HOKKAIDO UNIVERSITY

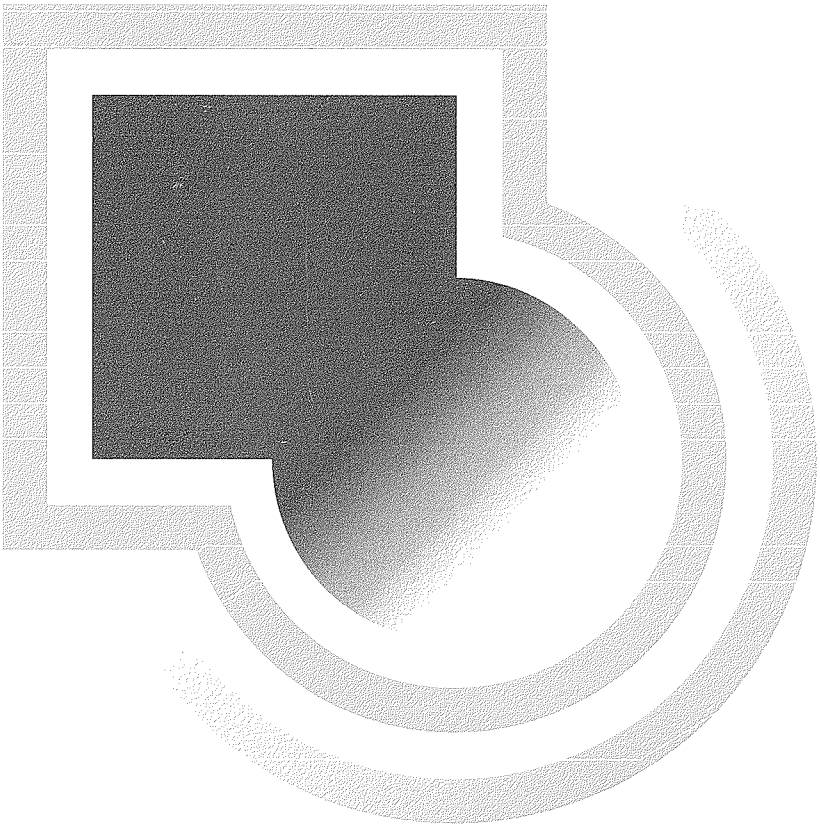
Title	発達・学習支援ネットワークのデザイン
Author(s)	鈴木, 敏正; 横井, 敏郎; 宮崎, 隆志 他
Citation	発達・学習支援ネットワーク研究, 7, 1-327
Issue Date	2007-03-15
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/87931
Type	departmental bulletin paper
File Information	vol_7.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

発達・学習支援ネットワーク研究

発達・学習支援ネットワークのデザイン

第7号
2007年3月



北海道大学大学院教育学研究科

発達・学習支援ネットワークのデザイン

■

目　次

発達・学習支援ネットワークのデザインに向けて　……鈴木敏正…　1

第１部　若者支援ネットワークのデザイン

若者自立支援政策の展開と課題――参加型シティズンシップの視点から――　…横井敏郎…　15

若者自立支援実践が提起する教育学研究の課題　……宮﨑隆志…　27

高校生の自己意識と就業意識――北海道Ａ市を事例として――　……浅川和幸…　35

高校生の「自己実現」と職業意識　……上山浩次郎…　73

高校生における自己表現と多元的自己　……菅原健太…　123

若年雇用対策の現状と課題

――釧路市における雇用対策の展開に即して――　……上原慎一…　191

若年雇用対策と中小製造業　……徳井美智代…　215

第２部　特別支援教育のネットワーク

――特別支援教育に関する国内外の状況に関する調査――

「特別支援教育と地域支援プログラムの展開」に関する国内シンポジウムの概要　……田中康雄…　233

米国及び英国における特別支援教育の状況　……室橋春光・田中康雄…　237

第３部　イギリスにおける学習支援ネットワーク

社会的排除克服と地域再生計画への学習支援ネットワークの組織化

――英国・リーズ調査の意義と今後の研究課題――　……姉崎洋一…　257

英国における若年者の雇用・就業政策

――コネクションズ政策を中心に――　……亀野　淳…　261

英国「子ども法」とその制定背景に関する整理と若干の考察

――子ども・若者支援機関の再編とその理念――　……安宅仁人…　271

イギリスにおける大学関係者の学習支援制度について

――リーズ大学 Staff and Departmental

Development Unit（SDDU）の事例を中心に――　……上田理子…　287

教育現場のディアスポラ

――若年者の周縁性から見たメディア論的アプローチ――　……浅野仁子…　301

第４部　ネットワークのインターフェイス

コミュニティにおける実践と内在的インターフェイス　……大野栄三…　309

発達・学習支援ネットワークのデザインに向けて

鈴　木　敏　正

はじめに

われわれの協同研究はおおきく、前半１年半（2003年11月から2004年度）と後半２年（04および05年度）の２つの時期にわけることができる。前半では研究枠組みの再検討をふまえて、国際比較研究および北海道内地域調査研究の予備的・実験的調査研究をおこなった。この過程で調査研究を「特別支援教育」プロジェクトと「若者支援教育」プロジェクトの２つに焦点化し、後半では、より実践的な調査研究を展開してきた。本報告書では主として後半での成果を中心にとりまとめている。

この序章では前半からの研究も踏まえてまとめを行い、あわせて今後の課題を整理しておきたい。その際、ここで述べる理論的な部分については、別著でくわしく述べていることがあるので、それらも参照いただきたい[*1]。

なお、本科研費にもとづく研究成果は調査研究報告シリーズ『発達・学習支援ネットワーク研究』（北海道大学大学院教育学研究科、現在６号まで刊行、以下『ネットワーク研究』第○号、のように略）を中心に報告してきた。前半期の成果としては、次のものがある。ひとつは比較研究であり、イギリスの北アイルランドについては、鈴木敏正編『地域づくり教育の新展開－北アイルランドからの発信－』（北樹出版、2004）、おなじくリーズ地域については、『ネットワーク研究』第１号のほか、鈴木敏正ほか「リーズ地域の大学と諸機関の連携」（『北海道大学教育学研究科紀要』第93号、2004）である。もうひとつは北海道内地域調査研究であり、士別市については、『ネットワーク研究』第３号のほか、鈴木敏正『生涯学習の教育学－学習ネットワーキングから－』（北樹出版、2004）、士幌町については『ネットワーク研究』第２号がある。リーズ地域については後半期も継続して調査研究をしており、その成果の一部は本報告書でとりあげているが、北アイルランドや士別市および士幌町での調査研究の成果は本報告書では割愛しているので、これらの研究成果をあわせて参照されたい。

１　人間発達への学習ネットワーキング

2006年末、教育基本法が改定された。これによって日本の教育のあり方が大きく変質することが予想されるが、教育目的の「人格の完成」自体は残っている。旧教育基本法制定時の教育刷新委員会での議論にあるように、「人間性の開発」を含む「人格の完成」は近代以降の未完のプロジェクトだと言える。諸個人の学習権を保障する（自由権をふまえた社会権としての）教育権は、日本だけでなく国際的に、戦後の経験をとおして確認されてきたことでもある。

---

*1 鈴木敏正『生涯学習の教育学－学習ネットワーキング－』北樹出版、2004、同『教育の公共化と社会的協同－排除か学び合いか－』北樹出版、2006。

すべての国民の教育権を保障すべく、学校教育の普及が図られてきた。そして、高度経済成長が終焉する1970年代前半までに、ほとんどの子どもが後期中等教育にまで進む「大衆教育社会」（苅谷剛彦）が成立し、21世紀に入っては「大学全入時代」が来たと言われるようになるほどに、高等教育までの進学が一般化してきている。すでに高度経済成長末期には「学歴社会」、「学校化社会」が問題とされ、生涯教育の必要性が叫ばれてきたが、低成長時代に入ってからは、学習社会や学習企業・学習組織が話題になるように社会全体にわたって「学習」の意義が強調されるようになる一方、「教育」の意味は拡散し、その存在意義すら問われるようになってきた。教育基本法改定は、ある意味で、その結果であると言える。

ネットワーク論の展開は、「情報社会化」を前提にしている。コンピュータの発展、とくにインターネットの普及はネットワーク論を一般化する技術的基盤であった。それは企業活動から社会運動や研究活動、そして最近では行政活動にもみられることである。われわれの協同研究では当初から、本報告書でも述べているインターフェイス・プロジェクトを展開してきたが、それは研究者や支援職員にひろがる全般的な情報ネットワーク（「edu.net」）を生み出しただけでなく、情報共有支援システムを利用した教材づくり・授業づくり、とくに教師と研究者の自主的研究会活動をベースに教育実践の改良・創造をめざす「実践共同体community of practice」の形成につながるという可能性を実証的・実践的に示している。

学習や教育におけるネットワーク論はインターネットが普及する以前、それまでの教育とくに「学校型教育」に対する批判、そして、それに対置される学習・教育組織論として始まった。その代表的な主張は、脱学校論の代表であり、その思想がパーソナル・コンピューター開発にまで影響を与えたとされるI.イリッチが『脱学校社会』（1970年）で提起した「学習ネットワーク論」である。当初は未来社会論のようにみえたその提起は、とくに生涯学習時代（かりに生涯学習振興法が成立した1990 年以降としておこう）に入って、生涯学習情報センターや人材バンク、あるいは教育バウチュアー制度といったかたちで、（ほどんどはイリッチの思想とは無関係に）教育政策に現実的に取り入れられてきているかに見える。

ネットワーク論は市民社会の側からも提起されてきている。学習活動に引きつけてみても、企業組織論における「学習組織」、「社会・文化運動」論における「ネットワーク型組織」であり、NPO法が成立（1998年）して以降は、NPOそれ自体がネットワーク活動を不可欠のものとするとされ、行政においても「ネットワーク型行政」が提起されてきている。こうした動向を反映して、日本社会教育学会はその年報でボランティア・ネットワーク論を取り上げている*2。そして、ネットワーク論を基礎にした学校改革論が提起され、情報共有を強調する学校評価論を基盤にした「コミュニティ・スクール」などとして政策的にも位置づけられてきている*3。

このような広がりをふまえつつ、ここでまず指摘しておくべきは、「社会的資本social capital」の主要側面としてネットワークに注目するR. D. パットナムが強調していたように、人間の発達や社会の発展につながるネットワークは、あくまで相互の信頼関係のもと、互酬性をもった「水平的」な

---

*2 日本社会教育学会編『ボランティア・ネットワーキングー生涯学習と市民社会ー』東洋館出版社、1997。

*3 金子郁容編著『学校評価ー情報共有のデザインとツールー』ちくま新書、2005。金子はネットワーク・プロセスを重視したボランティア論を展開し、それが教育の領域で重要な役割をもつことを主張していた（同『ボランティアーもうひとつの情報社会ー』岩波新書、1992、など）。

ものであるということである。ネットワークのひとつの重要な源泉が軍事組織活動であり、権威主義的・行政的なネットワーク論もしばしばみられるという中で、学習的・教育的意義をもつものは水平的ネットワークであるということは忘れられてはならないであろう。最近では、教育行政からも「教育ガバナンス」論が展開されている今日、この点は基本的なこととして念頭におかれなければならない。

また、「学習ネットワーク」と言った場合、学校を中心としたそれまでの教育制度のもとでの学習のあり方を批判することの上に立ったものであったということもあらためて指摘しておかなければならない。たとえばイリッチは、（既存の学校システムに代わる）すぐれた教育組織は次のような特徴をもつとしている。すなわち、①誰でもが、人生のどの時期でも、学習のために必要な手段や教材を利用できる、②互いに自分の知っていることを分かち合い、学びたい知識をもっている他の人々を見つけ出すことができる、③公衆に問題提起をしようと思うすべての人々に対して、そのための機会を与えてやることができる、の３つである。それらを相互的に保障する活動こそが「学習ネットワーキング」なのである*4。彼は、真の学習にとって必要な学習資源として、事物・模範・仲間・年長者の４つをあげ、学習ネットワーキングによってそれらを結びつけることをとおして、学習者が自分の学習の管理をし、「学習者自身が自分の目標を明確にする」ことができるようになると述べていた。すなわち、「選択の自由」を越えて、自由に探求する学習権の保障をしつつ、「自己教育権」を具体化することを考えていたと言うことができるのである。

以上の点は、人間発達あるいは人間解放を保障する学習ネットワークを考える際の基本的な点である。それでは、それを推進する「支援ネットワーク」についてはどのように考えたらよいのであろうか。

2　困難をかかえた子ども・青年への焦点化

われわれは発達・学習支援ネットワークの調査研究を進めるにあたって、第２年度（2004年度）から次第に、それをもっとも必要としている階層であり、とくに教育学視点からの支援ネットワークが求められる階層として、困難をかかえ、社会的に排除されがちな子どもと青年に注目していった。若者にかかわるフリーターやニートの問題の社会問題化と『若者自立・挑戦プラン』（2003年）にもとづく諸事業の展開、軽度発達障害への対応を含んだ障害者援助基本法の議員立法による成立（2004年）と特別支援教育事業の開始といった最近の情勢もあるが、これらの人々にかかわる実践は発達保障の理論と実践の最前線だと考えるからである。あらためて、その今日的意味とそれにアプローチするわれわれの調査研究の経過について述べるならば、次のようである。

教育学的視点からみて、1990年代以降の現段階における最大の課題は「社会的排除Social Exclusion」問題への対応である。グローバリゼーション＝大競争がもたらした基本問題として「危険社会」化と「格差社会」化があるが、その行き着く先が社会的排除問題である。イギリスをはじめとするヨーロッパ諸国では、1990年代後半以降、青年層や多様なマイノリティに生じているこの問題への対応が重要な政策的課題となっており、OECDや国連などの動向にみられるように、

*4 イリッチの「学習ネットワーク」についてくわしくは、鈴木敏正『生涯学習の教育学』前出、とくに序章。

公正で維持可能な社会をめざす21世紀のグローバルな共通課題となりつつある。それは人権や社会統合の問題に直接的にかかわるものであるがゆえに、教育の基本を問うものである。ユネスコ21世紀教育国際委員会の報告書『学習：秘められた宝』(1996) は、21 世紀に取り組むべき時代的課題のひとつとして「教育対排除」をあげていた*5。

社会的排除問題は、日本でも「格差社会」問題として政治問題化している。それらは階層的・地域的格差として多様な形態をとっているが、中でも労働市場から排除され、不安定就労の状態におかれている人々、とくにフリーターやニートと呼ばれている青年層に焦点化した社会問題がマスコミでも数多く取り上げられてきている。学校でも二極化が進行する中で、多くの子どもの「学習からの逃避」や「教育からの離脱」が問題とされている。それらへの対応の一環として多様な教育活動が取り組まれつつあるが、ほんらい、子どもから大人への発達をとおした諸人格の社会的・経済的・政治的自立の過程を援助することは教育の基本的課題であり、教育学の存在意義が問われている。

社会的排除問題に対しては、人権教育や市民教育などが提起され実践されつつある。しかし、上述のような動向をみるならば、NPOなどの活動、さらには「新しい公共性」を創造していこうとする地域住民組織と行政の協同活動に含まれている学習・教育活動に着目し、それらを大きく位置づけた教育学の在り方が考えられなければならない。公共性は具体的に公開性・人権性・共有性・計画性などの視点から問われなければならないが、それらを地域レベルで現実化する「地域教育公共圏」の形成が実践的課題となっている*6。

今回の研究課題にもとづく国際的比較調査研究として、イギリスのイングランド北東部にあるリーズ地域をとりあげ、2003年12月に第１回調査を実施した。同地域はもともと繊維産業を代表的産業とし、周辺は産炭地であったが、それらは衰退し、現在は第３次産業を中心としている。そして、ロンドンの地下鉄爆破事件（2005年７月）の実行犯の居住地であったことで日本でも知られるようになったように、多文化社会化が進展する中での貧困問題を抱えている。言うまでもなく、イギリスは「ニート（Not in Employment, Education and Training)」の母国であるが、調査研究はまず地域課題をふまえ、とくに社会的不利益を受けている地区と階層の全体を念頭におきながら、大学が行政や地域組織とパートナーシップを形成しつつ、それらの階層における学習支援ネットワークを推進する際の課題を明らかにすることにした。

また、同じ英連邦内であるが、すでに先行して調査研究を行っていた北アイルランドに関しては、とくにコミュニティ再生にかかわる地域づくり教育の新段階をめぐって、北アイルランドで調査研究を進めてきた代表的な研究者３名を招聘し、国際シンポジウムを開催した。それらイギリスとの比較調査研究については、別に報告している*7。

これらをふまえて、われわれは、2004年９月、リーズ大学の研究者３名を招いた国際シンポジウ

---

*5 くわしくは、鈴木敏正『エンパワーメントの教育学－ユネスコとグラムシとポスト・ポストモダン－』北樹出版、1999、第２章。

*6 その動向については、日本社会教育学会編『社会的排除と社会教育』東洋館出版社、2006、および鈴木敏正『教育の公共化と社会的協同』前出、参照。

*7 鈴木敏正ほか「リーズ地域の大学と諸機関の連携」(『北海道大学教育学研究科紀要』第93号、2004)、および、鈴木敏正編『地域づくり教育の新展開－北アイルランドからの発信－』(北樹出版、2004)。

ム「コミュニティ再生と不利益層への学習支援ネットワークの構築」を開催した。その詳細は『ネットワーク研究』第１号に掲載されている。全体の解題ののち、第１セッションは「労働問題と不利益層への学習教育支援」とし、労働組合学習の再生方略を提起したK. フォレスターに対して、佐々木宏が札幌のホームレス問題を取り上げ、その支援活動の成果と課題を報告した。第２セッションは「学習支援者ネットワーク構築と専門家の役割」とし、田中康雄が「軽度発達障害における多職種専門家ネットワークの役割」について報告したが、これに対してM. ズーカスが「教室的教育学」の枠を超えた教育学的学習の課題を提起した。第３セッションは「生涯学習・地域再生と大学の社会貢献活動」であり、R. テイラーがイギリス労働党の生涯学習政策の背景と実態の分析をしたのに対して、姉崎洋一が「大学と地域社会のパートナーシップ構築は可能か？」と問う報告をした。このシンポジウム開催とあわせて行った共同機関調査（札幌市男女共同参画推進室および男女共同参画センター、北海道若年者就職支援センター、全日本建設交運一般労働組合北海道本部、そして北海道大学高等教育機能開発総合センター）とあわせて、このシンポジウムでの報告と討論が当研究課題の推進に大きな役割を果たすことになった。

道内調査研究の対象地は、大都市－地方都市－農村という地域構造をふまえて実施した。それぞれの専門領域からの大都市・札幌での実証的・実践的研究を展開しつつ、地方都市としては、第１年度から、地方田園都市・士別市を対象としたが、第２年度にはさらに農村地域・士幌町を取り上げた。両自治体は、旧来の学校教育・社会教育の枠を越えた「生涯学習のまちづくり」に積極的に取り組んでいる。士幌町では「地域の生活と教育のネットワークの役割」というテーマで、地域における多様なネットワーク活動をとりあげた総合的調査研究を行った。具体的には、①発達・学習課題の世代的特徴、②小学校における地域・家庭・学校の連携、③町立高校を支える地域ネットワーク、④高齢者の生涯学習と学習支援職員の継続教育、⑤ヘルスケア・ネットワークの構築と高齢者福祉、というテーマを設定し、発達・学習支援ネットワークの現状と課題を明らかにする調査活動に取り組んだ。

２年目に入った士別市では若者問題に焦点化し、地方都市における若者支援ネットワークの実態と課題を実証的に検討した。具体的には、①青少年の発達資産の実態と問題点、②高校生の将来志向と地域定着意識、③市立昼間定時制高校の実態と可能性、④地域産業と青年を中心とした雇用問題、⑤農業・農村の担い手問題、⑥若者の居場所と地域活動、⑦地域スポーツクラブと若者の活動、を調査分析した。そして、その成果をふまえて、北海道大学教育学研究科と地域づくりNPO「みなくる」の共催による連続公開講座と、「士別市人づくり・まちづくり市民フォーラム」主催の公開シンポジウム「若者支援の発達・学習支援ネットワーク・デザイン」（調査研究者はコーディネーターおよび報告者として参加）を士別市で実施した。

士幌町と士別市のそれぞれにおける調査研究結果の主要部分は、『ネットワーク研究』第２号および第３号で報告している。

以上のような調査研究を推進しつつ、社会的格差＝社会的排除問題の重要性と日本における最近の情勢をふまえて、われわれは困難を抱えた子どもと青年に焦点をあわせることとした。困難を抱えた子どもがいったん社会に出てもしばしばニートやフリーターと呼ばれる青年となるように、それらは連続する側面をもつ。地域調査としては、札幌調査を軸にしながら、第３年度からは、産業衰退と不安定就労・失業問題への対応が大きな課題となっている地方中核都市・釧路市を対象にし、

若者問題に焦点化した地域調査を実施してきた。

なお、国際比較研究は、アメリカでの比較調査を加えながらも、上記の研究経過をふまえて、イギリス・リーズ地域に対象を絞り、リーズ大学の研究者との協同研究を推進しながら、第３および第４年度に継続調査をすることにした。また、情報ネットワークの重要性をふまえて位置づけた既述のインターフェイス・プロジェクトについては、理科教育にしぼった実験的プロジェクトを実施してきた。

以上、主として第３年度以降における上記の調査研究成果の一部は、『ネットワーク研究』第４～６号および本報告書に掲載されているので、具体的には本文を参照されたい。以下、ここではそれらのまとめにかえて、（１）当事者協同エンパワーメントへの支援ネットワーキングの展開方向、（２）残された課題として、教育訓練活動の「計画化designing」、（３）それらに必要な調査研究のあり方、について述べておくことにする。

３　当事者協同エンパワーメントへの支援ネットワーキング

社会的に排除された人々と地域への対応において究極的に問われるのは、当事者の問題解決能力を形成し、実際に問題解決をしていくプロセスを援助することである。つまり、それらの人々や地域の主体形成＝エンパワーメントの過程を援助・組織化するような教育、「エンパワーメントの教育」が求められているのである[*8]。正確に言えば、援助を必要としている人々と援助する人々が共に学び合い、社会的排除問題を引き起こすようなまわりの世界を作り変えていく主体的力量を形成する教育訓練活動が求められているのである。いわば、当事者の「協同エンパワーメント」を進める学習を援助・組織化する実践過程である。

そもそも、社会的排除問題への取り組みは「社会的協同」の実践とならざるを得ない。そこでは、多様で異質な当事者による「実践共同体community of practice」（レイヴ/ウェンガー）＝活動システム（エンゲストローム）の形成、それを基盤にした「当事者ネットワーク」が求められる。そうした社会的実践における学習過程は、認識主義や経験主義を超えた、より実体的な実践過程の理解にもとづくものでなければ捉えられないのである[*9]。

上述のことは、困難をかかえた子どもの場合でも若者の場合でも同様であるというだけでなく、とくに念頭におくべきことである。学習ネットワーキングにおいて基本的に重要なことは被支援者の学びのネットワークであるが、その発展のためには学習を援助し組織化するネットワークが不可欠である。それは何よりも、第１に、問題が支援を必要とする個人ごとにきわめて多様であること、第２に、問題が複雑・複合的であり、個別の支援においても多様なアプローチを必要としていること、第３に、個性的・複合的な問題に対してはつねに新しい協同的支援が必要となること、という実態があるからである。こうして、困難を抱えた子どもや青年を支援するためには、ネットワーク型の協同的支援が求められる。

[*8] 鈴木敏正『主体形成の教育学』御茶の水書房、2000、および同『エンパワーメントの教育学』前出、参照。

[*9] これらについては、鈴木敏正『主体形成の教育学』前出、とくに第４章、同『教育の公共化と社会的協同』前出、第Ⅴ章、などを参照されたい。

それは、支援する者の新たな学び、学び直し、差異をもった支援者の学び合い、そして支援者と被支援者の学び合いが求められることをも意味している。支援者が支援活動を通して被支援者から学ぶことになるということは、ボランティア活動などでよくみられることである。それは専門的支援者の場合でも同様である。専門的支援者はかえって、その専門の枠に縛られていることからくる発想の狭隘性に気づかされることが多々ある。そのことは、被支援者はもとより、最近では、ボランティアやNPO、市民活動家などによる「市民的専門性」によって批判されることも多い。そして、市民的専門家も含めて、支援活動にあたって対象者を「障害者」や「貧困者」と規定すること自体がしばしば社会的排除につながってしまうことまで問題にしなければならないであろう。かくして、障害者と健常者、支援者と被支援者、そして排除者と被排除者が生まれてくる関係そのものを問い直し、その関係を当事者が協同してつくり変えていくことをも視野に入れた実践が求められるようになってきているのである。

こうした状況をふまえるならば、社会的排除問題に取り組む支援活動は、「排除から学び合いへ」が基本的な方向となるのである。もちろん、その中心におかれるべきは、被排除者と考えられる人々の主体的な学習過程であり、自己教育過程である。支援活動はその過程に照応して展開してはじめて有効なものとなる。

「エンパワーメントの教育」による教育実践の過程は、当事者の自己教育過程を援助したり組織化する過程である。それは、①まわりの世界を批判的に捉え直し、②みずからの力を見直し信頼して、③新しい世界を協同して創造していく力量を形成することによって、④自分たちに必要な学習の目的・内容・方法を組織化できるような自己教育主体となっていくという、４つの領域に分節化して理解することができる。前２者は専門的教育施設でも展開できるが、後２者は、まわりの世界を変革していくような協同的・社会的実践をとおしてはじめて可能となる。

これらのうち、①が「学習者のための教育」であるとすれば、②は「学習者による教育」である。これらに対して③および④は「学習者とともにある教育」であり、当事者を中心にしながら、地域住民と多様な専門家や市民的専門家の参画によって推進することができる実践である。現段階においては、とくに②を促しつつ、③および④を発展させることが必要になってきている。

③の一般的な在り方は、もっとも身近な地域を変革し創造していく実践、つまり地域づくりの実践である。教育の領域に引きつけるならば、士別市や士幌町でみられた「生涯学習のまちづくり」の活動がある。そして、それらの重要な一環として「住民参画型学校づくり」の実践がある。最近の日本の教育政策では、学校をより開かれたものにする学校評議会や、「コミュニティスクール」化を進める学校経営協議会、あるいは教育改革特区による多様な学校への取り組みが推進されている。しかし、これらとは異なり、子どもを中心に置きながら、親や地域住民が参画し、教師の協同活動による教育課程づくりと授業実践を進めているのが「住民参画型学校づくり」の運動である。そこでは、世代間連帯を含め、かかわる多様な人々の学び合いがみられる。

④の一般的な在り方は、地域教育計画づくりの実践であり、その具体化をとおして「地域教育公共圏」を創造していく実践である。現在の市場主義的改革の中では、上記のような改革も、学校間の格差、子どもたちの教育における格差を拡大し、社会的排除問題を引き起こす恐れがある。そこで、基礎自治体である地方公共団体のレベルでの教育計画づくりが重要な意味をもってくる。学校づくりを含めて教育計画づくりに参画することは、教育の目的・内容・方法の在り方を決定すると

いう意味で自己教育主体となっていくことであり、しかも討議を経て地域自治体の計画づくりをしていくことは、公共的な教育の担い手となっていくことを意味しているのである。こうした実践が成り立つ時空間、それが「地域教育公共圏」であり、今日、それを不断に活性化していくような教育の公共化・再公共化が求められている。

以上の①から④にわたるような学習とそれを援助する教育訓練活動を組織化するためには、旧来の「定型的formal」な教育だけで十分でないことはいまや明白である*10。これまで社会教育活動として位置づけられてきたものはもちろん、一般行政や諸団体で行われている生涯学習活動によって展開されている「不定型non-formal」教育、諸グループ活動などによる「非定型informal」教育、そして教育や学習を主目的としていない組織による「付随的incidental」教育もあわせて、それらの全体を視野においた教育訓練活動の連携が必要となる。その今日的あり方が、学習ネットワーキングなのである。

それは、とくに社会的に排除されている、あるいは排除されがちな人々と地域にかかわる教育訓練活動において不可欠な視点となってきている。それらの人々の自主的・主体的な学習活動（それは非定型的教育として位置づけられるであろう）を中心におきながら、当事者の学習ネットワークを基本にした支援ネットワーキング（同じく不定型教育）が、旧来の定型的教育訓練活動を越えて、社会的排除問題に取り組む際に不可欠な実践となってきている。本研究において、困難を抱えた子どもや青年の発達・学習支援に取り組むにあたって、ネットワーキングという接近方法を重視して調査研究を進めてきた所以である。

4　支援ネットワーキングのデザイン－地域教育の計画化の方へ－

『ネットワーク研究』各号や本報告書で報告しているように、われわれの調査研究は、子ども・青年のための発達・学習支援ネットワーク形成にかかわるいくつかの実験的プロジェクトを展開し、そうした実践の担い手形成をするためのプロジェクトに取りかかるところまできている。たとえば、『ネットワーク研究』第６号で報告している①保育支援ネットワーク、②発達障害者支援ネットワーク、③ヘルスケア・ネットワーク、④子どもの遊び支援ネットワーク、である。そして、本報告書では⑤（軽度発達障害者を中心とした）特別支援教育ネットワーク、⑥若者支援教育ネットワークの実践について報告する。

しかし、発達・学習支援ネットワークの全体をどのようにデザインし組織化するかということについては、残された課題となっている。それは教育学の領域から言えば「教育計画論」の課題だと言えるが、教育計画は教育活動の中でも高度かつ複雑な知見が要求されもので、その学問的展開が最も遅れている領域であり、そのことがわれわれの調査研究にも反映しているとも言える。ここでは、教育計画論の今後の発展課題を念頭におきながら、発達・学習ネットワークのデザインとしての地域教育計画の意義と課題について述べておきたい*11。

---

*10 この点、鈴木敏正『学校型教育を超えて－エンパワーメントの不定型教育－』北樹出版、1997、など。

*11 教育計画論の基本的課題とアプローチの仕方については、鈴木敏正「現代教育計画論への３つの視点」『北海道大学大学院教育学研究科紀要』第101号、2007、を参照されたい。

第１に、ネットワーク活動には多様なものがあり、それらを地域教育計画に結びつけていくには、多様な「ネットワークのネットワーク」が必要だということである。困難を抱えた子どもや青年にかかわる諸実践のネットワークは、「課題別ネットワーク」だと言える。それも、個々の課題ごとに多様に存在する。しかし、ネットワークには地域社会を単位とした「地域（地区）別ネットワーク」も存在する。そして、それらが取り組んでいる課題を地域課題とし、地域全体でそれに取り組むためには、地域づくりのことを考えることができる地域づくり基礎集団のようなものを形成し、関連する諸問題を関係づけて解決していこうとする「総合的ネットワーク」も必要となる。

このようなネットワーク活動の展開に加えて、地域課題を明らかにするためには、独自に、地域課題討議のための「公論の場」が必要となる。旧来は、行政の計画づくりは行政の枠の中で行われ、その策定のための審議会なども形式的なものが多かった。しかし、1990年代後半以降の地方分権時代、98年成立のNPO法が市民社会で公共的活動を行う非営利組織を法認してからはとくに、市民参画型の行政計画づくり・教育計画づくりが必要とされ、実際に多様なかたちで取り組まれている。それらにどのようにかかわるかということも含めて、ネットワーク（のネットワーク）を基盤とした「公論の場」をどのように創造していくかが、教育計画化への第１歩として問われることになる。

第２に、個々の発達・学習ネットワーキングからはじまり、教育の計画化に至るまでにはいくつかの媒介項が必要であるということである。学習ネットワークやその支援ネットワークの活動がそのまま教育計画になるわけではない。とくに、公共性をもった自治体の教育計画となるためには、その活動が地域課題に取り組むものであり、地域に公共的なものであることを社会的に承認させ、それを客観的に証明していくこと、現実的なものとするための具体的な行動、とくに社会的意義をもった協同活動の推進、それらを含んだ地域社会発展計画の策定、その一貫としての地域教育計画づくりといった諸実践が必要である[*12]。

教育計画は行政的意図を浸透させるためのものであったり、絵に描いた餅になったりしかねない。地域教育計画は、地域づくり実践と結びついてはじめて有効なものとなる。そうした理解をふまえるならば、発達・学習ネットワークが提起する諸課題を教育計画に具体化するために必要な学習としては、①地域調査学習（地域について「知ることを学ぶ」）、②地域行動学習（ボランティア・NPOなどを通して「なすことを学ぶ」）、③地域協同学習（地域づくり協同実践をとおして「ともに生き、ともに創ることを学ぶ」）、④地域社会発展計画づくり（計画づくりに参画することをとおして公共性を学ぶ）といった、学習一般やネットワーキングによる学習に帰すことができない、主体的な学習＝自己教育活動が求められる。

第３には、教育計画には固有の論理があるということである。上記の④にかかわって、一般に計画づくりには固有の論理と実践があると言える。それは、実証的科学や規範的学問とは区別される「政策科学」の論理と言えるかも知れない。K. マンハイムが提起した「計画的思惟」の問題である[*13]。

しかし、教育計画は、一定の政策理念を前提にした政策科学というよりも、教育実践論の発展と

[*12] 第１のこととあわせて、これらの諸実践の位置づけについては、鈴木敏正『教育学をひらく』青木書店、2003、終章を参照されたい。

[*13] その理解については、山本健慈ほか『自己教育の主体として』北樹出版、1998、第１章。

して理解しなければならないであろう。教育計画は地域で展開する多様な教育実践を総括・評価し、今後発展すべき課題を順序立てて提示し、その具体化の方策を明らかにするものである。その意味で教育計画とは、「教育実践の未来に向けた総括」なのである。そして、教育計画づくりは、地域の教育課題をふまえて、何のために何をどのように学ぶか、つまり教育の目的・内容・方法について集団的に自己決定していく過程として、かかわる人々がまさに自己教育の主体となり、教育実践の担い手となっていく過程でもある。１や３で述べたように、学習ネットワークや発達支援ネットワークは、当事者のエンパワーメントを求めるものであり、教育学的に言えば、当事者が自己教育の主体となるプロセスを援助・組織化するものである。したがって、教育の計画化はいわばその仕上げの実践だということになる。

第４には、上記のことをふまえるならば、教育の計画化を意味あるものにするためには、地域における多様なレベルでの、多様な形態の学習・教育活動の組織化、したがって重層的な学習ネットワーキングが必要だということである。第１の点にかかわって、「課題別ネットワーク」と「地域別ネットワーク」を結びつけた「総合的ネットワーク」の必要性について述べたが、地域で実際に展開しているネットワークは、自然発生的でインフォーマルなネットワークにはじまる重層的なものである。任意グループから、自治会レベル、地区レベル、自治体レベル、そして各自治体の枠を越えたものからグローバルなものまでが存在する。

重要なことは、それぞれのレベルにおいて、それぞれの学習・教育活動があり、それらの「未来に向けた実践総括」と言う意味での教育計画があり、自治体の教育計画はそれらの総体としてあるということである。その意味で地域教育計画は、相対的に独自な、多様な教育計画が重層的に存在し、相互に影響しあう総体として考えられなければならない。まず行政的教育計画があり、それを具体化するものとして地区計画・団体計画があるというようなものではないのである。

５　行動的調査から多方向的・協同的・組織的調査研究へ

さて、以上のようにみてくると、発達・学習支援ネットワークとそのデザインのあり方を解明しようとする調査研究のあり方そのものが問われてきたように思える。

社会的排除問題に取り組み、「新しい公共性」を創造しようとする実践は、これまで支配的であった知への反省を求める。それは「知識基盤社会」が問われる中で「新しい実践の学」を創造することにつながる。上述のことをふまえるならば、対人援助とコミュニティ再生にかかわる諸学の総合が必要であり、教育学の領域においては、新たな改革にチャレンジしつつある学校教育学と社会教育学、子ども教育学と成人教育学の学び合いが求められるであろう。教育学はほんらい「実践の学」であるが、その新たな発展が必要となってきているのである。

「実践の学」は、研究主体と研究対象を分離した上で、研究主体が一方的に研究対象に働きかけるといった手法を乗り越えていくものである。近代以降の学問がかかえてきた法則定立的科学と個性記述的歴史学・文化諸学の対立、さらには診断学や課題提起に終わる諸学をも乗り越えて、実践的に、それも教育実践的に課題解決をはかる論理を解明する学として発展させなければならない。それはまた、より公正で民主的かつ維持可能な社会を創っていくという21世紀の「グローカル」な課題の一環である。

以上のようなことを念頭におきながら、われわれは新たな調査研究のあり方を模索してきた。

教育問題と教育実践の分析は自然科学の領域で確立され、社会科学の領域にも適用されている経験主義や科学主義の手法では充分に明らかにすることができない。少なくとも計量的分析以上に質的調査研究が求められる。アメリカなどでエスノグラフィや現象学的研究に加えて、グラウンデッド・セオリーやケース・スタディが教育学的分析として採用されていること*14はそのことを示している。日本でも最近、旧来の教育研究の方法が見直されつつあり、とくに教育の実態と実践に即して、学校教育の領域においてもフィールドワーク的手法が重視され、とくにアクションリサーチが推奨されるようになってきている*15。社会教育の領域においては、あらためて、アクションリサーチこそが社会教育本来の研究手法であることが主張されている*16。

われわれの調査研究の展開に即してさらに具体的に提起しようとするならば、次のように言えよう。まず、初年度の士別市調査から心がけてきたように、まず、調査対象に働きかけ、そこから受ける反作用も含めて調査研究のプロセスと考える「行動的調査action research」の展開である。士別市や美幌町での調査研究は行政との協同においてはじめて実現したのであるが、それは次第に、士別市で「地域づくりNPO」と協働で開催した公開講座や市民フォーラム・シンポジウムも調査研究過程に組み込んでいったように、研究者が実践過程に参加するような「参加型調査研究」、あるいは当初は調査対象であった地域住民（NPO）が協同的調査研究に参加するような「参画型調査研究participatory research」となってくる。

これらは調査研究活動の展開にともなって必然的に生じたことであるが、そうした中から、調査者と被調査者（当事者）、支援者と被支援者が事前の研究会活動などによって問題意識を交換し合い、共有化しあった上で、調査研究の目的と課題を設定し、協働で進めるような「協同調査研究cooperative research」が生まれてくる。それも、社会的排除問題のような複雑な問題を扱う際には、多様な研究領域からなる教育研究者その他によるいわゆる学際的協同だけでないことはもちろん、子どもや青年の発達支援にかかわる多くの専門家（市民的専門家を含む）が相互に働きかけ合う「多方向的調査研究multilateral research」が求められる。それを支援ネットワークの中で位置づけ、大学（研究者）とのパートナーシップで推進するようになれば、ひとつの「組織的調査研究organizational research」ということができる。

かくして、われわれが志向する調査研究の方向は、「多方向的・協同的・組織的調査研究 multilateral, cooperative and organizational research」ということになる。それは「実践の学」としての教育学の今日的な調査研究のあり方でもあるが*17、実際に、われわれの調査研究はそうした方向に進んでいった。本研究がスタートする以前から取り組んでいた「LD研究会」や第３年度後半からはじまった「若者支援実践検討会」は、個別ケースにかかわる多職種ミーティングとともに、「多方向的・協同的調査研究」を進める際の基本的活動である。『ネットワーク研究』第４～６号や本号で紹介している各種シンポジウムや専門家養成のための実験的セミナーは、これらの活動の蓄積

---

*14 S.B.メリアム『質的調査法入門ー教育における調査法とケース・スタディー』堀薫夫ら訳、ミネリヴァ書房、2004（原著1998）、参照。

*15 秋田喜代実ら編『教育研究のメソドロジー ー学校参加型マインドへのいざないー』東京大学出版会、2005。

*16 佐藤一子『現代社会教育学ー生涯学習社会への道程ー』東洋館出版社、2006、Ⅵ章。

*17 鈴木敏正『教育学をひらく』前出、第１章。

の上にある。「組織的調査研究」にするためには残された課題があるとはいえ、基本的な方向は見えてきていると言えよう。

もとより、多方向的・協同的・組織的調査研究が発達・学習支援ネットワーキング分析の唯一の方法だと言うつもりはない。調査研究の方法は、その目的と課題に即して、何よりも対象とする個々の実践に即して個性的でなければならない*18。３で述べた協同エンパワーメント過程とかかわる学習・教育訓練のひろがり、４でふれた地域教育計画へのアプローチの重層性を考えるならば、そのことは十分に理解されよう。

たとえば３で提示した実践過程に即してみても、①「学習者のための教育」を展開するためには、まず、学習が展開する地域社会での諸条件と学習必要を明らかにするための「客観的調査」が必要となる。また、実践展開のためには学習要求を具体的に把握するためのアンケート調査や関係者ヒアリング調査などによる「要求調査」や、より直接的で全体的な把握をめざす「参与観察」が求められる。そして、②「学習者による教育」のためには、調査研究者だけでなく、学習者自身がみずからの実態を把握するための「自己調査」が重要な役割を果たすことになる。それは、話し合いを通して互いの状態を理解し合う「話し合い調査」にはじまり、現実と現場を目と耳などの五官で捉え直す「現地・現場調査」や「参加型調査」、さらには資料収集・分析活動、活動の記録づくりと省察、新しい情報の創造、そして専門家・研究者の援助によるアンケートやヒアリングなどである。多方向的・協同的・組織的研究は③および④の「学習者とともにある教育」を推進する際に求められる調査研究の方法であるが、それは調査研究者による「客観調査」や「要求調査」そして当事者の「自己調査」や「参加型調査」の活動があってはじめて有効かつ豊かに展開することが可能となるのである。

「多方向的・協同的・組織的調査研究」は、とくに困難を抱えた子どもや青年の発達・学習支援ネットワークを展開し、それらを計画的に進めるデザインを考える際に求められるものであるが、その方法は旧来において支配的な調査研究方法と大きく異なるものである。したがって、そうした調査研究の積み重ねの中から新しい「実践の学」としての「新しい教育学」が生まれてくることになるであろうし、そのことを意識的に追求していかなければならないであろう*19。

---

*18 鈴木敏正『生涯学習の構造化－地域創造教育総論－』北樹出版、2001、第３章参照。

*19 鈴木敏正『教育の公共化と社会的協同』前出、とくに終章を参照されたい。

第　1　部

若者支援ネットワークのデザイン

若者自立支援政策の展開と課題
――参加型シティズンシップの視点から――

横　井　敏　郎

はじめに

グローバリゼーションによって、人々の雇用と生活、そしてライフサイクルは大きく変化している。それは、性別役割分業のもとでの標準化された安定的なフォーディズム型ライフサイクルから、順序性がなく、断片化したポストフォーディズム型ライフサイクルへという構図でとらえられる。今日の若者たちは、こうしたライフサイクルの変化にもっとも直接的な影響を受けている世代である。フリーター、ニート、引きこもりなどに若者がカテゴリー化されていることは、今日の若者の社会への移行の困難を示している。現代若者問題研究とは、ポストフォーディズムのもと、「個人化」という言葉で表される社会変容の中で生じている若者たちの困難や生きづらさの生成の構造とプロセス、そしてそれらからの回復を問うことといえる。

本稿の目的は、今日の若者政策の性格とその課題を明らかにすることにあるが、それと同時に、①国の若者政策とは異なる方向性をもって若者を支援している民間の支援活動の実践分析から、また②欧米で注目されているシティズンシップ論の検討から、今日の若者問題理解とこれからの若者支援実践に求められる基本的な視点の把握を試みるものである。

Ⅰ　日本の若者自立支援政策の特質

1　若者自立支援政策「若者自立・挑戦プラン」

バブル崩壊後の長期不況の中で、若者たちの雇用と生活の環境は厳しい状況が続いている。失業率の上昇、無業者の増加、フリーターといわれる非正規雇用の増大といった事態に対して、2003年４月、文部科学省、厚生労働省、経済産業省、内閣府の４省府によって「若者自立・挑戦戦略会議」が設置され、同年６月に「若者自立・挑戦プラン」が策定された。その問題意識は、「若者の職業能力の蓄積がなされず、中長期的な競争力・生産性の低下といった経済基盤の崩壊や、社会保障システムの脆弱化、社会不安の増大等深刻な社会問題を惹起しかね」ないというものであった。そこでは若者の自立の困難の原因を、①求人の大幅減少と二極分化（パート・アルバイト化及び高度化）、②若者が将来目標を立てられないこと、③職業探索・就業の長期化と複雑化、の３つとし、失業者、無業者、フリーターの若者に教育・雇用・産業政策の連携による「人材対策」を実施するとしている。

「若者自立・挑戦プラン」の2004年度実施事業の主要なものは以下の通りである。

・経済産業省→若者のためのワンストップサービスセンター（ジョブカフェ）の整備、高度な能力を持った人材の育成、新事業の創出・育成による就業機会の創出（起業家教育促進事業、創業塾など）
・文部科学省→新キャリア教育プラン、キャリア高度化プラン、フリーター再教育プラン、専門高校・専門学校等における「日本版デュアルシステム」

・厚生労働省→教育段階から職場定着に至るキャリア形成・就職支援（キャリア探索プログラム、若年者ジョブサポーターのハローワーク配置、「日本版デュアルシステム」）、若年労働市場の整備（若年者トライアル雇用）、若年者ワンストップサービスセンター（ジョブカフェ）の整備

2004年12月に「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」、2006年１月には同改訂が策定されている。それによって、フリーター25万人常用雇用化プランや体系的なキャリア教育・職業教育などを一層推進するとされているが、同時にその中で2005年度に若者自立塾、2006年度には「地域若者サポートステーション」が設置され、「若者自立・挑戦プラン」はフリーター対策やキャリア教育、高度人材育成に加えて、ニート対策を政策の重要な一翼とするようになった*1。

２　若者自立支援政策の地域的展開とその性格 ―― 北海道の実施状況から

「若者自立・挑戦プラン」という国の若者自立支援政策はいかなる性格を有するものなのか。北海道の実施状況の調査をもとに、この政策の性格について検討する。

１）施策実施の概要

「若者自立・挑戦プラン」によって、北海道ではジョブカフェ、ヤングハローワーク、ヤングジョブスポット、若者自立塾が新たに設置され、他にいくつかのプロジェクトなどが実施されている。まずこれらの活動等についてごく簡単に紹介する。

①ジョブカフェ北海道（北海道若年者就職支援センター）

ジョブカフェ北海道は、経済産業省のモデル事業*2として2004年７月に開設されている*3。北海道が設置者で、北海道経済産業局・北海道労働局から委託された事業を、公募によって選ばれた民間会社（株式会社キャリアバンク*4）が中心に受託実施している。事業費用の分担関係は、北海道6000万円（場所代、資格取得費用助成）、北海道労働局5000万円（全国一律金額で配分）、北海道経済産業局４億3000万円である。主要な事業は、センターの運営、ジョブ・ルートマップの作成、学校派遣カウンセリング（キャリアバンクと日本マンパワーの共同）の３つである（この他に若年者地域連携事業がある）。

---

*1 この政策が省府連携によってプランニングされながら現実には縦割り行政の貫徹として現象していることや、民間活用と短期的な数値評価によって推進されていることなどの特徴と問題点についてはここでは割愛する。

*2 ジョブカフェは現在全国46都道府県で設置されているが、このうち20地域が経済産業省のモデル地域に指定されている。2004年度15地域、2005年度5地域が指定。北海道ジョブカフェは経済産業省の補助金が2006年度で切れるが、北海道が引き継ぐこととなった。

*3 2006年１月末時点で全国の利用者数は約240万人、就職決定者数は12万人、同年2月末時点での経産省のモデル事業地域（20地域）の利用者数は148万人、就職決定者数は８万人となっている（経済産業省経済産業政策局産業人材政策担当参事官守本憲弘「ジョブカフェ事業の成果と今後の課題」2006年３月22日、ジョブカフェ・サポートセンターHP）。

*4 キャリアバンク株式会社は、有料職業紹介事業、労働者派遣事業、職業安定法に基づく再就職斡旋事業、診療報酬請求事務並びに病院一般事務の請負業務、企業の販売促進活動の企画、立案業務の請負業務、給与計算に関する代行業務を行う北海道に基盤をおいた企業である。行政機関の雇用創出事業を受託することを中心的な業務とする雇用創出事業部行政担当グループが同社には置かれている。

＜センターの運営＞　札幌市が本拠で、函館・旭川・釧路・帯広・北見に地方拠点（人は不在、インターネットを利用）がある。スタッフはキャリアアドバイザー（カウンセラー）13名、インターネットカウンセラー３名。利用対象者は34歳以下。提供サービスは、キャリア・アドバイス、インターネット・カウンセリング、メールキャリア・アドバイス、セミナー・就職講座、仕事・適職診断、インターンシップ、若年者能力開発支援助成金事業である。

＜ジョブ・ルートマップ＞　ある職業分野で一人前になるまでの道筋を示したガイド本。入職経路、必要な資格・能力の内容及び取得方法、昇進・昇給例などを説明。100業界分作成。

＜学校派遣カウンセリング＞　就職希望高校３年生を対象に、マンツーマンでカウンセリングやアドバイスを行う。派遣キャリアアドバイザーは、キャリアバンク５人、日本マンパワー５人の計10人。利用者数目標750人、１人３回まで、40校派遣予定。

②ヤングハローワーク札幌

ヤングハローワーク札幌は、2004年７月のジョブカフェ北海道開設とともに同フロアに移転し、業務を開始している。これは、従来学生のみを対象としていた札幌学生職業センターが、対象を34歳未満に拡大して若年者職業紹介事業を取り扱うように改編されたもので、ヤングハローワークとジョブカフェは連携することが期待されている。就職面接会も実施している。

③ヤングジョブスポットさっぽろ

ヤングジョブスポット（以下YJS）は、独立行政法人雇用・能力開発機構（以下「機構」）が2003年度から全国14地域に開設している若年者のための就業相談機関である*5。YJSさっぽろは2003年７月、同機構北海道センターによって市内中心部に開設された。しかし、利用者数がそれほど伸びず、2005年４月より（財）札幌市青少年女性活動協会に事業が委託されることとなった。これによりYJSさっぽろは、札幌市青少年センターを中心館とし、札幌市勤労青少年ホーム（レッツ）５館をサテライト的な拠点として展開されることとなった。YJSさっぽろの活動には下記の通りである。

＜YJSさっぽろの活動とスタッフ＞

・利用者の就業相談・カウンセリング
・「フォーラム事業」（履歴書の書き方、面接の受け方、ビジネスマナーなどを身につけるミニセミナーや、仕事や就職について話し合うグループワークなど）
・「職業ふれあい事業」（職業人講話や職場訪問など）
・中心館のスタッフは、機構が雇用配置するマネージャー１名（常勤）とアテンダント２名（６ヶ月雇用）、青少年女性活動協会が雇用配置する専任YJS担当者と担当主査各１名。マネージャーとアテンダントが相談・カウンセリング業務を担当、専任YJS担当者が「フォーラム事業」等を企画実施。レッツ５館には専任スタッフはおらず、レッツ職員が対応する。

④その他の国と道の主な若者関連事業

以上の他に、北海道経済産業局、北海道労働局、北海道庁経済部、北海道教育委員会が「若者自立・挑戦プラン」として実施している事業は以下の通りである（ジョブカフェ等、既述したものは省く）。

*5 厚生労働省は、東京と大阪の２カ所を除き、ヤングジョブスポットを2006年度末で廃止することを決定した（2007年１月）。

＜北海道経済産業局＞
・起業家教育（起業家教育促進事業、キッズ・ベンチャー、ジュニアチャレンジショップ）
・「地域自立・民間活用型キャリア教育プロジェクト」（提案公募型事業。「民間コーディネーター」（NPO、企業等）が地元産業界・教育委員会等と連携してプロジェクトを提案し、各経済産業局が事業選定、資金供給者となり、各モデル校でキャリア教育授業、インターンシップや企業関係者の学校派遣を実施するビジネス直結型キャリア教育プロジェクト。北海道ではキャリアバンクが札幌市教委と連携受託。）
＜北海道労働局＞
・全道主要８都市での「若者就職フェア」・「学生就職フェア」（就職促進会）
・高校生向け就職ガイダンス、ジュニア・インターンシップ、ハローワーク体験ツアー、就職面接会など
・「若年者トライアル雇用事業」
＜北海道庁経済部＞
・新規高卒・大卒就職促進会の開催（労働局と共催）
・地域を担う若者ものづくり人材創出事業
・高卒未就職者へのデュアルシステム推進モデル事業、高校生職業能力向上推進事業、道立高等技術専門学院インターンシップ推進事業など
＜北海道教育委員会＞
・高校生インターンシップ推進事業　2002年度から実施。全校実施、専門高校は全生徒参加。
・高校生進路指導サポート事業　就職支援のために進路相談員を各教育局に配置するもの。2002年度より実施、各局１～３名。相談員は民間企業で人事管理を経験した者。雇用は６ヶ月未満。業務は、生徒の個別の進路相談、ハローワークと連携した求人情報の収集と学校への提供、採用希望企業情報の収集と学校への提供、管内就職状況の収集と学校への提供、学校の進路講習会の講師である。
・文科省研究指定　「キャリア教育推進地域指定事業」(2004年度～、富良野市)、「日本版デュアルシステム」(2004年度～、旭川工業高校)。
・道教委独自の「起業家教育実践研究事業」(2004年度～、各局小中高各１校を指定)。

2)「若者自立・挑戦プラン」の特質

「若者自立・挑戦プラン」は以下の２つの特質をもっている。

①若者の職業意識改善による雇用ミスマッチ解消政策

「若者自立・挑戦プラン」の押さえるべき特質の１つは、主に若者の側のキャリア認識の改善によって若者雇用問題に対応しようとする雇用のミスマッチ解消政策であるというものである。

このプランは、文部科学省、厚生労働省、経済産業省、内閣府等の省庁連携が特徴となっているが、実際のところは、各省庁系列で類似した取り組みが重複して行われている。その内容は、下記の通りいずれも就業相談、キャリア・カウンセリング、キャリア教育、インターンシップといったものにとどまっている。

・経産省系列のジョブカフェと、厚労省系列のヤングジョブスポット
・文科省―北海道教育委員会の「キャリア教育推進地域指定事業」「起業家教育実践研究事業」と、経産省―北海道経産局の「地域自立・民間活用型キャリア教育プロジェクト」「起業家教育促進事業」
・北海道教育委員会の進路指導相談員と、ジョブカフェ（北海道経済産業局）の学校派遣カウンセリング
・道教委の高校生インターンシップ推進事業と、厚労省―北海道労働局（北海道経営者協会）のジュニア・インターンシップ事業

今日の若者問題の要因について、北海道内の主要な行政機関（北海道経産局、北海道労働局・ハローワーク、北海道庁経済部、北海道教育委員会など）や経済団体（北海道経営者協会、北海道中小企業家同友会）にインタビューを行ったところ、行政側からは「若者の場合、選り好みしなければ仕事はある」、経済団体側からは「３年我慢すれば仕事は面白くなる」といった言説が聞かれ、若者雇用問題はしばしば雇用のミスマッチと若者の職業意識の問題としてとらえられていた。中央地方、官民を問わず広く共通して見られるであろう行政や経済団体のこうした認識は、従来の新卒一括採用などの日本的雇用システムを基礎にした学校から企業への直線的移行システムが十分機能していた時代の若者雇用問題認識の延長線上にあり、包括的な若者政策の水準にまで到達していない。

②就業相談支援機関利用層の偏り

「若者自立・挑戦プラン」のもう１つの重要な特徴は、利用層＝対象層の偏りという点である。

ｉ）就業相談支援機関の利用層

まず「若者自立・挑戦プラン」における就業相談支援機関の利用層は以下の通りである。

ａ）ジョブカフェ北海道

ジョブカフェ北海道の利用者は大卒社会人が多く、大学生も相当数が利用している。

・利用実績（2004年末）は、新規利用者１万人登録、リピーター含む来場者３万人（１日当たり200人）
・登録者のうち、2600人が学生（大学生52.9%、専門学校26.4%）、社会人8900人（求職中６割5900人、大卒が多い、正社員は８％のみ）

北海道経済産業局の担当者は、ジョブカフェ北海道には「比較的意欲の高い人が来ている」ととらえていた。筆者は他県のジョブカフェもいくつか回ったが、類似の傾向が見られ、ジョブカフェ利用者は、就業に対して比較的積極性をもった者が多いといえる。

ｂ）YJSさっぽろ

YJSさっぽろは、利用者にカウンセリングを行っているアテンダントへの聞き取りによると、大卒が高い比率を占める。利用者の典型的なタイプには、職業に関する自分の方向や考えを確認するために１回利用すれば終わるタイプのほかに、希望の仕事に就けないために学生時代からアルバイトを続けているタイプ、公務員を目指すが落ち続けたタイプ、大卒後すぐに就職せず就職浪人を続けているタイプ、何度か解雇され就業について相談に来るタイプなどがあるという。これらの利用者の相談内容は、職業探しよりも、就職・職業的な関心以前の悩みが多いということであった。また公務員試験失敗で、あるいは小中のいじめで引きこもりになった者、対人恐怖症・不安症の者も一定見られるという。

ｃ）若者自立塾

若者自立塾の詳細については、後日刊行予定の安宅仁人氏の論稿に委ねる。

ii）高意欲層に適合的な政策

以上の簡単な整理をもとにすると、「若者自立・挑戦プラン」の主な利用層には、最初からヤングハローワークに行ける層、ジョブカフェで一時的なキャリア・カウンセリングやセミナーを受けてヤングハローワークに移行できる層、業種や職種を考える前に個々人が抱える悩みや困難を見つめてから職業にアプローチしようとする層（YJS利用層）、生活改善から取り組む

若者自立塾の利用層などが典型的なタイプとして存在していると思われる。これら若者層[*6]のうち、最初の２つの層は、現在の労働市場への参入に意欲をもっているとみなされる。若者の職業意識改善を中心に考える「若者自立・挑戦プラン」は、既存の労働市場に乗っていこうとするこれら高意欲若者層に適合的な政策ととらえることができる。

しかし、一時的なキャリア・カウンセリングを通じて職業選択と就業に手がかりを求めようとする層の他方には、こうした方法に抵抗感をもつ層がいる。１つには、地域や知人関係の中に生き、そこでの文化性やインフォーマル・ネットワークに依拠して働き口を見つけたり、支え合ったりしている若者たちである（新谷2005、乾2006)。第２に、学歴的には大卒で親世代自体は経済的に安定しているが、何らかの形で期待され、自ら期待したコースを歩めなかった若者たちである（たとえばYJS利用層の一部に見られる)。第３に、さまざまな事情で働くことが困難となったり、日常生活にさえ支障を来したりしている社会的引きこもりや発達障害、精神障害などの若者たちである。

「若者自立・挑戦プラン」は前述のように若者の職業意識の改善を中心とする雇用のミスマッチ解消政策であるがゆえに、競争的労働市場への適合性が比較的に高い上位層が利用しやすい性格をもっており、逆にいえば競争的労働市場への適合性が低い若者層にとってはこの政策は当初から利用が困難なものなのである。

３）就労中心主義の若者自立支援政策

国の若者自立支援政策の中心的な施策であるジョブカフェは、比較的就労意欲のある若者層が利用しており、その周辺にはより困難を抱えた若者層が存在する。こうした若者たちの存在形態についてはより本格的でリアルな検討を要するが、今日支援を必要としている若者は一様ではない。現行支援機関の利用層の簡易な分析の試みからは、日本の若者自立支援政策は周辺的な位置におかれた若者たちを明確な支援の対象としたものとはなっていないといえる。

欧米では、福祉の対象者を積極的に就労に移行させていくワークフェア（workfare）という社会政策が推進されている（Clasen and Oorschot2002、宮本2004a)。ワークフェアは、長期失業者や高齢者の増大、社会不安の増大などによって、福祉国家体制の従来型「保険パラダイム」が崩壊し、一方的な福祉の受給者に対して何らかの義務や貢献を求める考え方が台頭しつつあるが、この「貢献主義」を現実化させた政策であると言われる。伊藤周平は、生活保護について論じ、日本の社会保障改革にみられる福祉国家再編の方向は、ワークフェア的再編というよりも、「負担なければ給付なし」の原則を徹底した保険主義の強化、もしくは自助システム的再編といった方がよいという(伊藤2005)。日本の若者自立支援政策も、就労機会の改善には十分な手を打たないままに、若者たちを就労に向かわせようとする就労支援政策であり、厳密にはワークフェアとは言い難い側面があるが、若者への支援の給付を就労と結びつけようとしている点ではワークフェアと同質の政策としてその特質を把握することも可能であろう。いずれにしても、日本の若者自立支援政策は就労中心主義という特質を有しているものとしてとらえられる。

[*6] ここでいう層は経済的階層と一致するものとしては用いていない。一定の相関性があると想定できるが、あくまでも現象面からの分類である。

Ⅱ　若者支援実践に求められる視点

わが国のワークフェア型若者自立支援政策に対して、地域、民間においては、困難な状況にある若者たちを支援する自律的な市民活動が生まれてきている。この間、私たちは複数の民間組織による若者支援活動を調査してきた。ここではその詳細は略すが、それらに対する分析から若者支援実践に求められる視点として、①就労と自立の区別、②中間的な労働市場の創出、をあげることができる。

1　就労と自立の区別

従来の貧困とは異なる社会的排除という概念の有意義さは、経済という次元のみでなく、社会と政治の２つの次元をも合わせて人々の不利益あるいは困難な状態をとらえようとするところにある(バラ／ラペール2005)。失業や不安定就労などの経済的困難も経済的次元のみによって生み出されるのではなく、諸個人の社会的ネットワークや政治的参加の機会の欠如などを媒介にして、あるいはそれらの相互連関によって生じるととらえられねばならない。このように考えると、社会的排除の反対物である人々の自立も、経済的次元でのみ把握することはできない。それは経済、社会、政治の３つの次元で包括的に理解される必要がある。

今日の若者自立支援政策は、すでに述べたように、就労中心主義政策あるいはワークフェアといえるものであり、若者をカウンセリングや生活訓練を通じて短期間に就労させようとするものといえる。しかし、ここには若者の自立の社会的および政治的な次元が十分に位置づいていない。この２つの次元への配慮なしには、実は経済的次元の自立も困難である。またそもそも人の生活や人生が仕事のみで塗りつぶしえないものであるように、厳密には自立と就労をまったく同一の概念としてとらえることはできない。

困難を抱える若者を支援しているNPOなどの民間組織は、若者の自立支援を就労と等置せず、自己肯定感や他者関係における自己存在の承認といったものをまず前提においている。就労概念は、自立概念から相対化され、区別されているのである。

2　中間的な労働市場の創出

もっとも、経済的次元での人々の生活の安定が自立の基礎にあることもいうまでもない。若者の自立も経済的次元の安定、すなわち就労の保障によって可能となる。しかし、さまざまな困難を抱える若者たちは、通常の競争的な労働市場に容易には参入できない。そこで、それとは異なった労働市場、すなわち非就労の状況と通常の労働市場の中間的あるいは媒介的位置にある労働市場を生み出していくことが必要となる。そうした労働市場をここでは中間的労働市場と呼んでおく。この発想はまったく新しいわけではなく、すでにわが国では「仕事おこし」という言い方で以前から言われてきたことであるが（池上1995)、困難を抱える若者の自立において、そして他の多くの若者たちにとっても不可欠な考え方である。

筆者がこれまでに調査したり、話を聞いたりしてきた若者支援NPOや市民活動の多くは、若者たちに喫茶店などの配膳やメール便配達、ホームページ作成、農作業の手伝いといった比較的簡易な仕事を用意し、彼らが就労していくためのステップとしての就業体験機会を与えていた。しかし、

今日、職業準備のための体験ではなく、彼らが生活を成り立たせることができる仕事を実際に生み出すことが必要になっている。すでに一部のNPOは、地域の自治体や企業と連携して仕事を斡旋したり、起業の機会を探ったりしている。これがいかなる内実をもったものになるかはいまだ明言できる段階にはないが、わが国における中間的労働市場創出の萌芽をここに見ることができるのではなかろうか。

ヨーロッパにおいては、社会的経済が発達し、社会的企業が大きな力をもつようになってきている（ボルザガ／ドュフルニ2004）。イギリスの「媒介的労働市場」（宮本2004b）やイタリアの社会的協同組合B型（田中2004）は、社会的に不利な立場に置かれた人々に就労機会を提供する社会的企業の代表的なものである。ヨーロッパでのこれらの展開は、わが国の若者支援実践が社会的経済と社会的企業の一翼を担う方向に進んでいくという展望を与えるものといえよう。

３　小括

民間の自律的な若者支援実践からは、今日の国の就労中心主義的な若者自立支援政策を相対化しうる視点が見出される。第一に、就労と区別された自立観である。自立を経済的次元に限定するのではなく、社会的および政治的の２つの次元を含めてとらえ、いわゆる社会的排除を克服する実践が求められている。第二に、中間的な労働市場の創出による就労保障である。既存の労働市場の中で慈恵的に仕事を与えられるのではなく、当事者たちが人々とのネットワークの中で社会的に有用な仕事を開拓しながら、就労と生活の安定を探ることを支援する政策が求められる。

Ⅲ　参加型シティズンシップに向けて

ここでは、以上のような若者支援実践に求められる視点を、ヨーロッパの新しい社会構想によって簡単ながら基礎づけておくこととする。

１　完全参加社会とベーシック・インカムの構想

今日の若者たちの雇用と生活の不安定は、雇用行政の規制緩和に一因があることはいうまでもない。しかし、グローバリゼーションによる生産・雇用・生活の流動化のもとで人々のライフサイクルが不透明化したリスク社会と言われる現在、かつての大量生産大量消費体制のもとでの経済成長時代のような標準的なライフサイクルを再生することは可能かが問われている。今日においては完全雇用社会（full-employment society）の再生を前提とすることが非現実的であり、また望ましいことでもないとして、新しい社会構想が論じられている。それは完全参加社会（full-engagement society）とベーシック・インカムの構想である。

ウイリアムズとウインデバンク（Williams and Windebank 2001）は、雇用と自助（self-help）という概念を区別する。前者は通常の有給雇用であり、市場において成立する賃金労働に就くことである。これに対して、後者は市場において成立しにくい福祉や育児などのさまざまな社会的労働である。この両者を包括した概念が「仕事」とされる。そして、限られた有給雇用を競争的に獲得する経済社会を、より広く社会に存在するニーズに応えられるようにする経済社会に変えていくために彼らが提唱するのがベーシック・インカム（basic income）である。人々に基礎的所得を支給す

ることによって、社会的ニーズを充足できる有用活動に人々を向かわせ、また恵まれた有給雇用に就ける人とそうでない人の分断を解消することが可能となる。自助と仕事の概念は、社会に互酬性をもたらす重要な契機となるものである

ベーシック・インカムについては、市民を依存状態に置くことや、雇用労働の低賃金化の促進、福祉のセーフティネットの喪失などを生みだしかねないとの批判も指摘されている（フィッツパトリック2005、小沢2002)。また「ただ乗り」の問題からその規範性に難があり、中間層の支持を得にくいという点も懸念される。これに対して、教育、育児、介護などの社会活動に参加することを基礎的所得の給付条件とする「参加所得」(participation income）の構想など、修正版ベーシック・インカムの提案も出されている（伊藤2006)。ベーシック・インカム構想を実現するための方策についてはさまざまに検討される必要があると思われる。

ただ、本稿において重要なのは、限られた有給雇用を拡張した「仕事」という概念である。人々の多様なニーズに応える労働を「自助」とし、市場経済で成り立つ有給雇用も合わせて包括したものがこの概念である。先に見た若者支援実践に求められる視点の１つ、就労と自立の区別はここで見た社会構想の文脈に位置づけることが可能であろう。

2　労働の権利と参加型シティズンシップ

ところで、以上のような完全参加社会とベーシック・インカムの構想を現実のものとしていくためには、権利概念を整理しておく必要がある。

ベーシック・インカムについては、前述のような批判の他に、特定の人々を労働の機会から排除することにつながりかねないという批判がある。ゴルツは、すべての労働を有給雇用とすることはできないが、「自分のための労働」(先の自助に相当）しか行いえないようにすることも間違っているという。ゴルツにとって労働とは、経済活動の側面から社会に参加し、社会のあり方を決定する権利なのであり、すべての人々に保障されねばならないものなのである。ゴルツはそのためにワークシェアリングによる有給雇用労働時間の短縮を主張する（ゴルツ1993)。先に見た若者支援実践に求められるもう１つの視点、中間的労働市場の創出は、ワークシェアリングによる労働時間の短縮と等置できないが、こうした労働の権利論の文脈に位置づけることができよう。

現在の福祉国家は、市民的権利、政治的権利、そして社会的権利へとシティズンシップを拡張して成立した。しかし、そこでのシティズンシップは完全雇用社会を論理的前提とした、有給雇用と不可分の権利概念であった。無業者への福祉の給付が雇用からの排除となることも、この論理においては正当化される。

これに対して、本稿が検討してきた完全参加社会構想やベーシック・インカム論などは、就労の相対化をはかりながら、なおかつ労働の権利を求めるものであった。ポストフォーディズムにおいては、従来のシティズンシップをさらに拡張していくことが求められる。その概念は、就労とシティズンシップをいったん相対化した上で、就労を保障しつつ、同時により広い社会的有用活動に参加することを可能にするものとして構成されるべきである。それはまた言い換えれば、人々を社会的排除から社会的包摂へと導き、社会への参加を可能にする実践性をもった参加型シティズンシップ（participatory citizenship）というものである。

おわりに

冒頭で、「個人化」時代における若者たちの困難や生きづらさの生成の構造とプロセス、そしてそれらからの回復を問うことが現代若者問題研究の課題であると述べた。最後に、引きこもりの把握を例に引きながら、簡単にこの問いに触れておきたい。

いわゆるリスク社会のもとで個人化が進行し、人々は従来以上に差異化、個体化される。こうした個人化・個体化社会＝消費社会化のもとでは、人々はたえず個別化される評価システムの中に組み込まれ、安定した自己をもちにくくなる。人は他者からの承認を獲得することが困難となり、生きづらさが生まれる。人はこうした事態に対応して、むしろ他者との関係の形式化を自ら促進したり、他者の評価に対して関係性自体を無視したり、断つことによって対処する戦略を取り、人々はさらにシステムに巻き込まれていく。

こうした個別化社会において、他者との関係性を遮断するひきこもりとは、一面においてはあくまで関係性の不全としてとらえられはするが、また他面においてはたえず評価にさらされる、あるいは何かをさせられる社会に対する抵抗としてとらえることができるのではなかろうか。

全体主義を批判し、本質的に受動的な性格をもった情動というものとは異なる人間の精神や思考、意志の能動性を重視したアレントは、思考という行為を「自分が自分と係わる」という「二者性」によって把握する。アレントは、あらゆる思考は「立ち止まって考えること」を必要とし、思考するためには、人は日常の差し迫ったことやさまざまな利害、欲望から「退きこもる」（＝単独solitude）ことが不可欠であるという（アレント1994、佐藤2003)。アレントの超越的な意志論のもつ限界は指摘しなければならないであろうが、ここからは、現代のシステム化された社会のもとにおいては、人々の引きこもる行為を、さまざまな利害や欲望を断って「自分が自分と係わる」状態（自己内対話）を作り出し、自己を保つ行為として把握する可能性が示唆される。

自己をめぐる関係性を、自己・他者・自己内他者の三者でとらえるならば、もちろん他者との関係を遮断し、さらには自己内他者との対話をも行いえなくなった病理的な状態（＝孤立loneliness）は自己の最も疎外された形態であるといえる。しかし、引きこもりを単に解消すべき社会問題としてとらえる見方では、システム化が促進されるのみであり、本質的把握を欠いた認識というべきであろう。若者たちの抱える困難や生きづらさからの回復とは、問題の表面的な解消ではなく、関係性の再構築として、すなわちそうした意味での自己の回復として把握されるべきである。

そして、若者たちが他者と自己との関係性（相互承認）を形成・回復し、社会参加を可能にするためには、それを保障する再分配政策が適切に行われなければならない。今日の若者問題に対しては、就労と自立を区別しつつ、同時に労働の権利を保障することによって、若者たちの社会参加を拡大していくことが求められるのである。

【参考文献】

・新谷周平「フリーター・居場所・サブカルチャー」『教育』2005年４月
・ハンナ・アレント『精神の生活・上巻』岩波書店、1994年
・池上惇『仕事おこしのすすめ』シーアンドシー出版 、1995年
・伊藤周平「シティズンシップ論と福祉国家の再編――日本における生存権理念の再構築にむけて」『ポリティーク』Vol.10、2005年
・伊藤周平『権利・市場・社会保障』青木書店、2006年
・乾彰夫編・東京都立大学「高卒者の進路動向に関する調査」グループ著『18歳の今を生きぬく―高卒１年目の選択』青木書店、2006年
・岡野八代『シティズンシップの政治学』現代書館、2003年
・小沢修司『福祉社会と社会保障改革――ベーシック・インカム構想の新地平』高菅出版、2002年
・アンドレ・ゴルツ『資本主義・社会主義・エコロジー』新評論、1993年
・アンドレ・ゴルツ『労働のメタモルフォーズ――働くことの意味を求めて』緑風出版、1997年
・佐藤和夫「家族・親密圏・公共性」山口定他編『新しい公共性――そのフロンティア』ミネルヴァ書房、2003年
・高田純『承認と自由』未来社、1994年
・田中夏子『イタリア社会的経済の地域展開』日本経済評論社、2004年
・中西新太郎『思春期を生きる子どもたち』はるか書房（星雲社)、2001年
・デレク・ヒーター『市民権とは何か』岩波書店、2002年
・アジット・S・バラ／フレデリック・ラペール『グローバル化と社会的排除』昭和堂、2005年
・トニー・フィッツパトリック『自由と保障――ベーシック・インカム論争』勁草書房、2005年
・福士正博「完全従事社会と参加所得」『思想』2006年３月
・ボルザガ／ドュフルニ編『社会的企業――雇用・福祉のEUサードセクター』日本経済評論社、2004年
・三崎和志「≪エコロジカル・セルフ≫と≪リスク社会≫――環境倫理学への社会学的反省」『唯物論研究年誌』９号、2004年
・宮本太郎「就労・福祉・ワークフェア――福祉国家再編をめぐる新しい対立軸」塩野谷祐一他編『福祉の公共哲学』東京大学出版会、2004年a
・宮本太郎「社会的包摂と非営利組織」白石克孝編『分権社会の到来と新フレームワーク』日本評論社、2004年b
・宮本太郎「『第三の道』以後の福祉政治」山口二郎他編『市民社会民主主義への挑戦』日本経済評論社、2005年
・宮本太郎「ポスト福祉国家のガバナンス　新しい政治的対抗」『思想』岩波書店、2006年３月
・横井敏郎「若者自立支援政策から普遍的シティズンシップへ――ポストフォーディズムにおける若者の進路と支援実践の展望」『教育学研究』73巻４号、2006年12月
・Jet Bussemaker, 'Citizenship and change in life-courses in post-industrial welfare states', in Jet Bussemaker(ed.), *Citizenship and Welfare State Reform in Europe*, London: Routlege, 1999

・Jochen Clasen and Wim van Oorschot, 'Work, welfare and citizenship: diversty and variation within European (un) employment policy', in Jorgen Goul Andersen, Jochen Clasen, Wim van Oorschot and Knut Halvorsen (eds), *Europe's New State of Welfare: Unemployment, Employment Policies and Citizenship*, Bristol: Polity Press, 2002
・Peter Dwyer, *Understanding Social Citizenship*, Bristol: Policy Press, 2004
・Colin C. Williams and Jan Windebank, *Rivitalising Deprived Urban Neighbourhood*, Aldershit: Ashgate, 2001
・Colin C. Williams and Jan Windebank, *Community Self-Help*, New York: Palgrave Macmillan, 2004

若者自立支援実践が提起する教育学研究の課題

宮　崎　隆　志

Ⅰ　課題

現代の若者問題は、「人が育つ／人を育てる」機能を社会が失いつつあることの反映という一側面をもつ。したがってその理解のためには、一般的な青年期論の枠組みを超えて、問題の特殊・歴史的性格に留意することが必要である。結論的に述べれば、商品化の貫徹に見られる「物象のシステム」が、「労働のシステム」およびそれに連続する人が育つシステムを包摂した時代が現代である。その転倒性がもたらす矛盾に抗して展開される若者支援実践は、現代における人が育つシステムの再建のために必要な課題を端緒的ではあれ示しているように思われる。

本稿では、ある若者支援実践検討会[*1]の検討事例を中心に、若者の自立支援実践を通して浮かび上がった問題群（Ⅱ）と支援実践の論理（Ⅲ）を確認し、上記の課題への第一次的接近を試みる。

Ⅱ　「若者問題」の現代的特質

（1）「システム理解」と失敗への不安

労働の経験が生活から消失したことと相関しつつ、社会・労働に対してステレオタイプ的あるいは表面的な「理解」が見られる。即ち、社会や会社という「システム」については理解しているつもりでも、そこで働く「人」（＝生身の人間）についてはリアリティを伴う理解がない。

> Cさんの例で、病院の内部的なところを見てしまい驚くことが多かったとか、いわゆる本音と建て前とありましたよね。私たちのところでもお客さんとか来られている方とこっちは普通にしゃべっているんですけど、例えば新聞なんかを見て、これってこうだよね、って言うと、みんな来ている方は、びっくりするほどきれい好きというか、性善説になっているというのか、すごくきれいなものだけを信じているというか。でも、あれは裏ってこうだよねと言うと、えーっというような顔をしてびっくりして、「そうなんですか」というようなことが結構あります。だから、今の話を聞くとそういうものなのか、テストで、ペーパーではいくんだけれども、実は実際に入っていくと病院の現実と自分の中で考えていたのとギャップがすごく大きいのかなと。（ＮＰＯ・Aさん）

[*1] この研究会は、若者支援に関わる実践者の交流を意図して、私たちが呼びかけ組織したもので、2005年10月に発足し、以後毎月一回の例会を開催している。参加者が属する実践組織は、ひきこもり支援ＮＰＯ、勤労青少年ホーム、青少年センター、ヤングジョブスポット（元）、若者自立塾、専門学校、高校、学童保育所、議員である。

要は昔で言う腹芸ができないんです。腹芸というか丁々発止の受け答えとか、その裏にあるもの。うちはこうやっています。お客様が商売で来て話しをしていますよね、そのお客様が帰った後に悪口ではないんですよ、でもみんなに「これはこうだけど、でもこの仕事の裏はこういうふうなものがあって、これはこうだよ」と言ったら、「えーっ」と言う、そこまで見抜きなさいと。

表は１個、でも裏は何万とあって、それを見抜いていって、自分のいいポジションを見つける。人って混沌としていて、自分の心の中に悪と善とがあって揺れ動いていて、仕事もそうで善だけの会社はなくて、善と悪がごちゃごちゃしていて、どこで折り合ってどういうふうになっていくかというのを学んでいく。でも、全然分からない人が結構、今の若い人たちに多い。私はタヌちゃんなので、こうやったらこうで、これはなんじゃないのって、こういう見方もあるし、こういう見方もあるということを、善と悪しかいないと一方の見方しかできない、そうじゃないグレーゾーンがいいのだ、それを縫って歩くのが人間の生きていくだいご味なのだと言ったらみんなが、「え一、そうなの」。「だから、悪というのもまた面白い」と言ったら、「うっそー」と。（ＮＰＯ・Ａさん）

「過剰に社会を考えている。上司はこんなもんだとステレオタイプ的にみている」（自立塾Ａ）

「頭でっかちになっている傾向がある。頭で納得しないと動かない」（自立塾Ｂ）

「社会って、こう、平面で、そこにポンって自分が参加しなきゃいけないのかなって思ってた」と青年が語る（青少年センター・Ｃさん）

生きた人間から切り離して社会を理解すること（＝物象化された世界の理解）は、自己理解にも反映する。即ち、一方では頭の中で理解された「システム」において活躍する理想化された自分、或いはあらねばならぬ自分が描かれる。他方では、就労への実際の境界横断は、少なからぬ距離感（さらには不安）を伴うことから、想定どおりになれない自分も意識されている。後者は「失敗したら終わり」というような恐怖心と共に顕在化する。また、それは特定の問題や失敗経験を具体的に指すというよりは、漠然とした恐怖心であり、突き詰めれば自信のなさ、自己が否定されることへの恐怖として確認できる。

Ｂさん（公務員試験失敗）の場合を読んでいて私が思ったのは、理想の自分と現実の自分のギャップですよね。結構、うちへ来ている人たちも、こうであらねばならない自分と今の自分があまりにも違い過ぎて、それで不安になってきてしまうことがすごく多くて、結構この人もそうかなって。（ＮＰＯ・Ａさん）

こうでなければいけない、こうしなければ人間ではないといつの間にか抜けない棘になっていた。

（学童保育指導者・Ｄさん）

「『失敗って何を考えるの？』と聞くといえないんです。だから失敗っていうものが架空のような気がするんです。恥ずかしいとかっていうところが１番多くて、実際に『医療事務の実習のときの失敗ってなに？』と聞いたら、全然具体的にはないんですね。だけど失敗したらどうしようってのが真っ先にきてしまう。」（専門学校・Ｅさん）

（２）画一化・カプセル化される媒介集団

一般に移行にあたっては何らかの集団が媒介項としての役割を果たす。意味ある他者との出会いと学び合いを通して、自己の全体性を喪失することなく社会的な個人を形成する場が媒介集団であるとすれば、学校や家庭はその機能を低下させ、むしろ上述のように理解される社会システムに従属する度合いを強めている。家庭に即して見れば、「しつけ」や「期待」を通して、既存の社会シ

ステムの論理をプライベートな世界へ浸透させる役割を強めている。

その結果、そこで提示される目標・目的は画一的・同質的なものになりがちであり、当事者からすれば「逃れようのない」単線的な関係が生じがちである。実際に「失敗」したと本人が思った場合には、このような単線的な関係（世界）の中では回復することが難しい。逆に、子どもの反抗期及びそれを通じた家族関係の再構築の機会の喪失という問題も生じやすい。

（A）さっき自分が言ったビジョンですが、持っているのは自分のビジョンではないんです。親のビジョンを自分のビジョンだと思って、そのまま大きくなって外に出ようと思っても、自分の気持ちと自分の持っているもの、力や能力やそういうものと親のビジョンと自分の気持ちにすごくギャップがあるので、そこで疲れちゃうんですよね。そこで気付かなきゃいけないのは、自分のビジョンをしっかり持って、自分の考えで自分で行動をするという選択ができるようになると、たぶんこのBさんやCさんもきっとうまく回っていくというか、その先に進んでいけるような気がするんですけど。そういう作業を、このレポートを見ているとしているんだなというのがよく分かるんですが、自分が本当に望むこと、仕事に対して望むことが、きちんと明確に分かるようになることがまず一番最初の段階というか、それが根本的な問題なのかなという気もするんですね。
（B）どっちかというとずっと与えられてきた生き方をしていますよね、たぶんそうだと思うね。そのまま乗っていけばいいんでしょうけど、世の中がところが、そうではなくなってきてしまったので、そこが本人たちが混乱している部分だと思うんですけど。自分で考えて自分で選択することを訓練されていない。
（A）そうそう。
（B）だからやっぱりそこをしていかないと。就職試験には頭もいいし受かるのですよ。ところが、会社に入った途端にだめなんですよね、クビになっちゃうんですよね。

これは、商品化の進展によって協働の契機を喪失した地域社会の中で、親／家族も孤立していることの反映でもある（＝社会関係資本の喪失）。流砂の集まりのような地域社会では、家族はすべての機能を商品に依存しつつ家族内で完結させざるを得ない。そもそも家族という集団は、諸機能を抱え込んで完結させることができるほど「強い」ものではない（宮本誠貴、2003）。そうした限界があり、相互の依存性／補完性を必要とする集団が、孤立させられ完結を迫られると、その内部の関係も変調を来すのは当然である。学校も同様であろう。

「完璧な親でなくてもそれなりに生きて行けた。親が完璧でなくても地域力があり、多様な価値観があった。今はそれがなく、そういう点で子ども達の絶望感は大きい。」（ＮＰＯ・Ｆさん）
「（かつては）地域に逃げることが出来たが家族が崩壊したら何処も逃げ場がない。家族も画一化してしまった。（その下で）多様な価値観がないまま大人になった若者」（ＮＰＯ・Ａさん）

（３）情動の抑制

以上のような他者関係（世界）しか築けない状況が続くと、その環境に合わせて自己が再構成される。ひきこもりに至る場合では、元気だった頃の自分を取り戻したいという欲求や、同世代と比較した場合の焦燥感さえも、具体的に問題を解決できない状況に合わせて縮小均衡させられる。その結果、情動が全般的に抑制されるに至る。

「ひきこもり状態になっている期間が長くなると、そういう状態でも生活しつづけていかなくてはいけない自分がある。元気であってはいけないと生きる力を落としていく。---その環境の中におさまる自分に変化させなくてはいけない。その結果、自分自身が思い悩むというようには見えなくなる」（自立塾Ｂ）

情動が抑制された状態で社会（他者）と関わることは難しい。逆に、そのような状況で社会とかかわるには、情動反応を抑えても適応できる世界（生身の人間が不在の世界）を想定するしかない。そこでは「やりたいこと」に情動が伴わないという奇妙な状態が出現する。

（４）時間性の喪失

情動の抑制は、社会に参加しようとしている自己（求職活動を顕在的・潜在的に必要としている自己）をリアリティのないものとして感じさせる可能性がある。今ある自己が現実性のないものと感じられる状態は解離と呼ばれるが、「透明な存在」となった自己には時間の感覚が伴わない（クライスマン、2004)。刹那的な対応が生じる一因はここにある。

Ⅲ　支援実践の論理

以上のような状況認識が、支援団体の差異を超えて共通に確認できた。また支援実践の論理についても、以下のような共通した特質が確認できる。

（１）「自分探し」を強制しない

「やりたいこと」「自分の適性」の発見などとして語られる「自分探し」を奨励しない。「自分探し」（適性発見）は、問題の原因と解決責任を個人化する傾向がある。個人と社会の間で、あるいは自己内部でも分裂が生じつつあるときに、個人を社会や他者から切り離して「自らに関する問い」を立てることは、問題を袋小路に追いやる可能性さえある。

タバコ部屋での話。「やりがいのある仕事、自分にとって一番向いている仕事とか、コミュニケーション力とか人間力ってこと言われるから却って悩むんだよな、俺らだってさ、就職したときに別にやりがいがあるかどうかまで、しっかりと確実にこれだ！と思って仕事に就いてないけど、今何となくやって、面白いと思ってる」っていう話。ハタと思いながら僕もこうやって「自立」っていうと「やりがいを見つけよう」とか「生きがい」とか、よくテーマ的に挙げますけど、近頃つらくなってきました。逆に青年を追い込んでないかと思ってきた。最初から見つけるっていうんじゃなくて、その中で見つけていくっていうこともあるだろうし。」（勤労青少年ホーム・Ｇさん）

（２）日常の小さな成功体験の積み重ね

食器を片づける等の日常生活の中での「成功」体験を意識し、それを積み重ねることが重視されている。単なる達成感のみならず、他者から必要とされ評価されることによる社会的有用性の実感、さらに環境も自分も変化しうることの意識化が時間感覚を取り戻す上でも大きな意味をもつ。

もちろん、身近な成功体験といっても成功が連続するとは限らない。むしろ失敗してもよいこと、そこから練習を始めればよいことが常にメッセージとして投げかけられ、また以下のように実践されている。

「経済自立の前に、生活自立と精神自立。「掃除やった？茶碗洗った？」という家での生活自立が課題。例えば挨拶ができたらほめる、そういうことをやっていると自然と成長していく。」(NPO・Aさん)

（3）社会訓練・技術訓練の重要性

社会参加への思いや意欲がありながらも、そのための方法や順序がわからず思いが空回りしている状況も多く見られる（Ⅱ(1)のような社会理解では必然的)。この状況を脱するには技術や方法を獲得することが必要であるが、定型的なスキルを画一的に移植すればよいというものでは決してない。むしろ、目標・対象を明確にし、それとの関わりで手段や主体の在り方を考えること（さらに、そうした活動が実際に成立する条件である共同体のルールや分業関係[社会関係]を学ぶこと）もワンセットとなったときに、初めて生きた技術が学ばれる。それは同時に、主体としての自己を再構成していく過程でもある（エンゲストローム、1999)。

その場合、目標・技術が具体的かつ個別的にきめ細かく設定されることが要点である。当事者がつまづいている困難を詳細に把握し、当事者にとって一歩一歩確実にステップアップできる段階とは何かを個別的に把握し、そのために努力すべき要点を適確に指示するという教育的指導が求められる。つまり、「スモール・ステップ」（品川裕香、2005)を確実に上がることが当事者の自信の回復につながる。

本当に色々な思いをかかえて入って来ますが、方法が分からないので、目標が分かればすごい力を一気に出します。目標が低くてまだスタートラインに立っていない子でも、1年生の段階で「あっ、だめなんだ」と分かればそこで頑張らないで誉めちゃだめなんです。「頑張った、本当にやった。諦めなかった」という何かがあった時にやっぱり誉めて「あんたはすごいんだよ、自分はすごいんだよ」って「だから自分を信じて自分を好きになるということを続けるんだよ」と言い続けることが必要かなって思います。

（専門学校・Eさん）

「自分で立てた目標だから自分はどうやってやろうか」迷ったら相談をしてねという様に、いつもあなたの目標はなんだったのと振りかえりながらいきます。例えば中学、高校と皆勤とか精勤を取ってる生徒が、また専門学校でも皆勤を取りますと言ったら、それはたいしたハードルではないという押さえです。すごく休んだり簡単に遅刻していくような生徒が絶対やすみませんと言ったら、すごい頑張りが必要だとおさえます。個人個人、目標が違っています。（同上）

（4）開かれた擬似社会＝異質な他者からなる共同体

各々の団体では、当事者が主体的に構成する「擬似社会」を作っている。その特徴は第一に、各自のペースで活動できる自由があること、第二に、様々な活動を展開することによって他者関係・社会関係あるいは自分の存在価値を実感・実体験することができること、第三に、異質な他者が混在する集団であること、第四に、実際の社会へ接続する「社会」であること、である。

その結果、「擬似社会」では学びあいの関係が成立しやすい。身近な他者の経験が生きたモデルとなる。異質な他者よりなる共同体は、最近接発達領域の集合体であり、また多声的な対話に基づく協働が可能になる場でもある。

「レッツの中に青年だけの擬似社会をつくっていて、その社会もクローズドじゃなく地域と関わらないといけないという状況を作っているので、その中で社会のしくみも、関わり方も含めて、関われば関わるだけ面倒くさいんだけど面白いことも多いということを実感（理解ではなく）してもらうっていうこと」、「“青年個人が社会の仕組みを知り・・”という、その『知る』所の、こっちがどんどん仕掛けていくんですが、青年が主体的に取り組んで、実体験として知ってほしいということをやっています。----どうしたらもっと知れるんだろうとか、どう動いたらいいんだろうというような実体験が大切だと思っています。そうやって主体的に取り組んで関わっていくと、関わっていった中での役割っていう部分があるし、自分の存在価値っていうのも周りと関わると実感できるということも生まれてくるんだなと感じています。」（勤労青少年ホーム・Gさん）

「ごちゃまぜ、混沌としている中で学んでいる。電話をしている様子を見聞きしながら『仕事のトークってこんなふうにするんだ』と学んでいる。こうせねばならないということは全然やっていない。いろんなタイプの能力がある。ボチボチが合言葉。」（NPO・Aさん）

Ⅳ　支援実践が提起する課題

（１）分裂態としての現代社会と個人の「自立」

現代の「物象のシステム」の担い手になることが「自立」であるとすれば、それは個人の内部での分裂を伴わざるを得ない。当初は一体化していた他者との差異として自己が形成される過程で、個人内部には自己内他者が形成される。ところが上に見たように、「物象のシステム」が、学校や家族へ浸透するに至ると、自己内他者は既に物象が人格化したものとして現れる。そのような自己内対話によって、情動は自ら方向づけられ、場合によっては抑制される。自己内対話はモノローグ的となり、場合によっては自分で自分を責める（自己肯定感の低下）ことにもなるが、その圧力をも自己の責任において弱音を吐くことなく処理し、システムの担い手となることが、現代の支配的な「自立」像であろう。

一端成立した自己評価の尺度は他者評価の尺度になる。それ故他者への信頼も、他者が「物象のシステムの担い手」である限りでのみ与えられる。能力観もシステムが要請する能力であるにもかかわらず、自己の努力に基づくものとして個体主義的な性格を帯びる。

このような転倒性の帰結として現代の若者問題が生じているとみてよい。

（２）モデルなき時代と時間性問題

そのような「自立」を支える教育は本質的な矛盾を抱えるが、にもかかわらず維持されてきたのは、フォード主義的な蓄積体制の一環として教育が位置づけられていたからである。しかし、標準的ライフコースが不透明となった段階で、教育の正統性は動揺せざるを得ない。

ここでは個人の側から時間性との関連で仮説的に整理しておく。ライフコースの連続性の中に位置づけることが出来た限りで、「いま」は「（ものとは区別される）ことの世界への広がり」（木村敏）を（転倒的ではあるものの）保持していた。教育はその広がりをより拡張するものとして正当性を主張しえた。しかし、ライフコースが断片化され、移行の不安が増大する現代では、「ことの世界への広がり」は限定的なものである。「人を育てる」システムとしての学校における時間が広

がりを喪失する場合、あり得る選択肢は物象的システムへのより一層の一体化か、自己防衛としての離脱であろう。

（3）開放的な社会関係資本と主体の形成

これに対し、若者支援実践は次のような質を有する教育実践の必要性を示唆している。第一に、解放的な自己内他者を形成することがある。それはまずは共通の課題を有する同質な他者を通して形成されるが、解放的契機を有するのは異質な他者である。同質な他者は、暗黙知あるいは内部者の視点を共有できるために、安心感と肯定感をもたらす。しかし、出来事と自己を分離させ、問題の外在化が可能になるのは異質な他者の視点によってである。複数の異質な他者を自己内他者として措定できるときに、自己内対話はダイアローグ、すなわち他者からの一方的な定義を拒否しつつ、同時に自己の有限性を自覚した者の間での協同探究過程となる。

第二に、そのような自己内他者により成り立つ自己は、支配的なシステムの下で引き裂かれ矛盾を抱えて生きる自己を断念せずに、それとつきあい続ける（過程的統一）自己であり、そのような意味を内実とする主体である。失敗を自己否定に直結させず、状況や活動システムを省察しつつ課題化し、探究していくことは、自己を陶冶する主体を形成することと同義である。

第三に、そのような主体の形成は社会関係資本の形成と同時に進む。さしあたり社会関係資本を「一般的互酬性に基づく信頼のネットワーク」として理解すれば、その要点は一般的互酬性＝お互いさまの論理と信頼にある。「できる人が、できる時に、できることを」（札幌市内の共同学童保育所Tクラブ）という相互関係は、「切れば血が出る言葉」（宮原誠一：生活と一体化して発せられる声）で語り合い、相互の葛藤をくぐり抜けた主体どうしの連帯に基づいて成立する。ここでの信頼は、矛盾を抱えつつも主体として生きる者どうしの信頼である。

（4）協同性の発展による「物象のシステム」批判

若者支援実践が提起するもう一つの論点は、自分を必要としてくれる他者の存在の意義をどうみるかという点である。そのような他者との出会いによって自己の限界を突破する勇気が湧いてくることは多くの事例で確認できる。我が身のみならず他者の必要に応えることができる能力は、人間に固有の能力であり、個人が同時に普遍的存在であることの根拠である。その能力の実現が人間の共同性であり、逆に共同性を実現する能力としてそれは人間的能力である。自己を必要とする他者との出会いは、共同的な能力を回復する端緒をなす。若者支援実践において追求されていた疑似社会は、(3) の過程を協同的に展開しようとするものであるが、そこでは他者の必要に応える経験としての協同労働が核心に据えられている。そのことによって疑似社会での経験は、人間性の回復へとつながる可能性をもつと見て良い。

逆に言えば、その契機を欠いた居場所づくりは、「物象のシステム」の補償対応とはなっても、それを批判することは難しい。そのようにみれば、協同労働に基づく新たな経済システム（社会的経済）を構築することは、現段階において有力な突破口（＝「物象のシステム」批判）たりうるであろう。時間のひろがりを回復すること、抑圧された情動を回復・解放することも、このような展望のもとにその位置が確定される必要がある。「物象のシステム」に位置づけられた教育を、協同労働に基づく教育として再構築することが、若者支援実践から求められているように思われる。

＜文献＞

Engestrom, Y(1987)：LERANING BY EXPANDING, 山住勝弘他訳（1999)：拡張による学習、新曜社

品川裕香（2005)：心からのごめんなさい、中央法規出版社、P. 155

Kreisman, J. J, Straus, H, I (1989)：I HATE YOU-don't leave me, Avon Books, 白川貴子訳（2004)：境界性人格障害の全て, 117～122

宮本誠貴（2003)：家族を問い直す、学童保育研究、第４号、PP. 53-64

坂元忠芳（2000)：感情と情動の教育学、大月書店

木村敏（1982)：時間と自己、中公新書

高校生の自己意識と就業意識――北海道A市を事例として

浅　川　和　幸

1．問題意識

近年の青年・若者研究は大きく分けて二つの領域に分かれている。

ひとつは、若年就業問題を中心とした研究であり、そこではいわゆるフリーター、ニートなどが取り上げられている。そしてもう一つは、モバイル・コミュニケーションの一般化を基礎においた友人関係等の変化から、若者の特徴の解明をめざす研究であり、そこでは例えば友人関係と若者の自己意識などが取り上げられている*1。

しかし、現状においては両研究の接合点が未だ明確ではない。就業意識の分析はそれがどのような者によって担われるのかが欠け、自己意識の分析は就業という場とは無関係に語られる。もちろん「若年就業問題」と「若者の意識」とを統合した議論は若干だが存在する*2。しかし、それらは主に若者の勤労意欲の「欠如」を中心とした議論である。それゆえ、結果的に両研究の接合点では、若者のバッシングと、その「犯人探し」が行われる現状となっている。

本稿の目的は、A市の高校３年生を対象にして、自己意識と就業意識の関連を試論的に描いてみることである。

本稿はいずれも、2005年に行った「A市高校生調査」（科研費基盤研究（A）「発達・学習支援ネットワークのデザインに関する総合的研究」）のデータ分析に基づいている。

調査は北海道の中堅都市（A市）６校の高校３年生と１年生（2201人）を対象として、2005年10月～12月に行われたものである。有効回答数は2003人（有効回答率91%）であった。

方法は、各高校に調査票を配布し、授業時間などに回答してもらい、後日それを回収する、という形をとっている。

本稿では、就業意識がより明確な３年生を対象とした分析を行なう。

A市のおおまかな特徴を確認しておく。A市は人口約20万人、主要産業は水産、紙、パルプ、石炭などである。さらにA市の労働市場における特徴を、新規高等学校卒業者の就職内定者数・就職内定率、求人数・求人倍率データから紹介しておこう。

図表1-1　新規高等学校卒業者の内定状況

	平成18年3月卒業		平成17年3月卒業	
	全道計	A市	全道計	A市
就職内定者	7384	577	7401	559
就職内定率	82.9%	75.5%	82.9%	77.1%

※厚生労働省労働局統計データより作成(データは全て3月末時点のもの)

*1 浅野智彦、『検証・若者の変貌　失われた10年の後に』、勁草書房、2006

*2 下村英雄、「フリーターの職業意識とその形成過程――「やりたいこと」志向の虚実」、小杉玲子編著『フリーター　自由の代償』所収、日本労働研究機構、2002

図表1-2　新規高等学校卒業者の求人状況

	平成18年3月卒業			平成17年3月卒業		
	全国計	全道計	A市	全国計	全道計	A市
求人数	293520	12773	779	258060	12660	729
求人倍率	1.63	1.43	1.02	1.46	1.42	1.01

※厚生労働省労働局統計データより作成(データは全て3月末時点のもの)

図表 1-1は新規高等学校卒業者の内定状況をみたものである。全国と比べて低い水準にある北海道のなかでも、さらに低い状況にある。また図表 1-2にみるように、３月末時点での求人倍率は辛うじて1.00を上回ったとは言え、全国、全道と比較してＡ市は全体的に低い数値となっている。就職は選べる状態ではない。

調査対象となった高校は、Ａ地区の旧第一学区の高校６校である。全て全日制で、普通科高校３校（中堅校と進路多様校）、専門学科と普通科とからなる併置校１校、そして専門高校２校からなる。

調査前年度の高校別の進路状況は以下の通りである（図表 1-3)。また、調査時点での進路希望は、就職とその他を除き、各高校とも前年度との間で大きな違いはない（図表 1-4)。違うのは、就職が決まらずその他の進路になってしまうところである。

図表1-3　2004年の高校別進路状況(%)

	高校名	学科	四年制大学進学	短期大学進学	専門・各種学校進学	就職	その他
中堅校	a	普通科	23.7	14.8	30.7	23.7	7.0
	b	普通科	16.3	11.2	44.4	17.3	10.7
進路多様校	c	普通科	3.7	8.4	41.6	31.8	14.5
	d	専門学科併置	2.5	5.8	25.0	52.5	14.2
専門高校	e	専門学科	5.3	4.2	25.4	40.2	24.9
	f	専門学科	9.6	3.1	22.2	60.5	4.2

図表1-4　調査時点での進路希望(%)

	高校名	学科	四年制大学進学	短期大学進学	専門・各種学校進学	就職	その他	計(人数)
中堅校	a	普通科	26.3	12.1	32.9	26.3	2.5	240
	b	普通科	18.3	9.9	38.0	29.6	4.2	142
進路多様校	c	普通科	9.2	4.9	34.6	46.5	4.9	185
	d	専門学科併置	3.8	7.5	17.9	61.3	9.4	106
専門高校	e	専門学科	4.7	5.3	25.3	58.0	6.7	150
	f	専門学科	12.1	1.9	15.8	65.6	4.7	215
計			13.8	6.9	27.7	46.6	4.9	1038

※　アンケート調査より作成
※ その他は、アンケートのなかの「フリーター」、「迷っていた」、「考えていなかった」、「その他」の合計

また上の表には載せていないが、進路に関する特徴のひとつとして、市外・管外への進学希望者の多さが挙げられる。というのも、四大、短大、専門・各種学校という進学先がこのＡ市には（希望者数に対して）少なく、結果として進学希望者は市外・管外に出ることを余儀なくされるためである。

改めてまとめよう。本稿では、さきほどのような仮説的な視座から調査結果を分析し、高校３年生の意識・行動の理解をより進める。具体的には、ひとつは自己意識という観点からその特徴を明らかにする。もう一つは就業意識という観点からその特徴を明らかにする。そして両者の関係に

ついて総合的な考察を行なう。

2．高校生の自己意識と友人関係

2－1　はじめに

現在若者論の分野では、ふたつの自己像が注目されている。ひとつが土井隆義のいう「個性を煽られる自己」である[*3]。これは、自己実現や自分らしくあることが強く求められる現状に対応したものと考えられている。過剰な自己実現志向ともいえる。もう一つが、浅野智彦や辻大介によって明らかにされた、メディア接触や友人関係の使い分けを基礎とした「多元的自己論」である[*4]。多元的自己とは、「場面によって異なる自己を使い分けている」にも関わらず、「そのどれもがそれなりに本当の自分である」と理解されているような自己の在り方として考えられている。

ところで旧来の若者を評価する軸が未熟－成熟をめぐるものであったとするなら、この「個性を煽られる自己」や「多元的自己」の下での自己形成は、どんな筋道をたどることになるのだろうか。中西新太郎は、成長のイメージが変身のイメージに変わってきたと分析している[*5]。

これらの問題を視野におきつつ、高校３年生の自己意識と友人関係について明らかにする。

まず、他の若者調査との比較において、Ａ市の高校生がどんな特徴をもっているかを部分的であるがみておこう（図表2-1）。

図表2-1　若者調査における「自分らしさ」の違い

	A市	青少年研究会調査	辻大介調査	ベネッセ調査
調査時期	2005年	1992年	2002年	2000年
対象	A市高校生	杉並・神戸16～29才	首都圏30km内在住の16～17才	東北・関東・九州7校の高校1、2年生
N	2003	1116	387	1826
自分らしさがある	74.5	89.3	83.5	63.9
どんな人間か不明	57.9	43.0	49.4	67.9
自分らしさを貫くことが大事	58.9	69.2	56.8	73.5
本当の自分は一つとは限らない	64.6		72.6	71.6
相手によって使い分けている	49.7		46.0	67.7

このなかで、それぞれの調査によってバラツキはあるものの、特徴的と言えるのは、差というよりは共通点である。自分には「自分らしさがある」と考え、「自分らしさを貫くことが大事と」半分強の生徒が考え、しかし自分らしさを「相手によって使い分けている」と半分弱の生徒が考えている。

両者の連関はどうなっているのか。これらの背景にある自己意識について、考えてみる。

使ったのは、図表2-2の質問項目である。これを「あてはまらない」、「あまりあてはまらない」、「ややあてはまる」、「あてはまる」に１～４点を与え、平均点を計算した。

---

*3 土井隆義、『「個性」を煽られる子どもたち－親密圏の変容を考える』、岩波書店（岩波ブックレット；No.633)、2004

*4 浅野智彦、前掲著。辻大介、「若者のコミュニケーションの変容と新しいメディア」、橋元・船津編『子ども・青少年とコミュニケーション』、北樹出版、1999

*5 中西新太郎、『若者たちに何が起こっているのか』、花伝社、2004

図表2-2　自己意識を訊ねた項目の平均点と標準偏差

	度数	平均値	標準偏差
自分には、自分らしさがあると思う	1031	3.03	0.89
本当の自分は一つとは限らない	1033	2.87	1.04
自分には個性がある	1032	2.84	0.93
自分の感情を素直に出す方が多いほうだ	1036	2.71	1.01
自分がどんな人間か、はっきりわからない	1035	2.71	1.02
どんな場面でも自分らしさを貫くことを大事にしている	1035	2.70	0.88
本当の自分は、まだ自分の中に隠れていると思う	1031	2.67	1.00
自分は人に甘えることが多いほうだ	1038	2.64	0.99
どこかに今の自分とは違う本当の自分というものがある	1033	2.63	0.99
話す相手によって、本当の自分と偽の自分を使い分けている	1032	2.59	1.05
環境が変われば、今の私らしさも変わってしまう	1033	2.55	0.98
新しい性格になりたい	1036	2.53	1.09
話す相手によって、性格が異なる	1030	2.52	1.05
一人でいると不安になる	1039	2.37	1.04
人付合いが苦手だ	1033	2.37	1.03
個性を出すことはしない方がいい	1030	1.96	0.90
有効なケースの数 (リストごと)	998		

最も支持されたのが、「自分には、自分らしさがあると思う」であるが、ほぼ同じ点数に「本当の自分は一つとは限らない」も支持されている。これだけでも、錯綜した内容であることがうかがえる。この錯綜したものを構造として明らかにするために、因子分析を行なってみた。

２－２　高校３年生の自己意識とその特徴

最初に全項目を投入した因子分析を行い、因子間で負荷量の近い項目をはずした後、二回目の因子分析を行なった。その結果が図表 2-3である。

固有値１以上の因子は四つあった。

図表2-3　自己意識の因子分析(因子抽出は主因子法、回転はプロマックス法)

	因子			
	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ
本当の自分は、まだ自分の中に隠れていると思う	**0.822**	−0.052	0.018	−0.016
どこかに今の自分とは違う本当の自分というものがある	**0.793**	−0.014	0.130	−0.013
本当の自分は一つとは限らない	**0.531**	0.186	0.041	−0.082
自分がどんな人間か、はっきりわからない	**0.477**	0.042	−0.220	0.116
話す相手によって、性格が異なる	−0.010	**0.920**	0.020	0.022
話す相手によって、本当の自分と偽の自分を使い分けている	0.038	**0.801**	0.009	0.008
個性を出すことはしない方がいい	0.065	**0.318**	−0.180	0.043
自分には、自分らしさがあると思う	−0.031	−0.068	**0.791**	0.062
自分には個性がある	0.001	0.154	**0.758**	−0.068
どんな場面でも自分らしさを貫くことを大事にしている	0.105	−0.150	**0.572**	0.079
自分は人に甘えることが多いほうだ	−0.111	0.072	0.115	**0.669**
一人でいると不安になる	0.096	−0.017	−0.053	**0.639**

因子間相関

	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ
Ⅰ	—	.49	-.00	.30
Ⅱ		—	-.10	.20
Ⅲ			—	-.06
Ⅳ				—

それぞれの因子で負荷量の大きなものを集め、名前をつけたのが、図表 2-4である。

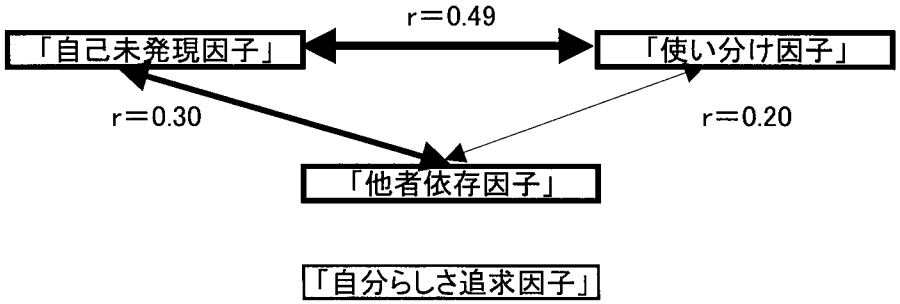
図表2-4　因子の分析

因子Ⅰ	本当の自分は、まだ自分の中に隠れていると思う	どこかに今の自分とは違う本当の自分というものがある	本当の自分は一つとは限らない	自分がどんな人間か、はっきりわからない	自己未発現因子
因子Ⅱ	話す相手によって、性格が異なる	話す相手によって、本当の自分と偽の自分を使い分けている	個性を出すことはしない方がいい		使い分け因子
因子Ⅲ	自分には個性がある	自分には、自分らしさがあると思う	どんな場面でも自分らしさを貫くことを大事にしている		自分らしさ追求因子
因子Ⅳ	自分は人に甘えることが多いほうだ	一人でいると不安になる			他者依存因子

第Ⅰ因子は、「本当の自分は、まだ自分の中に隠れていると思う」から、「自分がどんな人間か、はっきりわからない」までの４項目からなる。これには「自己未発現因子」と名付けた。ここにさきほど紹介した浅野の議論で多元的自己の指標となる項目が含まれている。同様に第Ⅱ因子は３項目からなるが、これを「使い分け因子」と名付けた。これも多元的自己の特性としてあげられているものだ。第Ⅲ因子は、「自分らしさ追求因子」と命名した。課題で述べた自己実現に関する因子と考えていいだろう。第Ⅳ因子は「他者依存因子」と名付けた。第Ⅲ因子が自分らしさの追求を強く進めるのだとしたら、第Ⅳ因子はこの逆だと言って良いだろう。

この因子間の関係を関係図にしたのが図表 2-5である。

図表2-5 自己意識因子の関係図



これをみると、自己意識因子は、ふたつのグープからなっている。「自己未発現因子」と「使い分け因子」と「他者依存因子」は、ゆるやかなグループとなっている。「自分らしさ追求因子」は単独である。「自己未発現」だから、相手との関係を「使い分け」る。逆に、「使い分ける」からこそ、「自己未発現」なのかもしれない。この連関の難しさを補完するように「他者依存」がある。このような関係となっている。そして「自分らしさ追求因子」は、「使い分け因子」と関係がなく、より正確に言うと多少反発している、ということも明らかになった。

これは、使い分けと自分らしさが同居するという多元的自己論の主張と、多少異なるものとなっている。しかしながら、両者の対立は弱く、具体的な担われ方レベルの検討が必要となるだろう。

この因子分析で明らかになった四つの因子毎に２項目を選択し、それを対象としてクラスタ分析を行なった。生徒がどのような自己意識をもっているかを類型として把握するためである。その結果が図表 2-6である。点数の高い（支持されている）項目を太線で囲っている。

図表2-6　自己意識類型

自己意識因子		項目ごとのクラスタの得点			
		1	2	3	4
自己未発現因子	本当の自分は、まだ自分の中に隠れていると思う	2.02	2.39	2.78	3.36
	どこかに今の自分とは違う本当の自分というものがある	2.00	2.39	2.74	3.29
自分らしさ追求因子	自分には個性がある	2.03	3.33	3.18	2.80
	自分には、自分らしさがあると思う	2.42	3.60	3.19	2.92
使い分け因子	話す相手によって、性格が異なる	2.07	1.51	3.31	3.24
	話す相手によって、本当の自分と偽の自分を使い分けている	2.14	1.57	3.42	3.26
他者依存因子	自分は人に甘えることが多いほうだ	2.58	2.41	2.11	3.24
	一人でいると不安になる	2.44	1.93	1.53	3.27
ケース数		239	264	213	295
自己意識類型		「夢見ない私」型	「揺るぎない私」型	「使い分ける私」型	「使い分けてしまう私」型

因子分析の結果を利用して読み解く。 クラスタ１は、「自己未発現因子」が弱く、「自分らしさ追求因子」も弱い。そして「使い分け因子」も弱く、「他者依存因子」のみが少し強い。自分らしさの追求への否定的な意味合いから、「夢見ない私」型と名前をつけた。

クラスタ２は、「自分らしさ追求因子」にだけ強い特徴がある。「使い分け」もせず、「他者に依存」もしない。これらから、「揺るぎない私」型と名前をつけた。

クラスタ３は、「他者依存因子」が弱く、「使い分け因子」が強いので、「使い分ける私」型とした。

クラスタ４は、クラスタ３に似て「使い分け因子」が強いが、「自分らしさ追求因子」が多少弱く、「他者依存因子」が強いので、「使い分けてしまう私」型とした。

分析から、特徴的な四つの自己像が現れた。

自分に自信をもっているのは、「揺るぎない私」型と「使い分ける私」型である。「夢見ない私」型と「使い分けてしまう私」型は、自分に自信をもちがたい。さらに「使い分ける私」型と「使い分けてしまう私」型の差は、前者が戦略的に使い分けているのだとしたら、後者は受動的に状況に対応するために使い分けてしまう、というところにある。

前出した「自分らしさ追求因子」が「使い分け因子」と矛盾して担われているのは、「揺るぎない私」型だけであって、「使い分ける私」型と「使い分けてしまう私」型では程度の差はあるが両立している。すなわち、多元的自己での仮説、「使い分け」と「自分らしさ」の共存が、ここに確認できる。そして、このふたつが「他者依存因子」の有無で二つに分かれる。依存しないでいられる「強い」タイプとその逆の「弱い」タイプである。

