

研究室ゼミでのインクルーシブなキャリア研修の一事例

著者	阪本 邦夫
雑誌名	甲南大学教育学習支援センター紀要
号	3
ページ	1-17
発行年	2018-03-22
URL	http://doi.org/10.14990/00002982

研究室ゼミでのインクルーシブなキャリア研修の一事例

阪本邦夫

甲南大学 知能情報学部 知能情報学科
神戸市東灘区岡本 8-9-1, 658-8501

概要

厚生労働省が行っている「新規学卒者の就職離職状況調査」では、新卒者の3年以内離職率を調査し公表している。さらに勉学に励むために大学院へ進学する者もいるが、多くの大学生にとっては大学が最終学歴であり、大学を卒業すれば社会へ出て何らかの職業に就く。学生の間は学業、社会人になれば勤労に従事するということを、ある世代集団が担い次の世代が引き継ぐことで、少しずつ社会を発展させてきた。ところが、昨今の若者は、学びからは逃走し、労働からも逃走するという。ここ数年は景気に改善が見られ就職率もかなり良くなったとはいうものの、学生たちは就職活動でかなり苦労している。それにもかかわらず、苦難を経て獲得した就職先であっても、イメージしていた仕事内容と違いがあること等を理由に、あっさり職場を辞めてしまう。就職してから3年の間に中学卒だと7割、高校卒だと5割、大学卒だと3割が離職をしているという問題である。このような労働問題に対して様々な方向から検証がなされ、在学中の学びや生活と職場における主体的な行動との関係、就職活動や学生生活と職場組織への適応力との関係などが調査研究されている。本稿では、社会人基礎力を少しばかり高めて満足のいく就職活動を行い、さらに大学卒業後の勤労環境へ円滑に移行できるように、4年次の卒業研究履修のために研究室配属された就職活動中のゼミ学生に対して行った、学び合いを通じたインクルーシブなキャリア研修ゼミの一事例を報告する。

キーワード： 社会人への移行、情報と職業、社会人基礎力、インクルーシブ教育、学び合い

1 労働からの逃走

雇っているアルバイトの中に優秀な人材がいたので、正社員にならないかと誘ったが、断られた。仕事ぶりを買って、新規プロジェクトの責任者になってくれと頼んだら、その部下は会社を辞めてしまった。アルバイトならいつでも辞められるが、正社員になったら辞めにくくなるから嫌だ。早めに仕事を切り上げてコンサートへ行ったり、繁忙期に休暇を取って旅行にも行けなくなる。要は、責任あるポストに就いたら自由がなくなるということが理由らしい。経営者や上司を悩ませている、近頃の若者の理解できない行動として取りざたされている話である[1]。

景気に少しばかり改善が見られるようになり、近年は学生の就職率もかなり良くなってきている。複数の内定を獲得する学生がいる一方で、なかなか就職先が決まらず、卒業直前になって何とか就職先を獲得する学生がいるのも事実である。また、実際に就職率が改善してきていると

はいえ、最近の学生たちは就職活動でかなり苦勞して、漸く内定先を確保しているというのが実態のようである。そのため、過酷な就職活動から逃避するため、就職先が決まっていなくてもかわらず、就職活動を休止して就職をあきらめてしまう学生もいる。それだけ最近の就職活動は、平均的な学生にとっても、昔と比べても過酷になってきているのである。このような苦難を経て獲得した就職先であっても、イメージしていた仕事内容と違う、仕事や研修内容がきつい（いわゆるブラック企業は含まないものと考えてもらいたい）、毎日の通勤がづらい、といったことを理由に簡単に職場を辞めてしまう。さらに勉学に励む者は別として、多くの大学生にとっては、大学生活は4年間であり大学が最終学歴となる。大学を卒業すれば社会へ出て何らかの職業に就くということは、大学入学時にあらかじめ承知していることでもある。さらに言えば、中学校、高等学校、そして大学では勉強し、大人（卒業して社会人）になれば社会に出て仕事をするといったようなことは、近頃の小学生でも知っていることである。このような役割分担、学生の間は学業、社会人になれば勤勞に従事するといった、ある世代集団がそれぞれの年齢でその役割を担い、そして次の世代がそれを受け入れて引き継いできたことで、ヒトは少しずつ社会を発展させてきた。「責任あるポストに就いたら自由がなくなる」といったくだらない理由（本人たちにとっては大真面目な理由のようであるが）で、労働の役目から逃げてもらっては、人間の社会は成り立たない。内田は著書『下流志向』の中で、「労働はオーバーアチーブ」、「労働は等価交換ではない」と言っている。労働に対して賃金が安いのは当然のことで、等価交換とはならない。個人から共同体（社会）への「贈り物」の分だけ目減りしている。みんなが少しずつ損をすることで、ヒトの社会は発展してきたのである。社会が発展するにもお金がいる（何でもかんでも金に換算するのは気が引けるが）。みんなからの「贈り物」がその資金となる。だから、労働との等価交換で手に入れられるモノがあるとの確証が得られた場合にのみ労働を受け入れ、確証が得られなければ受け入れないということでは困るのである。このような「贈り物」までを余分に作り出すのはヒトだけであり、ケモノは自分の生存に必要なもの以外の余分な部分は決して生み出さない。これがヒトとケモノとの違いであり、ヒトとは違うモノはヒトでなしである。

厚生労働省が行っている「新規学卒者の就職離職状況調査」では、新卒者の3年以内離職率を調査し公表している。その調査によると、就職してから3年の間に中学卒だと7割、高校卒だと5割、大学卒だと3割が離職をしているという。いわゆる七五三現象と呼ばれる教育問題である。この「七五三」は、「労働からの逃走」に関してであるが、同じ「七五三」でも「学びからの逃走」に関するものもある。本稿では職業観育成が主テーマであるので詳しくは述べないが、「学びからの逃走」の「教育七五三」の方は、小学生の7割、中学生の5割、高校生の3割しか学習内容を理解していない現状のことを言うそうである（大学生が含まれていないが、大学生が勉強しないということは周知の事実ということなのだろうか）。さて話をもとに戻そう。

就職活動を休止して就職をあきらめてしまう学生、過酷な就職活動を経て獲得した就職先にもかわらず、些細な障壁（本人らにとっては断崖絶壁に思えるようだが）を乗り越えられずに職場を辞めてしまう学生がいるのも事実である。このような教育機関（大学）から仕事領域（職場）への移行がスムーズにいかず、立ち往生してしまう学生が存在することを前提に、能動的な働きかけによりこのような学生を支援する、学生から社会人への能動的な移行、つまり「アクティブトランジション」の支援が求められている。中原らは著書『アクティブトランジション』の中で、「教育機関を終え、仕事をしはじめようとしている人々が、働きはじめる前に、仕事や組織のリアルをアクティブに体感し、働くことの準備をなすこと」、その結果として、「教育機関から仕事領域への円滑な移行（トランジション）を果たすこと」、つまり「最終的な教育機関を卒業し

て、安定的なフルタイムの職業につき、働きはじめること」を、「アクティブトランジション」ととらえるよう述べている。

教育機関と仕事領域の間には、「クレバス」のような大きな「断絶」があり、このクレバスを渡りきり、乗り越えた先には「広大な仕事の世界」が広がっている。しかし、多くの学生が「広大な仕事の世界」に参入する前に、何らかのつまづきを経験すると中原らは言う。就職戦線に立つことができず、クレバスの存在すら知ることのないまま逃走してしまう学生。せっかく内定を確保したにもかかわらず、「クレバスの存在」を前にして立ちすくんでしまう学生。クレバスは渡りきるものの、「広大な仕事の世界」にコンパスを持たず冒険してしまい、闇の中に紛れ込んでしまう学生。みんながうらやむ就職先の内定を得たにもかかわらず、うまく組織に適応できず、早期に退職してしまう学生。ほとんどの学生は、クレバスを渡りきり、「広大な仕事の世界」ではじめの一步を踏み出す。しかし、「教育機関→仕事領域」の移行がスムーズにいかず、立ち往生してしまう学生が少なからずいる[2]。このような学生たちへの状況に応じたかたちの支援が「アクティブトランジション」である。

