

第1章 問題と検討の視点

1. 問題背景

現在、学校を巣立つ若年者の多くは、無業者や離転職の増加、高い失業率などに示されるように、進路の決定に悩み、安定した職業・キャリアに就くことができないまま方向を見失っている。そして、若年者の職業・キャリアの問題は大きな社会問題として関心を集めている。

平成15年度に限っても各界の有識者・専門家が検討を行い、様々な報告や提言を行っている。経済同友会（2003）、内閣府（2003）、日本経済団体連合会・日本商工会議所（2003）、若者自立・挑戦戦略会議（2003）、文部科学省初等中等教育局（2003）、厚生労働省能力開発局（2003）、日本経済団体連合会（2003）、社会経済生産性本部（2003）など、経済団体や行政を含む各方面で、労働市場の変化から若年層の意識、教育のあり方に至るまで、様々な問題が提起されている。例えば、経済団体では、日本経済団体連合会・日本商工会議所（2003）で、「若年者を中心とする雇用促進・人材育成に関する共同提言」が発表され、官民が協力して取り組むべき具体的施策、産業界の取り組みについて積極的な提言が行われている。また、行政では、厚生労働省、文部科学省、経済産業省、内閣府など関連4省による「若者自立・挑戦プラン」が示され、各種の施策が展開されている（章末資料参照）。

これら報告および提言に共通する認識は、一言で言えば、若年者の職業問題は広く社会全体で取り組むべきであるということであろう。高度成長時代から今日まで、若年者の、特に高校生の職業問題は、学校内における進路指導の問題として捉えられやすかった。学校における進路の振り分けが機能し、学校から職業への移行がスムーズに行われていた時代には、若年者の職業問題に対する対応は学校で十分に行えるものと見られてきた。

しかし、現在、進学率の向上、学卒求人数の減少、生徒のキャリア意識の変化などによって、学校の進路振り分けに代表された進路指導機能だけでは対応が困難になってきた。また、長期雇用システムの見直し、雇用形態の多様化は企業と個人の変貌させ、自己責任によるキャリア開発を勤労者一般に要求する風潮がみられるようになった。こうした風潮のなか、社会に巣立つ学生・生徒も、自分自身で進路を切り開き、キャリア選択を行わざるを得なくなっている。こうしてキャリア意識の発達の低い若年者は十分に自立的な勤労観・職業観をもたないまま、就職・キャリア形成を行う上で、そして職業生涯を送る上で、大きな困難に遭遇することとなった。

2. 若年者のキャリア形成支援への企業の参画

そうしたなか、各界の有識者による報告や提言の多くが、学校だけでは十分に対応しきれなくなった若年者の職業問題に対する対応策の1つとして、企業と学校の連携の問題を取り上げている。

例えば、日本経済団体連合会（2003）では、「若年者の職業観・就労意識の形成・向上のために一企業が出来る具体的施策の提言」として、「学校の職業観教育に企業の支援を」「産学連携強化による職業観教育充実を」といった提言を行い、「進路設計プログラムへの企業人講師派遣」「インターンシップ拡充への協力」「若者を惹き付ける企業を目指して」などの具体的な提案を行っている。また、内閣府（2003）による人間力戦略研究会報告書「若者に夢と目標を抱かせ、意欲を高める～信頼と連携の社会システム～」では、企業が果たすべき役割として、学校・地域との連携を深めることを挙げており、具体的な提案として「キャリア教育への企業の参画」「総合的な学習の時間への企業の協力」「教育現場への人材派遣」などを示している。

これら提言は、おもに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・職業観をもたせることを企図している。すなわち、学校における進路指導・キャリア教育の一環として、実社会の一部を見学、体験、実習させることによって、「働くとは」「職業生活とは」何かを感得させ、基礎的な社会的行動様式や基礎的学力の必要性を理解させ、さらには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理解させるというものである。若年者は、在学中から学校外の社会に関心を持ち、意識を高め、情報収集をすることによって、早い段階で自らの目標を定めることができ、目標に向かって学習した結果、就職した後も良好なマッチングが期待され、早期の離職を防げると考えられている。