他方で、自己実現に強く促されているのが、「揺るぎない私」型だと言って良い。

以降では、この自己意識類型を軸に、幾つかの要素を確認しておく。

まず第１に性別である（図表 2-7)。

図表2-7 自己意識類型 と 性別 のクロス表

			性別		合計
			男	女	
自己意識類型	「夢見ない私」型	度数	100	139	239
		自己意識類型 の %	41.8	58.2	100.0
		調整済み残差	-0.70	0.70	
	「揺るぎない私」型	度数	132	132	264
		自己意識類型 の %	50.0	50.0	100.0
		調整済み残差	2.36	-2.36	
	「使い分ける私」型	度数	104	109	213
		自己意識類型 の %	48.8	51.2	100.0
		調整済み残差	1.66	-1.66	
	「使い分けてしまう私」型	度数	107	188	295
		自己意識類型 の %	36.3	63.7	100.0
		調整済み残差	-3.10	3.10	
合計		度数	443	568	1011
		自己意識類型 の %	43.8	56.2	100.0

($\chi^2=13.473$, df=3, $p<0.004$)

自己意識類型には、性別の影響が強い。さらに細かく大きく平均からずれている項目を調整済み残差で確認すると、「揺るぎない私」型は男子が多く、「使い分けてしまう私」型は女子が多い。ここで評価の基準とした調整済み残差とは、そのセルの度数や割合の期待値からのズレをあらわしたもので、この値が標準正規分布の5%点の２（正確には1.96）以上あれば、そのセルは期待値より(5%水準で）有意に大きい（－は逆）と言える。ここでは調整済み残差２以上のセルを太字で囲っている。これに注目した。

学校による違いはあるのだろうか。それをみたのが図表2-8である。

図表2-8 自己意識類型 と 学校名 のクロス表

			中堅校		進路多様校		専門高校		合計
			a	b	c	d	e	f	
自己意識類型	「夢見ない私」型	度数	45	32	51	23	33	55	239
		自己意識類型 の %	18.8	13.4	21.3	9.6	13.8	23.0	100.0
		調整済み残差	-1.85	-0.48	2.04	-0.39	-0.12	0.84	
	「揺るぎない私」型	度数	58	41	37	27	36	65	264
		自己意識類型 の %	22.0	15.5	14.0	10.2	13.6	24.6	100.0
		調整済み残差	-0.57	0.64	-1.51	-0.04	-0.22	1.65	
	「使い分ける私」型	度数	55	23	32	20	32	51	213
		自己意識類型 の %	25.8	10.8	15.0	9.4	15.0	23.9	100.0
		調整済み残差	1.00	-1.66	-0.87	-0.49	0.46	1.16	
	「使い分けてしまう私」型	度数	77	49	52	34	41	42	295
		自己意識類型 の %	26.1	16.6	17.6	11.5	13.9	14.2	100.0
		調整済み残差	1.38	1.32	0.33	0.83	-0.09	-3.42	
合計		度数	235	145	172	104	142	213	1011
		自己意識類型 の %	23.2	14.3	17.0	10.3	14.0	21.1	100.0

($\chi^2=22.034$, df=15, $p<0.107$)

カイ２乗検定では、有意確率が0.107で関連があることをみいだせなかった。しかし、調整済み残差をみると、ごく部分的ではあるが、「夢見ない私」型が進路多様校Ｃ校で多いこと、「使い分けてしまう私」型が専門高校Ｆ校で少ないことが分かる。以上のように自己意識類型には学校による差がないという点は、重要であると思う。

学校に差がないとしても、学校での生活には差があるのではないか。この点を確認したのが図表2-9である。

図表2-9 学校生活でふだんやっていること × 自己意識類型 のクロス表

	「夢見ない私」型		「揺るぎない私」型		「使い分ける私」型		「使い分けてしまう私」型		カイ2乗検定の有意確率
	残差がプラスの項目	残差がマイナスの項目	残差がプラスの項目	残差がマイナスの項目	残差がプラスの項目	残差がマイナスの項目	残差がプラスの項目	残差がマイナスの項目	
学校に充実感がある			+/++	Δ Δ / Δ	Δ Δ	+			9.04E-05
授業をサボったり、学校を休みたくなることがある	+	++		++			++		0.009
他の学校に転校したいと思うことがある		++		++			++	Δ Δ	0.009
授業中にお喋りする					Δ Δ / Δ	++			0.001
学校での仕事(掃除当番や係)をサボる			Δ Δ	++			++	Δ Δ	0.002
校則違反をする	+		Δ Δ	Δ/+			Δ	Δ Δ	3.49E-04
宿題や提出物を忘れる	+	Δ Δ/++		+	Δ Δ		++	Δ Δ	1.13E-04

※　それぞれの記号は、調整済残差が±2以上の項目を掲げている。
※　ΔΔは「ほとんどない」、Δは「あまりない」、＋は「ときどきある」、＋＋は「よくある」。

この図表 は学校生活の特徴をみたものである。

類型による違いを確認しておく。まず「学校での充実感がある」と強く感じているのは、「揺るぎない私」型のみである。逆に、「使い分ける私」型は、充実感がまったくない。「夢見ない私」型と「使い分けてしまう私」型は、平均的である。

他の項目を類型毎に総括的に述べよう。「夢見ない私」型は、特徴がない。「揺るぎない私」型は、「学校での仕事をサボる」ことがなく、「校則違反をする」こともない。向学校的な特徴をもっている。「使い分ける私」型は、学校に充実感は感じなかったが、「授業中にお喋りをする」ことはなく、「宿題や提出物を忘れる」こともない。場所をわきまえているということだろうか。その逆なのが、「使い分けてしまう私」型で、「他の学校に転校したいと思うことがあ」り、「学校での仕事をサボ」り、「出題や提出物を忘れる」。「校則違反をする」とまでは言えないようなので反学校的とも言えないが、学校と馴染めないようだ。

ここでは図表 を省略したが、自己意識類型は成績（自己申告）との関連はなかった。しかし勉強時間との関係は、５％の有意水準で確認できた。

ところで学校生活での楽しみはどうなっているのだろうか。それをみたのが図表2-10である。

図表2-10 学校での楽しみ(複数回答)

			好きな授業に出ること	部活動	生徒会活動	学校行事	昼食	休み時間	友だちと過ごす時間	恋人と過ごす時間	先生と過ごす時間	その他	学校に楽しいことなどはない	母数
自己意識類型	「夢見ない私」型	度数	39	58	5	99	86	133	189	24	9	3	29	236
		自己意識類型の%	16.5	24.6	2.1	41.9	36.4	56.4	80.1	10.2	3.8	1.3	12.3	100.0
		調整済み残差	-2.60	-1.82	0.17	0.14	0.18	-0.58	1.18	-0.74	-0.14	-1.19	-0.12	
	「揺るぎない私」型	度数	71	88	6	121	99	160	217	30	13	4	17	264
		自己意識類型の%	26.9	33.3	2.3	45.8	37.5	60.6	82.2	11.4	4.9	1.5	6.4	100.0
		調整済み残差	1.87	1.68	0.39	1.64	0.61	1.00	2.23	-0.09	0.92	-0.97	-3.47	
	「使い分ける私」型	度数	42	73	0	72	65	103	135	20	7	9	44	213
		自己意識類型の%	19.7	34.3	0.0	34.0	30.5	48.4	63.4	9.4	3.3	4.2	20.7	100.0
		調整済み残差	-1.19	1.80	-2.34	-2.52	-1.86	-3.21	-5.44	-1.10	-0.58	2.14	4.05	
	「使い分けてしまう私」型	度数	77	76	9	126	112	188	237	42	11	7	36	294
		自己意識類型の%	26.2	25.9	3.1	42.9	38.1	63.9	80.6	14.3	3.7	2.4	12.2	100.0
		調整済み残差	1.68	-1.54	1.57	0.54	0.91	2.46	1.63	1.77	-0.24	0.13	-0.16	
合計		度数	229	295	20	418	362	584	778	116	40	23	126	1007
		自己意識類型の%	22.7	29.3	2.0	41.6	35.9	58.0	77.3	11.5	4.0	2.3	12.5	100.0
有意確率			0.012	0.031				0.004	0.000				0.000	

この図表は、表頭の項目毎に選択してもらったものを、合成して作った表である。

平均的な学校での楽しみは、「友だちと過ごす時間」(77.3%)や、「休み時間」(58.0%)にある。「学校行事」や「昼食」、「部活動」や「好きな授業にでること」も選択されている。

カイ2乗検定の結果から、自己意識類型による違いが大きいのは、「友だちと過ごす時間」と、「学校に楽しいことなどない」と「休み時間」であることが分かった。それに「好きな授業にでること」と「部活動」が続く。

「友だちと過ごす時間」では、「使い分ける私」型がぐっと少ない。逆に多いのが「揺るぎない私」型である。この対比は、「学校に楽しいことなどない」にもあてはまる。すなわち「使い分ける私」型は、「学校に楽しいことなどない」が多く、「揺るぎない私」型では少ない。「使い分ける私」型は、前出のように、学校という場をわきまえている点に特徴があったが、楽しさを感じているわけではないようだ。

２－３　友人関係の原理と自己意識

このように、生徒の生活の一つの軸は友人関係におかれているわけであるが、どのようになっているのだろうか。まず、友人関係の選択項目への支持をみる（図表2-11）。

図表2-11 友人関係項目の平均点

	度数	平均値	標準偏差
友だちといると、疲れる	1039	1.946	0.881
友だちとはいっても上下関係に気をつかう	1044	2.096	0.992
友だちには、深い悩みを相談することが多い	1046	2.406	1.048
いろいろな友だちとのつきあいがあるが、その友だち同士は知り合いではない	1035	2.483	0.911
友だちには、自分の欠点や悩みを気づかれないようにしている	1045	2.531	1.000
友だちとの会話では、ツッコミ役が多い	1036	2.568	0.966
友だちをシラケさせないように気をつかっている	1044	2.625	0.924
一人でいる方が、友だちといるより落ち着く	1043	2.632	0.962
友だちとの会話では、ボケ役が多い	1030	2.674	0.990
違う学校の人とでも、気軽に友だちになれるほうだ	1045	2.716	0.999
友だちとの意見が異なっていても、態度や表情に表わさないようにしている	1046	2.730	0.956
友だちとの会話で大切なのは話の中身よりも、ノリがあうこと	1041	2.748	0.876
友だちが相手なのだから、嘘をつく必要はない	1040	2.776	0.979
場面に応じて、付き合う友人は異なる	1044	2.801	0.913
友だちといるときは、自分らしくいられる	1036	2.801	0.887
友だちとの関係は、わりとあっさりしている	1045	2.845	0.865
クラスのリーダーになって苦労するより、他の人にしたがう方だ	1044	2.846	0.946
友だちと一緒にいるときは、同じことをしていることが多い	1043	2.922	0.837
同じクラスの人が何か困っているときには、力になってやりたいと相談にのる	1044	2.967	0.871
一人ならできないことも、友人と一緒ならできそうな気がする	1046	3.033	0.878
よく話す友だちとのほうが、深い話をする	1047	3.241	0.897
だいたい、同じ人と交流することが多い	1042	3.365	0.732
有効なケースの数（リストごと）	977		

支持の高い項目は、「だいたい、同じ人と交流することが多い」や「よく話す友だちのほうが、深い話をする」、そして「一人ならできないことも、友人と一緒ならできそうな気がする」である。しかし、平均点である2.5近くに、「友だちには、自分の欠点や悩みを気づかれないようにしている」があって、単純な理解はできないようだ。

背景にあって影響を及ぼしている要因を知るために、ここでも因子分析を行なってみる（図表2-12）。

図表2-12 友人関係の因子分析(抽出は主因子法、回転はプロマックス法)

	因子						
	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ	Ⅴ	Ⅵ	Ⅶ
友だちといるときは、自分らしくいられる	**0.709**	−0.133	−0.088	−0.049	−0.019	0.074	0.016
一人ならできないことも、友人と一緒ならできそうな気がする	**0.632**	−0.048	0.041	−0.020	−0.075	0.109	0.090
友だちとの会話では、ボケ役が多い	**0.350**	0.166	0.007	0.020	0.098	−0.030	−0.085
友だちが相手なのだから、嘘をつく必要はない	**0.245**	−0.143	−0.157	0.125	0.072	0.088	−0.041
友だちとの関係は、わりとあっさりしている	**−0.250**	0.047	0.099	−0.091	0.227	0.155	−0.009
友だちといると、疲れる	−0.048	**0.827**	−0.038	0.112	0.002	−0.056	0.016
一人でいる方が、友だちといるより落ち着く	−0.015	**0.410**	0.057	−0.108	−0.008	0.049	0.062
友だちとはいっても上下関係に気をつかう	0.080	**0.259**	0.114	0.181	0.050	0.007	0.057
友だちには、自分の欠点や悩みを気づかれないようにしている	−0.108	0.064	**0.559**	−0.170	−0.083	0.056	0.145
友だちとの意見が異なっていても、態度や表情に表わさないようにしている	−0.144	−0.103	**0.556**	0.062	0.037	0.025	−0.169
友だちをシラケさせないように気をつかっている	0.229	0.128	**0.443**	0.000	0.036	−0.002	0.040
同じクラスの人が何か困っているときには、力になってやりたいと相談にのる	0.210	−0.112	**0.344**	0.199	0.104	−0.191	0.029
よく話す友だちとのほうが、深い話をする	−0.129	−0.077	0.025	**0.706**	−0.074	0.338	0.098
友だちには、深い悩みを相談することが多い	0.151	0.137	−0.103	**0.686**	0.001	−0.044	−0.083
場面に応じて、付き合う友人は異なる	0.052	0.081	−0.102	−0.007	**0.598**	0.125	−0.057
違う学校の人とでも、気軽に友だちになれるほうだ	0.001	−0.117	0.073	0.098	**0.493**	−0.155	0.018
いろいろな友だちとのつきあいがあるが、その友だち同士は知り合いではない	−0.078	−0.013	0.063	−0.112	**0.485**	0.123	−0.032
友だちとの会話で大切なのは話の中身よりも、ノリがあうこと	0.150	0.049	−0.024	−0.083	0.230	**0.414**	0.033
だいたい、同じ人と交流することが多い	−0.014	−0.045	0.021	0.116	−0.017	**0.395**	−0.044
友だちと一緒にいるときは、同じことをしていることが多い	0.055	−0.015	0.082	0.235	0.042	**0.375**	0.076
友だちとの会話では、ツッコミ役が多い	0.038	0.082	0.012	−0.001	−0.094	0.049	**0.417**
クラスのリーダーになって苦労するより、他の人にしたがう方だ	0.117	0.041	0.256	−0.023	−0.139	0.184	**−0.400**

因子間相関

	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ	Ⅴ	Ⅵ	Ⅶ
Ⅰ	—	−.41	.01	.62	.18	.03	.26
Ⅱ		—	.30	−.37	.11	.22	−.17
Ⅲ			—	−.04	.24	.34	.03
Ⅳ				—	.26	−.12	.26
Ⅴ					—	−.15	.29
Ⅵ						—	−.09
Ⅶ							—

友人関係に関わる22の設問への「そうだ」から「そうではない」の４点尺度の答えを因子分析した。固有値１以上で七つの因子が確認された。それぞれの因子を解釈するために、因子ごとの項目に整理したのが図表2-13である。

図表2-13 因子と因子名

因子	項目					因子名
Ⅰ	ツ.友だちといるときは、自分らしくいられる	チ.一人ならできないことも、友人と一緒ならできそうな気がする	テ.友だちとの会話では、ボケ役が多い	ニ.友だちが相手なのだから、嘘をつく必要はない	ア.Δ友だちとの関係は、わりとあっさりしている	オープンハート因子
Ⅱ	ナ.友だちといると、疲れる	タ.一人でいる方が、友だちといるより落ち着く	シ.友だちとはいっても上下関係に気をつかう			配慮疲れ因子
Ⅲ	エ.友だちには、自分の欠点や悩みを気づかれないようにしている	イ.友だちとの意見が異なっていても、態度や表情に表わさないようにしている	カ.友だちをシラケさせないように気をつかっている	オ.同じクラスの人が何か困っているときには、力になってやりたいと相談にのる		自己隠蔽因子
Ⅳ	セ.よく話す友だちとのほうが、深い話をする	サ.友だちには、深い悩みを相談することが多い				親密志向因子
Ⅴ	ケ.場面に応じて、付き合う友人は異なる	キ.違う学校の人とでも、気軽に友だちになれるほうだ	コ.色々な友だちとのつきあいがあるが、その友だち同士は知り合いではない			使い分け因子
Ⅵ	ス.友だちとの会話で大切なのは話の中身よりも、ノリがあうこと	ク.だいたい、同じ人と交流することが多い	ソ.友だちと一緒にいるときは、同じことをしていることが多い			同調志向因子
Ⅶ	ト.友だちとの会話では、ツッコミ役が多い	ウ.Δクラスのリーダーになって苦労するより、他の人にしたがう方だ				主導権志向因子

※　Δの符号がある時は、因子負荷量が負であることをあらわしている。

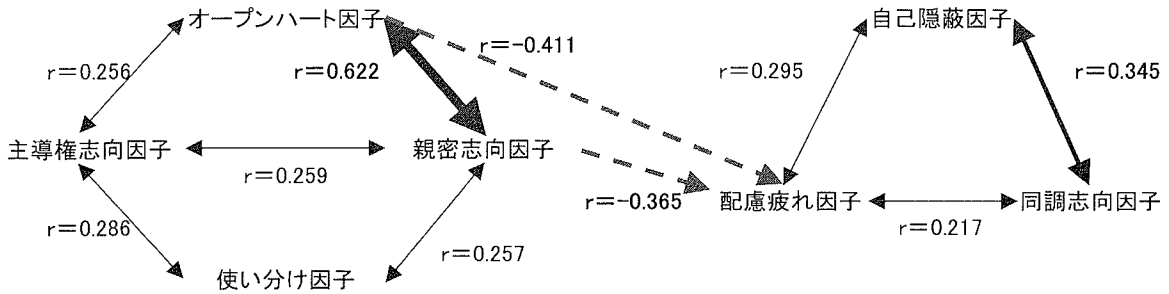
Δが記してある部分の因子負荷量は負である。

因子ごとに解釈して、「オープンハート」因子、「配慮疲れ」因子、「自己隠蔽」因子、「親密志向」因子、「使い分け」因子、「同調志向」因子、「主導権志向」因子と名前をつけた。

「オープンハート」因子の名前は、友人に自分をさらけ出して交流しようとすることを表わした。同様に、「配慮疲れ」因子は友人関係に疲れていることを表わした。「自己隠蔽」因子は「オープンハート」因子とは逆に、友人関係だからこそ隠すという逆の論理になっている。「親密志向」因子はより親密になろうとする志向を表わした。「使い分け」因子は、先行研究で問題とされた多元的自己の根拠になるものだ。自己意識の類型でも登場している。「同調志向」因子は、ノリを合わせることを重要視していることを、「主導権志向」因子は友人関係をリードしようとする志向を表わした。

この因子の因子相関行列の結果を図示したのが、図表2-14である。

図表2-14 友人関係の因子関係



※ 実戦は因子間相関が正で点線は因子間相関が負である。

大きくいってふたつの異なるグループからなっている。「オープンハート」因子、「親密志向」因子、「主導権志向」因子、「使い分け」因子からなるグループと、「自己隠蔽」因子、「配慮疲れ」因

子、そして「同調志向」因子からなるグループである。そしてこのふたつのグループはどちらかと言えば対立的である。

前者には、古典的とも思える友人関係を支える要素である「オープンハート」因子と「親密志向」因子を軸に、一見すると矛盾する「使い分け因子」が加わっている点に特徴がある。

後者は、「壊れやすい」友人関係をどうやって維持するかに腐心している因子群と言ってもよい。

強い関係を抜き出して整理すると、友人関係のポジティブな要素（「オープンハート」因子と「親密志向」因子）、とパッシブな要素（「配慮疲れ」因子）があげられ、この相剋のなかに友人関係はある。

この項での最後に、自己意識類型と友人関係の関係を、項目をピックアップしてみておこう（図表 2-15）。

図表2-15 友人関係 × 自己意識類型 のクロス表

	「夢見ない私」型		「揺るぎない私」型		「使い分ける私」型		「使い分けてしまう私」型		カイ2乗検定の有意確率
	残差がプラスの項目	残差がマイナスの項目	残差がプラスの項目	残差がマイナスの項目	残差がプラスの項目	残差がマイナスの項目	残差がプラスの項目	残差がマイナスの項目	
友だちといるときは、自分らしくいられる	+	++	++	ΔΔ	ΔΔ	+			1.8E-08
友だちといると疲れる			ΔΔ	++/+	++	ΔΔ	+	ΔΔ	4.8E-12
友だちには、自分の欠点や悩みを気づかれないようにしている	Δ	++	ΔΔ	++/+	++	ΔΔ	+	ΔΔ	5.8E-09
よく話す友だちのほうが、深い話をする	+	++			ΔΔ/Δ	++	++	Δ/+	5.5E-05
場面におうじて、付き合う友だちは異なる	Δ	++					++	Δ	2.7E-04
友だちとの会話で大切なのは話の中身よりも、ノリがあうこと		++					++		0.014
友だちとの会話では、ツッコミ役が多い	Δ	++							0.068

※ ΔΔは「そうではない」、Δは「あまりそうではない」、＋は「ややそうだ」、＋＋は「そうだ」。
※ 調整済み残差で、±2以上のものをとり上げた。

七つの因子からその筆頭項目を選択した。類型ごとにその特徴をみる。

「夢見ない私」型では、「そうだ」が否定される形の消極的な不支持という形で、「友だちには自分の欠点や悩みを気づかれないようにしている」わけではなく、同様に友だちを使い分けず、会話の主導権をとらない。

「揺るぎない私」型は、友だちといるときは自分らしくあり、友だちといても疲れない。同様に、友だちには自分の欠点や悩みを気づかれないようにはしていない。

「使い分ける私」型は、「揺るぎない私」型とは逆に、友だちといるときは、自分らしくいることはできず、疲れ、欠点や悩みを隠してしまう。またよく話す友だちのほうが深い話をするとは限

らない。

「使い分けてしまう私」型は、「使い分ける私」型と同様に、友だちといると疲れ、欠点や悩みを隠すが、よく話す友だちとは深い話をし、場面によって友だちは異なっている。

総じて、自己意識類型の差異は、因子分析の「配慮疲れ」因子と「自己隠蔽因子」を機軸にして分かれていると言えそうである。そして多元的自己論が前提にした自分らしさと使い分けの両立は、確かにその通りであったが、否定的な意味合い（「疲れてしまう」）を含んでいた。

デリケートな友人関係に、のめり込めるのか、それとも疲れを感じるのか、（相手に嫌われるリスクをおかして）自分をさらせだせるのか、（相手に受け入れてもらうために）隠してしまうのか。友人関係が学校での楽しみとしてどれほどのものであるかは、これらの要因が関わっている。

ここで、自己意識に関する議論をひとまず離れ、就業意識の問題を考えてみよう。

３．高校生の就業意識

３－１　はじめに

ここでは高校３年生の就業意識を軸に職業意識の問題について考えてみる。

まず、「就業意識」という耳慣れない言葉を持ち出した理由を説明しよう。本当は使いたい、「職業」（以下、括弧は省略）という言葉が使えないため、「就業」（以下、括弧は省略）という言葉を用いている。ご存じのように、現実の日本社会においては、企業にとっても労働者にとっても、職業は重要な意味をもっていない。これまで、人生のモデル（物語）として考えられてきた、例の「よい学校⇒よい会社⇒よい生活」でも、目標とされたのは「よい会社」であった。多くの労働者にとって職業とは、企業に所属して行なうフレキシブルな労働にすぎない。働くことに対する動機付けも、生活を支えるためという手段的な意味を除けば、「企業社会への帰属」が重要であった。

しかし他方で、「企業への帰属」が少なくない者にとって困難になった現在、青年対策で要請されている勤労一般に対する動機付け（「勤労意欲の喚起」、青年にとっての「やりがい」の排他的な重視）とは異なる、個別具体的で長期的な動機付けを可能にする、言い換えればアイデンティティを供給する素材として職業概念は重要になっている。

このような事情から、職業意識を分析するためには、迂回ルートをとる必要がある。そのために就業意識の分析を先行させ、これと職業の関係を分析するという方法をとった。

こうすることで、高校３年生の中に、日本の社会構造によって必然的に未分化な（「未熟」とは異なる）「職業」の意識を分析することができる[*6]。

以上のような理由から、高校生の職業意識がいかなる問題をもっているかを明らかにするために、まず一般的に就業意識について分析し、それが職業に対してどのような関係をもっているのかを明らかにする[*7]。

[*6] この「職業」概念は、通常言われる「キャリア」概念とは異なると考えている。キャリア概念は、「職業」概念と同じく個別具体的で時間的な概念を含んではいるが、主観的な仕事の意味づけの羅列にすぎず、社会的な存在としての「職業」とは異なっている。

[*7] 本稿の分析は、進路多様校の生徒の就労意識とフリーターのそれとの共通点の解明をめざした下村英雄氏の「高校生の進路意識と希望進路の変更」（日本労働研究機構『進路決定をめぐる高校生の意識と行動――高卒『フリーター』増加の実態と背景――』）を参照している。

3－2　就業志向と就業意識――因子分析の結果から

分析の出発点は下村英雄氏が、高校生の「進路意識」の研究で用いた10項目の設問である。同じ設問を使ったのは、北海道という地域的な特徴がわかるようにするためである。下村研究の「進路意識」を聞いた設問は、内容の点からは就業志向と理解できる。そのためこれを用いる。具体的な質問は、図表3-1に載せている。

就業志向は、以下のＡ～Ｊの10志向である。「A仕事以外の生きがい志向」、「Ｂ若年転職志向」、「Ｃ専門錬磨志向」、「D経済的成功志向」、「Ｅ社会的名声志向」、「Ｆ社会的貢献志向」、「Ｇマイペース志向」、「Ｈ安定志向」、「Ｉ適性重視志向」、「Ｊ現在中心志向」でる。これへの支持を４点尺度でたずねた。ここでは点数が低い方が、より支持されている形になっている。

まず、単純集計で下村研究とＡ市研究を比較する。S市研究は、筆者が同じテーマで行なった調査研究の結果である。

最も支持されているのは、Ａ（「A仕事以外の生きがい志向」）でこれにＨ（「Ｈ安定志向」）が次いでいる。さらにＣ（「Ｃ専門錬磨志向」）、Ｆ（「Ｆ社会的貢献志向」）とＩ（「Ｉ適性重視志向」）と続く。

図表3-1　就業志向支持の平均点

	A 仕事以外に自分の生きがいをもちたい	B 若いうちは一つの仕事にとどまらずいろいろ経験したい	C 専門的な知識や技術がみがきたい	D ひとよりも高い収入を得たい	E 有名になりたい	F 人の役に立つ仕事をしたい	G あんまりがんばって働かず、のんびりくらしたい	H 安定した職業生活を送りたい	I 自分に合わない仕事ならしたくない	J 将来の生活については考えていない
下村研究(点)	1.43	2.10	1.52	1.84	2.46	1.84	2.48	1.48	1.69	2.94
S市研究(点)	1.36	2.28	1.53	1.86	2.76	1.64	2.38	1.39	1.84	3.06
A市研究(点)	1.43	2.31	1.67	1.88	2.70	1.68	2.45	1.45	1.79	2.92
下村研究とＡ市研究をカイ2乗検定した結果		**	**		**	**	*		**	

※1　強い支持を1点、強い否定を4点としたときの平均点数。
※2　カイ2乗分析の結果、有意確率が5%以下で差がある場合は*、1%以下で差がある場合は**と表わしている。

Ａ市研究と下村研究との有意な違いは６志向にわたっている。Ａ市でより強いのが、Ｆ（「社会的貢献志向」）とＧ（「マイペース志向」）である。より弱いのがＢ（「若年転職志向」）、Ｃ（「専門錬磨志向」）、Ｅ（「社会的名声志向」）、Ｉ（「適性重視志向」）である。しかし点数的な違いは最大でも0.24点（「Ｅ社会的名声志向」）にとどまり、地域の違いを越えた共通性が指摘できる。

次に選択パターンの共通性を違った角度から検討する。下村研究と比較するために、主成分分析を行なった結果、共通する成分が確認できた（図表3-2）。

図表3-2　主成分分析の比較と共通基礎成分

	第1成分	第2因成分	第3因成分	第4成分
下村研究	BAI	FCΔGΔJ	ED	H
S市研究	FCAΔGΔJ	BEI	HD	
A市研究	EBDI	HA	FCΔJΔG	

	組み合わせ	意味
共通基礎成分	ED	「社会的・経済的成功を獲得」
	BI	「適職もとめて転職」
	FC	「社会貢献のため専門錬磨」
	ΔGΔJ	「将来のことを考えがんばって働く」

※Δは因子負荷量が負であることを表わしている。

10項目の就業志向は、二項目のペアが四つと、単独の項目二つからなる（ＦＣ、ＢＩ、ＥＤ、ＧＪとA、Ｈ）。抽出された成分の組み合わせでは、ＦＣΔＧΔＪ（Δは否定されたものとしてあることを表わしている）が共通し、それ以外は研究ごとに若干違う。Ａ市研究では、ＢＩＥＤとAHとである。下村研究では、ＡＢＩとＥＤとＨである。ちなみに下村はこのＡＢの組み合わせをフリーターに通じる「いろいろ経験したい」志向として特に注目していた。

すなわち、就業志向を主成分分析した結果として、調査地の違いを越えて、ＦＣとＡＧＡＪの組み合わせ（「貢献琢磨意識」と名づけた）が確認できる。

さらに、因子同士の関係を明らかにするために、同じ項目を因子分析した（図表 3-3）。固有値１以上で、三つの因子が抽出された。

図表3-3　生徒の就業意識(因子分析:抽出は主因子法、回転はプロマックス法)

	因子		
	Ⅰ「転職獲得意識」	Ⅱ「生活安定意	Ⅲ「貢献琢磨意
E 社会的名声志向	**0.686**	−0.151	0.045
B 若年転職志向	**0.434**	−0.078	−0.154
D 経済的成功志向	**0.434**	0.182	0.032
I 適性重視志向	**0.278**	0.109	−0.170
H 安定志向	−0.152	**0.812**	0.064
A 仕事以外の生きがい志向	0.193	**0.304**	0.060
F 社会的貢献志向	0.062	0.270	**0.430**
C 専門錬磨志向	0.287	0.092	**0.400**
J 現在中心志向	0.149	−0.106	**−0.345**
G マイペース志向	0.158	0.286	**−0.585**

因子間相関

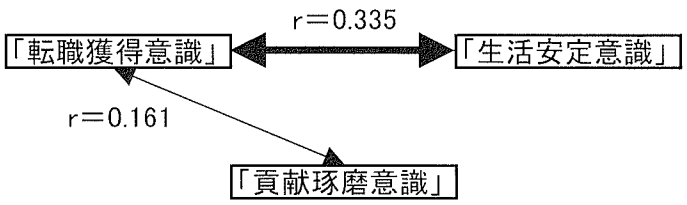
	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ
Ⅰ	—	.34	.16
Ⅱ		—	.05
Ⅲ			—

その結果、第Ⅰ因子はＢ（「若年転職志向」）、Ｄ（「経済的成功志向」）、Ｅ（「社会的名声志向」）、Ｉ（「適性重視志向」）の組み合わせとなった。これを「転職獲得意識」として理解する。第Ⅱ成分はA（「仕事以外の生きがい志向」）とＨ（「安定志向」）の組み合わせとなった。これを「生活安定意識」として理解する。この「生活安定意識」は平均値の検討における第一位と第二位からなっている。第Ⅲ因子はＣ（「専門錬磨志向」）とＦ（「社会的貢献志向」）、そして符号が負のＧ（「マイペース志向」）とＪ（「現在中心志向」）の組み合わせとなった。これを「貢献琢磨意識」として理解す

る。この三つを生徒の就業意識と考えておこう。

そして因子相関行列を図示したのが図表3-4である。

図表3-4 就業志向因子の関係



「転職獲得意識」は、「生活安定意識」と関係が強い。その点から言って「転職獲得意識」も、立身出世というよりは生活安定のために、転職し、獲得してゆくという意味合いであることがわかる。他方で、「転職獲得意識」は、「貢献琢磨意識」とも関係があるが、これは弱い。

3－3 就業意識類型とその特徴――クラスタ分析の結果から

以下では、下村研究との比較を離れ、生徒を四つの下位集団に分類して、実体的に就業意識の性格をみてゆく。分類にはクラスタ分析を用いた[*8]。

図表3-5 生徒の就業意識類型(クラスタ分析)

就業意識因子	クラスタ分析のために抜き出した志向	クラスタ 1	2	3	4
Ⅰ「転職獲得意識」	社会的名声志向	1.60	2.62	1.52	3.61
	適性重視志向	2.81	3.71	3.05	3.24
Ⅱ「生活安定意識」	仕事以外の生きがい志向	3.05	3.77	3.67	3.67
	安定志向	3.28	3.77	3.66	3.42
Ⅲ「貢献琢磨意識」	専門錬磨志向	2.23	3.37	3.76	3.68
	マイペース志向	2.57	3.49	2.09	2.03
各クラスタのケース数		211	268	319	232
就業意識類型		「ひっそり」型	「自分らしく」型	「求道」型	「獲得」型

※ 有効値1030(欠損値25)

試行錯誤の結果、四つのクラスタをつくった（図表3-5）。この図表では点数の多いものがより強い支持を表わしている。強く支持されている箇所を太線で囲った。

以下、四つのクラスタ（就業意識類型）を紹介する。

クラスタ１が、ケース数211名の「ひっそり」型である。全体的に各志向への支持が低く消極的である。クラスタ２は、ケース数268名の「自分らしく」型である。自分に合った、仕事も含めた暮らし方をもとめる。クラスタ３が、ケース数319名で最大の「求道」型である。知識や技能を重視し、世俗的成功はもとめない。クラスタ４がケース数232名で最小の「獲得」型である。全般的に各志向への支持が強く、挑戦的である。

以下では、この四つのクラスタを就業意識類型として考え、その性格を探ってゆきたい。

[*8] 判別に用いた項目は、先の主成分分析での４組のペアから一つずつ抜き出した４項目と、単独の２項目の合計６項目である。

（１）就業意識類型と諸属性

まずは、就業意識類型と生徒の属性との関係をみる。性別、学校所属、親の職業、進路、そして学校関係の成否に関わる成績、の分析を行なう。

以下、詳細は省略して結果だけ述べる。就業意識類型には、性差は多少関係したが（図表3-6)、全体的には学校差、親の職業差とあまり関連していない。学校成績による差も確認することはできなかった。

図表3-6　就業意識類型×性別　のクロス表

			性別		合計
			男子	女子	
就業意識類型	「ひっそり」型	度数	86	125	211
		%	40.8	59.2	100.0
		調整済み残差	-0.90	0.90	
	「自分らしく」型	度数	113	155	268
		%	42.2	57.8	100.0
		調整済み残差	-0.51	0.51	
	「求道」型	度数	127	192	319
		%	39.8	60.2	100.0
		調整済み残差	-1.60	1.60	
	「獲得」型	度数	122	110	232
		%	52.6	47.4	100.0
		調整済み残差	3.17	-3.17	
合計		度数	448	582	1030
		%	43.5	56.5	100.0

（$\chi^2=10.399$, df=3, $p<0.015$）

性別では、カイ２乗検定の結果、有意確率が５％未満で関係があることが確認できた。しかし各セルの調整済み残差を検討したところ、±2を超えるものは、「獲得」型で男子が多く女子が少ない点にとどまっている。これからわかるように、就業意識は性差によって十分説明できるものではないことがわかる。

同様に、学校差の検討をする。すでにふれたように、本調査では中堅校、進路多様校、専門高校を対象としていた。中堅校はａ、ｂ、進路多様校はｃ、ｄ、専門高校はｅ、ｆである。この順番で就業意識類型とのクロス表を作成した（図表3-7)。

図表3-7　学校×就業意識類型 のクロス表

			就業意識類型				合計
			「ひっそり」型	「自分らしく」型	「求道」型	「獲得」型	
学校名	a校	度数	39	63	77	58	237
		%	16.5	26.6	32.5	24.5	100.0
		調整済み残差	−1.75	0.23	0.58	0.82	
	b校	度数	33	39	49	24	145
		%	22.8	26.9	33.8	16.6	100.0
		調整済み残差	0.73	0.26	0.79	−1.86	
	c校	度数	37	49	52	46	184
		%	20.1	26.6	28.3	25.0	100.0
		調整済み残差	−0.14	0.21	−0.88	0.89	
	d校	度数	23	27	36	20	106
		%	21.7	25.5	34.0	18.9	100.0
		調整済み残差	0.33	−0.14	0.70	−0.95	
	e校	度数	38	34	40	34	146
		%	26.0	23.3	27.4	23.3	100.0
		調整済み残差	1.79	−0.81	−1.01	0.24	
	f校	度数	41	56	65	50	212
		%	19.3	26.4	30.7	23.6	100.0
		調整済み残差	−0.46	0.15	−0.11	0.41	
合計		度数	211	268	319	232	1030
		%	20.5	26.0	31.0	22.5	100.0

（$\chi^2=11.070$，df＝15，$p<0.748$）

各学校とも「求道」型が最も多い点で共通している。さらにこのクロス表をカイ２乗検定にかけたところ学校と就業意識の関係は確認できなかった。さらに調整済み残差を検討したところ、部分的な小さな違いが確認できた。調整残差は２に満たないものの、a高校では「ひっそり」型が少ない点、ｂ高校では「獲得」型が少ない点、ｅ高校では「ひっそり」型が多い点、が確認できる。中堅校（a、ｂ）でも異なった結果となっている。この就業意識類型を規定しているものは、普通科、専門学科の違いでも、学校格差でもないようだ。

次に生徒の出身家庭との関係はどうだろうか。家計支持者（ほとんど親）の職業との関係はどうなっているのか。それを検討したのが図表3-8である。

図表3-8 就業意識類型と親の職業 のクロス表

			親の職業												合計
			技術職	専門職	管理職	事務職	技能職	販売職	サービス職	職人的仕事	運輸の仕事	保安の仕事	農林漁業の仕事	その他	
就業意識類型	「ひっそり」型	度数	9	5	24	11	19	22	11	30	18	3	15	29	196
		%	4.6	2.6	12.2	5.6	9.7	11.2	5.6	15.3	9.2	1.5	7.7	14.8	100.0
		調整済み残差	-1.52	-3.24	1.11	0.29	0.46	0.53	-0.66	3.34	0.74	-0.97	-0.27	-0.49	
	「自分らしく」型	度数	15	20	26	12	22	26	17	17	18	8	22	37	240
		%	6.3	8.3	10.8	5.0	9.2	10.8	7.1	7.1	7.5	3.3	9.2	15.4	100.0
		調整済み残差	-0.58	0.07	0.43	-0.17	0.20	0.37	0.30	-1.29	-0.28	0.95	0.68	-0.25	
	「求道」型	度数	27	32	25	16	30	25	24	24	21	8	23	51	306
		%	8.8	10.5	8.2	5.2	9.8	8.2	7.8	7.8	6.9	2.6	7.5	16.7	100.0
		調整済み残差	1.44	1.72	-1.36	0.02	0.71	-1.43	1.00	-0.97	-0.83	0.16	-0.47	0.42	
	「獲得」型	度数	17	22	22	11	14	25	12	17	19	5	18	36	218
		%	7.8	10.1	10.1	5.0	6.4	11.5	5.5	7.8	8.7	2.3	8.3	16.5	100.0
		調整済み残差	0.47	1.14	-0.01	-0.12	-1.44	0.70	-0.78	-0.80	0.50	-0.22	0.08	0.26	
合計		度数	68	79	97	50	85	98	64	88	76	24	78	153	960
		%	7.1	8.2	10.1	5.2	8.9	10.2	6.7	9.2	7.9	2.5	8.1	15.9	100.0

（χ^2=35.003, df=33, p<0.373）

その他を除くと、全体として販売職が最も多く、管理職がそれに次ぐ。さらに専門職、技能職、職人的仕事、運輸の仕事、農林漁業の仕事が同水準で並ぶ。就業意識類型との関係でみると、親の職業でもそれとの関係は断定することはできない。カイ２乗検定の結果も、関連があるとはいえなかった。しかし調整済み残差の検討からは、部分的な関係が示唆されている。「ひっそり」型では、専門職が少なく職人的な仕事が多いという特徴である。それ以外では、求道型に専門職が少し多いくらいか。びっくりするくらい差は小さい。

ここまでみてきたように、生徒の属性は就業意識類型に関係していない。ただし、「ひっそり」型のみ、階層的な背景をもっているように思える。

図表3-9 就業意識類型と学校成績 のクロス表

			学校成績					合計
			上の方	中の上	中	中の下	下の方	
就業意識類型	「ひっそり」型	度数	34	55	52	36	32	209
		%	16.3	26.3	24.9	17.2	15.3	100.0
		調整済み残差	-0.53	0.74	-0.35	-0.33	0.47	
	「自分らしく」型	度数	40	56	71	52	47	266
		%	15.0	21.1	26.7	19.5	17.7	100.0
		調整済み残差	-1.24	-1.46	0.37	0.76	1.83	
	「求道」型	度数	57.00	82.00	94.00	56.00	30.00	319
		%	17.9	25.7	29.5	17.6	9.4	100.0
		調整済み残差	0.20	0.67	1.79	-0.25	-3.00	
	「獲得」型	度数	48	56	47	40	37	228
		%	21.1	24.6	20.6	17.5	16.2	100.0
		調整済み残差	1.59	0.08	-2.04	-0.21	0.95	
合計		度数	179	249	264	184	146	1022
		%	17.5	24.4	25.8	18.0	14.3	100.0

（χ^2=17.411, df=12, p<0.135）

では学校関係の成否はどうだろうか。成績との関係をみておく。学校関席を自己評価で聞いた設問を就業意識類型別に表わしたのが図表 3-9である。

これもこれまでの検討と同じく、カイ２乗検定からは、差の存在は指摘できない。しかし調製済み残差からは、部分的な特徴が指摘できる。「求道」型で、成績が「下の方」が少ないことである。また「獲得」型で「中」が少ないことである。それ以外では「自分らしく」型に成績が「下の方」が、「獲得」型で「上の方」が若干多い点が指摘できる。

総じて生徒の属性は就業意識類型に大きな影響を及ぼしていない。しかし例えば、学校関係の成否を勉強時間という切り口でみると様相は一変する。

家でどれぐらい勉強するかを勉強時間の尺度で聞いた設問を、次項でとり上げる。

（2）現在の将来に向けた取組との関係

この項では、生徒の将来を見据えた、現在の「取組」についてみてゆく。

就業意識類型と勉強時間には顕著な関係があった。図表3-10にクロス表を掲げた。

図表3-10 就業意識類型 と 勉強時間 のクロス表

			勉強時間					合計
			ほとんど毎日する	週に半分以上はする	週に半分くらいしかしない	週に1日くらいしかしない	家ではほとんど勉強しない	
就業意識類型	「ひっそり」型	度数	3	4	10	6	187	210
		%	1.4	1.9	4.8	2.9	89.0	100.0
		調整済み残差	−2.08	−1.42	−0.57	−1.22	2.75	
	「自分らしく」型	度数	3	13	9	12	230	267
		%	1.1	4.9	3.4	4.5	86.1	100.0
		調整済み残差	−2.73	1.40	−1.82	0.10	1.76	
	「求道」型	度数	23	15	29	15	237	319
		%	7.2	4.7	9.1	4.7	74.3	100.0
		調整済み残差	3.68	1.39	3.31	0.33	−4.74	
	「獲得」型	度数	11	4	9	12	193	229
		%	4.8	1.7	3.9	5.2	84.3	100.0
		調整済み残差	0.80	−1.65	−1.22	0.71	0.75	
合計		度数	40	36	57	45	847	1025
		%	3.9	3.5	5.6	4.4	82.6	100.0

（χ^2=40.827, df=12, p<0.000）

まず、ここでの検討とは関係ないが、全体的に家での勉強時間が少ないという共通性が確認できる。そして就業意識類型との関係は、勉強時間では顕著な差がでた。カイ２乗検定でも、顕著な差があることがわかった。

「ひっそり」型では、「ほとんど毎日する」が少なく、「家ではほとんど勉強しない」は多い。「自分らしく」型でも「ほとんど毎日する」が少ない。「求道」型はその逆で、「ほとんど毎日する」、「週に半分くらいしかしない」が有意に多く「家ではほとんど勉強しない」が少ない。「獲得」型には特徴がなく、平均的である。

就業意識の差は、成績では確認できなかったが、勉強時間では確認できた。このことは、就業意識が、「生徒の将来に向けた現在の取組」の差や「努力」の差と関わっている可能性を示唆している。

就業意識が将来に向けた取組や努力と関わっているとは、どのようなことであろうか。例えば将来への取組とも言える進路との関わりはどうなっているのか（図表3-11）。

カイ２乗検定からも顕著な差があることがわかった。

図表3-11　就業意識類型×進路のクロス表

			進路								合計
			就職	専門・各種学校進学	短大進学	四年制大学進学	フリーター	迷っていた	考えていなかった	その他	
就業意識類型	「ひっそり」型	度数	137	31	13	16	5	0	2	2	206
		%	66.5	15.0	6.3	7.8	2.4	0.0	1.0	1.0	100.0
		調整済み残差	6.42	-4.56	-0.38	-2.82	0.79	-1.68	0.79	-0.68	
	「自分らしく」型	度数	130	68	16	33	7	3	4	3	264
		%	49.2	25.8	6.1	12.5	2.7	1.1	1.5	1.1	100.0
		調整済み残差	1.00	-0.84	-0.63	-0.72	1.25	0.09	2.27	-0.54	
	「求道」型	度数	123	107	30	45	3	2	0	5	315
		%	39.0	34.0	9.5	14.3	1.0	0.6	0.0	1.6	100.0
		調整済み残差	-3.23	2.97	2.20	0.29	-1.33	-0.93	-1.65	0.19	
	「獲得」型	度数	82	75	11	46	3	6	0	5	228
		%	36.0	32.9	4.8	20.2	1.3	2.6	0.0	2.2	100.0
		調整済み残差	-3.65	1.98	-1.41	3.16	-0.60	2.56	-1.32	1.01	
合計		度数	472	281	70	140	18	11	6	15	1013
		%	46.6	27.7	6.9	13.8	1.8	1.1	0.6	1.5	100.0

(χ^2=83.510, df=21, p<0.000)

全体的には、この調査の特徴を反映して、就職希望が最も多い（46.6%）。以下、専門・各種学校進学希望（27.7%）、四年制大学進学希望（13.8%）、短期大学進学希望（6.9%）、フリーター希望（1.8%）、その他希望（1.5%）、「まよっていた」（1.1%）、「考えていなかった」（0.6%）と続く。

就業意識類型別にみると、平均と比べて、「ひっそり」型は、なんといっても「就職希望」が多い。66.5%もある。代わりに少ないのが「専門・各種学校進学希望」と「四年制大学進学希望」である。「自分らしく」型は基本的に平均的であるが、「考えていなかった」が多い。「求道」型は、「専門・各種学校進学希望」と「短大進学希望」が多く、「就職希望」が少ない。「獲得」型は、「四年制大学進学希望」と「まよっていた」が多く、「就職希望」がぐっと少ない。このように、就業意識類型は進路の違いと関係している。

就業意識類型をもう少し広く進路意識（「進路選択で重視すること」）の観点から考察したのが図表3-12である。

図表3-12 進路決定で重視することと就業意識類型のクロス表

	「ひっそり」型		「自分らしく」型		「求道」型		「獲得」型		カイ2乗検定の有意確率
	残差がプラスの項目	残差がマイナスの項	残差がプラスの項目	残差がマイナスの項	残差がプラスの項目	残差がマイナスの項	残差がプラスの項目	残差がマイナスの項	
「自分の興味関心」	ΔΔ/Δ/+	++			++	+	++	ΔΔ/+	1.2E-09
「自分の成績」	Δ	++				Δ			0.004
「家庭の経済状況」	Δ	++			++	Δ		Δ	6.2E-04
「現在の高校のコースや学科」	Δ	++			++	ΔΔ			0.001
「学校の先生の意見」	Δ				+	Δ			0.046
「親の意見」		++					++	+	0.009
「友人の意見」									0.944
「家から通えること」	+	ΔΔ	++	ΔΔ			ΔΔ	+/++	4.6E-06
「学校や世間での評判」	+	++					++	Δ	3.1E-06
「将来の職業とのつながり」	ΔΔ/Δ	++			++	ΔΔ/Δ	++	ΔΔ/Δ/+	1.0E-17

※1 ΔΔは「まったく重視しない」、Δは「あまり重視しない」、+は「少し重視する」、++は「たいへん重視する」。
※2 残差の評価は調整済み残差が絶対値で2以上のものをとり上げた。

進路決定で、「将来の職業とのつながり」が強く意識されているのは、「求道」型と「獲得」型となっている。さらに全体的にみよう。

「ひっそり」型は、これらのものを重視しないという形で選択している。特に「将来の職業とのつながり」が重視されていない。支持されている例外的なものは、「家から通えること」である。この類型の就職希望者が多いことと考え合わせると、就職希望者の一部のこのような進路における否定的選択の多さは、消去法的選択な選択として就職を希望している可能性を示唆する。

「自分らしく」型はほとんど特徴がない。唯一の例外は、「家から通えること」を重視することだけである。こちらで用意した項目群では重視することがつかめなかった。

「求道」型は積極的な選択が中心となるが、大きくは「自分の興味関心」、「将来の職業とのつながり」を重視している。さらに「家庭の経済状況」や「現在の高校のコースや学科」が上がっているように、自分の側の条件が考慮されている。この件が「獲得」型と異なっている。「学校の先生の意見」も重視している。

「獲得」型は、「自分の興味関心」と「将来の仕事とのつながり」を重視している点で「求道」型と類似するが、「親の意見」や「学校や世間での評判」も重視している点に特徴がある。外部評価的なものが選択に影響している可能性がある。

さらに、就業意識類型は進路決定上の問題（「悩み」）とも特徴的に関わっていた。特に、「やりたいことが見つからない」が、強く関わっていた。

進路選択時に悩んだこととして、「A自分がどんな仕事に向いているかわからない」と「Cやりたいものがみつからない」を「まったくそうは思わない」から「強くそう思う」までの４点尺度で答えてもらった設問を検討する。

A、Cをクロス表にしたのが図表3-13である。カイ２乗検定の有意確率は、1.72E-123であった。

図表3-13「どんな仕事に向いているか不明」と「やりたいものが見つからない」のクロス表

			「Cやりたいものが見つからない」				合計
			まったくそうは思わない	どちらかといえばそうは思わない	どちらかといえばそう思う	強くそう思う	
「A自分がどんな仕事に向いているかわからない」	まったくそうは思わない	度数	159	8	5	4	176
		%	90.3	4.5	2.8	2.3	100.0
		調整済み残差	15.29	-5.94	-6.53	-6.08	
	どちらかといえばそうは思わない	度数	149	93	28	13	283
		%	52.7	32.9	9.9	4.6	100.0
		調整済み残差	5.48	5.58	-5.44	-7.05	
	どちらかといえばそう思う	度数	80	99	137	50	366
		%	21.9	27.0	37.4	13.7	100.0
		調整済み残差	-8.38	3.36	9.45	-2.95	
	強くそう思う	度数	20	22	51	126	219
		%	9.1	10.0	23.3	57.5	100.0
		調整済み残差	-10.22	-4.56	0.86	16.75	
合計		度数	408	222	221	193	1044
		%	39.1	21.3	21.2	18.5	100.0

(χ^2=600.394, df=9, p<0.000)

「A自分がどんな仕事に向いているかわからない」（以下、「適性不明」と略）と「Cやりたいものが見つからない」（以下、「目標不明」と略）は、強く否定同士と肯定同士で関わり、さらに、適性が不明でも目標は決まることが多いことがわかる。逆の場合は非常に少ない。

まず、就業意識類型と「A適性不明」との関係をみよう（図表 3-14）。

図表3-14 就業業意識類型と「A適性不明」のクロス表

			「A自分がどんな仕事に向いているかわからない」				合計
			まったくそうは思わない	どちらかといえばそうは思わない	どちらかといえばそう思う	強くそう思う	
就業意識類型	「ひっそり」型	度数	17	49	95	49	210
		%	8.1	23.3	45.2	23.3	100.0
		調整済み残差	-3.73	-1.38	3.37	0.96	
	「自分らしく」型	度数	37	67	90	72	266
		%	13.9	25.2	33.8	27.1	100.0
		調整済み残差	-1.39	-0.82	-0.59	2.86	
	「求道」型	度数	59	94	107	55	315
		%	18.7	29.8	34.0	17.5	100.0
		調整済み残差	1.20	1.31	-0.60	-1.82	
	「獲得」型	度数	57	67	69	38	231
		%	24.7	29.0	29.9	16.5	100.0
		調整済み残差	3.73	0.74	-1.97	-1.91	
合計		度数	170	277	361	214	1022
		%	16.6	27.1	35.3	20.9	100.0

(χ^2=40.353, df=9, p<0.000)

このクロス表のカイ２乗検定の有意確率は１％未満である。就業意識類型と強く関わっていることがわかる。

「ひっそり」型とは、適性をつかむことがややうまくゆかない生徒が多い。「自分らしく」型も類似するが、「強くそう思う」生徒が多い。逆に「獲得」型はそれがうまくいっている。「求道」型は顕著な特徴はないが、若干似た傾向がある。

次に、就業意識類型と「Ｃ目標不明」の関係をみる（図表 3-15）。

図表3-15 就業意識類型と「C目標不明」のクロス表

			「Cやりたいものが見つからない」				
			まったくそうは思わない	どちらかといえばそうは思わない	どちらかといえばそう思う	強くそう思う	合計
就業意識類型	「ひっそり」型	度数	51	36	65	58	210
		%	24.3	17.1	31.0	27.6	100.0
		調整済み残差	−4.90	−1.56	3.81	3.76	
	「自分らしく」型	度数	70	70	63	62	265
		%	26.4	26.4	23.8	23.4	100.0
		調整済み残差	−4.87	2.49	1.12	2.33	
	「求道」型	度数	159	68	52	37	316
		%	50.3	21.5	16.5	11.7	100.0
		調整済み残差	4.97	0.24	−2.56	−3.79	
	「獲得」型	度数	118	41	38	33	230
		%	51.3	17.8	16.5	14.3	100.0
		調整済み残差	4.35	−1.37	−2.03	−1.89	
合計		度数	398	215	218	190	1021
		%	39.0	21.1	21.4	18.6	100.0

（$\chi^2=86.665$, df＝9, $p<0.000$）

このクロス表のカイ２乗検定の有意確率は、1%未満であり、全体に非常に強く関わっていることがわかる。

「ひっそり」型は、「目標不明」である率がかなり高くなる。「自分らしく」型も同様である。逆に「求道」型と「獲得」型は、「Ｃ目標不明」である率が低い。つまり、やりたいものがみつかっているわけだ。

先の「A適性不明」との関係も合わせて考慮する。「ひっそり」型は「適性」も「目標」も共に不明である率が高い。「自分らしく」型も同様である。その逆に、「獲得」型は共に不明の率が低い。しかし「求道」型は、「A適性不明」ではあまり平均と違わなかったが、「Ｃ目標不明」では、平均との差が著しい。「獲得」型より強い。「求道」型の基本には、適性をみつけることよりも、目標を見いだすこと、すなわちやりたいことをみつけること、があることがうかがえる。

以下では、方法のところで提起したように、就業意識類型と職業との関係を検討する。

（３）職業との関係

具体的な職業への関心や意欲と就業意識類型はどのような関係にあるのだろうか。

第一に、就業問題で重視する価値を検討する（図表 3-16）。

図表3-16 将来的就業希望と就業意識類型のクロス表

	「ひっそり」型		「自分らしく」型		「求道」型		「獲得」型		カイ2乗検定の有意確率
	残差がプラスの項目	残差がマイナスの項目	残差がプラスの項目	残差がマイナスの項目	残差がプラスの項目	残差がマイナスの項目	残差がプラスの項目	残差がマイナスの項目	
「会社に勤めるよりも、自分で会社をつくったり、店をもったりしたい」	△△/△	++	+	△△	△△	+/++	+/++	△△/△	4.5E-31
「大企業に勤めて、出世していきたい」	△△	++		△△	△△	+/++	+/++	△△/△	1.4E-17
「家業を継ぎたい」	△	△△/++	+/++		△△	△/+/++	++		1.8E-12
「専門職として独立したい」	△△/△	+/++					+/++	△△/△	1.7E-21
「パートやアルバイトで働きたい」	△	△△	+/++	△△	△△	△/+/++			1.5E-06
「仕事はしたくない」	△	△△	△/+/++	△△	△△	△/+/++	△△	++	2.1E-22
「職業は、お金を得るためだけのものとして割り切った方がいい」	△	△△	+/++	△△/△	△△	+/++	△△		2.1E-11

※　△△は「そう思わない」、△は「どちらかといえばそう思わない」、＋は「どちらかといえばそう思う」、＋＋は「そう思う」を表わす。
※　残差の評価は調整済み残差が絶対値で2以上のものをとり上げた。

「ひっそり」型は「独立志向」、「企業における出世」、「専門職独立」で否定的である。他方で、「そう思わない」が否定されるという形で、「家業継承」、「非典型雇用での就労」、「就労拒否」、「職業の手段的割り切り」が消極的に支持されている。

「自分らしく」型は、「独立志向」、「家業継承」、「非典型雇用での就労」、「就労拒否」、「職業の手段的割り切り」を肯定する点に特徴がある。この型に共通する性格として、自分の融通がきく仕事のあり方が志向されているように思われる。

「求道」型は否定が並んでいる。「独立志向」、「企業における出世」、「家業継承」、「非典型雇用での就労」、「就労拒否」、そして「職業の手段的割り切り」である。専門を活かす生き方を例示する設問がないことも影響しているが、結果的に専門そのものを志向していることが示唆される。「専門独立」が肯定されていないのは、独立を支持できないからだと思われる。その意味で、目標とするところ（「専門そのもの」）に絞り込まれている。その点で「獲得」型と対照的である。

「獲得」型の選択したものは、この型の思考をよく表わしている。「独立志向」、「企業における出世」、「家業継承」、「専門職独立」である。逆に否定的なものは、「就労拒否」、「仕事の手段的割り切り」である。肯定する価値的な幅が広い点に特徴がある。

第二にもう少し広げて、希望する生き方という点から、就業意識類型がどんな特徴をもっているのかを分析した（図表 3-17）。

図表3-17「将来生きていくなかで重要だと考えていること」と就業意識類型のクロス表

	「ひっそり」型		「自分らしく」型		「求道」型		「獲得」型		カイ2乗検定の有意確率
	残差がプラスの項目	残差がマイナスの項目	残差がプラスの項目	残差がマイナスの項目	残差がプラスの項目	残差がマイナスの項目	残差がプラスの項目	残差がマイナスの項目	
「高い社会的地位につくこと」	△△/△	++	++		△	++	++	△△/△	8.2E-16
「広く社会のために尽くすこと」	△△/△	++	△		++	△△/△		△	7.1E-08
「自分らしい人生を送ること」	△/+	++	++				++	+	3.9E-14
「チャンスを逃さないようにすること」	△/+	++					++	△/+	7.6E-18
「暖かい家庭をきずくこと」	+	++	++	+					1.4E-04
「将来については、なるようになるので、あまり考えないこと」		△△	+/++	△△	△△	++	△△	+	6.9E-10
「仕事や家庭のほかに、打ち込める趣味をもつこと」	△/+	++				△	++	+	2.9E-10
「不安な要素が多いことは、できるかぎりしないようにすること」	+	++	+	△		+	△△	+	9.1E-06
「高い収入をえること」	△	++	++	△/+	+	++	++	+	1.2E-09
「自分に適した職業を見つけること」	△△/△/+	++			++	+	++	+	2.9E-16
「身近な友人と楽しくいきること」	+	++	++	+					7.5E-04
「仕事に生きる」	△△/△	+/++			+		++	△△/△	5.6E-14
「なにがしかの専門を極めること」	△△/△	+/++	+	++	++	△△/△	++	△△/△	2.2E-31
「遠い将来の目標のためにコツコツと努力するより、現在したいことをすること」	+	++	++	△	△△/△	+/++	++		1.2E-07
「どんなことでもチャレンジすること」	△△/△/+	++				△	++	△/+	3.7E-21
「特定の『心がけ』をもたないようにすること」	△	++		△△	△△		++	△	7.2E-06

※ △△は「まったく重視しない」、△は「あまり重視しない」、+は「少し重視する」、++は「たいへん重視する」。
※ 残差の評価は調整済み残差が絶対値で2以上のものをとり上げた。

消極的ではあるが、「ひっそり」型の肯定するものは、「暖かい家庭をきづくこと」、「不安な要素が多いことは、できるかぎりしないようにすること」、「身近な友人と楽しくいきること」である。社会的な価値へのポジティブな関わりには否定的である。

「自分らしく」型は、積極的に幾つかの価値を支持している。強いものだけあげると、就業に関わることでは、「高い社会的地位につくこと」、「高い収入をえること」、である。生活に関わることでは、「暖かい家庭をつくること」、「身近な友人と楽しくいきること」である。この辺に、「自分らしく」型の「自分らしさ」があるようだ。総じて、「自分らしい人生を送ること」がある。

「求道」型は、職業に関わるものが並ぶ。「広く社会のために尽くすこと」、「自分に適した職業をみつけること」、そして「なにがしかの専門を極めること」である。

「獲得」型は、肯定する項目が並ぶ。逆に肯定されていないのは、「広く社会のために尽くすこと」と「暖かい家庭をきづくこと」、「不安な要素が多いことは、できるかぎりしないようにすること」、「身近な友人と楽しくいきること」と少ない。「獲得」型の獲得の範囲には、生活的な価値が、実はあまり含まれていないことがわかる。「専門的な知識・技能」をもとめる点で「獲得」型は「求道」型とも共通しているが、「獲得」型は自分らしさの追求と発揮を希望する点で大きな違いをもっている。参照点に違いがありそうだ。さらに、「チャンスを重視する」ところにも、「獲得」型は特徴がある。

将来志向という点で、次のようにまとめられる。

「ひっそり」型では、「将来について…あまり考えないこと」ではこれを強く否定するものが少ない。また「現在したいことをすること」では、これに強く支持するものが少ない。消極的な形で、いわば現在も未来も考えにくいというような意味で、時間意識が宙に浮いた形となっている。

「自分らしく」型では、「ひっそり」型と違って、時間意識が強く現在に収斂している。「将来について…あまり考えないこと」は、強く支持されている。「現在したいことをすること」も同様である。

「求道」型はこれとは逆に、将来を志向している。「将来について…あまり考えないこと」と「現在したいことをすること」は否定される。因子分析で指摘した専門錬磨的な就業意識と現在中心志向否定の結びつきは、ここで類型として確認されたといえる。

しかし、「獲得」型では判断が分かれている。「将来について…あまり考えないこと」は否定されるが、同時に「現在したいことをすること」は肯定される。その意味でこの類型でも支持されている強い「貢献琢磨意識」の影響力は、限定されている。多様なものへのチャレンジ、すなわちある意味での「絞り込み不足」、がそうさせているのではないか。

そして第三に、各就業意識類型は、直接的に職業に対しては、どのような考え方をもっているのかを検討する。

具体的に検討するのは、「将来就きたい職業は何か」と「職業・勤め先選択で重視すること」である。

将来就きたい職業は何かを検討したのが、図表3-18である。

図表3-18 就業意識類型と「将来就きたい職業」のクロス表

			「将来就きたい職業」												合計
			技術職	専門職	管理職	事務職	技能職	販売職	サービス職	職人的仕事	運輸の仕事	保安の仕事	農林漁業の仕事	その他	
就業意識類型	「ひっそり」型	度数	16	41	2	36	17	28	23	9	2	4	2	22	202
		クラスタの％	7.9	20.3	1.0	17.8	8.4	13.9	11.4	4.5	1.0	2.0	1.0	10.9	100.0
		調整済み残差	-0.75	-2.62	-0.17	2.86	1.24	2.71	-1.23	1.48	0.34	-1.10	-0.17	-0.72	
	「自分らしく」型	度数	20	65	4	39	12	30	36	6	4	9	6	30	261
		クラスタの％	7.7	24.9	1.5	14.9	4.6	11.5	13.8	2.3	1.5	3.4	2.3	11.5	100.0
		調整済み残差	-1.05	-1.16	0.78	1.71	-1.45	1.64	-0.16	-0.67	1.55	0.27	2.16	-0.51	
	「求道」型	度数	33	117	2	34	19	15	38	7	1	12	2	32	312
		クラスタの％	10.6	37.5	0.6	10.9	6.1	4.8	12.2	2.2	0.3	3.8	0.6	10.3	100.0
		調整済み残差	0.94	4.68	-0.94	-0.71	-0.35	-3.11	-1.17	-0.83	-1.14	0.79	-0.94	-1.38	
	「獲得」型	度数	24	54	3	11	17	17	44	7	1	7	1	40	226
		クラスタの％	10.6	23.9	1.3	4.9	7.5	7.5	19.5	3.1	0.4	3.1	0.4	17.7	100.0
		調整済み残差	0.78	-1.44	0.37	-3.75	0.71	-0.88	2.64	0.20	-0.68	-0.10	-1.08	2.75	
合計		度数	93	277	11	120	65	90	141	29	8	32	11	124	1001
		クラスタの％	9.3	27.7	1.1	12.0	6.5	9.0	14.1	2.9	0.8	3.2	1.1	12.4	100.0

($\chi^2=79.643$, df=33, $p<0.000$)

全体としては、「専門職」が最も多く27.7%、続いて「サービス職」14.1%、「その他」をとばして、「技術職」の9.3%、「事務職」の9.0%と続く。「技能職」は、6.5%で少ない。類型全体を見渡しても、「専門職」希望が最も多い。

さらに平均との差の観点から就業意識類型の特徴を明らかにする。

「ひっそり」型は、「事務職」と「販売職」で多く、「専門職」で少ない。「自分らしく」型は、

「農林漁業の仕事」が多い。しかし全体的には特徴がない。「求道」型は、「専門職」に集中している。とはいっても４割弱であり、別の職業にも打ち込むべきものを見いだしている。「獲得」型は平均と比較すると、その他を除いて、「サービス職」で多く、「事務職」で少ない。このことは、「獲得」型が専門を求めることに注目していたことと一見矛盾するように見えるが、「求道」型のようにダイレクトにつながらないところに、特徴がある。

それでは職業・勤め先の選択で重視することをみてみよう（図表3-19）。ここで注目するのは、「仕事の内容・職種」の重視と「自分の技能・能力を活かせること」の関係である。

図表3-19 就業意識類型と「職業・勤め先選択で重視すること」のクロス表

			「自分の技能・能力を活かせること」	「仕事の内容・職種」	「会社の規模・知名度」	「会社の将来性」	「仕事の社会的意義」	「会社が実主義であること」	「通勤に便利であること」	「実家から通えること」	「賃金の条件がよいこと」	「労働時間・休日・休暇の条件がよいこと」	「勤務地」	「転勤がない・転勤の地域が限定されていること」	「福利厚生」	「労働組合があること」	「その他」	母数
就業意識類型	「ひっそり」型	度数	52	126	9	25	7	1	23	33	84	62	44	17	7	2	6	186
		度数/母数の%	28.0	67.7	4.8	13.4	3.8	0.5	12.4	17.7	45.2	33.3	23.7	9.1	3.8	1.1	3.2	100.0
		調整済み残差	-6.96	0.34	-1.24	-1.52	-0.83	-2.30	2.39	3.25	-0.19	2.08	2.02	1.13	0.12	0.33	1.54	
	「自分らしく」型	度数	103	154	12	46	9	5	17	30	116	85	43	23	10	3	3	237
		度数/母数の%	43.5	65.0	5.1	19.4	3.8	2.1	7.2	12.7	48.9	35.9	18.1	9.7	4.2	1.3	1.3	100.0
		調整済み残差	-2.60	-0.65	-1.30	1.05	-0.94	-1.09	-0.61	0.91	1.14	3.45	-0.17	1.71	0.58	0.75	-0.79	
	「求道」型	度数	170	205	13	53	18	8	17	27	126	55	56	17	9	2	1	282
		度数/母数の%	60.3	72.7	4.6	18.8	6.4	2.8	6.0	9.6	44.7	19.5	19.9	6.0	3.2	0.7	0.4	100.0
		調整済み残差	3.87	2.57	-1.83	0.86	1.37	-0.38	-1.54	-0.96	-0.45	-3.52	0.70	-0.94	-0.46	-0.36	-2.25	
	「獲得」型	度数	138	124	29	33	11	15	17	11	92	47	26	9	7	1	7	208
		度数/母数の%	66.3	59.6	13.9	15.9	5.3	7.2	8.2	5.3	44.2	22.6	12.5	4.3	3.4	0.5	3.4	100.0
		調整済み残差	5.13	-2.47	4.56	-0.58	0.27	3.77	0.04	-3.02	-0.51	-1.72	-2.54	-1.84	-0.22	-0.70	1.83	
合計		度数	463	609	63	157	45	29	74	101	418	249	169	66	33	8	17	913
		度数/母数の%	50.7	66.7	6.9	17.2	4.9	3.2	8.1	11.1	45.8	27.3	18.5	7.2	3.6	0.9	1.9	100.0
参考:カイ2乗検定の有意			0.000	0.022	0.000			0.001		0.001		0.000	0.035				0.038	

※ 設問に対する回答(三つまで)を項目ごとに、類型別に算出したものを合成してつくった図表。カイ2乗検定を項目ごとに行なった結果を参考に載せた。

全体的にみると多いほうから、「仕事の内容・職種」（66.7%）、「自分の技能・能力を活かせること」（50.7%）、これに労働条件に関する項目である、「賃金の条件がよいこと」（45.8%）、「労働時間・休日・休暇の条件がよいこと」（27.3%）が挙げられている。何よりも「仕事の内容・職種」が最重要であることに注意を促しておきたい。

またカイ２乗検定の結果から、類型によって大きな違いがある項目は、「自分の技能・能力を活かせること」である。これに、「労働時間・休日・休暇の条件がよいこと」が続く。仕事で自分を実現するのか、関わり方を限定するのか、ここに分かれ目がある。

就業意識類型別にみる。

「ひっそり」型は、「実家から通えること」、「通勤に便利であること」、「勤務地」等の場所に関わる選択に支持が集中する点に特徴がある。これまで抱えてきた自分の生活と折り合うような形で、将来の職業や勤め先を考えているようだ。「自分の技能・能力を活かせること」には、まったくこだわっていない。一方で「仕事の内容や職種」に関しては、平均的な支持をしている。すなわち職業への注目は、手段的なもので、「自分の技能・能力を活か」す場ではない。関わりの限定、そのために仕事の内容や職種にこだわるという論理がうかがえる。

「自分らしく」型は、「労働時間・休日・休暇の条件がよいこと」が多く、逆に「自分の技能・

能力が活かせること」が少ない。「ひっそり」型と違うのは、「勤務地」等の場所に関わることが選択されていないことだ。「仕事の内容や職種」への支持は平均的であるが、「自分の技能・能力を活かせること」は「ひっそり」型ほどではないが、平均より若干少ない。同じ論理が働いている可能性がある。

「求道」型は、「自分の技能・能力が活かせる」とともに、「仕事の内容・職種」が選択されている点に特徴がある。代わりに少ないのが、「労働時間・休日・休暇の条件がよいこと」である。「仕事の内容・職種」と「自分の技能・能力が活かせる」が共に支持されているのは、後者を実現する場として、前者が位置付いているからだろう。また、「労働時間・休日・休暇の条件がよいこと」の支持が少ないのは、「仕事を通じた自己実現＝自己実現できる仕事」という要求に絞り込み、それ以外は目をつぶっているかのようである。

「獲得」型は、「自分の技能・能力が活かせる」が多いが、「仕事の内容・職種」が少ない点で、特徴的となっている。自分を仕事に表現してゆく場所、職業にはこだわっていない。代わりに、「会社の知名度」や「会社が実力主義であること」が高く、自己実現の場を企業に見いだしているようだ。「獲得」型は貢献琢磨意識も強く、専門へのこだわりを強かったが、「仕事の内容・職種」は重視していない。ここでは、自己実現が仕事の内容・職種という限定を受け入れないという論理が働いているようだ。

以上の考察から、職業への関心のもち方には、消極的なタイプと積極的なタイプの二つがあることがわかった。前者は、「ひっそり」型や「自分らしく」型のように、仕事と距離を置くために特定の職種を希望するという論理である。また職業的な専門性の追求を志したとしても、「獲得」型の様にそれが職業への関心につながらないタイプがあった。

３－４　就業志向を何が規定しているか――カテゴリカル回帰分析の結果から

ここまで検討してきた就業志向類型を何が規定しているのかを明らかにしたいのだが、統計的な問題から、直接的にはそれを求めることができない。そのため、分析の元になった各就業志向を規定している要素をカテゴリカル回帰分析にかけた。

ここまでの分析を検証する意味から、モデルを三つ作成した。

モデル１は、生徒の属性に関わるもので、具体的には、「性別」、「学校所属」、「親の職業」をとり上げた。

モデル２は、モデル１に学校関係の成否を加えたものである。具体的には、「進路」、「勉強時間」、「成績（但し、自己評価）」をとり上げた。

モデル３は生徒の社会関係に関わる項目と意識に注目した。具体的には、モデル２に「友達の数」、(適性の発見に関わる)「どんな仕事に向いているのかわからない」への回答、(目標の発見に関わる)「やりたいものが見つからない」への回答、そして（個性の発揮に関する)「どんな場面でも自分らしさを貫くことを大切にしている」が「あてはまるのか」への回答、(現在重視に関する)「遠い将来の目標のためにコツコツと努力するより、現在したいことをすること」を「重要だと考えるのか」への回答を加えた。ここまでのクロス集計を検討した結果で、効果がありそうなものを投入した。

（1）モデル１による就業志向のカテゴリカル回帰分析（図表 3-20）

ここではモデルの有意確率が５％未満のものをとり上げた。このなかでモデルの有意確率が１％未満のものは、「D経済的成功志向」と「C専門錬磨志向」に止まり、モデルの適合度が高くない。

図表3-20 モデル1による就業志向のカテゴリカル回帰分析

	転職獲得意識						生活安定意識				貢献琢磨意識			
	B若年転職志向		D経済的成功志向		I適性重視志向		H安定志向		A仕事以外の生きが		F社会的貢献志向		C専門錬磨志向	
性別	0.127	**	-0.151	**	0.089	**	0.098	**	-0.014		0.016		-0.042	
学校	0.100	**	-0.082	**	-0.094	**	-0.091	**	0.133	**	0.112	**	0.124	**
親の職業	0.118	**	0.118	**	0.095	**	-0.121	**	-0.108	**	-0.136	**	-0.170	**
調整済みR2乗値	0.012		0.020		0.015		0.013		0.011		0.013		0.027	
有意確率	0.041(N=979)		0.004(N=978)		0.019(N=974)		0.029(N=979)		0.046(N=980)		0.029(N=980)		0.000(N=972)	

※ *は有意確率が5%水準にあることを、**は有意確率が1%水準にあることを表わしている。

「転職獲得意識」を構成する就業志向では、有意確率1％未満なのは経済的成功志向だけであった。最もβ値の大きな項目は、「B若年転職志向」では性別が、「D経済的成功志向」も性別が、「I適性重視志向」では親の職業が上がっている。

「生活安定意識」では、両方とも有意確率が5%水準となった。「H安定志向」では親の職業が、「A仕事以外の生きがい志向」では学校のβ値が高い。

「貢献琢磨意識」では、性別の有意確率が基準を充たしていない。β値の大きな項目は、「F社会的貢献志向」と「C専門錬磨志向」で共に親の職業が上がっている。ここでは、数量化テーブルの検討は省略する。

（2）モデル２による就業志向のカテゴリカル回帰分析（図表 3-21）

モデル２では、マイペース志向を除いた他の就業志向の有意確率が1%水準の有意確率になっている。モデルの適合度を表わした調整済みR2乗値では、「C専門錬磨志向」が特に大きな値となっている。モデルのあてはまりがよいようだ。

さきほどと同様に各志向の内訳をみる。

図表3-21 モデル2による就業志向のカテゴリカル回帰分析

	転職獲得意識								生活安定意識				貢献琢磨意識									
	E社会的名声志向		B若年転職志向		D経済的成功志向		I適性重視志向		H安定志向		A仕事以外の生き		F社会的貢献志向		C専門錬磨志向		J現在中心志向		Gマイペース志向	
性別	-0.052		0.107	**	-0.158	**	0.034		0.078	*	-0.012		0.034		-0.007		-0.071	*	-0.035	
学校	-0.066	**	0.105	**	-0.083	**	-0.104	**	-0.075	**	0.112	**	0.090	**	0.170	**	0.071	**	0.080	**
親の職業	-0.097	**	0.103	**	0.112	**	0.096	**	-0.118	**	-0.117	**	-0.124	**	-0.128	**	-0.087	**	-0.088	**
進路希望	0.178	**	0.136	**	0.102	**	0.136	**	-0.143	**	-0.151	**	-0.106	**	0.383	**	0.244	**	-0.094	**
勉強時間	0.120	**	0.052		0.040		0.110	**	0.052		0.021		-0.117	**	-0.082	**	0.076	*	0.052	
学校成績	0.118	**	0.111	**	-0.025		0.046		-0.085	**	-0.102	**	-0.065	**	-0.042		0.085	**	0.122	**
調整済みR2乗値	0.041		0.026		0.023		0.023		0.029		0.025		0.029		0.158		0.066		0.017	
有意確率	0.000(N=953)		0.003(N=957)		0.007(N=955)		0.007(N=951)		0.001(N=956)		0.004(N=957)		0.001(N=957)		0(N=949)		0.000(N=952)		0.028(N=955)	

※ *は有意確率が5%水準にあることを、**は有意確率が1%水準にあることを表わしている。
※ 最も影響力のある要因を太線で囲った。

まず転職獲得意識を構成する志向である。「E社会的名声志向」では、性別の有意確率が基準に達しない（以下では単に、「ない」と略する）。β値は進路希望が高い。同様に「B若年転職志向」では、勉強時間がない。β値は進路希望が高い。「D経済的成功志向」では、勉強時間と学校成績の有意確率がない。β値は性別が高い。「I適性重視志向」では、性別と学校成績がない。β値は

進路希望が高い。このように、「D経済的成功志向」を除くと、進路希望の影響が大きいことがわかる。

次に生活安定意識を構成する志向である。「H安定志向」では、勉強時間がない。β値は進路希望が高い。「A仕事以外の生きがい志向」もほぼ同様で、性別と勉強時間がなく、進路希望のβ値が高い。このようにこの二つの志向は、類似している。

最後に貢献琢磨意識を構成する志向である。「F社会的貢献志向」では、性別がなく、β値は進路希望が高い。「C専門錬磨志向」では、性別と学校成績がなく、進路希望のβ値が非常に高くなっている。「J現在中心志向」では、性別と勉強時間が5%有意水準となり、進路希望のβ値が高い。「Gマイペース志向」は性別と勉強時間がなく、学校成績のβ値が高い。ＦＣは類似している。ＪＧは異なっている。

全体を通じて進路希望の影響力が強いことがわかった。親の職業と学校がそれに次ぐ。モデル２の結果からは、就業志向が進路希望と深い関係にあることがわかる。

（３）モデル３による就業志向のカテゴリカル回帰分析（図表3-22）

図表3-22　モデル3による就業志向のカテゴリカル回帰分析

	転職獲得意識								生活安定意識				貢献琢磨意識							
	E社会的名声志向		B若年転職志向		D経済的成功志向		I適性重視志向		H安定志向		A仕事以外の生き		F社会的貢献志向		C専門錬磨志向		J現在中心志向		Gマイペース志向	
性別	-0.082	**	0.141	***	-0.115	***	0.003		0.005		-0.021		0.021		-0.022		-0.067	*	-0.028	
学校	0.070	***	0.092	***	-0.073	***	-0.099	***	-0.094	***	0.082	***	0.089	***	0.144	***	0.078	***	0.110	***
親の職業	-0.110	***	0.132	***	0.140	***	0.103	***	-0.145	***	-0.152	***	-0.118	***	-0.120	***	-0.086	***	-0.084	***
進路	0.194	***	0.121	***	0.103	***	0.122	***	-0.109	***	-0.092	***	0.029		0.309	***	0.228	***	-0.071	***
勉強時間	0.100	**	0.042		0.020		0.096	***	-0.051		-0.025		-0.069	*	-0.049		0.064	*	0.048	
学校成績	0.069	*	0.093	**	-0.024		0.059	*	-0.079	***	-0.057	*	-0.036		-0.044		0.070	**	0.086	***
将来の希望職業	0.155	***	0.098	***	-0.129	***	0.107	***	-0.254	***	-0.118	***	-0.245	***	-0.130	***	0.076	***	-0.129	***
友達の数	0.139	***	0.089	***	0.094	***	0.044		0.036		0.081	***	0.106	***	0.008		-0.057	*	0.044	
適性不明	-0.063	*	0.109	***	0.026		-0.057		0.127	***	0.130	***	0.040		-0.037		0.148	***	0.086	*
目標不明	0.016		0.064		0.092	**	-0.069		-0.053		-0.091	**	-0.150	***	-0.201	***	0.043		0.199	***
自己貫徹	0.129	***	0.112	***	0.047		0.037		-0.060	*	0.092	***	0.129	***	0.080	***	-0.066	*	-0.056	
現在中心	0.182	***	0.166	***	0.108	***	0.135	***	0.054		0.078	**	-0.035		0.086	**	0.110	***	0.125	***
調整済みR2乗値	0.131		0.078		0.056		0.053		0.085		0.033		0.113		0.232		0.111		0.087	
有意確率	0.000(N=911)		0.000(N=912)		0.000(N=910)		0.000(N=907)		0.000(N=911)		0.006(N=911)		0.000(N=912)		0(N=905)		0.000(N=907)		0.000(N=909)	

※　*は有意確率が5%水準を、**は有意確率が1%水準を、***は有意確率が0.1%水準を表わしている。
※　最も影響力のある要因を上位二つを太線で囲っている。
※「自分がどんな仕事に向いているかわからない」と感じるを適性不明と略した。
※「やりたいものが見つからない」と感じるを目標不明と略した。
※「どんな場面でも自分らしさを貫くことを大切にしている」があてはまるを自己貫徹と略した。
※「遠い将来のためにコツコツ努力をするより現在したいことをすること」を重視するを、現在重視と略した。

モデル３では全ての就業志向の有意確率が、１%未満となっている。生徒の意識の要素を考慮に入れることで、モデルの適合度が格段アップしている。そのなかでも特に、「C専門錬磨志向」は群を抜いている。そしてそれに続くのは、「E社会的名声志向」、「F社会的貢献志向」、「J現在中心志向」である。「貢献琢磨意識」を構成する就業志向の説明力が上がっている。モデルの適合度の高くなり方は、「A仕事以外の生きがい志向」が最も劣り、これに「I適性重視志向」と「D経済的成功志向」が次ぐ。それぞれ「生活安定意識」と「転職獲得意識」に所属している。この三つはモデル３でも調整済みR2乗値があまり高くなく、モデルの適合性が低いことを表わしていると思われる。

まず、「転職獲得意識」を構成する就業志向を検討する。「E社会的名声志向」は、「どんな仕事に向いているかわからない」（「適性不明」と略する）、がない。学校成績と「やりたいものが見つ

からない」（「目標不明」と略する）も有意水準が5%未満しかない。最もβ値の大きいのは、進路である。「B若年転職志向」は、勉強時間と「目標不明」がない。β値の大きいのは、「現在したいことをする」である。「D経済的成功志向」は、勉強時間、学校成績、そして「適性不明」そして「どんな場面でも自分らしさを貫くことを大切にしている」（「自分らしさ貫く」と略する）がない。β値の大きいのは、親の職業である。「I適性重視志向」は、性別、友達の数、「適性不明」、「目標不明」そして「自分らしさ貫く」がない。β値の大きいのは、「現在したいことをする」である。

次に、「生活安定意識」を構成する就業志向を検討する。「H安定志向」は、性別、勉強時間、友達の数、「目標不明」、そして「現在したいことをする」がない。β値が大きいのは、将来の職業希望（負の符号）である。「A仕事以外の生きがい志向」は、性別と勉強時間がない。β値の大きいのは、親の職業（負の符号）である。

最後に「貢献琢磨意識」を構成する就業志向を検討する。「F社会的貢献志向」は、性別、進路、学校成績、「適性不明」、そして「自分らしさ貫く」がない。β値は、将来の職業希望で高い。「C専門錬磨志向」は、性別、勉強時間、学校成績、友達の数、そして「適性不明」がない。β値は、進路で高い。さらに「目標不明」（負の符号）もかなり大きい。「J現在中心志向」は、「目標不明」がない。β値は進路で高い。「Gマイペース志向」は、性別、勉強時間、友達の数、そして「自分らしさ貫く」がない。β値は「目標不明」で高い。

総括しよう。カテゴリカル回帰分析において、採用したモデル1（生徒の属性）、モデル2（1＋学校関係の成否）、モデル3（2＋社会関係と意識）によって、就業志向に最も影響を与えるものは違った。モデル1では親の職業が、モデル2では生徒の進路が、モデル3は少し幅が広く、進路や将来の職業希望に、「目標不明」、「現在重視」等の意識が影響力をもっていた。モデルの適合度は、意識を検討した場合に高かった。

続いてモデル3で、β値を第二位のものまで、数量化テーブルを合わせてみる。どの項目がそれぞれの就業志向を強めているのかをとらえるためだ。

因子分析から作成した職業意識別に特徴をみる（図表3-23）。ここでは「転職獲得意識」にしぼって検討する。

図表3-23 就業志向のβ値をプラスにする項目とマイナスにする項目(モデル3)

		志向でプラスのカテゴリ	β値の高い項目(1位)	β値	プラスを強める項目	マイナスを強める項目	β値の高い項目(2位)	β値	プラスを強める項目	マイナスを強める項目
転職獲得意識	E社会的名声志向	どちらかといえばそう思う、そう思う	進路	0.194	専門・各種学校進学、短大進学、四年制大学進学、迷っていた、その他	就職、フリーター、考えていなかった	現在重視	0.182	＋＋	＋、Δ、ΔΔ
	B若年転職志向	どちらかといえばそう思う、そう思う	現在重視	0.166	＋＋、＋	ΔΔ、Δ	性別	0.141	女	男
	D経済的成功志向	そう思う	親の職業	0.140	管理職、販売職、サービス職、職人的仕事、運輸の仕事、その他	技術職、専門職、事務職、技能職、保安の仕事、農林漁業の仕事	将来の希望職業	-0.129	技術職、管理職、職人的仕事、運輸の仕事、保安の仕事	専門職、事務職、技能職、販売職、サービス職、農林漁業の仕事、その他
	I適性重視志向	そう思う	現在重視	0.135	＋＋	＋、Δ、ΔΔ	進路	0.122	専門・各種学校進学、短大進学、四年制大学進学、フリーター、迷っていた、考えていなかった、その他	就職

※「遠い将来のためにコツコツ努力をするより現在したいことをすること」を重視するを、現在重視と略した。
※ 現在重視の場合、ΔΔは「まったく重要ではない」、Δは「あまり重要ではない」、+は「やや重要である」、++は「かなり重要である」。

前述したように、「転職獲得意識」は、「現在したいことをする」と深い関係にあることがわかった。「生活安定意識」では、部分的に「適性不明」と深い関係に、「貢献琢磨意識」では、「目標不明」（これは負の符号であるため、目標が明確であることの意味になる）意識と関係があった。

数量化テーブルの内容も考慮し、より正確に検討する。

「転職獲得意識では」、「現在したいことをする」を「かなり重要である」とする考え方と深い関係にある。同様に、生活安定意識では、「適性不明」を「強くそう思う」が、貢献琢磨意識では、「目標不明」への否定が、すなわち「目標発見」（「やりたいことをみつけること」）の重要さがうかがえた。

3－5　まとめ

生徒は、職業・勤め先の選択で、「仕事内容や職種」を重視しているが、その論理は単純ではなかった。そこで本稿では、就業意識と、直接的な「職業の意識」を分けて分析するという方法をとった。

まず、因子分析によって就業意識を明らかにした。「転職獲得意識」、「生活安定意識」、「貢献琢磨意識」である。さらに、生徒の就業意識を下位類型（就業意識類型）に分け、就業意識の担われ方をみた。就業意識類型は、①「ひっそり」型、②「自分らしく」型、③「求道」型、④「獲得」型であった。「求道」型の生徒が最も多い。「転職獲得意識」は④「獲得」型に、「生活安定意識」は②「自分らしく」型に、「貢献琢磨意識」は③「求道」型に、そしてどれも支持しないという点で①「ひっそり」型に大まかには対応する。しかし一対一に対応しているわけではない。重複する対応関係になった。「求道」型も「生活安定意識」をもつし、「獲得」型は「生活安定意識」に「貢献琢磨意識」も兼ね備えている。すなわち、因子分析で「転職獲得意識」が見いだされたとしても、それだけを担う類型はない。このように先行研究とは違い、因子分析の結果から直接生徒の就業意識の現実を導き出すことはできなかった。

そしてこの就業意識類型毎に、「仕事の内容・職種」をどのように重視しているかの検討を行なった。先にも述べたように、「仕事の内容・職種」は、全ての類型で重要視されていたが、その論理は違っていた。大きく特徴づけると、ふたつのあり方になる。第一に、生活やその他の職業以外の価値を守るために「仕事内容や職種」を重要視するものである。いわば、防衛の手段としての職業である。①「ひっそり」型と②「自分らしく」型がこれにあたる。第二に、自己実現の場として職業をとらえ、その意味から「仕事の内容・職種」を重要視するというものである。③「求道」型がこれにあたる。そして、④「獲得」型では、「仕事の内容・職種」は、「自分の技能・能力を活かせること」にとって変わられていため、「仕事の内容・職種」は重要視されていない。「能力が活かせること」と「仕事の内容・職種」の両立が否定されているかにみえる。

先の就業意識との関係では、職業的な専門性の錬磨をめざす「貢献琢磨意識」の弱い①「ひっそり」型と②「自分らしく」型が「仕事の内容・職種」を重視し、「貢献琢磨意識」の強い④「獲得」型で、「仕事の内容・職種」はあまり支持されない。このような逆説的な関係があった。

そして③「求道」型は、「仕事の内容・職種」と「能力が活かせる」の両方を追求と、労働条件の追求がトレードオフの関係にあった。このことは、フレキシビリティが要請され、仕事が劣化する職場で、生活価値を犠牲にした仕事価値追求（「やりがい原理主義」）に陥る可能性も予感させる。

先行研究との関連で抽象的に総括すると、自己実現は職業志向に結びつく場合もあった（「求道」型の場合）が、自己実現が直接職業志向に結びつかない論理もある（「獲得」型の場合）ことがわかった。さらに、自己実現志向が弱いがゆえに職業志向に結びつく論理があった（「ひっそり」型と「自分らしく」型の場合）。

4．まとめ——自己意識類型と就業意識類型の関係

これまでみてきたような自己意識と就業意識を高校３年生はもっているわけだが、両者はいかなる関係にあるのか。

乱暴な方法だが、クロス集計を素材に検討してみる（図表 4-1）

図表4-1 自己意識類型 と 就業意識類型 のクロス表

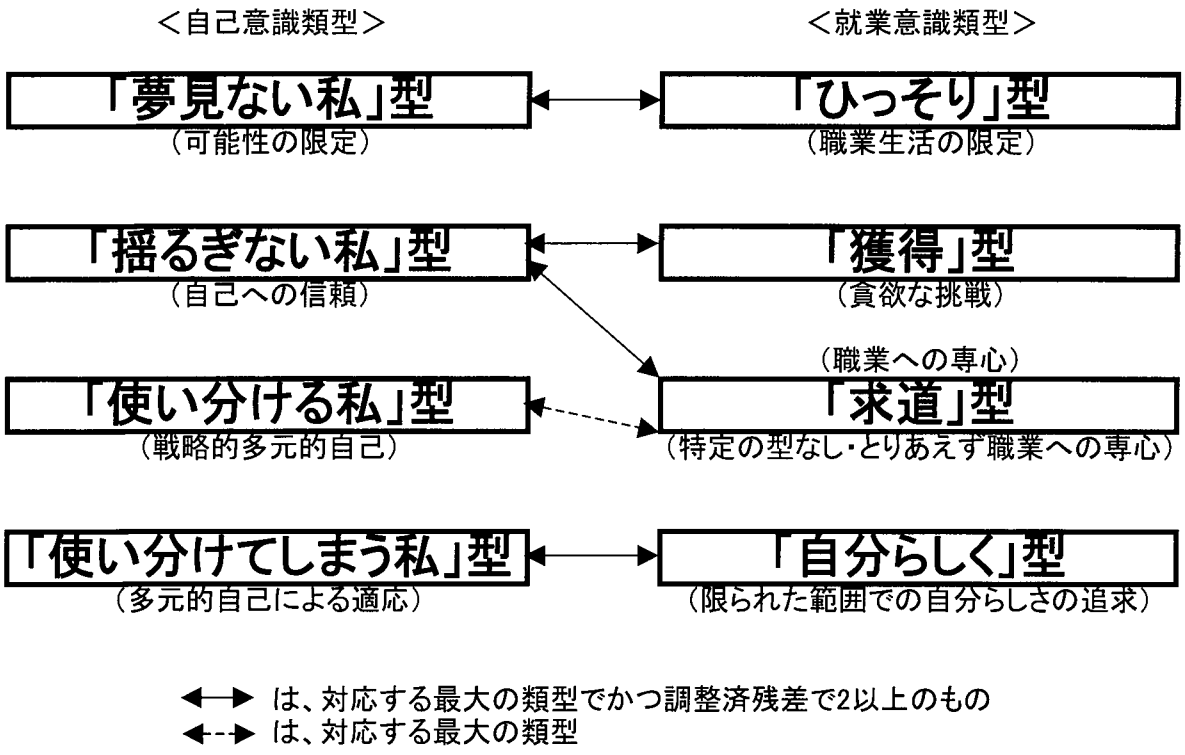
			就業意識類型				合計
			「ひっそり」型	「自分らしく」型	「求道」型	「獲得」型	
自己意識類型	「夢見ない私」型	度数	80	53	74	25	232
		自己意識類型 の %	34.5	22.8	31.9	10.8	100.0
		調整済み残差	6.08	−1.20	0.14	−4.79	
	「揺るぎない私」型	度数	27	53	99	79	258
		自己意識類型 の %	10.5	20.5	38.4	30.6	100.0
		調整済み残差	−4.61	−2.27	2.76	3.77	
	「使い分ける私」型	度数	42	57	69	44	212
		自己意識類型 の %	19.8	26.9	32.5	20.8	100.0
		調整済み残差	−0.24	0.39	0.36	−0.58	
	「使い分けてしまう私」型	度数	53	93	70	72	288
		自己意識類型 の %	18.4	32.3	24.3	25.0	100.0
		調整済み残差	−1.00	2.96	−3.13	1.35	
合計		度数	202	256	312	220	990
		自己意識類型 の %	20.4	25.9	31.5	22.2	100.0

（χ^2=75.713, df=9, p<0.000）

図表 4-1にみるように、強い対応関係があることがわかった。

さらに、対応関係を分かりやすくするために、調整済み残差の大きいもの（2以上）とそれがない場合、もっとも支持されているものを結びつけた図表 を作った（図表 4-2)。「使い分ける私」型の場合は、平均的で調整済み残差に特徴はないため、相対的に比重の大きい類型を対応させてある。また、「揺るぎない私」型は、ふたつの就業意識類型と対応していた。図表 の上下には括弧書きで、類型を貫く論理を書いた。

図表4-2 類型の内部関係の概念図



◆⟷▶ は、対応する最大の類型でかつ調整済残差で2以上のもの
◆-▶ は、対応する最大の類型

対応関係が単純なのは、「夢見ない私」型と「ひっそり」型の対応と、「使い分けてしまう私」型と「自分らしく」型の対応である。

自己意識類型の「夢見ない私」型と就業意識類型の「ひっそり」型の接続は、「限定する」ことを共通の原理としている。「夢見ない」という形での将来生活の可能性の限定と就業生活への期待の限定は軌を一にしている。

自己意識類型の「使い分けてしまう私」型は、多元的自己によって状況への適応を行なう類型であった。他方で就業意識類型の「自分らしく」型は、自分らしいという点でこだわりをみせるものの、主に職場ではなく生活に目が向き、努力して獲得するというよりは、得られるものを手に入れるというような特徴をもっていた。「適応とその範囲でのこだわり」と性格づけることができるかもしれない。

ふたつの就業意識類型に対応しているのが自己意識類型の「揺るぎない私」型である。「獲得」型と「求道」型に対応している。「獲得」型が、様々なもの（価値）への挑戦を意味しているのだとしたら、「求道」型は、職業への専心を意味しているだろう。目標の違いとして理解できる。自

己意識が「ゆるぎない」から、目標が鮮明であるという関係になっている。

特徴的な対応関係がないのが、自己意識類型の「使い分ける私」型である。相対的に多いのが、就業意識類型の「求道」型であるが、「とりあえず」の職業への専心というところか。平均とそう違いはない。どの就業意識類型とも矛盾なく接合＝「使い分ける」ことができるのであろうか。

逆に対応している（特徴的に少ない）ものも指摘しておこう。

「夢見ない私」型は、「獲得」型と対応しない。「揺るぎない私」型は、「ひっそり」型と「自分らしく」型とは対応しない。「使い分ける」型は、ここでも特徴がない。「使い分けてしまう私」型は、「求道」型とは対応しない。

以上のように、自己意識は就業意識と「強い結びつきがある」と言うと言い過ぎになるが、典型的な対応関係をもっていた。

このことは何を示唆するのであろうか。

生徒は自己意識にそった形で、就業意識を培っているということであろう。就業意識がはっきりしたものではなく、あることへの否定の形をとっている場合もあるのだが、自己意識と統合された生き方と呼ぶべきものをもっているということである。

その意味で、例えば進路指導の場面を考えると、これまでより指導の深さが必要になる事態が示唆されるだろう。本研究では、就業意識は強く自己意識と結びついていることを明らかにした。それを前提にするならば、就業意識だけを変えることをめざす進路指導やキャリア教育は、成功が難しいことがわかるだろう。

さらに進路指導やキャリア教育への示唆に踏み込むならば、以下のようなことが言えるだろう。

現在の進路指導・キャリア教育は進路選択の前提として、「揺るぎない私」型のような強い自己意識を置いている。あるいは、「揺るぎない私」作りと進路選択を同時に作り出そうとしていると考えて良いだろう。そして「揺るぎない私」型であれば選択は可能となる。同様に、「使い分ける私」型も進路選択に適応可能かもしれない。しかし「使い分けてしまう私」型や、とりわけ「夢見ない私」型はどのように進路選択が可能になるのだろうか。

「好きなこと」をモチベーションとして就業意識を作り出して行く作法は、ここでは通用しない。「夢見ない私」型＝「ひっそり」型のもっている可能性の限定という作法は、モチベーションをもつことも否定する。その意味からいって、進路選択は、「非選択的」になされるという可能性が強い。この予期的な自己限定という作法が、諦めとは異なり、変化が目まぐるしい、過剰な自己実現が強要される時代への抵抗であるのかどうか、注目する必要がある。

この結果はA市に特徴的なものであるのだろうか。筆者は、一般的に通用する議論であるように思う。同様の調査を、もっと大きな都市で計画している。その結果をまってより正確な議論を別の機会に行ないたい。

高校生の「自己実現」と職業意識

上　山　浩次郎

0．はじめに

本稿の目的は、若年者が、進路や就労に関して、どのような志向性や意味づけをもっているのか。そして、そのような志向性や意味づけが、当の若年者にどのような影響を及ぼしているのかということに関して、基礎的な考察を行うことにある。

その際、具体的には、高校生における「自己実現」という「社会意識」に注目する。つまり、本稿の具体的な課題は、高校生における「自己実現」がもつ機能を実証的に明らかにすることである。すなわち、「自己実現」は、その他の「職業意識」とどのような関係にあるのか。また、さらには、その「自己実現」は、高校生自身に対してどのような影響を及ぼしているのだろうか。

（1）問題意識

近年、若年者の就業問題に関しては多くの社会的関心が注がれてきた。それに伴い、この数年間に、それらに関する数多くの研究がなされてきている。その代表例ともいえるフリーターやニートに関してみれば、太郎丸編（2006）の整理に従うと、教育社会学・労働経済学・家族社会学・心理学・社会保障論などという多様な視点から、その問題への取り組みがなされてきた（pp6-13）ということができるのである。

しかし、そのような議論の蓄積があるなかでは意外と、若年者の意識については十分な検討が加えられてこなかった点は忘れてはならない。もちろん、「フリーター」「ニート」の意識について言及している試みは存在する*1。しかし、若年者一般に広く浸透していると考えられるような意識、すなわち「社会意識」*2という観点から、若年者の意識を捉えようとした試みは十分なものとはいい難いことも事実である。

もちろん、そのような「社会意識」のレベルで若年者を捉えようとしていると判断できる議論も存在している。例えば、苅谷（2003）は、今日の若年者においては「自己らしさの追求や自己実現という欲求」が強化されていると指摘する。片瀬（2005）は、「自己実現型アスピレーション」の行方を展望する中で、若年者が「自己の個性を内閉的に探るという不毛な『自分らしさ』探しに乗りだす」（p229l13-4）可能性に言及している。また、熊沢（2006）も、今日の若者の意識の有り様を「自分探し」の個人化・脱社会化と特徴づけ、「かなり多くの若者が、卒業後はかならず働くと思い定めているわけではない、職業選択の方向決定も準備もできていない、とりあえず就職してもそこに定着しようとするがんばりがきかない……」（p118l8-10）と述べている。

このようにみれば、今日の若年者の「社会意識」を捉える議論においては、それを「自己実現」というキーワードで捉えようとしている点、また、そのような「自己実現」という意識の「ネガティ

---

*1 太郎丸ほか（2006）など。なお、太郎丸ほか（2006）では、「フリーター」や「ニート」とその他の若年者との間に、労働観の違いはみられないという結論が得られている（詳しくは、pp144-167参照のこと）。

*2 さしあたり、ここでは、見田（1979）の簡便な定義、「ある社会成員に共通する意識」として捉えていく。

ブ」な側面が強調されている点に特徴があると整理することができよう。

だが、しかし、これらの議論においては、その「自己実現」という「社会意識」がもつ多様な側面を精緻に見極めていく作業が欠けていると判断せざるをえないことも事実である。

そこで、この点をうけ、本稿では、若年者の「自己実現」という「社会意識」を実証的に捉えるだけでなく、それが若年者自身に対して与えている影響を多様な側面から検討することを明らかにしていくことを目的とする。

その前に以下で、ここでの問題設定に至った経緯を、先行研究の整理を通して、改めて確認しておくこととしよう。

（2）先行研究の整理――社会意識に着目する意義

① 近年の若年者の就労に関する教育社会学的議論

先ほども触れたように、近年、若年者の就労に関しては多くの議論がなされてきた。その中でも、それらの研究を主導してきたと思われる教育社会学的研究に着目してみると、それは、「実態」→「環境」＋「実践（原理＋能力）」という点に強調点を推移させながら、議論がなされてきたと整理することができる。

まず、第一に「実態」についていえば、それは、「フリーター」や「ニート」の「実態」を実証的に明らかにするという意図をもった研究群を指摘することができる。それは、旧：日本労働研究機構（現：労働政策研究・研修機構）の一連の調査を基にした研究成果をみれば明らかであろう。すなわち、そこでは、進路多様校の高校生の進路選択の実態[*3]・「フリーター」の生活と意識[*4]・「ニート」の析出経緯や分類[*5]などが明らかにされてきたのである。また、そのような研究の代表例を挙げるとすれば、例えば小杉編（2005）を指摘することができよう。

次に、第二に、「環境」についていえば、教育社会学的研究においては、若年者の就労に関する研究の到達点ともいえる本田（2005a）を代表例として挙げることができる。すなわち、そこでは、今日のフリーターに代表される「若者の〈教育から仕事への移行〉（transition from school to work）をめぐる現代日本の閉塞状況」（p111-2）の原因を、学校教育のあり方に求めているのである。

具体的にいえば、すなわち、その「閉塞状況」の原因に関しては、もちろん主に労働需要側の状況に求めてはいるものの、その「混迷をいっそう深いものとしている原因は、固有の歴史的経緯から生み出された『学校経由の就職』という独特な〈移行〉の形式」（p116-8）にあるとしているのである。より直接的にいうと、そこでは、「『指定校制』や『一人一社制』」などの個別の就職指導慣行…（中略）…（のみならず：引用者）、学校という組織が〈教育から仕事への移行〉に決定的に重要性をもって関与してきたという事実そのものが、…（中略）…現在の混迷をいっそう深いものとしていると考え」（p16129-p1712）られているのである。つまり、そこでは、若年者をとりまく「学校経由の就職」という〈移行〉の形式が、今日における若年者の就労問題の原因となっているという判断がなされているのである。以上のように、学校教育のあり方という、若年者自身の

---

*3 日本労働研究機構（2001b）

*4 日本労働研究機構（2001a）

*5 労働政策研究・研修機構（2004）

「環境」的な側面を強調してきたことも、教育社会学的研究の特徴ということができよう*6。

また、第三に、恐らく、このような「環境」的な側面を強調する議論の流れをうけて、近年では、「実践（原理＋能力）」的な意図をもった研究が散見される。すなわち、そこでは、今後、若年者に必要な職業的な能力がどのようなものかを指摘し、さらにそのような能力はどのように形成されているのかを明らかにするということが試みられているのである。また、そこから、そのような形成要因を明らかにすることを通して、今後、就労に関して若年者に必要な事柄は何かということに関して示唆を得ようともしているのである。それゆえ、この点から、これらの試みは「実践」的な側面を強調していると判断することができよう。

このような姿勢は、例えば、先に見た本田（2005a）でもみられるが、その後に出版された本田(2005b）でより明確になる。すなわち、そこでは、近年、明確になってきた諸個人の社会的地位を配分する「原理」を、「ハイパーメリトクラシー」という言葉で呼称し、また、そのような「原理」に適合的な「能力」（「ポスト近代型能力」）も示唆されているのである。（例えば、ｐｉｉorp20-34)。加えて、それらに対応するための処方箋が、「専門性」というキーワードで議論されてもいる(p243-272)*7。

以上のように、若年者の就労に関する教育社会学的研究は、「実態」＋「環境」から「実践（原理＋能力)」へと強調点を変化させつつ、存在しているように思われる。また特に、近年の議論では、若年者が今後必要な「能力」を明らかにし、それを形成するためにはどのような制度的な改善が必要なのかという「実践」的な意味合いが強調されているということができる。このような議論は、社会問題である「若年者の就労」に関して、その原因を社会的なものに求めるだけでなく、その対応も制度的なものを通してなしえようとしている点で重要な意義があろう。

しかし、このような若年者の就労に関する議論のなかでは、当の若年者自身がもつ意識の側面に対しては、意外と焦点が向けられてこなかった点は忘れてはならない。その際、とりわけ、若年者自身が就労に対してもつ、基本的なコンセプトや態度について十分な検討が加えられてこなかったと判断することができよう。すなわち、若年者の「社会意識」に焦点をむけた議論はあまり見当たらなかったことと判断することができるのである。

このことは、教育社会学的議論のなかでは、「若年就業問題」の代表例である「若年失業者」「フリーター」「ニート」などの要因・契機を、若年者自身に帰そうせずに、ひろく社会の側に求めようとする姿勢が支配的だったためにもたらされたものと考えられよう*8。その意味で、ある種必然的な結果、若年者がもつ意識の側面、特に彼ら/彼女らが持つコンセプト・態度に対して、焦点

---

*6 また、その他に学校教育のあり方という「環境」的なものを強調する議論としては、今日的な意味での「若年就業問題」に関する研究の、恐らく嚆矢となった研究である、苅谷ほか（1997）や粒来（1997）を挙げることができよう。

*7 その他のものとしては、例えば、論文化されていないが、岡部ほか（2006）を指摘することができる。

*8 なお、この点――「若年就業問題」を若年者の自身の問題ではなく広く社会の問題として捉えるという姿勢――は、「若年就業問題」に関する教育社会学における代表的な論者である本田（2005a）（2006)においてとりわけ顕著にみられるように思われる。たとえば、本田（2005a）では、「まえがき」において、そのようなことが直裁に述べられている。また、「職場の人権」という研究会（本田 2006）においても、本田はそのような姿勢を戦略的にとっていると解釈できるような発言（p20）をしている。

が向けられてこなかったと整理することはできる。

とはいえ、そもそも、若年者自身が、どのような「社会意識」にあり、それが自身を取り巻く客観的条件にどのような作用を及ぼしうるのかという点を捉えていくことも、同様に必要なことではなかろうか。そのような「社会意識」を把握していくことは、若年者の姿をより現実的に捉えるための必要な一作業であると思われるからである。

② 「社会意識」とは何か

そもそも、「社会意識」とは、端的にいえば、「ある社会成員に共通した意識」（見田1979）のことである。しかし、正確な意味内容は、もう少し広がりをもっている。そこで、この点を確認しよう。

見田（1993）では、「社会意識」を以下のように述べている。「さまざまな階級、階層、民族、世代、職業、その他の社会集団が、それぞれの客観的な存在的条件に規定されつつ形成し、それぞれの客観的な諸条件を維持し、あるいは変革するような力として作用するものとしての、精神的な諸過程、諸形象である。」（p592）

また、その「社会意識」を対象とした「社会意識論」において追求されるべき課題としては、①そのような「社会意識」がどのような要因によって規定されているのかということはもちろん、②その社会意識内部は、その内部にどのようなひずみや矛盾を内包しているのか。また、それがどのように展開していくのか。そして、③そのような社会意識が、社会的存在（社会関係や社会構造など）をどのように再生産・解体・変革させる力をもつのかということが挙げられている（p593）。

以上の点を踏まえれば、「社会意識」とは、①ある社会成員に共通して存在している意識であり、それはまた、②それ自身の客観的条件によって規定されつつも、その客観的条件を変革する作用をももつような性格をもつものとして整理することができよう。

本稿では、「自己実現」がもつ多様な側面を明らかにするため、特に、そのような「社会意識」とそれがもつ作用について焦点を向けていくこととする。

このようなことによって、若年者の就労に関する議論のなかでは十分に検討を加えられてこなかった若年者の意識についてその一端を明らかにしていこう、そのことは、若年者の姿をより現実的に捉えていくことにつながっていくことと思われるのである。

③ 若年者に関する「自己実現」論

とはいえ、もちろん、そのような若年者の「社会意識」に着目していると判断できるような議論もいくらかは存在している。

例えば、苅谷（2003）は、学卒無業者や「フリーター」の背景の一つには、若年者の価値観があるとしている。すなわち、今日の若年者においては「自己らしさの追求や自己実現という欲求」が強化されていると指摘するのである。そして、近年の若年労働市場の動向を踏まえ、若年者は、「自己実現アノミー」――「『自分らしさの追求』や自己実現という欲求は強化されるのに、それを達成する手段が社会に十分に提供されていない状態――という状態にあると判断する。

また、片瀬（2005）は、仙台圏の高校生に87年・94年・99年にわたって調査した結果をもとにし

て、高校生の職業アスピレーション、すなわち、具体的な職業志望や職業の達成動機が、従来思われていたような地位達成のためというよりむしろ、自己実現のためになされているのではないかと示唆している（pp209-275）。続けて、そのような「自己実現型アスピレーション」の行方を展望する中で、若年者が「自己の個性を内閉的に探るという不毛な『自分らしさ』探しに乗りだす」（p229l13-4）可能性についても言及している。

さらに、熊沢（2006）も、今日の若者の意識の有り様を検討するという立場から、それを「自分探し」の個人化・脱社会化と特徴づけている。そして、その結果、「かなり多くの若者が、卒業後はかならず働くと思い定めているわけではない、職業選択の方向決定も準備もできていない、とりあえず就職してもそこに定着しようとするがんばりがきかない……」（p118l8-10）状態にあると述べている。

このようにみれば、若年者の就労に関する「社会意識」論としては、「自己実現」（やそれに類似した用語）というキーワードで「社会意識」を捉えようとしている点、また、そのような「自己実現」がもつ「ネガティブ」な側面に注目している点に、特徴があると整理することができよう。

（3）本稿の課題と構成

しかし、本稿の立場からみれば、それらの議論に対していくつか疑問点があると言わざるをえない。すなわち、その際、特に重要なのは、「自己実現」という「社会意識」がもつ多様な側面がもつという点に視野を広げていないという点である。確かに、「自己実現」の欲求の高まりによって、上述のような「ネガティブ」帰結が導かれる可能性があるかもしれない。しかし、そのような「社会意識」は、果たして、そのような側面のみを帰結するのであろうか。そこでは、「自己実現」がもつ多様な側面を精緻に見極めていく作業が必要だと思われる。

そこで、この点をうけ、本稿では、若年者の「自己実現」という「社会意識」がどのような側面をもっているのかという点を明らかにしていくことを目的とする。

その際、具体的には、「自己実現」という「社会意識」がその他の意識とどのような関係にあるのかということを明らかにしていく。すなわち、「自己実現」が高まれば、その他の意識も高まるという正の相関関係にあるのか。逆に、負の相関関係にあるのか、という点を検討していく。

また、その他の意識については、近年の若年者の就労に関する意識を対象として検討していく。なお、具体的には、後述することにするが、それらを総じて、ここでは「職業意識」と呼ぶことにする。

以上の課題を検討する本稿の構成は以下のようになる。

まず、はじめに、ここで依拠する「自己実現」概念を提示する（→1）。また、その「自己実現」概念に基づき、それが高校生の間にどの程度支持されているのかを確認する（→2）。その点を踏まえ、その「自己実現」が、その他の意識に対してどのような影響を与えているのかを確認していく（→3．4）。そして、そのような「自己実現」がもつ影響力が、どのような高校生に特に顕著にみられるのかについても言及していく（→5）。

