

中学生における勤労観と進路選択に対する自己効力との関連

—「職場体験」を中心に—

The Relationship between Working Consciousness and Career Decision-Making Self-Efficacy in Junior High School Students

—Focus on “Work Experience” —

児童学研究科 児童学専攻 1000-080613 小長井 明美

I. 問題

近年、若者の早期離職、フリーター・ニートの増加が社会問題とされている。そのような様々な社会問題が浮かび上がり、若者の勤労観、職業観の未成熟さ、社会人としての基礎知識の不十分さが指摘される。今日、若者の生きる目的を育成することを急務とし、高校生・大学生のインターンシップの実施、中学生の職場体験・小学生の職場見学の実施、早期キャリア教育の重要性を訴えることとなった。近年、中学生のキャリア教育について様々な見解が明らかになってきているが、「中学生を対象とした職業観(勤労観)の形成に関する研究は少ない」(鎌田・横井 1999) とある。

勤労観・職業観の定義 「職業や勤労についての知識・理解及びそれらが人生で果たす意義や役割についての個々人の認識であり、職業・勤労に対する見方・考え方、態度等を内容とする価値観である」(国立教育政策研究所 2002) としている。

職場体験の定義 文部科学省(2004)は「職場体験とは、生徒が事業所などの職場で働くことを通じて、職業や仕事の実際について体験したり、働く人々と接したりする学習活動である」と定義づけされている。

進路選択に対する自己効力の定義 浦上昌則(1995a)は、進路選択に対する自己効力の概念を「進路を選択決定する過程で必要な行動に対する遂行可能感を指す」と定義している。

II. 目的

安達・平尾(1999)は、「中学生の職場体験等は生徒の、勤労観の育成に繋がる手段の一つ」と示唆しているが、児美川(2007)は「職場体験さえすれば、キャリア教育をやったことになるわけでもない」と指摘している。自己効力の観点からは、浦上(1994a)が「効力感、特定の性役割と特定の関連があると断定できず、どのような領域の役割も、それを身に付け遂行できる」とした。しかし、松井・奈良井(2001)は、「中学1年生2年生では、女子が男子よりも進路選択自己効力が高い」ことを明らかにした。以上のことから、職場体験に

における勤労観と進路選択に対する自己効力が、中学生のキャリア教育に重要であるとわかるが、職場体験を実際に行う中学生は、職場体験で何を学び、何が変化したのであろうか。

本研究では職場体験に着目し、勤労観と進路選択に対する自己効力の観点から、その変化と関連について検討する。また、勤労観と進路選択に対する自己効力のそれぞれが、男女の性差があるのかも検討し、今後の中学生に対するキャリア教育について考察を試みる。

Ⅲ. 方法

＜予備調査 1＞中学生版 勤労観尺度の質問項目を収集する。

目的：職場体験に関する中学生版 勤労観尺度の質問項目を収集する。

対象：公立中学生 3 年生 36 名（男子 15 名・女子 21 名）

調査時期：2009 年 6 月

内容：教示を「あなたの職業体験を通して新しく気がついたこと、発見したこと、今までと変わったことは何ですか？」とし、項目を収集する。

手続き：授業時間等を利用し、一斉に回答してもらい、その場で回収する。

結果：123 項目収集し KJ 法による分類を行い、最終的に 38 項目となった。

＜予備調査 2＞中学生版 勤労観尺度を作成し、信頼性と妥当性を検討する。

目的：中学生版 勤労観尺度を作成し、信頼性と妥当性を検討する。

対象：公立中学生 2 年生 190 名（男子 90 名・女子 88 名・不明 12 名）（予備調査 1 と重複しない生徒）

調査時期：2009 年 7 月～9 月

調査項目：予備調査 1 で収集した項目 38 項目

手続き：授業時間等を利用し、一斉に回答してもらい、その場で回収する。

結果と考察：38 項目を主因子法、プロマックス回転による探索的因子分析を行い、第 1 因子「労働に必要な条件に対する気づき」、第 2 因子「労働の仕組みに対する気づき」、第 3 因子「労働への期待」の 3 因子の名で命名、計 26 項目が勤労観項目とした。信頼性は、3 因子ごとの尺度で高い α が示された。（第 1 因子 $\alpha=.919$ ，第 2 因子 $\alpha=.894$ ，第 3 因子 $\alpha=.744$ ）妥当性は、小林(2000)の中学生用社会体験学習効果測定尺度、18 項目、第 1 因子「勤労観」、第 2 因子「社会的協調」、第 3 因子「家族のきずな」の 3 因子からなっており、妥当性があると言える。