3. 企業が参画するキャリア形成支援を検討する意義

現在打ち出されている各種の若年者雇用対策を成功させる鍵の1つは、当の若年者自身の自覚にあるであろう。若年労働市場の性質が大きく変化している現在こそ、従来にもまして積極的、自立的な勤労観・職業観が求められる。個々の若年者の自覚を高め、将来の目標を自分で立てられるような支援システムの構築が重要となろう。

既に、現在、中学校においては職場見学・職場体験学習、高校においてはインターンシップ、企業人講演会など、企業と学校の連携が行われつつある。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改めて確認されている。

しかし、実際に企業と学校の連携が進むにつれて、実施上の諸問題やより良い連携に向けた課題も少しずつ浮かび上がっている。例えば、職場体験を受け入れてくれる企業を探すのが難しい、インターンシップを学校教育の正規のカリキュラムに組み込むのが難しい、インターンシップを受け入れても学生の熱意が感じられない、受け入れにあたって人的・経済的コストがかかるなど、具体的な実践に伴って明らかになってきた問題は多い。

従来から行われてきた企業と学校の連携は既に初動の段階を終え、次の段階に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問題や課題に対する対応を詳しく検討し、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。一方、対応が遅れば、企業と連携したキャリア形成支援が今後、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。

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

このため本研究会では、まず、企業が若年者のキャリア準備活動に参画するにあたって、特に留意すべき点、企業による若年者のキャリア準備活動の支援に関する現状における課題、企業と学校その他の諸機関との連携を考える上で問題となっている事などがらなどについて検討を行った。

これまでの報告および提言などを踏まえた上で、フリーディスカッションの形式で企業が参画するキャリア形成支援に関する問題・論点の洗い出しを行った。本研究会で提出された問題・論点は以下のとおりである。

(1) 学校側に関する論点

- ・学校において若年者のキャリア準備活動を担当する部署が確立されておらず、学校の教員側の企業訪問も少ない。
- ・若年層のキャリア支援をする担当教師や担当部署の学校内での発言権が小さいのではないかな。
- ・企業側がインターンシップを実施する場合、採用したい高校の生徒、または、採用したいような資質を備えている生徒の受け入れを考えている。事前指導は必要であるが、それで準備が万全にはできない。
- ・企業側の生徒に対する要望が学校側の負担となり、インターンシップ等の実施に踏み切れない状態がある。
- ・学校が直接企業と交渉していくのは、事務量が増加し、教員側の負担でもある。企業側も同様ではないか。調整をする別組織が必要。
- ・学校教育への支援活動の場合には、目的は企業を通して社会の仕組みを知ることであり、仕事の意義、働くことの意味を考えるということではないか。その内容は、企業見学、仕事体験、テーマ研修などであり、支援の方法としては、仕事の場の提供、企業の教育・研修施設の提供、企業の人材の提供、企業の保有する知識・技術・技能・情報の提供、資金の提供などが考えられる。

(2) 企業側に関する論点

- ・企業は、若年者の意識の変化を断片的にしか把握できていない。
- ・若年者に関する情報は企業が若年者の現状理解が出来るような形では届いていない。

- ・企業側で人材を先行的に確保するという発想を捨て、学校と協働して児童生徒及び学生のキャリア教育に関わるという意識が必要。
- ・学校側の依頼を受け対応するという受身的な現状に対し、学校のプログラムの狙いを理解する努力と児童生徒、及び学生のキャリア発達を促進するという企業側の積極的な姿勢が課題となる。
- ・企業は（キャリア教育支援について）どんなことをどのようにやっているか。企業の意識、問題点、課題は何か。
- ・企業は若年者の雇用状況、能力を基準とした採用、配置・異動、職業体験、自立した職業人の育成、能力開発、経営組織の再検討などについて、学校、若者に情報を与えているか（フリーター対策を含む）。
- ・企業側が参画する場合の理念の明確化が必要である。
- ・初等中等教育に協力するという姿勢ではなく、ともにキャリア教育をする姿勢を持って欲しい。

