高校生に働くことをどのように伝えるか

働くことに後ろ向きで、受動的な仕事観を持つ人が散見される。「仕事はこなすもの」「本当にやりたいことは副業で」など、目の前の仕事の意味づけができておらず、やりがいも感じていない。高校では生徒の「勤労観」の醸成を目的としたキャリア教育がおこなわれている。しかし、分析結果からは、高校でキャリア教育を経験するほど、「できることなら働きたくない」と考えていた。なぜ高校のキャリア教育は、働く意欲を下げるのだろうか。働き方や仕事内容が急速に変化する中、彼らに語るべき「働くこと」を問い直す。

辰巳 哲子

働く意欲を低下させる、高校キャリア教育の問題

技術系の専門職として入社した新人が、研修が一通り終わった後に、「これからは何でも聞くのではなく、まず自分で考えてみようか」と言われた。その7カ月後に彼女は、「スーパーで働きたいから退職します」と言ってきた。理由を聞くと「自分で考えたくない。与えられた仕事を決められた手順でしたい」という。

こうした事例は他にもある。別の企業では、ある30代前半の青年が、「仕事がうまくいかない」というので相談に乗った。うまくいかないとはどういうことなのかと尋ねると、彼は「仕事はこなすものなのに、うまくこなすことができない」とのこと。彼の仕事は企画力や創造力が求められるにもかかわらず、彼はなぜ「仕事はこなすもの」という考えを持つに至ったのだろうか。仕事が「こなせる」ものだけになってしまうと、挑戦はなくなり、成長がとまってしまう。彼に成長を求めるマネジャーとは、当然かみあわず、その後彼は退職してしまった。

「若者に主体性がない、受動的だ」。これらは長年職場で言われてきたことではあるが、近年、職場における若者の主体性の問題は二極化しているようだ。一方は、入社早々に自ら仕事を見つけ新しいことに次々挑戦していく。わからない時は先輩や同期に尋ね、自分らしい仕事のやり方を見つけていく。他方は、あたかも企業の中に事前に「仕事の椅子」が用意されていて、仕事を文字通り「こなす」ことを目的としている。例えば、「このデータを使ってプレゼン資料を作っておいて」と言われたら見栄えのよい資料を要領よく作成するし、資料作成のために必要な情報を検索するスピードも速い。しかし、「次の仕事をどうするか」「実現したいことは何か」「仕事を通じて何をやりたいんだ?」と聞くと返事につまる。やりたいことは副業でやり、本業は「こなして」「報酬を得るもの」と考えている人もいる。彼らは、目の前の仕事の意味づけができておらず、仕事のやりがいも感じていない。

働く意欲の醸成を目的に、高校では2006年以降キャリア教育が実施されている。インターンシップだけでなく、将来の進路・職業の設計をおこなう授業、個性や適性を考える授業、労働者の権利や義務を学ぶ授業、社会人講師によるレクチャーなど、内容は多岐にわたる。しかし、後述のように、若者の働く意欲の向上を目的に実施されたキャリア教育は、実は働く意欲を低下させてしまっているという当初の目的とは逆の効果を生み出している可能性があることが明らかになった。なぜ、高校キャリア教育は働く意欲を下げるのだろうか。どうすれば、働く意欲を向上

させることができるのだろうか。

本稿は、高校キャリア教育が若者の働く意欲にもたらす影響について、どのような教育が働く意欲を低下させる可能性があるのか明らかにした後、どうすれば生徒らのその後の働く意欲や自主的なキャリア形成に貢献できるのか、検討する。さらに現代社会人の持つ「仕事観」に触れた後、「誰が」「どのように」高校生に対して働くことを伝えていくことが望ましいのか、考察する。

