

**就業イメージ理解向上のための
キャリア形成支援プログラムの開発
キャリアシミュレーションゲーム試作版
の開発と検討**

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
副主任研究員 深町 珠由

要旨

本稿は、若年者の初期キャリア形成を支援し、就業イメージ理解を促進するためのキャリアガイダンスプログラムを試作し、その効果と今後の課題について検討したものである。当プログラムは、就職後から十数年先までのキャリアを見通すための、すごろく式のキャリアシミュレーションゲームと、その内容や結果をふりかえり、直面する課題について話し合うグループワークの二段階で構成される。数々の改訂を経て、10回の試行を実施し、大学生を中心とした就業経験のない（または少ない）若年者に、就職後のキャリアの流れを見通すという学習効果を上げることができた。試行の過程では、改善意見に基づいた修正や変更を行ったほか、様々な実施形態（複数グループでの同時実施、授業内実施と授業外実施、学校実施と支援機関実施）での比較検討を行い、同程度の学習効果が確保できることを確認した。

今後の課題として、まず標準的な利用法を確立し、広く使いやすいプログラムとして一般に提供すること、さらに当プログラムの効果を最大限発揮できるよう、インターンシップ等の他のプログラムとの連携実施や、様々な職業人に参加してもらうなどの外部リソースの活用を検討することが求められる。

<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. 研究の背景と問題意識	1
1 - 1. 若年者の初期キャリア形成における問題と課題	1
1 - 2. 若年者向けキャリアガイダンスにおける「就業イメージ理解」の重要性	2
2. プログラム構成	4
2 - 1. 概要	4
目的	4
対象者	5
構成	5
必要な道具	5
ゲームの手続き（所要時間：45分～1時間程度）	7
手続き（所要時間：1時間程度）	8
留意事項	10
2 - 2. ガイダンスプログラムの形態に関する理論的検討	10
3. 開発経緯	14
3 - 1. 予備的開発期	15
ゲームの開発過程	15
試行実施の目的	16
参加者	17
手続き	17
結果	17
(1)活動状況について	17
(2)実施上の条件について	18
(3)実行上の意見と問題点について	18
まとめ	20
3 - 2. 対象者向け開発期	21
目的 A：物理的な実施条件の検討	22
(1)実施形態の検討	22
(2)実施環境の検討	25
(3)対象者の種別に関する検討（補論）	29
目的 B：プログラムの質的向上に関する検討	30
(1)マス目の表現修正	30
(2)ふりかえり内容の改善とグループディスカッションの充実	33
3 - 3. 全参加者の反応特徴に関する総合分析	33

3 - 4. まとめ	35
4. 総括と今後の課題	36
参考文献	39

1. 研究の背景と問題意識

1-1. 若年者の初期キャリア形成における問題と課題

若年者が学校を卒業して職業に就くというキャリアの移行や、その時期のキャリア形成については、多くの先進国で政策的関心が共有されてきた(OECD, 2004)。我が国においても、学校卒業後の職業生活への移行について、従来は正社員としての就職が一般的であったものの、1990年代半ば以降、景気の影響等で企業による新卒採用の抑制傾向が強まり、新卒者の就業形態として非正規雇用が増加するなど、若年者の初期キャリアのあり方が多様化した。それに伴い、キャリアの移行に対する政策的関心が他の先進国と同様に高まっている。さらに、「七五三現象」にみられるように、若年者の早期離職者の割合は依然として高止まりの傾向を示しており、離職の理由は様々であるにせよ、我が国の若年者における初期キャリア形成の難しさの一端を映し出している。若年者で早期離職の後に転職した人と現在求職中の人に行ったアンケートの結果によると、早期離職の理由として、「給与への不満」「ストレス」「会社の将来性・安定性への疑問」「労働時間の長さ」「職場の人間関係」などの項目が多く挙げられている(労働政策研究・研修機構, 2007)。

若年者の側からみた初期キャリアへの移行は、特に近年の不況下においては厳選採用の傾向があり、職業生活に入る手前の段階での厳しい現実と常に向き合わざるを得ない。そのため、就職活動やその後の職業生活に対する過度の不安感を持ったり、自信を喪失するケースがあり、問題となっている。一方で、景気の動向と関係なく、どのような時代においても、若年労働者にとって初期キャリア形成は重要な発達課題の一つである。最近では、企業から与えられるキャリアパスに唯々諾々と従うのではなく、労働者個人がキャリア形成のあり方を考え、決めるという主体性が重視されたり、発達課題となる傾向がある(例えば、川端・関口, 2005)。そうした現実を考慮すれば、就職後の職業人生や生き方を後悔しないためにも、若年労働者には就職前に何らかの「心の準備」をしておく必要がある。

「心の準備」とは何か。端的に言えば、就職後のキャリアの見通しを持つことであるが、就業経験のない若年者にとって、就職後の姿を想像するのは容易ではない。親兄弟や周囲の友人・先輩、あるいはマスメディアで得た情報を頼りに、おぼろげながら「会社生活」をイメージするのがやっとなという者も多いのではないだろうか。想像できたとしても、不正確な認識による間違ったイメージを描いている可能性もある。就職後の仕事の進め方に対して必要以上に不安や焦りを感じたり、本来注意しなければならない部分を軽く考えてしまうケースもあるだろう。キャリア形成のあり方は百人百様であるし、時代に応じて変化や修正を余儀なくされることから、どのようなキャリアを歩むかを事前に正確に把握しておくことは困難である。しかし、仮に、典型的なキャリアパスという最大公約数的なモデルを学ぶ場があったとしたら、キャリアの見通しに関する有用な情報となり、自分の今後のキャリアを考えるための良い材料となるだろう。これは、キャリアガイダンスで扱うべきキャリア情報(career

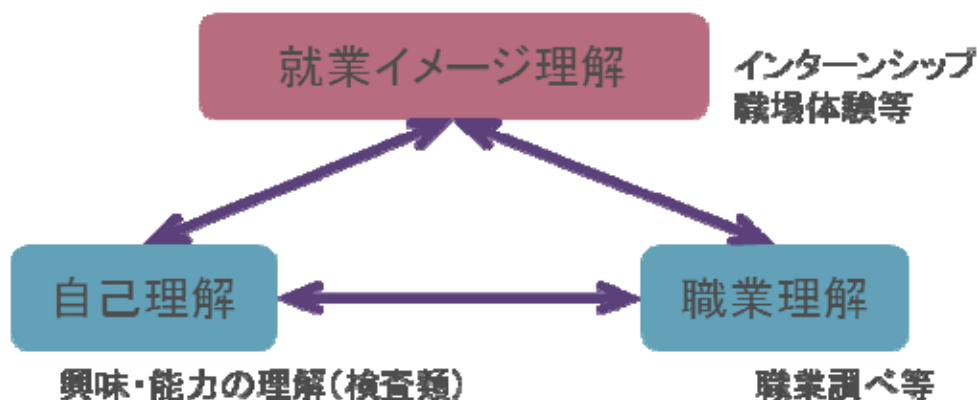
information)の一つであるとも言える。この種の情報は、就職後の職場での定着を促し、早期離職を防止するためにも役立つと思われる。

これまでの若年者向けの進路指導やキャリアガイダンスの中で、就職後の見通しを得るための「心の準備」がなされてこなかったのかと言うと、必ずしもそうではない。「啓発的経験」という位置づけで、職場体験やインターンシップといった体験型プログラムが行われている。そこで次節では、キャリアガイダンスという一連の流れの中で、体験型プログラムがどう位置づけられ、どのように機能してきたかという観点から考察する。

1-2. 若年者向けキャリアガイダンスにおける「就業イメージ理解」の重要性

キャリアガイダンスの基本的な流れには、「自己理解」「職業理解」「啓発的経験」「意思決定」「方策の実行」「仕事への適応」という6段階のプロセスがある。若年者向けのガイダンスで特に重視されてきたのは、出発点にあたる「自己理解」や「職業理解」である。しかし近年、特に1990年代後半以降に、職業体験やインターンシップなどの「啓発的経験」を実施するための施策や体制が充実し、それ以前の時代と比べて体験型プログラムの実施環境が整えられてきた(文部省, 2000; 古閑, 2001)。

一方で、キャリアガイダンスの6段階のプロセスは、キャリアガイダンスを行う実施者側からみた流れであり、求職者個人が必ずしもこのプロセスを順番に、一方的にたどることを意味するものではない。「自己理解」というプロセスは、厳密に言えば、「ガイダンス実施者が求職者に『自己理解』を促すガイダンスを実施すること」を意味している。求職者の立場からみれば、「自己理解」「職業理解」「啓発的経験」をそれぞれ行き来しながら、次第に就業へのレディネスを高めて、「意思決定」へと向かうプロセスと考えるのが自然である。



図表1 求職者の立場からみた就業レディネス向上へのプロセス

そこで、キャリア選択・職業選択へ至るまでのガイダンス要素のみを取り出して、求職者の認知的な理解という観点から整理すると、図表1になる。本稿で「就業イメージ理解」とは、主に「啓発的経験」を通じて身につく内容で、就業時に体感する業務の流れや、長期的

なキャリアの展開に関するイメージの理解と定義する。¹ 具体的には、職場体験やインターンシップ等の体験型プログラムによって理解が促されるものである。「自己理解」「職業理解」「就業イメージ理解」の三要素は、単体で機能するというより、互いに行き来することで職業発達の段階が進み、総合的なレディネスが高まってゆくものと考えられる(労働政策研究・研修機構, 2009)。

就業イメージ理解を促す体験型プログラムの特徴と求められる課題

現行の体験型プログラムとしては、インターンシップや職場体験(以降、「インターンシップ」と総称する)があるが、まずその特徴を述べてみたい。

わが国において、主に大学生を対象としたインターンシップは1990年代後半から本格的に実施されるようになってきた。インターンシップがもたらす現場とのインタラクションは、本や座学などの方法で代替することが難しいと考えられる。学校生活の日常と異なる社会体験をすることで、鮮明で強烈な印象を抱くケースも多く、エピソード的な記憶として残りやすい。また、長期的にみると、そのような体験は、単なる思い出としてだけでなく、他の経験と相まって自分の職業人生に複合的に作用する可能性は十分あると言える。したがって、インターンシップは、将来求職者となる学生の就業イメージ理解を高める上で、一定の教育的役割を果たしていると考えられる。

一方、インターンシップには現場での実体験という「現場との距離の近さ」ゆえの性質があり、それがメリットにもデメリットにもなりうる。例えば、現場での学習内容のコントロールが難しい(体験した内容に対する事後の学習的なフォローが難しい)という性質や、長期的キャリアの流れを知るというより、短期的な仕事やプロジェクトの体験や達成が重視されるという性質がある。また、一部の企業では、インターンシップが採用の可能性と結びつく場合があり、それが教育的側面を重視して学生を送り込んでいる学校側から懸念されるという事情もある(佐藤・堀・堀田, 2006)。ガイダンス提供者側には、こうした性質を十分に理解した上での活用が求められるのである。

以上、インターンシップの特徴や性質について述べたが、上記の性質を補完するような体験型プログラムがあれば、「就業イメージ理解」のプログラムを機能的に充実させることが可能となる。どのような性質を補完するかというと、具体的には、学習内容をコントロールでき、長期的なキャリアの流れを知ることができ、採用と結びつかない(純粋な訓練として使用できる安全な)環境の確保、ということになる。それらを実現できるのが、仮想環境での体験、すなわちシミュレーション(ゲーム)での体験を通じたプログラムである。仮想環境であれば、現実の一部分の要素だけを反映させるなどの、自由な作り込みが可能となる。

¹ ガイダンス提供者が求職者に対し同一の啓発的経験を経験させても、求職者にとっての理解内容や洞察力には個人差が出る。したがって、啓発的経験を経るだけで誰もが十分な理解が得られるわけではないことを考慮に入れると、求職者側のモデルとしては、啓発的経験を通して個人が理解を得たという「就業イメージ理解」という用語を用いる方が適切である。

シミュレーションという手法は、必ずしも三次元空間などの物理的空間だけに限られた手法ではない。現実世界のどの要素を切り取って仮想化するかによって、参加者に学習させる内容も変わる。作り手が適切に学習内容を設定しさえすれば安全に機能し、必要に応じて作り替えが可能であり、自由度の高い方法とあってよいだろう（シミュレーション手法の基本的な解説は、以下の文献で網羅的に紹介されている：Greenblat, 1988; 新井・出口・兼田・加藤・中村, 1998）。

そこで、筆者はシミュレーション手法を用いて、就業イメージ理解を促進するキャリアガイダンスプログラムを開発する試みを行った。本稿は、その試作版の開発経緯を通じて、当プログラムの有効性や、シミュレーションを用いたプログラムの特徴や性質、将来的な課題等について明らかにすることを目的とする。

次節以降では、以上の背景を元に開発された「キャリアシミュレーションゲーム」と、それを用いたガイダンスプログラムの開発経緯とその効果の分析について報告する。

第2節では、まず、ゲームを含めた現行のプログラム全体の構成を説明し、このような形態に至った背景として、ゲームとグループワークそれぞれの意義について整理する。第3節では、プログラムの開発経緯を、予備的開発期、対象者向け開発期に分けて説明し、最後に、対象者全体に対して行った事後アンケートの回答傾向を分析し、当プログラムの効果の特徴を報告する。最後の第4節では、総括として、現在得られている効果について整理し、将来の改善へ向けた課題や、さらなる活用法のアイデアや別バージョンのあり方等について検討する。

