

2018年11月19日

高等教育キーパーソン各位

地域科学 KKJ セミナーニュース 499

就活・就社のミスマッチ防止の根本対策―

コーオプ型教育のコンセプトと導入方策Ⅲ

～ 大学主体のプログラム／2・3・6カ月超／社会協働／受入れ側の負担減 ～  
ご参画・ご派遣のお願い

インターンシップ元年といえる1997（平成9）年から既に21年余を経ています。しかし、インターンシップは大学・短大・高専教育の中に定着し、確かな地歩を築いているとは、残念ながらとても思えません。

学問・学術系の学びとともに、現実社会の中での実体験から学ぶことの重要性については、誰もが推奨するところです。さらに現今のICT・AIによる激的な教育インフラ・システム改革は、大学等教育におけるインターンシップの実質化への大革新を益々必須としております。

昨年度からインターンシップの「届出制度」がスタートしていますが、その現況は次の通りです。申請学校数及び届出科目数は、大学142校・264科目、短大12校・20科目、高専9校・18科目。総数で163校・302科目に過ぎません。「のべ受入企業等数14,780」「のべ総受講者数17,073人」であります。

インターンシップの定義において「原則5日間以上」、「長期（概ね1ヵ月以上）」という期間のレベル自体が、余りにも貧弱で、しかも「長期：88科目」です。企業主催の職場見学・説明も「1dayインターンシップ」と称することを見聞すると、この際、「インターンシップ」という用語は横において、「コーオプ型教育プログラム」として構築すべきと提言する次第です。

「コーオプ型教育」は、大学等の学事暦である3ヵ月・6ヵ月・1ヵ年の期間で、あくまでも大学主体の教育プログラムとして構成されるべきと考えます。

コーオプ生を受入れる企業・行政・NPO等諸団体にとって、短期間であれば、研修プログラムを組み、担当者を配するという特別の対応が必要となります。一方、それが3ヵ月、6ヵ月（そして1年）という期間であれば、即、現場で補助業務から入り、研修目的に添って各部課係をローテーションすることになります。事前研修等は、キャリア教育として、別立てで実施しておくことは勿論であります。

中長期間であれば、「単位認定」と「有給」は当然の事柄です。欧米では、新卒者のペイの75～85%程度が支給されております。受入れサイドにとっても、「3ヵ月」生2人と「6ヵ月」生1人を組み合わせれば、年間を通したマンパワーの確保となります。

現在、大卒者の3割が3年以内に退職するというデータを見る時、当初から修業年限を4.5～5年間として、2～3回の実社会体験を組み込んだサンドイッチ型コーオプ教育により、業種・職種のみでなく、固有の企業・団体等とのマッチングこそ大切なものといえましょう。

日本の産業構造は、圧倒的に中小企業で構成されており、企業主・団体代表の魅力とともに、誇るべき技能・技術、商品・サービスを有する企業等は、全国各地にたくさんあります。大学は今こそ、「コーオプ型教育」のコンセプト実現に向け、地域の中小企業・行政・諸団体等との連携・協働教育に鋭意チャレンジすべき時季といえましょう。

本セミナーでは、文科省の担当者及び先進3大学のキーパーソン各位、そして、中小企業の立場からは中小企業家同友会のコアパーソン氏をお招きし、「コーオプ型教育のコンセプトと導入方策」について、報告及び論展をいただきます。

パンフレット版は、下記よりご覧いただけます。

<http://chiikikagaku-k.co.jp/kkj/seminar/h301213.pdf>