

米国における「学校から職業への移行」政策と学校改革

吉本, 圭一

九州大学大学院人間環境学研究科教育社会計画学講座 : 助教授 : 教育組織社会学

福岡, 哲朗

九州大学大学院人間環境学研究科教育社会計画学講座 : 大学院生 : 教育組織社会学

岡本, 信弘

博多工業高等学校教諭

<https://doi.org/10.15017/977>

出版情報 : 大学院教育学研究紀要. 3, pp.45-63, 2001-03-30. 九州大学大学院人間環境学研究科発達・社会システム専攻教育学コース

バージョン :

権利関係 :

米国における「学校から職業への移行」政策と学校改革

吉本圭一・福岡哲朗*・岡本信弘**

1. 課題と方法

1) 課題

本稿は、1990年代以降、国際的に高い関心を寄せられている「学校から職業への移行」をめぐる各国の政策展開を比較検討していくために、日本の昨今の教育改革に大きな影響を与えている米国における政策動向および教育改善の具体事例を取り上げて検討を行う。米国では、これまで多くの弱点が指摘されてきた中等教育段階において、活発な改革努力が行われている。その中核的な教育理念の一つが「統合的学習 (Integrated Learning)」であり、その方法論として「学校と地域とのパートナーシップ」が注目される。今日、わが国でも、「インターンシップ」などの導入が高校レベル・大学レベルでそれぞれ活発に模索されている。なぜ、そうした方法論を米国から学ぼうとしているのか、何が学べるのか、それらを検討するために、本稿では、米国における「学校から職業への移行」に関わる改革・改善の導入・試行事例と教育的効果に焦点をあてて、先行研究および著者らの調査・収集資料等をふまえて考察していきたい。

2) 研究の背景

① OECD「初期教育から職業生活への移行」プロジェクトにおける米国の位置づけ

近年、「教育から職業への移行」に強い関心をよせ、国際的な比較研究を展開してきたのは OECD である。OECD 教育委員会は、1997年から2000年にかけて「初期教育から職業生活への移行」について各国の政策を評価・比較する研究プロジェクトを実施し、日本を含む14ヶ国がこれに参加した。学校から職業への移行の改善が、今日多くの国々の雇用政策、文教政策上の大きな課題となってきたのである⁽¹⁾(OECD1996, OECD2000参照)。

OECD のプロジェクトでは、①15歳から30歳程度までの範囲での生徒・青年の社会への移行を視野に入れ、②フルタイムの学業生活を続けてきた状態からフルタイムでの職業生活の状態までのそれぞれの若者がさまざまな経験を経ていく移行プロセスを対象とし、③そこでの教育・訓練制度や労働市場がそうした移行を円滑に機能させるためにどのような接続の仕組みをもっているのかに注目し、④今日、各国は「移行」に関して何が問題だと考えているのか、教育訓練面・労働市場面で何が重要な政策課題だと考えているのか、そして、いかなる政策的イニシアティブが発揮されて

*九州大学大学院人間環境学研究科博士課程, **博多工業高等学校教諭

いるのか、を検討しようとしてきた (OECD1996, pp. 5-6)。

とくに、従来の経済的アプローチと異なるのは、青年の社会へ移行していくという成長・発達やキャリア形成のタテの道筋に深い関心を払っていることであろう。つまり、マクロに見て、政策的に移行支援を行うべき初期教育から職業生活への移行期間が長期化しているという面と、ミクロに見た個々人の成長における青年期の長期化、自立の困難といった発達問題に対応しようとしているのである。

我が国でも、問題は共通であり、一方で少年法の改正により早期に社会的責任を課しながら、参政権の年齢引き下げの議論はほとんど皆無であるし、他方で、30歳前後まで親・家族からの独立ができない「パラサイト・シングル」などの問題も指摘されている。

さて、OECD (2000) は、プロジェクトの結論として、効果的な「移行システム」が持つべき条件を以下のように指摘している。すなわち「健全な経済状況」、「明確に規定された進路や学習の経路 (pathways)」、「職業的な学習をアカデミックな学習に結びつけること」、「危機にある青年たちのためのセーフティネット」、「適切なガイダンスと進路情報」、そして「政策的手段の効果的な推進体制・プロセス」である。

日本の場合、こうした政策的観点からの評価では低い項目が多いにも関わらず、結果としての「効果的な移行」という成果を達成しているとの評価もある。しかし、大きな欠落部分としての職業的な学習とアカデミックな学習の統合に関わる問題は、先の「社会的な自立」に関わって極めて重要な方法論と考えることができるのではないか。この点で、移行システムとして多くの問題を抱える米国の中からも、なお日本が学びうる幾多の試みを見いだすことができると考えられる。

② 日本の教育政策と学校改革にみる統合的学習とインターンシップ

わが国の1990年代からの教育改革では、革新的な教育方法論として、また創造的な教育内容として、職業経験学習 (Work-Based Learning) のひとつであるインターンシップ等の導入が脚光を浴びている。行政サイドでも、「経済構造の変革と創造のための行動計画 (政府)」および「教育改革プログラム (文部省)」を受け、平成9 (1997) 年7月より文部省、労働省及び通商産業省による三省連絡会が設置され、関係3省が連携してインターンシップを推進する体制が構築され、9月18日には、三省合同による「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」が公表されている。高校段階においても、平成10 (1998) 年7月の「理科教育および産業教育審議会」の答申を受け、同年10月に「高校生のインターンシップ推進のための関係省庁連絡会議」が設置されている⁽²⁾。

個々の学校・大学のレベルでも、インターンシップは、他の諸々の学校教育改革と連動してはじめて効力を得るものである。つまり、その定着のためには、高校教育における普通教育、とくに受験教科中心主義と、大学におけるアカデミックな専門教育中心主義の教育、そして職業への移行のためのガイダンス機能の脆弱さという現状の問題に対する、総合的な取り組みが求められる⁽³⁾。

労働市場においても、これまで新規学卒労働市場においては、教科の個別学力というよりも高いレベルの潜在的な能力を形成していることが、すなわち訓練可能性が採用選考の重要な基準になっ

