

# ジョブシャドウイングのキャリア教育効果の検討

小山 健太

## 1. 研究背景

2011年の大学設置基準の改正により、いわゆるキャリア教育が大学においても本格的に取り込まれるようになった。この大学設置基準の改正によって「大学は、当該大学及び学部等の教育上の目的に応じ、学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする。」(第四十二条の二)という規定が新設された。

大学設置基準の中では「社会的及び職業的自立を図るために必要な能力」について具体的に言及されていないものの、2011年11月の中央教育審議会答申『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』において、「社会的・職業的自立、社会・職業への円滑な移行に必要な力」の要素(p27)が提示されている。そこには様々な要素があるが、その中の1つに「勤労観・職業観等の価値観」が位置付けられており、具体的には次のように記述されている。

価値観は、人生観や社会観、倫理観等、個人の内面にあって価値判断の基準となるものであり、価値を認めて何かをしようと思ひ、それを行動に移す際に意欲や態度として具体化するという関係にある。

また、価値観には、「なぜ仕事をするのか」「自分の人生の中で仕事や職業をどのように位置付けるか」など、これまでキャリア教育が育成するものとしてきた勤労観・職業観も含んでいる。子ども・若者に勤労観・職業観が十分に形成されていないことは様々な指摘されており、これらを含む価値観は、学校における道徳をはじめとした豊かな人間性の育成はもちろんのこと、さまざまな能力等の育成を通じて、個人の時間をかけて形成・確立していく必要がある。

(中央教育審議会, 2011, p24)

(中略)

## ジョブシャドウイングのキャリア教育効果の検討

- 多くの人は、人生の中で職業人として長い時間を過ごすこととなる。このため職業や働くことについてどのような考えを持つのかや、どのような職業に就き、どのような職業生活を送るのかは、人がいかに生きるか、どのような人生を送るかということと深くかかわっている。
- しかし、働くことや職業に対する理解の不足や安易な考え方等、若者の勤労観・職業観等の価値観が、自ら十分に形成されていないことが指摘されている。人生の中で「働くこと」にどれだけの重要性や意味を持たせるのかは、最終的に自分で決めることである。その決定の際に中心となる勤労観・職業観も、様々な学習や体験を通じて自らが考えていく中で形成・確立される。
- また、子ども・若者の働くことに対する関心・意欲・態度、目的意識、責任感、意志等の未熟さや学習意欲の低下が指摘されるなど、現在行っている学習と将来の仕事とが結びつけて考えられない者が多い。このため、子どもや若者にとって、自分の「将来の姿」を思い描き、それに近づこうとする意欲を持つことや、学習が将来役立つことを発見し自覚することなどが重要であり、これらは学習意欲の向上にもつながっていく。
- このようなことを踏まえ、後期中等教育までに、(1)に示した生涯にわたる多様なキャリア形成に共通した能力や態度を身に付けさせることと併せて、これらの育成を通じて価値観、とりわけ勤労観・職業観を自ら形成・確立できる子ども・若者の育成を、キャリア教育の視点から見た場合の目標とすることが必要である。
- また、高等教育のキャリア教育については、このような後期中等教育修了までの目標が達成されていることを前提に推進されることが、基本となると考えられる。

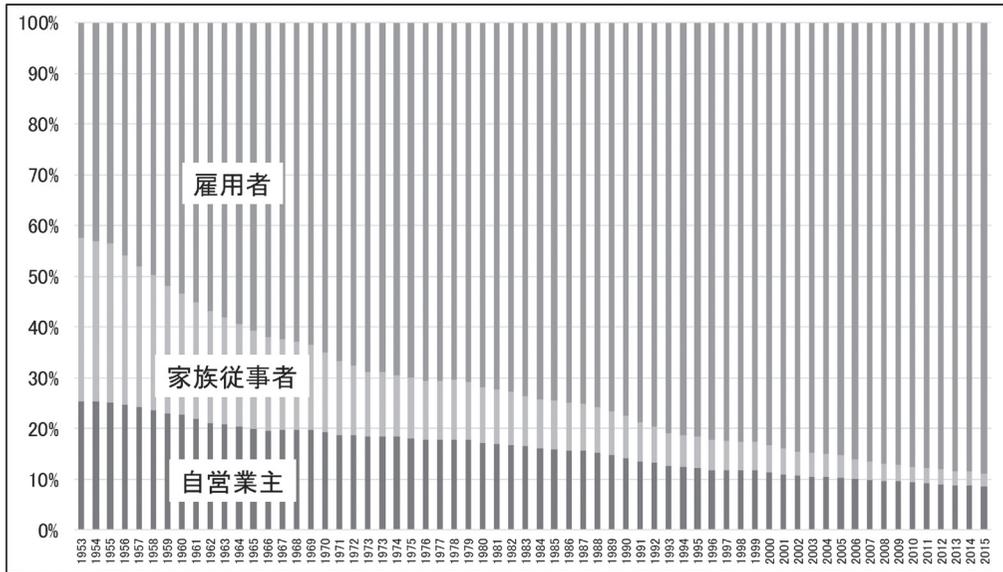
(中央教育審議会, 2011, pp.30-31)

これらの指摘から、「勤労観・職業観等の価値観」はキャリア教育において重視すべき要素の1つであるが、これまでの学校教育において十分に組み込まれてこなかったことが分かる。したがって、答申では「勤労観・職業観を自ら形成・確立できる子ども・若者の育成」を中等教育修了までに達成することが目標とされているが、現時点の大学生については、大学入学以前に勤労観・職業観の形成・確立に向けた教育や支援を十分に受けていないと言える。

そこで、「勤労観・職業観等の価値観」の形成・確立への支援について、今後は中等教育修了までに組み込まれることが期待されるものの、現時点では大学生に対しても実施していくことが非常に重要であると考えられる。

とくに、近年は自営業者が減少している(図1)。自営業では、職住が一体となっている場合が多く、自営業者の子どもは親の仕事ぶりを見るのが容易である。日常生活において、親の勤労観や価値観に触れることで、自身の価値観形成につながったと考えられる。しかし、

図1 自営業主・家族従事者・雇用者の推移 (%)



注：労働力調査長期時系列データ「従業上の地位別就業者数（自営業主，家族従業者，雇用者など）」（1953年～）をもとに筆者作成。

近年では企業等の組織で働く親の家庭が大多数を占め、子どもは親の具体的な仕事ぶりを見ることができず、自身の勤労観や価値観について考える機会がほとんどないと言える。そのような状況だからこそ、キャリア教育として「勤労観・職業観等の価値観」に着目する必要がある。

本研究では、「勤労観・職業観等の価値観」の形成・確立にむけた取り組みとして、ジョブシャドウイングに注目する。そして、筆者が実施したジョブシャドウイング授業に参加した学生へのアンケート等から、ジョブシャドウイングのキャリア教育としての効果を検討する。日本においてジョブシャドウイングはまだ普及の途にあるため、本研究は非常に先駆的なものであり、本調査のサンプルはn=10である。そのため、本論文は精緻な効果検証よりも、今後の研究課題を導き出すことを主たる目的とする。

## 2. 先行研究レビュー

### 2.1 米国でのジョブシャドウイング

ジョブシャドウイングは米国で広く普及しているキャリア教育のメニューの1つである。契機となったのは、1994年に制定された School-to-Work Opportunities Act（学校から職業への移行機会法）であろう。この法律は、職業教育とアカデミック教育の融合を目的としており、各州における学校から職業への移行に関するプログラム構築に対して連邦政府予算が