（４）調査対象

具体的な議論に入る前に、本稿が依拠する調査の概要をここで述べよう。

まずは、本稿の分析の基となった調査の名称は、正式には、『A市青年調査 高校生の生活と意識に関する調査（3年生)』という。それは、日本学術振興会科学研究費基盤研究（A）の「発達と学習支援のネットワークのデザインに関する総合研究」（代表：鈴木敏正）に基づくものであり、調査主体はA市青年研究班である。

具体的な調査対象は、A市に設置されている６つの高校に在籍する高校３年生である。なお、対象校選定の際には、本稿の問題関心が、若年者の就労に関する意識にあることから、就職希望者が多く含まれることが望ましいため、例年、就職希望者が多い高校がなるべく多く含まれるように配慮し、調査対象校を選定した。

調査の時期は、2005年10-12月である。また、調査方法としては、まず、学校にアンケート調査実施・回収を委託し、その回答結果を郵送してもらうという方法をとった。

また、具体的な質問項目は、進路選択の実態・進路選択や職業選択に関する事項はもちろんのこと、学校生活に関する事柄や、友人関係や親子関係のあり方を尋ねるものを配置した。さらに、保護者の出身階層を捉えるために、保護者の職業についても尋ねている。

有効回答は1055／1181名（89.3%）である。調査対象の概要については、表0-1表0-2を参照されたい。

付表0-1 回収数・有効票・有効回収率

	中堅校		進路多様校		専門高校		全体
	A校	B校	C校	D校	E校	F校	
回収数	201	187	111	260	184	239	1182
有効票	188	152	107	242	148	218	1055
有効回収率	93.5	81.3	96.4	93.1	80.4	91.2	893

付表0-2 調査対象の基本属性(性別・進路希望別)

度数	A高校	B高校	C高校	D高校	E高校	F高校	全体
就職	63	42	85	65	87	141	483
専門各種	79	54	64	18	39	34	288
短大	29	14	9	8	8	4	72
四大	63	26	17	4	7	26	143
その他	6	6	9	10	10	10	51
合計	240	142	184	105	151	215	1037

割合	A高校	B高校	C高校	D高校	E高校	F高校	全体	全国値
就職	26.3%	29.6%	46.2%	61.9%	57.6%	65.6%	46.6%	17.8% 就職
専門各種	32.9%	38.0%	34.8%	17.1%	25.8%	15.8%	27.8%	25.5% 専門学校
短大	12.1%	9.9%	4.9%	7.6%	5.3%	1.9%	6.9%	49.3% 大学等
四大	26.3%	18.3%	9.2%	3.8%	4.6%	12.1%	13.8%	
その他	2.5%	4.2%	4.9%	9.5%	6.6%	4.7%	4.9%	7.3% その他
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0% 合計

＊アンケート調査より作成　＊無回答の者は除外

＊その他＝「フリーター」「迷っていた」「考えていなかった」「その他」の合計

＊全国 文部科学省『平成18年度 学校基本調査(確定値)』(http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/)より作成

＊全国「専門学校」=「専門学校(専修過程)進学者」+「専門学校(一般課程)等入学者」+「公共職業能力開発施設等入学者」

＊全国「その他」=「一時的な仕事に就いた者」+「左記以外の者」+「死亡・不明の者」

1．「自己実現」とは何か

先にもふれたように、本稿では、高校生の「自己実現」という「社会意識」に焦点をあてていく。しかし、佐々木（1999）もいうように、「自己実現」と一口にいっても、その意味は、論者や使われる文脈によって多様な意味をもっていよう。また、このことを反映してか、「自己実現」という言葉は、多くの専門諸科学において言及されている。すなわち、心理学・教育学はもちろん、社会福祉[*9]・社会哲学[*10]という領域においても、その言葉が持つ機能や、その意味内容を確定しようとする試みが存在しているのである。

このような状況をみれば、「自己実現」という言葉を、どのような意味合いで用いるのかということを明確にしておくことが、議論を明確にするために必要なことであろう。そこで、ここでは、主要な「自己実現」論を概観した後、ここで用いる「自己実現」概念を説明していくこととしよう。

（1）心理学的な「自己実現」概念――A, H, マスローを中心に

「自己実現」といったとき、一般的に、その嚆矢として考えられているのは、いわゆる「第三勢力の心理学」を標榜した、A, H, マスローであろう。マスローは、「行動主義」心理学と「精神分析」が支配的な心理学的状況を踏まえ、それらを批判的に継承することを目指し、「第三勢力の心理学」（「人間性の心理学」）を展開していった（ゴーブル1972）。そこで、ここでは、まずは、マスローのいう「自己実現」を説明するまえに、マスローが「第三勢力の心理学」を展開するに至った経緯について言及していこう。

そもそも、マスローの問題意識は、「行動主義」「精神分析」に基づく人間観とは異なった人間観をもとに、心理学を展望しようというものであった。マスローによれば、これまでの心理学は以下のような人間観に基づいていた。まず、「行動主義」においては、人間の「外的」環境の影響が強調されていた。また、そのような「行動主義」の人間観を、端的にいうならば、人間は、順応しやすい存在であり、諸個人の行動を決定するのは環境であると考えられていたのである。「行動主義」によれば、いわば人間は「環境の受動的犠牲者」（同上：p1916）なのである。

次に、「精神分析」においては、G,フロイトに顕著にみられるように、イド・自我・超自我という３つのセットにおいて人間の「心」が捉えられていた。その際、イド――すなわち、動物的起源をもつ無意識の本能――は、反社会的で非合理的なものと想定されていた。そして、そのようなイドと、習慣や社会道徳を例とする超自我との交渉過程より生じてくるものが、いわば人の「心」であるという。

しかし、マスローにおいては、このような人間観とは異なった人間観に基づいて心理学が構想される。すなわち、「行動主義」が想定するような、環境的な条件だけを考慮するのではなく、内発的な条件をも考慮すること。また、「精神分析」のように、内面的な側面を考慮する際には、イドのような動物性に基づいた側面を強調するのではなく、人間性[*11]――芸術・美・罪の意識など――を強調した人間観に基づくことを提唱するのである。

[*9] 岡田（1995）、早野（2004）。

[*10] 千葉（2006）

[*11] 詳しくは、ゴーブル（1972：p24）参照のこと。

そのような人間観に基づき、マスローは、人間に固有の欲求を５つの階層をもとに整理している。これがいわゆる「欲求階層説」である。そこでは、①食欲や睡眠欲に代表される「生理的欲求」、②苦痛や不安から逃れようとする「安全の欲求」、③他者との愛情にみちた関係やある集団でのつながりを求める「所属と愛と欲求」、④自尊心と他者からの承認を求めようとする「承認の欲求」、そして最後に⑤諸個人が本来潜在的にもっている能力や特性を最大限実現しようとする「自己実現の欲求」という５つの欲求が想定されているのである*12。

以上みてきたように、マスローにおいて「自己実現」とは、諸個人が持つ人間性に即した欲求の１つとして想定されており、また、具体的には、それは、自身の潜在能力や特性を最大限実現しようとする欲求として理解されているのである。しかし、マスローは、一貫してこのような立場をとっていたわけではなく、時期により若干ニュアンスを変えて「自己実現」という言葉を用いてきた点も忘れてはならない。

すなわち、第一に、初期のころには、「自己実現への欲求」は、事実上、一部の年長者にのみ限られるものと理解されていた。すなわち、「理論的には、自己実現は容易であるとしても、実際には、ほとんど起こるものではない。私の基準では、大人の人口1%にも満たないことは確かである。」(マスロー1962：p204) と、彼は述べていたのである。

しかし、第二に、やがてマスローは、「自己実現への欲求」は、一部の年長者にしか求めることができないものではなく、瞬間的・一時的には、誰もが可能であると考えるようになる。それを捉える際に用いた概念が「至高体験 (peak-experience)」である。それは、端的にいえば、「自己実現」以外の欲求が一時的に満たされ、瞬間的に「自己実現への欲求」に没頭できる瞬間という事実を指し示そうとしたものである。このように考えることにより、「自己実現の欲求」や「自己実現」の状態が、一部の人間にのみ該当するものではなく、多くの人によって体験可能なものとして再整理されることとなる。

さらに、第三に、晩年になると、人生におけるある段階や瞬間的な体験という意味ではなく、「自己実現」をプロセスとして理解するようになる。すなわち、「自己実現というのは、１つの終着点であるばかりでなく、いついかなる程度においても、人間の可能性を実現するプロセスでもある。」(マスロー1971：p40) と述べるにいたるのである*13。

このようにみてみれば、マスローにおける「自己実現」とは、「人間性に基づいた欲求に主導された、自身の可能性を実現しようとする動態的な過程」のことを指していると考えることができよう。

なお、以上のように「自己実現」を捉える立場は、今日の心理学はもちろん、教育学においても支配的なように思われる。例えば、心理学の場合、山崎 (1999) は、「自己実現の過程とは、自分自身になる過程であり、それぞれの時期に、それぞれの個人が独自の心理学的特徴や自分の可能性を十分に伸ばす過程である」(p185：左l15－8) という基本的な前提にたち、大学生を対象として

---

*12 なお、いわゆるマスローの「欲求階層」説は、段階的なもの――すなわち、低位の欲求が充足されると高位欲求を求めるようになる――と捉えられる傾向がある (例えば、堀 (2002) ・駒井 (1986))。しかし、マスローは、そのような段階性を慎重にさけているという指摘も存在する (岡田1995)。ここでは、そのような議論の詳細に入るのは避け、「自己実現の欲求」が、マスローの「人間性の心理学」という問題意識から生じたものとして理解するに留めておく。

*13 このようなマスローの「自己実現理論」を三つの段階に分ける発想は、松山 (2004) から示唆をえた。

自己実現の測定を行い、さらにそれと親の養育態度との関連を問うている*14。

また、教育学についてみてみれば、志村・佐藤（2003）では、「自分の中に潜在的にある才能、能力、可能性を自分で発見し、発展させ、最大限に生かし、それを生活のなかで主体的に現実化していくこと。また、自立（律）性と共同社会感情等を合わせもつこと」（p15左l9-13）と自己実現を規定し、そのような自己実現を目指すための準備意識――職業レディネスに関する認識と実態――を把握することを通して、高等学校家庭科教育における教育内容に関する課題を考察しようとしている。さらに、川瀬・中村（2002）や相良（2004）などのように、自己実現を教育の課題として引き受けようとするような試みのなかでも、その「自己実現」については、主にマスローのいう「自己実現」の定義を基にしているのである。

以上みてきたように、マスローを中心にした心理学・教育学における「自己実現」とは、「人間性に基づいた欲求に主導された、自身の可能性を実現しようとする動態的な過程」として整理することができた。そのような立場の特徴として指摘することができるのは、そこでは、「自己実現」が、何らかの形で目指されたり、実感されたりすることを通して、獲得されるべき目標としてみなされているということであろう。それは端的に、「自己実現」が、ある「よきもの」として目指されているといってもよい。

それゆえ、そのような立場の議論は、この「よきもの」を、諸個人が具体的な生活を営む中で実践的に活かすための前提を構築する意図をもっていると整理することができよう。すなわち、その前提を構築するために、一方では、マスロー（1962、1971）、川瀬・中村（2002）、相良（2004）の場合、「自己実現」に関する抽象的な原理を深めようと試みられ、他方、山崎（1999、2000）などでは、実証的な見地からその「自己実現」の実態を明らかにしようという試みがなされてきたと整理することができるのである。

（2）社会科学的な「自己実現」概念

他方、社会科学についてみていると、「自己実現」を議論しているものは以外とすくないことがわかる。もちろん、先にもみたように、社会科学者が「自己実現」という言葉を用いている場合はいくつかみられる。しかし、その言葉を社会科学的に議論の遡上にのせようとするものは、あまり多くはみられないというのが現状であろう。とはいえ、そのような中でも、「自己実現」を社会科学的に議論しようとする試みはいくらか存在していることも事実である。

①例えば、駒井（1986）は、その題名のなかに「自己実現」という言葉を盛り込んでおり、その意味で、正面から「自己実現」を社会科学的に議論しようとしていると評価することができよう。

そこでは、まず、従来の社会科学においては、価値の問題が大きく取り上げてこなかったという整理がなされている。すなわち、駒井（1986）によれば、社会科学のなかでは、どのような社会が望ましいのか、また人間たちは何を目的として生きるべきなのかというような問題に対しては、あまり重要視されていなかったのである。また、このことは、従来の社会科学が、比較的社会が安定している時期において形成された点に由来している。しかし、駒井（1986）によると、世界的不況

*14 また、山崎（2000）では、大学生を対象として、自己実現の程度と精神的健康との関連を、小坂・山崎（2000）では、中学生における自己実現のあり方を、親の自己実現との関連から検討している。

期や社会的統合が崩壊し始めると、どのような価値を前提とすべきかという問題が重要性を増してくる。それゆえ、そこでは、価値を前提にした社会科学が求められてつつあるのである（pp9-17)。

では、その際、どのような価値を重視して社会を科学的に分析していけばよいのか。そこで、駒井（1986）は「自己実現」という価値を標榜することを提唱するのである。ここで、「自己実現」とは、「現在潜在している自己の人間としての可能性を十分に発達させていくこと」（p111-2）を意味している。その意味で、マスローのいう「自己実現」とほぼ差異はないものとして考えられていると判断することができよう。

しかし、そこでは、単に諸個人の「自己実現」のあり方に焦点をむけることが目的とされているわけでない。むしろ、そのような価値を取り巻く社会的条件の分析を行うことが課題とされているのである（ppｉ-ｖ)。すなわち、そこでは、「自己実現」を阻む社会的条件がどのようなものであるのかということが課題として設定されているのである。そして、具体的には、経済・政治・階級などの社会的な領域別に分析がなされていく。

以上のようにみれば、駒井（1986）は、マスローのいう「自己実現」を踏まえて、その阻害条件を、社会的条件の分析を通して明らかにする試みということができよう。また、それゆえ、駒井(1986）においても、「自己実現」は「よきもの」として理解されていると整理することができる。すなわち、どのような社会が望ましいのか、また人間たちは何を目的として生きるべきなのかというような、ある目指すべき目標――「よきもの」――として「自己実現」が捉えられていたのであった。もちろん、マスローなどの心理学・教育学の試みとは異なり、その「自己実現」を阻害する社会的条件を分析することが第一義的な目的ではある。しかし、「自己実現」を、社会科学を主導する価値として想定している点は、「自己実現」を目標――「よきもの」――として設定していたということを意味していると考えられることができよう。

②しかし、他方で、マスローの「自己実現」を相対化し、より広範で統一的な視点から「自己実現」を捉えようとする試みも存在している。それは、佐々木（1995、1998、1999、2000、2001、2002、2003、2004、2005、2006）の一連の研究である[*15]。

そこでは、まず、自己実現という言葉は、社会に広く浸透したものであると同時に、その意味内容は極めて多様なものでもある認識がなされる。それゆえ、そこからは、それらを実態的に捉えることはもちろん、それらを系統的に整理することの必要性が浮かび上がってくるのである。

そして、そのような課題を遂行するために、具体的には、第一に、歴史的にみてどのように「自己実現」という言葉がもつ意味が変容してきたのかという「自己実現史」を構築すること（佐々木2000)。第二に、その「自己実現」という言葉が、実際的に、どのような仕方で、人々の間に浸透していったのかという「言説論的」なレベルを把握していくこと（佐々木2001）という二つのアプローチが必要であるという立場にたつ。

そのようなアプローチを基に、描き出された日本社会における「自己実現」概念は、おおむね、

[*15] なお、佐々木は、社会教育学・生涯教育学習論が専攻であり、その意味で、教育学的な議論をしていると整理することもできる。しかし、ここでは、後に触れるように、「自己実現」へのアプローチが歴史的言説的であり、歴史的な変容・社会的な変容に焦点を当てていると考えられることから、ここでいうような社会科学的な立場として理解することにする。

以下のように変遷を遂げてきた（佐々木1995、1998、2006）。

すなわち、第一には、戦前、イギリスの哲学者・倫理学者であるトーマス・ヒル・グリーンの思想の影響により、一部のエリートの中に「人格主義的自己実現」が浸透した。これは、端的に「自己を完全にする」という意味合いをもっており、それゆえ、人格形成という意味合いが非常に強い性格をもっていた。しかし、当初、そのような「人格主義的自己実現」は、個人と社会との関係を問わないで自己の完全を目指すタイプと、社会との関係のなかで自己を完全に近づけていこうとするタイプの並列状態にあった。また、両者いずれにおいても、抽象的な次元で成立する議論であり、具体的にはどのようなことを実行するのかという点については十分な説明がなされていなかった。そこで、それは、社会との関係を棚上げし、ひたすら「私生活主義」や「利己主義」に陥る可能性をもつものであった。

しかし、先に述べたグリーンの思想を主導的に導入しようとした中島力造や、当時著名な哲学者である井上哲次郎・西田幾多郎という哲学者においては、「社会」とのつながりのなかでの「自己実現」が提唱されていたこと。さらに、「『個人の確立』が課題のまま未消化だった当時の日本的風土の中では、個人の位置づけが曖昧化する一方であり、その裏返しとして「社会の優位性」が打ち出されてきた」（佐々木2006：p218l25-6）ことなどによって、「人格主義的自己実現」は「社会」との関係のなかでなされるという見方が浸透していった。

そのような背景のなかで、続いて、第二に、「国家主義的自己実現」が浸透していった。それは、先にみた「社会」と結びついた「人格主義的自己実現」が、明治国家という具体的な形象にその「社会」のリアリティを見出したために生じたと整理することができる。そこでは、国家との関係のなかで「自己実現」は意識されるのである。すなわち、具体的には、国民道徳、また教育勅語・軍人勅諭などが具体的な目標として想定されていたのである。しかし、そのような国民国家と結びついた「国家主義的自己実現」は、敗戦を境に、徐々に廃棄されていくこととなる。

戦後、日本は、アメリカの統治下・影響下にありながら民主化の道を進めていた。それと同時に、アメリカの文化・慣習・思想なども盛んに導入されることになる。その中でも、マスローの「自己実現理論」や、それに影響されたマクレガーのY理論は、経済界を中心に、広く浸透することになる。それは、経済的復興・発展を目指す戦後日本の意図に適合的であったためである。しかし、その際注意しなければならないのは、それらアメリカ産の「自己実現」理論が、直接的に浸透していったわけではなく、日本の社会的文化的な影響力を被りながら、独自の様相を帯びて変容していったということであろう。

つまり、第三には、高度成長期を反映して、1970年代初めには「業績主義的自己実現」が確立していたのである。ここでは、仕事を通じて「自己実現」を果たそうとする見解が主流を占める。また、それに伴って、将来において経済的に豊かになり社会的に成功することが意識されてもいた。それゆえ、そのために、自身の能力を最大限に高めようとする努力こそが、「業績主義的自己実現」であったのである。

だが、第四に、1980年代に入ると、そのような「業績主義的自己実現」は支配力を弱めていき、代わって「個人主義的自己実現」が浸透してくるようになる。それは、消費社会の進展と深く関わっている。すなわち、そこでは、消費を通した「自己実現」が支配的となっていったのである。その変化は、物質的な生活水準が一定程度高くなり、それゆえ、モノを消費することへの関心が大衆的

に高まってきたことに起因しているといってもよい。それゆえ、仕事という公の場というより、趣味や娯楽などの私的な場において、「自己実現」を果たそうとするようになっていったのである。そのような「自己実現」は、社会との関わりとは無縁のところで「自己実現」するという意味合いをもつ点で、「個人主義的自己実現」ということができるのである。

最後に、第五に、1990年代以降についてみれば、それは、「関係主義的な自己実現」が――特に若者を中心に――浸透してきたということができる（佐々木1998)。それは、具体的に言えば、他人との間に肯定的な関係性を、すなわち「つながり」を見出す点に「自己実現」が目指されているということである。そのような変化は、主に、携帯電話やインターネットのような、双方向性を特質とした各種メディアの急速な普及が影響している。こうしたメディアの普及は、簡単に他人とつながることを可能にする。それゆえ、「つながり」自体に対して、幸せや苦しみを感じることが多くなったのである。

佐々木によれば、以上のように、「自己実現」は変遷を遂げてきたと整理することができる。しかし、そのような変容は、仮説的便宜的なものに過ぎず、また、現代の「自己実現」は、上記５つが、いわば「積み重なった『地層』」（佐々木2006：p223l102-1）となっており、現実的には多様化・多元化していると述べている点には注意しなければなるまい。

以上のようにみてくると、佐々木（1995、1998、2006）は、マスローや駒井（1986）のような「よきもの」として「自己実現」を議論するというよりむしろ、諸個人が「自己実現」をどのように捉えてきたのかという点を明らかにしようとしている点に特徴がある。すなわち、「よきもの」としての「自己実現」を議論するというより、「あるもの（あったもの)」としての「自己実現」を議論していると整理することができるのである。

（３）ここで依拠する「自己実現」概念

さて、ここでの問題意識は、若年者の「社会意識」としての「自己実現」を捉えるというものであった。それゆえ、ここでは、佐々木（1995，1998，2006）と同様に、「あるもの（あったもの)」としての「自己実現」を捉えるという立場にたつことになる。しかし、本稿の立場からみれば、佐々木（1995，1998，2006）がいう「自己実現」――例えば「関係主義的な自己実現」――は、事実上、歴史的変容を中心に議論していることから、今日、就労問題とともに議論されている若年者の姿において指摘されている「自己実現」を十分に捉えているとは言い難い。

そこで、次に、近年の若年者自身に言及している「自己実現」論を検討していくことを通して、ここで依拠する「自己実現」概念を明確にしていこう。

まず、第一に、先にみた苅谷（2003）は、首都圏の普通科高校生へのインタビューから、「宙ぶらりんとした『自分探し』の途上にある若者の姿」（p360）を抽出している。また、そのような背景には、日本の教育界における個性重視の教育があるとしている。そのような教育は、例えば、①高校の進路指導においては、「『自己理解』にもとづく、『自分のやりたいこと』『自分に向いた職業＝適職』探し」（p361）が奨励されていること、②学習指導要領には、「生徒が自己の在り方生き方を考え、主体的に進路を選択することができるよう、学校教育活動全体を通じ、計画的、組織的な進路指導を行うこと」という規定があること、③また、高校教師への聞き取り調査からは、「『自己理解』や『自分探し』を中心とした指導を行っている」という話が聞かれたことや、進路の手引

きなどからは「自己探求」「自己実現」という表現が目立つこと、などに現れているのである*16。

以上のようにみれば、苅谷（2003）の議論から伺われる、若年者が就労に関して持っている「自己実現」とは、「自己の理解に基づき、かつ自身の主体的な選択を通した、自分自身に適した生き方探し」として、大きくは理解することができよう。

次に、第二に、片瀬（2005）についてみてみよう。そこでは、高校生の職業アスピレーション、すなわち、職業達成の目的や動機が、従来的な「地位達成」というよりも「自己実現」を志向するようなものとなっているという状況認識がなされている（p209-275）。実は、ここでの「自己実現」という言葉は明確に定義されているわけではない。そこでは、「地位達成」とは異なってきたという意味合いを強調する趨勢概念として、「自己実現」という言葉が多様な意味で用いられているにすぎない。

しかし、それは、いくつかの記述から、「自分自身の個性を重視すること」として、大きくは理解されていると考えることができる。すなわち、例えば、①「このように、現在の若者においては、『ナンバーワン志向』よりも『オンリーワン志向』が強まっている」（p8）という記述や、自己実現アスピレーションを「個性化」として置き換えている表現が散見されること（ex:p227）が見て取れるのである。このようみれば、片瀬（2005）において「自己実現」とは、「自分自身の個性を重視すること」を意味していると整理することができるのではなかろうか。

さらに、第三に、熊沢（2006）では、若者の意識のありようを、「『個性尊重』の時代のキーワード、『自分探し』」（p11916-7）の内実という側面から把握しようとしている。また、そこでの「自分探し」という状況は、端的にいえば、「就職先や職種や雇用形態の選択については、あなたの個性を発揮できるようにあなた自身が選びなさいと投げ出されて」（p11918-10）いる状況ということもできる。ここでは、「自己実現」という言葉は使われず、「自分探し」という表現が用いられている。しかし、それらはほぼ同様なことを指示していると考えることができよう。そのように考えることができれば、そこでの「自分探し」＝「自己実現」とは、「自分自身の個性を発揮するような選択」として理解されていると整理することができよう。

第四に、荒牧（2002）は、自己実現志向をそのひとつとする価値志向尺度を構成する際に、「卒業後の進路や職業の選択において、社会的地位の高さや収入等の外的基準を重視する度合いが強ければ地位達成志向が高く、自分の興味・関心や知識・技術等の内的基準を重視する度合いが強ければ自己実現志向が強いと判断できる」（p9113-5）という前提にたっている。

このようにみれば、荒牧（2002）では、卒業後の進路選択や職業選択において、自分の興味・関心に沿っていることや、自分の知識・技術などを生かすことができることを、「自己実現」として捉えていると整理することができよう。

最後に、第五に、堀（2004）においても、「自己実現」が定義づけられている。そこでは、今日の若者の進路形成を考える際には、「地位達成競争への参加／離脱という対立軸にくわえて、自己実現の追求／離脱という異なる平面にある対立軸を踏まえなければならない」（pp118-9）という見解が打ち出されているのであるが、その見解の前提として、「自己実現が規範化された状

*16 なお、苅谷（2003）は、このような教育を、「教育界での別のはやり言葉に置き換えれば、『自己実現』のための進路選択、ということになる」（p361）と述べている。

況」[*17]（p10918）という状況認識がなされている。それを具体的に言い換えれば、恐らく「モノの消費において求められていたセルフプロデュースが、人生や生き方にまで求められ、人生において自己の可能性を追求することが諸個人に求められ」（p108119-22）ている状況ということができよう。また、その「自己実現」は、渋谷・酒井（2001）を引きながら、「事実上、『起業家』として振る舞う」（p118128-9）こととして意味づけられている。言い換えれば、それは、自己の才能や能力の啓発・向上を意味している（p118129-30）のである。このような議論をうければ、堀（2004）において、「自己実現」とは「自己の才能や能力の向上を追求すること」を意味していると考えることができよう。

以上のようにみてみると、若年者の「自己実現」を捉える試みの中では、いくつかの特性をもって「自己実現」が捉えられていると整理することができよう。

すなわち、第一には、「自分自身に適した」進路や生き方を選択するという点である。これは、苅谷（2003）荒牧（2002）においてみられる。次に、第二に、「自分の個性・能力・技能を発揮する」という点である。これは、片瀬（2005）・熊沢（2006）・荒牧（2002）においてみられると整理することができよう。また、最後に、第三に、「自分の能力や才能を向上する」という点である。これは、特に堀（2004）においてみられよう。

これらの点を踏まえ、本稿では、若年者においては、A「自分自身に適する」、B「自分の個性・能力・技能を発揮する」、C「自分の能力や才能を向上する」という３つの点が、「自己実現」として捉えられていると判断することとしよう。

２．「自己実現」の支持状況

（１）「自己実現」の操作化

以上の点を踏まえて、ここでは、具体的には以下の３つの質問項目を「自己実現」を捉える操作変数とする。

A. 卒業後の進路選択の際に、「自分の興味・関心に沿うこと」を重視する度合い
B. 卒業後の職業選択の際に、「自分の技能や能力が発揮すること」を重視する度合い
C. 将来生活一般において、「なにがしかの専門を極める」ことを重要視する度合い

説明を加えれば、Aは、上でみた「自分自身に適する」進路や生き方を選択することを、Bは、「自分の個性・能力・才能を発揮する」ということを操作化しようとするものである。なお、Bに

[*17] そのような見方の前提として、堀（2004）は、従来の標準型ライフコースが数ある選択肢の一つとして相対化されうるようになってきたこと、つまり、「ライフコースもまた脱標準化（多様化）」（p118116）されてきたという認識をもっている。すなわち、「少なくとも高校を卒業したあと、男性であれば会社に就職して働きつづけ、女性であればいったんは就職するものの、花嫁修業をしながら結婚退職するというライフコース…（略）…（ライフコースの標準化）」（p11716-10）が、現実的にも理念的にも、とりうる選択肢の一つとなってきたという状況印式を持っているのである。そして、そのことに伴って生じてきた、諸個人が自分の人生や行きかたをプロデュースせざるを得ない状況を「自己実現が規範化された状況」と解釈しているのである。

おいて「個性」が除かれているのは、「個性」という言葉が多義的であり、実証的にそれを捉える際には十分なものではないと判断されたからである。

最後のCは、「自分の能力や才能を向上する」ということを操作化しようとするものである。少し説明しよう。なぜなら、「なにがしかの専門を極める」ということは、必然的に自分自身才能や能力を啓発し向上していくということを含むと思われるからである。つまり、ある何か専門を極めるということは、その「極める」という点からみて、自分自身を向上啓発していくという意味合いが含まれているのではなかろうか。そのように考えることができれば、「何がしかの専門を極める」ということは、「自分の能力や才能を向上する」ということを具体的に捉える指標として妥当性があると思われる。

（2）「自分の興味・関心」を重視する度合い

では、以上の「自己実現」を捉える指標は、どの程度、高校生の間に浸透しているのであろうか。まずは、A.高校卒業時の進路選択において、「自分の興味・関心」をどれほど重視しているのかということから確認していこう。

その際用いるのは、「Q3：あなたは、卒業後の進路を決めるときに以下のことがらをどれくらい重視しましたか」という設問に対する回答である。具体的な質問項目は、「自己実現」の指標としては、「自分の興味や関心」というもの用意した。その他の質問項目としては、成績や所属学科などの学校に関するもの、家庭の経済状況に関するもの、他人の意見や評判に関するものなどを用意した。詳しくは、表2-1を参照されたい。なお、回答尺度としては、「たいへん重視する」から「まったく重視しない」までの４点尺度を用いた。それを整理した表2-1と、「たいへん重視する」と「少し重視する」という回答を示したグラフ2-1を見てみよう。

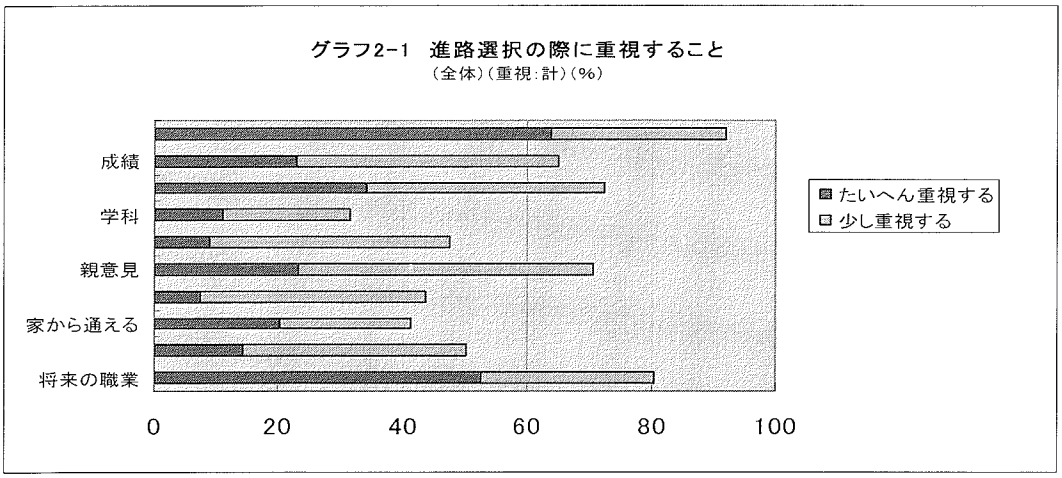
表2-1　進路選択の際に重視すること（全体）（%）

	質問項目									
	興味関心	成績	経済状況	コース学科	先生意見	親意見	友人意見	家から通える	評判	将来の職業
まったく重視しない	1.3	8.2	7.5	28.7	20.7	7.9	19.3	35.9	20.2	6.1
あまり重視しない	6.8	26.9	20.1	39.9	31.7	21.4	37.3	22.9	29.7	13.5
少し重視する	28.2	42.0	38.2	20.3	38.7	47.5	36.2	20.9	35.7	27.8
たいへん重視する	63.7	22.9	34.2	11.0	8.9	23.1	7.3	20.3	14.4	52.6
度数	1046	1048	1048	1044	1037	1046	1044	1048	1044	1047
平均値	3.5	2.8	3.0	2.1	2.4	2.9	2.3	2.3	2.4	3.3
標準偏差	0.7	0.9	0.9	1.0	0.9	0.9	0.9	1.1	1.0	0.9

*興味関心＝「自分の興味や関心」
*成績＝「自分の成績」
*経済状況＝「家庭の経済状況」
*コース学科＝「現在の高校のコースや学科」
*先生意見＝「学校の先生の意見」
*親意見＝「親の意見」
*友人意見＝「友人の意見」
*家から通える＝「家から通えること」
*評判＝「学校や世間での評判」
*将来の職業＝「将来の職業とのつながり」
*平均値：まったく＝1、あまり＝2、少し＝3、たいへん＝4として計算

まず、表2-1とグラフ2-1をみて指摘することができるのは、「自分の興味や関心」（以下「興味関心」）を支持するものが、多くを占めているということである。すなわち、「たいへん重視する」としているものが63.7%、「少し重視する」とするものが28.2%と、「興味関心」を重視すると回答するものが９割程度存在しているのである。また、平均値をみても、3.5と質問した項目のなかで、一番高いポイントとなっている。続いて、その他の支持されている割合が高い質問項目をみてみると、「将来の職業とのつながり」が約８割（「たいへん重視する」＝52.6%＋「少し重視する」＝27.8%）、「家庭の経済状況」が６割程度（「たいへん重視する」＝38.2%＋「少し重視する」＝34.2%）となっている。

ここで着目したいのは、いうまでもなく、「自己実現」の指標である「興味関心」を重視すると回答するものの多さである。先に確認したように、「少し重視する」というやや弱い支持を含めれば、約９割と大半のものがそれを支持していることは、「自分の興味や関心」を重視するという意味での「自己実現」が高校生の多くに支持されていると言うことができよう。



（３）「自分の技能や能力が活かせること」

次に、B.「自分の技能や能力を活かせること」についてみていこう。

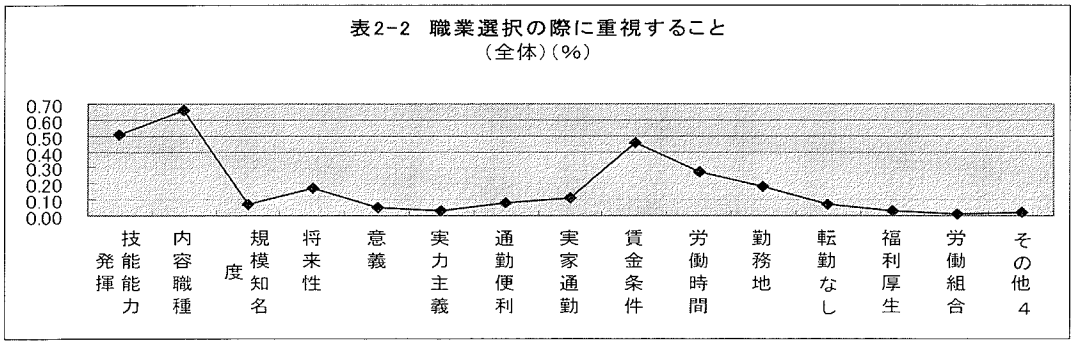
ここで用いる設問は、「Q7：あなたは自分の職業や勤め先を選ぶとき、どのような事項を重視したいですか。」というものであり、それに対して、15つの具体的な事項を用意し、あてはまるものを３つまで回答してもらった。その際、「自己実現」を、「自分の技能・能力を活かせること」という質問項目で捉えることとした。また、その他の質問項目の詳細は、表2-2に記載しているが、会社の性格・通勤に関すること・労働条件に関することなどである。

以上の設問の回答状況を整理した表2-2とグラフ2-2をみてみよう。

表2-2　職業選択の際に重視すること(全体)(%)

	質問項目																	
	技能能力発揮	内容職種	規模知名度	将来性	意義	実力主義	通勤便利	実家通勤	賃金条件	労働時間	勤務地	転勤なし	福利厚生	労働組合	その他4	回答数計	回答者計	一人当たり平均
割合	0.51	0.66	0.07	0.17	0.05	0.03	0.08	0.11	0.46	0.28	0.18	0.07	0.04	0.01	0.02			
度数	472	619	65	158	46	29	75	102	429	258	172	66	33	8	18	2550	934	2.73

*技能能力発揮＝「自分の技能・能力を活かせること」
*内容職種＝「仕事の内容・職種」
*規模知名度＝「会社の規模・知名度」
*将来性＝「会社の将来性」
*意義＝「仕事の社会的意義」
*実力主義＝「会社が実力主義であること」
*通勤便利＝「通勤に便利であること」
*実家通勤＝「実家から通えること」
*賃金条件＝「賃金の条件がよいこと」
*労働時間＝「労働時間・休日・休暇の条件が多いこと」
*勤務地＝「勤務地」
*転勤なし＝「転勤がない・転勤の地域が限定されているこ
*福利厚生＝「福利厚生」
*労働組合＝「労働組合があること」
*あてはまる事項を3つまで回答



そこからわかることは、まず、高校生が自分の職業選択の際に重視するのは、「仕事の内容や職種」であり、それは回答者のなかの66%の者に支持されているということである。また、それ以外で支持されている項目は、「自分の技能や能力を活かせること」（以下「技能能力発揮」）の51%、「賃金の条件がよいこと」の46%となっており、仕事の内容・自身の技能や能力の発揮・賃金条件の３つが、高校生が職業選択の際に重視する事項であることがわかる。

本稿の立場からみて注目すべき点は、「技能能力発揮」を支持するものが５割を超えていること、さらには、計15つの事項のなかで２番目に多く支持されていることである。この点を踏まえれば、職業選択の際にも、「技能能力発揮」というかたちで、「自己実現」が、ある程度高校生の中に浸透していると考えることができよう。

（４）「自分の才能や能力を向上させること」

さらに、堀（2004）をうけて導いた、C「自分自身の才能や能力を向上させる」という意味での、「自己実現」についてみていこう。

その際、ここでは、具体的には、「Q10：あなたは、これから将来を生きていくなかで、次のようなことをどれくらい重要だと考えていますか」という設問を用いる。その際、「自己実現」の指標としては、先にも触れたが、「なにがしかの専門を極めること」という質問に対する回答を用いることとする。

また、Q10においては、計16個の質問項目があるが、ここでは、「高い社会的地位につくこと」「広く社会のために尽くすこと」「身近な友人と楽しくいきること」「暖かい家庭をきずくこと」の計４つを、比較のための質問項目として掲げることとする。なぜなら、上で挙げた計５つの質問は、石田他（2005）において、高校生の価値観を構成する価値領域として抽出されたもの（→序章や本章３節を参照）を支持していると考えられるからであり、そのため、それとの比較によって、「自己実現」がどの程度高校生に支持されているのかを、明確にすることができると考えたからである*18。

それらを整理した、表2-3グラフ2-3をみてみよう。なお、グラフ2-3は「かなり重要である」と「やや重要である」という回答を示している。

表2-3　将来生活のなかで重視すること（全体）（%）

	質問項目				
	専門を極める	高地位	社会のために尽くす	友人と楽しく生きる	暖かい家庭
全く重要ではない	7.6	10.6	7.8	1.1	3.7
あまり重要ではない	30.1	38.3	28.0	4.6	10.2
やや重要である	34.8	34.1	42.6	27.9	26.9
かなり重要である	27.6	17.0	21.5	66.3	59.2
度数	1041	1047	1046	1046	1044
平均値	2.82	2.57	2.78	3.59	3.42
標準偏差	0.89	0.87	0.63	0.77	0.92

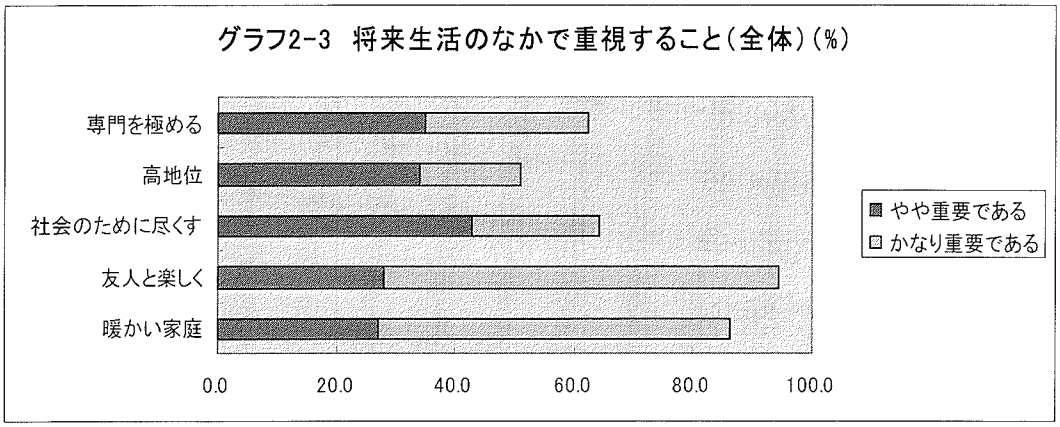
*専門を極める＝「なにがしかの専門を極めること」
*高地位＝「高い社会的地位」
*社会のために尽くす＝「広く社会のために尽くすこと」
*友人と楽しく生きる＝「身近な友人と楽しく生きること」
*暖かい家庭＝「暖かい家庭をきずくこと」

*平均：　まったく＝１、あまり＝２、少し＝３、たいへん＝４として計算

*18 なお、石田他（2005）で示された価値領域と本稿での具体的な指標との対応を示しておく。

石田他（2005）	本　　稿
地位達成	高い社会的につくこと
社会貢献	広く社会のために尽くすこと
家庭重視	暖かい家庭をきずくこと
自己充足	身近な友人と楽しくいきること

表2-3グラフ2-3から指摘できることは、まず、「身近な友だちと楽しくいきる」と「暖かい家庭をきずくこと」という石田他（2005）では、「自己充足」「家庭重視」とされていた価値志向に、高い支持が見られるということである。具体的に数値をみていくと、「身近な友人と楽しくいきる」では、それを重視する者が94.2%（「かなり重要である」＝66.3%＋「やや重要である」＝27.9%)、「暖かい家庭をきずくこと」では、86.1%（「かなり重要である」＝59.2%＋「やや重要である」＝26.9%）のものがそれを重視すると回答しているのである。それは、平均値をみてもわかる。すなわち、「身近な友だちと楽しくいきる」では3.59点、「暖かい家庭をきずくこと」では3.42点となっているのである。なお、この「身近な友人と楽しくいきること」と「暖かい家庭をきずくこと」の支持が高いことは、先に示した対応関係を踏まえれば、先行研究と同様の知見[*19]ということができる（石田他：p108：表３)。



次に、本稿の立場からみて重要なこととして、上の二つには及ばないものの、「何がしかの専門を極めること」（以下「専門を極める」）に対しても、多くの者が支持していると判断できることである。すなわち、「かなり重視する」者が34.8%、「やや重視する」者が27.6%となっており、あわせて62.4%の者が、「専門を極める」ということを重視すると回答しているのである。また、平均値をみれば、「高い社会的地位につくこと」「広く社会のために尽くすこと」よりも、その値が高い（「専門を極める」＝2.82：「高い社会的地位につくこと」＝2.57：「広く社会のために尽くすこと」＝2.78)。ここから、それらが指示している価値志向よりも、「専門を極める」という意味での「自己実現」が、高校生の間で、高く支持されているということができよう。

以上確認してきたように、進路選択の際における「興味関心」・職業選択の際における「技能能力発揮」・将来生活で「専門を極める」ことを重視する程度という、３つの指標いずれにおいても、高校生の間で、それを「重視する」もしくは「重要である」とする者が半数以上存在している。また、その支持状況を、「専門を極める」という指標を基に、先行研究において想定されている価値志向と比較したところ、その価値領域を指し示していると考えられる「高い社会的地位に就くこと」や「広く社会のために尽くすこと」よりも、高い支持が得られていることが明らかとなった。これらの点を踏まえれば、高校生において「自己実現」が、ある程度支持されているということができよう。

[*18] すなわち、石田他（2005）における４つの価値領域において、その支持が１番高いのが、「自己充足」であり、２番目に高いのが「家庭重視」なのである（p108表３or表４)。

3．「自己実現」がもつ「ネガティブ」な側面

では、上記のような「自己実現」には、どのような側面があるのであろうか。ここでは、その「自己実現」と、その他の意識（「職業意識」）との間の関係性を検討することで、「自己実現」がもつ側面を明らかにしていくこととしよう。すなわち、「自己実現」が「職業意識」に対してどのような効果をもっているのかを明らかにすることで、「自己実現」がもつある側面を浮かび上がらせていくのである。

また、「自己実現」と「職業意識」との関係性を捉えるためには、重回帰分析を用いることにした。すなわち、従属変数＝「職業意識」、独立変数（の１つ）＝「自己実現」という構造方程式モデルを設定し、それから算出される標準偏回帰係数を、「自己実現」が「適職意識」に対してもつ効果として捉えることにしたのである。このような手法を用いたのは、その他の変数の影響力を統制し、純粋な形で、「自己実現」がもつ「職業意識」への効果を捉えることができるからである。

なお、これらの構造方程式モデルに使用した変数は、図3-0である。適宜参照されたい。

図3-0 重回帰モデルにおける作成変数一覧

	領域	変数	操作変数名	具体的な指標
独立変数	性別	性別	男子ダミー	[男子＝1、女子＝0]のダミー変数
	成績	校内成績	校内成績	「上の方」＝5、「中の上」＝4、「中」＝3、「中の下」＝2、「下の方」＝1とコード化したもの
	学校適応	学校適応度	学校適応度スコア	以下の計8つの質問項目への回答を足し合わせたもの(スケールは8-32) *「授業をサボったり、学校を休みたくなることがある」「他の学校に転校したいと思うことがある」 *「授業中におしゃべりする」「学校に遅刻する」「学校での仕事(掃除当番や係)をサボる」 *「学校を無断欠席する」「校則違反をする」「宿題や提出物を忘れる」
	出身階層	保護者職業	W上層ダミー	[W上層＝1、その他＝0]のダミー変数
			W下層ダミー	[W下層＝1、その他＝0]のダミー変数
			一次＋自営ダミー	[一次＋自営＝1、その他＝0]のダミー変数
	在籍学校	学校種別	中堅校ダミー	[専門高校＝1、その他＝0]のダミー変数
			専門校ダミー	[中堅校＝1、その他＝1]のダミー変数
	希望進路	希望進路	就職ダミー	[就職希望＝1、その他＝0]のダミー変数
			進学ダミー	[四大短大進学希望＝1、その他＝0]のダミー変数
			その他ダミー	[フリーター、迷っていた、考えていなかった、その他＝1、それ以外＝0]のダミー変数
	勉強への評価	授業は面白い	好きな授業にでること	「Q16:あなたにとって、学校での楽しみはなんですか」に対して、「1.好きな授業にでること」に○をつけた者＝1、それ以外＝0という変数」
	友人関係	友人数	友人数	[特にいない＝1、1人＝2、2～3人＝3、4～5人＝4、6～9人＝5、10～19人＝6、20～29人＝7、30～49人＝8、50～99人＝9、100人以上＝10]とコード化したもの
		「関係性の質(深い悩みを相談)」	「深い悩みを相談する」	「Q22:サ.友だちには、深い悩みを相談することが多い」(スケールは1-4)
		「対人能力」	「対人能力スコア」	以下の3つを足し合わせたもの(スケールは3-12) 「Q22:ウ.クラスのリーダーになって苦労するより,他の人にしたがう方だ」への回答を反転したもの 「Q22:オ.同じクラスの人が何か困っているときには,力になってやりたいと相談にのる」 「Q22:キ.違う学校の人とでも,気軽に友だちになれるほうだ」
	親子関係	「話す機会多い」	「話す機会多い」	[「Q26:ア.親子で互いに話をする機会が多い」[スケールは1-4]
		「躾厳しい」	「躾厳しいダミー」	[「Q26:ウ.子どものしつけに厳しい」の「4.そう思う」＝1、その他の回答＝0]のダミー変数
			「躾ゆるいダミー」	[「Q26:ウ.子どものしつけに厳しい」の「1.そう思わない」＝1、その他の回答＝0]のダミー
		「自分のことは自分で」	「自分のことは自分で」	「Q26:エ.自分のことは自分でやるようにいわれる」[スケールは1-4]
	自己実現志向	「興味関心」	「興味関心」	「Q3:ア.自分の興味や関心」
		「技能能力発揮」	「技能能力発揮」	「Q7:1. 自分の技能・能力を活かせること」
		「専門を極める」	「専門を極める」	「Q10:ス.専門を極める」

以上の方法を基に、さっそく、「自己実現」と「職業意識」との関係性を検討していくと、確かにある「ネガティブ」な側面があることが明らかになった。そこで、この点を確認していくことにしよう。

（１）「適職意識」

荒牧（2002）においては、東京都内の高校生３年生を対象とした調査結果に基づき、ここでいう「自己実現」とほぼ同様のものを指す「自己実現志向」の影響力が検討されている。また、分析の結果、「自己実現志向」は、「自分に合わない仕事はやりたくない」と正の相関をもつということが明らかになった。すなわち、荒牧（2002）によれば、高校生においては、「「自己実現」」が高まるほど、「自分に合わない仕事はやりたくない」と考えるようになるということが示唆されているのである。

そこで、まずは、本稿がいう「自己実現」にもそのようなことが当てはまるのか、すなわち、「自己実現」は、「自分に合わない仕事はやりたくない」という意識を高める側面があるのかという点を検討することにしよう。

本稿の元となった調査では、それと全く同一ではないが、それとほぼ同様の意味をもつと思われる、「自分に合わない仕事ならしたくない」（以下「適職意識」）という質問がなされている。そこで、この設問への回答を「自分に合わない仕事はやりたくない」を捉える指標とすることとしよう。なお、これは「Q12：あなたは将来の職業生活についてどのように考えていますか」という設問のなかに配置されている質問項目であり、回答の際には、「そう思う」～「そう思わない」までの４点尺度を用いた。

表3-1は、「適職意識」を従属変数とした重回帰分析の標準偏回帰係数を整理したものである。そこでは、表頭に「適職意識」を、表側には独立変数を配置している。また、表の下部には度数・調整済みのR二乗値・F値などを掲げている。さらに、「自己実現」の指標別にM1～M3まで設定してある。

まずは、M1（「興味関心」を投入した場合）からみていこう。

そこからわかるのは、「性別ダミー」（−0.088）、「学校適応度スコア」（−0.121）、それから、「興味関心」（0.148）において標準偏回帰係数が有意であり、それゆえ、それら３者が「適職意識」に対して直接効果をもっていると判断できるということである。

すなわち、女子であること、例えば「欠席や遅刻」の頻度が多いこと[*20]、「興味関心」を支持することの３者が、他の要因を統制してもなお、「適職意識」を高めるという関係があると判断できるのである。

次に、M2の場合、すなわち、「技能能力発揮」の影響力を確認しよう。そこでは、M1と同様に、「性別ダミー」（−0.083）、「学校適応度スコア」（−0.097）において直接効果がみられるだけでなく、友人関係の指標である「友人数」（0.082）においても、直接効果があると判断することができる。

[*20] 「学校適応度スコア」の具体的な指標については、図3-0を参照のこと。

つまり、「興味関心」と同じく、女子であること、「欠席や遅刻の」頻度が多いことが、「適職意識」を高めるという関係性がみられるだけでなく、「友人数」が多いものほど「適職意識」が高いという関係性があるのである。

とはいえ、ここで注目すべきは、「技能能力発揮」である。すなわち、それの標準偏回帰係数をみてみれば、0.042となっており、有意な効果があると判断することができない。すなわち、そこからは、「技能能力発揮」は、「適職意識」に対して直接効果をもっていないと判断されることとなるのである。

表3-1「適職意識」の規定要因(重回帰分析)

		適職意識		
		M1(興味関心)	M2(技能能力発揮)	M3(専門を極める)
性別	男子ダミー	-0.088**	-0.083**	-0.086**
学校適応度	学校適応度スコア	-0.121***	-0.097**	-0.114***
保護者職業	W上ダミー	-0.026	-0.033	-0.030
	W下ダミー	0.047	0.064	0.061
	一次ダミー	0.009	-0.002	0.016
在籍学校	中堅校ダミー	-0.038	-0.057	-0.040
	専門校ダミー	-0.005	-0.021	-0.023
希望進路	就職希望ダミー	-0.063	-0.089	-0.062
	進学希望ダミー	-0.002	0.011	0.021
	その他希望ダミー	0.018	0.034	0.031
勉強評価	好きな授業に出る	-0.013	-0.019	-0.020
友人関係	友人数	0.043	0.082**	0.061
	深い悩み	-0.051	-0.025	-0.036
	対人能力スコア	-0.019	-0.027	-0.020
親子関係	話す機会が多い	-0.003	-0.027	0.000
	自分のことは自分で	-0.028	-0.003	-0.026
	躾厳しいダミー	0.046	0.062	0.041
	躾ゆるいダミー	-0.031	-0.044	-0.046
自己実現志向	興味関心	0.148***		
	技能能力発揮		0.042	
	専門を極める			0.120***
N		872	788	870
調整済みR2乗		0.038	0.022	0.029
F値		2.791	1.953	2.360
有意確率		0.000	0.000	0.001

***:p<0.01 **:p<0.05

最後に、M3で「専門を極める」の直接効果を検討しよう。そこでは、まず、M1M2の場合と同様に、「性別ダミー」(−0.086)「学校適応度スコア」(−0.114)において直接効果があると判断できる。続けて、「専門を極める」(0.120)において標準偏回帰係数が有意であり、それゆえこれが、「適職意識」に直接効果を与えているということができよう。

このようにみてみると、M1〜M3まで全てにおいて「性別ダミー」「学校適応度」が「適職意識」に対して直接効果を与えているということができる。とはいえ、ここで注目すべきは、「自己実現」

も「興味関心」「専門を極める」という二つにおいて、独自の効果を持っていると判断できることである。すなわち、「興味関心」「専門を極める」という「自己実現」が高くなると、「適職意識」――「自分に合わない仕事ならしたくない」という意識――も高くなるという関係性があると判断することができるのである。

（２）「経験重視」

続いては、「若いうちは１つの仕事にとどまらずいろいろ経験したい」という意識との関係性に着目してみよう。この意識は、下村（2000）が、高校生の進路意識の重要な側面として指摘した「いろいろな経験」と類似したものとして捉えることができる。

下村（2000）では、首都圏の高校生を対象とした分析を基に、高校生の進路意識のいくつかの側面（主成分）を明らかにしている。そこでとりわけ強調されているのは、「現在の高校生の進路意識は『やりたいこと』『いろいろな経験』[*21]を中心として」（p160l10-11）いるということであった。そのような高校生にとって中心的なものとされるものと、「自己実現」との関係性を捉えてみることにしよう。

具体的には、「Q12：若いうちは１つの仕事にとどまらずいろいろ経験したい」（以下「経験重視」）という質問項目を用いることにする。なお、それらは「仕事忌避」と同様、「そう思う」～「そう思わない」までの４点尺度で回答してもらっている。

その「経験重視」を従属変数として重回帰分析を行い、そこから算出された標準偏回帰係数を整理したのが、表3-2である。それをもとに、「自己実現」の「経験重視」への効果をみていくことにしよう。

まず、M1をみてみよう。そこでは、「男子ダミー」（−0.076）、「学校適応度スコア」（−0.121）、「専門校ダミー」（0.087）、「進学希望ダミー」（0.098）、「その他ダミー」（0.093）という要因で、標準偏回帰係数が有意であり、それらが直接効果を持っていることが明らかとなる。

とはいえ、ここで注目すべきは、「興味関心」においては標準偏回帰係数が−0.012となっており、そこから、直接効果を持っていないと判断されることである。

[*21] なお、そこでは、主成分分析をもとに進路意識の諸側面（主成分）を明らかにしているのであるが、ここでいう「いろいろな経験」という解釈は、第一主成分が、「仕事以外に自分の生きがいをもちたい」「１つの仕事以外にいろいろな経験をしたい」という観測変数と関連が深いということから解釈されているものである。また、その他の側面（主成分）をみてみると、それは、「専門知識を磨いて人の役に立ちたい」「有名になって高収入を得たい」「安定した生活を送りたい」というものである。詳しくは、下村（2000）pp159-60を参照のこと。

表3-2「経験重視」の規定要因(重回帰分析)

		経験重視		
		M1(興味関心)	M2(技能能力発揮)	M3(専門を極める)
性別	男子ダミー	-0.076**	-0.103**	-0.078**
学校適応度	学校適応度スコア	-0.121***	-0.090**	-0.121***
保護者職業	W上ダミー	-0.033	-0.049	-0.038
	W下ダミー	0.036	0.038	0.036
	一次ダミー	-0.059	-0.061	-0.052
在籍学校	中堅校ダミー	-0.007	0.015	-0.010
	専門校ダミー	0.087***	0.112**	0.083
希望進路	就職希望ダミー	0.009	-0.010	0.033
	進学希望ダミー	0.098**	0.075	0.102**
	その他希望ダミー	0.093**	0.066	0.098***
勉強評価	好きな授業に出る	-0.032	-0.034	-0.037
友人関係	友人数	0.068	0.073**	0.069
	深い悩み	-0.002	-0.024	-0.001
	対人能力スコア	0.050	0.077**	0.040
親子関係	話す機会が多い	-0.029	-0.038	-0.029
	自分のことは自分で	0.050	0.041	0.046
	躾厳しいダミー	-0.040	-0.023	-0.044
	躾ゆるいダミー	0.010	0.012	0.004
自己実現志向	興味関心	-0.012		
	技能能力発揮		-0.010	
	専門を極める			0.087**
N		875	790	873
調整済みR2乗		0.058	0.032	0.041
F値		2.619	2.392	2.947
有意確率		0.000	0.001	0.000

***:p<0.01 **:p<0.05

次に、M2で「技能能力発揮」をみてみよう。これについても、「経験重視」に対して直接効果がみられないと判断することができる(−0.010)。

なお、他の変数をみてみると、そこでは、「男子ダミー」(−0.103)、「学校適応度スコア」(−0.090)、「専門校ダミー」(0.112)、「友人数」(0.073)、「対人能力スコア」(0.077)といった要因が直接効果をもっていることがわかる。

最後に、M3から「専門の極める」の直接効果をみてみよう。そこでは、標準偏回帰係数が0.087となっており、そこから「経験重視」に対して、直接効果をもっていることがわかる。

また、他の変数では、「男子ダミー」(−0.078)、「学校適応度スコア」(−0.121)、「進学希望ダミー」(0.102)、「その他ダミー」(0.098)といった要因が影響を与えていることがわかる。

このようにみれば、「経験重視」においては、「男子ダミー」「学校適応度スコア」などの要因が、それに対して独自の影響を与えていると判断することができよう。とはいえ、むろん、ここで注目すべきは、「自己実現」である。すなわち、「専門を極める」という指標においてのみ「自己実現」は、「経験重視」に対して独自の影響力を持っているのである。

（３）「現在重視スコア」

先にみたように片瀬（2005）では、今日の高校生においては、「自己実現アスピレーション」が浸透していると判断されていた。また、そのような「自己実現アスピレーション」の指摘とともに、今日の若者においては、「断片化した刹那的な時間感覚」（p9l16）が存在しているとも指摘している。すなわち、端的にいえば「将来よりも現在を重視する」という時間選好についても言及しているのである。恐らく、片瀬（2005）は、「自己実現アスピレーション」が高まるほど、そのような「断片化した刹那的な時間感覚」も高まるようになると想定していると思われる。

しかし、この２つ――「自己実現アスピレーション」と「断片化した刹那的な時間感覚」――の関係性について、片瀬（2005）は明確な議論をしてはいないように思われる。そこで、これら２つがどのような関係性にあるのか、という点を検討していくことにしよう。

本調査の基となる調査では、時間選好を尋ねる質問項目を設置している。すなわち、「Q10：カ.将来については、なるようになるので、あまり考えないこと」「Q10：セ.遠い将来の目標のためにコツコツと努力するより、現在したいことをすること」という二つの質問項目がある。そこで、それを単純に足し合わせた「現在重視スコア」を作成し、それを具体的な指標とすることとする。

その「現在重視スコア」を従属変数とした重回帰分析より算出した標準偏回帰係数を整理したのが表3-3である。

まず、M1で「興味関心」の影響力をみてみよう。そこでは、「学校適応度スコア」（－0.136）、「専門校ダミー」（0.146）、友人関係の指標である「深い悩み」を相談すること（0.079）の３つが直接効果をもっていることがわかる。また、M2（「技能能力発揮」）でも同じく、「学校適応度スコア」（－0.144）、「専門校ダミー」（0.160）、「深い悩み」（0.079）の３つにおいて、標準偏回帰係数が有意となっている。

とはいえ、ここで注目すべきは、「自己実現」の指標である。すなわち、M1M2においては、「興味関心」「技能能力発揮」の両者がいずれも、「現在重視スコア」に対して独自の効果を与えていないのである。

だが、他方、M3で「専門を極める」をみてみると、そこでは、標準偏回帰係数が0.118となっており、そこから、「専門を極める」が「現在重視スコア」に対して正の直接効果があるということがわかる。すなわち、「専門を極める」への支持が高まれば高まるほど、「現在重視スコア」も高まるという関係性があると判断できるのである。

なお、ここでも、「学校適応度スコア」（－0.149）、「専門校ダミー」（0.136）、「深い悩み」（0.086）の３者が、「現在重視スコア」に独自の影響を与えていることがわかる。

表3-3「現在重視スコア」の規定要因(重回帰分析)

		現在重視スコア		
		M1(興味関心)	M2(技能能力発揮)	M3(専門を極める)
性別	性別ダミー	-0.046	-0.038	-0.048
学校適応度	学校適応度スコア	-0.136***	-0.144***	-0.149***
保護者職業	W上ダミー	-0.036	-0.065	-0.044
	W下ダミー	0.025	-0.001	0.020
	一次ダミー	0.044	0.035	0.047
在籍学校	中堅校ダミー	0.024	0.023	0.016
	専門校ダミー	0.146***	0.160***	0.136***
希望進路	就職希望ダミー	0.028	-0.007	0.068
	進学希望ダミー	0.011	0.011	0.023
	その他希望ダミー	0.062	0.017	0.068
勉強評価	好きな授業に出る	-0.032	-0.015	-0.036
友人関係	友人数2	0.017	-0.006	0.017
	深い悩み	0.079**	0.079**	0.086**
	対人能力スコア	0.004	0.003	-0.014
親子関係	話す機会が多い	-0.027	-0.022	-0.026
	自分のことは自分で	-0.031	-0.030	-0.033
	躾厳しいダミー	0.028	0.050	0.024
	躾ゆるいダミー	0.064	0.062	0.052
自己実現志向	興味関心	-0.042		
	技能能力発揮		-0.072	
	専門を極める			0.118***
N		867	788	872
調整済みR2乗		0.055	0.057	0.066
F値		3.665	3.502	4.223
有意確率		0.000	0.000	0.000

***:p<0.01 **:p<0.05

このように、「現在重視スコア」に対して、「自己実現」は、「専門を極める」という指標において、独自な効果をもっているということが浮き彫りとなるのである。すなわち、その他の要因を統制しても、「専門を極める」が高まれば高まるほど、「現在重視スコア」が高くなるという関係性がそこにはみられるのである。

以上の知見を改めて整理しておこう。それらを図示したのが図3-1である。

まず、「適職意識」については、「興味関心」「専門を極める」という２つの「自己実現」が正の効果を与えていることがわかった。すなわち、「興味関心」「専門を極める」という「自己実現」には、「自分にあわない仕事ならしたくない」という意識を高める側面があるという点が浮き彫りとなるのである。

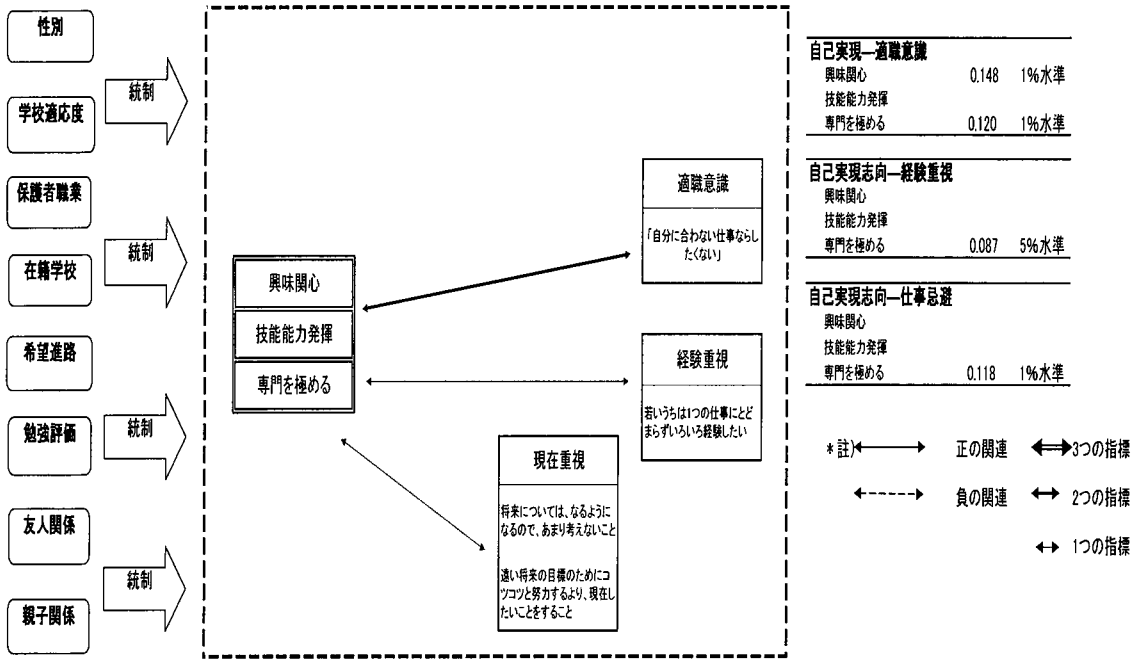
また、「経験重視」「現在重視スコア」についてみると、「専門を極める」という「自己実現」が正の効果を与えていた。つまり、「専門を極める」には「若いうちは１つの仕事にとどまらずいろいろ経験したい」という意識を高める側面、「将来よりも現在を重視する」という意識を高める側

面があるということが伺われるのである。

このようにみると、「自己実現」には、「自分に合わない仕事ならしたくない」「若いうちは１つの仕事にとどまらずいろいろ経験したい」という意識だけでなく、例えば「将来よりも現在を重視する」というような「現在重視スコア」を高める側面があるということが浮き彫りとなろう。その意味で、確かに、「自己実現」には、「ネガティブ」な側面がある。

しかし、ここで注目しなければならないことは、「自己実現」の指標の違いによって、それが各「職業意識」に対してもつ効果のあり方が異なるということである。特に顕著なのは、「技能能力発揮」「専門を極める」の違いである。すなわち、「技能能力発揮」の場合、いずれにおいても独自の効果をもたないことが明らかとなった一方で、「専門を極める」の場合、３つ「職業意識」全てに対して正の効果をもちえたのであった。また、「興味関心」の場合には、「適職意識」にのみ正の効果をもつ。このようにみると、「自己実現」と一口にいっても、それが強調される意味合いの違いによって、それがもつ性格が異なることを示唆していよう。

図3-1 「自己実現」が持つ「適職意識」「経験重視」「現在重視スコア」への効果を捉える枠組み(標準偏回帰係数)



４．「ポジティブ」な側面

以上みてきたように、「自己実現」には、確かに「ネガティブ」な側面があると判断することができた。しかし、そのような「ネガティブ」さは、特に「専門を極める」という指標においてみられるのであった。このことは、「自己実現」といっても、それが強調される意味合いの違いによって、それがもつ側面が異なることを示唆していよう。

とはいえ、この点を念頭に置きつつも、引き続き、「自己実現」と「職業意識」との関係性を検討していくことにしよう。そこには、「ポジティブ」と評価できるような側面も存在しているからである。

（1）「着陸不安」――「目的不明スコア」「仕事忌避」

岩見（2006）は、「現代社会･･･（中略）･･･の磁場に埋め込まれながら青年期の延長戦をさまざまな形で生きている同時代人たちの心理―社会的な生態を読み解く」（p9l20-1）という問題意識のもと、「目的喪失」「着陸不安」などというキーワードで、若年者の意識や態度を捉えようとしている。

それは、端的にいえば、まず、「目的喪失」については、例えばそれは、「『やりたいことがみつからない』という多くの若者たちの強迫的ともいえる思い」（p17l11）として、次に、「着陸不安」については、「他者に囲まれた実社会への着地を『望みたくない、できれば回避したい』」（p16l2-3）という心性として、整理することができよう。

そこで、これらの意識に対して、「自己実現」はどのような効果をもっているのかということを、検討してみよう。

具体的に、岩見（2006）のいう、「目的喪失」と「着陸不安」を捉える指標を構成していこう。まず、「目的喪失」についての具体的な指標としては、「強くそう思う」～「まったくそうは思わない」までの４点尺度で回答してもらっている、「Q9：ア.自分がどんな仕事に向いているのかわからない」「Q9：ウ.やりたいものがみつからない」という質問項目を用いたい。両者とも、自分自身のやりたいことや適性などが不明であることを意味しており、そのことは、進路や社会にでることに対する不安を伴っていると考えられるからである。また、その際、煩雑さを避けるため、両者を足し合わせた「目的不明スコア」を作成し、それを具体的な指標とすることとする。

次に、「着陸不安」については、実社会にでることの１つの側面を構成すると思われる仕事に関する質問項目を用いて、その点を捉えることにしよう。すなわち、具体的には「Q12：ツ.仕事はしたくない」（以下「仕事忌避」）という質問項目を用いて、実社会に出ることへの不安を捉えることとしたい。なお、それらは「そう思う」～「そう思わない」までの４点尺度で回答してもらっている。

まず、「目的不明」について検討していこう。それを従属変数とした重回帰分析の標準偏回帰係数を整理したのが表3-4である。

そこから、M1（「興味関心」）についてみてみると、「学校適応度スコア」（－0.075）、希望進路の指標である「就職希望ダミー」（0.122）と「その他ダミー」（0.086）、友人関係の指標である「対人能力スコア」（－0.174）、親子関係の指標である「自分のことは自分で」（－0.087）、「緩ゆるいダミー」（－0.084）、「興味関心」（－0.262）が、直接効果があると判断することができる。

すなわち、その他の要因の影響力を統制しても、「学校適応度スコア」が低くなるほど、「就職」や「その他」を希望する者ほど、「対人能力スコア」が低い者ほど、親子関係の指標である「自分のことは自分で」「緩ゆるいダミー」が低くなるほど、「興味関心」を重視しない者ほど、「目的不明スコア」が高くなるという関係性がみられるのである。

次に、M2で「技能能力発揮」の場合を確認しよう。そこでは、標準偏回帰係数が－0.160となっており、それゆえ、他の変数を統制しても、「技能能力発揮」が高まれば、「目的不明スコア」が低くなるという関係性があるということができよう。

また、その他の変数をみてみると、M1と同様の変数において直接効果があることが伺われる。

すなわち、「就職希望ダミー」(0.127)、「その他ダミー」(0.083)、「対人能力スコア」(−0.172)、「自分のことは自分で」(−0.083)、「躾ゆるいダミー」(−0.101) となっているのである。

しかし、M2においては、それ以外の変数も直接効果を持っていることが明らかとなった。すなわち、「性別ダミー」(0.081) である。それゆえ、そこからは、男子であること、「話す機会が少ない」親子関係にあるものほど「目的不明」となる関係性をみてとることができよう。

表3-4「目的不明スコア」の規定要因(重回帰分析)

		目的不明スコア		
		M1(興味関心)	M2(技能能力発揮)	M3(専門を極める)
性別	男子ダミー	0.051	0.081**	0.068
学校適応度	学校適応度スコア	-0.075**	-0.070	-0.103***
保護者職業	W上ダミー	0.002	-0.021	-0.013
	W下ダミー	0.033	-0.006	0.008
	一次ダミー	0.002	0.003	-0.008
在籍学校	中堅校ダミー	-0.007	-0.011	-0.002
	専門校ダミー	-0.040	-0.030	-0.019
希望進路	就職希望ダミー	0.122***	0.127***	0.153***
	進学希望ダミー	0.043	0.034	0.027
	その他希望ダミー	0.086**	0.083**	0.072**
勉強評価	好きな授業に出る	-0.015	-0.014	0.004
友人関係	友人数	0.007	-0.024	-0.024
	深い悩み	0.008	0.006	-0.009
	対人能力スコア	-0.174***	-0.172***	-0.185***
親子関係	話す機会が多い	-0.066	-0.063	-0.064
	自分のことは自分で	-0.087***	-0.083**	-0.096***
	躾厳しいダミー	0.004	-0.023	0.003
	躾ゆるいダミー	-0.084**	-0.101***	-0.075**
自己実現志向	興味関心	-0.262***		
	技能能力発揮		-0.160***	
	専門を極める			-0.125***
N		870	790	873
調整済みR2乗		0.144	0.122	0.098
F値		27.198	5.642	5.972
有意確率		0.000	0.000	0.000

***:p<0.01　**:p<0.05

最後に、M3 (「専門を極める」) をみてみよう。そこでは、M2と全く同じ変数が、直接効果をもっていることが明らかとなる。すなわち、「学校適応度スコア」(−0.103)、「就職ダミー」(0.153)、「その他ダミー」(0.072)、「対人能力スコア」(−0.185)、「自分のことは自分で」(−0.096)、「躾ゆるいダミー」(−0.075) となっているのである。

また、「専門を極める」の標準偏回帰係数は、−0.125となっており、それゆえ、「専門を極める」は、「目的不明スコア」に対して、直接に効果を及ぼしていると判断することができよう。

このようにみてみると、「学校適応度スコア」「進路希望」「対人能力スコア」など、「目的不明スコア」の規定要因は多く存在していることがわかる。とはいえ、本稿の立場からいえば、自己実現

志向も、いずれの指標においても直接効果があると判断できる点を注目すべきであろう。すなわち、３つの自己実現志向いずれの指標においても、それが高まれば高まるほど、「目的不明スコア」が低くなるという効果があるのである。

続けて、「仕事忌避」についてみていこう。それらの標準偏回帰係数を整理したのが表3-5である。まず、M1（「興味関心」）においては、「学校適応度スコア」（−0.242）、「対人能力スコア」（−0.083）、「興味関心」（−0.154）において、直接効果があると判断される。すなわち、「学校適応度スコア」が高まること、「対人能力スコア」が高かまること、「興味関心」が高まることによって、「仕事忌避」が低くなるという関係性がみてとれるのである。とりわけ、ここで注目すべきは、「興味関心」においても標準偏回帰係数が有意となっていることであろう。すなわち、「興味関心」は「仕事忌避」に対して、独自の効果があると判断することができるのである。

表3-5「仕事忌避」の規定要因（重回帰分析）

		仕事忌避		
		M1（興味関心）	M2（技能能力発揮）	M3（専門を極める）
性別	男子ダミー	0.061	0.059	0.066
学校適応度	学校適応度スコア	-0.242***	-0.238***	-0.250***
保護者職業	W上ダミー	-0.007	-0.016	-0.012
	W下ダミー	0.009	0.006	-0.007
	一次ダミー	-0.022	-0.020	-0.035
在籍学校	中堅校ダミー	0.006	0.034	0.010
	専門校ダミー	0.064	0.076	0.075
希望進路	就職希望ダミー	0.041	0.028	0.052
	進学希望ダミー	0.009	-0.027	-0.006
	その他希望ダミー	0.018	0.015	0.008
勉強評価	好きな授業に出る	-0.062	-0.053	-0.056
友人関係	友人数	0.008	-0.010	-0.014
	深い悩み	0.048	0.043	0.042
	対人能力スコア	-0.083**	-0.082**	-0.093***
親子関係	話す機会が多い	-0.062	-0.066	-0.062
	自分のことは自分で	-0.058	-0.067	-0.066
	躾厳しいダミー	0.005	0.003	0.002
	躾ゆるいダミー	-0.004	-0.005	0.002
自己実現志向	興味関心	-0.154***		
	技能能力発揮		-0.120***	
	専門を極める			-0.068**
N		872	788	870
調整済みR2乗		0.115	0.103	0.096
F値		6.969	5.746	5.871
有意確率		0.000	0.000	0.000

***:p<0.01 **:p<0.05

次に、「技能能力発揮」の直接効果を確認しよう。そこで、M2をみてみると、標準偏回帰係数が−0.120となっており、それゆえ、そこからは「技能能力発揮」が「仕事忌避」に直接に影響を及ぼ

しているということがわかる。つまり、「技能能力発揮」が高まれば高まるほど、「仕事はしたくない」という意識が軽減されるという関係性をそこから見出すことができるのである。

なお、その他の変数をみてみると、「学校適応度スコア」（−0.238)、「対人能力スコア」（−0.082)と、M1と同様の変数が影響を与えていることをみてとることができよう。

最後に、M3で「専門を極める」を確認しよう。そこでは、「仕事忌避」への標準偏回帰係数は−0.068となっており、それゆえ、そこには「専門を極める」が「仕事忌避」への直接効果をもっていると判断することができる。また、他の変数では、「学校適応度スコア」（−0.250)、「対人能力スコア」（−0.093)、直接的に「仕事忌避」に影響を与えていることがわかる。

これまでみてきたように、「仕事忌避」に対しては、「学校適応度スコア」、「対人能力スコア」、自己実現志向の３者が独自に影響を与えているということがわかる。本稿の立場からみれば、特に重要なのは、もちろん、自己実現志向が独自の影響力を持っていることである。すなわち、自己実現志向が高まれば高まるほど、「仕事忌避」――「仕事はしたくない」――という意識が低くなるという関係性が、そこには存在しているのである。

以上、「目的不明スコア」「仕事忌避」に対して、「自己実現」はどのような効果を持っているのかを検討してきた。そこから明らかとなったのは、社会に対する不安や忌避を示すそれら２つの「職業意識」に対して、「自己実現」は、負の効果を持っているということである。すなわち、「自己実現」は、そのような社会に対する不安や忌避を軽減させるような側面をもっていると考えることができるのである。この点を踏まえると、「自己実現」には「ポジティブ」な側面も存在しているということができよう。

（２）「社会貢献」

石田他（2005）も、高校生の「地位達成の希薄化」「地位達成規範が希薄化」（p105）という状況認識をもとに、全国４県101校の全日制高校に通う高校生を対象として、高校生の生活・価値観・進路選択に着目している。そこでは、日米の高校生を比較することから、「人のために役立つ」という価値志向が日本の高校生に支持されていること（pp106-7)、また日本の高校生に限定すると、「好きなことを楽しむ時間をもつ」「親友をもつ」などを指標とする「自己充足」という価値が、高校生のなかで特に支持されていること（pp107-9）が指摘されている。それらから、石田他（2005）は「他者との親密性や他者からの評価など、対人的な関係性の中に自分の存在意義を求めようとする意識は、いまや日本の高校生の大半を覆い、ひとつの規範としての性格をも帯びつつある」(p109）という状況認識を示している[*22]。

そこで、このような意識、特に「社会貢献」という意識に着目してみよう。その「社会貢献」に対して、「自己実現」は、どのような効果をもっているのだろうか。

その際、具体的な指標としては、「Q12：あなたは将来の職業生活についてどのように考えていますか」という設問のなかの質問項目を用いる。そこで、ここでは、そのQ12のなかで、「社会貢

[*22] そのような認識を示すもの、というか、それの一連の研究のなかに位置づくものとして、深堀（2006）がある。

献」という意味合いをもっていると思われる質問項目を選択した。すなわち、「カ.人の役にたつ仕事をしたい」という指標である。なお、それについては、「そう思う」～「そう思わない」までの４点尺度で回答してもらっている。

それを従属変数とした重回帰分析をもとに算出した標準偏回帰係数を整理した表3-5をみてみよう。

そこで、まずM1から「興味関心」をみてみると、標準偏回帰係数が0.046となっており、そこから、「興味関心」は「社会貢献」に対して独自に効果を及ぼしてはいないということが明らかとなった。

なお、影響力のある変数を確認すると、「学校適応度スコア」(0.098)、「就職希望ダミー」(−0.093)、「対人能力スコア」(0.240)、「話す機会多い」(0.089)、「自分のことは自分で」(0.088)、「躾厳しいダミー」(0.078) となっている。

次に、「技能能力発揮」についてみてみよう。そこで、M2に目を向けると、「学校適応度スコア」(0.098)、「対人能力スコア」(0.209)、「話す機会多い」(0.081)、「自分のことは自分で」(0.082)、「躾厳しいダミー」(0.084) において直接効果が認められるのである。

しかし、より重要なことは、「技能能力発揮」においても独自に「社会貢献」に対して影響力がある (0.152) と判断される点であろう。つまり、他の変数に関わらず、「技能能力発揮」が高まれば高まるほど、「社会貢献」は高まるという関係性が両者の間にみられるのである。

さらに、M3で「専門を極める」を確認すると、そこでも、「専門を極める」が独自の影響を与えていることが明らかとなる。すなわち、標準偏回帰係数が、0.163となっており、それは1%水準で有意となっているのである。

なお、他の影響力のある変数は、「学校適応度スコア」(0.091)、「対人能力スコア」(0.229)、「話す機会多い」(0.087)、「自分のことは自分で」(0.079) である。

以上のようにみれば、「興味関心」については独自の効果がみられないものの、「技能能力発揮」「専門を極める」という自己実現志向においては、「社会貢献」に対して独自の影響力をもっていると判断することができるのである。

表3-5「社会貢献」の規定要因(重回帰分析)

		M1(興味関心)	M2(技能能力発揮)	M3(専門を極める)
性別	性別ダミー	-0.028	-0.016	-0.031
校内成績	成績2	0.017	0.025	0.014
学校適応度	学校適応度スコア	0.098***	0.098**	0.091**
保護者職業	W上ダミー	0.016	0.015	0.010
	W下ダミー	-0.015	-0.008	0.001
	一次ダミー	0.034	0.025	0.045
在籍学校	中堅校ダミー	0.003	-0.011	-0.005
	専門校ダミー	0.018	0.007	0.001
希望進路	就職希望ダミー	-0.093**	-0.060	-0.066
	進学希望ダミー	-0.030	-0.004	-0.010
	その他希望ダミー	-0.069**	-0.038	-0.059
友人関係	友人数2	0.035	0.064	0.051
	深い悩み	0.009	0.046	0.024
	対人能力スコア	0.240***	0.209***	0.229***
親子関係	話す機会が多い	0.089***	0.081**	0.087***
	自分のことは自分で	0.088***	0.082**	0.079**
	躾厳しいダミー	0.078**	0.084**	0.075**
	躾ゆるいダミー	-0.034	-0.046	-0.046
自己実現志向	興味関心	0.046		
	技能能力発揮		0.152***	
	専門を極める			0.163***
N		874	788	871
調整済みR2乗		0.120	0.138	0.143
F値		7.271	7.637	8.671
有意確率		0.000	0.000	0.000

***:p<0.01　**:p<0.05

（３）小括

以上、「目的不明スコア」「仕事忌避」「社会貢献」という３つの意識に対して、「自己実現」がどのような効果を持っているのかを明らかにすることを通して、「自己実現」の性格を検討してきた。そこからは、社会に出ることに対する不安や、社会への忌避感情を意味する「目的不明スコア」「仕事忌避」を軽減させる側面を持っていることが明らかになった。また、それだけでなく、「技能能力発揮」「専門を極める」においては、「人の役に立つ仕事をしたい」という「社会貢献」の意識をも高めるという側面があることが明らかとなった。このようにみれば、「自己実現」には、先にみたような「ネガティブ」な側面だけでなく、「ポジティブ」と評価できるような側面も存在しているということができよう。

以上の諸点を、「自己実現」の指標別に、改めて整理してみよう。それを図示したのが図3-2-1、図3-2-2、図3-2-3である。

図3-2-1 「興味関心」の諸影響を捉える枠組み

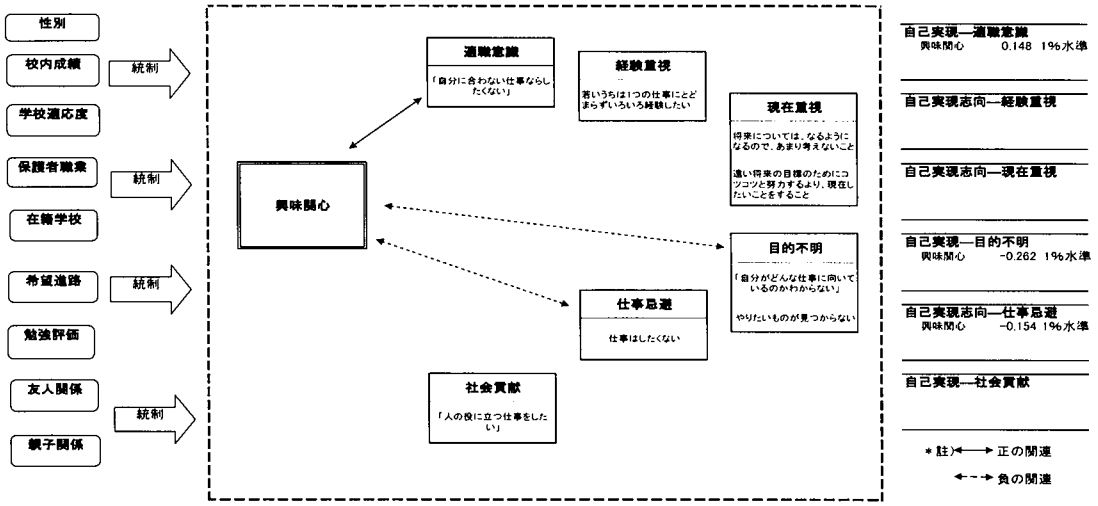


図3-2-2 「技能能力発揮」の諸影響を捉える枠組み

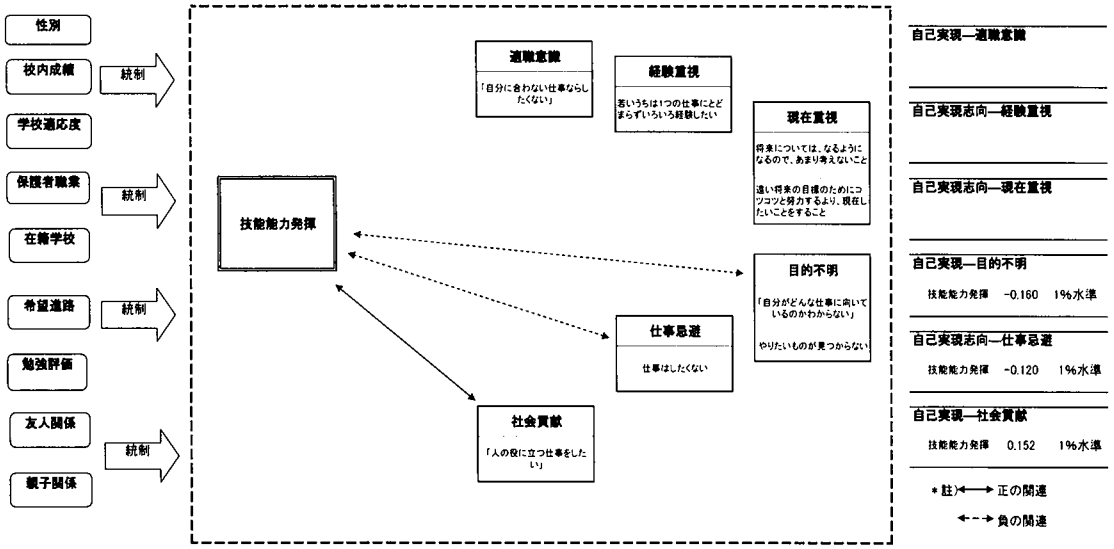
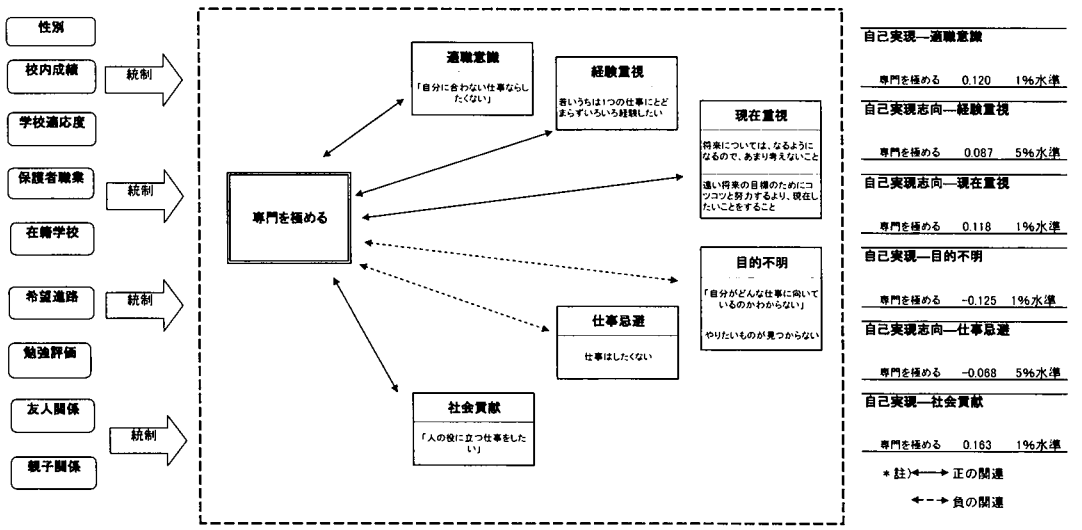


図3-2-3 「専門を極める」の諸影響を捉える枠組み



まず、図3-2-1をみてみると、「興味関心」には、「適職意識」を高める一方で、「目的不明スコア」「仕事忌避」を低下させる側面がある。すなわち、「興味関心」は、「自分に合わない仕事ならしたくない」という意識を高める側面があるという意味で「ネガティブ」な側面があるのだが、しかし、社会にでることへの不安や忌避の心情を軽減させるような側面も有しているということがわかる。このようにみれば、「興味関心」は、「ネガティブ」な側面と「ポジティブ」な側面という、相反した側面が並存していると判断することができよう。

しかし、「技能能力発揮」の場合、「ポジティブ」な側面のみが存在していることがわかる。すなわち、図3-2-2をみてみると、「人の役に立つ仕事がしたい」という「社会貢献」意識を高める側面と、「目的不明スコア」「仕事忌避」を軽減させる側面があるのだが、「適職意識」「経験重視」「現在重視スコア」に対してはなんら独自の効果がみられないのである。

他方、図3-2-3から、「専門を極める」の場合をみてみよう、そこには、ここでみてきた「職業意識」について、いずれも独自の効果をもっていること点が明らかである。その意味で、「専門を極める」の場合、「ネガティブ」な側面だけでなく、「ポジティブ」な側面をも存在しているということができよう。

なお、以上の諸点からは、「自己実現」のどのような側面が、「職業意識」に対して「ポジティブ」ないし「ネガティブ」な効果を及ぼしているのかという点に関する示唆をえることができる。

まずは、「ネガティブ」な側面から考えてみよう。先にみたように、一方で「技能能力発揮」は「ポジティブ」な側面のみ、「専門を極める」は「ネガティブ」「ポジティブ」という両者の側面が存在していた。この点をみれば、「適職意識」「経験重視」「現在重視スコア」と高めるのは、「専門を極める」という、C「自分の能力や才能を向上する」という意味合いにおいて（→１．参照）特にみられると考えることができるのではなかろうか。すなわち、単に自分自身を向上させるという意味において「自己実現」は、「自分に合わない仕事ならしたくない」「若いうちは１つの仕事にとどまらずいろいろ経験したい」「現在重視スコア」を高めるという関係があるということができるのである。また、言い換えれば、B「自分の能力や技能を発揮する」という意味合いなれば、そのような「ネガティブ」な側面は持ち得ないと考えることができよう。

また、「興味関心」の場合においては、「適職意識」を高める側面があることも伺われた。この点を踏まえると、「自分自身に適した」という意味合いを持つと、「適職意識」が強まるという側面が存在しているということができよう。

「ポジティブ」な側面については、「目的不明スコア」「仕事忌避」においては３つの指標いずれにおいても負の効果がみられたが、「社会貢献」については「技能能力発揮」「専門を極める」においてのみ正の効果がみられた。この点を考慮すると、「人の役に立つ仕事をしたい」という「社会貢献」という意識は、「自分に適した」という意味合いではなく、「自分の才能や能力を発揮する」もしくは「自分の才能や能力を向上させる」という意味合いがあるとき「自己実現」は、それを強める側面がみられるということが推測されるのである。逆にいえば、「自分に適した」という意味合いにおいて、「自己実現」は「社会貢献」という側面を持ち得ないのである。

なお、これらを整理したのが図3-5である。適宜参照されたい。

図3-5「自己実現」と「職業意識」

	「職業意識」	「自己実現」	強調される意味合い
ネガティブ	適職意識	興味関心	自分自身に適した
		専門を極める	自分の能力・才能を向上
	経験重視		自分の能力・才能を向上
		専門を極める	
	現在重視スコア		自分の能力・才能を向上
		専門を極める	
ポジティブ	目的不明スコア	興味関心	
		技能能力発揮	
		専門を極める	
	仕事忌避	興味関心	
		技能能力発揮	
		専門を極める	
	社会貢献		
		技能能力発揮	×自分自身に適した
		専門を極める	

＊下線＝負の効果

5． 保護者職業による違い

以上、「自己実現」が、「職業意識」に対して、独自の効果があることを明らかにしてきた。その際、とりわけ注目すべきは、そこには、一方で「適職意識」「経験重視」「現在重視スコア」を高める効果をもつという「ネガティブ」な側面があるということが明らかになっただけでなく、他方で、「目的不安スコア」「仕事忌避」という社会的態度を軽減させることや、「社会貢献」という意識を高めるという「ポジティブ」な側面があるということが明らかになったことであろう。

しかしそこで、さらに重要なことは、その「ネガティブ」な側面と「ポジティブ」な側面が、どのような高校生において、特に顕著に生じているのかということであろう。その点を欠いては、「自己実現」の諸影響を、高校生の実態に即して正確に捉えたことにはならないと思われる。

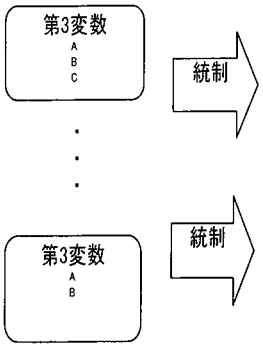
そこで、この点をうけ、本章では、「自己実現」の諸影響が、どのような高校生においてみられるのかという点を明らかにしていくこととしよう。

その際、具体的な方法としては、高校生をいくつかのグループにわける変数を統制要因として、「自己実現」と上述の「職業意識」との関連性やその度合いを、クロス表分析・カイ二乗値・クラメールの関連性係数[*23]によって検討することとする。すなわち、自己実現志向と「職業意識」との関連を、第３変数を統制しながら、３重クロス表・カイ二乗値・クラメールの関連性係数を用いながら分析するのである。しかし、本文中では、煩雑さをさけ、カイ二乗値とクラメールの関連性係数を提示することにする。

以上を図示すると表5-0のようになろう。

[*23] クラメールの関連性係数については栗田・豊島（2006）を参照した。なお、クラメールの関連性係数とは、度数や自由度が異なった表同士の、関連の度合いの違いを比較するために考案された係数である。なお、詳しくは、５．（４）の「補足：カイ二乗値、独立性の検定、クラメールの関連性係数」を参照のこと。

表5-0　第3変数別にみた「自己実現」の効果を捉える分析枠組み



	価値志向と就労に関する意識・態度					
	適職意識	経験重視	現在重視スコア	目的不明スコア	仕事忌避	社会貢献2
興味関心	○			○	○	
技能能力発揮				○	○	○
専門を極める	○	○	○	○	○	○
関連	正	正	正	負	負	正

*○:三重クロス+カイ二乗値+クラメールの関連性係数
*関連:前章で確認された関連の方向【正(負):一方が高まれば他方が高まる(低まる)】

上記の分析枠組みにもとづき、「保護者職業」や性別などを第３変数として分析していった結果、「保護者職業」[*24]の違いによって、先に見た「自己実現」がもつ「職業意識」への影響力が異なりをみせていた。そこで、この点を確認していくことにしよう。

（１）「ネガティブ」な側面

まずは、「ネガティブ」な側面からみていこう。

そこで、「自分に合わない仕事ならしたくない」という「適職意識」についてみていこう。この点を、具体的に確認するために表5-1をみてみよう。

そこからわかるのは、はじめに、①「興味関心」をみてみると、そこでは、「W上層」と「B系」において、独立性の仮説が棄却され、それゆえ、その両者においては「興味関心」と「適職意識」との間に関連がみられるということである。また、関連度合いを示すクラメールの関連性係数をみてみると、「B系」の方で値が高くなっている（「W上層」：「B系」＝0.189：0.216)。

表5-1　保護者職業別にみた「自己実現」と「適職意識」

対象	自己実現志向	保護者職業区別	効果	カイ二乗値	C	N
適職意識	興味関心	W上層	○	**26.874**	0.189	251
		W下層		13.931	0.134	259
		B系	○	**40.272**	0.216	287
		一次＋自営		16.334	0.232	101
	専門を極める	W上層		15.731	0.145	250
		W下層		6.813	0.093	261
		B系	○	**22.960**	0.164	283
		一次＋自営		10.330	0.184	102

＊効果○＝カイ二乗値に基づいた独立性の仮説が棄却できたもの
＊カイ二乗値＝太字：1%水準で有意、**：5%水準で有意のもの
＊C＝クラメールの関連性係数
＊N＝度数

[*24] 本稿が基づく調査では、保護者の職業を計12つの選択肢から尋ねているが、ここでは煩雑さをさけ、４つに区分した。すなわち、「W上層」（専門職・技術職・管理職）「W下層」（事務職・販売職・サービス職）「B系」（技能職・職人的仕事・運輸の仕事・保安の仕事）「一次＋自営」（農林漁業の仕事・その他で自営と回答したもの）である。

続いて、②「専門を極める」をみてみよう。そこでのカイ二乗値によれば、「B系」の者においてのみ独立性の仮説が棄却され、それゆえ、「適職意識」に対して正の効果が顕著にみられるのは、「B系」の者になるという判断をすることができる。

以上をみてみると、「興味関心」「専門を極める」の両者において共通するのは、「B系」の者で、とりわけ「適職意識」への正の効果がみられるということであろう。むろん、「興味関心」においては「W上層」の者においても、負の効果があると判断できた。しかし、クラメールの関連性係数をみてみると、「B系」の者において特に高くなっていることも事実である。それゆえ、これらの点を踏まえれば、「B系」の者において、顕著に、「適職意識」への正の効果がみられると判断できると思われるのである。

すなわち、ここでの分析によれば、「B系」という相対的に「恵まれていない」保護者職業の者において、自己実現志向の「適職意識」への正の効果、すなわち、自己実現志向が高まるほど「自分に合わない仕事ならしたくない」という意識も高まるという関係性がみられるのである。

さらに、表5-2をもとに「経験重視」をみていこう。

表5-2 保護者職業別にみた「自己実現」と「適職意識」

対象	自己実現志向	保護者職業区別	効果	カイ二乗値	C	N
経験重視	専門を極める	W上層	○	20.419**	0.164	252
		W下層		15.877	0.142	261
		B系	○	**22.570**	0.163	284
		一次+自営		9.084	0.172	102

＊効果○＝カイ二乗値に基づいた独立性の仮説が棄却できたもの
＊カイ二乗値＝太字:1%水準で有意、**:5%水準で有意のもの
＊C＝クラメールの関連性係数
＊N＝度数

そこから指摘することができるのは、「W上層」と「B系」において、カイ二乗の独立性の検定から関連があると判断でき、それゆえ、その両者において、とりわけ大きく、「経験重視」への正の効果がみとめられるということである。

しかし、その際注意しなければならないのは、「W上層」においては、5%水準でのみ独立性の仮説が棄却されるということであろう。それゆえ、「W上層」においてみられた「経験重視」への正の効果に関しては、一定の留意が必要である。

このようにみてみると、とりわけ大きく「専門を極める」が高まれば「経験重視」も高まるという関係がみられるのは、「B系」の職業を保護者に持つものに大きくみられると判断することができよう。

続けて、「現在重視スコア」について、表5-3を基にみてみよう。

そこでは、「W下層」と「B系」においては独立性の仮説を棄却することができ、それゆえ、そこから、「W下層」「B系」という保護者を持つものにおいては、「専門を極める」と「現在重視ス

コア」との間に関連があると判断することができよう。すなわち、ここでの分析によれば、「専門を極める」が高まれば、「将来のことはあまり考えない」「将来よりも現在を重視する」という言葉に例示されるような「現在重視スコア」[*25]が高まるという関係性は、「W下層」「B系」の者において、とりわけ顕著に確認されるのである。

表5-3　保護者職業別にみた「自己実現」と「現在重視スコア」

対象	自己実現志向	保護者職業区別	効果	カイ二乗値	C	N
現在重視スコア	専門を極める	W上層		9.086	0.109	253
		W下層	○	**20.444**	0.163	257
		B系	○	**36.003**	0.206	283
		一次＋自営		14.883	0.221	102

＊効果○＝カイ二乗値に基づいた独立性の仮説が棄却できたもの
＊カイ二乗値＝太字：1%水準で有意、**：5%水準で有意のもの
＊C＝クラメールの関連性係数
＊N＝度数

しかし、ここで注目したいのは、「W上層」である。そこでは、そもそも、カイ二乗の独立性の仮説を棄却することができないのはもちろんなのだが、さらにクラメールの関連性係数の値が、一番低い（「W上層」：「W下層」：「B系」：「一次＋自営」＝0.109：0.163：0.206：0.221）。この点を踏まえれば、「W下層」「B系」はもちろん、「一次＋自営」と比較しても、「現在重視スコア」への正の効果が、「W上層」においては、大きくみられないと判断することができるのではなかろうか。

（２）ポジティブな効果

続いて、「自己実現」がもつ「目的不明スコア」に対する負の効果、すなわち、自己実現志向が高まれば高まるほど、「自身の適性ややりたいことがわからない」[*26]という意識が軽減されるという関係性についてみていくこととしよう。そこで、表5-4をみてほしい。

表5-4　保護者職業別にみた「自己実現」と「目的不明スコア」

対象	自己実現志向	保護者職業区別	効果	カイ二乗値	C	N
目的不明スコア	興味関心	W上層	○	**27.229**	0.191	250
		W下層	○	**45.570**	0.242	260
		B	○	**58.799**	0.261	287
		一次		15.604	0.228	100
	技能能力発揮	W上層	○	9.226**	0.202	226
		W下層	○	**13.442**	0.238	237
		B	○	**23.413**	0.303	255
		一次		6.614	0.270	91
	専門を極める	W上層	○	**23.558**	0.177	252
		W下層		12.549	0.127	261
		B		11.883	0.118	285
		一次		10.102	0.182	102

＊効果○＝カイ二乗値に基づいた独立性の仮説が棄却できたもの
＊カイ二乗値＝太字：1%水準で有意、**：5%水準で有意のもの
＊C＝クラメールの関連性係数
＊N＝度数

[*25]「現在重視スコア」を構成する具体的な質問項目は図3-0を参照のこと。
[*26]「目的不明スコア」の具体的な指標に関しては、図3-0を参照のこと。

そこで、第一に指摘することができることは、「社会貢献」と同じく保護者職業の違いによって「目的不明スコア」への負の効果が異なっているということである。この点を詳しくみるために、表5-4をみてみよう。

はじめに、①「興味関心」②「技能能力発揮」の場合をみてみよう。それらでは、「W上層」「W下層」「B系」において、カイ二乗値をみてみると、独立性の仮説を棄却することができ、そこから、それら３者の者においては、「自己実現」(「興味関心」「技能能力発揮」) と「目的不明スコア」との間に関連があると判断することができる。

しかし、他方、③「専門を極める」の場合についてみてみると、カイ二乗値をもとに関連があると判断できるのは「W上層」のみとなっているのである。このことを踏まえると、「目的不明スコア」に対する負の効果は、とりわけ、「W上層」の者において現れていると判断することができるのではなかろうか。

むろん、「興味関心」「技能能力発揮」において、「W上層」のクラメールの関連性係数をみてみると、その値は、関連すると判断されたもののなかで一番低いものではある。とはいえ、それらの者においては、「興味関心」「技能能力発揮」と「目的不明スコア」との間に関連がみられるということも事実であろう。また、先にもみられように「専門を極める」に限っては、「W上層」の者のみにおいて、独立性の仮説を棄却することができたのであった。

以上の諸点をみれば、「W上層」の者は、「興味関心」「技能能力発揮」においては、その効果は相対的に小さいけれども、「専門を極める」の場合、とりわけ、「自己実現」が持つ「目的不明スコア」に対する負の効果がみられると判断することができるのではなかろうか。

次に、「仕事忌避」への負の効果を確認しよう。そこで、表5-5を基に、保護者の職業別に確認してみよう。

表5-5 保護者職業別にみた「自己実現」と「仕事忌避」

対象	自己実現志向	保護者職業区別	効果	カイ二乗値	C	N
	興味関心	W上層		11.651	0.124	251
		W下層	○	**29.976**	0.186	260
		B系	○	**34.073**	0.199	287
		一次＋自営	○	20.659**	0.262	100
仕事忌避	技能能力発揮	W上層		7.470	0.182	225
		W下層		2.853	0.110	237
		B系	○	**11.964**	0.217	254
		一次＋自営	○	**12.847**	0.378	90
	専門を極める	W上層	○	**17.295**	0.152	250
		W下層		8.312	0.103	261
		B系		7.484	0.094	283
		一次＋自営		13.274	0.209	101

＊効果○＝カイ二乗値に基づいた独立性の仮説が棄却できたもの
＊カイ二乗値＝太字:1%水準で有意、**:5%水準で有意のもの
＊C＝クラメールの関連性係数
＊N＝度数

まず、①「興味関心」をみてみると、そこでは、「W下層」「B系」「一次＋自営」において、独立性の仮説を棄却することができ、そこから、それら３者の者においては、「興味関心」と「仕事忌避」との間に関連があると判断することができる。そして、それゆえに、「W上層」の者においては、「仕事忌避」に対する負の効果があまりみとめられないと判断することができよう。

また、②「技能能力発揮」をみてみると、そこでも「W上層」のものにおいて、独立性の仮説を棄却することができず、そこから、「W上層」の者においては「仕事忌避」への負の効果は大きく認められないということを伺うことができる。また、加えて、ここでは、「W下層」の者においても、「仕事忌避」への負の効果を認めることができない。

以上みてきたように、ここからは、いわゆる相対的に「恵まれていない」職業階層の者において、その効果が顕著にみられるということが浮き彫りとなる。

ところが他方で、③「専門を極める」の場合をみてみると、「興味関心」「技能能力発揮」の場合とは異なり、「W上層」の者のみに「仕事忌避」への負の効果を認めることができることは忘れてはならない。すなわち、「専門を極める」を指標にしてみた際、カイ二乗の独立性検定を棄却することができるのは、「W上層」の者においてのみなのである。

このように、保護者職業別にみた「仕事忌避」への負の効果は、「自己実現」の指標によって異なりをみせている。すなわち、一方で「興味関心」「技能能力発揮」の場合には、「B系」や「一次＋自営」を例とする「恵まれていない」職業の者においてその効果がみられるものの、他方で、「専門を極める」の場合には、とくに「W上層」という相対的に「恵まれている」職業の者においてその効果がみられるのである。

以上をみてみると、自己実現志向がもつ「仕事忌避」への負の効果は、保護者の違いによって変化はしているものの、そこには一定の関係性を見出すことが難しいと整理することができよう。

最後に、表5-6から「社会貢献」について検討してみよう。

そこから指摘することができるのは、まず、①「技能能力発揮」の場合、「一次＋自営」において、独立性の仮説を棄却することができず、それゆえ、その「一次＋自営」の者においては、「社会貢献」への正の効果が弱いと判断することができることである。加えて、クラメールの関連性係数の値をみてみると、そこでは、「W上層」の値が、一番高いことがわかる（「W上層」：「W下層」：「B計」＝0.249：0.215：0.200)。以上を踏まえると、「W上層」の者において特に、「社会貢献」への正の効果が大きくみられると判断することができよう。このようにみれば、相対的に職業階層が高いと判断される「W上層」者を保護者にもつものにおいて、「社会貢献」への正の効果がとりわけみられるということができるのである。

しかし、②「専門を極める」の場合、一見、そのような関係があるとは言いがたい。すなわち、例えば、クラメールの関連性係数をみてみると、「一次＋自営」の者がその値が一番高くなっているのである（「W上層」：「W下層」：「B計」：「一次＋自営」＝0.192：0.252：0.173：0.260)。

しかし、このことは、若干の留意が必要であるとも考えられる。なぜなら、「一次＋自営」のカイ二乗値は、５％水準でのみ有意であるからだ。このようにみれば、そもそも、「一次＋自営」の者において、「専門を極める」と「社会貢献」との間に関連性がみられると判断することは、注意が必要であると思われる。

そこで、その「一次＋自営」を除外してみてみると、そこでは、関連性の度合いを示すクラメールの関連性係数の値が、一方で「W下層」の者において一番高く、他方で「B系」の者において一番低いことがわかる。このようにみれば、「専門を極める」の場合には、少なくとも、「ホワイトカラー」か否かによって、「社会貢献」への正の効果の大きさが異なっていると判断することも可能ではなかろうか。

表5-6 保護者職業別にみた「自己実現」と「社会貢献」

対象	自己実現志向	保護者職業区別	効果	カイ二乗値	C	N
社会貢献	技能能力発揮	W上層	○	**14.126**	0.249	227
		W下層	○	10.936**	0.215	237
		B系	○	10.13**	0.200	254
		一次＋自営		6.550	0.268	91
	専門を極める	W上層	○	**27.877**	0.192	252
		W下層	○	**49.834**	0.252	261
		B系	○	**25.550**	0.173	284
		一次＋自営	○	20.73**	0.260	102

＊効果○＝カイ二乗値に基づいた独立性の仮説が棄却できたもの
＊カイ二乗値＝太字：1%水準で有意、**：5%水準で有意のもの
＊C＝クラメールの関連性係数
＊N＝度数

以上みてきたように、「技能能力発揮」の場合には比較的明瞭なかたちで、「専門を極める」の場合には「ホワイトカラーか否か」というかたちで、「自己実現」が持つ「社会貢献」への正の効果が異なっていると判断されるのである。また、その際の具体的な関係性は、相対的に「恵まれた」保護者職業の者において、そのような正の効果がみられるというものであったことも忘れてはならない。

（3）考察

さて、以上、「自己実現」がもつ「ネガティブ」な側面と「ポジティブ」な側面が、「保護者職業」の違いによって、どのように異なるのかという点について検討を加えてきた。それらを整理したのが、表5-7である。

まずは、上段をみてみよう。そこでは、「ネガティブ」な側面を整理してある。

はじめに、第一に、「適職意識」をみてみよう。そこでは、①「興味関心」の場合、「W上層」と「B系」において、独立性の仮説を棄却することができた。すなわち、「W上層」と「B系」においては、特に、「興味関心」が高めれば「自分に合わない仕事ならしたくない」という意識が高まるという関係性がみられたのであった。しかし、その時、「B系」の方が大きくそれがみられると判断することもできた。次に、②「専門を極める」の場合をみてみると、「B系」においてのみ独立性の仮説を棄却することができた。それゆえ、そこからは、「B系」において特に、「専門を極める」が高まれば「適職意識」も高まるという関係性がみられるということが浮き彫りとなるのである。以上を踏まえると、「自己実現」が高まれば「適職意識」が高まるという側面は、「B系」に特に顕著にみられると判断することができよう。

次に、「経験重視」をみてみよう。そこでは、「専門を極める」が高まれば「若いうちは１つの仕事にとどまらずいろいろ経験したい」という意識が高まるのは、特に、「W上層」と「B系」においてみられるということが明らかとなった。しかし、その際、注意してみると、その関係は、「B系」の者において強くみられていた。そこで、これらの点を踏まえると、「専門を極める」が高まれば「経験重視」も高まるという関係性は、「B系」の者に顕著にみられると判断することができよう。

さらに、第三に、「現在重視スコア」をみてみると、そこでは、「W下層」「B系」において特に効果がみられた。さらに、「W上層」において、とりわけカイ二乗値やクラメールの関連度係数が低いという事実もある。これらの点を考慮すると、「専門を極める」が高まれば「現在重視スコア」も高まるという側面は、特に「W上層」の者にはみられないという点が浮き彫りとなろう。

以上の点を整理すると、「自己実現」がもつ「ネガティブ」な側面、すなわち、「適職意識」「経験重視」「現在重視スコア」を高める側面は、特に保護者が「B系」という職業についている者において、顕著にみられるということができよう。

表5-7 保護者職業別にみた「自己実現」の効果

		適職意識 (正の効果)	経験重視 (正の効果)	現在重視スコア (正の効果)
保護者職業	興味関心	＊「W上層」「B系」 ！「B系」の方が顕著		
	技能能力発揮			
	専門を極める	＊「B系」	＊「W上層」「B系」 ！「B系」の方が顕著	＊「W下層」「B系」 ！「W上層」では特に目立たない

		目的不明スコア (負の効果)	仕事忌避 (負の効果)	社会貢献 (正の効果)
保護者職業	興味関心	＊「W上層」「W下層」「B」	＊「W下層」「B系」「一次＋自営」	
	技能能力発揮	＊「W上層」「W下層」「B」	＊「B系」「一次＋自営」	＊「W上層」「W下層」「B」 ！「W上層」で、特に顕著
	専門を極める	＊「W上層」	＊「W上層」	＊全て ！「ホワイトカラー」で顕著

註) ＊＝関連が強い項目
！＝コメント

続いて、下段で整理した、「ポジティブ」な側面をみてみよう。

まず、第一に、「目的不明スコア」をみてみよう。そこでは、①「興味関心」「技能能力発揮」の場合、「W上層」「W下層」「B系」において独立性の仮説が棄却された。すなわち、それら３者のものにおいて、「興味関心」「技能能力発揮」が高まれば、「目的不明スコア」が軽減されるという関係がみられたのである。しかし他方で、②「専門を極める」の場合、「W上層」の者においての

み、独立性の仮説を棄却することができた。つまり、「W上層」の者においてのみ、顕著に、「専門を極める」が高まれば「目的不明スコア」が低くなるという関係性がみられるのである。これらの諸点を踏まえると、「W上層」という相対的に「恵まれた」職業階層にある保護者の子弟の者において、「目的不明スコア」を軽減させるという効果がみられるということができよう。

