

学校と企業の連携による キャリア形成支援とキャリア教育

副主任研究員 下村英雄

1. はじめに

若者のキャリア形成支援では、若者に現実の職場経験を与え、その経験を就職や就労に結びつけていこうとする取り組みが拡大している。

インターシップや職場体験・職場見学などが一般的であるが、生徒による企業人インタビュアー、ジョブシャドウも行われている。また、「現実の職業人と触れさせる」という点からすれば、学校に企業人を招く講演会、企業人による授業、企業人を交えたパネルディスカッションなども含まれる。

現在、これら学校と企業の連携によるキャリア形成支援は一定の広がりを見せており、既に初動の段階は終えている。しかし、取り組み開始から一定期間を経て、現段階で浮かび上がっている課題もある。今後、学校と企業の連携によるキャリア形成支援を、より効果的なものにしていくためには、現時点における問題を明らかにし、対応すべき課題については何らかの対応をする必要がある。

特に、この種のキャリア形成支援は、学校と企業の連携についての本質的な議論が必要となる。そこで本稿では、高校におけるインターシップを中心に

に取り上げ、学校と企業の連携によるキャリア形成支援に関して考慮すべきトピックを、昨年度、実施した簡単な調査結果をもとに紹介したい。調査結果の詳細については、本機構から近刊の報告書「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」を参照されたい。

2 学校側からみた インターシップ

まず、関東近郊の高校進路指導担当教員に対する調査結果によれば、インターシップなどで企業と連携するにあたって最も困難だと感じられているのは、「協力企業を見つけるのが難しい」ことである。背景には、現在、学校には各方面から多大な要求がなされており、時間的・人的に余裕がないことがある。

また、学校から見れば民間企業は千差万別であり、連携して教育にあたることに潜在的な不安がある。さらに、企業と連携した進路指導という比較的新しい試みを十分に指導できる教員が少なく、ノウハウも蓄積されていない。

一般的には、生徒に職場体験を与えれば、何らかの効果が挙がると漠然と考えられている。しかし、進路指導担

当教員はそれほど簡単には考えていない。例えば、インターシップ先の選定についても、できれば生徒の希望を優先したいと考えている。これは、生徒のインターシップに対するモチベーションを高めることができること、生徒の希望と受け入れ先の業種が連続している方が進路指導面で効果が高いことの二点による。問題は必ずしも生徒が希望する受け入れ先を確保できないことである。

総じて、進路指導担当教員はインターシップの教育効果をよりいっそう高めたいと考えている。例えば、インターシップの目的を明確化し、「生き方」の指導、将来の職業生活全般に関わる指導などと連動させることによって、より総合的な指導目標に結びつけたいと考えている。

今後の高校進路指導全般についても、基礎的な学力、基本的な生活習慣の指導に力を入れていきたいという回答が七割以上となっている。背景には目の進学に対する指導を最優先に望む親の存在がある。さらに、企業と連携する前に基本的な生活習慣などの面で指導が必要な生徒も多い。

なお、高校においてインターシップの意味づけが不明確である背景には、

全般的に進学者が増えている現状で、企業と連携した進路指導を進学指導にどう結びつけるのかに、必ずしも校内コンセンサスがとれていないことがある。特に、職場体験は生徒にとって確かにインパクトはあるのだが、その体験をどのように学校における学習に結びつけるかがより重要であり(Watts, 1996)、学校内外の様々な考え方によって職場体験の意味づけは変化しやすい(Hartwig, 2009)。学校と企業の連携によるキャリア形成支援を社会全体で議論する意義はここにある。

3. インターシップに 対する企業側の対応

それでは、企業はどのように考えているだろうか。既にインターシップの受け入れ実績がある企業に対するヒアリング調査の結果、最も大きな問題は、受け入れられる職種・業務、指導する担当者、受け入れ可能な時期などのいくつかの要因から、インターシップ受け入れの絶対数には各社の規模に応じた上限があるということである。

その背景には、やはり企業にとって負担が大きいということがある。若手に実習生を担当させることで社員教員になる、若者を職場に入れることで活性化する、若い外部の視点で職場を点検してもらうことで改善につながるなど、インターシップの受け入れは、企業にとって必ずしもメリットがない訳ではない。しかし、やはり、直接的なメリットが見えにくいという認識を企業は持っている。

そのため、企業はインターシップを受け入れの動機として「教育」の場を

提供したい、または若者を受け入れることで地域貢献したいということに意義を見出している。インターンシップを通じて若者が何かを学んでくれたという手応えが得られた時、企業はインターンシップ受け入れに意義を見いだすことができる。実際、受け入れると、年を重ねるほどに受け入れのノウハウは蓄積していき、受け入れの負担感は減少する。毎年、一定の時期に一定の人員を受け入れることになれば、若干のメリットも出しやすくなる場合がある。