このような「アクティブトランジション」について様々な方向から検証がなされ、在学中の学びや生活と職場における主体的な行動との関係、就職活動や学生生活と、職場組織への適応力との関係などが調査研究されている。知能情報学部では4年次の卒業研究履修のために、研究室に配属され1年間卒業研究を行う（実際には、3年次後期に「セミナー」という週1コマの授業があり、そのために研究室への配属が既に行われている）。卒業研究のゼミ活動（前半4月から7月のうちの15コマ）では、満足のいく就職活動を経て内定を獲得し、さらに大学卒業後の勤労環境へ円滑に移行できるように、社会人基礎力を少しばかり高めるアクティブラーニング型の課題活動を行った。本稿では、4年次の卒業研究履修のために研究室配属された就職活動中のゼミ学生に対して行った、学び合いを通じたインクルーシブなキャリア研修ゼミの一事例を報告する。

2 カードを用いたキャリア研修ゼミ

研究室のゼミ学生は、3年次後期の「セミナー」および4年次（前期・後期）の「卒業研究」を履修するために各研究室に配属される。理系の卒業研究の場合、研究課題（これは大枠、大テーマである）の決定、小テーマへの区分けと計画、小分けされたものの実験やその検証・試行錯誤（繰り返しになるが、少なくとも小テーマの数だけはやり抜く必要がある）、論文作成と発表準備、そして卒研発表が大まかな流れではないだろうか。ある課題を解決するために研究を行い、得られた結果を卒業論文にまとめ、発表することを通じて、問題発掘・問題解決の方法などの研究の手法を実践的に体得し、プレゼンテーションの能力なども身に付けることを目的としている科目、それが4年次に科目配当されている「卒業研究」である。このように卒業研究は、大学の修業年限の最終年次に配当されていることから、大学教育の総仕上げ・総括として位置付けられている。これまでの講義、演習、実習などの各授業科目と異なり、研究計画の立案、文献調査、実験や考察において、自発的な学習が必要となる。長期間にわたるため計画性、自己管理能力なども問われることになる。

最近、「若い社員がすぐ辞める」ということがあちらこちらで言われている。経営者や上司の多くが、受け身、他責で覇気がなく、言われたことだけ淡々とこなす若手社員をどう指導育成したらいいのかわからないと言う。藤本は著書『「つくる」若者が「つくる」新しい社会』の中で、

(若者) 世代が職場において「受け身になる」のは、「与えられたものはこなす。そうしなきゃ会社でやっていけないでしょ」と割り切っているからであり、「やりたい仕事」はあるが、そもそも自分がやりたい仕事をできない職場であるなら、「会社員として最低限、与えられたことだけこなそう」と割り切っている。おかしなところは一つもない、と述べている[3].

「やりたい仕事」があっても、職場環境にその余裕がなく、仕方がなく「受け身になる」のであれば納得もできよう。しかし、「自ら課題を見つけ、自ら学び、自ら考え、主体的に判断し、行動し、よりよく問題を解決する」能力がなく、ただ単に「受け身になる」ということでは、許容しようがない。このような「自ら課題を見つけ、自ら学び、自ら考え、主体的に判断し、行動し、よりよく問題を解決する資質や能力」は、企業からも採用したい理想の人材像としてしばしば挙げられる力となっている。そのため、書店のビジネス書の書棚には、自己啓発、人材育成本がいろいろ並んでおり、「自覚・自発・自治」の重要性を説いている。

筆者の研究室ゼミでは、3年次後期の「セミナー」において、15週間かけて問答を繰り返し、卒業研究のテーマを決定するまでを行っている。大枠、大テーマとしての研究課題名は人数分用意するが、「卒業研究」という科目は実験ではなく、研究するのはもちろん卒業研究を履修している学生である。そのため、どういったことを4年次になって行うのかを各自で具体的に考えておかなければならない。そのために、あれやこれやと、研究課題の内容については、何度も聞く。掘り下げてまた聞く。小分けされた課題についても、何度も聞く。掘り下げてまた聞く。その場限りの回答をしているようでは、そのうちボロが出てしまう。口が上手く、その時はうまく逃げ遂せても、いつかは破綻する。取り組み方が全く足りないからだ。十分に理解するまで、15週間かけて問答が続く。そして4年次の卒業研究の課題遂行の部分では、「自覚・自発・自治」といった「自分で考える」等の項目を最重要事項として掲げ、ゼミ活動を継続する。このように、研究課題の内容を考えるのは学生自身であるため、場合によっては、学術研究ではないと評価されるような卒業研究も登場するが、それはそれでも良しとする。これまでに十分な知識は得てきたはずである。不足している知識は何かも自分でわかるはずである。無い知識を手に入れるにはどうすれば良いかも学んでいるであろう。兎に角自分で動け。「指示がないので、何をやったら良いかわからない」では困る。重要視されているのは「自分(たち)で考える」ということである。

そこで、4年次の卒業研究開始時に、ゼミ学生の相互理解を促進するゲーム、コミュニケーションを考えるゲーム、チームワークを醸成するゲーム、創造性を開発するゲーム、問題解決を学ぶゲームを導入することにした。研究課題の内容はゼミ学生ごとに異なるが、卒業研究の課題を遂行していく過程で、ゼミ学生の相互協力が必要となるからである。また、ゲーム形式を取り入れたのは、「卒業研究」という科目は学生自身による研究活動が主目的であって、受動的な講義形式のものはなるべく少なくしたい、そして形式ばった研修には準備も必要となり教育訓練担当者の負担となることから、簡単なカードゲーム形式とすることで負担を軽減したい、さらに簡単なカードゲームのルールを理解するだけで、研修に能動的に参加でき、研修目的の各エッセンスを教育訓練参加者に効率よく体得してもらいたいからである。これらの配慮は、教育訓練の担当者・参加者の役割を、ゼミ学生たちに互いに担わせ、卒業研究のゼミ活動の初期段階で、今日はこのゲームを行い、このような能力を身につけてもらうということを説明しやすく、また体得もしやすいからである。導入したゲームは、たいやきカード、アイデアカード、ブレスター、キャット&チョコレートで、いずれも市販されているカードゲームである。

たいやきカードは、その名の通りたいやき型のカードゲームで、正式名称は「短所を長所に変えたいやき」という商品名で、アイアップから販売されている。普段はしつこくて敬遠されてい

る人が仕事ではねばり強さを発揮…というように、一見短所に思える性格も見方を変えれば長所になる。自分の「短所」は「長所」でもある。そこで、見方を変えて「短所」を「長所」に変えることで性格を逆転させようという自己啓発研修ゲームである。図1に示すように、オモテ面に長所、ウラ面に短所が書かれた表裏一体のたいやきカードが48枚用意されている。仮に「引っ込み思案」な性格を欠点だと悩んでいる学生がいた場合、見方を変えれば「控えめ」ということであり良い面と考えることもできること、また理想としている「押しが強い」という性格は、別の見方をすれば「ずうずうしい」性格ということになる、といったように「短所」と「長所」は表裏一体のもので、自分の欠点をくよくよ悩む必要はないこと、また就職活動等での自己分析においても、「短所」も「長所」も自分の良い面としてアピールできることを、このカードゲームを通じて学ばせることができる。反意語・対義語の概念、語彙力が必要なため、このカードゲームの対象年齢は15歳以上となつてはいるが、たいやきのウラ面に書かれた言葉を当てることが基本ルールであるので、ルールに煩わされることなく誰でもゲームに参加できる。

