

キャリア教育の推進——職場体験学習を考える

畑田耕一¹、関口焔²、岡本博³、船曳裕幸⁴、北村公一⁵、村司辰朗⁶、久保田拓鑑⁷

本稿は、2012年1月21日、豊中ロータリークラブ主催で開催された教育フォーラム「職場体験学習を考える」の録音記録と6節に記載した文献等を基にして討論を司会した畑田耕一が起草した原稿を当日のパネラーのうち上記の6名が校正して作成されたものである。当日の他のパネラーおよび参加者（文末参照）のご意見も取り入れられていること、および、本文の編集に当たり元大阪大学専門官矢野富美子氏ならびに兵庫県立豊岡高校教諭渋谷亘氏にご支援をいただいたことを記して謝意に代える。

1. 職場体験学習とは

1. 1 職場体験学習のこれまでとその目指すところ

文部科学省は、キャリア教育^(1, 2, 3) 推進の際の重要課題の一つとして職場体験学習⁽⁴⁾ ならびに就業体験学習（インターンシップ）に取り組んできた。平成17年～20年の4年間は、キャリア教育に関する総合的調査研究者会議の答申に基づいて、キャリア・スタート・ウィークを設け、この教育活動の推進に努力し、その後も、重要課題に位置付けてきている⁽⁵⁾。学習指導要領には、年5日間の職場体験学習（中学校）、または就業体験学習（高等学校）を行うことが記載されている。キャリア教育は、単に生徒に地域社会の職場での実体験をさせることではない。その根本的な目的は、生徒一人一人の社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力や態度を養わせることである。具体的には、生徒が学校教育では味わうことができない体験を様々な形で学び取り、それをその後の生活・人生に貴重な経験の一つとして生かす努力をすることである。教える立場の教員も、受け入れ側との交渉も含めて職場体験学習のいろいろな過程で、視野を広げ自らの社会的・職業的能力や態度を向上させて、その成果を子どもの教育に生かすことが可能である。また、受け入れ側にとっては、学校教育への単なる社会奉仕的活動としてだけでなく、日頃疎遠になりがちな学校教育を考える絶好の機会となる。まさに学校教育と社会教育の理想的な融合の形である。上手に運用して教育の質を高めることが、学校を含めた地域社会の使命の一つともいえよう。

生徒に学校の授業で学習する内容が実社会でどのように有効に活用されているのかを実体験させることで、学校の授業と実社会の生活との関わり合いを認識させて、授業での学習意欲を一層高め、学習効果を上げることも職場体験学習の目標の一つである。

教育振興基本計画（平成20年～24年）⁽⁶⁾ にも小学校、中学校、高等学校における国の重要課題の一つとしてキャリア教育が盛り込まれている。また、中央教育審議会は平成23年1月31日の第74回総会において、「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」の答申⁽⁷⁾ を取りまとめている。この答申を受けて、キャリア教育における外部人材活用等に関する調査研究協力者会議が立ち上げられ、キャリア教育に関して外部人材を導入するに当たっての学校・教育委員会における態勢づくりや活用方策、ならびに職場体験・就業体験学習の効果的な活用等、キャリア教育を推進するための教育委員会等における組織・態勢の在り方などが討議されている。なお、上記答申の34～35頁には「体験

¹ 豊中ロータリークラブ教育問題検討委員会委員長・大阪大学名誉教授、² フランス国立科学研究センター名誉研究員、³ 西宮市立西宮高等学校教諭、⁴ 豊中市立第5中学校校長、⁵ 豊中ロータリークラブ2011 - 2012年度会長

⁶ 豊中ロータリークラブ2011 - 2012年度新世代奉仕委員長、⁷ 株式会社コンセプト代表取締役

的な学習活動の効果的な活用」についての記載があり、職場体験学習の趣旨、効果、問題点などが具体的に記されている。また、筆者の経験では、出前授業と職場体験学習を上手に組み合わせると、両者の効果を高めることが出来る。

現在、中学生の職場体験学習は、殆どすべての公立学校で2年生全員を対象として実施されている。ところが、残念なことに高校生の就業体験学習はあまり実施されていない。特に普通科でその傾向が強い。その理由の上位三つは、授業時数の確保が困難、受け入れ先の確保が困難、必要性を感じない、の3点であるという（文献7の158頁参照）。

中学校の職場体験学習と高等学校の就業体験学習（インターンシップ）の違いは、前者の目標は職場での体験を通して社会を知ることであるのに対して、後者のそれは生徒自身が将来進みたい分野の職場を対象とするものであるという点である。就業体験とは自分が将来職に就くと考えられる職場での体験という意味で、大学では単位化されているところもある。

職場体験学習実施の切っ掛けは兵庫県で生まれた。阪神・淡路大震災の後で人びとは助け合いやボランティア活動を体験した。その大切さを風化させずに地域に根ざした形で引き継ぐことが重要であるという教訓を得た兵庫県が、人間教育の視点に立った新たな防災教育を推進していくなかで、「生きる力」を育む教育を目標として、県下のすべての公立中学2年生を対象にして体験学習「トライやる・ウィーク」を1998年に始めた⁽⁸⁾。これが全国に広まったのである。さらに兵庫県では小学校5年生を対象とする5泊6日の体験学習である自然学校が1988年に導入され、1991年から県下の全ての小学校で実施されていたという実績があり、中学校2年生の職場体験学習も円滑に進行したと考えられる⁽⁹⁾。ただ、職場体験学習が全国に普及してから、かなりの年月が経過しているので、一度見直しの必要があるという意見も出始めている。この点については3節で触れたいと思う。

1. 2 職場体験学習はどのようにして行われるか

職場体験学習のカリキュラム上の位置づけは、総合的な学習の中で行われることが多い。その実施は、受け入れ先の確保に始まる。生徒に第一希望から第三希望まで希望を聞いて、それに出来るだけ合致する受け入れ先を探す方法、あるいは、生徒に受け入れ先の候補を提示して、希望を聞いて調整する方法が一般的である。いずれにしても、生徒の希望を完全に満たすだけの受け入れ先の確保は不可能なので、第一希望で参加した子どもは生き生きとして学習するが、第三希望で行った子どもは意欲が低く、受け入れ側と問題を引き起こすようなこともあるという。学校によっては、実施の約3ヶ月前に生徒と保護者を集めて説明会をしたうえで、自分たちで受け入れ先を探させて、保護者が了解を取ったうえで学校に報告させるという方法をとっているところもある。このような場合は、学校の指導が徹底しておれば上記のような問題は発生しないが、このような学校が増えてくると、受け入れ側が生徒からの問い合わせに対応する仕事の負担が大きくなる可能性がある。

