

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

菅 原 良

Practice and Evaluation of the Job Shadowing for the Purpose of the Formation of the Early Carrier Awareness in the University Education

Ryo SUGAWARA

1. はじめに

ジョブシャドウイングは、多義的な概念である。「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持つ、短時間の職場見学では知り得ない職業人の『働きさま』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」¹⁾とするものや、「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」²⁾とするものなどがある。また、ジョブシャドウイングは小学生や中学生などを対象として実施されてきたことを背景として、雇用開発推進機構は「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」³⁾と定義している。

インターンシップが、「学生が在学中に、企業等において自らの専攻や将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」⁴⁾をいうのに対し、「ジョブシャドウイングは、働く人を観察することに主眼が置かれており、就業体験を伴わないことから、働きぶりを広く観察することができる、職場の雰囲気を感じ取ることができるなどの利点がある」⁵⁾。

菅原⁵⁾によると、ジョブシャドウイングに参加した学生に対して実施した、ジョブシャドウイング参加前後の、自己効力感^{6) 7) 8) 9)}を測定するための4つの階層構造から成る質問項目(Q1: 仕

事観, Q2: キャリア観, Q3: キャリア志向, Q4: 自己認識)を用いた5件法(5. かなり思う, 4. 思う, 3. どちらでもない, 2. 思わない, 1. まったく思わない)によるアンケート調査から、インターンシップとジョブシャドウイングが学生のキャリア形成に及ぼす影響は、前者が仕事観やキャリア観といったより具体的な意識の形成を促すのに対して、後者はそれらの形成を促すための動機づけの役割を果たしているのではないかと考えられる(図1)⁵⁾。

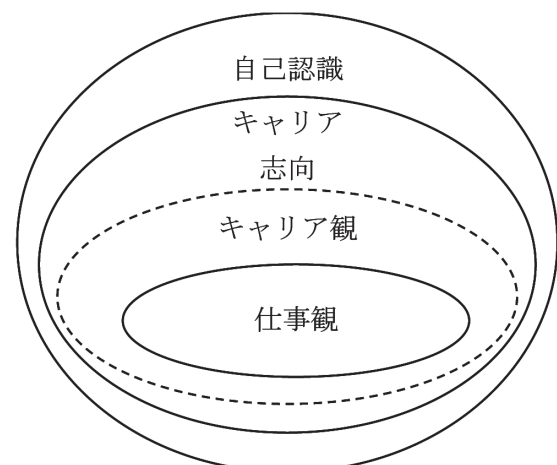


図1 キャリア意識の階層構造

秋田大学では、平成24年度文部科学省産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業の補助金を獲得し、新たにキャリア教育プログラムを整備し、2014年度から低年次からの職業意識の醸成を目的として、ジョブシャドウイングを実施している。

本稿では、2014 年度に実施したジョブシャドウイングの実施内容を検証し、本プログラムの評価と改善点等の検討を行う。

2. ジョブシャドウイングの位置付けと展開

秋田大学におけるジョブシャドウイングは、2 年次配当一般教育科目「キャリアデザインⅡ」（1 単位）の授業内で実施されるもので、1 年次配当一般教育科目「キャリアデザイン基礎」（1 単位）、2 年次配当一般教育科目「キャリアデザインⅠ」（1 単位）の単位取得者に限り、夏季休暇中に一般企業、官公庁、教育機関、NPO 等を実習受入先として実施するものである。

2014 年度は延べ 24 人（2013 年度は延べ 12 人）の学生がジョブシャドウイングに参加した（複数企業のジョブシャドウイングに参加している学生がいるため、後述するアンケートの回答数は 18 となっている）。ジョブシャドウイング実施の流れは表 1 の通り。

3. ジョブシャドウイングの効果と課題

学生に対して、ジョブシャドウイングに参加しようと思ったきっかけ（参加前）およびジョブシャドウイングに参加したことによって感じたこと（参加後）について、職業キャリア関心性（9 項目）、職業キャリア自律性（9 項目）、職業キャリア計画性（9 項目）の 27 項目からなる職業キャリア・レディネス尺度（表 2）¹⁰⁾ を用いて 5 件法（1. かなり思う、2. 思う、3. どちらでもな

