

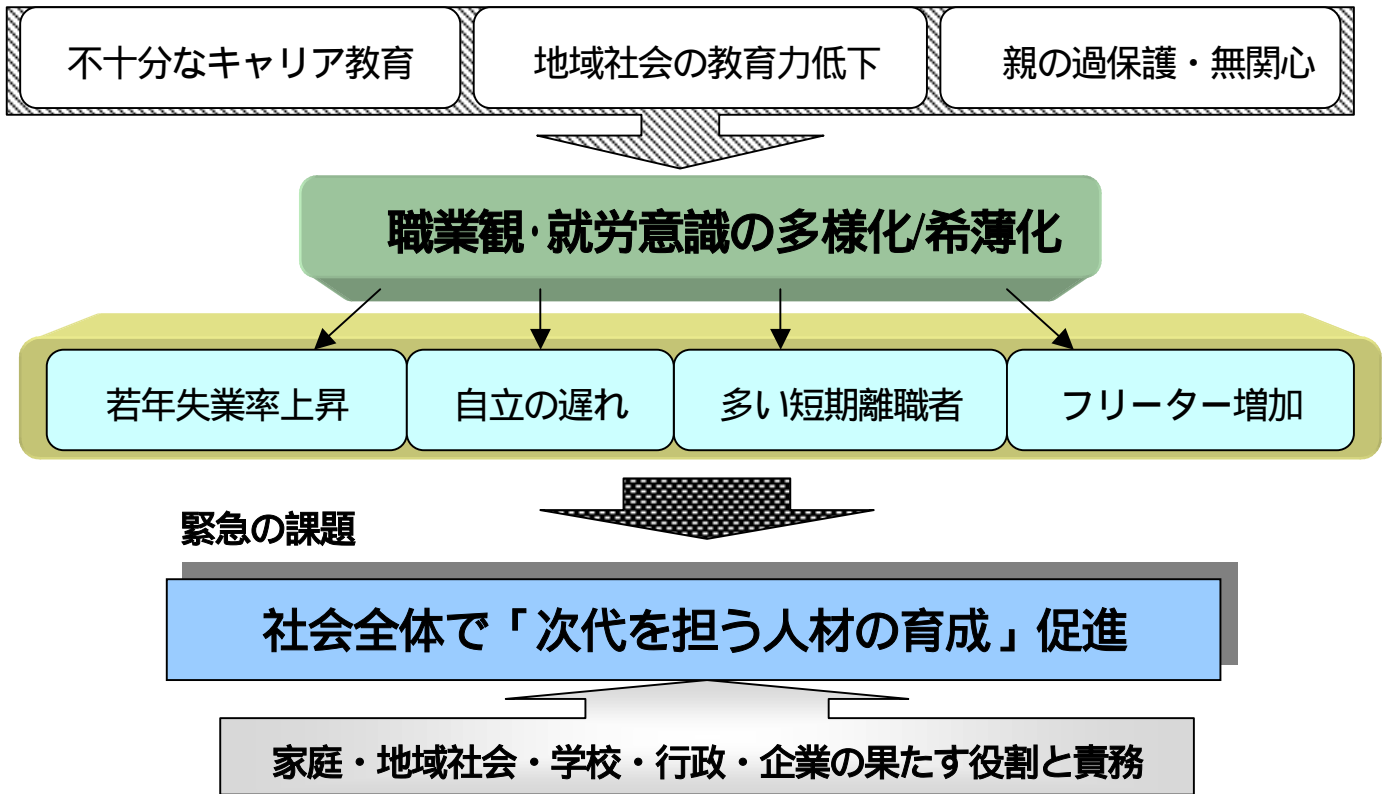
若年者の職業観・就労意識の形成・向上のために
企業ができる具体的施策の提言

2003年10月21日

(社)日本経済団体連合会

「若年者の職業観・就労意識の形成・向上のために」概要

企業ができる具体的施策の提言



<解決に向けての5つの提言>

提言1. 家庭教育の充実をめざした支援を

- ・家庭を重視する風土の醸成
- ・家族と過ごす時間の拡大

提言2. 地域社会の教育力復活を

- ・社員に地域社会活動への参加奨励
- ・ボランティア活動支援

提言3. 学校の職業観教育に企業の支援を

- ・企業人講師の派遣
- ・事例研究、進路設計プログラム実施に協力

提言4. 教員養成システムの充実と
多様な人材の活用を

- ・教職課程へのインターンシップ導入
- ・教員の能力開発制度の充実
- ・民間出身校長/講師の活用とサポート体制確立

提言5. 産学連携強化による職業観教育充実を

- ・インターンシップ、工場見学など体験学習の受け入れ拡大
- ・働く喜び、充実感を与えるための就労機会拡大
- ・「教員のための経済・社会研究プログラム」(仮称)の開発実現

<企業として取り組むべきこと>

良き企業人であるとともに、良き家庭人であることを大切にする社内風土の醸成。
残業時間削減への工夫。

地域社会活性化で子供たちに社会性を身に付けさせることへの協力。
ボランティア休暇制度の導入、普及。

次世代を担う有為な人材育成に向け、職業観教育・キャリア指導に社員を積極派遣。

教員の長期企業研修受け入れ。
教員が時代変化を学ぶ能力開発機会への協力・支援。
学校現場へ民間の経営ノウハウを移転、活用。

「若年者トライアル雇用」などの積極活用。
求める人材像などの情報公開と魅力ある仕事・職場の提供。
教員の視野拡大と資質向上を目的としたプログラムを開発。

目次

はじめに	4
------	---

第一章 わが国の労働市場の動向

1. 雇用環境の現状	5
(1) 続く高い失業率	5
(2) 厳しい若年層の雇用環境	5
(3) フリーター増加の背景	5
2. 将来の見通しと課題	6
(1) 減少するわが国の労働力人口	6
(2) フリーター増加に歯止めを	7
増加するフリーターのもたらす問題	7
若年者雇用問題に対する関係者の動き	7

第二章 家庭・地域社会・学校・行政・企業の問題点

1. 家庭の役割と問題点	11
(1) 家庭の役割	11
(2) 家庭の問題点	11
子供に働く意味を語る	11
子供の自立心を育てる	11
2. 地域社会の役割と問題点	12
(1) 地域社会の役割	12
(2) 地域社会の問題点	12
3. 学校の役割と問題点	12
(1) 学校の役割	12
(2) 学校の問題点	13
望まれる進路指導と職業観養成教育の充実	13
教員に企業体験実習を	14
4. 行政の役割と問題点	14
(1) 行政の役割	14
(2) 行政の問題点	14
教員養成制度のあり方	14
学校現場への企業人採用	14

5. 企業・産業界の役割と問題点	15
(1) 企業・産業界の役割	15
(2) 企業・産業界の問題点	15
求める人材像を明確に	15
学習環境に配慮した採用活動を	15

<p>第三章 若年者の職業観・就労意識の形成・向上のために 企業ができる具体的施策の提言</p>
--

提言1. 家庭教育の充実をめざした支援を	16
家庭を重視する風土の醸成を	16
家族と過ごす時間を増やす	16
提言2. 地域社会の教育力復活を	17
社員に地域社会活動への参加を奨励	17
ボランティア活動への支援	17
提言3. 学校の職業観教育に企業の支援を	17
事例研究実施への協力	17
進路設計プログラムへの企業人講師派遣	18
「キャリアサポートセンター」の設置と充実	18
提言4. 教員養成システムの充実と多様な人材の活用を	18
教職課程へのインターンシップ導入	18
教員の能力開発制度の充実	19
民間出身校長に対するサポート体制の確立	19
民間人講師への派遣準備教育の実施	19
提言5. 産学連携強化による職業観教育充実を	20
インターンシップ拡充への協力	20
開かれた企業の実現へ	20
採用選考活動早期化の是正を	20
若年者雇用の拡大を	21
若者を惹き付ける企業を目指して	21
「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	21

資料編

- ・ 図表 1 (新卒者の在職期間別離職率) ----- 2 4
- ・ 図表 2 (フリーターの数の推計) ----- 2 5
- ・ 図表 3 (大学卒業後、就職も進学もしていない者の数と
卒業生数に占める割合) --- 2 5
- ・ 図表 4 (フリーターの3 類型) ----- 2 6
- ・ 図表 5 (労働力人口の見通し) ----- 2 7

- ・ 【参考資料】アメリカ、ドイツ、イギリスの職業教育の現状----- 2 8

- ・ 【インターンシップ体験者の声】 ----- 3 3
(「2002 年度インターンシップ成果報告書」より抜粋)

は じ め に

グローバル化、IT化、少子高齢化の進展、長期化するデフレ経済など、わが国の企業を取り巻く経営環境は、めまぐるしく変化を続けている。企業の取引先、競争相手も国内に止まらず、世界的な視野に立った高度な経営判断が求められる時代となってきた。グローバル時代に通用する意識・意欲の高い競争力ある人材、加えて社会の各分野で活躍が期待される真のリーダー足りうる人材を育成していくことが、わが国にとって喫緊の課題である。

一方、高等教育の大衆化が拡大した結果、何のために学ぶかという目的を持たぬまま大学へ進学する者も少なくなく、卒業時に至っても進路が見出せず、就職も進学もしない「無業者」が5人に1人を上回る状況である。また厳しい就職戦線をくぐり抜け、ようやく就職先を得ても、短期間に離職してしまう若者が後を絶たず、若年失業率を上昇させる一因となっている。無業者、短期離職者の多くは、フリーターという不安定就労の道へ入り、すでにその数は二百万人を超えたと見られている。

フリーター、若年失業者の増加は、本人にとってのマイナスはもとより経済社会の活力を著しく損なうことになる。昨今の若者には自立の遅れとともに職業観、就労意欲の低下が指摘されるが、その背景には職業を巡る環境自体が以前とは様変わりしてしまった一方で、企業・家庭・学校教育等がこうした状況変化に必ずしも対応出来ていないという問題がある。

当研究会では、限られた人材を社会全体で育て上げ、適材を適所で活用していく姿勢が不可欠との観点から、企業自身が取り組むべきアクションプランに重点を置き、家庭、学校、地域社会、行政、そして産業界それぞれが果たすべき責務と役割を明示の上、実行すべきことがらを5つの提言に取りまとめた。

これまでの学校教育においては、職業指導、キャリア教育そのものが十分に実施されてこなかった憾みがある。本提言の実践により、子どもたち一人ひとりの強み、持ち味を引き出し、将来の進路を描かせ、実現に向けての第一歩を踏み出させることが大切なのである。その過程で初めて勉強する意味を知り、真剣に学ぶ姿勢も生まれることになる。

学校と企業の連携協力関係の確立、深化によって、初等中等教育の段階から職業や社会との接点が拡大し、新たな職業観、就労意識を身につけた有為の人材が多数誕生することを目指したい。

第一章 わが国の労働市場の動向

本章では、フリーターや新卒無業者など今までとは異なる進路をとる若者が増え続ける問題を中心に雇用の現状を分析し、労働力人口減少と相俟って社会・経済に及ぼす影響について概観する。

