

〔共同研究：大学での学びを下支えする要因の分析研究〕

社会人力養成を目的とした 就職活動トレーニング： その内容と実践報告

辻 洋 一 郎
巖 圭 介
木 村 佳 弘
藤 間 真
西 崎 勝 彦
吉 弘 憲 介

1. は じ め に

第二次安倍政権発足以降、日本経済は一定の成長を続け、労働力不足から失業率は減少し大学生の就職率も上昇が続いている。しかしキャリア教育の面から見れば、昨今の学生の社会人力は向上したとは言い難いと思われる。そうした背景のもと、桃山学院大学経済学部は、特に社会人力を強化する一環として3年次生の就職活動（以下、「就活」という）支援の独自プログラム：「モチベーションアップ講座」（以下、「本講座」という）を2013年度から実施してきた。単に就職の率と質を上げる支援に留まらず、社会人として自立すること、そしてそのために身に着けておくべき姿勢、スキル・能力の向上が目的である。

本稿の目的は、この講座で扱う具体的な内容・教授方法を含めた実践例を報告することにある。併せて今後の講座内容を発展させるための議論を行う。以下では、まず本講座の設計の考え方、経緯、対象学生の属性を説明した後、本稿の主体となる具体的な内容と取り進めの方法を説明する。本講座の評価は、受講者へのアンケートと就職率で評価を行った。

以下に述べる通り、本講座は一般的な就活講座やセミナーとは、その設計や内容に異なる部分が多いかもしれない。しかし本稿を読み進めていただくうちに、内定の獲得をゴールにせず一段高い社会人力を獲得することに重きを置いていること、それが遠回りに見えて却って近道であることを理解していただける、と筆者たちは考えている。尚、本稿は一定の社会

人観・学生像をベースに内容を構想・設計・実施している¹⁾。

2. 講座設計の考え方

本講座の設計については、辻（2020）で論じているので詳細はそちらに委ね、ここでは概要にとどめる。まず基本的な学生像を、「社会人からみて当たり前とされていることが十分に習得できていない」ものとして議論を進める。一般の就活セミナーなどでは、想定する学生像がかなり実像よりも異なった設定で設計されているのではないかと考えるのである（何が当たり前なのかは、後々明らかになる）。

また、その学生が目指すべきゴールは「内定獲得」ではなく、「社会で活躍するために必要な能力の獲得」とする。一般的に内定を得るために必要な、たとえば履歴書や面接など直面する課題にうまく対処するためのノウハウやテクニックの習得は、社会人として信頼を得て活躍するための要素とは異なる。目標を目先のノウハウの獲得ではなく、社会で活躍するための能力の獲得に置き、そのための「行動目標」として学生の就活「体質」²⁾を構築することであると考える。「体質」が改善されれば、それを土台にして変化対応ができ、不確実性が高い局面でも希望をもって主体的に判断できるようになると期待できる。

図1は、そうした要素とその関係をまとめたものである。体質部分は、「スキル要素」、「能力要素」及び「フィジカル要素」の3つで構成されており、ノウハウやテクニック以前の、身体を動かす手法やエネルギーの高さを養成する必要がある、ということである。それを基盤として「外部環境への意識」、観察して変化や状況など不確実性に対応すること、そしてそのためには自分を知ること意識すること、他者への関心や意識が不可欠となるのである。

こうした要素は、一般的な就活セミナーなどの内容にも間接的には関係しているはずであるが、知る限り明示的かつ実践的に行っているものは少ないように思われる。就活セミナー等ではどうしても即効的なノウハウやテクニックを扱う傾向にならざるを得ず、基礎的かつ本質的に重要な部分のトレーニングには重きが置かれていないのかもしれない。

以下に具体的な内容について説明していくが、就活の土台である体質を固め、変化に対応する認識能力を高めることが遠回りに見えて却って効率的で、学生が期待する結果につながるというのが本講座の考え方である³⁾。

1) 以下に記述する社会人観は筆者のひとり(YT)の前職である民間企業での勤務経験に、また学生像は本学での講義・ゼミなどを通じた経験にそれぞれ基づく。複数の教員の意見も踏まえ、偏りはできる限り排除したつもりであるが、立場や学生観などが異なれば当然違和感をもたれる向きもあろうかと考えている。著しく偏っている部分があればご指摘いただきたい。

2) 就活を円滑に進めるためには行動の俊敏さなどのフィジカル的要素だけでは不足で、ものの見方、意識や姿勢などが、習慣やクセなどのように身体化されることが重要と考えられる。一時的に向上してもその後落ちるかもしれない体力だけを指すのではなく、一旦身につくと、その後はある程度継続して維持される要素も含め、本稿では「体質」と呼ぶことにしたい。

3) その考えは、筆者のひとり(YT)のゼミ生に実施している就活支援の補習の経験に基づいている。どの学生にはどのような支援をすれば希望の進路を叶えられるのか、どのような要素が学生を成長させるのかについて試行錯誤した結果、進路実現と学生の成長が必ずしも相矛盾するものではないとの感触を得ている。

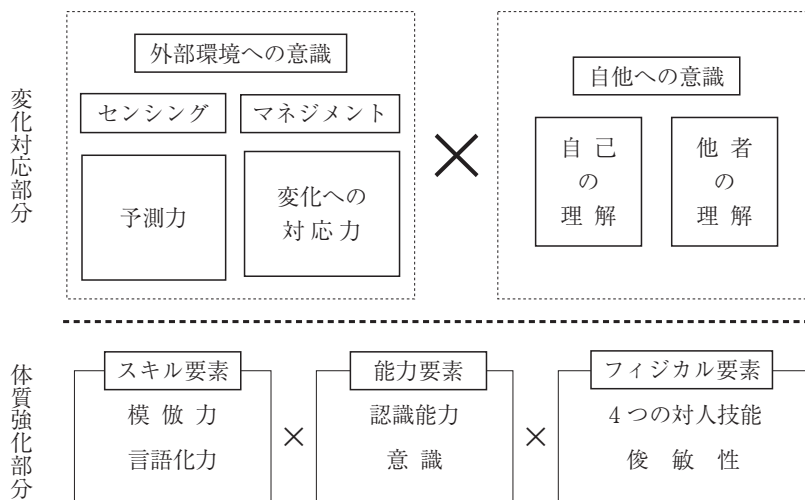


図1. 本稿で前提とする「就活の構造」
辻 (2020) からの引用

3. 本講座の経緯と受講者

(1) 本講座の経緯

本講座は、もともと図2のように合宿を主とした研修の一環として設定したものである。この合宿は1泊2日で60~80名程度の3年次生に、一般的な就活セミナー同様の就活の常識・知識の教授やワークを中心とした意欲喚起を目的としたものである⁴⁾。初年度の2013年は、個々の学生の自主的活動を補完する立場で秋学期開始直前の9月に行い、学生のモチベーションを高め、秋学期の各自の活動に弾みをつける狙いであった。しかし、活動を学生の自主性に任せた(結果的に放任状態になった)ため、研修直後に一旦高まったモチベーションが持続せず、効果が限定的になった嫌いがある。そのため、2014年度から秋学期に本講座:「経済学特講—モチベーションアップ講座」(2単位, 秋学期週1回全15回)として実施するこ

| | | | | |
|--------|-----|------------|-------------------|---------------------|
| 2013年度 | 61名 | 9月: 1泊2日合宿 | 11月: 就活講演会 | 2月: 1日研修 |
| 2014年度 | 80名 | 6月: 1泊2日合宿 | 9月: 1日研修秋学期中週1回講座 | 11月: 就活講演会 2月: 1日研修 |
| 2015年度 | 62名 | 6月: 1泊2日合宿 | 9月: 1日研修秋学期中週1回講座 | 2月: 1日研修 |
| 2016年度 | 64名 | 6月: 1泊2日合宿 | 9月: 1日研修秋学期中週1回講座 | 2月: 1日研修 |
| 2017年度 | 84名 | 秋学期中週1回講座 | 2-3月: 個別面談会(数回) | |

図2. 研修の概要

4) 本稿は本講座の紹介とその考察が目的なので、合宿研修等の説明は割愛する。

ととなった。2014年度の合宿は6月に前倒しして行っていたが、夏休みを挟むと学生の意欲が維持できないことなどを勘案した結果、2016年度で休止し、それ以降は本講座がこの研修の中心である。

(2) 対象学生の属性

募集は春学期にウェブと各ゼミへの文書で告知し、秋学期前に80名程度を事前登録として受け付けており、特段の選別はしていない。本学の学生の平均像は、一言でいえば「これまで周囲が引いてくれたルールに沿って、自分の頭で考える習慣がなく過ごしてきた。同級生との平等意識が強く、先んじたいとは思わないが、人後には落ちたくはない。傷つくことを嫌い、チャレンジをためらう傾向がある」というものである。また、これまでの人生から自尊心が低くモチベーションが低い学生も散見される。支援する側としてはこれらの点を考慮して意欲を喚起するところから考えねばならないのである⁵⁾。また多くの企業が性格検査でマイナスに働く要因(SPI ノートの会, 2018; オフィス海, 2017)を自覚する学生も多い。裏を返せばこれらの改善は学生の成長を促すことにつながり、だからこそ、これらの要因を改善するトレーニングする意義があると考えられる。

とはいえ、学生に自発性や能動性がないのかといえば、そうではないと筆者たちは考えている。大部分の学生は、今まで積極的姿勢を自ら涵養する、もしくは指導されるチャンスやトレーニングに恵まれなかっただけで、しかるべききっかけや仕掛けがあれば主体的に考え行動し始める潜在性を保有している、という前提で本講座を設計している。後にも述べるように本講座の受講で積極性が向上したり、主体的に行動するようになった学生も少なくない。また自尊心や認知の歪みが改善する傾向にある。きっかけがあれば閉ざされていた殻を破って成長へと一歩踏み出すことが可能であると考えられるのである(辻・藤間, 2019)。

4. 本講座の内容と構成

ここでは、2017年度の実施内容から主な課題を取り上げて具体的に説明する。全15回の内訳は図3を参照していただきたい。内容は、毎年、それまでの経験と受講者の反応や感想をもとに改善しているため年度によって前年度とは異なる。また、2015年度からはほぼ一定の内容で進めている。ただし様々な課題をランダムに繰り返しているため、以下は、実際の進行順ではない。

(1) フィジカル要素の向上

毎回のはじめにアイスブレイク⁶⁾やワークを行い、体を動かし発声する要素を取り入れて

5) もちろん、後述する必要な要素をすでに備えた、いわゆるウォーミングアップが済んだ学生も少数ながら存在する。

6) 具体的なアイスブレイクの実例は、絹川(2002)や栗原(2015)を始め、日本ファシリテーション協会のホームページのアイスブレイク集が参考になる。

- 第1回 ガイダンス、アイスブレイク（ゲーム）、「笑顔・うなづき」の実践と説明、履歴書について（見本を配布し、説明）、筆記試験対策の方法①、スケジューリング①、宿題（「将来、私の住みたい家」）
- 第2回 アイスブレイク（フットワーク）、前回の復習+前回ワークの繰り返し、宿題（「将来、私の住みたい家」）の人気投票、講評及び見本の配布、ワーク（セールスマンになる）、筆記試験対策の方法②
- 第3回 アイスブレイク（チョコバナナゲーム）、前回の復習+前回ワークの繰り返し、道案内①宿題（自分の長所と短所を聴き取り+不安事項を書き出す、）
- 第4回 アイスブレイク（前回の繰り返し）、前回の復習、不安事項に回答する①、自己分析の方法①、働くイメージ①、グループディスカッション①、道案内②
- 第5回 アイスブレイク（発声練習）、前回の復習、不安事項に回答する②、自己分析の方法②、働くイメージ②、グループディスカッション②：お手本の開示、宿題（「ピザパーティの幹事になった！」）
- 第6回 アイスブレイク（発声練習）、前回の復習、「笑顔・うなづき」の確認、筆記試験の自宅勉強の実行状況を確認、自己分析の方法③、働くイメージ③、グループディスカッション③、「ピザパーティの幹事になった！」①：解答、スケジューリング②、宿題（教材を配布し、要約を1分でいえるようにトレーニング）
- 第7回 アイスブレイク（教材の暗唱）、筆記試験の自宅勉強の実行状況を確認、自己分析から自己PR文へ①、大学時代の振り返り①、グループディスカッション④
- 第8回 アイスブレイク（教材の暗唱）、自己分析から自己PR文へ②、大学時代の振り返りから「がんばったこと」へ①、「アナウンサーになって実況中継」①「ピザパーティの幹事になった！」②
- 第9回 アイスブレイク（教材の暗唱）、自己分析から自己PR文へ③、大学時代の振り返りから「がんばったこと」へ②、「アナウンサーになって実況中継」②、道案内③、宿題（履歴書を書く）
- 第10回 アイスブレイク（教材の暗唱）、履歴書の書き方①、「アナウンサーになって実況中継」からアルバイト経験を語る①、筆記試験の自宅勉強の実行状況を確認、不安事項の聴き取り
- 第11回 アイスブレイク（教材の暗唱）、履歴書の書き方①、「アナウンサーになって実況中継」からアルバイト経験を語る②、不安事項に回答する③、面接の対応方法①、時事問題の対応方法①、道案内④
- 第12回 アイスブレイク（教材の暗唱）、履歴書の書き方②、不安事項に回答する④、面接の対応方法②、時事問題の対応方法②
- 第13回 アイスブレイク（これまでのワークの復習）、働くイメージと業界研究の方法①、面接の対応方法③、時事問題の対応方法③
- 第14回 アイスブレイク（これまでのワークの復習）、働くイメージと業界研究の方法②、面接の対応方法④、時事問題の対応方法④
- 第15回 総復習、スケジューリング③、面接の対応方法⑤

図3. 講座15回の内容

いる。これは、俊敏性や対人能力を意識させるための具体的な準備運動でもある。

具体的に実施しているものとしては、「広場に集合ゲーム」、「無言で誕生日順に整列する」、「チョコ・バナナゲーム」（三宅，2017）、「アナウンサーになる」、「駅から大学までを道案内」

などを実施している。順に俊敏性、フィジカルと自発的行動の向上、対人能力と相手への意識の向上、認識能力の向上を意図している。ここでは、前二者を簡単に説明し、残りは他の要素を含むため該当箇所後述する。

