

原著

初年次学生の行動特性把握による EQ 能力開発手法の提案

島 一樹¹⁾ 成行 義文²⁾

¹⁾ 徳島大学総合教育センター・キャリア支援部門 ²⁾ 徳島大学大学院ソシオテクノサイエンス研究部

要約：近年，急速に変わりゆく社会の中で求められる人物像は変化し，専門性に加え汎用的な能力が重視されてきている。大学のキャリア教育では，社会への適応力を養うために低学年から社会人基礎力をはじめ汎用性の高い能力の育成が図られている。しかし，一般に初年次学生にとって，必要とされる能力を知識として理解することはできても，適宜適切に発揮することは難しい。能力を上手く発揮するためには行動による経験の蓄積が必要であるが，その行動には感情を調整する EQ 能力が大きく影響している。

本論文では，徳島大学の初年次学生を対象とした行動特性に関する調査結果を踏まえ，行動上の傾向を分析するとともに課題を抽出した。さらに，その課題を解決するための一手法として，自分自身の行動特性を客観的に把握し，成長度を可視化しながら EQ 能力を開発するスチューデント EQ に注目し，その有用性を確認するとともに，今後のキャリア教育への導入を提案した。

(キーワード：キャリア教育，社会人基礎力，能力開発，行動特性，EQ)

Suggestion of EQ ability development method by behavioral characteristic of first-year undergraduates

Kazuki HATA¹⁾ Yoshifumi NARIYUKI²⁾

¹⁾ Center of University Education, Tokushima University

²⁾ Institute of Technology and Sciences, Tokushima University

Abstract: As recently the general-purpose ability as well as special is emphasized, the personality which is as the bearer with reformation of social structure, like the form that it's desired changes. In the career education in the University, the development of versatile ability is carried out including fundamental competencies for working persons from the lower grades to fit the society. However, it is difficult to show it appropriately even if first-year undergraduates can generally understand necessary ability as knowledge. They need accumulations of the experience through the behavior to show ability well, but EQ ability greatly influences that behavior.

In this study, we analyzed the survey results about the behavioral characteristic for first-year undergraduates of Tokushima University and extracted issues. The EQ ability one (called Student-EQ) grasped the behavioral characteristic objectively, and by which the student has been visualized by himself and the method which can grow has been suggested the introduction to career education in the future.

(keywords: career education, fundamental competencies for working persons, ability development, behavioral characteristic, emotional Intelligence quotient)

1. はじめに

1.1 変わりゆく社会と求められる人材

我が国の高度経済成長期には，製品をより速く大量生産するために効率化が求められた。そのため教育から仕事まで，合理的・論理的な仕組みが構築され，堅実に実行するために必要とされた能力は IQ(Intelligence Quotient；知能指数)であった。その仕組みのもとでは，“モノによる豊かさ”を手に入れ，安心や安定が保たれていた。ところが現代では少子高齢化やグローバル化の進展などによ

り，日本の企業も外国人労働者の採用を積極的に展開するなど，多様な価値観を受け入れるダイバーシティ社会が訪れている。そして感性や感覚といった“心の豊かさ”が求められはじめるなど，これからのあり方が「量」から「質」へ大きく変わろうとしている。例えば，人工知能による 2045 年問題（コンピューター性能が人間の脳を超えるという問題）や，将来の雇用の問題に関する研究で Osborne ら¹⁾ がロボットデザインの未来動向を踏まえて未来の雇用について予測している。今後

は機械の人間化が進展する中で、仕事が入から機械へ加速度的に置き換わり、雇用喪失の問題が深刻化すると懸念されている。このように社会が急速に変わる中で、人の生き方は混乱とカオスを招き、安心や安定の意味合いはこれまでと違い、一人ひとりが汎用的な能力を生かし変革と進化を繰り返しながら、たくましく生き抜くように変化するだろう。したがって、今後は IQ 的な能力だけではなく、多様な価値観を感じることで新しいものを創造したり、コミュニケーションを主体として感情をモチベートしながら人間関係を構築するなど機械では実現が困難な能力である EQ (Emotional Intelligence Quotient; 感情の知能指数) を上手く使いこなす人材が求められる。

1.2 大学生の就職と新卒社員の離職状況

平成 26 年度の大学生の就職率は 96.7%と直近 4 年間は堅調に上昇し続け安定している²⁾。しかし、平成 24 年度 3 月新規大学卒業者の卒業後 3 年以内離職率が 32.3%と 3 割を超えている³⁾。厚生労働省の調査⁴⁾によると、「初めて勤務した会社を辞めた主な理由 (3 つまでの複数回答)」として、「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」が 22.2%で最も多く、「人間関係がよくなかった」(19.6%)、「仕事が自分に合わなかった」(18.8%)などが続いている。これらの離職理由の根本的要因として、就職までの教育が受動的な IQ 教育に偏重しているため、学生時代の行動が消極的となり、社会人として生活するための素養が十分に育成されないためと思われる。その結果として、自己理解と企業リサーチが不十分となり、学生自身と企業の本質が合致しない就職ミスマッチが起こると考えられる。

このように一般社会と同じく就職分野でも、「量」の問題は改善されつつあるが、「変わりゆく社会」と行動して「変わろうとしない (変わらない) 学生」の差異に見られるように「質」の問題が顕在化している。

1.3 求められる EQ 能力

これまでの効率化を重視した社会では、感情は理性を邪魔するもので、抑制されがちであった。と

ころが、成果を上げているビジネスマンや研究者の行動を研究したところ、IQ 的な能力だけではなく、自分と他者の気持ちがわかり、感情を上手く調整する力が発揮されていることがわかった。1990 年に Salovey と Mayer⁵⁾が EQ の概念を使えば感情をポジティブに活用できることを示した。その後、Time 誌⁶⁾の特集や、ダニエル・ゴールマンの著作⁷⁾などにより、感情は「抑制するもの」ではなく「活用するもの」であるという思考が実社会にも大きく広がった。

我が国でも、企業が社員に求める能力として、IQ だけではなく EQ も注目され始めている。労働政策研究・研修機構の 2013 年度調査⁸⁾によると、若手社員を採用するとき重視する項目として「仕事に対する熱意・意識、向上心」、「積極性、チャレンジ精神、行動力」、「組織協調性」などが上位に挙げられている。また、1990 年代と現在の重視項目を比較すると、IQ や受動性を重視する「最終学歴」や「従順性」が減少し、EQ に関連する「コミュニケーション能力」、「積極性、チャレンジ精神、行動力」および「仕事に対する熱意・意欲、向上心」などを重視する傾向が高まっている。

1.4 本研究の目的

前述の背景の中、学生は近い将来に EQ が重視される社会へ向かうことになる。彼らが充実した学生生活を送るとともに限られた時間内で、社会への適応能力を養うためには、キャリア学習から得られる知識だけでは不十分である。学生が実際に「行動」することで多様な経験を積み、「EQ を上手く発揮する能力 (以降、EQ 能力とする)」を高めながら知識を知恵に昇華させることが重要である。さらに“進取の気風”を創り出す中で多様な社会に適応し、持続的に基礎力を成長させるセルフマネジメントサイクルを構築することも必要になってくる。

本研究では、知識を知恵化する上で必要不可欠な要因として「行動」と「EQ 能力」との関係性に注目した。そこでまずキャリア教育を受講する徳島大学工学部の初年次学生に対して実施したアンケート調査結果の中で「行動」に関連する記述

