

平成 2 6 年 6 月 3 日現在

機関番号：11101

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2013

課題番号：23531236

研究課題名（和文）若年者の職場定着に関する研究～職業教育を通じて

研究課題名（英文）Research that young people do not quit their jobs Through vocational education

研究代表者

小磯 重隆（koiso, shigetaka）

弘前大学・学内共同利用施設等・准教授

研究者番号：50431458

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,300,000 円、（間接経費） 690,000 円

研究成果の概要（和文）：本研究は、青森県の若年者雇用に関し、入社3年以内離職率が59.8%に上る緊急課題を、高等学校調査を行い、県関係機関と協力し、若者を自立へと導く「職業教育」を研究・開発するものである。若年者の職場定着につながる「仕事を楽しむ能力」「基礎職業教育要素」を含む、講義と実習からなる教育コースを3時間×4コース開発・検証することができた。「アクティブラーニング」と接点があり、学生が能動的に参加できる授業形態が今後の課題となった。

研究成果の概要（英文）：I studied the employment of young people in Aomori Prefecture. 59.8% turnover rate within three years joining is a problem. I went to high school study. I worked with relevant organizations. I studied lead to independence young people to "vocational education". I was a "turnover not" research. "Ability to enjoy the work," "basic vocational education element" Was verified for 3 hours\*4course development education course consists of lectures and practical training. There is a contact in active learning. Challenges, lessons form that can actively participate in students.

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：教育学・教科教育学

キーワード：進路指導 若年者の職場定着 仕事を楽しめる能力 アクティブラーニング

### 1. 研究開始当初の背景

（１）本研究は、青森県の若年者雇用に関し、入社３年以内離職率が59.8%（平成16年青森県高等学校卒業者）に上る緊急課題を、高等学校調査を行い、県関係機関と協力し、若者を自立へと導く「職業教育」を研究・開発するものである。

（２）この離職率は、全国平均に対して10.5ポイントも高い。同様に、大学卒業者の離職状況は青森県の場合45.3%であり、全国平均に対して8.8ポイント高い。平成21年8月の有効求人倍率は青森県0.29倍（全国平均0.42倍）である。再就職が全都道府県の中で沖縄県と並び極めて厳しい状況であるにもかかわらず、若者の離職がとどまらない地域課題がある。

### 2. 研究の目的

（１）高校生と大学生の就職活動は大きく異なる。就学の場合から社会に出る「就職システム」の違いによって、本人に形成されるキャリア意識は大きく異なるはずである。高校生は自己分析やインターンシップを通じて自分の進路に思いを馳せても職業選択の幅が限られてしまうのである。一般的な「学歴」による違いではなく、「就職システム」による経験の違いによって、キャリアに関する若者の個性に相違が生じる。若年者雇用における支援では、この観点が見落とされがちである。

（２）職業教育とは、職業に従事するために必要な知識・技能を習得させる目的で行われる教育である。専門的な知識・技能のための「専門職業教育」と、基礎的な職業観やキャリア意識を含む「基礎職業教育」がある。「職業に立ち向かうための職業能力」も、基礎職業教育を通じて育成され得るものと考えている。例えば、『仕事が楽しくなる能力』を職業教育として育成することが大切であり、若年者の離職改善につながる教育として研究・開発する必要がある。

### 3. 研究の方法

（１）研究の計画を３つに区分している。第一は、高等学校調査（郵送アンケート及び訪問ヒアリング調査）。第二は、「基礎職業教育」要素を研究し、講義と実習からなる教育コースを開発する（３時間４コース）。第三は、開発された教育コースを高校（及び企業・大学）の現場で実施し検証する。この研究から地域で大きな問題となっている、入社１～３年若年者の離職率を改善していく。

（２）職業教育は、専門的な知識・技能のための「専門職業能力」と、基礎的な職業観やキャリア意識を含む「基礎職業能力」がある。本研究では、この基礎職業能力に着目し、若者が仕事に立ち向かう能力を身に付けるための教育コースを研究・開発する。「仕事が楽しくなる能力」もそのひとつ

になると想定しており、能力要素が調査・研究から必要なものと確認できれば、この能力要素を体験的に学べる具体的内容及び教材を開発するという手順を踏む。計画している３時間×４コースは目安であり、調査結果から再検討を行う。

### 4. 研究成果

（１）高等学校調査は、初年度、郵送によるアンケート調査を青森県内すべての高等学校に依頼し、69校（回答率81.2%）から回答を得た。つづいて、直接、進路指導部門を訪問ヒアリングする調査を県内20校実施した。

「高校卒業後又は大学卒業後に就職し、入社３年以内に離職してしまうことを、全体的にどう思うか」の問いに、非常に問題である29%、問題である54%、やや問題である12%を合せて95%の進路指導担当者が「問題である」と回答している。

また、若者に求められる“基礎的な職業能力”として「若者には、どのような能力が大切だと感じるか」の問いに、「社会人基礎力」12の能力要素を選択肢（３つまで選択）として質問したところ、主体性69%、実行力32%、柔軟性32%、と回答されている。高等学校進路指導担当者から見た若者の大切な能力は「主体性（物事に進んで取り組む力）」であることが分る。

