

2025年2月28日発行

九州産業大学『基礎教育センター研究紀要』第15号 別刷

# 「関係デザイン」と「感情デザイン」を組み込んだ キャリアデザイン講座の効果検証

九州産業大学・基礎教育センター

小田部 貴子

ツナガル株式会社

バレ・アリス

ツナガル株式会社

ハレ・ローラン

ツナガル株式会社

竹林 謙

西日本高速道路株式会社

濱野 昌志

## 【研究論文】

# 「関係デザイン」と「感情デザイン」を組み込んだ キャリアデザイン講座の効果検証

小田部 貴子 (九州産業大学・基礎教育センター)

バレ・アリス (ツナガル株式会社)

ハレ・ローラン (ツナガル株式会社)

竹林 謙 (ツナガル株式会社)

濱野 昌志 (西日本高速道路株式会社)

## I. はじめに

グローバル化、情報技術の進展、わが国の産業構造の変化や働き方改革の中で、キャリア形成の在り方は多様化し、柔軟な適応力が求められている。本研究では、新たな時代のキャリア形成支援において重要な鍵となる「関係デザイン」と「感情デザイン」という新たな枠組みを提案する。「関係デザイン」は、意図的に価値ある人間関係やネットワークを築き、それをキャリア形成に活用する枠組みである。一方、「感情デザイン」は、感情の調整を通じて効果的なコミュニケーションや印象形成を支援する枠組みである。本研究では、これらの枠組みを活用したキャリアデザイン講座を開発し、その教育効果を検証する。12名の大学生を対象に、ファシリテーション形式の講座を実施し、学生の気づきや行動の変化を定量的・定性的に検証した。その結果、参加学生は講座を通じて、変動する社会でのキャリア形成について理解を深めるとともに、自身の価値観や強みを再認識し、柔軟な適応力、主体的な学習行動、新たな挑戦機会や能力開発に結びつく人間関係の構築を行っていることが明らかになった。本研究の結果は、「関係デザイン」と「感情デザイン」の枠組みを取り入れた新しいキャリア教育モデルの有効性を示唆している。

## II. 問題と目的

### 1. 背景

現代社会においては、グローバル化の進展、情報技術の急速な進歩、産業構造の変化、そして働き方改革により、人々のキャリア形成の在り方はますます多様化し、柔軟な適応力が求め

られている。特に、産業の変化のスピードが加速し、若手に対しても新たな価値を創出する力が必要とされるようになってきている。さらに、少子高齢化と人口減少に伴う労働力不足や雇用の流動化、フレキシブルな働き方の普及といった状況の中で、企業や組織は適切なキャリア形成の在り方を模索しており、従来の典型的なキャリア形成モデルが通用しにくい状況も生まれている。加えて、キャリア形成はもはや地理的な制約にとどまらず、グローバルかつ多様なコラボレーションに備える必要がある。異なる文化の中で効果的に協働するためには高い意識が求められ、柔軟に環境に適応し、異なる価値観を持つ人々との協働を可能にするスキルが重要となっている。このように、キャリア形成においては柔軟な適応力とグローバルな視点が不可欠であり、従来の枠組みを超えた新しいモデルが必要とされている。

## 2. 関係デザインと感情デザイン

本研究では変化の激しい社会で求められる、柔軟な思考や適応力を高め、より良いキャリア形成（経験や役割を積んでいくこと）のための重要な枠組みとして「関係デザイン」と「感情デザイン」を提案する。以下にそれぞれについて本研究における定義を述べ、キャリア形成における具体的な意義を解説する。

### 1) 関係デザイン

本研究において、「関係デザイン」とは、互いに価値ある関係性やネットワークを意図的・計画的に築き、それをキャリア形成に積極的に活用することに関する枠組みであり、関係性やネットワーク（関係構築）に関する知識、マインド、及びスキルを含む。私たちは、人と人、人と組織、組織と組織の関係性を意図的に設計、創出、あるいは調整することで、多様な視点や知見を取り入れ、キャリアの選択肢を広げることができる。特に変動の激しい現代社会においては、関係デザインを通じて、新たなキャリアの機会（例：ネットワークを通じた仕事の獲得、スキル開発の支援）が創出されることで、自己成長や成功可能性が向上する。

### 2) 感情デザイン

本研究において、「感情デザイン」とは、自分自身の表現や振る舞い、あるいは場の設計を意図的・計画的に、設計したり調整することを通じて、他者やその場全体に特定の感情を喚起し、効果的にメッセージを伝えたり記憶に残る体験を創り出す枠組みである。それは、感情や記憶の性質や仕組みに関する知識、マインド、及びスキルを含む。感情デザインには2種類の方向性がある。1つ目は、他者や世界に向かうものである。相手に伝えたいメッセージや残したい印象から逆算して、引き出したい感情を考慮し、そのために必要な情報を取り入れた自己紹介を設計することで、効果的なコミュニケーションを行うことができる。2つ目は、自己に