(i) 「広場に集合ゲーム」

社会人に要求されるフットワーク、俊敏性をトレーニングするワークである。第1回目のガイダンスを終えた後に「噴水広場に集合してください」と指示し、どの程度の速さで全員が移動できるかをみている。毎年例外なく、一瞬虚を突かれた表情をし、続いてゆっくり横の受講者同士で顔を見合わせ、周囲を見回す学生が大部分である。数人がばらばらに立ち上がるのを契機に全員がゆっくりと出口に向かう。100m程度の距離はビジネスパーソンなら1分程度のところ⁷⁾、受講者は初回で少なくとも2分以上はかかる。当然ながらワークの意図は把握しておらず、速やかに移動する意識はない。

広場に集合した後、ワークの意図とあるべき行動を「基本、ビジネスパーソンはセッカチであり、その人たちがあなたがたを面接する。あなたがたは社会人目線で見ると緩慢である。もっと俊敏に、テキパキと行動すること」と説明する。一旦座席に戻した後、チュータの上級生に（教室を出るまでの動きを）やらせてみて、俊敏さ加減を観察させる、そして再度同様の指示を出すと2回目の所要時間はかなり短縮される。これを15回の中で、何度か繰り返す。他のワークとも相まって、最終回には自然と動作が機敏になる。

(ii) 「無言で誕生日順に整列する」

上記の「広場に集合ゲーム」に続き広場に集合した後、このワークを実施している。まず「これから許可を出すまで声を出してはいけません」と告げ、次に「誕生日順に整列してください」と指示を出す。最初は、お互いに顔を見合わせてとまどうが、そのうち1人、2人が手を高く挙げ、指で数字を表示しはじめ、次第に受講者同士で指での数字確認が随所で行われ、次第に誕生日順の列が形成されていく。一応列ができたなら、発話を解除し、順に誕生日を言わせ、完璧であれば拍手する。その後ワークの趣旨である、コミュニケーションは会話だけではないこと、体を使う重要性を指摘し、最初に指文字を始めた受講者を褒めることにしている。このワークは、後述するグループ・ディスカッション (GD) での身振り手振りのワークにつながっている。

こうしたワークは、年度や受講者の特性に応じて、回数と課題を最適化しているが、基本上記2つのワークは毎年行なっている。

7) 教室の座席配置、出入口、廊下環境等を事前に確認し、かつチュータ役の上級生が見守るなど、事故がないように配慮している。尚、歩行距離は、『不動産の表示に関する公正競争規約施行規則（平成14年12月26日公正取引委員会承認第199号 最終変更：平成24年5月31日）』で定める（不動産屋や住宅サイトなどで表示される）1分80mを想定している。

(2) 4つの対人技能⁸⁾の向上

以下に示す4項目：笑顔・うなずき・発声・礼儀は、社交上欠くことができないコミュニケーションの手段である。基本的に誰にでも可能であるし、アルバイト等でも日頃から必要とされているはずである。学生たちも最初は「当たり前のことを、何をいまさら」と心の中で軽く考えがちである。しかし、合格レベルである社会人の水準に達している者は実際には少ない。笑顔は、相手に敵ではないという意志表示であり、うなずきは、相手の言葉を受容しているという、どちらも相手に対するシグナルである。また時と場合によって発声を使い分けることは、相手の自分に対する信頼感の醸成につながる。礼儀についても、幼い時から注意されている割には、何が礼儀正しさを基準を持っている学生は少ない。実際に、真剣に笑顔、うなずき、発声のワークに取り組むと、顔がひきつる、首が痛い、喉が涸れると訴えるものも多い。出来て当然のことと本人たちも思っているだけに、自分が出来ていないことを実感して愕然とするのが毎年の光景である。本講座では、礼儀を含めてこれらの技能が周囲の信頼を得るために必要であることを、一流ホテルのコンシェルジュを例に説明しながら⁹⁾トレーニングを行っている。

(i) 「笑顔」

受講者が笑顔を作るには、まず顔の筋肉を鍛えることから始める必要がある。概して学生は、顔の筋肉が脆弱で笑顔を作りにくい状態にある。(当然のことであるが) 日常から顔の筋肉を意識せずに生活しているため、急に微笑めと言われても、そもそも無理なのである。そこで、顔の筋肉を鍛える体操(今井, 2008)を朝夕一定回数実行するように指示をし、やっているかどうかを毎回確認する。最初は指示通り自宅でトレーニングしない受講者も多いが、実行した者はおしなべて笑顔の出来がよくなり、なによりトレーニングに爽快感を感じ、朝夕やらないと気持ちが悪い感覚を持つ者も現れる。受講者同士のコミュニケーションで効果が伝播することもあり、同調する受講者が増える。どうしてもできない受講者には別途コツを示し、少なくとも最終回までには全員笑顔を作れるようにしている。

(ii) 「うなずき」

これは、発話者に対して聴いていることを表現することであるが、学生は2つの難しさを感じているようである。ひとつは意識の問題である。学生が漠然と思う「きく」とは「相手の話を自分だけが了解すれば事足りる」というものである。特に自分が相手に受け入れてほしい場合は、相手の話を聴いていることを伝える必要があるが、そのことに思いが至って

8) ここでの対象を技能と呼ぶことには、大袈裟との批判もあると考えるが、実際には、ビジネスパーソンも十分習熟していないようである。日本経済新聞のビジネス欄にも、こうした技能について解説がなされている(日本経済新聞, 2009; 2010; 2015a; 2015b)。

9) 一流ホテルのコンシェルジュという職業自体を知らない者もいるので、休日に外資系ホテルへ引率し見学した年度もあった。

いないことが少なくない。特にビジネスの現場では、話しかける相手が必ず「聴いて」くれるわけではない。まったく聴く耳をもたず、聞き流されていることもあるし、聴いたが、「聞き置だけ」の場合もある。自分の話にどのように反応するかを確認するのが一般的なビジネスパーソンの習性でもある。「相手に、自分がしっかり聴いていることを判らせること」で初めて「聴いていることになる」という意識に転換する必要があるのである。

たとえば、講義で同じようにうなずきの必要性を説き、トレーニングをさせてみると、経験上、教員と学生との無言の対話が生まれ講義が活性化し、密度が濃くなる¹⁰⁾。また実際、うなずきに熟達した学生から、企業説明会の終了後、わざわざ人事担当者が寄ってきて「真剣に聴いていたね」と告げられて驚いた、説明会で周囲を見渡すと誰もうなずいていない、との経験からうなずきの重要性を実感する受講者も多い。

もうひとつは、うなずきの重要性は解っても単純にすぐには身体が反応しないこと、そしてうなずきが習慣化するまで時間がかかるという点である。実際に講座では、受講者を左右に分けて、相手側のうなずきを観察させているが、大教室ではかなり大袈裟にうなずかないと相手に伝わらない。そのためには首だけではなく上半身や腕の反動も必要になる。慣れるまでには時間がかかるのである。また、それだけに習慣化するのが難しく、毎回、何度も注意を促すことになる。

(iii) 「発声」

これは、声の大きさ・トーン・抑揚の制御である。学生は、日常生活で気にかけることもない要素である。しかし、我々は、後述する「礼儀」の中の身振り手振りとともに「印象」を左右する重要な要素と捉えている。声の大きさやトーンを使い分けできればTPOに応じて対応ができるようになる。たとえば、面接での発声と大規模な説明会場での発声とでは対応を変えないと伝わらないし適切な印象が保てない。話し方には、落ち着き・自信・品性がでてしまうため、例えば面接選考であれば、内容が十分でも、話し方で疑念を持たれ、印象が悪くなってしまうことが実際に起こり得る¹¹⁾。実際のトレーニングは日本経済新聞(2009; 2015b)や魚住(2015; 2016)などを参考に、発声練習を繰り返させて、効果を体感させながら進めている。

(iv) 「礼儀」

ここでの「礼儀」は、一般的な礼儀とは異なり、本講座では「挨拶」の励行、「身振り手振り」を意味し、その習慣化を第一にしている。そのために「常に鏡に自分を映しチェックすること」「行動時に、他人からどのように観られているのか意識する」ように指導してい

10) うなずく特定学生しか目に入らなくなるので、うなずかない学生にも目配りは必要である。

11) 業種によっては、話し方が合否を分けることがあり得る。特に製薬メーカーの営業職(MR)では採用されやすいパターンが明確にあるように思われる(前平, 2018)。

る。本来の礼儀（所作の端正さ）については、学生ごとの個人差が大きく、一概に指導は難しい。講座での指導はこの点については、ほとんどワークらしいことはしないが、講座が後半になるにつれ、毎回教室に入る際、終わって退出する際に、「おはようございます・ありがとうございます」と挨拶する学生が増える。他のワークや講座内容から感化されているのではないかと推測している。「身振り手振り」については、後述のGDのトレーニングを参照願いたい。

(3) 認識能力の向上

周囲の状況や変化を認識できていない、いわば「視えていない」と、次にとるべき必要な行動を起こすことは期待できない。標準的な社会人の視力に比べて、学生のそれはレベルが低いように思われる。ここでいう視力は、医学的な視力のことではなく、視たものを把握し認識する力¹²⁾のことをいう。課題を出された時に、その意図を汲み取り、課題の構造を把握し解決や行動に結びつけることである。筆者たちは、この能力は、社会人として周囲の信頼を得て活躍するために必須要素で、また他の能力の向上と深くかかわっていると考えている。

就活は、それまで契機に恵まれなかった学生にこの能力を涵養するチャンスと考えることもできる。視力の方向は2つある。ひとつは、相手・周囲（環境）など自分以外の外部への視力であり、もうひとつは自分自身（内部）への視力である。この2つをトレーニングで向上させると相互に影響し合い、良い循環を生むと考えている。以下、本講座で行っている内容を、まず、周囲・環境（外部）への視力を鍛えるトレーニングを4つ紹介する。その後に相手への関心を醸成する手法について説明する。

(i) 「アナウンサーになる！」

大学の広場に集合させ、放送局のアナウンサーになり切って周囲の状況を実況中継させるワークである。日時・天候・ロケーションなどおおまかな部分から、目に映る情景を観察して2分ほど言葉にするだけの単純なワークである。しかし、これも受講者にとっては意外と難しい課題である。いきなりやらせてできる者は皆無であり、自分から積極的にチャレンジする者もほとんどできない。次に要領を教え、担当者が見本を見せた後でもできるものは少ないのが実情である。羞恥心は別にしても、周囲から情報を把握する力が決定的に弱いのである。視ているということ＝把握しているということではない。目に映るものを、認識し構造的に捉え、アウトプットできて初めて「把握した」といえる。この課題も、なんども繰り返すうちに、アウトプットの情報量や精度が向上する。受講者の、視てインプットする弱さと発話するアウトプットの弱さはトレーニングによって向上し、その能力は異なる場面や状況でも応用できるのである。

12) ここで述べる「視力」とは、月田のいう視力に近い（月田，2006）。

(ii) 「友人をスマホ越しに大学まで誘導する」

2つめは、「駅から大学までを道案内すること」である。最寄り駅のプラットフォームに降り立った友人を、大学までスマートフォン越しに誘導する、というものである。大部分の学生は毎日通っている15分ほどの道程である。しかし、慣れ親しんだコースにもかかわらず、初回はまともな発話自体が難しい。この課題は、「左に見えるトンネルをくぐって」とか「右には眼科、左にはインド料理店」「信号のある交差点を」など目印を声に出しながら、「まっすぐ」「右へ曲がる」「左へいく」などの指示を出すだけの、ごく単純な課題である。本講座では、次に道順に沿ったスライドを映しながらワークさせるが、それでもスライドの内容を言えないのが現状なのである。当然のことながら、学生は日ごろから「見えている」ことを認識し、口に出してアウトプットする習慣がないため、かなり苦戦する。しかし、2度3度と繰り返すうち、曲がりなりにもできる学生が増えてくる。他のワークとも相まって、徐々にどこを認識して口にすればよいのか、という「焦点化」の能力が醸成されてくると考えている。

(iii) 「将来、住みたい家」

次も、仮に住宅メーカーを志望したとして、その際に、A3判の白紙に自分が「将来、住みたい家」を自由に表現せよ、と要求されたという課題である¹³⁾。この課題は実際にある大手住宅メーカーで毎年出題されており、イメージ形成能力が問われる絶好の課題である。毎年初回の最後に、次回までの宿題として課している（優秀者には豪華賞品を出す、と宣言し、意欲喚起に努めている）。2回目に課題を各自の机の上に出させて、全員が縦覧して一番良いものに投票させ、上位3名に菓子などの景品を出している。その後、優秀作品のどこが良いのかを全員で議論するのである。出てきた作品は家の間取り、建物の外観を描いたものや、どんな家に住みたいのかを箇条書きにしたものが多いが、中には将来の自分を定義し、その時点での自分の仕事や家族を想像して描いているものもある。そういったものが自然と得票するので、全員の「良いもの」の合意ができやすいのもこの課題の特徴である。

さて、講評が済んだところで、図4の模範例（カラー版）を配布すると声にならない驚愕が走るのが毎年のことである。これは、実際にこの企業の選考を受けた卒業生が作成し、人事部から褒められたものである。以下、この模範例の特徴を解説する。まず、この課題に必要な要素は、学生が自分の将来イメージを描く能力があるか、場面設定ができるか、及びそれを実際に表現できるか、の3点である。「視力」は将来のイメージと場面設定で問われる。まず、模範例は冒頭に写真入りで全体を一言で表現する（短く言い切る）コンセプトを提示している。次に、＜概略＞として、この作品の前提条件を5W1Hに沿って記述している

13) 白紙に自由に表現させるのは、よく見かける課題である。学生の力量を明確に把握できるメリットがある一方、学生にとっては意図が読みにくいからである。最近では、同様の課題に「自己PR動画を撮影して送れ」というものも多くなった。