高校で「将来の進路設計」や「労働者としての権利・義務」を学ぶと、大学入学後の働くことに対する意欲が下がる

高校では「働くこと」をどのように学んでいるのか。ここでは2018年に首都圏の学力中位から上位の4年制大学に在籍する、2年生から4年生の25歳以下の社会科学系・人文科学系の大学生男女を対象におこなった調査を分析する[*1]。対象者がストレートに卒業して、就職していたとしたら、2021年度では2年目、3年目、4年目ということになる。高校の授業を通じて得られた働くことの意味づけについて聞いたのが、図表①だ。分析では、高校時代に普通科に在籍した1103名を対象とした。

質問では、「高校で、働くことはどういうことだと学びましたか？」と尋ね、「1. 働くことは辛いことだ」から「5. 働くことはおもしろいことだ」までの5件法に加え、高校で働くことについて学んでいない場合の選択肢として「6. 高校では働くことについて学んでいない」を設けた。この結果からは、高校でキャリア教育を実施することになっているにもかかわらず、約4割の学生が高校では「働くこと」について学んでいないことがわかる。さらに、「働くことはおもしろいことだ」(4および5)と回答した者は、24.4%であり、「働くことは辛いことだ」(1および2)と答えた11.0%に比べ、多く存在していた。

図表① 高校での授業を通じて得られた働くことの意味づけ

	N	%
1 働くことは辛いことだ	**38**	**3.4**
2	84	7.6
3	301	27.3
4	210	19.0
5 働くことはおもしろいことだ	**60**	**5.4**
6 高校では働くことについて学んでいない	**410**	**37.2**

図表② 働くことに対する意欲

	高校		大学	
	N	%	N	%
できることなら働きたくない	**473**	**42.9**	**486**	**44.1**
どちらでもない	415	37.6	304	27.6
はやく働きたい	**215**	**19.5**	**313**	**28.4**

次に働く意欲について尋ねた(図表②)。働く意欲については、高校時代と大学生になった現在で、働きたいと思っているかどうかを尋ねたものだ。高校時代については「高校時代に将来『働くこと』についてどのように考えていましたか」と尋ね、大学時代については、「あなたは今、将来『働くこと』についてどのように考えていますか？」と尋ね、それぞれ「できることなら働きたくない」「どちらでもない」「はやく働きたい」の3件法で回答を求めた。結果を見ると、高校時点で42.9%が「できることなら働きたくない」と回答しており、大学になると44.1%が「できることなら働きたくない」と回答している。

*1 首都圏の学力中位から上位の4年制大学に在学する2～4年生の25歳以下の社会科学系・人文科学系の男女を対象に2018年2月23日から2月27日までにインターネットモニター調査としておこなわれた。

図表③ **大学での働く意欲に対する高校キャリア教育**

	統制❶属性	統制❷大学授業	統制後の結果
中3成績ダミー（1：上のほう、0：下のほう）	.219 *	.178	.206
性別ダミー（男：1、女：0）	.034	.034	.091
受講＿インターンシップ		.064	.116
受講＿将来の進路設計授業		.028	.130
受講＿資格取得・就職支援授業		-.119	-.104
受講＿なぜ働くのか学ぶ授業		.153	.097
受講＿社会課題をグループ討議		.048	.074
受講＿社会・経済の仕組みを学ぶ		-.102	-.096
受講＿労働者としての権利		.055	.107
就職活動経験		.028	-.059
高校での働く意欲		.339**	.283*
働くことの意味づけ（1：働くことは辛いことだ～5：働くことはおもしろいことだ）			.219*
高校＿働くことの学び有無			.173
高校＿キャリア授業インターンシップを取り入れた授業			.036
高校＿キャリア授業オープンキャンパスを取り入れた授業			.082
高校＿キャリア授業自分の個性や適性（向き・不向き）を考える学習			.036
高校＿キャリア授業将来の進路・職業を設計・計画することを目的とした授業			-.248*
高校＿キャリア授業資格取得・就職支援を目的とした授業			.057
高校＿キャリア授業勤労観・職業観（なぜ働くのかなど）について考える授業			.023
高校＿キャリア授業社会・経済の仕組み、業界や職業などを学ぶ授業			-.001
高校＿キャリア授業労働者としての権利や義務について学ぶ授業			-.221*
高校＿キャリア授業進学にかかる費用や奨学金について学ぶ授業			-.114

