

平成28年7月5日
都庁第一本庁舎42階特別会議室A
10:00～11:30

次第

- 1 開 会
- 2 議 事
 - (1) 新規加入事業所承認
 - (2) 事業報告
 - ア 青少年・治安対策本部
 - イ 教育庁
 - (4) 取組報告
 - ア 区市町村教育委員会における取組報告（立川市教育委員会）
 - イ 受入事業所における取組報告（株式会社アース設計コンサルタント）
 - (5) 質疑応答
- 3 講 演
「実りある職場体験を目指して」
講 師 筑波大学 人間系 教育学域 教授 藤田 晃之
- 4 閉 会

ア 区市町村教育委員会における取組報告（立川市教育委員会）

1 立川市における職場体験の概要と目的

立川市では中学2年生において中学生の職場体験を実施している。1つの事業所に、各校概ね4名の生徒が9時から3時までを目安として体験できるよう依頼している。

また、「中学生の職場体験」事業については立川市民科に位置付け、総合的な学習の時間として5日間の実施を目指している。目的は、「望ましい勤労観や職業観、社会性やマナーを身に付けさせるとともに、より多くの方々との関わりを通してコミュニケーション能力を身に付ける」ことである。

「立川市が目指す子供の姿」のうち職場体験に関するものとして、「まちを知り、まちに愛着をもち、まちのよさを受け継ぐ児童・生徒」、「まちと主体的に関わり、まちに貢献しようとする児童・生徒」という項目がある。この項目に基づき、立川市民科の推進事業として、小学校及び中学校を合わせた9年間の義務教育課程において「郷土学習」及び「キャリア教育」を学習させるという施策を進めている。

ただし、特別に教科書等の資料を作成して進めているわけではなく、取り組む中の一つの視点と考えている。立川市第2次学校教育振興基本計画の中でも、職場体験学習の充実をうたい、中学生の職場体験の拡充に向けて公的施設、事業所及び諸団体と連携・協力体制作りを進めるために様々な協議会等を設置しているところである。

2 職場体験拡充のための取組

見通しとしては、平成 27 年度及び平成 28 年度は体験期間を3日間から5日間へ移行する時期とし、平成 29 年度から完全実施を目指しているところである。

具体的には、第一に、学校では教育課程年間指導計画の見直しである。様々な教育課題等がある中で、中学生の職場体験の実施を3日間から5日間に拡充するために、教育課程の見直しを図っている。

第二に、受入事業所の拡大である。教職員だけでなく、PTA や学校評議会を活用した事業所の開拓に努めている。また、職場体験推進協議会を設置し、商工会議所、青年会議所、社会福祉協議員及び市関係部等の方を委員として、受入事業所の拡大について依頼するとともに、職場体験事業についての理解を深めていただく場としている。

受入事業所に対して、職場体験受入依頼用のリーフレットを作成した。この資料は、事業の価値を分かりやすい言葉で伝えるとともに、受入事業所が中学生を受け入れることで生じるメリットを伝えている。また、オリジナルのぼり旗を作成し、受入事業所への貸与も行っている。



リーフレット



オリジナルのぼり旗

併せて、教育委員会においても受入事業所開拓を行っている。教育委員会では、農業、園芸関係及び大型店舗等の各店舗に伺って依頼している。

また、立川市役所の各部署においても、職場体験の受入れ推進及び広報の呼びかけを行っている。

3 体験期間を5日間にすることの効果と課題

平成27年度に職場体験の実施期間を3日間から5日間に広げた学校に対し、変化した点を聞くと、より一層、体験内容の充実が図られたと回答があった。3日間での実施だと、1日目は挨拶とオリエンテーションで終わってしまい、2日目になってからやっと体験が本格的に始まり、3日目には体験が終了してしまうという場合が多い。実施期間が5日間になると、体験する職業についてより深く知ることができ、深い学びと気づきの機会が広がっていくとのことだった。

課題は、受入事業所の確保である。体験期間が3日間から5日間になると受入事業所側の負担が増える。そのため、前年度の責任者に了解をもらっても、年度が変わって責任者が変わってから受入れを断られることがある。

立川市内の事業所だけでは受入事業所が十分ではないため、受入事業所の所在地の範囲が広がっていき、交通費負担の増額も課題になっている。話を聞いた学校では、交通費を均等割りにして教材費として徴収しているということだが、立川市でも何か対応ができないか考えているところである。

このように課題はあるが、体験期間を5日間にした場合の子供の学びの深さには非常に大きな価値があると捉えている。今後も学校及び教育委員会が協力し、受入事業所の開拓を行い、子供のより良い学びの実現に向けて努力していきたいと考えている。

