

## 論文

職業への移行に関わる就業体験としての「アルバイト」の教育的価値  
—コロナ以前でのインターンシップ等との比較を中心に—

酒井佳世

## 要旨

概要：本稿は、コロナ以前にて多く大学生が在学中に従事するアルバイトのうち、とりわけ将来の職業の移行に関連したアルバイトの教育的価値を明らかにすることを目的とする。特に、大学での教育と将来の職業が必ずしも一致しない文系大学生のアルバイトの有効性を探る。調査方法は半構造化面接のインタビュー調査を用いて、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ (M-GTA) もちいて分析をおこなった。結果は、アルバイトと比較的類似の就業体験である教育プログラム内の「インターンシップ」、「実習」を代替・補完する教育的価値の可能性が確認された。

キーワード：アルバイト/インターンシップ/教育的効果/職業教育

## 1 研究の目的と背景

本稿は、コロナ以前にて多くの大学生が在学中に従事するアルバイトのうち、とりわけ将来の職業の移行に関連したアルバイトの効果を明らかにすることを目的とする。特に、大学での教育と将来の職業が必ずしも一致しない文系大学生のアルバイトの有効性を探る。アルバイトと比較的類似の就業体験である教育プログラムとしての「インターンシップ」、「実習」、教育プログラム外にある「有給インターンシップ」、「ワンデーインターンシップ」を比較参照しつつ、アルバイトがインターンシップまたは実習等を補完・代替する可能性を検討する。

「労働力調査2021年（令和3年）平均」（総務省統計局）によると雇用者全体（5,620万人）のうち正規労働者数は3,555万人であり7年連続増加している。一方、役員を除くアルバイトを含む非正規の職員・従業員の数は減少の傾向が続いている。非正規雇用者の内訳は、「パート・アルバイト」が最も多く70.4%を占めており、次いで「契約社員（13.3%）」、「派遣社員（6.8%）」、「嘱託（5.5%）」の順である。大学生のアルバイトは、「令和2年度学生生活調査結果」（日本学生支援機構）によるとアルバイト従

事者の割合は全体の80.7%で、大学生の多くが従事している。職種別では、「飲食業（42.9%）」、「販売（25.5%）」、「家庭教師（13.4%）」に従事している。「大学生生活白書2018」における大学生の1週間の生活を振り返って費やした時間は、「授業や実験の参加」（16.76h）」から始まり、「電話、LINE、メール交換、SNSをする（9.75h）」、「テレビを見る（9.43h）」、そして「アルバイトをする（8.39h）」の順となっている。大学生のアルバイト時間は、「第4回大学生の学習・生活実態調査報告書」（ベネッセ教育総合研究所）では、週平均時間は6時間54分であり2012年と比較すると平均22分増加している。特に大学生活の中で、どれくらい力を入れたかという問いについては、2012年と比較すると「とても力を入れた」と回答した割合が19.2%から28.4%と上昇しており、他の活動と比較すると「授業」「自主的な学習」とともに上昇した結果である。一方、コロナ禍の影響もあり、サークル活動、学校行事、イベントは減少傾向にあった。

大学生のアルバイト増加の背景には、平均世帯所得の減少とともに、大学の進学率上昇によって、より経済的に厳しい低所得者世帯の子どもが大学に進学するようになったことが要因として挙げられる。「第57回学生生活実態調査」（大学生協連）で見ると、下宿をしている大学生が親から受け取っているひと月の「仕送り」額（全国平均）は、90年代は10万円を超えていたが、現在では7万円前後まで下がっている。また、日本学生支援機構の奨学金などの何らかの奨学金を受給している者の割合は、49.6%（大学昼間部）であり、多くの学生が受給していることがうかがえる。こうした学生を取り巻く経済状況によって、学生アルバイトの意味は、変わってきている。今野・大内（2017）は、学費を中心に、学生生活に必要なお金は、親によって賄われていて、それ以外の自由になるお金をアルバイトで稼ぐという構造から、アルバイトで学費や生活費を稼がなければ学生生活が続けられないという構造への移行であると指摘している。また、すぐに辞められない学生アルバイトに対して、緊急の呼び出し、長時間労働・深夜勤務、シフトの強要、責任感で辞めさせない、ノルマ・罰金・商品の自腹購入などいわゆるブラックバイトの問題を述べている（今野・大内2017）。

近年、アルバイトによる飲食店等の不適切動画による炎上騒動が繰り返し行われている。不適切動画の投稿は、SNSでの炎上、企業の謝罪と株価の下落などにもつながりかねないことから「バイトテロ」という言葉も生まれた。企業には従業員を解雇した上で法的措置に踏み切る動きもある。しかし、飲食業等を中心に慢性的な人手不足の実態があり、一方で、経済的事情から学生がアルバイトの従事する現状は否めない。そこで、アルバイトの負の側面を認識しつつも、多くの大学生が従事するアルバイトについて、教育的効果、つまりアルバイトの有効性を検討する。

