

平成 28 年度 学位請求論文

大学生におけるキャリア支援のための  
役割演技プログラムの開発  
— パフォーマンス学の知見を導入した  
プログラム開発 —

日本大学大学院芸術学研究科

博士後期課程芸術専攻

若井 雅之

# 目次

<b>第 1 章</b>	<b>本研究全体の背景と目的</b>	1
第 1 節	キャリアの定義	1
1	キャリアを定義すること	1
2	先行研究におけるキャリアの定義	2
3	本研究におけるキャリアの定義	2
第 2 節	近年の大学生のキャリアを取り巻く背景	3
第 3 節	大学生のキャリア支援に必要な方法	4
第 4 節	本研究の目的	6
<b>第 2 章</b>	<b>キャリアの研究動向</b>	10
第 1 節	国内外のキャリア理論の研究動向	10
第 2 節	キャリア教育の研究動向	15
第 3 節	大学生とキャリア	16
1	学生相談におけるキャリアの研究動向	16
2	文部科学省・厚生労働省からの報告	20
3	経済界からの報告	21
<b>第 3 章</b>	<b>パフォーマンス学の研究動向</b>	22
第 1 節	パフォーマンス学とは	22
第 2 節	パフォーマンス学と演劇学	26
第 3 節	パフォーマンス学とキャリア	28
<b>第 4 章</b>	<b>役割演技の研究動向</b>	36
第 1 節	役割演技とは	36
1	役割演技と演劇学	36
2	役割演技の研究動向	43
第 2 節	役割演技とキャリア	46

第 5 章	調査研究（予備調査）— 大学生キャリア・パフォーマンス尺度の開発と大学生のキャリア・パフォーマンスに関する意識調査 —	49
第 1 節	目的	49
第 2 節	方法	49
1	調査時期とその手続き	49
2	分析対象	50
3	質問紙の構成	50
第 3 節	結果	52
1	大学生キャリア・パフォーマンス尺度の因子分析	52
2	大学生キャリア・パフォーマンス尺度の項目分析	56
3	性別による大学生キャリア・パフォーマンス尺度の差異	60
4	学年による大学生キャリア・パフォーマンス尺度の差異	61
5	学部による大学生キャリア・パフォーマンス尺度の差異	63
第 4 節	考察	65
1	大学生キャリア・パフォーマンス尺度の因子分析と項目分析	65
2	性別による大学生のキャリア・パフォーマンスに対する意識の差異	66
3	学年による大学生のキャリア・パフォーマンスに対する意識の差異	67
4	学部による大学生キャリア・パフォーマンス尺度の差異	68
	本研究で用いた質問紙	70
第 6 章	大学生におけるキャリア支援のための役割演技プログラムの開発— パフォーマンス学の知見を導入したプログラムの開発 —	77
第 1 節	目的	77
第 2 節	方法	77
第 3 節	プログラム内容	79

第 7 章	大学生におけるキャリア支援のための役割演技プログラムの検証 .....	89
第 1 節	目的 .....	89
第 2 節	方法 .....	89
1	実施時期とその手続き .....	89
2	分析対象 .....	90
第 3 節	結果 .....	91
1	プログラム前後の効果測定 .....	91
2	大学生のキャリアに対する意識の違いによるプログラムの効果測定 .....	94
3	文系学部、理系学部の違いによるプログラムの効果測定 .....	96
4	プログラム時の逐語分析 .....	97
5	質問紙に記入された感想による分析 .....	106
第 4 節	考察 .....	109
1	量的分析の考察 .....	109
2	質的分析の考察 .....	110
第 8 章	総合的考察 .....	118
	引用文献・主要参考文献 .....	121
	謝辞 .....	132
Appendix①	メディカルパフォーマンストレーニングでの自由記述一覧 .....	134
Appendix②	ロールプレイの逐語録 .....	157
Appendix③	プログラムの感想 .....	190

# 第 1 章 本研究全体の背景と目的

## 第 1 節 キャリアの定義

### 1 キャリアを定義すること

キャリアという用語を定義することの困難さを示す研究者は枚挙に暇がない。例えば、梅澤（2001）は、その理由としてキャリアという用語に相当するとらえ方や概念が、従来の日本社会になかったことを指摘している。また、渡辺（2007）は、「時代によって『キャリア』という言葉によって表現される現象は具体的に異なりうる」と述べ、その多義性を強調している。そして、宮城（2002）は、キャリアの定義を①「職業、職務、職位、職歴、進路」を示す「狭義のキャリア」と、②「生涯・個人の人生とその生き方そのものと、その表現の仕方」である広義のキャリア（ライフ・キャリア）とに分けたうえで、「日本ではキャリアに関する概念が統一されておらず、研究者や実践的に活動するカウンセラー、分野（学校、産業界など）によってその捉え方はさまざまな広がりをもっている」と論じている。上述のように、キャリアという用語を定義し示すことは難しい。しかし、渡辺（2007）は、キャリアを定義することに固執することの重要性について、「心理学の諸理論を理解するためであり、キャリアアカウンセリングやガイダンスなどの応用領域におけるアプローチ法や技法を正確に把握するために不可欠であると思われる」と述べている。本研究における「大学生のキャリア支援」とは、実際に支援プログラムを作成し実施することを通しての支援であり、応用的アプローチに他ならない。そのため、キャリアという用語を定義しておくことは必要不可欠であると考えられる。詳しくは第 2 章で述べることになるが、まず以下で代表的なキャリアの定義を概観し、そのうえで本研究におけるキャリアの定義について示しておきたいと思う。

## 2 先行研究におけるキャリアの定義

前項でも述べたように、元来、キャリアという概念は単に「就職活動」や「職業上の経歴」のみを指すものではない。海外の先行研究では、例えば「キャリアとは生涯過程を通して、ある人によって演じられる諸役割の組み合わせと連続 (A career is defined as the combination and sequence of roles played by a person during the course of a life-time)」(Super, 1980) や、「キャリアとは、ある人の生涯にわたる期間における、仕事関連の諸経験や諸活動と結びついた態度や行動における個人的に知覚された連続である (The career is the individually perceived sequence of attitudes and behaviors associated with workrelated experiences and activities over the span of the person's life)」(Hall 1976) といった定義がよく引用される。また、日本においては、「成人になってフルタイムで働き始めて以降、生活ないし人生全体を基盤にして繰り広げられる長期的な職務・職種・職能での諸経験の連続と節目での選択が生み出していく階層的な意味づけと将来構想・展望のパターン」(金井 2002) や、「あなたが『これは大切だ』と思い、生涯ずっと引っ張り続けることができる何か」(佐藤, 2013a) といった定義が用いられている。これらの定義は、キャリアという概念は、本来は「人の生き方そのもの」を意味する、より広義な用語であることを物語っている。

## 3 本研究におけるキャリアの定義

このように、キャリアという概念が示す範疇が広汎なだけに、一言で定義することは困難である。しかし、研究としてキャリアを取り上げる以上、概念を定義することを避けて通ることはできない。後述するが、本研究においては、「大学生におけるキャリア支援」を主たる目的とする。そこで、本研究においては日本における大学教育を管轄する「文部科学省」が定めている「人が、生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を

見いだしていく連なりや積み重ね」(文部科学省, 2011)。という定義に準じてキャリアを定義し、用いることとしたい。

## 第 2 節 近年の大学生のキャリアを取り巻く背景

文部科学省(2016)は、2016年3月の大学卒業者に占める就職者の割合は74.7%であり、前年度より2.1ポイント上昇し、6年連続で増化していると報告している(Fig1-2-1)。また、文部科学省・厚生労働省(2016)は、2016年3月に卒業した大学生の就職希望者に占める就職者の割合を示す就職率は、97.3%であり、前年度より0.6ポイント増加し、5年連続で増加しているとしている(Fig1-2-2)。

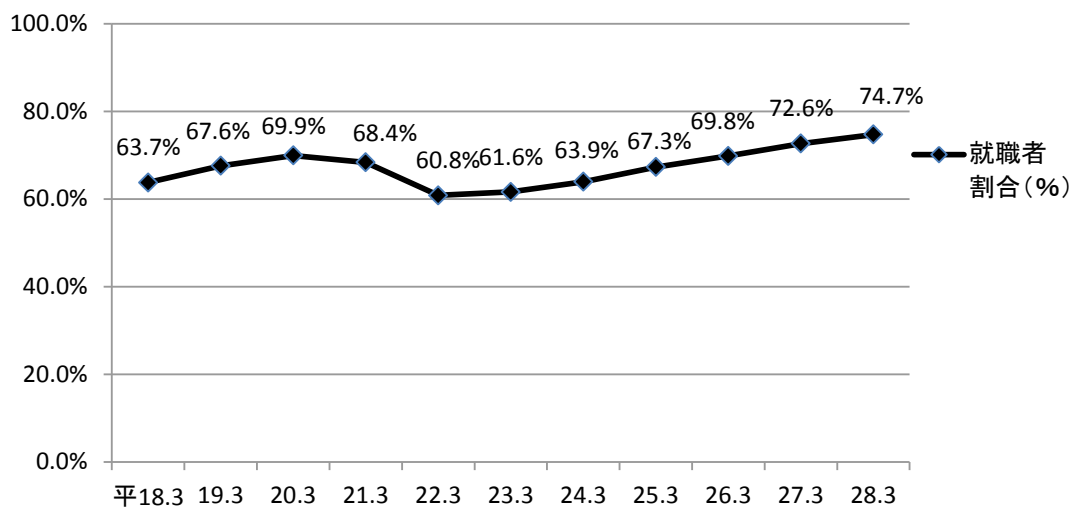


Fig 1 -2-1 大学卒業者に占める就職者割合の推移(文部科学省,2016を基に作成)

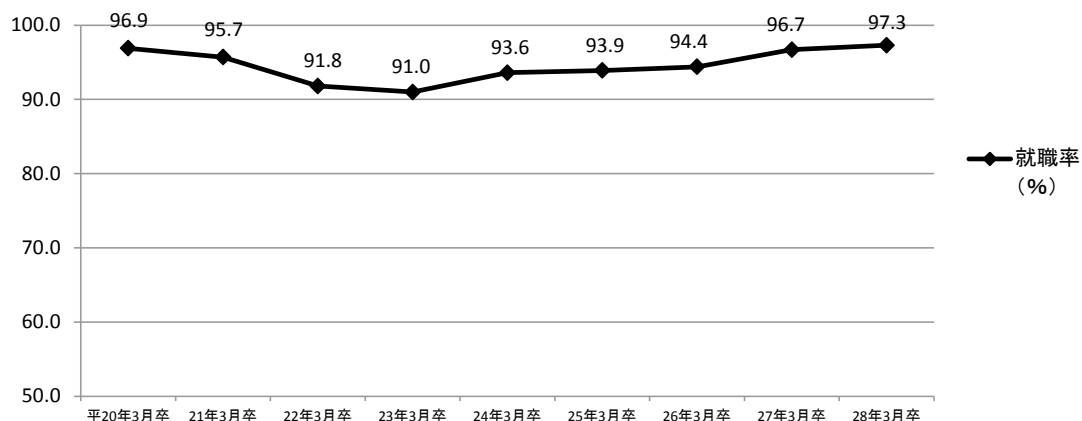


Fig 1-2-2 大学生の就職率の推移(文部科学省・厚生労働省,2016を基に作成)

いずれも景気の回復にともない増加傾向にあり、これらの数値の上では、大学生の就職を巡る状況は、改善してきているということができよう。しかし、大学生の就職活動を取り巻く状況は、決して楽観視できない。なぜなら、文部科学省・内閣府・厚生労働省・経済産業省（2014）の共同調査で、学生の就職活動について「全体的にはあまり変化はないが、複数社から内定を得られる学生と全く内定を得られない学生との二極化が進んでおり、全く内定を得られない学生の就職活動が長期化しているようである」と報告されているように、就職活動が思うように進まず長期間に渡り悩み苦しむ学生も、依然、存在しているからである。

### 第3節 大学生のキャリア支援に必要な方法

まず、大学生がそのように広義なキャリアを構築していくために必要な能力とは、どのようなものであるのかについて考えてみたい。例えば坂井（2007）は、大学教育におけるキャリア教育の目的として、「①職業観と勤労観の育成、②自立性・自律性、③コミュニケーション能力、④人間関係能力、⑤セルフ・マネジメント能力、⑥



自己表現力、⑦チャレンジ精神」を挙げている。確かにそれらは、広義のキャリアを構築していくために必要な能力であるといえよう。しかし広義であるがゆえに、それらに働きかける支援方法の背景理論にも、広さと深さとが求められる。

それでは、大学生におけるキャリア支援には、具体的にどのような方法を用いることが効果的であるのだろうか。そのように考えたとき、本論文においてはまず、パフォーマンス学の理論に注目した。パフォーマンス学は日本では1980年以降、佐藤綾子(1947-)によって体系化され、現在も発展し続けている学問である。佐藤(1995)は、「パフォーマンス」を「日常生活における個の善性表現」と定義し、「表現されない実力はないも同じである」と述べている。佐藤(1995)はまた、パフォーマンス学では自己表現のすべてを「意図性のある演技」としてとらえ、すべての日常場面を「パフォーマンスステージ(舞台)」であると考えた。さらにパフォーマンス学の特徴として、「演劇学」、「スピーチ・コミュニケーション学」、「社会学・文化人類学」、「心理学」といった複数の学問領域を研究対象とした学際的な学問であることをあげている(佐藤,1995)。これらのことから、パフォーマンス学が、主となる「善性を表現すること」への支援のみならず、コミュニケーション能力や人間関係能力、チャレンジする能力を向上させるための支援など、大学生のキャリア構築に必要な、幅広く奥深い能力への寄与が可能になると考えられる。例えば、1年生と4年生の医学部生を対象に、メディカルパフォーマンストレーニングを実施した佐藤(2013b)や佐藤・藤田・松本ほか(2014)の研究は、それぞれ大学生におけるキャリア支援に対してパフォーマンス学の理論を用いたトレーニングの有効性を示している。

そして次に、役割演技(本研究においては、ロールプレイおよびロールプレイングを同義として表記する)の概念に注目した。役割演技とは、もともとはモレノ(Moreno, J. L., 1889-1974)の開発した「サイコドラマ(Psychodrama)」と呼ばれる即興劇を用いた

集団療法の技法の一つとして考案されたものである。しかし今日では、治療的・診断的効果という文脈を超えて、教育・福祉・産業等の領域で一般的に利用しうる技法として学際的发展を遂げている（堀毛，2002）。これはまさに、戸田（2012）が、芸術系大学における演劇教育の目標を、「総合的な舞台芸術としての『創作・研究』と、演劇を教育・福祉・医療など幅広く活用していく『応用演劇』を二本柱として位置づけ、常に演劇とは人間探求の学問であるということを教えながら、より専門的な人材育成を指標として挙げてきた」と述べている内の、後者と重ねうる概念であると考えられる。実際に大学生を対象とする役割演技を用いたプログラム研究としては、栗津・本間・角田（2015）のキャリア開発支援を目的としたものや、小林（2000）の主張訓練を目的にしたもの、面高・柴山（2008a）のソーシャルスキルと自己効力感への効果を測定したもの、面高・柴山（2008b, 2009）の対人関係の改善を目的としたものなどがあり、いずれも効果が認められている。

#### **第 4 節 本研究の目的**

以上、述べてきたように、パフォーマンス学と役割演技とには、いずれも「学際的」かつ「演劇学との親和性が高い」という共通点がある。そして幅広い知見が必要となるキャリア支援に効果的であることが、先行研究からも示されている。

本研究では、「パフォーマンス学の知見を導入した役割演技」を軸にして、非言語的表現に対する意識を高めて自ら適切な表現方法を模索することを支援する「大学生におけるキャリア支援プログラム」を開発することを第 1 の目的とする。また、「大学生におけるキャリア支援プログラム」を実施し、効果を検証することを第 2 の目的とする。

なお、本論文は下記の 8 章より構成されている。

第1章は「本研究全体の背景と目的」である。キャリアという概念は単に「就職活動」や「職業上の経歴」のみを指すものではなく、「人の生き方そのもの」を意味する、より広義な用語であることを明らかにする。本研究においては、「大学生におけるキャリア支援」を主たる目的としている。そこで、本研究では「人が、生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見いだしていく連なりや積み重ね」（文部科学省，2011）という定義を採用して論を進めていくことについて述べる。

第2章は「キャリアの研究動向」である。国内外のキャリアの研究動向を明らかにしたうえで、特に大学生とキャリアに焦点を絞り、学生相談におけるキャリアの研究動向を概説する。キャリアというものは、国の政策としても注目されている。そこで、文部科学省や厚生労働省からの報告をまとめ、経済界からの報告についても言及する。

第3章は「パフォーマンス学の研究動向」である。日本でパフォーマンス学を牽引している佐藤綾子の研究を中心に紹介し、「パフォーマンス学」とはいかなる学問体系であるのかを明らかにする。本研究では「役割演技」という技法に着目しているので、パフォーマンス学と演劇学の関係性について特に詳細に論じた。キャリア支援に対して、どのようにパフォーマンス学の知見が活用されているのかについて、パフォーマンス学とキャリアという観点から論点を整理する。

第4章は「役割演技の研究動向」である。役割演技を提唱したモレノに直接師事したコルシニ（Corsini, R.J. , 1966）の指摘を踏まえて、「役割演技」という技法の意義について詳細に検討する。また、役割演技という技法は演劇的な手法であるため、演劇学との関係性や、役割演技の研究動向についても概観する。

第5章は、「調査研究（予備調査）——大学生キャリア・パフォーマンス尺度の開発と大学生のキャリア・パフォーマンスに関する意識調査——」である。大学生が自らのキャリアをデザインしていく上

で重要になるパフォーマンスに対する意識を、「自己発見」、「自己強化」、「自己表現」というパフォーマンス学の3つのステップ（佐藤，2014）の視点から作成した尺度を用いて調査する。そして、それぞれの尺度の信頼性・妥当性を検討することで、大学生がキャリアをデザインしていく上で重要となるパフォーマンスを測定するための「大学生キャリア・パフォーマンス尺度」を開発することを目的とする。また、本調査は後の第6・7章における、プログラム開発および、その効果を測定する際の質問紙の内容を選定する際の予備調査も兼ねている。

第6章は、「大学生におけるキャリア支援のための役割演技プログラムの開発——パフォーマンス学の知見を導入したプログラム開発——」である。先行研究を参考にして、2つの役割演技場面を設定したプログラムを開発する。場面1は、パフォーマンス学における「7つの非言語表現」の要素について説明したのち、「就職活動における面接場面」を想定した舞台を設定する。また、場面2は、パフォーマンス学の「3つのC（佐藤，2009）」について説明したのち、「新入社員として先輩社員に自己紹介をしたが、そっけない対応を受けた場面」を想定した舞台を設定する。この場面は、大学生のキャリア構築において重要であるとされている「チャレンジ精神」（一般社団法人日本経済団体連合会，2014；坂井，2007）を発揮させることを意図した。場面2では単に就職活動という範疇を超えて、時間的にも、求められる能力的にも、より広い意味でのキャリアを考える契機となるような体験ができるプログラム構成となっている。

第7章は、「大学生におけるキャリア支援のための役割演技プログラムの検証」である。プログラムに参加することを通じて生じた研究協力者のキャリア構築に関する自己表現の意識の変化を検証する。「パフォーマンス学の知見を導入した役割演技」を体験することによって、キャリア構築に関する自己表現の意識が向上されたということは、キャリア構築を模索している大学生にとって、学生支援という観点からも有効であることを指摘する。

第 8 章は、「総合的考察」である。本研究の総合的な考察を行い、結論を示したうえで今後の研究課題を明示する。

## 第 2 章 キャリアの研究動向

### 第 1 節 国内外のキャリア理論の研究動向

キャリアとは何だろうか。Hall (1976) によると、「キャリアとは、ある人の生涯にわたる期間における、仕事関連の諸経験や諸活動と結びついた態度や行動における個人的に近くされた連続である」である。Feldman (1988) は、「我々は、諸個人が 40 年も 50 年もわたってつくることになる職種や職務の連なりもまた調べる必要があるが、諸個人が仕事全体の全体を通じて担う職務の連続をキャリアと呼ぶ。」と定義している。金井 (2002) は、キャリアとは簡潔に述べるならば「長期的な仕事生活のあり方に対して見出す意味づけやパターンのこと」であることを明らかにしたうえで、「成人になってフルタイムで働き始めて以降、生活ないし人生全体を基盤にして繰り返し広げられる長期的な仕事生活における具体的な職務・職種・職能での諸経験の連続と、節目での選択が生み出していく回顧的意味づけと将来構想・展望パターン」と定義している。これは Hall の定義に対し、仕事生活だけではなく、生活全般を考慮に入れた定義である。

Hall (1976) は、「キャリア」という概念がわかりにくいものになってしまう理由として、①組織の階層において、主に昇進を念頭において捉えられる上への方向性としてのキャリア ②定型化された地位の経路が存在する専門職としてのキャリア ③職務の生涯にわたる連続としてのキャリア ④役割に関連した諸経験の生涯にわたる連続としてのキャリア という 4 つの異なる意味合いが「キャリア」という言葉に含まれてしまうことを指摘している。

Hall の指摘を踏まえて、金井 (2002) は意味あるキャリアを構築する際に、①キャリアそのものに、良いキャリアも悪いキャリアも存在しない。キャリア自体は、成功も失敗も含意しない。②「より自分らしく生きられているか」という観点からのみ、本人だけがキャリアを評価できる。③キャリアには主観的な側面と客観的な

側面という両面が存在している。④キャリアはプロセスそのものである。という点を意識したキャリアの考え方が重要であることを明らかにしている。

また、金井（2002）は、「キャリアの歩みを、環境・時代の中で自分らしさを追求する道にしていくには、節目はしっかりとデザインすることが大事になってきます。それさえできれば、節目と節目の間は、多少は流れに身を任せる（ドリフトする）のもいいでしょう。人生全体が節目というわけではありませんから、いつも張り詰めている必要はありません。」と指摘している。大学生において、大学入学や卒業は節目の1つであろう。大学を卒業して、どこで働くかというのは人生において大きな選択の1つである。大学在学中とは違って、ある職業に就くということは、「お金を稼ぐ」ということを意味する。お金を稼ぐということは、主体的に働くことそのものだといってもよい。大学に入学できれば、在学中は多少受け身であっても流れに身を任せることで日々をやり過ごすことは可能である。しかし、大学卒業を機に社会へ巣立って行く際には、受け身ではなく能動的に自身のキャリアを意識して何かを選択するという意識が必要になる。

雇用を保障され、組織の中で安定したキャリアを育てていくというのが旧来のキャリア観であるとするならば、新しく変わりつつあるキャリアは「インテリジェント・キャリア」「バウンダリーレス・キャリア」(Arthur, M., 1994)「変化自在のキャリア」(Hall, D.H., 1996)と呼ばれている。旧来のキャリア観であるオールド・キャリアと、新しく変わりつつあるキャリア観であるニュー・キャリアの対比を Table2-1-1 に示す。

Table 2-1-1 オールド・キャリアからニュー・キャリアへ  
 (金井, 2002 を基に作成)

オールド・キャリア	ニュー・キャリア
境界に制約された (bounded)	境界のない (boundary less)
内部化・社内調達 (in-house)	アウトソーシング (outsourcing)
個人が担い手 (agentic)	関係が中心 (relational, communal)
垂直的 (命令) 関係 (vertical)	水平的・ネットワーク化された関係 (horizontal networked)
制度的知識 (institutional knowledge)	個人の知識 (individual knowledge)
構造に頼る (structure)	行為に頼る (action)
製造・ものづくり (manufacturing)	知識 (knowledge)
多数の階層数 (multiple levels)	もっと少ない層 (fewer levels)
一握りの特権階級のキャリア (privileged)	みんなのキャリア (egalitarian)
静的・定常状態 (stasis)	変化 (change)
心理的な慣性 (psychological inertia)	心理的な対応 (psychological adaptation)
テクニックで生きられる (techniques)	対人スキル (interpersonal skills)
温情主義 (paternalism)	就業可能性 (employability)
雇用の保障をめざす (employment security)	就業可能性の保障をめざす (employability security)

金井 (2002) は、オールド・キャリアとニュー・キャリアを比較して、第1の変化：組織や職種という境界や枠組みの固定が緩や



かになりつつある 第2の変化:組織にも自分にも変化をもたらす、関係性の中で連なりあうキャリアが注目されつつある 第3の変化:一人ひとりの個人の中に知識が体现される世界にシフトしているという認識が生じつつある 第4の変化:変化や適応、ネットワーク作りのための対人スキルがキーワードになりつつある 第5の変化:個人の側が、組織に対して絶えず就業可能性を編み上げることが新たな前提となりつつある 要点を5つ挙げている。

このように、ドラスティックな変化が生じているのが現在のキャリアの特徴であるといえる。つまり、しっかり考えて1回きちんと大きな決断をすれば、その後は平穩無事に進むことが期待できない時代に突入しているのである。まさしく、節目に際して、どちらに進んでいくかを選択するという「選択し続けること」が重要になるのが現在のキャリア観だといってよいだろう。

Hansen, L. S. (1997)によると、ニュー・キャリアの時代を生き抜くためには、①グローバルな視点から仕事を探す ②人生を意味ある全体像の中に織り込む ③家族と仕事の間を結ぶ ④多元性と包括性を大切にし、差別を忌避する ⑤仕事の中に高い志や精神性、人生の目的を求める ⑥個人のトラジションと組織の変革をともにマネージする という6つの課題が重要になると指摘している。

Hansen は、人生やキャリアにおいて、部分に還元できない要素があることを指摘し、全体を大切にすることを説く。Hansen は自身のキャリア・デザイン論を「Integrative Life Planning(ILP)」と呼んでいる。この ILP は、「働くこと」に関する問題を、様々な生活領域における役割との関連や人生全体の問題として捉えるという考え方である。人生役割が統合されていく過程を、Hansen は小さな布を縫い合わせ、つなぎ合わせながら大きな一枚の布に仕上げているというキルトの作成に例えている。キルトのたとえが意味するところは、個々の役割を切り離して論じることが不可能であるということである。つまり、「働くこと」とは、働いている世界の中で限定されるものではなく、すべての役割とつながっているという考え方

である。キャリアというものは、人生そのものと密接なかかわりを持っているのだといえる。

Savickas (2011) は、「ライフデザイン・キャリア」という概念を提唱している。Savickas が「ライフデザイン」という言葉を使うのは、これまでの「職業ガイダンス」および「キャリア教育」の後に続く第三のパラダイムとして意味づけたいからである (Savickas, 2015)。水野 (2016) は、Savickas の理論を日本に定着させるため Savickas から与えられた宿題として、①自己構成理論の時代背景の理解 ②転機と自己構成の理解 ③文化が自己構成にどの程度取り組まれているかのアセスメント の 3 点を挙げている。

時代背景の理解とは、現代に生きる我々にとってはすなわち、「21 世紀に生きる意味」(水野 2016) を理解するということになる。水野によると、1950 年代は「同じ型の人間を大量生産する時代」であった。そして 1970 年代は主体的に行動する個人観が重視されるようになったが、「予測可能な未来」があり、それぞれその予測可能な階層を登っていくこと、すなわち自己実現することが人生で重視されることとなった。そして水野によれば、21 世紀は、個人の内側に構成した人生シナリオがそのまま実現する時代となっている。つまり、「個人のシナリオを構成し、自分の人生に責任をもって生きることが個人のプロジェクトとなった」と述べている。これは、周囲と同じようにしていれば自身のキャリアが構築されるという時代ではなく、個人個人がそれぞれ自身のキャリアを構築していかなければならない時代に突入していることを示唆しているといえよう。

アメリカと比較すると日本では、新卒の学生が圧倒的に多い。アメリカで超難関校とされる 5 大学、ハーバード大学、マサチューセッツ工科大学、スタンフォード大学、イエール大学、コロンビア大学の卒業生の合計は 7000 人である。日本は、例えば慶応大学一校の一学年の卒業生が 7000 人である。また、アメリカにおいては、新卒大学生を全員採用するというシステムは一切存在せず、超難関校の超エリートと呼ばれる学生のみが新卒で希望するキャリアに就

くことができる。一方で、日本では新卒でおよそ自分の手に入れた  
いキャリアの会社に就職できることが一昔前の社会的通念となっ  
ている。しかしグローバル化の中で、新卒で希望の会社に就職す  
るといふ発想自体に問題があると考えられる。世界の新卒学生たち  
と伍して、日本の大学卒業生たちが自分の望むキャリアについて  
いくためには今よりも考え方をもっと鋭敏に磨き上げて、自分の  
キャリア特性を考え、かつ自分をブランド化する必要がある。生  
涯続くキャリアに向かって力をつけていくことが望まれる。

## 第 2 節 キャリア教育の研究動向

現在の日本社会は大きな構造変化の途上である。特に、産業界  
や経済界においては、構造変化の度合いが顕著である。雇用形態  
の多様化や流動化が進むことで、学校から職業への移行プロセス  
が不明瞭になりつつある。そのことにより、不適応を起こす若者  
が少なからず存在し、社会問題ともなっている。このような状況  
において、一人一人が生きる力を身に付けて、将来直面する可  
能性がある様々な困難に対して対応できる能力を育てていくこ  
とが重要な課題となっている。社会的自立や職業的自立に向け  
て、必要な基盤となる能力や態度を育てることを意識した教  
育が「キャリア教育」である。キャリア発達を促すキャリア教育の  
必要性が指摘され、様々な施策が展開されている。文部科学省  
(2008,2011)の施策において、2008年12月の「今後の学校に  
おけるキャリア教育・職業教育の在り方について(諮問)」を受け  
て、2011年1月には基礎的・汎用的能力の育成を中核とした  
キャリア教育の推進を求めた答申が公表された。また、「初等中  
等教育における教育課程の基準等の在り方について(諮問)」  
(文部科学省, 2014)や、中央教育審議会教育課程企画特別部  
会における「論点整理について(報告)」(文部科学省, 2015)  
においても、キャリア教育の重要性が明示されていることは記憶  
に新しい。

### 第 3 節 大学生とキャリア

#### 1 学生相談におけるキャリアの研究動向

CiNii を用いて、「学生相談」と「キャリア」で検索をかけると、2000 年以降では 36 本の論文が該当する。キャリア意識やキャリア発達に関する研究も含まれるため、「学生相談」と「キャリア教育」で検索をかけると 5 本の論文に絞られる。

5 本の論文を年代順に列記すると

- (1) 田中宣秀 2005 高等教育機関におけるキャリア教育の方向性について：カリキュラムの構築を念頭において 生涯学習・キャリア教育研究 1, 17-27.
- (2) 田中宣秀・船津静代 2005 高等教育機関における新たな就職支援の方向性を探る--増加する大学院生の就職相談と解決策としてのキャリア教育を念頭において 名古屋大学学生相談総合センター紀要 (5), 15-22.
- (3) 安住伸子 2006 学生相談とキャリア教育--こころの成長を進路決定に生かす (特集・学生相談--こころの成長支援) 大学と学生 (28), 21-28.
- (4) 斎藤富由起・社浦竜太・守谷賢二 2007 ニートの理解と対応に関する研究その 1：キャリア教育の視点から 日本教育心理学会総会発表論文集 (49), 509.
- (5) 北川浩 2013 話題提供 キャリア教育と学生(20周年記念号 学生相談室創設 20周年記念シンポジウム記録) 成蹊大学学生相談室年報 (20), 25-29.

となる。

上記の論文の中から、田中 (2005)、安住 (2006)、斎藤・社浦・守谷 (2007) の 3 論文を取り上げて論文の内容を概観する。

田中 (2005) は、「キャリア教育」という名称が日本において使われたのは、1999 年の「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」であり、「キャリア教育の推進」という文脈で記載されていることを指摘する。アメリカでは、連邦教育省長官である Marland,

S.P. が 1971 年に「Career Education」の必要性を述べたことを嚆矢とする。日本では、一部の研究者が「Career Education」に「キャリア教育」という訳語を当て、内容を紹介し推進していた。しかし、当時の主管省庁であった文部省は「キャリア教育」という用語に注目せず、従来から日本で紹介され実施されていた「進路指導」や「職業教育」という用語に「Career Education」の意味合いを重ねていたという。しかし、1999 年になって、文部省は新たに「キャリア教育」という概念に注目するようになり、現在に至っている。田中の論文は、キャリア教育という概念を採用するに至った政策決定の背景について、①キャリア教育が提唱された際に設定された教育期間が、「幼稚園から始まり高等学校を卒業するまでの 13 年間の教育期間」を意味する「K-12 (kay-through-twelve)」とされ、K-12 以後の教育期間は継続教育と位置づけられたこと ②大学そのものがキャリア教育の範囲に入る専門教育 (Professional Education) を担う機関であるとされてきたこと ③キャリア教育の領域が極めて広いことに関連して、80 年代にキャリア教育のモデルと名称を巡って種々議論がなされたこと という 3 点を指摘している。

田中は、進学率が 50% を越えているアメリカの大学にとって、学生のキャリア開発は極めて重要な課題であることを指摘し、「キャリアサービス・オフィス」や「キャリアエデュケーション・オフィス」という名称の専門部署を各大学が設置していることに言及する。専門部署は、自己分析やキャリア開発の手法、職業選択の方法と意思決定、レジュメやカバーレターの書き方、面接指導、ソーシャルスキルといった様々なキャリア開発の支援や指導を行っている。「キャリア教育」という名称を使わなくても、大学がキャリア準備教育を施す立場にあることを意識しており、総合的なキャリアサービス機関が学生のキャリア形成の支援を行っている。アメリカの高等教育機関では、実践的なキャリア形成の支援は、キャリアサービス・オフィスなどの専門機関で行っているため、キャリア教育の研究が細分化され、各領域で個々に研究が行われているという背景があるこ

とを明らかにしている。

続いて、高等教育機関で行われるべきキャリア教育として、「就職支援活動としての、キャリアセンター機能の充実」と、「戦前からの職業指導（vocational guidance）や就職指導を含めた広義の意味におけるキャリア教育の実施」という、2つの方向性があることを指摘している。こういった2つの方向性を持つキャリア教育を円滑に実施していくためには、周囲の理解を得られやすい「キャリアセンター機能」を充実させることを優先させ、職員・教員の協力を得ながら「キャリア形成」を支援しながら、一方でインターンシップなどを活用して、「職業観や勤労観を醸成する幅広い教育」を提供することが必要であると結んでいる。

斎藤ら（2007）は、青年層の雇用問題に対応するために、文科省をはじめとする関係4府省が2005年度より「若者自立・挑戦戦略会議」を発足させ、「若者自立挑戦プラン」をまとめていることに注目する。また、文科省は「キャリア教育総合計画」を具体化し、初等・中等教育からフリーターの再教育に至るまで約80億円の予算を計上して総合的な支援策を計画している。特に、大学や専門学校における「キャリア高度化プラン」には、約70億円を見込んでいることから、大学や専門学校におけるキャリア支援が重要視されていることを指摘する。

この「若者自立・挑戦プラン」が立案された背景には、厳しい雇用状況や高い失業率、増加する無職、フリーターの再チャレンジへの対応が存在している。日本では、「就学・就労・職業訓練のいずれも行っていない、15から34歳までの非労働力人口のうち、通学・家事を行っていない者」を「若年無業者」と称している。この「若年無業者」を、イギリスの労働政策において出てきた用語を用いて、「ニート（NEET：Not in Education, Employment or Training）」と称することもある。この「ニート」の概念に着目し、大学生・専門学校生が「ニート」をどのように理解しているかを検討し、キャリア教育の観点から考察している。

調査の結果、大学生・専門学校生は「ニート」に対してネガティブな意味を付与している場合が多いことを明らかにした。「ニート」に関してネガティブなイメージが流布することは、健全な就労意欲を遠ざける要因となる可能性があることについて言及し、キャリア教育において「ニート」に対する偏見を是正する必要があることを指摘している。

安住（2006）は、学生相談の立場からキャリア教育について論じている。安住は、典型事例としての模擬事例を5事例挙げ、学生相談に持ち込まれる相談には進路の問題が含まれていることを指摘する。そうして、進路決定のためのこころの成長の援助のポイントとして、①自分を客観的に見られるようになること ②自分なりの価値観を持てるようになること ③自分で決定すること という3つを挙げている。「昨今「キャリア＝職業」という誤解の広まりから、職業相談や職業選択が人生相談やカウンセリングから独立した別個のものであるかのように扱われる風潮が加速しており、危惧される場所である。もともとカウンセリングの1つの源流が職業相談にあったことかから発展したことでわかるように、両者は切り離して考えられるものではない。「両者の間にあえて違いを見出すとするならば、カウンセリングがもっぱら今現在クライアントが困っていることに焦点をあて、問題解決に向けてともに考えるということがメインであるのに対し、キャリア支援はクライアントがこれから歩みたいと思う進路と現実を視野に入れ、将来生きていける場を考えながら現在の問題について話し合うというカウンセラー側の姿勢にある、といえるかもしれない。」という指摘は重要である。

3本の論文を概観すると、学生相談の領域における「キャリア教育」が、2016年現在も確立しているとは言い難いということが改めて理解できる。確立できなかった理由はいくつか考えられるが、やはり「キャリア教育」が内包している要素が幅広いということと無縁ではないだろう。一口にキャリアといった場合、狭義のジョブキャリアと狭義のライフキャリアの両方が含まれる。今までの経緯か

らしても、日本では「キャリア教育＝ジョブキャリアの教育」というイメージが払拭しきれない。特定の職業で役立つ能力というよりも、職務を遂行するための普遍性を持つ能力であり、一度習得すれば良いものではなく、必要に応じて人生を切り開いていくために能動的に再構築し続ける能力であるという観点を強調しようとする、人間の一生を意識しやすい「ライフキャリア」という表現を用いていくのが適切なのかもしれない。

## 2 文部科学省・厚生労働省からの報告

中央教育審議会の答申「今後のキャリア教育・職業教育の在り方について」（文部科学省，2011）では、「キャリア」という言葉を「人が、生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の自分と役割との関係を見出していく連なりや積み重ね」と説明している。人が一生の中で果たす役割や重みづけは年齢によっても変化する。また、単一の役割を担うことよりも同時に複数の役割を担うことの方が多い。こういった役割は、それ以前の年代における役割の在り方からも影響を受ける。また、同時期における他の役割との間で、互いに制約しあうものでもある。ある役割の果たし方というものは、「生き方そのもの」であるといえる。したがって、職業だけをキャリアとして切り離して論じることにはあまり意味がない。

厚生労働省（2013）は、就職後3年以内の離職率は、2009年3月の大学卒で28.8%になると報告し、「バブル崩壊後に上昇し、2004年3月卒以降は低下傾向にある」ものの、「依然として高い水準にある」と報告している。このような若者の早期離職について、「若年期は、自らの能力・適正に合った職業を探すためのキャリア探索の時期でもあり、一概に問題視すべきものでない」と述べている。しかしその一方で、不本意な就職先において、初期キャリアが形成される以前の段階で離職してしまうことが、その後のキャリア形成にとって悪影響を及ぼすことになる」と報告している。若者の早期退職が必ずしもネガティブな意味だけをもたらすものでないものの、同



時にその問題性を指摘している報告だと言える。

### 3 経済界からの報告

経済産業省（2006）は、産学の有識者による委員会において、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」として、「社会人基礎力」というものを定義付けた。この、社会人基礎力は、①前に踏み出していく力（アクション） ②考え抜く力（シンキング） ③チームで働く力（チームワーク） の3つの能力からなり、主体性、働きかけ力、実行力、課題発見力、計画力、想像力、発信力、傾聴力、柔軟性、状況把握力、規律性、ストレスコントロール力 という12の能力要素から構成されている。この社会人基礎力は、社会人が企業などの組織に所属して働くことを前提としており、「○○力」という表記が多いことから推察されるように、学校や社会において身に付けることが可能な能力であると考えている節がある。また、Benesse 教育研究開発センター（2010）の「キャリア教育・就職支援の現状と課題に関する調査」では、「とてもそう思う」と「ややそう思う」の合計が、「キャリア教育と学部の教育をどう結び付けるのが難しい（56.4%）」「キャリア教育の重要性について学部教員の理解が図りにくい（55.7%）」「妥当性のあるキャリア教育科目の企画が難しい（46.6%）」「キャリア教育の目標や効果が曖昧でよくわからない（35.0%）」の順番になっている。この結果からも、大学においてキャリア教育の位置づけが課題になっていることが垣間見える。

## 第 3 章 パフォーマンス学の研究動向

### 第 1 節 パフォーマンス学とは

日本においてパフォーマンス学を牽引し続けている佐藤（2001a）は、パフォーマンスという用語の用例を 3 つに分類する。第 1 は、芸術活動におけるライブアートの分野で活用される用語である。第 2 は、「ええカッコしい」「まやかし」の類の、実物大以上の自己表現を示す用語である。第 3 は、人間関係づくりの自己表現を意味する用語である。人間関係づくりの基礎は対人場面でのコミュニケーションにある。相互の行為者がどのような自己表現を選択し表出していくかについては、社会心理学や文化人類学などで研究が重ねられてきた。しかし、自己表現の表出行為に関して、体系的で科学的な研究というものはまだ十分とは言い難い。

「自己表現の行為」というものを、日常用語としてではなく、意図的に構築され、分解され、再構成された再現性を有する行為とみなし、練習やリハーサルが可能なものとして捉え直そうという学問体系が「パフォーマンス学」である。「パフォーマンス学」とは、アメリカの社会学者である Goffman（1959）の「あるパフォーマンスとは、ある特定の機会にある特定の参加者が何らかの仕方ではほかの参加者のだれかに影響を及ぼす挙動の一切」という定義に注目したニューヨーク大学の Schechner（1934-）が、「日常生活における表出行為のほとんどすべて」を「as performance」として、演劇学の視点や理論、フレームワークなどを総動員して分析したことに端を発する。Schechner の特徴は、社会の中で自分に与えられた役割をどう演じるかということと、演劇の枠組みを融合し、「演劇」という枠組みで「社会における表現活動」を分析しようと試みた点にある。演劇という視点を導入したことにより、自己表現は先天的なものでも無意識的なものでもなく、後天的なものであり意識的なものであるという転換を遂げる。そうして、社会における表現活動そのものを「作られたもの」であり「分解可能なもの」と捉える

