

## 第5章 体験Ⅰ－中学生の職場体験学習が自己効力感に与える影響

### 1. 問題意識

キャリア教育施策の推進により、多くの中学校で職場体験学習が実施されるようになった。都道府県の単位でまとまって実施されている取り組みは、富山県の「社会に学ぶ『14歳の挑戦』」、兵庫県の「トライやる・ウィーク」、東京都の「わく（Work）わく（Work）Week Tokyo（中学生の職場体験）」などであり、いずれも中学生が平日の5日間学校外の実際の職場に出かけて行き、職業を体験するプログラムになっている。市町村や学校単位、1日から数日間の短い期間で実施されている体験まで含めれば、多くの中学生が実際の職場を体験しており、国立教育政策研究所（2007）によれば、全国の公立中学校 10,124 校中 9,528 校で体験が実施され、実施率は 94.1%にのぼるといふ。しかしながら、これだけ多くの学校で職場体験が実施されるようになったにもかかわらず、実際に体験をしている中学生自身の意識を明らかにした先行研究は、それほど多くない。

本章では、職場体験を実際に行った中学生を対象に、職場体験を経ての意識の差異を明らかにした。なお前述した通り、現在の職場体験は各校により実施形態や実施期間がまちまちであり、一律に論じることは難しい面がある。そこで本調査では、東京都内の中学校で実施された職場体験を中心とする一連の進路学習プログラムを取り上げる。

そのプログラムの中で、事前指導、職場関連学習、職場体験、事後指導などのイベントを実施するごとに、計4回の質問紙調査を実施した。進路自己効力、進路成熟、などの項目について、実際に職場で働くという経験を経ることによる意識の変化を明らかにする。そして、職業に関する意識だけではなく、直近の進路課題である高校進学を中心とした進路意識、職業生活を中心とした将来の人生に関する意識についても検討し、考察を加える。

### 2. 方法

#### （1）調査対象

東京都内の中学2年生 205名（男子 111名、女子 94名）である。調査対象校は、東京都内の多摩地区に位置している。都心のターミナルへは電車で30分ほどであり、ベッドタウンとして発展した市街地の中心部に学校は立地している。

#### （2）調査方法

2003年10月から12月にかけて計4回の調査を実施した。一回目の調査は、10月下旬に、職場体験前に学校の体育館で行われた全体説明会の後で実施した。二回目の調査は、11月下旬に、職業調べ学習を行った後で実施した。職業調べ学習は、OHBY（独立行政法人労働政策研究・研修機構が開発した進路学習ツール。430の職業について職業調べをすることができたり、簡単な職業に関するテストを受けたりすることができる。）を使用したパソコンによる職業調べ学習、物の値段が決まるまでの過程を考える授業、MESE

(Management Economic Simulation Exercise の略で、民間の経済教育団体が開発した、パソコンを活用して意思決定力を養成するシミュレーション・プログラム。5人程度のチームに分かれ、各チームを1つの企業として設定し、意思決定を行って業績を競い合う。)を使用したパソコンによる経済学習を、クラスごとに授業時間内に行った。三回目の調査は、12月上旬に、学外で行われた職場体験学習の後で実施した。職場体験学習は、地元の商店(スーパーマーケット、コンビニエンスストア、ドラッグストア、旅行代理店など)、幼稚園・保育園、郵便局・消防署などに生徒が出向き、実際の仕事を一日体験する学習であった。四回目の調査は、12月中旬に、職場体験の報告を発表する体験報告会の後で行われた。

### (3) 調査内容

①進路課題自信尺度 坂柳・清水(1990)によって作成された進路課題に対する達成の自信度を測定する尺度で、12項目からなる。進学などの内容を含む「教育的進路課題自信度」、就職や職業決定などの内容を含む「職業的進路課題自信度」、人生や生き方などの内容を含む「人生的進路課題自信度」の3因子からなる。本章では、中学生にとって直近に迫った高校進学が教育的進路課題として大きな意味を持つと考えたため、「教育的自信」を「進学自信」と表記した。「自信がある」から「自信がない」までの5件法で尋ねた。第一回から四回までのそれぞれの調査で実施された。

②進路成熟尺度 日本進路指導協会(1999)による職業への成熟傾向を測定する尺度で、30項目からなる。「非常によくあてはまる」から「ほとんどあてはまらない」までの5件法で尋ねた。第一回目の調査で実施された。

③職場体験の期待 職場体験がどんなことに役立つと思うかを尋ねた。項目は「自分の得意不得意を見きわめること」「将来やってみたい仕事を考えること」などであり、「役立つと思う」「どちらでもない」「役に立たないかもしれない」の3件法である。さらに、職場体験に早く行ってみたい」「職場体験では何をやるのか楽しみだ」などの期待に関する単項目についても、「よくあてはまる」から「まったくあてはまらない」までの5件法で回答を求めた。第二回目の調査で実施された。

④職場体験の評価 職場体験を終了した後、体験の評価について質問した。項目は、「職場体験は面白かった」「職場体験先の仕事を将来もやってみたいと思った」などであり、「よくあてはまる」から「まったくあてはまらない」まで5件法で尋ねた。第三回目と第四回目の調査で実施された。

⑤職場体験の感想 職場体験後の感想について質問した。項目は、「職場体験に行って、自分がやりたい仕事ははっきりした」「職場体験に行って、職業の重要さが分かった」などであり、「よくあてはまる」から「まったくあてはまらない」まで5件法で尋ねた。第三回目と第四回目の調査で実施された。

⑥その他 職場体験先が第一希望であるか、学校での得意科目など、職場体験学習や学

校生活に関する内容を尋ねた。

### 3. 結果

#### (1) 分析で使用する尺度の構成

##### ①進路課題自信尺度の構成

進路課題自信尺度について、12項目の回答に対してそれぞれ5点から1点を配し、各項目の得点を単純加算して合計し、尺度の得点とした。本尺度は、「進学的自信」4項目、「職業的自信」4項目、「人生的自信度」4項目の3つの下位尺度からなるため、尺度の信頼性を確認するために $\alpha$ 係数を算出した。下位尺度ごと、4回の調査ごとにそれぞれ算出を行ったところ、最も高い値で.914最も低い値で.798であり、尺度の信頼性として十分な値を示した。

##### ②進路成熟尺度の構成

進路成熟尺度について、12項目の回答に対してそれぞれ5点から1点を配し、各項目の得点を単純加算して合計し、尺度の得点とした。この尺度は「自己実現的態度」「進路計画」「進路決定」の下位尺度からなるが、作成されてから年月が経過しているため、再度因子分析を行った。固有値の減衰状況から3因子が妥当であると判断した(図表5-1)。

第一因子は、「私は、自分に合った生き方を見つけている」や「私は、将来の計画をしっかりと立てている」などの項目が含まれており、進路に対する計画を示す内容であり、「進路計画」と命名した。同様に、第二因子は「私は、生きがいのある生活を送りたいと思う」など職業を通じての自己実現を示す内容であり、「自己実現」と命名した。第三因子は「私は、こういう仕事をしたいという希望を持っている」などの項目が含まれており、進路に対する探索を示す内容であり「進路探索」と命名した。逆転項目を調整して項目ごとに5点から1点を配し、得点を単純加算して本尺度の得点とした。尺度の信頼性を示す $\alpha$ 係数は、第一因子が.91、第二因子が.84、第三因子が.78であり、尺度として十分な値を示した。