## 2. アルバイト等の類似の就業体験の先行研究と分析の視点

### 2-1. 教育プログラム外の「アルバイト」

インターンシップは、教育活動であるという基本定義とすれば、教育活動ではないが教育的機能を広範な広がりをもつ活動としてアルバイトがある（吉本2007）。これまでアルバイト研究について中原ら（2016）は、「人を育てる科学の研究の大半が対象にしているのは、大企業の正社員であり、アルバイト・パートといった人材に関しては、いまだ「辞めなければまた採ればいい」「マニュアルどおりにやっていればいい」「育成など不要」といった認識が世間に根強くあることから研究の世界でもなかなかはっきりとした見解がなく、あまり研究が進んでこなかった」と研究の蓄積の少ないことを指摘している。ただし、大学生を対象としたアルバイト研究をレビューすると、アルバイトにおける教育的効果、または就職活動やキャリア形成への関連を中心に知見がある（栗津ら2012、石山2017、関口2010、見館2007）。アルバイトが就職活動に与える影響について平尾（2018）は、学校種類別に分類し、難関校と非難関校を比較して、非難関校ほどアルバイト経験が重要であることを述べている。楠見（2002）は、アルバイトの意義について検討する際、始める動機に着目して、[金・暇]である場合と[仕事]そのものが動機の場合と比較している。[仕事]が動機の場合には、色々な仕事や難しく責任のある仕事への挑戦、先輩や同僚を手本にし、自分の過去経験を新しい状況に活かす、その経験を同僚や後輩に話す尺度得点の相関があると述べている。

また、見館（2018）は、インターンシップと同様に長期アルバイトの事例（例として、ワークスアプリケーションズ、サイバーエージェント、ユニクロ、コストコホールディングス）を具体的に挙げて、通年型のプログラムとして徐々に生まれていることを述べている。このように、アルバイトという呼称を使用しつつ、インターンシップのような教育プログラムが用いられている事例もあり、いわゆる「有給インターンシップ」と類似している。吉本（2012）は、アルバイトについてインターンシップ研究に関連して、以下の通り論じている。「インターンシップ研究で探究するのは、職業生活への移行を支援するような教育的効果をもった就業体験なのであり、そこにはインターンシップという教育プログラムの形態もあれば、アルバイトのように教育プログラム外で学生が主体的に取り組んでいる場合もある」と述べている。しかし、酒井（2013）のアルバイトとインターンシップと教育的視点で比較した研究は少ない。

### 2-2. 教育プログラム内にある「インターンシップ」

大学におけるインターンシップは、1997年、文部省・通産省・労働省（当時）によって、「インターンシップの推進にあたっての基本的な考え方」（いわゆる三省合意）の中で、「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」と幅広く捉えられた。三省合意作成以前から現在に至るまでの実施状況をみると、平成8年度、実施大学数104校（17.7%）に対し、令和元年度、単位認定を行う大学は、563校（71.6%）と増加、単位認定されるインターンシップの参加者数は8.3万人（2.9%）という結果である。

2017年、インターンシップ推進等に関する調査研究協力者会議の「インターンシップの更なる充実に向けて」においてインターンシップの実態として、学生の6割近くは個人で申し込み、企業も独自での募集が多く、大学では5日以上の実施が多いと報告されている。また、学生・企業は5日未満（特に1日）での実施・参加が多いとも述べている。ただし、文部科学省の調査において参加学生数は、あくまでも単位認定を行うインターンシップに限定している。なおかつ特定の資格取得に関連するものも除外していることから、現状は統計よりも多いと推測できる。また、前述の報告書によると、インターンシップの推進方法を検討する際のインターンシップの在り方として、①インターンシップは、就業体験を伴うことに加えて、大学等の関与を求めていくことが必要、②いわゆるワンデーインターンシップに関して、実態に合った別の名称使用を促すことを指摘、③正規の教育課程のインターンシップとして、単位認定、事前事後学修の実施、原則5日以上であることを挙げている。

ただし近年、産業界と大学での産学協議会において新たな方向性が示された。「ポスト・コロナを見据えた新たな大学教育と産学連携の推進」は、インターンシップとは「学生がその仕事に就く能力が自ら備わっているかどうか（自らその仕事で通用するかどうか）を見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や将来のキャリアに関連した就業体験（企業の実務を体験すること）を行う活動と新たな定義を提示した。

### 2-3. 企業主体の「ワンデーインターンシップ」

大学教育の中で行われているインターンシップ以外に、企業独自で募集・実施されているインターンシップがある。

これらは、元々、新規学卒者を対象とした就職サイトを運営している事業会社が、これまでのインターンシップの普及によって、採用の延長でインターンシップの募集もおこなっている。大学が在籍する大学生に限定して募集する形態とは異なり、インターネットを通じて募集することで、全国または世界の大学生へ一斉にアプローチできるメリットがあるといえる。対象者別に見ると、運営会社大手A企業のサイトでは、「大学院・理系（7,771件）」、「大学院・文系（6,546件）」、「大学・理系（8,393件）」、「大学・

文系 (7,129件)」、「短期大学 (4,903件)」、「専門学校 (5,002件)」、「高専 (4,913件)」であり、大学生に限らず、短期大学生、専門学校生まで網羅した募集がなされている。また、インターンシップの活動日数は、同サイトによると、「1日 (80.0%)」、「2-3日程度 (12.6%)」で9割強という状況で、1週間以上のものはほとんど見受けられなかった。いわゆるワンデーインターンシップが主流であることがわかる。大手A企業の担当者によると、企業が採用・募集を行う上での母集団形成のための手法であり、大学生にとっても短い期間で効率的に就職活動をおこなうためということである。つまり、企業、大学双方の利益が追求された結果であるとのことであった。ちなみに、運営会社B社サイトもほぼ同様の募集方法で実施されていた。

また、報償（交通費・日当を含む）を支給する企業については、運営会社大手A社のサイトでは、全掲載企業中、わずか8社という結果であった。募集している業種は、「外食」、「教育関連」、「IT」、「人材」など、特定の業種ということではなく事業規模も多様であった。また、報酬については、たとえば、「1日1000円・2000円・5000円」、「1時間860円～」と書かれているケースもあったが、明確に記載されていないケースも目立った。いずれにしても、大手ナビ会社で実施されているインターンシップの募集は、「全国一斉に」、「募集・採用直結で」、「1日限りのインターンシップ」が中心に展開されていることが確認された。