(3) 企業と学校の連携に関する論点

- ・若年者のキャリア形成に関して、企業と学校その他の諸機関の間で共通認識がなく、連携した取組みが始まっていない。
- ・学校側の教育上の意図や児童生徒の現状、教育課程の位置づけ、一方、企業側の業務内容をはじめとする実態、受け入れ姿勢などをはじめとして、学校・企業双方向の意思疎通が十分図られていない。
- ・学校と企業とがキャリア教育という視点で協働して地域に還元しうる人材を育成する。小学生から継続的に子ども達のキャリア発達を支援していく。そういう視点を持つことが必要。
- ・理念としては、地元へ人材を還元するということ。企業と関係諸機関とをつなぐ組織なり人的資源をシステムとして設置する。最近では NPO を含めて、こういうシステムがかなり出来上がってきているが、まだアメリカのようにはうまくいっていない。地域のキャリア準備委員会、学校あるいは企業の側のキャリア準備委員会などで、キャリア準備の方法やキャリア準備に関する情報の交換や提供を学校、企業に対して行い、協働のコーディネーター役を務める。
- ・学校と企業が職業意識の啓発において、何が必要か、どのような関わり方を求めているか、何が提供できるのか、どのような情報が互いに必要か、などを学校との意思疎通を十分図り、深い理解を基盤に、適時性の優れた関わりや取り組みを実現する。
- ・企業と関連諸機関の連携の理想的なモデルとしては、学校・企業・行政の地域連携か。

(4) 企業が参画するキャリア形成支援の現状における課題

以上、研究会において各委員から提起された問題・論点を整理すると、以下のとおり「学

校側に関する論点」「企業側に関する論点」「学校と企業の連携に関する論点」の3つの点に集約することができる。

①学校側に関する論点 職場見学・職場体験・インターンシップなどの取り組みを通じて、学校側には既に企業との連携の実績がある。しかし、学校が企業と連携する目的は不明確であるか、または企業にうまく伝達されていない。その背景には、学校内における進路指導体制が必ずしも十分でないことがある。

大学のキャリアガイダンスは激変期にあるため調査が必要であるが、高校の進路指導についても同様の調査が必要となろう。企業と連携した進路指導のこれまでの実践の中で、学校進路指導の担当者には何が問題なのかが気づかれ始めている。しかし、企業の問題認識とは「ずれ」もあるであろう。現時点での問題を実践に即した形で取り上げることによって、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の学校サイドの課題が浮かび上がるであろう。そうした課題に適切な改善策または実践的なモデルを提示することが急務の課題だと考えられる。

②企業側に関する論点 企業側は現在の若年者の意識変化など、若年者の全体像に関する情報を十分に把握しきれていない。これは今まで主に人材の確保という視点で若年者と接してきたことが背景にあり、今後、企業が若年者をどのように位置づけ、取り扱おうとしているかという理念が求められている。企業側がキャリア形成支援に参画する目的を明らかにし、ともにキャリア形成支援に関わるという姿勢が必要となる。

学校側からの要望に応じて、現在、企業は積極的に学生・生徒を受け入れるようになっている。採用という視点とはひとまず切り離された形で若年者を迎え入れた結果、企業側は改めて「企業にとって若年者とはどういう存在なのか」といった問題意識をもちつつある。そして、企業が若年者の教育に参画するという意味を改めて考え直している。受け入れ側の企業の現状における対応を検討することが、企業が参画するキャリア形成支援の今後を考えるひとつの手がかりになると考えられる。

③企業と学校の連携に関する論点 企業と学校その他の関連諸機関で十分な意思の疎通、共通認識があるとは言えない。企業その他の機関が連携することによって地域に人材を還元するという発想が必要となるが、そのためのコーディネーター役が必要となる。意思疎通を十分に行い、相互に深く理解した上で連携する必要がある。