次に、第二に、「仕事忌避」をみてみよう。はじめに、①「興味関心」の場合、そこでは「W下層」「B系」「一次＋自営」の３者において、独立性の仮説が棄却された。すなわち、それら３者において特に、「興味関心」が高まれば「仕事忌避」という意識も低下するということが浮き彫りとなったのである。また、②「技能能力発揮」の場合では、「B系」と「一次+自営」のものにおいて、独立性の仮説が棄却された。このように、「興味関心」「技能能力発揮」という「自己実現」の場合、相対的に「恵まれていない」職業に保護者が就いている者ほど、「仕事忌避」を軽減させるという関係性をみてとることができるのである。

しかし、③「専門を極める」の場合、それは「W上層」の者においてのみ、独立性の仮説が棄却された。つまり、「W上層」の者で特に、「専門を極める」が高まれば「仕事忌避」が軽減されるという関係性がみられたのである。これらをみてきたように、「仕事忌避」の場合、「自己実現」の指標の違いによって、保護者職業の影響が異なるということが明らかとなろう。

最後に、第三に、「社会貢献」をみてみよう。はじめに①「技能能力発揮」の場合、「W上層」「W下層」「B系」の者において、独立性の仮説が棄却された。すなわち、それら３者において特に、「技能能力発揮」が高まれば「人の役に立つ仕事をしたい」という意識が高まるのである。しかし、その中で特に関連性が強いと判断できるのは、「W上層」であった。それゆえ、その点を踏まえると、保護者の職業が相対的に「恵まれている」者ほど、「社会貢献」を強めるという側面がみられると判断することができよう。

続いて、②「専門を極める」の場合には、「保護者職業」の４つの区分全てで独立性の仮説を棄却することができた。しかし、カイ二乗値やクラメールの関連性係数をみてみると、そこからは「W上層」「W下層」という「ホワイトカラー」の者において、その値が高いことがわかった。すなわち、保護者が「ホワイトカラー」の者ほど、「専門を極める」が高まれば「社会貢献」も高まるという関係性があると判断できるのである。以上の諸点を踏まえると、保護者が「恵まれた」職業にある者において、「自己実現」には「社会貢献」を高めるという側面があると整理することができよう。

以上の諸点をみてみると、「自己実現」がもつ側面は、一方で「ネガティブ」な場合、特に保護者職業が「相対駅に」恵まれていない者において顕著にみられ、他方で「ポジティブ」な場合、相対的に「恵まれた」者において顕著にみられると整理することができるのである。もちろん、例外もみられる。例えば、「仕事忌避」の場合、「興味関心」「技能能力発揮」という「自己実現」の指標の場合、相対的に「恵まれていない」者において、それを軽減させる効果が、特にみられたのであった。だが、全体を通してみると、総じて、上で指摘したような、保護者職業が「恵まれていない」職業階層の場合、「ネガティブ」な側面が、「恵まれている」場合「ポジティブ」な側面がみられるという関係性がみらえることが浮き彫りとなろう。

（４）補足：カイ二乗値、独立性の検定、クラメールの関連性係数

① カイ二乗値とその独立性の検定

ここでは、カイ二乗値と、それを用いたカイ二乗の独立性検定について説明する。

まず、カイ二乗の独立性検定とは、ある二つの変数間に関連があるかどうかを検討するものである。

その際、具体的な手順としては、「帰無仮説」＝「二つの変数に関連がない」と「対立仮説」＝「二つの変数の間に関連がある」を立てる。次に、「関連がない」という仮説、すなわち、「帰無仮説」を否定できるか検討することで、二つの変数の間に関連があるかどうかを判断する。もし、「帰無仮説」が否定（棄却）できれば、当該の二つの変数の間には、関連があると判断されることとなる。

この関連があるかないかを判断するのに用いるのが、カイ二乗値である。そこで、次に、カイ二乗値とは、どのような手順で算出されるのか確認しよう。

はじめに、用語を確認しよう。

まずは「周辺度数」。これは、クロス表の周辺にあるセルを指す。すなわち、クロス表の表頭と表側の双方における合計の部分のところを指す。次に「実現度数」。これは調査の結果えられた結果のこと。最後に「期待度数」。これは、帰無仮説の最も純粋な形である。すなわち、全く関連がないと判断される場合の度数である。その際、期待度数の比率は、周辺度数と同じになる。

では、本題――カイ二乗値の算出方法――に入ろう。

はじめに、①「実現度数」から「期待度数」を引く。次に、②その「実現度数」から「期待度数」を引いたものを二乗する（以下「距離」と略）。さらに、③その「距離」を、当該セルの「期待度数」でわる。これは、各セルにおける「距離」を同じ基準にそろえるためである。最後に、④同じ基準に統制された各セルの「距離」を全部足す。この各セルの「距離」を総和したものが、カイ二乗値である。

以上からわかるように、ごく単純にいえば、「期待度数」（無関連）から、どれだけ大きく離れているのかを示すのが、カイ二乗値なのである。

とはいえ、カイ二乗値を求めただけでは、「帰無仮説」を棄却することができない。どのような値であれば、「帰無仮説」を棄却できるのかを測る基準が必要である。そのために、カイ二乗分布という確率分布との照合が必要なのである。

ごく単純にいえば、そのカイ二乗値が算出されるのが、95%や99%以上の場合、独立性の仮説は棄却される。すなわち、「帰無仮説」が成立するのが、5%（1%）の場合、独立性の仮説を棄却するのが、一般的なのである。また、そのようなカイ二乗値は、自由度によってことなっていることも注意しなくてはならない。

②クラメールの関連性係数

次に、上で説明したカイ二乗値を用いて、異なる条件（自由度や度数の違い）同士の関連性の度合いを計測するクラメールの関連性係数を説明しよう。それは、以下の定義式で求められる。

クラメールの関連性係数（C）＝ カイ二乗値／度数（(MIN（I,J）−1）の平方根を取ったもの

その際、MIN（I,J）は、I×Jというクロス表における、IまたはJの小さい方を意味する。

ここで、カイ二乗値を、度数と（MIN（I,j）−1）積で割ることによって、最大値が１におさまるように調整し、それらの平方根をとることで、他の測度と次元を揃えるようにしている。

６．議論と今後の課題

以上、本稿では、これまで十分に焦点が向けられてこなかった若年者における「社会意識」を「自己実現」という点から捉えてきた。その際、若年者の「自己実現」と、近年指摘されている「職業意識」との関係性を検討することで、「自己実現」には、どのような側面があるのかを検討してきた。そこから得られた知見は以下のようになる。

すなわち、１つ目は、「自己実現」には「ネガティブ」な側面が存在していることは否めないことである。すなわち、「興味関心」「専門を極める」という「自己実現」の指標においては、「自分に合わない仕事ならしたくない」という意識を高める側面があるだけでなく、「専門を極める」という指標には、「若いうちは１つの仕事にとどまらずいろいろ経験したい」という意識、「現在重視スコア」が高まるという側面が明らかになったのである。このように、「適職意識」「経験重視」「現在重視スコア」という「職業意識」を強める点において、「自己実現」には「ネガティブ」な側面があると判断することができよう。

しかし、２つ目に、「ポジティブ」な側面も持っていることも明らかとなった。すなわち、「興味関心」「技能能力発揮」「専門を極める」という３つの指標全てにおいて、「目的不明スコア」「仕事忌避」を低下させるという側面があることがわかった。つまり、「自己実現」には、社会に対する不安や忌避の心情を軽減させる側面がある点が浮き彫りとなったのである。さらに、「技能能力発揮」「専門を極める」という「自己実現」の場合には、「人の役にたつ仕事をしたい」という意識も高める側面があることが明らかとなった。これらの点を踏まえれば、「自己実現」には、「社会」に出る不安や忌避の意識を軽減させ、さらに「社会」に貢献しようという「職業意識」をも高める側面ももっていると整理することができるのである。

また、３つ目に、その際忘れてはならないのは、「自己実現」の３つの指標が、「職業意識」に対して同様の効果をもっているわけではないということである。それは「技能能力発揮」「専門を極める」を比較した際に顕著に現れる。すなわち、「技能能力発揮」は「ポジティブ」な側面のみ持っているのだが、「専門を極める」は、「ネガティブ」な側面と「ポジティブ」な側面が並存しているのである。

また、４つ目に、これら「ネガティブ」「ポジティブ」な側面は、全ての高校生に一様にみられるわけではないこと明らかとなった。すなわち、「保護者職業」の違いによって、上記で確認してきた側面の程度が異なる点が明らかとなったのである。つまり、いくらか例外はみられるものの、総じていえば、相対的に「恵まれていない」保護者職業の者においては「ネガティブ」な側面が、「恵まれている」保護者職業の者においては「ポジティブ」な側面が、顕著にみられるということが明らかとなったのである。

これらの諸点からは以下のような議論をすることができよう。

すなわち、まず、第一に、「自己実現」には、確かに先行研究で危惧されているような「ネガティブ」な側面があることは否定できないものの、「ポジティブ」な側面もあるということは否定できないということである。すなわち、「自己実現」には、「社会」に出ることに対する不安や忌避の心情を軽減させることや、「社会」に対して「貢献」をしたいという意識を高める側面があるのである。このようにみれば、「自己実現」には、「ネガティブ」な側面と「ポジティブ」な側面が共存しており、その意味で複雑な影響を、高校生に対して及ぼしているということができよう。その意味で、高校生がもつ「自己実現」を、単純に「ネガティブ」なものとして捉えることには、一定の留保が必要であろう。

しかし、「自己実現」の３つの指標は、「職業意識」に対して、すべて同じように影響を与えているわけではなかった。すなわち、「自己実現」の指標の違いによって、「職業意識」への効果に違いがみられたのであった。

このような点を考慮すれば、第二に、「自己実現」のどのような意味合いが、「ネガティブ」「ポジティブ」な側面をもたらしているのかという点について、いくつかの示唆を得ることができる。すなわち、はじめに、①「専門を極める」という指標で捉えようとした「自分の才能や能力を向上させる」という意味合いにおいて特に「ネガティブ」な側面がみられること、また②「興味関心」で捉えようとした「自分自身に合うこと」という意味合いでは、「適職意識」が高まる側面があるということ。さらに、③「社会貢献」を高めるという「ポジティブ」な側面は、「興味関心」という「自分自身に合うこと」という意味あいにおいては、持ち得ないということなどが示唆されるのである。

また第三に、「自己実現」の「ネガティブ」「ポジティブ」な側面は、「保護者職業」の違いによって現れ方の程度の違いがみられたのであった。すなわち、「ネガティブ」な側面は、「恵まれてない」職業階層の者に、「ポジティブ」な側面は「恵まれている」職業階層の者に顕著にみられたのであった。なお、この点は、先に確認した「ネガティブ」な側面と「ポジティブ」な側面の混在状況は、実は、「保護者職業」による違いから説明できる可能性をもつ。すなわち、「自己実現」がもつ「ネガティブ」な効果と「ポジティブ」な効果は、「保護者職業」という「属性」的な要因によって違いがもたらされるものであるという可能性があるのである。

このように、本稿では、高校３年生を対象として、若年者の「自己実現」を実証的に捉えてきた。上記の知見や議論を踏まえると、以下の諸点に本稿の独自の意義がある。まず、１つ目に、自己実現志向を実証的に把握しようとする試みが少ない中で、それを具体的な指標をもとに、実証的に把握しようとした点にユニークな意義があるだけでなく、２つ目に、それが持つ影響力の把握を行い、一般に想定されているような「ネガティブ」な側面は、特に、職業に限定されず自分の可能性を追求する意味で「自分の才能や能力を向上させよう」とする自己実現志向においてみられるということを明らかにした点。また、それだけでなく、３つ目に、自己実現志向には、「社会に出ること」や「社会貢献」を促す「ポジティブ」な効果があることを明らかにした点。加えて、４つ目に、上述の効果は「保護者職業」という「属性」的な要因によって異なりをみせている点――すなわち、自己実現志向が、諸個人の保護者職業の違いによって、異なる効果をもつこと――に言及したところに、独自の意義があると考えられよう。

しかし、本稿の検討を通じて浮かび上がってきた課題も存在する。

すなわち、第一には、「保護者職業」の違いによって、自己実現志向の効果が異なるのはなぜなのかを解明していくことである。先に触れたように、「ポジティブ」な効果は「恵まれた」「保護者職業」の者において、「ネガティブ」な効果は「恵まれていない」「保護者職業」の者において顕著にみられたのであった。それでは、この違いはどのようなメカニズムに由来しているのであろうか。この点の究明を追及することは、自己実現志向の影響に関する実態をより明らかにすることにつながっていくと思われる。

次に、第二に、上で述べた知見が、どの程度の広がりをもって確認できるのかを明らかにすることである。先にみたように、確かに高校３年生においては、「自己実現志向」が「ネガティブ」な効果を伴いながらも、「ポジティブ」な効果をも持っていた。また、それは、「保護者職業」の違いによって現れる程度が異なる可能性をも示していた。しかし、このような知見は、果たしてどこまで一般化可能なのであろうか。それは、高校生３年生のみに確認されることなのだろうか。この点を確認することは、自己実現志向の若年者への影響をより正確に捉える上で、重要な作業であると思われる。その際、特に重要なのは、若年就業者との比較を行うことであろう。上記の知見は、高校生という学生の立場が強く反映したものかもしれない。そこで、学生ではなく就業者においても、同様の知見が得られるのかその点を検討してくことを通して、「自己実現」という「社会意識」の実態をより正確におさえていくことが必要であろう。

＊＊参考文献＊＊

・A,H,マスロー・上田吉一訳，1962,『完全なる人間』誠信書房
・A,H,マスロー・上田吉一訳，1971,『人間性の最高価値』誠信書房
・荒牧草平，2002,「現代高校生の学習意欲と進路希望の形成――出身階層と価値志向の効果に注目して――」『教育社会学研究第71集』pp5-23
・石田浩，佐藤香，深堀聡子，本田由紀，2005,「高校生の進路選択と意識に関する実証研究（１）――フェードアウトする「地位達成」」『第78回 日本教育社会学会発表要旨集録』pp105-110
・岩見和彦，2005,「現代社会と後期青年問題」『教育社会学研究第76集』pp7-23
・岡田武世，1995,「社会福祉論と自己実現概念――『階級・階層』のあり方、性別、年齢層等の社会的意味の変容を踏まえて」『社会関係研究』第１巻第１号pp39-60
・岡部悟志・土場学他，2006,「若者の職業的自律と生育プロセス」『第79回 日本教育社会学会発表要旨集録』pp69-70
・片瀬一男，2005,『夢の行方――高校生の教育・職業アスピレーションの変容』東北大学出版会
・苅谷剛彦，2003,「若者よ、丁稚奉公から始めよう」『文芸春秋』2003.5pp359-365
・苅谷剛彦・粒来香ほか，1997,「進路未決定の構造――高卒進路未決定者の析出メカニズムに関する実証研究」『東京大学大学院教育学研究科紀要』37　pp45-76
・川瀬八洲夫・中村薫，2002,「子どもの発達特性と自己実現の教育の理論的考察」『東京家政大学研究紀要』第42集（１）pp53-62
・栗田宣義・豊島慎一郎，2006,「カテゴリカルな二つの変数の関連を検討する：ユールのQ、４分点相関係数、独立性の検定」与謝野有紀・栗田宣義ほか編『社会の見方、測り方――計量社会学

への招待』勁草書房pp74-91
・熊沢誠，2006,『若者が働くとき――『使い捨てられ』も『燃えつき』もせず』ミネルヴァ書房
・小坂・山崎，2000,「中学生の自己実現を考える――親の自己実現との関連から」『広島大学教育学部紀要 第一部（心理学)』第49号pp373-381
・駒井洋編，1986,『自己実現社会』有斐閣
・相良麻里，2004,「人間の発達と教育―― 子どもの発達特性と学校教育に関わって」『東京家政大学研究紀要』第44集（１）pp83-90
・佐々木英和，1995,「自己実現概念の変容と生涯教育政策」『社会教育学・図書館学研究』第19号pp11-42
・――――，1998,「90年代的自己実現観の様相と構造――メディア環境の展開を見据えて」『宇都宮大学教育学部紀要』第48号pp219-233
・――――，1999,「自己実現概念の把握方法についての序論的考察」『宇都宮大学教育学部紀要』第49号第１部pp109-123
・――――，2000,「『自己実現史』の構築に向けた方法論的考察」『宇都宮大学教育学部紀要』第50号第１部pp193-207
・――――，2001,「自己実現概念を把握するための言説論的方法」『宇都宮大学教育学部紀要』第51号第１部pp265-279
・――――，2002,「自己実現概念を把握する上での用語論的考察（１)」『宇都宮大学教育学部紀要』第52号第１部pp209-223
・――――，2003,「自己実現概念を把握する上での用語論的考察（２)」『宇都宮大学教育学部紀要』第53号第１部pp141-155
・――――，2004,「自己実現概念の価値論的位置づけに関する一考察――用語の歴史的出自を踏まえた実証的研究」『宇都宮大学教育学部紀要』第54号第１部pp219-233
・――――，2005,「自己実現についての歴史研究に関する手続き論」『宇都宮大学教育学部紀要』第55号第１部pp211-225
・――――，2006,「自己実現概念の歴史的展開に関する覚え書き」『宇都宮大学教育学部紀要』第56号第１部pp213-227
・志村結美・佐藤文子，2003,「家庭科における自己実現と経済的自立に関する教育内容の探求」『日本家庭科教育学会誌』第46巻第１号pp14-26
・下村英雄，2000,「第６章　高校生の進路意識と希望進路の変更」日本労働研究機構『進路決定をめぐる高校生の意識と行動――高卒「フリーター」増加の実態と背景』pp156-174
・太郎丸博編,『フリーターとニートの社会学』世界思想社
・千葉健，2006,「自己実現の病理学――A・ホネットの社会哲学における承認論の射程」筑波大学倫理学原論研究会編『倫理学』Vol22pp29-39
・粒来香，1997,「高卒無業者層の研究」『教育社会学研究』第61集pp185-209
・日本労働研究機構，2000a,『フリーターの生活と意識――97人へのヒアリング調査』日本労働研究機構研究報告書No.136
・日本労働研究機構，2000b,『進路決定をめぐる高校生の意識と行動――高卒「フリーター」増加

の実態と背景』日本労働研究機構調査研究報告書No.138
・早野禎二，2004，「社会福祉における『幸福』『自己実現』概念の反省」『東海学園大学研究紀要』第９号pp97-106
・深堀聰子，2006，「高校生の生活と意識の日米比較――地位達成志向から共生の価値観へ」石田浩編『高校生の進路選択と意識変容』東京大学社会科学研究所シリーズNo.21pp81-95
・F,ゴーブル著・小口忠彦監訳，1972，『マズローの心理学』産能大学出版部
・堀健志，2004，「『渡りの危機』を考察する――脱標準化社会の進路形成」『教育』54（2）pp114-121国土社
・本田由紀，2005a，『若者と仕事――「学校経由の就職」を超えて』東京大学出版会
・――――，2005b，『多元化する「能力」と日本社会――ハイパーメリトクラシー化のなかで』NTT出版
・――――，2006，「社会変化のなかの教育・仕事・家族――若年層と女性のライフコース問題について」研究会「職場の人権」編集・発行『職場の人権』第41号
・堀薫夫，2002，「いきがいと自己実現（１）――人間的欲求の解放」麻生誠・堀薫夫編『生涯学習と自己実現』pp87－98
・松山哲也，2004，「マスローの自己実現理論――プロセスとしての『自己実現理解』とその臨床的意義」関西大学教育学会『教育科学セミナリー』35pp25－35
・見田宗介，1979，『現代社会の社会意識』弘文堂
・――――，1993，『新社会学辞典』有斐閣pp592－593
・山崎晃，1999，「自己実現獲得に関する発達的研究（Ｉ）――大学生の自己実現測定尺度と親子関係の認知との関連から」『広島大学教育学部紀要 第一部（心理学）』第48号pp183-191
・―――，2000，「自己実現の程度と精神的健康との関連」『広島大学教育学部紀要 第一部（心理学）』第49号pp329-337
・労働政策研究・研修機構，2004，『移行の危機にある若者の実像――無業・フリーターの若者へのインタビュー調査（中間報告）』労働政策研究報告書No.6

高校生における自己表現と多元的自己

菅　原　健　太

１．はじめに

若年就業問題についての議論が盛り上がるのと共に、若者という存在そのものを問題視するような風潮が、ここ数年で定着したと言っていいだろう。それは、80年代に一世を風靡した「新人類」論がその後衰退する中で流行した「若者叩き」が、「若者」を叩くことだけではなく、同じく80年代に巻き起こった変化「消費社会化」への批判であったという特徴とは異なる。00年代の「若者叩き」は、（彼らが社会的な影響を受けていたとしても）生物学的・生理学的なレベルでの糾弾となっている。

同時に、チャット・ブログなどの新しいメディア（の利用）への注目は、それへの親和性が高い存在としての若者への注目も生み出してきた。とは言え、それは「新人類」論とは異なり、ある社会的連帯の質を変容させるものとしての「新しさ」であり、それへの親和性の高さは、社会的連帯からの脱却の度合いとして語られている。

そのような中、今、改めて必要とされるのは、善悪・功罪という判断基準から離れた上での現状把握ではないだろうか。

１－１　新しい若者論

単なる「若者像の部分的修正」ではなく、より本質的な部分での修正、作り直しが必要とされ、それは実際に行われている。そのような観点で行われている研究の中でも、特に青少年研究会の10年間の比較という研究が重要な意味をもっているだろう。

そこでは友人関係においては、希薄化と言うよりは濃密化、「多チャンネル化」、文脈に対する「繊細さ」などの変化が指摘されており、自己意識においては「自分らしさ志向」、「多元化」、そしてそれらが組み合わさることにより、「私」を確認しうる軸足の複数性を保持するような「開かれた自己準拠」という、いくつかの変化が指摘されている[浅野2006：236-255]。

それは既存の「青年論／若者論」の部分修正ではなく、言うならば新たな若者論の創出を目指した動きでもある。そして、その中心となる議論が「多元的自己」なのである。ここからは、その「多元的自己」論がどのようなものであるのか、そしてそれが「青年論／若者論」にどのような意味を与えうるのか、という点について論じていく。

加えて、前章で指摘したように、これら「多元化」が若者全体において生じつつある変化であるとしたら、「俗流若者論」の跋扈という現状についても、それら「多元的自己（化）」は何らかの影響を与えているのではないか、と考えられる。つまり、もしそれが事実であるのならば、その「変化」は同時に若者についての「語りにくさ」と「語りやすさ」とを生み出している要因として考えられるのではないか、ということである。

２．自己意識

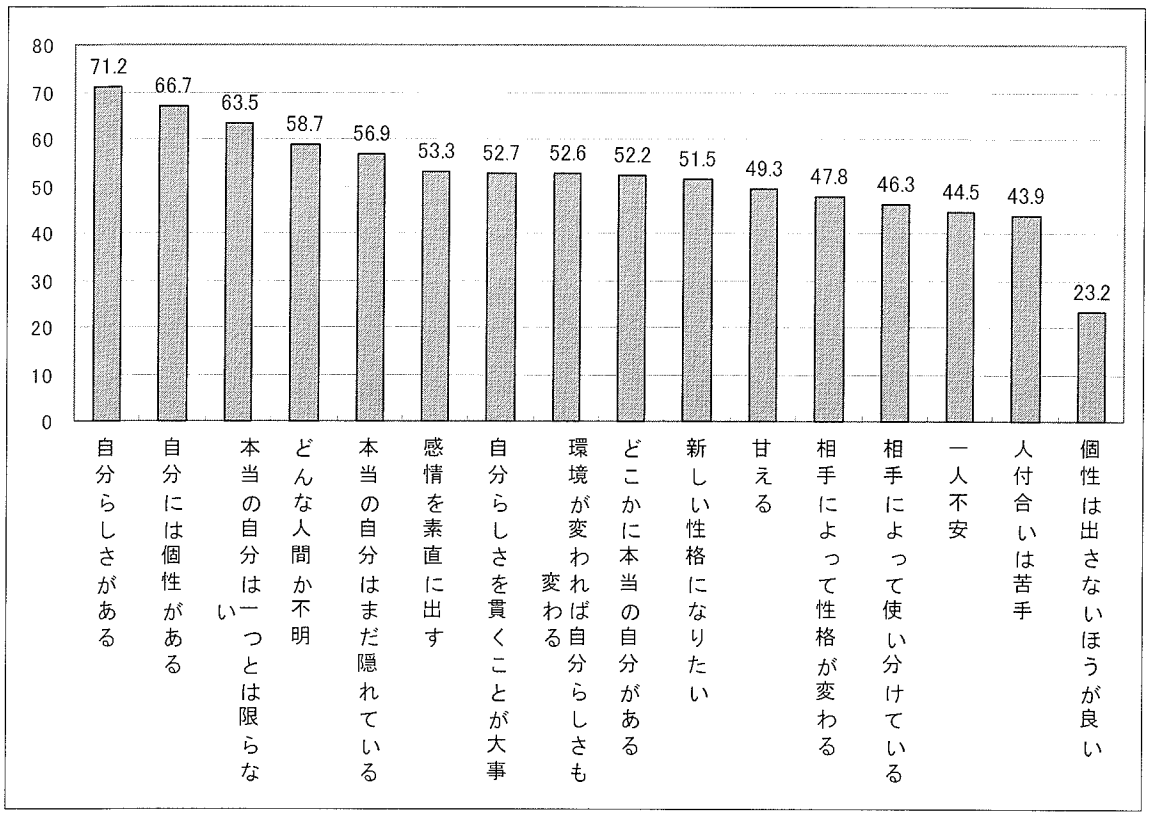
２－１　調査概要

ここからは、2005年に行った「Ａ市高校生調査」（科研費基盤研究（A)「発達・学習支援ネットワークのデザインに関する総合的研究　代表：鈴木敏正」）のデータを基に、前章までの議論を補足していくこととする。ただし、ここでは一年生のみについての分析となっている。

２－２　自己意識

ここでは、まず調査対象となった高校生における「自己意識」がどのような特徴をもったものであるのか、概観することとしよう。以下、その結果から見えてくることをいくつか述べていくが、まず調査対象となった高校生における「自己意識」をいくつかの設問に対する肯定的回答率（3.ややそう思う＋4.そう思う）を見てみよう。その際、いくつかの質問項目を参照した先行研究との比較も行っていくこととする。まず、「自己意識」に関する設問（16問）に対する肯定的回答率を見てみよう。

【グラフ2-1：自己意識肯定回答率】



このように、最も高い肯定率を示すのが「自分らしさがある」という設問に対してである。さらに「自分には個性がある」がその後に続く。しかし、そうでありながら、その後に続くのは「本当の自分は一つとは限らない」である。これはどういうことだろうか。

「本当の自分」が単一であるとは、つまり、ある単一の到達点として「本当の自分」を想定する

意識であり、その到達・達成こそが「自分らしさがある」という自負を支えるような意識構造である。しかし、「本当の自分」が単一ではないということとは、単一の到達点として「本当の自分」を想定しない意識であり、そこでは「本当の自分」とは常に偶有性を孕んだものとならざるをえない。

自分らしさや個性、それらの言葉自体は様々な場面で使用されており、さらに言えば、我々がそれをもつこと・もっていることが「善」であるという社会的な風潮が存在している。例えば土井隆義は、「物質的な欲望」が「ほぼ飽和状態に達して」いる日本社会において我々は「『自分らしさ』の発現へとそのまなざしを変えはじめて」いることを指摘している[土井2004：42]。しかし、現代の若者に特徴的な「内閉的な個性志向」は、その準拠点のなさゆえに到達点が消去され、結果、「『個性的であること』へと休みなく駆り立てられ、つねに強迫神経症的な不安におののいて」いる、と指摘する[土井2004：43]。

これは、本調査の結果に「自分らしさ・個性」と共に「本当の自分の複数性」とが高い肯定率として現れていることのもつ意味を解釈する、一つの視座となるだろう。

もちろんそれらの共存は、高校生ゆえの未分化・未確立な自己意識であるとも言えるだろう。しかし、そういった結論を出す前に、今一度、彼らの自己意識そのものについて考えてみたい。

改めてまとめよう。近年の研究が明らかにしているのと同じように、調査対象の高校生においても、自己意識における「不思議」な特徴が見出せる。それを、「未熟さ」ゆえの欠損として除外するのではなく、それがどのようにして成立しているのか、本当にそれは理解できないものであるのか、などの問題を改めて問い直したい。それは、如何にしてその未熟さを解決できるかなどという問題意識からは、幾分前段階の問題意識であるだろう。しかし、「俗流若者論」が蔓延る昨今においては、そのような現状認識が改めて必要となっている。

２－３　結果比較

それでは、ここで今回の調査結果をいくつかの先行研究と比較検討する。調査票作成において参考にした、以下の三つの調査・論文に、調査票作成時には参照しなかったが、結果の比較が可能な調査報告書を一つ加え、計四つとの間で共通する質問項目の結果を比較することとしよう。

①92年青少年研究会調査（高橋勇悦監修1995『都市青年の意識と行動』恒星社厚生閣）

調査時期：1992～1993年

対　　象：東京都杉並区、兵庫県神戸市の16～29歳（有効票数1116）

②02年青少年研究会調査（代表者：高橋勇悦「都市的ライフスタイルの浸透と青年文化の変容に関する社会学的分析」平成13・14・15年度科学研究費補助金（基盤研究(A)（1））研究成果報告書）

調査時期：2002年

対　　象：東京都杉並区、兵庫県神戸市の16～29歳（有効票数1100）

③辻大介調査（辻大介2003「若者の友人・親子関係とコミュニケーションに関する調査研究　概要報告書―首都圏在住の16～17歳を対象に」関西大学『社会学部紀要』第34巻第３号）

調査時期：2002年

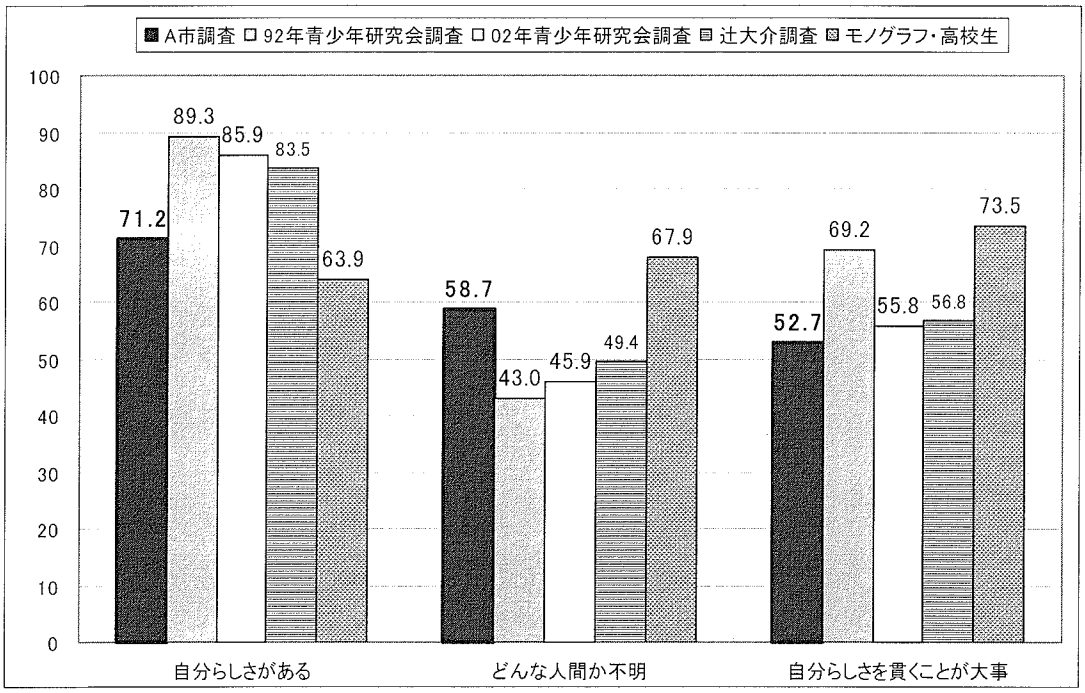
対　　象：首都圏30ｋｍ内在住の16～17歳（有効票数387）

④モノグラフ・高校生（ベネッセ教育研究所2000「モノグラフ・高校生」vol.60
http://www.crn.or.jp/LIBRARY/KOU/VOL600/index.html）
調査時期：2000年
対　　象：東北・関東・九州、１都４県の七つの公立高校の１、２年生（有効票数1826）

※一部の調査名は、暫定的に名付けたものとなっている。

まず、全ての調査において使用されている設問の比較から行うこととしよう。とは言え、厳密には調査によって質問文が若干異なっていること、また、質問形式が異なっているため、ここでは四点尺度の質問項目も全て肯定／否定の二者択一形式へとデータに手を加えているということ、この二点には留意しておきたい。

【グラフ2-2：調査結果比較】



これを見ると、統計的な検証はできないが、いくらか結果に差が現れている。先に紹介した「自分らしさがある」という質問に対する肯定回答率は、「A市調査」はやや低い。10年間の比較調査を行った「青少年研究会調査」で、その肯定率がやや下がっているのに比べても低い。もっとも、「モノグラフ・高校生」の結果に比較すれば、それは相対的には高い数字と言えるだろうが。

結果、「どんな人間か不明」（これに関しては、各調査で文言が異なる）という項目への肯定率が高くなっている。とは言え、一方で「自分らしさを貫くことが大事」に関しては、「02年青少年研究会調査」とも「辻大介調査」とも差がほとんどない。

調査時期、対象の違いといった要素を勘案する必要はあるが、自己意識のいわゆる「確立度合い」に関しては他の調査（モノグラフ・高校生除く）に比べ低いが、一方で「一貫性」への志向は同程度の数値となっているという特徴が挙げられるだろう。

2－4　項目間関係

それでは、自己意識における項目の間にはどのような関係が存在するのだろうか。先に見たように「自分らしさ」と「本当の自分は一つとは限らない」という共存など、いくつかの関係を見てみることとしよう。ここではまず、「自分らしさ」が他のどのような項目と関係しているのか、相関分析を用いて分析することとする。

相関分析とは、ある二変数の間にどのような直線的関係があるのかを分析する手法である。数値は-1～1という値をとり、相関係数が１というのは完全に二変数が比例関係にある場合である[太郎丸博2005：49-63]。なお、これは変数間の関係を見るものであり、この結果は因果関係を示すものではない。

結果が以下である。以下、相関係数は全てspearmanのローである。

【表2-1：「自分らしさがあると思う」との相関係数】

項目	相関係数	
自分には個性がある	0.569	**
自分らしさを貫くことが大事	0.463	**
感情を素直に出す	0.392	**
本当の自分は一つとは限らない	0.079	*
相手によって性格が変わる	-0.078	*
相手によって使い分けている	-0.093	**
どんな人間か不明	-0.130	**
新しい性格になりたい	-0.151	**
人付合いは苦手	-0.238	**
個性は出さないほうが良い	-0.243	**

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

有意確率が５％未満のものだけを取り出した。このように、「自分らしさ」とはやはり「個性がある」ことや「自分らしさを貫くこと」などが強い関係にある。一方、それを隠匿する「個性は出さない方が良い」は比較的強めの負の関係となっている。これは、「自分らしさがある」こととその「表出」とが自分らしさの信憑においてセットになっているということだろう。そのように考えると「人付き合いが苦手」との負の関係もまた、その「表出」が上手くいく（いっている）ことの信憑が、自分らしさの信憑とセットになっていると理解できるのではないだろうか。

また、先に見た「本当の自分は一つとは限らない」という、言わば自己の複数性への信憑が、極めて弱いながらも自分らしさの信憑と正の関係にあることも見逃せない。現時点では確証的なことは述べられないが、この奇妙な関係について、一つの仮説を提示できる。

この関係を奇妙と考えるのは、先に述べたように「自分らしさがある」にも関わらず、それに「一つとは限らない」という偶有性を付随させることが持つ「勿体なさ」ゆえではないだろうか。自らそれが「ある」と言ってるのだから、その固有性・不変性を信憑する方が、わざわざ「私」を不安定なところに置くリスクを回避できるのではないか、という前提が、この関係を奇妙な関係と捉えるための礎となっていると考えられる。先に紹介した「無限性の病」という指摘は、まさにこの「ある／にも関わらず偶有性を含みこむ」という観点から見たループ構造についての指摘である。

しかし、上述のような思考を逆側から始めてみるとその関係は全く奇妙ではなくなる。つまり「本当の自分は一つとは限らない」のだから、この「私」は「自分らしさがある」状態であると言っても良い、という順序である。そこから、自己の複数性や偶有性への信憑が、逆に「自分らしさがある」ことの可能性を担保する、という関係が考えられないだろうか。このように考えるならば、両者の共存は全く奇妙な関係ではない。

もちろん、「無限性の病」などの指摘が誤っているということではなく、それをポジとするならば、そのネガとして、このような確立性―偶有性という関係が考えられるということだ。いずれにせよ、現時点ではこれ以上踏み込むことはできない。以降の分析の中で、この「可能性としての自己」という構図についても分析を加えていきたい。

それでは一方の「本当の自分は一つとは限らない」に関してはどのような関係が見られるだろうか。同様の分析を行った結果が以下である。

【表2-2：「本当の自分は一つとは限らない」との相関係数】

項目	相関係数	
どこかに本当の自分がある	0.505	**
本当の自分はまだ隠れている	0.450	**
相手によって使い分けている	0.395	**
環境が変われば自分らしさも変わる	0.393	**
相手によって性格が変わる	0.376	**
新しい性格になりたい	0.290	**
どんな人間か不明	0.288	**
個性は出さないほうが良い	0.181	**
人付合いは苦手	0.179	**
甘える	0.113	**
一人不安	0.108	**
自分らしさがある	0.079	*
自分には個性がある	0.068	*

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

以上のようになった。見てすぐ分かるように、有意確率５％未満という基準をおくと、負の関係となる項目が現れない。これは、「本当の自分は一つとは限らない」、つまり自己の複数性・偶有性への信憑と相反するような自己意識が少なくともこの質問項目においては存在していない、ということになる。

強い関係のものを見てみると「どこかに本当の自分がある」や「本当の自分はまだ隠れている」といった、先に述べたような「可能性」への志向を示すものとの間に強い関係が見られる。加えて、それほど強くはないが「どんな人間か不明」という、言わば自己の拡散を示す項目と関係がある。つまり、この「本当の自分は一つとは限らない」という志向は、どちらも弱いながら自己の確立と共に自己の拡散とも正の関係がある志向であるということになる。

ここで、自己確立を示す「自分らしさがある」と自己拡散を示す「自分がどんな人間か、はっきりわからない」、そして自己の偶有性を示す「本当の自分は一つとは限らない」という三つを使い、三重クロス集計を作成し、カイ二乗検定にかけた。

【表2-3：「自分らしさがある」と「どんな人間か不明」
と「本当の自分は一つとは限らない」のクロス表】

					どんな人間か不明			
					あてはまらない	あてはまる	合計	
本当の自分は一つとは限らない	あてはまらない	自分らしさがある	あてはまらない	度数	46	58	104	**
				どんな人間か不明 の %	23.71	40.00	30.68	
				調整済み残差	-3.22	3.22		
			あてはまる	度数	148	87	235	
				どんな人間か不明 の %	76.29	60.00	69.32	
				調整済み残差	3.22	-3.22		
			合計	度数	194	145	339	
				どんな人間か不明 の %	100.00	100.00	100.00	
	あてはまる	自分らしさがある	あてはまらない	度数	45	120	165	n.s.
				どんな人間か不明 の %	23.56	30.00	27.92	
				調整済み残差	-1.63	1.63		
			あてはまる	度数	146	280	426	
				どんな人間か不明 の %	76.44	70.00	72.08	
				調整済み残差	1.63	-1.63		
			合計	度数	191	400	591	
				どんな人間か不明 の %	100.00	100.00	100.00	

**：1%水準で有意
n.s.(not significant)：非有意

「本当の自分は一つとは限らない」の否定層において「自分らしさがある」と「どんな人間か不明」との間に有意な関係が見出されている。これは、自己確立と自己拡散との相反関係ということで理解可能だろう。しかし一方の「本当の自分は一つとは限らない」の肯定層においては、両者は有意な関係となっていない。

これは、先に述べたような「本当の自分は一つとは限らない」がもつ意味合いを支持する結果と言えるだろう。もっとも、それほど大きい数値となっていないが、わずかに自己確立と自己拡散とが反比例した関係にあるとも言えるため、完全に両者が共存しているとは言いがたい。ひとまずここでは、自己確立と自己拡散とが、この「本当の自分は一つとは限らない」という項目を間に挟んだ時に直線的ではない関係を見せるということだけ提示しておくこととしよう。

2－5　因子分析の結果から

次に、これら自己意識について問うた16問の背後に、どのような潜在的変数が存在しているのかを探るために因子分析を行うことにする。

因子分析とは、ある複数の観測変数（調査票などによる具体的な質問項目への回答）の背後に、それら観測変数に対して何らかの影響を与えている潜在的な因子があると想定し、その存在・影響を特定するという分析方法である[松尾・中村2004：5-29]。その際に、本論では最尤法を用い、回転には斜交回転のプロマックス回転を行っている。これらの手法・回転は潜在的な因子をより抽出・解釈しやすくするためのものであるが、その具体的な説明は割愛する。

16問に対して因子分析を行った結果が以下である。

【表2-4：自己意識因子分析結果】

	因子			
	1	2	3	4
どこかに本当の自分がある	**0.855**	−0.058	0.103	−0.010
本当の自分はまだ隠れている	**0.778**	−0.013	0.024	−0.058
本当の自分は一つとは限らない	**0.547**	0.158	0.140	−0.004
どんな人間か不明	**0.531**	−0.048	−0.169	0.088
環境が変われば自分らしさも変わる	**0.322**	0.269	0.031	0.095
相手によって性格が変わる	−0.033	**0.920**	0.049	−0.038
相手によって使い分けている	−0.008	**0.877**	0.030	0.003
個性は出さないほうが良い	0.107	**0.306**	−0.214	−0.018
新しい性格になりたい	0.195	**0.265**	−0.150	0.232
自分らしさがある	0.011	0.022	**0.828**	−0.018
自分には個性がある	0.026	0.111	**0.716**	−0.099
自分らしさを貫くことが大事	0.128	−0.138	**0.592**	0.018
感情を素直に出す	−0.154	−0.014	**0.398**	0.372
人付合いは苦手	0.121	0.245	**−0.255**	−0.078
甘える	−0.023	0.040	−0.001	**0.718**
一人不安	0.097	−0.053	−0.037	**0.648**
回転後の負荷量平方和(a)	3.149	3.065	2.038	1.407

因子抽出法: 最尤法・回転法: Kaiser の正規化を伴うﾌﾟﾛﾏｯｸｽ法
a 5 回の反復で回転が収束しました。

因子数の特定に固有値１以上という基準を設けた結果、このようになった。各質問項目の横に並んでいる数字は因子負荷量というもので、各因子がそれぞれの質問項目と、どの程度関連があるかを表している。

表で太字になっている数字は、各質問項目に対する因子負荷量が４因子の中で最も大きいものである。各因子ごとに、因子負荷量が高い順に並べ替えてある。ここから、各因子に名前を付けていこう。

まず、第一因子だが、「どこかに本当の自分がある」と「本当の自分はまだ隠れている」で因子負荷量が高い。確かに、「どんな人間か不明」という項目も含まれているが、他の項目が相対的に高いことを考慮すると、これは単純に自己の不安定さとは限定できないだろう。そこで、第一因子を〈自己未定因子〉と名づけた。つまり、積極的に「ない」とするのではなく、「はっきりとこれだとは言えない」という程度の自己規定ということになるだろうか。先に使用した「本当の自分は一つとは限らないと思う」という項目もこの因子の特性を表す項目として含まれている。

次に第二因子は、「相手によって性格が変わる・使い分けている」での因子負荷量が極めて高い。そこから、〈自己可変因子〉と名づけることとする。この因子は、大きい数値ではないが「個性は出さない方が良い」という、いわば内面の隠匿という意識も含まれている。

第三因子は、「自分らしさがある」「自分には個性がある」など、自己の確立に対する信憑という意味がある。結果、「感情を素直に出す」という行為レベルもこの因子に含まれている。ここからこの因子を〈自己確立因子〉と名づけることとする。先に見たように、「人付き合いは苦手」という対人関係におけるネガティブな評価が、この因子と負の関係となっている。

第四因子は、少し趣が異なっている。これは「甘える」と「一人でいると不安になる」で因子付加量が高い。それらの項目の意味合いを勘案し、この因子を〈依存因子〉と名づけた。

各因子間の関係を示す因子相関行列は以下の通りである。

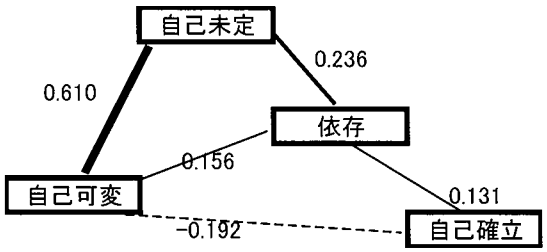
【表2-5：因子相関行列】

因子相関行列

因子	自己未定	自己可変	自己確立	依存
自己未定		0.610	-0.094	0.236
自己可変			-0.192	0.156
自己確立				0.131
依存				

相関係数から単純に関係を図示したものが下の図である。破線は負の関係であることを示している。また、係数が0.1以下である〈自己未定因子〉と〈自己確立因子〉との関係は除外してある。

【図2-1：因子相関行列・関係図】



このように、〈自己未定因子〉と〈自己可変因子〉との間で強い関係が見られる。これは、両者の意味合いから考えても当然の結果かもしれない。未だ固定されていないからこそまだ変わることが可能であり、一方、変わることができるからこそ未だ固定されたものではない、といった関係にある。

また、〈自己確立因子〉と〈自己未定因子〉との間には、「自分がどんな人間かよく分からない」という項目が後者に含まれているにも関わらず、極めて弱い関係しか存在しない。つまり、先に述べたような、「自己の確立」と「自己の未（決）定性」とが、それほど相反した関係にはないという結果がここでも現れている。これはどういうことなのだろうか。このような奇妙な関係を表す「自己の未（決）定性」とはどのような意識であるのか、そしてそれは「自己の確立性」とどのような関係となっているのか、もう少し分析を深める必要があると考えられる。

2-6-1 「自分らしさ」・〈自己未定因子〉—友人数

それでは、自己意識そのものから離れて、他の設問群の中でこの意識の特徴を見るとどうなるだろうか。まずこの「自分らしさ」が対人関係という場面においてどのような特徴を見せるのか見てみよう。その中でもまずは「友人関係」という点について見てみたい。

「自分らしさ」と友人数と相関係数は0.225（１％水準）と出た。また、各クラス範囲の中央値（なお「特にいない」は0、「100人以上」は100とした）を友人数の仮の数とし、各回答者数とそれをかけ合わせ、各群の平均友人数を算出した結果が以下である。

【表2-6：「自分らしさ」の有無と平均友人数（試算）】

	友人数	0	1	2.5	4.5	7.5	14.5	24.5	39.5	74.5	100	合計
あてはまらない	度数	6	1	13	28	40	63	27	35	34	19	266
あてはまる		8	0	16	35	55	119	75	114	140	98	660

平均友人数
あてはまらない：29.5(人)
あてはまる：43.8(人)

厳密に人数を聞いたわけではないので、あくまで参考程度のデータではあるが、このように「あてはまらない」群で29.5人、「あてはまる」群で43.8人と、大きな差が出た。

一方、〈自己未定因子〉と友人数との相関係数は-0.104と出た（１％水準で有意）。加えて、ここでは〈自己未定因子〉得点を利用し、等サイズの三つの群[1]を作成し、その間の特徴を比較した。〈自己未定因子〉の因子得点による三群別平均値は以下のようになっている。

【表2-7：〈自己未定因子〉得点三群別の平均値】

自己未定因子平均値			
未定因子順位三群	平均値	度数	標準偏差
未定低群	-1.027	302	0.502
未定中群	0.022	302	0.259
未定高群	1.001	303	0.391
合計	0.000	907	0.918

【表2-8：〈自己未定因子〉得点群別の平均友人数（試算）】

	友人数	0	1	2.5	4.5	7.5	14.5	24.5	39.5	74.5	100	合計
未定低群	度数	4	0	8	13	29	58	34	43	64	45	298
未定中群		3	0	10	21	33	59	32	61	49	34	302
未定高群		6	1	11	27	30	63	33	39	59	30	299

平均友人数
未定低群:43.4(人)
未定中群:38.0(人)
未定高群:36.9(人)

やはり〈自己未定因子〉が低い方が友人数は多くなっている。しかし、三群の平均人数を異なった方法でそれぞれ比較すると、奇妙な関係となっていることが分かる。その一覧表が以下である。

【表2-9：「自分らしさ」＋〈自己未定因子〉別の友人数（試算）】

未定低群	未定中群	未定高群
43.41	38.48	37.02

自分らしさなし＋未定低群	自分らしさなし＋未定中群	自分らしさなし＋未定高群
27.93	38.06	**40.31**

このように、未定三群全体においては〈自己未定因子〉の高さと友人数とが負の関係となっていたのに対し、「自分らしさなし」群に限定した場合においては〈自己未定因子〉の高さと友人数とが正の関係となっている。もっとも、後者に関しては相関分析の結果で有意差が出ていないため、統計分析上の結果として提示することはできない。

しかし、このように関係の符号が変化するというのは、まさに〈自己未定因子〉がもつ意味合いの複雑さ、多義性によるところが大きいのではないだろうか。

2-6-2「自分らしさ」・〈自己未定因子〉ー友人関係

それでは、友人関係についての質問項目との間にはどのような関係があるのだろうか。

【表2-10：「自分らしさがある」〈自己未定因子〉と友人関係との関係】

自分らしさがある		
	相関係数	
私らしくいられる	0.279	**
相談乗る	0.212	**
他校の人とも友人になれる	0.204	**
友人と一緒ならできそうな気がする	0.198	**
ボケ役	0.187	**
友だちなのだから嘘は不要	0.162	**
深い悩み	0.152	**
よく話す相手とは深い話をする	0.150	**
ツッコミ役	0.087	**
一人の方が落ち着く	-0.081	*
態度に出さないようにする	-0.142	**
悩み隠す	-0.150	**
友達といると疲れる	-0.159	**
他の人に従う	-0.239	**

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

自己未定因子		
	相関係数	
悩み隠す	0.253	**
シラケさせないように気をつかう	0.251	**
友達といると疲れる	0.249	**
場面に応じて付き合う友人が違う	0.194	**
一人の方が落ち着く	0.164	**
同じ人と交流することが多い	0.146	**
友達同士は知り合いではない	0.140	**
他の人に従う	0.139	**
態度に出さないようにする	0.135	**
同じことをしていることが多い	0.130	**
ツッコミ役	0.112	**
あっさりした関係	0.110	**
ボケ役	0.090	**
上下関係に気をつかう	0.083	*
ノリが合うことが大事	0.079	*
よく話す相手とは深い話をする	0.068	*
友だちなのだから嘘は不要	-0.112	**
私らしくいられる	-0.116	**

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

「自分らしさがある」に関しては、いわゆる「親密性」を示すような意識・行動と正の関係を示し、逆にそれらを拒否するような意識・行動と負の関係を示している。

〈自己未定因子〉に関しては、全体的にそれほど大きい数値ではないが、友人関係については概ね消極的な態度であると捉えられるだろう。それでは次に、同様の分析を「自分らしさがある」という質問の否定群と肯定群にそれぞれ分けて行ってみる。これは、先に見たように「自己確立」と「自己の未（決）定性」との間に奇妙な関係が存在しているためである。結果が以下である。

【表2-11：「自分らしさがある」否定／肯定群別〈自己未定因子〉と友人関係との関係】

自分らしさなし

自己未定因子		
	相関係数	
シラケさせないように気をつかう	0.222	**
同じことをしていることが多い	0.216	**
場面に応じて付き合う友人が違う	0.214	**
友人と一緒ならできそうな気がする	**0.203**	**
友達といると疲れる	0.192	**
相談乗る	**0.185**	**
ボケ役	0.165	**
友達同士は知り合いではない	0.159	*
悩み隠す	0.141	*
ノリが合うことが大事	0.132	*
同じ人と交流することが多い	0.130	*

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

自分らしさあり

自己未定因子		
	相関係数	
悩み隠す	0.284	**
友達といると疲れる	0.259	**
シラケさせないように気をつかう	0.258	**
一人の方が落ち着く	0.190	**
場面に応じて付き合う友人が違う	0.189	**
あっさりした関係	0.159	**
同じ人と交流することが多い	0.148	**
態度に出さないようにする	0.144	**
他の人に従う	0.137	**
友達同士は知り合いではない	0.137	**
ツッコミ役	0.118	**
同じことをしていることが多い	0.095	*
上下関係に気をつかう	0.083	*
私らしくいられる	-0.118	**
友だちなのだから嘘は不要	-0.122	**

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

このように見ると、両群において〈自己未定因子〉と友人関係における意識との間に、部分的ではあるが差が生じていることが分かる。例えば「同じことをしていることが多い」（表中、網掛け部分）に関して。両群においては、その相関係数の差が生じている。否定群において係数は0.216

となっているのに対し、肯定群では0.095と非常に弱い関係しかもっていない。否定群、つまり「自分らしさがある」ことへの信憑が弱い群においては、「自己の未（決）定性」という意識が、友人との同質化への志向とより強く関係しているということになる。これはどういうことだろうか。

それを考える上で、他の差異にも目を向けてみよう。「自分らしさなし」群において太字となっている項目は、「自分らしさあり」群においては関係が見られなかった項目である。「(一人ではできないことも）友人と一緒ならできそうな気がする」と「相談に乗る」という項目が存在しているということは、先に、全体的な傾向において見られた友人関係への消極的な意識が、確かにこの「自分らしさなし」群においても見られるのだが、その中で、これら消極性を否定するような項目が独自に関係しているということになる。

しかも、その中で特に「相談に乗る」に注目すれば、同時に「悩みを隠す」という項目が関係している点にも目を向ける必要があるだろう。つまり両者の共存とは「相談には乗るが、相談はしない」という態度となる。それは、来るものは拒まずといった、ある種受け身の態度とも考えられるだろう。

そのような特徴を全般的に考慮すれば、「自分らしさなし」群における「自己の未（決）定性」という意識は、友人という存在について、それを、「私」を担保するようなものとして捉えるという意識と関わっていると考えられる。具体的には、「友人と一緒ならできそうな気がする」という、何らかの達成要因として友人を捉え、それゆえ友人と「同じこと」をするという同一化の対象として友人が捉えられる。そこでは友人が同一化の対象であるゆえに「相談には乗るが相談はしない」という受け身の態度となる。このような友人関係についての意識が、「自己の未（決）定性」という、言わば自己を完全には安定させないような自己意識と関わっているということになるだろう。

外山美樹は大学生を対象とした実験の中で、親密な関係性において、「実際に存在するもの・ことを、自分に都合良く解釈したり想像したりする精神的イメージや概念」であるポジティブ・イリュージョンがどのように関わっているかを検討している[外山2002：51-59]。そこで外山は恋人という親密な関係性において「自己に対してはネガティブに捉える傾向の強い側面（知的能力や身体的望ましさ）においても一貫して強いポジティブ・イリュージョン」が示された結果をふまえ、「個としてはネガティブ・イリュージョンが見られる知的能力や身体的望ましさといった側面では、替わりにその側面における恋人の認知を高め、自分を含めた関係性を肯定することによって、間接的に自己を高揚（補償）しているものと解釈できるのかもしれない」と述べている[外山2002：58]。

つまりこれは、自己についての否定的な意識が、自らが執り行っている関係とその対象への肯定的な評価を生み出し、結果的に、そのような関係に属する存在として「私」を肯定的に評価することとなる、ということだ。このようなメカニズムは、先に述べたような、友人についての意識と「自己の未（決）定性」との関係と重なるものだろう。「自分らしさなし」群においてそのような特徴が見られたのは、外山の説明のように反転すべき「ネガティブ・イリュージョン」が、「自分らしさあり」群においてはそれほど強くなかったためであるとも考えられるだろう。

友人関係については、このように「自己の未（決）定性」が消極的な意識と関係していること、しかし「自分らしさなし」群に限定した場合には、単純に消極的な意識だけではなく、友人に対する同質化を志向する意識もまた関係しているということが分かった。

2-6-3「自分らしさ」・〈自己未定因子〉―家族関係

それでは次に、家族関係について見てみることとしよう。

【表2-12：「自分らしさがある」〈自己未定因子〉と家族関係との関係】

自分らしさがある		
	相関係数	
助け合い	0.189	**
親の仕事内容を知っている	0.178	**
話す機会が多い	0.160	**
助け信用	0.135	**
相談多	0.110	**
躾厳しい	0.104	**
自分のことは自分でやるように言われる	0.103	**
食事一緒	0.100	**

**:1%水準で有意

自己未定因子		
	相関係数	
親に対して気を遣うことが多い	0.208	**
不干渉	0.109	**
躾厳しい	0.092	**
自分のことは自分でやるように言われる	0.092	**
金銭貸借	0.069	*
助け合い	-0.078	*
相談多	-0.082	*
助け信用	-0.099	**
親の仕事内容を知っている	-0.107	**
話す機会が多い	-0.128	**

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

「自分らしさがある」は、有意な負の関係を示すものがない。しかし、正の関係を示すものも、それほど係数は大きくなってはいない。内容的には、やはり家族に対してもまた「親密性」を示すような意識と正の関係を示している。

〈自己未定因子〉は「親に対して気を遣うことが多い」で最も相関係数が大きく、「不干渉」がそれに続く。全般的に解釈するならば、家族関係に対する相互の（もしくは一方的に）消極的な意識と〈自己未定因子〉とが関わっていると言える。また、そこでは「気遣い」が存在している。ただし、それが具体的にどのような「気遣い」であるのかは分からない。

それでは、同様に「自分らしさがある」に対する否定／肯定の二群に分けて同じ分析をしてみるとどうなるだろうか。結果が以下である。

【表2-13：「自分らしさがある」否定／肯定群別〈自己未定因子〉と家族関係との関係】

自分らしさなし		
	相関係数	
親に対して気を遣うことが多い	0.237	**
不干渉	0.123	*

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

自分らしさあり		
	相関係数	
親に対して気を遣うことが多い	0.196	**
不干渉	0.099	*
躾厳しい	0.099	*
自分のことは自分でやるように言われる	0.098	*
相談多	-0.096	*
助け信用	-0.110	*
親の仕事内容を知っている	-0.134	**
話す機会が多い	-0.175	**

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

「自分らしさなし」群においては、〈自己未定因子〉と有意な関係となっているものがほとんどない。有意な関係となっている二つの項目も、「自分らしさあり」群と同じものとなっている。一方、「自分らしさあり」群においては、全体における相関分析の結果に比べ項目数が減ってはいる

が、大きな違いはない。「自分らしさなし」群においては〈自己未定因子〉がほとんど関わらないが、「自分らしさあり」群においてそれは家族関係に対する消極的な意識と関係している。しかし、先の友人関係の場合と比べ、家族関係においては「自分らしさ」の有無はそれほど強力な軸とはなっていないということになるだろう。

これらの結果を改めてまとめれば、「自分らしさ」の信憑という意識は、友人関係・家族関係という対人関係におけるポジティブな意識と関わっている。一方、「自己の未（決）定性」という意識は、対人関係における消極的な意識と関わっている。しかし、特に友人関係において「自己の未（決）定性」は、そもそもの「自分らしさの有無」を軸として、「自分らしさあり」群では消極的な意識・友人数の少なさと、一方、「自分らしさなし」群ではある種のポジティブな意識・友人数の多さと関わっているということが分かった。

このように〈自己未定因子〉は、それ自体が単独で意味をもつというよりは、他の意識との関わりの中でその意味を変化させるような特性をもっていると言えそうだ。言い換えれば、それは独自の因子でありながらも多義性をもっているということになる。

そこで次に、この多義的な〈自己未定因子〉の意味を把握するため、対人関係に限らないかたちでその他の意識との関係をみていく。また、その際には先ほどと同様に「自分らしさの有無」という軸も含め分析していく。そこから、〈自己未定因子〉という意識がどのようなもので、どういう場合にその意味合いが変化するのかを探っていくこととする。

2-6-4「自分らしさ」・〈自己未定因子〉―ジェンダー意識

そこで、ジェンダー意識という、いわば自らのカテゴリーやポジショニングへの意識が、自己意識とも関わっていると想定し、その中でこの「自己の未（決）定性」がどのような意味をもっているのかを分析していくこととしよう。

【表2-14：「自分らしさ」〈自己未定因子〉とジェンダー意識との関係】

自分らしさがある		
	相関係数	
自分は女(男)らしい	0.128	**
専業主婦は意義がある	0.108	**
社会に出ると女性は不利	0.080	*

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

自己未定因子		
	相関係数	
社会に出ると女性は不利	0.194	**
学校では女性は不利	0.177	**
職業生活を重視した生き方	0.131	**
専業主婦は意義がある	0.094	**

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

「自分は女（男）らしい」との正の関係は見られるが、それほど強くはない。その他の「専業主婦は意義がある」「社会に出ると女性は不利」という項目を見ると、比較的ステレオタイプ的なジェンダーアイデンティティであると言えるかもしれない。しかし、いずれにせよそれらは強い関係となっておらず、ジェンダー的な意識と「自分らしさ」とは直接的にはあまり関係していないということになるだろう。

〈自己未定因子〉に関しては、「社会に出ると女性は不利」「学校では女性は不利」の二つで比較

的強い関係を見せている。このように「不利」に対する意識と関わっているということはどういう意味をもつのだろうか。一つ考えられるのは「リスク」に対する意識という解釈である。つまり、「女性」というラベルは、どれだけ当人に「自己の未（決）定性」への意識があっても、それは外的に貼られるラベルであるゆえに、ある「決定事項」として個人を定義してしまい、そのラベルに沿った「不利」がもたらされる。そのような、外的にラベリングされるものの象徴として「女性」が捉えられているのではないだろうか。

以下はジェンダー意識と「自分らしさ」を、〈自己未定因子〉得点で分けた群別に見たものである。

【表2-15：群別「自分らしさがある」とジェンダー意識との関係】

〈自己未定因子〉低群		
自分らしさがある		
	相関係数	
自分は女(男)らしい	0.128	*
女性に学歴は不要	-0.134	*

*:5%水準で有意

〈自己未定因子〉高群		
自分らしさがある		
	相関係数	
社会に出ると女性は不利	0.186	**
自分は女(男)らしい	0.118	*

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

このように、〈自己未定因子〉が高い群において、「自分らしさ」は「不利」への意識と関わっている。もちろんこれは実際に不利であることと「自分らしさ」とが関わっているわけではない。あくまで、「不利」への意識・自覚というものが関わっている。つまり「自分らしさ」への信憑は、社会に出ることで私（もしくは誰か）が被るであろう「不利」というリスクと関わっているのだ。

それは「自己の未（決）定性」への志向が高いからこそ、「自分らしさ」をおびやかす外的なリスクとしての「不利」をより強く感じるということでもあるだろう。また、そこでは「学校では女性は不利」という項目は、同じく「不利」を伴った項目であるにもかかわらず、「自分らしさ」とは関わっていない。これらの点については、もう少しこの〈自己未定因子〉の特徴を見ていく中で改めて振り返ることとしたい。

2-6-5「自分らしさ」・〈自己未定因子〉—入学前変化

それではまず、高校生が多くの時間を割くことになる「学校生活」について、まず学校生活の入り口として、入学までにどのような変化があったのかを問う設問から見ていく。

「何らかの変化をしたという過去」を現時点において認識するということは、言い換えればそれ以前の「私」との間に分断線を想定するということでもある。逆に「変化を否定すること」とは、過去の自分と現在の自分との間に連続性を想定するということでもある。

松島恵介は「忘却」というメカニズムについて、「持続の欠如による忘却」と「変化の欠如による忘却」とがあることを説明している[松島2002：107-135]。前者は出来事の記憶はあるが「それに関わった私」の記憶がない状態、後者は過去感、つまり「現在の私」から隔たっているものとして「過去の私」を認識する、いわば時間感覚が欠如した状態から引き起こされるとしている。

そのように考えるならば、この「過去の変化」を認識する（できる）という意識は、「変わろうとしていた私」もしくは「変わった私」という「過去の私」に対し、「現在の私」がその連続性を

認識できているような状態であると考えられるだろう。それは「過去から現在にわたる自己の同一性と非同一性とを同時に認識する作業」[松島2002：88]になる。

ならば、「過去の変化」の認識とは、「それもまた私である」というかたちで自己を形成するような意識であるとも考えられるだろう。それゆえ〈自己未定因子〉がいくつかの「変化（の認識）」と関わる、という仮説は容易に立てられる。

まず〈自己未定因子〉との相関係数を見てみる。結果は以下である。

【表2-16：「自分らしさがある」〈自己未定因子〉と入学前変化との関係】

自分らしさがある		
	相関係数	

〈自己未定因子〉		
	相関係数	
キャラ	0.266	**
付合友人	0.113	**
髪型	0.103	**
服装	0.097	**
言葉遣い	0.077	*
持ち物	0.072	*
無変化	-0.100	**

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

「自分らしさがある」と有意な関係を示す項目は現れなかった。一方、〈自己未定因子〉については、先の仮説を実証するような結果となっている。〈自己未定因子〉とはいくつかの変化が正の関係を示しており、その中でも特に「キャラ」が変化したという回答との間に（相対的に）強い関係が見られる。一方「変化なし」への回答は負の関係となっている。

【表2-17：〈自己未定因子〉と入学前変化個数との関係】

〈自己未定因子〉		
	相関係数	
変化個数	0.145	**

**:1%水準で有意

入学前の変化について、その選択個数との間にどのような関係があるのかを見たのが上である。やはり、〈自己未定因子〉は「変化」の量的側面においても関係しているということが分かる。

このように、〈自己未定因子〉と「過去の変化」とは、強くはないにせよ有意な関係があることが示されたが、本当に先に述べたようなかたちでの関係となっているかどうかは明らかにできない。しかし「過去の私」を「現在の私」とは全く異なる存在とするのでも、かといってそれが完全に符合するのでもないという、想起可能な状態であるような意識がこの〈自己未定因子〉に含まれていると想定することができるのではないだろうか。

また、この「過去の変化」はそもそもの「現在の私」との間において、何らかの変化があったゆえに「現在の私」の確立性を信憑できる（もしくはできない）という関係でも、過去から現在の間に変化をしていないゆえに「現在の私」の確立性を信憑できる、という関係でもない。統計のレベルでいうならば「自分らしさがある」との間に有意な関係を示す「入学前変化についての各項目」

が一つも存在していない（全て有意確率10%以上）。つまり、「過去の変化」についての意識は、そのまま「自己確立／拡散」という意識に関わっているのではなく、その「自己確立／拡散」という二分法自体を揺らがすような「自己の未（決）定性」という意識、自己意識におけるメタ構造に関わっているということになる。

それではこの場合も同じように「自分らしさ」の有無によって二分すると、どのような結果となるだろうか。その結果が以下である。

【表2-18：「自分らしさがある」否定／肯定群別〈自己未定因子〉と入学前変化との関係】

自分らしさなし		
〈自己未定因子〉		
	相関係数	
キャラ	0.279	**
付合友人	0.184	**
服装	0.176	**
髪型	0.153	*
持ち物	0.150	*
言葉遣い	0.123	*
無変化	-0.221	**

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

自分らしさあり		
〈自己未定因子〉		
	相関係数	
キャラ	0.256	**
付合友人	0.092	*
髪型	0.080	*

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

全体的な傾向は「自分らしさなし」群における傾向を反映したものとなっていることが分かる。ただし、「キャラ」に関してはどちらの群においても最も強い関係となっている。

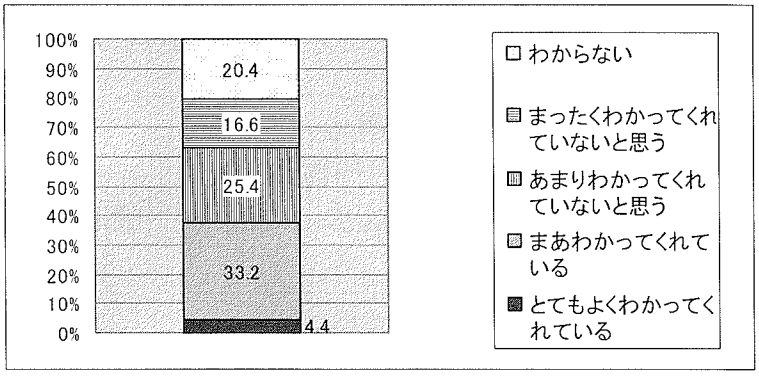
それでは、何故〈自己未定因子〉と「過去の変化」とが強く関係するのが「自分らしさなし」群においてであるのか。「自分らしさあり」群において、強く関係する「過去の変化」が少ないのは何故なのだろうか。これに関しては明確な解釈が難しい。

ここでは、ひとまず「過去の変化」、特に「キャラ」の変化についての意識が、現在における「自己の未（決）定性」と関わっており、それは「自分らしさなし」群において特に顕著に現れる、という点だけ指摘するに留めたい。

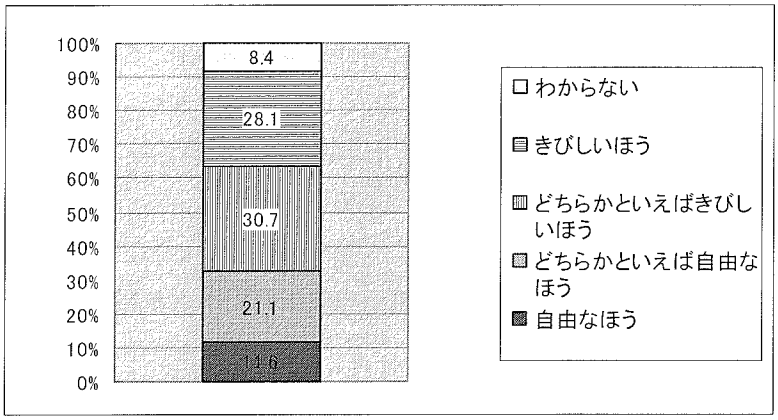
2-6-6「自分らしさ」・〈自己未定因子〉ー学校生活への評価

学校生活に関して彼らはどのような評価を下しているのか。「教師に対する評価」と「校則に対する評価」について見てみよう。

【グラフ2-3：教師理解度】



【グラフ2-4：校則評価】



【表2-19：教師理解度、校則評価への回答状況】

教師理解		校則評価	
とてもよくわかってくれている	4.4	自由なほう	11.6
まあわかってくれている	33.2	どちらかといえば自由なほう	21.1
あまりわかってくれていないと思う	25.4	どちらかといえばきびしいほう	30.7
まったくわかってくれていないと思う	16.6	きびしいほう	28.1
わからない	20.4	わからない	8.4

このように、教師理解に関しては「わからない」を抜けば「わかってくれている」と「わかってくれていない」が半々の割合となっている。一方、校則評価に関しては「きびしい」という評価が半数を超える。

それでは、そのような学校に対する評価が「自分らしさがある」と〈自己未定因子〉という二つの意識とどのように関わっているのだろうか。両者の相関係数を見てみることとする。なお、ここでは「5. わからない」を抜き、選択肢の順番を入れ替え、それぞれ「教師理解度」(1.「まったくわかってくれていない」～4.「とてもよくわかってくれている」)、「校則自由」(1.「きびしい」～4.「自由」)としている。

【表2-20：「自分らしさがある」・〈自己未定因子〉と教師理解・校則評価との関係】

自分らしさがある		
	相関係数	
教師理解度	0.060	n.s.
校則自由	−0.068	*

*:5%水準で有意
n.s.(not significant):非有意

自己未定因子		
	相関係数	
教師理解度	−0.105	**
校則自由	0.013	n.s.

**:1%水準で有意
n.s.(not significant):非有意

「自分らしさがある」という意識は教師についての評価とは関わっていないが、校則が厳しいと感じる意識と関わっており、〈自己未定因子〉は教師が「わかってくれていない」という意識と関わっているが、校則の評価とは関わっていない。

それでは、まず「自分らしさ」の有無によって二分した時に〈自己未定因子〉との関係は変化するのだろうか。

【表2-21：「自分らしさがある／なし」別〈自己未定因子〉と教師理解・校則自由との関係】

自分らしさなし		
自己未定因子		
	相関係数	
教師理解	-0.093	n.s.
校則自由	0.070	n.s.

n.s.(not significant)：非有意

自分らしさあり		
自己未定因子		
	相関係数	
教師理解	-0.097	*
校則自由	-0.011	n.s.

*：5%水準で有意
n.s.(not significant)：非有意

【表2-22：群別「自分らしさがある」と教師理解・校則自由との関係】

〈自己未定因子〉低群		
自分らしさがある		
	相関係数	
教師理解	0.034	n.s.
校則自由	-0.051	n.s.

n.s.(not significant)：非有意

〈自己未定因子〉中群		
自分らしさがある		
	相関係数	
教師理解	0.090	n.s.
校則自由	-0.015	n.s.

n.s.(not significant)：非有意

〈自己未定因子〉高群		
自分らしさがある		
	相関係数	
教師理解	0.082	n.s.
校則自由	-0.123	*

*：5%水準で有意
n.s.(not significant)：非有意

「自分らしさなし／あり」それぞれの場合の相関係数を出したところ、「自分らしさあり」群においてのみ教師理解との間に相関係数-0.097（５％水準）という結果が出ている。一方、〈自己未定因子〉の強さによって分けた群による違いを見たところ〈自己未定因子〉高群においてのみ「自分らしさがある」と校則自由との間においてのみ相関係数-0.123（５％水準で有意）という結果が出た。

ここでは特に後者の結果について考えてみたい。〈自己未定因子〉が高い場合においてのみ「自分らしさがある」と校則自由とが負の関係で関わっている、つまり「自分らしさがある」という意識が校則の厳しさ（という評価）と関わっているということだ。これは一見奇妙なことのように見えるだろう。何故なら、校則の自由さとは、言いかえれば「自分らしさ」の発露における障害が少ないという意識でもあると考えられる。ならば、充実感の場合のように、「自分らしさがある」という信憑と校則が自由であるという評価とは、〈自己未定因子〉が低い場合において単純結合してもおかしくないはずだ。しかし、結果はむしろ〈自己未定因子〉が高い場合においてのみ両者が負の関係になっているという、言わば二重の捩れが存在していることになる。

「自己の未（決）定性」とは、自己という現象をさまざまな制約から離れたものとして、つまり「自由」な状態のまま存在させようとする意識でもある一方、場面によっては外的な制約性を志向するような意識でもある。そこではその「自由」をどのようなかたちで志向するのか、実現させようとするのか、という点において一義的ではありえない。例えば友人関係においては、（特に「自分らしさなし」群において）友人との同質化を志向するというかたちで立ち表れた。それらがどのような理屈でそうなっているかは、ここからは明確に特定することはできない。

ひとまず、この〈自己未定因子〉という志向が本質的な多義性を持ち、そしてその多義性の内実ゆえに、それは場面によって異なる機能をもちうる、という点だけをここでは指摘しておきたい。

２－７　〈自己未定因子〉とは

このように、自己意識について、特に「自分らしさがある」と〈自己未定因子〉という二つに絞ってその特質を見てきた。両者は一見、相反するような意識のようではあるが、実際には共存可能な二つの意識であることが示された。

また、そこからは、「自分らしさがある」という意識が、自己意識に限らず、いくつかの外的な存在に対する意識においても、そのポジティブな意識と関わっていることが見て取れた。一方、〈自己未定因子〉という意識は、全体的にではないが、ある種のネガティブな意識と関わっているように見えた。

しかし、「自分らしさがある」と〈自己未定因子〉との二つの軸を設定した上で見ていくことによって分かったのは、その〈自己未定因子〉という意識が、単純にネガティブな意識ではないということ、そしてそれはいくつかの場面で両義的な意識として存在しているということが分かった。

それは、比喩的には「自由」を希求するような、言い換えれば束縛を拒否するような意識として捉えられる。ジェンダー意識において見られた〈自己未定因子〉と「不利」意識との関係は、そのように考えれば、「女性」という存在にもたらされる、ある種の束縛を想定しているということになるだろう。それではそこで束縛となっているものは何か。先に述べたようにあくまで仮説でしかないが、やはりそれは「女性」という社会的なラベルそのものではないだろうか。この「自己の未(決)定性」への志向は、そのようなかたちでの「(外的なものによる)決定性」に対し、非常に敏感となっているのではないだろうか。

また、自己の複数性を信憑するこの〈自己未定因子〉は、広義での「多元的自己」ということになるだろう。いくつかの先行研究と同様に、この志向は自己確立的な意識と全く相反するものとはなっていなかった。その上で本論では、この複数性への信憑を、「自己の未（決）定性」を志向するという意識構造における一形態として捉えてきた。つまり、単一の自己への信憑、「私」が唯一の「この私」であるという信憑、それらの拒否というかたちで「自己の未（決）定性」は志向されるため、必然的に自己意識は複数性を伴うものとなっている、ということだ。

ひとまずここでは自己意識に限ったかたちでの「多元的自己」について、この〈自己未定因子〉との関係をそのように捉えておきたい。次に、友人関係という場面について論じた後に、「多元的自己」について深める作業を行うこととし、それらの仮説については、後にまた論じることとしよう。

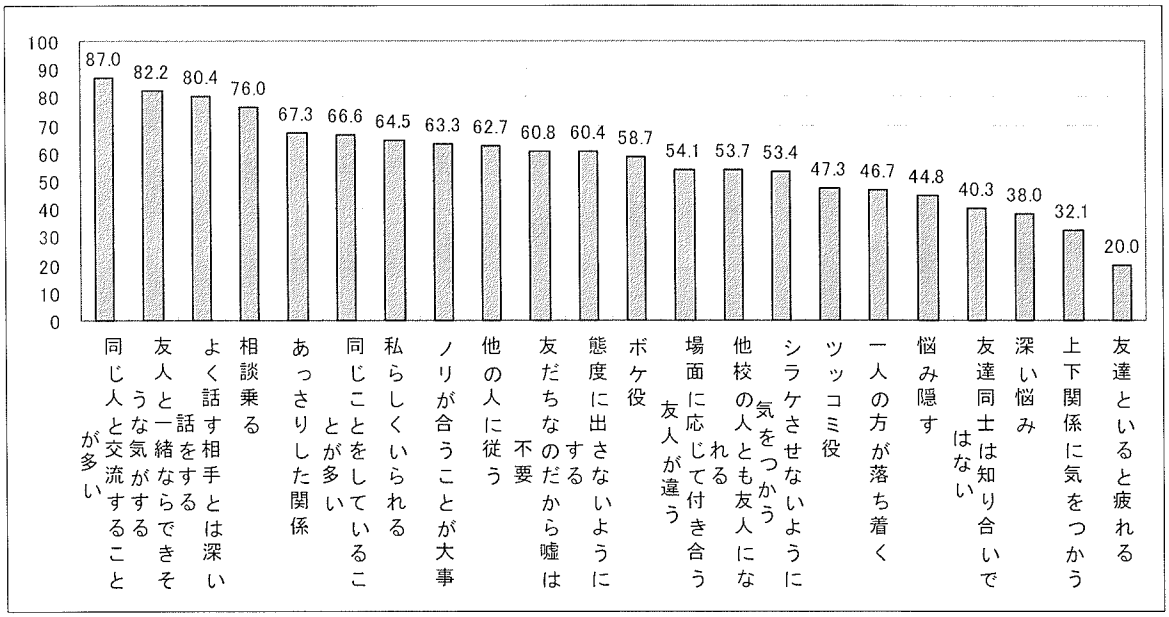
３．友人関係

３－１　友人関係の特徴

友人関係における意識の中で「多元的自己」と親和性の高いものは、浅野が言うところの「状況志向」という意識[浅野智彦1995：58]である。それは、複数の友人を「使い分け」ることへの志向と、それにもかかわらず、同時に、その関係への没入をもまた志向するという、そのような奇妙な志向性のことであった。そのような志向が、自己意識においてもまた奇妙な関係、つまり自己の可変性と自己の一貫性の両者を同時に信憑するという関係を見せていたという点に浅野は「多元的自己」を見出した。もっとも、可変性と一貫性の共存という構図自体は、その後否定されないまでも、留保されるようにはなっているのだが。

それでは、本論において対象としている高校生においてはそのような傾向は見られるのだろうか。まずその点から確認していくこととしよう。

【グラフ3-1：友人関係肯定回答率】



最も割合が高いのが「同じ人と交流することが多い」で、最も少ないのが「友達といると疲れる」となっている。「多元的自己」の一つの柱となっている「使い分け」を意味するであろう「場面に応じて付き合う友人が違う」や「友だち同士は知り合いではない」は、全体的にはそれほど高い割合とはなっていないことが分かる。また、「あっさりした関係」が67.3%とやや高い割合となっているということだけを見れば、「希薄化」論が指摘するような関係の希薄さを当人たちも自覚しているということにもなるかもしれない。しかし、一方で「私らしくいられる」や「相談に乗る」といった項目も同程度かそれ以上の割合を示していることを考えると、事態はそれほど単純ではないのだとも言えそうだ。

3－2　因子分析の結果から

そこで、自己意識の場合と同様にこれら22問について因子分析を行う。基準を固有値１以上とすると、以下のような結果となった。

【表3-1：友人関係因子分析結果】

	因子					
	1	2	3	4	5	6
私らしくいられる	**0.939**	-0.107	-0.021	-0.094	-0.036	0.087
友人と一緒ならできそうな気がする	**0.427**	0.140	0.138	0.144	-0.121	0.032
友だちなのだから嘘は不要	**0.289**	-0.043	-0.095	0.221	0.008	-0.086
同じことをしていることが多い	-0.082	**0.632**	-0.056	-0.065	-0.031	0.149
よく話す相手とは深い話をする	0.084	**0.532**	-0.126	0.177	0.047	-0.059
同じ人と交流することが多い	-0.023	**0.391**	0.116	-0.108	-0.029	0.048
上下関係に気をつかう	-0.087	**0.223**	0.145	0.113	0.027	0.083
悩み隠す	-0.039	-0.123	**0.627**	0.075	0.040	0.027
態度に出さないようにする	0.017	-0.038	**0.479**	0.109	-0.006	0.034
他の人に従う	0.008	0.193	**0.450**	-0.240	-0.018	-0.114
シラケさせないように気をつかう	0.042	0.137	**0.413**	0.192	0.002	0.160
相談乗る	0.015	-0.013	0.168	**0.795**	0.000	-0.093
深い悩み	0.149	0.254	-0.212	**0.267**	0.100	-0.071
ボケ役	0.156	0.103	0.097	**0.194**	0.053	0.083
友達といると疲れる	-0.032	-0.041	-0.009	0.033	**0.790**	0.090
一人の方が落ち着く	-0.058	0.041	0.046	-0.026	**0.521**	-0.041
場面に応じて付き合う友人が違う	-0.089	0.113	0.113	0.090	-0.041	**0.455**
他校の人とも友人になれる	-0.044	-0.130	-0.163	0.364	-0.092	**0.408**
ノリが合うことが大事	0.013	0.346	-0.091	-0.180	-0.023	**0.403**
友達同士は知り合いではない	0.095	0.012	0.059	-0.045	0.083	**0.361**
ツッコミ役	0.176	0.074	0.002	-0.070	0.092	**0.232**
あっさりした関係	0.061	-0.093	0.168	-0.139	0.173	**0.200**
回転後の負荷量平方和(a)	2.112	1.848	1.692	1.928	1.613	1.269

因子抽出法: 最尤法 · 回転法: Kaiser の正規化を伴うﾌﾟﾛﾏｯｸｽ法
a 10 回の反復で回転が収束しました。

このように六つの因子が抽出された。自己意識の場合と同様に、各因子の中で相対的に最も負荷量が高いものを、その因子の代表的な項目として太字にし、それらを負荷量の順に並べなおしてある。以下、これら因子に名前をつけていこう。

まず第一因子は「私らしくいられる」で圧倒的に負荷量が高い。他の項目も「一人ではできないことも友達と一緒ならできそうな気がする」、「友達なのだから嘘は不要」というものであり、それらの内容を考慮するとこの因子は〈親密性因子〉と名づけられるだろう。

第二因子は「同じことをしていることが多い」で負荷量が高い。その他、「深い話をする」「同じ人と交流する」といった項目が続いている。これらから、この因子を〈同質性因子〉と名づけることとする。

第三因子は「悩みを隠す」で最も負荷量が高く、その他も「態度に出さないようにする」「他の人に従う」といった項目となっている。それらをふまえると、この因子は〈隠匿因子〉と名づけられるだろう。

第四因子は「相談に乗る」で負荷量が高く、それに「深い悩みを相談する」が続く。「ボケ役」も入っているため、それらに明確なかたちで共通するような名称をつけるのは難しいのだが、上位二つの項目から〈悩み因子〉と名づけておく。

第五因子は「友達といると疲れる」「一人の方が落ち着く」という二つで負荷量が高い。これら二つの意味合いから、この因子を〈孤独因子〉と名づける。

最後に第六因子は負荷量がそれほど高くない項目が散らばっているが、最も大きいのは「場面によって付き合う友人が違う」であり、「友だち同士は知り合いではない」も含まれており、それらを〈使い分け因子〉と名づけることとする。

各因子間の関係を示す因子間相関行列は以下のようになった。

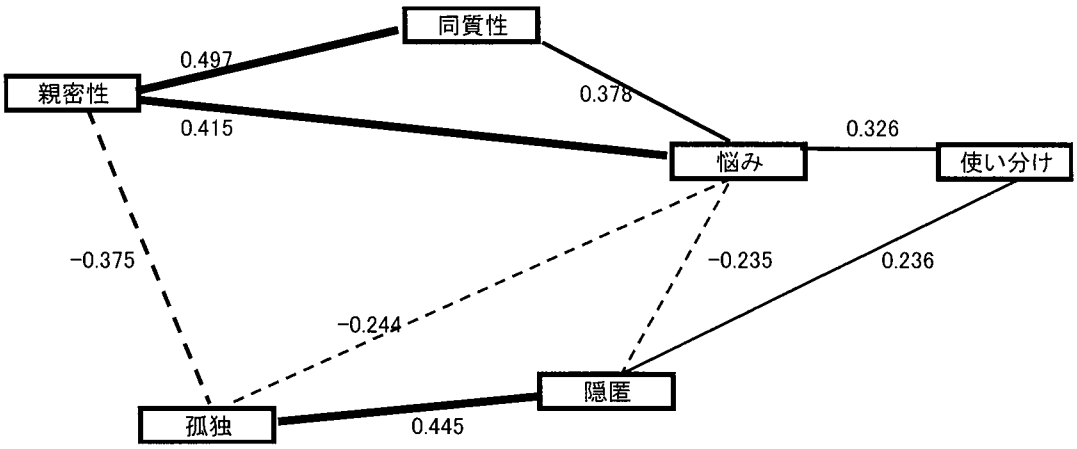
【表3-2：友人関係因子間相関行列】

因子相関行列

因子	親密性	同質性	隠匿	悩み	孤独	使い分け
親密		0.497	-0.186	0.415	-0.375	0.076
同質性			0.138	0.378	0.026	0.120
隠匿				-0.235	0.445	0.236
悩み					-0.244	0.326
孤独						0.142
使い分け						

これらの関係を図示したものが以下である。

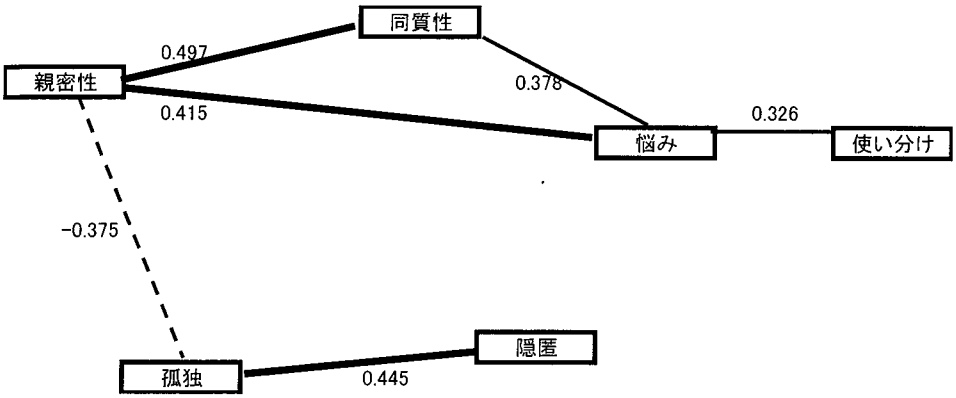
【図3-1：友人関係因子間相関行列・関係図】



〈親密性〉〈同質性〉〈悩み〉という三つが一つのセットとなっている。いずれも広義での「親しさ」を示すものであると考えられるため、この結果はさほど不思議ではない。一方、〈孤独〉〈隠匿〉もまたセットになっている。これら二つはいずれも友人関係に対してのネガティブな意識を表しているものであるためだろう。結果、それら二つのセットは負の関係を示すこととなっている。

しかし、その中でも〈使い分け〉因子だけがどちらとも正の関係を示していることが分かる。つまりこの因子は、友人関係におけるポジティブ／ネガティブ双方の意識と関わっているということになるだろう。上の図をさらに簡略化すべく、相関係数±0.3未満の関係を除外した図が以下である。

【図3-2：友人関係因子間相関行列（±0.3以上の関係）・関係図】



このようになる。やはり友人関係に関するポジティブ／ネガティブな意識という二つのセットが見て取れる。加えて、〈使い分け因子〉が、その中でもどちらかと言えばポジティブな意識の系譜に属しているということが分かる。もっとも、この図では省略しているとは言え、ネガティブな意識とも関係があったことを考えると、〈使い分け因子〉＝ポジティブな意識であると短絡的に結び付けてはいけないだろう。

このような〈使い分け〉という意識に関しては、辻大介が「フリッパー志向」という表現を用いたように[辻1999：20-24]、いくつかの先行研究が示唆する「広く深い」対人関係という可能性を同様に示していると言えるだろう。ただし、少なくともこの分析からは、「使い分け」という志向が完全にポジティブな意識と関わっているわけではなく、また、それがネガティブな意識と完全に関わっていないわけでもない。前者は「悩み」という側面においてのみ強く関わっており、後者は「隠匿」という側面において関わっている。

一般的に関係性の質はその「浅さ／深さ」といった指標で測られる。それに即してこれらの関係を見るならば、〈使い分け因子〉という存在は、その双方に関わるような意識であり、その意味で「浅さ／深さ」は単なる二項対立ではありえなくなる。この、奇妙な志向である〈使い分け因子〉について、もう少し詳しくみていくこととしよう。

3-3-1〈使い分け因子〉―友人関係

このように、〈使い分け因子〉は、友人間の分断という志向でありながらも、親密性の一系譜である〈悩み因子〉と正の関係を示していた。それはどういうことなのだろうか。一つ考えられるのは、この因子自体がそもそもその内部に分裂を抱えているという可能性である。というのも、【表3-1】を見ると、この〈使い分け因子〉における因子負荷量の値は、「あっさりした関係」については0.200と低い数値となっており、加えて、この項目はその他にも二つの因子においても同程度の負荷量を示しており、この項目が唯一〈使い分け因子〉を代表しているとは言い切れないというように、この因子が完全に一枚岩的な特質を持っているとは言い切れないためだ。

そのため、この〈使い分け因子〉に限定した上で、その分裂性を把握する必要がある。つまり、それが強い影響を与えている代表的な項目（計６問）だけに目を向けた場合に、その６問の中にはどのような分裂状況があるのか、それを確認する必要があるということだ。

そこでここでは主成分分析という分析手法を使用する。これは、先ほどの因子分析が、いくつか

の項目に影響を与えていると考えられる潜在的な変数（因子）を抽出するというものだったのに対し、この主成分分析は、いくつかの項目をその回答傾向などから項目をグループ（成分）分けするというものである[石村、デズモンド2004：116-117]。

【表3-3：〈使い分け因子〉代表項目の主成分分析結果】

	成分	
	1	2
場面に応じて付き合う友人が違う	**0.669**	-0.356
他校の人とも友人になれる	**0.512**	-0.412
ノリが合うことが大事	**0.552**	0.268
友達同士は知り合いではない	**0.598**	-0.138
あっさりした関係	0.279	**0.664**
ツッコミ役	**0.444**	**0.449**
抽出後の負荷量平方和	1.648	1.029

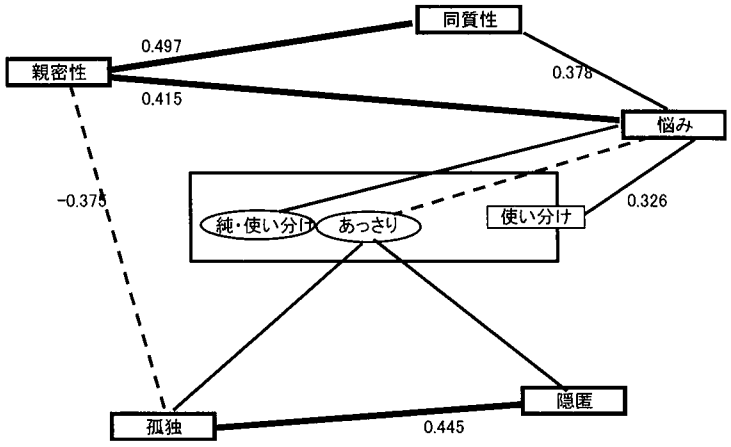
因子抽出法: 主成分分析

結果はこのようになった。固有値１以上という基準では二つの成分が現れている。その中身を見てみると、第一成分においては全ての項目が正の負荷量となっているのに対し、第二成分では「あっさりした関係」が最も強い正の負荷量となっており、第一成分において最も負荷量が高い「場面に応じて付き合う友人が違う」は負の値となっている。また「ツッコミ役」は双方において正の負荷量となっている。

第一成分は、これら６問が共通して影響を受けている〈使い分け因子〉をそのまま体現しているものとなっており、一方、第二成分はその中でも「あっさりした関係」という友人関係における、いわゆる「希薄」な関係性への志向を表していることとなる。友人関係に関する設問全体においては全て「使い分け」（と暫定的に名づけた因子）に含まれながらも、その内実はさらに「純・使い分け」と「あっさり志向」との二つに分けられている。

ここからは前者〈純・使い分け成分〉と後者〈あっさり成分〉との二つを含めた三つの因子・成分を利用しながら分析していくこととする。両者は共に〈使い分け因子〉が強く影響を与える項目の中の二つの側面である。先ほどの【図3-2】にこれら成分を含めて図示すると以下のようになるだろう。

【図3-3：友人関係因子間相関行列（±0.3以上の関係）・関係図＋主成分相関関係】



このように、友人関係に関する設問全体においては〈使い分け因子〉に位置付くとは言え、その内実を見てみるとそこには〈純・使い分け成分〉と〈あっさり成分〉とが含まれているということになる。そのうち前者は〈悩み因子〉と正の関係を示し、後者は〈孤独因子〉〈隠匿因子〉と正の関係を示す、というように、〈使い分け因子〉においてその内実は両義性を示している。ここからはこれら成分にも目を向けながら、この〈使い分け因子〉という因子がもつ意味を探っていくこととしよう。

まず、これらは基本的な属性による違いが存在しているのかどうかを確認しておこう。学校別・性別・家計従事者の職業別に各因子・成分得点の平均値を見た結果、性別においてのみ、やや差があることが見られた。

【表3-4：因子・主成分得点の性別平均値】

性別		使い分け因子	純・使い分け成分	あっさり成分
男	平均値	0.05	0.06	0.09
	度数	415	423	423
	標準偏差	0.82	1.08	1.01
女	平均値	-0.04	-0.05	-0.08
	度数	494	506	506
	標準偏差	0.71	0.93	0.99
		n.s.	n.s.	*

*:5%水準で有意
n.s.(not significant):非有意

このように、〈あっさり成分〉においてのみやや男子に強いという結果が出た。とは言え、その他の因子・成分得点はともに有意な男女差が見られない。このように、各因子・成分における大きな違いは基本的属性によってはあまり見られないということになる。これは浅野が「状況志向因子」と呼ぶものにおいて男女比の偏りがないという結果[浅野1995：59]と重なる。

それでは次に、これら因子・成分と友人関係に関わるその他設問との関係を見てみることとしよう。福重清は友人関係の分析の中で、「使い分け」と関わって「これまでの友人関係には見られなかったような関係も、いずれも「友人」としてとらえられ」るようになっているために、客観的なレベルでは「希薄化」と捉えられてしまう可能性を示唆している[福重2006：122]。

確かに、先に見た〈使い分け因子〉が意味する「場面に応じた友人関係の使い分け」という行為は、逆に言えば場面による「友人関係の切捨て」とも言える。しかし、先に見たように結果的に「使い分け」はむしろ親密性の一系譜として存在しているとも言える。そうであるならば、そこには「誰を友人と見なすか」という次元においても、何らかの特徴的な関係が存在しているのではないだろうか。

そこで、友人の定義についての設問を使用して、これら「使い分け」に関わる因子・成分が友人の定義とどのように関わっているのかを見てみることとする。項目は「クラスメイト」「日頃、自分が話す人」「携帯電話やインターネットでメール交換する人」「顔見知りの人」「よくいっしょに遊ぶ人」「悩み事を相談できる人」の６項目であり、それぞれ「４．あてはまる～１．あてはまらない」という四点尺度を用いたものとなっている。

【表3-5：友人の定義との関係】

使い分け因子		
	相関係数	
級友	0.192	**
メル友	0.141	**
話す人	0.113	**
よく遊ぶ	0.085	*
顔見知り	0.079	*

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

純・使い分け成分		
	相関係数	
級友	0.170	**
メル友	0.145	**
話す人	0.128	**
よく遊ぶ	0.106	**
顔見知り	0.073	*

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

あっさり成分		
	相関係数	
相談相手	-0.076	*
話す人	-0.080	*
級友	-0.144	**

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

このように、五つの項目で〈使い分け因子〉と〈純・使い分け成分〉は有意な正の関係を見せている。一方、〈あっさり成分〉は三つの項目と負の関係を示している。いずれも大きな数値とはなっていないが、福重が示唆するような使い分けと新たな友人の定義、という関係はここでも見られていると言えそうだ。「話す人」「よく遊ぶ」という、一般的に「友人」と見なされる具体的で直接的な行為空間の共有性を表すような関係よりも、ある「場」の共有性を表す「級友」や、対面的ではないゆえに一般的には「友人」と見なされないような「メル友」という関係において、より相対的に強い関係を示していることが、この「友人とするものの定義」の拡大という現象を示していると考えられる。

それは例えば、これらについて肯定（4．あてはまる＋3．ややあてはまる）した項目数との関係を見てみるとよりはっきりする。

【表3-6：友人定義の肯定回答数との関係】

使い分け因子		
	相関係数	
友人定義肯定数	0.134	**

**:1%水準で有意

純・使い分け成分		
	相関係数	
友人定義肯定数	0.135	**

**:1%水準で有意

あっさり成分		
	相関係数	
友人定義肯定数	-0.080	*

*:5%水準で有意

やはり、友人の定義の多さ（＝広さ）が、この〈使い分け因子〉と関わっていることが分かる。ただし、〈あっさり成分〉に関しては、逆にその範囲の少なさ（＝狭さ）と関わっているということになる。

以上のように、この〈使い分け因子〉は友人と定義する範囲の広さと関わっている。ただし、〈あっさり成分〉という友人関係における「浅さ・軽さ」を志向する意識は逆にこの範囲の縮小を志向している。

ところで、友人の定義が広がるということは、同時に「友だちを作るために重要なこと」の、その重要性それ自体の絶対性といったものが減少し、その敷居が下がっているということだとも考えられる。つまり、仮に「友だちを作るために重要なこと」が極めて重要な意味を持っているのであれば、それを持っていない場合、その条件に当てはまらない場合において「友だちをつくること」は挫折する。それは友人の定義で言えばその狭さを生み出すこととなるだろう。しかし、逆にこの条件が極めて「緩い」ものであれば、友人の定義は広がっていくこととなるだろう。また、それが「緩い」ものであったとしても、依然としてそこでは相対的な項目間の重要性の差が存在している

のではないだろうか。このような点について、確認することとしたい。結果が以下である。

【表3-7：友人作成に重要なこととの関係】

使い分け因子		
	相関係数	
話上手	0.210	**
携帯電話	0.205	**
金持ち	0.205	**
たまり場	0.190	**
既友人数	0.183	**
聞上手	0.183	**
バイク	0.181	**
ゲーム機	0.160	**
分かりやすいキャラ	0.152	**
家近い	0.147	**
見た目	0.145	**
席近い	0.139	**
やさしさ	0.128	**
部活入	0.119	**
運動得意	0.104	**
勉強得意	0.074	*

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

純・使い分け成分		
	相関係数	
話上手	0.194	**
たまり場	0.190	**
携帯電話	0.190	**
バイク	0.188	**
金持ち	0.187	**
既友人数	0.182	**
聞上手	0.177	**
ゲーム機	0.170	**
家近い	0.149	**
分かりやすいキャラ	0.136	**
席近い	0.123	**
見た目	0.112	**
やさしさ	0.106	**
部活入	0.104	**
運動得意	0.099	**
勉強得意	0.070	*

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

あっさり成分		
	相関係数	
ゲーム機	0.086	**
席近い	0.069	*
聞上手	-0.074	*

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

この結果を見ると、今述べたような「使い分け」と「友人作成条件の広さ＋緩さ」という関係が現れているのではないだろうか。〈使い分け因子〉〈純・使い分け成分〉においては16個の項目全てとの間にそれほど強くはないまでも正の関係を示している。内容を見ると、「話上手」が最も関係が強いとは言え、それ以外の上位項目は個人の資質というよりも、「携帯電話」「金」「たまり場(として家を使えること)」など、個人が持つ文化資本や経済資本という外的条件が現れていることが分かる。特に「携帯電話」に関しては、それが「選択的な対人関係」の構築の一助となっているという研究もあるように[岡田、松田、羽渕1999]、やはりこの「使い分け」意識とその主観的重要性とが関わっている。また、「運動得意」「勉強得意」といった個人の特性との関係はあまり強くない。それらをふまえて先ほどの「友人作成条件の広さ＋緩さ」を補足するならば、その広さは内面的なものと言うよりは、いくつかの外的条件の拡大というかたちで理解できるのではないだろうか。

先ほどと同じようにこれら友人作成において重要とする項目、つまり各項目に対し肯定的（４．とても重要だ＋３．やや重要だ）に回答した個数との関係を見てみると、やはり以下のようになった。

【表3-8：友人作成に重要なことの肯定回答個数との関係】

使い分け因子		
	相関係数	
友人作成重要個数	0.279	**

**:1%水準で有意

純・使い分け成分		
	相関係数	
友人作成重要個数	0.270	**

**:1%水準で有意

あっさり成分		
	相関係数	
友人作成重要個数	0.006	n.s.

n.s.(not significant):非有意

このように、〈使い分け因子〉〈純・使い分け成分〉は肯定個数と正の関係となっている。それがどのような意味を持つのかは推測となってしまうが、まず、この「友だちをつくるために重要なこと」とは、それらいくつかの条件を全て満たす必要があるものというよりは、その中のどれかに当てはまればよいというものであると考えられる。

実際、〈使い分け因子〉の数値により三等分した三群の中で、低群の場合において「友人定義個数」と「友人作成重要個数」との相関係数は0.136（１％水準）であり、一方、高群の場合においては相関係数0.209（１％水準）と出た。なお、そのような条件をつけずに全数を対象とすると相関係数は0.144（１％水準）となっている。これは、この「使い分け」という意識の高さが、「友人の定義範囲」と「友人を作るために重要だと考えるものの多さ」との正の関係、つまり全てを満たす必要のある条件ではなく、どれかに「ひっかかる」ことができればよいという関係を強めているということを示唆しているだろう。

【表3-9：友人数との関係】

使い分け因子		
	相関係数	
友人数昇順	0.218	**

**:1%水準で有意

純・使い分け成分		
	相関係数	
友人数昇順	0.224	**

**:1%水準で有意

あっさり成分		
	相関係数	
友人数昇順	-0.226	**

**:1%水準で有意

「使い分け」という志向と、友人範囲の拡大。それはこのように友人数自体の多さとも関わっている。ただし、〈あっさり成分〉においては友人数の少なさと関わっていることが分かる。

「使い分け」という志向は、このように友人関係においてはその範囲が拡大されているという点に特徴をもつことが分かる。では、そのような範囲を拡大させていくような特徴は友人関係以外の場面においても見られるのだろうか。ここからは、友人関係以外の設問を使用しながら、その特徴の他の側面を探っていくこととしよう。

3-3-2〈使い分け因子〉―家族関係

まず、もう一つの対人関係である家族関係について見てみよう。友人関係において見られた特徴は、家族関係という場においても見られるのだろうか。

家族関係についての設問との相関係数を見たものが以下である。

【表3-10：家族関係との相関】

使い分け因子		
	相関係数	
家に帰らないことが多い	0.136	**
躾厳しい	0.123	**
親に対して気を遣うことが多い	0.116	**
自分のことは自分でやるように言われる	0.112	**
不干渉	0.093	**
友達のような関係	0.082	*
頼めば何でも買ってくれる	0.079	*
金銭貸借	0.072	*

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

純・使い分け成分		
	相関係数	
家に帰らないことが多い	0.127	**
不干渉	0.105	**
躾厳しい	0.102	**
自分のことは自分でやるように言われる	0.087	**
金銭貸借	0.076	*
友達のような関係	0.074	*
親に対して気を遣うことが多い	0.068	*

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

あっさり成分		
	相関係数	
親に対して気を遣うことが多い	0.087	**

**:1%水準で有意

「躾が厳しい」以外の項目を見てみると、「家に帰らないことが多い」など、家族関係に対する没入とは反対方向の志向との関係が多く見て取れる。その他には「助け合う」などの家族関係への没入を示すような項目もあるのだが、それらは全て有意差が現れなかった。

「使い分け」という志向の内実として友人関係において見られた「範囲の拡大志向」という特徴は、家族関係の特別視ではなく、そこからの離脱可能性を担保するような特徴となっていると言えそうだ。それは、「使い分けるべきフィールド」の中に、この家族関係もまた含まれているということになるだろう。

また、友人関係においてはある種のネガティブな意識と関わっていた〈あっさり成分〉は、この家族関係においてはポジティブ／ネガティブ共にほとんど関わりがない。これは、〈あっさり成分〉がもつ友人関係における特徴が、あくまで友人関係という場面においてのものであり、家族関係においてはその意識がほとんど関わっていない、ということになる。「コミュニケーション能力」などの議論においては、友人関係におけるそれと家族関係におけるそれとが同じものとして扱われる（例えば［小西2003］など）。しかし、これらの結果を見る限り、両者は互いに異なる論理で存在しており、部分的に両者は重なる（友人関係の拡大―家族関係からの離脱可能性）が、重ならない部分（〈あっさり成分〉≠家族関係への没入／非没入）もまた存在していると考える方が的確であることを示唆している。

家族関係においては、そこへの没入というよりは、そこからの離脱可能性の担保というかたちで、家族関係も一つのフィールドとして「使い分け」ようとする意識が、友人関係における「使い分け・拡大」に関する意識と重なっていた。

3-3-3〈使い分け因子〉―自己意識

それでは自己意識との関係を見てみよう。先に自己意識から友人関係を見た際には、「自分らしさがある」がポジティブな意識と、〈自己未定因子〉がネガティブな意識と関わっていた。とは言え、その二軸を組み合わせると結果はまた異なったものとなったのだが。ここでは、「使い分け」という意識が自己意識においてはどのような意識と関わっているのかを見てみよう。

【表3-11：自己意識との関係】

使い分け因子	相関係数	
環境が変われば自分らしさも変わる	0.223	**
相手によって使い分けている	0.202	**
相手によって性格が変わる	0.182	**
どこかに本当の自分がある	0.175	**
自分には個性がある	0.169	**
本当の自分は一つとは限らない	0.164	**
自分らしさを貫くことが大事	0.151	**
本当の自分はまだ隠れている	0.151	**
新しい性格になりたい	0.132	**
自分らしさがある	0.105	**
感情を素直に出す	0.083	*
一人不安	0.080	*
人付合いは苦手	-0.218	**

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

純・使い分け成分	相関係数	
環境が変われば自分らしさも変わる	0.192	**
相手によって使い分けている	0.182	**
自分には個性がある	0.154	**
相手によって性格が変わる	0.151	**
どこかに本当の自分がある	0.136	**
本当の自分は一つとは限らない	0.135	**
自分らしさを貫くことが大事	0.124	**
本当の自分はまだ隠れている	0.119	**
自分らしさがある	0.108	**
感情を素直に出す	0.096	**
新しい性格になりたい	0.085	**
人付合いは苦手	-0.214	**

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

あっさり成分	相関係数	
人付合いは苦手	0.285	**
個性など出さないほうが良い	0.177	**
相手によって使い分けている	0.150	**
相手によって性格が変わる	0.117	**
本当の自分は一つとは限らない	0.117	**
新しい性格になりたい	0.092	**
感情を素直に出す	-0.078	*
甘える	-0.086	**
自分らしさがある	-0.098	**
自分らしさを貫くことが大事	-0.108	**

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

これら「使い分け」は実際に友人と関わる場面における「友人の」使い分けであると同時に、それとは独立して存在する「私の」使い分けでもあるということが分かる。また、そのような使い分けは同時に、自己の可変性への信憑ともなる。先に〈可変因子〉と名づけた因子と強く関わる項目、例えば「環境が変われば自分らしさも変わる」が比較的強く関わっていることが分かる。

「使い分け」という行為は、同時にそれが可能な主体を想定する。〈使い分け因子〉と〈純・使い分け成分〉が「人付き合いは苦手」と負の関係にあるのは、これまで見てきた対人関係における特徴により、自分自身、人付き合いが苦手ではないと考えているためだろう。

それらは共通して、友人関係における「使い分け」が、自己意識のレベルにおける「使い分け・可変性」と共にあるということを示している。社会学的自己論では、自らが執り行う関係のフィードバックとして自己を捉える[船津2005]。「使い分け」が友人関係と自己意識の双方と関わっているという結果も、それほど不思議ではないだろう。

注目したいのは、「個性がある」「自分らしさを貫くことが大事」「自分らしさがある」といった、自己確立的な志向もまたこの「使い分け」と正の関係にあるという点だ。それほど大きい係数とはなっていないが、先の「関係の使い分け—私の使い分け」を表すような項目との相関係数が0.2程度であったことを考慮すると、これらもある程度の関係をもっていると考えられるだろう。

この「使い分け」と「自己確立」との正の関係については、すぐに一つの仮説が浮かぶ。それは、「私」というものが確立し、確固たるものとして存在しているからこそ、そのような「使い分け」が可能なのだ、といったものだ。それは言い換えれば、古くは小此木啓吾が「ソフトな自我」として説明した[小此木1982：211-215]ようなものであり、そこでの「使い分け」とは、社交辞令のような「大人の使い分け」ということになる。さて、ここで見られた関係もまた、「大人の使い分け」として理解可能なものなのだろうか。

その問いに対する明確な答えを出すことはできない。しかし、以下のデータからは、必ずしもそれが「大人の使い分け」であるとは言えないような結果が出ている。

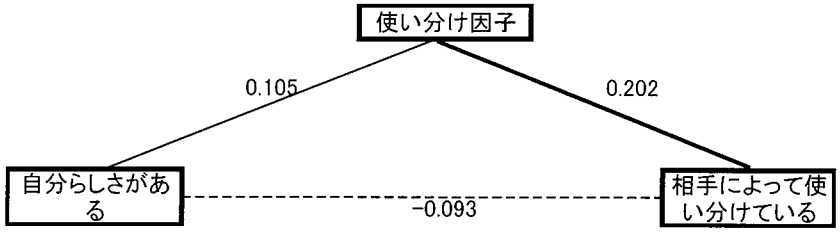
【表3-12：自分らしさ—相手によって使い分ける—〈使い分け因子〉の相関係数】

		自分らしさがある	相手によって使い分けている	使い分け因子
自分らしさがある	相関係数		-0.093	0.105
			**	**
相手によって使い分けている	相関係数			0.202
				**
使い分け因子	相関係数			

**:1%水準で有意

このように、全体として見れば「自分らしさがある」と「相手によって使い分ける」とは負の関係となっており、〈使い分け因子〉がその双方と正の関係となっている。図示すれば以下のようになる。

【図3-4：自分らしさ―相手によって使い分ける―〈使い分け因子〉の三者関係】



友人関係における「使い分け」と「自分らしさがある」という信憑とは正の関係となっているが、自己意識における「使い分け」とは負の関係となっている。つまり、これらの関係として、先に述べたような「確固たる私→使い分けることができる」という関係を想定するのは、一側面としては適しているが、それで全てが説明できるわけではないということになる。

もしそれがそのまま適用できるのであれば、「自分らしさがある」ことは対人関係だけではなく自己意識のレベルにおいても「使い分け」と正の関係を示すはずだ。しかし、そうなってはいない。これをそのまま解釈するならば、「自分らしさ」は友人関係の使い分けと関わる一方、そこで「私」を使い分けないこととも関わっているということになるだろう。

これらをまとめると、「自分らしさがある」とは、友人間の分断などを特徴にもつ〈使い分け因子〉と関わる一方、自己意識レベルでは「相手によって使い分けている」という、言わば「私の使い分け」と負の関係をもっている。つまり、友人間の分断がありながらも、それら分断された関係によって「私」は使い分けない、という意識だということになる。これは行為レベルでの使い分けと意識レベルでの使い分けとが異なる意味合いを持っているということも示唆している。これらの点については、後に改めて振り返ることとしよう。

3-3-4〈使い分け因子〉―入学前変化

では、自己意識の場合と同じように、このような「使い分け」についての意識が、学校生活という具体的な場所においてどのような関係となっているのか見ていくこととする。

まず、〈自己未定因子〉の場合と同様に、入学前の変化との関係を見てみよう。

【表3-13：入学前変化との関係】

使い分け因子		
	相関係数	
言葉遣い	0.191	**
付合友人	0.147	**
服装	0.144	**
キャラ	0.127	**
髪型	0.122	**
持ち物	0.118	**
無変化	-0.121	**

**:1%水準で有意

純・使い分け成分		
	相関係数	
言葉遣い	0.153	**
付合友人	0.113	**
服装	0.105	**
キャラ	0.103	**
持ち物	0.102	**
髪型	0.098	**
無変化	-0.093	**

**:1%水準で有意

あっさり成分		
	相関係数	
持ち物	-0.067	*
化粧	-0.095	**
髪型	-0.109	**

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

〈使い分け因子〉と〈純・使い分け成分〉は、いくつかの「変化」と正の関係となっている。一方、〈あっさり成分〉は逆に「変化」と負の関係となっている。関係する「変化」の多さという点

では〈自己未定因子〉の場合と同じである。しかし、「キャラ」と最も相関が高かった〈自己未定因子〉の場合とは異なり、最も相関が高いのは「言葉遣い」という項目となっている。また、それほど関係が強くないのだが、「付き合う友人」の変化もまた相関を示している。

〈自己未定因子〉の場合と同様に、この「使い分け」もまた「過去の変化」との間に関係が存在しているということになる。変化の個数においても同様の結果が出ている。

【表3-14：「過去の変化」個数との関係】

使い分け因子		
	相関係数	
変化個数	0.175	**

**:1%水準で有意

純・使い分け成分		
	相関係数	
変化個数	0.124	**

**:1%水準で有意

あっさり成分		
	相関係数	
変化個数	-0.069	*

*:5%水準で有意

この「変化」という点においては「使い分け」は「自己の未（決）定性」と同じような関係を見せている。だが、最も相関が強い「言葉遣い」や第二位の「付き合う友人」に注目するならば、「自己の未（決）定性」が「キャラ」という内面的な変化と強く関わっていたのに対し、この「使い分け」はより関係的・環境的な変化と強く関わっていると言える。

改めてまとめよう。先の「自己の未（決）定性」の場合と同様、この「使い分け」という親密／希薄という関係自体を揺るがせうるような因子・成分と、これら「過去の変化」は関わっている。ただし、その内実としては、「自己の未（決）定性」が内面的な変化と関わっているのに対し、「使い分け」は関係的な変化と関わっているという点において異なっている。

3-3-5〈使い分け因子〉—学校生活への評価

自己意識の場合と同じく「教師理解度」と「校則」への評価と、それぞれ関係を見てみた。結果が以下である。

【表3-15：教師理解度・校則自由評価との関係】

使い分け因子		
	相関係数	
教師理解度	-0.070	n.s.
校則自由	-0.071	*

*:5%水準で有意
n.s.(not significant):非有意

純・使い分け成分		
	相関係数	
教師理解度	-0.063	n.s.
校則自由	-0.071	*

*:5%水準で有意
n.s.(not significant):非有意

あっさり成分		
	相関係数	
教師理解度	-0.083	*
校則自由	0.062	n.s.