ていたのであるが、今後、日本の労働市場の変容とともに、職業的な能力（competence）やその基礎的な知識・技術が重要視される場合、狭い範囲の職業専門学科でも、専門教育不在の普通科でも対応しきれない可能性がある。総合学科が登場してきた背景もそこにあるであろう。

ただし、日本の総合学科は、その英語名を Integrated Course としており、理論的にはアメリカ等の統合的学習を意識したネーミングと考えられるにもかかわらず、現実には、その統合性は「カリキュラム」と「学習者の能力や志向」との間の統合にとどまっており、教育内容上も「普通教育」と「専門教育」の統合の視点が弱く、むしろ、アメリカで批判対象となっている「ショッピング・モール」型で拡散的になる危険性をはらんでいる（大河内2000参照）。こうした点でも、アメリカの教育改革の特質を把握しておくことは十分に意義がある課題である。

3) 研究の方法

そこで、われわれは、米国の中高等教育関連の政策動向および各学校レベルの取り組みについて、そして、その教育的効果と企業のインセンティブについて検討を行う。米国の中教育改革に関しては多くの事例報告⁽⁴⁾があるが、ここでは、日本側の改革への関心と直接関わる面として、「キャリア・アカデミー」等の教育プログラムの統合学習的な特性と、地域との連携による教育方法論、その教育的効果の特質に焦点をあて、「国立職業教育研究センター（National Center for Research in Vocational Education：以下 NCRVE と略記）」の文献および、同研究センターの協力を得て行った事例調査の結果を検討する⁽⁵⁾。

なお、本稿は、第1節と第5節を吉本、第2節を岡本、第3節、第4節を福岡が分担執筆し、最終的に、全体として著者3名が協議して、調整・とりまとめを行った。

2. 米国における「移行」政策と「キャリア・アカデミー」などの学校改革

1) 「学校から職業への機会法」と、職業体験的学習、統合的学習の理論的背景

米国では、1994年に「学校から職業への機会法 School-to-Work Opportunities Act」（以下、このテーマを STW とし、法をSTWO法として記述）が立法化された。コープ教育、青少年訓練生制度、学校内の模擬企業、「キャリア・アカデミー」などの広範囲の移行支援プログラムを財政的に助成することを通して、とくに、これまで制度的な支援の対象としては「無視されてきた」、中等教育修了で職業へ移行する者に焦点をあてて、「移行」の円滑化を図ろうというものである（上西1997参照）。

ここでの、米国におけるインターンシップをはじめとする地域との連携に基づき、職業体験的学習を重視する教育モデルも、必ずしも古くから伝統的にあるものではなく、大学レベルでのインターンシップなどの大学と職業を関係づけるカリキュラムの導入は、1970年代以後のユニバーサル化とともに急速な広がりを見せ、とくに教育機会の拡大を支える就学支援の方法論としての意味も兼ね備えているため、アメリカ版のデュアルシステムとでもいうべき「コープ教育」⁽⁶⁾が普及したので

ある。

また、高校段階においても、学校から職業への円滑な移行を進める戦略として、近年、職業体験的学習（Work-Based Learning）が、急速な広がりを見せ、現在その中心的な働きを担っている。

こうした改革の拡大に大きな影響を及ぼしたのが、1994年の「学校から職業への機会法（STWO法）」制定である。教育省、労働省はこのSTWO法成立にいたるまでに、STWの核となる「職業体験的学習によって形成される中核的な職業能力（コア・コンピタンス）」の調査・研究に15年の歳月をかけた。そこでは能力のリスト（Hamilton & Hamilton（1997）参照）があげられ、良い職業体験的学習とは何か、悪い職業体験的学習とは何かを測定するための尺度（Steinberge（1977）参照）なども提示されている。

このSTW法では、中等教育段階におけるすべての生徒に職業体験的学習を中心とした統合的学習の機会が提供されることの重要性が示され、アカデミックな教科内容と専門教育を統合することで、様々な教育的効果、ひいては高度な労働力供給が期待されている。米国のSTW関連の連邦予算は、1995年度で2.45億ドル、1996年度で3.5億ドルであった。この予算は各州でのSTWの枠組みづくりのために費やされ、3年間の期限付きである。その後は各州においてそれぞれ推進されていくことになっている。

STWに関しては、法制定後、すでにいくつかの調査及び評価が行われており、一定の成果を上げているという報告もなされている。

ただし、これらの活動に注目するといっても、直ちに日本でそうしたプログラムをモデルとして参照していくべきとは限らない。つまり、近年普及しつつある「キャリア・アカデミー（Career Academy）」（Stern, Raby and Dayton 1984）のカリキュラムと学校組織をみると、「学校内学校」としての学級組織の統合性、アカデミックな学習と職業的な学習の統合、進学準備と職業準備の機能統合が核であり、むしろ、日本の専門高校がモデルという面を読みとることができるからである。

2) キャリア・アカデミーの展開

米国の「キャリア・アカデミー」は、1969年フィラデルフィアで開始され、1990年代には、カリフォルニア州などで広く拡大した「学校内学校」の学校改革モデルのひとつである。STWO法のなかでは、高校と企業との連携のモデルとして、現在500校以上（全国の高校の5%）で導入されている。

① キャリア・アカデミーの創設背景

このキャリア・アカデミーが米国で脚光を浴びた背景については、金子（1996）が、5つの点から検討している。すなわち、第一に、学校教育期間が長期化し、生徒が実社会の雇用の場から隔離されて、自立の機会を得られないままであること。第二に、総合制ハイスクールが大規模化し、職業高校が衰退したこと。第三に、生徒の学習に対する動機づけが欠如していること。第四には、低所得者層、マイノリティーに対する職業機会の保障が必要なこと。第五に、人材育成の総合化と、

介在のあり方の合理化という構造改革運動の進展，などの諸点が挙げられている。

② キャリア・アカデミーの基本原則

キャリア・アカデミーは、プラグマティズムの影響を受けて、初等教育から成人教育までの進路選択に一貫性を持たせ、理論と実践・知識訓練と実務訓練を統合し、職業教育とアカデミックな教育を統合することを具体的な主目的としている。