## ジョブシャドウイングのキャリア教育効果の検討

支出される根拠となった。同法の SEC.103. WORK-BASED LEARNING COMPONENT (職場での学習内容) において、PERMISSIBLE ACTIVITIES (必須活動ではない「任意活動」) の1つとして、job shadowing が記載されており、ジョブシャドウイングがキャリア教育プログラムとして公的に認知されていたことが分かる。なお、School-to-Work Opportunities Act は 2001 年までの時限立法として成立したが、2001 年に更新されなかったため廃止となった。ただし、1990 年代後半の米国の若年者就職支援施策に与えた影響は極めて大きいと言われている (藤田, 2004, p100)。

同法ではジョブシャドウイングの定義が記載されていないが、National School-to-Work Office が 1997 年に作成した *School-to-Work: glossary of terms* において次のように定義されている。

*Job shadowing is typically a part of career exploration activities in late middle and early high school. A student follows an employee at a firm for one or more days to learn about a particular occupation or industry. Job shadowing can help students explore a range of career objectives and select a career major for the latter part of high school.*  
(National School-to-Work Office, 1997, p 32)

つまり、ジョブシャドウイングは、ミドルスクールの後半や高校の初期に、特定の職業や産業を学ぶために、生徒が社員に 1 日か数日間同行するものである。そうすることで、生徒はキャリア目標を探索し、高校の後半で career major (キャリアの専攻) を選択できるようになるとされている。なお、career major とは School-to-Work Opportunities Act において定義されており、*The term “career major” means a coherent sequence of courses or field of study that prepares a student for a first job* (SEC. 4. DEFINITIONS) とされている。つまり、career major とは、就職につながる一連の学習領域のことである。

さらに、同じ 1997 年に National Job Shadow Coalition (全米ジョブシャドウイング連盟) が設立された。同連盟は毎年 2 月 2 日を National Groundhog Job Shadow Day と定め、全米各地でジョブシャドウイングが実施されるようになった。また、同連盟はジョブシャドウイング実施の参考となるガイドラインも用意した (杉田・村田, 2004)。

National Job Shadow Coalition を設立した団体の 1 つである非営利組織の Junior Achievement は現在でもジョブシャドウイングを展開しており、同団体の WEB サイトには次のように記載されている。

*JA Job Shadow™*

*JA Job Shadow offers students a unique opportunity: a visit to a professional work*

*environment and insights into how to find and keep a fulfilling career.*

*Students participating in the program will acquire and apply the skills needed in demanding and ever-changing workplaces. Students will be able to recognize career clusters and potential job positions; understand the importance of researching the requirements needed to earn a position; and develop job-hunting tools, such as networking, resumes, and interviewing skills.*

*JA Job Shadow is recommended for high school students. The program is composed of three 45-minute classroom sessions and the job shadow visit, which usually is four to five hours in length.*

(Junior Achievement の WEB サイト, 閲覧日 2017 年 8 月 28 日)

つまり, 同団体のジョブシャドウイング・プログラムは, 高校生が特定の職業について理解し, その職業に就職するために必要な要件を学習する意欲を高めることを狙っていると言える。

このように, 米国におけるジョブシャドウイングは 1994 年制定の School-to-Work Opportunity Act や, 1997 年設立の National Job Shadow Coalition による National Groundhog Job Shadow Day などによって, 1990 年代後半に急速に普及した。ジョブシャドウイングの対象は中高生である。そしてジョブシャドウイングの学習目標としては, 特定の職業について理解を深め, その職業に就職できるように学習意欲を高めることであったのである。

米国のジョブシャドウイングにおいてそのようなことが目的となっているのは, 米国型の School-to-Work では即戦力型の採用が行われることが起因していると考えられる (小山, 2015)。米国では基本的には職務記述書 (job description) が作成され, それにもとづいて採用が行われる。職務記述書には仕事内容や必要能力などが記載されており, 応募者はそうした能力がすでに備わっていることを示す必要がある。したがって, ジョブシャドウイングによって, 特定の職業について関心を高め, 必要能力を理解して, その能力を向上させるように学習に取り組むことが重要視されるためであろう。

ここからは日本の状況にもとづき, 前述した「社会的・職業的自立, 社会・職業への円滑な移行に必要な力」の要素における「勤労観・職業観等の価値観」とジョブシャドウイングの関連性を検討する。まず, 対象についてである。「勤労観・職業観を自ら形成・確立できる子ども・若者の育成」を中等教育修了までに達成することが目標とされていることから, 中高生が主たる対象となるジョブシャドウイングによって「勤労観・職業観等の価値観」の

形成・確立を図られる可能性はあると言えよう。

次に、学習目標についてである。これについては、慎重に検討する必要がある。米国のジョブシャドウイングでの学習内容について、「社会的・職業的自立，社会・職業への円滑な移行に必要な力」で提示されている要素の中で最も概念的に近いのは「専門的な知識・技能」であろう。米国のジョブシャドウイングは本研究で着目している「勤労観・職業観等の価値観」よりも、より個別具体的な専門能力に焦点をあてている。

したがって、日本でジョブシャドウイングを展開する際に、米国での取り組みをそのまま実施することは難しいと考えられる。日本での School-to-Work のメカニズムに適合するように、ジョブシャドウイングの目的と内容をカスタマイズする必要があると言えよう。

## 2.2 日本の School-to-Work とジョブシャドウイング

日本においてもジョブシャドウイングは、学校、自治体、非営利組織などによって取り組みが始まっている。また、ジョブシャドウイングについての研究もまだ緒についたばかりであるが、いくつか先行研究がある。

まず、ジョブシャドウイングの定義は研究者によって様々であるが、大きく2つのアプローチがある。1つ目は、「特定の職業の理解」に軸足をおいた定義である。これは、米国でのジョブシャドウイングを紹介している論文においてみられるアプローチである。例えば、「ジョブ・シャドウイングは、特定の業務についての印象を得ることを目的とし、生徒たちは、職場で従業員と数時間過ごすものである」（横尾，2001）、「職業探索活動の一貫として行われるもので、特定の職種あるいは作業における日々の実際を経験するため、典型的には生徒が一人の職業人に1~2日間にわたって影（shadow）のようについて回る活動」（西，2005）である。

2つ目は、「興味関心の広がり」に軸足をおいた定義である。これは、様々な業務経験から多様な能力を開発する日本型 School-to-Work を前提としていると考えられる。本研究におけるジョブシャドウイングの定義もこの立場である。例えば、「特定の職能技術の習得を目指すものではなく、職場の実際を観察することによって自らの関心や興味を再吟味する契機を提供する体験的学習としての特質をもつ、短時間の職場見学では知りえない職業人の『働きざま』の一端に触れることそれ自体が有する教育的価値に注目した実践である」（藤田，2004）、「児童生徒が事業所を訪れ、そこで働く大人に『影』のように寄り添い、その仕事内容や職場の様子を観察すること（中略）働く大人に寄り添い客観的に仕事を観察することで、カッコいい大人、一生懸命働く大人の姿から児童生徒らが自身の将来の夢や進路について様々な気づきを促すものである」（雇用開発推進機構，2010）というものである。

日本の School-to-Work のメカニズムは米国とは大きく異なる（小山，2015）。日本においては、即戦力型の採用ではなく、企業に入社してから様々な業務を経験しながら幅広い能力

を開発していくことが求められている。そのため、米国のジョブシャドウイングが意図している「特定の職業について深く理解すること」を日本の生徒・学生に取り組みさせることは有効とは言えない。