2. プログラム構成

本節では、試作されたプログラムを紹介する。当プログラムは度重なる修正と調整を経た上で現行の試作版となった。この状態で一定以上の学習効果を上げられるものとして完成しているが、今後も引き続き試行による検討を行うため、将来、部分的に変更される可能性もある。

2-1. 概要

目的

当プログラムは以下の3つの目的を持つ。特に重視しているのが最初の2点である。

- (1)若年者が就職後に直面しやすい具体的な出来事をすごろく上で疑似体験することで、長期的な職業人生キャリアの見通しをつけること。
- (2)長時間労働や失業など、社会生活での困難場面における対処策を学習すること。

(3)グループでのゲームやワークを通じて、コミュニケーションを促進し、他者への基礎的な関心を持てるようになること。

対象者

就業経験のない（または浅い）若年者。大学生、短大生、専門学校生等。

構成

当プログラムは二部構成となっている。ゲームシートを使ったすごろく式ゲーム（キャリアシミュレーションゲーム）を実施する第一部と、実施内容をグループワークでふりかえる第二部から構成される。以下、内容を説明する。

ゲームでは、営業職の正社員が就職してから35歳になるまでのキャリアを、一つのモデルとして取り上げることにした。営業で取り扱う商材や主人公の性別の特定化はしておらず、誰でも違和感なく利用できるものとした。²

本来、35歳までの人生には、結婚や出産といった家族形成の出来事も同時に起こりうるが、このゲームでは職業人生の出来事を中心に設計されており、それ以外の出来事（余暇・家庭生活等）は最小限しか取り上げていない。その理由は、そもそも当プログラムの主目的が職業人生キャリアの流れを学習することであり、仕事に関連する出来事を中心として設計する必要があったからである。多様な目的を持ったゲームを開発しようとする、プレイヤーにはどの目的が重要なかわからなくなり、結果として体験から得られる学習内容があいまいになる危険性があり、そうした設計を避けなければならなかった（Gleenblat, 1988）。したがって、職業人生キャリアに関するエッセンスを幅広く取り込めるよう、内容を単純化し、特徴を際立たせるように設計した。

<第一部：キャリアシミュレーションゲーム>

具体的な道具類を以下に示す（図表2）。

必要な道具

三年代分のゲームシート（ポスターサイズ）・・・各1枚

「スタート～25歳」・・・「新人」期に相当。全21マス。

困難場面として2場面（上司との関係・離職への迷い）を含む。³

² 当プログラムの中で営業職をとりあげた理由は主に2点ある。第一に、募集職種の中で営業職の割合が比較的高い（当機構が2006年に実施した大卒採用に関する企業調査では、73.3%の回答企業が事務・営業系職種（複数回答）での募集活動を行っており、他職種の募集と比較して最も多くなっている）という現状がある（労働政策研究・研修機構, 2006）。また第二に、昨今様々な職業で、男女を問わず、サービス志向や顧客志向など、対人コミュニケーションを必要とする業務が増えている状況を考慮した場合、対人折衝を要する職種の代表格である営業職のキャリアをベースにした内容であれば、どの職種を希望する人にとっても仕事の基本となる道筋を示せることとなり、有用性が高いと判断したためである。

³ 各年代の困難場面のマス目には「全員ストップ」と書かれており、サイコロでどの目が出ても通過できない（全員に経験させる）仕組みになっている。

「25～30歳」・・・「一人前」期に相当。全21マス。

困難場面として2場面（スキル不足・長時間労働）を含む。

「30～35歳（ゴール）」・・・「リーダー」期に相当。全21マス。

困難場面として2場面（初めての部下・職業人生のふりかえり）を含む。

選択肢カード

「スタート～25歳」(28枚)・「25～30歳」(25枚)・「30～35歳（ゴール）」(24枚)

3種類(3色)のチップ

スキルポイント[緑・200枚]・人間関係ポイント[赤・200枚]・お金ポイント[黄・200枚]

ゲームのルールが書かれている「ようこそ」シート・・・人数分

三年代分の結果シート（A4サイズ）・・・各年代を人数分

「スタート～25歳」・「25～30歳」・「30～35歳（ゴール）」

サイコロ・・・1個

コマ・筆記用具・・・人数分

ふりかえりシート(第二部で使用)・・・人数分



図表2 キャリアシミュレーションゲーム（試作版）のセット



図表 3 初期配置

ゲームの手続き（所要時間：45分～1時間程度）

(1) **事前準備：** プレイヤーは4～5人で1つのグループを構成する。ファシリテータは、ポスターサイズのゲームシートを「スタート～25歳」を一番上にして重ねて配置し、「スタート～25歳」用の選択枝カード（28枚）を、選択枝の書かれたマス目の横に配置する。次に、参加者に対し3色のチップ（緑・赤・黄）を各色5枚ずつ（計15枚ずつ）配付する。これが初期配置となる（図表3）。

3色のチップは、緑色がスキルポイント、赤色が人間関係ポイント、黄色がお金ポイントに相当する。余ったチップはゲームシートの脇に置き、チップ置き場とする。

(2) **開始・進行：** ファシリテータは「ようこそ」シートを音読し、ゲームの趣旨⁴とルールを簡単に説明する。質問があれば対応する。

次に、「スタート～25歳」のシートからゲームを開始する。サイコロをふる順番を決める。プレイヤーはサイコロの出た目を進む。進んだ先のマス目には必ず文章が書いてある。

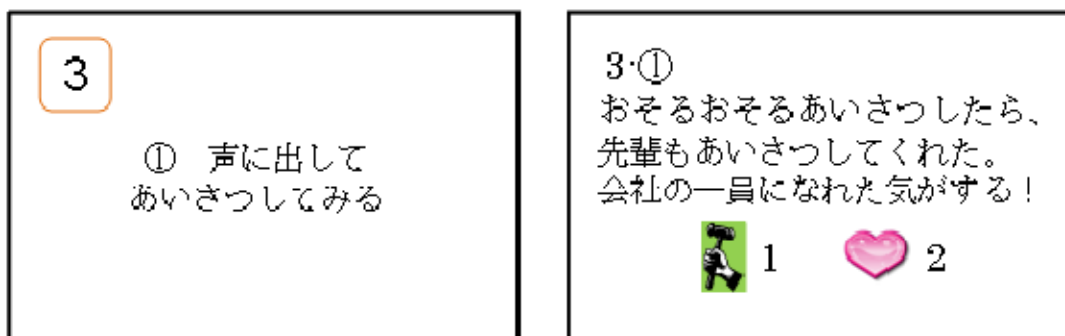
< 選択枝のないマス目に止まった場合 > マス目の文章を音読し、書かれた指示にしたがってチップのやりとりを行う。⁵

⁴ 「ようこそ」シートに書かれたゲームの趣旨とは、主に以下の4点である。 当ゲームで就職から35歳までの職場と私生活の人生キャリアを経験してもらうこと。 様々な場面に出くわし、経験や判断を通じて成長し、スキル・人間関係・お金の得点を増やしていくが、運・不運や判断の良し悪しで得点の増減があること。 自分の好きな選び方をしてもよいし、他の人の選び方を参考にしても構わないこと。 手持ちポイントの多さがすべてではなく、自分なりの人生コースを体験し、見通しをつけられれば成功であること。

⁵例えば、「2. 朝から晩まで新人研修でぐったり。同期とはすごく仲良くなった」に止まった場合、音読した後、そこに描かれている絵（スキル・人間関係・お金を表すアイコン）に従い、スキルポイントとして緑色のチップを1枚、人間関係ポイントとして赤色のチップ1枚をチップ置き場から取り、そのプレイヤーの得点とする。逆

< 選択肢のあるマス目に止まった場合 > マス目の文章を音読した後、プレイヤーは選択肢カードに書かれた文章も音読する。選択肢を一つ決めたら、そのカードを裏返し、そこに書かれている内容（後日談）をさらに音読する。指示にしたがってチップのやりとりを行う。⁶ 終わったら、選択肢カードを元通りに戻す（図表 4）。

以上の形式でゲームを進行する。



図表 4 選択肢カードの例（左：表面、右：裏面（後日談と獲得ポイント））

(3) **次の年代への進行：** 誰か一人がゴールに着いたら、先着した人はボーナスポイントとして各色のチップを 1 枚ずつ得る。他の人は残り一周だけゲームを行い（つまり、自分の番を 1 回ずつ行い）その年代のゲームは終了となる。獲得したチップの枚数を数え、結果シートに記入する。

次の年代のシート「25～30 歳」を(1)と同様に初期配置し、スタートさせる。終了したら、同様に「30～35 歳」のシートへと進む（図表 5）。

三年代分のゲームが終了した後は、ふりかえりシートを使ったグループディスカッションを開始する（< 第二部 > 参照）。

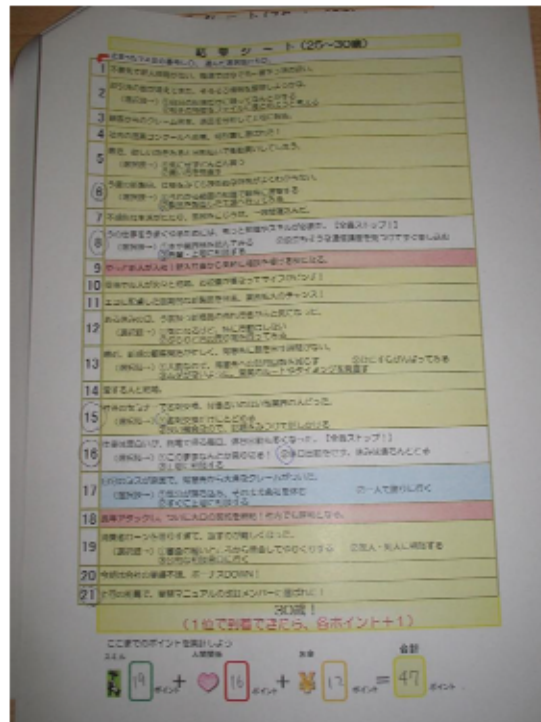
< 第二部：ゲームのふりかえりとグループワーク >

手続き（所要時間：1 時間程度）

(1) **全年代の得点傾向の把握：** 第一部（ゲーム）終了後、ふりかえりシートを配付し、3 種のポイント（スキル・人間関係・お金）の得点を結果シートから転記し、得点変化の傾向について各自で感想を記入し、その後、グループで感想を共有する。

に、マイナスの指示が書かれていた場合は、指定の色のチップをチップ置き場へ戻すことになる。

⁶例えば、「3.初めての配属先。皆、忙しそうで、声をかけにくい。」に止まった場合、選択肢には、「黙ってあいてる席につく」「会釈しながら席につく」「声に出してあいさつしてみる」の 3 種類がある。仮に、「黙ってあいてる席につく」を選んだ場合、カードを裏返すと『「なんだ、いつの間に来ていたんだ？」と先輩から怒られた。」という後日談が書かれているので、その内容も読み上げる。「人間関係ポイント - 2」を示す絵が描かれているので、手持ちの赤色のチップ 2 枚をチップ置き場へ戻す。



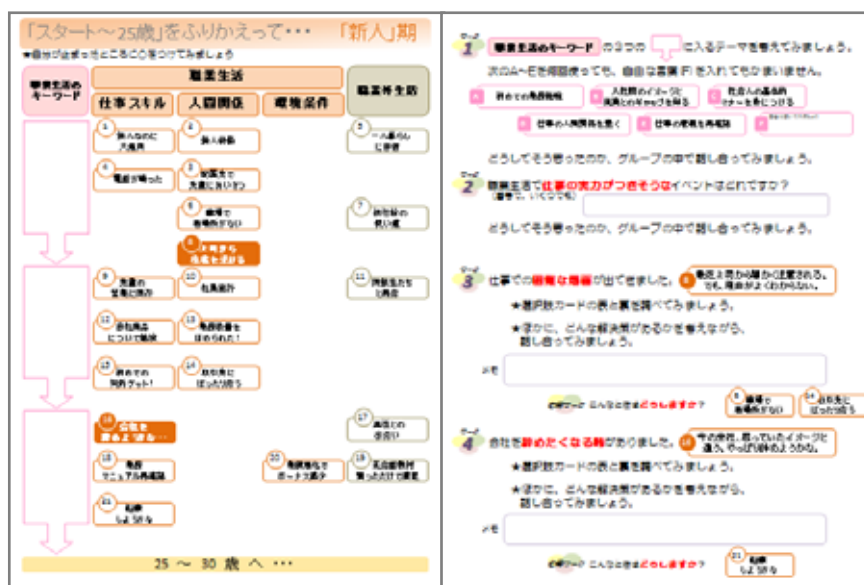
図表 5 結果シートの記入例 (25～30 歳)

(2) **新人期(スタート～25 歳まで)の職業生活の流れの把握:** 新人期(スタート～25 歳)のマス目(全 21 マス)をさらに 3 期に細分化したシートを示す(図表 6)。その各期が意味する「職業生活のテーマ」を考え、記入する。テーマの一例として、あらかじめ選択肢が与えられているが(「初めての業務経験」、「社会人の基本的マナーを身につける」、「仕事の人間関係を築く」等)自由記述も可能である。また、同じ選択肢を何度使っても構わない。

