

就職活動生の内省を促す対話カードの開発

青山 春華・白井 真由美・奥井 伸輔・瀬戸 亜美・
三國 信夫・浅井 由剛・早川 克美

はじめに

日本においては、若者の入社後三年以内での早期離職が社会問題となつてい
る。この原因の一つに、就職決定時に内定先に満足できていない「不本意就職」
があると指摘されている(石黒、二〇一七)。「不本意就職」をした学生は就職先に
満足している「本意就職」学生に比べると後の離職経験が多く(高崎・中原、二〇
一六)、若者のキャリア形成を妨げると言える(前田・濱秋・堀・村田、二〇一〇)。一
方で、現状は有効な解決策に乏しい。

本研究では、まずは早期離職者の中で最も人数の多い大卒者を対象に、早期
離職の原因の一つとして指摘されている不本意就職について、この不本意就職
をする大学生の課題を探るとともにその解決策を導き出すことを目的とした。

本研究は全体を通じてデザイン思考のプロセスに則って研究を進め、ユーザー
観察に基づく課題の抽出、アイディエーション、プロトタイプテストを繰り返
しながら、最終的に実際の就職活動生の協力を得て解決策の有効性について検
証を行った。

一、就職活動生の課題を探るユーザー観察

(一) アンケート調査及びインタビュー調査

筆者らはまず、不本意就職する大学生の実態を把握し、着目すべき課題を抽
出することを目的に、当事者らに対してアンケート調査及びインタビュー調査
を実施した。

【アンケート調査】

アンケート調査は、二〇二一年七月七日から同年七月二十八日までの間に就
職活動中の大学生及び大学卒業後に就職した社会人一、二年目を対象に行つた。
インターネット上の調査票をSNSや知人を通じて拡散する方法で回答を得た。

本研究では、就職活動の際にどのような課題を感じたかを把握することを目
的としており、回答が母集団の傾向を正確に反映しているか否かは問題として
いないため、自らの課題を積極的に伝えたいと思う者にアプローチするためこ
の手法を採用した。回答者数は大学生五十八名(有効回答数五十二名)、社会人四十
三名(有効回答数三十八名)であった。

アンケート調査においては、就職先満足度、就職先企業を選択する際の選択
軸、応募企業の規模等について質問した(詳細な質問項目は資料一参照)。

アンケート調査からは約九割が、就職予定先企業に「とても満足」または「概
ね満足」と回答した一方で、「どちらでもない」、「やや不満」、「不満」との回答
も一割存在した。つまり大多数が本意就職者であるが、不本意就職者も一部存
在することが示された。

この不本意就職者群について、本意就職者群との比較で差があった項目とし
ては、①「重要ではない」と思う企業選びの基準として、「大企業・有名企業で
ある」を選んだ割合が、本意就職者群では六十三%であったのに対し、不本意
就職者群では三十三%であったこと、②就職先企業の規模に対する考え方とし
て、「企業規模にはこだわらない」を選んだ割合が本意就職者群では五十七%で
あったのに対し、不本意就職者群では三十三%、「大企業に就職したい・自分の
企業選びの軸に合えば中小よりも大企業に就職したい」を選んだ割合が、本意
就職者群では二十九%、不本意就職者群では五十%であったこと、③実際に応
募した企業の規模として「大企業のみ応募、もっぱら大企業だが中小にも応募」
を選んだ割合が本意就職者群では四〇%、不本意就職者群では六十七%と
なった。

これらの結果から、人数として多くはないが、大学生の中に不本意な就職を
する者がいること、また不本意就職群には「大企業・有名企業」といった企業
の知名度や、「企業規模」にこだわりを持った就職活動を行っている者がいると
いうことが把握できた。

【インタビュー調査】

アンケートで得られた結果について、さらに不本意就職の実態を詳細に把握
するため、インタビュー調査を実施した。アンケート調査の回答者から協力で
きると答えた大学生九名、社会人四名に加え、大学のキャリアセンター職員二

名に行い、調査結果はKJ法で整理した。結果は表1-1に示すとおりであるが、インタビューでは、①就職活動の結果が本位就職であったか、不本意就職であったかに関わらず、例えば友人同士であっても「就職活動」は繊細な話題であり、話しづらく、就職活動について他者と話す機会は限定的であることが語られた。さらに、そのような状況下でも、本位就職した学生は、所属学部の先輩や部活動の監督、就職エージェントのメンターなど他者との繋がりの中で情報を得たり、志望先の業界や企業を何度か再考したり、就職活動開始時点の志望先企業ではなくても納得感を持って最終的な就職先を決定している様子が把握できた。一方で、不本意就職した学生は、自らの親族やごく近い関係性の人以外との繋がりを持っておらず、志望先業界・企業の再考もあまり行っていないかった（インタビューコメント例は表1-2参照）。

(二) 調査結果から得た考察

これらの調査結果から、不本意就職者の中には、就職先企業の規模・知名度へのこだわり、最終的に納得感がないまま就職していく者がいることが分かった。またインタビューに回答した本意就職者たちは、就職活動当初の志望業界や志望企業規模について、自らの内省や他者からのフィードバックを契機に、自分の能力・経験に合わせて必要に応じて、活動中に変化させていた。一方、不本意就職をした回答者就職活動中に内省することや他者からフィードバックを得ることが少なく、就職活動が順調に進まなくても、志望業界や企業規模を変更することなく最後まで活動をしていた。

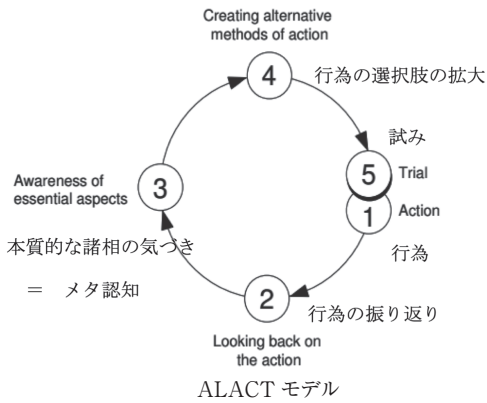
以上から、就職活動生が他者からのフィードバックも参考にしながら視野を広げ、自分を内省して、自己理解を深めることが、満足できる就職先を見つけることにつながるのではないかと考え、就職活動生が「対話する」ことを通じて「内省」を深めることに役立つツールの開発を行うこととした。ツール形式としては、すでにコミュニケーションツールとして広く使われているカード形式を採用した。

[表 1-1] インタビューをKJ法で比較した結果

	就職活動開始	選考プロセス中	就職活動の終盤	就職先の決定
共通して起こること	A 活動そのものがよく分からないので、模索しながら進め方を知る B とりあえず大企業や有名企業を候補にする	C エントリーシートが選考を通過せずストレスが溜まる D 面接に落ちて挫折感を味わう E 周囲の同級生と自分を比べて焦る	F 第一希望から内定を得られるわけではない	G 内定承諾
本意就職者群		H 他者からのフィードバックや、内省により、自己分析が深化する I 分の企業選びの軸が変化する大企業にこだわらず、自分のやりたいことが企業選びの中心となる J 中小企業にも対象を広げて検索する	K 第一希望からは内定を得られなかったが、得た内定には納得感がある	L 本意就職
不本意就職者群		M 就職活動に関するフィードバックは身内から限定的なもの N 企業選びでは、大企業にこだわったままで志望業界を広げる O 中小企業との出会いは偶発的なものに限定されている	P 希望する企業から内定を得られず、特に行きたくない滑り止め企業の内定のみが残る	Q 滑り止め企業の内定のうちの企業の受諾するか悩んだ末、企業規模を軸に判断 R 不本意就職