イ 受入事業所における取組報告（株式会社アース設計コンサルタント）

1 職場体験の受入れに当たって

株式会社アース設計コンサルタントは、土木設計、測量を主に行っている事業所である。

職場体験は、私が福生市内の小学校及び中学校のPTA会長をしていたので、学校から直接依頼され、受入れを始めた。その学校のPTAに携わったときから職場体験の受入先等、中学校が苦慮していることを校長先生から聞いていたが、受け入れ先として私どもの事業所でいいのかという懸念があり、どうしようかと思ったが、PTAのつながり上お断りすることが出来なかったというのが受け入れたスタートである。

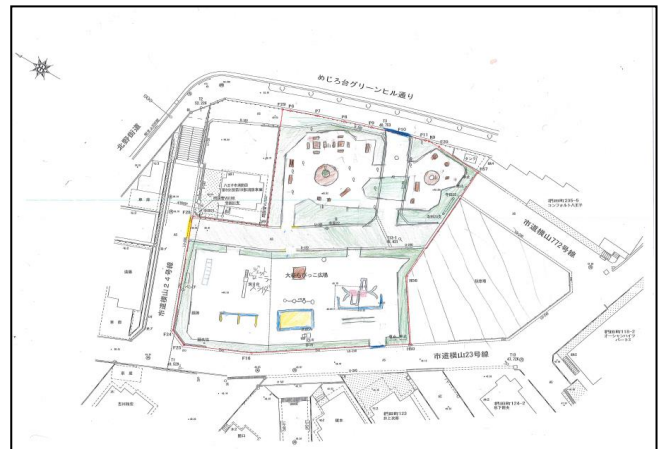
校長先生からいろいろお話を聞いていた中で、受入先としてコンビニエンスストアやファミリーレストラン等はよい印象があった。子供たちが非常に喜んで参加しているというのを聞いていたからである。弊社のような事務的な事業所が子供たちを受け入れて、実際何を体験させることが出来るのかということを見ると、非常に苦慮した。その中でも事務的なものとなると、コピー取りや書類の整理ということで、子供たちの体験学習としてはつまらないのではないかと思います。受入れの返事をしてからも実際に子供が来る直前まで何をするか迷った記憶がある。

2 受入れの様子

福生市の受入期間は3日間である。中学生が事前に会社へ挨拶に来て、インタビューを受ける機会があった。その中で中学生から「何でこの職業をしようと思ったのですか。」と質

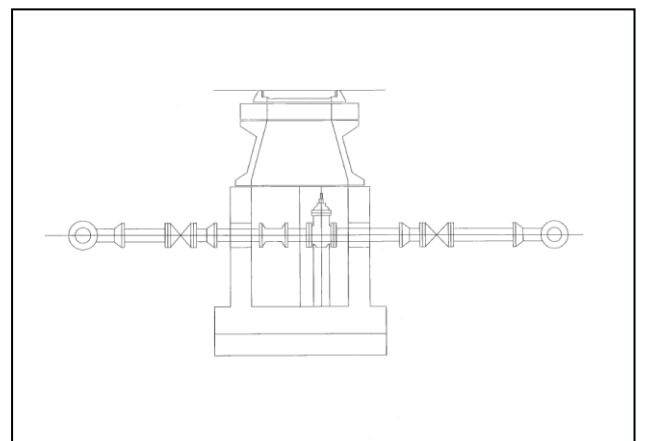
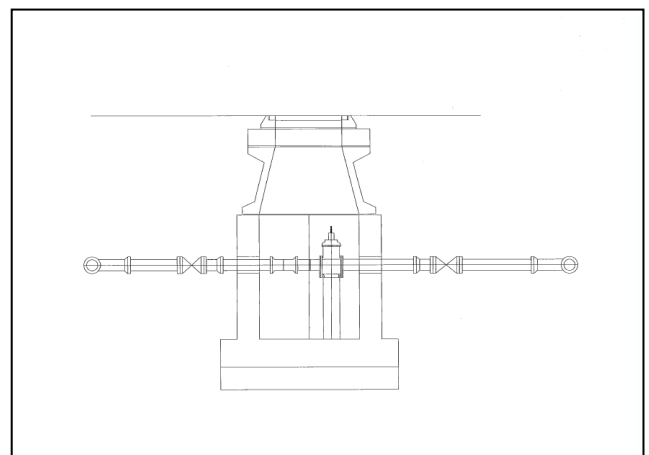
問を受け、その時に私が「我々の仕事というのは地図に残る仕事なのだよ。」と答えたところ、子供たちの目の色が変わり「ああ、そういうものなのですか。」という子供の反応に私もハッとした。そして、「あっ、これだったら図面を描かせてみようかな。」と思った。

そのとき、たまたま公園設計を実際に行っていたので、ここで発想の転換をした。私どもは常に造る側の考えで公園等を設計してしまうが、中学生からは使用する側の考えが出てくると思った。公園を予算有りきではなく、自由に設計させてみようかなと考えた。それが右図である。一見塗り絵みたいに見えるが、実際は敷地図面だけを与えて、子供が全てカタログから寸法を測り出して配置している。実際これはA3版だが、全てスケールを持った図面になっていて、子供がスケールを当て、質問しながら非常に一所懸命自分達の発想で描いた図面である。



