

事例研究

グループワークゲームを用いた社会人基礎力向上の一評価法

近畿大学 片岡隆之, 高山智行, 谷崎隆士

一般社団法人 営業ひと研究所 瀬尾 誠

高学歴化が進む中で、職業と自らの人生との関係について自覚のないまま就職をし、短期間で離職したり転職したりする若者が増えている。そのような中、若者の勤労観や職業観を育成するキャリア教育の不備を指摘する声は大きい。そこで今回、現実の職業世界についての理解を深め、職業世界への適応の前提となる社会人基礎力を高めることを目的とする講義を新たに創設した。特に、グループワークゲーム（チョイスゲーム）による業務疑似体験を導入することによって現実的な職業理解の促進と社会人基礎力の向上が期待されている。本研究では、経済産業省が提示した社会人基礎力を評価尺度とし、それらを統計的手法により定量的に評価することで、「主体性」「状況把握力」「ストレスコントロール」の各特性に有意な効果があることを明らかにした。

An Evaluation Method of Fundamental Competencies for Working Persons using Group Work Game

Kindai University Takayuki KATAOKA, Tomoyuki TAKAYAMA, Takashi TANIZAKI

Research Institute of Eigyo-hito Makoto SEO

Abstract: In this paper, effect measurements of Fundamental Competencies for Working Persons (FCWP) using Group Work Game are addressed. In February, 2006, the Ministry of Economy, Trade and Industry defined the basic abilities required in working together with various people in the workplace and in the local communities as “Fundamental Competencies for Working Persons”, which consist of the following three competencies (12 competency factors), (1) Ability to step forward (action); (2) Ability to think through (thinking); (3) Ability to work in a team (teamwork), at a committee comprising of intellectuals in the businesses and universities. We adopted a new card game, CHOICE GAME, into a lesson and measured the effectiveness of FCWP by questionnaires. As the result, the following 3 competency factors, (1) Initiative; (2) Ability to grasp situations; (3) Ability to control stress, were improved.

Keywords: Fundamental Competencies for Working Persons, Effect Measurement, Group Work Game

1 研究目的

近年、高学歴化が進む中で、職業と自らの人生との関係について自覚のないまま就職をし、短期間で離職したり転職したりする若者が増えている。それについて、若者の勤労観や職業観を育成するキャリア教育の不備を指摘する声は大きい。他方、脱工業化が進み高度情報化社会となつて、職務自体が多様化し、これまでのイメージではとらえられない職業・職務も増えていることも指摘されなければならない。近畿大学工学部では、近畿大学 OB 組織との連携により、厚生労働省の職業分類に従って代表的な職業を紹介するとともに、学生自らの探索をとおして、現実の職業世界についての理解を深め、職業世界への適応の前提となる

社会人基礎力を高めることを目的とする講義を新たに創設した[1]。特に、グループワークゲームによる業務疑似体験を導入することによって現実的な職業理解の促進と社会人基礎力の向上が期待されている。ここで社会人基礎力とは、経済産業省が提唱する社会（企業）で求められる 3 つの能力と 12 の能力要素をいう[2]。社会人基礎力の育成評価は既に経済産業省を中心とする関係機関が多数紹介している。近年では、「社会人基礎力育成グランプリ」[3]、「社会人基礎力を育成する授業 30 選」[4]などによる育成事例が紹介されている。また民間企業では、CBT (Computer Based Testing) 方式をビジネス展開し、育成プログラムとセット販売している事例が多く見られる。一方、学術論文では、ゼミや研修を事例とする単純比較[5][6]や尺度構成へ

の試み[7]が散見される程度である。そこで本研究では、社会人基礎力の向上度を統計的手法により定量的に評価する方法を提案し、それらを用いて総合的に評価することにより、どの特性に有意な効果が出たのかを明示する。

2 講義内容

内容は、1)座学による職業世界の理解、2)グループワークゲームによる業務の疑似体験、3)一連の体験を記録したポートフォリオを用いた自分の強み・特徴の理解、という3つの枠組みで構成した。業務疑似体験に関しては、将来、経営者を目指す視点から、自分達で仮想の会社を設立して、企業経営運営のプロセスを現実に起こりそうな事象を想定した設問形式（YES・NO）の研修教材「チョイスゲーム」[1]を活用して疑似体験を行い多様な意見交換、グループ討議を行うセクションと、それらの活動の応用編として、技術的視点からの新規事業ビジネスプラン作成及びプレゼンテーションにより職業観を自覚させるセクションを設けた。また、社会人の基本となる挨拶・ビジネスマナーの実技を毎回行わせた。これらの実践を通して、望ましい勤労観や職業観を身につけるための動機づけが高まるものと期待される。

