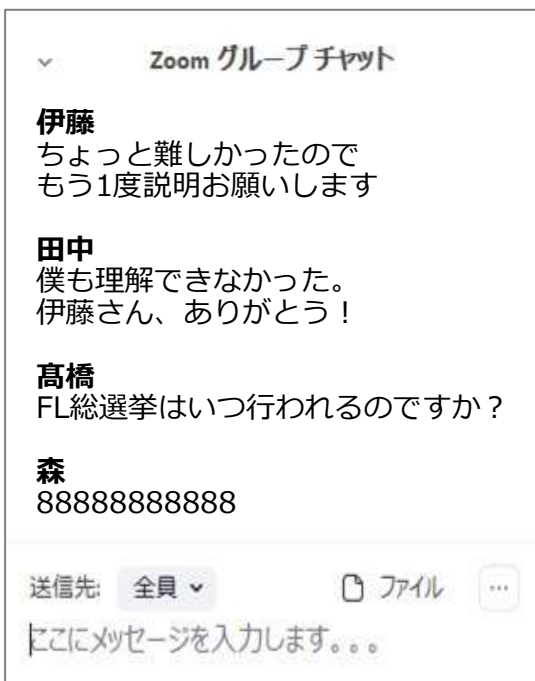
Last Update 25 Feb 2022

ISAPlan,Inc. Introduction

より企業理解を深めるために

①チャットを自由に使おう

②時には当てることも



質問




ワーク



参考：「オンライン授業」のための「最も大切なノウハウ」
だけをまとめたスライドを、無償でダウンロードいただけます！
<http://www.nakahara-lab.net/blog/archive/11472>

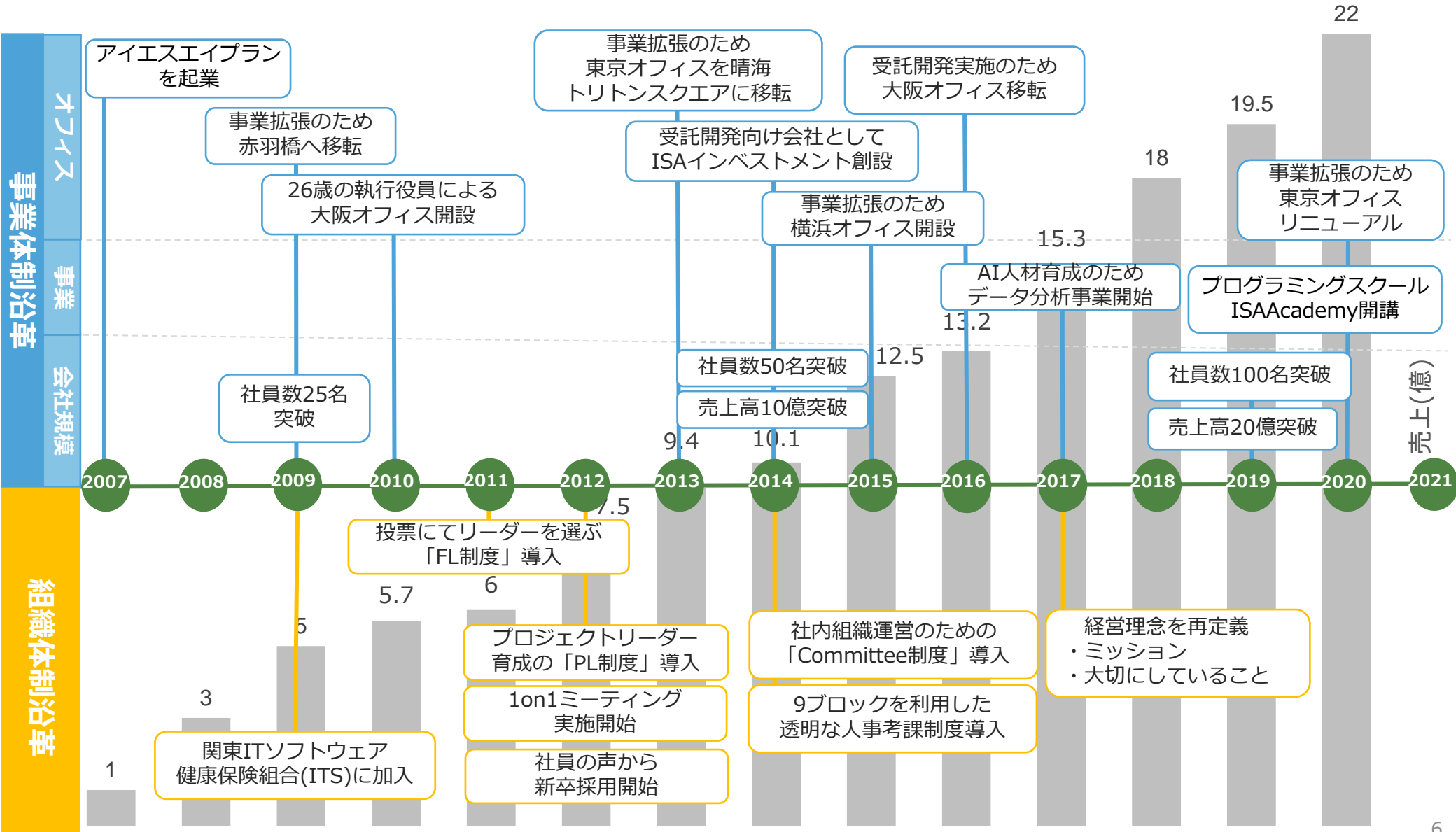
1. 会社について
2. 人材開発制度
3. 開発実績
4. 業務内容
5. 現状の課題
6. 募集要項と選考
7. 2025年までに
8. お問い合わせ

会社について



社名: 株式会社アイエスエイプラン
代表取締役: 糸川淳一
取締役執行役員: 秋谷庸介
設立: 2006年6月6日
資本金: 4,500万円
従業員数: 105名(2022年2月現在)
オフィス: 東京オフィス
大阪オフィス
横浜オフィス

日々様々な出来事が起きる中で、事業戦略と組織戦略の2軸にて必要な取り組みを実施し、会社規模を拡大し続けています。

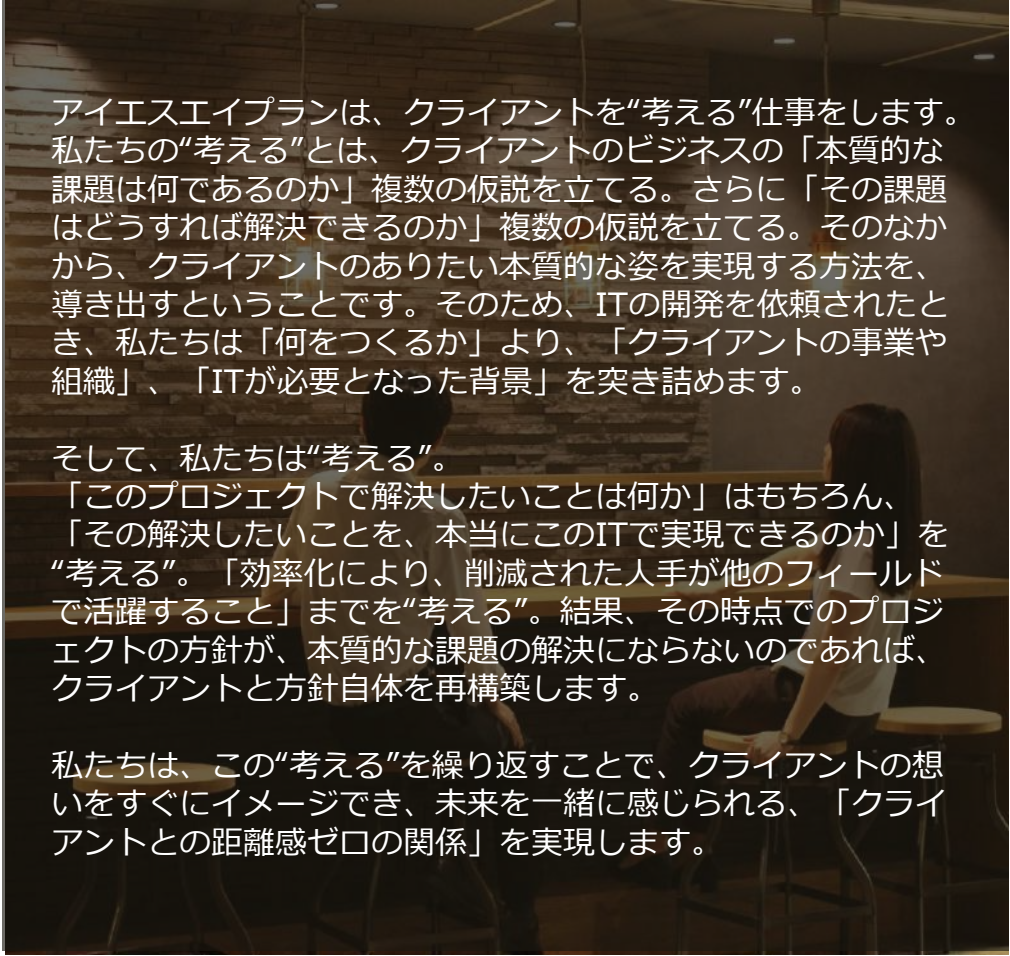


クライアントの 本質的な課題を解決する

私たちのミッションは「クライアントの本質的な課題を解決すること」。

例えばクライアントとの会話にて一見正しそうな言葉があったとしても、鵜呑みにはしません。その言葉の背景や意図を考えるといった「本質を考える」ことを行います。

本質とは、多くは「経営課題」です。アイエスイプランは、クライアントの経営を支え、成長を手助けしています。



アイエスイプランは、クライアントを“考える”仕事をします。私たちの“考える”とは、クライアントのビジネスの「本質的な課題は何であるのか」複数の仮説を立てる。さらに「その課題はどうすれば解決できるのか」複数の仮説を立てる。そのなかから、クライアントのありたい本質的な姿を実現する方法を、導き出すということです。そのため、ITの開発を依頼されたとき、私たちは「何をつくるか」より、「クライアントの事業や組織」、「ITが必要となった背景」を突き詰めます。

