

夢・学力・地域力

全国のほぼすべての中学校で職場体験活動が行われ、
中学生が「働くこと」を学ぶ貴重な体験をしています。

しかし、一方で、「体験先の事業所探しで、先生方の負担が大きい」

「一過性のイベントで終わってしまう」など、さまざまな課題も聞こえてきます。

今回の特集では、キャリア教育を制度や開発支援など、さまざまな視点から研究されている
藤田晃之先生をコーディネーターに、学校現場から清水隆彦先生、産業界から
菊池匡文氏をお招きして、こうした課題を解決する方法を探っていきます。そして、子どもに
「夢」と「学力」を、大人にも「地域力」をもたらす職場体験活動の可能性を追究しました。



職場体験が育む

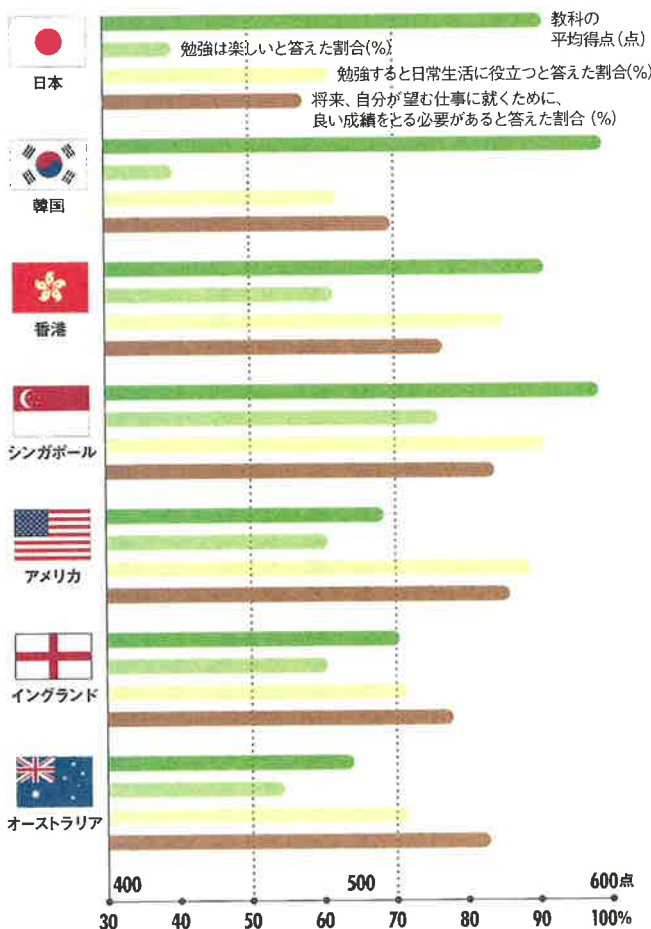
菊池匡文 × 藤田晃之 × 清水隆彦

横須賀商工会議所 事務局長

国立教育政策研究所
生徒指導研究センター 総括研究官

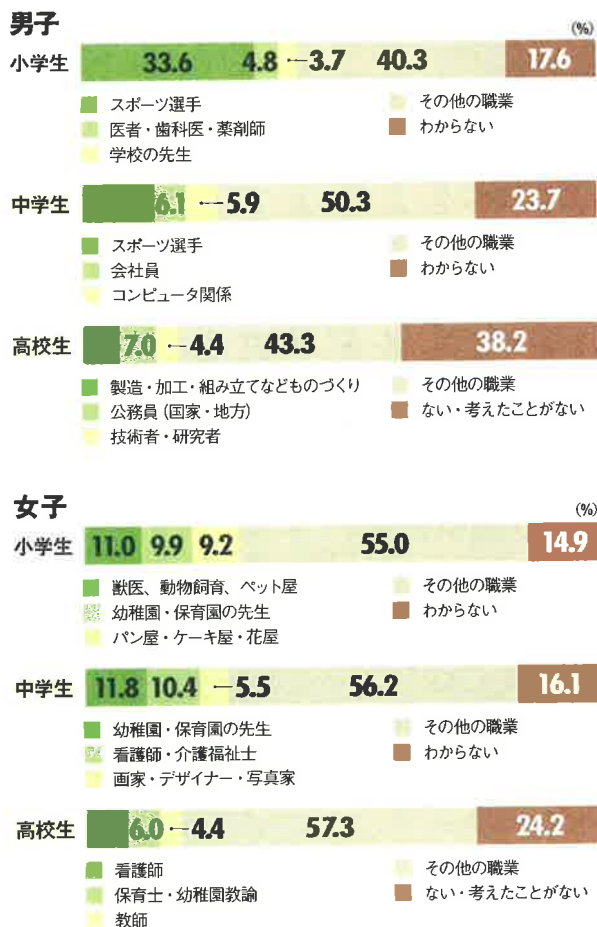
東京都荒川区立第三中学校校長

② 中学生の数学に関する国際調査



[出典] IEA国際数学・理科教育動向調査の2007年調査(TIMSS2007)による。

① 将来就きたい仕事



[出典] 小・中学生は、内閣府調査(2007年)、高校生は、社団法人全国高等学校PTA連合会・株式会社リクルートの合同調査(2007年)による。

なぜキャリア教育や職場体験活動が重視されてきたのか

藤田 平成十八年に、「将来就きたい仕事」について小・中学生、高校生に尋ねた調査の結果、「ない・わからない」という率が、小学生よりも中学生、中学生よりも高校生の方が、多くなる傾向が示されました(グラフ①)。大人の社会に入る時期が近づいているにもかかわらず、それから、もう一つ。現在の学びと将来がほとんど結びついていないという問題があります。

国際教育到達度評価学会(IEA)が、平成十九年に中学生を対象に行った国際数学教育調査(グラフ②)では、日本の中学生の平均得点は諸外国に比べ高い。しかし、「楽しい」とか「日常生活に役立つ」「将来、自分が望む仕事に就くために」などと考えている割合は著しく低いんですね。いわば「将来につなげて今をとらえる学び」が、中学生に欠けていることが読み取れるのではないのでしょうか。