共通するコンセプトとして、主に高校11, 12学年を中心として、生徒の希望に応じ、特定の職業領域を巡る学習を集中的に行うように、アカデミックと職業的な学習が統合的に編成されている。その編成内容は、i) 高校内における「学校内学校」(ホームルーム単位での学習)としての性格を持っていること、ii) 高校修了後の就職や中等後教育機関への進学のための知識・技能の習得を目的としていること、iii) 地域で労働力需要がある職業群を対象とすること、iv) 企業実習や企業派遣職員、メンターによる指導を教育課程の重要な構成要素とすること、v) 職業に必要な知識・技能の習得や職業人としての自覚の獲得に向けて、職業教育とアカデミック教育を有機的に統合させることなどが挙げられる。

図表1 「カリフォルニア・パートナーシップ・アカデミー」の事例

[1] 教育目標

- ① 学校の機能を改善し、学習や移行の危機に瀕する生徒の卒業率を改善する
- ② ハイスクール外のキャリア選択可能性を増加させる
- ③ アカデミックな基礎知識と職業技術的なスキルをともに供給する
- ④ 雇用に対する地域の需要・期待を満足させる。

[2] 特徴

- ① 11-12学年, 10-12学年, 9-12学年の生徒それぞれに対するアカデミー(学校内学校)を提供し、多様な組合せの学問分野の少人数教員チームがアカデミーを運営
- ② プログラムへの志望と応募の過程を通して一定の学力確認をして生徒を募集
- ③ 地方の労働市場において需要が増加し、雇用の機会がある分野が、キャリアテーマの焦点となり、1学期に1科目の技術領域の授業と3科目のアカデミックな授業を履修する
- ④ 生徒は、夏期もしくは学年を通じて、学習分野に関連する仕事でパートタイムの雇用を経験
- ⑤ 雇用者は、プログラム・講演・調査旅行を企画する助言者(スーパーバイザー)として、個々の生徒の指導に関与する
- ⑥ 両親とのコンタクトを通して地域社会のメンバーとして生徒の就業観を育成する。

[3] 実施されているキャリアの分野(1991-92)

- | | | | |
|---------------|-----------|-------------|-------|
| ① 農業経営 | ⑥ 電 気 | ⑩ 国際貿易とビジネス | ⑯ 宇 宙 |
| ② コンピュータとビジネス | ⑦ 金 融 | ⑪ 法律と政治 | ⑰ 交 通 |
| ③ アプリケーション | ⑧ 保健と保健科学 | ⑫ メディアと印刷 | |
| ④ 情報伝達とビデオ技術 | ⑨ 病院とホテル | ⑬ 自然資源と環境工学 | |
| ⑤ 建 築 | ⑩ 医務行政 | ⑭ 小売業と市場調査 | |

③ キャリア・アカデミーにおける学習の評価

キャリア・アカデミーでの学習の評価は、授業におけるテスト、および技術授業の実験室の訓練、職場の知識応用等に対する雇用者の評価をあわせて行われている。具体的にはアカデミックな評価と人物評価があり、アカデミックな評価は、テスト・宿題・日常の授業参加を基礎として評価が行われ、人物評価は生徒の行動評価を基礎において評価が行われる。生徒は授業には時間厳守が求められる、また、欠席の多い生徒、「不合格評価」の科目のある生徒、あるいは届けのない過度な欠席については退学の対象となる。

④ 学外関係者の関与とプログラムの運営方法

プログラムの開発・運営は通常、学区責任者と指導教員の両者の連携を通して行われている。学区の責任者は、フルタイムの指導者として、i)導入時のプログラムの開発、ii)プログラムのスタートアップ、iii)カリキュラムの開発と結合、iv)地方の雇用のコーディネーター、v)プログラムの評価、vi)教育長と教育委員会への報告について責任を持っている。そして、学校と雇用者間のパートナーシップもキャリア・アカデミーにとって重要な役割を持っている。雇用者の場合には、次に述べるメンターの派遣なども含めて、プログラム開発の具体的な課題や実践的なノウハウを指導し、現場見学のホストとしての役割も担っている。

財政的には、外郭団体資金、地域援助および雇用者の寄付がプログラムをサポートしている (Stern et al, 1992)。

3) 職業体験的学習の多様な事例とそのねらい

「キャリア・アカデミー」でも重視される学習形態である職業体験的学習は、STWの中心的な教育方法論である。80年代までにそのモデル開発がなされた「コープ教育」などの場合、特定の職業に就くための教育として扱われ、対象や進路の可能性が狭義に捉えられてきた。しかしながら、90年代の就業体験的学習は、特定の職業に対応したスキル・知識の取得に限定されない様々な教育的価値を持つものである。ここでは、Stern et al (1994)による学校内企業についての報告をはじめ、NCRVEのフィールド調査資料および、インタビュー調査結果からいくつか具体事例を紹介しよう。

① 就職のための知識・技術の習得

(セントルイス高校3年生の事例)

「マリリン(仮名)」は、看護学と医学の二つを専攻しており、インターンシップ先は大学の研究所と外科病棟である。毎週木曜日には、朝7時から3時間ほど病院におり、その後は同じ敷地内にある研究所へ向かう。病院での仕事は、学校での外来患者治療の授業と密接に関連している。

病院では白衣を着て、手術をうける患者に質問し、スーパーバイザーと共に入退院の時期や手術の種類、患者のコンディションをチェックする。医学生と共に手術を見学し、その後、図書館

で研究を行う。研究所では、特殊な蛋白質の実験についての議論をメンターと交わす。」

② 職業世界の認識，進路計画

(南カリフォルニアにおける財政アカデミーの生徒の報告)

「最初，私は不動産業の仕事に就きたいと考えていた。私の考えを汲んで，財政アカデミーのディレクターは不動産会社の受付係の仕事を勧めてくれた…。しかし，そこでの実習を通してこの仕事は自分に向いていないとわかりました。その後，金融クラスでの連邦銀行の実地見学を通して，新しい道を見つけました（現在，彼女は銀行へのインターンシップを希望している。）」

