

<コンサルティング・プロジェクト 最終報告書>

職場体験活動の有効性と周辺環境に関する

アンケート分析¹

一橋大学 国際・公共政策大学院
公共経済プログラム 修士2年
小川 春奈

2009年8月

¹本稿は、一橋大学国際・公共政策大学院・公共経済プログラムにおけるコンサルティング・プロジェクトの最終報告書として、受入機関である国立教育政策研究所に提出したものです。本稿の内容については、すべて筆者の個人的見解であり、受入機関の見解を示すものではありません。

要約

本稿では、平成20年に仙台市で取り組まれた公立中学校における職場体験活動を対象に、体系的にカリキュラムが構築された職場体験活動の有効性、および職場体験活動によってもたらされる生徒の変容に影響を与える周辺環境についての分析を、仙台市教育委員会によって実施されたアンケートを用いて行っている。日本の職場体験活動は、平成14年以降、全国で推進されてきた。現在、公立中学校においては100%に近い実施率となっている。しかし、実際の教育現場では、授業時間数の不足、生徒受け入れ事業所開拓の困難さなどから、職場体験活動は学校によって取り組みの熱意の部分で大きな差が存在し、結果的に、学校ごとにその質に差が生じているという問題を抱えている。

このような現状を受けて、本プロジェクトでは、まず体系的なカリキュラムの中に位置づけられた職場体験活動の有効性について、仙台市教育委員会が実施した職場体験活動に関するアンケート結果を用い分析を行った。その結果、職場体験活動後のアンケートからは、カリキュラムの体系性とアンケート結果との明確な関連性は観察されなかった。そこで、次に、現在の職場体験を通じて起こる生徒の変容は何によってもたらされているのかという問題意識から、同アンケート結果を用いた、職場体験活動の周辺環境についての分析を行った。この結果、学校の地域性、および職場体験活動を取り巻く保護者の存在と生徒の変容の仕方に一定の関連性がみられた。これら2つの分析結果をふまえて、現在の仙台市の職場体験活動が抱える課題をまとめ、改善案として、今後は、アンケート内容およびタイミングを見直す必要があること、また保護者への理解の働きかけに対してさらに注力していく必要があるという二点についての提案を行っている。

謝辞

本稿を完成させるにあたり、多くの方々から有益なコメントを頂戴した。国立教育政策研究所の西野真由美総括研究官には、多くの助言や指導をいただき、また長田徹先生（仙台市教育委員会）を紹介していただくなど多方面にわたる協力をいただいた。その長田徹先生には、論文を作成するにあたって何度も協力を仰ぎ、時には東京まで出向いていただき、その都度仙台市の職場体験活動に対する有益なご助言をいただいた。公共経済プログラムの責任者である山重慎二准教授（一橋大学）には、国立教育政策研究所とコンタクトをとる上でお世話になり、同時に執筆段階において有益なコメントをいただいた。また、ゼミの指導教官である林正義准教授（一橋大学）、名取一好総括研究官（国立教育政策研究所）、奥村洋彦教授（学習院大学）には職場体験活動のアンケート分析に対する有益なコメントをいただいた。公共経済プログラムの学生など、他にも多くの方々から有益なコメントを頂戴した。ここにあらためて感謝したい。

目次

1. はじめに	4
2. 職場体験活動について	
2-1. 職場体験活動が注目されるに至った背景	6
2-2. 日本の職場体験活動の現状と問題意識	7
3. 仙台市の職場体験活動の経緯	
3-1. 仙台市の取り組みについて	9
3-2. アンケートについて	10
4. 職場体験活動の体系的なカリキュラムの有効性についての分析	10
4-1. 分析対象学校のグルーピング	10
4-2. 職場体験活動のカリキュラムの体系性とアンケート回答結果の 関連性についての分析結果	11
4-3. 分析結果からの考察	14
5. 生徒の変容に対する職場体験活動の環境要因についての分析	16
5-1. 分析対象学校の再グルーピング	16
5-2. 各設問の分析結果と考察	20
6. おわりに＜政策提言＞	25
7. 参考文献・HP	29
8. 参考資料	31

1. はじめに

日本では、ニートやフリーター問題など若年層就労状況の変容を背景として、平成14年以降、職場体験活動の実践が政策レベルで奨励されてきた。現在では、全国の公立中学校において職場体験活動の実施率は100%に迫っており、同活動の推進政策には一定の効果が出ていることが確認できる。

しかしながら、その実施率の内訳をみると、実際には、1日でも職場体験活動を行っていれば「職場体験活動を実践している学校」としてカウントされているというのが実態であり、職場体験活動の事前・事後学習の有無、体系化されたカリキュラムの中に位置づけられているかどうか、あるいは1日より5日間といったような長期的な日数での取り組みなど、職場体験活動の質の面については、まだまだ学校や地域によって差があり、これから充実させていく必要があると思われる。なお、これについては、日本の職場体験活動をめぐる先行研究の中にも同様の議論がみられる。たとえば、国立教育政策研究所の2008年の調査報告においては、「職場体験は子どもたちに様々な思い出を残すが、「体験させて終わり」では、キャリア教育としての教育活動として十分ではない。子どもたちが体験を通して感じたことや考えたことをキャリア教育で育てたいカー自他理解やコミュニケーション能力、職業理解、役割把握、計画実行、課題解決力など一に具体的に結実させていくためには、教員の働きかけや支援、事前・事後指導の充実が欠かせない。」と述べられており、イベント化に終わらない職場体験の必要性が強調されている。また、リクルートワークス研究所の2004年のレポートの中でも、現状の職場体験活動について、「中学校・高校で行われている「職場体験授業」や「インターンシップ」は、単発のイベントで終わってしまい、職業観を養うまでにいたらないのが現状」と指摘し、「大切なのは、1回きりのイベントで終わるのではなく、普段の学校生活や家庭生活の中で「働くこと」についての理解を深める機会を繰り返し、さまざまなかたちで提供していくこと」と述べている。

このように、これまでの職場体験活動の主要な議論の中では、職場体験活動の望ましいあり方について、職場体験活動を一過性のイベントではなく、小学校・中学校・高校間でつながりのあるキャリア教育、地域と家庭と学校をつながりを生むキャリア教育として行っていくことの重要性が強調されているといえる。

では、つながりのある職場体験活動は、そうでない学校の職場体験活動と比較して、本当に有効であるといえるのであろうか。これまで日本の先行研究においては、そのような充実した職場体験を実践している学校自体が非常に先進的であったこともあり、その有効性についての研究はあまり行われてこなかった。

そこで、本稿では、平成20年度の仙台市の職場体験活動を対象に、二つの分析を行っている。第一の分析は、仙台市が職場体験活動の事後に行ったアンケート結果を用い、カリキュラムが充実している職場体験活動の有効性についての分析である。体系的なカリキ

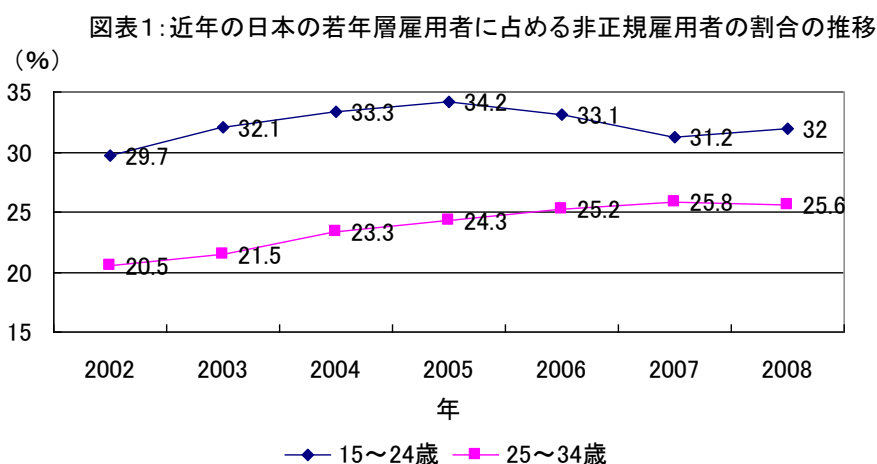
ュラムの下で職場体験活動に取り組んでいる学校と、そうでない学校のアンケート回答結果に違いが見られ、体系的な職場体験活動を行うことの有効性が確認されれば、今後の全国の日本の職場体験活動の質の拡充に対し、一定の示唆となりうると考えた。そして、この第一の分析の結果を受けて、第二の分析として、職場体験活動を通じて生徒に起きる変化の内容に注目し、周辺環境との関連性についてのアンケート分析を行っている。

本稿の構成については、次の通りである。まず、第2章で職場体験活動の現状と問題意識について述べ、次の第3章で本プロジェクトの対象となった仙台市の職場体験活動の現状の概要を説明する。その後、第4章、第5章においてアンケート分析結果とその考察を行い、最後の第6章で今後の職場体験活動促進に向けての政策提言を行っている。

2. 職場体験活動について

2-1. 職場体験活動が注目されるに至った背景

まず、職場体験活動の概要と背景について説明する。職場体験活動とは、生徒が一定期間、学校を離れ、地域の企業等で仕事に従事する活動を指す。この活動は、キャリア教育のうちのひとつに分類されており、無報酬で実施される。目的は、職場体験を通して、生徒が将来の職業観を培うとともに、コミュニケーション能力や問題解決能力等、様々な生きるための力を身につけることである。現在、日本の公立中学校においては主に第二学年で取り組みが行われており、生徒の参加率は原則100%となっている。



(出所：労働力調査より作成)

昨今、この活動が注目を集めている背景のうちのひとつに、日本の若年層就労状況の変化が挙げられる。図表1は、近年の日本における若年層雇用者に占める非正規雇用者数の割合の推移を示している。この図からわかるように、日本における若年層の非正規雇用者数²の割合は、景気の影響等による変動を受けながらも、2002年から2008年にかけて、徐々に増加傾向にあることがわかる。

少子高齢化の加速、および人口減少局面を迎えた日本にとって、このように若い労働力が社会にうまく生かされていない現状は、非常に重大な課題であると認識されている。なぜなら、若年層に非正規雇用者が多くなると、若い人材に職業能力の形成や蓄積がなされず、長期的な労働生産性の上昇を阻み、結果的に日本の国際競争力の低下をもたらすことや、あるいは、非正規就業者の所得水準が向上しにくいことによって、社会保障制度の基盤崩壊、日本の若年層の晩婚化などによる少子化の一層の進行などの社会不安の増大が懸念されるためである。