各自が一通りテーマを記入した後、グループで各自の回答を共有する。グループ内で一つの統一的な見解を出すよう討議を行う。

(3) **新人期(スタート～25 歳まで)で仕事の実力がつきそうな出来事の把握:** 各自が新人期のマス目(全 21 マス)の中から、仕事での実力がつきそうな出来事を書き出す(個数自由)。その後、グループで各自の回答を共有し、その出来事を選んだ理由などを聞き合い、グループ内で統一見解をまとめる。

(4) **新人期(スタート～25 歳まで)に起こりうる困難場面への対処:** 新人期のマス目では、代表的な困難場面として「上司との関係(最近上司から細かく注意される。でも理由がよくわからない。)」と、「離職への迷い(今の会社、思っていたイメージと違う。やっぱり辞めようかな。)」の二つの場面を取り上げている。その二つの場面の対処策として、ゲームに出てきた選択肢以外の解決策を各自で考える。その後、グループで話し合い、統一的な見解としてまとめる。



図表 6 ふりかえりシート (2)～(4)のワークに相当)

(5) 全年代(新人期を含む)での学習要素の最終チェック: プログラム全体の仕上げとして、ゲーム全体をふりかえり、新人・一人前・リーダー各期のキャリアの進み方や望ましい態度について、本人が納得したかどうかのセルフチェック(9問)を実施する。グループでの共有は行わない。納得がゆかないものや、考えがまとまらないものについては、その場で無理にチェックを行わせなくてよい。その後の個別相談等の過程で対処するようにする。

留意事項

上記は新人期を中心としたふりかえりシートを用いているが、同様に一人前・リーダー期を中心としたシートもある。本来は全年代に渡って細かくふりかえるのが理想的だが、上記の通り、1枚のふりかえりシートで約1時間かかるため、プログラム全体として冗長となってしまう。そのため、新人期を中心とした基本シートによるふりかえりのみを行っている。多くの参加者にとって、新人期のふりかえりは最も近い将来の就業イメージ理解につながるため、効果が高いと思われるからである。参加者の状態や希望等によっては、一人前期・リーダー期のふりかえりのみを実施したり、新人期とセットにして行うことも可能である。

2-2. ガイダンスプログラムの形態に関する理論的検討

就業イメージ理解を促すガイダンスプログラムとしては、媒体として様々な形態を取りうるが、当プログラムでは、ゲームシートを使ったすごろく式ゲームと、実施内容をふりかえるグループワークという二部構成を採用した。開発経緯の説明に入る前に、本節では、このようなガイダンスプログラムを採用するに至った経緯や背景を整理しておきたい。

キャリアガイダンス情報の様々な提供方法とその特徴

キャリア情報(career information)の種類や提供方法については各研究者の立場でやや異なるものの、概ね 10 種類以上の分類が提示されている。Brown(2003, pp. 191-230)が示した分類では、次の 13 種類が示されている。内容は、「出版物(印刷物)」「プログラム化された印刷教材」「視聴覚教材」「コンピュータ関連教材(CACGS等)」「オンラインのリソース」「シミュレーション」「ゲーム」「職業研究室」「職業人インタビュー」「職場見学」「職場体験」「インターンシップやアルバイト」「インターネット」である。Herr et al.(2004, pp. 573-590)による分類では 11 種類が示されており、「印刷物」「情報誌・専門ジャーナル」「ビデオ等の視聴覚アプローチ」「職業人インタビュー」「シミュレーションアプローチ」「工場・オフィス等の見学」「学校での正規の授業カリキュラムによる情報提供」「職場体験」「コンピュータ(CACGS等)」「インターネット(O*NET等)」「キャリアセンター等の情報提供機関」である。両者には、特にコンピュータ関連手法についての定義の細かさに違いはあるものの、重複する概念を含んでいる。それを分野ごとに大きくまとめると、「印刷物、出版物」「ビデオ等の映像媒体」「職業人インタビュー等による職業人との交流」「シミュレーション、ゲーム」「コンピュータ・インターネット経由の情報提供」「職場体験、インターンシップ」「その他(教室や施設等での集団情報提供)」に分けられる。ガイダンス提供手法にはそれぞれ一長一短があり、状況や場の目的に応じて使い分ける必要がある。ガイダンス提供手法の特徴について、メリットと留意すべき点の整理を示したのが図表 7 である。当プログラムは「シミュレーション、ゲーム」に該当する。

シミュレーションやゲームに見られる最大の特徴は、参加者が身構えることなく、気楽に始められ、参加者自身による主体的な活動ができ、熱中できるという側面である。実際に、後述する試行実施においても、この特徴はよく表れていた。以上はゲーム一般に当てはまる側面であるが、さらに教育ゲームとして重要なことは、失敗しても何度もやり直しがきくことや、学習内容との結びつきが実体験(例えばインターンシップや職業人インタビュー等)よりも容易につけやすいことである。特に、数年単位での長期的なキャリアの流れ等、時間的变化を学習項目として扱う場合、実体験ではそれだけの時間をかけることはまず不可能であるが、シミュレーションやゲームの場合、その要素を十分に表現する環境を作りこめば、疑似体験が可能となる。その反面、実体験ならではの「緊張感」を実感することは難しい。その部分は、実体験系のプログラム(職場体験、インターンシップ等)と連続して実施するなど、現場のリアリティとゲームでの体験とを結びつける試みが必要となる。これはファシリテータのコーディネート力に依存する部分でもあり、ファシリテータは事前に入念な準備をすることが望まれる。

種別	メリット	留意すべき点
印刷物、出版物	<ul style="list-style-type: none"> ・手軽に導入可能 ・直接的な知識投入であり、効率的 ・学習のペースを本人に任せられる 	<ul style="list-style-type: none"> ・やや単調な面がある ・体験的な理解を得ることが難しい ・読むことに興味を持てる人とそうでない人がいる（向き不向きの問題）
ビデオ等の映像媒体	<ul style="list-style-type: none"> ・動的でわかりやすい ・印象に残りやすい ・提供する情報内容のコントロールが可能 	<ul style="list-style-type: none"> ・受身になりやすい ・直接体験でないので緊張感がない ・人により、内容の受け止め方は千差万別
職業人インタビュー、職業人講話	<ul style="list-style-type: none"> ・現場の人の考えを直接聞けるので、緊張感があり、インパクトが強い 	<ul style="list-style-type: none"> ・個人の体験談なので一般化が困難 ・話題を事前にコントロールすることが困難 ・質の良し悪しのコントロールが困難 ・人により、内容の受け止め方は千差万別 ・人数が多い場だと、聞き手が受身になりやすい
シミュレーション、ゲーム	<ul style="list-style-type: none"> ・気楽にでき、熱中しやすい ・仮想なので何度でもやり直しがきく ・選抜過程とは無縁の環境下で訓練が可能 ・体験内容のコントロールがある程度可能 ・学習項目との結びつけが他の体験型プログラムより容易 ・参加者が主体的に活動できる 	<ul style="list-style-type: none"> ・実施と手間に時間がかかる ・体験学習なので回りくどい面がある ・ファシリテータの調整力と労力が必要 ・最後に、体験内容と実際の現場とを結びつける努力が必要
コンピュータ、インターネット	<ul style="list-style-type: none"> ・各自の興味に沿った検索と情報収集が可能 ・参加者が主体的に活動できる ・効率のよい検索や情報の保存が可能 	<ul style="list-style-type: none"> ・情報の質を見極める目が必要 ・体験的な理解を得ることが困難

職場体験、インターンシップ	<ul style="list-style-type: none"> ・現場で働くイメージを体感可能 ・参加者が主体的に活動できる 	<ul style="list-style-type: none"> ・実施に多くの機関や学校等との調整が必要で手間がかかる ・長期的なキャリアの流れを体感することが困難 ・経験内容を具体的な学習内容へと連携することが困難 ・体験学習なので回りくどい面がある
その他（教室等での集団への情報提供など）	<ul style="list-style-type: none"> ・手軽に実施できる ・伝達内容が知識であれば、効率がよい ・伝達内容のコントロールが可能 	<ul style="list-style-type: none"> ・やや単調な面がある ・受身な活動になりがち ・体験的な理解を得るのが困難

図表7 ガイダンス提供手法の種類とその特徴

すごろく式ゲームとグループワークを組み合わせることの意義

当プログラムでは、すごろく式ゲームとグループワーク（ゲーム内容のふりかえりとグループディスカッション）を組み合わせたプログラムとして開発しているが、このような形式として開発する意義とメリットについて考察する。

まず、一言で「ゲーム（教育ゲーム）」といっても様々な種類がある。我が国でも、1980年代半ばに、新入社員等の研修に活用する目的の教育ゲームが活発に紹介された時期があった（例えば、田中, 1985）。欧米では軍隊でのシミュレーションを端緒に、ビジネスや経営戦略のシミュレーションに至るまで、遊び目的だけでない様々なゲームが開発され、社会で活用されている歴史がある。キャリアに関連するゲームで最も成功している例として、様々な文献で紹介されているのが、カナダで開発された Real Game Series である（National Life/Work Centre, 1996, 2007）。例えば、中学生版の Real Game では、教室内で複数の職業役割を皆で分け合い、各自がその職業人の一日の仕事内容や収入、休日、余暇などについての情報を交換し合ったり、話し合いなどを行う。この部分をコアとして、参加者に擬似的に失業を体験させ、支援策の利用方法を学ばせたり、性別とキャリアのあり方について考えるワーク等が展開される。一方で、Real Game の成人版の場合、各自で職業人の役割を演じるのではなく、グループで1つの職業を詳しく調べる手法を採用している。同じテーマを扱ったゲームでも、対象層や年齢等の諸条件の違いに応じて様々な切り口があり、ゲームの材料やルール、展開の仕方がそれぞれ異なるのである。

今回、当プログラムを「すごろく式」として開発する利点は主に二つある。第一に、当プログラムは「長期的な職業キャリアの流れを学習させる」ことを目標の一つとしているが、そうした数年単位での時間的経過を短時間で表現するのに「すごろく式」が適しているということである。すごろくを使えば、就職後から十年程度先までの初期キャリアの流れを、短時間で擬似的にたどれるため、利便性が高い。第二に、すごろくは少人数の参加者で実施す

るものであり、各自が止まった位置の体験を全員が見ることになるため、自然に参加者同士の体験の共有化が進み、一人で学習するより効率がよくなる。さらに、参加者同士のコミュニケーションが自然に生まれるため、その後のグループディスカッションへの移行がスムーズになるというメリットもある。

次に、ゲーム後に実施する「グループワーク」について考察してみたい。

グループワーク(group work)は臨床分野で多く用いられている手法だが、定義は多義的で、研究者によって扱う範囲も異なっている。教育現場での学習や研修を目的としたワークから、グループカウンセリングやセラピーなど、心身の治療を目的としたワークまで含まれる場合もある。Alle-Corliss & Alle-Corliss (2009, pp. 4-5)では、様々な研究者や機関による定義を紹介しているが、Toseland & Rivas(2001)の定義が当プログラムでのグループワークに近いので、以下にその定義を引用する。「社会的・情緒的なニーズや、課題達成を目的として少人数で行う、目的指向性の活動」である。つまり、グループワークにはある明確な目的やミッションが与えられており、それに従ってグループの成員が課題達成のために協働することを意味している。

グループワークの利点について、Alle-Corliss & Alle-Corliss(2009, pp. 21-27)は9つの観点を挙げている。(1)効率性、(2)共通性の体験、(3)リソースと視野の広がり、(4)集団への所属意識、(5)スキルの実践、(6)グループ成員同士からの強力なフィードバック、(7)代理学習、(8)現実世界への接近、(9)コミットメント、である。この中で、当プログラムで特に期待する観点は、(3)リソースと視野の広がり、である。グループワークを行うことで、個別の経験を他の参加者と共有でき、一人で行うよりも大きな学習リソースを得ることができる。その中で目的に沿った学習が効率よく進むのだとすれば、(1)効率性も同時に実現されることになるだろう。

最後に、以上の議論から、すごろく式ゲームとグループワークを組み合わせる実施することの意義をまとめてみる。まず、前半のすごろくを実施することで、長期にわたる職業キャリアの流れを短時間で把握・体験できるほか、すごろくの様子を互いに観察するだけで、自然と参加者全員で体験を共有できる状態になる。その後のグループワークでは、全員で共有した体験リソースを使い、より活発な話し合いができること期待される。また、グループでの話し合いをスムーズに進めるためには、事前に参加者同士が基礎的なコミュニケーションをとれる状態であることが望ましいが、前半にすごろくを実施することで、そこで培われた参加者同士のリレーションをグループワークの場に持ち込むことができる。すなわち、すごろくとグループワークの両方を組み合わせることで、時間の無駄がなく、しかも学習効率のよいプログラムの展開が可能となる。