ことが可能になる。この転換により、自己表現というものは意図性を有するものとなる。したがって、ある意図性に基づいて、効果的な表情の作り方や身体の動かし方、話し方を設定することができ、各部分ごとに取り上げて効果的な表現方法を訓練することが可能になる。演技と考えることで、日常生活における自己表現もリハーサルをすることも記録に残すことも可能になる。何よりも、日常生活における自己表現が科学的手法として探求可能なものとなるのである。

ニューヨーク大学の Schechener のもとに留学した佐藤は、自己表現を科学的な視座から分析し、訓練可能なものとして捉えることにより、人間関係づくりに対して1つの示唆を与えるものとして「パフォーマンス学」を日本に紹介した。佐藤の「パフォーマンス学」の特徴を端的に述べるならば、「パフォーマンス」の中でも、言語によらない「非言語的なパフォーマンス」の人間関係づくりにおける機能と効果について体系化している点にある。

佐藤（1982）は、当初は「パフォーマンス」を「日常生活における意図的な自己表現」と定義していた。当時はまだパフォーマンスという言葉は人口に膾炙しておらず、「パフォーマンス」を書籍のタイトルとして冠したものは佐藤（1985）の『パフォーマンス人間の時代』が最初であった。1992年に、「国際パフォーマンス学会（現一般社団法人パフォーマンス教育協会）」が産学協同体制で設立されたときの「パフォーマンス」の論拠は、Goffman（1959）における「日常生活における個の呈示」であった。

日本において「パフォーマンス」という言葉が広く使われるようになると、日本においては「演じること」に対する「みせかけ」「まやかし」という連想から、「うわべの振る舞いに過ぎない」という類の誤解を受けるようになってきた。そこで、佐藤（1995）は、「パフォーマンス」の定義を「日常生活における個の善性表現」と改訂し、現在に至っている。佐藤によると、定義の改訂に至った理由は4つあるという。第1は、「教育的理念の必要性」である。パフォー

パフォーマンス学が理論の探求にとどまらず、実践の学問であるという点を強調した変更であるという。第 2 は、「表現者の「善性」の本質的重要性に関わる知見の必要性」である。個人のパフォーマンスが、その表現者の意図通りに相手に受け止めてもらえた場合、その表現内容が信憑性を担保するためには、表現主体が善き者であるという前提条件が不可欠になる。第 3 は、「日常生活におけるパフォーマンスの意図性における善性と悪性とを区別することの困難性に対する配慮」である。Goffman (1959) は、表現行動における意図性に関して、「意図的な行動」を「give」という動詞によって分類し、「やや意図性の弱い行動」を「give-off」として区別した。この場合の意図性とは再現性と言い換えても良い。意図性が強い行動は再現が可能であるが、意図性が弱い行動は再現が困難である。第 4 は、「日本人の人間関係の特徴ともいえる「縁」に対する配慮」である。日本における人間関係づくりを考える際に、個人としての表出行動は個人が所属する集団の表出規範から何らかの制約を受ける。一方で、個人は集団の表出規範を構成する要素でもある。このように考えると、表現者はある部分では「表現者自身」を表出する必要があり、ある部分では「表現者自身そのものとは異なる、表現者自身の別の要素」を表出する必要がある。これは、Schechener の「me, not, not-me」という自覚の構造そのものである。佐藤の定義によって、パフォーマンスとは無意識的なものではなく、意識的なものであるということ、すなわち再現可能なものであることが明らかになる。また、舞台俳優の演技と同様に、第三者によって分析され、分解され、再構成されるものであり、トレーニング可能なものであるという観点が明確に示される。すなわち、人間関係づくりのためのパフォーマンス教育と個の善性の表現を意識した訓練の可能性が見出せる。

パフォーマンス学では、非言語的表現と言語的表現をトレーニングしている。パフォーマンス学が提供しているトレーニングは、社会生活における対人場面、すなわち相互交流が生じている場面での

自己呈示の方法であるといえる。佐藤（2001b）は、パフォーマンス学のプログラムを開発するにあたり、Ekman & Friesen（1969、1975）、Harrison et al（1972）、Harrison（1974）、Knapp（1978）といった先行研究を参考にしてプログラムを構築している。

パフォーマンス学のプログラムの細目を挙げると、

1. 言語的コミュニケーション
2. 非言語的コミュニケーション

【環境や時間といった要素を除いた人に関わる要素】

(1) 音声的要素【周辺言語（para-language）】

声の高低・声の間

(2) 動作的要素（Kinesis）

1) 身体動作

- ① 顔の表情（目の動き、眉の動き、口の形）
- ② 視線（まばたき、凝視の方向、凝視の時間、瞳孔の拡張）
- ③ 指・手・腕の動き、腕組み
- ④ 姿勢（向き、傾き、立ち方）
- ⑤ 首のうなずき、かしげ方
- ⑥ 身体全体の移動時間
- ⑦ 足の動き、開き方

(3) 外見的要素

1) 身体的特徴・体重（体重のコントロール）

2) 人工物（adornment・object ices）

- ① 服装
- ② 装身具
- ③ 持ち物

となる。パフォーマンス学のプログラムは、言語的コミュニケーションと非言語コミュニケーションの両面から構成され、特に非言語的コミュニケーションに注目した観点から自己表現についてトレーニングを行うという特徴を持っている。

## 第 2 節 パフォーマンス学と演劇学

パフォーマンス学と演劇学との関係を、佐藤（2001a, 2001b, 2001c）の研究を中心にまとめてみたい。佐藤は、演劇学において「パフォーマンス」という用語が研究領域として注目を集めたのは、1960年代の未来主義者たちの芸術活動が契機となっていると指摘している。また、Goldberg（1979）によると、「パフォーマンス」とは、「芸術体験を評価する別の手段を見出そうとして、従来の芸術体験の評価に対して異議申し立てをしてきた人たちの表現方法」であるという。また、パフォーマンスとは、「芸術家による生きた芸術であり、パフォーマンスそのものが有する可能性に開かれ続けるべきものとして存在する」と指摘している。

佐藤によると、日本において「パフォーマンス」という用語がいつから「芸術家による生きた芸術活動（live art）」で用いられたかは定かではないが、ニューヨーク大学のパフォーマンス研究学科において「日常生活における自己表現（presentation of self in everyday life）」としての「performance」を学んで帰国した1982年の段階では、「芸術家による生きた芸術活動」としての「performance」が中心で、「日常生活における自己表現」としての「performance」は、公の書物や講演などでは言及されていなかったことをについて言及している。

佐藤（2003）は、日本における日常の演技性に関わる研究者として山崎正和の名前を挙げている。山崎（1977）は、「芸術というものは、本来ふたつの側面を持っています。ふたつは物事の裏表でありますから、単純には切り離せないのですが、あえて分析すれば、第一は、芸術家が自己の内面を外に表現することだといえましょう。それによって他人になんらかの感動とはいわないまでも、刺激なり衝撃なりを与えるという側面を、確かに芸術は持っています。しかし、それと同時に芸術には自分の肉体を使ってものを作ることによって、外界の形成が逆に自己の内面を形成する、という第二の側面が認められます。」と指摘し、芸術の持つ2つの側面について言及し

ている。山崎は、芸術とは単なる表現することではなく、表現することによって新たに自己を再形成するものであることを喝破している。続けて、山崎は「いいかえれば、芸術はイメージとアイデアを操るものである反面、ものを手で動かす肉体労働だという側面を兼ねそなえているのです。もし後者を欠くなら、それは芸術ではなくて思想かあるいは哲学になりますし、もちろん、逆に肉体労働だけでは精神を動かす芸術になりません。そうではなくて、側面がつねにバランスを持っていて、有機的に結びついているところに芸術が成立するのです。」と指摘する。芸術というものが自己を表現するベクトルと、自己を形成するベクトルという双方向性のもとに成立するという指摘は非常に興味深い。

山崎は、「私は芝居書きですが、芝居を書く場合にも、はじめに構想をたてたり、人物の性格作りなどをするのは楽しいのですが、いよいよ筆を持って書き出すと、たいがい頭の中で考えたことは修正されるものです。一行の台詞を書いてみることによって、いいかえれば、筆のみならず私の肺腑を使ってことばを発音してみることによって、逆にそのことばをはいた人間像が生まれてくるのです。こう考えると、芸術というのは、本来はある種の力仕事であり、あるいは肉体労働であるといってもいいでしょう。その肉体労働をすることによって、精神はそれ自身も予想できない飛躍をします(後略)」と述べている。表現することによって、精神が予想できない飛躍を遂げるという指摘は、「表現することが自己を再形成する」ということである。

また、山崎(1983)は演技を「他人の目に映る自己の姿を意識的に操作し、そのことを通じて、自らの内面において自己の対社会的な姿勢と立場を確立すること」と定義している。この定義は、パフォーマンス学の概念と通ずるものがあると言えるであろう。2016年現在、「performance」という言葉は、芸術活動で用いられているだけでなく、日常生活における自己表現として用いられていることを考えると、隔世の感を禁じ得ない。

Schechner (1999) は、「人々は自分をどう **present** し、**act** し、**play** するのか、日常のパフォーマンスとステージのパフォーマンスはどう違うのか」と問題提起する。そうして、演劇と日常の **performance** の相違点について、「いくつかの違いは明らかだ。舞台俳優は、日夜同じセリフ、同じジェスチャー、同じ感情で同じ物語を繰り返す。舞台上の登場人物は、彼ら自身ではなく、観客のために創られた者だ。しかし、この演技も「パフォーマンス・アート」が出現した現在では、限りなく日常生活との区別がつけにくくなっている。一方、日常生活もこれとコインの表裏で、政治、ビジネス、儀式、スポーツなど日常のさまざまな行動のいたるところに「**Performativity** (演技的・遂行的なもの)」が存在する。人々は、社会で警察官、父、母、教師などさまざまな役を演じている。こうした社会の演技には、特定の歴史的、社会的な「コア」になる形は確かにあるが、個人的なスタイルがそこに入り込む余地はたくさんある。」と指摘する。Schechner (1999) は、演劇分野でのパフォーマンスを「パフォーマンスそのもの (**is performance**)」とし、日常生活におけるパフォーマンスを「パフォーマンスとして捉えられるもの (**as performance**)」とした。これは、パフォーマンスという区別しがたいものを区別しようとする試みの 1 つである。パフォーマンスという用語への注目は、人間の表現における演技性への注目でもあるといえる。

### 第 3 節 パフォーマンス学とキャリア

小川 (2001) は、日本型の能力の捉え方を「**年功主義的能力評価**」であるとし、欧米型の能力の捉え方を「**訓練と経験によって現実に到達した能力評価**」であると指摘する。また、日本において評価される能力は、年功的であり、ある特定の企業に長期的に勤続することで発揮される能力であるという。したがって、ある企業の目的達成には貢献するものの、他の企業にとっては意味があるとは限らな



い能力が評価されてきたという歴史的経緯を指摘する。一方で、欧米において評価される能力は、現実的で顕在化したもの、すなわち実力に対して評価がなされていることを指摘する。

そうして、小川（2001）は、1990年代中盤からアメリカで取りざたされている概念の1つである「Competency」に注目する。「Competency」とは、心理学の分野において「高業績者の成果達成の行動特性」と定義されている概念であり、「あることを成し遂げるのに必要な力量や適性を備えた能力」である。competency の概念に注目される経緯とは、ある人物が潜在的に保有している知識、技能、経験といった「可能性としての能力」ではなく、結果に結びつくような具体的な行動であり、ある業績を達成するために必要な能力である「顕在化された実力」を重視するように変化してきたことと関係があるとまとめている。

「顕在化された実力」の根底には「潜在的な能力」が想定される。潜在的な能力を開花することなく、宝の持ち腐れにしてしまっただけでは、より良いキャリア構築とは程遠い。顕在化された実力を十分に発揮するためには、ゼネラリスト志向からスペシャリスト志向への転換が求められる。競争化社会において、成り行き任せでない自分自身の人生をより良く生き抜くためには、自分自身のライフキャリアを意識し、キャリア構築に必要な competency を身に付ける努力が必要になる。潜在的な能力を顕在化された実力に変換していくためには、「具現化する能力」が必要になる。小川（2001）は、この「潜在的な能力を具現化する能力」こそが「パフォーマンス力」であると指摘する。佐藤（1995）は「表現されない実力はないも同じ」と喝破する。また、佐藤（1998）は、キャリアアップのパフォーマンスについて、「愛され尊敬されて、人がついてきてしまう能力＝パワー」が必要であり、「善性（goodness）あるいは、善意（goodwill）」であることが大切であると指摘している。その内訳として、①決断力（Decision） ②想像力（Imagination） ③活力（Vitality） ④忍耐力（Patience） ⑤統率力（Leadership） ⑥革新力

(Challenging Power) ⑦表現力 (Expressing Power) ⑧経済力 (Economic Power) という 8つの能力を指摘している。より良いライフキャリアを構築するためには、この 8つの能力を言語と非言語の各要素を通じて、十全に表現することが重要であると言及している。

佐藤 (2016) は、「キャリアは自己イメージ (アイデンティティ) と照らし合わせた基準である」と述べている。そして、ビジネスキャリア (職業・就職・仕事・職務経験)、ライフキャリア (生涯を通して「なりたい自分」を実現していくプロセス・「道」の追求、芸術の完成など)、ソーシャルビジネスキャリア (社会の幸福を実現するための新しい形態)、によって構成されるキャリアの三層を提唱している。佐藤は、企業が本当に欲しい人材として、

①忙しい時や難しい状況の時にも、パニックにならない

→リラックス

②指示待ち人間にならない

→勇気、自信

③能ある鷹は爪を研げ！

→「果報は寝て待っても来ない！」

「口を開けているだけでは棚から牡丹餅は落ちて来ない！」

④すぐに必要でなくても、多種多様な事柄に対して好奇心をもとう

⑤環境の変化に柔軟に対応し、計画にとらわれすぎず、予想外のチャンスも活かそう

という 5点を挙げている。いずれもビジネスキャリアという範疇のみで考えられる項目ではなく、三層それぞれの観点からキャリアアップを図る必要があることが理解できると思われる。

そして佐藤 (1995) は、キャリアパフォーマンスを「キャリアをデザインし、完成するための人間の自己実現」と定義し、「パフォーマンス学とは自分の人生における願望を、明確で具体的なイメージに変え、その理想のイメージを演じ切る (パフォーマンスする) ための学問である」としている。そして、そのためには「『なりたい自分』

（自分はどう生きていきたいのか、どんなアイデンティティを持ちたいのか）を探ることが大切である」と述べている。なお、本研究において用いる「キャリア・パフォーマンス」は、上述の佐藤のいう「キャリアパフォーマンス」と同義である。

山崎（1977）は、「職業のことをドイツ語ではベルーフ(Beruf)といますが、ベルーフとは「神の呼び声」という意味です。日本語にも「天職」ということばがあるわけで、職業とは食うために勝手に人間が選ぶものではなく、最終的には運命か、あるいは神が人間をそこへ呼びこむものだ、という考えが伝統的にありました。それほど職業には神秘的とってよいほどの重みがおかれていたのですが、そのひとつの理由は、人間が職業訓練の中で意識的な知識以上のものを獲得する、という事実ではなかったでしょうか。ものに触れる体験というものは、たんなる知識の学習とは違って、人間が自分で意識できない自己の部分を豊かにします。鉋で板を削って十年、二十年を過ごすということは、彼の肉体の思いがけない部分をふとらせることもあるし、「職人氣質」などという、いわくいい難い精神の部分を養うこともあります。じつは、人間の個性とはそうした無意識なものの集積として生まれるものであり、この部分こそ個人の中で真に交換不可能な要素だというべきでしょう。」と指摘している。山崎は、職業選択が人知を超えた天の采配であると考えられた理由の1つに、「職業選択」が「生きることそのもの」につながることを挙げている。「ある職業人として生きること」が「専門的な知識以上のもの獲得すること」を通じて、「他者と交換不可能な個性とでも呼ぶべきものを形成していくこと」とは、職業選択がアイデンティティの形成に大きく寄与するという考え方がもとになっているといえよう。

佐藤（2016）は、年代別職業的キャリア観の特徴を、以下のTable3-3-1に示したように区別している。

Table 3-3-1 AS年代別職業的キャリア観の特徴

（佐藤，2016を基に作成）

年代	キャリア観	
20代～30代半ば	舟下りの遭遇期	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 全力で目の前の仕事に取り組む基礎力</li> <li>● 自分の道の模索</li> </ul>
30代半ば～50代半ば	第1期山登り	<ul style="list-style-type: none"> <li>● プロフェッショナル・専門力</li> </ul>
50代半ば～60代半ば	第2期山登り	<ul style="list-style-type: none"> <li>● さらに高い山、山脈・人脈</li> </ul>
60代半ば以降	統合期、恩返し期	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 後輩指導・社会貢献・人生の総決算・人育て</li> </ul>

潜在的な能力を具体化すること、すなわち適切な表現の仕方で顕在化した実力として示すためには、「適切な表現の仕方」を学ぶ必要がある。この「適切な表現の仕方」を訓練可能なものとして教授しようという1つの理論体系がパフォーマンス学であるといえる。

例えば、大学1年生と4年生の医学部生を対象として、「メディカルパフォーマンストレーニング（Medical Performance Training：MPT）」を実施した佐藤（2013）や佐藤・藤田・松本ほか（2014）の研究は、医学部や看護学部の学生に対するキャリア支援として、パフォーマンス学の理論を用いたトレーニングを行うことの有効性を示している。

医療従事者が医療面接時において、患者との間に信頼されるリレ

ーションを構築することは必要不可欠である。そのために、医療従事者は、患者の気持ちを言語および非言語の諸要素から読み取り、その読み取った感情に対して的確な言葉かけと非言語のストロークを返すことが求められる。MPTとは、「医者が、患者と共に目的に向かって再構築された自己表現を展開していく」という、メディカルパフォーマンスの考え方を学生に理解させ、医者と患者というロールプレイングを行って、実際に表情読み取り訓練をすることで、多くの気付きを与えることを目的として行う教育的プログラムである。メディカルトレーニングの実施前後に「メディカルパフォーマンスアンケート」を実施し、トレーニングの効果を検証している。MPTの授業前には、①あなたはなぜ医学部を選んだのですか？ ②医療関係者としての自分に求められているものは何だと思えますか？ という自由記述を求めている。また、MPTの授業後には、①あなたはなぜ医学部を選んだのですか？ ②医療関係者としての自分に求められているものは何だと思えますか？ ③自分の自己表現について、気づいたことを何でも記述してください という自由記述を求めている。メディカルパフォーマンスの授業前後で、「あなたはなぜ医学部を選んだのですか？」「医療関係者としての自分に求められているものは何だと思えますか？」という同一の自由記述に回答することを求めているのは、メディカルパフォーマンスの授業で気付きを得ることで、自由記述の内容が授業の前後で変化することに注目したためである。

巻末の Appendix①に、2015年6月に佐藤綾子によって実施されたメディカルパフォーマンストレーニング時に行った、メディカルパフォーマンスアンケートの結果を著者がまとめたものを載せた(N=126)。なお、筆者はスタッフとしてトレーニングに参加した。

Appendix①では、1.あなたはなぜ医学部を選んだのですか？(トレーニング前, pre①) 2.あなたはなぜ医学部を選んだのですか？(トレーニング後, post①) 3.医療関係者としての自分に求められているものは何だと思えますか？(トレーニング前, pre②) 4.医

療関係者としての自分に求められているものは何だと思えますか？  
(トレーニング後, post②) 5.自分の自己表現について、気づいたことを何でも記述してください という順で記載した。これは、トレーニングの前後での自由記述の差異を比較しやすいように配慮したためである。

トレーニング前後の結果を比較してみたい。「あなたはなぜ医学部を選んだのですか？」という、医学部を選択した動機を問うた自由記述に関しては、トレーニングの前後で違いは読み取りにくい。内容としては、「医師になりたいから」に代表される「医者になることを希望した」というものが最も多い。他には、「人の役に立つため」「一人でも多くの人を救いたい」というものに代表される「人助けをしたいという動機」に支えられているもの、「親の意思」「医師の家系だから」というものに代表される、「家業を継ぐため」というもの、「国際医療貢献するため」「社会の問題点を解決したい」という「社会に貢献したい」というもの、「医学に興味があったため」「執刀医の先生にあこがれたから」「小児科の先生にあこがれたから」というものに代表される、「個人的体験を契機としているもの」に分類することができる。

「医療関係者としての自分に求められているものは何だと思えますか？」という、「専門職として必要な能力」について問うた自由記述に関しては、「コミュニケーション能力」と「専門職としてのスキル」が双璧である。医療に従事する専門職として、知識を身に付けスキルを磨いて経験を積んでいくことを重視していることを重要であると考えていることについては異論の余地はないだろう。注目すべきは、専門職としての知識や技術の獲得だけでなく、一人の人間として、真摯に患者さんに向き合うためのコミュニケーション能力の獲得に意識が向いているという点である。基本的な内容は変わらないが、トレーニング後には「非言語表現」「自己表現」「表情」「姿勢」「声」といった単語が増えている。MPTによって、非言語的表現や自己表現について、自己意識が賦活されている者が増加してい

ると指摘できる。

トレーニング後だけ問うている「自分の自己表現について、気づいたことを何でも記述してください」に関しては、「表情を意識したい」「笑顔を意識することが大切」「笑顔が重要である」に代表される、「表現を意識することの重要性」に気が付いた者が多かった。「人は一瞬で判断されてしまう」「第一印象が大切」といった「短時間で相手に印象付けるということ」に気が付いた者や、「2秒の表情が重要だと思った」「表情筋を32秒動かす」といった「エビデンスに基づいた情報提供」に言及している者もいる。MPTによって、漠然と「表現することが重要である」という単なる啓発のレベルではなく、「人間は短時間で相手のことを判断していること」「表情が印象形成に大きく寄与すること」を具体的に学んでいるという指摘ができる。つまり、MPT後の方が、自らのパフォーマンスに対する具体性・重要性を意識する者が増していると推察できる。

パフォーマンス学では、創設時から医師や看護師を対象とした「メディカルパフォーマンス」を1つの軸としてきた。そうして、メディカルパフォーマンスでは、患者は医師や看護師といった医療従事者に対して、「適切な治療を受けたい」という「治療欲求」と、「人間的なかわりを築きたい」という「人間関係の欲求」という2つの欲求を抱くことを明らかにしている。MPTによって自らのパフォーマンスに対しする具体性・重要性を意識する者が増加したということは、患者が抱く「人間関係の欲求」に関わる要素を促進する要因となると考えられる。

## 第4章 役割演技の研究動向

### 第1節 役割演技とは

#### 1 役割演技と演劇学

演劇とはいかなる営みであろうか。鈴木（1988）は、「演劇とは観客と俳優との間で起こるもの、というより、観客と俳優とが同時に共存する場で起こるもの＝作品だと。観客という人間も俳優という人間もかならずある場というものを介して出会うものであり、ただ、観客と俳優と名づけられた2種類の人間の抽象的な出会いがあるわけではないからです。」と指摘している。また、渡辺（1990）は、「演劇はそのヨーロッパ画の語源と日本語の〈芝居〉が示すとおり、何よりもまず〈見るもの／見せるもの〉であり、しかも〈見る者／見せる者〉を現実の1つの空間に集合した、本質的に社会的な営みである。その際、〈見せる〉といっても、絵画や彫刻の展示とは違って、生き身の人間（あるいはそれに代わるもの、たとえば人形）が一定の広がりのある行為をすることを条件とする。」と定義している。鈴木や渡辺の定義からも理解できるように、演劇を成立させる条件は、「見る者＝観客」と「見せる者＝俳優」と「見る者と見せる者が出会う場＝劇場空間」という3つの要素が重要になるといえるだろう。

演劇には、「自分以外の何ものかを演じるタイプ」の演劇と「物語性を排した踊りやショー的な要素を強調しているタイプ」の演劇という2つの流れがある。渡辺（1990）は、「演戯（者）の二重性」に着目する。「〈演じる者〉と〈演じられるもの〉との関係で、舞台表現は大きく2つの傾向に分かれる。それは、始めにも触れた〈再現＝代行＝表象（ルプレザンタシオン）〉の構造にかかわるものであり、演者が彼自身を表している場合と、彼以外の人間を、それになり代わって、再現＝表象している場合との2つである。」と指摘する。渡辺の指摘によれば、〈再現＝代行＝表象〉の構造にかかわる演劇は、演技者は演技者自身ではなく、いわば〈虚構の身体〉を



創る必要がある。「役者が“ある役割”を演じる」という役割演技の本質は、この<虚構の身体>は、「演技する存在としての役者自身」という、「役者の自己」を観客に表出し続けることにより生起されるものであることが明らかになる。鈴木（1988）は、「役者の身体性」というものに注目する。「俳優は、舞台上で言葉と身体所作にリアリティーを与えるために、そのつどいろいろな量と質の身体的エネルギーを使い分けていきます。（中略） そのとき一番大事なのが、下半身の感覚と足の動かし方であるというのが私の考えです。（中略） 動きを意識しながら、また一方で言葉を喋る、この2つのことを同時にやっているわけですから、大変な体力を使います。」とし、「鈴木メソッド」と呼ばれる俳優の訓練方法を体系化している。「<見せる者>である“俳優”が、<見る者>である“観客”が集っている“劇場空間”において、俳優自身の身体を通じてある役割を表出し続けること」が役割演技の本質であると考えることができる。つまり、役割演技とは身体性を伴った営為なのである。

次に Nietzsche, F.W. (1872) の悲劇の誕生における『ディオニュソス的なもの』と、役割演技と関係の深い芸術療法であるサイコドラマの中核をなす『自発性』という2つの概念について、考察したい。哲学と心理療法という異なる領域から考察する概念を取り上げた理由は、それぞれの概念には共通する要素があり、それは現代社会においてとても意味をもつものであると考察したからである。以下、ディオニュソス的なものと、サイコドラマにおける自発性についてそれぞれの概要を述べ、その共通する要素を探っていきたい。

まず、ディオニュソス的なものについて述べる。悲劇の誕生においてそれは、陶酔・狂気といった特性をもち、秘祭やそこでの音楽に象徴されるとされ、夢・冷静な自己制御という特性をもち、オリュンポスの神々や造形家の芸術に象徴される「アポロ的なもの」と対になる概念だと述べられている。そして、苦悩や恐怖をそのまま受け入れるという、目を背けられがちであったディオニュソス的なものは、アポロ的なものと対立しながらも相補的に、並行して進ん

でいくとされている。さらに、2 つが互いに夫婦のように結びついた時に、ディオニュソス的であると同時にアポロ的でもある芸術を生み出すという。すなわち、「ここに至って、アッティカ悲劇と演劇的酒神賛歌という絶賛される崇高な芸術作品が、二つの衝動の共通の目標として、われわれの目のまえにあらわれてくるのだ」。このように、ディオニュソス的なものを排除しないことによって、苦悩や恐怖をも含めて生そのものを受け入れていくことから悲劇は誕生し、芸術は発展していったのだとされる。だからこそニーチェは、ディオニュソス的なものを悲劇の舞台から追いやった、ソクラテスの合理主義に支えられた道德意識を、悲劇の誕生の中で特に批判したのである。

次に、サイコドラマにおける「自発性」についてである。だがその前に、サイコドラマという技法そのものの概要について、簡単に触れておきたい。サイコドラマは、ブカレスト生まれでユダヤ系の精神科医であるモレノ（Moreno, J. L., 1889-1974）によって創始された、即興劇の形式を用いて自己表現をさせることを中心とした、芸術療法的一种である。サイコドラマにおいては、言語的なやり取りよりも、より原始的な表現方法である『アクション』を重視する。つまり、言葉の上だけではなく実際に動いてみることによって、気づきやカタルシス、癒しを得ることを目的とするのである。サイコドラマは、①舞台 ②主役 ③監督（治療者） ④補助自我（助監督的な役割を担う） ⑤観客 から構成され、参加者は即興的に場面を構成して、様々な役割を演じる。そして、そこで取り扱われるのは主役個人の物語であり、あらかじめ定められたシナリオに従って行われることはほとんどないのである。

さて、そのようなサイコドラマにおける自発性とは、一言で表すと「何にでもなれる原動力」（大島，2001）のことを示す。例えば、私たちは子どもころは、王様、お姫様、森の妖精そして魔女であろうと、漫画やアニメのキャラクターであろうと、それこそ動物であろうと風や樹木であろうと、何にでもなれた。しかし、我々が大

人になるにつれ、可能性の原動力である自発性は錆びついてしまう。つまり、ある特定の役割（例えば、親として、子どもとして、夫として、そして職業人としての自分など）に定型化されていってしまいがちなのである。なぜなら、ある関係性の中で固定された役割以外の役割をとった場合、それは TPO を理解しない場違いな振る舞いであるとみなされてしまうことが多くなるからである。だが、役割が固定されたままでは、悩み苦しむ危機的な状況を乗り切ることが難しい。なぜなら、危機的な状況下とはつまり、これまで通りのやり方が通用しないという場面に他ならないからである。モレノは、そのような場面で、突如、動き始める新しい力こそが自発性であるとし、その結果として思いもかけない（時に目を背けていた）自分が誕生し、困難を乗り切ることができると考えていた。そのためにも、子どもの頃に溢れていた自発性を失うことなく、十分発揮できるようにすることがサイコドラマの重要な役割であるというのである。

以上、ディオニュソス的なものと、役割演技と関係の深い、サイコドラマにおける自発性について、それぞれ述べてきた。言うまでもなく、それぞれの概念はほとんど異なるものではある。しかし、両者から共通して抽出できる要素があるともいえるのではないだろうか。それは、いずれの概念も、道徳意識や定型化された役割により、制限を強いられる概念であるということ。だがしかし、そのような制限に縛られずに自分自身の内側から湧き上がってくるものを、目を背けたい苦悩やそれを抱える自分自身をも含めて解放し、受け入れることによって、直面している危機的な状況を乗り越えるために必要な概念であるのだと、私は考える。現代はグローバル化・情報化により価値観が多様化し、何を本当に信じて生きていってよいのかを見失いがちになってしまうような社会である。さらに日本では、不況や少子高齢化の問題など、心の中に「この先どうなってしまうのか」といった、漠然とした不安を抱えるような問題も加わるため、まさに危機的な状況であるということができる。そのような社会の

中で生きていくからこそ、目を背けられがちであったり、錆びついてしまいがちであったりするようないし、いずれも人間本来の生命を発端とする 2 つの概念に注目していくことは、とても大きな意味があると考えられる。

次に、ニーチェの「悲劇の誕生」において根源的な芸術とされる音楽について、モレノによって創始された芸術療法の一つである、サイコドラマのアクション・メソッドという視点から考察する。前段では、悲劇の誕生における「ディオニュソス的なもの」とサイコドラマの「自発性」という 2 つの概念の共通因子として、「いずれも道德意識や定型化された役割により、制限を強いられる概念であるが、そのような制限に縛られずに自分自身の内側から湧き上がってくるものを、目を背けたい苦悩やそれを抱える自分自身をも含めて解放し、受け入れることによって、直面している危機的状况を乗り越えるために必要な概念」であるとし、価値観が多様化したことにより抛り所を失い、将来に不安を抱えた現代社会を生き抜いていくために必要な、人間本来の生命を発端としたものであると結論づけた。しかし、ここで 1 つの疑問が残る。それは、ニーチェがディオニュソス的・根源的芸術として、なぜ、音楽を挙げたのかということである。それは、個人的な感覚では、了承できることではある。すなわち、直接的に溶け込むように入り込んでくる音楽という芸術はディオニュソス的であり、絵画や彫刻などの造形的な芸術はアポロンの的であるという感覚である。しかし、こういった素朴な感覚的体験では、論拠が不十分であるという謗りはまぬかれ得ない。それだけでは、単に聴覚的な刺激か、視覚的な刺激か、ということにもなってしまうかねないからでもある。

それではなぜ、ニーチェは音楽を根源的な芸術とみなしたのであるろうか。

「悲劇の誕生」では、旋律の統一やハーモニーのあるアポロ的音楽と比して、ディオニュソス的音楽を以下のように表している。「ところがディオニュソスの酒神賛歌においては、人間はその持っている

る一切の象徴的能力を最高度に発揮するようにかきたてられている。マーヤのヴェールの破棄とか、すべてが一つになって、自分が人間種族の精髓であり、それどころか自然の魂そのものであるといったような、かつて感じられたこともなかったようなものが、表現へと殺到するからである。今や自然の本体が象徴的に表現されなければならない。さまざまな象徴の一つの新しい世界が必要になってくる。第一は、からだ全体を使った象徴の仕方だ。口や顔や言葉による象徴法だけでなく、手足すべてを律動的に動かす、ゆたかな舞踏の身振りだ。次に別種の象徴的なもろもろの力、音楽の象徴力が、律動法・強弱法・和音のうちに猛烈な勢いでとつぜん高まってくる」。酒を飲み、陶醉した状態で、からだ全体を使って表現するという音楽が、今日、われわれが日常語として使う音楽という範疇にとどまらないことが、上記の引用からわかる。ここにこそ、ニーチェが音楽を根源的な芸術とみなした理由の一端が含まれていると考えている。すなわち、ここでいう、音楽という概念は、身体全体を使った一おそらく、叫ぶ、叩く、などの一より原始的な行為であるのであろう。この概念を、サイコドラマのアクション・メソッドに照らし合わせて考えてみたいと思う。

サイコドラマでは、言語的なやり取りよりも、より原始的な表現方法であるアクションを重視する。つまり、言葉の上だけではなく実際に動いてみることによって、気づきやカタルシス、癒しを得ることを目的とするのである。このような方法を指して、アクション・メソッドという。われわれは日常、思考を主に言語化することにより社会生活の多くを営んでいる。例えば、人に何か指示をするときや、依頼をするとき、言語を媒介にして行う。日常におけるコミュニケーションの大半は、言語を媒介にして行っている。一方で、この言語は、身体に起因する要素が大きい。一例を挙げると、「腹が立つ」などの身体にまつわることわざの多さがこの事実を雄弁に物語っている。そのため、身体言語から切り離された言語は、コミュニケーションの道具としては不適切になってきてしまうのである。そ

れでは、身体言語を取り戻すにはどうしたらよいのだろうか。そのためには、身体が発する衝動を言語化するプロセスをたどり直すことが最善の策であろう。具体的には、「胃がムカついた」ら声を絞り出すまで怒鳴ってみる、「頭の血管がキレそうになった」らその代わりに四肢に血液を循環させて机を叩いてみる、「ところがオレそうになった」らそれを支えるように何かを抱きしめてみる、などである。アクション・メソッドで重要なのは演じるのではなく、動いてみることなのである。そして実際に動いてみたことによって、「考えたもの」ではなく、アクションに付随して生起する「感じ」を体験することが重要になってくるのである。このことは、ニーチェのいう身体全体を使った音楽と共通性があると考えられる。

では、現代社会におけるわれわれがこのような音楽—アクションを経験できる機会はどこにあるのだろうか。ディオニュソスの酒神賛歌と同様とは言わないが、増野（1984）が指摘しているように、一昔前の日本においては、かつての祭りがそのような機会を提供する場であったのではなからうか。日常の世界「ケ」の世界が厳しく、貧しく、つらいからこそ、「ハレ」の場としての祭りは今よりももっと貴重であったのであろう。そのような日に、人々は酒を飲み、陶酔し、身体を動かし、日常の世界の中で抑圧していたものを表現していたのではないだろうか。だが、今日では、そのような音楽—アクションを、日常的に取り組むのは難しい。なぜなら、価値観が多様化し、何がよくて何がよくないのかをはっきりとしにくい現代社会においては、祭りの共通の必要性は薄れつつあるからである。もちろん、現代社会の中で、上手に日常に取り入れている人たちもいる。クラブで酒を飲み踊る若者、スポーツに取り組む人、社交ダンスを趣味とする人たちなどがそうであろう。しかし、現代社会の中での表現は、すべからくルールに従うことが求められる。クラブでの遊びも度を過ぎれば取締りの対象になるであろうし、スポーツやダンスは技術が必要である。つまり、ルールに従うことが求められるのだ。ましてや、その中で主役を演じるとなれば、幸運やそれな

りの努力が求められる。しかし、サイコドラマで主役を演じるためにはこういうだけでよい。それは、「私がやります」（増野，1984）と表明することだ。そしてもちろん、サイコドラマにもルールはある。具体的には、守秘義務と身体的な攻撃をしないという契約である。だが言い換えれば、秘密を守り、他人や自分を傷つけること以外は何をしてもよいことが保証され、安全にアクションを行える場が与えられるのだ。

ここでいうルールは、アポロ的なものということができまいか。そうであるなら、アクション・メソッドを用いつつ、ルールのあるサイコドラマは、現代における芸術の最高峰の一つであるとみなしても良いと考える。なぜなら、ニーチェは、「ディオニュソス的であると同時にアポロ的でもある」アッティカ悲劇こそ、芸術の頂点としたのだから。たとえそれが、ニーチェの思想と同じく、限りなく人を選ぶものだとしても。

## 2 役割演技の研究動向

CiNii を用いて、「ロールプレイ」と「キャリア教育」で検索をかけると、2000年以降では3本の論文が該当する。「ロールプレイ」と「キャリア」で検索をかけると、上記の3本の論文に平川（2014）の論文が加わる。2000年以降に限定しても、「ロールプレイ」だけで検索をかけると1312件の論文が該当し、「キャリア教育」だけで検索をかけると4349件の論文が該当する。「ロールプレイ」と「キャリア教育」、「ロールプレイ」と「キャリア」で組み合わせると極端に少なくなることが理解できる。ただし、これはキャリア教育の現場においてロールプレイが活用されていないということではない。むしろ、現場感覚から述べるならば、キャリア教育の現場においては、ロールプレイを活用することは必須であるといっても過言ではない。現場では、ロールプレイの効用に対しては一定の理解が進んでいるものの、論文という形でロールプレイの効用を明らかにしている研究は限られているといえるだろう。

4本の論文を年代順に列記すると

- (1) 浅井千恵子・星尾尚史・井上文夫 2010 キャリア教育を取り入れた保健学習 喫煙，飲酒，薬物乱用の防止と健康のつながりを通して 教育実践研究紀要(10) 137-146 2010-03
- (2) 草野美智子 2011 キャリア教育としての「クレーム対応のロールプレイ」授業 論文集「高専教育」: kosen kyoiku (34) 475-480 2011-03
- (3) 黒川衣代・小林千華 2013 これからの自分と家族に関する授業開発と実践：ワーク・ライフ・バランスとキャリア教育の視点を取り入れて 日本家庭科教育学会大会・例会・セミナー研究発表要旨集 56(0) 67
- (4) 平川仁尚 2014 介護関係者を対象にしたアンガーマネジメントワークショップの開催 日本農村医学会雑誌 63(2) 151-153

となる。

各論文の概要を概観してみたい。浅井・星尾・井上(2010)では、小学生の保健学習の授業でロールプレイを用いている実践を報告している。具体的には、場面設定をして、たばこ・アルコール・薬物を誘われたり勧められたりすることをロールプレイングで体験させている。グループでロールプレイングを行い、メッセージを聞いたたり、セリフのロールプレイングを見たりすることで、実際にたばこ・アルコール・薬物を勧められたり誘われたりしたときに、自分だったらどう対応するかを考えてワークシートに書かせる。すべてのグループのメッセージを聞いた後、自分のまわりの環境で、喫煙・飲酒・薬物乱用の中で遭遇すると考えるものを選んで、誘われたときどうするかを自分で考え、防止するためにできることを考えるためにロールプレイを導入している。草野(2011)は、「クレーム対応のロールプレイ」の授業をキャリア教育という枠組みの中で展開した実践報告をしている。また、黒川・小林(2013)は、「ワーク・ライフ・バランス」を自身の問題として考えていくとために、ロー



ロールプレイングの手法を用いてキャリア教育を行ったことを報告している。

平川（2014）は、介護関係者を対象として、「怒りのセルフコントロール能力の獲得」を目的としたワークショップを企画し実施している。アンガーコントロールトレーニングを参考にして行ったワークショップの実践報告である。ワークショップの参加者は13名で、平均年齢は43.6歳であった。ワークショップは、「自由討論～怒りとは」「思考のゆがみ」「10のよくある不合理な信念」「怒りの分析」という4つのメインセッションから構成されている。「怒りの分析」のセッションでは、参加者一人ひとりに印象に残っている怒りに打ち震えた場面を振り返ってもらい、ロールプレイを行なっている。ワークショップ終了時に、KJ法を用いてアンケート内容を質的に検討した結果、「怒りは些細なことから生じておりコントロール可能なこと」「人によって様々な考え方や怒りがあること」「過去の経験や他人の言動が自分の考え方に強い影響を与えていること」「怒りは分析可能なこと」などを参加者が学んだということを確認している。

4つの論文を概観すると、ロールプレイングの手法を導入することで、体験に訴える形式で学習機会を提供していることが明らかになる。どのように対応すれば良いかが知識として頭に入っている、ある状況下で適切な行動が取れなければ効果は期待できない。ロールプレイングの手法を用いることで、ある状況下で適切な行動を取ることができるように習慣化することを狙っていると考えられる。「**Habit is a second nature.**」という諺が示すように、習慣化された行動様式は第二の天性である。まさに、訓練することによって、適切な行動を取ることができることを目的としているのがロールプレイングという手法の特徴であるといえる。

ロールプレイングの手法を用いてキャリア教育を行う狙いについて考えてみたい。国立教育政策研究所生徒指導・進路指導研究センター（2016）は、『「語る」「語らせる」「語り合わせる」で変える！