現代社会は、非常に複雑化してい



教育を支援することに 前向きな事業所は多いんです

菊池

て、将来が見えにくくなってしまっ
ています。だから、学校や、あるい
は大人たちが知恵を絞って、将来に
向かって進んでいく自分を子どもた
ちにイメージさせてやる必要がある
です。自分たちの社会を前向きにと
らえらるるような仕組みを作ってや
らなければならぬと思うんですね。
それがキャリア教育であり、その一
つの手段として、大人の世界に直接
触れる職場体験活動というのがある
のではないのでしょうか。

受け入れ事業所の 確保をめぐる問題

藤田 国立教育政策研究所の調査に
よると、約七四%の先生方が、「受
け入れ先の開拓」の大変さを課題と
して上げています。ところが、一方
で、「学校からの支援要請がない」
と答えている事業所が七一%のほ
どという資料もあります。

こうした課題や、ねじれが生じて

いる原因は、どこにあるのでし
ょうか。

清水 学校の場所によって、受け入
れてもらう事業所が少ないところも
もちろんあります。また、教員が事
業所にお願いに回る中で、断られる
ことが現実にあります。さらに、よ
く聞く話ですが、子どもの希望をか
なえようとするとあまり、依頼する事
業所が限られてくるということもあ
ります。いずれにせよ、かなり負担
感を感じているのは事実です。

先方に迷惑なのではないか、簡単
に門戸を開いてくれないんじゃない
かという先人観も、こうしたねじれ
現象の一因と言えるでしょうね。

菊池 ところが、わたしたち商工会
議所で事業所の方々からお話を聞い
てみると、どちらかというと受け入
れに好意的なんです。教育を支援
することに對して、前向きにとらえ
ている事業所は多いんです。

ただ、事業所側とすれば、「お願

いします」と、中学生がやってきて
も、何をしていいかわからないとい
うのが一番の悩みなのです。子ども
たちを「どうしていいのか」「何を
教えればいいのか」を学校が教えて
くれないと困ってしまうんです。そ
うしたことが受け入れを敬遠する要
因になっているとも言えます。

清水 わたしたちもそこが一番の課
題だと考えました。そこで、「そち
らの業種だったら、こういう指導の
モデルケースが考えられます」とい
うプログラム例(表)を業種別に作
成してお出したところ、かなり受
け入れ率が上がりました。