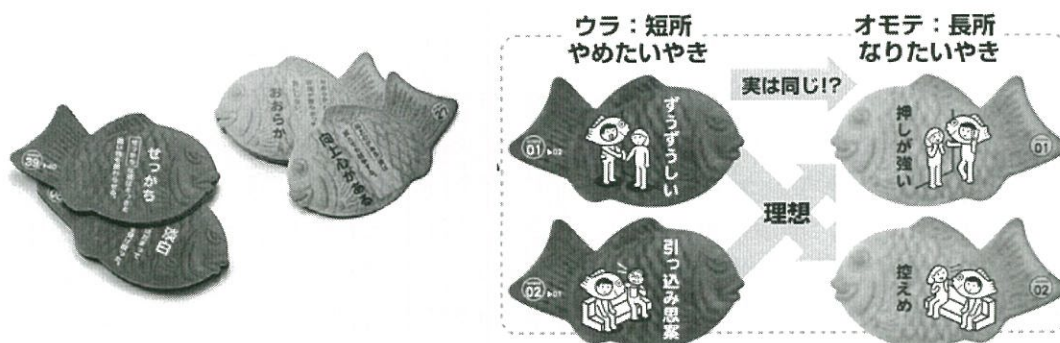


図1 たいやき型カード

たいやきゲームの実施効果としては、企業の新卒者採用活動におけるグループワークで、他者が発言した意見に対し否定的な見解を述べる者がいたので、当該意見は肯定的にとらえることもできる旨の発言をしたところ、グループワーク終了後に企業の担当者から、「ポジティブに考えられることは良いことだ」と言われたとの報告が、ゼミ学生よりあった。

研修ゲームは、一つひとつの具体的な事柄から一般的に適用できる原理・原則を導き出していく学習方法である。研修ゲームを実践し、そのゲームの展開過程をふりかえって、日常の職場や仕事（学生であれば学修）に当てはめる普遍的な原理・原則を理解することである。従って大切なのはゲームの実施ではなく、その後に行う討議・ふりかえり（リフレクション）こそが重要である[4]。本研修終了後の参加者の意見は、次のとおりである。

- A1 長所と短所の言い換えの仕方がわかりました。例えば薄情という言葉はクールと言えませす。短所と長所は裏返して言えます。
- A2 普段ネガティブに言っていることでも考えるとポジティブになるんだなと思った。普段からでも使っていきたい。
- A3 悪い状況を良いように捉え、次に向かって進める力を得た。
- A4 人の特性は一見どうしようもないこともいいように言い換えることができるということを学びました。特に薄情のことをクール、妄想癖があることをロマンチストと言い換えたりなど、自分では思いつくことができないことも知ることができました。
- A5 自分がポジティブだと思って使っていた言葉がネガティブな言葉であったので、発言の

際には気をつけていきたい。

A1 それいいですね。だって、 <input type="text"/> だから。	C1 一番面白いアイデアを言います。 <input type="text"/> だから。
A2 それ、いろいろ使えそうですね。だって、 <input type="text"/> だから。	C2 とても楽しいアイデアを言います。 <input type="text"/> だから。
A3 それ、うまくいきそうですね。だって、 <input type="text"/> だから。	C3 みんなが笑うアイデアを言います。 <input type="text"/> だから。
A4 それ、よさそうですね。だって、 <input type="text"/> だから。	C4 ちょっと変なアイデアを言います。 <input type="text"/> だから。
A5 それ、だれでもできそうですね。だって、 <input type="text"/> だから。	C5 みんながびっくりするアイデアを言います。 <input type="text"/> だから。
B1 ○○さんのアイデアを少し大きくしてみます。 <input type="text"/> .	D1 2つアイデアを言います。1つは <input type="text"/> , もう1つは <input type="text"/> .
B2 ○○さんのアイデアを少し小さくしてみます。 <input type="text"/> .	D2 3つアイデアを言います。1つ目は, <input type="text"/> ,
B3 ○○さんのアイデアを逆にしてみます。 <input type="text"/> .	2つ目は, <input type="text"/> ,
B4 ○○さんのアイデアを少し変えてみます。 <input type="text"/> .	3つ目は, <input type="text"/> .

図2 アイデアカード

商品名「アイデアカード」は、アイデアプラントが販売している対象年齢が8歳以上のカードゲームである。初めにアイデアを出し合う「テーマ」を決める。例えば、「友達をたくさん作るには、どうすればいいか」というようなものである。次に、Dグループのカードを出して、指示に従い（を埋める形で）テーマに沿ったアイデアを言う（図2）。これ以降は、必ずAグループのカードを出して、指示に従って直前にアイデアを出した人を褒め、その後、B～Dグループのカードを出して、指示に従いテーマに沿ったアイデアを言うことを繰り返していく。つまり、直前に発言した人のアイデアを褒め、自分のアイデアを発言する、他者の意見を否定しないというブレインストーミングのルールを身につけつつ、アイデア出しの基礎力を身につけさせようという人材教育用のカードゲームである。対象年齢が8歳以上となっているとおり、アイデアを出した人を褒めてから自分のアイデアを言うということが基本のルールとなっているだけであり、それ以外には複雑なルールはないため、子どもでも遊べるゲームであるし、もちろん選ぶテーマによっては本格的なブレインストーミングとなり、大人に対する研修教材としても充分耐えるゲーム設計となっている。この研修を行った後の参加者の意見は、次のとおりである。

- A1 テーマに対して考える力がついた。
- A2 現実的なアイデアだけでなく、変なアイデアも含めた幅広いアイデアを人と共有することで、一つのテーマについて深く考えることができることに気がついた。そして、深く考えることで、自分がそのテーマについてどのくらい真剣に考えていたのかを再確認することもでき、自己の成長もできると思った。
- A3 盛り上がりながら意見を言いあって様々な考え方を学べた。
- A4 知恵を絞り、一つのテーマをより深く考える力を身につけました。
- A5 意見アイデアを出すことの難しさや、突飛なアイデアも必要であることを学びました。グループワークにおいては意見に賛同する意思を見せることを今までの面接でしてこなかったように感じたので、今後の面接では「その意見いいね。だって～だから。」と言えるようにしたいです。

商品名「ブレスター」は、アイデアプラントが販売している対象年齢が15歳以上のカードゲームである（図3）。前述の「アイデアカード」と同様のブレインストーミングのための研修教材であるが、対象年齢が15歳以上となっているように、アイデア出しは着眼点を与えるカードの指



図3 ブレスター

示内容に沿って行わなければならないし、また「A:褒め」、「B:便乗」、「C:突飛」、「D:量産」の役割分担があり、何回かアイデアを言っていく中で、自分の役割もこなしていかなければならなくなっている。つまり、前述の「アイデアカード」では、「A:褒め」、「B:便乗」、「C:突飛」、「D:量産」の役割を好きな（都合のよい）時に演じられ、アイデア出しには特に制限はなかったが、この「ブレスター」では、「友達をたくさん作るには、どうすればいいか」というテーマに対し、「重さをどのくらい増やせるか」というカードの指示に従って、アイデア出しを行わなければならなくなり、テーマとアイデア出しのヒントとなるはずの着眼点の示唆が、直接的にリンクしないという苦しい状況で、アイデア出しを迫られる場合もある。また、「A:褒め」、「B:便乗」、「C:突飛」、「D:量産」の役割分担はゲーム中固定であるため、人の個性によっては「C:突飛」なアイデアを出すのは苦手、「D:量産」の役割なのに大量のアイデアを出すのは苦手といったように、自分の苦手領域の克服も求められることになる。これらの点で、「ブレスター」は「アイデアカード」よりも難易度が高い設計となっている。ゲームではあるが、より現場に近い形でのブレインストーミングの疑似環境となっており、大人に対する研修教材としても充分耐えうるゲーム設計となっている。この研修を行った後の参加者の意見は、次のとおりである。

