

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

1. 問題意識

本研究会では、既にインターンシップを受け入れている企業に対するヒアリング調査をもとに、企業が参画するキャリア形成支援の現状と課題、今後のあり方について検討を行った。また、企業と若年者を媒介する先進的な試みを行っている NPO 法人に着目し、企業と学校の連携、企業と若年者の連携について検討した。

既に行われているキャリア形成支援活動から得られる今後の示唆とはどのようなものだろうか。そして、我々は、今後、企業が参画するキャリア形成支援に対してどのようなモデルを想定できるであろうか。

ここまでの検討結果から、企業が参画するキャリア形成支援の実践的モデルを考察する前提として以下の点に留意すべきである。

第一に、若年者の多様性に配慮したキャリア形成支援である。若年者のキャリア形成支援が難しい原因の1つは、現在、キャリア意識の成熟の程度が個々の若年者の間でかなりばらついており、必要とされるキャリア支援の内容が多様なことにある。地方企業と都心企業が受け入れているインターンシップの学生にも、NPO が援助を行っている若年者にも、多様な若年者が存在している。企業が参画するキャリア形成の今後のあり方を考える際には、若年者のキャリア意識の多様性には十分に配慮する必要がある。

第二に、学校、NPO、企業が若年者のキャリア形成に対して果たす役割の再確認である。現在、学校は若年者の雇用環境の激変に対応できず、どのような若年者を社会に送り出すべきか、またはその方法をどうすべきかを迷っている。一方、企業はインターンシップや職場見学・職場体験が必要という要望に応える形で若年者のキャリア形成支援に参画しているが、その意義やメリットを掴みきれずにいる。現在、若年者のキャリア形成の状態が変化してしまったために、学校と企業双方ともに今後の方向性を改めて模索している段階にある。既に取り組んでいるインターンシップを、学校と企業双方にとってより実りの多いものにするために、どのような連携のあり方が望ましいのかを問い直す作業が求められている。若年者のキャリア形成支援を考える上で、学校と企業の役割を改めて確認する作業が必要である。その過程で、NPO が現在、学校と企業の間でどのような役割を果たしているのかも明確になるであろう。

以上の2つの前提をもとに、実践的なモデルを作成する上で、以下のようなポイントを考慮した。

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

(1) レディネスに応じた若年者のキャリア形成支援

キャリア形成支援を行うにあたって、若年者を一律に扱うことは困難であり、支援の対象となる若年者を、その特性によりグルーピングすることが必要となる。ここでは職業・キャリアに対する意識面でのレディネス（成熟・準備）の程度に応じて、若年者をグルーピングすることとした。なお、レディネスの定義として、ここでは若年者がどの程度、自らのキャリア形成を自覚的・主体的に考えられるほど心理的に成熟しているかか、もしくは準備ができていないかを総合的に表すものとする。レディネスが高ければ、自らのキャリア形成に対する意識が高く、モチベーションも高いといったことが関連して考えられる。また、キャリア形成に必要なコミュニケーションなどの基礎的スキルの向上にも結びつくと考えられる。これらキャリア形成に対する中核的な意識面での成熟の程度、準備の程度をレディネスという用語で表すこととする。このレディネスに応じた対応を考えることによって、その若年者に合った支援の目標および手法をより明確化することとした。

従来から若年者のキャリア形成支援に積極的に取り組んできた NPO 法人等の団体は、その特性や背景などに応じて対象となる若年者を特定し、予算、人員を集中的に配分することによって、個々の取り組みを上首尾に成功させている。今後、企業が参画するキャリア形成支援の実践的なモデルを考える上で、若年者を何らかの基準によって分け、各グループに属する若年者の特徴に応じた支援が行われる必要がある。その際、若年者のキャリア形成に向けた個々人の意識づけまたはモチベーションのレベルが1つの基準となるであろう。個々の若年者のレベルに適したキャリア形成支援のあり方を今後考えていく必要がある。

(2) 企業側の動機づけの引き出し

企業と連携したキャリア形成支援においては、企業側の積極的なモチベーションを引き出すことが重要となる。企業の社会貢献に対するニーズは高まっており、若年者の教育は、企業がなす社会貢献のうち最も手ごたえのあるものの1つであろう。既にインターンシップを実施している企業では、若年者を受け入れ、教育を行うこと自体に意義を見いだしているものもあるなど、企業活動の表現の一形態として若年者の教育はもっと評価されて良い。また、今後、企業により広範に若年者のキャリア形成支援への参画を求めるにあたっては、より直接的なメリットも排除すべきではない。インターンシップの先進国である米国でもインターンシップは採用活動と直結していることが多く、採用面もインターンシップの企業側のメリットとして積極的に打ち出されている。

