

企業が参画する若年者のキャリア形成支援

— 学校・NPO・行政との連携のあり方 —

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

はじめに

現在、若年層における無業や離転職の増加、高い失業率などに示されるように、進路の決定に悩み、安定したキャリアを形成できないまま方向を見失っている若年者の増加が大きな社会問題として関心を集めている。

そのため、企業が学校教育に参画することによって、若年者に企業社会の実情について情報提供を行い、若年者の自覚を促し、自立的な勤労観・職業観をもたせる施策に注目が集まっている。若年者は、実社会の一部を見学、体験、実習することによって、「働くとは」「職業生活とは」について感得し、将来どのような働き方をし、そのためには学校で何を学ぶ必要があるかを考えることができる。そして、早い段階で自らの目標を定めることができ、目標達成に向かって努力することにより、就職における的確なマッチング、その後の適応を通じて職業キャリア形成に良好な影響があるものと期待されている。

こうしたことから、現在、高校・大学などにおいてはインターンシップ、企業人講演会など、企業と学校の各種の連携が進められつつある。それらの試みは一定の成果を収めており、企業と学校の連携によるキャリア形成支援の有効性が確認されている。

しかし、これらの試みが拡大するにつれて、実施上の諸問題やより良い連携に進む上での課題も浮かび上がってきている。企業と学校の連携は既に初動の段階を終え、次の段階へとステップアップしようとしている。現時点で明らかになっているこれらの課題を詳しく検討し、それに対する適切な対応を行うことによって、より広く、より効果的に、企業と学校の連携は進展するであろう。一方、対応が遅れれば、企業と連携したキャリア形成支援は今後、行き詰まりを見せることが十分に予想される。企業と学校の連携を社会的なシステムとして定着させていくためには、さらにどのような対処が必要かを、これまでの実践に即した形で明らかにしていく必要がある。

本報告書では、厚生労働省職業能力開発局の要請に基づき、以上のような問題意識から、企業が参画するキャリア形成支援について幅広く検討を行った。今後も若年者に対するキャリア形成支援については継続的に検討がなされていくであろう。その際、本報告書が企業と学校、企業と若年者との関係を考える上での基礎的な資料を提供することができれば幸いである。

2004年8月

独立行政法人労働政策研究・研修機構
理事長 小野 旭

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆担当章
吉田 修	労働政策研究・研修機構 統括研究員	第1章、第6章、 第7章
下村 英雄	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	第1章－第7章
菰田 孝行	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員	第2章

「企業と連携した若年者のキャリア準備活動に関する研究会」委員一覧（五十音順）

伊集院 正	株式会社ディスコ顧問 前一橋大学就職指導室チーフアドバイザー
大根田充男	労働政策研究・研修機構特別研究員
木村 周	拓殖大学客員教授
座長 桐村 晋次	古河電気工業株式会社顧問 日本経済団体連合会教育問題委員会委員
小島喜與徳	神奈川県立和泉高等学校 神奈川県高等学校進路指導協議会会長
三村 隆男	上越教育大学助教授

〈事務局〉

吉田 修	職務・キャリア分析研究担当統括研究員
下村 英雄	職務・キャリア分析研究担当副主任研究員

〈オブザーバー〉

厚生労働省職業能力開発局総務課基盤整備室

目 次

第1章 問題と検討の視点	1
1. 問題背景	1
2. 若年者のキャリア形成支援への企業の参画	1
3. 企業が参画するキャリア形成支援を検討する意義	2
4. 企業が参画するキャリア形成支援の現状における論点整理	3
5. 本研究会の目的	6
6. 本研究会の研究手法	7
章末資料	9
第2章 大学における就職指導の現状	15
1. 問題意識	15
2. 実施中の就職支援策について	15
3. 就職支援策に乗ってこない学生に関する問題点	16
4. 就職支援策に乗ってこない学生に対する対策	18
5. 大学と企業の連携による就職支援	19
6. 大学類型別の特徴	22
7. 就職指導に関する予算規模・人員規模別の特徴	27
8. 大学における今後の就職指導のあり方	30
(1) 全般的な傾向	30
(2) 今後の就職指導のあり方の方向性	31
(3) 今後の就職指導のあり方と就職指導部の体制	32
9. 今後の課題	33
第3章 高校における進路指導の現状	36
1. 問題意識	36
2. 調査手法	36
3. 企業と連携して行っている進路指導	37
(1) 学校に企業を招く場合	38
(2) 学校から企業に行く場合	39
4. インターンシップについて	39
(1) 生徒の希望を優先したい	40
(2) 受け入れ先は地元企業が望ましい	41
(3) インターンシップの教育効果を高めたい	42
5. 高校進路指導における外部人材の活用状況	43
6. 企業との連携が困難になっている理由	45
(1) 協力企業の手配が困難である	46
(2) 民間企業との連携に対する不安がある	47
(3) 教員側にノウハウがない	47
7. 学校と企業の連携のあり方	48
(1) インターンシップの学校教育における位置づけの明確化	49