そして、私たちは“考える”。

「このプロジェクトで解決したいことは何か」はもちろん、「その解決したいことを、本当にこのITで実現できるのか」を“考える”。「効率化により、削減された人手が他のフィールドで活躍すること」までを“考える”。結果、その時点でのプロジェクトの方針が、本質的な課題の解決にならないのであれば、クライアントと方針自体を再構築します。

私たちは、この“考える”を繰り返すことで、クライアントの想いをすぐにイメージでき、未来と一緒に感じられる、「クライアントとの距離感ゼロの関係」を実現します。

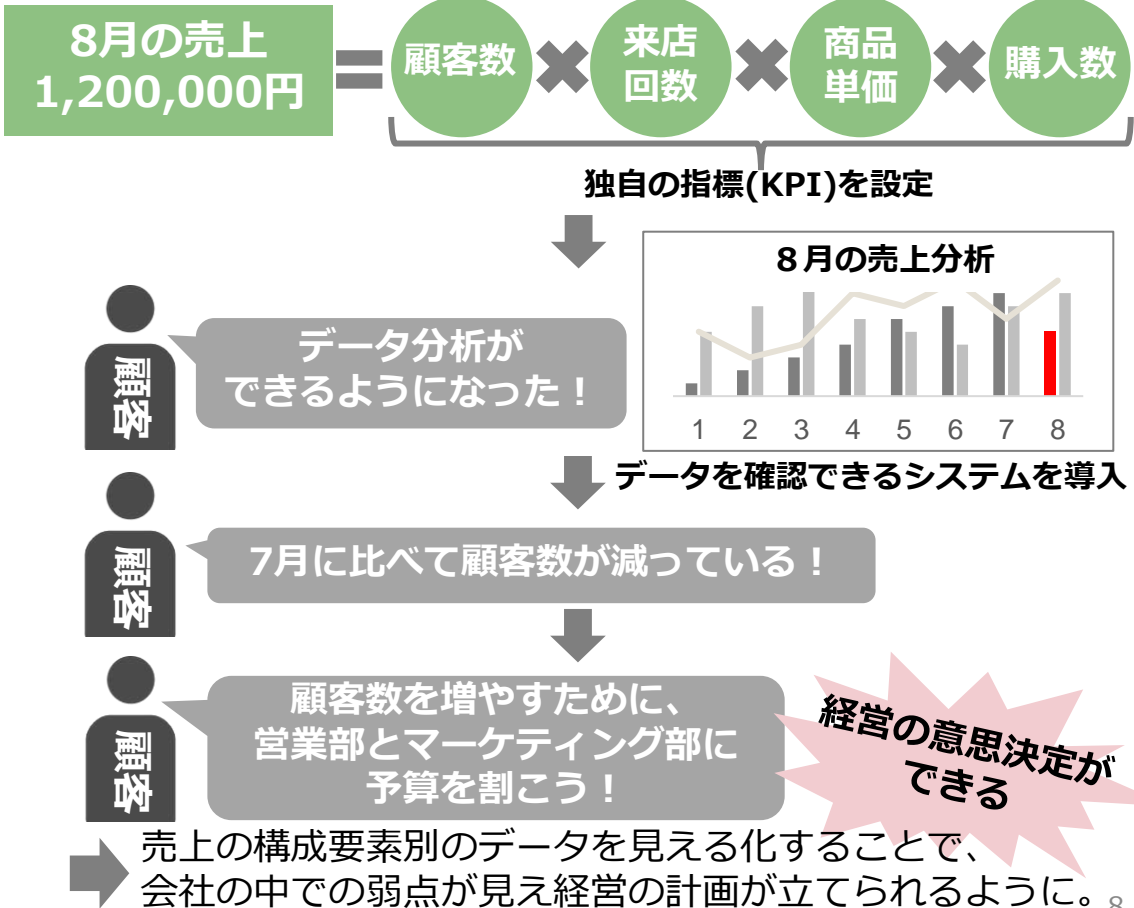
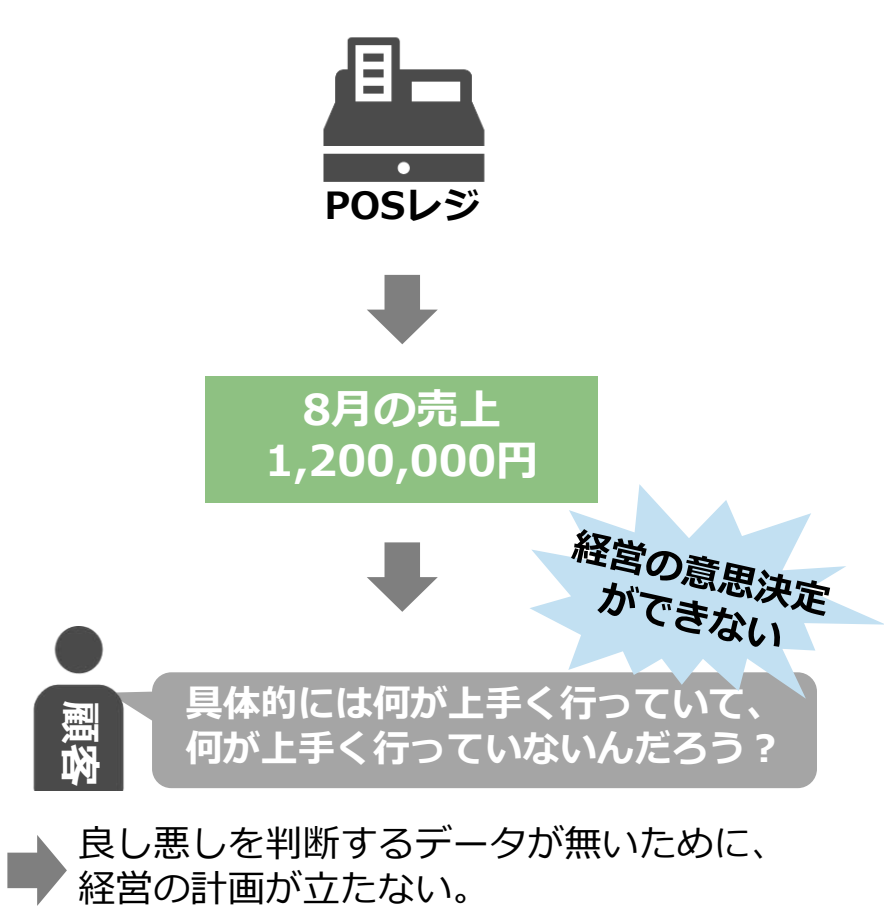
クライアントが、リアルタイムで経営の意思決定ができるような課題解決を行っています。

ゴール：管理会計(※)を導入し、経営の意思決定ができるようにする！

管理会計とは、経営者が経営を管理（マネジメント）する際に役立つ情報を提供するための会計です。経営管理にどのような情報が役立つかは企業によってさまざまなので、管理会計に強制的な基準はありません。取り入れるかどうかは企業の任意になります。
MoneyForwardクラウド会計。「管理会計と財務会計の違いから企業会計を解説」. <https://biz.moneyforward.com/accounting/basic/89/#i>