③ 産業のあらゆる側面の学習

(セバスチャン・リバー高校の事例)

「シャーキーズ・カフェという名の校内レストランは，地域のコミュニティー組織によってオープンしている。学校案内には以下のように記述してある。「生徒は，レストラン経営のすべてを経験できるとともに，商業用食品の準備技術を教わることが出来る。調理プログラムを修了したのちに，レストラン経営の様々な面とさらなる調理訓練に向けて心構えが出来るであろう。」

④ 人格および社会的コンピタンスの向上

(東マンハッタン商工会議所でのインターンシップの事例)

「高校生インターンである彼女にも商工会議所の会員勧誘の責任を持たされている。一人で経営者にアプローチも行う。彼女はこの経験に新鮮で，チャレンジ精神的なものを感じていた。このような権限をもたせられる経験が，将来の仕事への準備となるし，良い効果を生むであろう。」

⑤ 学業への動機付けと成績向上

(オレゴン州ポートランドの高校における工業技術授業の事例)

「CAD や CAM を用いた通年のプロジェクトを基にしたこの授業は，地場企業とのパートナーシップのもと行われている。生徒は電気自動車競技大会で勝つために，レースカーを一から作り上げる。作業を進めるために生徒は本人が持つ関心と適正により設計，資金収集，意匠，部品調達等のグループに分けられる。毎朝8時10分に教師と共に，各自のレポートや責任の所在について作業の全貌を見渡すためのミーティングを行う。それは個々の仕事が多くの場合，重なり合っており，コミュニケーションやチームワークを必要とするからだ。

この就業体験的学習では，CAD/CAM を通して数学と技術の接点を見ることが出来るし，スポンサーにPRするためには英語やコミュニケーションが必要とされる。」

3. 地域・企業の高校教育への関わりとパートナーシップ

前節での検討の通り、米国において「キャリア・アカデミー」や職業体験的学習は、多様な狙いを込めて推進されているが、それが有効に機能するかどうか、学校と学外者との連携に大きく左右されるものであり、日本的な関心からも、現状の教育経営からの飛躍が求められるところである。次に、この連携の方法論と、実際に調査結果に見る教育効果の評価を検討しよう。

1) 学生の助言・指導（メンターリング）

職業体験的学習、特に「コープ教育」や徒弟訓練の受け入れ先である企業等の指導者は、メンターと呼ばれている。メンターは学級担任、雇用者と綿密な打ち合わせのもと、生徒の指導に当たり、職場での生徒の行動を評価し、また改善するように努力する。メンターの存在により、生徒が知識や技術を効率よく身につけられるのである。

図表2は、全校がキャリア・アカデミーで組織されているフレモント高校が活用している、多彩なメンター・プログラムの例である。この中には学校の先生のガイダンスにより、生徒一人一人に一对一でメンターがつく事例もある。

そこでは、クラスの生徒の志向を見極めて、どのようなメンターと結びつけるか、どのようなメンターを開発してくるか、といったことが、学校の教員の重要な仕事となっているのである。

図表2 フリーモント高校とオークランド地域における学校と生徒を支援する多様なメンタープログラムの事例（カッコ内の日本語は主な特色）

Bay Area Black Nurses' Association, Inc. (看護婦の採用と定着)
Big Brothers and Sisters (片親子女の支援)
Castlemont Corridor Mentoring Programs (生活技能, 友情, ガイダンス)
Court Appointed Special Advocate (虐待を受けた子供の支援)
Dream West (メソヂスト協会)
East Oakland Youth Development (社会技能, 仕事世界の役割モデル, 自尊感情)
Filipinos for Affirmative Action (フィリピン移民の支援)
First Baptist Church Neiborhood Center (バプティスト)
The Marcus A. Foster Education Institute (メンターとの信頼感, 自信と学業達成)
Frick Junior High School Mentoring Program (女子生徒と女性専門職)
The Hawk Federation (アフリカ系学生の支援)
Interface Institute (東オークランドの地域単位の青少年支援のNPO)
Oakland Unified School District Partnership Academies Mentor Program (キャリア)
Oalland Youth Work (キャリア関心によってメンターを決める)
Pathways to Independence (生活技能や雇用可能性のための技術)
Support Oakland Artists (芸術家を目指す生徒支援)
Workable Youth Development Systems (ワークショップ, 支援グループ, 職場見学, 一対一メンター)
Puente Project (メキシカンアメリカンの支援)

2) 企業のインセンティブ

① 慈善事業的以外にも多様なインセンティブ

就業体験的学習をすべての生徒に提供するためには、広範囲の雇用者の協力が不可欠である。そのためには雇用者がSTWプログラムに参加する強いインセンティブが必要となる。雇用者が生徒に就業体験的学習の場を提供する場合の動因としては、Bailey (1995) によれば、i) 慈善的、ii) 各企業の個別理由、iii) 多くの企業で共有する理由の3つがあるという。この中で、慈善的理由、つまり地域への貢献という認識では多くの雇用者が参加することは難しい。各企業の個別的な理由、つまり生徒を労働力として、もしくは長期的な雇用対策としてみる場合では、STW にかかるコストとは割が合わない事が多い。そこで最も有力なインセンティブとなるのが多くの企業で人材育成のコストを共有しうることであり、現在米国労働市場において不足している熟練労働者の育成である。就業体験的学習によって個々の企業が直接的なメリットを受けることは少ないであろうが、熟練労働者の増加により、将来的に多くの企業が便益を得ることになると論じている。

Klein (1995) は、雇用者の経済面でのインセンティブについて、生徒の労働者としての働きが、指導にあたる職員の指導コストを十分に補うものかどうかは、その場の条件によってさまざまであり、正規職員が生徒を指導することにより、指導している彼ら自身のモラル向上につながるメリットも考えられるとしている。

