

# 日本初の取組みとなる短期大学におけるコーオブ教育 その目的と準備に関して

神殿織江・服部圭悟

## The First Cooperative Education Program at a Two-Year College in Japan About the Targets and the Preparation for the Program

Orie KODONO, Keigo HATTORI

### Abstract

In the past approximately 10 years, more than 30% of university graduates and more than 40% of two-year-college and trade school graduates quit the company they joined after graduation within three years. Data show that the main reasons given by students were: the job did not suit them and; the job is not what they had expected. Therefore, it is important that, during their time at university or college: 1) students get to know themselves through a wide range of experiences and; 2) students get to know about companies, work, and society in general. In April 2021, our college will start a new course that embodies these two points called “Work Integrated Learning and Career Development Course”. This new course is based on the concept of cooperative education, which combines classroom-based learning and work-based learning with the aim of expanding student opportunities so that they can build a desirable career. Cooperative education has about a 100-year history in America and today is considered an essential part of a student’s education in North America and Europe. Recently, the benefits of cooperative education are gaining attention in Japan, and universities are starting to incorporate it into their curriculum. Osaka Yuhigaoka Gakuen is the first two-year college in Japan to introduce cooperative education. We have adapted cooperative education to fit our two-year curriculum and are proceeding in a collaborative alignment between students, the college, and the private sector. In this paper, we report on the history, definition, and benefits of cooperative education, as well as the targets for our college’s course and the preparation so far carried out to ensure its success.

Keywords: Cooperative education コーオブ教育, career キャリア,  
industry-academia collaboration 産学連携

### 1. はじめに

大阪夕陽丘学園短期大学のキャリア創造学科では、2021年4月より既存のコース（製

菓、ブライダル、ファッション、ビューティ）に加えて新コース「産学連携キャリア創造コース」がスタートする。産学連携キャリア

創造コースは、学内での学修と長期の企業実習が融合したコーオペ教育 (Cooperative education) を軸とする実践的なコースとなる。この新コースは、学生、提携企業、大学の3者が相互協力の下、本学が開発したカリキュラムに沿って、企業は学生に長期の企業実習の機会を与え、学生は複数の企業での仕事経験から、働くこと、仕事について、自分の働く上での価値観を考えることができ、さらには社会人基礎力<sup>(1)</sup>を高め自信をもって社会に出ることができる。さらに、双方(学生、企業)のマッチングにより納得する採用、就職にも繋がる。或いは、学生は大学3年への編入も可能となり、学生の将来の可能性を大きく広げるものとなる。コーオペ教育を導入するのは、短期大学では本学が日本初の取り組みとなり、本稿で、コーオペ教育の歴史・意義、日本の大学での先駆事例、本学の目標、軸とすると、2年間の流れ、さらには、企業開拓、高校への周知などの準備に関しても報告する。

## 2. コーオペ教育の歴史と定義およびその効果

### 2.1. コーオペ教育の歴史

1906年にアメリカ・オハイオ州のシンシナティ大学で、工学教授のDr. Herman Schneiderが、学生の教育には実践的な経験要素が不可欠であると実感し、学内での学修と企業実習を交互に組み込んだコーオペ・プログラムが開始された。<sup>(2)</sup>

それまでも高等教育機関で産・官・学連携教育の取り組みの記述<sup>(3)</sup>はあるが、田中(2013)は、体系的なコーオペ教育のプログラムとしてはSchneiderを創始者とするのがコーオペ教育関係者の一般的理解としている。<sup>(4)</sup>

際立った成功を呈したコーオペ教育プログラムは、アメリカで拡大していき、近年では、コーオペ概念は大学の全ての学問分野に浸透しており、学生もコーオペ雇用は卒業後の競

争上の優位性を獲得する技能と経験を得ることができると理解している。

現在、北米、欧州を中心に、大学生や大学院生にとってコーオペ教育プログラムは重要な位置付けとなっているが、先進国の中で、日本はコーオペ教育の導入では遅れをとっている。