[表 1-2] インタビューのコメント例

	就職活動開始	選考プロセス中	就職活動の終盤	就職先の決定
共通して起こること	A 「何もわからなかったので業界は絞らずに就活を始めた。住宅、飲食、テーマパークなどいろいろ見た」 B 「まず大きい所に興味を持ったという感じ。大手の印象、ブランド、そこに入ったらカッコいいなあ」と 「企業を目指していた理由が「周りから戸上ってすごいね、学生のころから優秀だったし」と言われたかった。それを中心に大企業を見ていた」	C 「選考ありのインターンシップに応募。ES 通らなくて悩んだ」 D 「落ちちゃった、こんなに頑張ったのにと思って。それがあって、内定がゴールになった。一個でも内定をもらおうと。ストレスはめっちゃある」 E 「友人とのやり取りで、良い方に揺れたことあまりなかった。3月からの就活うまく行ってなかったが、第一志望に受かったと聞くと、ネガティブな感情も結構抱いていた」	F 「就活の最高潮は4年生の4月末。不採用が続いて、ドライブが良かった」 「キャリアアンカーが引けている人はごくごく一部」	G 「今のゴールは7月末。絶対に決めよう」と
本意就職者群		H 「メンターがたくさんついてくれて、サポートをたくさん受けた。ひとりで就活していたらこういう事は気づいていなかった」 「コーチングしてくれる人がいなかったら、ここまで変化できなかった」 I 「当時は内定がゴールだったのでいったんその考えをやめて自分のキャリアのキャリアが築けるような就活に変えてリスタートした」 「他者から評価されるための就活ではなく、自分の基準で会社を選ばないと思って、途中でそれが違うなと思って変わった」 J 「新しい企業に出会うたびに潜在的にやりたいことがどんどん出てきた」 「広げてみたが、どこもダメで自己分析しなおして、志望理由も考え直して食品卸に目がいったので、そこからは食品卸を中心に受けた」	K 「その後も就活を続けて、いろいろ内定をもらったけど、最終的には今の会社に決めた」 「就活の最後の方は企業規模ではなく、やりたいことで企業を選んでいく」	L 「内定をゴールにしてはいけない。とめっちゃ伝えたい」 「何社から内定をもらってその中から改めて選びたいと思った」
不本意就職者群		M 「彼氏とおばさんに相談していた。彼は同じ歳だが院に進むので気楽に相談できた」 N 「面接を通じて企業選びの軸が変わったとかはない。人事の人当たりは合う、合わないはあったが、入社後その人が上司になるわけでもないで、それが決まてにはならなかった」 O 「中小企業は頭になかったけど、マッチングイベントで出会った社長さんの話を聞いて、中小企業だし地元なのに知らなくて、興味を持ったので見学にいった」	P 「駒がなくなったのは6月中旬。そのあと1ヶ月ぐらいは外食とコンサルと面談とか相談とかしていた。悩んだ結果、コンサルはやりたい仕事だけど将来的にどうだろうと思った。外食はやりたくなかったが将来考えたらこっちかなと思った」	Q 「就職活動を通じて大企業に就職したいという思いは変わりはない。インターンシップを受ける前は漠然と大企業がいいと思っていて、インターンシップでは大手に加えてベンチャーからも内定もらったが、結局福利厚生などで大手がいいと思った」 R 「内定先はやや不満があった理由は、あまりしたくない仕事だったから。外食業界で店長スタートで店舗運営してから人事とか企画とかジョブローテするが、あまり店長したくないので不満ある」



	me	you
action	私のしたこと	相手のしたこと
thinking	私の考えたこと	相手の考えたこと
feeling	私の感じたこと	相手の感じたこと
wanting	私の望んでいること	相手の望んでいること

8つの窓 (コア・リフレクション)

図 1 ALACT モデル

二、対話カードの開発

(一) 対話カードの論理モデル

対話カードは、ユーザー観察の結果から、①就職活動生が就職活動についてとことん話すサポートとなる、②就職活動生が自然と内省につながる対話ができる、③就職活動生の話を聴く人にとって聴くサポートとなる、という三点を主目的において開発を行った。

実際の開発にあたっては、教育学者であるコルトハーゲン (Korthagen, 1988) が提唱する経験と内省を組み合わせた実践的な内省モデルである「ALACTモデル」を基に開発した。このALACTモデルには循環する五つの局面があるが、第二局面で「行為の振り返り」(内省)をすることで、「本質的な諸相の気づき」を得て、「行為の選択肢の拡大」へとつながっていく。行為の振り返りの実践としては、自分と相手の「したこと」「考えたこと」「感じたこと」「望んでいること」を掘り下げる(コア・リフレクション)(図1参照)。

(二) 対話カードの具体化

就職活動中の活動は、必ずしも「自分」と「相手」が対になって起こるものではないが、自己の行動やその行動の源泉を探求するに際して、コア・リフレクションは有効であると考えた。一方で、相手と自分の行動をそれぞれ比較しながら内省を深めることができないことや、就職活動生にはさまざまな心理発達レベルの学生がいることから、ALACTモデルの第二局面「行為の振り返り」から、第三局面「本質的な諸相の気づき」及び第四局面「行為の選択肢の拡大」につながりやすいよう、以下の五つのステップに再編成して、対話を行うツールとした。各ステップは、過去 (Step1, Step2, Step3)、現在 (Step4)、未来 (Step5) へと思考の流れを示すことで、ALACTモデルの環を辿りやすいよう工夫をした。

【対話カード用に改変したALACTモデル】

- Step1 就職活動中の出来事 (行動)
- Step2 その出来事に関して感じたこと (感情)
- Step3 行動・感情の詳細・具体化 (掘り下げ)
- Step4 自己の客観視 (本質的な諸相の気づき)
- Step5 次にとるべき行動 (行為の選択肢の拡大)

具体的なツールとしては、これら五つのステップを示したシートをコミュニケーションシートとして作成し、Step1とStep2については、スムーズな対話を促すため、実際の就職活動中の出来事や、その時に感じる感情を記載したカードを作成した (行動カード・感情カード)。これらを一体として、「対話カード一式」とした。行動カード・感情カードはユーザー観察の際のインタビュアーから、就職活動生の行動や出来事、感情に関する言葉を抽出、分類し作成した。カードは厳選しつつも、就職活動生の「素直な言葉」を活かす工夫を行った。さらにコミュニケーションシート、カードともに実際のテストを通じて改良を加えた。出来上がったカード及び使用方法は図二に示す通り。なお、カードの使用方は、以下の①～④の流れに沿って使用する。

- ① 就職活動生は行動カードから話したいテーマに合ったカードを一枚選択。コミュニケーションシートのStep1にカードを置く。
- ② 就職活動生は行動カードで選んだ出来事に関連する感情を感情カードから選択。感情カードは複数枚を選択してもよい。該当がなければ自分の言葉

