

中学生における職場体験が職業選択や職業生活に与える影響 ～新潟県上越市における社会人への調査から～

山田 智之*・田邊 道行**・佐藤 賢治***

(平成29年3月14日受付；平成29年5月10日受理)

要 旨

本研究は、中学校時代の職場体験が成人期の「職業選択」や「職業生活」に与えた影響について検討したものである。本研究の結果、職場体験の体験日数（1～2日間、3～4日間、5日間以上）が長いほど職業選択や職業生活に影響を与えたと自認する傾向があることが確認された。また、地元での生活や仕事への満足感が高いほど成人職業キャリア成熟にプラスの影響を与え、理想の自分イメージにも影響を与えることが明らかになった。以上のことから、上越市の事業所に勤務する社会人においては中学時代の職場体験がその後のキャリアに一定の影響を与えることが明らかになり、キャリア教育を進める上で職場体験が重要であることが示唆された。

KEY WORDS

職場体験, 上越市, 社会人調査

1 問題と目的

文部科学省（2004）は、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『児童生徒一人一人の勤労観・職業観を育てるために』の中で小学校・中学校・高等学校におけるそれぞれの発達段階に応じたキャリア教育の必要性を示した。その中でも中学校段階のキャリア教育は、小学校段階の基盤形成期と高等学校段階の現実的選択・試行、社会的移行準備期の橋渡しをする非常に重要な段階と考えられる。中学校段階のキャリア教育の中核をなす取り組みとして多くの中学校で豊かな勤労観・職業観を中心に生きることに對する価値観を育むことを目的とした職場体験が行われている。全国の公立中学校における職場体験の実施状況は、調査を始めた平成16年度においては10,240校中9,183校（89.7%）であったが、その後増加傾向を示し、平成26年度には9,630校中9478校（98.4%）を数えるようになった。一方、職場体験の実施日数は、平成16年度以降5日間の職場体験を実施する中学校が増加し、平成19年度には2050校（21.2%）に登った（文部科学省, 2013, 2014, 2015）。しかしながら、その後は5日間の職場体験を実施する中学校は減少し、2～3日間の職場体験の実施率が増加傾向を示している。

このような職場体験の効果について、玄田・岡田（2004）は富山県の「社会に学ぶ14歳の挑戦」と兵庫県の「トライやる・ウィーク」という中学校2年生における5日間の職場体験の調査から、職場体験への生徒の肯定的評価が圧倒的に高いことを明らかにしている。さらに5日間の職場体験に全日参加した不登校生徒の体験後の登校率が上昇することを明らかにし、14歳の就業体験事業の意義は小さくないことを示唆している。また、中学校における5日間の職場体験の効果について、山田（2008）は対人スキルが職場体験満足度を媒介して進路関連自己効力感の変容に影響を及ぼしていることを明らかにし、対人スキル能力の高い中学生ほど職場体験の効果が高いことを指摘している。また、山田（2011）は5日間の職場体験が中学生の進路成熟を高め、自律的高校進学動機における自己決定的な面を向上させ、職場体験後も効果が持続することを明らかにしている。そして、戸田（2016）は、大学生を対象に中学校時代の職場体験の有用性に関する調査を行い、体験当時から10年近く経過した時点でも多くの学生が職場体験の有用性を認めていることを明らかにしている。しかしながら、多くの研究は学生を対象としたものであり、社会人に対して中学生当時の職場体験の効果を調査した研究は希少である。

ところで、平成26年度に新潟県において5日間以上の職場体験を実施した中学校は25校であり（文部科学省, 2015）、このうち22校が2008年から5日間の職場体験を市内の全中学校で実施している上越市の中学校であった。そこで、本研究では2017年に5日間の職場体験実施10年を迎える新潟県上越市内の事業所に勤務する社会人に対して調査を行い、中学校時代の職場体験が成人期の職業選択や職業生活に与えた影響について検討し、その効果を明らかにする。また、本研究の調査対象が上越市という地方都市の社会人であることから、地元志向や自己のイメージ、自己

の職業生活に関するキャリア成熟についても調査を行い、上越地域における職場体験やキャリア教育について検討する。

2 方法

(1) 調査対象と調査方法

新潟県上越市内の事業所に勤務する社会人で、上越市等で中学校時代に職場体験を経験した者を対象に2016年10月1日～31日の間にREAS（リアルタイム評価支援システム）を活用したWEBによる宿題調査を行った。具体的には、2016年度に上越市における中学校職場体験を実施した事業所に対し「中学生の頃に職場体験を経験した職員はいらっしゃいますか」という調査項目を付けた連絡票を配布し、「いる」という回答のあった事業所を通じて、REAS（リアルタイム評価支援システム）のアクセス先を記載した調査協力依頼を中学生時代に職場体験を経験した社会人に配布し回答を求めた。有効回答のあった92名（男性：35名、女性：57名）の調査対象者の属性は表1に示す通りであった。

そして、職場体験未実施の中学校に在籍した者を除いた91名の被調査者が中学校時代に職場体験で体験した業種と、2016年度の上越市における中学校職場体験での体験先の業種を日本標準産業分類の大分類にもとづいて比較したところ、P－医療、福祉、I－卸売業、小売業、N－生活関連サービス業、娯楽業、O－教育、学習支援業、M－宿