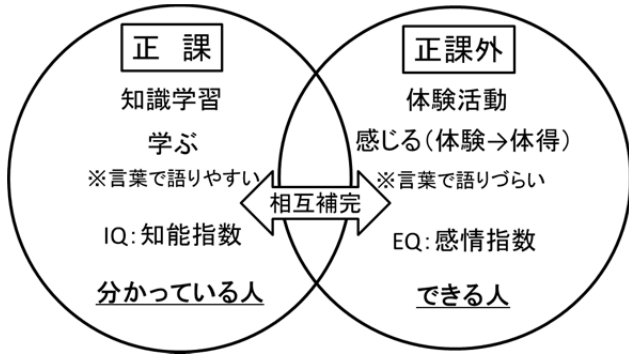


図 2.1 知識の知恵化
(知識・体験・知恵のプロセス)

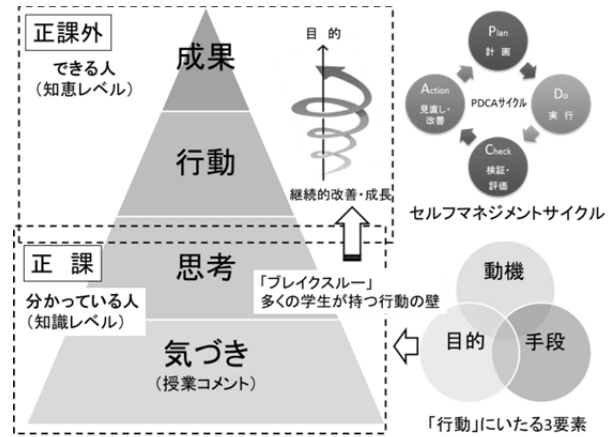


図 2.2 成果獲得の概念図

から、初年次学生の行動傾向を分析し、現状の課題点を抽出した。次に、課題を解決するために、学生が自分自身の行動特性を客観的に把握し、成長度を可視化しながら EQ 能力を十分に発揮させるための手法について検討するとともに、今後のキャリア教育への導入の有用性について確認した。

2. 学生の行動傾向の分析および課題解決策の検討

本章では、徳島大学におけるキャリア教育の現状を説明するとともに、キャリア教育におけるアンケート調査結果から初年次学生の行動傾向を分析することで、行動が消極的な学生の課題を抽出し、その解決策を検討する。

2.1 徳島大学におけるキャリア教育の現状

徳島大学では 2011 年より主に工学部と総合科学部の学生を対象としてキャリア教育が実施されている⁹⁾。著者らが担当するキャリア教育科目では社会人基礎力¹⁰⁾を含む「就業力^{注1)}の育成」と「進取の気風の向上」を目的としている。

図 2.1 および 2.2 に示すように、キャリア教育は正課内だけでは概念の把握にとどまり知識を知恵化することができないため、社会が求める素養を必要十分な状態にまで向上させるには限度がある。そのために、正課内では社会人基礎力などキャリア形成に必要な基礎的知識をはじめ、動機・目的・手段といった行動に必要な要素を、アクティブ・ラーニング技法を取り入れながら重点的に学習している。また、毎授業後に web 版キャリア学習ポートフォリオへ授業コメントとして受講後の「気づき」と「起こしたい行動」を各自が入力し、在

学中はいつでも振り返りができるようになっている。このように、正課授業から課外活動へのスムーズな移行を実現し、正課内外の相互補完のもと、主体的かつ持続的なセルフマネジメントサイクルを実行する環境を創出し、知識レベルである“分かっている人”から知恵レベルである“できる人”への進化を促している¹¹⁾。

2.2 行動に至りづらい学生の現状

一般に社会への適応能力の育成には多くの時間を必要とする。そのため、キャリア教育は大学入学後できるだけ早期に始め、できれば初年次の段階から主体的な行動を起こせるようになることが望ましい。知識の知恵化を促すキャリア教育を展開する中で、教育効果を検証するため、毎学期終了時に授業評価アンケート（「単立ちプログラム」アンケート）を実施している。

今年度（2015 年度）前期に開講した「キャリアプラン入門（対象：工学部 1 年次，科目区分：必修，履修者：636 人）」の受講者を対象として 2015 年 7 月に実施したアンケートの中で、学生自らの「行動」に関連する記述に着目して分析するとともに考察を加える。

(1) 行動内容

「授業を通じて具体的な行動を起こせたか」という質問に対して回答があった 516 人の内、「はい」が 36.8%，一方「いいえ」が 63.2%であり、6 割程度の学生が行動できていなかったと答えている。行動を起こせた人の具体的な行動内容に関する回答（自由記述式）を分析・分類し、集計したもの

を表 2.1 に示す。

その結果、「アルバイト」が 19.7%と最も高く、「思考の変化」15.2%、「情報収集」12.9%と続いている。行動の質に注目した場合、「アルバイト」や「ボランティア」など社会と多くの接点を持つ行動の割合が 22.5%に対して、「その他」を除く 60.7%の行動が学内や自宅など社会と接点を持たない比較的限られた範囲になっている。さらに後者の内、「思考の変化」、「情報収集」、「勉強」および「行動目標の設定」といった実践的な行動を起こすための準備、あるいは人と接点を必要としない行動が 38.2%となっている。

社会への適応能力を養うためには、大学外の社会との接点を持つことが重要である。しかし、初年次学生の行動範囲が学内や自宅などに偏りがちであり、行動の質も消極的であることが分かった。

(2) 相談者

「キャリア形成について周囲に相談する人・組織があるか」という質問に対して回答があった 451 人の内、「はい」が 68.3%、「いいえ」が 31.7%であった。具体的な相談先の回答（選択式）については、表 2.2 に示すように、「家族」(34.3%)、「友人・同級生」(26.0%)および「先輩」(19.1%)と上位 3 項目で 79.4%となり、普段から接する機会の多い相談先が大半を占めている。それ以外でも身近な相談先が多く、多様な価値観をもつ「社会人」、学内にある専門的な機関である「キャリア支援室」および「学生相談室」等はそれぞれ 3.3%、4.7%および 1.8%と少なかった。身近な相談先が多いということは新しい価値観が広がりやすく、社会に出るまでに求められる多様な経験が促しづらくなることを意味している。また、学生時代の断片的な価値観や視野は、社会人になった段階で急速に広がり、就職ミスマッチや離職につながる一因になるとも考えられる。

表 2.3 は、「相談者がいない理由」に関する回答（自由記述式）を分析・分類し、集計したものである。同表から分かるように、「消極的である」が 37.7%と最も高く、希望からではなく不安が先行する消極的思考により対人コミュニケーションが苦手である傾向が分かった。また「相談先を必要としない」学生が 22.6%に上っている。さらに、「相

表 2.1 実際に起こした行動内容（自由記述式）

行動内容	%
アルバイト	19.7
思考の変化	15.2
情報収集	12.9
コミュニケーション	9.0
プレゼンテーション	7.9
勉強	7.3
部活・サークル	5.6
ボランティア	2.8
行動目標の設定	2.8
その他	16.8

(回答総数：178 件)

表 2.2 相談先の内訳（選択式）

相談先	%
家族	34.3
友人・同級生	26.0
先輩	19.1
親類	7.2
キャリア支援室	4.7
社会人	3.3
先生	3.1
学生相談室	1.8
後輩	0.5
その他	0.0

(回答総数：614 件)

表 2.3 相談先がない理由（自由記述式）

理由	%
消極的である	37.7
相談先はいらない	22.6
相談先がわからない	20.8
理由なし	9.4
相談内容が決まっていない	3.8
その他	5.7

(回答総数：53 件)

談先がわからない」と「相談内容が決まっていない」を合わせて 24.6%となっており、将来的に、孤独ではなく孤立するなどメンタルヘルスの問題に発展することが懸念される。