い、4. 思わない、5. まったく思わない）によるアンケート調査を実施し自己評価を行ってもらった（表 2）。調査で得られた得点の平均値を算出し、質問項目間で比較したところ、ジョブシャドウイング参加前後において 0.5 ポイント以上の差（ $|Ave. A - Ave. B|$ ）があったのは、Q 3, Q 5, Q 8, Q11, Q18 となった（Q 3, Q11 は、職業キャリア・レディネス尺度の 3 領域のうちの「関心性」、Q 5 は「自律性」、Q 8, Q18 は「計画性」に分類されるが、特徴的な傾向はみられない）（図 2）。なお、参加前（Ave.B）よりも参加後（Ave.A）の平均値が大きくなった項目（「5. まったく思わない」「4. 思わない」の方向に変化した質問項目）はなかった。

次に、ジョブシャドウイング参加前後における回答の平均値の有意差を調べるために、対応のある t 検定を行った（表 3）。

その結果、Q 5 「（参加前）充実した希望する職業に就くにはどうすればよいか、調べてみようと思ったから」、 「（参加後）充実した希望する職業に就くにはどうすればよいか、調べてみようと思った」（10% 有意水準）以外の項目では有意差はなかった。

次に、職業キャリア・レディネス尺度を構成する 27 質問項目群の基底にある共通因子を推定するために、ジョブシャドウイング参加前後のアンケート結果を基データとして、主因子法、Kaiser の正規化を伴うバリマックス回転による因子分析を行った（表 4）。因子寄与が 1 以上の因子を抽

表 1 ジョブシャドウイング実施の流れ

時期	学 生	教 員	受入先
1 年次後期	「キャリアデザイン基礎」履修		
2 年次前期	「キャリアデザインⅠ」履修		
4 月	「キャリアデザインⅡ」履修	ジョブシャドウイング希望調査	
5 月	実習先の検討		
6 月	実習先の具体化 担当教員との面談	実習受入の依頼 実習受入先企業との折衝	実習受入検討
7 月	実習先の決定 履歴書・誓約書等の作成	覚書等の締結 事前指導	
8 月	ジョブシャドウイング	実習先巡回	実習受入
9 月	ジョブシャドウイング	実習先巡回	実習受入
10 月	参加報告書提出	参加報告書収受	
11 月	ジョブシャドウイング報告会	報告会の開催	報告会参加