企業が参画するキャリア形成支援が本格化するほど、企業が若年者に対して何らかの教育を行うにあたっての目標や手法が問題となる。特に、企業からは、将来のキャリアに向けた最低限の準備教育は学校で行ってほしいとの要望が強かった。若年者のキャリア形成支援を行うにあたって、どこまでを学校主体で行うのか、どの面について企業は教育を行うのかと

いった点も含めて、企業が持っているキャリア形成支援のための様々なリソースを有効活用できる場を明確にする必要がある。

(3) 各援助主体間のコーディネート

企業が参画する若年者のキャリア形成支援を考えるにあたっては、学校、企業や NPO などの各援助主体が持っているリソースも円滑に広く各方面に行き渡らせる必要がある。現在、学校、企業、NPO はそれぞれ個別にみればヒト・モノ・経験・ノウハウなど相当なキャリア形成支援のためのリソースを有している。しかし、現状においては各援助主体間には様々な面で壁があり、これらのリソースが相互に十分活用されているとは言い難い。この壁を地域のネットワークやコミュニケーションを通じて克服することにより、若年者のキャリア形成支援は、相互に有機的に結びつき、さらに効果的なものへと発展すると考えられる。

3. 今後、求められる各援助主体の役割

本研究におけるいくつかの調査結果、および企業が参画するためのキャリア形成支援の実践的モデルのための4つの前提に基づいて、以下に、学校、企業、NPO の各援助主体の今後の役割を概観した。

(1) 学校

若年者に、キャリア形成に向けた基礎的なレディネスを付与する役割は、今後も学校が継続的に果たしていかなければならない。

現在、インターンシップの受け入れを行っている企業にとって、学校側に対する最も大きな要望は、インターンシップに来る学生・生徒のモチベーションを高めることである。現状において、企業側は社内的な調整を行い、時間的・人間的なコストを払って学生・生徒を受け入れている。企業側は相応の負担をして受け入れた若年者にやる気が感じられない場合に、最も落胆が大きい。逆に、受け入れた実習生の側に積極性が見られ、教育の手応えが得られた場合には、企業側としては報われたと感ずることができる。企業に送り出す前に企業で何を学ぶのかという十分な動機づけを、学生・生徒に適切に行う必要がある。

学校と企業、学校と NPO が連携してキャリア形成を行うにあたっては、当の若年者自身に基本的なモチベーションや基礎的なスキルがあることが前提となる。学校外部と連携したキャリア形成支援を志向すればするほど、学校における基礎的な指導が重要になる。学校が果たすべき役割は以前にも増して大きくなると考えられる。

(2) 企業

今後、若年者のキャリア形成支援に企業のより一層の参画を求めるためには、企業にとっても従来以上にメリットがある形で運営していく必要がある。具体例としては、「公募型・

採用型インターンシップ」や「教育型インターンシップ」のような形態が考えられる。

公募型・採用型インターンシップでは、レディネスの高い学生に対して高度な職場体験の場を提供する。若年者にとっては、高いモチベーションをもとに高度な仕事内容を含む学習テーマをこなすことによって、高い学習効果が得られる。企業側にとっては、その中で一定の成果を追求することができ、たんに学生に職場体験の場を与えた以上の成果が得られる可能性がある。また、モチベーションの高い学生に教育効果の高いインターンシップを提供することによって、企業の社会貢献活動の一環としても満足感を得ることができる。さらに、インターンシップで受け入れた学生の中から付加価値の高い学生を採用に結びつけていくこともできる。

教育型インターンシップでは、学校やその他の中立的な団体との連携とすることによって、レディネスの中程度の若年者に対して職場体験の場を提供する。学校だけでは十分ではない社会経験の場として企業のリソースを活用する。若年者にとっては、短期間ではあっても、学校とは異なるルールで動く企業を経験することによって、実社会の厳しさやスピードを知り、その後のキャリア形成のための指針が得られる。企業側にとっては、地域とのネットワークの中で有益な社会貢献活動の主体としての評価が得られる。また、企業にとっては、企業活動を支えるミッションとして若年者に対する教育の場を提供することが、自社の企業活動の表現形態の1つとして捉え直すことができるであろう。

