

第3節 キャリア教育に対する産業界からの期待

(1) 産業界のキャリア教育支援

① キャリア教育支援の活性化の動向と体験的キャリア教育実践上の課題

学校におけるキャリア教育に対しては、企業だけでなくNPO・ボランティアや業種組合などが様々な支援活動を実施しており、すそ野が広がってきている。従来は、学校や教育委員会などからの要請を受けて個別に対応するケースが多かったものの、日本商工会議所「教育支援・協力活動に関するアンケート調査」（平成22年10月）によれば、キャリア教育支援を商工会議所が組織的・継続的に行っている市町村数は、毎年着実に増えている（図3-1）。また、地域全体で学校のキャリア教育を支援しようという動きが広がり、優れた支援活動を行っている事例を紹介したり、地域で優れた企業・団体を顕彰したりする試みも進んでいる。

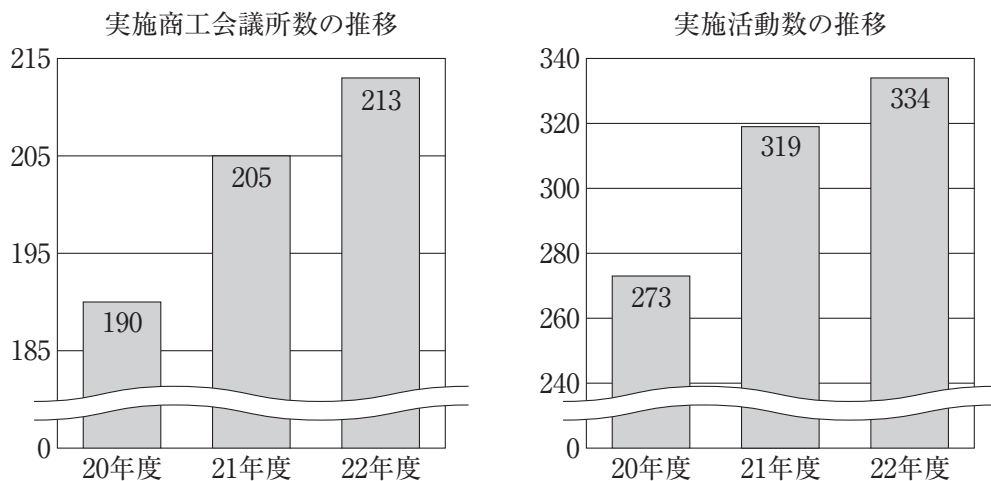


図3-1 教育支援・協力活動実施商工会議所数等の推移

また、本調査によれば、企業等が支援する教育活動の具体的な内容は、職場体験活動やインターンシップの受け入れが圧倒的に多く、全体の約7割を占めている。

今後、キャリア教育への支援に参画する企業等を更に増やす必要があることは言うまでもない。しかしここで、職場体験活動等の受入先を確定するにあたり、生徒の希望を第一優先課題とする方策については再検討の余地があることを指摘しておきたい。

まず、生徒の希望、特に中学生の希望は、多くの場合、当該地域の企業等の実態を十分考慮されたものとはなっていない。そのような希望に基づく学校からの要請に当該地域の事業所のみで応えることには、当然限界が生じる。次に、生徒の発達の段階を踏まえた指導の視点からの吟味が必要である。中学校における職場体験活動は、ある職業や仕事を暫

定的な窓口としなから実社会の現実に迫ること、高等学校におけるインターンシップは、将来進む可能性のある職業に関連する活動を試行的に体験することを通して社会人・職業人への移行準備に役立てることが、それぞれ中心的な課題となる。中学生の場合、生徒一人一人の希望を第一優先課題とする方策に限定せず、体験先の決定をめぐる柔軟な指導が求められる。職業や実社会の現実に対する中学生の認識を広げるため、生徒の希望によらず生徒を振り分ける方策もより積極的に検討されるべきであろう。企業は、顧客ニーズの変化や国際化・IT化など時代の変化に対応して、これまでの業種や業態を刻々と変えて成長していくケースも稀ではない。また、地域に顧客ニーズがあってもそれを供給できる企業が存在しない場合は、既存企業が別の業種等の分野で新たに創業する可能性もある。企業の多様な在り方や地域の産業の現状を知ることは、中学生にとって極めて重要であり、そのための機会として職場体験活動を活用することが考えられる。このような職場体験活動を含む中学校のキャリア教育を基盤として、高等学校におけるインターンシップが実施されてこそ、発達の段階に即した取組となるのではなかろうか。