### 2.2. コーオペ教育の定義

アメリカのペンシルベニア州教育省(Pennsylvania department of education)がコーオペ教育の運営ガイド(Operative Education Guidelines for Administration)<sup>(5)</sup>において、次のように定義している。「コーオペ教育は、学生の学修上の目標とする、或いはキャリア上の目標とする分野において、学内での学修と生産性ある仕事体験を融合した体系的な教育法で、理論と実践を統合する段階的な経験を提供する。コーオペ教育は学生、教育機関、提携企業間の相互の協力関係によって成り立ち、それぞれが明確化された責任を持つ」とある。これは、全米コーオペ教育委員会などの団体から承認された定義である。

さらに、コーオペ教育の必須条件として下記のように挙げている。

- (1) 学内の学修と生産的な仕事経験の教育法として学校が正式に承認しており、大学の管理者、非コーオペ教員、コーオペ担当教員間において学修に対して建設的・協力的関係があること
- (2) 学内での学修、企業実習を通して学位取得に繋がること
- (3) 適切な学修環境と生産性ある仕事経験であること
- (4) キャリア上の目標、または、学修上の目標に関連する仕事経験であること
- (5) 学生の記録(例、単位数、学位取得の環境、成績詳細等)にコーオペ経験が正式に認められること
- (6) 学生のための就職準備、継続的なアドバ

イスがあること

- (7) 大学、企業、保護者、学生が下記の要素について賛同していること
- a. 仕事内容について知り、新たな学修の機会である
  - b. 学期期間（四半期、半期、3カ月）に相当する指定された最低労働時間の労働を行う
  - c. 学生の進捗に関して、大学側は学生を観察し、企業側は監督する
  - d. 学生は雇用期間中も大学に在籍している
  - e. 雇用側は学生がコーオプ社員と認識する
  - f. 学生、大学、雇用側による評価と学生による振り返りをする
  - g. 企業実習において報酬が発生する
- (8) 企業と大学が実習とカリキュラムの質と妥当性を評価すること
- (9) 学生、企業、大学の成果を最大化するよう設計されていること

### 2.3. コーオプ教育の効果

コーオプ教育によって期待される効果は各関係者別に以下が挙げられる。

(1) 学生の成果として

学業分野では

- a. 座学の理論と職場実習を統合する能力
- b. 学修目標が明確化する
- c. 学修の動機付けができる
- d. 最先端の設備を使用することで技術的知識を得る

仕事上では

- a. 仕事上の目標が明確化する
- b. 職場文化の理解ができる
- c. 職場で活用できる能力が向上する
- d. 新たな、或いは高度なスキルを獲得する
- e. キャリアの構築に繋がるビジネス上のネットワークができる
- f. 卒業後の雇用の機会を得る

個人にとっては

- a. 成長に繋がる
- b. 強みと弱みの把握ができる
- c. 対人スキルの開発、強化となる
- d. 在学中の学費や経済的負担が軽減する
- e. 生産性かつ責任ある市民の態度が身につく
- f. 生涯において学修する方法を身につける

(2) 雇用側として

- a. 短期的ではあるが、万全な態勢で臨む従業員を得ることができる
- b. 人材ニーズに対処できる柔軟性を得る
- c. コスト効率の高い長期雇用及び従業員獲得の可能性を得る
- d. 望ましい技能を備えた或いは経歴ある候補者を確保する可能性を得る
- e. 従業員のダイバーシティが高まる
- f. 大学とのパートナーシップの強化
- g. 大学のカリキュラムの質と適用可能性に対して助言できる
- h. コスト効率高い生産性

(3) 大学にとって

- a. 学生の獲得に繋がる
- b. 現在の学生の退学率の低下
- c. 学生に幅広い学修機会を与えることができる
- d. 強化されたカリキュラムとなる
- e. 企業間で評価が高まる
- f. 就職率が高まる
- g. 卒業生の参加（学生の雇用、寄付）
- h. 企業、政府、地域団体とのパートナーシップの強化
- i. 企業、団体、政府からの補助金のさらなる外部サポート