##### ③職場体験の期待尺度の構成

職場体験の期待尺度について、主成分分析を行って尺度の1次元性を確認した(図表5-2)。主成分の負荷量平方和は5.27であった。信頼性を示す $\alpha$ 係数は.855であり、尺度として十分な値を示した。項目ごとに5点から1点を配し、得点を単純加算して本尺度の得点とした。

図表5-1 進路成熟の因子分析結果(主因子法・プロマックス回転)

項目	因子1	因子2	因子3	共通性
	進路計画	自己実現	進路探索	
私は、自分に合った生き方を見つけている	<b>0.87</b>	0.24	-0.41	0.60
私は、将来の計画をしっかりと立てている	<b>0.78</b>	-0.06	0.02	0.59
私は、どんな生き方がよいのか、よくわからない	<b>-0.71</b>	0.09	0.09	0.38
私は、自分の将来にのの仕事や職業を決めることに、不安を感じない	<b>0.68</b>	0.10	-0.38	0.30
私は、自分のこれからの進路を、自分で決めていく自信がある	<b>0.65</b>	0.10	-0.15	0.38
私は、自分がこれからどのように生きていくのか、よくわからない	<b>-0.64</b>	0.37	-0.13	0.41
私は、自分の将来について、いろいろな計画を立てている	<b>0.59</b>	0.04	0.22	0.59
私は、将来つきたいと思っている仕事の内容をよく理解している	<b>0.58</b>	-0.08	0.37	0.68
私は、希望する職業につくために、特別な勉強や準備をしている	<b>0.56</b>	0.03	0.06	0.39
私は、自分が本当になってみたい仕事は何なのか、よくわかっている	<b>0.52</b>	0.04	0.28	0.57
私は、これからの進路について、よく考えている	<b>0.52</b>	0.15	0.14	0.50
私は、これから先の進路をまだ決めていない	<b>-0.51</b>	0.19	-0.18	0.33
私は、はっきりとした将来の目標をもっている	<b>0.48</b>	-0.01	0.35	0.56
私は、自分の将来の生き方について、よく考えている	<b>0.45</b>	0.13	0.22	0.48
私は、生きがいのある生活を送りたいと思う	-0.05	<b>0.69</b>	-0.08	0.40
私は、自分の仕事や職業を通して、多くの人に認められたいと思う	-0.08	<b>0.68</b>	0.14	0.53
私は、自分の仕事や職業を通して、価値のあることをやりとげたいと思う	-0.12	<b>0.65</b>	0.14	0.46
私は、自分が本当に満足できる仕事につきたいと思う	-0.05	<b>0.63</b>	0.01	0.38
私は、自分の人生をもっとすばらしいものにしたいと思う	0.08	<b>0.62</b>	-0.09	0.37
私は、自分のいろいろな能力を十分に生かしたいと思う	0.14	<b>0.56</b>	-0.02	0.39
私は、自分の力で、自立した生き方をしたいと思う	0.07	<b>0.48</b>	-0.18	0.19
私は、自分の得意なことをもっと伸ばしたいと思う	0.01	<b>0.47</b>	0.08	0.27
私は、人間的に成長したいと思う	-0.04	<b>0.46</b>	0.18	0.31
私は、世の中や社会のために役立つ人間になりたいと思う	-0.12	<b>0.43</b>	0.36	0.39
私は、こういう仕事をしたいという希望を持っている	-0.03	0.08	<b>0.81</b>	0.70
私は、どんな仕事につくかは、その時になってから決めればよいと思う	0.29	0.03	<b>-0.76</b>	0.36
私は、自分がどんな仕事をしたいのか、よく考えている	0.19	0.13	<b>0.56</b>	0.59
私は、将来の仕事や職業について、いろいろと考えている	0.32	0.07	<b>0.52</b>	0.65
私は、将来つきたい仕事が、自分に向いているかどうかを検討している	0.02	0.02	<b>0.42</b>	0.20
私は、これからの進路について、今はまだ考えたくない	-0.05	0.06	<b>-0.41</b>	0.17

因子間相関

	因子2	因子3
因子1	0.45	0.65
因子2		0.53

図表5-2 職場体験の期待尺度の主成分分析結果

項目	主成分
今まで知らなかった自分の長所を発見すること	0.72
実際の仕事を体験すること	0.71
将来、何を勉強したら良いかを考えること	0.71
働くことの大切さが分かること	0.71
働くことの大変さが分かること	0.71
自分のやりたいことを考えること	0.69
将来やってみたい仕事を考えること	0.69
職場の人と話をすること	0.67
身近な仕事の隠れた部分を知ること	0.62
実際の仕事の内容について分かること	0.59
将来、進学したい学校を考えること	0.58
自分の得意不得意を見きわめること	0.53
負荷量平方和	5.27
寄与率%	43.95

#### ④職場体験の評価尺度の構成

職場体験の評価尺度について、主成分分析を行って尺度の1次元性を確認した（図表5-3）。主成分の負荷量平方和は6.21であった。しかしながら、「職場体験先の仕事はたいへんだった」と「職場体験先の人と話をするのはたいへんだった」の2項目は主成分が低かった。これらは体験に対するネガティブな評価を示した項目であり、他のポジティブな評価を示した項目と異なる内容であるため、この先の分析において2項目を除いた。残りの13項目では、信頼性を示す $\alpha$ 係数は.90であり、尺度として十分な値を示した。項目ごとに5点から1点を配し、得点を単純加算して本尺度の得点とした。

図表5-3 職場体験の評価尺度の主成分分析結果

項目	主成分
職場体験先で人の仕事を見るのが勉強になった	0.77
職場体験は自分のためになった	0.74
職場体験先で仕事をするのが面白かった	0.74
職場体験は面白かった	0.73
職場体験先ではどんな人が働いているのか分かった	0.70
職場体験先の仕事の中身がよく分かった	0.69
職場体験は将来の進路を考えるのに役立つと思う	0.67
職場体験先の人と話をするのが面白かった	0.66
職場体験先の人話が勉強になった	0.66
職場体験先の仕事にはどんな人が向いているのが分かった	0.65
職場体験先の仕事を将来もやってみたいと思った	0.65
職場体験先の仕事なぜ社会に必要なのが分かった	0.64
職場体験先の仕事に就くにはどんな勉強が必要か分かった	0.63
職場体験先の仕事はたいへんだった	0.23
職場体験先の人と話をするのはたいへんだった	0.13
負荷量平方和	6.21
寄与率(%)	41.43

#### ④職場体験の感想尺度の構成

職場体験の感想尺度について、主成分分析を行って尺度の1次元性を確認した（図表5-4）。主成分の負荷量平方和は5.45であり、信頼性を示す $\alpha$ 係数は.91であった。項目ごとに5点から1点を配し、得点を単純加算して本尺度の得点とした。

図表5-4 職場体験の感想尺度の主成分分析結果

項目	主成分
職場体験に行き、自分が得意なことがはっきりした	0.83
職場体験に行き、自分がやりたい仕事はっきりした	0.81
職場体験に行き、自分に向いていることがはっきりした	0.76
職場体験に行き、自分の将来の目標がはっきりした	0.78
職場体験に行き、将来、早く働いてみたいと思った	0.69
職場体験に行き、将来のことを考えるようになった	0.75
職場体験に行き、将来のためにどんな勉強が必要か分かった	0.76
職場体験に行き、職業についてもっと調べたくなった	0.76
職場体験に行き、働くことの大切さが分かった	0.62
職場体験に行き、職業の重要さが分かった	0.58
負荷量平方和	5.45
寄与率(%)	54.45