表2 職業キャリア・レディネス尺度の質問項目

-
1. B 将来の職業や就職について、関心を持てるようになってしまったから
 1. A 将来の職業や就職について、関心を持てるようになった
 2. B 希望する職業に就くにはどうすればよいか、調べるきっかけになると思ったから
 2. A 希望する職業に就くにはどうすればよいか、調べるきっかけになった
 3. B どのような職業が自分に向いているのか真剣に考えるきっかけになると思ったから
 3. A どのような職業が自分に向いているのか真剣に考えるきっかけになった
 4. B 職業人になったら、自分から進んで積極的に仕事を行おうと思ったから
 4. A 職業人になったら、自分から進んで積極的に仕事を行おうと思った
 5. B 充実した希望する職業に就くにはどうすればよいか、調べてみようと思ったから
 5. A 充実した希望する職業に就くにはどうすればよいか、調べてみようと思った
 6. B 職場で難しい問題にぶつかっても、自分なりに克服していこうと思ったから
 6. A 職場で難しい問題にぶつかっても、自分なりに克服していこうと思った
 7. B 希望する職業に就くための具体的な計画を立てようと思う
 7. A 希望する職業に就くための具体的な計画を立てようと思った
 8. B どのような職業に就きたいか、まだわからないから
 8. A どのような職業に就きたいか、まだわからない
 9. B 職業選択や就職を、自分の個性と就職機会の両面から十分考えようと思ったから
 9. A 職業選択や就職を、自分の個性と就職機会の両面から十分考えようと思った
 10. B 職業や就職に関する記事に、目を通すようにしようと思ったから
 10. A 職業や就職に関する記事に、目を通すようにしようと思った
 11. B 将来の職業や就職先について、いろいろ比較検討しようと思ったから
 11. A 将来の職業や就職先について、いろいろ比較検討しようと思った
 12. B 自分は何のために働くのか、真剣に考えたことがないと思ったから
 12. A 自分は何のために働くのか、真剣に考えたことがないと思った
 13. B 就職の準備は、他の人から言われなくても自主的に進めようと思ったから
 13. A 就職の準備は、他の人から言われなくても自主的に進めようと思った
 14. B 職業人になってからは、責任を自覚して仕事に取り組もうと思ったから
 14. A 職業人になってからは、責任を自覚して仕事に取り組もうと思った
 15. B 職業生活を充実させるためには、面倒なことでも積極的にチャレンジしようと思ったから
 15. A 職業生活を充実させるためには、面倒なことでも積極的にチャレンジしようと思った
 16. B 自分は将来どのような職業についているか、わからないから
 16. A 自分は将来どのような職業についているか、わからない
 17. B どのような職業人になりたいのか、自分なりの目標をもてるのではないかと思ったから
 17. A どのような職業人になりたいのか、自分なりの目標をもてるのではないかと思った
 18. B すでに計画に従って就職のための勉強をしているから
 18. A すでに計画に従って就職のための勉強をしている
 19. B 将来の職業生活をどう過ごすかにあまり関心がないから
 19. A 将来の職業生活をどう過ごすかにあまり関心がない
 20. B 将来、充実した職業生活を送るために参考となる話を注意して聞いているから
 20. A 将来、充実した職業生活を送るために参考となる話を注意して聞いている
 21. B 職業選択や就職は自分にとって重要な問題なので、真剣に考えようと思ったから
 21. A 職業選択や就職は自分にとって重要な問題なので、真剣に考えようと思った
 22. B 職業の選択・決定では周囲の雰囲気の流れされることはないから
 22. A 職業の選択・決定では周囲の雰囲気の流れされることはない
 23. B どのような職業人になりたいのか、自分なりの目標をもてるのではないかと思ったから
 23. A どのような職業人になりたいのか、自分なりの目標をもてるのではないかと思った

24. B 職業生活を通して、さらに自分自身を向上させたいと思ったから
 24. A 職業生活を通して、さらに自分自身を向上させたいと思った
 25. B 自分の将来の職業生活の様子を、だいたい想像できると思ったから
 25. A 自分の将来の職業生活の様子を、だいたい想像できると思った
 26. B 今希望している職業は、またすぐ変わるかもしれないと思ったから
 26. A 今希望している職業は、またすぐ変わるかもしれないと思った
 27. B 就きたい職業は決めたが、それに向けての積極的な努力は特にしていないから
 27. A 就きたい職業は決めたが、それに向けての積極的な努力は特にしていない

(注) B：ジョブシャドウイング参加前の質問項目、A：ジョブシャドウイング参加後の質問項目

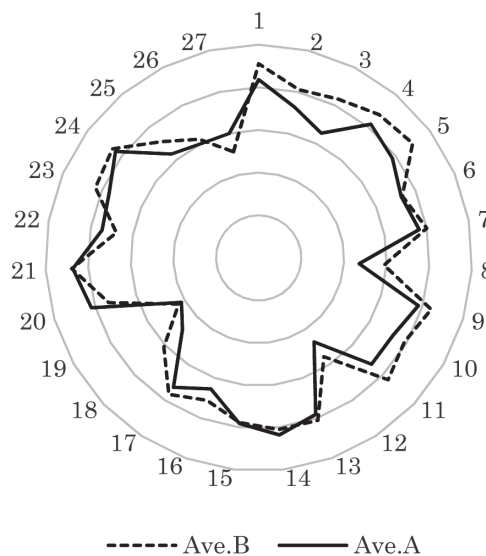


図2 ジョブシャドウイング前後におけるキャリア職業キャリア・レディネス尺度によるキャリア意識の変化 (Ave.B：参加前、Ave.A：参加後)

表3 ジョブシャドウイング前後におけるアンケートのt検定

	t 値		t 値
Q 1	.760	Q15	-1.641
Q 2	.350	Q16	.482
Q 3	1.491	Q17	.482
Q 4	-.319	Q18	1.551
Q 5	2.193 [†]	Q19	.770
Q 6	-1.150	Q20	-1.166
Q 7	-.209	Q21	-.559
Q 8	.740	Q22	-1.604
Q 9	.559	Q23	.000
Q10	.539	Q24	-.690
Q11	1.032	Q25	.690
Q12	1.107	Q26	-1.166
Q13	.171	Q27	-.209
Q14	-1.166		

