

生活保護受給者の就労支援の研究¹

—自己制御理論に基づく求職活動支援の研究からの考察—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

主任研究員 梶野 潤

【 要旨 】

本報告では、生活保護受給者等自立促進事業（以下「生保事業」と言う。）におけるハローワークの新たな就労支援メニューの研究開発を目的として、自己制御理論（self-regulation theory: e.g., Carver & Scheier,1981;Bandura,1991;Zimmerman,2000）に基づく求職活動支援（job search interventions）の研究をレビューし、その理論と技法を検討する。

本報告の構成は次の通りである。第1に、求職活動支援の研究の源流である失業研究の歴史を踏まえ、求職活動支援の研究の方法論と求職活動支援プログラムや支援対象者の特徴を説明する。第2に、生保事業の就労支援メニューの研究開発を目的として、自己制御理論の観点から求職活動支援の研究に取り組む意義を説明する。第3に、自己制御理論の観点から求職活動支援の研究の背景にある理論を統合する枠組みである、求職活動支援プログラムの基本構成要素（a framework of the critical components in job search interventions: Liu, Huang, & Wang, 2014）を説明する。第4に、求職活動の成功要因を整理した統合的自己制御モデル（an integrative model of job search predictors, behaviors, and outcomes）に基づく求職活動支援の枠組み（Saks,2005）を説明する。第5に、自己制御理論の観点から求職活動の過程をモデル化し、求職活動の何をどのように改善すればよいかを示す自律型求職活動モデル（cyclical self-regulatory model of job search process quality: Van Hooft, Wanberg,& van Hoyer,2013）を説明する。第6に、これらのレビューをもとに生保事業における就労支援メニューの研究開発における今後の課題を検討する。

なお、自律型求職活動モデルの現場での有用性を検討するため、同モデルを解説する研修プログラム²を労働大学校の研修コースの参加者であるハローワーク職員を対象に実施した。資料編では研修プログラムの感想や意見を聞いたアンケート調査の結果を報告する。

¹（備考）本論文は、執筆者個人の責任で発表するものであり、独立行政法人労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではない。

²研修プログラムの研究開発に当たり、大関義勝氏（HRDファシリテーションズ代表、元・キャリアコンサルティング協議会理事・事務局長）から様々な助言を頂きました。改めて心からの敬意と謝意を表します。

目次

1. 本報告の目的.....	1
(1) 本報告の構成.....	1
(2) 生保事業の実績.....	3
(3) 生保事業における就労支援メニュー.....	4
2. 求職活動支援の研究の特徴.....	6
(1) 失業研究の歴史.....	6
(2) 求職活動支援の研究の特徴.....	8
(3) 主要な求職活動支援プログラム.....	10
(4) 求職活動支援の研究の対象.....	13
(5) キャリア支援の研究との比較.....	13
3. 自己制御理論の観点から生保事業の就労支援メニューを研究する意義.....	16
(1) 多様な自己制御理論に共通する構成要素.....	16
(2) 求職活動支援の研究と自己制御理論.....	17
(3) 自己制御理論の観点から生保事業の就労支援メニューを研究する意義.....	18
4. 求職活動支援プログラムの基本構成要素.....	19
(1) 求職活動支援プログラムの基本構成要素.....	19
(2) 行動学習理論.....	21
(3) 計画的行動理論.....	22
(4) 社会的認知理論.....	24
(5) 対処行動理論.....	26
(6) 自己制御の視点からの理論的統合.....	27
5. 統合的自己制御モデルと支援の枠組み.....	29
(1) 統合的自己制御モデル.....	29
(2) 求職活動支援の枠組み.....	31
(3) 求職行動の種類.....	33
6. 自律型求職活動モデル.....	35
(1) 自律型求職活動モデルの特徴.....	35
ア. 求職活動の品質.....	35
イ. 求職活動の工程品質.....	38
ウ. 媒介変数と境界条件.....	39
(2) 工程品質の循環.....	40
ア. 目標設定.....	41
イ. 計画立案.....	44
ウ. 目標追求.....	47

エ. ふり返り	4 9
7. 考察	5 2
(1) 求職活動支援の研究の源流－失業研究.....	5 2
(2) 求職活動支援の研究の特徴.....	5 2
(3) 求職活動支援の研究の流れ.....	5 2
(4) 求職活動支援の研究の対象.....	5 3
(5) 求職活動支援の研究と自己制御理論	5 3
(6) 生保受給者に求められる自己制御.....	5 3
(7) 自己制御の向上を目的とした訓練プログラムの開発.....	5 4
ア. 訓練プログラム開発の手順.....	5 4
イ. 求職活動支援の統合的枠組みの構築	5 4
ウ. 欧米の求職活動支援プログラムの研究.....	5 5
エ. ハローワークでの有効性の検討.....	5 5
(8) 求職活動支援の技法.....	5 6
ア. 求職活動のスキル開発と動機づけの維持・向上の相互促進	5 6
イ. 労働市場の需要側の視点.....	5 6
ウ. ツールとしての<ことば>の活用	5 7
エ. 自己制御を促す<ことば>の活用方法の訓練.....	5 7
(9) キャリア支援との関連性	5 8
ア. 離転職の経験とキャリア支援	5 8
イ. 求職活動の管理サイクル.....	5 8
資料1：アンケート調査の結果.....	6 0
(1) 調査の目的と質問項目	6 0
(2) イブニングセッションの目的.....	6 0
(3) イブニングセッションのスケジュール.....	6 1
(4) アンケート調査の結果.....	6 1
(5) 自由記述の整理.....	6 2
ア. 肯定的評価の内容.....	6 2
イ. 中立的評価の内容.....	6 4
資料2：アンケート票.....	6 5
参考文献	6 7

1. 本報告の目的

(1) 本報告の構成

本報告では、生活保護受給者等自立促進事業（以下「生保事業」と言う。）³におけるハローワークの新たな就労支援メニューの研究開発を目的として、自己制御理論（self-regulation theory: e.g., Carver & Scheire,1990;Bandura,1991;Kluger & DeNisi,1996;Zimmerman,2000）に基づく求職活動支援（job search interventions⁴）の研究をレビューし、その理論と技法を検討する。

求職活動支援（job search interventions）とは、在職者や失業者などを含む求職者を対象として、限られた期間の中で求職活動を進める上でのスキル開発や動機づけの維持・向上を支援する訓練プログラム（Liu et al,2014a:p.1013）である。訓練プログラムは、1回当たりのセッションが最短8分、最長5時間程度で1日から数週間に亘って行われる（Liu et al.,2014:p.1038-1041）。ハローワークでは雇用保険受給者を対象とした求職活動支援セミナーや生保事業における就労支援メニュー（p.4）が該当する。

本報告の構成は次の通りである。第1に、求職活動支援の研究の源流である失業研究の歴史を踏まえ、求職活動支援の研究の方法論と求職活動支援プログラムや支援対象者の特徴を説明する。第2に、生保事業の就労支援メニューの研究開発を目的として、自己制御理論の観点から求職活動支援の研究に取り組む意義を説明する。第3に、自己制御理論の観点から求職活動支援の研究の背景にある理論を統合する枠組みである、求職活動支援プログラムの基本構成要素（a framework of the critical components in job search interventions: Liu, Huang, & Wang, 2014a）を説明する。第4に、求職活動の成功要因を整理した求職活動の統合的自己制御モデル（an integrative model of job search predictors, behaviors, and outcomes）に基づく求職活動支援の枠組み（Saks,2005）を説明する。第5に、自己制御理論の観点から求職活動の過程をモデル化し、求職活動の何を

³生保事業の支援対象者は「生活保護受給者等」であり、生活保護受給者以外にも、児童扶養手当受給者、住居確保給付金受給者（旧住宅支援給付受給者を含む）及び生活困窮者自立支援法に基づく自立相談支援事業による支援を受けている生活困窮者（住居確保給付金受給者を除く）等が含まれる（厚生労働省「生活保護受給者等就労自立促進事業実施要領」参照）。本報告では生活保護受給者に絞って議論を進める。

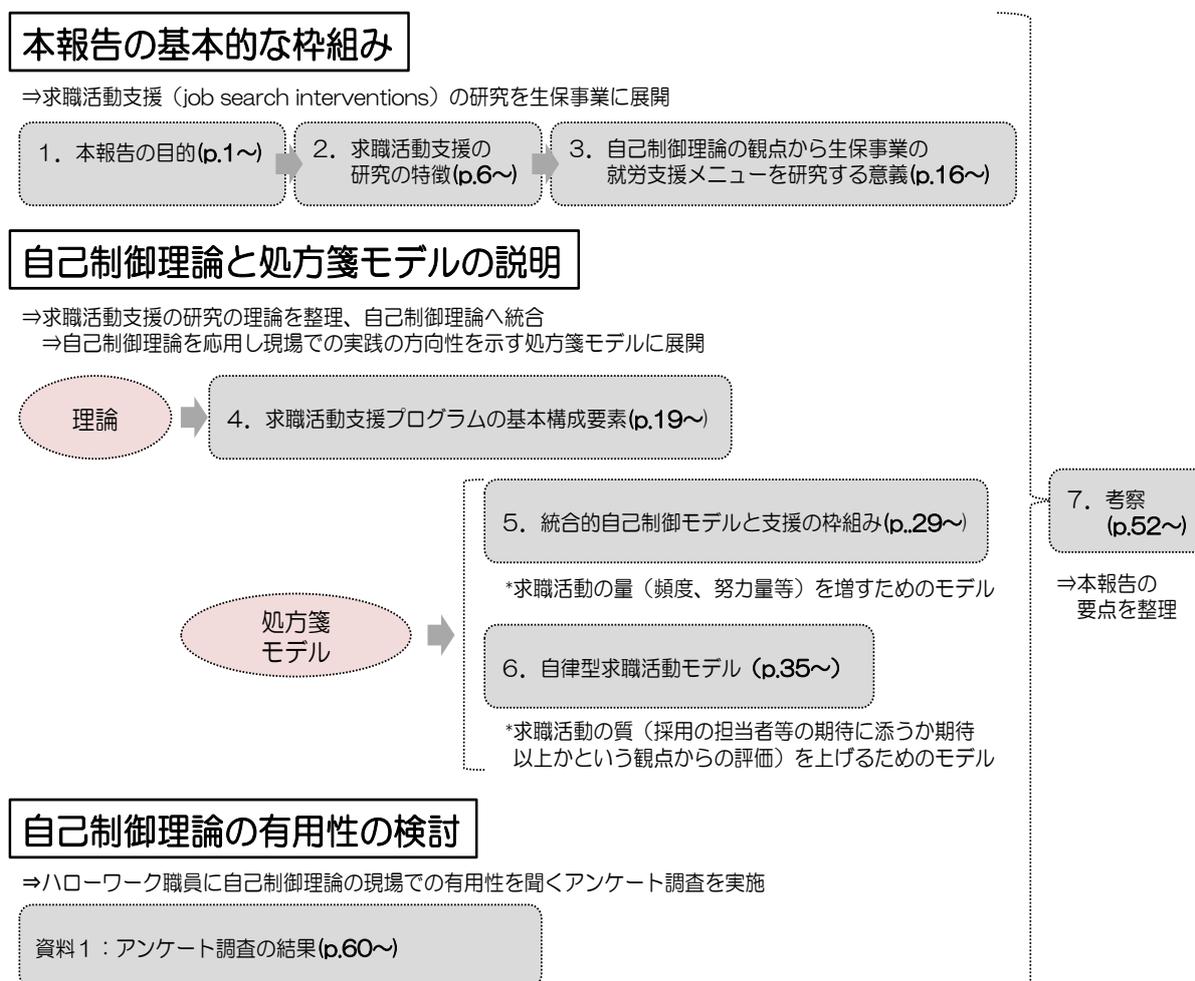
⁴筆者は“job search interventions”を「求職活動支援」と翻訳した。この理由は次の通りである。Longman Dictionary of Contemporary English 5th Edition では“job”とは“the regular paid work that you do for an employment”と説明され、雇われて働く、定期的に賃金が支払われる労働であり、日本語に翻訳すると「定職」に相当する。“search”は“an attempt to find someone or something”と説明され、何かを探す行為を意味する。“find”のように、探し物を見つけたという意味ではない。よって“job search”とは、厳密に日本語に翻訳すると、「就職活動」ではなく「求職活動」が適切と考えられる。“intervention”は、“the act of becoming involved in an argument, fight, or other difficult situation in order to change what happen”と説明され、「困ったことが起こった際、その状況を変えるため、介入する行為」を意味する。よって、“job search interventions”とは、「定職を探す際、困ったことが起こったら、その状況を変えるため介入する行為」という意味になる。生保事業の場合、ハローワークの介入行為とは、具体的には求職活動支援が該当すると言えよう。

どのように改善すればよいかを示す自律型求職活動モデル(cyclical self-regulatory model of job search process quality: Van Hooft, Wanberg, & van Hoyer, 2013) を説明する。第6に、これらのレビューをもとに生保事業における就労支援メニューの研究開発における今後の課題を検討する。

なお、自律型求職活動モデルの現場での有用性を検討するため、労働大学校の研修コースの参加者であるハローワーク職員を対象として、同モデルを解説する研修プログラムを実施した。資料編では、研修プログラムの感想や意見を聞いたアンケート調査の結果を報告する。

本報告の構成を図に整理すると図表 1-1 になる。

図表 1-1 本報告の構成

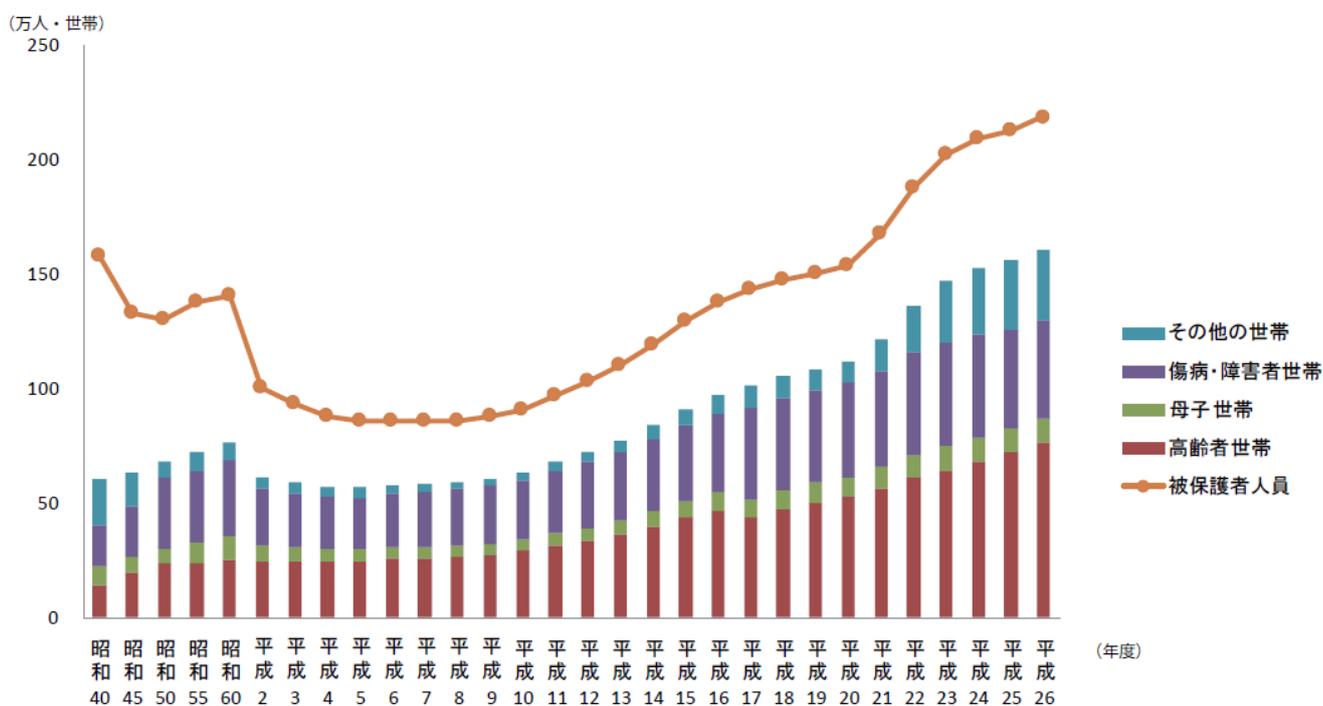


次節では求職活動の支援研究のレビューをする前に、生保事業の実績と就労支援メニューについて説明する。

(2) 生保事業の実績

生活保護受給者（以下「生保受給者」と言う。）の人数は平成 23 年 7 月に過去最高を更新して以来、高止まりの状態が続いている。平成 26 年（確報値）には約 217 万人となり、このうち、稼働能力を有すると見られる被保護世帯である「その他の世帯」数もリーマン・ショック後、大幅に増加した（厚生労働省，2016a:p.1）。こうした中、生保受給者の就労による自立を図ることが喫緊の課題とされており、ハローワークにおいても、地方公共団体との連携を図り、生保事業による就労支援が行われている。

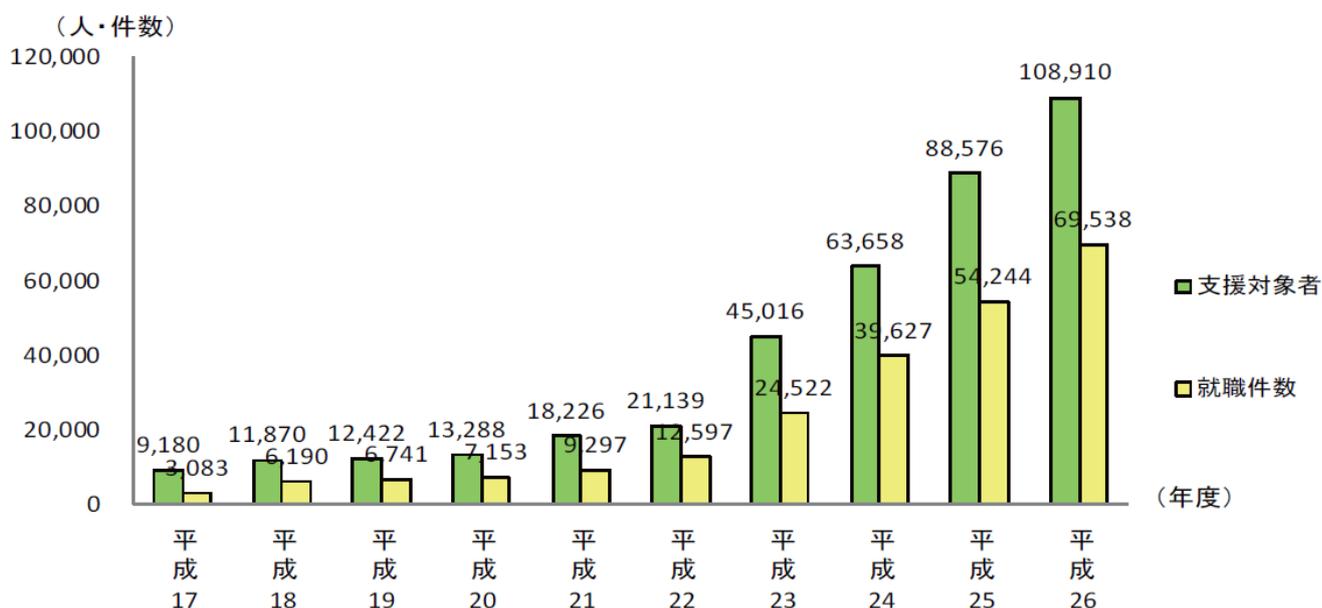
図表 1－2 被保護人員と被保護世帯数の内訳の年次推移（厚生労働省,2016a）



生保事業の実績を見ると、その支援対象者数が増えており、生保事業が年々、拡大していることがわかる。これと並行して同期間の就職件数も増えており、就職率も上昇傾向で推移している（厚生労働省，2016:p.2）。

2015 年度からは「生活困窮者自立支援法」（2013 年法律第 105 号）が施行されており、生保事業における同法に基づく自立相談支援機関からの支援要請も、制度の浸透に伴い、今後大きく増加していくことが見込まれる。

図表 1-3 生活保護受給者等就労自立促進事業の実績の推移 (厚生労働省,2016a)



- 注1) 支援対象者には、生活困窮者・児童扶養手当受給者等、生活保護受給者以外の者が含まれている。
- 注2) 事業の名称は、平成 17～22 年度は「生活保護受給者等就労支援事業」、平成 23～24 年度は『福祉から就労』支援事業、平成 25 年度以降「生活保護受給者等自立促進事業」である。ハローワークと自治体のチーム支援は、平成 23 年度から両者の協定に基づき連携基盤が強化され、実績が前年度と比較して大幅に増加した。その後『福祉から就労』支援事業が発展的に解消され、「生活保護受給者等自立促進事業」が実施されるようになった (厚生労働省,2016b:p.2-3)。

(3) 生保事業における就労支援メニュー

生保事業はハローワークと地方公共団体の連携によるもので、福祉事務所等からハローワークが支援要請を受け、両者で就労支援チームを組む。そのチームによって生保事業における就労支援を受けることが適当であると認められた者を支援対象者として選定し、就労支援を実施する。その就労支援の中心的役割を担う支援者は、福祉事務所等では就労支援員であり、ハローワークでは就職支援ナビゲーターである。

支援対象者の選定の基準は、「ハローワークの一般相談窓口等で、1人で自主的に就職活動を進めるのは難しいが、ハローワークが当該者の希望を十分に聴取した上で早期就労のための計画を策定し、それに沿って担当者制も活用した、時間を確保しての就労支援を行い、意欲を高めるための職業準備プログラム等必要な支援を講じながら、就労後のフォローアップまで一貫して個人ごときめ細かく実施することにより、就労に結び付く可能性がある者」(厚生労働省,2016a:p.5)とされている。この説明から分かるように、支援対象者は、働く気持ちはあるが、ハローワーク等の一般相談窓口等で自主的に就職活動を進めるのは難しい者であり、そのため支援者からの求職活動支援が必要な者という位置づけにあると理解できる。

ハローワークの就労支援メニューは、①キャリアコンサルティング ②職業相談・職業紹介 ③職業準備プログラム ④トライアル雇用 ⑤公的職業訓練等による能力開発 ⑥個別求人開拓とされている（厚生労働省,2016b:p.4）。②、④、⑥は就職に直結する求職活動支援が中心であり、①、③、⑤は職業能力の向上や職業選択の準備状態を整える支援であり、間接的に求職活動支援につながっていると言えよう。

2. 求職活動支援の研究の特徴

本章では、まず求職活動支援の研究の源流である失業研究について、「(1)失業研究の歴史」では **Feather (2014)** のレビュー論文をもとに、その歴史を辿る。それ以降の節では、求職活動支援の研究の方法論と支援対象の特徴、そしてキャリア支援の研究との違いを説明する。

(1) 失業研究の歴史

失業研究は失業率の急激な増加に続いて増える傾向がある。そのルーツは 1929-33 年の世界大恐慌の頃に行われた失業研究に遡る。1929 年の夏に、オーストリアの工業地域にあるマリエンサル村 (Marienthal) にあった工場と、その関連工場が閉鎖された。その村のほとんどの世帯が失業の影響を受けた。**Jahoda, Lazarsfeld, & Zeisel (1933/2002)** は、工場の閉鎖の直後から現場調査 (field study) を実施し、失業が労働者やその家族の心身の状態に及ぼす影響を検討した。**Jahoda (1979:p.309)** は、この現場調査の主要な発見として、後に次のように説明している。

マリエンサル調査は、失業が休息(余暇/自由時間)とは全く違うものであることを明らかにした。失業者はクラブや仲間同士の集まりへの参加、公立の図書館などへ外出する回数が減った。また、新聞を読む習慣もなくなっていき、彼らの時間に対する感覚は麻痺していった。1日中、何もすることがないと、決まった時間に食事ができなくなり、その他の規則正しい生活習慣も失われていった。そして失業前よりも、より必要であるはずの家計の管理を徐々に放棄するようになった。それでも外部での活動や人間関係と比較すると、家族関係においては以前からの習慣や慣行が残っていた。しかし一方で、いくつかの調査の結果からは、失業前より家族関係が悪くなり喧嘩が増えることが明らかになった。

上述のように **Jahoda (1982;p.59-60)** は、失業により賃金がもらえなくなる経済的損失が充実した生活 (quality of life) や心理学的幸福感 (psychological well-being) をも奪うことを明らかにした。

同時期に **Bakke (1933)** はグリニッジ (Greenwich) で労働者階級の家族、特に失業者の家族を中心に現場調査を実施した。**Bakke (1933;p.251)** は、失業者が政治的な抗議活動に積極的に関わらなかった反面、失業の経験により落胆し、不安を感じ、自信を喪失したと述べている。

Jahoda (1933) や **Bakke (1933)** の初期の研究の特徴は、あるコミュニティに起こった大規模な失業がそこに住む人々の生活に及ぼす影響について、社会誌学 (sociography)