② 企業がキャリア教育支援をしない理由

キャリア教育の支援に協力する企業等の数が思ったように増えないという学校や教育委員会からの声は多い。しかし、東京商工会議所が平成22年に行った「企業による教育支援活動に関する調査」によれば、企業が教育支援を行わない理由の第一位は「学校側からの支援依頼がない」(39.4%)であった。平成20年調査時(71.0%)からは大幅に減少しているが、依然として学校側の声が企業に十分に届いているとは言い難い。また、「教育支援活動の取組情報が不足、やり方が判らない」という回答も多く、学校と企業との意思疎通が不十分である実態が浮かび上がった。

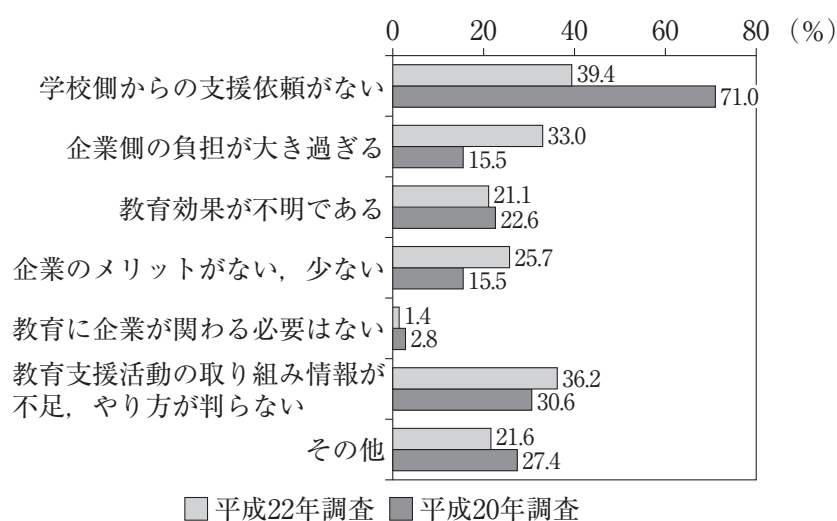


図3-2 企業が教育支援活動を実施していない理由(複数回答, 3つまで)

職場体験活動やインターンシップを受け入れた経験のある企業が、その受入を中断するのは、学校からの支援要望が途切れたり、生徒等が集まらないことが主な理由であると言われている。生徒の視野を広げ認識を深めるための指導を伴わない状況では、例えば、消費者の目に触れやすい最終製品（最終財）の製造・販売ではなく、最終財を生産するために必要となる部品や加工品等（中間財）の企画・製造等に関わる中小企業などでの体験を希望する生徒が少ないのは当然であろう。また、生徒を受け入れた際に与える作業や仕事が、学校側の教育意図に沿い、生徒の発達段階にふさわしい内容であるかどうかの判断がつかず、不安に陥っている企業も多い。こうした企業側の戸惑いは、キャリア教育とは何か、どのような目標を設定して生徒を受け入れればよいのかなどについて、学校側が十分説明し得ていないことによって生じたものであろう。学校と企業等との円滑な意思疎通を可能とするコミュニケーションのチャンネルづくりとその活性化が今後更に必要である。

③ 保護者の理解を深めることの重要性

ここで、産業界におけるキャリア教育への理解を深めるための重要な方策の一つとしてそれぞれの学校に在籍する子どもたちの保護者がキャリア教育を正しく理解する機会を十分に確保する必要があることを指摘したい。

まず、保護者は消費者でもあるという事実を目を向けよう。消費者からの期待は企業行動を左右する大きな要因であることは言うまでもない。また、企業に勤める保護者が少なくないという現実も再認識すべきである。企業人も家庭に戻れば家庭人としての役割があり、保護者としての重要な役割を担う企業人も多い。各学校において、保護者がキャリア教育を正しく理解し、その必要性をめぐる認識を高めるための取組を充実させることは、産業界からの支援を活性化する上でも高い効果が期待できる。

この点をめぐって、独立行政法人労働政策研究・研修機構と日本キャリア教育学会が平成19年1月に子どもを持つ30～50代の全国の親1,372名を対象に行った共同研究プロジェクト「子どもの将来とキャリア教育・キャリアガイダンスに対する保護者の意識」調査の結果は示唆的である。本調査結果を分析した報告書（労働政策研究報告書No.92）は「第7章今後のキャリア教育・キャリアガイダンス施策への示唆」において、次のように指摘している。

日本のキャリアガイダンスの特色でもある「職場体験学習」について、現状では、保護者の間でかなり賛同者が多い一方、その効果について疑問をもつ保護者層が中高年齢層を中心に若干みられた。それらの年齢層では、基礎学力を重視すべきだとする考え方もみられており、職場体験学習を中心としたキャリア教育と読み書き計算を中心とした基礎教育といった対比が、今回の調査でも観察できたことになる。（第7章1(2)）

本調査は、キャリア教育への保護者の理解が高まりつつある現状を多角的に示しつつ、保護者の間には誤解も根強く残っている現状も浮き彫りにしており、上の引用はその一部である。学校においては、このような誤解を丁寧に解消していくことが求められている。