#### 2-4. 新たなタイプの「有給（有償）インターンシップ」

近年、「有償インターンシップ」または「有給インターンシップ」という呼称で、インターネットサイトを通じて、募集がなされていること確認した。現段階では運営会社は、それほど多くなく、都市部での募集と限定的であるといえる。しかし、明確に時給、労働条件等を明記して募集する点は、労働的な視点が強いといえる。また、名称においても「インターンバイト」「キャリアバイト」といったアルバイトとインターンシップの両面の印象を与えるような名称が複数見受けられた。募集職種は、アルバイトに多い飲食関係、販売・接客業よりも、正規雇用労働者が従事するような職業名称を用いてアルバイトとは異なる募集がなされている。明らかにこれまでと異なる形態のインターンシップといえる。たとえば、「セールス」、「編集/ライター」、「デザイナー」、「人事・採用」といったように、通常の大学生のアルバイトの業務内容とは異なり、専門の特定の職業を意識していることが確認された。実態は不明な点もあるが、どちらかという、募集サイトを見る限りにおいては、欧米型のインターンシップに類似しているといえる。また、検索する際のキーワードとして「1・2年生歓迎」、「未経験者募集」、「週3日以下でもOK」というような、大学生が参加しやすいように配慮している点を確認した。

## 2-5. インターンシップとはいわない教育プログラムの「実習」

インターンシップの制度導入前から、大学教育の中に位置づけられた「実習」が多く存在する。例えば、医師・看護師養成のための「臨地実習」、学校教員養成のための「教育実習」など、各専門の領域を学習した後に、現場で実践する。しかし、インターンシップが普及し、教育プログラムに位置づけられる実習とインターンシップの位置づけについては明確になっていない。むしろ分野によっては、混乱していることもありうる。

安部ら（2008）は、短期大学における保育士資格取得のために必要な実習と実習前後で自主的に取り組む保育園でのアルバイトの矛盾について指摘している。実施内容に差異はないことから、実習では実習費を負担する一方、実習前後のアルバイトとして参画した場合は、報償が時間給で換算されて支払われたというケースを取り上げて問題提起している。また、専門学校で学科の必修科目としてアルバイトを実習と位置付けている事例もある。渡邊（2010）は、ドイツのディアル・システムを応用した日本版ディアル・システムの有効性を明らかにした。また、酒井（2010）は、教育プログラムとして確立されている看護師養成の「臨地実習」と教職課程の「教育実習」とインターンシップとして心理学の専門分野における「心理インターンシップ」とキャリア選択を意識した「インターンシップ」についての比較検証をおこない分類を試みている。

## 2-6. 「職業統合的学習（WIL）」という包括的な概念

豪州のTAFE（職業訓練）を中心に、インターンシップに限らず、様々な学習形態を包含した「職業統合的学習」が導入されている。「職業統合的学習（Work-integrated learning：以下WILと略す）」とは、報酬の有無、単位の有無、コースが必修か否か関わらずすべて網羅しており、職業統合学習の具体的取組として、実習（Practicum）、専門実習（Professional practice）、コーオペ教育（Cooperative education）、PBL（Project based learning）、産業基盤教育（Industry-based learning）、インターンシップ（Internship）、フィールドワーク教育（Fieldwork education）などが含まれており、かなり広く定義されている（吉本2015）。杉本（2013）は、豪州のWILの導入において従来の理論重視のカリキュラムを、理論と実践を統合したカリキュラムへ転換できる契機となるものであり、マス化・市場化の中で多様化する学生ニーズに対応する動きであると述べている。

「インターンシップの普及及び質的充実のための推進方策 意見とりまとめ」（2013）は、WILの延長としての経験による学習活動として、アルバイトについても結論はまとまっていないが、議論の俎上にのせている。吉本（2015）は、WILを、それが目指すべき等の機能面から把握していこうとすれば、インターンシップ等と同じ機能を果たしうるものとして、アルバイトだけでなく、海外留学、休学等を

利用したギャップイヤーなどの活動まで、広く経験による学習も条件によって近似する機能を果たするものとして考慮する必要があると述べている。

## 2-7. 分析の視点

本稿は、大学生の多くが教育プログラム外でおこなっているアルバイトの中でも、将来への職業への移行に関連したアルバイトに着目する。前述の職業統合的学習の延長に、アルバイトの教育的価値について検討する。アルバイト周辺の就業体験を含めた先行研究を踏まえ、類似の就業体験である「実習」、「インターンシップ」、「有償インターンシップ」を比較対象として、アルバイトの有効性を総体的に検討する。分析の視点は全部で3つである。まず、実習・インターンシップが募集・実施されてない分野（職業）においてアルバイトの募集があり、なんらかの一定の条件を満たせば、実習・インターンシップ等に準ずる体験ができる。つまり、実習・インターンシップを代替する可能性の検討である。次に、実習・インターンシップのある分野（職業）において、実習等の補完（予習）可能性の検討である。たとえば、教職課程の教育実習の場合、必要な知識等を習得後の卒業年次4年次のため、実際に現場で学べる機会は、入学後3年後になる。しかし、実習に参加する前の2-3年間までに、例えば、学習塾・家庭教師等の類似のアルバイトを通じて現場を知る、学ぶ機会をもつことで補完（予習）の可能性はあるのではないか。早い時期から、関連する分野（職業）の機会をもつことによって、大学での教育に対して、理解が深まることにつながると考える。最後に、前述の補完（予習）の可能性と同様に、実習等の補完（復習）可能性の検討である。実習・インターンシップは、教育課程に位置づけられている場合、規程のカリキュラム等に基づいて実施されることから、あらかじめ一定の期間で実習を終了する。したがって、限られた実習期間のみが現場の学習期間となる。しかし、事業所側と学生双方にて継続して就業体験できる、または、他の類似事業所において、同様の就業体験が可能であれば、実習等を補う就業機会をもつことが、より深い学びとなる。実習等の学びを補完（復習）することが可能ではないかと考え検討する。