課題：リアルタイムで具体的な経営の意思決定ができるようになりたい。

解決策：独自の指標(KPI)を設定し、目標数値の変動を分析できるようなシステムを導入。



ミッションの他に「大切にしていること」を定義しています。
これら5つは、アイエスエイプランの文化として根付いている考え方です。

みんなで決める

会社の進むべき方向は
みんなで意見を出しながら決定



コンテキストを 感じ取る

相手の言葉の背景を深く考察し
背景に応じたアプローチを行う



リーダーシップ の創造

目的達成のために
必要な場面で影響力を発揮し合う



「コンテキストを感じ取る」に向き合った！21
卒“On-Boarding Program”内定者レポート③

従来の考え方はもう古い！？これからは
「リーダーシップ=影響力」前編

学び続ける

日々の経験を内省し
学習し続ける中で成長していく



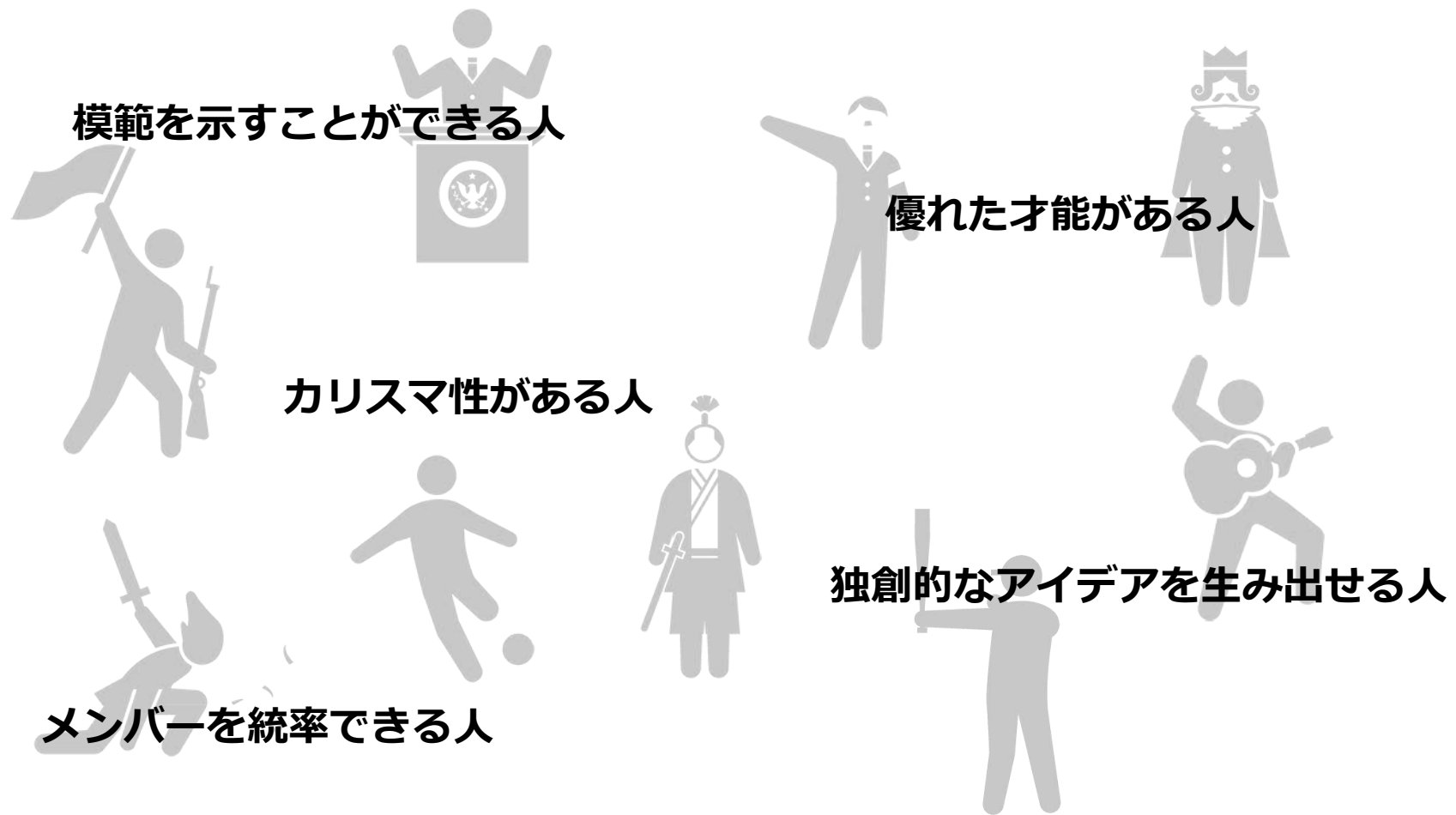
従来の考え方はもう古い！？これからは
「リーダーシップ=影響力」後編

思いの現実化

1人1人がやりたいことを持ち
現実化するように行動する



大切にしていることの一つに「リーダーシップの創造」があります。
まずは、みなさんが思う「リーダーに必要な要素や条件」を1つ挙げてみましょう。



アイエスイプランにおけるリーダーシップとは、
職場やチームの目的を達成するために他のメンバーに及ぼす影響力のことを指しています。

今までの考え方



これからの考え方



こんな場面でリーダーシップ(影響力)は発揮されている！

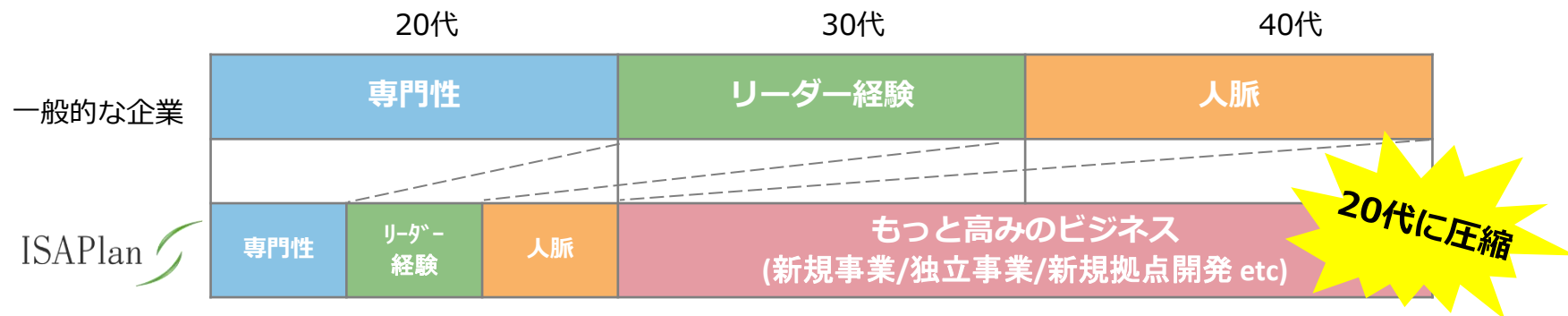
- 例1) チームで目的達成のために必要と思われるアイデアについて何気なく放った一言
- 例2) 精神的に参っている友人に対するさりげない気遣い

➡ 誰にでも発揮する事ができ、誰もが発揮することが求められている

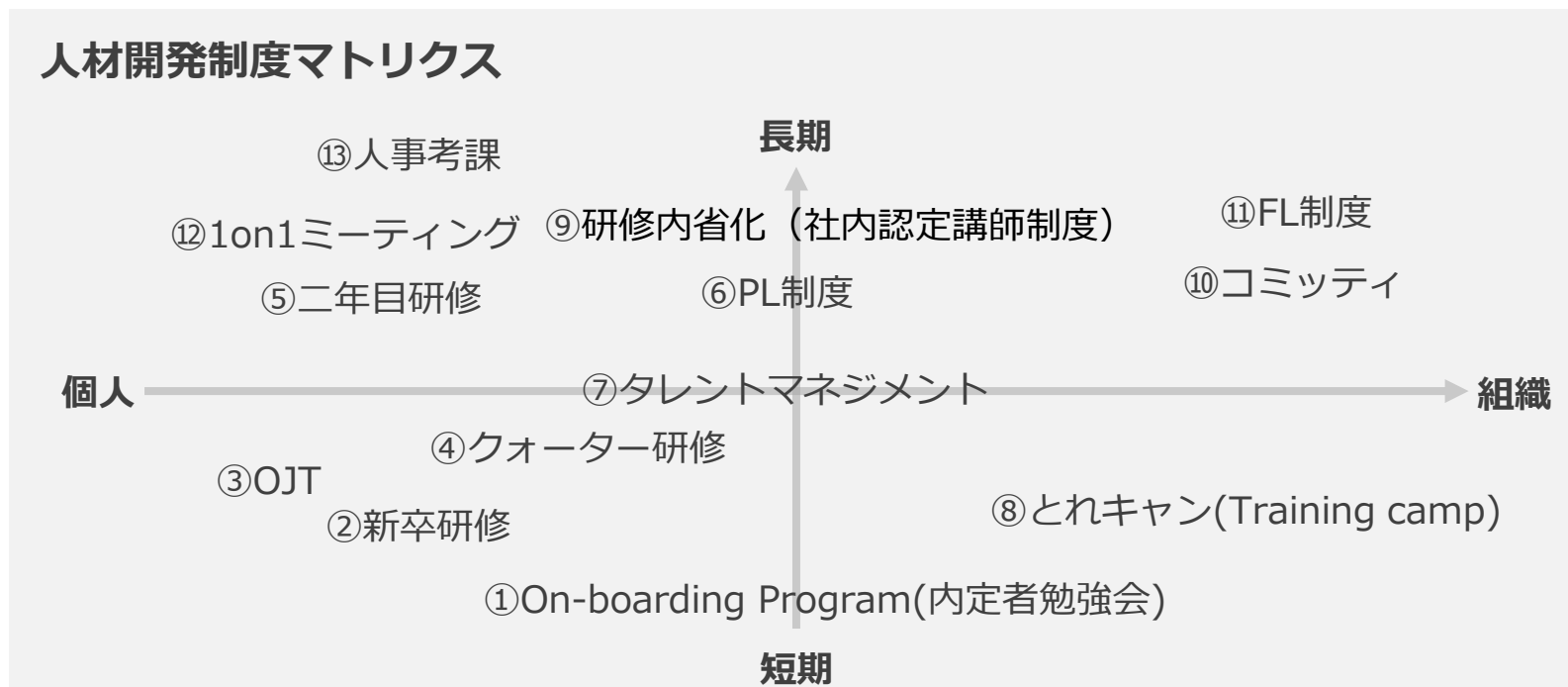
人材開発制度

アイエスエイプランでは、20代を下積み期間と捉えていません。
社員の成長のために、入社前から入社後まで学び続けられる環境を用意しています。

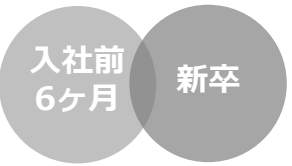
人材開発の考え方



人材開発制度マトリクス



① On-Boarding Program (内定者勉強会)