の手法を用いて検討したことにある。社会誌学とは、様々な統計的情報や聞き取り調査などをもとに、その実態を記述的に記録する手法である。たとえば、**Bakke (1933;p.XV)** は次のような情報を収集した。①労働者階級、特に失業した労働者階級への面接調査。②労働者階級以外の人たちへの面接調査。③数人の失業者に依頼した時間ごとに何をしていたのか記録する日記。④失業者の生活環境への参与観察。⑤就学状況、配偶者の有無、健康状態、失業状況、職業安定所や教会の活動状況などに関する入手可能な統計情報。

第2次世界大戦から戦後の復興期にかけては、失業率の低下とともに失業研究は衰退していく。1960年代から1970年代にかけ、事例研究や統計的手法を用いたアンケート調査、レビュー研究などの手法を用い、失業がどのような影響を及ぼすのか、そして、失業への対処に関する研究が見られるようになる。

図表 2-1 失業研究の理論

失業研究に特化した理論	一般理論からの応用
<ul style="list-style-type: none"> • 段階理論 (Eisenberg & Lasarus,1938;Zawadski & Ladasfedl,1935) • 喪失理論 (Jahoda,1979,1981,1982,1988) • 職務内容と統制の所在 (O' Brien,1986) • エイジェンシー理論 (Frier,1986) • ビタミンモデル (Warr,1987) 	<ul style="list-style-type: none"> • 自己概念理論 • ストレスとコーピングモデル • 期待×価値理論 • 原因帰属理論 • 無気力感／失望感理論 • 自己効力感理論 • 生涯発達心理学 • 欲求不満—攻撃仮説 • 仕事の要求度—コントロールモデル • サイバネティックス理論 • 認知的評価と情動に関する理論 • 自己決定理論 • 自己制御理論

出所) Feather (2014:p.13-14) をもとに作成。

1975年以降は、先進国を中心に失業率が高くなるとともに、イギリス並びにヨーロッパ諸国、アメリカ、オーストラリアの研究チームを中心に失業研究が積極的に行われるようになる。それに伴い方法論が洗練化された。たとえば、失業の心身への影響を把握するため、不安、自尊心、原因帰属などの心理的構成概念を測定するための心理学的尺度が活用され、血液分析や尿検査などの生理学的分析も行われるようになる。

失業研究の背景にある心理学の理論に注目すると、**図表 2-1**に見られるように2つの流れがあると考えられる。

まず、初期の研究に多く見られる、失業に特化した心理的過程の理論を追求するアプローチである。このアプローチは面接調査や事例研究などの主に質的研究が中心である。たとえば、段階理論 (stage theory) では、失業者は失業期間が長くなるにつれ、その心理状態が段階的に変化すると考える。**Jahoda (1979:p.310)** は一連の段階理論の研究を次のように結論づけている。

ほとんどの失業者が、まずは前向きな気持ちで失業に対応し、その後、一時的に自尊心と意欲が低下する。その過程はなだらかな変化ではない。たとえば、最初は失業によって生まれた自由時間を楽しんだり、活発に就職活動などをして過ごし、その期間が過ぎて失業の手続きに着手する頃になると、急激な心理的ショックがよく起こる。その直後から退屈な時間と自尊心の低下を伴う墮落した生活が始まる。最後は絶望し、これも運命だとあきらめの気持ちに至るようになる。

もう1つは、一般心理学の理論を応用し、失業者の心理的過程の説明を試みるアプローチである。本報告のテーマである自己制御理論に基づく求職活動支援の研究もこのアプローチに属する。たとえば、期待×価値理論 (expectancy-value theory) は、動機づけを期待と価値との積によってとらえようとする理論の総称である (**鹿毛,2004:p.7**)。期待とは成功の見込みであり、この見込みがあると思えば行動するし、見込みがないと思えば行動しない。こういった主観的な成功の可能性に関する信念を期待と呼ぶ。価値とは、取り組むに値する行動かどうか、あるいは、その行動が望ましいかどうか、といった判断に関わる価値観である。動機づけが期待と価値の積で表現されるということは、たとえ成功する見込みがあっても、本人がその行動に価値を見出せない場合、あるいは価値ある行動と思っても成功する見込みがない場合、動機づけが生じず行動は生起しない。

Feather (2014:p.23) は 1980 年代から、この期待×価値理論を活用して求職行動を研究した。失業者が求職行動をとる可能性は、それにより就職できる見込みと、その行動がとるに値するものがどうかといった価値づけの積によって予測できると考えた。

(2) 求職活動支援の研究の特徴

前述における後者のアプローチ、すなわち一般心理学の理論を応用し失業者の心理的過程を説明する研究の流れを受け、1970 年代の初頭から、応用心理学研究の分野では実験計画に基づく実証的な求職活動支援の研究が始まった (**Liu et al.,2014a:p.1011**)。

たとえば、**Barbee & Keil (1973)** は面接試験における対応スキル (interviewing skills : 以下「面接スキル」と言う。) の訓練プログラムを開発し、64 人の生活困窮者層の求職者を対象として、その効果を検証した。実験参加者は全員、事務員もしくは准看護師になるための訓練コースを受講しており、訓練コースの最初と最後の段階で、それぞれ模擬面接

を受けた。実験は実験群2種と統制群で実施した。実験群の1つ目は24人の求職者が最初の模擬面接を受けた後、その様子を録画したビデオを視聴する。行動変容技法 (behavior-modification techniques) の活用により、面接試験において変容すべき行動が特定され、行動リハーサル (behavioral rehearsal) ⁵によって適切な行動の練習と強化が行われる。それから再度、模擬面接を受ける。もう1つは21人の求職者が最初の模擬面接を受けた後、そのビデオを視聴し、再度、模擬面接を受ける。前の実験群との違いは、行動変容技法が活用されないことにある。残りの19人も実験群と同様、2回の模擬面接を受ける。人事部門に在籍する面接試験の審査担当者が、観察できる面接スキルの観点から、これら3群の最初と最後の模擬面接を比較評価したところ、模擬面接のビデオ視聴と行動変容技法の活用、両方を実施した実験群で、より望ましい方向へ行動変容が起こったことが明らかになった。

Azrin et al. (1975)の研究では、求職者同士で相互に求職活動を支援し合うバディシステム (buddy system) を取り入れた求職活動支援プログラムであるジョブクラブ (job club)⁶を開発し、求職者が同プログラムに参加した実験群と、参加しなかった統制群に分け、その効果として就職率を比較した。実験参加者の人数はどちらも60人であった。その結果、2カ月以内の就職率が、統制群では55%であったのに対し、実験群では90%と高率であった。

これらの研究に見られるように、求職活動支援の研究の特徴は、新たな求職活動支援に関する技法や訓練プログラムを開発し、その効果を把握する客観的な指標として、実験参加者の意識や情動、行動面の変化及び支援後の就職率や就職までの期間などを設定することにある。そして、求職活動支援を伴う実験群と、伴わない統制群を比較し、統計的検定の結果から、実験群の優位性を確認して、新たな求職活動支援に関する技法や訓練プログラムの優位性を検証する手順を踏む。

この研究手法は心理工学 (psychological engineering) と言ってよいだろう。その目的は、人間の一般的な心理的過程を明らかにするよりも、心理学の知見を利用して現実の世界に役立つ知識や技術の開発にある。その過程は、現場で実践し、効果を把握し、その結果をもとに知識や技術を改善するという繰り返しである。このような求職活動支援の研究の批判としては、効果の有無に注意が向き過ぎ、心理的過程の研究が疎かになると指摘されている (**Liu et al,2014a:p.1010**)。

⁵ 行動リハーサルは、「スキルを繰り返し練習することで、スキルを身に付けるようにするプロセスである」(小林, 2011:p.283)

⁶ **Azrin et al.(1975)**は、当時、ジョブクラブ (job club) をジョブファインディングクラブ (job finding club) と呼んでいた。

(3) 主要な求職活動支援プログラム

求職活動支援のための代表的な訓練プログラムとして、個別支援では自己効力感ワークショップ (self-efficacy workshop: **Eden & Aviram,1993**)、言語的セルフガイダンスプログラム (verbal self-guidance: **Brown, Hiller, & Warren,2010;Millman & Latham,2001; Yanar, Budworth, & Latham, G. P.,2009**)、ストレスマネジメントトレーニングの一種である筆記療法 (expressive writing: **Spera, Buhrfeind, & Pennebaker,1994**) などがあり、グループ支援ではジョブクラブ (job club: **Azrin et al.,1975**) や JOBS (**Caplan, Vinokur, Price, & van Ryn,1989**) などがある。これらの訓練プログラムの目標は求職活動の動機づけの維持・向上にあるが、この他に面接試験対策や履歴書等の書き方指導など求職活動に必要なスキルの習得を目標とした訓練プログラムがある。

最も普及している訓練プログラムはジョブクラブと JOBS である (**Jome & Phillips,2013:p.613**)。ジョブクラブは 1970 年代に開発された (**Liu et al,2014a:p.1010**)。この訓練プログラムは、学習行動理論 (behavioral learning theory:p.21) に基づいており、構造化されたグループワークから構成される。期間は 2～3 週間程度、1 週間のうち月曜日から金曜日にかけて、午前もしくは午後 2～3 時間ぐらいのセッションが 5 回ある。支援対象者は求職者であり、グループの人数は 12 人以下から始まり、最大 20 人が推奨される⁷ (**Azrin & Besalel,1980:p.13-16**)。

支援対象者は求職活動の様々な領域のスキルやノウハウを学習する支援を受ける。たとえば、求職活動中に受ける挫折感への対処行動、履歴書の作成、求人情報の探索と入手、面接スキル、時間管理、記録管理、求職活動に適切な服装や身なり、電話での問い合わせなどである (**Saks,2005:p.174**)。

JOBS は 1984 年にミシガン予防研究センターで開発された訓練プログラムである (**Brenninkmeijer & Blonk,2011:p.221**)。支援対象者が求職活動のスキルと動機づけの双方が改善できるように訓練プログラムが設計されている。**Caplan, Vinokur, Price, & van Ryn (1989)** は、こういった JOBS の効果を、自己効力感 (self-efficacy:**Bandura,1977**)、対処行動 (coping: **Lazarus & Folkman,1984**)、ソーシャルサポート (social support: **Vinokur & Caplan,1987; Atkinson, Liem, & Liem,1986**) などの様々な理論から派生した心理的構成概念と関連づけて説明している。これらの理論の中心は社会的認知理論(p.23)や対処行動理論(p.25)などの認知理論であると考えられる。

JOBS の支援対象者は 8～20 人の求職者グループと 2 人のファシリテーターであり、1 週間にわたり 4 時間のセッションが 5 回実施される (**Price & Vinokur,2014:p.2**)。

図表 2-2 に JOBS の過程とセッションの内容を示す (**Price & Vinokur,1995:p.196**)。

⁷グループは入替制になっている。最初は 12 人以下で始める。1 週間経ったところで新しく 10 人程度の支援対象者が入る。2 週間経ったところで最初の支援対象者がグループから退出し、また新しい支援対象者が 10 人程度入る。

ジョブクラブとの大きな違いは、JOBSは求職活動スキルの習得のみならず、求職活動を続ける動機づけの維持・向上に力点を置いている点である。このためセッションの中には、挫折経験に対する予防接種（inoculation against setbacks: **Meichenbaum,1985**）の考え方を取り入れ、支援対象者が求職活動中に経験すると予測される挫折に対し、予防を目的とした訓練が組み込まれている。

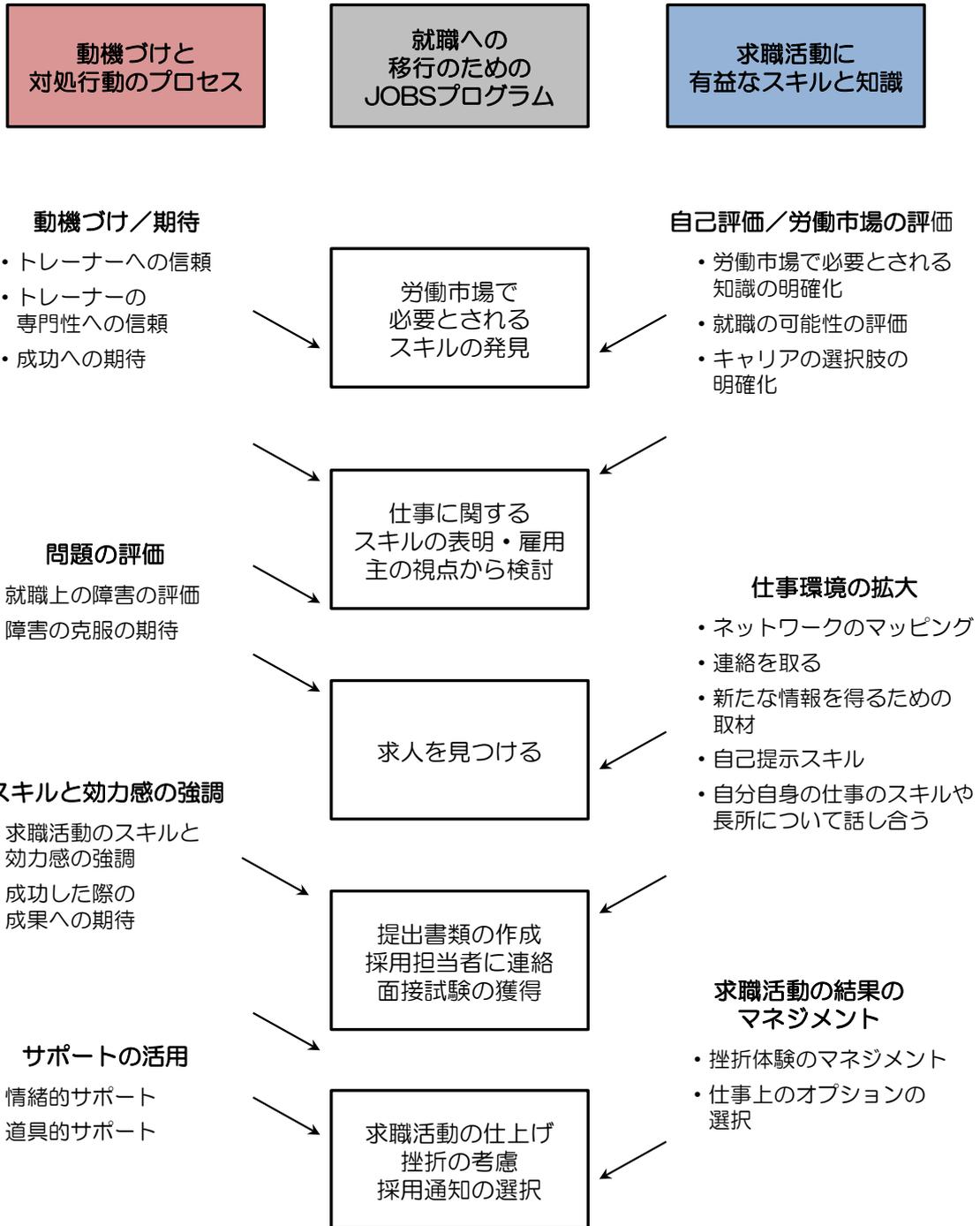
また、ソーシャルサポートの活用を目的とした訓練が組み込まれている。ファシリテーターが観察学習のモデルとなり、グループに対し共感的な態度を表現したり、支援対象者の求職活動の取組みを率先して励ますなどする。さらに、ファシリテーターは支援対象者がサポートティブな行動をとった際、その行動を称賛したり、支援者同士で、そのような行動が取り合える機会となり得るグループワークの実施などを助力する（**Curran, Washart, & Gingrich,1999:p.5**）。

ジョブクラブと JOBS の効果については 1980 年代の初期から効果の検証が行われており、蓄積されている（**Brown & McPartland,2005**）。

ジョブクラブと JOBS の比較から求職活動支援プログラムの背景にある理論の変遷を検討すると、1970 年代の行動学習理論に加え、1980 年代になると求職活動の心理的過程に焦点を当てた認知理論へ幅が広がったと考えられる。**Liu, Wang, Liao, & Shi (2014b:p.1)** は、最近になって、これらの求職活動の様々な心理的過程を統合する枠組みとして、自己制御の観点から求職活動を概念化する研究が一般的になったと述べている。この分野の先鞭となった研究が **Kanfer et al. (2001)** であると考えられることから、**Liu et al. (2014b)** の言う「最近」とは、おそらく 2000 年代以降であると考えられる。

こういった理論の変化と連動して、求職活動支援プログラムも、ジョブクラブに見られる求職活動に有益な知識とスキルの習得に加え、JOBS のように就職への動機づけの維持・強化のノウハウやストレスに対処する方法の学習などを取り入れ、支援対象者自身で情動や行動を制御できる自律性を支援する方向へ変化していると考えられる。

図表 2-2 ミシガン版 JOBS



出所) Price & Vinokur (1995:p.196)を訳出の上、転載。

(4) 求職活動支援の研究の対象

求職活動の支援研究は、一般の求職者から、障害者や公的扶助等の特別な支援を必要とする就職困難者までと広範な対象で行われている。**Liu et al. (2014a:p.1017-1018)** は、実験的もしくは準実験的手法による求職活動支援の研究を 47 本収集し、これらのデータを集約して、メタ分析をかけている。その結果、公的扶助等の特別な支援を必要とする求職者や、身体的・精神的障害により働く条件が限定される求職者のほうが、一般の求職者に比べ、求職活動の支援による効果がより大きいことが明らかにされた⁸。

同分析の対象として、日本の生活保護に相当するアメリカの制度である「貧困家庭一時扶助 (Temporary Assistance of Needy Families: TANF)」(労働政策研究・研修機構,2016:p.39-40) の受給者を対象とした求職活動支援に関する研究を 2 本活用している (Liu et al,2014a:p.1038-1039)。それらの求職活動支援の効果は、それぞれ 4.25 倍 (Azrin & Basalel,1980) と 10.82 倍 (Keeler,1987⁹) であり、47 本の研究の平均値である 2.67 倍よりかなり高くなると報告されている。

(5) キャリア支援の研究との比較

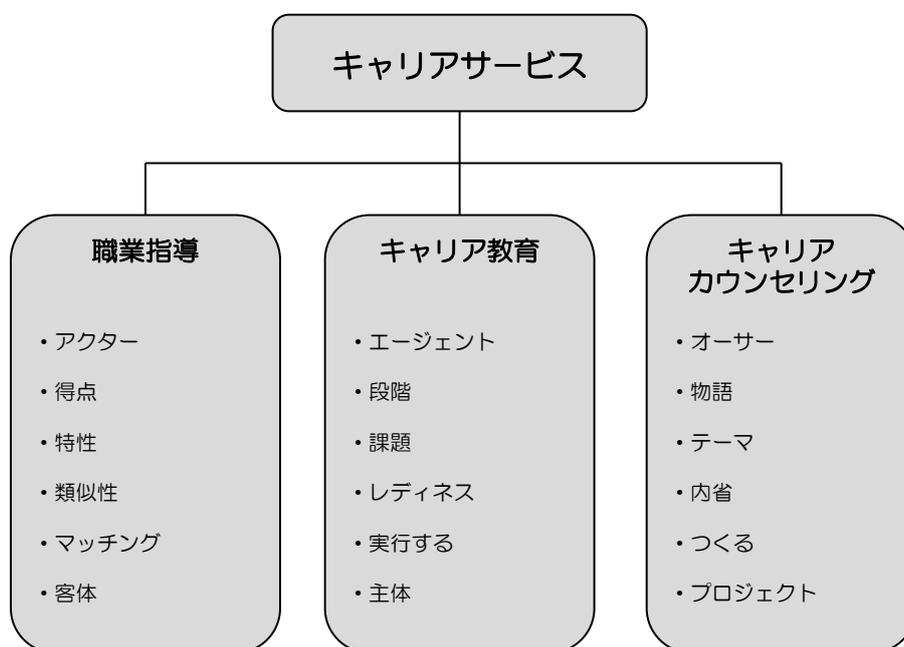
求職活動支援の研究の特徴は、キャリア支援 (career service) の研究と比較するとより明確になる。キャリア支援の研究では、その目標が、研究者の拠って立つ哲学や、その哲学に基づくキャリア理論に左右され (労働政策研究・研修機構,2009:p.29)、キャリア支援の研究全体に共通する客観的な効果の基準を定めることが難しいと言えよう。

たとえば **Savickas (2011:p.7-8)** は、包括的なキャリア支援の枠組みを提出している。この枠組みでは、キャリア支援を構成する職業指導 (vocational guidance)、キャリア教育 (career education)、キャリアカウンセリング (career counseling) の基本的な違いについて、**図表 2-3** のように整理している。

⁸求職活動支援に関する研究では、実験的に求職活動支援の効果を検討する際、効果を示す指標として一般的にオッズ (odds) が活用される (Liu et al.,2014a:p.1010)。オッズとは実験群の統制群に対する割合であり、たとえば、実験群が 40%で統制群が 20%の場合、オッズは 40%を 20%で除算した 2 倍となる。

⁹ **Keeler(1987)**の文献は **Liu et al(2014a:p.1039)**の引用をもとに紹介している。

図表 2-3 職業指導、キャリア教育、キャリアカウンセリングの違い



出所) Savickas(2011:p.7)を訳出の上、転載。

職業指導では、適性検査などの客観的な基準をもとにクライアント一人ひとりの特性を測定し、クライアント間の個人差を把握する。クライアントと類似した特性を持つ人たちが、どのような職業に従事しているかという情報から、クライアントと職業のマッチングを支援する。たとえば、性格検査の結果、クライアントの外向性の得点が高かったとする。そして大規模なキャリア調査から、外向性の得点の高い人の多くが営業職に従事していると明らかにされたとする。これらの情報からクライアントは営業職に向いていると考える。

キャリア教育では、クライアントが主観的な視点から自身のキャリア発達を考える。クライアントのキャリア発達は、その人のライフステージにふさわしい発達課題に取り組む準備がどの程度できているのかという、クライアント自身の気づきから把握される。クライアントはキャリア発達のため、職業やキャリアに対する態度や信念などを学習し、自身の職業能力を発揮できるようになるための支援を受ける。

キャリアカウンセリングでは、クライアントが描く将来の展望を重視する。クライアントは、カウンセリングの支援を受けながら自叙伝的なストーリーを語ることにより、自身の人生のテーマをふり返り未来の展望を築く。

Savickas (2011:p.7-8) の説明から分かるように、キャリア支援は、その効果を捉える視点が多様であり、抽象度が高いことに特徴がある。たとえば、職業指導では人と職業のマッチングを重視する。その職業 (vocation) は類似した職務の集合体と定義され、職務 (job) は課業 (task) の共通している職位 (position:一人ひとりに割り当てられている仕

事)をひとまとめにしたもの、課業とは、ある目的を果たすためのまとまった仕事を指している(労働政策研究・研修機構,2006:p.31)。このように考えると、職業とは抽象度の高い構成概念であると分かる。このため、支援対象者のより長期的なキャリアの方向性の気づきを促すことに向いている。その反面、現実の世界において人と職業のマッチングがうまくいった状態が客観的に定めにくいと言えよう。

たとえば、職業指導の結果、ある人に「販売の職業」というキャリアの方向性が示されたとする。その人が、ある会社の販売職の仕事に就職したとする。このように就職したからと言って、人と職業のマッチングがうまくいったとは限らない。その会社における実際の仕事内容に「販売の職業」に該当しない仕事内容も多く含まれる可能性が高いからである。

求人とは求人事業所の提示する仕事内容や賃金、労働時間などの具体的な求人の諸条件であり、求職とは求職者が就職に際し希望する、具体的な求職の諸条件である。これらのマッチングの成功を示す端的な指標は、事業主にとっては採用であり、求職者にとっては就職となる。反対にマッチングの失敗は書類選考や面接試験での不調であり、就職直後の離職という出来事に現れる。ただし、成功については、その判断基準を求職者と事業主の満足感などの雇用の質にまで広げると、さらに多様化すると考えられる。しかしながら、一般的な傾向として、成功の指標となる出来事に、採用であり就職は外せないと考えられる。

3. 自己制御理論の観点から生保事業の就労支援メニューを研究する意義

本章では、まず多様な自己制御理論に共通する考え方と、その構成要素を説明する。ついで、求職活動支援の研究に自己制御理論を応用する利点を説明する。そして、生保事業の就労支援メニューの研究開発を目的として、自己制御理論の観点から生保受給者の求職活動支援を研究する意義を説明する。

(1) 多様な自己制御理論に共通する構成要素

自己制御には様々な定義があり、その理論も多様である（Carver et al.,1990;Bandura,1991;Kluger et al.,1996;Zimmerman,2000）。Hofmann（2012:p.174）は、これらの定義や理論に共通する要素を、自己制御行動と、成功する自己制御の心理的過程に分けて整理した。前者は一般心理学で扱う自己制御であり、人間行動の本質を研究する分野に属する。これに対し、後者は求職活動支援の研究のように、効果的な求職活動ができていないとされる支援対象者に対し、あるべき自己制御のモデルを示し、それに近づくにはどうしたらよいかを研究する分野であり、応用心理学の領域に属する。

