

2005 年度

産業調査実習 報告書

産業調査実習報告書の刊行にあたって----- (1)

論文

教育における勤務評定-----長谷川剛志 (2)
- 大手予備校の例より -

人材マネジメントと従業員定着との関係性について-----中原 庸介 (13)

派遣技術者という働き方-----山田美有紀 (23)

職場体験とアルバイトが高校生の職業意識形成に
与える影響 -----得能明日香 (32)

資料

得能調査単純集計表および調査票----- (49)

同志社大学社会学部
産業関係学科

産業調査実習報告書の刊行にあたって

このたび、2005年度産業調査実習報告書を刊行することになりました。

今年度も全員が異なるテーマを設定した結果、例年通り進めていく中で、各自が様々な壁と向き合うことになりました。自分自身の学びの過程で調査の問題意識を見出していく難しさ、相手のある作業で思い通りに進まないもどかしさ、そしてそれらを克服することができた喜び、苦しいときに手を差し伸べてくれる人のいるありがたさなど、学生にとっては、そのどれもが得がたい経験となったことでしょう。最後まで妥協することなく完成度を高めることを目指した努力の足跡は、大きな自信と力につながるに違いありません。

いまだ行き届かない点多々ございますが、学生と共に試行錯誤を重ねた1年間で、多くの方々のご尽力でこのような形にまとまりましたことを、心から感謝申し上げます。特に、お忙しい中、調査にご協力を賜りました皆様には、厚くお礼申し上げます。本当にありがとうございました。

掲載いたしました4編の論文は、いずれも拙い内容ではございますが、学生が全力で取り組んだ成果でございます。是非お目通しの上、忌憚のないご意見をいただけましたら幸いです。

今後とも、本学の教育に格別のご理解とご協力を賜りますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。

2006年1月

浦坂 純子

富田 安信

同志社大学社会学部産業関係学科

「産業調査実習」担当教員

「産業調査実習」ティーチング・アシスタント一同

同志社大学大学院社会学研究科

総合政策科学研究科

〒602-8580 京都市上京区今出川通烏丸東入

TEL : 075-251-3449 FAX : 075-251-3066

E-MAIL : jurasaka@mail.doshisha.ac.jp

URL : <http://www1.doshisha.ac.jp/~jurasaka/>

教育における勤務評定

- 大手予備校の例より -

長谷川 剛志

はじめに

一般に、予備校講師は時給制で働く超高給の派手な仕事というイメージを持たれているが、その反面、非常にシビアな労働条件の中で働いているということが今回の調査から明らかになった。また、予備校の教育には賛否両論があるが、ビジネスとしては立派に成り立っているという事実がある。

一方で、公立の教育機関で働く教師たちは現在、諸処の教育問題に関連するように、その勤務評定が見直され、全国各地で賃金に反映させるような勤務に対する人事考課がなされているが、それは、まだまだ発展途上の段階にある。本稿では、予備校講師の労働実態を調査するとともに、公的教育機関の勤務評定に対して有益な点が見出せないかということについても言及している。

また、本稿では、「学習塾」を小・中学生を対象とする民間の教育機関、「予備校」を高校生、浪人生を対象とする民間の教育機関と定義した。そこからまず、予備校講師として働く際、労働条件で何がモチベーションになっているかを明らかにするため、「賃金制度」「講師に対する労働の評価方法」を中心に聞きとり調査を行った。しかし、本稿がテーマとする「予備校」に関する先行研究は皆無に等しく、調査に関するデータにおいても議論にたえない部分が多分にあるが、できるだけ事実をそのまま記述するよう配慮したい。

問題意識

1 塾・予備校業界¹の現状

学習塾や予備校は、少子化の影響で子どもの絶対数は減少しているにもかかわらず、1980～90年代半ばまでに急速に普及し、近年に至るまで子どもの通塾率は上昇し続けている²。その背景には、わが国が未だ学歴社会である上に、「学校のスリム化（ゆとり教育による教科書内容削減など）」³や少子化によって引き起こされる「大学全入時代」⁴による「私立学

¹ 予備校業界では、駿台予備校、河合塾、代々木ゼミナールを「3大予備校（SKY）」とし、城南予備校、東進ハイスクールを加えて「5大予備校」としている。

² 総務省 [2005] およびNHK [2002] を参照。

³ 詳しくは小宮山 [2000] を参照。

⁴ 2009年以降は、18歳以下の人口減少のため、数の上では高校生全員がいずれかの大学に入学することができる。

校の 2 極分化」⁵などの条件があり、それが加わることによって、今後もさらに加速していくのではないかと考えられる。

また、以上のような社会背景から、塾・予備校業界もまた多様な改革がなされているようである。例えば、衛星放送を使ったサテライト授業やそれを使った地方塾への授業の提供、地域の学校・塾、予備校との連携、学校の教員のための講座の展開、幼稚園児から社会人を対象としたクラスの開設、その他、個別指導や現役専門塾が増加するなど、経営方法は多方面に広がり、各々が独自のシステム持っていることが多い。

さらに、文部科学省によれば、平成 15 年度の大学志望者は 3 年連続で増加して約 376 万人となっており、高校生の通塾率は 1984 年の約 9% から約 20% まで上昇している。この数字が浪人生を含んでいないことを考えれば、先述の社会背景に関連して、予備校の存在がいかに重要であるかが分かる。

しかしながら、労働市場として予備校を捉えた場合、「駿台争議」⁶などの内容にも見られるように、予備校講師が働く環境は決して良いものとはいえない。その争議とは、1998 年年初めに駿台予備校が「論文」科担当の講師であった神津陽を全面批判し、解雇予告を出したことによって始まった労働争議である。さらに同年 3 月、予備校側は講師として不適当な行動があったとし、世界史科の講師に対して解雇通告を出し、組合は態度を硬直化して拡大方針に転じ、労使対立はさらに激化した。しかし、労働組合や労働公益委員の働きによって、2 年後の 2000 年に和解合意に至ったという一連の事件である。この争議を通して神津は、「駿台労組の和解の結果が、一方的なコマの減少や解雇予告を強制されてきた予備校関係者の励みになれば幸いです。」と述べている。

【予備校講師の業務】

木村 [2004] は、予備校の機能・役割として、「予備校は学校ではない」勉強や受験を目的とした機能を果たしており、予備校に通う高校生も概ねそのような認識を抱いていることを明らかにしている。また、後述するように、一般的な予備校講師の業務はどのようなものなのかを説明すれば、それは「入試に合格するために良い授業をすること」に尽きるだろう。テキストは過去に出題された問題をもとに作られ、「傾向と対策」がはっきりしており、講師はそのようなテキストを用いて授業を行う。また、以前であれば授業は 100 人以上も入る教室で行うのが一般的であり、生徒の理解度とは関係なく進められていた。よくいえば、生徒の自主性が非常に尊重される教育の場であったのが、近年では、少人数制のクラスが一般化しており、授業は多くても数十人で、個別指導を売りにしている予備校も少なくはない。さらに、チューター（担任）制度を使い、生徒の出席管理や進路指導なども行われるようになってきている。

その中で、生徒は講師に質問をする回数なども増え、現在の予備校講師の業務としては

⁵ 3 の影響で、社会的評価の高い大学とそうでない大学の格差は、今以上に広がると予測される（日本経済新聞）

⁶ 争議に関する詳しい内容に関しては神津陽塾HPを参照。

より良い授業を行うことと、生徒の質問に(我慢強く)付き合うことが基本になる。また、後で詳しく述べるが、その他にも講師は模擬試験の作成とその採点、さらには、大学の入試問題の作成を行うこともある。以上が、全般的な予備校講師の仕事である。

そして、鳥脇[2002]を参照すれば、その殆どが「単年度契約の健康保険もなければ雇用保険もない、文字通り『日銭稼ぎの仕事屋』が予備校講師の実態……」で、賃金は授業の1コマ(50~90分)当たり〇円といった時給制で契約されるのが一般的で、非正規雇用の典型的職場となっている。しかし、いくら非正規雇用であっても、ごく一部の人気講師というのは年収〇千万円といった高収入を得ているのも事実である。このような一攫千金的な賃金体系は、講師たちの仕事の魅力の一つとなっている。

だが、著書の中で問題だと思われたのが、講師の勤務評定である。勤務評定に関しては、「生徒アンケート」や「×切授業」をいくつ出すかが重視される。このアンケートの場合、講師は時として無責任な回答をも我慢して受け入れなければならない。この背景には、経営者側が講師に対してより多くの「生徒確保」を求めているということが予測される。

つまり、より多くの生徒を集められる講師=優秀な講師ということである。そのため、講師の中には生徒確保のために他の講師をけなしてその授業を受けさせなかったり、ウソやハッタリを平気でいったり、容姿のために生徒が確保できないと整形手術を施すなど、講師の中にはそのような心的負担がかなりの重圧になっていることが見受けられる。

2 公的教育機関の現状

2005年8月、人事院は国会と政府に対して国家公務員賃金に関する勧告と報告を行った。その主な内容は、月例給を0.36%引き下げ、一時金を0.05月分引き下げる、本年度の給与改定に関する勧告、少なくとも4.8%もの俸給を切り下げる地域給の導入、俸給表のフラット化・昇給号俸の細分化による勤務実績反映の給与制度等「給与構造の見直し」の2点である。

この中で、近年、特に盛んに論議されているのが、教職員らに対する勤務実績反映の給与制度等「給与構造の見直し」である。例えば、大阪府の「教職員の評価・育成システム評価結果の基本的な考え方」では、自己申告書の提出は、平成16・17年度共に9割を越え、目標設定の面談や開示面談の実施、校長による授業参観などの取り組みが行われている。

また、評価はA・B・Cを基本にS・Dを加えた5段階の絶対評価を導入し、前年度の総合評価の結果を翌年度の給与上の措置において反映する。具体的には、S・Aランクをプラス反映、C・Dランクについてはマイナス反映としている。その評価に関しては、「毎年生徒が入れ替わり、それに応じた学習指導や生徒指導の対応が求められるため」反映の効果を単年度としている。そうすることによって、教職員に対する意欲・資質能力の向上、教育活動などの充実、学校の活性化を図っていこうというのである。

このような教職員の勤務に対する給与体系システムについては賛否両論があり、今後じっくり検討を行わなければならないが、主な反対意見としては、私立高校との賃金格差(月

収ベースで 10 万円以上低い水準であること)に加え、賃金・処遇差別とリンクした評価は教育活動の低下を招く、子どもたちを犠牲にする、競争の中で賃金や労働条件を悪化させるなどが挙げられる。

【高校教員の業務】

高校教員は、中学校に比べて、より専門的でレベルの高い教育を行う。高校の場合、それぞれの教員が担当する教科は中学校の時より細分化され、これらの教科・科目を教えるほか、ホームルーム、クラブ活動、生徒会活動、学校行事などにも関わり多忙である。

また、公立高校の給与は、小学校、中学校の教諭とほぼ同じで、東京都を例にとると、2004 年度の大卒者の初任給は約 23 万 7000 円(調整手当込み)で、これに各種手当がつく。私立高校の平均給与は 32～36 歳の教員で 41 万 6000 円、44～48 歳の教頭で約 63 万 6000 円(人事院調査 [2004])となっている。

高校教員になるには、1 種普通免許状または専修免許状が必要で、1 種普通免許状は、大学で所定の単位を修得し、教育実習を修了すると得ることができ、専修免許状は、大学院で所定の単位を修得するか、1 種免許状を取った後に、3 年以上学校教員として勤務し、かつ大学で所定の単位を修得すると得ることができる。

免許状を取得した後は、公立高校の場合は都道府県が実施している教員採用試験に合格し、教員採用候補者名簿に登録され、欠員のあった高校に配属になる。私立の場合は、各高校で独自に採用試験を行っているが、その前に私学教員適性検査を受ける場合もある。

さらに、最近では高校に進学してもなじめなかったり、ついていけなかったりして退学する生徒が少なくない。そうした問題を認識した上で、生徒たちの個性や隠れた才能を引き出し、導いていく熱意が、教員として求められる重要な資質である。

高校教員は、担当教科の知識を十分に持ち、教え方が優れていることはもちろん大切であるが、同時に生徒に信頼される人間性を備えていなければならない。しかしながら、教育実践の過程と結果に対する評価は、教師自身、子ども、子どもの保護者、社会(地域・国家・マスコミなど)の 4 者が行うことになり、評価主体がそれぞれの評価基準で評価しているため、価値判断が非常に困難な状況にある。高校教員は、このような資質が求められている反面、その業務の特殊性から子ども、保護者、管理職や労働組合にいたるまで、様々な場面において過度の負担を受けていると考えられる(千田 [2003])。

3 検定仮説

「教育」の成果は、講師の資質能力と熱意に負うところが極めて大きいことから、教師はその資質能力を高めながら、それを最大限発揮することが求められる。そのため、各教育機関は、教師の能力や実績をきちんと評価し、教師のやる気や意欲を引き出す必要性があると考えられる。

上記のような勤務評定が教育の現場で実際に行われているならば、それは、教師や生徒

にとって良い影響を及ぼすのだろうか。そんなことは、もちろんない。だが、それに反して大手予備校には多くの高校生が通塾し、実績を挙げていることから生徒は講師に対しての魅力を感じていることも事実としてあるだろう。

ここで、教育方法の是非について決めることはできないが、その中で、予備校講師の人事評価は、公的な教育機関の中にも有益な点があるのではないだろうか。この点に関しては、実際に聞きとり調査を行った情報と比較しつつ考察していかなければならないが、これらの問題意識に基づいた一応の検定仮説を、「予備校講師の労働条件は不安定で大きな負担になっているにも関わらず、その労働需要は高く、世間の予備校に対するニーズも高まっている。したがって、予備校講師の勤務評価には、公的な教育機関にもフィードバックできるように有益な独自の方法論が存在すると考える。」とする。

調査結果

1 調査概要

2005年11月17日に大手予備校A教務部のK氏、26日に大手予備校B総務部のW氏に対して聞きとり調査を行ったが、後者は電話を通じて実施した。以上の両予備校に対して、予備校講師として働く際、労働条件がモチベーションになっていることを明らかにするため、「賃金制度」「講師に対する労働の評価方法」を中心にお話をうかがった。

2 調査結果

表1 基礎データ

	予備校A	予備校B
講師数	1300人	非公開(同規模)
平均年齢	40代前半～半ば	非公開(同水準)
男女比	男9:女1	非公開
労働組合	なし	あり
研修制度	なし	一部あり

予備校Bに関しては、事情により殆どが非公開になっているが、予備校Aで目に付くのは男性の比率である。しかし、この点に関しては「採用の際に男女の区別は全くしない」という回答を受けたこと、そして男性の比率が高いのは単に職業柄、女性よりも男性の希望が集中していることを意味している。また、予備校Bの研修については、「昔はなかったが最近実施されるようになった」という話を聞いた。講師は業務請負社員であり、雇用関係はないとしているのだが、現在では、殆ど経験のない新人講師も少数ではあるがいるということで、契約初年度の2～3月の間に授業見学を行ったり、ベテラン講師担当のもとで複数の模擬授業を行ったりしている。これは、講師の定着に対する取り組みまでは至らず、業務に対する効率を上げることを目的としている程度である。

しかしながら、最近業績を伸ばしている秀英予備校では、以下の取り組みが行われてい

る。「優れたベテラン教師の授業風景をビデオに撮り、それを新入社員に見せて、教え方、間の取り方、生徒とのコミュニケーションの仕方などを指導する。そして、新入社員たちを実際に教壇に立たせ、その指導風景をこれもビデオに撮り、それを皆で見て、問題点や改善点などを討論する。これを繰り返すことで、皆が優れた指導術を身に付けていく。新卒の社員が、例外なく3年でトップクラスの教師になるという。」(岸 [2001]) これらの記述から、予備校は講師の定着に対して意識の変革をしつつあるが、まだまだ一般的に予測されるのは、予備校講師という職業は、極めて流動性の高い職業ということである。