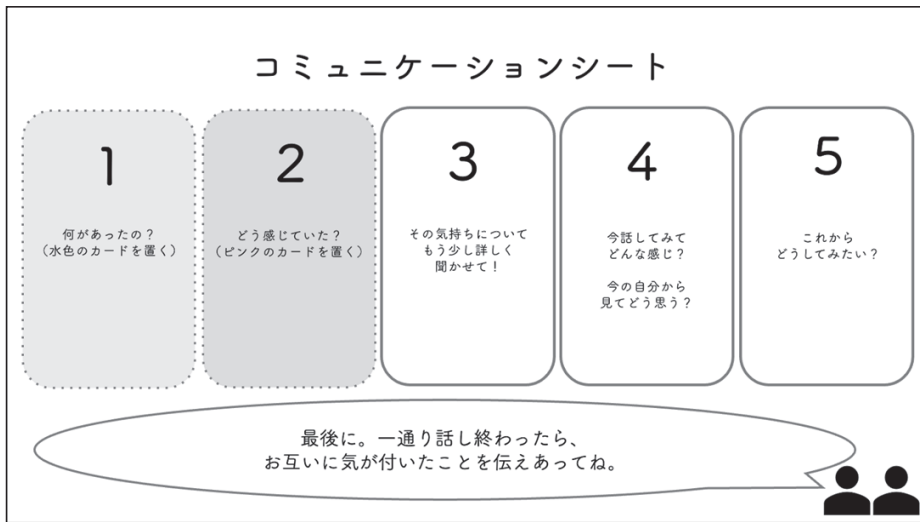


図2 対話カード一式 (第1段階)

- ③ 就職活動生コミュニケーションシートに沿って、当時の詳しい状況と、今の自分から見てどうか、今後どうしていきたいかを話してもらおう。
- ④ 時間が来るまでStep1～Step4を繰り返し、最後にお互いの気づきを共有して終了。

三、効果検証

(一) 効果検証方法

開発したカードについては、実際に就職活動中の大学生三十一名の参加を得て効果検証を行った。

【期間】二〇二二年十一月二日～十二月二日

【方法】対話カードを使用して、筆者らが聴き手、就職活動生が話し手となり就職活動について対話(二十分間)

【参加人数】対面二十九名、オンライン二名

(内訳 大学三年生二十名、大学四年生二名、修士課程四名、短期大学一年生五名、短期大学二年生二名)

【検証内容】対話カードの開発コンセプトに基づき、次の点を検証

- ① 就職活動生が就職活動についてとことん話せたか
- ② 就職活動生の内省が深まったか

なお、開発コンセプトの「③就職活動生の話を聴く人にとつて聴くサポートとなる」という点は、第一段階では筆者らが聴き手となったため、検証していない(第二段階での取り組み)。

【効果確認方法】対話終了後のアンケート及び対話中の発言内容の分析

(二) アンケート結果

検証のポイントの一つ目である「就職活動生が就職活動についてとことん話せたか」をアンケートによる自己評価から分析した(質問項目及び結果は資料二参照)。アンケートでは「自分の話をちゃんと聞いてもらえた」、「本音を話すことができた」、「話してスッキリした」の三つの質問を設定した。結果、三つの質問とも「やや当てはまる」、「とても当てはまる」合わせて九十%以上を占め、就職活動生の満足度は非常に高いことが分かった。

なお、アンケートでは、回答の理由を自由記述で質問しており、「自分の話をちゃんと聞いてもらえた」では、例えば、「よく領いて、私の回答をきいてからの質問を受けたから」「話した内容を否定せず、深めてくれたか」など、聴き手側の聴き方に関する理由が述べられていた。「本音を話すことができた」では、例えば、「真剣に話を聞いてくれると感じたから。」というような聴き手の態度に関するもの他にも「カードを自分で選んでいるので、それに対して誠実に話さなければ意味がないなと思えたため。」といったカードの効果に関するコ

メントも見られた。また「話してスッキリした」では「考えが整理できたから」や「明確にできていなかった自分の考えや、将来像との差を言語化できたから。」など、対話することで、実際に自分自身に対する理解が深まっていると考えられる回答が見られた。

(三) 対話内容の分析

対話カードを用いた対話の結果、就職活動生の内省が深まったかどうかについては、内容分析の手法を用いて分析した。まずは、対話中の就職活動生の発言を、録画から文字起こしによりテキスト化した。その上でテキストから「内省が深まっている(諸相への気づき)や「選択肢の拡大」が起こっている」と評価できる発言を抽出し、抽出結果をKJ法を用いて分類し、分析カテゴリー(図三二)。分析カテゴリーごとの発言例は(図三三～三四)を作成した。その上で被験者の対話中の発言に分析カテゴリーに該当する発言が見られれば、客観的にも内省が深まったと評価した(分析結果の一覧は資料四参照)。

【評価の例】

内省が起こっている発言としては、以下のような対話例がある。

(例)

聴き手…今話していたらどんな気持ちですか？

話し手…しっかりしろーって思います。

聴き手…しっかりしろ、自分にエール？これからどうしていけばよいでしょうか。

話し手…自信を持ちたいですね。自分に何か一つにでも。ここが負けないぞっ

ていうものがあれば。誰から何か言われたわけではないのに、自分で

勝手に焦って、自分で勝手に比べて自分で焦って、よろしくないです

ね、よろしくないですね。(カテゴリーに該当)。

結果、三十一名の被験者中二十八名は八つのカテゴリーのいずれか一つ以上に該当があった。この二十八名のうち六十四%の被験者は、本質的諸相への気づきと行為の選択肢の拡大の両方に該当していた(図三三)。

分析カテゴリー別にみると、「今の自分に対する気づき」があった被験者が六十八%、「自分の就職活動に対する気づき」があった被験者が五十八%と多く、次いで「就活プロセスを理解する・進める行動」をしようと思う被験者が

1	今の自分に対する気づき	本質的諸相への 気づき
2	自分が求めていることに対する気づき	
3	自分の活動状況に対する気づき	
4	自己理解を深める行動	行為の選択肢の 拡大
5	行きたい企業を探す行動	
6	就活プロセスを理解する・進める行動	
7	内定獲得のための行動	
8	第三者からの助言を求める・生かす行動	

図 3-1 KJ 法で分類した 8 つの分析カテゴリー

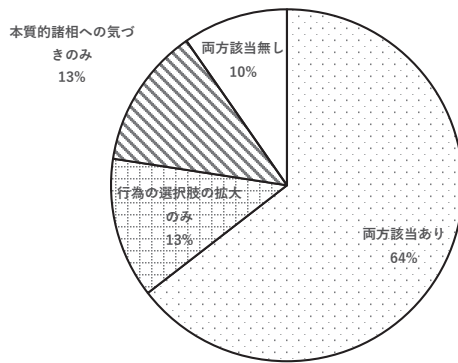


図 3-2 分析カテゴリー別の該当割合 (第 1 段階)

四十五%と多くなっていた(図三三)。
 被験者の属性別に見た内省の深まりは、学年が上がるにつれて「本質的諸相への気づき」の該当割合が高くなっているのが分かった(表二)。

