

# 職場体験学習とは

## 職場体験学習が求められる背景

若者の進路選択や就業を取り巻く環境が大きく変化する中、目的や進路の意識が希薄なまま進学する若者、進路・職業の選択を先送りにする若者が増えています。

そのような背景を受け、将来に夢と希望を持ち、活力に満ちた若者を育てるために、早い時期からさまざまな職場での社会体験を通して、「働く大人」と接し、働くことの厳しさや楽しさ、やりがいなどを学び、一人ひとりの勤労観や職業観を育む職場体験学習が今、必要とされています。



### 今、私たち企業人に求められていること

「働くこと」への関心・意欲を高めるため、教育現場における「職場体験学習」に積極的に協力することが求められています

#### 小学校

職場見学等

#### 中学校

職場体験等

#### 高等学校

インターンシップ等

## 小・中・高等学校における職業的発達段階

子供たちの成長過程において、様々な生活体験、社会体験等を通して、「小学校」「中学校」「高等学校」段階におけるそれぞれの発達課題を達成し、累積していくことが望めます。

そして、職場体験学習を受入れる私たちも、各段階を理解しておく必要があります。

但し、子供たちの発達には個人的な差異があり、一様ではないことも忘れてはなりません。

### 「小学生」は学年によって、発達段階が異なります

低 学 年	中 学 年	高 学 年
<p>身近で働く人々の様子が分かるようになります。</p> <p>自分のことは自分で行おうとします。</p> <p>学校では、係や当番の仕事に取り組み、それらの大切さが分かるようになります。</p>	<p>いろいろな職業や生き方が分かるようになります。</p> <p>自分の仕事に対して責任を感じ、最後までやりとおそうとします。</p> <p>係や当番活動に積極的に関わります。</p>	<p>身近な産業・職業の様子やその変化が分かるようになります。</p> <p>施設・職場見学等を通し、働くことの大切さや苦勞が分かります。</p> <p>社会生活にはいろいろな役割があることやその大切さが分かります。</p>

### 「中学生」「高校生」の発達段階の違いも確認してください

	中 学 生	高 校 生
<b>人間関係</b>	<p>自分のよさや個性が分かり、他者の良さや感情を理解し、尊重します。</p> <p>リーダーとフォロアーの立場を理解し、チームを組んで互いに支えながら仕事をします。</p>	<p>自分の職業的能力・適性を理解し、それを受入れて伸ばそうとします。</p> <p>リーダー・フォロアーシップを発揮して、相手の能力を引き出し、チームワークを高めます。</p>
<b>情報活用</b>	<p>産業・経済等の変化に伴う職業や仕事の変化のあらましを理解するようになります。</p> <p>体験等を通じ、勤勞の意義や働く人々の様々な思いが分かるようになります。</p> <p>将来の職業生活との関連の中で、今の学習の必要性や大切さを理解します。</p>	<p>卒業後の進路や職業・産業の動向について、多面的・多角的に情報を集め検討します。</p> <p>多様な職業観・勤勞観を理解し、職業・勤勞に対する理解・認識を深めます。</p> <p>社会規範やマナー等の必要性や意義を体験を通して理解し、習得します。</p>
<b>将来設計</b>	<p>将来の夢や職業を思い描き、自分にふさわしい職業や仕事への関心・意欲を高めます。</p> <p>進路計画を立てる意義や方法を理解し、自分の目指すべき将来を暫定的に計画します。</p>	<p>生きがい・やりがいがあり自己を生かせる生き方や進路を現実的に考えます。</p> <p>職業についての総合的・現実的な理解に基づいて将来を設計し、進路計画を立案します。</p>

## 職場体験学習に期待されること

### 小学校

#### 「職業観」の基盤をつくる場

若者たちが夢や希望を抱き、自分の意志で将来設計ができるようになるためには、小学生の時代から、多くの大人や仕事と出会う機会を持ち、健全な職業観を養うことが大切です。

#### 自分の将来を考える場

職場見学は、働くことの大切さや世の中に様々な仕事があることを知り、「大きくなれば、何になりたいか」、「将来どのような道に進みたいか」などを考えるきっかけになります。

#### 地域社会への関心の向上の場

小学校の段階でいろいろな職場を見学することが、直ちに自分の進む方向を決めるものにはなりませんが、自分たちの可能性への期待を広げることになります。

### 中学校

#### 勤労観、職業観の育成の場

実際に仕事をしている人と接し、自分自身も体験することで、働くことの意義や目的の理解、進んで働こうとする意欲や態度などを育むことができます。

#### 新たな自分を発見する場

生徒が自己の個性や適性を把握し自己理解を深めていく上で、様々な体験・経験を積み重ねることは、極めて重要です。自分が役立つ存在であることを知ることができたり、自己の新たな可能性を見い出したりする場合も少なくありません。