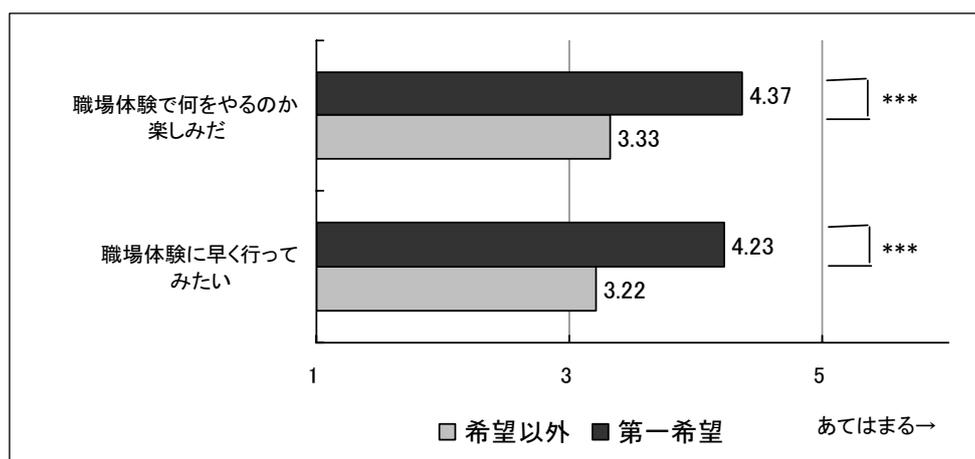
## (2) 職場体験に関する検討

### ①体験先が自分の希望と合致しているか否かによる職場体験への期待の差異の検討

職場体験学習において、体験の希望先が自分の希望と合致しているか否かは、職場体験におけるモチベーションに関係するのではないかと考えた。そこで、「職場体験先は自分の第一希望であった」という質問に対し、「よくあてはまる」「ややあてはまる」と回答したものを「第一希望群」、「どちらともいえない」から「まったくあてはまらない」までに回答した者を「第一希望以外群」とカテゴリー分けした。人数の内訳は、第一希望群 120 名（男子 63、女子 57 名）、第一希望以外群 80 名（男子 43、女子 37 名）である（無回答者がいるため、合計は合致しない）。

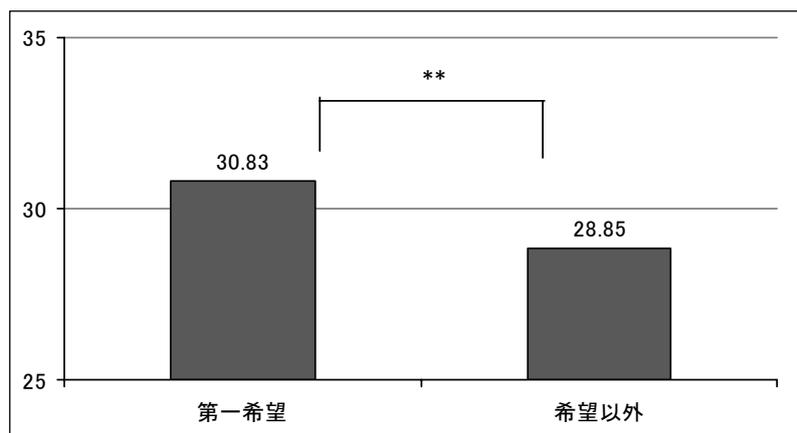
「職場体験に早く行ってみたい」と「職場体験で何をやるのか楽しみだ」の質問に対して、第一希望がかなえられた生徒の方が多くあてはまると回答していた（早く行きたい： $t(196) = 6.25, p < .001$ 、楽しみだ： $t(196) = 6.79, p < .001$ ）（図表 5-5）。

図表 5-5 体験先が第一希望であるか否かによる職場体験へ期待の比較



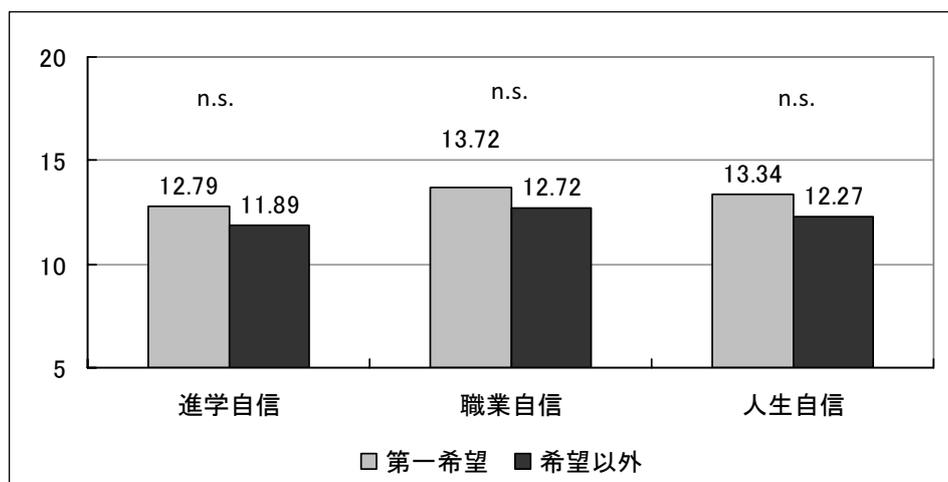
さらに、職場体験に対する期待尺度の得点を比較したところ、同様に第一希望がかなえられた生徒の方が、職場体験がさまざまな面で自分に役立つと回答していた（ $t(195) = 2.89, p < .01$ ）（図表 5-6）。

図表5-6 体験先が第一希望であるか否かによる職場体験への期待得点の比較



しかしながら、実際の職場体験終了後の進路課題自信では、体験先が第一希望であるか否かは差が見られなかった（図表5-7）。第一希望先で体験をしたことが、必ずしも進路課題の達成への自信に寄与するわけではないと推測される。

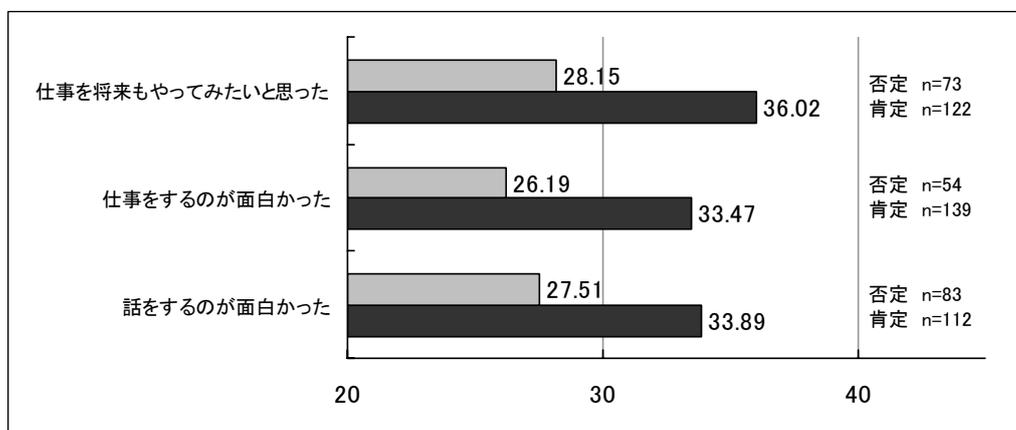
図表5-7 体験先が第一希望であるか否かによる体験終了後の進路課題自信得点の比較