キャリア教育 一個々のキャリア発達を踏まえた”教師”の働きかけ—」というパンフレットを作成し、「まだ言葉や文章になっていない気付きの言語化を」ということを強調している。言語化することによって得られる気付きの前提となるのが、表現してみることにによって得られる気付きであろう。まさしく、ロールプレイングは「表現してみることにによって得られる気付き」を得ることを目的として行われるものである。また、キャリア選択時には意図性を持った表現が重要になることと無縁ではないだろう。就職の面接場面に代表されるように、ある状況において適切な表現を選択し、適切な自己表現を行うことがキャリア構築の節目には必要になる。「表現してみることにによって得られる気付き」や、「理解していることを行動レベルで示すこと」を促すことができるロールプレイングという技法は、今後もキャリア教育場面において、活用され得る技法として注目され続けるだろう。

## 第 2 節 役割演技とキャリア

「役割演技」すなわち、「ロールプレイング」という手法をキャリア教育においてどのように活用していけば良いのだろうか。ロールプレイングという技法が、どのような効果を期待できる営みであるかできるかについて、Psychodrama の創始者である Moreno, J.L. のもとで Psychodrama を実践していた Corsini, R. J. の見解にしたがって明らかにしたい。

Corsini (1966) は、「用語についての覚書」ということで、「ロールプレイング」という用語には 4 つの意味があることを明らかにしている。4 つの意味とは、①演技上のもの。役者が台本のもと、ある場面を演じること。娯楽のためのもの。②社会学上のもの。社会規範によって規定された行動パターン。③偽装的なもの。真の緊張や感情や動機とまったく逆の行動を取ることによって、人々をはぐらかそうとする偽の行動。④教育的なもの。自己理解や技

能の向上、行動の分析のために、人々の前で、ある人がどう振る舞うのか、振る舞うべきかを示すように、想像上の場面の中で演じること。である。

また、セラピストが行うロールプレイングの目的として、3つの観点を挙げている。3つの観点とは、①診断の手段として：患者がロールプレイをすると、セラピストは、問題の性質や程度、患者がどのように実際に機能しているか、どう考えたり感じたりしているかについて、より学び取ることができます。②学習の手段として：他の人がロールプレイをするのを観察すると、患者は、さまざまな状況下で他の人々がどのように振る舞っているかを学び取れます。③訓練の手段として：ロールプレイに参加することを通して、患者は彼自身を見抜けるようになり、彼の感情をコントロールすること、もしくは、新しい生活技法を開発することができるようになるかもしれません。である。

ロールプレイングの構造として、Corsiniは「同時性」「自発性」「真実性」の3つを挙げている。そうして、Corsiniは、「ロールプレイングの体験は現実である、ということです。治療的なセッションで、現実より安全なロールプレイングを体験していく中で、困難な状況の場面に打ち勝つことで、人は現実の生活で同様の場면을体験したのと同じくらいに、自信や確信や技能を身につけていくのです。人工的な環境の中で、現実の問題に対するリハーサルをすれば、現実の生活にも転移し、現実的な洞察力や自信や技能を獲得することができるのです。」という指摘をしている。このCorsiniの指摘は、パフォーマンス学の基盤となったSchechner(1999)の「パフォーマンスそのもの(is performance)」と「パフォーマンスとして捉えられるもの(as performance)」の接近と酷似している。

ロールプレイングの価値について、Corsiniは3点にまとめている。3点とは、「第1は、すぐに使えるということです。普通は感情、情動、行動が誇張されたレベルまで高められます。第2は、個人が安全な治療環境のなかで、創造的に新しい解決策を試みられる

ことです。第3は、真実味のある場面の創造であり、心理学的には患者に効果のあるものとなることです。」である。パフォーマンス学では、「自己発見」「自己強化」「自己表現」という3つのプロセスを経て自己を構築すると考えている（佐藤 2015）。キャリア支援において、ロールプレイングを活用する意義は、体験を中心とした学びによって自己発見がなされ、適切な自己発見に基づいて自己強化が促され、自己強化を繰り返すことによって、自分らしい自己表現を身に付けることができるからである。ロールプレイングをキャリア支援に活用していくためには、Corsini が指摘している「①診断の手段として」、「②学習の手段として」、「③訓練の手段として」という3つの観点すべてが必要になる。つまり、被訓練者の現在のスキルがどの程度あるかを見極めて「診断」、適切な方法で学習計画を立案し「学習」、体験を繰り返すことで血肉化していくこと「訓練」を意図して展開する必要があるのである。

Corsini は、セラピーを治療的関係という狭い意味で用いず、「セラピーはプロセスの学習」と定義している。そして、「学習されるべき主題は、いかに生きるか、いかに行動し、いかに考え、いかに感じるか」であると述べている。そして、いかに生きるかという複雑な主題を効率よく学習する方法論をロールプレイングに求めている。また、Corsini は、「考えること、感じること、そして行動することに、同時に取り組む技法」が「ロールプレイング」であると指摘している。ロールプレイングを用いることで、被訓練者が納得して行動変容につなげていくことができると考えている。このCorsini の見解は、ロールプレイングを通じてキャリア支援を行う意義を的確に表現しているといえるだろう。

## 第 5 章 調査研究（予備調査）——大学生キャリア・パフォーマンス尺度の開発と大学生のキャリア・パフォーマンスに関する意識調査——

### 第 1 節 目的

佐藤（2014）や若井（2014）、大島（2015）による先行研究では、大学生が自らのキャリアをデザインしていく上で重要となるパフォーマンスに対する意識は、「自己発見」、「自己強化」、「自己表現」というパフォーマンス学の 3 つのステップを経て成長していくと指摘されている。しかし、それらの先行研究では因子分析という統計的手法を用いて、パフォーマンス学の 3 ステップを明確化したわけではない。そこで本章では、統計的手法を用いて大学生がキャリアをデザインしていく上で重要となるパフォーマンスを測定するための「大学生キャリア・パフォーマンス尺度」を開発する。そして、それぞれの尺度の信頼性・妥当性を検討し尺度を精査したうえ、大学生のキャリア・パフォーマンスに関する意識を調査することを目的とする。

さらに、本章は後の第 6・7 章におけるプログラム開発および、その効果を測定する際の質問紙の内容を作成する際の予備調査という面も兼ねている。

### 第 2 節 方法

#### 1 調査時期とその手続き

2015 年 7 月初旬から中旬にかけて、A 大学、B 大学、C 大学の 3 大学において質問紙を配布して回答を求めた。A 大学では芸術学部の学生が受講する講義時に調査を行った。B 大学では心理学部、文学部、仏教学部の学生が受講する講義時に調査を行った。C 大学では心理学を専攻する学生が受講する講義時に調査を行った。

質問紙の冒頭には「質問紙記入のお願い」として、「本調査では、

大学生のキャリアと関係する意識や行動を調査することにより、今後の大学生のキャリアに対する効果的な支援方法を研究することを目的としています」、「本調査は無記名です。結果は全体傾向として統計的に処理しますので、個人が特定されるようなことはありません」という本調査の目的とプライバシーへの配慮の教示分を載せた。また、本調査に対する質問等の受け付け先として、筆者が在学する大学院で使用しているメールアドレス(2018年3月31日まで有効)を表記した。

なお、A大学では、次週の講義時間内に質問紙を回収した。また、B大学とC大学では、質問紙は当日の講義時間内に回収した。

## 2 分析対象

回収した262名分の質問紙のうち、複数回答があったものや回答漏れなど、回答に不備のあったものを除き、最終的に209名分を本調査における分析の対象とした(有効回答率79.8%)。その分析対象の内訳をTable5-2-1に記す。

Table 5-2-1 分析対象の内訳 (N=209)

性別	男性 68 (32.5), 女性 141 (67.5)
学年	1年 83 (39.7), 2年 23 (11.0), 3年 98 (46.9), 4年 5 (2.4)
学部	芸術 50 (23.9), 心理 101 (48.3), 文 55 (26.3), 仏教 3 (1.4)

人 (%)

## 3 質問紙の構成

質問紙の構成は、①フェイスシート(性別、学年、年齢、所属学

部、これまでのキャリア活動のための研修等への参加経験、自己表現に対する意識)、②人生キャリア・レディネス尺度(坂柳, 1996)、③職業キャリア・レディネス尺度(坂柳, 1996)、④自尊感情尺度(Rosenberg, M. 1965: 山本・松井・山成, 1982) ⑤大学生キャリア・パフォーマンス尺度であった。

②の人生キャリア・レディネス尺度は、大学生が自らの今後の人生・生き方についてどの程度成熟した考えを持っているのかを測定する尺度であり、「これからの人生や生き方について、とても関心を持っている」や「希望する人生を送るにはどうすればよいか、調べたことがある」、「希望する生き方を送るための具体的な計画を立てている」等の全 27 項目から構成されている(「5:よくあてはまる」、「4:ややあてはまる」、「3:どちらともいえない」、「2:あまりあてはまらない」、「1:全くあてはまらない」の 5 件法)。

③の職業キャリア・レディネス尺度は、大学生が自らの今後の職業選択・就職などについてどの程度成熟した考えを持っているのかを測定する尺度であり、「将来の職業や就職について、とても関心を持っている」や「希望する職業に就くにはどうすればよいか、調べたことがある」、「希望する職業に就くための具体的な計画を立てている」等の全 27 項目から構成されている(「5:よくあてはまる」、「4:ややあてはまる」、「3:どちらともいえない」、「2:あまりあてはまらない」、「1:全くあてはまらない」の 5 件法)。

④の自尊感情尺度は、人が自分自身についてどのように感じるのかという感じ方、すなわち自己の能力や価値についての評価的な感情や感覚を測定する尺度であり、「少なくとも人並みには、価値のある人間である」や「色々な良い素質をもっている」、「物事を人並みには、うまくやれる」等の全 10 項目から構成されている(原本では「5:あてはまる」、「4:ややあてはまる」、「3:どちらともいえない」、「2:あまりあてはまらない」、「1:あてはまらない」の 5 件法であるが、本調査においては、他の尺度とあわせて「5:あてはまる」を「5:よくあてはまる」に。「1:あてはまらない」を「1:全くあてはまらな

い」とした)。キャリアおよびキャリア・パフォーマンスに対する意識について問う質問紙に、自尊感情尺度を加えたのは、若松・下村（2012）が、「現在、大学で行われている具体的なキャリアガイダンスの取り組みを支えている理論として最も妥当なのは自己効力感理論である」や「就職活動をどの程度『うまくやれる』という感覚である自己効力感は、80年代以降、キャリア研究の分野では国内外で爆発的に研究が行われた」と述べていることを参考とし、本研究においても自己効力感を測定する尺度を質問紙に組み入れることとした。

なお、大学生キャリア・パフォーマンス尺度の項目については、「測定すべき概念が測定用具に過不足なく反映されているかどうかを理論的に検討する」（小塩，2005）方法である内容的妥当性を、パフォーマンス学や心理学の専門家6名で検証して項目を選別し、全45項目で作成した。回答はそれぞれ、「5:よくあてはまる」、「4:ややあてはまる」、「3:どちらともいえない」、「2:あまりあてはまらない」、「1:全くあてはまらない」の5件法で求めた。

本章末に質問紙を掲載したので参考されたし。

## 第3節 結果

### 1 大学生キャリア・パフォーマンス尺度の因子分析

大学生キャリア・パフォーマンス尺度45項目の構造を詳しく検討するために、主因子法による因子分析を行った。なお、以下、本研究の分析に際しては、統計解析ソフト「IBM SPSS Statistics 23.0」を用いた。

因子数を決定するための初回の主因子法による因子分析では、固有値の変化は（12.43、4.23、2.50、2.02、1.65、1.42、…）であり、先行研究（佐藤，2014 など）や因子の解釈可能性も考慮すると、3因子構造が妥当であると考えられた。

そこで再度3因子を仮定して主因子法・Promax回転による因子



分析を行った。Promax 回転後の最終的な因子パターンと因子間相関を Table5-3-1 に示す。なお、回転前の 3 因子で 45 項目の全分散を説明する割合は 42.58%であった。

第 1 因子は、「場に合わせた適切な表情をしている」や「自分の長所を説明できる」、「あいさつはきちんとしている」など、実際に表現できているという意識について問うた 15 項目で負荷量が高かったため、「大学生キャリア・パフォーマンス自己表現」因子と命名した。「場に合わせてジェスチャーを交えて話している」の項目では、第 2 因子との負荷量の方が高かったが、先行研究（佐藤，2014 年）や因子の解釈可能性から、第 1 因子に含めた。

また、第 2 因子は、「自分の表情の特徴を知っている」、「自分の長所について知っている」や「自分のあいさつの特徴を知っている」など、自己認識について問うた 15 項目で負荷量が高かったため、「大学生キャリア・パフォーマンス自己発見」因子と命名した。「自分の長所について知っている」の項目では、第 1 因子との負荷量の方が高かったが、先行研究（佐藤，2014 年）や因子の解釈可能性から、第 2 因子に含めた。同様に、「自分の短所について知っている」の項目では、第 3 因子との負荷量の方が高かったが、先行研究（佐藤，2014 年）や因子の解釈可能性から、第 2 因子に含めた。

そして、第 3 因子は、「場に合わせた適切な表情にしたい」、「自分の長所を伸ばしたい」や「あいさつはきちんとしてほしい」など、自分が伸ばしたい表現について問うた 15 項目で負荷量が高かったため、「大学生キャリア・パフォーマンス自己強化」因子と命名した。「場に合わせてジェスチャーを交えて話したい」の項目では、第 2 因子との負荷量の方が高かったが、先行研究（佐藤，2014 年）や因子の解釈可能性から、第 3 因子に含めた。

上述の 3 因子に分かれたのは、パフォーマンスの成長は「自己発見」、「自己強化」、「自己表現」という 3 つのプロセスを経て「自己実現」に至るといふ、佐藤（2014）や若井（2014）、大島（2015）の研究結果に準ずるものであった。

以降、本論文においてはここで得られた 3 因子から、それぞれ大学生キャリア・パフォーマンス尺度の下位尺度と設定する。また、以降の 3 因子毎の分析を、パフォーマンス学の 3 つのステップの順に合わせ、「自己発見（第 2 因子）」、「自己強化（第 3 因子）」、「自己表現（第 1 因子）」の順で表示していくこととする。

Table 5-3-1 大学生キャリア・パフォーマンス尺度因子分析結果

	自己表現	自己発見	自己強化
15. 場に合わせた適切な表情をしている	.809	-.218	.092
42. 場に合わせた笑顔を作れている	.742	-.126	.069
12. 自分の短所を補っている	.740	-.047	.001
18. 場に合わせた速度で話している	.688	.013	-.004
27. 自分は人とうまく接している	.670	.059	-.143
21. よい姿勢をしている	.634	.051	-.149
39. 場に合わせた声のボリュームで話している	.590	.032	-.059
30. 視線を合わせて話している	.579	-.104	.216
6. あいさつはきちんとしている	.561	-.105	.195
36. 場に合わせた歩き方をしている	.526	.068	.081
45. 自分に似合うヘアースタイルにしている	.461	.154	.019
3. 自分の長所を説明できる	.452	.225	.004
24. 自分の得意なスキルを発揮している	.436	.388	-.258
9. 場に合わせた服装を選んでいる	.409	.101	.167
33. 場に合わせたジェスチャーを交えて話している	.251	.514	.003
31. 話すときの自分のジェスチャーの特徴について知っている	-.139	.850	-.053
13. 自分の表情の特徴を知っている	.015	.674	-.043
37. 自分の声のボリュームの特徴を知っている	-.039	.670	.150
34. 自分の歩き方の特徴について知っている	-.100	.651	-.070
28. 話すときの自分の視線の特徴について知っている	-.069	.630	.047
40. 自分の笑顔の特徴を知っている	.140	.581	.075
25. 自分の人との接し方の特徴を知っている	.032	.555	-.043
4. 自分のあいさつの特徴を知っている	.191	.543	-.012
7. 自分の服装の特徴を知っている	-.035	.519	.123
22. 自分の得意なスキルを知っている	.327	.479	-.212
16. 自分の話す速度の特徴を知っている	.136	.476	.030
19. 自分の姿勢の特徴を知っている	.008	.448	.248
43. 自分に似合うヘアースタイルを知っている	.300	.380	-.040
1. 自分の長所について知っている	.388	.302	-.076
10. 自分の短所について知っている	-.082	.301	.343
11. 自分の短所を補いたい	.040	-.193	.681
41. 場に合わせた笑顔を作りたい	-.096	.138	.668
14. 場に合わせた適切な表情にしたい	-.022	.032	.634
20. よい姿勢でいたい	-.105	.058	.588
26. 人との接し方がうまくなりたい	-.066	-.146	.582
5. あいさつはきちんとしてほしい	.160	-.088	.579
38. 場に合わせた声のボリュームで話したい	-.156	.227	.522
17. 場に合わせた速度で話したい	-.060	.215	.520
8. 場に合わせた服装を選びたい	.117	.044	.509
23. 自分の得意なスキルをもちたい	-.041	-.047	.508
35. 場に合わせた歩き方をしたい	.032	.207	.504
44. 自分に似合うヘアースタイルにしたい	.163	-.151	.500
29. 視線を合わせて話したい	.112	.027	.500
2. 自分の長所を伸ばしたい	.257	-.055	.410
32. 場に合わせたジェスチャーを交えて話したい	-.030	.377	.335
因子間相関	自己表現	自己発見	自己強化
自己表現	—	.594	.307
自己発見		—	.465
自己強化			—

## 2 大学生キャリア・パフォーマンス尺度の項目分析

各因子の信頼性を検証するために、項目分析を行った。本研究では、塩谷（2004, 2005）と、瀬田（2005）を参考に、「I-T 相関分析、G-P 分析、Cronbach の  $\alpha$  係数の算出」を項目分析として用いた。塩谷、瀬田は天井効果・フロア効果のチェックも項目分析に含めている。しかし、本尺度は高得点を示すことがポジティブに評価される性質のものであるため、天井効果・フロア効果のチェックは省略した。

I-T 相関分析の I と T は、それぞれ項目（item）と全体（total）をとったものであり、各項目と合計点の相関をみるものである。1 つの尺度を構成する際には、そこに含まれる項目群がある程度同じ方向性をもつ必要がある。すなわち、各項目の得点と合計点の間に正の相関がみられる必要がある。この相関が低い値であったり、負の相関をとったりする場合には、その項目を尺度として含めるのは望ましくないことになる。なお、「削除時  $\alpha$ 」とは、その項目を除いた場合に尺度全体の Cronbach の  $\alpha$  係数がいくつになるかを示すものである。もし、ある項目を除いた方が尺度全体の Cronbach の  $\alpha$  係数の値が高くなるようであれば、その項目は削除した方がよいのかもしれないと判断する指標となる。

G-P 分析の G と P は、それぞれ被調査者の尺度の合計点を、上位群（Good）と下位群（Poor）に分けた頭文字をとったものである。上位群は合計点が高いので、各項目についても高得点を得ていると考える。また下位群は合計点が低いので、各項目についても低得点を得ていると考える。すなわち、いずれの項目においても、上位群の方が下位群よりも得点が高くなるはずである。そこで、各項目について上位群と下位群の間に平均値に差異があるか否かを検証する  $t$  検定を行い、もし有意差のない項目があれば削除していきこうとする方法である。なお、本調査においては平均点が上位 4 分の 1 の群を上位群、下位 4 分の 1 の群を下位群と設定して分析を行った。

Cronbach の  $\alpha$  係数は、すべての質問項目が全体としてひとつのこ

とについて問うているか、ということの指標である。Cronbachの $\alpha$ 係数の値がどの程度あれば信頼性があるといえるのか、ということは一概には言えないが、本研究においては瀬田（2005）の見解に準じて.80%程度を目安とすることとする。

#### (1) 大学生キャリア・パフォーマンス自己発見尺度の項目分析

大学生キャリア・パフォーマンス自己発見尺度 15項目について、項目分析として上述の通り、①I-T相関分析（Table5-3-2） ②G-P分析（Table5-3-2） ③Cronbachの $\alpha$ 係数の算出を行った。

信頼性の指標であるCronbachの $\alpha$ 係数は尺度全体で.893であり、十分に内的整合性を備えていることが確認できた。そして、削除時 $\alpha$ の値が.893より高くなるような項目もなかった。

また、I-T相関分析では、一番相関の弱かった「10.自分の短所について知っている」の項目でも $r=.40$ あった。

さらに、G-P分析（上位群 52名，下位群 59名）の結果も、すべての項目で $p<.001$ で有意であった。

以上の項目分析の結果から、本尺度に削除すべき項目が含まれていないことが確認された。

Table 5-3-2 大学生キャリア・パフォーマンス自己発見尺度の  
平均、標準偏差、G-P分析、I-T相関分析

	平均	SD	G-P分析 ( <i>t</i> )	I-T相関 ( <i>r</i> )	削除時 $\alpha$
1. 自分の長所について知っている	3.68	1.08	8.19 ***	.49	.889
4. 自分のあいさつの特徴を知っている	3.50	1.19	12.69 ***	.62	.883
7. 自分の服装の特徴を知っている	4.12	.91	9.08 ***	.53	.887
10. 自分の短所について知っている	4.53	.62	7.17 ***	.40	.892
13. 自分の表情の特徴を知っている	3.82	1.08	12.28 ***	.64	.882
16. 自分の話す速度の特徴を知っている	3.97	1.09	9.59 ***	.54	.887
19. 自分の姿勢の特徴を知っている	4.14	.94	9.82 ***	.57	.886
22. 自分の得意なスキルを知っている	3.43	1.15	9.66 ***	.53	.887
25. 自分の人との接し方の特徴を知っている	3.95	1.08	8.67 ***	.53	.887
28. 話すときの自分の視線の特徴について知っている	3.97	1.04	10.72 ***	.57	.886
31. 話すときの自分のジェスチャーの特徴について知っている	3.78	1.11	13.99 ***	.65	.882
34. 自分の歩き方の特徴について知っている	3.80	1.11	10.33 ***	.51	.888
37. 自分の声のボリュームの特徴を知っている	4.12	.97	12.70 ***	.67	.882
40. 自分の笑顔の特徴を知っている	3.66	1.17	17.24 ***	.69	.880
43. 自分に似合うヘアースタイルを知っている	3.08	1.30	10.08 ***	.52	.888

\*\*\*  $p < .001$

## (2) 大学生キャリア・パフォーマンス自己強化尺度の項目分析

大学生キャリア・パフォーマンス自己強化尺度 15 項目について、項目分析として、① I-T 相関分析 (Table 5-3-3) ② G-P 分析 (Table 5-3-3) ③ Cronbach の  $\alpha$  係数の算出を行った。

信頼性の指標である Cronbach の  $\alpha$  係数は尺度全体で .874 であり、十分に内的整合性を備えていることが確認できた。そして、削除時  $\alpha$  の値が .874 より高くなるような項目もなかった。

また、I-T 相関分析では、最も相関の弱かった 3 項目、「23. 自分の得意なスキルをもちたい」、「26. 人との接し方がうまくなりたい」、「44. 自分に似合うヘアースタイルにしたい」の項目でも  $r = .44$  あった。

さらに、G-P 分析 (上位群 44 名, 下位群 57 名) の結果も、すべての項目で  $p < .001$  で有意であった。

以上の項目分析の結果から、本尺度に削除すべき項目が含まれて

いないことが確認された。

Table 5-3-3 大学生キャリア・パフォーマンス自己強化尺度の  
平均、標準偏差、G-P分析、I-T相関分析

	平均	SD	G-P分析 ( <i>t</i> )	I-T相関 ( <i>r</i> )	削除時 $\alpha$
2. 自分の長所を伸ばしたい	4.21	.89	10.12 ***	.46	.869
5. あいさつはきちんとしたい	4.58	.69	8.47 ***	.51	.867
8. 場にに合わせて服装を選びたい	4.41	.79	9.16 ***	.54	.865
11. 自分の短所を補いたい	4.50	.84	8.86 ***	.52	.866
14. 場に合わせた適切な表情にしたい	4.45	.74	10.24 ***	.61	.862
17. 場に合わせた速度で話したい	4.52	.71	9.85 ***	.58	.864
20. よい姿勢でいたい	4.60	.74	8.03 ***	.51	.866
23. 自分の得意なスキルをもちたい	4.54	.75	8.69 ***	.44	.870
26. 人との接し方がうまくなりたい	4.56	.83	8.28 ***	.44	.870
29. 視線を合わせて話したい	4.33	.96	11.50 ***	.53	.866
32. 場にに合わせてジェスチャーを交えて話したい	4.04	.97	11.97 ***	.50	.868
35. 場に合わせた歩き方をしたい	4.12	1.06	13.31 ***	.62	.861
38. 場に合わせた声のボリュームで話したい	4.52	.80	8.70 ***	.55	.865
41. 場に合わせて笑顔を作りたい	4.40	.89	11.11 ***	.65	.859
44. 自分に似合うヘアースタイルにしたい	4.46	.85	8.96 ***	.44	.870

\*\*\*  $p < .001$

### (3) 大学生キャリア・パフォーマンス自己表現尺度の項目分析

大学生キャリア・パフォーマンス自己表現尺度 15 項目について、項目分析として、① I-T 相関分析 (Table 5-3-4) ② G-P 分析 (Table 5-3-4) ③ Cronbach の  $\alpha$  係数の算出を行った。

信頼性の指標である Cronbach の  $\alpha$  係数は尺度全体で .901 であり、十分に内的整合性を備えていることが確認できた。そして、削除時  $\alpha$  の値が .901 より高くなるような項目もなかった。

また、I-T 相関分析では、最も相関の弱かった 2 項目、「3. 自分の長所を説明できる」、「6. あいさつはきちんとしている」の項目でも  $r = .51$  あった。

さらに、G-P 分析 (上位群 49 名, 下位群 53 名) の結果も、すべ

ての項目で  $p < .001$  で有意であった。

以上の項目分析の結果から、本尺度に削除すべき項目が含まれていないことが確認された。

Table 5-3-4 大学生キャリア・パフォーマンス自己表現尺度の平均、標準偏差、G-P分析、I-T相関分析

	平均	SD	G-P分析 ( <i>t</i> )	I-T相関 ( <i>r</i> )	削除時 $\alpha$
3. 自分の長所を説明できる	3.43	1.19	7.55 ***	.51	.897
6. あいさつはきちんとしている	3.94	1.00	9.30 ***	.51	.897
9. 場に合わせて服装を選んでいる	3.96	.95	7.76 ***	.52	.897
12. 自分の短所を補っている	3.07	1.10	12.98 ***	.67	.891
15. 場に合わせた適切な表情をしている	3.47	1.02	12.23 ***	.66	.892
18. 場に合わせた速度で話している	3.40	1.08	13.52 ***	.66	.892
21. よい姿勢をしている	2.86	1.20	11.06 ***	.58	.895
24. 自分の得意なスキルを発揮している	3.07	1.13	9.92 ***	.55	.896
27. 自分は人とうまく接している	3.13	1.17	10.29 ***	.62	.893
30. 視線を合わせて話している	3.55	1.20	11.27 ***	.56	.895
33. 場に合わせてジェスチャーを交えて話している	3.60	1.16	9.93 ***	.56	.896
36. 場に合わせた歩き方をしている	3.18	1.10	11.15 ***	.59	.894
39. 場に合わせた声のボリュームで話している	3.24	1.11	11.40 ***	.58	.894
42. 場に合わせた笑顔を作れている	3.33	1.22	12.91 ***	.64	.892
45. 自分に似合うヘアースタイルにしている	3.19	1.10	8.43 ***	.52	.897

\*\*\*  $p < .001$

### 3 性別による大学生キャリア・パフォーマンス尺度の差異

性別によって、各尺度の得点に差異が生じているか否かを検討するために、2群間の平均値に差異があるか否かを検証する  $t$  検定を行った。結果を Table 5-3-5 と Fig 5-3-1 に示す。大学生キャリア・パフォーマンス自己強化尺度は、男性より女性の方が有意に高い得点を示した ( $t(207) = 4.32, p < .001$ )。大学生キャリア・パフォーマンス自己発見尺度 ( $t(207) = .69, n. s.$ ) と大学生キャリア・パフォーマンス自己表現尺度 ( $t(207) = .35, n. s.$ ) については男女の得点差は有意ではなかった。



「自分の自己表現を知っている」、「自分は自己表現できている」という意識には性差が見られないが、「自己表現できるようになりたい」という意識は男性より女性で高いという結果であった。

Table 5-3-5 性別による下位尺度の差異

	男性			女性			t値
	N	平均	SD	N	平均	SD	
大学生キャリア・パフォーマンス自己発見尺度	68	56.84	11.26	141	57.87	9.53	.69
大学生キャリア・パフォーマンス自己強化尺度	68	63.10	7.99	141	67.74	6.91	4.32 ***
大学生キャリア・パフォーマンス自己表現尺度	68	50.78	11.55	141	50.22	10.54	.35

\*\*\*  $p < .001$

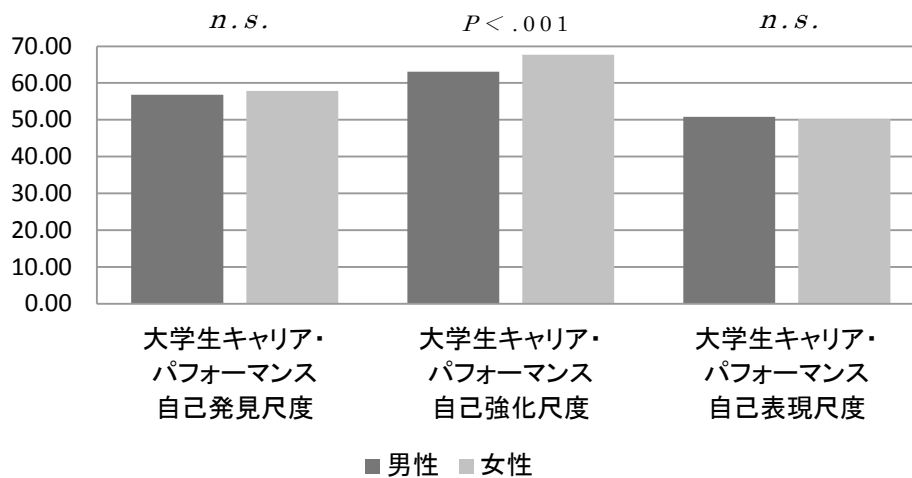


Fig 5-3-1 性別による下位尺度の差異

#### 4 学年による大学生キャリア・パフォーマンス尺度の差異

学年によって、各尺度の得点に差異が生じているか否かを検討するために  $t$  検定を行った。結果を Table 5-3-6 と Fig 5-3-2 に示す。

大学生キャリア・パフォーマンス自己発見尺度 ( $t(207)=3.54, p<.001$ )、大学生キャリア・パフォーマンス自己強化尺度 ( $t(207)=2.46, p<.01$ )、大学生キャリア・パフォーマンス自己表現尺度 ( $t(207)=2.02, p<.01$ ) のいずれの下位尺度においても、1・2年生より3・4年生の方が有意に高い得点を示した。

就職活動が迫る、または現時点で就職活動中、もしくは就職活動を経た3・4年生の方が、いずれの尺度においてもキャリア・パフォーマンスに対する意識が高かったという結果であった。

Table5-3-6 学年による下位尺度の差異

	1・2年生			3・4年生			t値
	N	平均	SD	N	平均	SD	
大学生キャリア・パフォーマンス自己発見尺度	106	55.16	10.61	103	59.98	8.98	3.54 ***
大学生キャリア・パフォーマンス自己強化尺度	106	64.97	7.70	103	67.52	7.26	2.46 **
大学生キャリア・パフォーマンス自己表現尺度	106	48.92	10.37	103	51.93	11.18	2.02 **

\*\*\*  $p<.001$  \*\*  $p<.01$

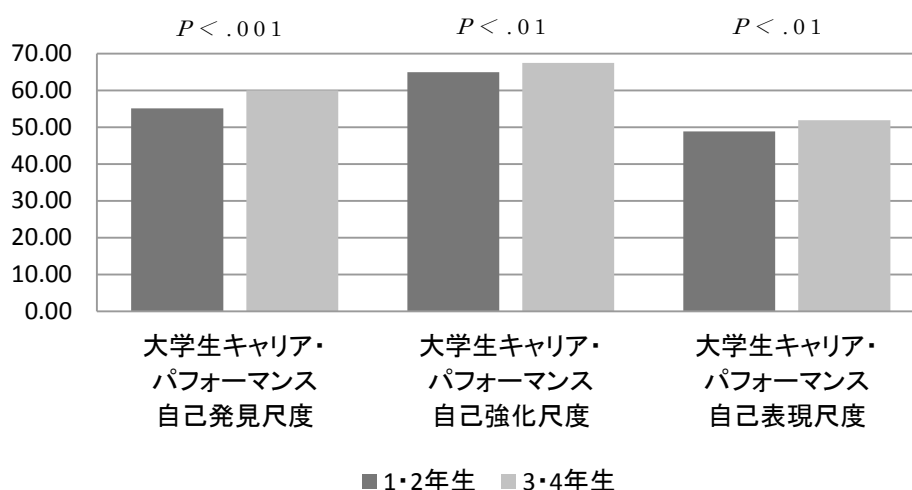


Fig 5-3-2 学年による下位尺度の差異

## 5 学部による大学生キャリア・パフォーマンス尺度の差異

学部によって各尺度の得点に差異が生じているか否かを検討するために、3つ以上の平均値の相違を検討する1要因の分散分析を行った。なお、本分析においては、被験者が3名と少なかった仏教学部の学生を加えると被験者数の不均等が分析に影響を与えてしまうため、削除したうえで行った（分析対象者206名）。その結果、大学生キャリア・パフォーマンス自己発見尺度 ( $F(2, 203) = 7.36, p < .01$ )、大学生キャリア・パフォーマンス自己強化尺度 ( $F(2, 203) = 4.03, p < .05$ )、大学生キャリア・パフォーマンス自己表現尺度 ( $F(2, 203) = 6.27, p < .01$ ) において、学部間の得点差は有意であった。それぞれの尺度毎に、3学部の平均点を Fig5-3-3、Fig5-3-4、Fig5-3-5 に示す。

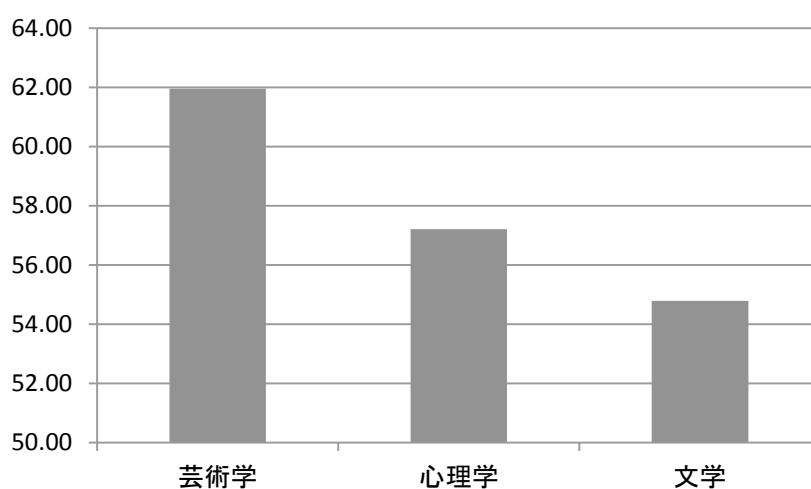


Fig 5-3-3 学部による大学生キャリア・パフォーマンス自己発見尺度の平均点

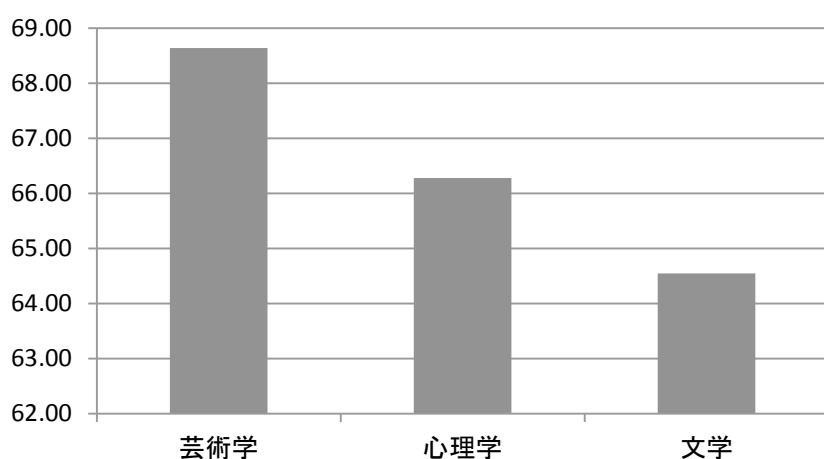


Fig 5-3-4 学部による大学生キャリア・パフォーマンス  
自己強化尺度の平均点

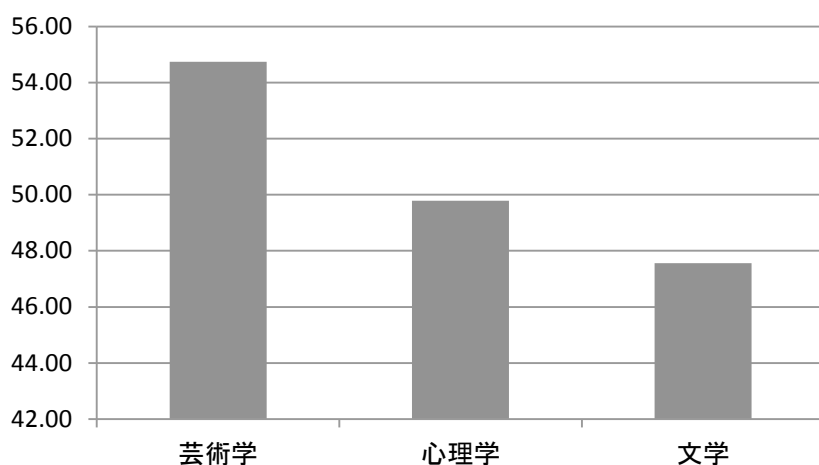


Fig 5-3-5 学部による大学生キャリア・パフォーマンス  
自己表現尺度の平均点

分散分析によって全体として群間に差異があると検定された3つの尺度において、どの群とどの群との間に差異があるのかを明らかにするために、TukeyのHSD法による多重比較を行った。その結果、大学生キャリア・パフォーマンス自己発見尺度においては、芸術学部 > 心理学部 ( $p < .05$ )、芸術学部 > 文学部 ( $p < .01$ ) で有意な得点差が見られた。心理学部と文学部との間には有意な得点差は見られな

かった。

大学生キャリア・パフォーマンス自己強化尺度においては、芸術学部 > 文学部 ( $p < .05$ ) で有意な得点差が見られた。芸術学部と心理学部、心理学部と文学部との間には有意な得点差は見られなかった。

大学生キャリア・パフォーマンス自己表現尺度においては、芸術学部 > 心理学部 ( $p < .05$ )、芸術学部 > 文学部 ( $p < .01$ ) で有意な得点差が見られた。心理学部と文学部との間には有意な得点差は見られなかった。

## 第 4 節 考察

### 1 大学生キャリア・パフォーマンス尺度の因子分析と項目分析

大学生キャリア・パフォーマンス尺度 45 項目の構造を詳しく検討するために因子分析を行った。その結果、大学生キャリア・パフォーマンス自己発見因子、大学生キャリア・パフォーマンス自己強化因子、大学生キャリア・パフォーマンス自己表現因子の 3 因子構造を採用し、それぞれ下位尺度に設定した。

この結果は、先行研究に準じた結果であった。例えば佐藤 (2014) は、自己発見について「自分がどんな人間なのか『自己発見』をきちんとすることが、よい自己表現が長続きする第一の条件です」と、自己強化について「自分の心を強くしていく『自己強化』のトレーニングが必要です」と、そしてそれら二つのステップを踏んだ上での自己表現について「このような二つのステップの上に立って、やっと良い『自己表現』が誕生します」とスリーステップによって成長していくことを述べている。また若井 (2014) は、大学でのキャリア支援におけるパフォーマンス教育の必要性について論じている。そして、大学生が、表現する上でどの部分でつまづいているのかというタイプを見極めたうえで、「自己発見」、「自己強化」、「自己表現」というパフォーマンス学の 3 つのステップに基づいた支援を行うことを提唱している。学生がどの部分でつまづいているのかをアセス

メントするためには、個別であれば学生との面接や観察を通して入手した質的なデータから判断することができる。しかし、集団をアセスメントしたり、全体傾向を把握しようとしたりする際には、一度に大人数を調査するために、本研究において作成したような尺度の存在が望まれる。さらに、そのような尺度を併せて用いることによって、上述の個別のアセスメントにおいても、精度を上げていくことが期待できよう。

先行研究では、統計的手法を用ることによってパフォーマンス学の3ステップを示す研究はまだなかった。本研究においては因子分析を用いて、それぞれ3ステップに該当する、大学生キャリア・パフォーマンス自己発見尺度、大学生キャリア・パフォーマンス自己強化尺度、大学生キャリア・パフォーマンス自己表現尺度の3つの尺度を作成した。そして項目分析の結果、3つの尺度の Cronbach の  $\alpha$  係数はいずれも高く十分に内的整合性を備えており、I-T 相関分析や、G-P 分析の結果からも、十分に実用に耐えうる尺度であることが分かった。

統計的手法を用いてパフォーマンス学の3つのステップに基づく尺度を作成できたことは、一定の意義があったといえることができるであろう。

## **2 性別による大学生のキャリア・パフォーマンスに対する意識の差異**

本研究では、キャリアに必要な自己強化に対する意識で、男性より女性の方が有意に高い得点を示し、キャリアに必要な自己発見と自己表現に対する意識では、男女の得点差はないという結果となった。パフォーマンスと性差については、佐藤（2003）の研究にさまざまな興味深い結果が示されている。例えば、「今の世の中は自己表現をはっきりしないと認められない」という自己表現意識を問うた設問に対して「あてはまる」と回答した者の割合は、女性よりも男性において高くなっている。しかし一方で、「話す時は相手から目を