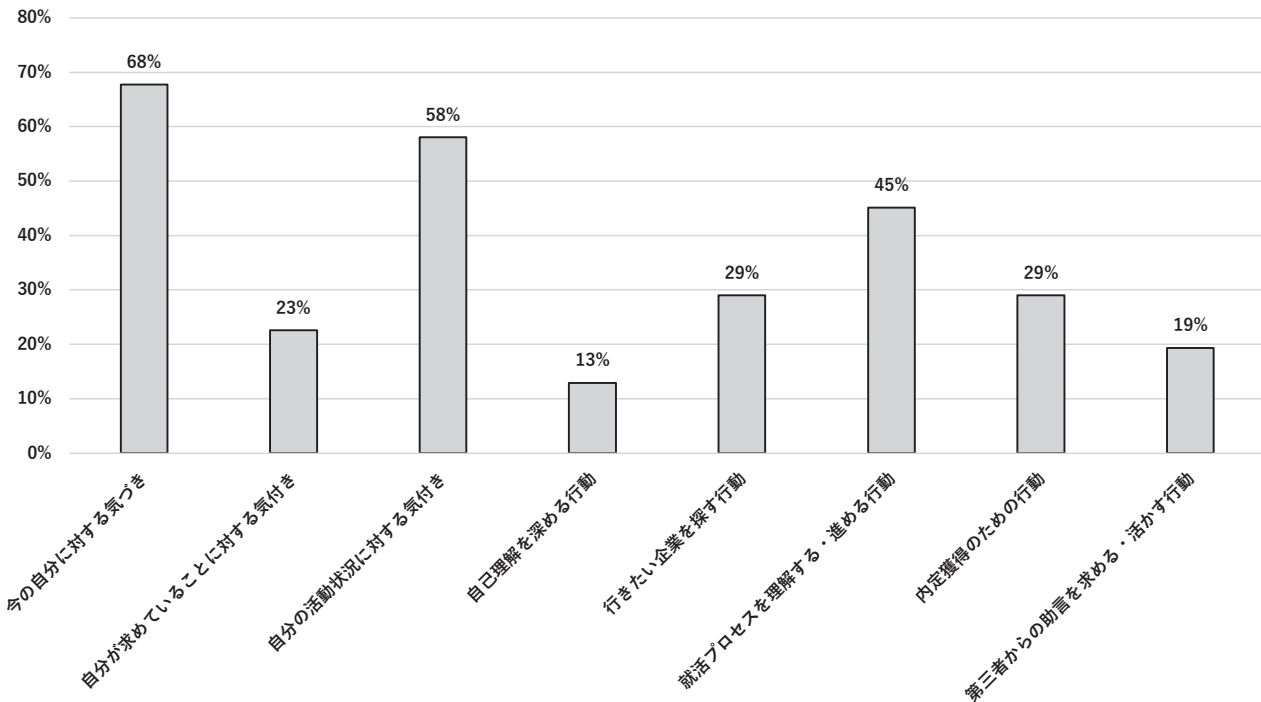


図 3-3 8 つの分析カテゴリー別 該当割合 (第 1 段階)

a.今の自分に対する気づき	「だから深く、そのことについて、話して、そのもやもやっていうか、消えたっていうか、薄くなった」
b.自分の求めていることに対する気づき	「ネガティブだなあと。あと、なんだろな。なんか、んー。いろんな意見をまとめる能力がないのかもかなって思って。総合的に結局どうなのかじゃなくて、1か0かで考えがちだなって今思いましたね」
c.自分の活動状況に対する気づき	「そろそろ就活では、経験としていろいろ学んだことを活かしたい」
d.自己理解を深める行動	「今こうして話してて矛盾が起きてるとか、自分の中でこういうふう考えてる、優先順位がこういう風になっているとかぼんやりあったけど。他とのつながりとか全体像を見た時にこういうところが行動できていないとか、繋がってるっていうところに気がつけて良かったです」
e.行きたい企業を探す行動	「広告とかの知識を身に着ける段階だと思っていて。それをいかにインターンシップでグループワークとかあると思うので、そこでやって発揮できるかどうか」
f.就活プロセスを理解する・進める行動	「やりたいことが見つけれれば一番いいんですけど、この短期間で見つかるというのはなかなかないので、やりたいことっていうよりはどうなりたいかという自分の姿をイメージしながら就職活動できたらいいなと思いました」
g.内定獲得のための行動	「やったことないとか知らないだと選ぶ選択基準とか選択肢にもならないから、とりあえず新聞とかSNSとか見て、自分に情報を入れていけたらいいなと思いました」
h.第三者からの助言を求める・活かす行動	「就活に対してふわっとしたイメージとか流れとか期間とかもまだ具体的に頭に入っていないので、そこを一つ一つ流れをまず確認して、行きたいと思います」

図 3-4 8つの分析カテゴリー別 発言例（第1段階）

〔表 2〕 学生の属性と分析カテゴリー該当の関係

	本質的諸相への気づき	行為の選択肢の拡大
短期大学生	2/6 (33%)	5/6 (83%)
四年生大学 学部生	18/21 (86%)	14/21 (66%)
大学院生	4/4 (100%)	4/4 (100%)

四、考察と検証の限界

アンケート結果及び内容分析の結果、本対話カードは就職活動生がことごとく話すこと、及び対話を通じて内省を深めることの両方に効果があると言える。また、被験者のうち六十四％は、行為の振り返りを行うことで、本質的諸相への気づきと行為の選択肢の拡大が得られており、ALACTモデルは就職活動生にも有効であることが示された。

一方、不本意就職をする学生の課題の一つとして述べた「就職先企業の規模・知名度へのこだわり」や「他者との対話」について、内省カテゴリー別該当割合として「行きたい企業を探す行動」や「第三者からの助言を求める・活かす行動」の該当割合は他のカテゴリーの該当割合と比較して必ずしも高くないが、まずは、「今の自分に対する気づき」や「自分の活動状況に対する気づき」など比較的気づきを得やすい部分から始めて、回数を重ねることでさらに内省が深まる可能性があると考えている。

また、今回の検証では、被験者の大部分が就職活動開始直後だったため、就職活動が進んだ段階でも、効果が得られるのか検証が必要である。また、本検証では筆者らが聴き手となっており、就職活動生同士で対話した場合でも同様の効果が得られるかについては、別途第二段階で検討・検証する。

五、就職活動生自らが聴き手となるための対話カードの改良

第一段階の検証では、本対話カードの趣旨や使用方法を理解している筆者らが聴き手となり対話を行ったが、社会実装のためには、筆者ら以外が聴き手となっても就職活動生が内省を深めることができる必要がある。

特に就職活動生が他者の就職活動について聴くと、自分とは異なる考え方に触れ、内省をもたらす効果が期待できる。この点、就職活動に関するもの以外の例として、学級経営について、教師が他者の実践を傾聴することにより、内省し気づきを得ることが報告されている（伊藤、二〇二二）。また、臨床心理実習において被傾聴体験が良い聴き手になることを支援する報告があり（山田、二〇二二）、対話カードで話し手を経験した就職活動生は良い聴き手になり得る。就職活動生が聴き手になることにより、就職活動生同士で話し手・聴き手を繰り返し、就職活動に関する内省と聴く力の向上を得る好循環も期待できる。

そこで第二段階として、就職活動生の内省を促すツールとしての対話カード

を就職活動生同士で利用できるよう改良し、その効果検証を行った。

(一) ユーザー観察

まずはプロトタイプを作成し、実際に就職活動生同士で対話カードを用いた対話を行なってもらい、課題を抽出して改良を加えた。

二〇二二年七月十二日及び十四日に合計十二人(六組)によるテストを行った結果、以下の二点が課題として抽出された。

① 自然な対話になっていない。

聴き手がコミュニケーションシートに記載された対話のステップに従うことで精一杯となっていること、話し手の話を十分に深く掘り下げるような質問しないことなどにより、自然な対話が行われていない。

② 「当時の自分を客観視する」という趣旨が伝わらない。

STEP4では、行動の当時を、今の自分が客観視するということが求められるが、就職活動生は活動が現在進行形で続いていることもあり、当目を客観視する、ということがスムーズに理解できない。