- A1 問のカードがあることによって意見の範囲がせまくなります。しかしその範囲でうまく意見をいうことの大切さを知りました。また相手の意見を批判するのではなく、相手の意見を聞いたうえで反対の意見を言うという行為も覚えました。
- A2 皆の意見を出しあい様々な考えを知れて楽しかった。
- A3 他の人の意見を聞き、協調性を示す力がさらに付いた。
- A4 柔軟な発想が足りないと気づくことが出来ました。改善できるように努めたいです。
- A5 瞬発的にアイデアを出すには慣れが必要なので、これができるように練習しておく。

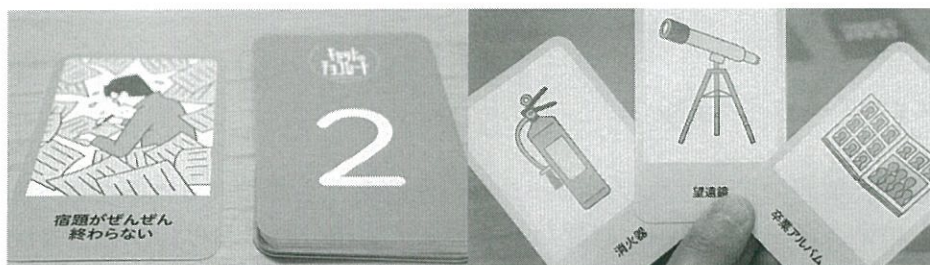


図4 キャット&チョコレート

商品名「キャット&チョコレート」は、幻冬舎が販売している対象年齢が8歳以上のカードゲームである。「宿題が全然終わらない」などのお題に対して、手持ちの限られたアイテムで、ど

う切り抜けるかを即興で発表し、問題がうまく解決できたかを他の参加者が判定するというのがゲームの基本ルールである。このように問題解決力を鍛えるとともに、参加者同士つまり研修を受講しているチームメンバーのコミュニケーションを促し、結果として当該部署のチーム力を高めようというものである。図4のように「宿題が全然終わらない」のお題に対して、「消火器」、「望遠鏡」、「卒業アルバム」が手持ちのアイテムの場合、使用できるアイテム数が「2」となっているので、「卒業アルバムで頭によかったクラスメイトを探し、望遠鏡で勉強してるところを覗いて写す」というアイデアを披露し、他の参加者の多くが妥当な問題解決の方法だと判定すれば、お題をクリアしたとみなされる。今回は「宿題が全然終わらない」のお題を2つのアイテムで解決することを求められたが、お題に対して使用できるアイテム数はランダムで決められ、またその時の手持ちの3つのアイテムもランダムに与えられる。従ってあるお題に対するベストな解は存在するが、ベストな解が選択できない場合に、よりベターな解を提示できるかが求められるゲームともいえる。あくまでもゲームということで、与えられるお題はくだらないものであるが、限られた資源のなかで最良の選択が求められるという実社会と同様の問題解決技能をこの研修ゲームを通して身につけることができる。このように解決すべきお題と手持ちの3つのアイテムとの関連が全くないこともあり、問題解決に使用できるアイテム数も指定されることから、参加者全員が納得するような真っ当な解決策を提示することはもちろんであるが、切り札が全くない、使える切り札が少ない、あるいは効果的な切り札があるにもかかわらず余分なアイテムを使用しなければならない場合もあり、他の参加者を「ウマイ」と唸らせる解決方法を如何に提示できるかが求められる。その点で対象年齢は8歳以上となっているが、単なる問題解決ゲームではなく、大喜利的な解答を示せるかという高いコミュニケーション能力が求められるため、行った4つの研修ゲームの中では最も難易度が高いと思われる。この研修を行った後の参加者の意見は、次のようなものであった。

- A1 問題解決に対する3つアイテムが決められていた。3つのアイテムの関連を見つけることと組み合わせてストーリーを考えることの力がついた。
- A2 どんな問題解決に対して、考える前に諦めず取り組むことが大切だと思った。取り組む中で、どの問題が自分一人で解決でき、またはできないかなどの判断ができる力もついたと思う。
- A3 先生も参加し、皆ツッコミどころ満載だったが楽しく出来て良かった。
- A4 今ある道具をうまく使って危機を乗り越える発想力を習得できました。
- A5 このゲームを通して自分が発想力に乏しいことを知ることが出来ました。どうすれば発想力を鍛えることができるか考えていきたいです。

3 インプロワークショップ

インプロとは、英語のインプロヴィゼーションを略したもので、日本語では「即興」の意味になる。音楽、美術、ダンス、映画、演劇などの芸術・芸能分野における創作・表現手段の1つである。音楽の演奏会であれば楽譜に従って、演劇の上演会であれば台本に従って物事は進行し、複数の場所・日時で公演されるものであれば、いつどこで同じ題目の公演を鑑賞しても（多少のアドリブは入るかも知れないが）内容は同じはずである。そのため演者らは公演を成功裏に終わるよう周到に準備や練習を行っているのが普通である。それに対して、即興では準備や練習は行

わないし、また行うことは不可能である。演奏会では観客からのリクエストを受けて、楽器を演奏してみたり、上演会では観客から聞き取ったお題目に沿って寸劇を演じてみたり、そもそも台本がなく、出演者同士のアドリブや掛け合い、観客の反応など成り行き任せでストーリーを展開してみせる。観客からの無理難題（無茶振り）に演者が困ってみせたり、失敗してみせたり、行き着く先がなくなってしまうとストーリーが破綻してしまうなど、完成されたものを楽しむのではなく、不完全な様を見せて楽しませるといった一種の観客サービスでもある。また、観客という役回りを演じることで観客も公演に参加することを要請され、観客自身も演者たちと一緒に公演を成功裏に終わらせることを担うことにもなる。

そのためインプロにおいては、「オファーを提供し、受け取る」こと、「否定しない」こと、「アンサンブルを良く見せる」こと、「はい、そして」で活動することがルールとなっている。オファーとはシーンの中で参加者がとる言動のすべてであり、インプロのシーンは、このようなオファーを提供し、受け取ることによって作りだされる。もし、オファーを受け入れなければ、シーンは行き詰まり、前に進まなくなってしまう。だから、これまでに提供されたオファーを活用するよう、何としても頑張らなくてはならない（観客からの無理難題も、ベテランの演者はうまく取り入れている）。そうは言っても、相手を困らせるためだけに提供された意地の悪いオファーは、ベテランの演者であっても料理のしようがない。インプロではストーリーは全員でつくりあげていく。団体競技のように互いに助け合いながらパフォーマンスを行う。だからこそ、自分の出したオファーを仲間が拾い上げ、展開してくれると信頼する一方で、アンサンブルを良く見せるオファーを出す責任もあるということになる。そして、これまでに提供されたオファーに新しいものを加えていく。単にオファーを受け入れるだけで、新しい行動や情報を追加しなければ、インプロ活動はスタート地点より先へは進展しない。そのために、提供されたオファー以上のことを行い、新しい何かを加えることが必要になる。このように、「オファーを提供し、受け取る」、「否定しない」、「アンサンブルを良く見せる」、「はい、そして」は、インプロを行う上での基本原則と言われているが、根本的な考え方は前章で取り上げたブレインストーミングでのチームプレーに通じるところがある。インプロは演者の日常の練習や訓練にも取り入れられているが、このような点が、企業での研修や学校教育にもインプロを導入し活用されている理由であろう。