体験後も、作文やレポートなどの
成果物をお届けしたり、体験発表会
に来ていただいたりしています。そ
うすると、教育活動に参画できたと
いうことを肌で感じてもらえる。成

5日間の職場体験学習プログラム 中学生職場体験ガイダンス スーパーマーケット編 (抜粋)

日程	項目	内容
1 日目	●自己紹介 ●職場体験についての説明	●それぞれ自己紹介 ●内容やスケジュール説明 ●服装チェック、売り場説明
	●あいさつ	●鏡に向かって(生徒同士で、 スタッフに、お客様に) あいさつ練習
	●開店あいさつ ●商品出し、清掃ほか ●感想・反省文の記入	●お客様をお迎える
2 ～ 3 日目	●開店前の商品出し	●前日に体験したことを 実践する
	●開店あいさつ	●お客様に積極的に あいさつをする
	●商品出し、バック詰め、 清掃など ●担当売り場での 試食販売 ●感想・反省文の記入	●前日に体験したことを 実践する ●各自で作った(製造/バック 値付け)商品を販売する
4 ～ 5 日目	●開店前の商品出し ●開店あいさつ ●試食販売検討会・ 反省会	●前日の試食販売について、 よかったところ、改善する ところを検討する
	●担当売り場での 試食販売 ●体験のまとめ	●検討会・反省会を生かし て試食販売をする ●5日間の体験の感想を 話し合いながら、体験の 記録を記入する



特集
職場体験が育む
夢・学力・地域力



藤田晃之

ふじた・てるゆき

1963年、茨城県生まれ。
国立教育政策研究所
生徒指導研究センター総括研究官。
筑波大学教育学系講師、同大学大学院
博士課程准教授などを経て、
2008年より現職。教育学博士。
専門はキャリア開発教育論、進路指導。
2007年に第7回日本進路指導協会賞を受賞。
近著に『キャリア教育文献資料集—
学校から職業への移行—』
(日本図書センター)がある。

