

**キャリア選択スキルトレーニングの重要性  
事例による検討**

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
研究員 深町 珠由

**要旨**

本稿は、効果的なキャリアガイダンスを実現する手段として、キャリア選択スキルの重要性を述べ、スキルトレーニングの方法について事例に基づいて検討したものである。事例として、カナダを始め10カ国で展開されている主要な研究資産であるリアル・ゲーム・シリーズを取り上げた。リアル・ゲーム・シリーズとは、ロールプレイ方式の授業プログラムで、小学生～成人までの幅広い年代に対応して6種類のプログラムを備えたものである。本稿では特に、中学生版と成人版プログラムを取り上げ、内容を検討し、日本におけるキャリアガイダンスへの応用可能性を検討した。その結果、国家制定型ガイドラインに基づいた明確な教育内容であることが明らかになったとともに、移転可能なスキルへの着目や、収支バランスを整える実体験、失業体験など、キャリア選択スキルを支える基礎的要素のトレーニングが有効であることが示唆された。その一方で、プログラム全体に長時間を要することや、指導者のスキルトレーニングも別途必要など、留意すべき点も明らかになった。今後は、今回の検討の結果を生かし、日本でのスキルトレーニングツールの開発へ結び付けることとしたい。

---

<備考> 本論文は、執筆者個人の責任で発表するものであり、独立行政法人 労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではない。

## 目次

1	効果的なキャリアガイダンスを実現するために	1
1-1	キャリア選択スキルの重要性	1
1-2	キャリア選択スキルをトレーニングする様々な方法	2
2	リアル・ゲーム・シリーズにみる成功事例の解析	4
2-1	リアル・ゲーム・シリーズとは何か	4
	概要	4
	リアル・ゲーム・シリーズに共通する5つの原則(High Five)	8
2-2	中学1~2年生版プログラム(The Real Game)について	9
	概要	9
	プログラムの実際	11
	プログラムの特徴	14
2-3	成人版プログラム(Real Times, Real Life)の概要	15
	プログラムの実際	15
	プログラムの特徴	16
3	わが国の実情に合ったキャリア選択スキルトレーニングとは	17
3-1	リアル・ゲーム・シリーズからの示唆	17
3-2	考察	18
	参考文献	22
	付録：カナダ版ガイドラインの内容抜粋(Blueprint for Life/Work Designs)	24

## 1 効果的なキャリアガイダンスを実現するために

### 1-1. キャリア選択スキルの重要性

昨今の日本では、企業の採用抑制の動きが緩和され、若年者の求人状況には表面的に改善がみられている。しかしその一方で、全体の失業率と比較して若年失業率が高止まりで推移していることや、若年者の早期離職の問題など、若年者の雇用情勢には依然として改善すべき問題も残っている。さらに、近年の新たな政策課題として、非正規雇用のまま年齢を経て、正規雇用へ至らない年長フリーターの問題も懸念される。今後の日本社会を支える人材として、若年者が有用な職業経験を積むことは社会にとって重要である。したがって、若年者が適切な職業経験を積めるよう支援するキャリアガイダンスは、時の求人状況とは関係なく重要性が高いといっても過言ではない。

さて、求職者への職業指導や学校の進路指導を含む、一般的なキャリアガイダンスでは、次の手順で行うことが理想とされている。それは、自己理解と職業理解、啓発的経験（インターンシップや職場体験など）、カウンセリング（相談など）、意思決定と実行、フォローアップという手順である。この中で、多くの求職者にとって最も難易度の高いフェーズは「意思決定と実行」であろう。なぜなら、自己理解に関する情報や職業情報、啓発的経験から知り得た情報などを総合的に判断し、専門家との相談過程があったとしても、最終的には自分の判断力をたよりに決めていかなければならないからである。まさに、意思決定は求職者の個人任せになっており、躊躇なく決定できる人もいる一方で、不決定状態に陥る人も出てくるのである。このような進路不決定(indecision)はキャリア発達研究の中で一つの大きな研究課題を構成している(例えば、Crites(1969)など)。

進路不決定は必ずしも個人の恒常的な特性を指すわけではない。選択に関する能力がもともと欠如しているために物事を決められないという特殊なケースも一部にはみられるものの、通常は、何らかのサポートがあれば不決定状態を改善できるケースが多いと考えられる。その意味では、キャリア選択を実行できる力は「能力」ではなく、後天的に改善が可能な「スキル」ととらえる方が適切といえる。

一方、日本において、不決定を改善する実用的なキャリア選択スキルの必要性という側面は、これまであまり注目されてこなかった。それは以下の理由によるものと考えられる。

一つは、意思決定の前提となる良質な進路情報が、従来十分には提供されてこなかったからである。良質な意思決定を行う上で前提となるのは、自己理解に関する情報や職業情報など、進路に関する十分な情報量である。前者の自己理解情報は、適性診断を受検するなどすれば以前から比較的手に入れやすいものであった。しかし、後者の職業情報については、従来は紙媒体での情報提供が主流であり、求職者個人へ行きわたる量には限界があった。したがって、従来の議論では、絶対量の不足していた進路情報の提供や普及という側面に重点が置かれ、スキルトレーニングの要素までは関心が至らなかったと推察される。しかし、今日

では、キャリアマトリックス(<http://cmx.vrsys.net/>)にみられるように、インターネットが情報提供の有力な手段として登場したことで、進路情報の利用可能性は著しく改善されてきた。今後は、進路リソースの欠乏が改善されたことで、大量の進路情報から有効な利用法やスキルの向上という面に議論がシフトするのも時間の問題だと思われる。

もう一つの理由としては、かつての日本社会でのキャリアパスが、現在のものと比較すれば単純だったことが挙げられるだろう。定年まで同じ会社に勤める終身雇用制が当たり前だった時代では、個人でキャリアパスを描く必要性はほぼ生じなかったと言える。したがって、キャリア選択スキルのトレーニングに対する必要性も意識されなかったと思われる。ところが現代の日本社会では、会社が一定のキャリアパスを与えてくれるとは限らない。個人が自分の意思で会社での働き方や生き方を選択する必要に迫られており、それは認知的負荷の高い意思決定課題となっている。企業のグローバル化が進み、景気動向も先行きが見えない現代社会において、キャリア選択を適切に行うスキルは誰にでも必要である。つまり、キャリア選択スキルは、初職の選択だけでなくその後の職業人生においても必要であるし、対象者も一部の困難者だけでなく一般の個人にまで広がっていると考えられる。

以上述べてきたように、今後はキャリア選択に関する適切なスキルを万人が持つ必要があり、それが不足している対象者には何らかのトレーニングを積むことが求められるだろう。それは、進路情報という様々な調理材料を上手に組み合わせ、質の高い料理を作りあげる調理人のスキルトレーニングにもたとえられる。料理の美味しさだけでなく季節感や栄養バランスなど様々な条件を考慮するためには、単にレシピに従うだけでなく、経験を積みスキルを上達させる必要がある。キャリア選択も、レシピに従えば誰でも簡単に良いキャリアを歩めるほど単純なものではなくなっている。

## 1-2. キャリア選択スキルをトレーニングする様々な方法

様々な進路情報から適切に取捨選択し、自分の目的に適った決定ができるようになるには、どうしたらよいのだろうか。それを打開する一つの方法が、選択場面を模したシミュレーションによるトレーニングである。すなわち、フライトシミュレーションで飛行機の操縦訓練を行うように、ある練習場で実体験に見立てて実践練習を積む方法である。

シミュレーションについては、様々な文献でもキャリアガイダンスの手法の一つとして挙げられている。例えば、Herr, Cramer & Niles (2004, p.578)では、キャリアガイダンス情報の様々な提供手段を紹介しているが、紙媒体、コンピュータや Web の利用、直接的な職場体験などに並んでシミュレーションアプローチの存在について述べている。Brown (2003, p.194)では、Kunze(1967)の分類を元に、キャリア発達専門家向け情報リソースの一分野として、ロールプレイやコンピュータ技術を取り入れたシミュレーションを取り上げている。一般に、シミュレーションとは、「現実あるいは提案されたシステム、プロセス、環境が持つ中心的な特徴あるいは要素についての操作的モデル」と定義されるが(Greenblat, 1988)、キャリア選択の分野