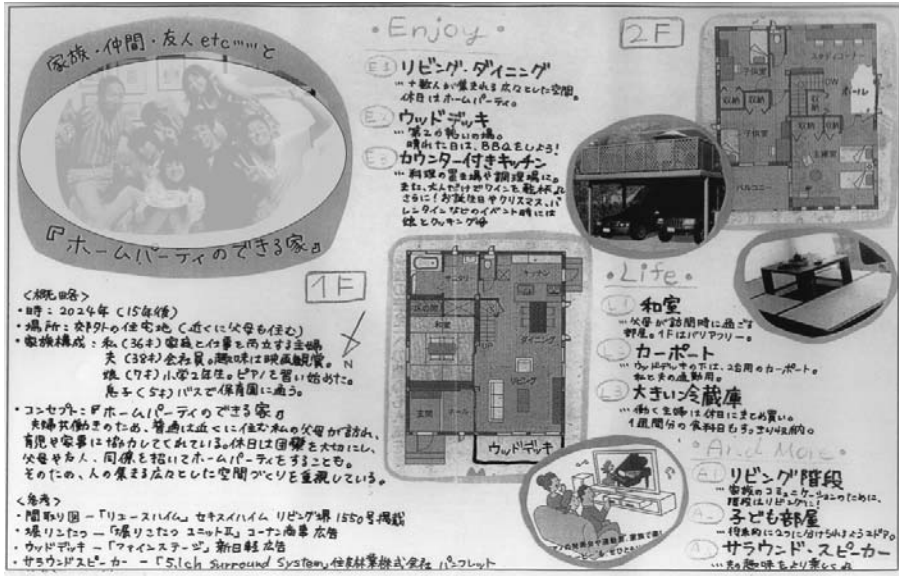


図4. 「将来、自分が住みたい家」
写真は、一部をマスクしている

(その中の15年後の自分は「家庭と仕事を両立する主婦」と仮定しているが、これは(女性活用に積極的な)このメーカーで長年働きたいということを暗示させている)。その前提があれば、家の詳細を枚挙するのは非常に易しくなる。後は表現力である。写真や住宅広告からの間取り図等を利用しレイアウトするのは、この学生の美術センスをアピールしているのである。

この課題は、視野を自分の将来に広げてイメージし、そこに焦点をおいて表現するかという「視力」を問うているのである。この課題をひとつ体験して理解・習得すれば(どんな白紙課題にも対応できるわけではないが)少なくとも同じような課題が出た時、この資料を参考にできる。その過程で徐々に「出題の意図」を探る姿勢が身に付き、相手に対する関心が醸成されるのである。

(iv) 「ピザ・パーティの幹事になった！」

最後は、やはりイメージ力を問う課題である。次の授業でピザ・パーティをすることになり、幹事として必要な事項を列挙する課題である(図5a)。これは視力とともに「段取り力」をトレーニングするものである。パーティの段取りを仕切るというのは、サークルや部活動でも良くあることだが、規模にもよるが過不足なく準備・手配するのは社会人でも大変である。まずは箇条書で数個かければ上出来である。本講座では「さて、どんな物品を準備しますか?」とさりげなくヒントを出す、 「ピザ」と言って口を嚙む受講者も多い。「ピザを注文する」で終わってしまった学生には、「では電話口で“ピザください”と言うだけでパーティができるか?」とさらに問いかける。受講者は次第に自分のイメージの「解像度」

※ 本日のお題

7月のある日のゼミ(金曜日15時-16時半)の最後に、先生から「次の授業は、ピザでもとって懇親会にしましょう。」と提案があり、あなたが幹事をすることになりました。

場所は教室(3号棟114室:可動式の机とイス)
受講生は19名
費用は先生持ちです。

滞りなくピザパーティを終えるために、あなたがすべきこと(何時、何を)、を箇条書きにして下さい

ピザパーティ課題

図 5a. 「ピザパーティの幹事になった！」課題

ピザ・パーティ進行表

| 番号 | 項目 | 詳細 | 期限 | 分担 | 備考 | チェック欄 |
|----|------------|---------------|-----------|--------|-------------------------|-------|
| 1 | ピザ | ピザ・数量と種類を決定 | 前日まで | 自分 | | |
| 2 | ピザ | 配達時刻・配達先の決定 | 前日まで | 自分 | | |
| 3 | ピザ | ピザの注文 | 前日まで | 自分 | ピザ屋の電話0725-50-2525 | |
| 4 | ピザ | ピザ受け取り人依頼 | 前日まで | 自分 | Aさん、Bさん、Cさん | |
| 5 | ピザ/飲み物代 | 代金の受領 | 当日昼まで | 自分 | 先生に代金をもらう(12240円+1500円) | |
| 6 | ピザ代を渡す | Bさんに渡す | 当日4時限目までに | 自分 | | |
| 7 | 領収証受領 | Bさんから受け取る | 当日4時限目 | 自分 | | |
| 8 | 配置換え | 会場配置換えの依頼 | 前日まで | 自分 | GさんとHさん | |
| 9 | 配置換え | 会場の配置換え | 当日4時限目直前 | 自分+Dさん | | |
| 10 | 飲み物 | 飲み物買出し隊依頼 | 前日まで | 自分 | EさんとFさん | |
| 11 | 飲み物 | 飲み物量の決定 | 前日まで | 自分 | 合計10L程度=2Lで5本 | |
| 12 | 飲み物代渡し | Eさんに代金を渡す | 当日4時限目までに | 自分 | | |
| 13 | 領収証とおつり受領 | Eさんから受領 | 当日4時限目までに | 自分 | | |
| 14 | 飲み物 | 飲み物種類の決定 | — | — | EさんとFさんにお任せ | |
| 15 | 備品 | 紙/コップ/おしぼり | 当日4時限目までに | 自分 | 教員控え室から先生依頼で調達 | |
| 16 | 備品 | 雑巾とゴミ袋 | 当日4時限目までに | 自分 | 掃除のおばちゃんにもらう | |
| 17 | 備品 | ガムテープ | 当日4時限目までに | 自分 | 家のを借用 | |
| 18 | ピザ | 守衛さんに連絡 | 当日4時限目までに | 自分 | 第一守衛室に一言声をかける | |
| 19 | ピザ | 運ぶルートを決める | 当日4時限目までに | 自分 | | |
| 20 | パーティ進行 | 司会等依頼 | 前日まで | 自分 | Gさん | |
| 21 | 片付け | 掃除 | 終了後 | 全員 | | |
| 22 | 配置換え | 会場の配置を元に戻す | 終了後 | 全員 | | |
| 23 | ゴミ回収 | ピザの空箱/PETボトル等 | 終了後 | 自分 | 掃除のおばちゃんに渡す | |
| 24 | 先生におつりと領収証 | | 終了後 | 自分 | | |

図 5b. 「ピザパーティの幹事になった！」模範的進行表

不足に気づくことになる。図5bは模範例であるため、かなり細部に亘って26項目を挙げていますが、十個以上出せれば、学生レベルではまずパーティのイメージが見えている、言い換えれば「視力がある」といえる。

(4) 相手への関心を持つ：他者理解

基本的に、相手への関心も、対象を把握するという点は周囲・環境と同じであるが、「なぜか」「どうしてか」という相手への意図がさらに加わるため、それを探る難しさがある。たとえば、面接やGDでは、相手の意図を読んで対応を迫られることになるが、変化対応が求められるため、単なる状況把握では対応できない¹⁴⁾。具体的なワークとしては、「セールスマンになる！」と「面接での質問に答える」を実施している。これを積み重ねることによって、相手への関心が醸成され、結果的に他者への認識が深まっていくと考えられる。以下、概要を説明する。

(i) 「セールスマンになる！」

これも、ある企業で毎年出される課題である。飛び込み営業のセールスマンとして、訪問した先に商品を売るのである。たとえば「マッチを愛用している人に、ライターを売り込む」、「万年筆を愛用している人に、ボールペンを売り込む」と仮定し、受講者が面接者相手に売り込むのである。開始すると、何をすればよいのか判らぬまま固まってしまう学生が少なくない。話し始める学生も、押しなべて自分の商品を語るか、または相手の愛用物を否定して自分の商品の優位性を語るが多い。この課題の意図は、相手に話を振り、相手から情報を引き出し、自分が共感し相手を共感させることにある。多くの学生は「優秀なセールスマンは多弁」と思い込んでいるが、まったく逆で聞き上手なのである。到達レベルとしては臨機応変な対応力までは問わず、相手に関心を持ち、話を引き出し共感できることを目標にしている。

(ii) 「面接での質問に答える」

文字通り、選考の面接で発せられる質問例（例えば才木，2018）を問いかけ、その場で考えさせるワークである¹⁵⁾。その際にもっとも強調するのが、面接者への関心をもつことである。相手を満足させてこそ、よい評価が期待できる。相手の満足のためには相手の関心事

14) 単なる状況把握のほかに「相手の意図を読む」ことが必要、という意味である。

15) この対応について簡単に以下にまとめる。まず受講者は、質問が多様であることに驚くが、①面接者は質問には意図を込めていること（たまにそうではない例外はある）、②そしてどのように答えればよいのか、③そのために事前に準備すべきこと、を意識することが重要である。たとえば、「人生のターニングポイントになった出来事は？」というよくある質問には、「出来事」だけではなく、当然「その前後でどのように自分は変わったのか」という点を押さえないといけないが、慣れていない学生にはこの点が視えない。また「長所は？」という単純な質問には更問いとして「ほかには？」を3回質問されることや「君にそういう長所があるようには見えないが？」という変化球的な更問いも実際にされるので、少なくとも事前に想定質問に習熟し、視力を養っておくことが必須なのである。

項を把握する必要がある。一般的な学生は、質問に答えることで精一杯であるが、多少経験を積み、余裕がある学生は、面接者に関心を持ち相手を観察する。この人は自分に理解を示してくれている、この人には気に入られていない、ということを知ることができるようになる。口籠った時に出されたものが助け舟なのか（うかうか応じると藪蛇になる）泥船なのかは相手による。相手の反応をみて言葉を捕捉したり、回答の内容を具体的にする動機は、面接者の反応を感じ、どうすれば満足してもらえるか、という視点から始まるのである。本講座では、チュータの上級生と担当者がロールプレイするのを参観させて、ポイントを説明するようにしている¹⁶⁾。

(5) 自己理解

(i) 自己直視と言語化

以上は、自分以外の外部環境に対する学生の視力欠如／不足を説明したものである。同様に深刻なのが、自分の（内部の）理解への視力不足である点である。個人が意思決定をするためには、自己の基軸がその判断基準になる。自分の価値観、世界観、仕事観などが明確でないと満足な意思決定につながらないと考えられる。これは人生を生きる上でも重要な問題であり、組織で仕事をする際にも、また個人で活動する際にも大なり小なり社会的な存在感を主張する必要が生じる。

就活においては、自分の価値を他者に主張できること、自分がこの進路・業界・企業に進む志望理由などを、根拠を交えて説明できることなど、自己の基軸をはっきり主張することが出発点になる。それが不十分であると、例えば他者との差別化、自分の独自性など、多角的に質問が寄せられる面接等で相手が満足するようなまともな受け答えをすることは、到底望めない。行為者として外部環境を「見る」こと以上に、自己直視（巖ほか、2014）することを求めるのが就活であり、その点で、逆に就活を契機に自分の価値観を深く認識し、自己を確立することにつながるのである。

さて、その作業は個人でやる場合でも指導される場合でも、どちらの場合も学生本人にとって非常な困難が伴うものとなる。まず、よほど差し迫らない限り自発的な行動には至らない¹⁷⁾。まず自分の価値観をさぐること自体が過去の（嫌な）自分に向き合わざるを得ない行為である。一人でそれを行えるのは、よほど差し迫った動機がある場合か、もしくは経験的に内省の効果を知っている学生であろう。そこで、指導者の登場になる。自己分析は基本的には、指導者が個人面談を繰り返して学生自身の内省を促すのが通常である¹⁸⁾。その点では

16) 3年次後半で、まだ本格的な面接を経験したことのない学生には、正直実感を持ち難いようある。

これについては、座学の講義では限界があり、実際に実践することが重要と思われる。その意味で、後述するようにこの部分は「体質」を構築した上での変化対応部分といえる（辻，2020）。

17) 少なくとも本学でこの能力をもっている学生は、非常に少ないという実感をもっている。

18) YTのゼミ補習では、合宿やゼミである程度信頼関係を構築したあとの3年次春学期に、「根っこ掘り」と称してゼミ生と個人面談を実施し、自分の価値観や行動の軸を一緒に探り最終的に「キープレース」として一言で表現させるワークを実施している。このワークは1回小1時間で、普通は2・3

60～80名規模の本講座では、個人面談は難しい¹⁹⁾。ここでは、本講座はいくつかのワークを重畳的に行うことでそれに替えてきた。本稿はその中から2つを取り上げて紹介する²⁰⁾。尚、受講者には、この分析は出発点に過ぎないこと、現時点に安住せず活動の過程でさらに深く彫り込んだり、面接などで気づいたことから自己分析を充実させる必要があることを強調している。

(ii) 自己分析の方法

自己分析での暫定的なゴールは、少なくとも履歴書、エントリーシート(ES)や面接での受け答えの基礎になる「キーフレーズ」の発見である。自分の価値観・行動の軸となる自分を一言で表現するコンセプトと言い換えることもできよう。基本的に人間はそう大きく変わらない。小学生の時の自分と今の自分とでは、(例外はあるにせよ)経験や能力は変化するが性格や価値観が変わる人間は多くはない。小・中学生のときから高校のクラブ活動や大学でのアルバイトで一貫していることが少なくないのである²¹⁾。ここでは、キーフレーズはある程度類型化できる、という経験則から導き出した大人数での一斉自己分析の方法を説明する。

まず、予備作業として、毎年、先に述べた企業のホームページ(HP)の採用情報欄に掲載されている先輩の働き方を縦覧し、仕事をする上での喜び、価値観に関するフレーズを抜き出している。一般的に人の価値観は多様であるが、ゼミや本講座での経験からは、そのパターンは多くはなく、いくつかに類型化される。たとえば、行動の原動力でいえば「人の役に立ちたい」「成長したい」「負けたくない」など極めて常識的な範囲に収まるのである。また行動パターンでいえば「工夫・改善する」「挑戦する」「愚直に取り組む」などいくつかに絞られる。