² なお、非正規雇用者数には、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員等が含まれている。

このような状況に対し、政策レベルでの若年人材対策として、平成15年6月10日に、文部科学大臣、経済産業大臣、厚生労働大臣、経済財政政策担当大臣によって『若者自立・挑戦プラン』がとりまとめられた。その内容は、教育・雇用・産業政策の連携を強化し、官民一体となった総合的な人材対策を強化するというものであり、若年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、もって若年失業者等の増加傾向を転換させることが目的とされている。この若者自立・挑戦プランの具体的方策のうちのひとつとして、職場体験活動を含めたキャリア教育が注目されている。

2-2. 日本の職場体験活動の現状と問題意識

国立教育政策センターによる「平成20年度職場体験・インターンシップ実施状況等調査結果」によると、平成20年度時点では、中学校職場体験は、全国の公立中学校10,023校のうち、93.8%で取り組まれている。

図表2：全国職場体験活動実施率

年度	実施率
平成14年度	86.90%
平成15年度	88.70%
平成16年度	89.70%
平成17年度	91.90%
平成18年度	94.10%
平成19年度	95.80%
平成20年度	96.50%

(参考) 公立中学校 総計 10,023 校校 (平成20年度)

(出所) 国立教育政策研究所生徒指導研究センター「平成20年度職場体験・インターンシップ実施状況等調査結果(概要)」

図表2は、平成20年度に日本全国の公立中学校で行われている職場体験活動の実施率についての表である。この表からは、年を経るごとに全国へと職場体験活動が広まることが読み取れる。ただし、この実施率には、職場体験活動が各学校で何日間実施されているかという点は反映されていない。つまり、1日以上職場体験活動を行っている全ての中学校が含まれてしまっている。そこで、上記実施率のうち、平成20年度の職場体験活動実施状況についての詳細内容を確認する。

図表 3：平成 20 年度 学年別・期間別 職場体験活動実施状況（カッコ内は平成 19 年度）

学年	1 日	2 日	3 日	4 日	5 日	6 日以上	合計
1 年生	136 校	103 校	234 校	37 校	43 校	2 校	555 校
	24.50%	18.60%	42.20%	6.70%	7.70%	0.40%	5.70%
2 年生	1,154 校	2,250 校	2,788 校	354 校	1,804 校	66 校	8,416 校
	13.70%	26.70%	33.10%	4.20%	21.40%	0.80%	87.00%
3 年生	121 校	226 校	236 校	32 校	82 校	7 校	704 校
	17.20%	32.10%	33.50%	4.50%	11.60%	1.00%	7.30%
小計	1,411 校	2,579 校	3,258 校	423 校	1,929 校	75 校	9,675 校
	(1,697 校)	(2,550 校)	(2,960 校)	(355 校)	(2,050 校)	(55 校)	(9,667 校)
	14.60%	26.70%	33.70%	4.40%	19.90%	0.80%	100.00%
	(17.6%)	(26.4%)	(30.6%)	(3.7%)	(21.2%)	(0.6%)	(100.0%)

（出所）国立教育政策研究所生徒指導研究センター「平成 20 年度職場体験・インターンシップ実施状況等調査結果（概要）」より転載

図表 3 は、平成 20 年度の公立中学校における学年別・期間別実施状況である。これを見ると、職場体験を実施している学校のうち、3 日以内の実践を行っている学校は全体の 74.6% にのぼることがわかる。

このことから、これまでの施策によって、実施率の向上という点では一定の成果は得られているものの、職場体験の実施日数などをはじめ、質の部分においては、まだ十分な実践が行われていないということがいえる。

なお、現状において、質の面での十分な実践が行われていない要因としては、職場体験活動は、充実させようとするほど、教員側に負担ととらえられる場合が多いことが挙げられる。たとえば、国立教育政策研究所の調査によると、「一般の学校では、キャリア教育の必要性を説明されても、学校にはもっと喫緊の課題があると感じていること、様々な教育課題が学校に要請されているなかで、その対応に追われて多忙感や閉塞感が強まっている学校や教員の現状が示唆される。」と述べられている。このことから、教育現場には、教科科目の授業時間数の圧迫など、職場体験を行うことによって増加する負担に比して、それでも職場体験活動を実践することに意義があるのかという部分には疑問を感じている学校も多く、結果的に「政策として推進されているから取り組むけれども、ただのイベント化として行っているだけ」である学校は非常に多いといった問題がある。

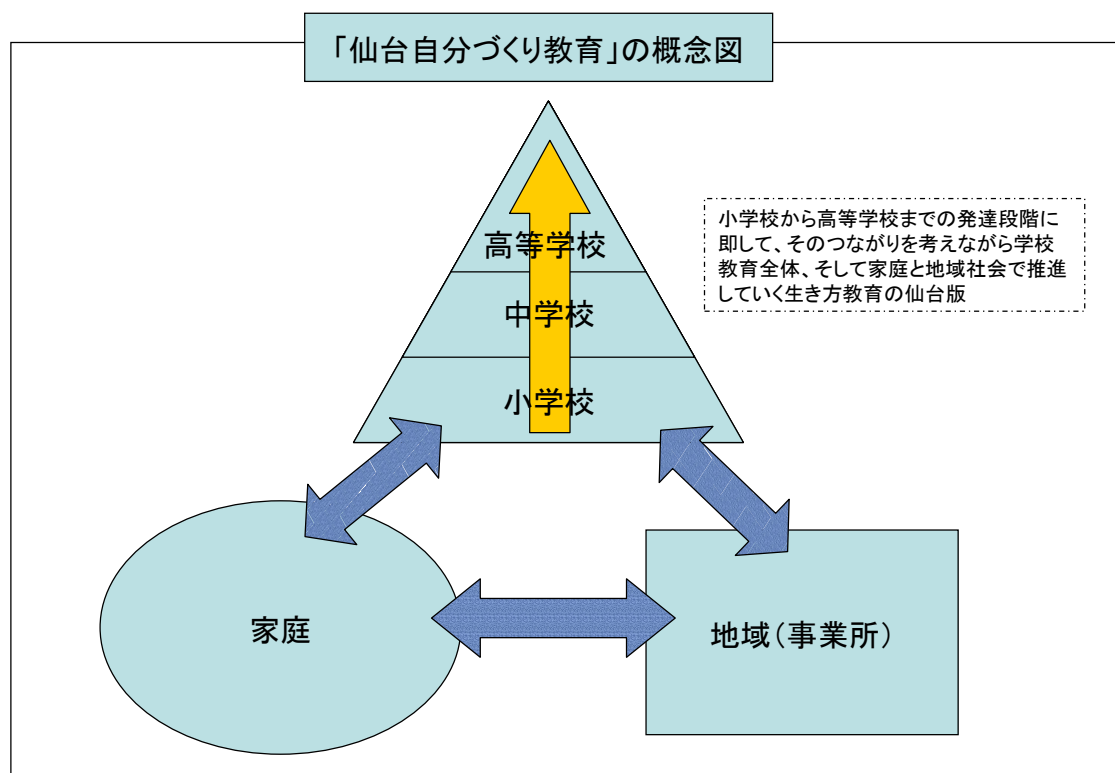
このような現状の中で、果たして職場体験活動を充実させることには、どのようなメリットが存在するのだろうか。次章では、このような問題意識のもとに、先進的な取り組みを行っている自治体のうちのひとつである仙台市の職場体験活動を対象に、アンケート結

果を用いて分析を行い、カリキュラムが充実していることのメリットについての検証を試みる。

3. 仙台市の職場体験活動の経緯

3-1. 仙台市の取り組みについて

本プロジェクトにご協力いただいた仙台市は、平成17年の文部科学省のキャリア・スタート・ウィーク実践プロジェクト実施と同じタイミングで市の教育に職場体験活動を取り入れている、日本でも先進的な自治体である。同市では、キャリア教育を「仙台市自分づくり教育」と呼称を変え、独自の取り組みを行っている。仙台市教育委員会の平成21年度『「仙台自分づくり教育の手引き」社会を支える25歳を目指して』によると、「仙台市自分づくり教育」は、小学校から高等学校までの発達段階に即して、そのつながりを考えながら学校教育全体、そして過程と地域社会で推進していく生き方教育の仙台版であるとされている。また、「仙台市自分づくり教育」の目的は、「児童生徒一人一人が、確かな学力の向上を図るとともに、人とかかわりを大切にしながら望ましい勤労観・職業観、自立する力をはぐくみ、社会人としてより充実した生き方を切り拓いていく」ことであり、中学校の職場体験だけのキャリア教育に留まらず、小学校から高等学校までを一本の糸でつないだ事業を展開しようと考えているところに特徴がある。なお、平成17年は実践校が1校のみであった状況から、段階的に実践校が増えていき、平成21年度現在は仙台市の中学校64校（うち1校は中等教育学校前期課程）全てが職場体験活動を実践している。



3-2. アンケートについて

分析に使用したアンケートは、平成20年に仙台市内の職場体験活動を行う公立中学校を対象に実施されたものである。このアンケートは、仙台市教育委員会から各学校に向けて配布され、仙台市内で3日以上職場体験活動に取り組んでいる47校にて実施されたものであり、学校ごとに、職場体験活動を取り巻く四者に対し、主に職場体験活動の事後にアンケートを実施している。ここで、職場体験活動を取り巻く四者とは、プログラムを体験した生徒、保護者、受け入れ先の事業所、および職場体験活動を指導した教職員を指す。本分析においては、このアンケート結果を学校ごとに一度集計した後のデータを用いて分析を行っている。なお、アンケートの詳細な設問内容については、本レポートの最後に添付しているので、参照いただきたい。(c f. 参考資料1)

4. 職場体験活動の体系的なカリキュラムの有効性についての分析

4-1. 分析対象学校のグルーピング

仙台市は、平成20年度の段階で職場体験活動の実施率が70%を超え、平成21年度では100%に達しており、職場体験活動の実施率の面については、非常に力を入れた取り組みがなされてきている自治体といえる。しかし、この仙台市においても、職場体験活動は学校によってうまく行っている学校と、そうではない学校に分かれてしまっているというのが現状である。

そこで、本プロジェクトにおいては、平成20年度に職場体験活動が行われた仙台市公立中学校47校の中から13校を分析対象校とし、分析を行った³。13校をカリキュラムの充実度別に分けると、以下のようになっている。