(二) 対話カードの改良

こういった課題を踏まえ、コミュニケーションシートを改良した(図4)。改良版では、対話の進行を促す聴き手用のガイドや、話を深掘りする質問例を盛り込んだ。またSTEP4の「当時の自分を客観視する」というプロセスを手助けするため、聴き手側に「聞いた話をまとめて相手に伝え返す」というステップ(Step3)を新たに加えた。これは、傾聴の聴く側の三要素「ロジャーズの三原則」を参考にし、「共感的理解」を促すために「伝え返す」という目的で設定したものである。聴き手側が話し手の話を客観的にまとめることで、話し手が自分の話を客観的に振り返りやすいようになることを期待したものである。

また、行動カード、感情カードには、当てはまるカードがない場合に自由に使える「フリーカード」を新たに追加した。

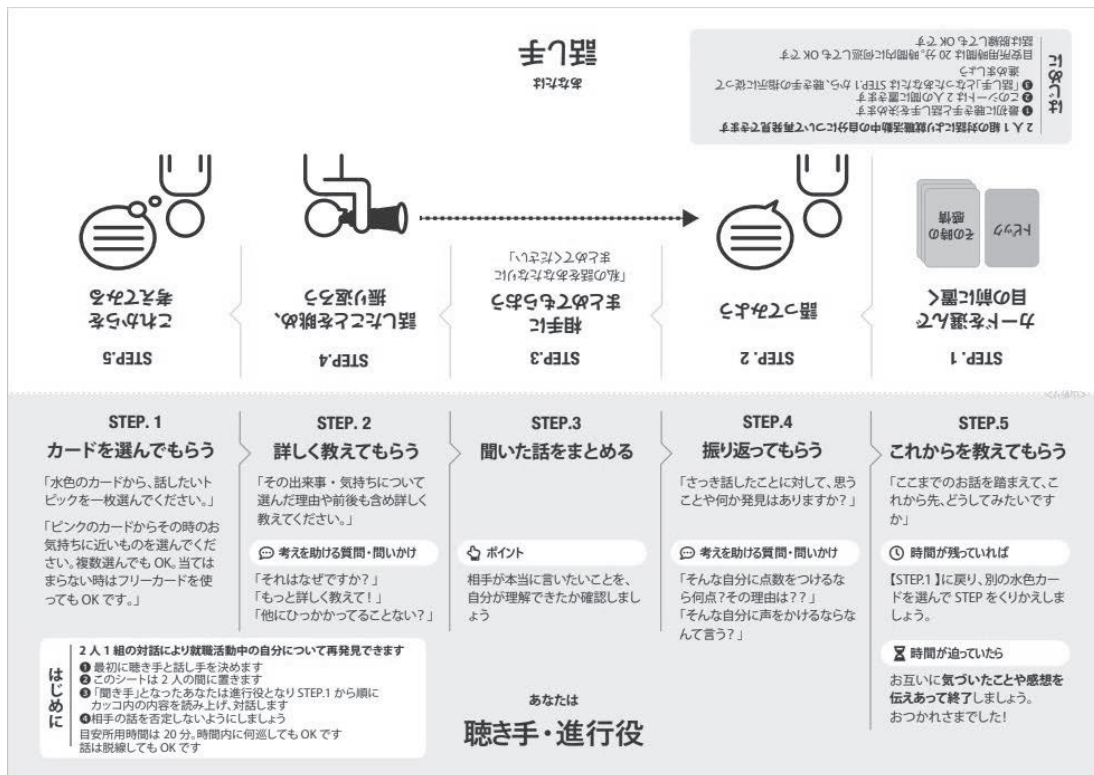


図4 改良したコミュニケーションシート (第2段階)

(三) 効果検証

改良後の対話カードを、実際に就職活動生同士で利用してもらい、就職活動生が聴き手となった場合でも同様に内省が深まるかを検証した。検証方法は第一段階の検証の形式を踏襲し、効果を比較できるようにした。

【期間】二〇二三年一月十日～一月十九日

【方法】対話カードを使用して、就職活動生同士で対話（二十分間を二セッションとし、聴き手と話し手が交代して計二セッション実施）

【参加人数】十名五組

（内訳 大学三年生四名、短期大学一年生六名）

【検証内容】対話カードの開発コンセプトに基づき、次の点を検証

- ① 就職活動生が就職活動についてとことん話せたか
- ② 就職活動生の内省が深まったか
- ③ 就職活動生の話を聴く人にとつて聴くサポートとなるか

【効果確認方法】対話終了後のアンケート及び対話中の発言内容の分析

(四) アンケート結果

第一段階と同様に、就職活動生が就職活動についてとことん話せたかを確認するため、「自分の話をちゃんと聴いてもらえた」、「本音を話すことができた」、「話してスッキリした」の三項目についてアンケートを行った。結果、三項目とも「やや当てはまる」、「とても当てはまる」が九十%以上を占め、被験者の満足度は高かったことが分かった（質問項目及び結果は資料三参照）。

なお、自由記述による回答理由を見ると「自分の話をちゃんと聴いてもらえた」では「聞き上手で相槌や質問をしてくれた」というような回答があり、改良後のコミュニケーションシートに盛り込んだ「質問例」が有効であった様子が伺える。また「本音を話すことができた」については「就活のことをなかなか友達と話し合えないのでいい機会だった。」や「就活での悩みをカードでやることよって本音で話すことができた。」など、就職活動という友人同士でも話題にしづらい内容を対話カードの介在によって会話が可能となっている様子がわかる。「話してスッキリした」では「自分ひとりで考え込んでいたが、アウトプットすることで考えが整理されたから。」など、筆者らが聴き手となった時と同様、対話することにより、自らへの理解が深まっている様子が分かった。

(五) 内容分析結果

就職活動生の内省が深まったかどうかを確認するため、第一段階で作成した分析カテゴリー（図三）に従い、対話の中で話し手側の就職活動生の発言を分析した（各カテゴリーの発言例は図五。分析結果の一覧は資料五参照）。

分析の結果、全ての被験者で八つのカテゴリーのいずれかに該当する発言が見られ、内省が深まったと評価できた（図六）。また、分析カテゴリー別に見ると、「自分の活動状況に対する気づき」、「今の自分に対する気づき」、「就職プロセスを理解する・進める行動」への該当割合が高かった（図六）。この点、被験者数が少ない点に留意は必要であるが、対話カードを手順通り進められた被験者と、手順通り進行しなかった被験者を比較すると、手順通り進行しなかった被験者に「行為の選択肢の拡大」が見られない割合が高かった（図六）。

a.今の自分に対する気づき	「話してスッキリした」
b.自分の求めていることに対する気づき	「長所短所はわかるけど、性格がどの企業に合うのかは、ちょっとわかってないから」
c.自分の活動状況に対する気づき	「やっぱりキャリアサポートセンターに行くとか大事です。周りに聞くとか、人に頼るですなやっぱりね大事です」
d.自己理解を深める行動	「そろそろ自分自身を理解しとかないとやばいなって」
e.行きたい企業を探る行動	「それを意識して会社、いろんな会社を研究していきたい」
f.就活プロセスを理解する・進める行動	「友達とか周りの人とかにと協力するっていうか話し合ってるって言うんだらう一人で就活しない周りの様子を確かめる。知る。状況を知りたい。知りたいです」
g.内定獲得のための行動	「就活から逃げないで、頑張る」
h.第三者からの助言を求める・活かす行動	「もっと周りを見て行動したいなっていう」