(3) NPO法人等

NPOによるキャリア形成支援は、学校と企業の双方のキャリア形成支援のためのリソースから大きな成果を得るための独自の試みを行う活動と位置づけられる。学校と企業ともに現状において潜在的には十分なキャリア形成支援リソースを持ちながら、その活用が十分になされていない。NPOは、学校や企業に比して小規模の団体であることが多く、そのために適時に、迅速に、柔軟に、効果的な取り組みを行うことが可能である。学校や企業などに遍在しているキャリア形成支援リソースを効果的に活用するノウハウを創り出すことがNPO法人が最も得意とするところである。

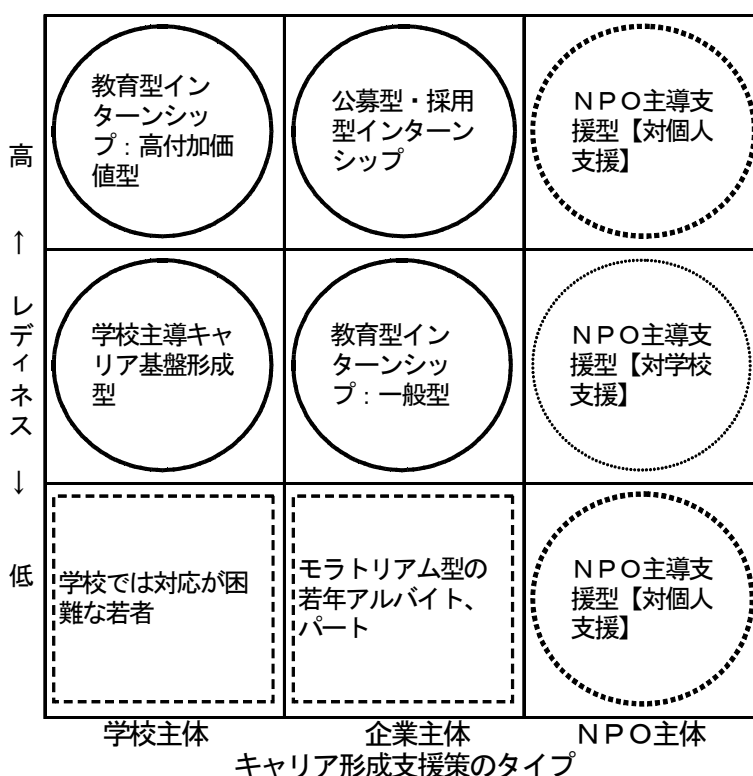
しかし一方で、NPO法人は、自分たちのキャリア形成支援の試みを納得がいく水準に保つために時間や手間をかけたいと考えている。また、膨大な予算を運用して組織体制を拡大して大規模に事業を展開することを必ずしも目標としているのではなく、むしろ、自分たちが時間や手間をかけて培ってきたノウハウを適切に評価してもらいたいと考えている。

NPO法人と学校、企業では、現状でも既に効果的な連携がなされている。それでも、なお、学校や行政を中心に行われてきた従来のキャリア形成支援の枠組みの中では、NPO法人の位置づけは不明確である。今後、学校や行政はNPOとどのように連携していくことができるのか。NPO法人がもつ先進的なノウハウを、より効果的に運用し、継続的に事業を推進していくにはどうすべきなのか、NPO法人を含めたキャリア形成支援は今後、ひとつ

のモデルを形成するであろう。

4. 若年者の多様性に応じたキャリア形成支援の枠組み

以上の諸点をもとに、企業が参画するキャリア形成支援の実践的モデルを整理するための枠組みを作成した。その基本的なイメージは、図表6-1のように、①若年者をレディネス（キャリア形成に対する意識面での成熟または準備の程度）と、②キャリア形成支援策のタイプのマトリックスとして考えるものである。そして、限りある各主体の教育力などリソースを最も効果的に活用するために、それぞれの若年者にあった適切な方法でキャリア形成支援を行うというものである。



図表6-1 若年者のキャリア成熟の程度と学校・NPO・企業の援助主体としての役割

この図で、縦軸は若年者のレディネスの程度を示し、上にいくほどレディネスが高い若年者を対象とした支援策となる。一方、横軸はキャリア形成支援策のタイプであり、右にいくほど個別の支援プログラムによる対応を特徴とした支援策であり、おもにNPOが援助主体として機能しやすくなる。また、左にいくほど集団的なカリキュラムによる対応を特徴とした支援策であり、おもに学校が援助主体として機能しやすくなる。したがって、レディネスが高い若年者に対しては、集団的なカリキュラムで対応する場合には「教育型インターンシップ：高付加価値型」が、個別の支援プログラムで対応する場合には「NPO 主導支援型：対個人支援」が、その中程度の支援策としては「公募型・採用型インターンシップ」が考え