注：網掛は統計的有意差が認められた項目。緑はプラスの影響、グレーはマイナスの影響である（説明力は.209で統計的に有意）。

次に、大学での働く意欲に高校でのキャリア教育がどのように影響しているのかについて、個人の属性や大学での授業を統制したうえで分析したところ、大学時点での働く意欲に影響している4つの項目が見いだされた（図表③）。影響力が強い順番に見てみると、最も影響力が強いのは、「高校での働く意欲」である。高校の時に働く意欲が高ければ、大学でも高い。2番目は、「将来の進路・職業を設計・計画することを目的とした授業」である。ただし、この項目はマイナスに影響している。「将来の進路・職業を設計・計画することを目的とした授業」を経験すると、大学入学後の働きたい気持ちは、より「できることなら働きたくない」に近づく傾向があることが明らかになっている。3番目に影響力が強いのは、「労働者としての権利や義務について学ぶ授業」だ。この項目もマイナスに影響しているため、授業を経験するほど働く意欲が下がる。4番目は「働くことの意味づけ」だ。高校で働くことを「辛いこと」ではなく、「おもしろいこと」と学ぶことが、大学入学後の働きたい気持ちにプラスの影響を与えると見られる。

いったいなぜ、高校で実施されている「将来の進路・職業を設計・計画することを目的とした授業」は、働く意欲を下げるのだろうか。キャリア教育が推進されて以降、普通科高校では、どのようにして「働くこと」について具体的なイメージを持たせるか、学ぶことと働くことの接点をどのように理解させるか、どのように働く意欲を醸成するか、ということを折に触れて検討してきたはずだ。調査回答者のうち、51％が経験してきた「将来の進路・職業を設計・計画することを目的とした授業」では、どのような活動がおこなわれているのだろうか。

国立教育政策研究所（2012）が挙げた高校での実践事例では、高校生が育成すべき「キャリアプランニング能力」の開発方法として、「目的を持った進学と進学後の職業人生を考えさせる学習」とし、事例として挙げられた活動は「自分の理想とする将来を考える」をテーマとした卒業生による講座、「社会人として何が必要か」を経営者が語る講座、「夢を持

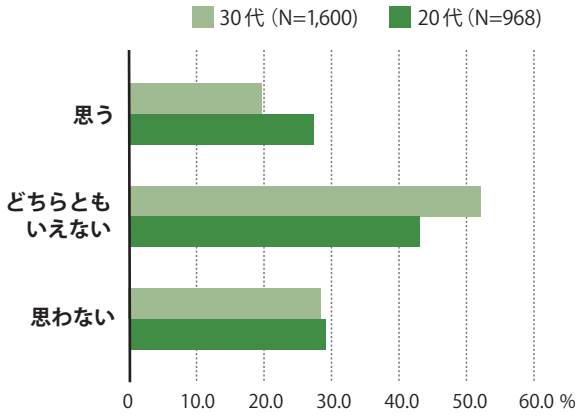
つこと」を通じて自己の将来を前向きに考えるための講座などが並んでいる。さらに、橋本祐ら(2011)[*2]は、全国の普通科高校を対象にキャリア教育の実施状況に関する独自調査を実施し、880校の高校から回答を得ている。そのうち、学内でのキャリア教育の具体的な内容について尋ねた自由記述の結果からは、自分の将来を考える、自己分析等、働くことの意義、世の中の職業についての学習、ビジネスマナー学習などが挙げられており、国立教育政策研究所から提示された事例とおおむね一致している。これを見る限り、キャリア教育といっても、各学校でおこなわれている内容は様々であるが、主には、「働くことの意義」や「世の中の職業」について、社会人講師の講話やインターンシップなどの知る機会を提供したうえで、自己の10年後、20年後の理想像を描かせるといった教育活動を実施していると考えられる。これらの活動が働く意欲を低下させているということは、「働くことの意義」や「世の中の職業」について発信したメッセージがネガティブに伝わってしまっているケースがあるということではないだろうか。実際、「働くことはおもしろいことだ」と学んだほうが、大学入学後も働く意欲は高いことが明らかになっている。これらの分析結果からは、やや乱暴かもしれないが、予測が難しい10年後、20年後の計画をきちんと書かせることに注力するよりも、自分の仕事を「おもしろい」と感じて働いている大人から良質な経験を共有してもらうことのほうが、働く意欲の醸成には有効なのではないかと思われるのだ。