菊池 今, CSR (Corporate Social

責任) 事業所側にも何らかのメリッ
トがあれば、受け入れやすいとい
うことはありませんか。

果物をもつていくと、教え子に会う
ような感覚をもたれるようなんです。
「成長したね」とおっしゃっていた
だと、本当にうれしいですね。



将来につなげて 今をとらえる学び」が必要だ

Responsibility 〓 企業の社会的責

任) ということが重視されていて、

大企業などはCSR戦略を独自で

展開しています。けれど、そういう

大掛かりなものではなくても、地域

の子どもたちを商店街で受け入れて、

いろいろなことを経験させるとい

のも、立派なCSRなんです。

われわれ商工会議所の役割は、「目

分たちも、ちゃんとCSRという素

晴らしい活動をやってる」という

企業側の気づきを引き出してあげる

ことだと思っています。そうするこ

とで、いっ

そう受け入

れの門戸は

広がるはず

です。

清水 わた

したち受け

入れをお願

いする側で

も、「荒川

区立第三中学校の受け入れ実施中」

というポスターを作って、貼り出し

ていただいています。それによっ

て、「わたしたちは、教育にかかわ

っている」という社会的な評価を感

じてもらえればと思っています。そ

れから、受け入れていただいた事業

所に感謝状を出すことも行っていま

す。それが事務所の見やすいところ

に掲げてあるのを見ると、事業所の

方々にも充実感を感じていただい

ていることがわかります。

学力向上につながる キャリア教育

藤田 荒川区立第三中学校では、キ

ャリア教育、職場体験活動に積極的

に取り組んでいらっしゃいますが、

どういうプログラムで、どんな工夫

のもとに行っているのでしょうか。

清水 まず、学校教育全体をキャリ

ア教育の視点から、大きく三つの

「つながり感」というテーマで見直

してみました。

① 外部人材、地域事業所とのつながり感

② 学年間、校内組織のつながり感

③ 学校行事のつながり感

①では、町内運動会などの地域行

事に教職員を積極的に参加させて

人間関係を作らせています。「勤労

留学」(荒川区では職場体験活動を

こう呼ぶ)の時期だけ「お願いしま

す」というのでは、なかなかうまく

いきません。やはり、日ごろから地

域の方々の中に溶け込むことを考え

ているのです。

また、外部から三十業種の講師を

招いて「校内ハローワーク」という

行事を実施しています。それぞれの

仕事に対する新しい情報とともに、

「働くこと」の大変さや、充実感を

話してもらい、グループディスカッ

ションなど行ないます。

②の「学年間のつながり感」では、

前年度「勤労留学」を体験した三年



30の業種から講師を招く
荒川区立第三中学校の
「校内ハローワーク」

生が二年生に対してプレゼンテーションを行う「勤労留学交流会」を開いています。

「校内組織のつながり感」とは、まず、横断的な校務分掌を組織することです。学年や教務・生活指導・進路指導という分野を超えて、「校内ハローワーク」特命担当などを決め、「勤労留学」を行う二年生の担任だけが大変な思いをすることがないように配慮しました。また、さまざまな研修会へ参加させるなどしてキャリア教育のスペシャリストも徹底的に育成しています。

③の「学校行事のつながり感」というのは、三年間のキャリア教育の中で、「勤労留学」を一過性の行事にしないという非常に重要なポイントです。具体的には、全学年で取り組む「校内ハローワーク」、一年「職場訪問」、二年「勤労留学」、三年「上級学校訪問」を大きな柱にして、事前事後の指導を含めて、総合的な学習の時間や各教科の時間の学びを結びつけています。

藤田 清水先生の学校では、経営方針にきちんと位置づけて、キャリア



キャリア教育の究極の目標は、学力向上である。ことは間違いありません 清水

教育を柱とした組織・プログラムづくりを進めておられますが、全国的に見れば、「高校入試」「学力向上」という課題に対して、「本来の授業時間を削られてしまうのではないか」というような声も聞こえてきます。

いわゆる学力向上の問題とキャリア教育、職場体験活動の推進との関係性について、どのように考えていらっしゃいますか。

清水 当然、学力向上に対する直接的な教科指導はきちんとやっているので、最初に藤田先生が示された国際調査のように、ただ「勉強しろ」では説得力がありません。ところが、「勤労留学」や「校内ハローワーク」の取り組みなどを通じて、将来への夢や希望をもちだすと、学習意欲も増すんです。「なぜ学ばなければいけないのか」ということがわかってくるんですね。

究極の目標は、学力向上であるこ

とは間違いありません。それに向けて、「勤労留学」があり、「校内ハローワーク」などいろいろなプログラムがあると考えています。

三者連携で「自分再発見プロジェクト」

藤田 横須賀市では、商工会議所、教育委員会、市の都市政策研究所が連携して、「中学生 自分再発見プロジェクト」を進めていらっしゃいます。

菊池 このプロジェクトを始めるきっかけとなったのは、都市政策研究所が、小・中学生にとったアンケートです。「将来、横須賀に住み続けたいですか」と聞いたところ、四人に一人が「住み続けたくない」と答え、理由のトップが「働きたいところがないから」というもので



清水隆彦

しみず たかひこ

1954年、神奈川県生まれ。
東京都荒川区立第三中学校校長。
公立中学校教員、アテネ日本人学校の教諭などを経て、
2006年より現職。荒川区立第三中学校では「校内ハローワーク」や「5日間の勤労留学」など、キャリア教育の推進に力を入れている。
2009年度より全国中学校進路指導連絡協議会事務局長、
2011年度より会長を務める。



行集
職場体験が育む
夢・学力・地域力

4 **マイタウンティーチャー**
(MTT)派遣を軸とした
横須賀市立
追浜中学校2年生の
プログラム例

時期	テーマ	主な学習内容
9月～ 10月	●オリエンテーション ●職業調べ	●職場体験の狙いとそれに向けての日程の確認 ●いろいろな仕事の内容や、その仕事に必要な資格など調べる
11月	MTTによるポスターセッション	10人の中から3人のMTTを選んで説明を聞き、「仕事」や「働くこと」について考え、「自分の未来」「自己目標」「今、学ぶこと」を見つめ直す
1月	MTTによるマナー研修	電話のかけ方、あいさつの仕方、話の仕方など社会生活のマナーを学ぶ
職場体験活動		
2月	●職場体験報告書の作成 ●お礼状の作成 ●MTTを交えたグループディスカッション	●体験から見てきた自分の力、伸ばしたい力と自己課題を、MTTとの話し合いの中で明確化する