[†]: p<.10

出したところ、6因子（固有値は、第1因子:8.98, 第2因子:4.20, 第3因子:2.39, 第4因子:1.87, 第5因子:1.78, 第6因子:1.25）が抽出された（表4）。累積寄与率は、全体の観測変数に対して69.40パーセントである（表4）。

表4から、析出された因子を次のように解釈した。第1因子:（職業選択に対する）積極的な態度, 第2因子:（同）真剣な態度, 第3因子:（同）不安, 第4因子:職業選択のきっかけ, 第5因子:（職業選択に対する）関心, 第6因子:将来像の予測。

4. 参加動機と参加後の自由記述による評価

次に、ジョブシャドウイング参加前後において、参加学生の意識がどのように変化したのかを調べることを目的として、ジョブシャドウイング参加前のアンケートでは、参加動機を明らかにするた

めに「なぜジョブシャドウイングに参加しようと思ったのか」（表5）という質問に自由記述で回答してもらった。また、参加後のアンケートでは、参加動機に対して参加後の意識がどのように変化したかを明らかにするために「ジョブシャドウイングに参加して感じたこと」を自由記述で回答してもらった（表6）。

学生から収集した自由記述の回答から、特徴があると思われるものを抜粋して個別に分析を加えるならば、学生Aは参加前のアンケートで「仕事現場の雰囲気を感じることには、やり過ぎはない」とし、ジョブシャドウイングに対する積極的な姿勢を見て取ることができる。参加後のアンケートには「いい緊張感を持って臨むことができ、とても有意義なものであった」とある。参加前に目的意識（「仕事現場の雰囲気を感じること」）

表4 ジョブシャドウイングアンケートの因子分析結果

NO.	因子					
	1	2	3	4	5	6
Q14	.836	.302	-.036	.029	.088	-.060
Q 4	.821	.210	.202	.247	.091	.084
Q15	.781	-.044	.019	.063	.056	.213
Q24	.779	.167	-.050	.160	.405	-.125
Q 6	.704	.306	-.248	.151	.058	.122
Q 7	.566	.327	-.125	.237	.410	-.015
Q22	.532	.187	-.036	-.353	.123	.402
Q 9	.089	.725	.449	.363	.103	-.211
Q21	.251	.723	.062	.117	.050	.003
Q 5	.262	.556	.034	.115	.182	.112
Q23	.440	.548	-.043	.381	.235	.326
Q13	.369	.446	.011	.187	.408	-.143
Q12	-.096	-.360	.814	.194	.045	.187
Q 8	-.075	.157	.763	.060	-.403	-.188
Q16	-.215	.239	.695	-.106	.097	.066
Q11	-.136	.477	.587	.424	.149	-.221
Q26	.244	.003	.570	.049	-.041	-.087
Q18	.034	-.085	-.482	.380	.366	.113
Q 3	.113	.212	.086	.825	-.062	.318
Q27	-.149	-.235	.141	-.654	.089	.258
Q 2	.194	.145	.257	.646	.224	-.051
Q10	.325	.481	.099	.448	.271	-.203
Q20	.282	.351	-.061	-.154	.843	.115
Q 1	.399	.263	-.144	.346	.527	.065
Q25	.216	-.083	-.255	.022	.012	.644
Q17	.107	.529	.116	.065	.258	.576
Q19	-.335	-.478	.211	-.162	-.154	.481
寄 与 率	.181	.139	.119	.108	.081	.066
累積寄与率	.181	.320	.439	.547	.628	.694

を持って参加した結果、参加後の自己効力感^{6) 7)}
^{8) 9)}「とても有意義なものであった」に好ましい影響を及ぼしたものと思われる⁵⁾。

これは、学生 A のジョブシャドウイング参加後の質問項目の自己評価が多く項目（Q 2, Q 3, Q 8, Q12, Q19, Q26）で、「1. かなり思う」「2. 思う」に変化していることから推察することができる（図3）。