1. 雇用環境の現状

(1) 続く高い失業率

製造拠点の海外移転、事業再構築、海外企業との競争の激化からくる雇用の削減、長引く不況等の影響もあって、2002年度の就業者数は前年度比71万人減少の6,318万人となり、一方完全失業者数は360万人に達し、失業率は5.4%と過去最高水準にある。なかでも製造業および管理的職業従事者（ホワイトカラー）の雇用者数の減少が著しい。

(2) 厳しい若年層の雇用環境

若年層（15～24才）の2002年度の失業率は10.0%と極めて高く、また、就職後3年以内の離職率が中学卒で7割、高校卒5割、大学卒3割と、俗に七五三現象といわれる早期離職傾向が見られるところである（p.24 図表1）。若年層の離職者の多くは、正規社員とならずに、いわゆるフリーターと呼ばれる不安定就労の道に進むことになる。現在、フリーターはすでに200万人を超えていると推計され、急速な増加傾向にある（p.25 図表2）。

また、大学卒業時の無業者数は12万3千人、卒業者全体に占める割合は22.5%にのぼっている（2003年度、p.25 図表3）。また、高卒無業者は13万3千人（10.3%）であり、こちらも増え続けている。

(3) フリーター増加の背景

フリーターの増加する背景として、第一に、多くの企業が事業再構築による組織要員の再編、総額人件費の見直しを迫られている状況が挙げられる。企業としては既存の従業員を解雇することは難しく、新規採用を抑制せざるを得ない面がある。結果的に企業は必要最小限の採用実施に止まることになる。

第二は、コスト削減や景気の先行きが不透明なために、企業が基幹社員として活用する正規従業員（長期蓄積能力活用型）を厳選する一方で、専門知識・技術を必要に応じて提供してもらう有期の専門職（高度専門能力活用型）、業務の繁閑に柔軟に対応できる非正規従業員（雇用柔軟型）を拡大させるなど、雇用のポートフォリオが変化していることである。

第三は、サービス産業を中心にフリーターを大量に活用する業界が存在し、フリーターという働き方そのものが社会的に認知されつつあることである。

第四は、フリーターという働き方が認知されたことで、新卒時に不本意な就職をするより、そこそこの収入（平均月収 12～14 万円）と自由が確保できるフリーターを選択する傾向が見られることである。

第五は、「希望する種類・内容の仕事がない」（2001 年労働力調査特別調査結果では 39.7%）こと、中小企業で働きたくないという大企業志向（5～29 人規模企業の高卒求人充足率 55.3% 2002 年「新規学卒者の労働市場」厚生労働省職業安定局）といった理由によるミスマッチがおきていることである。

第六に、核家族化、都市化の進展によって地域社会との密接な関わりが薄れ、社会の構成員としての自覚を持たずに成人し、精神的・経済的モラトリアムに陥りがちなことである。自分の道は自分で切り拓くとの気概が無く、他人が何とかしてくれるという甘えの意識で、現実を直視せずに生活する者が少なくなると考えられる。

注：「フリーター」の定義：「フリーター」という言葉には今のところ統一された定義は存在しない。この報告書における定義は有力説である日本労働研究機構の定義に従い下記の通りとしている。

『年齢が 15～34 歳で、在学しておらず、女性については配偶者のいない者に限定し、現在就業している者については勤め先における呼称が「アルバイト」又は「パート」である雇用者

現在無業の者については家事も通学もしておらず「アルバイト・パート」の仕事を希望する者』

なお、「フリーターの 3 類型」については図表 4（p.26）参照

2. 将来の見通しと課題

（1）減少するわが国の労働力人口

急速に少子高齢化が進むわが国の人口は 2004 年に 1 億 2,748 万人でピークに達し、2050 年には 9,203 万人に減少するとの予測がある（国立社会保障・人口問題研究所の 02 年低位推計）。現在に比べ、より多くの女性・高齢者の労働市場への参入が見込まれるものの、労働力人口は、2005 年の 6,856 万人をピークに 2010 年までに 6,736 万人と約 120 万人減少する。若年層（15～29 歳）に限れば 98 年に 1,631 万人だったものが、2010 年には 1,231 万人へと約 400 万人の大幅減少が予測されている（総務庁統計局「労働力調査」、労働省職業安定局推計、p.27 図表 5）。労働力人口の減少によって経済成長の低下、現役世代の社会

保障費の増加といった問題が懸念される場所である(2010年度…経済成長率1.8%、国民負担率47.7%、手取り所得伸び率1.0%。2025年度…経済成長率0.8%、国民負担率60.0%、手取り所得伸び率0.3%。99年11月産業構造審議会総合部会基本問題小委員会の試算)。

(2) フリーター増加に歯止めを

増加するフリーターのもたらす問題

フリーターは、デフレ経済の中で低コストの労働力を社会に豊富に供給するという一面はあるものの、マクロの視点で見ると大きな問題を内包している。フリーター、就職しない学卒者、短期離職者等の増加と将来の労働力人口減少とを合わせて考えると、深刻な問題が想定される。

フリーター等は企業内教育の対象外になり、若年時に系統的な基礎教育、OJTや専門的職業訓練を受けるチャンスがなく、職業能力開発やキャリア形成の機会を持たない未熟練労働者を増大させる一方、労働力人口の減少は経済成長率にマイナスの影響を与える要因となる。これらフリーター等の増加と労働力人口の減少は、将来のわが国の経済活力や社会保障制度の維持といった面からも憂慮すべき事態と考えられる。

フリーター本人にとっても、職業人としての基盤形成が出来ないばかりか、新しい技術・技能を身に付けられず、市場価値を高められない、将来の夢が持てないというデメリットがある。フリーターという不安定就労の道を選択する若者の中には、そのマイナス面を認識していないケースが多く、職業観教育・キャリア指導の充実によって安易にフリーターを選択することのないよう、的確な指導を進めていく必要がある。また、一旦フリーターとなった者に対しても専門性を身に付ける機会を与えるといった社会的支援の仕組み(例えば、ヤングハローワークにおける就職支援やキャリア・コンサルタントによる助言指導、能力開発支援)を構築することが大切である。

若年者雇用問題に対する関係者の動き

フリーター問題を始めとした若者の雇用環境悪化に対して、行政・産業界は強い危機感を持ち、既にいくつかの対応策を打ち出している。行政の主な施策としては、「若者自立・挑戦プラン」や「若年者トライアル雇用」といったものがあり、産業界では「若年者を中心とする雇用促進・人材育成に関する共同宣言」(日本経済団体連合会・日本商工会議所)を始め「インターンシップの積極的受入れ」等が挙げられる(それぞれの概要は下記参照)。重要なことは関係者それぞれが責任と役割を分担し、これらの施策が効果的に実施されることである。

* 行政の最近の取り組み

「若者自立・挑戦プラン」

2003年6月10日に文部科学・厚生労働・経済産業・経済財政政策担当の4大臣連名で発表されたものである。若者を取り巻く厳しい雇用環境が、わが国の経済基盤崩壊など深刻な問題に結びつくという認識から、「若者が可能性を高め、挑戦し、活躍できる社会」、「自立的な能力向上ができ、やり直せる社会」の実現を目指す総合的な取り組みを示した。当面3年間の目標として、若者の働く意欲を喚起しつつ、全てのやる気のある若年者の職業的自立を促進し、若年失業者等の増加傾向の転換実現を図るとしている。

中高生に対する仕事ふれあい活動支援事業

雇用・能力開発機構が実施している事業で、若年者の働くことへの意識の希薄化と、その結果による見通しのない離転職を繰り返すといった問題への対策である。中高生が自ら職業の実態を感得するための見学、体験といった活動を行うとともに、同世代の中高生に体験情報を発信していく活動を支援する事業である。

若年者トライアル雇用

厚生労働省（ハローワーク）が実施している30歳未満を対象とした取り組み。ハローワークが対象労働者を事業主に紹介し、事業主は3ヶ月間、試行的に雇用の上、その間に本人の適性や業務遂行能力などを見極めて本採用するかどうか決めることができる。働く側にとっても、企業の求める能力を把握の上、努力すべき目標を見出せるといったメリットがある。

東京版デュアルシステム

東京都の教育庁と産業労働局が連携して導入を進めている制度で、大田地区単位制工業高校（仮称、2004年開校）への導入が決定している。就職のミスマッチを防止し産業界が求める技術・技能を身に付けた実戦的な人材を育成することを目的としている。1年次では複数の業種・職種でインターンシップを経験し、自分の適性に合った分野を見極める。2～3年次では学校教育と並行して長期にわたる就業訓練（年間5ヶ月程度）を受ける。訓練形態は「週2日間学校へ行き、3日間企業へ行く」、あるいは「午前は学校へ行き、午後は企業へ行く」といった多様なパターンが受入れ先企業との調整によって決められる。

* 産業界の最近の取り組み

「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と日本商工会議所が2003年5月13日に共同で提言を行ったもの。若年者を巡る雇用環境の悪化、職業意識の希薄さがわが国将来にもたらす問題の大きさを踏まえ、社会全体で若年者の雇用促進・人材育成に取り組むことが必要であるとしている。「官民協力して取り組む具体的施策」に積極的に協力するほか、「産業界自身による取り組み」を一段と強化、推進すべきことを提言。

インターンシップの実施

全国の都道府県経営者協会は、インターンシップ推進支援センターを中央事務局としてインターンシップ教育の拡大・発展を目指す事業を推進している。2002年度中に1,908企業・団体が受入れを表明し、3,204名の学生が本事業を通してインターンシップを体験した。

(インターンシップ推進支援センターのURLは<http://www.internship-ssc.org>
また、【インターンシップ体験者の声】について資料編 p.33 参照)

教員の民間企業研修受入れ

産業界では、かねてより教員の民間企業研修を受入れている。特に効果的なものとしては、埼玉県経営者協会を始めとした長期(1年間)に亘る教員の受入れ事業が挙げられる。教員は日常的な変化に対応する民間企業の実情に直接触れることができる。実習による視野拡大、意識改革は学校現場に戻ったのちの就職指導や職業観教育に活かされている。短期(3日間程度)の民間企業研修も行われているが、進路指導担当教員については、長期の研修を受けることが望ましいといえる。

< 埼玉県の民間企業等派遣研修 >

埼玉県教育委員会と埼玉県経営者協会がタイアップし、10年目クラスの高校教員を毎年5名、1年間民間企業で受入れる取り組みを定着させている。97年に開始以降、これまでに、30余名の教員が本研修を体験した。教員自身の視野の拡大という効果に加え、この研修を修了した教員が担当する進路指導においても多大の効果が上がっており、生徒にも好影響を与えている。(また、埼玉県では高校教員の採用面接委員に民間企業の経営者が加わり、多面的な視点による偏りのない教員採用を目指した取り組みが進められている)

< (財)経済広報センターの民間企業研修 >

(財)経済広報センターでは教員の民間企業研修を83年から実施している。期間は3日間であるが、教員の視野拡大、意識改革につながると評価され参加する教員の数も増加している。2003年までに5,570名が145社で研修を体験した実績を持つ。(詳