企業がキャリア形成支援に参画するにあたっては、組織文化の異なる学校その他の機関が連携を通じて、相互に理解し合う必要がある。そのためには連携する両者を媒介する専門の組織が必要となる。現在、NPOなどを中心に企業と学校その他の関連諸機関をつなぎ合わせ、若年者のキャリア形成支援にあたっている団体はいくつかある。企業との連携のあり方に関しては、既に活動を行っており、上首尾な成果をあげている団体の取り組みが大いに参考になると考えられる。

5. 本研究会の目的

本研究会で議論を重ね、論点整理を行った結果、本研究会における調査検討の視点は以下の3点に整理される。

1. 「企業が参画する」キャリア形成支援を次の段階へと推進していく上で解決しておくべき課題とは何か。
2. どのような「企業が参画する」キャリア形成支援を実践的なモデルとすべきか。またそれを促進するための具体的な支援施策アイデアとはどのようなものか。
3. 実践的なモデルの提示をふまえて、企業、学校、行政、NPO 法人は相互にどのような使命と役割を果たすべきなのか。

①行政および経済団体を中心に様々なレベルで政策提言がなされるなか、企業との連携を現実的に展開していく上で、より実践的な問題把握が必要となる。行政、経済団体、各界の有識者による先駆的な試みは、これまでのところ着実に成果を上げつつある。しかし、同時に課題や問題も明らかになってきている。たんに「企業が参画する」と言うことの裏には、関係者、担当者の様々な問題認識があると思われる。その中には、我々がその存在に気づいておくべき問題があり、次の段階にステップアップしていくために解決しておかなければならない課題があるであろう。現在の日本のどのような仕組み、制度、慣行が「企業と連携した」キャリア形成支援を難しくしているのかといった問題設定も可能であろう。本研究会では、現実には一歩踏み込んだ形で、我々は次に何をなすべきかを整理したい。

②また、現在の段階で「企業が参画する」にあたっての実践的なモデル・メニューも、日本の現状に即した形で措定しておく必要がある。日本ではキャリアガイダンスおよびキャリア教育に取り組む際、欧米先進国における様々な試みをモデルとして行っている。そうした先進的な取り組みをひとまず受け入れた現段階で、改めて日本の現状にあった企業との連携モデルが模索されて良いであろう。従来における日本の企業若年雇用のあり方、学校教育のあり方、地域および行政のあり方は、自ずと日本的モデルというものを要請するであろう。

③そして、これらの問題を考えることを通じて、若年者のキャリア形成支援において今後よりいっそう多くの企業が参画するために、企業のみならず、学校、行政、NPO 法人など各援助主体がそれぞれどのような使命と役割を果たす必要があるのかについても明らかにしたい。今後、若年者のキャリア形成支援によりいっそう多くの企業が参画するためには、関係機関でどのような連携をとる必要があるのか。そのためにはどのような環境整備を行う必要があるのか。本研究会では、「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、いかにして多くの企業が前向きに関係機関と連携して若年者のキャリア形成支援に取り組むきっかけを作れるのかを、現実には即した形で議論することも目的としたい。

6. 本研究会の研究手法

以上のことから、本研究会では、以下の調査を実施し、企業と学校の連携のあり方について、より根本的・本質的な理解を目指すことを目的とした。

- ・ 大学就職部調査
- ・ 高校進路指導部調査
- ・ 企業および NPO ヒアリング調査

(1) 大学就職部調査

全国 625 大学（一部高専を含む）の就職指導担当者に調査票を送付した。全体で 325 通の返送があり、回収率は 52.1 %であった。調査内容は「実施中の就職支援策について」「就職支援策に乗ってこない学生の問題点」「就職支援策に乗ってこない学生に対する対策」「大学と企業の連携による就職支援」「大学における今後の就職指導のあり方」「今後の課題」などであった。質問項目の詳細については章末資料を参照。