(3) 行動できない理由

「行動できなかった」と回答した理由（自由記述式）を分析・分類し、集計したものを表 2.4 に示す。

この結果から、「主体性がない」が 57.2%と非常に高いことが分かる。これは主体性がない習慣によるところが大きいと思われるが、変化を起こし行動量を増やすことで行動特性が変わり主体性が向上する。そのためにはまず、多様な価値観に接することで感性が磨かれ、自分の「ありたい姿」に敏感になり自己理解が深まるということを学生が十分に理解する必要がある。次に、「行動内容を具現化できない」(8.6%)あるいは「行動目標が設定できない」(5.3%)と回答した学生は、「ありたい姿」と現状の差異を把握することが前提となる。しかし、現状では主観的ではなく客観的に自分を知ることができず、行動目標の設定段階で停滞していることや、「無」から「有」を創り出すといった EQ にも関連する創造性が鈍化している可能性がある。さらに、「実行機会がない」(7.4%)と答えた学生は、実行機会を解釈する際に物理的理由ではなく主観的理由で消極的となり、行動できなくなっている可能性がある。一方で、積極的な思考ができた場合、同じ事象も違った見方で解釈できるため、機会創出のための情報収集などの行動に発展すると考えられる。

以上のような主観的理由に対して、物理的理由としては「時間的余裕」(16.5%)がある。この点に関して具体的な調査結果（選択式）を表 2.5 に示す。同表から、学生が自由に使える 1 週間当たりの時間は、「20 時間以上 40 時間未満」が 29.2%と最も多く、次いで「10 時間以上 20 時間未満」(28.8%)、「5 時間以上 10 時間未満」(19.9%)と比較的限られていることが分かる。このような状況下では、自由時間をアルバイトなどで消耗し、自らのキャリア形成に資する時間がつくり出せない可能性がある。さらに時間を効率的に使う意識が働くなかで、優先順位が目先のことに集中し「効率」面は意識するが、自分の「ありたい姿」を確認し、それを目的として行動する「効果」面が意識されていない。つまり、短期的な緊急・重要課題に奔走し、自己理解を深め生きる目的や自己実現を考

表 2.4 行動できなかった理由（自由記述式）

理由	%
主体性がない	57.2
時間的余裕がない	16.5
行動内容を具現化できない	8.6
実行機会がない	7.4
行動目標が設定できない	5.3
その他	5.0

(回答総数：217 件)

表 2.5 1 週間あたりの正課外の自由時間（選択式）

自由時間	%
5時間未満	10.7
5時間以上10時間未満	19.9
10時間以上20時間未満	28.8
20時間以上40時間未満	29.2
40時間以上	11.4

※ただし、食事、入浴、睡眠など生活に必要な時間を除く

(回答総数：507 件)

表 2.6 将来のビジョン（選択式）

将来のビジョン	%
1年後	31.5
2年後	12.1
卒業・修了時	38.9
30歳	10.0
40歳	1.2
50歳	0.0
60歳以降	6.3

(回答総数：511 件)

えるといった効果的に時間を使うことから意識が逸れ、中長期的な重要課題に着手できていないことが考えられる。

(4) 将来のビジョン

前述のように、本来は学生時代に自分の「ありたい姿」に偏見なくゼロベースで向き合い、自己理解を深める時期が必要であるが、それが置き去りにされている。このような行動傾向の中で、「将来のビジョンが何年先まで描かれているか」という質問に対しての回答結果（選択式）を表 2.6 に示す。

同表より、「卒業・修了時まで」の学生が 82.5% となっており、ほぼ 8 割の学生が就職以降の長期的ビジョンが持っていないことが分かる。この場合、求められる社会人になるために必要な行動目標の設定ができないため、学生生活における行動が鈍化する。その原因としては、主体性の低さによる社会との接点不足も関連するが、受験勉強と同様に 3 年次の段階で就職活動が始まってからキャリア形成は間に合うという楽観的観測があること考えられる。さらに大学合格や就職内定が目的で、その後は“燃え尽き症候群”や“5 月病”になる人がいるように、人生の目的が明確に設定されていないことなどが考えられる。大学や仕事は自分の「ありたい姿」を実現する手段であるべきであるが、大学合格や就職内定など本来は単なる目標であるべきことが目的化していると思われる。

(5) 行動レベル

学生生活全般において、現状の学生の行動レベルがどの程度にあるのかを具体的に把握するために、前述の「単立ちプログラム」アンケート対象学生の大半が受講する後期授業「キャリアプラン基礎 (対象：工学部 1 年次, 科目区分：選択, 履修者：341 人)」の 2 回目の授業で、受動行動からパラダイム転換行動まで行動レベルを 5 段階に設定し¹²⁾、学生の自己評価によるアンケート調査 (選択式) を実施した。その結果を表 2.7 に示す。

同表より、行動レベル 4 (創造行動) や行動レベル 5 (パラダイム転換行動) といった社会で求められるレベルの割合が合計でわずか 1.0% であることが分かった。それに対して最も割合が高かったのが行動レベル 2 (通常行動) で 62.4%、次いで行動レベル 1 (受動行動) が 27.3% と実に 89.7% の学生が行動レベル 3 (能動行動) に至っていない状況であることが分かった。

(6) 社会人基礎力の現状

「基礎学力」および「専門知識」に加え、それらを上手く活用しながら「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力」として、2006 年に経済産業省が「社会人基礎力」を提唱した。それ以降、各大学のキャリア教育では、社会人として普遍的に必要とされる基礎力として「社会人基礎力」の育成が意欲的に実施されてい

表 2.7 行動レベル (選択式)¹²⁾

実施時期：2015 年 10 月、授業回 (2 回目)

レベル区分	行動内容	%
レベル5	パラダイム転換行動: 全く新たな、意味のある状況をつくり出す行動	0.0
レベル4	創造行動: 独自の効果的工夫を加えた行動 (セルフマネジメントができる)	1.0
レベル3	能動行動: 明確な理由のもとに、意図や判断にもとづく行動	9.3
レベル2	通常行動: やるべき事をやるべき時にやった行動	62.4
レベル1	受動行動: 部分的・断片的行動	27.3

(回答総数：311 名)

る。

これまでの行動に関する調査結果に付随して、「行動レベル」が通常段階で停滞していることに関連して「社会人基礎力」がどれほどのレベルにあるのかを確認するために、行動レベルを調査した同クラスの 1 回目の授業で実施したアンケート調査結果 (選択式) を表 2.8 に示す。表中の各評価項目は、社会人基礎力 12 要素の中で企業からの要望が高い 6 要素 (主体性, 実行力, 課題発見力, 計画力, 柔軟性, ストレスコントロール力)^{注 2)}、評価点は回答者による自己評価 (1 点～5 点) の平均値を示す。

同表より分かるように、「実行力」の評価点が 2.9 点で最低であり、最も評価点が高かった「柔軟性」で 3.4 点と、すべての項目で社会人基礎力レベル 4 (評価 3 項目に対して意識してはいるものの出来ているのが 2 つ程度) には到達していないことが分かった。

2.3 課題の抽出と解決策の検討

(1) 行動するための課題

初年次学生の行動に関するアンケート調査結果から浮上した課題をキャリア形成の流れに沿って以下に列挙する。

① 自己理解 (ありたい姿, ビジョン)

自己理解のもと自分自身の「ありたい姿」を知り、卒業・修了時点までは将来ビジョンをイメージできているが、就職が目標から目的化していることや社会人との接点も少ないことなど