した。われわれは衝撃を受けて、地域産業が子どもたちにきちんと認識されない、産業を支える人材がどんどん流出してしまうのではないかと考えたのです。

子どもたちに地域の産業と郷土への愛着をもってもらうためには、やはり教育の中にきちんと位置づけることが必要です。そのためには、学校や教育委員会、市と連携を図っていく必要性があると思ったのです。

藤田 そのような連携システムの中で、産業界もカリキュラム開発にかかわっていらっしやる。これは、非常に先進的な取り組みだと思います。

菊池 商工会議所が主体になって、総合的な学習の時間のカリキュラムを作るなど、まずスムーズにはいきません。教育委員会の理解と協力があつたからこそ、学校と手を取り合いながら、一年間のストーリーをもったカリキュラムづくりを模索していったのです。

あくまでも主体は学校ですから、学校が作った下地に、われわれのエキスをどう組み込んでいくかという形を考えてやってきたのが成功の鍵

だと思っています。

藤田 具体的にはどんなカリキュラムになっているのでしょうか。

菊池 これは追浜中学校のカリキュラム(表)ですが、職場体験活動の前後に、事業所で働いている人の前から派遣してもらい、「マイタウンティーチャー(MTT)」として、働くことや学ぶことについて子どもたちと話し合う場を設け、職場体験の質をより深めていくことが核となっています。

わたしたち商工会議所は、学校と事業所を結びつけるコーディネーター役を担っているわけです。

**子どもも大人も変わる
職場体験**

藤田 先ほど事業所側にとつて、CSR的なメリットがあるというお話がありました。この取り組みでは事業所側から、どんな反応がありますか。

菊池 実は、わたしたちも想定していなかったんですが、ある社長さんから、「マイタウンティーチャーを担当した社員の様子が変わった」と

言われたんです。その社員は、説明会の準備をする中で、自分の仕事を客観的に振り返ることになる。また、子どもたちからいろいろな意見をぶつけられることで、子どもの目を通して社会人としての自分と向き合う経験をするのです。つまり、本来は「中学生が自分を再発見する」プロジェクトなのですが、

大人も自分を再発見しているんです。**清水** 「校内ハローワーク」でも、講師の方から、「子どもの前に立つことによって、自分自身の仕事に対して新しい発見が生まれた」という声がたくさん寄せられました。教員からも、「自分たちの仕事を見つめ直すことができた」という感想が聞かれます。

藤田 子どもたちの変化についてはいかがですか。

清水 それまでは明らかに小学生の幼さを引きずっていた子どもたちが、職場体験活動を終えると、大人になっ



横須賀市のマイタウンティーチャー「働く大人は、みんな子どもたちの先生」を合言葉に、マッサージ師などさまざまな職種の人と交流する



隠れている地域力を 引き出していくという視点こそが必要

清水

て帰ってきます。「働くことの大切さ、厳しさ」ということを身をもって体験してくるんですね。それが落ち着きにつながったり、生活や学習を見直すことにつながっていくのです。

菊池 われわれのプログラムを体験した子どもが、「これって本当に、

社会に出たら実際にやることを体験させてもらっているんですね。すごいことですよ」と改めて気づき、感動したという話を聞きました。地域の人たちが、厳しいながらも、生きがいをもって仕事をしているという生の姿が、直接子どもたちの琴線に触れるんですね。ふと振り返って、自分の周りの人のことまで考え、見直すことができるようになったんじゃないかと思えます。

明確な目的をもった 職場体験活動の必要性

藤田 わたしどもは、国の機関とし



**大人が地域をどう支えているかという
観点でとらえれば、学びの場はたくさんある** 藤田

て、「五日間」の職場体験活動をつのモデルとして考えています。全国の中学校の「五日間」の実施率を見ますと、平成十五年に六・一%だったのが、二十一年には一八・六%と増えてはきているのですが、現場の受け止め方はいかがですか。

清水 わたしは、「経験をして、失敗をして、反省をして、もう一回アクションを起こす」というサイクル

を考えると、やはり「五日間」というのは非常に重要なだろうなと思えますね。子どもの感想の中に、「怒られた後、信頼関係がなくなり、それを取り戻そうと行動しなければならなかった」というのがありました。叱られて、「つらかった、大変だった」というだけではなく、ある程度の期間があったからこそ、こういう