表1 調査対象者の属性

	N	%		N	%
勤務先（日本標準産業分類大分類による）			職場体験と現在の職業の関係		
D－建設業	6	6.5	職場体験の体験先と同じ事業所に勤務	9	9.8
E－製造業	2	2.2	職場体験の体験先と同じ職種の事業所に勤務	14	15.2
I－卸売業、小売業	5	5.4	職場体験の体験先の職種に関わりのある事業所に勤務	10	10.9
J－金融業、保険業	1	1.1	職場体験の体験先とは特に関係のない事業所に勤務	58	63.0
L－学術研究、専門・技術サービス業	2	2.2	その他	1	1.1
M－宿泊業、飲食サービス業	1	1.1	合計	92	100.0
N－生活関連サービス業、娯楽業	7	7.6	在籍した中学校の職場体験実施の有無		
O－教育、学習支援業	12	13.0	実施	91	98.9
P－医療、福祉	36	39.1	未実施	1	1.1
S－公務（他に分類されるものを除く）	14	15.2	合計	92	100.0
業種不明	6	6.5	職場体験実施学年		
合計	92	100.0	中学校1年生	2	2.2
雇用形態			中学校2年生	85	92.4
正規雇用	74	80.4	中学校3年生	4	4.3
非正規雇用	16	17.4	未実施	1	1.1
その他	2	2.2	合計	92	100.0
合計	92	100.0	職場体験日数		
性別			1日間	21	22.8
男性	35	38.0	2日間	9	9.8
女性	57	62.0	3日間	18	19.6
合計	92	100.0	4日間	5	5.4
年齢			5日間以上	37	40.2
18歳	0	0.0	未実施	2	2.2
19歳	8	8.7	合計	92	100.0
20歳	10	10.9	体験先（日本標準産業分類大分類による）		
21歳	9	9.8	E－製造業	3	3.3
22歳	10	10.9	I－卸売業、小売業	23	25.0
23歳	12	13.0	L－学術研究、専門・技術サービス業	4	4.3
24歳	10	10.9	M－宿泊業、飲食サービス業	6	6.5
25歳	8	8.7	N－生活関連サービス業、娯楽業	7	7.6
26歳	6	6.5	O－教育、学習支援業	7	7.6
27歳	3	3.3	P－医療、福祉	31	33.7
28歳	4	4.3	S－公務（他に分類されるものを除く）	4	4.3
29歳	3	3.3	業種不明	6	6.5
30歳以上	9	9.8	未実施	1	1.1
合計	92	100.0	合計	92	100.0

泊業、飲食サービス業の上位5位までの割合は、被調査者の場合は82%、2016年度の上越市における中学校職場体験の場合は81%であり類似した分布を示していた。また、上越市が市内の全ての中学校で5日間の職場体験を実施しはじめた2008年当時の体験先と2016年度の体験先は大きく差はないことから、本データは概ね十分なサンプルの代表性を確保していると考えられる（図1）。

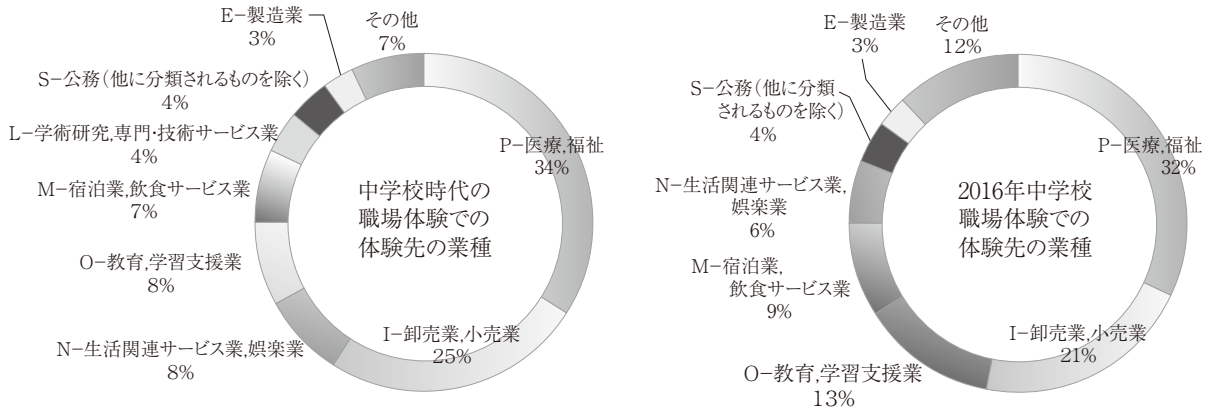


図1 中学校における職場体験先と職場体験を実施している事業所の業種

(2) 調査内容

本研究では、中学校時代の職場体験の職業選択や地元職業の選択への影響、現在の職務に役立っていること、地元志向や自己のイメージ、職業キャリア成熟について調査を行った。このうち職場体験が与えた影響及び地元志向については、本調査の目的に適した既存の尺度がなかったことから質問項目を独自に作成した。

自己のイメージについては、本研究が現在職業についている社会人であることから学生を対象に作成された自己の未来イメージ尺度（山田，2017）を改良・作成した。当該の尺度は、現在の自分の表情をイメージさせ検討するものである。表情については、山田（2017）の自己の未来イメージ尺度で示された表情に「安堵」「疲労」「緊張」といった表情を加えた11種の表情を表した単語の中から1つを選択させ、選んだ表情にHiggins（1987）によって分類された3つの自己概念（現実自己・理想自己・当為自己）を一つ選びあてはめさせた。自己の未来イメージ尺度（山田，2017）の表情は、Ekman and Friesen（1975 工藤訳1987）の6つの情動に対する表情（喜び、悲しみ、驚き、怒り、嫌悪、恐れ）に山田（2017）の3つの情動に対する表情（真剣、無表情、その他）を加えたものである。