図表4：カリキュラム充実度と学校名の対応表

カリキュラム充実度	学校名
5日間◎	A・B・C・D
3日間◎	E
3日間○	F・G
3日間△	H・I・J
3日間▲	K・L・M

なお、図表4のカリキュラム充実度の記号については、以下の内容をあらわしている。

◎：中学三年間の中で体系的に位置づけられた職場体験活動を実践している学校

○：中学二年生完結型の職場体験活動を実施している学校

△：事前・事後教育はなされているものの、職場体験活動の本質が理解されないまま実践が行われている学校

▲：事前・事後教育がほぼなされず、職場体験活動が完全にイベント化している学校

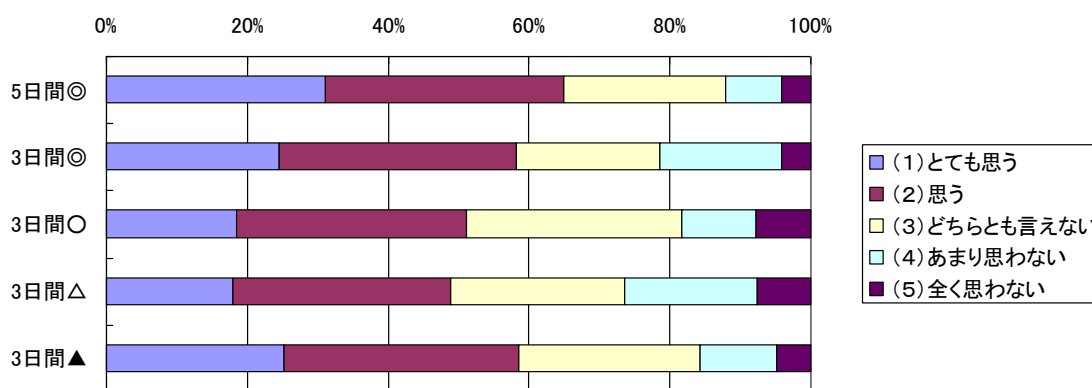
³分析対象の13校については、仙台市教育委員会の長田徹先生からご推薦いただいた。選定基準については、カリキュラム充実度という視点の他に、電子データとして有効であったという面も挙げられる。

4-2. 職場体験活動のカリキュラムの体系性とアンケート回答結果の関連性について分析結果

ここでは、職場体験活動のカリキュラム充実度（以下、図表中においては計画充実度）と各アンケート回答結果との関連性について、アンケート設問ごとに関連性についての仮説をたてた上で、分析を行った。その結果、職場体験活動のカリキュラム充実度とアンケート回答結果にはほとんど関連性がみられなかった。なぜなら、アンケート設問項目が 38 項目ある中で、何らかの関連性がみられたのはわずか 3 項目のみであったためだ。そこで、以下では、関連性がみられた設問の回答結果について分析結果を提示した上で、分析結果への考察を行うこととする。

まず、何らかの関連性が確認された 3 つの設問のひとつ、設問 10 についてである。

図表5: 設問10「この体験をきっかけに知り合った人を訪ねてみたいと思いますか」の職場体験活動の計画充実度別回答



図表 5 は、生徒に対する設問 10 「この体験をきっかけに知り合った人を訪ねてみたいと思いますか」という回答について、職場体験活動のカリキュラム充実度とアンケート回答の関連性をあらわしたグラフである。このグラフでは、(1)「とても思う」と(2)「思う」の合計の割合が高いほど、生徒と事業所との関係性が構築されているといえる。

<仮説 1 >

職場体験活動の期間が長いほど、生徒は受け入れ事業所の担当者と長時間をともに過ごすため、関係性を築きやすくなるため、再び訪ねてみたいという回答割合は高くなる。

<仮説 2 >

カリキュラムが充実している学校の生徒ほど、事前教育の充実度の高さから、より多くの生き方に関する問題意識を持っており、活動期間中に事業所先と深く関わろうとするため、事業所担当者との間に関係性を築きやすくなり、再び訪ねてみたいという回答割合は高くなる。

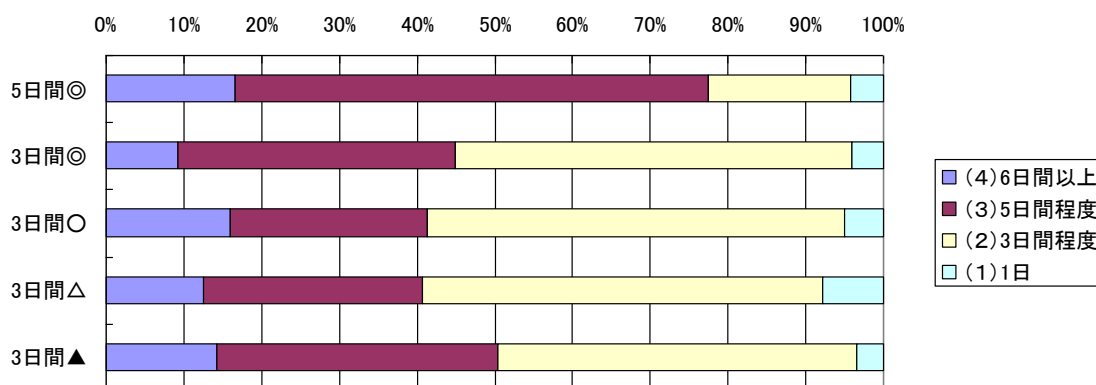
<結果 >

仮説 1 については実証され、仮説 2 については一部のみ事実と合致するという結果となった。まず、仮説 1 について、「5 日間◎」と「3 日間◎」という、どちらも中学三年間の

中で職場体験活動を体系的に位置づけて実践している生徒の学校の回答を比較すると、生徒が「体験をきっかけに知り合った人を訪ねたい」とより思うのは、「5日間◎」の生徒であった。この結果、職場体験活動の長さについては、期間が長いほうが「もう一度訪ねたい」と思う割合が高く、事業所との関係性が構築されていることが観察された。次に、仮説2についてであるが、3日間の職場体験活動を行ったグループ同士で比較すると、基本的にはカリキュラム充実度と生徒の回答結果は比例するものの、最も多く「また訪ねたい」と回答したのは、「3日間▲」という職場体験活動がイベント化している学校の生徒であるという結果となった。

次に、設問11についての分析結果を提示する。

図表6: 生徒設問11「後輩に何日の職場体験活動をすすめるか」の
職場体験活動の計画充実度別回答



図表6は、生徒に対する設問11「後輩に何日の職場体験活動をすすめるか」という回答について、職場体験活動のカリキュラム充実度とアンケート回答の関連性をあらわしたグラフである。この設問では、生徒自身が経験した日数以上の日数を後輩にすすめる割合が、生徒の職場体験活動に対する満足度をあらわしている。

<仮説>

カリキュラムの充実度が高いほど、事前教育等が充実しており、生徒は職場体験活動を充実させることができるため、満足度が高まり、生徒自身が経験した日数以上の日数を後輩にすすめる割合が高くなる。

<結果>

図表6をみると、5日間の職場体験活動に取り組んでいる学校が、最も長い期間を後輩にすすめることが読み取れる。ただし、この結果は、プログラムの体系性というよりも、生徒自身が5日間の職場体験活動を経験していることが回答に影響している可能性が高い。そこで、体験した日数が同じである3日間の学校同士で、計画充実度ごとの回答を比べてみる。すると、生徒自身が経験した日数以上の日数を後輩にすすめる割合が最も高いのは、「3日間▲」の職場体験活動がイベント化された学校の生徒であった。3日間以上をすすめるという回答を最も多くしているのは、「3日間▲」の職場体験活動がイベント化している

グループであった。次点以降は、職場体験活動の充実度に比例していた。

次に、事業所に対するアンケート回答と、カリキュラム充実度との間で関連性のあったものの分析結果について述べる。

図表7：事業所設問4「心配した点や、実際の受け入れで困った点」（複数回答可）の
職場体験活動の計画充実度別、一事業所当たり平均回答数

カリキュラム充実度	一事業所当たり平均回答数
5日間◎	1.06
3日間◎	0.89
3日間○	
3日間△	1.06
3日間▲	1.65

図表7は、生徒を受け入れる事業所へのアンケートの設問4「(職場体験受け入れに際して、事業所側が)心配した点や、実際の受け入れで困った点」について、職場体験活動の計画充実度と一事業所当たり平均回答数を示している。この一事業所あたり平均回答数が多いほど、事業所は職場体験活動において生徒を受け入れるにあたり、負担となっていると考えられる。

<仮説1>

職場体験活動の日数が長いほど、事業所の担当者の生徒指導の負担は増えるため、一事業所辺り平均回答数は多くなる。

<仮説2>

カリキュラム充実度が高い学校の生徒ほど、事前にマナー研修や職場での目的意識などを身に付けた生徒が多いため、事業者の担当者の生徒指導の負担は軽減され、一事業所あたり平均回答数は少なくなる。

<結果>

両仮説ともに、事実と合致していることが実証された。まず、仮説1については、同じカリキュラム充実度である「5日間◎」と「3日間◎ (および3日間○)」の回答を比較すると、5日のほうが困った点が多いということがわかった。生徒の受け入れ期間が長ければ、それだけ事業所にとっての負担が増えるため、自然な結果であるといえる。次に、仮説2については、同じ3日間の職場体験活動を実践しているグループ同士の回答を比較した結果、計画充実度の高い職場体験活動を実践している学校を受け入れた方が、事業所には心配事や困ったことは少ないという結果となった。なお、図表7において、「3日間◎」と「3日間○」が同じ数値となっているが、これについては、事業所にとっては職場体験活動が三年間の中に位置づけられていることと中学2年次完結型であることに差はないと考えられるため、「3日間◎」と「3日間○」は、平均値で表示してある。

なお、図表8のよく選ばれている選択肢については、カリキュラム充実度による差はあ

まりみられなかった。よく選ばれていた選択肢は、次の通りである。

(4)「中学生の指導を行う人員の配置など、業務上の負担」

(3)「中学生への業務の指導の難しさ」

(2)「生徒の業務内容や指導プログラムの作成」

この設問の分析から、職場体験活動が充実しており、かつ日数が短いことは、事業所の心配事や受け入れの際に困った点を減らすということがいえそうであるが、一方で、事業所が心配する点としては、計画充実度の違いはなく、どこの生徒に対しても。似た心配ごとを抱えているということがわかった。

4-3. 分析結果からの考察

ここまでの分析の結果、職場体験活動のカリキュラム充実度とアンケート回答に明確な関連性がみられるのは、事業所への設問4のみであることがわかった。一方、一部関連性がみられたのは、生徒への体験活動事後アンケート結果の設問10、11においてであり、これら生徒のアンケートの分析からは、職場体験活動への生徒の満足度とカリキュラム充実度はある程度関連しているものの、どちらも職場体験活動がイベント化している学校の生徒の満足度が最も高いという結果が得られた。