本講座では、その候補を複数パターン提示し、自分にじっくりくるキーフレーズを選ばせ、それが過去の具体的経験と一致するか(矛盾しないか)、現在のアルバイトなどで実践していることであるかを検証させる。学生によってはこの時、良く見せよう、飾ろうとするので、齟齬があり矛盾をかかえてしまうケースもあるが、多くの学生はじっくりくるキーフレーズ

回、多い時には6回ほど面談を繰り返し、過去から現在、家庭環境を含め自分を見つめ返す手伝いといえる。それを基に夏のインターンシップのESを作成したり、面接に挑むことになる。しかしそれで終わりではなく、2・3月の就活シーズンの実戦の過程でさらに自分を掘り込み、さらに深い(真の)価値観を見出すものが多い。半強制的に実施しており、ゼミ生は、最初は非常な苦痛を感じるらしいが、自分の価値観がわかると狐憑きが落ちたような表情になり、その後の活動に自信を持つようになるのが通例である。

19) 2017年度は、希望者に、課外でチュータ学生との面談の機会も用意した。この際にチュータが面談者の自己分析の相談にのることもあった。チュータには面談の都度、概要を報告させて、対応方法のフィードバックと指導方法の改善を行っている。また講座終了後の春休みに数回任意の個人面談会を行ったが、その際に同様の自己分析をする機会があった。

20) 週1回の集団授業という制約上、以下に述べる方法は、飽くまで複数回の個人面談を通じた自己分析のレベルにはほど遠いと考えている。大人数授業で行う試みのひとつとお考えいただきたい。

21) 飽くまで本学の学生に対応した結果の所感である。

にであう確率が高い。ここでひとりずつキーフレーズを言わせ、「なぜ?」「なぜ?」と問い詰めると、矛盾する者ほど詰まることになり、別のフレーズを検討することになる。この部分は本人が納得し、しかもおさまりの良いキーフレーズが見つかるまで可能な限り時間をかけて試行錯誤する必要がある。キーフレーズとその理由と具体的経験にある程度の一貫性ができれば、そこで初めて履歴書の自己PRを200字程度で書かせて矛盾が起きないか再確認する。違和感がある者は、課外にチュータの上級生に相談する機会を設け、彼ら／彼女らに手の負えない案件は担当者が助言する、という仕組みである。

もちろん、体質、特に視野がある程度向上していることが前提であるが、自己分析に関しては、これで最低限の「就活で闘える体制」が構築される。

(iii) 「アルバイトからの材料起こし」

さらに、自己分析を重疊的に補う試みとして、「大学時代ががんばったこと」をどのようにまとめるのかについてアドバイスしている。この問いは、履歴書・ESで問われる機会が多く、どの面接でも必ず質問されるので、皮相的な準備では面接で十分な受け答えに窮することが多い。鋭い突っ込みにも耐えうべく2段3段構えで材料を準備しておく必要がある。そのために、アルバイトを例にとり「材料起こし」の実演を行っている。

まず希望者を募り、担当者から「“あなたのしているアルバイトについて教えてください”と質問されたら何を答えますか?」との漠然とした質問を発する。すると、ほぼ「飲食店のホールです」「スーパーの品出しです」などの「業務内容」に止まり、後が続かない。押しなべて対象に対する認識の解像度が粗いのである。そこで「アルバイトで感じたことは?」と更に問いかけると「うれしかったこと」、続いてその反対の「悲しかったこと」「つらかったこと」が引き出される。そして「なぜ、そう感じるのか」との問いが、先述のキーフレーズが核心であればあるほどと連動する（連動しない場合は、キーフレーズが受講者の核心部分とずれている懸念がある）。そして、さらに多角的に問いかけることで受講者のアルバイト「観」を展開するのである。

図6は、ある学生にこの問いを発した際の板書例である。学生本人は、最初は1つか2つしか認知していないが、実はこれだけの材料項目があり、それぞれ少なくとも1つは具体的エピソードが実在するのである。これだけ準備しておけば、まず面接で立ち往生することはなくなる。また、学業やゲーム選手権という別の話題もあり、解像度を上げればそれぞれ同じように複数のアイテムがあぶり出される。この学生は結果的に「期待に応えたい」という一層深く、自分が納得できるキーフレーズにもたどり着くことが出来た。

先の自己分析同様、これも視力のワークの後に行うのが効果的である。視ているようで視ていない、わかっているようで把握していない。正しく視る、正しくわかり、それを把握するためには、このようにするのだ、という方法を実感として体得し易いからである。

視力の問題の基底には、「興味のないことには注意が向かない」という根本的な悩ましさ



図6. アルバイト経験からの「ネタ起こし」の一例

がある。学生にとっては、自分の興味のない対象に目を向けたとしても、意欲が湧かないために解像度が粗くなりがちである。たとえば、面接では、質問の意図を正確に汲み取る必要があるが、視力が低いと、相手の意図を考えない回答になり、印象が悪くならざるを得ない。視力がないと、なぜ自分が落とされたのかの理由もわからないままに、次の面接でも同じことを繰り返すことになる。ただ視力のワークを行い、実践で就活を積むことによって、相手の要求や興味の度合いによって自分の視力（能力）を向上させる学生も少なくない²²⁾。

(6) 短く「言い切る」トレーニング

これは技能の一部であるが、単なるテクニックではない。背後に「短く言い切る」ことが重要であるとの認識があって初めて、実行できるからである。それは、まず伝えるべき相手が存在し、その特性を理解することから始まる。

発話者としては、どうしても話の内容に焦点を向けがちになるが、まず、自分の話の内容以前に、長い話はそれだけで相手が聴いてくれない恐れがある²³⁾。相手が話を聞きたいとは思っていない場合はもちろん、好意的に聞いてくれる環境であっても長い話は敬遠される。長い話は、相手が要点を掴みにくく、「冗長」な場合が大部分であるからである。面接の場合は、短い回答で相手が不満げなら追加で短く説明すればよい。最初の短い回答を受けて、さらに追加で問われればその時に理由や具体例を話せば、面接官の納得は深くなるのである。一般的に、学生に質問すると、質問の意図を正確に捉えられていないとか、的外れである以前に、回答が長い。相手に伝えるべき内容を的確にまとめていない学生ほど、話が長くなる

22) 就活を終えた4年次生が自分の活動を振り返る時、ああしておけば良かったこうすべきだったと反省点を述べるが、失敗の原因を「視えていなかった」「認識の程度が甘かった」と語ることが多い。そこに目を向けるか、どの程度詳しく相手の要求に応えれば良いかは、経験して初めて実感することかもしれない。

23) 長い話は、少なくとも敬遠されるし、まず聴いてくれないと考えた方が実り多い結果になる。

傾向にある。自分が何を言うべきかを認識していないと、勢い話は冗長になるのである。

さて、短く言い切る必要性を把握したとしても、それを実行するのは学生にとっては難題である。まず自分が判っていないことを相手に理解してもらうことはできない。自分のことや過去の経験を深く認識しておく必要があり、そのために自己分析が重要になる。価値観の軸や行動の動機になる理由、及び実際に過去の経験で具体的にどのように行動したかを事前にまとめる必要がある。そしてそれらを端的に整理し、相互に関連付けておくことが求められるのである。さらに、その上で、伝えたいことの「優先順位」を考えておかななくては短く言うことはできないのである。学生にとっては、時間と頭を使う作業であり、かつ知られたくない過去や（学生言葉でいう）「黒歴史」を直視する必要があり、苦痛を伴う場合が多いという。多くの学生にとっては、考え方ややり方を180度変えねばならないことになるのである。

さて、本講座では、「教材の暗唱」、「キーワードの探索」、及び「自己PR作成」を中心に「短く言い切る」ことをトレーニングしている²⁴⁾。「キーワードの探索」と「自己PR作成」は先に説明したので、以下では「教材の暗唱」を説明する。

「教材の暗唱」は、「あなたのゼミではどんなことを勉強していますか」という履歴書やESの定番の内容をキーワードで暗唱することである。講座では、A3で1枚分のビジネス雑誌のケース事例²⁵⁾を読ませ、要約をキーワード²⁶⁾で発話するトレーニングをしている。5W1Hを意識し、誰が、いつ、どこで何をしたかのキーワードを並べ、最後に、「記事、読み、〇〇が大事、学びました」と結語を述べるだけであるが、受講者には難度が高いと見えて習熟には、早くて数回程度が必要である。ただ、一度できるようになった受講者は、ものの把握が俊敏で、優先順位付けを意識するようになるようである。

ここで重要なことは、面接での回答文を予め作成しないこと、そしてそれを暗記しないことである。これは見過ごされがちなことであるが、学生の成長と成果獲得のために非常に重要なことである。学生が面接対策をする際、一般的に（最初は）履歴書やESの文章を丸暗記して選考に臨むものが多い。その場合、当然面接での質問には暗記したものを答えることになるが、多くは朗読になりがちである。また、朗読は詰まることもしばしばで、面接者には学生は自分の頭で考えていないように映る。そうすると面接者の質問は変化球を出しやすくなり、ますます答えにくく隘路にはまってしまうのである。本当に自分の頭で考えながら話をするためには、単語やキーワードの形で思考を整理しておく必要があるのである。これ

24) そのほか本講座での質疑、会話の中で冗長性を指摘し、「短く」「何が言いたいのか一言で」と注意を促している。

25) ある百貨店の男性社員が、中国の新店の婦人服売り場を任された際、現地の女性の写真を5千枚撮り、ジーンズ着用率が高いことを調べ、富裕層が多いことを併せて高級ジーンズに的を絞り大成功を収めた、という趣旨のマーケティングに関する記事である。

26) キーワードは、たとえば「ある百貨店、男性社員、中国の新店、婦人服売り場、女性の写真、5千枚、ジーンズ着用率、富裕層が多い、高級ジーンズに的を絞る、大成功、」で、多少言いよどんだり、食い違っても許容し、最後まで言い切ることが大事であるとしている。

は多少の時間はかかるものの、トレーニングを積むことで容易になる能力でもある²⁷⁾。

自己分析のところで述べた「キーフレーズの探索」及び「自己PR作成」のトレーニングとともにこれらを重畳的に繰り返すことで、相互にこうした能力が涵養されていくと考えている。

(7) 対人能力と俊敏性

俊敏性などの身体性は先に触れたが、それ以外に、相手との共感を促進するためには、対人能力の強化が必要で、そのために発声と同時に身振り手振りが効果的である。面接でも、相手に解ってほしいとの気持ちが強ければ、ただ椅子に座って発話することから適度なボディアクションが加わることは言をまたない。本講座では、GDとアイスブレイクなどで「身振り手振り」のトレーニングを行っている。以下に簡単に紹介する。

GDは、6～8名程度のグループ単位で机を囲みひとつの課題を討議し、結論を出す、選択の一種で参与観察により合否の判断がなされる。本講座でも、GDの基礎知識と考え方・取り組み方を説明したあと、実際にグループを組んでワークさせたり、同級生のワークの参観、チュータの上級生が示すお手本を参観させるなどの対策を講じている。細かなノウハウは割愛するが、初めて取り組む学生の大きな問題は、雰囲気暗くなりがち点にある。机に置かれた課題に目を落としながらのワークになるため、勢い下を向くことになりグループのメンバーと目を合わさず進行するケースが少なくない。就活は、元気で明るい雰囲気が好ましいため、本講座でもそれを基本とし、GDでも笑顔で活発さを出すことをゴールのひとつとしている。そのため、GDの模擬体験をひと通り終えた後、「エア・ディスカッション」をトレーニングしている。

これは、課題は与えず、最初の挨拶から声を張り上げることだけを意識し、「私は〇〇（ここはマルマルとそのまま言わせる）だと思います」「そうか！」「なるほど！」「いいですね！」「私も同意見です！」「そうならこうも言えますね」「そうですね！」などの決まったフレーズを、2分ほど繰り返させるのである。全員起立したまま仲間の発言ごとにその顔・目を見ながら身振り手振りを交えて行う。遊びの要素もあり、最初の羞恥心はすぐに消えて活性化する。これを全グループで一斉に行う。そのうち通常のGDに移行すると、活性化したまま議論が進むことになる。時間の制約上、本講座でのワークだけでは経験としては十分ではないが、少なくとも身振り手振りを「やった」「その気になればできる」という体験は身体化され、実践に生きるようである。

アイスブレイクでの試みも簡単に述べておきたい。「チョコ・バナナゲーム」²⁸⁾（三宅，2017）は、2人組になり起立して、駐日チョコ国大使の自分と、駐日バナナ国大使の相手が

27) 反復トレーニングをすると、最終的には全員できるようになる。ひとつの課題ができるようになると、他の課題にはさらに短時間で済むようになる。

28) 唯一2017年度から組み込んだワークであり、ワークとしては単発で有効と考えている。

チョコとバナナを勧めるワークである。言葉は「チョコ」「バナナ」しか発してはならず、表情や身振り手振りなどで説得し続けるものである。相手の食べ物と言ったら降参である。担当者からは、上記以外の一切の情報は与えていない。2人一組であるが、どの組み合わせも、単に発話だけではなかなか相手を説得できず、徐々に会話の声が大きくなるが、ただ怒鳴るだけでは効果がないことはすぐに周知され、次第に工夫が喚起されるようになる。相手への共感を引き出すために、自発的にボディランゲージが誘発されるのである。終了後、負けた方に、相手の勝因を聴くと熱意や声とともに、身振り手振りに言及する者が少なくない。無意識に身振り手振りを実行していたことを指摘するのである。そこで意識や気持ちがあれば、そのように振る舞うという、意欲と行為の関係を説明する。その後、相手を変えて再度ワークをさせるが、今度は最初から身振り手振りを交えて非常にダイナミックなやり取りが展開される。思ってもみなかったボディランゲージが誘発されるのは、学生にとっても驚きであり、相手に伝えたいという意欲が身体機能を誘発し、それが相手に説得性を生み出すことを実体験するには良い教材になっている。

