

博士論文

児童の労働意識・労働意欲を喚起するためのキャリア教育的施策に関する考察：
親の職場を見学する意義

Study on career-educational programs for motivating children to work:
Significance of observing parents' work

2019 年 9 月

三重大学大学院 地域イノベーション学研究科

博士後期課程 地域イノベーション学専攻

石田 尚子

目次

第1章 序章	1
引用文献・引用 URL	5
第2章 先行研究調査	6
2.1 労働意識・労働意欲について	6
2.1.1 1990年代初めのバブル経済の崩壊を境とした労働意識・労働意欲の変化	6
2.1.2 2006年から現在までの労働意識・労働意欲の状況	12
2.1.3 児童・生徒の労働意識・労働意欲	15
2.2 キャリア教育とインターンシップについて	18
2.2.1 キャリア教育の定義と展開	19
2.2.2 キャリア教育におけるインターンシップの意義と展開	23
2.2.3 インターンシップのキャリア教育的効果	26
2.2.4 児童・生徒を対象としたキャリア教育	29
2.2.5 児童を対象とした職場体験プログラム	32
2.2.6 職場体験によって労働意識・労働意欲が高まるプロセス	34
2.2.7 職場体験による労働意識・労働意欲の向上に関する留意事項	36
2.3 小括	37
引用文献・引用 URL	39
第3章 児童の労働意識・労働意欲に関する研究	46
3.1 背景・目的	46
3.2 方法	46
3.2.1 アンケート調査法	46
3.2.2 調査対象	47
3.2.3 アンケート調査票	48
3.3 結果と考察	50
3.3.1 質問1の結果：親の労働見学に対する意欲	50
3.3.2 質問2の結果：自分の将来の労働に対する意欲	51

3.3.3 質問1と質問2の相関	53
3.3.4 考察	56
3.4 小括	58
引用文献・引用 URL	59
第4章 児童の労働意識・労働意欲を喚起する仮説に基づいた施策の実践報告	61
4.1 背景・目的	61
4.2 方法	61
4.3 結果	65
4.3.1 見学前アンケート	65
4.3.2 見学中アンケート	67
4.3.3 見学後アンケート	69
4.3.4 考察	70
4.4 小括	70
引用文献・引用 URL	71
第5章 結語及び今後の課題	72
引用文献・引用 URL	74
謝辞	75
別添資料	76

第1章 序章

本研究は、児童を対象として、労働意識・意欲を調査し、これを喚起するためのキャリア教育的施策の実施を報告するものである。本研究において「労働意識」という言葉が意味するところは概ね職業や仕事内容に関する知見や関心であり、また「労働意欲」とは自分がやりたい仕事の内容を持ち、これに従事することを目標として努力する意欲であると定義し、考察を行った。加えて「労働意識」、「労働意欲」は対象となる年代によって喚起に関係する因子に大きな相違があると考えた。例えば学生における労働に関する知見や関心とは、インターンシップや業界研究などによって得られるものが多く、一方児童においては、身の周りの大人の仕事の観察などから得られるものが多いと推察した。また学生にとっての将来の労働に対する努力とは、自身の経験・能力・適正などからはじき出されるものであるのに対し、児童にとっては、夢や憧れなどに基づいたものを含むと推察した。従って、本研究は児童を対象とした研究ではあるが、相違や関連性を理解するために児童から成人にかけて、それぞれの年代の労働意識・意欲についても先行研究を調査する。

2004年に文部科学省が報告した「キャリア教育の推進に関する総合調査研究協力会議の報告書」によると、「子どもたちがそれぞれの発達段階に応じ、自己と働くこととを適切に関係づけ、各発達段階における発達課題を達成できるよう、意図的、継続的な取り組みを展開する」ことが労働意識や意欲を育むために必要であるとされている¹。また、これに言及されている「児童・生徒の各発達段階における発達課題」の内容については、国立教育政策研究所生徒指導センターの2002年の調査研究報告書「児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について」によって詳しく説明されている²。それを基に、小学校、中学校、高校の各段階における職業的進路発達課題についてまとめた内容を表1に示す。表1に示す職業的進路発達段階と発達課題は、文部科学省が2006年にまとめた「キャリア教育推進の手引き」においても、「職業的発達」が「キャリア発達」と言い換えられている以外は同様の内容となっている³。さらに2011年の中央教育審議会の答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」においても、以下のように同様の表現の内容が示されている⁴。

- ・ 小学校段階における課題として「自己及び他者への積極的関心の形成」、「夢を持つことの大切さ」、「興味・関心の拡大」

これらの資料においては、一貫して児童、生徒の各発達段階に対して適切な発達課題を与えることが、労働意識・意欲を形成するキャリア教育において重要であるとされている。

表 1 児童・生徒の各発達段階における職業的進路発達課題のまとめ

小学校段階	職業的進路発達段階：進路の探索・選択にかかる基盤形成の時期
	職業的進路発達課題： <ul style="list-style-type: none"> ・自己および他者への積極的関心の形成・発展 ・身の回りの仕事や環境への関心・意欲の向上 ・夢や希望、憧れる自己イメージの獲得 ・勤労を重んじ目標に向かって努力する態度の形成
中学校段階	職業的進路発達段階：現実的探索と暫定的選択の時期
	職業的進路発達課題： <ul style="list-style-type: none"> ・暫定的自己理解と自己有用感の獲得 ・興味・関心等に基づく職業観・勤労観の形成 ・生き方や進路に関する現実的模索
高校段階	職業的進路発達段階：現実的探索・試行と社会的以降準備の時期
	職業的進路発達課題： <ul style="list-style-type: none"> ・自己理解の深化と自己受容 ・選択基準としての職業観 ・勤労観の確立 ・将来設計の立案と社会的移行準備 ・進路の現実吟味と試行的参加

また、児童の発達段階において、中越は小学校 3・4・5・6 年生の、将来の労働に対する意識の変化を報告している⁵。そのため、児童の発達段階を細分化する必要性が示唆されるが、本研究では、表 1 に示す文科省や中央審議会の発達段階の枠組みに従って、小学校・中学校・高校及び大学の段階に分けて考察を進めた。

過去の労働意識や労働意欲の有無を調査した研究及びキャリア教育的研究に関する報告では、学生を対象とした先行研究は豊富である一方、対象年齢が低くなるほどこれらの蓄積が少ないとされ、特に児童を対象とした研究は少ないとされている^{6, 7}。これはつまり、次の①②に関する研究蓄積が少ないということを意味する。

- ① 児童の労働意識・意欲の有無について（例えば具体的に自分の身の回りの仕事に関心を持っているのか、自分が将来働くことに対して意欲を持っているのか）
- ② 児童の労働意識・意欲を高めるための効果的なキャリア教育的施策の策定及びその効果の検証

すなわち、上記①②が、本研究が取り組む課題であり、本論はこれらの問いに回答を与えることを目的としている。

本章に続く第2章では、本研究の背景となる先行研究調査を詳細に報告し、その上で、本研究の意義を述べる。まず、「2.1 労働意識・意欲について」では、はじめに一般的な、労働者、及び就職を希望する者の労働意識・意欲の変遷について述べ、次に児童・生徒の労働意欲についての先行研究に絞り込みながら考察を展開する。労働者や若者の労働意識・意欲に関する一般的な研究は多く、1990年代初めのバブル経済の崩壊以前から現在に至るまで、その背景にある社会的、経済的な環境の変化の影響を受けて、労働者及び若者の労働意識・意欲が変遷してきていることが分かった^{8, 9}。一方、前述のように、労働意識・意欲は児童段階から各発達段階に合わせた発達課題による知見の積み重ねによって形成されるものであると考えられるにも関わらず、児童・生徒の労働意識・意欲に関する研究は少ないことが、先行研究の調査・分析の結果によって明らかになった。児童、生徒、そして学生や成人に至るまでの労働意識・意欲が、表1で示した各段階での発達課題の獲得によって確立されるものならば、それぞれの発達段階での労働意識・意欲を調査するとともに、与えられた発達課題との関連性を把握することが必要であると考えられる。例えば通学せず、家事をせず、職にも就かない、あるいは正規の職に就かない者が多い世代の成人たちは、児童・生徒の段階でどのような労働意識を持ち、発達課題を得ていたかどうか明らかにしておくことは重要である。なぜなら、児童・生徒段階での発達課題の獲得と労働意識・意欲に関する傾向の関係性が、その後成人になってからの労働意識・意欲に関する傾向に影響を及ぼしているか否かの検証に必要となるからである。このような、各職業的進路発達段階における職業的進路発達課題の達成と労働意識・意欲の変化の継続的検証を実現するための一歩として、本研究で実施した児童の労働意識・意欲を調査は該当分野の研究の発展に大きな意義があると考えられた。

また、労働意識・意欲を高めるための施策として、1999年に「キャリア教育」という文言が文部科学省の公文書の中に初めて使用された¹⁰。2003年には文部科学省が「キャリア

総合計画（若者自立・挑戦プラン）」を発表し、児童・生徒・学生及びフリーター等を対象としたキャリア教育を推奨している¹¹。それ以降、日本の教育機関においてキャリア教育は盛んに展開されており、例えばキャリア教育科目を必修科目として開講している大学の割合は2010年の36.3%から2017年の62.2%へと増加している^{12, 13}。そこで「2.2 キャリア教育とインターンシップについて」では、これまでのキャリア教育の展開について述べた上で、児童・生徒を対象としたキャリア教育に絞ってその先行研究と現状を把握する。花田ら及び谷田川の報告によると、キャリア教育の内容は多岐に渡る^{14, 15}。職業に直結する情報を授けたり将来設計に関わる能力を育てたりすることはキャリア教育の内容の一部に過ぎず、人間関係形成能力、意思決定能力などの、生きるための能力を育むこともキャリア教育の範疇に含まれる¹⁶。しかし、本研究は「児童の労働意識・労働意欲を喚起するためのキャリア教育的施策」が研究課題であるため、ここではより労働意識・意欲に直接的に影響があると想定し、特に近年急速に増加している学生・生徒（高校生）を対象としたインターンシップ及び生徒（中学生）・児童を対象とした職場体験の先行研究調査に重点を置いて調査を進めた（インターンシップの増加については、吉本、角の報告、また文部科学省の調査を参照^{17, 18, 19}）。

第3章は、先に述べた課題①及び②の「効果的なキャリア教育的施策の策定」の部分に対応している。まず、児童の労働意識・意欲の有無に関するアンケート調査を実施し、その結果を詳しく報告する。また、その結果を基に、児童の労働意識・意欲を高めるための効果的なキャリア教育的施策を検討・提案した。

第4章では、上述した②の「キャリア教育的施策の効果の検証」の部分に対応して、筆者が第3章で提案したキャリア教育的施策の実践を報告するとともにその効果の検証を試みた。なお、第3章に報告されている調査結果と第4章の実践報告は、『経済教育』37号（2018年 pp.145-154）に掲載されている。

最後に、第5章では、全体の総括として、児童の労働意識・意欲調査の結果及び、その考察に基づいて提案、実施した「親の労働を見学する児童の職場見学プログラム」の結果を取り纏めて本研究の学術的意義を述べる。そして、児童が親の労働を見学することの有効性を今後継続して検討する必要性を示して結語とする。

引用文献及び引用 URL

- ¹ 文部科学省, 「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 報告書」, p. 9, 2004.
- ² 国立教育政策研究所生徒指導センター, 「児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について」, pp. 47-48, 2002.
- ³ 文部科学省, 「小学校・中学校・高等学校 キャリア教育推進の手引き: 児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために」, p. 19, 2006.
- ⁴ 文部科学省, 「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について (答申)」, p. 39, 2011.
- ⁵ 中越敏文, 「小学校におけるキャリア教育の必要性に関わる研究」, 『愛知教育大学研究報告 58(教育学編)』 pp. 179-187, 2009.
- ⁶ 新見直子・前田健一, 「中学生のキャリア意識と家族・友人に対するコミュニケーション内容の関連」, 『広島大学心理学研究』 8, pp. 67-75, 2009.
- ⁷ 杵淵信・出口哲久・鈴木仁志, 「キャリア教育実践が促す中学生の自己効力感の発達過程」, 『北海道教育大学紀要(教育科学編)』 68:2, pp. 345-353, 2018.
- ⁸ 城繁幸, 『若者はなぜ3年で辞めるのか? 年功序列が奪う日本の未来』 光文社, pp. 32-38, 2006.
- ⁹ 楠奥繁則, 「自己効力論からみた大学生のインターンシップの効果に関する実証研究—ベンチャー系企業へのインターンシップを対象にした調査—」, 『立命館経営学』 44:5, pp. 169-185, 2006.
- ¹⁰ 文部科学省, 「初等中等教育と高等教育との接続の改善について (答申)」, p. 39, 1999.
- ¹¹ 文部科学省, 「若者自立・挑戦プラン」, 2003 文部科学省, 「若者自立・挑戦プラン」, pp. 1-10, 2003.
- ¹² 日本学生支援機構, 「大学、短期大学、高等専門学校における学生支援の取組状況に関する調査(平成22年度)」, 2011
(https://www.jasso.go.jp/about/statistics/torikumi_chosa/__icsFiles/afieldfile/2015/10/08/torikumi_chousa.pdf 2019年3月29日取得)
- ¹³ 日本学生支援機構, 「大学等における学生支援の取組状況に関する調査(平成29年度)」, 2018
(https://www.jasso.go.jp/about/statistics/torikumi_chosa/__icsFiles/afieldfile/2018/11/29/1_kekka.pdf 2019年3月29日取得)
- ¹⁴ 花田光世・宮地夕紀子・森谷一経・小山健太, 「高等教育機関におけるキャリア教育の諸問題」, 『KEIO SFC JOURNAL』 11:2, pp. 73-85, 2011.
- ¹⁵ 谷田川ルミ, 「戦後日本の大学におけるキャリア支援の歴史的展開」, 『名古屋高等教育研究』 12, pp. 155-174, 2012.
- ¹⁶ 前掲 4, pp. 22-23.
- ¹⁷ 吉本圭一, 「キャリア教育の統合性と無業抑制」 吉本圭一編『インターンシップと体系的なキャリア教育・職業教育 高等教育研究叢書 117』 広島大学高等教育開発センター pp. 75-89, 2012.
- ¹⁸ 角正美, 「中学生を対象とした地域貢献活動-中学生に伝える“職場”としての大学および付属病院」, 『茨城県立医療大学紀要』 21, pp. 79-87, 2015.
- ¹⁹ 文部科学省, 「平成27年度 大学等におけるインターンシップ実施状況について」, pp. 1-6, 2015.

第2章 先行研究調査

本章は、「2.1 労働意識・労働意欲について」と「2.2 キャリア教育とインターンシップについて」の二つの項目に分けて本研究の実施に至る背景となった社会的現況について取りまとめる。「2.1 労働意識・労働意欲について」では、一般的な、労働者、または就職を希望する者の労働意識・意欲の変遷について先行研究から理解を深め、その上で、児童の労働意識・意欲に関する先行研究に焦点を当てる。「2.2 キャリア教育とインターンシップについて」では、これまでのキャリア教育の展開について先行研究を基に全体像を理解した上で、児童を対象としたキャリア教育に絞って先行研究を調査し現状を把握する。

2.1 労働意識・労働意欲について

この節では、児童の労働意識・意欲についての先行研究を調査した結果及び考察について述べる。ただ、第1章で述べたように、労働意識・意欲は児童の時期から成人期までの一連の経験を通して、その繋がりの中で形成されるものである。従って、本節では児童に限らず成人を含めた労働意識・意欲に関する先行研究を幅広く調査した結果を述べた。その中で、先行研究が最も豊富である成人を調査対象とした先行研究から考察を始め、次に報告数の多いとされる順に生徒（高校生及び中学生）を対象とした先行研究、そして最後に本研究の主眼である児童を対象とした先行研究の順に考察する。

2.1.1 1990年代初めのバブル経済の崩壊を境とした労働意識・労働意欲の変化

1953年の藤本喜八の著作には、「一体大学生の中には、自分の特性をよく知り、自分の進路につき確固とした見通しや志望をもつたものもあるが、大多数のものはそうではない。」という記述がある¹。また、2007年の大学生を対象とした仕のアンケート調査では、職業に関する知識がないこと、確固たるやりたい仕事がないこと、思い描いている将来の自分と現在の自分のギャップに不安を抱いていることといった内容で学生の実情が報告されている²。これらより、就業前の学生に見られる職業に関する情報の欠如や進路に関する見通しの欠如は、時代を超えての課題であると考えられる。

一方で、野村及び花田らによると学生の労働意識の欠如は、概ね、いわゆる“バブル経済の崩壊”を迎えた1990年代初めまでは、それ以降に比べると特段問題視されていなかったとしている^{3, 4}。同報告において野村は、労働意識の欠如が問題視されなかった理由として、「終身雇用制度」と「年功序列の賃金制」を柱とした日本的雇用慣行が大きく影響し

ているとしている。例えば、現代でも多くの日本企業において入社後3年目研修といったものが実施されているように、日本では入社後数年は新入社員がほぼ一律に処遇され、企業は新入社員の専門性を重んじるよりも入社後に社員の幅広い職務能力を教育・開発するという傾向があり、従って企業にとっては従業員の能力は入社後の教育や勤続年数によって向上していくと考えられるので、従業員の能力や賃金は勤続年数と比例することになると、花田ら及び小見山は指摘している^{5, 6}。特にバブル経済崩壊とそれに伴う不況が始まるまでの日本においては、そうした慣行が広く行き渡っており、花田らは、このように企業側が強い主導権を持っている代わりに労働者には終身雇用と年功序列による昇給がほぼ保証されているという状況では、労働者個人は自分の適性や働きがいのある仕事内容について主体的に考える必要性が低く、学生時代に学んだ専門知識と就職後の仕事内容を関連させる必要もなかったとしている⁷。また城、柴田らは、就職志望者が内定を得るためには「学生時代に何かを頑張った経験」、「熱意と元気」、「人柄」などをアピールして将来的成長可能性がある判断されることが第一であり、そうして採用された新入社員は就職後あるいは就職数ヶ月後まで、自分がどのような仕事を担当するのかを知らないというような場合も多かったと述べている^{8, 9}。このような背景の中、この時期の学生の就職活動においての専らの興味は仕事内容に対してというよりも、主に就職先となる企業の安定性・将来性に向けられていたと花田らは指摘している¹⁰。

しかし、1990年代に入ってバブル経済が崩壊すると学生の就職活動における状況が一変する。それまでのような終身雇用と年功序列を維持するためには企業の安定的な成長と利益が欠かせないのであるが、バブル経済崩壊以降はそれ以前に比べて企業の安定成長が望めなくなり、企業に属しておりさえすれば年を追うごとに職位も給料も上がっていくという図式が崩れてきたと花田らは報告している¹¹。さらに花田らは、企業が責任を持って社員の昇給や雇用の保証をすることができなくなってきたということは、個人が生活の安定の見返りとして労働に励むという意欲が持てなくなってきたことを意味すると考察している。

そのような背景の中、新入社員の採用基準にも変化があった。企業は、それまでの、大量一括採用した新卒社員の潜在能力を長期的に育成するシステムに代えて、就職希望者の専門性、能力、意欲、具体的なキャリアプランを採用基準として即戦力となり得る者の採用を強化し、短期的・顕在的な能力を発揮させることに重きを置く傾向が生じたと城らは報告している¹²。また文部省も、1994年に、学生には「しっかりとした職業観を持ち、自己の能力や適正等に応じた適切な職業を選択できるようにする」ことを大学に向けて提言

し、さらに企業側へは「学校名ではなく、大学で何を学んだか、何を身につけたかで学生を評価する」ことを強調している¹³。

不況に見舞われる中で、企業は1992年以降採用数を大幅に縮小し、その当然の帰結として就職できない者、または一時的な職に就く者が増加した。特に前述のような企業側の採用基準の変化によって、以前のように高い労働意識や労働意欲を持たずとも就職できると期待した若者が就職を果たせず、「自分の将来について展望がもてずに職業を決定しない、あるいはできない状態」に陥ったと楠奥は指摘している¹⁴。そうした若者は正社員ではなくフリーターとして一時的な仕事に就いたり、進学も就職もしないニートとなったりした。その結果、フリーター・ニートの増加が社会問題としてクローズアップされた¹⁵。フリーター・ニートという用語の定義については、本研究では厚生労働省の「平成18年版労働経済白書」による定義を念頭におく¹⁶。これによるとフリーターとは15～34歳で、臨時的な収入を目的としてパート・アルバイト職に就いている者あるいは職に就いていないがパート・アルバイト職を希望している者を指し、またニートとは15～34歳で、仕事も、家事も、通学もしていないものを指す。城の調べによるとフリーターの数、1992年から5年ごとに、100万人超、150万人超、200万人超と急激に増えていると報告がある¹⁷。またフリーターやニートの存在は、学歴と職歴の間に空白期間を作らないという、日本で重視される接続プロセスに反するものであったため、非常に大きな問題として扱われたと谷田川は指摘している¹⁸。図1に、1990年3月から2017年3月までの大学卒業者のうち、一時的な仕事についた者と、就職も進学もしない者の割合を示す。このグラフは、2013年の厚生労働省の雇用政策研究会の資料¹⁹及び、2000年、2004年、2015年、2016年、2017年の文部科学省の学校調査の調査結果の概要を基に筆者が作成した^{20, 21, 22, 23, 24}。グラフの縦軸は、大学卒業年月及びその年の大学卒業者数を示し、横軸は、大学卒業者数に対する一時的な職に就いた者及び進学も就職もしていない者の割合を示す。一時的な職に就いた者は黒い棒グラフで、進学も就職もしていない者はグレーの棒グラフで表す。ここで言う「一時的な職に就いた者」は臨時的な収入を目的とするパートやアルバイトを意味し、フルタイムかそれに近い形態で働く非正規社員は含まれていない。また「一時的な職に就いた者」に含まれない非正規社員とは「就職者のうち正規の職員等でない者（1年以上の雇用期間が定められており、かつ1週間の所定労働時間が30～40時間の者）」と学校調査に示されている²⁵。図1より1990年代から2000年代初めに至るまでの期間に、大学卒業者数は約1.3～1.4倍、数にして15万人弱増加していることが分かる。また、卒業生が増加する一方で、

進学も就職もしていない者の割合は最低であった 1991 年 3 月の 5.2%から最大値となる 2003 年 3 月の 22.5%まで数値が大きく増加し、同時期の一時的な職に就いた者の割合においても、0.9%から 4.6%まで同様に大きく増加していることが分かる。

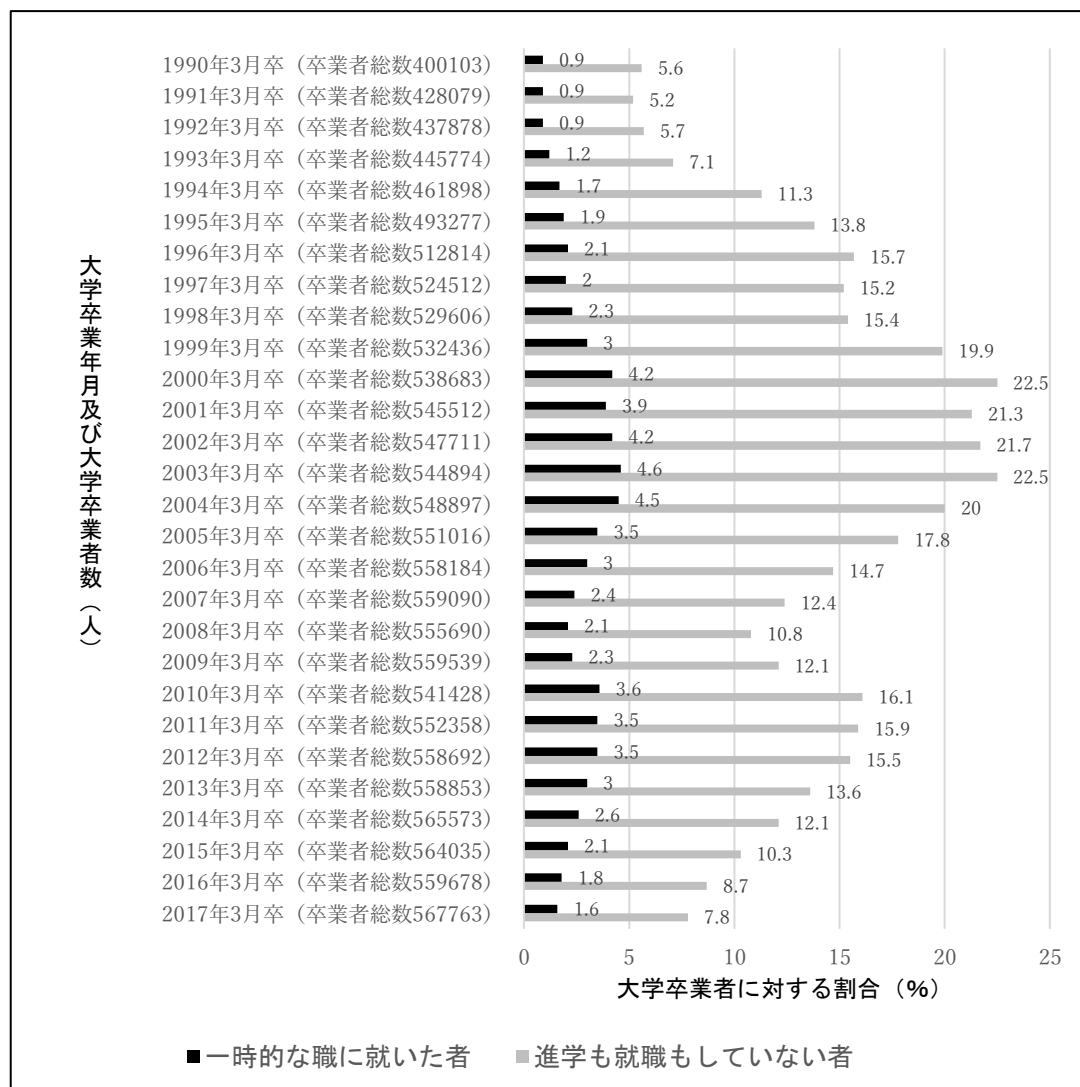


図1 大学卒業者のうち一時的な仕事についた者と就職も進学もしない者の割合

図1は、楠奥が指摘するような、高い労働意識・意欲を持たなかったことを一つの要因に、企業側の採用数の縮小と採用基準の変化に対応できず、就職を果たせない若者の増加傾向と内訳をよく表していると考えられる。その一方で、城は企業の採用基準の変化に対応して自身の能力や専門性を磨き、キャリアプランを描いた上で、意欲が持てるまたは能力が発揮できる職務内容を明確に意識して就職活動に励む若者も多く現れたと報告すると