られることを示す。

次節では、この枠組みに基づいて、企業が参画するキャリア形成支援の実践的なモデルについて、さらに詳しく検討する。

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

インターンシップのタイプ別の特徴、諸外国における産学連携によるキャリア形成支援の取り組みについては、様々な形で紹介が行われている。しかし、それら概念的な整理、諸外国における取り組みを参照にしながらも、本研究では、現代の日本社会における若年者のキャリア形成の実情にあったモデルを提示したい。そこで、これまでの調査や議論の結果を図表6-1の枠組みにしたがって整理し、日本の現状に対応したモデルを描いてみた。この実践的モデルとしては「公募型・採用型インターンシップモデル」「教育型インターンシップモデル：付加価値型」「NPO 主導支援型モデル」「教育型インターンシップモデル：一般型」「学校主導キャリア基盤形成型モデル」の5つがある。

(1) 公募型・採用型インターンシップモデル（図表6-2）

【対象となる若年者】 公募型・採用型インターンシップモデルは、キャリア形成支援に対するレディネスの高い若年者が対象となる。企業と若年者が直接結びつくモデルであり、採用選考の予備プロセスとしての性格が強い。

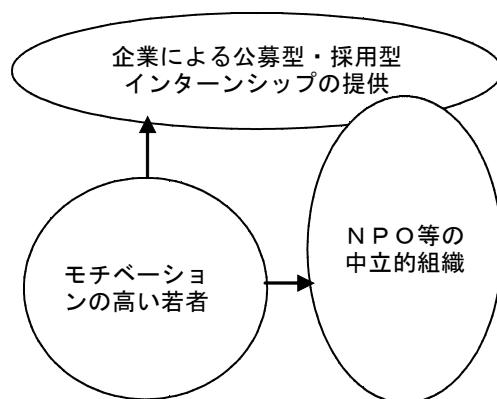
【企業の役割】 企業側は、インターネットのホームページや学校などを通じて公募を行い、インターンシップの趣旨にあう若年者を選抜し、高度な内容の体験教育プログラムを提供する。

【他組織との連携】 NPO 等の中立的な組織が媒介して企業と若年者を結びつけるケースも考えられる。NPO 等ではおもにインターンシップ先の企業で働くイメージの明確化や動機づけを高めるなどの事前準備を丁寧に行うことによって、このタイプのインターンシップの効果はよりいっそう高まる。なお、このタイプのインターンシップに参加したいと考えるような意識づけやモチベーションの基礎は、学校においてキャリア形成支援の取り組みを行うことによって与えられる。また、企業が提供するインターンシッププログラムに参加できるだけの基礎学力や企業社会に対する基礎的な理解が求められる。この点についても学校において十分な教育がなされる必要がある。

【企業側のメリット】 企業側のメリットとして、モチベーションの高い若年者に対して教育を行えるために、教育の手応えがある。また、能力の高い学生にインターンシップの場を提供することによって、商品開発・マーケティングなどの何らかの成果が期待できる場合もある。

【留意点】 日本の企業が採用型インターンシップを考慮する際、大卒者の新規一括採用など従来の日本社会における就職慣行が障壁として捉えられている場合もある。現在、3年生

の夏休みにインターンシップを行うことが一般的となっているが、この段階では採用に直結するインターンシップは行いにくい。採用型インターンシップの適切な時期は4年生の夏休みか大卒後1年目の夏であり、新卒者の通年採用を拡大し、採用型インターンシップに関心を持つ企業が実施が容易になるような環境整備が求められる。



図表6-2 公募型・採用型インターンシップモデル

(2) 教育型インターンシップモデル：一般型（図表6-3）

【対象となる若年者】教育型インターンシップモデルは、キャリア形成支援に対するレディネスが中程度の若年者が対象となる。主として在學生に職場体験・職場実習の場を与えることが目的となる。