(4) 社会にとって

- a. 労働力提供のモデルが構築される
- b. 税源基盤が強化される
- c. 学生ローンの需要が減少
- d. 生産性と責任ある市民を得ることがで

きる

e. 産学連携の強化となる

これらは全米コーオペ教育委員会によって開発された。その後、同協会は世界コーオペ教育協会（World association for cooperative Education、以下、WACE）と合併、2013年8月にWACEのCEOであるポール・ストーンリー氏がペンシルベニア州教育省における使用を承認している。

### 3. 日本の事例

京都産業大学では日本で先駆的に2014年から「むすびわざコーオペ・プログラム」<sup>(6)</sup>として、同大学教授であった東田（現：本学学長）のアメリカでのコーオペ教育の経験を基に日本向けにカリキュラムを組み替え、実施している。東田は「日本型コーオペ教育の支柱に『自己と学問の関わり』と『自己と社会の関わり』の2本を据えている。自分達の身近にある『学問と社会』を具体的に感じ取り、学生が本来持っている好奇心に働きかけることにより、興味に気づくことを動機づける体系で、その材料が企業実習となる。現在企業で実施されている初期社員教育を活用したものとなるが、大きく異なるのは、前述の理念を大切にしている。」としている。東田は、このコーオペ教育の準備・プログラムを構築し、運営を図っていった。

2年、3年次で、学期単位の就業型、単位換算、担当教員による学生評価、企業による評価、有給といったプログラムで運営を図った。その成果を2015年8月に京都産業大学で開催されたWACE<sup>(7)</sup>の第19回世界大会で発表している。それによって、世界各国の教育機関、メディアからの多大な注目を集めた。その後、日本の大学でもコーオペ教育の効果を認識し、導入する大学が増えてきている。また文部科学省の好事例集<sup>(8)</sup>にも取り上げられている。

\* WACEは隔年で世界大会を開催、20～

30ヶ国、350～500名の参加者（教育機関、企業、学生、政府関係者）から成っている<sup>(9)</sup>。

### 4. 本学のコーオペ教育

京都産業大学でコーオペ教育の先駆的取組みを導入した東田が2018年4月に本学の学長として着任し、これまでの経験を基に、短期大学向けのカリキュラムに組み替え、コーオペ教育を主軸とした「産学連携キャリア創造コース」を設立、2021年4月からスタートする。日本の短期大学では初めてコーオペ教育を取り入れたコースとなる。2年間の流れは図1の通り。

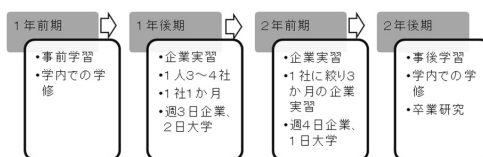


図1. 2年間の教育の流れ

#### 4.1. 1年前期

1年前期の事前学習を丁寧に行うことで1年後期から始まる企業実習の効果をより高めることになる。事前学習は、ほぼグループベースでの学びとなり他者と協力して成果を求めることを習慣づけていく。教室は可動式の机・椅子、壁面は白板、プロジェクターは4機設置され、グループワークの効果を高める教室環境となっている。図2参照。

授業の一例として、プロジェクト演習Iでは、モチベーションの源泉となる「目的（なんのため？）、目標（達成した具体的な姿）、戦略（何に注力するのか？）、戦術（どのように行動するのか？）」の思考をグループプロジェクトを通して身につけることを行う。目標設定は企業実習に行く上で要（かなめ）となる。失敗したり、注意されくじけそうになった時も、「何のためにするのか？」を意識することで頑張れる力となり、モチベー



図2. 連携教室

ションを維持することができる。1年の事前学習ではワークエシックス（労働倫理）、プロジェクト演習Ⅱ（企業研究）、キャリアデザイン概論、情報リテラシー、心理学などの授業も組まれている。事前学修を経て、1年後期、2年前期は企業実習期間となる。図3参照。