彼は様々な定義や理論に見られる自己制御行動の共通要素を、目標の達成を目指す目標志向的行動（goal-directed behavior）と考え、成功する自己制御の心理的過程に広く認められる主要な構成要素として次の3つを挙げた。

- ①当事者が正当だと認めている思考、感情、行動の基準を伴うこと。
- ②①の基準と実際の状態との違いを小さくする努力をしようとする動機づけを伴うこと。
- ③②を成し遂げるため、その努力を妨げる障害や誘惑を跳ね除ける十分なキャパシティがあること。

ここで言う基準とは、理想、目標などの実現される可能性のある状態を指し、キャパシティとは、現在の状態を操作するための能力と、それを遂行するために必要となる資源の両者を含意していると考えられる（服部,2015:p.117）。

つまり、成功する自己制御は目標設定から始まり、それが思考、感情、行動の基準となり、現状との違いが意識できるようになる（①）。そして、この違いを小さくする努力をしようとする動機づけが自己制御の原動力となる（②）。ただし、この違いをなくそうとする努力には限界がある。現状との差が当事者の能力を大きく超える場合や、その努力をする期間が長期に亘ると、精神的に消耗してしまうという考え方を（③）。

(2) 求職活動支援の研究と自己制御理論

Latack, Kinicki, & Prussia (1985:p.314-315) は、失業に対する対処行動を、自ら目標を掲げ、生活の様々な側面でバランスを取ろうとする過程を伴うと考えた。たとえば、失業による経済的な損失は、家族関係などの社会的側面、そしてストレスなどの生理的・心理的側面に影響を及ぼす。対処行動の本質は、これらの中でバランスを取ることにあり、そのためには、環境からの情報を取り入れ、自らの基準をもとにその情報を評価し、思考、感情、行動を制御する過程、すなわち自己制御の過程が重要であると考えた。

失業に対する対処行動の1つと考えられる求職行動も同様である。たとえば、求職者は求人事業所が提示している求人情報を取り入れ、自らの基準をもとに評価し、自身が希望する求職条件との間でバランスを取ろうとする。このバランスの取り方は、求職者が注意を向けた求人情報や自身の生活環境の変化に影響を受ける。

求職活動支援という視点からこのバランスを考えると、支援者が手取り足取りバランスの取り方を求職者に教えるのではなく、求職者自身が環境への変化に合わせて自身の言動を制御するノウハウを訓練した方が効率的であると考えられる。

Kanfer et al.(2001:p.838)は自己制御の観点から次のように求職活動を定義している。

求職活動は力動的であり、循環的な自己制御の過程である。

この定義を解説すると、まず「力動的 (dynamic)」とは、求職者が目標を達成しようとする意思を伴う行動、つまり目標志向的行動を意味する。ここで言う目標とは就職の実現である。「循環的 (recursive)」とは、求職行動が就職という目標設定から始まり、その目標により想定される状態と現状との間にある違いが解消されるまで繰り返されることを意味する。求職行動が目標志向的であることを考え合わせると、求職行動は就職の実現とともに終了する。そして「自己制御」とは、就職の実現に向けた思考、感情、行動の制御であると言えよう。

自己制御の観点から求職活動を研究するメリットは両者における共通点の多さであると言える。この点から、自己制御の研究で得られた知見は求職活動の支援研究への応用が可能だと考えられる。

たとえば、求職活動は強制的なものではない。求職者が就職したいという意思から始まる目標志向的行動である。その目標を達成するには、書類選考、面接試験、採否の通知などを通じ求人事業所からの応答（自己制御の研究では「フィードバック (feedback)」と言う。)を受け、自己制御の過程と同様、本人が目標として想定していた状態と現状の違いを認識する必要がある。この違いを解消しようとする意思が求職活動を続ける動機づけにつながると考えられる。

求職活動は就職の実現とともに終わるが、その実現は一般的にある程度の期間がかかる。求職者は求職活動の期間中、書類選考や面接試験の不調により挫折や落ち込みなどを経験

することが十分に考えられる。しかし、そこで停滞することなく、自身の就職への動機づけを奮い立たせ、粘り強く求職行動をとり続ける必要がある。つまり、就職の実現には思考、感情、行動を自己制御する必要があると考えられる。

自己制御の研究では、目標志向的であり、その実現のため自身の思考、感情、行動の自己制御を必要とする様々な人間行動が研究されている。たとえば、禁煙、ダイエット、薬物乱用の研究などである（**Rothman, Austin, Hertel, & Fuglestad,2011:p.130-131**）。これらの研究成果は求職活動支援の研究へと応用されている（**e.g., Liu et al.,2014b:p.10**）。

(3) 自己制御理論の観点から生保事業の就労支援メニューを研究する意義

自己制御理論の観点から生保事業の就労支援メニューを研究する意義は、同事業の支援対象者が求職活動において自己制御を特に必要とすると考えられることにある。

生活保護制度は、「国が生活に困窮する全ての国民に対し、その困窮の程度に応じ、必要な保護を行い、その最低限の生活を保障するとともに、その自立を助長することを目的とする」（**生活保護法第1条**）としている。生保受給者は生活困窮者層であり、その背景には傷病・障害、精神疾患や家庭の事情など様々な問題を単一的、あるいは複合的に抱えていると想像できる。このため、生保受給者は、求職活動や就職に関して制約が多いと推察され、彼らの就職活動や就職の実現には、より緻密な情動や行動の自己制御が求められると言えよう。また、この自己制御は同様な理由により、就職後の定着にも強く求められると考えられる。

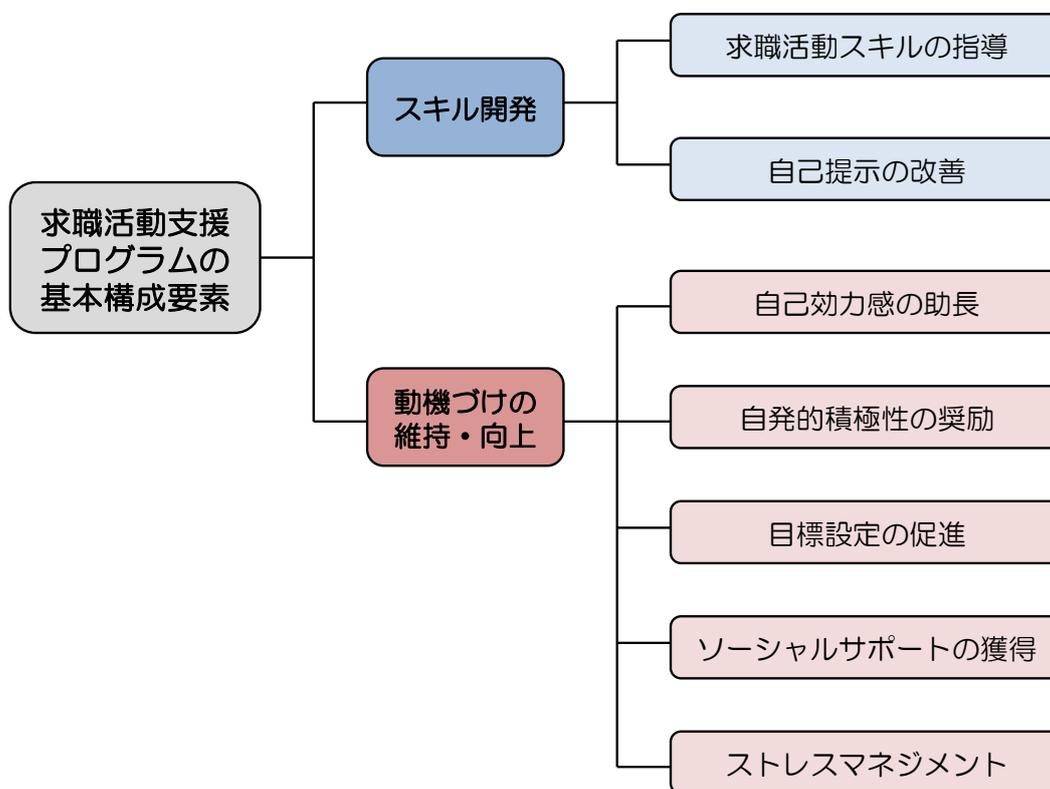
なお、生保事業では限られた期間で就職という成果が求められており、その支援期間は通常6カ月間である。ハローワークではその間、様々な支援メニューにより支援対象者の求職活動を支援する。しかし、実際に求人への応募や提出書類の作成、面接試験を受けるなどの求職行動をとるのは支援対象者自身である。よって、支援対象者は計画的及び継続的に就職活動を進める必要があり、ここでも自己制御が求められることは言うまでもないだろう。

4. 求職活動支援プログラムの基本構成要素

(1) 求職活動支援プログラムの基本構成要素

Liu et al. (2014a)は、求職活動支援プログラムの開発の背景にある理論は多様であり、理論間で相互に比較検討する枠組みがないと指摘した。求職活動支援プログラムの開発研究をレビューし、主要な理論として、行動学習理論、計画的行動理論、社会的認知理論、対処行動理論の4点を挙げ、自己制御理論の観点から主要理論を統合する枠組みとして、**図表4-1**に示す、求職活動支援プログラムの基本構成要素(Liu et al,2014a:p.1014)を提出した。

図表4-1 求職活動支援プログラムの基本構成要素の構造



出所) Liu, Huang, & Wang (2014a:p.1014) をもとに作成。

この枠組みは、求職活動支援プログラムを構成する要素として、支援対象者が効果的に求職活動を進めるための「スキル開発」と、その活動を継続するための「動機づけの維持・向上」に大別し、前者は「求職活動のスキルの指導」と「自己提示の改善」へ、後者は「自己効力感の助長」、「自発的積極性の奨励」、「目標設定の促進」、「ソーシャルサポートの獲

得」、「ストレスマネジメント」へと、合計7種類の基本構成要素に分類するものである。

図表4-2に基本構成要素の説明を示す。

以下、Liu et al. (2014a)の論文をもとに、求職活動支援プログラムの背景にある4種類の主要理論を説明する。そして、それぞれの理論と求職活動支援プログラムの基本構成要素との関わりを説明する。説明をわかりやすくするため例を挙げるが、これらは筆者の創作である。

図表4-2 求職活動支援プログラムの基本構成要素の説明

焦点	基本構成要素	説明
スキル開発	求職活動スキルの指導	自身の仕事のスキルと関連する可能性のある職種を見つけるなど、求職活動に必要なスキルを教える。たとえば、求人情報を得るための求人広告、新聞、インターネット、ソーシャルネットワークなどの活用や仕事の情報を得るための電話での問い合わせなど。
	自己提示の改善	求職申込書の記述や履歴書、職務経歴書の作成など、求められる様式で具体的に自身のスキルや能力を伝える訓練をする。また、服装や身だしなみの指導、面接試験における身ぶり手ぶりを活用した意思表示の方法・態度や礼儀、その他やるべきことなど、就職試験の準備を目的とした改善点の指導など。
動機づけの維持・向上	自己効力感の助長	以下の体験を通して求職者の自己効力感を高める。求職活動に必要な行動の習得（説得力のある自己紹介や自己PRができるようになる、仕事探しに関わる問題を解決できるようになる、模擬面接による対応スキル獲得など）、代理学習（就職活動のモデリングなど）、言語的セルフガイダンス（自身に対する否定的な発言の肯定的な発言への言い換えなど）など。
	自発的積極性の奨励	仕事の選択肢の拡大、また自ら雇用の可能性を広げるための行動を奨励。たとえば、事業所に対し直接自分自身を売り込む電話をかける、面接後に事業所から連絡がなければ自ら問い合わせる、職務要件にない情報であっても応募する仕事に関連する情報は積極的に提供する、親しい事業主がいれば求人を出している知り合いがいなか尋ねてみる、などの行動を勧める。
	目標設定の促進	希望の仕事や職種への就職、あるいは望んでいる給与水準の実現に向けた目標を具体的に設定するよう指導、促進。たとえば、次週までに電話による問合せや履歴書の送付を何件する、など仕事探しの行動目標を具体的に設定するよう促す。
動機づけの維持・向上	ソーシャルサポートの獲得	求職者同士での求人情報の共有など互いに助け合うよう働きかける。求職者の希望を家族や友人などに話し、彼らに精神的な支え（励ましなど）になってもらえるよう、また、金銭などの物質的な支援（移動の手配等含む）を求められないかなどの働きかけを提案する。
	ストレスマネジメント	就職活動中に受けるストレスの予防を講じる。逆境に対処するスキル（リラクゼーション法、たとえば自分の気持ちを書き出してみるなど）を教示。悪い状況はいつまでも続かない、そしていずれは状況を変えられるという考え方を助言。求職者が事業主からの拒絶などにより挫折を覚える可能性を予想して励ますなど。

出所) Liu, Huang, & Wang (2014a:p.1014) を訳出の上、転載。

(2) 行動学習理論

これまでの求職活動の研究から、就職につながる求職活動は一連の求職行動に根差すことが明らかにされている (Blau,1994:p298;Wanberg, Kanfer, & Banas,2000:p.503¹⁰)。求職行動とは、欠員探し、ネットワークづくり、履歴書の作成、事業所への問い合わせなどである。

支援者が行動学習理論 (Skinner,1938) から導き出された原理を活用すると、支援対象者の求職行動はより活発になると考えられる。

行動学習理論の原理では、全ての行動の変容は正 (positive) もしくは負 (negative) の強化によって形成されると考える (Skinner,1938:p.17)。

行動学習理論の効果が特に発揮されるのは職業相談の窓口など、支援者のスーパービジョンのもと、支援対象者が求人を選択する場面である。たとえば、支援対象者が事務職を希望していたとする。しかし、いくら探してもなかなか適当な求人が見つからない。求人を探し始めてから1カ月経った頃、支援対象者が事務職以外の求人にも興味が出てきたと話し、営業職の求人を1件持ってきた。支援者は「なかなかいいところに目をつけられましたね」と、その行動を称賛する。そうすると、支援対象者は積極的に事務職以外の求人を探すように変化した。この例の場合、支援者が「営業職の求人を持ってきた」という行動の称賛により、支援対象者の事務職以外の求人を探すという求職行動に正の強化を与えたと言えよう。

こういった職業相談場面での強化は、支援対象者が求職活動のマニュアルを読むなどの個人学習やセミナーでの座学などに参加するよりも効果的であると考えられる。行動学習理論は、期待される行動を促進する社会的強化の役割も強調する。社会的強化とは、人間関係や所属組織などの社会的環境からの支援や励ましである。ジョブクラブは、社会的強化を取り入れた求職活動支援プログラムの代表的なものである。こういった求職活動支援プログラムは、まずは支援者から個々の支援対象者に特定の求職行動を強化するよう働きかけ、その後、支援対象者同士で社会的強化をし合うようにデザインされている (Jones & Azrin,1973)。

たとえば、支援者は支援対象者に履歴書の作成を依頼する。支援対象者が作成した履歴書の内容をチェックし、必要な修正点を個別にフィードバックする。支援対象者はそれをもとに履歴書を修正する。支援者は社会的強化を目的として、支援対象者がお互いに修正した履歴書を見せ合い、情報交換をするように働きかける。

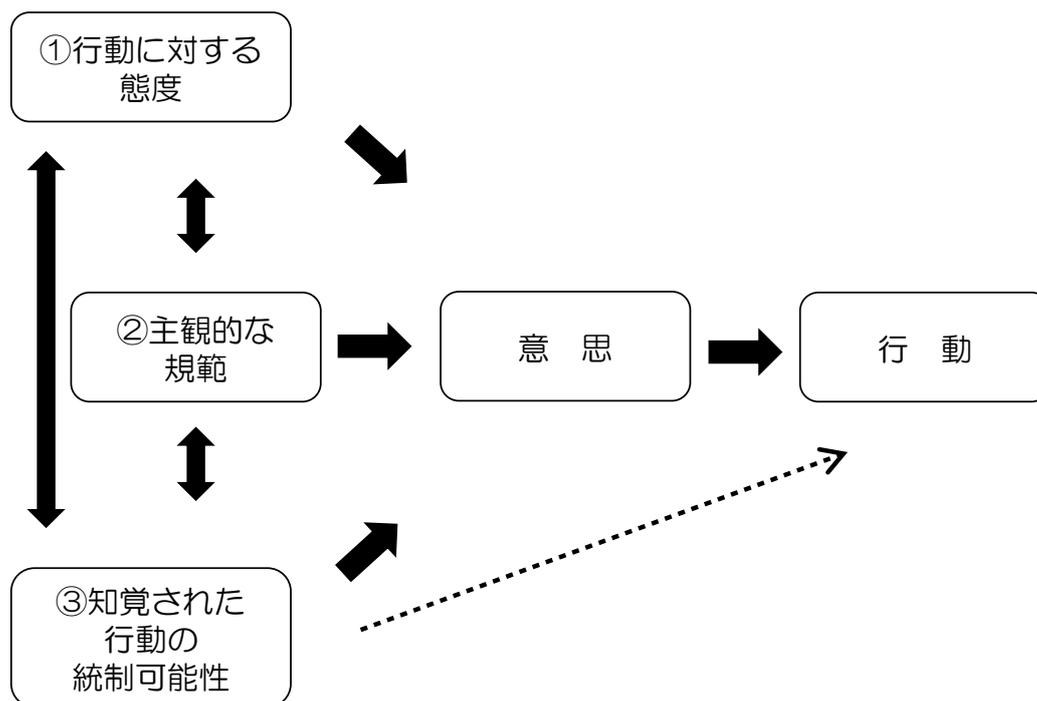
¹⁰ 求職行動について、「ネットワークづくり」(9項目)と「一般的な求職行動」(7項目)に関する項目をそれぞれ作成している。

(3) 計画的行動理論

計画的行動理論 (Ajzen & Fishbein,1980) は、求職行動 (Song, Wanberg, Niu, & Xie,2006;van Ryn & Vinokur,1992) や就職などの求職活動の成果 (van Hooft, Born, Taris, Flier, & Blonk,2004) を予測するために利用されている。

計画的行動理論 (図表 4 - 3 参照) は、行動を予測する要因として行動の意思 (intention) を考える。行動の意思とは、「ある人が、特定の行動をとることについて、その人が考える、その行動をとる確率」 (Fishbein & Ajzen,1975:p.288) と定義される。そして、この行動の意思は、①行動に対する態度 (attitude toward the behavior) 、行動の実行に関する②主観的な規範 (subjective norm) 、③知覚された行動の統制可能性 (perceived behavioral control) から予測できると考える。

図表 4 - 3 計画的行動理論



出所) Ajzen (1991:p.182) を訳出の上、転載。

この計画的行動理論を求職活動の場面で説明する。たとえば、支援対象者が明日午前中にハローワークに行って求人を探すと考えているとする。行動の意思とは、この考えがどの程度、実際に実現化するのかという支援対象者の主観的な確率である。たとえば、翌日、

必ずハローワークへ行くと考えている場合の主観的な確率は 100%に近く、行くかどうか半々と考えている場合は 50%となる。

計画的行動理論を活用した求職活動支援プログラムでは、支援対象者の求職行動の意思である主観的な確率が上がるように、支援者が働きかける。主観的な確率が上がることにより求職行動が活発化し、結果として就職の可能性が高くなると考える。求職行動の意思に関わる変数として次の3つが挙げられている。

①行動に対する態度

行動に対する態度には、支援対象者が、その行動をよいと思うか、あるいは好きと感じるかという認知面や情緒面の評価が反映される。たとえば、支援者が支援対象者にジョブカードの作成を勧めたとする。支援対象者がジョブカードの作成に対し、それが役に立つと肯定的に評価している場合、その行動の意思は高くなる。反対に役に立たないと評価している場合、その行動の意思は低くなる。

支援者が支援対象者に特定の求職行動をとってもらおうと考えるならば、その行動が求職活動に役に立つものであり、就職の可能性を高めると説明し、その行動に対する態度を肯定的に評価してもらおうよう働きかける必要がある。

②主観的な規範

主観的な規範とは、支援対象者がとろうとしている特定の求職行動に対し、家族や友人など、支援対象者にとって重要な他者がどのように思っているか、あるいは行動をとらないことに対しどう思うか、という自身の行動に対する他者の思い（期待・許容・落胆）を支援対象者が思案することである。

たとえば、支援対象者が翌日の午前中にハローワークに行く約束をしているとする。仮にその約束を破った場合、支援者や家族などから、どう思われるだろう、と気にすることである。これは、支援者や家族などからの期待が支援対象者にとっての規範として働いているということになる。

求職活動支援プログラムではグループワークがよく重視される。これは、支援対象者同士で求職活動に積極的に取り組む規範を共有することにより、個々の支援対象者の主観的な規範を促進すると考えることによる。

③知覚された行動の統制可能性

後述する社会的認知理論に基づく自己効力感と同じものと考えてよい。特定の求職行動をとることへの自信である。早起きが苦手のため、明日の午前中にハローワークに行くという行動をとる自信がない例が考えられる。この知覚された行動の統制可能性は、行動に対する態度が肯定的であり、主観的な規範が高い場合であっても、その行動をとる直前に

なって自信が喪失する場合が考えられる。図表4-3では点線の矢印で示されている。たとえば、前日は午前中にハローワークに行く自信があったが、家を出る直前になって様々なことが頭をよぎり不安になって自信を喪失してしまう場合などである。

求職活動支援プログラムを開発する際、いくつかの研究がこの計画的行動理論を利用している。たとえば、Corbière, Zaniboni, Lecomte, Bond, Giles, Lesage, & Goldner (2011) は、計画的行動理論に基づく精神障害者を対象とした求職活動支援プログラムを開発し、その効果を検証した。van Ryn et al. (1992) は、計画的行動理論を活用し、失業者に対し求職活動支援プログラムを実施した。そして、その効果を把握するため、追跡調査を実施した。その結果、求職活動支援プログラムの1カ月後と4カ月後の両方で、知覚された行動の統制可能性が同プログラムの効果に媒介的に影響し、求職行動の意思が高まり、求職行動の活発化につながるということが明らかになった。また、知覚された行動の統制可能性の間接的な効果として、求職行動に対する態度が肯定的になり、主観的な規範が促進されることが明らかにされた¹¹。

(4) 社会的認知理論

Bandura (1986:p.23-24) の社会的認知理論は、3者間相互作用説 (triadic reciprocal causation) による認知的機能主義の立場に立つ。3者間の相互作用とは、行動、認知等の個人的要因、環境の3者が互いに影響を及ぼし合うという意味である。

たとえば、支援対象者が積極的に就職活動をする。これは行動である。程なく就職が決る。行動により環境が作り出されたのである。求職活動が成功すると、支援対象者は自信を持つようになる。環境が個人的要因に影響を及ぼしたのである。その結果、行動がより積極的になる。今度は環境が個人的要因を媒介して行動に影響を及ぼしたのである。3者間相互作用説では、このように行動が環境をつくり出し、翻って今度は作り出された環境が行動に影響を及ぼすというように、因果関係を循環的に捉える考え方をする。

社会的認知理論では目標設定を重視する (Bandura,1991:p.248) 。人は目標設定により、その目標と現状との違いを認識できるようになる。その結果、満足や不満足などの評価的自己反応 (evaluative self-reactions) が起こる。この評価的自己反応が目標の達成への取組みを促すと考える。ほとんどの自己制御に関する理論には、この考え方と同様な心理的過程が考慮されている。

¹¹ 4カ月以降になると、求職活動支援プログラムは直接、求職行動の活発化に効果を発揮するようになり、知覚された行動の統制可能性の媒介的な影響が見られなくなった。求職活動支援プログラムには、書類審査や面接試験での不調に備え、挫折への対処方略の学習が組み込まれていた。van Ryn et al. (1992:p.594-595) は、これらの結果から挫折への対処方略の学習が、4カ月以降になって予防接種 (inoculation) のように効果を発揮したのではないかと解釈した。

社会的認知理論の立場に立つと、求職活動支援とは、支援者が支援対象者に、目標の設定を促したり、目標がどの程度、達成されているのか、といった情報に注意を向けるように働きかけたり、また、そういった情報に注意を向ける重要性に気づいてもらうことである。

たとえば、支援者は支援対象者の就職の希望を明確に言葉にできるように支援する。これは目標設定の支援に相当する。面接試験が不調に終わった時、支援者が支援対象者に面接官とのやりとりをふり返るように促す。これは、支援対象者が目標と現状との違いを認識できるきっかけを支援者に与えていると言える。