細はURL <http://www.kkc.or.jp>)

企業人、企業人OB講師の学校派遣

教員の中には社会を観念的には知っていても、体験的には知らない人も少なくない。企業人・企業人OBを講師として活用し、学校で講義や講話の機会を設けることも効果的である。生徒・学生にとっても、社会の実情を知り、職業観や就労意識の醸成につながると好評である。(社)日本経済団体連合会では企業人・企業人OB派遣に関する情報をホームページ上で案内している。

(URL <http://www.keidanren.or.jp/kids/study.html>)

また、(財)経済広報センターでは企業人派遣講座を、大学向けに実施している。86年以來、これまでに6大学10学部で開設している。派遣した企業人講師は延べで1,200名を超えている。(URL <http://www.kkc.or.jp>)

第二章 家庭・地域社会・学校・行政・企業の問題点

第一章では、わが国の労働市場の現状、とりわけ若者の雇用環境の悪化を踏まえ、短期離職者やフリーターの増加が社会に及ぼす影響について検討を行った。第二章では、若者の育成に一体となって取り組むべき家庭、地域社会、学校、行政、企業それぞれが果たすべき役割・責任と現状の問題点について考察する。

1. 家庭の役割と問題点

(1) 家庭の役割

家庭には道徳や責任感、自立心等、子供たちの人間形成の基礎を担う役割がある。幼少期の頃から社会規範を身に付け、善悪の判断ができるよう基本的な躰を行い、人間性の向上とともに社会の一員としての心構えを教える第一義の責任が家庭にあることを再認識する必要がある。

子供たちが将来のキャリア形成を考える上でも、家庭教育の果たす役割は極めて重要である。親の働く姿を見たり、親との日常的な会話を通して働くことに対する興味や関心が高まり、職業観や就労意識を自然に身につけていくことが可能となる。真摯に生きる親の姿を理解させることで、子供に生きる目標や夢、希望を与えていくことも大切である。

(2) 家庭の問題点

子供に働く意味を語る

産業構造が変化しサラリーマンの家庭が増えたことで、子供たちは職業を身近に捉える機会が少なくなり、極めて限られた分野の職業しかイメージすることができない状況にある。多数の子供が親の働いている姿を見たことがなく、親も働くことの厳しさや楽しさを的確に子供たちに伝えることができなくなっている。

こうした状況が、子供たちの職業観を希薄化・多様化させる要因のひとつとなったものと考えられる。仕事に対する誇りや情熱、苦勞を子供たちに伝え、親の姿勢を通して働くことの意味や大切さを教えていく、という家庭の果たすべき大きな役割が機能していないのが現状である。

子供の自立心を育てる

少子化、核家族化といった影響により、子供の言いなりになる、子供たちに家庭内の家事を分担させない、また欲しがる物をすぐに買い与えるといった過保護・過干渉の親が増加している。

子供たちの自立心を育てるためには、親の意識改革が何よりも大事である。

学校から就職まで子供の進路を親の意向で決めてしまう傾向も見られ、親自身が子供の自立を妨げてしまっている一面がある。

例えば、子供自身が就職先を決めたとしても、親の視点で規模・知名度に不満な場合に、「無理をしてまで働く必要はない」と社会に巣立つチャンスを摘み取ってしまうケースも見られる。その結果、子供は疑問を抱くことなくいつまでも親の収入で生活を送る「パラサイト現象」に陥ってしまうのである。

家庭は本来、親の姿を通して企業や社会の仕組み、生きることの喜びや厳しさを学ぶ場であり、子供とともに悩み考え、夢や目標に向かって進むきっかけを与えて、社会の一員として自立できるよう温かく応援する役割を全うすべきである。

2．地域社会の役割と問題点

(1) 地域社会の役割

子供は地域社会の中で多様多彩な人たちと接することで、異なる生き方や考え方を学び、社会性を身につけていくのである。子供たちに地域社会の一員であることを自覚させるためには、地域社会が行う様々な活動や行事に広く参画する機会を与えることが大切である。子供たちが興味を持って積極的に参加できる催しを提供し、コミュニティとのつながりを拡大するとともに、幅広い世代の人たちとの交流の場を設定していくことも必要である。それぞれの地域の特長を生かした活動への参加を促すことで、子供たちがその地域を理解し、愛着を抱くようになるものと考えられる。

(2) 地域社会の問題点

都市化の伸展によって人間関係が希薄となり、地域社会が協力して子供たちを育てていくことが難しい状況になっている。その結果、子供たちは異年齢、様々な職業の人たちと交流する機会が減少し、地域活動や行事そのものに興味を示す者が少なくなってしまった。

子供たちに地域社会の一員である自覚を促し、地域から多くのことを学ばせるためには、家庭や学校と地域社会が連携を図りながら地域住民の交流の場を設定していくといった工夫と実践によって、地域社会の教育力を回復、活用する姿勢が欠かせない。

3．学校の役割と問題点

(1) 学校の役割

学校は知育・徳育・体育を目的とした学びの場であるが、子供たちの成長段階に応じた職業観教育を進めていくことも大事な役割のひとつといえる。現在

の学校教育では、就職を目前にして初めて働く意味やキャリア形成について考えさせるような状況にある。自分の将来を考えたり、夢を育むには小学校の時期から時間をかけた教育が必要である。卒業後、子供たちが職業に就くことを考えると、初等教育の頃から企業や社会との接点を広げ、職業観や勤労観を養う教育を積み重ねていくことが重要である。

また、大学等への進学率が高まっている反面、漠然と進学し、在学中に職業観・就労意識を身に付けることなく卒業後フリーターになる者も少なくない。高等教育においても、職業観教育・キャリア指導を重要視し、継続的、系統的に実施していくことが大切である。入学時よりキャリアの形成支援・相談に応じ、職業適性診断も行う進路相談の専門家を養成・活用し、社会人・職業人として巣立つための支援活動を行うことが望まれる。

* 職業観教育で役立つ施設に「私のしごと館」がある。ここでは様々な職業の体験機会の提供や、仕事の内容、必要な職業能力に関する情報提供を総合的に行っている。
(URL <http://www.shigotokan.ehdo.go.jp>)

* 学校(小学校～高校)における職業観教育プログラムの参考として、国立教育政策研究所生徒指導センターが平成 15 年 1 月に作成した「すべての子供たちの職業観・勤労観を育むために 児童生徒の成長に応じた学習プログラムの枠組み 」がある。
(URL <http://www.nier.go.jp/shido/sinrogaiyo.htm> に主要部分を掲載)

* 民間の多様な人材を職業観教育に活用している例としては、「神戸市立学校ゲストティーチャー制度」、「神戸マイスター制度」がある。

「ゲストティーチャー制度」は総合的な学習の時間に行う職業講話や進路指導・実技実演の外部専門講師を市立学校に招聘する制度である。

一方、「マイスター制度」は全国的に通用する卓越した技術者・技能者を神戸市長が「神戸マイスター」として認定する制度である。2003 年 2 月現在、48 職種 71 名が登録されている。

神戸市では、ゲストティーチャー制度で市立学校が招聘する外部講師として、神戸マイスターを派遣するスキームが出来ており、1999 年から 2002 年の 4 年間で 71 校(中学校)が活用し、延べ 557 人の神戸マイスターが派遣された実績がある。

(2) 学校の問題点

望まれる進路指導と職業観養成教育の充実

これまで学校は国語・算数(数学)・理科といった一般の教育科目の習得には注力しても、本来その前提となるべき「将来どのような職業に就き、どのよう

な人生を送るのか」について考え、学ぶ職業観教育にあまり力を入れてこなかったのではないだろうか。自分の将来の進路を描き、その実現を目指す過程で初めて勉強の意味そのものを理解、納得することができるのである。

これからは子供たちの成長・発達段階に応じ、初・中等教育においては工場（職場）見学、就業体験や奉仕活動への参加等、職業観を養成する教育を継続して実施していく必要がある。

教員に企業体験実習を

大学を卒業し直ちに教員になった者が多いことから、企業や社会の実態を十分理解する機会が少なく、適切な職業指導を行うことが難しい状況もあると考えられる。職業観や勤労観を育む教育を行うためには、教員自身が社会的視野を拡大し、意識改革を図っていくことが不可欠である。今日のように変化が激しく、先行き不透明な社会に教え子を送り出す以上、教員自身が激動する社会の動向を学び、子供たちにそうした社会で生きていく力を植え付けていくことが求められるのである。

4．行政の役割と問題点

（１）行政の役割

子供たちの職業観・就労意識を形成し向上を図るためには、国あるいは地方自治体といった行政レベルでの取り組みが不可欠である。行政は学校や企業と連携を図りながら、若者の職業観・就労意識の形成・向上を支援する制度づくりに取り組む必要がある。例えば、教員の能力向上に関して、教職課程で企業のインターンシップ体験やボランティア体験を導入するなど、労働の現場や働くことの意義を学ぶ機会を整えることが望まれる。

（２）行政の問題点

教員養成制度のあり方

大学を卒業してすぐ教職に就く現行の教員養成制度の下では、子供たちに適切な就職指導、職業観教育を行う能力を習得する機会がない。教員を養成する教職課程、あるいは教員になって一定期間を経過した者に対して、企業をはじめとした職場研修を義務付けるといった取り組みが求められている。

学校現場への企業人採用

企業出身の校長を任用したり、キャリアカウンセラーや職業指導講師として企業人を活用するなど、民間の多様な人材を積極的に活用することが期待される。学校教育の現場に刺激を与え、教員の意識向上と教育手法の改善を図って

いく上でも民間活力導入を推進すべきである。

5．企業・産業界の役割と問題点

(1) 企業・産業界の役割

フリーターや無業者の増加は、若者自身の自立と成長に多大の影響を及ぼし、将来のわが国の経済活力を低下させる極めて憂慮すべき事態であり、産業界としても早急に可能な限りの対応を図る必要がある。特に注力すべきことは「産学連携による人材育成の推進」である。学校を卒業した者の多くが産業界に入ってくることを考え、時代にふさわしい産学連携のあり方を検討し、在学中の若者の成長に向けても積極的に支援活動をすべきである。

(2) 企業・産業界の問題点

求める人材像を明確に

企業は採用に際し、求める人材像、資質や能力を必ずしも明らかにしておらず、就職する側はどのような能力を身に付ければよいかわからないという実態がある。企業が求める人材像を明確にしていないことが、短期離職者の増加につながり、就職におけるミスマッチ発生の要因ともなっている。

学習環境に配慮した採用活動を

大学等新卒者の就職・採用に関し、企業の採用選考活動の早期化・長期化が問題となっている。早期に採用選考活動を開始することで、多くの学生が準備不足のまま就職活動に臨まざるを得ず、また大学の学習環境にも影響が及び、知性、能力と人格を磨き社会に貢献できる人材の育成・輩出、という高等教育本来の使命を果たすことを難しくする。さらに、極端な採用選考早期化は、就職・採用のミスマッチを拡大させるおそれがある。