3. 開発経緯

本ツールの開発にあたり、予備的开发期を含め数多くのセッションを行った。その過程で

は、必ずしも十分な人数をそろえなくても、実施時の状況観察や感想、指摘を重視し、試行的に改善を加えながら実施している。そのため、統制群と実験群を対応・比較するような、実験形式のスタイルでの開発は行っていない。なぜなら、改善が必要とされる場面では必ずしも多くの人数を集めることを待たなくても改善点の発見ができ、それを即座に反映させる方が実務上有効だったからである。

本節では、開発段階を「予備的開発期」、「対象者向け開発期」の2段階に分けて説明する。

3-1. 予備的開発期

ゲームの開発過程

第2節で述べたように、本プログラムはゲームとふりかえりの二部構成となっているが、開発の初期段階においては、コアとなる第一部のゲームの完成度を高めることを優先させた。

研究担当者間での様々な議論を経て、第2節に示した形式でのゲームを開発することになったが、そのためにはまず、すぐろくのマス目にあたるイベント（就職後～35歳まで）のアイデアを生成する必要があった。そのアイデア生成の枠組みを図表8に示す。まず、図表8の上部にある各セルに応じたアイデアを、担当者間でシステマティックに生成した。その後、職業生活を中心としたものが多く含まれるように図表8の下図のように、「スキル」と「人間関係」に関するイベントを手厚く含むように調整した後、絞り込みを行った。最後に、経験する年代ごとに並べて、各年代で20～25マス程度のイベントのまとまりを形成するように作成した。マス目の数は、4～5人でゲームを実施した場合に1回あたりのゲームの長さを飽きさせない程度の長さとし、かつ必要な体験を盛り込める量として調整した。

		生活の種別				
		職業生活			職業外生活	
		スキル	人間関係	お金	家庭余暇	社会要因
年代	「新人」期					
	「一人前」期					
	「リーダー」期					

		仕事スキル	業務知識	業務経験	人間関係
年代	「新人」期	基礎的な習得	学ぶ	初めて	なじむ
	「一人前」期	専門性向上	深める	経験を積む	広げる
	「リーダー」期	幅広い習得	広げる	生かす	高度な関係

図表8 イベント生成の枠組み

なお、開発当初のゲームシートは本稿執筆時点の版（以下、試行最終版）と異なる点がいくつかある（図表9）。試行最終版では、各年代のマス目の数や選択肢数だけでなく、文章表現も大きく変更・改訂されている。

マス目に止まったときや、選択肢を選んだときに得られるポイント（スキル、人間関係、お金）については、イベントの内容に合うように配点した（例えば、新たな業務経験を得るイベントではスキルポイントが増えたり、職場での人間関係が悪くなるイベントでは人間関係ポイントを減らす等）。その後、予備的開発期の中で、参加者からの意見を参考にして得点の調整を行った。配点の振り幅は、「新人」期で±1、「一人前」期で±2、「リーダー」期で±3となるように調整した。つまり、新人の頃と比べて、仕事上の責任が重くなったり、仕事の難易度が上がるにつれ、仕事上の成果が社会的に及ぼす影響も大きくなることから、成功時には得られるポイントを多くし、一方で失敗時のマイナスも大きくなるように配点した。

版名		予備開発版	試行初期版	試行最終版
開発・使用時期		予備的開発期	対象者向け開発期 (第1～4試行時に使用)	対象者向け開発期 (第5試行以降に使用)
新人期	全マス目の数	22 マス	21 マス	21 マス
	選択肢つきマス目数	2 マス	11 マス	11 マス
	改訂したマス目数	-	大幅変更 8 マス 部分変更 1 マス	大幅変更 2 マス 部分変更 12 マス
一人前期	全マス目の数	20 マス	21 マス	21 マス
	選択肢つきマス目数	3 マス	10 マス	10 マス
	改訂したマス目数	-	大幅変更 7 マス 部分変更 4 マス	大幅変更なし 部分変更 9 マス
リーダー期	全マス目の数	20 マス	21 マス	21 マス
	選択肢つきマス目数	2 マス	9 マス	9 マス
	改訂したマス目数	-	大幅変更 7 マス 部分変更なし	大幅変更 2 マス 部分変更 12 マス

図表 9 開発と改訂の状況（マス目数を中心に）⁷

また、ゲーム後のふりかえりに関する作り込みは当時点では開発途上であった。「ふりかえりシート」の内容は、第2節＜第二部＞の「(1)全年代の得点傾向の把握」のみであり、あとは自由な話し合いと感想を得る場とし、今後の作り込みのための意見や情報を収集した。

試行実施の目的

最大の目的は、「キャリアシミュレーションゲーム」自体が滞りなく実行可能かどうかを検証することである。

具体的には、ゲームの活動状況の把握、所要時間・適正人数などの各種条件の把握、実施上の意見や問題点の収集を目的とした。

⁷ 表中で「部分変更」とは、文章表現の一部を変更したことを指す（例：「調理も洗濯もやればできる」「料理も洗濯もやればできる」）。「大幅変更」とは、マス目に書かれた内容自体の変更や、選択肢の大幅な変更を示す（例：「新人教育担当の先輩を紹介された。ちょっと怖そうなイメージ」「職場の人と話が合わない気がする。自分の居場所がない」）。

参加者

当機構労働大学校で研修を受講している行政職員の研修生（安定系）に対して、正規の授業外で任意の参加を呼びかけ、参加者を募った。合計 23 名（全 3 セッション）に対して、当プログラムを実施した。⁸

本来のプログラム対象者である若年者を実施しなかった理由は、開発初期段階ではゲームの効果を実証されていないため、このプログラムを使う支援者側の立場としての意見や評価を得る方が安全であり、適切だと判断されたからである。したがって、ゲームの効果の把握もさることながら、ゲームの内容やあり方に対する自由な発言や回答の収集を重視した。

手続き

実施方法は、第 2 節〈第一部：キャリアシミュレーションゲーム〉に則った手続きで行った。初めての試行実施のため、1 グループにつき 1 人のファシリテータ（研究担当者）を配置し、グループの周囲にも活動状況を確認するための研究担当者を配置した。ゲームの開始前に、進め方とルールについて簡単に説明したが、ゲームの趣旨については特に説明しなかった。⁹

ゲームの後は、第 2 節〈第二部：ゲームのふりかえりとグループワーク〉の(1)全年代の得点傾向の把握のみを実施し、その後は自由な意見を話し合う場とした。¹⁰

結果

(1)活動状況について

試行後に参加者に対しアンケートを実施した。主に以下の 3 つの観点について尋ねている。第一に、活動への評価（楽しめたか、抵抗なく活動に入れたかどうか）について、第二に、第 2 節に示した当プログラムの目的(3)である他者への関心の程度について、第三に、目的(1)・(2)に示した教育内容の学習に当プログラムが役に立ったかどうかの評価である。

まず、活動への評価については概ね好評であった。「抵抗なくゲームの世界に入れた」という問いに対する 4 段階評定の回答で「非常にそう思う(43.5%)」と「ややそう思う(47.8%)」の合計が 91.3%となった。また、「楽しく活動できた」という問いについては、「非常にそう

⁸ 安定行政の専門職員研修生に対して試行する最大のメリットは、当プログラムの学習効果や教育的意義について、将来実施する立場での意見が収集できることにある。この中で、14 名が 20 代後半～30 代前半で安定行政の経験が比較的浅い層、9 名が 30 代後半～40 代前半で安定行政経験が豊富な層であった。前者の研修生は当プログラムの対象層の年齢に近いため、同年代としての意見も収集できた。後者の研修生からは、今までの安定行政経験に照らしながら、当プログラムを実施する立場としての意見を収集できた。

⁹ 今回はゲームの趣旨を明確化せずに進めたが、事後の意見で必要性が認められたため、次節 3-2 以降は標準的なインストラクション（「ようこそ」シート）を用意し、説明する時間を設けている。その具体的な内容は、第 2 節の「ようこそ」シートに関する記述を参照のこと。

¹⁰ ほかに、試行最終版ゲームシートと予備開発版ゲームシートとの違いとして、使用したチップの材質や、ゲームの外見にも大きな違いがあった（ポスターサイズのシートではなく、マスを 1 本にまっすぐつなげた巻き物のような形）が、進行の仕方は同一であった。

思う(50.1%)」と「ややそう思う(40.9%)」の合計が 100%となった。当ゲームの活動自体への抵抗感はほとんどなく、楽しめている状況がアンケートの数値からも、実際の観察からもうかがえた。

次に、他者への関心の程度についての項目を検討した。複数の項目で尋ねているが、その中で、他者への基礎的な関心の程度を尋ねているのが「他者の選択が気になった」という問いである。¹¹ この項目に対する「非常にそう思う(34.8%)」「ややそう思う(56.5%)」の合計は 91.3%であり、第 2 節に示した当プログラムの目的(3)をほぼ達成できていると推察される。¹²

最後に、当プログラムが役に立ったかどうかについては、今回の参加者が行政職員であることから、仮にプログラムの実施者側の立場から見たときの有用度を「このゲームは若者の進路選択に役に立つと思いますか」という質問で尋ねた。その結果、「ややそう思う(78.9%)」「非常にそう思う(21.1%)」との回答が得られ、参加者全員が何らかの形で若年者の進路選択に役に立つとの意見であった。数値だけではこれ以上の情報が得られないため、具体的な意見や改善提案については、別途自由な感想や自由記述で尋ねた。その内容は「(3)実施上の意見と問題点について」で報告する。

(2)実施上の条件について

1 グループの人数については、3~5 人の間で行ったが、事後に得られた感想から、3 人では少なすぎるため、4~5 人が適当人数との意見が大半を占めた。

所要時間については、ストップウォッチでの計測を元に、各年代を約 15 分間、全 3 年代分で約 45 分間で実施できることがわかった。ただし、グループの人数によって差があり、人数が多い方が長くなる傾向があった。

試行はゲームの実施が中心であったため、ふりかえりの時間は約 30 分間のみであり、その後実施に関する意見を自由に聴取する時間をとり、全体で約 90 分間の実施となった。プログラム全体の長さの適切さについてのアンケート結果によると、87.0%が「ちょうどよい」との回答であった(その他は「やや短い(8.7%)」「短すぎる(4.3%)」との回答)。

(3)実行上の意見と問題点について

アンケートの自由記述と、現場での自由な感想を聴取し、実施上の意見や問題点の情報を得た。分野別にまとめると以下の内容であった。その他にも、具体的な配点や用語の改善の指摘も数多く得られたがここでは割愛する。

¹¹ その他の項目として、「他者の選択結果が参考になった」「他者の止まったイベントが参考になった」という項目もあったが、必ずしも他者が参考になるような選択を行わない可能性もあることから、純粋に他者への基礎的な関心を示すものとは言えない。同様に、「他者の意外な一面がわかった」という項目もあったが、ゲーム以前から他者との社会的関係があり、性格や特徴を知っている場合にのみ有効な問いなので、本節では分析の対象から外した。ただし、3-3 節ではこれらの項目も含めた回答傾向の分析を行っている。

¹² この試行は安定系行政職員を対象に実施したため、ハローワーク等を通じて様々なガイダンスプログラムに通曉している人も多く、新しいツールを抵抗感なく受け入れやすい対象者であったことも影響していると思われる。また、実験者の開発意図を理解し協力的な側面があったことも付け加えておく。

試行実施では、研究担当者数名がオブザーバーとして状況を観察し、そこでの意見も収集した。その内容も加筆した。

<参加者による意見・感想>

[気づいた点・感想]

スタート当初は変化が少ないが、30歳以降に変化が激しくなることがわかった。

(スタート～ゴールまでの獲得ポイントのグラフを見て)お金は低い水準で推移したが、人間関係とスキルが伸びていったという印象がある。

スキルが(年代とともに)たまっていくというのは納得できる。

他の人がサイコロで止まったところはあまり印象に残らない。

チップのやりとりがあるのは楽しい。

[今後の発展]

営業職だけでなく、販売職など他の職種があるとよい。

学生や非正社員などが登場する別バージョンがあってもよい。途中で転職があり、その後の展開が入っているものもよい。

女性が主体となったキャリアの流れがあってもよい。出産などのイベントも入れてほしい。

[改善提案]

仕事人生では厳しい局面も多いので、もう少し世の中の厳しさを伝えるような内容があってもよい。

営業職なので、顧客からのクレーム処理などの出来事があってもよいのではないか。

選択肢で選ぶようなマス目をもう少し増やしてもよい。(この版では各年代につき2~3か所しかないが)各年代につき5~6か所あってもよい。

全員ストップのマス目の位置が悪く、スムーズに進行しないところがある。調整する方がよい。

<研究担当者によるオブザーバーからの意見・感想>

ゲームを始める前に、ファシリテータは標準的なインストラクションを行い、参加者にゲームの趣旨を理解してもらう必要がある。

チップの受け渡し等はスムーズに進行したが、チップの枚数が多くなると数え上げに時間がかかる。

選択肢カードの表を必ずしも読まないで進むケースが見られたので、ルールを徹底する方がよい。

選択肢の選び方で、自分の選びたいものを選ぶのか、他者が選んでいないものを選ぼうと

するかで最終結果が変わるため、ゲームの最初にどう選ぶべきかの方針をきちんと伝えるべきである。

最初のすごろく（スタート～25歳の年代）を行うときは無口で緊張気味だが、2枚目（25～30歳）、3枚目（30～35歳）へと進むごとにリラックスした雰囲気になり、軽口も増えるようだ。次第に、他人の動きにも関心が高まるようになる。