図5 8つの分析カテゴリー別 発言例（第2段階）

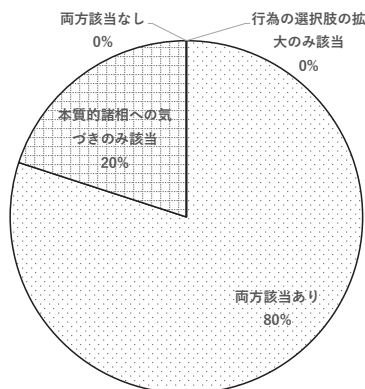


図6-1 分析カテゴリー別の該当割合（第2段階）

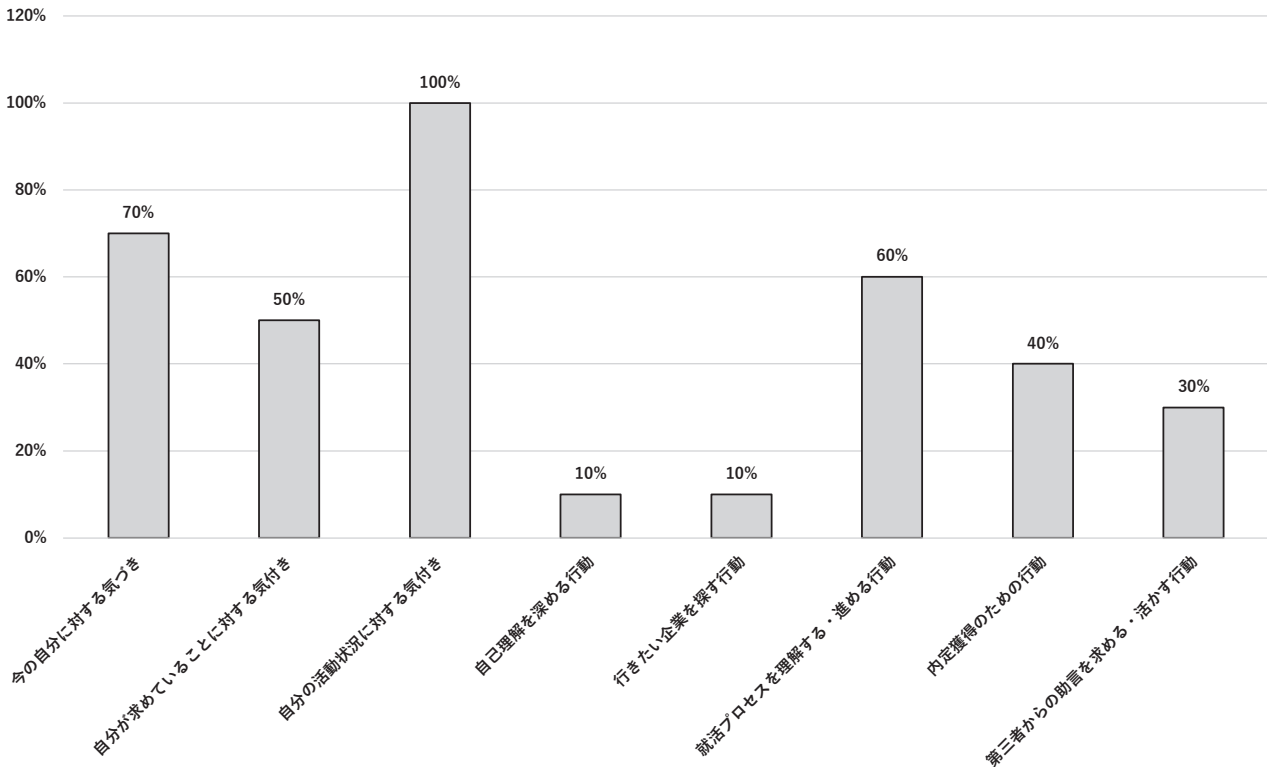


図 6-2 8つの分析カテゴリー別 該当割合 (第2段階)

(六) 就職活動生が聴き手となり得るか
 今回の改良版を使った検証では、開発コンセプトの三点目「就職活動生の話を聴く人にとって聴くサポートとなるか」という点について、就職活動生でも聴き手となり得るかについても評価を行った(図七)。評価項目は以下の二点である。

① 手順通りに進行できたか
 ② 聴き手に求められる役割を果たせたか

「② 聴き手に求められる役割を果たせたか」については、ロジャーズの三原則を元に、聴き手に求められる共感的理解(話し手の感情や考えを理解しようとする)と無条件の肯定的関心(話し手の話を遮らない、アドバイス・良し悪しの判断を行わない)が発揮されたかを評価した。ただし、三原則のうち「自己同一」については難易度が高いため、評価対象としなかった。

	全員 n=10	手順通り 進行できた n=7	手順通り 進行できなかった n=3
両方該当あり	8	7	1
本質的諸相への気づきのみ該当	2	0	2
行為の選択肢の拡大のみ該当	0	0	0
両方該当なし	0	0	0

図 6-3 手順通りに進行できたかどうかと内省が深まったかの関係

具体的には、「無条件の積極的関心」については「話を遮らない」、「相手の感情や考えを理解しようとする」、「判断を行わない」の三点を指標に、「共感的理解」については「Step3で伝え返すことができたか」「Step3以外で伝え返しができたか」を評価指標に、録画した対話及び文字起こししたテキストを元に、評価した。

【評価の例】聴き手については、以下のように評価した。

話し手…私の話、聞いたなりにまとめてください。

聴き手…エントリーシートとか面接の時に自己PRをするのにやっぱ自己分析を必要、だけどそれを言葉にする、自分が一番わかっているけど言葉にするのが難しい。言語化するのが難しいということだと思います。(Step3での伝え返し)。さっき話したことに対して思うことや何か発見はありますか。

話し手…そうですね。やっぱり周りの人に頼るのもありかなって。(カード)こっちがいいと思います。自分でも分からないことがたくさんあるので、周りからこういう性格だよとかを聞いてみるのもいいのかなと思いました。聴き手…なるほど。じゃあまあ現段階でその自己分析は何段階にありますか。

話し手…6
 聴き手…結構いったね(感情や考えを理解しようとする)。まだ何があと4は何が足りない？

話し手…うわ、何が足りない!? 長所短所はわかるけど、性格がどの企業に合うのかは、ちょっとわかってないから。

聴き手…ここまでお話ししたことを踏まえてこれからどうしてみたいですか? 話し手…そうですね。やっぱりキャリアサポートセンターに行くとか大事です。周りに聞くとか、人に頼るんですね。やっぱりね大事です。

聴き手…大事です、大事です(感情や考えを理解しようとする)。
 話し手…これから先、聞いてもいいかな、という人に頼るのは大事ですね。抱え込むとやっぱり自分を追い込んでしまう。

評価の結果、七割以上の被験者が手順通りに進行でき、八割以上の被験者が無条件の積極的関心を示すことができた。共感的理解については、Step3に「伝

え返し」を設定したが、八割の被験者はStep3で伝え返しができていた。また九割はStep3以外でも伝え返していた。結果として、被験者全員が、伝え返しができたと評価できる。さらに就職活動性同士で対話する効果として、対話中に「自分とは違う分野で就職活動をしている人の話を聞くことは勉強になる」というような発言も見られ、話し手のみならず、聴き手にとっても有意義な機会となっている様子が伺えた。