そこで、体験先での行動に着目した。第一希望の先で体験をしたかではなく、体験先で実際に行った仕事や体験先の雰囲気、生徒に合致しているかどうかの方が、生徒自身の意識変化の上で大きなウエイトを占めているのではないかと考えた。着目した項目は、職場体験の評価に関する項目のうち、「職場体験先の人と話をするのが面白かった」「職場体験先で仕事をするのが面白かった」「職場体験先の仕事将来もやってみようと思った」の3項目である。話をすることが面白いということは、コミュニケーションがよくとれて人間関係も良好であったと推測できる。また、仕事が面白く、将来もその仕事をやってみたいということは、体験先の仕事が自分に合致していたと推測できる。

それぞれの項目で「よくあてはまる」と「ややあてはまる」に回答した者を肯定群、「どちらともいえない」～「まったくあてはまらない」に回答した者を否定群とし、職場体験による意識変化を比較した。結果については、図表5-8に示した通りである。職場体験後は、いずれの項目でも肯定している群の得点が高かった（話がおもしろかった：t(193) = 5.60, p < .001、仕事が面白かった：t(191) = 6.04, p < .001、仕事を将来もやってみたい：t(193) = 7.31, p < .001)。一度だけの体験ではなく、将来の仕事として続けていきたいと思えるような経験ができたことが、進路意識が明確になり、将来の進路選択のコミットメントへとつながる可能性が推測できる。

図表5-8 職場体験の感想尺度についての体験先の雰囲気や仕事内容の合致による比較



## ②進路学習の各過程における進路課題自信の比較

職場体験は進路学習の一環として実施されるため、実際の職場体験の他にも事前学習や事後学習が行われる。本調査では、事前学習として仕事調べ学習や経済学習が実施され、事後学習として体験発表会が実施された。そこで、職場体験を含めたそれぞれのイベントごとに、生徒の意識を比較した。

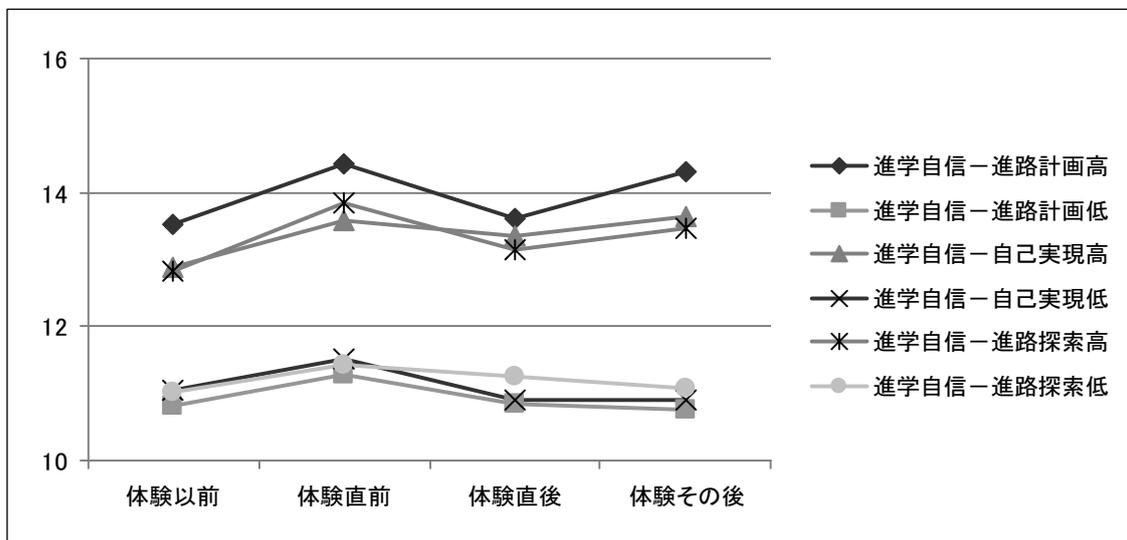
進路課題自信尺度の「進学自信」「職業自信」「人生自信」の各下位尺度の調査段階（1から4回までの調査）×進路成熟尺度の「進路計画」「自己実現」「進路探索」の得点の高群・低群の2要因被験者間計画の分散分析を行った。進路成熟尺度の下位尺度の高群・低群については、尺度の平均値を算出し、その値を基準としてそれぞれの人数が同じ割合に近くなるようになるように考慮して調整して群分けを行った。結果は、図表9から11に示した通りである。なお結果は、事前説明会後の第一回調査を「体験以前」、進路学習後の第二回調査を「体験直前」、体験終了後の第三回調査を「体験直後」、体験の報告会後の第四回調査を「体験その後」と、職場体験を中心とした時間軸で表現する。

進路課題自信尺度の「進学自信」と進路成熟尺度との比較では、進路成熟のそれぞれの下位尺度での高低の主効果が有意であった（進路計画：F(1/152) = 49.47 p < .01、自己

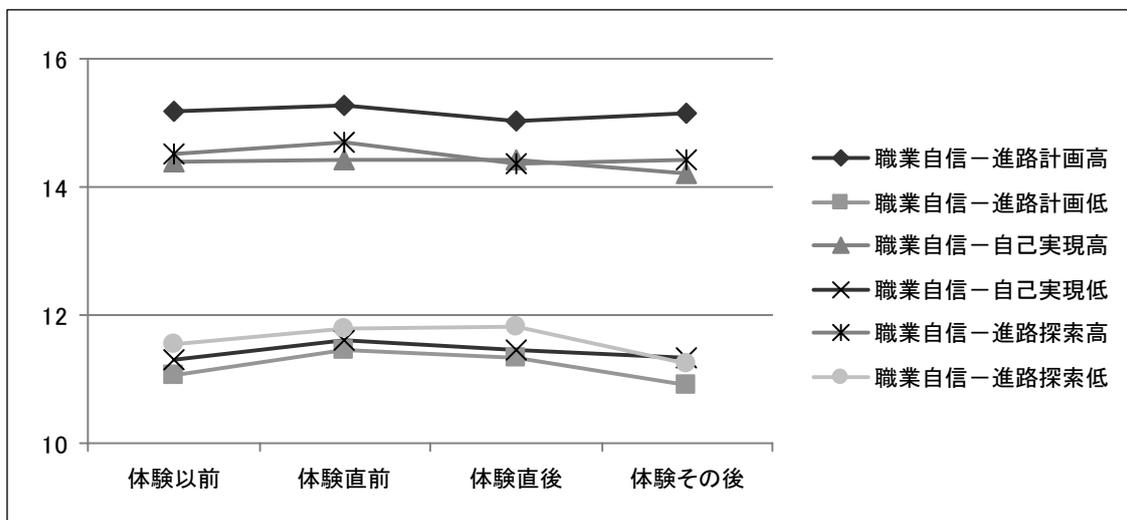
実現：F (1/156) = 26.83 p<.01、進路探索：F (1/162) = 23.80 p<.01)。多重比較の結果、1回目から4回目のすべてにおいて進路成熟の各下位尺度の得点高群の方が、進路課題自信得点が高かった (図表5-9)。