*:5%水準で有意
n.s.(not significant):非有意

校則において〈使い分け因子〉〈純・使い分け成分〉が負の関係を示し、教師理解度において〈あっさり成分〉が負の関係を示している。しかし、いずれも大きな数値とはなっていない。先に見たように、これら「使い分け」に関する意識は、学校生活においてはやや逸脱的な意識をもっていた。しかし、だからと言って、それが教師への否定的評価や校則の不自由さとも同時に関わっているとは言えない、ということになるだろう。

また、〈使い分け因子〉得点三群を作成し、それぞれの場合においてこれら項目と「自分らしさがある」との関係を見てみた。〈自己未定因子〉の場合、そこでは〈自己未定因子〉が高い群にお

いてのみ両者が負の関係となっていたが、この〈使い分け因子〉の場合もまた、高群においてのみ両者が負の関係（相関係数：-0.174）を示した（１％水準）。

やはりここでも、〈自己未定因子〉において見られたような特徴である、「場」の制約性の拒否というかたちで「自分らしさ」が現れていると言えるのだろう。〈自己未定因子〉の場合、それは不自由の拒否というかたちで「自分らしさ」が現れていた。そうであるならば、この「使い分け」においては、その基本的な特徴である「範囲の拡大」という意識構造において、この校則という外的環境と「自分らしさ」とが関わっていると考えられるかもしれない。

３－４　「使い分け」の意識とは

ここまで自己意識の場合と同様にこれら「使い分け」に関する意識を見てきた。その特徴をあらためてまとめるならば、まず基本的な特徴としてこれらは「使い分け」を志向するということ。しかし、それは一義的なものではなく、全体構造の中では〈使い分け因子〉に含まれるいくつかの項目だけに注目すれば、そこには内部分裂が存在していることが分かった。

その内部成分の一つである〈純・使い分け成分〉は、本来の「使い分け」という特徴をそのまま引き継いだような意識であり、それは友人関係において「親密性」を示すような意識の系譜に連なるものとして存在していた。しかしもう一つの〈あっさり成分〉は、本来の「使い分け」という文脈を遥かに越えたかたちで、友人関係に対する消極的な意識となり、実際に友人関係においては「孤独」などを示すような否定的な意識の系譜に連なっていた。

そのような「使い分け」への意識はその特性上、関係性の拡大を志向するものとなっている。それは友人関係においてだけではなく、家族関係においても、それを「使い分けるべきフィールド」の一つとして捉えるような意識となっていた。

学校生活においては、〈自己未定因子〉の場合と同じく、「過去の変化（に対する意識）」というものがこの〈使い分け因子〉〈純・使い分け成分〉と関わっていた。ただし、その内実に注目すれば〈自己未定因子〉の場合とは異なり、内面的というよりは関係的・環境的な変化とそれら意識は関わっていることが分かった。

「関係性の重視・拡大」というこの意識は、学校生活においてはどちらかと言えば脱・反学校的な意識と関わっているのだが、分析結果を敷衍するならば、それらは全て「私」という存在が「場」の制約性の拒否を志向する結果として理解可能であろう。これは、〈自己未定因子〉がもっていた特徴と非常に重なりあうものである。

ただし、この「使い分け」は自己確立的な意識との間に正の関係を示していた。それは、自己確立的な意識とはほとんど相関がなかった〈自己未定因子〉の場合とは異なる特徴である。ただし同時に複数性と確立性という、一見矛盾するような意識構造もまたそこには見て取れた。

このような構造は、浅野が95年に「多元的自己」について語った際の「状況志向因子」と重なり合うものである。つまり、この「使い分け」意識が見せているような、自己の複数性を信憑しながらも、そこで自己確立性もまた信憑するという特徴は、その「状況志向因子」においても同様に現れており[浅野1995：62]、その解釈枠組みとして浅野は「多元的自己」という考え方を提示しているのだ。

ここまで自己意識の場合、友人関係の場合とに分けて、「多元的自己」を彷彿とさせるような二

つの意識を見てきた。ここからは、それらを統合していくことで、「多元的自己」の多面的な把握を試みていきたい。

4．「一元的自己」と「多元的自己」

4－1　「多元的自己」

ここからは、主にこれまで扱ってきた二つの意識、〈自己未定因子〉と〈使い分け因子〉とを使いながら、「多元的自己」について考えていくこととする。

そもそも「多元的自己」とはどのようなものであったのかについて確認しておこう。浅野智彦の言葉を借りればそれは「個々の文脈においてその都度の自分らしさを表現していながら、そしてそのことを大切なことと感じながら、それらの間に必ずしも一貫性や一元性の保たれていない」[浅野1995：62]ような特徴を持った自己意識の構造となる。その後、例えば岩田であれば1992～2002年という10年間の変化について「「一貫性志向」の低下を中心として、〈自己の多元化〉傾向を支持」するものであると述べているのだが、それは92年において見られた「場面性と一貫性との正の関係」という構図が、2002年調査の結果では「場面性と一貫性との負の関係」と変化してしまったことにより、定義を若干変更する必要性が生じたということも関係している。

いずれにせよ、そこでの「多元的自己」の中心的な特徴は、自己意識の「一貫性・一元性」に対する否定形として存在していると言える。

そのように考えると、自己の確立性・単一性を常に阻もうとするような〈自己未定因子〉も、関係性の単一性を拒否するような〈使い分け因子〉も、いずれもこの「多元的自己」という現象が持つ特徴を持っているとも言えるだろう。

しかし、ここまで見てきたように、両者は部分的にではあるが、その機能・意味内容のレベルで異なる特徴を見せていた。そのいずれかが本当の「多元的自己」であるとするつもりはないが、これらの相違を振り返ると、そこには「多元的自己」論が辿ってきた変遷との間に奇妙な符合があることに気付く。それがどのような符合であり、それがどのような意味を持っているのか、ここではそれらの点について考えていくこととする。

4－2　「多元的自己」論の変遷・再

この「多元的自己」論の変遷を改めて振り返ってみよう。

そこでは大きく分けて、①分析の中心的なテーマの変遷、②「多元的自己」とするものの内実の変遷、という二つの変遷があった。まず一つ目の①分析の中心的なテーマの変遷から振り返ろう。

4-2-1 ①分析の中心的なテーマの変遷

95年に浅野が注目したのは「友人関係」であった。そこには、友人関係への積極的なコミットメントと拡大とを志向する「遠心志向因子」と、友人関係からの撤退を志向する「求心志向因子」という、言わば「親密／希薄」という、一般的な関係性の評価に沿った二つの因子が現れた。しかし、それに加えそこでは、「相手や付き合いの程度に応じて関係のあり方が変わっていく」ような志向である「状況志向因子」もまた現れたのだった[浅野1995：58]。それは、言い換えれば「親密／希

薄」という軸とは別個に存在するような友人関係における志向であり、浅野はその志向に着目する。それは一つに、その志向がノンセクシュアルなものであったことが理由であるが、それ以上に、前述したような二項対立から外れるような独自性の内実を明らかにする必要性あったのだと推測できる。

結果、そのような「奇妙」な志向である「状況志向因子」は、友人関係においては「関係の多元化」、つまり関係の相互隔離という意識と関わっており、自己意識においては「自己の多元化」、つまり自己の場面性と確立性・一貫性の共存という意識構造と関わっていた。

これが「多元的自己」を実証レベルで提示した最初の議論である。そのような、友人関係や自己意識における多元性という一つの理解枠組みは、直接的・間接的にその後の「青年論／若者論」に浸透していった。

その中で2002年、浅野の95年論文の基となった92年調査の10年後、二時点比較を中心的な目的とした青少年研究会による2002年調査が行われる。

しかしその前に、2002年調査の事前調査という位置付けにある、2000年に大学生820人を対象として行われた調査が存在している。そこでは、友人関係の選択性という側面だけではなく、自己の複数性について、自己意識そのものの分析を通して分析されている[岩田2001]。続いてそれを受けたかたちで、そのような自己の複数性それ自体の内実を「自己の複数化」と「仮面の複数化」という二つの側面に分け、より掘り下げている[浅野2001]。

そこに見られるのは岩田論文が象徴しているように、友人関係→自己意識という対象の変化である。95年に「発見」された「多元的自己」は、ここではそれ自体の内実をより掘り下げるものとなっていることが分かる。

そのような特徴は、その後の2002年調査のデータを基にした論文においても見られる。2002年調査の結果からは、若者の「自己の多元性」はその度合いを強めていることが示唆されている[岩田2005：236-237]のだが、そこではいくつかの自己意識がその他の属性・意識・行動との関係がどのような変化を遂げてきたか、という分析が中心となっている。

また、浅野は同報告書において「多元的自己」それ自体の特徴を分析している[浅野2005]のだが、そこでの方法は、自己意識に関わる設問群の中から「多元性に関連する項目を取り出して、主成分分析を行う」というものである。つまり95年と2001年の間にあった対象の変化が「友人関係→自己意識」であるならば、2001年と2005年との間にある対象の変化は「自己意識→「多元的自己」」ということになるだろう。

つまり、この10年間において「多元的自己」論に起きた対象の変化とは、ある関係性を可能たらしめているような自己意識から、より操作的・実体的な概念としての「多元的自己」の構築ということになるだろう。言い換えれば、「多元的自己」はそれまでのような「理念型」としてではなく、実際に存在していることを前提とした、ある固有の意識として捉えられるようになってきた、ということだ。

改めてまとめよう。95年から2005年にかけて起きた「多元的自己」論における対象の変化とは、端的に言えば「友人関係→自己意識（→多元的自己）」というものであった。

それでは次に、②「多元的自己」とするものの内実の変遷という点について振り返ってみよう。

4-2-2 ②「多元的自己」とするものの内実の変遷

95年時点での「多元的自己」とは、その意味で一つの理念型であった。つまり、友人関係における奇妙な特徴について、それと関わって存在するような自己意識として、「自己の多元化」という言葉が生み出されたということである。そこでの「多元的自己」とは、自己の複数性・場面性と確立性・一貫性との共存というかたちで存在するような自己意識である。それは言い換えれば、本来的には相反すると考えられるような二項の共存という、ある種の「奇妙さ」でもある。

2000年調査においても95年調査と似た結果が出ている。しかしそこでは自己複数性と自己確立性とが共存するという結果から、両者が相反しないという結果へと、その意味合いが決定的に異なっている。岩田は自己意識に関する三つの因子（自己同一性因子・自己複数性因子・自己探求因子）と友人関係との関係を見た結果「自己の複数性に関する意識と、つき合いの内容によって関係を選択的に使い分けるような意識の間には正の関連が見られることが確認された」と述べている[岩田2001：47]が、そのような「使い分け」が95年の結果のように「自己同一性因子」とも関わっているという結果は現れていない。つまり、少なくとも友人関係という観点において自己複数性と自己確立性との共存という構図は見られないということだ。

同様の結果は2002年調査においても見られている。95年調査において見られた、自己の場面性（場面によって出てくる自分というものは違う）と、自分らしさ・一貫性志向との正の関係が、2002年調査においてはそのような関係が見られなくなったということを岩田は指摘している[岩田2005：232]。

そのような変化について、浅野智彦は「「自分らしくありたい」ことと、「場面に合わせて出す自分を変える」ことを切り離して考えるのが02年の感覚」なのではないか、「「自分らしさ」主導の多元化から、「場面に合わせること」主導の多元化へ、多元化が一層徹底したともいえる」のではないか、と説明している[浅野2003]。

これらの説明に対して、辻大介はブログ上で「アイデンティティがまだ確立しきっていない若者期にありふれた現象として、つまり、旧来的な一元的自己の図式でもって、容易に説明がついてしまう」ために、「わざわざ多元的自己の図式をもちだす意味がなくなってしまう」という問題点を指摘している[辻2004、自身のブログ上での記述]。

いずれにせよ、そこではデータレベルで、自己複数性と自己確立性とが共存してるとは言えないという結果が出ていることは間違いない。その意味で、2005年の「多元的自己」は95年におけるそれとは異なる意味を持った自己意識であることになる。それが明確に現れているのが浅野の2005年論文である。そこでは、「自己の多元性」がどのような特徴をもった意識であるのかを記憶・時間意識という観点から見ているのだが、そこで「自己の多元性」を測る指標とは、先に紹介したように「多元性に関連する項目を取り出し」た上での主成分得点である。ここで重要なのはその手法自体ではなく、そこで取り出された「多元性に関連する項目」である。そこには「場面によって出てくる自分というものは違う」という自己の複数性を示す項目に加え、「自分には自分らしさというものがあると思う」という自己確立的な項目も含まれている。しかし、そこにはさらに「自分がどんな人間かわからなくなることがある」という、自己拡散的な項目も含まれている。最終的に現れた「多元性主成分」には、この自己拡散的な項目が相対的に高い寄与率を示している。

改めてまとめよう。このような「自己の多元性」についての定義や扱い方を見る限り、「多元的

自己」とは、95年当時と比べ、それと共にあったはずの自己確立性をデータレベルでも分析レベルでも失ってきており、それに代わって場面性・状況性というものが強調されるようになってきたと言うことができるだろう。

これら二つの流れを改めて表にすると、以下のようになる。

【表4-1：「多元的自己」論の変遷】

	1995年	2000年	2005年
対象	友人関係	友人関係・自己意識	自己意識・「多元的自己」
「多元的自己」の意味内容	自己の場面性・複数性＋確立性・一貫性	自己の場面性・複数性(＋)確立性・一貫性	自己の場面性・複数性

※2000年調査に関しては対象の違いという点で並列させることはできないため、括弧内に入れている。

４－３　友人関係、自己意識・再

さて、ここで改めて「多元的自己」論を振り返った理由は、この二つの変遷を確認した上で、ここまで本論で見てきた「多元的自己」を彷彿とさせるような意識群との関係を考えていくためである。

と言うのも、本論で主に取り扱ってきた〈自己未定因子〉と〈使い分け因子〉が、それぞれどのような「多元的自己」の姿を提示してきたのかを振り返った時に、それがこの「多元的自己」論の変遷と奇妙な符合を見せるのだが、それが持つ意味を考えることにより「多元的自己」の多面性が浮かび上がってくるのではないかと考えられるためである。

それでは、ここまで見てきた意識群がどのような「多元的自己」の姿を提示してきたのか、二つの側面で見られた「多元的自己」の姿をまとめると以下のようになる。

【表4-2：「多元的自己」の意味内容】

	第３章		第２章
対象	友人関係		自己意識
「多元的自己」の意味内容	自己の場面性・複数性＋確立性・一貫性		自己の場面性・複数性（単一性の拒否）

このような形式の表にしたのには理由がある。先に見た「多元的自己」の変遷をまとめた表と並べて配置するとこのようになる。

【表4-3：表4-1と表4-2の統合】

		1995年	2000年	2005年
「多元的自己」論	対象	友人関係	友人関係・自己意識	自己意識・「多元的自己」
	「多元的自己」の意味内容	自己の場面性・複数性＋確立性・一貫性	自己の場面性・複数性(＋)確立性・一貫性	自己の場面性・複数性

		第３章		第２章
本論	対象	友人関係		自己意識
	「多元的自己」の意味内容	自己の場面性・複数性＋確立性・一貫性		自己の場面性・複数性（単一性の拒否）

「多元的自己」論においては、対象が「友人関係→自己意識（多元的自己）」へと変化していく中で、「多元的自己」の意味内容は「場面性と確立性の共存→場面性と確立性の非共存」となっていった。

本論においては、対象を「自己意識→友人関係」と変えた場合に、「多元的自己」の意味内容が「単一性の拒否→場面性と確立性の共存」と変化した。

このように比較したのは、青少年研究会調査の結果が実は1992年から2002年という10年間において変化がなかったと言うためではない。2005年報告書が明らかにしているように、その10年間においては様々な変化が確認されている。あくまで、筆者が両結果を最終的に重ね合わせたときに符合が見られたという、一種の「発見」でしかない。

しかし、この「発見」は一つの仮説を生み出す。それは、「多元的自己」がもつ意味合いの変化が、1992年から2002年という時間的変化によるものであると同時に、そこで同時に変化した対象、つまり友人関係から自己意識という変化によるものでもあるのではないか、ということだ。

言い換えれば、「多元的自己」という意識構造は、自らの行動のセルフモニタリングという場合（友人関係）と、自らの意識のセルフモニタリングという場合（自己意識）との間で、異なる立ち現れ方を示すのではないだろうか、ということである。

この点についてもう少し詳しく述べておこう。辻大介は先に紹介したブログ上で、16～17歳を対象として2002年に行った調査では「多元的自己図式の裏打ちとなるような相関はみられなかった」こと、そしてその一方、1998、1999、2000年に行った大学生調査においては「それなりに裏打ちとなるような相関がみられた」と記述している。そのような認識を基に辻は「私自身は、「多元的自己」が広がりつつあるにせよ、それは一部の層にとどまり、全体的にみると複数の自分はやはりアイデンティティの不安定にやはり結びつくものなのではないかという見方に傾きつつありますが」と述べており[辻2005：55-56]、辻は「多元的自己」という現象の（例えば年齢層という属性による[ii]）限定性を示唆している。

辻が「複数の自分」と「アイデンティティの不安定性」との結合という構図で説明しているように、そこで想定されている「多元的自己」とは、浅野が95年に提示したような「自己の複数性と確立性の共存」という構造をもった自己意識である。そのような定義による「多元的自己」を見つけようとすると、見つからない、もしくは限定的なかたちでのみ見つかるものとなっているというこ

とを辻の指摘は結果的に示している。一方、先に述べたような「自己の複数性と確立性の共存」という構造を想定しないかたちでの「多元的自己」は、むしろ拡大・進行しているというのが浅野や岩田の指摘である。

両議論は、共に「多元的自己」について分析した結果でありながらも、その結果において異なる現状把握となっている。それは、調査対象の違いという調査レベルでの原因も想定されるが、それ以上に「多元的自己」そのものの定義の違いからくるものであると考えられる。つまり、「自己の複数性」に「自己の確立性」が伴うのか否かという違いである。

しかし、この二つの意識の共存という構図は、一方で「二つの意識の共存を可能にするような確固たる自己」という構図、つまり「自我の根」を想定するような議論へと容易に回収されてしまうだろう。

両議論のいずれもが現状を正しく把握しているならば、そのような齟齬が生じる理由として考えられるのは、主に友人関係という場面において現れる「多元的自己」と、主に自己意識という現象において現れる「多元的自己」とが、部分的に異なる現象なのではないか、というものではないだろうか。

前者は、自己の確立性と関わるようなものとしての「多元性」であり、後者は自己の確立性とは直接関係しないような「多元性」である、と考えられるだろう。では、それらはどのような関係となっているのか。そして、そのように「多元的自己」を捉えることにどのような意義があるのか。ここからは、それらの点について考えていくこととする。

４－４　二つの「多元的自己」

まず、この二つの「多元的自己」がどのような関係となっているのかを見てみよう。二つの相関係数は以下のようになった。

【表4-4：〈自己未定因子〉と〈使い分け因子〉の相関係数】

		使い分け因子
自己未定因子	相関係数	0.219
		**

**:1%水準で有意

この0.219という数値を大きいと捉えるか小さいと捉えるかは分かれるだろうが、先の仮説に則るならば、「多元的自己」は二つの形式で現れるが、しかし、その二つの形式は必ずしも同時に満たされるわけではない、ということになるだろう。

そこでここではまず、これら二つの形式を二つの軸として扱いながら、「多元的自己」とは何であるのか、そしてその二つの形式の違いは何であるのか、という点について見ていくこととする。それらの分析にあたっての具体的な手順は以下の通りだ。

まず、これら二つの因子得点をその大きさにより順位化し、第三、四章で部分的に使用したのと同じく等サイズの三つの群（低・中・高群）に分ける。各群の因子得点平均値を改めて確認しておこう。加えて、〈自己未定因子〉三群別の〈使い分け因子〉得点平均値と、〈使い分け因子〉三群別の〈自己未定因子〉得点平均値も並べてある。

【表4-5：各群別の因子得点平均値】

自己未定因子平均値			
未定因子順位三群	平均値	度数	標準偏差
未定低群	-1.027	302	0.502
未定中群	0.022	302	0.259
未定高群	1.001	303	0.391
合計	0.000	907	0.918

使い分け因子平均値			
使い分け因子三群	平均値	度数	標準偏差
使い分け低群	-0.797	303	0.414
使い分け中群	-0.040	303	0.188
使い分け高群	0.837	303	0.460
合計	0.000	909	0.765

使い分け因子三群	平均値	度数	標準偏差
使い分け低群	-0.161	292	0.726
使い分け中群	-0.074	293	0.669
使い分け高群	0.231	293	0.838
合計	-0.001	878	0.766

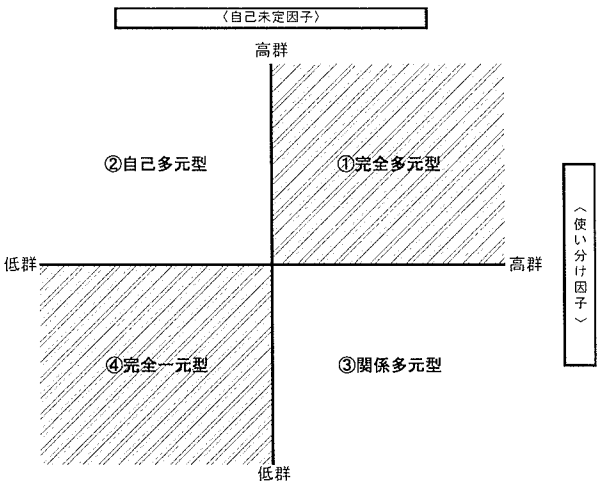
未定因子順位三群	平均値	度数	標準偏差
未定低群	-0.178	292	0.899
未定中群	-0.081	296	0.899
未定高群	0.264	290	0.905
合計	0.000	878	0.919

※各設問に対する欠損値の関係で、完全な等サイズとはなっていない。

ここから、各因子得点の低群と高群だけを取り出す。中群を除く理由は、第三章で述べたように、中郡というクラスが単純にその因子（志向）を「中程度示している」群であるとは言いづらいためである。これにより、各因子について言わば極端なケースを取り出すことができる。つまり、①〈自己未定因子〉も〈使い分け因子〉も高いグループ、②〈自己未定因子〉は高いが〈使い分け因子〉は低いグループ、③〈自己未定因子〉は低いが〈使い分け因子〉は高いグループ、④〈自己未定因子〉も〈使い分け因子〉も低いグループ、という四象限が出来上がる。

その意味内容からそれぞれ、①「完全多元型」、②「自己多元型」、③「関係多元型」、④「完全一元型」という名前をつける。以上のグループを図示したものが以下である。

【図4-1：多元／一元四象限】



各グループの構成人数、因子得点平均値などは以下の通りである。

【表4-6：多元／一元４グループ度数・因子得点平均値】

	度数	自己未定因子		使い分け因子	
		平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
完全多元型	132	1.046	0.386	0.985	0.509
自己多元型	77	0.936	0.420	-0.777	0.347
関係多元型	67	-1.025	0.497	0.780	0.478
完全一元型	119	-1.042	0.484	-0.801	0.458
合計	395	0.044	1.112	0.069	0.973

先に説明したように中間層が全て抜けているため、母数が少なくなっている。まず、これら４グループに基本的属性における特徴があるのかを見てみたところ、性別・学校・家計従事者の職業という、この調査票で基本的属性に該当する設問においては、全て関連がないという結果となった。

さて、このように「多元／一元」という軸で四つのグループを作成したわけだが、ここからはそれぞれを比較していくことで、先に挙げた問いに対する答えを探っていくこととしよう。まず一つ目の問いである「多元的自己」とはどのようなものであるのか、という点について改めて考えていこう。

４－５　「多元的自己」とは何であるのか

ここまで、自己意識の場合と友人関係の場合とのそれぞれについて、この「多元的自己」に繋がるような意識を見てきた。ここではそのような意識について、「多元的自己」とは対称的な「一元的自己」との比較を通して深めていく。比較する具体的なグループは【図5-1】で挙げた四つのグループのうち、網掛けになっている部分、①「完全多元型」と④「完全一元型」である。

それら二つのグループを比較していきながら、〈自己未定因子〉も〈使い分け因子〉も強い「完全多元型」が、そのどちらも拒否するような「完全一元型」、つまり一般的に想定されるような近代的な自己像に対し、どのような意味をもちうるのか、そしてその差があるとしたらそれはどのような場面において特徴的に現れるのか、という点について見ていくこととしよう。

まず、これまでと同様に自己意識における違いを見ていこう。とは言え、グループ分けに使用した〈自己未定因子〉がそもそも自己意識についての設問を使用して抽出したものである以上、その因子を代表するような項目については「完全多元型」で大きな数値となっていることは容易に予想できる。ここで重要なのは、それ以外の項目である。

例えば「自分らしさ」。逸脱行為などを絡めながら論じられる「若者の自己像」は、概して否定的な評価、つまり彼らが何らかの欠如を抱えているということが繰り返し指摘されている。「欠如」について語るということは、逆に言えば欠如なき「完成形」という理念を語るということでもある。若者の自己像に対する批判の一つである、「不安定な自己」という言説は、つまりは「安定した自己」を完成形として想定していることを意味する。

笠原芳光は戦後青年論を概観する中で、1967年当時生まれつつあった新たな若者像の特徴から、1960年代半ばの若者は「多元の時代」に入ったと説明している[笠原1967：76-77]。そこでは社会的変化を背景として「自由の主体であった自己も崩壊し、あるいは曖昧となり、相対化、多元化の状況があらわれてきた」と笠原は述べる。しかし、それに続け笠原は「それは「多」ではあっても、「元」には達しない思想がおおい」とも述べる。そこでは小此木が「自我の根」を強調したのと同

様、「多元的」と呼びうる程に「多」なるそれぞれの自己が安定したものであることを要求している。また、先に紹介した「プロテウス的人間」という人格類型を提唱したリフトンは、それを提唱した途端に、それが「西洋文明の没落に資するようなしろもの」であるという批判を受けたと述べている[R.J.リフトン1974：307]。笠原や、リフトンに対する「年配の教授たち」の批判はどちらも、単一的で確固たる自己というイデオロギーに対し、それら「多元性・多様性」が抵触していることからくるものとなっている。

「多元的自己」論においてもそれは当てはまるだろう。つまり不安定性の象徴としての多元性という理解のされ方は十分に可能だろう。とは言え、ここでは「私」がどのように成立しうるのかについての考察が目的である。

ここからは、それぞれの自己意識類型において、「私」への信憑がどのような意識構造の中で支えられ、妨げられているのかという点について見ていくこととする。

4-6-1「一元的自己」／「多元的自己」ー自己意識

ここまで中心的に取り扱ってきた「自分らしさ」について、もう少し深めておこう。結局、「自分らしさがある」と言えるための要因や根拠とは、何であったのだろうか。そして、それは自己の「多元性／一元性」の間でどのような違いが生じているのだろうか。この点について、最後に重回帰分析を行っておく。回帰分析とは、本来は過去から現在までのデータを使い、説明変数と従属変数との因果関係を推測、説明変数（条件）が変化した場合に従属変数がどのような値になるのかを予測するためのものである[石村、デズモンド2004：110-113]。重回帰分析とは、その時の説明変数が二つ以上ある場合の回帰分析のことである。

ここでは、「自分らしさ」を従属変数、その他自己意識を説明変数として重回帰分析を行う。それにより、「自分らしさがある」と言う（言えない）にあたって、その他の意識がどのような影響を与えているのか、という関係を見ることとする。逆に言えば、「自分らしさ」とは他のどのような意識に支えられているのか、ということになる。まず「完全一元型」における「自分らしさ」を支える意識群を見てみよう。

【表4-7：「完全一元型」の自分らしさー自己意識】

従属変数: 自分らしさがある				
	非標準化係数 B	標準化係数 ベータ	有意確率	調整済み R2 乗: 0.498
(定数)	1.610		**	
自分には個性がある	0.290	0.304	**	
自分らしさを貫くことが大事	0.295	0.297	**	
感情を素直に出す	0.175	0.191	**	
どんな人間か不明	-0.166	-0.163	*	
個性は出さないほうが良い	-0.187	-0.156	*	

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

標準化係数ベータの値が影響力の大きさを表している。また、これらの変数を投入して作られる回帰直線が統計的なレベルで使用可能であるかどうかを表す分散分析の結果は、１%水準で有意で

あるという結果が出ている[iii]。また、この回帰直線の当てはまりのよさを表す調整済みR２乗値は0.498と、人文社会学的データの回帰分析の結果としては、当てはまりのよさは一定基準を越えていると言ってよい。

三つの項目が「自分らしさ」を支え、二つの項目が妨げている。内容的には、「自分らしさがある」と強い正の関係を示していた「個性がある」や「自分らしさを貫く」が大きな支えとなっていることが分かる。一方、阻害要因としては、やはり「どんな人間か不明」という（ここでは）自己の不安定性が影響をもち、加えて、「個性は出さない方が良い」という、言わば自己表出への消極性が阻害している。これは第三章でも述べたが、やはり「自分らしさ」はそれを表出すべき（してもよい）と思える、つまり自己への信憑と表出行為への信憑とがセットになっているということになるだろう。

近代的な自己像に近いこの「完全一元型」というタイプは、自己の把握と表出、そして表出行為自体の肯定、それらの意識の中で「自分らしさ」への信憑が生じているということになるだろう。

それでは「完全多元型」についてはどうだろうか。

【表4-8：「完全多元型」の自分らしさ－自己意識】

従属変数: 自分らしさがある				
	非標準化係数 B	標準化係数 ベータ	有意確率	調整済み R2 乗: 0.535
(定数)	1.006		**	
自分らしさを貫くことが大事	0.310	0.289	**	
自分には個性がある	0.382	0.355	**	
感情を素直に出す	0.274	0.301	**	
新しい性格になりたい	−0.258	−0.261	**	

**:1%水準で有意

「自分らしさ」の助長要因としては、その順位付けは一部異なるものの「完全一元型」と同じである。つまり、両者の「自分らしさ」の規定要因としては、それを押し下げる効果をもつ項目においてのみ相違がある、ということだ。

内容的には「新しい性格になりたい」という項目においてのみ、負の影響力が存在している。これはどのように解釈できるだろうか。「自分がどんな人間かわからない」という、直接的に自己の不安定性を示す項目が有意な影響力となっていないにもかかわらず、この項目は負の影響力を示している。この点については、両タイプの比較の際に改めて述べる。

ポストモダン的な自己像に近いこの「完全多元型」というタイプは、「自分らしさ」が同様の内容である自己確立的な意識に支えられる一方、「新しい性格」への志向はそれを妨げるようになっている。

「完全一元型」と「完全多元型」を比較してみよう。注目すべきは阻害要因である。「完全一元型については、「自分」という存在の特定困難性や、それを表出しない（できない）という、外的な環境に対する偽証性・演技性が「自分らしさ」への信憑を阻んでいた。しかし、「完全多元型」においては、そのような「自分」の特定困難さは阻害要因とはなっておらず、その代わりに、「新しい自分」への志向が阻害要因となっている。「新しい自分」への志向とは、言いかえれば「現在

の自分」の拒否である。それゆえに、ここでは負の影響力になっていると考えられる。

しかし、それならば何故「完全一元型」でその特徴が見られなかったのか。一つ言えるのは、〈自己未定因子〉や〈使い分け因子〉が高いこのタイプはそもそも、自己というものの固定性や単一性を拒否するというかたちの自己意識に特徴があった。それは自己の偶有性を自己の確立に織り込み済みのものとして意識するような意識構造ではあるが、逆に言えば、それは偶有性・可変性など、一般的には自己の確立を揺るがせるような意識があってもなお、「自分らしさ」への信憑が揺るがされないという意識構造である。つまりそこでの偶有性や可変性は、現在の自己の否定ではないかたちで存在している。

一方、「新しい性格になりたい」は、先に述べた通り、「現在の性格（自分）」の拒否・否定という意識である。それは、未定性そのものの否定であり、偶有性と確立性の共存という自己意識の構造そのものの拒否にもなる。一方「完全一元型」における「現在の自分」の否定は、あくまで今現在固定的に存在している「私」の否定でしかなく、「一元的」であるという自己意識の構造そのものの否定・拒否とはならない。一元的な自己意識構造における「自分らしさ」は、その一元性ゆえに非常に単純なかたちで存在する。つまり、デカルト的な「ある（と考える）から、ある」という、「自分らしさ」の認識＝実存という形式である。一方、多元的な自己意識構造は、これまでにも説明したように複数存在する（かもしれない）「自分らしさ」という構造を担保として、現在における「自分らしさ」が存在する（かもしれない）可能性を志向するという、より関係的で構造的な形式をとる。

鈴木謙介は現代的な自己モデルが、「「私は私」と、その都度その都度の場面において無根拠に断定」するような「再帰的なカーニヴァル」を志向しつつ、他方でその背後にありそうな「本当の私」という「データベース」への際限のない言及を生むという、「再帰的な自己モデル」になっているということを指摘している[鈴木2005：158-164]。鈴木は、その時「データベース」である「本当の私」は、「私の背後・深層」という位置をとり続けなければならないために「無限遠の彼方に設定されなければならなくなる」と説明する。

このような構図は、ここまで「多元的自己」として見てきたような自己意識の構造、つまり、どれだけ偶有的であっても「ある」と言えてしまう「自分らしさ」（カーニヴァル的自己）と、そのような自負を支える「自己の未（決）定性」（無限遠の自己）への志向という自己意識の構造と非常に近しいと言えるだろう。

一元的な「ある―だから―ある」という「自分らしさの信憑」をまさにその信憑自体が支えるような形態ではなく、そのような自己言及性が生み出す矛盾を脱矛盾化させるために必要な、より複合的な構造が「多元的自己」には存在していると言えるだろう。だからこそ、「新しい自分」への志向、「現在の自分」の否定は、「カーニヴァル的自己」の否定であると同時に、その背後にある「無限遠の自己」の否定でもある。そのために「自分らしさ」への信憑は直接的にも間接的にも揺るがされてしまうこととなる。

「多元的自己」における「自分らしさ」が、そのような意識構造の中に位置づいており、結果としてそれは「安定／不安定」の間を絶えず往復しているということを指摘し、自己意識との関係については一先ず終えることとしよう。

4-6-2「一元的自己」／「多元的自己」―友人関係

次に、これらグループを作成するにあたって使用したもう一つの設問である、友人関係について見てみることとしよう。「自分らしさ」とは友人関係の中ではどのような位置にあるのだろうか。先ほどと同様に、「自分らしさがある」を従属変数に、友人関係についての設問を説明変数にした重回帰分析の結果が以下である。

【表4-9：「完全一元型」の自分らしさ―友人関係】

従属変数: 自分らしさがある				
	非標準化係数 B	標準化係数 ベータ	有意確率	
(定数)	-0.091		n.s.	調整済み R2 乗: 0.458
私らしくいられる	0.491	0.512	**	
相談乗る	0.356	0.357	**	
一人の方が落ち着く	0.265	0.294	**	
ボケ役	0.168	0.182	*	
場面に応じて付き合う友人が違う	0.178	0.150	*	
シラケさせないように気をつかう	-0.341	-0.256	**	

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意
n.s.(not significant):非有意

やはり友人関係における「自分らしさ」への信憑であろう「私らしくいられる」が「自分らしさ」を支えている。しかし、その他の項目を見ると、おかしな結果が出ている。それは具体的には「一人の方が落ち着く」という項目が正の影響力を与えているという結果である。これはどういうことなのだろうか。「完全一元型」が孤独を志向することで「自分らしさ」を担保するという関係であるならば、先の「私らしくいられる」は矛盾してしまう。

一つの解釈ではあるが、「一人の方が落ち着く」というのが「自己の安定性」を意味すると仮定するならば、これはつまり、一人でいる時も友達といる時も、そのどちらにおいても「自分らしく」いられると感じるということではないだろうか。加えて、そこで「気を遣う」という行動や意識が伴った場合には、「自分らしさ」への信憑は阻害される。

それらをまとめるならば、友人関係という場面におけるこの「完全一元型」の「自分らしさ」とは、「私」が「気を遣う」ような振る舞いをする必要がなく、「私らしく」いられると感じること、そしてそこで感じる「私らしさ」は、友人関係の場から離れて自分一人の時に感じる「私らしさ」と同等のものであることが「自分らしさ」を支えているということになる。それはまさに友人関係においても「一元的」であるゆえの「自分らしさ」であるということになるだろう。

それでは次に、「完全多元型」における「自分らしさ」が友人関係の中でどのような位置にあるのかを見てみることとしよう。

【表4-10：「完全多元型」の自分らしさ―友人関係】

従属変数: 自分らしさがある				
	非標準化係数 B	標準化係数 ベータ	有意確率	
(定数)	1.849		**	調整済み R2 乗: 0.224
私らしくいられる	0.378	0.402	**	
場面に応じて付き合う友人が違う	0.343	0.218	**	
よく話す相手とは深い話をする	0.211	0.191	*	
態度に出さないようにする	−0.199	−0.191	*	
友人と一緒ならできそうな気がする	−0.344	−0.298	**	

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

やはり「私らしくいられる」が最も影響力の大きい項目として現れる。加えて、このタイプの特徴である「関係の多元性」が影響を与えていることが分かる。しかし、最も「自分らしさ」を阻害するものとして「(一人ではできないことも) 友人と一緒ならできそうな気がする」が現れているのはどういうことなのだろうか。第四章で行った因子分析の結果からは、「私らしくいられる」と「友人と一緒ならできそうな気がする」は同じ因子を代表する項目として現れていたはずだ。それが、この「自分らしさ」との関係において両者は相反するような特徴を示している。

この「友人と一緒ならできそうな気がする」という言葉が持ちうる意味について、いくつか異なる解釈が可能なのではないだろうか。考えられるのは、「一人ではできない」という意味内容により「私」が否定されるという理由、何らかの事柄を「私」が達成しうるとして、それが友人という要因により可能になったとは考えないという理由、という二つの解釈である。

前者については明らかにすることができないため、ここでは後者について考えてみたい。思い出して欲しいのは、2-6-2において〈自己未定因子〉と友人関係との関係を分析した際に、ある種の「自由」を志向するようなその因子が、「自分らしさなし」群においてのみ友人への同質化を志向するような関係が見られたことである。

それはちょうど、ここでの分析結果を逆側から説明するような格好となっている。つまり、「自分らしさ」があるということは、「多元的な」自己意識をもちながらも、友人に対しては単純な同質化を拒むような意識となっている、ということだ。「友人と一緒ならできそうな気がする」に関する後者の解釈を改めて持ち出すならば、それは、自己のもつ(達成)可能性が、「友人」という具体的な他者によってもたらされると感じる時、そこでは当の「自分らしさ」自体は阻害されてしまっている、ということになる。

〈自己未定因子〉の特徴に引き付けるならば、その「未定性」を崩すものとしての「友人」は、同時に「自分らしさ」もまた揺らがせてしまう、ということになるだろう。このような「多元的自己」の特徴については、後にもう少し詳しく述べていく。というのも、このような意識こそが、「多元的自己」の特徴である「自己の場面性・状況性」が友人という具体的な場面においてどのように現れるのか、ということを表していると考えられるためである。一先ずここでは、「完全一元型」における「自分らしさ」が、友人関係という場面においては、まさにその一元性を表すような「場面によらない自分らしさ」への信憑が、「自分らしさ」への信憑を生み出していること、「完全多元型」における「自分らしさ」が友人関係という場面においては、逆に友人への同質化を拒否す

るような意識として現れているということ、この二点について指摘しておくに止めよう。

それでは、これまでの分析手順と同様に、このような「自己の一元性／多元性」は、家族関係と「自分らしさ」との関係をどう変えるものなのか、という点について見ていくこととしよう。

4-6-3「一元的自己」／「多元的自己」ー家族関係

まずは家族関係である。家族関係は「自分らしさ」にどのような影響を与えているのだろうか。

【表4-11：「完全一元型」の自分らしさー家族関係】

従属変数: 自分らしさがある				
	非標準化係数 B	標準化係数 ベータ	有意確率	調整済み R2 乗: 0.191
(定数)	0.874		*	
話す機会が多い	0.380	0.338	**	
親の仕事内容を知っている	0.239	0.203	*	

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

影響力を示す項目は少ない。同様に、「完全多元型」においてもほとんど影響力がないという結果が出た。

【表4-12：「完全多元型」の自分らしさー家族関係】

従属変数: 自分らしさがある				
	非標準化係数 B	標準化係数 ベータ	有意確率	調整済み R2 乗: 0.032
(定数)	2.291		**	
親の仕事内容を知っている	0.209	0.199	*	

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

こちらは分散分析の結果が５％水準で有意と、さらに精度は低くなっている。「完全一元型」ではそのコミュニケーション量（への認識）や、「親の仕事内容を知っている」ことが「自分らしさ」を支えているが、「完全多元型」においては単純に「仕事内容を知っている」という当人の意識だけが影響力として現れ、コミュニケーションの量や質といった側面は「自分らしさ」に影響を与えていない。これらの結果から考えられるのは、「完全一元型」においては家族関係が「自分らしさ」にやや影響を与えてはいるが、全体的に見れば、いずれのタイプにおいても家族関係は「自分らしさ」へ影響を与えるような要素が（この調査票の場合においては）ほとんどない、ということになるだろう。

4-6-4「一元的自己」／「多元的自己」—学校生活

それでは、次に学校生活全般について見てみよう。日常の大半を過ごすことになる学校生活は、どのような特徴をもち、そしてそれは「自分らしさ」にどのような影響を与えているのだろうか。ここでは学校生活に関わる複数の設問をまとめて使用することとする。具体的に挙げると、A入学前変化（複数回答）、B学校生活における意識・行動（四点尺度）、C教師理解度（四点尺度）、D校則評価（四点尺度）、E学校への不満（複数回答）、F学業成績（1.上の方～3.中～5.下の方の５段階）、G勉強時間（1.ほとんど毎日する～3.週に半分くらい～5.ほとんどしないの５段階）七つの設問群である。F学業成績とG勉強時間は選択肢の内容と数字とが逆になっている。

学校生活についての意識がどのように「自分らしさ」と関わっているのか見てみることとしよう。

【表4-13：「完全一元型」の自分らしさ—学校生活】

従属変数: 自分らしさがある				
	非標準化係数 B	標準化係数 ベータ	有意確率	
(定数)	3.086		**	調整済み R2 乗:0.242
Bお喋り	0.247	0.310	**	
E就職先がない	−0.987	−0.228	*	
Aキャラ	−0.595	−0.229	*	
B欠席したくなる	−0.229	−0.274	**	

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

家族関係の場合と同じく影響力のある項目はそれほど多くない。影響力のある項目を見ていくと、唯一「授業中にお喋りをする」が正の影響力となっているが、それ以外は全て負の影響力となっている。最も影響力が大きいのは「欠席したくなる」という学校生活における意識である。ただし、それに対して「充実感」が正の影響力となっているという結果は出ていない。これは、学校生活それ自体が「自分らしさ」に対する何らかの正の影響を与えておらず、それの満足度（例えば「充実感」や「教師がよく理解してくれている」や「学校に不満はない」など）は特に正の影響を与えないことを意味する。学校という場は、ここでは極めて弱い意味しかもちえていない。

また、入学前変化で言えば「キャラ」が負の影響を与えている。「完全一元型」における「自分らしさ」は、やはり内面的な無変化性（への自覚）に影響を受けている。

学校という場に対する具体的な意識としては、「就職先がない」という不満が「自分らしさ」を阻害している。これは「欠席したくなる」と同様、学校に対するネガティブな評価の効果ということであろう。と言うのも、そもそもこの「就職先がない」という不満は「卒業後の進路希望」との間に有意な関係を示しておらず[iv]、その意味でこの不満は、就職希望者が現実問題として不満に思っているというものではなく、進学希望者までも含めた全体が、彼らの通う学校への評価として「就職先がない（らしい）」を選択しているということになるだろう。それでは「完全多元型」ではどのような結果が出ているだろうか。

【表4-14：「完全多元型」の自分らしさ―学校生活】

従属変数: 自分らしさがある				
	非標準化係数 B	標準化係数 ベータ	有意確率	調整済み R2 乗:0.106
(定数)	3.373		**	
E規則が厳しい	0.619	0.306	**	
B欠席したくなる	-0.196	-0.216	*	

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

「完全一元型」と比べてもさらに項目が少ない。「自分らしさ」を阻害するものとしての「欠席したくなる」は同じだが、「自分らしさ」を支える項目として、「規則が厳しい」という学校への不満が現れている点には注目する必要があるだろう。

調整済みＲ２乗値の値が大きくないため、それほど当てはまりの良い回帰式とはなっていないようだが、「規則が厳しい」ことが「自分らしさ」を支えるというのは、やや奇妙な関係である。同様の結果は2-6-6でも「校則が厳しいという評価」と「自分らしさ」が正の関係を示すというかたちで現れていた。この「自分らしさ」を支えるものとしての「規則の厳しさ」とは、どのような意味をもっているのだろうか。詳しくは後に改めて述べるが、やはりこれはある種の「外的な制約性」が逆説的に「自分らしさ」を担保する、というように理解することができるだろう。

それでは最後に、ジェンダー意識がどう「自分らしさ」を支えているのかについて見てみよう。

4-6-5「一元的自己」／「多元的自己」―ジェンダー意識

ジェンダー意識に関する項目はさほど多くはない（計６問）が、第三章で見たように、それは「自分らしさ」とやや奇妙なかたちで関わっていた。改めてそれらが「自分らしさ」をどのように支えているのか見てみよう。

【表4-15：「完全一元型」の自分らしさ―ジェンダー意識】

従属変数: 自分らしさがある				
	非標準化係数 B	標準化係数 ベータ	有意確率	調整済み R2 乗: 0.206
(定数)	1.332		**	
専業主婦には意義がある	0.331	0.304	**	
自分は女(男)らしい	0.335	0.301	**	

**:1%水準で有意

影響力を示す項目は二つしか現れておらず、その二つはいずれも正の影響力をもっている。一方の「自分は女（男）らしい」という項目は、単純にジェンダーアイデンティティの発露として理解できるが、もう一方の「専業主婦には意義がある」を見る限り、比較的保守的なかたちでジェンダーアイデンティティが発露していると言えそうだ。

【表4-16：「完全多元型」の自分らしさ―ジェンダー意識】

従属変数: 自分らしさがある				調整済み R2 乗: 0.044
	非標準化係数 B	標準化係数 ベータ	有意確率	
(定数)	2.204		**	
社会に出ると女性は不利	0.253	0.226	**	

**:1%水準で有意

影響力のある項目は一つしかない。しかもそれは、「完全一元型」のように「私は女（男）らしい」というかたちでのジェンダーアイデンティティの発露というものではなく、「社会に出ると女性は不利」という、やや間接的なジェンダーアイデンティティが「自分らしさ」を支えているということになる。これは2-7で現れた「束縛」と「自分らしさ」という関係と重なる。R２乗値が低いため、これも確実なことは言えないのだが、先の「規則の厳しさ」と同様、「外的な制約性」が逆説的に「自分らしさ」を担保する関係であると言えるのではないだろうか。

「社会に出る」ことによる環境の変化が、それまでにはなかったような「不利」を女性に与えるだろう、というこの意識は、言い換えれば、「社会に出る」ことが導く「不利」という外的な制約性の予期の意識でもある。何故、外的な制約性の予期が「自分らしさ」を支えることになるのだろうか。

4-6-6「一元的自己」／「多元的自己」―将来意識

アンケート調査という調査方法は、その回答という行為に付随する意識が、何に対する回答であったとしても全て「現在の意識」でしかない、という限界性を孕んでいるということは確かである。片桐雅隆が指摘するように、「個人誌の構築」は自らがどのような存在であるかを定義する認知枠組みである「カテゴリーを手掛かりとして行われる」のだ[片桐2006：142-148]。

ここまで見てきた項目群は、「入学前変化」を除けば、全て質問内容自体が時系列的には「現在」に属するものである。一方「入学前変化」については、片桐が説明しているように「現在の私」による再構成という力学が存在している。では、もう一つ残された時間軸である「未来」はどのような位置付けにあるのだろうか。今紹介したように、片桐は自己を構築する枠組みとして「カテゴリー」という存在に注目している。そのような「類型的な認知枠組みとしてのカテゴリー」について片桐は、「ジェンダーやエスニシティごとに異なる自己を表すカテゴリーも、それぞれの自己のあり方に対応する属性を意味するのではなく、解釈や予期や推論のための資源としての認知枠組みである」とも述べている[片桐2006：30-31]。これはつまり、現在において存在している自己意識が、未来の予期という行為においても大きく関わっているということだ。

ここでは、これまでの「過去―現在」という時間軸に「未来」という時間軸を補足すべく、「将来、大切なこと」についての質問項目を利用し、「一元的自己」と「多元的自己」という意識構造が「未来」という時間軸においてどのような特徴を見せるのか、という点について、将来意識が「自分らしさ」をどのように支えているのかを見ていこう。

【表4-17：「完全一元型」の自分らしさ―将来意識】

従属変数: 自分らしさがある				
	非標準化係数 B	標準化係数 ベータ	有意確率	
(定数)	0.178		n.s.	調整済み R2 乗:0.313
社会のために尽くす	0.377	0.352	**	
自分らしい人生	0.347	0.239	**	
友人と楽しく生きる	0.276	0.228	*	
心がけをもたないようにする	0.245	0.206	*	
仕事に生きる	-0.225	-0.207	*	

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意
n.s.(not significant):非有意

将来重要なこと、つまり将来そのようにしたいと考えるような生き方のうち、最も影響力が高いのは「社会のために尽くす」である。「自分らしい人生」はその次に位置づいている。この「社会のために尽くす」ことが「自分らしさ」への信憑を支えているという結果は、若者の「規範意識の低下」や「公共性の欠如」といった指摘を直接否定するものではないとは言え、極めてポジティブな意味合いをもっていると言えるだろう。もちろん、「友人と楽しく生きる」が正の影響力を、「仕事に生きる」が負の影響力をもっているという結果だけを見れば、若者の「私生活主義化」や「仕事離れ」といった批判も当てはまることにはなるだろう。

しかし、この「社会に尽くす」ことが「自分らしさ」を支えるという両者の関係については、意味合いの異なる二つの解釈が考えられる。一つは、「滅私奉公」の賞賛として、つまり純粋に「社会に尽くすこと」が「私」の存在意義を確認できる、という関係である。そうであるならば、少なくとも「私生活主義的」であるとは言えないことになるだろう。

もう一つの解釈は、「社会に尽くす」という行為そのものではなく、「社会に尽くすことができている」というレベルで、自らが属する社会の成員としてアイデンファイするような、さらに言えば「成員として認められる」という承認欲求としての「奉公」意識である。つまり、自らの人生が「社会に尽くす」ことを達成できているという、「一人前として認められる（ことを志向する）」ことが「自分らしさ」を支えている、ということだ。

とは言えそれら二つの解釈はいずれも、何故「仕事に生きる」ことが負の影響力となっているのか、という点について疑問が残ることになる。それらについては、これ以上は踏み込まないこととするが、もし二つの解釈自体が正しいものであるとして、考えられる仮説が一つある。それは「仕事」が非常に弱い意味しかもちえていない、ということである。それゆえに、前者の解釈であれば「仕事に生きること」では社会には尽くせない、ということになり、後者の解釈であれば「仕事に生きること」では「私」が「一人前」であるという承認は得られない、ということになるだろう。

【表4-18：「完全多元型」の自分らしさ―将来意識】

従属変数: 自分らしさがある				調整済み R2 乗:0.044
	非標準化係数 B	標準化係数 ベータ	有意確率	
(定数)	1.865		**	
趣味をもつ	0.317	0.227	*	

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

分散分析の結果は５％水準で有意である。調整済みR２乗値も非常に低い。それは有意な影響力をもつのが「趣味をもつ」だけであるという結果が示す通りである。結果だけを見ればまさに「私生活主義」や「将来展望の欠如」といった解釈も可能なのだろうが、ここで重要なのは、この影響力を持つものが少ないという結果そのものである。つまりこれは、「完全多元型」における「自分らしさ」が、そもそもこの「将来意識」とはほとんど関係していない、ということになる。

学校生活の場面で「過去の変化」は「自分らしさ」を支えるものとしては現れなかったことと合わせて考えるならば、「多元的自己」における「自分らしさ」とは、極めて無時間的に立ち現れるものではないか、という仮説が立てられる。つまり、そこでの「自分らしさ」は「過去の私」を参照せず、「将来の私」を先取りせずに、単独でまさに「立ち現れる」ようなものとなっているのではないだろうか。

それは言い換えれば「過去―現在」や「現在―未来」の一貫性を想定しないような「自分らしさ」である。岩田は「自己の「選択」という側面だけでなく、その「場面性」や「状況性」、すなわち「状況による自己の切り替わりの容易さ」という点にも注目していく必要がある」としている[岩田2005：234-235]。

ここでの分析と重ねれば、「多元的自己」とは、過去を参照し、（より良い）未来へと向けた何らかの「選択」という行為の中で発生するというよりは、極めて短い時間である現在において、単純にその「状況・場面」に合ったかたちの「私」が立ち現れるような意識をもっている、ということになるだろう。

４－７　「一元的自己」における「自分らしさ」と「多元的自己」における「自分らしさ」

この章では「多元的自己」に二つのタイプがあると仮定した上で、その両方に当てはまる「完全多元型」と、そのどちらにもあてはまらない「完全一元型」の二つを比較しながら、極端に多元的な自己と極端に一元的な自己、それぞれがどのような意識構造をもっているのか、そしてそれぞれにおける「自分らしさ」がどのようなものであるのかという点について考えてきた。

結果をまとめたものが以下である。

【表4-19：両タイプの「自分らしさ」助長要因・阻害要因】

		自己意識	将来意識
「一元的自己」	「自分らしさ」	一貫性・表出性	社会貢献・自分らしい人生・友人
	反・「自分らしさ」	拡散・偽証性	仕事に生きる
「多元的自己」	「自分らしさ」	一貫性・表出性	—
	反・「自分らしさ」	「新しい性格」の志向	—

		友人関係	学校生活	ジェンダー意識
「一元的自己」	「自分らしさ」	「私らしさ」の不変性	授業中のお喋り	(保守的な)ジェンダーアイデンティティ
	反・「自分らしさ」	気遣い	欠席・入学前からの内面的変化	—
「多元的自己」	「自分らしさ」	使い分け＋親密性	規則の厳しさ	女性の社会的不利に対する意識
	反・「自分らしさ」	隠匿性・友人による自己の達成	欠席	—

		家族関係
「一元的自己」	「自分らしさ」	コミュニケーション量
	反・「自分らしさ」	—
「多元的自己」	「自分らしさ」	—
	反・「自分らしさ」	—

まず「完全一元型」の全体的な特徴を確認しておこう。と言っても、そこに現れている特徴のほとんどは、いわゆる近代的な自己像を体現するようなものだと言えるだろう。意識レベルにおいては（ジェンダーアイデンティティも含め）自己の確立性への信憑が、関係性では円滑な関係性が、生活レベルにおいては現在の（消極的なものではあれ）満足感が、それぞれ「自分らしさ」への信憑を支えていた。

もちろん、若干の注意が必要な部分もある。例えば友人関係においては、円滑な関係性という要因は現れたが、それはより直接的な「親密性」への志向と言うよりは、もう少し自己完結的な関係性それ自体と言うよりは意識そのものであり、その意味では、友人との関わり方やコミュニケーションレベルでの親密性と言うよりは、それらに対する、より内的な意識レベルでの親密性（の感覚）が「自分らしさ」を支えていた。加えて、日常生活、特に学校生活においては学校生活の充実感そのものは支えとなっていなかったということも注意すべきであろう。

しかしそれらの点は、「一元的自己」が、その他の意識や行動、関係といった場面においてもやはり「一元的」な特徴を見せている、という一言にまとめることが可能だろう。

一方「完全多元型」は場面によって全く異なる特徴を見せる。

自己意識においては、一元型と同様の項目によって「自分らしさ」は支えられているが、「新しい性格」への志向はそれを阻害している。それは「将来意識」で見た「自分らしさ」の無時間性、つまり「状況性・場面性」と組み合わせると理解しやすいだろう。つまり、「新しい性格」を志向するということは、その時点での「私」は状況・場面に不適応をおこしている（と感じている）ということになる。状況性・場面性、本論の表現で言えば「自己の未（決）定性」が自己意識構造の基礎となっているがゆえにこそ、「新しい性格」への志向は、結果的に現状の否定とならざるをえないということだ。

友人関係においては、隠匿性が「自分らしさ」を阻害するのと同様に、友人への信頼を示すような項目もまた阻害要因となっていた。学校生活では規則の厳しさが、ジェンダー意識においては「社会的不利の注目」が「自分らしさ」への信憑を支えていた。これら三つは、ある共通性をもったセットとして考えることが必要だろう。

「自己の状況性・場面性」は、外的環境への迅速な適応性と一先ずはごく単純に定義できる。し

かし、もしそうであるならば、結果的にそのような自己意識とは、対人関係においては単なる従属性となってしまうのではないか、というのが先に挙げた問いであった。その点について結果を見れば「状況性＝従属性」とは言えず、むしろそのような「具体的な他者がもつ決定性」を否定するようなかたちで「自分らしさ」が存在していた。

一方で「規則の厳しさ」や「社会的不利」という制約性の高い外的環境については、それら（についての意識）が「自分らしさ」を支えているという結果となっている。つまり外的環境に依拠した「自分らしさ」である。ではそこでの「状況性」は規則や不利への従属性として現れるのだろうか。彼らは厳しい規則を忠実に守り、不利を自ら受け入れる模範的な生活態度をとることになるのだろうか。もしそうであるならば、彼らは友人（そして家族）という具体的他者には単純に従属しないが、より環境的・状況的なものにはすすんで従属するような、非常に「(直接関わらなければ)使い勝手の良い」者達であるだろう。もちろん、そのような側面は存在しているだろう。やや昔ではあるが香山リカが述べた「ぷちナショナリズム」という現象[香山2002]は、このような「外的環境の操作→状況的な者達の大量動員」の可能性という構図を説明しているとも言える。

しかしそれは、最近の若者が不安定でそれゆえに従順であるという議論の繰り返しであり、「多元的自己」とはただ「これという自分がない」状態でしかないのだとするような、近代的自己というイデオロギーに回収されるだけである。

ここで現れた結果を異なる角度から解釈するために、神野賢二の研究を参照することとしよう。神野は、高校中退者の一人の若者をインフォーマントとして継続的に行っているインタビュー調査の結果から、いわゆる「ノンエリート青年」の現状やその経験の変遷、「生活における経験の構成過程の記述・分析」を行っている[神野2006：3-5]。

インフォーマントの語りの中から「彼が何らかの集団や範疇への同化や帰属ではなく、○○では「ないもの」として自分の位置を確保しようとしている」ことを読み取った神野は、そのような「絶え間ない自己と他者との境界付けが繰り返される」、アイデンティティ形成のプロセスに注目する。それは「何かに同化し、そこに安住したい欲望というよりは、何かに完全に取り込まれることへの恐れであり、抵抗」という意識が「何かと自分を差異化し、それに対抗し、距離をとることによって自分の居場所を確保しようと」している姿である[神野2006：25]。

そのようなアイデンティティ希求の試みを神野は「社会的に正当化された安定した地位と交換できるような社会的資源を持ち合わせない個人にとって現実的な戦略は、「Bではないもの」「Cではないもの」として他者との境界線を繰り返し引くことで相対的な地位を獲得しつづけるという、ある意味では身軽な、ある意味では不安定な、アイデンティティ獲得のための操作」であり、「自己物語の絶対的な行き詰まりをあらかじめ回避した、終わりなき実践の連鎖」として、そのようなメカニズムを描き出す[神野2006：26]。

このような「否定の産物としてのアイデンティティ」という構図をふまえた上で、改めて先の「自分らしさ」と「友人関係・校則・社会的不利」との関係を見てみると、「従属的な若者」とは異なった解釈が可能になるだろう。

友人関係における差異化とは、「友人と一緒ならできる」という同質化の否定であり、それにより「友人と一緒ではなくても（一緒ではない方が）できる者」としての「私」が獲得される。校則（の厳しさ）における差異化とは、そのような規則に取り込まれることの拒否であり、逆説的に

「規則と齟齬をきたす者」としての「私」が獲得される。ジェンダー意識における差異化とは、「不利な女性／有利な男性」という構図への抵抗であり、「性別という理由だけで不利を被る者／被らない者」としての「私」が獲得される。

「多元的自己」における「自分らしさ」とは、外的な制約性により支えられているが、しかしそれは否定することで「自分らしさ」を逆説的に浮かび上がらせるための対象・環境としてである。その意味でそれは形式的には従属性を示すが、内容的にはむしろそれとは反対の意味をもつということになる。〈自己未定因子〉について、それがある種の「自由」を希求するような意識であると先に述べたが、それはこのような内的プロセスを示している。そのように考えれば「多元的自己」における「自己の状況性・場面性」とは、確かに「状況・場面への迅速な適応」ではあるのだが、だからと言ってそれは「状況A＝自己A」「状況B＝自己B」というような一対一対応であるとは限らず、その否定形というかたちで対応する場合もあるということになるだろう。その時の「状況的・場面的自己」とは、状況に応じて、それを否定することで結ばれるような自己だということになる。

では、このような自己意識の構造が、何故「多元的自己」において見られたのか。それは神野が言うような「自己物語の絶対的な行き詰まりをあらかじめ回避」する必要があるためであると考えられる。つまり、「多元的自己」における「自己物語の絶対的な行き詰まり」とは、言い換えれば「自己の多元性」が完全に欠落させられてしまっているような状態であり、それ以上の「多元化」可能性が剥奪されているような状態である。一方、「一元的自己」における「行き詰まり」とは、つまりそれ以上変わりえない到達点でしかなく、近代的自己という理念から考えれば、その内容により評価は変化するだろうが「それ以上変わりえない点への到達」はむしろ回避する必要のないものである。

自己意識の場面において「新しい自分になりたい」という意識が「自分らしさ」を阻害しているという結果が現れていたが、それはまさに境界線を引くべき対象が「他者」ではなく「自分」となっている状態である。つまり「○○ではないもの」の「○○」の中身が「現在の自分」となっている状態である。それは「多元的」な複数の自己の間に階層性（廃棄すべきA／辿り着くべきB）が生まれるということであり、その意味では「自己の多元性」は既に弱体化し、そこで複数の自己が新たに生み出されるとしても、それらは下位の自己でしかなくなってしまう。結果、そこには「真／偽」という審級が生まれ、「複数化した自己をいずれも本当の自分とする場合に比べ、その中に偽りの自分をみいだしている場合の方が、自己拡散で指摘されるような孤独感や虚無感を感じる割合が高く」[岩田2006：168-173]なってしまう、ということだ。

結局、「多元的自己」とはどのような意識構造であったのか、最後に確認しておこう。

４－８　「多元的自己」における「自分らしさ」の姿

「多元的自己」とは、字義通り、複数性・非固定性をもった自己の姿である。本章においては、そのような複数性・非固定性をもちながら、いかにして「自分らしさ」への信憑が可能となるのか、という点について中心的に見てきた。

これ以上結果を確認するのは冗長になるのでやめておくが、一点、「多元的自己」における「状況性・場面性」とはどのようなもので、それがどのような意味をもっていたのか、という点だけ確認しておきたい。

状況性・場面性とは

広義でのそれは外的な環境全てを指すのだが、実際には全ての外的要因が適応すべき「状況」として捉えられているわけではなかった。まず、適応しない「状況」の一つは「具体的な他者」であった。つまり、それが単純な他者への従属性である場合において「自分らしさ」は阻害されてしまう。もう一つの適応しない「状況」は、「未来」であった。少なくとも未来という時間軸的な外部環境に対して、それを先取り的に取り入れるような「予期的社会化」の側面は状況的な自己には見られなかった。

他方、適応すべき「状況」の一つは「校則」、つまり現在の日常生活である。その規則に従属することによるのか、それを否定することによるのかは明らかではないが、そのような外的環境に対する意識が「自分らしさ」を支えていた。もう一つは「社会的不利」である。その不利を受け入れることによるのか、それに抵抗するからなのかは明らかではないが、先の「未来」よりはもう少し近い外的環境としての「社会」に対する意識もまた「自分らしさ」を支えていた。

それらをふまえると、この「状況性・場面性」というものの意味内容にある程度の制限をつけることができるだろう。つまり、「実際に関係する具体的な他者」よりは遠く、現在と限りなく離れた時点である「未来」よりは近い、そのような範囲内にある外的環境として、この「状況性・場面性」の範囲を限定することができるだろう。

状況性・場面性のもつ意味とは

この中間的な外的環境としての「状況性・場面性」は、「自分らしさ」への信憑に対し、両義的な役割をもっている。一つは、自らを枠付け、カテゴリー化するためのフレームとしての役割。そしてもう一つは、それを否定・拒否することで自らの相対的な位置を担保するための逆説的な基準点としての役割。

これらの意味をもつがゆえに、「多元的自己」はそれを肯定するためであれ、否定するためであれ、「状況・場面」について志向し続ける必要性を本質的に含みこんでいるのだと言える。例えばそれは「社会」という極めて曖昧なルールによる暗黙の強制力（「空気」[山本1997]）が蔓延している場面についての意識として現れていた。

このように、「多元的自己」と「一元的自己」との間にどのような相違が存在しており、その相違がどのような理由により生み出され、どのような意味をもちうるのか、という点について述べてきた。次に、ここまでに見てきた「多元的自己」をさらに二つの場合に分け、その内実をさらに細かく見ていくこととする。

5．「多元的な自己意識」と「多元的な関係性」

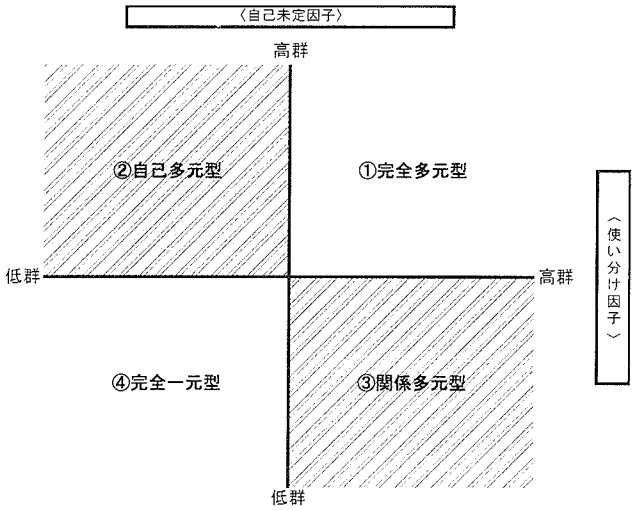
5－1　自己の多元性と関係の多元性

前章においては、自己意識も友人関係もどちらも「多元的」な特徴を示す「完全多元型」と、どちらも「多元的」な特徴を示さない「完全一元型」との二つを比較して、そもそも「多元的自己」とはどういう意識構造となっているのか、という点について明らかにした。

ここからは、その「多元的自己」に含まれる「多元的な自己意識」と「多元的な関係性」とが、

どのような点で異なっているのか、つまり、先ほどまでに見てきた「多元的自己」の下位類型について考察していくこととする。それは前章で述べたように〈自己未定因子〉と〈使い分け因子〉の間にそれほど強い関係がなかったことが根拠ではあるが、それ以上に、自己意識における〈自己未定因子〉の意味内容と、友人関係における〈使い分け因子〉の意味内容とが、どちらも何らかの「多元性」を支持するようなものでありながらも、具体的には「自己の確立」という点において決定的に異なる二者なのではないか、という前章での仮説の検証が必要であるからだ。改めて、先ほど作成した四象限を確認しておこう。

【図5-1：多元／一元四象限2】



先ほどは四象限のうち①「完全多元型」と④「完全一元型」とを比較した。今度は、網掛けになっている部分、②「自己多元型」と③「関係多元型」との比較を行っていこう。

確認として、それぞれのタイプの因子得点平均値は以下の通りである。

【表5-1：自己多元型と関係多元型の因子得点平均値】

	度数	自己未定因子		使い分け因子	
		平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
自己多元型	77	0.936	0.420	-0.777	0.347
関係多元型	67	-1.025	0.497	0.780	0.478
合計	395	0.044	1.112	0.069	0.973

5-2-1「多元的な自己意識」／「多元的な関係性」ー自己意識

前章と同様にそれぞれのタイプにおける「自分らしさ」がどのような意識を支えとして成立しているのか、という点について見ていくこととしよう。まず「自己多元型」からだ。

【表5-2：「自己多元型」の自分らしさ－自己意識】

従属変数: 自分らしさがある				
	非標準化係数 B	標準化係数 ベータ	有意確率	調整済み R2 乗:0.645
(定数)	0.957		**	
自分には個性がある	0.636	0.667	**	
感情を素直に出す	0.281	0.309	**	
甘える	-0.158	-0.151	*	

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

やはり「個性がある」という自己確立性を示すような項目が正の影響力となっているのが分かる。しかもそのベータ値は0.667と、非常に高い数値となっている。一方の阻害要因は、「甘える」という項目が挙げられている。「自分らしさ」は、極めて即自的なかたちで支えられており、それゆえに他者への依存という意識はそれを妨げるものとして意識されているということだ。

【表5-3：「関係多元型」の自分らしさ－自己意識】

従属変数: 自分らしさがある				
	非標準化係数 B	標準化係数 ベータ	有意確率	調整済み R2 乗:0.558
(定数)	1.057		*	
自分には個性がある	0.435	0.477	**	
感情を素直に出す	0.262	0.341	**	
本当の自分は一つとは限らない	0.166	0.168	*	
人付合いは苦手	-0.174	0.085	*	

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

こちらも「個性がある」が比較的高い数値となっている。また、「本当の自分は一つとは限らない」という項目が正の影響力を示している。これは、このタイプの基本的な特徴である「関係の使い分け」という意識と関わっていると考えられる。つまり、関係性の複数性と「素直さ」とを共存させるためには、言い換えれば「真／偽」という構造を持ち込むことなく関係性の複数性を維持するためには、そのような「本当の自分」の複数性もまた信憑せざるをえない、ということだ。

5-2-2 友人関係

それでは、それぞれの場合における「自分らしさ」は友人関係という場面においては、どのような意識に支えられたものとなっているのだろうか。まず「自己多元型」から見ていこう。

【表5-4：「自己多元型」の自分らしさ－友人関係】

従属変数: 自分らしさがある				調整済み R2 乗: 0.208
	非標準化係数 B	標準化係数 ベータ	有意確率	
(定数)	4.183		**	
ツッコミ役	0.236	0.219	*	
態度に出さないようにする	-0.291	-0.271	*	
他の人に従う	-0.334	-0.312	**	

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

どのような理由によるのかは分からないが「ツッコミ役」が正の影響力を与えている。一方の阻害要因としては「態度に出さないようにする」と「他の人に従う」が挙がっている。これらは、共に友人関係における消極的な態度を表すものと言えるだろう。それは「態度に出さないようにする」という項目が意味するような隠匿性でもあるが、それ以上に「他の人に従う」というかたちでの従属性でもあるだろう。

ところで「ツッコミ役」はどのように解釈できるだろうか。まず、この「ツッコミ」が、どのような意味をもっているのかについて確認しておこう。太田省一は、「笑い」という現象とその変化から日本社会について分析する中で、「ツッコミ」という現象・行為の機能が変化していることを指摘している[太田2002：20-64]。それは古典的漫才芸においては「ボケの言動の奇妙さやむちゃくちゃさを指摘して、現存する秩序の正当性を確認する」者として、つまり規範を「超越的」なかたちで「統制する」ものであった[太田2002：69]。そのような機能は村瀬学が分析した「笑い」のメカニズムである「くずれ」と「もどし」のうち、「もどし」を担当する役割であるとも言えるだろう[村瀬1996：6-24]。

いずれにせよ「ツッコミ」とは、「統制」者としての明示的な姿であれ、「ボケという「甘え」を無制限に近いかたちで許容する不可視の前提」としての暗示的な姿であれ、「文脈の共有」[太田2002：203]がその実効性の礎となる現象であり行為であるということになる。

そのように「ツッコミ」を理解すると、ここで「ツッコミという役割（という自覚)」が「自分らしさ」を支えている、というこの構図は、ある場を「取り仕切る」ものであるという自覚や、ある場の「くずれ」が許容されるための前提、言い換えれば「ボケ」という行為を「許す者」であるという自覚が、そしてそれらに共通した「文脈の共有」への自負が、「自己多元型」の「自分らしさ」を支えていることになる。では、何故そのような関係となっているのだろうか。

「自己一元型」は「完全多元型」と異なり、友人関係の使い分け志向は低い。つまり、友人関係それ自体は単一的である。そのような関係の中での自己意識の安定性は、その「関係の場」に自らが上手く適応できているという自負が支えているのだが、しかし太田を参照するならば、それは単純に文脈そのものに埋没してしまっている状態ではないということになる。2-6で見たように、〈自己未定因子〉は「場」への意識が高かった。ただしそれは、「場」そのものへの従属によって「私」らしくいられるというものではなかった。ここで見た「ツッコミ役」がもつ意味とは、そのような「場に対する意識の高さ」と「その場における文脈を共有できているという自負」とが組み合わさったものとして捉えることができるのではないだろうか。

【表5-5：「関係多元型」の自分らしさ―友人関係】

従属変数: 自分らしさがある				
	非標準化係数 B	標準化係数 ベータ	有意確率	調整済み R2 乗: 0.254
(定数)	2.793		**	
友人と一緒ならできそうな気がする	0.502	0.434	**	
他の人に従う	−0.196	−0.235	*	
同じことをしていることが多い	−0.269	−0.281	*	

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

まず「(一人ではできないことも) 友人と一緒ならできそうな気がする」だが、これは友人への信用といったものだろう。友人関係の拡大・使い分けの意識である〈使い分け因子〉が高いこのタイプだからこその信用―安定という構図となっている。ただしこれは、「完全多元型」の場合とは反対の結果となっている。単純に使い分けることだけであれば、この「友人と一緒なら」という意識は「自分らしさ」を支え、逆に、〈自己未定因子〉も高い場合には反対の効果となるということになるだろうが、はっきりとした原因は分からない。

阻害要因である「同じことをしていることが多い」については、やはりこのタイプが友人関係の拡大・使い分けを強く志向するためと考えられる。つまり、拡大した友人関係を横断的に使い分けていくにあたっては、友人との同質化という意識・行動は、その拡大・使い分けという前提自体が否定されることになるということだろう。

5-2-3 家族関係

両タイプの回答平均値、「自分らしさ」を従属変数とした重回帰分析結果、そのどちらにおいても有意な結果は現れなかった。

5-2-4 学校生活

学校生活に関しては、先ほどと同じく、七つの設問群を使用する。

【表5-6：「自己多元型」の自分らしさ―学校生活】

従属変数: 自分らしさがある				
	非標準化係数 B	標準化係数 ベータ	有意確率	調整済み R2 乗: 0.409
(定数)	4.242		**	
部活動が面白くない	2.264	0.533	**	
キャラ	0.978	0.485	**	
校則違反	−0.293	−0.263	*	
制服	−0.955	−0.329	**	
欠席	−0.424	−0.407	**	

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

「部活動が面白くない」を除くと、入学前変化である「キャラ」が影響を与えている。〈自己未定因子〉はこの「キャラの変化」と正の関係をもっていた。さらに、その特徴が強く出ているこのタイプにおいては、その「キャラの変化」が「自分らしさ」を支えるという構図になっているということだ。また、一方の阻害要因は「欠席（したくなる)」が最も強い影響力となっている。これは前章で見た二つのタイプとも同じ特徴である。

しかしそれ以上に注目したいのは、影響を与える項目の「数」である。前章で見た「完全多元型」においては「規則が厳しい」と「欠席したくなる」の二つが現れたのみであったのに対し、ここでは五つの項目が現れている。結果、この回帰直線の当てはまりの良さを表す調整済みＲ２乗値も0.409と、「完全多元型」の場合の0.106と比べてかなり高くなっている。

【表5-7：「関係多元型」の自分らしさ―学校生活】

従属変数: 自分らしさがある				調整済み R2 乗: 0.137
	非標準化係数 B	標準化係数 ベータ	有意確率	
(定数)	1.677		**	
お喋り	0.468	0.393	**	

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

「自己多元型」が比較的多かったのに対し、こちらは少ない。両者を比較するならば、「自己多元型」の「自分らしさ」が学校という場の影響をいくらかでも受けているのに対し、「関係多元型」は学校という場の影響をほとんど受けていないということになる。このような違いはどこから来ているのだろうか。

先に、「使い分け」という意識については、例えば家族関係という場において、それすら「使い分ける」べきフィールドの一つとして捉えているのではないか、ということを述べた。その文脈をここに重ねるならば、「使い分け」意識の強い「関係多元型」において、「自分らしさ」はまさにそのような「使い分け」る振舞いを通して確認されるものであり、ある具体的な「場」そのものの影響を受けるのではない、と言うことも可能であろう。それゆえ、「学校（生活）という場」そのものの中で、このタイプの「自分らしさ」に強く働きかけるものが少なかったのだ、と。

一方〈自己未定因子〉が高い「自己多元型」は、ここまでに述べたように、逆説的なかたちで「場」の制約性を志向する。それゆえに、ここで現れたような結果となったのではないだろうか。「場」そのものへの意識の違いという観点で分けることで、以上のように二つのタイプは分けることができるのではないだろうか。

5-2-5 ジェンダー意識

ジェンダー意識については、重回帰分析の結果は家族関係の場合と同様に、有意な影響力が現れなかった。少なくとも「完全多元型」内部の分裂があるとして、それはジェンダー意識という軸では分かれていないと言うことになるだろう。

5-2-6 将来意識

先に見た「完全一元型／完全多元型」との間では、将来意識においては「完全多元型」がさまざまな項目において高い肯定率を示していたのだが、「自分らしさ」との関係という点ではそれらはほとんど関わっていない、という結果となっていた。それでは、その下位分類でもあるこれら二つのタイプにおいてはどのような結果となっているのだろうか。

【表5-8：「自己多元型」の自分らしさ―将来意識】

従属変数: 自分らしさがある				調整済み R2 乗: 0.150
	非標準化係数 B	標準化係数 ベータ	有意確率	
(定数)	2.331		**	
チャンスを逃さないようにする	0.395	0.299	**	
将来のことはあまり考えない	-0.354	-0.257	*	

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

「チャンスを逃さないようにする（こと)」が正の影響を、「将来のことはあまり考えない（ようにすること)」が負の影響をそれぞれ与えている。常に偶発的に飛び込んでくる「チャンス」に対し身構えるのであれば、やはり「将来のこと」は考えている必要があるということだろうか。

先に「完全多元型」の特徴から見えたのは、その「自分らしさ」が「将来」という時間軸を含みこまないような意識構造であった。ここでも、同様に影響のある項目は少ないのだが、その中で「自己多元型」は将来への積極的な構えと言うよりは、起きるかもしれないことに対する準備という、消極的なかたちで将来に対する構えをとる、そのような将来意識が「自分らしさ」を支えているということが言えるだろう。

【表5-9：「関係多元型」の自分らしさ―将来意識】

従属変数: 自分らしさがある				調整済み R2 乗: 0.125
	非標準化係数 B	標準化係数 ベータ	有意確率	
(定数)	2.786		**	
現在したいことをする	0.403	0.425	**	
心がけをもたないようにする	-0.297	-0.322	*	

**:1%水準で有意
*:5%水準で有意

「自己多元型」が消極的なかたちでの将来志向が「自分らしさ」を支えていたのに対し、こちらでは「(遠い将来の目標のためにコツコツと努力するより）現在したいことをする（こと)」という言わば「現在志向」が正の影響力を与えている。しかし、それは単純な現在志向なのではない。と言うのも、将来意識においては「(特定の）心がけをもたないようにすること」が負の影響となっているからだ。それは逆に言えば将来に対して何らかの「心がけ」をもつことが、「自分らしさ」を支えているともなる。ならば、それは将来について何も考えずに現在だけを志向する「現在志向」とも異なる意味とならざるをえないだろう。

仮に両者を結合させるならば、「(将来の) 心がけをもちつつ、現在したいことをする」という、未来と現在の統合という構造になる。その意味では「現在志向」とも呼びうるだろうが、それ以上に「未来―現在」という時間意識の弱化という特徴であり、浅野が示唆した、時間が「一元的に流れていく時間軸の上」から離れ、「その都度」の時間へと多元化していく「時間の多元化」[浅野1995：63]という特徴であると考えられる。

「自己多元型」における将来意識が、現在と切り離された外部としての「未来」に対して構える時間意識であったのに対し、こちらは「現在―未来」という軸そのものが内部／外部という分かれ方をしていないような時間意識であると考えることができるだろう。

ここまでいくつかの側面から「自己多元型」と「関係多元型」との相違と、それが生み出す自己意識構造の相違を見てきた。

それでは、改めてまとめると両者の間にはどのような相違があると言えるだろうか。そして、そのような下位分類における相違は、「多元的自己」全体に対してどのような意味を付与することができるのだろうか。

５－３　「自己多元型」における「自分らしさ」と「関係多元型」における「自分らしさ」

ここまでに見てきた「自己多元型」と「関係多元型」における「自分らしさ」の違いをまとめるとどうなるだろうか。結果をまとめたものが以下である。

【表5-10：両タイプの「自分らしさ」助長要因・阻害要因】

		自己意識	将来意識
「自己多元型」	「自分らしさ」	個性・表出	チャンス獲得
	反・「自分らしさ」	依存	将来の無関心
「関係多元型」	「自分らしさ」	個性・表出・複数性	現在重視
	反・「自分らしさ」	対人関係苦手	心がけの不特定

		友人関係	学校生活
「自己多元型」	「自分らしさ」	ツッコミ(文脈の共有)	キャラの変化
	反・「自分らしさ」	友人への従属	学校不適応
「関係多元型」	「自分らしさ」	友人への信頼	―
	反・「自分らしさ」	友人との同質化	―

		ジェンダー意識	家族関係
「自己多元型」	「自分らしさ」	―	―
	反・「自分らしさ」	―	―
「関係多元型」	「自分らしさ」	―	―
	反・「自分らしさ」	―	―

まず「自己多元型」の「自分らしさ」が、どのような意識によって支えられているのかを確認しておこう。

「自己多元型」の「自分らしさ」は、ある意味で即自的なものであった。それゆえに、「ジェンダー意識」という、自己の異なる側面において「自分らしさ」への影響は見られなかった。だが、関係性の中でそれは「文脈の共有性」を確保できているという自負が支える一方、それが文脈への適応ではなく具体的な他者への従属である場合には「自分らしさ」が妨げられるという、「場」へ

の意識を基盤とするものとなっていた。それは学校生活という具体的な「場」の影響力が、「関係多元型」に比べ高くなっていたことからも伺える。そう考えると、将来意識において見られた「自分らしさ」を「将来」に対する開かれた構えが支えているという構図は、その「将来」を「現在」に対する時間的な外部とするような「場」への意識として考えることができるだろう。

一方の「関係多元型」の「自分らしさ」は、より関係的なものであり、例えばそれは、関係の複数性に対し、そこに「真／偽」という軸をもちこまないでいられることが「自分らしさ」を支えていた。だからこそ友人関係という場面では、その複数ある関係性が「私」にメリットを与えるという信用が、まさにその「私」を支えるのだが、しかしその関係性が「私」を巻き込もうとする時、「自分らしさ」は妨げられる。つまり、関係性に対して「私」が歩み寄るのではなく、「私」に対して関係性自体が適合していくような場合において「自分らしさ」が支えられるということになる。だからこそ、「私」に対して関係性自体が適合するということが起こりえない場面、例えば学校生活という場面については「自分らしさ」を支えるような現象がほとんど存在しえない。また、将来意識については「多元的な時間意識」により、現在と将来とを横断可能な「私」として「自分らしさ」は支えられる。

このような観点から、この「自己多元型」と「関係多元型」との間にある「自分らしさ」の相違をまとめると、それは「場」に対する意識の質的な相違を礎としたものであると一先ずは考えられるだろう。つまり、両者はともに現在における関係性などの「場」に対する意識の中で「自分らしさ」が支えられているのだが、前者は状況への適応という、まさに「場」への志向によるのに対し、後者は完全に適応するのではなく、それよりもむしろ「私」を基準点とした「選択」という、「場」に対する志向となっている。

これは前章で見た「状況性・場面性」そのもののもつ多層性に対し、それへの関わり方の多層性を示唆する。

結局、「多元的自己」とは何であったのか、そしてその下位類型とも言える「自己の多元性」と「関係の多元性」とは、どのようなものであったのか。改めてまとめてみよう。

5－4　「多元的自己」における「自分らしさ」の姿・再

「多元的自己」とは、複数性・非固定性をもった自己の姿であった。だからこそ、そこでの「自分らしさがある」という信憑は、「ある（と思う）―だから―ある」という自己言及的なモデルに対し、より複雑な構造とならざるをえない。その複雑性とは、「多元的自己」が自己の「状況性・場面性」をもつことによる、「自分らしさがある」ことを信憑するための根拠、その複雑性でもある。

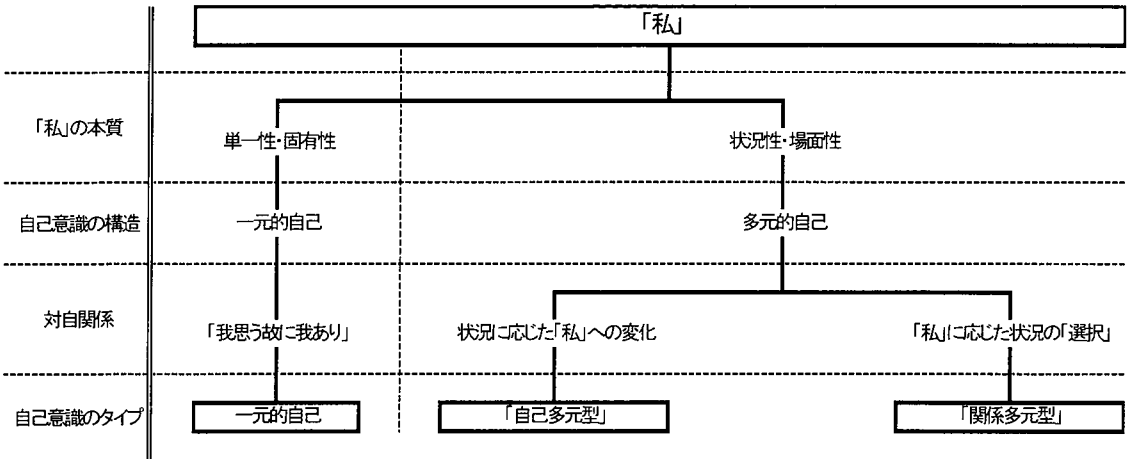
ここまで見てきた結果からは、その「状況性・場面性」が、ある限定性をもっていること、そしてそのような「状況性・場面性」がもつ効果が、場面によって異なっているということが示唆されている。改めてそれらをまとめてみよう。

まず、前章で確認したように「状況性・場面性」は外的な環境を無制限に指し示すものではなかった。それは、近距離で言えば「具体的な他者への従属性」ではなく、遠距離で言えば「未来」という時間的に外的な環境は参照されることがない、ある種「中間距離の外的環境」に対する意識であった。

しかし、そこには関わり方という点である種の分裂が存在していた。これらの結果を図にしたも

のが以下である。

【図5-2：自己類型】



「多元的自己」は、本質的な部分で「状況性・場面性」をもっており、それゆえにこそ自己は多元的でいられる。しかし、そのような本質をもっていたとしても、そこではさらなる細分化が行われる。つまり、そのような本質との関係である対自関係のレベルにおける細分化である。

一方は、状況・場面に対する関わり方がより積極的なタイプであり、それは「私」の存在を前提とし、その姿に応じて関係性を「選択」していく。そして、そもそもの状況性ゆえに、その「選択」における真／偽という階層性は放棄され、その所作として自己意識の構造が多元的なものとなっていく。これが「関係多元型」であり、最初（92年）に発見された「多元的自己」の姿でもあり、友人関係という場面において現れるような「多元的自己」の姿である。

他方は、状況・場面に対する関わり方がより消極的なタイプであり、それは「私」の存在ではなくむしろその「未（決）定性」を前提とすることで、関係性に応じて「私」が「変化」していく帰結として、自己意識の構造が多元的なものとなっていく。これが「自己多元型」であり、その後の研究（2002年）で発見された「多元的自己」の姿でもあり、自己意識という場面において現れるような「多元的自己」の姿である。

このように、「多元的自己」は本質的な状況性をもつがゆえに、それとの関係において分化している。結果的に、「多元的」かつ確立性もある程度もちうるタイプと、「多元的」であることと確立性とが無関連に共存するタイプとが生み出されることとなる。

仮に「多元的自己」が「関係多元型」だけであるならば、そこにある本質的な自己の多元性は単純に「大人の嗜み」としてのみ理解されてしまいかねない。逆に「自己多元型」だけであるならば、それは「子どもの不安定さ」としてのみ理解されてしまいかねない。

「多元的自己」という現象自体がもちうるこのような多義性は、その現象それ自体がもつ本質的な特徴ゆえに、必然的についてまわるものである。その学際的な意義ゆえに、「多元的自己」論は今日的な様々な現象を理解する枠組みの一つとして活用される必要がある。そのためにこそ、この「多元的自己」がもつ本質的な多義性を正面に据えた上で、研究・議論を拡大していくことが求められているだろう。

i　低・高の二群ではなく、低・中・高という三群にしたのは、因子得点の高低が絶対的ではなく相対的なものであるためであり、それゆえに中間層を除外する必要があったためである。

ii　第54回関東社会学会大会（2006.6.18）テーマ部会Ａ「若者のコミュニケーションの現在」中の発言

iii　以下、特に断りがない場合は全て1%水準で有意な結果となっている。

iv　とは言え、最初に述べたようにこれらデータは全て１年生によるものであるため、未だ現実的な不満として意識できないためであるかもしれない。もっとも、３年生の調査票には「学校への不満」という設問がないため、その点については確認することができない。

v　浅野もまた、自己を形成する機能をもった「自己を物語る」という行為が、「過去―現在」という時間軸だけでなく「現在―未来」という時間軸も含みうることを指摘している[浅野2002：164-165]。

【引用・参考文献】

浅野智彦　1995「友人関係における男性と女性」高橋勇悦監修『都市青年の意識と行動　若者たちの東京・神戸90's　分析編』恒星社厚生閣

2001「６章　多元化する自己の二つのベクトル」青少年研究会『今日の大学生のコミュニケーションと意識』

2002「書評に応えて」『ソシオロジ』145

2003「若者たちの人間関係は、希薄で未熟か」リクルートワークス研究所（http://www.works-i.com/special/newgeneration7.html）

2005「第16章　多元的自己の記憶と時間意識」青少年研究会『都市的ライフスタイルの浸透と青年文化の変容に関する社会学的分析』

2006「第七章　若者の現在」浅野智彦編『検証・若者の変貌』勁草書房

土井隆義　2004『「個性」を煽られる子どもたち―親密圏の変容を考える』岩波ブックレット

福重　清　2006「第四章　若者の友人関係はどうなっているのか」浅野智彦編『検証・若者の変貌　失われた十年の後に』勁草書房

船津　衛　2005「第１章　認識する私」井上俊・船津衛編『自己と他者の社会学』有斐閣アルマ

石村貞夫、デズモンド・アレン 2004『すぐわかる統計用語』東京図書

岩田　考　2001「５章　大学生における自己意識の現在―自己の複数性と選択的関係性―」青少年研究会『今日の大学生のコミュニケーションと意識』

2005「第15章　都市青年にみる自己意識の変容　―自分らしさ信仰の揺らぎと自己の多元化の進展―」青少年研究会『都市的ライフスタイルの浸透と青年文化の変容に関する社会学的分析』

神野賢二　2006「ノンエリート青年の「学校と仕事の間」のリアリティ　ある高校中退者の事例から考える」日本労働社会学会『労働社会学研究』7

笠原芳光　1967「戦後青年論」『展望』(108)　筑摩書

片桐雅隆　2006『認知社会学構想　カテゴリー・自己・社会』世界思想社

香山リカ　2002『ぷちナショナリズム症候群：若者たちのニッポン主義』中公新書ラクレ
小西史子　2003「友達とのコミュニケーションを通して父親とのコミュニケーション度を高める試み」『日本家政学会誌』第54号
松尾太加志・中村知靖　2004『誰も教えてくれなかった因子分析』北大路書房
松島恵介　2002『記憶の持続　自己の持続』金子書房
村瀬　学　1996『子どもの笑いは変わったのか　ビートたけしの挑戦』岩波書店
岡田朋之、松田美佐、羽渕一代　1999「移動電話利用におけるメディア特性と対人関係―大学生を対象とした調査事例より―」『平成11年度　情報通信学年報』(http://www10.plala.or.jp/misamatsuda/jyoho-tsuushin.html)
小此木啓吾　1982『こころの進化　現代人は何を失い何を得たか』CBSソニー出版
太田省一　2002『社会は笑う　ボケとツッコミの人間関係』青弓社
R.J.リフトン　1974『終わりなき現代史の課題』誠信書房
外山美樹　2002「大学生の親密な関係性におけるポジティブ・イリュージョン」『社会心理学研究』18（1）
鈴木謙介　2005『カーニヴァル化する社会』講談社現代新書
太郎丸博　2005『人文・社会科学のためのカテゴリカル・データ解析入門』ナカニシヤ出版
辻　大介　1999「若者のコミュニケーションの変容と新しいメディア」橋元良明・船津衛編『子ども・青少年とコミュニケーション』北樹出版
2004　ブログ「思考錯誤」(http://d.hatena.ne.jp/dice-x/20040303)
山本七平　1997『山本七平ライブラリー1　「空気」の研究』文芸春秋

若年雇用対策の現状と課題
釧路市における雇用対策の展開に即して

上　原　慎　一

はじめに

本章の課題は、北海道釧路市における高校生への進路指導、インターンシップ、市当局による青年就労対策事業、総じて釧路市において展開している若者に対するキャリア教育・就労支援・就労対策の実態の分析から、現時点におけるその意義と限界を考察することにある。かつて執筆者の一人は同様の問題意識に基づいて、北海道士別市で調査を行った。その結果は上原・飯田・南部「地域産業と雇用問題」『発達学習支援ネットワーク研究』第３号、2005年にまとめられているが、ここでその成果について触れ、新たに現時点での課題について明確にしていきたい。

さて、私達は、士別市における若者の就労実態を調べるために二つの調査を行った。第一は、主要な就労先である中小製造業、小売サービス業、建設業、福祉関連サービス業における若者の雇用の実態や必要とされる技能・教育訓練に関する調査であり、第二は現在の政策の目玉とも言えるインターンシップの受入れ企業と参加者に対する調査であった。中小製造業や小売サービス業においては、技能形成にOJTで数年を要するケースが多く、若者はその時点まで定着していないことが多かった。建設業においては公共事業削減の中で求められる知識が高度化し、それが若者に対して新たな課題を投げかけている姿が明らかとなった。福祉関連サービス業においてはコスト削減のための外注化、非正規化の進展の中で若い職員の技能形成に支障をきたしていた。こうした若者の就労実態は、インターンシップには充分に反映されていない。士別市には高等学校が３校あり、いずれもインターンシップを実施し、生徒には概ね好評であるが、実習先は福祉関連事業所と小売業、食品関連製造業に限定され、受け入れ先は技能や仕事に関する実務的な事柄よりは「働くことの大切さ」を伝えるにとどまっていた。しかし、わずかではあるが、地域社会における自己の存在への「気づき」を促すという生活指導的な役割を果たしているインターンシップも存在していた。以上から、企業に関しては労働力需要の変化に対応した企業内教育のプログラムを開発する必要性が浮き彫りになり、インターンシップもその動向に対応する必要があることがわかった。しかし、地域社会との関係に見られるように、インターンシップ12はそれにとどまらない多様な側面が求められていることにも注意する必要がある。

この結果を踏まえ、釧路市における調査においては次の点に留意した。第一は現在求められているキャリア教育に関わって、それがいかなる意味で広い意味での職業教育となっているか吟味することである。その際、普通科の高校と専門高校それぞれの差異と共通性を充分踏まえたものでなければならない。とりわけそれは各校における進路の実態とインターンシップを含めた進路指導に大きく反映されているだろう。この点と関連して、さらに釧路市で独自に展開されているフリーター対策である「新規高卒未就職者等就職促進事業」（以下「促進事業」とする）の意義と限界について考察することが第二の課題である。この事業は釧路市単独で行われたものであり、市は商工会議所と連携しながら受け入れ先と参加者を募り、受入れ企業には経費が参加者には賃金が支払われる

というものである。無償で行われることが多いインターンシップや非正規ではあるが雇用であるアルバイトとも異なり、市当局が費用を負担するという点で他には見られない特徴がある。第三に、二つの考察を踏まえて若者の企業への参加の質を吟味するということである。上原・飯田・南部(2005) においても労働過程への参加が持つ意味について状況学習理論との関連で触れたが、本稿ではさらに具体的に受け入れ側の企業の類型と参加する側の属性の違い―普通高校、専門高校、フリーター―による参加の質の相違について考察することを課題とする。

１．釧路地区における雇用情勢と若年雇用対策

言うまでもないことであるが、高校生の就職や地元の民間企業の協力を得て行われるインターンシップなどを考える場合、地元の産業構造との関連が問題となる。ここでは釧路市（釧路市は2006年に音別町、阿寒町と合併した。ここでは合併以前の統計を用いているため、表記を旧釧路市とするべきであるが、煩雑になるため釧路市とする。以下釧路市という場合、旧釧路市をさす）における産業別就業者、企業規模別構成、求人・求職状況について可能な限り全国や北海道全体との対比において概観していく。

表１に産業別就業者数を示した。農林水産業、製造業、運輸・通信、卸売・小売、飲食店で有意に差があることが確認できよう。すなわち北海道全体において農林水産業の比率が高いのに対し製造業の比率がかなり低いこと、また北海道内においても全国的に見ても物流の必要性の高い釧路において運輸・通信の比率が高い。サービス業で差がないのに対し、卸売・小売、飲食店で若干北海道と釧路が高くなる（なお、鉱業の比率も高いが主要な就業先であった太平洋炭鉱がこの後倒産したため、考察の対象とはしない)。釧路の場合、運輸・通信および卸売・小売、飲食店型と比較して比重が大きいということができよう。

表１　産業別就業者数

（単位　%）

	農　林 水産業	鉱業・ 建設業	製造業	電気・ ガス等	運輸・ 通　信	卸売・小 売、飲食店	金融・ 不動産	サービ ス業	その他
釧　路	1.9	14.3	10.5	0.7	9.0	26.4	4.1	28.6	4.4
北海道	8.0	12.7	9.4	0.6	6.9	23.2	3.5	29.3	5.4
全　国	5.0	10.1	19.4	0.6	6.2	22.7	4.0	27.4	4.6

資料）『国勢調査』2000年版。

表2 年齢別就業形態(2005年)　(単位：%)

	正規の職員・従業員	パート・アルバイト	派遣社員	契約社員・嘱託	季節・臨時	その他
男性						
15-24歳　全国	71.6	18.0	3.8	4.8		1.9
24歳未満　釧路	65.8	20.4			13.8	
25-34歳　全国	87.7	5.3	2.0	3.5		1.6
25-34歳　釧路	89.7	3.2			7.1	
35-54歳　全国	92.4	2.2	1.0	2.6		1.8
35-49歳　釧路	91.5	2.4			6.2	
55歳以上　全国	65.9	14.0	1.1	13.6		5.1
50歳以上　釧路	79.3	8.8			11.9	
女性						
15-24歳　全国	60.4	26.2	3.6	7.1		2.2
24歳未満　釧路	62.4	25.7			12.0	
25-34歳　全国	59.7	25.3	5.4	7.3		2.3
25-34歳　釧路	68.9	17.0			8.3	
35-54歳　全国	44.1	45.8	2.3	5.3		2.7
35-49歳　釧路	39.9	48.9			11.2	
55歳以上　全国	37.8	51.2	1.1	6.0		4.4
50歳以上　釧路	31.7	59.6			8.7	

資料)『労働力調査』および釧路市役所『労働基本調査報告書』平成17年度，より作成。

次に表２から年齢別の就業形態をみると、全国と比較して男性の場合、正社員の若年層と高齢者やパート・アルバイトの高齢者で若干の違いが見られる。また有意に違いがあるのは派遣、契約に対し、釧路の季節・臨時の比率の高さである。高齢者以外いずれの年齢階級においても全国よりも釧路の方が高い。建設業の季節雇用の影響であろう。女性の場合、正社員比率の減少が中高年層から釧路で高くなり、パート・アルバイト比率は中高年層で徐々に高くなる。派遣、契約と季節・臨時を比較すると若年層においては全国の比率が高いが、中高年層になると釧路の比率が高くなる。総じて、男性の場合、若年層から中高年層まで季節・臨時に見られる不安定雇用の多さが、女性の場合は中高年層のパート・アルバイトと季節・臨時の多さが釧路の特徴であるといえる。

表３は企業規模別の就業者の比率である。全産業を通じて小零細規模の比率が若干高いことが確認できるだろう。産業別に見ると建設、製造で小零細規模層が少ないのに対し、運輸・通信、卸売・小売、飲食店、サービス業において小零細規模が多い。とりわけ運輸・通信においては北海道と比較してもその差は大きい。資本集約型の紙・パルプ製造業や公共事業関連で規模を拡大させた建設業が存立する一方、漁港を背景として水産物・水産加工物やその他の物資を運搬する小規模企業が叢生している姿が垣間見える。

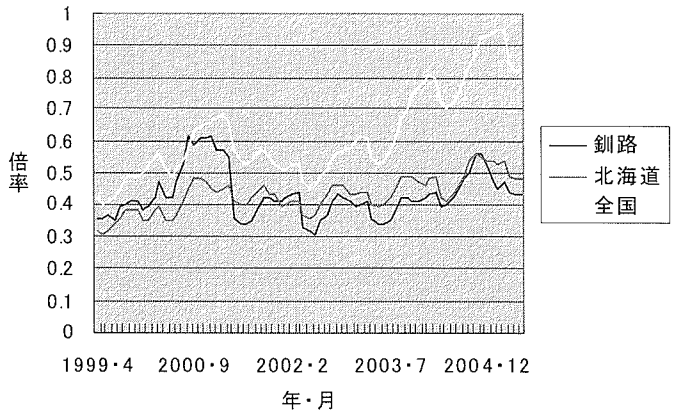
表3 企業規模別就業者数　（単位：%）

	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30人以上
全産業					
釧路	17.0	15.4	17.1	9.5	41.0
北海道	14.7	14.3	16.7	10.1	
全国	15.1	13.9	15.6	9.2	
鉱業					
釧路	0.5	0.0	0.9	1.6	97.0
北海道	4.6	16.8	23.7	14.2	36.1
全国	5.8	15.9	29.8	14.9	
建設業					
釧路	9.7	18.5	28.9	11.2	31.7
北海道	9.1	16.8	23.7	14.2	36.1
全国	14.8	21.2	23.6	11.3	
製造業					
釧路	4.2	6.8	13.5	10.0	65.5
北海道	4.7	8.6	13.5	10.5	62.7
全国	6.9	8.4	10.8	7.5	
運輸・通信					
釧路	4.5	8.6	12.4	12.3	62.2
北海道	4.0	5.9	12.4	10.8	66.9
全国	4.2	5.8	11.6	10.1	
卸売・小売、飲食店					
釧路	23.7	20.6	19.2	9.6	26.8
北海道	21.1	18.7	19.5	10.1	30.5
全国	21.8	18.2	19.2	10.4	
サービス業					
釧路	16.7	14.6	14.1	7.9	46.6
北海道	14.6	12.6	13.1	8.1	51.5
全国	15.1	13.0	13.4	13.4	

資料）『事業所統計』2001年より作成。

しかし、炭鉱の閉山と公共事業の削減の影響を直接に受けた釧路地区は、全国的に経済が好転してゆくなか、全体的に低調な北海道のなかでもとりわけ景気回復が遅れている地域である。1997年～2005年の有効求人倍率の推移を図１に示したが、全国に対し1997年～2001年は0.05ポイントの範囲内で推移していたのに対し、2002年以降格差は急激に拡大している。北海道全体と比較しても、その差は徐々に拡大していることがわかるだろう。

図１　有効求人倍率の推移



資料）釧路市役所提供資料より作成。

新規高卒者に対する求人に関してはさらにその差は大きくなる。表４に示したように、求人倍率は2004年1.11、2005年1.24と全道平均よりも0.5ポイントほど低く、全北海道20の職安管区で比較した場合、釧路地区よりも低い倍率を示しているのは６～７管区にとどまる。

表４　新規高卒者の求人倍率

	全道計	札幌	函館	旭川	帯広	北見	紋別	小樽	滝川	釧路	室蘭
2004年3月卒	1.50	2.58	1.38	1.38	1.47	1.13	1.06	1.02	1.01	1.11	1.61
2005年3月卒	1.62	2.39	1.53	1.44	1.61	1.34	1.19	1.24	1.13	1.24	1.87
		岩見沢	稚内	岩内	留萌	名寄	浦河	夕張	網走	苫小牧	根室
2004年3月卒		0.97	1.2	0.78	0.73	0.7	1.27	1.41	1.55	1.45	1.28
2005年3月卒		1.2	1.4	0.99	1.41	0.8	1.65	1.86	2.07	1.62	1.29

資料）釧路市役所提供資料より作成。

求人倍率の低さと近年の傾向である青年層の“地元志向”により、未就職者数は表５に示したように管内希望者で2001年までは減少傾向を示していたが、2002年から増加に転じた。また、従来未就職者は女性が中心であったが、2002年以降の増加傾向は女性のみにとどまらず男性の比率も増加させている。このような状況が「促進事業」の背景にあることは言うまでもないであろう。

表５　高卒未就職者数

（単位：人、％）

	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年
管　内	29(75.9)	18(83.3)	9(88.9)	51(72.5)	46(60.9)	44(68.2)
道　内	4	2	3	7	5	4
道　外	1	0	0	2	0	0

注）（　）内は女性比率である。

資料）釧路市役所提供資料より作成。

2．釧路地区におけるインターンシップの実態と進路指導

表6　インターンシップ受入れ企業の規模等　（単位：社）

建設業	1～9人	1	小売業	1～9人	1
	10～29人	9		10～29人	2
	30～49人	8		30～49人	6
	50～99人	5		50～99人	3
	100人～	0		100人～	8
	支店・営業所等	2		支店・営業所等	6
	チェーン店	0		チェーン店	10
	計	25		不明	3
製造業	1～9人	1		計	39
	10～29人	2	サービス業	1～9人	3
	30～49人	2		10～29人	5
	50～99人	2		30～49人	0
	100人～	1		50～99人	2
	支店・営業所等	2		100人～	4
	チェーン店	0		支店・営業所等	1
	計	10		チェーン店	0
運輸・通信	1～9人	0		不明	2
	10～29人	0		計	17
	30～49人	0	規模等計	1～9人	6
	50～99人	0		10～29人	18
	100人～	3		30～49人	16
	支店・営業所等	6		50～99人	12
	チェーン店	0		100人～	18
	計	9		支店・営業所等	19
金融不動産	1～9人	0		チェーン店	10
	10～29人	0		不明	5
	30～49人	0			
	50～99人	0			
	100人～	2			
	支店・営業所等	2			
	チェーン店	0			
	計	4			

資料）釧路教育局「平成16年度 釧路管内高校生インターンシップ推進事業　成果報告書」
および『釧路商工名鑑』、商工会議所提供資料より作成。

(1) インターンシップ参加者と受入れ企業の特徴

北海道教育委員会は2002年度から「高校生インターンシップ推進事業」を実施している。全日制の公立高校に限定してみていくと、学校単位での実施率は2003年度以降100％と高い比率を示している。2003～2004年度の参加者の比率はそれぞれ20.2、25.0％である。釧路管内においても公立高校16校すべてで実施されており、全道よりも若干高い27.3、29.7％の参加率を示している。受入れ先は民間企業（事業所）が全道で67.2％、釧路管内で67.4％と福祉施設、行政機関、病院に比べて圧倒的に多い。

2004年度に釧路管内でインターンシップ生を受け入れた事業所は公表されているもので144社に上るが、概要が明らかになった企業数はそのうち104社である。表6に概要を示したが、その内訳を見ていくと、小売業、建設業、サービス業の比率が高い。企業規模で見ていくと当該地区の企業規模別の従業者比率と比較してみても企業規模の大きい企業においてインターンシップが実施され

ていることがわかる。また、小売業、運輸・通信業、金融・不動産業において単独の事業所ではなく札幌や東京に本社、本店をおく企業の支社・支店、店舗が目立つ。合計で言うと100人以上の企業および支店・営業所、チェーン店で45%以上を占める。これはあくまでも企業数のみの集計であり、大規模事業所ほど多くの実習生を受け入れる傾向にあるので、その差はさらに大きいと考えてよいであろう。

表７より、釧路市内の学校別の参加者数を見ていくと、特に進学校においては参加者数が少ないことがわかる。また、普通科全体を見渡してみても、特段に力を入れているC校、困難校といわれているG校、I校を除けば参加者数はわずかであるということができる。それに対して、商業科、工業科いずれも学年、学科単位で全員が参加しており、学科による違いが明瞭であるといえる。

表7　学校別インターンシップ参加者数

学校名	学科等	学年	実施日数	参加人数
A校	普通	2	2	6（2.2%）
B校	普通	1 2 3	1	10 59　(9.9%) 13
C校	普通	2	3	195(100.0%)
D校	普通	1 2 3	1～3 1～2 1～3	8 3　(5.3%) 11
E校	商業	3	3	64(100.0%)
F校	工業	2	3	264(100.0%)
G校	普通	2	1	110(47.6%)
H校	普通	2	1	79(28.6%)
I校	福祉、教養	1 2 3	3,6 2,10 1,4,10	40(50%) 72(100%) 87(36.5%)

資料）釧路教育局「平成16年度　釧路管内高校生インターンシップ推進事業成果報告書」より作成。

（2）受入れ企業における「就労」実態

表７からもわかるように通常、インターンシップは３日前後である。I校を除けば釧路地区でもう同様である。内容的には見学、販売・陳列や比較的単純な作業が多い。異なる点があるとすれば、事業所によって責任者による業界の実態・動向に関する講義が含まれるケースがある程度である。実際にH校生の感想を見ると、「知らないことを知った」、「普段見られないものを見られた」という感想が多く、作業内容に関する感想は具体性に乏しい。

表８は実習後のアンケートをまとめたものだが、ここからは以上のような内容であっても、生徒の大多数が「職業の選択に役立つ」、「社会を知る」という点で肯定的な評価をしている。その反面「日々の生活を振り返り改善するきっかけとなる」という点については有意に低い評価となってお

り、学校生活での学習や生活に反映されていない点が浮き彫りとなっている。すなわち生徒にとって見れば、インターンシップは社会認識の一助とはなっているが、自らが就職へ向けていかなる知識や能力を獲得すべきなのかという点で、言い換えれば労働市場への参入用件を具体的に認識できていない、そうした条件を満たすものとなっていないのである。

表８　職場体験の自己評価（H高校）　（単位：%）

	そう思わない	あまりそう思わない	どちらともいえない	まあまあそう思う	そう思う
職業の選択に役立つ	5.1	3.8	20.3	27.8	43.0
職業の理解が深まる	2.5	2.5	8.9	29.1	57.0
自己の視野を広げる	1.3	2.5	15.2	39.2	41.8
働くことの意欲が高まる	1.3	1.3	25.3	44.3	27.8
社会を知る	1.3	1.3	11.4	40.5	45.6
日々の生活を振り返り改善するきっかけになる	2.5	5.1	39.2	29.1	24.1

資料）学校提供資料より作成

(3) インターンシップと進路指導、就職

こうした特徴を持つインターンシップは、市内の各高校においてどのような進路指導上の位置づけを持ちながら実践されているのであろうか。ここでは学校における位置づけと就職への結びつきという点から考察する。