インプロを研修や教育に活用すると、①クリエイティブなアイデアや、自分自身の経験からくる意見を、堂々と表現することで、自主性や存在感が増し、②仲間と協力する楽しさの中から協調の大事さを学べ、③お互いの個性を尊重しあうことで、仲間を魅力的に見せて、自分も魅力的になり、④既成概念に縛られることなく、柔軟に対応するための応用力が付き、⑤今の瞬間を生きられるようになり、⑥発想力・瞬発力が高まり、自分の枠を越えた発想・発見ができるようになり、⑦失敗してもくよくよしない、前向きな気持ちを持てるようになる[5], [6], [7], [8]。

前章で述べたように、4年次の卒業研究開始時に、研修ゲームとして4種類のカードゲームを取り入れたが、既成概念にとらわれずに、その場の状況・相手にすばやく柔軟に反応し、今の瞬間を生き活きと生きながら、仲間と共通のストーリーをつくっていく能力を涵養するため、インプロワークショップもゼミ活動に取り入れることにした。

行ったインプロゲームは、がんばらない腕、魔法の箱、さしすせそ禁止、サンキュー、ワンワード、ティルト、ぬいぐるみである。

「がんばらない腕」は、なぜがんばらないことが大事なのかということ体を学ぶアクティビティである。「あなたは片方の腕を地面と水平になるように伸ばしているが、その腕を相手が上から押さえつけて下げようとしてくる。押し下げる力に抵抗するには、あなたはどのように身構

えれば良いか」という問題である。対応策は、①めいっぱい力を入れて腕をカチカチの状態にして抵抗する、②腕が下がらない程度で、なるべく力を抜いておいて抵抗する、の2択である。スポーツ人間工学的には、直前にゆるんでいる筋肉しか力を出すことができず、カチカチの腕は一見強そうだが、それ以上力を出せないで抵抗できず、力が抜けている腕は、筋肉が力を出せる状態なので、押し下げる力に抵抗できるということである。柳のようにしなやかな方が、どのような変化にも対応して力を出すことができる。ここでは理屈ではなく、「がんばらないことが大事」ということをカラダで覚えさせようということがポイントである。

さて、この「がんばらない腕」を踏まえて、次の「魔法の箱」のアクティビティで「脳のクセ」についてゲームを通して学ぼうということになる。この「魔法の箱」では、「見せられた（仮想の）箱の中に何が入っているか」という問題が与えられる。中身については創造力を働かせて、何を答えても良い。このアクティビティのポイントは、①何ら制限もなく自由に答えて良い場合と、②制限が少し加えられてある範囲内で答える場合（例えば、日本製のものであるとか、スーパーで売っているもののように答えの範囲を制限するヒントが与えられる）とでは、どちらの方が答えやすいかを知ろうということである。さらに③「独創性があるもの」という条件が課せられるとどうなるか、ということである。このワークショップを行った後の参加者の意見は、次のとおりである。

- A1 ヒント無しで箱に入っているものを連想すると、ヒントがないので答えられる答えの数は多いがなかなか答えられなかった。ヒントありで箱に入っているものを連想すると、ヒントがあることによって答えの数は絞られるが答えやすかった。なのでヒントがないときも頭の中でヒント（テーマ）を連想すれば答えられる数が増えることに気づいた。箱の中に入っているものが独創的なものでは、独創的というテーマによって答えはかなり絞られているはずだが答えにくかった。これも答えるときは頭のなかでテーマを決めてある程度答えを絞ると答えやすかった。
- A2 ヒントなしでは、ポンポンとアイデアが出てきたが段々となくなってくるので難しかった。ヒントありでは、お題を言ってくれるので楽だった。独創的な考えを出すのが難しかった。
- A3 ものを思い出すことが苦手なので苦戦しました。ヒントをもらえると案がでてきたので日常の中でヒントを見つけることができれば、もっとスラスラできるのではないかと感じました。お題が縛られると元々難しかったものがさらに難しくなりヒントをもらってもなかなか出てこず、日頃から面白いことを考えていこうと思いました。
- A4 ヒント無しでは、次々にアイデアが沸くので苦労はしなかった。逆にヒントがある方が発想が縛られて難しかった。

制限のない状態では、考えるまえに意識することなく「自然発生」的にアイデアがポンポン生まれてくるが、制限がかかると自然発生の状態からは遠くなり苦しくなってくる。また上手くやろう、失敗しないようにしようという意識が作用し、浮かんだアイデアを次々に否定するようになる。このような状態をインプロでは「検閲」という。何かを創造するときには、この「検閲」には頭の中から引っ込んでもらうことが必要となる。失敗を恐れると創造的になれず、楽しむこともできない。失敗を恐れることは、創造的な活動にとってはリスクである。このことに関連したゲームが「さしすせそ禁止」である。即興劇を演じる中で、「さ」「し」「す」「せ」「そ」の音を発すると、観客を含めた周りの者から指摘を受ける。例えば、会話の中で「おはようございます」と

挨拶したとすると、「す」の音が入っているのでアウト（語尾ではなく、文中でもアウト）ということになる。ゲームとしては、「さ」「し」「す」「せ」「そ」を言わなければ、必ず勝てる。この「さしすせそ禁止」ゲームでは、「さ」「し」「す」「せ」「そ」を言わないように意識しているため、会話がギクシャクしてくる。演者がなかなか間違わないので、観客は面白くない。その雰囲気が場を覆い尽くす。そこで演者は、観客が失敗することを求めていることに気づく（あるいは気づかせる）。その場にいる演者も観客もワークショップの受講者であるので、全員に気づきを与える。サーカスのピエロのように、失敗をうまく見せ、それを観客に見せて楽しませることができくらい、失敗をポジティブにできる、失敗をごまかしたりせず、それをきっかけにうまく変わることができるようになる、失敗耐性を身につけることが、このワークショップの目的である。このワークショップを行った後の参加者の意見は、次のとおりである。

A1 一文を言う前に○行の言葉が含まれてないか考えるのが難しかった。

A2 油断をすると直ぐに言ってしまったり片言で話していたりしていました。この経験から面接においては頭の中で一度反復してから声に出すことで、言葉の間違いを減らすことができるのではないかと考えました。

ゲームの勝ち負けにあまりにもこだわっているように思えたので、バラエティー番組での「○禁止ゲーム」で、タレントが誰も失敗せずに番組が終わってしまったとしたら、その番組を見て面白かったと言えるかということを目論みに議論しなければならなくなった。藤本が著書『「つくす」若者が「つくる」新しい社会』の中で述べているように、チャンスの回数よりリスクの高さへの恐れから「失敗も経験」と思えず「失敗が命取り」と慎重な姿勢を取るのが、つくし世代の若者ということのようである[3]。このようなワークショップを通して、失敗をポジティブにとらえる経験を積んでもらう必要がある。

