

キャリア教育の充実に向けた教育課程や指導方法の工夫改善についての研究

～産業界と連携したキャリア教育の充実～

高知県立大方高等学校定時制夜間部 教諭 小原 瑞
高知県教育委員会事務局高等学校課 指導主事 山岡 晶

本研究の目的は、インターンシップの取組が、高校生の「勤労観・職業観」の醸成及び「基礎的・汎用的能力」の育成に及ぼす効果について検証すること、さらに、その分析結果から、インターンシップの効果的な取組について検討することであった。

そこで、まず、高校生の「勤労観・職業観」及び「基礎的・汎用的能力」を量的に測定するためのアンケートを開発した。次に、インターンシップを実施している公立高等学校の高校生を対象に、開発したアンケートによる調査を行い、インターンシップ実施前後における「勤労観・職業観」と「基礎的・汎用的能力」の変容とともに、インターンシップの効果的な取組について分析し、検討を行った。

その結果、インターンシップを通して、「基礎的・汎用的能力」のうち、特に「自己理解・自己管理能力」及び「課題解決能力」が高められていることが明らかになった。また、学校と企業が連携した事前指導の実施とともに、インターンシップの目的意識の明確化が重要であることが分かった。

〈キーワード〉 インターンシップ、キャリア形成、勤労観・職業観、基礎的・汎用的能力

1 研究目的

近年、コミュニケーション能力など社会人・職業人としての基礎的な能力の低下、勤労観・職業観の未熟さ、進路意識や目的意識に希薄さをもったまま進学する若者の増加など、高校生に対する様々な課題が指摘されている。このような中で、一人一人が社会的・職業的自立に向け、その基盤となる能力や態度を育てるため、キャリア発達を促すキャリア教育の推進・充実への期待が高まっている。

「教育振興基本計画（平成20年7月1日閣議決定）」では、「今後5年間に総合的かつ計画的に取り組むべき施策」の一つとして、小学校段階からのキャリア教育、特に、中学校を中心とした職場体験活動や普通科高等学校での取組を推進することが示された（文部科学省、平成20年7月）。これを受け、高等学校学習指導要領（平成21年3月告示）の総則において、「キャリア教育における就業体験（以下、「インターンシップ」という）について明示され、教育活動全体を通じたキャリア教育の推進が明確化された。しかしながら、平成24年度の全国公立高等学校におけるインターンシップ実施率の平均が79.8%に対し、本県は63.5%となっており、全国平均に比べて16.3ポイントも低い現状である（国立教育政策研究所生徒指導・進路指導研究センター、平成25年9月）。特に、高等学校普通科のインターンシップに対する取組は、職業に関する専門学科や総合学科と比べて十分ではない。その原因として、「授業時間の確保が困難である」「受け入れ先の確保が困難である」「必要性を感じない」といったことが挙げられている（国立教育政策研究所生徒指導研究センター、平成19年3月）。このようなことから、本県においても、インターンシップの未実施率の原因を追究し、それを改善するための施策について検討する必要がある。

高等学校段階におけるインターンシップの目的の一つは、キャリア発達の基盤となる「勤労観・職業観」を醸成し、「基礎的・汎用的能力」を育成することである。そのため、各学校での、インターンシップに対する取組が、高校生の「勤労観・職業観」の醸成及び「基礎的・汎用的能力」の育成に及ぼす効果について、妥当性・信頼性の高い分析を行って取組の成果と課題を把握することが重要で

ある。そして、教職員間で分析結果に基づいた議論を行い、インターンシップの意義や価値についての共通認識を図ることで、その効果を実感すれば、高等学校におけるインターンシップの実施率の向上に繋がると考える。

しかし、インターンシップに関する報告書を見ると、これまでの分析は、主として、高校生の感想文等を対象にした質的な分析が中心であった。このような質的な分析は、高校生一人一人の変容を捉えることには適しているが、高校生の「勤労観・職業観」及び「基礎的・汎用的能力」の変容を全体的に捉えるには適していない。したがって、全体的な変容を分析するためには、変容を量的に捉える尺度（ものさし）が必要である。しかし、高校生の「勤労観・職業観」及び「基礎的・汎用的能力」を量的に測定するための尺度開発に関する研究はほとんど行われておらず、さらに、インターンシップに対する取組が、高校生の「勤労観・職業観」及び「基礎的・汎用的能力」の育成に及ぼす効果について量的に分析した先行研究は極めて少ない。

そこで、本研究では、まず、「勤労観・職業観」及び「基礎的・汎用的能力」を量的に測定するため、妥当性が一定保証されたアンケートを開発する。そして、このアンケートを使用しインターンシップを実施した公立高等学校の高校生を対象とし、インターンシップに対する取組が、高校生の「勤労観・職業観」及び「基礎的・汎用的能力」に及ぼす効果について分析・検討する。

2 研究仮説

インターンシップに取り組むと、高校生のキャリア発達の基盤となる「勤労観・職業観」が醸成され、「基礎的・汎用的能力」を育成することができる。また、学校と企業が連携を強化すればその効果がより高められる。

本研究では、この仮説を検証するために、以下のことを実施する。

- ①高校生の「勤労観・職業観」及び「基礎的・汎用的能力」を量的に測定するアンケートの開発
- ②インターンシップの取組を通じた、高校生の「勤労観・職業観」及び「基礎的・汎用的能力」に関する変容の分析・検討
- ③高校生の「勤労観・職業観」の醸成及び「基礎的・汎用的能力」の育成のための効果的なインターンシップの取組内容に関する調査・検討