職業キャリア成熟については、成人職業キャリア成熟尺度（坂柳，1999）を用いた。当該の尺度は3つの下位尺度（職業キャリア関心性尺度・職業キャリア自律性尺度・職業キャリア計画性尺度）からなる成人を対象とするものである。職業キャリア関心性尺度は、自己の職業生活に関するキャリアに対する積極的な関心を測定するものである。職業キャリア自律性尺度は、自己の職業生活に関するキャリアに関連する取り組み姿勢の自律性を測定するものである。職業キャリア計画性尺度は、自己の職業生活に関するキャリアに対する将来展望と計画性を測定するものである。

3 結果

結果の分析にあたっては本研究が中学校時代に職場体験を経験者した者が対象であることから、職場体験未実施の中学校に在籍した者を除いた91名を分析の対象とした。

(1) 職場体験が職業選択に与えた影響

職場体験が職業選択に与えた影響に関する質問項目「あなたが職業を決めるときに、中学生の頃の職場体験は何か影響を与えましたか」について「非常に影響を与えた」と回答をした者が10名（11.0%）、「やや影響を与えた」と回答をしたものが19名（20.9%）であり、約3割の者が中学校時代の職場体験がその後の職業選択に影響を与えたと感じていた（表2）。影響を与えた内容は「自分の職業にしたいと思うひとつとなった」「保育士の仕事や子どもとのふれあいを通して、この職業に就きたいと思うようになった」「介護に興味を持つきっかけとなった」など体験先の業種そのものが、その後の進路選択に影響を与えたり「自分に向いていないと気づくことができた」といったように体験先の業種が自分に向いていないことを認識し、その後の進路選択に影響を与えるなど様々であった。

また、職場体験期間の違いによって、職業選択に影響を与えたと感じる者に相違がみられ「影響を与えなかった」「あまり影響を与えなかった」と感じた者については1～2日間、4～5日間、3日間の順に高い値を示していたものの「非常に影響を与えた」「やや影響を与えた」を回答した者を見ると体験期間が長いほど職業選択に影響を与えたと感じる者が多いことが明らかになった ($\chi^2=99.602$, $df=12$, $p<.001$) (図2)。また、性別の違いによって、職業選択に影響を与えたと感じる者に相違がみられ「非常に影響を与えた」「やや影響を与えた」を回答した者を見ると女性ほど職業選択に影響を与えたと感じる者が多いことが明らかになった ($\chi^2=10.320$, $df=4$, $p<.05$) (図3)。

表2 職場体験が職業選択に与えた影響

職業選択への影響	N	%
影響をあたえなかった	36	39.6
あまり影響をあたえなかった	26	28.6
やや影響をあたえた	19	20.9
非常に影響をあたえた	10	11.0
合計	91	100.0

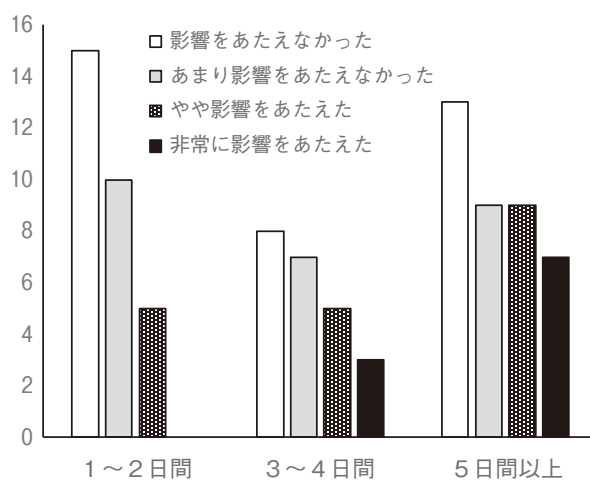


図2 職場体験日数ごとの職業選択に影響を与えたと感じる者の数

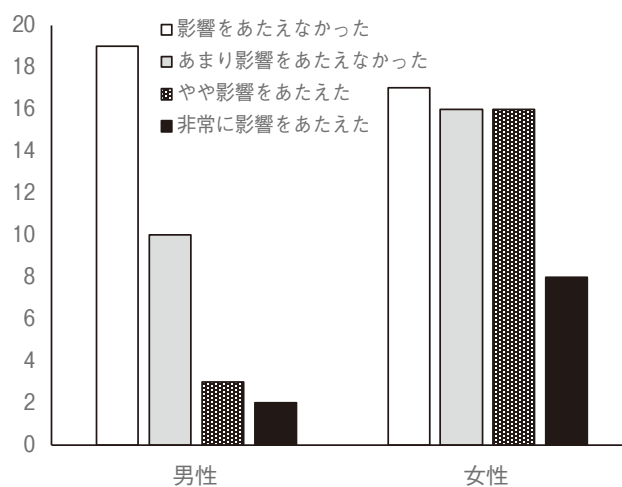


図3 性別による職業選択に影響を与えたと感じる者の数

(2) 職場体験が地元職業の選択に与えた影響

職場体験が、地元職業の選択に与えた影響に関する質問項目「あなたが上越市に勤務先を決める際、中学生の頃の職場体験は影響をあたえましたか」について「非常に影響を与えた」と回答をした者が2名(2.2%)、「やや影響を与えた」と回答をしたものが12名(13.2%)であり、約1割5分の者が、中学校時代の職場体験による地元職業の選択への影響を感じていた(表3)。影響を与えた内容は「地元の雰囲気が自分に合っていると感じたから」「地元の保育園で職場体験をして、地元のよさに改めて気付いたから」など地元に対するマッチングやコミットメントを自認するものであった。