## 3. 調査の概要

### 3-1. 調査方法と対象者

本調査は、大学生を対象として半構造化面接によるインタビュー調査を2回に分けて実施した。第1回目は、2018年10月～2019年1月、第2回目2019年7月～8月である。（表1参照）調査方法としてインタビュー調査をもちいるが、理由は以下の通りである。1で述べた通り、大学生アルバイト求職



表1 インタビュー対象者一覧

学生	タイプ	専攻	学年	性別	アルバイト分野	担当業務	経験年数	実施頻度(1回時間)	希望する分野・職業
a*	→実習前	心理学	2年	男	教育(フリースクール)	学習補助等	6ヶ月	週1-2回(4~8時間)	心理関連(専門職)
b*	→実習前	文学	4年	男	教育(塾)	学習指導等	1年	週3-4回(2~6時間)	小・中学校教員
c*	→実習前	社会福祉	2年	女	高齢者福祉施設	介護補助全般	2年	週1-2回(4~8時間)	医療福祉職(病院)
d**	→実習前	法学	2年	女	教育(塾)	学習指導等	1.5年	週3-5回(4~8時間)	中学校教員
e*	実習→	社会福祉	3年	女	高齢者福祉施設	介護補助全般	8ヶ月	週1-2回(4~8時間)	社会福祉職(公務)
f**	インタ→	経済学	3年	女	旅行代理店	営業事務	1年	週3-5回(4~8時間)	旅行・航空関連(サービス)
g*	内定→	情報社会	4年	女	IT・システム会社	オペレーター	1年	週4-5回(4時間前後)	IT(サービスエンジニア)
h*	バイトのみ	法学	1年	女	音楽・楽器販売店	接客	8ヶ月	週3-4回(2~6時間)	音楽関連(未定)
i*	バイトのみ	経済学	4年	男	飲食(カフェ)	接客	3年	週3-5回(4~8時間)	航空関連(サービス)
j*	バイトのみ	情報社会	4年	女	マスコミ(新聞社)	支局事務補助	3年	週3-5回(4~8時間)	マスコミ(編集記者)
k**	バイトのみ	文学	4年	女	音楽・CD販売店	接客	1年	週3-5回(4~8時間)	音楽関連(CD制作)
l**	バイトのみ	商学	3年	男	宿泊施設(ホテル)	接客	1年	週3-5回(4~8時間)	ホテル(財務・経理)
m**	バイトのみ	商学	2年	男	サッカー(クラブ)	指導・運営	1.5年	週3-5回(4~8時間)	スポーツ(未定)
n**	バイトのみ	スポーツ	2年	男	サッカー(試合運営)	審判業務	1.5年	週1-2回(4~5時間)	スポーツ(未定)
o**	バイトのみ	スポーツ	2年	男	飲食(カフェ)	接客	6ヶ月	週3-5回(4~8時間)	航空関連(サービス)

学生 \*第1回目インタビュー対象者 \*\*第2回目インタビュー対象者

タイプ (→実習前):実習前にアルバイト経験、(実習→):実習後にアルバイト従事、(インタ→):インターンシップ後アルバイト従事、(バイトのみ)他の関与はない

時に重視するポイントとして「時給が高いこと (52.1%)」、「生活時間に合わせて働けること (49.8%)」、「安全に働けること (39.8%)」、「働いている人の雰囲気が良いこと (39.5%)」、「通勤交通費が支給されること (33.4%)」のである。職業への移行を意識してアルバイトをおこなっている学生はごく一部である。実際に、2019年6月、文系大学生を対象にA大学において、専門に関わるアルバイト調査を試みたが、アンケート回収152名中、専門に関わるアルバイトをしたと回答した学生はわずか4名であった。したがって、本研究では、量的調査は試みず、該当する学生に対して、インタビューをおこなう質的研究の手法で検討する。

対象者は、地方、中堅レベル、私立文系(人文・社会科学系)大学に所属の大学生(A大学)の文系学生を対象とした。文系の対象者を選定した理由は、理系と異なり、文系の学生は専門領域と就職先の関係性が必ずしも強いと言えないため、将来のキャリア選択を幅広く検討する学生が多い。そこで有効な手段のひとつとしてアルバイトが活用できないかと考えた。また、地方にある大学は、都市圏とは異なり、インターンシップ等においても選択肢が限定されており、必ずしも就職活動・就職に関して有利ではない。したがって、地方で、就職志向が一定以上ある中堅レベルの大学生が、大学生活の中で、キャリアを検討する機会として検討する価値があるのではないかと考えたためである。今回インタビュー対象者は、現時点において、将来のキャリア(職業)の目標が明確であり、そのためのアルバイト活動を実際に半年以上実施した学生を対象として依頼した。卒業生の進路確定した対象者のみとせず、学年によって考え方や行動の変化の知見が得られると考えて、学年を問わずランダムな学年構成とした。調査時間はひとり約30~60分であった。いずれも本人に了承の上、録音をおこない音声、文章とともに厳重に保存している。