ただ、「14. 職業人になってからは、責任を自覚して仕事に取り組もうと思った」、「15. 職業生活を充実させるためには、面倒なことでも積極的にチャレンジしようと思った」の評価が、参加前よりも参加後の方が「5. 思わない」「4. あまり思わない」の方向に変化していることから、ジョブ

シャドウイングに参加したからといって、必ずしも（職業選択に対する）積極的な態度（因子分析の第1因子）を誘引しているとは限らないのかもしれない（Q14, Q15は第一因子に含まれる）。

学生 B は参加前のアンケートで「早いうちから社会や仕事とはどういうものを自身の目で学んできたい」と意気込み（目的意識）を示している。参加後のアンケートには「いい緊張感を持って臨むことができ、とても有意義なもの」であり、「行った仕事は初めてのことばかりで新鮮だった。この時期に参加でき、良い経験が出来たと思う」とある。学生 B も学生 A と同様に、参加前に目的意識を持って参加した結果、参加後の自己効力感^{6) 7) 8) 9)}に好ましい影響を及ぼしたものと思

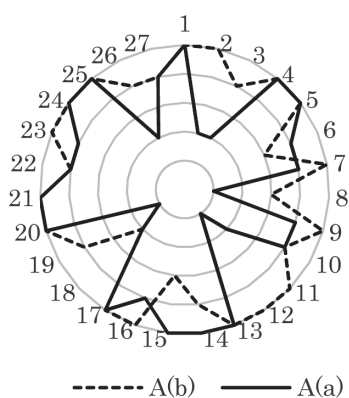


図3 学生Aの自己評価 (前:b, 後:a)

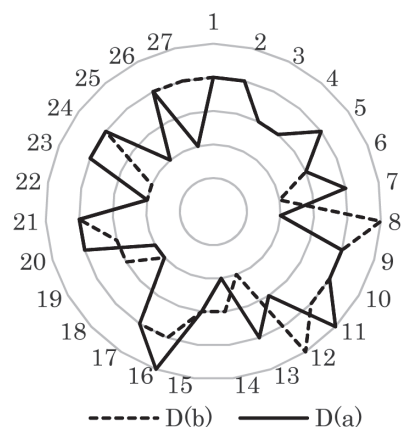


図6 学生Dの自己評価 (前:b, 後:a)

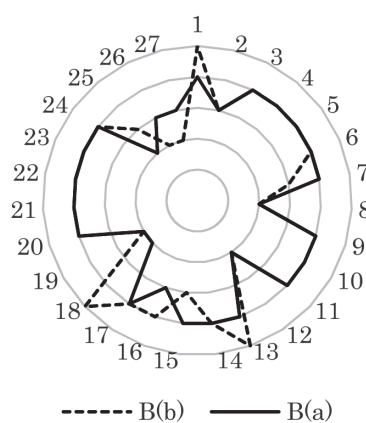


図4 学生Bの自己評価 (前:b, 後:a)

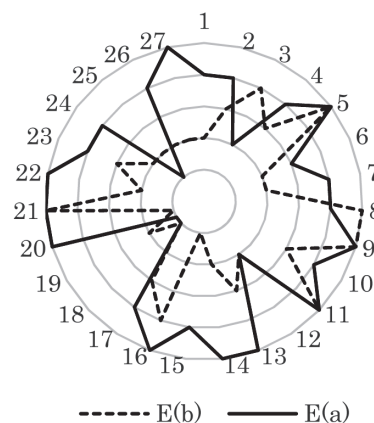


図7 学生Eの自己評価 (前:b, 後:a)

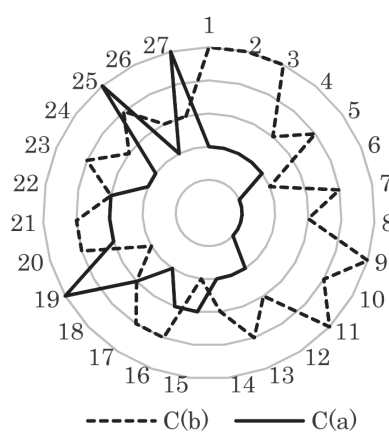


図5 学生Cの自己評価 (前:b, 後:a)