で使われるシミュレーションは職業役割のロールプレイも含んだ表現となっている。ゲーム的な要素や直接的な職場体験については、文献によって、シミュレーションの範囲に含める場合とそうでない場合があるようである。シミュレーションの有効性については、教室で机に向かうタイプの学習と比べて、生徒（参加者）がキャリア選択に興味を抱きやすくなる傾向があり、教育効果も認められるとの意見がある。しかし、いずれにしてもそれは教員（指導者）の経験則によるもので、実際にどの程度の効果があるのかを検証するのは難しいと言われている。また、シミュレーションの実施方法によっては教育的な有効性が得られない場合もあり、適切な方法でのシミュレーションの使用が望まれている(Herr *et al.*, 2004, pp. 578-579)。

前述のキャリアガイダンスの手順の中でも特に「啓発的経験」には、職業体験やインターンシップなど、シミュレーション的要素をもった活動が多く含まれている<sup>1</sup>。場合によっては、アルバイトの経験も、将来の就業を考える上でのシミュレーションとなるだろう。しかし、こうした様々な社会経験が個人にとって「啓発的」な意味を持つためには、単に体験をやりっぱなしにするのではなく、経験に対する適切な意味づけを行い、その個人が自分の知識として身につけることが大切である（藤本, 1991）。これには、教員や身近な指導者のアドバイスも有効となるだろう。しかし、実際には適切なアドバイスを行うことは難しい。なぜなら、指導者の力量や経験によって指導の質にも偏りが出るため、効果の見通しが読めないからである。そのような状況を打開し、どの指導者でも一定の質を保ったキャリアガイダンスを可能とするためには、指導者個人の力量に依存しないで済む「標準的プログラム」があることが望ましい。標準的プログラムが存在したとしても、指導者個人のスキルの違いによって質の差は存在すると考えられるが、指導者を対象としたトレーナー養成プログラムを別途実施することでできる限りその分散を小さく食い止めることができるため、何も無い状態での指導よりは格段に有効性が高まると考えられる。

さて、キャリア選択を目的としたシミュレーションは、深町(2006)でも紹介している通り、様々な研究者が様々なアイデアをもって開発を試みているが、実用性を備えたプログラムとして定着がみられた事例はほとんどない。例えば、キャリア選択に関する意思決定プロセスを検証する一つ的手段として開発された事例もあるが（Boocock(1967)の Life Career Game や Katz, Norris, & Pears(1978)の Simulated occupational choice など）、必ずしも実用面や普及を重視したプログラムではなかった。そのような中で、普及に成功した稀な事例であると同時に重要な研究資産となっているものがある。それが次節で詳しく紹介するリアル・ゲーム・シリーズ(The Real Game Series)である。

---

<sup>1</sup> スキルのトレーニングを行うシミュレーションの場合は、できるだけ将来の進路に影響しない「安全な」環境であることが望まれる（新井・出口・兼田・加藤・中村(1998)を参照）。何度もやり直しがきく環境を確保することで、安心してトレーニングに打ち込めるからである。その観点で考えると、インターンシップは、受け入れ先の将来の就業につながる可能性を含む場合があり、厳密な意味では、純粋な訓練を目的とするのは危険であろう。しかし、得られた経験を適切に意味づけすれば、本人にとって有意義になると考えられることから、教育的な意義はあると思われる。

リアル・ゲーム・シリーズは、カナダで開発され、カナダ国内だけでなく欧米諸国を中心に10カ国以上で翻案や展開が進んでいるプログラムである。幅広い展開状況を考えると、「標準的プログラム」の一つと言ってよいだろう。「ゲーム」と称してはいるが、実際には遊戯性の追求というより教育目的のある授業用プログラムであり、対象となる生徒へのアピールを考へて「ゲーム」<sup>2</sup>と称したと思われる。次節で詳しく紹介するが、各対象層の年代ごとにコンテンツが充実しており、本稿でもすべてを扱うことはできない。ここでは要点をしぼり、重要な開発要素の骨格を中心にしつつ、一部のプログラムの中身については内容がわかるように詳細に記述することにする。

なお、筆者の個人的な経験であるが、筆者は2007年に国際進路指導学会に参加し、リアル・ゲームのワークショップでの盛況を目の当たりにし、実際に生徒が作業する様子のビデオを見たり、カナダの開発担当者と接触するなど、多くの情報と接する機会に恵まれた。このような世界的に大成した事例について、その開発要素と特徴を探り、日本での応用可能性への知見とすることは重要だと考える。ただし、ここではリアル・ゲームの日本版を開発することを目的として紹介するのではない。あくまでも一つの研究事例として取り上げる。この日本版の開発を実現する話は全く別である。その場合は研究的観点だけでなく、実務的な観点からの検討が最重要となるからである。<sup>3</sup>

## 2 リアル・ゲーム・シリーズにみる成功事例の解析

### 2-1. リアル・ゲーム・シリーズとは何か

#### 概要

リアル・ゲーム・シリーズとは、一言で言うと、学校等でのキャリア発達支援プログラムの一つである。ロールプレイ等を通じて成人後の生活や労働市場の特徴、職業の役割などを総合的に学ぶための授業用学習プログラムである。授業用カリキュラムや教材、ゲーム実施者（ファシリテーター）用のガイドブックが整備されている。

開発者はカナダの Bill Barry 氏という一人だが、国家機関のバックアップを受けてカナダ全土に広まり、現在ではヨーロッパを中心に10カ国（カナダ、アメリカ、イギリス、フランス、オーストラリア、ニュージーランド、オランダ、ハンガリー、ドイツ、アイルランド）の国家機関等によって非営利の国際パートナーシップが構成され、各国でのプログラムの標準化を行っている（表1・表3）。

<sup>2</sup> 新井他(1998)によると、シミュレーションやゲームの定義は使用者の思惑によって様々であり、結果としてそれがシミュレーション分野の用語の混乱を招き、研究の発展を阻む要因ともなっていると述べている。

<sup>3</sup> リアル・ゲーム・シリーズの各国版導入には、内容を各国の文化的背景に合わせる必要があるほか、厳しいライセンス管理が要求される。仮に、日本の学校教育の現場で実施可能性を検討するためには、学校単体での実施協力だけでなく、複数の教育関係機関が一致して出資し、開発に協力する体制がとれないと難しいと予想される。

本シリーズは、学年別に6種類のプログラムが用意されており、小学3~4年生版、小学5~6年生版、中学1~2年生版、中学3年~高校1年生版、高校2~3年生版、成人版がある(表2)。これらは、小学生版が終わったら次に中学生版を使うというような、明確な習得順序があるわけではなく、その対象者が置かれた年齢に合ったプログラムを1回実施すればよいようである。

本シリーズについては、Herr *et al.*(2004)ではシミュレーションアプローチの代表例の一つとして、OECD(2004)では授業カリキュラムにおけるキャリアガイダンスで画期的な事例として紹介されており、各国でのパイロット調査実施に関する研究文献もある(イギリスの事例の要約についてはBarnes, Edwards, Killeen, & Watts (1999)にある。オーストラリアでの試行実験の手続きについては、リアル・ゲームの本サイト上のリソースからダウンロード可能)。

本シリーズの教育効果については、公開されているリソースは限られているものの、実験的な検証が行われており、本シリーズの学術的基盤を支えている。最近の例では、アメリカで中学1~2年生版の検証が行われているので(Dimmitt, 2007)、以下、この事例について簡単に紹介する。Dimmitt(2007)は、全米で12校の協力を得て、617人の中学生サンプルに対してアンケートとインタビューから成る実験を行った。リアル・ゲームを授業に取り入れた群(372人)と、通常の授業を行った統制群(245人)に分け、2年間かけてプログラムの学習効果を調査した。学習効果の測定は、直接的な学習到達度(職業に関する知識の量)の把握と、二次的な効果(「自己効力感」「学習・学校参加への動機づけ」「キャリア成熟度」「意思決定への自信」「将来の方向性」「社会に望ましい行動(反社会的行動を避けたいと考えること)」等)の把握という、2つの側面から実施された。すなわち、前者は短期的な教育効果、後者は長期的な教育効果を測定している。前者の直接的な学習到達度(知識量)についての結果は、2年間の授業コース終了後の測定時で、リアル・ゲーム群は統制群よりも0.01%基準で統計的に有意な向上が認められた。後者の二次的な効果においても、「自己効力感」「学校参加への動機づけ」「将来の方向性」「社会に望ましい行動」の4変数で、統制群と比較してリアル・ゲーム群が有意に向上する結果が得られている。一方で、「意思決定への自信」「キャリア成熟度」等の諸変数では統制群と比較して有意に向上する結果は得られなかったが、これはリアル・ゲームの効果がないという意味ではなく、他の授業内容や啓発的経験によって総合的に補いうる変数であると解釈することもできる。また、先に挙げたイギリスでの事例(Barnes *et al.*, 1999)では、リアル・ゲームの約半分程度のプログラムを546人の中学生に試行実施し、リアル・ゲームを実施しない統制群(559人)との実験的な比較を行った報告がある。インタビューやアンケートの結果から、本プログラムの教育内容を生徒がポジティブに受け止める傾向があること、生徒が職業の世界に関する具体的知識を獲得しやすいこと、教員の印象として生徒への教育ツールとして有効であるとの認識が得られたと報告されている。一方で、「キャリアプランニング」「職業探索への自信」「雇用可能性への自信」については、統制群と比較して有意な結果が得られていないと報告されている。このイギリスの