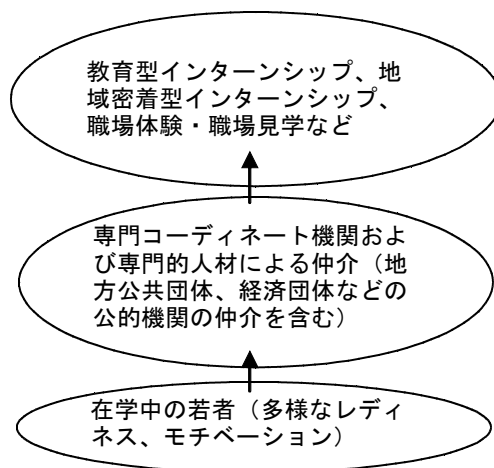
【企業の役割】企業は学校等の求めに応じてインターンシップの場を提供する。希望する職種で実習を行えることが望ましいが、必ずしも職種にこだわる必要はなく、実際の企業の現場に入ることによって、企業社会におけるルール、仕事の厳しさ・面白さ、さらには職業観、勤労観などを学習することが目的となる。

【他組織との連携】教育型インターンシップでは、企業と学校のマッチングがポイントであり、これをコーディネートする専門的人材や組織による支援サービスの提供が、特に学校側から強く望まれている。また、コーディネートにあたっては、単にインターンシップ先を紹介するだけでなく、学校・企業と連携して体験学習の教育効果を高めるような工夫も必要であり、そのため、この種のインターンシップなどのキャリア形成支援のより一層の拡大にあたっては専門のコーディネート機関と教育・産業両面に通じ、キャリアガイダンスの素養もある専門的人材の養成が急務となる。

【企業側のメリット】企業としては、地域社会に対する貢献や広義の企業PRとなる。インターンシップが定着している企業では、若年者の教育を企業活動の一環として捉えており、学習の場を提供し、自社の仕事内容を教え、若年者と活き活きとした交流を行うことそのものが心理的ゲインとなっている場合もある。

【留意点】教育型インターンシップでは、支援対象となっている若年者がこの種の取り組

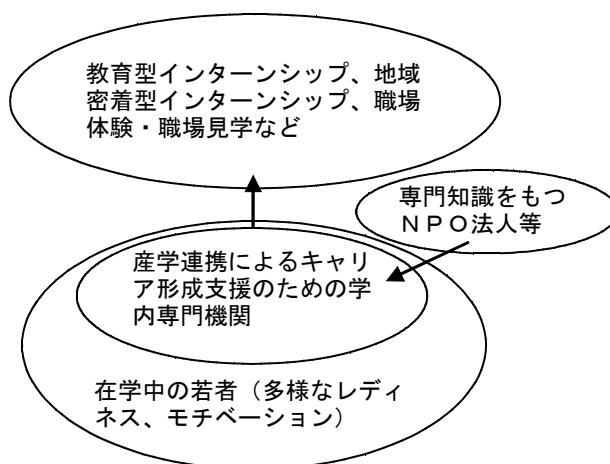
みが必要としているか見極める必要がある。インターンシップ受け入れの際、若年者のレディネス、意欲が不十分であると企業側とりわけ受け入れ職場の従業員の不満が高まるため、送り出す学生・生徒に対して、学校側は一定の責任を負う必要がある。



図表 6-3 教育型インターンシップモデル：一般型

(3) 教育型インターンシップモデル：高付加価値型（図表 6-4）

【対象となる若年者】教育型インターンシップモデルの1つの変形として、学内でITや企業ビジネスなど特色ある教育を行い、一定の専門能力とレディネスを持つインターンシップ希望の学生・生徒を養成し、企業に受け入れてもらう「高付加価値型」も可能である。このモデルでは、レディネスが中～高程度の若年者が対象となる。



図表 6-4 教育型インターンシップモデル：高付加価値型

【企業の役割】企業は、学校で行われた特色ある教育内容を評価して、特定分野に関心が高い学生を継続的に受け入れ、比較的高度なプログラムや業務を割り当てる。一般的な教育型インターンシップと比べて比較的、高度な内容のプログラムまたは実際の業務を割り当て

ることとなる。

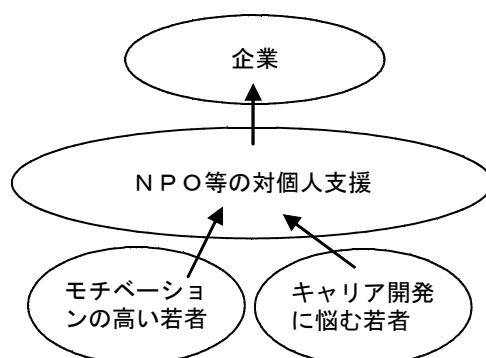
【他組織との連携】 特色ある教育プログラムの実施においては、特定の専門的な活動を行っている NPO などの団体と協働することができる。また、この種のインターンシッププログラム全体の開発にあたっては、従来から産学連携教育プログラムを推進している NPO なども重要な役割を果たす。また、学校は、学内において特色あるプログラムを作成・実施する主体として学生・生徒に専門的なスキルや技術を身につけさせる直接的な役割を果たす。