職場体験学習の現在の受け入れ先は、保育所（園）、幼稚園、小学校、大学、図書館、社会福祉協議会、デイサービスセンター、消防署、郵便事業株式会社、体育館、プール、公立病院、医院、動物病院、百貨店、飲食店、販売業（スーパーマーケット、生活協同組合、書店、電器店、ガソリンスタンド、スポーツ用品店、花屋）、ホテル、スポーツクラブ、美容院、自動車修理店などである。異色の例として、遺跡発掘や土器の修復作業というのものもある。

また、受け入れ先確保のための協力依頼が、教育委員会または職場体験学習推進のために設置された委員会よりPTA連合会、青少年健全育成協議会、商工会議所、社会福祉協議会、民生児童委員協議会、

ロータリークラブ、ライオンズクラブ、私立幼稚園連合会、消防署、郵便事業株式会社などになされている。ごく僅かの市町村を除いて、学校側は受け入れ先の数の確保にかなり苦勞しているのが実情である。受け入れの可能な企業や団体は、学校または教育委員会にその旨を伝えて協力していただければ幸いである。その際、大阪商工会議所・大阪キャリア教育支援ステーション発行の「小・中・高校生職場体験学習受入れの手引き」⁽¹⁰⁾が参考になる。

全員の受け入れ先が決まれば、事前学習が行われ、朝出勤してから、その日の学習が終わるまでの心構え、姿勢、身のこなし方など学習の仕方を、挨拶・会話の仕方なども含めて、教員の指導のもとに学習することとなる。ここで体験学習中の作業日誌の付け方の指導も行われるのが普通である（1.3 小節参照）。事前学習で何故そこを選んだのか、その切っ掛けは何か、何を学ぼうと期待しているのか、を生徒自身に明確に認識させて置くことは重要である。生徒たちが事前に受け入れ先を訪問して、自分たちの学習の意図・目標を十分に説明しておけば、生徒と受け入れ先両方の充分な動機づけが出来る筈である。職場体験学習の効果が上がるか否かは、生徒のやる気、学習意欲にかかっている。生徒が高い学習意欲、目標と好奇心をもって臨めば、どんな受け入れ先でも真摯に対応して下さることは間違いないと思う。教員はこの点を事前学習で十分に指導して欲しい。事前学習で生徒を指導する教員の大部分が学校以外の職場での経験が全くなくては充分な指導が出来ないのではないかという意見がある。可能な範囲で教員が生徒と一緒に職場体験に参加するのも一つの方法である。

体験学習が終わった後の事後学習では、グループごとに自分たちが何を学んだかをレポートとして提出させて、それを学年集会で発表をする時間が持たれる。各生徒、またはグループが壁新聞的報告を作って廊下に張り出して意見交換の助けとすることもある。また、生徒がレポートをもって受け入れ先にお礼に行くか、お礼状を送るのが普通である。まじめな生徒が異口同音に言うのは、学校生活では経験できないが、社会に出てからはしなければならぬことを中学の時点で経験できてよかったという意味のことである。これは職場体験学習の大事な効果の一つである。

ただ、もっと大事なことは、楽しかった、嬉しかったとか、しんどかったけど楽しかったというような形容詞ばかりが羅列された感想の発表に終わらせないことである。パン工場でパン作りを体験して、しんどいけれど楽しかったというようなレベルで終らせるのではなく、たとえば、病院で医者や看護婦が自分たちの仕事の本質をどのように理解して、それが最大限に患者の役に立つためにどのような仕事の仕方をしてきたか、工場では作業員が正確で安全に作業をするために、どのような手順で作業をしていたか、という職場の仕事の本質とそれを社会に役立てるための仕事の仕方・手順・段取りを生徒がどれくらい理解し学びとってきたかが重要なのである。詳しく言えば、生徒が自分の職場体験での一時の体験を良く理解し価値を判断してその内容を自分のものにして自己を変革し、自身を豊かにし、それに基づいて社会をも豊かに出来る能力を、職場体験学習を通してどれだけ向上させたかという判断である。ひとこと言えば、職場体験学習での体験を体験のままにせず、経験に置き換えることが出来ているかということになる。体験を経験に変える過程では熟達した教員の指導・支援が欠かせないのは言うまでもないが、家庭の親たちの助力も得たいところである。また、子ども同士の意見交換もお互いの経験をより豊かにするのに大いに役立つ筈である。子どもたちを素晴らしい社会人に育て上げるために三者の緊密な連携をお願いしたいところである。職場体験学習の終了後に、生徒の報告書を基にして生徒、教員、受け入れ側の3者がじっくりと話し合うのは体験を経験として定着させるのにも、以後の職場体験のあり方を考える上でも大いに役に立つと思うが、いまだあまり例が無いようである。実現を期待している。

「吉田パン 地味な仕事が隠し味 立ちっぱなしで体バリバリ」は職場体験学習を終えた豊中市立第5中学校2年生大山鉄馬君の短歌である。この作品が体験を経験に変えていく思考過程で生まれたものであれば、そのような思考の仕方を将来に生かして欲しいと思う。

体験を経験に変えるというのは、上にも述べたように、自分が自分以外の人と話しをしたり、何らかの形で関わったりすることによって得た知識や考え方などを十分に理解し自己の価値判断を加えて自分のものとし、自分を豊かにしていく自己変革の過程である。自己変革の結果を自己の中だけに留めておくのではなく、自身の変化を周囲の人達を通して社会に及ぼして、社会変革に繋ぐのが人間の存在意義であると思う。経験の蓄積は、このように、外から内へ、内から外へという2方向の相互作用による情報伝達ならびに各個人の特定の規準による判断力を伴う理解力に関わるものであって、その根底を支えている力は想像力である。これは自分以外の人への言行を特定の規準によりそれまでに蓄えた知識・経験をもとに想像力を働かせて判断するという道徳的能力を発揮する過程ときわめてよく似ている。職場体験学習は子どもたちに貴重な経験を積ませる機会であると同時に道徳的能力の根本である想像力を向上させる機会にもなっていると思う。