次はからだを使った、創造性にかかわるゲームである。ここまではアタマのイエスアンドであったが、からだの「はい、そして」導入トレーニングである。はじめに行うのが「サンキュー」ゲームである。1人目の参加者が意味のないシンプルなポーズを創り、マネキン人形のように固まってしまう。2人目は、このポーズを見て自分も参加し、ポーズを創って、二人で一つの形（作品）を創る。残りの参加者は、二人で創られたポーズを見て、その作品のタイトルを一人ずつ順に言っていく。はじめにポーズを創っていた人（1人目）は、自分のポーズ（オファー）が受け取られたことがわかったら、「サンキュー」と言って固まっている状態を解き、二人で協力して創っている形（作品）から離れる。形（作品）を創っていたもう一人（2人目）がその場に残っているので、このポーズを見て3人目が参加し、ポーズを創って、二人で一つの新しい形（作品）を創るということを繰り返していくゲームである。前述の「魔法の箱」では言葉で表現したが、「サンキュー」ゲームではカラダを使って表現しようということである。このワークショップを行った後の参加者の意見は、次のとおりである。

A1 ポーズから連想するのが難しかった。

A2 ポーズだけで何かを表現できることの難しさを知った。物の見方の勉強になった。

A3 ポーズで題を言うゲームで、第一にわかりやすくするのが難しかった。

A4 態勢がきつかった。

A5 ポーズを考えるのがとても難しく、アイデアを2、3個予備で用意しておかないと間に合わないということがわかった。

カラダを使った表現ができるようになったところで、ここで演じるためのストーリーづくりを行う。インプロでは参加者のオファーを受け取り、「はい、そして」で新しい行動や情報を追加してストーリーを展開していく。「ワンワード」ゲームでは、一人が一言ずつ声に出して、それをリレーしてストーリーを創っていく。助詞とか助動詞まで含めて「ひと言」ということにして一つの物語を即興で創っていく。たったの「ひと言」を言うだけであるので、その後どのような話の展開になっていくかは、その時はわからない。ただ、出したオファーを仲間が拾い上げ、展開してくれると信頼するしかない。そして、オファーを受け取ったら、ストーリーを展開していくために新しい行動や情報を追加していく。まさに「はい、そして」を次から次へと実践するトレーニングである。ここでも、失敗を恐れて黙り込んでしまっはいけない。そこで物語が終わってしまうからである。リスクのない状況が続くとは限らない。続けるためには、リスクに飛び込むことも必要となってくる。参加者は「ワンワード」ゲームを通して、リスクに飛び込まず安全でいることがカラダに染み付いていることを再認識することになる。

物語には起承転結がある。「起」ではじまったストーリーも、誰かが「結」を言ってしまうと終わらせることができる。「ワンワード」ゲームで見たように、「はい、そして」で新しい行動や情報を追加していくかぎり、ストーリーは「安定」して進んでいく。そしてストーリーの進め方の要素にはもう一つ「変化」がある。「安定」して進んでいるストーリーに「変化」を起こすことで、物語が新たな方向へ進むことになる。「ティルト」ゲームでは、「はい、そして」で「変化」を起こすオファーについても試してみた。このワークショップを行った後の参加者の意見は、次のとおりである。

- A1 この次の人が出しやすいようにするのが難しかった。
- A2 言葉一言で、文の構成を左右するということが知った。
- A3 前の人の言葉をつなげていくのが難しかった。
- A4 あまり考えずに発言したほうが上手く行った。
- A5 物語を繋げていくには、シチュエーションを常に把握して追加されるたびにシチュエーションを更新しておかないといけないことがわかった。

ここまでは、参加者相互のオファーの受け取りあいによるストーリーの展開を見てきた。次のゲームは、ぬいぐるみと共演するインプロ、その名も「ぬいぐるみ」ゲームである。共演しているぬいぐるみは、演者の台詞をよく聞く、黙って聞く。そして、余計な事は何も言わない、というよりは、何も台詞を話さない。演者とぬいぐるみの2人で寸劇を演じているが、台詞を言うのは演者1人だけというインプロゲームである。「文章の行間を読む」ということがあるが、ぬいぐるみは何も台詞を話さないで、ぬいぐるみがどのような台詞をしゃべっているかは、観客に委ねられる。動かないぬいぐるみの表情やカラダから多くのことを読み取ろうとする。むしろ表現しないことで、観客は想像力を働かせて表現のすき間を埋めて見る。この沈黙の時間は、観客にとって寸劇を鑑賞する上での大切な時間ということになる。一方、演者からすると舞台上での沈黙の時間は耐えるのがつらい。空白があると不安になって、次から次へと台詞を言いたくなってしまふ。それほど舞台上で表現のすき間をつくることや沈黙の時間をとることは難しい。観客に伝えようとし過ぎるとかえってメッセージは伝わらないが、すき間や沈黙の時間をつくると、観客は想像力を働かせて表現のすき間を埋めて見る。表現の世界には、このようなパラドクスが存在するということになる。このワークショップを行った後の参加者の意見は、次のとおりである。

- A1 難しかった。想像で話すのではなく、自分の周りの人を思い浮かべてすすめるほうがいいことに気づいた。
- A2 短い時間でも、一人で1シーンを作ることを大変さを知った。想像力の勉強になった。
- A3 くまに対して気まずいカップルを演じて最初は恥ずかしかったけど楽しかった。
- A4 相手が何も言わない状況は少し大変だった。
- A5 みんな自分でシチュエーションを作るところに苦戦していた。

4 内省（リフレクション）と学び合い

研修ゲームを遊びではなく訓練の域にまでもっていくことが重要である。使用したカードゲームは市販のものであるし、対象年齢も8歳以上の子どもである。ゲームをやってみて、面白かったということでは、大人が行う研修ではなく子どもの遊びになってしまう。ゲームを使った研修の教育効果をあげるには、参加者にゲームの進行過程をふり返らせ、原理・原則を自らの力、参加者同士の学び合いで理解する必要がある。まずゲームをやってみる、そして感想を言い合ってみる。ここで終われば単なるレクリエーションである。教育研修というためには、ここからさらに進めて、ゲームの経過について気づいたことや学んだことを話し合い、さらに学んだことを一般化して背後にある理論に結び付ける（そのカードゲームに精通してもらっても意味がない）。個人の活動ではなく学び合いを通して、学んだことを集約することが大切である。さらに欲を言えば、学んだことを仕事や職場にどう適用していくかを考えてもらいたいところではあるが、研究室でのゼミ活動や就職活動へフィードバックされていれば、大学生のキャリア研修としては良しとすべきであろう。

インプロワークショップの活動についても研修ゲームと同様のことがいえる。研修ゲームでもそうであったが、インプロゲームも一般的な問題をそのまま取り扱うことはなく、かなり抽象化された問題を課題としている。ゲームのやりっぱなしではなく、ことばに言語化、文章化して活動をふり返ってみることで、抽象的な学びが整理され、自分自身に関わりのある問題に具体化、さらに本質的な問題に一般化することができる。また、参加者同士で活動のふり返りを共有することで、他の参加者の体験を追体験し、自分の体験も伝えることで、より一層相互理解も深まる。さらに、参加者同士で問題を見つけ、協力して解決し、次の課題に取り組む仕組みが形成され、参加者同士での学び合いも促進される。このように創造性の育成や問題解決力の涵養だけでなく、コミュニケーション力、チーム力や相互理解までも向上させることができる。

平成28年4月に「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（いわゆる「障害者差別解消法」）が施行され、大学においても、障害者への「不当な差別的取扱い」及び「合理的配慮の提供」が法的義務または努力義務となった。「合理的配慮」とは、障害を持つ人々に対して必要な環境整備などの配慮を行うということであり、発達障害のある児童・生徒・学生をとりまく学校環境も大きく変わる事となる。日本学生支援機構による「平成23年度大学、短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の修学支援に関する実態調査」では、発達障害の診断のある大学生は全体の0.04%であるということだが、実感としてはかなり少なく計上されていると思われる。実際、平成24年12月に文部科学省が公表した「通常の学級に在籍する発達障害の可能性のある特別な教育的支援を必要とする児童生徒に関する調査結果」では、学習面又は行動面で著しい困難を示す小中学生が6.5%に上ることが明らかにされている。また、澤田は著書『大学キャリアセンターのぶっちゃけ話』で、「今日もキャンパス内のあちこちから、高い授業料を払っ

