

「不安を力に変える！

就活メンタルモチベーションアップ講座」

株式会社学情 キャリアサポート部

巽 浩一 （敬称略）

＜なぜやる気が出ないのか＞

やる気つまりモチベーションとは、目的達成のための心理的エネルギーである。モチベーションは、方向性（目標や進むべき方向を決定する要素）、強度（どれだけのエネルギーや努力を注ぐか）、持続性（行動をどれだけ長く続けられるか）で構成されている。

内発的動機づけとは、外部からの報酬や圧力ではなく、自分自身の興味・関心などで行動すること。やりたいからやる、やりたいから続けると言うことであり、自分で選んで決めているため長く続けられる。満足度が高く、大変なことがあっても続けられる。就活における内発的動機づけが強い学生は企業選びでミスマッチが少なく、入社後離職が少ない。内発的動機づけを高める方法としては、自己分析の徹底、意味づけの強化、指導の際選択の自由を尊重、成長機会を見える化、などがある。

内発的動機づけを高める方法として、例えば、価値観カードゲームで自己分析をする、「なぜ働きたいのか？」を深掘りする質問リストを作りグループディスカッションで共有するなど、ワークショップを通して進めることも有意義である。

外発的動機づけとは、行動の理由が外部からの報酬や評価、圧力などに基づく状態を示す。外部の刺激がなくなると行動が続かないことが多く、内発的動機づけに比べて持続可能性が低い。例えば締め切りや報酬など、短時間で頑張らなければならないときには効果的である。

モチベーションが上がらない要因として次の6つが挙げられる。

#### 1. 目的意識の不明確さ

「なぜ働くのか」「どんなキャリアを築きたいのか」が曖昧だと、行動の意味づけが弱くなる。方向性が定まらないと行動が停滞する。少しずつでもアクションを起こすように促す。

#### 2. 内発的動機付けの不足

興味や価値観に基づく就活ではなく、「やらなきゃいけない」という義務感で動いている場合やる気が低下する。

#### 3. 過度な外発的プレッシャー

親や周囲の期待、社会的評価に縛られると「自分の意思でやっている感覚」が失われる。内発的動機づけをしっかりと形成する必要がある。

#### 4. 不安・恐怖の影響

「失敗したらどうしよう」「内定が取れなかったら…」という不安が強いと、回避行動が増える。心理的ハードルを下げる話をするとうちがかる。

## 5. 情報過多・選択肢の多さ

企業数や情報が多すぎて「何から始めればいいのかわからない」状態になると、意思決定が困難に。自己分析、就活の軸優先順位を決める。

## 6. 成功体験の不足

手ごたえがないと、「やっても意味がない」という感覚が強まり、モチベーションが低下。小さな達成感を体験する、少しずつの成功体験の積み重ねが大事。

モチベーションアップさせるための対策として、自己分析で「働く意味」を言語化するなどの「目的の明確化」。価値観や興味に沿った企業選びをするなどの「内発的動機づけ強化」。達成可能な短期目標を設定するなどの「小さな成功体験の積み重ね」。不安要因を整理し、行動計画に落とし込むなどの「不安の言語化と対処」が挙げられる。そのためのワークショップ案の一例として、「なぜやる気が出ないのか？」を心理学的に解説し、内発的・外発的動機づけの違いを簡単に紹介。その後不安・迷いの言語化のワーク、自己理解ワーク、理想の働き方をイメージする成功イメージづくりを行い、次の1週間でできる小さなアクションを決める「行動計画」に繋げるというものをやってみるのもいいかと思う。

### <不安の理解と受容>

不安は危険や不確実性に備える、人間の防衛反応である。誰にでもあり、悪いことではない。不安をゼロにすることは難しいので、受け入れてうまく付き合うことが大事である。就活は経験したことのないこと。未知のことを不安に思うのは当然である。やりたいことが決まっていないことはだめなことではないことを伝えてあげる。将来への漠然とした不安は、ほとんどの人が抱えている。抱えていても、みんな社会で働いているので大丈夫であると伝える。情報が足りなさ過ぎても不安になるので、適切な情報を提供する。就活には正解がない、人それぞれであることを認識する。

不安の受け入れ方として、「不安を覚えてもいいんだ」「不安を覚えるのは誰にでもある当たり前のことなんだ」と考えると気が楽になる。不安にはピークがあり、15分もすれば次第に和らいでくると言われている。

不安を和らげる取り組みとして、「何が不安なのか」を具体的に書き出して言語化すると、漠然とした恐怖が和らぐ。完璧を求めない、他人と比較しないのも大事。就活は一人ひとり違うものである。就活は「自分に合う企業を見つける旅」であり、一生が決まるわけではないと捉える。とは言え、一人で不安を払拭するのは難しい。その場合は、キャリアセンター・就職課を活用し適切なアドバイスをもらったり、周囲から話を聞いたり、自分の不安を聞いてもらったりするのも効果的である。