が原因で、就職以降のビジョンがイメージできずに就職ミスマッチの問題が発生することが懸念される。

②課題の把握および行動目標の設定

将来ビジョンと現状との差異を課題として把握し、その課題解決を行動目標とすべきであるが、自分自身の現状把握においても主観的評価がほとんどで客観的評価をできないことから、課題および行動目標を設定できていないと思われる。また、仮に行動を起こした場合でも、大学の受験勉強をはじめ大学に入学するまでに定着した受動的な生活態度が習慣化されることで主体的行動を起こすことができない可能性がある。さらに、行動しないためにEQ能力が鈍化し、行動特性が十分に引き出せない状況にあると考えられる。

③行動(課外活動)

自己理解を深め就職以降のビジョンを描くためには、キャリア教育を知識として学ぶだけではなく、課外活動において大学内や自宅といった普段の習慣的に関わる環境から一歩外へ踏み出すことが必要である。社会と広く関わることで、活きた社会人を目の当たりにし、多様な価値観を感じながら鈍化したEQ能力を磨き、無意識にある「ありたい姿」を意識することで就職以降のビジョンもイメージできるようになる。しかし、机上の分析や計画といった熟慮はできても、社会には様々な不測要素が存在するため計画段階で行き詰まることが多々ある。したがって、熟慮断行よりも断行熟慮の方が現実的である場合も少なくない。

このように本来は自分の「ありたい姿」を確認するために初年次から試行錯誤の行動が必要であるが、現状では消極的であり、効果的な学生生活を過ごせていない。また、行動したとしても行動特性がどのように開発されるのかを客観的に把握・実感できていないため、モチベーションも持続しない。

(2) 課題解決策の検討

以上より、初年次のキャリア教育において基礎的知識や行動の必要性を学んでいても、実際には一歩踏み出すことができない傾向にあり、社会へ

表 2.8 社会人基礎力の到達度(選択式)¹³⁾

実施時期: 2015年10月, 授業回(1回目)

評価項目	項目評価のポイント	評価点
主体性	定義: 物事に進んで取り組む ①自分がやるべきことを見極め、自発的に取り組む ②他者に流されず、自分で判断して行動する ③強み、弱みを把握し、自信を持って取り組む	3.0
実行力	定義: 目的を設定し確実に実行する ①小さな成果に喜びを感じ、目的達成に向けて粘り強く取り組む ②失敗を恐れず、とにかくやってみようとする ③強い意志を持ち、逃げずに取り組み続ける	2.9
課題発見力	定義: 現状を分析し目的や課題を明らかにする力 ①成果のイメージを描き、なすべきことを把握できる ②現状を正しく認識するための情報収集や分析ができる ③課題を明らかにするために、他者の意見を積極的に求める	3.1
計画力	定義: 課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力 ①作業プロセスを理解し、優先順位を付けて取り組む ②常に計画と進捗状況の違いを意識して行動する ③進捗状況や不測の事態に合わせて、柔軟に計画を修正できる	3.0
柔軟性	定義: 意見の違いや立場の違いを理解できる ①自分の意見を持ちながら、他人の良い意見も受け入れる事ができる ②相手がなぜそう考えるのか、相手の気持ちになって理解することができる ③立場の異なる相手の事情や、その背景を理解できる	3.4
ストレスコントロール力	定義: ストレスの発生源に対応する力 ①自力または他人の力を借りてもストレスを取り除くける ②他人に相談したり、別のことに取り組んだりする等により、ストレスを一時的に緩和できる ③ストレスを一過性(ごく当然)と考え、重く受け止めすぎない	3.3

社会人基礎力レベル1: ①～③のいずれも出来ておらず、意識もない(評価点1)
 社会人基礎力レベル2: ①～③について意識はあるが、出来ていない(評価点2)
 社会人基礎力レベル3: ①～③を意識し、いずれか1つは出来ている(評価点3)
 社会人基礎力レベル4: ①～③を意識し、いずれか2つは出来ている(評価点4)
 社会人基礎力レベル5: ①～③を意識し、すべてが出来ている(評価点5)

(回答総数:324名)

の適応能力を養うために有用な課外活動が十分に展開されていないことが分かった。

そのような課題を解決するためには、自分自身の現状を客観的に把握した上で行動目標を設定し、社会への適応能力を養うために鈍化したEQ能力を開発しながら行動するとともに、その成長度を客観的に把握しながらセルフマネジメントサイクルの構築を行う必要がある。そのために、EQ理論に基づき行動特性に注目した手法をキャリア教育に導入することを提案する。

3. 行動特性に注目したEQ能力開発手法の提案

本章では、EQ理論の概要と行動特性に注目したEQ能力の開発に適していると思われる手法をキャリア教育に導入することを提案するとともに、その有用性を確認する。また、同手法のキャリア教育以外への導入効果についても提案する。

3.1 EQ理論の概要

仕事や学業において、いかに高い知識・技術や

社会人基礎力のような能力を持っていても、その能力が必要な場面で適切に発揮できなければ高い成果をあげられない。適切に能力を発揮するためには、その場の状況を把握し自分自身の気持ちをふさわしいものにモチベートしながら、周囲との関係を上手く築いているわけであるが、その時に「情動^{注3)}を管理・利用する能力」である EQ が発揮されている。Salovey と Mayer⁵⁾ は EQ を「情動が私たちの行動に重大な影響を与えている。情動を上手く管理し、利用することは、知能である。」と定義した。

自分と他者の感情に気がつき、一瞬のうちにそれを調整できているとき、私たちは無意識に EQ を発揮している。今はまだ無意識でも自分と他者の感情に意識を向ける回数を増やし、自分をコントロールすることを心がけ、練習すれば徐々に EQ を発揮できるようになる。その結果、自分にとって望ましい自分自身や周囲との関係に今よりも近づくことができる。このように EQ は本来持っている能力を上手く発揮できるようにする基礎能力であり、誰でも開発し伸ばすことができる。

具体的な EQ 発揮のメカニズムであるが、感情は人の行動に大きな影響を与える。そして、一旦感情が起こるとそれ自体を抑えることは一般にとっても難しいことである。しかし、私たちは感情のままに行動しているわけではい。図 3.1 に示すように、①出来事、②感情、③EQ 発揮、④行動、⑤結果という一連の流れの中で自分と相手の感情に目を向け、望ましい方向に向かって調整するとき、図 3.2 に示す EQ 発揮の 4 つのプロセスを通じて感情を扱う EQ が瞬時に発揮されている。

さらに、EQ と社会人基礎力の関係であるが、図 3.3 に示すように、EQ は社会人基礎力の基盤であり、社会人基礎力をはじめとする能力発揮のスキルを発揮するためのオペレーティングシステムの役割を担っている¹⁴⁾。

3.2 EQ 能力開発手法の提案

EQ は持っている能力を上手く発揮したり、人との協力関係を作ったりするために、社会のあらゆる場面で必要性が高まっている。しかしながら、初年次学生の行動量が少なければ十分な EQ 開発