企業としては、「新規学卒者の採用・選考に関する企業の倫理憲章」を遵守し、学校教育と学習環境の確保に配慮した採用・選考の実現を図る必要がある。

第三章 若年者の職業観・就労意識の形成・向上のために

- 企業ができる具体的施策の提言 -

わが国将来の経済活力の維持・伸展を図るためには社会が一体となり、あらゆる機会を捉えて若者たちに職業観・就労意識を身に付けさせ、安易にフリーターや無業者とならず、計画的に就労に向け努力し自立を促すことが重要である。

今日、学校では適切かつ十分な職業観教育が実施されぬ一方で、企業においてもOJT機能の低下や、即戦力を求めるあまり若者を時間をかけて育てる余裕がないといった面も見受けられる。企業は社会から「人」「モノ」「カネ」という資源を預かり、活動を行う公的な存在であることを自覚し、社員を育て活用するとともに、それぞれの社員が家庭、地域社会の一員として役割を果たせるよう配慮していくことが求められる。

第三章では、若年者の職業観・就労意識を形成・向上させる上で、企業として取り組むべきことがらを中心に提言を行う。

提言1．家庭教育の充実をめざした支援を

家庭には子供たちが社会のルールや善悪のけじめを身に付け、社会の一員として自立するための躰、基本的な人間教育を果たす役割が求められている。企業は、社員が家庭教育で十分役割と責任を果たしていくことができるよう配慮する必要がある。

家庭を重視する風土の醸成を

企業は「ファミリー・フレンドリー」、「ワーク・ライフ・バランス」の観点から、家庭の重要性を改めて認識する必要がある。企業としては、社員が良き企業人であるとともに、良き社会人、良き家庭人であることを大切にす社内風土の醸成に努めるべきである。企業の組織の長自身が具体的行動で、また日常の部下指導の中で、そのような社風醸成に率先して取り組むことが望まれる。家庭を重視する姿勢の中から、自ずと家庭の教育力向上が生まれてくるものと考えられる。また、社内研修などの機会を捉えて、家庭において子供たちに人生や労働の意義、社会のモラルやマナーについて指導することの必要性、父親・母親の果たすべき責任と役割といったテーマを取り上げ、社員の意識啓発を図る試みが大切である。

家族と過ごす時間を増やす

厳しい経営環境の中、社員の多くは残業を余儀なくされ休日ですえ家族と

ともに過ごす時間が少なくなっている。労働時間を社員が自らの裁量で調整できる環境を整えたり、残業削減への工夫を徹底し、社員が少しでも早く家に帰って家族と過ごす時間を増加させ、家庭教育における役割、責務を全うしやすい職場作りを進めることが求められる。

提言2．地域社会の教育力復活を

地域社会の教育力（地域社会が協力して子供たちを育てていく力）を取り戻し、子供たちに地域から多くのことを学ばせるために、産業界としても実現可能な支援活動に取り組んでいく。

社員に地域社会活動への参加を奨励

子供たちに社会性を身に付けさせるためには、地域社会を活性化させ、その教育力を復活、活用することが不可欠である。そのためには、企業人も地域住民の一人として、地域活動に参加し、役割を果たしていくべきである。

企業には子供たちが異年齢、様々な職業の人たちと交流できる地域社会の行事や活動に、社員自身が積極的に参加することを奨励していく姿勢が求められる。

ボランティア活動への支援

ボランティア活動は子供たちに社会奉仕の意義、働くことの喜びといったことを学ばせる重要な機会である。企業人も地域の一員としてボランティア活動に積極的に参画し、子供たちの活動機会を拡げる姿勢を持つことが大切である。

企業としてはボランティア休暇制度の導入と普及を図り、社員がボランティア活動に率先して参加できるような体制を作るとともに、ボランティア活動そのものへの支援を行うことが期待される。また、優れた社員のボランティア活動に対して社内表彰制度を設けることも検討の価値がある。

提言3．学校の職業観教育に企業の支援を

企業として学校教育に協力することは、次世代を担う有為な人材を育成することにつながるという視点に立つとともに、企業人自身も講師やアドバイザーとして人を育む喜びを感じ、自らの成長の機会とする姿勢が何より大切である。

事例研究実施への協力

学校教育の中で、産業の発展に尽くした先人をはじめ、発明・発見を成し遂げた科学者、現在ビジネスの最前線に立つ企業人、また自営業者やひとつ

の道に秀でた熟練技能者の生き方や考え方を学ばせることが大事である。ビデオや書物から学ぶだけでなく、企業人講師のさまざまな体験を通して事例研究を行うことで、子供たちが将来進むべき道を自ら描くことにつながっていくのである。

進路設計プログラムへの企業人講師派遣

子供たちが自らの将来像を描き、自分の夢や目標の実現に向かって如何に取り組むべきかを考えさせるプログラム作成に向けた協力体制を強めていくことが望まれる。プログラムの実施にあたっては企業人講師が助言を行い、一緒に考えることによって子供たちに自分の夢に向けて努力する力を身に付けさせることが大事である。

* 福岡県立城南高校の取り組み：進路学習「ドリカムプラン」
(URL <http://jonan.fku.ed.jp> 参照)

「キャリアサポートセンター」の設置と充実

大学内に、学生たちのキャリア形成に関する相談・支援に応じ、職業適性診断機能も有した「キャリアサポートセンター」を設置することが望まれる。「キャリアサポートセンター」には企業人、あるいは企業人OBを指導・助言者として積極的に派遣し、それぞれの実体験に基づいた企業や社会の実情を的確に伝えて行くことによって、学生たちに働く意味やキャリア形成について深く考えさせることが大切である。

提言4．教員養成システムの充実と多様な人材の活用を

教職課程へのインターンシップ導入

教員、および教員志望者が企業の実態を学ぶためには、「教職課程におけるインターンシップ」「教員の民間企業研修」の活用が考えられる。教職課程においてインターンシップを義務付けるとともに、教員になった後も節目節目で民間企業における職場研修の実施を通して、教員自身が企業・社会について、実践的な勉強を重ねることが可能となる。

産業界としては、「教職課程におけるインターンシップ・カリキュラム導入」「教員への民間企業研修拡大」の推進を行政に強く働きかけ、同時にこうした取り組みに対し積極的に協力していくことが必要である。

とりわけ、進路指導担当者や学校の管理職候補者については、企業の実情

を良く知ってもらうためにも、長期（1年程度）の企業研修の導入を早急に検討すべきである。

教員の能力開発制度の充実

教員資格は一旦取得すれば、余程のことがない限り定年まで有効であるが、時代の変化や児童・生徒の価値観の多様化などに対応できない教員も出ており、中央教育審議会答申（2002年2月）では一旦見送られた教員免許の更新制等も検討課題として考えられる。児童・生徒に適切な教育をするためには、社会の状況等について教員が学び、児童・生徒が厳しい現実の中で生きていくためには、どんな能力を習得させなければならないかを考える必要がある。激動する社会の影響を直接には受けにくい学校という社会の中で継続的に職業能力の開発が求められる教員に対して、時代の変化に対応した能力開発制度の充実が急務である。教員研修への民間人講師の派遣など、産業界も率先してこれに協力・支援をする必要がある。

民間出身校長に対するサポート体制の確立

民間出身の校長が登場して3年余りとなるが、現場での苦労は想像をはるかに超える例も出てくると思われる。行政には民間人校長を採用する目的を明確にし、教育委員会、学校、PTAが一体となった民間人校長へのサポート体制を作り上げ、存分に指導力を発揮できるよう支援していくことが重要である。

産業界としては民間として支援できること、例えば、期限を区切った民間人校長の学校への派遣、経営ノウハウの移転に関して行政、学校教育に協力していく。

また、大学で導入され始めた、地域の企業、行政、学識経験者等との定期的な意見交換会を小・中・高校へも広げるなど、開かれた学校運営に努めるとともに地域をあげた学校支援が求められる。

民間人講師への派遣準備教育の実施

学校に派遣される民間人講師に対して、行政が主導し、事前に十分な準備教育を行うことが望まれる。民間人が円滑に講師を務めることができるように、例えば、「学校」についての理解、キャリア発達や児童・生徒の心理に関する基礎知識といった基本的な情報を付与し、意識・心構えの形成を図るシステムの構築が必要である。企業としては、学校に派遣される講師の準備教育への参加について、十分な配慮をすることが求められる。

提言5．産学連携強化による職業観教育充実を

インターンシップ拡充への協力

在学中に実社会で就業体験をするインターンシップは、職業観・就労意識を高める上で非常に大きな効果がある。大学生のインターンシップについては、各学校・学生・企業の理解も深まり、実績をあげつつあるものの課題も少なくない。

現在のところ、大学・学生の就業体験希望者は多数に及ぶが、企業としての負担も大きく、学生の受入れに制約がある。こうした状況を打開するには、産業界と大学側がインターンシップのあり方（実施時期、期間、役割分担など）について十分協議し、より効果的で取り組みやすい方式を研究する必要がある。

大学での成果を見て、高校生向けのインターンシップも徐々に広がる傾向を見せている。大学生と高校生では、教科時間の自由度、学生の精神的成熟度、意識の面でも大きな差が見られるのが普通である。職場見学、体験実習、企業人の講話、企業インタビューといったものを組み合わせて高校生向けインターンシップのあり方を学校側と十分に研究し、拡大・定着を図ることが大切である。

開かれた企業の実現へ

学生・生徒の職業観を醸成するためには、そもそも企業とは何か、企業の実態を明らかにしていかなければならない。学生・生徒がものづくりやサービスの現場を直接学ぶことのできる「企業（工場）見学」や「体験実習」は、働く意味そのものを考える上で効果が大きい。企業は、各年代向けのプログラムを開発し、それらの情報を広く発信して、学生・生徒の受入れを積極的に進めていく必要がある。

実施にあたっては、見学者が問題意識を持って参加できるように学校側が事前教育に十分時間をかけ準備することによって、学習効果の高まることが期待される。

採用選考活動早期化の是正を

大学等新卒者の就職・採用に関し、企業の採用選考活動の早期化・長期化が問題となっており、学生、大学、企業いずれにもマイナスの影響を及ぼしていることは先に述べたとおりである。

（社）日本経済団体連合会では、毎年「新規学卒者の採用・選考に関する企業の倫理憲章」を発表し、学習環境の確保、採用選考活動早期開始の自粛を企業に呼びかけているが、多くの企業、関係者の理解・協力により、秩序あ

る就職・採用活動が実現することを期待したい。

若年者雇用の拡大を

若年者に実際に就労する機会を広げ、働く喜びや充実感を感じさせることが重要である。企業は社会から「人」「モノ」「カネ」という資源を預かって活動をしている公的な存在であることを再認識すべきである。「若年者トライアル雇用」といった制度の利用も含めて若年者雇用に前向きに取り組むと同時に、派遣社員やフリーターにも技術・技能を修得・向上させる機会を与え、若者の持つ潜在力・可能性を引き出し、活用することによって、社会の負託に応える必要がある。