ともに、こうした労働意識の高い新入社員たちが、就職後に早期離職するという新たな問題も指摘している²⁶。図 2 に、バブル経済が崩壊する直前の 1990 年から 2017 年までの、大卒就業者の就職 1 年目、2 年目、3 年目までの離職率の推移を表す。これは、厚生労働省が新規学卒就業者の離職率を公表した 2018 年の Press Release「学歴別就職後 3 年以内離職率の推移・大学卒（別紙 1）」²⁷及び厚生労働省資料「新規学校卒業就業者の在職期間別離職状況」²⁸を基に筆者が作成した。縦軸に大学の卒業年月及びその年の就業者総数を示すが、1995 年以前の就業者総数の数値は参照した資料に明記されていなかったため不明と表記した。横軸は就業者総数に占める離職者の割合を示した。就職 1 年目の離職者の割合を黒い棒グラフで、就職 2 年目をグレーの棒グラフで、就職 3 年目を白い棒グラフで表し、その推移を示した。

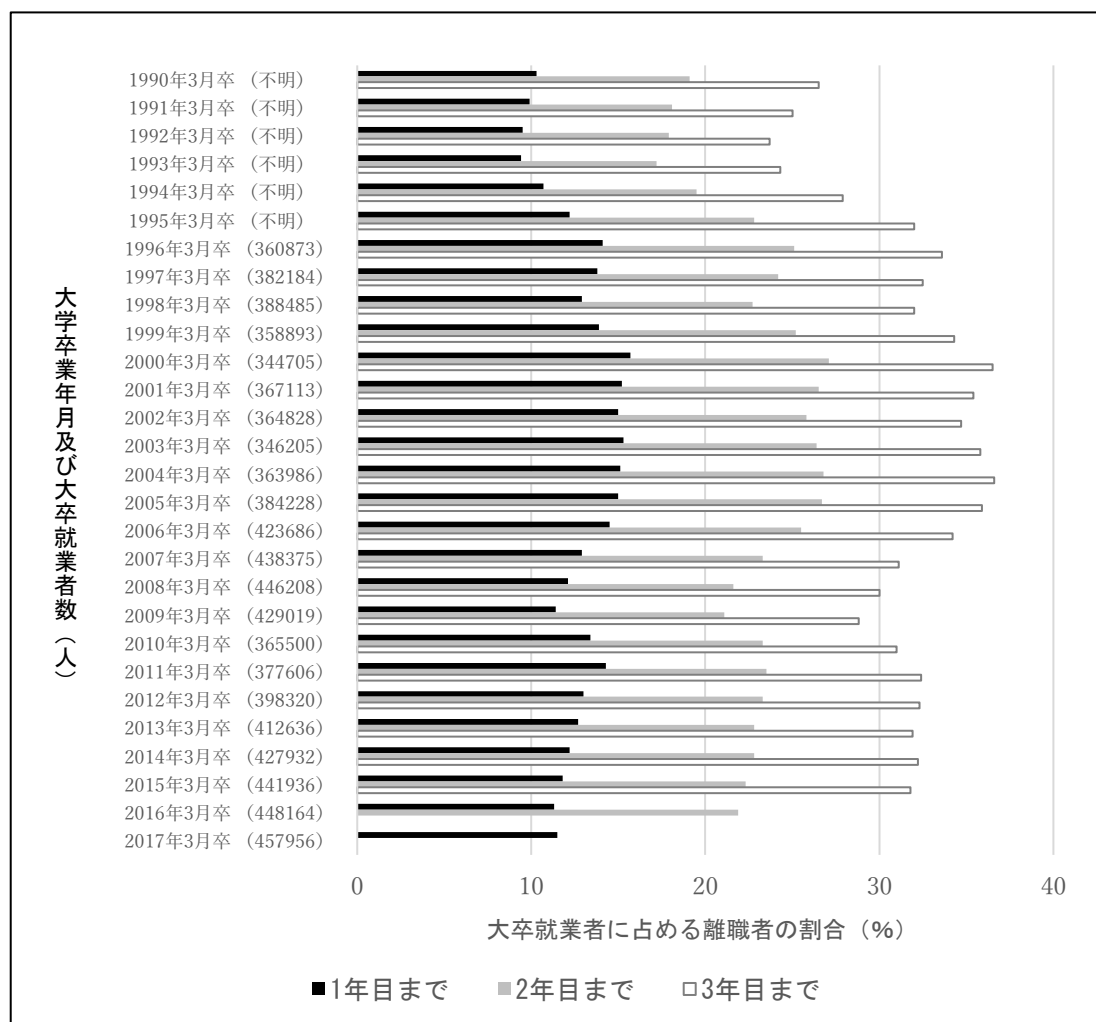


図 2 就職 1 年目から 3 年目までの大卒就業者に占める離職者の割合の推移

図2から、1993年3月卒から1996年3月卒にかけて、就職1年目まで、2年目まで、3年目までの全ての離職率が段階的に増加していることが分かる。その後、2000年代初めをピークに、2006年卒ごろまで高水準の離職率が継続されている。このような若い離職者は、二つのグループに大別できると考えられる。一つは太田ら及び竹内に報告されるグループである^{29, 30}。太田ら及び竹内によると、このグループは明確な職業意識を描いて就職活動に望んだものの、選考に漏れ、図らずも自身の希望する企業に就職できなかった若者たちであり、このように望まない企業に就職せざるを得なかった新入社員たちは、仕事にやりがいを感じられず、早期に離職する割合が高いとしている。また、城によってもう一つのグループが報告されており、それは自身の志望する企業に就職を果たしたものの早期離職の道を選んだグループである³¹。城は当時の就職を取り巻く状況を以下のように分析している。企業の中には即戦力新入社員に短期的・顕在的な能力を発揮させるような新しい体制づくりに重きを置く傾向が生まれた。このような背景から、終身雇用に基づいた安定した生活の見返りとして労働に励むことが難しくなり、その代わりに個人が魅力を感じる仕事の内容そのものに働きがいを見いだすことが労働に対する意欲の新たな源泉となるはずであった。しかしその一方で、多くの企業は新しい体制とは別個に、従来の従業員待遇つまり勤続年数によって仕事の権限を割り振る年功序列的な職能給制度を維持し続けた。こうした従来の制度が維持される中では、就職前に磨いた能力を生かすような仕事や、描いていたキャリアプランに沿ったような仕事を企業側が新入社員のために確保し、割り振ることは難しく、その結果離職を選ぶ若手社員が大幅に増えるという事態に繋がった。以上のように城が分析する若い離職者に関連して、新入社員が就職前の希望と就職後に直面する現実とのギャップに不満足を覚える現象はリアリティ・ショックと呼ばれ³²、またリアリティ・ショックに直面した若者は離職して自身の描いたキャリアプランを実現する場を模索し続ける傾向にあると小川は論じている³³。

以上、この節では1990年代初めのバブル経済崩壊を境とした社員採用基準の変化とそれに伴う就職希望者の労働意識・意欲の変化について述べた。まず、バブル経済の崩壊以後、企業の採用者数は減少するとともに新入社員の採用基準に変化があった。そして、その変化に対応する形で、就職希望者の労働意識・意欲、つまり能力、専門性、自分の専門性を磨き、キャリアプランを描いた上で就職活動をするものの増加に繋がっていた。それは以前に比べて高い労働意識・意欲を持つものが増えたと考えられた。一方で、新入社員の

キャリアプランに応えられる企業の体制が整っていなかったため就職後 3 年以内の離職者が増えるという現象も見られた。次節では、就職後 3 年以内の離職者数がピークを過ぎて減少傾向に転じた 2006 年以降、雇用状況がどのように変化したのか、また労働者の労働意識・意欲がどのような変化を見せたのかについて述べる。

2. 1. 2 2006 年から現在までの労働意識・労働意欲の状況

前節で示した図 1、図 2 に表される通り、2000 年代半ばをピークに一時的な職に就く者の数、就職も進学もしない者の数、また離職率は減少傾向にある。この傾向は、高い労働意識・意欲を持ち、明確なキャリアプランを描く学生が増えたために就職に成功するものが増えたこと、そして若手社員のキャリアプランに応える企業側の体制が成熟し始めたためにリアリティ・ショックを原因とした離職者が減ったことを反映している可能性が考えられる。そこで本節では、2006 年から現在までの労働意識・労働意欲の状況と離職率の変化について、先行研究の調査を基に考察し、その実態について述べる。

小見山が指摘するように、1990 年代から 2010 年代にかけての長引く不況の中、多くの企業は、主に人件費の削減と業務の繁閑や景気変動に応じた雇用量の調整を目的として正社員を減らし、非正規雇用を拡大することによってこれを乗り切ろうとした³⁴。2015 年の総務省統計局「平成 27 年国勢調査」の調査によると、1990 年から 2014 年の間に正規雇用者の数が減少傾向にあるのに対し、非正規雇用者の数はこの 25 年の間に 2 倍に増え、約 20% であった総雇用者に占める非正規雇用者の割合は 35% を超えるまでに急増している³⁵。また総務省の 2007 年の調査によると、特に 2002 年から 2007 年の間に初職に就いた者のうち非正規雇用者は 43.8% を占めるなど、半数近い初職就業者が非正規雇用となっている³⁶。さらに、2006 年以降は、就業しているのに生活が困難である者の存在が注目され始め、ワーキングプアという言葉が生まれた³⁷。ここでいうワーキングプアという用語の意味するところは曖昧であるが、いくつかの定義は存在する。例えば EU では各国の中位所得の 60% の所得水準未満である者を指し、また日本においては、駒村がワーキングプアの一つの定義として賃金が生活保護水準以下である者としている³⁸。

脇田の報告によると、2000 年前後には、非正規社員は労働基準法や社会・労働基本法が定める最低基準の権利も与えられないなどの差別待遇が問題視されていた³⁹。この問題に対して、政府は 2004 年に労働者派遣法を改正した。その内容は同じ非正規社員を同じ仕事に三年以上就業させる場合、雇い主は当該社員を正規社員として直接雇用する努力義務が

発生するというものであった。しかしその結果は、非正規社員の「正規社員になれる」という希望とは正反対のもので、多くの企業は非正規社員を3年以内に解雇し、新しい非正規社員を雇い入れるという戦略をとったため、この法改正が非正規社員の正規採用に寄与することはなかったと小林は指摘している⁴⁰。

図3に、1995年から2017年までの正規社員と非正規社員の数の推移を示した。この図は、総務省が2018年に報告した「労働力調査」のデータを基に筆者が作成したものである⁴¹。縦軸は年次とし、横軸は正規社員数と非正規社員数を合わせた総数である。グラフの中に示した数値は、各年の正規社員数と非正規社員数の内訳である。

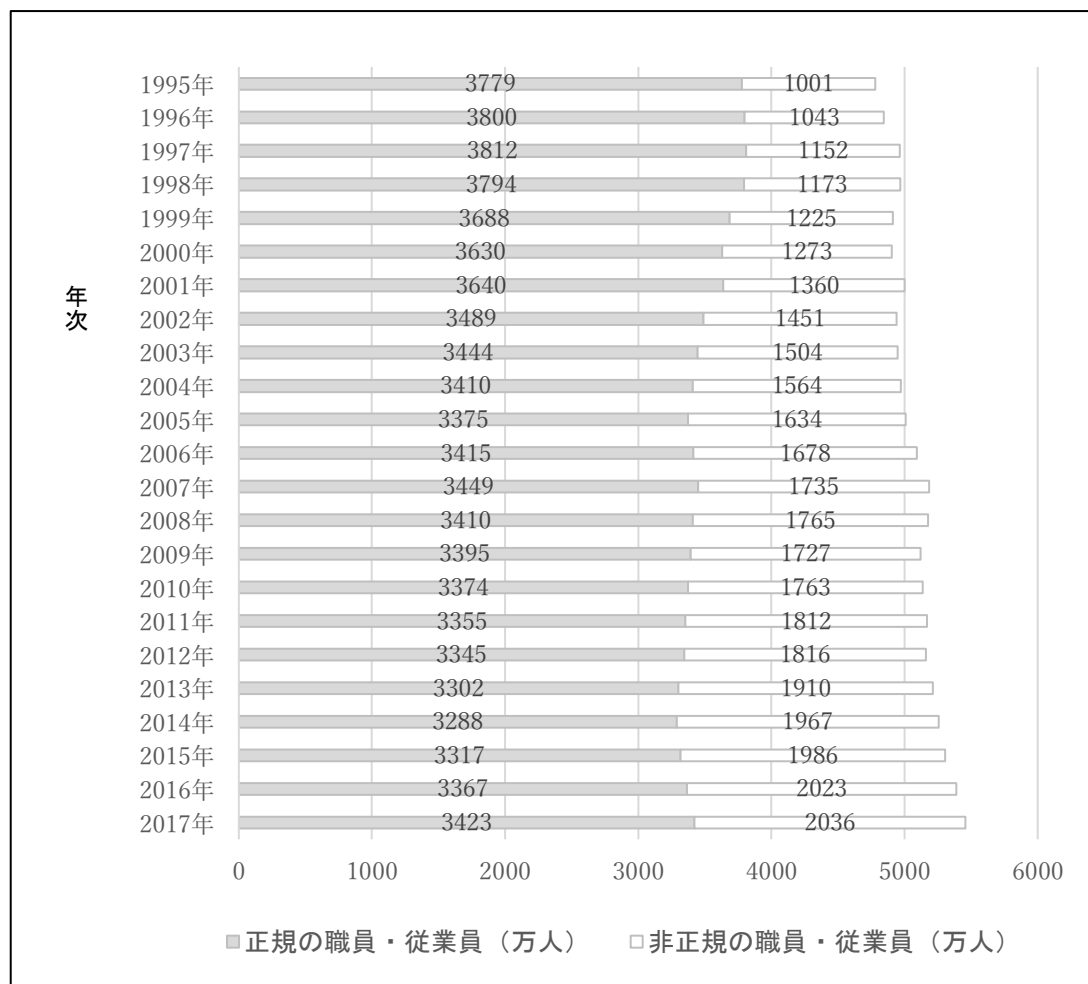


図3 正規社員数・非正規社員数の推移

図3において、正規の職員・従業員数は1997年から2005年にかけて緩やかに減少し続けており、2006年以降は多少の増減はあるものの殆ど横ばいである。その一方で、非正規

の職員・従業員は 1995 年から 2017 年まではほぼ継続して増加傾向にあり、1995 年の 1001 万人が 2017 年には 2036 万人と 2 倍以上に増えている。よって、職員・従業員の全体数における非正規の割合が拡大傾向にあることが見て取れる。また、図 3 に示す非正規職員・従業員とは、2.1.1 節の図 1 について言及した「就職者のうち正規の職員等でない者」と「一時的な職に就いた者（パート・アルバイトなど）」の両方を含む数値である。ここで、図 1 に示した 2003 年 3 月の大学卒業者をピークに「一時的な職に就く者」の数の減少を考慮して、図 3 に示される非正規職員・従業員数の増加を考察すると「就職者のうち正規の職員等でない者」の数の大幅な増加を意味していることが分かる。

産業能率大学による、就職一年目の正規職員・従業員を対象とした「2017 年度新入社員の会社生活調査」に、519 名の新入社員から得られた回答を基にした調査報告がある⁴²。この調査報告には、1994 年から 2017 年の調査における「終身雇用制度を望む」とした回答割合、そして 2006 年から 2017 年までの調査における「年功序列的な人事制度を望む」とした回答割合が併せて報告されている。これによると、バブル経済が崩壊して間もない 1994 年には終身雇用制度を望む声が多いが、1998 年までにかけてそうした意識が低下している。これは、前述のように、高い労働意識を持って就職を果たした新入社員が増え、生涯に渡って雇用を保証されるよりも自身の描いたキャリアプランを実現することに重きを置く若者が増えたという見方が可能である。その後、入社 3 年以内の離職率がピークにあった 2000 年から 2005 年、つまりキャリアプランの実現や働きがいのある仕事を求めて離職する若年就業者が多かったと考えられる時期には、終身雇用制度を望む者は 50.5%（2002 年）から 60.8%（2004 年）の間で推移していたが、2006 年以降は 63%を切ることはなく、2017 年までの直近 4 年間では常に 70%を超えている。また、年功序列の人事制度を望む声についても 2006 年以降増加傾向にあり、2006 年の 34.7%を最低値として、2017 年までの直近 4 年間では 45%を切ることはなかった。これらの調査結果からは、2010 年代のの新入社員は、一時的な職に就く者や入社 3 年以内の離職率が多かった 2000 年代初めから半ばにかけての新入社員と比べて、「終身雇用」や「年功序列」の制度を望んでいる者が多いことが分かった。言い換えれば、充実したキャリアプランや高い労働意識がなくとも仕事に就けていたバブル経済崩壊前のような環境を望んでいる者が増えていると推察できた。

また 25～34 歳の働いている成人を対象とした 2009 年の中越の調査では、回答者の今後の生活が、経済的に「良くなる」と回答した者はわずか 14.2%であり、「悪くなる」という

回答は 40.8%にも上り、「変わらない」が 44.8%であった⁴³。この結果において、「悪くなる」と「変わらない」を合わせると値は 85.6%になり、多くの労働者が今後の生活に経済的な不安を抱いているか、少なくとも希望を抱いていなかったと考えられた。

ここで、図 3 に見られる非正規社員の増加、産業能率大学の調査に見られる終身雇用制度や年功序列を望む声の増加、中越の調査から読み取れる労働者自身の悲観的な経済的展望などの結果を踏まえると、2003 年以降の一時的な職に就く者・就職も進学もしない者の減少（図 1）や 2006 年以降の離職率の低下（図 2）は、労働者にとってワーキングプアが出現するほど苦しい社会情勢が背景にあったという見方が可能である。つまり、「仕事を選んでいる場合ではない」と正規・非正規職にこだわらず職に就く者が増えた結果、あるいは就いた仕事にしがみついている者が増えた結果であるという見方である。この見解は、本節 2.1.2 の冒頭で述べたような、若者たちのキャリアプランが充実してきたため、または若者たちの高い労働意識を活かせる体制が成熟してきた結果という見解とは相反するものである。花田らは、バブル経済崩壊以前のように企業が労働者の生活の安定を保証してくれるわけでもなく、また働きがい求めて自身の望む仕事に就くことが難しい状況にあって、働く意欲の低い労働者たちが組織に残留している可能性を示唆している⁴⁴。従って、この新しい見解の方が的を射ていると考えることができた。

ここまでの考察から本節の 2006 年から現在までの労働意識・意欲の状況についてまとめる。2000 年代初めには仕事に就かない者あるいは一時的な仕事に就く者の増加が社会問題となったが、2010 年代においては、そうした者が減少に転じていた。前節に、2006 年以前には、企業の採用基準の変化などに対応して高い労働意識・意欲を持つものが増えたと考えられると述べた。その影響が図 1 に示される仕事に就かない者や一時的な仕事に就く者の減少、そして図 2 に示される離職率の低下として現れたとも考えられた。しかしながら、先行研究の調査や関係する公開データより考察した結果、2010 年代から現在においては、仕事には就いているが将来に希望を見出せず労働意識・意欲が低い労働者が増加しているとの見解に至った。

2.1.3 児童・生徒の労働意識・労働意欲

前節まで、主に就業中の労働者と就職活動期の若者の労働意識・意欲及びそれらを取り巻く社会状況について述べたが、ここでは就職活動以前の若者、特に児童・生徒の発達段階について述べる。

文部科学省が 2004 年の「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 報告書」で提示しているように⁴⁵、労働意識・意欲は児童段階からの知見の積み重ねによって形成されるものと考えられる。しかしながら、文部科学省は、2007 年の国際教育到達度評価学会の国際数学・理科教育動向調査及び 2006 年の経済協力開発機構の学習到達度調査において、数学・理科で良い成績をとることが将来の就職につながると考えている日本の生徒（中学生・高校生）は国際平均を大きく下回っていると報告されており、さらに高校を卒業するまでに職業を意識したことがない大学 1 年生が 31%存在するなど、職業意識・職業観の未熟さが報告されている⁴⁶。

高校における進路指導は、1990 年代初めのバブル経済崩壊以前の日本においては、職業観や労働意識の育成が目標とされていたものの、その実態は就職斡旋に特化しており、「高校生は自分のキャリアや職業的方向づけを全く考えていなくとも」就職できるという様相を呈していたと小杉は指摘している⁴⁷。さらに、同報告において、首都圏の 97 人の高校生を対象にした日本労働研究機構の 2000 年の調査結果を基に⁴⁸、バブル経済崩壊後の不況期において、企業が労働意識の高い人材を求めるようになってからは、「どういう仕事が自分に向いているか分からないから」と高校卒業後にフリーターになることを選ぶ若者が増えたと分析されている⁴⁹。以上の小杉の見解は、児童・生徒を対象とした労働に関する教育が不十分であり、その結果児童・生徒の労働意識が低いこと、そしてそれが就職難の時代に至って正規社員としての就職を果たせない若者が増加した要因の一つと考えられた。

労働意識の不足によって就職できない若者が増えたという可能性に鑑みると、児童・生徒の時期からの労働に対する意識づけは不可欠である。そして第 1 章で記したように、児童、生徒、そして学生や成人に至るまでの労働意識・意欲が各段階での発達課題の獲得によって形成されるものならば、それぞれの発達段階で継続的に労働意識・意欲を検証することが重要であるが、児童・生徒の労働意識・意欲について調査した先行研究は少ない。新見・前田は、高校生を対象として労働意識を調査した研究に比べ、中学生を対象としたものは少ないとしている⁵⁰。さらに、CiNii、J-Stage を用いてデータベース検索を行い、また Google、Google Scholar においてウェブ公開されている論文等を調査したが、後述の中越の研究を除き⁵¹、児童の労働意識・意欲を調査した研究が見当たらなかった。従って、特に先行研究の少ない児童の労働意識・意欲を調査することが必要であり、また意義があると考えられた。

中高生の労働意識に関する数少ない研究の一つとして、宗方・宮本の女子生徒を対象とした調査がある⁵²。この調査において、志望する職業を決定するために生徒が欲しているものを調べた結果、中学生も高校生も、①仕事情報よりも②見聞・体験に対する興味が高いことが示された。さらに、生徒が職業について相談したい相手として最も求めているのは「自分になりたい職業についている人」であり、次いで「家族」であった。二番目に多くの回答を集めた「家族」に関連して、新見・前田は、学校や進路に関する話を家族とする生徒ほど、将来設計に対する意識が高いと報告している⁵³。ここでいう「家族」とは、新見・前田によると親を指す場合が多いので、親の影響は児童、生徒にとって大きいものであることが推察される。さらに平尾の研究によると、親の影響が大きいのは学生にとっても同様であるようである⁵⁴。平尾は、「最も身近な人生の先輩でもある親のキャリアを学ぶことで、自分自身のキャリアを考えて就職活動へのきっかけ作りとなることを期待して」、学生を対象に親へのインタビューを課した。その結果、親にインタビューした経験が就職活動の役にたったとする学生の感想が多数あったことを報告している。

