

2040年の「働く」を考えるプロジェクト 第四回研究会 議事要旨

○実施日：2024年6月19日(水) 18:00~20:00

○場所：キャリアカウンセリング協会(港区新橋1-16-4) セミナールーム3

○参加者(敬称略)：

・研究会座長

東京都立大学大学院 高尾義明

・研究会委員(50音順)

リクルートワークス研究所 所長 奥本英宏

パーソル総合研究所 上席主任研究員 小林祐児

リクルートマネジメントソリューションズ 組織行動研究所 古野庸一

・オブザーバー

経済産業省 経済産業政策局 産業人材課 林美穂

大学院大学至善館 副学長 吉川克彦

・ゲスト

認定NPO法人育て上げネット 伊野滉司氏

株式会社 Strobolights 羽田啓一郎氏

・研究会事務局

リクルートマネジメントソリューションズ 組織行動研究所 所長 阿久津徹

リクルートマネジメントソリューションズ HR Analytics & Technology Lab 所長 入江崇介

リクルートマネジメントソリューションズ 組織行動研究所 研究員 大庭りり子

東京都立大学大学院 藤澤理恵

キャリアカウンセリング協会 理事長 平野裕之

・発起人

キャリアカウンセリング協会 会長 藤田真也

○議題

(1) 識者ゲストからの共有(若年層のキャリア課題)

(2) 第二~四回ワークショップ共有

(3) 今後の研究会取扱いテーマについて

○議事要旨

(1) 識者ゲストからの共有(若年層のキャリア課題)

①若年層の未就業問題について(認定NPO法人育て上げネット 伊野氏より)

- ・認定 NPO 法人育て上げネットは、若者の就労支援を行っている団体。いわゆる、「引きこもり」と言われる方々を中心に支援している。1970 年代には不登校が登校拒否と呼ばれていたが、1980 年代後半には、学校に行かない選択が尊重され始め、引きこもりという概念が生まれた。1990 年代には厚生労働省が初めて引きこもりのガイドラインを設定し、「6 ヶ月間家を出ず、家族以外とほとんど話さない」ことが引きこもりの定義となった。その後、フリーターやワーキングプアなどが課題となり、若者の自立挑戦プランが策定され、ジョブカフェやヤングジョブスポットが設置された。2010 年以降は新卒の就職先未定者や自殺の問題が増加し、コロナ禍では孤立がさらに深刻化した。なお、2019 年からは就職氷河期世代の支援が開始され、地域若者サポートステーションの対象年齢を 15 歳から 49 歳まで拡大した。広い年齢層の方々が同じ講座を受けることが適切かどうかは議論の余地がある。
- ・全国には 177 か所の地域若者サポートステーション、67 か所の引きこもり地域支援センター、166 か所の自治体による支援センター、1371 か所の生活困窮者支援拠点がある。しかし、引きこもり地域支援センターは設置義務がなく、地域によって設置状況が異なる。本来は、社会のニーズに対応した相談窓口が設置されるべきだが、トピックが形成されて実態把握され、窓口の設置と事業の縮小を繰り返している。
- ・2022 年度からは引きこもり支援ステーションが新設され、居場所づくりや連携協議会、ネットワーク構築などが進められている。オンラインやメタバースを活用した支援も増加し、地域によっては有効な手段となっている。しかし、引きこもり支援のゴール設定は曖昧であり、定性的な事業評価が多い。実際に働くまでには細かいステップが無数にある。
- ・ひきこもり問題は、自殺・孤立孤独・高齢化など多様な社会的 이슈が絡んでいる。また、当初は青少年の問題と捉えられていたが、現在では全世代の問題になったため、画一的な目標設定は難しい。
- ・また、親が代わりに相談するケースも多いが、本人がひきこもりだと自認していない、困っていないという場合も多々ある。そういう人にどうアプローチしていくかも含め、窓口で待っているだけでは限界がある。コロナ禍で始まったオンライン支援はひとつの手立て。家を出ない方や、近所に窓口がない方も。メタバースの「居場所」には来てくれることがある。また、昨今はフルリモートで雇用される人も出てきており、家から出てもらうことが本当に正しいのか、という疑問もある。
- ・総じて、若い世代の生きづらさを解決していくことが必要である。家を出たくない理由はひとりひとり異なり、複雑かつ多様化している。

(質疑応答、委員からのコメント)