2.1 育成対象

育成対象としている人材像・育成目標・能力項目を以下に示す。

<人材像>

「自分の職業を通じて社会貢献ができる」「グローバル社会に対応できる技術者思考の次世代リーダーの育成を目指す」

<学習・教育目標>

望ましい職業観を育成し、適切な進路選択を自律的に行いうる能力の伸長をはかる。

<到達目標>

受講者はこの科目を履修することによって、以下のことができるようになる。

(1) 企業経営の仕組みを学び、多様な業界・職業とそ

の職務内容を知る。

(2) 新規事業プランや「チョイスゲーム」の導入により社会人基礎力「前に踏み出す力」「考える力」「チームで働く力」の能力を高める。

(3) 社会人としての挨拶・ビジネスマナーを身に付ける。

2.2 育成プロセス

15回の講義は、1)座学による職業世界の理解（第1回～第5回、第14回）、2)グループワークゲームによる業務の疑似体験（第6回～第10回）、3)一連の体験から理解した自分の強み・特徴を活かす中での協同作業による新規事業ビジネスプランの作成（第11回～第13回）、という3つのブロックで構成されている。各回の授業テーマは下記の通りであり、15回の授業終了後試験を行い、成果を評価する。

(1) 職業と生活について（企業が求める人材）・アンケート（受講前進路選択意識調査）

(2) 企業経営の実態について（中小企業の経営）

(3) 職業分類について（技術系、管理系、営業系、その他）

(4) 起業家の心構えについて（先人に学ぶ）

(5) 会社設立準備について（自分達の会社をつくる）・・・仮想の会社設立

(6) グループ演習1 営業部門の疑似体験「チョイスゲーム」：チョイスゲーム体験意識調査（受講前）

(7) グループ演習2 開発部門の疑似体験「チョイスゲーム」

(8) グループ演習3 製造部門の疑似体験「チョイスゲーム」

(9) グループ演習4 管理部門の疑似体験「チョイスゲーム」

(10) グループ演習5 部門共通の疑似体験「チョイスゲーム」：チョイスゲーム体験意識調査（受講後）

(11) グループ演習6 新規事業ビジネスプラン作成1

(12) グループ演習7 新規事業ビジネスプラン作成

2

- (13) グループ演習 8 新規事業ビジネスプラン成果発表・プレゼンテーション
- (14) 職業人フォーラム：テーマ「就職活動に打ち勝つために」：外部講師
- (15) まとめ 各人による受講後の決意表明発表・アンケート（授業評価・受講後進路選択意識調査）
試験：小論文（勤労観や職業観について課題提示）

2.3 育成評価

本講義における育成評価項目を以下に示す。

- ・授業の初回と最終回に実施する進路選択意識調査での回答の変化
- ・チョイスゲーム体験前後での社会人基礎力レベルに関する自己評価の定量的変化
- ・新規事業ビジネスプランのコンペの成績
- ・各人による受講後の決意表明の内容
- ・勤労観や職業観に関する小論文の記述内容

3 チョイスゲームとは

チョイスゲームとは、現実には起こりそうな事象を想定したカードを使い、ゲーム性を取り入れ、楽しみながらビジネスシーンを疑似体験するためのツールである。他者の多様な考えに気づき、認め、自分の意志を本音で伝えることによりコミュニケーション能力や自己肯定感の醸成につながるグループワーク教材である。チョイスゲームが目指すところは、自分の「意見を伝えられる」ひと、相手の「意見を受けとめられる」ひと、そのチョイスが自分の付加価値を上げ、チームを底上げし、ひいては利益を創出するための個人・組織の強化にある。図1にチョイスゲーム全体の流れを示す。

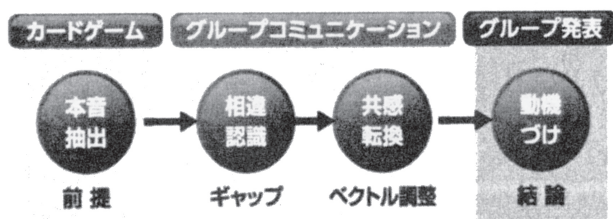


図1 チョイスゲームの流れ

3.1 設問カードの特徴

特徴の一つとして、カード1枚に秘められた、設問づくりのノウハウ（意匠登録済み）が挙げられる。カードの各項目は、自分に見立て、かつ、実際の時間の流れを以下の順で想定している。つまり、「あなた」「場面」（立場を認識する＝環境）を想像する必要がある。