進路課題自信尺度の「職業自信」と進路成熟尺度との比較では、進路成熟のそれぞれの下位尺度での高低の主効果が有意であった (進路計画：F (1/149) = 91.88 p<.01、自己実現：F (1/151) = 44.44 p<.01、進路探索：F (1/157) = 43.17 p<.01)。多重比較の結果、1回目から4回目のすべてにおいて進路成熟の各下位尺度の得点高群の方が、進路課題自信得点が高かった (図表5-10)。

図表5-9 進路学習の各過程における  
進路課題自信尺度の「進学自信」と職業成熟の各下位尺度の高群・低群との比較

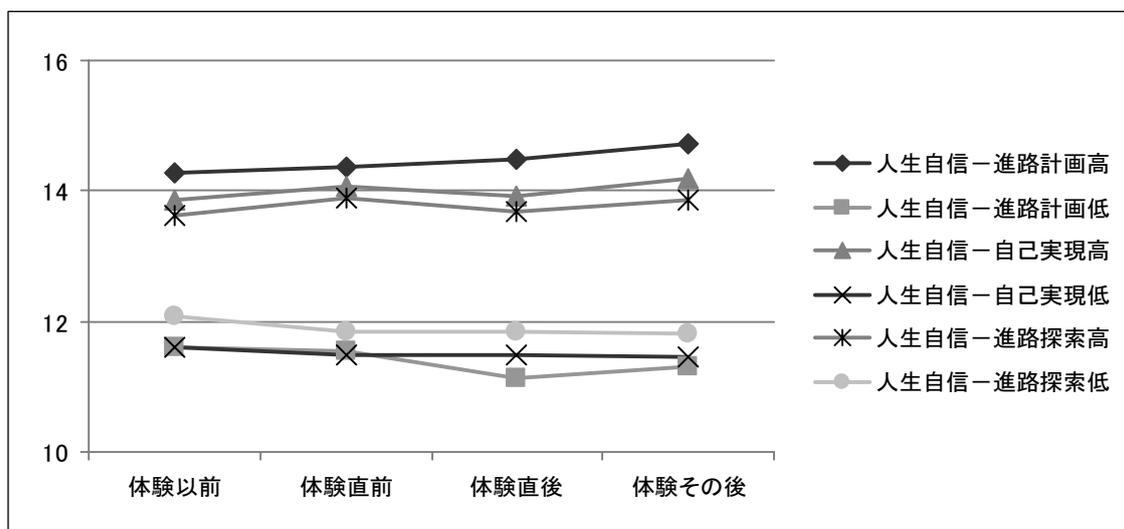


図表5-10 進路学習の各過程における  
進路課題自信尺度の「職業自信」と職業成熟の各下位尺度の高群・低群との比較



進路課題自信尺度の「人生自信」と進路成熟尺度との比較では、進路成熟のそれぞれの下位尺度での高低の主効果が有意であった（進路計画：F（1/150）＝52.63 p<.01、自己実現：F（1/153）＝34.76 p<.01、進路探索：F（1/158）＝18.08 p<.01）。多重比較の結果、1回目から4回目のすべてにおいて進路成熟の各下位尺度の得点高群の方が、進路課題自信得点が高かった（図表5－11）。

図表5－11 進路学習の各過程における  
進路課題自信尺度の「人生自信」と職業成熟の各下位尺度の高群・低群との比較



### ③職場体験の前後の意識変化に影響を与える要因

さらに、職業体験前後の変化に影響している要因を検討する。取り上げた要因は、職場体験前の期待と体験後の評価である。体験前の期待が高いということは職場体験に対して積極的に取り組んだことが予測される。逆に、期待が低いということは消極的に取り組んだことが予測される。また、体験後の評価が高いということは体験が面白く充実していて、満足感を得たことが予測される。逆に体験後の評価が低いということは体験がさほど面白くなく、不満足であったことが予測される。

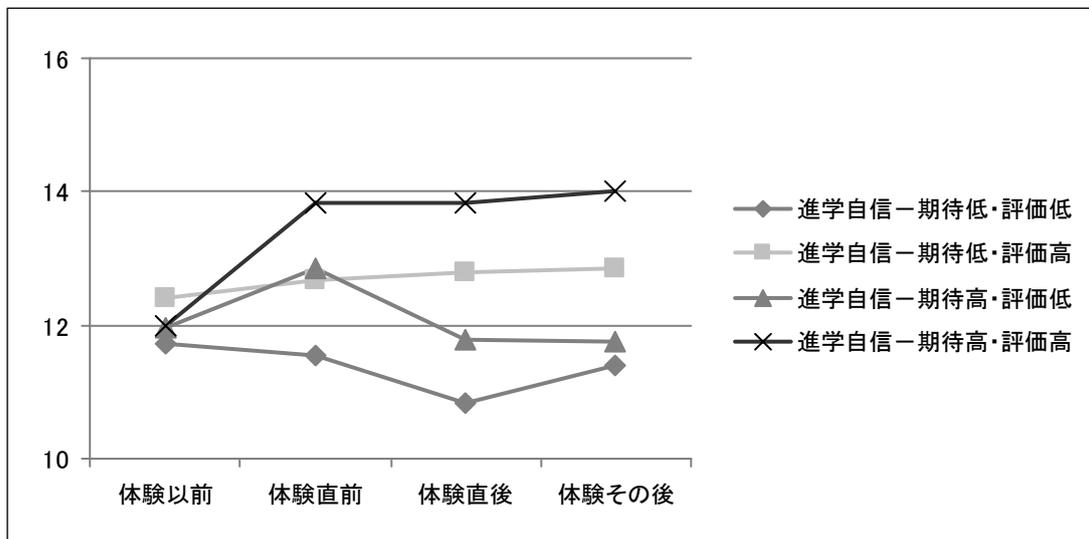
そこで生徒を、期待も評価も低い群、期待は低いが評価が高い群、期待は高いが評価が低い群、期待も評価も高い群の4群にタイプ分けし、進路課題尺度の4回の調査ごとの変化とタイプを要因とした分散分析を行った。結果については、図表5－12 から図表5－14 に示す通りである。

進路自信課題尺度の「進学自信」では、交互作用が有意であったので、単純主効果の検定を行った。多重比較の結果、職業体験の直後（F（1/155）＝6.38 p<.001）とその後（F（1/155）＝4.46 p<.01）において、タイプの主効果が有意であった。職業体験の直後に、