表９　インターンシップと進路指導

校名	対象者	実施上の特徴	位置づけ
C校	全員（進学希望者含む）	生徒に新たな発見がある	総合的な学習の時間
D校	希望者のみ	企業にすべて任せている	感想文のみ
F校	全員	各学科で受け入れ先を探す	専門性に合ったところに行かせる
G校	希望者のみ	社会見学のよう	単位と関係なし
H校	就職希望者	よかったなと思えるような体験が少ない	総合的な学習の時間
I校	福祉科の実習、企業での実習	今年からやらなくちゃならないだろうって	進路意識等につながっているかというとどうだろう・・・

出所）聞き取り調査より作成

表９は釧路市内の９校のうち就職者の多い６校について、インターンシップの概要を示したものである。この表からはC・F・H校のように、学校として明確に位置づけて、生徒の進路や就職に役立てようという方針が見られる学校と、D・G・I校のように明確な位置を持たず、希望者のみを対象とし、内容は企業任せで結果を進路指導に生かせない学校の二つのタイプが見て取れるだろう。(I校の場合、数年後に閉校が決まっているという事情も勘案しなければならない)。前者は近年のフリーター対策やキャリア教育の流行とは一線を画し、学校として専門性を生かした進路形成や進路観の涵養を目指しているといえる。後者は逆に国の政策や他校での実施を見て導入に踏み切っていると見られる。今仮に前者を積極型、後者を追従型としておこう。それぞれのタイプの特徴は次のとおりである。

＜積極型＞

「その前も進路プランニングという言い方で、大学とか専門学校とかの見学会も含めた実践も一日だけですけど、職場見学、大学見学、そういうのも含めた進路プランニングというのは２年、３年くらいやってましたけど、インターンシップというかたちでの職業体験学習に的を絞ったのは、去年。…（中略）…（実施は）原則３日間全日です。ただ、企業によっては２日しかお預かりできませんということもあるので、それはもう学校で、進路についての講習をやったり、あるいは何故か体育の授業をやったり、色々なことをやっておりますけど。日程が合わない生徒もいるので、それで対応します。で、やり方は色々だと思うんですけど、まず進路プランニングとか去年の実績はこんな感じでしたよ、と生徒に示しますね。こんな企業が、受け入れてくださってますと。自分の考える職種、企業名というよりはできれば職種で考えて欲しいとこっちは思ってるんですけど、生徒はやっぱり企業で選びますけどね。それぞれ、選びなさいと。それから、もしその他の企業とかあるいは職場で、是非行きたいところがあったら、書きなさいと。出してもらったものについては、教員側がアポイントメントをとって、お願いできるかどうか電話で確認して、直接職場でお願いして、取り付けると。で、もう一回アンケートとりますね。それで確定していきます。予備調査一回行って、だいたいの動向をつかんで、企業とも調整してその上で確約が取れた企業をもう一回生徒に下ろします。で、第一希望から第三希望まで出させて、調整が非常に面倒くさいんですけど、やっていくと。…（中略）…もうどうせなら、これは地元に根付く企業として、むしろアピールの機会に使いたいなんておっしゃってくれまして、新人教育の練習にもしたいなんていうふうに言ってくださいまして、非常に高校としては助かりました。でも、中には一方では、３日間ももう余らせたんでちょっと短くして欲しいとかですね、それからちょっと態度の悪いのがいて、ちょっと事前に研修をさせといてくれとか。そういうところもあります。

生徒の手書きの実習ノートをまとめたものなんですけど、このほかに実習日誌というかたちでその日ごとにですね、最後に感想文を800字程度書かせるんですけど、これの中身は生徒なかなかいい事書いてますね。これはもう班ごとにまとめてあるんで、短いのしかないんですけど。やっぱり実際に職場に行って働いている人達を３日間見たというだけでも随分違うなぁと、思いました。自分でその仕事が合ってるか合ってないかももちろんあるんですけど、それ以上に実際働いている人達を身近に見たという体験が今生徒たちにはすごく少ないので、そういった面では色んな発見をたくさんして感じたんだなぁ、と感想文見て思いましたね。」(C校)

「そうですね。普通高校さんに聞きますと進路指導部が関与しているんですけど、本校の場合は自分の専門性にあったところに全員に行かせると。希望者だけじゃないもんですから。そうしますと、例えば建築で、進路指導部で建築40人分探すというよりも、建築で、科の方で探してもらった方が。各企業さんも組合もってますので、中小企業家同友会とかそういうかたちで、鉄工組合とかありますから、そういう関係ですと科とのつながりが強いもんですから、そちら側が主になっているわけです。…(中略)…
質問：事前指導みたいなやつは、これは学科で行うんですか。
回答：そうですね。科と担任の方で。
質問：そしたら、ほとんど学科単位でインターンシップが動いているということで。
回答：そうです。
質問：インターンシップ先になっているところというのは、やっぱりＯＢの方がいらっしゃる会社なんかが。
回答：いえ。やはり長くいますとそれぞれの科の先生、特に科長はそれぞれのつながりをもってますし、あと、ない部分では私の方で科長の方に流してあげると。」（F校）

「回答：インターンシップについては、二年生の11月にやってるんですよね。これは、二年生の就職希望者に限ってます。先ほど言ったように、二年生の就職クラスに入った子は全員と、本来はいるはずではないんだけど、その時点で進学クラスにいたんだけど、やっぱり就職に回りたいと、もう就職にするとなった子も参加さえてます。
質問：いわゆるカリキュラムに入れちゃってるみたいな感じですか。
回答：んーとね、それはたまたま総合学習の時間っていうのが入ったんで、そこの部分でやりましたね。２年前から。カリキュラムに入ったのは。その前はいわゆる学校行事というか。だから、その子たちは学校で言う、いわゆる公欠という扱いになって。ただ、就職クラスは丸一日行くんで、授業は当然できないけども、進学クラスにいた子たちは、授業はまぁ、公欠で抜けているというかたちでね。
（中略）
質問：だいたいどんな事業所に行かれるんですか。
回答：えぇとですね。一番人数を受け入れてくれるのは消防ですね。公的機関で市役所、まぁ教育委員会ですね。教育委員会と、市の消防が公的機関として受け入れてくれて、あとは小売業が多いですね。小売販売店と、あとは車屋さんですね。あとは、地元の金融機関も、信組・信金、これは受け入れてもらってますね。
質問：結構、嫌がるケースが。
回答：そうですね、そこら辺りすごく協力してもらってるんですけど、正直言ってなかなかやらせてもらえるところがなくって、ちょっと生徒があんまり良い体験じゃなかったというのが。
(中略)
回答：で、そのインターンシップで言うとですね、３年前から義務付けになって、地元の企業でも受け入れる態勢を積極的につくってくれるようになったので、僕らは実は６年前から始めた時には、いわゆる普通校の職業教育としては一切やってない時から始めたので、その当時の担当者と学年が

市の同友会と商工会議所に協力を依頼して、教育委員会と。ある意味、自分たちで開拓したっていうんですかね。だから受け入れる方も、どういうことやったらいいんだ、っていうところから始まって、本当に手探りで毎年毎年、前の年お世話になったところだとか、新たにやってくれるところとか。それが３年前からどこの学校も一斉に、全ての学校でやるようになったので、企業さんとしては、受け入れること自体はもう抵抗感もなく、やっていただいているんですが、企業さんの方の声としては、非常によくやって頑張ってくれる子もいるんだけど、逆にそんなに意識が高くないままきてしまって、はっきり言うと迷惑だと言いたくなる子もいるんで、少なくともそういう職業を希望していると、あるいはそういう職種に興味のある子を体験に参加させて欲しいという声は非常によく聞きますね。

質問：やっぱりその、それまでに生徒さんの希望みたいのをちょっと把握しておいて、適したような職場というか会社に。

回答：そうは思うんですけどね。あとは、希望していても、金融機関を希望して事務系の仕事に就きたいと思ってる子でも、行ったはいいけど、あぁ良かったなと思えるような体験がなかなか難しいということなので。」（H校）

F校は専門高校であり他とは若干位置づけは異なり、専門性との関係が重視されるタイプのインターンシップである。図２にある建設会社における高専のインターンシップのカリキュラムを掲げるがF校においてもそれに準じた形で日程を短縮したインターンシップが行われているのである。

それに対し、C校・H校ともに日程はともあれ、総合的な学習の時間の中に位置付き、教員側も生徒が変わってくる姿を肯定的に見ていることがわかるだろう。

図２　インターンシップ日程表

日　　程	予定時間	内　　容	実習時間
１日目 ７月24日（月）	8:00～12:00	朝礼参加、紹介、作業所組織の説明	8時間
		建物概要説明	
		新規入場者教育、工事現場見学	
	12:00～13:00	昼休み	
	13:00～13:30	作業打合せ見学	
	13:30～16:30	工事管理見学	
	16:30～17:00	打合せ・質疑・応答	
２日目 ７月25日（火）	8:30～11:00	工事管理見学	7.5時間
	11:00～12:00	安全衛生協議会　見学	
	12:00～13:00	昼休み	
	13:00～13:30	作業打合せ見学	
	13:30～16:30	工事管理見学	
	16:30～17:00	打合せ・質疑・応答	

３日目 ７月26日(水)	8:30～12:00	墨出し体験	
	12:00～13:00	昼休み	
	13:00～13:30	作業打合せ見学	
	13:30～16:30	測量機器取扱体験	
	16:30～17:00	打合せ・質疑・応答	
			7.5時間
４日目 ７月27日(木)	8:30～12:00	施工数量算出体験	
	12:00～13:00	昼休み	
	13:00～13:30	作業打合せ見学	
	13:30～14:30	定例打合せ見学	
	14:30～16:30	施工数量算出体験	
	16:30～17:00	打合せ・質疑・応答	
			7.5時間
５日目 ７月28日(金)	8:30～12:00	杭打ち工事見学	
	12:00～13:00	昼休み	
	13:00～13:30	作業打合せ見学	
	13:30～16:30	施工数量算出体験	
	16:30～17:00	打合せ・質疑・応答	
			7.5時間
６日目 ７月31日(月)	8:00～12:00	施工数量算出体験	
	12:00～13:00	昼休み	
	13:00～13:30	作業打合せ見学	
	13:30～16:30	施工数量算出体験	
	16:30～17:00	打合せ・質疑・応答	
			7.5時間
７日目 ８月１日(火)	8:30～12:00	工事管理見学	
	12:00～13:00	昼休み	
	13:00～13:30	作業打合せ見学	
	13:30～16:30	施工数量算出体験	
	16:30～17:00	打合せ・質疑・応答	
			7.5時間
８日目 ８月２日(水)	8:30～12:00	施工数量算出体験	
	12:00～13:00	昼休み	
	13:00～13:30	作業打合せ見学	
	13:30～16:30	施工数量算出体験	
	16:30～17:00	打合せ・質疑・応答	
			7.5時間

9日目 8月3日(木)	8:30～12:00	施工数量算出体験	
	12:00～13:00	昼休み	
	13:00～13:30	作業打合せ見学	
	13:30～14:30	定例打合せ見学	
	14:30～16:30	施工数量算出体験	
	16:30～17:00	打合せ・質疑・応答	
			7.5時間
10日目 8月4日(金)	8:30～12:00	竣工建物見学	
	12:00～13:00	昼休み	
	13:00～13:30	作業打合せ見学	
	13:30～16:30	工事管理見学	
	16:30～17:00	打合せ・質疑・応答	
			7.5時間
		実習時間数　合計	75.5時間

出所）会社提供資料（一部改変）

＜追従型＞

「回答：本校の場合インターンシップは希望者のみとなっていて。

質問：希望者だけということなんですが、大体何人くらいなんでしょう。

回答：夏休みは三年生ということで、今年は15名参加して参りました。冬休みに一、二年生を対象に希望を募りまして、だいたいこちらも15名から20名はいかないと思うんですけど、その辺の数字で。

質問：業種はどんなところにインターンシップいかれるんでしょう。

回答：先ほど、市内の企業さんからの求人という話もしましたけど、やはり販売、それから製造ですとか、男子は建築現場の見学もございますし。あと保育所、釧路市役所の保育所の方にお願いしまして、保育園の実習させていただいたり、それから高齢者の方の施設ですね。今年は病院の方で見学会を夏休みにして下さるということがありまして、病院の方の見学会に参加させていただいた生徒もおりましたけどね。

質問：日にちは何日くらいでやってらっしゃるのでしょうか。

回答：だいたい企業さんの都合にもよりますけど、1日から3日くらいでしょうか。

質問：多いのは何日でしょうか。

回答：多いのは、だいたい2日ですね。

質問：だいたいの流れみたいのはどういう風になるんでしょう。2日なり3日なりの流れというのは。

回答：あとはもう企業さんに全てお任せしておりますので、その中で、ある程度プログラムを組んでくださる企業さんもありますし、そのまま建築関係ですと生徒でもできるような現場でしたら一緒にやってくださるところもありますし。」（D校）

「質問：このインターンシップは何年前からやられてるんですか？
回答：ここは４、５年って聞いてますね。積極的にやりなさいと出だしの頃言われてましたので、今少し定着したのかなぁ。企業にお願いしても、ほとんど断られないですよ、よっぽどその企業でその日行事がひかえてたら別ですけど、だいたい受けてますね。
質問：生徒さんの反応はどうなんですか？
回答：始めた頃は会社の方もよくわからなくてという事あったんですが。
（中略）
質問：それは進路の決定に関係あるというか・・・。
回答：あれば良いですけどね、そこまでは・・・。
質問：どっちかといえば社会見学みたいな？
回答：そう、そう、そうです。
質問：それでもやらないよりはやった方が、知らないよりはねぇ。
回答：今回行った会社が全て求人出してくるかというと、ほとんど出してきませんね。それこそX社くらいとか。」（G校）

「回答：本校の場合ですね、単純に言えば今年が初めてなんですよね。やらなくちゃならないだろう、って去年くらいから話が出て。去年は半日だけ行って、インタビューして、帰ってくるみたいなかたちだったんですけど、今年から実際に体験させてもらおうってことで。今年初めてやったような催しです。
（中略）
質問：インターンシップは、やってみて学生さんの方の反応はどうでしたか。こっちが思った通りいかなかったですか。
回答：まぁ、楽しかったみたいな印象はほとんどの子が持ってますけど、進路意識等につながっているのかというと、どうだろうと。１日だけですので。本格的にやっているところだと２週間とかやってると思うんですよね。そのくらいやれば、働くとはこういうことかみたいな意識も出てきたりするんでしょうけどね。１日ではなかなか難しいのかなと思いますが。」（I校）

追従型の場合、先にも述べたようにカリキュラムや進路指導との関係、さらに実習先との関係も希薄である。これには最近になってインターンシップをはじめたという事情も考慮しなければならないが、進路指導に役立っているかかなり疑問であるといえよう。

3．「新規高卒未就職者等就職促進事業」の意義と限界

(1) 事業の概要

表５からもわかるように、釧路地区における高校生の就職率は2001年まで上昇傾向であった。しかし、2002年に急激に落ち込みはじめる。「促進事業」はこうした状況に対応して釧路市が単独で、実施を商工会議所に委託して行ったものである。この事業の目的について釧路市は次のように述べている。

「平成14年度卒業の高校生の就職内定率が過去最悪を記録しており、未就職者の増加が必至であるため、新規高卒未就職者は若年(23歳位まで)未就職者を対象に、民間企業や社会福祉施設等における職場体験実習を実施し、職業意識の向上や、就業適性の発見に役立てていくことを目的とした。」

(釧路市経済水産部商業労政課「平成15年度新規高卒未就職者等就職促進事業実施結果報告書」2003年９月,p.1。)

実習は20日間（2004年から30日間)、この間実習生には最低賃金を考慮して１日5100円の賃金と1000円の交通費が支払われる。また、受け入れ先についても１日2000円の助成金が支払われる。この事業は2003年度から2006年度まで行われた。民間企業分に限定すると参加企業は2003年24(29)社、2004年25(32)社、2005年28(31)社である。参加者はそれぞれ32人、20人、24人でいずれも高校生の新卒者及び過年度卒者で50%～80%を占める。実習終了後の進路は2003年正社員２名（1名は実習先)、短期パート１名、アルバイト５名、2004年パート・契約社員が４名（うち３人は実習先)、アルバイト12名、2005年実習先による雇用１名、パート・契約社員４名（うち１名は実習先)、アルバイト10名（うち１名は実習先）という実績である。

(2) 受入れ企業の特徴と高卒未就職者の「就労」実態

表10に2005年度に「促進事業」によって実習生を受け入れた企業の一覧を掲げる。インターンシップに比べて、小零細企業、製造業、サービス業の比率が高いことがわかるだろう。また、全国チェーンの小売業や支店も数社以内である。受入れ企業は、商工会議所との関係もあり、継続的に受け入れている企業が多い。それゆえ、この傾向は2005年度に限らず、この事業開始当初からの特徴であるといえる。すなわち、インターンシップに比べて、より小規模で「地場企業」的な性格の強い企業が実習生を受け入れているという特徴が見られるのである。前項で述べたように、実習生に賃金が支払われること、受入れ企業にも補助金が支払われること、商工会議所が媒介となること、その結果としてより地元に密着した企業で働けることがこの事業のメリットであるといえるだろう。

表10 「促進事業」による実習生受入れ企業一覧（2005年）

No.	業種等	規模（人）	実習内容
1	食料品小売業	99	商品づくり、品出し
2	新聞販売業	社員31 パート112 配達員343	事務・配達補助、チラシわけ
3	家庭用機械販売業	13	事務補助
4	飲食店	45	ホール接客
5	大型小売店	—	品出し、販売等
6	不明	不明	イベント作業補助
7	不明	不明	ビル清掃業務
8	放送業	10	事務補助、イベント手伝
9	菓子製造・販売	7	菓子製造補助
10	男子服小売業	73	店内業務、荷物運搬
11	協同組合	102	市場受荷、魚体選別
12	倉庫業	24	倉庫内作業等
13	NPO法人	不明	事務補助、接客、活動訪問
14	ホテル業	不明	接客・調理室補助
15	コンサルタント業	40	経営事務補助
16	水産食料品製造業	40	製品箱詰等
17	病院	—	病院事務補助
18	不明	不明	調理室補助
19	総合工事業	18	草刈・公園補助
20	自動車整備業	6	清掃・洗車・分解作業
21	税理士事務所	6	事務
22	その他の事業サービス業	不明	清掃（ハウスクリーニング）
23	電気・計装設備工事	13	事務補助
24	菓子製造・販売	7	菓子製造補助
25	職別工事業	7	清掃作業・作業見学
26	大型小売店	—	店内業務
27	大型小売店	—	販売
28	商社	137	洗車・窓拭き

資料）釧路市役所提供資料、商工会議所提供資料より作成。

しかし、実習内容を見てもわかるように30日間の実習の内容はほぼすべて補助的な作業で占められている。受け入れ先は実習生をどのように評価しているのだろうか。

「回答：（評価が）低いんだね。それから基本的なマナーが身に付いていない。それから勤労観、職業観が身に付いていない。基本的な学力、知識が付いていないと。分からないか。実習生からは……
質問：就職への意欲が感じ取れないと。
（中略）
回答：それから平成16年は２人。この２人は別々ですね。７月21日から31日までの子と、８月２日から13日までの子です。ちょっとアンケートを……。この１人の子はなかなか評判がよかったです。最初に来た子は評判がよくて、その後終わってから、12月までうちでちょっとアルバイトをしましたから。
（中略）

回答：（評価が）少し１人よくなっているのがいたのかね。こんな感じで１人の子は評判がよくて、この１人の子は高校を出てから自衛隊に何か２年ぐらい行っていて、自衛隊が終わってから来た子なんです。だからそういう意味で、自衛隊でだいぶそういう、身に付いてきているんですね。これが２人、年齢がこの子が20歳で、もう１人が18歳だったかな。
質問：評判がよかったのは20歳の子。
回答：この20歳の子、自衛隊に２年間行ってから来た子ね。それから去年、今年は一応出したんだけど、あまりうちを希望する人がいなかったんですよね。」（No. 11）

「回答：約５年ぐらいになりますか、まずは商工会議所の方に職場体験ということで要請がありました。期間は６月から９月ぐらいだったと思うんですけど、その中で１人最大限10日間、未就職者を対象に受け入れてくれないかという話がありましたので、それについて、だいたい年に5～6人ぐらい、毎年ずっと受け入れています。それは女性もそうですし、男性の方もそうですけど、だいたい10日間ぐらい。

仕事的には、新聞販売店なので新聞の仕事を経験してもらうという形です。勤務は９時から夕方４時ぐらいまでなので、チラシの方の作業とか、日中届け物があれば、そういうものも行ってもらうとか、あとは配達なども経験してもらいました。事務の方ではここの内勤の仕事ですね。お客さんが来たら、お茶を出してもらうとか、パソコンとか、資料の集計とか、そういう基本的なものをやっていただいて、10日間ぐらい研修として仕事をしてもらうという形でやっています。それが結果的には本人さんがいろいろと仕事、社会を知るということで、職場を体験するということで、その後の仕事に対しての自分の意識付けとか、自覚を促すということではいいことではないかなと感じています。……そういう個々の生徒さんを見ると、一般常識の部分が欠けているところはあるんですけど、そういういろいろな世界を見ることによって、一般常識とか、礼儀作法とか、お茶出すときにちょっと気を付けなければならないとか、そういうのは少しずつ身に付いてきます。今、現状でやっているのは、そういうインターンシップと職場体験がメインですね。」（No. 2）

協同組合での実習は、繁忙期にあくまでも荷受の補助作業を行うというものである。後述するが、この作業は早朝出勤を余儀なくされる。また「荒い雰囲気」の中での作業となるため、特段の目的を持つもの以外、そう高い評価を得られるとは考えがたい。実際に高い評価を得て、その後数ヶ月アルバイトとして雇用された実習生は高卒後、自衛隊勤務を経験した者であった。それに対し、新聞販売店はインターンシップや促進事業を求人活動の一環として位置づけている。将来の同僚足りえるか否か、「一般常識とか、礼儀作法とか、お茶出すときにちょっと気を付けなければならないとか、そういうのは少しずつ身に付」けることができるような教育訓練を行いながら観察しているのである。目的が明確であるがゆえに、N新聞店はこれらの事業を積極的に利用することができているということができよう。

４．釧路市における労働力需要の特質と若年雇用対策

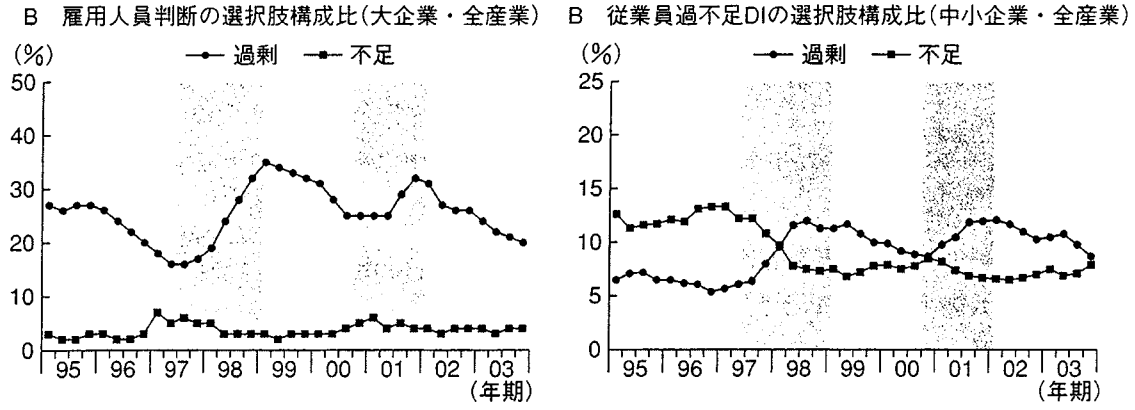
前節ではインターンシップや高卒未就職者就職促進事業の受入れ企業や機関、実習の概要についてみてきた。本節では、さらに受け入れ企業の全体像、すなわち事業の概要や生産工程、組織、労働過程、教育訓練との関連でこれらの事業の意義を確認したい。というのは、インターンシップにせよ、未就職者事業にせよ、受け入れた当該企業における労働の全体像との関連でしかその意味はわからないからである。従来の研究が見落としてきたのもまさにこの点にある。

ここではまず、釧路市における労働力需要を概観し、建設業、小売業、協同組合等における「就労」の実態を考察していく。

(1) 釧路市における労働力需要

これまで大企業に対し、中小企業における労働力不足感があるといわれてきた。図３にしめしたように、過剰感が一般化した現代でもなお、大企業と中小企業を比較すると過剰感は中小企業でかなり弱く、これまでの傾向であると見ることができよう。図４に示すように釧路市においても小零細規模や建設業が低く金融機関等や大手が高いが、それ以外の規模でも一定の需要があることがわかる。その需要を満たすために、図５に見るように職場実習に対する期待は高い。先に述べた「促進事業」による受入れ企業の特徴はこのような労働力需要に支えられているということができよう。

図３　労働力の過不足感



引用)『中小企業白書　2004年版』p. 30。

図４　今後の採用意欲

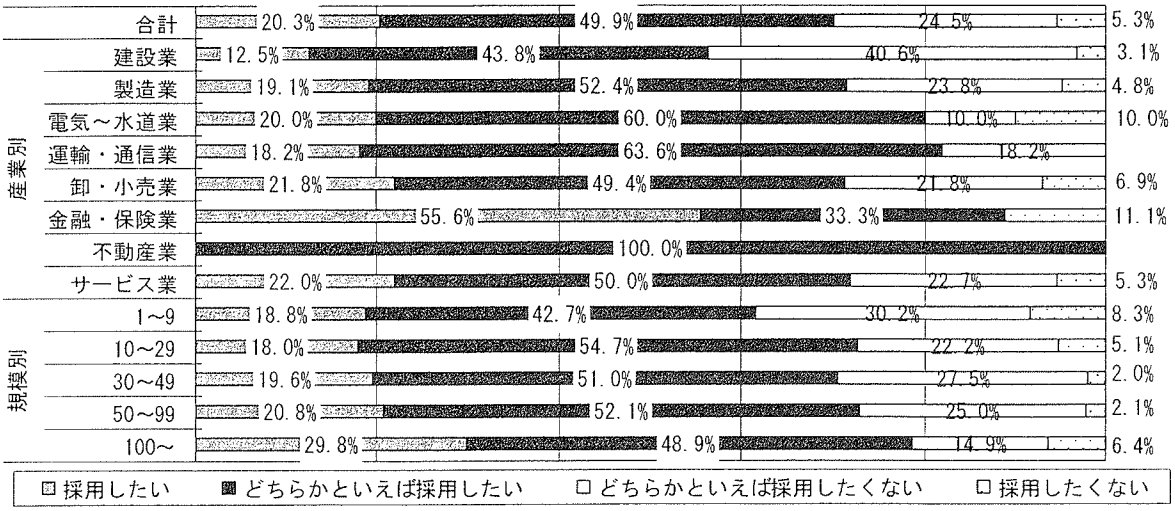
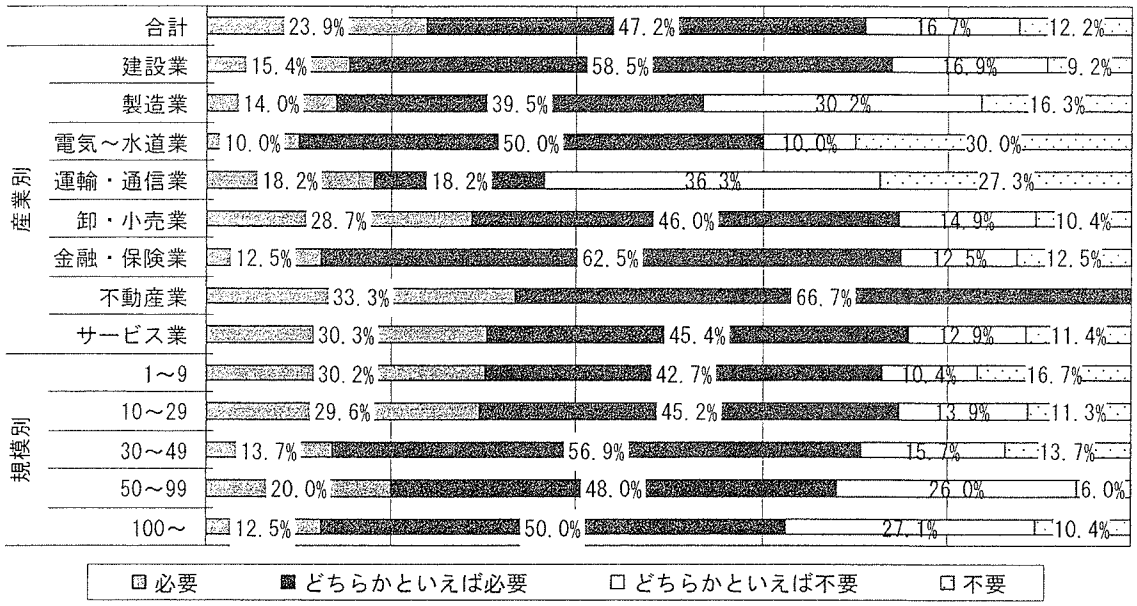


図５　職場実習の必要性に対する認識



引用）図４、５とも釧路市『釧路管内における高校生の就職動態調査　報告書』p. 9、p. 12。

（2）建設業、小売業等における労働編成と若年雇用対策

それではここの企業における労働力編成とこれらの若年雇用対策にはいかなる関係があるのだろうか。以下、建設業、小売業の事例で考察していく（製造業に関しては次章を参照されたい）。

①建設業

事例とするO社とP社は釧路市の地場中規模ゼネコンである。両社とも土木工事、建築工事の施工管理を主として行っている。O社は港湾等の土木作業と得意とし、P社は公共施設等の建築作業がメインである。両社ともに公共事業削減の影響を受け、売上高、従業員数は減少傾向にある。

とりわけP社はここ数年、新規に従業員を採用していない。

両社の組織を見ていこう。O社の従業員数は105名で、そのうち正社員は67名、臨時・季節雇用の社員が38名である。正社員は土木担当30名、建築担当18名に分かれ、その他は管理職や営業等の間接職員である。臨時・季節雇用は事務関係で４名、資材管理３名、警備員１名、清掃１名、季節労働者が29名である。P社の従業員数はすべて正社員で91名である。組織的には土木部（土木課、工務課、計27名)、建築部（工事課、住宅課、計25名)、舗装事業部（工事課、機械課、合材課、計19名)、営業部（６名)、管理部（12名)、その他営業所と分かれている。P社は直接工事を担当する部署を持たない。

両社の施工管理部門は官公庁との折衝、届出書類の作成、進捗チェック、資材の調達等を行う。人員が減少するなか、IT化の進行により複数の案件を同時に担当するなど多忙化が進展している。施工管理技師の資格をとる程度までになって一人前とされ、通常５年～10年かかるといわれている。O社は現在でも中途採用で大卒技術者を採用している。労働者の学歴構成を見るとO社は高専、大卒を雇用し高学歴化を進めつつあり、P社は土木部門を主として工業高校卒、建築部門を主として高専卒が担当している。

両社ともインターンシップで施工管理部門に工業高校生、高専生を、事務部門に普通高校生や短大生を受け入れているが、「促進事業」での実習生は受入れていない。とりわけ多いのが工業高校生や高専生である。両社とも、図５に示したようなカリキュラムを組んだ上で、土木・建築に関する専門知識や技能をインターンシップで実践的に教えている。すなわち、両社とも、業界全体の後継者の育成を視野に入れて、実習生を受け入れること自体に意義を見出しているのである。

「質問：具体的にインターンシップってどんなことを、何人ぐらい来てどんなことを？
回答：そうですね、今年、釧路高専で４名ぐらい、土木・建築関係ですね。現場へ出て、現場に配属して、そして言ってみれば施工管理の関係ですかね。うちらは施工屋ですから施工管理の方があれなんでしょうね。あとは市内に武修館、緑ヶ岡学園、短大がありましてね。あそこでも要請が来たりしたときは内勤事務とか。その場合、これというふうなあれはないもんですから、補助的なファイリングとか書類の整理とか、パソコンの入力とか、そういうのを勤めてもらって社会人体験、そういうふうな形でやっています。
(中略)
回答：…もうほぼ受け入れる現場を決めて、そこの中で全般的に見てもらって、そして補助的な危なくない仕事を見せると。そして働く意識を認識してもらうと。そういったあれですね。だから、測量できる人とか、積算できる人とか、そういう目的はあらかじめあれしていないです。だから、受け入れてほしいということであれば、いいですよと。そして現場に配属して、危険のない範囲で施工管理を見てもらって役に立ててもらうと。そういうふうなものですね。」(O社)

「質問：インターンシップというのはこういう工業高校とか工専の。
回答：そうですね。
質問：それはもうどれぐらいなされて。
回答：だいたい工専の方で２人か３人ぐらい、それから工業高校で４名ぐらいずつは毎年やっているんです。

質問：どういうことをやらせるんですか。
回答：特に工専さんの場合は単位に関係しているようでして、10日ぐらいはやっているものですから、現場で多少はまとまったカリキュラムを組んでやるんですが、工業高校の場合は３日間なんです。３日間ですからあまりカリキュラムといっても、盛りだくさんのことができないものですから、本当に触りのようなところで現場の雰囲気といいますか、そういうところを感じ取るぐらいしかないのではないでしょうか。あまり突っ込んだものはできていないようです。
質問：インターンシップで来た生徒さんは、基本的に係長さんとか主任さんという方が担当されるわけですか。
回答：インターンシップの場合は、ある程度の現場でないとなかなか付いて時間が割けないというか、１人の現場ではだめなものですから、相当大きな現場を中心に考えておりまして。企業体の現場で最低でも４～５人いるような現場に付いてもらってはいるんですよ。どうしても生徒さんをほうっておくわけにはいかないものですから、それなりに接する時間を長く持たなければならないということで。

その現場の中でそういうカリキュラムを組んだ上で、その現場の係りの中で若い方にある程度お願いしまして。ですから当社の社員とは限らない場合もあるんです。企業体の構成の方に。そういうところでやっていますから。」（P社）

②小売業等

ここでは両方の実習生を受け入れている協同組合Q社（正確には「社」ではないがここでは便宜的に株式会社等と同様「社」と記述とする）と新聞販売業R社を対象に考察していく。

Q社は従業員数102名で信用部門から市場事業、指導事業、流通事業まで幅広く事業を行っている。若年雇用対策に関係するのは市場事業のみである。Q社は二つの市場事業を展開している。一つは通常の荷受、せりを行う市場（A市場とする）であり、もう一つは流通基地としての市場（B市場とする）である。「促進事業」の実習生はA市場で実習を行い、インターンシップによる実習生はB市場で実習を行なっている。A市場には常時14名程度の従業員が配置されているが、７～11月のピーク時には事務所のスタッフや定年を迎えた労働者をアルバイトとして５名程度雇用し、総勢40名程度となる。B市場は12月が繁忙期でありその時期にインターンシップ生を受け入れている。A市場では早朝５時30分からの作業となるため、通常の学生アルバイトは期待できず、ピーク時には絶えず人手不足感があった。現場は「かえって足手まといになる」という感触を持っていたが、猫の手も借りたいほどの繁忙期なので、実習生をピーク時に入れている。A市場で必要とされるのは魚類の名称や重量測定、買受人との折衝、漁船の識別等である。最終的にはA、Bともに「せり行為」を担当しうる資格を取得して一人前となる。通常５年程度はかかるという。かつては事務所と市場の間の移動が頻繁に行われたが、現在はさほど行われていない。両市場とも実習生は荷受作業やその補助作業を担当する。A市場の場合、魚類の名称と重量が測定できれば充分なのだが、荷揚げされる魚は多様であるため、なかなか難しいという。B市場も小売店との関係が複雑化し、業務が困難化している。A市場にはさらに業業者特有の「荒い」雰囲気もある。

「みんな忙しいからね、人も少ないからね。それで何というか、やっぱり魚屋特有の会話みたいのがあるから、怒っているわけじゃないんだけれども、まあ、素人にしてみれば怒鳴られているような、そういう錯覚になるんでしょうからね。」（Q社）

繁忙期の「荒い」雰囲気の中で充分な訓練を受けられないまま、実習生は過ごしていく。期待される即戦力として働くのはかなり困難なことであるといわざるを得ない。B市場にはインターンシップで高校生や高専生が実習を行うが、荷受、積み込みの手伝いなどのまったくの補助作業のみを行っている。

R社は主要業務である新聞の配達・販売のほか携帯電話の販売、その他系列企業で不動産業、ホテル業と手広く展開している。従業員は正社員31名、パート112名、配達員343名である。近年ではパート、配達員とも主婦が多い。新聞販売用に市内に10店舗を構え、そこに正社員２～３名、パート９～11名、配達員20名程度が配置されている。パート労働者の作業内容はチラシをセットする機械の操作（２～３名）、朝夕刊の配達管理（４名）、集金（３～５名）である。配達員の経験の長いものが管理業務につくことが多いなど、各店舗での管理業務の多くをパートが担っている。店舗配属以外の正社員９名はすべて本店および内勤者である。本店では管理業務以外では事務作業、電話応対、接客、チラシの受付などを行っている。既に述べたように、R社ではインターンシップの実習生も「促進事業」の実習生もすべて本店での実習となる。R社にとってこの実習は採用選考の意味合いがあり、非常に重要視されている。実際にインターンシップと「促進事業」を経た実習生を２名正社員として雇用している。

「回答：うち以外でも何社かずっと職場体験に行っていたんですけど、そこそこで評価をもらっていた子だったので。全部それが終わって、期間が終わってから、もしよければうちの面接を受けないかということで声掛けして、最終的には判断して。ほかからもいろいろアクセスはあったみたいですけど。それでうちの方で面接して、入れたということです。実際、そうやってただ１回だけの面接では人柄というのは分からないので、働いてもらって。働いてもらうと、だいたい本人のそういう部分というのは分かるので。そういうところは、いいところがインターンシップであり、職場体験であると。

うちの方は、例えば、社員募集をするにしても、ハローワークとか新聞広告を出しますけど、面接は最近２回ぐらいするんですよ。１回書類選考させてもらって、１回来てもらって面接して、再面接ということで、最低２回はやるようにしているんです。それでどうするかということで僕が決めるんです。本当に分かるか、分からないかという部分はあるんですけど、４回も５回もできないですから、最低２回ぐらいは。どこの企業さんもそうでしょうけど、それは会社にとって今後を左右する部分なので、採用には真剣にやっています。一番はさっき言ったように、人間性というか、人柄というか、そういうところが強いですね。」（R社）

この事例からもわかるように、採用管理の一環として位置づくことにより、若年雇用対策は企業にとって有効に機能している。しかしそれは新聞店の業務が単純で覚えやすいからであるというものではない。

「質問：　そういう新卒の方も中途の方も店舗の仕事を覚えるのに何カ月ぐらい？
回答：一人前になるというか、その店に配属されて、何となく全体の雰囲気が分かるには２年から３年はかかります。最初は使い走りですから。あれやりな、これやりな、あっち行っておいで、こっち行っておいでという、そういうところから仕事を少しずつ覚えていくというふうに考えてもらい、だいたいの雰囲気はこんな感じになるんだなというのは、たぶん２年から３年のその辺である程度分かってくると思います。
質問：それは何が分かると？
回答：すべて、流れですよ。
質問：というと、例えば、地域の……
回答：例えば、新聞が来て、配られて、それにはどういうパートさんがいる。朝刊の配達さんもいる。それをサポートする人がいる。集金をする人がいる。夕刊に今、チラシを入れていますけど、チラシを作る人がこういう仕事をやっている。社員ですから、日中の業務は朝刊から、９時過ぎに出てきて、チラシの作業、営業、夕刊の作業、集金とか、いろいろなお客さんに◇……◇苦情処理をする。全体的にその店の仕事の業務を分かるのに２年ぐらいかかるし、そういうもろもろの仕事ですね。
　私も会社に入ったとき、新聞販売店って朝刊と夕刊の作業をやったら、あとは何も仕事がないだろうと思っていたんですけど、いろいろな仕事が。朝刊の仕事、夕刊の仕事の間のチラシを作らなきゃならないし、集金に行かなきゃならない。営業に行かなきゃならない。苦情処理もしなきゃならない。お客さんに届け物をしなきゃならない。あと、そういうお金の管理もしなきゃならない。全体となると本当に多岐に渡る。それから新聞以外にも関連商品をいろいろやっていますので、そういう部分の知識も持っていかなきゃならない。
質問：それは正社員さんのことで、インターンシップとかでそういう仕事に触れるということはない？
回答：そうですね。インターンシップとか職場体験というのは形、うわべの部分だけですね。日中のチラシの作業を手伝ってもらうとか、何か届け物があったら、一緒に行って届けてもらうとか、夕刊の作業をやってもらうとか、本当に新聞店のうわべの部分だけですね。どうしても期間が短いですから、３日ぐらいとか10日間ぐらいしかないので。新聞の営業に行けというわけにもいかないですからね。
（中略）
質問：実際にやるのは、難しいお仕事はさせられないということなんですけど、見せるというか、そういうのはないんでしょうか。
回答：弊社は完全に新聞の業務なので、体を動かす仕事になってしまいますので、そういうものを見ていただくぐらいしかないんですよね。見ながら一緒にこういうふうにやるんだよという形でやってもらうぐらいしかないので、本当の実践的なものというのはこういう部分ではちょっと難しいかなとは思います。電話の応対とかはなかなか難しいですね。」（R社）

若年雇用対策事業の評価が高いR社であっても、やはり事業の中で本来業務を経験させるということにはなっていない。あくまでも採用行動の一環としての位置づけなのである。

おわりに

以上、釧路市の経済状態・雇用情勢を前提に、６つの高校によるインターンシップと４つの企業におけるインターンシップと「促進事業」の実態を分析してきた。高校側のインターンシップに関する構えは大きく積極型と追従型に分かれた。とはいえ、企業側から見れば積極型といっても専門性が生きる場合と採用行動に位置づく場合にのみ有効に機能しているといえるだろう。企業から見て有効性が低いといっても進路指導、キャリア教育上意味がないというわけではない。そうした意味でC校とH校の実践は評価しうる。「促進事業」に関しても同様のことが言えるであろう。加えるとするならば、インターンシップに比べて期間が長いため労働力として期待されるという位置づけの持つ意義と問題点、他職場での経験が有利に働くという点であろう。

これらの点は、次のようなことを示唆していると考えられる。インターンシップのような大規模事業所での経験は若年雇用対策上の意義は小さく、「促進事業」のような地場性の強い企業で、様々な仕事を経験することに意義があるのではないかということである。これは単に企業への参加を促すということではなく、「地域の企業」への参加を促すことにより有意な効果があるのではないかという論点にも結びつくのである。その場合、専門高校のように専門性が生かされればさらによいのであるが、普通高校の高校生や卒業生に関しても一定の意味があることのように思われる。

若年雇用対策と中小製造業

徳　井　美智代

はじめに

本稿の課題は、「企業におけるインターンシップ・職場実習の位置づけ」について考察することである。「インターンシップ」「職場実習」として「若年者を受入れる」ということが、企業の中でどのように位置づけられ、どのように評価されているのか、ということに着目して検討していくことにする。これまで、「インターンシップ」「職場実習」に対する研究は、主に「実習生」に視点が向けられ、その効果や意味の考察が行われてきた。しかし一方で、「企業」側の視点から、企業における意味や効果を問うという課題に対する検討は未だ立ち遅れている。そこで本稿では、「企業は受入れを通して何を得ることができるのか」、或いは、何も得ることを期待していない場合もあるとして、その場合「なぜ受入れを行うのか」という素朴な疑問をクエスチョンとして立て、事例を通して企業の意識と関わり方を明らかにしていくことにする。

対象は、K市で行われている、「高校生インターンシップ推進事業」または、「新規高卒未就職者等就職促進事業」で若年者の受入れを行った実績のある中小製造業を中心にしている。実際に3社ずつ計6社を訪問し、企業の意識、体制、カリキュラム等、についてヒアリングを行っている。その調査結果を基に、職場実習として実際にどのようなことが行われているのか、を明らかにし、企業から見た実習生への所感、受入れにあたってのメリット・デメリットなどを探っていく。そして、両事業の企業内における位置づけと評価について整理していくことにする。

また、今回、6社中5社を中小規模の製造業から抽出したことの意図は、中小製造業の現場がどのような教育訓練の基に人を育てているのか、について、その一端を明らかにしたいとの目的からであった。インターンシップ等の職場実習という極めて短期間のカリキュラムを観察することにより、これまで見えにくかったとりわけ零細の製造業において、どのように仕事を教え、覚えていくのか、という過程に一筋の光を当てることを併せて目指したい。

1．新規高卒未就職者等就職促進事業による受入れ事例

(1) 事業の概要と特徴

平成14年度に新規高校卒業生の就職内定率が過去最低[*1]を記録したことを受け、未就職者の増加を懸念したK市が平成15年度の予算案で打ち出したK市独自の事業である。対象者は新規高卒未就職者や若年（23歳位まで）未就職者とし、地元就職を希望しながらも果たせないこれらの若年者に、市内企業などの協力を得て一定期間職場体験をしてもらおうという全道的にもユニークな就職促進事業である。初年度は、民間企業30人、社会福祉施設20人を目処とし、受入先企業、実習者、

[*1] 平成14年3月の新規高卒就職内定者数は13万6千人（前年同期比12.8%減）、就職内定率は63.4%（前年同期を5.5ポイント下回る）（平成13年11月末時点、厚生労働省　平成14年1月16日発表）

の双方に助成金、手当ての支給が行われた。事業は委託で行われ、民間企業分は商工会議所、社会福祉施設分は社会福祉協議会によって受託されている。現在平成18年度までの４期にわたって実施されている。

この新規高卒未就職者等就職促進事業（以下「促進事業」とする）の特徴は、大きく２つある。１つは、実習生に対し、最低賃金をクリアする金額を「実習手当」として支払うということ。もう１つは、受入先の企業に対しても、「助成」として１日２千円を支払うということである。この、双方に報酬を付するということが、「職場実習」をより「働く実践」へと近づける作用を果たすことにつながっているのか。また、無償で行われる「インターンシップ」との質の違いはあるのか。本調査においては、この２点を念頭に置きつつヒアリングを行っている。

（2）調査の方法

対象は、「促進事業」で実習生の受入れを行ったことのある製造業とした。Ｋ社とＮ社に関しては、まず、調査のお願い文書を送付し、その後直接電話にてアポイントをとった上で訪問している。調査期間は、2006年10月５日～７日。T社に関しては、本事業のコーディネーターである商工会議所の担当者からの聞き取りの過程で紹介を受け、2006年12月15日にヒアリングを行っている。インタビューアーは全て筆者本人。内容は全てカセットテープに録音し、その後文字データに変換し、保存している。

（3）受入れ事業所の概要

事例とするのは、零細の菓子製造業Ｋ社・Ｎ社と大手薬品製造業T社の３社である。

①　K社

昭和30年創業の菓子製造・販売業。法人登記はしておらず、個人事業所である。現在は、創業者の長男であるK氏（56歳）が代表を務め、代表の母（創業者の妻）、代表の妻、代表の姉、時間給のパート女性２名、月給の女性１名の計７名で営まれている。そのうち、月給の女性１名（Mさん）は、平成17年度の「促進事業」で実習生として来たことがきっかけとなり、その後ここで働くことになったという経緯を持つ。年間売上3,500万円程度。直近５年間の売上は横ばいである。ヒアリングは、代表のK氏とMさんから行っている。

②　Ｎ社

昭和51年創業の菓子製造・販売業。昭和63年に創業者が亡くなった後、長男のN氏（43歳）が代表として跡を継ぎ、現在に至る。家族従業員は、代表、代表の母（創業者の妻）、代表の妻、代表の妹の４名。他に、従業員として菓子職人の男性１名、販売員の女性２名、パート女性２名の計９名からなる法人組織体である。本社工場兼店舗を含む３店舗からなり、直近５年間の年間売上は、5800万円～6000万円。ヒアリングは、代表のN氏から行っている。

③　T薬品工業

昭和36年創業、昭和49年設立、資本金8000万。医薬品製造・販売・開発を行っている会社である。本社は東京都足立区、社員は210名。現在釧路工場には社員・契約社員合わせて180名が勤務している。釧路工場は10年ほど前に竣工、稼動が始まった。釧路工場の180名の内訳は、社員60名、契約社員120名。製造・品質管理・管理の３つの部門からなっている。製造・品質管理部門に所属する者は、５時～13時45分、13時15分～22時の２交代制。管理部門に所属する12名は８時45分～16時45分の勤務時間となっている。

ヒアリングは、入社７年目である管理部門のＹ主任から行っている。Ｙ主任は人事・総務を担当しており、「促進事業」の企業側の窓口担当者である。現在、「促進事業」で実習生として受入れを行ったうちの２名が契約社員として勤務している。

(4) 零細菓子製造業における「促進事業」の位置付け

①　実習生受入れの経緯と背景

Ｋ菓子舗では、「促進事業」開始の初年度（平成15年度）から毎年受入れを行っている。

「うちはね、商工会議所の振興委員とかそういうのやってるんで。その関係で都合のいいとこみたいな流れで来る…嫌って言わないだろって」

また、この事業の他にも小学生の工場見学、小学校、中学校PTAへのお菓子教室講師等を無償で引き受ける等、Ｋ氏の社会貢献に対する意識は高い。

「お母さんたちがケーキ作りたいって。そしたらKさんがいるじゃないって、それ以来…もう20年くらいになるんじゃないかな。そういう人たちが今度中学校行って、広がって…多い時年に５回以上はやるな…子供たちだって、お母さんたちだって、体験したいと思うんだ…やる人いなかったらできないことだしさ。だから、とりあえずできるんなら、日にちがあうんならいいよって」

このように、Ｋ氏は要望があれば、菓子製造を通してさまざまな社会貢献を行っている。しかし、和菓子、洋菓子の両方を扱い、全ての品目を手作りで提供しているというＫ菓子舗において、「どら焼き焼くのとか、あんこ炊くのは、みんなはできないんだわ」と述べるＫ氏が負っている仕事の比重は大きい。９時から20時まで開店している店舗だが、従業員は18時まで。「うちは俺が出かけないときは俺が店番。一番偉い人が一番働くのさ」というＫ氏は、製造、販売の両部門において必要不可欠な存在となっている。つまり、「店は空けられないね、店はね。やっぱり…大変だわ」というＫ氏にとって、社会貢献のための時間を作り出すことは、決して簡単なことではないということがわかる。

Ｎ菓子舗でも、18年度は１名、17年度３名、15年度２名と複数名続けて受け入れを行っている。きっかけは、「会議所から『受入れしていただけませんか』という案内文が来て、その後に職員さんがみえて、…で、こちらから申込書を書いてというかたち」で始まったという。その他にも、中学校２校から２年連続でインターンシップ生の受入れも行っている。また、インタビュー時には、地元K公立大学の学生が企画した洋菓子「サルルン946」の製造も手がけ、商品開発企画をバックアップしていた。

社員・パートは、早番･遅番とシフト制になっているが、代表を含む４名の家族従業員は「月240時間の勤務。…朝は８時半からスタートで、仕事終わるまで…休みが月２日（第２･第４日曜定休

日）しかないもんで…結構大変な世界」と時間的余裕は見られない。社員・パートの募集は定期的には行っておらず、現在も増員の予定はない。

②　実習生の就労状況

K社の場合、実習の内容は、店舗・工場の掃除、箱菓子の包装、団子の串刺し、材料の計量・撹拌等、補助的な労働となっている。作業の指示はK氏が行い、指導はK氏と他の従業者とで、実際の作業を見せながら行うという方法をとっている。卵50個割ったものをホイッパーでほぐす、という作業も実習生が行う仕事のひとつである。「俺なんか下向いて仕事してると音がしなくなるのよ。シュってみるじゃない。そしたらあわててシュッシュッて。人が見ないとそうやってすぐさぼろうとすんのさ…だから、みんながね、だんだんイライラしてくるのがわかる…そういう子も多いよ」K氏が実習生のかたわらでその作業を注意深く見守っていることがわかる。

N社での実習内容は、「最初はお店の掃除から始まって、片付け、陳列。で、今度手伝いですね。洗い物もありますし、あと商品の片付けですとか、作業の準備ですとか…で、そのうちできていけば、製造にかかわる仕事ですよね。餡子を包んでみたりだとか…一番進んだ子はそれ（製造）もできますね」というように、実習生それぞれの能力と進度に合わせるという方法を取っている。

「一生懸命やりたいとか、お菓子大好きなんですって来る子にはやっぱり…同じ機会でも、どんどん進んでいくんですよね。で、できない子だったりとかだと…こっちも怖くて、熱いものはダメとか、仕事量も減らしたりとか…そうするとほとんどできない…無難な仕事だけこなして時間で帰すみたいなかたちになっちゃうんですよね」

上記の言葉から、実習生の能力や取組む姿勢には多分にバラツキがあることが推察される。実習生が行う作業は、補助的な作業が中心ではあるが、10日間の中でも、個人の能力や姿勢に応じた柔軟なカリキュラムが求められていることを示しているといえよう。そして、K氏・N氏ともにその求めに応えようとしていることがわかる。

③　実習生に対する評価

K氏は実習生に対しての所感を次のように述べる。「今まで来た中でね、今いる女の子と、もう１人と、あと男の子１人かな。ちゃんとやったのその３人だけ…お～い、大丈夫かい、ってのばっかりだね。だって、挨拶からないんだもん。…だから、返事しろから始まるんだよ」

筆者の「実習生は、実習期間、労働力として補助的な力となり得たか」との問いに対しては、「手？？いや～、大変よ。ほんとに素人だもん」と一笑に付すという場面もあった。

「…途中で、あれ、いないな？どこ行った？っていったら、表でタバコ吸ってたとかさ。…体験で来てるんだけど、その体験に耐えられない、みたいなことろがあるみたいよ」

このように、実習生の受入れは、企業にある種の負担を課していることを読み取ることができる。実際に、「お袋に、『ま～た、めんどくさいなっ』って文句言われるよ」と言うK氏の言葉からも、「実習生に職場実習をさせる」ということが、企業側にとって、必ずしも歓迎されているとはいえないという現状が浮かび上がってくるのである。

④　企業における「促進事業」の位置

では、このように、ある種の負担を負いながらも、なぜ、実習生の受入れを続けているのだろうか。「(実習生の) 受け入れは大変ですね」と言った筆者に対し、K氏は次のように答えてくれた。「いや～僕はね、大変よりはね。僕も、実際ガキ（子供）だったらきっと見たいと思うんだ。ケーキ作ってるところとか、どういう風に作るんだとか。だけど、その場所がないからさ。(中略) 人として、ちゃんと見てあげられるんなら、できないガキ（子供）だって…。だけど…そうじゃないからね、結構ね…」

また、N氏は、「実習生は仕事の手にはなりませんか？」との筆者の問いに「ぜんっぜん…（受入れは）ボランティア」と答え、受入れはなぜ行おうと思ったのか」の問いに対しては、「商工会議所さんとのかかわりがあるんで、最初はやっぱりそれですけど。あとは、ちょっと…職場的にも刺激になればと思って、最初スタートしたんですけど」とその動機を明かした。しかし、「刺激になったか」と問うと「なかなかそういう…ないんですよね…難しいですね」と当初期待したような効果が得られていない現状もまた明らかにしている。

両者に共通するのは、自分の営む菓子製造・販売という仕事を通じて、社会のニーズや興味に応えようとする姿勢である。しかしそれは、本ケースの場合、コーディネーターである商工会議所との関係の中で、「実習生を受け入れざるを得ない」と決断した事実に対応するかたちで意識されるようになっていったことがうかがえる。つまり、能動的・積極的な社会貢献の意識というよりは、むしろ、実習生と時間を共にする中で意味づけられていったということができるのかもしれない。

(5) 大手薬品製造業における「促進事業」の位置付け

①　実習生受入れの経緯と背景

T社は、平成18年度の「促進事業」で始めて企業登録をし、実習生の受入れを開始した。平成18年６月から、４名の実習生受け入れを行っている。

「常に…という訳ではないですけれども、その時期も比較的従業員募集してるような状況もありましたので。そういった中で、作業していただいて、良い方がいればどんどん来ていただければというところも、事前に…受入れる前からですね、あったもんですから」

工場の生産量が増加しているため、通年を通して人の募集を行っている状況だという。そういった背景の中、Y主任が「この事業をインターネットで見つけて」商工会議所に電話で問い合わせをし、受入れ企業として登録、実習生を受入れた、と言う経緯であった。男性１名、女性３名の計４名が、「時には重複することもあった」が、「基本的には１名ずつ」実習を行っている。そのうち、後に契約社員として勤務することになった女性は、10日間の実習を２回、計20日間当事業所にて行っている。

「10日間やっていただいて、その中で…最終日に、私のほうもちょっといろいろ話を聞いて、ま、実際やってみてどうですかっていう話しをして…ま、来て良い印象を持っていただいた方が…実際勤務して…というかたちにはなるんですけれども」

このように、人事を担当するＹ主任がリクルーターとしてのまなざしを持って実習生を観察していたことがうがかがえる。結果、女性１名、男性１名が、実習後契約社員として当事業所に勤務することになり、ヒアリング時現在、継続中である。

② 実習生の就労状況

実習生は、実習前に事前訪問として１度挨拶のため来社。後日、実際の実習が始まる。実習初日まず初めに医薬品製造にかかわる者のための基本教育「GMP*2」についてのレクチャーが行われる。この教育は、T社社員でGMPを担当している医薬品製造管理者が行う。その後、「特に注意していただく点等を、簡単に、事前に作業していただく前に説明させていただいて…あとは、実際の作業にすぐ入っていただいた」というように、GMP講習のあとはすぐ工場での実際の作業に取り掛かったようである。内容は、出来上がった医薬品を納入するためのダンボール作り、製品の箱詰め作業、医薬品に添付する説明書の枚数確認といった準備作業のみである。

「ダンボールを作ったりですとか、そういう簡単な準備作業を、まず今回の実習ではしてもらいました（中略）、ま、10日間しかなかったんで、ほとんど毎日同じような作業になってしまったんですよね」

実習の間、工場のメイン作業であるラインでの薬品製造は、全く体験することができない。180名を有する工場内にあって、補助的な周辺労働の部分のみを実習生が体験しているということなのである。

③ 実習生に対する評価

実習生については、「比較的まぁまじめというか、それなりに与えられた仕事をきっちりこなしていただいてたんで、そういった意味ではすごく良かった」と評価する。

「お互いですね、仕事の内容もある程度理解してもらえてますし、こちらとしても、どういう方かっていうの…ま、10日間やっていただいてればなんとなく掴めると思うんで、そういった意味では…雇用するしないは別としてもですね、非常に良かったかなとは思ってますね」

「実習生への教育にかかる時間等問題にならなかったか」との筆者の問いに対しては、「丁度忙しくなる前という状況もありましたので」と前置きした上で、「作業自体が単純な作業しかやっていただいていないという部分もあって…最初ある程度教えてしまえば後は流れの中でできるような作業でしたので」と答えてくれた。単純な補助労働として配置していたこともあり、受入れに対する負担は見受けられないようであった。

④ 企業における「促進事業」の位置

「ある程度、人が更に確保できれば、というのは正直ありました」と、述べるY主任としては、「工場のイメージっていうのが人それぞれあると思う（中略）実際現場の作業はどういう作業か…見ていただいて仕事に取り掛かれるというところが、今までの通常の募集活動ではなかなかできない状況でしたので、そういった部分を解消するためにも、いいかなと思ってですね」と、この「促進事業」での「実習生」受入れに寄せる期待は大きい。実際、実習後２人の契約社員が入社を果たした現実もある。このことからも、T薬品工業においては、この「促進事業」が、雇用のマッチングを図れる機会として有効に位置付いているということができよう。

---

*2 「医薬品及び医薬部外品の製造管理及び品質管理の基準＝Good Manufacturing Practice」の略称。医薬品や医療用具、食品などの安全性を含む品質保証の手段として、工場などの製造設備（ハード）及びその品質管理、製造管理（ソフト）について、事業者が遵守しなければならないことを明確にしたもの。

(6) 実習生による「促進事業」の評価

Mさんは、高校卒業後、大学受験のため予備校に通っている時、新聞記事で「促進事業」を知り、応募した。平成17年度の実習生である。

「これ、K新聞で見て、で、ちょっとやってみようかなって。読んでたら、いろんな仕事が体験できるみたいだったんで。ちょっとこれからの自分の進路のことでいろいろ悩んでたんで、これやってみたらいいかな～って」とその動機を話してくれた。そして、自ら商工会議所に電話をした。

「全部最初電話で言って…予約入れて（中略）研修の前に１回集まって…挨拶の仕方とかいろいろ教えてくれて、紙も貰って…アンケートとるんですよ、その時に。で、こっちから第一希望、第二希望とって、はい。それで行くんですけど」

「促進事業」では、一人の実習生が、最大４箇所まで、40日の実習を受けることができる。そこでMさんは、菓子製造２社と、事務１社、マスコミ１社の計４社を選択し、10日間ずつ40日の実習を受けることになった。

「最初、こんなにいろんな仕事があると思わなかったんですよね。事務系しかないのかなと思ったんですけど。でも、いろ～んなのあったんで。自分、高校のとき、最初お菓子やりたかったんですよね。だから…お菓子屋さんがあったんで、お菓子屋さんとりあえず選んで。で、まずNさんに行って、次に、事務の勉強もやってみたいなって思って。自分に向いてるかどうか。で、D経営センターに行って（中略）で、次にＦＭＫ（マスコミ）さん行って。歌聞くの好きだったんで、せっかくだから…」

Mさんは、制度を有効に利用し、幅広い職種を体験することによって、自分の適職を探そうとしたのである。「やっぱり４ヶ所やってお菓子が一番楽しかった」と笑顔で話してくれたMさんにとって、「促進事業」は自分探しの一翼を担ってくれる重要な役割を果たしたといえそうだ。

こうして、自分探しに成功したMさんであるが、就職までには、もう一つ乗り越えなければならないハードルがあった。希望の会社に就職するには、通常、面接を受け、入社試験を突破しなければならない。つまり、企業から選んでもらわなければ就職は叶わないということになる。

「前から、仕事とかバイトの面接とか受けてたんですけど、人見知りするんでうまく面接でしゃべれないんですよね。だから面接受けても全然ダメだったんで…。で、これ（促進事業による職場実習）は、まずもうとりあえず仕事いくじゃないですか。そこが良かったなと」

面接が苦手なMさんにとって、そこをクリアして働く場に到達することが困難であったことがわかる。

「面接で１回あっただけじゃなくて、これはまずとりあえず２週間なんで。そこで、もし空いてたら（人員の募集枠があれば）『仕事来ないか』って誘ってもらえるし。そこがいいかなと思う。最初面接の何十分かで決まっちゃうのが…始めて会った人だったら…ちょっと時間無いとわからないですから。面接より、こういうちょっと働かせてもらえた方が」

つまり、「促進事業」が面接というハードルを取り払ってくれたということである。「楽しかったって言ってたよ。今も楽しいって」（K氏）との言葉からも、Mさんが、懸命に、そして活き活きとして仕事に取組んでいた様子がわかる。

しかし、実習終了時点では、K菓子舗には人員の空きが無かったため、K氏が市内の知り合いの菓子製造業の会社を紹介し、Mさんは一旦そこに就職することになった。だが、Mさんは、そこを

２ヶ月で辞めることとなった。「お菓子好きだったにの何故辞めてしまったのか」との筆者の問いに対し、「ちょっとあの…厳しくて。ついていけなかったんです」と答えてくれた。残業が多く、また、人間関係の面でもMさんにとっては厳しいと感じられる状況が続き、退職を決めることになった。その後、K菓子舗から、人員に空きが出ると連絡が入り、就職へと至ったという経緯である。

つまり、希望職種に就職が叶ったとしても、必ずしもそこでの就業が求職者の希望に添うものになるとは限らないということである。企業は組織ごとに異なる特徴を持つ。求職者とのマッチングは、職種や業務内容だけに留まらない、多数の要素が絡み合って成立するということもまた、本事例は示していると思われる。

「もっとこれ（促進事業）があるっていうのが広がったら受ける人いると思うんですよね。もったいないですよね、こんないいのあるのに」というMさん。「実習費が貰えるということはポイントだったか」との筆者の問いに対しては、「お金が欲しいんじゃなくて。ただ私は仕事を見つけたかったんで。お金貰えるんだったら貰えるでラッキーだなっていう」と答えた。Mさんのケースでは、金銭はあくまで付随してくるものと考え、アルバイト感覚でこの制度を利用したのではなかったということがわかる。

Mさんにとっては、この「促進事業」が、もたらした効果は大きい。①自分探し　②働く機会の取得　という２つの大きな効果が、結果として現在の就職へと結実した示唆的な事例ということができるだろう。

(7) なぜ「受入れる」のか

本章では、「促進事業」で実習生の受入れを行った３社と、実習生１名からのヒアリング内容の記述を行ってきた。３社の企業全てに対し、本稿のクエスチョンである「なぜ受入れを行うのか」という質問を、角度を変えながら行っている。その結果、企業の受入れ動機として次の点が浮かび上がった。①商工会議所（コーディネーター）との良好な関係維持のため（依頼を断れない）　②社会貢献としての意識　③業種・職種・企業の宣伝　④職場への刺激（受入れに伴うマニュアルの整備、業務の見直し等含む）　⑤リクルート　の５つである。このほかにも、「人手（労力）として」という意識があるか否かということを質問し、探ったが、３社からはそのような意識は確認できなかった。K社・M社の２社においては、「手間がかかる」として、むしろ企業側の労力が増え、負荷がかかっている様子がうかがえた。

以上、K市の「促進事業」の事例について述べてきた。２週間、10日間という比較的長期間の職場実習が、企業・実習生にどのような効果をもたらしているのかについて、事例を通して検討してきた。次項では、高校生のインターンシップの事例について記述していく。１～３日という期間、学生という立場、無償・無報酬等、異なった条件の中での職場実習について、「促進事業」との差異について注意を払いながら、見ていくことにする。

2．高校生インターンシップ推進事業による受入れ事例

(1) K工業高校のインターンシップ概要

高校生インターンシップ推進事業（以下インターンシップとする）とは、北海道教育委員会が指揮し、平成14年度から行っている事業である。詳しくは前章に記述されているので、ここでは略させていただくことにする。K市の高校では、期間は1日から3日。企業、生徒双方に報酬は支払われない。

本稿で取上げる事例は、意図的に選択した訳ではなかったが、3社ともK工業高校の生徒を受入れた実績のある事業所であった。K工業高校では生徒全員がインターンシップを行っていることもあり、製造業への送り込み人数も多い。受入れのお願いは、まず学科の担当教員が企業に電話をし、次に対象生徒の学科、人数、希望時期が記載された「K工業高校インターンシップ実施計画」と、「K工業高校インターンシップ生徒心得」、「K高校インターンシップのお願い」の3枚の書類を送付し、後日詳細を電話にて決定するという流れになっている。

実施計画には、配慮事項として次の6項目が記載されている。①安全に関しての配慮を第一にお願いします　②車両、作業機械等の運転、操作はさせないで下さい　③就業時間は8時間以内でお願いいたします　④各企業の担当者の方に評価票の記入をお願いします　⑤挨拶や言葉遣いなど、基本的な生活習慣に関しての指導もお願いいたします　⑥喫煙、飲酒等、高校生としてあるまじき行為には厳しい指導をお願いいたします、の6つである。

また、生徒心得には、①授業で学習したことと、現実の工業界との違いを理解し、今後の進路を決定するために体験すること　②今後もインターンシップを継続させるためにもK高校の生徒であることを自覚し、責任とほこりをもって行動すること　③正しく真剣に積極的にインターンシップを行い、企業の方々に迷惑のかけることのないようにすること等の項目が記載されている。

(2) 調査の方法

対象は、高校生のインターンシップ受入れを行ったことのある中小製造業とした。事業所には事前にお願い文書を送付し、その後直接電話でアポイントをとってから訪問している。調査期間は、2006年10月5日～7日。インタビューは筆者本人が全て行い、カセットテープに録音。文字データに変換し、保存している。

(3) 受入れ事業所の概要

事例とするのは、零細のプラスチック工業D社と中小規模の印刷業K社、電気設備製造業S社の3社である。

①　Dプラスチック工業

昭和42年創業のプラスチック加工業。法人登記はしておらず、個人事業所である。創業者のI氏(68歳）が現在も代表を務める。ヒアリングは代表のI氏からD工業事務所にて行った。以下は全て、I氏からのヒアリングを基にした記述である。D工業は、代表、代表の娘、娘婿、従業員男性2名の計5名で営まれている。年間売り上げ4千万円程度。過去5年間の売上は横ばい。経営状態は安定している。

② K印刷所

昭和25年創業の印刷業。平成６年に、創業社長から長男である現社長（59歳）に事業が継承された。家族従業員は無し。役員は社長と工場長の２名。他従業員は37名、うち女性は14名。パート、契約社員はおらず、全員が正社員である。部門は、営業、工務、組版、製版、経理・総務、印刷に分かれ、印刷部門の中にはさらに断裁・仕上げ・製本部署がある。受注から製本まで自社で一貫して行う設備を有するという面で、道東の中小企業としては希少な存在であるといえる。売上は３億８千万年程。平成９年をピークに減少に歯止めがかからず、経営状態は厳しい。平成６年時に60名いた社員も、機械化と合理化により現在は37名まで減少している。ヒアリングは社長のG氏から、社長室にて行っている。

③ S製作所

昭和43年創業の電気設備製造業である。配電盤、自動制御盤の設計から施工、保守までをトータルで行っている道東唯一の企業である。現在は、創業社長の長女（42歳）が代表取締役となっている。社長、会長である社長の夫、工場長の３名の役員のほか、13名の正社員と１名のパートが勤務している。直近５年間の売上は１億５千万円から２億の間。近年価格の切下げ要求が厳しく、利益が圧縮されている現状である。部門は、設計、営業、板金、塗装、組立、事務から成る。ヒアリングを行ったのは、入社６年目の営業部長のＴ氏（50代）。S社内、応接室で面談を行った。

(4) 中小製造業における「インターンシップ」の位置付け

① 実習生受入れの経緯と背景

D工業では、平成16年、17年とK工業高校からインターンシップとして生徒の受入れを行っている。毎年１，２名ずつ、３日間である。初年度は高校から電話による依頼を受けて受諾。その後学校長名でのお願い文書が送付され、詳細は対象生徒が所属する電子機械科の科長と打合せの上決定、という流れであった。

D工業では、娘婿のM氏が窓口となって受入れを行う。家族従業員を除く２名の従業員の勤続年数は「30年以上と、20数年」と長く、その間人の出入りもない。従って人の募集も行われていない。「大きくならず、小さくならず…ローカルの便利屋をまっとうしようと」と自社の在り方を語るＩ氏。また、「私はもっぱら電話番してる。留守番と」との発言から、世代交代が進捗している様子も伺える。勤務時間は９時から19時だが、残業はほとんどない。家族と長期勤続の熟練技能者とで行われる業務は無駄が少なく、比較的余裕があるため、インターンシップ受入れに対してのストレスは少ないと思われる。

K社では、K工業高校電子機械科でインターンシップを始めた平成15年から、毎年同科生徒の受入れを行っている。最初教頭から電話で依頼を受け、受諾。初年度は３名、次年度からは２名ずつ、３日間受入れている。これまで来たのは全て男子生徒。同科には女生徒がほとんどいないとのことである。

「最初は３名受入れたんですよ。わからなかったもんで。それで、３名受入れてこちらの対応がちょっと不備で、ちょっと多いなということがわかって…翌年からは一人減の２名にしてもらってます」というように、最初はK社も模索しながらの受入れだったことがわかる。「本人がこちらを希望し

て来るのか」と筆者が問うと「それがね、どうも聞くとね、先生が、『お前K印刷行って勉強して来い』っていう…そういう風なことみたいですね。まあそれでも構いませんけど」と内幕を知らせてくれた。

K社には繁忙期と閑散期の波があり、3・4月の年度末、11・12月の年末が忙しい。また、ひと月の中でも定期印刷物の締め切りが立て込む月末に仕事が集中するという状況である。

「まあ、現場にとってはね、ある時間を割いて指導にあたる中で…あまり歓迎しないというか、まあ、それも仕事が込む時期とそうでない時があって予測できませんのでね。なんとも難しいんですけどね。そういう忙しいときに3日間ぶつかった時にはなかなか現場のほうとしても大変みたいですけどね。ま、その辺は…インターンシップの趣旨をうちの従業員に対しても一応話して。今後の社会人になった時の前段階の予備知識としてね、そういう心構えができることが彼らに良いんだろうからっていうことで。…私も従業員の連中に話しておきましたんで…我慢しながらやってくれてるんだと思うんですけどね」

厳しい業務環境の中、生徒の教育を担当する現場を説得し、理解を求めながら、インターンシップの受入れに協力する社長の姿勢を読み取ることができる。

S社は、K工業高校の生徒を3年前から2名ずつ受入れている。S社にはK工業高校の卒業生がいたため、教員とのつながりがあり、要請を受容れた。「よろしいですか、っていうから（K工業高校の教員が）。じゃあうちもどういうような人間来るかちょっと見てみようかっていうことで」というのがきっかけだったという。

S社では若年者の定着率が低く、入替わりがあるため、不定期ではあるが募集を行っている。そのような状況もあるため、インターンシップで来た生徒に「あなたここで就職するつもりあるのかい？」と質問することもあるという。「生徒が体験後に就職したいと言ったら？」と質問すると、「（採用する用意は）ありますよ。高校2年生くらいですから、どうなんだって言ったら、『ここで就職できれば一番いいんですけどないですか』なんて言ってんだけど…。僕は、あ～いい人材だなって思うんですけども。でも、やっぱり来ませんね」この言葉から、機会が合えば採用につながる可能性も含んでいるということがわかる。

②　インターンシップによる実習内容

D社では、「うちの仕事見てもらうこと」それと、「危険のない程度のことは…手がけてもらう」として、怪我をさせないということに最も注意を払っている。1日目は、研磨（バフ〔布〕を使って表面を磨く作業）、バリ取り（加工面に残った余分な部分を除去して平らにする作業）等の補助作業を主に行う。「1日そういうのやってもらったらね、なんかこう…材料使って自分で何か作ってみたいものあったら作りなさいと」ということで、2日目3日目は生徒が希望するものを、一緒に製作し、形にしていくという方法を取っている。

I氏は、生徒が作ったというプラスチックの恐竜（首長竜）を見せながら説明してくれた。

筆者「あ～、すごい。これ、生徒さんが作ったんですか？」

I氏「半分ね。こういうのは機械で切り抜きますからね（機械を使う部分は危ないので生徒にはさせられない）。こういう形…こういうとこ磨くのはやってもらって」

筆者「社長さんが教えて？」

Ｉ氏「いや、工場の人間がね（中略）断裁はね、うちの工場の人間が機械で全部切り取って。あと、そこの磨きはね、ペーパーで…あとはバフでね。こういう複雑なの磨く時は結構大変なんですよ」「大抵は自分で欲しいものを作らせて持たせてやる」ようにしているが、「これ、あんまり綺麗に良くできたから持ってったらダメって。上手に作るもんでしょう？」と目を細めながら語る。「親御さんからね、喜んで連絡来ますよ。電話なんかもらったりね。珍しいもん作って持って帰って来たとかって」というエピソードからも、インターンシップを行った生徒が、ものづくりの楽しさを体得している様子が伝わってくる。

Ｋ社の場合は、初年度３名の受入れを行った際、初日に社長のＧ氏が印刷の知識についての講義を行ったという。しかし、その反応があまり良くないと感じ、２年目からは初日の講義を取りやめることにした。

「最初、３人取ったときの、そのうちの一人が非常にその…良くなかったんですね。居眠りしたりですね。私が最初の時いろいろ印刷の知識をですね、１日取って講義というか勉強させたんですよ。そのときに…そういうような」

そして、カリキュラムを変更していった。

「せっかく来るんだからうちの会社がどんな形の中で仕事が動いているかっていう…そういう話をするのを設けた方が早く飲み込めるかなと思ったんですけれど…そんな風でなく、現場にこう入り込ませて、単純なものでも実務をやらせて。例えば紙を折ったりだとか、実際うちの従業員がやってる部分のできる部分があれば多少体験させる形のほうが、なんかいいような気になったもんですから」

このようなことで、２年目からは、１日目は最初に仕事の流れだけを大まかに説明し、その後１名ずつに分かれて別々の課に配し、製本や組版などのできる部分を教えながら体験させるという方法をとった。その後コンピュータを使って生徒の名前の入った名刺を本人に製作させ、それを３日の体験終了後に記念に持ち帰ってもらうという流れになったのである。

Ｓ社のインターンシップの場合は、生徒を、組立て、板金、設計の部門に１人ずつ交代で配置するという方法を取る。

「仕事的にはやらしてみる。組立てなんかは特に。一番簡単なもの…一回配線やらしてみる。こういうもんだよって（中略）やってみて、『あ、僕でもこういうことできるんですね』って書いてくる子もいる（インターンシップ後の感想を企業に宛てて)」

しかしそれは「Ｋ市にこういう盤屋さんがあってねって。そういうことだと思います」として、あくまで「仕事内容の紹介の範囲」にインターンシップでの作業を位置づけている。

「学校から来たんだって言ったらやっぱり…じゃあこういうことをやるんだよって『教えるまで』です。お金貰ってるなら…こういうことやるんだよって教えたら『やりなさい』になるんですよね。その違いです」

つまり、現実に勤務する従業員への接し方とインターンシップの生徒に対する接し方では、企業側の意識に大きな違いがあるということがわかる。

そして、「仕事を教えるのか、安全を教えるのか、組織ってのはこういうもんだよっていうものを教えるのか（中略）僕らも、従業員に、インターンシップやるからこういうマニュアル作ろうよっていうあれまではね、できないんですよ。だからね、…私も、『預かりますよ』、（と言って）『課長

頼む（生徒の教育を）』っていうことになっちゃう」として、生徒に何を学んでもらうのかについて迷い悩んでいる。

③　実習生に対する評価

「インターンシップの受入れをしてみてどう思うか」との筆者の質問に対してD社Ｉ氏は、「いる従業員もね、長く、古くからいるもんですからね。たまに若い人来て、わぁわぁしゃべりながらね。ここでお昼ご飯一緒に食べたりしてね。うん。あれすると…結構良いもんですよ」と答え、企業側としても、生徒から刺激を受けることを歓迎しているようであった。「生徒に希望することや期待はあるか」と問うと、「まあ、うちのこと見てってね。頭の隅にでも残っててね。なんか、世間話のときにうちの話でもしてくれればね。ひとつでもこう…宣伝になれればいいなと思ってるんですよ」と、インターンシップに寄せる思いを話してくれた。受入れ企業側の意識のひとつを表す示唆的な回答と捉えることができるだろう。

また、K社G氏の場合、教育を担当する現場にある程度の負担を強いるインターンシップの受入れをなぜ行うのかとの筆者の問いに、「異口同音に、『印刷っていうの…ああいうふうにできてしまう』っていうことに驚く（生徒が）…印刷機の機械見て驚くっていうレベルで。ある意味じゃ、初期の私どもが、この印刷業界を知ってもらいたいっていう…その目的は叶ってると思ってます（中略）こういううちみたいに一貫して全てが見られるっていうことの中で…３日間なりでも印刷の流れを大雑把な形で掴んで帰ってくれてるんじゃないかなと思いますけどね」と答え、受入れにある一定の意義を見出していることがわかる。

そこでG氏にインターンシップそのものに対しての評価を問うと、「あった方がいいでしょうね。私どもはそういう（インターンシップ）経験無しで社会人になりましたし。ま、３日間という日数が（適当か）どうか…という疑問はありますけれど。受入れ側としては、３日間くらいで勘弁してもらった方がいいというところもありますからね。正直なところ」と話し、企業の負担を承知しながらも制度に対する理解を示していることがうかがえた。

Ｓ社Ｔ氏は、「インターンシップを受け入れることのメリットはあるか」との筆者の問いに対し、「釧路にこういうもの作ってる会社があったんだっていうこと（を知ってもらう）。（中略）僕らとしてはいい刺激っていうか…になると思いますね。（中略）若いの教えてみて、あ～こんなもんかって、今の人こんなもんですよっていうのがわかるようになってきて…それでも良いと思いますよ」と述べる。３日間という短い期間の中で、生徒に何を学んで貰うのかと悩みながら、自社を知ってもらう喜びと、教えるという機会を通じて学ぶということにインターンシップの意義を見出しているひとつの事例ということができるだろう。

（5）なぜ「受入れる」のか

本項では、高校生のインターンシップ受入れを行ったことのある企業３社に行ったヒアリング内容を記述してきた。企業が「なぜ受入れを行うのか」という問いについては、「促進事業」の受入れ企業と同様にさまざまな切り口で質問を投げかけている。その結果、インターンシップ受入れ企業の動機は、「促進事業」の受入れ企業のそれと、かなり重複していることがわかった。異なる点は、①依頼主（この場合高校）との良好な関係維持のため（依頼を断れない）と考える企業がなかっ

たこと。また、②リクルートについて、相手が学生ということもあり、積極的には意識していないようであること、の２点と思われる。つまり、インターンシップの受入れ動機は、①社会貢献としての意識　②業種・職種・企業の宣伝　③職場への刺激、の３つが主であるということが明らかになったといえよう。

インターンシップの場合、「促進事業」と異なり、３日間という短い期間である。「３日間くらいで勘弁してもらったほうがいい」（Ｋ社Ｉ氏）の言葉からも、受入れが短期間であるということで、企業側の負担はある程度抑えられているということが推測できる。

しかし、「３日間っていうのはやっぱり…ただのお遊びっていうか、お触りの状態」（Ｓ社Ｔ氏）というように、企業側が「３日という短期間で教えられることの限界」もまた、強く感じていることが伝わってきたのである。

３．両事業の事例検討を通して見えてくるもの

これまで、「促進事業」と「高校生インターンシップ」の受入れ事例をそれぞれ見てきた。２つの事業は、①実習者が高校生であるか否か　②報酬（実習者・受入企業）があるか否か　③日数（３日と２週間）という点で大きく異なっている。しかし、受入れを行う企業側の意識は、①社会貢献としての意識　②業種・職種・企業の宣伝　③職場への刺激、の３つが主であるという点で共通していることがわかった。これらの差異と共通項を踏まえた上で、①企業がそれぞれの制度と実習生をどう評価しているのか、②実習生にはどのような効果がもたらされているのか、の２点について考察していく。

(1) 受入れ企業の「期待」と「負担」

２つの制度の差異の部分が、企業の評価に大きく影響している。特に、実習生が高校生であるか否かという違いが、受入れ企業の「期待度」に影響を与えていると思われる。具体的にいうと、「(今すぐに) 就職する気があるのか、ないのか」ということが、企業が実習生に求める水準を変化させているのではないかということである。さらに、実習期間の長短によって、受入れ企業の「負担度」が増減することの影響もまぬがれない。つまり、「(今すぐに) 就職しない、高校生」を３日間受入れることと、「(今すぐに) 就職するかもしれない、若年者」を２週間受入れるのとでは、実習生への期待・企業が負う負担、の度合いに差異があるのではないかということである。

「促進事業」のコーディネーターを務めているＫ市商工会議所のＡ氏によると、受入れに伴い、事前に準備が必要と考える企業もあるという。

「企業もね…ぱっと実習生…入ってきてね。まずやらせるもの…何をやってもらおうか…。普段アルバイトとかを使ってるような企業であれば、そういった面でお願いできるんですけども。そうじゃないところは、最初っから自社の仕事の内容を見直しかけて…。で、じゃこの部分をその子にやってもらおうかっていう…。あらためて自社の仕事の内容を見直しかけて良かったって言ってくれてる会社もありますしね」

このように、実習生の受入れに際し、あらためて企業内の業務の見直しを図る事例もある。

比して、高校生インターンシップの場合は、「僕らも、従業員に、インターンシップやるからこ

ういうマニュアル作ろうよっていうあれまではね、できないんですよ。だからね、…私も、『預かりますよ』、（と言って）『課長頼む（生徒の教育を）』っていうことになっちゃう」（S社T氏）という。

この両者の違いが、3日と2週間という受入れ期間の差によるものなのか、それとも就職に直結するのか否か（高校生なのか求職者なのか）という差異によるものなのか、または企業固有の姿勢なのか、その詳細までは今回の調査では明らかになっていない。従って、企業の両制度への評価についても、両者をダイレクトに比較することは難しいということになる。両制度は、それぞれのかたちで企業に位置付いているといえそうだ。つまり、それぞれの制度が、企業の「期待度」と「負担度」のバランスの上に成り立っていると思われるのである。

（2）実習生への効果

前項で述べたように、「促進事業」と「高校生インターンシップ」をダイレクトに比較することは難しい。また、その意味も少ない。よって、ここでは、両制度それぞれで実習生への効果を整理していくことにする。

「促進事業」による実習生への効果としては、まず第一に、就職へつながった。ということが挙げられる。就職のパターンとしては、①受入れ企業に就職　②受入れ企業の紹介で就職　③自分で探して就職　の3つがある。就職につながった理由としては、①自分のやりたいことが見つかった　②就職試験（面接）が免除された　③働くことの楽しさに目覚めた、等が挙げられる。

「実習生のパターンっていうと、みんなおとなしいの。だからね、面接とかね、きっとはねられちゃうんじゃないのかな。ただ、10日間働いてみると、『あら、良い子だね』っていう子多いと思う」（K商工会議所A氏）というように、面接試験の苦手な若年者にとって、「まずは実習として働ける」ということが、大きな意味と自信をもたらす結果となっているようだ。実際、本稿で触れた元実習生Mさんも、「前から、仕事とかバイトの面接とか受けてたんですけど、人見知りするんでうまく面接でしゃべれないんですよね。だから面接受けても全然ダメだったんで…。で、これ（促進事業による職場実習）は、まずもうとりあえず仕事いくじゃないですか。そこが良かったなと」と、「促進事業」の効果を実感している。

また、K商工会議所のA氏は、「促進事業」での「実習手当て」を得て、働く喜びに目覚める若年者もいると述べる。

「アルバイトとかもしたことないような人だとか…でもね、実習やって…10日経つと5万円、2箇所行って10万円。お金貰って嬉しくない子いないんだよね。後で聞いたら、その貰った感激で、その後、今度アルバイト行きだしたって」

このように、「促進事業」がきっかけとなり、働くことの楽しさに気づき、就職へとつながっている、という事実。それは、本事業が実習生に具体的な効果をもたらしていることを表している例といえるだろう。しかしそれは、受入れ側の企業による協力の上に成り立っている効果だということも付け加えておかなければならない。

次に、「高校生インターンシップ」の効果について整理する。インターンシップを行う高校としては、「企業における就業体験を通して、生徒に勤労観、職業観を身につけさせ、工業技術者を目指す者としての自覚を促す」（K工業高校実施計画より）ことを目的としている。

しかし、筆者が「働くことの意味や、厳しさというものを（こちらでの体験から）持って帰っているでしょうか？」と問うと、「そりゃ～持って帰ってないでしょう」（Ｓ社Ｔ氏）という答えが迷わず返ってきた。３社のヒアリングを通しての共通点は、「まずは安全。怪我をさせないように」ということに最も注意を払っているということであった。「高校生」、そして「３日間」のみということから、「まずは何事もなく（怪我をさせずに）３日間を終える」ことが最優先という企業の姿勢が伝わってきた。しかるに、高校が期待する「勤労観、職業観、自覚」を３日間の体験で生徒が得ているのかどうか、という部分については、多分に疑わしいと言わざるを得ない。

おわりに

以上、「促進事業」と「高校生インターンシップ」の受入れ企業６社からのヒアリングを基に、分析を行ってきた。問いとして設定した「なぜ企業は受入れを行うのか」については、両事業に共通して①社会貢献としての意識　②業種・職種・企業の宣伝　③職場への刺激の３つの意義が導出された。また、両制度の対象者・期間の相違は、企業の「期待度」と「負担度」のバランスに影響を与えている状況も浮かび上がってきた。

本稿の課題は、「企業におけるインターンシップ・職場実習の位置づけ」について考察することであった。５社の中小製造業と１社の大手製造業の事例検討から、両者における位置付けの違いが見えてきたといえる。大企業の場合、組織や労働の全容を見せることが難しい。それゆえ、実習内容は一部の補助的な作業にのみ限られ、またその範囲を超えられない。募集を行う予定のある大企業では、職場実習は、「自社でやっていけそうか否か」を観察する機会のひとつとして位置づけられていることが示唆された。

一方、中小製造業の場合は、業種・職種・企業のことを「知ってもらう」ことに力点が置かれる。実際、実習生が行うのは大半が補助作業であるが、個人の能力や姿勢に合わせて内容を変化させたり、また、実習の一環として一つの作品を製作させることを通して達成感を与えようとしていることが見えてきた。

このように、受入れ企業は、それぞれ意義を見出して「インターンシップ」「職場実習」に参加している。「期待」と「負担」のバランスを取りながら、企業状況に合わせるかたちで受入れを行っている。つまり、両事業が、企業の中でそれぞれに位置づいているということが、本稿での検討を通して見えてきたことである。

第　2　部

特別支援教育のネットワーク

――特別支援教育に関する国内外の状況に関する調査――

「特別支援教育と地域支援プログラムの展開」に関する国内シンポジウムの概要

田　中　康　雄

はじめに

北海道大学大学院教育学研究科では、「特別支援教育と地域支援プログラムの展開」というテーマで、2004年度研究プロジェクトを始動させた。その基本的視点は、文部科学省による政策的提起である特別支援教育を展開するうえでは、地域･学校･行政の総合的結びつき、つまり連携というテーマを無視することはできない、に依拠している。

2004年当時は、理念とタイムリミットが先行された政策である特別支援教育について、各市町村、都道府県レベルにおいていまだ試行錯誤の状態、あるいは手探りの状況であった。

故に、われわれのプロジェクトの行き先は、子どもの成長、発達に広く「教育学」がどのような貢献ができるのかという自問自答を経る必要があった。そこに一条の光があるとすれば、これまで高等教育のあり方から、障害児教育、発達障害に関する基礎的な研究を長年推し進め、加えて教育臨床学あるいは臨床心理学との融合を推進しようとしている教育学研究科に内在している地力であり、その着想は結果的に正しかったといえる。結果としては、このうねりに後押しされるように、2007年度から附属子ども発達臨床研究センターにおける具体的な研究展開が期待されることになる。

ここでは、計３回に渡って行った国内シンポジウムの概要を報告し、今後の展望について触れることにする。

シンポジウムの概要

第１回のシンポジウムは、2004年、11月23日、午前10時から午後４時までの長きにわたるものであった。午前中は、４名のシンポジストによる地域実践を報告していただき、午後にそれを踏まえた総合討論を行った。

人と人のつながりこそがネットワークの第一歩であるという、ささやかな経験原則から初回タイトルを「特別支援教育を具体化するために　～人・地域・ネットワーク形成～」と名付け、地域で地道に活動を行いながら支援の輪（和）を広げてきた北海道は十勝の支援メンバーに集まっていただいた。

長く養護教諭として、子どもたちの身体を通した心の声を聞き続けてきた吉藤さゆり氏に「学校現場での組織作り」について語っていただき、障害児教育の道を歩み続けてきた北川和博氏には「学校現場」からの実態を報告していただき、他職種連携についてを元児童相談所で長く心理判定を行ってきた内田雅志氏に語っていただき、最後は、これまで行政職にいながら地域福祉に全力を注いできた佐々木浩治氏に、地域ネットワークの創出について語っていただいた。初回でもあり、是非地域に根ざし、真摯に子どもの未来を担い、己に責任を課している方達の実践に触れることで、間接的に経験したいという願いがあった。

報告書でも田中は、将来、北大ネットと呼べるような、開かれた結びつきを拓く一歩になればと、学際的な連携を試みた、教育学研究科の臨床知への冒険と実務化への挑戦、とこの一連のシンポジウムを位置づけた。佐々木氏もシンポジウムで引用したが、北大教育学部の出身者にして、実はすでに子ども発達臨床研究の礎を北海道で築かれてきた伊藤則博氏の言葉は、初回のシンポジウムを総括する言葉でもあった。

「障害を持つ人が家庭や地域を離れて特別に造られた施設や学校で生活するのではなく、生まれた地域で家族や住民とともに過ごし教育を受け、可能なる就労をして、充実した生涯をおくることを支援する」

第２回目のシンポジウムは、2005年、２月12日に「特別支援教育と地域連携　～実践現場からの報告～」というタイトルのもと、各地域での実践について触れた。

北海道のへそとして位置づけられる上富良野で幼児期からの生活支援を行ってきた田中　睦氏に「幼児期から就学へ」という連携のありかたを、石狩市教育委員会、特別支援教育担当主査の三浦高行氏には「石狩市における特別支援教育の取り組み」について意見をいただいた。田中は、ここであえて「地域連携の困難性」について語り、夢と現実、希望と幻想の差異に触れた。

第１回同様、市井それぞれの担当者が、担当の枠を越えて、多くの上下の人間関係と手を結び、ボトムアップ的に、あるいは「きづいた人がやるしかない」というぼんやりとした使命感をもとに、邁進する姿がそこに語られた。地域資源を活用し、動ける人が当たり前に動くこと、活用できるものはなんでも活用するという貪欲さと、主体性こそが連携の要になっている、という事実をこのシンポジウムでは改めて明確にしたと思われる。本シンポジウムの解説に間宮は、「息吹を感じさせてくれる実践」と評し、特別支援教育と地域連携というテーマは、人間の成長を見守る地域づくりと共同という視点をその実践に不可欠と述べている。

最後のシンポジウムは、2005年３月13日に開催された。ここにきて初めて道外の方々に御登壇いただくことになった。これまで支援者側の視点で述べてきたシンポジウムは、前回の田中の報告のなかでも、この支援する側と支援される側の非対等性が最後まで現実として立ち塞がり、それを課題とするか、事実の現象として構造構成主義的視点で理解するかが問われることを指摘していた。第３回、最後のシンポジウムでは「特別支援教育と地域連携　～子どもと親たちの視点から～」というタイトルで、これまで支援される側である親と当事者の代弁を、シンポジストに依頼した。

保育園で特別支援教育（保育）を実践している影山竜子氏、ノンフィクションライターとして、発達障害のある子どもたちの声を聴き続け、具体的な支えも模索し続けてきた品川裕香氏、当事者であり支援者でもある高山恵子氏の３名に語っていただいた。

このシンポジウムの様子と明晰な解説はすでに「発達・学習支援ネットワーク研究」第５号にも掲載されており、そこに記されたこと以上のものはないが、あえて重ねて述べるとすると、「支援者と被支援者の折り合い」は、常に立場が逆転する可能性あるいは事実のもと、いかに環境（関係）を調整していくかにある。これは、いわゆる「信念対立」の緩和、ひいては超克の方向性の模索であり、そのためにはそれぞれの「関心相関性」をきちんと把握あるいは理解しようと努力しつづけることにある、といえよう。その意味で、連携・ネットワークの在り方とは「無形の型」である実践をいかに理論武装して「無形の型の理論」を構築していくかにあるといえよう（西條剛央、2005）。

「特別支援教育と地域支援プログラムの展開」のこれから

3回にわたるシンポジウムを経て、われわれのプロジェクトは終了するが、実践研究活動はさらに深化することになった。

その一つが長くわれわれの研究部門の一翼を担ってきた「乳幼児臨床発達センター」から「附属子ども発達臨床研究センター」への改組である。

現代ほど、子どもたちの育ちと言動が議論されながら、次第に一部の子どもたちが排斥・排除されようとしている時代はなかったのではないだろうか。医学臨床の現場では、軽度発達障害や子どもにおける妄想やうつ状態が、深刻な状況として取り上げられている。さらに摂食障害や手首自傷のような慢性的な遷延化した自殺行動や、いじめから刹那的な自殺へ至る子どもたちの報告が後を絶たない。

少子高齢化といいながら、子どもに関する課題は増加の一途を辿り、児童精神科への相談件数もうなぎのぼりである。人が人として安心して、安全に生活しにくくなった現代、その軋みやねじれは子どもと高齢者に直接大きく影響を与えているといえよう。

弱者への風当たりは強く、強者との社会的乖離・格差はより深く、精神的乖離・格差を生み出している。より個別化しようとしてきたわれわれは、このような孤立した孤独な事態を予測できなかった。

ここで展開したシンポジウムは、子どもの成長、発達に広く「教育学」がいかに貢献できるかという挑戦である。医療的視点と発達的視点から広く教育を検討してきた北大の,在る意味での原点回帰であり、社会的ニーズにこたえようとしたものである。

これらを受け、2006年11月に「子どもの未来を考える　～子ども発達臨床研究センターを舞台にして～」というシンポジウムを開いた。これは、在る意味で「特別支援教育と地域支援プログラムの展開」のその後といった位置づけであり、田中と、品川裕香氏、高山恵子氏による報告と討議を行った。田中は、「北大子ども発達臨床研究センターが目指す方向性のひとつ」と題して、軽度発達障害に多面的な接近についての展望を述べた。その具体的戦略として、全地域に役立つ地域支援プログラムの開発と、実践研究する研究者の養成と対人援助専門職者の再教育を掲げた。高山氏は、障害と健康の定義、親の役割、当事者の役割について触れ、新しい障害観に立った支援活動の構築、および親への支援、さらに教育、就労、余暇活動すべてを支援することで当事者を支える役割を子ども発達臨床研究センターに求めた。さらに品川氏はジャーナリスト活動から、北大子ども発達臨床研究センターに期待することとして、①地域間連携のヘッドクオーターへ、②青年以降の具体的な支援策を、③地元企業との連携あるいは、北大版人材派遣業などを提示した。

これらが、今後の方向性の一部を示唆したものであることは明らかであろうが、大学の存在価値が多面的に議論される中で、一連のシンポジウムが「附属子ども発達臨床研究センター」という旅立ちの船の船出となる銅鑼の音程度になれば、これらシンポジウムの役割のかなりの部分を遂行したといえよう。

新しい水平線を求めた、新たな船出の準備までは出来たといえようか。

文献

１）北海道大学大学院教育学研究科：発達・学習支援ネットワーク研究　特別支援教育と地域支援プログラムの展開　第１報、４号、2005

２）北海道大学大学院教育学研究科：発達・学習支援ネットワーク研究　特別支援教育と地域支援プログラムの展開　第２報、５号、2005

３）西條剛央、構造構成主義とは何か一次世代人間科学の原理、北大路書房、2005

米国及び英国における特別支援教育の状況

室　橋　春　光・田　中　康　雄

Ⅰ．米国における特別支援教育の状況

(1)　米国における特別支援教育について－マサチューセッツ州アマーストの場合－

（研究協力者）
高山恵子（付属子ども発達臨床研究センター学外研究員）
渡辺典子（教育臨床講座）

2005年10月31日から11月３日にわたり、マサチューセッツ大学教育学部Nola Stephen教授の紹介により、アマースト近郊の学校教育を中心とした特別支援教育に関わる視察及び聞き取り調査を行った。以下は、その報告である。

(Granby School District)　West Street School

小規模の小学校（preschool、elementary school）である。校舎は通常教育の時代のものをそのまま利用していた。給食は原則的には有料だが、減免措置がある。各教室とも、10～20名前後の生徒に対して３～４人の先生が配置されていた。担任、アシスタント教師のほかに、子どもの障害や授業内容に合わせた専門教育を受けた先生が、ティームティーチングを行っていた。

Phonicsの授業を見学した。日本の言語療法士に該当すると思われる音声学の専門教育を受けた教師１人と担任、特別教育担当の教師の３名で、20人程度のクラスを指導していた。音素とつづりの関係を理解させるための授業で、４名のdyslexiaのある子が含まれていた。全員授業に続き、２人１組になって、教材の文章を速く正確に読む競争をしていた。授業終了後、dyslexiaと思われる生徒が、隣室で担任と個別に復習をし、他の子どもたちは次の授業の準備に入っていた。Phonicsの授業の後は、必ず個別の復習を行っているとのことである。

このような統合クラスと並行して、個別指導中心の学校生活を送っている生徒もいた。知的発達の遅れが強く、自閉的症状のある４年生の男の子には、個別指導が行われていた。言語によるコミュニケーションがほとんどできないため、絵カードやシンボル・コミュニケーションボードを活用していた。学校に通い始めてから落ち着いてきたとのことであるが、柱には厚いクッションが巻かれていた。音楽やいくつかの集団授業には、10分程度参加しているとのことである。ディレクターは、「短時間通常学級に参加させることは、いずれ社会に出る本人にとっても、また、そのような子どもがいることを知り、ともに学ぶ機会を得ることも、他の子どもにとって良いはずである。」と語っていた。また、心理、特殊教育担当の教師は、セルフエステイームを高めることの重要性について語っていた。

次に中・高校の校舎を見学した。図書室では、LDの生徒数人がパソコンの個別指導を受けていた。特別教室でも、別の生徒のグループがパソコンを使用しながら授業を受けていた。生徒数名に２人の教師がついて授業が行われていた。書くことに困難がある生徒に対しては、積極的にパソコ

ンが活用されていた。

Superintendent、Director、教師らから学校についての説明を受けた。障害のある子どもは、高校卒業の18歳または延長して22歳までに、別に定められている必修科目を満たせば高校卒業の資格が認められるとのことである。この資格認定にかかわる科目は、障害の程度やその子どもの特技に合わせて選び、組み合わせることができる。例えば、芸術面に秀でている者は、芸術分野を中心に構成できる。しかし、必要な科目数がかなり多いので、この校区で卒業資格を認定されたものはまだいないとのことである。

この校区は、中流家庭が大半を占め、人口の流動性の少ないところで、ほとんどの生徒が小、中、高校をこの地区で過ごす。これは、先駆的な試みをするうえで、一つの鍵となっている。統合教育に移行する際に、学校側はその理念や具体的カリキュラムを保護者に示し理解と同意を求めたが、大きな反対は無く、疑念を示した保護者は一人だけで、最終的には全員の理解を得られたとのことである。

予算の仕組みは、日本とは異なり、支出部分の一定割合が次年度に払い戻される仕組みになっているため、予算配分が難しいとのことである。また、特別支援を必要とする生徒が学期途中に転入を希望する場合、必ずしも十分な支援体制がとれないこともある。場合によっては、別の校区に行ってもらわなければならないこともあるという。教師は、ティームティーチングのチーム間で、またディレクターと常に連携するほか、教師自身の評価項目があり、自己及び他者からのチェックが行われていて、高度な水準が保たれるような仕組になっている。この水準を保つために、何度も話し合いがもたれるという。教育の中心はあくまでも一人ひとりの子どもであり、障害にかかわらず、子どもの自己評価（セルフエスティーム）を高めるように指導が徹底されている。

(Springfield School District)　Chestnut Accelerated Middle School and High School

都市部の校区で41の学校があり、Granby校区の10倍の規模である。州の中でも荒れた地域であるという。数年前に大きな事件があったとのことで、校舎正面にはパトカーが駐車し、玄関を入ると警官が立っていた。校内にはまた金属探知機も設置されていた。案内役の副校長はトランシーバーを持ち、時折指示を出していた。全校生徒は中・高あわせて約1200名である。そのうち60%がスペイン語を母語とするヒスパニック系の生徒である。そのため、LDプログラムもバイリンガルで行われるほか、主に理科、社会科にはどの学年も教えられる教師がいるとのことである。

大きな校舎の１階は、プール、小講堂、体育館、食堂など在籍する全ての生徒の共用スペースになっているほか、タイムアウト用の部屋や停学中の生徒用の部屋もあった。停学処分を受けた生徒は、登校後この部屋で教員の指導を受ける。“寝たら１日分取り消す”と書かれた貼り紙が、ついたて付きの机の目前に貼られていた。校長室の近くにある通常の保健室の他に、重度の障害を持つ生徒の教室に隣接して、専属のスクールナースが常駐する保健室もあった。生徒は学年の始めに申し込むと、昼食のみでなく朝食も学校で食べることができる。学校生活の全てに関して細かい規則があり、保護者と本人の理解と同意が文書で求められる。

アメリカには、charter schoolやmagnet schoolなど、日本とは異なる運営がされている学校があり、訪問した学校は、magnet schoolの要素も持っていた。charter schoolは、人々が自主的に組合を作って運営する学校で、州に申請し認められれば開校できる。公的な資金援助は受けても州の法

律に従う必要はなく、自由な考えに基づく学校ができる。その他、特定の分野に特化したmagnet school、alternative schoolなどがあり、いずれも特別支援を必要とする生徒を受け入れる義務があるが、資金面で受け入れが困難な可能性がある。

全校生徒の1/4がIEPを持ち、全ての種類の障害を持つ子どもの通うこの学校では、障害の重くない子どもは、inclusionの通常クラスに在籍し、resource room（この学校ではstudent poolsと呼ばれていた）に行って特別な授業を受ける。障害の重さに応じてクラスが設けられていて、それぞれ集中したself-containedクラスになっている。軽度（mild）の障害をもつ生徒は200～300人いて、３つのレベル別クラスが設定されている。そのうち1/3が特別教室で他の生徒とは別に授業を受けている。例えば、８年生の学年では、12名ずつ２クラスある。他の2/3は、通常のクラスとself-containedクラス間を移動する。

また、重度の精神遅滞で身体障害も重度な生徒のための５～６人ずつのクラスもある。通級によって、一般の生徒と一緒に学ぶ科目としては、芸術、コンピューター、体育、音楽、演劇、ライフスキルなどがある。特に、ライフスキルは、重度の障害を持つ子どもが後年、人生で役立つように設定されている。また、中度の障害を持つbilingualのクラスもあり、225名が在籍している。

この校区は、都市部にあって多文化の環境にあるため、都市や多文化の持つ様々な問題や家族の問題もある。薬物問題については、IEPにはこの問題が含まれていないため、乱用は障害とは認識されていない。常駐の警察官が処理し、学校としては薬物問題に取り組んではいないとのことである。

Alternative schoolのなかには、薬物問題に取り組んでいるところもあって、他の生徒とは区別して教育を行っているし、薬物やアルコールのプログラムを行っている学校に他の学校から生徒が通って、教育を受けているところもある。その費用は政府が負担している。障害を持つ生徒を含めた授業、食事に関するライフスキルの少人数授業、重度の障害を持つ生徒の音楽の授業、など様々な授業が設定されていた。ドアに鍵のかかる教室もあった。どの授業も複数の教師が配置されていて、生徒たちは活発に授業に参加していた。学習に躓きのある生徒が一緒にいると、授業の進度が遅くなる、と心配する親もいる。しかし、ティームティーチングが上手くいけば、そのような心配はないとのことであった。

教師は生徒一人ひとりのニーズを把握し、それに沿うように努力することが求められる。副校長によれば、関係する教師がinclusionの理念を理解した上で、進んで専門の知識を獲得し、チームで連携が取れるようになるまでには、長い時間がかかったとのことである。コーディネーターは、このような考え方が、子どもたちのためになる理念であると、述べた。学校の規模が大きいため、保護者の賛同を得るには努力が必要だったという。一般の生徒と一緒に学びながら必要に応じてサポートを受けるというかたちでは、何らかの障害を持つことが周囲にわかってしまう。そのため、inclusionの学校には通わせたくない、と転校を選んだ親もいたし、障害児教育の専門校を選択した親もいたという。現在の体制を作るには長い時間がかかったし、問題点も依然として存在するので、さらに努力が必要であるとのことであった。

マサチューセッツ大学障害支援センター（Disability　Center）

障害を持つ大学生を支援するための組織である。大学生活の支援を通じて社会的自立に向けた総合的支援を行っている。以下はセンター所長との質疑応答である。

Q：大学生になった障害を持つ学生に対して、大学が最初に行うことは何か。

A：まず、自分自身について知ってもらう。すなわち、自己評価をしてもらうことである。多くの学生が自分の障害や能力について、何ができて何ができないかを正しく知らない。これは、社会が障害を持つ人を否定的に見るために、障害者自身が否定的に自分を捉えるようになってしまうためである。入学時には、高校による評価をそのまま利用せず、センター長が再評価する。最終的には社会的自立を目指した指導が行われており、毎日20名以上の学生が相談に訪れている。

Q：障害を持つ学生のクラスメートに対して、障害をどう告げるか。

A：通常は、ある学生の障害について、そのクラスメートに告げることはしない。障害が目立つときには（例：トゥレット障害のように、突然声を上げたり、体を動かしたりする場合）　周囲と摩擦を起こすことがあるので、個別に対応せざるをえないこともある。その場合には、対象学生の状況を説明し、周囲の協力を得るようにする。

ABLEイズムの授業

何かができること、とはどういうことか。人は様々であることを理解し、ステレオタイプに人を見ないことを学ぶ（例；LDは怠け者、精神異常者は人殺しかレイプ魔など）。また、障害の良い面や、障害を持つ人が社会に対して何ができるか、などを学ばせる。２日間の集中講義を１回分、１単位とし、各学期中に３～４回行う。毎回テーマがあり、性差別、人種差別、反ユダヤ主義、ゲイ、バイセクシュアリティ、階級差別など、差別の種類ごとに講義をする。使用するテキストは、２冊あって、１冊はコースのアウトラインについて、もう一冊は読書用資料である。

Q：学生に具体的に指導することは？

A：支援センターに来る学生の多くは時間管理ができないし、物事を系統的に行うことができないため、まず何をしなければならないかを把握させる。大きな課題をこなすためには、その課題全体を展望し、細分化して指示を与える。理にかなったものに分けて指示をしてもやらない場合は、さらに促す。彼らの中には、自分たちがすることになっていることはやらなければならない、ということがわかっていない者もいるので、その場合には、するように励ましてやらなければならない。また、時間を守るという観念が無い者もいる。これらの学生たちには、失敗するとわかっていても敢えて言わず、失敗から学ばせることもあるし、失敗しないように導くこともある。

Q：日本の現状を踏まえて、どこから、いつinclusionを始めればよいか。

A：身体的障害のある生徒には、個別的な介助の必要性があることはいうまでもないが、障害を持つ学生の障害に合わせた支援といっても一概には言えない。聴覚障害のある学生の場合、手話と口話の２つの方法があるが、total　communicationとして２つの方法を組み合わせて用いることが多い。しかし社会では一般的に口話法が広く用いられている。しかし、聴覚障害のある人たちの中には、口話法を批判して手話を学ぶように主張する人たちもいる。アメリカでは、子どもがどちらを学ぶかについて、親に選択権がある。

また、学習につまずきのある学生の場合、教員がその学生の支援をする方法として２つある。ひとつは、読めない学生に教員が１対１で繰り返し教えて覚えさせる方法である。もう１つは、授業に

ついていくためのresource（例えばテープに教科書を録音して渡す）を与えて、方略を自分で立てさせる方法である。前者の場合は、何度も反復させているうちに、クラスの他の学生が先に進んでしまうため、クラスの遅れの原因になるのではないか、と教員は心配することになる。一方、後者は、toolを与えれば、授業についていくことは可能である。しかし、どちらの場合も、個別に支援は必要で、speechと言語、身体的、職業選択などの訓練が必要である。

Q：大学全体でinclusionに取り組んでいるが、どのように大学教員の理解を得ているのか。

A：大学教員全員が障害を理解しているわけではない。ハンドブックを作成して、大学の各学部に働きかけて指導したり、様々な補助教材（例：音声補助など）を導入したりしている。教授用のセッションを開いて学ぶ機会を作ったが、誰も来なかったこともある。障害を持つ学生の受け入れに熱心な先生もいるが、受け入れたくない先生もいる。施設の設備が不十分なために、障害を持つ学生が授業に参加できないこともあり、まだ改善の余地がある。

Dr.Meyerクリニック

アマースト地区で、発達障害にも理解の深い臨床心理専門家であるDr.Meyerのクリニックを訪問し、マサチューセッツ州における発達障害に関連する医療・教育の現状について聞き取り調査を行った。

Q：障害の受容は、親にとって困難である。ADHDは目に見えない障害であり、日本では親の教育責任を問われて批判されることも多い。アメリカではどうか。

A：30年前は、日本と同じ状況であった。MBDといわれていた時代から比べると、知識が増えた。科学的知識の広まりによって理解がすすみ、特にevidence　basedの研究が進んだが、文化的にはさほど変わっていない面がある。

Q：“変わった子ども”に対する偏見が日本ではあるが、アメリカではどうか。

A：日本と同じような偏見がアメリカにもある。家族病あるいは遺伝病といわれている糖尿病では親を責めないのに、発達障害では親を責める傾向がある。どの文化にも不完全な面があり、文化的偏見が存在する。“こどもは○○であるべき”という像があって、該当しないと偏見の対象となる。子どもが他の子と違っていると、その子の親が恥を感じて自信を失うので、親へのサポートが必要である。脳機能は複雑で、全く同じ脳を持つ人はいないのだから、子どもが違っているのは当然である。子どもには素晴らしい能力があるので、子どもの素晴らしい面を見ることが大切である。一方、親は恥ずかしいと思う気持ちがあるので、子どもを偏った眼鏡で見てしまい落胆する。

Q：親へのサポートはどのように行っているのか。

A：ADHDの表れ方は様々であるが、親は他者の目を意識し、自分を恥じて責任を感じる。知識を持たせることが、親への励ましになる。グループを作って、話し合いの機会を持たせ、子どもについてどう思っているかを話させる。子どもが教室で態度が悪い、と先生は親を責めるが、子どもの方は周囲の大人の話を聞いてself－esteemを形成するので、気をつけなければならない。

Q：アルペルガー症候群とADHDの診断について

A：２つは別のもので、アスペルガー症候群は社会的関係の質の問題である。アスペルガー症候群の子どもの場合、eye　contactが取れないことが多い。相手を見ていても視線を合わせようとしないし、愛情を表現しない。文化的相違があるかもしれないが、人と直接接触したがらず（アメリカ

では、hugの習慣がある)、母親は大丈夫でも、身近にいる身内に対してもhugしたがらないことが多い。IQが高く、頭脳明晰であることが多いが、その優秀さは、特定の分野に限られる。特定の物事（例：鉄道、映画など）については、詳細に知っていることも多い。よく遊ぶが、人の気持ちは考えず、人に対して共鳴しづらい。ADHDのある子どもは、アスペルガー症候群の子どもとは、行動のしかたが異なる。運動系の問題を持ち、必ずしも多動ではないが、落ち着きが無く、不思議な行動をとることもある。じっと座っていることができず、ルールに従えないし、次のことに移ることが難しい。