【企業側のメリット】 特定分野に関心の高い若年者を継続的に受け入れることによって具体的な成果を得る可能性がある。また、若年者がもつ興味・関心に応じた高度なインターンシッププログラムを準備することにより、企業側としても手応えのある教育・指導を行うことができる。

【留意点】 若年者に特定の教育プログラムを行うことによって、他のインターンシップ志望の若年者と差別化することが重要となる。「ある学校のある教育プログラムを受けた学生」としてインターンシップを行う際に、他の若年者に対して有利な特徴をもつことができる。NPO のノウハウを活用して教育プログラムを作成し、その教育を学校で行い、教育を受けた学生のインターンシップを企業で行うという一連の仕組みを、NPO、学校、企業の三者で開発するという理想的なモデルも描ける。

(4) NPO主導支援型モデル（図表 6－5）

【対象となる若年者】 NPO 主導支援型モデルでは、レディネスが高・低 2 極の若年者に対する対個人の支援を行う。高レディネス群への対応では、アクセスが困難であったり専門性を要する海外やベンチャー、学術工芸などへのインターンシップへの仲介・指導等があり、低レディネス群では、勤労意欲の低い無業者や「引きこもり」などを就労体験に導くために、勧誘・アウトリーチを伴う働きかけ、グループワーク、アサーション等によるカウンセリング手法を用いての職業意識の啓発、気づきの援助、就労場面におけるコーチングなどが必要となる。NPO の創意に富んだ取り組み、個別的な人間関係を踏まえたサポートなどにより若年者のニーズに応える形態をとる。



図表 6－5 NPO主導支援型モデル

【**企業の役割**】企業は、NPO 法人の求めに応じて、体験の場を提供する等、個別の若年者のニーズに応えることによって可能な範囲の協力を行う。

【**他組織との連携**】学校や行政では NPO 法人の多様な活動についてよく知るために、NPO 法人と綿密なコミュニケーションを重ね、相互の目的をすりあわせた上で、適切な規模で業務提携を行っていく必要がある。

【**企業側のメリット**】このモデルは直接的には企業側のメリットに結びつきにくい面もあるが、企業側にとっては、直接的な利益追求以外の企業活動をどのように評価するかの試金石となる。特に、様々な非営利的な活動を企業戦略の一環として行うことによって、結果として繁栄につながるといった場合も考えられる。NPO 法人と企業が連携することによって、その後の企業活動全体にポジティブな影響を与えることも考えられる。また、対個人の支援の前提として、最低限のレディネスまたはスキルは必要となるため、学校における若年者に対する集合的・集団的な援助との関連についても一定の配慮がなされる必要がある。

【**留意点**】このタイプのサポートは、対象一人当たりの時間的・人的コストの面からは、必ずしも効率的な支援とは言えない面がある。むしろ、若年者に対する信頼や愛情などの深い人間理解に根ざしていることが多く、特に低レディネス層への対応についてはメリットやコストという観点とは異なる点で評価される必要がある。

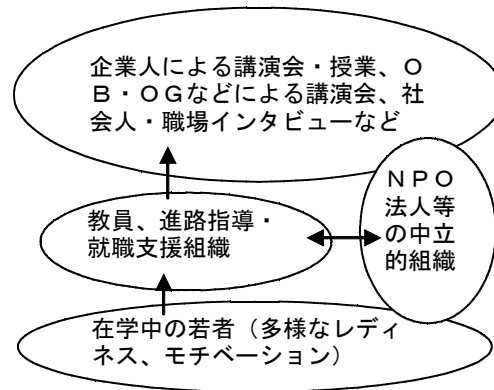
(5) 学校主導キャリア基盤形成型モデル（図表 6-6）

【**対象となる若年者と利点**】学校主導キャリア基盤形成型モデルは、在校生を対象として企業の協力のもとに講演、セミナー、職場見学、インタビューなどを行う。レディネスの低い層を含め最も幅広い対象者に均一のキャリア形成支援策を付与できる。他のモデルでは施策の周知徹底・若年者の募集が難しい場合があるが、在学中の若年者を対象に幅広く支援を行うことができる。より高度なキャリア形成支援策のベースとなるレディネスを整えるために、従来モデルではあるが今後も重視すべきモデルとなる。