向かうものである。私たちは、自分自身の感情状態をモニターし調整すること（例：自分自身が夢中になる、ストレス状況下でも冷静になる）を通して、場の全体の雰囲気に影響を与えることができる。

### 3) 関係デザインと感情デザインの重なりと区別

関係デザインと感情デザインは、相互に補完し合う関係を持ちながらも、それぞれ独自の領域と役割を持つ。例えば、感情デザインに独自の領域として、自分自身の動機づけを高めたり怒りや不安を抑制するなど、自らの感情を調節することが挙げられる。これらは主に自己の感情に関わるプロセスであり、他者との関係性には直接関与しない。一方、関係デザインに独自の領域として、定期的なミーティングの設定といったコミュニティや組織の管理などが挙げられる。これらは協力関係の維持や促進を目的としているが、感情そのものの調整や喚起を意図していないことも多い。このように関係デザインと感情デザインは、独自の領域を持つが、相互作用して機能する場面も多い。例えば、講座でリラックスした雰囲気になるように設計することを通して、参加者間の信頼関係を構築するというように、補完したり相乗効果を生み出したりすることができる。

### 4) キャリア形成における関係デザインと感情デザインの必要性

関係デザインと感情デザインの理解（知識）、マインド、及びスキル習得は、現代のキャリアデザインないしはキャリア形成において不可欠といえる。Krumboltzの計画的偶発性理論（Planned Happenstance Theory）<sup>1)</sup>は、キャリア形成のほとんどが予期しない出来事や状況の積み重なりの中で進んでいくことや、予測不能な偶然の出来事や機会に柔軟に対応する力が重要であることを強調している。現代社会のような変化の激しい環境では、偶発的な機会を意図的・計画的に創出・活用し、未知の状況でも積極的に行動できる力が求められる。その中で、関係デザインは偶然の出会いや関係をキャリア形成に活かす基盤となり、ネットワークを通じて新たな機会を見出すことに結び付く。さらに、キャリア形成はもはや地理的に制約されるものではなく、グローバルで多様なコラボレーションに備えることが求められる。異なる文化との協働には高い意識が必要であり、そのための関係デザインの重要性が増している。また、感情デザインは、このような偶発的な状況で自己と他者の感情を適切に管理することで、体験そのものをより印象的で、ポジティブで、価値ある経験へと昇華させることを手助けする。これらの枠組みは、従来のキャリア教育の中で重要視されてきた自己効力感や合理的なキャリア選択に留まらない、自己理解の深化や他者とのネットワーキングの機会を創出し、変化の多い社会でも柔軟に対応できるレジリエントな人材の育成に寄与すると考えられる。

### 3. 先行研究

「関係デザイン」と「感情デザイン」は本研究で新たに提案する枠組みであり、従来の研究においてこれらの用語が用いられていることはほとんどない。しかし、現代社会におけるキャリア形成の複雑化に伴い、これらの枠組みが新たなキャリア教育モデルにおいて重要な役割を果たしうること示唆する多くの研究がある。Savickas<sup>2)</sup> は、キャリア開発において単なる個人的努力やスキルの向上だけでは不十分であり、他者と関わり合いながら相互に成長することが必要であると指摘している。このような視点は、複雑なキャリア選択やキャリア開発のプロセスにおいて、多様な視点や価値観を取り入れる力を育むための関係デザインや感情デザインの必要性を強調するものといえる。以下では、キャリア形成に関して関係デザインと感情デザインの重要性を示唆する先行研究をいくつかレビューする。

#### 1) 関係デザインの重要性

「関係デザイン」の枠組みは、キャリア形成において他者とのつながりや社会的支援が果たす役割についての先行研究に基づいている。例えば、Duffyら<sup>3)</sup> は、プロアクティブな性格特性が強い学生は、他者と積極的に関わり、自身のキャリア形成に役立つ支援を得やすいことを報告している。これは、関係デザインが個人のキャリア開発に大きな影響を果たしうること示す研究例の一つである。Kramら<sup>4)</sup> のメンタリング研究は、キャリア開発においてメンターとの関係が持つ重要な意義を明らかにしている。Kramは、メンターとの信頼関係は若年層のキャリア開発を支える基盤となるが、その中で、アドバイスや情報提供がなされること以上に、関係性の中で若年者が自己の強みや目標を認識する上で重要な役割を果たしていると主張する。Higgins & Kram<sup>5)</sup> は、個人の成長やキャリア発展に寄与する「開発ネットワーク」の視点を提唱しており、ネットワーク内の多様な関係性やその強さ、さらにはそれぞれの関係が果たす多面的な役割が、メンタリングの効果を左右することを示している。Granovetter<sup>6)</sup> の「弱い紐帯の強さ」理論は、キャリア形成における人間関係の重要性を示した代表的な研究であるが、この理論では、弱いつながり（例：友だちの友だち）が新しい情報や機会をもたらす可能性が高いことを示している。