これについて、職場体験活動がイベント化された学校の生徒の回答が最も高くなる原因としては、次の二つの可能性が考えられる。

一点目は、事前教育の存在が生徒に強制力として影響している可能性である。職場体験活動がイベント化している学校の生徒は、事前教育等がほとんどなされていない。そのため、生徒が社会人マナーや独自の目的意識など、あまり多くの留意点を意識することなく職場体験活動に参加する状態となる。このことは、生徒が「強制的に参加させられている」といった意識に陥りにくくし、充実したカリキュラムのもとで職場体験活動を実践している生徒と比較すると、イベント化した職場体験活動を行っている学校の生徒は、相対的に満足度が高くなると考えられる。なお、この場合、生徒が事前教育に対して強制力を感じているのは、あくまで事前教育の存在に対してであることに注意が必要である。なぜなら、設問10、11においては、イベント化されている学校の生徒の回答以外では、カリキュラム充実度と生徒・事業所間の関係性の構築、カリキュラム充実度と満足度の関係は比例しており、しっかりとした事前教育があるほど、良い結果がみてとれるからである。この結果から、少なくとも、事前教育を行う上では、しっかりと体系だったカリキュラムのもとに実施することが、生徒の満足度や事業所との関係性を築く上で有益であるということがわかる。そして、ここから得られる新たな課題としては、事前教育の実施の是非を検証する必要があるということである。

次に、二点目は、人間の事前の期待の心理が働いている可能性である。たとえば、ある質の高い講義を受講する際に、高い前評判を聞いた上でその講義に参加する人物と、全く評判を知らない状態で同じ講義に参加する人物とでは、同じ講義に参加した際、その講義

への評価は、一般に後者のほうが高くなる。これと同様に、職場体験活動のカリキュラムを充実させればさせるほど、生徒が職場体験活動に対して大きな期待を抱いて職場体験活動にのぞむため、結果的に生徒の同活動に対する評価が充実したカリキュラムの学校の生徒ほど厳しくなっていることが考えられる。この人間の事前の期待と活動のアンケート回答の関係性について着目することで、カリキュラムの体系性による生徒の期待の差を標準化する必要がある。

これら二つの論点については、現在検証できるデータが存在しないため、今後の課題となる。この課題および全体的なアンケートのあり方については、改めて政策提言の章で詳しく述べることとする。

5. 生徒の変容に対する職場体験活動の環境要因についての分析

ここまでの分析では、カリキュラム充実度とアンケート回答結果の関連性はごく一部にしかみられなかった。しかし、実際には、どの学校の生徒も、職場体験活動を通じて、職業観を変化させている。例えば、職場体験活動を行う以前は給与などが重要であると考えていた生徒が、体験活動を通して、将来の職業に対してやりがいや個性をより重要視するようになる、あるいは、社会的地位が大切であると考えていた生徒が、職場体験活動後には、社会的な奉仕により大きな重要性を見出すようになるといったことである。このことから、職場体験活動は、やはり大きな効果をもたらすといえるが、前述の分析から、カリキュラム充実度が体験直後の生徒の回答に影響を及ぼしていないとするのならば、この生徒の職業観の変化は、カリキュラム充実度以外の要因と関連性を持っているのではないだろうか。

このような問題意識のもと、二つ目の分析として、本プロジェクトでは、仙台市アンケートの生徒の職業観の変化の仕方に着目し、その変化を形作る生徒の周辺環境についての分析を試みた。この分析の結果、生徒の職場体験活動を通しての職業観の変容の仕方に、周辺環境の特徴があることがわかった。以下では、その分析手法と分析結果について、順を追って述べる。

5-1. 分析対象学校の再グルーピング

まず初めに、分析手法についてである。既出の分析対象となる13校の仙台市公立中学校について、一度カリキュラム充実度別の枠組みを取り払い、改めてグループ分けを行うこととした。その際の基準には、生徒対象アンケートの設問1「今、将来自分の職業を選ぶときにあなたは何を重視しようと考えていますか。」の回答結果を用いた。この設問を軸にした理由は、この設問が職業観を問う設問であったこと、および同設問を含んだアンケートが職場体験活動の事前と事後の二回実施されており、変化を観察できるものであったためである。

なお、グループ化の方法については、渡邊（1998）において、大学生の進路意識についての調査研究の際に、因子分析として次の4つの因子を用いた分析を行っており、今回の生徒対象の設問1「今、将来自分の職業を選ぶときにあなたは何を重視しようと考えていますか。」のアンケートの選択肢の分類についても、それに倣うこととした。分類内容は以下の通りである。（設問1の詳細については、参考資料1を参照）

- | | |
|--------------------|---|
| 第一因子「処遇・人間関係・環境条件」 | ：（1）「経済的な要素」（3）「安定性」
（5）「環境」（7）「私生活の充実」
（9）「人間関係」 |
| 第二因子「実力本位・やりがい」 | ：（4）「やりがい」（6）「個性・能力」 |
| 第三因子「ネームバリュー」 | ：（2）「社会的な地位」 |
| 第四因子「社会的意味・貢献」 | ：（8）「社会的な奉仕」 |

ここで、設問1の選択肢(10)「その他」という回答は非常に少なく、分析に大きく影響しない値であることから、分類からは除いた。また、この分析はあくまで学校ごとの総数の動きに基づいて分類したものであるため、個人の値ではないことに注意が必要である。

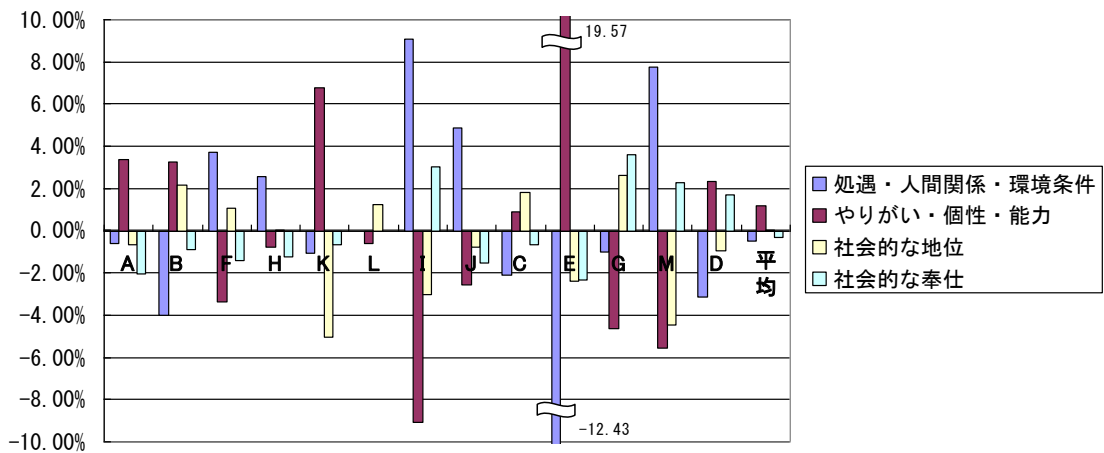
さて、このように選択肢を分類した後、まず学校ごとに、各学校の生徒の数を100%とおき、事前と事後の回答結果を百分率であらわす。そして、事後と事前の数値の差をとると、以下の図表8のようになった。この表の数値は、各学校の生徒が、職場体験活動を経て、「処遇・人間関係・環境条件」や「やりがい・個性・能力」などの項目に対して感じる重要性をどのように変化させたかを示している。

図表8：職場体験活動を通じた生徒の回答の変化(%)

	処遇・人間関係・環境条件	やりがい・個性・能力	社会的な地位	社会的な奉仕
A	-0.63%	3.39%	-0.68%	-2.06%
B	-4.02%	3.25%	2.17%	-0.89%
F	3.70%	-3.35%	1.04%	-1.39%
H	2.59%	-0.77%	0.03%	-1.23%
K	-1.05%	6.76%	-5.05%	-0.65%
L	0.00%	-0.61%	1.22%	0.00%
I	9.09%	-9.09%	-3.03%	3.03%
J	4.88%	-2.58%	-0.76%	-1.54%
C	-2.10%	0.90%	1.84%	-0.65%
E	-12.43%	19.57%	-2.41%	-2.33%
G	-1.03%	-4.66%	2.60%	3.63%
M	7.73%	-5.56%	-4.44%	2.27%
D	-3.12%	2.35%	-0.95%	1.72%
平均	-0.50%	1.18%	0.03%	-0.33%

この図表8をグラフにすると、次のようになる。

図表 2 1 : 設問 1 の 4 項目分類時の回答の変化



このグラフの動き方が同じ学校、つまり項目間の動きに共通点の見られる学校をグループ化した結果、図表 9 のようなグループに分けて、第二の分析を進めることとした。なお、項目間の動きに共通点が見られなかった学校に関しては、本分析では分析の対象から外した。この理由については、1 校同士の比較では、学校をとりまく環境の共通項を見出すことができないと考えたためである。(分析対象外の学校：L、J、G、D)

図表 9 : グループ表

グループ名	学校名	処遇・人間関係・環境条件	やりがい・個性・能力	社会的な地位	社会的な奉仕
①	A・K・E	減少	増加	減少	減少
②	B・C	減少	増加	増加	減少
③	F・H	増加	減少	増加	減少
④	I・M	増加	減少	減少	増加

なお、このようにグループ分けを行った後、仙台市教育委員会の長田先生との打ち合わせにおいて、グループ①、③、④の学校においては、その地域性に共通の特徴がみられ、グループ②の学校には、学校の持つ特色に共通点がみられることがわかった。内容は、次の通りである。

<各グループの持つ特色>

■グループ①A・K・E：

この三校は近隣校である。この学校に通っているのは、新築のマンション等に入居してきた世帯が多い。また、交通の利便性の向上などによって、うまく成長が継続している地域の学校である。

■グループ②B・C：

この二校については、学校自体の特色は正反対であるが、その結果としての職場体験活動への熱意という部分では共通したものを持っている二校である。というのも、Bは最も生徒指導に苦心している学校である。だからこそ、キャリア教育を行わないといけないという意識が強く、教員たちが最も熱意を持ち、一致団結して自分たちでキャリア教育を理解して生徒たちに実践している学校である。一方、Cは、学力に関する模範校である。他の東北地域から通ってくるほどの学校である。仙台駅から近く、東京から転勤してきた世帯の子供たちの通う確率が高い。つまり、キャリア教育の意義を自分たちでとらえる力が子供にあるといえる。

■グループ③F・H：

交通の要所にある学校である。近くに大きなショッピングモールが沢山建つような場所である。

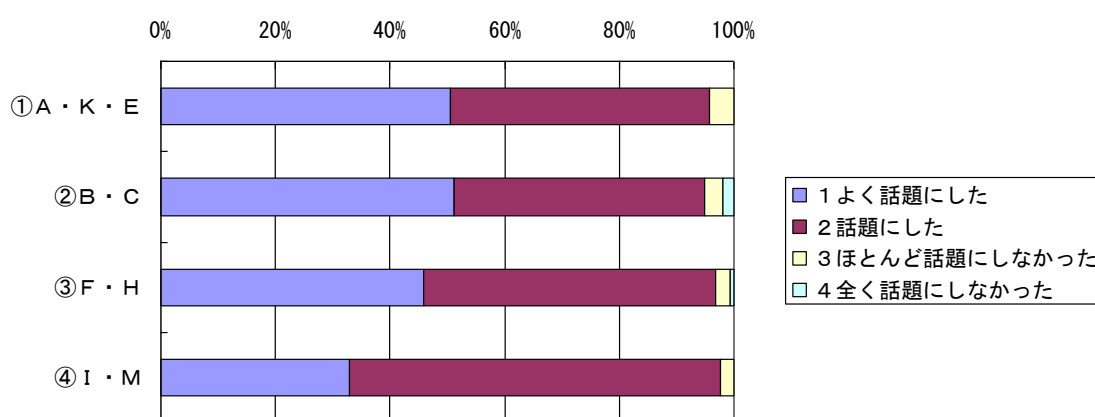
■グループ④I・M：

立地条件が高齢化・少子化・孤立化の点で一致している。Iは山形近くの温泉地であり、他の地域と交流がない。また、Mは分譲住宅地であり、かつて何千人と生徒がいたが、定住型住宅地であるため住民の転出入が少なく、高齢化が進み、また団地の地形が他地域と孤立している。