ここまで、高校キャリア教育が大学生の働く意欲に影響をもたらしていること、高校キャリア教育を通じて、「働くことの意義」や「世の中の職業」についてのメッセージがネガティブに伝わると、働く意欲を低下させる可能性があることを明らかにした。では高校キャリア教育をどのような内容にすると、高校生らのその後の働く意欲や自主的なキャリア形成によい影響を与えられるのか、高校卒業後就職者に対する調査結果を報告する。

生き生き働き、自主的に自分のキャリアを考える人は、高校で「働くこと」についてポジティブに学んだ経験がある

これまでに高校キャリア教育が、卒業後の働く意欲に影響していることを示してきた。次にどうすれば高校生らのその後の働く意欲や自主的なキャリア形成にいい影響を与えることができるのか、高校卒業後すぐに就職した者に対する調査結果を報告する。大学生に尋ねたのと同様に、高校卒就職者にも高校での授業を通じて、働くことに対してポジティブなイメージを持ったかどうか聞いたところ、図表④のような結果が得られた。

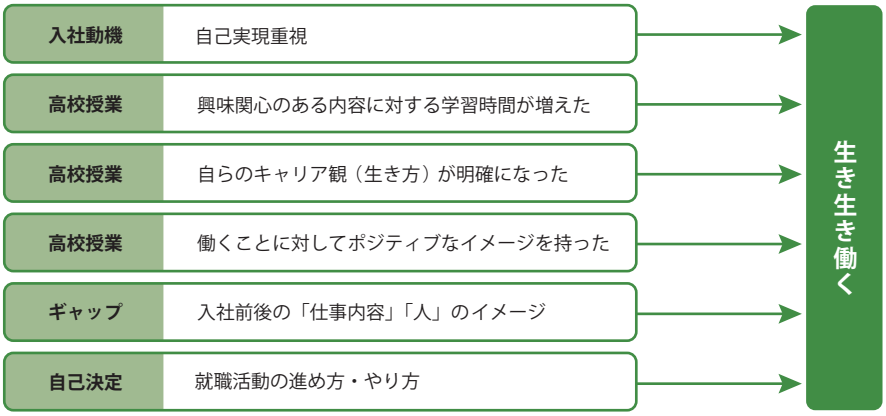
図表④ **高校での将来の生き方や進路（進学や就職）を考える授業に参加することで、「働くことに対してポジティブなイメージを持った」**



全体では、高校での授業を通じて、働くことに対するポジティブなイメージを得ていない（「全くそう思わない」「そう思わない」の合計）は、28.8%で、ポジティブなイメージを持った（「そう思う」「強くそう思う」の合計）は、22.7%であり、ポジティブなイメージを得ていないと回答した者のほうが多い。20代と30代