実際に作ろうと思えば作れるような内容だが、私どもは出来上がった図面を見て逆に感心させられることが毎年、多々ある。中学生を受け入れるタイミングが公園の設計をする時期かどうかは微妙なところだが、設計がない場合は昨年度の敷地でやってもらい、いろいろと生徒一人一人の考えを引っ張り出すようにしている。また、子供たちがどういう事を考えているかこちら側も見たいという気持ちで実施している。

右図はパソコンを使って CAD で描いたマンホールの断面図である。マンホールの断面図と横に走っているのが水道管の管の図面であるが、「日常見えないマンホールの中がこうなっているのだよ。」ということや、「水道というのは蛇口をひねれば出るものだ。」という認識の中で「道路の中の水道管というのはこういう形のものなのだよ。」ということ、CAD を使いながら説明する。また、実際に子供たちが CAD を使って描けるか最初は疑問だったが、何ということなく半日でこの図面のように描いている。子供たちはマンホールの中を、あるいは水道管を理解できたと喜んでいて、この体験の様子から、今の子供はパソコンを器用に使うのだなということを改めて教わった次第である。



それから、公園の図面に対して私どもは「予算有りき」の図面になってしまうのだが、子供

たちには「自由な発想で敷地内に入るものからやっごらん。」と言う。子供たちのものが仕上がったときに、最後に「この公園を造るには、だいたい1億円くらいかかるよ。」と話をする。「そんなにかかるのですか。」と驚く。子供が描いた図面にはどんどん遊具等の種類が多くなるが、子供たちだから予算等そこまで考えていない。逆に「1億かかるのだよ。」となると、「公園一つ造るのって大変ですね。」という話になる。また、現在在る公園、そこに付いている遊具等を大切に使うようになってくれればなと思う。この公園の設計の課題というのは、今まで長年子供たちを受入れているが、子供たちには非常に良い経験であるのかなと感じている。

もう一つ、学校の校庭の芝生化という設計もタイミング良く入ってくれば、やってもらおうという気持ちがあるが、タイミングがずれてしまい、なかなかそこには行き着いていない現状である。

5日間のところもあるというお話だったが、私どもの事業所がある福生市における職場体験は3日間である。3日間という限られた短い期間で、初日は緊張して午前中はあまり手が動かない。その子供たちが午後になってカタログを見て図面を描き出す。2日目に一所懸命描き出して、そこまで行くと早い。今のプログラムに対する子供のスピード感を考えると、体験期間が5日間だと時間が相当余ってしまうというのが現状で、今は公園の図面が終わった段階でマンホールの図面を描かせている。ただ、マンホールの図面は、半日位で子供達は描いてしまうので、時間が余るときがある。そのときには会社の前で、測量機械を据えて測量を見学させる。町でよく見る工事などでやっている測量の機械は、こういう風に見えるのだということも時間が余っているときには見せたいと思っている。このように、とても充実した3日間になっている。

3 課題

せっかく受け入れているので、少しでも何か身に付くことがあればと思う。今後の課題としては、自然災害について携わってほしいと考えている。ただ、自然災害に関する仕事というのは現場に行かなければいけないところがある。中学生を現場に連れて行ってよいものなのかどうか、あるいは、怪我をさせるというのが受入側としては怖いので危険性についても考えている。私はPTAをやっていた時代が長く、学校で子供に怪我をさせたときに保護者がどのように言うものか想定が付いている。そのため、なかなか現場まで連れて行けないというのが現状である。学校側と意見交換していけば、危険が少ない所には行けるとは思っているが、現状ではそれが課題である。

ウ 講演

筑波大学人間系教育学域 教授 藤田 晃之

「実りある職場体験を目指して」

1 取組報告を伺って

今、皆様からとても素晴らしいお話をお伺いできた。アース設計コンサルタントの方々、特に社長の温かお人柄と、社員の方々の子供たちを育てようとするお気持ちを強く感じた。子供たちにとっては普段慣れ親しんだ会社ではない、何をやっているのか実は分からない会社が、都内各地に沢山あると思う。目に付きやすい会社、あるいは CM 等で見聞きする会社、そういう事業所での職場体験の希望は確かに多いかもしれない。しかし現実には、子供たちの目に付きにくい会社が数としては圧倒的に多く、そのような会社なしには社会は成り立たない。そのような現実を目を向けるというのは、子供たちにとって非常に重要な機会である。特に今回お話いただいたマンホールはその典型だろう。子供たちはその蓋しか知らないと思われるが、蓋の奥にはこういう世界があって、それを設計する人がいて、設置する人がいて、はじめて自分達の暮らしが成り立っているという事実。ここに人の手が加わっており、その人の手によって僕たちは支えられているのだという気づきが得られる経験というのは、極めて大きな意味をもつと思った。