そらさない」という対話中視線行動を問うた設問や、「表情は豊かである」という顔の表情について問うた設問に関しては、男性よりも女性の方で「あてはまる」と回答した割合が高くなっているのである。

佐藤の研究と本研究とでは、対象や問うている内容が異なるので、慎重に考察する必要があるであろう。しかし、今回の結果からもパフォーマンスに対する意識は、必ずしも男女のどちらかが高いということとはできないが、少なくともある側面では女性が男性以上に意識が高い面があるということが示唆された。女性の社会進出が進む中で、女子学生のキャリア・パフォーマンスに対する意識が高まってきているということが推察される。

### **3 学年による大学生のキャリア・パフォーマンスに対する意識の差異**

本研究では、キャリアに必要な自己発見・自己強化・自己表現に対する意識のいずれにおいても、1・2年生より3・4年生の方で有意に高い得点を示す結果となった。安保・石津・菊池ほか（2008）の調査研究結果では、大学生のキャリアレディネスには学年差が認められ、「大まかに言ってしまえば、高学年は低学年よりレディネスが高いという結果であり、学年進行と共に発達することが示唆される」とされている。キャリア・パフォーマンスをキャリアレディネスと同様に位置づけることはできないが、いずれも大学生が自らのキャリアを意識する大きなきっかけの一つである就職活動が近づくにつれて高まっていくということは、推測できるであろう。

一方で、1年生と4年生の医学部生を対象に、メディカルパフォーマンストレーニングを実施した佐藤（2013b）や佐藤・藤田・松本ほか（2014）の研究は、また違った知見を与えてくれる。それらによると、必ずしも4年生が1年生よりもパフォーマンスに対する意識が高いわけではなく、年度によってはむしろ1年生の方ですべての質問項目（①「今の世の中は『自己表現』をはっきりしないと

認められない」、②「話す時は相手から目をそらさない」、③「表情は豊かである」、④「自分は他者（家族・恋人などの親密関係者を除く）と、コミュニケーションがうまく取れていると思う」の4項目。いずれも「5:あてはまる」、「4: ややあてはまる」、「3:どちらともいえない」、「2:あまりあてはまらない」、「1:あてはまらない」の5件法で回答を求めている）で高くなることもあるとされている。この結果は、パフォーマンス力やコミュニケーション力に対する動機づけや自覚が、学年が進むにつれて低くなっているかもしれないという課題を示唆しているといえる。ただ、本研究では調査対象に医学部生は含まれていないし、パフォーマンスについて問うている項目も異なるため、安易に比較し考察することはできない。しかし、単純に学年が上がるにつれてパフォーマンスに対する意識が高くなるわけではない、という結果から考察された、「MPT授業の導入の時期をどの学年で行うのが良いのかを検討するうえで注目したい課題である」（佐藤・藤田・松本ほか, 2014）という指摘は、大学生を対象にキャリア・パフォーマンスに関するプログラムを実施する本研究においても重要な視点であるといえよう。

#### 4 学部による大学生キャリア・パフォーマンス尺度の差異

学部によって、各尺度の得点に差異が生じているか否かを検討するために、1要因の分散分析を行った。その結果、全体として各学部間には大学生キャリア・パフォーマンス自己発見尺度、大学生キャリア・パフォーマンス自己強化尺度、大学生キャリア・パフォーマンス自己表現尺度のいずれにおいても得点に差異があることが分かった。

TukeyのHSD法による多重比較を行ったところ、大学生キャリア・パフォーマンス自己発見尺度と、大学生キャリア・パフォーマンス自己表現尺度においては、芸術学部が他の二つの学部よりも平均点が高いことが分かった。また、大学生キャリア・パフォーマンス自己強化尺度においては、芸術学部が文学部よりも平均点が高いこと



が分かった。いずれの尺度においても、心理学部と文学部の平均点には有意な差異が見られなかった。

以上のことを鑑みると、芸術学部の学生においては、少なくとも心理学部と文学部の学生と比べると、キャリア・パフォーマンスに対する意識が高いということができよう。

日本大学（2013）の学生生活実態調査によると、「入学から現在までの意識や行動について、芸術学部では『今の学部に入って良かった』が93.1%で14学部中唯一90%を超えている」と報告されている。また、「学部や大学に対する帰属意識が非常に高い」ことも報告されている。さらに、他の学部と比較して、「『入学後、創造性が養われた』や『良い影響を受ける教職員に出会えた』などの項目は前回調査と同じく全学部中最高、『入学後、勉学意欲がもてるようになった』も今回最高であり、入学後の自分自身や教職員に対する満足度が高いといった特徴が見られます」とも報告されている。これらの結果からは、芸術学を専攻する学生は自らが現在置かれている状況や、そこから習得でき得ることに対してポジティブな意識をもっていることがうかがえる。したがって、今回の調査においても芸術学を専攻する学生たちが他の学部の学生たちと比べて、キャリア・パフォーマンスの得点が高くなったのではないかと考察することができる。

しかしその一方で、「今、将来の職業をどうしたいかがはっきりしている」という問いに対しては、51.9%と約半数の学生しか回答していない。これらのことを鑑みると、芸術学を専攻する学生が、自らのキャリア・パフォーマンスに対して高い意識をもっている一方で、現実的な就業を考えた際には自信がもてないというアンビバレンスな面を持ち合わせていることが考察できる。

## 本研究で用いた質問紙

# 大学生のキャリアに対する意識調査

日本大学芸術学研究科博士後期課程芸術専攻  
若井雅之

## － 質問紙記入のお願い －

- 本調査では、大学生のキャリアと関係する意識や行動を調査することにより、今後の大学生のキャリアに対する効果的な支援方法を研究することを目的としています。
- 本調査は無記名です。結果は全体傾向として統計的に処理しますので、個人が特定されるようなことはありません。

最初に、以下の質問にご回答ください。

① 性別（あてはまる所 1 か所に○印をつけてください）

1. 男性      2. 女性

② 学年（あてはまる所 1 か所に○印をつけてください）

1. 1年生      2. 2年生      3. 3年生      4. 4年生      5. 大学院

③ 年齢（あてはまる所 1 か所に○印をつけてください）

1. 10歳代      2. 20～24歳      3. 25～29歳      4. それ以上

④ 学部

学部

⑤これまでのキャリア活動のための研修等への参加経験（あてはまる所すべてに○印をつけてください）

- |                   |                           |
|-------------------|---------------------------|
| 1. 大学の主催するガイダンス   | 2. 大学の主催する講座・研修           |
| 3. 外部機関の主催する講座・研修 | 4. 企業説明会      5. インターンシップ |
| 6. その他（具体的に）      |                           |

⑥あなたの意見は、「今の世の中は自己表現をはっきりしないと認められない」という意見にあてはまりますか（あてはまる所 1 か所に○印をつけてください）

5. あてはまる      4. ややあてはまる      3. どちらともいえない      2. あまりあてはまらない      1. あてはまらない

本調査の内容についてご質問等ある場合には、下記のアドレスにメールにてご連絡いただきますようお願いいたします。

Mail: [arma14008@g.nihon-u.ac.jp](mailto:arma14008@g.nihon-u.ac.jp)

【人生・生き方】について、あなたが日頃どのようにお考えになっているのかをお尋ねします。  
 次のそれぞれの項目について、あてはまる数字に○印をつけてください。

よくあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
5	4	3	2	1

- |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. これからの人生や生き方について、とても関心を持っている          | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. 希望する人生を送るにはどうすればよいか、調べたことがある         | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. どのような生き方が自分に向いているのか、真剣に考えたことがある      | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. これからの人生は、自分の力で切り開いていくことができる          | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. どんな生き方をしていけばよいかは、最終的には自分自身の責任で決める    | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. 希望する人生を送れるように、日ごろから自分を向上させるよう心掛けている  | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. 希望する生き方を送るための具体的な計画を立てている            | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. どのような生き方をしたいか、まだわからない                | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. 充実した人生を送るための計画に沿って、すでに取り組んでいることがある   | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10. 人生設計や生き方についての記事には、よく目を通すようにしている     | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11. どのような人生・生き方があるか、本や新聞などで読んだことがある     | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12. 自分は何のために生きていくのか、真剣に考えたことがない         | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13. 人生をどう過ごすかは、他の人が考え始めるころに、自分も考えればいい   | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14. これからの人生は、自分で責任を自覚して送ろうと思う           | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15. 今後の人生で困難なことに突き当たっても、自分なりに克服していこうと思う | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16. 自分は将来どのような人生を送っているか、わからない           | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17. これから先どのような人間になりたいのか、自分なりの目標をもっている   | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18. これからの人生設計は、自分の個性と社会状況の両面から十分考えている   | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19. 人生設計や生き方にはあまり関心がない                  | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20. 今後の人生を充実させるために参考となる話に、耳を傾けるようにしている  | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21. 将来の生き方は自分にとって重要な問題なので、真剣に考えている      | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 22. これからの人生をどう過ごすかは、周囲の雰囲気にあわせて決めようと思う  | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 23. まだしばらくの間は、責任のある生活はしたくない             | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 24. 人生を充実させるためには、面倒なことでも積極的にチャレンジする     | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 25. 自分の今後の人生は、だいたい想像できる                 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 26. 今希望している生き方は、またすぐに変わるかもしれない          | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 27. 今希望している人生や生き方は、自分なりに実現できそうだと思う      | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

【将来の職業生活】について、あなたが日頃どのようにお考えになっているのかをお尋ねします。  
 次のそれぞれの項目について、あてはまる数字に○印をつけてください。

よくあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
5	4	3	2	1

- 1. 将来の職業や就職について、とても関心を持っている . . . . . 5 4 3 2 1
- 2. 希望する職業に就くにはどうすればよいか、調べたことがある . . . . . 5 4 3 2 1
- 3. どのような職業が自分に向いているのか、真剣に考えたことがある . . . . . 5 4 3 2 1
- 4. 職業人になったら、自分から進んで積極的に仕事を行おうと思う . . . . . 5 4 3 2 1
- 5. 充実した職業生活を送れないのは、自分自身の責任が大きいと思う . . . . . 5 4 3 2 1
- 6. 職場で難しい問題にぶつかっても、自分なりに克服していこうと思う . . . . . 5 4 3 2 1
- 7. 希望する職業に就くための具体的な計画を立てている . . . . . 5 4 3 2 1
- 8. どのような職業に就きたいか、まだわからない . . . . . 5 4 3 2 1
- 9. 職業選択や就職は、自分の個性と就職機会の両面から十分考えている . . . . . 5 4 3 2 1
- 10. 職業や就職に関する記事には、よく目を通すようにしている . . . . . 5 4 3 2 1
- 11. 将来の職業や就職先について、いろいろ比較し検討している . . . . . 5 4 3 2 1
- 12. 自分は何のために働くのか、真剣に考えたことがない . . . . . 5 4 3 2 1
- 13. 就職の準備は、他の人から言われなくても自主的に進めることができる . . . . . 5 4 3 2 1
- 14. 職業人になってからは、責任を自覚して仕事に取り組もうと思う . . . . . 5 4 3 2 1
- 15. 職業生活を充実させるためには、面倒なことでも積極的にチャレンジする . . . . . 5 4 3 2 1
- 16. 自分は将来どのような職業についているか、わからない . . . . . 5 4 3 2 1
- 17. どのような職業人になりたいのか、自分なりの目標をもっている . . . . . 5 4 3 2 1
- 18. すでに計画に従って就職試験のための勉強をしている . . . . . 5 4 3 2 1
- 19. 将来の職業生活をどう過ごすかは、あまり関心がない . . . . . 5 4 3 2 1
- 20. 将来、充実した職業生活を送るために参考となる話は、注意して聞いている . . . . . 5 4 3 2 1
- 21. 職業選択や就職は自分にとって重要な問題なので、真剣に考えている . . . . . 5 4 3 2 1
- 22. 職業の選択・決定では周囲の雰囲気には流されることはない . . . . . 5 4 3 2 1
- 23. 職業人になっても、責任の重い仕事はやりたくない . . . . . 5 4 3 2 1
- 24. 職業生活を通して、さらに自分自身を向上させたい . . . . . 5 4 3 2 1
- 25. 自分の将来の職業生活の様子は、だいたい想像できる . . . . . 5 4 3 2 1
- 26. 今希望している職業は、またすぐにも変わるかもしれない . . . . . 5 4 3 2 1
- 27. 就きたい職業は決めたが、それに向けての積極的な努力は特にしていない . . . . . 5 4 3 2 1

【現在のあなたの状態】についてお尋ねします。

次のそれぞれの項目について、あてはまる数字に○印をつけてください。

よくあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
5	4	3	2	1

- |                        |   |   |   |   |   |
|------------------------|---|---|---|---|---|
| 1. 自分の長所について知っている      | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. 自分の長所を伸ばしたい         | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. 自分の長所を説明できる         | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. 自分のあいさつの特徴を知っている    | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. あいさつはきちんとしたい        | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. あいさつはきちんとしている       | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. 自分の服装の特徴を知っている      | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. 場に合わせて服装を選びたい       | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. 場に合わせて服装を選んでいる      | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10. 自分の短所について知っている     | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11. 自分の短所を補いたい         | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12. 自分の短所を補っている        | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13. 自分の表情の特徴を知っている     | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14. 場に合わせた適切な表情にしたい    | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15. 場に合わせた適切な表情をしている   | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16. 自分の話す速度の特徴を知っている   | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17. 場に合わせた速度で話したい      | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18. 場に合わせた速度で話している     | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19. 自分の姿勢の特徴を知っている     | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20. よい姿勢でいたい           | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21. よい姿勢をしている          | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 22. 自分の得意なスキルを知っている    | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 23. 自分の得意なスキルをもちたい     | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 24. 自分の得意なスキルを発揮している   | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 25. 自分の人との接し方の特徴を知っている | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 26. 人との接し方がうまくなりたい     | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 27. 自分は人とうまく接している      | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

よくあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
5	4	3	2	1

- 28. 話すときの自分の視線の特徴について知っている . . . . . 5 4 3 2 1
- 29. 視線を合わせて話したい . . . . . 5 4 3 2 1
- 30. 視線を合わせて話している . . . . . 5 4 3 2 1
- 31. 話すときの自分のジェスチャーの特徴について知っている . . . . . 5 4 3 2 1
- 32. 場に合わせてジェスチャーを交えて話したい . . . . . 5 4 3 2 1
- 33. 場に合わせてジェスチャーを交えて話している . . . . . 5 4 3 2 1
- 34. 自分の歩き方の特徴について知っている . . . . . 5 4 3 2 1
- 35. 場に合わせた歩き方をしたい . . . . . 5 4 3 2 1
- 36. 場に合わせた歩き方をしている . . . . . 5 4 3 2 1
- 37. 自分の声のボリュームの特徴を知っている . . . . . 5 4 3 2 1
- 38. 場に合わせた声のボリュームで話したい . . . . . 5 4 3 2 1
- 39. 場に合わせた声のボリュームで話している . . . . . 5 4 3 2 1
- 40. 自分の笑顔の特徴を知っている . . . . . 5 4 3 2 1
- 41. 場に合わせて笑顔を作りたい . . . . . 5 4 3 2 1
- 42. 場に合わせた笑顔を作れている . . . . . 5 4 3 2 1
- 43. 自分に似合うヘアスタイルを知っている . . . . . 5 4 3 2 1
- 44. 自分に似合うヘアスタイルにしたい . . . . . 5 4 3 2 1
- 45. 自分に似合うヘアスタイルにしている . . . . . 5 4 3 2 1

質問は次ページに続きます。

次の特徴のおのおのについて、あなた自身にどの程度あてはまるかをお答えください。  
 他からどう見られているかではなく、あなたが、あなた自身をどのように思っているかを、ありのままに  
 お答えください。

よくあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
5	4	3	2	1

- |                            |   |   |   |   |   |
|----------------------------|---|---|---|---|---|
| 1. 少なくとも人並みには、価値のある人間である   | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. 色々な良い素質をもっている           | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. 敗北者だと思ふことがよくある          | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. 物事を人並みには、うまくやれる         | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. 自分には、自慢できるところがあまりない     | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. 自分に対して肯定的である            | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. だいたいにおいて、自分に満足している      | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. もっと自分自身を尊敬できるようになりたい    | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. 自分は全くだめな人間だと思ふことがある     | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10. 何かにつけて、自分は役に立たない人間だと思ふ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

質問は以上です。最後に回答の漏れがないかもう一度ご確認ください。  
 ご協力ありがとうございました。



## 第 6 章 大学生におけるキャリア支援のための役割演技プログラムの開発—パフォーマンス学の知見を導入したプログラム開発—

### 第 1 節 目的

前章では、大学生がキャリアをデザインしていく上で重要となるパフォーマンスに対する意識を測定するための「大学生キャリア・パフォーマンス尺度」を開発し、大学生のキャリア・パフォーマンスに対する意識を調査した。

本章では、パフォーマンス学の知見を導入した役割演技を軸に、大学生が自らのキャリアをデザインしていくために重要となるパフォーマンスの向上を目指す、プログラムを開発することを目的とする。前章の調査結果を予備調査として、そこから分析された内容、及び、佐藤（2003, 2009, 2013b）や安田・渡辺（2008）、佐藤・藤田・松本ほか（2014）の研究を参考にして開発する。

### 第 2 節 方法

本研究におけるプログラム開発に際し、大学生のキャリア支援にパフォーマンス学の知見を導入する根拠とするために、前章の調査の結果について改めて触れておきたい。

前章の調査で、大学生のキャリア・パフォーマンスを構成する要素であるとされた 15 要素のうち、「自分の長所」「自分のあいさつの特徴」「自分の短所」「自分の表情の特徴」「自分の話す速度の特徴」「自分の姿勢の特徴」「自分の得意なスキル」「自分の人との接し方の特徴」「話すときの自分の視線の特徴」「話すときの自分のジェスチャーの特徴」「自分の声のボリュームの特徴」「自分の笑顔の特徴」という 12 要素を、1day のプログラムにおいて向上し得る要素として選定した。そして、プログラム実施時には、「自分の表情の特徴」・

「話すときの自分の視線の特徴」・「自分の笑顔の特徴」を「表情・アイコンタクト・スマイル」と、「自分の姿勢の特徴」・「話すときの自分のジェスチャーの特徴」を「身体表現（姿勢、動作）」と、「自分の話す速度の特徴」・「自分の声のボリュームの特徴」を、「周辺言語（声の高低、大小、スピードなど）」とまとめて説明することにした。

その上で、佐藤（2003, 2009, 2013b）や、佐藤・藤田・松本・穴澤（2014）のメディカルパフォーマンストレーニング（MPT）の知見を参考に、まず著者が基盤となるプログラムの構成を考えた。本研究で参考にしたメディカルパフォーマンストレーニングは、医療従事者の卵に対して行うパフォーマンス教育の一例である。MPTは、①パフォーマンス（振る舞い）の重要性を意識してもらうような講義を行う ②役割演技を通じて体験的な学習の機会を与える という2要素から構成されている。したがって、本研究においても大学生のキャリア支援を意図したパフォーマンス教育を行う際は、上記の2要素から成るプログラムを立案し、実施することが有効であると考えた。

次に、前述の基盤となるプログラムについて、パフォーマンス学や心理学の専門家6名で内容を検討、修正した。その上で、2015年12月にパフォーマンス学や心理学の専門家5名をスタッフとした予備プログラムを行った。予備プログラムでは、スタッフが研究協力者役を兼ねるなどし、基盤となるプログラムを通して実施した。その様子は2台のビデオカメラで会場の前後から撮影し、振り返りの際の資料とした。振り返り時に、予備プログラムの内容を再検討・再修正し、最終的なプログラムを開発した。本研究は、キャリア支援を意図している。そこで、調査研究で着目したパフォーマンスの役割演技を行う場面としては、大学生が現在でも体験する機会が多く、かつキャリアを意識する際に有用だと考えられる「就職活動時の面接場面」と、就職後に「職場で先輩社員に自己紹介をしたが冷たく対応された際に、関わりを続けようとチャレンジする」という

2 場面を設定し、重点的に意識してもらおうトレーニングプログラムを立案した。

### **第 3 節 プログラム内容**

前節にて述べた方法により、本研究全体の目的の 1 つである、「パフォーマンス学の知見を導入した役割演技」を軸にして、非言語的表現に対する意識を高めて自ら適切な表現方法を模索することを支援する「大学生におけるキャリア支援プログラム」の開発が達成された。

キャリア支援プログラムを作成することは本章における研究の中心ともなっている。そのため、開発したキャリア支援プログラムの内容をプログラムセッション通りに示すことにする。

# ガイダンス

## \* アンケート①への記入

(20分)

### 目的

- ①一般的に使われる職業上の「ジョブ・キャリア」と、より広い概念の「ライフ・キャリア」の違いを知ってもらう
- ②パフォーマンス学の概要について知ってもらう
- ③プログラムの目的について知ってもらう
- ④プログラム全体の流れの説明

### 準備

レジュメ

### 方法

レジュメを使用し、ディレクター（研究者）が講義形式でおこなう

### 時間

(5分)

#### レジュメ

##### 1. キャリアとは

みなさんは「キャリア」ということばからどのようなイメージをもつでしょうか？ 一般にキャリアということばを聞くと、就職や職業上の立場、などをイメージする人が多いようです。しかし、本来キャリアということばは、「人の生き方そのもの」を指すより広い意味をもつのです。ですから、大学生の皆さんがキャリアということばを考えていく際には、ただ単に就職活動を乗り切ることだけを考えるのではなく、就職して働きだした後のことも想定している必要があるのです。

##### 2. パフォーマンス学とは

パフォーマンス学とは、アメリカで始まり、日本においては佐藤綾子によって、1980年代以降に広められた学問です。パフォーマンス学ではパフォーマンスを「個の善性表現」と定義します。そして、自分を表現することを、「自己発見（自分の強みを知る）」、「自己強化（自分の強みを錬成する）」、「自己表現（自分の強みを表現する）」という3つのステップで捉えています。私たち一人ひとりが日常生活を舞台として自己表現力を伸ばしていくことで、良好な人間関係を築き、幸せな人生を送ることに貢献していくことを理念としています。

##### 3. プログラムの目的

大学生が自分のキャリアを築いていくためには、「自分を表現すること」がとても大切になります。例えば、履歴書に志望動機を書くことや、面接で自分の長所を話すことなども、自己表現の一つです。また、どのような表情で話すか、どのくらいのスピードで話すか、ということ意識しておくことは、就職が決まった後もずっと大切になってきます。

このプログラムでは、パフォーマンス学の考え方をういたロールプレイング（ある役割を演じてみることで学ぶこと）を通して、参加者の皆さんが自分のキャリアを伸ばしていくことを目的としています。

# セッション1

## 目的

①パフォーマンス学における7つの非言語的表現の要素を説明し、非言語表現の大切さに気づいてもらう

②自己発見—他者からのフィードバックや映像を見ることを通して、自分自身の非言語表現の特徴を発見する

## 準備

- ①レジュメ
- ②ビデオカメラ（全体撮影用）：2台
- ③カメラ付携帯電話（ロールプレイ撮影用）：5台
- ④プロジェクター
- ⑤ノートパソコン（モデル映像画像入り）
- ⑥「質問への回答」用紙
- ⑦チェックシート

## 方法

①レジュメを用いたパフォーマンス教育を、ディレクター（研究者）が講義形式でおこなう（15分）

### レジュメ

#### ●パフォーマンスの概念

パフォーマンス学は1980年以降、日本では佐藤綾子によって体系化された学問です。パフォーマンス学では自己表現のすべてを「意図性のある演技」としてとらえます。そして、すべての日常場面を「パフォーミングステージ（舞台）」であると考えます。

#### ●非言語的表現を重視

パフォーマンス学では、言葉を使った言語的表現も大切にしますが、それ以上に言葉以外の表現である「非言語的表現」を重視します。

言語：非言語＝30：70

#### ●非言語的表現の構成要素

パフォーマンス学では、非言語的表現は以下の7つの要素から構成されていると考えています。

- ①表情・アイコンタクト・スマイル
- ②身体表現（姿勢、動作）
- ③周辺言語（声の高低、大小、スピードなど）
- ④色彩
- ⑤モノによる自己表現
- ⑥タイム&タイミング（ある自己表現の長さタイミング）
- ⑦空間の使い方（対人距離）

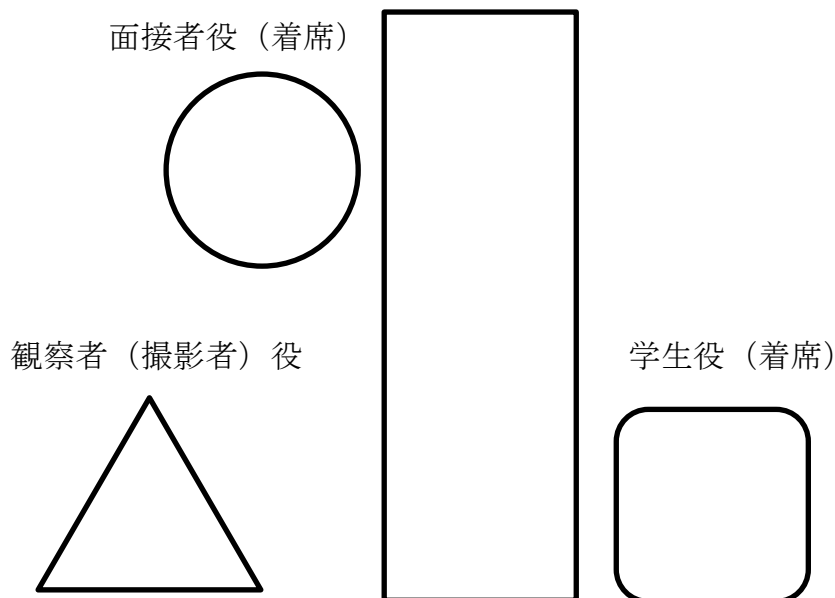
今回のプログラムでは、特に①、②、③を重点的に意識していきたいと思います。

- ②ロールプレイングに入るためのウォーミングアップを行う（10分）  
 ※体操、簡単な自己紹介（所属学科、学年、参加の動機など）
- ③「就職活動の面接場面を想定したロールプレイングを行い、自分の非言語表現を見てみましょう」ということを教示し、3人一組のグループに分かれてもらう（3分）
- ④モデルを見せる（2+ $\alpha$ =3分）  
 ※視線やスマイル等の表情、姿勢、声の大きさや話す速度に注目するように
- ⑤あらかじめ面接者役が訊く質問を配っておき、それらに対する回答を用意させる（5分）  
 ※スタッフがフォロー
- ⑥学生役、面接者役、観察者（撮影者）役に分かれてもらう（2分）  
 ※撮影はスタッフがフォローする
- ⑦学生役が面接者役の質問に答えていくという形で、ロールプレイングを行わせる（1分×3人+ $\alpha$ =8分）
- ⑧グループ毎にビデオフィードバックとシェアリングを行わせる（15分）  
 ※基本的によくできていた所をフィードバックする。スタッフがフォロー。
- ⑨グループで起きたことを全体にフィードバックしてもらうため、数人に発表をしてもらう（3分）

#### 時間

89分（質問紙への記入、ガイダンス込み）

#### 舞台



## 教示

皆さんには、今から、就職活動における面接場面を演じてもらいます。3人一組になってもらい、「面接者役」、面接を受ける「学生役」、「観察者役」をそれぞれ演じてもらいます。面接者役を演じる人は、「台本」をもとに、質問を投げかける役割を担ってください。面接を受ける学生役を演じる人は、「質問への回答」をもとに、質問に答えてください。観察者役の人は、「チェックシート」を参考に、フィードバックをするようにしてください。

## 台本

面接者役「今日はよろしくお願いします」

学生役「よろしくお願いします」

面接者役「さて、まずはあなたの長所について話してもらえますか」(Q1)

学生役「・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・」

面接者役「次に、あなたの短所について話してもらえますか」(Q2)

学生役「・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・」

面接者役「最後に、現在あなたが最も力を入れていることについて話してください」(Q3)

学生役「・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・」

## 質問への回答

Q1 あなたの長所について話してください

Q2 あなたの短所について話してください

Q3 現在あなたが最も力を入れていることについて話してください

## チェックシート

特によくできていた項目に☑を入れましょう

### 【表情】

- ・場にふさわしい表情であった
- ・場にふさわしい笑顔を作れていた
- ・アイコンタクトができていた

### 【身体表現】

- ・よい姿勢であった
- ・腕組みや足組みをしていなかった
- ・場にふさわしいジェスチャーを用いていた

### 【周辺言語】

- ・声のボリュームは適切であった
- ・声のスピードは適切であった



## セッション2

### 目的

自己強化・自己表現—セッション1で発見した自分自身の非言語表現の特徴を意識し、改善する。将来的なことも含めたキャリア構築に必要な構成要素を、パフォーマンス学の3つのC(challenge、commitment、control)から身につける。

### 準備

- ①レジュメ
- ②ビデオカメラ（全体撮影用）：2台
- ③カメラ付携帯電話（ロールプレイ撮影用）：5台
- ④プロジェクター
- ⑤ノートパソコン（モデル映像画像入り）
- ⑥「質問への回答」用紙（セッション1で記入済み）
- ⑦チェックシート

### 方法

※セッション1の振り返り（5分）

①レジュメを用いたパフォーマンス教育を、ディレクター（研究者）が講義形式でおこなう（15分）

#### レジュメ

●パフォーマンス学の3つのC

①challenge（チャレンジ、挑戦）

「今この人と話すのが何となく苦手だな」と自分が受け身にだけ回っていると、だれでも疲れてしまいます。「このような時にでも相手とよい信頼関係を築きながら話が進められるかどうか、それは自分にとってチャレンジで新しい試みだ」と前向きに考え直すこと。それがチャレンジです。

②control（コントロール）

人とのかかわりで、状況を相手に支配されてやっているとせば、だれでも疲れます。例えば、皆さんが社会人になった後、上司に言われていやいや仕事をすれば、余計に疲れるのと同じです。「このかかわりは相手に一方的にコントロールされているのではなく、自分もコントロールしている。コントロール可能である」そのように自分に語りかけること。これが2つ目のCです。

③commitment（コミットメント、関与）

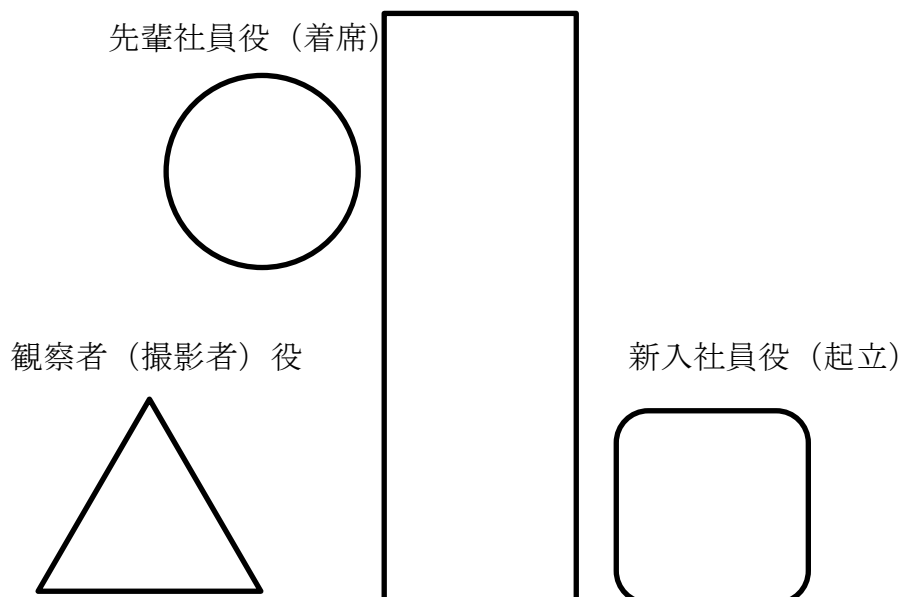
相手とのかかわりをどれだけ自分のこととして一緒に考えられるか。共に考えているという作業の中で疲れが減ってきます。「今、冷たく対応されたけど、相手にも何か事情があるのかもしれない」と考えられることで、その後のかかわりは変わってくるでしょう。

- ②「入社後に先輩社員に自己紹介をするロールプレイングを行い、自分の非言語表現を見てみましょう」ということを教示し、3人一組のグループに分かれてもらう（10分）  
 ※ロールプレイングに入るためのウォーミングアップも兼ねる（バースディチェーン）
- ③モデルを見せる（ $2 + \alpha = 3$ 分）  
 ※視線やスマイル等の表情、姿勢、声の大きさや話す速度に注目するように
- ④自分が新入社員役の時の先輩社員役になる相手の「自己紹介シート」を読み、かかわり続ける糸口を考えておく（5分）  
 ※スタッフがフォロー
- ⑤新入社員役、先輩社員役、観察者（撮影者）役に分かれてもらう（2分）  
 ※撮影はスタッフがフォロー
- ⑥新入社員役が面接者役の質問に答えるという形で、ロールプレイングを行わせる（1分×3人 +  $\alpha = 6.5$ 分）
- ⑦グループ毎にビデオフィードバックとシェアリングを行わせる（15分）
- ⑧グループで起きたことを全体にフィードバックしてもらうため、数人に発表をしてもらう（3分）
- ⑨プログラム全体の振り返り、感想（15分）  
 ※アンケート②への記入（10分）

#### 時間

89.5分（セッション1の振り返り、アンケート②への記入含む）

#### 舞台



## 導入

今回は、就職した後の場面を想定して演じてもらいます。どんな職業に就いたとしても、初めて出会った人に自己紹介をする場面は必ずあります。そして時には、相手に冷たく反応されてしまうこともあります。学生としてではなく、社会人として人とかかわる際には、そのような時でも頑張っただかかわりをもととする力が求められます。先ほどのパフォーマンス学の3つのCを思い出し、少し未来のキャリアを体験してみましょう。

## 教示

3人一組になってもらい、「新入社員役」、「先輩社員役」、「観察者役」をそれぞれ演じてもらいます。

新入社員役を演じる人は、最初に自分の名前を名乗ってください。

先輩社員役を演じる人は、それに対して「ああ、そうなんだ。よろしくね」とそっけなく答えたあと、顔を背けてください。

新入社員役の人は、先輩社員役の人の「質問への回答」用紙を参考にかかわりを続けてください。

先輩社員役の人は、「話を続けてもいいな」と思ったら、顔を向けて会話を続けてください。

## 台本

新入社員役：はじめまして、〇〇です。

先輩社員役：ああ、そうなんだ。よろしくね（顔を背ける）。

新入社員役：（かかわりを続ける）。

## 冷たい反応の先輩社員とのかかわり対策

### ● どうして挨拶に来たのか？

- ・ 上司から先輩社員に挨拶をするよう進められた
- ・ 自分から積極的に先輩社員にあいさつをしようと思っていた など

### ● そっけなくされた際の粘り方

- ・ 時間をあまりとらせないことを伝える
- ・ 先輩社員と話したい気持ちを伝える など

### ● 話題

- ・ 自己紹介（最近力を入れていること、趣味、特技）
- ・ 質問①：社会人として気をつけることなど、仕事上の質問（自分の長所や短所を伝えながら）
- ・ 質問②：先輩社員自身について（先輩社員の力を入れていること、趣味、特技などについて）

など

※上記を参考に自分なりの対策を下の空欄に記入しておきましょう

観察者役の人は、「チェックシート」を参考に、フィードバックをするようにしてください。

### チェックシート

\* 特によくできていた項目に☑を入れましょう

#### 【表情】

- ・場にふさわしい表情であった
- ・場にふさわしい笑顔を作れていた
- ・アイコンタクトができていた

#### 【身体表現】

- ・よい姿勢であった
- ・腕組みや足組みをしていなかった
- ・場にふさわしいジェスチャーを用いていた

#### 【周辺言語】

- ・声のボリュームは適切であった
- ・声のスピードは適切であった

#### 【3つのC】

- ・かかわりを続けようとチャレンジしていた
- ・かかわりを自分もコントロールしようとしていた
- ・そっけない態度をとった相手の気持ちに関与しようとしていた

## 第 7 章 大学生におけるキャリア支援のための役割演技プログラム の検証

### 第 1 節 目的

本研究全体は、①パフォーマンス学と役割演技の理論・技法を用いることで、非言語的表現に対する意識を高めて自ら適切な表現方法を模索することを支援する「大学生におけるキャリア支援プログラム」を開発すること ②大学生におけるキャリア支援プログラムを実施し、効果を検証すること を目的としている。

本章においては、第 6 章で開発した「大学生におけるキャリア支援のための役割演技プログラム—パフォーマンス学の知見を導入したプログラム—」を実施し、その効果を第 5 章において開発した「大学生キャリア・パフォーマンス尺度」を含めた質問紙を用いて検証することを目的とする。すなわち、上述の本研究全体の 2 つ目の目的を達成することを目的としている。

### 第 2 節 方法

#### 1 実施時期とその手続き

まず、2016 年 2 月に P 大学（理系学部）において、それぞれ 90 分のセッション 2 回を 1 セットとしたプログラムを実施した。次いで、2016 年 6 月に R 大学（文系学部）において、やはりそれぞれ 90 分のセッション 2 回を 1 セットとしたプログラムを実施した。分析対象者の内訳は次項に記す。なお、プログラムへの参加者はみな、「個人が特定できない範囲で研究結果を公表する」という本研究への協力を同意できる上で、プログラムへの参加を希望する者であった。

P 大学においては、学生課の協力の元、学生自治会に所属する学生を対象に参加を募った。また、R 大学においては、パフォーマンス学の講義を担当する専任教員の協力の元、講義内で参加者を募る時間を設けた上で、募集した。

いずれもプログラムも、著者が全体の進行役であるディレクター役を務めた。そして、パフォーマンス学や心理学の専門家 3 名がスタッフとなり行われた。スタッフはセッション中に何か困っている参加者をサポートしたり、3 人一組になれない場合に空いている役割を補ったりした。

会場はプロジェクターが使用でき、椅子や机を移動しながら 20 名程度が自由に動けるキャパシティーの部屋を使用した。

プログラム全体の様子は、セッション 1・セッション 2 とともに前後より 2 台のビデオカメラで撮影した。また、セッション中の役割演技場面では、3 人一組それぞれのグループ毎に動画撮影が行えるように携帯電話を準備し、撮影させたものをフィードバックさせた（プログラムの内容の詳細については第 6 章 3 節を参照されたし）。

プログラム実施前と実施後に第 5 章にて開発した質問紙調査を実施したが、大学生キャリア・パフォーマンス尺度のうち、「7. 自分の服装の特徴を知っている」、「8. 場に合わせて服装を選びたい」、「9. 場に合わせて服装を選んでいる」、「34. 自分の歩き方の特徴について知っている」、「35. 場に合わせた歩き方をしたい」、「36. 場に合わせた歩き方をしている」、「43. 自分に似合うヘアースタイルを知っている」、「44. 自分に似合うヘアースタイルにしたい」、「45. 自分に似合うヘアースタイルにしている」の 9 項目は、今回の 90 分のセッション 2 回を 1 セットとしたプログラムで変化が生じる可能性が低い項目であるとみなされたため、削除した（計 36 項目）。

また、調査研究（予備調査）時に質問紙に含めた「自尊感情尺度（Rosenberg, M. 1965：山本・松井・山成, 1982）」はそのまま使用した。「人生キャリア・レディネス尺度（坂柳, 1996）」と「職業キャリア・レディネス尺度（坂柳, 1996）」は、プログラム実施前でのみ用いた。

なお、プログラム前後の質問紙の結果の比較時に個人情報漏れることのないよう、任意の 4 桁の数字による ID ナンバーの記入を求めた。

## 2 分析対象

P 大学と R 大学の参加者のなかで、遅刻して途中参加し、全プログラムを受けることのできなかつた 1 名を除いた 13 名を最終的な量的分析の対象者とした。量的分析の分析対象者の内訳を Table7-2-1 に記す。

なお、質的分析においては、遅刻して途中参加した 1 名（女性、3 年、文系学部）のデータも含めて分析を行った（ $N=14$ ）。

Table 7-2-1 量的分析の対象者の内訳 (N=13)

性別	男性 11	女性 2
学年	3年 12	4年 1
学部	理系学部 10	文系学部 3

人

### 第3節 結果

#### 1 プログラム前後の効果測定

プログラム実施前と実施後の分析対象者において、大学生キャリア・パフォーマンス自己発見尺度、大学生キャリア・パフォーマンス自己強化尺度、大学生キャリア・パフォーマンス自己表現尺度、自尊感情尺度、それぞれの尺度の得点に差異があるか否かを検定するために、*t*検定を行った。

結果を以下の Table7-3-1 と Fig7-3-1 に示す。

Table 7-3-1 プログラム実施前後の各尺度の差異

	N	実施前		実施後		平均の差		t値
		平均	SD	平均	SD	(実施後-実施前)	SD	
大学生キャリア・パフォーマンス自己発見尺度	13	44.92	9.33	53.31	5.25	8.38	5.30	5.70 ***
大学生キャリア・パフォーマンス自己強化尺度	13	55.31	5.09	56.54	4.16	1.23	2.74	1.62
大学生キャリア・パフォーマンス自己表現尺度	13	37.54	7.78	45.08	7.50	7.54	7.15	3.80 **
自尊感情尺度	13	31.15	7.80	33.92	7.11	2.77	3.06	3.26 **