#### 4.2. 1年後期

1年後期は企業実習が始まるが、まずは、企業実習Ⅰで、全員で約1週間、パソナグループが保有する淡路島で接客やサービスの基本を学ぶ。イベントや施設で企画しながら

イキイキと働く社員の姿も目の当たりにしながら「働くこと」について考える機会にもなる。その体験を経て、各自企業実習Ⅱ、Ⅲに行く（週：企業3日、大学2日）。

図3にあるように、1人あたり、3～4社の企業実習を各1カ月経験できることから、複数の業界、企業を知ることになり、1年前期で企業研究をした座学と実践を結び付け、企業の仕事の流れ、仕事そのものについて理解でき、自分の興味、働く上での価値観を考えることができる。

#### 4.3. 2年前期

2年前期では、1年後期で1人3～4社実習に行った中から、1社に絞って約3か月の長期実習に行く（週：企業4日、大学1日）。学生の希望と企業の希望のマッチングを行った上で、1社で複数の課での企業実習となり、多様な仕事経験、社会人との関わりを持つことができる。コーオプ教育の特徴として、この3か月は有給となる。報酬を得ながら仕事に取組む責任性を育む。この3カ月は両者（学生、企業）にとって、次なるステップ（就職および採用）を見据えた期間ともなる。

1年後期・2年前期の企業実習期間は、高

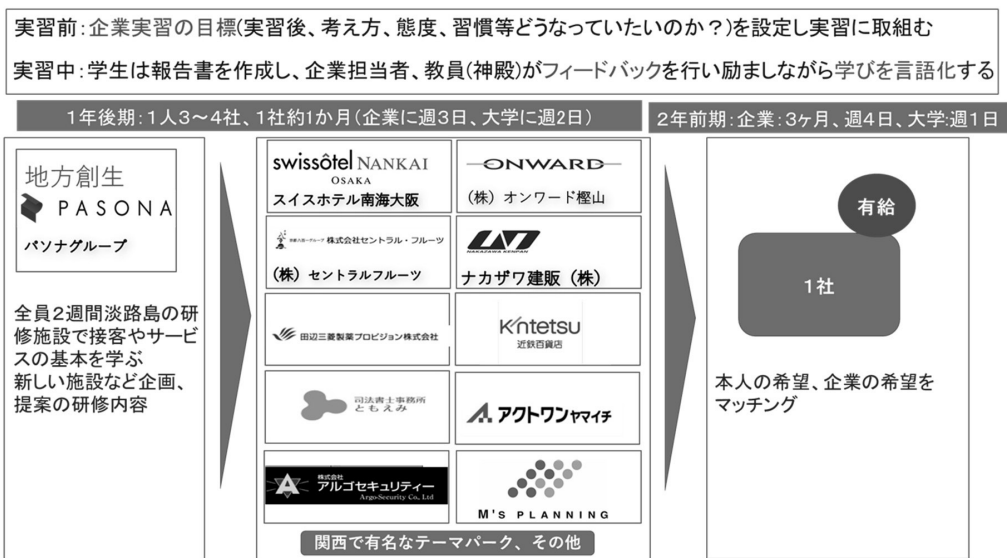


図3. 企業実習の流れ

校を卒業した直後の学生にとっては非常に勇気のいる実習期間となるため、本学では教職員によるサポート体制を丁寧に行っていく。

学生による日報へのフィードバック（企業担当者、主教員）、失敗や注意され落ち込んだ時に傾聴姿勢を取りながら励まし、継続できるように配慮していく体制を整える。

#### 4.4. 2年後期

2年後期は、大学に戻り事後学習を行う。例えば、寄付講座Aでは、京都産業大学で東田のコオプ教育を受け、現在、社会で活躍する元教え子達による授業をオムニバス形式で行う。実際にコオプ教育を体験し、何を得たのか？社会に出たときにどのように繋がったのか？強みとなったことなど体験者としての授業を行ってもらい、学生が社会に出る準備を行う。また、企業実習の経験を卒業研究発表とし、お世話になった方々に参加して頂き発表を行う。これは、学生の振り返りにもなり、自分の強み、弱みの把握、自信に繋げることができる。

この2年間を通して得るものは非常に大きい。まず、自分に自信がつくことは言うまでもない。さらには社会人基礎力の大幅な向上、複数の企業実習経験から自分の企業選択の基準の理解にも繋がる。2年前期に行った企業からの内定の可能性も高くなる。或いは、4年生大学への編入も可能となる。自分の可能性を大きく広げることができる。