3 研究方法

(1) 高校生の「勤労観・職業観」及び「基礎的・汎用的能力」を測定するためのアンケート開発

ア アンケート項目

高校生の「勤労観・職業観」及び「基礎的・汎用的能力」を測定するためのアンケートの開発にあたっては、平成25年度キャリア教育推進地域の小・中学生を対象に高知県教育センターが実施した「キャリア形成に関するアンケート」を基に項目を検討した。具体的には、「キャリア形成に関するアンケート」における「基礎的・汎用的能力」の16項目を基に、質問項目を追加・修正し、24項目を準備した。さらに、「勤労観・職業観」については、稲永（2010）らの先行研究を基に6項目を準備し、合計30項目からなるアンケート（以下、「キャリア形成アンケート（暫定版）」という）を作成した（表1）。

表1 キャリア形成アンケート（暫定版）の項目内容

勤労観・職業観

- 質問01 社会の一員として自分の役割を認識することが必要である
- 質問02 仕事を通して社会貢献できるといいと思っている
- 質問03 仕事に対する好き嫌いは、仕事を選ぶ際に必要である（反転項目）
- 質問04 会社に入って適性がなければ離職はやむを得ないと考えている（反転項目）
- 質問05 できるだけ多くの情報を集めて、自分の納得する職業を選ぶことが大切である
- 質問06 自分の能力や適性が生かせる職業を選びたい

基礎的・汎用的能力

人間関係形成・社会形成能力

- 質問07 人が困っている時は、進んで助けることができる
- 質問08 人の役に立つ人間になりたいと思っている
- 質問09 誰に対しても、しっかりとあいさつすることができる
- 質問10 グループ・集団で協力して、作業や行動をすることができる
- 質問11 地域の活動（季節の行事やボランティア活動）に参加している。
- 質問12 場面に応じて、ていねいな言葉遣いで対応することができる
- 質問13 自分の考えや気持ちをつたえる際に、相手が理解しやすいように工夫している

自己理解・自己管理能力

- 質問14 目標に向かって努力することができる
- 質問15 自分自身の長所について理解している
- 質問16 規則や約束を守ることができる
- 質問17 自分がやらなければならないことは、責任を持ってやりとげることができる
- 質問18 学校生活において、積極的に取り組んでいることがある

課題対応能力

- 質問19 課題に取り組むため、自分の感情をコントロールしている
- 質問20 困難なことに直面しても、失敗を恐れず挑戦することができる
- 質問21 分からないことや知りたい情報を、進んで調べたり、質問したりすることができる
- 質問22 知りたい情報について、調べる方法を知っている
- 質問23 失敗したときには、なぜ失敗したのか、振り返るようにしている
- 質問24 失敗しても、もう一度挑戦している
- 質問25 自分なりに、勉強の方法を工夫している

キャリアプランニング能力

- 質問26 将来の夢や目標をもっている
- 質問27 学校の授業で学んだことは、将来役に立つと思っている
- 質問28 高校卒業後、積極的に取り組んでみたいことがある
- 質問29 何かを選ぶとき、自分の考えをもとにして選ぶことができる
- 質問30 身近な人やさまざまな分野で活躍している人から学ぼうとしている

イ 属性項目

高校生の「勤労観・職業観」及び「基礎的・汎用的能力」と学科や事前指導の関係について詳細な分析を行うために、以下の七つの属性項目を設定した。

- ①学 科【普通科／専門学科／総合学科】
- ②事前指導【学校／専門学校／企業】
- ③体験日数【3日／4日以上】
- ④事後指導【感想文・お礼状／感想文・発表】
- ⑤職 務 型【単一職務型／複数務型】
- ⑥体 験 型【入門型／実務型】
- ⑦分 類【単一入門型／複数入門型／単一実務型／複数実務型】

なお、⑤、⑥、⑦については、国立教育政策研究所生徒指導研究センター「職場体験・インターンシップに関する調査研究報告書」（平成19年3月）に基づいた。

ウ 分析対象者及び実施時期

【対象者】高知県内の公立高等学校5校の高校生 計274名(欠損値を除く)(表2)

【時期】インターンシップの実施前(6月～7月中旬)と実施後(9月～10月中旬)

表2 調査対象校におけるインターンシップの状況

		A高校	B高校	C高校	D高校	E高校
学年		1・2年	1年	2年	2年	2年
生徒数		5	133	5	29	112
学科		普通科	専門学科	普通科	専門学科	総合学科
事前指導	取組	企業	学校	企業	専門学校	学校
	時間	3時間	3時間	5時間以上	6時間以上	7時間以上
体験日数	3日	2	133	0	10	112
	4日以上	4	0	5	19	0
事後指導	取組	感想文・お礼状	感想文・発表	感想文・お礼状	感想文・お礼状	感想文・お礼状
	時間	1時間	5時間	1時間	3時間	4時間
職務型	単一職務型	3	43	1	8	65
	複数職務型	2	90	4	21	47
体験型	入門型	3	26	3	4	21
	実務型	2	107	2	25	91
分類	単一入門型	1	9	1	0	6
	複数入門型	2	17	2	4	16
	単一実務型	0	30	0	8	47
	複数実務型	2	77	2	17	43

エ キャリア形成アンケートによるインターンシップの効果の検証

インターンシップの取組を通じた、高校生の「勤労観・職業観」及び「基礎的・汎用的能力」の変容については、項目の妥当性を検討したキャリア形成アンケートを用いて、実施前と実施後の平均値の比較により検討した。