た側の当然の権利として、つまらない授業の文句を言う学生たちの声が聞こえてくる。提出期限すぎのレポートを手にして廊下で教員にいつまでもごねている学生の姿も目に入る」、キャリアセンターでも「『お客様』の言動が気になる。クレームは日常茶飯事だ」、「個別相談の順番がなかなか回ってこない」、職員の「指導は高圧的で椅子の座り方も横柄な感じだ」、「就活イベントが満席で入れない、なぜ定員の少ない教室でやるのか説明してくれ」などなど。学生が「センター内のカウンターにツカツカと一人でやってきて、いかにもそちらが不手際を謝罪しないと気がすみません、みたいな勢いで口を尖らせている」というように、大学の現状を述べている[9]。

<p>1番 (65点) 大学に入学してからのスケジュールの立て方が難しいということが伝わりました。大学生活は自由になると同時に自分自身に責任が生じるというところは共感出来ました。10行目あたりの日本語が少し変だったのでそこが気になりました。</p> <p>2番 (40点) はじめに結論が述べられていますが、問に対して非常にずれている結論です。</p> <p>3番 (78点) 伝えたいことは書けたと思います。もう少し良い伝え方があったのではないかとこの部分もあったので、日本語を勉強してしっかり伝えられるようになります。</p> <p>4番 (82点) 高校生の頃から勉強しなければならないことを自分自身で進めていったところがすごいと思いました。また勉強方法も自分の性格などから考えて選んでいました。</p> <p>5番 (77点) 困難にあった時に克服するために何かをし、それでもダメであれば次の方法をどんどん実行しているところがすごいと思いました。「関連性」の大切さもよく伝わりました。誤字が少し気になりました。</p> <p>6番 (80点) 行動する時は早めにする。余裕をもって物事を進める。この2点について書かれていました。非常に大切なことだと思います。学業以外のことをする時にもしっかりとこの2点を実行していることも伝わりました。</p> <p>7番 (75点) 上手く行かなかった時に対処法を考え実施し効果あるか試す方法は良いと思いました。人それぞれやり方があると思います。実際にやってみないと分からないこともあるので良い方法だと思いました。誤字が少し気になりました。</p> <p>8番 (78点) 事前にしっかりと準備することとスケジュールを立てる際には確実に間に合わせるために最悪の事態にそなえて立てること。この2点は学業だけでなく社会人になっても生かせる良いスケジュールの立て方だと思いました。</p>	<p>1番 (25点) 出席回数が極端に少なく、再履修という点を鑑みてもやはり出席回数が少ない。後期にはもう少し積極的な出席を求める物である。</p> <p>2番 (70点) 出席面において問題は無いが授業中の態度に問題有り。ただ出席するのではなく、真面目な授業態度を心がけ、しっかりと勉学に取り組んでもらいたい。</p> <p>3番 (90点) 出席、授業態度共に問題なくこなしており、そちらの評価は問題ないとする。ただ課題などに日頃の取り組みを反映させることが出来れば、よりよい結果につながると思われる。</p> <p>4番 (50点) 出席はしているが、課題の提出率がとても低く、授業に対するやる気が感じられない。ただ出席するのではなく出席した授業のまとめをしての課題の提出をしっかりと求める。</p> <p>5番 (40点) 出席日数自体は少ないにも関わらず課題の提出率だけ高い。同じ授業を受講する人間に課題だけを受け取っているようである。課題だけをやっても効果は薄く授業とのしっかりとした両立を求める。</p> <p>6番 (80点) 受講態度、出席日数への問題はほぼ無いが課題の提出にいくつかの欠けがあり、どの課題もやるからこそ効果が見込めるものであり、全ての課題の提出を求めるものである。</p> <p>7番 (10点) 初日のみの出席、課題の提出もほとんど無し。この科目への受講意志は無い物として判断する。</p> <p>8番 () 点) まだ全ての課程を終えていないが今度こそ卒業を期待するものである。</p>
---	---

図5 面接担当模擬研修の採点と総評記入例

前述したように、筆者の所属学部では4年次の卒業研究の直前、3年次後期にセミナーという授業科目があり、履修学生は各研究室に分かれて配属される。セミナーでは、卒業研究の履修に向けた準備学習が行われ、筆者の研究室ゼミでは、卒業研究のテーマを決定するまでを行っている。各自取り組む課題が異なるため、出された宿題に取り組むように、誰かについていけば良いという状況では無くなる。教科書に掲載されている例題を取り扱いたましようというのではなく、

どうなるかやってみないとわからない、その時点では答えのわかっていない問題を取り扱う。問答を繰り返して論点整理していき、取り組むべき課題を決定する。面接されている学生を知るために、就職面接の担当者から卒論のテーマは何かと聞かれることがある。15週間の問答を終えて、卒業研究のテーマについて、①何に興味があるか、②どう取り組むか、③どのように解決するか、④なぜそう考えたか、について論述する課題を与えて提出させている。さらに、この卒業研究のテーマについて論じさせた答案を、全員で採点させた。採用面接では、面接担当者が卒論のテーマについて尋ねるが、まずはその質問に回答せよ。次に、面接担当者の立場になって、受験者の回答を評価せよ、という問いかけを、3年生のゼミ学生に行っている。

3年次後期のセミナーでこのようなキャリア研修活動も行っているが、4年次の卒業研究では、引き続き「困難・挫折・失敗経験」についての内省（リフレクション）活動を行っている。研究室のゼミ活動においては、評価基準はダブルスタンダードとはしていないので、取り組む研究課題はそれぞれ異なっているが、研究室配属のゼミ学生は全員同じ活動を行うことが求められている。前述した研修ゲームやインプロワークショップも含めて、学習のモチベーションや内省（リフレクション）活動などのキャリア研修も、特に差を設けずインクルーシブに、障害の有無にかかわらず行うこととしている。

3年次後期に引き続き、4年次になって行う「困難・挫折・失敗経験」についての問いかけは、一所懸命取り組んだことがあるか、困難なことにどう対処するか、気持ちを切り替え前向きに物事をとらえられるか、といった点を見るための質問である。仕事での失敗や、トラブルに遭遇するなど、危機にどのように対応するのかをみるために、採用面接の場でも用いられている質問の1つである。これまでに主体的に物事に取り組んできていれば、1つや2つ挫折・失敗経験があるはずである。その経験から何を学び、どのように生かすことができたかも内省（リフレクション）するキャリア教育も兼ねるような課題設定としている。図5は、研究室ゼミ活動の1つである「困難・挫折・失敗経験」についての内省（リフレクション）活動の記録の一部である。

この「困難・挫折・失敗経験」についての活動では、学業において、これまでもっとも苦労した点と、克服するためにあなた自身がとった行動について、①どのように計画し克服したか、②なぜそのように計画しそのような行動をとったか、③その経験がどのようにいかされているか、について論述する課題を与えて提出させている。さらに、この「困難・挫折・失敗経験」について論じさせた答案を、全員で採点させた。採用面接では、面接担当者が「困難を克服した経験」や「挫折や失敗した経験」について尋ねるが、まずはその質問に回答せよ。次に、面接担当者の立場になって、受験者の回答を評価せよ、という問いかけを、4年生のゼミ学生に行った。この面接官模擬研修では、面接担当者の立場で受験者の回答を評価し、採点と総評を相互に行う学び合いを行ったが、その採点票を一部抜粋したものが図5である。