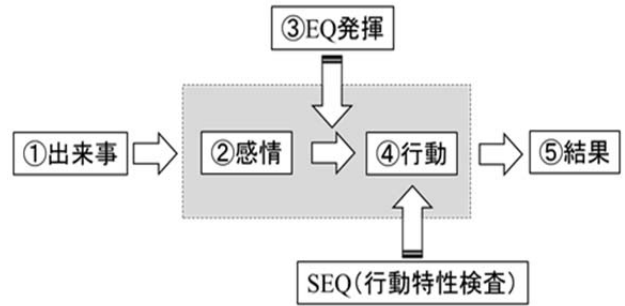


図 3.1 EQ 発揮と行動特性検査の段階¹⁴⁾



図 3.2 EQ 発揮のプロセス (4 ブランチモデル)¹⁴⁾

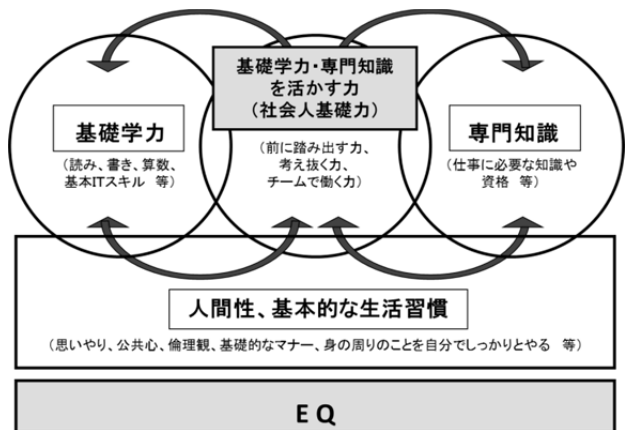


図 3.3 EQ と社会人基礎力の関係¹⁴⁾

ができず、社会人基礎力をはじめ社会への適応能力の育成が困難となる。本研究では、これまで述べてきた EQ 理論をもとに、EQ という知性そのものに注目するのではなく、「EQ を発揮して、どのような行動をどの程度とっているか」という行動特性に注目した。具体的に EQ を使った行動特性検査による EQ 能力開発手法としてスチューデント EQ (以降、SEQ とする) がある (図 3.1 参照)。

SEQ は 3.1 で述べた EQ 理論の提唱者である Salovey と Mayer の監修を受けた大学生向け EQ 行

動特性検査である^{14,15)}。SEQ は EQ 理論を背景として、学生が行動特性を自ら把握して「強み」と「課題」を考え、「ありたい姿」に近づくためのセルフマネジメントを継続していくことに適した検査である。本手法により、日常の社会生活の中で起きることが行動に起因することを理解し、実際に行動目標を設定して EQ を開発することが可能となる。また、SEQ を複数回受診することで結果が変わるということが可視化でき、自己効力感を高めることもできる。SEQ の利用実績については、年間 16,800 名 (2014 年度) と多くの大学で利用されている。

3.3 SEQ 導入の有用性検討

SEQ の導入提案に至った具体的な根拠について以下に列挙する。

(1) 他の各種検査との違い

① 適職診断との違い

SEQ は適職を診断しない。一般的に適職診断は、その職業に就いている社会人の回答パターンと受診者の回答パターンとの一致度から適合度を測る。一定の社会人経験のある人であれば、ある程度の精度は確保できるが、高い可塑性を持ち開発することを目的としている初年次学生に対して、検査時点での回答パターンで適職を診断するのは時期尚早と考えられる。SEQ は「適職がどこかにあって、見つける」というよりは、自分の意欲がもてることに気づき、それが「適職にできるように成長する」ことを支援することを主眼としている。

② 性格検査との違い

一般的に性格は安定的で容易に大きく変化することがないため、性格検査は何度受診してもほぼ同じ結果が得られる。性格検査は自分の変わらない特徴を把握することには適しているが変化が得られない。つまり「把握」を重点に置くのであれば性格検査であるが、「開発」に重点を置くのであれば SEQ が目的合理性の高い検査といえる。

③ 社会人基礎力系の検査との違い

社会人基礎力から派生した能力系検査もあるが、社会人基礎力系の検査は主に自己申告の選

択肢方式である。自己申告方式の検査は「社会人基礎力がどの程度あると自分で思っているかの度合い」を測っているため、能力である社会人基礎力を客観的に診断することは、少々無理があるといえる。例えば、社会人基礎力では「前に踏み出す力が必要」といったように、「何がいいことなのか」が予め決まっている。それに対して SEQ は「何がいいことなのか」は受診者自身が考えて決める立場にある。したがって、学生集団全体に対して一定の方向付けをしたいのであれば社会人基礎力を、学生一人ひとりの個性や主体性を重視して成長させようとするのであれば SEQ を使う方が目的合理性は高い。

SEQ はすべての学生に自分自身の目標を持たせることができ、自分で考えた試行錯誤は、それ自体が貴重な経験として本人を成長させる。さらに、社会人基礎力が高くても、その能力が適切に発揮できるように自分自身をコントロールしたり、周囲の状況にあわせて発揮する能力を選んだりするのは EQ があらゆる能力の基盤になるからである。「持っている能力」から「発揮できる能力」にするために EQ の持つ役割はととても大きい。

(2) 行動変化により結果が変わる

変化が現れにくい性格検査などと異なり、行動の特徴を測っている SEQ は、行動目標を設定して本人が意識的に取り組めば、多くの場合それほど高いレベルの行動を要求しなくとも結果は数ヶ月で大きく変わる。

SEQ を使った能力開発は、自分自身を主体的に変化・成長させることを体験させることであり、「どうせ性格だから」と自分自身に限界をつくりがちな学生に対して、今後の主体的な成長の可能性を見せてモチベーションを高めることにつながる。それは行動計画を実践し振り返るといったセルフマネジメントサイクルを構築することでもあり、学生一人ひとりが自分で考える「ありたい姿」へ近づく意欲と方法とを学ぶことになる。

(3) 教育効果が客観的に分かる

SEQ は行動変化によって結果が変わることから、一定の期間に行われる活動の振り返りや効果測定で効果的に活用できる。

一般に実際に行動する前では漠然とした抱負、そして行動した後は主観的な感想を評価とすることが多かった。しかし、事前に SEQ を受診すれば、自身の現状を知り、今の「スコアで大丈夫か」あるいは「何をどう考えたらよいか」などの仮説（行動目標）を設定することができる。そして、事後は「良かった」、「悪かった」という主観的な感想だけではなく、再受診することで何がどうよくなったのか具体的に数値化・言語化して分析することができるため、目標の妥当性を検証し、次のステップへ繋げることも可能となる。

(4) 汎用性が高い手法である

多くの性格検査や適性検査が「測って終わり」であるのに対して、行動特性検査である SEQ は「測ってからが始まり」であり、受診毎に結果が変わる。この特徴は、学生の自己効力感を高めることに貢献するとともに、講義や実習など様々な教育場面の効果測定にも利用できるなど汎用性が高く、キャリア教育として SEQ を体系的に導入する効果は大きい。

具体的に SEQ の活用事例とその利点を以下に列挙する。

①教育現場

漠然とした期待と不安の中で前に進むために自分自身を振り返り、変化する自分を見つけ出すことができる。

②実践現場

PBL, 教育実習や病院実習, ボランティア, インターンシップ, およびアルバイトなど, 一定期間の実践前後の変化が把握できる。

実践前に自分自身の行動傾向を把握することで、実践中に問題になりそうな部分をあらかじめ本人に意識させたり、トレーニングさせた上で実践先に送り出すことができる。さらに実践後にもう一度受診すれば、実践を通じた学生の行動特性の変化が分かる。

③就職活動にあたっての自己分析

行動傾向を示す SEQ は、受診結果から見た特徴を具体的なエピソードに結び付けやすく、実践的なアセスメント手段となる。特に低年次で受診経験がある場合は、就職活動時に受診した結果との差異という裏付けをもって、自分自身