*2 橋本祐・森山智彦・浦坂純子(2011)「『キャリア教育の現状に関する調査』報告」『評論・社会科学』96: 87-107

図表⑤　分析結果「生き生き働くこと」に影響する要素



「生き生き働くこと」の質問項目
「仕事は、私に活力を与えてくれる」「私には仕事に活かせる強みがあると思う」「仕事内容に満足している」
「私の仕事は、私自身をより理解するのに役立っている」「仕事の進め方などについて自己管理ができている」
「上司、または職場の誰かが、私を個人として気にかけている」「今の仕事では、自分の強みが活かせていると思う」

で比較すると、20代のほうがより、働くことに対してポジティブなイメージを高校の授業を通じて学んだと回答している。

次に、現在の働く意欲と高校での学習経験との関連を見るために、(1)生き生き働いていること、(2)自分のキャリア形成に主体的にコミットしていることと、高校での学習経験との関連を分析した。

(1)「生き生き働くこと」と高校での学習経験

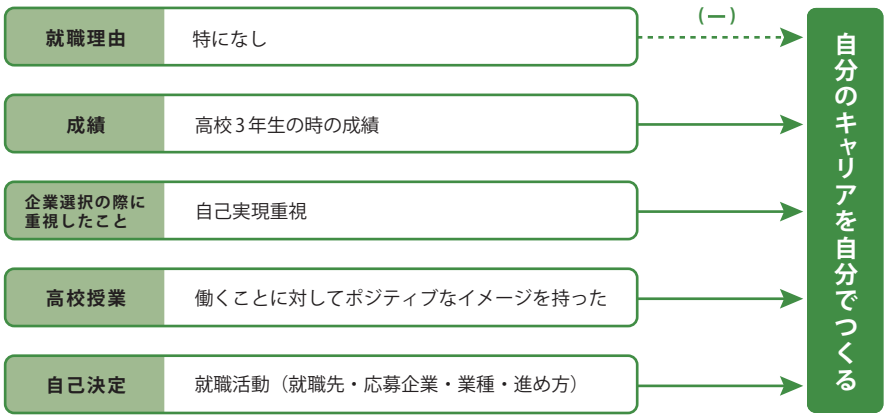
高校時代に経験した以下の項目が現在の「生き生き働くこと」に影響しているかどうかを分析した。具体的な項目は、①「企業選択の際に重視したこと」、②「高校で進路を考える授業に参加することで受けた影響」、③「入社前後のイメージギャップ」、④「就職活動における自己決定の程度」である。その結果を図にしたのが図表⑤だ。この結果からは以下のことが読み取れる。

第1に企業選択の時に重視したことが休日や給与でなく、やりがいや成長といった「自己実現」であることは、生き生き働くことに対してプラスの影響を与えている。第2に、高校での授業については、生き生き働くことに影響のあるものと影響が見られないものがあった。影響があったのは、その授業を受けたことで、「興味関心のある内容に対する学習時間が増えた」「自らのキャリア観(生き方)が明確になった」「働くことに対してポジティブなイメージを持った」であり、特に「働くことに対してポジティブなイメージを持った」の影響は大きい。一方で、社会の仕組みについて関心を高める授業や資格試験への取り組みなどは影響が見られなかった。第3に入社前後で「実際の仕事内容についての情報」や「一緒に働く上司・同僚についての情報」のギャップが少ない場合には生き生きと働くことができる傾向があった。第4に、就職活動における自己決定については、就職活動の進め方・やり方について「自分で決めた実感がある」ことがプラスに影響していた。

(2) 主体的なキャリア形成と高校での学習経験

次にキャリア・アダプタビリティについて尋ねた。キャリア・アダプタビリティとは、変化の激しい時代において、キャリアが「組織から与えられるもの」から、個人が様々な環境への「適応」(adaptation)を通じて自ら構成するとする考え方である(北村、2020)[*3]。具体的には、こちらも高校卒業後に正規雇用で働く