- ・不登校や引きこもりの増加について、昔もあったが表面化していなかったのか、それとも現代の様々な問題が影響しているのか。また、そもそも画一的な集団授業が不適切なのではないか。

(回答) 昔から不登校の子どもは存在していたが、多くの親が許さなかったため、表面化しにくかったものと思われる。また、子どもたちの要望に寄り添うことが増え、無理やり学校に連れ

て行くという選択肢がなくなった。現在は、学校側も保健室登校を許容・推奨する場合もある。また、不登校や引きこもりは社会のほうにも課題がある。社会が若者を受け入れていない状態、ともいえる。多様な在り方を模索する公立の学校なども出てきてはいる。

- ・働きたくない若者に対する支援は難しいと思うが、現場ではどのように対応しているのか。

(回答) 彼らを無理やり引き出すことはできないが、孤立状態を避けるための場を提供することが重要である。例えば、フットサルなどのスポーツ活動を通じて若者を集め、関係性を築き、将来的に働きたいと思ったときに支援する体制を整える、という取り組みを行っている。タッチポイントを増やすことが重要。

- ・引きこもりという問題だけを抱えている人と、他の困難と重なっている人は体感的にどちらが多いのか。

(回答) 他の困難と重なっている場合が多い。特に家族との関係性に問題がある人が散見される。このような場合には、福祉的な支援につなぐ。連携施設は増えており、ネットワークを形成している。

- ・長期的な支援は、どのような体制で行っているのか。

(回答) 高校在学中から支援を開始することで、早めの介入を図っている。また、昨今は市からの委託を受け、貧困家庭の中学生向けの塾のようなものを運営し、早い段階から多様な選択肢を提示できるようにしている。そこから49歳までは支援することが出来る仕組みとなっているので、色々な団体と連携し、極力支援からこぼれることのないよう努めている。

- ・2040年、こういった問題はより深刻化していくのだろうか。

(回答) 引きこもりや不登校の問題は今後も深刻化する可能性が高い。高齢化に伴い、8050問題が加速する。ただ、若者の働き手の数が減少する中で、高卒者を採用する中小企業が増えてきている。高卒で働くということがより良い形で伝われば、いい企業と高校生と先生などが出会う場を作ることで、1つの選択肢になると考えている。



認定 NPO 法人育て上げネット 伊野滉司氏

参照資料 https://www.career-npo.org/files/2040pjt_4_ino.pdf

②キャリア教育の課題について(株式会社 Strobolights 羽田氏より)

- ・キャリア教育の定義は曖昧であり、何を指すべきかが明確でないことが多い。一般的なキャリア教育のフォーマットとして、以下の4つが挙げられる。
 1. PBL (プロジェクトベースラーニング) : 探求学習やフィールドワーク、企業から課題をもらって取り組む。
 2. 社会人の講演: 卒業生等呼んでキャリア講演を行う。
 3. 会社見学: 企業のオフィスを訪問する。
 4. ワーク: 自己分析やキャリアプランニングを行う。
- ・いずれも少人数型の授業となることが多く、教員の負担が大きい。主担当の教員に負荷が偏り、属人的なものとなることも多いため、引継ぎが行われないことが民間企業との関わりにおいてボトルネックになりやすい。また、成績をつけることが難しい。ルーブリック評価は難易度が高いため、レポート提出か出席のみで成績を付ける場合が多い。
- ・キャリア教育は、進路担当の教員や大学のキャリアセンターが担当することが多い。しかし、彼らの主なミッションは進学率や就職率の向上であり、それらに KPI が置かれているため、キャリア教育は片手間になりがちである。結果として、業界自体が発展しない状況にある。
- ・民間企業の人事部や就活関連会社がキャリア教育に関わることもあるが、彼らの主な目的は優秀な人材の確保である。キャリア教育を付帯サービスのような位置づけになるため、予算や人材も限られており、撤退してしまうことが多い。
- ・そして、キャリア教育はビジネスとして成立しにくい。教育機関に予算が少なく、キャリア教育の成果が見えづらいため、企業も積極的に参入しにくい。また、教育というものが聖域化されがちで、お金をいただくことが難しいため、持続性と拡大性が保てない状況にある。
- ・また、当の学生自身がキャリア教育を望んでいない場合が多い。目の前の楽しさや課題に集中しているため、就職活動にあたって初めて将来のことを考える人が多い。
- ・キャリア意識と自己効力感は連動していると感じる。社会課題の解決などに関心を寄せる学生は、自己効力感が高く、キャリア意識も高い。普通の学生生活を楽しむ学生のなかでも、大学受験で失敗したと感じている人は、自己効力感が低く、不安先行型で早期から就活に取り組む場合がある。もっともキャリア意識が低い部類の学生は、自己効力感が低く、大学にも来なかったりする。
- ・GIGA スクール構想などを通じて、小中学生の教育は変わってきたため、現在が過渡期だと考えている。
- ・キャリア教育の目的は自己効力感を育むことにあると考える。変化が前提の世の中で、自己効力感があれば環境や情報が変わっても自分なりに乗り越えていけると信じている。SCCT 理論(社会認知的キャリア理論)に基づき、自己効力感を育むための学習経験をシステム化することが重要である。高すぎないハードルを持続的に用意し、頑張れば乗り越えられる経験を積み重ねることが必要である。やりたいことを探そうというアプローチは重荷になることもあるため、できることを増やすことが自己効力感につながる。