- ①「事象」（問題・課題に直面する＝環境）
- ②「葛藤」（欲・迷い・思考を露呈する＝心）
- ③「行動」（良策・解決へ動く＝身・術）
- ④「YES/NO」（判断・結論を出す＝脳）

カードの内容は、日常の現場にありがちな条件を取り込んでいる。以下にその特徴を示す。

- ・電話による伝言や報告などの「一言あたりの文字数」を意識（60～80字以内）
- ・情報が限られ、1度聞いただけでは判りにくい、曖昧な内容
- ・完璧な回答はなく、条件によって、どちらでも有りうる内容
- ・とっさの判断を促すため、カード1枚当たりの読み上げ時間を1分程度に想定

特に業界・業種を選ばない、絶対的な正解はない、架空の立場になりきる、時間内に判断する、グループ討議で相手の判断を受け入れるに注力している。

3.2 グループワークシートの活用

1チームは5人～7人で編成する。5問のチョイスゲーム終了後、多数派、少数派の割れた設問を1つ選択し討議テーマを決定する。テーマ解決プロセスとして、

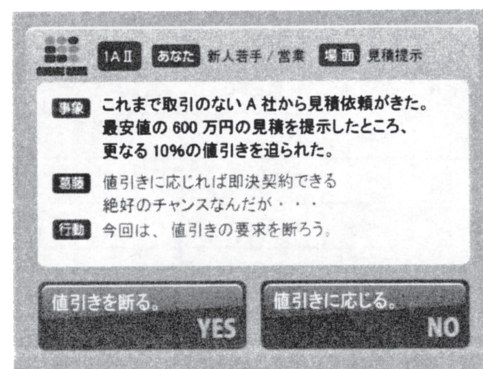


図2 設問カードの例



図3 グループワークシートの例

現状、あるべき姿、あらたな活動についてポストイット、グループワークシートを活用してチームとしての方向性と第1歩をプレゼン発表する。図3にそのひな形を示す。

4 アンケート作成

チョイスゲームによる社会人基礎力の向上を測定するために、経済産業省社会人基礎力レベル評価基準表における各社会人基礎力要素の「発揮できた例」[2]から2項目を選択し、一部表現を修正して計24項目の質問票を表1のとおり作成した。

5 統計的検証

チョイスゲーム実施前後での社会人基礎力の向上を定量的に検証するため、まず各受講者の各質問項目への回答を、「とても思う」を5、「まったく思わない」を1とする5段階の自己評価として数値化し、3つの社会人基礎力それぞれについて集計した。

5.1 2015年度学生評価

2015年度前期工学部総合科目「職業の理解」受講者全52名のうち、チョイスゲーム実施前後で質問票に回答し、回答漏れなどの不備項目のない受講者38名の回答結果[8]を以下の検証に用いた。

まず、チョイスゲーム実施前後における3つの社会人基礎力それぞれの平均自己評価値を対応のある場合のt検定[9]を用いて比較した結果、「前に踏み出す力」、「チームで働く力」のいずれもチョイスゲーム実施後の自己評価値が有意に向上していた。

また、各回答者のチョイスゲーム実施前後における自己評価の変化について、評価を向上させた回答者の割合と、変化させなかったあるいは低下させた回答者の割合とを χ^2 検定[9]で比較したところ、「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」のいずれも、自己評価を向上させた回答者の割合が有意に多