1. 3 職場体験学習の実例

職場体験学習に参加した中学生の職場での学習の仕方は職場の種類によって多様である。先ず、文部科学省編集「中学校職場体験ガイド」の第5章に、事業所が作成した体験プログラム例として紹介されているスーパーマーケット、部品製造工場、幼稚園での実例⁽¹¹⁾を下に記す。標準的なプログラムとして受け入れ先に参考にしていただけたらと思う。

	スーパーマーケット	部品製造工場	幼稚園
1日目	オリエンテーション (安全確認等) 店舗内案内 挨拶、接客マナーの講習 清掃 在庫整理 1日の振り返り(反省会等)	オリエンテーション (安全確認等) 社内案内 製品、製造工程の説明 挨拶、態度、返事の指導 商品取り扱い、留意点指導 1日の振り返り(反省会等)	オリエンテーション (幼児理解の仕方等) 園内案内 担当教諭の紹介 受け持ち学級の観察 遊び(粘土)の指導補助 清掃・教材準備 1日の振り返り(反省会等)
2日目	安全確認 清掃 在庫整理 商品パック詰め作業 ラベル貼り作業 1日の振り返り(反省会等)	安全確認 清掃 製品の箱詰め作業 出荷準備の手伝い 1日の振り返り(反省会等)	打合せ・幼児の観察 絵本の読み聞かせ体験 昼食指導 遊び(お絵かき)の指導補助 清掃・教材準備 1日の振り返り(反省会等)
3日目	安全確認・清掃 品出し作業 商品パック詰め作業 商品チェック作業 レジのアシスタント 1日の振り返り(反省会等)	安全確認 清掃 製品の箱詰め作業 製造工程作業 1日の振り返り(反省会等)	打合せ・幼児の観察 製作活動の指導補助 昼食指導 行事(お誕生日会等)補助 清掃・教材準備 1日の振り返り(反省会等)
4日目	安全確認・清掃 商品チェック作業 接客 レジのアシスタント 棚卸し作業 1日の振り返り(反省会等)	安全確認 清掃 製造工程作業 1日の振り返り(反省会等)	打合せ・幼児の観察 歌、ゲームの指導補助 昼食指導 清掃・教材準備 ミーティング参加 1日の振り返り(反省会等)
5日目	安全確認 清掃 品出し作業 レジのアシスタント 接客 5日間の振り返り(感想、挨拶等)	安全確認 清掃 製造工程作業 製品チェック作業 5日間の振り返り(感想、挨拶等)	打合せ・幼児の観察 絵本読み聞かせ体験 遊び(積み木)の指導補助・昼食指導 お別れ会 5日間の振り返り(感想、挨拶等)

また、以下には、筆者の一人（KH）の所属する豊中ロータリークラブの会員の関係する受け入れ先での実例と特徴・問題点を簡単に紹介する。

産婦人科医院（女生徒3名、3日間）

入院患者の了解を得て、次の事項に立会、または実体験をさせる。

1日目

当日の看護師と夜間勤務の看護師との間で行われる申し送り、病室・トイレその他の場所の清掃、患者の一般状態（検温・血圧測定など）の観察、新生児の授乳、産婦（お母さん）の授乳の手伝い、新生児の一般状態の観察、食事の配膳、
当日のレポート作成（約1時間）

2日目（1日目の項目に次の2項目を加える）

陣痛が来ている妊婦に付き添って陣痛を和らげる呼吸法と一緒に勉強
分娩に立ち会ってお産の感動を味わう

3日目

新生児の沐浴の見学と手伝い、授乳と調乳方法（ミルクの作り方）の学習、
母親の乳房マッサージの仕方の勉強、母親教室にこれからお産をする妊婦と一緒に参加、
最終レポートの作成

お寺（男子生徒4名、2日間）

お勤め（お経の練習）、法話（命のありがたさ、将来の夢を語る）、ヨガ（呼吸法）、
清掃（本堂の清掃、廊下の雑巾がけ、便所掃除、落ち葉拾い、草ひき）、昼食（お茶の入れ方、茶の心）、
書道（写経、個人の願い事を書く、色紙に卯の字を書く）、会議の案内状の発送作業の手伝い

建築会社（男子生徒1名、4日間）

社長講話（社会人としての責任と義務、集団《社会》のしくみ、企業の役割《経営方針》、社員の役割《人材の活用》）、総務部（電話対応、接客、庶務など）、建材部（倉庫業務、建材業務）、
製造業務（生コンができるまで）、試験業務（工場内での品質管理、現場での品質管理）、
輸送業務（バラセメント車またはミキサー車に同乗して現場へ）

大学基礎工学部（3名）

各大学から来る大学院募集要項の整理、留学生相談室の事務的な仕事、清掃、
留学生との交歓と彼らの研究室でのコンピューター技術の学習と来学記念品の製作

大学文学部（1名）

研究支援室（学生自習室の窓口業務、図書室業務など）
教育支援室（コンピューターの使える学生であったので、図書の整理、写真の整理など）

市民病院（3日間）

1日目

市立豊中病院の概要説明と施設・設備の見学、病室の整理整頓、食事の配膳、
患者の沐浴などに関する看護師業務の補助員の仕事の観察と部分体験

2日目

院内清掃、防災センター体験と外来自動精算機業務補助、分娩室・新生児室見学

3日目

薬剤部・栄養管理課・病院管理課管理係業務補助、感染ゴミ処分立会い、および反省会

ホテル（3～5名）

下記のような項目の見学および補助的仕事に従事

客室の清掃、シーツの交換、食器磨き、宴会の部屋の準備、

ホテル併設のスポーツジムの受付、清掃、プールの監視業務などの補助

これらのうち、お寺と建築会社は単なる職場体験に留まらず、キャリア教育の領域に踏み込んで受け入れていただいていることが伺える。病院やホテルの場合は、その仕事の性格上、見学あるいは補助的な業務になるのはやむを得ないが、進め方次第でかなりの効果を上げることが出来る（2.1小節参照）。大学の場合は、最初に仕事の内容についての説明を受けた後は、殆ど自身の判断で行動し、しかも、その職場の状況にある程度体験・体得できるような仕事があり、大学は多くの人に支えられた国際的な教育・研究の場であることを生徒が実感して帰るようである。