以上のような研究は、多様な視点や価値観を取り入れたり実際に機能する多様性のあるネットワークを築くことが、現代のキャリア形成において重要であることを示唆している。

#### 2) 感情デザインの重要性

「感情デザイン」に関して、意図的・計画的に他者やその場の感情を創り出すこととキャリア形成の関連について調べたものはほとんど見られない。しかし、キャリア形成における感情の機能の重要性は、感情調整や自己表現スキルの重要性が多くの先行研究から示されている。

Mayer & Salovey<sup>7)</sup> は感情知能 (EI) という概念を提唱し、感情を認識し、制御し、適切に表現するスキルがキャリア成功に寄与する可能性を指摘している。Heckman & Kautz<sup>8)</sup> は、非認知スキル、特に感情コントロールや対人スキルがキャリア形成において重要であると述べている。また、より間接的な研究ではあるが、感情状態が意思決定に及ぼす影響について報告したものは枚挙にいとまがない<sup>9-10)</sup>。以上のように、従来の研究において、他者の感情を意図的・計画的に設計・調整することによるキャリア形成への影響を実証的に検証したものはほとんどないが、感情が人の記憶や選択に及ぼす影響を示した研究自体は数多く行われており、こうした感情の性質についての理解 (知識) と、その応用のためのマインド・スキルが今後のキャリア形成における有用な枠組みとなりうることは明らかである。

### 3) 従来のキャリア教育研究の限界

従来のキャリア教育に関する研究は、主に自己効力感の向上や合理的な意思決定に焦点を当ててきた。たとえば、Betz & Hackett<sup>11)</sup> は、キャリア選択において自己効力感が重要な要素であることを指摘し、多くのキャリア教育プログラムが自己効力感の向上を目的として設計されてきた。しかし、これらのアプローチは、キャリア選択が必ずしも論理的かつ計画的に進むわけではない現実を十分に反映していない。また、Gelatt<sup>12)</sup> が提唱した「ポジティブ不確実性」の概念が示すように、キャリア選択には予測不能な状況や感情的要因が複雑に絡み合う場合が多い。さらに、キャリア形成において他者との関係性が果たす役割についても、従来の研究では十分な検討がされていない。例えば、Savickas<sup>2)</sup> はキャリア構築理論の中で、他者との相互作用を通じてキャリアが形成されるプロセスを指摘しているが、実践的な教育プログラムにこの視点を反映させた事例は少ない。これに加え、Youngら<sup>13)</sup> は、自己理解や価値観の明確化に加えて、他者との関係性が意思決定に与える影響を強調しており、キャリア教育における新たな視点の必要性を訴えている。

従来のキャリア教育では、感情が意思決定や行動に与える影響についても軽視されがちであった。Forgas<sup>10)</sup> が提唱した感情浸透モデル (Affect Infusion Model) は、感情が複雑な意思決定に深く影響を与えることを示している。特に、キャリア形成のように個人的かつ不確実性が高い意思決定の場面では、感情が意思決定の質や方向性を左右する要因となることが明らかになっている。しかし、従来のキャリア教育プログラムでは、このような感情的要因を積極的に取り入れたものはほとんどなく、その研究や報告は少ない。

本研究が提案する「関係デザイン」と「感情デザイン」の枠組みは、これらの従来のキャリア教育の限界を補完するものである。関係デザインは、意図的かつ計画的に他者との関係性を構築し、それをキャリア形成に活用するための知識、マインド、及びスキルを提供する。感情

デザインは、感情の調整や活用を通じて自己表現を高めるための知識、マインド、スキルを含む。またこれらの作用機序が明らかになれば、自己効力感の機能や意思決定を支援するプロセスに関して、より詳細な説明を与えることができる。

#### 4. 本研究の目的

本研究の目的は、関係デザインと感情デザインの枠組みを活用し、変動する社会でのキャリア形成に有用な知識、マインド、及びスキルを育むためのキャリアデザイン講座を開発し、その教育効果を検証することである。

本講座における関係デザインとは、学生が意図的かつ計画的に関係を構築し、他者との協力や支援をキャリア形成に活用するための枠組みである。学生が関係デザインを通して、効果的なネットワーキングを実現し、自身のキャリア形成に必要なリソースや機会を獲得する行動力を高めることを目指す。関係デザインを学ぶプロセスにおいては、相互尊重と柔軟性を重視し、関係の「シナリオ」を主体的に所有することで、長期的かつ持続可能なつながりを構築できることへの認識を深める。