(8) お手本の模倣

以上、本講座の具体的教材・実施方法について説明してきたが、ここでは全体を通底する知識やスキルの「示し方」について述べたい。本講座では一貫して「お手本を示し、それを真似ること」を推奨している。「百聞は一見に如かず」の通り、口頭で説明するより見せた方が、説得力が高いし、学生の納得感と理解の速さが異なる。これを目指せばよいのだ、と到達点を理解すれば、自発的に考え、工夫することにもなる。たとえば、履歴書やESはすでに就活を勝ち抜いてきた先輩のものを提示し、面接やGDについてもチュータ役の上級生のロールプレイを見学させて彼我の違いを認識させるようにしている。一般的に、視力の弱い学生は、物事の取り進め方、やり方の存在を知らないままに済ませる傾向にある。古来より芸道の上達には「守・破・離」というステップを踏むというが、最初の「守」ができないのである。そのため本講座はお手本を示しながら、なぜこのお手本が良いのか、お手本の構造がどうなっているのか、お手本をまねるよう励まし、できない場合はなぜできないのかを考えさせるようにしている。

たとえば、志望動機の作成にあたり、ゼロから自分の志望する意図を探そうとして苦悶する学生は少なくない。そこで、本講座では企業のHPを閲覧することを勧めている。企業のHPの採用情報には、先輩社員の紹介ページが設けられていることが多く、そこには、仕事の内容、働き甲斐、将来の目標などが細かく書かれている。中には、当該企業を志望した理由や、企業の魅力・良さまで書かれており、それが志望動機作成のお手本になるのである。本講座では、できるだけ多くの記事を閲覧し、自分に合ったものを探しヒントにすること、及びこれは飽くまでもヒントであるので完全にまねても意味がなく、これをもとに自分自身が独自の志望動機を考える必要があることを強調している²⁹⁾。就活は、過去多くの先輩が経

験し、その足跡や上述のような情報がさまざまところに偏在している。「ダメモトでも、あると思って、お手本を探してみる努力をすること」が重要なのである。

しかし、2つの意味で学生は模倣に困難を感じるようである。ひとつは、まねること自体の心理的な抵抗感である。おしなべてオリジナルを発揮しないといけないと、独自性にこだわる学生が多い。ふたつ目は、まね方が不十分であることが多い。たとえばある程度のコピーであっても想像以上の時間と指摘が必要になる。模倣するには、目的意識と対象をしっかりとらえる視力が必要になるのかもしれない。

良いお手本をまねる旨味を知り、「やり方」を探そうとし始める学生は、意識が前向きになり自律的に行動をし始めるようになる。そういった学生ほど、その後の成長が期待できるということを、担当者は毎年経験している。

(9) 総括

以上、主な課題を取り上げて具体的に説明してきた。図1に記載した就活構造のうち残された要素については、先に示した複数の事項と関係しており、それぞれの事項を向上させることによって成長が促進される。たとえば、予測する能力は「視力」の向上が必要であり自他への意識が注意と観察を促す。これは、意識改革を背景に視力と技能を磨きながら行動を誘起するのである。これらの要素は複雑に絡み合っており単純に区分できるものではないため、本講座では重畳的にトレーニングすることを前提に進めてきた。

本稿で示した構造と要素及びそのトレーニング方法は、当然ながら能力向上のひとつの道標であり方法に過ぎない。さらに効果的な手法や着眼点の存在や可能性も考えられる。ただ、少なくともこうした要素の向上は、学生の成長や社会人力を身に着けるためには欠くべからざるものと筆者たちは考えている。

5. 効果

以下では、本講座の結果、という意味で、受講者に実施した2学年分のアンケートと就職率を概観する。

(1) アンケート結果

アンケートの内容と結果については参考資料を参照願いたい。以下2学年のアンケートについて概観する。

29) もちろん、まねることは単に最初の一步に過ぎない。その後に自分らしさ、独自性を発揮する段階に入る。ただ模倣力がつくと、単純にまねていても、どこかにその学生らしい独自性が出てくることが多く、独自性を発揮することを強調する必要は実際にはないようである。逆に敢えて独自性を封じて、形式に習熟するほうが成長は速いかもしれない。

(i) 2016年度受講生のアンケート結果

2016年度の受講者は64名で、アンケート回答数は21名、回答率は約33%であった。アンケートの実施は、4年次の卒業直前の2月下旬にメールで回答してもらう方法で行った³⁰⁾。

就職活動に役立ったものを3つ、順に選ぶ設問では、本講座を一位に挙げた者は、21名中19名(残りの2名はキャリアセンター、キャリアセンター主催の就活塾)。一位と二位の合計では、本講座が20名、キャリアセンターが10名であった。

次に、本講座の中で役に立ったものという設問では、「笑顔／うなずき／礼儀等基本作法の練習」を一位に挙げた者は、21名中12名、「自己分析の方法」が5名であった。「自己分析の方法」を役立ったものの二位に挙げたものは、7名。「GDの練習」は5名であった。一位と二位の合計では、「笑顔／うなずき／礼儀等基本作法の練習」が16名、「自己分析の方法」が12名で、一般的な就活情報、SPI3、企業の選び方に比べて圧倒的にこの2つが支持を得ているといえる。他のセミナーや講座では得られなかったことについても、「笑顔／うなずき／礼儀等基本作法の練習」が多く、「おっ!」「なるほど!」と思った点を記述する設問でも圧倒的にこの点が多い(参考資料を参照のこと)。

尚、その他については、『モチベーションアップ講座を受けることによって、「自分の他にも就職活動に対して真剣かつ積極的に取り組む生徒が居るんだな」と感じ、「自分も負けてられない! 少なくともここに居る人達よりも上を目指さないと受からない!」という意識が芽生え、「競う」とは違いますが自分の中で勝手に「ライバル意識」を持つようになりました。これが私にとって良かったと思いました』という意見があった。

本講座の内容そのものではなく、実施の方法／やり方の点を問う【3】(1)では、「見本が示されていた」「基本作法を知り、練習した」が21名中それぞれ6名であり、トレーニングや一般的知識が身についたという項目より多かった。見本というのは、例えば履歴書であれば、過去の受講者が実際に企業に提出し内定を得た、お手本になる実物を(個人情報伏せて)配布した。また、選考で課せられる課題を教材に用いた場合は、同じく過去の受講者のお手本を配布していることを指している。実際にお手本を示すことで、なぜそのように書かねばならないのか、どのように書けば効果的かを印象的に示すことができる。GDについては、ディスカッション課題に対する取り組み方を内容面から訓練したことに加え、受講者のワークの後、上級生がお手本の討議を行い比較させた後に再度同じ課題でワークさせている。

良くなかった／改善点は、ワークに十分な時間が割けなかった点、朝1限目(9時20分)であることが指摘されている。尚、自由記述欄をみると、概ね好評であった。

30) 本学の学生は、大学から公式に付与されたメールを日頃から見えていない傾向にあるが、卒業直前時期は、なおさらチェックしないため回答率が低かったと考えられる。そのため、次年度は4年次9月に実施した。

(ii) 2017年度受講生のアンケート結果

2017年度の受講者は84名で、アンケート回答数は48名、回答率は約57%であった。アンケートは、4年次の秋学期直前の9月下旬～10月上旬にメールで回答する方法で実施した。

就職活動に役立ったものを3つ、順に選ぶ設問では、本講座を一位に挙げた者は、48名中37名（残りのうち6名はゼミ教員の指導）。一位と二位の合計では、本講座が46名、ゼミ教員の指導が9名、キャリアセンターが20名であった。

次に、本講座の中で役に立ったものという設問では、「笑顔／うなずき／礼儀等基本作法の練習」を一位に挙げた者は、48名中30名、「自己分析の方法」が11名であった。役立ったものの二位に「自己分析の方法」を挙げたものは16名、「GDの練習」は12名であった。一位と二位の合計では、「笑顔／うなずき／礼儀等基本作法の練習」が38名、「自己分析の方法」が27名で、前年度同様、一般的な就活情報、SPI3、企業の選び方に比べてこの2つが圧倒的な支持を得ているといえる。他のセミナーや講座では得られなかったことについても、「笑顔／うなずき／礼儀等基本作法の練習」が多く、「おっ!」「なるほど!」と思った点を記述する設問でも圧倒的にこの点が多い。

本講座の内容そのものではなく、実施の方法／やり方の点を問う【3】(1)では、「ここでしか得られない情報を得た」が48名中22名で前年度とは異なっている。「見本が示されていた」が10名で、トレーニングや一般的知識が身についたという項目より多い傾向は同じである。ここでしか得られない情報とは、履歴書の書き方やSPI3等筆記試験の対応の仕方が一般的な就活講座やセミナーとは異なる点を指していると思われる。

不満としては、SPI3等・個別指導の時間不足や大人数であったこと等が指摘されている。自由記述欄は前年度同様、概ね好評であった。

尚、2017年度はこの講座を追加で行う実施時期について追加質問したが、「3回生の6月」開始が半数近くの21名を占め、「夏休み直前」10名であった。残りは直前期の実施を希望する者であった。

(2) 就職率の比較

尚、就職率は、表1に示した通りである。2015年度は95.2%、2016年度は96.9%、2017年度は95.2%であり、いずれも経済学部平均、全学の平均を大きく上回っている。

(3) 総括

以上のように、本講座は受講者の満足度及び就活率としても一定の結果が得られたと考えられる。就職の質については、定性的ではあるが、たとえば2017年度の回答者の半数以上が10月上旬時点で全員内々定を得て活動を終了していることからある程度は担保できていると推測される。一方でアンケートからは要望や課題も明らかになった。開講の時期や条件などの制約がある一方で、さらに改善すべき点も見出されている。これらについては今後の改善

| | 2015年度秋学期実施 (2017年3月卒業) | 2016年度秋学期実施 (2018年3月卒業) | 2017年度秋学期実施 (2019年3月卒業) |
|---------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 講座の受講学生 | 95.2% | 96.9% | 95.2% |
| 対象者数 | 64名 | 62名 | 84名 ^{*)} |
| 経済学部全体 | 89.7% | 89.9% | 86.8% |
| 全学 | 88.5% | 90.8% | 83.4% |

表1. 講座受講者の就職率(学部全体・全学との比較)

^{*)}: 84名中未決定者は2名であった。

6名が留年したが、このうち少なくとも4名は内定を取得している。

の資としたい。

6. 考 察

以上、本講座の主な内容を紹介し、併せて学生の感想、及び就職率から所定の成果を得られていることを報告した。ここでは、本講座の対象範囲と限界を検討するとともに、受講者が講座の内容を効果的に受容するために留意すべき点、さらに発展させるために改善すべき点を議論する。

(1) 対象範囲と限界

本講座の第一の目的は、短期間で学生の就活対応力を向上させ、受講者が希望する進路の実現に寄与することにある。そのためのノウハウの習得とトレーニングを通して希望先の内定を得ることが受講者の目的であり、実施サイドの当面のゴールでもある。ただ、本講座の設計の考え方で示したように(辻, 2020)、短絡的なノウハウの獲得で目的が実現するわけではない。本講座の内容は社会人力形成に寄与する要素で裏打ちされており、その意味で本講座の内容を修得することは大学生が社会で通用する人材になる方法のひとつであると考えている。

とはいえ、本講座は本学の学生を対象として設計している点で、汎用性については限界があるかもしれない。そのまま他大学で実施して同様の効果が出るのかどうかは明らかではない。逆に考えると、他大学で実施すれば、本講座の内容のうち、どの大学でも適用できる部分とある大学のみ効果的な部分が明確に区別できるかもしれない。後者がその大学の学生の特徴を表しているのであれば、それを基点にして教育目標の改善につながると考えられる。

(2) 本気にさせることの重要性

一般的に現代の学生は応用力が不十分な傾向が見受けられるが、本講座の受講者も最初は同様である。教員の提案を頭では理解していても、感情的な躊躇などから行動に結びつける

には至らない受講者も少なくない。だからこそ、自らが閉ざした殻を破り、本気になることが成長の第一歩となる。先に紹介した本講座の内容やワークを習得するにつれて、受講者の「体質」は確実に改善され、基礎的な社会人力が養成されていく。講座が進むにつれて徐々に本気になり、自主的に行動し始める受講者が現れる。ただ一方で、出席さえしていれば良いとばかりに構えている（変わらない／変えられない）者も最後まで一定比率存在する。担当者の所感としては4カ月弱の授業で、受講者全員のこの点を鍛えるのは、下記の理由で困難があるという印象を持っている。

学生の応用力が不十分な一例を挙げる。先述した自己分析の参考として、本講座では、企業のHP情報を閲覧する課題を中盤で課している。翌週までに自分の希望業界の企業を3社閲覧するように指示する。すでに目の色が変わっている受講者は当然、HPで様々な働き方を閲覧して自分の働き方のお手本として活用したり、HPのこの表現を自分の自己PRに使うなどの（担当者の意図通りの）気づきがある。こうした受講者は、自発的にさまざまな企業のHPにアクセスし情報を渉猟するようになる。しかし、指示に従うのみの受講者は、指定された3社しか閲覧せず、担当者の意図を汲み取っている様子は見えない。「相手や対象の意図を読むこと」や「指示されたことをやるだけではなく一步先を考える」ことに至っておらず、本気（自発的にやる気）になっていないのである³¹⁾。

受講者の姿勢を批判するのは簡単である。しかし、問題の核心は「言葉での指示がなかなか伝わらない」ことを指導側がどのように改善するかである³²⁾。先述のように本講座では視野＝認識能力を鍛えるワークも行っており、それなりの効果はあるものの、学生の成長はその範囲にとどまる。つまり姿勢としての本気度を上げ、担当者の言葉を真剣に捉えられるかどうか重要なのである。そのために次に議論する「信頼感」と「危機感」の2つのキーワードが焦点となる。

(3) 信頼感の醸成

本気になれないという問題には、受講者の講座への疑念（本当に役に立つのか、という猜疑心）や、これで大丈夫なのかという不安感が影響していると考えられる。これらは、講座担当者への信頼感が十分に構築されていないという点に原因がある。

対策としては、たとえば筆者の一人（YT）のゼミでの経験が活かせるかもしれない。3年次の開始早々、定例のゼミ以外に合宿や個別面談を行い、さらに就活を成功裏に終えたチュータ役の上級生をも動員し、ゼミは「必ず役に立つ」「自分の成長につながる」という信頼感

