

## 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

### 1. 若年者のキャリア形成支援にむけて

ここまで企業が参画する若年者のキャリア形成支援に関する問題を洗い出し、本研究会における分析の視点を設定した。また、学校教育における若年者のキャリア形成支援に関する調査および若年者のキャリア形成支援に取り組んでいる企業・NPO 法人に対して調査を行った結果をもとに、現状において受け入れ側はどのような対応をしているのかを検討し、今後のキャリア形成支援の実践的なモデルを設定した。

既に企業が参画する若年者のキャリア形成支援では、ある程度の先行的な取り組みがなされてきた。しかし、現在、さらに次の段階へ進むにあたり、その方向を模索している状況にあり、混迷の中にある。現時点における最も重要な課題とは、既に行われている取り組みをふまえて、いかに当初の理念を幅広くかつ深く社会の中に定着させることができるかというものであろう。現在行われている活動をよりいっそう充実させるとともに、学校と企業が互いに連携してより積極的にキャリア形成支援を行うように求める必要がある。また、企業・学校がそれぞれ自然な形で参加できるような環境整備を行う必要がある。

それでは、今後、学校、企業、NPO、行政はそれぞれどのような使命を担い、どのような役割を果たしていかなければならないだろうか。本研究会ではここまで学校、企業、NPO、行政の使命と役割について継続的に議論を行ってきた。その議論は必ずしもただ一つの解決策、唯一の見解に収斂するものではなかった。若年者にキャリア形成支援を促すという試みは、一筋縄ではいかない試行錯誤のなかで少しずつその取り組みの有効性が明らかになっていくものであろう。

しかし、これまでの検討結果から、本研究会で検討した範囲、議論の及んだ範囲で、学校、企業、NPO、行政のそれぞれの援助主体が、今後、どのような使命を担い、どのような役割を果たしていかなければならないかについて、現段階である程度の方向性を示し得る。そこで、本章では企業が参画する若年者のキャリア形成支援を今後よりいっそう展開するために、各援助主体ごとにその使命や役割について検討し、本報告書のまとめとすることとした。

### 2. 学校の使命と役割

#### (1) キャリア形成に対する基礎的な意識づけを行う

若年者のキャリア形成支援に学校が果たすべき役割は大きい。学校教育段階で若年者に対してミニマムレベルでのキャリア形成基盤づくりがなされているか否かが、その後のキャリア形成の成否を左右する。どのようなキャリア形成支援施策がとられたとしても、当の若年者の自覚、意気込み、モチベーションといった意識面に対する働きかけがなされない限り、

十分な効果が得られない。学校における日常的・継続的な取り組みは一般に軽視されがちであるが、多数の若年者に集中的・集団的なキャリア形成支援策を明確な目的意識をもって講じるには、学校が最も適している。また、より個別的なマンツーマンの援助を志向するとしても、学校ではその若年者に接する密度は高く、他のどんな機関よりも個々人の履歴情報、個別情報を豊富にもっている。学校をあげてグローバル化、IT化が企業現場に与えている急激な変化など、現実の動きに対応することも必要となるであろう。キャリア形成に対する基礎的な意識づけにおいて学校の果たせる役割は大きい。

## (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

ともすれば学校内に閉じこもりがちになる教員や若年者の意識を、在学中から、体験や見学を通じて外へ、社会へと向けることが重要となる。そのために、企業や NPO 法人など外部との連携をとり、積極的に活用していくべきである。また、学校でどのような若年者を社会に送り出そうとしているのかについては、広く、企業や NPO 法人、行政なども加わって継続的に議論を重ねていくべきであろう。学校の現行カリキュラムを検討し協力を求め、外部のリソースを積極的に活用していくことも必要である。

## (3) 学校におけるキャリア形成支援の目標を明確にする

学校と他の機関が連携する場合、学校側は連携の目標を明確化することが求められる。学校側に明確な目的意識があるほど、企業側は積極的な対応を行いやすくなる。特に、外部との連携を強め、企業や NPO など様々な機関との接点を持った段階から、学校はその教育の主導性を保つため、学内においてはより明確な目的意識を必要とするとともに、外部に対してキャリア形成についての教育理念、指導目標をより一層明確に説明することが求められる。インターンシップを受け入れている企業側も、学校側の目的意識を明確にすることを求めている。

# 3. 企業の使命と役割

## (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

企業が若年者のキャリア形成支援に乗り出す契機は、必ずしも学校からの要請や社会貢献ばかりではない。若年者のキャリア形成支援は、本質的には企業社会や産業全体のニーズをも反映していることは改めて強調されるべきであろう。企業が積極的にキャリア形成支援に関心をもち体験機会を提供することは、次代の産業人としての人材を求めて得られない企業の「人材不足感・危機感」の現われでもある。企業が若年者キャリア形成に積極的な役割を果たすことは、ある意味では、自らの要求の実現に貢献するということである。そして、そのためには、企業内でのキャリア開発支援に携わる人材の育成をも視野に入れる必要がある。