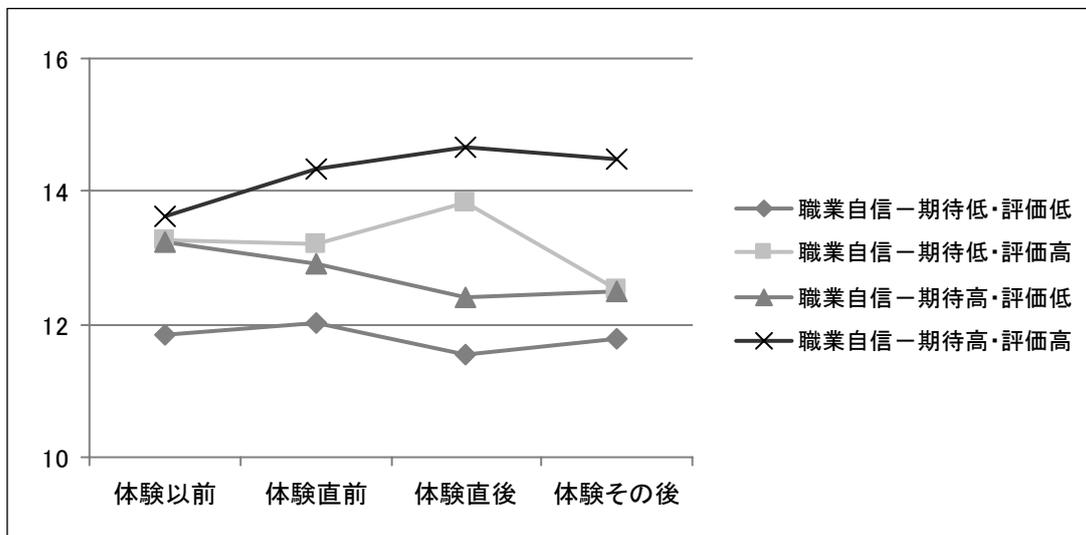
期待が低く評価も低い生徒の得点が下降していた（図表5-12）。

進路自信課題尺度の「職業自信」では、タイプ（ $F(1/151) = 6.06$   $p < .001$ ）の主効果が有意であった。多重比較の結果、期待が高い生徒の得点が上昇し、期待が低い生徒の得点は下降していた。さらに、体験の直後とその後において、期待が低く評価が高い生徒の得点が下降していた。職場体験が面白く充実していたことで職業に対するコミットメントが高まったが、その効果は長く続きせず、元に戻るという結果を示したといえるだろう（図表5-13）。

図表5-12 進路学習の各過程における職場体験の期待・体験後の評価による  
進路自信尺度の「進学自信」得点の変化

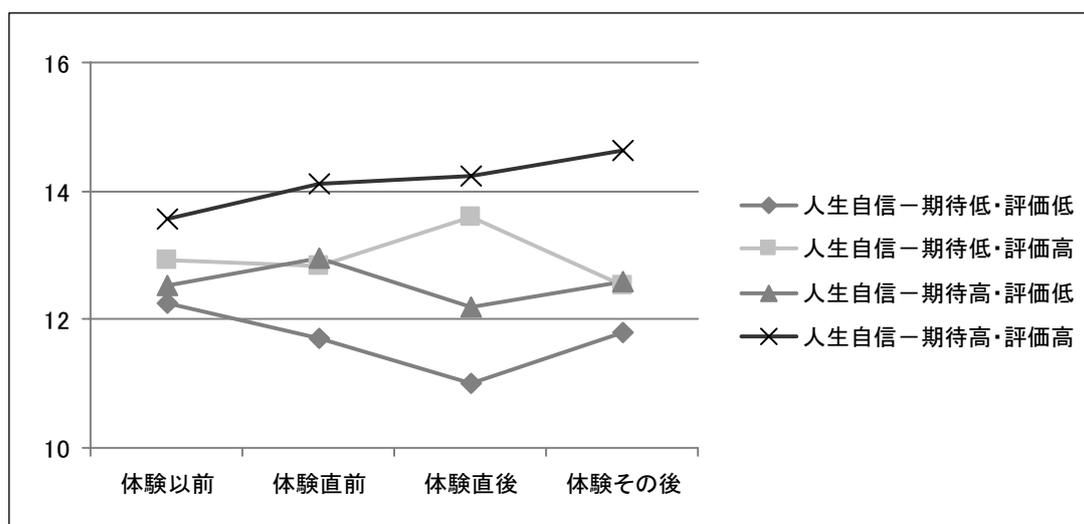


図表5-13 進路学習の各過程における職場体験の期待・体験後の評価による  
進路自信尺度の「職業自信」得点の変化



進路自信課題尺度の「人生自信」では、タイプ ( $F(1/151) = 6.06$   $p < .001$ ) の主効果が有意であった。多重比較の結果、期待が高い生徒の得点が上昇し、期待が低い生徒の得点は下降していた。さらに、職場体験の評価が低かった生徒は、体験の直後の得点は下降するが、時間の経過とともに得点は上昇していた。職場体験が一時的に自信を失わせたが、その後の生活の中で、人生や生き方に関する意識は回復することが推測される (図表 5-14)。

図表5-14 進路学習の各過程における職場体験の期待・体験後の評価による  
進路自信尺度の「人生自信」得点の変化



#### ④ 職場体験前後の進路自信の変化に影響を与えた要因

職場体験前後における進路課題自信の変化に影響を与えている要因を明らかにするために、進学自信、職業自信、人生自信の体験前と体験後の得点差を目的変数にした階層的重回帰分析を行った。分析に投入した従属変数は、以下の通りである。モデル1では、生徒に関するデモグラフィック要因として、主要5教科(国、数、理、社、英)の得意・不得意、実技4教科(音、美、技術家庭、体育)の得意・不得意、性別を投入した。モデル2では、モデル1に加えて進路成熟尺度の各下位尺度を投入した。同様にモデル3では、職場体験に対するモチベーションに関わる要因として、体験先が第一希望であるかと体験の期待尺度を加えて投入した。モデル4では、職場体験終了後の評価と感想の尺度を加えて投入した。結果は、図表5-15から図表5-17に示す通りである。

進学自信を目的変数とした分析では、モデル4において職場体験の期待、職場体験の感想の影響がみられた(図表5-15)。感想には、職業や進路に対する明確性に関する内容が含まれており、体験を通じて自分自身の進路意識に変化が得られることが、直近の進路課題である進学に対する自信にむすびついていることが示された。また、職場体験の期待からは、体験へのコミットメントが低かったとしても、体験で満足感を得られるなどの要因によって

自信にむすびつけることができる可能性が示された。

職業自信を目的変数とした分析では、モデル4において進路成熟の進路探索、職場体験の評価の影響がみられた（図表5-16）。職場体験における満足感や達成感が職業に対する自信にむすびついていると考えられる。また、職業成熟の進路探索から、職業の選択や就業へのコミットメントが低かったとしても、体験における要因などによって自信にむすびつけることができる可能性が示された。

図表5-15 職場体験の前後における  
進路自信尺度の「進学自信」の差を目的変数とした階層的重回帰分析の結果

	モデル1	モデル2	モデル3	モデル4
主要5教科の得意・不得意	-.11	-.11	-.11	-.05
実技4教科の得意・不得意	.01	.05	.06	-.04
性別	.02	-.02	-.02	-.01
進路成熟 進路計画		-.16	-.17	-.22
進路成熟 自己実現		.15	.15	.14
進路成熟 進路探索		-.09	-.08	-.10
体験先が第一希望であるか			-.05	.01
職場体験の期待			-.06	-.22 *
職場体験の評価				.08
職場体験の感想				.42 **
R	.11	.22	.24	.50
R <sup>2</sup>	.01	.05	.06	.24