表2 採用

	予備校A ⁷	予備校B
筆記試験	なし	あり
模擬授業	あり	あり
面接	あり	あり
応募資格	4大卒以上	4大卒以上
資格の有無	必要なし	必要なし
採用数	若干名(中途採用が主)	若干名(中途採用が主)
採用時期	?	年2回(7月・9月)
求められる資質	大学受験に関する専門知識	教科に関する専門性+授業力

予備校Aでは、講師に「求められる資質」を大学受験に関する専門知識であるとし、例えば模擬授業を行う際、形態としては人事担当者数名と「専属講師」⁸と呼ばれるお墨付き講師1名がその授業を評価する。その評価基準について詳細は明らかになっていないが、主なものとしてはその授業内容(論理性や受験に関する正確で膨大な知識など)が評価の対象となる。また、予備校Bでは、その試験は2段階あり、1次試験では大学入試~専門分野に関する問題に関する筆記試験、2次試験では指定された教材による模擬授業が行われるという。この模擬授業では、「授業力」というものを評価するが、その評価項目は非常にシンプルなものであり、板書の見やすさや発声、授業の展開などを評価するのであって、受験に関する詳しい知識(例えば 大学での出題傾向など)は、むしろ初めの段階では、必要のないことだと明言していた。

そして、両予備校で共通しているのは、「資格の有無」と「採用数」である。予備校講師として働く際、例えば「教員免許や TOEIC などの資格を重要視しますか。」という質問に関しては、どちらの予備校も採用の条件に含まないとしていた。また、4大卒以上が採用の条件であり、新規学卒者に対する雇用枠もあることはあるが、あくまで個々が持っている能力を評価していくため、新規学卒者で採用される例は殆どないという。そのため競争率は高く、毎年多くの人々が採用試験に足を運ぶことになる。

⁷ 予備校Aでは、「地区本部制」という制度から、経営、採用方法に関しては、主に都道府県単位でその方法が各々異なっている。今回は「本校」の制度についてうかがった。

⁸ 予備校Aでは、全ての予備校講師が単年度契約で社会保険のない非常勤講師として働いているが、専属講師もその例外ではなく、他の講師と契約内容は同じであるが、専属講師はある程度の勤務年数を重ね、業務に関して信頼を得ている人物であり、授業のコマ数なども一般の非常勤講師に比べて安定している。

以上をまとめると、予備校講師は教科に対する非常に高い専門性が求められ、予備校はすぐにでも教壇に立てる人材、つまり即戦力を求めているといえる。

表3 契約・賃金・評価

	予備校 A	予備校 B
契約期間	単年度契約	単年度契約
業務（内容）	講義、テキスト作成、模擬試験など各種テストの作成、新事業展開に関することなど	講義、テキスト作成、模擬試験など各種テストの作成など
雇用形態	非正規雇用（業務請負）	非正規雇用（業務請負）
社会保険	なし	一部あり（？）
有給休暇	なし	なし
初任給	非公開	非公開
昇給	非公開	非公開
価値判断（評価ツール）	貢献度（「生徒アンケート」・担当クラスの受講者数他：非公開）	貢献度（「生徒アンケート」他：非公開）
交渉	年1回（2月）	非公開

先述のように、やはり予備校講師は全員がこういった業務ごとの賃金の他には、社会保険や福利厚生は一切ない単年度の契約社員であり、各業務に賃金が支払われるといった完全「業務請負型」になっている。例えば、第〇回の模擬試験の作成業務には 円、講座の授業は 1 回 円という形である。これらの賃金は、個々人の能力別によって支払われるものであり、賃金表のような賃金体系は存在しない。

しかし、賃金に関する労働の評価は、「貢献度」によって決定される。賃金の上昇を考えるならば、講師は基本的に1つでも多くの業務を請け負うことで、予備校に対して「貢献」しなければならないだろう。

この「貢献度」に関しては、それを計る具体的な内容までは聞くことができなかったが、その1つのツールとして「生徒アンケート」が利用される。これには講師の声の大きさや聞きやすさ、板書のきれいさや見やすさからテキストに関すること、進度の適切さや生徒自身の予習復習の時間、理解度などが項目として挙げられ、さらには自由記述欄、満足度は数値的に割合で表されている。そして、そのアンケートが集計され、数値化されたものが講師に示される。そこで、何か問題が見受けられたときには、教務が「警告」もしくは「相談」するなどしながら、問題の解決へと努力していく。

その他の評価項目として考えられるのは、例えば、遅刻、欠勤、代講、会議などの参加などであるが、それらは直接数値化して評価に関わるものではなく、あくまで潜在的な意識の問題として反映する程度であるということである。というのも、予備校講師は業務請負型の社員であり、個々の業務によって賃金が支払われるのだから、遅刻や欠勤は直接本人の減給に繋がるのである。また、講師が担当したクラスの志望校への合格者数や成績の増減は、全く評価の対象にならない。それは、やはり（生徒の）個々の価値観が大きく関わってくる問題となるようである。

今回の聞きとり調査の中心でもあるこの項目、特に、勤務評価の価値判断材料、評価方

法について詳しく聞くことができなかったのは、本当に悔やまれる部分である。しかし、調査を通じて知りえた、公立の教員と決定的に違う点は、予備校講師というのはあくまでも「業務請負」の労働者であるということである。予備校と講師の間には雇用関係がないにも関わらず、教務と生徒の両方から見られ、評価されているという状況にある。実力（授業力＋生徒からの支持）がなければ、直ぐにでも契約が更新されず、職を失ってしまうとも限らない。予備校とは非常に厳しい世界である。だがその分、講師は認められたいという欲求をさらに掻きたて、個々の業務に従事しているのだろう。そして、認められれば直接高収入に繋がるという点も魅力となっているのかもしれない。講師側の意識として、この点を調査するのが、今後の課題として挙げられる。

考察

以上のような調査結果を受けて、予備校講師の一般的な働き方が、ある程度明らかになった。予備校業界というのは、鳥脇 [2002] のいう通り「単年度契約の健康保険もなければ雇用保険もない、文字通り『日銭稼ぎの仕事屋』が予備校講師の実態……」というのが当てはまるような厳しい世界である。ただし、そのような状況でも、一教育者として働く予備校講師の能力・資質を高められるよう労働条件になるよう、改善できる余地はないのだろうか。以下では、法律的立場から講師の労働について考察していく。

1 予備校講師の法律的身分について：「雇用契約」か「請負契約」か

予備校講師が「雇用契約」にあるかどうかは、労働基準法による「労働者」に該当するか否かによる。ここで要点となるのは、「雇用契約」であれば労災の適用、有給休暇の取得、健康診断の受診、その他一定基準を満たす場合は社会保険、雇用保険の加入など労働諸法の保護対象になるということである。今回の聞きとり調査で強く印象に残っているのは、教務が講師は「請負契約」であるとしきりに主張していたことである。しかしながら、法的立場に立ったとき、講師は指定の場所、時間、教材を使って授業を行なっているように、使用者の指揮監督下で労働していることを考慮すれば「労働者」に該当する。よって、「雇用契約」という関係が成り立つのである。

2 社会保険、労働保険（雇用保険）に加入できるか

予備校 A では、講師全員が社会保険に加入する権利を有していないということを明言していた。予備校 B においても、一般の非常勤講師に関してはその権利が認められていない。果たして、これらの事項については問題にはならないのだろうか。社会保険に加入できるかどうかは、労働時間が常勤労働者の 3/4 以上（週 30 時間以上）であるか否かによる。ただし、講師という職業は労働時間が個人の裁量にゆだねられるため、実労働時間以外に授業の準備時間も一定時間加算して考えられるのではないだろうか。その点を含めた労使交

渉が課題になるだろう。また、雇用保険は、1週間の所定労働時間が20時間であるということを満たす必要がある。社会保険と同様、実労働時間で算出するか、準備時間も加算するのかということが課題である。私立高校では、上記の条件を満たしていなくても、一定以上の授業を担当する非常勤教師は「私学共済」に加入できるようになっている。

3 雇い止めについて

先述の「駿台争議」にも見られたように、予備校講師の不当解雇による裁判は実際にいくつか起きているが、講師の解雇（雇い止め）について、合法性があるかどうかは労使がともに理解、認識し、より一層注意しなければならない事項である。平成15年に制定された「有期労働契約の締結、更新及び雇い止めに関する基準」(厚労省告示357号)によれば、契約 - 雇い止めの基準は以下のようになっている。

契約締結時に更新の有無を明示していなければならない。

更新することがあることを明示している場合には、更新をする場合（しない場合）の判断基準を明示しなければならない。（例：勤務成績により判断・労働者の能力により判断・経営状況により判断）⁹

1年以上勤務が継続している従業員に対して更新を明示している場合に、更新をしない場合には、期間満了の30日前までに雇い止めの予告をしなければならない。

雇い止めに際しては、その理由の明示を求められた場合には、事業主はその証明書を遅滞なく交付する。

既に1回以上更新をしており、1年以上継続して雇用している場合には、従業員の希望に応じて契約期間を長期にする。

今回調査を行った両予備校では「何か問題が見受けられたときには、教務が警告もしくは相談するなどしながら2~3年をかけて問題の解決へと努力していく。」など交渉の機会を設けていることから、の基準は最低クリアしていると考えられる。契約内容に関して踏み込んだ意見は聞くことができなかったが、上記の条件は労使の契約、交渉によって乗り越えていかなければならないだろう。

結論

最後に、これまでの記述を踏まえた上で、検定仮説に対する結論を述べる。

これまで何度も述べてきたように、予備校講師というのは非常に不安定な立場にあることは、調査からもほぼ証明された。予備校業界自身が乗り越えなければならない課題は、まだまだ山積みである。それでも、予備校講師に対する需要が大きいのは、恐らく予備校というのは、当然のことであるが、公的教育機関に比べて、はるかに経営的側面が強いこと、つまり利潤の追求 = 集客（生徒の確保）が明確な目標であるため、講師の業務が「生

⁹ 実際には、かなり抽象的な判断基準である。

徒アンケート」や「担当クラスの受講者数」によって賃金に反映する評価体制を作れる環境にあるからである。予備校というのは、教育的立場で見た場合、入試に受かるための教育機関であり、生徒の需要もその点にほぼ集約されているのである。

しかし、公立の学校では、先述したように授業の他、ホームルーム、クラブ活動、生徒会活動、学校行事など、さらに生徒指導を通して生徒たちの個性や隠れた才能を引き出し、導いていく熱意などが求められている。近年、多様化する専門分野の設置により、様々な分野に関する授業を行う高校が増えていることを考慮すれば、生徒のニーズに応じたそれぞれの授業の設置、それに対する「アンケート」に関する取り組みは、各人のコミュニケーションを円滑にし、有効であると考えられるものの、それによって単純に予備校のように評価制度を賃金に反映させていくことは危険である。このような教師の勤務評定を行うことは、公的機関で働く教師にとっては、有益なものにはなり得ないのではないのだろうか。今後、教師の勤務評定を考えていく上で、十分に検討されるべき課題である。

おわりに

先日、京都府宇治市の学習塾において、講師が女子児童を刺殺するという信じがたい事件が起こった。この事件を受けて、現在様々な報道がなされているが、その中でも特に印象に残ったのは、犯人によるその殺害動機の 1 つである。犯人は次のような旨を述べていた。「紗也乃さん（被害者）がいなければ、塾の仕事がすべてうまくいった……。」このような発言は、学習塾などにおける経営組織の問題点と講師の労働負担に関して、我々にも警鐘を鳴らしているのではないだろうか。

そもそも多くの学習塾は、自由に講師を採用し、経営することのできる民間の教育経営機関という、文部科学省の所管とも経済産業省の所管といえる（もしくはどちらにも属さない）曖昧な位置づけがなされているが、今回の事件からも、学習塾や予備校の経営、講師の雇用に関する具体的な提言が早急に出されることが必要である。これからは、社会全体がこのような問題に取り組み、解決を図っていかねばならないだろう。

謝辞

本調査にあたり、ご多忙の中ご協力いただきました予備校の各部担当の方々に、この場を借りて厚くお礼申し上げます。数々の失礼があったにも関わらず、誠実なご回答をお寄せいただき、心より感謝しております。ありがとうございました。

参考文献

1. 岸栄三 [2001], 「第 6 回技能とノウハウの蓄積・伝承 - 優れた教師を 3 年で作り出す

- 秀英予備校の事例 - 」, 『Biz Plus』, 日本経済新聞社 .
2. 木村好美 [2004], 「学力・性別による予備校に対する認識の差異 - 大手予備校のデータ分析より - 」, 『人文研究』(大阪市立大学大学院文学研究科紀要)第 55 巻 ,pp.37-52 .
 3. 小宮山博仁 [2000], 『塾 - 学校スリム化時代を前に - 』, 岩波書店 .
 4. 千田忠男 [2003], 「教師の労働負担(5)」, 『評論・社会科学』(同志社大学人文学会), 71 , pp.47-166 .
 5. 千葉誠一 [2005], 『新教育産業』, 産学社 .
 6. 総務省 [2005], 『平成 16 年事業所・企業統計調査 結果の概要』.
 7. 鳥脇章宏 [2002], 『嗚呼！花の予備校講師』, 太陽企画出版 .
 8. NHK [2002], 『中学生・高校生の生活と意識調査』, NHK 出版 .
 9. 人事院 [2005], 『国家公務員の賃金に関する勧告と報告』.
 10. 文部科学省 [2005], 『平成 16 年度国公立大学入学者選抜実施状況』.
 11. 文部科学省 [2005], 『学校組織運営のあり方について(3) 教職員の評価と処遇』.
 12. 神津陽塾 HP (<http://www.alpha-net.ne.jp/user2/ty3my/sundai.htm>).
 13. パート労働法・労働者派遣法入門
(http://homepage1.nifty.com/lawsection/special/Parttime-Dispatch/parttime-dispatch_index.htm).

人材マネジメントと従業員定着との関係性について

中原 庸介

はじめに

「7・5・3 離職」という用語に代表されるように、我が国における新規学卒者の就労後の離職率は中卒 70%、高卒 50%、大卒 30%という割合となっている（図 1）。さらに、厚生労働省調査「新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移」によると、入社後 1 年以内という非常に短い期間内で退職する大卒新卒者の割合は、全体の 15.3%にもものぼっている。これらの要因として取り沙汰されるのが、年々熾烈さを増す就職活動の中での不本意就職や情報のミスマッチなどによる「就職ミスマッチ」と呼ばれる現象である。

このような状況下で早期離職および就職ミスマッチの解消を図り、従業員定着を促進させる手立てとして、学生に企業の実態や業界の特性についての認識を深めさせ、適切な職業選択を促すことを目的として実施されているインターンシップ事業の促進や、行政や企業が実施主体となり就業セミナーや就職ガイダンスを定期的実施するといった取り組みが、近年積極的に行なわれている。しかしながらこれらの取り組みは、あくまで新規学卒者が就業に至るまでの前段階的な要素であり、就業後の離職率の低下に直接寄与するかと問われれば否定的な見解を述べざるを得ない。事実、特定の業界や業種において離職率の水準が、他の業種や業界と比較した場合、異常に高い値を示しているといった事例が数多くの先行研究により示されており¹、業種間の就労条件の差異も考慮しなければならない一つの要素であるということが証明されている。

一方で、企業内における人材育成プログラムの差異が就業後の動向に与える影響についての先行研究は十分とはいえず、企業内教育制度が過渡期を迎えている現状を踏まえた場合、新規学卒者の就労後における企業内教育、人材育成プログラムの差違といった観点からも、新規学卒就職者の早期離職について考察する必要性があるのではないかと考えられる。