表 3.1 SEQ の診断項目

3つの知性	8つの能力	24の素養
心内知性	自己認識力	私的自己意識
		社会的自己意識
	抑鬱性	
ストレス共生	自己コントロール	特性不安
		自己コントロール
	ストレス対処	
気力創出力	セルフ・エフィカシー	精神安定性
		達成動機
		気力充実度
		楽観性
対人関係知性	自己表現力	情緒的表現性
		ノンバーバル・スキル
	アサーション	自主独立性
対人関係力	対人関係力	柔軟性
		自己主張性
		対人問題解決力
状況判断知性	対人受容力	人間関係度
		オープンネス
		情緒的感受性
		状況モニタリング
共感力	共感力	感情的温かさ
		感情的被影響性
		共感的理解

※「3つの知性」と「8つの能力」の定義については図 3.4、「24の素養」の定義については注 4)を参照のこと。

の変化・成長や大学生活で力を入れたことを語るることができる。

④メンタルヘルス

メンタル不調のきっかけとして、対人コミュニケーションや自分自身の感情のコントロールが上手くできないことなどが挙げられる。本人が自覚することで行動を改善することができれば、メンタル不調に陥ることをある程度防ぐ効果も期待できる。

3.4 SEQ の診断項目

EQ という能力は主に対人場面で発揮される能力である。SEQ はこれを「①自己の側面」、「②他者に働きかける側面」および「③他者の情動を把握し、その場の状況を把握する側面」といった 3つの側面からとらえ、その傾向を把握できるようにしている。

SEQ では、250 問の選択式の質問に回答することで注 5), EQ 理論にもとづいた受診者の行動特性を表 3.1 に示すように「3つの知性」、「8つの能力」および「24の素養」に分けて診断される。

▼3つの知性		▼8つの能力	
心内知性	5	自己認識力	5
自分の心理状況を捉え、コントロールする知性			自分の中にある感情を自分で分かる
		ストレス共生	5
			怒りや不安、恐れなど否定的な感情を自分で沈め、コントロールできる
		気力創出力	5
			肯定的な情動状態を自分の中に作り出し、それを維持できる
対人関係知性	4	自己表現力	3
自分の考えや気持ちを適切かつ有効に相手に伝え相手に働きかける技能			自分の感じていることを的確に相手に伝えられる
		アサーション	4
			自分の中にある不満や怒りを、相手に対して素直かつ、適切に表現できる
		対人関係力	4
			人間関係で生じるトラブルを解決すべき「問題」としてとらえ、冷静に解決策を見出すことができる
状況判断知性	4	対人受容力	5
相手の様子や立場を理解し、自分との様子を客観的に観察する能力			現在かかっている相手の感情状態を理解し、受け入れることができる
		共感力	4
			相手の感情状態を、「我が事」のように主観的に感じることができる

図 3.4 SEQ 診断結果 1 (3 つの知性と 8 つの能力)

3.5 SEQ 診断の結果

SEQ 診断の受診結果についてアセスメントシートモデルとして筆者自身が受診した結果を抜粋するとともに、具体的内容を以下で説明する。

- (1) 図 3.4 に示すように、「3 つ知性」と「8 つ能力」の度合いとバランスを 5 段階で把握できる。
- (2) 図 3.5 に示すように、「24 の素養」については全国の大学生を対象とした偏差値で把握できる。また「24 の素養」のスコアを偏差値と個人平均の 2 通りで比較し、自分自身の特徴も把握できる。さらに、受診時の応答態度として、飾ったり理想に傾かず、「素直に回答しているか」という判定も行う。

ここに、受診結果として算出されるスコアの高低については、高ければよいものではなく、「ありたい姿」に比較して受診者本人が望む値であれば問題はない。しかし、スコアが小さく出る場合、それを学生があえて意識してスコアを小さくすることが「ありたい姿」であればよいが、日常的に変化することを意識せず無意識に行動していた結果であれば「ありたい姿」との差異は大きい。また、社会人は学生と比較して日々の行動において EQ を意識することが多いため、スコアは高めに出る傾向があると思われる。

▼24の素養	スコア	20	30	40	50	60	70	80
私的自己意識	55							
社会的自己意識	36							
抑鬱性	72							
特性不安	75							
自己コントロール	56							
ストレス対処	58							
精神安定性	76							
セルフ・エフィカシー	70							
達成動機	62							
気力充実度	70							
楽観性	70							
情緒的表現性	47							
ノンバーバル・スキル	55							
自主独立性	56							
柔軟性	61							
自己主張性	61							
対人問題解決力	58							
人間関係度	69							
オープンネス	72							
情緒的感受性	65							
状況モニタリング	54							
感情的温かさ	69							
感情的被影響性	31							
共感的理解	67							
出現率		1(7%)	2(24%)	3(38%)	4(24%)	5(7%)		

※スコア表の横棒グラフの背景にある点線は受診者の平均値を示す。

図 3.5 SEQ 診断結果 2 (24 の素養)

(3) 受診後は受診結果をもとに、「ありたい姿」に近づくためのステップとしてワークシート¹⁶⁾を活用して、自己開発の計画をつくり、EQ に表される行動特性の開発に取り組むことができる。

開発工程は、表 3.2 に示すように「①スタイル診断」によって、SEQ の診断結果をより多面的に分析する。以降、自分の「強み」と「課題」をまとめる「②自己理解」、ありたい姿を考え、そのためにやることを考える「③目標づくり」の工程を経て計画を完成する。次に、毎日の記録づくりと 1 週間毎に振り返ることで気づきを得る「④素養開発の実践」により計画を実行する。さらに、行動特性の変化を把握するために SEQ を複数回受診すれば、自分自身や周囲との関係に変化が起こることが実感できる。また、客観的数値で成長度を可視化でき、自己効力感を高めることもできる。

SEQ 診断をモニタ調査によって 5 名の被験者 (1~3 年生を対象) から得た行動特性の経時変化の集計結果を表 3.3 に示す。同表から、1 回目の受診結果に対する 24 要素の変化量は被験者 1 のストレス対処の素養が最大で 18 ポイント

表 3.2 スタイル診断の内容

スタイル	評価軸	評価軸の構成要素 (24の素養) ^{注4)}
コミュニケーション	発信 (横軸)	情緒的表現性 ノンバーバル・スキル 自己主張性
	人と効果的にコミュニケーションを取る	受信 (縦軸)
言動	温かさ (横軸)	オープンネス 感情的温かさ 共感的理解
	相手に自分のことを理解してもらう	強さ (縦軸)
行動	モチベーション (横軸)	達成動機 楽観性
	取り組もうとする課題とよりよくかかわる	主体性 (縦軸)

※3つのスタイル(コミュニケーション, 言動, 行動)は, EQ能力の開発と変化をみるための24素養のスコア合計を算出し, 各スタイルの評価軸を2軸にとり, そのバランスから自分自身のスタイル(傾向)を把握する。

(52.9%) 変化するなど多くの素養が変動していることが分かる。さらに, 24素養の変化割合の絶対値の集計結果を表3.4および図3.6に示す。各被験者の変化割合の平均値は6.2~20.3%(5名全体の平均値は13.8%)で個人差はあるものの, 各自の受診結果は注目して取り組んだ素養や変化した増減方向は概ね予想していた結果となった。

以上のように, SEQを受診すれば成長度を客観的に数値化して把握することができる。以降, 受診結果を振り返り, 改善の行動をとることでセルフマネジメントサイクルを構築することができる。

本研究では, 学生が社会への適応能力を養うために, EQ理論をもとにEQという知性そのものに注目するのではなく, ”EQを発揮して, どのような行動をどの程度とっているか”という行動特性に注目した。SEQはEQ理論を背景として, 学生が自分自身の行動特性の現状を把握して「強み」と「課題」を考え, EQ能力を開発しながら「ありたい姿」に近づくためのセルフマネジメントを継続していくことに適した検査である。検証を通じて, 本手法が日常社会のなかで起きることを理解し, 実際に行動目標を設定してEQを開発することができる一手法として, SEQがキャリア教育における有用なツールとなることが確認できた。