\* p<.05      \*\* p<.01

図表5-16 職場体験の前後における  
進路自信尺度の「職業自信」の差を目的変数とした階層的重回帰分析の結果

	モデル1	モデル2	モデル3	モデル4
主要5教科の得意・不得意	-.04	-.06	-.06	.01
実技4教科の得意・不得意	.03	.03	.04	-.03
性別	.02	-.01	-.01	-.02
進路成熟 進路計画		.03	-.03	.01
進路成熟 自己実現		.16	.16	.16
進路成熟 進路探索		-.22	-.22	-.26 *
体験先が第一希望であるか			.01	.07
職場体験の期待			-.04	-.19
職場体験の評価				.34 **
職場体験の感想				.08
R	.06	.19	.19	.41
R <sup>2</sup>	.01	.04	.04	.17

\* p<.05      \*\* p<.01

人生自信を目的変数とした分析では、モデル2とモデル3において進路成熟の進路計画の影響がみられた。モデル4では、さらに、進路成熟の進路探索、職場体験の評価の影響が加わった。（図表5-17）。目標に向かって実際の計画を立てていることが、自分自身の将

来を見据えているという自信にむすびついていると考えられる。そして、職業自信と同様に、職場体験における満足感や達成感が人生に対する自信にもむすびついていると考えられる。

図表5-17 職場体験の前後における  
進路自信尺度の「人生自信」の差を目的変数とした階層的重回帰分析の結果

	モデル1	モデル2	モデル3	モデル4
主要5教科の得意・不得意	-.02	-.02	-.02	.01
実技4教科の得意・不得意	-.03	-.09	-.09	-.13
性別	.05	.07	.07	.05
進路成熟 進路計画		.25 *	.25 *	.24 *
進路成熟 自己実現		.04	.04	.03
進路成熟 進路探索		-.20	-.20	-.23
体験先が第一希望であるか			.11	.16
職場体験の期待			-.02	-.13
職場体験の評価				.37 **
職場体験の感想				-.07
R	.06	.19	.22	.37
R <sup>2</sup>	.01	.04	.05	.14

\* p<.05      \*\* p<.01

#### 4. 結果のまとめ

本章の結果は、以下のようにまとめられる。

①体験先が第一希望か否かによる進路課題自信尺度の比較では、差がみられなかった。第一希望の先で体験ができたかどうかではなく、体験先の雰囲気やよいと認知していたり、体験した仕事の内容が自分に合致している生徒の方が、将来の進路に対する意識が明確になっていた。しかし、本調査における体験先は、学校が提示したリストの中から生徒が希望する先を選択する形式で決定されている。例えば、リストの中に希望する先があつてそこを第一希望として選択する場合、最も希望している先がリストに掲載されておらず掲載されている中で第一希望を選択する場合など、同じ第一希望であったとしてもその意味合いは生徒によって異なる。体験先の位置づけの差異が影響している可能性も推測でき、今後、検討が必要であると考えられる。

②進路課題自信と職業成熟との比較では、成熟の高い生徒、低い生徒両方共に、体験によって自己効力が大きく変化することはなかった。この理由として、生徒の興味や関心、準備性の違いにより、体験の実施期間、体験先、体験内容に変化を持たせたプログラムの必要性が考えられる。例えば、プロジェクトの達成を通じて特定の職業を深く理解するプログラム、日常業務の体験を通じて職場の理解を促進するプログラム、一日ごとに異なる職場を体験し職業の比較を行うプログラムなど、生徒のニーズに応じた多様なプログラムを提供することができれば、もっと効率的に、自己効力感に働きかけることができるのではないかと考えられる。体験するプログラムによる自己効力感の差異など、今後さらなる検討を重ねていくことも必要であろう。

③職場体験前の期待の高低、職場体験後の評価の高低を基準に中学生をタイプ分けして自己効力感を比較したところ、期待が高く評価も高い生徒は進路学習を通して上昇し、期待が低く評価も低い生徒は下降していた。期待が低く評価が高い生徒では職場体験直後に上昇していた。体験によって職場へのよい印象を得ることが、自己効力感の上昇につながる可能性が示された。しかしながら、一定期間が経過した後には自己効力感が下降していた。本研究の結果のみではっきりとしたことを述べることはできないが、体験によって効力感が上昇した効果が持続できていない可能性が推測できる。事後学習などの適切な働きかけによって効果が持続できる可能性を示したともいえ、今後、さらなる検討が必要であろう。

④職場体験前後の自己効力感の変化に影響を与えた要因では、職場体験の評価が大きな影響を与えていた。職場体験の評価には、職場体験で仕事をするのが面白かった、体験先の人と話をするのが面白かった、体験先の仕事を将来やってみたいと思ったなどの項目が含まれている。体験先の仕事の面白みを感じたり、よい雰囲気の中で仕事ができたりするなど、職場体験における満足感や達成感が自己効力感を上昇させる可能性があると考えられる。また、人生の自己効力感に進路成熟の進路計画が影響していた。進路計画には、将来を見据えて、目標や目的に向かって行動を始めることを示す項目が含まれている。仕事や職業を経験するためには、大人社会や地域社会の中に足を踏み入れなければならない。職場体験は、まさのこれを経験しているといえる。大人への第一歩を踏み出したという体験が、自分自身の将来の生き方に影響を及ぼしたと考えられ、大人社会への踏み出すきっかけとしても、職場体験の有効性が示されたといえるだろう。

## 5. 考察

### (1) 職場体験学習の効果

#### ①体験前の期待・体験後の評価との関連

本研究では、職業調べ学習、職場体験学習、職場体験の報告会などのイベントが行われたが、中でも最も重要なイベントは職場体験である。そこで、職場体験前の期待の高低、職場体験後の評価の高低を要因にして生徒をタイプ分けし、進路課題自信得点についてタイプを要因に検討した。

進路課題自信とは、進路に対する自己効力感とほぼ同じ概念であるといえる。期待も高く体験後の評価が高かった生徒は、体験後に自己効力感が上昇し、時間を経ても上昇が維持されていた。期待していた体験に参加し、実際の仕事を体験することで、職業へのコミットメントが強化され、仕事に就くことへの自信が増しているものと推測される。逆に、期待が低く体験後の評価も低い生徒は、体験を通じて自己効力感は下降していた。職場体験学習で現実の職場の厳しさを知り、仕事に就くことへの自信を失わせているものと推測される。

職場体験学習は、生徒が地元の商店、企業、公共機関などで仕事を体験するイベントである。校外に出て実際の職場で一日の体験を行うことで、生徒の側にも強い印象を与えている。

しかしながら、全員が希望する職場で体験を受けられる訳ではない。事前に教員が生徒の受け入れ先を確保し、受け入れの承諾を得られた先を一覧表にして生徒に配布し、その中から生徒が希望先を選択する、という方式が大部分の学校で取り入れられている。自分が希望している仕事内容がもともと一覧表にない場合や、受け入れ先に人数の制限があるため希望者が偏ってしまいやむを得ず希望先から外れる場合もある。本調査において職場体験先が第一希望だったと回答した生徒の割合は 52%にとどまっており、希望と全く違う職場で体験を行ったと回答した生徒も 21%の割合で存在していた。このような受け入れ先の状況も、職場体験における感想のポジティブ・ネガティブ感にもある程度影響を与えているものと予測される。しかしながら、第一希望の先で体験ができたことが自己効力感の上昇に直接結び付くわけではなかった。