また、立川市の教育委員会の先生方が御苦労されて5日間を目指して動かれ、そして来年度からは全面的に5日でなさるということも、とても重要なことだと思う。今、教育現場には様々な要求が向けられ、国としても学力向上という大きな課題があるが、そういった中で、実は学力向上の一環としてもキャリア教育が役に立つのだということが、おそらく立川市の今後の実践を通して紹介されていくのではないかと思います。お話を伺いました。

2 生徒の捉え方 ～第二希望、第三希望で体験に来た生徒こそチャンス～

昨年度も、この会でお話をさせていただいた。特に、皆様のお手元に「資料6」として示されている事業所受入ガイドラインは、全国的に見ても先駆的なもので内容的にも素晴らしいという点について触れたと記憶している。

今日は、より実践的なお話しをさせていただきたい。特に、「やる気のない子をどうするか。」「3日も何をさせればいいのかよく分からない。無論5日なんて無理。」という会社内の空気について具体的に考え、最後に「一番大切な事ってなんだろう。」それを皆さんとともに考えていきたいと思う。

まず、やる気のないように見える子をどうするかについてお話ししたい。ここでは、「…のように見える」がポイントだと思っている。ネットスラングであるが、「中二病」という言葉を皆様方はお聞きになったことがあるだろうか。中学2年生に限るわけではないが、大体中学2年生くらいになると、大人としても、子供としてもおかしな行動、いわゆる思春期特有の行動が見られる。この特有な行動パターンを指して「中二病」と言われている。例えば、「中学2年生頃の思春期に見られる、背伸びしがちな言動を自虐する語。転じて、思春期にありがちな自己愛に満ちた空想や嗜好などを揶揄したネットスラング。」という解説が

なされている。ここでポイントになるのは「背伸びしがちな行動」つまり、子供時代を脱ぎ捨てて大人として見せたい、見られたい、そういう気持ちである。例えば、「反社会的な行動や不良を演じ、格好いいと思い込んでいる。」あるいは、「流行に流されずマイナー路線を好み、他人とは違う特別な存在であろうとする。それを自分は格好いいと思い満足している。」という解説に注目してみたい。この「格好いい」と「背伸びしがちな行動」がポイントになってくるのだが、ここで言われる「格好いい」や「背伸びしがち」というのは、私達のような大人が考えるそれとはまったく異なるのである。

私自身の個人的な経験であるが、私の中学時代、男子生徒の間で薄い生地のスースルーのようなカーディガンをワイシャツの上に羽織ることが流行った。本当にスクスクであったが、それを競って買って着ていた。今、大人の視点から振り返ると、「どういう神経だったのか」「どこが格好良かったのか」と全く理解に苦しむが、あのときはそれが格好良かったのである。このように、思春期の子供たちは、彼ら特有の価値基準に基づいて行動をとる。それが彼等にとっては子供時代を脱ぎ去る一つの通過儀礼みたいなものだと思う。

例えば、職場体験活動において「きちんと挨拶をする」ということを、この視点から考えてみよう。もちろん、きちんと挨拶することは大切である。小学校3・4年生であっても、職場見学に来れば、「こんにちは！」と元気よく挨拶できる。しかし、その一方で、中学生を職場に迎え入れて「こんにちは。」と言うと、「うう…。」と何言っているのだから分からない。「こいつら何だ。」と、ムカツとくることもあるに違いない。しかし、彼らにとってはこれが「格好いい」のである。「明るく元気に挨拶するなんて、そんな子供っぽいことなんかできない」のである。当然のことながら、挨拶がまともにできないのは、良いことではないし、褒められることでもない。しかし、これは彼らの通過儀礼のうちの一つであり、そういうやり方が一時的に格好良く見えているのである。やる気が無いわけでも、悪気があるわけでもない。このような中学生を前にして、「こいつら何だ、挨拶もできないで！」とムカツとくるか、「ああ、こういう時代だな。でも、これじゃ困るから、この機会に少し変わってもらおうか。」というスタンスに立って、一呼吸置いてから指導するか。この違いは大きい。

この違いで、迎え入れる方も、中学生も、その後の過ごし方が随分変わってくるだろうと思う。

また、例えば、尋ねられたことにちゃんと答えるということも同様である。「うちの事業所を選んだ理由は何？」と、皆様方の多くはお尋ねになるだろう。そのときに「別に…」とか「特に…」とか、ボソッと返ってくる。これも残念である。せっかく、準備万端で迎えたのに「何だ、こいつは…」と当然思う。このような説明は小学生でもきちんとできる。ところが、目の前にいる中学生はできない。振り返ってみれば、学校の勉強もしたくてしているわけではない。例えば、英語の先生が「今日はレッスン1です。教科書の何ページを開けなさい。」別に教科書を開けたくて開けているわけではない。そういう事が中学校の教育の中では山積みである。なので、職場体験だけ特別に「どうしてもやりたくて来ました」という子の方が珍しいのかもしれない。「やりたくない」という状況をどのように変えていくかは、中学校の先生方にとっても難題の一つである。大人から見て困った行動、望ましくない姿に対して、即座に「ムカツ」とこないで、「あれが俗に言う中学校2年生なのだ。」と一呼吸お