また、職場体験期間の違いによって、地元職業の選択に与えた影響について相違がみられるものの、1~2日間の体験では「影響を与えなかった」と感じる者が非常に多く、次いで4~5日間、3日間の順に高い値を示していた。また、「あまり影響を与えなかった」と感じた者、「やや影響を与えた」と感じた者については、4~5日間、3日間、1~2日間の順に高い値を示していた。また、「やや影響を与えた」を回答した者を見ると体験期間が長いほど職業選択に影響を与えたと感じる者が若干の高くなる傾向が認められた($\chi^2=98.653$, $df=12$, $p<.001$)(図4)。また、性別の違いによって、地元職業の選択に影響を与えたと感じる者に相違は見られなかった($\chi^2=7.030$, $df=4$, $n.s.$)。

(3) 現在の職務を遂行する上で、職場体験での経験が役立ったこと

現在の職務を遂行する上で、職場体験での経験が役立ったことに関する質問項目「あなたが現在の仕事をする上で、職場体験が役に立ったことがありますか」について「よくある」と回答をした者が9名(9.9%)、「時々ある」と回答をしたものが31名(34.1%)となっており、約4割の者が、中学校時代の職場体験による経験が現在の職務遂行に役立っていると感じていた(表4)。役立ったことについては「挨拶」「言葉遣い」といった行動面での経験が多かった。一方、「働くことの意味や大切さ」「働く楽しさ、達成感、充実感」といった精神的な面での経験が役立ったと感じている者も見られた。

また、職場体験期間の違いによって、現在の職務を遂行する上で職場体験での経験が役立ったと感じる者については相違がみられ、「あまりない」と感じた者については1~2日間、4~5日間、3日間の順に高い値を示しており、体験期間が長いほど役立ったと感じる者が多かった($\chi^2=100.425$, $df=12$, $p<.001$)(図5)。また、性

表3 職場体験が地元職業の選択に与えた影響

地元職業選択への影響	N	%
影響をあたえなかった	45	49.5
あまり影響をあたえなかった	32	35.2
やや影響をあたえた	12	13.2
非常に影響をあたえた	2	2.2
合計	91	100.0

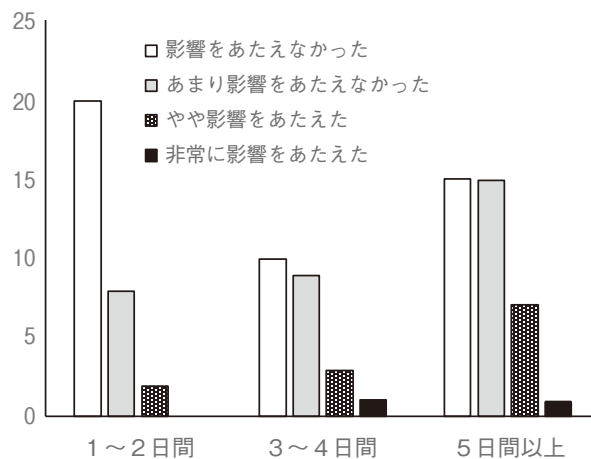


図4 職場体験日数ごとの地元職業の選択に影響を与えたと感じる者の数

別の違いによって、現在の職務を遂行する上で職場体験での経験が役立ったと感じる者に相違は見られなかった ($\chi^2=5.843$, $df=4$, $n.s.$)。

(4) 地元志向尺度の作成

地元志向尺度を作成するために、独自に作成した22項目の調査データを用いて α 因子法バリマックス回転による探索的因子分析をおこなった。まず、固有値 ≥ 1.0 を基準として因子分析をおこなったところ4因子構造が得られた。このうち因子負荷量が.50未満の項目と、2つの因子に渡って因子負荷量が.35を超えている項目について内容が不明確であるため除去することにした。そして、残りの14項目について、固有値 ≥ 1.0 を基準とした因子分析をおこなったところ3因子構造が得られた(表5)。

次に抽出された因子の項目について α 係数を算出したところ、第1因子：.929、第2因子：.871、第3因子：.740となり、概ね十分な信頼性を示していた。さらに、各因子の各項目を観測変数とし、各因子を潜在変数とした仮説的モデルを作成した結果、モデルの適合度は、 $NFI=.915$ 、 $CFI=.964$ 、 $RMSEA=.081$ となり、すべての項目の標準化係数に有意な値が得られた。したがって、差別意識尺度の3因子構造は、因子的に妥当であるとみなすことができる。次に因子負荷量の高い値を示した項目の内容から、第1因子は「地元満足因子」、第2因子は「地元好感因子」、第3因子は「地元を離れることへの不安因子」と命名した。

(5) 記述統計量

本研究で調査を行った坂柳(1999)の成人職業キャリア成熟度(職業キャリア関心性尺度・職業キャリア自律性尺度・職業キャリア計画性尺度)、本研究で作成した地元志向尺度(地元満足因子・地元好感因子・地元を離れることへの不安因子)についての各尺度得点の最小値、最大値、平均値、標準偏差、歪度、尖度、 α 係数は、表6に示す通りであり、天井効果などは認められなかった。