#### 人間関係の大切さを体得する場

職場体験は、そこで働いている多くの職業人との触れ合いや交流を通して、異世代とのコミュニケーション能力を高めるとともに、社会人としての基本的マナーや言葉遣いなどを身に付けることができる場です。

#### 学校と社会をつなぐ場

生徒は、職場体験を通して、学校での学習が社会でなぜ大切なのか、どのように役立つのか、実際に仕事をしていく上でどのように用いられるのかを知ることができます。

#### 職業生活や社会生活に必要な知識、技術に関心を持つ場

生徒が職業で実際に用いられている知識、技術・技能に関心を持つ貴重な機会です。また、実際に働いている人たちの生活ぶりを見聞きする絶好の機会です。

#### 地域への理解を促進する場

職場体験は、地域の産業やそこに働く人々の素晴らしさや大切さを発見する場合もあり、そのことが地元に対する愛着や誇りを持つことにつながります。

### 高等学校

#### 勤労観、職業観の育成の場

実際に仕事をする中で、その厳しさと喜びを感じ取り、勤労観や職業観を養うことは重要です。自身が体験することで、働くことの目的の理解、進んで働こうとする意欲や態度などを育むことができます。

#### 社会人としてのマナーや言葉遣いなどを習得する場

生徒は、インターンシップを通じて、社会人としての立場を経験することになります。そして、同年輩の仲間たちとの日常会話では切実に感じるのできない、異世代との会話、主従関係などを体験することにより、社会人として必要なマナーや正しい言葉遣いを習得することができます。

#### 職業生活や社会生活に必要な知識、技術・技能を学ぶ場

生徒が職業で実際に用いられている知識、技術・技能を学ぶ貴重な機会です。また、自分自身の職業適性や将来設計について考える機会を得ることができると同時に進路選択の際の指針としても活用できます。

#### 異世代とのコミュニケーション力向上の場

インターンシップの場は、生徒が教員や保護者以外の大人と接する貴重な機会であり、異世代とのコミュニケーション能力向上も期待できます。

## 受入れ側のメリット

なぜ、私たち企業人に、職場体験学習への協力が求められているのでしょうか。

私たちは、「職場体験」「インターンシップ」など子供たちの社会性を育む教育に参画することにより、**未来を担う「子供たち・若者たち」の勤労観・職業観の育成に貢献**することができます。そして、子供たちの健全な育成は、地域の発展をもたらし、私たちの未来をも明るいものに変えます。

### 受入れ企業の声 「若者の『夢』づくりに協力」

平成16年から、「日本版デュアルシステム」の一環として、高校生(普通科)1名(1日/週、1年間)を受入れています。受入れ当初は戸惑いもありましたが、「若者パワー」がいろいろなところでいい結果を生み出すようになってきました。そして、単なる生徒の育成のためだけでなく、受入れた私たち自身も活性化するようになりました。受入れた生徒が目の前でどんどん成長する姿を見るのは、本当に楽しいことです。そして、彼らの成長は、将来の地域社会の発展につながります。地域として積極的に進めることは、必ず、この大阪の知名度アップにも寄与すると考えています。それが、人生の先輩たるものの役目だと考えています。今後も、若者、そして地域社会の「夢」作りに協力していきたいと考えています。(製造業)

P.17「インターンシップの現状」参照

## 企業にとって

職場体験学習への協力は、下記のような様々な効果をもたらします。

### ▶ 会社PR

子ども・若者たちに数日間にわたり、会社の内容や取扱商品、業界についてじっくり説明する機会はめったにありません。彼らに自分たちの仕事や業界について知ってもらい、未来のファンになってもらうチャンスになります。

会社のPRになることは全く考えていませんでしたが、受入れた生徒が自分の親、友達たち、近隣に口コミで当社の良さを伝えてくれました。思わぬ効果に喜んでいます。(流通業)

### ▶ 職場の活性化

子ども・若者を受入れることで、自分たちの職場を新鮮な目で見直すことができます。社内の活性化や社員のモチベーションアップにもつながります。

大変まじめに学習してくれました。特に一つ一つを基本から学ぼうという姿勢を見て、私たち社員も仕事の原点に戻ることができました。生徒の参加が良い刺激になり、社内の活性化につながったようです。(エネルギー業)

### ▶ 子ども・若者の意識の把握

子ども・若者の斬新な発想やアイデアを知り、新製品の開発や市場の開拓などのヒントにつながることもあります。

入社して20年。初めて高校生とじっくり話をしました。今の若者世代の気性や考え方がわかり、大変良い機会になりました。今後の新人教育等に活用し、有用な人材育成の一助とします。(金融業)

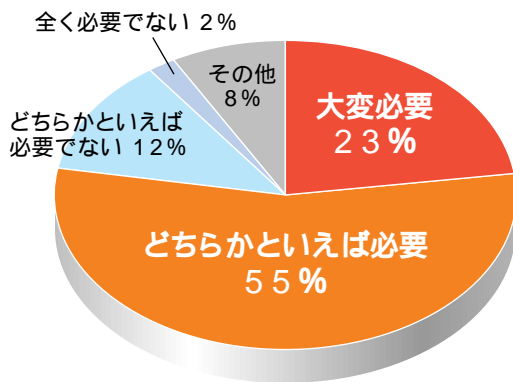
社会人講師として中学校に行き、話しをしました。その場で、当社および当社の商品について意見を聞くと、思いもよらぬものばかり。今後は、これらの意見を参考にし、若者にもっと受入れられる商品作りをしていきます。(製造業)

...etc.