問題意識

1 新規学卒就職者への企業内教育とその背景

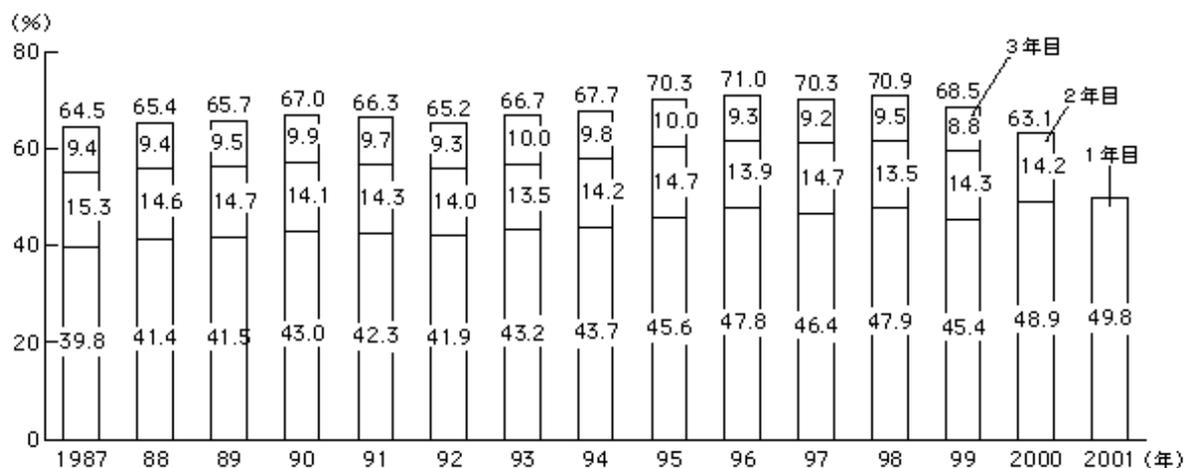
従来日本における人材マネジメントの根底に置かれてきた思想、理念は「平等主義」であった。平等主義には階層的平等主義と能力平等主義の 2 面があり、前者は階層間、等級間における権限や報酬といった身分的、経済的格差を小さくしようとする考えである。こうした階層的平等主義は、組織内における流動性を高め、ジョブローテーションを可能に

¹ リクルートワークス研究所「第 2 回ワークス人材フロー調査 2002」参照。

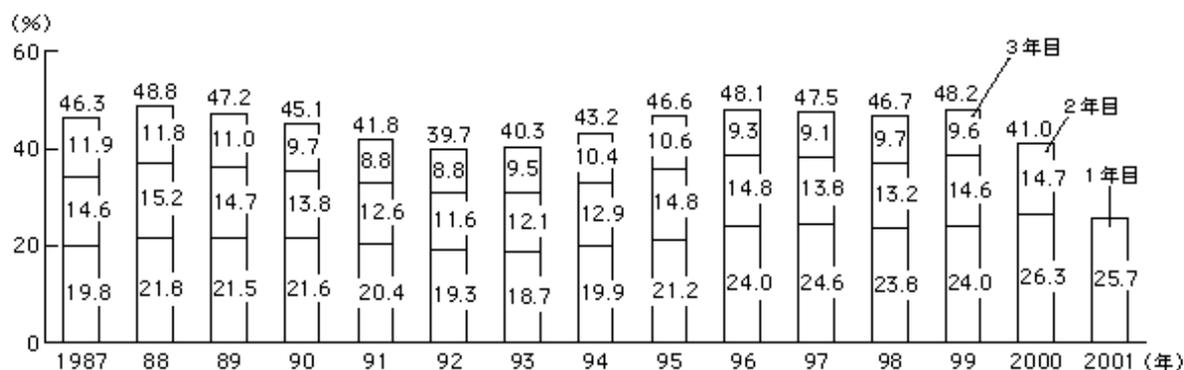
するだけでなく、組織としての共同体志向を強く高めることに寄与してきたのである。

図1 新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移

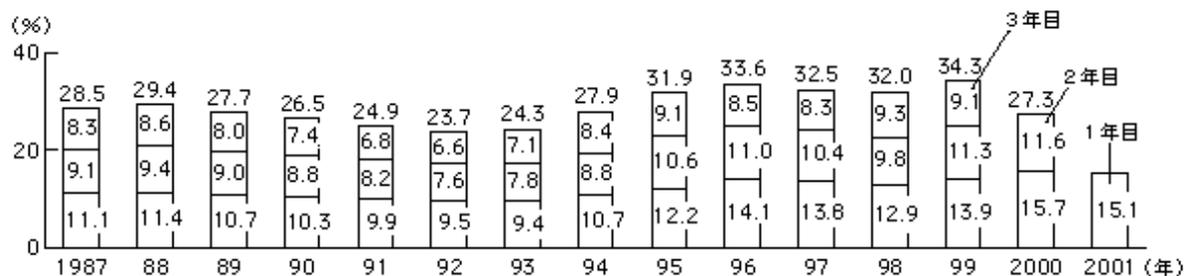
(1) 中学卒



(2) 高校卒



(3) 大学卒



(備考) 1. 厚生労働省「雇用保険被保険者記録」により作成。
2. 各年の3月末に卒業して正社員になった人のうち1年目、2年目、3年目に離職した人の割合。

厚生労働省 HP より作成

さらには能力平等主義による、業績、個人の能力の格差による、賃金などの待遇面での

格差を最小に抑えることで、協調的労使関係の生成や終身雇用、年功賃金といった日本における伝統的雇用慣行に多大なる影響を与えてきたのである（谷内 [2002b]）。しかしながら近年の新自由主義に連なる雇用流動化といった現象や成果主義、年棒制の導入に伴う仕事志向、功利主義といった主義志向の高まりは、従来の平等主義の根幹を大きく脅かし、人材マネジメントにも少なからず影響を与えている。

人材育成：日本における企業内教育における問題点

我が国における企業内教育は、職場内で実務を通して行なわれる教育訓練である OJT (on the job training)、業務を離れて行われ、一般的に集合研修を指し示す、OFF-JT (off the job training)、自己啓発 (self development) という 3 体系が連動する形で展開されてきた。これらの体系は、終身雇用、年功賃金などに代表される雇用慣行の中で一定以上の効能を示してきた。つまり個人の能力向上やキャリア形成に比重が置かれるのではなく、職場内における職務遂行能力向上という点が最重要視され、企業教育の場が企業内に限定されてきたのである。

しかしながら、個人のキャリア形成やエンプロイアビリティの向上が求められている昨今の労働市場においては、上記の体系が機能不全を起こしている。これは産業総合研究所が 2002 年に行った「企業内教育の現状と今後の課題に関する調査」からも明らかであろう。この調査によると OJT、OFF-JT、自己啓発のいずれも「余り効果的に実施されていない」との回答を示した企業教育有識者が最も多く、順に 68.9%、76.7%、67.0% であった。さらに OJT、OFF-JT、自己啓発が「効果的に実施されている」という回答は、OJT、OFF-JT、自己啓発のいずれも一桁という非常に低い水準であった。その理由としてあげられているのは、管理者にノウハウがない (51.8%)、管理者に部下育成の意識が乏しい (33.7%) など、管理者サイドの不備も指摘されている。また本調査によると、平成 13 年度に従業員 (正社員) に対して計画的な OJT を「実施した」企業は 44.8%、「実施しなかった」企業は 54.0% であった。昨年度調査と比較すると、実施率は 3.2 ポイント上昇しているが、過半数を超える企業が計画的に OJT を実施してはいない²。

このような状況下において、企業は新人教育育成期間の延長、コーチングによる OJPC (on the job performance consulting) 制度の実施、E ラーニング制度の導入、CDP (career development program) など数多くのエンプロイアビリティ向上のための施策の導入を試みてはいるが、これらのプログラムの実施率は依然として低水準を示している (表 1)。以上の内容を踏まえ、「新規学卒者就労後の企業内教育、人材育成プログラムの規模、期間、内容が新規学卒就職者の動向に影響を与えている。」を本稿における問題意識とし、この問題意識に基づいた検定仮説を、「新規学卒者の就労後における企業内教育の差異が、職務遂

² 「計画的な OJT」とは、日常の業務につきながら行われる教育訓練のことをいい、教育訓練に関する計画書を作成するなどして、教育担当者、対象者、期間、内容等を具体的に定めて段階的、継続的に実施することをいう。

行能力といった人材育成的要素のみならず、新規学卒者の入社前後における離職防止のフォローアップ、さらには勤続年数や離職率にも影響を与える。」とする。

表1 キャリア開発に関する提供割合

キャリア開発に関する項目	新卒：提供企業割合	中途：提供企業割合
教育・研修	96.1%	88.2%
資格・免許	41.3%	26.9%
自己啓発	38.3%	26.9%
人材育成	27.8%	22.6%
能力開発	15.7%	11.8%
キャリア形成	9.6%	12.9%
業種間交流	7.6%	2.2%

中央職業能力開発研究所 HP 記載のデータを元に作成

聞きとり調査

1 調査対象の選定

近年継続して新規学卒者（4 大生）の採用実績があり、OJT や OFF-JT、集合研修など、自社の人材育成に関する事項を HP など各種媒体に記載している C 社（スポーツ事業全般）D 社（環境事業全般）の 2 社を調査対象として選定した。11 月上旬に調査依頼を書簡にて送付し、快諾を得た後の 2005 年 11 月 22 日、30 日の両日に渡って各社を訪問し、人事部・課担当者に対して、採用活動に関する諸処の事項や、新入社員教育、職場内教育の内容など、人材マネジメントに関する各種事項に関して、2 社合計 240 分程度の聞きとり調査を実施した。なお、聞きとり調査に協力していただいたのは、C 社人事総務部人事課主事の T 氏、D 社人事部・採用・教育課長の Y 氏および人事部採用・教育セクションの I 氏である。

2 調査内容

（1）採用活動 内定 入社に至るまでに実施している各種取り組みについて

【共通事項】

- ア．新規学卒者の定期採用を実施している
- イ．職種別採用を行ってはいない（技術系を除く）
- ウ．会社説明会の開催
- エ．内々定後の親睦会などの開催
- オ．ML などを通じて定期的に内定者と人事担当者でコミュニケーションが図られている

表2 過去4年間の両者の採用実績

採用人員（4 大卒）	2006	2005	2004	2003
A 社	34	33	23	20
B 社	37	41	24	57

両社共に例年概ね 30～40 名前後の一定人数を採用しており、過去 4 年間に限ると採用数の大きな変化は見受けられず、これは人事の断層化を防ぐためだと思われる（表 2）。また新規学卒者の入社 3 年後の離職率は、過去数年（3～5 年）の平均値を算出した場合の 2 社平均値は 13.5%であり、前掲の厚生労働省による調査「新規学卒者の在職期間別離職率の推移」と比較した場合、約 12 ポイントその水準を下回り、両者共に比較的高い定着率が見受けられた。なお離職の主な理由は、両社共に転職および進学であった。

次に採用の手順について記す。両社共にエントリーシートの記入、社員を派遣した説明会の実施、筆記試験、面接試験など、概ね一般的な採用活動を実施している。説明会の開催に際して工夫している点の一例を述べると、説明会に新入社員とベテラン社員の両方を派遣し、新入、ベテラン社員双方の視点から説明を行えるようにしている。例えば新入社員には、就労後に苦労した点や、1 年間の就労体験を通じての率直な感想など、就職活動中の学生の立場に依拠した説明をするように促している。またベテラン社員には、具体的な業務内容や、どのような点に仕事のやり甲斐を感じるかなど、学生により具体的な業務内容や社風ができるだけ伝わる説明をするように心掛けさせている。

また選考に際して重要視される能力については、技術系（理系）を除いて、根気、やる気などの性格的資質、論理的思考能力、学業成績などが主として挙げられたが、やはり両社共に多面的な意味でのコミュニケーション能力が重要視されるとのことであり、文系に関しては人物重視であった。つまり両社共に学歴、性格、資質などの個人的属性を重視した全人格的な採用活動が中心となっている。

次に、内定後の入社に至るまでのフォローアップとして、C社では内々定後に集合研修として半日間にわたってC社に関する企業理念、経営姿勢などの基礎知識などを学ぶ機会が設けられている。また、その前後には内定者と人事課担当者との間で 1 対 1 での面談を実施する機会が設けられており、そこでは内定者からの悩み相談やC社に対する要望や意見の交換などが行なわれており、内定者と人事担当者間で相互理解を深める良い機会となっている。またD社においては、集合研修の一環として内定後に月 1 回の頻度で計 5 回にわたって入社前通信教育が実施されている³。なお、社会人としての心構え、ビジネスマナー全般に関する知識など、内定者が入社に至るまでに学ぶべき社会人としての必要最低限の知識獲得がこの通信教育における主な内容であり、各題材に対してのレポート提出が毎回義務付けられている。しかしながら提出されたレポートに対する評価や、それに伴う再提出の要請などは一切実施なされていない。つまりこの取り組みは、教育的目的もさることながら、内定者とのコンタクトを定期的に保持するという意図に、より比重が置かれているということが分かる。

以上が採用から入社に至るまでの段階において、両社が内定者に対して実施している取り組みの主な内容である。ここでの結論を述べると、これらの取り組みは前述したように

³ この通信教育は、D社独自のシステムではなく外部機関のツールを利用したもので、読み物形式に則って行なわれている。

教育的目的というよりも、コミュニケーションに重点が置かれている。つまり内定者が同期の社員や、入社後に上司となる社員との間で、円滑なコミュニケーションが図れるように様々な点で工夫がなされており、新規学卒者が組織内における人間関係を構築していく上での、初期段階における重要な役割を果たしている。

(2) 就労後の新人研修(集合研修)について

表3 新人研修・集合研修(C社)

科目	内容	科目	内容	備考
ア．入職時研修 (2週間)	ビジネスマナー 企業理念 流通物流に関する 基礎的知識	ウ．半年後研修 (2日間)	目標の設定と現状 確認・激励など	
イ．入職時研修後 再研修 (1週間)	子会社の工場の見学 や営業ベースの研修 販売実習	エ．3年次研修	業務の見直しとよ り一層の目標の明 確化	工場見学は一度 廃止されていたも のを再度実施

表4 新人研修・集合研修(D社)

科目	内容	科目	内容	備考
ア．入社前通信教 育 (月1回×5)	読み物が中心の通信 教育で内容はビジネ スマナーなど レポートの提出が 義務付けられている	ウ．中間合宿研 修 →9月に実施	入社後の行動の振 り返りと、半年先 に向けての新たな動 機付け	その他・技術研修・ 英語教育・自己研修 などを実施
イ．入職時研修 (7日)	企業理念・経営 姿勢・行動規範 ビジネスマナー 基礎科目	エ．フォローア ップ合宿研修 翌年2月実施	一年間の振り返り /今後の行動指針 の確立	

まず初めに、両社における人材育成の体系を簡潔にまとめると、全体での集合研修 各部門での導入研修 職種別の実務(技能)研修 配属後のOJTとなる。新規学卒内定者の就労後に開始される新人研修(集合研修)は、この体系に乗っ取って展開される。内定者が入社後にまず実施される入職時研修では、1~2週間程度の期間を費やされ、ここでは主に内部での研修と、外部の教育機関を併用しての集合研修が展開される⁴。なお入職時研修の具体的な内容として、両社における共通事項は以下の通りである。

【共通事項】

- ア．企業理念や経営知識、製品に関する知識など、企業内で働く上での必要最低限の知識の獲得を目指す講習の実施。
- イ．外部の講師に講義を委託してビジネスマナー全般などに関する講習を実施。
- ウ．半年後(中間)研修の実施。

次に個別の研修内容についてはあるが、C社では入職時研修が終了した後に、入職時再

⁴ ビジネス文書、ビジネスレターなど、基本技能の一部の講座を外部講師に依頼。

研修としてさらに 1 週間の期間が費やされ、集合研修が実施される。この研修の主な内容は、C 社の子会社の工場見学、実際に店頭に立っての自社製品の販売実習などである。これらは、自社の製品がどのように製造され流通していくのかという過程を、身をもって体験し、製品に関する知識や愛情を一層深め、C 社の社員として今後の業務を遂行する上での根幹ともなるべき重要な要素を形成するという意図の下に実施されている。

続いて、入職時研修が終了した後の共通事項として、研修名には違いはあるが C 社における 2 日間の半年後研修、D 社における 2 泊 3 日の中間合宿研修が挙げられる。この研修は、入社後約半年間が経過した時点で、新入社員が入社した後の自身の行動を改めて振り返り、他者を交えての客観的な視点に立った自己分析により、今後の業務を遂行していく上での明確な目標を指針化するという意図の下で実施されている。また D 社では中間合宿研修終了から約半年後に、再度フォローアップ合宿研修（2 泊 3 日）として、1 年間の振り返り、自己革新へ向けての動機付けなどを目的とした研修が実施されている。これに相応する研修として、C 社では入社後 3 年に 3 年次研修が実施され、これも上記の内容に沿った意図を目的として実施されている。