\*\*\*  $p < .001$  \*\*  $p < .01$

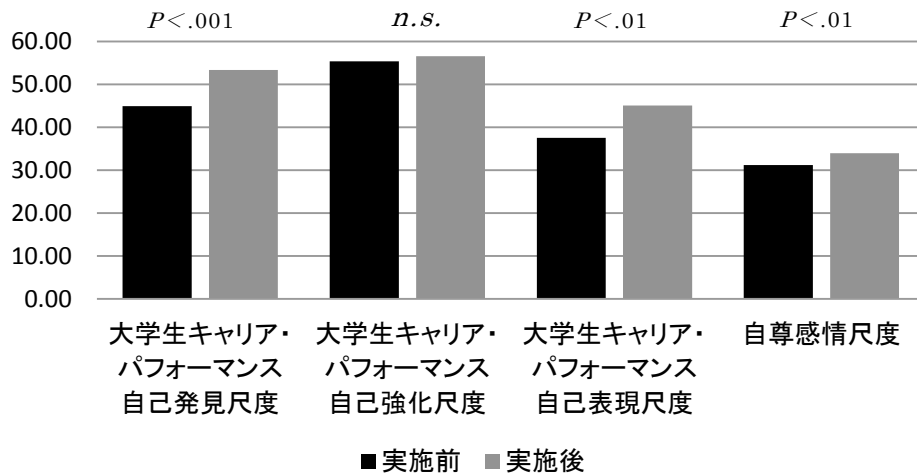


Fig 7-3-1 プログラム実施前後の各尺度の差異

大学生キャリア・パフォーマンス自己発見尺度 ( $t(12)=5.70, p<.001$ ) 大学生キャリア・パフォーマンス自己表現尺度 ( $t(12)=3.80, p<.01$ )、自尊感情尺度 ( $t(12)=3.26, p<.01$ ) では、実施前より実施後の方が有意に高い得点を示した。大学生キャリア・パフォーマンス自己強化尺度 ( $t(12)=1.62, n.s.$ ) については実施前後の得点差は有意ではなかった。

また、プログラム実施前と実施後の分析対象者において、項目ごとに得点に差異があるか否かを検証するために  $t$  検定を行った。結果を Table7-3-2 に示す。



Table 7-3-2 プログラム実施前後の各項目の差異

	前後差		t 値	自由度	有意確率 (両側) ( <i>p</i> )
	平均値の差異 (後-前)	SD			
P1自分の長所について知っている	0.38	0.96	1.44	12	0.17
P2自分の長所を伸ばしたい	0.08	0.76	0.37	12	0.72
P3自分の長所を説明できる	0.46	1.20	1.39	12	0.19
P4自分のあいさつの特徴を知っている	1.15	1.63	2.56	12	0.03 *
P5あいさつはきちんとしたい	0.15	0.80	0.69	12	0.50
P6あいさつはきちんとしている	0.23	0.93	0.90	12	0.39
P10自分の短所について知っている	0.00	0.82	0.00	12	1.00
P11自分の短所を補いたい	0.23	0.93	0.90	12	0.39
P12自分の短所を補っている	1.31	1.80	2.62	12	0.02 *
P13自分の表情の特徴を知っている	1.08	1.19	3.27	12	0.01 *
P14場に合わせた適切な表情にしたい	0.15	0.80	0.69	12	0.50
P15場に合わせた適切な表情をしている	0.15	1.07	0.52	12	0.61
P16自分の話す速度の特徴を知っている	0.54	1.20	1.62	12	0.13
P17場に合わせた速度で話したい	0.08	0.95	0.29	12	0.78
P18場に合わせた速度で話している	0.62	1.04	2.13	12	0.05 *
P19自分の姿勢の特徴を知っている	0.77	1.42	1.95	12	0.08
P20よい姿勢でいたい	0.23	0.60	1.39	12	0.19
P21よい姿勢をしている	0.62	1.50	1.48	12	0.17
P22自分の得意なスキルを知っている	1.23	1.64	2.70	12	0.02 *
P23自分の得意なスキルをもちたい	-0.31	1.03	1.08	12	0.30
P24自分の得意なスキルを発揮している	0.85	1.21	2.51	12	0.03 *
P25自分の人との接し方の特徴を知っている	-0.08	0.76	0.37	12	0.72
P26人との接し方がうまくなりたい	0.00	1.08	0.00	12	1.00
P27自分は人とうまく接している	0.38	1.33	1.05	12	0.32
P28話すときの自分の視線の特徴について知っている	0.62	0.96	2.31	12	0.04 *
P29視線を合わせて話したい	0.08	0.86	0.32	12	0.75
P30視線を合わせて話している	0.62	1.45	1.53	12	0.15
P31話すときの自分のジェスチャーの特徴について知っている	1.31	1.44	3.28	12	0.01 **
P32場に合わせたジェスチャーを交えて話したい	0.31	0.85	1.30	12	0.22
P33場に合わせたジェスチャーを交えて話している	0.85	1.21	2.51	12	0.03 *
P37自分の声のボリュームの特徴を知っている	0.46	0.78	2.14	12	0.05 *
P38場に合わせた声のボリュームで話したい	-0.08	0.28	1.00	12	0.34
P39場に合わせた声のボリュームで話している	1.08	1.32	2.94	12	0.01 **
P40自分の笑顔の特徴を知っている	0.92	0.95	3.49	12	0.00 ***
P41場に合わせた笑顔を作りたい	0.31	0.63	1.76	12	0.10
P42場に合わせた笑顔を作れている	0.38	0.77	1.81	12	0.10

\*\*\*  $p < .001$  \*\*  $p < .01$  \*  $p < .05$ 

全 36 項目のうち、大学生キャリア・パフォーマンス自己発見尺度（12 項目）では、「P4 自分のあいさつの特徴を知っている」や「P13 自分の表情の特徴を知っている」、「P22 自分の得意なスキルを知っている」などの 7 項目で有意差が見られた。また、大学生キャリア・パフォーマンス自己表現尺度（12 項目）では、「P12 自分の短所を補っている」や「P18 場に合わせた速度で話している」、「P24 自分の得意なスキルを発揮している」などの 5 項目で有意差が見られた。大学

生キャリア・パフォーマンス自己強化尺度（12項目）においては、すべての項目において有意差が見られなかった。

## 2 大学生のキャリアに対する意識の違いによるプログラムの効果測定

第5章にて調査した、大学生のキャリア・レディネスの違いによって、キャリア・パフォーマンスに対するプログラムの効果（「大学生キャリア・パフォーマンス自己発見尺度」、「大学生キャリア・パフォーマンス自己強化尺度」、「大学生キャリア・パフォーマンス自己表現尺度」それぞれの、プログラム後の得点－プログラム前の得点）に差異があるか否かを検討した。なお、調査研究（予備調査）時のデータを元に、人生キャリア・レディネス尺度、職業キャリア・レディネス尺度それぞれの得点によって、平均点+1SD以上の群を高群、平均点±1SD以内の群を中群、平均点－1SD以下の群を低群とした。そのうえで、大学生キャリア・パフォーマンス自己発見尺度、大学生キャリア・パフォーマンス自己強化尺度、大学生キャリア・パフォーマンス自己表現尺度それぞれの尺度毎に、プログラムの効果に差異があるか否かを調べるために1要因の分散分析を行った。

その結果、人生キャリア・レディネス尺度による群分けにおいては、大学生キャリア・パフォーマンス自己発見尺度（ $F(2, 10) = 7.76, p < .01$ ）で群間の得点差は有意であった。大学生キャリア・パフォーマンス自己強化尺度（ $F(2, 10) = 1.38, n. s.$ ）と大学生キャリア・パフォーマンス自己表現尺度（ $F(2, 10) = 1.29, n. s.$ ）では全体で有意な差異は見られなかった。それぞれの尺度毎に、3群の平均点を Fig7-3-2 に示す。

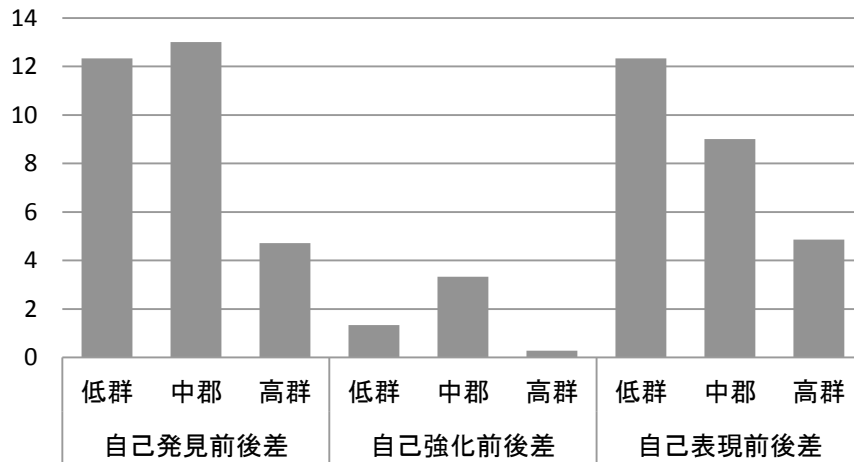


Fig 7-3-2 人生キャリア・レディネスの違いによるプログラムの効果の差異

Tukey の HSD 法による多重比較を行ったところ、大学生キャリア・パフォーマンス自己発見尺度においては、低群 > 高群 ( $p < .05$ )、中群 > 高群 ( $p < .05$ ) で有意な得点差が見られた。低群と中群との間には有意な得点差は見られなかった。

職業キャリア・レディネス尺度による群分けにおいては、大学生キャリア・パフォーマンス自己発見尺度 ( $F(2, 10) = 6.24, p < .05$ ) と大学生キャリア・パフォーマンス自己表現尺度 ( $F(2, 10) = 4.11, p < .05$ ) で群間の得点差は有意であった。大学生キャリア・パフォーマンス自己強化尺度 ( $F(2, 10) = 0.56, n.s.$ ) では全体で有意な差異は見られなかった。それぞれの尺度毎に、3群の平均点を Fig7-3-3 に示す。

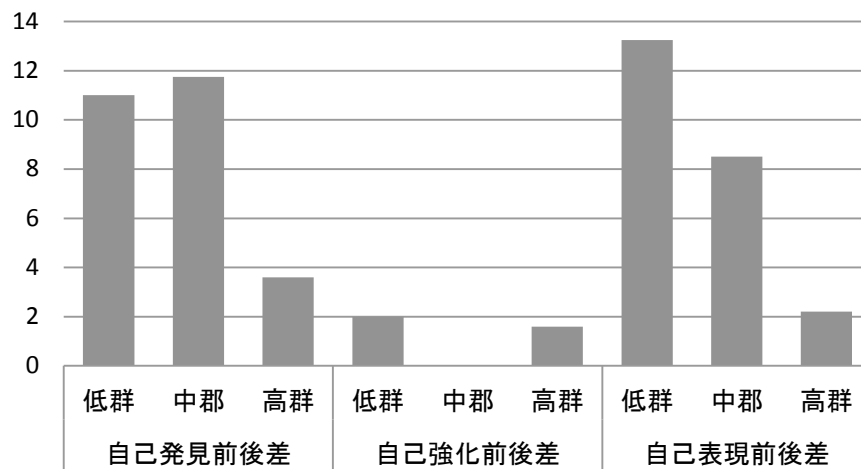


Fig 7-3-3 職業キャリア・レディネスの違いによるプログラムの効果の差異

Tukey の HSD 法による多重比較を行ったところ、大学生キャリア・パフォーマンス自己発見尺度においては、低群 > 高群 ( $p < .05$ )、中群 > 高群 ( $p < .05$ ) で有意な得点差が見られた。低群と中群との間には有意な得点差は見られなかった。

大学生キャリア・パフォーマンス自己表現尺度においては、低群 > 高群 ( $p < .05$ )、中群 > 高群 ( $p < .05$ ) で有意な得点差が見られた。低群と中群との間には有意な得点差は見られなかった。

### 3 文系学部、理系学部の違いによるプログラムの効果測定

文系学部と理系学部の違いによってプログラムの効果（プログラム後の得点－プログラム前の得点）に差異があるか否かを検討するために、 $t$  検定を行った。

結果を以下の Fig7-3-4 に示す。

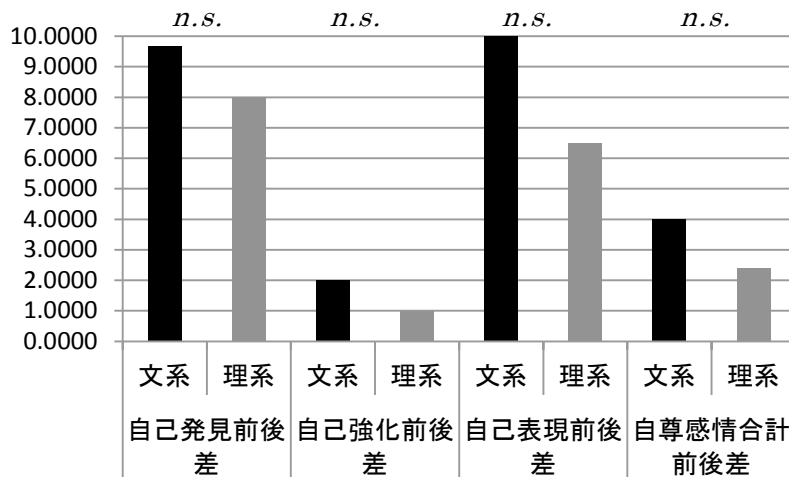


Table 7-3-4 文系学部・理系学部の違いによるプログラムの効果の差異

大学生キャリア・パフォーマンス自己発見尺度 ( $t(11)=0.46, n.s.$ )、大学生キャリア・パフォーマンス自己強化尺度 ( $t(11)=0.54, n.s.$ )、大学生キャリア・パフォーマンス自己表現尺度 ( $t(11)=0.95, n.s.$ )、自尊感情尺度 ( $t(11)=0.78, n.s.$ ) のいずれの尺度においても、プログラムの効果において文系・理系間の得点の差異は見られなかった。

#### 4 プログラム時の逐語分析

巻末の Appendix②にプログラム中の役割演技の逐語を掲載した。なお、逐語に表される固有名詞に関しては、すべて修正を加えている。

本プログラムの実施に際しては、著者がグループ全体のマネージメントを行う役割を担った。個人に対してパフォーマンスプログラムを実施するという個別対応的な観点からではなく、集団に対してパフォーマンスプログラムを実施するという教育的な観点からプログラムを組み立てた。プログラムを効果的に進めるために、特に工夫した点は、

- (1) 役割演技を行う前に、ウォーミングアップの時間を設けた。
- (2) 役割演技を行う前に、モデルの映像をみせた
- (3) 役割演技を行うにあたり、事前に「どのように答えるか」について回答を用意させた

- (4) 小グループで、「良くできていた点を褒める」という「ポジティブフィードバック」を行った
- (5) 全体で体験を共有するために、いくつかの小グループにグループで体験したことを発表してもらった。

という点であった。以下、それぞれの工夫点について詳細に述べる。

- (1) 役割演技を行う前に、ウォーミングアップの時間を設けたのは、役割演技のように身体全体を使って表現する技法の場合は、身体全体ですぐに反応できるように心と身体を温めておく必要があるからである。本格的に運動を行う前には、入念な準備運動が欠かせない。役割演技に入るための準備段階がウォーミングアップである。
- (2) 役割演技を行う前に、モデルの映像をみせたのは、学習理論には、観察学習という観点があるからである。観察学習というのは、観察者がモデルの行動を観察することによって、その行動を習得するプロセスである。必ずしも観察者はモデルの行動を模倣する必要はない。モデルの行動を見ることによって意識を賦活することを目的としている。モデルの動きを模倣する必要はないが、視線の配り方やスマイルといった表情、姿勢、声の大きさや話すスピードなどを注意して見るようにと教示した。ポイントを意識してモデルの動きを見ることで、自分が振る舞う際にもポイントに意識を向けやすくなる。標準的な動きを必要とするため、モデルには役者を採用し、役者にある場面を演じてもらうように依頼し、ビデオ撮りしたものを利用した。
- (3) 役割演技を行うにあたり、事前に「どのように答えるか」について回答を用意させたのは、役割演技を行う際に、振る舞いに注意を向けやすくするための工夫である。話すことを考えながら振る舞うということは難しい。一度、話す内容を書いて整理することで、振る舞いの方に意識を向けやすくするための工夫であるといえる。
- (4) 小グループで、「良くできていた点を褒める」という「ポジティブフィード

バック」を行ったのは、「人とかがかわるということが良い体験になる」ということを、身をもって理解してもらうことを意図したからである。褒める／褒められる という体験は、温かい人間関係を構築する基盤になる。褒めるということとは案外難しい。そのため、小グループに対人援助職に就いている者をスタッフとして配置し、必要に応じてスタッフが介入しながらプログラムを進めることを意図した。小グループでスタッフに褒められたという体験は、役割演技をした学生にとって好子となりうる。また、役割演技の相手役をした学生にとっても、スタッフが学生を褒めている姿を見ることは、先述した観察学習に繋がるのである。

(5) 全体で体験を共有するために、いくつかの小グループにグループで体験したことを発表してもらったのは、体験を統合するという観点である。小グループで密な体験をすると、その体験がまるで絶対であるかのような誤解を抱かれてしまうことがある。小グループでの体験は、絶対のものではなくあくまでも可能性の1つであるということを認識することは、体験の固定化を防ぎ、新たな体験へと拓かれる契機となる。グループ体験をやりっぱなしにせず、きちんとグループを統合するプロセスを挟む方ことによって、参加者の体験は厚みを増すのである。

次に、各グループから一場面抜粋して、役割演技がどのように展開していったのかを確認して検討していきたい。

グループ①《就職活動時の面接場面》での学生役（A）は以下のように発言した。

「僕の長所は初対面の人と緊張することなく話せることです。大学に入って様々なバイトやサークル、研究室に所属してきましたが、初対面で会った人たち、誰に対してでも打ち解けあいました。それが僕の長所です。(常に笑顔)」

上記を見ると、自分の長所を笑顔で表現することができている。言語的表現である「初対面の人と緊張することなく話せること」と、非言語的表現である「笑

顔」にズレが生じていない。安定感のある表現がすでにできている学生だといえる。

グループ②《就職活動時の面接場面》での学生役（C）は以下のように発言した。

「はい、私の長所は、目標をたてて、その…まあそのためにむけての行動ができることです。僕は高校で陸上部の長距離に挑戦していて、3年間所属していたんですけど…主に5000メートルを走っていました。その5000メートルで、15分台、まあ3分、1キロあたりだいたい3分12秒を切るペースで走らなければならないんですけれども…。身体にペースを刻むためにまあ練習を行いました。1000メートルを3分12秒で走るようなペースを刻む練習を主に行って…でさらに練習後に100メートルのダッシュを何回か行い、最後にも強くなるような…まあそうですね…5000メートルを15分台で走れるような練習を行い、結果3年の4月で達成できました。で、現在公務員試験のために勉強しております、範囲のために計画をたてて…。(うなずきながら、相手の顔をしっかり見て話す)」

上記を見ると、非言語的表現としてうなずきや視線の配り方が適切である。言語的表現としても、自分の特徴をまずシンプルに伝え、数字を用いて具体的に説明していくなど、技術的にも優れている。

グループ③《就職活動時の面接場面》での学生役（F）は以下のように発言した。

「私の長所ですか？ かしこまりました。私の長所はですね。ひたむきなところですね。私はまず高校時代、部活に入っております、サッカー部だったんですが、3年間毎日やって、レギュラーではなかったんですけど、一生懸命練習に打ち込みました。また大学時代はですね…まあサッカーもよかったですけど、別のことをしたいということで、今度は大学祭の運営などをやるサークルに入りました、これも4年間きっちり、まあ大学祭の運営などに携わりました。そういうところから私はひたむきにひとつのことに打ち込



んで頑張れるところが自分の長所だと思っております。(顔を動かす、少し身振りを交えながら、目は常に相手を見ている)」

上記を見ると、言語表現では「ひたむきさ」や「コツコツと1つの物事を継続できる人間であること」を訴えている。身振りを交えながら、視線を相手から外さないというところからは、非言語表現でも熱心な人物であるということを訴えられているといえる。

グループ④《就職活動時の面接場面》での学生役(H)は以下のように発言した。

「私の長所はですね…何事にも、えっと興味をもって積極的に取り組むことが長所だと思っております。私は、ええ小学校の頃には少林寺拳法というものを習ってましたが、中学生になってからはサッカーにも取り組みまして、大学になってからは自治活動というスポーツではない新しい…(撮影中断)何事にも興味をもって取り組むことができていると考えています。(常に笑顔、うなずきながら、相手の方に視線をしっかりと向けながら)」

上記を見ると、笑顔とあいづちを交えて、小学校時代からスポーツを継続してきていることに加え、大学ではさらに新しい事柄に取り組んでいるというアピールをすることで、好人物であることを印象付けることに成功しているといえる。

グループ⑤《就職活動時の面接場面》での学生役(K)は以下のように発言した。

学生役:「短所は2つございまして…あがり症なことと、そのせいもあって自分に今一つ自信が持てないことです。すぐに自分をダメってってしまうタイプですね。ですが…(力を入れる部分では目を瞑る、軽い身振り、ゆっくりとしっかりした口調)」

上記のように、話のポイントを明確にするために話題がいくつあるかを先に示すというのは、話を聴かせる技術の1つである。短所について話をするというこ

とを考えると、一般的に好まれえる 3 項目を挙げるよりも、2 項目に絞って挙げるといい点が良い。しかし、あがり症というということもあるのか、力を入れる部分では目を瞑っている。このような癖に関しては、こちらが何かを指摘するよりも、ビデオ撮りを見ることによって自分で気が付くようにサポートできると良い。

グループ⑥《就職活動時の面接場面》での学生役（M）は以下のように発言した。

「はい、私の長所は人の話をちゃんと聞けるところと…ええっと周りの人を気にかけることができるところです。ええっと、人の話を聞いて、この人が何を伝えたいのかというのを言葉の額面通りだけではなく、本当に伝えたいことをちゃんと理解できる能力があるところと後は周りの人が話し合いの場などで発言しづらそうだったら、こっそり会って話を聞いて、後から自分がその意見を言ってあげたりなど、そういう周りに配慮した行動ができます。（しっかり相手の顔を見ながら、落ち着いたはっきりした口調）」

上記のように、「しっかりと相手の顔を見る」「落ち着いたはっきりとした口調で話ができている」という点を考えると、非言語的な表現は的確だといえる。通常の会話であれば問題はないが、就職活動面接という場面設定を考えると、言語的表現に「ええっと」というノイズが入っていると印象が悪くなる。一般に、緊張を伴うような状況において、沈黙を避けるためにノイズを入れてしまうことはよく生じることである。ビデオフィードバックが効果的であるが、言語的表現におけるノイズがもたらすマイナス印象について解説すると、より記憶に残るだろう。

グループ⑦《先輩への自己紹介場面》での新入社員役（B）は以下のように発言した。

「あっマジっすか。僕手伝いますよ。今時間あるんで…。(身振り交えながら)」  
「いやいやいや、ちなみにそれってどんな書類ですか？ちょっとまって、めちゃめちゃ興味あるんですけど…。(先輩の側に移動)」

上記を見ると、言語的表現はやや稚拙ではあるものの、非言語的表現として身振りや先輩の近くに移動することで人懐っこさを演出することに成功している。言語的表現に注目するとネガティブフィードバックになってしまうが、身体表現が豊かであるという点を取り上げてポジティブフィードバックをすることで自信をつけさせ、「言葉使いも、「それは本当ですか」とか「とても興味があります」というように気を付けると、もっと良い表現ができるようになると思うよ」と具体的な言葉を添えて伝えると良い。

グループ⑧《先輩への自己紹介場面》での新入社員役（E）は以下のように発言した。

「失礼します。新入社員の N と申します。（遠慮がち、後ろに手をまわしている）」

「すぐ終わります。すぐ終わるんですけど…。（少し前かがみ気味になる）」

「ええっと。いつ頃が～。今じゃ…。（遠慮がちに）」

上記を見ると、「遠慮がち」という特徴が、「後ろに手を回す」「前かがみ気味になる」という非言語的表現として表れている。大きい声を出すように伝えるのも一案であるが、遠慮しがちな特徴を有している人は、大きい声を出すことは困難なことが多い。そうであれば、「手を隠さずに出していたのは良かった。手を前の方に置くことにチャレンジできるかな。」と伝えることで、改善点が明らかになる。

グループ⑨《先輩への自己紹介場面》での新入社員役（D）は以下のように発言した。

「A さんこんにちは。私、本日からスターウォーズ課に配属されました。S.R. と申します。今後ともよろしくお願い申し上げます。（身振り交えて、笑顔で）」

上記を見ると、先輩社員に笑顔でフルネームを伝えることで、好印象を与えることに成功しているといえる。

グループ⑩《先輩への自己紹介場面》での新入社員役（I）は以下のようなやり取りをおこなった。

新入社員役：「失礼いたします。よろしくお願いいたします。」

先輩社員役：「よろしく。」

新入社員役：「先輩…スターウォーズが好きって聞いたんですけど？（前で手を合わせる）」

先輩社員役：「ああ…ちょっと今3分しかないんだよ。」

新入社員役：「なるほど、わかりました。失礼します。（お辞儀をして去ろうとするが立ち止まり）あっそれってデータファイルじゃないですか？」

先輩社員役：「ああ…この後打ち合わせがあるんだよ。」

新入社員役：「あっすみません、ちょっと見せていただけませんか？」

先輩社員役：「ん？」

新入社員役：「その仕事、僕やっていたので…はい。見せていただけませんか？（身振り交えて）」

上記を見ると、先輩の興味関心が何にあるかを事前にリサーチしており、話題を振るという高度な技術を持っている。また、先輩社員役に話を流されてもめげずに、先輩の仕事を手伝うということで、自分を印象付けることに成功している。

グループ⑪《先輩への自己紹介場面》では新入社員役（L）は以下のようなやり取りをおこなった。

新入社員役：「初めまして、新入社員のMです。今挨拶周りをしてて…。（身振りを交えて、顔を伺いながら）」

先輩社員役：「うん。」

新入社員役：「ぜひ、先輩にお聞きしたいことがあります…。（腰を屈めて、身振り交えて）」

先輩社員役：「ああ、はい。」

新入社員役：「今よろしいですか？（胸に手をあてる）」

先輩社員役：「ああ。」

新入社員役：「なんか…私は一人暮らしを…社会人になって始めて…。（胸に

手を当てながら、顔を伺いつつ)」

先輩社員役：「ああ、ああ、ああ。」

新入社員役：「あの、料理とかも始めたんですけど…朝の時間とかどうされていますか？（身振り交えて）」

先輩社員役：「あのちょっと今ね、忙しいんだよね。」

上記のように、先輩社員が忙しく働いているという状況を考慮すると、言語的なメッセージが場にそぐわない。「挨拶回りをする」という自分側の目的を優先させていることで、相手側の事情を無視し、場の状況を考慮することができなくなっている。「胸に手を当てる」という非言語的表現も、マイペースな人であるということを印象付けてしまうだけである。ビデオフィードバックを使いながら、「先輩社員がどのような状況にあるのか」について正しい理解ができるように促すと良い。

グループ⑫《先輩への自己紹介場面》では新入社員役（K）は以下のようなやり取りをおこなった。

新入社員役：「初めまして、新入社員の W と申します。今時間よろしいですか？（笑顔、手を前で組み合わせながら）」

先輩社員役：「いや～ごめん。忙しいから無理だ。」

新入社員役：「ああ…そうですかあ。ちょっとだけでいいんで、お聞きしたんですけど…。あの…僕ごはん大好きでして…。（身振り交えて）」

先輩社員役：「ああ、そうなんだ。」

新入社員役：「先輩が結構この辺の飲み屋さんとかご飯屋さん回ってるとお聞きしまして…。（身振り交えて）」

先輩社員役：「ああ、まあそうね…それなりにね。回ってるけど…。」

新入社員役：「時間があったらお昼一緒に行きたかったんですけど…。」

先輩社員役：「ちょっと今日は無理だわ。ごめんな。」

新入社員役：「ないんでしたら場所だけでも、ちょっと教えていただけますかね？今度一緒に行きたいし…。（手を合わせて頼む仕草）」

上記を見ると、最初に「今時間よろしいですか」と相手の状況を配慮する発言をしている。先輩社員が近所の飲食店の情報を持っているという情報を事前に入手しており、「今度一緒に行きたいし…」と行って、手を合わせて頼むような仕草を示している。「相手に頼む」という、言語的表現と非言語的表現が一致しているので効果的ではある。しかし、このいわば相手の懐に入り込むような方略は諸刃の剣である。使う相手を間違えると逆効果になってしまう。自分のやり方を通すだけでなく、相手に合わせたやり方を考えられるかどうかが重要になるので、先輩社員の役割を取る人を替えて数パターン練習してみると、より精錬された自己表現を確立することができるようになるといえるだろう。

簡単ではあるが、それぞれのグループから1つずつ逐語録を読み解いて役割訓練を効果的に用いるにはどうしたらよいかについて検討してきた。役割訓練できているポイントを褒めて自信をつけさせたいので、①適切な言語的表現を教える ②適切な非言語的表現を教える ③ビデオフィードバックを行ってから気付いた点を確認する という方法でかかると効果的であるということが示唆された。

## 5 質問紙に記入された感想による分析

プログラム参加者の感想を巻末の Appendix③に掲載した。なお、逐語に表される固有名詞に関しては、すべて修正を加えている。

「本プログラムに参加してよかった点や、プラスに変わった点をご記入ください」という質問に対する回答は、①動画を確認することによる、セルフフィードバックでの新たな気付き ②新たな強みの発見や長所・強みの理解による自信の獲得 ③非言語表現の意識化 ④自己の客観視 という4つに集約される。

「動画を確認することによる、セルフフィードバックでの新たな気付き」は、「1.人と話すときの視線を気にしていたが、動画を見たらそれがしっかりできていたのが確認できた。」「2.動画を撮り再確認できる場所」「5.伝える力、表現の大切さを体感することができました。動画で自分の表情、ボディランゲージを見て、さらにこうした方がよいなど、自分への課題を知ることができました。」「7.自分の話し方をあらためて確認でき、良い点、悪い点がわかり、とても良い機会

になった。」「8.自分の考えている時のくせや、話す時のくせがわかってよかった。」  
「9.自分を客観的に見ることができた。直したいと思うところがあったので、そこを直していきたい。」「10. 動画で客観的に見ることの良い点を見つけるとりくみはすばらしいと思った。」「13.動画を通して自分を見ることで自分が発見したことや他の人の意見が自分一人では得られないものだと思うので良かったです。」というものである。

「新たな強みの発見や長所・強みの理解による自信の獲得」は、「1.面接がとても苦手だったが自分の長所や短所を知ることができ、一つの自信がついた。」「3.自分が意識をしていなく、他人から良く見られている点に気が付くことができた。」「4.弱みをなくすのではなく、強みを延ばし全体の平均や底上げを行なうことが重要だと知りました。」「10.いつも声が小さいことしかあげられなかったことも、他の良い点を見つけるきっかけになって良かった。」「11.悪いところばかりを見るのではなく、良いところを見つけることでモチベーションも上がって前向きにとらえられるようになった。」「12.自分のよいところを、ほめてもらえるのは思っていたよりうれしい。自分により、自信がもてた。」「13.発見した「良い点」の伸ばし方は分からないですが大事にしようと思いました。」「14.少しだけですが、自分の長所やクセが見つかった気がします。」である。

「非言語表現の意識化」は、「4.また時と場合に合った表情や非言語表現をしていこうと意識しようと感じました。」であり、「自己の客観視」は、「6.自分のコミュニケーションのスタイルを客観的に学ぶ良い機会でした。」である。

私たちは自分自身の振る舞いを常に意識するという事は難しい。ある場面を限定して、相手に対して振る舞ってみることを録画し、自分の振る舞いをセルフフィードバックすることで新たな気づきを得られている。これは、自分自身の振る舞いというものが、無意識的なものであり非言語的な要素が大きいからこそ、「録画した映像によるセルフフィードバック」による気づきが大きいインパクトを与えたのだと指摘できよう。現代社会においては、スマートフォンやPDA、ハンディカメラなどで自分自身の振る舞いを録画することは簡単にできる。私たちが日常持っている機器を用いて自分自身の振る舞いを記録し、セルフフィードバックすることがパフォーマンストレーニングに効果的であることが示唆された。

「その他、本プログラムに参加した感想や意見等ございましたらご自由にご記

入ください」という質問に対する回答は、①動画を確認することによる、セルフフィードバックでの新たな気付き ②新たな強みの発見や長所・強みの理解による自信の獲得 ③新しいことにチャレンジした自分の肯定 ④そのほか という4つに集約される。

「動画を確認することによる、セルフフィードバックでの新たな気付き」は、「8.今日、撮影した映像をみて、自分では思ってもいなくせやしぐさがあることに気づいたので、少し直してみたいと思う。」であり、「新たな強みの発見や長所・強みの理解による自信の獲得」は、「7.とても良い機会で、自分に少し自信も持てた気がする。参加して良かったです。」である。「新しいことにチャレンジした自分の肯定」は、「12.新鮮な体験ができてよかったです。他の人ともっと仲良くなれたらよかったですと思います。」「11.苦手だなと思うことでも思い切ってチャレンジすることが大切なんだと再認識できました。」「13.少し怖くて来るのをやめよかとも思いましたが、皆さん優しくて普段できない体験もできて、参加できて為にもなって良かったと思いました。就活の時参考にします。」である。

「そのほか」としては、「褒められる体験の意味」と「さらなるプログラムの希求」という、非常に興味深い意見が得られたと考えている。「褒められる体験の意味」は、「5.スタッフの方の“ほめる力”に大変驚きました。自分もほめることを意識してるのですが、なかなかできずにいたので心に残りました。」である。「さらなるプログラムの希求」は、「14.あがり症についての今日みたいなプログラムを組んでほしいです。」である。この2つの意見は、「役割演技プログラムをグループ体験とした効果」であると考えている。本プログラムの感想を分析した結果得られた一番多い感想は「動画を確認することによる、セルフフィードバックでの新たな気付き」であった。極論するならば、これは2人ないし3人で行っても不可能ではない。しかし、「自分と同じような悩みを抱えている人は自分だけではない」という気付きは、グループ体験でないと得られない体験である。「こんなつまらないことで悩んでいるのは自分一人ではないか」という意識が、相談することを回避しやすくなる心性を生む。「同じようなことで悩んでいる人がいる」という体験や「ほかの人はどのように振る舞っているのかを知る」という体験は、人とつながろうという意識を賦活する。通常であれば、「あがり症」というような悩みは、他人の前で告白するような類の悩みではない。「あがり症」だという回答者が、「こ



のようなプログラムがあれば、自分の別の悩みも克服できるのではないかと思えた」ということは、本プログラムがプログラムに参加した人に希望を与えるプログラムであったということである。これは、本研究で開発を試みたキャリア支援のパフォーマンスプログラムが、表現することに意識を向け、自分の表現を自分で振り返りながら新しい気づきが得られるプログラムであることを示唆していると思われる。

## 第4節 考察

### 1 量的分析の考察

大学生キャリア・パフォーマンス自己発見尺度、大学生キャリア・パフォーマンス自己表現尺度、自尊感情尺度で、実施前より実施後の方が有意に高い得点を示した。一方、大学生キャリア・パフォーマンス自己強化尺度においては有意差が見られなかった。項目毎の分析においては、大学生キャリア・パフォーマンス自己発見尺度（12項目）では7項目で有意差が見られた。また、大学生キャリア・パフォーマンス自己表現尺度（12項目）では5項目で有意差が見られた。両尺度で共通して有意差が見られたのは、「スキル」、「ジェスチャー」、「声のボリューム」について問うた項目であった。この3点については、特にプログラムの効果が見られたといえよう。

大学生キャリア・パフォーマンス自己強化尺度では、全体でも項目毎においても有意差が見られなかった。その要因としては、この尺度の項目で問うている内容が、平均的な大学生であれば、実際にできるようになれるか否かは別としても、少なくともできるようになりたいという意識があるものであったことが影響していることが考えられる。そのため、プログラム実施前の得点がすでに高かったため、実施後との差異が見られなかったのだと考察できる。このこと自体は、大学生の自己強化に対する意識の高さの表れと解釈することもできよう。

また、自尊感情尺度において、実施前より実施後の方が有意に高い得点を示したことは興味深い。松井（2009）が大学生を対象に実施したキャリア支援プログラムにおいても、その前後で受講群で非受講群よりも本研究で用いたものと同様の自尊感情尺度の得点が高くなったことが示されている。大学生がキャリアに対

する意識を高めることによって、自尊感情も高くなるということが本研究においても示された。

以上のことから、本プログラムが大学生のキャリア支援、特に「キャリア・パフォーマンス」の向上に効果的であるということが実証された。このことから、「パフォーマンス学の知見を導入した役割演技」を軸として開発された「大学生におけるキャリア支援プログラム」の効果を検証するという本研究全体の第2の目的が達成されたといえる。

そして、キャリアに対する意識が高い大学生は、低い大学生と比べて、元々、キャリア・パフォーマンスに対する意識も高いために、「高い状態を維持したまま」変化はあまり見られないことが分かった。そのため、相対的にプログラムの効果はキャリアに対する意識が低い群でより大きくなるということが考察できた。文部科学省・内閣府・厚生労働省・経済産業省（2014）が共同調査で、学生の就職活動について「全体的にはあまり変化はないが、複数社から内定を得られる学生と全く内定を得られない学生との二極化が進んでおり、全く内定を得られない学生の就職活動が長期化しているようである」と報告しているように、自らのキャリア構築に積極的に取り組む学生がいる一方、そうでない学生たちが取り残されてしまっているという現状がある。本研究におけるプログラムが、キャリアに対する意識が低い大学生においてより効果を示したということからは、大学生が「面接対策講座」等のプログラムに挑む前に、第一歩として参加するようなものとしての意義を持っていると考えられる。

さらに、本プログラムの効果は、文系学生と理系学生との間に差異が見られなかった。これは、本プログラムが専門性の違いを持つ様々な大学生において効果があるということを示唆する結果であった。しかし、今回のプログラムの量的分析においては、文系学生が3名、理系学生が10名という、限られた被験者数であった。そのため、より幅広い属性の大学生の参加者を募りプログラムを実施し、結果を分析することを今後の課題とする。

## 2 質的分析の考察

巻末の逐語録（Appendix②）から役割演技の実際の様子分かる。いずれの研究協力者も、自分が発信した振る舞いを自分自身で受信するという体験を通じて、

自分らしく表現することに対して拓かれていったことが理解できる。パフォーマンス学の知見を踏まえて役割演技という手法でプログラムを開発したが、パフォーマンス学と役割演技という手法の良いところが相乗効果をもたらしていると考えられる。また、逐語化したことでより明確になった点として、大学生のセリフに3点リーダー(…)が頻出していることがあげられる。3点リーダーは間や沈黙、余韻を表現するとともに、言葉をはっきりと言い切らない様子を表す記号である。逐語を分析してみると、「言葉をはっきりと言い切れていない」という意味で3点リーダーを用いている箇所が多数みられる。研究協力者が14名であったので、安易に一般化することはできないが、現代の大学生には自己表現する上で、「はっきりと言い切れない」という未熟な面があることを示唆している。そして、そのような大学生に対してこそ、本プログラムを実施していくことの意味があるといえるだろう。

感想を検討したことで、「録画した映像によるセルフフィードバック」と「役割演技プログラムをグループ体験」という要素も、本研究に協力してくれた研究協力者の満足度の向上に寄与していると指摘できると思われる。単に振る舞い方を教えるというプログラムではなく、振る舞い方を実演し、録画撮りしてセルフフィードバックすることや、温かいグループ体験を通じて、少し苦手意識を持っていることにチャレンジする勇気が持てたことなどが、自己イメージを向上させることにポジティブに影響したといえるだろう。

1つ難点を挙げるならば、やはりサンプル数が少ないという点であろう。今回の研究は学生課や教務課、就職課などとのタイアップが少なかったため研究協力者の募集に難儀した。このような実証的研究は研究協力者にも多大なる時間とエネルギーを必要とする。実際にはほかにも2回、研究協力の告知をして研究協力者を募ったのだが、研究協力者が0名であったため実施できなかったことが悔やまれる。次回以降の反省点として、学生課や教務課、就職課と積極的にタイアップをして研究協力者数を増やすといった工夫が必要になると考える。

筆者は、大学における学生相談室のカウンセラーとして、日々、学生たちの相談を受けている。相談内容は、学業に関する事、友人関係や親子関係について、自分自身の性格について、そして、こころの健康に関する事など、実に多種多

様である。そのなかで、「キャリア」に由来する問題が学生相談室に持ち込まれることがある。もちろん、筆者が現在勤務する大学や、これまで務めてきた大学には、就職課やキャリアサポートセンターなどの部署がある。主に就職活動に関してのサポートは、それらの部署で受けることが一番、充実しており、かつ、きめ細やかである。しかし、大学におけるキャリア支援については、学生相談室でカウンセラーとして勤務している筆者にとっても、現実的に対応していかねばならない課題の1つであると考えている。

なぜなら、ここでいうキャリアとは、狭義に「職業選択」や「職業上の経歴」のみを指すものではないからである。キャリアという用語をより広義に、例えば、「人が、生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見いだしていく連なりや積み重ね」(文部科学省, 2011)や、「あなたが『これは大切だ』と思い、生涯ずっと引っ張り続けることができる何か」(佐藤, 2013a)という定義が物語っているような、「人の生き方そのもの」を意味するものとしてとらえて援助しているからである。

木村(2008)は、キャリアカウンセリングを「職業、キャリア、生涯にわたるライフキャリアの方向づけや選択、決定を個人または集団に働きかけることによって援助し、その発達を促進することを専門領域とするカウンセリング」と定義している。上述のようにキャリアという用語を広義にとらえた上で、木村の定義に順ずると、大学生へのキャリアカウンセリングとは、「学生を全人的に育てていくこと」に他ならない。学生相談室が、大学教育において「学生を全人的に育てていく機能を有する」(日本学生支援機構, 2006)という役割を担っていることから、学生相談室においてキャリアカウンセリングが行われることの必要性があるといえよう。