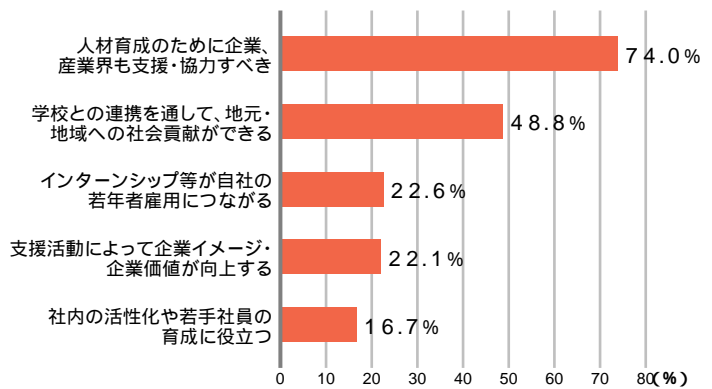
# 大阪商工会議所アンケート

大阪商工会議所が会員企業565社から回答をいただいたアンケート調査によると、8割近くの企業が職場体験学習等のキャリア教育を支援することが必要だと考えており、その理由として「人材育成のために企業・産業界も支援・協力すべき」(74%)、「地元・地域への社会貢献」(49%)と答えています。

## 《キャリア教育支援の必要性について》

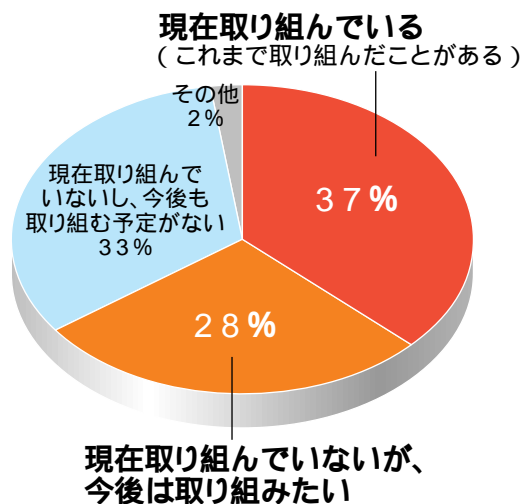


## 《キャリア教育支援を必要とする理由》

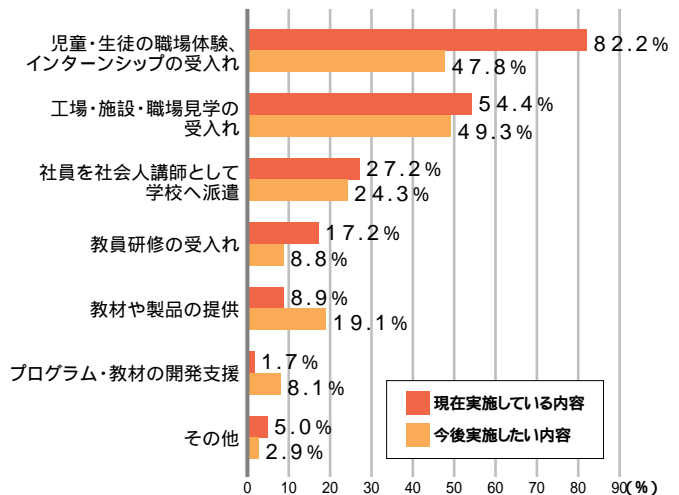


また、キャリア教育を支援することが必要と考えている企業の3分の2が既に実施しているか、実施に意欲的であると答えています。また、「現在キャリア活動に取り組んでいる(あるいはこれまでに取り組んだことがある)」企業に具体的な活動内容をたずねたところ、「児童・生徒の職場体験、インターンシップの受入れ」をあげたのが80%を超え、次いで、「工場・施設・職場見学の受入れ」が、ほぼ半数の50%強で続いています。また、「今後取り組みたい」と考える企業に具体的な活動をたずねたところ、「工場・施設・職場見学の受入れ」「職場体験、インターンシップの受入れ」とする企業がほぼ半数に上りました。

## 《具体的な支援の取り組みについて》



## 《具体的な支援活動内容》



出所:大阪商工会議所「キャリア教育への企業の取り組みに関するアンケート調査結果」(2006年8月実施)