けるかどうか、分かれ目かもしれない。

もちろん、私は、「これが中学校2年生の姿なのだから、困った行動も黙認して欲しい。」と申し上げているわけではない。例えば、こちらが「おはようございます。」と言ったのに、「うっす…。」と下を向いて言っていたら、「あー、それだと残念だなあ。君の良さが出ないよ。」と言って欲しい。ここで「何だ！今の挨拶は！」だとお互い悲しくなっていく。一見、やる気のないようにしか見えない中学生は少なくないが、中学生にとっては、やる気をちゃんと示すこと自体が子供っぽいように感じられ、それゆえ、背伸びをして、やる気を敢えて見せないようにしているだけなのかもしれない、ということをやっとだけ頭の隅に置いていただきたいと思う。

やる気のないように見える子たちを受け入れるというのは、残念なことかもしれないが、私は「本当にやる気のない子、第二希望・第三希望で回されてきた子こそチャンスだ」と個人的に思っている。例えば、「第一志望で来ました」という生徒たちもいるが、その第一志望というのは、もしかすると非常に狭い視野、浅い経験から生じた第一志望かもしれない。第一志望の理由を聞いてみると非常に表層的な、仕事の中でもごく一部に限られているところだけに憧れをもって志望してきたというようなケースも無いわけではないだろう。例えば、私たち大人も、雑誌やテレビで評判の高い店に入って、まあまあ美味しいものが出てくると、「こんなものかな…」とあまり嬉しくないが、ふらっと入った店で美味しいものが出てくると「おっ！」と思う。ふらっと客が入って来た店こそ、店側の腕の見せ所が多いのかもしれない。

3 体験期間の重要性

～エンターテインメントプログラムではなく、リアルな体験を～

次に、「3日も何をさせればいいのかよく分からない。無論5日なんて無理。」という会社の空気について考えてみたい。うちは1日2日が精一杯という事業所もあると思う。そういう場合どうしたら良いか。まず前提となるのが、「お子様を楽ませる」「とりあえず飽きさせない」「常に何かエンターテインをしなくてはいけない」という理解を見直すことである。いつもニコニコ彼らが楽しく何かに取り組む状況を作る必要は全くないと思う。「お子様優先」で「お子様として楽ませる」のはテーマパークの仕事である。中学生の職場体験の趣旨は、職場の実際を体験することにある。あくまでも、「職場の実際」の体験であり、楽しい体験をすることが趣旨ではない。例えば、一日中立っているのは疲れるだろう。同じ凶面をずっと引き続けているのも飽きてしまうに違いない。でも、それが仕事である。テーマパークでは絶対できないことというのは、「単純な繰り返し作業を続ける」「暑い所で汗を流す」「ものすごく臭い所で立ち尽くす」等々の経験である。そして、このようなことこそが職場の現実である。無論、先ほど御指摘があったように、安全の確保は大切なことである。生徒向けの配慮というのは絶対必要だが、その配慮の趣旨は「楽ませる」「エンターテインする」ということではない。大切なのは、リアルな大人の姿を見せることなのだと思う。リアルな姿の中で一番大切なのが、「社会的に意義のない仕事は一つもない」という事実だろう。私たち大人が作り出しているもの、提供しているサービスや情報、これは必ず誰かの

役に立っている。これは「B to C」だけではなく、「B to B」でも同じである。あなたがいないと物事が進まないという、その「あなた」が事業所一つ一つなのだと思う。先程申したことと重なるが、この現実が、ほとんどの中学生には見えていない。中学生が知っているのは、例えば、いわゆる中間財ではなくて最終財を扱っている大企業や、テレビ CM を流せる企業、あるいは自分が直接消費しているモノやサービスを扱っている会社である。もちろん、そのような事業所で体験させていただくことが決して悪いわけではない。しかし、そうではない仕事が生の中には沢山ある。マンホールの蓋の向こう側には深いマンホールがあって、それを設計する人と設置する人がいて初めて私たちの暮らしが成り立っている。そういうことに、視野が狭く、経験が浅い中学生は関心の持ちようがないのである。そこをどうするか。

中学生を迎え入れたときに皆様方をお願いしたいのは、まず当日の朝のオリエンテーションでうちの会社がどれだけ社会に役立っているかを、熱をもって話していただきたい、ということである。社会にとって必要のない、役に立っていない会社などは、存在するはずもない。ただ、そういう会社を生徒たちが第一志望として挙げないのは、知らないから、生活経験が浅いから、生活空間が限られているから。だからこそ、「君たちはもしかしたら知らなかったかもしれないけど、うちの会社ってこういう会社なのだよ。こういう事やっているのだよ。そして今、説明している僕（私）はその会社の中でこんな仕事をしているのだよ。うちは、こういう小規模な会社だけどその中で、僕の手を通して顧客に提供しているモノやサービス、情報というのは、その人にとってこんな価値があるのだよ。だから僕は毎日毎日頑張っ、て、こういうことを工夫しているのだよ。」そこを話していただきたいと思う。