表 3.3 SEQを2回受診した場合の24素養の変化量
(素養開発実施期間: 3ヶ月)

24の素養	被験者1 (1年生)		被験者2 (2年生)		被験者3 (2年生)		被験者4 (2年生)		被験者5 (3年生)	
	1回目 (スコア)	2回目 (変化量)	1回目 (スコア)	2回目 (変化量)	1回目 (スコア)	2回目 (変化量)	1回目 (スコア)	2回目 (変化量)	1回目 (スコア)	2回目 (変化量)
私的自己意識	57	-6	38	10	57	6	71	0	53	0
社会的自己意識	67	2	44	0	37	-2	37	5	42	4
抑鬱性	33	11	52	-3	52	15	64	4	34	10
特性不安	36	0	60	-7	49	11	68	-2	41	17
自己コントロール	31	8	41	2	47	10	73	-6	43	10
ストレス対処	34	18	37	12	52	12	46	15	58	-3
精神安定性	21	11	48	0	54	9	68	2	39	6
セルフ・フィカシー	46	12	46	4	50	16	70	0	48	6
達成動機	46	12	37	-4	65	2	69	0	46	0
気力充実度	49	11	47	4	60	6	68	2	43	12
楽観性	49	4	47	4	53	9	64	4	47	13
情緒的表現性	70	-4	42	8	42	-7	44	9	53	-9
ノンバーバル・スキル	53	5	43	0	38	12	75	-2	38	-3
自主独立性	55	-2	44	3	50	8	61	8	47	11
柔軟性	47	6	56	-6	41	9	63	0	41	3
自己主張性	57	7	49	4	55	7	53	-2	60	-7
対人問題解決力	36	8	44	3	36	5	67	0	36	0
人間関係度	36	13	49	0	52	10	67	-5	38	11
オープンネス	41	17	54	6	54	0	65	0	54	-5
情緒的感受性	47	8	38	13	40	11	62	6	42	5
状況モニタリング	54	2	44	-2	39	11	66	2	33	6
感情的温かさ	63	-13	47	0	66	-13	60	0	50	3
感情的被影響性	57	-7	59	-12	57	-14	34	0	57	-7
共感的理解	34	10	55	7	49	0	55	7	34	0

表 3.4 24素養の変化割合(%)

24の素養	被験者1	被験者2	被験者3	被験者4	被験者5
私的自己意識	10.5	26.3	10.5	0.0	0.0
社会的自己意識	3.0	0.0	5.4	13.5	9.5
抑鬱性	33.3	5.8	28.8	6.3	29.4
特性不安	0.0	11.7	22.4	2.9	41.5
自己コントロール	25.8	4.9	21.3	8.2	23.3
ストレス対処	52.9	32.4	23.1	32.6	5.2
精神安定性	52.4	0.0	16.7	2.9	15.4
セルフ・フィカシー	26.1	8.7	32.0	0.0	12.5
達成動機	26.1	10.8	3.1	0.0	0.0
気力充実度	22.4	8.5	10.0	2.9	27.9
楽観性	8.2	8.5	17.0	6.3	27.7
情緒的表現性	5.7	19.0	16.7	20.5	17.0
ノンバーバル・スキル	9.4	0.0	31.6	2.7	7.9
自主独立性	3.6	6.8	16.0	13.1	23.4
柔軟性	12.8	10.7	22.0	0.0	7.3
自己主張性	12.3	8.2	12.7	3.8	11.7
対人問題解決力	22.2	6.8	13.9	0.0	0.0
人間関係度	36.1	0.0	19.2	7.5	28.9
オープンネス	41.5	11.1	0.0	0.0	9.3
情緒的感受性	17.0	34.2	27.5	9.7	11.9
状況モニタリング	3.7	4.5	28.2	3.0	18.2
感情的温かさ	20.6	0.0	19.7	0.0	6.0
感情的被影響性	12.3	20.3	24.6	0.0	12.3
共感的理解	29.4	12.7	0.0	12.7	0.0
変化割合の平均	20.3	10.5	17.6	6.2	14.4

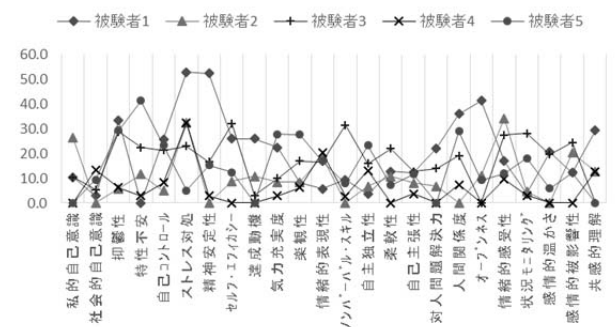


図 3.6 24素養の変化割合(%)

3.6 キャリア教育以外での SEQ 導入効果

前述までの有用性の検討に加えて、SEQ を大学生のキャリア教育以外の場面に導入する効果について述べる。

(1) 教職員の相談スキルの向上

現在のキャリア教育に関する授業はほぼ全て 200 名を超える大人数クラスであり、学生一人ひとりの悩みごとに対応できる機会が少ない。それに比べて、個別対応では学生とのラポール形成が容易となり、相談を契機に行動段階まで発展しやすい。ただし、一部の教職員だけでは対応できる学生数に限りがあり「点」支援になっているのが実状である。「点」支援の場合には、指導内容にも個人的偏りが発生し易い。今後は、限られた人員ではなく、多様な支援の中で行動の気づきを促す「面」支援の対応の実現が望まれる。

さらに、学生だけではなく教職員も SEQ を利用することで、FD 効果の向上にも資すると考えられる。人材の育成は人材が属する環境にも大きく影響を受けるため、教職員が学生の EQ 養成を促すだけではなく教職員も共に EQ を養成することにより、大学全体として EQ を涵養する土壌づくりができると思われる。

(2) キャリア教育を育む環境

中等教育を終え、高等教育に入った段階で学生の行動に対する自由度や範囲が飛躍的に広がることにより EQ 開発の環境は整う。一方で、在学 4 年間で社会への適応力を養成しなければならないことや、在学中の正課外の自由時間が少ないことなど時間的な制約がある。現状では SEQ の初年次学生の受診機会は少なく、EQ 能力を意識し向上させる時間が不足し、社会から求められる必要十分な能力を養えずに卒業を迎えていることが懸念されるため、できるだけ早い段階の SEQ 受診が望まれる。

高大の連携が密になる時流の中で、大学に入学するまでの高校生の段階で SEQ が導入されると、EQ 能力の開発に取り組む期間が長くなるため、若者が社会に出るまでの教育効果は高まると期待される。さらに、SEQ は実践経験を伴うために、それを組み込んだボランティアやインターンシップなど地域を巻き込む実践プログラムが縦横断的

に開発されると、高度経済成長の中で失われた地域機能の再生に資することも考えられ、貢献範囲はかなり広いと思われる。

4. おわりに

本研究では、知識を知恵化する上で必要不可欠な要因である「行動」と「EQ 能力」との関係性に注目した。具体的には、初年次学生(徳島大学)に対して実施したアンケート調査結果から「行動」に関連する記述に着目し、学生の行動傾向を分析した。その結果、在学中 4 年間という限られた時間の中で社会への適応能力を養うには、「行動」が消極的傾向にあり、自分自身の“ありたい姿”が見えず、目先の目標が目的化していることが分かった。これらの課題を解決するための一手法として、学生が自らの行動特性を客観的に把握でき、成長度を可視化しながら EQ 能力を向上することができる SEQ に着目し、今後のキャリア教育において有用なツールとなることを確認した。