### 3-2. 調査内容

本調査では、調査協力者に次の質問事項をもとに自由に回答してもらった。内容は、①アルバイトをするきっかけ、②アルバイト事業所の特徴、③アルバイトが行う仕事全般と担当業務、④雇用条件、⑤アルバイトでの人間関係、⑥アルバイトを通じて顧客と関わり方、⑦仕事を通じて習得した知識・スキル、⑧継続または他の他アルバイト経験の検討可能性、⑨将来の職業キャリアの意識・変化である。

### 3-3. 分析方法

インタビュー調査の内容は逐語録を作成し、修正版グランデッド・セオリー・アプローチ（以下、M-GTAと略す）によるデータ収集と分析を行った。M-GTAは、木下（2003）によって、GTAオリジナル版の特性を生かしながらも、データを切片せずに理論モデルを生成することにより社会的相互作用を扱い、プロセス的特性を有した理論モデルを生成することにより、実践的活用を目指す点に特徴がある。本研究が、M-GTAを活用した理由は次の3つである。第1に、人間と人間が直接的にやり取りをする社会的相互作用に関わる研究である。アルバイトは、一個人で完結するわけではなく、アルバイト先の従業員・スタッフ、顧客等との社会関係が強く影響すると考えているためである。第2に本研究は、プロセス的性格をもってことである。周囲との関わりの中で、大学生が変化・成長していくプロセスを有している。第3に個人の問題の視点ではなく、共通に見えてきた変化を、類似の状況にある人たちの共通の問題として取り上げることが実践的活用において有効であると考えられることである。

### 3-4. 分析手続き

本調査は、木下（2003）に基づき以下のステップで進められた。①インタビュー内容を逐語録としてまとめ、分析テーマに関連した記述を具体例として選定し、他の類似の具体例を説明できる概念を生成した。②概念を生成する際は、概念名、定義、具体例（ヴァリエーション）、理論メモを記入するワークシートを作成した。分析シートは、新たな概念が他の具体例を十分に説明しうるのかを検討し、概念名や定義の修正、他の概念との関連性・有効性についての検討を理論メモに記入した。④同時並行で他の具体例をデータから探し、ワークシートの具体例に追加して記入した。具体的が豊富に出なかった場合は、概念は有効ではないと判断をした。⑤類似例ばかりではなく、対極例についても確認することにより、恣意的にならないように配慮した。⑥データから新たな概念が作成されず、個別の概念ごと類似例、対極例の検討の結果、概念名と定義を確定できた時点をもって、概念の理論的飽和と判断した。⑦生成された概念と他概念の関係を検討するとともに、複数の概念からなるカテゴリーグループを生成した。その概要は、簡潔に文章化し（ストーリーライン）、さらに結果図を作成した。

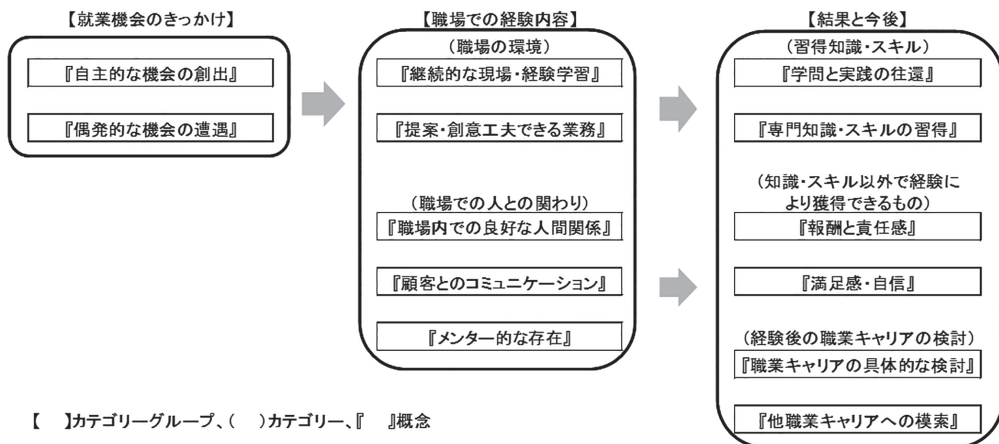
## 4. 調査結果

M-GTAによるモデル生成の結果から、インタビューの逐語録から分析テーマに関連する意味ある個所を選定し、他の類似の具体例を説明できると考えられる概念生成をおこない、概念の関係性からカテゴリを作成した。概念13, カテゴリ6, カテゴリーグループ3が生成されて理論的飽和に達した。大学生がアルバイトを始めるところから職業への移行を検討するプロセスを把握するという視点からカテゴリ間関係を検討し、【就業機会のきっかけ】、【職場での経験内容】、【結果と今後】のカテゴリーグループの3領域からなる結果図を作成した。本章では、結果図に基づくストーリーラインを述べたのち、各領域のカテゴリと概念について説明する。なお、カテゴリーグループ、カテゴリ、概念はそれぞれ、【 】, ( ), 『 』で標す。

### 4-1. ストーリーライン (図1参照)

アルバイトは、なんらかの機会を得ることによって、アルバイトに従事することができていることから【就業機会の創出】から始まる。就業中は、【職場での経験内容】として(職場の教育機会)と(職場での人との関わり)を挙げる・その経験した後の展開として、【結果と今後】に、(習得知識・スキル)、(知識・スキル以外で経験により獲得できるもの)、(経験後の職業キャリアの検討)、(経験後の職業キャリアの検討)へと相互に関連しながら進展していく。以下、カテゴリーグループごとにストーリーラインを述べる。