う感想が生まれたんだと思うんです。

菊池 受け入れ側からすると、一日でも、三日でも、五日でも、そのプログラムの目的がはっきりしていることが重要です。何のために、何を教えるために、ということを学校側と受け入れ側が共有していることが、まず先に必要なのだと思います。

藤田 ややもすると、受け入れ側の負担を危惧したり、授業時数の確保のために、五日間を三日にする、三日間を一日にするという議論になりがちです。しかし、何のための体験なのかということを学校の中でまず共有して、それを事業所も共有してもらう中で、必要な日数というのは決まってくるということですね。ただ、一日で嵐のようにやってき

て嵐のように帰ってしまうと、その場での成長ぶりというのは感じられないですよ。やっぱり二日目、三日目とたつうちに、だんだんあいさつができるようになったりすると、「おお、この子ども成長したな」と思えるわけで、そういう子どもたちの成長を感じて「ああ、やってよかったな」とやりがいを感ぜられる期間というものはほしいですね。

地域を本気にさせ、 地域の中で子どもを「育てる」

藤田 最後に、清水先生や菊池さんが職場体験活動にかかわってこられて、いちばん大切だと感じられたことを教えてください。

清水 他県でわたしの学校の事例を話すとき、「それは東京だからでき



特集
職場体験が育む
夢・学力・地域力



菊池 匡文

きくち まさふみ

1959年、熊本県生まれ。

横須賀商工会議所事務局長。

横須賀市社会教育委員、横須賀市キャリア教育推進プロジェクト協議会委員なども務める。

「横須賀キャリア教育推進事業事務局」を

市、教育委員会とともに立ち上げ、

「中学生“自分再発見”プロジェクト」を

中心として、産業界が深くかわる

キャリア教育推進事業を

展開している。

ることじゃないですか」と言われることがあります。しかし、わたしは、そうした地域性よりも前に、職場体験活動にとっていちばん大事なのは教職員が「工夫」する姿勢だと思うんです。学校側から地域に向けて積極的に情報発信を行っていくことや、

「校内の教職員組織の切り口を少し変えていくなど、わたしはどのような学校でも、どのような地域でも、特性を生かした方法がたくさんあるのではないかと思います。学校が、隠れている地域力を引き出していく、地域を本気にさせていくという視点こそが必要だと思えます。」

菊池 そうですね。わたしも全く同感です。横須賀市の中でも、校区内に事業所が少ない地域があつて、職場体験ができないと言われたこともあります。しかし、事業所に行くことだけが、職場体験ではないんじゃないでしょうか。まず事業所ありきではなく、やはり地域ぐるみで子どもを「育てる」という視点から考えると、いいアイデアが浮かんでくるんじゃないかと思えます。厳しい経

済状況の中、子どもたちに将来の夢をもたせることが求められていると思います。「働く」ということは、自分を高めること」「夢を実現させるために地域で働く」ということをしっかりと学んでもらうためにも、地域の中で「育てる」ことを考えていきたいと思っています。

藤田 わたしは、先日、青森県東津軽郡にある西平内中学校に行ってきました。生徒数が五十数名の小さな学校です。事業所も少ないので、先生方の悩みは、子どもたちが希望する職種がないことでした。ところが、何年前前から先生方が発想を変えて、「ないんだつたら、この地域にあるものを深く掘り下げよう」と、三年間、地域にあるものを深く学ばせることよつて、さまざまな人が地域を支えていることに気づかせようと考えられたのです。

「職場体験」という言葉を使つてしまつと、販売業、流通業などという業種に発想がいつてしまつてしまいます。大人たちがその地域をどう支えているのか、どうやつて地域の経済を担っているのか、どういつ働きぶりをしていいのかという観点とつらえれば、学びの場はたくさんあるんですね。

今日は、貴重なお話を聞かせていただき、ありがとうございました。



「まず事業所ありき」ではなく、地域ぐるみで子どもを育てることを考えたい 菊池



西平内中学校では、商工会の協力を得ながら、毎年2日間ずつ、3年間を通して職場体験学習を行っている。地域との連携を図つた体験学習をすることで、生徒の地域理解、地域の生徒理解という双方の深い関係が構築されている。写真は、職場体験の一環として「びっくり市」(商工会主催の物産展)に参加して生徒が開いたチャレンジショップの様子。