社会的認知理論では、目標設定に加え、結果予期 (outcome expectancy) と効力予期 (efficacy expectancy) が重要であると考えられる (バンデュラ,1979:p.89-90)。結果予期とは、自身の行動と、その行動から期待される結果との関係を理解することである。たとえば、ある支援対象者は粘り強く求職活動を続けることができれば、必ず就職できると予測していたとする。「必ず就職できる」という予測が結果予期になる。このような結果予期をしている支援対象者は、積極的に就職活動をする可能性が高くなると考えられる。

効力予期とは、期待される結果に必要な行動をとることができるという信念 (belief) である。自己効力感とは、その効力予期の信念の程度である。特定の行動ができる自信と言ってよい。先ほどの例で説明すると、支援対象者が「粘り強く就職活動を続けること」に対し、どの程度自信があるのか、ということである。

自己効力感が高くなると、人はより高い目標を掲げるようになり、その目標への関与がより強くなる。目標への関与が強くなると、その後は、失敗や挫折があっても目標の達成をあきらめないようになると考えられる (Bandura,1991:p.258)。

こういった自己効力感を高めるには、次の4種類の情報が重要であると考えられている (Bandura,1977:p.195)。第1に、過去に課題をうまくこなすことができた経験である。第2に、他者が課題をうまくこなしている場面を観察する経験である。第3に、できないと信じていることを、他者からできると説得される経験である。第4に、リラクゼーションなどにより負の心理状態を減らす経験である。

Eden & Aviram (1993) は、自己効力感の高揚を組み込んだ求職活動支援プログラムを開発し、その効果を検証した。その結果、同プログラムによる自己効力感の高揚が求職活動をより活発化させることを明らかにした。

(5) 対処行動理論

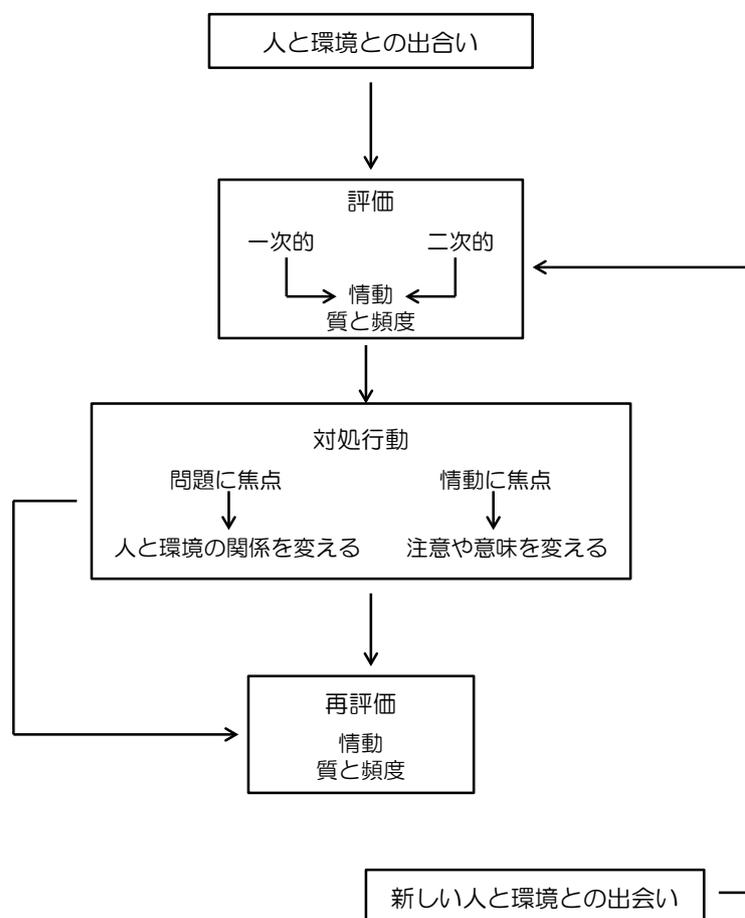
対処行動理論 (Folkman & Lazarus,1988) では、人が出来事をどのように評価するかによって、ストレスの感じ方や、その出来事への対処行動が変わると考える。

人は環境と出会い (person-environment encounter) 、その結果、出来事が生じる。対処行動理論 (図表 4-4 参照) では、人がその環境との出会いをどのように評価するかによって、その状況におけるストレスの感じ方や、そのストレスへの対処行動が変わると考える。評価には1次的評価と2次的評価の2種類がある。1次的評価の段階で、その環境から自身の価値観や目標などが脅かされていると判断すると、その状況をストレスフルであると評価するようになる。この評価はさらに細分化され、自身に損害や損失を与えるか、脅威もしくは挑戦的であるかに分かれる。2次的評価では、1次的評価に応じて、そのストレスフルな状況を解消しようとして何をすべきか、すなわち対処行動を検討する段階になる。対処行動は問題焦点 (problem-focused) 型と情動焦点 (emotion-focused) 型に大別される。前者は問題となっている人と環境との関係を変えようとする対処行動である。後者は人と環境の関係を変えるのではなく、その意味や解釈を変えたり、あえてその問題に注意を向けないようにする対処行動である。

対処行動理論によると、これらの評価は、支援対象者の心理的幸福感と就職の実現に重要な意味を持つと考えられる。たとえば、失業という出来事を損失もしくは脅威と評価すると、不安や抑うつ、身体的疾患を引き起こし、心理的幸福感が損なわれる可能性がある。心理的幸福感が損なわれると、自身の置かれている状況を肯定的に見られなくなり、失業という問題に対し、それを克服しようという気持ちや、その対処への粘り強さが失われる可能性がある。そして、失業という問題を直視せずアルコールに依存するなど回避志向的対処行動 (escape-oriented coping) を選択する傾向が強くなると考えられる。

対処行動理論ではソーシャルサポートの機能を重視する。ソーシャルサポートが機能すると、支援対象者の不適切な対処行動の選択が少なくなる (Wang, Liu, Liao, Gong, Kammeyer-Mueller, & Shi,2013;Wang, Liu, Zhan, & Shi,2010) など、その存在は失業に対処するための重要な資源となることが明らかにされている (Latack, Kinicki, & Prussia,1995;Rife & Belcher,1993)。このため、求職活動支援プログラムにおいて、支援対象者にストレスマネジメントの方法を学習する機会を提供したり、ソーシャルサポートを得るための努力をするように働きかけることは不可欠なメニューであると考えられる。

図表 4-4 情動の仲介役としての対処行動



出所) Folkman & Lazarus(1988:p.467)を訳出の上、転載。

(6) 自己制御の視点からの理論的統合

Liu et al.(2014:p.1012)は、これらの主要理論が相互に連携せず、それぞれ単独で研究に活用されていると指摘した。その結果、それぞれの主要理論には次のような問題があると説明した。

第1に、計画的行動理論と対処行動理論は、求職行動の背景にある動機づけの過程を強調している。その一方で、効果的な求職行動に求められる個人の能力であるコンピテンシー (competency) に触れていない。

第2に、行動学習理論は効果的な求職行動に焦点を当てている。しかし、この理論に基づく支援が、どのようにして就職へと結びつくのか (たとえば、自己効力感の高揚や目標設定など)、その認知的な仕組みに触れていない。

第3に、行動学習理論では支援対象者が効果的な求職行動をとることにより、環境に及ぼす影響を、そして計画的行動理論は行動的意図が求職行動に及ぼす影響を、それぞれ強

調している。しかし、これらの2つの理論では、支援対象者の個人的要因と、その人の置かれている環境要因が、どのように相互作用しているのか、明確な議論がされていない。

第4に、社会的認知理論は、就職につながる、行動、個人的要因、環境のそれぞれの要因間の相互作用に特別な注意を払っている。しかし、この理論では支援対象者が置かれている環境に効果的な求職行動がどのようなものなのか、といったことにあまり焦点を当てておらず、主に支援対象者の目標設定や自己効力感の高揚といった個人的要因に焦点を当てて止まる。

Liu et al.(2014a:p.1012)は、これらの問題の解決には求職活動支援の過程を念頭に置きながら、それぞれの理論がどのように関わるのかを検討する必要があると述べている。そして、この求職活動支援の過程を、より包括的に捉えることができる理論が自己制御理論であり、この理論の観点から求職活動支援の過程を、**図表4-1**に示す7種類の基本構成要素に分類する枠組みを考えた。**図表4-5**に示すように、これらの7種類の基本構成要素は4種類の主要理論と関連性があり、この枠組みにより、求職活動支援プログラムの研究開発の背景にある理論の統合が可能であると考えた。

図表4-5 求職活動支援プログラムの基本構成要素と主要理論の関係

焦点	構成要素	求職活動の支援の背景にある主要理論			
		行動学習理論	計画的行動理論	社会的認知理論	コーピング理論
スキル開発	求職活動スキルの指導	○		○	
	自己提示の改善	○		○	
	自己効力感の助長		○	○	
動機づけの維持・向上	自発的積極性の奨励	○	○		
	目標設定の促進			○	
	ソーシャルサポートの獲得	○	○		○
	ストレスマネジメント				○

出所) Liu, Huang, & Wang (2014a:p.1014) を訳出の上、転載。

5. 統合的自己制御モデルと支援の枠組み

Saks (2005:p.155) は、求職活動支援の研究には次の3つのことを明らかにする必要があると述べている。第1に、人はどのように求職活動をしているのかを明らかにする研究である。第2に、就職という観点から求職活動の成功要因を明らかにする研究である。第3に、求職活動支援の方法を明らかにする研究である。

Saks(2005:p.156)は、求職活動の研究をレビューし、第2と第3の研究がいずれも独立して実施されていることを指摘した。そして、両者の研究の統合により就職の実現を予測する求職活動の変数が明確になり、効果的な支援ができるようになると述べた。

こういった考えのもと、**図表 5-1**に示すように、自己制御の過程の観点から、第2の研究で扱われてきた、そして今後扱われるべき、求職活動における予測変数、行動変数、成果変数を取り上げ、それらを整理した統合的自己制御モデル (an integrative model of job search predictors, behaviors, & outcomes : **Saks,2005:p.170**) を考案した。この統合的自己制御モデルをもとに**図表 5-2**に示す求職活動支援の枠組み (job search intervention framework : **Saks,2005:p.173**) を作成した。この枠組みは第3の研究の促進を目的とし、求職活動の改善の方向性を示す処方箋モデル (**Van Hooft et al.,2013:p.33**)¹²と言えよう。

以下、**Saks(2005)**の研究をもとに統合的自己制御モデルと、それに基づく求職活動支援の研究の枠組みを説明する。説明をわかりやすくするため例が挙げられているが、これらは筆者の創作が含まれている。

(1) 統合的自己制御モデル

統合的自己制御モデルの特徴は次の3つである。

第1に、性別や年齢などの「個人的属性変数」、パーソナリティ特性や職業能力などの「個人差変数」、経済的困窮の程度やソーシャルサポートによる求職活動支援などの「状況変数」、これらの予測変数を取り込んだことである。過去の実証研究により、これらの変数が求職行動を予測することが明らかにされている。

第2に、求職活動と雇用の2つの側面から「目標」を捉えたことである。雇用の目標とは特定の職を得ることであり、求職活動の目標は、その特定の職を得るため、求人情報を収集したり、求人事業所に問い合わせるなどの下位目標という位置づけになる。

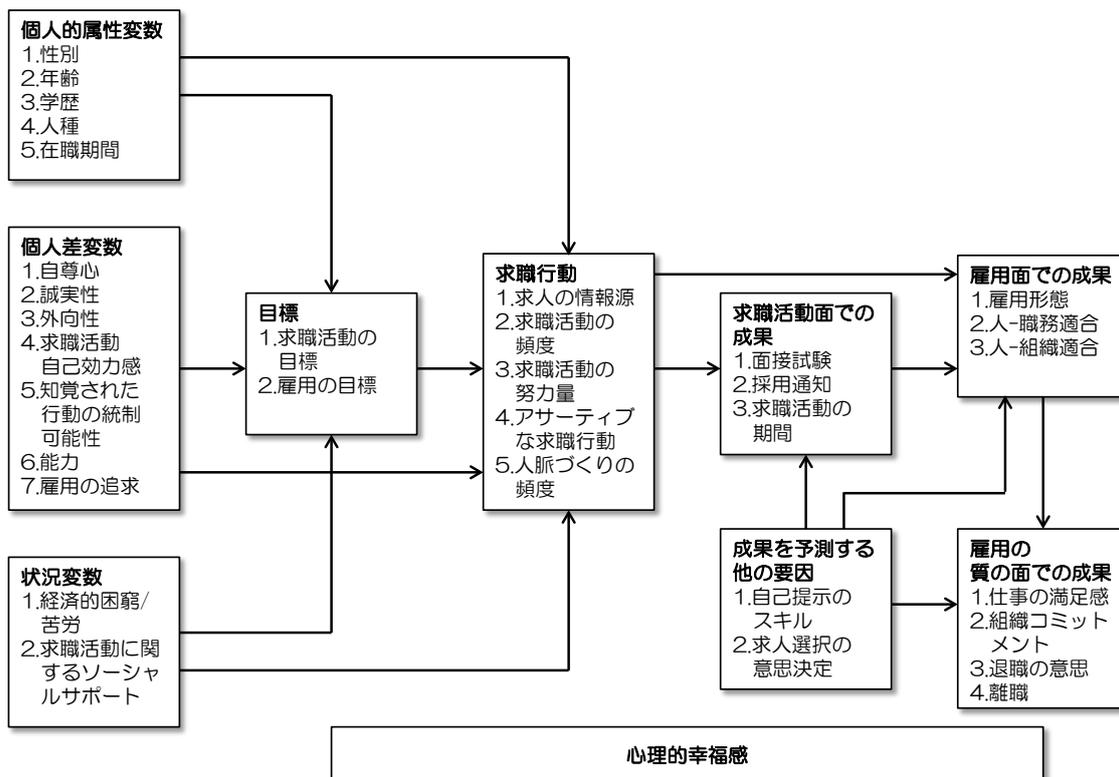
これらの目標は「求職行動」に影響を及ぼす。**Kanfer et al. (2001:p.838)** は、過去の求職活動の研究をメタ分析した結果をもとに、個人の特性や状況変数が自己制御の過程(たとえば、目標設定、セルフモニタリング、自己反応)に影響を及ぼし、それから目標志向

¹² 処方箋モデルについては注の¹³ (p.35) で詳しく説明。

的行動である求職行動の方向性や頻度を左右すると述べている。統合的的自己制御モデルも、この考え方と同様、予測変数と「求職行動」の間に「目標」を位置づけている。

「求職行動」には、どこから求人の情報を入手するかという「求人の情報源」、そして「求職活動の頻度」、「求職活動の努力量」、「アサーティブな求職行動」、「人脈づくりの頻度」などが挙げられている。これらの変数は、その頻度や費やした時間などから量的に把握される (Van Hooft et al., 2013:p.4)。

図表 5-1 求職活動の統合的的自己制御モデル



出所) Saks (2005:p.170)を訳出の上、転載。

第3に求職活動の成果変数を多面的に捉えたことである。「求職活動面での成果」には、「面接試験」の回数、「採用通知」の件数、「求職活動の期間」が、「雇用面での成果」には、就職先の「雇用形態」、担当職務との親和性である「人-職務適合」、就職先の組織や職場への適応性である「人-組織適合」が、それぞれ挙げられている。

この「求職活動面での成果」は、「求職行動」と「雇用面での成果」を媒介する役割も果たす。つまり、「求職行動」の活発化が、「面接試験」の回数や「採用通知」の件数を増やす一方で、「求職活動の期間」を短縮させる。そして、これらの「雇用面での成果」が「雇用形態」や「人-職務適合」や「人-組織適合」に影響を及ぼす。

「雇用の質の面での成果」には、プラスの成果として「仕事の満足感」や「組織コミッ

トメント」が、マイナスの成果として「退職の意思」や「離職」が、それぞれ挙げられている。就職後の「雇用面での成果」が、これらに直接的な影響を及ぼす。

第3の特徴の説明から離れるが、求職活動について「成果を予測する他の要因」として、「自己提示のスキル」と「求人選択の意思決定」が挙げられている。前者は、求職者が履歴書や職務経歴書の作成を通して自身の強みをアピールしたり、面接試験で的確に志望動機を説明できるスキルである。後者は、複数の採用通知を受けた時など、それらの求人をもとに選択するなどの意思決定である。「求職行動」と類似しているが、「目標」は「求職行動」を直接、動機づけると考え、「目標」とは関係のないところで、求職活動の成果変数に直接、影響を及ぼす効果的なスキルや意思決定である「成果を予測する他の要因」があるという捉え方をする。

統合的自己制御モデルの下にある「心理的幸福感」は、これらの求職活動の過程と成果から影響を受ける。

(2) 求職活動支援の枠組み

統合的自己制御モデルで取り上げられている求職活動の成功要因をもとに、**図表5-2**に示す求職活動支援の枠組みが作成されている。

図表5-2 求職活動支援の枠組み

<p>A.求職者のニーズ分析</p> <p>1.個人的属性・経験変数</p> <p>a.性別、年齢、学歴、人種、在職期間</p> <p>b.求職活動の経験と成功体験</p> <p>2.個人差変数</p> <p>a.自尊心</p> <p>b.特性5因子論</p> <p>c.求職活動自己効力感</p> <p>d.知覚された行動の統制可能性</p> <p>e.能力</p> <p>f.雇用へのコミットメント</p> <p>3.状況変数</p> <p>a.経済的困窮</p> <p>b.求職活動のソーシャルサポート</p> <p>B.求職活動の成功の基準</p> <p>1.求職活動面での成果</p> <p>a.面接試験の回数</p> <p>b.採用通知の件数</p> <p>c.(再)就職までの期間</p> <p>2.雇用面での成果</p> <p>a.就業上地位</p> <p>b.人-職務適合と人-組織適合</p> <p>c.職務と組織の特徴 (賃金、組織の評判、出世・昇進の機会など)</p>	<p>3.雇用の質の面での成果</p> <p>a.職務態度(職務満足感、組織コミットメント)</p> <p>b.離職の意図・期待される在職期間</p> <p>C.雇用と求職活動の目標設定</p> <p>1.求職活動の成功の基準に基づく雇用の目標</p> <p>2.求職行動に基づく求職活動の目標</p> <p>D.求職行動</p> <p>1.求人の情報源</p> <p>a.インフォーマルな情報源</p> <p>b.フォーマルな情報源</p> <p>2.求職活動の頻度</p> <p>a.求職行動の準備</p> <p>b.求職行動の実施</p> <p>3.求職活動の投入量</p> <p>4.アサーティブな求職行動</p> <p>5.人脈づくりの頻度</p> <p>E.求職活動の支援</p> <p>1.目標の設定と自己制御</p> <p>2.求職行動と戦略</p> <p>3.JOBSプログラム</p> <p>4.ジョブクラブ</p> <p>5.自己効力感高揚プログラム</p> <p>6.職務・組織適合プログラム</p> <p>7.自己提示スキルプログラム</p> <p>8.職業選択プログラム</p>
--	--

出所)Saks(2005:p.173)を訳出の上、転載。

求職活動支援は、限られた時間と場所の制限の中で実施される。たとえば、ハローワークの就職支援セミナーは実施の場所と時間が限定される。このため、求職活動支援の枠組みは、そういった制限の中から改善が可能な求職活動の成功要因に焦点を当てることになる。

この枠組みは、支援者が支援対象者の求職活動を支援する際の処方箋と言えよう。A～Dは、求職活動支援の過程における支援者の留意点である。Eは、具体的な求職活動の支援プログラムになる。

支援者は求職活動支援を進めるに当たり、適切な支援策を選択するため、「A. 求職者のニーズ分析」を行う。たとえば、Aの「2. 個人差変数」で説明すると、支援対象者の求職活動に対する「c. 求職活動自己効力感」が低い場合、支援対象者のニーズが自己効力感を上げる介入にあると、支援者が見立てることである。

ニーズ分析が終わったら、支援者は支援対象者がどのようなタイプの支援が必要かを決定する。ここから支援対象者に対し、具体的な「E. 求職活動の支援」が始まる。

大抵の場合、Eの「1. 目標の設定と自己制御」から支援が始まる。その際、支援対象者にとって、「B. 求職活動の成功の基準」が何かを理解する必要がある。なぜならば、支援対象者の考える求職活動の成功の基準は様々だからである。たとえば、「できるだけ早く就職したい」、「仕事以外の時間がもっとほしい」、「世間で評判のよい会社に就職したい」などが考えられる。支援対象者から話を聞きながら、Bの「1. 求職活動面での成果」、「2. 雇用面での成果」、「3. 雇用の質の面での成果」を意識して、支援者の考える求職活動の成功の基準を理解する。

これらのことが理解できたら目標設定の支援に移る。ここでは「C. 雇用と求職活動の目標設定」で挙げられているように、2つの側面から目標を設定する支援をしなければならない。

第1に「求職活動の成功の基準に基づく雇用の目標」である。「B. 求職活動の成功の基準」は、どのような就職がしたいのか、という希望であり、それが複数挙げられている段階である。その段階から希望をある程度絞り、どのような就職がしたいのか、雇用の目標を設定する。たとえば、支援対象者は賃金、雇用形態、勤務先、労働時間など様々な希望を持っているが、それらのうち何を優先するのか選択することである。

第2に「2. 求職行動に基づく求職活動の目標」である。支援対象者が雇用の目標を達成するため、実際に何をしようとするつもりなのか、に焦点を当てる。たとえば、履歴書・職務経歴書の作成、応募書類の送付、求人情報の検索などが考えられる。

目標設定の支援が済んだら、Eの「3. 求職行動と戦略」の支援に移る。支援者は支援対象者が求職行動をとれるように、その準備を整える支援をする。たとえば、支援対象者が求職活動の目標の一つとして職務経歴書の作成を挙げた場合、支援者は、その準備として、職務経歴書の作成方法について書かれたパンフレットを渡すなどである。求職行動の

準備を整える支援のあり方は、支援対象者の能力や過去の求職活動の経験などに左右される。「D. 求職行動」では、どういった求職行動をどのぐらいの頻度で取ることが望ましいのか、つまり求職活動の戦略を考える上で考慮すべきポイントが挙げられている。

この「3. 求職行動と戦略」が明らかになったら、Eの3以降で挙げられている各種訓練プログラムを選択し進めていくことになる。Eの訓練プログラムのうち、「1. JOBSプログラム」、「2. ジョブクラブ」、「3. 自己効力感高揚プログラム」、「4. 職務・組織適合プログラム」は、どちらかと言えば求職活動の動機づけの維持・向上を目標とするのに対し、履歴書などの提出書類や面接試験での自己アピールなどの具体的なノウハウを学習する「自己提示スキルプログラム」や、求人や仕事の選択をする際、その選択肢と選択する過程を意識的に行うように指導する「8. 職業選択プログラム」は求職活動のスキル開発に重点が置かれている。

(3) 求職行動の種類

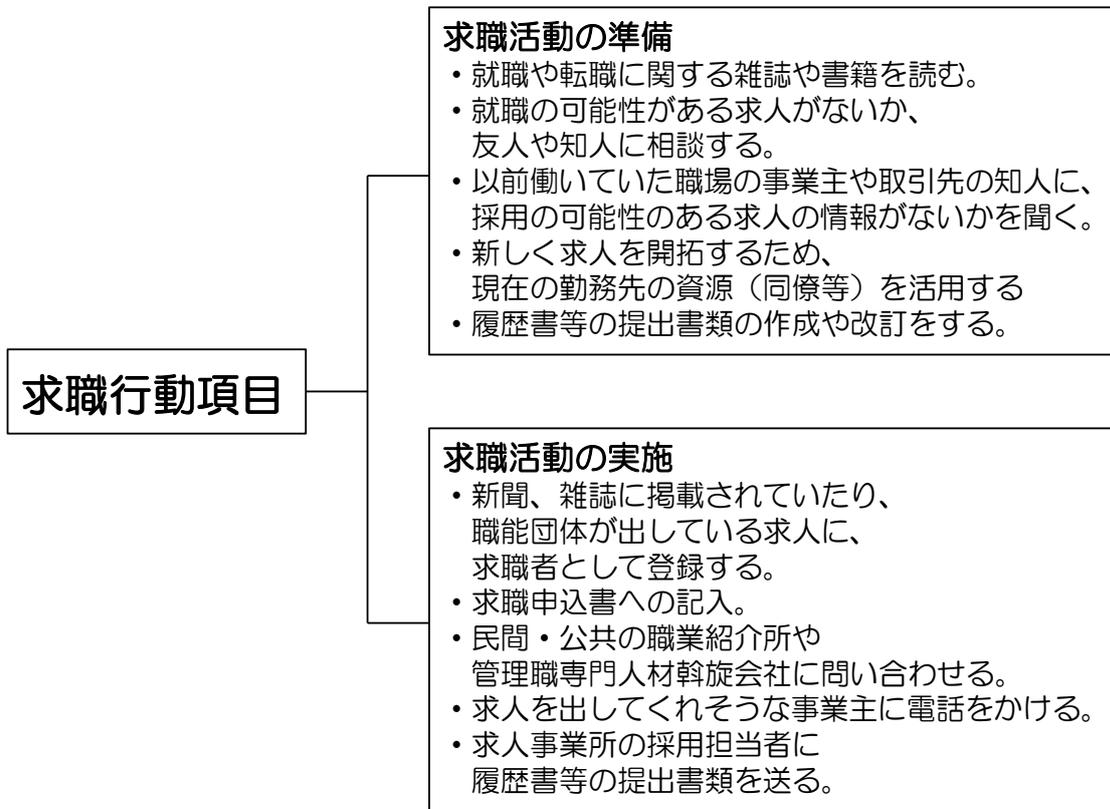
求職行動には、具体的にどのようなものが想定されているのだろうか。**Blau(1993,1994)**は、求職行動を測定するための尺度を作成している。この尺度は2種類の下位尺度からなる。それらは「求職活動の準備」と「求職活動の実施」である。