(2) 企業・学校に対する調査

高校生のインターンシップに対する取組を通じた「勤労観・職業観」及び「基礎的・汎用的能力」の変容について詳細な分析を行うために、企業に対してアンケート及び聞き取り調査を行った。具体的には、高知県教育委員会と協定を結んでいる「高知先端パワー企業グループ」に加盟する50社を対象に、高等学校との連携状況に関するアンケート調査を行った。さらに、インターンシップを受け入れている企業16社を訪問し、担当者に対して、高校生のインターンシップの現状等についての聞き取り調査を行った。また、学校には、事前指導における「職業観を身に付けさせる取り組み」、「企業と学校との連携」、「生徒情報の共有」に焦点化し、聞き取り調査を行った。

4 結果と考察

まず、キャリア形成アンケート(暫定版)の項目の妥当性について検討した。次に、高校生の「勤労観・職業観」及び「基礎的・汎用的能力」の変容等について量的な分析を行った。さらに、企業・学校に対する聞き取り調査等の質的な分析結果を加え、高校生の「勤労観・職業観」の醸成及び「基礎的・汎用的能力」の育成を効果的にするためのインターンシップの取組内容について考察した。なお、統計的分析にはIBM SPSS Statistics 21.0を用いた。

(1) キャリア形成アンケートの項目の妥当性の検討

キャリア形成アンケート(暫定版)では、「キャリア形成のための1～30それぞれの取組について、あなたに一番当てはまるもの一つに○を付けてください。」と提示した。なお、回答方法は、「1. 当てはまらない」、「2. どちらかといえば当てはまらない」、「3. どちらかといえば当てはまる」、「4. 当てはまる」の4件法を用いて実施した。キャリア形成アンケート(暫定版)における下位概念の妥当性を検討するために、A～E校の高校生274人を対象として分析を行った。

ア 「勤労観・職業観」における項目の妥当性の検討

「勤労観・職業観」の項目の妥当性を検討するために、得られた回答について因子分析を行

った。因子負荷量が.40以上の項目を成分とし、固有値の推移と因子の解釈可能性から1因子が妥当であると判断した。その結果を表3に示す。

第1因子は、「できるだけ多くの情報を集めて、自分の納得する職業を選ぶことが大切である」をはじめ計4項目から構成されており、「勤労観・職業観」と判断した。また、因子の信頼性係数(Cronbach α)は.75であり、それぞれの因子内の項目は十分な内的整合性を備えていると判断した。

表3 キャリア形成アンケートにおける「勤労観・職業観」の因子分析結果(主因子法)

項目内容/成分		F1
F1: 勤労観・職業観 ($\alpha = .75$)		
項目01 (質問05)	できるだけ多くの情報を集めて、自分の納得する職業を選ぶことが大切である	.86
項目02 (質問06)	自分の能力や適性が生かせる職業を選びたい	.84
項目03 (質問02)	仕事を通して社会貢献できるといいと思っている	.74
項目04 (質問01)	社会の一員として自分の役割を認識することが必要である	.73

N=274

イ 「基礎的・汎用的能力」における項目の妥当性の検討

基礎的・汎用的能力の下位能力の項目の妥当性を検討するために、得られた回答について主成分分析(プロマックス回転)を行った。成分負荷量が.40以上の項目を成分とし、固有値の推移と因子の解釈可能性から4成分が妥当であると判断した。二つ以上の因子に負荷が見られた項目を削除し、計18項目について、再度、主成分分析を行った。その結果を表4に示す。第1成分の「人間関係形成・社会形成能力」は、「グループ・集団で協力して、作業や行動をすることができる」といった項目をはじめ計6項目が妥当であると判断した。第2成分の「自己理解・自己管理能力」は、「課題に取り組むため、自分の感情をコントロールしている」といった項目をはじめ計5項目が妥当であると判断した。第3成分の「課題対応能力」は、「分からないことや知りたい情報を、進んで調べたり、質問したりすることができる」といった項目をはじめ計5項目が妥当であると判断した。第4成分の「キャリアプランニング能力」は、「高校卒業後、積極的に取り組んでみたいことがある」といった計2項目が妥当であると判断した。また、これらの成分の信頼性係数(Cronbach α)は.77~.84であり、それぞれの成分内の項目は、十分な内的整合性を備えていると判断した。

表4 キャリア形成アンケート(基礎的・汎用的能力)の主成分分析結果(プロマックス回転)