日本企業の新卒採用が職務記述書にもとづいて実施されることは基本的にはない。定年までの長期雇用を前提とし、社内で様々な業務を経験することが求められる「総合職」として採用されることが多い。『就職白書 2016』（リクルートキャリア）によれば、企業が採用で重視する項目は「人柄」（93.0%）、「自社への熱意」（79.0%）、「今後の可能性」（68.4%）であり、「大学で身につけた専門性」は 23.5% に過ぎない。また、日本労働研究機構（2001）の調査では、「仕事をする上で、在学中の専攻分野はどの程度役立っていますか」という質問に対し、「私の専攻分野が一番ピッタリ合っている」という回答は 24.7% しかない。

そして、現在、新卒就職者の大多数は大卒者となっている。その背景には、高校卒業者のうち大学・短大へ進学する者の割合は 54.7% であり、また高校の学科別生徒数では普通科が 73.0% という実態がある（平成 29 年度学校基本調査）。

したがって、米国のジョブシャドウイングは中高生を対象に個別具体的な職業への理解を深めることが目的に実施されているが、そのモデルをそのまま日本に適應することは難しい。日本での School-to-Work においては、個別具体的な職業の専門性よりも、幅広い業務経験を通じて成長していくという勤労観・労働観を形成することが必要である。ジョブシャドウイングによって、実際に企業で働いている人の勤労観・労働観などの価値観にふれることで、日本での School-to-Work を理解して、自らの勤労観・労働観などの価値観を形成できるようになると考えられる。前述の藤田（2004）が指摘するように「短時間の職場見学では知れない職業人の『働きざま』の一端に触れることそれ自体が有する教育的価値」が日本のジョブシャドウイングにおいては重要なのである。つまり、日本で実施するジョブシャドウイングにおいては、企業で働いている人の仕事そのものに着目するのではなく、その人の勤労観・労働観に焦点をあてる教育プログラムにする必要がある。

また、そうした価値観の形成は、前述の中教審答申が指摘するように大学入学以前までに取り組まれることが理想的だと考えられる。しかし、現実的に、大学入学の時点で価値観の形成が十分でないことから、大学の初年次等でジョブシャドウイングに取り組むことも効果的だと言える。

### 2.3 日本のジョブシャドウイングの効果測定

これまで述べてきたように、日本の School-to-Work を前提としてジョブシャドウイングの効果を検討する際には、勤労観・労働観などの価値観に着目する必要があると考えられる。日本においてジョブシャドウイングの実証研究は取り組まれているものの（例えば、柳川・小島, 2012; 黒木・野間口, 2013; 菅原, 2014; 菅原, 2015; 渡部・菅原, 2015）、勤労

観・労働観などの価値観の変化を測定したものはほとんどない。そこで、本研究では、次の3つのアプローチからジョブシャドウイングの効果を検討する。

第一は、米国のジョブシャドウイングにおける学習目標である「特定の職業理解やその職業に就くことへの意欲の向上」についてである。このことに関連する概念は「進路選択に対する自己効力感 (Career Decision Self-Efficacy)」であると思われるが、本研究では日本ではCDSEを向上させる必要がないという立場である。

第二は、幅広い業務経験を通じて成長していくという勤労観・労働観である。これまで述べてきたように、幅広い業務経験を通じて成長していくという勤労観・労働観をもつことが日本のSchool-to-Workにおいては必要だと考えられる。そのため、日本のジョブシャドウイングではこうした勤労観・労働観の向上に寄与するものである必要がある。ただし、このことに直接関連する概念は研究されていない。そこで、本研究では、既存研究を参考にしながら、こうした勤労観・労働観についての関心を測定する尺度を2つ設定した。

第三は、働くことへの不安の減少である。幅広い業務経験を通じて成長していくという勤労観・労働観を持つことができれば、日本のSchool-to-Workという移行期において、不安が減少すると推測できる。したがって、ジョブシャドウイングの結果として、就職活動用や働くことへの不安が減少することが期待できる。このことに関連する概念は「職業選択不安」である。

以下では、これら3つのアプローチについて詳細に述べていく。

### 2.3.1. 進路選択に対する自己効力感 (CDSE)

自己効力感 (self-efficacy) は Bandura (1977) によって提唱された概念であり、「結果を生み出すのに必要な行動を成功裡に遂行できるという確信」(Bandura, 1977, p193) と定義される。Taylor & Betz (1983) は、進路選択行動に対する自己効力感尺度を開発した。その際、理論的根拠とされたのが Crites (1973) の Career Maturity Inventory である。Crites (1973) では、職業選択能力として (1) Self-Appraisal (自己認識), (2) Occupational Information (職業情報の収集), (3) Goal Selection (目標選択), (4) Planning (計画), (5) Problem Solving (課題解決) の5要素を提示している。Taylor & Betz (1983) は、Crites (1973) の5要素それぞれに10項目を設定し、計50項目の Career Decision-Making Self-Efficacy Scale (進路選択に対する自己効力尺度) を開発した。

その後、進路選択に対する自己効力尺度について因子分析が行われたところ、明確に5因子が抽出されなかったことから、現在では1因子構造であることが示唆されている (Taylor & Betz, 1983)。なお、Betz, Hammond & Multon (2005) において、本尺度は Career Decision Self-Efficacy Scale (CDSE) と改称されている。

日本でも CDSE について多くの研究がある。CDSE をレビューしている富永 (2008) に

よれば「わが国でもっともつかわれている尺度」(p 98)は浦上(1995)である。浦上(1995)では、Taylor & Betz(1983)を参考に、日本社会の状況に応じたものになるように、また進路選択場面における多様な行動を網羅できるように留意して、30項目の尺度が開発された。因子分析によって、5因子構造であると見なすことは困難であり、1因子構造であると結論づけられている。その後、浦上・脇田(2016)では、CDSEの短縮化が検討され、「進路選択に対する自己効力尺度10項目版」が開発された。

この短縮版の具体的な項目は、例えば「自分の将来設計にあった職業を探すこと」「自分の興味・能力に合うと思われる職業を選ぶこと」「自分の望むライフスタイルにあった職業を探すこと」などである。このように、CDSEは基本的には米国において開発されてきた尺度であるため、特定の職業への就職が前提とされている。そのため、新卒一括採用で入社後に多様な仕事を体験する日本のSchool-to-Workには適合度が低い概念だと考えられる。

したがって、日本でジョブシャドウイングを実施して、企業で働く人の勤労観・労働観などの価値観に触れる機会があっても、それを通じて学生のCDSEが変化するとは考えづらい。そこで、仮説1を以下のように導き出すことができる。

**仮説1**：進路選択に対する自己効力感(CDSE)は、ジョブシャドウイング前後で変化がない

### 2.3.2. キャリア意識の発達に関する効果測定テスト(CAVT)

幅広い業務経験を通じて成長していくという勤労観・労働観を測定するために参考にした1つ目の既存研究は、下村・八幡・梅崎・田澤(2009)の「キャリア意識の発達に関する効果測定テスト(Career Action-Vision Test)」である。CAVTは学生のキャリア意識の発達を知るツールとして、キャリア発達の自己効力感理論、パーソナル研究のライフタスク理論、また就職活動に関する一連の研究をベースに開発された。Actionが6項目、Visionが6項目ある。CAVTは自己効力を測定する方法のほか、キャリアガイダンスの感想を測定する方法、将来に向けたモチベーションを測定する方法も提示されている。本研究では勤労観・労働観について測定したいので、自己効力ではなく、将来に向けたモチベーションを測定する方法を採用した。

Actionの項目は、例えば「学外の様々な活動に熱心に取り組みたい」「様々な人に出会い人脈を広げたい」「何事にも積極的取り組みたい」などであり、幅広い業務経験を通じて成長していくという勤労観・労働観に関連すると考えられる概念である。