ゲームの事後に行うふりかえりの案として、自分がどんな人物を想定して行動したか（純粹にプレイしたのか、それとも役割演技したのか）、どのような戦略をとったか、再度行う場合は違う戦略をとるのか、他のプレイヤーに影響されたか等について、質問するのも良いかもしれない。

まとめ

以上、予備的開発期における経緯と、試行の結果について報告したが、ここまでに得られた成果をまとめてみる。

まず、試作品の試行という限定的な状況下においても、ゲームとして楽しみながら実施可能であったというのは第一の大きな成果であった。開発者が「ゲーム」と考えて制作しても、実は独りよがりであって、参加者にとっては必ずしも楽しめない可能性もある。つまらないものであれば、ゲームの先にある学習要素の獲得へ至るのはさらに困難になってしまう。したがって、まずゲームとして楽しみながら入りこめる世界を用意することは予備的開発期の重要な課題の一つであった。その初期段階が達成されたので、次の段階としては、本来の対象者である若年者にとって馴染めるものかどうかの検証が必要となってくる。

次に、適正人数として4～5人、所要時間としてはゲームで45分程度という実施条件が把握できたのが第二の成果である。外部の大学や機関に試行実施を依頼する場合に、所要時間の目安や募集人数がわからなければ依頼のしようがなく、このような実施条件の明確化は重要である。ただし、選択肢のあるマス目が少ないという意見が出ていることから、選択肢を増やした版へと改訂すると、選択肢を考えて選ぶ時間が必要となる分、所要時間が延びることを考慮に入れるべきと考えられた。

その他に、文言の修正（意味のわかりにくい用語の修正、不適切な選択肢の修正、配点の修正）についての意見も多く得た。それらの修正を反映させた版を開発し、さらに実際の対象者である若年者の意見も聴取する必要があると考えられた。また、ゲーム前のインストラクションを簡略化して実施したが、実際の対象者に実施するにあたっては、ゲームからの学習内容の方向づけのためにも標準的インストラクションが必要だと考えられた。また、教育効果を高めるふりかえり内容の開発も必須である。

そして、1グループにつき1人のファシリテータをつけてきたが、1人のファシリテータが複数のグループの面倒をみる集団実施の可能性も検討する必要があると考えられた。例えば大学等の場合、グループカウンセリングのような小グループの場よりも、教室での集団実施

を希望するケースがあり、その場合には複数のファシリテータを常時確保することが困難だと思われたからである。その検討は、次節の「対象者向け開発期」の中で説明する。

3-2. 対象者向け開発期

本節では、当プログラムの本来の対象者である若年者に実施・検討した内容について報告する。

試行は全7回実施し、延べ81名(19グループ)の大学生と一般若年者が参加した。一般的な心理実験のような「実験群」「統制群」という区別を設けず、最新の開発状況を毎回反映させながら実施する方法をとった。各試行の目的をまとめたものが図表10である。さらに、試行の条件内容別に整理したものが、図表11である。

図表11からわかる通り、対象者向け開発期においては、2つの主目的から各試行を実施している。第一に、物理的な実施条件を検討する目的での試行(目的A)である。具体的には、1人のファシリテータが単一のグループを導くのか、複数グループの同時実施を行うかという実施形態の違いや、実施時が授業内か授業外かの違い、対象者が大学生かそうでないかとの違いなどである。このような試行を通じて、適切な実行環境(あるいは不適切な実行環境)の特徴が明らかになり、より効果的な実施方策の策定へとつながる。第二の目的は、プログラム自体の質的向上を目指すもの(目的B)である。具体的には、ゲームシートのマス目の表現をより適切なものとしたり、ふりかえりとグループワークの充実を図ることであり、ゲームを含めたプログラム全体の効果を高めるために必要なものである。この2つの目的は、物理的な環境条件の改善によって、プログラムの質も改善されるというように、相互に影響しあう面がある。したがって、各試行ではこれらの2つの目的を織り交ぜ、同時並行しながら目的の達成を目指すようにした。

第1~7試行の個別の結果を順に記述するとかえって煩雑になるため、以下では、これらの2つの目的(とその中の小目的)に沿って、試行結果を述べることにする。

試行番号	検討課題(目的)	人数
第1試行	対象者(大学生)の実施可能性	12名(2グループ)
第2試行	複数グループ実施(授業内実施)	8名(2グループ)
第3試行	複数グループ実施(授業外実施)	14名(4グループ)
第4試行	ふりかえりシート修正	13名(3グループ)
第5試行	ゲームシート改訂版の実施	16名(4グループ)
第6試行	ふりかえりシート再修正 相談機関での実施(対象:大学生)	10名(2グループ)
第7試行	相談機関での実施(対象:一般若年者)	8名(2グループ)
	計	81名(19グループ)

図表10 各試行と検討課題¹³

¹³注:1グループあたり人数は4~5人を基本としており、適切な人数ではあるが、現場の事情により6名で実施したケース(第1試行)や3名で実施したケース(第3・5試行)があった。

目的 A：物理的な実施条件の検討	
実施形態	・ 中心の対象層（大学生）に実施可能か ・ 同時に実施するグループ数の問題
実施環境	・ 授業内実施・授業外実施の違い ・ 学校実施・支援機関実施の違い
対象者種別	・ 大学生・一般若年者の違い
目的 B：プログラム内容の質的向上	
マス目等の文章表現の改善	・ 修正前・後の違い
ふりかえりとグループワークの充実	・ 最小限のふりかえり ・ 記述中心で話し合い少なめ ・ 記述少なく話し合い多め

図表 11 目的別に整理した試行時検討課題

各試行の実施手続きは、「第 2 節〈第一部〉（ゲーム） 〈第二部〉（ふりかえり） 事後アンケート」という 3 つの大きな流れが共通している。ただし〈第二部〉は、第 1 試行時点では必ずしも充実したものとなっておらず、第 6・7 試行においてようやく〈第二部〉に記述された形へと完成している。事後アンケートには、全 7 回の試行で共通する項目とそうでない項目がある。共通部分に関する総合分析の結果は、後述の 3-4 節で報告するため、本節では基礎的な結果のみ報告する。

目的 A：物理的な実施条件の検討

(1) 実施形態の検討

ここでは、本来の中心の実施対象層として想定していた大学生での実施可能性と、1 人のファシリテータによる複数グループの同時実施の可能性を検討した。

大学生での実施可能性の検討

前節の予備的開発期では、将来プログラムを使う側の立場となる専門職員に対して実施し、ゲーム全体の流れから、一定の効果が期待できることが確認できた。その結果を踏まえ、当プログラムの中心の対象層である大学生を対象として実施した。大学生を対象としたのは第 1～6 試行で、合計が 73 名であった。

事後のアンケート結果を、前節と同じ 3 つの観点から報告する。第一に、活動への評価（楽しめたか、抵抗なく活動に入れたかどうか）について、「抵抗なくゲームの世界に入れた」という問いに対する 4 段階評定の回答は「非常にそう思う(53.8%)」と「ややそう思う(40.0%)」の合計が 93.8%となった。「楽しく活動できた」という問いについては、「非常にそう思う(60.0%)」と「ややそう思う(40.0%)」の合計が 100%となった。前節の専門職員への実施結果と同様に、当ゲームの活動自体への抵抗感は少なく、楽しめる状況であったことが明らかになった。

次に、第 2 節に示した当プログラムの目的(3)にある他者への関心の程度については、「他者の選択が気になった」という問いに対し、「非常にそう思う(42.5%)」と「ややそう思う(47.5%)」の合計が 90.0%となった。この結果は、専門職員に対して実施した際の結果(合計で 91.3%)と同程度に高く、他者への関心が高まる傾向が確認できた。

第 3 の観点である、プログラムの学習効果については、第 2 節とは違い、プログラムの対象者であることから質問の仕方を変えて尋ねている。具体的には、「就職後の経験への見通し」「進路選択時に就職後の状況をイメージしておく必要性」「このゲームは就職後の状況を想像する上で役に立ったか」「社会人になることへの不安」「社会人としてやっていけそうか」である。この中で、当プログラムが目指す就業イメージ理解を問うのが「就職後の経験への見通し」という設問だが、「ある程度見通しがついた(27.0%)」「少し見通しがついた(62.2%)」の回答の合計が 89.2%となり、大方の大学生が見通しを持てたという結果となった。「就職後の状況をイメージしておく必要性」については、「非常にそう思う(58.9%)」「そう思う(37.0%)」の合計が 95.9%となり、大半の大学生は進路選択時に就職後の状況をイメージする必要性に納得している傾向が明らかとなった。同様に「このゲームが状況を想像する上で役に立つ」については、「非常にそう思う(29.7%)」「ややそう思う(59.5%)」の合計が 89.2%となった。

一方で、「社会人になることへの不安」は「非常に不安(42.9%)」「やや不安(48.2%)」の合計が 91.1%、「社会人としてやっていけそうか」は「非常にそう思う(9.5%)」「ややそう思う(56.8%)」で 66.3%にとどまった。つまり、当プログラムは就職後の就業イメージの理解や見通しをつけることに一定の効果を上げているが、これは目前に迫った就職活動での成功可能性とは別物であり、直結するものではない。むしろ、当プログラムは就職後の職場定着に働きかけるものである。したがって、今回の参加者である大学生が、就職活動の厳しさや社会に出ることへの不安感を依然として高くもち続けていることは当然とも言える。

複数グループでの同時実施の検討

予備的開発期および第 1 試行においては、ゲームの進行状況を詳細に把握するために、1 グループに対し 1 人のファシリテータを配置して実施してきた。しかし、1 回につき 4~5 人のグループでしか実施できない場合、当プログラムの活用が限定されてしまうし、大学等の学校現場では教室での集団実施を希望するケースも多い。そこで、1 人のファシリテータによる複数グループ同時実施が、プログラムの効果を損なわずに実現可能かどうかの検討を行った。比較対象としたのは、単独グループでの試行を行った予備的開発期と第 1 試行の合計(有効データ合計 34 名)と、2 グループあるいは 3 グループで同時実施した第 2~7 試行(合計 69 名)である。¹⁴

¹⁴ 4 グループ以上の同時実施は、今回の試行でそれだけの人数が一度に会する機会がなかったため実施していない。実際に、実験者の所感としては、グループでのゲームが同時に進行すると、各グループで進度が異なるため(人数の多いグループは遅れがちになるため)、3 グループでも統制がとりにくい場合が多々あった。したがって、1 人のファシリテータでコントロール可能な最大グループ数は、3 グループまで(全体の人数として 15 人程度)が限度ではないかと推察する。ファシリテータが複数名になれば、実施可能なグループ数も増加できると思われる。

前節に引き続き、次の3つの観点で検討した。活動への評価（楽しめたか、抵抗なく活動に入れたかどうか）、他者への関心の程度、プログラムの学習効果、である（図表12）。活動の評価に関しては、単独実施も複数グループ同時実施の場合も同じ傾向で、抵抗なく活動に入り、楽しめているという傾向が得られた。他者への関心の程度（他者の選択が気になるか）については、複数同時実施の方が単独実施よりも関心の程度が進んでいる結果が数値上は得られている。しかし本研究では、試行を重ねるにつれて様々な改訂を行っているため、プログラムの改善効果が反映されたと考えることもできる。したがって、単独・複数実施両者とも、ほぼ同様の傾向と考えて差し支えないと思われる。最後に、プログラムの学習効果について、「就職後の経験への見通し」は、単独よりも複数実施の方で「見通しが得られた」との回答が大きく増加しているが、その他は、両者ともほぼ同様の傾向が得られている。社会人になることへの不安や、やっていけそうかどうかの回答傾向は両者ともほぼ同様であった。

以上から、1人のファシリテータが2~3グループに対して同時実施しても、単独実施の場合とほぼ同様の傾向が得られており、プログラムの機能や効果が落ちることはない結論づけられる。

本研究では、2人以上のファシリテータによる同時実施については検証していない。その点については推測の域を出ないが、仮にそのような場合、1人のファシリテータが最大3グループまでの責任を持つ限りにおいて、同時実施が可能ではないかと考えられる。つまり、2人のファシリテータがいる教室では、最大6グループまでの同時実施が可能と思われる。

設問	条件	「非常にそう思う」(X)	「ややそう思う」(Y)	合計 (X+Y)
抵抗なくゲームの世界に入れた	単独	44.1%	47.1%	91.2%
	複数	55.1%	39.1%	94.2%
楽しく活動できた	単独	48.5%	51.5%	100%
	複数	65.2%	34.8%	100%
他者の選択が気になった	単独	38.2%	47.1%	85.3%
	複数	42.0%	50.7%	92.7%
就職後の経験への見通し	単独	0%	66.7%	66.7% ¹⁵
	複数	30.8%	61.5%	92.3%
就職後の状況イメージの必要性	単独	55.6%	44.4%	100%
	複数	59.4%	35.9%	95.3%
このゲームは就職後の状況を想像する上で役に立ったか	単独	11.1%	77.8%	88.9%
	複数	32.3%	56.9%	89.2%
社会人になることへの不安	単独	33.3%	55.6%	88.9%
	複数	44.7%	46.8%	91.5%