項目内容/成分		F1	F2	F3	F4
F1: 人間関係形成・社会形成能力 ($\alpha = .82$)					
項目05 (質問10)	グループ・集団で協力して、作業や行動をすることができる	.86	-.15	-.04	.03
項目06 (質問09)	誰に対しても、しっかりとあいさつすることができる	.84	.09	-.21	-.03
項目07 (質問08)	人の役に立つ人間になりたいと思っている	.74	.10	-.12	.03
項目08 (質問07)	人が困っている時は、進んで助けることができる	.73	-.10	.04	.11
項目09 (質問12)	場面に応じて、ていねいな言葉遣いで対応することができる	.66	-.12	.21	-.10
項目10 (質問17)	自分がやらなければならないことは、責任を持ってやりとげることができる	.50	.24	.19	-.19
F2: 自己理解・自己管理能力 ($\alpha = .77$)					
項目11 (質問27)	学校の授業で学んだことは、将来役に立つと思っている	-.09	.85	-.25	.16
項目12 (質問20)	課題に取り組むため、自分の感情をコントロールしている	.01	.77	-.02	-.06
項目13 (質問25)	自分なりに、勉強の方法を工夫している	-.18	.74	.22	-.09
項目14 (質問18)	学校生活において、積極的に取り組んでいることがある	.20	.54	.03	.11
項目15 (質問14)	目標に向かって努力することができる	.18	.47	.14	.05
F3: 課題対応能力 ($\alpha = .80$)					
項目16 (質問22)	知りたい情報について、調べる方法を知っている	-.13	-.13	1.02	-.06
項目17 (質問21)	分からないことや知りたい情報を、進んで調べたり、質問したりすることができる	-.06	.11	.71	.12
項目18 (質問29)	何かを選ぶとき、自分の考えをもとにして選ぶことができる	.17	-.12	.50	.29
項目19 (質問23)	失敗したときには、なぜ失敗したのか、振り返るようにしている	.03	.32	.45	-.05
項目20 (質問24)	失敗しても、もう一度挑戦している	.24	.17	.44	.00
F4: キャリアプランニング能力 ($\alpha = .84$)					
項目21 (質問26)	将来の夢や目標をもっている	-.01	.05	-.05	.900
項目22 (質問28)	高校卒業後、積極的に取り組んでみたいことがある	-.03	.00	.10	.894
		F2	0.59	—	
		F3	0.58	0.57	—
		F4	0.38	0.41	0.35

N=274

ウ キャリア形成アンケート（完成版）の決定

キャリア形成アンケート（完成版）は、「勤労観・職業観」4項目及び基礎的・汎用的能力「人間関係形成・社会形成能力」6項目、「自己理解・自己管理能力」5項目、「課題対応能力」5項目、「キャリアプランニング能力」2項目の18項目を含めた22項目（以下、「キャリア形成アンケート」という）とした（アンケート用紙：別添資料）。

(2) インターンシップの有効性

ア アンケート集計結果

インターンシップの実施前と実施後におけるキャリア形成アンケートの要素・下位能力の平均値（標準偏差）及び t 検定の結果について表5に示した。

その結果、「勤労観・職業観」及び「基礎的・汎用的能力」のすべての下位能力において、インターンシップの実施後の平均値が、実施前に比べて高かった。特に「基礎的・汎用的能力」の「自己理解・自己管理能力」、「課題対応能力」の実施後の平均値が、実施前のそれと比べて有意に高くなっている。さらに、キャリア形成アンケートの各項目について、平均値（標準偏差）及び t 検定の結果を表6に示した。ほとんどすべての項目で、平均値が上昇しており、その中で、実施後の平均値が、実施前のそれと比べて有意に高くなっている項目は「1、2、6、11、13、16、」であった。

表5 インターンシップの実施前、実施後におけるキャリア形成アンケートの要素・下位能力の平均値（標準偏差）及び t 検定結果

要素	下位能力		実施前	実施後	t 値(546)
勤労観・職業観	—	平均値（標準偏差）	3.24 (0.51)	3.31 (0.46)	1.76
基礎的・汎用的能力	人間関係形成・社会形成能力	平均値（標準偏差）	3.09 (0.49)	3.13 (0.49)	1.12
	自己理解・自己管理能力	平均値（標準偏差）	2.82 (0.58)	2.93(0.54)	2.35*
	課題対応能力	平均値（標準偏差）	2.82 (0.58)	2.92(0.57)	2.01*
	キャリアプランニング能力	平均値（標準偏差）	2.96 (0.88)	3.03 (0.87)	0.93

N=274

* $p < .05$

イ 考察

インターンシップの実施後が実施前に比べて有意に高くなっている項目の多くは、納得する職業を選ぶことに対する認識や学校の勉強に対する認識を含むものである。納得する職業を選ぶことに対する認識は、「勤労観・職業観」においては、項目1「できるだけ多くの情報を集めて、自分の納得する職業を選ぶことが大切である」、項目2「自分の能力や適性が生かされる職業を選択したい」であり、「基礎的・汎用的能力」においては「課題対応能力」の項目16「知りたい情報について、調べる方法を知っている」である。一方、学校の勉強に対する認識は、「基礎的・汎用的能力」における「自己理解・自己管理能力」の項目11「学校の授業で学んだことは、将来役に立つと思う」と項目13「自分なりに、勉強の方法を工夫している」である。これは、職業体験をすることにより、自己の能力や適性に対しての認識が高まり、その能力や適性が生かされる職業を選択したいという「勤労観・職業観」の形成につながったためと考えられる。そして、そのような選択をするための情報収集の重要性や学校での学習の大切さに対する認識を高めると考える。

なお、この他にも実施後が有意に高くなっている項目として、「基礎的・汎用的能力」の「人間関係形成・社会形成能力」の項目6「誰に対しても、しっかりとあいさつすることができる」があり、インターンシップで企業に入り職業体験をすることにより、あいさつなどのコミュニケーションの大切さなど、社会や他者との関係についての認識も高まったことが推測できる。