5-2. 各設問の分析結果と考察

以上から、第二の分析では、上記の生徒の職業観の変容ごとに分けたグループごとの保護者・教職員・事業所のアンケート回答結果を用いて、その回答結果から子供の意識の変容と周辺環境との間の特徴についての分析を行った。この結果、保護者のあり方が、子供の意識の変容の仕方と大きく関わっていることがわかった。以下では、その設問ごとの分析結果、および一部の設問については分析結果からの考察に関する説明を行う。

図表10：保護者設問2「家庭で職場体験活動について期間中に話題にしたか」のグループごとの平均比較

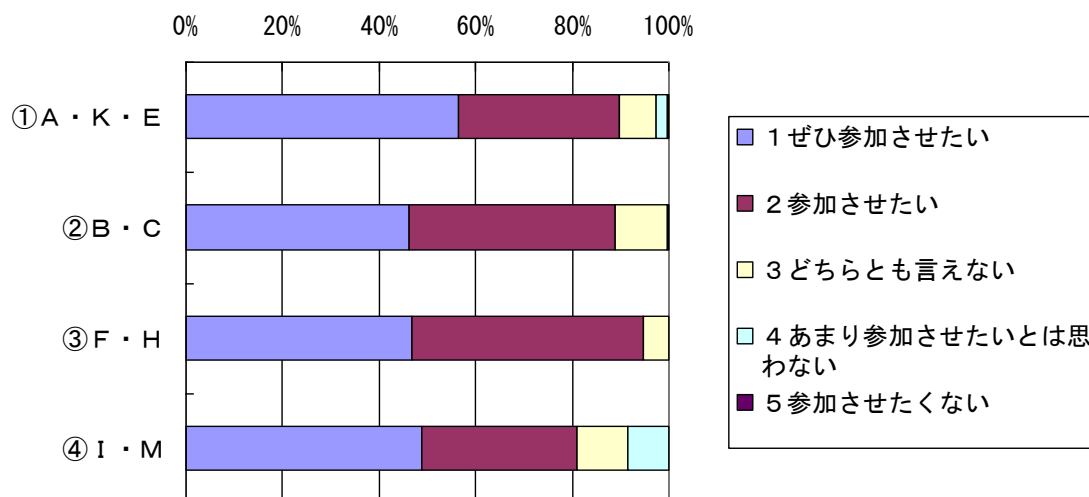


図表10は、保護者設問2「家庭で職場体験活動について期間中に話題にしたかどうか」についてのアンケート結果のグラフである。

<分析結果>

このグラフにおいて、(1)「よく話題にした」と回答した保護者がグループ①のA・K・E、グループ②のB・Cのどの学校についても50%を超えていた。このグループ①A・K・Eは、生徒が職場体験活動を通して「やりがい・個性・能力」をより重要視するようになったグループであり、グループ②B・Cは職場体験活動後に「やりがい・個性・能力」と「社会的な地位」をより重要視するようになったグループである。このことから、生徒が職場体験活動を通して「やりがい・個性・能力」をより重要視する背景には、保護者との関わりが多い環境があるということがいえそうである。

図表 1 1 : 保護者設問 5 「機会があれば、また子供を体験活動に参加させたいか」のグループごとの平均比較



図表 1 1 は、保護者設問 5 「今回のような体験活動の機会があれば、お子さんをまた参加させたいと思われますか。」についてのアンケート回答のグラフである。

<分析結果>

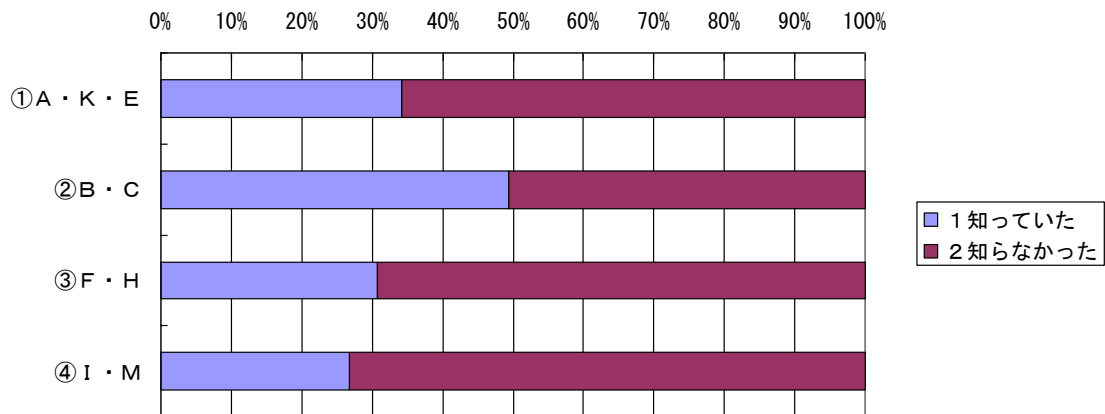
このグラフにおいて、(1)「ぜひ参加させたい」と(2)「参加させたい」との合計の比率を比較すると、グループ③ F・H が約 94% と最も高く、一方でグループ④ I・M が約 81% と最も低かった。グループ③ F・H は、生徒が職場体験活動を通して「処遇・人間関係・環境」と「社会的な地位」をより重要視するようになったグループであり、グループ④ I・M は職場体験活動を通して、唯一「社会的な奉仕」の重要性を増加させているグループである。

<分析結果からの考察>

この二グループの保護者の回答が最も大きく離れた要因としては、職場体験活動を通じて子供に生まれる意識の変化の内容が、保護者の満足度に影響する可能性があることが考えられる。つまり、多くの保護者は、職場体験活動を経て、子供に「処遇・人間関係・環境」や「社会的な地位」についての重要度についての認識を高めることを望んでいるのではないかと考えられる。なお、これについては下村、他(2007)においても、保護者が子供の将来に対する期待として社会的な地位を望むという結果が報告されており、この報告と認識を共有する。

では次に、保護者への設問 6 についての分析結果である。

図表 1 2 : 保護者設問 6 「今回の体験活動が「仙台市自分づくり教育」の一環と知っていたか」のグループごとの平均比較



図表 1 2 は、保護者設問 6 「今回の体験活動が「仙台自分づくり教育」の一環と知っていましたか」のアンケート結果についてのグラフである。

<分析結果>

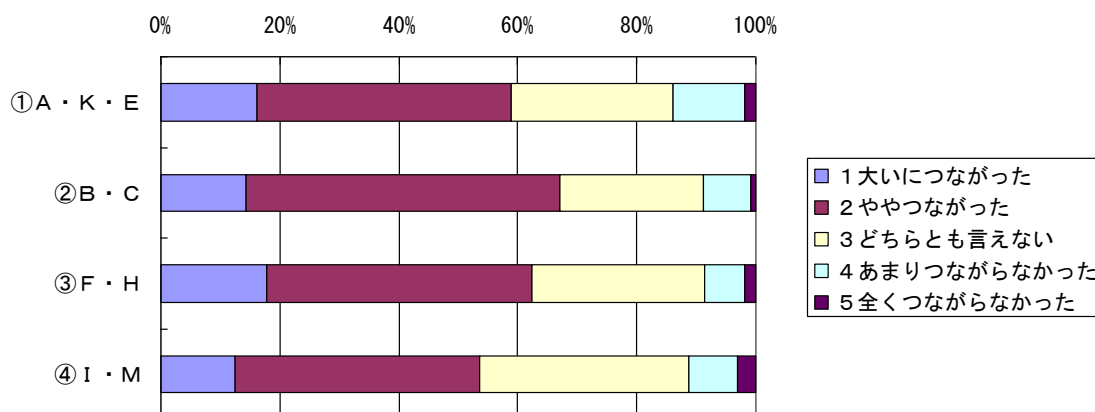
このグループ間の比較のグラフを見ると、グループ②B・Cは約50%と、他のグループと比較して、周知度が高かった。グループ②B・Cの生徒は、職場体験活動後に「やりがい・個性・能力」と「社会的な地位」をより重要視するようになったグループである。

<分析結果からの考察>

この要因としては、生徒の変容の仕方と関連性があるというよりも、BおよびCの中学校では、生徒受け入れ先の事業所開拓を行う際、教職員だけでなく、保護者も一緒に生徒の事業所開拓を行っているという背景があるためだと考えられる。

また、この設問で興味深いのは、設問 5 の回答との関連性についてである。設問 5 「今回のような体験活動の機会があれば、お子さんをまた参加させたいと思えますか。」について、最上位と最下位であったグループ③F・Hとグループ④I・Mの学校の保護者のどちらもが、本設問 6 においては、仙台市自分づくり教育についての認知度が30%前後と、他の二校に比べて低いことが観察できる。つまり、保護者の認知度が低いと、職場体験活動への評価時に、保護者の嗜好がより強く反映されてしまっているということがいえそうである。このことは、課題であるといえるため、後に政策提言の章で詳しく述べる。

図表 1 3 : 保護者設問 7 「体験活動は、家庭での教育の役割の再考の機会となったか」のグループごとの平均比較



図表 1 3 は、保護者設問 7 「今回の社会体験活動は、「家庭での教育の役割」について再度立ち止まって考える機会となりましたか」についてのアンケート回答結果をグループごとに分けてグラフ化したものである。