② 企業の雇用か、教育機能や地域形成機能の向上か

技術評価事務局 (The Office of Technology Assessment, 1995) が、STW に参加しているもしくは参加したことがある73人の雇用者を対象に行った調査によれば、プログラムのうち2/3が雇用を目的としてあげており、1/4であった教育や地域の向上よりもおおきな理由となっている。

同様に、Lynn と Wills (1994) が「コープ教育」に参加している雇用者224人を対象に行った調査によれば、半数以上が雇用目的であり、教育・地域のためと答えたのは大企業の雇用者に多いことを明らかにした。さらに1/4がパート・タイム労働の代替として、もしくは低賃金労働として生徒を見ていることが明らかになった。

また、連邦労働省の報告 (U. S. Department of Labor 1995) によれば、ファースト・フードなどの仕事においても、責任感やスキルを向上させる機会が必要かつ可能であり、そのような企業におけるインセンティブは離職率の低減や学校とのつながりを強めることにあるとしている。

3) 企業と学校とのパートナーシップ推進のための仲介組織

学校に職業体験的学習への関心があり、企業サイドに教育へ関与する意欲があっても、それが直ちに「キャリア・アカデミー」への学校改革や「インターンシップ」等の実施、「メンター」の派遣に繋がるわけではない。仲介的な組織の重要性が多方面で論じられるのはそうした理由である。OECD (2000) では、逆に、仲介組織が多すぎて混乱を生じることがあるなどの問題指摘もあるが、わが国の関心からは、さまざまのタイプの仲介のあり方を検討していくことが重要であろう。

米国の場合、企業と学校を結びつけることを目的とする様々な組織・団体がある。図表3は、先に論述した「キャリア・アカデミー」をもつフリーモント高校を含む、バークレー地域の学校と地域連携の仲介機関である、「(株)バークレー生命工学教育支援機構」とその介入活動の実態である。

図表3 バークレー市近郊の学校・地域連携の支援・仲介組織の事例

「バークレー生命工学教育支援機構」(http://www.bbei.org) の事例	
① 予算・財源	<ul style="list-style-type: none">・ バイエル社から9年間120万ドルの創設ファンド、その後各種財団からファンド・ 予算年間30万ドル、職員4名
② 組織の活動目的と内容	<ul style="list-style-type: none">・ バークレー地域における職業体験的学習(WBL)に関わる企業と学校との仲介・調整 高校生の有給夏期インターンシップ (8週間×20時間/週×6ドル/時間)・ コミュニティーカレッジ学生の通年co-opジョブ (夏40時間+通年20時間/週, ×7.5ドル/時間)
③ 参加企業	<ul style="list-style-type: none">・ バークレー近郊の生命工学関連の35企業の参加・ 1997年開始時には1企業19名受け入れ、現在91名受け入れ
④ 参加教育機関	<ul style="list-style-type: none">・ 高校2校(Fremont高校とBerkeley高校)+コミュニティカレッジ1校・ 1998年参加学生数118名
⑤ 政策的支援・公的助成	<ul style="list-style-type: none">・ 参加校は3年間企業とのパートナーシップの形成のための支援を受ける。・ STWO法によるローカルパートナーシップの助成金による職員給与補助

4. 職業体験的学習及び統合的学習プログラムの教育的効果

統合的学習や職業体験的学習の狙いはさまざまにあるが、それらが、実際にどう実現されているのか、その調査や評価は、米国内で多く試みられている。以下、STWと職業体験的学習の教育効果に関する近年の調査結果をNCRVE等の文献から、それらの結果を取り上げてみよう。そこから、統合的学習の教育的効果の可能性や枠組みについて仮説的に提示することができよう。

1) 高校での学習促進の効果

印刷会社と連携して実施されている「ウィスコンシン州若年徒弟プログラム(Wisconsin Youth Apprenticeship Program: 図表等でYAPと略記)」では、従来の職業教育コースや一般コースの生徒に比べ、YAP経験者が、低欠席率の維持、学力の向上といった良い結果を出しており、さらに

その結果として、雇用率が良好で、高収入職に就いている（図表4、図表5）。

図表4 高校1年から3年生にかけての青年徒弟プログラム(YAP)学生と他のグループとの比較

プログラムの種類	欠席日数	N	学力平均点	N	規律関係で マークされ た生徒数	N
①第10学年（高校1年相当）						
YAP	4.7	19	2.6	27	1	19
従来の印刷コース	7.5	15	2.5	16	5	5
一般コース	6.4	31	3.1	31	0	31
②第12学年（高校3年相当）						
YAP	4.8	29	3.0	18	0	29
従来の印刷コース	12.8	12	2.7	15	4	5
一般コース	12.6	31	3.1	31	1	31
③学年間の変化						
YAP	0.02	18	0.15	17	-0.01	6
従来の印刷コース	0.71	12	0.08	12	-0.20	4
一般コース	0.97	29	0.00	31	—	6

注) M. Orr (1996)

同様に、GM社主催の職業高校生対象の徒弟訓練制度である「製造技術パートナーシップ・プログラム (The Manufacturing Technology Partnership Program : 図表では MTP と略記)」においても、その参加の有無により、欠席率、カレッジへの進学率、就職率、入職後平均収入等で、(年度により差はあるが)統計的有意差があった(図表6～9)。

さらに、連邦教育省の「職業・成人教育局 (Office of Vocational and Adult Education)」が助成を行った中退率減少等を目標とした12のプロジェクトの分析結果をみると、i)プロジェクトの1/3(4つのプロジェクト)しか主目的である中退率減少に結びついていない、ii)プロジェクトの10/12が学業成績向上を成功させている、iii)生活風紀面で良い結果がみられる、等の分析がなされている(Hayward and Tallmadge, 1995)。

2) 職業への移行に関わる効果

総合制中等学校での法律関係やビジネス、コンピュータ関連の仕事を志向するアカデミックなキャリア・マグネットでは、キャリア・マグネットのカリキュラムが学生の行動に規範を与えており、そのため問題行動発生率が低下している。また、キャリア・マグネット卒業生の規律ある行動やスキル取得により、初任給が他の生徒に比して高いことを示している(Crain et al, 1997)。

