

第1章 はじめに

第1節 本研究の目的—求職活動の自律性の促進

厚生労働省の推進する「働き方改革」では、これからの日本における働き方の方向性が示されている。それは、「働く人の置かれた事情に応じ、多様な働き方が選択できる社会を實現し、働く人一人ひとりがよりよい将来の展望を持てるようにすること」(厚生労働省, 2019)である。このため、働く人が、各自のライフステージに合った仕事の仕方を選択できるように、転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行の確立などの雇用制度改革に向けた様々な方針が打ち出され、2019年4月より必要な施策が順次、講じられている(濱口, 2015;「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(労働基準法第71号))。

求職活動の視点から、この雇用制度改革を踏まえると、その利用者である新卒者(new entrant)、失業者(job loser)、在職者(employed worker)は、多様な働き方の中から自身に合った働き方を選択し、一人ひとりが将来の展望に向けて自ら考えて動く、求職活動の自律性¹が求められることになる。それは、求職者自身がどのような仕事で、どのような働き方がしたいのかをしっかりと意識する「目的意識」、採用する側に自身の希望を伝える「主体性」、そして採用する側からの反応を受け、自ら行動する「能動性」の確立である²。

ハローワークにおいても、求職者の求職活動を支援する担当者(以下「職員」という)から、「本人がやる気になってくれないと就職は難しい」という声はよく聞かれる。また、求職活動に限らず、就職後の働き方やキャリア形成においても自律性は重視されている(例えば、横山(1988)、木村(2013)等)。しかし、日本の産業労働の現場で、この自律性が重要であると声高に云われつつも、「自律性が、どのような心理的メカニズムから生まれるのか?」、そして、「どのような支援をすると、自律性を促すことができるのか?」といった疑問に対し、これまで十分に検討されて来なかったと言えよう。

本研究の目的は、心理学の観点から、求職活動における自律性の重要性を明らかにし、この自律性を促すための研修プログラムを開発することにある。具体的には、厚生労働省職業安定局における首席職業指導官室と就労支援室の依頼により、主にハローワークにおける雇用保険受給者を対象とした初回講習や求職活動支援セミナーの新たなメニューの研究開発と、生活保護受給者等の就労支援メニューの充実を目指すことにある。

なお、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、様々な示唆と助言をいただい

¹ 広辞苑によると、「自律」とは、「自分の行為を主体的に規制すること。外部からの支配や制御から脱して自身を立てた規範に従って行動すること」(岩波書店, 2008; 2013)と説明されている。

² 國分(2001)は、今後の人の生き方として、「これからの世の中は、自分は何を考え、何を感じ、何をしようとしているのかを意識し—個の自覚—それを人に伝え、その結果、人の反応を受けてこちらも動くという能動性が必要だと思う」(Kindleの位置No.2088)と、自身の見解を示している。この見解は自律性の概念そのものであり、本研究の性格は、この見解を求職活動及びその支援へと展開するものである。

た。改めて、心からの敬意と謝意を表す。

第2節 本報告書の位置づけー自律型求職活動モデルの実用可能性の検討

本研究を進めるに当たり、欧米（主にアメリカ、オランダ、フィンランドの3カ国）で精力的に行われている求職活動支援（job search interventions）の研究を参考とする。求職活動支援とは、求職者が雇用を探したり、早期に雇用の機会を得ることを支援する目的で開発された研修プログラムである（Liu, Wang, & Huang, 2014a）。

欧米における求職活動支援の研究では、求職者の心理的メカニズムとして自己制御（self-regulation）を取り上げ、その自己制御の促進に焦点を当てた支援が中心となっている（Kanfer, Wanberg, Kantrowitz, 2001）。

自己制御とは、「目標を達成するために自らの判断・感情・行動などをコントロールする現象及びそれに関連するプロセス」（尾崎, 2013）と定義される。このプロセスに関し、様々な理論が提出されているが（e.g. Carver & Sheier, 1990 ; Bandura, 1991 ; Kluger & DeNisi, 1996 ; Zimmerman, 2000）、本報告書では、これらをまとめて自己制御理論と呼ぶことにする。

一般的に言って、求職活動は、求職者が希望の就職という目標を実現するため、求人を探し、求人が見つかったら提出書類を作成して応募し、筆記試験や面接試験を受ける。この間、求職者には、「希望する求人がなかなか見つからない」「応募書類の作成に手間がかかる」「面接は緊張する」「応募しても不調に終わることもある」など、前向きな気持ちを持ち続けることができないようなことも起こる。しかし、希望の就職の実現には、上述した求職活動のプロセスを粘り強く続ける必要がある。

ここに求職活動の本質がある。求職者が希望の就職を実現するには、その目標を達成できるまで、つらいことがあっても求職活動を続けなければならない。このため、求職者は自身の判断・感情・行動をコントロールする必要がある（Van Hooft, 2018）。