表1 社会人基礎力要素に対する質問項目

社会人基礎力	要素	質問項目	
前に踏み出す力	主体性	1. 自分がやる気になることは何か「とっさの判断」で見極め、自発的に取り込むことができる。 2. 自分なりに強み弱みを把握し困難な事象・葛藤において、自信を持って取り組むことができる。	
	働きかける力	3. 相手の本音の意見を抽出させ共感することができる。 4. 周囲の人を動かして目標達成する意志を持って働きかけができる。	
	実行力	5. 失敗を恐れずとにかくやってみようとする果敢さを持つて、取り組むことができる。 6. 困難な葛藤から逃げずに取組み続けることができる。	
	課題発見力	7. 事象のイメージを的確に本質を把握することができる。 8. 現状を正しく認識するための情報収集や分析ができる。	
考え抜く力	計画力	9. 事象の課題やプロセスを明らかにして優先順位をつけ、実現性の高い計画を立てられる。 10. 不測の事態に合わせて柔軟に計画修正ができる。	
	創造力	11. 多様な考え方を組み合わせて新しいものを作り出すことができる。 12. 成功イメージを常に意識しながら気づきやアイデアを生み出すことができる。	
	発信力	13. 事例や客観的なデータ等を用いて具体的に分かりやすく伝えることができる。 14. 話そうとすることを自分なりに十分理解して伝えることができる。	
チームで働く力	傾聴力	15. 内容の確認や質問等を行いながら相手の意見を正確に理解することができる。 16. 相槌や共感等により、相手に話しやすい状況を作ることができる。	
	柔軟性	17. 自分の意見を持ちながら、他人の良い意見も共感を持って受け入れることができる。 18. 相手がなぜそのように考えるかを、相手の気持ちになって理解することができる。	
	情況把握力	19. 周囲から期待されている自分の役割を把握して行動することができる。 20. 周囲の人の情況に配慮して良い方向へ向かうよう行動出来る。	
	規律性	21. 相手に迷惑をかけないように、最低限守らなければならないルール・約束を守ることができる。 22. 規律や礼儀が特に求められる場面では状況により臨機応変に対応出来る。	
	ストレスコントロール力		23. ストレスの原因を見つけて自力でまたは他人の力を借りてでも取り除くことができる。 24. ストレスを感じることは当然のことと考え、重く受け止めすぎないように出来ている。

いかその傾向にあった。

次に、個々の能力要素の向上についても同様の比較を行った。その結果、「主体性」、「働きかける力」、「実行力」、「計画力」、「状況把握力」、「ストレスコントロール」の自己評価が有意に向上し、「発信力」もその傾向にあった。

また、個々の能力要素への自己評価の変化についても、「前に踏み出す力」に関する「主体性」と「チームで働く力」に関する「ストレスコントロール」において、自己評価を向上させた回答者の割合は、自己評価を変化させなかったか低下させた回答者の割合よりも有意に多いかその傾向があった。他方、「チームで働く力」に関する「規律性」においては有意に少なく、むしろ変化させない学生の割合が多かった。

表 2 2015 年度学生事前事後平均比較(3 能力群)

3つの力	前に踏み出す力	考え抜く力	チームで働く力
事後平均	3.38	3.32	3.53
事前平均	3.02	3.10	3.33
t 検定	**	ns	**

表 3 2015 年度学生事前事後平均比較(12 要素)

3つの力	1(主体性)	2(働きかける力)	3(実行力)	5(計画力)
事後平均	3.49	3.37	3.28	3.24
事前平均	3.07	3.17	2.82	2.86
t 検定	**	*	*	*
3つの力	7(発信力)	10(状況把握力)	12(ストレス)	
事後平均	3.28	3.36	3.41	
事前平均	3.01	3.00	3.16	
t 検定	+	**	*	

t 検定 : + p<.10, * p<.05, ** p<.01

表 4 2015 年度学生自己評価値変化方向頻度(3 能力)

3つの力	前に踏み出す力	考え抜く力	チームで働く力
<	26	26	24
≥	12	12	14
χ ² 検定	**	**	+

表 5 2015 年度学生自己評価値変化方向頻度(12 要素)

3つの力	1(主体性)	11(規律性)	12(ストレスコントロール)
<	23	10	22
≥	15	28	16
χ ² 検定	*	*	+

χ² 検定 : + p<.10, * p<.05, ** p<.01

5.2 2013-15年度学生評価

5.1 の結果に加え、先行研究において、2013 年度受講者全 82 名のうち 30 名の回答結果[1]及び 2014 年度受講者全 60 名のうち 42 名の回答結果[10]を以下に示す。

チョイスゲームによる社会人基礎力向上の効果として、ゲーム実施後、平均自己評価値における「前に踏み出す力」と「チームで働く力」を向上させ、特にそれらの 12 の能力要素のうち、「主体性」、「働きかける力」、「実行力」、「状況把握力」、「ストレスコントロール力」の 5 要素での自己評価を向上させる効果あるいはその傾向が認められた。また、自己評価の変化については、3 つの力全てにおいて向上の割合が有意に向上またはその傾向があった。同様に個々の要素能力についても、「主体性」、「状況把握力」、「ストレスコントロール」の自己評価向上の割合が有意に向上またはその傾向があった。