事例は、アメリカの事例と異なり全プログラムを実施していないため、得られた効果も限定的であったが、それでも部分的な実施で知識の向上がみられた点は注目に値する。

利用と普及に関しては大きく進んでおり、全シリーズ(6プログラム)を合計すると、カナダ国内では7000校以上、全世界では50000カ所以上の学校や教育施設で実施されたと発表されている。特にカナダでは、中学1~2年生版の”The Real Game”に関し、他国に先行して、コンピュータでの実施も可能なVersion 2.0を2007年にリリースした。その試行実施は国内全地域の合計44カ所の中学校で行われ、合計2000人以上の関係者(生徒、教員、保護者など)が協力したと発表されている。なお、筆者が開発者から直接入手した情報によると、今までは欧米諸国での開発が主だったが、最近では中国やドバイといった非欧米諸国からも、国内実施に向けて関心が寄せられているとのことであった。<sup>4</sup>

表1. リアル・ゲーム・シリーズ(The Real Game Series)の取扱機関

総合事務局 (カナダ)	National Life / Work Centre (NLWC) Real Game Inc. (代表: Bill Barry)
開発母体	Human Resources and Social Development Canada (HRSDC) Canada Career Information Partnership (CCIP)
開発者	Bill Barry (Principal Teacher, Sociologist)

表2. リアル・ゲーム・シリーズの各プログラムの名称と要約

プログラムの名称	対象	概要
The Play Real Game	小学3~4年生	体験内容は、仕事役割、収入と支出、家選び、街づくり等。(所要時間: 10~15時間) 目標は、成人の生活・教育・労働の現実的理解。

<sup>4</sup> 開発元が公表しているプログラムへの参加方法は以下による。国際諮問グループ(International Advisory Group)という実施国代表で構成されるグループが形成されており、カナダのNLWCが各国版開発のコーディネートを担当している。開発の認可は原則として各国の政府機関(教育省、政府系研究機関等)に限定している。手順としては、以下の~のステップを踏む。現コンテンツとReal Gameシリーズの学習結果について分析。プログラムの試験実施前に現地に合わせた修正を行うべきかを判断。予備的な翻訳と修正の実施(パイロット版作成)。学校・教育機関等でのパイロット版実施。パイロット版結果を受けてさらなる修正が必要かどうかを判断。ローカルカスタマイズ版(本格版)の開発。本格版発行、価格決定、頒布、トレーニング手法の提供、当版を使用可能な国を限定した上で本格版実施とサポート体制実施。結果や技術革新を他国と共有(The Real Game Series International Management Groupにおいて)。

なお、の前に機密保持契約、の前に予備的実施契約、の翻訳・修正の実施には国内予備調査実施契約、の前にサブライセンス契約が必要である。

2007年末に筆者が開発者から得た情報によると、このような煩雑な手続きが開発上のネックになる国もあることから、最近ではオーナーシップ方式を設け、プログラムの著作権を買い取ることで、自由な開発と予備調査を実施できる制度が作られた。買取金額は、当該国の人口に比例して決定されるとのことである。



The Make It Real Game	小学 5～6 年生	体験内容は、仕事役割、街づくり、ビジネスの立ち上げ、国家間ビジネス等。(15～16 時間) 目標は、チームワーク、意思決定、学校と将来の生活や仕事役割との連携力をつけること。
The Real Game	中学 1～2 年生	目標は、仕事体験シミュレーションを通じて、学校と将来の生活や仕事役割との連携を行うこと。 (27～32 時間)
The Be Real Game	中学 3 年～高校 1 年生	目標は、授業や課外活動と将来の生活や仕事役割との関係を学習すること(17～21 時間)
The Get Real Game	高校 2～3 年生	目標は、自分の将来の目標を達成するために必要なスキル、訓練、教育、仕事経験を明確にすること(13～20 時間)
Real Times, Real Life	成人(18 歳以上)	20 世紀初頭の仕事の世界をシミュレートしながら、他の職業に移転可能なスキルについて学び、意思決定力を身につける(28 時間)

表 3. おもな参加国と開発機関・開発年・種別

( www.realgame.com より )

国名	開発機関名	開発年	開発種別
アイルランド	Institute for Guidance Counselors and Ministry of Education	-	開発中
アメリカ	America's Career Resource Network Association (ACRNA) (以前は、National Occupational Information Coordinating Committee: NOICC)	-	全 6 種類開発終了
イギリス	Prospects Services Ltd. Department for Education and Skills	2000	The Make It Real Game The Real Game The Be Real Game (The Play Real Game 開発中)

オーストラリア	Enterprise and Career Education Branch Department of Education, Employment and Workplace Relations(DEEWR)	2000 ~ 2003	The Play Real Game The Make It Real Game The Real Game The Be Real Game The Get Real Game
オランダ	National Centre for School Improvement (APS)	2002	( The Real Game 開発中 )
デンマーク	Danish National Council for Educational and Vocational Guidance (RUE)	2003	The Real Game
ドイツ	Bundesanstalt für Arbeit Berlin P:S-W Partner: Schule-Wirtschaft	2003	( The Real Game 開発中 )
ニュージーランド	Career Services	2002	The Real Game
ハンガリー	Ministries of Education and Labour National Vocational Guidance Society	2002	The Be Real Game
フランス	Fondation Jeunesse Avenir Entreprise	-	(The Real Game 開発中 )

#### リアル・ゲーム・シリーズに共通する5つの原則(High Five)

本シリーズでは共通して、次の5つの原則を学ばせる。今後の人生キャリアを歩む上でのポイントといってもよいだろう。以下の要素は、各プログラムの中で繰り返し出てきて、自然に身に付くよう設計されている。

##### 状況は絶え間なく変化する(Change is constant)

一生の中で人が経験する労働環境は変化し続ける。したがって、変化への適応方法を学習するのがキーポイント。周囲の状況変化を拒絶するのではなく、変化を先取りして対処し、変化による恩恵を受けられるようにする。

##### 学習は一生継続(Learning is ongoing)

周囲の状況変化に最大限対応できるためにも、学校卒業後も継続して学習する姿勢を身につけることが必要である。

##### 人生の過程に注目する(Focus on the journey)

一つの目標に執着しすぎると他の良い選択肢が見えなくなることがある。目標に向かう過程の一つ一つに注目することで、その目標の欠点を認識したり、他の可能性や選択肢に

気付くことができる。

#### 心のおもむくままに従う(Follow your heart)

一見実現が困難であっても夢を持つことは大切で、自分のキャリアを意味のあるものとするためには最も重要なモチベーションになる。夢を実現するには、自分の現状と将来何をしたいのかを正しく把握することが必要である。

#### 周囲の協力をとりつける(Access your allies)

友人、家族、先生、隣人などの協力を得ることで、自分のやりたいことや夢を発見しやすくなる。また、自分が周囲の人の手助けをすることも可能である。

次に、このシリーズの進行の仕方について、具体的なプログラムの内容から紹介する。本稿ではまず、中学1～2年生版のプログラムである”The Real Game”を紹介する。このプログラムを取り上げる理由は、本シリーズ中で最初に開発されたもので、改訂も進み、多くの検証を繰り返しており、内容的な完成度が最も高いと思われるからである。また、各国でのローカライズが最も進んでいるのもこのプログラムである。さらに本稿では、成人版プログラムである”Real Times, Real Life”についても簡単に解説する。公共職業安定所への求職者を支援対象として想定すると、この成人版プログラムが最適と思われるが、カナダ・アメリカ以外でのローカライズ事例がまだ存在しないことや、改訂が進んでいないこともあり、本稿では参考事例として扱うことにした。また、シリーズの進め方は、中学1～2年生版プログラムと類似している点も多いため、概要を中心に説明することにする。