感情デザインとは、意図的かつ計画的な自己の振る舞いや場の設計を通じて、他者や場全体に特定の感情を喚起し、効果的にメッセージを伝えたり記憶に残る体験を創り出す枠組みである。本講座では、感情や記憶の仕組みを理解し、それを活用するスキルを身につけることを重視する。学生が感情デザインを通して、自己紹介やプレゼンテーションを効果的に行い、相手に深い印象を与えられるようになることを目指す。

本講座の具体的な目標は次の通りであった。すなわち、第1に、学生が自己の価値観や強みを再認識し、キャリア選択に活かす基盤を築くこと、第2に、学生が柔軟な目標設定や思考法を学び、変化に適応する力（レジリエンス）を育むこと、第3に、ネットワーキングや効果的な自己紹介のスキルを習得し、キャリア形成に活用できるようになること、第4に、講座で得た気づきやスキルを日常生活やキャリア形成に反映させること、の4つであった。

なお、本講座は「関係デザイン」と「感情デザイン」について教授するだけではなく、講座そのものにこれらの枠組みを活用して体現し、教育効果を高めることを狙った。

### Ⅲ. 実践内容

#### 1. 講座の開発

関係デザインと感情デザインの枠組みを組み込んだキャリアデザイン講座の開発にあたって

は、第2著者、第3著者、第4著者が所属する企業における実践<sup>14)</sup>を参考に、第2著者と第3著者が講座の基礎を設計し、著者全員で内容について確認と協議を行い、適宜修正を行った<sup>15)</sup>。

## 2. 対象

本講座について大学1年生を中心に周知し、任意での講座参加希望者を募集した。最終的に学内外の大学生12名がワークショップ形式の講座に参加した。参加者には、1年生、3年生、4年生が含まれていた。講座は、2024年9月10日に実施した。

## 3. 実施内容

以下の3つのセッション（1セッションは約90分）を含むワークショップ形式で構成されていた。第1セッション及び第2セッションでは、学生に自己の強み、価値観、将来のビジョンや目標を認識させつつ、一方で予測不可能な仕事市場に備えるための柔軟な思考法を養うことに主眼を置いた。例えば、未来の仕事市場において新しい仕事の出現や既存の職種の変化を想像させるディスカッション、キャリア形成における成功は個々に異なることを認識するためのケーススタディ、変化する仕事市場を前提に必要なメタスキル（キュレーション、学び方）を知るための演習、対話、講義などが含まれた。第3セッションは、ネットワーキングに関する実践的なスキルを学ぶことを目的とした。人間関係の多様性を認識するためのマッピング、関係デザインと感情デザインの視点を取り入れた自己紹介の方法とその演習などが含まれた<sup>15)</sup>。

## 4. 講座自体への関係デザインと感情デザインの活用（教育効果を高める工夫）

本講座では、講座そのものの設計の中に関係デザインと感情デザインの視点やツールを組み込むことによって、これらの枠組みが重要であることを参加者に多層的に伝えることを狙った。設計する上では、感情の動きや関係づくりを促す様々な仕掛けが、授業内容及び会場設計に取り入れられていた。例えば、感情の緩急を生む授業計画（緊張、笑い、沈黙、驚き、達成感）、心地よく話ができる椅子や机の配置、楽しい気分や創造性を引き出すお菓子やペンやふせんなどの小道具、思考や感情を促したり切り替えたりするための移動などを随所に意図的に取り入れた（引用：写真1, 写真2を参照）。



写真1 能動的参加を促すファシリテーション



写真2 移動して活動。発表場面を創出

#### IV. 効果測定内容（調査概要）

本講座に参加した大学生を対象に、講座の効果、学習内容への理解、及び感情体験についての認識を測定するため、次の3つの段階で調査（アンケート、ヒアリング）を行った。事後アンケートは、本講座に参加直後までにどのような影響を与えたかを把握するとともに、事前アンケートとの比較によって、目標とした教育効果が現れたか否かを検証するために行われた。追跡調査では、本講座の長期的な影響を把握するために、講座実施から2ヶ月程度経過したところで、事後アンケートの項目をベースとした半構造化面接を行った。

#### V. 結果と考察

##### 1. 事前・事後アンケート比較による学習効果の検証（対象：参加者12名）

事前、事後アンケートにおける対応する7項目について、評定値をスコアとみなして平均値と標準偏差を算出し、 $t$ 検定による比較を行った（表2）。以下のように、ほとんどの項目において、事前から事後にかけて数値が上昇していた。ただし、12名での検証であるため、有意性については慎重に解釈する必要がある。

##### 2. 事後アンケートの定量的・定性的分析（対象：参加者12名）

1) 講座の「重要性の認識」について、10人（83.3%）が「とても重要である」と回答、残り2人（16.7%）が「やや重要である」と回答しており、大多数の参加者が講座内容を非常に重要だと感じたことが分かった。