① 企業から学校への要望としては、インターンシップに送り出す前の学生の動機づけを十分に行うこと、②学校で教えられる企業に関する基礎的な知識を付与すること、などが挙げられている。企業の貴重なリソースを活用してキャリア形成支援を行う必要性を正しく吟味し、学校内でできることは行うという考え方が必要となる。

4. 学校と企業の より良い連携に向けて

学校と企業の連携を外側から支援し、促進していくこうとするのであれば、既に現在でも各方面から多大な期待が寄せられている学校の負担をなるべく軽減する方向で考える必要がある。例えば、学校側から最も望まれているのが、インターンシップ受け入れ先の開拓をはじめ学校と企業を結びつける役割を果たす専門機関またはそうした役割を果たす専門家である。具体的には、企業に関する情報を豊富に持っている中立的な団体がイメージされている。また、学校は、企業との間に立場、

考え方、文化の相違があると認識しており、学校と企業で常時、継続的に情報交換ができる場を求めている。特に、多くの高校は地元や地域との関連を強く意識している。そして、地域の中で高卒求人はまだまだ必要であるし、工夫次第では十分に維持拡大していけると考えている。若者を送り出す学校側の感覚としては、若者の正規雇用を非正規雇用へ振り替えなければならぬ理由が必ずしも納得されていない。

一方、学校と企業の連携によるキャリア形成支援の背景には、若手の人材育成に関する需要サイドの問題意識もあることに留意すれば、企業側にも積極的に教育機会を提供するという意識が必要となる。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、相應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。

企業活動は様々な理想や理念のもとで行われているが、その一つの表現形態として若者に対する教育機会の提供が考えられて良い。企業が若者の教育に参画することは、より社会的に評価されるべきであり、そのための制度面での支援も検討されて良いであろう。

5. 学校と企業の連携の あり方とキャリア教育

最後に、今回の検討を手がかりに「キャリア教育」について考えたい。日本のキャリア教育の議論では、将来の職業やキャリアを意識させることと若者個人の学習との関係が、現在のところ正しく世間に受け止められてい

ないように思う。しかし、キャリア教育の本質とは「学ぶこと」と「働くこと」は表裏一体であると捉えることではないだろうか。キャリア教育が有効である前提には、若者が将来の職業を意識することによって学習に対する意欲が高まり、そうして学習された内容が将来の職業に役立つという双方向的な関係が含まれている。そして、学ぶことと働くことに本質的な違いはないと考える、学習歴も職歴も生涯を通じて「キャリア」として敢えて等しく見る見方こそ、最も本来的な意味での「キャリア」概念であったと思う。キャリア教育には、理論上、生涯にわたって学び続け、働き続けることの意義を説くという側面があるのである(Law,1996)。

しかも、これは現代の日本の若者にとつても必要な議論だと思ふ。例えば、あまり強調されないが、「フリーター」を希望する若者の職業意識の特徴の一つは専門的な知識や技術を磨きたいというモチベーションが低いことである。「フリーター」には、学ぶことに倦み勉強し続けるのを嫌って就職を希望するが、現状では「やむをえず」就職できないという面がある。したがって、「フリーター」に対しては、学ぶことと働くことの関連を正しく伝えることも一つの解決策となる可能性がある。

生涯にわたって学び続けるという考え方に、現代の若者はうんざりするかもしれない。しかし、学んだり、働いたりするのは、目の前の人や目の前にいない誰かの役に立つためだと思ふ。人より少しは得意だと思ふことを勉強して、互いに互いのために少しでも力を尽くす。そうすれば、自分がやりた

いことをやるよりも、おそらく人は喜んでくれることだろう。手が届く範囲で自分の働きが誰かの役に立つのであれば、勉強してみようという気になるではないか。最終的にはこういう道理に気がつけることが、学校と企業が連携する意義だと思ふ。

【引用文献】

- Harris, S. 1999 *Careers Education: Contesting Policy and Practice*. London: Paul Chapman/Sage.
- Law, B. 1996 'Career education in a curriculum', in Watts, A. G., Law, B., Killen, J., Kidd, J. M., and Hawthorn, R. (eds) *Re-thinking Career Education and Guidance*. London: Routledge.
- Watts, A. G. 1996 'Experience-based learning about work', in Watts, A. G., Law, B., Killen, J., Kidd, J. M., and Hawthorn, R. (eds) *Re-thinking Career Education and Guidance*. London: Routledge.

プロフィール

下村英雄 (しもむら ひでお)
労働政策研究・研修機構副主任研究員。博士(心理学)。主な著書・論文に、「自由の代償／フリーター—現在若者の就業意識と行動 第4章—労働政策研究・研修機構」、「小学生の職業意識とキャリアガイダンス (日本労働研究機構資料シリーズNo.138) など多数。職業心理学、社会心理学、教育心理学専攻。