<分析結果>

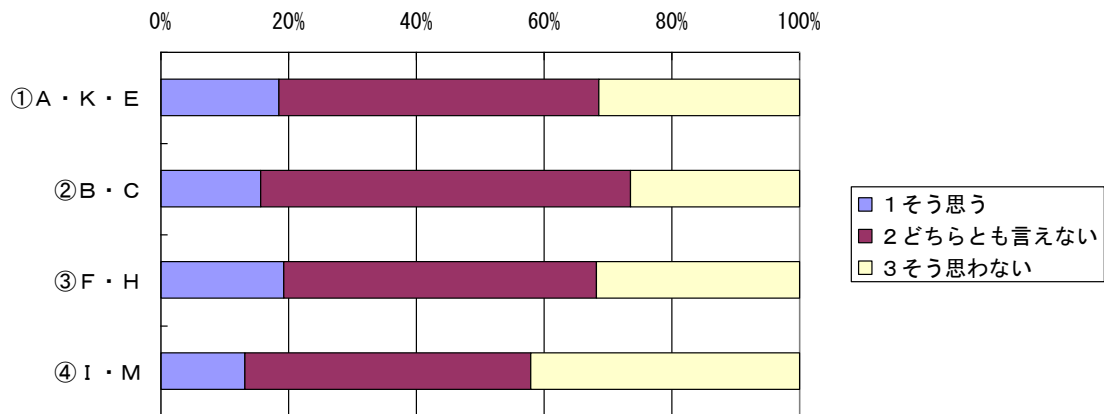
このグラフにおけるグループ間の比較では、(1)「大いにつながった」と(2)「ややつながった」の合計の割合を比較すると、回答割合が最も高かったのはグループ②B・Cの保護者であり、回答割合が最も低かったのはグループ④I・Mの保護者であった。グループ②B・Cの生徒は、職場体験活動後に「やりがい・個性・能力」と「社会的な地位」をより重要視するようになったグループであり、グループ④I・Mの生徒は、職場体験活動後に「処遇・人間関係・環境」と「社会的な奉仕」の重要性をより感じていたグループである。

<分析結果からの考察>

この分析結果については、60%を超えているグループ②とグループ③の保護者の生徒は、職場体験活動を通して、どちらも「社会的な地位」に対してより重要であると考えているようになっている。これは、設問 5 の考察と同等であると考えられる。

また、保護者設問 6 「仙台市の自分作り教育」への周知度と本設問 7 「体験活動が「家庭での教育の役割」について再考する機会となったか」の回答との間にも関連性が観察される。設問 6 において周知度が約 50%と最も高かったグループ②B・Cの保護者は、本設問 7 において家庭での教育の役割について考え直したという回答が最も高く、一方で、自分作り教育の周知度の最も低かったグループ④I・Mにおいては、家庭での教育の役割について立ち止まって考える機会となったという回答は最も少なかった。このことから、保護者の認知度が高いほど、職場体験活動を通じて家庭での教育の見直しという面にも効果があるということがいえる。

図表 1 4 : 保護者設問 8 「職場体験は複数日の方が実りあるものになると思うか」のグループごとの平均比較



図表 1 4 は、保護者設問 8 「職場体験は 1 日より複数日の方が実りあるものになる」と考えますか。」というアンケートの結果をグラフ化したものである。

<分析結果>

この設問では、どのグループの保護者も (1) 「そう思う」という回答が 20% を下回っている。このことから、生徒の変容の仕方とは関わりなく、保護者に対して、まだ職場体験活動が複数日であることの意図が伝わりきれていないということがわかる。この点についても、課題であるといえるため、後に政策提言の章でくわしく述べることにしたい。

6. おわりに＜政策提言＞

本プロジェクトでは、職場体験活動について、体系的なカリキュラムのもとでの職場体験活動の有効性の分析と、生徒の変容に対する職場体験活動の環境要因についての分析という二つの分析を行ってきた。

まず、本稿の第一の分析より、新たな問題として、事前教育の是非の検証、および学校ごとのカリキュラムの違いによる期待の標準化が課題となつてうかびあがってきた。このうち、前者については、言い換えると、現在のアンケートは、学校側が指導に多くの時間を費やし、また生徒側にとっても満足度を下げてでも、事前教育は行ったほうがいいのかという根拠として、十分に機能してはいないといえる。事前教育の是非の議論は、そのまま体系だったカリキュラムの是非の議論に直結するため、仙台市の事業推進の上でも、非常に重要な論点であるといえる。また、後者についても、この職場体験活動の事前の期待の差によってアンケート結果の信頼性が低下してしまうため、改善点であるといえる。そこで、一つ目の提言として、以下の政策提言では、職場体験活動の推進のために、アンケートの設問内容および実施のタイミングについての提案を行うこととした。

また、本稿第二の分析からは、保護者には、生徒の変容の仕方に対して望ましいと感じる方向性があること、また、保護者が職場体験活動に深く関わっている学校ほど職場体験活動が家庭での教育の見直しにつながっているということが観察された。これについて、まず前者の保護者の主観に基づく方向性という点については、その保護者の望ましいと考える方向性は、現状において、必ずしも学校の職場体験活動の目的と同じとは限らないといえる。このことは、保護者が職場体験活動を評価する際の基準が各個人の主観に大きく依存してしまい、学校の考える職場体験活動の意義とつながりが薄くなってしまっているということを意味する。この点、および後者の保護者の職場体験活動への関わりと家庭での教育の見直しの関係性をふまえた上で、2つめの提言としては、保護者への職場体験活動の説明に注力することを掲げた。

この二つの案を含めた本研究が、仙台市教育委員会の自分づくり教育推進への一助となり、職場体験活動への取り組みがより一層の発展を遂げることを願う。

＜政策提言＞

提言1：アンケート設問項目および実施のタイミングの見直しを行う。

カリキュラム充実度の有効性については、まずアンケート等を用いて、生徒の変化を誰が見ても効果が認識できるかたちにするために、数値的に客観的に把握できる部分を増やしていく必要がある。なぜなら、職場体験活動の推進に対し、現在困難な点が多いことの中のひとつに、職場体験活動の効果が、教育現場の教職員の感覚に頼った定性的な効果が確認されるにとどまっているためである。それでは、職場体験活動に接する人ごとに効

果の認識に差が出てしまい、年齢層・職種を問わず、地域の広範囲の人に働きかけていく上では、根拠として弱いものにならざるをえない。この問題点を克服していくためには、生徒が質の高い職場体験活動を行うことによるメリットが少しでも客観的に示されていることが非常に有効であると考えられる。そこで、現在の仙台市のアンケート設問C票において、特に、次の四点を具体的な改善案として提案したい。

【具体案1】

職場体験活動によって得たことの具体的な内容を、順位や数の制限を設けない形式で問う設問が望ましいと考えられる。なぜなら、生徒ごとに職場体験活動から学んできた内容には差があることが考えられるが、カリキュラムの充実度に応じて、回答結果に差が出るということが考えられるからである。

【具体案2】

学校別の事前の期待の違いを考慮するために、職場体験活動の生徒への事前のアンケートとして、体験活動への期待を問う設問項目をいくつか設けることが有効であると考えられる。例えば、予想される職場体験活動の充実度、職場体験活動を通して学ぶことができると予想される具体的内容、将来の職業選択に際して職場体験活動がどの程度役に立つと予想しているか、などについてである。これによって、カリキュラムの充実度の違いによる事前の期待の差の存在を確認することができれば、事後のアンケート設問において「充実度」ではなく「職場体験活動で学んだ内容そのもの」等、別の尺度でカリキュラムの充実度を測る必要があるという根拠が得られる。また、事後のアンケート回答内容を事前の予想と比較することができるため、より立体的に職場体験活動の効果を把握できるようになると考えられる。

【具体案3】

中学二年生が「どのくらい自信をもってアンケートに答えているか」という点についても調査を行う必要がある。なぜなら、通常、事前教育の全くない状態で、将来の職業について中学二年生がそこまで深く確信をもって答えることは難しいと思われ、そこに体系的なカリキュラムの中で職場体験活動を行う意義が確認できると考えられるからである。そのためには、アンケートに確率のウェイトをつけることが有効である。例えば、アンケートの各設問に、「どの程度確信をもってこのアンケートに答えているか」を5段階評価および「わからない」の項目で問うという調査を行うことで、体系的なカリキュラムとの関連性をみることができるようになる。

【具体案4】

アンケートを行うタイミングについて、職場体験活動の直後だけでなく、一定時間おいてからの複数回によるアンケート実施が有効であると考えられる。自分づくり教育の成果とは、本来、時間がたち、職場体験に取り組んだ中学二年生が就職する時期になって、フリーター率の改善など、やっとなら効果としてあらわれてくるものである。しかし、そのように遠いタイミングでのみの成果の確認だけでは、効果をもとに職場体験活動の改善に反映するに

は非常に時間がかかってしまう。また、現時点での職場体験活動直後のアンケートだけでは、体系的なカリキュラムの中における職場体験活動の重要性について、客観的に示すことが難しく、なかなか質の拡充といった面では政策がすすんでいかないと思われる。そこで、その体系的なカリキュラムのもとでの職場体験活動の有効性をはかるための方法として、職場体験活動の直後だけでなく、一定時間離れたタイミングでアンケートを実施する、また、複数時点でのアンケートを実施することが重要となってくると考えられる。例えば、職場体験活動から離れた中学三年生の受験終了後のタイミングで再度アンケートを行うことや、あるいは複数時点であれば、高校生、大学生、社会人になるまでの追跡調査を行うことが有効である。これによって、職場体験活動のカリキュラム充実度が、長い期間を経てどのような差をもたらすのか、あるいは全く差はもたらさないのかといったことを検証することが可能となる。

これらの方策によって、職場体験活動の定性的な効果を、定量的にも把握し、職場体験活動の効果をより立体的にとらえていくことが、今後の仙台市における職場体験活動の質の向上を図る上で、有力であると考えられる。

提言 2：保護者への職場体験活動の説明に注力し、共に職場体験活動に取り組む体制作りを強化する。

保護者のあり方は、職場体験活動を経た子供の変容の仕方との間に大きな関連性を持つ。そこで、学校側が、あらかじめ職場体験活動の目的についての説明を保護者に重点的に行い、保護者を今以上に巻き込んだ職場体験活動が求められているといえる。具体案としては、次の二点である。

【具体案 1】保護者を職場体験活動の実行委員会のメンバーとして迎え入れる。

【具体案 2】4月に行う学校説明会以外にも多くの保護者が一同に会す保護者会などにおいて職場体験活動の説明を行う。

なお、このようにして保護者を巻き込むメリットについては、主に次の二点が考えられる。

まず、第一のメリットは、重点的な説明により保護者と学校側が職場体験活動の目的意識を共有することは、保護者の中に個人的主観を超えた職場体験活動への評価基準を形成するということである。そのような共通認識のもとに得られた保護者からの職場体験活動の評価は、次回の職場体験活動の改善に向けてより有効なものとなることが考えられる。なお、保護者への説明を行う際には、次の二点にまず注力することが求められる。一点目は、職場体験活動が複数日であることの意義に関する説明である。職場体験活動が複数日であることは、1日であることに比べ、生徒が活動中に仕事の順調な面だけでなく、例えば単調な仕事への忍耐力を要する場面に直面したり、犯してしまったミスと向き合う必要性が出てくるなど、乗り越えるべき課題も増やす。そういった学校側が考える複数日の意義をまず保護者に伝えることによって、複数日であることに対する意義について保護者に