## 2-2. 中学1～2年生版プログラム (The Real Game) について

### 概要

このプログラムは、授業内のグループワークとロールプレイで学ばせるものである。プログラムは全4ユニットで構成され、各ユニットには複数のセッションが含まれる。セッションは重要度の違いによって、必須(core)、推奨(recommended)、任意(discretionary)があり、時間が限られる場合は必須セッションのみ実行するだけでも一通りの学習ができるようになっている。1セッションは内容にもよるが、1～2時間程度かかる。The Real Gameの全体を実施すると約27～32時間、必須セッションだけ実施する場合でも約15時間はかかる。

学習内容は、前述したHigh Five(人生設計で心がけるべき5つの目標)のほか、Essential Skills(身につけるべきスキル)、Character(身につけるべき態度)も目標に掲げられる(表4)。特に、Essential Skillsはカナダ国家で制定されたガイドライン( Blueprint for Life/Work Designs: 本稿巻末を参考)をもとに作成されており、コンピテンシーとその発達段階まで詳細化され

ているのが特徴である。<sup>5</sup> プログラムの内容については後述するが、一例として、ユニット 1 の第 3 セッション（ロールプレイを開始するセッション）で挙げられている学習教科（Academic Subjects）、身につけるべきスキル、態度、ガイドラインの該当項目を参考までに挙げておく（表 5）。

表 4. The Real Game で示される身につけるべきスキルと態度の一覧

内 容	
スキル (Essential Skills)	読むこと(Reading)・文書の使用 (Document Use)・数的処理(Numeracy)・書くこと(Writing)・オーラルコミュニケーション(Oral Communication)・他者との協働(Working with Others)・継続的学習(Continuous Learning)・思考スキル(Thinking Skills)・コンピュータの使用(Computer Use)
態度 (Character)	尊重(Respect)・責任(Responsibility)・素直(Honesty)・誠実(Integrity)・他者への共感 (Empathy)・公正 (Fairness)・自発性 (Initiative)・根気強さ (Perseverance)・勇気(Courage)・楽観(Optimism)

表 5. ユニット 1 第 3 セッション（ロールプレイの開始）時点で示されている学習教科、身につけるべきスキル、態度、ガイドラインの内容

内 容	
学習教科 (Academic Subjects)	語学： ・読む（単語分析、流暢さ、語彙構造、読解） ・聞く・話す（人の話を聞くこと。会話の方略） 歴史・社会科学： ・経済の原則（労働市場の要素の分析）
スキル (Essential Skills)	1. 読むこと・2. 文書の使用・4. 書くこと・5. オーラルコミュニケーション・6. 他者との協働・7. 継続的学習・8. 思考スキル
態度 (Character)	1. 尊重・5. 他者への共感・6. 公正・7. 自発性・10. 楽観
ガイドライン (Blueprint)	1. 自己イメージ・2. 他者関係の形成・4. 生涯学習・5. 情報の位置づけと活用・6. 労働と社会との関係理解・9. 生活と仕事のバランス・10. 役割の性質の変化に関する理解

<sup>5</sup> このカナダ版ガイドラインは、アメリカで 1988 年に制定された全米職業情報統一協議会（NOICC）によるキャリア発達ガイドライン(National Career Development Guidelines)をベースとして、1998 年にカナダで開発されたものである。

## プログラムの実際

### ユニット開始前

最初に、プログラムのファシリテーターとなる教員は、参加者（生徒）の保護者に対し、リアル・ゲームを授業内で行うことの説明と必要に応じた協力を呼びかける手紙を出す。場合によっては、ある特定の職業に就いている生徒の保護者に対し、職業講話をお願いすることがあるからである。

また、事前課題として、職業に対する基礎知識や態度を問う全 44 問の小テスト（「職業の世界に関するアンケート(What I Know About the World of Work survey)」）を生徒に実施する<sup>6</sup>。回答は 5 段階(非常にそう思う～全くそう思わない)で行う。各設問は、ガイドラインの各項目と明確に結び付いている。生徒には「テスト」と明示しないで実施されるのだが、実質上プリテストとなるもので、全ユニット終了後にも確認の意味で同一課題が実施され、効果測定のために使用される。

### ユニット 1 ( Making a Living )

このユニットは全 5 セッションで構成され、まず、生徒にリアル・ゲームの仕組みに慣れてもらうことを目標とする。必須スキル(Essential Skills)や身につけるべき態度(Character)などのほか、職業やキャリアに関する語彙(job, occupation, career)の違いを学習する。

第 1 セッションでは、5 つの原則(High Five)を生徒に紹介したあと、各教科（一般的知識・数学と技術・社会科学・科学・言語と芸術・保健体育の 6 教科）と仕事の世界との関連を出題するクイズをランダムに実施する。ルーレット状の盤面で針を回して止まったところにある教科分野から出題するため、このプログラムの中ではスピニングゲーム(Spin Game)と呼ばれている。

第 2 セッションでは、大人になったら欲しいものややりたいこと（家、車、旅行など）のリストが絵で示され、その中から欲しいものを選ぶ作業を各自が行う。リストから選ぶだけでなく、インターネット上から自分で探してきて空欄を埋める場合もある。

第 3 セッションからはロールプレイが始まる。生徒を数名のグループに分ける。まず、一つのロールとなる職業役割（work role）のプロファイルが書かれた紙を各生徒に 1 枚ずつ割り当てる。例えば、れんが石工職人のある女性といった、具体的な職業に就く人物像が与えられる。そこで、その職業人が過ごす典型的な一日の生活について書かれた文章を読み、一部穴埋め式になっているので必要な単語を入れながら、その職業人の仕事内容や生活について学ぶ（表 6）。この職業役割は全 60 種類あり、教員がランダムに割り当てたり、地域の労働市場に適した職業を選んで割り当てたりすることもできる。なお、この職業役割のロール

<sup>6</sup> この小テストの設問例：「学校で今学んでいる科目がなぜ自分の将来に重要なのがわかる（ガイドラインの 4 番）」「仕事につけば、好きなものが買える（ガイドラインの 6 番）」「学習を継続し、スキルを磨こうとする意欲があるかないかによって、仕事での成功が決まる（ガイドラインの 4 番）」

プレイは、状況を簡単にするためにすべて独身という設定になっている。

第4セッションでは、本プログラムを通した人生の旅(journey)を絵で記録するための活動ポスターを各自で作成する。教室内の他の生徒の職業ロールプロファイルやライフスタイルの選択状況を見て学び、教室内で仮想的な地域コミュニティを作り上げる。

第5セッションでは、自分の名刺を作成し、クラスメートと交換する。自分の仕事についてクラス内で紹介し合ったりする練習を行う。

以上では、第1~3セッションまでが必須セッション、第4、5セッションが推奨セッションとなっている。

表 6. れんが石工職人の職業ロールプロファイルの内容例（抜粋）

項目	内容例
職業解説 (Job Description)	あなたは独立した請負業者として、家のエクステリアの仕上げを行う仕事をしています。・・・
教育・訓練 (Education & Training)	高校を卒業し、左官の仕事を独学で覚えました。現在、コミュニティカレッジで会計学や建築デザイン、工学を学んでいます。・・・
移転可能スキル (Transferable Skills)	あなたは身体が丈夫で、高いところでも怖くありません。信頼のある人柄で、他者との調整が上手です。関連のある学校の教科は、化学、数学、美術、言語学、歴史です。・・・
週当たり労働時間	50 時間
税込月収	2800 カナダドル
年間休暇日数	2 週間
一日の生活 (A Day in the Life)	朝5時に起き、6時に仕事場へ行きます。暑くないうちに仕事を始めるためです。・・・今日は運悪く、他の人がやった仕事のミスを直す羽目になりました。・・・