Visionの項目は、例えば「将来のビジョンを明確にしたい」「将来の夢をはっきりさせ目標を立てたい」「将来、具体的に何をやりたいかを見つけない」などであり、どちらかというとなら CDSEに近い概念である。

したがって、日本の School-to-Work を前提としたときに、CAVT の Action 項目は親和性が高いが、Vision 項目は親和性が低いと推測される。このことから、以下の仮説を導き出すことができる。

**仮説 2a** : CAVT の Action は、ジョブシャドウイング後に増加する

**仮説 2b** : CAVT の Vision は、ジョブシャドウイング前後で変化がない

### 2.3.3. キャリア開発についての関心

幅広い業務経験を通じて成長していくという勤労観・労働観を測定するために参考にした既存研究の2つ目は、花田（2013）の「キャリア元気度診断表」である。花田（2013）はキャリアを「多様な能力と可能性を有している自分自身への気づきを通して、その自分らしさの発揮を、多様な局面で実践し続けるプロセス」（p 135）と定義している。そのうえで、その定義にもとづいて、どの程度キャリア開発を実践しているかを自己評価するために「キャリア元気度診断表」を作成した。

「キャリア元気度診断表」は、(1) 仕事場面での役割とプロセスへの向き合い方、(2) 仕事場面での関係性作り、(3) 生活場面のコントロール、(4) セルフエスティーム（自己肯定感）、(5) ライフキャリア全般での前向き度の5要素から構成されている。このうち、本研究では、勤労観・労働観に直接関係していると考えられる2項目、(1) 仕事場面での役割とプロセスへの向き合い方、(2) 仕事場面での関係性作りに焦点を当てる。

ただし、花田（2013）では行動レベルで測定しているが、本研究では幅広い業務経験を通じて成長していくという勤労観・労働観について測定したいため、関心レベルで測定する。そのため、本研究では、花田（2013）のこれら2つの要素をまとめて「キャリア開発についての関心」と呼ぶことにする。

さらに、花田（2013）の項目を関心レベルで測定できるように、言い回しを改変した。まず、(1) 仕事場面での役割とプロセスへの向き合い方の項目は、例えば「大変な仕事でも、やり抜くこと」「困難で矛盾に満ちている状況でも、自分のできることを見つけ行動すること」「日々の仕事において工夫をして、仕事の質をより良くしていくこと」などである。また、(2) 仕事場面での関係性作りの項目は、例えば「周りから信頼されること」「周りから認められること」「役に立つという意識を自然に持てること」などである。

本研究では、ジョブシャドウイング前後でこうした要素に対する関心の変化を検証する。具体的な仮説は以下のとおりである。

**仮説 3** : キャリア開発についての関心は、ジョブシャドウイング後に増加する

#### 2.3.4. 職業選択不安

前述したように、現在では多くの若者が親の勤労観・労働観にふれる機会がほとんどなく、働くことについて具体的なイメージを持つことが難しくなっている。アルバイトをしている大学生は多く、大学生の73.2%がアルバイトをしている（日本学生支援機構, 2016）。しかし、アルバイトは正規雇用とは異なり、業務や必要スキルが明確であり、幅広い業務経験を通じた成長が基本的には期待されていない。そのため、アルバイト経験そのものが正規雇用で働くことの理解を促進するとは考えづらい。

また、インターンシップに取り組む学生も近年では増えている。しかし、企業が実施するインターンシップは、多くの場合、実際の仕事体験ではなく、架空のプロジェクトを経験させる。そのため、インターンシップにおいても、勤労観・労働観に触れることは難しい。

さらに、日本の School-to-Work では、入社後に担当する業務内容を会社側が決めるため、若者は就職活動や卒業後の仕事内容について具体的に考えることが難しい。そのため、働くことについて不安を感じる若者が多いと考えられる。

松田・永作・新井（2008）は、大学生の就職活動前にも見られる職業選択における不安に着目し、職業選択不安尺度を開発した。この職業選択不安尺度は4因子構造であり、各因子は「自己理解不安」「職業移行不安」「職業理解不安」「決定方略不安」である。さらに、松田・永作・新井（2008）では尺度の簡便化にも取り組み、4因子それぞれ4項目計16項目からなる短縮版も開発されている。

幅広い業務経験を通じて成長していくという勤労観・労働観を持つことができれば、日本の School-to-Work という移行期において、職業選択不安を減少させることができると推測される。そこで、仮説2aと仮説3を前提としたうえで、以下の仮説が導き出される。

**仮説4**：職業選択不安は、ジョブシャドウイング後に減少する

### 3. 方法

#### 3.1. 尺度構成

**進路選択に対する自己効力感（CDSE）**： 浦上・脇田（2016）の進路選択に対する自己効力尺度短縮版を使用した。具体的な項目は、「自分が従事したい職業（職種）の仕事内容を知ること」「自分の望むライフスタイルにあった職業を探すこと」「就職したい産業分野が、先行き不安定であるとわかった場合、それに対処すること」などである。教示文は「あなたはそれぞれのことがらを行うことに対して、どの程度の【自信】がありますか」である。選択肢は「まったく自信がない」から「非常に自信がある」の4件法である。

**キャリア意識の発達に関する効果測定テスト（CAVT）**： 下村・八幡・梅崎・田澤

(2009)の「キャリア意識の発達に関する効果測定テスト」における、「将来に向けたモチベーションを測定する場合」を使用した。具体的な Action の項目は、「学外の様々な活動に熱心に取り組みたい」「様々な人に出会い人脈を広げたい」「何事にも積極的取り組みたい」などである。また、Vision の項目は、「将来のビジョンを明確にしたい」「将来の夢をはっきりさせ目標を立てたい」「将来、具体的に何をやりたいかを見つけない」などである。教示文は「あなたは、今後、どのようにしたいと思いますか」である。選択肢は「そう思わない」から「そう思う」の5件法である。

**キャリア開発についての関心：** 花田 (2013) の「キャリア元気度診断表」における (1) 「仕事場面での役割とプロセスへの向き合い方」、(2) 「仕事場面での関係性作り」を関心レベルで測定できるように改変した。具体的な項目は、(1) 仕事場面での役割とプロセスへの向き合い方が、例えば「大変な仕事でも、やり抜くこと」「困難で矛盾に満ちている状況でも、自分のできることを見つけ行動すること」「日々の仕事において工夫をして、仕事の質をより良くしていくこと」などである。また、(2) 仕事場面での関係性作りの項目は、例えば「周りから信頼されること」「周りから認められること」「役に立つという意識を自然に持てること」などである。教示文は「あなたはそれぞれのことがらを行うことに対して、どの程度の【関心】がありますか」である。選択肢は「まったく関心がない」から「非常に関心がある」までの5件法である。

**職業選択不安：** 松田・永作・新井 (2008) の職業選択不安尺度短縮版を使用した。職業選択不安尺度は下位概念が「自己理解不安」「職業移行不安」「職業理解不安」「決定方略不安」の4つある。具体的な項目は、「自己理解不安」が「自分の興味を持てる職業が見つからず不安である」「どのように自分にあった職業を見つけたらよいかわからず不安である」などである。「職業移行不安」が「社会に出て人並みに働いていけるかどうか不安である」「社会人として自分がちゃんとやっていけるかどうか不安である」などである。「職業理解不安」が「業界、職種、企業などについてよく知らないのが不安である」「いろいろな職業があることを十分に知らないのではないかと不安である」などである。「決定方略不安」が「興味を引く職業がいくつもあってひとつに決められないのが不安である」「いろいろ考えすぎてひとつの職業に決められないのが不安である」などである。教示文は「以下に書いてあることは、あなたにどの程度当てはまりますか」である。選択肢は「まったくあてはまらない」から「とてもあてはまる」の5件法である。