考えてもらうきっかけとなる。また、意義を説明された上での保護者の視点での評価は、より有意義なものとなることが考えられる。また、その学校側が考える意義に共感を抱く保護者に対しては、生徒が複数日の職場体験活動期間中に困難に直面した際、家庭でのサポート力としての機能が期待できる。次に、二点目として、説明を通して、職場体験活動を、学校だけではなく保護者を含めた地域が一体となって取り組んでいくべき問題であると保護者にとらえてもらうことが重要である。これによって、保護者と教職員が共に事業所開拓を行うことのできる可能性が高くなるからである。保護者の意識が変化し、協力を得ることができれば、現在教職員の間で現在最も大変とされている職場体験活動における事業所開拓の問題が軽減するだけでなく、地域の家庭・事業所間のネットワーク強化にもつながると考えられる。このネットワーク強化という点については、少子高齢化が進行している地域であればあるほど必要性が高いため、保護者への働きかけの重要性もより高くなると考えられる。

第二のメリットは、保護者のサポートが、軌道に乗った中学校の職場体験活動を維持する力となる点である。この点に関しては、本研究における仙台市教育委員会への取材を通して浮かび上がってきた部分であるが、現在の職場体験活動の課題点のうちのひとつに、校長や教職員の人事異動システムが存在する。職場体験活動の質の部分は校長の熱意によって左右される部分が多い。平成21年現在、仙台市の校長は2年間で異動をしてしまうため、同じ学校でも、そのときの校長によって、取り組みに差が生まれるという問題がある。この際、熱意ある校長の年の保護者が職場体験活動に深く関わっている環境を形成していると、学年を超えた保護者同士のネットワークを通じて職場体験活動に対する保護者サイドからの関心が高まり、校長が職場体験活動に非常に意欲のある人物から、消極的な人物に変わってしまったとしても、それにともなって生まれる職場体験活動の質の変化に対する強力な抑止力として機能しうることが考えられる。

このように、職場体験活動に関して保護者からの協力を得ることは、職場体験活動の質を高めていく上で、非常に有益であるといえる。

(本文以上)

7. 参考文献・HP

<参考文献>

- 国立教育政策研究所生徒指導研究センター（2009）「平成20年度職場体験・インターンシップ実施状況等調査結果（概要）」
- 下村 他（2008）「学校段階の若者のキャリア形成支援とキャリア発達—キャリア教育との連携に向けて」労働政策研究報告書 No. 104
- 国立教育政策研究所（2008）「「キャリア教育」資料集—研究・報告書・手引編（平成20年度 増補版）」
- 三宅、他（2008）「なぜキャリア教育が必要か—必要性と意義—」『キャリア教育の現状と課題—教育センターにおける学校支援に向けて—』平成19年度調査研究等特別推進経費調査研究報告書、27—29ページ
- 国立教育政策研究所生徒指導研究センター（2008）「キャリア教育体験活動事例集—家庭や地域との連携・協力—」
- 下村、他（2007）「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」労働政策研究報告書 No. 92
- 仙台市立B中学校（2007）『平成19年度 研究紀要』
- 仙台市立柳生中学校（2007）『平成19年度 研究のまとめ』
- 仙台市立柳生中学校（2006）『平成18年度 研究のまとめ』
- 小杉、堀（2006）『キャリア教育と就業支援—フリーター・ニート対策の国際比較—』
- 西 美江（2006）「欧米のキャリア教育・職業教育から学ぶこと」キャリア教育と人権研究会報告
- 奥津 他（2005）「個人のキャリアと職業能力形成—進路追跡調査35年間の軌跡—」労働政策研究報告書 No. 27
- 文部科学省（2005）「キャリア・スタート・ウィークの更なる推進に向けて～「学ぶこと」、「働くこと」、「生きること」～」
- 西 美江（2005）「職場体験学習から何を学ぶか—ドイツとアメリカの事例から—」キャリア教育と人権研究会報告
- 吉田 他（2004）「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—」労働政策研究報告書 No. 11
- 大久保、他（2004）「分断されたキャリア教育をつなぐ。～子供の職業観を育てる3つの視点～」リクルートワークス研究所
- 社団法人経済同友会教育委員会（2003）「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」
- 国立国会図書館（2003）「諸外国の若年雇用政策」Issue Brief Number410
- 渡邊忠（1998）「大学生の進路意識の経年変化に関する調査研究（1）——1998年度

臨床心理学科入学生について——」
文部科学省「中学校職場体験ガイド」
Carolyn Maddy-Bernstein(2000)” Career Development Issues Affecting Secondary
Schools” , *The Highlight Zone Research @ Work*
LEE-ANN PRIDEAUX & PETER A. CREED(2002)” A Review of Career Development Research in
Australia and New Zealand from 1995-2000” , *Internat. Jnl. for Educational and
Vocational Guidance 2: 21-38, 2002.*

<参考HP>

文部科学省 <http://www.mext.go.jp/>
国立教育政策研究所 <http://www.nier.go.jp/>
労働政策研究・研修機構 <http://www.jil.go.jp/>
仙台市教育委員会 <http://www.city.sendai.jp/kyouiku/>
厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/>
経済産業省 <http://www.meti.go.jp/>
内閣府 <http://www.cao.go.jp/>
総務省統計局 <http://www.stat.go.jp/>

8. 参考資料

アンケート質問表（一部省略して記載）

■社会体験活動実践校共通アンケート調査 A票/B票（生徒対象・事前・事後）

1. 今、将来自分の職業を選ぶときにあなたは何を重視しようと考えていますか。上位3つを選び、重視する順番に答えなさい。（3つない場合は、1つでも2つでもよい）
 - (1) 経済的な要素：収入が多い。
 - (2) 社会的な地位：出世でき認められる。
 - (3) 安定性：リストラや解雇の可能性があまりない。
 - (4) やりがい：充実感を得ることができる。
 - (5) 環境：快適な職場である。転勤の有無。働く場所を選べる。
 - (6) 個性・能力：能力や個性、興味を生かせる。自分を成長させることができる。
 - (7) 私生活の充実：自由な時間の確保ができる。働く時間を自分の都合で決められる。
 - (8) 社会的な奉仕：人々のために役に立つ。高齢者や社会的に弱い人を助けられる。
 - (9) 人間関係：人間関係がよい。仕事を通していろいろな人と知り合える。
 - (10) その他：()

2. 今、あなたの将来の就職に関して、これからどんな学習が必要だと考えていますか。上位3つを選び、重視する順番に答えなさい。（3つない場合は、1つでも2つでもよい）
 - (1) 自分が何に向いているのか（適性）を知るための学習
 - (2) 進路に向けての道筋など情報や資料を集めての学習
 - (3) 将来の仕事そのものに役立つ知識や技術の学習
 - (4) 進路希望を実現するための教科等、基礎的な学習
 - (5) 将来の仕事そのものにかかわるさらなる体験学習や経験の積み重ね
 - (6) どんな職種があるのか等の知識の広がり
 - (7) 人の生き方に関する学習
 - (8) その他()

3. あなたが将来の進路を考えたり社会に出て行くことを考え今の自分自身を見つめたとき、自分がこれからもっと身に付けなければならない力や能力は次のどれだと考えていますか。上位2つを選び、重視する順番に答えなさい。

- (1) 教科の学力
- (2) 健康と体力
- (3) 精神力（我慢できる力など）
- (4) 礼儀や言葉遣い、時間を守るなどの基本的マナー
- (5) 人とかかわる力やコミュニケーション能力
- (6) その他（ ）

■社会体験活動実践校共通アンケート調査 C票（生徒対象・事後）

1. 自分の活動する内容について、事前や期間中に家族で話題にしましたか。当てはまるもの1つを選びなさい。
 - (1) よく話題にした
 - (2) 話題にした
 - (3) ほとんど話題にしなかった
 - (4) 全く話題にしなかった

2. 体験先の人々や地域の人々との触れあいができましたか。当てはまるもの1つを選びなさい。
 - (1) よく触れあえた
 - (2) 触れあうことができた
 - (3) どちらとも言えない
 - (4) ほとんど触れあえなかった
 - (5) 全く触れあえなかった

3. あなたにとって、体験活動に取り組んだ期間は、どんな時間となりましたか。当てはまるもの1つを選びなさい。
 - (1) 大変充実していた
 - (2) 充実していた
 - (3) どちらとも言えない
 - (4) ほとんど充実していなかった
 - (5) 全く充実していなかった

4. この体験活動に取り組んでよかったと思うことはどんなことですか。当てはまるもの上位5つを選び、重視する順番に答えなさい。（5つ無い場合は1つ～4つでもよい）
 - (1) 働くことの意味について考えた。また、意味が分かってきた。
 - (2) 働くことが楽しいと思えるようになった。
 - (3) 自分がどんな仕事に向いているか分かってきた。
 - (4) お金の大切さが分かった。
 - (5) 親に感謝の気持ちがもてるようになった。
 - (6) いろいろな人との触れあいから学ぶことが多かった。
 - (7) 自分に自信がついた。
 - (8) 自分の欠点が分かり、直していこうと思った。

- (9) 学校での勉強をしっかりとやっていこうと思った。
- (10) 将来、しっかりとした仕事について生きていこうと思うようになった。
- (11) チームワークの大切さが分かるようになった。
- (12) 今まで経験したことのない達成感を味わうことがあった。
- (13) よかったことは特にない
- (14) その他（具体的に記述： ）

5. この体験活動の中でうれしかったことや感動したことはどんなことですか。当てはまるもの上位3つを選び、重視する順番に答えなさい。（3つ無い場合は1つ～2つでもよい）

- (1) 仕事をやり遂げられたこと
- (2) 職場やお客さんなどに掛けてもらった言葉（感謝や励ましなど）や触れあい
- (3) 仕事に自分の能力が生かされたこと
- (4) 仕事上、体験させていただいた内容
- (5) 職場で、自分が役立っていると感じられたこと
- (6) 自分が回りから認められていると感じたこと
- (7) うれしかったことは特にない
- (8) その他（具体的に記述： ）