児童・生徒の労働意識・意欲について、高校生を対象としたものより中学生を対象としたものの方が少なく、児童を対象としたものはさらに少ないことは、前述の通りである。その数少ない、児童を対象とした研究の一つが中越の報告である⁵⁵。中越は、小学3年生、4年生、5年生、6年生を対象に「あなたは、早く大人になりたいですか」と聞いたところ、学年が上がるにつれて「なりたい」と回答する児童が減っていることを示している（3年生 64.6%、4年生 51.8%、5年生 47.1%、6年生 37.8%）。児童の「(大人に) なりたくない」と回答した理由は、「働かなければならない」、「大人になると忙しくて大変」といったものが多数であった。「(大人に) なりたい」とした児童も、その理由は「欲しいものが自分で買えるから」などであり、「自分のなりたい仕事に就きたいから」、「早く仕事がしたいから」という労働意欲を示す回答は中越の言葉を借りると「極めて少ないもの」であった。また、「あなたは、大人になったら、どのような仕事がしたいかよく考えますか」という質問に対しては、「よく考える」と「時々考える」という回答は「全く考えない」という回答をはるかに上回っており、児童が将来の仕事に関心を持っていることが示唆される。

以上、2.1節において、成人から学生、生徒、児童までの労働意識・意欲に関する先行研究の調査を報告した。ここまでの先行研究調査によって、就職活動以前の若者の労働意識・意欲と企業が求める人材像における労働意識・意欲には相違があることに加え、その形成に関係する児童を対象とした労働意識・意欲に関する研究の蓄積は少ないことが明らかに

なった。仮に児童から成人に至るまで段階的に労働意識・意欲を成熟させることが必要とされるならば、それを実現させるための効果的な施策を考察するためには、初期段階の児童の労働意識・意欲に関する調査研究は必要不可欠である。なぜなら、その初期段階（児童）の現状理解が不足していれば、児童から成人までの継続的な労働意識・意欲の育成に係る施策の立案及びその効果について、十分に検討することができない。そこで本研究では、児童から成人に至るまでの労働意識・意欲の成熟を促す施策を検討するための基礎情報を得ることを目的に、児童を対象とした労働意識・意欲に関するアンケート調査を実施した。その結果は第3章で述べる。

また、本研究の目的は、先に述べた児童の労働意識・意欲を把握することに加え、その結果を基に児童の労働意識・意欲を高める施策を提案・実践し、その効果を検証することにある。一般的に、労働意識・意欲を喚起するための現行の取り組みとしてキャリア教育が盛んに行われている。そこで、次節ではそうしたキャリア教育について、関連する施策や先行研究の調査結果を基に、これまでの取り組み及びそれらの効果検証について考察する。

2.2. キャリア教育とインターンシップについて

前述のように、文部科学省は2004年に「子どもたちがそれぞれの発達段階に応じ、自己と働くこととを適切に関係づけ、各発達段階における発達課題を達成できるよう、意図的、継続的な取組みを展開する」ことで子どもや若者の労働意識・意欲を育むことが肝要であるとしている⁵⁶。また、本稿前節の最後に、「一般的に、労働意識・意欲を喚起するための現行の取り組みとしては、キャリア教育が盛んに行われている」と記した。労働意識・意欲を喚起するための取り組みとしてキャリア教育があるという解釈の根拠は、中央教育審議会の2011年答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」に見いだせる。当答申には、上記2004年の文部科学省報告書に酷似している文言に「キャリア教育」という言葉を加えて、「キャリア教育は、キャリアが子ども・若者の発達の段階やその発達課題の達成と深く関わりながら段階を追って発達していくことを踏まえ、幼児期の教育から高等教育に至るまで体系的に進めることが必要である」と記されている⁵⁷。これより、児童・生徒の発達段階に応じて労働意識・意欲を育む手段として、キャリア教育の推進が国として方針づけられていると考えるのが妥当である。この節では、本研究の目的の一つである児童の労働意識・意欲を高めるための施策を検討することに関連し、これまでに実施されてきた児童・生徒・学生の労働意識・意欲を高めるためのキャリア教育の概観

と内容についての先行研究を調査する。それらの中でも、キャリア教育的施策の大きな柱の一つであるインターンシップに焦点を当てて、取り組みや効果検証について分析する。

2.2.1 キャリア教育の定義と展開

「キャリア教育」という文言が初めて文部科学省の公文書の中に使用されたのは1999年の文部科学省中央教育審議会の答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」である⁵⁸。この答申で、キャリア教育は小学校から大学までを通じてなされるものであると提案され、「学校と社会及び学校間の円滑な接続を図るためのキャリア教育（望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身につけさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育）を発達段階において実施する必要がある」と明記されている。さらに文部科学省の2004年の「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報告書」⁵⁹及び2006年の「小学校・中学校・高等学校 キャリア教育推進の手引き：児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために」⁶⁰において、キャリア教育の定義とは、「キャリア概念」に基づいて、一人一人のキャリア発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育であり、端的には「職業観・勤労観を育てる教育」と定義されている。ここで言及されている「職業観」、「勤労観」とは、白木によると、「世の中にどんな職業があり、それぞれの職業ではどのような仕事をし、どんな専門的な資質・能力が必要なのかなどについての知識・理解を基に、自分はどの職業にどんな働きがいや誇りを見出そうとするのか、あるいは、生きていく上で職業にどのような意味づけを与えていくのか」ということを意味するとされている⁶¹。2011年の中央教育審議会の答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」においては、キャリア教育として認められる内容の幅がさらに抽象化・広範化し、以下のように記載がある⁶²。

- ・「人が、生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見いだしていく連なりや積み重ねが、「キャリア」の意味するところ」
- ・「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育が「キャリア教育」」
- ・「キャリア教育は、（中略）学校教育を構成していくための理念と方向性を示すものである」

こうした抽象的な表現から具体的にキャリア教育を定義するのは困難を極めるが、狭義では「職業観・勤労観を育てる教育」という労働により密接したもの、広義ではキャリア形成に寄与する全ての教育であると考えられる。すなわち、上記 2011 年の中央教育審議会答申に記される「専門的な知識・技能」から「意欲・態度及び価値観」、「論理的思考力・創造力」、「(読み・書き・計算を含む) 基礎的・基本的な知識・技能」、「(人間関係形成・社会形成能力、自己理解・自己管理能力、課題対応能力、キャリアプランニング能力を含む) 基礎的・汎用的能力」までもが⁶³、全て広義のキャリア教育に含まれるということになる。

2000 年の文部科学省報告「大学における学生生活の充実方策について：学生の立場に立った大学づくりを目指して」において、「大学では学生に対して、望ましい職業観や、職業に関する知識・技能を涵養し、自己の特性を理解した上で、主体的に進路を選択できる能力・態度を育成するキャリア教育を、大学の教育課程の中で、明確に位置づけて実施していく必要がある」とされている⁶⁴。これ以降、現在に至るまで、特に大学教育の場において、労働意識・意欲の育成のみならず、就業前の学生の人生の進路や目標を定めることを支援する施策の一環としてのキャリア教育が急速に盛んになってきていると谷田川は報告している⁶⁵。また、小見山、谷田川、佐藤らによると、キャリア教育が注目を浴び始めた 2000 年前後はフリーターやニートの増加によって若者の就労問題がクローズアップされてきた頃であり、従って卒業生の就職率が大学にとっての業績として評価されるようになったことなども、大学でキャリア教育が重視されることになった理由の一つとして挙げられている^{66, 67, 68}。

1970 年以前から 1990 年代までの大学におけるキャリア教育の歴史的展開については、以下に述べるように谷田川が詳しく報告している⁶⁹。大学が正課教育として学生のキャリアの指導を始める前は、主に各大学の就職課などの事務組織が指導の役割を担っており、1970 年代以前の大量採用時代には事務組織の役割はひたすら学生と求人の書類の取次をするという状況であった。しかし、オイルショック等により景気が不安定になると、大学における就職指導も機械的な手続きの取次に終わることなく、学生の希望に基づいた「指導」へと変化した。さらに 1980 年代のバブル経済期のいわゆる「超売り手市場」においては、学生の企業への応募方法が大学を経由しない直接応募方式に移行した時期であり、大学の就職指導は学生の希望・選択をより重視して「支援」、「相談」をするといった色彩が濃くなると同時に、人生の目的に沿った進路選択を学生に促すといったような、現代の

キャリア教育に近い理念が立ち上がった。バブル経済崩壊後は、前述のように企業側が学生の専門性や能力を重視した採用基準に舵を切る中、大学側も企業が求める人材とは何かということを中心に、人材育成のためのカリキュラムを構築することに力を注ぐようになった。そして1990年代後半に至って、それまで事務組織の業務であった学生の就職支援及びキャリア教育は大学の課程にも組み込まれることになった。この谷田川の報告に関連して、初めてキャリア教育を正課授業として開講したのは、立教大学の全学を対象とした「仕事と人生」、そして武蔵野大学の現代社会学部2年生を対象とした「キャリア・インフォメーション」であると佐藤は報告している⁷⁰。また1997年の国立大学を対象とした文部省の「国立大学における就職指導体制等に関する現況調査」によると、全87国立大学のうち34.5%の大学の就職関連科目が単位取得科目として開講されていたと報告がある⁷¹。

2011年の花田らによる報告によると、1990年以降の大学におけるキャリア教育は、従来から事務組織が提供してきたガイダンス、セミナーを含む就職支援機能、2000年頃よりカリキュラムに組み込まれたキャリア教育科目、そして学外実習であるインターンシップを加えた3つを軸として行われている⁷²。しかし、キャリア教育の教育内容や教育方法については、大学の裁量に任されてきたため、各大学は試行錯誤的にキャリア教育を実施してきたのが現状であるとも花田らは指摘している⁷³。これらの花田ら及び谷田川の報告によると、以前の事務組織による就職支援は、履歴書の書き方指導、面接の練習、具体的な職業に就くための資格や知識の教育といったように比較的内容が明らかであったが、新しく登場した「キャリア教育」という概念は、学歴と職歴のスムーズな接続から仕事を含む人生全体の面において必要な能力の育成まで広い範囲を含むものであったので、その教育内容は多岐に渡るものとなったとしている^{74, 75}。2004年に名古屋大学大学院教育発達科学研究科附属生涯学習・キャリア教育センターが実施した「大学における「キャリア教育」および「就職支援活動」に関するアンケート調査」を参照して、大学におけるキャリア教育科目の内容を筆者が表2にまとめた⁷⁶。

表 2 大学が開講するキャリア教育科目の内容

就職相談	就職活動	接遇訓練
インターンシップ	働くことの意義	社会人
事前指導	事後指導	キャリア情報収集
キャリア意思決定	キャリア計画	民間企業就職
パソコン	消費者教育	公務員試験
教員採用試験	司法試験	医師国家試験
外国語資格試験	その他の国家資格	その他

表 2 に表される内容は就職活動に直結するもの（就職相談・就職活動・インターンシップなど）から社会人としての心構えを教育するもの（働くことの意義・社会人など）、また資格試験に関するものなど多岐にわたっていることが見て取れる。

さらに 2006 年の日本学生支援機構（以下：JASSO）の報告においては、正課としてのキャリア教育と事務組織が提供するキャリア支援機能を統合して学生に提供するという体系的な取り組みの実施は遅れているという指摘がある⁷⁷。この報告によると、そのような体系的な取り組みを行っている大学は、2005 年においては 41.4%（国立大学 38.0%、公立大学 18.8%、私立大学 44.9%）と半数以下となっている⁷⁸。

2008 年の JASSO による調査では、「職業意識の形成に関する授業科目の開設状況について」のアンケート調査結果が報告されており、これによると 74.3%の大学(国立大学 80.5%、公立大学 54.3%、私立大学 75.9%) が正課科目としてキャリア教育科目を開設していると回答している⁷⁹。また JASSO の「大学等における学生支援の取組状況に関する調査」では、2010 年、2013 年、2015 年、2017 年における「必修科目として」のキャリア教育科目の開設状況についての報告がある^{80, 81, 82, 83}。これらの報告を基に、全大学に対して、必修科目としてキャリア教育科目を開講している大学の割合とその推移を筆者がまとめて図 4 に示す。縦軸には、調査年別にアンケートに回答した大学数（回答校数）を大学全体、国立大学、公立大学、私立大学に分けて示し、横軸はそれぞれの回答校数に対する「必修科目としてのキャリア教育科目を実施している大学数」の割合を示す。なお、大学全体における回答校数・回収率は、それぞれ、2010 年 727 校 94.7%、2013 年 739 校 95.1%、2015 年 754 校 96.8%、2018 年 763 校 97.6%と報告されている。図 4 から、大学全体の必修科目としてのキャリア教育科目は 2010 年の 36.3%から 2017 年の 62.2%へと増加しており、キャリア

教育科目の必修化が進んでいることが分かる。また、国立、公立、私立の大学の種別では、私立、国立、公立と必修化を行っている大学数の割合の差は小さくなっているものの、増加傾向としては種別間に大きな差が無いことが分かる。

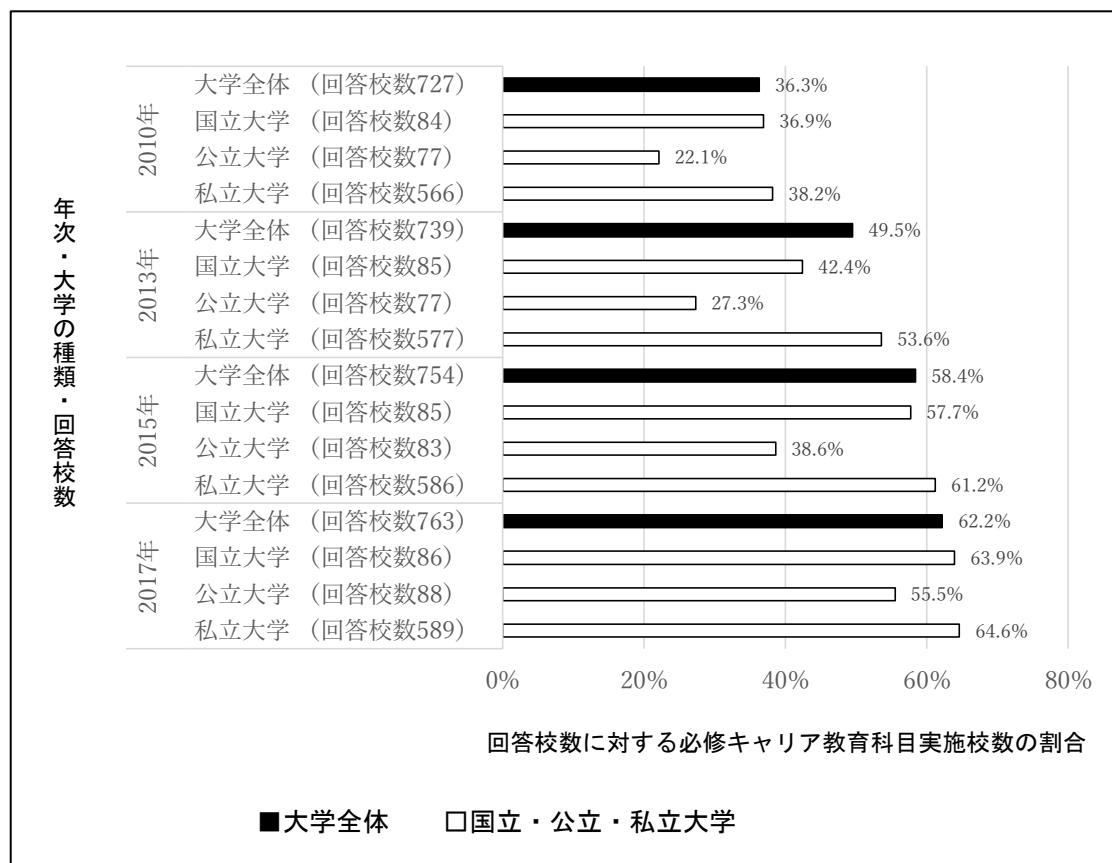


図4 必修科目としてのキャリア教育科目を実施している大学の割合

なお、JASSOの2018年の同調査において、就職支援に関する課題として最も多くの大学が挙げた回答は、「学生の就職・就職活動に対する意欲・意識の育成」であり（大学全体64.9%、国立大学57.0%、公立大学43.2%、私立大学69.3%）⁸⁴、学生の労働意識・意欲の向上や喚起が重要課題の一つとして認識されていることが推察できた。

2.2.2 キャリア教育におけるインターンシップの意義と展開

キャリア科目が大学の正課科目となるのと時を同じくして、急速に普及してきたのがインターンシップである。これは、「インターンシップ元年」とも称される1997年に、文部科学省が「教育改革プログラム」の中で、インターンシップとは「学生が在学中に自らの

専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」⁸⁵とした極めてシンプルな定義を基準として、各大学が手探りで取り掛かったものであると長尾は指摘している⁸⁶。長尾の報告では、キャリア教育にインターンシップが導入された理由の一つは、社会が求める人材像を育成するにあたって、既存の教育課程では埋められない領域があるという認識が大学側にあり、実社会での就業を通じて学生が自らの体験を通して実社会に適応できるような人材像を学び、卒業後の進路への接続をスムーズに行うという狙いがあったと分析されている⁸⁷。下の図5、図6はインターンシップを実施している大学数とインターンシップに参加する大学生の数を、文部科学省の「平成27年度大学等におけるインターンシップ実施状況について」を基にして、筆者が年度毎にまとめたものである⁸⁸。図5、図6ともに縦軸は調査対象年度である。横軸は図5がインターンシップを実施した大学数であり、図6はインターンシップに参加した学生数である。図5から、2001年から2015年にかけてインターンシップ実施校数は約4倍になり、また図6からは同時期にインターンシップ参加学生数が約5倍に増加していることが分かる。

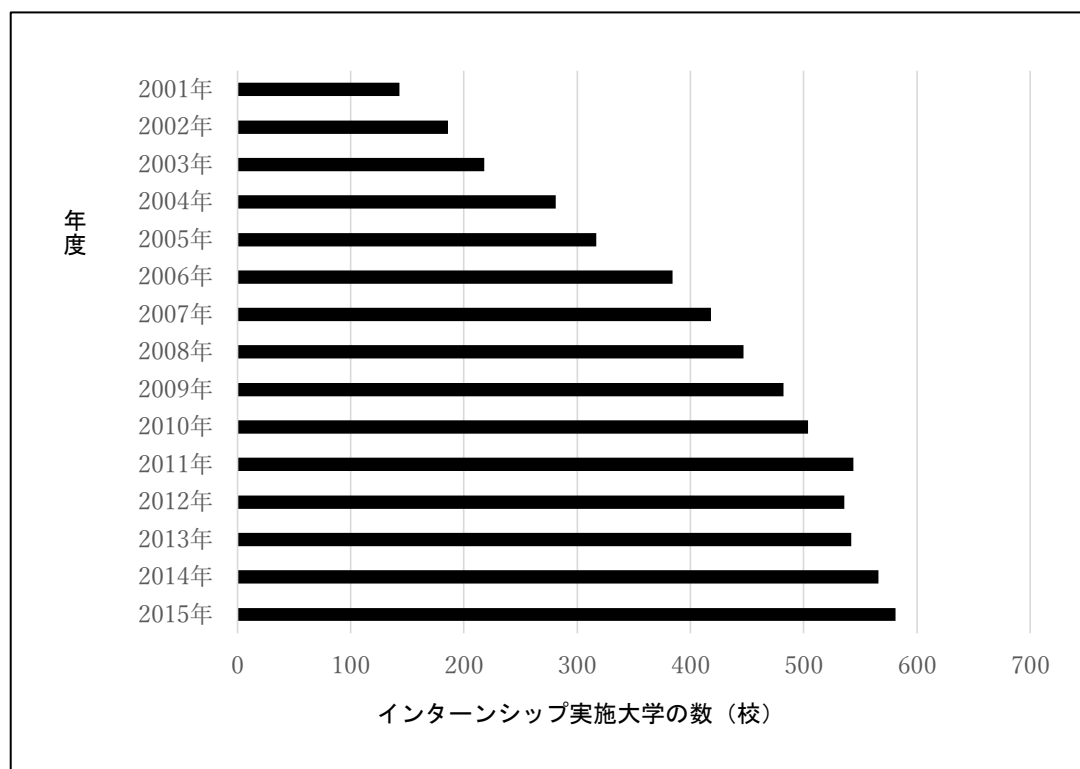


図5 大学（学部・大学院）におけるインターンシップ実施校数の推移

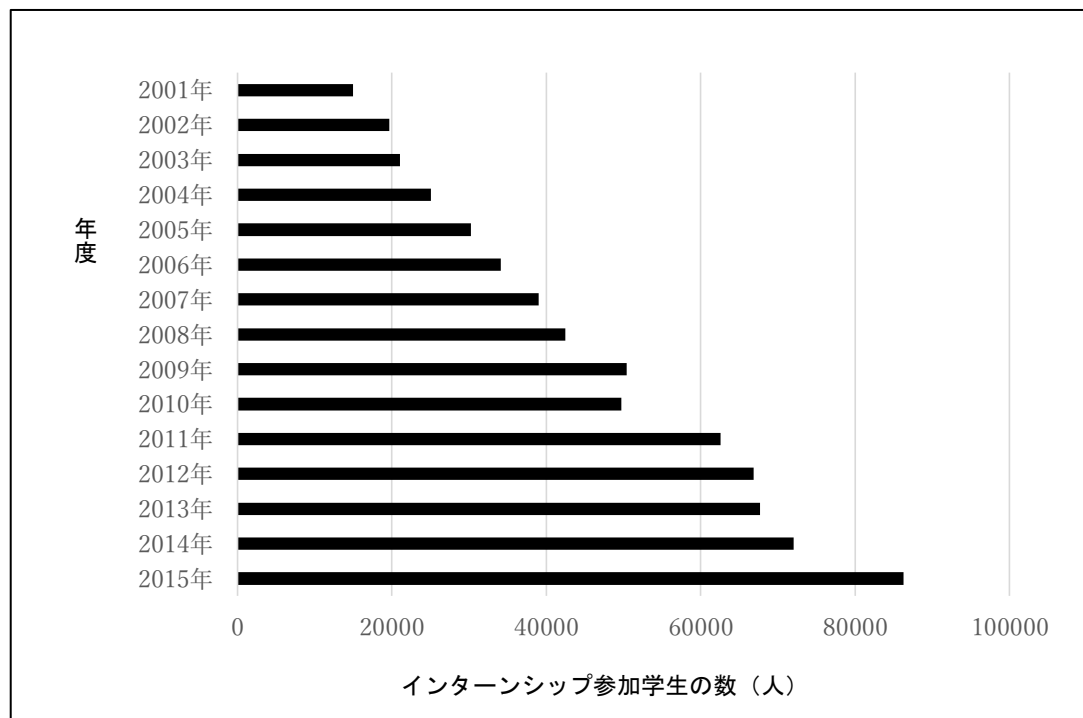


図6 大学（学部・大学院）におけるインターンシップ参加学生数の推移

図5の学校数、図6の参加学生数は、単位認定されている授業科目としてのインターンシップに関する数値であり、単位が認定されない授業科目も対象として含めるとさらに数値は増える⁸⁹。同報告によると、2015年において、特定の資格取得に関係しないインターンシップに参加した大学生のうち、学部生は大学3年生時に参加する者が56.4%と最も多く（1年時10.2%、2年時18.4%、4年時11.7%、5年時2.9%、6年時0.4%）、大学院生は修士1年時に参加する者が56.4%と最も多く（修士2年時13.1%、博士1年時2.1%、博士2年時3.0%、博士3年時1.0%）という調査結果であった。学部生、大学院生ともに就職活動が本格化する卒業年度の前年時が最も多い結果であり、インターンシップが就職活動の初期段階として活用されている現象が考えられた。また、就職情報研究会の指摘によると、2016年度卒の学生の採用スケジュールにおいて、就職活動の広報活動の解禁が12月から3月に変更されたことにより、学生に直接接合できる期間を短縮せざるを得なくなった企業側の多くが、3月より前にインターンシップを実施することで会社の宣伝活動を行うという戦略をとった⁹⁰。その結果、インターンシップを実施する企業の割合は、リクルート社の調査によると、2012年度から2017年度まで順に、39.1%、43.5%、55.5%、59.5%、64.9%、68.1%と右肩上がりに増加している^{91, 92, 93, 94, 95}。さらに同じ就職情報研究会の調査による