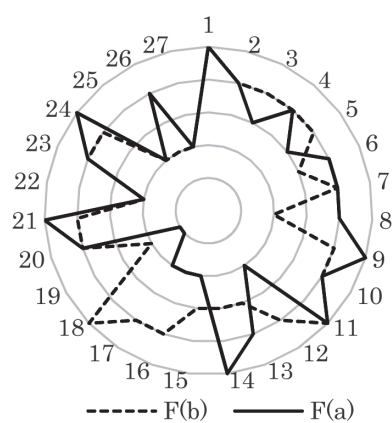


図8 学生Fの自己評価 (前:b, 後:a)

表5 ジョブシャドウイング参加前アンケートの自由記述

A	仕事現場の雰囲気を感じることには、やり過ぎはないと思っています。見れば見るだけ得るものがあると思うし、体験すればするほど気付かされる課題もあると思うので。
B	社会の仕事を見学できる機会はそれほど多くなく、早いうちから社会や仕事とはどういうものかを自身の目で学んでみたいと思ったから。
C	自分の進路について迷っていたから。実際の職業としてメディアに携わることはどういうことなのか、実際に自分の目で見てみたいと考えたから。
D	前回の経験が将来を考えるうえでとても役に立ちました。今回も参加させていただき、これからの将来に繋げていきたいと思ったから。
E	大学卒業後の進路について、企業見学を通して社会に触れることも重要だと思ったので。
F	少しでも職業意識を高めたいと感じ、参加してみようと思った。

注：自由記述の内容は、一部に抜粋や短縮を行っているものがある

われる（図4）。

学生Cは学内の新聞サークルに所属しており、新聞社やテレビ局といったマスメディアに就職したいという意識が強い。参加前のアンケートでは「実際の職業としてメディアに携わることはどういうことなのか、実際に自分の目で見てみたい」と記述しており、参加後のアンケートでは「さらに仕事に対する姿勢が高まった。今回の参加は職業選択における自分の考え方の大きな転機になった」としている。より具体的に強い目的意識を持ってジョブシャドウイングに参加することによって、自己効力感^{6) 7) 8) 9)}がより強く意識されたものと思われる（図5）。

それは、学生Cの自己評価が、「19. 将来の職業生活をどう過ごすかにあまり関心がないから」、「25. 自分の将来の職業生活の様子を、だいたい想像できると思ったから」、「27. 就きたい職業は決めたが、それに向けての積極的な努力は特にしていないから」の各項目について、「5. まったく思わない」「4. 思わない」の方向に自己評価が変化していることから、推察することができる（図5）。

学生Dはテレビ局に就職することを希望している学生で、今回はテレビ局のジョブシャドウイングに参加している。前年度のジョブシャドウイン

表6 ジョブシャドウイング参加後アンケートの自由記述

A	いい緊張感を持って臨むことができ、とても有意義なものであった。
B	実際に仕事をしてみると楽しく、行った仕事は初めてのことで新鮮だった。この時期に参加でき、良い経験が出来たと思う。
C	会社の人と同じ時間を体験することによって、さらに仕事に対する姿勢が高まった。今回の参加は職業選択における自分の考え方の大きな転機になった。
D	インターンシップとは違うので仕方ないが、一日だけでなくもっと長くその職場で色々な事を経験したいと思った。
E	企業は生き残るための戦略を常に練り、そして顧客の信頼を勝ち取るために日々努力している姿勢が見られてよかったと思う。
F	今後自分が就職活動をするにあたって良い刺激を受けた。貴重な体験ができたとともに、将来職業選択をするうえでの参考になった。

注：自由記述の内容は、一部に抜粋や短縮を行っているものがある

グでも別のテレビ局でジョブシャドウイングに参加している。参加前のアンケートに「前回の経験が将来を考えるうえでとても役に立ちました」とあるように、ジョブシャドウイングを高く評価している学生のひとりである。参加後のアンケートには「一日だけでなくもっと長くその職場で色々な事を経験したいと思った」とある。ジョブシャドウイングの経験が次年度のインターンシップに繋がることをひとつの目的として、ジョブシャドウイングに参加することを推奨していることから、この学生にあっては、ジョブシャドウイングの目的は達成されたと考えることができるのではないだろうか（図6）。

