

特集 心理師が教える就活対策

アサーションを身につけて グループディスカッションで自分をアピールする！

経済学部・経済学研究科の学生の方は、企業への就職を希望される方が多いということで、今年度は「就活」をテーマに、役立つ心理学的な知識をご紹介します。今回紹介する内容は、日常生活のコミュニケーションでも役にたつものですので、就職されない方もぜひご一読ください！

「クラッシャー」に気をつけよう

アグレッシブ タイプ

- ✓ 自分本位（自分だけOK）
- ✓ 尊大
- ✓ 他者否定的
- ✓ 操作的
- ✓ 相手に指示
- ✓ 一方的な主張



自分の意見や気持ちは表現するが、相手への配慮を欠いているタイプ。大概の場合、思い通りに進まないため、結果的に自らも不快な気持ちに陥る。

ノン・アサーティブタイプ

- ✓ 他人本位（相手だけOK）
- ✓ 引っ込み思案
- ✓ 自己否定的
- ✓ 服従的
- ✓ 依存的
- ✓ 黙る



自分の意見や気持ちを率直に表現できず、曖昧な言い方をするか、思っていることを言わないタイプ。本音を我慢しているため、次第に心の中に不満がたまっていく。

グループディスカッションでは、他のメンバーと協働して、答えを出していく作業が求められます。しかし、このプロセスの中でディスカッションを台無しにしてしまうタイプの人があります。この人たちは俗に「クラッシャー」と呼ばれています。企業の人に自分の魅力を評価してもらうためには、自分自身がクラッシャーにならないようにすることはもちろん、クラッシャーと出会った時にうまく対処できるスキルを身につけることが大切です。

アサーティブになろう！「私もOK、あなたもOK」

アサーティブ タイプ

- ✓ 自他調和
- ✓ 自他尊重
- ✓ 積極的
- ✓ 自発的
- ✓ 歩み寄り
- ✓ 自己選択



自分の気持ちや意見を表現できる一方で、相手の気持ちや意見にも率直に耳を傾けるタイプ。さわやかな自己表現のあり方。

自分の意見も相手の意見も尊重しながら行うコミュニケーションのあり方を、「アサーション」と言います。ポイントは三つあります。

① その場にふさわしい方法で表現

自分の気持ち、考え、信念などを正直に、そして率直に、場の雰囲気にながらふ方法で伝える。

② 相手のアサーティブな発言を奨励

相手にも率直な表現を求め、自分と意見が異なることがあっても、議論の可能性が広がるととらえる

③ 根気よくお互いの意見を出し合う

葛藤が起きた時は、双方にとって納得のいく結論を見出そうとする。その結果、創意工夫が生まれる

「クラッシャー」の取り扱い説明書

① アグレッシブタイプのいなし方

アグレッシブタイプの人にコントロールを委ねてしまうと、その人の意向に沿う形でしか、意見が通らなくなってしまうたり、アグレッシブタイプの人同士で対立が起きて、険悪な雰囲気生まれてしまいます。同じグループになってしまった時は以下の方法を試してみましょう。

- なるべく他の人にもパスするようにする（「〇〇さんはどう思いますか？」）。出てきた意見を肯定的に受け入れて、自由に意見が言える流れを作っていく。
- 「忌憚なく、敬意を持って、建設的に」というディスカッションで重要な「3K」を意識した議論が良いことをさりげなく伝える
- 意見に否定ばかりする場合は、「否定が多いように聞こえます」と客観的な事実を伝える（その際、感情は交えないようにする）



② ノン・アサーティブタイプの引き出し方

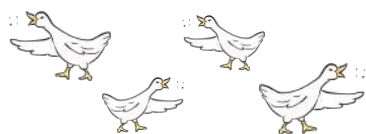
グループの人数にもよりますが、基本的にはグループの全員が議論に参加し意見を出し合えたほうが、良いアイデアにたどり着けます。ノン・アサーティブタイプで、自分から意見を言わない人をうまく巻き込んでいくことで、チーム全体の納得感・満足感を上げることができます。

- リラックスできるような雰囲気をつくって、積極的に問いかける
- 話そうとしてくれたら、前傾姿勢で受容的に聴こうとしている態度を示し、出てきた意見を一旦肯定してあげる（意見を言えたことが良い体験になるようにする）
- 話し言葉だけでは伝えづらそうである場合は、紙に書いて内容を整理するなどして伝えやすくし、メンバー全員が共有できるように工夫を行う



Q&A：こんな時どうする？ーテクニック集ー

Q. 議論が拡散しがち



A. 図を使ってまとめ直す

「前提として何が求められているか」「それに紐づいてどんな意見が出て、どんな立場にまとめられるか」を一度整理することが役に立ちます。情報が視覚化されることで、全員の認識や方向性を揃えやすくなります。

Q. なに言ってるか分からない



A. 伝え返しをうまく使う

「あなたが言いたかったことはこういうことですか？」と、相手の言葉を言い換えたり、噛み砕いて解釈して、確認しながら認識を共有できると良いです。混沌の中に良いアイデアが見つかることもあります。

Q. 発言者が偏っている



A. 黙りがちな人に問いかける

「今のお話についてどう思われますか？」と、まだ発言していない人に問いかけて、話す機会をつくれます。相手の話に関心を寄せて耳を傾け、新たな意見や視点を引き出すことで、議論が深まることが期待できます。

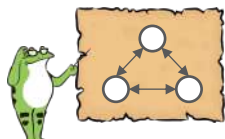
Q. テーマの知識に乏しい



A. 知ったかぶりはしない

知識のないテーマでの議論であっても、知ったかぶりは禁物です。知識が豊富かどうかよりも、議論の過程が問われていることを意識し、自分の意見を述べましょう。柔軟かつ積極的に対応することが重要です。

Q. フレームワークを使いたがる



A. 疑問を投げかける

「フレームワークを使う」という手段が目的と化している場合があります。議論の流れに沿っていない感じがする場合は、率直にそのことを伝え、代替的な方法を提案してみましょう。同じ意見を持っている人もいます。

Q. 対立心を向けられる



A. 意見を外在化する

まずは、相手の意見を尊重し、歩み寄りの態度を示します。それでも対立的な状態が続くようなら、それぞれの意見を図式化し、人vs人ではなく、意見vs意見の形を作っていきます。妥協点が見つかりやすくなります。