特に、基礎工学部の場合は、留学生との交歓が単に異国の文化に触れる機会になるだけではなく、親しくなった留学生の研究室で彼らの研究内容に触れる機会も得られるという2重の効果が上がっている。中学生にとっては貴重な体験と言えよう。

2. 職場体験学習の教育効果

2.1 学校・教員の受け入れ側への希望

今、子供たちの世界はかなり狭くなっている。地域社会の人達との付き合いもあまり無く、家庭の中で子供の役割も殆ど無く、親との会話すらあまり無くて、ひたすら試験のための勉強ということが多い。自分の親が社会でどのような役割を果たしているのかを知る機会も殆ど無いのが実情のようである。子供たちが接する人たちの年齢や立場が均質化しているともいえる。このような状況にある子供たちが、職場体験学習で学校の外の社会を体験することの意義は大きい。学校の中でしか通用しない学力を真の学力と錯覚し、人の言うことしかできない、過去の問題しか解けない、自分で新しいアイデアも生み出せないというような人間は社会に出るとあまり役に立たないということを職場体験学習で子どもたちに自覚させる意義は大きい。

また、逆に、学校のカリキュラムの中ではなかなか自分を発揮できない子供たちが、職場体験学習の中で、自分にはこんなことができる、自分も社会の役に立てるということを学んで帰って来るともある。学校教育が子どもたちとその保護者だけのことしか考えない小さな世界に閉じこもるのを防ぐためにも職場体験学習は役立っている。

どのようなレベルの子供であっても、それが自己の能力や社会の状況から考えて可能かどうかは別として、将来に夢を描くものである。全ての夢の実現が不可能であると子どもたちが考えた時、教育はその活力を失う。子どもたちに夢を与えるのは教師の役目であるが、職場体験学習はこれを強力に支援する存在であって欲しいと思う。子どもたちが職場は厳しいが楽しく仕事が出来るところという印象をもって学校に帰ってくることが出来れば幸いである。

職場によってはホテルなどの接客業や病院など、1.3小節にも述べたように、生徒を本来の業務に参加させることは殆ど不可能で、見学に終わってしまうところもある。そのような場合でも、受け入れ側が時々生徒の意見を聞いたり、生徒が質問したりするなど工夫することによって、本当の職務に参加したのに近い効果を上げることは可能であろう。受け入れ側と生徒の意欲と姿勢の問題であると思われる。

2. 2 受け入れ側の意見

職場体験学習は職業の意味や職業を通して社会に奉仕することの意義を生徒に知ってもらう機会を提供するもので、生徒が道德の根本である想像力を養う機会でもあって、やりがいのある仕事であると考えられる受け入れ先が多いのは喜ばしいことである。ただ、本来の職場体験学習の狙いを実現させるためには、受け入れ側にも本気の取り組みが必要で、受け入れ側の担当者は、昼間は生徒につききりになるので、自分本来の仕事は深夜まで残業してこなすようなことになってしまい、かなりの過重な労働を強いられることになる。一方、3日間という期間は職場体験学習の目標達成には不十分という意見もある。このような問題は、教員と受け入れ側が生徒の意見も聞きつつ、少しずつ改善・解決していかねばならない。

職場体験中に生徒が物を壊すなどの事故を起こした時の補償の問題、生徒の数は何名ぐらいで奇数、偶数のどちらが良いか、あるいは、ホテル、病院、あるいは機器の組み立て工場など職場によっては実務よりは見学が多くなる場合の学習の進め方などは事前に教員と良く協議しておきたいという受け入れ側の要望が強い。また、お茶の入れ方、掃除の仕方など本来家庭教育・学校教育にかかわることを職場体験に持ち込まないで欲しいという意見もある。大事なことは、職場体験学習は、生徒が社会の現場を実体験することで自分の一生の仕事について真剣に考える機会であるという根本原理を学校、受け入れ側、生徒の三者が良く理解して実行することであろう。たとえば、オートバイの組み立て工場で、組み立てラインを見学した後で出来上がったオートバイを分解して再組み立てをするというような工夫が行われても、単に、「日頃体験することの出来ない学習が出来たととても楽しかった」だけに終わってしまうか、本当の職場体験学習としての効果を上げることが出来るかは、まさにこの三者の真剣度、特に学校と生徒の真剣度に掛かっているといっても過言ではない。

2. 3 職場体験学習の効果を上げるために

ここまで述べてきた内容をふまえて、職場体験学習の効果を上げるのに有効と考えられる方策を考えてみたい。

職場に来て、単に職場の雰囲気を経験させるだけで、職場体験学習の目的が達成できるとは思えない。職場体験学習の目的・内容・計画について、学校と受け入れ側が真剣に議論する必要がある。たとえば、2. 2小節にも述べたように、受け入れ先にとって、生徒数は何名が良いのか、人数は奇数と偶数のどちらが良いかというようなことも、あらかじめ、よく協議して置く必要がある。事前学習も含めて、事前の準備が極めて重要である（1. 2小節参照）。

子供たちは職場の実務の直接体験を希望するが、これは困難なことが多い。例えば、中学生は小学校で6年間の学習体験があるわけであるが、それでも小学校で先生体験をさせることはかなり難しい。大事なことは、先生の授業と生徒の学習の見学を通して学校体験をさせること、すなわち、学校での先生の仕事と生徒の学習の根本原理を総合的に学習させることである。大学で留学生との交流を切っ掛けに研究の仕事の一部まで体験できたというのはかなり稀な例である（1. 3小節参照）。このようなことを、生徒にも受け入れ側にも事前によく理解しておいて貰えば、たとえ実体験が出来なくても、それに近い効果を上げることが出来る筈である。

学習期間は、文科省の指導要領の通り5日間は必要との意見がある一方で、それでは受け入れ先が減少するし、学校の授業時数が確保できなくなるという意見が強い。学校が受け入れ先とともに、真剣に討議すべき問題である（2. 2小節参照）。