前述のように、学生相談室におけるキャリアカウンセリングの内容は、就職活動をサポートするというにとどまらない。しかし、実際には就職活動を通し、自らのキャリアについて考え始める学生が多いのも事実である。そのような学生への支援を考える際には、学生それぞれの問題となる心理や行動の変容を目的とした、いわゆる治療的なカウンセリングだけでは不十分である。なぜなら、キャリアの問題で学生相談室を訪れる学生の多くは、就職活動というこれまで体験したことの少ないような状況の中で、「自分をどのように表現してよいか分からない」

と悩み、その具体的な解決方法を求めているからだ。表現することが苦手であるために自らのキャリアを見いだすことができないでいる学生たちへ、キャリアカウンセリングを行う際に、具体的にどのような方法を用いることが効果的なのか。筆者は、そこでパフォーマンス学の概念を用いることにしたのである。

以下、本章の考察をさらに深めるために、パフォーマンス学の3つのステップに基づいたキャリアカウンセリングの実際について、筆者が実際に日々の学生相談業務の中でかかわってきた事例を元に作成した架空事例を通して見ていきたいと思う。なお、架空事例は「自分を表現することが苦手である」と訴えてきた複数のケースを参考に創作した架空の事例であり、個人情報などは一切、用いていないことを申し添える。

#### 架空事例 1 :

##### 「自己発見でつまずいている学生」の A 君

何度かの留年を経て進級してきた学部3年生のA君は、エントリーの時期が過ぎてもなかなか就職活動に踏み出せないことを主訴として学生相談室を訪れた。話を聴くと、「他の人たちはみんな自分のやりたいことがあるのに、自分は何もやりたいことが見つからない」「エントリーシートや面接で自己アピールや志望動機を問われても、何を書いたり言ったりしたらよいのか分からない」と訴える。また、家計を援助しようとアルバイトに精を出したため留年を繰り返してしまったことを否定的にとらえ、そのことについて面接官から触れられないか、ということに頭を悩ませている。「自分には駄目なところしかない」と語り、自己肯定感も低下してしまっている。

#### 架空事例 2 :

##### 「自己強化でつまずいている学生」の B さん

学部4年生のBさんは、読書と自分で物語を書くことを趣味とする、物静かな印象の学生である。趣味を生かし、出版業界への就職を希望する彼女も、エントリーシートや面接において何を表現して良いのか分からずに悩んでいた。彼女は

自分の趣味やそれを元にした志望動機には気づいているが、それを表現することを恐れていた。いわく、「読書が趣味だなんて、平凡すぎてアピールにならないのではないか」「自分で物語を書くといったら、暗い人だと思われてしまうのではないか」「読書が趣味だということだけで出版業界を選んで就職活動をしているが、たとえ就職できたとしても、ちゃんと働き続けることができるのだろうか」と不安は尽きない。

### 架空事例 3 :

#### 「自己表現でつまずいている学生」の C 君

「もうどうして良いか分からない」と、泣きながら学生相談室に駆け込んできた学部 4 年生の C 君は、発達障害（アスペルガー障害）の診断を受けている学生である。全体的な知能指数は高く、成績も優秀であるのだが、独特のこだわりがあり、社会性やコミュニケーション能力において不得意な面も多いため、就職活動がうまくいかない。例えば、個性を演出するために、就職活動中にもかかわらず紫色のスーツを着用したり、集団面接時に少しでも自分と違う意見を耳に挟むと、「それはおかしいと思う」と強く反発したりと、その是非はさておき、結果的に現代社会の就職活動においては、大変、不利となる行動をとってしまう。学生相談室でも、「みんな同じようなスーツを着て、同じようなカバンを持ち、同じような靴を履いて就職活動をするのは間違っていると思う」と、自説を一方的にまくしたてている。

### 架空事例 4 :

#### パフォーマンス学の 3 つのステップを経て成長した D 君

##### 1. 表現するものに気づく

9 月の末、後期の授業が始まって間もなく、学部 4 年生の男子学生 D 君が学生相談室を訪ねてきた。「私は、キャリアセンターで、就活においては学生相談室でカウンセリングを受けることも、とても大切なのだと教えていただきました。どうぞよろしくお願ひ致します」と、深々と頭を下げてきた。そのおじぎの様子や、

丁寧ではあるのだけれど早口で固い口調、あまり視線が合わず表情も乏しい顔つきが印象的な学生であった。〈学生相談室で、どんなことを相談できればいいな、と求めてきたのかな?〉とたずねると、「エントリーシートや履歴書をどういう風にして書いてよいか分からないのです」と答えた。どうやら、自己アピールや自らの長所について全く何も思いつかないようだ。〈人と比べて、とかではなくていいから、何か得意なことはある?〉とたずねても、「全く思いつきません」の一点張りであった。ただ、〈じゃあ、得意かどうかは置いておいて、好きなことは何?〉の質問には、「ゲームです」と元気に答える。〈そうなんだ。ゲームの中でも好きなジャンルは?〉の問いには「シュミレーションゲームです」と答え、あるゲームの内容について立て板に水のごとく話し始めた。詳しいことは筆者には分からなかったのだが、どうやら、ちょっとしたミスで取れなくなるようなアイテムも、一切、取りこぼさないように進めているらしいのである。「そういうことには神経質なのです。例えば、グループでおこなう実験の授業で、他の人たちはあまりデータを見直したりはしないのですが。私は、何回も何回も見直す方なので、よくミスを発見します。ミスを見つけると、グループの人たちから感謝されます」と語っていた。著者はD君の話を聴き、そのエピソードは十分、長所として履歴書に書ける内容であること、そして神経質という言葉で「几帳面」に置き換えるようアドバイスをおこなった。D君は「そういうことでいいんですかね」と、少し驚いたような表情でつぶやいていた。

## 2. 表現することに自信をもつ

前回のカウンセリングを受け、D君は自らの几帳面さを長所として記した履歴書を作成してきた。しかし、表情はあまり冴えないようである。「こんなこと言っているのか分からないのですが。先生（筆者）はカウンセラーだから色々ほめてくれますけど、本当にこんなことが長所になるのでしょうか?」と語っていた。筆者は、正直な思いを話してくれたことに感謝しつつ、〈言われてみたら、確かにその気持ちは私なりに分かるよ。じゃあ、私以外の教職員にも、D君の几帳面だという長所を話してみて、その反応を元にもう一度、考えてみよう〉と提案した。そして、元々、相談に乗っていただいていたキャリアセンターの職員、所属する研究室の教員に加え、学生課の若手職員と保健室のベテラン保健師にも前もって筆者から依頼し、D君が自分の長所について話してくることを次回までの宿題と

したのである。

その次の回、D君は少しはにかんだような顔で学生相談室を訪ねてきた。いわく、「皆様には、以外に好評で、少し自信がついてきました。学生課の方とは、ゲームの話で1時間も盛り上がってしまいました」と嬉しそうに語っていた。

### 3. 表現する方法を成熟させる

その後、D君は何社かにエントリーし、書類が通って面接まで進んだ企業もあった。しかし、その面接がなかなか通らないようである。面接時の様子を報告してもらい一緒に検討すると、D君は面接官の様々な質問に対しては、しっかりと答えることができている様子であった。そのため、問題は言語的な表現以外のところにありそうだとということになった。その上で、話す速度や、スマイル、アイコンタクトの仕方といった、「非言語的表現」について振り返ってもらいと、「確かに、ここで話すときよりも緊張してしまっているのも、そこまで気が回っていませんでした」と答えた。それから数回のカウンセリングでは、パフォーマンス学の知見を生かし、どのように振る舞うとどのような印象形成につながるのかということについて科学的に学び、練習することにした。

それからしばらくしたある日、D君はスーツを着て学生相談室を訪ねてきた。そして「お久しぶりです。おかげさまで、一社、内定が出ました」と、しっかりと視線を合わせ、にこやかな笑顔で報告をしてくれた。筆者が始めて見るスーツ姿のD君は、今までにないほどに頼もしい印象に映った。

架空事例1～3は、パフォーマンス学の3つのステップを1ステップずつ取り上げて、それぞれのステップでつまづくことでどのような困難が生じるのかを具体的に明記した事例である。架空事例4は、パフォーマンス学の3つのステップを踏まえて、3つのステップを順番に支援することで成長していった事例である。以下、架空事例4を取り上げて考察を加えていきたい。

まず、自己発見のプロセスが不足しているために自分自身の善性に気づいていないD君に対し、「几帳面でそれが人の役に立つことがある」という自身の善性に気づくための支援を行った（自己発見）。次に、せっかくの自分の善性を良いものとして呈示することが難しいD君に、複数の教職員とかかわってもらうことで自信を育てる支援を行った（自己強化）。そして、正しいスマイルやアイコンタク



トの仕方といった、「非言語的表現」について丁寧に教え、トレーニングすることで、印象形成についての支援を行った（自己表現）。

このように、学生が表現する上でどの課題でつまづいているのかということを見極めたうえで、パフォーマンス学に基づいたキャリアカウンセリングを行うことにより、学生のキャリア形成を具体的に支援することが可能になるのである。アメリカの心理学者 Maslow（1954）も、その自己実現論の知見として自己実現欲求の条件欲求が自己表現欲求であることを明記している。大学生におけるパフォーマンス支援は、まさに社会人としての自己実現に向かう彼・彼女らに不可欠な条件でもある。

今後の課題として、本章において実証されたパフォーマンス学の知見を導入したキャリア支援プログラムの有効性を、ワークショップ形式という教育的なプログラムとしてだけでなく、架空事例で示したようなカウンセリングなどの個別対応の場においても有効であることを検証していきたいと考えている。

## 第 8 章 総合的考察

第 6 章「大学生におけるキャリア支援のための役割演技プログラムの開発——パフォーマンス学の知見を導入したプログラム開発——」では、大学生が自らのキャリアを構築していくために重要となるパフォーマンスの向上を目指す独自のプログラムを開発した。

第 7 章「大学生におけるキャリア支援のための役割演技プログラムの検証」では、第 6 章で開発したプログラムを実施し、その効果を第 5 章で開発した尺度を用いて検証した。その結果、大学生キャリア・パフォーマンス自己発見尺度、大学生キャリア・パフォーマンス自己表現尺度、自尊感情尺度では、実施前より実施後の方が有意に高い得点を示した。この結果は、本プログラムが少なくとも一定の属性をもつ大学生におけるキャリア支援には、効果があったということを支持するものである。

以上より、本研究全体の目的である ①「パフォーマンス学の知見を導入した役割演技」を軸にして、非言語的表現に対する意識を高めて自ら適切な表現方法を模索することを支援する「大学生におけるキャリア支援プログラム」を開発すること ②「大学生におけるキャリア支援プログラムを」実施し、効果を検証すること の 2 点は達成されたと結論づける。

また、第 5 章において開発された大学生キャリア・パフォーマンス尺度は十分に内的整合性を備えており、大学生のキャリア・パフォーマンスを測定する際に実用に耐えうる尺度であることも提示できた。

その上で今後の課題としては、①より大人数かつ幅広い属性の大学生を対象にプログラムを実施して、その結果を検証すること ②ワークショップ形式という教育的なプログラムとしてだけではなく、カウンセリングなどの個別対応の場においても有効であることを検証すること の 2 点が挙げられる。

キャリアというのは一度決定したから十分というのではなく、節目に自分の進みたい方向性を意識してキャリアを構築するという発想が必要になってくる。別の言い方をすれば、キャリアを考える際に、自分で表現したい自分を考え、その表現したい自分を売り込むという積極性が求められる時代になっているとい

える。その原因は日本古来の終身雇用制度がグローバル化とともに崩壊し、個人の能力に応じて昇格や報酬が決まる能力給社会になったため、常に自分がどんな実力を持ちどんな強みがあるのかを雇用者側にアピールしていく必要があるためである。このような社会変化の中で大学生がじっとしては誰にも真の価値が理解されない。キャリア観の変化に対応するためには、自分の表現の仕方を自分自身で確認し、より洗練された自分自身の表現を構築していく必要がある。

しかし、日本の大学生はまだ従来の「秘すれば花」とか「阿吽の呼吸」、「腹芸」などの日本古来の非表現型の自己表現に慣れているため、なかなか強力な自己アピールができないのが現実である。本研究で開発した、パフォーマンス学の知見に基づき役割演技の手法を用いたキャリア支援プログラムは、このような新しい時代のキャリア観を育む一助になるといえるだろう。

文部科学省（2016）は、2016年3月の大学卒業者に占める就職者の割合は74.7%（前年度より2.1ポイント上昇）であると報告した。これで、6年連続で改善したことになる。しかし、多くの企業から内定をもらえる学生がいる一方で、なかなか内定を取れずに悩み苦しむ学生がいるのも事実である。そのため、大学生のキャリアを巡る現状は、やはり厳しいものであると感じている。

第7章の架空事例でも示されたように、近年では、パフォーマンス能力やコミュニケーション能力に苦手意識をもつ大学生が増加している。その背景には、発達障害およびその疑いのある学生も存在しているであろうことは、多くの大学教職員が実感していることであろう。パフォーマンス能力やコミュニケーション能力に苦手意識をもつ学生たちの多くは、自らのキャリアを構築していくことに困難を抱え、誰にも相談できず一人で悩み苦しんでいることが多い。各大学の教職員達も、彼・彼女らの支援に知恵を総動員して取り組んでいるというのが現状であろう。学生相談カウンセラーである筆者は、彼・彼女らに、「このように振る舞うと、相手に誤解されにくい」、「このように振る舞うと、あなたの意図を相手に伝えやすくなる」といった、“振る舞い方”や“伝え方”を教えることがある。コミュニケーションの方法を具体的に教えるということは、人間関係が構築しにくい学生にとって、重要な働きかけの1つだと考えている。うまく人とかかわれたという体験は自信となり、人とかかわることへの希望につながる。ゆえに、本研究において作成したのプログラムの内容も、単に就職活動を乗り切るためのもの

ではなく、時間的にも、求められる能力的にも、より広い意味でのキャリアというものを考える契機となるような体験ができる内容を中心に構成した。

実際の大学生の大半は、卒業と同時に就職することを目指している。しかし、彼・彼女らを詳細に観察すると、その価値観・職業観・キャリア観は以前とは比べものにならないくらいに多様化してきている。そしてもちろん、社会全体も同様に多様化している。決まったレールを進めばよいようなキャリアはもう存在しないのである。そのような中、大学生が自らのキャリアをデザインしていくためには、より高い自己表現能力が求められる。生き方そのものを意味するキャリアを、よりよく構築していくための一助となるように、今後も「表現すること」を探求しているパフォーマンス学を研究し、実践していくことの意義が、大学生にも著者自身にもあると考えている。

## 引用文献・主要参考文献

- 安達智子, 2004, 大学生のキャリア選択—その心理的背景と支援—, 日本労働研究雑誌, 533, 27-37.
- 相田信男, 2006, 実践・精神分析的な精神療法, 個人療法そして集団療法, 金剛出版
- 安保英勇・石津憲一郎・菊池武剋・千葉政典・猪股歳之, 2008a, 東北大学における学部学生のキャリア意識(1)—希望進路に関わる要因とその準備活動—, 東北大学大学院教育学研究科 研究年報, 56(2), 201-217.
- 安保英勇・石津憲一郎・菊池武剋・千葉政典・猪股歳之, 2008b, 東北大学における学部学生のキャリア意識(2)—キャリアレディネスと職業志向—, 東北大学大学院教育学研究科研究年報, 57(1), 271-287.
- 安保英勇・石津憲一郎・菊池武剋・千葉政典・猪股歳之, 2009, 東北大学における学部学生のキャリア意識(3)—スキルの自己評価とキャリアレディネス—, 東北大学大学院教育学研究科研究年報, 57(2), 151-163.
- Arthur, M.B., 1994, The boundaryless career : A new perspective for organizational inquiry, *Journal of Organizational Behavior*, 15, 295-306.
- 浅井千恵子・星尾尚史・井上文夫, 2010, キャリア教育を取り入れた保健学習 喫煙, 飲酒, 薬物乱用の防止と健康のつながりを通して, 教育実践研究紀要(10), 137-146.
- 浅岡千利世, 2000, 大学英語教育におけるパフォーマンス教育の位置に関する一考察, パフォーマンス研究第, 7, 23-29.
- 栗津敬雄・本間英彦・角田伸彦, 2015, 工業系大学生のキャリア開発支援に向けた授業方法—より実効性のあるプログラム開発に向けて—, 愛知工業大学研究報告, 50, 32-41.
- 安住伸子, 2006, 学生相談とキャリア教育—こころの成長を進路決定に生かす(特集・学生相談—こころの成長支援), 大学と学生 (28), 21-28.
- Benesse 教育研究開発センター, 2010, キャリア教育・就職支援の現状と課題に関する調査 調査結果のご報告,  
([http://berd.benesse.jp/up\\_images/research/old/kyaria\\_syusyoku/2010/pdf/data\\_all.pdf](http://berd.benesse.jp/up_images/research/old/kyaria_syusyoku/2010/pdf/data_all.pdf)) (2016.10.1)

- Bion, Wilfred R., 1967, *Experience in groups and other papers*, London: Tavistock Publications; New York: Basic Books. (池田数好訳, 1973, 集団精神療法の基礎, 岩崎学術出版社)
- Corsini, R. J. 1966 *Roleplaying in psychotherapy: A manual* Aldine De Gruyter, a division of Walter de Gruyter, Inc. (金子賢監訳, 2004, 心理療法に生かすロールプレイング・マニュアル, 金子書房)
- Ekman, P. & Friesen, W. V., 1969, *The repertoire of nonverbal behavior: Categories, origins, usage, and coding*. *Semiotica*, 1, 49-98.
- Ekman, P. & Friesen, W. V., 1975, *Unmasking the face: A guide to recognizing emotions from facial expressions*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Eva Leveton, 1982, *A Clinician's Guide to Psychodrama*, second edition New York: Springer pub. Co. (上芝功博・石井春子訳, 1991, 臆病な臨床家のためのサイコドラマの技法, ナカニシヤ出版)
- Feldman, D. C. 1988, *Managing Careers in Organizations* Glenview, IL. :Scott, Foresman and Company.
- Fox, J., 1987, *The Essential Moreno: Writings on Psychodrama, Group Method, and Spontaneity* by J. L. Moreno, M.D. Springer Publishing Company, N. Y. (磯田雄二郎監訳, 2000, エッセンシャル・モレノ—自発性, サイコドラマ, そして集団療法へ—, 金剛出版)
- Goffman, E., 1959, *Presentation of self in everyday life* New York: Doubleday & Company. (石黒毅訳, 1974, ゴッフマンの社会学 1, 行為と演生活日常生活自己ける自己呈示, 誠信書房)
- Goffman, E., 1961, *Encounters: Two studies in the sociology of interaction*. (佐藤毅・析橋徹彦訳, 1985, ゴッフマンの社会学 2, 出会い - 相互行為の社会学, 誠信書房)
- Goldberg, R., 1979, *Performance: Live art, 1909 to the present*. New York: H. N. Abrams.
- Hall, D. T., 1976, *Careers in organizations*, Pacific Palisade: Goodyear Publishing.

- Hall, D. T., 1996, Protean careers of the 21st century, *Academy of Management Executive*, 10, 8-16.
- Hansen, L.S., 1997, *Integrative life planning: Critical tasks for career development and changing life patterns*, San Francisco: Jossey-Bass. (平木典子・今野能志・平和俊・横山哲夫監訳, 乙須敏紀訳, 2013, キャリア開発と統合的ライフ・プランニング—不確実な今を生きる 6 つの重要課題—, 福村出版)
- Harrison, R. P., 1972, Cohen, A. N., Crouch, W. W. & Genov, B. K. L. The nonverbal communication literature: Special book review selection. *Journal of Communication*, 22, December, 460-476.
- Harrison, R. P., 1974, *Beyond words: An introduction to no-verbal communication*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- 平川仁尚, 2014, 介護関係者を対象にしたアンガーマネジメントワークショップの開催, *日本農村医学会雑誌* 63(2), 151-153.
- 平尾元彦・重松政徳, 2007, 大学生のコミュニケーション能力とキャリア意識, *大学教育*, 4, 111-121.
- 平田オリザ, 1998, *演劇入門*, 講談社現代新書
- 平田オリザ, 2004, *演技と演出*, 講談社現代新書
- 久次弘子, 1999, 短期大学におけるパフォーマンス教育, *パフォーマンス教育* 2, 11-16.
- 久次弘子, 2000, 短期大学におけるパフォーマンス教育 (第二報), *パフォーマンス教育* 7, 57-60.
- 堀毛一也, 1999, 役割演技, In *心理学辞典*, 培風館, 851.
- 飯森眞喜雄, 2011, *芸術療法*, 日本評論社
- 一般社団法人日本経済団体連合会, 2014, 新卒採用 (2014年4月入社対象) に関するアンケート調査結果,  
([https://www.keidanren.or.jp/policy/2014/080\\_kekka.pdf](https://www.keidanren.or.jp/policy/2014/080_kekka.pdf)) (2016.10.1)
- 石橋里美・林潔・内藤哲雄, 2015, キャリア教育からみた大学生のキャリア目標設定行動に及ぼす要因分析, *東京未来大学研究紀要*, 8, 13-25.
- 金井壽宏, 2002, *働く人のためのキャリア・デザイン*, PHP 新書

- 金井壽宏・鈴木竜太, 2013a, 日本のキャリア研究—専門技能とキャリア・デザイン—, 白桃書房
- 金井壽宏・鈴木竜太, 2013b, 日本のキャリア研究—組織人のキャリア・ダイナミクス—, 白桃書房
- 金子賢, 1994, 教師のためのロールプレイング入門, 学事出版
- 加藤秀俊・梶田叡一他共著, 1982, 講座現代の心理学 7 個人・集団・社会, 小学館
- 川和孝, 1957a, 俳優の主張, In 小保内虎夫編, 芸術作品, 中山書店, 268-274.
- 川和孝, 1957b, 劇場, In 小保内虎夫編, 芸術作品, 中山書店, 275-282.
- 川和孝, 1958, 演劇, In 波多野完治編, 芸術の創作, 中山書店, 234-246.
- 経済産業省, 2006, 社会人基礎力, 〈<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/>〉  
(2016.10.1)
- 木村周, 1997, キャリア・カウンセリング—理論と実際、その今日的意義—, 社団法人雇用問題研究会
- 木村周, 2008, キャリア・カウンセリング, In 日本産業カウンセリング学会監修, 松原達也・木村周・桐村晋次・平木典子・楡木満生・小澤康司編集, 産業カウンセリング辞典, 金子書房, 89.
- Kissen, Morton., 1976, From group dynamics to group psychoanalysis: therapeutic applications of group dynamic understanding, Washington: Hemisphere Pub.Corp.; New York: Halsted Press [distributor]. (佐治守夫・小谷英文訳, 1996, 集団精神療法の理論—集団力学と精神分析学の統合, 誠信書房)
- 北川浩, 2013, 話題提供 キャリア教育と学生(20周年記念号 学生相談室創設20周年記念シンポジウム記録), 成蹊大学学生相談室年報 20, 25-29.
- 喜多泰子, 2010, 大学生キャリア支援プログラムの実証研究—新潟大学を事例として—, 現代社会文化研究, 47, 107-124.
- Klein, J. P., 2002, L'art-thérapie, Presses Universitaires France, Paris. (阿部恵一郎・高江洲義英訳, 2004, 芸術療法入門, 白水社)
- Knapp, M. L., 1978, Nonverbal communication in human interaction (second edition). New York: holt, Rinehart and Winston.



- 小林真, 2000, 大学生に対する主張訓練の効果——コーチングとロールプレイを用いて——, 富山大学教育学部紀要, 54, 115-124.
- 国立教育政策研究所生徒指導・進路指導研究センター, 2016, 「語る」「語らせる」「語り合わせる」で変える！ キャリア教育 ——個々のキャリア発達を踏まえた”教師”の働きかけ——,   
〈[http://www.nier.go.jp/shido/centerhp/career\\_jittaityousa/pamphlet/h28/all.pdf](http://www.nier.go.jp/shido/centerhp/career_jittaityousa/pamphlet/h28/all.pdf)〉 (2016.10.1)
- 鴻上尚史, 2005, 表現力のレッスン, 講談社
- 厚生労働省, 2013, 平成 25 年版厚生労働白書——若者の意識を探る——, 日経印刷
- 黒川衣代・小林千華, 2013, これからの自分と家族に関する授業開発と実践：ワーク・ライフ・バランスとキャリア教育の視点を取り入れて, 日本家庭科教育学会大会・例会・セミナー研究発表要旨集, 56(0), 67.
- 草野美智子, 2011, キャリア教育としての「クレーム対応のロールプレイ」授, 論文集「高専教育」: kosen kyoiku 34, 475-480.
- 前田健一・新見直子, 2010, 高校生と大学生のキャリア意識とアイデンティティ・スタイル, 広島大学大学院教育学研究科紀要 第三部, 59, 65-73.
- 丸山隆・八島禎宏, 2006, 演じることで気づきが生まれるロールプレイング, 学事出版
- 増野肇, 1984, 概説・サイコドラマ, In 増野肇編集・解説, 現代のエスプリ 198, サイコドラマ, 至文堂, 5-20.
- Maslow, A., 1954, Motivation and personality, New York:Harper&Law, 15-31.
- 松井賢二, 2009, 大学におけるキャリア教育の効果, 新潟大学教育学部附属教育実践総合センター研究紀要, 教育実践総合研究, 8, 81-93.
- 宮城まり子, 2002, キャリアカウンセリング, 駿河台出版社
- 宮城まり子, 2006, キャリアサポート, 駿河台出版社
- 水野修二郎, 2016, 解題 Savickas 博士からの宿題, In マーク・L・サビカス著, 日本キャリア開発研究センター監修, 水野修二郎監訳・著, 加藤聡恵訳, ライフデザイン・カウンセリング・マニュアル——キャリア・カウンセリング理論と実践——, 逸見書房, 98-109.
- 文部科学省, 2008, 今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について

- て（諮問），  
〈 <https://www.nier.go.jp/shido/centerhp/20kyariasiryou/20kyariasiryou.hp/2-03.pdf>〉（2016.10.1）
- 文部科学省，2011，今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について 中央教育審議会答申，文部科学時報 平成 23 年 3 月臨時増刊号，1623，ぎょうせい
- 文部科学省，2014，初等中等教育における教育課程の基準等の在り方について（諮問），  
〈[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1353440.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1353440.htm)〉（2016.10.1）
- 文部科学省・内閣府・厚生労働省・経済産業省，2014，学生の就職・採用に関する調査について，  
〈[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/26/12/1353736.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/26/12/1353736.htm)〉（2016.10.1）
- 文部科学省，2015，教育課程企画特別部会における論点整理について（報告），  
〈 [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo3/053/sonota/1361117.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/053/sonota/1361117.htm)〉（2016.10.1）
- 文部科学省，2016，学校基本調査 — 平成 28 年度結果の概要 — ，  
〈 [www.mext.go.jp/b\\_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/k\\_detail/1375036.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/k_detail/1375036.htm)〉（2016.12.30）
- 文部科学省，2016，変わる！ キャリア教育 —小・中・高等学校までの一貫した推進のために—，ミネルヴァ書房
- 文部科学省・厚生労働省，2016，平成 27 年度大学等卒業者の就職状況調査，  
〈[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/28/05/1371161.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/28/05/1371161.htm)〉（2016.10.1）
- Moreno, J. L., 1946, Psychodrama Vol. I., New York: Beacon House.
- Moreno, J. L., 1953, Who shall survive?, New York: Beacon House.
- Moreno, J. L., & Moreno, Z. T., 1959, Psychodrama: Second Volume Foundations of psychotherapy, Beacon house.
- Moreno, J. L., & Moreno, Z. T., 1969, Psychodrama: Third Volume Action Therapy and Principles of Practice., Beacon House.
- 森考行，1957，役割の理解，In 小保内虎夫編，芸術作品，中山書店，255-267.

- 森山廣美, 2006, 大学におけるキャリア教育—就労支援の側面からの一考察—, 四天王寺国際仏教大学紀要, 42, 175-188.
- 森山廣美, 2007, 大学におけるキャリア教育—その必要性と効果測定の視座から—, 四天王寺国際仏教大学紀要, 44, 309-319.
- 中西信男, 1995, ライフ・キャリアの心理学—自己実現と成人期—, ナカニシヤ出版
- 中野久夫, 1977, 現代芸術の心理, 星和書店
- Nietzsche, F.W., 1872, Die Geburt der Tragödie aus dem Geist der Musik. (秋山英夫訳, 1996, 悲劇の誕生, 岩波文庫)
- 日本大学, 2013, 平成 24 年度第 9 回日本大学学生生活実態調査, <[https://www.nihon-u.ac.jp/disclosur/research/no\\_9/](https://www.nihon-u.ac.jp/disclosur/research/no_9/)> (2016.10.1)
- 日本学生相談機構, 2006, 大学における学生相談体制の充実方策について, 日本学生支援機構学生生活部学生生活計画課
- 新見直子・前田健一・越中康治・松田由希子・淡野将太, 2007, 大学生のアイデンティティ・スタイルとキャリア発達の基礎スキル, 広島大学大学院教育学研究科紀要 第三部, 56, 253-262.
- 小川町子, 2001, キャリアアップのパフォーマンス, In 佐藤綾子・秋山博介編, 現代のエスプリ 411, パフォーマンス学, 至文堂, 189-195.
- 面高有作・柴山謙, 2008a, 大学生のソーシャルスキルと自己効力に及ぼすロールプレイングの効果, 熊本大学教育実践研究, 25, 49-60.
- 面高有作・柴山謙二, 2008b, 今日の大学生の対人関係の改善に及ぼすロールプレイングの効果, 熊本大学教育学部紀要 人文科学, 57, 129-144.
- 面高有作・柴山謙二, 2009, ロールプレイングによる大学生の対人関係の変化, 熊本大学教育学部紀要 人文科学, 58, 121-134.
- 大町知久, 2014, 発達障害受容とキャリア再構築の心理援助—学生相談に資する家族援助の視点—, 学生相談研究, 34, 201-212.
- 大島朗生, 2001, 心理療法のパフォーマンス, In 佐藤綾子・秋山博介編, 現代のエスプリ 411, パフォーマンス学, 至文堂, 99-105.
- 大島朗生, 2011, サイコドラマとパフォーマンス学, パフォーマンス教育 10, 18-25.

- 大島朗生, 2015, 「パフォーマンス」と「パフォーマンスティビティ」, パフォーマンス教育 14, 28-35.
- 小塩真司, 2004, SPSS と Amos による心理・調査データ解析 因子分析・共分散構造分析まで, 東京図書
- 小塩真司, 2005, 研究事例で学ぶ SPSS と Amos による心理・調査データ解析, 東京図書
- Paul Holmes, 1992, *The Inner World Outside: Object Relations Theory and Psycho-drama*, Routledge Mental Health Classic Editions, Routledge. (台利夫・島谷まき子・小川俊樹翻訳, 1995, 心の世界と現実の世界の出会い, サイコドラマと対象関係論, ブレーン出版)
- Raymond J. Corsini, 1966, *Roleplaying in Psychotherapy: A Manual*, New York, Aldine de Gruyter. (金子賢監訳, 2004, 心理療法に生かすロールプレイング・マニュアル, 金子書房)
- Rosenberg, M., 1965, *Society and the adolescent self-image*, Princeton University Press.
- 斎藤富由起・社浦竜太・守谷賢二, 2007, ニートの理解と対応に関する研究その1: キャリア教育の視点から, 日本教育心理学会総会発表論文集, 49, 509.
- 坂井旭, 2007, 大学教育におけるキャリア教育の現況報告—職業観・勤労観育成の現場から—, 愛知江南短期大学紀要, 36, 33-46.
- 酒井渉, 2012, 大学生のキャリア支援における、Jung のタイプ論による自己理解の有効性についての研究, 学生相談研究, 33 (1) , 38-48.
- 坂柳恒, 1996, 大学生のキャリア成熟に関する研究—キャリア・レディネス尺度 (CRS) の信頼性と妥当性の検討—, 愛知教育大学教科教育センター研究報告, 20, 9-18.
- 佐藤綾子, 1982, ライフ・スタディ (生涯学習), 玉川大学文学部第二紀要, 全人教育 403, 31-34.
- 佐藤綾子, 1995, 自分をどう表現するか—パフォーマンス学入門—, 講談社
- 佐藤綾子, 1998, これからの時代は女性でわかる, PHP 研究所
- 佐藤綾子, 1998, 佐藤綾子のパフォーマンス学講座—新しい自己表現の能力を求めて—, PHP 研究所

- 佐藤綾子, 2001a, パフォーマンスからパフォーマンス学までの必要性, In 現代のエスプリ 411, パフォーマンス学, 至文堂, 5-8.
- 佐藤綾子, 2001b, パフォーマンス学の現実、現状, In 現代のエスプリ 411, パフォーマンス学, 至文堂, 70-78.
- 佐藤綾子, 2001c, パフォーマンス学のプログラム, In 現代のエスプリ 411, パフォーマンス学, 至文堂, 64-69.
- 佐藤綾子, 2003, 人間関係づくりにおける非言語的パフォーマンスの研究, 実践女子学園
- 佐藤綾子, 2009, 患者との会話での医師のストレス解消法—パフォーマンス学の三つのCで切り抜けよう—, 臨床眼科, 63 (3), 医学書院, 350-352.
- 佐藤綾子, 2011, 医師のためのパフォーマンス学入門—患者の信頼を得るコミュニケーションの極意—, 日経 BP 社
- 佐藤綾子, 2013a, —これからがうまくいく! 40代選択の知恵—, 学研
- 佐藤綾子, 2013b, 日本大学医学部におけるメディカルパフォーマンストレーニングの研究, パフォーマンス学研究, 11, 30-48.
- 佐藤綾子, 2014, 非言語表現の威力—パフォーマンス学実践講義—, 講談社
- 佐藤綾子・藤田之彦・松本洸・穴澤万里子, 2014, メディカルパフォーマンスプロジェクト—日本大学芸術学部長指定研究 研究報告書, 株式会社国際パフォーマンス研究所
- 佐藤綾子, 2015, カウンセラーのためのパフォーマンス学—信頼を確立する基本スキル—, 金子書房
- 佐藤綾子, 2016, キャリアをどう作るか, 日本大学芸術学部「演劇福祉論」講義時配布レジュメ
- 佐藤清公・霜山孝子・平澤孝一・松本洸, 2003, 「聞く」から「聴く」へ—いいコミュニケーションづくりにはいい耳をもとう—, 日本 BBS 連盟
- Savickas, M. L. 2011, Career Counseling, American Psychological Association.
- 佐治守夫他編, 1981, グループ・アプローチの展開, 誠信書房
- Schechner, R., 1999, Performance on stage and Performance in everyday life, 社団法人パフォーマンス教育協会国際大会発表論文集 1, 22-24.
- 瀬田剛, 2005, リッカート法・ $\alpha$ 係数・I-T 相関分析、G-P 分析, In 若島孔文・都

- 築誉史・松井博史編集，心理実験マニュアル—SPSS の使い方からレポートへの記述まで—，北樹出版，130-140.
- 外林大作・千葉ロール・プレイング研究会，1981，教育の現場におけるロール・プレイングの手引，誠信書房
- 菅谷新吾・宮崎聡子，2013，—何だ！ そうやるのか—ロールプレイング実践マニュアル，平河工業社
- 杉山誠，1957，演劇と生活，In 宮城音弥編，芸術と人間，中山書店，147-161.
- Super, D., 1980, A life-span, life-space approach to career development, *Journal of Vocational Behavior.*, 16, 282-296.
- 鈴木忠志，1988，演劇とは何か，岩波新書
- 田中宣秀，2005，高等教育機関におけるキャリア教育の方向性について：カリキュラムの構築を念頭において，生涯学習・キャリア教育研究 1, 17-27.
- 田中宣秀・船津静代，2005，高等教育機関における新たな就職支援の方向性を探る--増加する大学院生の就職相談と解決策としてのキャリア教育を念頭において，名古屋大学学生相談総合センター紀要 5, 15-22.
- 田中康雄，2014，発達障害とキャリア支援，金剛出版
- 戸田宗宏，2012，芸術系大学における総合教育，「総合芸術としての舞台表現の可能性」報告書，56-58.
- 徳田良仁・大森健一・飯森眞喜雄・中井久夫・山中康裕，1998a，芸術療法 1—理論編—，岩崎学術出版社
- 徳田良仁・大森健一・飯森眞喜雄・中井久夫・山中康裕，1998b，芸術療法 2—実践編—，岩崎学術出版社
- 富田博之，1957，演劇，In 波多野完治編，芸術教育，中山書店，225-237.
- 上田淳子，2015，舞台芸術の創造体験でみられるコミュニケーション・スキルの向上について—「舞台美術」模擬授業の合評会を通して—，目白大学短期大学部研究紀要，51, 81-96.
- 上村礼生，1957，舞台芸術を構成するもの，In 小保内虎夫編，芸術作品，中山書店，238-254.
- 梅澤正，2001，職業とキャリア—人生の豊かさとは—，学文社
- 台利夫・増野肇監修，長谷川行雄・磯田雄二郎・成沢博子・高良聖著，1986，心理

劇の実際，金剛出版

台利夫，2003，新訂ロールプレイング，日本文化科学社

内田尚宏・有田悦子，2013，専門職養成学部における職業イメージとキャリア意識との関連—学生サポートの視点から—，学生相談研究，33（3），259-270.

氏原寛，1997，—カウンセリングを学ぶ人のために—ロールプレイとスーパーヴィジョン，ミネルヴァ書房

若井雅之，2014，大学でのキャリア支援におけるパフォーマンス教育の必要性—学生相談カウンセラーの立場から，パフォーマンス教育，12，7-12.

若井雅之，2015，大学生のキャリアカウンセリングにおけるパフォーマンス学，In 佐藤綾子編著，2015，カウンセラーのためのパフォーマンス学—信頼を確立する基本スキル—，金子書房，132-138.

若松養亮・下村英雄，2012，詳細 大学生のキャリアガイダンス論，金子書房

渡辺守章，1990，演劇とは何か，講談社学術文庫

渡辺三枝子，2007，新版キャリアの心理学—キャリア支援への発達的アプローチ—，ナカニシヤ出版

渡辺三枝子編，2013，キャリアカウンセリング再考—実践に役立つ Q&A—，ナカニシヤ書店

渡部昌平，2015，社会構成主義キャリア・カウンセリングの理論と実践—ナラティブ、質的アセスメントの活用—，福村出版

山本真理子・松井 豊・山成由紀子，1982，認知された自己の諸側面の構造，教育心理学研究，30，64-68.

山内登美雄，1957，舞台芸術の心理学，In 相良守次編，芸術と心理，中山書店，240-254.

山崎正和，1977，混沌からの表現，PHP 研究所

山崎正和，1983，演技する精神，中央公論社

安田節之・渡辺直登，2008，プログラム研究評価の方法，新曜社

横山孝行，2015，学生相談のグループプログラムにおける包括的な実践モデルの作成，学生相談研究，36（1），12-23.