評価に使用する項目(※)から 内定者向けに項目を抽出 抽出した項目からコンテンツを作成

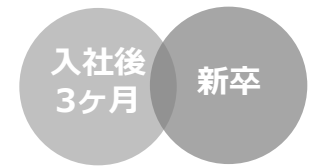
※人事考課評価項目は、アイエスイプランの活躍人材が持つ要素(コンピテンシー)から決定

コンピテンシーとは
企業が設定する各職務・職格に任用する際の基準となる行動特性を指し、一般的には「能力」や「特性」などと呼ばれています。
真崎大輔 監修 トーマツイノベーション 編著(2018)
『人材育成ハンドブック いま知っておくべき100のテーマ』(ダイヤモンド社)

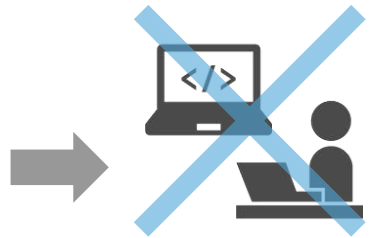
➡ アイエスイプランの活躍人材となるための思考方法や手段を身に付ける

「自ら考える」人材へ！21卒“On-Boarding Program”内定者レポート①

② 新卒研修

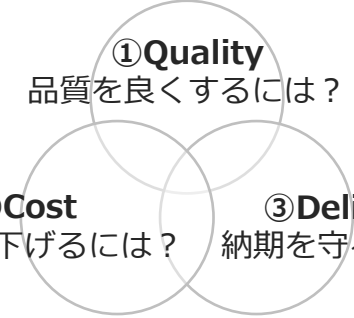


よくあるシステム開発企業
⇒プログラムが書けるようになるための研修
・文法を覚える
・言われた通りにプログラムを書く



プログラムが書けるだけのプログラマ

アイエスイプラン
⇒プロジェクト開発ができるようになるための研修
・QCDについて学び、実践する(品質、価格、納期)



①Quality 品質を良くするには？
②Cost コストを下げるには？
③Delivery 納期を守るには？



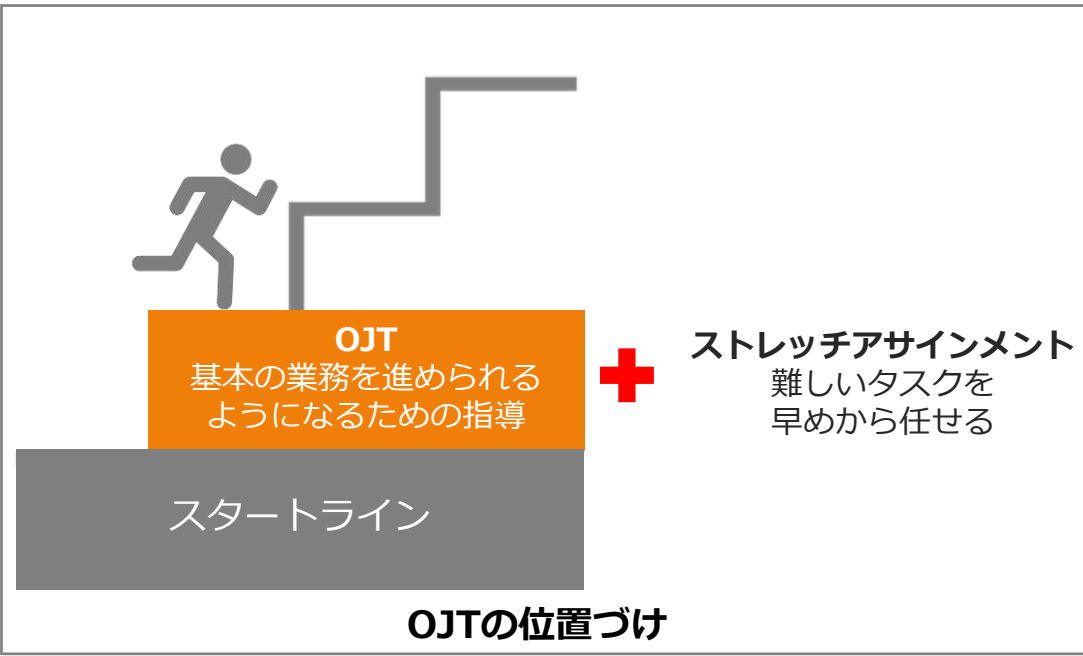
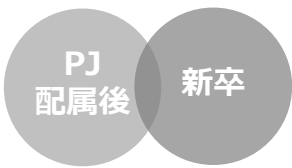
本質的な課題を解決できるエンジニアへ

➡ **クライアントの本質的な課題を解決できるエンジニア**になるための知識をインプットする

【20卒】実はメリットもたくさん！リモート新卒研修を取材しました！

③OJT

プロジェクト配属後は先輩社員が1人付き、
新卒の早期戦力化の実現を目的とした業務の指導を行います。



➡ OJTにて**即戦力となるようなスキル**が身に付けることはもちろん、ストレッチアサインメント(※)により**成長のスピードを加速**させます。

ストレッチアサインメント
ストレッチアサインメントとは、現在の本人の力量より難易度の高い仕事を割り当てることを指し、従業員の能力開発のひとつの手法として人材育成の分野で広く知られている。
トーマツイノベーション(2017)
『人材育成ハンドブックー今知っておくべき100のテーマ』(ダイヤモンド社) pp.119

【先輩の例】新卒1年目 N村さん

仕事内容：物流に関わるプロジェクトにて、
顧客やオフショア先の企業の間立つ橋渡しの役割として課題の解決を行う。

「基本的な業務は教えてもらいつつ、
すでに顧客との打ち合わせなど難しい領域にもチャレンジさせてもらっています。」



顧客との打合せ資料

世の中の失敗例から学ぶ!
アイエスイプランのOJTとは?

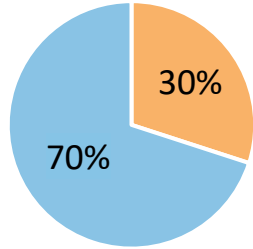
④クォーター研修

配属後
3ヶ月
おき **新卒**

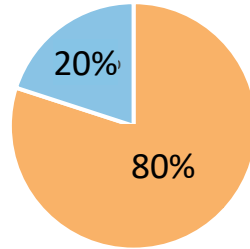
クォーター（四半期）ごとに行われる、自身の「求められている姿」に対する目標設定と振り返りを行う機会。



達成度が30%の場合



達成度が80%の場合



100%に近づけるような目標を設定し、その目標の達成度合いを振り返る。 もう一歩先の目標を設定し、その目標の達成度合いを振り返る。

➡ **求められている姿と現在のギャップ**から、「これからどうするべきか？」の**計画を立てる**。

⑤2年目研修

入社
2年目 **新卒**

自身の所属しているプロジェクト全体を、どれだけ見えているかを振り返る機会。

詳細については、
会社説明会にて紹介いたします。

Copyright © 2021 ISA Plan, Inc. All Rights Reserved. 10

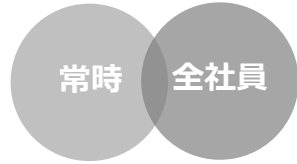
1年目
担当領域のことには
詳しい状態

2年目
担当領域を俯瞰することで、
一機能に過ぎないことを知る

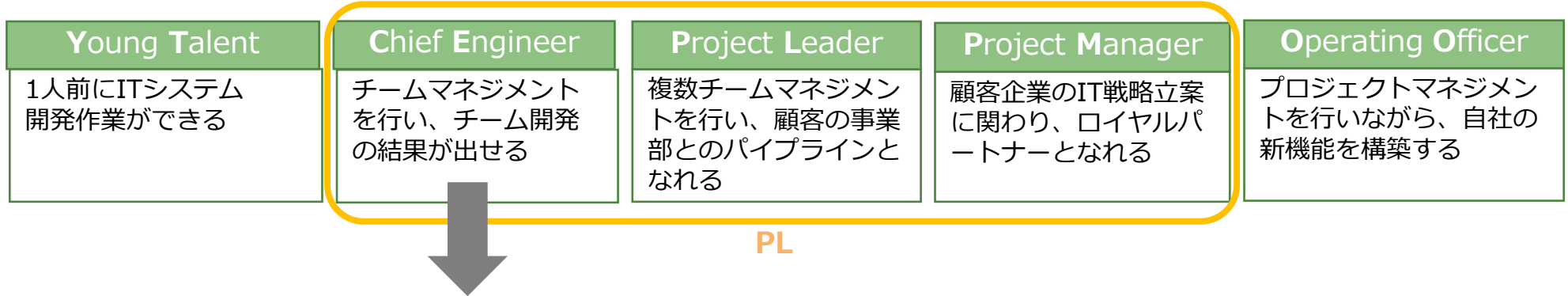
➡ 自身の関わる業務を**俯瞰して見る**ことで他の領域を知ることができ、**仕事の幅が広がる**。