図表5-3に示すように、これらの下位尺度はそれぞれ6項目から構成される。「求職活動の準備」は、「就職や転職に関する雑誌や書籍を読む」、「就職の可能性のある求人がないか、友人や知人に相談する」、「以前働いていた職場の事業主や取引先の知人に、採用の可能性のある求人の情報がないかを聞く」、「新しく求人を開拓するため、現在の勤務先の資源(同僚等)を活用する」といった求人情報の収集と、「履歴書等の提出書類の作成や改訂をする」などの提出書類の作成に関する項目からなる。

「求職活動の実施」は、「新聞、雑誌に掲載されていたり、職能団体が出している求人」、求職者として登録する、「求職申込書への記入」、「民間・公共の職業紹介所や管理職専門人材斡旋会社に問い合わせる」といった求人への応募もしくは職業紹介機関への問い合わせと、「求人を出してくれそうな事業主に電話をかける」「求人事業所の採用担当者に履歴書等の提出書類を送る」といった求人事業所へ直接、働きかける項目からなる。

ハローワークの求職者の一般的な求職行動と比較すると、「求人を出してくれそうな事業主に電話をかける」といった求人開拓に関する項目が含まれている一方で、面接試験の対策に関する項目が含まれていない。それら以外は、ほぼ一致すると考えられる。

図表 5 - 3 求職行動項目



出所) Blau(1994:p.298)をもとに作成。

6. 自律型求職活動モデル

Van Hooft et al. (2013) は、自己制御の視点から求職活動の過程をモデル化し、支援者と支援対象者の双方にとって求職活動のどこをどのように改善すればよいかを示す処方箋モデル¹³としての「求職活動の品質工程に関する循環型自己制御モデル (cyclical self-regulatory model of job search process quality : 以下「自律型求職活動モデル¹⁴」と言う。)」を提出した。自律型求職活動モデルは図表6-1に示す11の命題から構成される。以下、彼らの論文をもとに自律型求職活動モデルを説明する。説明をわかりやすくするため例が挙げられているが、これらは筆者の創作が含まれている。

(1) 自律型求職活動モデルの特徴

自律型求職活動モデルの特徴は3つある。第1に、求職活動と就職の関係を論じる際、求職活動の量 (quantity) ではなく、その品質 (quality) に注意を向けることである。第2に、総合的品質管理 (Total Quality Management : 以下「TQM」と言う。) の考え方を取り入れ、高品質の求職活動は、その過程の品質からつくり込まれると考えたことである。第3に、求職活動の品質と就職の関係には、労働市場の需要などのマクロ要因が媒介すると考えたことである。以下にそれぞれの詳細を示す。

ア. 求職活動の品質

Van Hooft et al. (2013:p.4) は、これまでの求職活動支援の研究では、その支援の効果として求職活動の量にのみ焦点が当てられ、その品質が十分に検討されてこなかったと述べている。

求職活動の量は、頻度 (intensity) と努力量 (effort) に大別される (Saks,2005:p160)。求職活動の頻度とは、支援対象者が求職活動の期間中にどのくらい求職活動を行ったかを量的に把握する指標である。これは一定の調査期間を定め、その間、求人検索に費やした時間、応募した数、面接試験を受けた回数などから導き出される。

¹³ Van Hooft et al. (2013:p.33) によると、「求職活動の品質工程に関する循環型自己制御モデル (cyclical self-regulatory model of job search process quality)」は記述的 (descriptive) と言うよりもむしろ処方箋的 (prescriptive) であると説明している。ここで言う記述的とは、求職活動が実際にどのように行われるかを示すことを意味する。それに対し処方箋的とは、望ましい求職活動に向け、実際の求職活動をどのように改善すればよいのか、その方向性を示すことを意味する。彼らの言う望ましい求職活動とは高品質の求職活動である。このモデルの活用により、高品質の求職活動を実現するための訓練プログラムの開発が容易になると述べている。

¹⁴「求職活動の品質工程に関する循環型自己制御モデル (cyclical self-regulatory model of job search process quality)」は、求職者が自身の求職活動の目標を立て、その目標の実現に向け実行の計画を立て、現実の就職環境のなかで計画を実行し、その実行状況をふり取り、それを踏まえて目標を再設定するというように循環的に続く求職活動の過程をモデル化したものである。こういった一連の過程は、環境の変化に応じて能動的に自身の行動を制御する「自律的 (autonomous)」過程であると言えよう。このため、同モデルを「自律型求職活動モデル」と呼ぶことにした。

求職活動の努力量とは、求職者が求職活動全般に費やした、エネルギー、時間、精神力を量的に把握する指標である。求職活動の頻度とは違い、特定の求職行動に焦点を当ててはかるものではなく、たとえば、「求職活動全般に費やした時間や肉体的・精神的な負担を思い出してください」といった聞き方をする。

求職活動支援の研究において、求職活動の量ばかりが取り上げられてきた背景には、活動量の増加に伴い、就職できる可能性が高くなると考えたことにある。しかし、現実には活動量が増えてもその品質が高くなければ、就職に結びつく可能性は低くなると考えられる。たとえば、どれだけ多くの求人に応募したとしても、そこで提出された履歴書や職務経歴書の品質が低ければ就職の可能性は低くなる。

Van Hoof et al. (2013:p.7) は、こういった問題を克服するため、求職活動の品質を次のように定義した。

求職活動の品質とは、求職活動の成果が、労働市場の需要側（応募先の求人事業所、職業紹介事業者、書類選考・面接試験の審査担当者、採用の担当者、カウンセラーなど）の期待に添うか、もしくは、その期待以上であるか、という観点から概念化したものである。

このモデルでは労働市場の需要側の視点からの評価が品質とされる。求職活動の品質は、その生産物（product）と支援対象者の行動（behavior）から評価される。ここでの生産物とは支援対象者が求職活動を通して収集した求人情報や作成した履歴書・職務経歴書などであり、行動とは面接試験対策のセミナーを受講して習得した効果的な自己表現の方法などが挙げられる。

この定義によると、これら生産物と行動の品質は、労働市場の需要側の期待に添うか、もしくは期待以上であるかという視点から評価される。たとえば、支援者が面接試験対策のセミナーで模擬面接における支援対象者の言動を評価する際、需要側である求人事業所の採用担当者の視点で考え、どのように応答すれば彼らの期待に応えることができるのか、という判断基準で行う。

図表6-1 自律型求職活動モデルの11の命題

- 命題1：求職活動（生産物、行動）の品質は、その品質工程の影響を強く受ける。
- 命題2：高品質の求職過程は、(a)目標設定、計画立案、目標追求、ふり返りの順に循環する4種類の自己制御の段階を伴う。そして(b)段階ごとに一定の基準と仕様に従う。
- 命題3：目標設定における高品質の求職活動の基準とは、(a)意識している目標を1つ選択し、その目標との(b)関わりを強め、さらに(c)明確にし、(d)下位の目標からなる階層構造に位置づけることである。
- 命題4：計画立案における高品質の求職活動の基準は、(a)求職活動として、探索的もしくは（場当たりのというよりも）集中的のどちらかの戦略を採用し、(b)私的な情報源に特別な注意を向けるなど幅広く求職活動の戦術を活用する意思を固め、(c)求職活動の戦術における優先順位の確定や、自ら期限を決め、いつ、どこで、どのように、その戦術を実行するのかなどを無理のない形で実行可能な計画を作成し、そして(d)計画的に活動を実行するため綿密な準備をすることである。
- 命題5：目標追求における高品質の求職活動の基準は、(a)求職活動を開始したり持続するため、自身の注意、思考、感情、動機づけ、行動をコントロールし、(b)目標以外に注意が向く場合、その注意を逸らすことにより目標を保護。そして、(c)自身の行動、目標の進行状況、進行の速さに関する情報を入手するため、自身をモニタリングし、他者からのフィードバックを求めることである。また、目標と進行状況の違いに注意を向け、その結果について診断する際、自身よりも課題との関連性から解釈することである。
- 命題6：ふり返りににおける高品質の求職活動の基準は、(a)設定した求職活動の目標（就職だけでなく雇用形態も含む）の観点から自身の実績の評価に注意を向けることや、(b)失敗の原因が自身にあり、その原因を解消することが可能であると考えることや、失敗から学ぼうとすること、(c)活動の成果に応じて自身に報酬を与えることである。
- 命題7：循環する求職過程のそれぞれの品質工程は、次に続く段階の品質に強く影響を及ぼす。
- 命題8：(a)求職活動の品質工程は就職の実現に強く影響を及ぼす。(b)その際、求職活動の品質が介在する。
- 命題9：求職活動に関する知識や技能、動機づけの強さ、自律的な動機づけ、自己制御の能力、自己効力感や自己マスタリーといった求職活動の認知は求職活動の品質工程に強く影響を及ぼす。
- 命題10：求職活動の品質に対し、経済的困窮は悪い影響を及ぼし、ソーシャルサポート（道具的サポートと情緒的サポートの両方）はよい影響を及ぼす。
- 命題11：労働市場の需要が大きい場合、(a)求職活動の品質に悪い影響を及ぼし、(b)求職活動の品質が就職の実現に及ぼす影響を抑制する（たとえば、労働市場の需要が小さい場合、求職活動の品質と就職の実現との関係はより強くなる）。

出所) Van Hooff, Wanberg, & van Hoya(2013:p.10-30)を訳出の上、転載。

イ. 求職活動の工程品質

Van Hoof et al. (2013:p.7) は、求職活動（生産物、行動）の品質は、求職活動の過程における自己制御の品質に影響を受けると考えた。たとえば、支援対象者がある求人に応募し、書類選考の段階で不調に終わった。すると彼は、この経験をきっかけに、採用担当者の視点を意識して履歴書や職務経歴書などの提出書類を作成するようになり、その結果、書類選考を通過するようになった。

この例における求職活動の品質の評価対象は提出書類である。提出書類の品質が高くなったのは、支援対象者が提出書類の再作成の過程で、採用担当者の視点から提出書類を見直すという自身の求職行動を制御したことが大きく関わっていると考えられる。

Van Hoof et al. (2013:p.8) は、こういった求職行動の自己制御の過程は、TQMの知見を活用すると、より具体的に説明できるようになると述べている。TQMの基本理念は、「高品質の製品は質の高い生産工程なくしては不可能である」というアイディアにある（**Hackman & Wageman,1995:p311**）。言い換えると、生産工程の品質が高くなって初めて高品質の製品やサービスが可能になる。この高品質の生産工程の核心はフィードバックによる製品やサービスの品質の向上にある。特にTQMでは「計画」、「実行」、「過程分析」、「環境への調整」といったフィードバックループの循環により、持続的な品質の改善が可能になると考えられている（**Dean & Brown,1994:p.395**）。

TQMで想定されているフィードバックの考え方は自己制御の過程と重なる。自己制御の過程では、環境からのフィードバックにより人は自身の行動や動機づけの制御が可能になると考える（**バンデューラ,1985:p.74**）。これを求職活動の過程に当てはめると、支援対象者は労働市場の需要側からのフィードバック（「希望の求人を探しても見つからない」、「書類選考で落とされる」、「いくらがんばっても採用通知がもらえない」など）を参考に求職活動をふり返り、その原因を探り、慎重に計画を立て、再度求職活動に取り組む、この循環により、求職活動の品質向上につながると考えられる。

求職活動には、どのような状況でも効果を発揮するノウハウや方法論があるわけではない（**Van Hoof et al.,2013:p.8**）。このため、支援対象者が求職活動を成功させるには、労働市場の需要側からのフィードバックを手がかりとして、常に自己制御を意識することが重要であると言えよう。

Van Hoof et al. (2013:p.8) は自律型求職活動モデルにおける求職活動の過程を、自己制御の観点から「目標設定(goal establishment)」、「計画立案(planning of goal pursuit)」、「目標追求(goal striving)」、「ふり返り(reflection)」に分けた。TQMの発想からすると、これらの過程(process)は「工程」と翻訳すべきであると考えられる。各工程には、その品質を確保する基準が設定されている。詳細は次節（「(2)工程品質の循環」(p.39-50)）で後述する。以降、これらの工程ごとの品質を「工程品質(process quality)」と呼ぶ。

ウ. 媒介変数と境界条件

自律型求職活動モデルでは、「求職活動の品質」が「求職活動の成果 (outcomes)」に直接、影響を及ぼすとは考えない。図表6-2は、同モデルにおける「求職活動の品質」と「求職活動の成果」に媒介する要因を整理したものである。

図の上部の「媒介変数と境界条件」が両者の関係に媒介すると考える。媒介変数には「労働市場の需要」、「労働移動のタイプ」、「キャリアの背景」、「職業のタイプ/レベル」、「教育のタイプ/レベル」、「国の分化」、「組織の分化」といった労働市場や雇用制度といったマクロ要因、そしてマクロ要因に強く影響を受ける「組織の文化」や「採用/面接試験の審査担当者の特徴」が挙げられている。

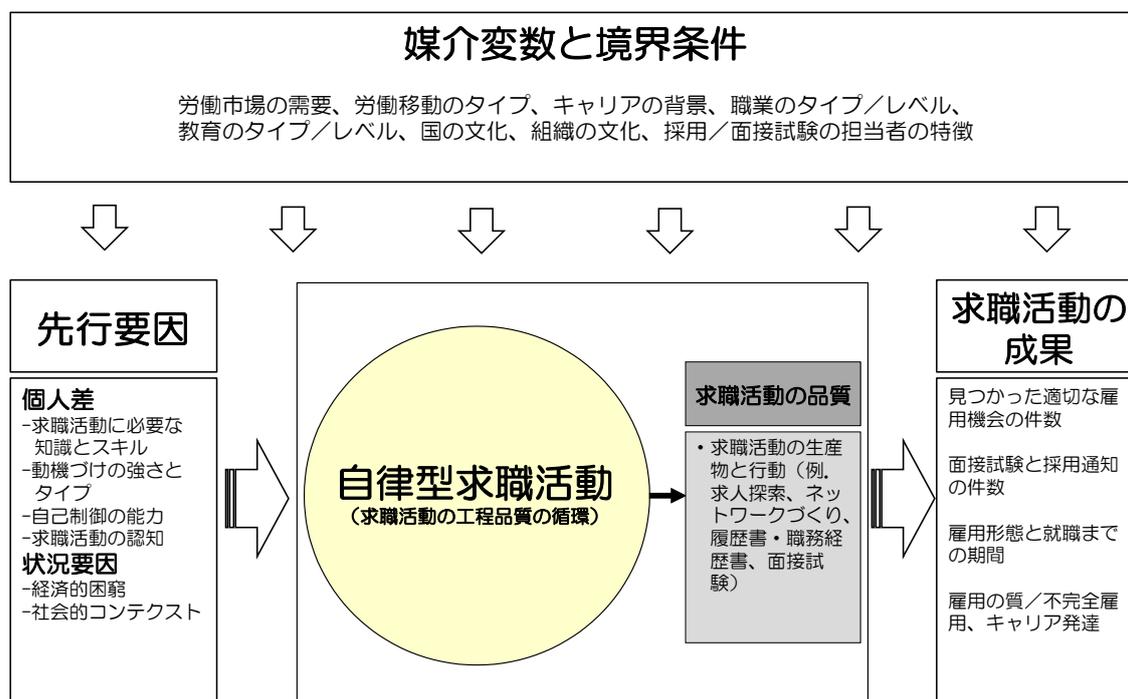
境界条件 (boundary conditions) とは、媒介変数がどの程度、求職活動の品質と成果の関係に影響を及ぼしているかといった視点から定められる条件面での指標である。たとえば、労働市場が逼迫している場合、求職者にとって求人が豊富にあり就職しやすい環境であるため、求職活動の品質と就職の実現との関係は弱くなる。反対に労働市場が緩慢な場合、求職者にとって求人が欠乏しており就職が難しい環境であるため、求職活動の品質と就職の実現の関係は強くなる。つまり、その労働市場がどの程度緩慢であれば就職が実現する可能性が高くなるかの目安である。求職活動支援の効果に関する実証研究を進めることにより、求職活動の成否を分けるマクロ要因の条件に関するデータが蓄積され、境界条件が明らかにできると考えられる。

図の右側の「求職活動の成果」とは要するに就職の実現であり、それに関連する指標として、求職者が求職活動を通して得た「見つかった適切な雇用機会の件数」と「面接試験と採用通知の件数」、就職を決めた場合、その就職先での「雇用形態と就職までの期間」、そして「雇用の質/不完全雇用、キャリア発達」などの職場の労働条件やキャリア形成の機会が挙げられている。

図の中央の「自律型求職活動」には後述する工程が含まれている。工程ごとに一定の品質基準が定められ、それぞれ品質基準を満たしながら循環することにより、「求職活動の品質」が高まると考える。つまりTQMの発想に倣い、品質は工程でつくり込まれるのである。

「自律型求職活動」の右横にある「求職活動の品質」は上述したように (p.35-36)、支援対象者が求職活動を通じて作成した生産物と習得した行動に対する労働市場の需要側からの評価である。例として、「求人検索」、「ネットワークづくり」、「履歴書・職務経歴書」、「面接試験」が挙げられている。

図表 6-2 自律型求職活動の先行要因、成果、媒介変数の関係



出所) Van Hooft, Wanberg, & van Hoye(2013:p.10-30)を訳出の上、転載。

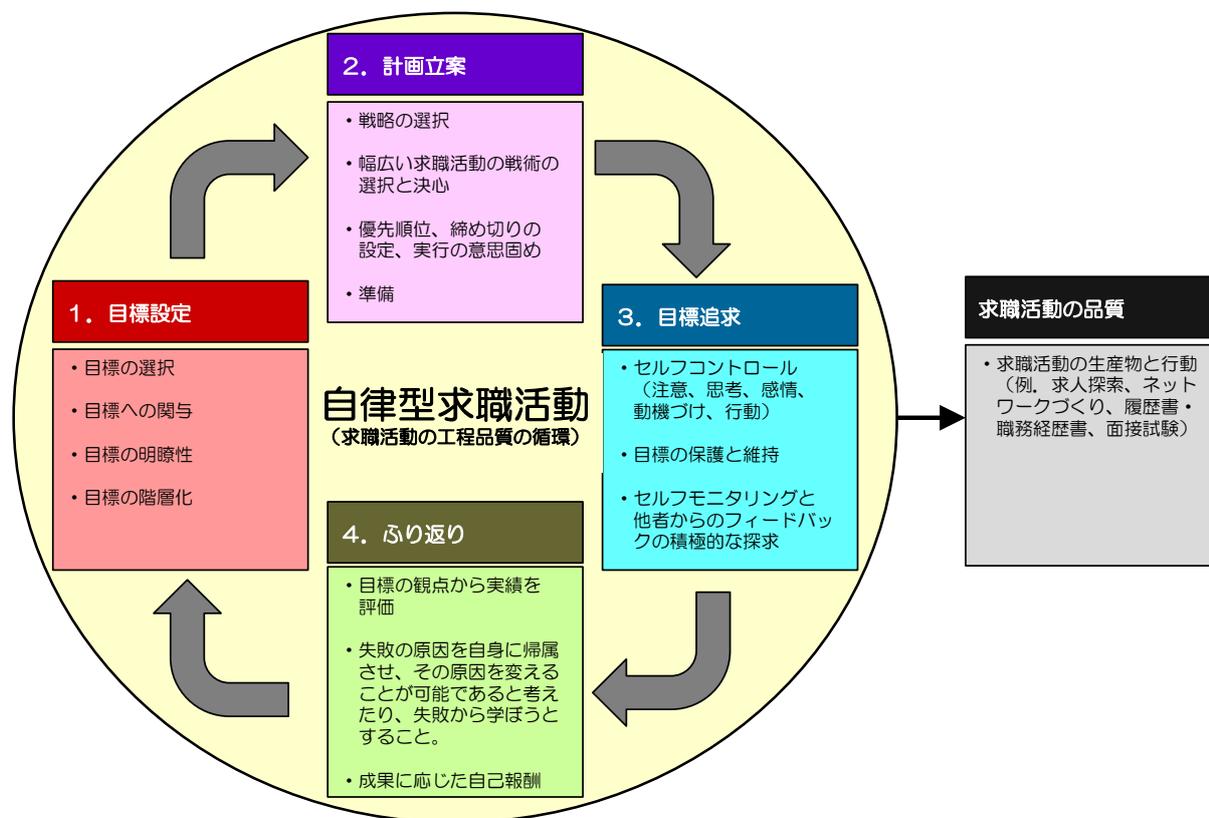
左端にある「先行要因」は、支援対象者の「個人差」と「状況要因」から構成される。「個人差」には「求職活動に必要な知識とスキル」、「動機づけの強さとタイプ」、「自己制御の能力」、就職の見込みなどの「求職活動の認知」を挙げている。「状況要因」には「経済的困窮」の程度や居住する地域社会などの「社会的コンテクスト」を挙げている。

「先行要因」は自律型求職活動における「工程品質」に影響を及ぼし、「求職活動の品質」を左右する。間接的に「求職活動の成果」にも影響を及ぼすが、ここにもマクロ要因が「媒介変数」として介在する。たとえば、労働市場の需要として、特定の高度な熟練技能が必要とされている場合、その熟練技能を持つ支援対象者は就職しやすい環境にある。その一方で「求職活動の品質」と「求職活動の成果」である就職の実現との関係は弱くなると考えられる。

(2) 工程品質の循環

自律型求職活動モデルでは職活動の工程を、「目標設定」、目標達成のための「計画立案」、その計画に取り組む「目標追求」、そして、それらをふり返る「ふり返り」の4つに分け、この4工程の循環によって工程品質が向上するに伴い、求職活動の品質向上にもつながると考える(図表6-3参照)。以下、それぞれの工程における「工程品質」の基準について説明する。

図表 6-3 自律型求職活動モデル



出所) Van Hooft, Wanberg, & van Hove(2013:10-30)を訳出の上、転載。

ア. 目標設定

自己制御には様々な心理的過程が含まれる (Baumeister, Heatherton, & Tice, 1993:p.141)。自己制御の理論では、どのような心理的過程であれ、自己制御の始まりは目標を伴う (Van Hooft et al., 2013:p.8) と説明されている。その目標は次のように定義される (Austin & Vancouver, 1996:p.338)。

人が望んでいる状態の意識的な表現。

目標に階層構造を設けると、その人の置かれている現状と比較した評価基準として機能するようになる (Carver & Scheier, 1982:p.112-113)。

目標設定には以下の4つの品質基準が定められている。

- (ア) 意識している目標を1つ選択する。
- (イ) (ア)の目標への関わりを深める。
- (ウ) (ア)の目標を明確にする。
- (エ) (ア)の目標を下位の目標からなる階層構造に位置づける。

(ア) 意識している目標を1つ選択する。

現在の求職活動の理論では求職活動の過程における目標の選択の重要性が認められている (Kanfer et al.,2001:p.838;Saks,2005:p.156-157;Wanberg & Kammeyer-Mueller,2008:p.434)。最も明らかな目標は就職の実現であり、そのきっかけは失業や学校の卒業、現在の仕事に対する不平・不満などを背景とする転職希望など様々である。

目標がより具体的になることもある。たとえば、就職の希望として現在の仕事よりもストレスが少ない、賃金が高い、通勤の負担が軽い、やりがいがあるなど様々である。

求職活動の目標が就職の実現ではない場合もある。たとえば、求職活動の目標が雇用主に対する交渉力の強化 (Boswell, Boudreau, & Dunford,2004) や、何かあった時のための就職先の確保や専門職同士のネットワークの拡大 (van Hove & Saks,2008) にある場合である。

いずれにせよ求職者が自己制御を働かせた求職活動を開始し進めていくには、求職者は複数の意識している目標の中から1つ選択する必要がある。

(イ) (ア)の目標への関わりを深める。

求職活動の研究には目標の次元に関する研究もある。目標への関与(goal commitment)もその1つである。たとえば、Kanfer et al. (2001) は、求職活動は、「就職という目標を達成するため、目標を確認し、かつ目標への関与を強くすることから始まる」(p.838)と説明している。目標への関与は次のように定義される (Latham & Locke,1991:p.217)。