このような自己制御に焦点を当てた求職活動支援とは、一言でいうと、求職者が「自ら仕事を探す力」、つまり自律的な求職活動ができるようになるための研修プログラムと言えるだろう。しかし、これは、求職者が一人で求職活動をすることを意味しない。自律的な求職活動とは、必要とあれば、ハローワークや友人・知人などの他者の支援を求めることも含まれる。

欧米において求職者の自己制御に焦点を当てた研究は、2000年代以降、求職活動支援の研究を統合する枠組みとなった（Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001 ; Liu et al., 2014a）。この背景には、労働者が生涯の中で離転職を頻繁に繰り返すことが前提とされており、生涯にわたって職業生活を続けるには、「自ら仕事を探す力」が必須とされていること（Kanfer et al., 2001）、そして、2007年の世界金融危機の影響で解雇が頻発し、失業が

ありふれた出来事になったこと (Wanberg, 2012) が指摘できるだろう。

本報告では、自己制御を促す研修プログラムを開発する手がかりとして、Van Hooft, Wanberg, & Van Hove (2013) の提出した自律型求職活動モデル (cyclical self-regulatory model of job search process quality) を取り上げ、ハローワークにおける実用可能性を検討する。彼らは、同モデルは記述的 (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。こ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。同モデルは処方箋モデルであることから、求職活動支援を目的とした研修プログラムの開発研究へと応用しやすいと考えられる。

求職活動の処方箋モデルとしては、その他に Saks (2005) の統合的求職活動モデル (an integrative model of job search predictors, behaviors, & outcomes) がある。本報告では、よりハローワークの求職活動支援との親和性の高さから自律型求職活動モデルを選択した。自律型求職活動モデルの選択の理由については、第5章「第3節 自己制御に焦点を当てた求職活動支援モデルの実用可能性の検討」で詳しく説明する。

第3節 研修研究の方法—準アクションリサーチ

本報告では、ハローワークにおける自律型求職活動モデルの実用可能性を検討する際、研修研究の枠組みのもと、アクションリサーチに準ずる方法 (以下「準アクションリサーチ」という。) を採用する。

研修研究とは、労働大学校における労働行政機関の担当者を対象とした研修において、研究員による研究成果を研修に反映させ、研修内容の充実を図り、その結果をさらに研究に活用していく、当機構の事業である (労働政策研究・研修機構, 2017a)。

アクションリサーチとは、「実践的問題と基礎的研究との結合によって、両者の循環的刺激で学問の進歩と社会改善とが相互扶助的に進むことをめざす学問の方向」 (中村, 1972) と定義される。研修研究では、その実践的問題と基礎的研究をつなぐ要として「研修」を位置づける。

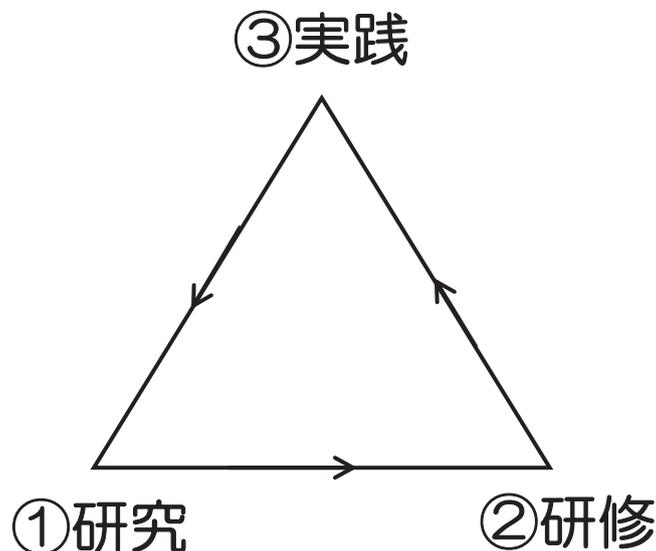
アクションリサーチの創始者である Lewin (1946) は、『実践 (action)』、『研究 (research)』、『研修 (training)』は一つの三角形のようなものであり、どれか一つでも欠けてはならない (p.42) と述べた。そして、具体的に現場で理論を展開するには研修が必要であり、研究、研修、実践が三位一体となってアクションリサーチを進めていくことを提唱した。

図表1-3-1は、グループダイナミックス (group dynamics)³ の研究者である広田君

³ グループダイナミックスとは、社会心理学者の Lewin によってつくられたグループを科学的に研究する分野である (小集団研究所編, 1990)。

美が、これらのプロセスを図式的に表現したものである（小集団研究所，1990）。本報告における準アクションリサーチの手順は次の通りである。

図表 1 - 3 - 1 アクションリサーチの図式的表現



出所) Lewin (1946) を訳出の上、小集団研究所編 (1990) を参考に作成。

①研究

実験計画に基づく実証的な求職活動支援の研究は、1970年代の後半から始まったと考えられるが、これに先行する求職活動の研究、さらに、これらの研究のルーツとなる1930年前後の大恐慌時代の失業研究まで遡って調べ、失業者及び求職者の支援に関する心理学の視点を考察する。