⑥PL制度（プロジェクトリーダー）

与えられた権限の中で事業を進め、数字を作る役割としてPLがいます。



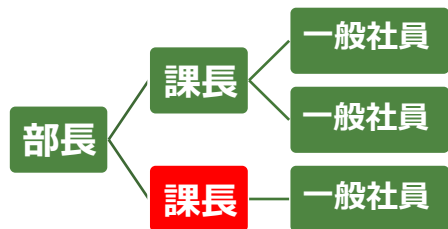
アイエスイプラン入社後のキャリア



CE試験制度：PLの第一歩CEになるための制度として、CE試験を用意しています。

一般企業

役職の枠（例：課長）が空かない限り、その役職には就くことができない。



アイエスイプラン

いつでも誰でも受験可能な**CE試験**により、意欲やスキルのある人材が確実にキャリアアップできる。



CE試験の内容

- ・筆記試験
(情報技術を活用した戦略立案/システム設計/開発/運用)
- ・自身の参画するプロジェクトと役割に対するプレゼンテーション

若手のうちからマネジメントや数字のスキルを身に付け、**キャリアアップ**することができます。

「相手目線で一步先を見て行動する」とは。
PL海老澤圭太に聞く

アイエスエイプランのPL制度に関する記事を読み、
自分のキャリアについて考えたことや感想を共有してみましょう。

配属2日目でやらかした！？若手リーダーに突撃インタビュー！ PL

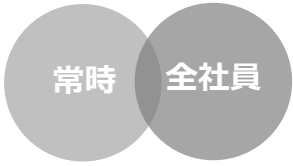


配属2日目でやらかした！？
若手リーダーに突撃インタビュー！

記事読みタイム：5分
共有タイム：2分

⑦タレントマネジメント

経営に大きな影響を与える、キーポジションとなる優秀な人材を増やす施策を行っています。



タレントマネジメントとは
 「タレントマネジメント (TMと略される)」とは、従業員が持つタレント (英語で「能力・資質・才能を意味する) やスキル、経験値などの情報を人事管理の一部として一元管理することによって組織横断的に戦略的な人事配置や人材開発を行うことをいいます。
 参考：タレントマネジメントとは | 人事用語集・辞典 | 人事のプロを支援するHRプロ

施策の流れ



- キーポジション選定**
 - ・経営に影響の大きいポジションを設定
- タレント選抜**
 - ・社内データ等から今回のタレントを選抜
- 共有の場形成**
 - ・育成キーマンからのフィードバックの場
- 育成チャレンジサイン**
 - ・目標共有
 - ・プロジェクト異動
- トラッキング**
 - ・行動把握
 - ・結果振り返り

➡ **21年度：ポストCEを選抜し、育成する特別研修を実施**

目的 メンバーからCEになるために必要な観点を身に付けること
研修内容

1時間目
「プロジェクト理解」

- 1-1 体制図
 - ※協力会社と一緒に働くひとの大切さ
- 1-2 業務内容
 - ※業務とシステムを両方理解して開発を行う
- 1-3 アーキテクチャ説明図
 - ※アプリだけでなくインフラも考えよう

2時間目
「工程ごとの実績」

- 2-1 工程別成果物とプロジェクトの成果物のFit&Gap
- 2-2 プロジェクト成果物と自分の対応範囲のFit&Gap
 - ⇒成功事例とその理由
 - ⇒失敗事例とその理由



3時間目
「OJTについて」

- 3-1 SL理論
- 3-2 実際に行ったこと
 - ⇒成功例とその理由
 - ⇒失敗例とその理由

4時間目
「プロジェクトマネジメント」

- 4-1 WBSの必要性と実運用
- 4-2 課題管理の必要性と実運用
- 4-3 QCD、KGI、KPI

⑧ とれキャン

年に一度 全社員

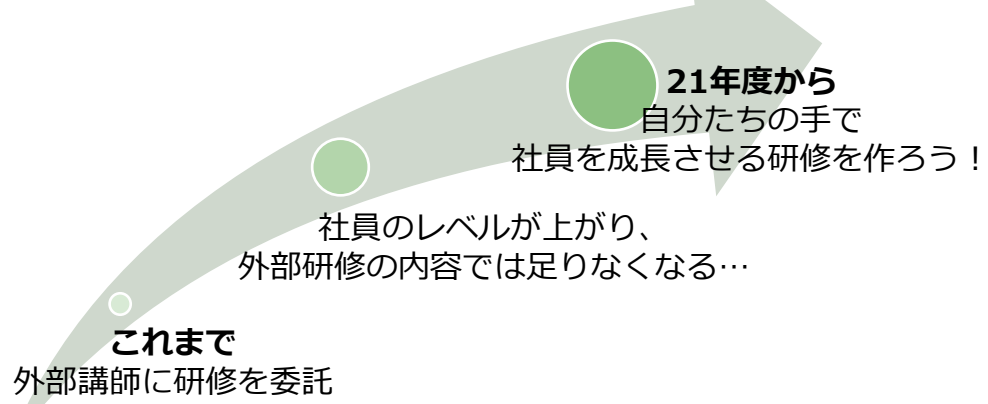
ビジネススキルの向上を目的に、変わりゆく**組織課題**から**緊急性が低く重要性の高い**テーマについて学習します。

年度	研修テーマ
2018	1on1ミーティング
2019	OJT
2020	人事考課

⑨ 研修内省化（社内認定講師制度）

随時 全社員

人材開発をより強化するため、**研修を内省化し、社員たちの手で企画・運営**しています。



→ どちらの制度も、社員が講師を担当しており、講師役にて**自分自身が学ぶ機会**としても活用することができます。

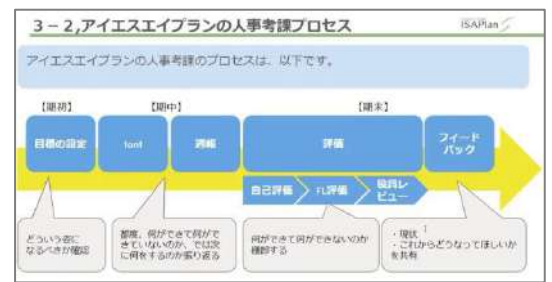
社員が講師を務めるメリット

講師となる社員
⇒自分自身が学ぶ機会になる

研修を受講する社員
⇒外部講師の話よりも、社員から聞く話のほうが説得力が増す



とれキャン/OJTについて学ぼう
(2019年度)
講師：新卒2年目 男性社員



とれキャン/人事考課を学ぼう
(2020年度)
講師：新卒1年目 女性社員

アイエスエイプランのOJTを学ぼう！とれキャンを開催しました！

⑩ コミッティ

自由にリーダーシップ(影響力)を発揮し、
自分の所属したい組織を作ることができる場の一つにコミッティがあります。

常時

全社員



コミッティの例



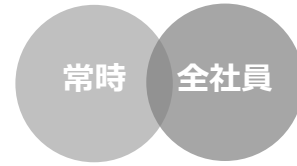
On Boarding Programの運営 (ONBC)
 ⇒ 教育に興味のある社員たちが集まり、
 内定者向け勉強会の企画運営を行っている。