学生Eも学生Dと同様に前年度のジョブシャドウイングに参加している。

この学生は、参加前のアンケートに「大学卒業後の進路について、企業見学を通して社会に触れることも重要だと思ったので」とあり、参加意欲は認められるものの、ジョブシャドウイングに参加して何を見てきたいのか、といった点において具体性に欠けるように思われる。このような傾向は、参加後のアンケートにも現れており、「企業は生き残るための戦略を常に練り、そして顧客の信頼を勝ち取るために日々努力している姿勢が見られてよかったと思う」とある。ジョブシャドウ

イングに参加する目的が曖昧なために、参加後においても、自分の参加目的が達成されたか否かの評価ではなく、ジョブシャドウイングで体験した内容に関する評価となっていることから、この学生にあっては、自分の将来について、まだ探索の途中にあるのではないかと思われる（図7）。学生Eの自己評価が、質問項目のほとんどにおいて、参加前よりも参加後の方が悪くなっていることから、ジョブシャドウイングに参加することによって、一層迷いが生じた可能性が考えられる。

学生Fは参加前のアンケートで「少しでも職業意識を高めたいと感じ」て、ジョブシャドウイングに参加し、参加後には「今後自分が就職活動をするにあたって良い刺激を受けた。貴重な体験ができたとともに、将来職業選択をするうえでの参考になった」と記述している。職業意識を高めることを目的として参加した結果、刺激を受けることになり、「13. 就職の準備は、他の人から言われなくても自主的に進めようと思った」、「15. 職業生活を充実させるためには、面倒なことでも積極的にチャレンジしようと思った」、「16. 自分は将来どのような職業についているか、わからない」、「17. どのような職業人になりたいのか、自分なりの目標をもてるのではないかと思った」の各項目で、「1. かなり思う」「2. 思う」方向に変化したことが推察される（図8）。

5. 考察

本研究では、ジョブシャドウイングが学生のキャリア形成に及ぼす影響を、職業キャリア・レディネス尺度¹⁰⁾を用いて測定することを試みた。その結果、質問項目5（Q5）で有意差（10%有意水準）が認められたものの、他の項目では職業キャリア・レディネス尺度によって測定することは難しいことがわかった。

また、職業キャリア・レディネス尺度を構成する27質問項目群の基底にある共通因子を推定するために因子分析を行ったところ、6因子が析出された。特に第1因子：（職業選択に対する）積極的な態度（回転後寄与率18.10）と第2因子：（同）真剣な態度（同13.94）の2因子で、全体の累積寄与率（同69.40）に対して46.16パーセントの寄与となった。第1因子で析出された「（職業選択に対する）積極的な態度」と第2因子で析出された

「（同）真剣な態度」は、職業選択を考える場合の重要な要素であると考えられるが、ジョブシャドウイングに参加することによって、これらの動機づけがなされる（あるいは強化される）可能性が示唆された。

参考文献

- 1) 藤田晃之,「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—」,『労働政策研究報告書』No. 1, 労働政策研究・研修機構, 2004, pp. 108-119.
- 2) 西美江,「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, 2005, pp. 17-27.
- 3) 雇用開発推進機構,『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』, 2010.
- 4) 文部科学省,「大学等における平成19年度インターンシップ実施状況調査について」, 2008.
- 5) 菅原良,「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』第16号, 2014, pp.27-34.
- 6) アルバート・バンデューラ,『激動社会のなかの自己効力』, 金子書房, 1997.
- 7) 高橋俊介,『キャリアショック どうすればアナタは自分でキャリアを切り開けるか?』, 2006
- 8) 大久保幸夫,『キャリアデザイン入門〈1〉基礎力編』日本経済新聞社, 2006
- 9) 大久保幸夫,『キャリアデザイン入門〈2〉専門力編』日本経済新聞社, 2006
- 10) 坂柳恒夫,「大学生のキャリア成熟に関する研究—キャリア・レディネス（CSR）の信頼性と妥当性の検討—」『愛知教育大学教科教育センター研究報告』第20号, pp.9-18.

謝辞

本研究は、平成24年度文部科学省産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業の補助金を受けたものである。