また D 社では、集合研修の一環である英語教育として社員全員の 2 年以内での英検 2 級以上（TOIEC470 点以上）の取得が義務付けており、これらの目標達成へ向けての支援も行われている。また自己研修として、産業論文や技術論文の応募なども実施されており、社員個々の就業意識を啓発する良い機会となっている。さらにここでは深く触れないが、技術系の研修としては、製図実習、特許研修、技術講座⁵など、文系の研修と比較した場合より専門的な知識の会得を目標とする研修が実施されている。

以上が、両社で行われている主な集合研修の内容である。内定から入社に至るまでの期間で行なわれる集合研修と比較した場合、前者がコミュニケーションの発達に重点が置かれるのに対して、入社後の集合研修は、実務知識能力の習得や職務遂行能力の発達、社員の就業・帰属意識の啓蒙啓発といった各社独自の教育目的に沿った点に重点が置かれているということがわかる。

(3) 初任配属・OJT の展開について

初任配属の決定と OJT の展開に関しては、幸いにも D 社人事部担当者 Y 氏および I 氏より、新入社員教育の体系図をいただくことができたので、ここでは D 社における社員教育体系を中心に記すことにする。

D 社では新入社員（事務系）は入社後、初任配属が決定されるまでに、一旦は人事部に仮配属され、個人の職種適性発見と人材育成といった双方の目的の下で、経理、資材、人事部門の各部門に 4 ヶ月ごとのローテーションが行なわれる。こうした仮配属の中で、新入社員は各研修先において、職場指導員によるマンツーマンの OJT により各部門の実務知識能力を習得していく。教育期間内においては、新入社員個々に職場教育基本計画書が作成

⁵ 技術講座は、約 10 講実施されている。

され、OJTの進捗状況や個人の資質、適性、能力などといった項目に関する情報が随時育成担当者によって記録され、本配属が決定されるまでに人事・育成担当者には新入社員個々に関する様々な情報が収集される。こうした期間を経て入社後 2 年目に本配属部門が決定される。その後も、本配属先において再度OJTを通じて実務知識能力を習得していくのである。また技術系に関しては、入社後直ちに本配属され、同じくOJTにより本配属部門の実務を習得することになる⁶。加えて、本配属部門に関連のある部門を最低 1 部門、多数経験することになっている。つまり事務・技術系の双方とも他部門を経験し、基本的知識能力や実務知識能力を習得していくのである。なお職場指導員の選定に関しては、資格・年齢に関わらず最適任者を部長、SLが選任する形式となっており、必要に応じて職場指導員に対してもOJT教材（冊子・ビデオなど）を用いての教育が実施されており、新入社員に対して円滑なOJTの推進ができ得るように数々の施策がこじられている。

以上がD社における職場内教育の推進と初任配属決定に関する凡その体系である。D社では、幅広い職務経験を経て人材を育成する、すなわち会社への明確な帰属意識に裏打ちされたゼネラリストの育成を行い、長期的な視点に立つての将来的に幹部候補となるべき人材群を育成しているということが考察できる⁷。ゼネラリストは、パートタイマーや派遣労働者などに代表されるフロー型人材とは対照的な存在であり、ストック型人材、すなわち正規従業員としての色彩が強いのがその特徴として挙げられる（表 4）。ストック型人材の特徴として、長期安定雇用、定期採用中心、ジョブローテーションによる人材育成、能力・役割・成果中心の評価制度などが挙げられるが、これらの特徴はD社における人材育成の特徴や評価制度と合致している。

表 4 ストック型人材とフロー型人材

	ストック型人材	フロー型人材
雇用形態	長期安定雇用	短期雇用
採用	定期採用中心	通年採用
配置・異動	ジョブローテーションによる人材育成	原則として異動はなし
評価	能力・役割・成果中心	成果中心
賃金	(年功 + 能力) 型賃金	成果・年棒制

考察と今後の展望

1 検定仮説の立証

「新規学卒者の就労後における企業内教育の差異が、職務遂行能力といった人材育成的要素のみならず、新規学卒者の入社前後における離職防止のフォローアップ、さらには勤続年数や離職率にも影響を与える。」が本調査における検定仮説であった。しかしながら今

⁶ 技術系については、採用時に必要な専門的知識などが考慮されるため、本配属が入社後直ぐに行われる。

⁷ ゼネラリストとは、複数の専門分野において、ある一定以上の知識をもち、業務を行うことが可能な人材のことをいう。

回調査対象として選定した 2 社は、比較的少数の人材に対して長期的な視点に立った上での育成戦略を行っている。その第 1 段階として、離職を見込んだ大量採用をしておらず、面接などを通じて慎重に応募者の適性を判断するなど、採用活動の段階で離職に関する不安定要素は大幅に軽減されているということが容易に想像できる。つまり近年クローズアップされている「7・5・3 離職」に代表されるような早期離職に関する諸問題は、現段階においては生じてはおらず、それに応じた離職防止についての特別な取り組みなどは見受けられなかった。しかしながら企業内における教育内容の差違が離職に関して影響を与えているという検定仮説は、主にストック型人材育成を行っている企業、つまり我が国における雇用慣行の最大の特徴ともいえるべき終身雇用制度に則った人材育成を行い、ジョブローテーションなどを通じて集団としての凝集性や従業員の会社に対する帰属意識を効果的に高め、ゼネラリストを育成している企業においては、従業員の定着率は安定しており、離職防止の役割に大きく寄与しているとの考察が成り立つ。したがって、検定仮説立証の論拠としては非常に弱いものではあるが、「雇用の流動性が非常に高く、即戦力性が求められるフロー型人材育成戦略を行っている企業と、終身雇用に裏打ちされたストック型人材育成戦略を行っている企業を比較した場合、必然的に後者の従業員の定着率は向上する。」が、今回の調査で判明した企業内教育と早期離職との関連性についての結論である。

2 まとめ

調査に協力していただいた 2 社の人事担当者の話を聞いて、グローバル化による競争の激化や価値観の多様化、団塊世代の大量定年問題、さらには急速に進む少子高齢化といった状況の中での、人材開発の重要性について強く認識させられた。加えて組織を円滑に運営していく上でのコミュニケーションの必要性について認識すると共に、それと強く関連している組織内における風土作りの重要性について気付かされた。なぜならば、両社共に人材育成を推進する際、組織内における教育風土の確立を強く意識していることが随所に見受けられたからである。計画的OJTを実施し、個人の職務遂行能力レベルの向上を図ると同時に、個人の行動環境を決定づける組織風土の役割を強く意識し、全社的規模での組織の活性化を常に試みているという点も、両社における従業員教育、定着に関係しているのではないだろうか。また一頃当然のように叫ばれた「即戦力化」だけでなく、企業の将来に資する人材の「長期的育成」の重要性を改めて強く認識した。最後に、今後の課題としては、一般的に離職率が高いといわれている外食産業などにおける離職防止策を含めた社員教育の実態についても明らかにしていかなければならないであろう。

謝辞

本調査にあたり、お忙しい中ご協力いただきました 2 社の人事担当の方々に、この場を借りて厚くお礼申し上げます。数々の失礼があったにも関わらず、誠実なご回答をお寄せ

いただき、心より感謝しております。誠にありがとうございました。

参考文献

1. 青木武一 [1999], 「企業内人材育成・能力開発の返還」, 『企業と人材』, 5 月 5 日号, 産業労働調査所 .
2. 厚生労働省 HP (<http://www.mhlw.go.jp>).
3. 金井壽宏 [2002], 『働く人のためのキャリアデザイン』, PHP 研究所 .
4. 谷内篤博 [2002a], 「移り行く新入社員教育と企業内教育の今」, 『あさひ銀総研レポート』, 2 月号 .
5. 谷内篤博 [2002b], 「雇用形態の多様化と変化する人材マネジメント」, 『経営論集』, 131 号 .
6. 古川久敬 [2002], 『コンピテンシーラーニング』, 日本能率協会マネジメントセンター .
7. 古川久敬 [1988], 『組織デザイン論』, 誠信書房 .
8. 労務行政研究所 [2000], 「成果主義に対応する人材開発研修の最新事例」, 『労政時報』, 3441 号 .

派遣技術者という働き方

山田 美有紀

はじめに

近年、派遣労働者数は急激に増加している。2003年度の派遣労働者数は236万人を越え、10年前の4倍以上に増加している。常用換算の派遣労働者数でもここ10年で約3.5倍に増加している。今後もまだまだその傾向は続くとみられている¹。

このような急激な派遣労働者数の増加は、バブル崩壊後に日本の企業が大規模に行ったりストラクチャリングによる影響が大きい。企業のスリム化と人件費削減のため正社員の数を減らし、その分をパート・アルバイト・派遣社員などの非正規雇用の労働者を穴埋めに当てた。この場合、派遣労働者は雇用の調整のために活用されていたので、その職務も伝票整理や書類整理などの典型的な事務作業が主であった。

しかし、ここ数年で派遣労働者に要求される職務内容が変わってきている。正社員の穴埋め目的だけでなく、あえて開発や営業を強化するために、戦略的に企業の中核といえるような業務に専門知識を備えた派遣労働者を活用しようという企業が増えてきた。厚生労働省[2005]によると、派遣労働者を就業させる主な理由は、「欠員補充等必要な人材を迅速に確保できるため」(74.0%)、「一時的・季節的な業務量の変動に対応するため」(50.1%)が上位に挙がっているが、次に多い回答が「専門性を活かした人材を活用するため」(27.6%)であり、「常用労働者数を抑制するため」(22.9%)を上回っていることにもこの現象は裏付けされている。また「社内を活性化させるため」(3.0%)も注目すべき点である²。

このような高い専門知識やスキルを持ったプロフェッショナルな派遣労働者の働き方が注目され始めている。就業形態の多様化が進むにつれ、派遣を選択する理由も多様化してきている。今までは、やむを得ずという理由で消極的な理由で派遣を選択する労働者が多かったが、近年の傾向としては、自発的に選択する者が増えてきている。積極的な選択理由には「様々な仕事が経験できるから」「技能や能力が身に付くから」「様々な会社で働けるから」などが挙げられている(佐藤[2004])。

このように専門的なスキル・知識を磨きながら、どの会社にも縛られることなくキャリアを積んでいこうという働き方をバウンダリレス・キャリアという(二神[2002])。これは、一企業に限定されたものではなく、広い分野で通用する専門知識やスキルを習得し、自分の労働者としての商品価値を高めようというものである。人材の流動化が進み、従来の事務員や秘書の域を超え、弁護士や法律家、エンジニアなどのプロフェッショナルな労働力にまで、

¹ 厚生労働省[2005]、「労働者派遣事業報告」より。

² 厚生労働省[2005]、「派遣労働者実態調査」表2-2 派遣労働者を就業させる主な理由(3つまで複数回答)より。

コンティジェントワーカーの働き方が拡大されているアメリカでは、このバウンダリレス・キャリアはすでに一般化されている。規制緩和や産業構造の変化に伴い、人材の流動化が進む中で、日本でもこのバウンダリレス・キャリアが進行しつつあるという。

問題意識

一方、時代の流れとともに伝統的な雇用慣行が崩壊し、新しい経営慣行が打ち出され始めたとはいえ、日本はいまだに企業内労働市場の傾向が強い。日本では「就社」という言葉に表されているように、仕事そのものよりも、企業からの労働者のキャリア形成に与える影響が大きい。これが専門職労働者のキャリア形成の上で弊害になっている場合がある。

企業カラーの強い教育訓練や望まぬ配置転換がその一例である。また、ずっと専門職として働き続けたいと思っても、企業の多くは専門職のキャリアパスを40歳前後で管理職へ向かわせる傾向にある。実際、理工学部出身者は管理職志向が3割であるが、専門職志向が5割弱もいるのにも関わらず、企業の方針で年齢と共に管理職への道を選ばざるを得ないといった風潮になっている（橋木 [1995]）。

このように、専門職労働者は会社の制約を受け、思うようなキャリアパスを歩めていない人も多いのではないかと懸念される³。では、派遣労働者として働く場合どうだろうか。一般企業の専門職労働者のように会社に縛られることなく、様々な職場で専門知識を高めながら働くことができるだろうか。

そこで、実際に専門職の派遣労働者の働き方を調査して、会社に縛られず、キャリアを積むための環境が整っていることを実証したい。また、賃金査定方法においても、一般企業に勤めることに比べ、派遣労働者は専門知識・能力に依存する割合が大きいと考えられるので、労働者のモチベーションを上げるしくみになっているのではないか。以上のことを実際に解明して、派遣労働者として働くことのメリットを示し、専門職労働者の新しいキャリアプランを提案したい。また同時に、企業側に専門職の流動化が進むような提言もできるだろう。

今回は一般企業に勤める専門職と比較して、派遣労働者の働き方を調査することを目的とする。そのため、非正規雇用である一般派遣労働者ではなく、派遣会社に正規雇用されている特定派遣労働者に焦点を当てた。専門職といっても幅が広いので、特定労働派遣事業の中でも派遣数が多いという理由から、技術系の職種に従事する労働者（技術者）に限定する。

技術者の現状の問題点を踏まえ、検定仮説を「技術者として専門性を高めたいなら、派遣労働者として働く方が、仕事を選べる、様々な職場 OJT を経験できるという点で有効である。また派遣技術者という立場上、技能の高さがそのまま商品価値につながるので、常に能力開発モチベーションを持ち続けなければならない。そのため、賃金査定方法になんらかの工夫がなされている。」とする。

³ 実際、村上 [2003] は技術者 1600 人へのアンケート調査を実施し、転職希望者は 20%以上いると述べている。また、35 歳以下で別の会社に転職を希望する人が、しない人に比べ、有意に満足度が低い項目として「研究開発成果の評価」や「人事ローテーション」「能力開発の機会」などを挙げている。

聞きとり調査

技術派遣業界の大手で、技術者のキャリア支援を積極的に行っている F 社に聞き取り調査を行った。F 社のキャリア管理体制に関しては、佐藤・佐野[2005]の先行研究があるので、今回はそれを参考に聞きとり調査を行った。以下、文献の内容を織り交ぜながら、聞きとり調査の結果を報告する。

F 社は、派遣技術者数が約 6000 名、顧客企業は約 630 社、約 1000 事業所と取引を行っている。取引先は上場企業などの大手企業が中心である。製造業への設計・開発業務への派遣を主に取り扱っている。数日の研修で派遣できる業務だけでなく、企業の中核である設計開発などコアな部分の業務も多く受注している。技能流出の問題や、能力のミスマッチなどの問題があるので、派遣会社がこのような上流工程の仕事を受注するケースは極めて珍しい。それほど、F 社の実績と信頼が厚いということであろう。

なお聞きとり調査は、11 月 11 日に人事部 I 氏・広報 A 氏、11 月 24 日にリクルートセンター I 氏に対して、2 回にわたって行った。

1 ベストマッチングシステムについて

F 社では取引先の企業の業務ニーズに合わせた技術者を派遣するために、「ベストマッチングシステム」という制度を採用している。これは全国の顧客企業が必要とする技術要素と、F 社約 6000 名の技術者全員の技術力・スキル・キャリアから抽出される技術要素を、それぞれ定量化し、データベース化することによってデジタルにマッチングさせるものである。

技術者側の情報は、業務成果票とテクニカルキャリアデータの 2 つにまとめられている。業務成果票とは、技術者の現在行っている業務についての情報を、毎月 1 回本人がデータ入力する。具体的には「どのような業務に何時間勤務したか」ということがデータ化されるのである。一方、テクニカルキャリアデータには、技術者の業務経験や教育研修受講履歴などが入力されている。テクニカルキャリアデータには、希望業務に関するキーワードなどの文字情報も含まれている。この 2 つのデータを併用し、マッチング精度を高めている。

このデータシステムを検索すると、受注している業務の中から、技術者の保有能力とマッチングしたものが、マッチング度のレベル別に抽出される。自分が今現在つくことのできる業務が一覧で出てくるのである。