その理由として指摘できることは、職場で実際に体験をした仕事の内容に差が生じていたことである。地元の商店などで体験を行ったグループは、商品を並べたり、店頭で客の応対をしたりするなど、実際の仕事に近い体験をすることができた。しかしながら、例えば消防署で体験を行ったグループは、蘇生法の講習を受けるなどの内容であり、生徒が日ごろイメージしている消防署の仕事とはやや離れた内容であったといえるかもしれない。たとえ第一希望の先で体験ができたとしても、実際に体験した職務の差異が感想や評価に影響を与えていた要因の一つとして指摘できるだろう。

事前の学習によって体験先の仕事内容や実際に体験する業務の内容を十分に理解し、職場や仕事に対するイメージのギャップを埋めてから、実際の体験に臨むことが重要であると考えられる。さらには、自分が一番希望していた職場に決まらなかったとしても、体験へのモチベーションを高め、期待を持って体験に臨むことにより、職場体験の効果を十分に期待することができるといえるだろう。

## ②職業成熟との関連

進路課題自信と職業成熟との比較では、進路成熟の高低の主効果がみられた。成熟の高い生徒、低い生徒両方共に、体験によって自己効力が大きく変化することはなかった。成熟の高低と自己効力感の高低はむすびついており、体験の後も大きく変化せずに自己効力感の高さ低さは、そのまま維持されていた。本調査における職場体験は1日しか実施されておらず、1日の体験だけではさほど意識が変化しなかったと推測できるだろう。進路成熟の高い生徒は高い自己効力感が維持されたので、現状の体験でも効果があったものと思える。しかしながら進路成熟の低い生徒には、体験の多様化によって自己効力感を高める余地があるように考えられる。実施期間、体験先、体験内容を多様化し、生徒の興味や希望・準備性にあった体験プログラムを提供することができれば、さらに効果が上がるように推測される。国立教育政策研究所（2007）の調査によれば、例えば体験の実施期間は、1日が 29.1%、2日が 28.7%、3日が 22.9%であり、全国の公立中学校の職場体験実施校の約 80%が短期間で実施している。5日以上実施しているのは、17.1%に過ぎない。限られた資源の中ではあるが、

職場体験はもちろんのこと、事前指導・事後指導を含めた一連の進路学習を含めた、プログラムの多様化と充実が望まれる。

### ③職場体験学習前後の意識に影響を与える要因

職場体験前後の進路自信の得点差を目的変数とした階層的重回帰分析の結果では、職場体験前後の自己効力感の変化に職場体験における評価が大きな影響を与えていた。体験先の仕事や体験先の職場の雰囲気などにおいて、中学生自身がよい印象を得ること、言い換えれば、成功体験が自己効力感の上昇に有効であると考えられる。仕事の厳しさやつらさを知ることが職場体験の大きな目的の一つであるが、楽しさや喜びを知ることが、将来の就業に向けての動機づけにつながる可能性が推測できる。さらに、進学自信に職場体験の期待が影響していたことから、体験前の事前学習によって自己効力感を上昇させることができる可能性が示された。職場体験は、体験だけが単体で実施されることは少なく、進路学習の中に位置づけて実施される。体験前には、職業調べ学習や地域を調べる学習などのプレリサーチを行う例は多い。さらに、生徒自身が受け入れ先に電話をしてアポイントメントを取ったり、事前に職場を訪問して挨拶をしたりするなど、準備段階から生徒を参画させている。普段の学校生活とは異なった実際のビジネスに触れる機会であり、職場体験への動機づけを高める意味で重要な施策であるといえる。一連の職場体験学習を通じた適切な介入によって、職場体験の効果をさらに高めることができる可能性を示したといえるだろう。

## 6. 本章における示唆

職場体験が多くの学校で取り入れられるようになったのは前述したとおりである。実際の職場での体験にのみに目が行きがちであるが、本章の結果からは、進路学習の一環としてとらえることの必要性が示唆されたといえると考えられる。人生自己効力感に大きな影響を及ぼしていたのは、進路成熟の進路計画であった。進路学習を通じて進路計画を明確にすることができれば、進路自己効力感を高められる可能性が示されたといえる。職場体験を単なるイベントして終わられるのではなく、一連の進路学習の中に位置づけることが必要であろう。

しかしながら、進路学習の職場体験の教育課程上の位置づけについてみると、84.1%の学校において「総合的な学習の時間」に実施されているという（国立教育政策研究所,2007）。文部科学省が2008年3月に告示した「新しい学習指導要領」には、中学校における「総合的な学習の時間」の標準的な授業時間数の削減が盛り込まれている。今後、職場体験学習の位置づけが流動的になる懸念もある。教育プログラムの中に職場体験をどのように位置づけるか、今後の検討が必要であるといえるだろう。

また、生徒自身が納得できる体験先が選択できることも重要であろう。体験先の業種や職種は限られており、多くの場合、学区内の企業や商店などが体験場所に選ばれる。身近な職業を希望していなければ、自分が将来希望している職業を体験することができないのである。そして、人数などの制限により、必ずしも自分が希望する先で体験ができるわけではな

い。「先生が決めた」「じゃんけんで負けた」などの自由記述の結果から、不本意な体験先を選択している生徒の存在も指摘できる。限られた体験先の中から、将来の希望に近い体験先、楽しそうな体験先、友達と同じ体験先、自宅に近い体験先など、生徒個人の価値基準で選択が行われている可能性が指摘できる。本調査の結果からは、将来の希望と完全に合致していても、自分が納得できる体験先が選択できることが重要であり、自己効力感を高める鍵になると推測できるだろう。

そして、職場体験への期待が高く体験後の評価も高い生徒の自己効力感が上昇していたことから、動機づけを高めて実際の体験に臨み、なおかつ、体験で生徒自身が何らかの満足感を得ることが重要であろう。動機づけを高める要因の一つとして指摘できるのは、大人社会へのコミットメントである。

普段の机の上での学習に加えて、実際の社会に触れる体験は、生徒の自信につながる可能性が指摘できる。そのために必要なのは、生徒が職場体験から満足感や達成感を得られることであるが、そのための要因として大人の側からの働きかけが指摘できる。職場体験のその時だけの働きかけとして終わらずに、事前学習や事後学習を通じて、ひいては、体験の時だけではなく普段からの働きかけが必要であるといえる。大人が職業や社会のモデルとなることで、生徒の将来のイメージが広がっていくことが推測できる。職場体験は、その十分な契機となり得るのである。

本章の示唆をまとめると体験を通じて、職場だけではなく、大人社会へのコミットメントを高めることも重要であるといえるだろう。生徒とのコミュニケーションを通じて、本当の仕事の姿をメッセージとして伝えることが、職場体験の大きな意義といえるのではないだろうか。さらには、限られた資源の中で地域社会に参加する契機とし、自分の進路や生き方を考えるきっかけになることが、職場体験の大きな意義として指摘できるのではないだろうか。

## 引用文献

国立教育政策研究所（2007）平成 18 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） 国立教育政策研究所.

(<http://www.nier.go.jp/shido/centerhp/intern/kekka-h18-1.pdf>) (2008,5,26)

文部科学省（2008）新しい学習指導要領 文部科学省.

([http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/new-cs/index.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/new-cs/index.htm)) (2008,5,26)

日本進路指導協会（1999）中学生のための「進路成熟度」による診断と指導,日本進路指導協会.

坂柳恒夫・清水和秋（1990）中学生の進路課題自信度と性役割自己概念との関連 進路指導研究, 11, 18-27.