個人の目標に対する愛着や重要性の認識、達成しようとする決意の程度。また、挫折や障害に直面した際、その目標を維持できる程度。

この定義を求職活動に当てはめると、就職先を見つけようとする決意の強さ(determination)とほぼ翻訳できる。失業の研究では、目標への関与と求職行動及びその結果との関連がよく取り上げられてきた。たとえば、就職することへの関与(employment commitment)の強さが求職活動を活発化させ、そして就職の実現につながると考えられる (Kanfer et al.,2001:p.841)

(ウ) (イ)の目標を明確にする。

Austin et al. (1996:p.344) は、目標の次元の1つとして特異性 (specificity) の研究をしている。目標の特異性とは、目標が言葉などで表現される際、他の目標との違いや、その目標が持つ固有性が表現されている程度を意味する。

Wanberg, Hough, & Song. (2002:p.1104) は、この目標の特異性に注意を向け、次のように求職活動の明瞭性 (job search clarity) を定義した。

求職者が求職活動の目標を明瞭にしている程度。

たとえば、明瞭性の比較例として、漠然と就職を希望するより、収入などの希望条件が明らかなほど、明瞭性が高いと言える。

Wanberg et al. (2002:p.1104) は求職活動の明瞭性が欠如すると、求職活動の効果が弱まると考えた。たとえば、求職活動の明瞭性が低い求職者が作成した応募書類は雇用主へのアピールが弱いと考えられる。こういったタイプの求職者は就職の希望をより具体的にする必要があるのである。

実証研究によると、求職活動の明瞭性は求職活動の成果である面接試験の回数と就職後の雇用条件や待遇に関係することが明らかにされている (**Cote, Saks, & Zikic,2006;Wanberg et al.,2002;Zikic & Saks,2009**)。

(エ) (イ)の目標を下位の目標からなる階層構造に位置づける。

Austin et al. (1996:p.343) は、目標の次元として時間の幅 (temporal range) にも注目した。時間の幅とは目標の階層構造の次元であり、上位 (superordinate) と下位 (subordinate) に大別される。たとえば、就職を上位の目標とすると、それを達成するため「求人検索をかけて求人を探す」や「応募書類を作成する」などがより直近の目標であり、下位の目標と位置づけられる。時間の幅を、時間的な近さや遠さという視点から「近接性 (proximity)」と呼ぶ場合もある (**Payne, Youngcourt & Beaubien,2007:p.142**)。

Bandura (1991:p.263) は下位の目標は動機づけに重要な役割を果たすと述べている。下位の目標の達成が自己満足へとつながり、活動全体をコントロールしている感覚につながるからである。このため、上位の目標と下位の目標が関連づけられている時、上位の目標の達成に向けた進行が順調になると考えられる。このことは実証研究からも確認されている。たとえば、下位の目標設定により、上位目標の自己効力感 (**Bandura & Schunk,1981**) や目標達成に伴う満足感を増大させる (**Bandura & Simon,1977**) ことが明らかになっている。

これは求職活動の研究ではまだ確認されていない。しかし、目標構造の一般的な研究を参考にすると、就職という上位の目標から、「求人検索をかけて求人を探す」や「応募書類を作成する」など上位の目標の達成のために必要な下位の目標を定めることにより、次の

工程である計画立案へとより障害なく移行すると考えられる。

イ. 計画立案

計画立案の工程には、目標の達成に向けた努力をするための準備や行動面での具体的な道筋や戦略の作成（たとえば、「いつ」、「どこで」、「どのように」、「どのくらいの期間」活動するか）などが含まれる。

この工程には2つの働きがある（Austin et al.,1996:p.350-351）。1つは、求職者が選択肢を検討するための手段を提供する働きである。もう1つは、目標設定で構造化し、定められた下位目標の優先順位明確化、そして実行手順、それらの手段を提供する働きである。その下に、目標達成のため計画や戦略が選択される。その際重要なのは、支援対象者の性格や置かれている状況に大きく左右される、ということである。そのため、適切な選択がされるよう、求職活動の成果との照合も併せ、計画や戦略を繰り返し調整する、循環型の手法が要求される。

以上のことは、品質基準として次の4点にまとめられている。

- (ア) 求職活動として、探索的もしくは集中的のどちらかの戦略を採用する。
- (イ) 私的な情報源に特別な注意を向けるなど幅広く求職活動の戦術を活用する意思を固める。
- (ウ) 求職活動の戦術に優先順位をつけ、いつ、どこで、どのように、その意思を実行するか、無理のない実行可能な計画を作成する。
- (エ) 計画的な活動のため綿密な準備をする。

(ア) 求職活動として、探索的もしくは集中的のどちらかの戦略を採用する。

戦略とは、選択された目標を達成するため、行動面で大まかな道筋を示したものである。

Stumpf, Colarelli, & Hartman (1983:p.192-193) は、求職活動の戦略を、偶然を期待し思いつきで探す戦略と、計画的にシステマティックに探す戦略に分けて考え、経済学では一般的に後者の戦略がよい成果を生みやすいとされていると述べている。

Crossley & Highhouse (2005:p.257) はこの発想を発展させ、次の3種類の求職活動を心理学的に測定可能なものとした¹⁵。それらは、集中型求職活動戦略（focused search strategy：例. 求職条件の希望を明らかにするなどして、求人事業所に問い合わせる件数を絞り込む。）、探索型求職活動戦略（exploratory search strategy：例. 友人や職業紹介機関など様々な情報源を活用し、積極的に求人に関係する情報を幅広く収集する。）、場当

¹⁵ Crossley et al (2005:p.257) は、この分類は Stevens & Turban (2001) の研究を参考にしたと説明している。著者はこの論文を確認できていない。

たり型求職活動戦略 (haphazard search strategy : 例. 学生時代の学習経験や過去の職業経験、それら以外の経験も含め、意図的な情報収集はせず受動的に情報を収集する。) である。

実証研究から、集中型求職活動戦略は選択した求人の仕事に対する満足感が、探索型求職活動戦略は採用通知の件数が、それぞれ高くなることが明らかにされた。反対に、場当たり型求職活動戦略は、選択した求人に対する満足感、採用通知の件数のともに低くなることが明らかにされた。

Crossley et al. (2005) の研究は、求職活動の行動上の戦略に着目したもののだが、自律型求職活動モデルでは、自己制御の側面からこの結果を解釈し、求職者の認知に基づいて意図的に求職活動の戦略を採用することを工程品質の基準とした。

- (イ) 私的な情報源に特別な注意を向けるなど、幅広い求職活動の戦術を活用する意思を固める。

求職活動の戦略が決まると、その戦略をもとに戦術が選択される。戦術は、どのような手段を使い、どこから求人に関する情報を収集するかということに関わっている。求人に関する情報源は公式 (formal) と非公式 (informal) に大別される (**Saks,2005:p.159**) 公式の情報源は、民間や公共の職業紹介所、教育機関等の就職支援センター、求人広告などである。非公式の情報源は親戚や友人などの個人的なネットワークである。

Kanfer et al. (2001) のメタ分析の結果から、多様で幅広い戦術の活用が就職先を見つける可能性を高くすることが示唆された。その一方で市販されている求職活動のマニュアルでは、求職者が自身の個人的なネットワークから、採用の見込みが持てる求人事業所を洗い出し、直接、連絡を取ることを勧めている (**Bolles,2010**)。学術文献からも、この考えを支持する結果が得られている。たとえば就職先が見つかった求職者のうち、公式の情報源を活用した者は全ての職業で 11~35%、非公式の情報源では 50~75%であった (**Wanberg et al.,2000:p.492**)¹⁶。

これは、非公式の情報源を活用した方が、求職者はより豊富で詳細な求人の情報が得られ、自身の条件 (求職者の情報) に見合った求人事業所に出会う機会につながり、結果として就職が実現する可能性が増すからである。求職者がこの可能性を認識することにより、戦術を行動に移す求職行動の意思 (job search intentions) は高まると考えられる¹⁷。

¹⁶**Wanberg et al (2000:p.492)** は **Rosenfeld(1975)** の研究からこれらの事実を説明している。著者はこの論文を確認できていない。

¹⁷ この考え方の背景には計画的行動理論がある。求職行動の意思とは、求職者が求職行動をとることに対する主観的確率である。**van Hooft, Born, Taris, & van der Flier(2004,2005)** は、この主観的確率が高くなると、求職者が実際に求職行動をとることと就職の実現の両方の可能性が高くなると報告している。

(ウ) 求職活動の戦術に優先順位をつけたり、いつ、どこで、どのように、その意思を実行するのか、無理のない実行可能な計画を作成する。

求職行動の意思を高め、実行の先延ばしを避けるため、自己制御の理論やその働きを利用することが効果的である。たとえば、活動に優先順位をつけたり (**Lord, Diendorff, Schmidt & Hall,2010**)、締め切りを設定したり (**Steel & Konig,2006**)、意思を実行に移すノウハウを提供する (**Gollwitzer & Sheeran,2006**) などである。高品質の求職活動では、これらの知見やノウハウを利用し、いつ、どこで、どのような求職活動をするか、といった計画立案が行われている。しかし、こういった計画立案に関する求職活動の研究はほとんど例がない。

活動に優先順位をつけることは、複数の行動をこなさなければならない状況において、とても有効である。優先順位をつけることにより、今、やらなければならない活動に集中でき、他の活動に注意が逸れるのを防ぐことができる。また優先順位に加え、締め切りを設定することにより、次の目標追求の工程における行動や動機づけの自己制御を高めることにつながる。

意思を実行に移すノウハウとして **if-then** 計画が考えられる。これは、目標の実現を促進する活動のきっかけとなる時間、場所、方法を明らかにする手法である (**Gollwitzer,1990:p.57**)。たとえば、「今度の月曜日午前 10 時になったら、私はコンピューターの前に座り、X 求人の応募書類を作成する」のように、求職者に **if-then** 計画の作成を促すのである。この **if-then** 計画の作成により、意思を実行に移す流れが自動化し思考の労力が省かれるようになると考えられる。**Gollwitzer et al.(2006)** のメタ分析によると、**if-then** 計画を活用した意思を実行に移すノウハウは目標の達成に効果を発揮することが明らかになっている。

Van Hooft et al. (2005) は、**if-then** 計画を活用した求職者群と活用していない求職者群それぞれに対し、4 カ月後に求職活動の報告を求めたところ、**if-then** 計画を活用した求職者群の方が、より活発に求職活動を行っていたことを明らかにしている。

(エ) 計画的な活動のため綿密な準備をする。

活動の計画に基づき綿密な準備をする。ネットワークづくりを例に挙げると、高品質の求職活動では、連絡を取りたい人物の情報を事前に収集しておく。

Caldwell and Burger (1998) は、社会的準備 (**social preparation** : 求人や仕事に関連する情報を収集するため友人や知人と話をするなど) と背景知識の準備 (**background preparation** : 応募する求人事業所のホームページや有価証券報告書を調べるなど) が求職活動の成果に及ぼす影響を検討した。その結果、社会的準備と背景知識の準備により 2 次面接の回数が増えることが明らかになった。また社会的準備により採用通知の件数が増えることが明らかになった。

Latham & Budworth (2006) は、面接試験の準備が面接試験に対する自己効力感を強くし、不安を減少させるために重要であることを明らかにした。面接試験の準備では、求職者が自身の肯定的な側面を話す (self-talk) 訓練、自身を勇気づけるように説得する (self-persuasion) 訓練、自身を売り込むスキル (self-promotion skills) を学習する訓練などが行われた。

ウ. 目標追求

目標を達成するための努力をする目標追求の工程では、目標に向けた持続的な行動が必要不可欠になる (**Vancouver & Day,2005:p.158**)。計画された行動を始動し持続させるため、また意志や注意力が枯渇しないようにする自己制御が必要となる。たとえば、適度に休憩を取るなどの工夫である。

重要な自己制御のメカニズムとしては、セルフコントロール (**Diefendorff & Lord, 2008:p.180**)、目標の遮蔽と維持 (goal shielding: **Shah, Friedman, & Kruglanski,2002:p.1262**)、セルフモニタリング (**Zimmerman,2000:p.14**)、フィードバックの探究 (feedback-seeking: **Vancouver & Day,2005:p.166**) などがある。

目標追求についてのこれまでの研究では、求職活動の頻度や活動にかけた時間、そして精神的・肉体的な負担などの努力量といった量的側面に注意を向ける一方、計画された求職活動の実行を促す自己制御については扱ってこなかった。しかし、求職活動中には、目標達成のための努力を妨害する様々な障害、挫折、苦労などが頻繁に起こると考えられる。このため、品質の高い求職活動には、注意・思考・情動・行動に対するセルフコントロール、目標の進捗・遂行におけるセルフモニタリング、目標の遮蔽と維持、積極的なフィードバックの探究技法、これらの活用が重要になる。

以上のことは品質基準として次の3点にまとめられている。

- (ア) 求職活動を開始したり持続するため、自身の注意、思考、感情、動機づけ、行動をコントロールする。
- (イ) 目標以外に注意が向く場合、その注意を逸らすことにより目標を保護する。
- (ウ) 自身の行動、目標の進行状況、進行の速さに関する情報を入手するため、自身をモニタリングし、他者からのフィードバックを求める。また、目標と現状の違いに注意を向けたり、その違いについて診断する際、自身よりも課題との関連性から解釈する。

- (ア) 求職活動を開始したり持続するため、自身の注意、思考、感情、動機づけ、行動をコントロールする。

セルフコントロールには、自身の注意のコントロール (活動に集中できるように注意の

向きを変える。関係のない活動や出来事に注意を向けないようにするなど。： **Zimmerman,2000;p.19**)、思考のコントロール（過度な思考や現実逃避的な考えを止めるなど）、感情をコントロールしたり（活動している間は不安、心配、落胆などの気持ちが起きる余地がないようにするなど。： **Wanberg et al.,2008;p.450**)、動機づけのコントロール（求職行動の意思を強める。動機づけが弱まることを避けるなど。： **Kanfer & Heggstad,1997;p.41**)、行動のコントロール（努力を続ける。粘り強さを発揮する。先延ばしを避けるなど。）がある。

セルフコントロールは目標の追求にあたって重要である。なぜならば、セルフコントロールにより予定通りに求職活動の計画が始動され、目の前の課題に注意が向けられるようになり、努力を長期的に維持できるようになるからである。

Kanfer (2012;p.463) は指摘している。目標が、その達成に多くの時間を要し、かつ複雑な場合、また集中できない環境下や自身が興奮状態にある時、セルフコントロールがとて必要とされる。このようにセルフコントロールは厳しい状況の時こそ、より重要になる。そして、そういった状況は求職活動の間にも必ず起こると考えられる。

(4) 目標以外に注意が向く場合、その注意を逸らすことにより目標を保護する。

セルフコントロールの特殊なメカニズムとして目標の遮蔽と維持がある。これらは、焦点となる目標が強く意識され続けるよう、そしてその目標を目指して努力が持続するよう、他の競合する目標に関する情報の干渉を受けないようにすることである (**Lord et al., 2010;p.551**)。

成功するための自己制御は、焦点となる目標に注意を向け続け、一時的な別の目標に注意を逸らさず、目標追求を妨げる誘惑を避けることである。そうして求職者が実行すべき目の前のタスクをこなすことに意識を集中させる。

Shah et al. (2002) は、人が関与の強い目標に注意が向くと、その他の目標への注意が疎かになることを明らかにした。こういったメカニズムを利用すると、目標への取組みに対し粘り強さを生むことができ、目標の実現につながると考えられる。

目標の遮蔽の工程は意識せずに反射的に起こることがよくある。その一方で、特定の目標への注意を持続させるため、注意を逸らす要因から意識的に遮蔽する方法も考えられる。たとえば、**Trope & Fishbach (2000)** は、長期的には利益を受けることになるが短期的には努力の負担が大きい目標への注意を持続させるため、その目標の価値や関連する活動に注意を向けるようにして、注意を逸らす要因の影響を受けないようにする戦略を明らかにした。さらに目標の達成がどうして重要なのかを思い出してもらったり、目標の達成により起こる満足を説明してもらうことにより、目標の追求に伴う短期的なコストが軽減できる戦略も明らかにした。

- (ウ) 自身の行動、目標の進行状況、進行の速さに関する情報を入手するため、自身をモニタリングし、他者からのフィードバックを求める。また、目標と進行状況の違いに注意を向けたり、その結果について診断する際、自身よりも課題との関連性から解釈する。

高品質の求職活動を実現するには、セルフモニタリングや積極的に他者からのフィードバックを求めることが大切である。これらは、自身の行動の内容や水準、目標の達成に向けた進行状況、求職活動の成果などのコントロールにつながるからである。

自己制御理論では、人は目標との関係から自身の行動に意識的に注意を向けることが重要であると考え（**Kanfer & Ackerman,1989:p.659-661;Karoly,1993:p.33-34;Zimmerman,2000:p.19-21**）。自身の行動に関する正確な情報を持っていないと、目標の達成に向けて着実に努力をしているのかが検討できないためである。しかもその情報は、できる限り直前の行動に関する情報であることが望ましい。これは行動が目標の達成からずれている場合、すぐに修正できるためである。また他者に自身の行動や目標の進行状況について、積極的に情報を求めることも効果的である。それにより客観的に自身の行動を検討できるようになる。

自己制御理論では、セルフモニタリングなどにより、人は進行状況があるべき状態から大きく遅れていると気づいたり進行が遅いと気づくと、その差を埋めるため、目標に向けてより一層、努力するようになると説明されている（**Bandura,1991:p.258-260;Carver & Scheire,1990:p.19;Kluger & DeNisi,1996:p.259-260**）。ただし、これは目標が達成できるという自信のある人の場合である。自信のない人の場合、あきらめにつながったり、やる気を失ったりすることが考えられる。

これらのことから、高品質の求職活動では、人は進行状況が遅れていると認識した場合、その原因を自身に帰属させるのではなく、課題に帰属させるようにすべきであると考え。そうして動機づけが低くなるのを避け、粘り強さを失わないようにするのである。

エ. ふり返り

ふり返りの工程は、自己制御理論のなかでも重要な位置づけにある（**e.g., Austin et al.,1996:p.354;Diefendorff et al.,2008:p.182;Zimmerman,2000:p.21-24**）。設定された目標の観点から、目標追求の段階が成功しているかどうかを評価する。適切なふり返りを行うには、目標設定の段階で目標が明確であり、目標追求の段階で自身の行動をモニタリングしていることが重要である。

ふり返りの工程は、自身の活動に対する反応や、これまでに説明した循環する各工程に影響を及ぼす（たとえば、ふり返りの結果をもとに目標設定の段階で実現が可能な目標への変更、その変更した目標に合わせて戦略や注意の向け方の変更など。）。

Zimmerman (2000:p.21) は、ふり返りを構成する中心的な要素として、活動の自己評

価 (self-evaluation)、自己評価に重要な影響を及ぼす原因帰属、自己反応 (self-reaction : たとえば、自己満足 (self-satisfaction)、感情、自己報酬 (self-reward)、適応的もしくは防衛的推論 (adaptive or defensive adaptation)) の3つを特定した。

目標設定からふり返りまでの求職活動の1循環は、たとえば目安として、1つの求人への応募に始まり、提出書類の作成、面接試験、採否の通知までが想定されている。ふり返りの段階で重要なことは、採否の通知など求人事業所からの反応を手がかりとして、どの原因を推測し、これまで通りの求職活動の方針で今後も進めるのか、あるいは、その方針を変えるのかを検討することにある。ふり返りには次の3つの品質基準が定められている。

- (a) 設定した求職活動の目標の観点から自身の活動の評価に注意を向ける。
- (b) 失敗の原因が自身にあり、その原因を変えることが可能であると考えたり、失敗から学ぼうとする。
- (c) 活動の成果に応じて自身に報酬を与える。

(f) 設定した求職活動の目標の観点から自身の活動の評価に注意を向ける。

これまでの研究から、人は自身の間違いや失敗の経験に対し、様々な反応をすることが明らかになっている。訓練や組織関連の研究において、間違いや失敗の経験からの学習が活動の成果に有益な影響を及ぼすと報告されている (Keith & Frese, 2005; van Dyck, Frese, Baer, & Sonnentag, 2005)。

Noordzij, van Hooft, van Merlo, Born, and van Dam (2013) は、この考え方を求職活動の場面へと応用した。その結果、求職活動の過程において失敗の経験を肯定的に評価したり、その経験から学習するという方向づけにより、その後の求職活動が活発に行われるようになることが明らかにされた。

(i) 失敗の原因が自身にあり、その原因を変えることが可能であると考えたり、失敗から学ぼうとする。

Weiner (1985:p.549) は、人が成功や失敗の原因を考える際、3つの次元からその過程を説明するモデルを提出した。それらは、「原因の所在 (locus of control : 失敗の原因を自身にあると考えるか (内的 : internal)、あるいは環境 (外的 : external) にあると考えるか。)」、「安定性 (stability : 失敗の原因は今後も変わらないもの (安定 : stable) と考えるか、あるいは変わる (不安定 : unstable) と考えるか。)」、「統制可能性 (controllability : 失敗の原因が自身の力でコントロールできる (統制可能 : controllable) と考えるか、あるいはできない (統制不可能 : uncontrollable) と考えるか。)」の3次元である。そして、原因をどのように捉えるかによって、その後の感情の状態や活動の動機づけに影響を及ぼ

すと考えた。

現在の求職活動に関する研究では、求職者が求職活動の失敗の原因を自身にあり(内的)、その原因を変えることが可能である(統制可能)と考える方が有益であるという結論が下されている(Leana & Feldman,1988;Wanberg,1997;Wanberg et al.,2005)。

(ウ) 活動の成果に応じて自身に報酬を与える。

Zimmerman (2000:p.23) は、自己制御の循環過程において自己満足感が重要であり、それはその後の自己制御の過程に影響を及ぼすと述べた。Bandura (1991:p.265) は、人は目標への到達の程度に応じて自己満足感を感じるにより、その肯定的な感情が自己報酬として働き、努力の継続と粘り強さにつながると説明した。自己報酬には、自己満足感だけでなく、現実の出来事(ショッピングに行くなど)や認知的な気晴らし(休憩を取るなど)なども含まれる。

Bandura (1991:p.256) は、自己報酬を活用している方が、他者から報酬を受けるより、目標を達成する可能性が高まると考えた。なぜなら、自己報酬の活用の場合、人は自身で行動をモニタリングする。その結果、適切な行動に対し、持続的に報酬を自身に提供できるからである。これに対し、他者から報酬を受ける場合、他者が行動をモニタリングする。その結果、適切な行動に対し他者からの報酬がないと、その行動を持続できなくなる。この自己報酬の効果については、まだ求職活動の研究では検討されていない。

7. 考察

(1) 求職活動支援の研究の源流－失業研究

求職活動支援の研究は 1929-33 年の世界大恐慌時の失業研究に端を発する (Feather,2014:p.1)。初期の失業研究は、失業に特化した心理的過程の理論を追求するアプローチであり、面接調査や事例研究などの主に質的研究が中心であった。その後、1970 年代頃から一般心理学の理論を応用し、失業者の心理的過程の説明を試みるアプローチが始まる。求職活動支援の研究はこの流れに属し、1970 年代の初頭から応用心理学研究の分野における実験計画に基づき、その支援効果を検討する実証的な研究が始まった (Liu et al.,2014a:p.1011)。一般心理学からのアプローチは、行動学習理論や認知理論などの知見を活用し、より体系的に失業者の心理的過程を検討できる長所がある反面、特定の心理的過程に焦点を当て過ぎ、失業者の置かれている社会環境の問題に注意が向かない短所があると考えられる。

(2) 求職活動支援の研究の特徴

求職活動支援の研究の特徴は、新たな求職活動支援に関する技法や訓練プログラムを開発し、その効果を把握するための比較実験にある。実験結果は、被験者の意識や情動、行動面の変化及び支援後の就職率や就職までの期間などを客観的な指標として設定する。実験は求職活動支援を受ける被験者を実験群とし、統制群と比較する。統計的検定の結果から、実験群の優位性を確認し、新たな求職活動支援に関する技法や訓練プログラムの優位性を検証する手順に進む (e.g., Barbee et al.,1973;Azrin et al.,1975;Caplan et al.,1989)。この研究手法は心理工学 (psychological engineering) と言ってよいだろう。その目的は、人間の一般的な心理的過程を明らかにするよりも、心理学の知見を利用した現実世界に役立つ知識や技術の開発にある。その過程は、現場で実践、その効果を把握、結果をもとに知識や技術を改善する繰り返しである。このような求職活動支援の研究の批判として、効果の有無に注意が向き過ぎ、心理的過程の研究が疎かになると指摘されている (Liu et al.,2014a:p.1010)。