このとき抽出されてきた受注情報には、企業名は伏せられているので、業務内容と勤務地から選択しなければならない。「会社に派遣されて働きたい」というよりは、「会社でということがしたい」といった明確なキャリアに対する目標が重要視される。

また、マッチングする企業の量は、技術者の保有能力だけに左右されるものではない。むしろ地域的な技術ニーズの違いや、技術の汎用性によって受ける影響の方が大きいといえる。

F 社の顧客企業は全国各地にあるので、選んだ仕事によってはもちろん転勤もあり得る。しかし、どうしても同じ地域ですっと働きたいなら、その地域に需要の高い技術を習得する

必要がある。また汎用性の高い技術を習得すると、それだけ需要も多いので、マッチングする受注業務も多く「仕事を選べる」ということにつながる。

この「ベストマッチングシステム」のデータは、技術者のモチベーションを高めたり、目標管理を行ったりすることにも利用される。例えば、自分が就いてみたい業務につくにはどのような能力・技術が足りないのかということも一目で分かるからである。それを踏まえて、足りない能力を研修などで補ったりして、自分のキャリア積み、自己実現させるのである。

また、技術者は、営業職のコーディネーターに自分のキャリア形成に関して色々相談することができる。数値化された情報だけでなく口頭で、自分の希望などを伝えることもでき、キャリアカウンセリングの環境も整っている。営業職は、企業から業務を受注してくるだけでなく、顧客企業と技術者の間に入って仲介的な役割をこなす。派遣先を決める時に相談にのったり、派遣先の技術者の様子を見に行ったりすることも営業職の仕事の一部である。

2 戦略的ローテーション

派遣期間は基本的に1年である。しかし、更新されるケースが多いので、個人差はあるものの、平均派遣期間は3年前後になる。次の派遣先に移るタイミングだが、契約期間終了時の場合もあるし、派遣技術者のキャリアを考えて、契約中でも異動する場合もある。いわゆる自社主権の配置転換である。これを戦略的ローテーションという。この場合、顧客企業との信頼関係の構築が重要である。その技術者の代替の技術者を新たに派遣することによって、進行中のプロジェクトに支障のないように考慮している。このような戦略的ローテーションが行える環境が整っているので、技術者側からのキャリア形成を考えた異動願いも、ある程度考慮される。

3 待機

全員に次の派遣先が直ぐに見つかるというわけではない。契約終了後、次の派遣先が見つからず「待機」する技術者も出てくる。この「待機」中にマッチングする企業を探すため、研修を受けて能力アップを図るのである。しかしF社の場合は稼働率が99%で⁴、待機中の人は殆どいない。

4 OJTの担い手

F社の業務請負体制は、団体派遣と個人派遣がある。ベテランと新卒をセットで派遣するものを、F社では「ユニット派遣」と呼んでいる。新卒者は1~3ヶ月の新人研修を受けた後、例外を除いてはベテランのいる職場に派遣される。そこで派遣労働者の先輩にOJTを行ってもらおう。個人派遣の場合は、顧客企業の社員がOJTの担い手になるのだが、土日などを利用して、自社が主催している研修に参加したり、自己啓発で外部の機関を利用して専門知識を深めたりするようだ。

⁴ 休職中や育児休暇中の技術者の割合を差し引くと、厳密には99.5%ぐらいの稼働率らしい。

5 仕事内容

派遣労働者には、比較的簡単な下流工程の作業しか割り当てられず、高度な技術は身につかないのではないかという懸念があるかもしれない。しかし、最初に記述したように、近年ではあえて人件費削減の穴埋め目的ではなく、戦略的に企業の中核を担うような業務を割り当てる企業が増加してきている。実際 F 社では、受注業務の殆どが上流工程の仕事だそうだ。下流工程の業務は F 社の子会社に回しているという。

そうなると、企業機密漏洩などの問題も懸念される。契約時に誓約書を交わし、派遣技術者にもその種の教育は最初に行っている。後は派遣会社と顧客企業の信頼関係によって保たれている。

6 研修制度

一般的に、派遣会社は派遣労働者のスキルアップを図り、商品価値を高めるために、様々な研修制度を実施している。F社も例外ではない。F社では年間約 15 億円を教育出費に当てている。これは売り上げの約 2.5%（経常利益の 12.8%）にあたる⁵。様々な研修制度が用意されているので、技術者は自分のキャリアアップに見合った研修が受けられる。その研修は主に土日で開催されているので、自分の都合に合わせて参加できる。内容も専門知識に関するものだけでなく、コミュニケーション力や意識改革プログラムなど多種多様である。

7 キャリア

F 社に入社すると具体的にどのようなキャリアが歩めるのであろうか。2004 年採用実績で新卒者 333 名、中途採用者 52 名と新卒者が多いので、新卒者の例を挙げる。

入社後、1~3 ヶ月の新人研修を終えて、ベテランのいる職場へ派遣される。その後 30 歳までに派遣先を平均 3~4 社経験し、「一通り」のエンジニアとしての技術を身につける。この 30 歳前後がキャリアの分岐点になる。主に以下の 3 つのキャリアルートがあるが、

派遣技術者としてキャリアを積むルート

営業や研修を担当する講師などとして社内の間接部門へ異動するルート

離職し他社に転職するルート

はポスト数に制約があるし、は F 社の離職率は 5%以下ということで、が主要なキャリアルートといえる（佐藤・佐野 [2005]）。

8 派遣先での評価

F 社では CS（顧客満足シート）をもとに、顧客企業の派遣労働者に対する評価が F 社に伝わるようなしくみが整っている。CS シートは、技術者の 1 年間の目標を明確にし、年度終了後に顧客企業、所属のエンジニアリングセンター（ES）、技術者本人の 3 者で評価を共有し、顧客満足度の向上を目的とした PDAC（Plan Do Action & Check）サイクルを形成

⁵ F社HPによると、2005 年度 3 月期で売上高 611.9 億円、経常利益 117 億円である。

させるツールである。具体的に説明すると、

期初に CS シートを基に契約内容の年度内成果目標・達成方法・成果確認の方法を明確化する

CS シートの内容を顧客企業・技術者・EC の 3 者で確認し共有を図る

顧客企業が期末に期初に定めた項目の成果についての評価を行う

その評価に基づき次年度の目標設定を実施する

というものである。これにより、CS シートを介した顧客企業とエンジニアの間で、1 年をサイクルとした目標管理制度が存在しているといえる。

この CS シートの技術者の業務達成度・顧客満足度をもとに、ES の営業職が顧客企業と技術者の派遣料金の交渉も行う。団体派遣の場合にも、評価は個人別に行われる。保有能力やこのような評価の差によって、同じ派遣先で働く技術者でも派遣料金には差が生じる。

9 技術者の賃金査定方法

顧客満足度の向上が、直接技術者の昇給には影響を及ぼすことはない。CS シートを介した目標管理制度の評価は顧客主権となっており、派遣料金のアップには関与するが、技術者の賃金アップには直接反映しない。あくまで、基本給アップのレートの一部として評価され、フィードバックされるだけである。

派遣技術者の賃金は、稼働時間に関する業務給と、等級制度による基本給と各種手当によって構成されている。業務給は、派遣技術者各人の派遣料金の単価に稼働時間をかけた売り上げから、基本給に対する人件費をひいた金額に一定の係数をかけて算出されている。また基本給は、11 等級からなる等級制度によって決められている。

基本給昇給の条件は、各等級で 2 年の最低滞留年数を経た技術者の中で、派遣料金が平均以上であるか、売り上げや受注の拡大や顧客の信頼度の向上、営業活動への貢献、技術支援などの評価ポイントの累計が一定以上になった場合となっている(佐藤・佐野[2005])。

考察

以上の調査結果から、検定仮説にそくして考察を行う。

第一の「仕事を選べる」という点に関しては、一般企業で働く技術者と比較すると、F 社で働く派遣技術者の方が希望業務につける確率はある程度高いといえる。一般企業で働く場合、配属先部署の決定は会社の人事に委ねられている部分が多いからである。近年では、社内 FA 制度などを活用して、社員の意思で希望する部署に移動できるような制度を導入している企業も増えてきているが、数に制約があり、利用できる人数が限られている。

一方、F 社では、ベストマッチングシステムによって、抽出された業務の中から自分の興味のある職場を選ぶことができる。抽出される企業数は、保有の能力の高さだけでなく、その技術の汎用性や地域特性による影響が大きい。そのため技術者がそういった汎用性の

高い技術を習得しさえすれば、仕事の選択肢は増える。また F 社の場合、研修制度が整っているため技術習得の機会も多数提供されている。能力開発の場に恵まれているので、自分のやる気次第で能力開発を行う環境は整っているといえる。

しかし、マッチングによって抽出された業務内容が技術者にとって気に入らない場合でも、派遣会社の正社員である以上、納得してその業務につかなければならない。個人の選り好みだけで仕事を選ぶのではなく、あくまで、キャリア形成の一環として考えられているからである。

第二の「様々な職場 OJT を経験できる」に関しても、条件付きではあるが、一般企業の技術者に比べ、派遣技術者の方がその機会には恵まれている。一般企業の場合は、職場が変わるのは配置転換や出向くらいであり、転職を繰り返すということも、労働者にとってリスクや負担が大きい場合が多い。また、熟練の組織特殊性、固定費、情報の不完全、インセンティブの問題等で、転職市場がそれほど整備されていないといった問題点もある(村上 [2003])。

派遣技術者の場合は、そういった転職のリスクが排除されている。また、F 社では、戦略的ローテーションによって、自社主権で配属先転換が行えるので、技術者にとっても職場を変わりやすい環境だといえる。「仕事を選べる」という環境がそのまま、「様々な職場 OJT を経験できる」ということにつながっている。

ただし、派遣先企業の中核的な業務に関わりすぎて、その企業から離れられないというケースもある。個人派遣の年配の技術者に多いらしいが、年齢的、経験的にも派遣先で一番のベテランになってしまい、ラインを管理するような、その職場の責任的な立場を任されてしまい、派遣先を変えにくい状況にある技術者もいる。

公正な人事評価という面ではどうだろうか。一般に派遣労働者は成果を挙げても、派遣先での評価が派遣元に伝わりにくいという問題がある。そのため、派遣労働者のモチベーションが上がりにくい。そのような問題に、F 社では派遣先企業と技術者との間に CS シートを介した目標管理制度で対応している。CS シートは、F 社の営業を加えた 3 者で共有しているので、派遣先での評価は正確に、F 社に伝わるしくみになっている。

また、この評価がそのまま技術者の昇給につながるわけではなく、基本給の構成要素である等級昇給の一部になっているだけである。しかし、派遣料金アップには直接影響してくるので、派遣技術者のモチベーションを上げるには十分効果はある。

基本給昇給条件には取得資格、技術支援などの項目もあるので、研修制度に参加して自分から積極的に技術を身に付けることで評価されるしくみになっている。また業務給に関しても、稼働時間と派遣料金をかけたものが主体であるから、派遣料金が個人別に設定される。このように、数値化できるものは数値化させており、透明度の高い賃金査定の方法だといえる。ただし、待機中はこの業務給の支給はないので、技術者にとって負担が大きいことも事実である。

キャリアパスの面では、一般企業の技術者が、若い時期に第一線の技術者として働きな

がらも、やがて管理職に昇進していくというキャリアパスが存在するのに対し、一般に派遣技術者はずっと第一線の技術者として働くことが求められている（浅井 [2002]）。しかし、実際は派遣労働者の場合でも、派遣元会社の管理職につくケースや、転職といったコースを辿ることもできるので、ある程度のキャリアの転換が可能である。実際、ごく少数ではあるが、F社でもそういったキャリアコースを選ぶ技術者がいる。

このように、派遣技術者は「専門知識を高めたい」というキャリアアップに前向きな姿勢を持っていれば、条件付きではあるが、「仕事が選べ様々な職場 OJT が経験できる」という環境が整っているといえる。また賃金査定に関しても、「個人のがんばり」が評価されるしくみになっているので、モチベーションを高める効果は期待できる。しかし、今回は実際に働く技術者への調査ではなかったため、そのモチベーションの効果や、仕事選びの現状、派遣先での OJT の様子などの満足度については、まだ検証できていない。

また、今回聞きとり調査の協力を得ることができた F 社は、この業界大手の企業であり、実績や受注量も多く、派遣先企業からの信頼が厚いので、技術者にとってはかなり恵まれた環境にあるといえる。佐藤・佐野 [2005] が述べているように、派遣技術者のキャリア形成には、派遣会社の受注を取ってくる営業努力による要因が大きく、受注量や仕事内容の難易度などが大きく影響する。企業の営業実績によって、所属する技術者が高度な技術を習得できるかどうかが変わってくるのである。F 社では、戦略的ローテーションによって、技術者を「今就いている業務より少し難易度の高い仕事」の派遣先に配置することも可能であるが、全ての派遣会社がそういった環境にあるとは考えにくい。

実際、F社と業界他社の派遣料の平均額を比較しても、1.5 倍の差がある⁶。この差は、そのまま所属する技術者の技術力の違いともとれる。F社でも中途採用の希望者は、同業から転職者が圧倒的に多く、技術者派遣業界の全ての企業でこのようなキャリア支援の体制が整っているとはいえない。

おわりに

今回の仮説検定とは直接関係ないが、F社への聞きとり調査の中で「正規雇用労働者であるにもかかわらず、やはり雇用に関しては精神的に不安定と感じる技術者もいるようである。」との発言があった。こういうことも含め、今回の調査結果を、実際に働く労働者側からも検証し、より詳細な派遣技術者の労働実態に迫ることが今後の課題である。そして今後、この業界が本当に成長し、専門職派遣という働き方が定着するのかを解明したい。

謝辞

本稿作成にあたり、調査にご協力いただいた F 社の方々には厚く御礼申し上げます。

⁶ 1 時間当たりの平均派遣料金は、F社 4700 円に対して他社 3200 円である。

参考文献

1. 浅井千秋 [2002], 「派遣技術者の能力開発に対するモチベーションと決定要因」, 『行動科学研究』, 54号, 東海大学社会科学研究所, pp.15-31 .
2. 石田英夫 [2002], 『研究開発人材のマネジメント』, 慶應義塾大学出版会 .
3. 小川明 [2001], 『松下電器の企業内教育 - 歴史と分析 - 』, 文眞堂 .
4. 笹島芳雄 [1999], 『成果主義人事・賃金 - 先進 7 社の事例研究 - 』, 社会経済生産性本部生産労働情報センター .
5. 佐藤博樹 [2004], 『変わる働き方とキャリアデザイン』, 頸草書房 .
6. 佐藤博樹・佐野嘉秀 [2005], 「製品設計分野における技術者派遣企業のキャリア管理」, 『東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究所寄付部門研究シリーズ』, NO.5 .
7. 橘木俊詔 [1995], 『昇進の経済学 - なにが出世を決めるのか - 』, 東洋経済新報社 .
8. (社) 日本人材派遣協会 [2005], 『2005 年版人材派遣白書 - 変貌する人材ビジネスの現状と未来 - 』, 東洋経済新報社 .
9. 富田安信 [1999], 「エンジニアの仕事意識と処遇のあり方」, 『日本労務学会誌』, 1号, pp.42-48 .
10. 二神枝保 [2004], 『人材の流動化と組織の新しい関わり方』, 多賀出版 .
11. 藤本昌代 [2004], 『専門職の転職行動 - 組織準拠性と移動 - 』, 文眞社 .
12. 日置引一郎・川北眞史 [2004], 『日本型 MOT 技術者教育からビジネスモデルへ』, 中央経済社 .
13. 村上由紀子 [2003], 『技術者の転職と労働市場』, 白桃書房 .
14. 厚生労働省 HP (<http://www.mhlw.go.jp/>) .
15. 総務省 HP (<http://www.stat.go.jp/>) .