表 6 2013-15 年度事前事後平均比較(3 能力群)

3つの力	2013	2014	2015
前に踏み出す力	**	**	**
考え抜く力	**	ns	ns
チームで働く力	**	ns	**

表 7 2013-15 年度事前事後平均比較(12 要素)

12 の力	2013	2014	2015
1(主体性)	**		**
2(働きかける力)		*	*
3(実行力)		*	*
4(課題発見力)		*	
5(計画力)			*
6(創造力)			
7(発信力)			+
8(傾聴力)	+		
9(柔軟性)	-	-	
10(状況把握力)	**		**
11(規律性)			
12(ストレスコントロール力)	*		*

t 検定 : + p<.10, * p<.05, ** p<.01 (- : 対象外)

表 8 2013-15 年度自己評価値変化方向頻度(3 能力)

3つの力	2013	2014	2015
前に踏み出す力	*	+	**
考え抜く力	+	*	**
チームで働く力	+	ns	+

表 9 2013-15 年度自己評価値変化方向頻度(12 要素)

12の力	2013	2014	2015
1(主体性)	**		*
2(働きかける力)			
3(実行力)			
4(課題発見力)			
5(計画力)			
6(創造力)			
7(発信力)			
8(傾聴力)		+	
9(柔軟性)	-	-	
10(状況把握力)	+	*	
11(規律性)			*
12(ストレスコントロール力)	*	*	+

χ^2 検定 : + $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$ (- : 対象外)

6 結果ならびに考察

本研究では、社会人基礎力の向上度を統計的手法により定量的に評価する方法を提案し、それらを用いて総合的に評価することにより、どの特性に効果が出たのかを明示した。

今後はゲームの前に事前知識とキャリアデザインによる自分の将来を計画し考えさせる動機づけを与えるケースとの比較や、1年次からのキャリアプランに社会人基礎力の目標項目を時系列に記載させ、面談(提出)の都度、自分の伸びを確認させることで、向上度を図ることを検討したい。またグループ内で自分の評価と他人からの評価を照らし合わせて、自分の評価のズレを確認させることにより、他者評価の一つとする等が考えられる。

本研究の一部は JSPS 科研費 26350442 及び科学技術融合振興財団の助成を受けたものである。

参考文献

- [1] 片岡隆之, 瀬尾 誠, 高山智行, 谷崎隆士: チョイスゲームを用いた社会人基礎力の効果測定, 近畿大学次世代基盤技術研究所報告, Vol.6, pp.73-77, 2015
- [2] 河合塾制作・調査, 経済産業省編: 社会人基礎力 育成の手引き, 朝日新聞出版, 2010
- [3] 社会人基礎力協議会: 社会人基礎力グランプリ, <https://www.mda.ne.jp/kisoryoku/index.html>, Accessed April 20, 2016
- [4] 経済産業省: 社会人基礎力を育成する授業 30 選 <http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/kisoryoku30sen.html>, Accessed April 20, 2016
- [5] 築山泰典, 神野賢治, 田中忠道: 大学キャンパス実習が「社会人基礎力」に及ぼす有効性の検討, 福岡大学スポーツ科学研究, Vol.39, No.1, pp.13-26, 2008
- [6] 酒井 浩二: 大学と社会をつなぐ体験学習の教育効果, 日本教育工学会研究報告集, Vol.5, pp.267-274, 2009
- [7] 西道 実: 社会人基礎力の測定に関する尺度構成の試み, プール学院大学研究紀要, Vol.51, pp.217-228, 2011
- [8] 片岡隆之, 高山智行, 谷崎隆士, 瀬尾 誠: グループワークゲームを用いた社会人基礎力向上の経年比較, 日本経営システム学会第 56 回全国研究発表大会予稿集, pp.46-49, 2016
- [9] 森 敏昭, 吉田寿夫編著: 心理学のためのデータ解析テクニカルブック, 北大路書房, 1990
- [10] 片岡隆之, 高山智行, 谷崎隆士, 瀬尾 誠: グループワークゲームを用いた社会人基礎力向上の可能性評価, 日本経営工学会平成 27 年度秋季研究大会予稿集, pp.42-43, 2015