若者を惹き付ける企業を目指して

これまでの画一的な年功型賃金・人事制度に満足できず、若いうちから実力を発揮したいと願う若者も多い。こうした意識・意欲の高い人材に対し、魅力ある仕事や職場を提供していくことも大切である。企業は業務、業態に応じて画一的な雇用制度を見直し、多様な働き方ができる職場の提供に取り組む姿勢が求められる。

また、企業には求めている人材像、人材育成に対する考え方や具体的取り組みといったことについても、積極的に情報開示していく姿勢が望まれる。

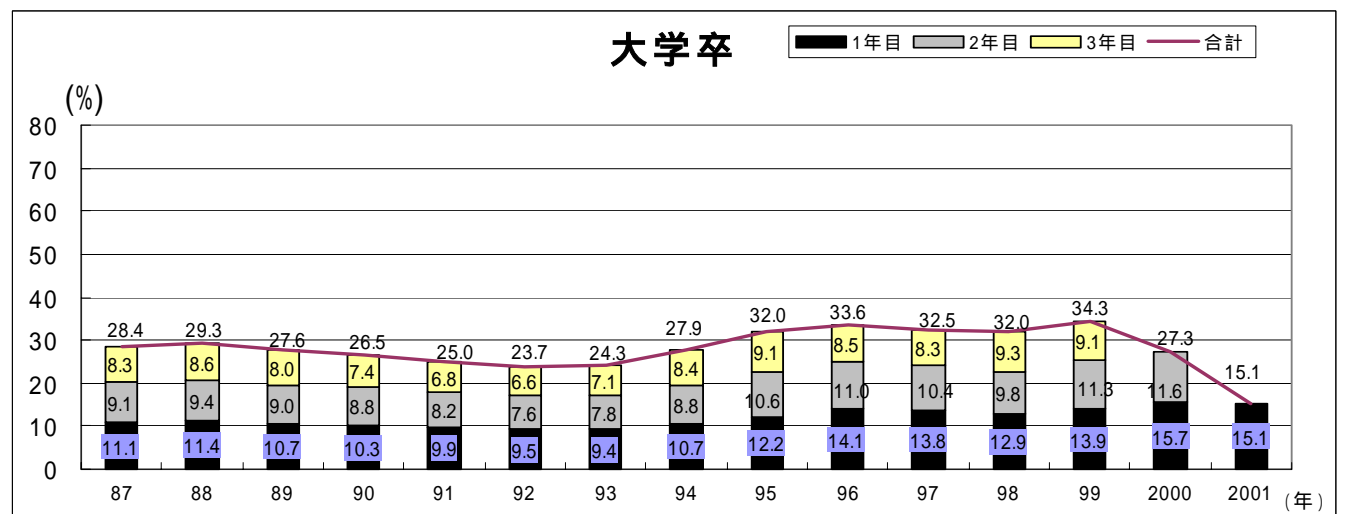
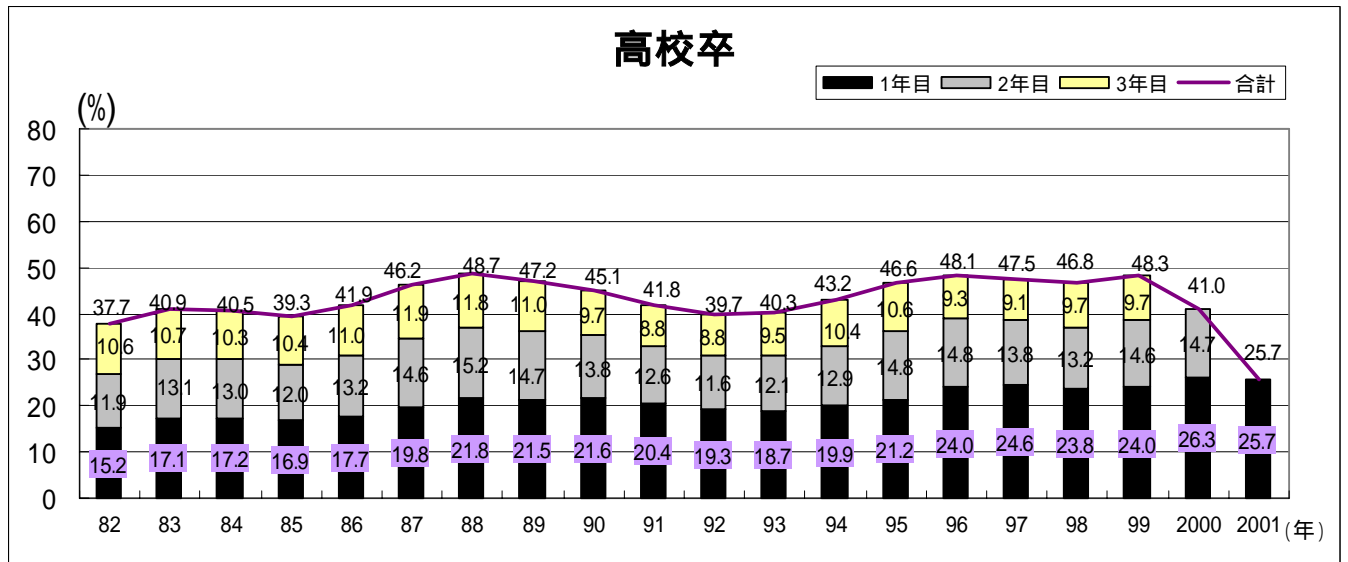
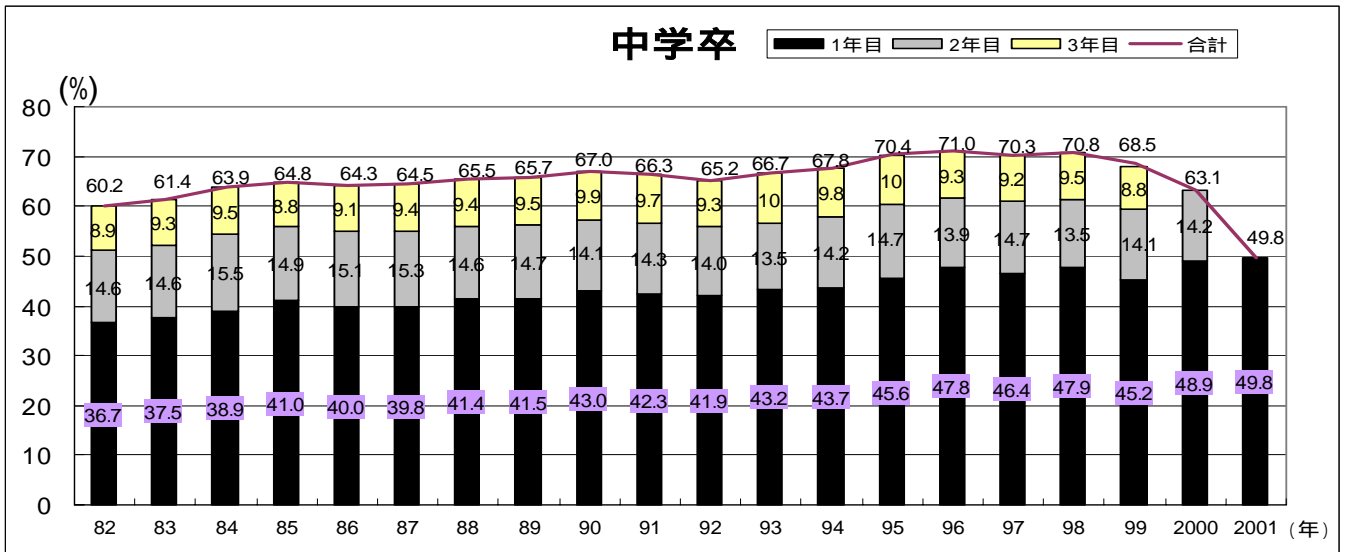
「教員のための経済・社会研究プログラム」(仮称)開発の実現を

日本経団連が行政・教育界と連携して、小・中・高校の教員の資質向上を目的として、最新の社会経済事情の理解や産学連携による人材育成システムの研究といった内容を柱とするプログラムの開発、およびその実践に向けた検討を開始する。

資料編

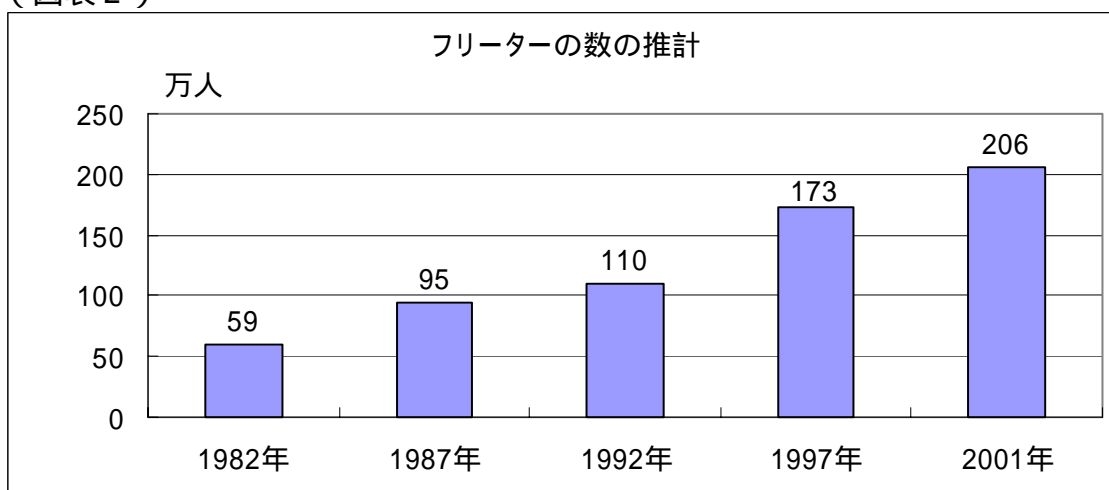
(図表1)

新卒者の在職期間別離職率



(注) この離職率は厚生労働省が管理している雇用保険被保険者の記録を基に算出したものであり、新規に被保険者資格を取得した年月日と生年月日により各学歴に区分している。

(図表2)