ヒアリング調査では、単刀直入に「仕事を楽しめる能力」の意見を伺ったところ、「自分で考える力」「考えを伝える力」「目標に向かう力」「素直さ」「我慢する力」「人となつきあう力」「自信を持つ力」「人的な上下関係」「気づく力」「部活での人間関係や経験」など色々な意見を聞いた。コミュニケーション力が大切であるとの意見が多く、ただ人と仲良くするだけではなく、考えを伝えること、相談すること、気づくことなど、具体的なスキル（技能・特性）を上げる意見を多く聞く事ができた。

高等学校調査から、早期離職は問題であること、主体性（物事に進んで取り組む力）が大切であること、コミュニケーション力が必要であり、具体的なスキル（技能・特性）が「仕事を楽しめる能力」につながると考えられることが分ってきた。

（２）次年度は、追加のヒアリング調査を県内5校実施し、補足調査の他、進路指導担当者の考えを継続的に聞いた。教育コースの開発について、県関係機関「青少年教育プログラムの開発」の中で中高生に対して「コミュニケーション力を知る」演習、大学生に対して課題達成型授業（参加型授業）、インターンシップ（就業体験）研修を実施し教育コースを検討した。

仕事を楽しむためには、その仕事が好き

か嫌いかにかかわらず、第一に「仕事ができること」、第二に「仕事で自己実現ができること」と考え、自己実現を「仕事で成長できること」と置き換えて考えた。

仕事ができること、仕事で成長できることを、次の2つの能力と4つの要素にまとめた。高校調査から、コミュニケーション力という漠然とした中から具体的なスキル（技能・特性）を絞ることが指摘されたが、「人に聞く」「人を巻き込む」という要素に絞り込むこととした。

**表1 2つの能力と4つの要素**

『人の真似をして、できると思える能力』

一部分の分量を自分で決める ……内面

人に聞く ……外向

と = 「仕事を覚える」

『自分の工夫を実現する能力』

興味を持って考える ……内面

人を巻き込む ……外向

と = 「仕事を能動的にする」

仕事ができること、とは『人の真似をして、できると思える能力』である。仕事の全部に自信は持てないので「一部分の分量を自分で決める」こと、真似をすると言っても、見て分からない部分は勇気を持って「人に聞く」ことが大切である。仕事で成長できること、とは『自分の工夫を実現する能力』である。課題は何なのか、目の前の課題を「興味を持って考える」こと、自分勝手な行動ではなく上司や先輩にも相談しながら「人を巻き込む」ことである。前者は“仕事を覚える”ことであり、後者は“仕事を能動的にする”ことであるとも考えられる。能力の育成については、少なくとも2段階以上のステップで取り組む必要があるものと考えられる。「仕事を覚える」ことを第1ステップとし、「仕事を能動的にする」ことが第2ステップになる。

（3）最終年度は、前年度実施した3コースを再度実施・検証し、青森職業能力開発短期大学校「職業社会論」演習も実施した。若年者の職場定着に関係する「わかものサポートステーション」「委託職業訓練施設」等を5か所ヒアリング調査した。

青森職業能力開発短期大学校「職業社会論」：能動的に自分の考えを形にする

< 研修の概要 >

多人数で実施するモデルとして固定式の机と椅子の教室で実施した事例。約80名の物づくりを学ぶ学生に100分間の研修をする事例。課題は紙模型の作成。A3 画用

紙を材料に、底辺8cm×稜線7.5cmのピラミッドを作る。筆記用具の他、与えられた工具（三角定規、コンパス、下敷き、はさみ、のり）の中で量産を念頭に「設計・試作」する。

目に見える完成した形は全員同じ寸法の紙ピラミッドである。しかし、材料使用、工具使用、作りやすさ、品質、量産適合性、生産性など“目に見えない”各自の違いがある。全体の8割は個人作業で進める演習であるが、能動的な学習で仕事を楽しめる能力を学び得るものである。

インターンシップ「事前研修会」：コミュニケーション力の具体的なスキル（技能・特性）を学ぶ

< 研修の概要 >

インターンシップに参加する学生約36名の事前研修（180分）で実施した事例。6名の6グループに分かれ、1）あいさつ2）仕事の教わり方と「報告・連絡・相談」、3）会社の見方、を研修する。仕事を楽しむために、第1に「仕事を覚える」こと、第2に「仕事を能動的にする」ことを学ぶ。この演習では、特にコミュニケーション力の中の具体的なスキル（技能・特性）を経験する。

話が上手であることや、聴く態度であることがコミュニケーション力と思われがちであるが、仕事の指示を受けて復唱することなど具体的なスキル（技能・特性）が大切であり、さらに「分かっている事」ではなく、「できる事」になっていると自分自身で感じる事が、仕事を楽しめる能力を学ぶことにつながるとわかった。