### 5. 本学の新コースの軸・目標とするところ

コオプ教育は職業訓練と捉えがちだが、本学のコオプ教育の軸は、生きていく上で根幹となる勤労観・職業観を一層育み、自分のキャリアをしっかりと考えていく場とする。勤労観は様々な役割、人との関わり、経験を通して生まれ、役割遂行意欲、責任感、勤勉さである。それを基に職業観が生まれる。何のために働くのか？どのような形で貢献したいのか？という職業についての意識で

ある。

企業実習を通して、勤労観・職業観の涵養を軸に、自分で考え、それを言語化する力、さらには、与えられた環境下で対応し他者と協力してより良い成果を追求し、自分で切り開いていく環境適応力を育むことを目標とする。

人生で失敗や上手くいかないことは多々ある。諦めずにそこでどう捉えてどう行動出来るかという力は重要である。

6と7では本学のリエゾンオフィスによる準備を紹介する。

## 6. 「産学連携キャリア創造コース」スタートに向けた準備

### 6.1. カリキュラムの編成

開設するにあたり、まずはカリキュラムの編成を行った。

本学キャリア創造学科は、2年間、4セメスター（1年前期、1年後期、2年前期、2年後期）に分かれており、計62単位以上の単位修得を目指す。科目区分としては、学則必修科目が9単位、教養科目が12単位以上となっている。このコースの学生は、学則必修科目や教養科目については、他のコースの学生と共に履修し、産学連携キャリア創造コース専用科目でより専門的な科目を履修する。コース専門科目で中心となるのは、1年後期と2年前期にある企業実習であり、実習による計23単位は単位認定科目として単位認定する。企業実習は、30時間を1単位とする演習科目と位置づけ、1年後期では13単位、2年前期では10単位となっている。

1年後期の企業実習は、1日7時間の実習を週に3日間、約1か月程度行う。残りの2日間は、学内にて授業を受講する。2年前期は、1日7時間の実習を週に4日間、計15週間行う。残りの1日は学内にて授業を受講する。企業実習による単位認定を行う際に、企業実習に行った学生が、様々な理由により

実習を継続できなかった場合に備え、可能な限り実習の単位数を細分化し、単位認定に結び付けられるよう配慮している。

企業実習での企業担当者の負担を軽減し、かつ企業と学生、教職員間でスムーズなやり取りができるよう、日報や出勤管理のシステム化も検討している。

カリキュラムを編成する上で、第一にキャリア創造学科全体のコマ数を大幅に増やさないよう配慮した。コース専用科目として新規開講する科目は、学外で実習する企業実習Ⅰ～Ⅶ以外ではコーオプ実践特論Ⅰ～Ⅵがあるが、その他の科目については、教養科目として開講し、他の学科、コースの学生も受講できるようになっている。

## 6.2. 企業開拓・連携

前述の通り2年間のうち約1年間を企業実習に充てることから、企業との連携が不可欠である。コース開設後も継続して、企業の開拓を進めていく。

連携企業は以下の通りである。

(順不同、2020年12月時点)

- ・株式会社パソナグループ
- ・スイスホテル南海大阪
- ・ナカザワ建販株式会社
- ・株式会社セントラルフルーツ
- ・株式会社アクトワンヤマイチ
- ・株式会社アルゴセキュリティー
- ・田辺三菱製薬プロビジョン株式会社
- ・司法書士事務所ともえみ
- ・株式会社近鉄百貨店
- ・株式会社オンワード樺山
- ・株式会社エムズプランニング

この他にも、関西の大型テーマパークなども連携し、計12社を数えている。

連携企業の開拓は、当初、学長の東田が京都産業大学に在職している際に連携していた企業数社からスタートし、経済産業省からの紹介や、学長はじめ、それぞれの持つ人脈を辿り、何度も直接出向いて粘り強く説明を