図表⑥ **分析結果「自分のキャリアを自分でつくる」に影響する要素**



「自分のキャリアを自分でつくる」の質問項目
「大事な決断は自分の信念に従っておこなう」「自分の将来については自分でかじを取る」
「決める前には、いろいろな選択肢を検討するほうだ」「自分自身の成長につながるチャンスを探している」
「世の中の変化や自分を取り巻く環境に関心を持っている」「物事を粘り強くやり遂げることができる」

個人を対象に、高校時代に経験した以下の項目が現在のキャリア・アダプタビリティに影響しているかどうかを分析した。①「就職理由」②「成績」③「企業選択の際に重視したこと」④「高校で進路を考える授業に参加することで受けた影響」⑤「就職活動における自己決定の程度」である。その結果を図にしたのが図表⑥だ。

現在の主体的なキャリア形成に影響を与えている要素を順に見ていく。第1に、高校卒業後に明確な就職理由がない場合には、現在のキャリア形成にもマイナスに影響している。第2に、高校3年生の時の成績が高いことはプラスの影響が見られた。第3に、企業選択の時に重視したことが休日や給与でなく、やりがいや成長といった「自己実現」であることは、主体的なキャリア形成にプラスに影響している。第4に、ここでも高校の授業の中で、「働くことに対してポジティブなイメージを持った」ことがプラスに影響している。第5に就職活動において自分で決めた要素が多いほど、就職後も主体的なキャリアを形成していることが確認された。

以上のことから、高校での学習経験が、高卒者が入社後に生き生き働けるか、主体的なキャリア形成ができるかということに影響していることが示された。高校生の就職は高校教員のコミットが欠かせないが、一連の結果からは、特に「働くことに対してポジティブなイメージが持てたかどうか」のインパクトが大きいことがわかる。働くことに対するポジティブなイメージをどのように伝えていけばよいのだろうか。キャリア教育開始以降、高校では、社会人を招いた講演会などがおこなわれているが、高校生にポジティブなメッセージを伝えていく役割を担っているはずの社会人は、「働くこと」をどのように考えているのだろうか。

「働く」と聞いて思い浮かぶ言葉は、報酬・大変・しんどい・つらい

ここでは、既に働いている人がどのような「仕事観」を持っているのか見ておこう。仕事観は、6つに大別されると言われている。①経済性 ②精神的報酬（仕事での自己実現や自己成長） ③労働に対する倫理観（働くのは当然・社会の一員として務めを果たす） ④生活の安定 ⑤人間関係（仲間と楽しく・社会と関わる） ⑥社会的評価（職業や仕事から得られる他者評価）だ。日本人の仕事観については、1980年代に三隅二不二が2回にわたり、国際比較調査をおこなっている[*4]。今から30年以上も前の調査ではあるが、「働

*3 北村雅昭（2021）「大学生を対象としたキャリア・アダプタビリティ尺度の開発」『ビジネス実務論集』39 1-10.
*4『働くことの意味―Meaning of Working Life:MOWの国際比較研究』有斐閣、1987、三隅二不二。

図表⑦ **働くと聞いて思い浮かぶ言葉は？**

2020年 (n=9,350)

順位	ワード	件数
1	報酬	1,497
2	生活	747
3	お金を稼ぐ為の手段	626
4	仕事・仕事がある	522
5	大変	380
6	生きる・生きていく	370
7	つらい	261
8	体を動かす・労働	177
9	疲れる	164
10	しんどい	157
11	生きがい	154
12	やりがい	151
13	苦しい	138
14	義務	118
15	コロナ/コロナ禍/コロナの影響	97
16	会社	88
17	面倒臭い	82
18	我慢	80
19	在宅勤務・リモートワーク	79
20	イヤだ・辞めたい	72
20	正社員・正規雇用	72

2019年 (n=5,467)

順位	ワード	件数
1	報酬	1,017
2	生活	456
3	お金を稼ぐ為の手段	417
4	仕事・仕事がある	297
5	大変	195
6	生きる・生きていく	187
7	つらい	142
8	体を動かす・労働	135
9	働き方改革	125
10	疲れる	107
11	生きがい	94
11	しんどい	94
13	やりがい	88
14	苦しい	84
15	義務	83
16	楽しい	60
17	会社	47
18	責任	40
19	イヤだ・辞めたい	39
20	我慢	38
20	残業	38