## ユニット2 (Quality of Life)

このユニットでは、大人の生活の中で、仕事以外の面に目を向ける活動を行う。

まず、第1セッションでは、職業生活の中で、仕事以外にやりたい活動（スポーツ、アウトドア、課外授業、趣味など）に割く時間を決め、睡眠や買い物などの生活上必須の時間と合わせて、1週間の中で割り当てを行う。また、活動に必要な出費なども記述する。記述はワークシート上で行う。ワークシートを埋めることで、自分の職業ロールプロファイルの収

入や労働時間と、現実に可能な活動との関係について経験的に学ぶ。

第2セッションでは、自分の給与明細の用紙をもらい、全収入から税金や社会保険などの天引きがあることを知った後で、1か月あたりの支出内容をワークシートに記述する。例えば、家賃、交通費、保険やローン、レジャー用品やレジャー活動、食費、服飾費などの費目別に記述し、最終的には1か月の家計にまとめ、貯金の有無などについても決める。最後に、チャンスカードという運の良し悪しで起こる臨時収入や支出のカードを引き、その内容も記述する。

第3セッションでは、前のセッションで行った支出内容と1か月の家計に関するワークシートを使い、現在の収入では見合わない項目を探しだして絵を切り取り、将来欲しいもの(Dream Clouds)というワークシートの中に入れる。つまり、収入に見合った買い物をするという現実を学ぶ。

第4セッションでは、生徒同士のグループで、バケーションの計画を立てさせる。グループ全員にとって魅力のある行き先や、夢と予算や仕事の現実とのすり合わせを行い、旅についての調べものとレポートを行う。

最後の第5セッションでは、第2回スピンゲーム(職業に関するクイズ)を実施し、今までの2つのユニットでの学習内容の復習と再確認を行う。ここで出題されるクイズは、第1回スピンゲームよりも難しくなっている。

以上では、第1、2セッションが必須セッション、第3~5セッションが推奨セッションとなっている。

### ユニット3 (Changes and Choices)

ユニット3では4つのセッションがあり、職業の世界が具体化してくる。なお、全セッションの実施が任意(discretionary)となっている。

第1セッションでは、家庭と職業社会での平等(equity)の概念を学習する。典型的に男性(あるいは女性)が就きやすい職業(パイロット、看護師など)、男性(あるいは女性)が行うと思われる活動(料理、子供の世話など)について、その原因についてクラスで話し合う。職業の世界で、収入、職種などの男女差について統計情報のグラフから読み取らせる。各グループ(仮想コミュニティ)で、就業や収入に関する性差別やハラスメントのないコミュニティを形成するとして、「平等宣言」をさせる。

第2セッションでは、各グループの中の一人を教員が事前に選び、解雇通告の手紙を渡し、突然の失業という状況を体験させる。その後、グループ全体の学習で、失業は様々な理由から起こりうること、失業後にどういう活動範囲が考えられるか(人的ネットワークの利用、同じ産業で再訓練を受ける、新たな職種へ就く訓練を受ける、独立自営を考えるなど)、一般的な職務経歴書の項目や書き方について学ぶ。

第3セッションでは、事前予告なく、全グループ(仮想コミュニティ)が自然災害や人災

の影響で失業する。そこで、災害に立ち向かうための試みを共同で考えることで、チャンス、変化、予期せぬことへの対処について学ぶ。

第4セッションでは、今後自分の仕事を作り出すためにどうすればよいかを考え、移転可能なスキルへの投資方法について学習する。独立自営の可能性についても考えさせる。ロールプレイはこれで終了となる。

#### ユニット4 (The Personal Journey)

最後のユニットでは、今までの3つのユニットのロールプレイで学んだことを振り返り、未来の職業役割から現在自分の置かれた状況へと立ち戻る。第1、2、5、6セッションが必須セッション、第3、4が推奨セッションである。

第1セッションでは、ロールプレイを振り返って、自分の好きなワークスタイルについて自覚する。まず、ロールプレイで行った職業ロールプロファイルの職務特性（正規労働、非正規労働、肉体労働、自営、他者と働く、一人で働く、クリエイティブ、給料が良いなど）の当てはまる要素にチェックマークを入れ、次に自分が将来望む職務特性についてチェックする。自分に合いそうな職業名を想像で3つ書き、その後職業情報をきちんと調べた上で、再度自分に合った職業を3つ書く。

第2セッションでは、個人の選択と職務満足を話題として取り上げ、High Fiveの「自分の心のおもむくままに従う(Follow your heart)」ことの大切さについて話し合う。自分にとって合いそうな職業を1~2個選び、その職業について様々なキャリアリソースを使って調べる。その後、ユニット1の第3セッションで割り当てられた職業ロールプロファイルの白紙を手渡され、表6の項目にしたがい、理想とするロールプロファイルを自力で書く。

第3セッションでは、自分の全人生について一枚の絵としてイメージし、計画や出来事を書く。誕生から100歳まで5歳刻みの図表を使い、個人/家族の余暇、仕事、教育という3つの要素において、今までの出来事を記入するとともに、今後の計画を書く。

第4セッションでは、キャリアデー(Career Day)と称し、地域に住む大人が教室に招かれて、実際の職業世界やその人の人生の軌跡について話をする。生徒はプログラムで学んだ経験やアイデアについてその講演者と意見交換する。

第5セッションでは、「職業の世界に関する小テスト(What I Know About the World of Work survey)」を再度行い、生徒自身が知識・スキル・態度の変化を確認する。再度スピンゲームを実施し、将来の成功と授業教科の重要性との結びつきを振り返る。第6セッションでは、プログラム全体のまとめをして、修了証書を手渡す。

#### プログラムの特徴

以上が、当プログラムを構成する各ユニットの概要である。ユニットの中の各セッションについてはファシリテーター・ガイドでさらに詳細化して掲載されており、こういう生徒が



いる場合にはどう対処すべきなど、実施上の注意点もまとめられている。これだけでも当プログラムが多くの経験に裏打ちされた内容であることが理解できるだろう。

プログラム全体の特徴としては、次の3点にまとめられる。一つは、現在（中学生として学ぶ教科）から将来（スキルや具体的職業）への展望や結びつきを強調している点である。つまり、今勉強していることが将来の何につながるのかを明確に示すことで、現在の授業教科に対するモチベーションを高めようとするものである。第二に、個人が転職の際に意識すべきスキルとして移転可能なスキル(transferable skills)へ大きな注目が注がれている点である。三点目は、当プログラムが単に人生設計スキルだけでなく、様々なリテラシーの習熟機会を提供している点である。その意味では総合的な学習となっている。例えば、数的処理(numeracy)、語彙(vocabulary)、金融リテラシー(financial literacy)などを取り上げる場面があり、本プログラムを担当する教員だけでなく、必要に応じて他の教科の教員と連携し、応援を頼む仕組みになっている点は興味深い。すなわち、こうした授業連携こそが High Five の「周囲の協力をとりつける(Access your allies)」の実例にもなっているのである。

### 2 - 3. 成人版プログラム ( Real Times, Real Life ) の概要

次に成人版について紹介する。前述の The Real Game ( 中学 1 ~ 2 年生版プログラム ) との類推で内容がわかる点も多いので、本節では詳細な内容には触れず、中学 1 ~ 2 年生版との違いを中心に触れつつ、各ユニットの概要を示したいと思う。

このプログラムの目的は次の5点である。(1)参加者が自律的な人間になり、適切な教育訓練を選べるようになり、雇用可能性を広げること。(2)参加者が、自分の生活や仕事について、達成可能で現実的なアクションプランを策定すること。(3)参加者が不適切な訓練コースを選んでしまう可能性を最小限に食い止めること。(4)高等教育機関に在籍する参加者の場合は、その専攻で必要なスキル(生活スキルとアカデミックスキル)を明確に理解し、専攻を修了できるようになること。(5)特定の職業と直接結びつけるのではなく、幅広く職業の範囲を理解させ、移り変わりの激しい仕事の世界へ影響を与える社会的経済的トレンドの性質を理解すること。

このプログラムの対象層は18歳以上なので広範だが、特に対象としているのは、就業を希望する失業者や、今までと異なる分野での就職を目指す人である。具体例として、労働需要の少なくなった産業からの離職者や、労働市場への再参入を目指す女性、シングルマザー、訓練施設への入学希望者などが挙げられている。こうした対象層に共通する特徴として、職業の世界に対する非現実的な認識、変化への不安、キャリア情報の探索が困難、アクションプランの設計が困難とされており、そうした特徴をもつ対象者に向いているとされている。

