

学生によるグループディスカッションの考察 ～社会人の教養 B 授業実践報告～

澤 達大・佐々木伸子

1. はじめに

本報告は、総合社会学科における専門科目のキャリア構築科目として開設された「社会人の教養 B」において、グループディスカッションを中心とした取り組みについて記したものである。本科目は、カリキュラム改訂により、2023 年度をもって非開講となるため、特に最後の 2 年間の授業実践についてアーカイブとして本稿を作成した。

2. 就職活動における学生の課題

本学科のカリキュラムポリシーでは、「問題発見や問題解決に向けた調査・分析力、またコミュニケーション力や情報発信・表現力などを養うため、少人数クラスによる演習・実習等の実践的な科目を設定する。」とある。

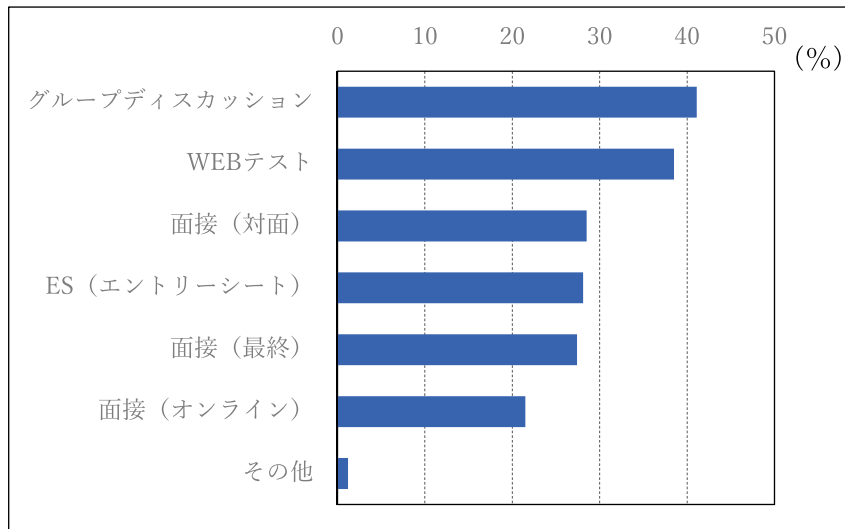
しかし、学生のコミュニケーション力を育成するためのプログラムが、学科の設置科目だけでは不十分と感ずることが、これまで多く見受けられた。本学のゼミでは、アイスブレイクに時間を要し、さらに親しむ間柄になっても、意見を活発に交わすことがない。筆者が担当する総合社会学基礎演習でも、意見（発表）の一方通行が多く、

指名されないと意見を述べられず、議論が深まらないために教員主導で授業を行わざるを得ない状況になっている。また、就活中の 3 年次生に聞くと、他大学で鍛えられた学生に圧倒され、地域協働学生プロジェクトの学生でも本来持っている力を発揮できないなどの課題があると思われる。

一方で、初対面の人間同士で意見交換をするグループディスカッションは、SNS 等が普及した現在、一般的な大学生にとって就職活動時の大きな関門になっていることも事実である。図 1 は、新卒大学生向けの就活情報サイトを運営する会社が行ったアンケート調査であるが、選考に対する意識調査で、苦手な選考方法の第 1 位がグループディスカッションになっている。¹⁾

学生向けの書籍でも、ディスカッションスキルに関する書籍も数多く出されているが、その多くはどちらかといえば就職活動を意識したものではなく、ゼミなど普段の授業におけるものが多い。²⁾ 就職活動はその内容が年度ごとに急激な変化をするため、多くの場合はウェブサイトによる情報入手が有用であるが、就活生向けのウェブサイトには、グループディスカッションの対策講座が多くあふれていることも事実である。

図1 選考に対する意識のうち苦手な選考（複数回答）
 （「就活の教科書」より筆者作成）



本報告者で本授業担当者である実務家教員の佐々木氏は、企業で選考や新人教育に携わった経験から、グループディスカッションの重要性を認識している。佐々木氏は、地方銀行で20年以上の勤務経験があり、支店長代理まで務めた実務家教員である。

佐々木氏が企業在籍中は、新入社員教育の中に、知識やマナーに加えてグループディスカッションを通じて他者との協働力や企画立案等の能力を鍛えるプログラムがあった。当時の勤務先の上層部の考えとしては、入社年数に関わらず企画力や発信力のある人材を育成していくねらいがあった。また、普段の業務においては、チームで進めていくという側面があり、会議や日々の打ち合わせにおいてもグループディスカッションの積み重ねであった。それらのスキルは、業務遂行には必要なものとなっている。

すなわち、採用時には将来の仕事を見据えて、企業が求める（自身の意見や考えを示し、また他者と協働できる）人材をグループディスカッション等の選考形式で選抜しているのである。選考時までには自身の強み