昔は家庭教育と学校・家庭・地域の連携が十分取れていたのが職場体験学習は必要で無かったのだと

いう意見がある。現在の社会の状況を昔に戻すことはかなり困難ではあるが、受け入れ先が本当にやらねばならないことだけに注力できるよう、保護者は家庭教育の充実に努力して欲しい。たとえば、お茶の入れ方、掃除の仕方などの根本の学習は家庭教育、学校教育でも出来ることである(2.2小節参照)。

従来、日本の学校・大学の教科書は実生活との関わりについての記述が少なかった。最近はかなりの努力が払われているようであるが、この点をもう少し改善すれば、キャリア教育の実をあげ易くなるのではないかと思う。

良い学校に行かねばならないという高校受験のことだけで頭が一杯で、願い事を書かせると全員が志望校合格と書くような中学生に、先生の言われたことを丸暗記するだけでなく、創意工夫をする習慣をつけるためにも、職場体験学習は有効であるという意見は多い。ただ、この問題の根源はむしろ学校教育と進学試験の中にあると考えた方がよい。中学3年生に「分子とは何か」と聞くと、大部分の生徒が「原子で構成されているもの」と教えられたと答える。でも、これで分子の本質が理解できるであろうか。「分子とは物質を構成している目には見えない最小の粒子」と教えた方が理解し易いではなからうか。日本の教育は、そして敢えて言えば、日本国民は物事の本質・根本原理を理解する努力を怠っていないであろうか。

職場体験学習が若干形骸化しているという意見は、根拠のないものではない。何事もそれが将来にどのような効果を齎すかということをよく考えた計画を立て、実行後の効果を詳しく検証するという方法をとらないと、長く継続するうちに、本年も実施したという、単なる証拠作りに陥ってしまうことがある。職場体験学習推進の掛け声が、その轍を踏まないためにも、職場体験学習の本質・根本原理を生かすにはどうすればよいかを、受け入れ先、教師、保護者が一緒になって真剣に考える必要がある。その際、この学習を真剣に行った生徒の意見を良く聞いて参考にすることを忘れてはならない。

2.4 子どもたちの反応

まず、小学校へ行った生徒は「最初の日には学習発表会の準備でした。子供たちの劇や歌うたいは皆真剣にやっていて、思わず鳥肌が立ってしまいました。その後は、放課後の子供クラブ、そこでは子供たちが私たちの方に走ってきて、『何して遊ぶ?』と聞いてきたので嬉しかったです。先生たちの授業では、実際に授業を受けているのと授業を外から見ているのは少し違って、何か変な感じがしました。でもどの先生も真剣に子供たちに教えているのを見て、私ももっと真剣に授業を受けようと思いました」と感想文を綴っている。小学校教師の姿勢を見て、自分が3日間の体験学習を終えて中学校に戻った時にどういう姿勢で学んでいくべきかを、この生徒は職場体験学習で学んだことになる。

また、少なくとも5才以上差のある子供たちから、慕われているという喜びをかみしめ、自分に務まるかな、やれるかなとドキドキしながら来ていた子供がある種の達成感、充実感を持って学校に帰ってくる事が出来る、これは職場体験学習の大きな教育力である。また、別の生徒は、「教師の仕事は勉強を教えるだけでなく、いろいろな行事の時に皆が安全に楽しく過ごせるために学校の周りを清掃したり、行事の準備をしたり、大変な仕事だと思いました。先生は子供たちのためにいろいろなことを考えたり、悩んでおられることも分かりました。この先生方はすごい人たちやなあとあらためて思いました」と述べている。職場体験学習に参加して初めて教師の立場が少し理解出来て、つながり感、信頼感が生まれたとも言える。このような経験は間違いなしに授業を大切にする心に繋がる。子供たちが、このような経験を身につけることのできる姿勢で職場体験に臨めるような事前授業をお願いしたいと思う。

自分の強い希望でその職場に来たかどうか体験学習の成果につながる大きな要因であることは間

違くない。子供たちが、やる気をしっかり見せてくれていれば受け入れ側も力が入る。しかし、このような状況を100%達成するのが不可能なのも事実である。中学生の時に兵庫県の5日間のトライやるウィークに参加した高校生の「職場体験学習は一体何になるのかな」と思いながら行ったが、実際に行ってみると結構良かった。自分は、あまり知らない人と喋るのが苦手だったが、職場体験ではきっちりと喋られて、自分もこんなふうに喋ることができるのだと分かり、意識が変わった。また、良かったと思うことは、普段の生活を振り返る機会になり、家事手伝いもこれからはしようと思う切っ掛けになった」という意見は、最初あまり積極的な気持ちを持たずに参加した生徒でも5日間に自己変革に役立つ何かを得て帰って来ることが分かる。また、「いろいろな選択肢の中から公園での大道芸を選んだ。昔からお手玉が得意だったので、3つの物のジャグリングを練習して、もう大丈夫と思って、皆の前に出たら、すごい緊張で最初は失敗してしまった。最後はなんとか成功したが、後で大道芸人の人に聞いたら、どんなに緊張しても体が勝手に動くぐらい練習して、それでも失敗したら、それをネタにしまえと言われた。専門家は、すごい練習をして、失敗したときの段取りまで、事前に考えているのだなと気がついて、学校での予習の意味が良く分かった」という文章からは、この生徒が、先に述べた体験による自己変革を行い、体験を経験に変える過程を進みつつあることが分かる。

一つ気をつけて欲しいのは、職場体験学習を終えた生徒の不用意な発言が個人情報の漏洩を引き起こすことがあるということである。たとえば、小学校に行った中学生が自分の友達に「君の弟が授業中に先生に怒られてたよ」という類である。細心の注意を払うことが肝要である。

下表に職場見学（小学校）、職場体験学習（中学校）、就業体験学習（高等学校）を体験した生徒の感想^(12, 13)を記す（◆印が文献12、◎印が文献13）。職場体験に積極的に取り組んでいる生徒のいることがよく分かる。