31) ただ一部の学生は指示範囲を超えて、さまざまな業界分野に亘ってHPの記事を渉猟して自分にあてはまるものにたどり着く者もいる。

32) 例えば成瀬（2016）のようにインストラクショナル・デザイン的なアプローチ、即ち「課題」そのものの「設計」を重視する論者もいる。発達障害児童への学習に関するプロセスなどでは自発的気付きの誘発を自然に行わせるのは非常に難しく、そのため手順をすべて「見える化」することでむしろ障害のない学生に対しても効果があるという。この「学習のユニバーサルイズム」は初等教育においては重視されるが、「社会人力」についてはあまり顧みられないように思われる。

を速い時期に醸成するようにしている³³⁾。そのため最初は疑心暗鬼だったゼミ生も次第に安心感をおぼえ、やっていたら成長する、うまくいくと信じ本気で取り組むようになる。小さなことでも出来ると自信がつき、余裕も出て、さらに相手の意図や指示の背景にも気を配れるようになる。こうしたことは、まずなにより信頼関係の醸成が重要であることを示している。

本講座も上級生をチュータに起用して取り進めているが、一人一人の受講者に対応するのは限界がある。そこで、4つの対人技能やGDのワーク等を早期に実施することで、即効性を感じてもらおうようにしている。(定性的な観察に基づくが)本気で受講する者は最初の段階で指示通りにワークやフィジカルトレーニングを行い、やれば効果を実感できる。そのことで徐々に信頼感が醸成されるようである。そうになると、こちらの言葉が意図通りに響くようになる³⁴⁾。担当者の所感としては、受講者が最初にどれくらい真面目に課題や指示に取り組むか、そして効果を実感するかが早期に信頼感を醸成するポイントになると感じている。もちろん、受講者は千差万別であるため、ワークに真面目に取り組まないとか、トレーニングに熱心でない受講者もいる。しかし、毎回参加者全員で取り組むことで、(時間のかかり方は異なるものの)徐々に良い流れが形成されるのが毎年のことである。

また、講座開始直前に受講者の姿勢を正し、モチベーションを向上させておくという選択肢もある。たとえば講座開始直前の休日に、合宿や一日ワークショップを行い、就活トレーニングの内容に立ち入らず、モチベーションを上げるための即効性の高いワークで信頼関係を構築することも考えられる³⁵⁾。その内容や方法については今後の課題である。

(4) 危機感の醸成

本気になりにくいもう一つの要因に、危機感の薄さが挙げられる。ここ数年(2013-2018年度)は好景気に下支えされ就職状況は好調で³⁶⁾、採用枠が求人数を上回る、いわゆる「売り手市場」と呼ばれる状況にあった。学生には、選り好みさえしなければどこかに就職できると映るため³⁷⁾、勢い危機感が薄くなり早くから準備しようという意欲も減退する。特に本学のように「横並び意識」(桐田, 2015)が強い学生が多い場合、「周囲もやっていないからまだ大丈夫」と楽観する傾向にある。逆に、春ごろから就活対策をする友人に対して『「こんな早い時期から就活のことを考えて楽しいのか」や「意識高い系」などよくバカに』

33) 最初から信頼してくれているゼミ生は少数である。最初はゼミのワークが「嫌で嫌で仕方がなかった」(植田, 2019)「ゼミを続けていく自信がなくなった」(難波, 2018)という者も多い。

34) 定性的であるが、本講座が進むにつれて、受講態度や姿勢・目つきがよくなり、担当者への質問や反応が改善される受講者は毎年多い。

35) 過去には、秋学期直前に一日研修を行っていた時期もあるが、内容は一般的な就活知識とマナーなどで、講座の効果を実感する意図で行ったものではなかった。

36) 本稿執筆時の2019年度前半も、さまざまな経済的不確実性が喧伝されているなかで依然好調である。

37) 学生は、就活を大学入試と同一視し、枠を埋めるものとする者もいるが、一定の基準を満たさなければ採用はしないという企業も多く、この点を誤解している学生も多い。

(植田, 2018) する雰囲気さえあるのが実情である。秋学期の最初(2017年当時の説明会解禁日である3月1日の半年前)に「そろそろ就活を」と意識し始めるのが本学の平均的な学生の姿なのである。

しかし実際には、大手企業になるほど景気に関係なく難関である。また、東京を中心に、早期のインターンシップである程度学生を囲い込もうとする企業は増加の傾向にあり、近年、インターンシップが就活の主戦場になりつつある³⁸⁾。採用に直結する、もしくは人気企業ほどインターンシップにも選考があり、倍率が50倍というのも稀ではない。夏のインターンシップに参加するための選考は、6月ごろに始まり、自己PRや志望動機などを書いたESの提出や面接が必須となる。一定レベルのESを仕上げるには、それまでに自己分析や面接対策が必要であることを考えると、学生は3年次春の段階で準備を始めないと間に合わない計算になる。「意識の高い」他大学の学生は、こうしたことを勧告して準備をするが、そうした学生と本学の平均的な学生は関わなくてはならないのである。

本講座は、9月中旬開始なので、まずこの状況を伝えて危機感の醸成をはかるものの反応の鈍さは毎年のことである。危機感とは、自分の就活能力のレベルの低さを自覚することと、時間的に対策が間に合わないかもしれないことを同時、もしくはそれぞれを自覚した時に芽生えるようである。そのため、早期にこの2つを直視する機会を設ける必要がある³⁹⁾。ひとつは実際に選考で問われる面接やグループディスカッションをやらせてみることで、そして先行して準備している受講者や学生と対峙させて比較することが効果的である。そして今からでもやり方を工夫すれば間に合うこととそのプロセスを明示することがやる気を生み出すようである⁴⁰⁾。自分の現状を直視させ、しかもやる気を維持する(希望を失わせない)微妙な対応が必要になるのである⁴¹⁾。

振り返れば、大学が提供する授業や体験は、事前に学生が意図と効果を十分に理解し納得する機会とそれに必要な時間が少ないように思われる。それは、指導者側が理解していることは学生も同じように理解しているだろうと思込むこと、時間や手間をかけることに制約があることが大きい。また事前の理解と納得が信頼感の醸成に影響を与えることに指導者側

38) この傾向は2017年度前からあったが、経団連の就職協定が解除されて以降、インターンシップが採用に重要な意味を持ちつつある。

39) それでも「なんとかなる」「周囲も自分とまだ同じレベル」と高を括り、いよいよ追い込まれると「しかたがない」「不本意でも入れるところへ」と最後まで努力をしない者もいる。ある学生の「大学入試のときと同じです」との述懐を聞いたこともある。

40) プロセスを可視化する、それが自分にも可能である、というイメージが重要ということは、行動経済学の「参照基準」の議論に通じているように思われる。行動することが失敗のリスクと考えていて、それによる「便益の損失」の期待値が非常に大きく、行動することでそれほどコストは実際にかからないのに、結果的に差し引きでマイナスのコストが重視されることで行動しない、という学生が存在すると考えられる。そのような効用関数を持つ理由や、そこからどうしたら抜け出せるのか=効用関数を変化させるのか、という点も興味深いのが、今後の課題である。

41) 先行している学生を見せることは、リスクもある。どのように見せるかはその時々で細かい調整が必要である。これは運用上のノウハウであり、かつ対応が学生の反応で変わるため講座の内容とは異なる表現のしにくさがある。

の考えが及んでいないこともあるかもしれない。指導者が信頼感を醸成しようと意図し、学生が正しく危機感をもち、トレーニングの意図を理解しながら適切なタイミングで必要な内容を消化していくことが重要であり、信頼感と危機感は行動と理解へのモチベーションにつながると考えるのである。

(5) 伴走の重要性

伴走は、文字通り活動する学生に付き添い、励ましながら助言し、本人のモチベーションを維持することである。ここで取り上げる伴走のタイプは2つある。ひとつは、迷った時、困った時に相談にのってくれる指導者・上級生などの伴走であり、場合によっては（同時期に就活をしている）同級生もこれに該当する。もうひとつは、落ち込んだ時、気分を変えたい時に「傷をなめ合える」仲間としての同級生の存在である。

前者は説明の必要はないかもしれない。本講座は正規授業として1月末に終了するので就活本番の3月～6月末は頼る相手がいない状況になる。本講座では、2月以降の春休み中も定期的に担当者との面談の機会を設け、4月以降も予約制で相談に応じている。また、チュータ役の上級生と連絡をとり継続して相談したり、キャリアセンターに通い詰めて担当者に伴走してもらうという受講者も存在する。

後者は、モチベーションの維持と気分転換に必須である（前平，2018）。どんな学生でも選考で落とされない者はいない。落ち込むのは仕方がないとして、そこから早く抜け出すことが就活の秘訣のひとつかもしれない（森本，2018）。就活仲間を作り連絡を絶やさず、落ちた時は慰め合い、受かった時は喜び合う関係を就活の本格時期までに構築していくことが、案外成否を左右する。就活で成功している学生ほど、自分の周囲の環境づくりがうまく、困った時に頼る先や、気分転換をするためのコミュニティをもっているのである。しかし通常、自発的にそのようなアクションをとる学生は多くないため、努めてその点を注意喚起し、場合によっては仲間をつくる機会を演出する必要も出てくる。本講座では、就活は「団体戦」と規定し、できる限り、たとえば同じゼミ同士、同じサークル同士でグループを作って連絡を取るよう奨励している。しかし、これがなかなか機能しない。そもそもゼミは単位のための勉強の場、サークルは楽しみの場であり就活の親和性がよくなく、就活の話をしようという方向にはいかない。また、どちらも同級生ではあっても就活に関心のない、活動をしていない学生もいるので間合いの取り方が微妙なようである。特に落ち込んでいる時に話ができる仲間がいるかどうか就活のモチベーションを維持するカギになるので、この部分を構築することが重要であるが、どのように大人数授業で取り進めるかは今後の課題である⁴²⁾。

42) 注40)で述べたように、このようなメンターや仲間による「身近な成功事例」は失敗を大きく見積もる効用関数を変化させるのかもしれない。仮説の範囲に留まるが、それほどコストがかからないということと、行動しないことがむしろコストである、という思考に転換してもらうために、どのようなプロセスが有効かわかると成長に結び付くのではないかと考えられる。

(6) 「外部性」の活用

本講座は、週一回15回の正規授業であるが、実施する内容だけでも非常に多く、時間が足りないのが実情である。そのため、アルバイトやサークルなど講座以外の外部性の機会を活用し、修得した内容を意識的にトレーニングすることが重要である。アルバイトなどの場で、座学で得た形式知をトレーニングすることで使える知識として定着し、行動につながり、それが成長へのカギになる（辻，2020）。講座で学んだだけの受講者と、外部性を活用して自主的にトレーニングをした受講者とは、後々大きな差がつくように思われる。外部性を活用するように受講者を誘導する必要があるのである。それでは誘導のために、具体的にどのような仕組みが必要なのであろうか。

本講座で心掛けたことは、①座学の講座での内容を外部でも実践し易いように具体的に加工すること、②どのようなシーンで実践できるのかを、たとえば学生のアルバイトのシーンを授業中に聴取し、具体的にどのように活用するかを指摘すること、③授業で実践報告をさせることの3つである。

先述した本講座の内容はすでに①に従い、かなり具体的に必要要素を細分化し加工したものである。「4つの対人技能」である笑顔・うなずき・発声・礼儀は、接客のアルバイトで必要なものばかりであるし、「認識能力の向上」は周囲を観察し、次の動きを先読みすること、また段取り力の向上は、自分が可能な範囲で準備していくことにつながる。②については、本講座では、接客のような大抵の学生が行っている代表的なアルバイトを例にして説明している。ただし、「スーパーの品出しの場合はどうすればよいのか」「引っ越しと接客は違いが大きい」などと困惑するような応用力が不十分な学生も現れる。そこで出来る限り講座中に質問させて具体的に指示するようにしている。こうした実践はどうしても実行が伴わなくなる嫌いがあるが、実践した受講者は確実に成長するようである。本講座では③のように、実践例を授業中に話をさせて褒めている。小さな実践であるが、本人は面映ゆくも自信になり、さらにやる気になるようである。実際、当初の心理的躊躇を克服すれば、成長する学生も多く、潜在能力を感じることが多い⁴³⁾。

(7) 繰り返す効果

本講座のポイントは、前回実施したワークをその後の授業で繰り返し、教授した知識や技

43) 以下は実話である。受講者の一人であるS君は、人見知りで表情も硬く発声もままならない学生であった。アルバイトは某スーパーの品出しをしており、ほとんど話すこともない職種である。それまでは黙々と社員に言われた指示に従い、品物を配架するだけであった。本講座でたまたまS君のアルバイトを例に、お客に笑顔で挨拶、その日の特売を紹介、常連の顔をおぼえる、などを実践するよう指示を出した。その週末、たまたま担当者が近所のスーパーに行ったところ、偶然S君を発見した。だまってしばらく観察していたが、なかなか実践に至らないので、背後から「おい、実践しろ、見ているからな」と告げ、目の前でやらせてみるなど試みた。その後、授業ごとに報告させるようにしたが、次第にワークの快活性が高まり、自主性が出てくるようになった。3ヶ月後にスーパーで見かけた時には、高齢者に話しかけたり、店内を見回しフットワーク軽く手助けしている姿を確認できた。

能を同じく何度も受講者に確認することにある。座学の授業は繰り返すことが稀であるため、学生にとっては「やったつもり」「わかったつもり」で定着せずに忘却してしまう傾向にある。特に本講座の内容ひとつひとつが就活で選考に直結する内容であるため、クセや習慣のレベルにまで身体化しないと実戦で使えるレベルに達することは難しい。繰り返すことで前回終了後、復習することなく記憶がリセットされても容易に復元が可能になる。

繰り返し技能をワークし知識を確認することは、一方で授業内容を修得するための技術向上につながる。授業開始直後の受講者の多くはメモをとることなく、授業終了時に確認しても、内容を反芻できる者は少ない。担当者が授業内容の確認を繰り返すことにより、自然とメモをとるようになる。また、担当者が毎回のワークの意図を理解させ、授業内容のエッセンスをその日のおわりにキーワードで表現することによって受講者の内容定着が促進されるようである。エッセンスの例示は、授業回数が進むにつれて授業終了時に受講者に質問する形式に移行させている。そのことで、各人がその回を自発的に振り返り、内容の要約へと誘導することが可能になる。

内容の定着には、繰り返しのトレーニングが効果的であるのは自明であるが、大学や学外の就活セミナーなどで徹底的に行われることは意外に少ないように思われる。その意味で繰り返しのトレーニングの意義が再認識される必要があるように考えている。