る。

¹⁵ この設問の単独条件は n=9 であるため、数値の解釈に注意が必要である。

社会人としてやっていけそうか	単独	0%	66.7%	66.7%
	複数	10.8%	55.4%	66.2%

図表 12 複数グループでの同時実施と単独実施の比較（数値は回答割合）

その他に、実験者の所感から以下の点が観察された。

- ・チップの配付、カードの設置などは、最初にファシリテータが見本さえ示せば、進行中は参加者自身でやりとり可能である。
- ・参加者に対しゲームのルールを間違えることのないよう徹底する必要がある（やり方が違っていた場合に、即座に指摘できる状況を取れるよう、配慮しなければならない）。
- ・グループを構成する人数が各グループで異なる場合、人数が少ない方がゲームを早く進行できるため、コントロールが難しくなる。その後のふりかえりやグループワークを行う時点で一斉実施できるよう、休憩をとるなどして全体の進行時間を調整する必要がある。
- ・参加者がゲームの場で発した発言や疑問に即座にフィードバックするためには、やはり、1グループにつき1人のファシリテータがつくことが理想である。

(2)実施環境の検討

次に、実施環境として、授業中に実施する場合とそうでない場合、大学などの学校で実施する場合と就職支援機関などの施設で実施する場合の2点を比較検討した。

授業内実施と授業外実施の検討

試行は、実施を依頼した大学教員から個別に協力を得て実施した。そのため、実施条件は各試行回によって少しずつ異なり、必ずしも一定の時間枠内の同一条件で実施できたわけではない。授業時間（90分）に相当する時間と場所を得て参加者を募集し、試行実施を行ったケースと、ある授業内で、その一部分として当プログラムを実施するケースとがあった。後者の場合、試行に協力した教員が学生へ説明や伝達を行う時間が入るため、試行実施に残された時間は90分より少なくなった（しかし、80分程度の時間は確保できた）。そこで本節では、前者（90分すべてを試行実施できたケース）を授業外実施、後者を授業内実施として記述する。学校での実施で、授業内実施を行ったのは第2、4、5試行（37名）、授業外実施を行ったのは第1、3試行（有効データ数25名分）であった。

前節と同一の3つの観点から検討した。まず、活動への評価（楽しめたか、抵抗なく活動に入れたかどうか）については、「楽しく活動できた」という設問の「非常にそう思う」「ややそう思う」の回答の合計が両者とも100%であり、「抵抗なくゲームの世界に入れた」も、授業内が92.0%、授業外が97.3%であった。第二に、他者への関心（他者の選択が気になっ

た)については、授業内が 84.0%、授業外が 94.6%で(「非常にそう思う」と「ややそう思う」の回答の合計)どちらも概ね有効であった。第三の観点であるプログラムの学習効果については、図表 13 に結果を示した。就職後の見通しや、状況を想像する上で役に立ったとの回答は、授業外で実施する方が高い回答が得られているし、不安の程度も少し和らいでいる。この原因について推測すると、授業内(強制参加)と授業外(任意参加)とで、参加へのモチベーションの違いが反映されている可能性が考えられる。あるいは、授業内実施の場合、授業外実施と比べて時間的余裕がなく、プログラムを消化するのに十分な時間を確保できなかった可能性もある。いずれにせよ、参加者に対して最大限の効果を引き出すためには、事前にどんな内容のプログラムを行うのかを周知し、心の準備のための時間を作り、参加へのモチベーションを高めておくことも大切となるだろう。

設問	条件	「非常にそう思う」(X)	「ややそう思う」(Y)	合計 (X+Y)
就職後の経験への見通し	授業内	17.4%	60.9%	78.3%
	授業外	39.4%	60.6%	100%
就職後の状況イメージの必要性	授業内	39.1%	52.2%	91.3%
	授業外	62.5%	37.5%	100%
このゲームは就職後の状況を想像する上で役に立ったか	授業内	13.0%	69.6%	82.6%
	授業外	51.5%	48.5%	100%
社会人になることへの不安	授業内	43.5%	52.2%	95.7%
	授業外	42.4%	45.5%	87.9%
社会人としてやっていけそうか	授業内	8.7%	60.9%	69.6%
	授業外	9.1%	51.5%	60.6%

図表 13 授業内実施と授業外実施の比較(数値は回答割合)

以下は実験者による所感だが、授業内実施の場合は授業外実施と比べ、次の点に留意する必要があることが観察された。

- ・授業内実施の場合、特に深刻なのは参加者の遅刻である。本プログラムは、開始後に参加者が中途で入ることは原則的にできない仕組みである。したがって、開始時刻を厳密に守り、集合してもらう必要がある。万一、開始時刻後に参加する場合には、既存の参加者とペアを組ませて参加させるなど、プログラム全体の流れを断ち切らず、かつ中途参加者にも一定の学習効果を与えられるような柔軟な工夫が必要となる。

- ・授業内実施では、ゲーム後のふりかえりの時間が不足するケースがあった。連続する次の授業時間をふりかえりの時間として使えば問題ないのだが、次週に持ち越さざるを得ない場合は、ゲーム時に経験した記憶が薄れてしまうため学習効果が低減する可能性がある。

- ・実施前に時間不足が見込まれる場合、ゲーム全体(3年代分)を実施するのではなく、最

初の2年代で終了させるか、各ゲームを10分程度で時間を切って進め、ふりかえりの時間を一定時間確保するなどの工夫も考えられる。ふりかえりの時間不足のために、プログラムの効果を削ぐことのないよう、臨機応変な実施についても検討すべきである。

学校実施と就職支援機関実施の比較検討

大学などの学校を拠点として実施する場合と、就職支援機関などの施設を拠点として実施する場合とでは、施設の目的の違いから、提供するガイダンスプログラムのあり方も異なってくる。そのような違いの中でも、当プログラムが有効に機能するのか、その可能性について検討した。今回、学校を拠点として実施したのは第1～5試行(有効データ数62名分)で、就職支援機関での実施は第6～7試行(18名)であった。各実施拠点での事後アンケートの結果を前節からの3つの観点で比較した。まず一番目の「活動への評価(楽しめたか、抵抗なく活動に入れたかどうか)」という観点では、「抵抗なくゲームの世界に入れた」という設問に対し「非常にそう思う」「ややそう思う」の合計をみると、学校実施で95.2%、就職支援機関実施で88.9%であった。「楽しく活動できた」の設問では、学校実施、就職支援機関実施ともに100%であり、前節同様に問題なくプログラムを受け入れていることが明らかになった。第二に、他者への関心(他者の選択が気になった)について、学校実施は90.3%、就職支援機関実施は88.8%となり、他者の関心の程度も両条件ともほぼ同等であるとの結果が得られた。第三のプログラムの学習効果については図表14に示した。この結果によると、就職支援機関での参加者の方が、就職後の見通しやプログラムの有用性について、学校実施の参加者よりもシビアな判断をしていることが明らかになった。学校実施の場合は参加者の教育的底上げを重視するのに対し、就職支援機関の場合は、参加者自身にもプログラムの目的と効果を厳しく追い求める傾向にあるため、現時点の内容において物足りなさを感じている可能性がある。今後も就職支援機関での有用な実施について継続して検討する必要がある。

設問	条件	「非常にそう思う」(X)	「ややそう思う」(Y)	合計(X+Y)
就職後の経験への見通し	学校	30.4%	60.7%	91.1%
	機関	16.7%	66.7%	83.4%
就職後の状況イメージの必要性	学校	52.7%	43.6%	96.3%
	機関	77.8%	16.7%	94.5%
このゲームは就職後の状況を想像する上で役に立ったか	学校	35.7%	57.1%	92.8%
	機関	11.1%	66.7%	77.8%
社会人としてやっていけそうか	学校	8.9%	55.4%	64.3%
	機関	11.1%	61.1%	72.2%

図表14 複数グループでの同時実施と単独実施の比較(数値は回答割合)¹⁶

¹⁶ 「(学校を出て)社会人になることへの不安」という設問は、就職支援機関利用者には一般若年者を含むためアンケート項目から外している。そのため上記には掲載していない。

実験者としての所感や、実施時に立ち会ったオブザーバー(試行環境を提供した大学教員、施設職員など) からの意見によると、大きな相違点がみられた。学校実施の場合は、就職後の道筋をつけることに対し、途中の選択肢でどれを選ぶべきかという考えにとらわれず、教育的な意味で「考えるきっかけを与えられればよい」という、比較的オープンなスタンスをとっているようであった。一方、就職支援機関での実施では、利用者に対する就職支援というその機関におけるミッションの達成を第一に考えるため、就職後の道筋に対して、人生の岐路でどんな選択肢を選ぶべきかをしっかり教えたい(すなわち、正解となる選択肢を教え込みたいという) というスタンスであった。

< 実験者所感とオブザーバーからの意見：学校(大学) で実施した場合 >

・ 選択肢には、答えが明確なものより、迷うようなものがもっと多くあってもよいのではないか。例えば、今後の自分のキャリアコースを管理職にするか、専門職にするか、というマス目が出てきたが(注：「30~35歳」の最終マス目の設問) 正解は存在しない。このような問いかけは、今後の人生を考えるきっかけになるので好ましい。

・ グループ構成で、声の小さい人ばかりが集まったグループだと、ゲーム中の発話がかき消されてしまうことがあった。ただし、ゲームが進むにつれ、少しずつ発話がうまくできるようになってきたので、グループ構成を事前にきちんと決めておく必要はないかもしれない。

< 実験者所感とオブザーバーからの意見：就職支援機関で実施した場合 >

・ 大学3年生は就活をスタートしたばかりで、これから就活をどううまくやっていくのかに気持ちが集中している。このゲームの対象者は、内定後の4年生や、2年生までの就職準備段階での実施、あるいは3年生だが改めて職業に就くことの意味を見いだしたいと思っている人に向いている。

・ (大学生にとっては)ゲーム形式ではなく、回答を自由にさせない方がよい。正解がきちんとあり、「会社に入ったらこういうものだ」という価値観を伝えられなくてはいけない。ゲーム形式では、会社の厳しさが伝わらないのではないかと。行動や態度を改めてもらう必要があるのだから、正解はこれだともっと強く伝える方がよい。

・ 実体験をもった先輩(就職後3年目ぐらいの人) を呼んできて一緒に実施すると効果が高まるのではないかと。実体験を交えながら説明すると、参加する学生も納得がゆくと感じる。企業人によるセミナーでは「きれいごと」しか話してもらえないケースが多いので、リアルな情報を学生に伝えるためには、就職後3年目ぐらいの先輩がゲームに参加し、ディスカッションを行う形態が有効ではないかと。

・ グループのメンバー構成によっては、コミュニケーションが苦手な人が多く集まってしまう、ゲーム中に読み上げる声が極端に小さかったり、隣のグループの話し声で聞き取れなく

なることがあった。グループのメンバー構成を自由に任せるのではなく、あらかじめファシリテータが適切なグルーピングを行う方が望ましい。

(3)対象者の種別に関する検討（補論）

今回の試行の対象者は、就業経験のない層の中でも特に大学生が中心である（第1～6試行で、有効データ数66名）。就業経験のない（あるいは浅い）層として一般若年者を対象とした実施は第7試行（8名分）のみである。十分なデータが得られているとは言えないため、今後も継続して情報収集する予定だが、本稿では現時点までに得た内容をもとに補足的に報告する。ただし、アンケートで得られた数値はデータが安定していないことに留意する必要がある。なお、第7試行の一般若年者（8名）の属性は、8名全員が男性、平均年齢26.4歳（最年少19歳～最年長31歳）、現在の状況は派遣・アルバイト（3名）または求職中（5名）、正社員経験のない人（7名）とある人（1名で、経験年数2年程度）であった。

第一の観点である「活動への評価」については、「非常にそう思う」「ややそう思う」の合計値で、「抵抗なくゲームの世界に入れた（75.0%）」「楽しく活動できた（100%）」となった。大学生群の結果（それぞれ95.8%、100%）と比較すると、「抵抗なくゲームの世界に入れた」割合がやや低かったものの、ゲームを受け入れる姿勢は概ねあったと考えられた。第二の観点である「他者への関心（他者の選択が気になった）」では、「非常にそう思う」「ややそう思う」の合計値で、一般若年者では87.5%、大学生群が90.3%であり、この面においては両者ともほぼ同等の効果が確認された。

第三の観点である「プログラムの学習効果」は、「非常にそう思う」「ややそう思う」の合計値で示すと、大学生群が90.9%で一般若年者は75.0%、「就職後の状況イメージの必要性」は大学生群が96.9%で一般若年者は87.5%であった。「このゲームが就職後の状況を想像する上で役に立ったか」については、大学生群が92.4%で一般若年者は62.5%、「社会人としてやっていけそう」については、大学生群が66.7%で一般若年者は62.5%であった。プログラムの学習効果という点では、大学生よりも一般若年者の方が辛めの評価を示しているが、これは参加者自身の社会経験の差が反映された可能性が高い。今回の一般若年者には正社員経験者が1名含まれていたほか、現在派遣社員やアルバイトとして働いている人も3名いた。彼らにとっては、当ゲームが扱う営業系正社員のキャリアモデルは既に見聞きしていて、とりわけ新しい情報をもたらさないのかもしれない。しかし、当プログラムは正社員のあり方を示すだけでなく、職業人生キャリアの中でどう成長してゆくのか、どのような困難場面に遭遇し、そのときどう対処するのかをグループで考えるプログラムでもある。実際に、実験者の所感としては、ゲーム後のディスカッションにおいて、大学生よりも一般若年者の方が活発な議論ができていたように思われた。所感については以下のような違いがあった。