＜本調査＞

1. 中学生における勤労観および、進路選択に対する自己効力の検討

目的：中学生の勤労観および、進路選択に対する自己効力について性差の観点から検討する。(職場体験前・事前群)

調査対象：公立中学生2年生 237名(男子 123名・女子 104名・不明 10名)

(内有効回答数 男子 117名・女子 102名・計 219名)

調査時期：2009年 9～11月

調査項目：中学生版・勤労観尺度として予備2で作成した26項目。4件法「まったくそのとおり」「ややそのとおり」「あまりそのとおりでない」「そのとおりでない」

進路自己効力：「進路自己効力尺度」(竹原市スタート・ウィーク推進委員会，2006)

33項目。4件法「非常に自信がある」「少しは自信がある」「あまり自信がない」「自信がない」※「進路自己効力尺度」は、竹原市スタート・ウィーク推進委員会 2006が中学生版として、浦上(1995)の「進路選択に対する自己効力尺度」と、富安(1997)の「進路決定自己効力尺度」を参考に作成した尺度である。

手続き：授業時間等を利用し、一斉に回答してもらい、その場で回収する。

結果：勤労観尺度の各因子の各下位尺度得点についてt検定を行った結果、第1因子($t(217)=0.33$, n.s)、第2因子($t(217)=0.44$, n.s)、第3因子($t(217)=0.62$, n.s)、3因子すべてが男女の得点差は有意ではなかった。

進路選択に対する自己効力感尺度の各因子の各下位尺度得点についてt検定を行った結果、第1因子($t(217)=0.56$, n.s)、第2因子($t(217)=1.80$, n.s)、第3因子($t(217)=0.26$, n.s)、第4因子($t(217)=0.84$, n.s)、4因子すべてが男女の得点差は有意ではなかった。

2. 中学生の勤労観と進路選択に対する自己効力における職場体験の事前・事後の変化と、性差の検討

目的：勤労観と進路選択に対する自己効力に関する職場体験の事前・事後の変化と、事前・事後の性差の変化を検討する。

調査対象：公立中学生2年生 237名(男子 123名・女子 104名・不明 10名)

(内有効回答数 男子 117名・女子 102名・不明 8名・計 227名)

調査時期：2009年 事前 9～11月 事後 11～12月

調査項目：中学生版・勤労観尺度として予備2で作成した26項目。進路自己効力：「進路自己効力尺度」(竹原市スタート・ウィーク推進委員会，2006) 33項目。

結果：勤労観の事前・事後の変化を検討するために、勤労観尺度の因子ごとにt検定を

行った結果、勤労観尺度 3 因子すべてに、事前より事後の方が有意に高い得点となった。第 1 因子 ($t(226)=4.40, p<.01$)。第 2 因子 ($t(226)=5.08, p<.01$)。第 3 因子 ($t(226)=3.57, p<.01$)。また、勤労観尺度を 2 要因の分散分析で事前・事後、性差を検討した結果、3 因子すべてが事前・事後と性別の交互作用は有意ではなく、3 因子すべてが事前・事後の主効果は 1 %水準で有意であった。また、事前・事後の性別の主効果は 3 因子すべて有意ではなかった。

