

職業訓練校における自己 PR 支援プログラムの効果

○ 森本哲介 (明星大学)

高橋 誠 (東京学芸大学大学院)

問題と目的

リーマンショック以降、就職内率の低い状態が続き (厚生労働省, 2010), リクルーターの 7 人に 1 人がうつ状態という指摘があるように (河村, 2011), リクルーターにとって身体的にも心理的にも負担が大きい状態となっている。

さて、企業がリクルーターを選考する時、最も重要視しているのが面接試験であり (経済同友会, 1999), 就職活動の中心は面接試験にある。リクルーターは面接者に対して自分の望む印象を抱かせるべく、いわゆる自己 PR をする必要がある。しかし、我が国では自己 PR など自らの長所をアピールすることに対する強い抵抗感や苦手意識が指摘されており、リクルーターにとっても特に負担が大きい部分であると考えられる。自己 PR に関する知見の多くはこれまでキャリアカウンセリングの領域で扱われてきたが、自己 PR への不安感と、その改善に特化したプログラムについては検討されていない。本研究では、近年ポジティブ心理学の領域で注目されている自己の「強み (strengths)」を活用する介入を取り入れ、自己 PR における能力の向上や不安感の軽減を目指した新たな支援プログラムを開発し、効果の検討を試みることとした。

方法

調査時期 2013 年 10 月

参加協力者 首都圏の職業訓練校の学生 23 名 (男性 20 名, 女性 3 名) を対象者とした。平均年齢は 19.3 歳 (SD=1.3)。

測定尺度 自己 PR 尺度 (森本・高橋, 2013) お

よび対人不安尺度 (諸井, 1997) を使用した。

プログラム

介入プログラムは、従来のキャリア支援セミナーならびに、Seligman, Steen, Park, & Peterson (2005) の強みの活用に関する知見を参考に作成された。自己 PR 支援プログラムとして 2 週間かけて以下の内容を実施した。

1 週目 1. 自己 PR の構造, 2. SCT ワーク, 3. 自己紹介ワーク, 4. コンプリメントワーク, 5. 強み (strengths) の紹介とフィードバック, 6. ホームワーク課題の説明。

2 週目 7. ホームワークの確認, 8. 長所エピソードの作成, 9. リフレーミングワーク, 10. 短所エピソード作成, 11. 面接ロールプレイ, 12. まとめ。

結果

各変数について pre-post 時点間で対応のある t 検定を実施した。自己 PR 尺度については両因子ともに pre 時点から post 時点において有意に上昇した。一方、対人不安尺度についてはすべての因子において pre 時点から post 時点において得点に有意な変化はみられなかった (Table1)。

考察

自己 PR に関する両因子の得点は有意に増加している。一方、自己表現の多いグループワークや面接のロールプレイを頻回に行う本介入プログラムにおいて懸念された対人不安の悪化については、本研究では有意な変化はみられず、本プログラムに一定の効果と有用性が示されたといえる。

(Yoshiyuki MORIMOTO・Makoto TAKAHASHI)

Table1. pre-post 間の対応ある t 検定の結果

	pre		post		t
	M	SD	M	SD	
自己 PR 尺度					
自己 PR 効力感	14.9	4.8	18.0	4.7	4.36**
自己紹介効力感	13.9	3.9	16.5	5.2	3.72**
対人不安尺度					
聴衆不安	30.8	7.5	29.2	8.3	1.91 <i>n.s.</i>
自己呈示不安	21.3	5.8	21.6	5.4	0.36 <i>n.s.</i>
視線恐怖	14.2	5.5	15.1	5.6	1.87 <i>n.s.</i>
対人技能不安	17.3	4.4	16.6	5.1	0.52 <i>n.s.</i>

**: $p<.01$