図表5 若年徒弟プログラム(YAP)と他プログラムの卒業生との労働市場での成果の比較 (%)

	プログラムの種類		
	若年徒弟 プログラム YAP	co-op教育	従来の印刷 コース
①就業状況			
就業中	94	60	75
印刷業で就業中	94	60	13
就業していないもしくは職を探していない	6	40	25
②卒業後の就業時間割合			
わずか	0	20	38
いくらか	0	0	13
大部分	0	20	0
すべて	100	60	50
③就業先（複数回答）			
職場経験をおこなった仕事を続けている	81	20	—
徒弟訓練をおこなった雇用者のもとで働いている	75	20	—
印刷業界で働きたい	75	80	38
N =	16	5	8
④週当たりの労働時間			
15時間以下	0	0	17
15～30	33	67	33
31～40	27	0	0
40時間以上	40	33	50
⑤時給			
\$4.25～4.99	7	0	17
\$5.00～6.99	33	67	50
\$7.00～9.99	60	33	17
\$10.00～12.99	0	0	17
\$13以上	0	0	0
N =	15	3	6

注) M. Orr (1996)

図表6 職業体験生(MTP)の平均学業成績と成績上位者の割合

	平均学業成績			生成上位者の比率		
	MTP	比較 グループ		MTP	比較 グループ	
1992年	2.97	2.66	*	21	42	**
1993年	3.13	3.32	*	29	23	

* p<0.1, ** p<0.05
注) Hollenbeck (1996)

図表7 職業体験生(MTP)の学習態度に関する比較(平均欠席率)

		MTP	比較 グループ	
1992年	11学年	2.40	6.05	**
	12学年	3.47	8.29	***
1993年	11学年	2.56	6.52	***
	12学年	5.53	8.08	**

* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01
注) Hollenbeck (1996)

図表8 職業体験生(MTP)の高等教育進学率の比較

		MTP	比較 グループ	
1992年	93年秋	100.0	70.8	*
	94年秋	100.0	69.0	**
	95年秋	46.7	48.0	
1993年	95年秋	89.3	91.4	

* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01
注) Hollenbeck (1996)

図表9 職業体験生(MTP)の雇用指標に関する効果比較

		MTP			比較グループ		
		雇用率 (%)	平均収入	就業時間	雇用率 (%)	平均収入	就業時間
1992年	93年秋	100	6.25	12.0	61.0*	5.01	19.0
	94年秋	61.9	5.68	29.0	65.5	5.35	32.2
	95年秋	80	9.79	39.9	72.0	5.55**	31.9
1993年	93年秋	—	—	—	34.3	4.44	13.0
	94年秋	100	6.25	12.0	58.1*	4.59	16.1
	95年秋	64.3	5.81	31.2	60.3	5.20	25.2*

* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01
注) Hollenbeck (1996)

一方で、職業訓練パートナーシップ法 (Job Training Partnership Act) のサービスを受けた者と、そうでない者を比較した場合、統計的有意差がないことから、長期就業の増加や長期失業率減少に役立っているとは言えないと結論している (U.S. General Accounting Office, 1996)

3) 学校外における統合的学習の費用と中長期的な便益

高校レベルのアカデミック・スキルと企業特有の職業知識習得を目的とする企業（サービス業1社、製造業1社）とコミュニティとのパートナーシップの事例によれば、訓練の直接費用はすべて連邦助成（45万ドル）によるもので、訓練生一人あたり940ドル（訓練生の年収の4%）である。ここで職業教育訓練を受けた者は、受けていない者に比べ、1992年から1994年の間に、所得の伸び率が高いことがデータから示されている。

だが、教育訓練にはコストがかかる。仮にその後そのコストをカバーするために20年間勤めたとしたら、製造業では便益が上回り、サービス業では訓練の有無による有意差はないと結論されている（Kruger and Rouse, 1994）。

4) 総合的な評価

これら多面的な観点からの評価に関わる調査・分析を総合してみると、Sternら（1997）も指摘するように、アカデミック・職業の統合的学習は、概して、学業成績向上に効果をもつこと、しかし、高卒後の就職、収入、欠席率及び中退率の減少等の効果に関しては、結論を出すに至るまでの一定規模の研究や一貫した知見はみられないと結論することができよう。つまり、各プログラムの狙いや、取り扱う団体・分野が多様であること、また各地域レベルでのSTWの用いられ方・地域の関与の仕方が多様であり、一つの方法論で分析しきれないからであろう。

ともあれ、1990年代のSTWの教育改革運動が、米国中等教育段階の生徒に全体としてどのような効果を及ぼしたか、さらに体系的な調査研究が求められており、特に卒業生のフォローアップ調査型の研究への関心が高まっていることが指摘できよう。

5. 結論および日本的インターンシップ展開へのインプリケーション

1) 結論

本稿は、90年代以降、国際的に関心を持たれている「学校から職業への移行」問題に焦点をあて、中等教育段階における統合的学習（Integrated Learning）の教育的効果（ガイダンス的な機能）について、米国におけるキャリア・アカデミーなどにおける就業体験的学習の実態等を検討した。米国において、統合的学習は、中等教育段階での教育改革および教育と経済社会との接続に関わる政策に密接に結びついていることが確認できた。

とくに、職業体験的学習と、教室において享受されるアカデミックな内容との組み合わせが、従来の狭い目的に応じた職業教育の枠組みを超え、様々の効果が確認されてきている。ただし、総合的な検討は米国でも必ずしも確立した効果についての知見を提供できるには至っておらず、様々の学校から職業への移行プログラムの教育的効果を、より長期的にフォローアップしながら研究していくことが重要な課題となっている。

なお、「学校から職業への移行」政策と、高校レベルでの統合的な学習が広く支援された背景に

は、その名称の奥に、単に直接職場へ出ていくこと以上のものが政策的に含意されていた。つまり、そうしたプログラムを受ける学生（一般に多くの不利益を被ってきた「無視されてきた半数」）の学習継続経路を保証し、国民の最低限必須の教育レベルとしてのコミュニティー・カレッジ等の「14年教育」をねらって、高校からの袋小路を排除するためのものであり、それ故、全国的な支持を得やすいものでもあったのである。