#### プログラムの実際

##### ユニット1(全2セッション・5時間)

このユニットでは、20世紀初頭の時代にタイムスリップしたと想定し、当時の職業のロールプレイを行う。第1セッションでは、20世紀初頭の仕事や産業の変化と、その影響を扱った市販のドキュメンタリービデオをみせる。第2セッションでは各グループで1つの職業役割(work role)を使ったロールプレイを行う。ロールプレイでは、1900～1930年、1930～1950年、1950～2000年という3つの時代の流れに沿って行われ、移転可能なスキルの認識をさせた上で、時代が変わったときに職種転換を体験させ、最後に退職し年金をもらうという一連の流れを体験する。20世紀初頭をロールプレイの時代背景に扱った理由は、大きな戦争があり社会変化が大きく、産業や職業も様々に影響を受けた時代であり、変化を題材に扱うロールプレイとして適していたからとしている。

#### ユニット2(全6セッション・7時間)

次に、このユニットでは、現代の職業についてのロールプレイを行う。各参加者に1つずつ職業ロールプロファイルが与えられる。ここで行うのは、中学生版のユニット1～3のロールプレイとほぼ同内容である。収支バランスと1か月あたりの予算作成、仕事とレジャーの時間割り当て、ジェンダー差の現実認知(表とグラフの読み取り)、職業ロールプロファイルの職務特性(正規労働、非正規労働、肉体労働、自営、他者と働く、一人で働く、クリエイティブ、給料が良いなど)の評価、失業の仮想体験と対処<sup>7</sup>、職務経歴書の執筆などを行う。中学生版と異なる部分は、職業プロファイルがより細かくなっていることに加えて、ストレスコーピングの特徴や、失業でパニックに陥らない心構えなど、現実に失業を体験した参加者にとって緊要度の高い情報の提供も行われている。

#### ユニット3(全9セッション・16時間)

最後のユニットでは、今までのロールプレイ体験を振り返り、実際のアクションプランを立てる。具体的には、生活と仕事の価値観チェック、スキルチェック(仕事で得たスキルと、仕事外から得たスキルの両面)、興味検査(Data, Thing, Personの3類型)、自分の学習スタイルの特徴の認知、コンピュータ版自己理解ツールを使ったチェック、自分のライフプラン・学習プラン・仕事プランの策定、本プログラムの効果に対する振り返りなどを行う。最後にゲストスピーカーによる講演を行い、修了証書を発行する。

#### プログラムの特徴

以上が、成人版プログラムの概要である。中学生版と比較すると、ロールプレイを個人ベースだけではなく、グループベースでも行うため、各グループでの協働を促す目的もあると思われるし、それもスキルトレーニングの一つと考えているようである。中学生版と異なり、

<sup>7</sup> 成人版プログラムの対象者は、実際に失業した人など、何らかの原因で労働市場に参入できない成人を相手にしていることから、失業のロールプレイについては相手を傷つけることのないよう慎重な人選を行うべきだと、ファシリテーター・ガイドには書かれている。

Essential Skills や Character については特に提示がなかった。カナダ版ガイドライン(Blueprint)についても、ファシリテーター・ガイドの資料編に少々概要が載っている以外には特に言及がなかったが、このプログラムの開発当時にまだ策定が完了していなかったからだと思われる。さらに、ユニット3で、価値観や興味など、様々な自己理解ツールを行わせた後で具体的なアクションプランを作成させる点も、中学生版と大きく異なる部分である。アクションプランも、生活面、学習面、仕事面の3領域で十分な時間を割いて策定することになっている。ユニット3は、日本の職業相談機関で行っている業務内容と重なる面も多いように感じる。しかし、ユニット1と2で十分なスキルトレーニングを積んだ後に自己理解を行わせ、その後にアクションプランを作る点は興味深いし、より有効性が高まる方法ではないかと思われる。

成人版プログラムにおいても、中学生版と同様に時間のかかるものであり、それだけまとまった時間がとれる成人を相手にしなければ実施できないことになる。しかし、例えば自分のキャリアの方向が見いだせずに離転職を繰り返してしまう成人に対しては、たとえ再就職への緊要度が高くてもこのような長時間のプログラムを実施することには大きな意義があるだろう。例えば、比較的長期の職業訓練コースに組み込んで実施するという方法も考えられるだろう。

### 3 わが国の実情に合ったキャリア選択スキルトレーニングとは

#### 3-1. リアル・ゲーム・シリーズからの示唆

以上で、リアル・ゲーム・シリーズの特徴を示したが、この研究事例から得られた示唆についてまとめてみたい。

最大の特徴は、プログラムで伝えるべき教育内容がガイドラインに沿って明確化されていることである。すなわち、国家が制定したガイドライン（その中の各コンピテンシー）に基づいているため、High Five、Essential Skills、Character といった習得内容が具体化され、プログラムとの対応づけも明確である。したがって、指導者にとっては、教育内容に迷いが生じないだけでなく、個人的経験に依拠せず客観的基準での指導が可能となる。これこそが、国内外を問わずプログラムを広く展開でき、普及できた理由の一つではないかと推察される。何百カ所もの学校で試行実験を繰り返し、現場の状況を知り、解説書の中で細かく反映させたことで、プログラムの汎用性も高まり、利用可能性も向上したと思われる。

次に、プログラムの具体的内容について、3点ほど特徴を挙げてみたい。

第一に、生活上身近に必要なスキルについてトレーニングさせている点が特徴としてあげられる。例えば、欲しい物と自分の収入とをつき合わせて検討し、現実に見合ったお金の使い方を体感させるプログラムは、中学生用だけでなく成人用でも行われている。一看すると、

当たり前すぎてトレーニングの必要すら感じないようにも見受けられるが、職業選択は収入と密接に関連するものであり、数字の上では理解していたとしても体感できる人は少ないと思われるため、このような体感型トレーニングの手法は有益だと思われる。

第二に、プログラム全体が移転可能なスキル(transferable skills)に着目している点も興味深い。将来的な離転職やキャリアの転換を見越して、どのスキルを持つことが有利か、どのスキルなら別の職業でも活かせるかという点に注目しているのである。将来的な離転職といっても、必ずしも自分の意思によるものでなく、天災や人災など、自分の力の及ばない原因によっても起こりうることを体感させている点は注目に値する。

第三に、中学生版のプログラムでは特にみられた点だが、十分な時間をかけ、何度も繰り返し刷り込ませて体感させている点も特徴的である。例えば、High Five については、単に用語を復唱させるだけでなく、ゲームの経験で得た一つ一つのことを High Five と結びつけて考えさせたり、実体験として刷り込ませている(例えば、中学生版ユニット4の第2セッションなど)。外部の人材による職業講話についても、単に話をしてもらっただけでなく、プログラムで現在進行中の学習要素とリンクできるように、事前の方向づけを行うことになっている。学習内容を繰り返し提示させて知識の定着をねらっただけでなく、講話から「啓発的経験」を生み出す一つの有効な方法にもなっている。一方で、十分な繰り返しを行うために多くの時間が必要となることも事実である。スキルトレーニングであるため、体感から真の理解に達するまでにはある程度の時間が必要なのもやむを得ないのである。

以上、様々な示唆が得られたプログラムであったが、最後に一点だけ今後の研究がまたれるのは、本プログラムによって実際に参加者の態度が改善された場合、その状態がどの程度維持されるのか、という問題である。この問題は、スキルトレーニングの核心ともいえるべき重要なテーマである。中学生版ではプログラムの事前と事後に小テストがあったが、それはプログラム実施直後の効果測定にすぎない。先に紹介した Dimmitt(2007)によるアメリカでの実証実験では、中学生における2年間のプログラム実施後に測定が行われ、自己効力感や将来の方向性に対する態度の向上が結果として表れているが、それが長期的に持続しうるものなのかを示すデータは存在しない。本プログラムによる長期的な態度変容の効果がどの程度なのか、データの収集は容易ではないと思われるが、今後そのようなデータの公開が期待される。さらに、本プログラムを小学校、中学校、高校、成人と、発達段階に応じて複数回繰り返し実施したとき、キャリア選択への理解がどう変化し発達するのか、スキルの定着度へどう影響するのかについても、検討の余地があると思われるし、そうした検討は今後のスキルトレーニング開発への重要な示唆を与えるだろう。