2016年度の卒業研究では、学生相談室よりゼミ学生1名に発達障害の疑い（確定診断は得られていない）があるので、特別な配慮を行うよう依頼が寄せられた（法的には、障害が認定された本人等の申し出がなければ配慮義務は生じないため、カウンセラーからの相談事例報告のみの本件では、特別な配慮の必要はない）。2017年度の卒業研究では、今のところ学生相談室から特別な配慮を行うよう求める依頼は寄せられていない。しかしながら、本人も家族にも自覚がないということであれば、事態は深刻である。

図5の左側の評価票は、「困難・挫折・失敗経験」について論じた小論文を提出し、さらに面接官模擬研修に参加して、採点と総評を相互に行う学生同士の学び合いを行った学生により作成されたものである。一方、右側の評価票は、小論文を電子ファイルで送り付けた学生のもので、

日々のゼミ活動にも参加せず、もちろん面接官模擬研修での「困難・挫折・失敗経験」の読み合わせや、文章の添削、内容の評価や総評の集約などを行った学び合いの場にも参加していない。それにもかかわらず、図5の右側の評価票のようなものが提出されてくるという事件は、こちらとしては理解に苦しむところである。図5を見れば一目瞭然ではあるが、まず右側の評価票は内容がデタラメである。苦し紛れに学生が他人のレポートを丸写しして提出することがあるが、このような評価票の類は各自の所感が記載されるので、丸写しできるような類のものではない。全くデタラメな内容であるので、丸写しできない類のものであることは理解できていると思われる。また、面接官模擬研修に参加した者から内容を聞き出して評価を作成した痕跡も見られない。全くデタラメな内容であるからである。もし聞き出してもおらず、面接官模擬研修にも参加していなければ、この評価票の作成はかなりハードルが高いはずである。そもそも、「困難・挫折・失敗経験」の読み合わせをしていなければ、採点や総評はできないはずであり、普通であれば評価票の作成自体をあきらめるものと考えられる。是が非でも評価票を提出したいということであれば、少なくとも「困難・挫折・失敗経験」の読み合わせ内容の確認は、必須事項であろう。まず、それをすっ飛ばして、評価票を提出しようという思考に至ることが、こちらにとっては困惑するところであり、まったくもって理解不能である。さらに、そのような無理な過程を経て作成された評価票を提出したことで、課題を無事に提出したことになっているのであれば、そのような認知状況についても、なぜそのように認識できるのかがまったく理解できない。このような事象は、これまでの学生指導において経験したことのないものである。いろいろと解釈を試みたが、腑に落ちる解が未だ見つかっていない。専門家の方に適切な解釈を示していただければ幸いである。

研修ゲームやインプロワークショップは、障害の有る無しにかかわらずインクルーシブに行えるものと考えてはいるが、前述したように、ただゲームに参加するだけでは、その教育研修効果はほとんどないといえる。それゆえゲーム後の学び合いが重要なのも前述したとおりである。発達障害（疑いも含む）学生の症状を改善、完治させることはできない。発達障害が完治することは現状ではないと考えられている。それ以前に、教員は治療行為ができない。症状の改善、完治が期待できないのであれば、現状を素直に受け入れるしかない。また、発達障害学生に対して特別な就労教育もできない。ソーシャルスキルトレーニングやリアルな職場環境での就労体験などはやれば良いことは誰でもわかる。しかし、その教育内容が大学教育の範疇から外れているし、ほとんどの研究室ゼミ学生には不要の教育である。研究室での卒業研究は、特別支援教室の授業でもなければ、就業支援センターでの就職プログラムでもない。どうか他所の専門機関でお願いしますということである。残念ながら、「できないことはできない」と言わざるを得ない。

5 おわりに

おわりにあたって、ゼミ指導に関するエッセイとして、山口らの『試験にでる心理学』の「まえがきの前書き」（ここは「おわりに」ではあるが）から次を引用しておきたい。

「最初の一年間につき合ったある学生への卒論指導はうまくいかなかった。私自身未熟であった。あるいは彼との一年間は希な事例……かもしれない」、「ともあれ彼の発言は鮮烈な印象を残した」、「おそらく彼は正直だったのだろう。同時にずぼらでもあり、私がなめられていたからでもあるだろう」[10]。

2001年に初版が出版されているが、2006年改訂版の出版時に、次の付記が追加されている。

「『彼』はその後、見事にすべての就職試験に失敗した。しかし.....丸一年間の就職浪人を経て、各種公務員試験を受験しまくり.....某県の警察官試験に合格し.....勤務している」、「卒業後.....彼はずいぶん面変わりしていた」が、「内面は変わっていないようで、また、『某県のその職場は』、彼がさして在学時と変わっていない状態でも採用してくれる職場だったようである。万が一彼に取り調べられることを考えただけでも、その某県の警察のご厄介になることだけは避けたい、と思った.....同時に、就職・職場というものについても、彼のことは私に色々考えさせてくれた。その意味では私にとって彼は意味ある存在である」[10].

筆者の研究室のゼミ活動で、研修ゲームとインプロワークショップを取り入れたのは2017年度からである。それは就職内定率が改善されているにもかかわらず、2016年度の就職状況が極めて悪かったからである（もちろん筆者の研究室だけの話である）。幸いにして2017年度は、卒業見込みのゼミ学生全員が内定を獲得してくれた。2017年度から研修ゲームとインプロワークショップを取り入れてはいるが、これらのキャリア研修ゼミ活動のおかげで内定が獲得できたというわけでは必ずしもないだろう。彼らはいって普通の学生であるし、2015年度のゼミ学生は研修ゲームもインプロワークショップも行っていないが、難なく就職している。キャリア研修を特に行わなくても、本来のポテンシャルで十分に勝負できるものと信じたい。何より就職先が内定し、卒業後の進路が定まっていることは、学生にとってはもちろん教員にとっても何よりである。研修ゲームとインプロワークショップの取り入れ甲斐があったというものだ。

そうこうしているうちに、内定式の時期が来た。ゼミ学生の一人が内定式から帰ってきて、「うちのゼミの〇〇君と内定式で会いました。」との報告を受けた。当の学生は少々驚いたとの感想を漏らしてはいたが、こちらとしては笑うに笑えず、「同じゼミなのに、就職活動の期間中、どこの会社を受けているというような話はお互いにしないの?」と聞くしかなかった。会社の名前までは言い合いをしないそうである。来年度も気合を入れて、研修ゲームとインプロワークショップを行う必要があると思わざるを得なかった出来事であった。

参考文献

- [1] 内田樹，下流志向，講談社，2007.
- [2] 舘野泰一・中原淳編，アクティブトランジション，三省堂，2016.
- [3] 藤本耕平，「つくす」若者が「つくる」新しい社会，ベスト新書，2016.
- [4] 山本成二・美濃一郎，研修ゲームハンドブック，経団連出版，1991.
- [5] 絹川友梨，インプロゲーム，晩成書房，2002.
- [6] 高尾隆・中原淳，インプロする組織，三省堂，2012.
- [7] キャリーロブマン・マシュールンドクウイスト，インプロをすべての教室へ，新曜社，2016.
- [8] ケリーレオナルド・トムヨートン，なぜ一流の経営者は即興コメディを学ぶのか，ディスカヴァートゥエンティワン，2015.
- [9] 沢田健太，大学キャリアセンターのぶっちゃけ話，SBクリエイティブ，2011.
- [10] 高橋美保・山口陽弘，試験にでる心理学 一般心理学編，北大路書房，2006.