	手順通り進行できた
該当率 (n=10)	70%

	共感的理解		
	step 3で伝え返す	step 3以外で伝え返す	どこかで伝え返す
該当率 (n=10)	80%	90%	100%

	無条件の積極的関心		
	話をささげらない	感情や考えを理解しようとする	判断を行わない
該当率 (n=10)	90%	100%	80%

図7 聴き手の評価

(七) 考察

以上の効果検証結果から、改良後の対話カードを用いて就職活動生同士で対話を行った場合でも、「とことん話す」ことが、九割以上達成できた。つまり、聴き手が就職活動生でも、話し手は「自分の話をちゃんと聞いてもらえた」、「本音を話すことができた」、「話してスッキリした」と感じることができた。さらに八割以上の話し手に「本質的諸相への気づき」、「行為の選択肢が拡大」の両方が見られ、内省の深まりが観察された。したがって、改良後の対話カードについては、就職活動生が聴き手となった場合でも有効であることが分かった。

一方で、第一段階の検証と同様に「就職先企業の規模・知名度へのこだわり」や「他者との対話」について、内省カテゴリー別該当割合として「行きたい企業を探す行動」や「第三者からの助言を求める・活かす行動」の該当割合は必ずしも高くないが、この点は、今回の検証が一回の対話にとどまっていることから、対話を繰り返すことでより深い内省が得られると考えている。

六、結語

本研究は、早期離職の原因の一つとして指摘されている不本意就職に着目し、就職活動をする大学生が他者との対話を通じて内省を深め、志望先企業選択などにおいてより視野を広げ納得感の高い選択ができるようになることを目指して、対話カードの開発を行った。開発に際しては、就職活動生同士での利用や、就職活動生自らが聴き手となることを想定してデザインを工夫し、改良を重ねた。開発したカードについて、実際の就職活動生の協力を得て効果検証を行ったところ、対話を通じて内省の深まる様子が観察された。したがって、本研究を通じて開発した対話カードは就職活動生の内省を促すための有効なツールであると言える。

資料1 アンケート調査項目 学生用及び社会人1、2年目用

【学生用】

①所属大学
②大学名
③学部
④学部名
⑤学年 ※学部で4年以上在籍している場合は4年生を選択してください。
⑥性別
⑦現在の就職活動の状況について教えてください。
⑧民間企業以外に検討している進路はありますか。(公務員試験の受験、大学院への進学など)
⑨民間企業への就職は第一希望ですか。
※あなたが就職活動を開始したのは何年生の何月ですか。あなたの主観でお答えください。(学部の4年以上、大学院修士課程の2年以上は、それぞれ学部4年生、修士2年生とみなしてください)
⑩すでに就職活動を終了した方にお伺いします。あなたが就職活動を終了したのは何年生の何月ですか。あなたの主観でお答えください。(学部の4年以上、大学院修士課程の2年以上は、それぞれ学部4年生、修士2年生とみなしてください)
⑪現在まで採用面接は何社程度受けましたか。
⑫現在まで何社から内定をもらいましたか。
⑬就職活動の情報収集手段としてよく利用するものを教えてください。(複数選択可) ⑭質問⑫で選択数1つ目もしくは2つ目の「就職情報サイト」を選択した場合、よく利用するサイト名を教えてください。
⑮情報収集にあたって協力やサポートをしてくれる人(機関)はいますか。いる場合、誰がどのようにサポートしてくれているのか具体的に教えてください。
⑯あなたはインターンシップに参加しましたか。
⑰インターンシップに参加した(する予定)、参加しなかった(する予定はない)理由を教えてください。
⑱インターンシップに参加した(する予定)方にお伺いします。インターンシップ先の情報をどのように(就職情報サイト、OB/OGの紹介等)入手しましたか?
⑲インターンシップに参加した方にお伺いします。参加して、あなたの企業選びの基準にどんな変化がありましたか。
⑳あなたが就職活動において「重要である」と思う企業選びの基準を、3つまで選んでください。
㉑あなたが就職活動において「重要ではない」と思う企業選びの基準を、3つまで選んでください。
㉒すでに就職活動を終了し、就職予定先企業を決定した方にお伺いします。就職活動を終了した時点での、就職予定先企業に対するあなたの気持ちに近いものを選んでください。
㉓質問⑫の回答の理由を教えてください。
㉔就職活動開始時点(これから開始予定の方は現時点)で、あなたは就職先企業についてどのように考えていましたか。
㉕質問⑫の回答理由を教えてください。
㉖中小企業について、情報収集や企業研究を行いましたか。もしくは今後行う予定はありますか。
㉗中小企業へは実際に応募しましたが、もしくはは応募予定はありますか。
㉘中小企業へは実際に応募したが、もしくはは応募予定の方にお伺いします。応募先企業の情報をどのように入手しましたか。(複数選択可)
㉙これまでの回答の他に、就職活動全般において、あなたが苦労した(している)ことや、企業側に改善してほしい点などがあれば自由に記入してください。
インタビュー協力への可否

【社会人1、2年目用】

①年齢
②性別
③出身大学
④出身大学名
⑤出身学部
⑥出身学部名
⑦所属企業の業種を選択してください。
⑧所属企業の従業員規模を選択してください。
⑨入社年度
⑩現在の仕事満足度を教えてください。
⑪質問⑧の回答理由を教えてください。
⑫あなたが就職活動を開始したのは何年生の何月ですか。あなたの主観でお答えください。(学部の4年以上、大学院修士課程の2年以上は、それぞれ学部4年生、修士2年生とみなしてください)
⑬あなたが就職活動を終了したのは何年生の何月ですか。あなたの主観でお答えください。(学部の4年以上、大学院修士課程の2年以上は、それぞれ学部4年生、修士2年生とみなしてください)
⑭現在まで採用面接は何社程度受けましたか。
⑮質問⑫から内定をもらいましたか。
⑯就職活動の情報収集手段として有効だったと思うものを選んでください。(複数選択可) ⑰質問⑮で選択数1つ目もしくは2つ目「就職情報サイト」を選択した場合、有効だったと思うサイトの具体名を教えてください。
⑱情報収集にあたって協力やサポートをしてくれた人(機関)はいますか。いる場合、誰がどのようにサポートしてくれたのかを具体的に教えてください。
⑲あなたはインターンシップに参加しましたか。
⑳インターンシップに参加した、参加しなかった理由を教えてください。
㉑インターンシップに参加した方にお伺いします。インターンシップ先の情報をどのように(就職情報サイト、OB/OGの紹介等)入手しましたか?
㉒インターンシップに参加した方にお伺いします。参加して、あなたの企業選びの基準にどんな変化がありましたか。
㉓あなたが就職活動において「重要視した」企業選びの基準について、3つまで選んでください。
㉔あなたが就職活動において「重要視しなかった」企業選びの基準について、3つまで選んでください。
㉕あなたが就職活動を終了し、現在の会社に就職を決めた時点でのあなたの気持ちに近いものを選んでください。※すでに転職を経験されている方は、最初の就職先を想定して回答してください。
㉖質問⑫で「満足」もしくは「概ね満足」を選択した方は就職先に満足した理由を、「やや不満」、「非常に不満」、「満足でも不満でもない」を選択した方は満足できなかった理由を教えてください。
㉗あなたは自分自身の就職活動を振り返って、就職活動全体についての程度満足していますか。
㉘質問⑫の回答の理由を教えてください。
㉙あなたが就職活動中にもっと取り組めばよかったと思うことはなんですか。(複数選択可) ㉚就職活動開始時点で、あなたは就職先企業についてどのように考えていましたか。
㉛質問⑫の回答理由を教えてください。
㉜中小企業について、情報収集や企業研究を行いましたか。
㉝中小企業へは実際に応募しましたが、もしくはは応募予定はありますか。
㉞中小企業へ応募した方にお伺いします。応募先企業の情報をどのように入手しましたか。(複数選択可)
㉟これまでの回答の他に、就職活動全般において、あなたが苦労した(している)ことや、中小企業を対象に就職活動することに関して、あなたが課題だと思うことはありますか。
㊱これまでの回答の他に、就職活動全般において、あなたが苦労したことや、企業側に改善してほしい点などがあれば自由に記入してください。
インタビューへの協力可否