このように人の役に立つ、社会の役に立つ、つまり誰かに満足してもらうためには苦労と努力が必要で、立ち続けたり、書面を書き続けたり、コピーを取り続けたり、頭を下げ続けたり、電話で話し続けたり、そういう事が不可欠である。特に「…し続ける」。これが仕事の本質の近くにあることだと思う。テーマパークだとそれができない。30分楽しい経験をして、「はい、次」。そこで20分面白い経験をして「はい、次」。このように「はい、次」では絶対に仕事は回っていかない。嫌なところを、歯を食いしばってやるから、そして歯を食いしばってやって、モノやサービスや情報を提供した相手から「ありがとうね、助かったわ。お蔭でよかったわ。」と言われて初めて充実感があって、そこが私たちの職業のやり甲斐であるし、生き甲斐だと思う。

そここのところを伝えることが職場体験活動においては重要なのではないだろうか。例えば、同時に、似たような作業をやってみたときに、中学生では全くできないことが大人だとできてしまう。中学生なら飽きてしまって途中で投げ出してしまうようなことを、大人は黙々とやっている。そういうことを見せていく。あるいは、共に体験していこうとしたとき、1日、2日でそれが伝わるかということ、残念ながら伝わらないのではないかと思う。

私が、1日プログラムを「もったいないな。」と思うのは、往々にして1日の場合はエンターテインメントプログラムになってしまうからである。特に地元の和菓子屋さんなどは、その典型になりがちかもしれない。大体の場合は老舗である。校区の中であって学校と深い関係にある。いつもお世話になっている中学校から中学生が1日来るのだったら、これもさ

せてやろう、あれもさせてやろう。まず午前中は饅頭作りだ。でも半日だけで饅頭を作るためには、事前にあんこも全部練りあげて、あんこ玉にして、そして生地も全部丸くして準備をしておかなくてはならない。職場体験当日、中学生が何をやるかという、準備されているあんこ玉を生地に移動させて口を閉じ、蒸かし器に入れるだけである。全く饅頭を作っていない。ただ単にちょっと、おままごとをやっただけ。そして、蒸かしあがって「食べてごらん。」と言うと食べる。当然、美味しい。学校に帰ってから作成する職場体験記には、「自分で作った饅頭は美味かった」と書くであろうが、実際には何も作っていない。小豆からあんこを作ることがどれだけ大変なことか、生地を作るのがどれだけ大変なことか分かっていない。そして、午後は手焼き煎餅の体験をする。それも、煎餅が形成されていて、大体最初の焼付けも終わっていて、あとはちょっと温度を高めて醤油を塗って、それを2、3回繰り返すだけ。そして結局、手焼き煎餅を自分で作って食べたら美味しかったと後日学校で報告するが、実際には作っていない。確かに中学生は楽しかったと思うだろうし、飽きない体験であったはずである。でも、これでは、職場体験にならない。そうではなくて、あんこを作るのがどれだけ大変なのか、焦がさずにどれだけ練りこまなければいけないのか、そういうことを片鱗でも脇で見せる、あるいは一緒にやる、その暑さや匂いや湯気、それが大切だと思う。エンターテインするのではなくて、リアルな職場の片鱗を安全性を確保しながら、子供たちの体力を見ながら共有できるところを共有していただきたい。そう考えたときに1日、2日で果たしてそれができるかという、しにくいかなと思う。

例えば、職場そのものが実は学びの対象である。職場の温度、匂い、狭さや広さ、そういったもの全てが実は生徒たちにとっては大きな学びである。例えば何かそこに置いてある。機材でもいい。部品でもいい。メモ用紙でもいい、あるいはパソコンでもいい。その定位置というのがすごく重要で、「何々、取って来て。」「何々、戻して。」その戻したときに定位置に戻っていないとき、そのときにはちゃんと叱っていただきたいと思う。何でこれがこの向きでここじゃないといけないのか分かる？こういう戻し方だとどうしていけないのか分かる？これはこういうことなのだよ。一見するとどうでもいいようなことだけど、ものすごく大きな事なのだよ。子供たちにとってはどうでもいいことのように見えることが、実はどうでもよくない。ここが経験できるのが3日目、4日目だと思う。緊張しているときには言われた通りにできる。でも、場所に慣れて空気に慣れてくると、ちょっと気が緩む。そのときに緊張が解けて指示を守れない、あるいはルーズになってしまう。そこで、大人のすごさ、いつでも確実に同じ事を同じようにやっていく。この大人のすごさが伝わっていく。ですから、日数というのは、やはり重要だと思う。