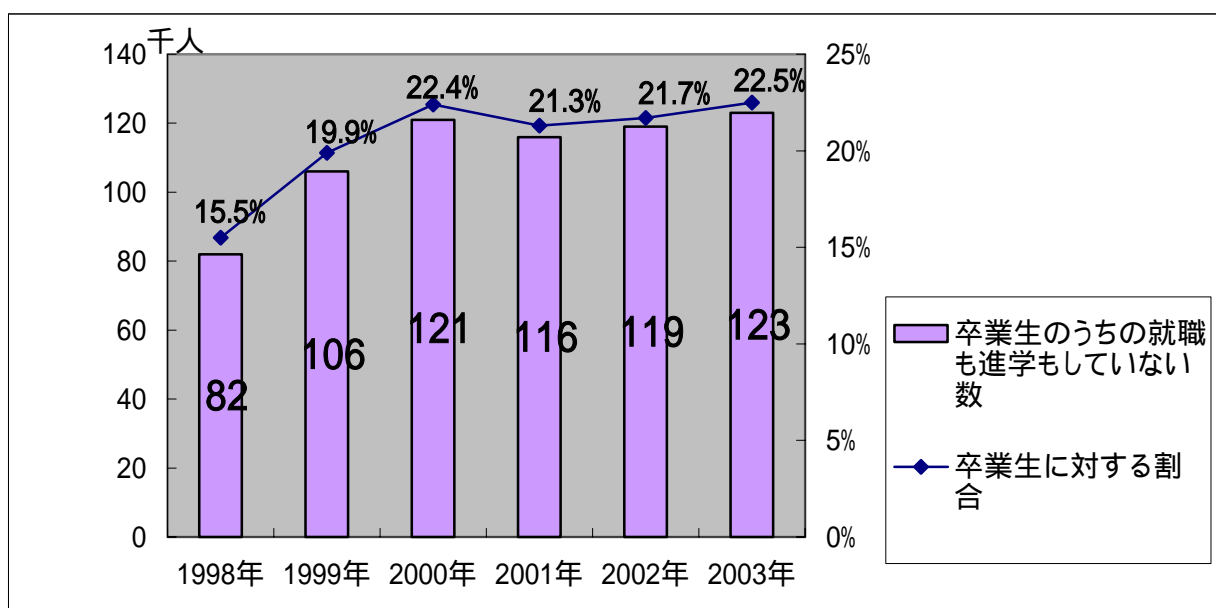


(注) 本調査における「フリーター」とは、
年齢が15～34歳で、在学しておらず、女性については配偶者のいない者に限定し、
現在就業している者については勤め先における呼称が「アルバイト」又は「パート」である雇用者
現在無業の者については家事も通学もしておらず「アルバイト・パート」の仕事を希望する者
をいい、総務省統計局「就業構造基本調査」を基に特別集計したものである。

(資料：日本労働研究機構(2002年)「若者の就業行動に関するデータブック『就業構造基本調査』の再分析より」、2001年は総務省「労働力調査特別調査より日本労働研究機構が推計)

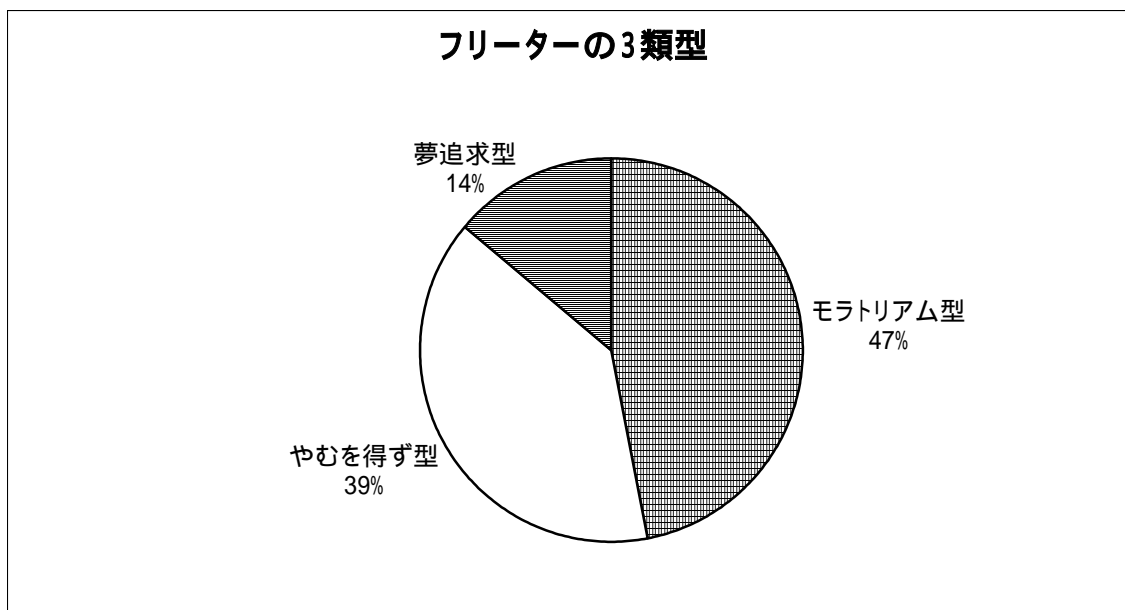
(図表3)

大学卒業後、就職も進学もしていない者の数と卒業生数に占める割合



(資料：文部科学省「学校基本調査速報」)

(図表 4)



モラトリアム型：職業を決定するまでの猶予期間としてフリーターを選択し、その間に自分の「やりたいこと」を探そうとするタイプと、先の見通しがはっきりしないまま学校や職場を離れた者。正社員として責任を持ちたくない、自由でいたいという正社員を忌避した結果フリーターをしている者。

やむを得ず型：正規雇用を志向しながらそれが得られない者。家族の事情でやむなく学費を稼ぐ必要が生じたためにフリーターをせざるを得なくなった者などやむなくフリーターになった者。

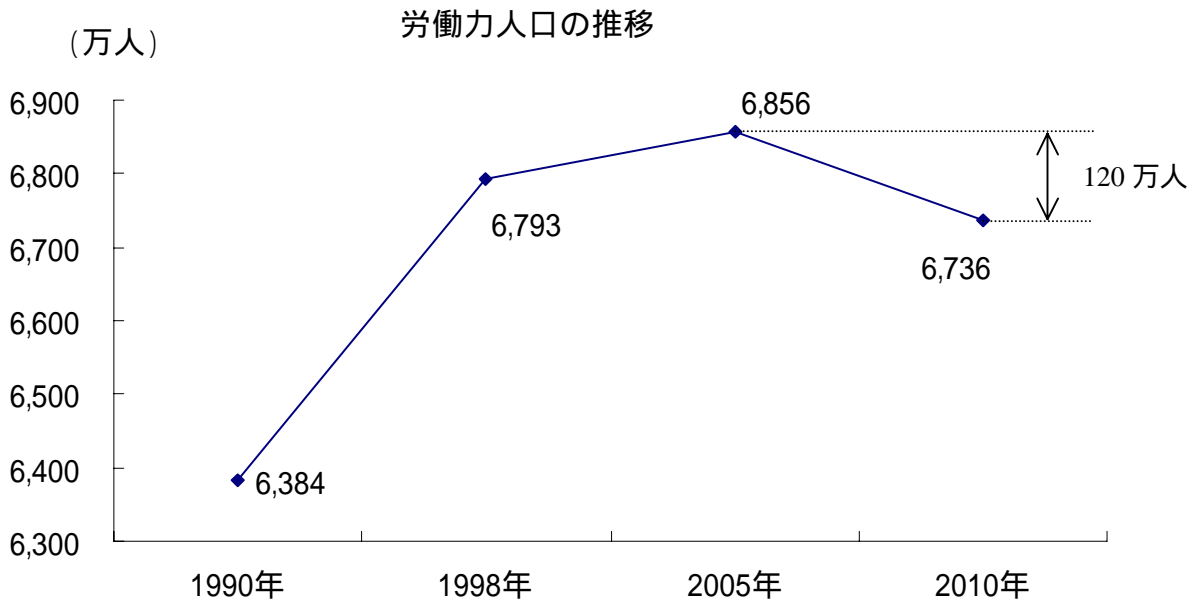
夢追求型：何かしら明確な目標を持った上で、生活の糧を得るために、あるいは徒弟訓練的な手段としてフリーターを選んだ者。

(資料：日本労働研究機構 「大都市の若者の就業行動と意識」(2001 年))

労働力人口の見通し

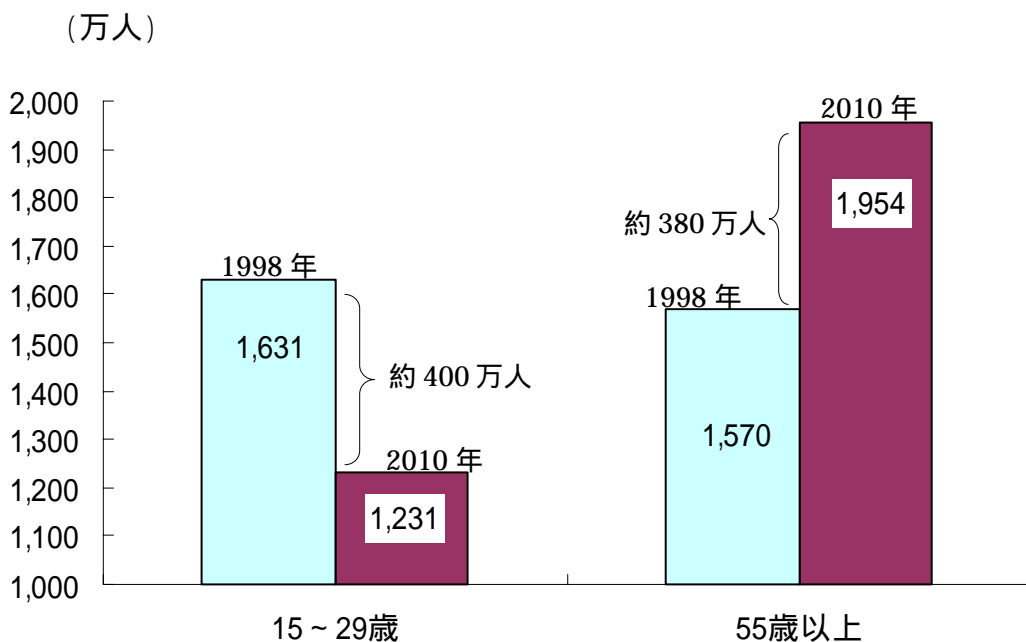
(図表5)

労働力人口は、1998年の6,793万人から2005年までに約60万人増加し、その後2010年までに120万人減少
 若年層の労働力人口は、1998年から2010年までに約400万人の大幅な減少



(資料出所) 1. 1990年、1998年は、総務庁統計局「労働力調査」による。
 2. 2005年、2010年は、労働省職業安定局の推計による。

年齢階級別の労働力人口



(資料出所) 1998年は、総務庁統計局「労働力調査」、2010年は労働省職業安定局の推計による。
 (注) 30~54歳は3,593万人(1998年)から3,550万人(2010年)とそれほど変化がない。

【参考資料】アメリカ、ドイツ、イギリスの職業教育の現状

．アメリカの職業教育の現状

職業教育は、主として中等後教育で行われるが、中等教育段階においては、ハイスクール（総合制ハイスクール）で職業教育関連の科目が提供される。総合制ハイスクールでは、職業教育関連科目は選択科目のひとつとして提供される。また、非常に数は少ないものの、職業教育に重点を置いたカリキュラムを提供する職業ハイスクール（全米で 1,077 校。公立の中等教育機関の約 4 %）もある。

連邦教育省が 1994 年に実施した調査では、職業ハイスクールの生徒を含めて職業教育に関する何らかの科目を履修したと答えた生徒は 97.2%であった。しかし、全履修単位数の平均が 24 単位であるのに対して、職業教育に関する科目の履修状況は平均 4 単位にとどまった。また、連邦教育省による別の統計報告では、80 年代初めと比較して 90 年代後半には、英語や数学などのアカデミックな科目の履修単位数が増大傾向にあるのに対し、職業関連科目は減少する傾向を示した。