と、従業員規模の大きい企業ほどインターンシップの実施率は高く、従業員規模が 5000 人以上の企業に限ると、その実施率は 2014 年から 2017 年まで順に、82.4%、77.7%、88.8%、91.7%となっており、現在では 9 割を超える大規模企業がインターンシップを実施していることが分かる⁹⁶。

以上の先行研究調査から、大学におけるキャリア教育の広がりと共に、その一つの柱としてインターンシップが活用され、インターンシップを実施する企業のこれに参加する学生も増加してきたことが確認された。ここまでキャリア教育とインターンシップの歴史的な展開を概観したが、次節では、インターンシップのキャリア教育的効果について、先行研究に基づいて考察する。

2.2.3 インターンシップのキャリア教育的効果

2014 年に文部科学省・厚生労働省・経済産業省がまとめた「インターンシップの推進に立っての基本的考え方」は、インターンシップの意義の一つとして、「学生が自己の職業適性や将来設計について考える機会となり、主体的な職業選択や高い職業意識の育成が図られる。また、これにより、就職後の職場への適応力や定着率の向上にもつながる」という点を挙げている⁹⁷。天谷を参照して、具体的にインターンシップに参加することによって学生が得られる効果として挙げられるものを、筆者が表 3 にまとめた⁹⁸。

表 3 インターンシップから学生が得られる効果

仕事における責任感を感じられる	業種や職種について知ることができる
社会人のイメージが明確になる	正社員とアルバイトの違いを感じられる
働くことが楽しみになる	就職活動における企業選択の幅が広がる
大学の勉強に対する意欲が増す	自分の適性や興味が分かる
社会に出る自信がつく	就職に有利になる
他大学の友達が増える	その他

インターンシップが参加学生の就業意識や意欲に及ぼす影響を、数値化して客観的に調査するのは困難であるが、アンケート調査（質問紙法）によってインターンシップの効果を聴取した研究は多く見られる。例えば佐藤・堀・堀田は、インターンシップの種類を①通常の業務とは別の課題に取り組む「課題達成型」、②基幹的業務の一部を行う「中核業務

型」、③アルバイト・パート業務の一部を行う「アルバイト・パート型」、④その他、と分類し、特に①「課題達成型」と②「中核業務型」において学生の満足度が高いことを観察した⁹⁹。また①「課題達成型」は、「勉強にもっと力を入れようと思った」といったような教育的満足度が高い一方、②「中核業務型」は「働くことのイメージが明確になった」、「業種、職種について学ぶことができた」のような知識の取得、また「自分の興味、適性が分かった」のような自己認識の深まり、さらに「働くことは楽しいと思った」、「正社員は楽しいと思った」という労働意欲を喚起するものなど、より労働に直結するような効果が得られたと感じる学生が多いことが報告されている。

次に浅海の研究では、(a)社員に付き添って業務を行うものや、(b)課題を設定してその解決に取り組むといった内容のインターンシップに参加した学生からは、「働くことに対するイメージが明確になった」という感想が多く得られた¹⁰⁰。さらに、(a)の経験からは「自分の適性や興味が明確になった」とする感想、(b)からは「ビジネスマナーや言葉遣いが身についた」という感想が特徴的であると報告されている。次に、(a)や(b)とは別の種類である、(c)会社や商品の説明を受けたり、工場や現場を見学したりするといった受け身のインターンシップに参加した学生からは、「業界の理解に繋がった」とする感想が多く得られている。加えて、浅海は、社員との現場での、あるいは昼食や懇親会などの場でのコミュニケーションが、学生の「正社員の仕事にやりがいを感じた」、「働くことが楽しみになってきた」という反応を喚起したと分析している。

また柳田は、「インターンシップ」という言葉は使っていないが、企業と連携した課題解決型学習の実践について報告している¹⁰¹。その学習の効果の一つとして、企業人など普段話す機会が少ない相手に対して意思疎通を図るという経験を通し、自身が事業に携わる当事者であるという意識が形成され、その結果、自分の意見が企業の中でどこまで通用するか試したいといったような欲求が参加学生の間で増加したとしている。また、チームで働く力を高められたと参加学生が実感していることも、この課題実践型学習の効果として挙げられている。

さらに真鍋の研究では、(i)従業員が普段行っている業務を体験する「日常業務型」と(ii)企業から与えられた課題をチームで解決する「課題設定型」との二つのタイプのインターンシップを比較している¹⁰²。この研究では、これらの就業体験がインターン学生の「前に踏み出す力（主体性・実行力など）」、「考え抜く力（計画力・創造力など）」、「チームで働く力（発信力・傾聴力など）」の三つの力のうちどれを成長させたのかを調査し、さらに

インターンとしての経験が就職面接における三つの代表的な質問「自己 PR」、「学生時代に力を入れたこと」、「志望動機」にどのように生かされているのかについて調査している。その結果、(i) 日常業務型のインターンシップは、三つの力の全ての項目において成長できているという学生の自己評価が得られた一方、(ii) 課題設定型は主体性などの限定的な項目のみ成長できたとする自己評価が得られるにとどまった。また、研究中に実施された模擬採用面接（半構造化面接調査）においては、(i) 日常業務型インターンシップに参加した学生は、就業体験を通して身につけたビジネスマナーを「自己 PR」に活用するとともに、社員の仕事が想像していたよりも定型的であったという感想から、「創造的に仕事がしたい」、「やらされる仕事ではなく自律した仕事がしたい」といった内容を「志望動機」に挙げている。一方、(ii) 課題設定型インターンシップに参加した学生は、課題解決のための協働体験を、そのまま「学生時代に力を入れたこと」に採用しているほか、協働作業によって主体性、積極性、課題発見力、発信力等の能力を身につけたとして「自己 PR」に生かしているとの結果であった。

これらの先行研究・報告から、概ね課題解決型の取り組みはチームで働く力や主体性など、自己の社会人としての基礎能力の習得を促すものが多く、一方、業務体験型の取り組みは職業についての知識を得たり、自身の興味や適性を知る手がかりになったり、自主的・創造的な仕事に対する意欲が湧いたりするなど、キャリア教育の目標として一般的に掲げられているものに直接つながる効果が高いと仮定される。他にも様々な研究・報告があり、例えば三浦の研究では、大学卒業時に進学・就職を含めた進路が決定しているかどうかについて、インターンシップを経験した学生と経験していない学生とを比較した¹⁰³。その結果は、インターンシップを経験した学生の方が経験していない学生よりも進路決定率が有意に高いことを示している。また平尾は、学生のインターンシップ参加経験がその後の就職活動にどのような影響を与えたかをアンケートによって調査した¹⁰⁴。その中で、最も多くの回答を集めた項目が、「志望する業界・企業への理解が深まった（50%）」という知識の習得を示すものであり、次いで多くの回答を集めたのは「就職活動の意欲を増した（32.3%）」であった。関連する研究として藤本の報告がある。その報告では、インターンシップ参加前と参加後における学生のキャリア意識の変化についてアンケート調査を実施し、その結果で最も多くの回答を集めたのは、「職業人になってからは、責任を自覚して仕事に取り組もうと思うようになった（99.2%）」、「職業生活を通して、さらに自分自身を向上させたいと思うようになった（99.2%）」であった¹⁰⁵。この結果より藤本は、インタ

ーンシップが「“働くこと”に対する心構えや前向きな態度を形成させる契機になっているようだ」と分析している。こうした一連の報告も、インターンシップには労働に対する意識や意欲を喚起する効果があることを示唆している。

2.2.4 児童・生徒を対象としたキャリア教育

キャリア教育全般に関する先行研究は、児童や生徒に比べて学生を対象としたものが圧倒的に多い。その一方で、初等中等教育からフリーターを含み、それぞれに応じた適切な支援を行うことを目的として「キャリア総合計画（若者自立・挑戦プラン）」が、2003年に文部科学省から発表されているように¹⁰⁶、小中高大を一貫するキャリア教育が期待されている。また2004年に文部科学省は、キャリア教育とは「子どもたちがそれぞれの発達段階に応じ、自己と働くこととを適切に関係づけ、各発達段階における発達課題を達成できるよう、意図的、継続的な取組みを展開するところにその特質がある」と述べている¹⁰⁷。さらに2008年の中央教育審議会答申「幼稚園、小学校、中学校、高等学校および特別支援学校の学習指導要領の改善について」では、「子どもたちが将来に不安を感じたり、学校での学習に自分の将来との関係で意義が見出せず、学習意欲が低下し、学習習慣が確立しないといった状況」に鑑みて、「今後更に、子どもたちの発達の段階に応じて、学校のエデュケーション全体を通じた組織的・系統的なキャリア教育の充実に取り組む必要がある」と提唱している¹⁰⁸。加えて、2008年に改定された中学校学習指導要領においては、それまで以上にキャリア教育を意識した内容が盛り込まれており、「学習活動については（中略）、職業や自己の将来に関する学習活動などを行うこと」、「職業や自己の将来に関する学習を行う際には、問題の解決や探求活動に取り組むことを通して、自己を理解し、将来の生き方を考えるなどの学習活動が行われるようにすること」、「理科で学習することが様々な職業と関連していることにも触れること」といった内容が追記された¹⁰⁹。2005年に実施されたベネッセの調査「平成17年度経済産業省委託調査報告書 進路選択に関する振り返り調査：大学生を対象として」によると、小学生時代及び中学生時代から大学生時代にかけて、自身の適性理解、職業選択や将来の目標に係る意識が低下していると示されており¹¹⁰、こうした調査結果からも、児童・生徒へのキャリア教育はその正当性を支持されるべきものであるように考えられる。ただし、2011年の中央教育審議会答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」では、キャリア教育について「一人一人の教員の受け止め方や実践の内容・水準には、ばらつきがあることも課題としてうかが

える」と指摘されている¹¹¹。また谷川の、小学校教員を対象とした 2014 年のアンケート調査によると、「あなたは、学校の教育活動を行う上で、キャリア教育をどのくらい意識していますか」という質問に対し、「ほとんど意識していない」と「まったく意識していない」と回答した教員が 62%にのぼっている¹¹²。

上記の 2004 年文部科学省資料に言及されている「各発達段階における発達課題」¹¹³については、前述の第 1 章の表 1 に詳しく説明されている。ここでは、その表 1 から小学校段階の発達課題を抜粋し表 4 として示す。

表 4 児童の職業的進路発達段階における職業的進路発達課題

小学校段階	職業的進路発達段階：進路の探索・選択にかかる基盤形成の時期
	職業的進路発達課題： <ul style="list-style-type: none"> ア) 自己および他者への積極的関心の形成・発展 イ) 身の回りの仕事や環境への関心・意欲の向上 ウ) 夢や希望、憧れる自己イメージの獲得 エ) 勤労を重んじ目標に向かって努力する態度の形成

さらに吉本は、児童・生徒の発達段階における「経験による教育」を強調して、「小学校では身近な社会から少しずつ子どもの生活圏を拡大していき、経験的に広げていく。中学校ではこんどは社会の理解から少しずつ自分の将来に向けての体験活動をおこなう。そして、高校、大学と、進路の選択過程があり、自分の最終的な専門を獲得し、職業やキャリアの選択に繋がっていく」と述べている¹¹⁴。経験による教育の重要性に関連して、亀野、吉本によると、2015 年時点で中学校における職場体験の実施率は 95%を超え、公立高校におけるインターンシップの普及率も 2010 年の段階で 70%を超えている^{115, 116}。但し上記の吉本の報告では、公立高校の中でも普通科でのインターンシップ導入は 2011 年時点で 64%と他科よりも低く、普通科における職業に関する専門教育が遅れているという実態があること、さらに高校卒業後の進路に着目すると、普通科を卒業した生徒の中で、仕事に就かず、就こうともししていない者の割合は工業科、農業科、商業科卒の生徒よりも有意に高く、そして普通科の中でもインターンシップを実施している高校の卒業生よりも、インターンシップを実施していない高校の卒業生の方が、割合が高いことが指摘されている¹¹⁷。

生徒（高校生）のインターンシップの効果についての吉田の研究では、「社会性（エチケット・マナーなど）」、「職場理解（仕事の内容が分かったか・進路選択に役立ったかなど）」、「実習活動（きちんと仕事できたかなど）」、「自己理解（働くことの意味が分かったか・将来の生活設計に役立ったかなど）」の4つのカテゴリについて参加生徒に自己評価をさせている¹¹⁸。結果、最も生徒の自己評価が高かったのは「職場理解」であり、次に高かったのが「自己理解」であった。これは、初めて「キャリア教育」という文言が公文書に記された文部科学省の「初等中等教育と高等教育との接続の改善について（答申）」¹¹⁹に記された、「望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身につけさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる」とするキャリア教育の定義に対応する効果が得られていると考えることができた。

次に、生徒（中学生）の職場体験に関する研究において、玄田・岡田は、生徒の職場体験が、不登校児童の登校率の上昇に寄与することを報告し、職場体験がニートの抑制につながると提起している¹²⁰。また山田は、職場体験をした生徒の「教育進路成熟度（進学について考えているなど）」、「職業的成熟度（将来の職業について考えているなど）」、「人生進路成熟度（今後の人生や生き方について考えているなど）」の三点において、職場体験前と体験後で変化があるかどうかをアンケートによって調べた¹²¹。その結果、職場体験をした生徒の上記三点の全ての成熟度において有意な上昇が見られ、またその効果が持続することを確認している。他の職場体験に関するアンケート調査として、橋本・若木の報告では、生徒の職場体験の効果で特に職場体験が役立ったと参加生徒が感じていることとして、70%以上の回答を集めたのが「職業を知ること」であり、職場体験から感じられたこととしては、「働くことの大変さ」が最も多くの回答を集め、次いで「挨拶や言葉遣いなどの礼儀作法」、「働くことの楽しさ」、「人間関係の大切さ」の順に回答が多かったとしている¹²²。また杵淵・出口・鈴木は、キャリア教育を実践している中学校の生徒を対象とした、キャリア教育実践科目を未履修の生徒と履修中の生徒のアンケート結果を比べ、キャリア教育科目履修中の生徒の方が有意に進学意識・職業意識が高いことを報告している¹²³。これらの先行研究・報告から、生徒（中学生・高校生）を対象としたインターンシップや職場体験学習が、知見の獲得、意識の向上などにおいて、一定のキャリア教育的効果を挙げていると考えられた。

2.2.5 児童を対象とした職場体験プログラム

前節に挙げたような生徒（高校生・中学生）を対象とした先行研究はあるものの、一方で福重の報告によると、小学校のキャリア教育は十分に機能していないとされている¹²⁴。これには、「小学校から将来のことを考えさせる指導は早すぎるのではないか」という声が学校現場で聞かれるという東風による報告¹²⁵、そしてキャリア教育を受けた児童生徒の意識・態度・能力の変化についての研究の蓄積は未だほとんどないという杵淵・出口・鈴木¹²⁶の指摘に鑑みて、児童に対するキャリア教育の効果や重要性が明らかにされていないことが原因の一つであると仮定した。以下に小学校のキャリア教育に対する先行研究について述べる。児玉・深田は、西日本の小学校、中学校、高校の教員、教育委員会委員などを対象とした、キャリア教育推進に係る 2016 年の研修会において、様々な教委機関が報告した内容をまとめている¹²⁷。これによると、各教育機関で行われているキャリア教育的取り組みの内容としては、職業人から話を聞く機会の提供が最も多く行われており、次いで職場体験、そして職業等に関する調査が多かった。しかし、児玉・深田は、これらの取り組みの効果についての調査報告はごく僅かであったことも指摘している。ここで僅かに報告されているキャリア教育的効果とは、「働くことの喜び・大切さの実感」、「責任を果たそうとする態度の向上」、「将来の仕事に関心を持ち、そのために今何をしなければならぬのか考えるようになったこと」などが挙げられている。ただ、それぞれの教育機関の報告には、どのようにその効果が見出されたのかが明示されていないか、あるいはキャリア教育的効果を測るための評価方法にポートフォリオ評価、自己評価票などの相違があった。また、泉及び徳田らは児童の職場体験について報告しているが、その内容は職場体験の効果を質問紙によって調査しているものではなく、職場体験の内容を報告しているに過ぎない^{128, 129}。一方で、キャリア教育的取組後の児童の変化について踏み込んだ研究事例の一つとして、本節冒頭に挙げた福重の報告がある¹³⁰。福重は、32 名の小学校 5 年生の児童を対象に、「なぜ学校で勉強するのか」という問いを与えたところ、「将来に生かすため・社会に役立つため」と回答した児童が 29 名であったのに対し、無回答あるいは「分からない」と回答したのは 3 名であった。その後、キャリア教育的取り組みとして、目標設定・日々の達成度チェックシートなどを実施した後に、改めて同じ問いを投げかけたところ、無回答あるいは「分からない」と回答したのは 1 名に減ったと報告している。ただし、3 名が 1 名に減じたという報告は、極めて少ないサンプル数に基づいた報告であるため、このキャリア教育的施策に効果があったとは結論づけられない。

このような背景の中、児童を対象としたキャリア教育的施策として、特に職場体験学習の効果を調査したものに嘉納の研究がある¹³¹。これは、小学校6年生を対象としたもので、近隣地域を歩き、身近な場所で働く人々の姿を観察し、そこで得られた発見を教室でポスター発表し、その上でグループに分かれて9つの店や保育園で職場体験をするという取り組みであった。職場体験の後、嘉納は参加児童からアンケートを聴取し、その結果、児童らは「協力し合うことの大切さを学んだ」、「大人は仕事に責任を持って頑張っていることが分かった」、「自分の親の大変さ」、「賃金を得ることの苦労」などを学習したと報告している。さらに、職場体験の後、5分の2の児童が、自己の行動が変化したと述べている。その行動の変化は各児童が体験した職場と関連づけられ、例えば接客を体験した児童は（他者に対する）恥ずかしさがなくなったこと、保育園での仕事を体験した児童は自分の妹や小さな子どもの世話をするようになったことなどと報告している。本研究において、「児童 x キャリア教育」または「子ども（子供、こども） x キャリア教育」というキーワードを用いたデータベース（CiNii 及び J-Stage）検索、及び Google、Google Scholar による web 検索で見出された文献を調べた結果、この嘉納の研究のように、児童の職場体験の効果に対して、参加児童の感想を聴取して調べるまで踏み込んだ報告は他に見当たらなかった。従って、嘉納の研究は、本研究の第4章で報告する児童を対象としたキャリア教育的施策の効果を測ることを試みた調査と最も趣旨の近い先行研究と考えられた。

従来の職場体験事業とは一線を画し、近年いくつかの企業で「ファミリーデー」という取り組みが実施されている¹³²。これは従業員の家族が会社を訪問し、職場に対する家族の理解を深めること、また個々の従業員には大事な家庭があるということを会社全体で再認識することによって、働きやすい会社の雰囲気づくり、ひいてはワークライフバランスの推進を目的としたものである。東京都内では、2010年には51社、2011年には88社、2012年には99社で実施されるなど、ファミリーデーがその認知度を高めてきている。

ファミリーデーの参加者の多くは従業員の子供達である¹³³。2.1.3節で述べたように、先行研究より子どもの労働意識・意欲に対する親の影響力が大きいことは明らかになっている^{134, 135, 136}。従って、親の職場を見学するファミリーデーのような取り組みは、児童の労働意識・意欲の喚起につながる可能性がある。しかし既存のファミリーデーについて考えられる問題点は、現在のファミリーデーは、会社を訪問する従業員の家族をゲストとして迎え、楽しんでもらうためのエンターテインメントイベントとしての側面が強いことである。例えば、既存のファミリーデーの人気企画例としては、「オフィスツアー」や「お仕

事体験」など以外に、「バルーンアートやフラワーアレンジメントで装飾した会場」、「顔ハメ看板を設置した写真スポットの設置」、「社長の椅子に座って記念撮影会」、「お土産」など¹³⁷、本研究が第1章で主張した「児童が親の働く姿を見ることによって労働意識・意欲を育む」という目的からはかけ離れたものも多い。訪問する児童を楽しませることに特化した企画は、児童に会社に興味を持たせることはできるかもしれないが、現実的かつありのままの労働の見学から生み出される労働意識・意欲の喚起とは目的が違うと考えられる。

また、ファミリーデーは歴史の浅い取り組みである。従って、データベース検索 (CiNii、J-Stage) 及び Google、Google Scholar を用いた関連資料の検索では、その意義を論じた学問的研究は見当たらない。一方で、ファミリーデーの意義を話し合う場として企業の社員を中心とした座談会などが行われているが、「家族に職場を理解してもらうことで従業員が働きやすくなった」、「家族を話題とした従業員どうしのコミュニケーションが向上した」、「無駄な残業をやめて早く家に帰ることを奨励するような雰囲気ができた」といった従業員にとっての意義をメインとしたフィードバックが中心である¹³⁸。よって、既存のファミリーデーは従業員の家族というよりも従業員自身の働きやすい職場環境づくりを目的として行われていることが推察される。これに対して本研究で取り扱う職場体験は、既存の従業員の労働環境の良化ではなく、児童の労働意識・意欲を高めることを目的としている点に大きな相違がある。

2.2.6 職場体験によって労働意識・労働意欲が高まるプロセス

文部科学省によると、児童・生徒を対象としたとした職場体験プログラムの意義は、「働くことの意義や目的の理解、進んで働こうとする意欲や態度などを育むこと」とされている¹³⁹。端的には、労働意識・意欲の喚起と言える。しかしながら、職場体験が如何にして労働意識や意欲の喚起につながるのか、そのプロセスの詳細を直接的に論じた先行研究は確認できなかった。そこで本研究では、企業経営論の分野におけるクリステンセンの主張^{140, 141, 142}を応用することで、職場体験プログラムが労働意識・意欲の喚起に繋がるプロセスを説明できると仮定し、以下の考察を進めた。

クリステンセンによると、企業の能力は3つのファクターによって測ることができるとされている。そのファクターとは、資源 (resources)、プロセス (processes)、そして優先事項 (priorities) である。資源とは、つまりその企業が持つ労働力、設備、技術、素

材、エネルギー、資金、情報、ブランド力などを指す。プロセスとは、企業の人材交流やコミュニケーション、そしてディシジョン・メイキングなどによって、資源のインプットをより高い価値を持ったアウトプットに変える手段を指す。そして最も重要なのが優先事項とされている。これはその企業が何に投資をするかのガイダンスであり、また企業のすべてのレベルにおける社員は「今日すべきことは何か」、「最も優先順位の高いもしくは低い課題は何か」といった事項の決定に関わることが要求されている。

この資源、プロセス、優先事項のファクターが、児童が職場体験をすることで得られるものに置きかえられると仮定した。まず、児童が大人の労働を見学することで得られるであろう最も明らかなものは資源（知識・情報）である。実際の仕事を見て、働くとは具体的に何をする事なのかという具体的な情報を理解するということである。例えば介護を仕事として行っている大人の労働を見学することを例として考えると、体の不自由な高齢者が地域にたくさんいることや、その本人の生活の不自由はもちろん、その家族の生活の大変さを理解することができる。そして、そのために介護職の人が体の不自由な高齢者をお風呂に入れてあげたり、送迎バスを運転してデイケアセンターに連れて行ってあげたり、車椅子を押してあげたりすることなど、仕事における具体的な内容を理解できる。またこうした資源（知識・情報）を得た児童は、プロセス（課題・目標設定）の段階に移る準備が整っている。つまり仕事についての知識・情報を得た上で、取り組むべきことを発見する段階である。例えば、先の例に挙げた介護の仕事を見学した児童が、介護の大変さを理解した上で、バリアフリーの設備が重要であると気づくと仮定する。この場合、バリアフリーの設備の設置が児童の課題・目標となり、これが「プロセス」段階における学びである。あるいは、体の不自由な老人がいる家庭の中には車椅子がなく、外出することができない高齢者が多いと気づいたなら、車椅子の貸与・付与ができるような仕組みづくりを、課題・目標として設定する可能性もある。これも「プロセス」段階での学びの一例である。こうしたプロセスを経て、児童が優先事項（優先的に取り組むべき課題・目標設定）の段階に入ることが期待される。先の車椅子の人の手助けをする仕事の例で言えば、①バリアフリー設備の設置と②車椅子付与・貸与の仕組みづくりを課題・目標として設定した児童が、この二つの間に優先順位をつけるという段階である。児童が車椅子はほとんどの家庭にあるがバリアフリー設備の整った建物が少ないと考えれば①に優先順位を置くであろうし、バリアフリーの設備が少ないのもっともだが全ての体の不自由な老人に車椅子を与えることの方が重要であると考えれば、②に優先順位を置くことになる。「プロセス」段