### 3.2. 調査概要

**調査対象者：** 2016年度に筆者が実施したジョブシャドウイング授業の参加学生12名を対象とした。本授業には、筆者が担当するゼミの履修生(2年生・3年生)のうち希望者が参加した。参加学生の属性は、学年では2年生3人と3年生9名であり、性別では男性7名と

女性5名であった。

**アンケート配布：** アンケートは事前学習会の開始直前と、事後報告会の終了直後に配布し、その場で回答したものを回収した。事前アンケートの回収数は $n=12$ であったが、事後アンケートの回収数が $n=10$ であったため、両方のアンケートに回答した10人を分析対象とした。

**分析方法：** 事前アンケートと事後アンケートでの平均値の変化を確認する。本来であれば統計解析（対応のある $t$ 検定など）によって分析すべきところであるが、今回はサンプルが小さいため、単純に平均値の事前事後の変化によって効果を確認する。

**感想レポート：** アンケート結果の考察に役立てるために、感想レポートの内容も補足的に分析に用いた。感想レポートは終了後2週間後を締切として回収した。感想レポートでは、「参加前、ジョブシャドウイングに期待していたこと」「事前学習会で学んだこと・気づいたこと」「ジョブシャドウイング当日に学んだこと・気づいたこと」「事後報告会で学んだこと・気づいたこと」「ジョブシャドウイング全体を通して、今後の大学での生活・就職活動・就職後の仕事人生について、学んだこと・気づいたこと」を書くように求めた。レポートの回収数も $n=10$ である。この10人は事前・事後のアンケートにも回答済である。

### 3.3. ジョブシャドウイング概要

ジョブシャドウイングの実施にあたっては、ジョブシャドウイングの実績が豊富なNPO法人JUKEの協力を受けた。また、学生の受け入れ企業は7社であった。カリキュラムとしては、事前学習会を実施したのち、ジョブシャドウイングを1日実施し、事後報告会を開催した。具体的には次のとおりである。

**訪問先企業：** 筆者と関係のあった企業・団体のうち、担当者自身が前向きな労働観・勤労観にもとづいて働いていることを確認できていた企業・団体に依頼した。また、事前に筆者が各企業を訪問し、今回のジョブシャドウイングが労働観・勤労観などの価値観に軸足を置くものであることについて説明し理解を得るよう努めた。

**事前学習会：** ジョブシャドウイング実施前に参加学生を全員集めて事前学習会を実施した。半日のプログラムであり、NPO法人JUKEの企画・運営により実施した。具体的には、(1) パネルディスカッション、(2) 訪問先企業の理解、(3) 質問リスト作成の順で進行した。

(1) パネルディスカッションでは、若手社会人2名に対しJUKEスタッフが質問する形式で実施された。若手社会人の仕事内容のほか、労働観・勤労観について具体的な話がなされた。

(2) 訪問先企業の理解では、顧客や仕入先・関係者が誰で具体的にどのようなプロダクト(商品・サービス)がやり取りされているのかを学生に考えさせた。事前学習会の時点で不明なことは、ジョブシャドウイング当日に質問するように促した。

## ジョブシャドウイングのキャリア教育効果の検討

(3) 質問リスト作成では、ジョブシャドウイング当日に質問する事項を学生に考えさせた。質問内容は、事業、仕事内容、勤労観・労働観などに関することである。また、オープクエスションで質問するだけでなく、自分の想定（仮説）を提示して質問できるように準備させた。

**ジョブシャドウイング当日：** 学生は1社に1日訪問した。取引先との商談、企画会議、原稿編集作業など、企業によって具体的な内容は様々であるが、いずれの場合も実際の仕事に同行させていただいた。また、企業には担当者を決めていただき、学生はその担当者に同行した。学生は用意していた質問や新たな疑問を、同行中や昼食休憩、そして訪問当日の最後に担当者に尋ねた。

**事後報告会：** 参加学生全員の企業訪問が終了したのち、全員を集めて事後報告会を実施した。こちらも、半日のプログラムであり、NPO 法人 JUKE の企画・運営により実施した。具体的には、(1) 発表、(2) 振り返りと目標シート作成の順で進行した。(1) 発表では、訪問先企業の事業内容、担当者の勤労観・労働観について発表した。(2) 振り返りでは、価値観の再発見、目標の設定に取り組んだ。勤労観・労働観について、互いの発表での気づきを書き出すことで、働くうえで大切にしたいことを考えさせた。また、グループワークによって、「自分はどんなことに興味があるのか」「どういう働き方をしたいのか」等の勤労観・労働観を明確にした。その後、大学生活や卒業後の仕事など今後のキャリアについての目標設定をワークショップ形式で実施した。

## 4. 結果

### 4.1. 進路選択に対する自己効力感 (CDSE)

進路選択に対する自己効力感についての分析結果を表1に示した。事前事後で比較すると全般的に上昇しているものの、事後の時点で4件法で2ポイント台の項目が多かったことから、それほど高い数値まで上昇しているとは言い難い。

とくに、事後の数値が低い項目としては「自分の才能を、最も活かせると思う職業的分野を決めること」「自分が従事したい職業（職種）の仕事内容を知ること」であった。これらの項目は、米国のジョブシャドウイングでは効果として狙っていることであるが、今回のジョブシャドウイングでは効果が限定的であったと言える。

今回はサンプルが少なく統計的な有意性を検証できないため、(事後－事前)  $\geq 0.5$  の項目をみってみる。そうすると「就職したい産業分野が、先行き不安定であるとわかった場合、それに対処すること」「望んでいた職業が、自分の考えていたものと異なっていた場合、もう一度検討し直すこと」といった項目が0.5以上であった。これらの項目は、日本の School-to-Work で必要な予想と異なる状況において積極的に行動することについての自己

表1 進路選択に対する自己効力感 (CDSE) の事前事後変化 (4件法)

	差 (事後-事前)		事前		事後	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
就職したい産業分野が、先行き不安定であるとわかった場合、それに対処すること	0.91	1.08	1.80	0.87	2.80	1.17
自分の望むライフスタイルにあった職業を探すこと	0.64	0.64	2.20	0.75	2.90	0.70
望んでいた職業が、自分の考えていたものと異なっていた場合、もう一度検討し直すこと	0.64	1.07	2.50	0.67	3.20	0.98
自分の才能を、最も活かせると思う職業的分野を決めること	0.55	0.50	2.10	0.83	2.70	1.10
自分が従事したい職業 (職種) の仕事内容を知ること	0.45	0.99	2.20	0.60	2.70	0.90
現在考えているいくつかの職業のなかから、一つの職業に絞り込むこと	0.45	0.78	2.40	0.66	2.90	0.94
自分の将来設計にあった職業を探すこと	0.45	0.78	2.40	0.66	2.90	1.04
将来のために、在学中にやっておくべきことの計画を立てること	0.36	1.15	2.20	0.75	2.60	0.80
将来どのような生活をしたいか、はっきりさせること	0.36	0.64	2.70	0.90	3.10	0.83
自分の興味・能力に合うと思われる職業を選ぶこと	0.36	0.77	2.40	0.92	2.80	1.08

注：差 (事後事前) の平均値で降順ソート。斜字は差の絶対値が 0.5 以上の項目。

差 (事後-事前) の平均値は、一人ひとりの (事後-事前) の値の平均値。

効力感だと理解することもできよう。

したがって、進路選択に対する自己効力感は、ジョブシャドウイングの前後で上昇はするものの、その上昇の程度は限定的であったと言えよう。こうしたことから、仮説1は一定程度支持されたとみなす。