(3) 求職活動支援の研究の流れ

求職活動支援の研究の流れを概観すると、①理論の中心は、1970 年代の行動学習理論から 1980 年代以降は計画的行動理論、社会的認知理論、対処行動理論などの認知理論に移行していく。2000 年代以降になると、自己制御の観点から求職活動を概念化する研究が一般的となる (Liu et al.,2014a:p.1)。②支援の目的は、就職の可能性を高める効果的な求職行動の学習から、積極的かつ持続的な求職行動のため、背景にある認知や動機づけへの働きかけが中心となり、最近では求職活動の自律性の促進へと発展しつつある。③こういっ

た変化に応じて求職活動支援プログラムも、求職活動に有益な知識とスキルの習得に加え、就職への動機づけの維持・向上のノウハウやストレスへの対処行動の学習などを取り入れようになり、最近では支援対象者自身で感情や行動を制御できるようになる自律性を支援する方向へ向かっている (Van Hooft et al.,2013)。

(4) 求職活動支援の研究の対象

求職活動の支援研究は、一般の求職者から、障害者や公的扶助等の特別な支援を必要とする就職困難者までと広範な対象で行われている。Liu et al. (2014a:p.1017-1018) は、実験的もしくは準実験的手法による求職活動支援の複数の研究のデータを集約し、メタ分析をかけた。その結果、公的扶助等の特別な支援を必要とする求職者や、身体的・精神的障害により働く条件が限定される求職者のほうが、一般の求職者に比べ、求職活動の支援による効果がより大きいことが明らかにされた。

(5) 求職活動支援の研究と自己制御理論

(3) でも触れたが、求職活動支援の研究では自己制御の観点から求職活動を概念化する研究が一般的になった (Liu et.al.,2014a:p.1)。どのような心理的過程であれ、自己制御には目標設定を伴う (Van Hooft et al.,2013:p.8)。この目標の設定が、思考、感情、行動の基準となり、現状との違いが意識できるようになる。この違いを小さくしようとする動機づけが自己制御の原動力になると考えられている。

求職活動は就職の実現という目標志向的行動である (Hoffman,2012:p.174)。求職活動の支援対象者が就職する場合、そのほとんどが求人への応募を繰り返し、就職の実現まである程度の時間がかかると考えられる。この求職活動の期間中、書類選考や面接試験での不調など、様々な挫折や精神的な落ち込みを経験することが想像できる。こういった経験を乗り越えて、求職行動を取り続けなければ就職には至らない。つまり、求職活動は、就職の実現という目標に向け、思考、感情、行動の自己制御が必要とされる活動であると言えよう。

求職活動支援には効率性も求められる。自己制御から求職活動を概念化するアプローチはそれに応えるものでもある。このアプローチでは、労働者が自身のキャリアを形成する上で離転職が頻繁に起こるという前提がある (e.g. Kanfer et.al., 2001:p.837;Van Hooft,2012:p.4)。このため、支援者が手取り足取り求職活動を支援するよりも、支援対象者が自身の求職活動の目標を意識し、置かれている就職環境に応じて自律的に求職行動が取れるように訓練する方が効率的であるという発想がある。

(6) 生保受給者に求められる自己制御

自己制御理論の観点から生保事業の就労支援メニューを研究する意義は、同事業の支援

対象者が求職活動において自己制御を特に必要とすると考えることにある。生保受給者は生活困窮者層であり、その背景には傷病・障害、精神疾患や家庭の事情など様々な問題を単一的、あるいは複合的に抱えていると想像できる。このため、生保受給者は、求職活動や就職に関して制約が多いと推察され、彼らの就職活動や就職の実現には、より緻密な情動や行動の自己制御が求められると言えよう。また、この自己制御は同様な理由により、就職後の定着にも強く求められると考えられる。

(7) 自己制御の向上を目的とした訓練プログラムの開発

ア. 訓練プログラム開発の手順

Saks (2005:p.155) は、求職活動支援の研究には次の3つのことを明らかにする必要があると述べている。第1に、人はどのように求職活動をしているのかである。第2に、就職という観点から求職活動の成功要因。第3に、求職活動支援の方法である。

第1については初期の失業研究が当てはまる。この研究には失業者の様々な心理的過程やその対応を考えるヒントが隠されている (**Feather,2010:p.3**)。これらの研究をレビューし、現在の失業問題への応用を検討する必要がある。また、統計情報や労働調査などから現在の求職活動の実情について把握する必要があると考えられる。

第2の成功要因を明らかにするには、生保事業の就労支援メニューの現状を把握し、どのような就労支援メニューが就職の実現につながるのかを検討する必要がある。その際、求職活動支援プログラムの基本構成要素 (**Liu et al.,2014a:p.1014**) などのモデルを活用し、どのようなタイプの就労支援メニューがどの程度、実施され、どのような効果があるかを把握しなければならない。効果については、就職の有無だけでなく、賃金水準や雇用形態などの雇用の質も考慮に入れる必要がある。

第3としては、就労支援メニューの現状を把握し、その中からより短期での求職活動のスキル開発や動機づけの維持・向上が望める要因を抽出し、それらを組み込んだ訓練プログラムを開発することである。そして、この訓練プログラムを試行し、効果を検証しながらさらに改良を重ねる。効果が認められるならば、その普及に向けた訓練プログラムの実施マニュアルの作成、及び支援者の育成が必要と考えられる。

イ. 求職活動支援の統合的枠組みの構築

生保受給者の求職活動支援については様々な取組みがされている。欧米の求職活動支援の研究から学ぶべきことは、その理論と技法のみならず、方法論としての実証研究と、求職活動支援の統合的な枠組みの構築にもある。実証研究では、(2)でも触れたように求職活動支援の効果を把握する指標を定め、その効果を支援の有無に分けて比較検討する。さらにメタ分析によって複数の実証研究にまたがる共通する効果の把握により、求職活動支

援に関する効果的な技法や知識の蓄積が可能となる。求職活動支援の統合的な枠組みの構築では、**Liu et al.(2014)**や**Saks (2005)**の研究に見られるように、求職活動支援を構成する基本的な要素の整理や成功要因のモデル化が行われている。こういった統合的な枠組みがもたらすメリットとして次の3つが考えられる。①様々な求職活動支援プログラム間の相違が明らかにできる。②新たに求職活動支援プログラムを開発する際、既存のプログラムとの重複性を排除できる。③実証研究の知見を併せて活用することにより、求職活動プログラムや、その基本構成要素の効果的な組み合わせが検討できる。

ウ. 欧米の求職活動支援プログラムの研究

求職活動支援プログラムについては、過去に日本でもジョブクラブの研究が行われ（**日本労働研究機構,1991**）、そのマニュアルも翻訳されている（**Azrin & Besale,1980:アズリン・ベサレル 津富（訳）,2010**）。同マニュアルの翻訳書の巻末には、本来の意味でのジョブクラブは、日本ではほとんど行われていないと説明されている（**p.194**）。日本で求職活動支援の研究の知見を生かすには、ジョブクラブや**JOBS**を含め、欧米で実際に行われている求職活動支援プログラムのノウハウを理解し、どのように運用されているのか、その実態を把握する必要がある。その上で日本での試行を繰り返し、日本の労働市場や雇用慣行に合った求職活動支援プログラムへと洗練させていく必要がある。

日本独自の取組みとしては、キャリア交流プラザにおいて、2003年度から2013年度にかけて、中高年ホワイトカラーの求職者を対象として、ジョブクラブの影響を受けた求職活動支援プログラムが実施されている。同プログラムの運用実績や、そのノウハウについて調査し、得られた知見を今後の求職活動支援プログラムに生かしていく必要がある。

エ. ハローワークでの有効性の検討

労働大学校における自主的参加による課外研修を利用し、ハローワーク職員である参加者44人に、求職活動支援の理論の変遷、求職活動の自己制御理論、そして具体的な事例を交えながら自律型求職活動モデル（**Van Hooft et al.,2013**）を説明した。その後、アンケート調査により、現場で同モデルの活用が有効かどうかを聞いたところ、**資料1**に示すように9割程度の参加者が肯定的に評価した。また自由記述式で研修の感想を求めたところ、「求職活動は、やらされるのではなく『自分がやらないといけない』」、「離転職を繰り返す求職者や、一つの職場に定着しない求職者に対しては、自ら考え仕事を探すことの支援は有効だ」、「ハローワークの窓口での相談方法が、このモデルに当てはまるため、自然としている相談がモデルと同様であった」などの回答があった。これらの結果から、研修に参加したハローワーク職員のほとんどが自律型求職活動のモデルの活用が有効であると評価しており、その考え方に違和感のないことが理解できた。この背景には、求職者は職業相談の窓口から離れると自身で求職活動を進める必要があり、ハローワーク職員は相談

者が自律的に求職活動を進められるように、日頃から求職者に働きかけている可能性が考えられる。たとえば、求職者が初めて相談の窓口に来た際、求人を紹介するよりも先に求職者の目の前で求人検索機を操作し、その様子を見せて、求職者が1人でもその操作ができるように観察学習を促すなどである。

(8) 求職活動支援の技法

ア. 求職活動のスキル開発と動機づけの維持・向上の相互促進

Liu et al. (2014a)は、求職活動支援プログラムを構成する要素として、支援対象者が効果的に求職活動を進めるための「スキル開発」と、その活動を継続するための「動機づけの維持・向上」に大別し、前者は「求職活動のスキルの指導」と「自己提示の改善」へ、後者は「自己効力感の助長」、「自発的積極性の奨励」、「目標設定の促進」、「ソーシャルサポートの獲得」、「ストレスマネジメント」へと、合計7種類の基本構成要素に分類している(図表4-2参照)。求職活動の「スキル開発」と「動機づけの維持・向上」は相互に促進し合う関係にあると考えられる。求職活動のスキルが上達すれば、求職活動に取り組む動機づけも向上し、動機づけが向上すれば求職活動のスキルを活用する機会が増え、そのスキルの習熟につながると考えられる。Liu et al.(2014a:p.1027)は、(4)で説明したメタ分析の結果から、求職活動支援プログラムに「スキル開発」と「動機づけの維持・向上」の両方を取り入れると就職の実現が促進されることを明らかにしている。

イ. 労働市場の需要側の視点

Van Hooft et al.(2013:p.4)は、これまでの求職活動支援の研究では、その支援の効果として求人への応募や職業相談の回数など求職活動の量にのみ焦点が当てられ、その品質が十分に検討されてこなかったと指摘している。この背景には、求職活動の量が増えると、就職の可能性が高まるという考え方がある。しかし、現実には活動量が増えてもその品質が高くなければ、就職に結びつく可能性は低くなると考えられる。たとえば、どれだけ多くの求人に応募したとしても、そこで提出された履歴書や職務経歴書の品質が低ければ就職の可能性は低くなる。Van Hooft et al. (2013:p.7)は、こういった問題を克服するため、求職活動の品質を、「求職活動の成果が、労働市場の需要側(応募先の求人事業所、職業紹介事業者、書類選考・面接試験の審査担当者、採用の担当者、カウンセラーなど)の期待に添うか、もしくは、その期待以上であるか、という観点から概念化したもの」と定義した。たとえば、支援者が面接試験対策のセミナーで模擬面接における支援対象者の言動を評価する際、需要側である求人事業所の採用担当者の視点で考え、どのように応答すれば彼らの期待に応えることができるのか、という判断基準で行う。自己制御の考え方からすると、支援対象者が自ら、自身の求職活動に需要側の視点を取り入れることが重要であり、その

ための支援が必要となる。

ウ. ツールとしての<ことば>の活用

自律型求職活動モデル (Van Hooft et al.,2013;p.4)では、求職活動の工程を、「目標設定」、目標達成のための「計画立案」、その計画に取り組む「目標追求」、こういった一連の工程をふり返る「ふり返り」の4つに分け、この4工程の循環によって「工程品質」が向上するに伴い、求職活動の品質が向上すると考える (図表6-3参照)。それぞれの工程には「工程品質」の基準が設定されており、これらは支援対象者が活用すべきスキルと言い換えることもできる。これらのスキルは<ことば>をツールとして活用したものがほとんどである。たとえば、目標設定の工程では、目標を明確化し、階層化することが勧められている。目標の明確化は、意識されていない欲求を<ことば>にすることであり、カウンセリング技法として研究されてきた分野である。これに対し、目標の階層化は、目標を上位目標と下位目標に分け、それらに関連づける認知的な作業であり、<ことば>が最も重要なツールとして活用されていると考えられる。その他の工程でも同様である。「工程品質」の基準をもとに、求職活動の過程における<ことば>の有効な活用方法を明らかにしていく必要があると考えられる。

エ. 自己制御を促す<ことば>の活用方法の訓練

ツールとしての<ことば>を支援対象者が活用できるよう支援するためには、その方法を明らかにする必要がある。たとえば、支援対象者が目標を立てたところで、支援者が下位目標を立ててもらおうと考え、「具体的に何をしなければならないか考えてください」と働きかけると、支援対象者の自己制御の機会を奪ってしまうことになるかもしれない。よって、本人が自ずと下位目標を立てるように働きかけることを考えてもよいだろう。その方法として、支援者が「何から始めましょうか?」と問いかけ、支援対象者に下位の目標へと注意を向けるように促すことが考えられる。さらに「他にありますか?」と問いかけて複数の下位の目標を挙げてもらい、本人が下位の目標間で整理する必要性を感じるように働きかけることも考えられる。また、支援対象者はこういった問いかけの意味を理解する必要がある。「何をすべきなのか?」だけでなく、「なぜ、それをするのか?」という理由の理解により、自己制御の必要性を理解するに至るからである。ここでも支援者が一方的にその理由を教えるという姿勢では支援者の自己制御の機会を奪ってしまうと考えられる。労働政策研究・研修機構では、労働大学校におけるハローワーク職員を対象とした研修コースにおいて、課題として提出された一般の相談窓口における職業相談の逐語記録をもとに研究を続けている。自己制御の視点から職業相談の<ことば>のやりとりを分析することにより、自己制御を促すノウハウが具体的に収集できると考えられる。そして収集したノウハウからエッセンスを抽出し、生保事業における就労支援メニューへと汎用化

させていくことができると考えられる。

(9) キャリア支援との関連性

ア. 離転職の経験とキャリア支援

求職活動は、キャリア形成の重要な1つの側面である (Van Hooft et al.,2012:p.3)。キャリア形成は、生涯に亘る働き方や生き方と関わり、求職活動は、その一時点での判断や活動とも言えよう。アメリカ人にとって離転職の経験は常識になっており、求職活動はキャリア形成上、不可欠な経験となっているという (Kanfer et al.,2001:p.837)。つまり、求職活動もキャリア形成にとっては重要な経験ということである。こういった離転職の増加の流れは日本でも当てはまりつつあると言えよう。逆説的だが、離職による求職活動の経験が、その人が自身の行動や動機づけを自己制御するノウハウを学習する機会を与えてくれていると言えるかもしれない。このように考えると、求職活動支援はキャリア支援でもある。長期的なキャリア形成のスパンの中での求職活動の経験を捉え、その経験がキャリア形成に及ぼす影響を明らかにする研究が今後、必要とされるだろう。

イ. 求職活動の管理サイクル

Savickas(2002:p.154)は、キャリア理論の中心が内的成長から外的環境への適応へと変化すると述べている。自己制御理論では求職活動を目標志向的行動と捉える。この発想は内的成長の考え方に近い。たとえば、自律型求職活動モデル (Van Hooft et al.,2013)は、支援対象者自身が求職活動の成果を高品質化するため、P D C A (計画(plan)→実行(do)→評価(check)→改善(act))と類似した管理サイクルを回していく考え方をする。自律型制御モデルではP D C AのP (計画)に該当する工程が目標設定と計画立案になる。最初に「目標ありき」という発想である。これに対し、新しい管理サイクルとして注目されているのがOODA (観察(observe)→情勢判断(orient)→意思決定(decide)→行動(act))である (Ford,2010)。これは、まずは自身の置かれている環境の観察から始まり、それから情勢判断をして意思決定、行動という流れを想定する。最初に観察から始まることから明らかなように、この発想は外的環境への適応を重視する考え方である。この場合、自己制御理論での目標設定は観察の後の情勢判断の段階に該当すると考えられる。求職活動の管理サイクルはこれらの2つの側面を併せ持つと考えられる。労働市場が逼迫している場合、求職者にとって求人が豊富にあり就職しやすい環境であり、求職者の求人選択の自由度は高い。興味・関心を重視する内的成長型のキャリア発達に親和性の高いP D C Aサイクルが合っていると考えられる。その一方で、労働市場が緩慢な場合、求職者にとって求人が欠乏しており就職が難しい環境にあり、求職者の求人選択の自由度は低い。雇用情勢や労働市場の変化に積極的に合わせようとする環境適応型のOODAサイクルが

ふさわしいと考えられる。この図式を生保受給者の求職活動に当てはめて考えると、より就職環境の厳しい生保受給者の場合、PDCAよりもOODAの管理サイクルが当てはまりやすいと考えられよう。

資料 1 : アンケート調査の結果

(1) 調査の目的と質問項目

平成 28 年 9 月 6 日に、労働大学校の階層別研修である公共職業安定所課長・統括職業指導官研修コースにおいて、職員の自主的参加による課外研修であるイブニングセッションを、「生活保護受給者等の就労支援」のテーマで実施した。イブニングセッションは、午後 5 時 15 分から午後 6 時 45 分までの 1 時間 30 分のプログラムであった。研修生 57 名のうち 44 名が参加した。この研修プログラムの改善を目的として、参加者を対象にアンケート調査を実施した。

このアンケート調査では、研修プログラムの評価として、次の①～④の項目について、「とてもあてはまる」から「まったくあてはまらない」までの 7 段階で回答を求めた。

- ①このイブニングセッションを体験したことに満足している。
- ②求職活動の支援に関する考え方の変化が理解できた。
- ③求職活動における自律型求職活動モデルの考え方が理解できた。
- ④職業相談を進める上で、自律型求職活動モデルの考え方やノウハウは有効だと思う。

④については付問を設定した。「とてもあてはまる」、「あてはまる」、「ややあてはまる」を選択した参加者には、「それは、どのようなところですか?」と、その内容を具体的に記入するように求めた。「まったくあてはまらない」、「あてはまらない」、「あまりあてはまらない」を選択した参加者には、「職業相談を進める上で、どのような考え方やノウハウの取得が大切であるとお考えですか?」と、その内容を具体的に記入するように求めた。その他に、研修プログラムへの参加についての感想記入欄を設けた。

(2) イブニングセッションの目的

- ①生保事業におけるハローワーク側の新たな就労支援メニューの研究開発を目的として、欧米の求職活動の支援に関する研究論文をレビューし、その動向を把握する。
- ②支援者と支援対象者の双方に有効な処方箋の提供を意図して考案された求職活動過程の質的モデルである、自律型求職活動モデルを紹介する。
- ③職業安定局派遣・有期労働対策部企画課就労支援室「こんなとき、どうする?—生活困窮者の就労支援における困難場面での対応方法集」の事例を材料として、自律型求職活動モデルの視点から、生保受給者の求職活動支援における方向性を検討する。
- ④筆者がイブニングセッションの参加者と共に、ハローワークの現場の視点から、生保受給者の就労支援メニューとして、自律型求職活動モデルの活用の可能性を検討する。

(3) イブニングセッションのスケジュール

①求職活動の支援に関する研究のレビュー(17:15～17:30)

- ・ 求職活動の支援に関する理論
⇒行動学習理論から自己制御理論へ
- ・ 求職活動の支援の目的
⇒効果的な求職行動の学習から求職活動の自律性の強化へ
- ・ 求職活動支援プログラムの方向性
⇒求職活動に有用な知識とスキルの習得に加え、より効果的な判断や選択等の意思決定ができるような支援の方向性

②求職活動過程の自律型求職活動モデルの紹介 (17:30～18:00)

- ⇒求職活動の量から質の検討へ

③生保受給者の就労支援メニューへの展開 (18:00～18:30)

- ⇒厚生労働省「こんなとき、どうする？－生活困窮者の就労支援における困難場面での対応方法集」の事例検討

④自律型求職活動モデルの活用の可能性 (18:30～18:45)

- ⇒話し合い
- ⇒アンケート調査

(4) アンケート調査の結果

研修プログラムの評価の結果を下図に示す。アンケート調査の結果、肯定的評価の割合（「とてもあてはまる」、「あてはまる」、「ややあてはまる」を足した割合）を見ると、参加者のうち、95.4%がこのイブニングセッションを体験したことに満足し（以下「イブニングセッションに満足」と言う。）、91.0%が求職活動の支援に関する考え方の変化が理解でき（以下「求職活動支援の考え方の変化を理解」と言う。）、91.0%が、求職活動における自律型求職活動モデルの考え方が理解でき（以下「自律型求職活動モデルを理解」と言う。）、91.0%が職業相談の業務を進める上で、自律型求職活動モデルの考え方やノウハウは有効だと思う（以下「自律型求職活動モデルは役立つ」と言う。）と回答した。

ほぼ全員が肯定的に評価していることになるが、「とてもあてはまる」の割合に絞ると、今後の課題が見えてくる。「イブニングセッションに満足」(25.0%)、「求職活動支援の考え方の変化を理解」(22.7%)、「自律型求職活動モデルを理解」(20.5%)は2割を超えているが、「自律型求職活動モデルは役立つ」は13.6%と1割程度に止まる。自律型求職活動モデルの有用性の評価を上げるには、まだ職業相談の現場には紹介されていない求職活動の自律性を促進する研修プログラムやノウハウを紹介する必要があると考えられる。

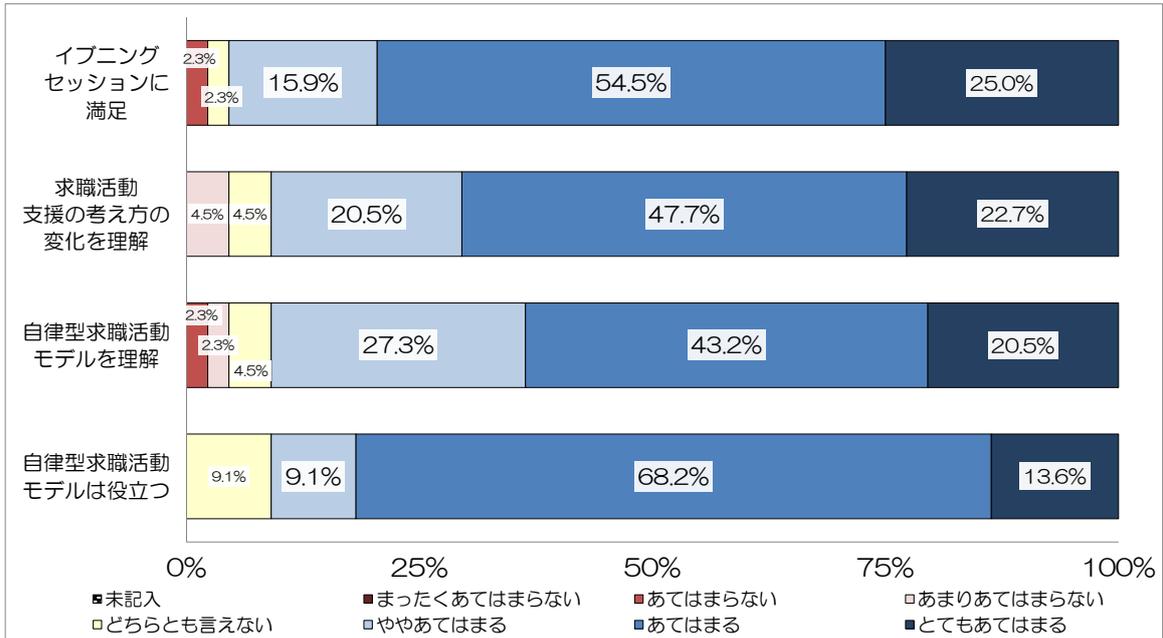


図 イブニングセッションの評価

(5) 自由記述の整理

「職業相談を進める上で、役に立つ情報やノウハウを得ることができた」という質問について、「とてもあてはまる」、「あてはまる」、「ややあてはまる」と肯定的に回答した 40 人のうち、39 人の参加者がその具体的な情報やノウハウの内容について回答した。その内容を、「求職活動の自立支援は必要」、「就職後の定着に役立つ」、「ハローワークの職業相談と類似性がある」、「職業相談の効率化に役立つ」、「自律型求職活動モデルの問題」、「その他」に分けて主な回答を紹介する。また、4 人の参加者が「どちらとも言えない」と回答しており、それらの回答については、そのまま掲載した。

なお、[] で括った箇所は字が読みにくかったり理解が難しい箇所であり、筆者の考えで意味がわかるように加筆・修正した箇所である。

ア. 肯定的評価の内容

(7) 求職活動の自立支援は必要 (29 件)