勝手にイベント企画 (勝手にイベントC)
 ⇒ 社員同士や、社員と内定者の繋がり
 を作るためのイベントを企画・実施している。

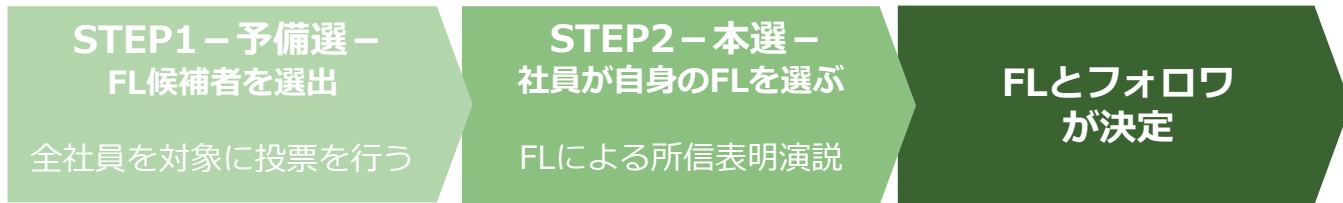
⑪ FL制度（ファシリテーションリーダー）

社員一人ひとりの成長を支援し、組織を強くするためのファシリテーションリーダーが存在します。



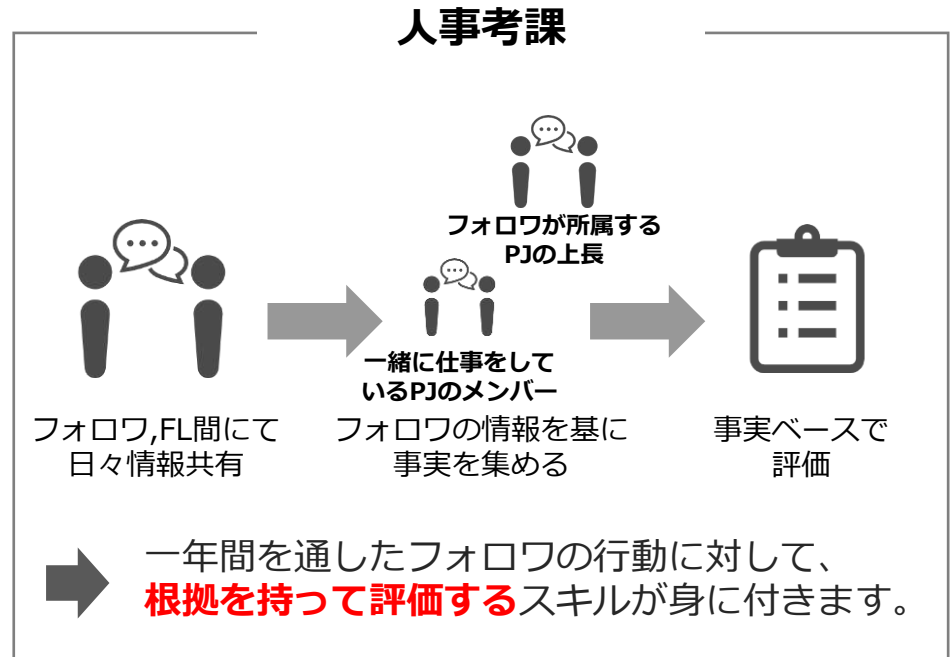
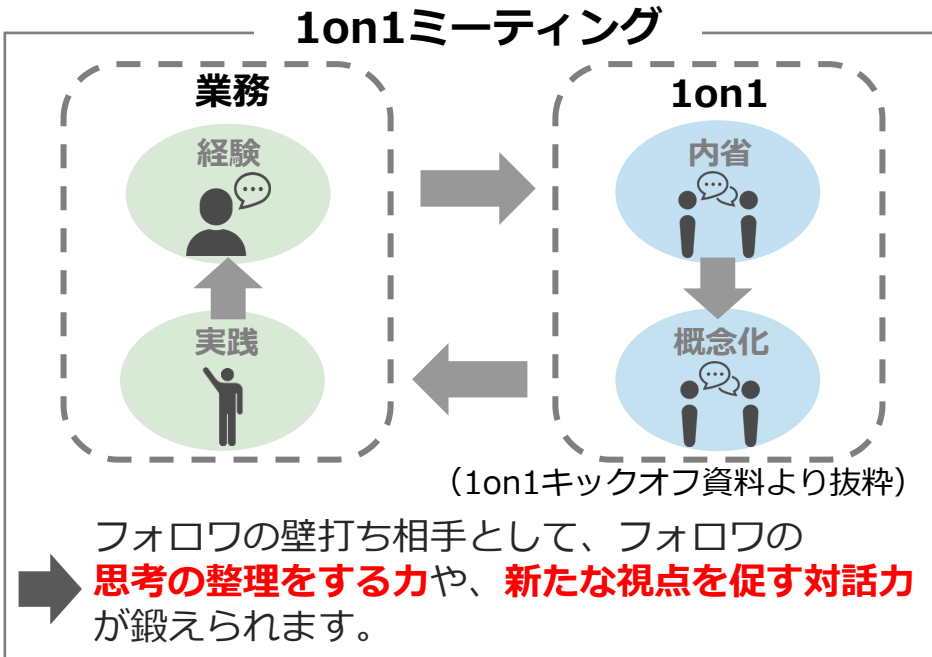
FLの決定方法：FL総選挙（年に一度）

フォロワのいないリーダーシップは存在しない」という考え方のもと、社員全員の投票によってその年のFLを決めています。



FLの役割

自分の上司は自分で選ぶ！
選挙で決めるリーダー制度！

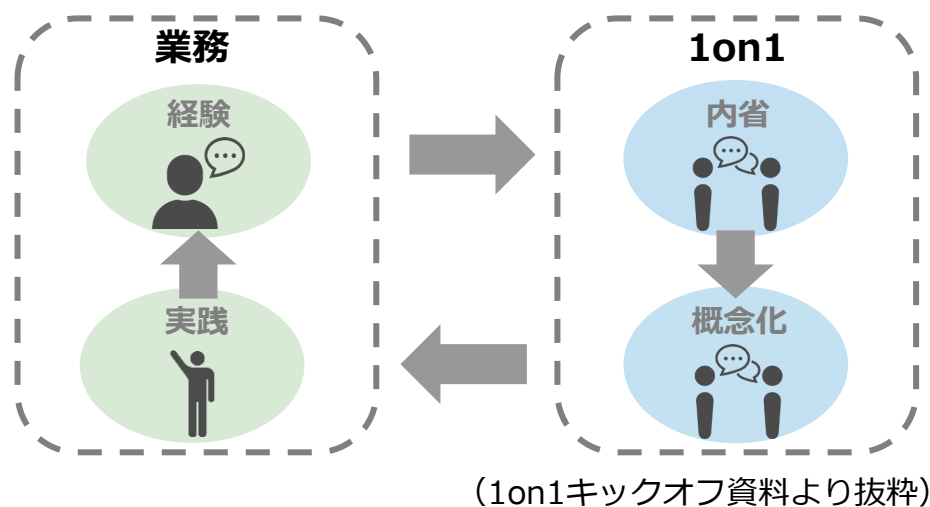


⑫ 1on1ミーティング

一人ひとりの成長を支援する、二週間に一回の定期的な対話の時間を設けています。社員たちは自身の成長のために1on1ミーティングを自由に設計し、活用しています。

常時

全社員



自身の選んだFLとの対話によって、**振り返りの質が向上**し、より良い改善行動に繋げることができます。

【ワーク】

先輩社員の1on1活用法を見て、自分に活かせるようなポイントを共有し合おう！



「私は1on1を〇〇と定義して実施しています！」 フォロワの1on1体験記を大公開！

⑬ 人事考課

一年を通して身に付けたスキルや成果の棚卸しと、次年度の目標設定を行います。

年に一度 全社員

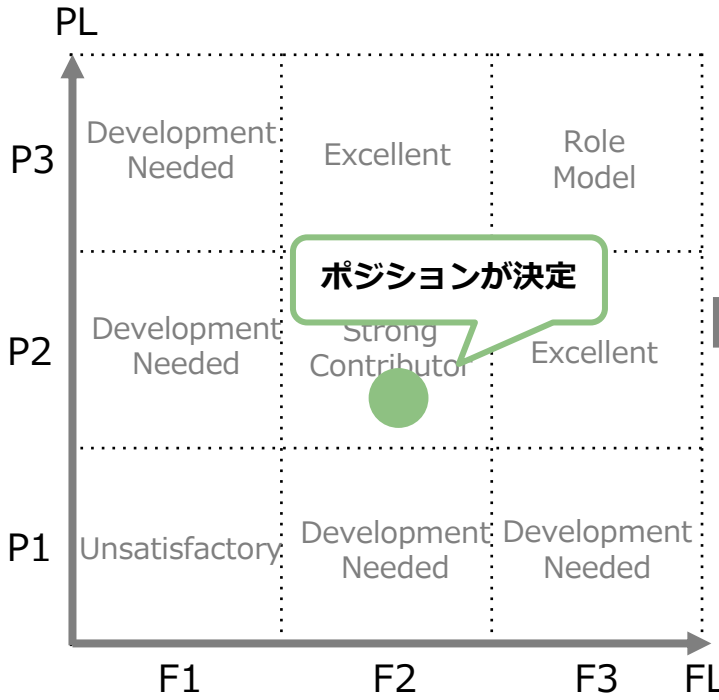
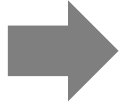
STEP1
個人・FL・役員が
人事考課項目を3段階で評価

STEP2
評価点数をもとに
9ブロックへ反映

STEP3
結果を本人へ
フィードバック



内題目	小項目	満点	自己	FL	役員	合計
社人として必要なスキルが身に付いている	自分のスキルがわかる	10	3	3	3	9
	自分のスキルがわかる	10	3	3	3	9
	自分のスキルがわかる	10	3	3	3	9
社人として必要なスキルが身に付いている	自分のスキルがわかる	10	3	3	3	9
	自分のスキルがわかる	10	3	3	3	9
	自分のスキルがわかる	10	3	3	3	9
社人として必要なスキルが身に付いている	自分のスキルがわかる	10	3	3	3	9
	自分のスキルがわかる	10	3	3	3	9
	自分のスキルがわかる	10	3	3	3	9