図1 結果図



## 4-2. カテゴリーグループ別の結果

### 4-2-1. 雇用の機会創出

インタビュー対象者は、職業に関連したアルバイトをどのような方法で獲得しているかを確認した。インタビューでは、『自主的な機会創出』と『偶発的な機会』に分類された。『自主的な機会創出』は、音楽関係の店舗、飲食店、宿泊施設などの求人票から応募して採用されていた。それ以外の多くはその関連した環境下にいる中で、声をかけられるといった『偶発的な機会の遭遇』であることが確認された。実習後、インターンシップ後の場合は、こちらに該当するが、それ以外ではクラブスポーツの選手としてかかわっていてそのまま指導者等になるなどが確認された。

### 4-2-2. 職場での経験内容

アルバイト先の職場環境でどのように過ごしたかによって、【結果と今後】につながる。まず、共通して、『職場内での良好な人間関係』が確認された。すべての従業員スタッフと良好であるわけではないが、従業員スタッフとの良好な関係性があることで、中長期的に雇用を継続につながる事がうかがえた。また、その中でも影響を受けた人として、『メンター的な存在』が挙げられた。職場内でのリーダー的な指導者（または管理者）の存在がある。アルバイトで業務を遂行中、または業務終了以降も、よき相談相手となっているケースが散見された。たとえば、塾では塾長、スポーツでは経営者・インストラクター、宿泊施設では副支配人、飲食店では店長であった。同時に『顧客とのコミュニケーション』において、一定の緊張感、プレッシャーが生まれて、業務遂行能力を上げるうえで重要なポイントであることも確認された。

次に、（職場の環境）として、『提案・創意工夫できる業務』と『継続的な現場・経験学習』のふたつ

表2 生成された概念と定義

概念	定義
自主的な機会の創出	自ら行動して獲得したアルバイト
偶発的な機会の遭遇	自らではなく、その環境下にいたことで獲得したアルバイト
継続的な現場・経験学習	継続的に現場にいて従事することで学習する機会をもてる(OJT)
提案・創意工夫できる業務	単純な業務のみならず、提案をしたり問題解決できる業務
職場内の良好な人間関係	ビジネスの場における社会人との関わり方
顧客とのコミュニケーション	従業員(スタッフ)としての顧客とのやり取り
メンター的な存在	学生に影響を与える指導者・助言者の立派な存在
学問と実践の往還	大学での学びをアルバイト(実践)で確認・理解
専門知識・スキルの習得	アルバイトに従事することで、習得できる知識・スキル
報酬と責任感	労働の対価、従業員としての責任
満足感・自信	アルバイト従事することで得られる満足感・自信
職業キャリアの具体的な検討	アルバイトを通じてキャリアを具体的に検討する機会
他職業キャリアの模索	現場を知ることで、他職業の模索

表3 カテゴリーグループ・カテゴリー・概念の関連

カテゴリーグループ	カテゴリー	概念
就業機会のきっかけ		自主的な機会の創出
		偶発的な機会の遭遇
職場での経験内容	職場の環境	継続的な現場・経験学習 提案・創意工夫できる職場
	職場での人との関わり	職場内の良好な人間関係 顧客とのコミュニケーション メンター的な存在
結果と今後	習得知識・スキル	学問と実践の往還 専門知識・スキルの習得
	知識・スキル以外で経験により獲得できるもの	報酬と責任感 満足感・自信
	経験後の職業キャリアの検討	職業キャリアの具体的な検討 他職業キャリアへの模索

にまとめられた。アルバイトは立場上、一般的に単純な労働がベースとなることが多いことが一般的である。しかし、単純な労働だけでなく、おこなう業務のなかに業務内容等についての意見具申ができる、または業務改善に関わる機会を設けてもらっている。『提案・創意工夫できる業務』が、アルバイト従事者にとって、学び・成長する機会につながっていると見える。たとえば、介護施設では利用者との関わり方であったり、塾では生徒への指導方法であったりする。決して短期間では習得できない知識・スキルでも、ある一定の時間を要して繰り返し訓練していくことによって熟達していくこととなる。これらは、あらかじめ日程が決まったインターンシップ、実習では難しい面である。また、飲食店では、アルバイト従事者にも、人事考課制度が導入されていた。四半期ごとに店長との面談を通じて習得スキルの確認とこれからの獲得スキルの目標設定をおこなうなど、実習等では、ふりかえり、フィードバックにあたる機会が一人ひとりに設けられている。アルバイトではあるが、継続的な現場での経験学習によって、後輩指導等の役割を担う場も貴重な機会といえる。

#### 4-2-3. 結果と今後

職業への移行に関連したアルバイトを経験後、なにを獲得したか、または結果として教育的な価値が見いだしているのかを（習得知識・スキル）と（知識・スキル以外で経験により獲得できたもの）の分類にまとめた。現場で業務に従事することにより、その分野の『知識・スキルの習得』機会になった。大学での教育において『学問と実践の往還』になり、大学と実践で相乗効果をもたらすケースが見られた。本調査では、特に、専攻とアルバイト先とのかかわりがある教育、福祉の分野で確認された。大学での学びが現場ではどのように取り扱われているのか。または、現場で行われていることは、大学で学びのどの部分に相当するのかを考えながら慮社を行き来することによって、学びが促進されると見える。また、なにより現場で習得した知識・スキルが、学生個人の『満足感・自信』となることで、積極的に『職業のキャリアの具体的な検討』をすることにつながる。結果的に『他のキャリアへの模索』することを想定して活動をしていることも確認された。それは、実際に業務に従事することで、現実的かつ具体的に将来を検討していることとである。職業適性を検討した結果、他のキャリアを検討することは十分にありえる。