### <不安を力に変える方法>

就活の不安を力に変えるには、自己分析と取り組むべきことの明確化が重要である。自己分析で「軸」を明確化する。そして、コントロールできる行動（企業研究、ES作成、面接

練習など)に集中する。小さな成功体験を積み重ねて自信を育む、仲間や先輩に相談して情報共有し、自分だけの「正解」を作る。少しずつ成功体験を積んでいくと、わからないことが減っていった安心が生まれてくる。漠然とした不安を具体化し、行動で乗り越えることで、精神的な安定と前向きな姿勢を保つことができる。

#### <企業研究は面白い>

売り手市場と言うこともあるのか、業界・企業研究しない人が増えていると聞いている。その理由として、社会に出てやりたいことがない、企業情報の何をどう見ればいいのかわからない、周囲の影響などが挙げられる。継続して企業研究をしてもらうためには、企業研究が面白いことを知ってもらう必要がある。

例えばテレビ番組などで、企業の成長の歩みや方向性、歴史や理念を知る。企業の事業や歴史をストーリーで知る。知らない企業＝興味を持てない企業ではない。話を聞くと興味が持てる場合もある。知らない会社を知ることは面白いと思えると、企業研究に対してやる気を持てるようになる。取り組みやすい動画で企業理解をする方法もある。入り口として知って、そこから企業研究に繋げる。取り組みやすいところからは始めるのがいい。企業研究が面白ければ、自発的に企業研究を行うようになる、つまり内発的動機付けが出来ている状態である。企業研究しなければならない、だと続かない（外発的動機付けのプレッシャー）。どこまで企業研究をすればいいのかと言う質問を受けることがあるが、自分がその企業で働いているイメージを持てれば企業研究は OK だと考えている。

#### <未来への行動計画>

SMARAT の法則。S (Specific / 具体的)「何を」「どこまで」「どのように」行うのか、具体的に明確にする。M (Measurable / 測定可能)進捗や達成度を数値や指標で測れるようにする。A (Achievable / 達成可能)現実的に達成できる範囲の目標を設定する。R (Relevant / 関連性)その目標が、大きな目標と関連しているか、意味があるかを考える。T (Time-bound / 期限が明確)いつまでに達成するのか、明確な期限を設定する。やるべきことを考えるときに SMARAT の法則に当てはめると考えやすくなる。

例えば就活のスケジュールだと、S (具体的): IT 企業を中心に 30 社エントリー、M (測定可能): 1 週間に 5 社調べる、A (達成可能): 授業後の 1 日 1 時間で可能、R (関連性): 志望業界と一致、T (期限): 2 月末までに完了など。できない目標だとモチベーションが下がる可能性があるので注意。また、業界研究・職種研究だとするなら、S (具体的): どんな仕事をしたいか (例: 法人営業)、M (測定可能): 興味度を点数化 (例: 10 点満点で自己採点)、A (達成可能): 自分の強みが活かせるか、R (関連性): 将来やりたいこととの関連性、T (期限): ○月までに企業 30 社調べるなどである。それぞれ SMARAT の法則に当てはめて考えて進めていくのもいいかと思う。

### <Q&A>

Q.たくさんの企業を見過ぎて混乱してしまった。決めきれない学生に対して。

A.これは、企業選びの軸が定まっていないと言える。選ぶ基準が不明瞭。価値観が曖昧なまま選ぼうとしている。自己分析が足りていない印象がある。企業選びではなく「自分の価値観」が見える化させることが必要。例えば、どんな時に「喜び・充実感」を感じる？（感情ベースで本人の価値観が見える）逆に、どんな環境・仕事は嫌か？（“避けたい条件”は決断を早める強力なフィルター）3～5年後どうなっていたら「就活成功した」と言える？（キャリアの方向性を可視化できる）など、質問を試みる。

Q.就職しなければいけないことはわかっているが、一歩が踏み出せない学生への対応策。

A.何がブレーキになっているかを明らかにしてあげることが大事。心理的ハードルの可視化が必要。小さな成功体験を重ねる。成功よりも安心を提供する関わり方をする。

Q3.デビューなど現実の難しさに直面して本来の目標から切り替えた学生に対して、モチベーションアップ、前向きな気持ちにさせる方法があれば。

A.“夢の本質”を言語化してあげるのが最も重要である。学生が“本当に求めているもの”は職業名ではなく、もっと抽象的な価値感である可能性。例えば表現することが好き、クリエイティブ性が嬉しい、誰かの心を動かしたい、世界観を作るのが楽しいなどであれば、これらは就職でも活きる強みである。「それを活かすための場所を一緒に探そう」という方向にもっていくといい。