表4 現在の職務を遂行する上で、職場体験での経験が役立ったこと

職務遂行をする上で、職場体験での経験が役立ったこと	N	%
全くない	11	12.1
あまりない	40	44.0
時々ある	31	34.1
よくある	9	9.9
合計	91	100.0

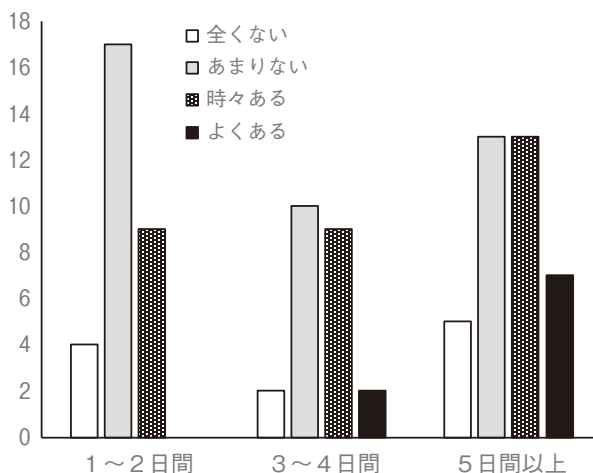


図5 職務を遂行する上で、職場体験での経験が役立ったことがあると感じた者の数

(6) 地元志向が成人職業キャリア成熟に与える影響

地元志向が成人職業キャリア成熟に与える影響を検討するために、地元志向尺度の各下位尺度（地元満足因子・地元好感因子・地元を離れることへの不安因子）を独立変数、成人職業キャリア成熟度（坂柳，1999）の各下位尺度（職業キャリア関心性尺度・職業キャリア自律性尺度・職業キャリア計画性尺度）を従属変数とする強制投入法による重回帰分析をおこなった。その結果、職業キャリア関心性においては分散分析F値により有意であった（ $F(3, 88)=5.302, p<.01$ ）。このうち「地元満足因子」（ $\beta=.244, p<.05$ ）において有意な正の影響を与えていた。また、職業キャリア自律性においては分散分析F値により有意であった（ $F(3, 88)=9.234, p<.001$ ）。このうち「地元満足因子」（ $\beta=.367, p<.001$ ）において有意な正の影響を与え、「地元を離れることへの不安因子」（ $\beta=-.194, p<.05$ ）において有意な負の影響を与えていた。また、職業キャリア計画性においては分散分析F値により有意であった（ $F(3, 88)=5.402, p<.01$ ）。このうち「地元満足因子」（ $\beta=.305, p<.01$ ）において有意な正の影響を与え、「地元を離れることへの不安因子」（ $\beta=-.197, p<.05$ ）において有意な負の影響を与えていた（表7）。

表5 地元志向尺度

	因子1	因子2	因子3	共通性
地元満足因子 $\alpha=.929$				
17 地元での生活を大切にしている	.856	.181	-.122	.780
15 地元での生活に喜びを感じている	.854	.179	.045	.764
18 地元での生活に生きがいを感じている	.830	.117	.137	.721
16 地元での生活することに誇りを感じている	.821	.175	.130	.721
8 地元での仕事に喜びを感じている	.807	.222	-.020	.702
14 地元での生活に満足している	.806	.145	.110	.683
7 地元での仕事に満足している	.649	.242	-.011	.480
13 地元で自分のキャリアを追求したい	.567	.096	-.074	.337
地元好感因子 $\alpha=.871$				
2 地元に魅力を感じている	.232	.877	-.071	.827
1 地元が好きである	.220	.786	-.098	.676
3 地元に誇りを感じている	.217	.743	.009	.599
地元を離れることへの不安因子 $\alpha=.740$				
22 地元を離れたら、やっていけないと思う	.096	-.038	.853	.738
20 地元を離れるとどうなるか不安である	.016	.017	.715	.512
21 地元を離れたら、罪悪感を感じると思う	-.020	-.083	.545	.305
因子寄与率 (%)	35.916	15.670	11.582	
$NFI=.915, CFI=.964, RMSEA=.081$				
* α 因子法 バリマックス回転				

表6 記述統計量

	最小値	最大値	平均値	標準偏差	歪度	尖度	α
職業キャリア関心性尺度	21	45	34.913	5.562	-.394	-.144	.798
職業キャリア自律性尺度	21	43	32.674	4.686	.093	-.318	.689
職業キャリア計画性尺度	14	43	29.315	5.629	-.194	.225	.846
地元満足因子	10	45	31.359	7.810	-.227	-.231	.929
地元好感因子	3	15	10.804	3.100	-.596	-.113	.871
地元を離れることへの不安因子	3	15	8.022	2.793	-.060	-.297	.740

表7 地元志向が成人職業キャリア成熟に与える影響

従属変数	職業キャリア関心性		職業キャリア自律性		職業キャリア計画性	
	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
分散分析	5.032**		9.234***		5.402**	
<i>R</i> ²	.146		.239		-.156	
独立変数	標準偏回帰係数					
	β	<i>p</i>	β	<i>p</i>	β	<i>p</i>
地元満足因子	.244*		.367***		.305**	
地元好感因子	.158 <i>n.s.</i>		.153 <i>n.s.</i>		.083 <i>n.s.</i>	
地元を離れることへの不安因子	-.174 <i>n.s.</i>		-.194*		-.197*	