(2) 高校進路指導部調査

関東地方の高校進路指導担当教員 207 名に対して、現在の高校進路指導の抱える問題に関する自由記述形式の質問項目を中心とする調査票を送付した。115 通を回収し、回収率は 55.6%であった。調査内容は「インターンシップについて」「企業と連携して行える進路指導について」「企業との連携が困難になっている理由」「行政機関が果たすべき役割について」などであった。質問項目の詳細については、巻末資料を参照。

なお、自由記述形式の質問項目を中心とした理由は、今回、調査期日、予算等の制約から、全国の高校教員全体をサンプリングする大規模な調査を実施できなかったことによる。そのため、高校進路指導の現状における全体像を把握する調査ではなく、むしろ進路指導を担当する教員の立場から日頃感じていることを自由に意見として出してもらう形式の調査と意味づけることとした。このことによって、代表性の乏しい偏ったサンプルから高校進路指導の全体像を捉えようとするよりは、むしろ内容の濃い情報収集が行えると考えた。質問紙による大規模調査とヒアリング調査の中間的な手法として、今回、自由記述形式の質問項目を中心とした調査を行った。

(3) 企業および NPO ヒアリング調査

既にインターンシップ受け入れに積極的に取り組んでいる先行企業 6 社、企業が参画するキャリア形成支援に関与している NPO 5 法人、若年者のキャリア形成支援を主たる事業としている企業 1 社の計 12 組織に、ヒアリング調査を行った。調査内容は「インターンシップ（または活動内容）の実態」「実際の運営に際しての問題点」「NPO が果たせる役割」「企業が行いうる支援」「企業と学校の望ましい連携のあり方」「行政に求められる支援」

などであった。

なお、企業ヒアリング調査ではインターンシップ受け入れに取り組む企業を対象としたが、企業が参画する若年者のキャリア形成支援は必ずしもインターンシップばかりではない。小規模の職場体験、企業人による学校への講師派遣、学生・生徒による社会人インタビューなど様々なものが含まれる。ただし、企業にとってはインターンシップの受け入れが最も負担の多い取り組みであり、その受け入れを行っている場合には既にその他の取り組みは行っていることが多い。以上のことから、今回の調査では、インターンシップを受け入れている企業を調査対象とし、インターンシップ以外の取り組みについても取り上げることとした。

また、今回の企業および NPO ヒアリング調査では、特に先進的な取り組みを行っている企業または NPO を調査対象としたが、調査対象数はそれほど多くない。今後、各方面で大規模な調査を行うにあたっての予備的な情報収集のための調査という側面も想定して調査を実施した。

章末資料

1. 平成 15 年度に発表された「企業と連携した若年者のキャリア形成支援」に関する発表された先行報告書一覧

- ① 「若者が自立できる日本へ～企業そして学校・家庭・地域に何ができるのか」
(社) 経済同友会 2003 年 4 月
- ② 人間力戦略研究会報告書「若者に夢を目標を抱かせ、意欲を高める～信頼と連携の社会システム～」人間力戦略研究会 (内閣府) 2003 年 4 月
- ③ 「若年者を中心とする雇用促進・人材育成に関する共同提言」(社) 日本経済団体連合会・日本商工会議所 2003 年 5 月
- ④ 「若者自立・挑戦プラン」若者自立・挑戦戦略会議 (文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣、経済財政政策担当大臣) 2003 年 6 月
- ⑤ 「若者の未来のキャリアを育むために～若年者キャリア支援政策の展開～」(若年者キャリア支援研究会報告書)厚生労働省職業能力開発局 2003 年 9 月
- ⑥ 「若年者の職業観・就労意識の形成・向上のために－企業ができる具体的施策の提言－」(社) 日本経済団体連合会 2003 年 10 月
- ⑦ 「若年者の雇用の将来を考える会」中間報告「若者が職業に希望と誇りをもてる社会を」(財) 社会経済生産性本部 2003 年 12 月
- ⑧ 「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議～児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために～」文部科学省初等中等教育局 2004 年 1 月

2. 先行報告書による政策提言 (要目)