行った。

## 6.3. 学生募集

### (1) 新型コロナウイルス感染症拡大の影響

当初、2020年3月に開催される予定であった「全国商業高等学校進路懇話会」にて、学長が講演を務め、全国の高校の先生方に向けてコースの開設を大々的に告知する予定であったが、新型コロナウイルス感染症の影響により中止となったことで、実施が叶わなかった。また、その後複数回にわたり開催を予定していた高校の先生方との勉強会や高校訪問も実施することができなかった。4月・5月のオープンキャンパスも中止となるなど、この期間に広報活動ができなかったことは、非常に痛手であった。

### (2) YouTubeでの動画配信

広報活動に苦戦を強いられる中、リエゾンオフィスとして、YouTubeチャンネルを開設し、主に高校生目線で、コースの内容をわかりやすく伝えるためのコンテンツ作りを行った。以下、計6本の動画を収録、編集し、配信するに至った。

第1弾「コース全体の説明」

第2弾「企業実習について」

第3弾「実習先企業について」

第4弾「こんなあなたにきてほしい」

第5弾「言語化について」※学長東田が出演

第6弾「ワクワクする未来について」

動画によっては、600回近くの再生回数を誇っている。

### (3) 特設サイトの制作

次に、特設サイトの制作を行った。この特設サイトは、受験生や保護者に向けて、コースの内容が段階的にわかりやすい内容となっている。受験生には、進路選択の不安や社会に出て働くという未知の経験に対し、このコースでの学びの重要性をわかりやすく説明する内容とした。保護者には、就職後のミスマッチについて触れ、このコースでの学びや経験が今後の人生に大いに役立つことを具体

的に説明している。また、学費等の経済的な面においても、有給での企業実習や、奨学金の活用などにより、負担が軽減できることを説明している。

特設サイトリリースの案内についても、高校の先生方を中心に送付した。図4参照。

この特設サイトは、まずは産学連携キャリア創造コースの内容を分かりやすく伝えるためのツールとして制作したが、将来的に、学外に向けて本学学生の輝く姿を積極的に発信できるような活用を考えている。

2020年10月

各位

大阪夕陽丘学園短期大学  
リエゾンオフィス

平素より本校の教育活動にご理解とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。  
2021年4月に本学で開設致します「産学連携キャリア創造コース」の特設サイトをリリース致しましたので、ご案内させていただきます。お時間がある時で構いませんので、一度ご覧頂いたら有難く存じます。

【産学連携キャリア創造コース 特設サイト】 URL: <http://www.oysg.ac.jp/souzon/>

①本学 HP (<http://www.oysg.ac.jp/ja/>) のトップ画面最上部、スライドビジュアルナンバー（3枚目）または、同じくトップページにある②「News & Topics」からもご覧いただけます。

①

②

QRコードはこちらから！

【YouTube チャンネル】  
YouTube から「大阪夕陽丘学園短期大学リエゾンオフィス」を検索して頂くと、以下の動画がご覧いただけます。動画では、このコースの概要をよりわかりやすく説明しております。

第1弾 「産学連携キャリア創造コースとは」	第2弾 「企業研修について」	第3弾 「研修先企業の紹介」
第4弾 「こんなみなさまに来てほしい」	第5弾 「言語化について」	第6弾 「ワクワクする未来について」

「誰もやってくれないので、勝手に会見やってみました！」

YouTube チャンネルのQRコードはこちらから！

お問い合わせ先 大阪夕陽丘学園短期大学 リエゾンオフィス 西元 くら恵  
電話：06-6771-5183 メール：liaison\_yuhi@oysg.ac.jp

図4. 特設サイトリリース案内文

#### (4) 高校訪問

新型コロナウイルス感染症拡大の影響が少し落ち着いてきた8月下旬頃から、本格的に高校訪問を開始した。リエゾンオフィスとして10月までに、約120校の高校を訪問することを目標に掲げ、10月末時点には目標を上回り、約130校の高校を訪問するに至った。本学が指定校推薦枠を提供している高校を中心に訪問し、高校卒業後、すぐに就職する生