## 謝辞

本論文の執筆に際し、ご指導ご鞭撻、ご協力を賜った数多くの皆様へ、この場を借りて深く感謝申し上げたいと思います。

まず、主指導教員である松本洸先生には、主に心理学的、統計学的な視点から、本当に多くのご指導ご鞭撻を賜りました。また、松本洸先生からご指導いただいたことは、論文の内容そのものにとどまりません。常に、「博士論文を書くということの意義」という本質的な所を深く考えることの大切さをお示しいただきながら、私を導いてくださいました。本当にありがとうございました。

そして、副指導教員である佐藤綾子先生には、本論文の軸となる「パフォーマンス学」を中心に、本当に多くのご指導ご鞭撻を賜りました。また、論文執筆と仕事との両立に苦しんでいた私に対し、佐藤綾子先生は常に前向きでポジティブなお言葉をかけてくださいました。そのような佐藤綾子先生のお言葉には、何度も何度も救われました。本当にありがとうございました。

さらに、同じく副指導教員である神永光規先生には、主に演劇学の視点から本当に多くのご指導ご鞭撻を賜りました。神永光規先生からご指導いただいた演劇学の観点を取り入れることにより、本論文には深さと広さが生じたと存じております。本当にありがとうございました。

私の勤務先である千葉工業大学の教職員の皆様に感謝を申し上げます。私が博士後期課程に進学するに際しては、皆様より多大なるご理解とご協力をいただきました。そして進学後も、常に温かく応援していただきました。特に、同僚のカウンセラーである小池直様には、数えきれないくらい様々な面でサポートしていただきました。本当にありがとうございました。

調査研究（予備調査）やプログラム実施に際し、ご尽力いただいた各大学の教職員と学生の皆様に感謝を申し上げます。皆様のご協力なしには、本論文がまとまることはありませんでした。本当にありがとうございました。



ともにパフォーマンス学を学んできた、山方充様、鈴木克也様。そして、パフォーマンス学において数多くのアドバイスをいただき、精神的にもサポートして下さってきた、東京福祉大学の大島朗生先生に感謝を申し上げます。同じ学問を学ぶ皆様の存在は、私にとってとても大きな支えでありました。本当にありがとうございました。

全員のお名前を挙げることはできませんが。最後に改めて、これまでご指導ご鞭撻、ご協力賜ったすべての皆様。そして、私の進学・博士論文執筆を有形無形の援助をもって支えてくれた両親と家族に心より感謝申し上げます。本当に、ほんとうにありがとうございました。

## Appendix① メディカルパフォーマンストレーニングでの自由記述一覧

※ 通し番号が同じ者は同一人物

※ 感想のリアリティを活かすため、表記は原文にしたがった

no.	質問項目① あなたはなぜ医学部を選んだのですか？	
	pre①	post①
1	眼の研究をしたいと考えたのがきっかけ。それで、人の役に立つようにするためには医師になる必要があったから。	眼の研究をしたいと考えたのがきっかけ。それを人の役に立たせるためには医師になる必要があった。
2	カッコイイ	カッコイイ
3	様々な病気や障害で苦しむ子どもたちを救いたいから	様々な病気や障害や障害で苦しむ子どもたちを救いたいと望んだから
4	医療を受けられない人たちに医療を施す。	医療を受けられない人に医療を施す。
5	医師になるため。	医師になるため。
6	大切な人を救うため	大切な人を救えるようになるため
7	自分の父や祖母が医療従事者であったから。	病気などで心の病んでいる人をいやすために医師になりたいと思ったから
8	人の役に立つため	人の役に立つため
9	多くの病気で苦しんでいる人を助け、その周囲の人たちの気持ちを楽にしてあげたいと考えたため。	多くの命を救い、さらにそれだけでなく患者の気持ちやその家族を楽にしてあげたいと考えたため。
10	小児科医になりたかったから。	小児科医になりたかったから
11	患者の病気を治すことはもちろん、治療後のケアまで行って充実した生活を送ってほしいから。	患者の病気を治すことはもちろん、治療後のケアについても行って、充実した生活を送ってほしいから。
12	産婦人科医になりたかったから。	産婦人科医になって1人でも多くの患者をすくいたいから。
13	医学分野に興味があり、学びたいと思っているため。	医学分野に興味をもっているから。

no.	質問項目① あなたはなぜ医学部を選んだのですか？	
	pre①	post①
14	父の姿を見て育ち医師になりたいと思ったから。	授業前アンケートと同じ意見で変わっていません
15	理想の医師となるため。	父の姿に憧れ、医師を目指そうと思ったから。
16	難病に苦しむ子供達を助けるため。	1人でも多くの患者を救いたいから。
17	幼い頃から医師に強いあこがれをもっていて、医師になりたいと思ったため。	医師になりたかったから。
18	やりがいを感じる仕事がしたいから。	やりがいを感じる仕事につきたいから
19	病に苦しむ人を助けるため。	病に苦しむ人を助けるため。
20	医師になりたいから。	医師になりたいから。スポーツドクターになりたいから。
21	経済的理由から。	経済的な理由から。
22	親に言われたから	医学に関心があったため
23	興味があったから	興味があったから
24	圧力	圧力
25	医者になりたかったから。	医師になり、患者を救うため。
26	医師である伯父に憧れを持っていたのと、祖父が認知症にかかり、認知症について知識を得られる学部に行きたかったから。	病気に苦しむ患者さんを体の面、心の面から治療するため
27	安定しているから	安定しているから
28	親の病院を継ぐため	親の病院を継ぐため
29	親にあこがれて医師を目指した	親にあこがれた。
30	人の役に立つ仕事は医師がベストであると考えているから。	自分が人を助ける仕事をし、将来は海外にも行って活動したいと考えているから。

no.	質問項目① あなたはなぜ医学部を選んだのですか？	
	pre①	post①
31	今まで友人が亡くなった経験や東日本大震災の経験により、人の命や健康の大切さを感じて、人の生命・生活の質の向上に貢献したいと思ったから。	人の健康の向上や命を助けて、社会に貢献したいと思ったから。
32	父の姿を見て育ち、私も人の健康を守る仕事に従事したいと思い、医師になりたいと思ったため。	父の仕事をしている姿を幼い頃から見えており、私も医療従事者になりたいと思ったから。
33	人助けそして金かせげるから。	人助けそして金かせげるから。
34	医師には科学的側面と同時に哲学的側面を持っている職だと思い、その職を通して成長したいと思ったから。	医師は普通の科学者と違い、人間の感性的な面を同時に研究していく職業だと思うから。
35	医師になるため。小さいころからあこがれてたため	医師になるため。小さいころからあこがれていたため
36	東日本大震災で出身地が被災し、医師になって多くの人を救いたいと思うようになったから	東日本大震災で出身地が被災し、医師になって多くの人を救いたいと思うようになったから。
37	患者を救うことで、本人とその家族に“残せなかったかもしれない思い出”をのこしてもらいたいと思ったから。	患者を救うことで、本人とその家族に、“残せなかったかもしれない思い出”をのこしてもらいたいと思ったから。
38	小さい頃から憧れていた医師になるため。	小さいころから憧れていた医師になるため。
39	小さい頃から周りに医療に従事する大人が多かったから。地域医療を通して社会に貢献したかったから。	小さい頃から医療に従事する大人が多く、医学部を選ぶきっかけになった。
40	父が医師で、親せきに彼の病院をつげる者がいないから	父が医師で他につげる者がおらず、医師が私の使命だと思ったから
41	医学に興味があったから。	世界中の病気にかかった人を救いたいから。
42	医者になりたいから。医学に興味があるから。	病気にかかった人をすくいたいから
43	医師になりたかったから。	医師になりたかったから。

no.	質問項目① あなたはなぜ医学部を選んだのですか？	
	pre①	post①
44	一生職に困らない国家資格がほしかったから。	国家資格のため
45	意味はなく親の意志、私の意志はそこには無いです	私の意志はなく、親に入れといわれたから。
46	語るだけの価値はない	語るだけの価値はない
47	医療にたずさわりたいから。	医師として医療に従事したかったから。
48	医師の家系だから。	医師の家系だから
49	親族に医師が多いから	親族に医師が多いから。
50	小児科医になり、海外の貧困地域で医師として働きたいと思ったからです。	医師になりたいから。
51	医師になりたいから	医師になって病気になって弱っている人を助けたいから。
52	医学部にいったから	医学部に入れたから。
53	医師を目指そうと思ったから	医師を目指しているから
54	親が産婦人科の開業医であり、そのあとつぎをしたい。	親が産婦人科の開業医であり、そのあとつぎをしたい。
55	医師になるために、仕事をやめて来ました。	医師になりたいからだったので、仕事を辞めて医学部に来ました。
56	友達が医学部を志望していたから	友達と医学部を目指そうと決めたから
57	医者になりたいから。	医者になるため
58	親が医療従事者であり、幼少のころから医療に興味があったから。	親に医療従事者がいるためその影響
59	親せきに医師が多く、医師という仕事に興味があったから医学部を選びました。	親せきの中に、医師が多く、医師という職に興味があったから医学部を選びました。
60	人を救う仕事がしたかったから	医者になりたいから

no.	質問項目① あなたはなぜ医学部を選んだのですか？	
	pre①	post①
61	医療に関心があったから。	医学に関心があり、人と関わる仕事をしたかったから。
62	幼い頃医師に憧れました。将来について考えた時、自分が幼い頃してもらった様に幼い子供を助けられるようになりたいと考えました。	幼い頃、医師に憧れました。
63	医師という職業にあこがれを持ち、やりがいを感じていたから	どこでも誰からでも必要とされる人間になりたかったから。
64	興味が一番わいた。	キョウミがあったため
65	自分の理想の人間像と医者という職業の求める人間像が近かったため。	自分の理想の人間像と医者という職業の求める人間像が近かったため。
66	医師となって一人でも多くの人を救いたいと考えたから。	医師となり、多くの苦しんでいる人を救いたいと考えたから。誰かを救いたいという意志を体現したいと考えたから。
67	医師という仕事に興味を持ったから	医者という職業に興味をもったから。
68	人を助けたいから	人を助けるため
69	父親が医師として働いているのを、小さいときから見ていて、あこがれていたから。	父親が医師として働いているのを、小さいときから見ていて、あこがれていたから。
70	医師である叔父の影響	医師である叔父の影響
71	人を救うような仕事に就きたいと考えていたから。	やりがいのある仕事だと考えたから。
72	医師はやりがいのある仕事であると考えたため。	医師はやりがいのある仕事であると考えたため。
73	自分自身の手で患者を救いたかったため	自分の手で患者を救い、喜んでもらえることを生きがいにしたいから
74	スポーツ医になってアスリートを支えたいから。	スポーツ医学を学んで、アスリートを支えたいから

no.	質問項目① あなたはなぜ医学部を選んだのですか？	
	pre①	post①
75	高校3年時に左のひざを骨折した。診断してくださった先生がとても温かく、丁寧に処方をとってくれたことが医師を目指すきっかけとなる。	一枚目と同じ
76	小さい頃から診てくださった小児科の先生にあこがれたから	ある医師にあこがれたため
77	やりがい 途上国で国際医療貢献するため。	やりがい。途上国で国際医療貢献するため
78	医師になりたいから。	医師になり、社会に貢献したいと考えているから。
79	医師として社会の問題点を解決したいと思ったため	医師として社会の問題点を解決したいと思ったため
80	臨床医になりたいから	臨床医になりたいから
81	臨床医師になりたいから	医師になりたい
82	医師になるため。	医師になるため。
83	医師となって人を助けたいから。	医師となって人を助けたかったから。
84	医師である父の働く姿を見て育ち、憧れ、同じ道に進みたいと考えていたから。	医師である父の働く姿を見て育ち、憧れ、同じ道に進みたいと考えていたから
85	困っている人を助ける。	人を助けるため
86	医者になりたいと思ったため	医者になりたいと思ったため
87	自分は未熟児で生まれて多くの医療従事者のおかげで今の自分がある。自分も世の中に恩返しをしたいと思ったから。	未熟児で生まれた自分が社会に恩返しとして医師になるのを目指すのは宿命だと考えたから。
88	主夫になりたいから	主夫になるため
89	幼い頃から医師を志していたから。	医者になりたかったから。
90	医師になりたかったから。(臨床医)	医師になりたいから。

no.	質問項目① あなたはなぜ医学部を選んだのですか？	
	pre①	post①
91	医者になって色々な人の健康を守りたいと思ったから。	医者になって、色々な人の健康を守りたいから。
92	医師になりたいから。	(未記入)
93	医師になって人を助けたいから。	医師になって人助けしたいから
94	自分自身が食物アレルギーで苦しんだから	自分自身が食物アレルギーで苦しんだから
95	父の影響を受けて	父の影響を受けて
96	医者になりたいから	医師になるため
97	自分の将来の選択肢を増やすため。	今後の人生の選択肢を増やすため
98	人を助けるような仕事がしたいから	人を助ける仕事をしたいから
99	祖父母の影響もありますが、国際医療に興味があったので選びました。	前述と同じ
100	医療に興味があったため	医療に興味があった
101	人とふれあって助けとなれる職業に就きたいと思っていた。父ががんで亡くなって以来、生活習慣病に特に関心があるから。	人とふれあって助けとなれる職業に就きたいと思っていた。父ががんで亡くなって以来、生活習慣病に特に関心があるから。
102	医者になるために。	医者になるために
103	どうしても医者になって人の命を救いたかったから。	人の生を助ける仕事がしたかった。震災に遭って、次の災害のときは誰かを助けられる人間になろうと思った。
104	親が医者であり、小さい頃から親の働く姿をみて、自分も親と同じように患者を救いたいと思ったから。	親が医師である姿を見て自分も医師として患者を救いたいと思ったから。
105	何か人のためになる仕事をしたいと思い、そこで人とコミュニケーションをとることが好きだったので、医師を希望した。	何か人のためになる仕事をしたいと思い、そこで人とコミュニケーションをとることが好きだったので、医師を希望した。



no.	質問項目① あなたはなぜ医学部を選んだのですか？	
	pre①	post①
106	医学に興味を持っていたので	医学に興味を持っていて
107	高校生の時に医師になりたいと思ったから。	死と隣合わせとなっている人を救いたいと思ったから
108	将来日本の社会保障について考えると 少子高齢化ということも重なり、日本の 医師不足が懸念されています。そこで私 は、社会保障の中での医療という分野から 日本を底から支えようと、老人、こう している内に医学部に強く興味を引か れたためです。	人を笑顔にしたい
109	医師という職業は究極の人助けである から	人の心の寄りそいたいから
110	医師になりたいから	患者を助けたいから
111	医師になりたいから	医師になるため
112	医者になりたいから。	おばが医者で、視機能の重要性を理解したから
113	多くの患者さんを自分の手で救いた いから。	多くの患者さんを自分の手で救いた いから
114	なんとなく医者になりたかったから	医者になるため
115	親が医療関係の職だから	医師になりたいと思ったから。
116	親が医師で継がなければいけないので 選んだ	親が医師で継がなければいけないので選 んだ
117	父が病気になったときに執刀医の先生 に憧れたから。	父が病気になったときに執刀医の先生に 憧れたから。
118	自分の母を救ってくれた医師のように、 一人でも多くの命を助けたいと思っ たから。	自分の母を助けてくれた医師のように、 一人でも多くの命を救いたいと思っ たから

no.	質問項目① あなたはなぜ医学部を選んだのですか？	
	pre①	post①
119	自分の病気について知り、自分の同じような病気を抱える人々の手助けをしたいと思いますと思ったから。	自分の病気について知りたいと思った。また、私と同じように、病気に悩んでいる患者さんの手助けをしたいと思いますと思ったから。
120	人の命を預かるやりがいのある仕事である医師になれるから。	人の命を助けられる医師になれるため。
121	暇があったので。	夢を叶えるため
122	医者になりたかったから。	医師になりたかったから。
123	数年前に兄に甥が生まれ、幼児の発達に興味をいただいた	小児科医になりたい
124	親が医者だから	親が医者だから
125	小さい頃からの夢でしたから	家族に医師がいて、親近感の湧く職業だったから
126	脳に興味があったため。	脳に興味があり、臨床、研究のいずれかで、脳分野に携わりたいと考えたため。

no.	質問項目② 医療関係者としての自分に求められているものは何だと思いますか？	
	pre②	post②
1	コミュニケーション能力。顔の表情と声には特に気をつけていきたい。	コミュニケーション能力。表情筋をしっかり鍛えていきたい。
2	今のところわからない	ヤル気
3	コミュニケーション力	コミュニケーション力
4	思いやる心。	思いやりの心。
5	説明能力。コミュニケーション能力。自己管理能力。	自己表現能力。特に非言語表現。
6	誠実さ、コミュニケーション能力	コミュニケーション能力、人を理解しようとする心、自分の気持ちを伝える力
7	人の心を思いやるやさしさ。	思いやることのできる優しさ、人とコミュニケーションをとることを楽しいものだと考えること、人の目をみること
8	知識、経験、協調性	知識、経験、協調性
9	ただ患者を治療するだけではなくて気持ちを楽にさせてあげること	患者の気持ちをくみとる。
10	相手の気持ちがわかること	相手の気持ちを分かろうとする人
11	患者とのコミュニケーションによって、信頼関係を築くこと。病気の治療だけでなく治療後のケアまで行う。	患者とのコミュニケーションによって信頼関係を築くこと。病気の治療だけでなく、治療後のケアについても行う。
12	信頼関係を患者と気付けるようなコミュニケーション能力。	患者さんが安心して診察をうけることができるように接すること。
13	患者とのスムーズな診察ができるコミュニケーション力	患者の診察を円滑に行うことのできるコミュニケーション力
14	患者の病気を治すことも求められていると思うが、コミュニケーションを密にとれる医療を提供することが自分に求められていると思う	授業前アンケートと同じ意見で変わっていません
15	他人の立場を考えて、行動できる力。	相手の気持ちを考慮し、行動することのできる力。
16	コミュニケーション能力	コミュニケーション能力

no.	質問項目② 医療関係者としての自分に求められているものは何だと思いますか？	
	pre②	post②
17	高い専門スキル、患者さんや他の医療従事者とのコミュニケーション力。(思いやりや協調性など)	協調性、思いやり、高い専門スキル。
18	人の気持ちをくみとり、患者さんの心も身体も健康にしてあげること。	人の気持ちをよみとる能力
19	患者の心に寄り添うこと。	自己表現
20	コミュニケーション能力と、他人の立場を思いやることのできる心	コミュニケーション能力人の気持ちを思いやりそれを行動にうつせること
21	正確な知識、判断力と理解しようとする努力。	正確な知識、判断力と理解しようとする努力。
22	コミュニケーション力	コミュニケーション力
23	コミュニケーション力	コミュニケーション力
24	程良く馬車馬のようになることと患者さんへの思いやり	程良く馬車馬のようになることと、患者さんへの思いやり、そして思いやりを伝える技。
25	コミュニケーション能力と確固たる医学知識	コミュニケーション能力と確固たる医学知識
26	患者自身の苦しみを理解するだけでなく、患者の家族の気持ちを理解すること	信頼感、不安を取り除く。
27	知識と技術と思いやりとリーダーシップ	姿勢
28	患者の心情を理解すること	患者の言いたいことを理解すること
29	やさしさと思いやり	やさしさと思いやり。豊かな表情筋。
30	人の気持ちを理解すること。	表情をより豊かにし、周りにいる人が楽しめるように、もっと明るく、楽しく人の話を聞こうと考える。

no.	質問項目② 医療関係者としての自分に求められているものは何だと思いますか？	
	pre②	post②
31	自分の特性や女性であることを生かして患者と十分にコミュニケーションをとって信頼関係を築ける医師になり、チーム医療の中心としての役割を果たすこと。	人と接するのが好きだし、コミュニケーション能力は求められて思うので、高度な知識や技術を身につけつつ、患者との信頼関係を十分築けるような人間力
32	豊かなコミュニケーション能力をもっていることはもちろん、患者さんの病気を治すことができるほどの知識と経験をもつこと。	薬を処方するだけでなく、精神的にも治療を行なえるようになること。
33	コミュニケーション能力	コミュニケーション能力
34	人と平等に接すること	全ての人に平等に対応すること
35	コミュニケーション能力、技術と知識	コミュニケーション能力、表情をつくること
36	信頼できる医師であること、確かな診療技術を持っていること	患者さんと同じ目線で接する事。
37	患者のバックグラウンドも考慮し、親身になって接するための心	患者を考える心、頼られる能力、人に尽くす性格と場を盛り上げること。
38	医療への熱意を持って、人の気持ちを考えられること。	医療への熱意を持ち、人の気持ちを考えて行動すること。
39	技術はもちろん、人に与える温かい心	コミュニケーション能力、温かい心
40	相手を思いやる心、勇気づけられる話術	患者を元気づけられる言葉、話術を身につける。患者を第一に考えられる心
41	コミュニケーション能力。	患者さんに対して非言語的なことがより重要だということ
42	知しきをしっかりみにつけて、さらに患者の不安をとりのぞけるようにする。	患者さんへの配慮を忘れないこと。
43	誠実さ。	誠実さ
44	治療する技術	患者さんへの理解
45	私には分からない	まだ私には分からない。

no.	質問項目② 医療関係者としての自分に求められているものは何だと思いますか？	
	pre②	post②
46	社会の歯車	社会の歯車
47	積局性	非言語的なコミュニケーション
48	一人でも多くの命を救うこと。	一人でも多くの命を救うこと。
49	技術・体力・知識	患者だけでなく医療従事者間でのしっかりとしたコミュニケーションをとるだけの技術。
50	高いコミュニケーション能力と高い臨床技術だと思います。	医療技術、コミュニケーション能力
51	患者を助けるための技術と患者を理解しわかりあうための心	患者を理解する心と、病気を治す技術と、それをしっかりこなす体力
52	技術	技術
53	技術	技術
54	コミュニケーション能力	コミュニケーション能力
55	十分な知識と患者に適切に対応する能力	患者のニーズをくみとって理解できる能力とその身体的、精神的問題を解決できる専門的能力
56	人を救う。	患者に対して患者が心安く治療に励むために最善を尽くすこと。
57	豊富な知識	コミュニケーション能力
58	患者さんの痛みを知るために相手に共感する技術	相手の感情を的確に読み取り、求められていることを実行する能力
59	高いコミュニケーション能力を持ち、高い技術を持つこと。	表現能力の高さと技術。
60	患者さんに寄りそえる医者になること	相手の気持ちを考えられること
61	コミュニケーション能力	コミュニケーション能力と判断力
62	患者さんを受容でき、患者さんに共感でき、患者さんのために努力できること。	患者を受容し、患者に共感でき、患者のために努力できること。
63	自分がどう思われているかを考えられる人	話の通じる人間であり、人の気持ちが理解できる人

no.	質問項目② 医療関係者としての自分に求められているものは何だと思いますか？	
	pre②	post②
64	知識、技術、柔軟性、積極性	患者とのいい関係性
65	病気を適切に処置できる技術と患者さんの心によりそえる気持ちの2点。	技術と心。
66	誰かを救うという強い志およびそれを実現できる技量、体力。	しっかりと自己表現できる力。誰かを救いたいという気持ちを持ち続け、努力していく意志。
67	患者の願望にこたえること。	患者の考えていることや感情をうまく読み取りコミュニケーションを取って患者の願望にこたえる
68	どんな人とも接する誠実さ	どんな人とも接する誠実さ
69	思いやりのこころ。	思いやりの心
70	全ての人に公平な医療。	全ての人に公平な医療
71	医学知識と人間性	医療知識と人間性
72	何事にも誠実に向き合う態度だと思います。	患者さんの思いを理解する力や自分の考えを正しく伝える力を養い、コミュニケーション能力を向上させること。
73	患者の気持ちを理解できるコミュニケーション能力	相手の表情から気持ちを読み取る力、相手がどう感じるかを考えて話す力
74	医学知識・技術+人間力	人間力
75	患者が必要としていることに手助けをして、医療をすること。	一枚目と同じ
76	知識、技術はもちろんのことでどんな患者さんとも信頼関係を築きあげることができるほどのコミュニケーション能力	コミュニケーション能力
77	患者の要望に応えること。	患者の気持ちにどれくらい応えられるか
78	客観的に物事を判断すること。	相手に共感し、医療者とコミュニケーションをとること。
79	急に医療が求められた時に対応できること	患者さんの患部だけでなく不安にも対応する能力

no.	質問項目② 医療関係者としての自分に求められているものは何だと思いますか？	
	pre②	post②
80	ケアとキューアを高レベルでこなす	患者さんの不安を取り除けるコミュニケーション
81	医師としての知識や技術はもちろんのこと、コミュニケーション能力や思いやり	コミュニケーション能力、思いやり
82	コミュニケーション能力。	コミュニケーション能力
83	確かな技量とコミュニケーション能力	確かな知識、技術と適切なコミュニケーション能力
84	今、自分が何をすべきか自分で考え、指示された事だけではなく、状況に適した行動を自発的に行うこと	今、自分が何をすべきか自分で考え、行動できる
85	病を治すことができる確かな技術	人を助けるための確かな技術。
86	チームの統率力、治せる知識と技術	チーム統率力、治せる知識と技術
87	正確な知識とコミュニケーション能力	正確な知識とコミュニケーション能力と表情。
88	技術 知識 安心させられる態度	技術、知識、やる気、努力、結果、コミュニケーション能力
89	コミュニケーション力。正しい医療知識。	相手への思いやりを含んだ言葉を身に付ける。
90	医師にしか出来ない役割を果たしていくこと。	医者にはしかできない役割を果たすこと
91	患者の気持ちを考えること。	患者の気持ちを考える。
92	学ぶ気持ちを持ち続けること。	(未記入)
93	人を安心させる力	人を安心させる力
94	決断力	積極性・責任感・決断力
95	豊かな人間性と知識	豊かな人間性、知識
96	患者への思いやり	患者さんが安心してできるようにすること
97	目の前の患者を救うこと。医療面から世界を良い方向に変えていくこと。	目の前の患者を救う。世界を良い方向に変える。
98	現場ではたらくこと	現場で懸命に働くこと



no.	質問項目② 医療関係者としての自分に求められているものは何だと思いますか？	
	pre②	post②
99	コミュニケーション力の高い医者	顔の表情豊かな医者
100	コミュニケーション能力	技術だけでなく、表情などもしっかりと身につけること
101	正確な知識とコミュニケーション能力、おもいやりの気持ち	正確な知識とコミュニケーション能力、おもいやりの気持ち、患者と接するときの表情
102	患者を来たときより帰るときを幸せにするため。	病院に来たときより帰ったときに幸せにする力
103	高い倫理観と人に対する温かい思いやりの気持ち	高い倫理観、人間としての成熟、思いやり、利他的な考え方、謙虚さ。
104	コミュニケーション能力	コミュニケーション能力
105	患者の意思をくみとり患者と他の医療従事者とのかけ橋になること。	患者の気持ちを理解し様々なタイプの患者それぞれに受け入れられる対応
106	患者さんに不快な思いをさせずに医療行為を正しく行う。	患者との信頼感
107	思いやりの心、実行力。	努力
108	笑顔・元気・やる気！！	人に寄り沿うこと。
109	コミュニケーション能力	人の心に寄りそい、心と心で向き合う医療
110	コミュニケーション能力	技術とコミュニケーション能力
111	自分の感情を正確に伝えること	自分の言いたいことを正確に伝えること
112	コミュニケーション	コミュニケーション能力
113	コミュニケーション	コミュニケーション
114	技術、人柄、コミュ力	技術コミュ力人柄
115	知識、技術、能力	顔、性格、表情筋
116	やる気、姿勢、能力、技術、知識、経験	やる気、姿勢、能力、技術、知識、経験
117	患者さんとの良いコミュニケーションをとること。	患者さんが安心できるようなコミュニケーションをとる。

no.	質問項目② 医療関係者としての自分に求められているものは何だと思いますか？	
	pre②	post②
118	患者さんとの信頼関係をきづいていく力	患者さんの気持ちに対して、表情や声音によって共感を示すこと。
119	人とすぐに打ちとけられるようなコミュニケーション能力	患者に共感し、コミュニケーションをとっていく能力
120	色々な人と初対面でも打ち解けられるコミュニケーション能力の高さ。	親しみやすい人柄。
121	明るい笑顔	人間性
122	患者への思いやりの心とコミュニケーション能力と医学知識	コミュニケーション能力
123	協調性、相手の立場になって考える	協調性
124	患者の QOL を第一にする医師	患者の QOL を第 1 にする医師
125	治療を施して社会へ復帰させること	人を救うという信念
126	コミュニケーション能力と医学に関する探究心	患者に不快感を与えない技術と不安を与えないコミュニケーション能力

no.	質問項目⑦ 自分の自己表現について、気づいたことを何でも記述してください
1	人を見る目があまりないと感じた。今回の授業を通じて人のことをもっとよく見たいと考えている。
2	あまり表情を読みとれていない
3	共感や気遣いの気持ちを表現するということが思いのほか難しいと感じた。
4	2秒の表情で決まる。
5	普段と異なる視点から、医師について考えることができて良かった。
6	表情を明るく、自身を持って話すことが重要である。ということ
7	人とのコミュニケーションが上手くできていないことを実感した。
8	おそらく自分が実験素材となったら最悪に近い判定を下されると思われる。
9	第一印象でかなりイメージが変わると感じました。これから自己表現する表現する際、顔でも表現したいと感じた。
10	案外表情の占める weight が大きかった
11	話して2秒間の印象と、5秒間、10秒間の印象は変わらないということから、いかに第一印象が大切かが分かった。
12	表情の大切さが伝わった。これからは自分も表情に気を付けて初対面の人とコミュニケーションをとれるようにしたい。
13	自己表現をするには声だけでなく顔の表情など全体を使わなくてはいけないのだと改めて実感した
14	2秒の表情を読み取ったときと5秒、10秒としたときが同じ答えになると聞き、人とコミュニケーションをするときは気が抜けないのだと思った。
15	無表情でいることが多いので、20%の笑顔を心がけたいです。
16	一瞬で第一印象が決まる。
17	話すときには、表情を豊かにするべきだと改めて実感した。ファーストインプレッションの大切さを学んだ。
18	アイコンタクトがつよすぎる
19	他人の自己表現の信号を受け取れていないことに気付いた。
20	初めの印象がコミュニケーションにおいて非常に重要であると改めて感じました。

no.	質問項目⑦ 自分の自己表現について、気づいたことを何でも記述してください
21	今までの自分は、あまり良い印象を持たれなかったであろう。ということが分かった。
22	周りへの意識をしながら表情をつくろうと思います！
23	表情に変化があまりないと思った。
24	笑顔も大事だが、笑顔一つの単調な状態だと少し変な感じになるなと思った。
25	話す時は、特に表情に気をつけ、声の高さも考慮し、相手を不快にさせないようにしたいと思った。
26	目眼＝まじめだったり髪が整い具合で決めてる部分が多かった。
27	印象に気を付けたいと思う。
28	自分の普段の表情はとつきづらいと思われそうだなと思った。
29	多分、頼りない、無能といった部類に入るのではないかなと思った。
30	人の良い所を探すように心がける。表情をより豊かに、明るく人に話しかけられるように努力する。
31	2秒間でも人の表情から人柄を十分に判断できるんだなと思った。
32	顔のつくりというよりは、表情によって人に与える印象が変わると実感しました。
33	人間顔じゃない。
34	自分の気持が表情で伝わらないのはとても損だなと思った。
35	良い印象を与えるのには、笑顔が重要である。
36	自分は割と表状が豊かな方だなと思った
37	目をそらした人は暗かったり頼れないように見えてしまうので、目線は大切にしたいと感じた
38	自分が表情で相手に伝えているつもりでも、意外と伝わっていないことに気づいた。
39	自分がしっかりと表情に出して表現しているつもりでも、相手に自分の感情をしっかりと伝えられているとは限らないこと。
40	普段自分が気にしていないような表情でも相手に良いもしくは悪い印象を与えかねない
41	思っているより読み取ることが難しかった
42	人の印象の多くが顔面で決まってしまうこと。

no.	質問項目⑦ 自分の自己表現について、気づいたことを何でも記述してください
43	たった2秒で人の印象が決まってしまうのは怖いと思った。2秒で良い印象を与えられるようになりたい。
44	自分が思っている以上に、2秒という短い時間でも印象づけられるのだと知りました。
45	2秒でもこんなに自分を表現しているとは思わなかった。顔に出る人なので気をつけたい。
46	無し
47	第1印象には注意をはらった方がよい。一瞬で、印象がきまってしまうから
48	統計の結果と全体的に似ていたので、正確に読み取ることができていたと思った。
49	少し違った結果だったので、もう少し心豊かにならなければならない
50	だいたいあっていたのでよかったと思います。
51	自分が表現することが苦手で、悪い印象を与えていたかもしれないこと。
52	2秒間の表情が重要だと思った
53	2秒間で感じることは少なくないと感じた。
54	ありがとうございました。
55	(未記入)
56	顔の表情は笑顔で話す方が印象が良いと感じた。
57	自己表現に重要なのは主に「顔」
58	謙虚な姿勢、相手に安心を与える表情が完璧ではないのでさらなる改善をしていきたい。
59	大学生の項目と、一致しているのが多かった。
60	最初の第1印象が大事
61	もっと積極的に自己表現をとろうと改め思った。
62	第一印象がすぐに決まること。
63	思っていたよりも、人の鑑察力が欠けていた。
64	ふんいきがじゅうよう
65	表情によって決められてしまうjことが大きいと感じ、気を使うようにしようと思いました。

no.	質問項目⑦ 自分の自己表現について、気づいたことを何でも記述してください
66	22年生きてきて、まだまだ自己の表現が不十分だと実感した。これからの生活の中で十分に自己を表現できる人間になりたい。
67	2秒間でも人は相手の表情を読み取ることができると分かったので、話すときは注意しようと思う。
68	第一印象とは一瞬にしてわかってしまうものであるということ、表情で判断することは難しい
69	2秒で、その人の印象が決まってしまうと知り、これから気をつけなければならないと思った。
70	僕は人を表情よりも声で見分ける（聴き分ける）ことが得意だと考えています。表情で人を読むことの難しさにあらためて気付かされました。自分の声をしっかり相手に聞かせることも大切だと思いました。
71	その人の印象が、一瞬で決まり、大多数が同じことを感じ取るという事実衝撃を受けた。
72	他の人に比べあまり表情が動いていないと感じました。これから意識して表情筋を動かしていこうと思います。
73	60秒中32秒は表情筋を動かさなければいけないと聞いて、今後気をつけようと感じた
74	第一印象が悪いと、その後の人間関係にも悪影響なので気をつけたい。
75	第一印象の受取り方がほぼ固まることがわかったので、自分も第一印象をよくするように努めたい。
76	2秒で印象がほぼ決められてしまうことがわかり、よく眉間にしわをよせているので良くないなと思った。
77	ほんの2秒で、人はこれだけの要素を読み取っているということに驚いた。
78	表情が暗いことが多いかもしれないと思った。
79	表情一つで性格を感じとられてしまうということ
80	自分はよく第一印象で怖いと言われるので、医師になるまでに直さなければいけないと思った。
81	暗いときがある
82	人は一瞬で判断されてしまうことを痛感した。
83	自分で思ったより2秒で正確に人の正確を読みとることができて嬉しかった。

no.	質問項目⑦ 自分の自己表現について、気づいたことを何でも記述してください
84	人は一瞬で判断されてしまう
85	みんなと同じ意見だった
86	(未記入)
87	自分は話す時、真顔になってしまうことに気がついた。
88	もう少し改善できるでしょう。
89	自分はあまり表情が豊かでないと感じた。
90	(未記入)
91	自分を表現することについて、普段ほとんど考えていなかった。たった2秒で自分の印象が決められているのはとても興味深かった。
92	表情以前に外見が強く影響すると感じた。
93	第一印象が重要だということ
94	人によって考え方は異なることが分かった。十人十色だなあと感じた
95	第一印象がとても重要だと思った
96	第一印象が大事だということ。
97	今後はもっと前に出て発言していきたいと思う。
98	自分はどんな表情をしているかを考えると、普段の話ではそこまで変化していないように感じた。
99	顔の印象や表情によって、その人の信頼度が変わることが興味深かったです。
100	一瞬でも相手の顔が見えることで印象が決まってしまうことに改めて気づいた。
101	意外と口元から印象を感じ取っている。目や口角に気を付けるようにしたい。
102	無能っぽい
103	2秒で印象が決まってしまうことにおどろいた。表情や声音など、第一印象を良くできるように心がけたい。
104	人の目をよく見て話した方がよい。
105	表情を2秒みただけで多くの情報が得られたので表情を意識することの大切さを実感した。
106	自己表現が上手くできていないと感じたので、日々努力したいと思った。
107	人の表情から性格をよみとるのは難しいことだと分かった

no.	質問項目⑦ 自分の自己表現について、気づいたことを何でも記述してください
108	人を判断するにはわずか2秒足らずで事を足りるということがわかって表情には気を付けようと思った
109	2秒で印象が決まるわけがないと思っていたが、実際にやってみて、それはまちがっていないとおもった。
110	自分の印象が直されるべきだと思った。
111	瞬間的な表情でも周囲に与える印象は大きい
112	自己表現は、医師とはず、必要なことだと思いました。
113	自分が思っているよりも意外と表情豊かではなかったかもしれないです。
114	表情が大事
115	表情筋を32秒うごかす
116	笑顔を意識することが大切だと感じた。
117	自分の表情は自分では分からないので、日ごろから気をつけて練習していきたいです。
118	2秒のVTRを見て、他の人より自分は表情がないと思うので、表情筋を使うことを意識していきたいと思った。
119	自分自身が表情が豊かな方ではないが、VTRを見て、たった2秒でも印象が変わることがわかったので、第一印象を大事にしていきたいと思った。
120	初対面の人に親しみやすいような表情があまり出来ていない。
121	切り替えが大切
122	大学生に多く当てはまるものを選んだものと選んでな
123	あまり人をみる目がないな。
124	自分は内向的だと思った
125	メディカルパフォーマンスの重要性を深く理解できた
126	自分はまだまだ未熟だと感じた。



## Appendix② ロールプレイの逐語録

- ※ A～JはP大学学生（理系学部）で、K～NはR大学学生（文系学部）。セリフの中での固有名詞とは異なる場合がある
- ※ スタッフは2名（スタッフ1、スタッフ2）がロールプレイに参加した
- ※ 就職活動時の面接場面では「学生役」を、先輩への自己紹介場面では「新入社員役」を演じた者を表記した

### 就職活動時の面接場面（セッション1）

#### グループ①

学生役：A

面接者役：「今日はよろしくお願ひします」

学生役：「よろしくお願ひします」

面接者役：「さて、まずはあなたの長所について話してもらえますか」（Q1）

学生役：「僕の長所は初対面の人と緊張することなく話せることです。大学に入って様々なバイトやサークル、研究室に所属してきましたが、初対面で会った人たち、誰に対してでも打ち解けあいました。それが僕の長所です。（常に笑顔）」

面接者役：「次に、あなたの短所について話してもらえますか」（Q2）

学生役：「僕の短所は、勝負ごとにまったく関心がないことです。例えば、僕はテニスをやっているんですけども、テニスで勝負を、勝ち負けがつくと思うんですけども、やはり、テニスをしている間に相手との打ち合いが楽しくなってしまうって、自分が勝つとか負けるとかは関係なくなってしまうって…。なくなってしまうって、その勝つという気持ちが無くなってしまふことです。それに対して、僕は場にあった気持ちをもって、もつことによって勝負事には必ず勝つようにしたいと思います。（相手の顔

をしっかりと見る)」(終了)

**学生役：B**

面接者役：「今日はよろしくお願ひします」

学生役：「よろしくお願ひします」

面接者役：「さて、まずはあなたの長所について話してもらえますか」(Q1)

学生役：「はい、ありがとうございます。僕の長所は課題を設定し、そこから逆算して行動することができることです。あの、経験に基づくんですけども…。僕は大学祭の実行委員長を実はしておりまして、あの目標として2万人を動員するという目標をたてて…。今年は1万8千人が最高だったので、今年を超えたいなという自分の中で課題を意識して、実際に行動しました。そこから、実際にやってみたんですけど、結果として2万1千名までいきまして、一応目標は達成できた…。ただ、そこにたどりつくまでに、めちゃめちゃプロセスがあって、そこで色々試行錯誤したから、結果として達成できた。ようは、目標から逆算して行動できるところがひとつの長所なのかなと思います。(身振り交えて、早口、瞬き多い)」

面接者役：「次に、あなたの短所について話してもらえますか」(Q2)

学生役：「はい、短所に関してなんですけども、先ほどの話にも繋がるんですけども、大学祭を通した時に色々問題があって、結構ですね、抜け漏れがある。一言でいうと短所は雑なところが実はありまして…。(身振り交えて)」(終了)

**学生役：スタッフ1**

面接者役：「今日はよろしくお願ひします」

学生役：「よろしくお願ひします」

面接者役：「さて、まずはあなたの長所について話してもらえますか」(Q1)

学生役：「【途中から録画】…集中して行うことができることです。私は修論…大学院の時に修論、学部生の時に卒論の両方ともやっているんですけども…。必ず期限より先に終了させて、友人たちの手伝いができるほど余裕をもって取り組むことができました。」

面接者役：「次に、あなたの短所について話してもらえますか」(Q2)

学生役：「はい、私の短所は、長所として、集中することが長所なんですけれども、反対に集中しすぎてしまって、周囲が見えにくくなるのが短所として考えられるとっております。そのため、私は常に自分を客観視して考えられるように、落ち着いて考えるように努力しております。さらに他人の意見をできるだけ聞き入れるようにして、自分自身を冷静にみながら行動しております。」(終了)

## グループ②

学生役：C

面接者役：「今日はよろしくお願ひします」

学生役：「よろしくお願ひします」

面接者役：「さて、まずはあなたの長所について話してもらえますか」(Q1)

学生役：「はい、私の長所は、目標をたてて、その…まあそのためにむけての行動ができることです。僕は高校で陸上部の長距離に挑戦していて、3年間所属していたんですけど…主に5000メートルを走っていました。その5000メートルで、15分台、まあ3分、1キロあたりだいたい3分12秒を切るペースで走らなければならないんですけれども…。身体にペースを刻むためにまあ練習を行いました。1000メートルを3分12秒で走るようなペースを刻む練習を主に行って…でさらに練習後に100メートルのダッシュを何回か行い、最後にも強くなるような…まあそうですね…5000メートルを15分台で走れるような練習を行い、結果3年の4月で達成できました。で、現在公務員試験のために勉強しております、範囲のために計画をたてて…。(うなづきながら、相手の顔をしっかり見て話す)」(終了)

学生役：D

面接者役：「今日はよろしくお願ひします」

学生役：「よろしくお願ひします」

面接者役：「さて、まずはあなたの長所について話してもらえますか」(Q1)

学生役：「はい、私の長所は、傾聴力…です。その例といたしましては、私は初対面の人に対して、あいづちや言葉のオウム返しなどをして、初対面の相手に対して、初対面であるにも関わらず、相手とすぐに仲良くなれましたので、私の長所は傾聴力だと考えております。さらに傾聴力で意識していることに関し

ましては、まずは相手の話を、あっ相手の目を見ることです。さらに相手の話を…先ほど途中で話させていただきましたように、オウム返し…例えば、相手が遊園地行って楽しかったのであれば、あっ楽しかったんだ…特に感情部分をオウム返しすることによって、相手からしたらすごい私の話を聞いてくれているんだなと感じると思います。以上です。(一言一言をしっかりと話し、語り口はゆっくり丁寧、言い終わりに必ず相手に視線を向ける)」(終了)

**学生役：E**

面接者役：「今日はよろしくお願ひします」

学生役：「よろしくお願ひします」

面接者役：「さて、まずはあなたの長所について話してもらえますか」(Q1)

学生役：「はい、私の長所は、モノづくりが好きなことで、高校の頃からモノづくりの部活に入ったり、大学も工学系の大学に進学しました。現在も研究活動でモノづくりを頑張っています。(途中は台本を見ながら話しているが、言い終わりは相手にしっかりと視線を向けている)」

面接者役：「次に、あなたの短所について話してもらえますか」(Q2)

学生役：「はい、私の短所は、気移りが激しいという点だと思っています。今研究活動をしなくてはいけないのに、他の人より気移りが激しいので、集中があまりできていないことが多々あります。しかし、それでも進めなくてはいけないことはきちんと進めているので、自分がやらなきゃいけないことはきちっとできています。」