2) 自由記述の分析、及び「講座での感情体験」の分析から分かった主な結果は次の通りであった。

①印象に残った内容：多くの参加者は、講座での「自己分析」や「他者との価値観の共有」

に強く印象を受けており、自己理解や自己紹介の重要性に気づいたと記述していた。②「キャリアデザイン」において重要だと感じる要素として、「自己分析」「積極的な行動」「前向きな思考」などが多く挙げられた。③感情の体験：講座において体験した感情には「緊張感（8件）」「期待感（8件）」「達成感（6件）」「充実感（7件）」などが多く含まれていた。④今後のキャリア形成に対する考え：今回の講座を通じて、参加者が「自分の強みを理解し、キャリア形成に役立てたい」との考えを持つようになり、他者との価値観の共有が自己成長に寄与するとの認識も深まったと考えられた。自己理解の深化と相互理解の重要性が認識され、キャリア形成に対する前向きな姿勢が醸成されていることが確認できる。⑤今後の活用場面について：参加者は、「今回学んだスキルがどの場面で効果的に活用できるか」について具体的なイメージを持っており、「キャリア形成」「初対面のコミュニケーション」などの場面で役立つと考えていた。

総括：以上より、参加者の自己認識向上やスキル活用意識の向上、多くの感情体験が見られ、講座がキャリア意識に対して肯定的な影響を与えたと考えられる。

表1 効果測定で用いた主な質問項目

<p><b>1. 事前アンケートの項目</b></p> <p>①キャリアデザインやキャリア形成の概念の理解：5件法（「まったく理解していない」～「十分に理解している」）、②キャリア形成に対する自信：5件法（「まったく自信がない」～「とても自信がある」）、③仕事市場の変化に対する適応力：5件法（「まったく適応できない」～「とても適応できる」）、④自己の強みの理解度：5件法（「まったく理解できていない」～「十分に理解している」）、⑤自己紹介に対する自信：5件法（「まったく自信がない」～「とても自信がある」）、⑥キャリア形成に役立つネットワークの構築：5件法（「まったくしていない」～「十分に構築している」）、⑦メタスキルに関する知識：5件法（「まったく知らない」～「よく知っている」）、⑧キャリア形成において重要だと思う要素：自由記述</p> <p><b>2. 事後アンケート</b></p> <p>①講座内容の重要性：5件法（「まったく重要でない」～「とても重要である」）、②～⑧は事前アンケートの①～⑦に対応、⑨講座で学んだ知識・スキルの有効性：5件法（「まったく効果的でない」～「とても効果的である」）、⑩キャリア形成において重要と考える要素：自由記述、⑪講座での感情体験：講座参加中に体験した感情（選択肢：期待感、緊張感、達成感、失望感、安心感、充実感、疲労感、興奮、喜び、楽しさ、悔しさ）について複数選択肢形式回答。</p> <p><b>3. 追跡調査(半構造化面接)</b></p> <p>①講座で得たスキルや知識の活用：「講座で学んだ自己紹介やメタスキルなどのスキルを、日常生活や学業でどのように活用していますか？」、②ネットワーキングや人間関係の構築の変化：「講座を通じてネットワーキングに対する考え方や実践が変わったと感じていますか？新たに築いた関係や得られた機会があれば教えてください。」、③キャリア形成に関する意識や行動の変化：「講座後、キャリア形成に対する考え方や行動に変化がありましたか？例えば、新たな目標を設定したり、具体的な行動を始めた経験があれば教えてください。」</p>
---

表2 講座の事前・事後における諸項目の比較

項目	事前		事後		t値	p値	有意確率
	M	SD	M	SD			
1. キャリアデザインやキャリア形成の概念について理解	3.08	(0.79)	3.75	(0.87)	-2.3452	0.039	*
2. 自分のキャリアを築くことに対する自信	2.92	(1.00)	3.50	(0.67)	-2.2444	0.046	*
3. 仕事市場の変化への適応力	3.08	(1.08)	3.67	(0.78)	-1.7353	0.111	
4. 自分の強みについての理解	3.08	(0.90)	3.83	(0.94)	-3.4467	0.005	
5. 自己紹介に対する自信	2.33	(1.07)	3.83	(0.83)	-7.7071	0.000	**
6. キャリア形成に役立つネットワーク構築	2.42	(0.79)	3.17	(0.72)	-4.1798	0.002	**
7. 「メタスキル」についての知識	2.17	(0.94)	4.17	(0.83)	-5.7446	0.000	**