(2) 企業と学校の情報交換の場の設定	49
(3) 企業側に求める支援	50
(4) 学校から企業に与えられるメリット	51
(5) インターンシップの受け入れ先の手配	52
8. 今後の高校進路指導のあり方	54
(1) バランスのとれた進路指導	54
(2) 学校全体での取り組み	56
(3) 普通高校における進路指導の問題	57
(4) 低学年からの進路指導	58
9. 行政への要望	59
10. まとめ	62
(1) 調査結果の概要	62
(2) 高校進路指導の現状と企業が参画するキャリア形成支援	62
第4章 インターンシップ等に対する企業の対応	64
1. 問題意識	64
2. 調査手法	64
3. インターンシップの受け入れに関する問題	72
4. インターンシップ受け入れの動機	74
(1) 地方企業におけるインターンシップ受け入れの動機	75
(2) 都心企業におけるインターンシップ受け入れの動機	76
(3) 企業PR・地域貢献とインターンシップの受け入れ	77
5. 様々な形態のインターンシップの可能性	79
(1) 公募型インターンシップについて	79
(2) 採用型インターンシップについて	80
(3) 成果追求型インターンシップについて	82
(4) インターンシップの対象者をフリーターにも拡大することについて	83
6. インターンシップ受け入れに際して学校側への要望	84
7. 相対的に受け入れが容易な企業	86
8. 企業が行いうる支援	87
9. 行政に求める支援	89
10. まとめ—多様なインターンシップのあり方に向けて	90
第5章 企業が参画するキャリア形成支援に関するNPOの取り組み	93
1. 問題意識	93
2. NPO法人の取り組み①	95
(1) 事業の内容	95
(2) 実際の運営に際しての問題点	96
(3) NPOとして果たせる役割	97
(4) 企業が行いうる支援	97
(5) 企業と学校の望ましい連携のあり方	98
(6) 行政に求められる支援	99
3. NPO法人の取り組み②	100

(1) 事業の内容	100
(2) 実際の運営に際しての問題点	101
(3) NPOとして果たせる役割	102
(4) 企業が行いうる支援	103
(5) 企業と学校の望ましい連携のあり方	103
(6) 行政に求められる支援	104
(7) その他	105
4. NPO法人の取り組み③	106
(1) 事業の内容	106
(2) NPOとして果たせる役割	106
(3) 企業が行いうる支援	107
(4) 企業と学校の望ましい連携のあり方	108
(5) 行政に求められる支援	108
(6) その他	109
5. NPO法人の取り組み④	111
(1) 事業の内容	111
(2) 実際の運営に際しての問題点	112
(3) NPOとして果たせる役割	113
(4) 企業と学校の望ましい連携のあり方	114
(5) 行政に求められる支援	114
6. NPO法人の取り組み⑤	116
(1) 事業の内容	116
(2) 実際の運営に際しての問題点	117
(3) NPOとして果たせる役割	118
(4) 企業と学校の望ましい連携のあり方	119
(5) 行政に求められる支援	119
7. NPO類似の取り組みを行っている企業（参考）	121
(1) 事業の内容	121
(2) 実際の運営に際しての問題点	122
(3) 企業が行いうる支援	122
(4) 企業と学校の望ましい連携のあり方	123
(5) 行政に求められる支援	123
(6) その他	124
8. まとめ	125
(1) 対学校のキャリア形成支援	125
(2) 対個人のキャリア形成支援	126
(3) 組織間のコーディネート	127
第6章 企業が参画するキャリア形成支援の実践的モデル	128
1. 問題意識	128
2. 企業が参画するキャリア形成支援の実践的モデル作成のためのポイント	129
(1) レディネスに応じた若年者のキャリア形成支援	129
(2) 企業側の動機づけの引き出し	129

(3) 各援助主体間のコーディネート	130
3. 今後、求められる各援助主体の役割	130
(1) 学校	130
(2) 企業	130
(3) NPO法人等	131
4. 若年者の多様性に応じたキャリア形成支援の枠組み	132
5. 企業が参画するキャリア形成支援の5つの実践的モデル	133
(1) 公募型・採用型インターンシップモデル	133
(2) 教育型インターンシップモデル：一般型	134
(3) 教育型インターンシップモデル：高付加価値型	135
(4) NPO主導支援型モデル	136
(5) 学校主導キャリア基盤形成型モデル	137
6. まとめ	138
(1) 各モデルの特徴	138
(2) レディネスの低い若年者に対する支援	139
第7章 キャリア形成支援の今後のあり方—学校、企業、NPO、行政の使命と役割	141
1. 若年者のキャリア形成支援にむけて	141
2. 学校の使命と役割	141
(1) キャリア形成に対する基礎的な意識づけを行う	141
(2) 若年者の社会的自立を促す教育に向け外部機関と連携する	142
(3) 学校におけるキャリア形成支援の目標を明確にする	142
3. 企業の使命と役割	142
(1) 若年者のキャリア形成に対して積極的な役割を果たす	142
(2) 将来の産業の担い手に教育機会を開放する	143
(3) 企業の活動や理念の表現の1つとして「教育」を位置づける	143
(4) 「フリーター」などの若年者に対して積極的な対応を行う	143
4. NPOの使命と役割	143
(1) 軽快・柔軟な活動で全体のリソースを活性化・活用を促進する	143
(2) NPO法人の特色を行かした形での支援・活用を行う	144
(3) 独自の情報ネットワークを背景にしたきめ細かい対応を支援する	144
5. 行政の使命と役割	144
(1) キャリア形成支援のためのリソースを相互に活用可能にする	144
(2) 各援助主体をコーディネートする専門組織を設置し、人材を育成する	144
(3) 専門的な支援を地域主体で提供するためのネットワークの中心となる	144
資料	
大学就職指導部調査 調査票	147
「大学における就職指導のあり方に関するアンケート調査」	
高校進路指導部調査 調査票	155
「企業と連携した高校進路指導のあり方に関する実態調査」	