や弱みを踏まえて対策できているかは採用の可否に大きく影響していた。

実際に現職時代は自身も含め、グループディスカッションで培われる技量の経験値が高い社員ほど、業績優秀者に選ばれることが多いと感じていたとのことである。

以上のことから、グループディスカッションを本授業に新たに取り入れて、授業を実践した。

3. 「社会人の教養B」での授業実践

(1) 科目の特徴

「社会人の教養A・B」は、社会において有意義な活動を行うための基礎的な教養を身に付けることを目標としている。この授業を通じて、適切な職業意識を涵養し、就業に必要な諸知識や技能を身に付けることが求められているが、特に本学学生の特性として、数理的な考え方や知識を苦手にしている学生が多い。そのため本科目は、学生の公務員試験やリクルートマネジメントソリューションズが開発したSPIの非言

語（数理）分野の適性検査に対応するための対策講座として、当初設置されたのである。

このうち「社会人の教養B」については、前任者の定年退職等の諸事情により、筆者2名が担当することになった。佐々木氏の実務家教員としての特性を生かすために、授業内容として、授業前半の小テストにSPI等の筆記試験対策を盛り込み、後半は金融関係の基礎知識を授けるだけでなく、取組みを授業内容に盛り込んだ。その結果、前年度までは30名程度の履修登録であったが、最後の2年間は100名規模の大講義となった。授業スケジュールは、表1の回数で12回が佐々木、3回を澤が担当した。そのうち第7～8回を「ディスカッションのコツ」としてグループディスカッションを行った。

表1 社会人の教養B 授業スケジュール

回数	テーマ&キーワード
1	オリエンテーション
2～7	基礎小テスト 社会人の教養（金融） 学生生活マネー&キャリア ●賢いお金の使い方 ～お金のための・ふやす～ ●借りるときの注意 ～トラブルの回避～ ●保険、共済 ●将来設計を考える ～ライフプランニングから～ ●職業選択 ～働き方の多様化と給与から～
8～9	基礎小テスト 社員研修で学ぶビジネスマナー
10～11	ディスカッションのコツ （本稿報告内容）
12	小括

13～15	データに基づいた時事問題の考察 ① 地球温暖化と脱炭素社会 ② 国際情勢 ③ SDGsと今後の世界
-------	--

（2）グループディスカッションの授業実践

①テーマ設定とその理由

ディスカッションのテーマは、数ある分類の中で、就職後の人材に特に重要なものと想定し2年間通じて設定した。

1回目「社会人と学生の違いについて」

<設定理由>

実際に企業内での新人教育をする立場で、社会人としての自覚のない行動を目にし、幾度となく学生との違いについて説いた経験から、学生時代に前もって違いを知り、自らが考え腹落ちさせてほしいと考えたからである。

2回目「京都文教大学が発展するために必要なこと」

<設定理由>

入社後の企画力を求められることを想定し設定した。そして、大学という身近で実情もわかっている対象にすることで、より具体的なディスカッションにできるよう工夫した。

それぞれ質の違うテーマにすることで1種類でも多くの経験を持ってもらえるようにした。

②グループ分け

1グループの適正人数を考え、約5～6名になるようにした。また、就活時の環境と同じように、初めて話す人のいるグループになるよう、2回ともその場で抽選して決定した。

③授業展開と実際

1 回目

グループディスカッションの概要を説明。その後、グループ内で自己紹介（アイスブレイク）タイムからスタートし、役割分担（発表者、司会、書記、タイムキーパー、提案者）を決め、テーマについてディスカッションを実施した。

途中、各役割についての作法に触れ、またディスカッションの進め方について指南した。

最後には、各班1名ずつ前に出て発表も実施した。

2 回目

前時の振り返り、要点について再説明を行った。良い例、悪い例を具体的に提示して、改善を促した。特に、悪い例としては、「他者に発言権を譲らず1人で進めてしまうグループ」や、「社会人になったことがないからわからない」とディスカッションをやめてしまうグループがあった。そのため、再度グループディスカッションの意義や各自の役割について、就活に関わる旨を強調して説明した。さらに、グループ内での振る舞いや言葉遣い、他者の発表を聞く態度など、学内で許されるものであっても、学外や企業人としては許容出来ないものが散見されたので、冒頭で注意を促した。

④教員の振り返り

それまでの受講学生の授業態度等から、学生たちの消極的な態度を事前にある程度の想定をしていた。しかし実際には、当初想定していたよりは、グループ内で積極的な発言、よい雰囲気でのディスカッションが出来ていた。また、発表についても各グループの様々な意見が踏襲されており、回数を

重ねればより良いものになると感じた。

工夫した点として、経験値を上げることや自分の不得手を知る目的のために、2回目は1回目とは違う役割になるように指示をした。2回のディスカッションを通じて、参加者の3分の1は発表者を体験することになった。人前で話す機会やまたそれを聞く機会も少ない中で、当初想定していたよりは、グループ内で積極的な発言、よい雰囲気でのディスカッションが出来ていた。学生は1回目の個々の反省点も活かし、個別にも少しずつ修正されていた。また、発表についても各グループの様々な意見が踏襲されており、回数を重ねればより良いものになると感じた。