また、その際に、生徒の受け入れ先である企業等のインセンティブへの配慮があり、企業の関心が高く、仲介機関が発達していることによって、パートナーシップが構築されやすい状況にあった。もちろん、米国でも多くの文献が、企業における教育のためのパートナーシップ構築へのインセンティブの弱さ、学校関係者、特に教員のノウハウのなさを指摘しているが、今後の課題、日本にとっての比較の課題としては、それらの困難を克服するための仲介組織などの発達に注目していく必要がある。

すなわち、日本では、今後こうした統合的学習がどのように根づいていくのか。いかにすれば、パートナーシップという文化的な風土が不足する日本で、こうした職業体験的学習への連携が広がっていくのか、多角的な検討が不可欠である。

2) 日本における今後の政策的課題

「教育から職業への移行」に関わる米国の統合的学習や就業体験的学習を考察することで、翻って、それらをわが国で導入しようとする改革運動としての「インターンシップ」について、さまざまな政策的課題を検討することができる。本稿では、最後に、インターンシップが定着していくための基本的条件として、教育および経済社会に不可欠な要素およびそれを整備するための検討課題を、若干例示的に言及し今後の課題としたい。

① 教育効果と機能分担を意識したプログラム開発

日本の教育機関や企業の制度、文化そして風土に適應するために、今後どのようなインターンシップ・プログラムを開発して行くべきか。

第1に、教育提供者サイド、教育受給者サイドそして企業が期待する教育のすりあわせがある程度必要である。第2に、狭義のインターンシップを単一モデルに押し込めることなく、多様性を包容する自由度の高いプログラム設計が望まれる。他方、「教育改革国民会議」などの議論の展開次第で、インターンシップが奉仕活動の一部として矮小化される危険を持っている。その定義においては「コープ教育」「アルバイト」との差異化を図ろうとするあまり、インターンシップを狭義にとらえすぎる結果に陥っているのではないか。

米国のキャリア・アカデミーや学校内企業、インターンシップなどのように、「学校から職業への移行」を円滑にする多様な職業体験的な学習の一つであるという捉え方ができれば、学校内外の多くの就業体験的学習の機会を生かすことが可能になるのである。古い狭義の職業教育ではなく、普通教育と職業教育、中等教育と中等後教育を統合する学習となるように配慮することで大きな学

習効果を得ることができるであろう。

② 企業等への財政支援の拡大

今日、日本の省庁インターンシップ予算規模は、2000年度で約14億円程度であり、米国の STW 連邦予算とは約20倍以上の大きな格差を生じている。その上に、通産省でのヒアリングによれば、それさえも十分に利用されていない現実がある。拡大のためには、特に円滑なマッチングシステムやプログラム開発等のフレーム・ワーク作りに予算額を増額し、同時に、それらを当事者である事業者等に知らしめる必要がある。また、米国では企業の社会貢献的活動に対し、税制上の措置があるように、企業にとって目に見える形のメリットを生む制度が必要である。

③ 仲介機関と各層のパートナーシップの育成

教育効果を意識し、他方で企業のメリットを尊重するためには、関係者がお互いに異なる動機やインセンティブを相互に理解することが必要であり、そのために、技術的なマッチングの方法論としてだけでなく、そうした学校文化・企業文化の相互理解のための触媒として、仲介機関の役割が重要であり、その育成、あるいは既存の関係者間のパートナーシップ構築が、重要な政策課題である。将来的には、国が財政面で関与せずに採算がとれるような仲介事業が展開されることも不可欠であろう。また、最終的に、関係省庁間の対話そのものが、インターンシップ定着のためのパートナーシップ構築のもっとも基本的な政策課題であるのではないだろうか。

参 考 文 献

- 上西充子 1997「大学非進学者の学校から職業への移行に対する支援」、日本労働研究機構（吉本圭一編）『欧米の学校から職業への移行期の指導・援助』日本労働研究機構、34-39頁
- 大河内信夫 2000「高等学校総合学科の科目選択の実態と進路との関係 — 複数の職業学科をもつ専門高等学校から改編した事例 —」、『産業教育学研究』第30巻第2号、43-50頁
- 金子忠夫 1985『変革期のアメリカ教育』有信堂
- 編著 1996『学校と社会との連携を求めるアメリカの挑戦』教育開発研究所
- 佐藤浩章 1999「1990年代のアメリカ合衆国における School-to-Work のカリキュラム」、『生涯学習研究年報』第6号、261-282頁
- 西 美江 1999「米国ハイスクールにおける職業教育とアカデミックな教育との統合」『カリキュラム研究』第8号、87-100頁
- 福岡哲朗・吉本圭一 2001「専門高校の総合的な教育機能に関する比較分析 — 社会への移行にむけたガイダンス機能と学習の統合性」、『産業教育学研究』第31巻第1号（印刷中）
- 藤田晃之 1997「中等教育における就職支援とキャリア・ガイダンス」、日本労働研究機構（吉本圭一編）『欧米の学校から職業への移行期の指導・援助』日本労働研究機構、24-38頁