- ・求職活動は、やらされるのではなく「自分がやらないといけない」、つまり「意欲」がなければ進まないため、求職者自身が活動の中でいろいろな場面を乗り越える力を我々が支援するところ [が役に立った]。
- ・生活保護受給者の窓口での相談では、本人が主体となって活動しない(あくまでも受身) ケースがあり、非常に窓口でもストレスを感じることもある。そのため、本日の考え方、

ノウハウを聞くことで自分自身の日頃の業務に取り組む整理ができた。

- ・求職者に答えを考えさせる [ノウハウが役に立った]。
 - ・[自分] で動かないと、誰か (ハローワークの職員) にしてもらっては、いつまでたっても自立でき [ない]。
 - ・長期化する生保受給者へ対し、考え方を覚えてもらうこと [に] つながる。
 - ・本人が働きたくないから取っている行動だから、どうしようもないと思ってきたが、アプローチできるスキが見つかったように思えた。
 - ・相手の気持ちに働きかけ、その人が自律的に行動をしていくことを促すという考え方に共感できた。
 - ・本人との意見交換を行いながらの [求職活動の] 「ふりかえり」。[そうやって] 本人自身に気づかせる。
 - ・[職業相談の] 場面別に P [DC] A をあてはめる考えはわかりやすい。困難場面でぜひ試行したい。
- (その他、省略)

(イ) 就職後の定着に役立つ (6件)

- ・就職活動を行う上で自ら行動をおこし、選択するノウハウが非常に重要であり、それは就職してからも定着性に関係してくると思われる。
- ・離転職を繰り返す求職者や、一つの職場に定着しない求職者に対しては、自ら考え仕事を探すことの支援は有効だと思います。
- ・就職をさせることも大事だが、定着し続けることはもっと大事であり、自律型求職活動の支援は定着に [つながる] ものと思った。
- ・他人がすべてやってくれるのでは仕事も長く続けられない。本人自らが、考え方に変化が生じなければ何も変わっていかない。
- ・求職者自身が考えて就職活動を行わなければ (ハローワークが一方向的に与えるだけでは) 定着できず、離転職を繰り返すだけだと思う。

(ロ) ハローワークの職業相談と類似性がある (4件)

- ・カウンセリングよりもハローワークになじむと感じた。
- ・ハローワークの窓口での相談方法が、このモデルに当てはまるため、自然としている相談がモデルと同様であった。
- ・自分が相談をしていて、あまり意識はしていなかったが、自律型求職活動モデルを行っているように考える。
- ・しばらく紹介業務にブランクがありましたが、過去の経験を考えると非常に現実とマッチした考え方と思いました。

(エ) 職業相談の効率化に役立つ（2件）

- ・限られた職員数で、より多くの方の支援を行うには、自分で活動できる方には自分で活動してもらうことが効果的だと思います。
- ・1人で何十人もの求職者を受けもつこともあるだろうから、1人にかかる労力、時間を効率的にできそう。

(カ) 自律型求職活動モデルの問題（2件）

- ・現在は、発達〔障害〕の方やメンタルの方など多様で、このモデルを活用しても上手くいかない場合も多い。
- ・理論的にはすべてそのとおりと思う反面、現実的な生保受給者への支援準備等、自治体によってレベルが異なっており、すべて当てはまるものではないと思います。
- ・

(キ) その他（2件）

- ・結局、自己理解があつてのものだけということ。
- ・求職活動への意欲が足りない人に、意欲を持ってやろう。

イ. 中立的評価の内容（4件）

- ・そういう考え方もあるのかと思った。
- ・キャリアコンサルティング手法を使っての自律型求職支援を話すべき。
- ・時間が長いときは自律型が有効。時間が限られるときは指導型が有効。
- ・求職者一人一人の状況に合わせて対応することが大事だと思うので、方法も変えなければならぬため。

2016年9月6日

イブニング・セッション

生活保護受給者の就労支援

—アンケート—

〈研修研究への協力のお願〉

(独)労働政策研究・研修機構では、職業相談業務に係る研修プログラムの研究開発に取り組んでいます。アンケートの提出によりご提供頂いた情報は、研修プログラムの研究開発のみに使用するとともに、個人名などプライバシーに関わることを外部に漏らすようなことは一切ございません。研修プログラムをより良いものにするため、何卒、研修研究へのご協力をお願い致します。

Q1. あなた自身についてお伺いします。

(1) 性別について教えてください。

1. 男性 2. 女性

(2) 年齢について教えてください。

1. 10代 2. 20代 3. 30代
4. 40代 5. 50代 6. 60代以上

(3) 職業相談業務(若年者、中高年齢者、高齢者、生活保護受給者等、障害者等を含む)を担当された経験はありますか。

1. はい 2. いいえ

(付問) 現時点における、職業相談業務(若年者、中高年齢者、高齢者、生活保護受給者等、障害者等を含む)の通算経験年数は、何年何ヶ月ですか?

約 年 カ月

(4) 現在、職業相談業務(若年者、中高年齢者、高齢者、生活保護受給者等、障害者等を含む)を担当されていますか。

1. はい 2. いいえ

——裏面に続きます。

Q2. (1)~(4)のイブニング・セッション「生活保護受給者の就労支援」の評価について、
当てはまる番号に一つ〇をつけてください。

(1)このイブニング・セッションを体験したことに満足している。

とても 満足 しない	あ まり 満足 しない	あ ま り 満足 しない	さ り げ ない	あ ま り 満足 する	あ ま り 満足 する	あ ま り 満足 する
1	2	3	4	5	6	7

(2)求職活動の支援に関する考え方の変化が理解できた。

とても 満足 しない	あ まり 満足 しない	あ ま り 満足 しない	さ り げ ない	あ ま り 満足 する	あ ま り 満足 する	あ ま り 満足 する
1	2	3	4	5	6	7

(3)自律型求職活動モデルの考え方が理解できた。

とても 満足 しない	あ まり 満足 しない	あ ま り 満足 しない	さ り げ ない	あ ま り 満足 する	あ ま り 満足 する	あ ま り 満足 する
1	2	3	4	5	6	7

(4)職業相談を進める上で、自律型求職活動モデルの考え方やノウハウは有効だと思う。

とても 満足 しない	あ まり 満足 しない	あ ま り 満足 しない	さ り げ ない	あ ま り 満足 する	あ ま り 満足 する	あ ま り 満足 する
1	2	3	4	5	6	7

(4)の付問 ①5~7に〇をつけた方に伺います。それは、どのようなところですか？

②1~4に〇をつけた方に伺います。職業相談を進める上で、どのような考え方やノウハウの取得が大切であるとお考えですか？

Q3. このイブニング・セッションの感想について、自由にご記入ください。

—研修研究へのご協力ありがとうございました。

参考文献

- Atkinson, T., Liem, R., & Liem, J. (1986). The social costs of unemployment: Implications for social support. *Journal of Health and Social Behavior*, **27**, 317-331.
- Austin, J. T., & Vancouver, J. B. (1996). Goal constructs in psychology: Structure, process, and content. *Psychological Bulletin*, **120**, 338-375.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, **50**, 179-211..
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Azrin, N. H., & Besalel, V. A. (1980). *Job club counselor's manual: A behavioral approach to vocational counseling*. Baltimore, MD: University Park Press.(ネイザン・H. アズリン ヴィクトリア・A. ベサレル 津富宏(訳) (2010). ジョブクラブマニュアル 法律文化社)
- Azrin, N. H., Flores, T., & Kaplan, S. J. (1975). Job-finding club: A group-assisted program for obtaining employment. *Behaviour Research and Therapy*, **13**, 17-27.
- Azrin, N. H., & Philip, R. A. (1979). The job club method for the job handicapped: A comparative outcome study. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, **23**, 144 -155.
- Barbee, J. R., & Keil, E. C. (1973). Experimental techniques of job interview training for the disadvantaged: Videotape feedback, behavior modification, and microcounseling. *Journal of Applied Psychology*, **58**, 209-213.
- Bakke, E. W. (1933). *The unemployed man*. London: Nisbet.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, **84**, 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1991). Self-regulation of motivation through anticipatory and self-regulatory mechanisms. In R. A. Dienstbier (Ed.), *Perspectives on motivation: Nebraska symposium on motivation* (Vol. 38, pp. 69-164). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Bandura, A., & Schunk, D. H. (1981). Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, **41**, 586-598.
- Bandura, A., & Simon, K. M. (1977). The role of proximal intentions in self-regulation of refractory behavior. *Cognitive Therapy and Research*, **1**, 177-193.

- バンデュラ, A. (1979). 社会的学習理論 金子書房.
- バンデュラ, A. (1985). 社会的学習理論における因果関係のモデル 祐宗省三・原野広太郎・柏木恵子・春木豊(編) 社会的学習理論の新展開 金子書房.
- Baumeister, R. F., Heatherton, T. F., & Tice, D. M.. (1993). When Ego Threats Lead to Self-Regulation Failure: Negative Consequences of High Self-Esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, **64**, 141-156.
- Blau, G. (1993). Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover. *Personal Psychology*, **46**, 313-330.
- Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, **59**, 288 – 312.
- Bolles, R.N. (2010). *What color is your parachute? A practical manual for job-hunting and career changers*. Berkeley, CA: Ten Speed Press. (リチャード・N・ボウルズ 花田知恵(訳) あなたのパラシュートは何色? 翔泳社)
- Boswell, W. R., Boudreau, J. W., & Dunford, B. B. (2004). The outcomes and correlates of job search objectives: Searching to leave or searching for leverage? *Journal of Applied Psychology*, **89**, 1083–1091.
- Brown, T., Hillier, T.-L., & Warren, A. M. (2010). Youth employability training: Two experiments. *Career Development International*, **15**, 166–187.
- Brown, S. D., & McPartland, E. B.(2005).Career interventions: Current status and future directions. In W. B. Walsh& M. L, Savickas(Eds.),*Handbook of vocational psychology*(3rded.,pp.195-242).Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Caldwell, D. F., & Burger, J. M. (1998). Personality characteristics of job applicants and success in screening interviews. *Personnel Psychology*, **51**, 119–136.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1982). Control theory: A useful conceptual framework for personality-social, clinical, and health psychology. *Psychological Bulletin*, **92**, 111–135.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1990). Origins and functions of positive and negative affect: a control-process view. *Psychological Review*, **97**, 19-35.
- Caplan, R. D., Vinokur, A. D., Price, R. H., & van Ryn, M. (1989). Job seeking, reemployment, and mental health: A randomized field experiment in coping with job loss. *Journal of Applied Psychology*,**74**,759–769.
- Corbière, M., Zaniboni, S., Lecomte, T., Bond, G., Giles, P.-Y., Lesage, A., & Goldner, E. (2011). Job acquisition for people with severe mental illness enrolled in supported employment programs: A theoretically grounded empirical study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, **21**, 342–354.

- Côté, S., Saks, A. M., & Zikic, J. (2006). Trait affect and job search outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, **68**, 233–252.
- Crossley, C. D., & Highhouse, S. (2005). Relation of job search and choice process with subsequent satisfaction. *Journal of Economic Psychology*, **26**, 255-268.
- Curran, H., Wishart, P., Gingrich, J., & the JOBS Project Staff (1999). *JOBS A MANUAL FOR TEACHING PEOPLE SUCCESSFUL JOB SEARCH STRATEGIES*. Michigan Prevention Research Center (MPRC) Institute for Social Research University of Michigan<<http://www.isr.umich.edu/src/seh/mprc/PDFs/Jobs%20Manual.pdf>> (2016年10月5日)
- Dean, J. W., & Bowen, D. E. (1994). Management theory and total quality: Improving research and practice through theory development. *Academy of Management Review*, **19**, 392–418.
- Diefendorff, J. M., & Lord, R. G. (2008). Goal striving and self-regulation processes. In R. Kanfer, G. Chen, & R. D. Pritchard (Eds.), *Work motivation: Past, present, and future* (pp. 151–196). New York, NY: Routledge.
- Eden, D., & Aviram, A. (1993). Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves. *Journal of Applied Psychology*, **78**, 352–360.
- Feather, N. (2014). Historical Background to Research on Job Loss, Unemployment, and Job Search. In U.-C. Klehe & E. A. J. van Hooft (Eds.), *Oxford Handbook of Job Loss and Job Search*. New York: Oxford University Press.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior :An introduction to theory and research*. Addison -Wesley.
- Folkman, S., & Lazarus, S. (1988). Coping as a Mediator of Emotion. *Journal of Personality and Social Psychology*, **53**, 466-475.
- Ford, D. (2010). *A Vision So Noble : John Boyd, the Ooda Loop, and America's War on Terror*. Createspace Independent Publishing Platform.
- Gollwitzer, P. M. (1990). Action phases and mindsets. In E. T. Higgins & R. M. Sorrentino (Eds.), *Handbook of motivation and cognition: Foundations of social behavior* (pp. 53–92). New York, NY: Guilford.
- Gollwitzer, P. M., & Sheeran, P. (2006). Implementation intentions and goal achievement: A meta-analysis of effects and processes. *Advances in Experimental Social Psychology*, **38**, 69–119.
- 服部陽介 (2015). 自己と他者に関する思考・感情の意図的抑制と実行機能 心理学評論, **58**, 115-134.
- Hofmann, W., Friese, M. & Strack, F. (2009). Impulse and self-control from a dual-systems perspective. *Perspectives on Psychological Science*, **4**, 162-176.

- Hackman, J. R., & Wageman, R. (1995). Total quality management: Empirical, conceptual, and practical issues. *Administrative Science Quarterly*, 40, 309–342.
- Jahoda, M. (1979). The Impact of Unemployment in the 1930s and 1970s, *Bulletin of the British Psychological Society*, 32, 309–14.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and Unemployment: A Social-psychological Analysis*. London: Cambridge University Press.
- Jahoda, M., Ladarsfeld, P. F., & Zeisel, H. (1933/2002). *Marientahl: The Sociography of an unemployed community*. (English translation, 2002). Chicago: Aldine.
- Jackson, S. E., Hall, N. C., Rowe, P. M., & Daniels, L. M. (2009). Getting the job: Attributional retraining and the employment interview. *Journal of Applied Social Psychology*, 39, 973–998.
- Jome, L. M. (2013). Interventions to aid job finding and choice implementation. S. D. Brown and R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling : putting theory and research to work*(pp.595-620). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Jones, R. J., & Azrin, N. H. (1973). An experimental application of a social reinforcement approach to the problem of job-finding. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 6, 345-353.
- 鹿毛雅治 (2004). 「動機づけ研究」へのいざない 上淵 寿 (編) 動機づけ研究の最前線 北大路書房 pp.1-28.
- Kanfer, R. (2012). Work motivation: Theory, practice, and future directions. In S. W. J. Kozlowski (Ed.), *The Oxford handbook of organizational psychology* (pp. 455–495). Oxford, UK: Blackwell.
- Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (1989). Motivation and cognitive abilities: An integrative/aptitude treatment interaction approach to skill acquisition. *Journal of Applied Psychology*, 74, 657–690.
- Kanfer, R., & Heggestad, E. D. (1997). Motivational traits and skills: A person-centered approach to work motivation. *Research in Organizational Behavior*, 19, 1–56.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality–motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837– 855.
- Karoly, P. (1993). Mechanisms of self-regulation: A systems view. *Annual Review of Psychology*, 44, 23–52.
- Keith, N., & Frese, M. (2005). Self-regulation in error management training: Emotion control and metacognition as mediators of performance effects. *Journal of Applied Psychology*, 90, 677–691.

- Kluger, A. N., & DeNisi, A. (1996). The Effects of Feedback Interventions on Performance: Historical Review, a Meta-Analysis and a Preliminary Feedback Intervention Theory, *Psychological Bulletin*, **119**, 254-284.
- 小林正幸 (2011). ソーシャルスキル・トレーニング (アサーション・トレーニング) 榎木満・田上不二夫(編)カウンセリング心理学ハンドブック [下巻] 金子書房 pp.279-289.
- 厚生労働省 (2016a). こんなとき、どうする?—生活困窮者の就労支援ノウハウ集 厚生労働省.
- 厚生労働省 (2016b). 全国厚生労働関係部局長会議～厚生分科会～平成 28 年 1 月<<http://www.mhlw.go.jp/topics/2016/01/dl/tp01115-1-09-01p.pdf>> (2016 年 10 月 4 日)
- Latack, J. C., Kinicki, A. J., & Prussia, G. E. (1985). An integrative process model of coping with job loss. *Academy of Management Review*, **20**: 311–342.
- Latham, G. P. (2001). The importance of understanding and changing employee outcome expectancies for gaining commitment to an organizational goal. *Personnel Psychology*, **54**, 707–716. doi:10.1111/j.1744
- Latham, G. P., & Budworth, M. H. (2006). The effect of training in verbal self-guidance on the self-efficacy and performance of Native North Americans in the selection interview. *Journal of Vocational Behavior*, **68**, 516–523.
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (1991). Self-regulation through goal setting. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, **50**, 212–247.
- Leana, C. R., & Feldman, D. C. (1988). Individual responses to job loss: Perceptions, reaction, and coping behaviors. *Journal of Management*, **14**, 375–389.
- Liu, S., Wang, M., & Huang, J. L. (2014a). Effectiveness of job search interventions: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, **140**, 1009-1041.
- Liu, S., Wang, M., Huang, J. L., & Shi, J. (2014b). Self-Regulation During Job-Search: The Opposing Effects of Employment Self-Efficacy. *Journal of Applied Psychology*, **99**, 1159–1172.
- Lord, R. G., Diefendorff, J. M., Schmidt, A. M., & Hall, R. J. (2010). Self-regulation at work. *Annual Review of Psychology*, **61**, 543–568.
- Meichenbaum, D. (1985). *Stress inoculation training: A clinical guide book*. New York: Pergamon.
- Millman, Z., & Latham, G. (2001). Increasing reemployment through training in verbal self-guidance. In M. Erez, U. Kleinbeck, & H. Thierry(Eds.), *Work motivation in the context of a globalizing economy* (pp.87–97). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- 日本労働研究機構(1991) 資料シリーズ No.10 就職援助技法「ジョブクラブ」 日本

労働研究機構.

- Noordzij, G., van Hooft, E. A. J., van Mierlo, H., Born, M. P., & van Dam, A. (2013). The effects of learning-goal orientation training on job seeking: A field experiment among unemployed job seekers. *Personnel Psychology*, **66**, 723-755.
- Payne, S. C., Youngcourt, S. S., & Beaubien, J. M. (2007). A meta-analytic examination of the goal orientation nomological net. *Journal of Applied Psychology*, *92*, 128-150.
- Price, R. H., & Vinokur, A. D. (1995). Supporting career transitions in a time of organizational downsizing: The Michigan JOBS Program. In M. London (Ed.), *Employees, careers and job creation: Developing growth-oriented human resource strategies and programs* (pp. 191-209). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Price, R. H., & Vinokur, A. D. (2014). The JOBS Program: Impact on Job Seeker Motivation, Reemployment, and Mental Health. In U.-C. Klehe & E. A. J. van Hooft (Eds.), *Oxford Handbook of Job Loss and Job Search*. New York: Oxford University Press.
- Rife, J. C., & Belcher, J. R. (1993). Social support and job search intensity among older unemployed workers: Implications for employment counselors. *Journal of Employment Counseling*, **30**, 98-107.
- Rosenfeld, C. (1975). Job seeking methods used by American workers. *Monthly Labor Review*, **98**, 39-42.
- Rothman, A.J., Baldwin, A.S., Hertel, A.W., & Fuglestad, P. (2011). Self-regulation and behavior change: Disentangling behavioral initiation and behavioral maintenance. In K. Vohs & R. Baumeister (Eds.), *Handbook of self-regulation: Research, theory, and applications* (2nd ed.; pp. 106-122). New York, NY: Guilford Press.
- 労働政策研究・研修機構 (2006). 労働政策研究報告書 No.57 職業紹介における職業分類のあり方を考える—「労働省編職業分類」の改訂に向けた論点整理— 労働政策研究・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構 (2009). 労働政策研究報告書 No.91 職業相談のアクションリサーチ 労働政策研究・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構 (2016). 米国の失業保険制度 労働政策研究・研修機構.
- Saks, A. M. (2005). Job search success: A review and integration of the predictors, behaviors, and outcomes. In S. Brown & R. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 155-179). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L. (2011). *Career Counseling*. Washington: American Psychological

Association.

- Shah, J. Y., Friedman, R., & Kruglanski, A. W. (2002). Forgetting all else: On the antecedents and consequences of goal shielding. *Journal of Personality and Social Psychology*, **83**, 1261–1280.
- Skinner, B. F. (1938). *The behavior of organisms: An experimental analysis*. New York, NY: Appleton-Century-Crofts.
- Song, Z., Wanberg, C., Niu, X., & Xie, Y. (2006). Action-state orientation and the theory of planned behavior: A study of job search in China. *Journal of Vocational Behavior*, **68**, 490-503.
- Spera, S. P., Buhrfeind, E. D., & Pennebaker, J. W. (1994). Expressive writing and coping with job loss. *Academy of Management Journal*, **37**, 722–733.
- Steel, P., & König, C. J. (2006). Integrating theories of motivation. *Academy of Management Review*, **31**, 889–913.
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, **22**, 191–226.
- Trope, Y., & Fishbach, A. (2000). Counteractive self-control in overcoming temptation. *Journal of Personality and Social Psychology*, **79**, 493–506.
- Vancouver, J. B., & Day, D. V. (2005). Industrial and organisation research on self-regulation: From constructs to applications. *Applied Psychology: An International Review*, **54**, 155–185.
- Van Dyck, C., Frese, M., Baer, M., & Sonnentag, S. (2005). Organizational error management culture and its impact on performance: A two-study replication. *Journal of Applied Psychology*, **90**, 1228–1240.
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. P., Taris, T. W., van der Flier, H., & Blonk, R. W. B. (2004). Predictors of job search behavior among employed and unemployed people. *Personnel Psychology*, **57**, 25–59.
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. P., Taris, T. W., van der Flier, H., & Blonk, R. W. B. (2005). Bridging the gap between intentions and behavior: Implementation intentions, action control, and procrastination. *Journal of Vocational Behavior*, **66**, 238–256.
- Van Hooft, E. A. J., Wanberg, C. R., & Van Hoyer, G. (2013). Moving beyond job search quantity: Towards a conceptualization and self-regulatory framework of job search quality. *Organizational Psychology Review*, **3**, 3–40.
- Van Hoyer, G., & Saks, A. M. (2008). Job search as goal-directed behavior: Objectives and methods. *Journal of Vocational Behavior*, **73**, 358–367.
- van Ryn, M., & Vinokur, A. D. (1992). How did it work? An examination of the

- mechanisms through which an intervention for the unemployed promoted job-search behavior. *American Journal of Community Psychology*, **20**, 577–597.
- Vinokur, A., & Caplan, R. D. (1987). Attitudes and social support: Determinants of job-seeking behavior and well-being among the unemployed. *Journal of Applied Social Psychology*, **17**, 1007-1024.
- Vinokur, A. D., & Schul, Y. (1997). Mastery and inoculation against setbacks as active ingredients in the JOBS intervention for the unemployed. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, **65**, 867–877.
- Wanberg, C. R. (1997). Antecedents and outcomes of coping behaviors among unemployed and reemployed individuals. *Journal of Applied Psychology*, **82**, 731–744.
- Wanberg, C. R., Glomb, T.M., Song, Z., & Sorenson, S. (2005). Job-search persistence during unemployment: A 10-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, **90**, 411–430.
- Wanberg, C. R., Hough, L. M., & Song, Z. (2002). Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of Applied Psychology*, **87**, 1100–1120.
- Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, **85**, 491–503.
- Wanberg, C. R., & Kammeyer-Mueller, J. (2008). A self-regulatory perspective on navigating career transitions. In G. C. R. Kanfer & R. D. Pritchard (Ed.), *Work motivation: Past, present, and future* (pp. 433–469). New York, NY: Routledge.
- Wang, M., Liu, S., Liao, H., Gong, Y., Kammeyer-Mueller, J., & Shi, J. (2013). Can't get it out of my mind: Employee rumination after customer mistreatment and negative mood in the next morning. *Journal of Applied Psychology*, **98**, 989–1004.
- Wang, M., Liu, S., Zhan, Y., & Shi, J. (2010). Daily work–family conflict and alcohol use: Testing the cross-level moderation effects of peer drinking norms and social support. *Journal of Applied Psychology*, **95**, 377–386.
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, **92**, 548–573.
- Yanar, B., Budworth, M., & Latham, G. P. (2009). The effect of verbal self-guidance training for overcoming employment barriers: A study of Turkish women. *Applied Psychology*, **58**, 586–601.
- Zikic, J., & Saks, A. M. (2009). Job search and social cognitive theory: The role of

career-relevant activities. *Journal of Vocational Behavior*, **74**, 117–127.

Zimmerman, B. J. (2000). Attaining self-regulation: A social cognitive perspective. In M. Boekaerts, P. R. Pintrich, & M. Zeidner (Eds.), *Handbook of self-regulation* (pp. 13–39). San Diego, CA: Academic Press.