階において設定された課題・目標、その中でも特に「優先事項」の段階で優先順位を与えられた課題が、児童の「やりたい仕事」として具現化し、これに対する労働意欲の促進につながると考える。このような考察を踏まえて、第4章で述べる本研究において実施した職場体験プログラムに参加した児童に対するアンケートの結果は、参加児童がクリステンセンの言う「資源」、「プロセス」、「優先事項」の段階に達しているかどうかを基準にして、結果を考察する。

ここで一般的に児童を対象とした職場体験とは、就業体験を含まない職場「見学」が主であり、仕事を見学しただけで、その先の課題までは考えない児童がいる可能性は十分にあると考えられる。実際に「プロセス（課題・目標設定）」や「優先事項（優先的課題・目標設定）」などの段階にまで導くには、もっと踏み込んだ就業体験、つまりインターンシップのような取り組みが理想的であるかもしれない。しかし児童が、実際の就業体験をするのは知識・経験、身体能力、安全面などから様々な制限が想定されるため、まずは児童が容易にできること、つまり児童に実際に大人が仕事をしているところを見学させる機会を作ることが児童の労働意欲を高めるための第一段階として必要であると考え、児童を対象とした今後の施策を検討するための重要な足場となると仮定した。

2.2.7 職場体験による労働意識・労働意欲の向上に関する留意事項

職場体験が狙いとしているのは、労働に対する興味、やりがいに基づいた内的なモチベーションを高める方策であるが、その一方で、労働そのものに対する意欲というよりも外的な誘因によって労働意欲を喚起するやり方もある。例えばバブル経済期ならば終身雇用の保証が労働意欲の確保に繋がっていたと考えられ、加えて、賃金の増加や成果主義などもこれに当たる。なぜなら、労働に励むことでより多くの賃金が得られることが保証されれば、労働意欲も増すと考えられるからである。成果主義と労働意欲の関わりについては、2000年代に入って以来成果主義に基づいた人事・賃金制度への移行を試みる企業が増えるに従って、労働意欲への影響に対する関心も高まってきたと太田・大竹は述べている¹⁴³。例えば大竹・唐渡は、賃金の引き上げが労働者の労働意欲を向上させること、また特にホワイトカラー層において成果主義の導入が労働意欲を高めることを計量分析によって明らかにしている¹⁴⁴。こうした成果主義的な考え方を児童の労働意欲と関連させて考えた場合、一般的に、児童にとっての賃金としては、お小遣いがそれに当たると仮定できる。ただし、欧米諸国ではお小遣いは家事手伝いなどの労働の対価として与えられるのが一般的である

が¹⁴⁵、日本では月ごとなどに定額を与えられるのが一般的であり¹⁴⁶、日本の児童にとってのお小遣いはいわば不労収入である。従って、お小遣いの増額や成果主義の考え方に基づいて児童の労働意欲を喚起するためにはまずお小遣いを家事手伝いなどの対価として与えるシステムに変える必要があると考える。こうしたやり方については、本稿とは独立した議論と実践が必要であると考えられるため、成果主義に基づく報酬などの外的な誘因と労働意欲との関わりについては稿を改めたい。本研究では、労働意欲を高めるプロセスとして、親の働く姿を見せることで児童の内的なモチベーションが高まることに焦点を当てることとする。

また、児童を対象とした労働意識・意欲の喚起を目的とした職場体験プログラムを実施するにあたって一つ考えられる懸念としては、労働者が意識を高く持ち、働きがいを持てる仕事内容に対して意欲を持ったとしても、本章 2.1 で述べたように、企業側の受け入れ態勢が整っているとは言い難い現状に対して、児童の労働に対する意識・意欲を引き出すことに意義はあるのであろうかという点である。この疑問に対する回答としては、Gelatt の積極的不確実性 (Positive Uncertainty) 理論¹⁴⁷から意義があると考えられる。この積極的不確実性理論は、労働者がキャリアの目標を早期に決め、そして挫折に打ちのめされ、意欲を失ってしまうという状況に至るのを避けるために、不確実な将来に向かっては積極的に情報を集め続け、目標を探し続け、状況によっては目標を転換することが必要であると指摘している。花田らによると、この積極的不確実性の概念は、環境に主体的にそして柔軟に対応するための戦略であるとされている¹⁴⁸。また辻の調査によると、大学生が、将来自分が目指している職業に絶対に就かなければいけないという強迫観念のような意識を抱いている者が多いことが報告されている¹⁴⁹。このように就労者が自身の当初のキャリア目標を果たしにくい現在においてこそ、積極的不確実性理論が指摘するように、彼、彼女らが初期の目標に固執することなく、新たな目標を探し続け、生きる活力を維持することが必要であると考えられる。従って、就労者の労働意識・意欲を喚起することは、企業側が就業者の意識に応えることができない状況にあったとしても、必要不可欠なものであると言える。

2.3. 小括

以上、第 2 章において、本研究の調査と施策の実践に至るまでの背景と先行研究について叙述した。先行研究調査によって明らかになったこととして、まず、表 1 によって示さ

れるとおり、労働意識・意欲とは児童から成人に至るまでの時期の継続的な体験や教育によって形成されるものであるということである。次に、労働意識・意欲に関する調査として、成人や大学生を対象としたものは多数あった。それらの研究によると、バブル経済の崩壊に伴う企業の採用数の減少及び採用基準の変化に伴って、それまで問題視されなかった生徒・学生の労働意識・意欲の欠如が、一時的な職に就く者あるいは就職も進学もしない者の増加という形で現れたこと、一方労働意識・意欲の豊かな若者の労働者を活かせる体制が企業に整っていないため入社3年以内の離職者が増えたことが分かった。さらに近年では非正規雇用の増加に伴って、労働意識や意欲を度外視し、とにかく仕事さえあればという者が増え、一時的な職に就く者や離職者が減る一方で、労働内容に対する意識・意欲が低下しているという可能性が示唆された。これらの先行研究から提示される課題として、低下している可能性のある労働意識・意欲を喚起しうる施策を検討する必要性が示された。

そして、中学生や高校生を対象とした労働意識・意欲に関する先行研究調査から、生徒は、身の回りの職業や仕事の見聞・体験をすることに興味を持っていること、また、将来について家族と相談することが多い生徒ほど、将来に対する意識が高いことに注目し、既に就業している家族が生徒の労働意識・意欲の変化に与える影響が大きいと推察した。一方、CiNii、J-Stageといったデータベース検索及びGoogle、Google Scholarを用いた先行研究検索の限りでは、中越の研究¹⁵⁰などのわずかな例を除き、児童の労働意識・意欲を調査した研究が見当たらないことが確認された。児童から成人に至るまで継続的に形成されるはずの労働意識・意欲について、児童を対象とした研究が欠如しているということは、児童の労働意識・意欲を喚起しうる施策を検討するための材料が不十分であると考えられた。従って、労働意識・意欲を喚起する施策を検討するために児童の労働意識・意欲に関する現状調査を行い、この不足している知見を得ることは新規性があるとともに、学術的な意義も大きいと考えた。またこれで得られる知見は、第1章で示した問い①である「児童の労働意識・意欲の有無について（例えば具体的に自分の身の回りの仕事に関心を持っているのか、自分が将来働くことに対して意欲を持っているのか）」に対する回答となる。

さらに、現状、労働意識・意欲を喚起するために行われているキャリア教育について、特にインターンシップが大学生のキャリアプラン作成に好影響を与えていること、そしてインターンシップに準ずる職場体験などの施策が中高生を対象としても普及し始め、その労働意識・意欲を育てていることを、先行研究は明らかにしている。しかし、児童を対象

とした職場体験事業について、その効果を測った研究は、嘉納の研究¹⁵¹などのわずかな例を除き、極めて少なかった。加えて先にも示したように、児童を対象とした職場体験事業は、児童の労働意識・意欲調査を基に設計されたものではない。こうした先行研究調査から提出される課題は、児童の労働意識・意欲調査の結果を基に職場体験等の施策・プログラムを組むべきであることと、その効果を測るための調査が不十分であるということである。そこで、本研究で実施した児童の労働意識・意欲調査の結果に基づいたキャリア教育的施策を提示することで、本研究の問い②「児童の労働意識・意欲を高めるための効果的なキャリア教育的施策の策定」の部分に対する答えを導き出すこととした。さらにその施策の効果を図るための取り組みも実施したが、これに関しては本研究では遂行しきれない部分があった。その詳細については第4章と第5章にて後述する。

次章以降、第3章では、児童を対象としたアンケート調査から、児童自身の労働意識と労働意欲の状況を明らかにし、その結果に基づいて児童の労働意識・意欲を喚起するための効果的な職場体験プログラムを提示する。そして続く第4章で、提示した職場体験プログラムの実践と、その効果を測った調査の結果を報告する。

引用文献及び引用 URL

- ¹ 藤本喜八,「大学における職業相談の問題」,『学生生活時報』2, pp.2-8, 1953. (谷田川ルミ,「戦後日本の大学におけるキャリア支援の歴史的展開」,『名古屋高等教育研究』12, 2012, p.161 より引用)
- ² 辻多聞,「大学が提供すべきキャリア教育とキャリア支援について」,『大学教育』4, pp.123-132, 2007.
- ³ 野村正實,『日本的雇用慣行』,ミネルヴァ書房, pp.95-179, 2007.
- ⁴ 花田光世・宮地夕紀子・森谷一経・小山健太,「高等教育機関におけるキャリア教育の諸問題」,『KEIO SFC JOURNAL』11:2, pp.73-85, 2011.
- ⁵ 前掲 4.
- ⁶ 小見山隆行,「大学から職業への移行問題とキャリア教育の考察」,『商学研究』47:3, pp.53-79, 2007.
- ⁷ 前掲 4.
- ⁸ 城繁幸,『若者はなぜ3年で辞めるのか?年功序列が奪う日本の未来』光文社, pp.32-38, 2006.
- ⁹ 柴田萌子,「現在の日本の新卒採用システムの特徴と問題点:今後新卒採用システムや若者の労働環境はどのように変化していくべきか」,『早稲田大学文化構想学部現代人間論系岡部ゼミ・ゼミ論文/卒業研究』, pp.183-204, 2016.
- ¹⁰ 前掲 4.
- ¹¹ 前掲 4.
- ¹² 前掲 8.

-
- ¹³ 文部省高等教育局学生課,「就職指導の充実等について」,『大学と学生』 359, pp. 40-46, 1994. (谷田川ルミ,「戦後日本の大学におけるキャリア支援の歴史的展開」,『名古屋高等教育研究』 12, 2012, p. 167 より引用)
- ¹⁴ 楠奥繁則,「自己効力論からみた大学生のインターンシップの効果に関する実証研究—ベンチャー系企業へのインターンシップを対象にした調査—」,『立命館経営学』 44:5, pp. 169-185, 2006.
- ¹⁵ 谷田川ルミ,「戦後日本の大学におけるキャリア支援の歴史的展開」,『名古屋高等教育研究』 12, pp. 155-174, 2012.
- ¹⁶ 厚生労働省「平成 18 年版労働経済白書」, pp. 21-22, 2006.
- ¹⁷ 前掲 8.
- ¹⁸ 前掲 16.
- ¹⁹ 厚生労働省,「若者(平成 25 年第 1 回雇用政策研究会資料 6)」, 2013
(https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11601000-Shokugyouanteikyoku-Soumuka/29-60_1.pdf 2019 年 8 月 6 日取得)
- ²⁰ 文部科学省,「調査結果の概要[学校調査]」, 2000 (<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00400001&tstat=000001011528&cycle=0&tclass1=000001055497&tclass2=000001055678> 2019 年 6 月 8 日取得)
- ²¹ 文部科学省,「平成 16 年度学校基本調査 調査結果の概要(高等教育機関) 卒業後の状況調査」, 2004
(http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/001/05011201/002/002.htm#1 2019 年 6 月 8 日取得)
- ²² 文部科学省,「平成 27 年度学校基本調査(確定値)の公表について」, 2015
(http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2016/01/18/1365622_1_1.pdf 2018 年 12 月 12 日取得)
- ²³ 文部科学省,「平成 28 年度学校基本調査(確定値)の公表について」, 2016
(http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2016/12/22/1375035_1.pdf 2018 年 12 月 12 日取得)
- ²⁴ 文部科学省,「平成 29 年度学校基本調査(確定値)の公表について」, 2017
(http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2018/02/05/1388639_1.pdf 2018 年 12 月 12 日取得)
- ²⁵ 前掲 23.
- ²⁶ 前掲 8.
- ²⁷ 厚生労働省, Press Release「新規学卒就職者の離職状況を公表します」, p. 2, 2018
- ²⁸ 厚生労働省,「新規学校卒業就職者の在職期間別離職状況」, 2018
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000369540.pdf> 2019 年 6 月 6 日取得)
- ²⁹ 太田・玄田・近藤,「溶けない氷河—世代効果の展望」,『日本労働研究雑誌』 569, pp. 4-16, 2007.
- ³⁰ 竹内英二,「キャリア教育における中小企業の役割:日本版デュアルシステムを中心に」,『調査季報』 84, pp. 31-43, 2008.
- ³¹ 前掲 8.
- ³² Schein, Edgar H., *Career dynamics: matching individual and organizational needs*, London: Addison-Wesley, 1978. (二村敏子・三善勝代訳,『キャリア・ダイナミクス』白桃書房, p. 105, 1991)
- ³³ 小川憲彦,「リアリティ・ショックが若年者の就業意識に及ぼす影響」,『経営行動科学』 18:1, pp. 31-44, 2005.
- ³⁴ 前掲 6.

-
- ³⁵ 総務省統計局, 「平成 27 年国勢調査」, 2015 (https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200521&tstat=000001080615&cycle=0&tclass1=000001095955&tclass2=000001100295&result_page=1&second=1&second2=1 2018 年 11 月 30 日取得)
- ³⁶ 総務省, 「就業構造基本調査」, 2007
(<https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2007/pdf/youyaku.pdf> 2018 年 12 月 20 日取得)
- ³⁷ 佐富達也, 「ワーキングプアの増加による問題とその解決策」, 『香川大学経済政策研究』9, pp. 97-115, 2013.
- ³⁸ 駒村康平, 「ワーキングプア・ボーダーライン層と生活保護制度改革の動向」, 『日本労働研究雑誌』563, pp. 48-60, 2007.
- ³⁹ 脇田滋, 「労働者派遣法改定の意義と法見直しに向けた検討課題」『日本労働法学会誌』96, pp. 71-90, 2000.
- ⁴⁰ 小林実希, 『ルポ 中年リポーター: 「働けない盛り」の貧困』NHK 出版, pp. 69-70, 2018.
- ⁴¹ 総務省, 「労働力調査(詳細集計) 平成 29 年(2017 年) 平均(速報)」, 2018
(<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/pdf/index1.pdf> 2019 年 1 月 10 日取得)
- ⁴² 産業能率大学, 『2017 年度新入社員の仕事生活調査』, pp. 27-29, 2017
- ⁴³ 中越敏文, 「小学校におけるキャリア教育の必要性に関わる研究」, 『愛知教育大学研究報告 58(教育学編)』pp. 179-187, 2009.
- ⁴⁴ 前掲 4.
- ⁴⁵ 文部科学省, 「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 報告書」, pp. 7-9, 2004.
- ⁴⁶ 文部科学省, 「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申)」, p. 10, 2011.
- ⁴⁷ 小杉礼子, 「「フリーター」とは誰なのか」, 『日本労働研究雑誌』525, pp. 46-49, 2004.
- ⁴⁸ 日本労働研究機構, 「フリーターの意識と実態: 97 人へのヒアリング調査より」, 2000 (https://db.jil.go.jp/db/seika/zenbun/E2000080003_ZEN.htm 2019 年 9 月 11 日取得)
- ⁴⁹ 前掲 49.
- ⁵⁰ 新見直子・前田健一, 「中学生のキャリア意識と家族・友人に対するコミュニケーション内容の関連」, 『広島大学心理学研究』8, pp. 67-75, 2009.
- ⁵¹ 前掲 45.
- ⁵² 宗方比佐子・宮本彩子, 「女性中学生・高校生のキャリア意識—クラスター別に見た進路選択成熟とサポート希求」, 『金城学院大学論集人文科学編』7:1, pp. 91-102, 2010.
- ⁵³ 前掲 52.
- ⁵⁴ 平尾元彦, 「キャリア教育の手法としてのキャリアインタビュー」, 『大学教育』2, pp. 85-94, 2005.
- ⁵⁵ 前掲 45.
- ⁵⁶ 前掲 47, p. 9.
- ⁵⁷ 前掲 48, p. 19.
- ⁵⁸ 文部科学省, 「初等中等教育と高等教育との接続の改善について(答申)」, p. 39, 1999.
- ⁵⁹ 前掲 47, p. 7.

-
- ⁶⁰ 文部科学省,「小学校・中学校・高等学校 キャリア教育推進の手引き:児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために」, p. 3, 2006.
- ⁶¹ 白木みどり,「キャリア教育にかかわる価値観形成についての一考察」,『上越教育大学研究紀要』29, pp. 75-86, 2010.
- ⁶² 前掲 48, p. 17.
- ⁶³ 前掲 48, pp. 23-27.
- ⁶⁴ 文部科学省,「大学における学生生活の充実方策について-学生の立場に立った大学づくりを目指して」, 2000
(http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/012/toushin/000601.htm
2018年12月29日取得)
- ⁶⁵ 前掲 16.
- ⁶⁶ 前掲 6.
- ⁶⁷ 前掲 16.
- ⁶⁸ 佐藤龍子,「学生の自発性を促すキャリア教育と正課外活動」,『京都大学高等教育研究』13, pp. 25-34, 2007.
- ⁶⁹ 前掲 16.
- ⁷⁰ 前掲 69.
- ⁷¹ 文部省「国立大学における就職指導体制等に関する現況調査」, 1997 (谷田川ルミ 2012,「戦後日本の大学におけるキャリア支援の歴史的展開」,『名古屋高等教育研究』12, p. 168 より引用)
- ⁷² 前掲 16.
- ⁷³ 前掲 4.
- ⁷⁴ 前掲 4.
- ⁷⁵ 前掲 16.
- ⁷⁶ 名古屋大学大学院教育発達科学研究科附属生涯学習・キャリア教育センター「大学における「キャリア教育」および「就職支援活動」に関するアンケート調査」, 2004 (小見山隆行「大学から職業への移行問題とキャリア教育の考察」,『商学研究』47:3, pp. 53-79, 2007, p. 73 から引用)
- ⁷⁷ 日本学生支援機構,「大学等における学生生活支援の実態調査(平成18年6月30日発表)」, 2006
(https://www.jasso.go.jp/about/statistics/_icsFiles/afieldfile/2015/11/06/6_syusyoku.pdf 2018年12月9日取得)
- ⁷⁸ 前掲 78.
- ⁷⁹ 日本学生支援機構,「大学、短期大学、高等専門学校における学生支援の取組状況に関する調査(平成20年度)」, 2008
(https://www.jasso.go.jp/about/statistics/torikumi_chosa/_icsFiles/afieldfile/2015/10/09/career.pdf 2019年3月29日取得)
- ⁸⁰ 日本学生支援機構,「大学、短期大学、高等専門学校における学生支援の取組状況に関する調査(平成22年度)」, 2011
(https://www.jasso.go.jp/about/statistics/torikumi_chosa/_icsFiles/afieldfile/2015/10/08/torikumi_chosa.pdf 2019年3月29日取得)
- ⁸¹ 日本学生支援機構,「大学等における学生支援の取組状況に関する調査(平成25年度)」, 2014
(https://www.jasso.go.jp/about/statistics/torikumi_chosa/_icsFiles/afieldfile/2015/12/08/h25torikumi_chosa.pdf 2019年3月29日取得)
- ⁸² 日本学生支援機構,「大学等における学生支援の取組状況に関する調査(平成27年度)」, 2017

-
- (https://www.jasso.go.jp/about/statistics/torikumi_chosa/__icsFiles/afielddfile/2017/02/14/h27torikumi_chosa.pdf 2019 年 3 月 29 日取得)
- ⁸³ 日本学生支援機構,「大学等における学生支援の取組状況に関する調査(平成 29 年度)」, 2018
(https://www.jasso.go.jp/about/statistics/torikumi_chosa/__icsFiles/afielddfile/2018/11/29/1_kekka.pdf 2019 年 3 月 29 日取得)
- ⁸⁴ 前掲 84.
- ⁸⁵ 文部科学省,「教育改革プログラムについて」, p. 47, 1997.
- ⁸⁶ 長尾博暢,「インターンシップと大学組織」,吉本圭一編『インターンシップと体系的なキャリア教育・職業教育 高等教育研究叢書 117』広島大学高等教育開発センター, pp. 45-62, 2012.
- ⁸⁷ 前掲 88.
- ⁸⁸ 文部科学省,「平成 27 年度 大学等におけるインターンシップ実施状況について」, p. 1, 2015
- ⁸⁹ 前掲 90.
- ⁹⁰ 就職情報研究会,『就活のやり方 [いつ・何を・どう?] ぜんぶ! (2019 年度版)』実務教育出版 pp. 8-9, 2017.
- ⁹¹ リクルートキャリア,「就職白書 2014」, p. 3, 2014.
- ⁹² リクルートキャリア,「就職白書 2015」, p. 4, 2015.
- ⁹³ リクルートキャリア,「就職白書 2016」, p. 5, 2016.
- ⁹⁴ リクルートキャリア,「就職白書 2017」, p. 5, 2017.
- ⁹⁵ リクルートキャリア,「就職白書 2018」, p. 5, 2018.
- ⁹⁶ 前掲 92.
- ⁹⁷ 文部科学省・厚生省労働・経済産業省,「インターンシップの推進に立っての基本的考え方」, p. 1, 2014.
- ⁹⁸ 天谷正,「『インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書』の概要」,『インターンシップ研究年報 10』 pp. 32-36, 2007.
- ⁹⁹ 佐藤博樹・堀有希衣・堀田聡子,『人材育成としてのインターンシップ』労働新聞社, pp. 65-68, 2006.
- ¹⁰⁰ 浅海典子,「学生にとってのインターンシップの成果とその要因」,『国際経営フォーラム』18, pp. 163-179, 2007.
- ¹⁰¹ 柳田純子,「産学連携プロジェクトと連動した演習教育によるキャリア形成支援ー課題解決型学習に参画した経営系学生のキャリア形成過程の考察ー」,『東京情報大学研究論集』12:2, pp. 9-25, 2009.
- ¹⁰² 真鍋和博,「インターンシップタイプによる基礎力向上効果と就職活動への影響」,『インターンシップ研究年報』13, pp. 9-17, 2010.
- ¹⁰³ 三浦一秋,「インターンシップの教育効果についての分析ー学習意欲向上と就業意識向上効果の観点からー」,『インターンシップ研究年報』19, 日本インターンシップ学会, pp. 1-10, 2016.
- ¹⁰⁴ 平尾元彦,「インターンシップの就職活動への影響ー山口大学 2010 年度 4 年生へのアンケート調査と内定状況調査に基づく考察ー」,『大学教育』8, pp. 29-36, 2011.
- ¹⁰⁵ 藤本佳奈,「インターンシップの経験による大学生の変化に関する一考察」,『香川大学教育研究』10, pp. 143-151, 2017.
- ¹⁰⁶ 文部科学省,「若者自立・挑戦プラン」, pp. 1-10, 2003.
- ¹⁰⁷ 前掲 46, p. 9.
- ¹⁰⁸ 文部科学省中央教育審議会「幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領の改善について(答申)」, p. 68, 2010.
- ¹⁰⁹ 文部科学省,『中学校指導要領』, pp. 60, 103-104, 2008.