- (1) 「若者が自立できる日本へ～企業そして学校・家庭・地域に何ができるのか」
(社) 経済同友会

Ⅲ. 提言の前提

1. 若者の問題は大人社会の投影であり、若者を批判しても問題は解決しない
2. 企業・学校・家庭・地域がそれぞれの責任を自覚し、共に考え一緒に行動すべきである

Ⅳ. 提言

1) 私たちが考える、教育の目指すべき方向性

1. 社会人としての力を持ち、自分にとっての成功を追い求められる「自立した個人」を育成する
2. 豊かな教養を身に付けさせ、そのうえに専門能力を積み重ねる
3. 自分に合った教育やキャリアを選択でき、かつ就業と教育を出入り自由にする
4. 子供の教育に重要な影響を持つ「教員」と「親」のレベルアップを図る

2) Part I ～教育システムの提言

1. 高校を卒業するまでに社会人としての力を身につけることを教育のひとつの目標とし、その方法を整備する
2. 初等・中等教育を多様化・複線化し、選択可能にする
3. 大学では、まず基盤となる教養教育を重視し、その上で専門教育を大学院も含めて充実させる
4. 大学を「入学試験重視」から、より「卒業試験を重視」したものへと移行する
5. 学校を開かれた競争社会にし、教員の質の向上を図る

3) Part II ～企業が取り組む具体策の提言

1. 就業観を育てる機会の提供—交流活動の拡大、子供参観日、ジョブシャドウイングの検討
2. 高等教育機関への講師派遣型寄附講座の拡大
3. 求める能力や、学校に期待する教育を明確に発信する
4. 学卒未就業者への採用門戸の開放
5. 大学等での学び直し支援
6. 教員研修の積極的受け入れ
7. 家庭にやさしい企業（ファミリーフレンドリーな企業）の構築

(2) 人間力戦略研究会報告書「若者に夢を目標を抱かせ、意欲を高める～信頼と連携の社会システム～」 人間力戦略研究会（内閣府）

IV. 政策提言

1 学校

(1) 学習・就業意欲を高める

キャリア教育の積極的推進（短期・中期）

進学経路の多様化／入試制度見直し（中期）

大学生の学習インセンティブの強化（成績評価の厳格化）（短期）

社会生活に対応した学習の実現（短期）

(2) 学校が変わる

開かれた学校づくり（中期）

教育成果の把握・評価（短期）

適正な進路選択に向けた情報提供の実施（短期）

「総合的な学習の時間」の適正な運用（短期）

学習時間等の柔軟な運用（中期）

(3) 教員が変わる

積極的評価の導入と処遇への反映（短期）

質の高い教員の育成・確保（中期）

(4) 制度が変わる（政府による枠組み作り）

基礎学力の客観的把握・評価（短期）

特色ある学校づくり（中期）

新たな学校の創設等（中期）

不登校児童生徒への支援（短期・中期）

学校選択制の推進（中期）

2 家庭・地域

(1) 家庭の教育力を高める

家庭教育支援の充実（短期）

学校・地域活動への積極的参加（短期）

家庭教育のための就業環境の整備（中期）

(2) 地域の教育力を高める

地域の多様な教育プログラムの充実と子どもの参加促進（中期）

地域コミュニティ活動の支援（短期）

地域における学習支援サービスの充実（中期）

スポンサーシップの活用（短期）

3 産業（企業）

(1) 人材を育てる

人材ニーズの明確化（短期）

<p>人材の評価・処遇（短期）</p> <p>自立した人材の育成（短期）</p> <p>組織経営の再検討（中期）</p> <p>(2) 学校・地域との連携を深める</p> <p> キャリア教育への企業の参画（短期）</p> <p> 総合的な学習の時間への企業の協力（短期）</p> <p> 教育現場への人材派遣（短期）</p> <p> 産業と教育との交流強化（短期）</p> <p> 産業界と大学の連携による人材育成（短期）</p> <p>4 雇用政策</p> <p>(1) 就業・起業を支援する</p> <p> 若年者の総合的雇用支援（短期・中期）</p> <p> 若年者の雇用機会の拡大（短期）</p> <p> 起業支援の充実・強化（短期）</p> <p>(2) キャリア形成を支援する</p> <p> 人材ニーズの把握と能力評価制度の整備（短期）</p> <p> 離学者へのキャリア形成支援（短期）</p> <p> 自主的なキャリア形成努力への支援制度（中期）</p> <p> 退職金・年金制度等の見直しの検討（中期）</p> <p>V. 人間力向上に向けた戦略的な施策の推進</p> <p>1 問題意識の共有化</p> <p>2 学校、家庭、地域及び産業等の役割の明確化</p> <p>3 各主体の連携強化</p> <p>4 戦略的な対策の推進</p>
--