徒が多い高校や、専門学校への進学率が高い高校、また、新型コロナウイルスの影響により、高校生の就職求人数自体が減少していることから、やむを得ず、就職から進学に変更せざるを得ない生徒を多く抱える高校には、特に興味を持って説明を聞いて頂くことができた。

#### 6.4. インターンシップ専門人材として認定

計3回のインターンシップ専門人材研修会を受講し、CIAC 認定の「インターンシップコーディネーター」を取得した。これは、文部科学省による「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）」<sup>(10)</sup>にて、「学修の質を向上させる機会としてのインターンシップの充実等が求められる」「大学と産業界共に今まで以上に流動性を高めていくことが重要である」「大学改革の中心にインターンシップを据える動きを促進する」「大学等におけるインターンシップの促進のための専



図5. CIAC 認定インターンシップコーディネーター公式ロゴマーク



図6. インターンシップコーディネーターの概念図（経済産業省「インターンシップコーディネーターガイドブック」より抜粋）



門人材の配置」について説明されたことにより、一般社団法人産学協働人材育成コンソーシアム（CIAC）が中心となり立ち上げたインターンシップコーディネーターとして認定された証である。<sup>(11)</sup> 図5、図6参照。

インターンシップコーディネーターとして、インターンシップの推進に寄与することはもちろん、このコースにおいて、企業や学生、大学というそれぞれの立場に立ち、円滑な調整を行っていく。また、本学には2名のインターンシップコーディネーターがいることにより、学生や連携企業へのサポート体制が十分に整っていることを裏付ける証である。

## 7. 今後の展望

2021年4月のコース開設に向けた準備と並行して進めているのが、高短5年間一貫教育構想と地方自治体との連携及びサテライト教室での地方展開である。

### 7.1. 高短5年間一貫教育構想

高等学校の5教科を中心とした学習に加え、その他の学修カリキュラムとして、高校生が意欲的に学び、自分の未来を創造していく活力ある若者を育てていく高短コーオプ教育の理念や教育スタイルを、高等学校に展開していきたいと考えている。現在はそのための連携校の開拓を進めている。高短5年間一貫教育のイメージは図7の通り。

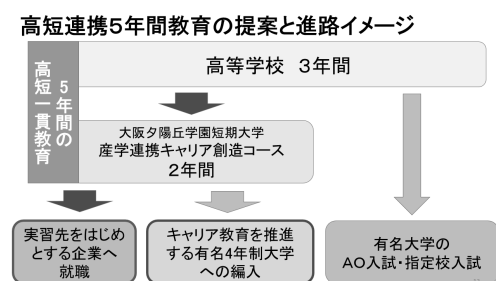


図7. 高短連携5年間教育の提案と進路イメージ図

## 7.2. 地方自治体との連携及びサテライト教室での地方展開

本学は2019年4月に三重県志摩市と包括連携協定を締結し、様々な連携事業を展開している。2020年5月には、連携事業の一環として、本学と志摩市の間に専用回線が結ばれた。

そのため、コースが完成年度を迎える頃には、産学連携教育の新しい教育パッケージとして、志摩市に展開したいと考えている。現在は大阪を中心に、実習先企業との連携を深めているが、今後は志摩市の企業にも働きかけ、連携を進めていく。

この取り組みが成功となれば、他の自治体にも広げ、本学と地方自治体との新しい連携教育のモデルとして発信していきたい。

## 8. 提言

コーオプ教育を軸とした学修を、4年間でなく2年間で行うことは、20～21歳の学生が高い社会人基礎力を身につけ、自分の可能性を制限することなく、あらゆる経験が自分のキャリアに繋がっていくという思考を持ち、目標設定・達成意欲をもった人材を社会に送り出すことになる。社会、企業にとってもそういった意欲の高い若手人材を確保できることは非常に大きなメリットとなる。

短大では日本初のこのコースは、近年、日本の大学に浸透しつつあるコーオプ教育に、さらに新風を送ることになると期待できる。

## 9. おわりに

現在は準備段階であるが、このコーオプ教育を軸とした新コースは学生、企業、大学の連携が不可欠となってくる。提携協力を頂いた企業には、持続的に企業実習を受け入れて頂くために、事前学修で学生のモチベーションを上げ、働くことへの期待感を持たせることが重要となってくる。また持続的に学生を確保していかなければ、このコースは成り立