7. 終わりに

本稿では、就活支援講座の具体的な教材、教授方法、取り進め、及びその効果について紹介し、併せて円滑な実施と効果的な受講を促す要素などについて議論してきた。一般的に就活支援のゴールは希望する企業の内定の獲得であるが、本講座は社会で活躍するために必要な能力の獲得に重心を置いている点に特徴があると考えている。先に述べたように、内定獲得をゴールにしないのは、現実には、ノウハウ獲得を目標にすると却ってそれを達成しにくいためであるが、到達すべきゴールを高く置いて研鑽を積むうちに、「気がついたら希望の内定が得られている」という状態になっている学生も少なくない。単に内定さえ取ればよいという姿勢との違いは、自らの目指す到達点は単なるノウハウの習得で済むものではないと、腹をくくりとことんやり切る覚悟があるかどうかかもしれない。少なくとも本稿では、具体的に修得すべき能力を整理した上でのトレーニング方法の一例を示したと言えよう。

本稿の主要部分では、トレーニング内容を詳細に説明することに重点を置いた。これはある意味、就活を円滑に進めるための「技術」をまとめたということもできる。そして、必要なことが精神論ではなく技術論であるならば、それを繰り返すことによって学生の成長や能力の向上は可能である。特に4か月という短期間である程度の水準に到達するには、講座だけでは十分ではなく、学生のさまざまな生活シーンにおいて講座で修得したものを繰り返しトレーニングし体得することが求められるのである。後半で議論したように、講座の内容を十分に咀嚼し円滑に成長するためには、指導者との信頼関係や自分自身の（物事に取り組む

熱意を含めた)姿勢の維持が学生に問われるが、この部分は精神論にあたるのかもしれない。この点は信頼感と危機感も関係する精神的な面からの考察がさらに必要な部分でもある。

本講座は就活支援の効果以外にも、自尊感情の向上や認知の歪みを解消することが判っている(辻・藤間, 2019)。生まれもった才能や性格を理由に自分に限界を設け、或いは漠然とチャレンジを避ける学生が多いが、「当たり前」を確実にこなすことから積み上げ、小さな成功体験を重ねることによって、自信を取り戻し、明日への行動に結びつくならば就活を越えて、たとえば学業を含めた生き方に好影響を与えらると思われる。

本稿は就活支援の具体的指導事例という、一見ノウハウ的なまとめ方をしているが、短絡的なノウハウの獲得で目的が実現するわけではない。むしろより裾野の広い、社会人として活躍するためのコンセプトに目を向け、それを構成する具体的な要素を修得することが、却って目的に向けての近道であると筆者たちは考えている。それは、就活での成果に留まらず、人間としての成長につながることである。その意味で本講座は、就活に止まらず大学教育の様々な場面で役立つと考えている。一方で、大学生の社会人形成の必要性が求められている中で、大学で行われる教養教育・専門教育の授業そのものでその期待に応えるのは本来的に限界があるようにも思われる。そのことから、本講座のように、就活を勉学の妨げではなく個の能力向上の好機ととらえ直して、取り進めを検討することは社会の付託に応え、かつ本来の学びにも寄与するひとつの方法かもしれない。

謝辞

資料の掲載を快諾してくださった卒業生の南北玲奈さん、アンケートにご協力くださった受講生各位に深謝します。2013年～2016年まで資金を援助していただいた大学同窓会と、本講座の実施をお認めいただいた本学経済学部へ感謝します。最後に、本講座のベースになったYTのゼミ補習に参加してくれた歴代のゼミ生に感謝します。

本論文は、総合研究所共同研究18共263「大学での学びを下支えする要因の分析研究」の成果です。

参考文献

- SPIノートの会(2018)『これが本当のSPI3だ!』洋泉社。
- 今井一彰(2008)『免疫力を高めて病気を治す口の体操「あいうべ」』マキノ出版。
- 巖主介, 松岡敬興, 藤間真, 辻洋一郎, 山本順一「大学初年次におけるリテラシー教育を下支えする要因に関する一考察」『桃山学院大学総合研究所紀要』39(2), (2014) 51-84。
- 植田哲平(2019)「就活戦記」『2018年度ゼミナール卒業論文集』桃山学院大学。
- 魚住りえ(2015)『たった1日で声まで良くなる話し方の教科書』東洋経済新報社。
- 魚住りえ(2016)『10歳若返る話し方のレッスン』講談社。
- オフィス海(2017)『2019最新版 史上最強SPI & テストセンター問題集』ナツメ社。
- 桐田博史(2015)「横並び化のメカニズム」『出る杭はどこへ消えた? 4』マイナビeブックス
https://book.mynavi.jp/ebooks/detail_summary/id=35467
- 絹川友梨(2002)『インプロゲーム 身体表現の即興ワークショップ』晩成書房。
- 栗原茂(2015)『クラスがみるみるまとまる「毎日レク」準備ゼロでできる即興インプロゲーム&アクティビティ』明治図書。

公正取引委員会(2012)『不動産の表示に関する公正競争規約施行規則』

(平成14年12月26日公正取引委員会承認第199号 最終変更：平成24年5月31日)。

オ木弓加(2018)『内定獲得のメソッド 面接質問者の面接の意図』毎日コミュニケーションズ。

産労総合研究所(2018)「企業の採用最前線(第13回)モストアカンパニー アプリを利用したリファラル採用で「この人と一緒に働きたい」を実現」『人事実務』55(1185), 56-59.

園山征夫(2014)『礼節と誠実は最強のリーダーシップです。』クロスメディア・パブリッシング。

月田承一郎(2006)『若い研究者へ遺すメッセージ 小さな小さなクローディン発見物語』羊土社。

辻洋一郎, 藤間真(2019)「短期間に学生の自尊感情を向上させる就職活動トレーニングについて」『経済経営論集』桃山学院大学 61(2), 81-116.

辻洋一郎(2020)「就職活動支援講座における構想と構造：設計のバイタルポイント」『経済経営論集』桃山学院大学 61(3), 29-69.

成瀬尚志(2016)『学生を思考にいざなうレポート課題』ひつじ書房。

難波司恩(2019)「私の就活戦記」『2018年度ゼミナール卒業論文集』桃山学院大学。

日本経済新聞(2009)『声を使い分け, 仕事で好印象』夕刊 p8, 9月12日。

日本経済新聞(2010)『自然な笑顔で好感度アップ』夕刊 p7, 12月18日。

日本経済新聞(2015a)『ビジネスは声が肝心』夕刊 p7, 1月5日。

日本経済新聞(2015b)『声を使い分け, 仕事で好印象』夕刊 p7, 5月18日。

日本ファシリテーション協会ホームページ <https://www.faj.or.jp/>。

前平朱理(2018)「就活戦記」『2017年度ゼミナール卒業論文集』桃山学院大学。

三宅隆太(2017)『スクリプトドクターのプレゼンテーション術』スモール出版。

松下直子(2013)『採用・面接で「採ってはいけない人」の見きわめ方』同文館出版。

森本実咲(2018)「私の就活戦記～桃山動物園から和泉の東大へ～」『2017年度ゼミナール卒業論文集』桃山学院大学。

(2019年11月1日受理)

| 通し番号 | 【1】(1) | | | 【2】(1) | | | 【2】(2) | 【3】(1) |
|------|--------|----|----|--------|----|----|--------|--------|
| | 一位 | 二位 | 三位 | 一位 | 二位 | 三位 | | |
| 1 | 4 | 3 | NA | 5 | 6 | 1 | NA | 1 |
| 2 | 4 | 3 | 1 | 5 | 3 | 4 | 2 | 6 |
| 3 | 2 | 1 | 3 | 6 | 5 | 3 | NA | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 1 | 5 | 3 | 6 | NA | 6 |
| 5 | 4 | 5 | 1 | 3 | 1 | 6 | NA | 1 |
| 6 | 4 | 1 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 |
| 7 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | NA | 4 |
| 8 | 4 | 2 | 1 | 5 | 6 | 1 | NA | 1 |
| 9 | 4 | 1 | 3 | 3 | 5 | 6 | NA | 6 |
| 10 | 4 | 6 | 1 | 5 | 3 | 6 | 5.6.7 | 2 |
| 11 | 4 | 1 | 6 | 5 | 3 | 6 | NA | 4 |
| 12 | 4 | 1 | 3 | 5 | 6 | 3 | 5 | 1 |
| 13 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 5 | NA | 4 |
| 14 | 4 | 1 | 3 | 5 | 1 | 3 | NA | 3 |
| 15 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 16 | 4 | 1 | 5 | 5 | 1 | 6 | 4.5 | 4 |
| 17 | 4 | 1 | 3 | 3 | 5 | 1 | NA | 6 |
| 18 | 4 | 5 | NA | 5 | 6 | 3 | NA | 1 |
| 19 | 1 | 4 | 3 | 1 | 5 | 6 | NA | 1 |
| 20 | 4 | 1 | NA | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 21 | 4 | 5 | 6 | 5 | 6 | 3 | NA | 7 |

表2：2016年度のアンケートの集計結果

- ・笑顔・うなずきが就活で大事だということです。キャリアセンターや学外のセミナーなどでは教えてくれなかったし、実際に就活をやって大事だということをもっと感じました。
- ・グループディスカッションのやり方や困った時の返答の仕方など
- ・笑顔／うなずき／礼儀等基本作法の練習
- ・自己分析などは周りとは違う必要はない
- ・笑顔を、うなずき、礼儀等基本作法の練習を教えて頂いた時に、おっ！となりました。社会人となるうえで、笑顔、うなずきが出来て当たり前だと思いました。実際に企業の説明会で笑顔、うなずきを

すると、相手からの印象が良くなります。この子は話を聞いてくれるのだなと思ってくれます。説明会の終わりに、人事部の方に話しかけに行くときに、名刺交換をすることで名前、大学を覚えていただくことが出来ます。

- ・何よりも「笑顔」が大切であるということ
- ・はきはき話すことが大切だと感じました。
- ・笑顔、うなずきが大事なこと
- ・うなずきやグループディスカッションでの元気の良さなど
- ・笑顔やうなずきといった当たり前のことでも大切だと感じた。
- ・笑顔とうなずき。基本的なことなのにできていない人が多いから
- ・第一印象の見せ方
- ・自己分析のときに教えてもらった、「なぜ」を何回も自分に言いかけて理由を細かく見つけ出すという所で「なるほど」と思いました。
- ・はきはき話すことが大切だと感じました。

【3】(2) よくなかった点／改善点についての自由記述

- ・グループディスカッションなど練習の時間をもう少し増やして欲しかったです。
- ・もう少し人数を減らした方が良いと思います。
- ・朝から声を出していきたくかったです。発声練習を5分でもいいので毎回授業内でやりたくかったです。家で発声練習をしている人たちは僅かしかいないと思ったからです。
- ・もう少し知らない人とコミュニケーションをとる練習があれば良いと思いました。
- ・特にありませんが、面接での受け答えなども、もう少し詳しく教わりたくかったです。
- ・1限というのがしんどかったなと思っています。
- ・エントリーシートのパターンのバラエティ、書き方の例をもっとたくさん見たかったです。その中で自分はこういう書き方をしようというふうにしたかった点

【4】その他、自由記述

- ・私はこの講座がなかったら今回の就職はできなかったと思います。他の教員では教えてくれない、採用責任者の心理や、裏の考え方など、就職活動、特に面接はすごく参考になりました！
- ・就活は自分の人生を決めるといっても過言ではないと思います。なので早い時期から就活の準備をする必要があります。3年の秋学期から就活のことについて学べるモチベーションアップ講座は非常に有益のある授業だと思います。
- ・この講座では、学外でのセミナーではざっくりな説明なところを詳しく教えて頂けたり、また練習する時間も設けられているので、大変魅力のある講座だと感じたので、今後の後輩たちにもこの講座を継承し、実りのある就職活動を送って欲しいと考えています。
- ・他の講座などに比べて、就活に向けて大切な事（笑顔やうなずきや自己分析など）や数人で意見交換する事で色んな知識を知ることが出来ました。それらをきっかけに自分で就活しやすい環境を作る事が出来ました。
- ・この講座を受けることで、就活前に不安であったことを先生の指導、見本が見れること・同じ就活生と顔を合わせ情報共有がしやすい環境があることにより自分の中だけで溜め込んでしまう状況にならずに精神的にも助けられました。また、実際の面接でも為になることを具体的に教えて頂けるので面接の場でも指導して頂いたことに助けられることもありました。
- ・モチベーションアップ講座を受けた生徒たちは、たくさんの企業から内定を頂いたかと思います。礼儀等の基本作法、自己分析、SPI、企業研究、実際に辻先生のゼミの学生さんにも、学生生活で最も力を入れたことについて手伝っていただきました。

- ・より実践的な就活の知識を得ることができる講座で、本番の面接でも自信をもって取り組めたのはこの講座のおかげです。
- ・扱う内容は非常に就活する上でためになる情報やテクニックを学べる為是非とも後輩達にも是非受講して欲しいです。
- ・就活に関する知識を得る場として、キャリアセンター経由の外部から来る先生も悪くはないのですが、一人の人からじっくりという機会はあまりないので、その点では辻先生の授業で得られる知識量は多いと感じたので、継続すべきだと考えます。
- ・なかなか就活やる気にならない人にはもってこいの講座で続けるべきだと考えます。
- ・モチベーションアップの授業は、他の就活関係の講座よりも役に立つ講座だと思っています。逆にこのモチベーションアップ講座を経済学部以外の他学部生に知ってもらうことで、多くの人が救われる講座だと思います。僕は、先輩からモチベーションアップ講座のことを聞き、受講しました！