資料2 対話終了後のアンケート項目及びに回答結果 n = 31 (第1段階)

		全く当てはまらない	あまり当てはまらない	どちらとも言えない	やや当てはまる	とても当てはまる	総計
自分の話をちゃんと聞いてもらった	(人)	0	0	0	2	29	31
	(%)	0%	0%	0%	6%	94%	100%
本音話すことができた	(人)	0	0	1	6	24	31
	(%)	0%	0%	3%	19%	77%	100%
話してスッキリした	(人)	0	0	1	11	19	31
	(%)	0%	0%	3%	35%	61%	100%

資料3 対話終了後のアンケート項目及びに回答結果 n = 10 (第2段階)

		全く当てはまらない	あまり当てはまらない	どちらとも言えない	やや当てはまる	とても当てはまる	総計
自分の話をちゃんと聞いてもらった	(人)	0	0	0	1	9	10
	(%)	0%	0%	0%	10%	90%	100%
本音話すことができた	(人)	0	0	1	1	8	10
	(%)	0%	0%	10%	10%	80%	100%
話してスッキリした	(人)	0	0	0	2	8	10
	(%)	0%	0%	0%	20%	80%	100%

資料4 発話分析結果 (第1段階)

被験者	本質的諸相への気づき			行為の選択肢の拡大				
	a. 今の自分に対する気づき	b. 自分が求めていることに対する気づき	c. 自分の活動状況に対する気づき	d. 自己理解を深める行動	e. 行きたい企業を探る行動	f. 就活プロセスを理解する・進める行動	g. 内定獲得のための行動	h. 第三者からの助言を求める・活かす行動
#1	1		1			1		
#2	1		1			1		1
#3			1			1	1	
#4								
#5	1		1					
#6	1	1	1				1	
#7	1		1			1		1
#8	1						1	
#9					1			1
#10			1					
#11	1		1		1	1		
#12	1	1			1			1
#13								
#14	1		1		1		1	
#15	1		1			1	1	1
#16	1		1	1	1	1	1	
#17	1		1		1	1		
#18	1	1	1			1		
#19	1			1				
#20						1		
#21					1	1	1	
#22	1	1	1					
#23								
#24								1
#25	1				1			
#26	1	1	1				1	
#27			1					
#28	1					1		
#29	1						1	
#30	1	1	1	1	1	1		
#31	1	1	1	1		1		

資料5 発話分析結果 (第2段階)

被験者	本質的諸相への気づき			行為の選択肢の拡大				
	a. 今の自分に対する気づき	b. 自分が求めていることに対する気づき	c. 自分の活動状況に対する気づき	d. 自己理解を深める行動	e. 行きたい企業を探す行動	f. 就活プロセスを理解する・進める行動	g. 内定獲得のための行動	h. 第三者からの助言を求める・活かす行動
#41	1		1			1	1	
#42	1		1	1			1	
#43		1	1		1	1	1	1
#44	1	1	1			1		1
#45	1					1		
#46	1	1	1				1	
#47								
#48			1					
#49	1	1	1			1		
#50	1	1	1	1	1		1	1

参考文献

- Korhagen, Fred A]. "Reflective teaching and preservice teacher education in the Netherlands." *Journal of teacher education* 36.5, Washington: American Association of Colleges for Teacher Education, 1985, 11-15.
- 伊藤英希「教職大学院授業における現職院生の学級経営についての省察」、『千葉大学教育学部研究紀要』第六九巻、二〇二一年、一三五―一四四頁。
- 金子瞳・松本健義「成人学習の視点からとらえる教師の学びと省察」、『上越教育大学研究紀要』第四十巻第二号、二〇二一年三月・三九九―四二二頁。
- 高崎美佐・中原淳「大学生の就職における情報探索が自己と仕事に関する認知変化に与える影響」・企業に関する情報収集の媒介効果に着目して、『日本労働学会全国大会研究報告論集』第四六巻、二〇一六年、二七―三四頁。
- 山田美穂「臨床心理実習授業における「被傾聴体験」をめぐる多声的検討」・担当教員と受講生それぞれの振り返りを通して、『就実大学大学院教育学研究紀要』第六号、二〇二一年、八七―一〇二頁。
- 石黒香苗「希望通りでない一般企業へ就職をした大学新卒者の主観的体験プロセス」・進路への納得に至るプロセスに着目して、『産業・組織心理学研究』第三一巻第一号、二〇一七年、五五―六七頁。
- 前田佐恵子他「新卒時就職活動の失敗は挽回可能か?―家計研パネルの個票を用いた女性就業の実証分析」、『ESRIデイスカッションペーパーシリーズ』第二三四巻、二〇一〇年三月。
- 村山正治監修『ロジャーズの中核三条件 一致・カウンセリングの本質を考える1』、創元社、二〇一五年。
- 村上忠幸・向井大喜「深い学び」を実現するための探究学習とは(2)、『教職キャリア高度化センター教育実践研究紀要』= *Journal of Education Research Center for Educational Career Enhancement 1*『二〇一九年』、一―十頁。
- 飯長喜一郎監修『ロジャーズの中核三条件 受容・無条件の積極的関心・カウンセリングの本質を考える2』、創元社、二〇一五年。
- 野島一彦監修『ロジャーズの中核三条件 共感的理解・カウンセリングの本質を考える3』、創元社、二〇一五年。

Developing Dialogue Card to Promote Self-reflection of University Students in Job Hunting

Haruka AOYAMA Mayumi USUI Shinsuke OKUI Ami SETO
Nobuo MIKUNI Yugo ASAI Katumi HAYAKAWA

Summary

In Japan, the high turnover rate among young employees has become a social problem. One of the reasons for this is “reluctant employment” where job hunters are not satisfied with their job offers when they join companies after graduating from school (Ishiguro, 2017). Those who accept “reluctant employment” have more job changes later on compared to those who are satisfied with their job offers, which can hinder the career development of young people (Maeda, Hamaaki, Hori, & Murata, 2010). However, there are currently few effective solutions to this problem.

This study aimed to develop a “Dialogue Card” to promote self-reflection among university students in job hunting. Self-reflection is a key factor to prevent early turnover due to reluctant employment as it enables job-hunting students to have a wider perspective and more informed and satisfying job choices. We focused on reducing reluctant employment among university graduates, who make up the largest number of early job leavers among youth. The Dialogue Card is designed to be

used in conversations between job hunters. It means that the Dialogue Card has to be designed to promote self-reflection even when the users lack experience in “listening”.

The first part of this study is about developing the Dialogue Card and testing the effectiveness of the card with the authors as listeners. The second stage involved improving the design of the Dialogue Card so that job hunters themselves would become listeners, and verifying whether it would help reflection deepen even in conversations between job hunters. Throughout the first and second stages, the research followed the process of “design thinking”, repeating the process of user observation, ideation, and prototype testing.

Through tests with actual university students in job hunting, the Dialogue Card is found to be effective in promoting self-reflection not only when authors facilitate the dialogues as listeners but also when the card is used in conversation between job hunters themselves. The developed Dialogue Card can be considered an effective tool to promote self-reflection among job-hunting students.