たない。企業、学生を繋ぐ要(かなめ)となってくるのが、教員・職員の関わりである。一丸となってより良い成果に繋げていきたいと考えている。

## 10. 謝辞

本学の産学連携キャリア創造コースを支持して下さり、人材育成は1企業だけでなく社会全体の発展にとって重要なものであるという視点を持ち提携を結んで下さった多くの企業様に深く感謝申し上げます。

新コースへの期待を込め、学生を送って下さった高校の先生方にも、その期待に添えるべく運営していきたいと考えています。

## 参考文献

- (1) <https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.html> (最終閲覧日 2020.11.10)
- (2) <https://www.valdosta.edu/academics/services/cooperative-education/history-of-cooperative-education.php>  
米国ジョージア州の Valdosta 州立大学 HP より (最終閲覧日 2020.11.10)
- (3) 井口千鶴「コミュニティ・カレッジにおけるコーオプ(CO-OP)教育」国立教育政策研究所紀要第135集 pp45-46(2012)(最終閲覧日 2020.11.10)
- (4) 田中寧「コーオプ教育の歴史と現状、および、日本における展開とその課題」高等教育フォーラム 第3号抜刷, pp9(2013.3)(最終閲覧日 2020.11.10)
- (5) <https://www.education.pa.gov/Documents/K-12/Career%20and%20Technical%20Education/Teacher%20Resources/Cooperative%20Education/How%20to%20Comply%20with%20Federal%20and%20State%20Laws%20and%20Regulations.pdf>  
米国ペンシルベニア州教育省の「コーオプ教育の運営ガイド」(最終閲覧日 2020.11.10)
- (6) [https://www.jasso.go.jp/gakusei/career/internship/jirei/\\_icsFiles/afieldfile/2017/11/10/kyousan\\_musubiwaza.pdf#search='%E3%82%B3%E3%83%BC%E3%82%AA%E3%83%97%E6%95%99%E8%82%B2+%EF%BC%9C%E4%BD%93%E9%A8%93%EF%BC%9E%EF%BC%9C%E8%A6%B3%E5%AF%9F%EF%BC%9E%EF%BC%9C%E5%AE%9F%E8%B7%B5%EF%BC%9E%EF%BC%9C%E8%A8%93%E7%B7%B4%EF%BC%9E'](https://www.jasso.go.jp/gakusei/career/internship/jirei/_icsFiles/afieldfile/2017/11/10/kyousan_musubiwaza.pdf#search='%E3%82%B3%E3%83%BC%E3%82%AA%E3%83%97%E6%95%99%E8%82%B2+%EF%BC%9C%E4%BD%93%E9%A8%93%EF%BC%9E%EF%BC%9C%E8%A6%B3%E5%AF%9F%EF%BC%9E%EF%BC%9C%E5%AE%9F%E8%B7%B5%EF%BC%9E%EF%BC%9C%E8%A8%93%E7%B7%B4%EF%BC%9E')  
京都産業大学 むすびわざコーオプ・プログラム (最終閲覧日 2020.11.10)
- (7) <https://www.kyoto-su.ac.jp/path/wace/prg/index.html> (最終閲覧日 2020.11.10)
- (8) [https://www.mext.go.jp/content/1355719\\_001\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/content/1355719_001_1.pdf)  
文部科学省 好事例集 pp17 (最終閲覧日 2020.11.10)
- (9) <http://www.npowil.org/WACE/product.html> (最終閲覧日 2020.11.10)
- (10) [https://www.mext.go.jp/b\\_menu/internship/1405622.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/internship/1405622.htm)  
文部科学省 「大学改革としてのインターンシップの推進に係る専門人材の育成・配置について」より一部抜粋 (最終閲覧日 2020.11.10)
- (11) <https://www.j-ciac.org/cont2/5.html>  
一般社団法人産学協働人材育成コンソーシアムのHPより (最終閲覧日 2020.11.10)