職場体験とアルバイトが高校生の職業意識形成にもたらす影響

得能 明日香

はじめに

近年、若者の離職率の高さやフリーター、ニートの増加が深刻な社会問題となり、学生のうちから職業意識をつけることが大切であるといわれている。そこで、インターンシップなどの機会を設ける企業や、企業の経営者や現場で働く従業員が、自ら学校へ足を運んで仕事について講演する機会も増えている。しかし、このような機会に恵まれるのは、一部の学生だけで、ニートになる可能性の高い中学卒業後進学しない人や高校中退者には、こういった機会を得ることができない者が多い。このような若年者が社会に出る前に、大人が働く姿を見ることや実際に大人に交じって働くこと、そして、そのことを通じて働く自分に対する自信が持てるような体験をすることが必要であると考え、職場体験を実施する中学校、高等学校が増加傾向にある。しかし、実施に至るまでには受け入れ先の確保や受け入れ態勢の整備、学校のカリキュラムとの兼ね合いなど多くの問題があり、その7割が2日以内の体験にとどまっている¹。このような中で、兵庫県の全公立中学で5日間の職場体験を実施していることに着目した。5日間の職場体験は2日間の職場体験より、一層効果があるのではないだろうかと考え、その職場体験が高校生の日常の生活意識や将来の就職、職業意識に与える影響について調査し、明らかにしたいと考えた。

問題意識

1 職場体験の現状

現在、全国の公立中学のうち、87%で職場体験が実施されている。しかし、その7割が2日以内の体験であることは触れた。1日や2日の体験では、職場体験というよりお客様扱いの職場見学に終わりかねないのではないだろうか。職場体験の目的である、大人に交じって働くことで、職場で働く人の技術や職業意識などを感じる、仕事について真剣に考えること、そして、働く自分に自信を持ち、職業意識の形成につなげることは難しいのではないだろうか。授業以外の体験をすることで「楽しかった」と思う生徒や疲労感だけ残る生徒、仕事の表面的な理解や仕事の表面だけ見て「働くって大変そう」と感じる生徒もいるように思う。このような現状下で、全国の1割弱ではあるが、5日間以上の職場体験を実施している中学校がある。その中で、兵庫県と富山県の公立中学では、100%の学校で5日間以上の職場体験を実施していることに注目した。兵庫県が実施に至ったきっかけは、

¹ 文部科学省平成15年度調べ。

1997年の神戸市連続児童殺傷事件である。近年、少年犯罪が増加傾向にあり、少年が事件を起こすたびに、家族や学校、社会が批判されてきた。その中で、神戸の事件は地元の大人に特別な危機感を与え、少年を学校から「地域に返す」取り組みが始められた。その取り組みの1つが、中学2年生を対象にした5日間の職場体験「社会に学ぶトライやる・ウィーク」である。これは、単に会社を見学し、話を聞くだけではなく、特別扱いをされることなく大人と交じって働くというものである。そして、この兵庫県に続いて、富山県で「14歳の挑戦」という中学2年生の5日間の職場体験が始まった。

5日間の職場体験をした感想が「仕事って大変」だとしても、お客様扱いの1日2日の職場体験とは、その意味が違ってくるのではないだろうか。兵庫県教育委員会が平成14年に、実際に「トライやる・ウィーク」を過去に経験した高校生680人に、その体験を後輩に勧めたいか調査した結果、94%が後輩に勧めたいと述べた。この結果から、この職場体験が個人の一時的な満足に終わっていないことが分かる。

中学2年生は働く体験をすることで、自分がやりたいと思っていた仕事の現実に触れ、さらに、その思いを強くすることや自分が抱いていた夢や希望がいかにか表面的であったかを自覚すること、また、自分が興味のない仕事でも面白いと感じることもあるだろう。さらに、世の中には自分が知らなかった仕事がたくさんあることなど、様々な仕事に対する再発見や真剣に考える良いきっかけにすることができるのではないだろうか。

また、都市化が進むにつれ、地域社会は関係が希薄になり、近くに住んでいるけれど、見ず知らずの存在というよう関係になりつつあるように感じる。地域の働く大人が、地元の生徒の職場体験を受け入れることは、地域社会のあり方を見つめなおすきっかけにもなるのではないだろうか。生徒は、職場体験を通じて、プロの技を目にし、憧れや尊敬の念を抱く。そして、自分もそうなりたいと目標ができるかもしれない。親や先生以外の大人に怒られたり、褒められたりすることもあるだろう。また、自分も社会の役に立てる、必要とされていると感じる経験など、日常の学校生活では余り体験できない体験をすることができる。そして、そこから自分が家族や友人だけのつながりではなく、自分と地域、自分と働く大人、そして、その仕事を必要としている人など様々な人間関係の中で生きていること認識することができるのではないだろうか。また、職場体験をやり遂げ、達成感を感じることができれば、それが自信につながるのではないだろうか。そして、日々の生活を意欲的に送ることができ、徐々に自分の将来について考え、また、職業意識を構築していくことができるのではないだろうか。

2 高校生のアルバイト

学校でアルバイトを原則的に禁止している高等学校は85%あるにもかかわらず、消費者相談団体の調査によると、高校生の64%がアルバイトを経験している。そして、アルバイトをやったほうがよいと考えている家庭が62.2%で過半数以上を占め、厳しく禁止している家庭は6.9%にすぎない(柿沼[1992])。高校がアルバイトを禁止する理由は、「勉学の

妨げになる」「金遣いが荒くなったり、生活が不規則になったりする」などである。また、高校生がアルバイトを経験することで、「責任の重い正社員よりアルバイトの方が気楽」と、フリーター化を助長することにもなりかねないという懸念を抱く人もいる。

しかし一方で、高校生のアルバイトを肯定的に捉える見方もある。「働いて賃金を得る大変さを実感すれば、親の苦勞を知ることができる」「今の高校生は同世代とばかり付き合い社会性にかけるが、アルバイトを通じて社会性を養うことができる」など、アルバイトを社会勉強の場とみなし、高校生のアルバイトが社会的生産労働への参加となり、労働教育になるという見方である。そして、実際にアルバイトを経験した高校生の多くが、アルバイト経験を通じて、「社会勉強になった」「働く大変さがわかった」「お金の大切さがわかった」「忍耐力がついた」「言葉遣いがよくなった」「責任感がついた」と肯定的な感想を述べている。

しかし、労働力不足解消の時、正社員を雇い入れるには費用がかかるため、高校生のアルバイトを受け入れている企業は多く存在しているが、受け入れ先はファーストフード、ファミリーレストラン、コンビニなどの業種に限られている。また、そこでは大人に交じって働くというより、アルバイトの学生集団が形成されており、社会人の職業意識、仕事への誇りを感じる機会や、アルバイトを通じて将来の働く自分を意識する機会は少ないのではないだろうか。

検定仮説

一見すると、職場体験とアルバイトは同様に就職の疑似体験的な活動であり、職業意識を形成する機能を有しているように見受けられる。アルバイトは、実際に雇用契約を結び、正社員に準ずる働きを求められ、その働きの対価として賃金を貰い、責任も伴う。そのため、職場体験より有効な労働教育であるという捉え方もある。しかし、高校生がアルバイトを選ぶ際、アメリカの高校生は、将来つきたい職業を多少意識するのに対して、日本の高校生は将来の職業選択と余り結び付けていない。これは、高校生のアルバイトを受け入れている業種が限られているため、仕方のないことではあるが、日本の高校生がアルバイトを選ぶ基準は「時給の高さ」が60%で第1位であり、「将来の職業に役立つ」は14%で少ない(武内[1993])。また、アルバイトを経験した生徒は、その経験を有意義であったと評価しているが、高校生が就職する際、学内での成績や、欠席・遅刻の有無、部活動の実績は重視されるものの、アルバイト体験は評価されていない。つまり、高校生のアルバイトを受け入れている企業側は、高校生の人材育成、キャリア教育には力を入れていないのではないだろうか。こういった現状で、高校生がアルバイトを経験することは、職業教育と余り結びつかないのではないだろうか。

さらに、アルバイトを経験した生徒は、自分自身ではアルバイト経験を通して社会性を身につけることができ、その経験は有意義であったと評価しているが、彼らはアルバイト

以外の日常生活で、アルバイトで学んだことを活かしているのであろうか。高校生のアルバイトはお金を稼ぐことが目的で、その職場での体験を実生活に活かすことはできていないのではないかと懸念を抱かざるを得ない行動を見受けることが間々ある。

中高校生が職場体験やアルバイトをすることは、彼らの生活や意識にどのような影響を及ぼしているのであろうか。その影響について、進学を目指す生徒と就職する生徒、進学校と非進学校を比較した研究は数多くなされている（大谷・河野 [1991]・柿沼 [1992]・武内 [1993]）。しかし、職場体験とアルバイト経験について比べたものは数が少ない。そこで、実際に雇用契約を結んで労働を行うアルバイトよりも、職場体験の方が中高生に職業意識を形成させるのには有効な活動であると想定し、これを本稿における検定仮説とする。そして、職場体験やアルバイトをした生徒と、していない生徒の日常の生活意識、将来に対する意識を比較し検証する。

調査概要

2005年11月30日に、兵庫県のE高等学校全生徒1566名を対象に調査票調査を実施し、1433部を回収した。対象校は、機械科、電気科、情報技術科、機械電子科、普通科の5学科により構成されている。各学年、学科の構成は表1に示す。

表1

学年	課程					合計
	機械科	電気科	情報技術科	機械電子科	普通科	
1年	173	82	78	76	74	483
	35.8%	17.0%	16.1%	15.7%	15.3%	100.0%
2年	171	64	83	66	70	454
	37.7%	14.1%	18.3%	14.5%	15.4%	100.0%
3年	161	74	82	79	99	495
	32.5%	14.9%	16.6%	16.0%	20.0%	100.0%
合計人数	505	220	243	221	243	1432
学年の%	35.3%	15.4%	17.0%	15.4%	17.0%	100.0%

調査結果・考察

1 職場体験

まず、実際に職場体験を行ったことがある1315人中、その体験について「楽しかった」「社会勉強になった」と肯定的な感想を回答した生徒は全体の67%を占め、「つまらなかった」「疲れた」「面倒くさかった」と否定的な感想を回答した生徒は23%しかいなかった。また、職場体験後、自分自身に変化した点では、「将来を考えるようになった」「早く働きたくなった」という回答が上位に位置し、「働くことが嫌になった」と回答した生徒はわずか1.6%である。次に、問7の「何回くらい職場体験をするのがよいと考えるか」という問

に対する回答は、「できるだけ多く」が39%、「2,3回」が36%で、「する必要がない」と回答した4.4%を大きく上回る。

以下の表2は、職場体験を肯定的に捉えた生徒と否定的に捉えた生徒が、それぞれ何回くらい職場体験をするのがよいと考えているかを表したものである。職場体験を「つまらなかった」「疲れた」「面倒くさかった」と感じた生徒のうち82%も職場体験をした方がよいと回答している。彼らにとって、職場体験は楽しい経験とはいえないが、そこから何かを学び取り、無駄な体験ではなかったと考えているのではないだろうか。

さらに、表3から、アルバイトを経験している生徒の94%も同様に、職場体験はする方がよいと考えていることがわかる。実際に、就労経験がある生徒、労働の対価として賃金を得たことがある生徒が、いわば無給の労働である職場体験をこのように高評価していることは意外であった。この結果は、職場体験が社会勉強や自分の将来を考えるためだけでなく、実際に就労するに当たっても有意義な体験であることを示しているのではないか。

表2

職場体験の感想 ²	職場体験は何回くらいするのがよいと考えるか				合計
	1回	2,3回	できるだけ多く	する必要ない	
肯定的	128	382	405	13	962
	13.3%	39.7%	42.1%	1.4%	100.0%
否定的	78	102	95	36	332
	23.5%	30.7%	28.6%	10.8%	100.0%

表3

	職場体験は何回くらいするのがよいと考えるか				合計
	1回	2,3回	できるだけ多く	する必要ない	
アルバイト経験あり	87	209	233	33	562
	15.4%	37.1%	41.5%	5.8%	100.0%

2 アルバイト

E高校の生徒の584名(40%)がアルバイトを現在、または過去に経験したことがある。その主なアルバイト先は、ファミリーレストラン、ファーストフード、回転寿司などの飲食店やスーパーマーケット、コンビニエンスストア、ガソリンスタンド、工事現場などである。彼らが、アルバイト先を選んだ理由は「家から近いから」24%、「給料がいいから」23%を合わせるとほぼ半数を占める。「社会勉強になりそうだから」は8.4%、「将来したい仕事であるから」は2.2%と少なく、高校生にはアルバイトを社会勉強や将来のために行うという意識は余りないようである。アルバイトの給料は、1ヶ月平均約6万円であり、同校の平均小遣い4200円や全国の高校生の平均小遣い8700円³、平成16年のサラリーマンの

² 問5の職場体験の感想で、「楽しかった」「社会勉強になった」と回答した生徒を肯定的、「つまらなかった」「疲れた」「めんどくさかった」と回答した生徒を否定的と定義した。

³ ベネッセ・コーポレーション、『モノグラムVOL62』参照。

平均小遣い 40600 円⁴と比較してみてもかなり高額であるといえる。

アルバイトをしてみて自分自身の変化した点は、「将来を考えるようになった」を 29%、「早く働きたくなった」を 28%が回答しており、「家から近いから」「給料がいいから」と安易にアルバイト先を選んでいるように見えるが、アルバイト経験後「働くことが嫌になった」と回答した者は 8%しかおらず、この回答結果を見ると、アルバイトは彼らの働くことに対する意識にプラスに影響していると考えられる。

また、問 13 に対する回答で、現在アルバイトをしている生徒のうち「アルバイトをやめたい」と回答した者は 11%しかおらず、アルバイトに対する自主性や積極性を感じる。そして、「今のアルバイトを続けたい」と回答した者が 46%もいるという点も着目すべきであると感じる（表 4）。この回答から、現在アルバイトを行っている多くの生徒が、今の仕事に楽しさや、やりがいなどを感じ、充実した活動ができているのではないだろうか。また、仕事に対する責任感も持っているのではないだろうか。

表 4

	今後のアルバイトに対する希望				合計
	今のアルバイトを続けたい	別のアルバイトに変わりたい	今はやっていないが、今後してみたい	アルバイトをやめたい、また、今後もしようと思わない	
アルバイト経験あり	254	132	106	62	554
	45.8%	23.8%	19.1%	11.2%	100.0%

表 5

今後してみたいアルバイトを選ぶ理由	人数	%
将来したい仕事だから	16	7.4%
給料がいいから	44	20.5%
自分に向いているから	38	17.7%
人の役に立つから	3	1.4%
かっこいいから	8	3.7%
楽しそうだから	48	22.3%
家から近いから	6	2.8%
よく知っているから	3	1.4%
社会勉強になりそうだから	13	6.0%
らくそうだから	16	7.4%
その他	20	9.3%
合計	215	100%

さらに、表 5 は、アルバイト経験者が今後してみたいアルバイトを選ぶ際の動機を示したものである。アルバイト経験者が今後やってみたいアルバイトを選ぶ動機の 1 位に「楽しそうだから」が挙がり、今現在のアルバイトを選んだ動機 1 位の「給料がいいから」を超えている。さらに、現在のアルバイトを選ぶ際には余り意識されていなかった「将来したい仕事だから」「自分に向いているから」を選択した生徒が増え、逆に「家から近いから」

⁴ GEコンシューマー・ファイナンス調べ。

を選択した生徒がかなり減少した。アルバイト経験のある生徒は、そのアルバイト経験から、アルバイトに「給料」だけでなく楽しさを求めることや、自分に向いている職種を選ぶことから、自分の適性を考え、自分の能力を活かし、アルバイトにやりがいを感じようとしているのではないだろうか。

3 将来働くことに対する考え方

高校全体の卒業後の希望進路は、就職が63%で過半数を占める。「その他」の回答欄に「分からない」「決めていない」「悩んでいる」などと記入した生徒も18名いたが、1年生の63%も11月末の調査時点で希望進路を就職と決定している点(表6)。また、問25の「早く社会に出て働きたいか」という問いに対して、「強くそう思う」26%、「どちらかといえばそう思う」43%で、「まったく思わない」8.3%を大きく上回る点から、就職への思いが強いことが分かる。そして、問24の「将来どのように働きたいか」という問いに対して、78%の生徒が「正社員として働く」と回答している点は、フリーター、ニートの増加が深刻な社会問題となっている現代においては注目すべき点であると感じる。問27の「両親くらいの年齢になった時、今のような暮らしができると思うか」という問いに対しても、「今以上の暮らしができる」「今と同じくらいの生活ならできる」と回答した生徒を合わせると77%を占め、若者の無気力さや元気のなさ、景気が回復傾向にあるとはいえ、その不安定さが懸念される現代であるが、彼らの将来に対する希望や自信、自立への意気込みを感じる。