-
- ¹¹⁰ ベネッセコーポレーション,『平成 17 年度経済産業省委託調査報告書 進路選択に関する振り返り調査：大学生を対象として（概要版）』, pp.13, 24, 2005.
- ¹¹¹ 前掲 48, pp.17-18.
- ¹¹² 谷川直也,「教科で取り組むキャリア教育に関する研究：小学校における理科教育とキャリア教育」,『岐阜聖徳学園大学紀要』53, pp.167-180, 2014.
- ¹¹³ 前掲 47.
- ¹¹⁴ 吉本圭一,「キャリア教育の統合性と無業抑制」吉本圭一編『インターンシップと体系的なキャリア教育・職業教育 高等教育研究叢書 117』広島大学高等教育開発センター pp.75-89, 2012.
- ¹¹⁵ 亀野淳,「体験型インターンシップの役割の再検証と仮説の設定・検証による向上効果」,『インターンシップ研究年報』12, pp.17-24, 2009.
- ¹¹⁶ 前掲 116.
- ¹¹⁷ 前掲 116.
- ¹¹⁸ 吉田聡,「地域社会における体験活動の現状と横行性～「高校生インターンシップ」の実践を事例として」,『北海道浅井学園大学生涯学習研究所研究紀要 生涯学習研究と実践』8, pp.121-136, 2005.
- ¹¹⁹ 前掲 87.
- ¹²⁰ 玄田有史・岡田大作,「若年就業対策としての「14 歳の就業体験」支援」,『内閣府経済社会総合研究所 Discussion Paper Series No.100』, p.1-24, 2004.
- ¹²¹ 山田智之,「職場体験による中学生の進路成熟度及び自律的高校進学同期の変容と影響要因」,『キャリア教育研究』30, pp.1-14, 2011.
- ¹²² 橋本健夫・若木容子,「総合的なキャリア教育に関する一考察」,『長崎大学教育学部紀要 教科教育学』48, pp.23-37, 2008.
- ¹²³ 杵淵信・出口哲久・鈴木仁志,「キャリア教育実践が促す中学生の自己効力感の発達過程」,『北海道教育大学紀要（教育科学編）』68:2, pp.345-353, 2018.
- ¹²⁴ 福重真輝也,「学習活動に目的意識を持った児童の育成：キャリア教育の考え方を取り入れて」,『愛知教育大学教育実践研究科修了報告論集』10, pp.301-310, 2019.
- ¹²⁵ 東風安生,「小学校・生徒指導におけるキャリア教育の意義」,『北陸大学紀要』44, pp.1-15, 2018
- ¹²⁶ 前掲 125.
- ¹²⁷ 児玉真樹子・深田博己,「小学校におけるキャリア教育の実践」,『広島心理学研究』8, pp.209-225, 2008.
- ¹²⁸ 泉正悟,「職業体験を組み入れた職場見学ツアーの取組みについて」,『東北職業能力開発大学校附属秋田職業能力開発短期大学校紀要』15, pp.54-55, 2008.
- ¹²⁹ 徳田孝明・渡邊茂・村田暁・村上雅洋・杉村直哉・平井千晴,「ジョブチャレンジによるキャリア教育支援」,『東北職業能力開発大学校附属秋田職業能力開発短期大学校紀要』17, pp.36-39, 2012.
- ¹³⁰ 前掲 126.
- ¹³¹ 嘉納英明,「小学校における職業体験学習に関する実践的研究」,『琉球大学教育学部教育実践総合センター紀要』9, pp.81-96, 2002.
- ¹³² 東京都 TOKYO はたらくネット：東京都の雇用試験に関する総合 Web サイト『ファミリーデーとは』（www.hataraku.metro.tokyo.jp/equal/tsd/familyday 2018 年 1 月 26 日取得）
- ¹³³ 中山貴之,『子どもたちによる会社訪問：ファミリーデー参加記』, 2015
(http://blogs.itmedia.co.jp/digitalnakayama/2015/08/post_33_FamilyDays.html 2018 年 1 月 26 日取得)
- ¹³⁴ 前掲 52.
- ¹³⁵ 前掲 54.

-
- ¹³⁶ 前掲 56.
- ¹³⁷ 中島浩太, 『ファミリーデーが会社にもたらす効果や事例とは?』, 2016
(<https://cd.zero.in.co.jp/cappy/familyday/> 2018年1月26日取得)
- ¹³⁸ 前掲 139.
- ¹³⁹ 文部科学省「中学校職場体験ガイド」, p.5, 2003.
- ¹⁴⁰ Christensen, Clayton M., James Allworth, & Karen Dillon. *How will you measure your life?* HarperCollins Publishers, pp.141-147, 2012. (クリステンセン クレイトン・M・ジェームズ アルワース・カレン ディロン, 櫻井祐子 (訳) 『イノベーション・オブ・ライフ』 翔泳社, 2012)
- ¹⁴¹ Christensen, Clayton M., Matt Marx, & Howard H. Stevenson, The tools of cooperation and change. *Harvard Business Review*, 2006
(<https://hbr.org/2006/10/the-tools-of-cooperation-and-change> 2017年7月1日取得)
- ¹⁴² Christensen, Clayton M. & Michael Overdorf, Meeting the challenge of disruptive change. *Harvard Business Review*, 2000
(<https://hbr.org/2000/03/meeting-the-challenge-of-disruptive-change> 2018年1月26日取得)
- ¹⁴³ 太田聡一・大竹文雄, 「企業成長と労働意欲」, 『フィナンシャル・レビュー』67, 財務相総合政策研究所, pp.4-34, 2003.
- ¹⁴⁴ 大竹文雄・唐渡広志, 「成果主義的賃金制度と労働意欲」, 『経済研究』54, 一橋大学, pp.193-205, 2003.
- ¹⁴⁵ Lloyds Banking Group, Halifax, *The value of hard work: Children earning their pocket money*, 2014(<http://www.lloydsbankinggroup.com/Media/Press-Releases/2014/halifax/the-value-of-hard-work--children-earning-their-pocket-money> 2017年7月1日取得)
- ¹⁴⁶ 山本登志哉・片成男, 「文化としてのお小遣い: または正しい魔法使いの育て方について」, 『日本家政学会誌』51, pp.1169-1174, 2000.
- ¹⁴⁷ Gelatte, H. B., Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling. *Journal of Counselling Psychology*, 36:2. pp.252-256, 1989.
- ¹⁴⁸ 前掲 4.
- ¹⁴⁹ 前掲 2.
- ¹⁵⁰ 前掲 45.
- ¹⁵¹ 前掲 133.

3.1 背景・目的

調査目的：児童の労働に対する意識・意欲を調査することを目的とする。（第1章で述べた本研究の問い①に対応する）

調査内容：ア) 児童が身の周りの大人たち、特に自分の親の仕事を観察することに対する
興味の有無

イ) 児童が将来働くことに対する意欲の有無

ここで、一般的な大人の仕事ではなく、特に「親の」仕事の観察について調べた理由は、学校や進路に関する話を家族とする生徒ほど、将来設計に対する意識が高いという研究結果²、生徒が職業について相談したい相手として「自分になりたい職業についている人」に次いで「家族」が第二位になっている報告³、親のキャリアについてインタビューした経験が就職活動の役にたったとする学生の感想が多数あったこと⁴などから、労働意識・意欲の変化に対して特に親の影響が大きいと考えられたからである。

さらに、アンケート調査の結果から、児童の労働意識・意欲を育むための効果的なキャリア教育的施策とはどのようなものを考察し、施策案を提示する（第1章で述べた本研究の問い②に対応する）。この施策案が現行のキャリア教育的取り組みと異なっている点は、児童を対象とした労働意識・意欲調査の結果に基づいて設計されたものであるという点であり、本施策の新規性を示すものである。

3.2 方法

3.2.1 アンケート調査法

調査方法は、生徒（中学生・高校生）、学生（大学生）を対象とした先行研究に準じてアンケート法を用いた。また、アンケート調査の実施については、基本的に平松と辻・有馬が説明する方法に従って行った^{5, 6}。一般的に、アンケートを用いた社会調査は、「意識を問うもの」と「事実を問うもの」の二つに大別される⁷。本調査の目的は児童の労働意識・

意欲を問うものであるので、前者の調査に該当する。また、社会調査におけるデータ収集方法として代表的なものは、質問紙面接法と質問紙留置法の二つである^{8, 9}。この内、面接法は、調査員が実際に調査対象者に会い、質問をしながらデータを収集するという手法であるが、この場合多数の調査員を確保する必要があり、本研究においては遂行が困難であった。残る選択肢として、留置法を採用した。これはアンケート質問紙を調査対象者に（または調査員がいる場合は調査員に）渡し、アンケートに回答してもらった後、アンケート質問紙を回収するという手法である。本研究の場合、アンケート質問紙を調査員に該当する小学校教員に渡し、児童に回答させる作業を依頼し、アンケートが実施された後、質問紙を回収するという手順をとった。アンケートの実施に先立って、アンケート対象児童のクラスの担任教員へアンケート試案の内容の確認を依頼した。その結果、母子家庭の児童に対しての文言の配慮を求めるコメントなどがあった。これらを考慮した上でアンケートの内容に修正を施し、実施に至った。実施前には調査対象の小学校の校長及び所在する自治体の教育委員会教育長の許可を得た。

なお、一般的にアンケート調査の回答は回答者の主観に頼るものである。従って、その結果の信憑性には限界があるが、本研究のように、回答者の内的な意識・思考を調査するといった類の調査においては、数量実験方法を用いた客観的な調査等を行うことは難しく¹⁰、アンケート法に頼らざるを得ないと判断した。

3.2.2 調査対象

調査の対象となる母集団は、「日本の児童（小学生）」であり、非常に広範囲に渡る。このため、母集団に属する対象の全てを調査する全数調査（悉皆調査）は現実的に不可能であるため、一部のサンプルを取り出して全体を推定する標本調査を採用せざるを得ない。サンプルの抽出方法としては、一般的に、無作為にサンプルを選ぶランダム・サンプリング（無作為抽出）が望ましいとされているが¹¹、「日本の児童（小学生）」という大きな母集団から無作為にサンプルを選ぶという方式は、調査者が政府機関のような大きな組織でない限り、また調査会社に委託しない限り、時間、費用、労力の面で不可能であることが多く^{12, 13}、本調査もこれに該当する。従って本研究では、標本が母集団を代表するか否かという点に限界があることを認めながらも、調査の場を三重県四日市市に絞った。この地を調査の場として選んだのは、三重県四日市市が筆者の出身地であり、調査に協力してくれる組織に頼る「機縁法¹⁴」を標本抽出法として採用することができると考えたからである。

具体的に本研究の調査対象としたのは、三重県四日市市の小学校の 4、5、6 年生計 290 名である（4 年生男子 52 名、4 年生女子 44 名、5 年生男子 48 名、5 年生女子 54 名、6 年生男子 43 名、6 年生女子 49 名）。特に小学校 1、2、3 年生を対象外としたのは、小学校の低学年児童がアンケートにある文章を理解できるかどうか定かではなかったためである。また調査の実施にあたっては、可能な限り多くの回答者を得ることを優先し、四日市市の小学校が調査の場として適正であると判断した。総人口数が日本全国の都道府県で 22 位と中程に位置し、年少人口割合（15 歳未満）が 13 位と比較的高い三重県にあって¹⁵、四日市市は三重県下で最も人口が多い市であり（2015 年度時点で 311,031 人；国勢調査に記載されている全国 1,965 市町村の中で 132 番目）、その男女比もほぼ同じである（男 4.97：女 5.03）¹⁶。また、就業者数（2015 年度時点で 148,914 人）、児童数（2017 年度時点で 16,572 人）ともに三重県の市としては最も多い¹⁷。十分な数の回答者数が見込まれると判断し、四日市市の小学校を調査の場として選んだ。（小学校名及び所在地区名、児童数、クラス数など、当該校が特定されることにつながるデータは、校長の意向によりここに記載しない。）また、当該の小学校の校長の調査協力許可が得られたことも、この小学校を調査の場として選んだ理由の一つである。ただし、本調査目的にかなう普遍的な結果を得るためには、前述のように日本全国に広がる母集団のすべてから標本を抽出することがより良い方法であることは明らかであるので、今後、更なる同様の調査が広範な地域において実施されることを期待するとともに筆者自身の課題とする。

3.2.3 アンケート調査票

この調査では、被験者が児童であることも考慮して、極力アンケート調査票を短くすることに留意した^{18, 19}。また、質問文は平素な表現と言葉を使うようにし、またできるだけ無回答を避けるために、回答選択肢に「分からない」、「その他」と言った回答を含めた²⁰。実際に児童に回答させた質問事項は 2 つであり、一つ目の質問は「今身の回りにある労働に対する意識（労働に対する関心の有無）を問うもの」、そしてもう一つの質問は「自分の労働に対する意欲を問うもの」である。実際に回答者である児童に渡したアンケート調査票の内容を表 5 にまとめる。質問と回答選択肢は回答者が見たままの文言を載せているが、「回答の種類」は、回答者の目に触れていない。回答者児童には下記の調査票を渡し、回答選択肢に丸をつけて回答させた。

表5 アンケート調査の質問と回答選択肢の種別

質問	回答選択肢	回答の種類
1. (家の外で) 働く親の姿を見たいか	ア) 「見たい」	親の労働見学に積極的な回答群
	イ) 「(既に) 見ている」	
	ウ) 「見たくない」	親の労働見学に消極的な回答群
	エ) 「分からない」	
2. 将来働くことについてどう思っているか	ア) 「働くことが楽しみだ」	将来の仕事に積極的な回答群
	イ) 「やりがいのある仕事がしたい」	
	ウ) 「仕事について勉強したい」	
	エ) 「たくさんお金を稼ぎたい」	
	オ) 「お家の人のような仕事がしたい」	
	カ) 「仕事より家で家事や育児がしたい」	将来の仕事に消極的な回答群
	キ) 「楽な仕事がしたい」	
	ク) 「働くことに不安を感じる」	
	ケ) 「働く意味が分からない」	
	コ) 「働かなくて良いなら働きたくない」	
	サ) 「まだ考えていない」	
	シ) 「その他」	

表5に挙げた質問事項のうち、1つ目の質問は、児童が身の回りの仕事、特に親の仕事に興味を持っているかを調べるために設定したものである。回答選択肢のうち、「見たい」、「(既に) 見ている」という回答は、児童が親の仕事に興味を持っていることを示していると判断する。「見たくない」、「分からない」という回答は、児童が親の仕事に興味を持っていないことを示すと判断する。2つ目の質問は、児童が将来の労働に対して意欲を持っているかを調べるためのものである。ここでは、将来の労働に対して意欲があると判断される回答（「働くことが楽しみだ」など）と、労働に対する意欲が乏しいと考えられる回答（「働かなくて良いなら働きたくない」など）とを含む様々な選択肢を与え、回答者に丸をつけて選ばせた。

3.3 結果と考察

3.3.1 質問1の結果：親の労働見学に対する意欲

質問1の結果について、全体の回答数に対して各回答選択肢が選択された数の割合(%)を表6に示す。なお、回答選択肢のうち「見たい」と「見ている」の両方に丸をつけた児童が7人、「見たくない」と「見ている」の両方に丸をつけた児童が1人いたため、総回答者は290人であるが総回答数は298であった。

表6 質問1「(家の外で) 働く親の姿を見たいか」の回答結果

質問1 回答選択肢	回答者290名・回答数298
見たい	57.4% (171/298)
見ている	18.8% (56/298)
分からない	18.8% (56/298)
見たくない	4.0% (12/298)
無回答	1.0% (3/298)

また、図7に、「無回答」を除いた選択肢の回答割合をグラフで示した。

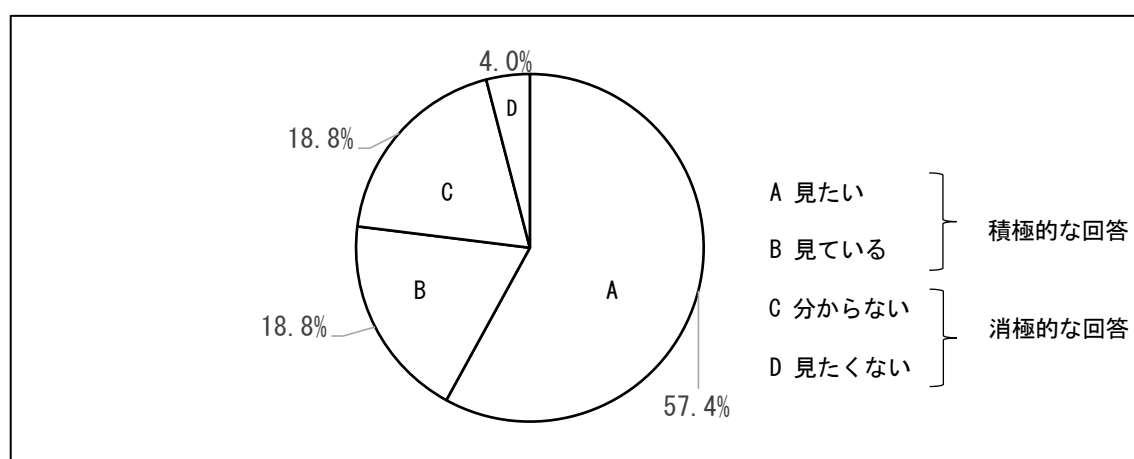


図7 質問1「(家の外で) 働く親の姿を見たいか」の回答結果

表6、図7に示される通り、「働く親の姿を見たい」と回答した児童が最も多く(57.4%)、「見たくない」という回答が最も少ない(4.0%)。こうした結果から、児童は親の働く姿に興味を持っていることが分かった。また、「(既に) 見ている」と答えた児童が18.8%

であるのに対し、「見たい」と答えた児童は 57.4%と 3 倍以上になる。つまり、親の働く姿に興味のある児童の 4 人に 1 人しか、実際に親の働く姿を見るチャンスがないということが推察できた。

3.3.2 質問 2 の結果：自分の将来の労働に対する意欲

質問 2 では、児童が将来の労働に対して意欲を持っているかを調べるために、「将来働くことについてどう思っているか」と質問した。複数選択可としたため、回答者数は 290 名であるのに対し、総回答数は 793 であった。その結果を総回答数に対する各回答選択肢が選択された数の割合（%）として表 7 に示す。

表 7 質問 2 「将来働くことについてどう思っているか」の回答結果
(回答者 290 名・回答数 793)

質問 2 回答選択肢	回答割合（回答数）
働くことが楽しみだ	16.6% (132)
やりがいのある仕事がしたい	17.0% (135)
仕事について勉強したい	16.0% (127)
たくさんお金を稼ぎたい	18.8% (149)
お家の人のような仕事がしたい	9.5% (75)
仕事より家で家事や育児をしたい	3.9% (31)
楽な仕事がしたい	3.7% (29)
働くことに不安を感じる	6.4% (51)
働く意味が分からない	0.1% (1)
働かなくて良いなら働きたくない	0.8% (6)
まだ考えていない	4.8% (38)
その他	2.0% (16)
無回答	0.4% (3)

図 8 に、この結果のそれぞれの選択肢についての回答数をグラフ化した。ここには、質問 2 の回答選択肢を、将来の自身の労働に対して「積極的な回答」と「消極的な回答」に

分けて併記した。図8に見られる通り、回答選択肢の内、「働くことが楽しみだ」、「やりがいのある仕事がしたい」、「仕事について勉強したい」、「たくさんお金を稼ぎたい」、「お家の人のような仕事がしたい」などの、労働に対して積極的な回答が上位の1位から5位を占めていた。それに対して、「仕事より家で家事や育児をしたい」、「楽な仕事がしたい」、「働くことに不安を感じる」、「働く意味が分からない」、「働かなくても良いなら働きたくない」、「まだ考えていない」といった消極的な回答は全て6位以下となっていた。

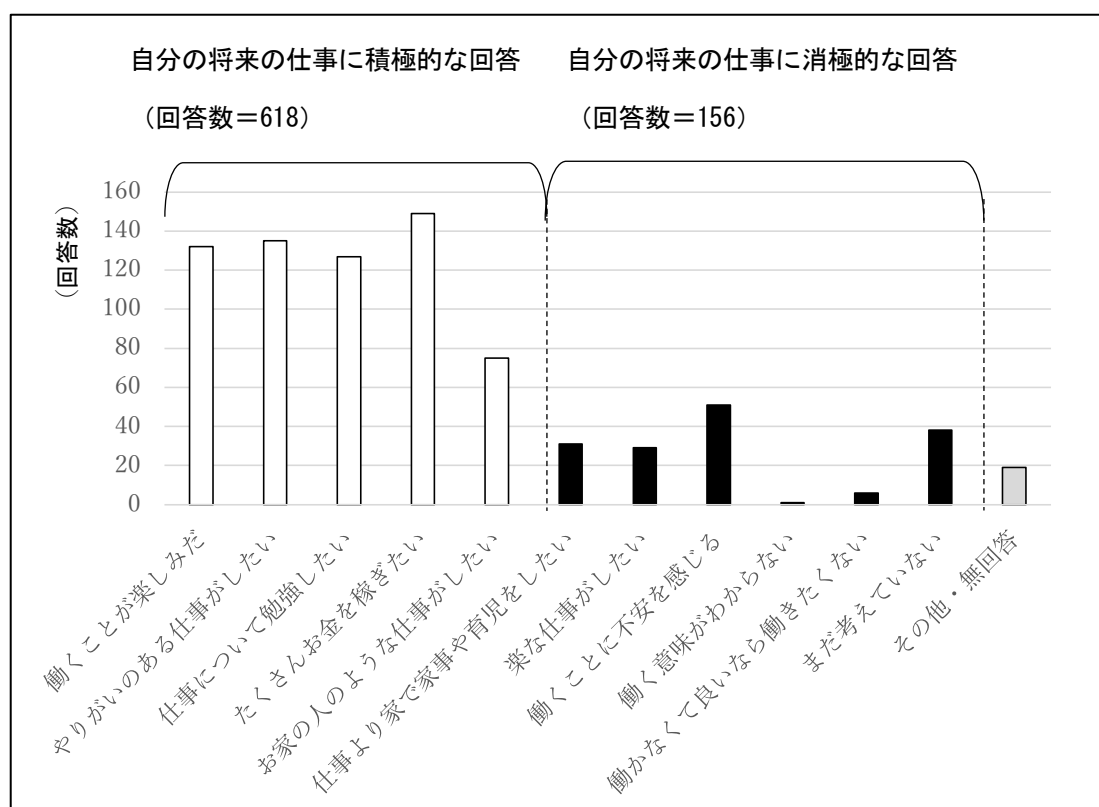


図8 質問2「将来働くことについてどう思っているか」の回答結果

また、「その他（16回答）」を選んだ児童には自由記述でも回答させた。それらは、「家族で楽しい仕事がしたい」、「お母さんの後を継ぎたい」、「お父さんを楽にしてあげたい」といった家族に関する内容のもの、また「世界の人のためになる仕事がしたい」、「みんなのためになる、役に立つ仕事がしたい」、「難民を助けたい」といった視野の広いものなどが多く、概ね仕事に対して積極的なものが多いと判断した。

3.3.3 質問1と質問2の相関

次に、質問1と質問2の相関、つまり親の働く姿に対する興味の有無と児童自身の将来の労働に対する意欲の有無の関連を調べた。質問2「将来働くことについてどう思っているか」の結果を、質問1「働く親の姿を見たいか」に対する「見たい」、「見ている」、「見たくない」、「分からない」、「無回答」という回答グループごとにまとめ、表8に示す。ここでは、それぞれのグループの中のどのくらいの比率の児童が質問2の各回答選択肢を選んだかを、回答数とパーセンテージで記す。

表8 質問1「将来働くことについてどう思っているか」の回答と

質問2「働く親の姿を見たいか」の回答の相関

質問2「将来働くことについて どう思っているか」の回答選 択肢（括弧内は回答数）	質問1「働く親の姿を見たいか」の回答選択肢（括弧内は 回答数）				
	見 た い (171)	見 て い る (56)	見 た く な い (12)	分 か ら な い (56)	無 回 答 (3)
働くことが楽しみだ (132)	49.7%(85)	55.4%(31)	50.0%(6)	16.1%(9)	33.3%(1)
やりがいのある仕事がしたい (135)	48.5%(83)	50.0%(28)	33.3%(4)	35.7%(2)	0%(0)
仕事について勉強したい (127)	46.8%(80)	50.0%(28)	33.3%(4)	26.8%(15)	0%(0)
たくさんお金を稼ぎたい (149)	50.3%(86)	57.1%(32)	66.7%(8)	39.3%(22)	33.3%(1)
お家の人のような仕事がした い (75)	29.2%(50)	39.3%(22)	8.3%(1)	3.6%(2)	0%(0)
仕事より家で家事や育児をし たい (31)	12.3%(21)	8.9%(5)	0%(0)	7.1%(4)	33.3%(1)
楽な仕事がしたい (29)	7.6%(13)	7.1%(4)	33.3%(4)	12.5%(7)	33.3%(1)

働くことに不安を感じる (51)	19.9%(34)	10.7%(6)	33.3%(4)	12.5%(7)	0%(0)
働く意味が分からない (1)	0%(0)	0%(0)	8.3%(1)	0%(0)	0%(0)
働かなくて良いなら働きたくない (6)	0.6%(1)	1.8%(1)	8.3%(1)	3.6%(2)	33.3%(1)
まだ考えていない (38)	9.4%(16)	3.6%(2)	16.7%(2)	32.1%(18)	0%(0)
その他 (16)	6.4%(11)	7.1%(4)	0%(0)	1.8%(1)	0%(0)
無回答 (3)	0%(0)	0%(0)	0%(0)	3.6%(2)	33.3%(1)