職業教育の振興を図るために、連邦政府は、90 年に「パーキンズ職業教育法」を改正し、94 年には「学校から職場への円滑な移行に関する法律」を制定した。学校での学習経験と職場で求められる知識・技能を結びつけることを求めたこれらの法律の下で、ハイスクールの最終 2 学年（第 11、12 学年）とコミュニティ・カレッジ等におけるハイスクール修了直後の 2 年間を併せた計 4 年間をアカデミックな内容と職業教育に関連する内容を統合した一貫カリキュラムとして提供しようとする新しい職業教育プログラム（「テックプレップ」= Tech-prep と呼ばれる）の導入や、職場における実習を職業教育プログラムに組み込むことなどが各地で試みられるようになった。このような考え方を実現するために、90 年以降、州レベル、学区レベルで企業と高等教育機関との連携協力体制が整備されるようになってきている。

このほか、近年ではハイスクールの生徒に対して、短期高等教育機関であるコミュニティ・カレッジやテクニカル・カレッジの職業教育プログラム履修をハイスクールの卒業要件として認める州も現れている。

（資料：「諸外国の初等中等教育」 文部科学省 編）

．ドイツの職業教育の現状

義務教育後の職業教育は、企業等と定時制の職業学校における二元制の形態と、各種の職業教育学校（職業専門学校、上級専門学校、専門ギムナジウム、専門学校等）において、行われている。

企業と職業学校における二元制の形態

二元制の職業教育は、企業等で見習いとしての職業実践的な訓練を受けながら、職業学校で職業理論教育と一般教育を行うものである。義務教育を終えて

就職した者は企業等と訓練契約を結び職業訓練を受けるが、週に1～2日、職業学校に通うことが義務とされている。見習い訓練の期間は、職種により2～3年半であるが、3年が最も多い。

職業教育学校

全日制及び定時制の職業教育学校・課程には、次のものがある。

職業基礎教育年・・・基礎的な職業教育・訓練の最初の段階を、全日制の形態で各種の職業教育学校において1年間行う課程である。金属工学、電子工学など13の分野について設けられており、これを修了すると、二元制の職業教育・訓練の最初の1年を済ませたものとして扱われる。

職業専門学校・・・ハウプトシューレ(*1)を修了していること、実科学校(*2)を修了していることなどを入学要件とする全日制の職業教育学校である。修業年限は1年以上で、取得できる資格等により1年又は2年など様々である。分野は多様であり、手工、商業、家政、社会福祉、芸術、保健、外国語などである。

(* 1) ハウプトシューレは前期中等教育の一つで、卒業後に就職して職業訓練を受ける者が主として就学し、通常、第5～第9学年(10～14才)の5年制である。

(* 2) 実科学校は前期中等教育の一つで、「ハウプトシューレよりもレベルの高い普通教育を行う学校」と定義されており、修了後に上級専門学校など全日制の職業教育学校に進む者、中級の職に就く者が主として就学する。通常、第5～10学年の6年制である。修了者には、実科学校修了証が与えられる。

上級専門学校・・・実科学校修了証を取得していることを入学要件とする、全日2年制の学校である。技術、経済・管理、栄養・家政、農業、社会福祉、デザイン、航海などの分野があり、修了すると高等専門学校入学資格を取得することができる。なお、最初の1年(第11学年)では、週に4日、専門実務的な教育を行うほか、週8時間の一般科目の授業が行われる。この1年は職業訓練の修了によって代替が可能で、職業訓練修了者は第12学年に編入することができる。第12学年では、普通教育と専門教育に関する必修教科(ドイツ語、社会科、数学、自然科学、外国語、スポーツ)が週に最低30時間(必修教科の合計)行われる。

職業上構学校・・・職業学校での半年以上の在学を入学要件とする。職業訓練修了者、職業訓練中の者を対象とし、普通教育及び職業教育の拡大、深化を図ることを目的とした学校である。修了すると実科学校修了証を取得できる。全日制と定時制があり、教育年限は、全日制の場合1～1年半、定時制の場合1～3年半とされる。技術、経済、家政・社会福祉、農業等の分野を主とする。

専門ギムナジウム(職業ギムナジウム)・・・実科学校修了を入学要件とする全日3年制の学校である。職業に関連した特定の分野(経済、電子工学、金属工学、建築工学等)を重点的に学習する。修了すると、大学入学資格を取得することができる。

専門学校・・・職業訓練を修了した者に、より深い職業専門教育を行うことを目的とした学校である。1～3年制であり、電子工学、機械工学、経営学、建築工学などの分野を主とする。修了時には試験が行われ、合格すると、「国家認定技術者」、「国家認定経営士」などの資格を得ることができる。

その他・・・いくつかの州では、職業資格と大学入学資格あるいは高等専門学校入学資格など二つの資格を同時に取得することが可能な課程・学校が設けられている。この課程は、専門ギムナジウム、ギムナジウム、職業専門学校に付設されている場合と、ノルトライン・ヴェストファーレン州のように、独立した学校形態（コレクチャー等）となっている場合がある。職業資格と大学入学資格を同時に取得する場合、それぞれについて試験が行われ、また修業年限は3～4年とされている。

（資料：「諸外国の初等中等教育」 文部科学省 編）

・イギリスの職業教育の現状

1．イギリスの職業教育

イギリスの職業教育は継続教育カレッジ（*1）やターシャリー・カレッジ（*2）に加えて、コミュニティ・カレッジなどの成人教育機関において提供され、様々な職業資格取得の課程が中心となっている。

（*1）継続教育カレッジは農芸カレッジ、商業カレッジ、技術カレッジ、芸術デザイン・カレッジなど様々な機関の総称であるが、主として高等教育への進学を目指さない生徒のために義務教育後の職業教育を提供している。

（*2）ターシャリー・カレッジはシックスフォーム（高等教育機関への進学を目指す者のための義務教育後の課程）と継続教育カレッジの両方の性格を備える機関であり、普通教育と職業教育の双方の課程を提供している。

2．全国職業資格と全国一般職業資格

（1）イギリスでは各学校が課程修了者に修了証・卒業証書を出すという制度はなく、学校外部の試験機関による様々な資格が制度化されている。

その中で、職業資格に関するものが全国職業資格（NVQ：National Vocational Qualification）と全国一般職業資格（GNVQ：General National Vocational Qualification）である。

（2）全国職業資格（NVQ）

NVQは職業資格全国協議会によって管理されている国家資格である。職業資格というだけに試験などによって取得する資格とは違って、あくまでも職場における仕事の能力に基づく資格である。訓練も従って職場での「OJT」が主体であり、評価も現場で行われるのが通常である。また、NVQでは仕事能力が優秀であれば短期間で訓練を修了し、評価に通るとすぐに資格を取得することができる。

NVQは現在全部合計すると800以上存在するが、それはフレームと呼ばれ

る 11 の産業区分（例えば、農林水産、建設、エンジニアリング、製造など）に基づいて構成されており、ほとんど全ての工業・商業の分野をカバーしている。それぞれの NVQ は最下級のレベル 1 から最上級のレベル 5 までの 5 段階に分かれている。

（3）全国一般職業資格（GNVQ）

GNVQ は職業コースと学問コースの中間にあたるものとして設けられた資格である。この GNVQ は学校やカレッジにフルタイムで残った人に対して、将来 NVQ を取得する段階になった時に、より高いレベルに到達できるように、予め実業に必要な基礎的なスキル、知識、理解力を向上させておくのが趣旨で設立されたものである。従って、この意味からすれば、前述の職業と学問の中間コースという位置付けよりも、もっと職業訓練側にあって、むしろ NVQ 上級レベルの準備コースという性格に近い。

GNVQ のカバーしている分野は 15 分野（例えば、芸術・デザイン、事業、健康とソーシャル・ケア、レジャーと観光など）であり、NVQ よりも広範な分野をカバーしている。GNVQ のレベルは初級、中級、上級の 3 レベルである。

3 . ニューディール計画（1998 ~ ）

ニューディール計画は、主として若年者（18 ~ 24 才までを対象）の雇用機会開発を狙った計画である。この計画は通常、ウェルフェア・トゥ・ワーク（労働福祉プログラム）と呼ばれているもので、18 才から 24 才の不就労者に対して無条件に便宜を供与する施策である。つまり不就労期間が 6 ヶ月を経過した該当年齢者はだれでも直ちにフルタイムの教育機関に戻る（下記オプション）か、または三つのオプション（ ~ ）のうちいずれかを選択しなければならない。

就業オプション

フルタイムまたはパートタイムで通常の民間企業に就職して、週 1 日に相当する時間のトレーニングを受けて、資格取得を目指す。企業側は就労に関する費用（賃金等）を支払い、逆に助成金を政府から受け取る。有効期間は 6 ヶ月であり、それ以上の雇用義務は雇用主にはないものの、引き続き正規従業員として雇用が継続されることが望ましいとされている。

環境タスクフォース・オプション

リサイクリング、建築物の改造工事や改築工事等のプロジェクトに 6 ヶ月間所属して実際の仕事を体験する。この間、週 1 日に相当するトレーニングを受け、資格の取得を目指す。参加者には通常の賃金プラス 400 ポンドが助成される。

ボランティア・オプション

コミュニティに対して価値のあるプロジェクトで仕事を体験する。条件は上記と同じである。

フルタイム教育とトレーニングのオプション

この場合の期間は 1 年間である。このオプションの本来の狙いは、NVQ のレベル 2 またはそれに相当する資格をもっていない青少年に対して、レベル 2、もしくはそれ以上の資格を取得させようとするものである。このオプションは、継続教育カレッジおよび民間訓練機関によって行われていて、資格取得のための授業、もしくは就業前の基礎的な技能訓練、職探しのためのスキルの訓練、および実務実習等で構成されている。参加者にはコースに必要な教科書、器具、ユニフォームが支給される。

(資料：文部科学省 編「諸外国の初等中等教育」、(財)海外職業訓練協会「海外・人づくりハンドブック United Kingdom 英国」)

【インターンシップ体験者の声】

(「2002年度インターンシップ成果報告書」より抜粋)

1. インターンシップ生(学生)の声

(1) 山形大学人文学部 孫入 一平さん(実習先:(株)テレビユー山形)

…インターンシップではテレビ局での業務内容を知ることが目的でした。それに加えて自分自身についても新たに知ることができました。

その一つは自分が社会人としてのマナーができていないということです。…しかし、今回の研修でマナーを知らないというのはどれだけ恥ずかしく、どういふ点ができていないのかを知ることができました。

もう一つは、自分がいかに消極的で世間知らずであったかということです。研修期間中、普段会うことができないような人や場面に遭遇しました。そのようなとき何も質問することができない、どうしていいかわからない自分がひどく惨めに感じたのです。…研修を終えて、「今からでも遅くない。少しずつ自分を変えていこう」と思うようになりました。