## 5. 結論

本研究は、コロナ以前において大学生が在学中に従事するアルバイトのうち、将来への職業への移行に関連したアルバイトに着目し、アルバイトの有効性を明らかにすることであった。特に、教育と将来

の職業が一致しない文系大学生のアルバイトの有効性を探り、具体的にアルバイトと比較的類似の就業体験である教育プログラム内の「インターンシップ」、「実習」、教育プログラム外の「有給インターンシップ」、「ワンデーインターンシップ」を比較参照しつつ、アルバイトがインターンシップ、実習等を補完・代替する可能性の検討をおこなった。以下、分析視点別、他就業体験との比較から結論を述べる。

## 5-1. 分析視点①②③

### 5-1-1. 分析視点① 実習等との代替可能性

実習等との代替可能性は、特に、実習等が募集・実施されてない職業（分野）において、実習等の代替の可能性はあるといえる。ただし、個々のケースによって異なるため、必ずしもすべての職業（分野）において、実習等と同等の教育的効果があるとまではいえない。しかしながら、実習等がない分野において、アルバイトは一つの有効な職業を知る機会であることが確認された。本調査では、実習等がなされていない分野として、音楽、マスコミ、スポーツ、飲食などのサービス関連の職業（分野）である。興味のある分野が明確にあるにもかかわらず、なんらかの就業経験をしないまま、職業選択するよりも、アルバイトの経験を通じて職業（分野）を理解し、検討する機会とする場とすることは可能である。

### 5-1-2. 分析視点② 実習等の補完（予習）可能性

教育プログラムに位置づけられている実習等は、必要な知識等を習得してからの実習となるケースが多いため、実際に実習等に参加するのは3・4学年が多い。となると、2-3年生の時間を有効につかって、実習の予習機能としてアルバイトを利用することは可能といえる。本研究では、教育実習、社会福祉実習、心理インターンシップ（心理学）の分野において、事前学習となる機会として、アルバイトを利用して行っている事例で確認した。アルバイトを通じて、現場をみる機会は、低学年からでも十分可能であるといえる。むしろ、早い時期から適性を見極める機会にもなりうることも可能であり、知識偏重にならずに、現場・現実を知る事より知識を理解しやすいことも考えられる。実習・インターンシップに捕らわれるのではなく、むしろアルバイトの機会があるのであれば有効に利用して、キャリアを検討する機会になるのではないか。仮に、自分が検討していたキャリアと異なると結論づけられたのであれば、他のキャリアを検討する猶予な時間につながることも可能である。

### 5-1-3. 実習等の補完（復習）可能性

実習等後の補完（復習）可能性は、5-1-3と同様に、あるといえる。実習等の教育課程に位置づけられている場合、監督省庁のルールに基づいて実施する場合するためであるが、仮に双方にアルバイトと

して継続できる機会があれば、教育の機会をもつことができ、職業への理解を深めていくことが可能と考える。

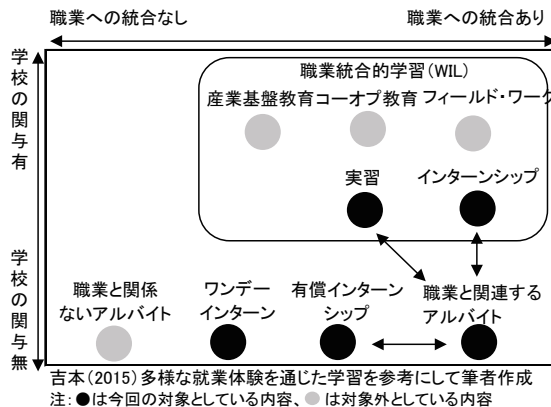
### 5-2. アルバイトの教育的価値となりうる条件

アルバイトにおいて、広義な教育的価値がいえるとするれば、どのような条件下であるときにいえるかを以下の通りにまとめる。まず、アルバイトに従事する際、①「職業への移行を意識」して業務を遂行しているかどうかである。もちろん、アルバイトに携わってから、その後に興味関心をもつことも可能性も否定はしない。ただし、仮に将来への職業について意識しているとするれば、アルバイトを通じて就業体験する意義はあると考える。次に、アルバイト先において、②「教育・研修制度の充実または指導・メンターの存在」が関与する。単に職業への移行に関連したアルバイトとしても、単なる作業レベルに従事するだけでなく、教育の機会があるかどうかが実習等に近づくことができるのではないかと。最後に、③「持続的な現場の学習機会（OJT）」があるかどうかである。長期的な雇用ではなく、前述の①職業への移行を意識して指導・メンターの存在または教育・研修制度の充実によって、広義の職業統合的学習となり、アルバイトの教育的価値をもたらすといえないだろうか。

### 5-3. 他就業体験との比較のまとめ（図2参照）

1999年以降、政策的に導入されたインターンシップは、量的な拡大と多様なタイプが拡充してきたが、現状、1～2週間程度の短期間の体験にとどまり、これ以上の展開が難しくなっている。実習においても期間は限定的である。したがって、アルバイトがインターンシップ・実習を代替・補完することによって教育機会が増え、また、より深い教育機会をもたらす可能性が考えられる。都市部を中心とし

図2 アルバイトと類似の就業体験





た有償インターンシップは、地方においては類似のアルバイトを活用することで代替するケースが考えられる。ただし、教育的価値を見出すには、一定の条件を満たすことが重要である。しかし、多くの大学生が従事するアルバイトを今まで以上に有効に活用することで将来のキャリアを模索する機会となるといえる。