表 8 のそれぞれの選択肢についての回答比率を、図 9 に示す。ここでは、まず、親の労働見学への意欲を調べた質問 1 で「見たい・見ている」と答えた積極的な児童グループを 100% (回答数 227) とし、質問 2 の各回答選択肢への回答割合を白い棒グラフで示した。同様に、質問 1 で「分からない・見たくない」と答えた消極的な児童グループを 100% (回答数 68) とし、質問 2 の各回答選択肢への回答割合を黒い棒グラフで示した。また、質問 2 の回答選択肢を、将来の自身の労働に対して「積極的な回答 (回答数 618) 」と「消極的な回答 (回答数 156) 」に分けてグラフ上部に併記した。

質問 2 の、「自分の将来の仕事に積極的な回答群 (図 9 の左側 5 つの選択肢) 」では、「たくさんお金を稼ぎたい」という選択肢を除く全ての選択肢で (5 項目中 4 項目)、質問 1 で親の労働見学に対しても積極的な回答をした児童が多かった。一方、質問 2 で「自分の将来の仕事に消極的な回答群 (図 9 の右側 6 つの選択肢) 」では、仕事より家で家事や育児をしたい」という選択肢を除く全ての選択肢において (6 項目中 5 項目) 質問 1 で親の労働見学に対しても消極的な回答をした児童の方が多かった。

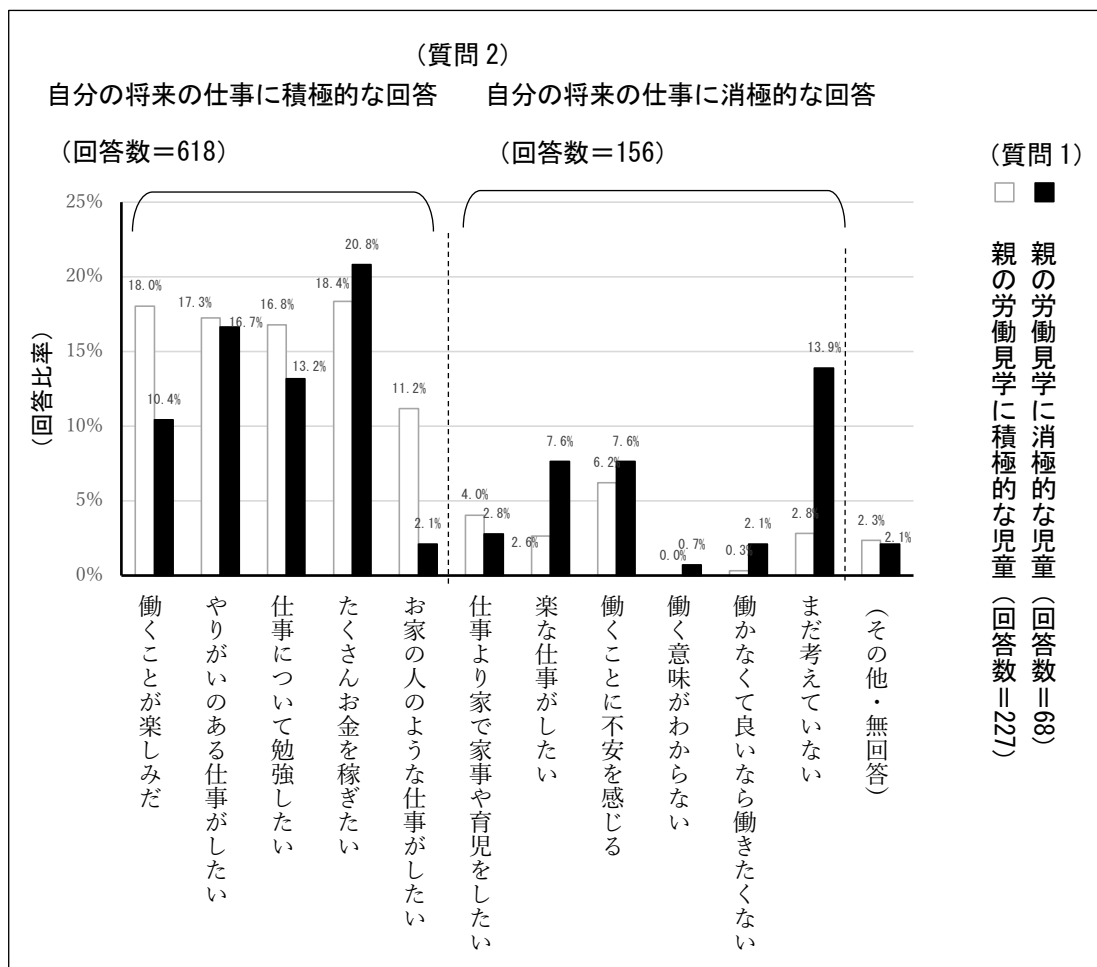


図 9 質問 2「将来働くことについてどう思っているか」の回答と

質問 1「働く親の姿を見たいか」の回答の相関

質問 1 で親の労働見学に積極的な回答をした児童の群と消極的な回答をした児童の群とを比べ、両群間で 2 倍以上かつ 5%以上の回答比率の差が認められるのは、「お家の人のような仕事をしたい」、「楽な仕事をしたい」、「まだ考えていない」という回答選択肢である。このうち「お家の人のような仕事をしたい」という回答は、5.33 倍、9.1%の差があり、他の回答選択肢に比べ両群間で非常に大きな差を示している。この回答に関しては、親の労働見学に対する意欲の有無と直接的に関連すると考えられる。親の労働見学に意欲的な児童は、親の仕事内容に対しても魅力を感じている（あるいは親の仕事内容に魅力を感じている児童が、親の労働を見学したがっている、または既に見ている。）ということが示唆された。

また、「まだ考えていない」という回答も、両群で回答比率の差が大きく（4.96 倍、11.1% の差）、明らかに親の労働見学に消極的な児童の方が多く選択している。親の仕事に対する興味の欠如とは言わば労働というものに対する知見を得る意欲の欠如であり、自身の将来の労働に対する興味の欠如と強く関連していると考えられた。

さらに、「楽な仕事がしたい」という回答選択肢は、親の労働見学に消極的な児童の方が 2.92 倍、5%の差で上回っている。この「楽な仕事がしたい」という意見は、児童の「仕事とは辛いものであり、できるだけ避けたい」という気持ちを表していると判断した。しかし一方、その児童の親は「仕事が辛い」という態度を幼少期から該当児童に示している可能性も示唆される。その結果、労働に対するネガティブな印象が生育され、質問 1 における「消極的」グループに所属する結果となったのかもしれない。この点についてを明らかにするのは本アンケート研究では限界があり、親への調査も含め、今後の課題としたい。

表 8、図 9 に表された結果から示されるのは、親の労働を見学することが児童自身の将来の労働に対する意欲を喚起する効果が得られるという可能性である。この可能性は、児童の労働意識・意欲を促すキャリア教育的施策を検討する上での手がかりとなり得る。なぜなら、これらの結果は、2.2.5 節で述べた通り、現在各所で児童や生徒を対象に職場見学が行われ、また複数の企業でファミリーデーが実施されている中、特に自分の親の労働が見学できる行程を組み込んだ取り組みが効果的であるという可能性を示しているからである。また、親の労働見学は、2.2.5 節で述べた「資源（知識・情報）」、「プロセス（課題・目標設定）」、「優先事項（優先的課題・目標設定）」^{21, 22, 23}を通して効果的に労働意識・意欲を得られる場であるとも言い換えられる。この観点については、親に限らずとも職場を見学することである程度の「資源（知識・情報）」は獲得できると考えられるが、見学した仕事についての質問を親に直接聞くことができるという状況は、児童の「プロセス（課題・目標設定）」、「優先事項（優先的課題・目標設定）」への展開をより容易にすると考えられる点に注目し判断した。

3.3.4 考察

児童を対象としたアンケート調査によって、質問 1 の結果からは四分の三以上（76.2%）の児童が自分の親の仕事を見学することに対して積極的な興味を持っていること、そして質問 2 の結果からは四分の三以上（77.9%）の児童が自身の将来の労働に対して積極的な意欲を持っていることが確認できた。さらに、質問 1 と 2 の回答を併せて考察すると、親の働

く姿を「見たい」または「（既に）見ている」という積極的な回答をした児童は、親の働く姿を「見たくない」もしくは「（見たいかどうか）分からない」という消極的な回答した児童と違い、自身の将来の労働に対しても積極的な回答をした児童の方が多いことが明らかとなった。これは親の働く姿を直接見るということは、児童に積極的な労働意識・意欲を育む可能性があるということを示している。またこの結果は、新見・前田の学校や進路に関する話を家族とする生徒（中学生）は将来設計に対する意識が高いという調査結果²⁴と同様の傾向が児童にも当てはまること示唆した。さらに本研究では、表4の「児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について」²⁵が掲げるキャリア教育的課題において小学校児童が獲得すべき発達課題のうち、表4のイ）に掲げられる「身の回りの仕事や環境への関心」と「意欲の向上」が、それぞれ「親の仕事を見たいという意欲」と「自身の将来の仕事に対する意欲」の結果と繋がっていると考えた。

さらに、ここでは、この示唆に反する結果を示した回答項目について検討する。まず、「たくさんお金を稼ぎたい」という回答は、親の労働見学に消極的な児童が、積極的な児童の回答数を上回った（図9）。これまでこの回答は、自分の将来の労働に対する意欲的な回答の一つだと考えてきたが、2.2.5 節に考察したように、本研究のテーマである仕事内容に対する意欲とは別種の意欲である可能性が高い。また、「たくさん稼いだお金」で楽しみたい、という消極的グループ児童の意図もこの結果から透けて見える。そしてこの結果の最も重要な点は、親の労働見学によって高収入への欲求が喚起されるわけではないということである。親の労働を見学することによって児童に喚起されるのは、「働くことが楽しみだ」、「やりがいのある仕事がしたい」、「仕事について勉強したい」、「おうちの人のような仕事がしたい」といった、仕事内容そのものに対する意欲であり、その報酬「お金」ではないという可能性が高いと考えた。

また、「仕事より家で家事や育児をしたい」という回答についても、これまでの考察に反して、親の労働見学に積極的な児童が、親の労働見学に消極的な児童の回答数を上回っている。この回答は将来の労働に消極的な回答の1つだと設定していたが、児童は家事・育児を家庭での「労働」と考え、選択していた可能性も否定できず、逆に将来の労働に積極的な回答と判断できなくもない。アンケート調査における「あいまいさ」の課題が浮き彫りとなった結果であった。

本アンケート調査の結果について、この結果が「日本の児童」という大きな母集団を代表するものかどうかは、現段階では定かではないということを留意すべきである。実際

問題として、研究者が個人単位である場合は、一つの研究において母集団を正しく代表するような標本を抽出するのは困難であるので、複数の研究報告を合わせて初めて、母集団の全体的な傾向をうかがうことができるものと考えられる。本研究の第2章で言及した先行研究を見ても、個々の研究が研究対象である母集団を代表するように標本を抽出している例は（政府機関や調査会社の統計資料を覗いては）見当たらない。例えば生徒（中学生・高校生）を母集団としてその労働意識を調査した宗方・宮本は、一つの私立女子中学の生徒と一つの私立女子高校の生徒を標本とし、調査をしている²⁶。大学生のインターンシップについて調査した浅海及び真鍋の研究は、調査対象として一つの大学の学生を標本として選び、アンケート調査結果を報告している^{27, 28}。同様に、吉田は、一つの高校に在籍する生徒を対象としたアンケート調査を基に、高校生インターンシップの効果を考察している²⁹。生徒（中学生）の職場体験の効果を調べた山田の研究も、一つの中学校に在籍する生徒を標本としたアンケート調査報告となっている³⁰。本論文で報告する調査結果は、母集団の中の限られた集団を標本としているので、本研究が単体で「児童の労働意識・意欲」を明らかにするものとは言えないが、今後同様の研究が様々な標本を対象として実施されることを想定し、それらと合わせて、児童の労働意識・意欲を測る材料となることを期待する。

3.4 小括

本章で報告したアンケート調査は、序章で示した本研究の問い①に当たる「児童の労働意識・意欲の有無について（例えば具体的に自分の身の回りの仕事に関心を持っているのか、自分が将来働くことに対して意欲を持っているのか）」という問いについて調べ、さらにその結果に基づいて問い②の「効果的なキャリア教育的施策の策定」の部分に関する考察と施策の立案をすることを目的として実施した。アンケート調査の結果、多くの児童は親の労働見学に対しても自身の将来の仕事に対しても意欲的であることが示された。従って本研究の問い①に対しては、児童は労働意識・意欲がある」という回答が導き出された。その中で、より重要な調査結果として、親の労働見学に対する意欲と自動の将来の仕事に対する意欲に関連があることが示された。具体的には、親の労働を見学することによって意欲的な児童であるほど、自身の将来の労働に対しても意欲的であるということが示唆された。この結果により、本研究の問い②の「効果的なキャリア教育的施策の策定」の部分に対する一つの回答が導き出された。すなわち、児童の労働意識・意欲を高めるためには、親の労働を見学させるような施策が効果的であると仮定できた。従って、本研究は、

児童が親の働く姿を見学する機会を創設することを、児童の労働意識・意欲を高める施策として提言する。

しかし、親の働く姿を見ることが児童の労働意識・意欲を育む可能性があるとはいえ、アンケート調査の質問1に示される通り（第3章3.3.1参照）、親の働く姿を見たいと思っても見る機会がない児童は多い。従って、児童に親の労働を見学させる機会を増やす介入が必要と考えた。次章では、この問題を解決するための介入の試みとして行った親の労働見学体験「子ども参観プログラム」の実践を報告する。また、本研究の問い②の「キャリア教育的施策の効果の検証」の部分に対応して、親の労働を見学することが本当に効果的な施策であるのかどうかを考察するため、アンケート調査を実施し、その結果も合わせて報告する。

引用文献及び引用 URL

- ¹ 新見直子・前田健一, 「中学生のキャリア意識と家族・友人に対するコミュニケーション内容の関連」, 『広島大学心理学研究』8, pp. 67-75, 2009.
- ² 前掲 1.
- ³ 宗方比佐子・宮本彩子, 「女性中学生・高校生のキャリア意識—クラスター別に見た進路選択成熟とサポート希求」, 『金城学院大学論集人文科学編』7:1, pp. 91-102, 2010.
- ⁴ 平尾元彦, 「キャリア教育の手法としてのキャリアインタビュー」, 『大学教育』2, pp. 85-94, 2005.
- ⁵ 平松貞美, 『社会調査で何が見えるか: 歴史と事例による社会調査入門』新曜社, pp. 142-198, 2006.
- ⁶ 辻新六・有馬昌宏, 『アンケート調査の方法: 実践ノウハウとパソコン支援』朝倉書店, pp. 1-143, 1987.
- ⁷ 内田治・醍醐朝美, 『実践アンケート入門』日本経済新聞者, p. 67, 2001.
- ⁸ 前掲 5.
- ⁹ 前掲 7.
- ¹⁰ 藤田晴康, 『質問票作成の方法と技術: QOL 質問票を例にして』新潟精神看護研究会秋季研修会資料, 2013
(http://www.geocities.jp/niigataseisinkango/b01_question.pdf 2018 年 12 月 25 日取得)
- ¹¹ 前掲 5.
- ¹² 前掲 5.
- ¹³ 酒井隆, 『アンケート調査の進め方』日本経済新聞出版社者, p. 43-47, 2001.
- ¹⁴ 前掲 6.
- ¹⁵ 三重県, 「全国からみた三重県のすがた」, 『みえ DataBox』, 2019
(http://www.pref.mie.lg.jp/DATABOX/89376000001_00003.htm 2019 年 6 月 20 日取得)

-
- ¹⁶ 総務省統計局, 「平成 27 年国勢調査」, 2015 (<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200521&tstat=000001049104&cycle=0&tclass1=000001049105> 2019 年 6 月 20 日取得)
- ¹⁷ 前掲 15.
- ¹⁸ 前掲 5.
- ¹⁹ 前掲 9.
- ²⁰ 前掲 6.
- ²¹ Christensen, Clayton M., James Allllworth, & Karen Dillon. *How will you measure your life?* HarperCollins Publishers, pp.141-147, 2012. (クリステンセン クレイトン M.・ジェームズ アルワース・カレン ディロン, 櫻井祐子 (訳) 『イノベーション・オブ・ライフ』翔泳社, 2012)
- ²² Christensen, Clayton M., Matt Marx, & Howard H. Stevenson, The tools of cooperation and change. *Harvard Business Review*, 2006 (<https://hbr.org/2006/10/the-tools-of-cooperation-and-change> 2017 年 7 月 1 日取得)
- ²³ Christensen, Clayton M. & Michael Overdorf, Meeting the challenge of disruptive change. *Harvard Business Review*, 2000 (<https://hbr.org/2000/03/meeting-the-challenge-of-disruptive-change> 2018 年 1 月 26 日取得)
- ²⁴ 前掲 1.
- ²⁵ 国立教育政策研究所生徒指導センター, 「児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について」, 2002 (<https://www.nier.go.jp/shido/centerhp/sinro/lhobun.pdf> 2018 年 12 月 31 日取得)
- ²⁶ 前掲 3.
- ²⁷ 浅海典子, 「学生にとってのインターンシップの成果とその要因」『国際経営フォーラム』18, pp.163-179, 2007.
- ²⁸ 真鍋和博, 「インターンシップタイプによる基礎力向上効果と就職活動への影響」『インターンシップ研究年報』13, pp.9-17, 2010.
- ²⁹ 吉田聡, 「地域社会における体験活動の現状と横行性～「高校生インターンシップ」の実践を事例として」, 『北海道浅井学園大学生涯学習研究所研究紀要 生涯学習研究と実践』8, pp.121-136, 2005.
- ³⁰ 山田智之, 「職場体験による中学生の進路成熟度及び自律的高校進学同期の変容と影響要因」, 『キャリア教育研究』30, pp.1-14, 2011.

第4章 児童の労働意識・労働意欲を喚起する仮説に基づいた施策の実践報告

4.1 背景・目的

本研究では、前述の通り、児童に親の働く姿を見せる場を提供する一施策として、児童による親の職場体験（見学）プログラム、「子ども参観プログラム」を実施した。このキャリア教育的施策を実施するに至った背景として、これまでの先行研究に、児童の労働意識・意欲を調査したものが少ないこと、従ってこれまでの児童を対象としたキャリア教育的施策（職場見学など）に、児童の労働意識・意欲調査の結果に基づいて設計されたものが少ないという現状があることはすでに述べた（第2章参照）。本研究においては、第3章で児童の労働意識・意欲調査を実施し、その調査結果に基づいて、児童が親の労働を見学するキャリア教育的施策が効果的であることを提言した。この第4章では、その実践について報告する。具体的には、第3章の児童の労働意識・意欲調査によって、親の労働見学に積極的な児童であるほど、自身の将来の労働に対しても積極的であることが示唆された。従って、親の労働を観察するという取り組みは児童の労働意識・意欲を育むというキャリア教育的効果が期待されると仮定し、本研究では単なる職場見学ではなく、自分の親の職場に絞ってこれを見学するものを設計した。さらに、既存の研究には、児童を対象としたキャリア教育的施策の効果を測る研究が極めて少ないことも第2章で述べたが、「子ども参観プログラム」を実施するにあたっては、その効果を測ることも目的の一つとしている。特に本取り組みでは、参加児童がクリステンセンの言う「資源（知識・情報）」や「プロセス（課題・目標設定）」、または「優先事項（優先的課題・目標設定）」^{1, 2, 3}の段階に進んだかどうかについても考察する。ただしこの効果測定については、参加児童の少なさから十分な検証とはなっていないことも後述する。

4.2 方法

児童が親の仕事を見学する「子ども参観プログラム」を、2017年12月26日火曜日に、三重県のA社で実施した。本プログラムを実践するにあたって、見学の現場となる企業としては、児童が親の働きぶりを近くで見学できること（危険な現場などでないこと）、また児童の先入観が影響しないような、一般モデルとなり得る仕事であることに注意を払った。ここでいう先入観が影響するような職業とは、例えばスポーツ選手や芸能人などがこれに当たる。A社がこれらに該当しないことを考慮した上で、これが見学の場として適当であると判断した。

従業員 3 名の児童が会社を訪問し、親が職場で働く姿を見学した。これに参加した児童は 3 名で、それぞれ小学校 5 年生女子（参加者 A）、小学校 1 年生女子（参加者 B）、小学校 3 年生男子（参加者 C）である。3 名とも母親が A 社の経営管理チームまたは総務本部チームの正社員である。プログラムの内容、スケジュールは表 9 のように設定した。

表 9 「子ども参観プログラム」 スケジュール

8:00	母親と一緒に出社
8:05～8:20	朝礼参加
8:25～8:45	見学前アンケート実施
8:50～9:40	工場見学
9:45～11:00	親の働く姿を見る（見学中アンケートも実施）
11:00～11:30	名刺交換体験
11:35～12:00	見学後アンケート実施、親への手紙

表 9 に示すスケジュールのうち、本研究の意図するものは「親の働く姿を見る」時間であったが、A 社からの提案もあり、親ではない大人が働く姿を見学する「工場見学」と、ファミリーデーのようなエンターテインメント要素を取り入れた「名刺交換会」、「親への手紙執筆」も組み入れた。出社から手紙執筆を終えるまで、全体の行程を、午前中の約 4 時間で実施した。

行程の中で、見学前アンケート、見学中アンケート、見学後アンケートを組み込んだ。これは、親の仕事を見学する前とその後（見学中を含む）で、児童の意識に変化が現れたかどうか、つまり親の職場見学に児童の労働意識・意欲を喚起する効果があったかどうかを確認するためである。アンケート法を用いたのは、第 3 章の調査と同じく、アンケートが社会調査における代表的な手法の一つであり、また回答者の内面的な気持ちを調査する方法としてはアンケート法に変わるものがなく、そして大学生等を対象としたインターシップの効果を測る先行研究の多くにおいても、同様の方法が採用されているからである。

「子ども参観プログラム」は、前章のアンケート調査の結果から、親の働く姿を見ることが自身の労働意識・意欲の喚起に繋がるという仮説を得た上で、効果的なキャリア教育的施策として親の働く姿を見ることを提案するものであるが、先行研究調査（第 2 章）で述べたとおり、児童を対象としたキャリア教育的施策の効果を検証した先行研究は皆無であ

る。このような背景から、「子ども参観プログラム」の実施においては、見学前、見学中、見学後アンケートによってその効果を測ることとした。ただし、今回の「子ども参観プログラム」の参加児童は3名と少なく、その効果を測る材料としては物足りない。従って、この見学前、見学中、見学後アンケートは、十分な検証の材料とはなり得ないが、その効果を推察する材料を蓄積するための第一歩と位置づけ、実施した。

実際に行った見学前、見学中、見学後アンケートの内容を表10～12に示す。まず、見学前アンケートで聞いた質問は表10の通りである。（全て回答選択式。本稿付録別添資料1に掲載。）質問は回答者が見たままの文言を載せているが、「質問の目的」は、回答者の目に触れていない。

表10 親の労働見学前アンケートの質問と目的

質問	質問の目的
質問 1：お父さんお母さんは、なぜ働いているのだと思いますか。	児童が親の働く意義をどう理解しているかを把握するための質問
質問 2：あなたは、お父さんやお母さんが働きに行くことをどう思いますか。	
質問 3：お父さんお母さんは、お家でお仕事の話をしてくれますか。	児童がどの程度親の仕事を理解しているかを把握するための質問
質問 4：お父さんお母さんは、お家で仕事についてどのように言っていますか。	
質問 5：お父さんお母さんの働いている姿を見たことがありますか。	
質問 6：今までお父さんお母さんの働いている姿を見たかと思っていましたか。	児童の親または自身の将来の仕事に対する興味を計るための質問
質問 7：今から、お母さんの働く姿を見ることについてどう思いますか。	
質問 8：あなたは、自分が将来働くことについてどう思いますか。	

表 10 の質問 1～8 は、その意図するところによって大きく 3 つのグループに分けられる。質問 1 と 2 は、児童が親の働く意義をどう理解しているかを把握するために設定した。また表 10 の質問 3、4、5 は、現在児童がどの程度親の仕事を理解しているかを把握するために設定した。表 10 の質問 6、7、8 は児童の親または自身の将来の仕事に対する興味を計るために設定した。

次に見学中アンケートで質問した内容を表 11 に示す。（本稿付録別添資料 2 に掲載。）質問は回答者が見たままの文言を載せているが、「質問の目的」は、回答者の目に触れていない。なお、今回の子ども参観プログラムで児童が見学したのは全て母親の働く姿であるため、この見学中アンケートでは父親のことは質問していない。