#### 4.2. キャリア意識の発達に関する効果測定テスト (CAVT)

進路選択に対する自己効力感について、Action 項目の分析結果を表2に、Vision 項目の分析結果を表3に示した。

まず、Action 項目についてである。事前事後で比較するとほとんどの項目で上昇していることが分かる。事後の時点で5件法で4ポイント台後半の項目が多かったことから、とても高い数値まで上昇していると言えよう。

(事後-事前)  $\geq 0.5$  の項目をみてみると「学外の様々な活動に熱心に取り組みたい」

ジョブシャドウイングのキャリア教育効果の検討

表2 キャリア意識の発達に関する効果測定テスト(CAVT)のAction項目の事前事後変化(5件法)

	差(事後-事前)		事前		事後	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
学外のような活動に熱心に取り組みたい	1.55	1.37	3.00	1.10	4.70	0.64
様々な人に出会い人脈を広げたい	0.73	0.86	3.80	1.17	4.60	0.66
尊敬する人に会える場に積極的に参加したい	0.64	0.98	3.60	0.92	4.30	0.78
人生に役立つスキルを身につけたい	0.27	0.62	4.10	0.94	4.40	0.66
何ごとにも積極的に取り組みたい	0.18	1.59	4.00	0.89	4.67	0.67
様々な視点から物事を見られる人間になりたい	-0.27	1.54	4.70	0.64	4.89	0.31

注: 差(事後-事前)の平均値で降順ソート。斜字は差の絶対値が0.5以上の項目。

差(事後-事前)の平均値は、一人ひとりの(事後-事前)の値の平均値。

表3 キャリア意識の発達に関する効果測定テスト(CAVT)のVision項目の事前事後変化(5件法)

	差(事後-事前)		事前		事後	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
将来のことを調べて考えたい	0.64	0.77	4.00	0.63	4.70	0.46
将来、具体的に何をやりたいかを見つけない	0.55	1.67	4.33	0.82	4.50	1.20
将来に備えて準備したい	0.27	0.45	4.40	0.49	4.70	0.46
自分が本当にやりたいことを見つけたい	0.27	0.45	4.60	0.49	4.90	0.30
将来のビジョンを明確にしたい	0.18	0.83	4.20	0.6	4.40	1.02
将来の夢をはっきりさせ目標を立てたい	-0.09	0.51	4.70	0.46	4.60	0.49

注: 差(事後-事前)の平均値で降順ソート。斜字は差の絶対値が0.5以上の項目。

差(事後-事前)の平均値は、一人ひとりの(事後-事前)の値の平均値。

「様々な人に出会い人脈を広げたい」「尊敬する人に会える場に積極的に参加したい」が該当した。Actionの中でも、とくにこれらの項目について関心が増加することが分かった。これらのことから、仮説2aは支持されたと見なす。

次に、Vision項目についてである。こちらも、事前事後で比較するとほとんどの項目で上昇していることが分かる。事後の時点で5件法で4ポイント台後半の項目が多かったことから、とても高い数値まで上昇していると言えよう。

(事後-事前)  $\geq 0.5$ の項目をみると「将来のことを調べて考えたい」「将来、具体的に何をやりたいかを見つけない」が該当した。これらの項目は、全般的な将来のキャリアについての関心事項と理解することもできる。

一方で、事前事後で変化が少なかった項目としては「将来のビジョンを明確にしたい」「将来の夢をはっきりさせ目標を立てたい」であった。これらは、全般的な将来キャリアについての関心というよりも、将来のキャリアを個別具体的に絞り込んでいくことへの関心である。やはり、米国のジョブシャドウイングで目指しているキャリア目標の明確化は日本のSchool-to-Workにおいては有効性が低いと言えよう。

これらのことから、仮説 2b は部分的に支持されたと見なす。

表 4 キャリア開発についての関心の事前事後変化 (5 件法)

	差 (事後－事前)		事前		事後	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
毎日のことで精いっぱいであっても、将来の姿を思い描いて、それに向けて努力すること	1.00	1.28	3.40	1.20	4.50	0.67
先行きが見えなくても、自分の力を信じて前進すること	0.91	1.00	3.60	1.02	4.60	0.49
困難な仕事であっても、自分から一歩を前に踏み出すこと	0.82	0.83	3.80	0.75	4.70	0.46
仕事上で大切になる能力が何かを理解し、その向上に努力すること	0.64	0.77	3.90	0.83	4.60	0.66
人脈を広げる努力をすること	0.64	0.88	3.70	1.19	4.40	1.02
チームワークを大切に行動すること	0.55	0.50	4.00	0.77	4.60	0.66
仲間が私のために協力してくれること	0.55	1.16	3.80	1.25	4.40	0.80
困難で矛盾に満ちている状況でも、自分のできることを見つけ行動すること	0.45	0.78	3.70	0.90	4.20	0.75
日々の仕事において工夫をして、仕事の質をより良くしていくこと	0.45	0.89	4.10	0.94	4.60	0.49
大変な仕事でも、やり抜くこと	0.36	1.67	3.70	1.10	4.10	1.14
自分の問題をうちあけられる相談相手を見つけること	0.36	0.98	4.10	0.94	4.50	0.67
仲間の役に立つこと	0.36	0.48	4.40	0.66	4.80	0.40
組織の中で、自分の役割を自分で作ること	0.27	0.75	4.10	0.70	4.40	0.66
役に立つという意識を自然に持てること	0.27	1.91	3.70	1.00	4.44	0.96
周りから信頼されること	0.09	0.51	4.60	0.49	4.70	0.64
周りから認められること	0.09	0.67	4.20	0.87	4.30	0.90

注：差 (事後－事前) の平均値で降順ソート。斜字は差の絶対値が 0.5 以上の項目。  
 差 (事後－事前) の平均値は、一人ひとりの (事後－事前) の値の平均値。

#### 4.3. キャリア開発についての関心

キャリア開発についての関心の分析結果を表4に示した。事前事後で比較するとほとんどの項目で上昇していることが分かる。事後の時点で5件法で4ポイント台後半の項目が多かったことから、とても高い数値まで上昇していると言えよう。

(事後-事前)  $\geq 0.5$  の項目をみても「毎日のことで精いっぱいであっても、将来の姿を思い描いて、それに向けて努力すること」「先行きが見えなくても、自分の力を信じて前進すること」「困難な仕事であっても、自分から一步を前に踏み出すこと」「仕事上で大切になる能力が何かを理解し、その向上に努力すること」「人脈を広げる努力をすることチームワークを大切に行動すること」「仲間が私のために協力してくれること」が該当した。今回のジョブシャドウイングによって、キャリア開発についての関心うち、とくにこれらの項目について増加することが分かった。これらの項目は、まさに幅広い業務経験から成長していくという勤労観・価値観と言える。

こうしたことから、仮説3は支持されたと見なす。

また、感想レポートにおいて、次のような記述があった。ジョブシャドウイングに参加した学生が幅広い業務を通じて成長していくという勤労観・労働観について具体的に関心を持ち始めていることが分かる。

今回、ジョブシャドウイングでわかったことがある。私には、将来勤めたい業界、職種がない。しかし、それは「どの職種も業界も嫌で、働きたくない」という意味ではなく、「業界、職種についてまだよくわかっていない」だけなのだ。

(中略)

これからは、まずは業界や職種についてもっと詳しく調べ、興味関心を広げていきたい。そして、それでも希望する業界、職種がなければ、会社で選ぶつもりだ。「どこに配属されても、ここならずっとやっていける」と感じるような会社に勤めたい。(学生A, 3年生)

もちろん働きたい会社に就職できるのがベストだが、もし努力してそれが叶わなかったとしても就職した後働いてみて考えが変わって今仕事を楽しんでいられる社会人の方もいたのは今回の発見でもあった。(学生B, 2年生)