6. 今回のような体験活動の機会があればまたやってみたいですか。当てはまるもの1つを選びなさい。

- (1) ぜひやってみたい
- (2) やってみたい
- (3) どちらとも言えない
- (4) あまりやりたくない
- (5) 全くやりたくない

7. 今回の社会体験活動は自分の考えに影響があったと思いますか。当てはまるもの1つを選びなさい。

- (1) 大変影響があった
- (2) 影響があった
- (3) どちらとも言えない
- (4) あまり影響がなかった
- (5) 全く影響がなかった

8. この体験を通して自分が変わったと思うことがありますか。当てはまるもの上位

5つを選び、重視する順番に答えなさい（5つ無い場合は1つ～4つでもよい）

- (1) 家や学校での仕事をやるようになった。やり通せるようになった。
- (2) あいさつや礼儀に気を配るようになった。
- (3) 人間関係に気を配るようになった。人と積極的にかかわるようになった。
- (4) いろいろなことに意欲的に、前向きに取り組むようになった。
- (5) 親や周囲の人に対して感謝の気持ちを持つようになった。
- (6) 自立しようとする気持ちが生まれた。
- (7) 時間を大事にするようになった。
- (8) 将来のためにしっかり勉強しようと思う気持ちが強くなった。
- (9) 責任感を持って事に当たろうという気持ちが強くなった。
- (10) 他の人の言葉をよく聞き、その意味や内容についてよく考えるようになった。
- (11) 親や周囲の方の職業について興味を持つようになった。
- (12) 他の人の意見を参考にしながら自分の意見を述べるようになった。
- (13) 我慢しようとする心が強くなった。
- (14) 仕事について家族と話をするようになった。
- (15) 将来自分が就こうとする職業が見えてきた。
- (16) 特に変わったことはない。
- (17) その他（その他：具体的に記述）

9. この社会体験活動を通し、事前に自分が立てた目標を達成することはできましたか。当てはまるもの1つを選びなさい。

- (1) 十分達成できた
- (2) ほぼ達成できた
- (3) どちらともいえない
- (4) 十分達成できたとはいえない
- (5) ほとんど達成できなかった

10. 社会体験活動は終わりましたが、この体験をきっかけに知り合った人を訪ねてみたいと思いますか。当てはまるもの1つを選びなさい。

- (1) とても思う
- (2) 思う
- (3) どちらとも言えない
- (4) あまり思わない
- (5) 全く思わない

11. お同じような体験を後輩に勧めることを考えたとき、何日間の体験を進めます

か。当てはまるもの1つを選びなさい。また、その理由を簡単に書きなさい。

(1) 1日

(2) 3日間程度

(3) 5日間程度

(4) 6日間以上

(理由：)

■社会体験活動実践校共通アンケート調査（保護者対象）

1. あなたのお子さんと「複数日の職場体験活動」について、事前に話題にされましたか。

- (1) よく話題にした
- (2) 話題にした
- (3) ほとんど話題にしなかった
- (4) 全く話題にしなかった

2. あなたのお子さんと「複数日の職場体験活動」について、実施期間中に話題にされましたか。

- (1) よく話題にした
- (2) 話題にした
- (3) ほとんど話題にしなかった
- (4) 全く話題にしなかった

3. あなたは、この活動を通してお子さんに対し、新たな発見がありましたか。

- (1) 大いにあった
- (2) あった
- (3) どちらとも言えない
- (4) ほとんどなかった
- (5) 全くなかった

4. (3で(1)(2)を選んだ方のみ回答ください。)具体的にどんな点での発見がありましたか。(上位3つ以内でお選びください。)

- (1) 思っていたより子供に我慢強さや根気強さがあることの発見につながった。
- (2) 思っていたより子供に社会性があることの発見につながった。
- (3) 思っていたより子供が自分の将来について考えているということの発見につながった。
- (4) 思っていたより子供が親との話を望んでいるということの発見につながった。
- (5) 思っていたより子供が親の姿を見ているということの発見につながった。
- (6) 見えなかった子供の意外な性格の発見につながった。
- (7) 思っていたより子供に我慢強さや根気強さが足りないことの発見につながった。
- (8) 思っていたより子供に社会性が足りないことの発見につながった。
- (9) 思っていたより子供が自分の将来についての考えが不十分であることの発見につながった。

(10) 思っていたより子供が親との話を望んでいないということの発見につながった。

(11) 思っていたより子供が親の後ろ姿から感じ取っていないということの発見につながった。

(12) その他(記述:)

5. 今回のような体験活動の機会があれば、お子さんをまた参加させたいと思われませんか。

- (1) ぜひ参加させたい
- (2) 参加させたい
- (3) どちらとも言えない
- (4) あまり参加させたいとは思わない
- (5) 参加させたくない

6. 今回の体験活動は仙台市の「仙台自分づくり教育」という施策の一環での実施ということを御存知でしたか。

- (1) 知っていた
- (2) 知らなかった

※「自分づくり教育」・・・児童生徒一人一人が、確かな学力の向上を図るとともに、人とのかかわりを大切にしながら望ましい勤労観・職業観、自立する力をはぐくみ、社会人としてより充実した生き方を切り拓いていくことを目的とした教育

7. 今回の社会体験活動は、「家庭での教育の役割」について再度立ち止まって考える機会となりましたか。

- (1) 大いにつながった
- (2) ややつながった
- (3) どちらとも言えない
- (4) あまりつながらなかった
- (5) 全くつながらなかった

8. 「職場体験は1日よりも複数日の方が実りあるものになる」と考えますか。

- (1) そう思う
- (2) どちらとも言えない
- (3) そう思わない

■社会体験活動実践校共通アンケート調査（教職員対象）

1. 職場体験活動の実施に当たり、生徒一人一人の発達課題や関心等を大切にされた取り組みができましたか。1つお選びください。

- (1) 十分にできた
- (2) できた
- (3) どちらとも言えない
- (4) やや不十分だった
- (5) 不十分だった

2. 職場体験活動を通して、生徒たちに変化が見られましたか

- (1) 大きく変わった
- (2) 変わった
- (3) どちらとも言えない
- (4) あまり変わっていない
- (5) 変わっていない

3. (2で(1)(2)とお答えになった方のみ御回答ください。) 具体的に、どんな変化が見られましたか。当てはまるもの上位5つ以内でお答えください。

- (1) 進路に対する意識がしっかりしてきた
- (2) 挨拶ができるようになった
- (3) 教科等、学習への意欲が見られるようになった
- (4) 言葉遣いがよくなった
- (5) 協力して活動する姿が見られるようになった
- (6) 自信が感じられるようになった
- (7) ねばり強さが見られるようになった
- (8) 清掃等意欲的に取り組むようになった
- (9) 指導に対して耳を傾け素直に応じるようになった
- (10) 時間をたいせつにする姿勢が見られるようになった
- (11) 責任をもって係活動等の仕事をするようになった
- (12) 周囲の友達などに気を配れるようになった
- (13) 様々なことに積極的にかかわったり挑戦するようになった
- (14) その他(記述:)

4. この職場体験活動と家庭や地域社会の関係を考えたとき、どのような活動であったと評価できますか。

- (1) 大変有益な活動であった
- (2) 有益な活動であった
- (3) どちらとも言えない
- (4) あまり有益な活動とは言えない
- (5) 有益とは言えない

5. (4で(1)(2)とお答えになった方のみ御回答ください。) 具体的に、どんな点で有意義だと感じられましたか。当てはまるもの上位3つ以内でお答えください。

- (1) 地域に学校での活動を知ってもらう機会となった
- (2) 地域に生徒の実態を知ってもらう機会となった
- (3) 教員が、地域や社会を理解する機会となった
- (4) 地域と学校の協力体制や指導体制の強化につながった
- (5) 子供と地域のつながりができた
- (6) 親に対して、学校での活動の理解を促す機会となった
- (7) 子供のことを親が理解する機会になった
- (8) 子供のことについて、教師が親と話をする機会や内容が膨らんだ
- (9) 教員にとって、親の考え方や家庭での生活の様子を知る機会となった
- (10) 家庭と学校の協力体制や指導体制の強化につながった
- (11) その他(記述:)

6. この職場体験活動は、先生御自身が、今後の指導の在り方等を考える契機となりましたか。

- (1) 大いになった
- (2) 概ねなった
- (3) どちらともいえない
- (4) あまりなっていない
- (5) なっていない

7. 本活動の課題は何だにとらえられていますか。当てはまるものを上位3つ以内でお答えください。

- (1) 生徒の交通費等、経費負担の問題
- (2) 事業所開発の難しさの問題
- (3) 実施における安全管理上の問題
- (4) 時数のまとめどりに伴う、授業時数の問題
- (5) 生徒の意欲の高揚やカリキュラム上のつながり等、指導の問題
- (6) 実施に伴う事務上の負担の問題

- (7) 保護者の理解を得ることに関する問題
- (8) 事業所開発や生徒への具体的な指導等教員の仕事の負担の問題
- (9) その他（記述： ）

■職場体験活動・事業所様評価アンケート用紙

1. 複数日の職場体験を引き受けた理由（複数回答可）

- ① 中学生の職場体験の必要性を感じていたから
- ② 職場体験の場を提供するなど、社会貢献をすることが大切だと感じていたから
- ③ 学校や地域とのつながりを密にすることが大切だと感じていたから
- ④ その他（具体的に）

（自由記述）

2. 生徒の様子（複数回答可）

- ① 意欲的に取り組んだ
- ② 仕事に対する責任感が感じられた
- ③ 言葉遣いやあいさつがしっかりできた
- ④ 伝えなければならないことをきちんと従業員の方やお客様に伝えることができた
- ⑤ 職場の皆様と協調して行動できた
- ⑥ その他（お気づきの点があれば具体低に）

（自由記述）

3. よかった点（複数回答可）

- ① 中学生に働く喜びや意義を伝えることができた
- ② 今の中学生の姿を知ることができた
- ③ 中学生の働く姿が職場によい刺激となった
- ④ 業務の見直しや改善につながった
- ⑤ 地域や学校とのつながりができた
- ⑥ 中学生に職場体験を提供することで、社会貢献をすることができた
- ⑦ 特になし
- ⑧ その他（具体的に）

（自由記述）

4. 心配した点や、実際の受け入れで困った点（複数回答可）

- ① 本活動の趣旨の理解
- ② 生徒の業務内容や指導プログラムの作成
- ③ 中学生への業務の指導の難しさ
- ④ 中学生の指導を行う人員の配置など、業務上の負担
- ⑤ 業務の支障（お客様とのトラブル等）
- ⑥ 事故があったときの対応

⑦ 特になし

⑧ その他（具体的に）

（自由記述： ）

5. 本体験活動に入るまでに、学校として事前に指導しておいてほしいことがあれば、お書きください。

（自由記述： ）

6. 職場体験のプログラム（生徒の実習内容など）を作ってくださった事業所様におたずねします。どのような点を考慮して作成されたか、その視点や、ご苦労なされた内容についてお書きください。（なお、プログラムがあれば、本アンケートに併せてご送付いただければ幸いです。）

（自由記述： ）

7. 特に、学校や行政への要望があればお書きください

（自由記述： ）

8. 来年度の受け入れについて

① 来年も受け入れてよい

② 一考の余地がある

③ 受け入れられない

（②、③と御回答になった事業所様につきましては、差し支えなければ理由をお教えください）

（自由記述： ）

9. その他

全般を通して、お気づきになったこと、ご提言等があれば、お書きください。

（自由記述：）