※有意確率 \* $p<.05$ , \*\* $p<.01$

### 3. 追跡調査；ヒアリング（参加者3名；約2か月後）

3名分のヒアリングデータを定性的に分析した結果、1) 講座時の気づき、2) 講座後の比較的長期的な行動の変化として、次のような内容が確認できた。

#### 【Aさん（1年生）の場合】

1) 講座時の気づき ①自己認識の深まりと前向きな行動：講座を通じて、自分が行動に対して躊躇する傾向があることに気づき、少しずつ積極的に行動する大切さを認識した。「手を挙げる」という小さな行動を通して、行動のハードルを低くする意識が芽生えた。②キャパシティを意識した自己管理の重要性：講座で自己負担に気づき、無理をしすぎず、少し楽に考えることの大切さを実感した。「全てを完璧にこなそうとするのではなく、一つ一つの行動に取り組む」という考え方を学んだ。③他者からの学びと憧れ：自信を持って自己紹介する参加者や場を盛り上げる先輩の姿から刺激を受け、自分もそのような自信を持って行動したいという思いが生まれた。④人間関係における温かさの再発見：講座中の些細な会話や気遣いに支えられ、対人関係の温かさを改めて感じ、人との関わりが自己成長を促す重要な要素であると実感した。⑤メタスキルの重要性への気づき：「メタスキル」という概念に触れ、ただ行動するだけでなく、その過程を深く理解する重要性に気づいた。これにより、学びに対する視野が広がり、自己表現を高めるために他者の視点を取り入れることの価値を見出した。

2) 講座後の比較的長期的な行動の変化 ①積極的な自己表現への挑戦：講座での気づきを活かし、日常の中で手を挙げて意見を述べる機会を増やし、表現に対するハードルを低くする意識が定着した。また、他者と積極的にコミュニケーションを取る姿勢も身につけている。②現実的な自己管理とストレス軽減：キャパシティを意識する考え方が定着し、無理をせず自分の限界を見極めた上で行動するようになった。特に、学業と私生活のバランスを取りながら負担を軽減することで、ストレス軽減を図るようになった。③キャリア選択肢の拡大：もともと美術教師を目指していたが、子供たちと関わる他の仕事も考慮するようになり、キャリアの選択肢を広げた。また、美術が持つ教育的価値を信じ、子供の発想力や他者との関わりを育むキャリア形成に興味を持ち続けている。④人間関係に対する姿勢の変化：講座での温かい人間関係を通して、日常の中でも人との関わりを大切にするようになった。孤独を感じやすい一人暮らしの環境の中でも、他者との交流を積極的に求め、支え合いを重視している。⑤メタスキルを活用した自己表現と学びの深まり：メタスキルを意識しながら、美術館巡りや他者の表現方法の観察など、自己表現を高めるための行動に取り組んでいる。これにより、自己理解や表現力が深まりつつあり、引き続き自己成長を促進する努力を継続している。

### 【Bさん（3年生）の場合】

1) 講座時や直後の気づき ①自己分析の深化とキャリア理解の向上：自分が会社選びにおいて重視するポイントを明確に再確認することができた。特に、地元に近い場所で働きたいという思いや、成長が期待される業界に就職したいといった基準に対して深い理解が生まれた。②緊張と期待感による成長意識の芽生え：発表の場面で年上の参加者がいることによる緊張感を感じる一方で、他の参加者の意見に触れることで新たな発見や期待感を覚えた。特に、先輩たちの堂々とした姿勢に刺激を受け、自分もそのような自信を持った行動をしたいという思いが芽生えた。③全員参加型コミュニケーションの重要性：話していない人にも話を振ることで、全員が発言できるようにする重要性に気づいた。会話の場においては、積極的に他者との対話を促す姿勢の大切さを学んだ。④共通の話題による人間関係の深まり：他者との関係を築く上で、共通の話題を見つけることの効果に気づいた。共通の趣味や興味を通じて会話が自然と弾み、互いの距離が縮まることを体感した。⑤メタスキルの概念への気づき：「メタスキル」という概念に触れ、ただ単に行動するだけでなく学びの過程や方法を深く理解することの重要性に気づいた。

2) 講座後の比較的長期的な行動の変化 ①キャリア形成における自分軸の明確化：講座で得た自己分析の成果を就職活動に反映し、求人情報サイトで企業を調査する際には、自分の重視する要素を軸にして情報収集を行うようになった。これにより、キャリア選択における基準がより明確になった。②コミュニケーションの活性化と対話促進：日常生活において、グループでの会話の際に話していない人にも積極的に声をかけ、全員が参加できるような場を作ようになった。また、プライベートな場面でも、旅行の計画などで参加者全員の意見を取り入れようとする姿勢が定着している。③自己表現の多様化とユーモアの活用：自己紹介や面接において、ユーモアを交えつつ親しみやすさを表現する意識が定着し、自己紹介やプレゼンテーションにおいても身振り手振りを活用するようになった。これにより、自己表現に対する自信が高まり、相手に伝わりやすい表現方法を模索している。④人間関係の築き方に対する柔軟性の向上：共通の話題を見つけることの重要性を意識し、人との会話を通じて相互理解を深めるようになった。特に、相手との共通点を見出し、会話が自然と広がるような関係性構築に努めている。⑤メタスキルの意識による学びの深化：講座で触れたメタスキルを活かし、自己表現や学びに対する理解を深めるために、他者から学びを得ようとする意識が生まれた。例えば、講座で見た他者のプレゼンテーションや表現方法を観察し、それらを参考にするなど、積極的に他者からの学びを取り入れようとする姿勢が強化された。