今回のジョブシャドウイングを体験して思ったことは、自分が知らないだけで探せば面白い仕事や興味深い仕事が多いということを感じさせられた。

今回のジョブシャドウイングでは、仕事に対する考えが変わる体験ばかりで自分の中の

やる気に火がついた。(学生 C, 3 年生)

お仕事は楽しめるということです。これが、私にとって一番大きな学びだと思います。今まで私は、ブラック企業、過労死などの言葉をニュースで聞いたたびに、働くことに対してマイナスなイメージを持ってきました。母はパートに行くのと疲れた顔で帰ってくるし、父はあまり仕事のことは話しません。だから、仕事はただただ疲れるものなのだと思っていました。でも、いきいきと笑顔で働く\*\*\*さんを見て、お話を聞いて、働くことへのイメージがガラッと変わりました。\*\*\*さんが普段しているお仕事の量を聞いて、「大変そう」「忙しそう」と言う私たちに、「楽しいよ」という\*\*\*さんが印象に残っています。私も社会人になったら、「疲れた」ではなく「楽しい」と思いながら働きたいと思いました。

(中略)

私はジョブシャドウイングで働くことを学ぶつもりでいましたが、それだけではなく、生き方について学ぶことができました。この貴重な経験を、これからの一日一日に活かしていきたいです。(学生 D, 3 年生)

#### 4.4. 職業選択不安

職業選択不安の分析結果を表5に示した。事前事後で比較するとほとんどの項目で低下していることが分かる。ただし、事後の時点で、5件法で3ポイント台の項目が多かったことから、それほど低い数値まで低下しているとは言い難い。

(事後-事前)  $\leq -0.5$  の項目をみると「社会人として自分がちゃんとやっていけるかどうか不安である」「いろいろな職業があることを十分に知らないのではないかと不安である」「社会に出て人並みに働いていけるかどうか不安である」が該当する。今回のジョブシャドウイングにおいて、職業選択不安のなかでも、とくにこういった項目において不安が低下することが分かった。

これらのことから、仮説3は一定程度支持されたと見なす。

また、事後の時点において3.5以上だった項目としては、「もっと職業について知る必要があるのではないかと不安である」「業界、職種、企業などについてよく知らないのが不安である」「自分の興味を持てる職業が見つからず不安である」であった。これらは、職業理解不安、自己理解不安のうち職業に関するものであり、今回のジョブシャドウイングにおいては、職業についての知識不足から起因する不安は低下しなかったと言えよう。

逆に、事前事後で0.45ポイント上昇している項目が1つだけあった。それは「いろいろ考えすぎてひとつの職業に決められないのが不安である」である。これは、キャリアの多様な可能性を検討しているのであり、「健全な不安」が高まったという見方もできよう。

表5 職業選択不安の事前事後変化 (5件法)

		差 (事後－事前)		事前		事後	
		平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
職業移行不安	社会人として自分がちゃんとやっつけていけるかどうか不安である	-0.82	1.40	3.90	1.22	3.00	1.41
職業理解不安	いろいろな職業があることを十分に知らないのではないかと不安である	-0.82	1.11	4.30	0.64	3.40	1.28
職業移行不安	社会に出て人並みに働いていけるかどうか不安である	-0.55	1.23	3.70	1.19	3.10	1.37
自己理解不安	どのように自分にあった職業を見つけたらよいかわからず不安である	-0.45	0.78	3.90	1.37	3.40	1.62
職業移行不安	社会に出ていくことが不安である	-0.36	0.88	3.50	1.43	3.10	1.37
自己理解不安	自分がどんな職業に興味があるかわからないのが不安である	-0.36	1.67	3.30	1.42	2.90	1.51
職業理解不安	もっと職業について知る必要があるのではないかと不安である	-0.36	0.64	4.30	0.78	3.90	1.04
職業理解不安	業界、職種、企業などについてよく知らないのが不安である	-0.27	0.96	4.00	0.89	3.70	0.78
職業理解不安	職業の内容がよくわからず不安である	-0.27	0.75	3.60	1.11	3.30	1.35
職業移行不安	社会人として自立できるか不安である	-0.18	0.83	3.50	1.28	3.30	1.62
自己理解不安	自分の興味を持てる職業が見つからず不安である	-0.09	0.51	3.70	1.62	3.60	1.62
自己理解不安	自分が何をやりたいかわからないのが不安である	-0.09	1.38	3.50	1.50	3.40	1.56
決定方略不安	たくさんある職業を一つに絞っていきえず不安である	-0.09	1.00	3.00	1.00	2.90	1.37
決定方略不安	興味を引く職業がいくつもあってひとつに決められないのが不安である	0.18	0.83	2.80	1.17	3.00	1.00
決定方略不安	いろいろな職業の中でどれがいいか迷ってしまい決められず不安である	0.18	0.94	2.80	0.98	3.00	1.34
決定方略不安	いろいろ考えすぎてひとつの職業に決められないのが不安である	0.45	1.08	2.60	1.02	3.10	1.30

注：差 (事後－事前) の平均値で昇順ソート。斜字は差の絶対値が 0.5 以上の項目。  
 差 (事後－事前) の平均値は、一人ひとりの (事後－事前) の値の平均値。

## 5. 考察と今後の研究課題

本論文は、精緻な効果検証よりも、今後の研究課題を導き出すことを主たる目的としている。そこで、分析結果を考察しながら、今後の研究課題を提示する。

まず、今回の分析結果から示唆されることとして、勤労観・労働観などの価値観の形成のために、ジョブシャドウイングが果たせる役割は十分あるということである。ジョブシャドウイングを通じて、幅広い業務経験から成長していくという勤労観・価値観に強い関心を持つようになる可能性は高い。それは、ジョブシャドウイングによって、働く人が持っている「幅広い業務経験から成長していく」という勤労観・価値観に触れることによって、学生自身の価値観が形成され始めたと考えられる。

アンケートで「キャリア開発についての関心」として設定した項目のうち、ジョブシャドウイングによって特に増加したのは、「毎日のことで精いっぱいであっても、将来の姿を思い描いて、それに向けて努力すること」「先行きが見えなくても、自分の力を信じて前進すること」「困難な仕事であっても、自分から一步を前に踏み出すこと」「仕事上で大切になる能力が何かを理解し、その向上に努力すること」「人脈を広げる努力をすること」「チームワークを大切に行動すること」「仲間が私のために協力してくれること」であった。これらの項目は、日本の School-to-Work における重要な学習課題である。ジョブシャドウイングによって、企業で働く人の価値観・労働観に触れることで、学生が日本の School-to-Work に必要な価値観を学べる可能性が高いと示唆される。

さらに本調査からは、学生がそうした価値観に気づくことで、職業選択不安が減少する可能性も示唆された。職業選択不安として設定した項目のうち本調査で特に低下したのは「社会人として自分がちゃんとやっていると不安である」「いろいろな職業があることを十分に知らないのではないかと不安である」「社会に出て人並みに働いていけるかどうか不安である」であった。ジョブシャドウイングによって、学生が抱くこうした不安を低下させる効果がある可能性と言えよう。

次に、今後の研究課題を3点述べる。第一は、質的研究の必要性である。本研究では、既存研究を参考にして、ジョブシャドウイングの学習効果を検討した。しかし、それだけでは、実際に生じている学習効果のうち見落としている要素がある可能性がある。そこで、ジョブシャドウイングを通じてどのような勤労観・労働観を学んだのかを、参加学生へのインタビューによって帰納的に把握する必要がある。