評価の一致 → **自分の武器**
評価の差異 → **今後の課題**

浮かび上がった**課題**から
次年度の**目標**を立てる

アイエスエイプランにおける
コンピテンシーが高い人物から抽出された項目

点数の付け方

- 0 (意識していない)
- 1 (自分でできている)
- 3 (誰から見てもできている)

給与査定はほんの一要素に過ぎない！？
改めて人事考課を正しく知ろう！

➡ **アイエスエイプランの活躍人材にどれだけ近づけたのかを振り返ることで、
求められている姿とのギャップを知り、さらなる成長に向けた行動計画を立てる機会です。**

開発実績

社会インフラに関わる無くてはならないシステムや、
IT導入による企業の業務効率化や生産性向上を図るシステムを開発しています。

詳細については、
会社説明会にて紹介いたします。

業務内容

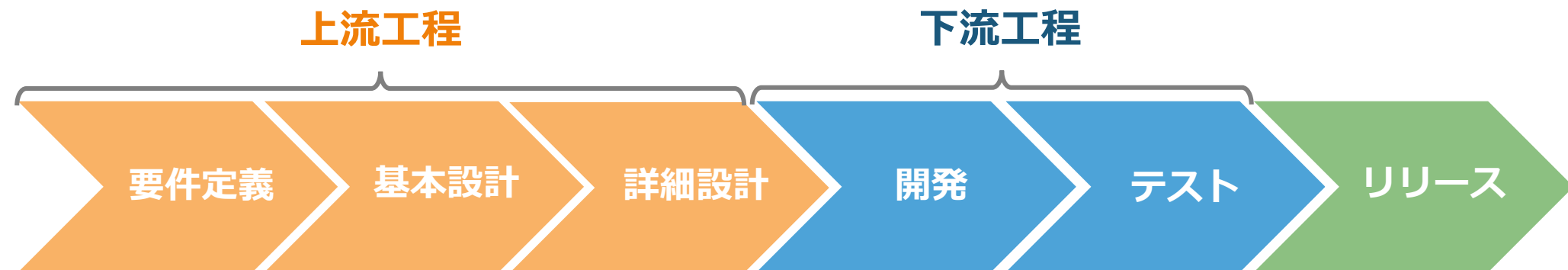
ウォーターフォールモデル開発の中で、
アイエスエイプランが業務で実施しているのはどの部分でしょうか？

ウォーターフォールモデルとは

開発工程を「要求定義」「システム設計」「プログラミング」「テスト」の順に、滝が上から下に流れるように、各工程を順番に進めていく開発技法です。

参考：栢木厚(2017)

『平成29年度 イメージ&クレバー方式でよくわかる 栢木先生のITサポート教室』
(技術評論社)pp.246

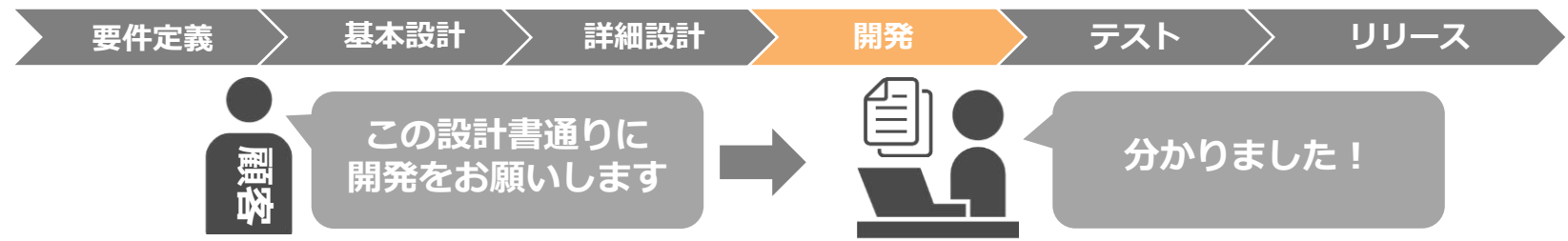


一般的には、要件定義～設計を**上流工程**、開発とテストを**下流工程**と呼ぶことが多い。

クライアントの事業方針と同じ方向を向き、あるべき姿を実現するための課題解決を行います。

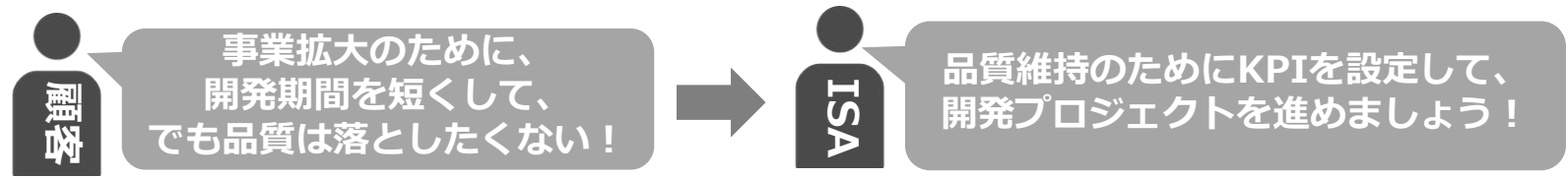
よくあるシステム開発企業

= 言われた通りに丁寧に作る



アイエスイプラン

= 事業を拡大するための仕組みを考える



KPIを設定し、開発プロジェクトの仕組みを考える



ISA: テスト後は何を振り返るべき？

- ・ 単体テストで何件のバグが出た？
⇒ KPI(目標数値)を上回ったら？
- ・ どんなバグが多かった？
⇒ 事前の対策で防げたバグはある？

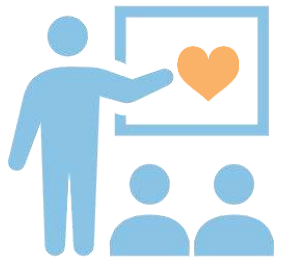
ISA: 次の案件に向けて、リリース後に何を振り返るべき？

- ・ エンドユーザーからの問い合わせは何件？
⇒ KPI(目標数値)よりオーバーした場合はどうする？
- ・ 問い合わせにはどんな内容が多い？
⇒ 要件定義にて足りない観点は無かったか？

現状の課題

成長し続ける組織には課題がつきものです。
 年齢や社歴に関係なく、組織をあるべき姿に近づけたいと考えている方をお待ちしています。

マネジメント力が 足りないリーダーもいる



マネジメントは経験によるところが大きいので、まだまだ上手にできない若手が多いです。そのため定期的に開かれる勉強会にてマネジメント方法を学び、経験を補っています。

ミッションに基づいて 行動できる人はまだ少ない



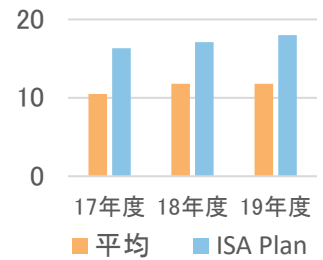
ミッションは分かっているけれども、クライアントの課題を実際に解決まで導ける人はまだまだ少ないです。クライアントにとって本質的な課題は何なのかを考え、先輩のレビューによって提案資料を作成するなどして、日々勉強中です。

社内の仕組みは完璧ではない



設立14年・社員数100人規模の会社なので、まだまだ整っていない制度は多くあります。日々いろいろなことが変化していく組織であるため、一緒に会社を作っていくという気持ちで組織運営に関わっていくことが大切です。

中途社員の離職率は 平均より少し高め



参照：雇用動向調査結果の概況 - 厚生労働省

成長企業は日々変化し、良くなっているため社員数全体は増えていきます。しかしこれだけ急成長する会社と思っていなかった人などが退職に繋がっているようです。これを防ぐため、会社の目指すものや考えていることをオープンにし、意識齟齬をなくす対応をしています。