④ キャリア教育支援を行う企業側のメリット

学校が行うキャリア教育への支援は、企業にとってもメリットのある活動であり、産業界におけるその認識は確実に高まってきている。例えば、東京商工会議所が平成22年に行った「企業による教育支援活動に関する調査」において、「教育支援活動を実施することによって、自社にどのようなメリット・効果があるとお考えですか。以下の9項目の『はい』または『いいえ』に○をつけてください」との設問に対する回答は、表3-3に示したとおりとなった。

表3-3 教育支援活動による貴社への効果（教育支援実施企業のみ）

	平成22年調査				平成18年調査
	はい		いいえ	不明	はい
	企業数(社)	回答率(%)	企業数(社)	企業数(社)	回答率(%)
社会貢献としての認知度の向上	329	80.2%	47	34	66.9%
社内の人材活性化	207	50.5%	150	53	20.6%
自社の知名度の向上	276	67.3%	84	50	30.3%
自社の生産性や売上の向上	51	12.4%	289	70	—
家庭、地域、学校との関係構築	351	85.6%	29	30	36.7%
将来に向けての人材確保対策	247	60.2%	116	47	28.9%
その他	自由記述				2.2%

※今回調査は、項目毎に「はい」または「いいえ」を選ぶ方式。平成18年調査においては、項目（「自社の生産性や売上の向上」は除く）の中から複数（無制限）を選ぶ方式。

回答した企業の多くが「家庭、地域、学校との関係構築」（85.6%）と「社会貢献としての認知度の向上」（80.2%）を効果として挙げているが、知名度の向上や、将来の人材確保への期待も高い。また、「社内の人材活性化」に効果があると考えた企業が5割を超えたことにも注目すべきだろう。キャリア教育への支援が社内の人材を育成する手段としても効果を発揮すると考える企業は、平成18年時の調査からは30ポイント以上増加している。更に、「自社の生産性や売上の向上」を効果として挙げる企業は少なく（12.4%）、キャリア教育への支援を短期的・直接的な営利方策の一環として捉える企業は少数派であることがわかる。

(2) キャリア教育への期待

キャリア教育に対する産業界からの期待は高い。例えば、平成19年5月7日、日本経済団体連合会教育問題委員会に設置された教育と企業の連携推進ワーキング・グループは「教育と企業の連携推進に向けて」（中間まとめ）を公表し、「基本的考え方」において次のように述べている。

産業界は、これまでも、教育のあり方について各種の提言を行うとともに、地域社会の一員として、あるいは社会貢献の一環として、各社の方針に基づき、社会とのかかわりを意識させるプログラムの提供、学ぶべき知識の質・量の拡大に対応したプログラムの提供に取り組んできた。特に、総合的な学習の時間やキャリア教育の導入など、企業の人材やノウハウを学校教育に積極的に活かす機会は増えつつあり、次世代を担う人材の育成に引き続き協力する方針である。（1. 基本的考え方）

また、日本経済団体連合会は平成22年1月26日、日本労働組合総連合会ともに「若年者の雇用安定に関する共同声明」を公表し、「すべての学校教育段階において、働くことの意義を含めたキャリア教育を拡充する」ことを「政府に求める対応」に盛り込んだ。

更に、経済同友会の「学校と企業・経営者の交流活動推進委員会」は、平成22年6月22日に「より良き教育現場の実現に向けて－交流活動実践10年の思い－」を公表し、「教員に望む」において、教員への強い期待を示している。キャリア教育への熱きメッセージとして理解して良いだろう。

グローバル化が進み、多様な価値観が混在する現代社会において、若者の多くは、将来の夢が描きにくく、自分に自信を持ってなくなっている。これは、私たちが学校現場に向いて感じるものの一つである。この課題は社会全体で解決すべきことであるが、毎日、生徒に声を掛け、生徒を身近に知る立場にある先生の存在は大きい。親にも相談できない相談を受けることもある。そんな時には、先生自身の経験や生徒の知らない世界について語り、どうあるべきかについて方向を示し、生徒に考えさせて欲しい。（第2章1）

このように、キャリア教育は産業界からも強い期待を受けて推進されるものである。各学校は、キャリア教育の実践にあたって、産業界と積極的に連携・協力すべきである。教育基本法第13条は、「学校、家庭及び地域住民その他の関係者は、教育におけるそれぞれの役割と責任を自覚するとともに、相互の連携及び協力を努めるものとする」と定めているが、産業界との連携も一層推進される必要がある。無論、その際には、それぞれの学校におけるキャリア教育の目的やねらい等をあらかじめ明確にし、それを産業界に対して説明するとともに、外部に任せきりにすることにならないよう、各学校の教職員が主体的にかかわることが当然求められる。