現在、学校では学力の向上が大きな課題となっている。このような中で、職場体験で3日、4日も使うと学力が下がるのではないかという懸念もあると思うが、全国調査の結果、職場体験の日数と学習意欲の関係を見てみると、統計的な有意さを伴って、日数が長い方が学習意欲が高まるというデータが得られている。おそらく、大人の「すごさ」の中には中学校での学びが活きているからなのではないか。例えば、朝5分のミーティングでいろんな事が決まっていく。いろんな人が忌憚ない意見をパパッと一言。各自が意見を言うという点では、中学校で50分かけてやる学級活動の時間と同じである。50分ダラダラやっても決まらな

いけど大人は5分で決めていくのか、すごいなと思う。例えばFAXが流れてくる、メールが流れてくる。画面をチラチラ見る、あるいはFAX機からバーッと流れてくる紙を見る。英語だらけ。さすがに読めない。でも、学校の先生がこれから英語は大切だよとおっしゃっていることが、目の当たりにできる。1日だけではそれが経験できない。都合よくFAXは流れてこないし、メールを横でチラチラ見る余裕なんかはない。緊張している初日は、言われたこと、与えられたことで精一杯である。

職場全体を見取る、あるいは職場にかかってきた電話での会話やスタッフ同士の会話に耳を傾ける。このような経験を通して、中学校での学びがそこここに生きているということが実感できるのかもしれない。例えば、複雑な数量関係は文章で表すよりもグラフで表した方が分かりやすいということは、散々、学校では聞かされている。そこで、社員さんが作られるプレゼンでは確かにグラフが効果的に使われていることを目の当たりにする。グラフってやっぱり分かりやすいのだな、グラフを使うって重要なのだな、そういう事がそこここに見える。中学校での学びが事業所の中に実は溢れている。そういう事を中学生が感じて、大人ってすごいな—と思う。そこはやはり1日だけの緊張の中では、またはエンターテインメントプログラムの中では視野に入っていない。是非、そういった中での学びというものをさせていただきたいと思う。

4 職場体験活動において一番大切なこと ～宝の泉の柄杓～

さて、本日、最後の話題となるが、職場体験活動において一番大切なことは何だろう、ということについて考えてみたい。私たちの眼や耳は、見ようと思ったものしか見えないし、聴こうと思ったものしか聞こえない。例えば、皆様方の中にもデートで彼女と一緒に野球とかサッカーとかラグビーとか観に行った方がいらっしゃるかもしれない。彼女の脇で一人で「おー！」と盛り上がりすぎてしまい、彼女がポーっとしてらした瞬間を思い出す方も少なくないだろう。私たちが「おー！」と盛り上がった瞬間、私たちは何を見ているかということ、ファインプレーである。しかし、関心がなく、ルールも分からない人は、それをファインプレーであると捉えることはできない。「早く終われよ、なんだよ、こいつ。」と思っている。同じものを見ても関心がある人間と、関心がない人間では、見え方が全く違う。ルールを知らないスポーツを観戦するのは苦痛であるし、それと表裏一体で、観戦したいスポーツを観るからこそ面白いのである。

これを体験活動に置き換えてみると、職場体験の初日の午前中のプログラムがカギを握っていることが分かる。まず何より大切なのは、職場体験をする目的・目標の確認である。つまり、「うちの職場ここがすごいのだよ。君を担当する俺はここを頑張っているのだよ。ここを皆に伝えたいと思う。ここを経験してもらいたいと思う。ここがポイントだよ。」という説明である。スポーツ観戦に置き換えれば、ルールの概要、そしてそのプレーの難しさ、そして何故その難しいプレーをやるのか、やらなきゃいけないのか、それを説明する。つまり、見る眼、聴く耳をつくるということがポイントである。初日の朝、漫然と概要説明や日程説明をするのではなく、そこに熱を込めて「もしかしたら皆はこの職場をよく知らないかもしれない。だけどすごくラッキーだよ。中学校にいたのじゃ見えないことだけど、ここが