小学校	中学校	高等学校
<p>◆いっぱいおもしろいのをみて楽しかった。</p> <p>◆いつも私たちをまもってくれてありがとう。</p> <p>◆大きくなったら、私も看護師さんになりたいな。</p> <p>◆お店で働いている人は、みているよりずっとたいへんだな。</p> <p>◆いろいろな仕事を見て、夢がまた増えました。</p> <p>◆うちのお父さん、お母さんの仕事もたいへんだなと思った。</p>	<p>◆仕事の厳しさや楽しさを知り、働くことの大切さを感じた。</p> <p>◆親やまわりの大人たちがとてもがんばって働いていることに感心しました。</p> <p>◆コミュニケーションの大切さを知りました。</p> <p>◆学校での勉強が大事だということがよくわかりました。</p> <p>◎近くの幼稚園に行って、この仕事はしんどいけれど楽しいと思った。事前にあいさつに行ったり、後から感想を持ってお礼に行くなど、学校では出来ないことが経験出来て良かった。</p> <p>◎あちこち何回も電話して、自分で小学校を選んだ。最後までやる気を失わず頑張った。先生から子供の教え方について意見を聞かれることもあって大人と交わる良い機会になった。</p>	<p>◆将来なりたいと思っていた仕事だが、自分に向いてないと実感した。</p> <p>◆学び続けることの大切さを知り、これからの進路決定に役に立った。</p> <p>◆企業努力の大切さと現実の厳しさを実感した。</p> <p>◆部下に指示をだす場面をみて、部署の人間関係の大切さを感じた。</p> <p>◎学生が勉強と就職を別に考えているようでは勉強の動機づけが希薄になり、将来の目標の無い若者が増えて国が減じる。高校や大学でのインターンシップは必須である。</p>

「中学生や高校生の多感な時に学校の中だけでは広がりがない。体験学習は学べることがとても多く、子どもたちの人間的成長を図るためにも今後も続けたいと思う。学校のカリキュラムで自分を発揮できない子が職場体験でいろいろなことを学んできている。解決すべき課題は、学校側が企業などに受け入れを頼むのがかなり大変なのと、物を壊したりすると次年度から受け入れてもらえないこと、また、保護者から何のためにやっているのか分からないというようなクレームがあることである」という教員の意見⁽¹³⁾は大いに参考になるし、前半部は体験学習受け入れ側にとって強い励みになる。

ケーキ屋さんに行くと、デザートにケーキが出て、お土産に余ったケーキを持って帰えることが出来る、小学校に行くと給食費 197 円を払わねばならない、というような話しが子供のなかで流れていて、受け入れ先の選択に影響することがあるという。このようなことは、つまらぬことと無視せずに、教師と親・保護者が適切な対処をしておくべきであろう。

2. 5 ロータリークラブなど企業の関わる団体による支援

各団体に職場体験学習担当者あるいは小委員会において、以下の項目に留意して、職場体験学習の実行を支援していただければ、職場体験学習制度の運用がより円滑になるのは間違いない。

- ①団体の中に担当者において、教育委員会の担当者、あるいは地域の中学校・高等学校の教員とよく話し合い、当該市町村での職場体験学習の状況をしっかりと把握する。
- ② ①の結果に基づいて団体内で受け入れ先を募り、受け入れを申し出た会員と学校、あるいは教育委員会担当者との連絡・職場体験学習実施が円滑に進行するよう調整する。
- ③若し可能であれば、職場体験学習と出前授業を組み合わせ、両者の効果を高める。職場体験学習の前に、受け入れを決めているロータリークラブの会員（最高で 10 人ぐらい）と一緒に学校に出かけて行って、それぞれが 10 分ぐらい自分の仕事の話を生徒や先生にしたうえで職場体験学習を受け入れたら、非常に効果が上がったという報告がある。小学生の古民家探訪の前に、家の持ち主が古い日本住宅における生活の工夫について出前授業をして、日頃あまり経験することのない環境の見学の効果を上げようとするのも同様な試みである。（国際ロータリー2660 地区 2011-2012 年度研修委員会編「ロータリーの心と実践（2012 年版）」、19 ページ参照）
- ④団体内で年数回、職場体験学習について話し合う機会をつくり、会員の体験学習への認識を深める。
- ⑤会員の知り合いを通じて、職場体験学習受け入れ先の増加に努める。

3. 職場体験学習のこれから

職場体験学習の淵源は兵庫県で起きた中学生による連続児童殺傷事件にあるといわれている。この事件が切っ掛けとなって子どもの教育には学校教育と社会教育の連携が必要である、学校と社会が一緒になって地域全体で子供を育てていこうという気運が高まり、兵庫県の全公立中学 2 年生に対する 1 週間の体験学習「トライやる・ウィーク」が始まった。その効果と評価の分析についての中間報告には、①職場体験学習は親を「仕事をしている大人」として再認識するきっかけにもなること、②その親や家族をはじめとする周囲が体験学習をどのように位置づけるかが、この学習の効果発現の重要な要素であること、③「トライやる・ウィーク」での経験を自分の子どもにも体験して欲しいと思う体験者がいることからこの学習が世代を超えてつながっていく体験学習になり得ること、が述べられている。また、体験者が体験学習の際の特定の職業に対する認識をその後の時間経過のなかで再解釈して視野を広げるきっかけとしてとらえていることが推測できること、すなわちこの体験学習が第 1 節に記した「職場で

の体験を通して社会を知る」あるいは「学習での体験を経験に変える」という中学校における職場体験学習の目標を見事に達成していることが述べられている。さらに、多くの生徒が体験の内容について家族で話し合っていると答えていることから、「家族との絆を深めたり、家族について考えたりする機会」にもなっていることが報告されている。⁽¹⁰⁾

これらのことから考えて中学生の職場体験学習は人を作るという教育の基本的目的に適う重要な教科であるとともに、家庭や地域の教育力を引き出す絶好の機会でもあることは間違いない。その反面、平成 17 年に発足して 7 年を経過した今、ただの年間行事の一つとして扱われるようになっていくという声も囁かれるようになった。日本の教育に関しては、これまでいくつかの改革が試みられたが、顕著な効果を上げないままに消滅したものがある。日本人は真面目なことを長く考え続けるのが不得手だという意見さえある。そんな中で、職場体験学習だけは長く続いているという事実は重い。折角の職場体験学習が単なる記録づくり墮すことの無いよう、教員がその目的をしっかりと把握し、生徒に伝える必要がある。