#### 5-4. 今後の課題

今回の調査では、質的インタビュー調査でなおかつ限られた対象者での実施したため、数多くのケースをカバーしておらず十分ではない。今後は、対象者数・職業分野を増やして、あらゆる事例を収集することで教育的効果を示せるのではないかと考える。また、コロナ禍、アフターコロナにおいても状況が一変したことから追跡調査が必要であると考えられる。

#### 【参考文献】

- 安部恵美子・牟田美信・平田安喜子・宮崎正則「本学における職業教育の現状と課題～在学中の就業体験（実習・インターンシップ・アルバイト）の活性化を目指して～」『長崎短期大学研究紀要』20, 2008, pp.78-93.
- 栗津俊二・小澤明子「女子大学生のアルバイト経験がキャリア成熟に与える影響」『日本教育心理学会総会発表論文集』53, 2012, p.138.
- 石山恒貴「大学生のアルバイト経験が職業能力とジェネリックスキルに与える影響」『人材育成研究』13(1), 2017, pp.21-42.
- インターンシップの推進等に関する調査研究協力者会議『インターンシップの更なる充実に向けて議論のとりまとめ』, 2017, pp.7-11.
- 今野晴貴・大内裕和「ブラックバイト増補版」2017, 堀之内出版.
- 木下康仁『グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践』2013, 弘文堂.
- 楠見孝・滝川智也「大学生におけるアルバイトの意義 動機, 選職, 仕事態度の構造」『日本教育心理学会第44総会発表論集』2002, p.327.
- 酒井佳世「キャリア教育の視点による学生アルバイトとインターンシップの比較:-地方私立大学の学生アルバイトによる習得スキル調査と分析-」『インターンシップ研究年報』16, 2013, pp.21-30.
- 採用と大学教育の未来に関する産学協議会「ポスト・コロナを見据えた新たな大学教育と産学連携の推進」2021, p.58. [https://www.keidanren.or.jp/policy/2021/040\\_honbun.pdf](https://www.keidanren.or.jp/policy/2021/040_honbun.pdf) (検索日2022年8月14日)
- 杉本和弘「豪州の大学教育における職業統合学習WIL)の動向」『諸外国の第三段階教育における職業統合的学習』広島高等教育研究開発センター, 2013.
- 関口倫紀「大学生のアルバイト経験とキャリア形成」『日本労働研究雑誌』52(9), 2010, pp.67-85.
- 総務省統計局『労働力調査(詳細集計)2021年(令和3年)平均』2022, p.8. <https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/pdf/index1.pdf> (検索日2022年8月14日)
- 全国大学生生活協同組合連合会「1.学生の経済状況」『第57回学生生活実態調査 概要報告』.2022, p.4. [https://www.univcoop.or.jp/press/life/pdf/pdf\\_report57.pdf](https://www.univcoop.or.jp/press/life/pdf/pdf_report57.pdf) (検索日2022年8月14日)
- 体系的なキャリア教育・職業養育の推進に向けたインターンシップの更なる充実に関する調査研究協力者会議『インターンシップの普及及び質的充実のための推進方策 意見とりまとめ』2013
- 中原淳・パソナグループ「アルバイト・パート [採用・育成] 入門」, ダイヤモンド社, 2016, p.54.

- 日本学生支援機構「アルバイト従事者の従事時期別・職種別学生数の割合（大学昼間部）」『令和2年度 学生生活調査』, 2022, p.65. \*職種別学生数の割合は、大学（平均）で授業期間中の平均のデータを引用
- 日本学生支援機構「インターンシップの現状」『インターンシップ基本的な考え方と政策等の変遷について』2017, p.9.
- 日本学生支援機構『JASSO概要』2022, p.9. [https://www.jasso.go.jp/about/organization/\\_icsFiles/afieldfile/2022/06/30/2022gaiyo\\_all\\_1.pdf](https://www.jasso.go.jp/about/organization/_icsFiles/afieldfile/2022/06/30/2022gaiyo_all_1.pdf)（検索日2022年8月15日）
- 平尾智隆「大学生のアルバイト経験と就職活動の結果」『キャリアデザイン研究』14, 2018, pp.91-99.
- ベネッセ教育総合研究所「第4回大学生の学習・生活実態調査報告書」2021, pp.7-8.  
[https://berd.benesse.jp/up\\_images/research/4\\_daigaku\\_chousa\\_all.pdf](https://berd.benesse.jp/up_images/research/4_daigaku_chousa_all.pdf)（検索日2022年8月14日）
- 溝上慎一『大学生生活白書2018』東進堂, 2018, pp.32-33.
- 見館好隆「第7章 インターンシップによるキャリア育成の効果」『人材開発研究大全（中原淳著）』東京大学出版会, 2018, pp.143-175.
- 見館好隆「顧客接点アルバイト経験が基礎力向上に与える影響について」『Works Review』2, 2007, pp.8-11.
- 吉本圭一「第2章インターンシップの多様な展開とキャリア教育」『インターンシップとキャリア（高良和武監修）』学文社, 2007, p.39.
- 吉本圭一「序章 課題の設定 —高等教育段階におけるキャリア教育・職業教育」『インターンシップと体系的なキャリア教育』, 高等教育研究叢書, 2012, pp.1-17.
- 吉本圭一「職業統合的学習と学習成果 短期大学・専門学校卒業生調査より」『短期大学コンソーシアム九州紀要 短期高等教育研究』5, 2015, pp.5-14.
- リクルートキャリア『リクナビ2020ホームページ』<https://job.rikunabi.com/2020/>（検索日2019年1月6日）.
- 渡邊和明「専門学校における日本デュアルシステムの開発的研究：A専門学校の事例を中心に」『インターンシップ研究年報』13, 2010, pp.29-36.