また、テーマや方法について、2022年度と23年度は、同じ形式で行ったが、グループディスカッションの定義や役割等理解できていないままの学生もいたので、2023年度は、1回目と2回目の間に、役割について補足の時間を設けた。また、議論が進まないグループも見受けられたので、議論時間中のフォロー体制についてもメリハリをつけるようにした。

(3) 授業実践のまとめ

グループディスカッション後のアンケートでは、下記のような意見が出された。

設問1 就職活動や入社後のグループディスカッションをイメージが出来ましたか

回答 イメージできた 90.9%
できなかった 9.1%

設問2 グループディスカッションの回数はいかがでしたか

回答 少なかった 60.6%
その他 39.4% (多い、普通)

以下の記載は、授業後アンケートより抜粋したものである。

(2023年66名、2022年109名回答)

*グループディスカッションはやったことがあって、苦手意識があったけどやってくうちに、自分でも出来ることがあるんだなと感じることが出来て、苦手意識が少し減った。

*DVDなどでグループディスカッションの攻略方法を見たことがあるのですが、実際に体験してDVDでは感じる事が出来ないことが感じれた。

*グループディスカッションというものを体験したことがなかったが、おおよそどういう立ち回りをすれば良いかなどは自分で体験することができた。

*グループディスカッションはとても苦手だったのですが、発表者をしたり書記をしてグループの人と関わることで少しは苦手意識を無くすことが出来たのかなと感じました。

*グループディスカッションは苦手なもので授業でもそこまで上手に出来ていたわけではありませんでした。しかし、授業でやった後グループディスカッションをする機会がありその時に頂いたフィードバックでは上手にできていたという言葉頂き、もしこの授業でやっていなかったらこんな評価は貰わなかったのでは無いかと思いました。グループディスカッションは慣れが必要なんだとも同時に思いました機会があれば積極的に参加しようと思います。

*1番初めのグループディスカッションでは、意見出しの役にまわりました。この授業以外のところでグループディスカッションをした時にタイムキーパーと書記の役割を経験していたので今回は、役にならず意見をどんどん出してみようと思ったからです。社会人と学生の違いと言うテーマでグ

ループディスカッションをしましたが私は自分が思っているよりも積極的に意見を出せなかったのが悔しかったです。終わってから学んだ事は、発言を恐れずしっかりする事だと思いました。間違っていたとしても発言しなければ伝わらないので初めはしっかり発言する事が大切だと思いました。

2回目では、司会の役職に就いてみました。グループの中で誰もいなかったのと、自分はまだ司会と言う役をやった事がなかったので挑戦しようと思ったからです。初めは、要領がわかっておらず、焦りがありました。進んで行くうちにグループのみんなが意見を出しやすいうようにしてあげればいいのだと気づきました。司会は周り全体の全てを把握する必要があると思っていましたが他の役職に任せるところは任せていいのだと気づきました。

この2回で学んだ事をこれからの就職活動に役立てていければ、良いなと思います。

グループディスカッションを実践することで、就職活動の状況をイメージが出来て、就職活動に向けた前向きな意見が多く出された。講義の一方通行ではない、実践的な授業が学生にとっても必要なことであると考えられる。

4. 今後の課題

最後に、2回のグループディスカッションを通じて、筆者が今後の課題とすべきことを書き留めておく。

①授業時数が限られた回数の中で、いかにポイントをわかりやすく伝え、実践できるか。

②個々の能力に差が生じるので、どのようにフィードバックして次につなげていくか。

③人との関わりが苦手な学生も多くなってくると思うので、授業をいかに受けやすくするか。

④グループによっては、進行等が上手くいかず、議論が深まっていないケースもあるのでそのフォローについて。対応できる人数に限りがあるのでどのように対応していくか。

⑤就活の旬や方法も年を追うごとに更新されているので、就職進路課との連携強化をいかに進めるか。

現在の学生はZ世代といわれ、自分が経験してきた学生時代とは全く異なる環境で、生活をしている。今後、AI等の進展により、予測不可能な世の中になる中で、学生対応は時代とともに変化しなくてはならないことは、筆者も痛感している。

今後は学生とも情報交換しながら、教育方法を常にアップデートしながら授業を進めていく所存である。

参考文献

- 1) 株式会社 Synergy Career 社「就活の教科書」
公式 LINE 登録者対象の 2023 年 3 月のネットアンケート調査結果。(有効回答数 273)
<https://reashu.com/report-23sotsu/> (2023 年 9 月 30 日最終閲覧)
- 2) 本学図書館所蔵図書としては、中野美香(2018)『大学生からのグループ・ディスカッション入門』ナカニシヤ出版. 等がある。