Q：投薬治療について

A：ADHDの投薬治療については、親、先生の啓蒙が大事で、忍耐が必要である。文化的背景は、なかなか変わらない。

Q：日本の臨床医は、薬物の使用には慎重であるが。

A：病気によっては投薬が当然と思われるものもあるのに（例：糖尿病)、ADHDについてはアメリカでも議論がある。行動障害、不安障害、鬱は、生物学的、医学的障害として受け止められているが、ADHDは違っている。ADHDは、セロトニン、ドーパミン等の神経伝達物質の問題で、身体のコントロールが他の人とは違っている。ADHDにとって、投薬は重要である。リタリンを使用する前には学習に多大の努力を要するが、リタリンを使用すれば状況はずっと楽になることもある。薬について人々に知らせるために、問題を抱えながらも、薬の使用によって成功した人々のリストを作って公表してみてはどうか。実際、学童の3～5%が、彼らの才能を示すために服用が必要であると思われる。

Q：アスペルガー症候群とADHDについて。診断基準はDSM－IVを使用しているが、今のところベストだと思う。ADHDについては知識に基づいた研究成果が蓄積されている。アスペルガー症候群のある子どもは、行動が奇異であるため社会で受け入れられにくく、ストレスを感じることが日本ではある。しかし、アメリカは多文化社会なので、日本ほどではないのではないか。

A：多動やcommunicationできない点についての受け止め方は、確かに文化による違いがあるし、地域によっても異なる。

大人のアスペルガー症候群について言えば、日本は国家が良く機能している背景に、言葉遣い、身なり、あいさつ、話し方などの社会的規範がたくさんあるのではないか。確かに、アスペルガー症候群のある成人では、社会的規範が備わっているようにみえず、子どもじみた行動が見られることもある。アメリカでは、日本と文化が異なるので、彼らを見る目も日本ほど厳しくはない。例えば、施設にいた統合失調症のある人は、施設が閉鎖されて地域社会に住み始めた。普通の人とは違ったようにみえる人たちが、市民の生活の中に入ってきた。そのことでアスペルガー症候群のある人たちへの反応は、以前より緩和された。彼らの多くは、地域社会の特定の場所、例えばmental health centerのようなところで、day programを受けたり、就労できない場合は政府から年金を支給されている。専門的知識を学んだ人が医療、公衆衛生、social skillなどのmanagementを行い、マネージャーやヘルパーによる臨床的なprogramが行われて、地域社会に入る努力がされている。国の施設から出てきた人が、地域社会で安全に保護されているのである。アメリカでは、アスペルガー症候群とADHDを並立診断しないが、現実的には並存しうる。

Q：双極性障害について

A：大人の双極性障害の人は確かにいるし、子どもの診断も増えている。気分の不安定さ、うれしすぎたり悲しすぎたり、うつ状態になったり、という特徴がある。１～２親等の親戚を調べてみると、この障害が生物医学的、遺伝的な問題だということがわかると思う。９～10歳の子どもで、睡眠障害を示す場合は、双極性障害があると思われる。家や学校で投薬の効果が子どもの行動に現れるかどうかを調べてみると良い。

ADHDクリニック（マサチューセッツ大学医療センター）

マサチューセッツ州全域から受診者が来るため、ADHDの診断は、３回の受診で行うように心がけている。事前に教師、親用の問診表に成育歴、家族的背景、医療記録、社会的行動等を記入してもらい、効率化を図ると同時に、聞き漏らしを防ぐようにしている。小児科医などを経てくる子どもについては、以前のテスト結果、医療記録、心理士からの情報も参考にする。また、LDのスクールテストも行っている場合にはもらっておく。こどもに対しては、身体的、論理的テストを行い、脳機能や運動のスキルやバランス感覚の統合などを診察のほかに行う。心理検査には、ウェクスラー検査を中心に、日本ではまだ使用されていない検査を行うほか、コナーズの行動評価をケッヘンバッハの子どもの行動チェックリスト等を使用するが、SPECTやCTは必要最低限度の使用にとどめている。評価は、親や以前の小児科医に報告し、学校に伝えてもらう。それによってどのような支援が良いかが決定できる。

子どもに投薬をする場合は、２～３週間の試行期間を設定し、その間に子どもの様子をe-mailや電話などで報告してもらう。診断後は、担当の小児科医に薬を出してもらったり、小児科医だけで治療を継続することが困難な場合には、連携して行うこともある。また、すでに投薬治療を開始後に新しい展開を示す場合には、症状が安定するまで小児科医から相談を継続的に受けることもある。また、１種類の薬のほかに投薬の必要があると小児科医が判断する場合は、２つ目の薬を出すための相談に応じたり、再度診察に来る子もいて、子どもの状態に応じて対応している。大半の子は、事前に小児科医が診察を行っているが、来院する子どもの75％がADHDと診断され、自閉症スペクトラムの場合もある。

Q：日本とアメリカの医療環境の違いについて。日本では心理士は診断も薬による治療もできないが、アメリカではどうか

A：アメリカでは、心理士、精神科医が役割分担し連携している。また、子どもの世話には臨床的ソーシャルワーカーがあたる。精神科医が診断し、その所見や処方を報告し、子どもにかかわる人ー親、セラピスト、精神科医らーが話し合う。薬の処方は、医師だけではなく修士を持つ看護士もできる。アメリカの２つの州では、心理士も診断を下すことを許可しているが、一般的にどこも医師の地位が高い。しかし投薬治療は、普通医師は心理士と連携をとる。医師の中には、心理士が処方箋を出すことに反対する者もいる。発達障害の分野では、アメリカでは患者がかかる医療関係の機関がいくつかあり、病院は、主に緊急で短期間の治療を行い、community mental health centerや個人のクリニックに通う場合などがある。臨床ソーシャルワーカーやコーディネーターが患者やその家族と医療機関との仲介の役割を果たし、心理士が相談や診断に当たる。いずれの場合にも、患者にとってもっとも良い治療が何かを模索し考える。

ADHDやアスペルガー、自閉症スペクトラム等の診断については、基本的にはDSM－IVの診断基準に基づいて診断する。判断に迷うケースや重複していると判断せざるを得ないケースが多い、と日本の状況と変わらない見解を示した。薬を試用してみて、反応を見てから診断を下すこともある。しかし、投薬治療は長期的視野に立って判断し、依存的になる恐れも考慮して、慎重な姿勢をとっている。攻撃性などの行動面で問題がある場合も、親のトレーニングをして、なるべく薬を使用しない方向で考える。

双極性障害については、この10年間で、大人の双極性障害のうち25%ほどが子どものころに何らかの兆候を示していると思われる。そもそも発達障害には、ぴったり当てはまる診断が無く判別が難しいので、その子の示す症状、行動で決めるように心がけている。また、親と話し合った上で、子どもが必要とするサービスを受けやすい方向性を考えるようにしている。Resourceの多い診断名だと、保護者が持つことができる選択肢も増えるので。

投薬治療については、効果は認めるが依存的になることを懸念して保守的で慎重な姿勢をとり続けている。試行期間を設定し、子どもの反応を見て、使用するか否か、どれくらいの量にするかを決定する。家庭―学校―医師の連携が必要なので、家庭での様子は両親から、学校での様子はschool nurseと担任から報告してもらう。学校、家庭、社会のすべの面で、子どもがとる行動をトータルに考えなければならない。

薬の種類によっては、噛まずに服用する必要のあるものもあり、服用方法を工夫したり（例：薬と同じ大きさのお菓子で練習する、など）一日に朝一回だけ飲めばよいようにするなど、など子どもが継続して処方に沿って服用できるように配慮している。投薬の基本はリタリンで、まずリタリンで試してみて、適量を見つけて様子を見て、必要なら他の薬（叙放剤などに）変えるようにしている。

○SSRIと自殺の関係について

アメリカでも議論はあるが、複数の障害を持つ子どもの場合は因果関係が不明である。欝傾向や選択的完黙などは少量のSSRIで改善することもあるが、服用者をよく観察する必要がある。

○投薬の期間について

少量の試験的使用の後に、本格的使用を始めるが、服用する子どもが家庭、学校、友人、社会などで示す症状をモニターしている。症状が改善したと思えれば使用を中止するが、保護者は服用を続けさせたがる傾向がある。しかし、できるだけ本人の判断を重視している。薬を、治療の一環として真面目に受け止める子どもの場合には、乱用に陥ることは少ないが、安易に使用し乱用に陥る例も、多くは無いが、ある。

○Parent　trainingについて

子どものしつけについての親の考え方にもよるが、発達障害のある子どもの親で、気がついたら、絶えず子どもを怒鳴ったり叩いたりして、挙句に、うまくいかなくなって、子どもを理解できないと悩んだり、自分が親としての役割を果たしていないと落ち込むケースが多い。何をやってもうまくいかず、本を読んでもわからず、どうすべきか知りたがっている親は多い。２年前にmedical　director を中心にチームであらゆる障害を調査したことがある。家庭で調査したことは、teaching　toolやclinical　toolとして活用している。アメリカ小児科医協会の作成したADHDの様々な要素に関する資料から、保護者に選択的に渡している。Internetで情報を収集する保護者もいるが、信頼でき

ないところもあるので、信頼できる情報源を教えている。患者本人には、年上の子どもには、ADHDの本を薦めることもあるし、脳の仕組みを図解して説明してやることもある。6〜7歳の子どもなら、来るたびに少しずつ説明するようにしている。薬は眼鏡のようなもので、飲めば効果はある。しかし薬がどのように有効かを本人に説明し、依存しすぎないように注意する。治療の成果については、その過程において子どもに対して行ったテストや描かせた絵などをファイルにしておくと良い。

未治療のADHD患者の場合は、情報を与えなければならないが、保護者の中には読み書きのできない人もいるので、なるべくわかりやすく質問紙や資料を出すようにしている。チェックリストを活用しているが、これは診断ではない。家庭内暴力や心理的な他の障害を示しているかもしれないので用心しなければならない。

(2) ニューヨーク州立大学バッファロー校における夏期治療プログラム（summer treatment program：STP）の視察

（研究協力者）

高山恵子　品川裕香（付属子ども発達臨床研究センター学外研究員）

藤田真理（教育臨床講座）　岡田明子（学研）

ニューヨーク州立大学バッファロー校・小児家族センター

（the Center for Children and Families： CCF）

ニューヨーク州立大学バッファロー校には、Pelham教授がディレクターを務める子どもと家族のためのセンター（the Center for Children and Families： CCF）がある。ここの所長を務めるペラム教授は、バークレー博士やブラウン・モデルを作ったブラウン博士、パトリシア・クイン博士等と並ぶアメリカのADHD研究の第一人者で、2005年７月まではCHADD（全米ADHD児・者・支援者協会）のアドバイザーであった。ペラム博士は全米でも２、３を争う研究資金を獲得しており、多くのポスドクをスタッフとして抱えてセンターを運営している。大学院生も多数在籍してセンター業務を支えている。かなり大きい組織であり、ADHD専用検査室がいくつも設置されていた。

CCFの役割

①家族と子どもにできる、統合された精神的健康についての子どもへのサービスモデルを開発すること。また夏期訓練プログラム（Summer Training Program： STP）のようなサービスに基づいて促進的な地域連携を促進すること

②研究：病因、メカニズム、処置対するサービス：証拠に基づいた、対費用効果のある、外部でも使用できるサービスの開発。特にADHDの行動と薬物療法の関連性、長期予後、社会的認知などについて研究を行っている。

③専門的トレーニング：大学院生や教師のためのコース

ペラム博士の治療方針

ペラム教授によれば、米国では過去10年間で薬物療法の使用頻度が劇的に増加しているという。中枢神経刺激剤による薬物療法には、以下のような諸点に関する問題がある。すなわち、①子どもを正常範囲の機能に十分もっていけるのはまれであること、②薬物を服用しているときだけ作用すること、③あらゆる子どもに有効というわけではないこと、④学業の達成度、同時に発生している家族の問題などいくつかの重要な要因は改善しないこと、⑥長期使用ではコンプライアンスが悪いこと、⑦親は薬物療法だけでは満足しないこと、⑧親と教師が他の治療を採用しようとする誘因がなくなること、⑨有益な長期効果のエビデンスが均一性に欠けていること、⑩発育と薬物使用に重篤な副作用の可能性があり、データには議論の余地があること、などである。

ペラム博士は、ADHDのある子どもたちの治療について、①保護者が効果的なペアレントトレーニングスキルを用いているか、②ほかの子どもや大人たちとの人間関係が円滑か、③学業成績がいいか、が重要であると考えている。

ADHDのある子どもたちは、仲間との関係をうまく築けないことが多い。このことが、成人後の負の転帰を予測させる最大の要因であることが知られている。この領域は薬物療法では正常化することができず、そのために心理社会的治療が必要になるとする。このことに基づき、ペラム博士は、エビデンスに基づく効果的な治療プログラムを作成した。それがSTPである。

STPの概要

STPとは、アメリカのニューヨーク州立大学バッファロー校・小児家族センター所長のウィリアム・ペラム教授が開発した、ADHDのある子ども（14歳以下）のための行動変容プログラムである。STPは、夏季休暇中に５～８週間の日帰りプログラムとして、現在北米の20都市で実施されている。

STPによる介入の最大の利点は、８週間で360時間の治療を行えることで、週１回のソーシャルスキルトレーニングの講座７年分に相当するという。また、子ども同士の関係性を構築していく上で欠くことのできないスポーツなどのスキルを取り入れていることも特徴である。脱落率が３％と非常に低い。また平行して行われるペアレント・トレーニングへの親の参加率も高い。ペラム博士たちは、地域の共同体においても、子どもと家族を支援する環境を作るよう促している。このＳＴＰは、1993年にSection on Clinical Child Psychology of the American Psychological Association（米国心理学会の臨床児童心理学部門）により、「子どもと10代のための国によるモデルサービス配信プログラムのひとつ」と認定されている。またNIMH（米国国立精神衛生研究所）、CMHS（精神医療サービスセンター）、およびNIDA（米国国立薬物乱用問題研究所）でも導入され効果をあげている。CHADD（全米ADHD児・者・支援者協会）でも2003年に「革新的なプログラム」とされるなど、全米で高い評価を受け多くの州で導入されている。

STPにおける活動

１日９時間、合計８週間のプログラムで、参加する子どもは年齢別にグループに分けられ、終日、自分のグループで行動する。各グループには、５人のカウンセラーが終日つき、学習を行う学習センターでは教師１名と助手１名が配属されている。

治療プログラムは、基本的にレクリエーションと学習活動を組み合せたものである。ソーシャル

スキルトレーニング、協同作業、チーム内の協力、グループでの問題解決、スポーツ・スキルトレーニングなどにターゲットを絞り、ポイントシステム（報酬としてのポイント獲得と、不適切な行為に対するポイント剥奪）やタイムアウト、毎日の行動記録カード、個別プログラム等を使いながら、正の強化子と適切な指示で行動修正を行う。

月曜日から木曜日までの１日は15分刻みで活動が計画されており、金曜日の午後はその週のポイントに応じて自分の希望する活動を行える。

スポーツ・スキルトレーニングは大学のグランドなどで行われ、開始前にルールの確認を行う。終了後にはグループごとに円陣になって座り、カウンセラーが子どもたちに質問していく。望ましい言動の場合には得点を与え、望ましくない言動の場合は、大人の命令に従わなかったなど、事実のみを指摘し減点を宣言する。

一方、学習活動はセンター内の教室などで行なわれる。最初に全体授業も行われるが、個々のレベルにあったプリントやパソコンの学習ソフトなどを使った個別学習が主となる。クラス内ルールが明確に決まっており、壁に張り出されている。

また、保護者も合計12回のペアレント・トレーニングに参加し、家庭でも行動変容理論に基づく指示をだせるよう訓練を受ける。

STPについて

このSTPは夏期学校と言うのが適切であろう。あくまでもエビデンスに基いた短期治療のためのプログラムである。ペラム教授たちの一番の課題は、治療の順序をどうするかということで、いきなり医療にはいるのではなく、ノンメディカルな方法からはいる、ということであった。

ADHDをなぜ治療しなければならないのか。それは、ADHDのこどもは仲間とうまくいかず、このことが成人後の問題につながるためである。これは薬物療法では改善されないので、心理社会的方法が必要になるのである。

主なトリートメントは、親訓練、学校への介入、子どもへの介入、そして最後に薬物治療である。最初の３つをまず実施する。親訓練をしながら学校と子どもへの介入を行い、それでも効果がなければ薬物治療を行う。安易に薬に頼るのではなく、まずは行動を修正することで、ADHDのある子どもたちの生活機能の改善を目指すということである。

基本的方法は行動修正法に基づいている。正の強化子と適切な指示を出すことにより、子どもの行動を修正する方法である。内容は、ソーシャルスキルトレーニングと共同作業が中心である。教室内では、コンピュータを用いた授業などを行っていた。教室外でのトレーニングはスポーツ中心で、主にサッカーを行っている。

チーム内の協力と親密な友情を形成し、グループ内で問題を解決することを目指している。必要ならばその場から隔離するタイムアウト法も用いられている。行動修正法は、日本では容認されにくく、“直輸入”はむつかしいと思われる。

ここで子どもがポイントを得られる行動は、活動ルールを守る、スポーツマン精神を発揮する、注意力がある、指示を守る、仲間を助ける、負の刺激を無視する、などである。ポイントを失う行動も定められている。しかし、今はポイントをとりあげることは、していないということである。「君の今やったことは攻撃だよ」とか「からかいだよ」いったように、言語化して示してやること

で対応しているとのことである。

STPでは、カウンセラーが各場面でポイントをつける。廊下に貼ってあるポスターには、評価がわかるようしてあり、一目で見えるように工夫してあった。大学院生のカウンセラーたちは、チェックボードを持って廊下やサッカー場に立っていた。教室外では５人のカウンセラーで12項目にわたるチェックを行い、教室内では６項目のチェックをひとりで行うとのことである。

行動修正法は、実践的には、ADHDの特性によく対応した指導技術である。行動主義においては、外部から観察できる刺激と反応の関係を確立することが、行動を統制するために最も重要である。これに対し認知心理学では、脳内でどのように情報が処理されているかというモデルを作ることが、こころを知るために重要であると考える。現場においては、脈絡なく技術を利用するという傾向もあるが、学問的には理論的に整理していくということが求められる。

Involving Fathers in Treatment for ADHD　(Dr. Gregory A. Fabiano)

STPは、行動療法を軸にしたプログラムであるが、ADHDのある子ども達が将来成功するために必要なものは、①保護者がもつペアレントトレーニングのスキル　②子どもたちの人間関係　③学業などの学校生活である。STPのプログラムに、12回のペアレントトレーニングが必須とされ、さらに父親用のプログラムまで用意されている。

父親を療育に巻き込む前に、療育に参加しにくい（と考えられる）環境についてデータを基に客観的に述べられた。そこでは、専門機関が子育ての主たる役割を母親が担うと考えていること・郵便物のあて先が母親の名前になっていること・医療機関の開業時間が父親が参加しにくい時間であること、また父親にADHDがある場合、ペアレントトレーニングへの参加が困難なことがあること、などが報告された。さらに、父親の役割についても述べられ、主なものとして、子どもと遊ぶこと、特に身体を使った運動面における遊びなどが得意とされるが、ペアレントトレーニングではカバーしていない部分であるため、父親にとってすぐに役立つ情報にはなりにくいということであった。他にも、支援を求めにくい・弱音を吐けない・父親にADHDがあると子どもの状態を「大丈夫」と評価しやすい、といった報告もあった。しかし、役割が活かせるようなプログラムであれば、参加が期待できると思われた。そして、普段改めてじっくりと考えることはあまりないと思われる、父親を療育に巻き込む、ことがなぜ必要かということについても報告があった。そこでは、父親は関与すべきであるのだ、という明快な意見や、母親が大変な状況にあるから、という現実をみつめる意見もあった。しかしその一方で、父親の参加が母親の理解とずれがある場合、状況はますます混乱する・家族が父親の参加を重要ととらえていない、という意見もあった。「父親を巻き込ませるには（どうしたらよいか)」を考えるまでに、父親を取り巻く状況について、データを基に（エビデンスに基づく）分析し、評価するSTPらしさを感じた。

そして、「どうしたらいいのか・何ができるのか」についての報告では、父親用のプログラムとして、コーチングプログラムが用意されていた。ここでは、まず父親と母親との違いを、父親は「学んだことをすぐに実践できることが重要」母親は「学んだことを長い時間かけて行うことが重要」との説明があった。そこで、父親の役割として登場した、遊びや身体を使った運動に着目し、短い時間ですぐに実践できる内容が用意されていた。まず、父親達は１時間のミーティングで、タイムアウトやほめ方について話し合い、その時間に子ども達はスポーツのルールを学ぶ。そして次

の１時間ですぐにゲームをし、そこで父親は最初の１時間で話し合ったことを実践する。スポーツはルールに従ってゲームをすることで、自然に学ぶことができることが多いとのことだった。また、ゲームそのものを、一緒に楽しむことができる。ゲームでは、父親はチェックリストに従ってチェックをし、例えば「ゲーム中に５回ほめる」などの指示があり、15分ごとに父親同士で話し合う。このプログラムは、１週間に１回で２時間のセッションが８回分用意されている。

通常のペアレントトレーニングとコーチングプログラムを比較研究した内容の報告もある。これは、３年にわたる研究で、参加者は父親75名・子どもは６歳から12歳であった。方法は、参加者に「何がよかったか」を聞くものである。結果は、ペアレントトレーニングも効果的だが、コーチングプログラムの方が、途中でやめる参加者が少なく、参加者が多いことや、評価が高いことがわかった。ペアレントトレーニングは効果があるが、限界もあり、例えば、数回で中断する・申し込みはするが参加はしない・子育てが大変で参加が困難・時間が確保できない・もっと効率的な解決策を期待するなどである。そして、子どもにADHDがあるだけでなく、父親にADHDがあることが少なくないため、ペアレントトレーニングそのものも、保護者の状況を視野にいれて行う必要がある。（藤田真理：研究協力者）

Community parent education（COPE）programについて

COPEとは、“子どもの問題行動に悩む保護者のためのワークショッププログラム”であり、

５～12歳の子どもを持つ保護者を対象としている。このペアレントトレーニングの特徴は、講義形式でなく、ビデオを見て、親同士で親のかかわり方の問題点を自ら見つけ出し、解決策を出すということで、ファシリテーターが親の自発的な発言や話し合いを進めていく。

ディスカッションや、ロールプレイングなどのグループワーク、宿題などがプログラムされており、そこで保護者は子どもと向き合う上での、新しいアプローチ法を体験し、より有効なコミュニケーションスキルを学ぶ。保護者の支援をすることは、長い目でみると子どもの支援につながるため、非常に大切である。

プログラムの進め方としては、グループワークが基本で、毎回テーマを設定し８セッション行われる（1回２時間）。その進め方やアセスメント方法にはマニュアルがあり、スタッフ間で徹底されている。グループの組み方としては、20～30家族一緒に参加し、５家族１グループに分ける。保護者どうし、多様な子育て経験が伝え合えるよう、異年齢の子どもの保護者でグループを構成している。

ワークは、まず ①ディスカッションからはじめられる。教材として、子どもにうまく関われていない親の様子を収録したビデオを使用。例えば、父親と子どもが一緒にリビングルームにいる場面。子どもが父親に「見て！見て！」と話しかけても、新聞を読みながら子どものほうをまったく見ることなく、適当に相づちを打つ父親、というシナリオの短い内容のものを鑑賞。グループごとに、そのビデオについてどこが問題点かを議論する。グループごとにリーダーを置き、話し合いを進め、最終的には、全体に話を広げて参加者全員でシェアをする。次に ②ロールプレイングが行われる。子どもとの関わりをテーマに作られた台本をグループごとに渡し、ロールプレイを行う。演じることで、適切なかかわり方を経験する。また、全員の前で行うことにより、参加者がさまざまなシナリオに触れることができる。最後に ③ホームワークである。自分の子どもの問題行動に

対し、実際にどのような戦略を立てられるかを、家庭で検討してくる。その戦略を、次回のセッションに参加者が持ち寄り、それぞれが立ててきた戦略が正しいかどうかをまたディスカッションする。そこで出たより良い戦略を、また家庭に持ち帰って実践する、というように生かしていく。

COPEの期待される効果と今後の課題としては、グループで課題に取り組む、というスタイルが、参加者のパーソナリティーや能力によってその内容が大きく左右されるということである。よって、そのことがメリットにもデメリットにもなりうる。期待される効果としては、保護者にとって、友達を見つけて仲良くなるよい出会いの場であり、学び合い、問題解決の場になるということである。異年齢のグループなので、大きい子どもを持つ保護者から、小さい子どもを持つ保護者に子育てのアドバイスをする場面なども見られる。

バッファロー校のCOPEは、基本的に研究の一環として行われる場合は参加費無料である。有料の場合は、８セッションで45ドル、月１回のフォローアップセッションとなっている。無料だと、参加者のモチベーションの低下が見られるのでは？という疑問も湧くが、そもそもＮＹ市はこのようなプログラムを無料で提供するサービス体制が整っているため、市民が無料のサービスを受けることを特別なことと感じることはなく、従ってそのことが理由で参加意識が下がるということはない。また、同時進行で子どもがSSTを受けている場合、友だちもでき、COPEとの相乗効果で保護者から褒められることが多くなるなど、親子関係の改善が見られることがあるため、子どもたちがプログラムに積極的に足を運びたがるという傾向も見られる。バッファロー大学のSTPでも同じプログラムを行っている。父親のCOPE参加率は、STPのほうが高いという結果が出ている。

ADHDのある子どもの友人関係について

子どもの発達における友人関係の役割やADHDのある子の特性が、どのような影響をもたらすかが述べられた。子どもの未来は、IQ（知能指数）よりも、友人関係を含む対人関係のほうが大切である。ADHDのある子の50～80％が孤立や拒絶されており、50％以上がよい評価をもらえず、否定的指摘は4，５倍高い。男子、女子ともにADHDのある子は嫌われやすい。仲間からはずれてしまうことには、多動、不注意、衝動性、怒り、攻撃性のコントロールの不足という社会行動上の躓きや、 協調性など、わかっていても出来ないという、社会スキルの問題、セルフモニタリングの乏しさ、作業の変更が困難といった社会的認知の課題がある。そのためSTPでは、それらを改善する方法を模索している。狭義の治療的介入では、子どもの行動などは改善しても、友人関係の改善は難しい。

気分障害とADHDの関係

アメリカではここ数年気分障害の診断をうける子どもが非常に増えているという。特にADHDのある子どもに診断される子どもが多いことから、ADHDと気分障害の関係が議論されている。ADHDの20％が気分障害をもつが、鑑別診断そのものが非常に難しいという。特に、イライラ、怒りっぽさの原因がわかりにくい。日本では、あまり気分障害との関係は議論されていない。それよりも、不適切なかかわり、いわゆる虐待を受けた子どものなかに、ADHD的な言動を示す子どもがいることが注目されている。

ADHDのある子への早期の対応と経済効果について（Dr.Pelham）

ADHDのある子どもに対して必要となる、国の負担額について調べた。トリートメントを受けてきた子どもたちが、大きくなってどのようになったかについて追跡調査を行った。たとえば何年special educationを受けたか、何回停学を命じられたかといったことについて調査した。そして、退学した子どもにはいくらかかったか、停学した子どもにはいくらかかったかといった調査を行った。さらにADHDのある子どもと通常発達の子どもの追跡調査を比較した。教育についてみると、１年間にADHDのある子どもには4900ドル余計にかかっている。ほかに精神健康保健に3880ドル、犯罪・非行に3789ドル、その他で合計13,316ドルかかっている。ADHDの子が１人いることで、１万１千ドルから１万７千ドルくらいが地域においてさらに負担となっている。ADHDのある子ども一人にかかるお金にその割合をかけると、どのくらいの負担となるかがわかる。ADHDが５％存在するとしたときに、１年間、全米で400億ドルかかっていることになる。340億ドルから540億ドルくらい余計にかかっている。だが、ADHDを治療しないと、もっとお金がかかるということを主張したい。鬱病で440億ドル、脳梗塞で530億ドル、アルツハイマー病で１千億ドル、アルコール依存症で1800億ドル、薬物乱用で1800億ドルがかかっている。

すなわち、ADHDの子どもをきちんと治療しないと、鬱病や脳梗塞にかかるのと同じくらいのお金がADHDにかかるのである。実際、ADHDにお金がかかりすぎるという反論もあるが、治療しなければもっとかかる。特に、教育にかかる140億ドルは、special educationにかかるお金である。私たちがやっているような、乳幼児期に行動修正を行うことで、通常学級でやっていけるようにすることができ、予算を減らすことができる。

Ⅱ．英国における特別支援教育に関する状況

（担当者）
教育臨床講座　室橋春光

１．特別なニーズのある子どもたちへの対応

（1）学校教育に関わる支援

英国では、特別な学習困難をもつ子ども（Specific Learning difficulties）には、Dyslexiaや算数障害dyscalculiaなどが含まれ、これらにADHD、dysplaxia、Asperger syndromeなどが合併することもある。他の国でも同様であるが、英国においても、まだこれらの障害についての研究は進んでいない。たとえば、算数障害については、今後診断される子どもが増える可能性もある。ただし政府は、このような障害領域における実践に関する助言を、学校に対して積極的に行っているという。またディスレキシア協会などの団体も、学校に対して働きかけてディスレキシアのある子どもに十分な対応をとれるところを増やそうとしている。

特別な教育的ニーズを持つ子ども（Children with Special Educational Needs）は、約15-20%存在するといわれる。この子どもたちに対する教育的サービスとしては、School Action（学校内での支援）、School Action+（外部機関も含めた学校内支援）、それからStatement（公文書による公式的支援）がある。各学校には特別な教育的ニーズ・コーディネーター（Special Educational Needs Cordinator）がおり、Individual Education Plan（IEP）の作成に関わる。コーディネーターとなるた

めには、資格が必要とされる。またIEPは、障害のある子どもを対象とした領域で作成されてきたが、最近は、全領域の中で行っていこうとする動きも出てきているようである。そして、支援経過よりも支援の結果を重視するようになってきているという。

特別なニーズをもった子どもに対するアセスメントとしては、School Basedの評価、Local Educational Authority： LEAによる評価、特異的学習困難Specialistによる評価、learning mentatorによる評価、teaching assistantによる評価、がある。

支援としては、特別な教育的ニーズ・コーディネーターによるIEP、特異的学習困難Specialistによる読み・書き・算数の検査、learning mentorによる行動管理、ソーシャルスキルトレーニング、自己評価プログラム作成などがある。

支援プログラムには、多感覚学習構造化プログラム、フォニックス、音韻意識化トレーニング、などがある。また受験の際には特別な配慮があり、アセスメントの上、必要に応じてワードプロセッサの利用や25%時間延長などの措置がとられる。

(2) 若者支援

英国においては、読み・書き・計算で期待される水準にある11歳の児童は５-６割といわれ、基礎的スキルが十分に獲得されていない状況が存在するようである。この背景には、親の低所得や失業すなわち、社会的排除の問題があり、この中に子どもが巻き込まれていくという悪循環があると考えられる。そのため、学校教育のみならず卒業後の若者支援についても種々の政策が企画され実施されている。若者支援のためのプログラムとしては、Gate-wayがある。これは個人アドバイザーによる相談やカウンセリングを行い、活動計画を作成するものである。Connexionは、学校卒業後の支援が十分でないことへの対応策であり、全ての若者を対象として支援を行う。移行期支援の必要な者が50%、長期支援の必要な者が10%存在するとされる。学校内外に支援のためのパートナーシップが展開される。Pathfinderは14歳から19歳までの若者支援カリキュラムである。14歳で職業コースと学業コースの選択があるため、この時点でのサポートが重要となる。実際には、２つのコースのいずれかということではなく、個々の子どもに対してどのようなバランスで行うかが重要であり、今後の課題であるという。

(3) 大学教育における特別支援

学習障害は発達障害に位置づけられているが、児童・青年期までに治るということを必ずしも意味するわけではない。学習障害をもつかなりの子どもたちが、成人後もその特性を保持し続けると想定されている。

アメリカやイギリスでは、早くから、学習障害をはじめ種々の障害をもつ大学生に対する支援を行ってきた。具体的な支援方法は、国や州、大学によって異なる。たとえば、入学試験時に学習障害をもつと認められれば、試験時間が延長されるなどの措置がとられる。また、講義の時にノートをとることが困難であれば、ノートテイカーが援助する。そのようなサポートシステムが、アメリカやイギリスではあちこちの大学に作られている。支援するのはやはり大学生で、ボランティアかあるいは支援センターに雇用されるかたちで必要な訓練を受け、必要なサポートを行う場合が多いようだ。

SENDA

イギリスでは、2001年にSpecial Educational Needs and Disability Act（SENDA）が成立した。これにより16歳以上の学生のいる教育機関では、障害のない学生に対して行われているサービスを、障害を持つ学生に対しても同じように提供できるようにしなければならないことになった。障害には、学習障害やアスペルガー障害なども含まれている。たとえば、大学当局は、講義やゼミなどで使用される印刷物やOHPなど様々な資料を、これらの学生がその特性にあったかたちで利用できるように電子媒体などにしておく必要がある。また資料などを用意するだけでなく、いろいろな相談に応ずることができるようにしておく必要もある。実験・実習、学外実習なども、障害のある学生に対応できるようにしておく必要もある。学内の食堂やスポーツ施設なども同様である。

Leeds大学における取り組み

英国Leeds大学の障害サービスセンターでは、障害のある学生に対して、点訳や音読サービスを行うためのスタッフがおり、そのための設備が整えられていた（写真）。そればかりでなく、大学生を支援者として雇用し、スタッフが必要な訓練を行って支援の質を向上させるようにしていた。またそのための部屋が、いくつも用意されていた。サービスの対象となる学生の半数以上がdyslexia（難読症、日本における学習障害に相当する）をもつようである。

また障害のある学生が、パソコンに自分のIDを入力すると、文字の大きさや背景色などがその学生に合うように自動的に設定されるといったサービスも開始されると聞いた。現在のIT技術を利用すれば、各学生の障害に合わせた種々のサービスを提供することが可能となろう。障害のある学生が、大学内で障害のない学生と同質のサービスを受け、障害の有無にかかわらず自らの才能を開発することができる、ということが重要である。そのためには、物質的サービスばかりでなく、心理的にも偏見や差別を受けないことが重要である。このためには、障害のない人たちの、障害についての理解が深まることが不可欠である。

日本においても、全ての大学でこのようなサービスが受けられるようになることが必要である。

障害研究センター

Leeds大学の社会学・社会政策学部には、障害研究センター（Centre for Disability Studies）があり、約30人のスタッフと約40人の大学院生が障害に関する社会・文化的側面からの研究を主として行っている。英国における障害研究の層の厚さが伺われる。日本ではこのような領域の研究者はかなり少なく、今後の学問的展開という点からも課題となろう。このセンターの前身、Disability Research Unit を創設したC. Barnes教授によれば、現状における英国のInclusionは依然として厳しい状況にある。Special Educational Needsの発祥地ともいえる英国だが、Statementを作成する各地の教育委員会のレベルでは、現実にはExclusionも生じうることになる。

第　３　部

イギリスにおける学習支援ネットワーク

社会的排除克服と地域再生計画への学習支援ネットワークの組織化
――英国・リーズ調査の意義と今後の研究課題――

姉　崎　洋　一

はじめに－リーズ調査報告の位置づけ

本調査報告は、科学研究費基盤研究Ａ「発達･学習支援ネットワークのデザインに関する総合的研究」（研究代表者：鈴木敏正）における総合的調査研究の一環をなすものであり、これまでの報告に引き続き、科研調査報告としては、最終報告の性格を有する。具体的には、姉崎洋一、亀野淳、安宅仁人、上田理子、浅野仁子の５本の報告がなされている。これまでの調査で得た知見、研究的発見については、これらの報告に実証的な成果として研究的に反映されている。しかし、これまでの三次にわたる調査では、関係者の多くの聞き取り資料が蓄積され、かつ調査時点および前後での文献、論文収集資料があり、これらを十全に活用した報告が、本報告書刊行後にも期待される。

１．これまでの調査研究の経緯

念のために、これまでの調査経緯を以下に述べておこう。本科研費研究として、英国・リーズ調査は、2003年から2006年にかけて、三次に渡って行われ、関連した国際シンポジウムを１回開催した。具体的には、以下の通りである。

１）2003年12月調査

2003年12月には、英国リーズにおいて、第一次調査がもたれた。北大からは、６名の参加者が組織された。（鈴木敏正、姉崎洋一、室橋春光、椎名恆、大沼義彦、丸山美貴子）調査目的は「社会的に排除された人々の学習支援をする代表的な諸組織（自治体、労働組合、そして大学）のパートナーシップの実態と特長、そして当面している課題を明らかにすることであった。」[注1] 実際の調査は、英国・西ヨークシャーの中核的都市であるリーズ市を中心に、①地域自治体の地域福祉・生涯学習施策と成人学習、生涯学習実践の実態調査、②隣接する南ヨークシャー・バーンズリーに位置するノーザンカレッジの役割と事業実践調査、③ＷＥＡ（労働者学習協会）や労働組合における成人継続教育実践の事業実態調査、④リーズ大学における地域連携と大学成人教育の歴史と実績に関する調査、⑤コミュニティスポーツの実態調査、などを行った。このことに関しての詳しい報告は、別に参照されたい。[注2]

２）2004年９月、国際シンポジウムの開催：

上記を受けて、2004年９月に、リーズ大学から３名の研究者（ミリアムズーカス、キース・フォレスター、リチャード・テイラーの各氏）を招聘して、シンポジウムを行った。タイトルは、「コミュニテイ再生と不利益層への学習支援ネットワークの構築」であり、３つのセッションが持たれた。一つは、「労働問題と不利益層への学習教育支援」、二つは「学習支援者ネットワーク構築と専門家の役割」、三つは「生涯学習・地域再生と大学の社会貢献活動」であり、日英双方から７本（英国側上記３名、日本側４名、鈴木敏正、佐々木宏、田中康雄、姉崎洋一）の報告が行われた。

報告者の視点は多様であり、日英のおかれた背景や文脈の違いはあるものの、不利益層への社会的支援、学習支援ネットワークの構築の課題、新自由主義政策とそれによってもたらされる条件整備の後退、国民の間に広がる経済的文化的格差、高等教育や継続教育の大衆化にもかかわらず、実質的な教育機会においては不平等の広がりが見られることなどは共通する傾向であった。他方、労働組合での職場学習が英国では焦点になってきているが、日本では依然としてこの分野での学習組織化が遅れていること、大学の地域社会貢献については、日英ともに、それを高く評価する流れがあるものの主流は産学官連携に傾きがちなこと、福祉政策のありかたに関して、ブレア政権の果たしている「第三の道」の両義的な役割への複眼的な評価の必要などに、議論の焦点がおかれた。[注3]

３）2005年10月第二次調査

2005年10月には、リーズ第二次調査が行われた。北大からは、５名（宮﨑隆志、亀野淳、安宅仁人（Ｄ３）、上田理子（Ｄ３）、姉崎洋一）が参加した。この時の調査は、大きくは次の事項の調査がなされた。①青年及び若い親支援の総合的な施策の実態調査（シュア・スタートプログラム、14-16歳支援事業、コネクションズの取り組み)、②地域福祉、地域発展学習支援に向けた大学の研究の取り組み（ジョイントアップ事業、ＷＥＡとの連携の取り組み、労働組合の学習支援事業、など）③高等教育における大学と地域との連携パートナーシップ事業、大学の経営と評価の研究動向、④ノーザンカレッジにおける地域連携事業、短期学習プログラムの諸特徴、等のヒアリングが主なものであった。調査参加者には、別の機会に報告をしたりする場合もあり、[注4] 今回の報告書では、その内、若者の雇用就業政策（亀野論文)、子ども・若者支援機関の再編に関わっての英国子ども法の制定研究（安宅論文)、イギリスの大学職員の学習支援システム（上田論文)、若者の周縁性とメデイア論的アプローチ（浅野論文）についての整理が行われている。

４）2006年12月第三次調査

2006年12月には、リーズ第三次調査がおこなわれた。参加者は、４名であったが、本科研調査費(姉崎洋一、上田理子）以外では、別途資金による参加（鈴木敏正、室橋春光）であった。この調査は、過去の調査のフォローアップの側面もあり、おおよそ以下のことが調査された。①ブレア政権の社会的排除克服のための高等教育、生涯学習施策の研究的位置づけとその主要な論点調査、②若者支援に関するリーズ市の個別的かつ包括的支援事業の実態調査、③14-19歳の若者の学習・就労支援とニートとのかかわりについての研究動向、④2004年高等教育法以降の高等・継続教育政策の英国的文脈調査、であった。この調査の成果については、今回の報告書には必ずしも反映できていないが、別の機会に報告が予定されることになろう。

２、今後の研究課題

知られるように、グローバル化した経済システムと知識基盤社会の展開は、経済的繁栄と人間形成基盤の空間的拡大を、厳しい格差と不均衡をもって展開してきた。社会的不利益への学習支援ネットワーク構築を課題として研究してきた本科研費研究では、日本国内とくに北海道地域の調査を重点的に行ってきたが、他方では、比較研究においても、そのことを実証的にあきらかにしようとしてきた。グローバリズムとそれを促進させてきた新自由主義的経済は、広域的かつ巨大規模での富の集中と貧困の拡大をもたらしてきたが、それは、この報告書の調査対象としての日英両国におい

ても共通する動向と言えた。そして、それは、他方では、本来地域社会に固有に育まれるべき文化的多様性、精神的な自律性、伝統的な技術、技能、生活智などを破壊し、若者の自立性を奪い、大人への移行を困難にさせ、少子高齢化も加わって、子育てと次世代育成の困難さを増加させ、高齢者の連帯を支える地域的共同など、人間が人間らしく生きるための社会的資本を衰退させてきた。このような意味で、社会の連帯と相互信頼の基盤が大きな危機を迎えていることは、多くの人々の首肯するところであろう。とくに北海道とリーズ地域には、地理的にも経済文化的にも周縁に位置するが故の格差や貧困が重く背景をなしているといえた。言い換えれば、あらゆる面でのリスク社会化の浸透と、社会的排除の拡大は、この両地域に色濃く投影していると考えられる。本研究は、このような、グローバル社会化とそれにともなう弊害を克服すること、別言すれば、地域の生涯学習を担う主体の形成をはかり、地域社会のローカルで多様な諸価値を生かし、「持続可能な社会」を形成していくための、担い手となる人々の発達・学習のネットワーク構築を課題としてきた。これまでの調査では、英国においては、自治体と、ＮＧＯ、労働組合、大学が協働関係を築き、地域の福祉、労働、教育、産業などについての発展計画とそれを担う主体の形成を、重要なアジェンダと考えてきた歴史的蓄積が見られた。日本の場合、それらの動向に比較すれば、より民営的、市場的色彩が濃く投影してきたと見られる。たとえば、教育への公費投入の低さ、労働組合などの対抗的力の衰弱、法的規制の緩和策などによって、それらはかたちづくられてきた。日本には、この間、ＮＰＯの教育力の拡大などの動きは見られるものの、政策の基盤における市場的方策の圧力の強さがゆえに、公共性の論理が後退させられてきたことは否めない。発達・学習支援ネットワークの構築は、その意味で、そのような政策基盤の構造的転換を不可欠とする。しかし、そのような厳しい状況の下でも多くの具体的で有効な方法の開発がもとめられてきたことも事実である。たとえば、政策に影響を与え、かつ政策のチェック機能を果たすようなＮＧＯ的組織をいかに大学などと連携しながら拡大していくか、地域のワンストップセンターに相当する公民館などの機能をいかにバージョンアップしていくか、地域の産業的経済的基盤として一定の役割をはたす社会的企業の構築をいかにはかるかなどは、この比較調査研究を通して、日本の固有な課題として浮かび上がってきた課題である。今後、このような研究を発展させていくためには、３つの研究領域の構築が必要であることを指摘して、結びとしておきたい。

１、社会的排除・リスク社会と社会的不利益層の相関研究の構築

社会的排除・リスク社会化が、人間存在のありようにいかなる問題を引き起こしているか、特定の階層やグループとの相関関係を有しているかを、既に共同研究を行ってきたリーズ大学をはじめ、韓国、米国などの教育研究機関と連携して多角的な調査を行い、メカニズムの科学的解明を行う。

２、地域生涯学習主体形成と地域発展モデル構築

社会的排除・リスク社会化の現象面、その問題解決と克服のための実践的応用的事例を、地域生涯学習主体形成とその支援システムの理論的実践的モデル研究を比較研究し、一般的理論構築を図る。

３、社会的排除・リスク社会克服と社会的企業のモデル構築

社会的排除・リスク社会の克服の主体形成には、地域発展の産業基盤革新が重要な課題となる。とくに社会的企業に関する先進事例モデル構築研究を東アジアと欧州圏の比較検討を通じて行う。

以上の３研究は、２１世紀の「持続発展可能な社会」構築への将来性の高い研究価値をもっと考えられる。

注１　鈴木敏正「コミュニテイ再生と不利益層への学習支援ネットワークの構築－解題」『発達・学習支援ネットワーク研究』第１号、Ｐ．１、北海道大学大学院教育学研究科、2005.

注２　「リーズ地域の大学と諸機関の連携：発達・学習支援ネットワークプロジェクト研究－リーズ地域調査中間報告」（鈴木敏正、姉崎洋一、室橋春光、椎名恒、大沼義彦、丸山美貴子）『北海道大学大学院教育学研究科紀要第93号』PP.246-320, 2004.

注３　『発達・学習支援ネットワーク研究－コミュニテイ再生と不利益層への学習支援ネットワークの構築』第１号、PP.1-151、北海道大学大学院教育学研究科、2005.

注４　姉崎洋一「英国の若者支援方策の矛盾と打開をめぐる課題」『若者問題Ⅱ』PP.37-40, 日本青年館、2006; 姉崎洋一「イギリス高等教育調査の概要と論点」『大学法制の構造的変容の比較法的、法制史的・立法過程的および解釈論的研究』（第一次報告）平成17年度科学研究費補助金基盤研究Ｂ研究成果報告、PP.155-163, 2006; 姉崎洋一「社会的排除と高等継続教育の再編構造－英国ノーザン・カレッジの地域再生実践を軸に－」日本社会教育学会　日本の社会教育第50集『社会的排除と社会教育』pp.186-199. 東洋館出版、2006;
宮崎隆志「モデルなき時代の社会教育」日本社会教育学会　日本の社会教育第50集『社会的排除と社会教育』pp.9-19. 東洋館出版、2006。

英国における若年者の雇用・就業政策
――コネクションズ政策を中心に――

亀野　淳

1．はじめに

若年者の雇用問題は日本だけではなく、先進国共通の課題である。本報告では、2005年度に実施した英国・リーズ地域での調査をもとに、英国における若年者の雇用・就業問題について、コネクションズ政策を中心にその実施状況や課題をまとめるとともに、日本の取組みへの示唆を提示したい。

2．先進国共通の課題としての若年者の雇用·就業問題

2．1　世界の動き

若年者の雇用問題は日本だけではなく、先進国共通の課題である。その原因としては、知識基盤社会の到来による必要な知識・技術・技能の高度化、サービス経済化やグローバル経済化の進展などが挙げられる。

若年者の失業率は、ほとんどの先進国で10%を超え、概ね全年齢の失業率の２倍に達している。日本の若年失業率は10%弱であり、むしろ他の先進諸国と比較すると低い方であるが、これらの国々はかなり以前から高い若年失業率に悩まされていたのに対し、日本は90年頃までは、比較的良好な失業率水準で推移し、大きな政策課題となったのは最近10年程度である。

また、若年者の雇用問題を考える場合に、失業率だけではその深刻さを把握できない。つまり、失業率の算定にあたっては、分母が労働力人口となるため、原則として求職活動を行わない者は労働力人口に含まれず、失業率の算定には含まれないこととなる。最近、NEET（Not in Education, Employment or Training）といわれる層の増加への対応が課題となっているが、NEETの一部は労働力人口に含まれておらず、若年失業率だけでは若年者の雇用問題の深刻さを見失うこととなる。つまり政策目標として失業率の低減だけではなく、労働参加率や就業率なども重要な政策指標となっている。

2．2　OECD、EUの雇用戦略について

上記のような状況の中で、90年代以降、OECD（経済協力開発機構）とEU（欧州連合）はそれぞれ対応策についての提言を行った。その詳細や比較は日本においても紹介されている[*1]ので割愛するが、OECDの雇用戦略は規制緩和による市場メカニズムを重視し、経済成長や経済活性化による雇用創出を基本的な戦略としている。これに対し、EUは、弱者を排除することなく仕事を通じた社会的連帯を重視した雇用戦略を提示し、OECDとは異なる戦略を展開している。

[*1] 労働政策研究・研修機構（2004）など

英国は従来より、アメリカ合衆国と同様、自由主義経済を基本とした経済運営を行っており、上記の区分でいえば、OECD型の雇用戦略を指向しているといえる。しかしながら、近年の若年者対策は、EUの雇用戦略をかなり意識したものとなっているといえる。もちろん、英国はEUの一員であり、加盟各国はEU雇用戦略のガイドラインに基づいて行動計画を策定し、一定期間経過後政策評価を受けるという枠組みがある以上、ガイドラインを無視するような政策を実行することは非常に難しい状況を作り出しているともいえる。

ただし、英国の若年者雇用政策が、EU雇用戦略により圧力をかけられているというよりもむしろ国内における若年者問題の深刻化が後述する若年者政策の展開をもたらしたというべきかもしれない。

２．３　日本の位置づけ

日本は、90年代初めまで先進諸国の中では低い失業率を維持し、とりわけ他の先進諸国で大きな政策課題となっていた若年者の雇用問題については、良好なパフォーマンスを示していた。しかし、90年代半ば以降失業率の急激な上昇の中で、若年者の失業率の上昇は全体のそれを大きく上回り、現在では、格差問題という観点からも重要な政策課題となっている。

しかしながら、日本の場合は、若年者の雇用問題への対応やノウハウについては、ここ10年程度の蓄積しかなく、英国をはじめ世界各国の先進事例に学ぶ必要性は非常に大きいといえる。特に、米国流の労働市場柔軟化対策、つまりOECD型の雇用戦略を主張する意見もみられるが、日本の雇用慣行などを考慮すれば、EU型の雇用戦略の方がより学ぶべきものは多いかもしれない。

３．英国におけるこれまでの若年者雇用･就業問題と社会的背景

1979年に誕生したサッチャー政権は規制緩和、民営化による経済活性化策を展開し、経済成長面では一定の成果をあげた。しかしながら、若年者の雇用問題は一層悪化した。こうした中で、若年者の職業訓練を重視する政策が採られた。83年にYouth Training Scheme（YTS)、91年にYouth Training（YT）などの職業訓練計画を策定し、また、86年には全国職業資格（National Vocational Qualification）の法制化が行われ、それまでの多くの民間の資格や公的な資格が再編成され、国家的な職業資格制度にまとめられた。しかし、訓練を回避する若者も少なくなく、若年者の失業問題は解決されなかった。

こうした中で98年にブレア政権がニューディール（New Deal）政策を導入し、「福祉から就労へ」移行させる雇用政策プログラムを導入した。特に若年者に対しては、「若年者のためのニューディール」政策が導入された*2。この「若年者のためのニューディール」政策は若年者失業の大幅な低下をもたらした*3。しかし、複雑な課題を抱えた、特にNEETに対しては有効な支援策とはならず、

---

*2 これは、18～24歳で求職者手当を１年以上受給している者を対象としたプログラムで、４ヶ月を上限として、パーソナル・アドバイザーがその者の希望職種や技能から適性を判断し、就職のための助言などを行う。期間内に就職できなかった者は、労働経験、技能開発、面接訓練など包括的な援助が行われる（古川他(2005)P18より)。

*3 景気の回復・拡大による効果であるとの評価も多く、本政策の効果とは一概にはいえないようである。

NEETなど社会的排除の状態にある若者に対しては、就業だけに特化しない支援策の必要性が認識された。こうした批判に対応するため、2001年よりコネクションズ政策が実施されている。

若年者の雇用・就業や自立が世界的に重要な政策課題となる中で、英国においても、重要な政策課題であるという認識が強い。また、NEETという概念を20世紀末に初めて明らかにし、その重要性を指摘したことは高く評価できる。

こうした中で、政策面においても、ブレア政権下におけるニューディール政策やコネクションズに代表される政策など、サーチャー政権下における自由放任主義とは異なる政策が実施されてきている。

4．英国における事例－リーズ地域における取組みを中心として－

以下では、今回調査を行ったリーズ地方の取組み、特に、コネクションズ政策に着目し、その実施状況や課題などをインタビュー調査をもとにまとめてみたい。

4．1　リーズ地域における若年者の現状

11学年修了者[*4]のうち、何らかの機関で学んでいる者の割合は85.2%でEngland全体あるいは、West Yorkshireとほぼ同じである。しかながら、シックスフォームや継続教育機関に進学するFull-time Educationの割合は69.3%となっており、England全体を大きく下回っている（表１）。

これらを時系列でみると（表２）、シックスフォームへの進学者の割合はほとんど変わらないが、継続教育機関に進学者の割合が大幅に増加している。また、Employment With Trainingの割合も大幅に増加している。また、不明の者も大幅に減少している。しかし、NEETの割合は８%前後で推移しており、ほとんど変化はみられない。

表１　11学年修了者の進路（2005年）

	West Yorkshire		England
	Leeds		
In Learning	85.2	84.1	86.0
Full-time Education	69.3	69.5	75.5
Work-based Learning	7.4	7.7	6.3
Employment with training	8.4	6.6	4.2
Employment with no training	1.3	2.6	2.5
Not settled	8.6	8.9	7.0
Not Available	0.9	0.9	0.7
Moved out of contact	2.3	2.0	1.7
Not Known	1.7	1.6	2.1

[*4] イギリスの教育制度で義務教育修了者である。このうち、高等教育機関などへの進学を目指す生徒は、２年間、あるいは１年間シックスフォーム（Sixth Form, Sixth Form College）で進学に必要な科目を勉強する。あるいは、職業教育を中心とした継続教育機関（Further Education College）に進学する者もいる。

表２　11学年修了者の進路の変化

	95	96	97	98	99	2000	01	02	03	04	05
In Learning	75.1	77.4	79.5	81.1	84.4	82.8	83.7	82.8	82.9	84.0	85.1
Full-time Education	60.9	61.9	63.3	63.7	67.3	66.5	67.5	68.0	66.3	67.1	69.2
Stayed at School	35.9	37.0	38.3	38.4	39.4	38.5	37.1	35.7	35.0	35.8	36.1
Further Education	25.0	24.9	24.9	25.3	27.9	28.1	30.4	32.3	31.3	31.3	33.1
Employment With Training	3.9	8.1	7.7	11.0	9.9	13.1	13.5	12.8	14.0	14.3	12.6
Work Based Learning	10.3	7.4	8.6	6.4	7.3	3.2	2.7	2.1	2.6	2.6	3.0
Employment Without Training	6.6	5.1	4.8	3.3	4.5	3.9	1.6	3.1	3.5	2.9	1.6
Voluntary and part-time activities											1.3
NEET-active	9.1	8.7	7.4	3.5	3.9	6.8	7.1	6.8	8.3	7.7	7.4
NEET-other											0.7
Other	2.7	4.1	3.3	7.9	5.3	4.0	3.4	5.0	3.4	3.6	2.4
Not Known	6.5	4.8	4.9	4.2	1.9	2.4	4.3	2.3	1.9	1.8	1.8
Number in cohort	7774	8031	8018	8072	8045	8033	8100	8477	8450	8725	8745

資料出所：いずれもigen資料より作成

４．２　Connexiosを中心とした取組の状況について

4.2.1　Connexiosの概要・特徴

2001年から実施されたコネクションズ政策は、原則として13～19歳の全ての若者を対象として提供され、雇用・就労対策のみならず生活面も含めた包括的・総合的な支援策である。

ちなみに、若者むけにコネクションズを紹介しているホームページ（http：//www.connexions-direct.com/）をみると、キャリアや仕事だけではなく、お金、健康、住宅、人権などの項目があり、コネクションズが雇用・就労対策だけではないことがわかる。

コネクションズ政策は英国政府の若年者政策として実施されているが、その実施主体としては、地方の役割が重要視されている。以下では、今回の調査で訪問したリーズ地域のコネクションズを中心にその概要・特徴、実際の運用状況等をみることとする。

コネクションズの運営主体は、コネクションズ・パートナーシップ（Connexion Partnership）であり、英国内にはコネクションズ・パートナーシップがsub-regionごとに47ある。サービスの提供を主に担っているのはキャリアカンパニーであり、コネクションズ・パートナーシップとの委託契約により業務を運営している。キャリアカンパニーは半公的機関や民間のキャリア支援会社などがある。Connexions office in Leedsはウエスト・ヨークシャーのコネクションズ・パートナーシップに属しており、同パートナー内で最も大きなofficeである。Connexions office in Leedsの業務を委託契約として運営しているのが、igen[*5]という民間会社である。

[*5] 1996年に設立されたキャリア開発支援を行っている民間会社。業務委託によりConnexions office in Leedsを運営している。

4.2.2 リーズ地域の活動状況とその特徴

4.2.2.1 目標

キャリアカンパニーはコネクションズ・パートナーシップとの契約により、具体的な目標が定められており、キャリアカンパニーはその目標達成のための努力が義務付けられている。具体的な目標は、各キャリアカンパニーとコネクションズ・パートナーシップの契約により異なるが、igenとウエスト・ヨークシャー・コネクションズ・パートナーシップの契約では以下の４つの具体的な数値目標が設定されている。

①11学年修了者のうち、何らかの機関で学んでいる者の割合を83.5%以上とする。

②11学年修了者のうち、未確認者の割合を2.00%以下とする。

③2005年３月末までに失業者の75%以上を学習の場に移転させる。

④2005年３月末までに失業者のうち、コンタクトの取れない者の割合を7%以下とする。

4.2.2.2 コネクションアクセスポイントについて

コネクションズセンターはリーズ市の中心部に１箇所設置されており、多くの若者が情報収集や相談に訪れているが、このセンターのほかに、アクセスポイントが設置されている。

Secondary SchoolとCollegeには設置しなければならないのでリーズ地区に50箇所、コミュニティに配置されているアクセスポイント（Community-based Connexions Access Points）が33箇所ある。Community-based Connexions Access Pointsは図書館やLearning Centre、Youth Pointなどに設置されている。ただし、これらのCommunity-based Connexions Access Pointsの多くは機能が限定されており、フルタイムの担当者が常駐しているわけではない。

4.2.2.3 地方教育当局との関係

地方教育当局（Local Education Authority; LEA）との関係でいえば、リーズ地域の教育関係のNPOであるEducation Leedsとigenが契約を結び、データを共有するとともに共同で戦略を立てている。また、個々の学校とも具体的な協定を結び、学期ごとの支援内容をきめ細かく定めている。なお、個々の学校との協定の締結は奨励されているが、義務付けられているわけではない。41の公立学校とはすべて協定を締結しているが、独立系のスクールについては６つのうち３校と結んでいる。

4.2.2.4 データベースの運用状況

コネクション政策の大きな特徴の一つとして13～19歳の全ての若者に関する個人情報追跡データベース（Connexions Customer Information Systems; CCISs）[*6]が挙げられる。このデータベースは13歳時（８年生）から基本的な個人データ（氏名、性別、住所、連絡先など）が学校からコネクションズ・パートナーシップに伝達され、蓄積されることとなっている。これをもとにして後述するパーソナル・アドバイザーが個人に応じたきめ細かな対策を講じることとなっている。しかし、集計レベルの統計データは整備されているものの、個人の履歴等に関するデータベース

[*6] 詳細については、小杉・堀(2006)などを参照

化はほとんどなされていないのが現状である（2005年10月訪問時）。igenではもちろん、個人レベルのデータベースがかなり整備されているものの、これをコネクションズに関わっている他の機関が利用することはほとんど不可能であるようである。

4.2.2.5　NEET等に対する対応

NEETに関しては、定期的にコンタクトを取ることが最も重要であると認識しているようである。その上で、就労する上での障壁をきめ細かくカウンセリングするという手法をとっている。職業能力が不足している場合には、職業訓練機関を斡旋したりするが、電話のかけ方や面接技法については、直接指導をしている。

さらに、未確認者（例えば、進学者については１年に１回、NEETには３ヶ月に１回コンタクトをとることになっているが、所在不明で確認できない若者のこと）については、積極的にアプローチをし、その把握に努めている。具体的には、土曜日の朝など在宅が予想される時間帯に電話をしたり、また、手紙やメールも数回出している。また、他の組織と連携し、所在情報を得ることなどの工夫をしている。例えばFurther Educationの名簿をチェックさせてもらったりしている。

4.2.2.6　パーソナル・アドバイザーの状況

若者に対して具体的な支援を行っているのはパーソナル・アドバイザー（Personal Adviser; PA）であり、コネクションズ政策の遂行における中心的な役割を果たしている。PAについては、キャリアについて専門的に学んだもの、カウンセラーとして働いた経験がある者などをリクルートし、さらにプラスアルファの能力がつけるように自社で訓練をしており、将来的には体系的・総合的なトレーニングを実施したいと考えているようである。

しかし、PAは若年者支援に必要な人数からみると大幅に不足している。必要なPAの人数は、支援の必要度に応じて算定されるが（表３）、これに基づいて試算するとリーズ地域全体では344人必要である。しかし、2005年10月現在で137人しかおらず（うち、igenには101名）、約200人が不足しており（表４）、その確保・育成が急務の課題となっている。

表３　パーソナル・アドバイザーの必要人数

	想定される層	具体的な基準		比率（ＰＡ/若者）
		13 ～ 16 歳層	17 ～ 19 歳層	
Priority1 (Level1)	複数の問題を抱え、強力な持続的サポートが必要	16 歳時点で学習から離れている層	学習から離れている層	1:30
Priority2 (Level2)	学習から離れるリスクがあるので綿密なガイダンスが必要	GCSEs で C 評価以上でない層	19 歳までに NVQ のレベル２に達しない層	1:240
Priority3 (Level3)	キャリア、学習、職業選択などの情報やアドバイスが必要	最小限のサポートのみ必要な層	最小限のサポートのみ必要な層	1:800

資料出所：英国教育技能省(Department for Education and Skills; DfES)の資料等より作成

表４　リーズ地域における必要 PA 数

		Level1		Level2		Level3		Total		
		13-16	17-19	13-16	17-19	13-16	17-19	13-16	17-19	Total
Leeds	若者数	4045	2192	16182	8526	13485	13642	33714	24361	
	必要 PA 数	135	73	67	35	17	17	219	125	344
West	若者数	13404	7645	53611	29737	44675	47581	111693	84969	
Yorkshire	必要 PA 数	447	254	223	124	56	60	726	438	1164

資料出所：igen 資料より作成

4.2.2.7　住宅や社会保障政策との連携

現在の若者支援の問題として、就労を中心に検討を行ってきたが、若者の生活や自立という観点からみると、むしろ、生活の基盤を安定させるための施策が先決であるともいえる。したがって、支援や情報提供の必要性は仕事やキャリアに関するものだけではなく、住宅や社会保障制度、教育に関する支援や情報提供もあわせて行っている。さらには、英国における近年の若者の問題として、麻薬・ドラッグや性に関する相談なども大きな役割を持ちつつあり、麻薬常習などについては、その状況がわかり次第、特別の機関に紹介をするようにしている。

4.2.2.8　アウトリーチ施策

従来の政策は、支援必要者が自らセンター等に申請や相談を行うことが支援の前提となっていた。しかし、現実には、社会的背景や制度の体系自体が複雑化する中で、自ら申請や相談を行わない支援必要者が多数存在すると考えられる。本政策の大きな特徴として、支援対象者がセンター等に訪問するのを待つのではなく、支援必要者を把握し、政策担当者側からアプローチをしていく点、つまりアウトリーチ的な政策手法を採っている点が挙げられる。

４．３　Connexiosの課題・問題点

4.3.1　データベース

CCISsはコネクションズ政策の最大の特徴であり、日本国内においても高く評価されている。しかしながら、前述したとおり、個人別のデータベースは十分活用されているとはいえない。この点に関しては、リーズ地域のみの訪問調査なので英国全体の状況ではないかもしれないが、個人情報保護という観点からみてもこうしたデータベースを完璧に構築するのには多大な労力が必要あるということというまでもない。

4.3.2　PAの人数や育成の問題

4.2.2.6でみたように、本政策遂行の中心的役割を果たしているPAが大幅に不足している現状がある。若年者のニーズに応じたきめ細かなサービスを実施しようとすればするほど、PAの不足は顕著になる。もちろん、PAの育成に向けた様々な取組みの実施が急がれるが、このための予算を大幅に拡充したとしても、PAの育成には時間がかかることから本政策の期限である2008年までに対応するのは困難である。

4.3.3　学校教育とキャリア教育の関係

本政策では、igenが個別の学校と契約を行い、キャリア教育や勤労観の養成に向けた取組みを行っている。この点に関してはメリット、デメリットの双方があると考えられる。

メリットとしては、キャリアに関する専門家（ここではPAなど）が直接対応することが可能であり、また、学校において直接生徒を指導することが可能であるので、若年者が学校に在籍している限り、支援対象者を把握しやすいことが挙げられる。一方、デメリットとしては、キャリア教育は、学校で行っている教育とリンクすべきであり、キャリア教育の部分を外部機関に委託することにより学校教育とキャリア支援の関連性が希薄になるおそれがある。

５．日本の取組みへの示唆

現在英国で実施されているコネクションズ政策について、その現状や問題点等を訪問調査の結果に基づき検討を行ったが、最後にこれらの検討結果をもとに、現在の日本への示唆を取りまとめたい。

５．１　データベース化、追跡調査の必要性について

コネクションズ政策で実施されているCCISsのようなデータベースを構築することは、個人情報保護法の観点から同様の施策を実施するのは大きな障害があるかもしれない。しかしながら、現状では、例えば、高校卒業時には進路指導、就職斡旋を行い、就職先を決定したとしても、高校を卒業してしまえば、高校側もその後の状況については全く無関心になってしまう。どの機関が実施すべきかは別にしても、きめ細かな若年者支援を行うためには、その現状を把握することが不可欠であり、しっかりとした追跡調査を何らかの方法で実施しなければならない。

５．２　支援者の育成

日本においても、様々な若年者支援施策が実施されており、キャリア・カウンセラー等の育成に努めているが、質の高いキャリア・カウンセラーの育成は十分とはいえない。特に、日本の場合は、労働移動が相対的に小さく、外部労働市場の役割が小さいため、資格を取得したとしても専門職として活躍できる場が十分とはいえず、こうした現象がキャリア・カウンセラーの育成を阻害しているともいえる。さらには、若年者の問題が顕著になってきたのは10年程度であり、これらのカウンセリングノウハウの蓄積が不十分であるといわざるを得ない。

５．３　アウトリーチ的対策の重要性

若年者雇用対策に限らず日本のこれまでの政策の基本は支援必要者が自らセンター等に申請や相談を行うことが支援の前提となっていた。例えば、若年者雇用対策として全国的に設置されているジョブカフェも同様である。しかしながら、現実には、多くのNEETの若者はこうしたセンターへ自ら足を運ぶには相当の障壁がある。したがって、コネクションズ政策のアウトリーチ的な取組みは、日本の取組みに対して大きな示唆を与えてくれる。

５．４　学校教育とキャリア教育・キャリア支援の関係

この点に関しては、4.3.3で前述したように、日本においても同様の問題があるといえよう。ここ数年、小・中学校、高等学校あるいは大学においてキャリア教育が重要視され実施されているが、学校の中にはキャリア教育やキャリア支援の専門家はほとんどおらず、その実施において障害となっている場合もみられる。こうした観点から、外部機関にアウトソーシングするケースもみられるが、この場合、学校側と外部機関がきめ細かく連携がとれるかどうかが重要なポイントであるといえよう。

５．５　他政策との連携の重要性

日本においても、様々な若年者対策が講じられており、個別の対策をみれば成果が上がっているものもあるが、各施策間の位置づけが不明確であり、また、施策の広報もバラバラに実施されており、体系的、一元的な施策の実施がなされているとはいえない。現時点では、薬物などに関する支援の必要性は必ずしも高くはないが、住宅、社会保障制度、教育、性に関する相談、支援を就労問題と組み合わせて一元的に対応していくことは、いわゆる縦割り行政といわれる中で重要な課題であるといえよう。

参考文献

労働政策研究・研修機構『先進諸国の雇用戦略に関する研究』、2004年

労働政策研究・研修機構『若年就業支援の現状と課題－イギリスにおける支援の展開と日本の若者の実態分析から』、2005年

小杉礼子・堀有喜衣編『キャリア教育と就業支援－フリーター・ニート対策の国際比較』、勁草書房、2006年

島田陽一・小蔦典明・古川陽二・野川忍・大内伸哉・濱口桂一郎・丸谷洋介・中益陽子『欧米の社会労働事情－欧米人の仕事と暮らし　イギリス・フランス・ドイツ・イタリア・EU・アメリカ』、日本ILO協会、2005年

白川一郎『日本のニート・世界のフリーター－欧米の経験に学ぶ』、中央公論新社、2005年

英国「子ども法」とその制定背景に関する整理と若干の考察
――子ども・若者支援機関の再編とその理念――

安 宅 仁 人

1．はじめに

・構成

この報告は，2004年に制定された英国の「Children Act 2004（以下，「子ども法」という）」が与えたインパクトに着目し，近年の英国の子ども・若者支援機関の再編の動向を整理しようとするものである。この報告の構成としては，第1に「子ども法」の成立経緯や背景をふまえた上で，「子ども法」の理念――子ども関係の組織間の「連携」が今まで以上に強く求められていること――を確認する。次に，このインパクトにより，英国内の子ども・若者支援組織が，再編の途上にあることを示す。第3に，文献及び資料から英国内での子ども法に対する評価と課題を確認する。そしてその中で，子ども法の理念的支柱となった政策文書Every Child Mattersに示されている政策を批判的に捉えた議論などを概観する。そして最後に，「子ども法」の検討を通して，法の特徴と性質についてあらためて整理してみたい。

・当該報告の位置づけ

当該報告の位置づけ――すなわち「子ども法」についての整理・検討を行うことの意義――は，以下のとおりである。

そもそも，この「子ども法」に着目した理由は，英国リーズ市で子ども・若者支援機関へのヒアリング調査を行う中で，複数の機関から「Children Act」に言及したコメントが共通して得られたことに端を発する。法の制定によって，「非常に大きな変化がもたらされるだろう」とか「この組織は整理・統合されるかもしれない」といった反応が，ヒアリング対象者から複数聞かれた。この「子ども法」が制定されたことで，いま英国の子ども・若者支援制度にどのような影響が生じようとしているのかを明らかにすることが，当該報告の第1の意義である。

また，わが国ではまだ馴染みが薄いと思われる英国の「子ども法」であるが，この「子ども法」に着目・検討することは，わが国の若者・子ども支援を構想する上でも有益な作業と思われる。たとえば，若者や子どもの自立にかんする様々な困難が表面化する一方で，なかなか有効な政策的枠組みを提示できない日本国内の状況を見れば，そうしたことの重要性は明らかである。後に見るように新たな法制定を通じて，きわめてドラスティックな形で子ども・若者に関する行政組織を統合・再編しようとしている英国の取り組みからは，わが国の若者・子ども施策を構想する上で，多くの示唆を得ることが可能となるであろう。これが当該報告の第2の意義である。

加えて言えば，昨今のわが国の子ども・若者施策――「認定子ども園」のスタートに伴い再び注目が集まっている幼保一元化（三元化[*1]）の問題や，省庁横断型の若者支援・対策プロジェクト

[*1] 小宮山潔子は，その著書の中で「認定子ども園（保育総合施設）」について「なぜ既存の幼稚園・保育所をそのままに，第三の新しい施設が生まれるのか，なぜ三元化という状態をもたらすことになったのか」との問いの中で，『三元化』という表現を用いている。
小宮山潔子『幼稚園・保育園・保育総合施設はこれからどうなるのか』，チャイルド本社，2005年，p3

(「若者自立・挑戦プラン」) の推進――を見た場合，行政系統のタテワリ性が，子ども・若者の発達・自立を支援する上での障碍となっていることが指摘できるだろう。中でも，子ども・若者行政のタテワリ性にどのように対処していくかを考えるならば，英国「子ども法」の下で設置されたchildren's trustに見られるような若者・子ども行政組織の統合の取り組みは大いに参考になろう。これが第３の意義である。

以上の問題意識に基づき，英国の「子ども法－Every Child Matters体制」を整理し若干の考察を行っていきたい。

２．英国「2004年児童法」制定の経緯と，法の概要

2004年11月，英国内において「Children Act 2004」が制定された。これによって，福祉，医療，教育，警察，法務といった，およそ子どもに関わる諸機関の間で，子どもの幸福を増進させるべく「連携（co-operation)」しなければならないことが法定上義務化された。もっとも，英国内では従来からも組織間連携の重要性は謳われてきたが，この法の制定によっていわゆるタテワリの組織を大幅に再編・統合していかなければならないとする方向性が明確に打ち出されることとなった。

この法律は，文字通り「子ども」を対象としたものであるが，対象とする子どもの年齢の範囲は０歳（母親の妊娠期間も含めるとそれ以前）から19歳までと幅広い。結果，「子ども法」は，若者の就労支援事業を実施しているConnexionsに至るまでインパクトを与えるものとなっている（なお，この法律の中で個別・具体的にConnexionsの名を掲げてはいない)。

また，「子ども法」は地方行政当局（Local Authority）にたいして子ども事業に関する権限を委譲（devolution）していくことを求めている。そして地方レベルでの子ども関連事業の一元化を目指すという，いわゆるワン･ストップ化に向けての再編が志向されている。加えて，「子ども法」の制定は英国内で子どもに関わる現場で仕事をしている者にとって「大きな変化*2」としても捉えられている。今や「子ども法」は，英国内の子ども・若者支援組織の在り方について考察する上での所与の条件となりつつあるといっても過言ではない。

そこで，まず「子ども法」の概要を確認していく必要があるが，その前に「子ども法」制定の根拠となった緑書（Green Paper――政府試案）「Every Child Matters」が策定されるに至った背景と緑書の概要について簡単に触れることとしたい。

（１）Every Child Mattersの策定背景とその概要

・ヴィクトリア・クインビー事件

2000年，ヴィクトリア･クインビーという名の８歳の少女が高熱症で死亡する事件が発生した。少女の体は，彼女の大叔母と同居男性の虐待によって100ヵ所以上傷つけられていたという*3。その後の調査によって，彼女を救うチャンスは計12回に及んだにも関わらず，結果的にどの組織も彼女を救うことができなかったということが明らかになった。その原因としては，介入（interven-

---

*2 リーズ市Children's Fund聞き取り調査より

*2 Haroon Ashraf, 'The Bigger Picture on the Children Act 2004', 17 Jan 2005 www.communitycare.co.uk/より。

tion）の遅れ，情報の共有不足，責任の所在の不明確さ，最前線の職員の多忙さ，などが政府の調査報告書の中で上げられている*4。すなわち，組織間の連携が不十分であったために，虐待による少女の死を防ぐことができなかったことが報告書の中で指摘されたのであった。

この事件は全英に大きな衝撃を与え，マスメディアでも大々的に取り上げられた。さらには「この調査の進捗状況，関係者の証言記録などは，逐次インターネットで公開*5」され，事件後も英国全土で大きな注目を集めることとなる。

・Every Child Mattersの策定と達成目標

ヴィクトリア少女の死から３年後の2003年９月，英国政府は「ヴィクトリア事件のような悲劇の再発を防ぐ」べく，Every Child Matters（「すべての子どもに関すること」）と題した緑書（政府試案）を公表した。その中で示された象徴的な方策の１つに，「０才から19歳までを対象」とした子ども・若者関係事業の再編がある。具体的には，「子どもや若者を守るために，病院，学校，警察そしてボランタリー・グループなどが，新たな手法でチームを組んで，情報を共有し，一緒に仕事をしていく*6」ことが目指されたのであった。

そして，Every Child Mattersの中で目指される成果（outcome）としては，子どもや若者が

①健康な状態にあること（Being Healthy）

良好な身体的，心理的健康に恵まれ，健康なライフスタイルで生活できること

②安全でいられること（Staying Safe）

危害やネグレクト（無視）から保護されること

③楽しむことと，達成すること（Enjoying and achieving）

人生から最大のものを得ること。そして，大人に向けた技能を伸ばすこと

④積極的に寄与していくこと（Making a positive contribution）

コミュニティや社会に参加し，反社会的あるいは非行的（offending）な行為に従事しないこと

⑤経済的に幸福な状態であること（Economic well-being）

経済的な不利により，人生において最大限の能力を発揮することを妨げられないこと

という５つの観点が示された。また，説明資料*7でも「Every Child Mattersは，単に大人による子ども・若者に対する危害の防止だけでなく，すべての子どもや若者が，安全で，健康で，幸福で，成功できるよう，あらゆることを行う」ということが謳われている。

・Every Child Mattersに示された提案

そして緑書の中では，以上５つの成果を達成すべく，４つのことが提案されている。それは，

①親ならびに介護人（carer）への支援

②早期介入と効果的な保護

③地方，地域並びに国レベルでのアカウンタビリティと統合（integration）の必要性

---

*4 Leeds Initiative, 'Changing for Children The Leeds Perspective On Integrating Processes', 2005 (Leeds Children's Fund訪問時の配布資料による)

*5 松本伊智朗「イギリスにおける子ども保護制度と「ワーキング・トゥギャザー」」,『ワーキング・トゥギャザー　児童虐待対応のイギリス政府ガイドライン』, 医学書院, 2002年

*6 www.everychildmatters.gov.uk/aims/ より

*7 www.everychildmatters.gov.uk/children/background/より

④労働現場（workforce）の改革

であった。

【親・介護人への支援】

第一の親と介護人への支援については，「政府は，支援を必要としている子どもの幸福を増進する方途の中心をなすものとして，親と介護人の支援を位置づけている*8」とされた。具体的には，「学校や健康・社会サービスを提供している側から，子どもの発達を支援するための情報やアドバイスを提供したり親を支援したりすること」や，「より多くの支援を必要としている子どもの親に対する特別な支援をすること」や，「子どもの不登校（truancy）や，反社会的行為を容認している大人に対する強制命令」を発することの必要性が示された。

【早期介入と効果的な保護】

次の，早期介入では，「子どもたちが保護の網にかからないことを防止するため，問題の最初の時点でサービスを受けられることを保障することが重要である」としている。具体的には，「情報の共有の改善」であり，各機関の間にある情報の障壁を取り除き共通の電子データ化を進めることが提案されている。

なお，ここで期待されていることは，「特殊教育も含む子ども事業，Connexions，非行防止チーム（Youth Offending Team），健康，社会サービス事業を横断的に収集かつ共有された情報に責任を有する」先導的役割を「地方行政当局」が果たすことである。

【地方，地域並びに国レベルでのアカウンタビリティと統合の必要性】

そして３番目の，地方，地域並びに国レベルでのアカウンタビリティと統合（integration）については，「抜本的な改革には，組織間の境界を取り払う必要がある」として，国・地方レベルで「１つの焦点化された組織に統合されなければならない」と提案している。そのために，地方行政当局の教育ならびに子どもに関する社会保障サービスにアカウンタビリティを有するChildren's Serviceのディレクターの役職を新設することや，子どもや若者の意見に耳を傾け「独立した子どものための擁護者として活動する子ども委員会（Children's Commissioner)」の新設など*9が提案された。

また，複数領域に渡る業務を再編するために，「Children's Trust」を2006年までに大半の地方行政当局に設置することが求められた。このChildren's Trustは緑書の中で，子どもの健康事業や，Connexions，非行防止活動など広範な子ども関係事業を統合していくものとして期待されている。

さらに，もう１つこの時期に，地方下での統合を推進することと，閣内での政策をコーディネートするために，子ども・若者・家庭大臣（以下，「子ども大臣」という)*10 のポストが教育技能省の中に新設されたことも特筆すべきトピックであろう。

【労働現場の改革】

そして最後の，労働現場の改革という点については，「協働（joint working）を妨げる専門家的な障壁を崩していきたい」として，子ども関係業務を「魅力的で，高いステータスのキャリアとし

---

*8 *Every Child Matters*, 2003, p8より。以下，特に断りがない限り引用はこれによる。

*9 このほか，子どもの保護にかんする事項を監察するLocal Safeguarding Children Boardsの設立などが提案されている。

*10 英名はMinister for Children, Young People and Families。初代大臣は，Margaret Hodgeである。

て，そしてより高度で柔軟な労働現場」にしていくことが必要だとしている。そのために，例えば「学卒者に対して仕事に基づいた学び（work-based-learning）を提供するような，社会保障サービス従事者たちにより柔軟で魅力的な訓練ルート」を整備することを提案している。また，子ども関係の仕事をしている人たちについての給料や労働現場の政策を整備する「Children's Workforce Unit」を教育技能省内に新設し，柔軟な訓練形態を構想するとともに，さらなる人材の確保をしていくことの重要性を指摘している。

（2）「子ども法」の制定とその概要

・「子ども法」の制定

前節で取り上げた緑書「Every Child Matters」の提案を受け，それを執行するための法的根拠として制定されたものが「子ども法（Children Act 2004）」である。「子ども法」は，69条からなり，その構成は以下のとおりである。

・第１部 Children's Commissioner　１条～９条
（「子どもコミッショナー（Children's Commissioner）」について）
・第２部 Children's Services in England　10条～24条
（イングランド内における「Children's Service」について）
・第３部 Children's Services in Wales　25条～34条
（ウェールズ内における「Children's Service」について）
・第４部 Advisory and support services for family proceedings　35条～43条
（家庭裁判に対する助言と支援について）
・第５部 Miscellaneous　44条～63条
（雑件）
・第６部 Genelal　64条～69条
（一般）

その「子ども法」の制定について，英国教育技能省は次のように説明[*11]している。

> この法律は，子どもたちの生活を改善するための幅広い方策に対して，法的な後ろ盾を提供するものである。この法は，すべての子どもたちがアクセスできるようなユニバーサル・サービスを，そして追加的なニーズのある者に対してのより集中的な業務を対象としている。
>
> その総合的な狙いは，複数の領域にわたる業務を改善したり，重複を取り除いたり，アカウンタビリティを増加させたり，地方行政当局独自あるいは合同で行う精査時のコーディネートをより良いものにするばかりでなく，立案，権限の委任，サービスの提供の統合を図るものである。この法制化は，地方行政当局に対して，規定的なものというよりは，執行方法において非常に多くの自由度（flexibility）を与えるものとなっている。

ここに示されていることを整理すると，１点目としては，子どもに関する業務の一本化を図るということと，２点目としてはその「矛先」が地方行政当局に向けられており，その枠組みの中で地方の自律性を尊重するという方針が示されていることがわかる。

[*11] www.dfes.gov.uk/publications/childrenactreport/

・「子ども法」の構成

それでは，上記のような狙いに基づいて制定された「子ども法」の中身は，いったいどのようなものなのだろうか。ここでは，「子ども法」の構成について確認していく。

なお，この「子ども法」は先に掲げた法の構成を見てもわかるとおり，イングランド地方とウェールズ地方で一部異なる部分がある。そのため本稿では特に断りのない限り，イングランド地方に限定して法の紹介をしていることを付記しておく。

【目的】

この法の中では，子どもの幸福をより良いものにしていくために，子どもサービス事業を取り持つ当局は，「行政当局」・「当局と関係を有するパートナー」・「その他，行政区内において子どもに関連する活動に従事，あるいはその機能を有しているすべての団体」との間で，協働（co-operation）を推進するような再編を行わなければならないことが明記されている。（関連条項―第10条の１）

こうした再編に向かった協働によって，目指すべき事項が記されている（関連条項―第10条の２）。

（ａ）身体的，精神的な健康と，感情的な幸福（physical and mental health and emotional well-being）

（ｂ）危害ならびにネグレクトからの保護（protection from harm and neglect）

（ｃ）教育，訓練，レクリエーション（education, training and recreation）

（ｄ）社会に対する子どもたちの寄与（the contribution made by them to society）

（ｅ）社会的並びに経済的な幸福（social and economic well-being）

これは，先に公表されたEvery Child Mattersに示されていた５つの成果目標と比較してみると，若干文言が追加・修正され，表現がより具体化されていることが分かる。

【対象となる子ども】

「子ども法」が対象とするのは19歳までの子どものほか，学習に困難を抱えている場合には25歳までの者も含まれる。（関連条項―第10条の９）

・「子ども法」によって定められた義務と具体的方策

「子ども法」によって新たに打ち出された主な具体的施策を挙げると以下のとおりである*12。

①子どもコミッショナーの新設（第１条～第９条関係）

②子ども・若者のより良い幸福のための組織間協働（第10条関係）

③子どもの福祉の保護・推進とLocal Safeguarding Children Boardsの新設（第11条，第13条～第15条関係）

④子どもに関する情報の新しいデータベースの構築（第12条関係）

⑤子ども・若者計画の策定（第17条関係）

⑥Children Serviceのディレクターの任命（第18条関係）

---

*12 これについては，Leeds ACPC, The Children Act 2004, www.leeds-acpc.gov.uk/ （2005年12月11日アクセス。なお，このＵＲＬは現在閲覧不可）あるいは，National Children's Bureau, Every Child Matters/Children Act 2004 implementation, 2005（www.ncb.org.ukから入手可能）を参照。

【子どもコミッショナーの新設】

まず，①の「子どもコミッショナー」であるが，これは「子どもの声に耳を傾け，子どもの利益を向上させることを保障することに責任*13」を有する役職である。またコミッショナーには，他の子どもたちにも関係があり，教育技能省大臣に報告する必要があると認められるときには，「個別のケースを調査することができる」権限が付与されている。

【子ども・若者のより良い幸福のための組織間協働】

次の②の「組織間協働」は，緑書で提案されたように，「子ども業務に対す計画，遂行，提供がより良く統合されること」を支援することと，「明確なアカウンタビリティを提供」することを目的としたものである*14。具体的には，健康，教育，社会サービスといった複数領域の子ども関係の業務を，地方レベルで設置されたchildren's trustなどに統合していくことが求められている。そしてここでも，協働のための再編に際して子ども業務にあたる当局は，子どもの幸福に果たす親・保護者の重要性について考慮しなければならないとされた（第10条３項関係）。また，こうした業務を行うにあたって子どもサービス当局は，共有基金（pooled fund）を設立・維持することができるようになった（第10条６項（ｂ）関係）ことも特筆すべき点であろう。

【子どもの福祉の保護・推進と，地域子ども保護委員会（Local Safeguarding Children Boards）の新設】

そして，③の「子どもの福祉の保護・推進」とは，「子どもの身体的，社会的，感情的な幸福を向上」させる義務を，地方教育行政当局や学校*15のほか，「健康，社会サービス，地区行政，警察，保護観察，非行防止，刑務所・矯正訓練センター，若年支援サービス*16」といった業務にまで広げるという趣旨である。また，全ての子どもサービス当局は，地域子ども保護委員会（LSCB）を設置しなければならないと，法律上義務化された。なお，これまでも同様の機関としてArea Child Protection Committees（ACPC）が存在していたが，この設置は任意であった点が異なる。このLSCBが全ての地域で新設されることによって，「子どもの福祉を保護かつ向上させ，この種の業務が効果的に行われるように地区メンバーをLSCBがコーディネートしていく」ことが期待されている。

【子どもに関する情報の新しいデータベースの構築】

④の「新しいデータベースの構築」であるが，これは各機関での情報の共有を狙い，子どもの名前，住所，性別，生年月日，ID番号，保護者の連絡先，教育状況，基礎医療業務の提供状況，懸念事項の要因，などについての情報を地方，地域ならびに国レベルで共有できるシステムを構築する，というものである。情報の提供元となるのは，各種行政当局をはじめ，福祉，医療，学校，警察，そしてConnexionsに至るまで，20近くの子ども・若者関係組織*17である（図１参照）。また，

---

*13 Leeds ACPC, 前掲

*14 OPSI, 「Children Actに関する解説資料」, www.opsi.gov.uk/acts/en2004/2002en31.htmより。

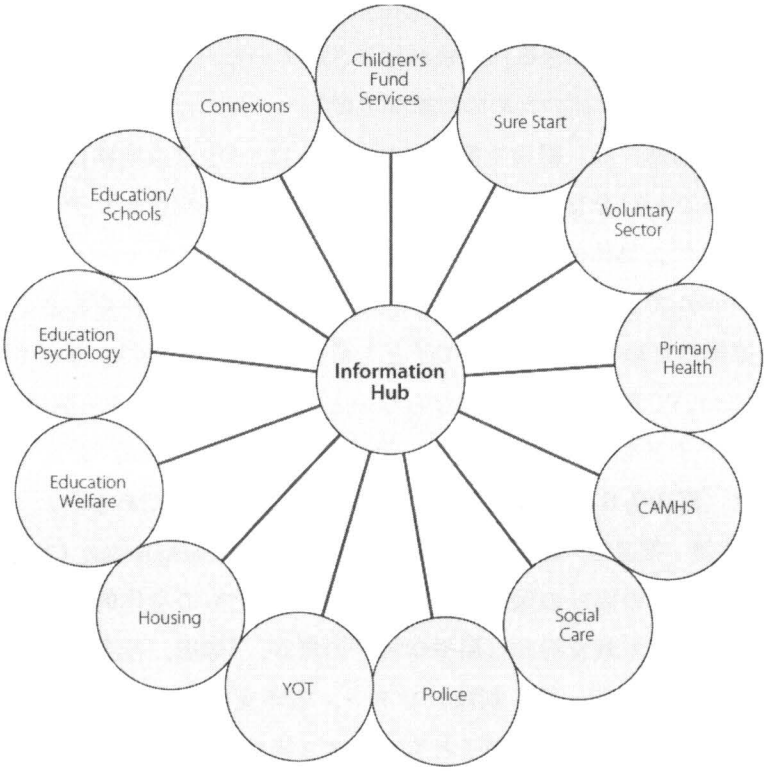
*15 LEA（地方教育行政当局）や学校については，Education Actの175条において，2004年までに，「子どもの身体的，社会的，感情的な幸福を向上させる努力をすること」が既に義務化されている。(Leeds ACPC, 前掲)

*16 Leeds ACPC, 前掲

*17 対象となる組織は，Children's service authority, district council, Strategic Health Authority, Specific Health Authority, Primary Care Trust, NHS trust, police authority, Transport Police Authority, local probation team, governor of prison or secure training centre（法第11条１関係）である。また，これ

当然各機関は各種規則によって機密の保持の義務が課せられているが，「子ども法」は「現在情報の公開を禁止，防止している他のあらゆる法に優先する*18」形で機能することを認めている。

図１



緑書「Every Child Matters」, 2003, p54 より

【子ども・若者計画の策定】

⑤については，この法により国務大臣は地方の子どもサービス当局に対して，「子ども・若者計画の策定」の準備や公開を求めることができるようになった。

【Children Serviceのディレクターの任命】

⑥については全ての子どもサービス当局が「Children's Serviceのディレクター」を任命しなければならないことが新たに定められた。また，任命されたChildren's Serviceのディレクターは，子ども関連の「全ての地方行政当局，教育，社会サービス，健康サービスに対して責任を有する」こととなる*19。

らに加えて，Learning and Skills Council, governing body of a maintained school, governing body of an institution in England within the further education sector, proprietor of an independent schoolも対象となる（法第12条７関係）。ちなみに「子ども法の説明資料（OPSI，前掲）」によると，この中にはLEAやConnexionsの情報を含むことも可能とされている。

*18 National Children Bureau，前掲，p6

*19 Leeds ACPC，前掲

3．英国内の子ども・若者支援事業の再編について

以上のことからもわかるとおり，「子ども法」の制定の元を辿るとヴィクトリア少女の虐待死事件に端を発してはいるものの，この法は子どもへの虐待の防止という狭義の事柄だけではなく，地方の現場組織の再編を通じて全般的な子どもの幸福（well-being）の増進をはかるという色合いが強くなっている。そこで，この節では「子ども法」が求める組織再編の側面――特に地方レベルでの中心的な受け皿となるchildren's trust――に焦点をあてるとともに，近年の英国内の子ども・若者支援事業の再編の動向を整理したい。

（1）children's trustとは何か？

これまで何度か触れられたchildren's trustとは，一体どのような組織なのだろうか。この項では，まず英国内の子ども・若者支援組織再編の要となるchildren's trustの概要と機能について見ていきたい。

・children's trustの目的と構成

children's trustを各ローカルエリアに設置する方針自体は，すでに「子ども法」が制定される前年（2003年）に公表された緑書Every Child Mattersの中で提案されていた。そして，その緑書の提案を受ける形で「子ども法」に「協働の義務（第10条関係）」の文言が明記され，これがchildren's trust設立の法的な後ろ盾として機能することとなった。「協働の義務」が謳われるようになった背景には，先に触れたようにヴィクトリア少女の虐待死の原因ともなった「子どもサービスに関する責任が分断[*20]」されていることを克服しようとする意志が存在している。そのchildren's trustには，「子どもや若者や家族にかかわりを持つ中心的な組織の機能を統合[*21]」していくことが期待されているのである

なお，「子どもサービス当局に関連するパートナーとしては，警察，保護観察委員会，非行防止チーム（YOT），健康戦略局（Strategic Health Authority），プライマリー・ケア・トラスト（PCT），Connexionsのスタッフ，イングランド学習技能委員会に加え，NPOやコミュニティ組織，あるいは学校や一般開業医（general practitioner）などを含むこともできる」とされ，協働の対象となるのは「子どもや若者や家族」に関わった教育や子どもの社会サービスにかかわる組織が想定されている[*22]。

また，ボランタリー組織やコミュニティ組織については，「children's trust評議会のメンバーになったり参加したりすることができる」とされ，それら組織は，「trustの遂行戦略の開発や，アジェンダの要素を先導する上で，重要な役割を果たしうる」ものと位置づけられている。こうした組織は「サービスユーザーや，介護人（carer）の意見を代表する上で重要である」とされ，children's trustを構成する有用なアクターとして認識されている[*23]。

[*20] 教育技能省，Children's trust FAQ，2005
www.everychildmatters.gov.uk/aims/childrenstrusts/faq/より

[*21] *Every Child Matters*, p73

[*22] National Children Bureau，前掲，p1

[*23] 教育技能省，Children's trust FAQ，前掲

以上のように，多様な構成メンバーが子どものwell-beingを向上させるべく協働していくという体制づくりが，法制度上明文化されるようになったのである。

・children's trustの位置づけ

こうした目的と体制を持つchildren's trustであるが，いわゆる法的機関なのかというとそうではない。children's trustは「法的な実体をもつものではなく，子どもや若者にとってのよりよい成果を提供したりそれを遂行したり，あるいはかかわりを持つ，異なる組織間のパートナーシップである*24」とされている。また，地方行政当局はこの統合された業務を，必ずしもChildren's Trustと名付ける必要はない*25。しかしながら，政策文書の中では，こうした協働の枠組みが2008年までに「全て」の地方行政当局の下で構築されていることが期待されている。政府は，children's trustを2006年までに大半の地区で設置されることを，そして2008年までに全ての地区で設置されることを求めているのである。

また，children's trustとは何かを理解する上で重要な点に「共有された予算（pool budgets)」がある。「子ども法」は「children's trustを発展させるための，多くの権限と義務が定められ，その中で各機関の共有予算に対する権限と義務を拡大*26」させている。このことは，言い換えるならば「現在の資金体制は分割されて資金が流れているが，特に危機に瀕している若者のニーズに合致するように統合して予防的なアプローチをchildren's trustがとれるようにしていくこと*27」や「children's trustがよりフレキシブルで効果的に予算を用いることを可能にすること」が求められているのである。

こうした予算を共有する取り組みによって，分断された子どもサービスを統合して，子ども関係の事業を一元化していくことが目指されている。

（２）子ども・若者支援事業の再編と効率化の推進

以上のように子ども・若者支援事業を再編する形でchildren's trustが新設されるようになったのは，第一義的には子どもの虐待防止をはじめとして，子どものwell-beingの向上を目指すことが「子ども法」の柱になった結果であった。しかしながらもう一方で「子ども法」は，ブレア政権の下で進められてきた，いわゆる「行政の現代化」のスローガンに代表されるような，重複する業務の統合・再編を通して行政の効率化をはかるという行政改革のトレンドの影響を受けていることも否定できない。そこでこのパートでは，若者就業支援機関であるConnexionsを例に，子ども法下における子ども・若者支援事業の再編の動向を，特に後者（行政の効率化）の側面にも着目して整理していきたい。

なお，「子ども法」の中では，個別具体的にConnexionsの存在を名指しして再編の対象としているわけではない。しかし，子ども法が制定された後に公表された緑書「Youth Matters」（2005年７月公表）に着目することで，「子ども法――Every Child Matters体制」下でのConnexionsの位置づけをより明確に把握することが可能となるだろう。

---

*24　教育技能省，Children's trust FAQ，前掲

*25　教育技能省，Children's trust FAQ，前掲

*26　教育技能省，Children's trust FAQ，前掲

*27　教育技能省，*Youth Matters*，2005，p62。

・Youth Mattersの公表

「Youth Matters」は，その名の通りいわゆるティーン・エイジャー政策に焦点を当てた政策文書である。その意味では主に０歳から19歳までを含む「子ども法」とは対象年齢が完全に一致しているわけではない。しかしながら，「Youth Matters」は「Every Child Matters」や「子ども法」の影響を色濃く受けたものであり，その根本精神は共有されている。たとえば，政府は「Youth Matters」の説明ホームページの中で，「政府は，業務の核となるChildren's Trustによって，「Every Child Matters」に示されている５つの成果目標をすべての若者が達成することを期待している[*28]」と述べている点に示されている。「Youth Matters」の中では先の緑書「Every Child Matters」の精神をうけ，若者のwell-beingの向上に寄与すべくいくつかの提言をおこなっている。

表：Youth Matters 公表までの時系列

年	件　名
2000	ヴィクトリア・クインビー事件
2003	緑書：Every Child Matters (DfES, 2003)
2004	Children Act 2004
2005	緑書：Youth Matter

・Connexionsの位置づけ――地方レベルでの再編――

その提言の中のConnexions[*29]に関する言及に注目してみたい。「Youth Matters」は若者就業支援組織としてのConnexionsが，Every Child Mattersあるいは「子ども法」の理念の下，地方レベルで再編されることを期待している。それは例えば，「Youth Matters」が，「子どもや若者たちの最善の成果を支援するための統合された業務を提供するConnexionsの全体的（holistic）アプローチは，Every Child Mattersの基本的な原理と一貫性を持ったものになっている[*30]」とConnexionsを評価していることからもわかる。ここでは，Connexions特有の全体的アプローチが，これまで見てきたようなEvery Child Mattersの統合的なアプローチと親和性を有していることがあらためて確認されているのである。

だが「Youth Matters」は続けて，「しかしながら，われわれ（政府）は，Connexionsによって提供されてきた支援と指導業務をローカルなものにしていく時期に差し掛かってきていると考える。ローカルなものにすることで，若者やその親たちに対する業務全般がより包含され統合されたものになるであろう[*31]（括弧内―引用者）」としている。このような地方（ローカル）レベルでの再編

[*28] 教育技能省，www.dfes.gov.uk/publications/youth/（2006/03/30アクセス）より。なお，本稿には反映できなかったが，同ＨＰによるとYouth Matters公表後に19,000件にも上る反応があり，それらを受けるかたちで政府は「Youth Matters: Next Steps」を2006年３月に公表し，さらに具体的な行動プランを示している。

[*29] なお，Connexionsの設置背景・経緯などの詳細については，労働政策研究・研修機構，2005，『若者就業支援の現状と課題―イギリスにおける支援の展開と日本の若者の実体分析から―』，労働政策研究報告書No.35を参照。

[*30] Youth Matters, p15

[*31] Youth Matters, p15

について，さらに別の部分では2008年までに「Every Child Mattersで示された広範な業務の改革を反映すべく，政府はIAG（Information, Advice and Guidance）業務の委任と財源に関する権限を，Connexionsからchildren's trustや学校・大学を通じて活動している地方行政当局（Local Authorities）に権限委譲を行う予定である」としている[*32]。

では，どのような形で地方がConnexions業務を統合してくことが期待されているのであろうか。上記の地方への財源委譲について，政府はその狙いを以下の３点にまとめている[*33]。それは，「１点目は，若者たちが学校カリキュラム――学校や大学は提供されるサービスに対して特に明確な見解を持っている――やパストラル・ケアとリンクした，より良いサービスを享受できるということにある。２点目は，こうしたサービスが効率的で費用対効果に優れていることにある。３点目は，高い成果を上げている（high-performing）Connexionsサービスを維持していくこと」（下線部――引用者）を掲げている。特に３点目については緑書の別の部分でも，政府は「地方行政当局がConnexionsブランドを保持していくことを推奨する」[*34]として，Connexionsの条件付の維持を確認してはいる。その一方で，「我々はchildren's trustが，高い成果を上げているConnexions業務を含む形で，現在提供されている質を考慮していくことを期待している」としており，children's trustがConnexions事業の質の維持を図りながら，これらを継承していくことを求めている。

ここでポイントとなるのは，財源の地方への委譲の効果が，子どもや若者のwell-beingの向上を図ることに期待されていると同時に，「高い成果を上げている」Connexionsを選別し，「効率的」な運営を目指していく方向にあるという点に見出されている点である。

これにかんして政府は，パイロット事業として「11のConnexionsパートナーシップを2005年から2006年までの間にchildren's trustの再編に組み入れ，うち５つのケースについては地方協定（agreement）のもと予算の共有化を行う[*35]」としている。こうしたパイロット事業が，財源委譲にともなう課題についての「ケース・スタディ」の役割を果たすであろうと政府は見ている。こうしたことからわかるように，単独事業としてのConnexionsの先行きは，再編・統合の波の中で若干不透明な状況にあるようである。

４．英国内での「子ども法」に対する認識と評価

以上のように「子ども法」とそれに関連する事項を概観してきたが，英国内では「子ども法」に対してどのような認識がなされ，どのように評価されているのだろうか。とはいえ，法が制定されてから日が浅いことや，そして先にも触れたように組織の再編のタイムスケジュールが2006年から2008年までの猶予期間が設けられていることから，具体的な成果を評価することはできない。

しかしながら，本パートでは「子ども法」やEvery Child Mattersをとりあげた論文およびメディア報道などから，英国内でどのように「子ども法」が認識され，どういった課題が指摘されているかを見ることで，「子ども法」の位置づけをより明確なものとしていきたい。

[*32] Youth Matters, pp47-48
[*33] Youth Matters, p47
[*34] Youth Matters, p10
[*35] Youth Matters, p68

（1）「子ども法」—Every Child Mattersはどう捉えられているか

こうした「子ども法」やEvery Child Mattersは，英国国内ではどのように捉えられているのだろうか。以下，ごく一部ではあるが英国内での議論を参考に，子ども法とEvery Child Mattersの可能性と問題点を整理していきたい。

・Every Child Mattersをめぐる議論

Every Child Mattersをめぐっては，リーズ大学のFiona Williamsが，その論文*36の中で構造的な課題を指摘している。Fionaは英国の政策や文化の中において，Every Child Mattersが与えたインパクトについて，次のように述べる。Every Child Mattersが示した「子どもを中心に置く（centre-staging of children)」という社会政策は，学校ではなく親たちが子どもの世話をする責任があるのだというこれまでの伝統的な社会の志向から移行したことの表れである。そして，「Every Child Mattersは，社会が子どもたちやその親たちの生（lives）を変革することができるという，新たな可能性を開いていくものである」と一定程度の評価を行っている。しかしながらその一方で，同時にそうしたビジョンや価値を明示していないために変革の可能性を閉じてしまう，とその可能性と限界の両側面を評している*37。

Fionaはそうした認識のもと，Every Child Mattersは子どもを「信頼し尊重」するという観点を過小評価していると主張する*38。その主な理由としてFionaは，成果目標として示された「楽しむことと達成すること（Enjoying and achieving)」を例にとり，「楽しむこと」については，ほとんどといっていいほど触れられず，緑書の中で掲げられていることの多くが「教育的な達成」でしかないことを挙げている。結局こうしたことは，「子どもの意見がそれほど重要ではないとの印象を与えるだけでなく，試験をきちんと受けてトラブルを起こさないという，何とも退屈な子ども像を見出すことにもなるのである」と批判する*39。

さらにFionaは，子どもを尊重するということは，「単に次の世代としての存在と見なすのではなく，子どもを１人の市民（citizen）と見なすことである」としている。 これについてはFionaはDobrowolskyの社会投資国家（social investment state）の概念を援用し，「貧困対策と教育の一定水準を成し遂げるための，未来の市民労働者としての子どもに対する投資が，社会投資国家を特徴付けるポイントである*40」という考えを提示している。

これらの特徴を整理して，FionaはEvery Child Mattersの中に，こうした「社会投資的なアプローチ」と，well-being向上のための「全体的（holistic）アプローチ」とが混合していると分析する。さらに続けて，「保護と懲罰，介入とプライバシー，責任（responsibility）と権限付与（entitlement)」との間にも，一定の緊張関係が存在しているとしている*41。

---

*36 Fiona Williams (2004), 'What matters is who works: why every child matters to New Labour. Commentary on the DjES Green Paper Every Child Matters', Critical Social Policy 24(3)

*37 Fiona (2004), pp407-408

*38 Fiona (2004), pp410-414

*39 なお，こうした子どもを権利主体として尊重するか，健全育成的な保護の対象とするか，といった子ども観をめぐる議論については，横井敏郎・安宅仁人・辻村貴洋（2006）「子どもの権利条例・・・」北海道大学教育学研究科紀要第＝号も参照されたい。

*40 Fiona (2004), p408

*41 Fiona (2004), p423

こうしたFionaの指摘は，英国の子ども・若者行政の政策理念の中に，２つの相異なる概念が同居していることを明らかにしたものであり，Every Child Mattersを相対的に把握していく上でも有用な視座を提供してくれるであろう。

・「子ども法」についての議論

次に「子ども法」をめぐる議論になると，実際に法定化されていることもあり，より具体的な問題点が指摘されている。そのうち代表的なのが，資金・財源をめぐる問題である。資金あるいは財源について取り上げるとき，１点目の問題としては財源の不安定さが挙げられる。Every Child Mattersの成果目標の一つに「労働現場の改革」が挙げられているが，そうした労働現場の改革のためには当然多額の資金が必要になる。現実的には「いわゆる非熟練のケア・ワーカーたちが，最悪の環境の中で，最低賃金で働いている[*42]」中で，いかにして政府の言う「魅力ある現場」へと改革していくかが課題となる。関係者の中には，「十分な資金が得られずに満足いく結果を出せなかった1989年版子ども法の二の舞になるのでは」といった形で，資金に対する不安の声も呈されているようだ[*43]。

資金をめぐる第２の問題は，「組織内の自律性」と「組織間の協働」という２つの異なる価値観の間で緊張が生じ得るということが挙げられる。例えば一方では，「学校に直接資金が与えられ，５か年計画では学校がより自律性（autonomous）を高めなければならない，ということが示されてきている。しかし他方では，Every Child Mattersの理念の下では学校と他の組織との間で地方パートナーシップを推進しなければならない」とされ，その間でジレンマが生じていることが指摘されている。関係者からは，パートナーシップを推進しようとしない学校も現れてくるのではないかと懸念する声も聞かれている[*44]。このように政府の方針が統一していないため，現場では混乱も生じているようである。

また，他の問題としては，仮に各組織がパートナーシップを推進しようとしたとしても，各組織がもつ独自の「言語」が障壁となることも考えられる。区の教育長経験者であり現在は子ども・若者サービスディレクターでもあるLiz Nicholsonは，「異なる専門家たちの言語を克服することが当面の課題である」と認めている[*45]。いわゆるジャーゴニズムにどう対応するかが，協働をする前の段階で必要になってくる。

この他に指摘されていることは，情報の共有化にともなうデータベースの運用不安である。これは各地域に前掲の図のような情報ハブを構築し，広範な権限のもとでデータベースを共有しようとするものである。そのため英国内の人権擁護活動家などは，データベースの情報に「子どもの福祉に懸念を及ぼすようなＤＶ（家庭内暴力）や収監歴など，あらゆる警告サインを含むことが想定される」として，不適切な形でのデータベースの運用が人権法を揺るがすことにつながりかねないと，その問題点を指摘している[*46]。

[*42] Fiona (2004), p423。あるいは，英国内の低賃金労働者の実態レポートとしてはポリー・トインビー「ハードワーク」東洋経済，2005年が参考になろう。

[*43] Haroon Ashraf, (2005)

[*44] Martin Whittaker, (2005), Life and Death Issues, Time Education Limited, School Leadership, No.4652

[*45] Martin Whittaker, (2005)

[*46] Haroon Ashraf, (2005)

また，「子ども法」制定時に大きく議論されたことの一つに「体罰」の問題があった。「子ども法」が制定されるまでの過程で，国会で「体罰の権利（right to smack a child）」を認めるかどうかが議論になり，メディアでも大きく取り上げられた。体罰反対派は「いかなる合理的な理由があろうとも，子どもをたたくことは正当化されない」と反対したが，最終的には自傷他害や犯罪を防止する際に子どもをたたく事が認められることとなった。政府は，適度な体罰（mild smacking）は許容したものの，あざが残るような肉体的な罰や精神的な虐待については禁止することとしたのは，その名残である*47。

以上のように，Every Child Mattersおよび「子ども法」についての議論を整理してきたが，基本的に「子ども法」の制定自体に反対を示すような論調は見られなかったようである。しかしながら，構造的にも各論的にも明確な問題点が指摘されている。今後は，現場における「子ども法」の運用が実際にどのようになされるのかを加味しながら，子どもの現実を踏まえながら評価していく必要があるだろう。

5．おわりに

現在，ブレア政権下の改革――ＰＦＩ，ＰＰＰといった手法に代表されるＮＰＭ的な改革手法――が（教育，福祉の末端の現場に対しても）浸透（貫徹）してきている。

こうした動向は，アングロ・サクソン系の契約文化の結節でもあると同時に，競争，選択と集中，スピード，評価といったタームに示されるような，国際競争を前提としたグローバリゼーションの影響も色濃く受けているものと思われる。ブレア政権はそうした一見新自由主義的な改革を推進しているかのようにも思える一方で，社会的排除に対する施策の推進に見られるような，サッチャリズムとは対照的な介入主義的・予防主義的な政策も推進している。その意味では「ねじれ」とも言える現象が生じている。すなわち，「サッチャーのそれとブレアのそれとの間の政策の連続と断絶*48」が，あるいは「社会投資的なアプローチ」と「全体的（holistic）アプローチ」とが，社会政策の中に混合して存在しているといえよう。

そのような現象が生じることになった背景には，ポスト福祉国家の下での政治的な統合を目指すニューレイバーの戦略転換*49があると思われる。この戦略転換について詳細に検討することは，当該報告の範囲を超えているのでここでは触れないが，一ついえることは，今英国内でこうした「ねじれ」現象の渦中に位置付けられているのが，ほかでもない教育の現場であり，福祉の現場であるということである。この「ねじれ」は，その教育の現場，福祉の現場に対して大きな影響を与えるであろう2004年制定の「子ども法」の中にも明確に見出すことができた。すなわち，「子ども法」の中には，新自由主義的ともとれる各機関の機動的な連携の強化と効率化の側面とともに，近年のニューレイバーに見られる「予防的」な側面とが同居しているのである。

---

*47 Haroon Ashraf,（2005）

*48 清田夏代『現代イギリスの教育行政改革』勁草書房，2005年，p5

*49 なお，政治戦略の視点からみたサッチャリズムとブレアリズムの分断と継承の分析については，近藤康史『左派の挑戦―理論的刷新からニュー・レイバーへ』木鐸社，2001年，あるいは山口二郎『ブレア時代のイギリス』岩波書店，2005　を参照されたい。

そして，この法体制の下で注目されるのが，子ども・若者事業の再編を通じて各地域に設立されようとしているchildren's trustsと呼ばれる「子どもへの教育・ソーシャルケア・保健事業を統合*50」した組織であった。この動向は，教育――あるいは子ども関連事業一般――分野における中央政府と地方政府の関係を今後大きく変容させる契機となると予測される。また，こうしたローカル・レベルでの再編の問題に関わって，わが国の若者の自立支援をどのようにトータル・マネジメントしていくかという行政的な課題についても一つの示唆を与えてくれるものであった。近年本格的に動き始めた若者支援事業のはらむ課題として指摘されている各省庁の分断――内閣府，経済産業省，厚生労働省，文部科学省――を，如何に統合していくかが大きな課題となっている。そして何より，子どもや若者を取りまく現状を見たならば，子どもたちの最善の利益を保障するための行政システムが根本的に見直されるべき時期にあることは論をまたないであろう。そうしたことを考えるためのヒントと限界が，このchildren's trustの取り組みをさらに相対化し，検討していくことで見えてくるのではないだろうか。

英国での子ども・若者対策事業の改革も始まったばかりである。今後，現場でどのような取り組みがなされていくのか，日本国内の実践とも照らし合わせる形で，さらなる「子ども法」についての実証的な検討が必要である。

*50 桐野由美子「イギリス―行政とＮＧＯのパートナーシップの全体像」，桐野編『子どもの虐待防止とＮＧＯ―国際比較調査研究』明石書店，2005年，p162

イギリスにおける大学関係者の学習支援制度について
—リーズ大学Staff and Departmental Development Unit (SDDU) の事例を中心に—

上　田　理　子

1．はじめに

最近ではファカルティ・ディベロップメント（以下FD）がどの日本の大学においても実施されるようになってきた。FDとは、大学関係者のうちでも教育に関わる「教員」の教育技術の開発を目的としている。

しかし、近年の大学改革の進行に伴い、必要となっているのは、学生への教育技術の開発だけではない。大学に関わるすべての人材の技術、技能、資質の向上が不可欠になってきている。すなわち教育・研究を主とする教員のみならず管理運営等に携わる職員（スタッフ）においても能力開発が必要であると認識されて始めている。このため、従来のFDに加え、スタッフ・ディベロップメント（以下SD）の実践ならびに議論が各地でみられるようになってきた。

今回調査で訪問したイギリスにおいては、日本とは異なり、大学関係者を教員も事務職員もすべて包括した「スタッフ」として捉えている。その上で、スタッフの研修・訓練・人材開発を「ヒューマン・リソース・マネジメント（人的資源管理）」の一環とし、SDを展開している。

また、ブレア労働党政府の教育政策の方針[*1]もあり、いわゆる職員においても管理指導的な職域にある上級管理職のみならず、あらゆる層の「スタッフ」に対して教育訓練を提供している。拙論では、職場における学習支援の一形態である大学におけるSDに注目し、その背景ならびに制度を検討する。

このために、まずイギリスの、特にイングランドの職業訓練制度を検討する。次に、'Rewarding and Developing Staff in Higher Education'に誘導される高等教育機関における人的資源開発政策の概要を検討する。さらに、2005年10月に訪問したリーズ大学において展開されているSDを紹介し、考察したい。

2．イングランドの職業訓練制度の概要

イングランドでは全国レベルで職業訓練制度が確立されつつある。この職業訓練資格を重視した資格社会のなかで労働者は雇用され、その職務が決定されるという状況が進んでいるのである。

職業訓練制度の柱は３本ある。①イギリス職業資格（National Vocational Qualification、以下NVQ）に則ったレベル１からレベル５までの「職業資格アプローチ」、②地域別に設立されているイギリス訓練協会（Training and Enterprise Council: TEC）によってそれぞれの地域の職業訓練ニーズを設定する「地域アプローチ」、③産業毎の訓練協会（National Training Organisation、以下NTO）

[*1] 「労働党政権の教育政策は、経済政策の観点からの競争力強化と、社会正義の観点からの公平性の追求という二つの顔を持っている。」（山口二郎『ブレア時代のイギリス』岩波新書（新赤版979）、2005年より引用）

がその産業に必要な知識、技能、能力、資格を明記した職業基準（National Occupational Standards、以下NOS）を策定し、必要に応じた教育訓練を提供する「産業アプローチ」である*2。

通常、高等教育機関において地域の産業ニーズに合わせた労働者の学習支援の必要がないため「地域アプローチ」はほとんど見られないようであるが、「職業資格アプローチ」ならびに「産業アプローチ」は展開されている。

この節では1992年にポリテクから大学に昇格したオックスフォード・ブルックス大学（Oxford Brookes University）の職員と学習開発センター（Oxford Centre for Staff and Learning Development、以下OCSLD）の事例（2006年１月現在）から「職業資格アプローチ」ならびに「産業アプローチ」の制度概要を紹介する。

２－１　職業資格アプローチ

同大学が職員に提供している「職業資格アプローチ」に則った制度は、NVQの資格開発プログラムであり、その教育内容と分野は以下の通りである*3。

OCSLDのホームページによると、「NVQは職務に関連した資格であり、すでに関わっている仕事に関わる分野の単位を取得する」ことによって「その領域の資格取得が可能である」こと、また、「カレッジ等への通学は不要であり、学習の場が職場内で提供される」こと、「学習指導も提供される」ことが記載されている。

業務内容	NVQ レベル
事務 Administration	２、３、４
清掃 Cleaning	１、２
食堂 Catering	１、２
顧客サービス Customer Service	２、３
管理 Management	３、４＊
成績評価担当者 Assessor Awards	３相当、OCSLD 提供
情報技術 Using Information Technology	２、３
財務・会計 Finance/Accounting(AAT)	２、３、４
図書館サービス Library Services	２、３

＊Level２のチームリーダーのオプションも可

*2 本田一成『イギリスの職業訓練制度から、何が学べるか？』リクルートワークス研究所、2000（http://www.works-i.com/article/db/aid124.html）【初出：『Works No.39職業能力のアーキテクチャ』（2000年４月発行）掲載】

*3 http://www.brookes.ac.uk/services/ocsd/3_courses/nvq/index.htmlより

学習コースを選ぶに当たってそれぞれの職員が参考にする学習歴、NVQレベルならびに職務一覧表は下記の通りである*4。

学歴区分	NVQ レベル	職務区分
上級資格(ONC*1、HND*2、 学位他)	Level 5/Level 4	上級／中級管理職
A-Level	Level 3	監督職
GCSE grade A-C	Level 2	非監督職
GCSE grade D-G	Level 1	初級技能者

*1 Ordinary National Certificate・・・Level 3 相当、A-Level 2 科目取得と同等
*2 Higher National Diploma・・・・・Level 4 相当
なお、ONC ならびに HND はポリテク等で付与される継続・高等教育資格である。

2－2 産業アプローチ

オックスフォード・ブルックス大学では「産業アプローチ」に基づき、基準となる職務において必要とされる知識と能力を公表している*5。公表にあたり日本での事務職員に相当する管理事務（management）は担当職員の職業基準（National Occupational Standards、以下NOS）に準拠*6している。

例えばLevel 3*7の監督職（first line managers）の場合必要とされる職業水準に見合う能力として以下のものがあげられる。

＜コア能力＞

・自分の力量ならびに専門能力の開発
・自分の責任の範囲内のリーダーシップの発揮
・自分の責任の範囲内の業務進行状況の把握ならび業務の質の適切配分および監視
・自分の責任の範囲内の健康安全管理の確保

＜付加能力＞

・自分の責任の範囲内の機会平等ならびに多様化の促進
・自分の責任の範囲内の業務革新の推進
・計画変更への対応
・実施変更への対応
・同僚との生産的な職場内関係の構築
・同僚の採用、選別、保持

---

*4 オックスフォード･ブルックス大学職員教育開発センターより
（http://www.brookes.ac.uk/services/ocsd/3_courses/nvq/index.html）

*5 http://www.brookes.ac.uk/services/ocsd/3_courses/cmlp/units.htmlより抜粋

*6 イギリスの高等教育機関においては高等教育教職員職能開発機関（HESDA: Higher Education Staff Development Agency）が職業水準を決定するNTOとして1997年から2002年まで認められていたが、現在では生涯学習分野技術協議会（Lifelong Learning Sector Skills Council）に委ねている。特にリーダーシップとマネジメントの上級、中級、初級の水準については"National Occupational Standards for Leadership & Management in the Post-Compulsory Learning and Skills Sector", Lifelong Learning UK 2005参照のこと。

*7 OCSLDではLevelを使用しているが、後述のリーズ大学ではGradeを使用している。

・同僚への学習機会の提供
・予算管理
・企画管理
・顧客サービスにおける課題の監視と解決
・顧客サービス向上のための他者との協働

レベル４の中間管理職、レベル５の上級管理職についても同様に、期待されるコア能力ならびに付加能力が記載されている。

このように一定の職域において求められる能力が記載されているため、たとえばレベル３の職員が自分に不足している「自分の力量ならびに専門能力の開発」の向上を目指す場合、OCSLDにて提供されている「時間管理」「自己開発」といったワークショップに参加することが一つの方策となる[*8]。

３．大学を取り巻くSDの状況

上記のような職業訓練制度に加え、イングランドの高等教育機関には 'Rewarding and Developing Staff in Higher Education'（高等教育におけるスタッフへの報酬と開発）と呼ばれる「ヒューマン・リソース・マネジメント（人的資源管理)」政策が採用されている。

これは、1997年のデアリング・レポート[*9]ならびに1999年のベット・レビュー[*10]に指摘された高等教育機関への警告を反映させたものである。すなわち、世界レベルの名声を保つことができる高等教育機関保持に必要な高資質を持つ大学スタッフを採用、留保、開発するため、ならびに管理運営過程を近代化するための対策として採用された政策である。大学への予算配分は研究教育費とは別に2001-2002年度は5,000万ポンド、2002-2003年度は11,000万ポンド、2003-2004年度は17,000万ポンド、総額33,000万ポンドが支出された。また第２期の2004-2006年度についても16,700万ポンドが予算化されている。

この政策は、同政策の2000年のConsultation第７項にあるように「高等教育における人的資源管理は、権限委譲、意思決定への多くの参画、大学の気風（エートス）の探求、良好な成果などを含む、数多くの建設的な側面を持つ。しかしながら、更なる競争社会には、避けがたい次なる要求が生まれくる。このような場合、人的資源管理は未来の成功への鍵となる。追加助成は高等教育機関に現存する投資を支援し、新たな機会を生み出す可能性を秘めている。」[*11] との考え方に基づき、大学全体の資質向上を目指している。

[*8] http://www.brookes.ac.uk/services/ocsd/3_courses/cmlp/standards.htmlより

[*9] 'National Committee of Inquiry into Higher Education' chaired by Sir Ron Daring

[*10] 1997年にデアリング委員会がマイケル・ベット卿を中心とする高等教育における人件費と労働条件についての調査を行った。この結果『高等教育における人件費と労働条件』('The Independent Review of Higher Education Pay and Conditions' chaired by Sir Michael Bett、通称Bett Report）が1999年６月に発行された。

[*11] 'Rewarding and Developing Staff in Higher Education', HEFCE 00/56 December Consultation, 2000, p.2, 項目７.