表6 インターンシップの実施前、実施後におけるキャリア形成アンケートの各項目の平均値（標準偏差）及びt検定結果

項目内容		実施前	実施後	t値 (546)
勤労観・職業観				
項目1 できるだけ多くの情報を集めて、自分の納得する職業を選ぶことが大切である	平均値(標準偏差)	3.35(0.67)	3.46(0.61)	2.01*
項目2 自分の能力や適性が生かされる職業を選択したい	平均値(標準偏差)	3.48(0.64)	3.60(0.53)	2.40*
項目3 仕事を通して社会貢献できると良いと思っている	平均値(標準偏差)	3.08(0.72)	3.15(0.72)	1.12
項目4 社会の一員として自分の役割を認識することができるが必要である	平均値(標準偏差)	3.05(0.65)	3.05(0.62)	0.34
基礎的・汎用的能力				
人間関係形成・社会形成能力				
項目5 グループ・集団で協力して、作業や行動をすることができる	平均値(標準偏差)	3.03(0.70)	3.03(0.67)	0.12
項目6 誰に対しても、しっかりとあいさつすることができる	平均値(標準偏差)	3.04(0.75)	3.16(0.71)	1.99*
項目7 人の役に立つ人間になりたいと思っている	平均値(標準偏差)	3.25(0.66)	3.29(0.70)	0.81
項目8 人が困っている時は、進んで助けることができる	平均値(標準偏差)	2.91(0.64)	2.93(0.69)	0.39
項目9 場面に応じて、ていねいな言葉遣いで対応することができる	平均値(標準偏差)	3.17(0.62)	3.27(0.61)	1.87
項目10 自分がやらなければならないことは、責任をもってやりとげることができる	平均値(標準偏差)	3.14(0.65)	3.12(0.66)	0.33
自己理解・自己管理能力				
項目11 学校の授業で学んだことは、将来役に立つと思う	平均値(標準偏差)	2.94(0.79)	3.11(0.71)	2.60**
項目12 課題に取り組むために、自分の感情をコントロールしている	平均値(標準偏差)	2.84(0.70)	2.95(0.69)	1.78
項目13 自分なりに、勉強の方法を工夫している	平均値(標準偏差)	2.55(0.86)	2.70(0.84)	2.01*
項目14 学校生活において、積極的に取り組んでいることがある	平均値(標準偏差)	2.86(0.83)	2.89(0.81)	0.36
項目15 目標に向かって努力することができる	平均値(標準偏差)	2.91(0.76)	3.03(0.72)	1.79
課題対応能力				
項目16 知りたい情報について、調べる方法をしっている	平均値(標準偏差)	2.91(0.85)	3.06(0.80)	2.12*
項目17 分からないことや知りたい情報を、進んで調べたり質問したりすることができる	平均値(標準偏差)	2.65(0.80)	2.77(0.82)	1.75
項目18 何かを選ぶとき、自分の考えをもとにして選ぶことができる	平均値(標準偏差)	3.00(0.72)	3.04(0.68)	0.73
項目19 失敗をした時には、なぜ失敗をしたのか、振り返るようにしている	平均値(標準偏差)	2.74(0.78)	2.85(0.77)	1.60
項目20 失敗をしても、もう一度挑戦している	平均値(標準偏差)	2.79(0.76)	2.86(0.78)	1.16
キャリアプランニング能力				
項目21 将来の夢や目標を持っている	平均値(標準偏差)	3.03(0.95)	3.03(0.97)	0.89
項目22 高校卒業後、積極的に取り組んでみたいことがある	平均値(標準偏差)	2.89(0.93)	3.02(0.90)	1.68

N=274

*p<.05, **p<.01

キャリア形成アンケートの結果を分析すると、インターンシップは「基礎的・汎用的能力」、特に「自己理解・自己管理能力」、「課題対応能力」を高めることが明らかになった。つまり、『インターンシップは、生徒が自己の個性や職業適性を改めて考えたり、今まで気が付かなかった自己の特性や長所を見いだすことにもなったりするなど、「自己理解の深化」を図るまたとない機会である。』（文部科学省「高等学校キャリア教育の手引き」平成23年11月）、また、『「起きた問題の原因、解決すべき課題はどこにあり、どう解決するのかを工夫すること」について身を持って体験させ、その経験を振り返らせながら指導することは、勤労観・職業観を養いつつ、課題解決能力を育む絶好の機会といえよう』（国立教育政策研究所生徒指導・進路指導研究所センター「キャリア教育・進路指導に関する総合的実態調査第二次報告書」平成25年10月）ということについて検証できた。

さらに、表6で特に注目すべき点は、項目11の高い上昇値である。この項目について学校別の上昇値は、A高校0.00、B高校0.19、C高校0.40、D高校0.10、E高校0.18で、実業高校だけでなく普通高校の生徒についても数値がほぼ同様に上昇している。これについては、インターンシ

ップ実施後の生徒の感想文に、「インターンシップへ行ってまだまだ知らないことがたくさんあったことがわかった。将来へ生かすようにもっと勉強したい。」という記述があるように、実習中に、現在学んでいる学習との関連性や必要性を感じ、将来の目標に向かって勉強が必要だと感じた結果だと考えられる。文部科学省「高等学校 キャリア教育の手引き」（平成23年11月）の中で、「インターンシップの体験を通し、学ぶことの意味や重要性を認識することができ、教科の学習と職業において必要な知識・技術・技能の関連性を理解することができる。そこから、学びへの興味・関心が高まり、学びが将来との関連性を持ったものになることや、進路選択に積極的になり、大学等への進学志望が高まることも期待される。これらのことが相乗効果をもって、生徒の学習意欲を向上させることができるのである。」としているように、インターンシップを実施することは、キャリア形成に影響を与え、生徒の学習意欲の向上につながるものであるといえる。

(3) インターンシップの効果的な取組

ア 学校別分析

次に、インターンシップが「勤労観・職業観」及び「基礎的・汎用的能力」を高める要因を分析するため、キャリア形成アンケート結果の学校別平均値について分散分析を行った。同時に、効果的な取組をしている学校を取り出すことにした。その結果、インターンシップ実施前もインターンシップ実施後も、各学校間において有意差は見られなかった（表7）。