2018年 (n=6,983)

順位	ワード	件数
1	報酬	1,374
2	生活	637
3	お金を稼ぐ為の手段	473
4	仕事・仕事がある	334
5	大変	267
6	生きる・生きていく	266
7	つらい	174
8	体を動かす・労働	146
9	疲れる	132
10	生きがい	129
11	しんどい	122
12	苦しい	110
13	やりがい	108
14	義務	94
15	働き方改革	91
16	楽しい	90
17	我慢・忍耐	68
18	社会参加	63
19	責任	60
20	イヤだ・辞めたい	56

2017年 (n=5,624)

順位	ワード	件数
1	報酬	1,042
2	生活	522
3	お金を稼ぐ為の手段	341
4	仕事・仕事がある	284
5	大変	193
6	つらい	176
7	生きる・生きていく	160
8	生きがい	126
9	体を動かす・労働	117
10	しんどい	111
11	苦しい	105
12	やりがい	101
13	疲れる	84
14	義務	70
15	楽しい	62
16	我慢	52
17	会社	50
18	働き方改革	48
19	社会参加	46
19	イヤだ・辞めたい	46

2016年 (n=5,583)

順位	ワード	件数
1	報酬	1,199
2	生活	499
3	お金を稼ぐ為の手段	348
4	仕事・仕事がある	284
5	大変	198
6	生きる・生きていく	195
7	つらい	160
8	体を動かす・労働	117
9	しんどい	112
10	生きがい	98
11	疲れる	88
12	苦しい	79
13	やりがい	77
14	義務	69
15	楽しい	63
16	我慢	50
17	イヤだ・辞めたい	49
18	会社	48
19	責任	41
20	ストレス	39

2015年 (n=5,503)

順位	ワード	件数
1	報酬	1,098
2	生活	524
3	お金を稼ぐ為の手段	345
4	仕事・仕事がある	282
5	大変	197
6	生きる・生きていく	165
7	つらい	143
8	生きがい	136
9	体を動かす・労働	124
10	疲れる	118
11	しんどい	97
12	義務	91
13	やりがい	87
14	苦しい	86
15	我慢	57
16	楽しい	56
17	会社	51
18	責任	48
19	正社員・正規雇用	45
20	社会参加	44

2014年 (n=11,839)

順位	ワード	件数
1	報酬	2,397
2	生活	1,208
3	お金を稼ぐ為の手段	885
4	仕事・仕事がある	597
5	大変	409
6	生きる・生きていく	382
7	生きがい	295
8	つらい	278
9	体を動かす・労働	259
10	やりがい	230
11	疲れる	197
12	義務	189
13	しんどい	186
14	苦しい	157
15	我慢	150
16	楽しい	132
17	会社	130
18	正社員・正規雇用	126
19	責任	101
20	（誰かの）役に立つ	94

2013年 (n=11,264)

順位	ワード	件数
1	報酬	2,231
2	生活	1,092
3	お金を稼ぐ為の手段	717
4	仕事・仕事がある	600
5	生きる・生きていく	484
6	大変	413
7	生きがい	297
8	体を動かす・労働	262
9	つらい	215
10	やりがい	213
11	義務	191
12	疲れる	187
13	楽しい	166
14	しんどい	150
15	苦しい	133
16	責任	115
17	我慢	114
18	会社	111
19	正社員・正規雇用	106
20	汗	86