次いで、資格取得について見てみると、「資格を取る気がない」と考えている生徒は6.6%しかない。そして、彼らのうちの大多数が、危険物取扱、CAD、製図、溶接、電気工事、クレーン、フォークリフト、小型車両などの工業や製造業関係の職業に従事する際、必要とされる専門的な技能を身につける資格を取得している、もしくは取得を考えている。この点と、問22の将来つきたいと希望する仕事、なんとなくつきたいと希望する仕事で鉄鋼業、電気関係、自動車関係、土木、建設などの製造業が多く挙がったことを照らし合わせてみると、彼らの資格取得は、自分自身で将来を考えた上での行動だといえる。そして、表7に示したように、1年生の67%が既に資格を取得している。これらの事実から、彼らの将来働くことに対する意識は高く、強く希望しているといえるのではないかと考えられる。

加えて、問23の将来の仕事を選ぶ動機と問10、問15のアルバイトを選ぶ動機を比較すると、アルバイトを選ぶ際に多かった「給料のよさ」を、将来の仕事を選ぶ際の動機とした生徒は少ない。また、アルバイトを選ぶ際には意識されなかった「人の役に立つから」は、将来の仕事を選ぶ大きな要因になっている。この結果から、彼らにとってアルバイトはお金を得るための手段であり、将来働くことはその延長線上にあると捉えているのではなく、アルバイトと将来の仕事を区別しているようである。そして、将来仕事を楽しまたい、さらに仕事を通じて社会に貢献したいと考えているのではないだろうか。また、問26の「働くとき必要だと思うもの」は、上位から「責任感」「コミュニケーション能力」「専門的知識・能力」「忍耐力」という順になっており、これらの回答を見ると、彼らは将来社

会に出て仕事をするということが楽なことではなく、責任感や忍耐力を要するということ意識しているといえる。にもかかわらず、早く社会に出て働きたいと感じている生徒が多いことも、先述した彼らの将来働くことに対する意識の高さ、強く希望しているということ裏付けているといえるのではないだろうか。

表 6

	高校卒業後の希望進路						合計
	就職	大学	短期大学	専門学校	就職も進学も考えていない	その他	
1年生	296	78	3	47	31	18	473
	62.6%	16.5%	.6%	9.9%	6.6%	3.8%	100.0%

表 7

	資格について					合計
	持っている	取得に向けて勉強中	勉強はしていないが、取得したい資格がある	具体的に決めていないが、何か取得したい	取得する気はない	
1年生	306	27	19	87	18	457
	67.0%	5.9%	4.2%	19.0%	3.9%	100.0%

4 職場体験とアルバイトが高校生に与える影響

以上で示してきたE高校の生徒の将来に対する意識、働くことへの思いに、職場体験やアルバイト経験の有無がどのように影響しているのかを以下で検証する⁵。

まず、職場体験の有無が将来つきたい仕事の有無に影響をもたらしているかであるが、表 8 から職場体験を行っている生徒の方が、将来つきたい仕事が決まっている、もしくはなんとなくある生徒が多いことがわかる。また、職場体験の有無で「働くつもりがない」という回答に大きく差が出る。職場体験を行った生徒で「働くつもりがない」と回答した者は、他の回答と比べて非常に少ない。対して、アルバイト経験の有無が将来つきたい仕事の有無にたらず影響であるが、こちらは大きな違いが現れなかった(表 9)。

次に、資格取得についてであるが、彼らが取得している資格が、先述したように直接職業につながるものが多いことから、資格取得に対する意欲は、将来の仕事に対する意欲と捉えることができると考え、検証を進める。

職場体験の有無が資格取得にもたらす影響であるが、表 10 を見ると、職場体験を行った生徒の方が、資格取得者、取得を考えている者の割合が高く、取得する気のない生徒の割合が低い。職場体験を行った生徒の方が、資格取得に積極的であり、将来働くことに対する意欲が強いといえる。アルバイト経験の有無が資格取得に与える影響については、職場

⁵ E高校は兵庫県にあるため、大半の生徒が県内の中学出身者であり、中学生の時に職場体験「トライやる・ウィーク」を経験しているため、職場体験をしていない生徒のサンプルが非常に少なく、偏りがあるので、解釈には一定の注意を要する。

体験と逆の結果が得られた(表 11)。アルバイト経験者は、資格取得には積極性が見られない。彼らは、実際に社会に出て働いた経験があり、一見すると将来働くことに対する意欲が強いと捉えることができそうであるが、先に「将来働くことに対する考え方」の項目で述べたように、彼らはアルバイトと将来働くこととを余りリンクさせていないという点から考えると、アルバイト経験が将来働くことに対する積極的な取り組みであるとは捉えがたい。

表 8

職場体験	将来つきたい仕事				合計
	ある	なんとなくある	特にない	働くつもりはない	
あり	555	156	566	6	1283
	43.3%	12.2%	44.1%	.5%	100.0%
なし	36	7	58	4	105
	34.3%	6.7%	55.2%	3.8%	100.0%

表 9

アルバイト経験	将来つきたい仕事				合計
	ある	なんとなくある	特にない	働くつもりはない	
あり	256	69	241	4	570
	44.9%	12.1%	42.3%	.7%	100.0%
なし	330	93	373	6	802
	41.1%	11.6%	46.5%	.7%	100.0%

表 10

職場体験	資格取得について					合計
	持っている	取得に向けて勉強中	勉強はしていないが、取得したい資格がある	具体的に決めていないが、何か取得したい	取得する気はない	
あり	788	59	53	265	77	1242
	63.4%	4.7%	4.2%	21.3%	6.1%	100.0%
なし	50	6	4	30	11	101
	49.5%	5.9%	4.0%	29.7%	10.9%	100.0%

表 11

アルバイト経験	資格取得について					合計
	持っている	取得に向けて勉強中	勉強はしていないが、取得したい資格がある	具体的に決めていないが、何か取得したい	取得する気はない	
あり	304	27	30	135	47	543
	56.0%	5.0%	5.5%	24.9%	8.7%	100.0%
なし	525	37	27	158	40	787
	66.7%	4.7%	3.4%	20.1%	5.1%	100.0%

以上の結果から、高校生にとって職場体験はアルバイトより有効な職業意識形成につな

がる手段であり、仮説は立証された。また、アルバイトを選んだ理由、将来つきたい仕事を選ぶ理由に「職場体験で経験したから」と回答した生徒が数名いた点からも、彼らが体験した職場体験は、その殆どが 5 日間以内の短い体験であったにもかかわらず、将来の職業選択にも大きく影響を与える有効な体験であるといえることができる。

5 職場体験をより有効にする要因

高校生が将来の仕事について考え、職業意識を形成するきっかけとして、職場体験が有効であることを示した。ここでは、その職場体験をより有効にする要因を検証する。

(1) 職場体験の日数

職場体験による影響は、その体験日数によって大きく違いが出るのではないかと考え、その体験日数に着目した。本調査の回答者は兵庫県の中出身で、中学時代に 5 日間の職場体験「トライやる・ウィーク」を経験した者が大半を占め、1 日、2 日の体験者が非常に少ないため、体験日数を 4 日間以下と 5 日間以上と区別して、その体験日数の差がもたらす影響を比較し、検証する。

まず、職場体験の日数の差が、その感想と職場体験後に自分自身に変化したと感じることとどのように影響しているかであるが、その差は殆ど現れなかった(表 12・表 13)。次に、本稿で、将来働くことに対する取り組みとして捉えている資格取得(表 14)と将来つきたい仕事の有無(表 15)、早く社会に出て働きたいか(表 16)についてであるが、そのどの項目においても、体験日数の差による明確な違いを見受けることができなかった。

表 12

職場体験の日数	職場体験の感想		合計
	肯定的	否定的	
4 日間以下	123	57	180
	68.3%	31.6%	100.0%
5 日間以上	836	275	1111
	75.2%	24.7%	100.0%

表 13

職場体験の日数	職場体験後の変化 ⁶		合計
	プラスに変化	マイナスに変化	
4 日間以下	109	73	182
	59.8%	40.1%	100.0%
5 日間以上	636	480	1116
	56.9%	43.0%	100.0%

⁶ 職場体験後の自分自身に変化したことについて尋ねた問 6 で、「将来の夢や目標ができた」「希望進路や夢が変わった」「早く働きたくなった」「将来を考えるようになった」をプラスに変化、「働くのが嫌になった」「何も変わらなかった」をマイナスに変化と定義した。

表 14

職場体験 の日数	資格取得について					合計
	持っている	取得に向けて勉強中	勉強はしていないが、取得したい資格がある	具体的に決めているが、何か取得したい	取得する気はない	
4日間 以下	68	7	5	17	6	103
	66.0%	6.8%	4.9%	16.5%	5.8%	100.0%
5日間 以上	447	24	25	132	44	672
	66.5%	3.6%	3.7%	19.6%	6.5%	100.0%

表 15

職場体験 の日数	将来つきたい仕事				合計
	ある	なんとなくある	特にない	働くつもりはない	
4日間 以下	76	17	86	1	180
	42.2%	9.4%	47.8%	.6%	100.0%
5日間 以上	478	139	478	5	1100
	43.5%	12.6%	43.5%	.5%	100.0%

表 16

職場体験 の日数	早く社会に出て働きたいか				合計
	強くそう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	まったく 思わない	
4日間 以下	48	79	41	15	183
	26.2%	43.2%	22.4%	8.2%	100.0%
5日間 以上	298	493	230	95	1116
	26.7%	44.2%	20.6%	8.5%	100.0%

(2) 職場体験で行った仕事

本調査では、職場体験の日数の差が高校生の働くことに与える影響を見出すことができなかったため、職場体験で行った仕事内容に着目し、検証を進める。生徒が職場体験で行った仕事は、スーパー、デパート、飲食店などでの販売や調理、農林水産業、造園、幼稚園、公民館、福祉施設などでの仕事、駅員、清掃などと実に多種多様である。では、その仕事は本人が強く希望した仕事であるか否かで、その体験の影響に違いが生じるのか。

職場体験で希望した仕事を行った生徒の方が、行えなかった生徒より、その体験について肯定的な感想を回答した者、職場体験後プラスに変化したと回答した者が多い(表 17・表 18)。希望した仕事を行った生徒の方が職場体験は充実し、さらにその体験をその後の生活に有効につなげ、有意義な体験にできたようである。そのことを裏付けるため、資格取得(表 19)、将来つきたい仕事の有無(表 20)、早く社会に出て働きたいか(表 21)の項目で比較してみよう。

まず、職場体験で希望した仕事を行ったか否かが、資格取得に対する意欲に及ぼす影響の違いであるが、希望した仕事を行った生徒の方が、現在資格を有している、取得に向けて勉強をしている生徒が、わずかではあるが多いことから、資格取得に意欲的であるとい

える。次いで、将来つきたい仕事があるかについても、「ある」「なんとなくある」と回答した者の割合が、希望した仕事を行った生徒の方が、行えなかった生徒より高い。つまり、職場体験で希望した仕事を行うことが、その体験を有意義なものにし、仕事について考え始めるきっかけや、職業意識を形成する上での重要な要素であることがいえる。

しかし、今回のサンプルでは、職場体験で希望した仕事を行ったか否かが及ぼした影響は、ごくわずかな差でしか観察されなかった。そこで今度は、職場体験をより有意義なものにする要素を、生徒が職場体験について肯定的な感想を抱いたか、否定的な感想を抱いたかという点に着目し、その後に及ぼす影響を比較したい。

表 17

職場体験で行った仕事は 強く希望したものであるか	職場体験の感想		合計
	肯定的	否定的	
はい	310	47	357
	86.8%	13.1%	100.0%
いいえ	293	160	453
	64.6%	35.3%	100.0%

表 18

職場体験で行った仕事は 強く希望したものであるか	職場体験後の変化		合計
	プラスに変化	マイナスに変化	
はい	264	92	356
	74.1%	25.8%	100.0%
いいえ	229	226	455
	50.3%	49.6%	100.0%

表 19

職場体験で 行った仕事は 強く希望したものが	資格取得について					合計
	持っている	取得に 向けて 勉強中	勉強はしていない が、取得したい 資格がある	具体的に決めて いないが、何か 取得したい	取得する 気はない	
はい	238	16	12	58	22	346
	68.8%	4.6%	3.5%	16.8%	6.4%	100.0%
いいえ	275	16	17	90	28	426
	64.6%	3.8%	4.0%	21.1%	6.6%	100.0%

表 20

職場体験で行った仕事は 強く希望したものが	将来つきたい仕事				合計
	ある	なんとなくある	特にない	働くつもりはない	
はい	156	42	156	0	354
	44.1%	11.9%	44.1%	.0%	100.0%
いいえ	161	44	244	2	451
	35.7%	9.8%	54.1%	.4%	100.0%

表 21

職場体験で行った仕事は 強く希望したものは	早く社会に出て働きたいと思うか				合計
	強く そう思う	どちらかと いえばそう思う	どちらかといえば そう思わない	まったく 思わない	
はい	127	168	50	12	357
	35.6%	47.1%	14.0%	3.4%	100.0%
いいえ	143	210	74	31	458
	31.2%	45.9%	16.2%	6.8%	100.0%

まず、表 22 で職場体験について肯定的あるいは否定的な感想を回答した生徒それぞれが、その体験後に自分自身がどのように変化したと回答しているかを見ると、体験後プラスに変化したと回答した者は、職場体験に肯定的な生徒の方が否定的な生徒の 2 倍以上いた。次に、資格取得については（表 23）、肯定的な生徒の方が、現在資格を取得している生徒、取得を目指して勉強中、取得を考えている生徒の割合が高く、将来働くことに対する取り組みに積極的であるといえる。さらに、将来働くことに対する意識については、将来つきたい仕事がある生徒、なんとなくある生徒の割合（表 24）、早く社会に出て働きたいと考えている生徒の割合（表 25）が共に肯定的な生徒の方が高く、将来社会に出て働くことに対する意識が高く、そして強く希望しているといえる。

表 22

職場体験の感想	職場体験後の変化		合計
	プラスに変化	マイナスに変化	
肯定的	633	324	957
	66.1%	33.8%	100.0%
否定的	105	222	327
	32.1%	67.8%	100.0%

表 23

職場体験の 感想	資格取得について					合計
	持っている	取得に向け て勉強中	勉強はして いないが、取 得したい資 格がある	具体的に決 めていない が、何か取得 したい	取得する気 はない	
肯定的	594	45	40	186	49	914
	64.9%	4.9%	4.3%	20.3%	5.3%	100.0%
否定的	188	13	12	74	24	311
	60.4%	4.1%	3.8%	23.7%	7.7%	100.0%

職場体験について肯定的な生徒の方が、その体験を一時的な「楽しかった体験」「社会勉強になった体験」で終わらせることなく、その後の生活に活かしているようである。そして、将来働くことも肯定的に捉えることができているのではないか。対して、職場体験を「つまらなかった」「疲れた」などと否定的に感じた生徒は、将来働くことも否定的に捉え、

意欲的に取り組めないのではないか。

つまり、職場体験に肯定的な感想を抱くか否かは、将来働くことを肯定的に捉えるか、否定的に捉えるか、また、積極的に取り組めるか否と相関しており、職業意識形成に作用する重要な要因であるといえる。

表 24

職場体験の感想	将来つきたい仕事				合計
	ある	なんとなくある	特にない	働くつもりはない	
肯定的	425	121	394	3	943
	45.1%	12.8%	41.8%	.3%	100.0%
否定的	120	33	166	2	321
	37.4%	10.3%	51.7%	.6%	100.0%