【**企業の役割**】企業は学校側の指導計画に沿った対応が必要となるが、それほど高度な内容のプログラムは必ずしも要さず、企業人として一定の対応をするだけでも若年者にとっては得るところが大きくコストも小さい。

【**他組織との連携**】在学中の若年者と企業を結びつけるために、一般的には教員、または大学などでは就職部等の組織が手配を行う。

学校側としては頼みやすく、企業側も話を受けやすいがマンネリ化しやすい。講師派遣などを専門的に行う NPO では教育効果を狙ったプログラムが考案されている場合も多く、学校の事情に通じているか否かが成功の鍵となっている。



図表 6-6 学校主導キャリア基盤形成型モデル

【企業側のメリット】企業側のメリットには、地域社会に対する貢献があり、地域社会とのネットワークまたはコネクションの維持などの実際的なメリットに結びつく場合もある。また、様々な PR 効果や新入社員に担当させることで新入社員の教育に結びつく場合もある。企業にとっては最も容易に依頼を受けやすいキャリア形成支援策であり、他のモデルに比べれば最もコストが小さい。なお、若年者に対してものを教える機会があるということ、若年者が何かを学び、喜んで帰るといったことを、企業のメリットと考えている企業もある。

【留意点】若年者は、学校教育において適切な意識づけや基礎能力の付与がなされないと、自らキャリア形成に動き出しにくい。学校内外を問わず、若年者に対してどのような段階でキャリア形成支援を行おうとも、基礎的な素養がなければ十分な効果を発揮しない。この意味でこのモデルは若年者のキャリア基盤形成を図る上で重要な意味をもっている。

6. まとめ

(1) 各モデルの特徴

上述の各モデルの特徴を一覧表に記した（図表 6-7）。これらのモデルには、それぞれ多くのバリエーションが考えられる。現状では、下段の教育型インターンシップモデル（一般型）と学校主導キャリア基盤形成型モデルが中心的なモデルとなっている。これらのモデルは、上段の他の 3 つのモデルの基盤モデルとなるものである。下段の基盤モデルを受けて、企業が参画するキャリア形成支援の実践的なモデルはより高度な取り組みへと発展すると言えるであろう。