まず、大学生集団のみによる実施は、就業経験のない人同士で構成されているため、グループディスカッションでの議論も「想像」の域を超えない、無難なものに終わっているケー

スが散見された。また、一部の試行で見られたことだが、就職活動の最中の学生や目前に迫っている学生にとっては、就職後のキャリアのあり方よりも、目前に迫った会社説明会へのエントリーに気を取られがちであり、グループディスカッションの内容が就職活動のやり方に関する話題にすり替わってしまうケースもあった。したがって、当プログラムを実施するにあたって、有効なタイミングと適切でないタイミングがあることが示された。

一方、一般若年者については、無職またはフリーターで正社員の就職を希望する層に対して実施しているが、正社員経験者がいたり、アルバイト先で得た様々な経験を互いに持ち寄ることで、グループディスカッションの話題の幅が広がり、直面する困難な問題へと意識が向くような活動が自然にできていた。試行を観察していたオブザーバーの意見によると、就職支援機関で開催する3日間のセミナーの中で、例えば1日目の午後に当プログラムを実施すれば、2日目以降に展開する自己理解や職業理解支援のプログラムを、就職後のキャリアの展開を念頭においた上で進められるので望ましいとの具体的な示唆を得た。参加者自身からも同様の要望や指摘があった。これは当プログラムを今後どう位置づけるかという点において、示唆に富む情報であった。

目的B：プログラムの質的向上に関する検討

(1) マス目の表現修正

マス目の表現や選択肢の表現については、予備的開発期において、ゲーム進行が可能な程度にまで完成させたものの、文章表現の検討やマス目の出現する適切な順序に関する検討が完全になされているわけではない。現場の営業職にとって違和感のない文章表現へと改める必要があった。そこで、大手メーカー等の営業経験者（および人事担当者）4名にヒアリングを行い、全マス目と選択肢を筆者と共に精査し、改善意見を得た。その後、多くの意見が集中する箇所を中心に修正し、「試行最終版」を開発した（図表15）。同時に、大学生から理解しにくいと言われていた用語や文章表現についても試行時に意見を収集し、必要と判断された箇所についても表現を改めている（図表16）。試行初期版と試行最終版とで変更した表現の一部を図表15に示した。変更したマス目数は、前出の図表9にある通り、新人期で14マス、一人前期で9マス、リーダー期で14マスの修正を行っているが、選択肢カードの裏面の文章（選択肢を選んだ後に起こった「後日談」に相当する）も意見を反映して大幅に修正し、新人期で11箇所、一人前期で10箇所、リーダー期で8箇所の修正を行っている。

<p>< 試行初期版 > 「今の仕事をうまくやるためには、この分野で高いスキルが必要だ」</p>		
	<p>< 選択肢 > 関連分野の学校を見つけて入学 身内・友人に相談</p> <p>先輩・同僚に相談</p>	<p>< 後日談 > 入学にはお金がかかり、大変だ。 親身になって話を聞いてくれて安心した。いまの仕事に関連する分野の学校に入ることに。 教育訓練給付制度を利用すれば、講座の費用の一部が助成されるとのアドバイス。聞いてよかった！</p>
<p>< 企業ヒアリングで得た意見 > 専門書や業界紙で学ぶ等の選択肢があるとよい。 現役の営業職で学校に通うのは大変で、あまり事例がない。当社では通信教育への補助を出しているの、そのような内容の方が現実であり得る。あるいは、社外セミナーに行く等。スキル不足を認識しても、いきなり学校へ入学するという状況は考えにくい。通信教育ならあり得る。</p>		
<p>< 試行最終版 > 「今の仕事をうまくやるためには、もっと知識やスキルが必要だ」</p>		
	<p>< 選択肢 > 本や業界紙を読んでみる</p> <p>役立ちそうな通信講座を見つけてすぐ申し込む</p> <p>先輩・上司に相談する</p>	<p>< 後日談 > 本や業界紙には自分の欲しい情報がたくさんあった。セミナーの情報もあったので、今度参加してみよう。 申し込みにはお金がかかり、大変だ。出費を減らすにはどうしたらいいのだろう？ スキルアップの費用の一部が助成される公的支援があると聞いた。良い本や業界紙を教えてもらった。</p>

図表 15 変更した文章表現の一例（25～30歳[一人前期]・8マス目の例）

新人期	甘い言葉にだまされて英会話教材を買ってしまった
	「我が家には来ない」「だまされたという話は聞いたことがない」
	「絶対にあやしいものを買わないので、買う人の気が知れない」
	不景気だけどこの会社は好調
	「不景気でも好調ということの意味がわからない。イメージしにくい」
	近くの席の電話が鳴った。さてどうする？
	「近くの人が取ればいいと思う」「こういう場面を想像したことがない」
近くの席の電話が鳴った。さてどうする？	
「近くの人が取ればいいと思う」「こういう場面を想像したことがない」	

一人前期	懸賞論文で佳作になる
	「聞いたことがない」「そんなことをする時間があるのか疑問」
	エコに配慮して規格変更。業務拡大のチャンス
	「なぜそれで業務拡大のチャンスとなるのかわからない」
	業務マニュアルの改訂メンバーに選ばれる
リーダー期	「業務マニュアルとは何か？意味がわからない」「業務マニュアルがそんなに重要なものなのかわからない」
	社内に不正な隠し資産がある
	「本当に起きるものなのか、よくわからない」
	異業種で勉強会をする
	「勉強会があるとは知らなかった」
リーダー期	取引先の経営情報を得た。支払遅延の可能性をチェック
	「他社の経営情報がどれほど重要なのかよくわからない」

図表 16 試行初期版で指摘された参加者（大学生）からの意見や感想の一例

試行初期版（第1～4試行。有効データ数43名分）と試行最終版（第5～7試行。有効データ数31名分）について、前節と同様の3つの観点（活動への評価、他者への関心の程度、プログラムの学習効果）について事後アンケートの結果を検討し、変更前・後も同程度に機能していることが確認できた。¹⁷

文章表現のわかりやすさについて、参加者に評価してもらったところ、試行初期版では図表16にあるような内容を意外に感じたり、意味がわからないと感じる学生が多かったが、指摘が集中した部分については大幅に修正したため、試行最終版時点では図表16の上部にあるような意見はほとんど出なかった。しかし、依然として、想像しにくい用語として、「業務マニュアル」（新人期～一人前期）、「見本市」（リーダー期）等を挙げる参加者が多くいることが判明したため、プログラム実施中に個別に質問対応するなどの配慮が必要であることが明らかになった。

また、参加者の中心が大学生であることから、入社時点～30歳までのイベントについては「身近な未来」として比較的イメージしやすいものの、初めての部下をもつリーダー期での文章表現については、対象者にとって馴染みのない「やや遠い未来」の出来事であり、想像が難しいようであった。当プログラムは就業経験のない若年者が対象であるため、実施にあたっては、まず「身近な未来」である入社時点～30歳までの内容を集中的に扱い、ふりかえりをきちんと行い、その年代のキャリアで起こり得る出来事に対する想像力をつけることに重点を置くのでよいのかもしれない。¹⁸

¹⁷ 以下、「非常にそう思う」「ややそう思う」の回答割合の合計で、試行初期版、試行最終版の順に数値を記述する。活動への評価「抵抗なくゲームの世界に入れた(93.5%,94.1%)」「楽しく活動できた(100%,100%)」「他者の選択が気になった(89.2%,91.1%)」「就職後の経験への見通し(88.4%,90.3%)」「就職後の状況イメージの必要性(95.4%,96.7%)」「ゲームの役立ち度(90.7%,87.1%)」「社会人になることへの不安(93.0%,84.6%)」「社会人としてやっていけそうか(65.1%,67.8%)」

¹⁸ リーダー期（30～35歳）のシートを軽視するという意味ではない。就職から数年後のキャリアの方向性や広

(2)ふりかえり内容の改善とグループディスカッションの充実

ふりかえりについては、2段階の修正を行っている。第1～3試行(42名)では、獲得点数に関するふりかえりと、全般的な意見を聞く形式であり、最小限の内容であった。第4～5試行(43名)では、ゲームで扱うキャリアの流れ全体を意識させるチャートを加え、感想などを書き込む記述式のふりかえりシートへと修正した。しかし、記述式のシートでは書き込むスピードに個人差があるため、速く書けた人が遅い人を待つという無駄な時間が発生し、結果としてグループディスカッションの時間を短縮せざるを得ないという運用上の欠陥があった。そこで、第6～7試行(18名)では、グループディスカッションの時間を多く取るために、記述部分を、全参加者がほぼ同時に進行できるよう最小限の箇所にとどめる形式へと変更した(第6～7試行で使用したシートは、前出の図表6を参照)。

事後アンケートで「グループでの活動が楽しかった」という設問があるが、「非常にそう思う」「そう思う」の回答割合の合計値でみると、第1～3試行で92.8%、第4～5試行で93.0%、第6～7試行で94.4%となり、数値上ではわずかな差であるが第6～7試行でのグループ活動が高く評価されている状況が明らかとなった。¹⁹ 一方で、「就職後の経験への見通し」は、第1～3試行で81.3%、第4～5試行で95.0%、第6～7試行で83.4%であり、数値上は改善効果が必ずしも十分に得られているとはいえない結果となった。²⁰ しかしながら、グループディスカッション後の状況を実験者が観察した範囲では、第6～7試行で話し合いの時間を多くとったために、ゲームの内容やキャリアのあり方について、ディスカッションの時間を超えて話し合う姿が見て取れた。そのような意味では、今後もディスカッションの時間を多く取るという方向性を維持しながら、十分な学習効果が得られるようなプログラムへと改善してゆく必要があると考える。

3-3. 全参加者の反応特徴に関する総合分析

これまでの議論で、当プログラムの効果について、「予備的開発期」と「対象者向け開発期」に分けて、ミクロな観点から比較・分析してきた。本節では、全般的視点から検討を加えることとし、当プログラムが参加者にもたらす影響や、参加者の心境変化の特徴について、事後アンケートデータの分析結果を元に検討する。全参加者は104名だが、プログラムの有効性を尋ねている事後アンケートを行っているのは、対象者向け開発期の第1～7試行(参加者81名のうち、有効データ74名分)であるため、このデータを用いた。

がりを示す意味で、リーダー期の出来事をゲーム上で示すことには意義がある。2枚のゲームシート(30歳まで)で打ち切ってしまうと、その次の段階にくるキャリアの流れが見えにくくなってしまいうからである。

¹⁹ 各試行の実施条件を踏まえると、第6～7試行での94.4%という数値は意義深い。第1～5試行までは大学での実施であり、グループの成員同士は初対面でなく、日常的に顔見知りであったり、人間関係を築いているケースが多くあった。一方、第6～7試行は就職支援機関での試行であり、参加者同士で知人がいたケースは1組のみであった。そのような状況下においても、グループ活動を楽しめたという意義は大きいと思われる。

²⁰ あるいは、実施した環境の違い(第1～5試行までは大学、第6～7試行は就職支援機関での実施)や、対象者の種別(第6試行は大学生、第7試行は一般若年者に実施)が数値に影響している可能性もある。

事後アンケートに用いた設問群（5段階評定の回答値）を使い、因子分析を行った結果が図表 17 である（最尤法・プロマックス回転による結果。累積寄与率 61.4%）。第 1 因子には、「自分が楽しく活動できた」「抵抗なくゲームの世界に入れた」「グループでの活動が楽しかった」「熱中できた」等、ゲームを含めたプログラム全体に対する活動に積極的に参加した記述が多く含まれるため、「積極的参加因子」と意味づけすることができる。この因子には、「就職後の経験への見通しがついた」や「就職後の状況イメージの必要性を感じた」というように、プログラムの目的とする効果とも強く関連していることは注目すべき点である。第 2 因子としては、「他者のイベントが参考になった」「他者の選択結果が参考になった」「他者の意外な一面がわかった」等、他者に関連する記述が中心であることから、「他者意識因子」と意味づけられる。第 3 因子には、「社会人としてやっていけそうだ」「社会人になることへの不安」の 2 項目が関連しており、「将来への自信因子」と考えることができる。

以上の分析結果から導かれることは 2 点ある。一つは、当プログラムのゲームにもグループディスカッションにも積極的に参加した個人は、結果として当プログラムの大きな目的である「就業イメージ理解」へより近づくことができたという点である。すなわち、第 1 因子に寄与する設問の因子負荷量がすべて正の値であるため、このように結論づけることができる。第二に、第 2 因子に関連する「他者への意識」と、第 3 因子に関連する「将来への自信」は、第 1 因子と異なる因子として抽出されたことから、構造的に別物だということである。しかしながら、第 1 因子と第 2 因子は比較的高い因子間相関が得られており（.474）、当プログラムの中で、両者がともに影響し合っていることも確かである。一方で、第 3 因子（将来への自信）は、因子間相関が第 1 因子（.287）とも、第 2 因子（.282）とも低いため、異質なものである可能性は高い。