表7 インターンシップの実施前と実施後の学校別におけるキャリア形成アンケートの平均値（標準偏差）

要素	下位能力	実施前 学校別					実施後 学校別					
		A高校 N=5	B高校 N=131	C高校 N=5	D高校 N=27	E高校 N=106	A高校 N=5	B高校 N=131	C高校 N=5	D高校 N=27	E高校 N=106	
勤労観・ 職業観	—	平均値 (標準偏差)	3.80 (0.21)	3.24 (0.49)	3.00 (0.77)	3.21 (0.53)	3.23 (0.53)	3.80 (0.21)	3.31 (0.43)	3.40 (0.29)	3.11 (0.53)	3.33 (0.47)
	汎用的能力・ 基礎的 能力	人間関係形成 ・社会形成能力	平均値 (標準偏差)	3.27 (0.45)	3.11 (0.47)	2.90 (0.66)	3.06 (0.53)	3.07 (0.50)	3.53 (0.18)	3.13 (0.46)	3.17 (0.78)	2.99 (0.57)
自己理解・ 自己管理能力		平均値 (標準偏差)	3.40 (0.32)	2.81 (0.56)	2.92 (0.77)	2.70 (0.60)	2.84 (0.58)	3.36 (0.36)	2.90 (0.53)	3.16 (0.70)	2.87 (0.59)	2.88 (0.58)
課題対応能力		平均値 (標準偏差)	3.24 (0.33)	2.84 (0.54)	2.68 (0.88)	2.71 (0.71)	2.81 (0.58)	3.44 (0.38)	2.93 (0.57)	3.04 (0.36)	2.88 (0.61)	2.88 (0.58)
キャリアプラ ンニング能力		平均値 (標準偏差)	3.60 (0.55)	2.97 (0.88)	3.10 (0.89)	2.87 (0.83)	2.93 (0.89)	3.90 (0.22)	3.03 (0.89)	3.00 (0.61)	3.00 (0.83)	2.99 (0.87)

N=274

イ 取組別分析

キャリア形成アンケートの学校別の分析では、インターンシップ実施後に有意差は見られなかった。そこで、インターンシップに関する取組の方法により違いが生じているかどうかについて、「学科別」、「学年別」、「性別」、「事前指導にかけた時間の長さ」、「事後指導の内容」、「事後指導にかけた時間の長さ」、「実施内容の分類」ごとの平均値の分散分析を行ったが、有意差は見られなかった。

キャリア形成アンケートの平均値に有意差が見られたのは、事前指導の取組の方法を、「学校単独で取り組んだ学校：学校」、「専門学校を講師として取り組んだ学校：専門学校等」、「企業の方を講師として取り組んだ学校：企業」に分けて分散分析を行った場合である（表8）。このとき、インターンシップ実施後の「勤労観・職業観」の「企業」の平均値が「専門学校等」に比べて有意に高くなっていた。そこで、企業と連携した事前指導の詳細を分析するため、各学校が行った事前指導の取組を検討した（表9）。

表8 インターンシップの実施前と実施後の事前指導の内容におけるキャリア形成アンケートの平均値（標準偏差）

要素	下位能力	実施前			実施後		
		事前指導の内容			事前指導の内容		
		学校 N=237	専門学校等 N=27	企業 N=10	学校 N=237	専門学校等 N=27	企業 N=10
勤労観・職業観	-	平均値 3.24(0.50)	3.21(0.53)	3.40(0.68)	3.32(0.44)	3.11(0.53) **	3.60(0.32)
汎用的能力・基礎的能力	人間関係形成・社会形成能力	平均値 3.09(0.49)	3.06(0.53)	3.08(0.57)	3.14(0.47)	2.99(0.57)	3.35(0.57)
	自己理解・自己管理能力	平均値 2.82(0.57)	2.70(0.60)	3.16(0.61)	2.93(0.53)	2.87(0.59)	3.26(0.53)
	課題対応能力	平均値 2.82(0.56)	2.71(0.71)	2.96(0.69)	2.91(0.57)	2.88(0.61)	3.24(0.41)
	キャリアプランニング能力	平均値 2.95(0.88)	2.87(0.83)	3.35(0.75)	3.01(0.88)	3.00(0.83)	3.45(0.64)

N=274

**p<.01

事前指導を企業と連携して行っているのはA高校とC高校であり、専門学校等と連携して行っているのはD高校であった。企業と専門学校等との連携を比較するために、この3校が取り組んだ内容を比較したが、概ね同じ内容であった。このため、分散分析による結果を生じさせた要因を、連携する相手の違いによる取組内容の違いとして特定することは難しいと考えられる。

表9 学校別の事前指導の内容 ※○印：学校独自 ◆印：企業と連携 △印：専門学校等と連携

内容	A高校	B高校	C高校	D高校	E高校	内容	A高校	B高校	C高校	D高校	E高校
インターンシップの目的	◆	○	◆	○	○	実習での意気込みや決意	○	○	○		○
インターンシップ心構え	◆	○	◆	○	○	実習で体験したいこと	○	○	○		○
学校の代表者として自覚	○	○	○	○	○	日誌の記入方法	○	○	◆	○	○
学校と職場の違い	◆					事業所・仕事内容・作業の理解	○	○	○	○	○
体験中の心構え	◆	○	◆	○	○	私の考えを書く	○				
緊急事態の対応	○	○	○	○	○	地域の協力や期待	○	○	○	○	○
トラブルの対処方法			○			町を知る、仕事を知る、町を考える		○			
携帯品の指示	○	○	○	○	○	フィールドワーク					○
メモの指導		○	○			会社が目指していること			◆		
マナー指導	○	○	◆	△	○	会社が求めていること			◆		
自己紹介の仕方	○	○	◆	△	○	会社が求める人材			◆		
電話対応			○	△		社会人に必要なスキル				△	
お辞儀の仕方	○	○	◆		○	企業が能力を見る視点				△	
体験実習で職業を知る		○	○			講義「仕事」について	◆				
履歴書の作成	○		○			ワークショップ	◆				
実習の目標・テーマ	○	○	○		○	アイスブレイク	◆				