なお現時点では、徳島大学学生の SEQ 受診データが十分に蓄積されていない。今後の展望として SEQ をキャリア教育の改善手法として積極的に導入し、学生の行動特性を客観的に把握することでキャリア教育を継続的に改善する仕組みの構築を図る予定である。また SEQ を授業だけに限らず、インターンシップ、ボランティアおよびアルバイトなどの多様な課外活動へも普及させることで、限られた時間内で活動する学生のキャリア形成を効果的にし、学生の行動をより積極的なものに転換してゆきたいと考えている。

注

1) 就業力とは、自らの適性・能力にあった希望する職に就き、業務を自律的に遂行し続ける力のこと¹⁷⁾。

2) 2013 年に徳島大学の学生が就職している企業に対して実施したアンケート調査結果¹⁸⁾において企業からの要望が高かった社会人基礎力の要素の内、授業で伸ばしやすいと期待できるもの。

3) 情動とは、正確には「感情」のうち短い時間で起こり・消える大きな波のこと。

感情は、大きく分けて「情動」と「気分」の 2

つの部分から成り立っている。「情動」は、短い間にわき起こり、普段の冷静な判断力や思考力が働かなくなり、体温が上がる・動悸が早くなる・汗が出るなどの身体的な反応を伴う。しかしこれは、数秒から長くて 6 秒くらいでピークを越えると急速に消えていく。一方、「気分」は情動が収まった後も、ずっと長く尾を引いて継続している。

4) SEQ24 の素養の定義¹⁴⁾

- ①私的自己意識：自分の感情状態を認識し、把握しているか
- ②社会的自己意識：自分が周囲に、どのような人間として映っているのかを知ろうとしているか
- ③抑鬱性：過去の過ちにこだわらずに自分を見つめているか
- ④特性不安：現在や将来に不安や心配を感じることなく自分を見つめているか
- ⑤自己コントロール：自分の感情を調整しているか
- ⑥ストレス対処：ストレスに対し、適切な処置行動をとっているか
- ⑦精神安定性：気持ちを安定させ、落ち着いて行動しているか
- ⑧セルフ・エフィカシー：自分の知識や能力に自信を持ち、「自分ならできる」と考えているか
- ⑨達成動機：困難な目標の達成に向けて、粘り強く意欲的に取り組んでいるか
- ⑩気力充実度：毎日の生活に充実感を得ているか
- ⑪楽観性：ポジティブシンキング、割り切り、物事への肯定的な予測を行っているか
- ⑫情緒的表現性：怒りや喜びなど自分の感情を相手に表現し、伝えているか
- ⑬ノンバーバル・スキル：言葉以外のしぐさ・表情・視線などで感情を表現しているか
- ⑭自主独立性：主体的・自律的に物事を推し進めようとしているか
- ⑮柔軟性：自分とは異なる意見を受け入れようとしているか
- ⑯自己主張性：自分の意見や判断を相手に素直に伝えているか

- ⑰対人問題解決力：人間関係のトラブルを積極的に解決しようとしているか
- ⑱人間関係度：周りの人と積極的に関わろうとしているか
- ⑲オープンネス：相手のところを開いてもらうために、自分からところを開いているか
- ⑳情緒的感受性：相手の気持ちを敏感に察知しているか
- ㉑状況モニタリング：状況を客観的に観察し、把握しているか
- ㉒感情的温かさ：人に対して温かい気持ちで受け止めているか
- ㉓感情的被影響性：周囲の状況や他者の感情に影響を受けることが多いか
- ㉔共感的理解：自分以外の人の感情を理解し汲み取っていかようとしているか

5) 回答処理のステップ

- ①質問は、EQ 理論の提唱者である Salovey と Mayer 両氏の監修を受けて作成されている。
- ②250 問の質問に 4 段階で、Web またはマークシートで回答を実施する。
※検査は自己評定方式で、選択肢は「ほとんど当てはまらない」「あまり当てはまらない」「やや当てはまる」「かなり当てはまる」となっている。
- ③この質問による 1,000 名を超える大学生の回答データをもとに偏差値テーブルを作成している。
- ③上記②の回答を、③で作成した偏差値テーブルに基づき、それぞれの偏差値を算出する。
※なお、質問項目が互いに高い関連性を持つことを示す信頼性の指標である α 係数は、一般的な心理的構成概念の測定では 0.70 以上あることが望ましいとされるなか、24 素養のうち最も低い α 係数でも 0.73 (2015 年 10 月現在) という値であり、SEQ が信頼性の高い検査であるといえる。

謝辞

本研究にあたり、徳島大学生生活協同組合の高橋敬司氏および全国大学生生活協同組合連合会の松田高広氏に多大なるご支援を頂きました。ここに深

く感謝申し上げます。

参考文献

- 1) Carl Benedikt Frey & Michael A. Osborne : *The future of employment : How susceptible are jobs to computerisation?*, Paper presented at the Machine and Employment Workshop, 2013.
- 2) 厚生労働省, 平成 26 年度「大学等卒業者の就職状況調査」(平成 27 年度 4 月 1 日現在), 資料全体版, <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000084862.html>, (2015.12.5).
- 3) 厚生労働省, 新規学卒者の離職状況(平成 24 年 3 月卒業者の状況), <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000101670.html>, 2015, (2015.12.5).
- 4) 厚生労働省, 平成 25 年若者雇用実態調査の概況, http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/4-21c-jyakunenkyou-h25_gaikyou.pdf, 21, 2014, (2015.12.5).
- 5) Peter Salovey & John D. Mayer, *Emotional Intelligence, Imagination, Cognition and Personality*, vol.9 no.3, 185-211, 1990.
- 6) TIME international : *The EQ factor*, vol.146 No. 14, 30-37, 1995.
- 7) ダニエル・ゴールマン : *EQ~こころの知能指数*, 講談社, 1998.
- 8) 労働政策研究・研修機構, 構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査, 調査シリーズ No.111, 23-25, <http://www.jil.go.jp/institute/research/2013/111.html>, 2013, (2015.12.5).
- 9) 田中徳一・成行義文・平井松午 : 「自らの就業力向上を促す巣立ちプログラム」とそれに基づく初年次キャリア教育の実践, 大学教育研究ジャーナル, 第 9 号, 141-150, 2012.
- 10) 経済産業省, 社会人基礎力, <http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/>, (2015.12.5)
- 11) 畠一樹・成行義文 : 大人数制キャリア教育における効果的手法の開発と検証, 平成 27 年度大学教育カンファレンス in 徳島 発表抄録集, 74-75, 2016.
- 12) 川上真史・齋藤亮三 : コンピテンシー面接マニュアル, 102-103, 弘文堂, 2010.
- 13) 経済産業省・河合塾 : 社会人基礎力 育成の手引きー日本の将来を託す若者を育てるためにー, 39, 2010.
- 14) 大学生協 学生 EQ センター : スチューデント EQ ハンドブック (第 3 版), 2015.
- 15) スチューデント EQ HP : <http://seq.univcoop.or.jp/>, (2015.12.5)
- 16) 大学生協 学生 EQ センター : ワークシート(第 3 版), 2015.
- 17) 徳島大学 : 自らの就業力向上を促す巣立ちプログラムー社会における確かな「居場所と出番」を見つける力を培うキャリア教育ー, 平成 22・23 年度成果報告書, 徳島大学就職支援センター・キャリア教育推進室, 4, 2012.
- 18) 徳島大学・四国大学 : 平成 24 年度「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」地域人材ニーズ調査報告, 9-10, 2013.