Notes 1. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

(7) 自分のイメージについての検討

自分のイメージを検討するために、自分の表情と自己概念の関係を距離測度 χ^2 によるコレスポンデンス分析によって探索的に検証した。その結果、表情（行）と自己概念（列）に関する10項目は、2次元（次元1の特異値：.594、次元2の特異値：.209）に要約され、次元1と次元2において行と列の関係が十分に強く、表情によって自己概念に相違があることが示された（ $\chi^2 = 34.904$, $df = 20$, $p < .05$ ）。また、次元1の固有値=.353（イナーシャの寄与率=.890）、次元2の固有値=.044（イナーシャの寄与率=.110）から2つの次元でのイナーシャの寄与率の累積が1.000となり、コレスポンデンス分析の結果は概ね妥当と考えられる。そして、自分の表情（行）と自己概念（列）の同時布置図（図6）から、自分の表情の分類においては1次元、自己概念においては2次元が明確であり、イナーシャの寄与率が次元1の方が高かったことから、自分の表情を中心に2つのグループに分類し、自分のイメージとした。第1のグループは、自分の表情（喜び、真剣、安堵）と自己概念（理想）がまとまっていたことから理想の自分イメージとした。第2のグループは、自分表情（疲労、緊張、悲しみ、驚き、無表情）と自己概念（現実）がまとまっていたことから現実の自分イメージとした。

(8) 地元志向が自分に対するイメージに与える影響

地元志向が自分に対するイメージに与える影響を検討するために、地元志向尺度の3つの下位尺度（地元満足因子・地元好感因子・地元を離れることへの不安因子）の各尺度得点を独立変数、自分に対するイメージを従属変数とする多項ロジスティック回帰分析を行った。その結果は、表8に示されるとおりであり、地元満足因子では、自分に対するイメージ（ $-2LL = 149.379$, $\chi^2 = 6.886$, $df = 2$, $p < .05$ ）との関連において適合度と有意性とも十分な値を示していた。そして、理想の自分イメージ（ $B = .194$, $O.R. = 4.329$, $95\% CI : 1.011 \sim 1.458$, $p < .05$ ）において、オッズ比は有意な値を示していた。

(9) 地元志向が職場体験による影響の自認に与える影響

地元志向を独立変数、職場体験による影響の自認（職業選択への影響、地元職業の選択への影響、現在の職務を遂行する上で職場体験での経験が役立ったと感じていること）を従属変数とした強制投入法による重回帰分析を行った。分析の結果、職業選択への影響（ $F(3, 88) = .749$, *n.s.*）、地元職業の選択への影響（ $F(3, 88) = .770$, *n.s.*）、現在の職務を遂行する上で職場体験での経験が役立ったと感じていること（ $F(3, 88) = .758$, *n.s.*）においては分散分析*F*値により有意でなかった。このことから、地元志向と職場体験による影響の自認との関係性は確認することができなかった。

4 考察

(1) 職場体験の影響に関する自認

本研究の結果から上越市内で中学校時代に職場体験を経験した上越市内の事業所に勤務する社会人において、約3割の者が、中学校時代の職場体験がその後の職業選択に影響を与えたと感じており、約4割の者が、中学校時代の職場体験による経験が現在の職務遂行に役立っていると感じていたことから、中学校時代の職場体験がその後の職業選択や職業生活に一定の影響を与えていることが明らかになった。一方で6～7割の者がその後の職業選択や職業生活

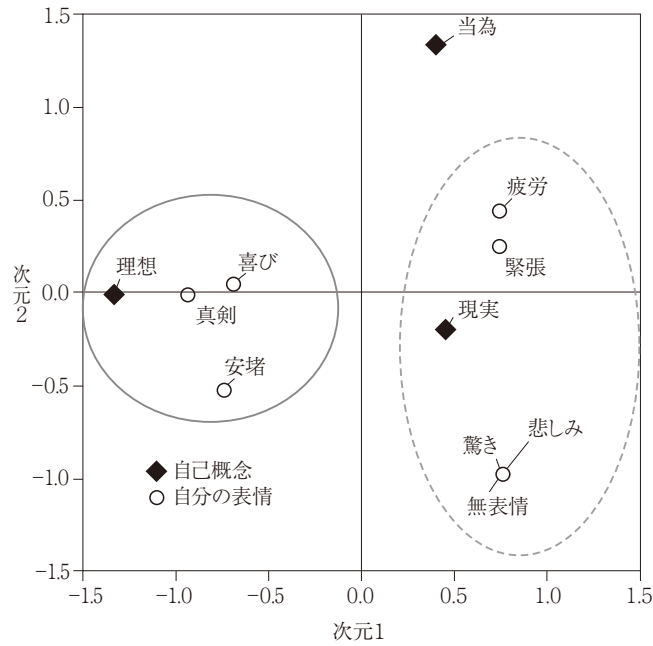


図6 自分の表情（行）と自己概念（列）の同時布置図

表8 地元志向が自分に対するイメージに与える影響

モデル適合	地元満足因子			
	-2LL		df	χ^2
	149.379		2	6.886*
従属変数	B	O.R.	95%CI	
理想の自分イメージ	.194	4.329	1.011 ~ 1.458*	
現実の自分イメージ	.136	2.202	.957 ~ 1.373 n.s.	
当為の自分イメージ	--	--	-- ~ -- --	
モデル適合	地元好感因子			
	-2LL		df	χ^2
	146.661		2	4.168 n.s.
従属変数	B	O.R.	95%CI	
理想の自分イメージ	-.526	3.237	.334 ~ 1.048 n.s.	
現実の自分イメージ	-.500	2.968	.343 ~ 1.071 n.s.	
当為の自分イメージ	--	--	-- ~ -- --	
モデル適合	離郷不安因子			
	-2LL		df	χ^2
	145.499		2	3.006 n.s.
従属変数	B	O.R.	95%CI	
理想の自分イメージ	-.382	2.460	.424 ~ 1.100 n.s.	
現実の自分イメージ	-.388	2.572	.422 ~ 1.090 n.s.	
当為の自分イメージ	--	--	-- ~ -- --	