#### 【Cさん（1年生）の場合】

1) 講座時の気づき ①自己紹介スキルの再評価と成長意識の芽生え：自己紹介にもともと自信があったが、先輩のエピソードを聞き「まだ自分には伸びしろがある」と気づき、自分のエピソードに感情的な深まりをもたせたいという意識が芽生えた。②相手を意識した自己表現への気づき：面接や自己表現において、相手の反応を引き出すことの重要性を再確認した。「印象に残る」自己表現が大切だと学んだ。③キャリア形成における新たな視点（基準となる軸）の欠如への気づき：他の参加者がキャリア選択において経済的側面を意識していたことに触れ、自分が感情的な面ばかりを重視していたと気づき、経済面も考慮する必要性を感じた。④自己分析における「メタスキル」の概念：自己分析や問題解決能力に対する深い関心が生まれた。特にメタスキルの重要性に気づき、これを日常や学業で活かすための方法を模索するようになった。

2) 講座後の比較的長期的な行動の変化 ①メタスキルの活用と自己分析の深化：講座での学びを通じて、自己分析の重要性の認識が増し、マイナビの適性検査で得た問題解決能力の活用が進んだ。また、自己分析を深めることで自分の強みと弱みをより認識できるようになり、自分の行動や選択の基盤として活用している。②コミュニケーションの積極性向上：講座後、他者と積極的に意見交換をするようになり、質問力の向上も意識するようになった。特に初対面の大人に対するコミュニケーションへの積極性が増した。③異なる価値観への理解と多様性の受容：講座での経験から、異なる価値観を持つ人との交流に対する抵抗が減り、特に刺激や学びが得られる相手には積極的に関わるようになった。④キャリア観の再考：当初は海外での仕事にこだわっていたが、講座後に日本で働く先輩方の話を聞く機会ができ、日本での研修制度が充実していることや海外の実力主義の現状について知り、より現実的なキャリア観を持つようになった。

#### 4. 感情の動きに関する分析

ヒアリング内容から、感情体験に焦点を当て、「どのような感情の動きが生じているのか」「それが気づきや記憶、さらにはその後の行動にどのように影響を与えているか」に関わる部分を抽出し、その流れを確認した。その結果、インタビュー対象者の内省プロセスも含めて、複数名に共通して見られる次の事象を見出すことができた。

①緊張感と達成感が自己信頼へ：初期段階では、全ての対象者が発表や自己紹介で強い緊張感を抱いていた。この緊張は人前で意見を述べるプレッシャーから生じたが、後の達成感や成長へのきっかけとなった。ある対象者は、上級生の発言をきっかけに挑戦意欲を高めたと述べ、

別の対象者も、緊張の中で発言し達成感を得ることで自己信頼が向上したことを語った。②自己認識と他者比較を通じた学び：他者との交流を通じ、全ての対象者は自己認識を深め、他者との比較から新たな視点を得ていた。ある対象者は他者の価値観を通じて視野の狭さを自覚し、キャリア観が変わったと述べている。また、他の対象者も自分の発言に対する未熟さを認識し、今後の成長に向けた自己改善の糧としている。④温かさや安心感による積極的な交流の促進：全ての対象者が講座を通じて「温かさ」と安心感を体験し、それが積極的な交流を促したと述べている。孤独を感じがちな参加者にとって、このような感情体験は特に重要であり、他の講座への積極的参加のきっかけとなっている。④驚きと自己改善の意欲：他者の行動や発言に驚いた経験は、自己改善の必要性を感じさせ、新たな視点を与える要因となっていた。ある対象者は他者のユニークなエピソードに触発され、自己紹介をより印象的に行いたいと考え、成長の余地を認識した。