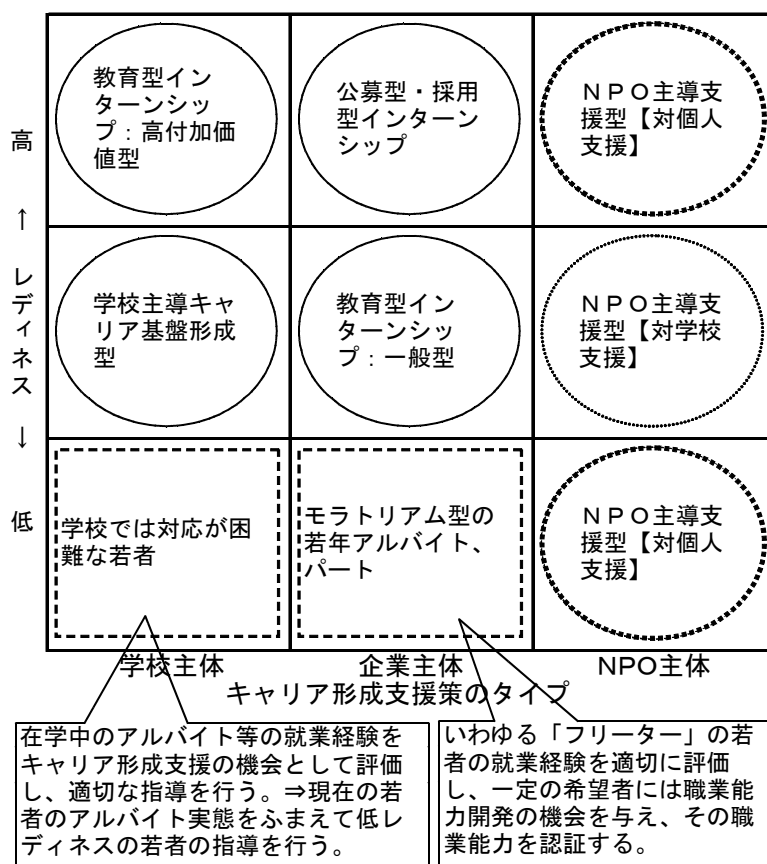
図表 6-7 企業が参画するキャリア形成支援の実践的なモデル

	公募型・採用型インターンシップモデル	教育型インターンシップモデル：高付加価値型	NPO主導支援型モデル
対象となる若者	レディネスおよびモチベーションの高い若者	特色ある教育プログラムを受けたレディネスおよびモチベーションのやや高い若者	レディネスおよびモチベーションが高いかまたは低い若者
企業の役割	ホームページなどで直接公募。高度なインターンシッププログラムの開発、提供。	専門知識・技術を身に付けた若者を受け入れ、成果追求型または高度なインターンシップの場を提供。	NPO法人の求めに応じて適切な協力をを行う。
他組織との連携	NPO法人などで学生に対して高水準の動機づけを行う。学校における適切な進路指導で高い職業意識をもった若者を育てる等。	特色ある教育プログラム作成のためにNPO法人・企業等との連携。	行政との適切な連携（予算面での支援、NPO法人の認証等）
企業側のメリット	意識の高い若者を対象とした教育を行える。何らかの成果が期待できる場合がある。	付加価値のある若者の受け入れによる成果追求の可能性。専門知識を有する若者に対する手応えのある教育。	企業理念を追求するにあたっての企業活動の見直しの機会
留意点	採用型インターンシップを志向する企業が、実施容易な環境整備が求められる（新卒者の通年採用の拡大等）。	学内専門機関で特色あるプログラムを作成し、教育を行うことによっては、他のインターンシップ希望の若者と差別化。	時間的・人的コストがかかる。対個人支援の意義と理念に対する深い理解。

	教育型インターンシップモデル：一般型	学校主導キャリア基盤形成型モデル
対象となる若者	レディネスおよびモチベーションの中程度の若者	在学中の若者
企業の役割	学校の求めに応じてインターンシップの場を提供。実際の企業活動を体験させる。	学校側の求めに応じて、学校に人を派遣して講演会等を行う。また若者を迎え入れてインタビュー等に応じる。
他組織との連携	企業と学校をコーディネートする専門機関の設置および専門的人材による支援サービスの提供	对学校支援を行うNPO法人との連携（講師派遣、授業提供等）
企業側のメリット	地域社会に対する貢献、広い意味での企業PR。若者との交流。	地域社会に対する貢献（ネットワークの維持、PR効果を含む）
留意点	専門コーディネート機関および専門的人材の養成。インターンシップの必要性、目的の明確化。送り出す若者の意識づけ。	他のモデルの基盤となるモデルであり、基礎的なレディネスの付与を目的とする。

(2) レディネスの低い若年者に対する支援（図表 6-8）

今回の検討では、既卒・中退でレディネスが低くキャリア形成に問題を抱える若年者に対する支援として、NPOによるマンツーマンサポートを中心とする「NPO 主導対個人支援モデル」を示唆した。レディネスの低い若年者の多くは「モラトリアム型のフリーター」のようにアルバイトなどの非正規形態で職場の下積みとして終始する。こうした若年者に対するキャリア形成支援策として、「フリーター」としての就労体験を何らかの形で積極的に評価していくという考え方がありうる。



図表6-8 レディネスの低い若年者に対するキャリア形成支援の可能性

「フリーター」の就労体験は、その内容や質、就労目的・意識にばらつきがあり、インターンシップなどの目的をもった就労体験と必ずしも同等にみなせない。しかし、今後、企業においてより効率的に有能な人材を確保することを考えるにあたって、すでに外食産業での人材登用にみられるように、フリーター経験を職業能力獲得および選抜の過程として積極的に活用していくことは可能である。その際、企業は従来よりも積極的に「フリーター」に対する能力開発機会の付与を求められると同時に、「フリーター」経験を、業務知識・コミュニケーション能力などポジティブな側面からエンプロイアビリティとして評価していくことが必要になろう。行政は、「フリーター」を活用する企業に対して情報提供や評価の枠組み形成を支援することにより、企業内における「フリーター」若年層の位置づけを変化させ、改善していくことが期待される。また、フリーター期間中にもその労働を意識化し、経験を意味あるものにできるよう「フリーターキャリア手帳」（仮称）などを企業を通じて支給することも考えられる。一方、学校においても、在学中のアルバイトなどの働き方を、若年キャリア形成支援の1つの機会として捉え、「アルバイトで何を身につけるか」など就労前後における指導を通じて、その労働体験を意識化・目的化させ、教育面からのキャリア形成支援施策に積極的に取り組んでいくことが考えられる。