注：緑はポジティブ、グレーはネガティブ。

くこと」の捉え方について4つのタイプが見られることを示している。第1に経済的・物質的労働条件に関心のある「賃労働型」、第2に「人間関係志向型」、第3に「働きがい志向型」、第4に失業や倒産などの経済的困窮に対する不安を背景にがむしゃらに働く「仕事一辺倒型」である。三隅は1980年代当時、「今後、働きがいを重視する日本人が増加する」と予測していた。しかし、三隅の予測はまだ実現されていないようだ。

リクルートで実施した「働く喜び調査」[*4]では、就業している15歳から64歳までの個人を対象に、「『働く』と聞いて思い浮かぶ言葉は何ですか？」という質問を2013年から2020年まで5467～11839名を対象に継続して尋ねている（図表⑦）。すべての年齢で集計すると、上位4位までは、「報酬・生活・お金を稼ぐ為の手段、仕事・仕事がある」であり、調査を実施した8年の間では内容について大きな変化は見られない。しかし、50位までの言葉に着目すると、その年の特徴が見えてくる。例えば初年の2013年から、「ブラック企業」「過労死」などのネガティブな言葉が登場するが、それに加えて、2017年以降は「働き方改革」や「ワークライフバランス」といった言葉が確認される。2020年の結果では、「コロナ禍、在宅勤務・リモートワーク」といった言葉も見られている。「報酬」「生活」「お金を稼ぐ為の手段」とは、前述の三隅の指摘する経済的・物質的労働条件に関心のある「賃労働型」であり、「生きること」「生きがい」「やりがい」「社会参加」といった「働きがい志向型」の言葉も見られる。

これら一連の調査結果からは、三隅の予測に反して、依然として日本における仕事観は、「働きがい」の側面よりも「生活手段」としての側面で捉えられていることがわかる。そしてその傾向は調査データが存在する30年以上前から変化していない。「仕事観」は人それぞれ多様であるものの、ここには多くの大人たちが「働く」ことを豊かに意味づけているとは言い難い状況が表れている。

高校生に「働くこと」をどのように伝えるか

本稿は、若手社会人の一部で働くことの意味づけが進んでいない状態について、高校キャリア教育による介入の可能性に着目して議論を進めた。高校で働くことに対するポジティブなイメージを得ていない若者は28.8%見られており、こうしたマインドセットを変化させるのは難しく、入職後の働く意欲をも低下させていた。

そこで、高校キャリア教育と働く意欲の関係を分析してみたところ、高校キャリア教育での「将来設計・計画」「権利・義務」といった教育は「働く意欲」にマイナスに働くが、「意味づけ」の教育はプラスに影響するという点が見いだされた。つまり、高校での教育を通じて、働くことに対する意味づけを変化させることができる可能性があり、その際には、「どのように働くことの魅力を伝える教育を実施するか」が問われているのだ。

これまでのように高校で「働くことは辛いことだ」と学び続けると、働くことの意味づけをすることなく、早期に成長をあきらめてしまう若者の存在はなくならない。人生100年時代、働く時間が長期化している中で、働くことをどう意味づけるのか、高校の役割は大きい。キャリア教育開始以降、高校の授業で社会人との接点を得る機会も増加している。ぜひ働くことの魅力を伝えられる大人から、仕事を通じた成長や、自分で仕事をつくることの魅力を学ぶ場を創ってほしいと考える。

＊4　2013年から2020年まで実施されている。全国の15歳から64歳の現在働いている男女を対象に、性別×年代（10歳刻み）×就業形態3区分×居住エリア4エリアの割り付けを総務省統計局「労働力調査」の構成にあうように設計・回収した。調査実施年によってサンプル数は異なっている。

Satoko Tatsumi：リクルートワークス研究所　主任研究員
働くことと学ぶことのつながりをテーマに、キャリア教育や大人の学びを中心とした調査・研究をおこなう。これまでに、「分断されたキャリア教育をつなぐ。」「『社会リーダー』創造のための未来図」「社会人の『学習意欲』を高める」「『創造する』大人の学びモデル」「『働く×生き生き』を科学する」をリリース。博士（社会科学）。