キャリア教育「社会と私 - コミュニケーション力」：仕事を教わり、自分の工夫を実現する能力

< 研修の概要 >

キャリア教育授業「社会と私 - コミュニケーション力」の中で約30名の学生に90分2回の演習を行った事例。課題は「紙ヒコーキ」の作成。6名のグループに分かれ、リーダー1名、サブリーダー1名、作業員A、A、作業員B、Bの役割分担を決める。作成する紙ヒコーキの設計書はリーダーのみが見て、班員に作業方法を伝える。第1回目は「仕事を教わる」ことがテーマで、第2回目は「仕事を工夫（改善）する」ことがテーマになる。グループの中に、AとB2つの生産ラインがあり、同じ作業方法をとることが条件。自分ひとりが改善するのではなく、同じ工程を担うもう一方の作業員にも同じ作業方法（人を巻き込む）をとってもらわねばならない。

紙ヒコーキを飛ばす試験飛行の時間を限定し、アクティブラーニングが“お遊び”にならないように注意して進めた。はじめ

1 機 3 分程かかる作業時間は、改善を工夫すると半分程の時間で生産できるようになる。仕事の改善はひとりではなく、リーダーと別ラインの担当者を巻き込んで「同意」を得て、新しい仕事の方法を教え、教わることで完結する。2 人の分業であるため、改善されると作業分担も変わり、ここにも相談が必要になる。紙ヒコーキを扱うこと自体も楽しいが、仕事が上手くいって（上手に生産できて）評価が得られる（きれいに飛ぶ）ことで、小さな成功体験が得られる演習である。

他の教育コース事例（新聞文字情報～新聞ラブレターをつくる）：人のために能動的に働く

#### < 研修の概要 >

各人の情報を集めてひとつの文章にする演習事例。新聞の活字を切り貼りして、まじめに美しいラブレターをグループの「告白者」の想いが届くように全員で文章作成する。文字はより大きいこと、より連続していることなど、いくつかの評価基準がある。面白おかしく実施する演習だが、自分のためではなく、「告白者」のために働く。能動的な行動は自分より「人のため」に誘発される一面がある。

また、「基礎職業教育要素」を含む教育コースには、次の注意点も重要であることがわかった。

#### ・能動的な学習を「練習」する

アクティブラーニングの実践が行われる一方で、準備なく“能動的に…学習する？”と言われても、学生は急には対応できない。能動的に学習することを「練習」する必要があると思われる。

#### ・できるようになることを「練習」する

「わかること」と「できるようになること」は異なる。できるようになるためには、繰り返し何度も“やってみる”しかない。練習して「できた！」という経験や実感が大切であり、その成功体験が“成長できた”と自分自身が思える自信や自己肯定につながると考えられる。

（４）仕事を楽しむためには、その仕事が好きか嫌いにかかわらず、第一に「仕事ができること」、第二に「仕事で自己実現ができること」と考え、自己実現を「仕事で成長できること」とした。さらに、能力の育成については、少なくとも２段階以上のステップで取り組む必要があるものと考えられ、「仕事を覚える」ことを第１ステップとし、「仕事を能動的にする」ことが第２ステップになるとした。「仕事を楽しめる能力」として２つの能力と４つの要素を提示した。この要素を含む研修カリキュラムを検討し、実施、検証した。コミュニケーション力の中の具体的なスキル（技能・特性）

も重要であり、「仕事を受ける」「報告・連絡・相談」について、インターンシップ事前研修として教育コースに加えた。

「基礎職業教育要素」を含む、講義と実習からなる教育コースのシラバスと教材を明確にし、事例を標準化して、３時間×４コース開発・検証することができた。

（５）「仕事を楽しめる能力」は、他にも多くアプローチがあると考えられる。例えば、「仕事の意義を知る」ことも重要である。あるいは、楽しいばかりではなく「我慢強さ」も必要であろう。しかし最も重要であることは、若者自身が「能動的に取り組む」ことであると今回の研究を通じて知ることができた。その意味で「仕事を楽しめる能力」と「アクティブラーニング（能動的な学習）」には接点がある。入社３年以内離職の増加が懸念される。企業の働かせ方にも課題は多く、若者の離職は良くないと決めつけることはできないが、意味なく職を転々としては培われるはずの職業能力も身に付かない。目の前の仕事を楽しみ、次の仕事に広げていける能力育成のカリキュラムが必要である。

学生が能動的に参加できる授業形態は、すべての学生に保証される必要がある。質の高いものであっても「選択」では、本当にその科目が必要とされるタイプの学生が「選択しない」可能性を否定できない。多人数アクティブラーニングの実践モデルを明確にし、誰でも利用・活用でき、学生が能動的に参加できる授業形態が今後の課題となった。

#### ５．主な発表論文等

〔雑誌論文〕（計 １件）

小磯 重隆、「仕事を楽しめる能力～アクティブラーニングとの接点～」、21 世紀教育フォーラム 第 9 号、査読有、第 9 号、2014、43～51、

#### ６．研究組織

##### (1) 研究代表者

小磯 重隆（KOISO, Shigetaka）

弘前大学・学内共同利用施設等・准教授

研究者番号：50431458