さらに、インタビュー対象者3名のうち1名の詳細な語りから、少なくとも次のような講座中の体験によるその後の行動変容が導かれるプロセスを見出すことができる。

⑤「自分の痛いところを突かれる」（しまった、こうしたらよかった、これができていなかったとはっとさせられる）体験が心に残り、その後の生活の中で思考が深まり、行動が改善されたり新しい行動を始める：講座中に行った自己紹介の活動は、参加者にとって印象的なものであった。特に、参加者は当初、自己紹介に自信を持っていたものの、他の参加者が話したエピソードに触れて、自分の話にはまだ改良の余地があることに気づかされた。例えば、ある4年生の先輩が印象的なエピソード（セミを揚げて食べたという話）を披露した際、参加者はその話にはかなわないと感じ、悔しさを覚えた。この「痛み」のような気づきが、より良い自己表現やストーリーテリングに対する強い意欲につながり、今後の自己紹介やコミュニケーションの場での改善を試みようという行動の変化を引き起こした。⑥講座の中で、自分の過去の体験をとらえる新たな概念に、驚きや関心をもって出会い、その後の日常において自分の体験を見直したり深く考えるようになり、新たな学習行動へとつながる：特に「メタスキル」という概念に興味を抱いた参加者は、それがきっかけで自身のスキルや能力についてより深く考えるようになる。講座後に、自分がどのようなスキルを持っているかを改めて見直し、それを伸ばすために何をすべきかという課題に真剣に取り組むようになった。具体的には、仕組みに興味を持ち、認知科学、心理学、脳科学など、もともと興味を持っていた分野への探究心がさらに強まった。講座後も積極的にこれらの分野について学び続け、日常生活における思考がより深まり、自己理解が進んでいった。

以上のように、講座での感情体験が参加者の学びと成長を支えるプロセスの一端が浮き彫り

となった。特に、自己の中核に迫るような感情を伴う体験（痛み、驚き、好奇心）は、参加者のその後の生活や思考、行動に深い影響を与えており、講座の効果が長期的に続いていることが分かる。

## VI. さいごに

本研究は、変化の激しい社会におけるキャリア形成において、関係性と感情の設計という新しい視点を提案し、その有効性を示した。特に、「関係デザイン」と「感情デザイン」という枠組みを導入したキャリアデザイン講座は、学生の自己認識や柔軟な思考力を促進し、ネットワークスキルやメタスキルの向上を通じて、主体的なキャリア形成を支援する可能性が確認された。

今後の研究では、より多様な学生層や企業現場での応用可能性を検討する必要がある。また、感情体験がキャリア形成に与える長期的な影響について、さらなる検証が求められる。本研究が提案する枠組みは、キャリア教育の新たな可能性を示唆するものであり、現代の教育課題に応える重要な一歩である。

## 引用文献

- 1) Krumboltz, J. D. (2001). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment*, 9 (1), 7-21.
- 2) Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147-183). Wiley.
- 3) Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2009). Beyond the self: External influences in the career development process. *The Career Development Quarterly*, 58 (1), 29-43.
- 4) Kram, K. E., & Isabella, L. A. (1985). Mentoring alternatives: The role of peer relationships in career development. *Academy of Management Journal*, 28 (1), 110-132.
- 5) Higgins, M. C., & Kram, K. E. (2001). Reconceptualizing mentoring at work: A developmental network perspective. *Academy of Management Review*, 26 (2), 264-288.
- 6) Granovetter, M. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78 (6), 1360-1380.
- 7) Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3-31). Basic Books.
- 8) Heckman, J. J., & Kautz, T. (2012). Hard Evidence on Soft Skills. *Labour Economics*, 19 (4), 451-464.
- 9) George, J. M., & Zhou, J. (2002). Understanding the relationship between mood and creativity: A meta-analysis. *Academy of Management Journal*, 45 (4), 594-606.
- 10) Forgas, J. P. (1995). Mood and judgment: The affect infusion model (AIM). *Psychological Bulletin*, 117(1), 39-66.
- 11) Betz, N. E., & Hackett, G. (2006). Career self-efficacy theory: Back to the future. *Journal of Career Assessment*, 14 (1), 3-11. <https://doi.org/10.1177/1069072705281347>
- 12) Gelatt, H. B. (1989). Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling. *Journal of*

「関係デザイン」と「感情デザイン」を組み込んだキャリアデザイン講座の効果検証

Counseling Psychology, 36 (2), 252-256.

- <sup>13)</sup> Young, R. A., Valach, L., & Collin, A. (2002). A contextual explanation of career. In D. Brown (Ed.), Career choice and development (4th ed., pp. 206-252). Jossey-Bass.
- <sup>14)</sup> ツナガル株式会社. From vision to solution, the core of Tsunagaru. 2024年11月24日取得, <https://docs.google.com/document/d/1SYf8w0s147pqBpb3SdAKkKrhsfBLRLD3nCrrBroH4xI/edit>
- <sup>15)</sup> 小田部貴子・バレ・アリス, & ハレ・ローラン, 『関係デザインと感情デザインで広げるキャリアの可能性』 ツナガル株式会社 (制作・協力: ツナガル株式会社), 印刷中.