表 25

職場体験の感想	早く社会に出て働きたいと思うか				合計
	強く そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	まったく 思わない	
肯定的	213	285	87	19	604
	35.3%	47.2%	14.4%	3.1%	100.0%
否定的	56	92	35	25	208
	26.9%	44.2%	16.8%	12.0%	100.0%

結論

以上で検証してきたように、中高生が職業意識を形成することに有効である職場体験をより有意義な体験にするは、その体験が何日間であるかという形式的なことよりも、可能な限り本人の希望を聞き、興味のある仕事を体験させることで、まず職場体験への抵抗を最小限に抑え、職場体験を楽しませることが重要であるといえる。

今、日本社会は、職業能力が蓄積されていない、職業意識の低い若者、フリーター、ニートの増加の問題などに直面している。そして、これらの問題が少子化にもつながると懸念する声も高まり始めた。産業構造の変化に伴い、子どもが親の仕事を手伝うことや、働く姿を見ることは少なくなり、仕事や将来自分が働くことを意識する機会も減少してきている。このような問題も、フリーターやニートの増加の要因になっているのではないだろうか。本稿で検証したように、中学生や高校生が職場体験をすることは、働くことの面白さややりがい、大変さなどの奥深さを実感することや、様々な職業で社会が成り立っていることを知る貴重な機会となっている。中高生に職場体験をさせることは、日本社会が抱える様々な問題の解決の重要な糸口になるのではないだろうか。

近年、職場体験を重要視し、その機会を増やす活動や内容を充実させる動きは高まりつつある。マスコミも取り上げ始め、世間も注目し始めた。しかし、大学生を対象としたイ

インターンシップに力を注いでいる企業は多数あるが、中高生の職場体験の受け入れを積極的に行っている企業は、未だごく一部である。大学生のインターンシップは、即戦力の確保、育成につながり、企業側にもメリットがある。しかし、中高生が対象ではそういうわけにはいかない。そのため、余り重視していないように感じる。企業は、中高生の職場体験の実施を、会社の宣伝、地元に密接した会社というイメージアップくらいの感覚でしか捉えていないのではないだろうか。しかし、社員の離職率の高さ、職業意識の低さに悩んでいる企業は少なくない。大学生へのインターンシップに力を入れるだけでは、これらの問題解決に有効であるとはいいがたい。職業意識というものは、年月をかけて形成されるものであることを踏まえると、中高生の職場体験の受け入れにもっと力を注ぐことが必要である。また、それを社会全体で支援していくべきであると感じる。そして、職場体験の期間にとどまることなく、子どもが働く大人の姿を目にする機会、働く大人や仕事に触れる機会を増やし、仕事と自分を結び付けて考えることができる社会にする必要があるのではないだろうか。

おわりに

本調査を行って、工業高校に通う生徒の将来に対する意識の高さに驚いた。彼らは中学を卒業する時点で、将来進む方向を考え、工業高校を選んでいる。そして入学後、その分野の専門的な勉強をすることで、さらにその思いは強くなっているのだろうと感じた。彼らの将来への意識や希望、働くことに対する思いは、なんとなく普通科の高校へ進学し、将来進みたい道を余り意識することなく大学へ進学した筆者のそれとは比べものにならないと感じた。そして、自身の自立心のなさを痛感した。

しかし、彼らの多くは、早く社会に出て働きたい、正社員として働きたいと希望しており、また、大半の生徒が今と同じレベル、もしくは今以上の暮らしができると思うと回答しているが、「将来つきたい仕事があるか」という問いに、「ある」と回答した生徒は41%、「特にない」と回答した生徒は43%と、ほぼ同率である点は気になった。また、将来つきたい仕事にIT関連を回答した生徒で、その仕事を選ぶ理由に「儲かるから」と記すものが目立った。彼らの中には「IT＝儲かる」という図ができ上がっているのだろうか。近年、マスコミが過剰なまでに取り上げる、IT社長、ヒルズ族の贅沢な暮らし、サクセスストーリーに踊らされて、将来を楽観視しているのではないだろうかという懸念も多少抱いた。

最後に、テレビ、ゲーム、さらにはインターネットが急速に普及した現代社会に生きる我々は、実体験が乏しく、大部分をバーチャルな体験が占めていることが問題視されている。子どもの頃の体験が人生を大きく変えてしまうこともあるので、職場体験に限ることなく、若者に多くの様々な体験をさせることは重要であると感じる。

謝辞

本調査にあたり、学校行事、定期試験などで多忙な時期にもかかわらず、貴重な時間を割いて多大なるご協力をいただきました先生方、そして、稚拙な調査票に真剣に回答してくださった生徒の皆様、この場を借りて厚く御礼申し上げます。本当にありがとうございました。

参考文献

1. 岩本守生 [2000], 「兵庫県の「体験学習」が問いかけるもの」, 『地理歴史教育』, 10 , pp.84-89 .
2. 江上佳宏 [2003], 「心の教育の充実をめざして - 地域に学ぶ「トライやる・ウィーク」 - 」, 『都市問題研究』, 55 (11) , pp.93-106 .
3. 大谷尚子・河野美佐子 [1991], 「高校生のアルバイト就労実態とそれによる生活行動・意識の変化」, 『茨城大学教育学部紀要』, 40 , pp.233-243 .
4. 小川嘉憲 [2003], 「地域の教育力が支える職場体験活動 - 「トライやる・ウィーク」の取り組みから - 」, 『中小工業研究所』, 79 , pp.42-51 .
5. 柿沼昌芳 [1992], 「社会構造の変化と高校生のアルバイト (研究ノート) 」, 『消費者教育』, 11 , pp.175-186 .
6. 玄田有史・曲沼美恵 [2004], 『ニート - フリーターでもなく失業者でもなく - 』, 幻冬社 .
7. 小杉礼子 [2003], 『フリーターという生き方』, 勁草書房 .
8. 財団法人日本青少年研究所 [2003], 『ニュースレター第 26 号』 .
9. 重松司郎 [2005], 「中学生の長期社会体験 - 地域に学ぶ「トライやる・ウィーク」の取り組み - 」, 『NIRA 政策研究』, 4 , pp.33-37 .
10. 志村結美 [2003], 「日本とアメリカの高校生の経済的自立意識と職業レディネス」, 『家庭教育』, 9 , pp.24-30 .
11. 武内清 [1993], 「高校生のアルバイトの機能とその意味」, 『上智大学教育学論集』, pp.75-88 .
12. 千葉勝吾 [1999], 「特別企画「ケイタイ」「ポケベル」と高校生の生活 (下) 消費社会に浮遊する高校生達 - アルバイト、お小遣いの実態 - 」, 『児童心理』, 53 (11) , pp.1121-1127 .
13. 平野和弘 [1999], 「若者世代とワークシェアリングを考える - 高校生とアルバイト - 」, 『教育』, 49 (5) , pp.80-88 .
14. ベネッセ・コーポレーション, 『モノグラム VOL62』 .
15. 堀内博史 [2000], 「いま高校生に「労働」をどう意識させ、学ばせるか」, 『地理歴史教育』, 10 , pp.30-36 .
16. 労働省労働基準局 [1988], 「中学生・高校生のアルバイトに関する実態調査」, 『青少

年問題』, 9, pp.34-39 .

17. 山本良穂 [2001], 「トライやる・ウィークで「生きる力」をつける」, 『児童心理』, 1 , pp.98-103 .
18. NHK 出版 [2003], 『中学生・高校生の生活と意識調査』.

「職場体験と高校生の日常生活と進路に関する調査」単純集計表

問1 あなたは中学生の時に職場体験をしましたか。

	人数	%
はい	1315	91.7
いいえ	110	7.7
無回答	9	.6
合計	1434	100.0

問2 あなたが職場体験でした仕事は何ですか。2回以上体験した人は、最も期間の長いものについて答えて下さい。(省略)

問3 問2で答えた職場体験は何日間でしたか。

	人数	%
1日	5	.3
2日	10	.7
3日	57	4.0
4日	112	7.8
5日間以上	1128	78.7
無回答	5	.3
合計	1317	100.0

問4 問2で答えた仕事はあなたが強く希望した仕事でしたか。

	人数	%
はい	538	37.5
いいえ	767	53.5
無回答	12	.8
合計	1317	100.0

問5 職場体験の感想で最も当てはまるものを1つ選んで下さい。

	人数	%
楽しかった	652	49.5
つまらなかった	71	5.3
疲れた	218	16.5
面倒くさかった	43	3.2
社会勉強になった	310	23.5
その他	16	1.2
無回答	7	.5
合計	1317	100.0

問6 職場体験後、あなた自身何か変わりましたか。最も当てはまるものを1つ選んで下さい。

	人数	%
将来の夢や目標ができた	72	5.4
希望進路や夢が変わった	64	4.8
早く働きたくなった	201	15.2
働くのが嫌になった	23	1.7
将来を考えるようになった	410	31.1
何も変わらなかった	531	40.3
その他	12	.9
無回答	4	.3
合計	1317	100.0

問7 あなたは、何回くらい職場体験をするのがよいと考えますか。

	人数	%
1回	226	15.8
2,3回	515	35.9
できるだけ多く	557	38.8
する必要ない	63	4.4
無回答	73	5.0
合計	1434	100.0

問8 あなたはアルバイト経験がありますか。

	人数	%
ある	584	40.7
ない	824	57.5
無回答	26	1.8
合計	1434	100.0

問9 あなたは何のアルバイトをしていますか。2つ以上している人は主なものを答えて下さい。現在していない人は、最後にしていたものを答えて下さい。(省略)

問10 問9で答えた仕事を選んだ理由は何ですか。最も当てはまるものを1つ選んで下さい。

	人数	%
将来したい仕事だから	12	2.0
給料がいいから	128	21.9
自分に向いているから	39	6.6
人の役に立つから	18	3.0
かっこいいから	8	1.3
楽しそうだから	54	9.2
家から近いから	135	23.1
よく知っているから	36	6.1
社会勉強になりそうだから	47	8.0
らくそうだから	20	3.4
その他	60	10.2
無回答	27	4.6
合計	584	100

問 11 あなたのアルバイト収入は1ヵ月いくらくらいですか。また、いくらくらいでしたか。

	1ヶ月のアルバイトの平均収入(円)
平均値	59986.96
中央値	50000.00
最頻値	50000

問 12 アルバイトを経験して、あなたは何か変わりましたか。最も当てはまるものを1つ選んで下さい。

	人数	%
将来の夢や目標ができた	40	6.8
希望進路や夢が変わった	22	3.7
早く働きたくなった	107	18.2
働くのが嫌になった	47	8.0
将来を考えるようになった	170	29.0
何も変わらなかった	164	28.3
その他	22	3.7
無回答	13	2.2
合計	585	100.0

問 13 今後、あなたはアルバイトについてどのような希望がありますか。

	人数	%
今のアルバイトを続けたい	257	17.9
別のアルバイトに変わりたい	136	9.5
今はやっていないが、 今後してみたい	684	47.7
アルバイトをやめたい、 また、今後もしようと思わない	249	17.4
無回答	108	7.5
合計	1434	100.0

問 14 今後、あなたは何のアルバイトをしてみたいと思いますか。(省略)

問 15 問 14 で回答した仕事を選ぶ理由は何ですか。最も当てはまるものを1つ選んで下さい。

	人数	%
将来したい仕事だから	48	5.7
給料がいいから	120	14.3
自分に向いているから	106	12.6
人の役に立つから	21	2.5
かっこいいから	15	1.7
楽しそうだから	141	16.8
家から近いから	66	7.8
よく知っているから	27	3.2
社会勉強になりそうだから	80	9.5
らくそうだから	56	6.6
その他	70	8.3
無回答	87	10.3
合計	837	100.0

問 16 あなたはふだん家の手伝いをしますか。

	人数	%
よくする	184	12.8
わりとする	489	34.1
あまりしない	537	37.4
しない	206	14.4
無回答	18	1.3
合計	1434	100.0

問 17 あなたは1ヵ月におこづかいをいくらくらいもらっていますか。もらっていない人は0円と書いて下さい。

	1ヶ月の平均お小遣い(円)
平均値	4153.31
中央値	3000.00
最頻値	0

問 18 あなたは貯金をしていますか。

	人数	%
定期的に行っている	277	19.3
不定期だがしている	601	41.9
していない	536	37.4
無回答	20	1.4
合計	1434	100.0

問 19 あなたが充実していると感じるのは何をしている時ですか。最も当てはまるものを1つ選んで下さい。

	人数	%
勉強	14	1.0
クラブ活動	162	11.3
アルバイト	72	5.0
ボランティア	8	.6
友達といるとき	563	39.3
家族といるとき	52	3.6
趣味の活動	461	32.1
その他	43	3.0
無回答	59	4.1
合計	1434	100.0

問 20 あなたは何か資格を持っていますか。当てはまるものをすべて選び()にその資格名を具体的に書いて下さい。

	人数	%
持っている	841	58.6
取るために勉強中	195	13.6
勉強はしていないが、 取りたいものがある	172	12.0
はっきり決まっていないが、 取りたいものがある	344	24.0
取る気はない	94	6.6

問 21 あなたが高校卒業後、希望する進路は何ですか。

	人数	%
就職	900	62.8
大学	223	15.6
短期大学	25	1.7
専門学校	172	12.0
就職も進学も考えていない	52	3.6
その他	35	2.4
無回答	27	1.9
合計	1434	100.0

問 22 あなたは将来つきたい仕事がありますか。ある人は具体的に書いて下さい。

	人数	%
ある	591	41.2
なんとなくある	163	11.4
特にない	626	43.7
働くつもりはない	10	.7
無回答	44	3.1
合計	1434	100.0

問 23 問22で答えた仕事を選ぶ理由は何ですか。最も当てはまるものを1つ選んで下さい。

	人数	%
自分に向いているから	260	32.5
人の役に立つから	95	11.9
かっこいいから	59	7.3
楽しそうだから	154	19.2
家から近いから	8	1.0
よく知っているから	29	3.6
給料がいいから	45	5.6
らくそうだから	5	.6
その他	65	8.1
無回答	78	9.7
合計	798	100.0

問 24 将来、あなたはどのように働きたいですか。最も当てはまるもの1つ選んで下さい。

	人数	%
正社員として働く	1125	79.1
アルバイトをする	22	1.5
家業を継ぐ	37	2.6
会社をおこす	129	9.0
その他	56	3.9
無回答	53	3.7
合計	1422	100.0

問 25 あなたは早く社会に出て働きたいですか。

	人数	%
強くそう思う	373	26.1
どちらかといえばそう思う	620	43.5
どちらかといえばそう思わない	295	20.7
まったく思わない	119	8.3
無回答	17	1.2
合計	1424	100.0

問 26 働く時、必要だと思うことは何ですか。当てはまるものを3つ選んで下さい。

	人数	%
学力	181	12.6
専門知識、能力	572	39.9
体力	402	28.0
忍耐力	491	34.2
責任感	714	49.8
コミュニケーション能力	659	46.0
経験	294	20.5
物欲	48	3.3
仕事が好きであること	450	31.4
家族	65	4.5
特に何もいない	16	1.1
その他	22	1.5
合計	3914	278

問 27 あなたは親くらいの年齢になった時、今のような暮らしが出来ると思いますか。

	人数	%
今以上の暮らしができる	396	27.6
今と同じくらいの暮らしならできる	722	50.3
今のような生活はできない	256	17.9
無回答	60	4.2
合計	1434	100.0

問 28 あなたにとって「働く」とはどのようなことですか。実際に働いた感想、働いている人を見て感じる事、イメージなど何でもよいのでお聞かせ下さい。(省略)

問 29 あなたのお父さんの最終学歴を教えてください。

	人数	%
中学校	142	9.9
高等学校	512	35.7
専門学校	43	3.0
短大・高専	21	1.5
大学・大学院	217	15.1
分からない	450	31.4
無回答	49	3.4
合計	1434	100.0

問 30 あなたのお母さんの最終学歴を教えてください。

	人数	%
中学校	82	5.7
高等学校	556	38.8
専門学校	86	6.0
短大・高専	70	4.9
大学・大学院	159	11.1
分からない	444	31.0
無回答	37	2.6
合計	1434	100.0