3. 2017年度アンケート結果

【2】3) 一番「おっ!」「なるほど!」と思った点の記述回答

- ・先生はうなずきや、笑顔といった、印象を決めることを講座が始まる最初に毎回ゆっていただきました。この笑顔や明るく振る舞うことで、自分が面接官になって考えると、と言った言葉で自分なら取るかどうかと言われた時に、あ、なるほど! 自分を面接官に置き換えて考えなければとおもいました。
- ・笑顔、領きは日頃から練習、鍛えること。
- ・笑顔の練習(あいうべ体操)は、なるほどと思いました。
- ・自己分析のやりかた
- ・学歴は関係ない、笑顔とうなずきが大切
- ・笑顔、うなずき礼儀等の大切さ 何度も練習することの重要性
- ・グループディスカッションの仕方
- ・就職活動は新卒300万円の価値を企業にアピールするという場であること。
- ・キープレーズを作ることです。これを作ることで、自己分析がスムーズに進みました。
- ・基本作法の大切さ
- ・うなずきをすることにより良い印象を与える。うなずきと笑顔の大切さ
- ・自己PRや学チカの書き方など、ESや履歴書の書き方
- ・笑顔、うなずき、GD、履歴書のキープレーズなど根拠も述べて教えてくださったので、理解しやすく、さらに採用する側の気持ちになって取り組むことができている。
- ・性格の適正検査が大切であるとおっしゃっていた点
- ・説明会や、面接などの時には、笑顔、うなずきという第一印象の大切さを知りました。
- ・笑顔やうなずき等、みんなやってそうでなかなか出来ていないことが大切だという事が分かった点
- ・笑顔、うなずき
- ・就活では一番の基礎に笑顔、領き、誠実さが来ることに驚きを感じました。
- ・自己PRと学チカの書き方を教えてくれたことです。
- ・面接は難しいものではなく会話ということ
- ・「履歴書や話は短くハッキリ!」ということ
- ・笑顔、うなずきなど基本礼儀作法が大切なこと
- ・うなずきを身に付けることはとても良かったです。説明会に行った際に、他の就活生を見てもうなずきをしていない人が多かったのが、うなずきは大切だと学びました。
- ・切実感、笑顔の大切さです。
- ・領きの重要さ、300万円の話

| 通し番号 | 【1】の1) | | | 【2】の1) | | | 【2】の2) | 【3】の1) |
|------|--------|----|----|--------|----|----|--------|--------|
| | 一位 | 二位 | 三位 | 一位 | 二位 | 三位 | | |
| 1 | 4 | 2 | 1 | 5 | 6 | 3 | NA | 6 |
| 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 6 | 2 | NA | 4 |
| 3 | 5 | 4 | 1 | 5 | 1 | 6 | NA | 2 |
| 4 | 4 | 6 | 5 | 3 | 5 | 4 | NA | 1 |
| 5 | 5 | 6 | 4 | 1 | 4 | 6 | NA | 2 |
| 6 | 5 | 4 | 1 | 5 | 6 | 1 | NA | 4 |
| 7 | 5 | 6 | 4 | 3 | 5 | 6 | NA | 2 |
| 8 | 4 | 1 | 3 | 5 | 3 | 6 | NA | 5 |
| 9 | 4 | 2 | 1 | 5 | 6 | 3 | NA | 6 |
| 10 | 4 | 2 | 5 | 5 | 6 | 3 | 6 | 1 |
| 11 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | NA | 1 |
| 12 | 4 | 1 | 3 | 5 | 3 | 6 | NA | 2 |
| 13 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 | 5 | 3 | 6 |
| 14 | 4 | 6 | 2 | 5 | 3 | 6 | NA | 6 |
| 15 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 6 | NA | 6 |
| 16 | 4 | 2 | 1 | 1 | 3 | 6 | 2 | 3 |
| 17 | 4 | 6 | 1 | 5 | 3 | 6 | NA | 6 |
| 18 | 4 | 1 | NA | 1 | 6 | 3 | NA | 6 |
| 19 | 4 | 5 | 1 | 5 | 6 | 3 | NA | 6 |
| 20 | 4 | 2 | 1 | 5 | 3 | 1 | NA | 6 |
| 21 | 4 | 2 | 1 | 6 | 1 | 5 | NA | 6 |
| 22 | 4 | 1 | 2 | 3 | 6 | 5 | 5 | 6 |
| 23 | 4 | 6 | 1 | 3 | 5 | 1 | NA | 6 |
| 24 | 5 | 4 | 6 | 3 | 5 | 6 | NA | 1 |
| 25 | 4 | 1 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 | 6 |
| 26 | 4 | 1 | 3 | 5 | 6 | 1 | NA | 2 |
| 27 | 1 | 4 | 3 | 3 | 5 | 6 | NA | 4 |
| 28 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | NA | 3 |
| 29 | 4 | 1 | 3 | 5 | 1 | 6 | 2 | 1 |
| 30 | 4 | 1 | 5 | 3 | 4 | 5 | 1.5 | 3 |
| 31 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 1 | NA | 4 |
| 32 | 6 | 4 | 1 | 5 | 3 | 4 | NA | 4 |
| 33 | 4 | 2 | 1 | 5 | 1 | 4 | 5 | 6 |
| 34 | 4 | 1 | 3 | 5 | 1 | 3 | NA | 1 |
| 35 | 4 | 2 | 1 | 1 | 3 | 5 | NA | 1 |
| 36 | 4 | 2 | 5 | 5 | 6 | 3 | NA | 6 |
| 37 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 6 | 6 | 6 |
| 38 | 2 | 4 | 1 | 5 | 6 | NA | NA | 6 |
| 39 | 1 | 4 | 3 | 5 | 2 | 1 | NA | 6 |
| 40 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 6 | NA | 1 |
| 41 | 4 | 1 | 3 | 3 | 5 | 6 | 5 | 6 |
| 42 | 4 | 6 | NA | 5 | 6 | 1 | NA | 123456 |
| 43 | 4 | 1 | 2 | 5 | 3 | 1 | NA | 1 |
| 44 | 4 | 1 | 3 | 5 | 3 | 1 | NA | 6 |
| 45 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 5 | NA | 4 |
| 46 | 4 | 1 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 47 | 4 | 1 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 |
| 48 | 4 | 3 | 1 | 5 | 7 | 6 | NA | 6 |

表3：2017年度のアンケートの集計結果

- ・グループディスカッションのやり方や自分がどうしたら良いか
- ・笑顔の第一印象が大切
- ・傾きの大切さ
- ・人事の人にどうしていたら、印象良く見られるか

- ・うなずき、リアクションの取り方
- ・履歴書の見本に書いてあるくゝで括られた書き方
- ・グループディスカッションは雰囲気的大事だと言うこと。「いいですね。」や「なるほど。」と言った声を発し、より良い雰囲気を作っていく点。
- ・自己分析の方法や履歴書について、など
- ・非言語の大切さ
- ・入室時の第一印象で面接の可否がおおしく決まること
- ・性格診断テストの良い、悪いの完全振り分けの回答方法に一番「なるほどっ！」と思いました。
- ・面接は、自分に300万円の価値があると伝えるということ
- ・笑顔、うなずきが大事であることが説明会のとき一番痛感しました
- ・あいうえお体操は自分の就活のする切り替えになってためになった
- ・グループディスカッションのやり方
- ・履歴書の書き方（自己PRと学チカの書き分けなど）
- ・基本の傾き・笑顔が学べなかったので、当たり前の事をできてなかって一番関心しました。
- ・就活で一番大事なことは笑顔、うなずき、礼儀正しさであるということ。

【3】(2) よくなかった点／改善点についての自由記述

- ・時間の関係もあると思いますが、SPI以外の問題対策をする機会をもっと設けてほしかったです。
- ・学生のやる気の差
- ・志望動機の書き方を知りたかった
- ・少し時間が不足していたと感じた
- ・期間が短かった
- ・先生の知ってる人間に対してのみ話しをしているのかと思うことが稀にあった気がしました。
- ・1回生からなど、もっと早くに受ける機会が欲しかった点です。必修科目にしてほしいと思いました。
- ・時間が短かったので出来ればもう少し長時間で教えて頂きたかったです。
- ・SPIの重要性が伝わらなかった
- ・添削してくれる時間を設けて頂けたら尚嬉しかったです。
- ・履歴書の相談や自己分析の相談をもう少し具体的にアドバイスももらいたかったです。
- ・座席指定でも良かったかなと思います。
- ・必要のない雑談があった点
- ・私が質問しなかったのが悪いのですが、自己PR、学チカの両方をアルバイトにしたときの面接の対応を教えてほしかったです。
- ・進むスピードが速いと感じました。
- ・SPIは授業中にもある程度やるのが望ましいように思う
- ・先生がお忙しいことは分かっていたが、履歴書の添削をみっちりしてほしかったです
- ・全て自分の知らなかった事ばかりで良くなかった点はありません。
- ・SPIや一般常識の問題に関しての時間がもう少し欲しかったです。
- ・週1回だけでは内容に限界があると思いました。もう少し深くやりたかったです。

【4】その他、自由記述

- ・この講座を受けなければ、今就活をしたとしても、何をすればいいかわからなかったと思います。正直大学に入って1番自分のためになった講義です。
- ・就活について講座で学べることもたくさんあった。
- ・一般的な講義とは違いトレーニングをする時間があったため、就職活動にとっても役立っています。

- ・こちら講座は、基本的なことを0から教えて貰えます。例えば、挨拶の仕方や、人と話す際には笑顔やうなずきが大事であること。社会に出て当たり前の事かもしれないですが、大学生にとっては当たり前ではありません。実際、体育会である私も笑顔で大人の方と話すことが出来ていないと改めて気付きました。そういった機会を与えて貰える場所、こちらの講座はとても大事だと思います。是非、来年の就活生は、経済学部だけでなく熱意を持って就活する桃山生全員に受けてもらいたいです。
- ・この講座を受けるのと受けないのとでは大きな差が出ると思います。後輩たちの将来を予算で削ってしまうことはもったいないです。
- ・モチベーションが上がる。
- ・他の講義では教われないことが多くあり、現在就職活動で効果が出てる。
- ・就活で前向きになり授業を活かせたと思う。
- ・この講座に参加しないと分からなかったこと、気づかなかったことがある。
- ・グループディスカッションの練習やうなずき、笑顔の練習はキャリアセンターではあまり教えてくれませんが、履歴書やESの書き方を教わることによって、私個人では就活に自信が持てたからです。
- ・必修科目にすべきだと思います。やはりキャリアセンターだけでは手が回らない部分もあると思いますし、他学部にはないのももったいないと感じました。この講義を受けて本当に良かったと思ったと同時に、もっと早くにこの講義を受けたかったとも思いました。
- ・この講座で就活のことをたくさん学ぶことができました。この講座でしか、学べないこともたくさんあった。
- ・毎回すぐくためになることばかりだし、周りは就活する気満々の人ばかりなのでとても良い刺激になります。
- ・私はモチベーションアップの講座を取っていなかったら、今頃どうなっていたのだろうかと思うくらい、就活について何も分からないまま3月の就活解禁を迎えていたと思います。キャリアセンターの就活講座には毎回出席をしていましたが、それだけでは不安でした。モチベーションアップ講座で教えていただいた自己分析の仕方や履歴書の書き方が今の私の自信に繋がっていると思います。後輩の方々にもこの講座をオススメしたいです。
- ・この講座のおかげで就活に対する意識が変わりました。
- ・ここでしか教えてもらえないことがあり、今就活をしています但し教えていただいたことが確実に役に立っています。
- ・なるべくお金をかけない方法で、授業を展開して、僕たちにも教えてくれた就活のノウハウを、後輩にも伝えていけたらと思います。
- ・大学のゴールの1つである就職を手助けしない手はない。この講座があって初めて、経済学部で良かったと思う程だ。
- ・モチベーションアップの講座ではキャリアセンターでは得られない情報や説得力のある情報が得れる。
- ・私自身、意識を変えられた講座でした。最初は、就活が嫌でなにかからすれば良いのかまったくわからない状態から、就活を成功するためになにをするべきかと考えさせてくれる講座でした。
- ・就職活動においてモチベーションアップ講座でとても力が身につきました。
- ・この講義を受けて、優良な企業に入ることや他の学力の高い学生にも負けない準備をすることができる。
- ・最初は不安だったけどだんだん自信が出てきました。
- ・急に就活と言われても何をしたいのか分からないので事前に就活とはこのようなものと教えてくれる。
- ・この講座を通して就活のイメージがなんとなくできたし、やらないとだめだなと焦ることができて11月からSPIの勉強をするようになりました。この授業のおかげもあって内定いただけた。
- ・ゼミに入っている人も、入っていない人も就活に関する大事な情報をたくさん知れる。
- ・この講座は自分自身の就活に対する意識を変えてくれました。こういった講義はほかにない。

- ・三回生になって、就活に関してなにをしたらいいかわからない学生も多いと思います。そんななかモチベーションアップ講座になんとかでも受けようとする人がいれば、自然と就活を意識するようになると思う。
- ・基本をきちんと学べる最高の授業
- ・就活に関して役立ったと感じることがあまりにも多すぎます。他の講義を押しつけてでも続けるべきです。
- ・この講義を受けているのと受けていないのでは就活に対する意識が全く違うと思います。私もこの講義を受けて良かったと思いますし、ここで学んだことはこれからの人生においても役に立つことばかりだと思います。
- ・必修科目にしてもいいと思われれます。それ位、大事だと私は考えます。私はキャリアセンターに一度も行かず何も教わっていませんが、この受講だけでかなりスムーズに進んでおり、就活塾に通っていた人にも負ける気がしないです。以上です。
- ・就活で悩んだとき、まずこのモチベーションアップ講座で学んだ事を思い出してやっています。
- ・ここでしか聞けない情報や就活のしかたがたくさんあり、就活生にとっては凄くためになります。
- ・僕の就活のスタートを後押ししてくれた授業でした。1コマ1コマの中身が濃くてタメになりました。
- ・作法など基本的なことを含め、私が知らなかったこと、「なるほど」と感じたことばかりだった。

以 上

A New Training Method of Job-Hunting
for University Students to Build up
Basic Skills for Work:
Contents, Methods, and a Practice Report

TSUJI Youichiro

IWAO Keisuke

KIMURA Yoshihiro

TOHMA Makoto

NISHIZAKI Katsuhiko

YOSHIHIRO Kensuke

This paper reports on a new training method for job-hunting for third-year university students, whose goal is to build up their basic ability to work in society. It may look like a roundabout approach, but we argue that it should be rather faster than the conventional approach, which teaches only the essential factors of job-hunting in obtaining job offers from desirable firms. In this paper, we present details of the content and methods of this training course. We also discuss how to manage this course effectively.