実はうちの職場すごいところだよ。」と伝えていただきたいと思う。

「じゃあ、第一希望の子供だけ受け入れればいいじゃないか。第一希望の子はやる気があるって来ているのだから、第一希望の子だけにしよう。」というお考えもあると思うが、私は、これは「もったいない」と思う。中学生が知っているのは最終財を扱っている大企業や、自分が直接消費しているものやサービスを扱っている会社に限られる。例えて言うなら、競走馬の視野に制限を加える遮眼帯（プリンカー、ブラインダー、遮眼革）を付けたような状況でたまたま眼に入った第一希望かもしれない。この第一希望が果たしてその子の人生において、本当に第一希望かどうかは分からない。遮眼帯の外にあった、たまたまうちの事業所に来てくれたことが、この遮眼帯の外側を見るきっかけになる。「こんな会社に関心はなかったのだけど、世の中にはこんな仕事があるのか、世の中にはこういうものがあるのか。」という気付きが生まれる。逆に第一希望で来た子は不幸かということ、もちろん、そうではないと思う。「確かにうちはその第一希望の職種だけど、でも君たちが言ってくれた志望動機というのは、私たちの仕事の中のごく一部分なのだよ。実は私たちの仕事の大切さというのは、その他に、こういうとこ、こういうとこ、こういうところにもあるんだよ。見えなかったものを体験しよう。」というように導いていただきたい。いずれにしても子供たちの狭い視野を午前中の朝のミーティングで広げていただいて、「立ちっ放しなんだけどただ立っているわけじゃないんだよ。意味があって立っているんだ。」「図面を引いて手が痛くなっても止められないのは意味があってやっているのだ。」ということ伝えていただきたいと思う。

本来であればそういったことは、学校がすることである。学校が職場という宝の泉に子供たちを送ってくるときに、「皆が行く宝の泉にはこんな宝物が眠っているんだよ。だからこういうことを拾ってこよう。汲んで来よう。」というのが筋だが、実際にはそこまで至っていない学校も少なくない。生徒たちが自らの成長とともに自分で育てた小さい柄杓、そこで宝の泉に行って柄杓の分だけ水を汲み取ってきて学校で報告会をして、「私はこういう水を汲み取ってきました。」というケースが少なくない。ものすごく残念だと思う。もっともっと子供たちは運べる。だったら、その柄杓をバケツにまでしてほしい。本当だったらそれは学校がしなければいけないことだが、できてない学校も中には混じっている。ですから、その小さい柄杓を持ってきた子供たちを午前中のミーティングで、オリエンテーションで、バケツにまで広げて、そして3日間、5日間を過ごしていただきたいと思う。

5 まとめ ～チャンス&最大のチャンスを生かして～

これは数年前に作成されたものだが、ある教育委員会が事業所向けに作った資料の一部を紹介したい。「各中学校では中学生を職場体験活動に送り出す前に、社会人として必要な基本的礼儀について指導を行っている。『あいさつは基本中の基本』『時間厳守は信用を築く』『返事は大きな声で』『分からないときは意思表示を』『身だしなみはきちんと』」と示されている。もちろん、これらは絶対的に必要な事前指導だと思う。その一方で、職場体験の期間中、「ここ見ようよ。」「ここ大切だよ。」「ここがポイントだ。」というところが入っていない。「『挨拶をしっかりと、時間は厳守して、返事は大きな声で』」だけを狙うのであれば、3日も必要ないだろう。2日間でも、1日でも良い。」と見なされ、職場体験活動は、どんど

ん縮小してしまうおそれがある。生徒たちの視野を広げ、先入観を覆していくための職場体験活動のねらい、すなわち、3日間お世話になる必然性、5日お世話になる必要性を「ここだよ。」と示していただくことが重要だと思う。本来は、このような事前指導を中学校がすべきである。しかし、なかなかそこまでは至っていない。どうか皆様方の手で初日の朝の時間を変えていただきたいと思います。

最後の話題におけるポイントを、ここでまとめてみたい。第一志望で来た子たち、つまり、「何々について関心があって来た。何々について体験したくて来た。」という生徒たち。これは、チャンス到来である。「今、君達が言ったことも大切。だけど実はこの事業所のすごいところ、見てもらいたいところは他にもここにも、ここにもあるのだよ。こういうところを見て、ちゃんと経験して行ってね。」と伝えていただきたい。一方、「第三希望で回されてきたので…」という生徒がいたら、最大のチャンスである。期待値が低い分、初日の朝の時間で視野をグッと広げて、職場体験を通して学びとる力、そこから汲み取る力を「バケツ」に育てていただきたい。将来、その子はその仕事に就かないかもしれない。でも、いかに自分の視野が狭かったかということが確実に分かる。

どんな仕事も世界を作っている。社会を支えている。その現実が生徒の視野にはなかなか入ってこない。まさに今日、お話しいただいたマンホールである。マンホールの蓋の上はいっぱい歩いているけれども、その下には、高い技術が投入されていて、設計者がいて設置者がいて、管理している方々がいる。それが、下水道となり、雨水対策となり、電話線や光ファイバーを通し、都市ガスを供給し、それによって私たちが暮らせている。でも、生徒たちはそんな事に気付かない。そこに気付かせてやる。「君たちの世界は大人が支えているのだよ。そして君たちもあと十年もしたら仲間入りするのだよ。待っているよ。」このようなメッセージを生徒たちに伝えていただきたい。これが私からのお願いである。

今後も日本を引っ張り上げる存在になる東京都の職場体験活動である。先程、3日以上が80%を超えているというお話があったが、日本全体では3日以上はおよそ6割にとどまっている。そういった意味からも、この東京都の取組がこれからも永続的に拡大する事を願っている。