(3) 「若年者を中心とする雇用促進・人材育成に関する共同提言」 (社) 日本経済団体連合会・日本商工会議所

<p>はじめに</p> <p>官民協力して取り組むべき具体的施策</p> <p>I. 地域における新たなパートナーシップの形成</p> <p>II. 充実すべき施策</p> <p> 1. インターンシップ、トライアル雇用等の推進</p> <p> 2. 官民の協力による雇用情報提供</p> <p> 3. 企業のニーズに応じた効果的な職業訓練の実施</p> <p> 4. 学校でのキャリア教育の充実</p> <p> 5. 創業・起業の活性化のための高度職業教育の充実</p> <p>III. 既存の助成金・予算、規制の見直し</p> <p>産業界の取り組み</p> <p> 1. 地域におけるキャリアセンターへの協力</p> <p> 2. インターンシップ、トライアル雇用等の積極的受け入れ</p> <p> 3. 求人情報をはじめとする情報提供の強化</p> <p> 4. 産業界による人材育成・職業訓練の実施・協力</p> <p> 5. 学校でのキャリア教育への協力</p> <p> 6. 創業・起業の活性化支援</p>

(4) 「若者自立・挑戦プラン」 若者自立・挑戦戦略会議（文部科学大臣、厚生労働大臣、
経済産業大臣、経済財政政策担当大臣） 2003年6月

7. 具体的な政策の展開

(1) 具体的政策

- ①教育段階から職場定着に至るキャリア形成及び就職支援
- ②若年労働市場の整備
- ③若年者の能力の向上／就業選択肢の拡大
- ④若者が挑戦し、活躍できる新たな市場・就業機会の創出

- (2) 地域における若年者対策推進のための新たな仕組みの整備（若年者のためのワンストップサービスセンター）
8. プランのフォローアップ

(5) 「若者の未来のキャリアを育むために～若年者キャリア支援政策の展開～」(若年者キャリア支援研究会報告書) 厚生労働省職業能力開発局 2003年9月

4. 若年者のキャリア形成支援施策推進のポイント

(1) 若年者のキャリア形成支援施策に係る基本的視点

(2) 若年者のキャリア形成支援のための施策

- ①若年者に対する職業能力開発の充実
 - イ. 企業が若年者に求める能力要件の明確化
 - ロ. 若年向けのキャリア・コンサルティングの推進
 - ハ. 若年者向けの実践的な職業能力開発機会の充実（日本版デュアルシステムの導入等）

②労働市場システム、教育訓練システムの全般的改革の必要性

- イ. 高卒者の進路選択の仕組みの改革
- ロ. 就業探索機関の長期化等に対応した多様なキャリアルートの整備
- ハ. 労働市場インフラの整備

(3) 施策推進に当たっての各関係者の役割

- ①企業の役割（若年者を受け入れ、育てる主体としての責務）
- ②学校の役割（実践力、人間力を育てる主体としての責務）
- ③国の役割（若年者のキャリア形成を支える社会システムづくりを進める主体としての責務）
 - イ. 新たな若年労働市場システムの整備
 - ロ. 若年者の新たな就業分野の開拓と効果的な誘導
 - ハ. 若年者のキャリア形成を支える主体の育成、活用
- ニ. 企業の取組みの推進（若年者のキャリア形成支援に対する企業の取組みに係る指針の策定）
- ④地方公共団体等の役割（地域の実情に応じた若年者支援のネットワークづくりの主体としての責務）