ウ 考察

インターンシップのどのような取組が「勤労観・職業観」及び「基礎的・汎用的能力」に効果があるのかを考えるため、学校別や取組別で分散分析を行った。その結果、インターンシップ実施後の結果に有意差が見られたのは、事前指導を企業と連携して行った学校と、事前指導を専門学校等と連携した学校との間の「勤労観・職業観」についてのみであった。しかし、各学校の取組内容を具体的に検討すると、有意差を生じさせた要因を連携する相手の違いから見出すことは難しかった。そこで、事前指導で取り組んだ内容を具体的に分析することで、この有意差につながる要因をつきとめることにした。

企業と連携したA高校・C高校と専門学校等と連携したD高校が、事前指導で取り組んだ内容を比較すると、概ね同じであったが、「実習での意気込みや決意」、「実習で体験したいこと」を認識させることについては、D高校のみが実施していなかった。事前指導にこの内容が明確に位

置付いていないことは、生徒がインターンシップの仕事内容や価値について適切な認識をもつに至らなかった原因の一つとして推測される。

「実習での意気込みや決意」、「実習で体験したいこと」の具体例として、A高校では、事前指導で体験先企業を決める際に、生徒が将来の夢や目標をしっかりと定めて、体験したい企業を調べ、企業を選んだ理由や何を学びに行くのかなど、体験したい理由を書いて提出していた。このような事前指導により、生徒自身が職業について理解し目的意識をしっかりと持ってインターンシップに取り組むことができたと推察される。また、C高校では、生徒が受入企業一覧から職業や職種を調べて体験先を決め、受入企業へ担当教員と生徒と一緒に訪問して、実習内容等について打合せをしている。生徒一人に教員一人が担当して指導に取り組む手厚い体制もあって、生徒にインターンシップに対する目的意識や役割・責任感が生まれたことも考えられる。

また、A高校とC高校が企業と連携して行っている事前指導の内容には、「インターンシップの目的」と「インターンシップの心構え」がある。ここには、インターンシップの目的や心構えを企業の視点からも考えられるようにする意図があると考えられる。さらに、「マナー指導」のように、社会人としての常識的な内容を身に付けさせようとするものもあった。したがって、A高校とC高校は、事前指導で企業と連携するとき、企業に関わってもらう方が企業の考え方や実態を生徒が認識しやすくなるなど、企業と連携する効果を検討し、適切な内容を意図的に指導していると考えられる。これらの事前指導を適切に行うことにより、社会や他者との関係に対する認識や、納得する職業を選ぶことに対する認識を高め、「勤労観・職業観」や「基礎的・汎用的能力」を高めていると考える。

インターンシップの取組について分析を進めると、インターンシップ実施前に学校と企業の共通理解をより一層図る必要があることが分かってきた。例えば、学校には、企業に対して体験する職種に関し、「仕事について理解を深められるように、色々な部署を見学させてほしい」、「体験実習3日間で、連続して同じ体験作業にならないように配慮してほしい」のような要望がある。単純な作業だけにとどまらず、できる限り様々な業務を体験させたいという思いである。また、企業からは、学校に対して「生徒の情報は、職場体験に参加する生徒の名前だけが送られてくる。生徒の性格や学校生活での行動などを教えていただくと、体験の時に、現場で対応ができる」といった要望がある。コミュニケーションの苦手な生徒の実態など、実習を行うために必要最低限の情報を共有することで、体験中のトラブルを未然に防ぎ、より効果的なインターンシップを実施することができる。しかし、個人情報などの問題があり、生徒の情報を企業と共有するための手続きや留意点も整理する必要がある。このような学校と企業がもつ、それぞれの願いや要望について、インターンシップの実施前に共通確認し、解決方法を考えることを通して、学校が生徒に身に付けさせたい力を、企業と連携して育成する体制を充実させていく必要がある。

以上のことにより、インターンシップを行う上で、特に下記の点に留置して取り組むことが重要であると考えられる。

- ① 生徒にインターンシップの意義や目的について理解させるとともに、自分が何をしたいのかを認識させる指導を位置付ける。
- ② 生徒に体験先の企業や業務について理解させる。
- ③ 企業に対して、学校がインターンシップの目的や学ばせたいことを伝える。
- ④ 体験中のトラブルを未然に防ぐために、必要最低限の生徒情報を企業と共有する。

5 成果と課題

(1) 成果

まず、高校生のキャリア形成を客観的に検証するためのキャリア形成アンケートを作成した。

次に、インターンシップに取り組むことで、生徒の「勤労観・職業観」の醸成及び「基礎的・汎

用的能力」の育成に効果があることを検証した。

また、インターンシップの事前指導が重要であり、事前指導において、学校と生徒、学校と企業がしっかりと連携して取り組むことが、インターンシップの効果をより一層高めることが分かった。