インターンシップを経験した人としなかった人との差は非常に大きいと思います。今回インターンシップに参加した人は、実際に企業の中に入り働くということは、どういうことかを知ることができたはずですし、そのためには今からどういうことをしておくべきかを考えるきっかけになったと思います。そして、少なくとも就職に対する目的意識をしっかりと養うことができたと思います。…

(2) 山梨大学工学部3年 上田 晋平さん

(実習先:武田グループ・武田食品(株))

…営業という職種がとても難しいことを実感することができました。営業の仕方は何通りもあり何が正解なのか分からない。そのかわり仕事の達成感はとても魅力的であるものだと思いました。営業は、つねに消費者の気持ちになって行動をしなくてはいけないことを教えられました。

…インターンシップで一番に学んだことは、社会はシビア、厳しいところであるということです。一人ひとりには決められた仕事があり、その仕事をこなさなければならないことです。そして、自分の仕事が数字に表れて評価される。それぞれが家族を養い生活をするために仕事をしなくてはいけない。単純なことでは忘れがちであるがとても大事なことであると思います。

これから就職活動をしていくに当たり、まず自分がやっていかななくてはいけないことは、自分を見つめなおし、自分は何がやりたいのか、目的意識を持つことを考えていかななくてはいけないと思います。自分を理解して自分の能力値を積み上げて、本気になってできる仕事、職種を見つけたいと思います。…

(3) 福井県立大学経済学部 竹間 美鶴さん(実習先:中央食品(株))
…社長の「習うより慣れろ」という言葉に、実際の事務を大変身近に経験させていただきました。事務といってもさまざまな業務があると思うのですが、抱いていたイメージは書類や帳簿などを作ったり、電話応対をしたりというデスクワーク中心のことを頭に浮かべる本当にぼんやりとしたものでした。しかし、実際に事務室の中で過ごしてみると、事務室は会社の心臓のようなものだなと感じました。

…また、部門長会議を見学させていただき、各部門のリーダーの方々や社長自らの意見や考えを聞いて、“はっと”させられる連続で自分の視野の狭さを感じました。

仕事全体を通して実感したことは、「一つひとつの仕事の大切さ」ということです。電話一本、伝票一枚、コピー、FAX、掃除など、その一つひとつの仕事を受け持った以上は責任があることを実感いたしました。

…インターンシップを通して学生である時間は、多くのことを経験でき学ぶことができる非常に貴重なものであるということを本当に痛感しました。今回のインターンシップは実際に社会に触れ、いろいろな体験を通して、また、社会で働いている方のいろいろなお話を伺い、自分というものを考える大変よい機会になったと思っています。…

(4) 宇部工業高等専門学校 小島 和也さん

(実習先:協和発酵工業(株)宇部工場)

…今回の実習を通して、さまざまな知識と経験を積むことができた。普段の実験では使うことのできないような分析機器を使わせてもらったことは貴重な体験であったと思う。

また、製造第三課の実習においては、製造側の消費者に対する気配りや工夫、安全性の保証など消費者とつながった仕事を体験することができた。学生という立場では、こういった経験は積むことはできないので自分にとっていい経験となった。この経験を通して社会の仕組みというものが少し分かったように思える。

今回のインターンシップで実習した経験を生かし、今後の学生生活や就職などに役立てることができるよう頑張っていきたいと思う。

(5) 鹿児島純心女子大学国際人間学部 安部 めぐみさん

(実習先:(株)サンライズ)

私がこの企業を選んだ理由は「インテリアコーディネーター」という職業に興味があり、将来自分のセンスが試せる仕事に就きたいという希望があったからである。

…このインターンシップを通してたくさんの発見や驚きを体験した。学校では決して学ぶことのできない「職場」や「現場」を自分の肌で直接触れることが

でき、参加して本当に良かったと思う。また、今まで抱いていた「インテリアコーディネーター」へのイメージが変わった。お客さまの意見を第一に考え、それにコーディネーターの知識とセンスを加えて、より良い空間を創るという仕事であることを知った。華やかな仕事の裏には難しく奥深いものがあると感じた。

2. インターンシップ受入れ企業の声

(1) (株) テレビユー山形 総務局次長兼総務部長 山口 武雄 氏

…事前に大学の担当助教授にご来社いただき、インターンシップの趣旨や内容、受け入れ企業の対応などを詳細に説明していただきました。

当社のスタンスとしては 県内でビジネスをしている企業として地元大学への教育的貢献および還元 現代学生気質の情報収集 自社社員の活性化などを考えました。もちろん受け入れるための準備も必要ですが、社員のデイリーワークにおいて多少の障害も生じますので社内の各現場の理解を得ないと対応は出来ません。幹部社員会議でこの内容などを説明し、協力を仰ぎ人事当局で検討の結果受け入れを決定しました。

…インターンシップに参加するに当たってはまず、自己目標をしっかり持つとともに受け入れ企業に関して研究しておくこと。さらに注意事項として、参加前より参加後が大事であること。たとえば、参加後に企業に手紙やメールでお礼の意を伝えているか。また、文書などを郵送依頼する場合に切手は貼っているか、自分の住所は書いているか。スケジュール調整のとき企業の都合にしっかり合わせているか、自分中心になっていないかなど。少々知識を身につけているよりも基本的な一般常識を身につけて欲しいということを強調しておきました。当社では学生からのお礼状などは、すべて会議やEメールなどで社員に公表していること、また、学生の体験談を社内広報誌にも掲載し、一方では社員の活力にインターンシップは一役かっていることも紹介しました。

企業としてインターンシップの受け入れは間違いなく負担になります。しかし、社員が普段の業務を改めて勉強し見つけ直す良い機会です。そして、企業側が若さに触れることができるのも貴重です。

(2) 日立電鉄(株) 経営企画室長 瀬谷 光昭 氏

当社では大学からの要請により平成14年8月6日から15日の実質10日間、茨城大学人文学部の学生を1名、インターンシップとして受け入れました。…
…学生の受け入れについては地域社会への貢献(企業の社会的責任)としてとらえており、要請があれば今後も検討したいと考えております。受け入れを行ってよかった点は、若く元気あふれる対応が社内に活気と刺激を与えてくれたこと 大学の担当者と接点を持つことができたこと 学生に働くことの意義や責任、心構えを理解していただいたことが挙げられます。…

(3) ケーヨーリゾート開発(株)

シェラトン・グランデ・トーキョーベイ・ホテル

人材開発部課長 小林 隆江 氏

インターンシップ受け入れの目的： 将来の職業人育成に必要な産学協同の教育制度への参加により、学生に就業意識の向上、適性・適職の判断材料に役立てる機会を提供し社会貢献をする 学生に当社の魅力と業務内容を正しく伝達する 職場の活性化を図ると同時にOJT担当者の指導力を向上させるの三点である。…

…当社は、今後も受け入れ企業としてインターンシップ・プログラムを継続していく予定である。そういう中で課題を挙げるとすれば、参加する学生側には強い目的意識を求めたい。なぜなら、目的意識が希薄な学生ほど挫折が早かったからである。なんのためにインターンシップを体験するのか、何を目指し何を学びたいのかをしっかりと自分の中で明確にして欲しい。ただ、目的意識の欠如は学生だけの問題ではなく、インターンシップに取り組む大学側の姿勢にも大いに影響されるのではないかと感じた。学生個人の興味ではなく、大学がインターンシップを教育のカリキュラムの一環として実施している学校は、終了まで問題はなかったことを考慮すると学生に十分なお指導をされたのだろうと推測できる。…

(4)(株)ラガゾット 代表取締役 岸 伸彦 氏

…向上心を持って自らすすんで参加した学生たちに、いかに「現実の厳しさ」と働くことの楽しさを同時に伝えていくか」を考えながらプログラムを作成しました。…

…私ども企業側にとっても、社員がインターンシップ生の存在や彼らに指導する立場になって話し合いに参加することが刺激となって、モチベーションが上がったことも思わぬ副産物だったように思います。また、不思議なことに今回の体験実習を通じてこちらが学んで欲しいと思ったことよりも、むしろ私どもが気付かない何気ないごく当たり前だと思っていたことが、実習生にとって「社会を知るきっかけになった」というような感想を聞き、この制度を通じて自分たちの仕事における「当たり前」が、そうで無かったことを再発見させられました。日常の中で習慣になっていることの怖さを彼らに教えられ、大きな課題をいただいた大切な機会になったと思います。…学生から社会人へと巣立っていく大切な時期、研修生だけでなく私どもにとっても、お金では買えない貴重な機会になりました。…

(5) 沖縄電力(株) 総務部次長 池宮 力 氏

…比較的熱心な学生が多いが、その一方で目的意識の弱い学生もいる。学校側の取り組みや対応にも差がある。インターンシップで何をさせようとしているか指針的なものや目的がはっきりしていないケースもあり、実際の教育担当

者が業務の中でどのようなカリキュラムを組めばよいのか戸惑ったケースもある。

今後は大学との協議を密にして、より中身の濃い研修にしていきたい。最近の特徴としては、とくに女子学生のチャレンジ精神が旺盛で目的意識が高いことが挙げられる。その分研修で得るものも多いようで、意識の高い学生とそうでない学生とに二極化している傾向にある。それが研修の成果を決定付けているようにも思えるので、大学には、進路の明確化とモチベーションの向上をぜひお願いしたい。今後とも『地域とともに、地域のための』企業を目指して学生を受け入れていきたい。

3. 学校側の声

(1) 群馬大学工学部 助教授 山延 健 氏

…インターンシップの目的は化学系の企業に行き、これまで学んだことを実践するというのが理想ですが、実際に教わっていることと企業で行っていることには開きがありすぎます。講義のときに、学生側になんのために勉強しなければならないのかという目的意識や学習意欲が低下していることを感じ、インターンシップは目的を再認識するのに良いと考えました。また、工学部では技術者教育認定機構が話題になっていて、国際的に通用する技術者を育てることが求められ、そのためにもインターンシップを経験することで職業人としての意識を育てる必要があります。そこで実際の現場で働いてみて将来自分にどのような知識、技術が必要であり、これまで学んだこと、これから学ぶことへの必要性を再認識することを目的としました。…

(2) 山口東京理科大学 学務課 茅壁 猛幸 氏

インターンシップに関して、大学側の考え方は実践教育の一環と考えている。このため、企業側にとってはメリットの少ない中で、教育プログラムを作成してもらうこととなり頭の下がる思いである。

…インターンシップに参加を希望する学生は、実習内容に過大な期待を抱いている場合が多い。期待通りの場合は満足度が高いが、地道な作業を経験した学生の中には失望を感じる学生も若干いる。しかし、社会に出てからは、しばらく地道な業務が続くものであり年数が経つにつれ、こうした業務の大切さも分かるものである。教育プログラムを通じて、仕事の楽しさばかりでなく苦しさも体験してもらいたいと思っている。

本学のインターンシップは、本年度（平成14年）で2年目であるが、参加した学生はいずれも体験前後で仕事に就くことへの考え方に大きな変化が見られる。これは今の学生にとって、机上の学習ではない実践教育が大変貴重な体験であることを意味している。…

以上