## (2) 将来の産業の担い手に教育機会を開放する

将来の産業活動・地域活動の主体となる若年者についての需要サイドの問題意識も若年者のキャリア形成の背景に存在している以上、企業側には将来の担い手に教育機会を提供するという意識が必要となる。既にインターンシップを受け入れている企業では、ひとしく若年者の教育ということに価値を置いており、年を重ねるごとに受け入れの心理的負担は低減する。企業の現場で若干の余裕があれば、単に若年者を招き入れ、補助的な業務を与えるだけでも、相応の教育効果がみられている。企業が公開する教育機会とはそれほどまでに貴重であり、かつ効果的であると言える。

## (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

多くの企業は、厳しい経済環境のなか、必要な利潤を追求しながらも、その独自の企業理念を表現しようとしている。若年者の教育はその表現形態の1つとなるであろう。そして、「教育」という観点から企業活動を眺めることは、自社の企業としての営みを見直す材料ともなるであろう。また、若年者と触れあい、「若年者を教育する」という文化が企業内に醸成されることは、企業内のキャリア形成など様々な面で企業側にとってのメリットとなる。

## (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

若年者のキャリア形成支援の問題は、学卒・中退の無業者やフリーターなど非正規就業の層においてより深刻であり、これら若年者の問題の解決にも企業の協力が不可欠となる。業種による違いはあっても、企業は、その将来の安定と発展を支える人材確保のために、不安定就労の状態にある若年者の就業経験を的確に評価し、能力開発の機会を与えるなど積極的な対応を行い、正社員への道が開かれるように雇用環境の整備を行うことが求められる。

## 4. NPOの使命と役割

### (1) 軽快・柔軟な活動で全体のリソースの活性化・活用を促進する

ここでは NPO は、学校、企業、行政などのキャリア形成支援リソースの活性化を促し、効果的に成果を得るための独自の試みを行う組織と位置づけられる。NPO は、概して小回りがきいて適時・軽快・柔軟に、きめ細かな取り組みを行い、独自のノウハウを蓄積して、行政では行き届かない分野に対して中立的な立場で支援を行うことができる。また、NPO との連携のあり方として、学校や企業、行政などが有する膨大なリソースに、NPO を媒体としてユーザーにアクセスさせ、活用させるということも重要である。NPO の活動を行いやすい環境整備の一環として、キャリア形成支援などの分野で先進的な取り組みを行っている優れた NPO の活動を広く周知することによって、社会的な評価を高める活動なども考えられる。

## (2) NPO法人の特色を行かした形での支援・活動を行う

NPO では人的・物的な制約から自らの手で行える事業規模に限界がある。NPO の特性を踏まえた活用方法としては、自由な発想・新機軸を求めて各種テーマ課題の企画コンペ等により期限つきプロジェクト案を募集し、試行させるなどの援助を行うことが考えられる。また、NPO は多種多様であるため、行政等で適切な NPO と積極的に連携をとり協力し、その成果を周知するなど、NPO の社会的な評価を高める支援なども必要である。

## (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

NPO は独自の情報ネットワークを通じて、幅広い連携を保っている。それら相互の連携の中から、行政側からは目の届かない草の根の需要が掘り出され、適時に迅速に対応することにより、きめ細かな対応が可能となる。行政・企業・学校は NPO と常時継続的に綿密なコミュニケーションをとり、適切にフォローすることが求められる。

## 5. 行政の使命と役割

### (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

企業が参画する若年者のキャリア形成支援を考える際、行政の使命と役割は、各援助主体のイニシアチブを尊重し奨励しつつ、全体の枠組みのバランスを保つとともに、各々が持っているキャリア形成支援のためのリソースを円滑に広く各方面に行き渡らせることである。現在、学校、企業、NPO はそれぞれかなりのリソースを有しているが、現状においてこれらのリソースが相互に十分関連づけられているとは言い難い。それら組織間の壁を取り除く努力により、若年者のキャリア形成支援は相互に有機的に結びつき、相乗効果を発揮してさらに効果的なものへと発展すると考えられる。

### (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

学校側が最も求めているのは、企業と学校をコーディネートする専門的組織と専門的人材であり、学校側の事情に通じた信頼できる中立・公平な公的 성격の組織によって媒介支援がなされることを望んでいる。コーディネートにあたっては、企業、学校双方の事情に通じた専門家、教育プログラム開発やキャリアガイダンスも行える専門的人材の育成など、企業・学校の両者に適切な助言ができる複数の専門家による組織だった活動への支援が求められる。

### (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

現段階では地域の専門的な支援を行う主体の相互のネットワーク作りが第一段階として必要となる。そのネットワーク作りには各自治体を中心とする行政機関が積極的な役割を果たすことが求められる。若年者のキャリア形成支援は地域によって問題のあり方が異なる。例

えば、都会と地方ではインターンシップのあり方も、学校教育の位置づけもかなり違っている。既に、NPO などとの連携を積極的に推進している地方自治体もみられ、各地でなされれば、その地域の特徴にあったキャリア形成支援の組織化が進むことになるだろう。