(2) 課題

本研究では、企業と連携したインターンシップを進める際の事後指導について十分な分析をすることができなかった。インターンシップで得た効果を持続させ、学習活動につなぐために、工夫した事後指導が効果的であると検証できるので、その有効性について、検証をする必要がある。

また、インターンシップを行う際、企業側からは、「目的意識をもたせてほしい。」「学校行事の一環だからと取り組む生徒もいる。こちらがお願いしてきてもらっているわけではないので、しっかりと生徒が体験に取り組めるように指導してほしい。」などの意見をいただくことがある。このような課題に対応するためにも、本研究の成果を踏まえて、生徒にインターンシップに取り組む目的や意義の自覚を促す指導を行うとともに、学校と企業の共通理解をより一層図る必要がある。

(3) 今後の取組

まず、インターンシップを実施していない学校にはインターンシップの効果を、また、すでに実施している学校には事前指導の必要性を啓発していきたい。また、今回開発したキャリア形成アンケートや研究成果を就職対策連絡協議会のホームページ等を通じて、県内高等学校に普及させたい。

【主な参考・引用文献】

- 中央審議会答申（2011.1）：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、p 3
文部科学省（2008.7）：教育振興基本計画、p 3
厚生労働省職業安定局労働市場センター業務室：新規学校卒業者の就職離職状況調査結果
国立教育政策研究所生徒指導研究センター（2007.3）職場体験・インターンシップに関する調査研究報告書、p 9、p 21
国立教育政策研究所生徒指導・進路指導研究センター：（2013.9）平成24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)、p 9
文部科学省・国立教育政策研究所生徒指導研究センター（2011.3）：キャリア発達にかかわる諸能力の育成に関する調査研究報告書、p7
文部科学省（2011.11）：「高等学校 キャリア教育の手引き」、p118
国立教育政策研究所生徒指導・進路指導研究センター（2013.3）：「キャリア教育・進路指導に関する総合的実態調査・第二次報告書」、p72
文部科学省（2011.11）：「高等学校 キャリア教育の手引き」第2章6節効果的なインターンシップの在り方（普通科に焦点をあてて）、p111
国立教育政策研究所生徒指導・進路指導研究センター（2013.10）：「キャリア教育・進路指導に関する総合的実態調査・第二次報告書」、p88
経済産業省〔委託事業 株式会社浜銀総合研究所〕（2013.3）：平成24年度総合調査研究 キャリア教育の内容の充実と普及に関する調査報告書
国立教育政策研究所生徒指導研究センター（2002.11）：児童生徒の勤労観・職業観を育む教育の推進について（調査研究報告書）
平成22年度全国高専教育フォーラム・教育教員研究集会（2010）：稲永善数（佐世保工業高等専門学校）アンケート調査から見た「就職観・職業観」と本校のキャリア教育
特定非営利活動法人日本インターンシップ推進協会「インターンシップ企業支援策」アンケート調査表（企業用）
国立教育政策研究所生徒指導研究センター平成（2007.3）職場体験・インターンシップに関する調査研究報告書
中央教育審議会（2011.1）今後の学校教育におけるキャリア教育・職業教育の在り方について
国立オリンピック記念青少年総合センター研究紀要（2007）若者の豊かな人間関係の構築と勤労観・職業観の育成を目指した事業―企画事業「ゆーすびあ”職”セミナー」の実践事例から

キャリア形成に関するアンケート

資料

質問は全部で **22項目** あります。

- ①これはテストではありません。あなたの成績には全く関係ないので、思ったとおりに答えてください。
- ②質問をよく読んで、あなたに一番よく当てはまるものを **1つ** 選び、番号に○をつけてください。
- ③必ず全部の質問に答えてください。

高知県立（ ） 高等学校
学年（ ）年（ ） H（ ）番 氏名（ ）

キャリア形成の取組

	当てはまる	どちらかといえは当てはまる	どちらかといえは当てはまらない	当てはまらない	
1	できるだけ多くの情報を集めて、自分の納得する職業を選ぶことが大切である	4	3	2	1
2	自分の能力や適性が生かせる職業を選びたい	4	3	2	1
3	仕事を通して社会貢献できるといいと思っている	4	3	2	1
4	社会の一員として自分の役割を認識することが必要である	4	3	2	1
5	グループ・集団で協力して、作業や行動をすることができる	4	3	2	1
6	誰に対しても、しっかりとあいさつすることができる	4	3	2	1
7	人の役に立つ人間になりたいと思っている	4	3	2	1
8	人が困っている時は、進んで助けることができる	4	3	2	1
9	場面に応じて、ていねいな言葉遣いで対応することができる	4	3	2	1
10	自分がやらなければならないことは、責任を持ってやりとげることができる	4	3	2	1
11	学校の授業で学んだことは、将来役に立つと思っている	4	3	2	1
12	課題に取り組むため、自分の感情をコントロールしている	4	3	2	1
13	自分なりに、勉強の方法を工夫している	4	3	2	1
14	学校生活において、積極的に取り組んでいることがある	4	3	2	1
15	目標に向かって努力することができる	4	3	2	1
16	知りたい情報について、調べる方法を知っている	4	3	2	1
17	分からないことや知りたい情報を、進んで調べたり、質問したりすることができる	4	3	2	1
18	何かを選ぶとき、自分の考えをもとにして選ぶことができる	4	3	2	1
19	失敗をしたときには、なぜ失敗したのか、振り返るようにしている	4	3	2	1
20	失敗しても、もう一度挑戦している	4	3	2	1
21	将来の夢や目標をもっている	4	3	2	1
22	高校卒業後、積極的に取り組んでみたいことがある	4	3	2	1