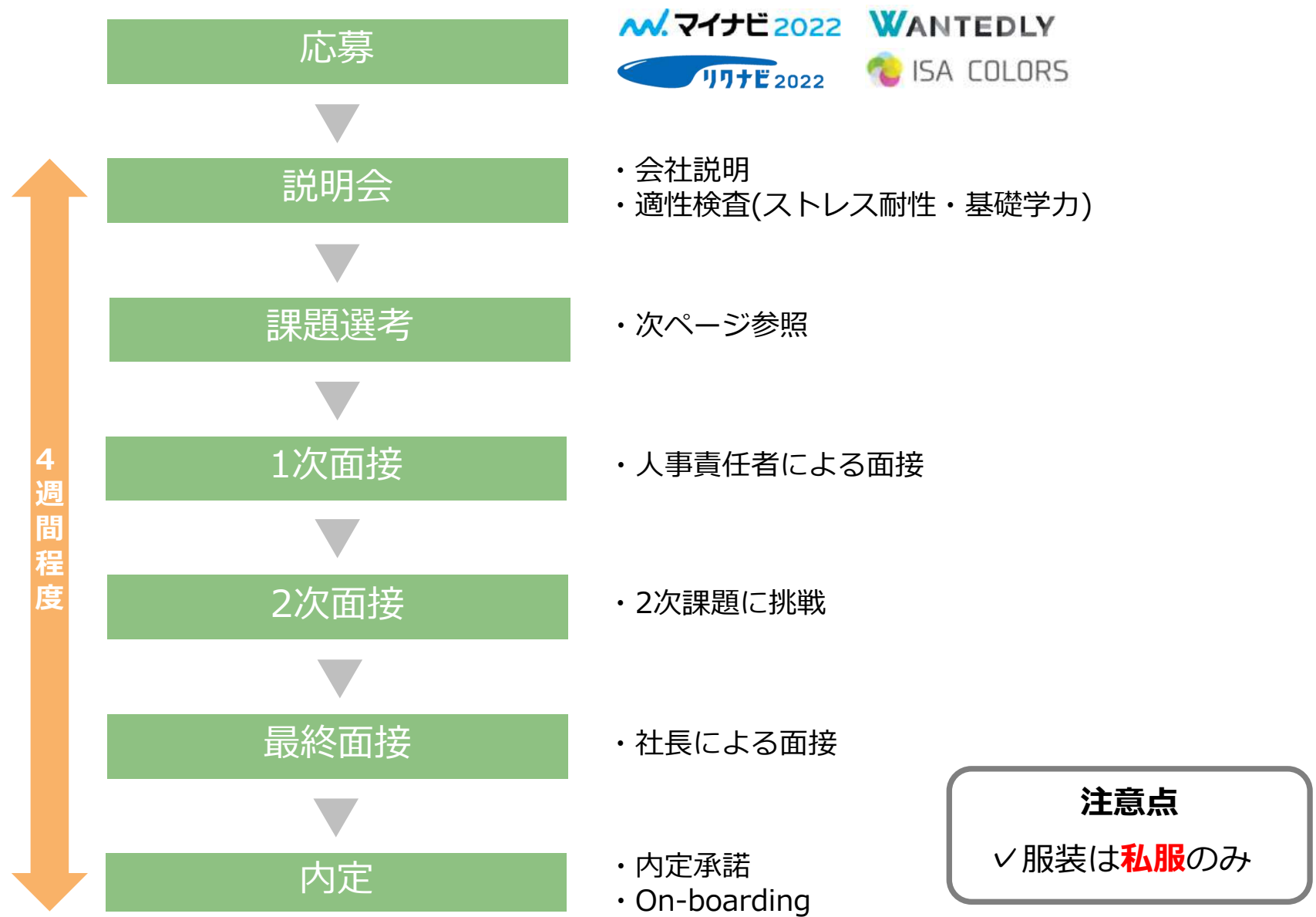
募集要項と選考について

アイエスエイプランの新卒採用における募集要項は以下のようになっています

募集内容

募集職種	エンジニア職
勤務地	東京都中央区本社もしくは東京23区内
勤務時間	標準的な始業時刻は10:00～19:00 (職場により異同、フレックスタイム制の導入あり)
初任給	※能力別給与体系 当社独自の規準にて以下を評価し入社前に昇給を行う 1.技術的スキルやバリュー実績 2.内定時の学習実績 修士了 210,000円(基準)～260,000円/月 学士卒 200,000円(基準)～250,000円/月
諸手当	通勤手当(全額支給)、時間外手当、決算賞与、 各種表彰 etc
昇給	年1回 (MBO)
休日/休暇	年間休日125日以上 休日 完全週休二日制(土・日)、祝日 休暇 夏季休暇、育休産休、年末年始休暇、 年次有給休暇、慶弔休暇
保険	雇用保険、労災保険、健康保険、厚生年金保険

アイエスエイプランの新卒採用におけるプロセスは以下の通りです。



適正検査合格後の提出課題は以下となります。

注意点

1. すべての問題に正解はありません
2. 書かれていない前提条件は自分で追加してOK
3. 問題の意味が分からない場合は自己紹介だけでOK
4. 各項目を印刷して1枚に必ずまとめるようにし、合計6枚にて提出してください

ISA-001:
Free-Format
自己紹介

ISA-002:
ソニーの
iPhone
ください

ISA-003:
アイエスエイプラン
入社後の
キャリア形成

ISA-004:
コミュニケーション
能力とどう戦う？

ISA-005:
愛の価値を
お金にすると？

ISA-006:
どうしても
カップラーメンが
食べたい

提出方法

- ✓ **homework@isa-plan.jp**へ
メール送信提出
- ✓ ファイル形式
PowerPoint, Excel, Word
Googleスライド, 手書き
- ✓ 適正検査合格の通知後、
1週間の期限にて作成

適正検査合格後の提出課題は以下となります。

ISA-001 Free-Format 自己紹介

フリーフォーマットで自己紹介をしてください。どんな内容を話すべきかは、個々の考えにおまかせします。

(項目例)

大学	企業に対する魅力	学科名
面接で聞いて欲しいこと	PRしたいこと	学業以外の活動・特技・成果
名言	パソコン	好きなラジオ番組
尊敬する人	好きなYoutuber	学校で学んだこと

ISA-002 ソニーのiPhoneください

あなたは携帯電話売り場にいる店員とします。そこに60代女性がやってきて、「私はソニー製品が使い慣れているのでソニーのiPhoneの新しいのをください」と相談に来ました。

あなたは、アイエスエイプランのミッションを規準に持つとしたら、どんな対応をするべきでしょう？

適正検査合格後の提出課題は以下となります。

ISA-003

アイエスイプラン入社後の
キャリア形成

アイエスイプランのコーポレートサイト (<https://isa-plan.jp/>)には、オウンドメディア機能がついており、経営陣や社員たちの記事が載っています。

そこで、これらの記事群から自分がアイエスイプランにて働くことになった際のキャリア形成として役立ち、大きく影響をうけるものを3本と逆にまったく影響を受けなそうなもの3本をあげてみてください。

ISA-004

コミュニケーション能力とどう戦う？

谷田部光一(2019)によると、新卒採用時にコミュニケーション能力を基準としている企業は80%以上あるといわれています。しかし、「コミュニケーション能力とは？」はまだまだ謎が多いもので、必要とは言われているものの何が必要なかを理解している人はほぼいないのではないかとされています。

そこで新卒採用において企業人事の80%以上が必要とするコミュニケーション能力とあなたはどのように戦いますか？

参考文献：谷田部光一(2019)「日本企業における新卒採用基準の実態と問題点」『政経研究 第55号第3号』(日本大学法学会)

適正検査合格後の提出課題は以下となります。

ISA-005 愛の価値をお金にすると？

あなたはクライアントに「愛の価値」をお金に計算するシステムを開発してほしいと頼まれました。しかし、「愛」という定性的なものをなかなか定量的に表すことはできないことは周知のとおりです。

そこで、あなたはどうやってこのクライアントを納得させる提案をするでしょうか。

ISA-006 どうしてもカップラーメンが食べたい


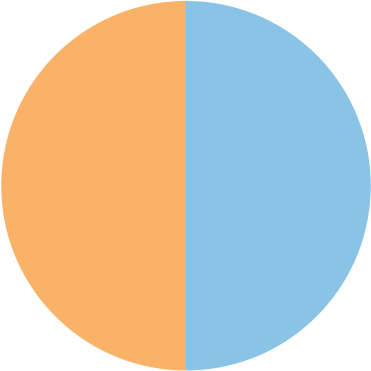

冷蔵庫と電子レンジしか置けない小さいオフィスで働いていたとします。

冷やすと温めるの機能があれば、大抵の美味しいごはんは食べられますが、ある日、どうしてもオフィスでカップラーメンが食べたくなり、同僚に未開封のラーメンをもらいました。

どうしても食べたいあなたはどうやって食べればよいでしょうか？

2025年までに

アイエスエイプランは以下を2025年までに実施している予定です。


売上高を上げるために	より良い会社にしていくために	
 <p data-bbox="155 939 634 986">売上50億/社員数200</p> <p data-bbox="375 996 420 1039">人</p> <p data-bbox="116 1043 675 1125">システム開発を主とする企業から 課題解決を主とする企業へ</p>	 <p data-bbox="897 939 1172 986">男女比率5:5</p> <p data-bbox="793 1043 1276 1125">女性の比率を上げることで 社員全員が働きやすい環境へ</p>	 <p data-bbox="1529 939 1815 986">新卒社長誕生</p> <p data-bbox="1487 1043 1860 1125">新卒社員を経営者へ 育成するスキルの習得</p>



一緒に働きたい！という方、ぜひよろしくお願ひします！

お問い合わせ

アイエスイプランへのお問い合わせは以下を利用します。

①今後の面接スケジュール調整や質問などには  を使用します



読み込めない場合はこちらから

 を実施後、

初めに以下4項目の送信をお願いします。

1. 名前
2. 大学
3. 学部
4. 学科

②課題の提出は、以下のメールアドレスへ送信をお願いします

homework@isa-plan.jp