- 文 部 省 1998『インターンシップ・ガイドブック』ぎょうせい
- 山田昌弘 1999『パラサイト・シングル時代』ちくま新書
- 横尾常隆 2000「最近のアメリカ合衆国の職業教育の動向を調査して — 全米職業教育研究センター閉鎖とテック・プレップの動向を中心に —」『技術教育研究』第56号
- 吉本圭一 1997「高校と大学との接続関係構築への方向と方策 — 実社会への接続を展望した、関係者の連携による多様な接続理念の確立 —」, 広島大学大学教育研究センター編『大学教育と高校教育 — その連続と断絶』, 69-74頁
- 1998「学校から職業への移行の国際比較 — 移行システムの効率性と改革の動向 —」, 『日本労働研究雑誌』第457号, 41-51頁
- Bailey, T. R. 1995 “Learning to work: Employer involvement in school-to-work transition programs”, PP.1-13
- Crain, R. L. et. al. 1997 “The efforts of magnet education on high schools and their graduates”
- Dewey, J. 1915, 宮原誠一訳『学校と社会』岩波文庫
- Hamilton & Hamilton 1997 “Learning well at work: Choices for quality”
- Hayward, B. & Tallmadge, G. 1995 “Strategies for Keeping Kids in School”
- Hollenbeck, D. 1996 “An Evaluation of the Manufacturing Technology Partnership Program”
- Klein, S. G. 1995 “Employer incentives to participate in a national school-to-work initiative”
- Kruger, A., & Rouse, C. 1994 “New evidence on workplace education” Working Paper No.4831
- Lynn, I., & Wills, J. 1994 “School lessons, work lessons”
- OECD 1996 “Transition from Initial Education to Working Life”
- OECD 2000 “Transition from Initial Education to Working Life — Making Transitions Work”
- Office of Technology Assessment 1995 “Learning to work: Making the transition from school to work”, U. S. Congress
- Orr, M 1996 “Wisconsin Youth Apprenticeship Program in Printing”
- Riley, R. W. and Reich R. B., 1996 “Implementation of the School-To-Work Opportunities Act of 1994”, Report to Congress
- Steinberg, A. 1977 “Real learning, real work: School-to-work as high school reform”
- Stern, D., Raby, M. and Dayton, C. 1992 “Career Academies”, Jossey-Bass
- Stern, D. et. al. 1997 “School to Work, College and Career: A Review of Policy, Practice and Results 1993-1997” NCRVE
- U. S. General Accounting Office 1996 “Job Training Partnership Act: Long-term earnings results in the 1990s”
- U. S. Department of Labor, Employment and Training Administration 1995 “Skills, standards and entry-level work: Elements of strategy for youth employability development”

注

- (1) 各国の具体的な政策的問題は、移民と学業遅滞、早期離学者、若年失業、パート・アルバイトなどの不安定就業、移行期の長期化、高学歴化と職業教育の魅力低下、教育訓練と職業分野の非対応など、それぞれの社会的・経済的ならびに教育的な文脈によって、国ごとに異なる。しかし、そうした対策へのアプローチとして、1980年代までの「若年失業問題」への労働市場や職業訓練などの提供による経済的アプローチだけでなく、労働市場に出ていく前段階での学校教育・職業訓練の制度・組織・内容・方法の改革にかかわる教育サイドをふくめた総合的なアプローチが重要視される点などに、多くの共通の関心をみることができる（日本労働研究機構1997および吉本1998参照）。
- (2) 3省は形式的にはインターンシップに関する基本的認識を確認し、共有していることになっているが、大学設置基準や学習指導要領型のカリキュラム・教育経営モデルで展開してきた学校教育サイドの改革方法論と、試行錯誤や先導性を志向する通産省などの方法論とが、はたして適切に連携をとって展開しているのかどうか、疑問な点もみられる。
- (3) 現在、ユニバーサル化した高校教育、とくにその4分の3をしめる普通科では、「高等普通教育」というより受験準備教育が中心となり、「専門教育」はほとんど実施されていない。だが、職業に関する専門教育は特定の職業的技能として有効なだけでなく、将来の少し幅広く職業的チャンスを想定して、それぞれの職業の領域での熟練形成のための準備としても効用があることを、福岡・吉本（2001）は実証している。そうした、専門教育が職業準備のための陶冶性をもつこと、あるいは社会へのガイダンス機能をもっていることを踏まえてみれば、そうしたガイダンスの機能を高める方法論のひとつとして、アメリカ等のインターンシップ等の学外との連携に基づく職業体験的学習の重要性が指摘できる。
- (4) これまで米国の中高等教育研究の多くは、カリキュラム等を中心として詳細な検討がなされてきているが、次第に関心は、「日本の教育改革動向にとってどんな意義があるのか」、特に「職業への移行」や「進路に関わるガイダンス機能」を論じたものが多く出されるようになっていく（藤田1997、西1999、佐藤1999など参照）。
- (5) 本稿に関わる調査および資料収集は、九州大学ベンチャービジネスラボラトリーの海外動向調査旅費およびカシオ科学振興財団研究助成「高校・大学におけるインターンシップの教育的効果と機能分担に関する研究」（研究代表：吉本圭一）によるものである。この場を借りて関係者に謝辞を表したい。
- (6) 学校と企業とをセメスター単位などの数ヶ月という比較的まとまった期間で交互に学校教育と企業内での訓練を受ける制度であり、「co-operative＝学校と企業との協同の教育」と呼ばれ、大学レベルでは古くは1900年代初頭にシンシナティ大学で始められており、現在、高校・大学いずれのレベルでも広く実施されている（藤田1997、文部省1998を参照）。

“School-to-work” policies and school reform in the United States

Keiichi Yoshimoto, Tetsuro Fukuoka & Nobuhiro Okamoto

The Japanese education system has generally achieved more effective results from the “school-to-work transition” than have other OECD countries. However, in the area of integration between vocational and general learning, Japanese high schools have been lacking. The United States has many problems in its transition system, but it has the advantage of integration over Japan — a fact symbolized by the “School-to-Work Opportunities Act” passed in 1994. Japan can learn from attempts to improve the transition in the United States.

This paper examines, based on a number of research papers that we collected, the educational effect, introduction and trial cases of the reforms and improvements made relating to the “school-to-work transition” in the United States. We found that combining vocational and academic learning was a more ambitious aim than that of past vocational education and brought a range of educational effects in the United States. We found the key to be work-based learning. One of the factors for success is the degree of incentive enterprises and other organizations in which work-based learning is executed have to participate in such learning. Such social factors are very important. Social conditions in the United States are such that partnerships are more often built than they are Japan.

Based on these conclusions, we suggested the following three policy steps to spread integrated learning in Japan. The first is the development of a program that is conscious of the educational effect and the function of assignments and makes such learning relevant to the age and abilities of the participants. The second is financial support to enterprises and other similar organizations and institutions. The third is the creation of a partnership between the agency (intermediary) organization and each layer (school, pupil or enterprise).