先にも述べたように、教育の目的は人を作ることである。したがって、教育の効果には共通テストの結果の様に数値化できるもののほかに、数値化できない成果も含まれることを、教員は生徒にもまたその親を含む国民にもよく説明して認識して貰わねばなるまい。国民はそれをよく理解し噛みしめて、職場体験学習のような地域での人づくりという視点も忘れずに、素晴らしい国づくりに励んで欲しいと思う。共通テストの点数ばかりを気にするような成績偏重の教育に陥ってはならない。

さらに言えば、学校教育の究極の目的は、生徒を社会的・職業的に自立した国民に育て上げること、言い換えれば、自力で生活費を得て然るべき税金を払える国民をつくることである。税金を払う国民なしには国は存立しえない。金銭の円滑な流通に関しても然り。ところが、不思議なことに現在の学校教育ではこの種の教育は殆ど行われていない。このような教育は職場体験学習との組み合わせによって効果の上がる分野なので、職場体験学習が学校教育の場に定着した現在、ぜひとも実現して欲しいと思う。

体験学習の期間は、2. 3 小節でも述べたように、最低でも 5 日ないと効果を上げ難いという意見は多いが、その実現には、学校側は他の授業時間の確保が難しくなるという理由で、また受け入れ側もあり長い時間を中学生の職場体験学習に割くのは難しいということで、難色を示すことが多い。この問題は素晴らしい人を作るためにというより広い立場から考えて学校と受け入れ側がよく話し合うのがよい。同じ時期に生徒全員が一斉に体験学習を行うために行く先が狭まるという問題は、夏休みなどを上手に利用することで程度解決出来る筈である。夏休みには課外活動が目白押しなどと言わずに一度良く考えて欲しいと思う。

体験学習の効果が上がるためには受け入れ側の意欲も大切である。第 1 節でも述べたように、受け入れ側が単なる社会奉仕と考えていると、依頼する教員側の労力も増えるし、生徒に対する効果も上がり難い。それを避けるために、国、都道府県あるいは市町村で職場体験学習を制度化すれば受け入れ活動の質や意欲が上がると思われる。この点に関しては、第 4 節で詳しく述べることにする。

職場体験学習が、将来自分がどのような職に就くのが良いか、あるいはそれを考える切っ掛けをつかむ機会になることは間違いないが、その本来の目標は、第 1 節に述べたように、職場での体験を通して社会を知ることである。それに対して、高等学校の就業体験学習の目標は生徒自身が将来進みたい分野の職場で就業体験をするものである。したがって、高等学校での就業体験学習の実施は 18 歳までのキャリア教育という点で非常に重要である。それにも拘らず、1. 1 小節にも述べた通り、高等学校普通科では就業体験学習があまり行われていない。この点を改善するために文科省では 2012 年度から初等

中等教育局児童生徒課指導調査係の職員が全国の高等学校を巡り、校長および進路指導教員に就業体験学習の重要性を訴える構えである。また、中学校の職場体験学習を特定の科目として教育課程の中に位置づけることも考慮されている。筆者は学校の教科書にその内容と実社会との関わりに関する記述を多くすることがキャリア教育の推進の側面的支援の一つになるのではないかと考えている。

4. 職場体験学習を今後も持続・発展させるための具体的な提言

上に述べたようにその成果が種々の側面から期待される職場体験学習だが、今後も長く続けてその効果を十分に発揚させるためには実施方法の具体面に関して未だ改良の余地があるように思われる。

先ずその実施規模と準備の方法について考えよう。現行の実施方法では体験職場の選択は各学校に一任されているので、たとえ PTA 連合会や商工会議所、ロータリークラブ、ライオンズクラブなどの協力があっても、結局は校長あるいは担当教員が地元の企業や事業所を訪ねて個人的に頼み込まねばならない。頼まれた企業・事業所も、受け入れにあまり積極的でなくても、地元貢献のためにといわれてやむなく引き受けることがあるかもしれない。このようなやり方では、受け入れ先の熱意もあまり高くなり多様性も充分には満たされず、生徒は必ずしも自分の希望する分野の企業で効果のある体験学習を受けることができない。また企業の方も毎年の奉仕で最初の意気込みが薄れたり、社会の景気が低下して採算に無関係な奉仕活動に努力する余裕がなくなってくると学校に対する協力を解消することになる。現在のような学校単位の実施では、環境条件のこうした変動が体験学習に与える影響が大きい。そこで次のような提案をしたい。

4. 1 職場体験学習の編成単位の拡充

我々が第一に希望するのは文部科学省ないしは各地の教育委員会による職場体験学習の具体的な法制化または制度化である。先ず、中学校教育課程の公式行事としての職場体験学習を全国市町村の教育委員会が主催してほしい。体験学習の成果は生徒がその職場に興味を持つかどうかによって大きく左右されるので、組織者側は多種多様な職場を用意する必要がある。そのためには近接中学校数校で構成される職場体験学習のためのグループ（大きな都市では複数グループ、逆に小さな町村の場合はその連合体で1グループ）をつくり、各グループごとに専任の担当者を決め、地元の協力企業、協力事業所を公的に募集して体験学習の場の提供を受ける。一方、学校側には生徒の希望する職種（あまり細分しないで）を各自第一、第二、第三程度までを選んで提出してもらい、なるべくその希望に沿うように振り分けて割り当てる。学校単位の小規模な行事でなく市町村ないしはその連合体の規模にして公的に受け入れ先を募集すれば、体験学習の職場が安定的に供給され、その職種もさらに多種多様になる。グループ内の学校間の緊密な連携のもとに実施されれば、学習効果が一段と上がるものと考えられる。

ただ、このような方法では、かなりの生徒が校区外で体験学習をすることになる可能性があり、臨時の交通費や外食費などの補助を考える必要があるかもしれない。また、不慣れた交通機関の利用、知らない街の中での安全などの問題もある。実はこれらの諸問題は現行の職場体験学習の場合にも存在する。一考を要する課題である。

4. 2 協力企業に対する配慮と対償

体験学習の効果が上がるためには、生徒だけでなく、受け入れ側の意欲も大切である。そのためにはその努力が何らかの形で報いられねばならない。少なくとも持ち出し損であってはならない。国政の一