自分が楽しく活動できた	.876	.321	.109
抵抗なくゲームの世界に入れた	.863	.435	.266
グループでの活動が楽しかった	.724	.491	.423
このゲームは将来を考える上で役に立った	.685	.417	.228
熱中できた	.678	.219	.414
就職後の経験への見通しがついた	.615	.244	.037
就職後の状況をイメージする必要性がわかった	.427	.297	.025
他者のイベントが参考になる	.565	.859	.164
他者の選択結果が参考になる	.261	.801	.191
他者の意外な一面がわかった	.378	.481	.194
他者の選択内容が気になった	.172	.414	.183
社会人としてやっていけそうだ	.250	.441	.681
社会人になることに不安がある	-.070	-.032	-.564
因子寄与率	37.8%	12.9%	10.6%

図表 17 事後アンケート項目による因子分析の結果（N=74）

3-4. まとめ

以上、第3節では開発経緯について詳しく述べてきたが、ここで得られた結果を整理する。

まず、予備的開発期においては、プログラムの中心となるキャリアシミュレーションゲームの盤面開発と実行可能性を中心に検討した。職業生活だけでなく職業外生活の要素も取り込みながら、システムティックにゲームの諸要素を開発し、安定行政の専門職員に対して試行を行った。ゲーム自体としては滞りなく実施できたが、キャリア形成支援プログラムとしての有用性を高めるためには、ふりかえりやグループディスカッション等を充実させるなどのプログラムの作り込みが必須であり、それが今後の課題として挙げられた。同時に、ゲームの活動状況や進行状況、所要時間（ゲーム全体で約45分）、適正人数（4～5人）などの基礎的な実施条件を把握できた。

次の、対象者向け開発期においては、予備的開発期での改善提案を反映したゲームに作り替えた上で、大学生と一般若年者に対し7回の試行を行った。この開発期では、物理的な実施条件の検討や整備、拡充を図る目的Aと、プログラム自体の質的向上を目指す目的Bの2つの目的から試行を行った。

目的Aでの検討事項として、まず、大学生を対象とした場合の当プログラムの実施可能性を確認した後に、1人のファシリテータによる複数グループでの同時実施の可能性、授業内または授業外実施の検討、対象者の違い（大学生と一般若年者）による効果の検討を行った。最初の検討課題である大学生の実施可能性については問題ないことが確認され、当プログラムの最大の目的である「就職後の経験の見通し」が果たしたとの回答も多く得られ、一定の学習効果が確認できた。一方で、社会人になることへの不安は依然として強く、社会人としてやっていけそうだと回答も全体の7割弱にとどまったことから、不況下での就職活動の厳しさに対する不安が根底にある結果が示された。次に、1人のファシリテータによる複数グループの同時実施を検討したところ、3グループまでの同時実施であれば同一の学習効果が得られることが明らかになった。授業内実施と授業外実施については、どちらも同程度の学習効果が得られていた。ただし、授業内実施では実施時間が十分確保できなかったケースがあり、プログラムの一部分のみを選択して実施できるようにするなど、プログラムを実施する上での柔軟性を確保する必要が出てきた。対象者の違い（大学生と一般若年者）の検討では、データが少ないため予備的な考察にとどめているが、一般若年者からの評価がやや厳しかった事実を受け止め、有用なプログラムのあり方を今後検討する必要性が明らかになった。一方で、グループディスカッションの場では、同質の大学生集団よりも、異質な経験を持ち寄った一般若年者の方がより踏み込んだ議論ができており、その利点を生かすことが今後の開発の方向性として求められている。

次に、目的Bでの検討事項は、マス目の文章表現の修正とふりかえりやグループディスカッションの充実によるプログラムの質的向上であった。文章表現の修正に関しては、現場の

営業経験者からヒアリングで得た意見を取り入れて、適切な表現に改めた。修正前後の試行を比較しても、プログラムとしての機能を十分に保っていることが明らかになった。しかし、大学生にとって「やや遠い未来」である30～35歳（リーダー期）のイベントには、依然として想像しにくい用語が残ってしまうことも明らかになった。この点については、完全に想像できるようになることは難しいとしても、プログラムの中で質問に対応するなどの配慮が必要となる。次に、ふりかえりシートの改訂とグループディスカッションの充実については、数値上は改善効果が必ずしも十分現れているとは言えないものの、「グループでの活動を楽しめた」との回答割合が改訂後に高まる結果が得られた。また、ディスカッションの時間を十分に取ることで、記述中心のふりかえりよりもグループでの活動が活性化する状況も観察されたため、今後はディスカッション機能を保持しながら、より有用なプログラムとなるような改訂を行うという方向性を確認できた。

最後に、3-3節では総合分析として、当プログラムが参加者にもたらす影響や心境変化の特徴を、因子分析によって整理した。「積極的参加因子」「他者意識因子」「将来への自信因子」の3因子が抽出され、特に「積極的参加因子」では、当プログラムが目標とする「就職後の経験への見通しがつく」という回答と最も関連が強いことが明らかになった。プログラムを抵抗なく受け入れ、積極的に関与し、楽しみながら活動できた人は、プログラムの学習効果もより高まる結果となった。さらに、「他者意識因子」も「積極的参加因子」との因子間相関が高いため、他者への基礎的な関心を持つことも、プログラムの学習効果にプラスの影響を及ぼすことが明らかになった。一方で、社会人としてやっていけそうだと感じたり、社会人になることへの不安を感じたりする要素は前者の2つの因子とは別物であることも明らかとなった。

4. 総括と今後の課題

以上、本稿では、キャリアシミュレーションゲームという一つのツールの開発過程とその効果を検証しながら、就業イメージ理解を促すプログラムとしての有効性についての検討を行ってきた。本節では最後に、本研究で得られた成果と今後の課題とにわけて、今までの議論を整理したい。

まず、本研究で得られた成果を整理する。当プログラムは、就業経験の未熟な若年者を対象とした、就業イメージ理解を促すための体験型プログラムの一つという位置づけで開発に着手した。そこでは、現存する体験型プログラム（インターンシップ等）では実現できない側面を補完できるよう配慮した。第1-2節では、現存プログラムにない「補完すべき性質」として、具体的には「学習内容をコントロール」でき、「長期的なキャリアの流れを知ること」ができ、「採用と結びつかない安全な環境」という3つの性質を明示した。その実現のためには、シミュレーション（ゲーム）という形態が最も適しており、さらに、グループワークを

実施することで、より効率的な学習が可能となるため、シミュレーション（ゲーム）とグループワークを一体化したプログラムとなるように設計した。開発途中に何度も改訂をはさみながら、予備的開発期で全3回、対象者向け開発期で全7回の試行を行った。結果として、当プログラムの中心的な対象者である大学生が、就職後の見通しをイメージする上で有効に作用することが明らかになった。一般若年者については、今後さらにデータ収集を継続する必要がある。さらに、様々な形態での実施を比較した（1人のファシリテータによる複数グループの同時実施、授業外・授業内実施、学校・支援機関実施）。授業内実施等で実施にかかる時間が大幅に短縮された場合には注意が必要であったが、それ以外はいずれのケースでも、プログラムの学習効果を減じることなく、実施可能であることが確認できた。

次に、今後の課題について整理してみたい。大きく二点ある。

第一に、標準的な形態やファシリテーションの仕方を整備する必要がある。基本的には、今回実施した内容を元に標準化した手続きとして提示することになるが、今回の試行で起こった様々なシチュエーションを考慮に入れる必要がある。例えば、今回の試行では、十分な実施時間を取れなかったケースがあったが、そうしたケースは現場で多く発生しそうな事態であることから、柔軟な活用方法（例えば、2つの年代だけを実施する等）も提示する必要がある。また、大学生を中心に実施した今回の試行では、30～35歳で提示されたリーダー期の出来事に対し、現実味をもって理解することが困難だった参加者もあったため、例えば最初の2つの年代（30歳まで）を中心に実施するやり方も検討の余地がある。また、今回のゲームシートの他に、大学の講義室のように机の大きさが小さく固定された状況でも実施が可能なように、ゲームシートを小型版にして利便性を向上させるといった案も考えられる。

さらに、試行にご協力いただいた教員や支援機関の職員やアドバイザーの方々からも、多くの有益な指摘や提案を得たので、その内容についても可能な限り活かしたいと考える。提案の中には、開発者が全く意図していなかったような利用法を提案されることもあった。例えば、このような提案があった。参加者を4～5人1組のグループにするが、そのままゲームをさせるのではなく、ゲームの盤面をそのままプロジェクタ等でスクリーンに映し出し、一つ一つのマス目について、どの選択肢を選ぶかをグループで話し合っただけで決めてはどうか、というものである。この方法では「すごろく+グループワーク」という、当プログラムならではの特色を捨てることになるので、標準的な使い方とは言えず、ガイダンス効果については改めて検証が必要である。しかし、当プログラムの今後の活用のあり方を考える上で、有益な情報であった。将来的に、当プログラムのマニュアルを発刊し、標準的な使用方法を提示する際に、他の使用方法への自由度をどれだけ認めるか（ガイダンス効果をどこまで保証するのか）を検討するという課題が浮かび上がってきた。

第二に、外部リソースを活用し、当プログラムにおいてより高い学習効果を目指すことである。外部リソースの活用には二通りの方法があると考えている。一つは、当プログラムの中に外部リソースを取り入れることである。例えば、入社3年目の社会人にプレイヤーとし

て参加してもらうことで、大学生同士で実施するよりも活発な議論やインタラクションを期待することができる。前述の Real Game Series においても、実施するゲームの目的に合った外部の職業人をゲストスピーカーとして招いたり、直接ゲームに参加してもらったり、ゲームで学習した情報について職業人に質問するコーナーを設けたり、などの方策が取られている。すなわち、第 2-2 節の図表 7 で、シミュレーション・ゲームの留意すべき点の一つとして挙げられていた「実際の現場と結びつける工夫」は、外部リソースを活用することで補完可能となる。

もう一つの活用とは、当プログラム以外の外部プログラムと連携すること学習効果を高めることである。最も効果が見込まれそうなのは、就業イメージ理解の促進に役立つ「インターンシップ」との連携実施である。インターンシップの事前と事後の 2 回、当プログラムを実施することで、就業経験のない学生や若年者にとっては、就職後のキャリアについての理解を実体験を通じて深めることができ、心境の変化を大きく感じられることだろう。他にも、自己理解や職業理解プログラムと連携させる方法もある。当プログラムだけで実現できることは限られている。したがって、プログラムを単独で実施するよりも、複数のプログラムと連携して実施することで、それぞれの持ち味が互いのプログラムを補完し合い、高め合うことが可能と思われる。

その他の話題として、当プログラムの発展形として高校生や中学生用のプログラムへの要望も聞いている。当プログラムを発展させることで、「就業イメージ理解」への支援が様々な面から可能となってゆくだらう。多くの可能性に応えられるようなプログラムとするためにも、今後検討を重ねてゆきたい。

謝辞

本研究での試行実施にあたり、104 名の方々がプログラムに参加し、それぞれに貴重なご意見をくださいました。改めて御礼を申し上げます。また、試行実施のための環境をご提供いただき、貴重な時間を割いてご意見をくださった先生方、相談機関の職員の方々およびアドバイザーの方々にもこの場を借りて厚く御礼を申し上げます。

また、本稿のレビューをお引き受けくださった日本体育大学の本間啓二先生には、本稿に対する改善提案だけでなく、大学で実施するにあたっての形態やカリキュラム内での位置づけに関するアイデアや貴重なご示唆をいただきました。本稿はこれまでの実験経緯の記述が中心だったため、新しいアイデアやご示唆を文中に反映することは難しかったのですが、今後の開発過程に十分生かしてゆきたいと考えております。心より御礼を申し上げます。

参考文献

- Alle-Corliss, L. and Alle-Corliss, R. (2009). *Group work: a practical guide to developing groups in agency settings*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- 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.
- Brown, D. (2003). *Career information, career counseling, and career development* (8th ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- 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.
- 川端大二・関口和代 [編著] (2005). *キャリア形成 個人・企業・教育の視点から*, 中央経済社.
- 古閑博美 [編著] (2001). *インターンシップ：職業教育の理論と実践*, 学文社.
- 文部省 [編] (2000). *インターンシップ・ガイドブック：インターンシップの円滑な導入と運用のために*. ぎょうせい.
- 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 (2006). *大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果 大卒採用に関する企業調査*, JILPT 調査シリーズ No. 16.
- 労働政策研究・研修機構 (2007). *若年者の離職理由と職場定着に関する調査*, JILPT 調査シリーズ No. 36.
- 労働政策研究・研修機構 (2009). *相談機関におけるキャリア支援プログラムの実態調査 - キャリア選択支援ツール開発のために -*, JILPT 調査シリーズ No. 62.
- 佐藤博樹・堀有喜衣・堀田聰子 (2006). *人材育成としてのインターンシップ - キャリア教育と社員教育のために -*. 労働新聞社.
- 田中久夫 (1985). *すぐ使える社員教育技法*, 日経連弘報部.