### 3-2. 考察

以上、リアル・ゲーム・シリーズから得られた示唆について述べてきたが、日本においてもキャリア選択を支援する標準的プログラムを開発する際に考えるべきことについて、本稿

の締めくくりとしてまとめてみたい。前節での4点の示唆に対応して記述する。

第一に、支援すべきキャリア選択スキルを明確化できるような、具体化されたガイドラインが必要である。カナダ版ガイドラインは、アメリカの全米職業情報統一協議会（NOICC）のガイドラインを参考にして作られたものである。日本でこれに類似した概念を探索すると、仙崎(1998)のモデルをもとに国立教育政策研究所生徒指導研究センターが開発した「4つの能力を発達させる進路指導活動モデル」があるほか、施策としては厚生労働省の「YESプログラム」、経済産業省の「社会人基礎力」などが関係する。こうした枠組みは、当然ながら、キャリア選択スキルトレーニングのプログラムを念頭に置いて策定されたものではないため、そのままの状態では、現実のスキルトレーニングと直接結びつけられる程度には具体化できていない。今後は、このような既存の枠組みのエッセンスを十分に加味した上で、実効力のあるガイドラインを構築する必要があるだろう。明確なガイドラインが存在することで、指導現場の混乱を防止し、指導者の経験年数によらず一定の質を保った指導が保証される。

第二に、生活上身近で基本的な要素を盛り込む必要性である。職業選択やキャリア選択というと、個人の価値観にしたがって選択すべきと考え、まず価値観の選択を問うことを考えがちである。確かに、キャリアに対する価値観を明確化することも選択には重要な要素ではあるが、価値観は認知的に高度な概念であり、価値観を正しく判断するためには、ある程度の職業的成熟が求められる。したがって、職業に対する考えが未熟な対象者には、自分の価値観について考える以前に、基本的な素養の醸成が必要である。基本的な素養の中から、特定の活動への好き、嫌いの意味づけを行い、価値観へと結びつけてゆく方法が自然であり、有効なやり方であろう。例えば、自分の体感した職業ロールプロファイルについての職務特性（正規労働、非正規労働、肉体労働、自営、他者と働く、一人で働く、クリエイティブ、給料が良いなど）の当てはまりについて評価した後で、次に自分の望む職務特性の評価するやり方は、まさに緩やかに価値観へと方向づけする作戦だと考えられる（中学生版ではユニット4、成人版ではユニット2に出てくる）。他にもこのような、身近な要素を基本にしつつ重要な意味へと昇華できる手法があれば、別途盛り込むことを考えるべきであろう。

第三に、移転可能なスキルへの着目については、日本でも応用すべきではないかと思われる。離転職や失業してはじめて、移転可能なスキルについて考えるのでは遅すぎるからである。従来も、転職時には、過去の経歴や具体的な資格やスキルについて、次の仕事でも役立つかどうかを判断することは職業相談の現場でも行われてきた。しかしこのプログラムに出てくるスキルは、表4で示したようにもっと広範な概念を指している。その部分に多少違和感がないわけでもないが、スキルトレーニングの対象としては、この程度のあまり複雑すぎない概念の方が扱いやすいとも考えられる。

第四に、十分な時間をかけて何度も繰り返し刷り込ませるという方法についてだが、一つのプログラムにこれだけの時間をかけることが、日本の様々な教育現場においてどの程度実現可能なのかは疑わしい。特に、中学生や高校生に実施する場合、必須と必須外のセッション

ンがあるとはいえ、他の教科の授業時間との兼ね合いもあり、これだけの大々的なプログラムをフルスペックで実施するのは難しいのではないかと推察される。課外活動や、夏休み等を利用した集中プログラムとしてなら、実行の目途もたつかもしい。また、成人用の場合でも、まとまった時間がなければ実施できないことを考慮しなければならない。しかし、一見すると回り道のようにみえる長時間のプログラムであっても、キャリア選択スキルを身につけることは今後の良質なキャリア選択の可能性を高めるため、就職への緊要度が高い成人でも優先的に実施すべきケースがあると考えられる。したがって、実施時間だけを問題視するのは的外れであろう。例えば、中長期的な教育訓練コースの一部として盛り込むのであれば、価値があると思われる。また、就職までの時間的な余裕のある大学1~2年生には、特別プログラムとしての実施が可能かもしれない。スキルを定着させるには、ある程度の時間をかける必要があるため、プログラムの長さでスキルの定着度とはトレードオフの関係にあると言える。

以上、様々な側面を述べてきたが、このような大々的プログラムを行うためには、指導者のスキルが欠かせないだろう。グループワークをまとめるスキルや、教室全体で協力的な雰囲気醸成できるようなスキルは必要となるだろう。他にも、単にプログラムの実施者としての役割だけでなく、指導者には、その後の情報探索の方法や相談のスキルも必要とされる。実施に際し、ガイドブックだけでは不安な指導者も想定されることから、指導者用のスキルトレーニングも必要となるだろう。

本稿で紹介してきたリアル・ゲーム・シリーズは、もちろん、すべてのキャリア選択スキルのトレーニングを網羅しているものではない。例えば、先に報告した Dimmitt(2007)や Barnes et al.(1999)の実証実験によると、「意思決定への自信」や、「職業探索への自信」等の面においては、本プログラムの効果が限定的であり、別途トレーニングツールを開発する必要がある。例えば、「意思決定への自信」という面では、合理的(規範的)意思決定についてのトレーニングを取り入れることで、人間の思考特徴を学習し、感情やその場の雰囲気に左右されない客観的な判断をする練習が可能となるだろう。「職業探索への自信」については、インターネットで検索された大量の進路情報から、適切な情報を抜き出すスキルのトレーニングで可能となるだろう。以上はキャリア選択の場面に限って必要な要素では必ずしもないが、キャリアとは職業のみならず、様々な生活分野を含む総合的な概念であることから、このようなスキルトレーニングをキャリア選択プログラムとして行うことは決して的外れではないだろう。このような様々な要素を加味し、検討した上で、キャリア選択スキルトレーニングにおける日本版標準的プログラムの作成が望まれる。

一口にキャリア選択スキルといっても、本稿で紹介したリアル・ゲーム・シリーズのように、扱うスキル内容は単体ではなく、非常に多様である。したがって、日本版プログラムにおいても、スキルトレーニングを扱うワークシートを複数開発し、それらを組み合わせて一

連のプログラムとして実行することで、初めて効果が発揮されるものが望ましいと思われる。個々のワークシートには、上記に挙げた合理的意思決定のトレーニングや、リアル・ゲーム・シリーズに出てきたような収支バランスのトレーニング、生活と労働時間のバランスを調整する練習などが含まれるだろう。また、ワークシートの組み合わせは、対象者のニーズによって異なると思われるため、最適なワークシートの組み合わせを提示できるようなテストが将来的に開発されることが望ましい。開発を行う上で解決すべき課題は多くあるが、以上の内容を盛り込み、日本の実情に合った開発を目指すべきである。