面接者役：「最後に、現在あなたが最も力を入れていることについて話してください」(Q3)」

学生役：「はい。…」(終了)

### グループ③

学生役：F

面接者役：「今日はよろしくお願ひします」

学生役：「よろしくお願ひします」

面接者役：「さて、まずはあなたの長所について話してもらえますか」(Q1)

学生役：「私の長所ですか？ かしこまりました。私の長所はですね。ひたむきなところですね。私はまず高校時代、部活に入っておりまして、サッカー部だったんですが、3年間毎日やって、レギュラーではなかったんですけど、一生懸命練習に打ち込みました。また大学時代はですね…まあサッカーもよかったですけど、別のことをしたいということで、今度は大学祭の運営などをするサークルに入りまして、これも4年間きっちり、まあ大学祭の運営などに携わりました。そういうところから私はひたむきにひとつのことに打ち込んで頑張れるところが自分の長所だと思っております。(顔を動かす、少し身振りを交えながら、目は常に相手を見ている)」

面接者役：「次に、あなたの短所について話してもらえますか」(Q2)

学生役：「短所ですか？ 短所はですね。まず少し緊張しいところですね。今ちょっと緊張しているんですが…。緊張してしまつてテンパってしまうところが私の短所だと思います。」(終了)

学生役：G

面接者役：「今日はよろしくお願ひします」

学生役：「よろしくお願ひします」

面接者役：「さて、まずはあなたの長所について話してもらえますか」(Q1)

学生役：「私の長所は穏やかなところですね。私は中学を卒業してから1度も他人に本気で怒ったことがありません。友人が何か

過ちを犯してしまった場合も、まず怒るのではなく、何があったのか話を聞き、一緒に気持ちになって考えることができます。また理不尽に怒られた場合も、言い返す…すぐに言い返すのではなく、自分に何か原因があったのか考え、またどうすればいいのかよく考えて、和解に臨みます。(胸に手をあてるなど身振りを交えて)」

面接者役：「次に、あなたの短所について話してもらえますか」(Q2)

学生役：「はい、そうですね…長所は怒らないところなんですけど、短所は怒れない部分…甘いところがでてしまうんですね。それで、もし後輩とか、まあ先生…先生目指しているんですけど、先生になった場合も怒れないと、やっぱり生徒たちに、ちょっとあの先生甘いから大丈夫だよとそういう軽い気持ちになってしまうと思うんですね。(胸に手を当てるなどの身振り交えて)」

面接者役：「最後に、現在あなたが最も力を入れていることについて話してください」(Q3)」

学生役：「はい、研究に力を入れています。…」(終了)

学生役：スタッフ 2

【記録なし】

#### グループ④

学生役：H

面接者役：「今日はよろしくお願ひします」

学生役：「よろしくお願ひします」

面接者役：「さて、まずはあなたの長所について話してもらえますか」(Q1)

学生役：「私の長所はですね…何事にも、えっと興味をもって積極的に取り組むことが長所だと思っております。私は、ええ小学校の頃には少林寺拳法というものを習ってましたが、中学生になってからはサッカーにも取り組みまして、大学になってからは自治活動というスポーツではない新しい…【撮影中断】何事にも興味をもって取り組むことができていると考えています。(常に笑顔、うなづきながら、相手の方に視線をしっかりと向けながら)」

面接者役：「次に、あなたの短所について話してもらえますか」(Q2)

学生役：「そうですね…私の短所は、ええっと何事も自分中心に考えてしまうところが多いということですね。友だちと会話をしている時なども、自分ばかり話してしまっていて、相手のことをあまり聞けていなかったり、話題のふりかえりもですね…自分中心にふりかえて…(常に笑顔、うなづきながら、相手の方に視線をしっかりと向けながら)」(終了)

学生役：I

面接者役：「今日はよろしくお願ひします」

学生役：「よろしくお願ひします」

面接者役：「さて、まずはあなたの長所について話してもらえますか」(Q1)

学生役：「はい、私の長所はですね…あの…やさしい、はは、ところだと思います。ええっとなぜかと言いますと、えっと小学校の頃からずっと言われていることなんですけども、人の嫌な



ことを積極的にやるところが僕のいいところだと言われて…。そんなところを見られてやさしい人だと、そういうふうに言われております。(徐々に真剣な目つきに、相手の方をしっかりと見ながら話す、ゆっくりした穏やかな口調)」

面接者役：「次に、あなたの短所について話してもらえますか」(Q2)

学生役：「ああ、僕の短所はですね…失敗した時に…からの、ええ…通常に戻るところまで、差がえっとすぐかかってしまうんですね。えっとフラれた時にですね…三日間、家の中に閉じこもった時がありまして…。だから失敗した時の…から通常に戻るところまで時間があり過ぎるなと思います。そう思っていて…(差を手で表現するなど身振り交えながら)」(終了)

学生役：J

面接者役：「今日はよろしくお願ひします」

学生役：「よろしくお願ひします」

面接者役：「さて、まずはあなたの長所について話してもらえますか」(Q1)

学生役：「私はやりとげる力が、ええっと長所ではないかと思っています。自分は小学校の頃から委員長や、高校でも部長、また大学でも…ええ自治会をおいての部長であったり、ええ…また共同研究をやっているんですけど、それとさらに自分の仕事などみんなすべてきちんとやりとげてきたので、やりとげる力があるのではないかと考えてます。(相手の方に視線を向けて)」

面接者役：「次に、あなたの短所について話してもらえますか」(Q2)

学生役「私は淡白なところが短所であると考えています。これはいい点であると思うんですけど…。熱しやすく冷めやすいといえますか…何事も夢中になった時には、きちんと取り組んでいくんですけど…。まあある一線を越えて…興味がなくなってしまった際に…血管切れてもなんですけど…まったく相手にし

なくなる淡白さ…が欠点であると考えています。(少し身振りを交えて)」

面接者役：「最後に、現在あなたが最も力を入れていることについて話してください」(Q3)」

学生役：「私は今、知識を取り入れることに力を…」(終了)

## グループ⑤

学生役：K

面接者役：「今日はよろしくお願ひします」

学生役：「よろしくお願ひします」

面接者役：「さて、まずはあなたの長所について話してもらえますか」(Q1)

学生役：「はい、私の長所は慎重なことと義理堅いこと、そして一番のことは切り替えが早いことだと思っています。特に…例えば人生で何回も嫌なこととかがあっても、2、3日もすればすぐに切り替えて次の行動を起こす気力がもう満ち満ちている…そんな感じですか。…例えば、ここの大学…日本…今通っている大学も前の入試で失敗してからすぐに一念発起して入学することができました。(考える際に目を瞑る仕草、軽い身振り、言い終わる際に相手の方に視線を向ける意識が見える)」

面接者役：「次に、あなたの短所について話してもらえますか」(Q2)

学生役：「短所は2つございまして…あがり症なことと、そのせいもあって自分に今一つ自信が持てないことです。すぐに自分をダメっていってしまうタイプですね。ですが…(力を入れる部分では目を瞑る、軽い身振り、ゆっくりとしっかりした口調)」(終了)

学生役：L

面接者役：「今日はよろしくお願ひします」

学生役：「よろしくお願ひします」

面接者役：「さて、まずはあなたの長所について話してもらえますか」(Q1)

学生役：「はい、私の長所は誰とでも仲良くできることです。小学校、中学校と転校が多くて…小学校は3つと中学校は2つで…学期の途中に転校することも多かったですけども…それで、すぐに色々な人と仲良くなるっていう力を身につけまし

た。はい。(相手をよく見て話す、笑顔も交えて、はっきりした口調)」

面接者役「次に、あなたの短所について話してもらえますか」(Q2)

学生役「はい、私の短所は何にでもそれいいねって同意してしまうことです。えっと色んな人が色んな意見を言った時にあっそれいいね、それいいねって…こういい顔をしてしまうっていう言い方もできるんですけども…なんかそれで、こう対立している意見があったとしてもその中和策を見つけるっていうのを意識しているようにしてます…しています。(身振りを交えて)」

面接者役：「最後に、現在あなたが最も力を入れていることについて話してください」(Q3)」

学生役：「はい、と…」(終了)

## 学生役：スタッフ 2

面接者役：「今日はよろしくお願ひします」

学生役：「よろしくお願ひします」

面接者役：「さて、まずはあなたの長所について話してもらえますか」(Q1)

学生役：「はい、ええと…私の長所は、何事にも一生懸命取り組むことです。はい…これをお願いねって言われたことは集中して…それだけのことに熱心に頑張っていくっていうところは私の長所です。(身振り交えて、笑顔)」

面接者役：「次に、あなたの短所について話してもらえますか」(Q2)

学生役：「はい、ええと…私の短所は、ちょっと長所とちょっと被るところがでてくるんですけども…。何事も熱心になりすぎて周りが見えなくなってしまうところですね。その…周りが…こう…こうゆう、これやって、これもやって、これもやって…っていうふうに周りが見えなくなってしまうので、熱が入ってきた時には、あつまずいまずいと思って、周りをこう見渡したりとか…。少し他の人は何をやっているのかなっていうふうに

見ながら、自分に冷静にするように心がけています。(身振り交えて、笑顔)」

面接者役：「最後に、現在あなたが最も力を入れていることについて話してください」(Q3)」

学生役：「はい、私が今最も力を入れていることは…見聞を広げるってことでした…特に散歩に行つて…(身振り交えて、笑顔)」(終了)

## グループ⑥

学生役：M

面接者役：「今日はよろしくお願ひします」

学生役：「よろしくお願ひします」

面接者役：「さて、まずはあなたの長所について話してもらえますか」(Q1)

学生役：「はい、私の長所は人の話をちゃんと聞けるところと…ええっと周りの人を気にかけることができるところです。ええっと、人の話を聞いて、この人が何を伝えたいのかというのを言葉の額面通りだけではなく、本当に伝えたいことをちゃんと理解できる能力があるところと後は周りの人が話し合いの場などで発言しづらそうだったら、こっそり会って話を聞いて、後から自分がその意見を言ってあげたりなど、そういう周りに配慮した行動ができます。(しっかり相手の顔を見ながら、落ち着いたはっきりした口調)」

面接者役：「次に、あなたの短所について話してもらえますか」(Q2)

学生役：「はい、短所は、人見知り…なところと内弁慶なところ…です。初めての人とあまりうまく会話ができなかったり、目を合わせることが…」(終了)

学生役：N

面接者役：「今日はよろしくお願ひします」

学生役：「よろしくお願ひします」

面接者役「さて、まずはあなたの長所について話してもらえますか」(Q1)

学生役：「はい…長所…。私の長所は… … … … …はは… …。(首をひねる仕草、考える仕草)」

面接者役：「次に、あなたの短所について話してもらえますか」(Q2)

学生役：「私の短所は…効率が悪くて…勉強とかなんでも時間がかかってしまうところと…自分に甘くて…遅刻だったりが多

いところ…です。(伏し目がちだが、相手の顔を見ようとする  
仕草が見られる)」

学生役：スタッフ 1

面接者役：「今日はよろしくお願いします」

学生役：「よろしくお願いします」

面接者役：「さて、まずはあなたの長所について話してもらえますか」(Q1)

学生役：「はい、私の長所は、協調性があるところです。ええ…  
私は、他者との関わりにおいて、どんな相手にも敬意をもって  
接することができるので、相手の意識していない長所…いいと  
ころに気づくことができます。もともと私は発達障害をもって  
いる学生さんとかの学習指導をしていたことがありまして…  
その際に、その学生さんの気づけない…気づいていない長所…  
を伝えたことで、自分のことを好きになったというコメントを  
いただいたことがありました。そのことが、私自身も自分の長  
所に気づいた良い体験となったので、その経験を活かして支援  
できたらと思っております。」

面接者役：「次に、あなたの短所について話してもらえますか」(Q2)

学生役：「はい、私は、協調性があるところは長所だと思ってい  
るんですけども…」(終了)

## 先輩への自己紹介場面（セッション2）

### グループ⑦

新入社員役：B

新入社員役：「おはようございます。（元気よく大きな声）」

先輩社員役：「ああ、おはよう」

新入社員役：「Fさんの下につくことになりました。Cと申します。

よろしく願いいたします。あっ今日はどんなお仕事をやられているんですか？（早口で話し続ける、お辞儀は90度）」

先輩社員役：「今日はね。書類の作成とか。やってる…。」

新入社員役：「あっマジっすか。僕手伝いますよ。今時間あるんで…。（身振り交えながら）」

先輩社員役：「いや、別にいいや…。」

新入社員役：「いやいやいや、ちなみにそれってどんな書類ですか？ちょっとまって、めちゃめちゃ興味あるんですけど…。（先輩の側に移動）」

新入社員役：「（先輩の横に座り）それってどんな…どんな書類ですか？」

先輩社員役：「いいよ、いいよ。後でやってもらうから（断る身振り）」

新入社員役：「あっ、そしたら僕見てるんで、見てていいですかね？」

先輩社員役：「少しだけね。」

新入社員役：「ありがとうございます。そしたらえっと、すごいですね。この書類。これってA社の決算書とかですよ？えっこうゆうこと扱っているんですか？（先輩の顔を見ながら）」

先輩社員役：「めっちゃ食いつくね。」

新入社員役：「いや～僕、こういうの、めちゃめちゃ興味あるんですよ。えっ、めっちゃすごいじゃないですか。ちょっと…。」（終了）



**新入社員役：C**

新入社員役：「先輩、こんにちは。」

先輩社員役：「おお、どうした？」

新入社員役：「ええっと。今日、課に入りました。K.K.と申します。よろしくをお願いします。(少し遠慮がちに)」

先輩社員役：「おお」

新入社員役：「今ちょっとお時間よろしいでしょうか？」

先輩社員役：「今忙しい。」

新入社員役：「う～ん…。2分くらい…？(身振りを交えながら)」

先輩社員役：「えっえっ何？何？用件は？用件は？」

新入社員役：「え～っと、とりあえず、挨拶を。」

先輩社員役：「あ～あ～挨拶…はい。」

新入社員役：「Cさんはすごい方だっとうかがったんで…。それで…」

先輩社員役：「(話している途中で) 名前は？名前？」

新入社員役：「Kと申します。」

先輩社員役：「Kくんね。じゃあ、ばつ。」

新入社員役：「えっ～今ちょっと…ええ～1分…1分いいですか？  
(身振りを交えて必死にアピール)」

先輩社員役：「ああ、いいよ。はい。」

新入社員役：「Cさんって、どんなことやられているんですか？  
今？」

先輩社員役：「どんなこと？」

新入社員役：「仕事の内容は何やってるんですか？」

先輩社員役：「ここ、何の課か知ってるの？」

新入社員役：「ああ～」(終了)

**新入社員役：G**

新入社員役：「失礼します。K先輩 こんにちは。」

先輩社員役：「ああ」

新入社員役：「今日からこの課に配属されました。Fと申します。  
よろしくお願ひします。」

先輩社員役：「おお」

新入社員役：「今日はちょっと K 先輩にお話を聞きたいと思いま  
して来たんですけど、今お時間とかありますかね？」

先輩社員役：「ごめん、今忙しいから、後にしてもらえるかな？」

新入社員役：「ええ～せめて 5 分くらいでいいんすよ。お時間な  
いでしょうか？（身振り交えながら）」

先輩社員役：「5 分か。う～ん、3 分。3 分だけなら。なんとか。」

新入社員役：「3 分ですか。会社のルールとかやっぱりあと先輩た  
ちの顔を覚えてたくて…お話しているんですよ。後、僕初めて会  
った時から、K 先輩と少しお話ししたくて…。やっぱり、なん  
かすぐにお菓子買って来ちゃいました。（笑顔）」

先輩社員役：「ああ～そうなんだ。」

新入社員役：「K 先輩って、どこの学部出身なんですか？」

先輩社員役：「社会システム科学部のプロジェクトマネーメン  
ト学科っていうところだよ。」

新入社員役：「ああ～その社会システム学部のプロジェクトマネ  
ーメント学科でどのような勉強をされたんですか？」

先輩社員役：「限られた期間や、まあ世の中でどうまわすか、ど  
う計画をまわすかっていう…。」

新入社員役：「すごいですね。えっ、ちなみに K 先輩スポーツと  
かやりました？」（終了）

## グループ⑧

新入社員役：A

新入社員役：「失礼します。N先輩おはようございます。新しく入ったAと申します。(常に笑顔)」

先輩社員役：「ああ、おはよう」

新入社員役：「先輩何かやられていますか？ お時間大丈夫でしょうか？」

先輩社員役：「今書類作っている。後3枚くらい…。」

新入社員役：「ああ～。後3枚くらいあるんすか。挨拶してこいって言われてまして、先輩たちのところをまわっているんですけども…。僕…営業職、課にいまして、N先輩も営業職なんですよね？(笑顔、身振り交える)」

先輩社員役：「まあね」

新入社員役：「そうなんですかね。その～N先輩が一番営業がうまいって言われたので、N先輩に何かアドバイスをもらえたらなと思って来たんですけれども…。N先輩、普段の営業で何か心がけていることとかありますか？」

先輩社員役：「えっとね。相手を見るんだよ。」

新入社員役：「相手を見る？ なるほど～。相手を見て…どうなんでしょうか？(うなづき)」

先輩社員役：「相手を見て～…(終了)」

新入社員役：E

新入社員役：「失礼します。新入社員のNと申します。(遠慮がち、後ろに手をまわしている)」

先輩社員役：「ああ、ちょっと忙しいんだよね。また後にしてくれる？ ごめんね。」

新入社員役：「すぐ終わります。お時間ないですか？」

先輩社員役：「すぐ終わる？」

新入社員役：「すぐ終わります。すぐ終わるんですけど…。(少し

前かがみ気味になる)」

先輩社員役：「今じゃないとダメなの？」

新入社員役：「ええっと。いつ頃が～。今じゃ…。(遠慮がちに)」

先輩社員役：「ああ、いいよ、いいよ。どれくらい？」

新入社員役：「ええっと。5分くらいでは終わります。」

先輩社員役：「わかった、わかった。いいよ。どうしたの？」

新入社員役：「先輩からちょっと挨拶行って来いって言われたんですけど…。」

先輩社員役：「ああ、挨拶まわり？」

新入社員役：「挨拶まわりです。」

先輩社員役：「してこいって言われたの？」

新入社員役：「はい。」

先輩社員役：「ああ、そうなんだ。どこの部署なの？」

新入社員役：「ええっと、政務部です。」

先輩社員役：「政務部なんだ。そっかあ。じゃあ頑張ってるね。」

新入社員役：「はい。」

先輩社員役：「もういい？おしまい？」

新入社員役：「…」(終了)

**新入社員役：スタッフ1**

新入社員役：「先輩、おはようございます。」

先輩社員役：「おはよう。」

新入社員役：「本日付で営業部に配属されることになりました。Kと申します。よろしくお願ひいたします。」

先輩社員役：「よろしく～。」

新入社員役：「めっちゃ、やさしい。部長からちょっと挨拶してこいと言われてまして…。」

先輩社員役：「ああ。」

新入社員役：「先輩、営業部で今一番成績がいいと聞いたんですけども？」

先輩社員役：「そうなんだけど、今忙しんだよね。」

新入社員役：「あっ、お忙しいんですか？」

先輩社員役：「また今度ね。」

新入社員役：「ああ、わかりました。5分だけ～ちょっとお話を…」

先輩社員役：「5分？」

新入社員役：「いいですか？ あっじゃあ1分だけ、いいですか？」

先輩社員役：「1分なら…」

新入社員役：「なんか、これからまた営業先とかに行かなければ  
ならないんですけども…。ちょっとなんか気を付けた方がよろ  
しいこととか、ご助言いただければと思うんですけども…。」

先輩社員役：「ああ、営業先ね。まずは自分で見た方がいいと思  
うから、経験した方がいいよ。」

新入社員役：「体験が大事ということですかね？」

先輩社員役：「そう、経験が大事だから…」

新入社員役：「じゃあ、まずは行って見て、またちょっと先輩に  
アドバイスいただくかもしれないんですけども、今後ともよ  
ろしくお願いいたします。」

先輩社員役：「よろしく～。」

新入社員役：「失礼いたします。」（終了）

## グループ⑨

新入社員役：D

新入社員役：「失礼いたします。こんにちは。」

先輩社員役：「こんにちは。」

新入社員役：「Aさんこんにちは。私、本日からスターウォーズ課に配属されました。S.R.と申します。今後ともよろしくお願ひ申し上げます。(身振り交えて、笑顔で)」

先輩社員役：「よろしく。」

新入社員役：「Aさんちょっとお話したいことがあるんですけども…。お時間大丈夫ですか？」

先輩社員役：「今忙しんだよね。」

新入社員役：「本当ですか？ えっとそれじゃあ…。この後に金融業界の方とちょっと打ち合わせがありまして…。システムの提案ということでお話しするんですけども…。Aさん、金融業界の方で前お仕事なさっていたってお話うかがったんで…。その金融業界に関して、ちょっと特徴じゃないけど、おうかがいできればなあと思うんですけど…。少しちょっと時間いかがですか？(腰を折り曲げて、手はモミ手)」

先輩社員役：「ごめん、ちょっと今忙しい…。」

新入社員役：「わかりました。それじゃあ一点だけで大丈夫なんですけど、金融業界ってちょっと、質問なんですけど、金融業界って結構お金に関する事なんで、セキュリティの面とかすごい大切っておうかがいしたんですけども…。Aさんどうですか？(身振りを交えながら)」

先輩社員役：「まあセキュリティ大事…。」

新入社員役：「あっホントですか…」(終了)

新入社員役：H

新入社員役：「失礼いたします。先輩、今少しよろしいでしょうか？」

先輩社員役：「ああ。」

新入社員役：「私、今回この男女交流促進課に所属することになった、Hと申します。よろしくお願ひします。(笑顔)」

先輩社員役：「よろしく。」

新入社員役：「自己紹介もかねて、挨拶をしたいんですけども、お時間よろしいでしょうか？」

先輩社員役：「ああ～ちよつとごめんね。ちよつと、今忙しくて、キツイんだよね。」

新入社員役：「あっ、本当ですか？ ああでも～Sさんから新入社員は毎回素晴らしいお話を聞いているっていうことを一つ上のUからも聞いておりました、それで、ちよつとSさんに先輩のお話を聞かせていただきたいなと思ったんですけど…。(時計を見る仕草、笑顔で相手を見つめる、腰を屈めながら)」

先輩社員役：「ああでも今大事な仕事しているんだよね。」

新入社員役：「あっ本当ですか…。ああちよつとあの～アキレス腱に疲れが見えてるんですけど、それはスポーツとかされたり…？(笑顔)」

先輩社員役：「アキレス腱疲れた？ずっと…テニスの方してる。」

新入社員役：「あっホントですか？この課にもテニスサークルみたいなものが？」

先輩社員役：「ああ、あるある。」

新入社員役：「あっそうなんですか。男女交流促進課になりますと…」

先輩社員役：「そうそう。」

新入社員役：「あっホントですか？…(オーバーリアクション、笑顔)」(終了)

**新入社員役：J**

新入社員役：「失礼します。この度、配属されることになりました。Aと申します。よろしくお願ひします。(笑顔、手は後ろ手)」

先輩社員役：「よろしく。」

新入社員役：「Hさん今お時間よろしいでしょうか？（笑顔）」

先輩社員役：「ちょっとね～。ちょっとないかな。」

新入社員役：「自己紹介だけでもいいので…。5分ほどだけ…？（頭をさげながら相手の様子をうかがう、笑顔）」

先輩社員役：「ああ、まあ、うん。」

新入社員役：「辞令が今回…。」

先輩社員役：「（話途中で）辞令？」

新入社員役：「はい？」

先輩社員役：「ああ、はい、ごめんね。」

新入社員役：「先ほど、ご挨拶したSさんから、Hさんは、ガンダムが好きだってことで…。（笑顔）」

先輩社員役：「ホントに？アイツ？アイツ、ガンダム好きだっけ？」

新入社員役：「（手で先輩であることを示す）」

先輩社員役：「ああ、俺か。俺が好きだってことか。ああ。」

新入社員役：「自分も最近ガンダム見始めていて…。」

先輩社員役：「へ～。」

新入社員役：「ガンダムの歴史とかも教えていただけたらなあと思っ…。」

先輩社員役：「俺に？」

新入社員役：「（うなづく）」

先輩社員役：「あのね…どれ？」

新入社員役：「最初からで。」

先輩社員役：「ホントに？」

新入社員役：「なんもわかんない…。トゥエンティフォーしか見てないんで…。（笑顔）」

先輩社員役：「ああ、なんかね。最近見てないんだよね。」

新入社員役：「見てないんですか？代わりにお話ししましょうか？よかったら？（笑顔、身振り交えて）」

先輩社員役：「おお、聞かせてよ。」（終了）



## グループ⑩

新入社員役：F

新入社員役：「失礼いたします。」

先輩社員役：「ああ。」

新入社員役：「いや～、あのですね…先輩。これからプレゼンがありまして…（先輩が）うまいって…上司のWさんから（お聞きして）…。プレゼンの極意を聞こうと思ひまして、おうかがいしたんですけども…。お時間ありませんか？（身振りを交えて、笑顔で）」

先輩社員役：「今ちょっと忙しんだよね。」

新入社員役：「あっちょっと…、お綺麗なスーツにちょっと汚れがついてましたので…。（先輩の服についてたごみをとる仕草をする）」

新入社員役：「それです…ちょっとこれからのプレゼンなんですけど…社長のプレゼンなんですよ。ちょっと社長なんです…先輩…。僕、めっちゃ緊張してて…。先輩ならうまく乗り越えられるかなと思って…。（身振り交えて）」

先輩社員役：「ああ…。タバコ吸える？」

新入社員役：「タバコ？いけますいけます。（素早くリアクション）」

先輩社員役：「じゃあ、行くか？」

新入社員役：「はい、そうっすね…はは。（笑顔、うなづく）」

先輩社員役：「社長はさあ…自分の手でつかみにいくんだよ。」

新入社員役：「ああ、なるほど…気持ちですね？気持ち…どんな気持ちでいけばいいんですかね？（胸に手をあてるなどの身振り交えて）」

先輩社員役：「まあ、失敗することをさ、恐れなくて…」（終了）

新入社員役：I

新入社員役：「失礼いたします。よろしくお願ひいたします。」

先輩社員役：「よろしく。」

新入社員役：「先輩…スターウォーズが好きって聞いたんですけど？（前で手を合わせる）」

先輩社員役：「ああ…ちょっと今3分しかないんだよ。」

新入社員役：「なるほど、わかりました。失礼します。（お辞儀をして去ろうとするが立ち止まり）あっそれってデータファイルじゃないですか？」

先輩社員役：「ああ…この後打ち合わせがあるんだよ。」

新入社員役：「あっすみません、ちょっと見せていただけませんか？」

先輩社員役：「ん？」

新入社員役：「その仕事、僕やっていたので…はい。見せていただけませんか？（身振り交えて）」

先輩社員役：「どんなことやってたの？」

新入社員役：「色々なデータを集めるところから分析して、解析して…その間に出てきた問題…をもとに調整して…後からこうなるんじゃないのかということですね。（身振り交えて）」

先輩社員役：「ほ～。ふ～ん。」

新入社員役：「そういうデータをまとめる…」（終了）

## 新入社員役：スタッフ2

新入社員役：「失礼します。Iと申します。本日から配属されました。よろしくお願いします。」

先輩社員役：「ああ、よろしく。」

新入社員役：「ちょっとお時間よろしいですか？」

先輩社員役：「ちょっとさ～忙しいんだ。」

新入社員役：「そうだったんですか…ええっと、営業の方に行かなければいけないので…で、部長の方からですね…先輩、すごく真面目で～あの一生懸命仕事をやる人だから…そういうところ教わって来いって言われて…いて…。それで、部長のお話だと先輩、サッカーをやられてたとかってお話をうかがってい

て、やっぱりフットワークとか、サッカーみたいなところが  
きているんじゃないかなと言われ…？（身振り交えて）」

先輩社員役：「そうかもね。」

新入社員役：「そうですよね～。その…やっぱり、僕、緊張しい  
なので…どうしたら緊張が解れるかなと聞きたいんですけど  
も…ちょっと何分でもいいので、ちょっと教えていただきたい  
んですけども？（身振り交えて）」

先輩社員役：「どうしたら止まるのかなぁ…。」

新入社員役：「もうちょっとわかりやすく教えていただければ…」  
（終了）

## グループ⑩

新入社員役：L

新入社員役：「初めまして、新入社員の M です。今挨拶周りをしてて…。(身振りを交えて、顔を伺いながら)」

先輩社員役：「うん。」

新入社員役：「ぜひ、先輩にお聞きしたいことがあります…。(腰を屈めて、身振り交えて)」

先輩社員役：「ああ、はい。」

新入社員役：「今よろしいですか？(胸に手をあてる)」

先輩社員役：「ああ。」

新入社員役：「なんか…私は一人暮らしを…社会人になって始めて…。(胸に手を当てながら、顔を伺いつつ)」

先輩社員役：「ああ、ああ、ああ。」

新入社員役：「あの、料理とかも始めたんですけど… 朝の時間とかどうされていますか？(身振り交えて)」

先輩社員役：「あのちょっと今ね、忙しいんだよね。」

新入社員役：「朝忙しいですよ。時間なくて、どうゆうふうに社会人になってまだリズムが慣れてないのもあるんですけど…。ぜひ先輩として教えていただけないかなと思ひまして…。(身振り少し多めに、顔を伺う)」

先輩社員役：「ちょっと、今の方がいいかな？ その話？」

新入社員役：「あっいや…ぜひ今…ぜひお聞きしたくて…(手をすり合わせる)」

先輩社員役：「ああ…なんだっけ？朝の？」

新入社員役：「朝です。朝です。(素早く反応、身振り交えて)」

先輩社員役：「朝の？忙しくて？なんだっけ？」

新入社員役：「はい、時間をどういうふうに使われてますか？(前のめり気味に)」

先輩社員役：「だいたい、朝仕事片づけてるので時間ない…」(終了)

新入社員役：N

新入社員役：「初めまして新入社員のSと申します。(遠慮がちに)」

先輩社員役：「あっよろしく～。」

新入社員役：「お時間よろしいでしょうか？(腰を屈める)」

先輩社員役：「ちょっと今、忙しいから…。」

新入社員役：「質問くらいしてもよろしいでしょうか？(戸惑いながら、顔を伺う)」

先輩社員役：「ちょっと、今…後で、後で。」

新入社員役：「後で…？…ちょっと入ったばかりで、右も左もわからないので…先輩のアドバイスを…(最初は戸惑う、身振り交えて、顔を見て)」

先輩社員役：「そうだよ。最初はそうだよ。」

新入社員役：「先輩の新入社員の頃のお話とか… お聞きしても…？(顔を見て)」

先輩社員役：「私の？あっ今？」

新入社員役：「お昼休みとかでも…。ご一緒できたらいいなと…。(少し身振り交えて)」

先輩社員役：「あっ昼休み…。」

新入社員役：「もし、お嫌でしたら5分とか…お聞きするだけでも…。(身振り交えて)」

先輩社員役：「ああ、5分、5分？」

新入社員役：「5分でも…。(身振り交えて)」

先輩社員役：「昼休みの5分？」

新入社員役：「いや、今…。よければ…。(身振り交えて)」

先輩社員役：「今？」

新入社員役：「お聞きしたいんですけど…。」

先輩社員役：「何？」

新入社員役：「先輩の…入ったばかり頃のお話とか…聞いてちょっと参考にしたいと思うんですけど…。(少し身振り、考える仕草)」

先輩社員役：「ああいや、参考になる話はないと思うんだけど…。」

新入社員役：「ああいや、失敗とかなんでも大丈夫なので…。(身振り交えて)」

先輩社員役：「失敗か～そう…だね…う～ん…最初は誰でも失敗するからそれは別に気にしなくていいと思うよ。」

新入社員役：「(うなづく)」(終了)

## 新入社員役：スタッフ 2

新入社員役：「はじめまして、私新入社員の I と申します。よろしくお願ひします。」

先輩社員役：「今忙しいんで、後にしてもらえますか？」

新入社員役：「忙しいですか…。ちょっとだけ時間が欲しいんですけど… ちょっといいですか？(身振り交えて)」

先輩社員役：「忙しいんだよね。」

新入社員役：「そうなんですか…。ちょうどさっき部長の方からよろしくお願ひしますとお話を聞いたら…先輩はとてもやさしくて親切だから、ちょっと話聞いておいでと言われまして…ちょっとだけでいいのでお話伺ってもよろしいですか？(身振り交えて、顔を伺う、腰を屈めて)」

先輩社員役：「どんなお話？」

新入社員役：「あの～私がこの度出張で…京都に行かなければならなくなりましたね。あの、僕…東京に来たのが初めてで、全然よくわからなくて…出張に行った時は…部長から…出張に行った時は、ご当地の話をした方がいいよって言うふうに言われたんですよ。東京のゆるキャラとかって先輩ご存じないかなって思って聞いたかったんですけど…。何かご存じですか？(胸に手を当てて、身振り交えて)」

先輩社員役：「う～ん…」

新入社員役：「後、東京名物…とか？」

先輩社員役：「あ…」(終了)

## グループ⑫

新入社員役：K

新入社員役：「初めまして、新入社員の W と申します。今時間よろしいですか？（笑顔、手を前で組み合わせながら）」

先輩社員役：「いや～ごめん。忙しいから無理だ。」

新入社員役：「ああ…そうですかあ。ちょっとだけでいいんで、お聞きしたんですけど…。あの…僕ごはん大好きでして…。（身振り交えて）」

先輩社員役：「ああ、そうなんだ。」

新入社員役：「先輩が結構この辺の飲み屋さんとかご飯屋さん回っているとお聞きしまして…。（身振り交えて）」

先輩社員役：「ああ、まあそうね…それなりにね。回ってるけど…。」

新入社員役：「時間があったらお昼一緒に行きたかったんですけど…。」

先輩社員役：「ちょっと今日は無理だわ。ごめんな。」

新入社員役：「ないんでしたら場所だけでも、ちょっと教えていただけますかね？今度一緒に行きたいし…。（手を合わせて頼む仕草）」

先輩社員役：「そうねえ…う…ん、何が好きなの？」

新入社員役：「中華ですね。」

先輩社員役：「中華か…中華なら、会社のあの～下の道を駅に進んで、あの細い路地んところがあるでしょ？」

新入社員役：「はい、はい。」

先輩社員役：「あそこにある店の H っていう中華屋、結構おいしいよ。ランチとか…。」

新入社員役：「へ～わかりました。暇な時一緒をお願いします。（お辞儀、笑顔）」

先輩社員役：「うん、わかった。」

新入社員役：「はい…ああ、一分もたなかった…。ああ、えっと

…お返しと言っては何ですが、じゃあうちのすぐそばに、最近新しくできた洋食のお店ご存知ですか？（戸惑いつつ、身振り交えて）」

先輩社員役：「いや～知らないね～。行ってないわ。」

新入社員役：「そうしましたら今度一緒に行きませんか？（笑顔）」

先輩社員役：「おいしいの？」

新入社員役：「オムライスが売りだとかなんとか。（腰に手をあてて）」

先輩社員役：「へ～そうなんだ。じゃあ今度行こうよ。」

新入社員役：「はい、では。（お辞儀）」

先輩社員役：「頑張ってるね。」

新入社員役：「はい。ありがとうございます。（お辞儀）」（終了）

**新入社員役：M**

新入社員役：「初めまして…【動画切れる】」

先輩社員役：「【動画途中から】悪い、後にしてくれ。忙しんだよ。」

新入社員役：「あっあの先輩がとても接客業がお上手だと聞いて…ぜひともお話ししたいと思ひまして（相手の顔を見ながら）」

先輩社員役：「ああ、あのね…すぐすましたいから言うんだわ。」

新入社員役：「ああ…でも…えっと…ひとつだけちょっと聞きたいことがありますして…お仕事で私どうしてもあがってしまうんですけど…どうしたら冷静にお客様に対応できるんでしょうか？コツがあれば、ひとつだけでもいいので教えていただけませんか？（身振りを交えて）」

先輩社員役：「ああ…ひとつだけ？ひとつだけねえ…だったら…そうだなあ。とりあえず、同じ職場の人で練習するといいよ。ひとりだと限度あるから…。」

新入社員役：「あっ、ありがとうございます。（笑顔、大きくうなずく）」



先輩社員役：「後は、奥の手だけど…。」

新入社員役：「はい。」

先輩社員役：「ホント一口だけお酒飲んでやるとき、微妙に緊張解れるんだわ。」

新入社員役：「はい、すごい裏ワザですよ。 (笑顔)」

先輩社員役：「ただ…やり過ぎると…」 (終了)

### 新入社員役：スタッフ 1

新入社員役：「K 先輩おはようございます。新入社員の K です。」

今ちょっとお時間よろしいでしょうか？」

先輩社員役：「ああ、ちょっと…今やらないといけないことあって…ごめんね。」

新入社員役：「ああ、そうなんですね。えっと、ちょっとこれから営業回りに出るんですけども、ちょっとひとつだけ…先輩にコツを教わってこいと部長の方に言われてまして…。ええっと、取引先～大村商事さんのところなんですけども…。先輩ちょっと懇意にされているってお聞きしたんで、あの、何かご挨拶の時に気をつけた方がいいところとかございましたら、ひとつだけ教えていただいてもよろしいでしょうか？ (頭を下げながら、顔を見て)」

先輩社員役：「ええっと、じゃあひとつだけ…まず、挨拶をしっかりと…相手の目を見て…挨拶を言い終わってからお辞儀すること。それが一番大事。」

新入社員役：「あっはい、挨拶をしっかりと…ということが大事ということですね。もうひとつ何か…。 (大きくうなずく、笑顔、身振り交えて)」

先輩社員役：「後は…はきはきちゃんとしっかりと…言葉をしっかりと一言一言話すことが大事。」

新入社員役：「はい、はきはきしゃべるということですね…」 (終了)

## Appendix③ プログラムの感想

- ※ 1～10はP大学学生（理系学部）で、11～14はR大学学生（文系学部）
- ※ 通し番号が同じ者は同一人物
- ※ 感想のリアリティを活かすため、表記は原文にしたがった

### 1. 「本プログラムに参加してよかった点や、プラスに変わった点をご記入ください」

1. 面接がとても苦手だったが自分の長所や短所を知ることができ、一つの自信がついた。普段あまり考えていなかった場面の役を演じて、社会に出たら活かせると思いました。人と話すときの視線を気にしていたが、動画を見たらそれがしっかりできていたのが確認できた。
2. よかった点：動画を撮り再確認できるところ、この分野を知れたこと
3. 自分が意識をしていなく、他人から良く見られている点に気が付くことができた。
4. 弱みをなくすのではなく、強みを延ばし全体の平均や底上げを行なうことが重要だと知りました。また時と場合に合った表情や非言語表現をしていこうと意識しようと感じました。
5. 伝える力、表現の大切さを体感することができました。動画で自分の表情、ボディランゲージを見て、さらにこうした方がよいなど、自分への課題を知ることができました。
6. 自分のコミュニケーションのスタイルを客観的に学ぶ良い機会でした。コミュニケーションスタイルは様々であり、与える印象、伝える方法など、日常生活では考えないような内容を、実戦的に学ぶことができました。今後は他者、第三者視点で自分のコミュニケーションスタイルはどのようなものを意識したいです。

7. 自分の話し方をあらためて確認でき、良い点、悪い点がわかり、とても良い機会になった。ジェスチャー、話し方等気になった点があったので、今後よくしていこうと思う。
8. 自分の考えている時のくせや、話す時のくせがわかってよかった。
9. 自分を客観的に見ることができた。直したいと思うところがあったので、そこを直していきたい。
10. 動画で客観的に見ることで良い点を見つけるとりくみはずばらしいと思った。いつも声が小さいことしかあげられなかったことも、他の良い点を見つけるきっかけになって良かった。
11. 悪いところばかりを見るのではなく、良いところを見つけることでモチベーションも上がって前向きにとらえられるようになった。
12. 自分のよいところを、ほめてもらえるのは思っていたよりうれしい。自分により、自信がもてた。
13. 動画を通して自分を見ることで自分が発見したことや他の人の意見が自分一人では得られないものだと思うので良かったです。発見した「良い点」の伸ばし方は分かりませんが大事にしようと思いました。
14. 少しだけですが、自分の長所やクセが見つかった気がします。また、緊張に少し強くなりました。これからも、意識的にやっていこうと思います。

2. 「その他、本プログラムに参加した感想や意見等ございましたらご自由にご記入ください」

1. 本日はありがとうございました。
2. 一年生の内からやっておくべき。
3. 時間の配分が良く集中力をきらさずに参加することができた。
4. なし
5. プログラム自体とても楽しく、身のなるものでした。スタッフの方も話しやすい雰囲気をだしてくださり、取り組みやすかったです。さらに、スタッフの方の“ほめる力”に大変驚きました。自分もほめることを意識してるのですが、なかなかできずにいたので心に残りました。本日は貴重なお時間、ありがとうございました。
6. なし
7. とても良い機会で、自分に少し自信も持てた気がする。参加して良かったです。ありがとうございました。
8. 今日、撮影した映像をみて、自分では思ってもいなくせやしぐさがあることに気づいたので、少し直してみたいと思う。
9. 他の人のしぐさなどもビデオであらためて見ると違う発見があってよかった。
10. 上のおりとても良いプログラムなのだが、アンケートの最後のしつもの事だけ分からない点以外はすばらしかったです。
11. 苦手だなと思うことでも思い切ってチャレンジすることが大切なんだと再認識できました。
12. 新鮮な体験ができてよかったです。他の人ともっと仲良くなれたらよかったなと思います。
13. 少し怖くて来るのをやめよかとも思いましたが、皆さん優しく普段できない体験もできて、参加できて為にもなって良かったと思いました。就活の時参考にします。ありがとうございました。

14.あがり症についての今日みたいなプログラムを組んでほしい  
です。