進路決定に対する自己効力感尺度の因子ごとに t 検定を行った結果、進路決定に対する自己効力感尺度の 4 因子すべてに、事前よりも事後の方が有意に高い得点となった。第 1 因子 ($t(226)=6.42, p<.01$)。第 2 因子 ($t(226)=6.97, p<.01$)。第 3 因子 ($t(226)=5.86, p<.01$)。第 4 因子 ($t(226)=6.84, p<.01$)。また、進路選択に対する自己効力を 2 要因の分散分析で事前・事後、性差を検討した結果、4 因子すべてが事前・事後と性別の交互作用は有意ではなく、4 因子すべてが事前・事後の主効果は 1 %水準で有意であった。事前・事後の性別の主効果は、4 因子すべて有意ではなかった。

3. 中学生版 勤労観尺度と進路選択に対する自己効力との関連

目的：中学生版 勤労観尺度と進路選択に対する自己効力との関連について検討する。

調査対象・調査時期・調査項目・手続きは本調査 2 と同様のため省略する。

結果：事前・事後の性差が有意でなかった為、性別をわけずに、全体で分析検討を行った。進路決定に対する自己効力感 4 つの下位尺度得点が勤労観 3 因子のどの因子に影響しているのかを検討するため、重回帰分析を行った。事前は、「職業理解」が「労働の仕組みに対する気づき」標準偏回帰係数 (.22*) と、「職業理」が「労働への期待」標準偏回帰係数 (.38**) が有意であった。事後では、職業理解から労働への期待に対する標準偏回帰係数 (.316*) が有意であった。

IV. 考察

本研究で開発した尺度で、中学 2 年生の勤労観の構造を検討した結果、3 因子構造であることがみいだされた。第 1 因子は「労働に必要な条件に対する気づき」、第 2 因子は、「労働の仕組みに対する気づき」、第 3 因子「労働への期待」と命名した。

国立教育政策研究所 (2002) が「望ましい勤労観・職業観」について「一人一人が自分なりの職業観・勤労観を形成が大切であり、基本的な理解・認識、夢や希望を実現しようとする意欲的な態度など、めざすことが求められる」としているが、本研究でみいだされ

た勤労観の構造により、中学2年生の段階では、職場体験を体験することで労働に対する仕組みや社会の構造の基礎的な部分を理解し、「夢や希望を実現しようとする意欲的な態度」を形成していると考えられる。また新見(2008)は、「中学生は、キャリア成熟度が高い者でも、将来の職業を決定する段階に達していないと考えられる」と示唆している。本研究で開発された尺度でみる限り、中学2年生の職場体験は、「労働に必要な条件に対する気づき」、「労働の仕組みに対する気づき」、「労働への期待」に関する労働観を有意に変化・発達させる体験であり、職場体験でのキャリア教育が効果のある内容であることを示している。以上の結果から、中学生における職場体験は、労働に必要な条件や、労働の仕組みに対しての気づき、将来の自分自身の労働に対する期待を高めることが明らかとなり、将来の職業を決定する段階ではないとする新見(2008)の報告を支持するものであると考える。従って、中学生の職場体験の内容は必ずしも将来つきたい職業と一致させる必要はなく、労働への気づきや意欲との関連でみていくことが必要であると考えられる。

中学2年生の発達段階で職場体験を行うことによって、進路選択に対する自己効力感が高まると同時に、「労働に必要な条件に対する気づき」、「労働の仕組みに対する気づき」、「労働への期待」が得られている。また、中学2年生の職場体験は、労働に必要な基本的姿勢を学ぶことができると考えられ、キャリア教育において効果があると考えられる。

今後の課題として、キャリア教育は、学校の教員だけが担う責任ではなく、学校・家庭・地域の人々の協力なくしてはできないことであり、今後、学校・家庭・地域の粘り強い協力関係が求められ、連携をとっていかなければならないだろう。

また松本(2008)は、高校生が職業に対して「社会的貢献」や「労働条件」よりも自分の「自立」や「生きがい」を重視している」という価値観の変化や、「男子が地位条件志向が高く、女子が自己実現思考と生活安定志向がそれぞれ有意に高かった」という労働志向性の性差を指摘しているが、勤労観も発達段階において変化していくことが推測される。キャリア教育は長い時間的スパンで、職場体験などの実体験を通して実施されていくことが重要であり、中学校で育まれた勤労観を、高校のキャリア教育につなげていくことが重要である。