Notes 1. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Notes 2. -2LL: -2対数尤度, B: 回帰係数, O.R.: オッズ比, 95%CI: 95%信頼区間

などに職場体験の影響はなかったと感じていることについては、中学校における職場体験は、豊かな勤労観・職業観を中心に生きることに対する価値観を育むことを目的としており、上越市における職場体験が「働くことの素晴らしさ、喜び、厳しさ、人の役に立つことの素晴らしさなど、働くことの大切さを理解させる（上越キャリア・スタート・ウィーク実行委員会、2015）」といった、勤労観の充実に重点を置いていることなどが影響と与えていると考えられる。また、職業選択については中学校卒業後、高等学校・大学・大学院などを経て職業選択に至ることから考え

ると、中学校卒業後の様々な経験も影響を与えることが考えられ必然的な結果と考えられる。また、約1割5分の者が、中学校時代の職場体験による地元職業の選択への影響を感じているものの8割5分のものがその影響を感じていないことから、職場体験が地元での職業選択に影響を与えているとは考えられず、地元職業の選択にあたっては他の要因が影響を与えていることが考えられる。しかしながら本研究においては、この点について十分な調査を行っていなかったため、今後さらに研究を深める必要がある。

次に、職場体験日数1～2日間、3日間、4～5日間ごとの相違を検討したところ、体験日数が多いほど職業選択への影響、現在の職務を遂行する上で職場体験での経験が役立ったと感じている者が多く1～2日間の職場体験においては職業選択への影響、現在の職務を遂行する上で職場体験での経験が役立ったと感じていない者が多いことから上越市内のすべての中学校が実施している5日間の職場体験は、職業選択や職業生活に一定の効果があるものと考えられる。しかしながら、4～5日間の職場体験においても1～2日間の職場体験と同様に、職業選択への影響、現在の職務を遂行する上で職場体験での経験が役立ったと感じていない者も多いことから、4～5日間の職場体験が職業選択や職業生活に与える影響については、両局面があることが推測され、この原因について今後さらに研究を深める必要がある。

また、職業選択については男性よりも女性の方が中学校時代の職場体験の影響があったと感じているものが多かったことについては、職場体験が実施された事業所の業種が「I-卸売業、小売業」で25.0%、「P-医療、福祉」で33.7%を占めており、特に「P-医療、福祉」においてはそのほとんどが保育園であったことが影響を与えていると考えられる。また、本調査対象者が勤務する地域が上越市という限られた地域であったことや十分な被調査者を確保することができなかったことも影響を与えていると考えられ、今後さらに研究を深める必要がある。

(2) 地元志向尺度

本研究において地元志向を測定する尺度を作成したところ「地元満足因子」、「地元好感因子」、「地元を離れることへの不安因子」といった3つの下位尺度が見出された。ところで、地元については「出生地」「子供時代に住居した場所」「長く居住した場所」「今住んでいる場所」「住民票のある場所」「親が住んでいる場所」「親の出生地」などといった様々な捉え方があることが考えられるが本研究の被調査者は上越市内の中学校で職場体験を経験し、上越市内の事業所に勤務する者であったことから、地元を上越市ないしは上越市近郊と捉え回答したものと考えられる。しかしながら今後は被調査者が、何をもちて地元と考えるかといった個人差要因も厳密に捉え検討できる尺度を作成する必要がある。

(3) 地元志向が成人職業キャリア成熟、自分に対するイメージに与える影響

本研究の結果、地元での仕事や生活に対する満足度が高いほど、自己の職業キャリアに対して積極的になり、自己の職業キャリアに関する取り組みや姿勢が自律的になり、自己の職業キャリアに対して計画的になる傾向があることが明らかになった。また、地元を離れることへの不安が高いほど自己の職業キャリアに関する取り組みや姿勢が自律的でなくなり、自己の職業キャリアに対して計画的でなくなる傾向があることが明らかになった。このことから、地元志向は職業キャリア成熟に一定の影響を与えることが明らかになった。また、地元への満足度が高いほど現在の自分について理想の自分イメージであると捉える傾向があることも明らかになり、地元での生活に満足することで安定したキャリア形成が促進されたものと考えられる。このような結果になった理由として、本研究の被調査者が上越市内の中学校で職場体験を体験し上越市の事業所に勤務する者であったことが影響を与えたことが考えられる。今後は上越市内の中学校で職場体験を体験し、首都圏など他の地域の事業所で働く者にも調査を行いさらに研究を深める必要がある。

(4) まとめと課題

本研究によって中学時代の職場体験での経験が、職業選択や職業生活など一定の影響を与えていることが明らかになり、中学時代の職場体験の重要性を確認することができた。一方、職場体験による影響の自認と地元志向との関係性は特に見出すことはできなかったが、地元志向が成人職業キャリア成熟に与える影響、地元志向が理想の自分イメージに与える影響が明らかになった。このことから、地元志向という視点も意識しながら職業選択について考えることができるようなキャリア教育の在り方を工夫していく必要性が示唆された。