また、学習効果の要因についても質的に研究する必要がある。現時点で仮説的に考えられることとしては、(1) 事前学習会で質問リストを作成することで勤労観・労働観について意識させること、(2) ジョブシャドウイングにおいて前向きな勤労観・労働観をもっている人

## ジョブシャドウイングのキャリア教育効果の検討

に同行すること、(3) 事後報告会において、ジョブシャドウイング当日に気づいた勤労観・労働観を振り返り本人の中で定着させること、という3要素が学習効果を高めていると考えられる。学習効果の要因についても質的で探索的な研究が必要である。

第二は、サンプルサイズについてである。本研究のサンプルは極めて小さかったため、統計解析ができなかった。今後の研究では、ある程度大きなサンプルで調査をしていくことが必要である。そのためには、ジョブシャドウイングの参加学生を増やしていくことが重要である。また、勤労観・労働観などの価値観に軸足を置くジョブシャドウイングが他大学等でも実施され、共同調査ができればサンプルを増やすことが容易になる。

第三は、縦断調査の必要性である。ジョブシャドウイングが就職活動、入社後の働き方どのような影響を与えるのかを検証するためには、同じサンプルの学生を追跡する縦断調査が必要となる。ジョブシャドウイングによって多様な業務経験を通じて成長するという価値観を重視するようになるとしても、その後において多様な業務経験を通じた成長が実際に生起するかを検証する必要がある。また、ジョブシャドウイングが、座学のキャリア教育、インターンシップ、PBL (Project-Based Learning) 等とどのように学習効果が異なるのかを検証するためにも、同じサンプルを追跡していくことが求められる。

最後に、ジョブシャドウイングを実施するうえでの課題について述べる。日本経済団体連合会は2017年4月に『採用選考に関する指針』の手引き』を改定し、「インターンシップ本来の趣旨を踏まえ、教育的効果が乏しく、企業の広報活動や、その後の選考活動につながるような1日限りのプログラムは実施しない」とした。つまり、自社の組織や事業を説明することが主たる目的となるワンデー・インターンシップの禁止である。ジョブシャドウイングで企業に訪問する期間は1日のことが多いため、ワンデー・インターンシップと混同されがちである。

しかし、本研究で論じてきたように、ジョブシャドウイング（事前学習会、事後報告会も含む）は、勤労観・労働観などの価値観の形成を目的としたキャリア教育であり、会社説明会型のワンデー・インターンシップとは本質的に異なる。キャリア教育としてのジョブシャドウイングの社会的認知を促進し、ジョブシャドウイングの協力企業を増やしていくことは重要な課題である。

## 謝辞

ジョブシャドウイング実施にあたり協力・連携していただいたNPO法人JUKEの皆様、ならびにジョブシャドウイングの主旨に賛同して、学生を受け入れていただいた企業・団体の皆様に心より感謝申し上げます。

## 参 照 文 献

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84 (2), 191.
- Betz, N. E., Hammond, M. S., & Multon, K. D. (2005). Reliability and validity of five-level response continua for the Career Decision Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 13 (2), 131-149.
- Crites, J. O. (1973). *Career maturity inventory: Theory and research handbook*. CTB/McGraw-Hill.
- Junior Achievement. *JA Job Shadow™* WEB サイト  
[https://www.juniorachievement.org/web/ja-usa/ja-programs?p\\_p\\_id=56\\_INSTANCE\\_abcd&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=maximized&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_col\\_id=ja-maincontent&p\\_p\\_col\\_count=1&\\_56\\_INSTANCE\\_abcd\\_groupId=14516&\\_56\\_INSTANCE\\_abcd\\_articleId=19556](https://www.juniorachievement.org/web/ja-usa/ja-programs?p_p_id=56_INSTANCE_abcd&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&p_p_col_id=ja-maincontent&p_p_col_count=1&_56_INSTANCE_abcd_groupId=14516&_56_INSTANCE_abcd_articleId=19556)  
 閲覧日 2017 年 8 月 28 日
- National School-to-Work Office (1996) *School-to-Work: glossary of terms*. [Electronic version] Washington, DC: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED411444.pdf>  
 閲覧日 2017 年 8 月 28 日
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22 (1), 63-81.
- 浦上昌則 (1995) 「学生の進路選択に対する自己効力に関する研究」『名古屋大学教育学部紀要』42, 115-126
- 浦上昌則, 脇田 貴文 (2016) 「項目反応理論を用いた進路選択に対する自己効力尺度短縮化の試み」『アカデミア 人文・自然科学編』(12), 67-76
- 黒木弘司, 野間口隆郎 (2013) 「PM の実践力強化に向けた試み: ジョブシャドウイングをヒントに」『プロジェクトマネジメント学会誌』15 (2), 14-18
- 小山健太 (2015) 『日本企業で働く社員の「学校から仕事への移行」プロセスにおけるキャリア論の構築』(飯盛義徳 監修) 慶應義塾大学湘南藤沢学会
- 雇用開発推進機構 (2010) 『平成 22 年度沖縄型ジョブシャドウイングモデル事業 実施報告書』
- 杉田万起, 村田弘美 (2004) 『JOB SHADOWING 職業体験ジョブシャドウイングの事例』リクルートワークス研究所
- 下村英雄・八幡成美・梅崎修・田澤実 (2009) 「大学生のキャリアガイダンスの効果測定用テストの開発」『キャリアデザイン研究』5, 127-139.
- 菅原良 (2014) 「大学教育における早期キャリア意識の形成を目的としたジョブシャドウイングの試行と評価」『秋田大学教養基礎教育研究年報』16, 27-34
- 菅原良 (2015) 「大学教育における早期キャリア意識の形成を目的としたジョブシャドウイングの実施と評価」『秋田大学教養基礎教育研究年報』17, 33-40
- 中央教育審議会 (2011) 『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)』
- 富永美佐子 (2008) 「進路選択自己効力に関する研究の現状と課題」『キャリア教育研究』25 (2), 97-111

## ジョブシャドウイングのキャリア教育効果の検討

- 西美江 (2005) 「欧米のキャリア教育・職業教育から学ぶこと」『人権教育の観点からのキャリア教育』部落解放・人権研究所, pp.17-27
- 日本学生支援機構 (2016) 『平成 26 年度学生生活調査結果』
- 日本経済団体連合会 (2017) 『「採用選考に関する指針」の手引き』  
[http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/030\\_tebiki.html](http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/030_tebiki.html)  
閲覧日 2017 年 8 月 28 日
- 花田光世 (2013) 『「働く居場所」の作り方』日本経済新聞出版社
- 藤田晃之 (2004) 「アメリカにおける若年者就職支援施策の特質と課題」『労働政策研究報告書 No.1 諸外国の若者就業支援政策の展開—ドイツとアメリカを中心に—』労働政策研究・研修機構, pp.108-119
- 松田侑子, 永作稔, 新井邦二郎 (2008) 「職業選択不安尺度の作成」『筑波大学心理学研究』(36), 67-74
- 文部科学省 (2017) 『平成 29 年度学校基本調査』
- 柳川悦子, 小島貴子 (2012) 「インターンシップの補完プログラムの可能性と課題：埼玉県版ジョブシャドウイングモデル事業の導入を通じて」『立教大学観光学部紀要』14, 167-177
- 横尾恒隆 (2001) 『最近のアメリカ合衆国におけるテック・プレップの動向：職業教育プログラムからの転換例を中心に』産業教育学研究 31 (2), 21-28
- リクルートキャリア (2016) 『就職白書 2016』
- 渡部淳, 菅原良 (2015) 「大学教育におけるジョブシャドウイングと就業体験型インターンシップがキャリア意識の形成に及ぼす影響」『北海道文教大学論集』(16), 75-86