この政策の支出目的は6領域に区分されている*12。

1）採用と保留：目的と費用対効果が明確な人材の採用ならびに留保方策。

2）訓練と開発：職員が現在必要としている技能のみならず、将来の変化に備えた能力を身につけさせる職員開発訓練。（管理職開発も含む。）

3）職員ニーズ：市場の要求、技術革新などを反映させた職員のニーズの聞き取り。その際、異なる領域のスタッフの全体的なバランスを考慮する。

4）機会平等：職務評価を基準とした同一労働に対する同一賃金制度を含む機会均等の促進。この結果は、組織が地域的、全国的な共同体として機能するきっかけにもなる。

5）貧弱な実践：貧弱な実践しか実施されていない現状の改善。

6）年間実務レビュー：目的が明確かつ公表されている尺度に基づき評価された、年間業務成果に関する全スタッフとの面接。必要に応じて、本人個人の成果への報奨ならびにチームへの貢献についても評価する。

同政策において、中央政府は各大学から提出された人的資源戦略Human Resource Strategyをもとに配分額を決定する。政府がKPMG　LLPという監査法人に依頼し2005年に発表した2001-2004年度の報告書によると、全イングランド132大学中126大学が配分を受けた。配分された予算は各大学が提出した人的資源戦略に基づき先の6領域の範囲内で自由に支出することができる。支出状況は以下の通りであった*13。

	採用と保留	訓練と開発	職員ニーズ	機会平等	貧弱な実践	年間実務ﾚﾋﾞｭｰ	合計
支出（百万ﾎﾟﾝﾄﾞ）	72.9	87.4	61.7	47.3	15.1	20.8	3,71.9
%	20.0	24.0	17.0	13.0	4.0	6.0	

【『高等教育機関がR&DS 1期間に6領域に支出した比率』より作成。出典：KPMG document review 2004】

「訓練と開発」分野において1992年以前に創立された大学*14が報告した内容を検証すると以下の通りとなっている*15。

81～100%の大学で実施・参加した内容

・他の訓練・開発の活用

・管理のための訓練・開発

61～80%の大学で実施・参加した内容

---

*12 'Rewarding and Developing Staff in Higher Education', HEFCE 00/56 December Consultation, 2000, p.2, 項目9.

*13 'Evaluation of Rewarding and Developing Staff in HE initiative 2001-02 to 2003-04: A report to HEFCE by KPMG LLP, Appendix' , KPMG 845, May 2005, p.14, 表2-5

*14 今回調査対象となったリーズ大学を含む42大学がこのグループに入る。

*15 'Evaluation of Rewarding and Developing Staff in HE initiative 2001-02 to 2003-04: A report to HEFCE by KPMG LLP, Appendix' , KPMG 845, May 2005, p.26, 図2-3.

・人的資源に関わるデータベースならびに賃金制度の改善

41～60%の大学で実施・参加した内容

・ITのための訓練・開発

・学問と研究のための訓練・開発

・リーダーシップ訓練・開発

・人的資源政策の見直し

・契約職員の政策の見直し

・職場内訓練・開発を補助する支援機構の構築

・専門職の認証制度のための訓練教育

21～40%の大学で実施・参加した内容

・職員がインターネットを通じて見ることのできる人的資源の情報提供

・教育・訓練を補助するためのスタッフ･ディベロップメント・マネージャーの採用

等々

４．リーズ大学の事例紹介

４－１　リーズ大学の概要

イギリス中西部にあるリーズ大学は1904年に設立した伝統ある大学のひとつである。現在27,000名を超える正規学生、4,000名を越えるパートタイム学生、継続教育に参加している学生が30,000余名いる。2006年１月現在、人文学部（Faculty of Arts)、パフォーマンス・ビジュアルアーツ及びコミュニケーション学部（Faculty of Performance, Visual Arts & Communications)、経営学部(Faculty of Business)、教育、社会科学及び法学部（Faculty of Education, Social Sciences & Law)、生物科学部（Faculty of Biological Sciences)、地球及び環境学部（Faculty of Earth & Environment)、数学及び物理科学部（Faculty of Mathematics & Physical Sciences)、工学部（Faculty of Engineering)、医学及び保健学部（Faculty of Medicine & Health）の計９学部から構成されている[*16]。また現在イギリスの大学の研究分野において上位10大学に位置づけられる[*17]。

リーズ大学は大学改革にも熱心に取り組んでいる大学のひとつである。2002年度から2006年度までの戦略的目標として①卓越した教育学習の提供、②卓越した研究拠点の形成、③学生生活の充実、④知財移転の促進、⑤学生募集強化ならびに機会拡大、⑥福利厚生の充実ならびに意欲的な職員の育成、⑦効果的なガバナンスならびにマネジメントの遂行の７点を掲げている[*18]。

４－２　学外に本部を持つ学習機会提供組織について

前述の1992年以前に創立された大学が 'Rewarding and Developing Staff in Higher Education' 政策の「訓練と開発」分野において最も実践していた「他の訓練・開発の活用」とは、学外に本部を

[*16] Annual Report 2004-2005 statistics 2004-5より
(http://www.leeds.ac.uk/about/annual_report/statistics.htm)

[*17] http://www.leeds.ac.jk/about/index.htm

[*18] 'Strategic plan 2002/3-2006/7' (http://www.leeds.ac.uk/about/stratplan/home.htm)

持つ組織が提供する学習機会の活用ということである。

例えば、イングランドの労働組合は伝統的に就労環境の改善、給料闘争以外にも労働者の権利としての教育機会を拡大することを主張してきた。

現在リーズ大学には、現在３つの労働組合AUT、Amicus、Unisonがある。それぞれの組合が対象とする職域は以下の通りであるが、それぞれの組合において、労働者自身の資質向上、あるいは資格獲得による雇用条件の向上をめざした学習機会を提供している。また、労働組合ではないが、大学行政職員を対象としたThe Association of University Administrators（AUA）のように、大学スタッフに関連する職能団体が学習機会を提供している事例もある。

以下、それぞれの団体及び提供している内容について紹介する。

４－２－１　AUT（Association of University Teachers）

AUTは全英に48,000名の高等教育機関の専門職を網羅する「大学教員組合」である。この組合では教育を担当する教員・研究者のみならず、事務職員、図書館司書、IT担当者ならびに大学院のチューターを組合員とし、支援とサービスを提供している[*19]。

AUTには日本の事務職員と同義であるacademic-related staffが全英推定２万人中8,000人が加盟しており、全AUT構成員の４分の１を占める。academic-related staffの多くが行政管理（administrative)、図書館（library)、コンピュータ（computing）関連業務に携わっている[*20]。

４－２－２　AMICUS

全英で100万人近くの組合員を持つ製造業従事者manufacturingを中心とした労働組合である。大学における組合員対象職種は補助職員ancillary staff、事務員clerical staff、技術職員technical staffである。

AMICUSは従来より教育機会の提供に熱心であった。イギリスの労働組合の中でも最初の滞在型訓練大学[*21]を設置しており、現在でも２つのセンターで毎年多くの組合員を無料で教育訓練している[*22]。

[*19] 主な活動目的は給与を含む雇用条件の交渉ならびに高等教育にかかわる組合員の専門的な事項について代表する。個人レベルの苦情、訓練、過剰労働、差別および余剰人員の取り扱い等にも対応する。また高等教育改善のために政党とはかかわりはないが、政治的な発言も行うほか、成人学生の増加、昇進の機会平等にも対応するhttp://www.aut.org.uk/index.cfm?articleid=20

[*20] 運営は会員の中から選出された執行委員会(Executive committee)が行うが、下部組織として執行小委員会(Executive sub-committee)、学術関連職員委員会(Academic-related staff committee)、機会平等委員会(Equal opportunities committee)、有期雇用職員委員会(Fixed-term staff committee)、医療研究審議会・国立生物基準管理機関・ハマースミス・イマネット会員委員会(MRC/NIBSC/Imanet committee)、女性委員会（Women's committee）がある。また、最近では「学術チームの創造のために」('Building the academic team')と題するAUTの報告書にもとづき、研究職と学術関連職員間の組織的統一給与体系の構築に向けて活動している。またAUTの政策としても事務職が教員同様、専門能力開発を開発すべきであるとしている。

[*21] 滞在型訓練大学とはresidential collegeといい、労働組合員ならびに労働者の教育権を担保するために設立された。学習者は一定期間この大学に宿泊し、学習する。

[*22] http://www.amicustheunion.org

４－２－３　UNISON

UNISONは現在130万人の組合員を擁し[*23]、EUでも２番目に規模の大きい労働組合である。日本における一般職（現業）公務員組合に類似しており、地方自治体、NHS（National Health Service：国民保健サービス）、大学・学校、電気、ガス、水道、交通機関、ボランタリーセクター等公共的な事業で働くすべての労働者のための労働組合である。労働者の職務内容、勤労形態は問わない。このためリーズ大学では、掃除担当者、配膳担当者、病院の助手等が組合員対象職種となっている。

UNISONでは従来労働組合の活動家養成、あるいは労働者個人の教養的な資質を向上させるための教育機会を展開してきた[*24]。しかしながら昨今のブレア労働党政権では、読み書き計算能力といった技能を向上させる教育機会を提供する団体に重点的に予算が配分されるため、従来よりも教養的な内容の学習機会の提供は減少している。

UNISONでは後述のリーズ大学のStaff and Departmental Development Units:SDDUと連携し'Learning for you'（L4U）という名称の学習プログラムを提供している。このプログラムはUNISONの組合員でなくても参加でき、「また勉強したい」、「就業時間内に学習したい」、「雇用の際に重要な要素となる基本能力を身につけたい」、「職務資格を取りたい」といった要望に対応すべく①文章作成スキル、②研究スキル、③課題解決、④計算能力、⑤能力開発といった分野のコースを提供している。

このコースは就業時間中に30時間以上提供され、その出席については大学当局の人事部が承認する。また受講料は大学が負担するため、受講者は無料かつ有給休暇対応で学習することができる。

４－２－４　AUA

労働組合ではないが、職員に関わる団体としてAUA（The Association of University Administrators）がある。この団体は高等教育機関における行政職員、管理運営スタッフの専門性を高めることを目的に設立された、英国内外の大学関係者4,000名からなる職能団体である。会員対象はキャリア・アドミニストレーターあるいはマネージャーだが、教員ならびに上級事務員（senior clerical staff）も参加できる。活動内容としては会員のキャリア開発支援、ネットワーク構築、高等教育関連情報の提供、専門性の向上が挙げられる。

AUAではオープン・ユニバーシティと連携し、大学の管理運営における専門性の開発を目的とした大学院レベルのAUA PG Certificate（Post-Graduate Certificate）を提供している[*25]。

[*23] UNISONは組合員の給与、女性の待遇改善、休暇取得、教育訓練、出産・育児休暇支援、傷害予防および補償、差別撤廃、民営化阻止、解雇回避等を活動内容としている。 http://www.unison.org.uk/join/index.asp

[*24] 「UNISONの効果的な教育コース例」＜学習への帰還Return to Learn＞このプログラムでは、まずこれまで20年から30年に渡り受けてきた教育について振り返り、書き出す。そのためには、参加者がお互いに話し合い、これまでに学校に限らず、職場においてもどのような教育を受けたか自ら考える。そして、今後職場において実施すべきプロジェクトを書き出してもらう。振り返りを行うことによって参加者は職場における人種、階層等の差別を思い出し、職場環境等をこれまで以上に広い視点で考えていく事ができるようになる。このような教育課程を経ると直接的な指導はなくとも、参加者の読み書きの能力は向上する。（Colin Thornからの聞き取りより）

[*25] AUAの内容については、大場淳「英国における職員開発活動の発達と展開」大場淳『大学の戦略的経営のための職員の活用及び職能開発に関する研究』（課題番号14510292）平成14年度～平成16年度科学研究費補助金（基盤研究（C）(2)）研究成果報告書、2005、p.105-113に詳しい。

4－3　職員の状況：概要

リーズ大学の職員には次の分類がある[*26]。

区分	名称	内容
Academic and Academic-Related Staff	academic staff	講師(Lecturer)以上の教員、学生、研究職
	academic-related staff	管理事務、専門、図書館、情報処理等担当
Support Staff	clerical staff	事務補助員
	technical staff	技術職
	ancillary staff	守衛、食堂、清掃、寮・宿泊施設、地上作業班員[*27]、不動産等の管理担当

2004年12月現在、リーズ大学にはacademic staff 1,373名、academic-related staff 1,423名、ancillary staff 1,167名、clerical staff 1,795名、research staff 950名、teaching assistants 362名、technical staff 533名、合計7,603名の職員がいる[*28]。

4－4　職員の体系について

1997年、デアリング委員会のマイケル・ベット卿を中心とするグループが、高等教育機関における人件費と労働条件について調査した。この結果は『高等教育における人件費と労働条件』（The Independent Review of Higher Education Pay and Conditions、通称Bett Report）にまとめられ、1999年６月に発行された。

この報告書では、高等教育機関に働く人材の給与が他の業界と比較し低いこと、また意欲があり、その意欲が報われるような人材を政府が高等教育機関に求めていることから、給与体系の改善が提言された。この結果、リーズ大学では2005年８月よりacademicとacademic-relatedの給与体系を１本にまとめることとなった。今後はSupport Staff とAcademic and academic-related Staffの二分化していく。

4－5　職員の研修について

リーズ大学ではHEFCEより次のような補助金を得ている[*29]。

項目	教育	機会拡大	研究	ｽﾀｯﾌ報酬開発	合計
金額（百万ﾎﾟﾝﾄﾞ）	68.1	3.1	35.1	4.2	110.5
比率（%）	75.3	3.4	38.8	9.2	－

[*26] 1997年デアリングレポートの第14章によると1992年以前に設立された大学では: academic staff; academic and related staff; technical staff; clerical staff; manual staff; and computer operatorsを使用し、1992年以降の大学ではadministrative, professional, technical and clerical (APT&C) staff; and manual staffを職域名称として使用しているという。(http://www.leeds.ac.uk/educol/ncihe/)

[*27] グランド、植木等の整備を担当

[*28] Annual report 2004-2005 statistics 2004-5 より
(http://www.leeds.ac.uk/about/annual_report/statistics.htm)

[*29] http://campus.leeds.ac.uk/newsincludes/newsitem978.htmより作成2003/04年度予定分（2003年３月７日付）

上記に記載された「スタッフ報酬・開発」分（Rewarding and Developing Staff in Higher Education）から得た資金を原資として、人的資源開発の促進を目的とする部署、Staff and Departmental Development Unit（以下、SDDU）が設置されている。この部署ではリーズ大学の全てのスタッフあるいは部署の訓練、人的資源開発ならびに相談支援を実施している。

SDDUの職員開発訓練ポリシー*30によると「SDとは個人の潜在能力ならびに知識、技術、個人的能力、競争力ならびに理解力を所属する部局の目的にあわせ開発するキャリア開発をさす。同時に職場内外を通じて実施される継続的な学習経験全てを包含する。」(1.1) また、SDの実践とは「本人、本人の助言者または評価者、部局長並びに大学がSDDUを通じてはたすべき共同責任」(1.3) であるとされる。

SDには新任教職員の研修、教育方法に関する大学認定の高等教育における教育学習認定証(Postgraduate Certificate in Learning and Teaching in Higher Education) プログラムの開催、面談計画の策定、継続教育支援が実施されている。(6.1)

SDの実施に伴い、SDDUでは単位認定されない短期コース、単位認定される資格取得長期コース、学習素材の貸し出し、インターネット上の情報提供、資金援助、相談ならびに指導を実施している。現在リーズ大学では次の分野の知識、技術ならびに競争力の開発が必要であると考えられている。(6.2)

・新任、キャリア開発
・個人、専門、対人、情報技術開発
・研究管理、開発
・学習、教育、評価
・入学及び学生の福利厚生
・管理およびリーダーシップ開発

この前提に基づき、「高等教育における学習ならびに教育に関する認定証・修了証」、「院生ならびに非常勤教員に対する教育訓練」、「支援職員のための単位認定ならびに単位非認定プログラムの提供」を提供している。特に支援職員のためにはNVQ、Return to Learn（学習への回帰）、Certificate of First Line Management（監督職認定証）、Work-based degree（職場基準学位）、Learning for Life Scheme（生涯学習計画）等が提供されている。

専門ならびにジェネラリストの管理職員administratorがその知識、技術、競争力ならびに理解力等の専門性を開発するための方策としてSDDUで提案しているものは、学習資源の貸与、SDDU主催のセミナー開催情報、図書館、安全管理、職業保健等のセミナー・ワークショップの他、AUAが提供しているPG certificate、オックスフォード大学がHESDAと連携している５年以上経験者向けのコースへの派遣、NVQ等職業訓練資格の取得、学外の会議・学会への出席、AUAやAGCAS*31への参加が挙げられている。

このほかスタッフの資質向上に役立つ機会として、学内会議への出席、通常の業務以外の分野への参加、上級管理職のジョブ・シャードーイング*32、人事異動、業務交換、海外大学への訪問、

*30 'Staff Development & Training Policy Statement' (http://www.leeds.ac.uk/sddu/policy.htm)

*31 AGCASとは卒業生のキャリアアドバイザーを対象とした職能団体、The Association of Graduate Careers Advisory Servicesのこと。

一時配置換え、学習休職制度が紹介されている。

また、スタッフの学習推進するために、学習支援財源をもち助成を行っている。助成にあたり、全ての正規ならびにパートタイムの職員はその資格、分類にこだわらず、リーズ大学のパートタイムの研究学位の取得を目指す場合にはその授業料が減免される*33。ただし、授業料免除のためには職務に関連する技術の習得を目的としていることが必須条件となる。(6.12)

助成基準は上限があるものの、academicならびにacademic-relatedの場合旅費、日当、会費を除く受講料の50%が助成される。support staffの場合、派遣部局の支援承認という条件のもとでNVQ等の職業資格の取得あるいは職務に関連する単位非認定コースを受講する場合は50%の助成がある。

助成を受け、学外で受けた学習の成果については、活動内容、学習成果ならびに学習成果の職務への応用可能性についてレポートの提出の提出が求められている。このレポートは職場の上司に提出されるが、同時にSDDUに回覧され実施されたSDの評価を行う。

4－5－1　Learning for Life Scheme（2003年度の実績）

前述の通りリーズ大学では様々な方法でSDを展開している。しかし、その多くはacademic and academic related staffに対して提供されている印象を受ける。

それでは、academic and academic related staff以外のancillary、 clerical、technical staffのSDはどうなっているのだろうか。ancillary、 clerical、technical staffを対象としたSDを担当しているEileen Barrett氏からの聞き取り調査*34ならびにSDDUの年次報告からその状況を以下の通り紹介する。

Barrett氏は職務に直接的には関連しない分野の教育を受けたいスタッフの相談を担当する。特にLearning for Life Schemeと称されるプログラムはancillary staffの職務とは関連しない内容に関する学習機会の提供を目的として1999年に立ち上げられた。このプログラムでは、どのような形であれ学習することを奨励すれば、長期的にはその恩恵が職場に反映されるとの考え方に基づき学習機会が提供されている。対象となるのはすべてのancillary staffならびにclerical staffのGrade 1－3、technical staffのGrade 1－4*35までである。すなわち管理・監督的な職位の者は対象とならない。

Learning for Life Schemeを紹介するために学内のスタッフに配布されるチラシには次の通り記載されている。

「なにか新しいことを学んでみましょう！あなたの隠された才能、新たな興味、技術が芽生えることでしょう！ 'Learning for Life Scheme' では美術、ダンス、ガーデニング・デザイン、写真、心理学、スポーツ・コーチング、インテリア、ヨガ、歴史、料理、語学、IT技術など様々な種類のあなたの学習に、年間125ポンドを助成します。」

このプログラムで助成を受けるに当たり、次の６点の制約がつく。

1）申請者がancillary staffかclerical staff（Grade４まで）かtechnical staff（Grade４まで）であること。

2）学習時間が就業時間外であること。

3）現在の職務に関連しないこと。

---

*32 特に新任者あるいは昇格が予定されている職員対象。本部職員が部局長の（あるいはその逆）シャドーイング（同行）する。

*33 正規職員の場合50%減免（http://www.leeds.ac.uk/sddu/funding.htm）

*34 2005年10月３日実施

*35 以前のGradeA-C相当

４）教育機関[*36]で提供されているコースを受講すること。

５）リーズ大学との就業契約期間履行中に学習コースが終了すること。

６）受講するコースは短期（パートタイム）コースであること。

受講希望者は、この条件を満たすコースを自分で探し、SDDUに登録、承認を受ける。その後当該コースに自分で受講登録するということになっている。

このプログラムの原資は全額HEFCEから支給をうけている 'Rewarding and Developing Staff in Higher Education' から支出されている。

実際のプログラムの利用状況は以下の通りであった。

スタッフ区分	所属職員数	参加者数（比率）	男性	女性
Ancillary	1,181	112 (9.5%)	47	65
Clerical	651	142 (22.0%)	13	129
Technical	91	15 (16.5%)	9	6
合計	1,923	269 (14.0%)	69	200

実際に受講した講座内容は次の通りであった。

講座内容	参加者数
学術／職業（A レベル、オープンユニバーシティ、学位モジュール、コーチング、NVQ 等）	113
情報技術（IT）	41
外国語	55
保健／フィットネス／セラピー	43
芸術／クラフト／音楽	40
合計	292

※17名が複数の講座を受講したため受講者総数と一致しない。

受講結果についてSDDUは年度末に当たる７月に質問表を全ての参加者に送付し、その回答を回収した。回収率は30%であった。このアンケート結果からは講座は有益で、楽しかったという傾向が見られる。

有益だった内容（複数回答）	回答数(名)
新しい技術／トピック／テーマの学習	65
有益で楽しく興味深かった；刺激的で満足いくものだった	60
チームワーク；他者とのコミュニケーション	66
創造性；リラックスできた；ストレス解消	7

[*36] 例えばヨガのコースの場合、スポーツセンターや民間会社の提供するコースでは補助がないが、夜間学校・成人学校であれば補助対象となる。ただし、労働組合UNISONまたはAMICUSが提供している講座は補助対象となっている。

しかしながら、受講にあたり若干の障害も見受けられた。

障害となった内容	回答数（名）
時間に関連する事項	2
コース内容、試験、コースのレベルが難しかった	5
教育機関／教材／管理運営／教育手法	1
高額な受講料	1

このように従事している職務とはまったく関係のない学習のために、なぜ雇用側である大学が補助金をだしてまで支援するのかという質問に対して、Barrett氏は「大学は教育機関だから（働く人が学ぶことを支援すべき）」であると断言していた。また、現在は対象とする職員の14%しかこの制度を活用していないとはいえ、まずはそれぞれの学習者が自分にとって、関心を持ちやすい分野から「学ぶ」という習慣を身につけることはその後の研修・訓練につながるものであるため、今後も学内PRを行い、拡大を目指すという。

調査訪問している最中にも配管工の20代の男性が来た。彼はLearning for Life Schemeに関心を持ち相談にきたが、詳細の説明を受けるうちに、就業時間中に学習することも可能であると知り、別の資料を見て改めて出直してくることになった。

聞き取り調査の際、UNISONのColin Thorn、Northern CollegeのTony Jowittが異口同音に言っていたが、イギリスの特に男性は学習（教育）とは学校を卒業した後には不要であると考え、どちらかといえば教育に対して「敵対的」な意識を持つ傾向がある。しかし、社会的弱者が発言力を持つためには学習は役立つツールとなりうる。そこで、教育を身近に感じさせるための道具として、このLearning for Life Schemeのように自分が関心をもつ内容の学習経験の持たせることが、最終的には更なる資格等の学習あるいは職場で求められる知識・技能の学習に結びつきやすくなると考えられているのである。

5　まとめ

ブレア政権は、乳幼児を対象としたSure Start Programmeあるいは義務教育終了後の14-19歳を対象としたConnexions整備、職業教育訓練制度の導入等、若者の進学・就労支援を推進している。同時に、イギリスの高等教育機関の世界的な競争力保持、促進のためにRAE[*37]、QAA[*38]といった研究や質的評価の制度を導入し大学への効率的な補助金支出を図るなど様々な改革を推進している。

このような背景の中で、高等教育機関のSDにまでブレア政権の影響があるということが大変興味深い。

この背景にはこれまで検討してきた事例により次のような状況があることが明らかになった。

[*37] Research Assessment Exercise: 研究評価事業。研究の行政の質に応じて選択的に資金配分を行うための情報とするために英国大学および高等教育カレッジで行われた研究の質に評点を付ける。（『ギャレス・ロバーツ卿による英国資金配分機関への報告書』より）

[*38] The Quality Assurance Agency for Higher Education：高等教育質保証機関。1997年に設立され、イギリスの高等教育機関の質を保証することを目的として評価活動を行う。

すなわち、職業訓練制度で労働者の資格を統一化したことにより職務上不足する資質が明確になった。あるいは昇格等を求める際の条件が明瞭になった。同時に、現在の高等教育機関の資質向上のためには人的資源の開発が必要であるという理念に基づき、資源を投入した。この結果、投入した資金が、資質向上機会にあふれる教員のみならず、大学の運営を下支えする職員にまで浸透するようになった。

特に職員に配分された資金は、中央政府が求める読み書き計算能力のみならず、教育機会を増やし学習へのハードルを下げるために、自分の興味を持った分野から教育を身近に感じる機会を生み出し、学習機会の促進の足がかりとなったのである。

翻って、日本でも高等教育機関を卓越した機関とするためにそれぞれの大学が模索している。日本の場合は研究、教育を推進する教員の採用・開発が第一義的に不可欠であるとの認識に立っているように思われる。

イングランドにおいても、同様に教員の資質開発は推進されているが、その対象が教員のみとはなっていない。デアリングレポートでも教育を担うのは教員だけではなく、大学にいる職員も関与するとしている。また、大学がカーのいう「マルチバーシティ」化が進むにつれて大学職員の専門性の向上は不可欠になる。この点では日本においても大学職員を対象としたセミナー・講演会等の開催あるいは大学院の創設などもあり異議あるものではあるまい。

しかし、日本では契約職員にどんどんと組みかえられてきている補助的職員あるいはアウトソーシングされてきているような職務の職員に対してもリーズ大学では、いわゆる管理事務職員同様の学習機会を提供している。

もちろん、もともと持っている学習歴、職務内容、職位が異なるため、均一化されたコースが提供されているわけではない。しかし、例えば義務教育終了後資格を取り、その資格を活用して別の仕事に就きたい、あるいは昇格することを考えたときに資金的にも支援される制度が担保され、資格取得の希望と可能性が残されていることに注目したい。

実際には階級社会を根深く持つイギリス社会の「格差」は日本と比しとてつもなく大きいのかもしれないが、「敗者復活」「回り道」の可能な社会はとても豊かな社会にみえる。

また、高等教育機関である大学が、そこで働く職員に対して「学習することは面白い」というメッセージを伝え、その学習を全学的に支援する体制を持った場合、その組織が本質的な「学習組織」となるだけではなく、勤務する大学に対する帰属意識の高揚等表面に出ない様々な形での種を大学関係就労者に植えつけることだろう。

大学がこれから厳しい社会と競争していかなければならないとき、「一体感」や「帰属意識」は大きな財産になると思われる。そういう意味でもリーズ大学を始めとするイギリス政府が採用している人的資源開発政策は有効な投資であり、日本においても有効な政策であると思われる。しかし、残念ながら、現在の日本政府において、高等教育機関に人材開発のための資金を投入するという発想はないように思われる。

教育現場のディアスポラ
——若年者の周縁性から見たメディア論的アプローチ——

浅　野　仁　子

1．視聴者分析から見える現代人の様相

2004年９月から１年間、10年以上勤務している北海道放送を休職し、ロータリー財団国際親善奨学生として今調査の中心地であるリーズ大学でコミュニケーション学修士課程を、日本的にいうならば「社会人大学院生」として履修した。私の関心の中心にはメディアリテラシーとその教育があったのだが、とにかく「マスコミで働くこと」の社会学的意味を理解したくて、あえて基礎理論中心の、いわば正統派・コミュニケーション論を選ぶ結果となった。

必修講義ではメディアリサーチの社会学的アプローチの基本理念を学ぶ「マスメディアと社会」、コミュニケーション技術革命とその社会的波及効果を紐解く「コミュニケーション革命」に加え、選択講義として、メディアの技術決定論をかなり哲学的な視点から考える「メディア・マトリックス」、イギリス政治報道の仕組みをレーニン主義までさかのぼって現在進行形の政治情勢からリアルに読み解く「政治ジャーナリズム」を受講した。最終的にたどり着いた論文テーマは「イギリスにおける大学院留学生家族の家庭内メディア利用」[*1]、視聴者分析の伝統的なアプローチに基づき、EU圏内では現在メディア研究の分野としても関心の高いDiasporic Media Use（国外離散者のメディア利用）理論の視点から分析を進め、全英規模の留学生生活意識調査結果と照合した。インタビューとアンケートの分析結果は、「メディア利用形態には、利用者の社会的・文化的背景（socio-cultural context）が反映されている」[*2]というカルチュラリスト的主張を、小規模ながら実証した。調査対象の留学生家族は、自国とは異なるメディア環境を駆使し、自らの家庭文化の継続性を維持しようとしていた。そこには、イギリス社会からの隔絶や財政不安など、留学生に共通する背景の影響が見られた。

社会学的には、視聴者分析とは「他の手法では解明されない流動的で未知の社会集団を構築し、その存在を明らかにし認知する手法の一つ」であり[*3]、それを通して日常行動そのものが明らかになるのだ、というアプローチは、視聴者分析方法がいまや数量分析だけではなく民族誌学の手法を多大に取り入れていることともつながる[*4]。

---

*1 http://ics.leeds.ac.uk/pg-study/mashow/files/HirokoAsano.pdf　参照。（掲載先：リーズ大学コミュニケーション研究所）

*2 McQuail. (1997) *Audience analysis.* Thousand Oaks, Calif. ; London : Sage Publications.

*3 同上

*4 Morley and Silverstone. (1991) 'Communication and context: ethnographic perspectives on the media audience.' in Jensen, Klaus B. and Jankowski, Nicholas W. (eds) *A handbook of Qualitative Methodologies for Mass Communication Research, London*; New York: Routledge. pp149-162

こうした基礎知識に、留学前から持ち続けているメディアリテラシーと教育への関心を重ね、今調査に通訳として同行した。このため、教育・支援システムを巨大な「メディアシステム」と捉えたら、利用者である若年者や背景にあるイギリス社会（とその比較対象にある日本社会）に何が見えてくるか、という問いを描きながら参加した。

以降の報告は、今調査の焦点にもあるNEET、ドロップアウトした若年者たちと、前述した修士論文研究の調査対象であった大学院留学生家族、この一見ひどくかけ離れた存在に、「ディアスポラ」というひとつの共通性が見出せる、という視点で進め、社会学的に調査発展の方向性を探る。

2．ディアスポラという存在ー大学院留学生家族とNEETの比較考察

ディアスポラとは、ギリシャ語の「散らばった種（たね）」を語源とする言葉で、従来的には国外追放されたユダヤ人を指すものだ。「国外離散者」などと訳すことができ、「自らが本来属していた共同体から離散することを余儀なくされた人々」であり、その外的要因としては、近代の奴隷貿易、植民地支配や地域紛争、そしてグローバル化した市場経済などが含まれる*5。調査対象であった留学生家族は、その発生が強制的外的要因からか、という点で議論がでるが、近年のディアスポラ研究者は、様々なマイノリティ集団にこの概念を適用し、共同体の内部者と外部者の関係性を分析するアプローチとして認識している*6。離散の原因が選択的であり強制されていない、と二分法的にディアスポラとしての存在を否定するものではなく、大学院留学生家族にもディアスポラたる社会学的行動が見出せる、というのが、前述の家庭内メディア利用実態調査が検証したテーマだ。

ディアスポラ発生のマトリックスを教育システムに当てはめると、「主流」であり既存の共同体である「民族」「国家」などの位置を、伝統的な「学校教育」というシステムに置き換えることができる。そこで発生する離散者、いわば教育現場のディアスポラの一形態として「ドロップアウト」、特に就労期とも重なる若年者群が今NEETと呼ばれるが、その存在を重ねることをここで試みたい。

イギリスでは、ブレア政権下、若年者支援事業が国家的な政策課題として取り上げられるに至っていて、その支援・教育システムとして、今調査の対象でもある「14-19対策」という範疇で様々な「場」がイギリス社会に形成されつつある*7。NEET（用語選択が単純化していると認識しつつ、文脈を簡潔にするためここではこう表現する）と大学院留学生を、ディアスポラの定義*8に照らして比較してみると、むしろ「離散を余儀なくされた」という性質は、NEETの方に強く現れるかもしれないし、共同体の周縁に位置するという部分は、ほぼ重なると見ていいだろう。NEETの背景についての知識が欠如したまま、ここで議論を更には展開できない。が、「主たる共同体システ

---

*5 徐京植　(2006)「ディアスポラ紀行ー追放された者のまなざしー」岩波新書　p2

*6 Safran. (1991) *Diasporas in Modern Societies: Myths of Homeland and Return.* Diaspora Spring 1991. pp83-99.

*7 労働党の教育政策は、調査メンバーの報告に詳細があるのでここでは略す。

*8 前述Safranの他、Riggs, Fred. *Diasporas: Some Conceptual Considerations.* [Online] [Accessed 17th March 2005] [At: http://www2.hawaii.edu/~fredr/diacon.htm] も参考にした。

ム」「ディアスポラ」「ディアスポラ的メディア利用」というマトリックスを説明できれば十分と考え、次に受け皿として存在する「教育システム」を考察する。

3．教育システムとメディア論の視点

教育というメディアシステムに、何が包含されているのか。

メディアと表現すると曖昧になるかもしれないが、例えば中国語でメディアにあたる「媒体」という表記を借用するとより簡明に伝わらないだろうか。教育において、それを伝統的に単純化した場合は「学校」であり、そこに「教室」「教科書」「教師」など当てはめることができる。それに加えて、代表的にはNIE（Newspaper In Education）活動のように、新聞、テレビ、インターネットなど学校の外にある様々なメディアを使って学びの機会を生み出す、という形が比較的確立された近年の「メディア教育」のひとつの考え方である。これは、いわば「メディアで学ぶ」姿勢であり、現在更に進展している「メディアを学ぶ」－メディアの仕組みを理解し主体的に表現手段として使う、という、よりひろがった意味でのメディアリテラシーと一線を引くものではある[*9]。後者の発想は、メディア論の中では、「社会的な文脈の中でテレビやメディアについて考えることが重要だといわれながらも、実際には教室のなかや小さなグループのなかなど、社会的にかなり閉じられた状況でしか（テレビというものを）扱ってこなかったのではないか」という振り返りにつながるし、だからこそメディアの「社会的な場所」を確認することが必要だという社会学的視点に結びつく[*10]。

教育における学外メディアの取り入れが、学校教育システムを外に向けて広げる、というひとつの方向であるとすれば、今調査報告にある、イギリスでのトータルな「子ども・若年者支援事業」という発想は、これまで「学校教育」「職業訓練」「労働現場」など、「教育・支援システムというメディアの利用者」である学習者の立場からはそれぞれ分断され閉じられた空間として存在していたものを、彼らの動き・ニーズに合わせたネットワークとして新たに組み立てなおす作業と言える。そこには当然、学習者自身の社会的位置付けの再考が反映される[*11]。

このイギリス事情の背景には、実は分断されたと見える各「教育現場」「職業訓練」「労働現場」等のシステムを、NEETという周縁性をもった存在が、排除された立場としてむしろ各システムをつなげている、という一面がある[*12]。そこに「ディアスポラ」という視点を投げかけ、次のパートでは、調査の主体に関するメディア論的視点との共通性を確認し、調査の発展方向を検討する。

[*9] 長谷川一　(2005)　「メディアリテラシーのひろがり」東京大学情報学環メルプロジェクト・日本民間放送連盟[編]　「メディアリテラシーの道具箱-テレビを見る・つくる・読む」　東京大学出版会　pp162-183

[*10] 坂田邦子　(2005)　「テレビと地域・空間」同上　pp156（　）内執筆者追記

[*11] イギリス政策方針の詳細は、安宅報告を参照。

[*12] 社会的排除に関しては、宮崎報告を参照。

４．主流は誰か

伝統的に、地理的・文化的中心点に位置するマスメディアが主流な発信者として存在し、そこから発せられる情報を一方通行に受けるという形の「メディア消費」から、様々な、時に越境的なメディアを利用して、周縁的な利用者が自らの立場に応じて自己の文化を編纂する世界に移行した現代。ディアスポラは、既存の社会共同体の中心からはずれて周縁的存在として生きるがために、結果様々な共同体を行き来する、いわば社会の「のりしろ」、異質な共同体の接点として行動する要素がある。目新しい概念ではないディアスポラだが、その増加と、ディアスポラ的行動を可能に、より顕在化させている「グローバル化」の原動力のひとつは、情報の越境を可能にするメディアの存在で、その実態を知るためにメディア研究で「普遍的存在としてのディアスポラ」という視点が取り込まれていることは既に述べた。

「周縁性は、ユニバーサルになりつつある。周縁集団は今や声なき多数派である」[*13]という言葉に表されるように、グローバル化という「越境現象」の進行は、何も国境の内と外をつなげる、という国家的規模のものではなく、子ども・若年者教育の現場、という非常に身近なテーマのそこかしこにも見られる、現代社会の普遍的な現象と認識される。

イギリスの子ども法がイメージした情報の集約体制[*14]で、様々な事業領域で越境する学習者たち＝「主体である子ども・若年者」が周辺社会といかに繋がるか、その実態をどこまで網羅できるだろうか。彼らの排除された故の「周縁性」を社会学的に理解した上でこそ、政策的に「社会的包摂」を実現する方策がより明解に見えてくるのではないだろうか。

今調査は、通訳として同行した分だけでも「高等教育機関の評価に関する政策」・「NPOとの連携上の課題」・「職業人教育」・「中等教育ナショナルカリキュラムの変遷」・「コミュニティでのNEET対策」など、「14－19問題」というテーマに多方面からせまった。これらは、支援システムを作り動かす人間の動きを追った調査であると、私なりに理解した上で、若年者たちがこれらのシステムを使ってどんな世界を作り、周辺社会との関係性を取り戻しているのか、メディア研究の分野でいくと利用者分析にあたる、社会行動学的な分析・研究と融合することによって調査はより深く彼らの実像に迫り、日本向け支援事業プランの方向性もまた見えてくると考える[*15]。

イギリス教育現場での動きとして印象に残った例を紹介する。調査日程にあった「地球市民・人権教育」に関するセミナー[*16]では、2005年７月のロンドン爆破テロ後、多宗教社会での共生という議論が盛んなイギリスらしく、宗教教育のあり方についても活発な意見が交わされていた。また、11月に開催された後続セミナーでは、ロンドン大学の通信制Citizenship Education修士課程の開設

---

*13 'Marginality is becoming universal. A marginal group has now become a silent majority.' de Certeau, Michel. (1988, 1984) Translated by Rendall, Steven. The practice of everyday life. Berkeley, Calif.; London : University of California Press.

*14 安宅報告；第２章（２）子ども法の概要　図１　参照。

*15 同様な示唆、現場や子どもの現実分析の必要性は、安宅報告第4章・5章を参照。

*16 2005年10月５日、リーズ大学にて開催されたCCHRE Seminar series 2005-2006第１回 'New Directions for citizenship education: re-conceptualising the curriculum in the context of globalisation' by Audrey Osler

課目のひとつ、「カリキュラム評価システムの評価」という試みが紹介された*17。どちらも「移民」「宗教」など、イギリス主流社会から見た周縁性を超越した「グローバルな市民像」を念頭にした教育目標が鮮明だ。また、ロンドン大学の「カリキュラムを学ばせることで学ぶ、その過程で新しいCitizenを育てる」手法は、「メディアを学ぶ」という、主体的なメディア利用を前提としたメディアリテラシーの発想と共通するものだ。

この報告で紹介したメディア調査手法との比較的考察で、ディアスポラ研究の視点が子ども・若年者の教育・支援事業を研究していく上で持つ有効性を示せただろうか。また、これらの事業がメディアリテラシーの発想も取り入れることで、メディアの影響力を通して自分の社会的な位置付けを見通し形成する若年者のメディア理解を促す教育、生涯使える「メディアを利用した表現力・リサーチ力」を育成する場としてもネットワーク的に発展していけば、事業の社会的役割に更なる期待ができる。

5．結びにかえて

「子どもと若年者をとりまくイギリス教育事情調査」という今調査の目的は、メディアと教育への関心と同時に、当時5歳の息子を同伴して渡英留学していた私には非常に身近な関心事だった。予備知識ゼロながらも拙い報告を寄稿できたのは、研究テーマの一環として調べたイギリス・メディア界の状況に、「政治的介入の影響」・「就業教育および職業人教育」・「多民族（多文化）社会問題」など、今調査に共通する領域が多かったからだ。大学院生活で得た「批判的思考力」「リサーチして形にする」というアプローチは、復職した放送現場での日々に生きている。「○○教育」とくくることのない「生涯を通じた教育」、中でも影響力の大きな「子ども・若年者教育」は、こうした地道な研究成果が実践への還流に結びつき、日本でも前進することを応援し、そして私自身も参加したい。

「北大リーズ調査隊」の皆さん、門外漢の私に専門分野を越えてリーズですばらしい研究者の方々に出会う機会をいただき、同行ばかりかこうして貴重な振り返りの場までいただいたこと、本当にありがとうございました。今後も、折に触れ皆さんの研究にかかわらせていただきたい、と心から願っています。

*17 同セミナーの第2回2005年11月2日、' Citizenship and Democracy: interdisciplinary approaches' by Hugh Starkey. コース詳細は以下参照（2006年4月7日アクセス）
http://ioewebserver.ioe.ac.uk/ioe/cms/get.asp?cid=882&882_1=813&var1=5&var2=CIT

第　4　部

ネットワークのインターフェイス

コミュニティにおける実践と内在的インターフェイス

大野栄三

1．はじめに

研究プロジェクト「発達・学習支援ネットワークのデザインに関する総合的研究」の柱の一つにネットワークの構築があり、そのなかに「発達・学習支援情報の整備・充実とインターフェイスの開発」がある。情報の整備・充実のためには、特定地域を対象にした実践的研究や国際比較研究の成果から支援情報となるコンテンツを作成してもらうことが必要となる。この４，５年の間にwebページ作成のためのアプリケーションの充実、webサイト作成のビジネス化やユニバーサルデザイン化は急速に進んでいる。支援情報提供サイトの構築自体は研究のテーマではなく実践の課題であるといってよかろう。こうした情勢を考慮に入れて、本研究では支援情報の整備・充実は他の柱に取り組むグループに任せて、インターフェイスの研究に絞ることとした。

さらに、研究対象とするインターフェイスとして、後述する内在的インファーフェイスに着目した。内在的インターフェイスについて説明する前に、インターフェイスという言葉が持つ常識としての意味を確認しておく。国語辞典にあるインターフェイスという言葉には、コンピュータ本体と各種周辺装置やコンピュータどうしを接続し、信号を調整したり、データ形式を変換したりして、両者間のデータのやりとりを仲介する回路や装置というハードウェアの意味と、人間がコンピュータを円滑に使用できるようにするための装置やソフトウェアという意味がある。一般の多くの人がインターフェイスという言葉で思うのは後者の人間との関係であろう。

このような常識としてのインターフェイスを考えるのであれば、インターフェイスの開発とは、支援情報を提供するwebサイトの見栄えやアクセスの用意さなどを考えることになる。こうしたことは、他の柱の研究グループが自分たちの成果からコンテンツをつくり、製作業者に委託すれば済むことである。

常識としてのインターフェイスではないインターフェイス—内在的インターフェイスを考えるには、ネットワークという言葉の定義について確認しておく必要がある。ネットワークという言葉は、コンピュータネットワークの略とか、多数の人々が互いにつながっており、ともに活動する一つの集団といった意味で使われる。本研究プロジェクトの題名にある「発達・学習支援ネットワーク」は後者の意味である。しかし、この定義は内在的インターフェイスを理解しようとするときに役に立たない。「多数の人々が互いにつながっている」ときの「つながっている」とは、具体的にどのような状況を意味するのだろうか。どのような人間関係にあればつながっていると判断されるのか。「ともに活動する」とあるが、どのような活動を行うことを意味するのか。こうしたことが明らかでなければ、複数の人が集まって同じ行動をすれば、すべてネットワークとみなすことができるだろう。３人寄れば…で、社会はネットワークだらけになる。

本研究では、そのような意味の広すぎるネットワークを採用しない。どのような情報や知識がネットワークを介して行為する人々の間を移動するのか。そうした事物の移動によって、ある行為者が他の行為者にどのような影響を与え、またそうした行為によって自分自身がどのように影響を受け

るのか。こうした疑問に答えるために、ネットワークの構成員を特定の目的、目標を共有した活動を実施するコミュニティの行為者（Actor）に限定し、つながり（Relational tie）についてもインターネットを中心としたオンライン上のつながりを主な分析対象とし、行為者間を移動する事物は何かを検討する。

２．内在的インターフェイス

前節で述べたように、通常、インターフェイスとは装置やソフトウェアである。行為者がネットワークと接するとき、たとえば、PC端末の前に座ってオンライン状態にあり、電子メールのやり取りなどを行っているとき、インターフェイスはディスプレイなどの装置、PC端末の中やネットワーク内のサーバーマシンの中にインストールされたソフトウェアになる。そうしたインターフェイスの使い勝手が良いことは、活動を順調に進める上でたいせつであることは言うまでもない。

しかし、本研究で着目しているのは、このような通常のインターフェイスではなく、PC端末の前でオンライン状態にある行為者が内面にもつインターフェイスである。それを内在的インターフェイス（internal interface）と呼ぶことにする。

本研究が対象とするのは、漠然とオンライン状態にある人ではない。行為者はコミュニティの一員として、ある目標や目的を他の行為者と共有しながらネットワークを介したやり取りを行っている。ここで、考察の対象としているコミュニティを、社会における学習の場として近年注目されているCommunity of Practice（以下、CoP）とみなす。CoPとは、その研究における最大の貢献者であるE. Wengerによれば、「あるテーマに関する関心や問題、熱意などを共有し、その分野の知識や技能を、持続的な相互交流を通じて深めていく人々の集団」となる。したがって、ある特定のCoPの一員である行為者が、CoP内のつながりによって、情報や知識を交換、共有する動的過程に着目し、行為者のもつ内在的インターフェイスの理解にせまろうとするのが本研究のねらいである。

コミュニティの活動としてオンライン状態になった行為者が行う一連の活動としては、電子メール、掲示板等の確認と返事、メーリングリストとソーシャル・ネットワーク・システム（Social Network System、以下ではSNS）を併用しているときの適宜選択、コミュニティのwebサイトの確認、関連するwebサイトの検索などがあげられよう。こうした一連の活動を自身の判断で重み付けをしながらこなしていく。コミュニティの活動に関係した複数のメールをどのようにフィルタリングするか、電子メールと掲示板のどちらへの対応を優先するか、メーリングリストとSNSのどちらに軸足を置くか。こうした状況で必要とされるのは通常のインターフェイスではなく、行為者自身が価値判断を行い、それにともなう行動へとつなげる内的なフレームワークである。それを内在的インターフェイスと呼ぶことにする。

同じコミュニティに属していても、行為者個々人で内在的インターフェイスは異なるが、他の行為者との情報や知識を共有しているなどの一体感、同じ目標に向かって活動しているという充実感を醸成し、コミュニティの活動を活性化する上で、行為者のもつ内在的インターフェイスは無制限に個々人の自由に任されるわけではない。

3．成果と今後の課題

本研究では、非公式なCoPを対象とし、子どもの発達・学習支援を担う現職教師が集まって結成しているサークル活動をとりあげた。サークル活動とは、勤務時間外の定例研究会を中心として展開される教師たちの自主的な研修活動である。そこでは、教師達が知識や技能を共有し、互いに助言、指導し合う。近年、電子メールや掲示板といったサービスが高速のインターネット上で手軽に利用できるようになったおかげで、これまでのface-to-faceの定例研究会だけでなく、インターネットを使った日頃の情報や意見の交換がサークル活動で重要な位置を占めるようになっている。

公式な学校組織とは別に、非公式なコミュニティとして活動するCoPが、特定の専門的領域に限定はされるが、学校教育が抱える課題の解決に貢献していることに注目した。非公式なCoPの活動には、課題解決に向けての情報交換や知識の共有だけでなく、そうしたやり取りを通してベテランの経験や暗黙知を新人が受け継ぐという知識の継承もある。ベテランから新人への継承は、公的な教員研修制度では達成し難い課題である。それが、非公式なCoPでは一定程度の成果があがっていると考える。

ネットワークのつながりとして、研究では電子メールのメーリングリストとソーシャル・ネットワーク・システムをとりあげ、そこでのメッセージのやり取りを社会ネットワーク分析（Social Network Analysis）の手法を用いて考察した。

以下が、本研究の成果を発表したリストである。その一部は資料として末尾に添付した。研究プロジェクト期間中に内在的インターフェイスについてまとめるところまで到達しなかった。今後の課題は、これまでに蓄積されたデータの分析をさらに進め、前節で述べた内在的インターフェイスの実像にせまることである。この一年以内に結果をまとめ、本研究プロジェクトの成果として報告する予定である。

≪学会発表≫

「教師の実践的コミュニティ活動の分析とin-service training」PCカンファレンス北海道2006（北海道大学）、コンピュータ利用教育協議会、2006年11月

“Case study of Computer-supported network embedded within science teacher community of practice,” International Conference on Physics Education 2006 (Tokyo), 2006年８月

「オンライン実践コミュニティのネットワーク分析と教師教育プログラムの研究」PCカンファレンス2006（立命館大学）、コンピュータ利用教育協議会、2006年８月

「コミュニティサイト構築ソフトと教科の自主編成」PCカンファレンス北海道2005（北見工業大学）、コンピュータ利用教育協議会、2005年11月

≪論文≫

「情報共有支援システムを利用した教材づくり，授業づくり」『教授学の探究』第22号：133－142 (2005)

資料１　"Case study of Computer-supported network embedded within science teacher community of practice," International Conference on Physics Education 2006 (Tokyo), 2006年８月
口頭発表スライド

Case study of Computer-supported network embedded within science teacher community of practice

Using network analysis to focus its key role players and support collaboration

Eizo Ohno
Hokkaido University
Graduate School of Education

1

Community of Practice

- A definition of CoP

"CoPs are a specific kind of community. They are focused on a domain of knowledge and over time accumulate expertise in this domain. They develop their shared practice by interacting around problems, solutions, and insights, and building a common store of knowledge." (E. Wenger, 2001)

2

CoPs and Professional development of science teachers

- CoPs for in-service teacher trainings
- Collaborating and sharing
- Personal knowledge about a particular work context or practice

3

In Japan, there are many informal groups of science teachers.

- Like-minded individuals
- A variety of schools—from elementary to university
- Meet regularly face-to-face at a meeting after school or on a day off
- Rarely well-supported or even understood by their schoolmasters

4

The case study informal CoP

- about 40 members
  elementary school teachers
  secondary school science teachers
  two university professors, a technician
  an office worker
- since 1996 in Hokkaido

5

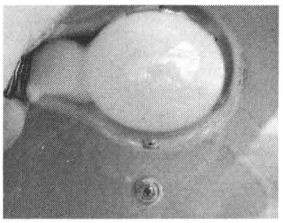
The case study informal CoP

- A monthly meeting at a laboratory of a junior high school in Sapporo city.
- E-mail and groupware for asynchronous day-to-day online communication.

To analyze the participation patterns within online CoP and to identify key members in creating and sharing knowledge.

6

An Example of group events



- Why does an electric white bulb underwater appear to shrink like this?

7

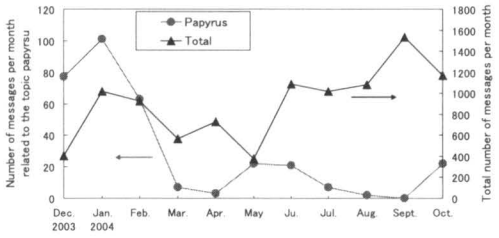
Typical of activities in CoP

- How to form sheets of papyrus and prevent from changing color.

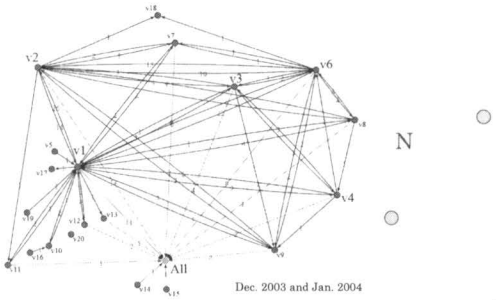
Shared activities and tackled unexpected problems at meetings and within online community

8

Traffic volume on the group e-mail



The directed graph of the e-mail communications



Dec. 2003 and Jan. 2004

10

Analysis of network structure three indicators of a node

- Indegree – the number of arcs that have this node as arrival point.
- Outdegree – the number of arcs that this node as starting point.
- Betweeness – a measure of the number of shortest paths between any pairs of nodes to which this node belongs.

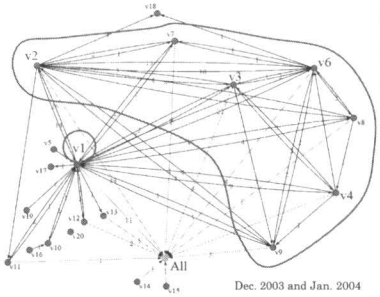
11

Average values of three indicators

Cluster	Indegree	Outdegree	Betweeness	participants
1	0.63	0.63	0.33	v1
2	0.23	0.26	0.01	v2,v3,v4,v6, v7,v8, v9
3	0.04	0.03	0.00	v5, v10～v20

12

The directed graph of the e-mail communications

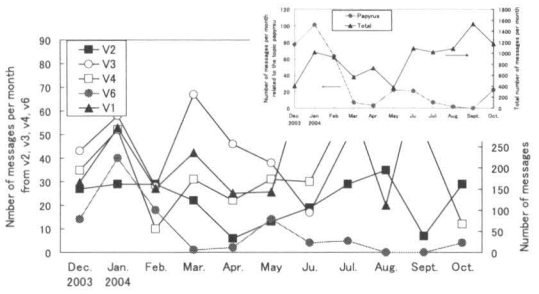


V1 plays a role of central connector, act as a CoP coordinator.

Dec. 2003 and Jan. 2004

13

E-mail posting activities of v1 and some members of Cluster2



Novices and Experts

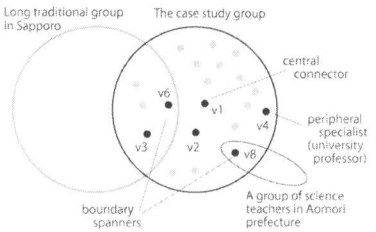
- V6 is a highly experienced, high school science teacher.
- V6 was one of the key members in solving the problem.

Novices develop their professional attitudes by looking and participating in the activities of v6.

informal group of science teachers.

15

The structure of the case study CoP



The performance of these key members is critical to the group productivity.

16

In conclusions, the informal CoP is

- A peer group
- To build the confidence of teachers
  - For novices, they are encouraged through the collaborative support in the group. They feel part of a professional community and develop their professional attitudes.
  - For experienced teachers, their participation allows them to appreciate their expertise and encourage them to give the benefit of their experiences to other members.

17

In conclusions, limits of CoP

- The informal group of science teachers do not always act as CoP.

At every opportunity, the key members must pay attention to evolve and sustain their group as CoP.

18

資料2

オンライン実践コミュニティのネットワーク分析と教師教育プログラムの研究

北海道大学大学院教育学研究科　大野栄三
eohno@edu.hokudai.ac.jp

1．はじめに

資質の高い教師の養成は重要な課題であり、大学院段階までをも含む教師教育のあり方がさまざまに議論されている。教師の専門性とその力量は、大学等で所定の単位数の講義と実習を修めれば完成するものではなく、その後のさまざまな研修活動を通して向上させていかなければならない。そうした活動の一つとしてサークル活動がある。

サークル活動とは、勤務時間外の定例研究会を中心として展開される教師たちの自主的な研修活動である。そこでは、理科教師達が知識や技能を共有し、互いに助言、指導し合う。近年、電子メールや掲示板といったサービスが高速のインターネット上で手軽に利用できるようになったおかげで、これまでの face-to-face の定例研究会だけでなく、インターネットを使った日頃の情報や意見の交換がサークル活動で重要な位置を占めるようになっている。

本稿では、理科教師のサークル活動を非公式なコミュニティ・オブ・プラクティス（community of practice、以下では CoP と略記する）と考え、そのオンライン上の活動をネットワーク分析を用いて考察する[1)]。そして、大学等における教職教育プログラムと現職教師の研修プログラムについて検討する。

2．サークル活動と CoP

CoP は企業マネジメントから NPO, 市民のコミュニティ活動にいたる幅広い領域で注目されている概念である。CoP とは、「あるテーマに関する関心や問題、熱意などを共有し、その分野の知識や技能を、持続的な相互交流を通じて深めていく人々の集団」[2)]であり、社会における学習の場である。新しい参加者が実践に不可欠な状況の中で学習していく徒弟制度的活動から、社会的対話と協同行為としての学習まで、力点のおき方はさまざまである[3)]。

企業マネジメントの分野で CoP が注目されるのは、社内の公式な組織とは別に非公式な社員のコミュニティとして活動する CoP が、特定の専門的領域からではあるが、企業が抱える課題の解決に貢献していることによる[4)]。社内の CoP の活動には、課題解決に向けての非公式な情報交換や知識の共有だけでなく、そうしたやり取りを通してベテランの経験や暗黙知を新人が受け継ぐという知識の継承がある。

空間的に限定された CoP だけでなく、インターネットを介して遠隔地にいる者たちで構成される online CoP 等、さまざまな形態の非公式の活動が CoP という観点から研究されている。しかし現実には、マネジャーが組織内の CoP の存在を知らない場合が少なくないと言われており、マネジャーの無理解から CoP の活動が阻害され、企業本来の活動に悪影響が出ることもある。

本稿では、自主的な教師のサークル活動をこのような CoP と考える。教師によるサークル活動は非公式な教師集団であり、学校のマネジャーである校長によって結成された組織ではない。当然、組織表や校務分掌といった公式の場には登場しない。サークル活動のような集団研修を禁じるマネジメントが行われている場合すらある。

サークル活動は各教科ごとの特定の専門領域に分かれていることが多い。地域の学校に勤務する教師が、自主的に自分の専門とする教科やこれから力を入れようとしている教科の研修のために、放課後や休日に定例で開催されているサークル活動に参加する。場所は学校の理科室、社会教育関係の諸施設等さまざまである。理科室で実施されている場合、その学校の校長は CoP の存在を知ることができるが、他校に勤務する教師も参加している。

サークルでは、授業プランや教材の工夫、日頃の指導で抱えている問題を持ち寄り討論が行われる。サークルでの討論の目的は、工夫や問題のオリジナリティを評価するためではなく、工夫を共有し発展させたり、問題の解決に向けて知識や経験を交換したりするためである。経験豊かなベテラン教師が参加している場合には、ベテランの持つ知識と技能を実践的状況と関連付けながら共有できる。さらに、ベテラン教師が工夫したり問題を解決したりする姿を見て、若手教師は目標となる教師像を形成していく。

多様化する学校現場と複雑化する教育問題に教師が対応するには、個々の課題を的確に理解し、解決策を

粘り強く探究し続ける能力が要求される。サークル活動では、実践的状況に位置づけられた課題に繰り返し取り組むことにより、そうした能力を育成する教師教育が非公式に実現している。校長に求められるマネジメントは、こうした活動を禁止したり、管理したりすることではなく、理解を示し、側面から適切に支援することである。

3．事例について

本稿では、北海道の理科サークルを事例として分析する。このサークルの参加者の多くは、札幌市を中心とする半径およそ 50 ｋｍ圏内の小中学校に勤務する理科教師である。参加者数に増減はあるが、平均して約 30 名ほどである。毎月第３金曜日の夜に、札幌市内の公立中学校の理科教室で定例の研究会を開催している。

事例とした広域のサークルでは、月に一度の face-to-face の研究会だけでなく、ふだんの日にメーリングリストを活用して参加者相互のやり取りを続けている。以下では、このメーリングリスト上のやり取りをネットワーク分析することで、理科教師のサークルが CoP として機能していることを示し、各参加者がどのような役割を果たしているかを明らかにする。

知識の共有と問題解決というサークル活動の具体例として、2003 年 12 月から 2004 年 10 月にかけてメーリングリスト上で討論されたパピルス紙の作製と変色の問題を取り上げる。このサークルには大学の技官が参加しており、サークル参加者がその大学を訪問した際に、技官が勤務する施設で栽培されているパピルスを見学した。そのとき茎の一部を譲り受け、それをきっかけとしてサークル内でパピルス紙の作製が始まった。パピルスの茎を薄く切り取り、それらを重ねて圧着することでパピルス紙を作製するのだが、作製したパピルス紙を放置しておくとその色が褐色に変化してしまう。パピルス紙作製のさまざまな工夫についてサークルで討論し、要求される知識と技能を参加者が共有していく過程、褐色化を防ぐという課題を解決するための活動について検討した。

図１は、2003 年 12 月から 2004 年 10 月の間にメーリングリストに発信されたメールの数と、その中でパピルスに関連する内容のメールの数を月毎に総計してプロットしたものである。メーリングリストへの送信は毎月 400 通以上あり、パピルス関連のメール数の変化とは無関係に、参加者の校務の多忙さや別の話題についてのやり取りなどの影響で増減している。こうした傾向は、すべての参加者がパピルスの話題にメーリングリスト上で関与していたわけではないこと、話題の提供や選択については個々の参加者の自由な判断に任されていることによると考えられる。

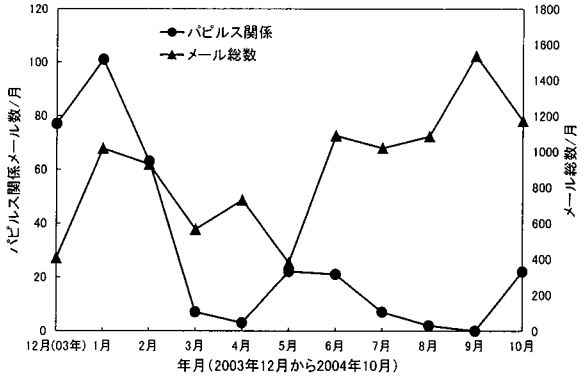


図１　メーリングリストに発信された毎月のメール数

▲はメーリングリストに発信された毎月の全メール数、●はその中でパピルス作製等の話題に関連している毎月のメール数。

2003 年 12 月から翌年２月にかけてパピルス関連のメール数が多いのは、パピルス紙作製方法の検討報告や工夫についての相談が出される中で、パピルスの圧着や褐色化という課題が明らかになり、その解決に向けての討論が集中的に行われたことによる。メーリングリスト上でこの討論に関与したサークル参加者は 20 名であった。この 20 名の参加者相互で 2003 年 12 月と翌年１月にやり取りされたメールをダイグラフで表現したのが図２である。参加者を v1 から v20 とし、ｖｉとｖｊを結ぶ矢印は、ｖｉが差出人で、主としてｖｊに向けたメールを発信したことを意味する結合（arc）である。矢印に付された数字は発信され

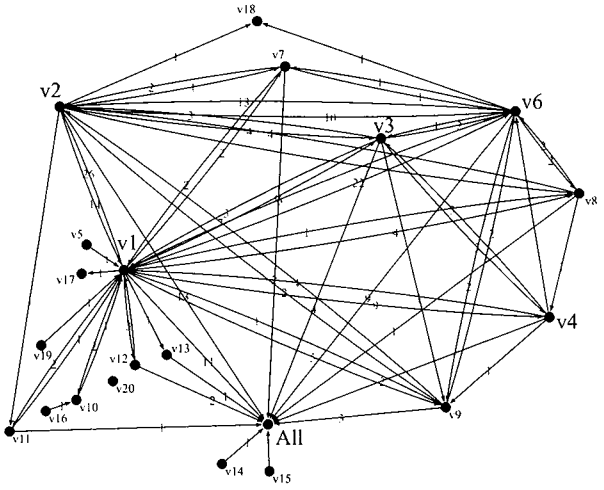


図２　パピルス関連のやり取りを示すダイグラフ

パピルスに関連したやり取りをメーリングリストで行ったサークル参加者は v1 から v20 である。個々の参加者からサークル全体に向けて発信されたメールについては、21 番目のノード "All" を設け、各参加者と All との結合として示されている。

たメールの件数である。メーリングリストの場合、個々の参加者がサークル全体に向けて発信するという内容のメールが少なくない。そのようなメールを各参加者の結合で表現すると、すべてのノードが結合された完備グラフになってしまう。そのため21番目のノード“All”を設け、各参加者がサークル全体に向けて発信したメールは、参加者とノード“All”を結合する矢印として表現した。v20が孤立しているのは、この2ヶ月の間にメールを発信せず、v20宛のものもなかったからである。

4. ネットワーク分析の結果

図2のダイグラフが表わすネットワークを分析し、入次数（indegree）、出次数（outdegree）、媒介値（betweeness）を求めた結果が表1である[5]。あるノードの入次数とはそこに入って来る結合の総数、出次数とはそこから出て行く結合の総数であり、本稿ではネットワークが完備ダイグラフであるとしたときの結合数で規格化している。入次数、出次数、媒介値の導出には、21番目のノード“All”を除いたダイグラフを用いた。

ネットワーク分析の結果を用いて、v1からv20の参加者を表1にあるように3つのクラスターに分類することができる。表にある入次数、出次数、媒介値の数値は、そのクラスターに属しているノードの平均値である。v1は入次数、出自数、媒介値のすべてにおいて高い数値を示し、単独でクラスターとして分類されている。2番目のクラスターは、v2、v3、v4、v6、v7、v8、v9から構成される。入次数と出次数はv1の1/3から半分程度であり、媒介値は0である。

この結果から、v1が他の参加者一人ひとりに向けてメールを発信しており、それを受けた者がv1宛に返信することで、参加者間にv1を介した結合が形成されていることがわかる。図1に示されたパピルス関連のメールから、各参加者がノード“All”に発信した件数の割合を調べると、v1は13%（114件中）、v2は29%（75件中）、v3は41%（34件中）、v6は35%（41件中）等となる。v1はパピルス関連のメールを一番多く発信しているにもかかわらず、参加者全員に向けての発信は少ない。

サークルの参加者全員が、定例の研究会での実践やメーリングリストでのやり取りを通して、パピルス紙の作製と変色の問題についての知識を共有できたのだが、メーリングリストでの問題解決の過程で特に積極的に活動したのは参加者v1、v2、v3、v4、v6であった。これら5名の参加者がメーリングリストに発信したメールの月毎の数をプロットしたのが図3である。

図3にある参加者v6のメーリングリストへの発信数の変動は、図1に示されたパピルス関連のメール総数の変動と似ている。v6は札幌市に古くからある別の理科サークルに参加しているベテラン高校教師である。事例として取り上げた広域のサークルでは新しく来た参加者といえる。興味深い課題が討論されているときには、こちらのサークル活動にも精力的に取り組んでおり、メーリングリストへの発信もそれに合わせて行われている。v6の他にも3名（2名は小中学校のベテラン理科教師、1名は大学教師）が札幌市のサークルから参加しており、助言者として重要な役割を果たしている。今回の問題については、v6が資料や仮説を提案し解決に大いに寄与した。

参加者v2は大学に勤める生物学を専門とする若い技官である。パピルスの提供だけでなく、専門的立場からの助言や勤務時間外に行った実験結果の報告、学校現場の教師には手に入りにくい文献等の情報を的確に提供した。メーリングリストでの討論とその成果を整理した文書をサークル参加者が共有するサーバーに適宜アップロードするという活躍もあった。v4は生物学を専門とする大学教師で、専門的立場からの助言者として活動した。リグニンという物質との関係を示

クラスター	入次数 (indegree)	出次数 (outdegree)	媒介値 (betweeness)	参加者
1	0.63	0.63	0.33	v1
2	0.23 (0.08)	0.26 (0.10)	0.01 (0.01)	v2, v3, v4, v6, v7, v8, v9
3	0.04 (0.04)	0.03 (0.03)	0.00 (0.01)	v5, v10～v20

表1 ネットワーク分析の結果

図2のダイグラフからノード“All”を除いたネットワークの分析結果を示す。括弧内の数値は標準偏差。

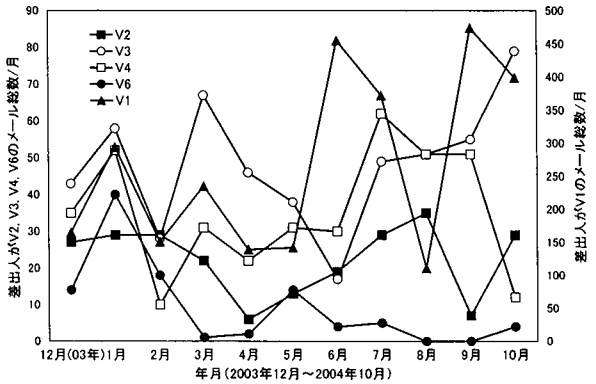


図3 v1、v2、v3、v4、v6を差出人とするメールの月毎の数

唆するメールは、パピルスの圧着と変色についての討論を展開していく上で重要な助言であった。v8は青森のサークルに所属している理科教師であるが、メーリングリストを通して北海道のサークル活動に参加している。v8はリグニンがポリフェノールへと変化するという重要な情報の提供者であった。

パピルス紙の作製と変色の問題解決に向けてのサークル活動の物語の詳細は紙幅の都合で省略するが、特徴的な参加者の役割を図4に示す。ここでは、CrossとPrusakが提案する役割分類に従った[6]。ただし、Crossらの定義するcentral connectorは参加者の多くが相談に来る入次数の高い人物であるが、今回のメーリングリストの分析では、参加者一人ひとりに適切にメールを発信し、その結果として受信するメール数も増えている人物、つまり出次数の高い人物であるv1とした。

5．教師教育プログラム

理科教師のサークルをCoPと考え、その活動を分析した。以下では、そうした結果から、教師教育プログラムづくりで検討すべき点は何かを考察する。

サークル活動自体はオーダーメードの教師教育プログラムである。教師の非公式なサークル活動は、自主的に形成された実践のネットワークであり、そこでは知識と技能が共有され、問題解決に向けての研究交流が行われている。ベテランから新人への経験や暗黙知の継承もある。CoPに参加する教師は、こうした活動全体から自分自身のための研修プログラムを構成している。

ただし、サークルでの活動は常にCoPであるとは限らない。本稿の事例のように、パピルス紙の作製と変色の問題という、参加者が興味を持って取り組める話題があるかどうかに強く依存する。そうした話題がないときのサークルは、理科教育に関心を持つ人々が何か役に立つ情報にアクセスしようと集まるコミュニティ・オブ・インタレスト[7]になる傾向がある。

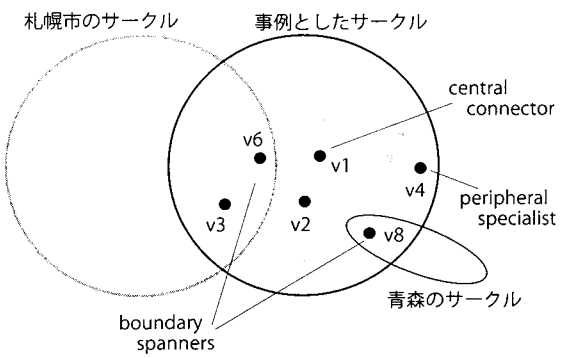


図4　参加者の役割

パピルス関連の活動における参加者の役割の図示。v1は個々の参加者へのメールを発信することによりcentral connectorとしての役割を果たしている。v4は周辺的参加であるが専門家としての知識提供を行っている。v6やv8は他のCoPと結びつける役割も担っている。

公的機関の教師研修プログラムでは、教師が興味、関心を抱くであろうと想定される話題が逐次提示されはする。しかし、そうした組織化されたプログラムは、実践との結びつき、ダイナミックさ、多様性の高さにおいて、サークルで展開されるCoPには及ばないだろう。

サークルにおいて、CoPとしての活動を維持し、進化させるためには、活動をコーディネートするv1のようなcentral connectors—これは一人とは限らない—の活躍が鍵となる。同様に、組織化された教師研修プログラムの中でも、参加者とスタッフが鍵となる役割を適切に果たしている研修活動が具体化できるかどうかが問われる。

大学等の教職課程における教育プログラムを考えた場合、学生がこうしたサークルに参加し、そこでの活動を通して学ぶことが考えられる。新任教員がサークル活動を通して学ぶであろうさまざまな事柄は、学生にとっても有益なはずである。ただし、学生は新任教員ではないため、他のサークル参加者へ提供できる知識や技能、経験に乏しい。また、実践と結びついた討論や一連のサークル活動を理解できるかどうかも課題となる。

参考文献

1）本稿では、ネットワーク分析のソフトウェアとして、Pajekを用いた。Pajekについては、De Nooy, W., Mrvar, A., and Batagelj, V. (2005). *Exploratory Social Network Analysis with Pajek*. New York: Cambridge University Press.

2）エティエンヌ・ウェンガー、リチャード・マクダーモット、ウィリアム・M・スナイダー (2002)『コミュニティ・オブ・プラクティス』翔永社

3）たとえば、Coakes, E., Clarke, S. (eds.), (2006). *Encyclopedia of Communities of Practice in Information and Knowledge Management*. Hershey, PA: Idea Group Reference.

4）前掲書3）

5）ネットワーク分析については、Wasserman, S., and Faust, K.([1994] 1997). *Social Network Analysis*. NewYork: Cambridge University Press. を参照のこと。CoPの分析例については、たとえば、Créplet, F., Dupouët, O., and Vaast, E. (2003). Episteme or Practice? Differentiated Communitarian Structures in a Biology Laboratory. In Huysman, M., Wenger, E., and Volker, W. (eds.), *Communities and Technologies*. Dordrecht, Neth: Kluwer Academic Publishers.

6）Cross, R., and Prusak, L. (2002, June) "The People Who Make Organizations Go - or Stop", *Harvard Business Review*, 104-112.

7）前掲書3）の82頁を参照のこと。

資料3

情報共有支援システムを利用した教材づくり，授業づくり

大　野　栄　三
（北海道大学大学院教育学研究科）

1．は　じ　め　に

近年，インターネットを利用して，理科の授業を改善していこう，改革していこうという様々な活動が多方面でなされている。インターネットを活用することで，多忙な中，遠隔地にいる者同士が，そこにある時間的・空間的障害を克服し，各自の空き時間をうまく工面して密度の濃いやり取りを実現することが可能となる。

インターネットの普及で，メーリングリストを利用して遠隔地にいる者が情報を交換することは珍しいことではない。webDAV のようなファイル共有システムを活用して，ネットワーク上のサーバーに置かれたファイルをグループで共有するようなサービスも行われている[1]。グループが情報や知識を共有し，その活動を質的に高めることを支援するインターネット上のシステムを情報共有支援システムとする。本稿では，理科教員の自主的なサークル活動における情報共有支援システムの利用を事例として，インターネットを活用した教材づくりや授業づくりについて検討する。

2．オープンソースと草の根の教科書づくり

インターネットの世界には，オープンソースという言葉がある[2]。ソースとは，人が読んでわかるように書かれたプログラムのことである。ある具体的な作業を実行するために，C 言語や Fortran といったプログラミング言語で書かれた一連の命令の集まりがプログラムであり，ソースコードである。インターネットがここまで発展・普及すると，インターネット上に実現された便利な作業環境を活用することによって，多数のプログラマが協力してプログラムを開発し，その開発途中の情報やその成果であるソースを共有しようという考えが生まれる。開発担当者を特定の組織内に限定せずに，インターネット上で広く一般から募り，その成果であるソースコードをネットワーク上で公開するという考えも生まれる。

オープンソースは再配布が自由にできるプログラムであり，そのソースコードは誰でも入手できるようになっている。その結果，新たな人々の手による改善，改良が加えられることになるが，それらはまたオープンソースでなければならないとされる。逆に，オープンではないソースとは，市販されているアプリケーションのプログラムを指すと言ってよいだろう。これらの商品ではソースコードは秘匿されており，積極的にソースを公開することにその意義があるとされるオープンソースとは反対である。市販のプログラムの場合は，商品の改善，改良はもっぱら企業の開発努力に頼ることとなる。

オープンソースの配布や入手の際には，人や団体，その活動内容によって差別を受けることがない。これはオープンソースの商業的利用を禁じるものではないことを意味する。オープン

ソースを利用し,使う人の便宜をはかるための様々な工夫を施して発売することは可能である。たとえば，Linuxというオペレーティングシステムはオープンソースであるため，Windows XPやMac OS-Xとは違い，どのようなプログラムなのかはソースコードを読めばわかる。しかし，実際に自分のコンピュータにインストールして使おうとすると，コンピュータの環境に応じて様々な設定を考えなければならず，普通の利用者にはたいへん厄介である。そこで，誰もが簡単にインストールできるような機能を付加して販売することでビジネスが成立する。

オープンソースという概念をこのように規定して，コンピュータ産業から教育という領域に眼を転じてみよう。教育分野におけるソースコードは授業プランや教材である。例えば，既存の実験教材というソースコードに，適切な薬品の濃度や量を具体的に示し，装置の大きさや材質などで新しい工夫を加え，読者に役立つように分野別，学年別に編んだ書籍が書店に並ぶ。それはオープンソースを活用したビジネスの成果といえるだろう。このようにインターネットを活用したオープンソースな教材づくりや授業づくりはビジネスに成り得る。

インターネットを活用した理科教員による教材づくり，授業づくりの研究をオープンソースづくりとして捉え直すことは容易であろう。その一例として，検定外理科教科書と呼ばれることも多い『新しい科学の教科書』や『新しい理科の教科書』を挙げることができよう[3]。学校現場の教員，大学の研究者，学生の他に主婦や会社員といった様々な人々が，私的な時間を割いてインターネット上に集まり，電子メールを使ったやり取りによって協同で作成した教科書である。中学校版の教科書である『新しい科学の教科書』執筆のはじまりは，左巻健男（同志社女子大学現代社会学部現代こども学科教授）による呼びかけであった。左巻はいろいろな自然科学教育関係のメーリングリストで，教科書検定制度を気にせずに自分たちの手で新しい教科書をつくろうと呼びかけた。それに賛同する大勢の人が執筆用メーリングリストや検討用メーリングリスト上で活発な議論を展開した成果がこれらの教科書である。インターネットの力によって，草の根の教科書づくりが実現したといえる[4]。

3．NetCommonsの導入

インターネットを使ってコンピュータ・プログラムを開発する場合には，やり取りされるのはプログラムのコードが書かれたテキストデータが主となる。しかし，ここで注目しているのは，教材や教科書といった成果物の開発である。その場合には，テキストだけでなく，図や写真，動画といったあらゆる形式のデータをインターネット上でやり取りしながら，ソースを開発することになるだろう。メーリングリストを使っても，テキスト以外のデータをやり取りすることは原理的には可能である。しかし，セキュリティ上の制約から大規模な容量のものをやり取りし，全員で共有するには不向きであろう。次節では，そういったデータ共有の課題に対処するために情報共有を支援するシステムの利用について述べる。情報共有支援システムを使うことによって，活動にどのような広がりと厚みが与えられるのかを紹介する。

本稿では，情報共有支援システムのいーつとしてNetCommonsを紹介する。NetCommonsは，新井紀子(国立情報学研究所助教授)を中心とする研究グループと(株)NTTデータポケットが共同開発したコミュニティづくりを支援するための情報共有システムである[5]。その機能の詳細については，次節のサークル活動での利用で述べることにして，ここでは，筆者が管理するサーバーにNetCommonsを導入することになった経緯について簡単に述べておく。

2003年の夏，科学教育研究協議会第50回全国研究大会(於：東京)で，筆者は特定非営利法

人理科カリキュラムを考える会[6]から，NetCommonsのモニターに選ばれたのだが専用サーバーとして利用できるマシンがないだろうかと相談を受けた。NetCommonsはそれ以外のアプリケーションと併用しないことが推奨されているシステムであるため，専用サーバーがなければ利用できない。筆者のところに適当なサーバーがあり，そこにNetCommonsをインストールすることにした。

こうやってNetCommonsを使い始めたのだが，理科カリキュラムを考える会ではなかなか運用が始まらなかった。結局，遊ばせておくのはもったいないので，北海道石狩地区の理科教員が集まって結成されたWisdom 96というサークルにお願いして使ってもらうことにした[7]。本稿で紹介するのは，Wisdom 96によるNetCommonsを使った活動事例である。

2004年の秋に，「発達・学習支援ネットワークのデザインに関する総合的研究」（科学研究費助成金・基盤研究(A)）がスタートした。発達・学習支援ネットワークを構築するためのインターネット活用を検討するのだが，その一つの方法としてNetCommonsを取り上げることにした。NetCommonsのモニター利用に申請し採択されたので，先に述べた科研費予算で新しいサーバーを購入し，そこにもNetCommonsをインストールした。Wisdom 96以外にも，すでに北海道関係のいくつかのグループが旧サーバー上でNetCommonsを利用していたのだが，それらをすべてを新サーバーに移動し，従来のマシンは理科カリキュラムを考える会の専用として，主に自然科学教育のカリキュラム研究用とした。

4．NetCommonsとは

ここでは，NetCommonsの機能を実例を使って紹介する。

NetCommonsはInternet Explorer等のブラウザでサーバーのURLを指定すれば，普通のホームページを閲覧するのと同様にアクセスすることが可能である。NetCommonsをインストールしているサーバーにアクセスすると，図1のような画面が現れる。本稿では，図中の個人情報などには必要に応じてモザイクを被せている。

NetCommonsは通信にhttpプロトコルを利用している。近年，学校関係のネットワークの整備が小学校から高校まで幅広く行われているが，セキュリティを確保するために特有のプロキシィ設定が行われており，自由にやり取りできる通信プロトコルはhttpのみであることが多いように思われる。httpプロトコルが制限されないのは，授業でインターネットを通して学校外のwebページにアクセスするからである。

このようなネットワーク環境のおかげで，たとえば，市内の科学館や教育センターが，普段は学校で実施できない実験をインターネット経由でテレビ会議を使って配信しようと試みても，学校側がテレビ会議用のプロトコルを受け取れないため教室で見ることができない。敷設されたケーブルの利用はあきらめて，仕方なくデータ転送速度の遅いPHSを代用することになる。NetCommonsはhttpプロトコルを使用しているので，このような問題は少ないと考えられる。

図1の画面で，左側にある空欄にユーザーIDとパスワードを入力すると，図2のマイディスクトップ画面へと進む。ここが各会員個人のデスクトップになる。左下にある「グループデスクトップ」の下に，「Wisdom 96投げ込みルーム」，「札幌の自然の歴史を歩く会」，「道ブロデジタルルーム」等とあるのが，このサーバーに登録されているグループのルーム名である。会員個々人がどのルームに登録されているかは，管理者によって設定されており，図2のように「グ

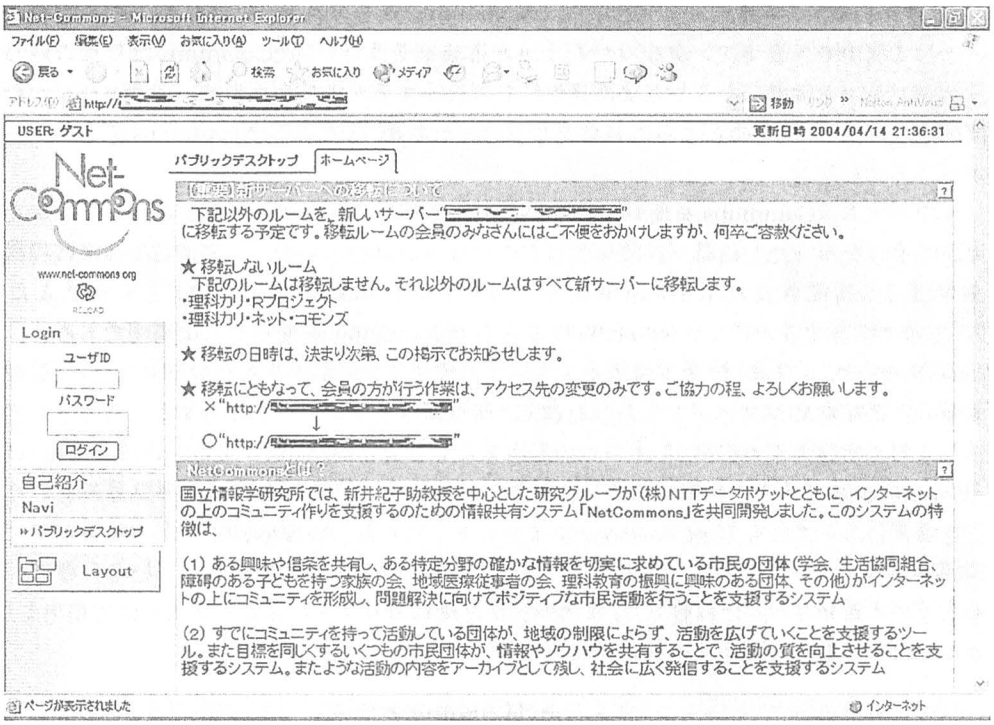


図1　NetCommonsがインストールされたサーバーへInternet Explorerを使ってアクセスしたところ

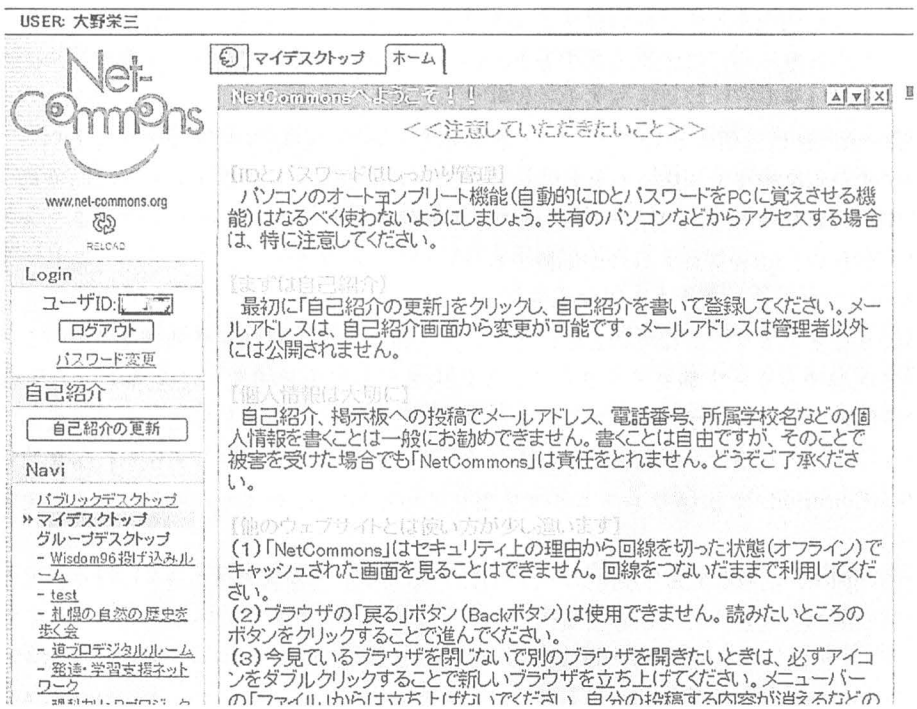


図2　ユーザーIDとパスワードを入力すると，マイディスクトップ画面が表示される

ループデスクトップ」の下に表示されるのは，その会員が登録されているルームだけとなる。

ここでは，「Wisdom 96 投げ込みルーム」へ入ることにする。「Wisdom 96 投げ込みルーム」へとカーソルを動かしクリックすると，図 3 の画面に移る。ここが「Wisdom 96 投げ込みルーム」のトップページである。画面の下半分のフレーム—NetCommons ではアプリボックスと呼ばれる—には Wisdom 96 のホームページが見える。この Wisdom 96 のホームページは別の場所に設置されたサーバー上にある。しかし，ここをクリックして行けば，あたかも Wisdom 96 のホームページにアクセスしたかのように閲覧していくことができる。図 3 の画面の上方には，「お知らせ」と「アンケート」のアプリボックスがある。こういったアプリボックスの加除，編集は，このルームの管理を担当する主担と呼ばれるユーザーが行う[8]。

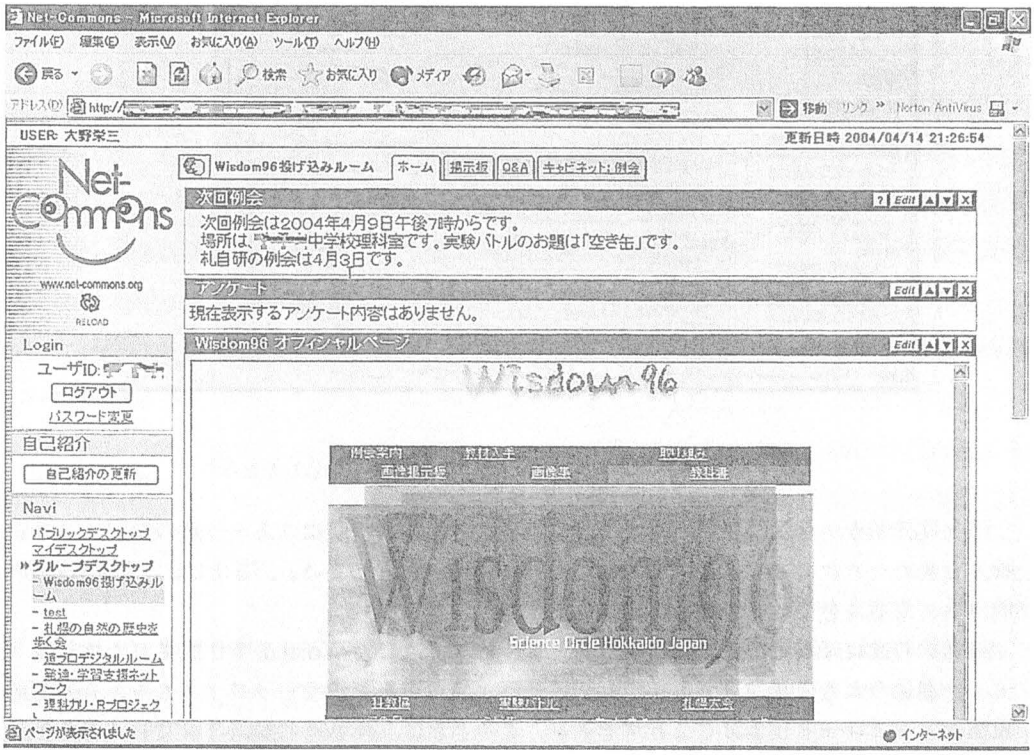


図 3　Wisdom 96 投げ込みルームのトップページ

トップページの上には，「掲示板」，「Q&A」，「キャビネット」といったタブがある。これらタブをクリックすることで，そのページに移動することができる。 ページの追加や削除は，必要に応じて，主担が行う。「掲示板」タブをクリックすると，図 4 のページが前面に出てくる。この掲示板では，投稿がツリー表示されており，読みたいタイトルをクリックすると掲示の内容が確認できる。このように，これまでのやり取りは，掲示板を閲覧することで，いつでもふり返ることができる。掲示板に多くの投稿が蓄積したときには，アーカイブ化して検索することも可能である。

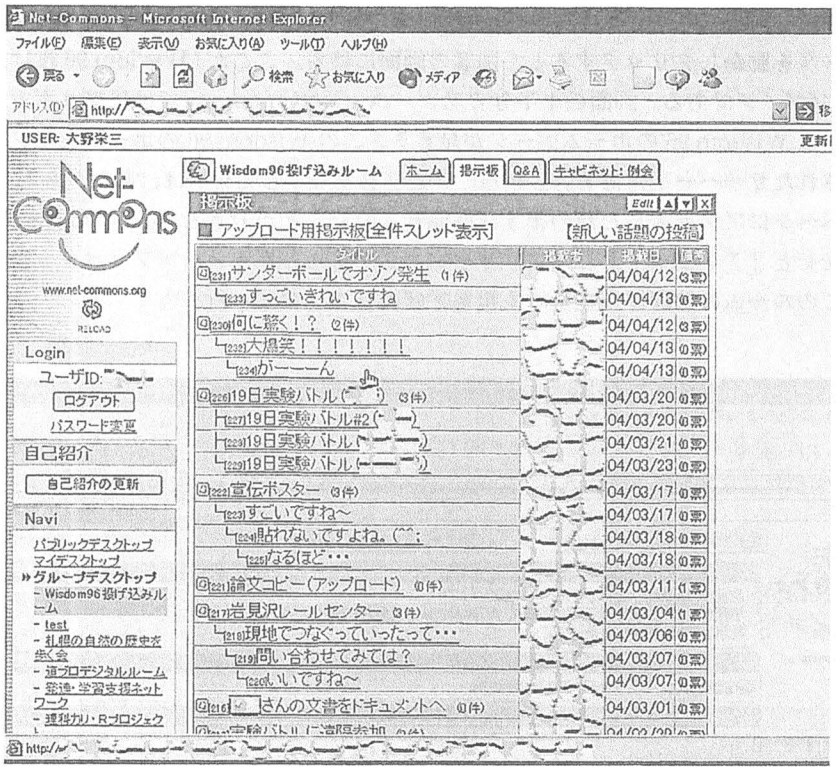


図４　「掲示板」タブをクリックして，掲示板を表示したところ

図５は掲示板から投稿を開いたところである。この投稿の前後にある一連の投稿は，水中に物体を沈めたときにどのように見えるかという問題を検討している。図５では，実験の模様が，添付された写真を使って説明されている。

掲示板の投稿に添付できるのは画像ファイルだけではない。Word 等で作成された文書ファイル，容量の大きな画像ファイル，ムービー等，あらゆる形式のデータファイルを，掲示板の投稿にアップロードしておくことができる。このときは，掲示板の投稿の本文中に小さな四角いアイコンとファイル名（たとえば，例会１月.doc）が表示される。このアイコンをクリックすれば，”例会１月.doc”という Word 文書を手元のＰＣにダウンロードできる。このように掲示板を利用すると，あらゆる形式のデータを会員間でやり取りしながら，議論を進めて行くことが可能となる。

Net-Commons にはさまざまな機能があるが，筆者は管理者としてまだすべての機能を使いこなしてはいない。おそらく，そういった機能が必要な具体的活動が起こり，会員がそのような機能を使いたいと思うようになれば，その真価を発揮してくれるだろうと考えている。

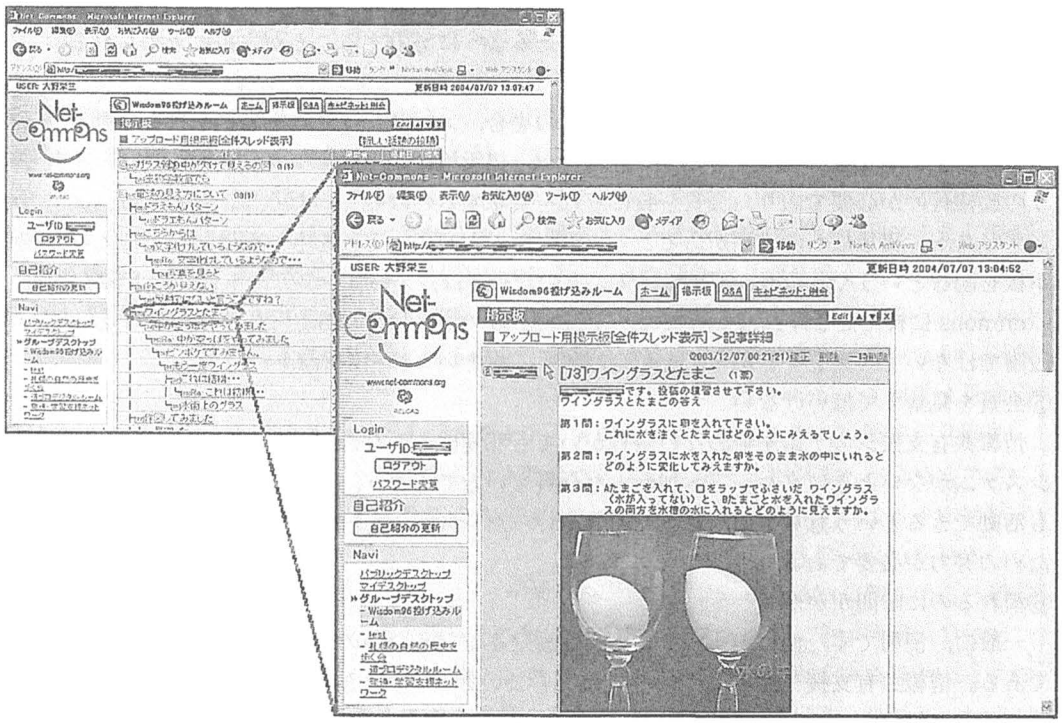


図5　掲示板へ画像ファイルが挿入された投稿

5．情報共有支援システムを使うための経験則

このようにNetCommonsを使って日々の活動をしてきたわけだが，その管理を通して得たことを経験則としてまとめておく。

①定期的な会合を持ち，顔を会わせることが必要

定期的な例会が重要であることは言うまでもない。会員が集まる例会で出された疑問をその場で終わりにしてしまうのではなく，継続的に検討していくためのツールがNetCommonsなどの情報共有支援システムである。決して，例会の代わりとなるものではない。

②価値のわからない人には，説明してもやはりわかってもらえない

こういった情報共有支援システムについては，はじめからその価値を直観的に把握できない人には，多くを説明しても無駄であるように思う。余計なお世話なのであろう。肩の力を抜いて，こんなのがありますよと紹介して，そのグループが多少なりとも興味を示すときは活用できる可能性がある。そうでなければ，うまくいかないことを覚悟しておいたほうが良い。後者のような場合には，Net-Commonsのような情報共有支援システムを活用できる局面を自分達の活動に見出せなかったということである。

③定期的なアクセスにつながるように，機会をとらえて掲示板へのアクセスを促すこと

掲示板を定期的に読むということを，普通の利用者に望むべきではない。なぜなら，電子メー

ルを利用したメーリングリストは黙っていてもメールがどんどん手元に届くが，掲示板はこちらから積極適にアクセスしなければ，そこに存在しないのと同じである。したがって，定期的に興味深い話題を投稿し，アクセスしてもらえるように努力することが主担に求められる。

④メーリングリストを尊重すること

メーリングリストで活動しているグループの場合，メーリングリストと掲示板を連動させることができればうまく展開する。先に述べたが，掲示板に積極的にアクセスするには，それなりの動機付けが必要であり，会員全員にそれを要求するのは難しいだろう。たとえば，メーリングリストで掲示板への投稿があることを簡単に知らせて，それをきっかけにしてみんなが掲示板を読むというやり取りが必要である。そのためには，メーリングリストにない意義をNet-Commonsに持たせなければならない。Wisdom 96の場合は，webサイト上で公開するような段階ではないデータをやり取りしながら議論する場という性格がある。

⑤会員を見捨ててはいけない

情報共有支援システムを使わない会員がいても邪険にあつかわない。もともと情報共有支援システムがないときにグループへ加わった会員もいるであろう。そういったシステムがなくても活動できるという意見には一利ある。こういったシステムを忌避する人を何とか巻き込もむための努力が必要である。

⑥慣れるのに時間がかかる

一般に，便利です，使いやすいですよとはまだまだ言えないのがパソコン，インターネットである。情報共有支援システムについても，すごく使いやすいというふれこみで導入してはいけない。当初持っていた期待が裏切られると，利点を見出して評価していこうという姿勢もなくなってしまう。ただし，世間では，携帯電話の親指入力のようにきわめて不便なユーザーインターフェースでも必要となれば使っている。結局，そうまでしても使わせてしまうほどの意義を作り出さなくてはならないということである。

⑦活発に利用するには，具体的な目的・目標が必要である

達成しなければならないまとまりのある仕事・作業があるときに，それを遂行するために情報共有支援システムを使うと部屋が活発になると思われる。Wisdom 96でも，会員の興味を引く課題があると1ヶ月に50件以上の投稿数になるが，そうではないときには，それなりの一1ヶ月に10件弱といった投稿数になる。つまり，たいして活動していないグループが情報共有支援システムを導入しても，なにがしかの活動が始まるわけではないということである。

6．おわりに

社会の変化，学問の進歩，知の総合化，科学技術立国を志向した諸政策や経済界の動向など，自然科学教育カリキュラムを取り巻く環境はめまぐるしく変化している。教科の枠組みや教育内容の編成，授業の有り方でどのような対応をなすべきかが問われている。このような環境の変化を指導力の向上といった精神訓話で乗り切ることは無理であり，理科教員による理科教員のための意義のある研修が必要である。本稿では，教員グループの自主的な研修活動における情報共有支援システムの活用について述べた。

教員の多忙化から，ゆとりを持って教材や授業づくりの研究を行うことができないという時間的制約や，研究会を設けても近隣の者しか集まれないという空間的制約がある，毎月1回の集会だけでは交換できる情報量にも限りがあるし，特定のテーマを継続的に仲間と検討すると

いった活動もやり難い。教材づくりや授業づくりを目指した諸活動は，結局のところ，できることしかできないという状況になってしまう。理科教員が個にひきこもって教材開発を行うのではなく，若手からベテランまでの幅広い世代が情報共有の場で協力しながら研究開発を継続していくことが必要である。インターネットの利用，情報共有支援システムの活用はこういった障害を克服するための有力な方法のひとつである。

最後に，情報共有支援システムやインターネットを活用することの将来性について簡単に述べる。

NetCommons以外にもさまざまな情報共有支援システムがある。今後は，インターネットのブロードバンド化とともにさらに使いやすく高機能なものが登場するだろう。そのようなシステムを利用したインターネット上のやり取りは，多様で質的に新しい活動を生み出すことになると思われる。そこが重要なのである。

インターネットを利用することによって，教員だけではなく，日頃は教育と距離のある社会人も活動に参加できるようになる。その結果，これまでにはなかったコミュニティーがネット上にかたちづくられるかもしれない。残念ながら，情報共有支援システム上にこのような多様な人々からなるコミュニティーが形成され，自然科学教育の教材づくりや授業づくりについての検討が継続して行われているという例を筆者は知らない。しかし，これからの活動のなかから新たな展開が生まれ，それまでにはなかった自然科学教育の捉え直しが始まることを期待している。

参考文献および注

1）webDAVについては，たとえば，宮本久仁男他著『WebDAVシステム構築ガイド』（技術評論社，2003）やwebページ（http://www.atmarkit.co.jp/flinux/special/webdav/webdav01a.html）を参照。

2）オープンソースについては多数の書籍が刊行されているが，たとえば，Jan Sandred著『オープンソースプロジェクトの管理と運営』でびあんぐる監訳（オーム社，2001）

3）筆者が分担執筆者または編者として関係しているもののみ挙げると，執筆代表左巻健男『新しい科学の教科書Ⅰ』，『新しい科学の教科書Ⅲ』，および，左巻健男・大野栄三編著『新しい理科の教科書　小学4年』。このシリーズは，小学校3年から中学校3年までの教科書として文一総合出版から刊行されている。

4）左巻健男，大野栄三「新しい科学の教科書への道・1」『現代教育科学』no. 552(2002)pp. 83-87，および，「新たしい科学の教科書への道・2」同上no. 553(2002)pp. 83-87.

5）NetCommonsについては，webサイト(http://www.net-commons.org/)を見よ。また，NetCommonsを利用したコミュニティーの学びについては，新井紀子著『ネット上に学びの場を創る ―情報共有が市民社会にもたらすもの―』（岩波ブックレット，2003）を参照。

6）滝川洋二・理科カリキュラムを考える会編『どうして理科を学ぶの？』数学セミナー別冊(日本評論者，2003)

7）Wisdom 96については，webサイト（http://www.wisdom 96.com/）を参照。

8）NetCommonsの利用者は，システム全体の管理を行うアドミニストレーターと，各ルームの管理を担当する主担，主担の作業を補助するモデレーター，一般ユーザー，ゲストという4つの階層からなる。モデレーターの権限は主担によって決められる。また一般ユーザーは，マイデスクトップにのみアプリボックスを追加することができる。

本研究は平成15～16年度文部科学省科学研究費補助金基盤研究(A)「発達・学習支援ネットワークのデザインに関する総合的研究」（研究代表者：鈴木敏正）の研究成果の一部である。また，NetCommonsは国立情報学研究所が行っている「NetCommons 100本プロジェクト」のモニターとして利用している。

執筆者紹介・執筆順

鈴木　敏正	北海道大学大学院教育学研究科教授
横井　敏郎	北海道大学大学院教育学研究科助教授
宮﨑　隆志	北海道大学大学院教育学研究科教授
浅川　和幸	北海道大学大学院教育学研究科助教授
上山浩次郎	北海道大学大学院教育学研究科修士課程
菅原　健太	北海道大学大学院教育学研究科修士課程
上原　慎一	北海道大学大学院教育学研究科助教授
徳井美智代	北海道大学大学院教育学研究科博士後期課程
田中　康雄	北海道大学大学院教育学研究科教授
室橋　春光	北海道大学大学院教育学研究科教授
高山　恵子	北海道大学大学院教育学研究科付属子ども発達臨床研究センター学外研究員
渡辺　典子	北海道大学大学院教育学研究科修士課程修了生
品川　裕香	北海道大学大学院教育学研究科付属子ども発達臨床研究センター学外研究員
藤田　真理	北海道大学大学院教育学研究科修士課程
岡田　明子	学習研究社
姉崎　洋一	北海道大学大学院教育学研究科教授
亀野　　淳	北海道大学高等教育機能開発総合センター助教授
安宅　仁人	北海道大学大学院教育学研究科博士後期課程
上田　理子	北海道大学大学院教育学研究科博士後期課程
浅野　仁子	北海道放送株式会社テレビ本部編成戦略局編成部
大野　栄三	北海道大学大学院教育学研究科助教授

発達・学習支援ネットワーク研究　第７号（非売品）

発達・学習ネットワークのデザイン

2007年３月14日　印刷

2007年３月15日　発行

発 行 者　〒060-0811　札幌市北区北11条西７丁目

北海道大学大学院教育学研究科

鈴木　敏正

印 刷 所　北海道印刷企画株式会社