## 参考文献

- 新井潔・出口弘・兼田敏之・加藤文俊・中村美枝子 (1998). ゲーミングシミュレーション 日  
科技連
- Barnes, A., Edwards, A., Killeen, J., & Watts, T. (1999). The Real Game: evaluation of the UK  
National Pilot, NICEC Briefing., ERIC, ED438-437.
- Blueprint for Life/Work Designs overview. (n.d.). Retrieved March 31, 2008, from  
<http://www.blueprint4life.ca/>
- Boocock, S. S. (1966). The Life Career Game, *Personnel and Guidance Journal*, **46**(4), 328-334.
- Brown, D. (2003). *Career information, career counseling, and career development* (8th ed.). Boston,  
MA: Allyn and Bacon.
- Crites, J. O. (1969). *Vocational psychology: the study of vocational behavior and development*. New  
York: McGraw-Hill.
- Dimmitt, C. (2007). The Real Game Evaluation Results: Report Prepared for America's Career  
Resource Network. Retrieved March 31, 2008, from  
[http://acrna.i4a.com/files/public/FinalReport\\_RG\\_Evaluation.pdf](http://acrna.i4a.com/files/public/FinalReport_RG_Evaluation.pdf)
- 藤本喜八 (1991). 進路指導論 恒星社厚生閣.
- 深町珠由 (2006). キャリアシミュレーションの教育的効果に関する実験的検討 JILPT デ  
ィスカッションペーパー, 06-06.
- Greenblat, C. S. (1988). *Designing games and simulations*. Newbury Park, CA: Sage.  
(グリーンブラット, C. S. 新井潔・兼田敏之 (訳) (1994). ゲーミング・シミュレーション作  
法 共立出版)
- Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counseling through the  
lifespan* (6th ed.). Boston, MA: Pearson Education.
- Katz, M., Norris, L., & Pears, L. (1978). Simulated occupational choice: a diagnostic measure of  
competencies in career decision making, *Measurement and Evaluation in Guidance*, **10**(4),  
222-232.
- 国立教育政策研究所生徒指導研究センター (2002). 児童生徒の職業観・勤労観を育む教育  
の推進について (調査研究報告書) .
- National Life/Work Centre (2007). The Real Game Version 2.0 Facilitator's Guide.
- National Life/Work Centre (1996). The Real Times, Real Life Facilitator's Guide.
- OECD (2004). *Career Guidance and Public Policy -Bridging the Gap-*, OECD: Paris.
- 労働政策研究・研修機構 キャリアマトリックス <http://cmx.vrsys.net/>



The Real Game. (n.d.). Retrieved March 31, 2008, from <http://www.realgame.com/>

The Real Game Online - Canada Version - (n.d.). Retrieved March 31, 2008, from  
<http://www.realgameonline.ca/>

The Real Game Online Facilitator's Guide (n.d.). Retrieved March 31, 2008, from  
<http://www.realgameonline.ca/school>

## 付録：カナダ版ガイドラインの内容抜粋(Blueprint for Life/Work Designs)<sup>8</sup>

---

### エリア A. 自己管理(Personal Management)

---

#### コンピテンシー1: ポジティブな自己イメージの形成と維持

(Build and maintain a positive self-image)

Level 1: 自己と他者への影響を発見し、ポジティブな自己イメージの形成を行う

Level 2: ポジティブな自己イメージの形成を行い、自分の人生と仕事への影響を理解する

Level 3: ポジティブな自己イメージの維持能力を発達させる

Level 4: ポジティブな自己イメージの維持能力を向上させる

---

#### コンピテンシー2: 積極的・効果的な他者関係の形成

(Interact positively and effectively with others)

Level 1: 生活における積極的な人間関係を形成する能力を発達させる(I)

Level 2: 生活における積極的な人間関係を形成する能力を発達させる(II)

Level 3: 生活と仕事における積極的な人間関係を形成する能力を発達させる

Level 4: 生活と仕事における積極的な人間関係を形成する能力を向上させる

---

#### コンピテンシー3: 生涯にわたる変化と成長

(Change and grow throughout one's life)

Level 1: 変化と成長が人生の一部であることを発見する

Level 2: 変化と成長への対応を学ぶ(I)

Level 3: 変化と成長への対応を学ぶ(II)

Level 4: 生活と仕事の変化に対応するための戦略を発達させる

---

<sup>8</sup> 注：Level 1・・・小学校、Level 2・・・中学校、Level 3・・・高校、Level 4・・・成人

---

エリア B. 学習と仕事探索(Learning and Work Exploration)

---

コンピテンシー4: 生活/仕事のゴールと結びつく生涯学習への参加

(Participate in life-long learning supportive of life/work goals)

Level 1: 生涯学習が生活と仕事へ貢献することを発見する

Level 2: 生涯学習を、現在と未来の生活と仕事のシナリオへリンクさせる

Level 3: 生涯学習をキャリア形成プロセスとリンクさせる

Level 4: 生活や仕事上のゴールを支える継続学習へ参加する

---

コンピテンシー5: 生活/仕事情報の位置づけと効果的活用

(Locate and effectively use life/work information)

Level 1: 生活と仕事の情報を発見し、理解する

Level 2: 生活と仕事の情報を位置づけ、理解する

Level 3: 生活と仕事の情報を位置づけ、解釈・評価し、活用する

Level 4: 生活と仕事の情報を位置づけ、解釈・評価し、活用する(II)

---

コンピテンシー6: 労働と社会/経済との関係の理解

(Understand the relationship between work and society/economy)

Level 1: 個人やコミュニティに仕事貢献している点に気づく

Level 2: 仕事はコミュニティへ貢献していることを理解する

Level 3: 社会的経済的ニーズによる仕事の性質や構造への影響を理解する(I)

Level 4: 社会的経済的ニーズによる仕事の性質や構造への影響を理解する(II)

---

---

エリア C. 生活設計・職業設計(Life/Work Building)

---

コンピテンシー7: 仕事の確保/創出と維持

(Secure/create and maintain work)

Level 1: 効果的な仕事のしかたを探索する

Level 2: 仕事を探索し、獲得/創出する能力を発達させる

Level 3: 仕事を探索し、獲得/創出し、維持する能力を発達させる

Level 4: 仕事を探索し、獲得/創出し、維持する能力を向上させる

---

コンピテンシー8: 生活/仕事向上の意思決定

(Make life/work-enhancing decisions)

Level 1: 意思決定を探り、向上させる

Level 2: 意思決定と生活と仕事の設計とをリンクさせる

Level 3: 生活と仕事の意思決定にかかわる

Level 4: 成人の生活現状を、生活と仕事の意思決定に組み込む

---

コンピテンシー9: バランスのとれた生活役割と仕事役割の維持

(Maintain balanced life and work roles)

Level 1: 生活役割の相互関係を探り、理解する(I)

Level 2: 生活役割の相互関係を探り、理解する(II)

Level 3: ライフスタイルとライフステージを、生活と仕事の設計にリンクさせる

Level 4: バランスのとれた生活と仕事を、生活と仕事の設計に組み込む

---

コンピテンシー10: 生活/仕事役割の性質の変化に関する理解

(Understand the changing nature of life/work roles)

Level 1: 生活/仕事役割の性質を発見する

Level 2: 伝統的でない生活/仕事のシナリオを探索する

Level 3: 生活/仕事設計上のステレオタイプの克服を理解し、学習する(I)

Level 4: 生活/仕事設計上のステレオタイプの克服を理解し、学習する(II)

---

コンピテンシー11: キャリア(生活/仕事)形成プロセスへの理解と参加

(Understand, engage in one's own career (life/work) building process)

Level 1: 生活/仕事の設計プロセスの概念の基本を探る

Level 2: 生活/仕事の設計プロセスを理解し、経験する

Level 3: 生活/仕事の設計プロセスを認識し、役割を担う

Level 4: 生活/仕事の設計プロセスを管理する

---

## 補足：エリア A・コンピテンシー1: Level 2(中学生)の内容抜粋

### コンピテンシー1: ポジティブな自己イメージの形成と維持

(Build and maintain a positive self-image)

Level 2: ポジティブな自己イメージの形成を行い、自分の人生と仕事への影響を理解する

---

#### Stage a: 獲得：知識の獲得(Acquisition: Acquiring Knowledge)

1.2a1 行動や態度が、他者の感情や行動へどう影響するのかを知る

1.2a2 行動や態度が、学校や家族の状況にどう影響するのかを知る

1.2a3 身の回りの環境が態度や行動へどう影響するのかを知る

1.2a4 価値観や信念の概念を知り、自己イメージへの影響を探る。

1.2a5 現実的でポジティブな自己イメージを発達することの重要性を知り、誤って発達させてた場合の結果について知る。

1.2a6 現実的でポジティブな自己イメージが自己実現へどう影響するのか、個人面および職業面について知る。

---

#### Stage b: 応用：獲得した知識の経験(Application: Experiencing Acquired Knowledge)

1.2b1 自己イメージを記述する。

1.2b2 自己へのポジティブな態度につながる行動を身につける

---

#### Stage c: 自己への体制化：獲得し応用した知識の統合(Personalization: Integrating Acquired and Applied Knowledge)

1.2c1 自分の自己イメージおよび他人の自己イメージの影響について評価する。

---

#### Stage d: 現実化：可能性を最大限に発揮(Actualization: Striving towards Full Potential)

1.2d1 自己イメージを改善するため、行動と態度を改め、自分の生活と仕事についてポジティブな気持ちを持つ。

---