表 11 親の労働見学中アンケートの質問と目的

質問	質問の目的
質問 1: お母さんはどのような仕事をしていますか。(自由記述式)	児童が親の仕事を観察しているかを確認するための質問
質問 2: 仕事をしているお母さんに当てはまるものにいくつでも○をつけてください。(回答選択式)	児童が親の仕事ぶりをどう感じているかを調べるための質問
質問 3: これまでに 2 のようなお母さんを見たことがありましたか。(回答選択式)	
質問 4: お母さんの働いているところを見て、自分だったらこうする！と思うことがあれば書いてください。(自由記述式)	児童が母親の仕事を見て、自分が働くことを想定して自分ができることを考えられたかを調べるための質問

表 11 の質問 1～4 は、大きく 3 つのグループに分けられる。質問 1 は、児童が親の仕事を観察しているかを確認するために設定した。ここで児童が観察したことは、クリステンセンの「資源（知識・情報）」の獲得にあたる。質問 2、3 は児童が親の仕事ぶりをどう感じているかを調べるためのものである。質問 4 は、児童が母親の仕事を見て、自分が働くことを想定して自分ができることを考えられたかを調べたものである。これは、クリステンセンの「プロセス（課題・目標設定）」に対応する。

最後に見学後アンケートで質問した内容を表 12 に示す。(本稿付録別添資料 3 に掲載。)
質問は回答者が見たままのものであるが、「質問の目的」は、回答者の目に触れていない。

表 12 親の労働見学後アンケートの質問と目的

質問	質問の目的
質問 1: お母さんの働く姿を見ることができてよかったと思いますか。(回答選択式)	親の仕事に対する感想や興味を調べるための質問
質問 2: 一番印象に残ったところはどんなところですか。(自由記述式)	
質問 3: この先、お母さんやお父さんに、仕事の話を家でもして欲しいと思いますか。(回答選択式)	
質問 4: この先、家で父さんや母さんのお手伝いをしようと思いましたが、思うと答えた人は、どんなお手伝いをしようと思いますか。(回答選択式・自由記述式)	児童自身が、自分自身の仕事についてどのような考えを持つに至ったかを調べるための質問
質問 5: お母さんの働く姿を見て、働くということはどんなことが大事だと思いましたか。(回答選択式)	
質問 6: 将来、自分が働くために、仕事について勉強したいと思いましたか。(回答選択式)	

表 12 の質問 1～6 は、大きく 2 つのグループに分けられる。質問 1、2、3 は親の仕事に対する感想や興味を調べたもので、質問 4、5、6 は児童自身が、自分の仕事についてどのような考えを持つに至ったかを調べるものである。

4.3 結果

4.3.1 見学前アンケート

表 9 に示すスケジュールの通り、本プログラムにおいては、参加児童を対象として、児童が親の仕事を見学する前・見学中・見学した後にアンケートを行った。見学前アンケートの結果を表 13 に示す。

表 13 見学前アンケート結果

質問	参加者 A (小 5・女)	参加者 B (小 1・女)	参加者 C (小 3・男)
1	大人だから 家族や子どものため 人の役に立つため (父親は) お金のため	家族や子どものため	(父親は) お金のため (母親は) お父さんだ けではお金が足りな いから
2	感謝している 仕事を頑張ってほしい	感謝している	感謝している
3	父親は全くしない 母親は時々してくれる	父親も母親も仕事 の話はしない	父親も母親も時々し てくれる
4	仕事は楽しい	仕事は疲れる	仕事は楽しい
5	ない	ない	ない
6	分からない	お父さんのことは考 えたことがなかった。 お母さんの働いてい るところは見たかった	見たかった
7	とても楽しみ	とても楽しみ	とても楽しみ
8	まだ考えたことがない	まだ考えたことがない	まだ考えたことがない

表 10 及び表 13 の質問 1 と 2 は、児童が親の働く意義をどう理解しているかを把握するために設定したものである。表 13 から、概ね、両親の労働はお金を稼いで家族の生活を支えるためのものであり、児童はそれに感謝していることがうかがえる。ただ、参加児童 A と C の回答によると、お金を稼ぐための主な働き手は父親であり、母親の労働は付加的なものであると理解しているようである。本研究の趣旨とはずれるが、これらの回答からは児童の意識の中に伝統的な男女の役割分担が根付いていると推察された。

また表 10 及び表 13 の質問 3、4、5 は、現在児童がどの程度親の仕事を理解しているかを把握するためのものである。表 13 に見られるように、質問 3、4 については意見が分かれた。特に質問 4 の結果は、仕事に対して前向きな印象を持つ児童と後ろ向きな印象を持つ児童が混在していることを示している。ただし質問 5 によって、児童が親の働く姿を見たことがないのが分かった。

表 10 及び表 13 の質問 6、7、8 は児童の、親または自身の将来の仕事に対する興味を計るためのものである。表 13 に示されるように、質問 6 については意見が分かれる一方、質問 7 では全員が親の仕事を見学することが楽しみだと答えている。親の仕事ぶりを見学することに興味・関心を持っていることが分かった。ただし質問 8 については、表 13 によると、児童自身の将来の仕事については考えたことがないと答えている。これは、第 3 章の調査による、親の労働見学に対する意欲と自分の将来の仕事に対する意欲とが関係しているという考察に合致しないが、親の働く姿を見たことがない（親から「資源（知識・情報）」を得ていない）この児童たちが、クリステンセンの言う「プロセス（課題・目標設定）」や「優先事項（優先的課題・目標設定）」の段階^{4, 5, 6}にはまだ進んでいないことを示しているとも考えられた。

4.3.2 見学中アンケート

見学前アンケートを実施した後、児童は工場に移動し、A 社の商品が出来上がるまでの工程を見学した。その後、経営管理チームと総務本部チームのオフィスに移動し、そこで働く母親の姿を観察した。この観察の時間帯の中で、見学中アンケートも実施した。アンケートでは表 11 のような質問を設定し、表 14 に、見学中アンケートの結果を示す。

表 14 見学中アンケート結果

質問	参加者 A (小 5・女)	参加者 B (小 1・女)	参加者 C (小 3・男)
1	伝票を入力している	パソコンで会社の紙 を作っている	パソコンで仕事をしている コピー機を直している
2	真剣、カッコイイ、 やりがいがありそう、 仕事仲間と仲良くして いる、自分も働きたく なった	真剣、カッコイイ	いきいきしている
3	家にいる時と変わらない	見たことがない	見たことがない
4	ない	無回答	(A 社の商品である食品) の 味を言う

表 11 及び表 14 の質問 1 では、表 14 に見られるように、児童が母親の仕事をしっかり観察している（「資源（知識・情報）」として獲得している）ことが確認できた。また表 14 に見られるように、質問 2 は児童全員が母親の姿をポジティブに捉えており、質問 3 では参加者 3 人中 2 人がこのような母親の姿を見たことがないと答えている。特に参加児童 A は、「自分も働きたくなかった」と、労働意欲が喚起されたことを直接的に表明していた。また、表 11 の質問 4 では、1 人（参加児童 C）が、自分が母親の職場で働くことを想定して仕事を探し見つけることに成功している。（表 14 に見られる、参加児童 C の「（A 社の商品）の味を言う」という回答は、商品の味に対する感想や評価を言うという意味か、自分が欲しい味・フレーバーを提案するという意味かは不明である。）これは、この参加児童 C が、クリステンセン^{7, 8, 9}の言う「資源（知識・情報）」の段階を超えて、母親の仕事を見ている中で「プロセス（課題・目標設定）」の段階に入った可能性を示唆している。

4.3.3 見学後アンケート

子ども参観プログラムの全行程を終えた後、参加した児童に見学後アンケートを実施した。ここでの質問は表 12 に示した通りであり、その結果を表 15 に示す。

表 15 見学後アンケート結果

質問	参加者 A (小 5・女)	参加者 B (小 1・女)	参加者 C (小 3・男)
1	よかった	よかった	よかった
2	カタカタしているから 指が筋肉痛になりそう だった	頑張ってた	服装がすごいと思った
3	してほしい	してほしい	してほしい
4	したい (洗濯、料理)	したい (お掃除)	分からない
5	やりがいのある仕事 をする・仕事仲間と 仲良くする・男の人も 女の人も平等に仕事が できること・目標を持 って仕事をする	充実感の得られる仕事 をする	目標を持って仕事 をする
6	勉強したい	勉強したい	勉強したい

表 12 及び表 15 の質問 1、2、3 では親の仕事についての感想や興味を調べた。表 15 が示すように好意的な回答が並んでおり、児童たちが親の仕事を見られて良かったと感じていること、これから家庭で仕事の話をして欲しいと感じていることから、親の仕事に興味を持っていることが分かった。この児童たちは更なる資源（知識・情報）を獲得する準備ができています。また表 12 の質問 4、5、6 についても前向きな回答が多かった。特に質問 6 で、将来自分が働くために仕事について勉強したいという回答が全員から得られたことは、児童全員に特に資源（知識・情報）の獲得に対する意欲を与えられたことを示している可能性が高いと考えられた。

4.3.4 考察

全てのプログラム行程と 3 つのアンケートを終えた上で、まず、見学前アンケートによって、3 人の児童が親の労働見学に対しては意欲的であるが、自分の将来の仕事に関しては「まだ考えたことがない」と回答し、無関心であることが示された。前述の通り、これは第 3 章の調査における「親の労働見学に対して積極的な児童は自分の将来の労働に対しても積極的である」という考察には合致しない。しかし、見学中アンケート並びに見学後アンケートの結果により、参加した児童が「資源（知識・情報）」を獲得できたこと、そして更なる「資源（知識・情報）」を獲得したいという意欲が発生したことが示唆された。これは、親の労働見学が自身の将来の仕事に対する労働意識・意欲を喚起するものであることを示唆している。見学中アンケートの結果、3 人の参加児童のうち児童 A の「自分も働くことが楽しみになった」という回答は労働意欲が喚起されたことが示唆される。また児童 C の回答「（A 社の商品）の味を言う」という回答は、「（A 社の商品）の味に対する感想や評価を言う」という意味であれば「資源（知識・情報）」の獲得にあたるが、「自分が欲しい味・フレーバー内容を言う」という意味であれば、「資源（知識・情報）」の獲得を超えて「プロセス（課題・目標設定）」の段階に入っていることを示唆している。これは、「僕だったらこういう味を作りたい」という主体的な労働意欲が発生したという可能性が考えられた。

4.4 小括

親の労働を見学する「子ども参観プログラム」は、第 3 章の調査結果から、親の労働を見学することで児童の労働意識・意欲が喚起されると仮定して実施したものである。本章

は、その実践を報告しており、アンケート調査によってその効果を検証することを試みた。その結果、本プログラムに参加した児童の回答からは、児童たちが労働に関する知見を獲得したこと及び知見を獲得する意欲が喚起されたという可能性、また自身の労働に対する意欲が喚起されたという可能性、そして児童自信が働くことを想定して課題・目標の設定の段階にまで入った可能性などが示唆された。

ただし留意すべきは、この実践報告の中で得られた参加児童の反応は、第3章の調査同様アンケート調査で得られたものであるものであり、アンケート調査は回答者の主観に頼るものであることから、その結果に十分な信頼性がないことである。さらに、今回のプログラムに参加した児童はわずか3人であることから、結果に示される効果は強く主張できるものではない。しかし、「子ども参観プログラム」のような取り組みと参加児童を対象としたアンケート調査を継続的に、そして多くの地域で行うことで、その実際の効果が確認できるものと考えられた。本研究における取り組みはその試みの一つとしての価値があるものと考えており、また「子ども参観プログラム」のアンケート調査結果に示唆される結果は、今後の取り組みにおいても再現され得る結果であるかどうかを確認するための継続的な取り組みが必要である。

引用文献及び引用 URL

- ¹ Christensen, Clayton M., James Allworth, & Karen Dillon. *How will you measure your life?* HarperCollins Publishers, pp.141-147, 2012. (クリステンセン クレイトン M.・ジェームズ アルワース・カレン ディロン, 櫻井祐子 (訳) 『イノベーション・オブ・ライフ』 翔泳社, 2012)
- ² Christensen, Clayton M., Matt Marx, & Howard H. Stevenson, The tools of cooperation and change. *Harvard Business Review*, 2006
(<https://hbr.org/2006/10/the-tools-of-cooperation-and-change> 2017年7月1日取得)
- ³ Christensen, Clayton M. & Michael Overdorf, Meeting the challenge of disruptive change. *Harvard Business Review*, 2000
(<https://hbr.org/2000/03/meeting-the-challenge-of-disruptive-change> 2018年1月26日取得)
- ⁴ 前掲 1.
- ⁵ 前掲 2.
- ⁶ 前掲 3.
- ⁷ 前掲 1.
- ⁸ 前掲 2.
- ⁹ 前掲 3.

第5章 結語及び今後の課題

本研究は、特に児童を調査対象とし、その労働意識・意欲を喚起するキャリア教育的施策を検討したものである。先行研究調査から、労働意識・意欲とは児童から成人に至るまでの時期の継続的な体験や教育によって形成されるものであるが、わずかな例を除き、児童の労働意識・意欲を調査した研究が見当たらないことが確認された。このことから児童の労働意識・意欲を明らかにすることは、学術的に新しい知見を得るだけでなく、関連施策を検討する上で必要不可欠だと考えた。そこで下記①②を問いとして、児童に対する労働意識・意欲のアンケート調査を実施した。

- ① 児童は労働意識・意欲があるのか（自分の身の回りの仕事に関心を持っているのか、自分が将来働くことに対して意欲を持っているのか）
- ② 児童の労働意識・意欲を高めるために、どのようなキャリア教育的施策が効果的か（効果的な施策の策定及びその効果の検証）

その結果から、以下の4点が示された。

- ア) 児童は、身の回りの仕事（本稿においては親の仕事）に対して関心を持っていること
- イ) 児童は、自身の将来の仕事について意欲的であること
- ウ) 親の労働を見たがっている、あるいは既に見ている児童は、そうでない児童に比べて労働意識や意欲が高いこと
- エ) 親の労働を見たいが見る機会が少ない児童が多いこと

上記①の問いに対して、ア) とイ) の結果から、児童は労働意識・意欲があるということが確認できた。また、②の問いに対して、ウ) の結果から、親の労働を見ることが児童の労働意識・意欲の向上に関係があり、親の労働の見学が効果的なキャリア教育的施策であるという可能性が示唆された。これは、先行研究には見当たらなかった知見であり、本研究の新規性、独創性を表す成果の一つである。さらにエ) の結果から、親の労働に興味関心があるが見学する児童が少ないという現状が明らかになった。これらの結果より、本研究では、児童の労働意識・意欲の向上に効果的なキャリア教育的施策の実践として、親の労働を見学する「子ども参観プログラム」を実施するとともに、参加児童に対して見学

前、見学中、見学後にアンケートを行い、クリステンセンの企業イノベーション論^{1, 2, 3}を応用して効果検証を行った。その結果、以下のような効果が示唆された。

- カ) 仕事に関する知識・情報を獲得したこと（資源の段階）
- キ) 新たな知識・情報獲得への意欲が喚起されたこと（資源の段階）
- ク) 将来の自身の労働に対する意欲が喚起されたこと（資源の段階）
- ケ) 主体的な課題を発見したこと（プロセスの段階）

これらの結果のから、カ)、キ)、ク) がクリステンセンの資源の段階への到達、ケ) がプロセスの段階への到達と考察し、今回の「子ども参観プログラム」がキャリア教育的施策として児童の成長を促す一助になったと判断した。ただし、以下に示すいくつかの内容から、この実践及びアンケート調査に未消化な部分があることを留意する必要がある。

今回実施した「子ども参観プログラム」に参加した児童はわずか3人であり、量的研究としてはあまりにもデータが少なく、今後同様の取り組みを実施したとしても、統計分析に耐えうるだけの数の参加者を集めることは難しいことが予測される。また、アンケートの回答にも曖昧な表現があり、児童の意識の変化を正確に測ることができていない可能性がある。これらの観点から、今後、研究を継続する上で、まずは聞き取り調査による質的研究への転換を図りたい。ただし聞き取り調査もアンケート調査と同じく、客観性に欠ける、つまり信頼性が保証されないという欠陥がある。従って、同様のプログラムの実践を複数回実施する必要がある。それら複数例の調査結果について、再現性の観点から考察することで、本研究の結果の信頼性について明らかにすることができる。さらに、可能であれば労働見学を含め、キャリア教育を受けた児童の成長に伴う追跡調査を実施することで、キャリア教育の効果について、より信頼性のある検証ができると考えられる。端的にまとめると、児童への聞き取り調査と追跡調査を今後の課題とする。

本研究は、児童を対象としたキャリア教育的研究の欠如を埋めることを入り口として実施したものである。研究の対象とした職場体験・労働見学のような教育は、継続的に行うことで、児童に刺激を提供し続けなければならない。なぜなら、小規模ながらも本研究の「子ども参観プログラム」実践によって、児童の労働意識・意欲に向上が見られ、その効果が見いだされたからである。発達段階に合わせて、このような経験を重ねることで段階

的に労働意識・意欲が成熟すると考えられている中、その継続的キャリア教育の初期段階として、児童を対象とした労働見学の意義を主張して本研究の結語とする。

引用文献及び引用 URL

- ¹ Christensen, Clayton M., James Allworth, & Karen Dillon. *How will you measure your life?* HarperCollins Publishers, pp.141-147, 2012. (クリステンセン クレイトン M.・ジェームズ アルワース・カレン ディロン, 櫻井祐子 (訳) 『イノベーション・オブ・ライフ』 翔泳社, 2012)
- ² Christensen, Clayton M., Matt Marx, & Howard H. Stevenson, The tools of cooperation and change. *Harvard Business Review*, 2006
(<https://hbr.org/2006/10/the-tools-of-cooperation-and-change> 2017 年 7 月 1 日取得)
- ³ Christensen, Clayton M. & Michael Overdorf, Meeting the challenge of disruptive change. *Harvard Business Review*, 2000
(<https://hbr.org/2000/03/meeting-the-challenge-of-disruptive-change> 2018 年 1 月 26 日取得)

謝辞

本研究の遂行及び学位論文のとりまとめにあたり、三重大学大学院地域イノベーション学研究科の西村訓弘教授には、研究者としての心構えから論文作成における指摘までご指導を賜りましたことに深く感謝致します。次に、本論文をご精読いただき、様々な助言をいただきました三重大学大学院地域イノベーション学研究科の矢野竹男教授、末原憲一郎教授、また研究に関する様々な助言、イベント参加等の機会を与えて下さった三重大学大学院地域イノベーション学研究科の朴恵淑教授に心よりお礼申し上げます。そして、本研究の核となる子ども参観プログラム事業の実施に甚大なるご協力をいただいた企業の皆様には、厚く御礼を申し上げます。また、児童の労働意識・意欲の実態を把握するためのアンケート調査を実施するにあたって多大なるご協力をいただきました小学校の皆様にも深く御礼申し上げます。さらに、本研究の結果分析に関して助言をいただいた三重大学医学研究科島田康人先生にここに厚く御礼申し上げます。また、筆者が所属する Women's Action Network (WAN) の理事長である上野千鶴子先生、渋谷典子様、その他の皆様には、いつも優しく励ましていただいたこと、様々な面でお力を添えていただいたことに心より感謝申し上げます。

別添資料 1

子ども参観プログラム 見学前アンケート (1 ページ目)

子ども参観 事前アンケート

2017/12/26

小学 () 年生 男・女 名前 ()

①お父さん、お母さんはなぜ働いているのだと思いますか？

あてはまるものにいくつでも○をつけてください。

お父さん → 男だから・大人だから・暇だから・家族や子どものため・社会のため
やりがいがあるから・お金のため・人の役に立つため・充実した人生を送るため
その他 ()

お母さん → お父さんだけでは家のお金が足りないから・大人だから・暇だから
家族や子どものため・社会のため・やりがいがあるから・お金のため
人の役に立つため・充実した人生を送るため
その他 ()

②あなたは、お父さんやお母さんが働きに行くことをどう思いますか？

あてはまるものにいくつでも○をつけてください。

大人だから働くのは当然・働かずには生きていけない・寂しいときさみしい
疲れているからかわいそう・仕事をがんばってほしい・寂しいと自由にさせる
考えたことがない・感謝している・その他 ()

③お父さん、お母さんは、お家でお仕事の話をしてくれますか？

お父さん → 仕事の話をしない・時々してくれる・いつもしてくれる・まったくしない

お母さん → 仕事の話をしない・時々してくれる・いつもしてくれる・まったくしない

④お父さん、お母さんは、お家で仕事についてどのように言っていますか？

あてはまるものにいくつでも○をつけてください。

お父さん → 仕事はえらい・仕事は楽しい・やりがいがある・つらい・めんどくさい
仕事に行きたくない・その他 ()

お母さん → 仕事はえらい・仕事は楽しい・やりがいがある・つらい・めんどくさい
仕事に行きたくない・その他 ()

⑤お父さんのお母さんの働いている姿を今までに見たことはありますか？

お父さん → ある・ない

お母さん → ある・ない

子ども参観プログラム 見学前アンケート (2 ページ目)

(質問 9、10 に関しては、本研究とは別の研究のために設定した質問であるため、本論において言及しない。)

⑥ 今までお父さん、お母さんの働いている姿を見たいと思っていましたか？

お父さん → 見たかった・考えたことがなかった・わからない・その他 ()

お母さん → 見たかった・考えたことがなかった・わからない・その他 ()

⑦ 今から、お母さんの働く姿をみることにどう思いますか？

とても楽しみ・まあまあ楽しみ・興味ない・わからない・その他 ()

⑧ あなたは、自分が将来、働くことについてどう思いますか？

あてはまるものにいくつでも○をつけてください。

まだ考えたことがない・働く意味がわからない・仕事より家事や育児をしたい

働かなくてもよいなら働きたくない・楽な仕事がよい・たくさんお金をかきたい

やりがいのある仕事をする・働くことに不安を感じる・仕事について勉強したい

お母さんやお父さんのような仕事がしたい・その他 ()

⑨ あなたのお家では、誰が家事・育児をしていますか？

あてはまるものにいくつでも○をつけてください。

お父さん → 家事・育児・ほとんどしてない・まったくしてない

お母さん → 家事・育児・ほとんどしてない・まったくしてない

⑩ あなたのお家では、誰が家事・育児をするのがよいとおもいますか？

あてはまるものにいくつでも○をつけてください。

お父さん・お母さん・おばあちゃん・おじいちゃん・子どもたち・その他 ()

別添資料 2

子ども参観プログラム 見学中アンケート

子ども参観 観察中レポート

2017/12/26

小学（ ）年生 男・女 名前（ ）

①お母さんは、どのような仕事しごとをしていますか？

②仕事しごとをしているお母さんにあてはまるものにいくつでも○をつけて下さい。

また、ほかに思おもうことがあれば、その他ほかに書かいてください。

いきいきしている・真剣しんけん・カッコイイ・やりがいがありそう・自分じぶんも働はたらきたくなった

仕事仲間しごとなかまと仲良なかよくしている・無理むりをしていそう・やる気やるきがなさそう・辛つらそう

その他（ ）

③これまでに、②のようなお母さんを見たことがありましたか？

見たこと見たことがない・家いえにいるときと変かわわらない

④お母さんお母さんの働はたらいているところを見て、自分じぶんだったらこうする！と思おもうことがあれば書かいてください。

別添資料 3

子ども参観プログラム 見学後アンケート

子ども参観 事後アンケート

2017/12/26

小学（ ）年生 男・女 名前（ ）

①お母さんの働く姿を見ることができてよかったと思いますか？
よかった・見たくなかった・わからない

②一番印象に残ったところはどんなところですか？

③この先、お父さんやお母さんにお仕事の話を家でもしてほしいと思いますか？
してほしい・してほしくない・わからない

④この先、お家でお父さんやお母さんのお手伝いをしようと思いましたか？
お手伝いをしたい・お手伝いはしたくない・わからない

思うと答えた方は、どんなお手伝いをしようと思いますか？
→ （ ）

⑤お母さんの働く姿を見て、働くということはどんなことが大事だと思いましたか？あ
てはまるものにいくつでも○をつけてください。
生きがいのある仕事をする・充実感のえられる仕事をする・仕事仲間と仲良くする
男の人も女の人も平等に仕事ができること・目標をもって仕事をする
お金のためだけに働くこと・楽しい仕事をする・その他（ ）

⑥将来、自分が働くために、仕事について勉強していききたいと思いましたか？
勉強したい・勉強したくない・わからない