(委員からのコメント)

- ・キャリア教育は、外部の専門家の力を使うべきだと思う。全体のプログラムデザインや運営、講師としてではなく、全体を手掛けている事例はあるか。

(回答) 事例はあるが、単年度で終了してしまうことが多く、継続は難しい。ただ、修学旅行などで学校と継続的な付き合いがある旅行会社がキャリア教育事業を行っている事例はある。また、予算は生徒数に基づくことが多く、小規模校では難しい。学校の予算確保のタイミングと企業の決算に期ずれも生じやすい。

- ・将来について本気で考えるタイミングが就活時期というのは理解できる。多くの学生は働くことに不安を持っているように見受けられる。

(回答) 不安を持つ学生は多く、特に所謂ブラック企業に入ることへの恐怖が強い。メディアの影響も大きく、働くことは辛いことだという意識が刷り込まれている。

- ・キャリア教育担当者も疲弊している。「探求」の必修化についてはどう思うか。

(回答) 探求学習は、偏差値では測れない能力が見えてくるという点で良いものと考えている。ただ、キャリア教育と探求学習をどう結びつけるかが課題だ。

- ・日本の学生は、諸外国と比較してキャリアについて考える時期が遅いという調査結果がある。もっと早くから仕事に親しむ教育があってもいいのではないかと思うが、そのようになっている理由をどう考えるか。

(回答) カリキュラムの問題やキャリア教育の考え方の違いに加え、学校の先生方が教員以外の仕事を知らない場合が多いことや、メディアの影響が大きいと考える。ドラマやニュースにおける、仕事の描かれ方に偏りがある。

- ・新卒の就職時にうまくいかないと、一生不幸になるという認識が大学生にあるのではないか。転職を前向きに捉えられていないのかもしれない。

(回答) 転職が選択肢に入っている学生は増えていると思うが、前向きな転職というよりは逃避の手段として捉えていることが多い。変化に対する生理的嫌悪感のようなものが大きいと感じる。



株式会社 Strobolights 羽田啓一郎氏

参照資料 https://www.career-npo.org/files/2040pjt_4_hata.pdf

(2) 第二～四回ワークショップ共有

ワークショップファシリテーターの吉川氏より、各グループのテーマ紹介と進捗状況の共有および最終発表における講評の依頼がなされた。

(3) 今後の研究会取扱いテーマについて

次回のテーマについて意見交換をした。主な内容は以下の通り。

- ・ 次回の 8 月には、先日来日された D.L.ブルスティン博士の「仕事の意味と尊厳」について共有を行う。
また、ひきこもりの若者のアウトリーチについて、専門ゲストを迎えお話しいただく予定。
- ・ 未来は不確実なので、そのなかでキャリアを形成することを考えると、レジリエンスや多様なキャリアに関して扱うというのは一案としてある。
- ・ キャリアカウンセリングそのものについて扱う必要はないのか。AI の発達により、人間がやる意味を問う時代が直ちに来ると考えられる。質の担保をどうするか。また、オンラインも含めて、どうあるべきか。国の規定する成果は間違いなく変わるはずだ。そして、1対1を前提としたものだけではなくなるだろう。個人だけにアプローチしていても、どう生きていくのかということは支援しきれない。影響力を限定的なものにしないためのスローガンは出せる可能性がある。

以上