(6) 「若年者の職業観・就労意識の形成・向上のために－企業が出来る具体的施策の提言－」
(社)日本経済団体連合会 2003年10月

第三章 若年者の職業観・就労意識の形成・向上のために－企業が出来る具体的施策の提言－

提言1. 家庭教育の充実をめざした支援を

- ①家庭を重視する風土の醸成を
- ②家族と過ごす時間を増やす

提言 2. 地域社会の教育力復活を

- ①社員に地域社会活動への参加を奨励
- ②ボランティア活動への支援を

提言 3. 学校の職業観教育に企業の支援を

- ①事例研究実施への教育
- ②進路設計プログラムへの企業人講師派遣
- ③「キャリアサポートセンター」の設置と充実

提言 4. 教員養成システムの充実と多様な人材の活用を

- ①教職課程へのインターンシップ導入
- ②教員の能力開発制度の充実
- ③民間出身校長に対するサポート体制の確立
- ④民間人講師への派遣準備教育の実施

提言 5. 産学連携強化による職業観教育充実を

- ①インターンシップ拡充への協力
- ②開かれた企業の実現へ
- ③採用選考活動早期化の是正を
- ④若年者雇用の拡大を
- ⑤若者を惹き付ける企業を目指して
- ⑥「教員のための経済・社会研究プログラム」(仮称) 開発の実現を

(7) 「若年者の雇用の将来を考える会」中間報告「若者が職業に希望と誇りをもてる社会を」
(財) 社会経済生産性本部 2003年12月

提言 1 若者の教育と雇用に思い切った予算と省庁の壁をこえた総合的な取組みを

- 1-1 若者を育てる教育投資の拡大
- 1-2 新・若年キャリア支援政策体系の構築
- 1-3 青少年職業準備教育・職業安定対策法(仮称)の制定

提言 2 若者のキャリアを育てる基盤として、地域レベルで関係者が連携・協力できる体制作りを

- 2-1 「若年キャリア育成協議会」の設置
- 2-2 「若年キャリア支援センター」の整備
- 2-3 「レインボートラスト」構想

提言 3 行政はもとより、教育界、産業界、労働界、家庭、地域社会等の関係者の連携・協力により、国民的な運動として継続的に展開する体制を整備すべき

(8) 「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議～児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために～」 文部科学省初等中等教育局 2004年1月

第3章 キャリア教育の基本方向と推進方策

1 キャリア教育の基本方向

- (1) 一人一人のキャリア発達への支援
- (2) キャリアへの関心・意欲の高揚と学習意欲の向上
- (3) 職業人としての資質・能力を高める指導の充実
- (4) 自立意識の涵養と豊かな人間性の育成

2 キャリア教育推進のための方策

- (1) 「能力・態度」の育成を軸とした学習プログラムの開発
- (2) 教育課程への位置付けとその工夫
- (3) 体験活動等の活用
- (4) 社会や経済の仕組みについての現実的理解の促進等
- (5) 多様で幅広い他者との人間関係の構築

第4章 キャリア教育を推進するための条件整備

1 教員の資質の向上と専門的能力を有する教員の養成

- (1) 教員一人一人の資質向上
- (2) 学校のカリキュラム開発能力の向上
- (3) キャリアカウンセリングを担当する教員の養成

2 保護者との連携の推進

- (1) 学校からの保護者への積極的な働きかけ
- (2) 家庭の役割の自覚と学校教育への積極的な参画

3 学校外の教育資源活用にかかるシステムづくり

- (1) 受け入れ企業・機関等の確保と地域におけるシステムづくり
- (2) キャリア・アドバイザーの確保と活用

4 関係諸機関等の連携と社会全体の理解の促進

- (1) ハローワーク等との緊密な連携
- (2) 大学・専門学校等との連携
- (3) 関係団体・企業等の理解と協力の推進
- (4) 社会全体の理解の促進と気運の醸成