引用文献

- Ekman, P. & Friesen, W. V. (1975). *Unmasking the face*, Prentice, Hall, Inc. (エクマン, P., フリーセン, W.V. 工藤 力(訳) (1987). 表情分析入門 誠信書房)
- 玄田有史・岡田大作 (2004). 若年就業対策としての「14歳の就業体験」支援 ESRI内閣府経済社会総合研究所 Discussion Paper Series, 100, 1-23.
- Higgins, E.T. (1987). Self-discrepancy: A theory relating self and affect, *Psychological Review*, 94, 319-340.
- 上越キャリア・スタート・ウィーク実行委員会 (2015). 上越「ゆめ」チャレンジ 職場体験活動の手引き 特定非営利活動法人上越地域学校教育支援センター
- 文部科学省 (2004). 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『児童生徒一人一人の勤労観・職業観を育てるために』文部科学省
- 文部科学省 (2013). 職場体験・インターンシップ実施状況等調査結果 国立教育政策研究所
<http://www.next.go.jp/a_menu/shotou/career/detail/1340402.htm> (2016年10月8日)
- 文部科学省 (2014). 平成25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
- 文部科学省 (2015). 平成26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
- 坂柳恒夫 (1999). 成人キャリア成熟尺度 (ACMS) の信頼性と妥当性の検討. 愛知教育大学研究報告, 48, 115-122.
- 戸田浩暢 (2016). 大学生が振り返る中学校時代のキャリア教育, 広島女学院大学人間生活学部紀要, 3, 49-57.
- 山田智之 (2008). 職場体験による中学生の進路関連自己効力感の変容と影響要因 (希望レベル・対人スキル) との関係, キャリアデザイン研究, 4, 49-62.
- 山田智之 (2011). 職場体験による中学生の進路成熟及び自律的高校進学動機の変容と影響要因, キャリア教育研究, 30, 1-15.
- 山田智之 (2017). 自己の未来イメージが自律的学習動機に与える影響, 上越教育大学研究紀要, 36, 397-405.

謝辞

本研究の実施にあたり、上越市教育委員会より多大の協力を得た。記して感謝申し上げる。なお、本研究の一部は上越キャリア教育研究会平成28年度第3回研修会において発表された。

成人職業キャリア成熟度尺度 (坂柳, 1999)

職業キャリア関心性尺度

- (1) 自分のこれからの職業生活には、大変関心をもっている。
- (2) 職業生活や仕事に役立つ情報を、積極的に収集するようにしている。
- (3) 自分は何のために働いているのか、あまり考えたことがない。*
- (4) これからの職業生活を、より充実したものにしたいと強く思う。
- (5) 職業生活に関係する本や雑誌などは、ほとんど読まない。*
- (6) 職業生活の設計は自分にとって重要な問題なので、真剣に考えている。
- (7) どのように働くべきかということは、あまり気にならない。*
- (8) 充実した職業生活を送るために参考となる話は、注意して聞いている。
- (9) どうすれば職業生活をよりよく送れるのか、考えたことがある。

職業キャリア自律性尺度

- (10) 自分の職業生活を主体的に送っている。
- (11) 職業生活の送り方には、自分で責任をもつ。
- (12) 働いてもつまらないと思うことがしばしばある。*
- (13) 自分から進んで、どんな職業生活を送っていくのか決めていく。
- (14) 職業生活が充実しないのは、大半は周囲の環境によるものと思う。*
- (15) 職業生活で難しい問題に直面しても、自分なりに積極的に解決していく。
- (16) 周りの雰囲気に合わせて職業生活を送っていけばよい。*
- (17) 充実した職業生活になるかどうかは、自分の意志と責任によるものと思う。
- (18) これからの職業生活を通じて、さらに自分自身を伸ばし高めていきたい。

職業キャリア計画性尺度

- (19) これからの職業生活について、自分なりの見通しをもっている。
- (20) これからの職業生活で、取り組んでみたいことがいくつかある。
- (21) 職業設計はあるけれど、それを実現するための努力は特にしていない。*
- (22) 自分が望む職業生活を送るために、具体的な計画を立てている。
- (23) これからの職業生活で何を目標とすべきか、わからない。*
- (24) 希望する職業生活が送れるように、努力している。
- (25) これから先の職業生活のことは、ほとんど予想がつかない。*
- (26) 今後どんな職業生活を送っていきたいか、自分なりの目標をもっている。
- (27) 自分が期待しているような職業生活を、この先実現できそうである。

*は逆転項目

The Effects of Junior High School Work Experience Programs on Career Decisions and Working Life: A Survey of Adults in Joetsu City, Niigata Prefecture

Tomoyuki YAMADA* · Michiyuki TANABE** · Kenji SATO***

ABSTRACT

We examined the effects of work experience programs implemented in junior high schools on career decision and working life with a survey of adults in Joetsu City in Niigata Prefecture. The results indicated that the longer participants experienced such programs, they more often they recognized their effects on career decisions and working life. Moreover, when participants were more satisfied with local life and work, the effects of such programs on Adult career maturity were more positive. Furthermore, the programs also affected ideal self-image. These findings suggest that working experience programs during junior high school and a locally-oriented mind had a definite impact on the subsequent careers of adults working in Joetsu City.

KEY WORD : Work experience program, Joetsu City, Survey with adults