環として省庁が打ち出す行事が最初から事業所や私企業のボランティア奉仕を想定して執行されるのは正当ではないし、またそれではその行事が十分な成果を上げるのは、困難であると思われる。

職場体験学習は受け入れ側にとっては目に見える大きな経費は伴わないであろうが、もし出費があれば補填する制度は準備しておかねばならないだろう。そのほか、受け入れに要した人員は企業や事業所の正規の業務を離れることにより企業に損失を与えたものとして、これも何らかの補償をしなければならない⁽¹³⁾。これは“教育協力報奨金”ともいべきものによる全額補償が正当だと思うが、それが無理ならせめて私企業の場合には最低限の補償として法人税に“地域教育協力費控除”を新設して企業の負担を軽減ないし埋め合わせることを検討すべきではなからうか。そのほか、市町村報などの公的出版物に職場体験学習協力機関・事業所・企業の名を公表し、たとえばその協力規模に応じた無料広告面積を提供するなど何らかの公平な措置がとられることが望ましい。

ここに述べたことをまとめて言えば、職場体験学習の実績を上げるためには、文部科学省ないし各市町村の教育委員会がこれを法制化・制度化して公的な組織を作ってほしい。職場体験学習には受け入れ側としての国家機関・事業所・私企業など多様な職場の協力が必要だが、その協力は奉仕ではなくて参加でなければならない。受け入れ側に負担をかけることを前提とするような制度では、良い体験学習を長く続けるのは困難のように思う。ことの成否は文部科学省をはじめ教職員・学校関係者、受け入れ側と生徒の保護者を含む一般市民がこの教育上の問題を如何に真剣に考えるかにかかっている。また、職場体験学習に限らず、教育の問題を解決するときに生徒の意見を十分に尊重し、その益を最大限に考慮することの重要性を指摘しておきたい。

5. 職場体験学習を素晴らしい奉仕活動の一つにしよう

職場体験学習を体験した生徒の何人かは確実にその成果を生かしている。行先に幼稚園や学校を選んだ生徒の中に先生になる者がかなりいるという話も聞く。それならば、職場体験学習を通して受け入れ先の職場がその仕事の本質と社会での存在意義を生徒に伝えて、その職業分野に意欲の高い人材を集めることが出来よう。さらに、自分の職場での体験を通して生徒に職業奉仕の心・根本原理を伝える努力をすれば、日本の将来を担う素晴らしい若者に満ちた日本を、世界を作ることが出来るのである。職場体験学習への協力は社会人の大事な使命の一つである。

最後に、このフォーラムに参加した高校生のひとり嶋本純さんの言葉、「今回のフォーラムに参加することにより、トライやるウィークなどで私たちを受け入れて下さっている方々のお話を聞くことができ、本当に良かったと思います。実際に職場を体験し、素晴らしい経験をさせてもらっている私たちも、この長く続いている職場体験学習などが、よりよく発展し、さらに素晴らしいものとなって続いて行ってくれば良いなと思いました」を紹介して筆を擱く。

6. 参考文献

- (1) 文部科学省、キャリア教育 http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/index.htm
- (2) 宮城県教育研修センター、みやぎのキャリア教育推進のために
http://www.edu-c.pref.miyagi.jp/longres/H16_A/shinro/handbook/handbook_all%20pack.pdf
- (3) Career Education <http://www.aboutcareereducation.com/>
- (4) 文部科学省、中学校職場体験ガイド http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/05010502/026.htm
- (5) 文部科学省、キャリア・スタート・ウィークの更なる推進に向けて

www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/05010502/019/001.pdf

- (6) 文部科学省、教育振興基本計画 http://www.mext.go.jp/a_menu/keikaku/pamphlet/08100704.htm
http://www.mext.go.jp/a_menu/keikaku/pamphlet/001.pdf
- (7) 「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) 中央教育審議会
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1301877.htm
- (8) 文部科学省、地域に学ぶ中学生・体験活動週間「トライやる・ウィーク」
http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/05010502/026/007/001/006.htm
- (9) (財)ひょうご震災記念21世紀研究機構 少子・家庭政策研究所「自然学校、トライやる・ウィーク等兵庫型体験学習の効果、評価の分析(中間報告)」
- (10) 関西キャリア教育支援協議会、「小・中・高校生職場体験学習受入れの手引き(企業用)」
<http://www.career-kansai.jp/manual/>
- (11) 文献4の第5章、事業所と学校との連携・協力
http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/05010502/026.htm
- (12) 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ー児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるためにー http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/06122006.htm の第3章 http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/06122006/003.htm
- (13) 豊中ロータリークラブ、「教育フォーラムー職場体験学習を考える」(2012年1月21日) 報告書

フォーラムパネラー: 山元行博(豊中市教育委員会教育長)、石井武(豊中市教育委員会チーム長)、船曳裕幸(豊中市立第5中学校校長)、中北義久(豊中市立第15中学校校長)、近藤建三(元豊中市立第7中学校校長)、中山彰平(啓明学園教諭)、平井良明(豊中市立克明小学校校長)、池滝弘行(豊中市立箕輪小学校校長)、関口焜(フランス国立科学研究センター名誉教授)、岡本博(西宮市立西宮高等学校教諭)、村上沙絵(西宮市立西宮高等学校3年)、嶋本純(西宮市立西宮高等学校2年)、延命佑哉(西宮市立西宮高等学校1年)、松本啓雅(西宮市立西宮高等学校1年)、田坂恵美子(大阪大学基礎工学研究科留学生相談室)、孫在民(大阪大学情報科学科2年、大韓民国)、Francisco Corpuz Franco Jr. (大阪大学理学研究科留学生、フィリピン)、S. M. A. Haghparast(大阪大学基礎工学研究科留学生、イラン)、矢野富美子(元大阪大学専門官)、久保田拓鑑(株式会社コンセプト代表取締役)、松室利幸(池田くればロータリークラブ)

豊中ロータリークラブ会員: 北村公一、村司辰朗、米田真、矢口正登、豊島了雄、木村正治、大塚穎三、松山辰男、奈須正典、森本博明、畑田耕一(討論司会)