こういった歴史を踏まえた上で、求職活動支援の研究の特徴を調べ、代表的な求職活動支援プログラムと、その研究の背景にある求職者像を検討する。

2000年代以降、自己制御理論が、求職活動及び求職活動支援の研究を統合する枠組みとなった (Kanfer et al., 2001)。自己制御理論の観点から求職活動支援を研究する意義を検討し、他の求職活動支援に関わる理論との関連性を調べる。そして、求職活動の自律性を生み出す心理的メカニズムを考察し、本研究の枠組みとなる自律型求職活動モデルを検討する。

②研修

①をもとに、自律型求職活動モデルを紹介する研修プログラムを作成し、労働大学校における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の時間を利用して実施する。また、職業指導・紹介業務における求職者の自律性を促す「ちょっとした表現上の心がけや言葉遣いの工夫」をまとめた職業相談・紹介TIPS (労働政策研究・研修機構, 2009) を作成し、労働大学校における職員を対象とした研修コースの研修プログラムに組み込む。

③実践

本来のアクションリサーチの実践では、②で作成した研修プログラムに参加した職員が、自律型求職活動モデルを活用して、研修プログラムを実施したり、職業相談・紹介業務において同T I P sを実践することである。それから、一定の期間を置いた後、求職者のその後の就業状態などを追跡するアンケート調査を実施して、同モデルの効果を検証する。

今回は準アクションリサーチであり、②で作成した研修プログラムに参加した職員を対象としたアンケート調査を実施し、研修プログラムと職業相談・紹介T I P sの有用性の評価を求め、それらの評価の結果から、ハローワークにおける自律型求職活動モデルの実用可能性を検討する。

第4節 本研究の意義

本研究の意義は、「ハローワークにおける求職活動支援メニューの充実」「研修プログラムの研究開発に関わる新しい理論と方法論の検討」「研修プログラムにおけるサイコエジュケーションの導入の検討」の3つに整理できる。以下、順次説明する。

1 ハローワークにおける求職活動支援メニューの充実

求職活動支援の研修プログラムを構成する基本的な要素は、求職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」に大別される (Liu et.al.,2014a)。

ハローワークにおける求職活動支援の現状は、「求人情報提供端末の活用方法の説明」「履歴書・職務経歴書の書き方の指導」「面接試験対策」などの「スキル開発」から構成される研修プログラムが中心であり、求職者の「動機づけの維持・向上」を要素とする研修プログラムは、ほとんど実施されて来なかったと言えよう。

本研究の目的は、求職活動の自律性を促す研修プログラムの研究開発にある。これは「動機づけの維持・向上」を主な要素とすることから、ハローワークの求職活動支援メニューの充実に貢献できると考えられる。

また、求職活動支援は、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に対する支援の方が、そういった問題を抱えていない求職者と比べ、効果を発揮することが明らかにされている (Liu et al.,2014a)。

筆者は長年、生活保護受給者の就労支援の研究に関わってきた (厚生労働省職業安定局, 2015, 2016b, 2017, 2018, 2019)。生活保護受給者は経済困窮者であるが、就職困難者も多く含まれる。求職活動支援の研究は、生活保護受給者等就労自立促進事業 (以下「生保事業」という。) における就労支援メニューの充実にもつながることが考えられる。本報告では、こういった就職困難者の求職活動支援についても、生活保護受給者の就労支援の問題

をとりあげて検討する。

2 研修プログラムの研究開発に関わる新しい理論と方法論の検討

現在、欧米の求職活動に関する研究は、社会的認知（social cognition）の視点に立つものが主流である（Kanfer & Bufton, 2018）。山本（2001）によると、社会的認知とは、1970年代後半から社会心理学の領域で起きて来た新しい研究パラダイムであり、その基礎として情報処理アプローチを採用している。

APA心理学大辞典（APA Dictionary of Psychology）によると、社会心理学は、「個人の思考、感情、行動が、他者の実際の存在、想像された存在、象徴的に表象された存在によって、どのように影響されるかに関する研究」（American Psychological Association, 2015 Kindle版 No.79310-79315）と定義されるが、簡潔に説明すると、社会における個人の心理を扱う研究領域である。

情報処理アプローチとは、人を情報処理モデルとしてとらえるアプローチであり、「人間の内的過程に、注意、知覚、判断、保持情報の検索、処理結果の出力、といった複数の内的処理段階を想定する」（山本, 2001 : p.6）ことを言う。具体的には、ブラックボックスとされて来た人の心理を、情報処理のプロセスとして記述することである。

求職活動の自己制御に関する研究も、この社会的認知のパラダイムに則り、求職者を情報処理モデルとして扱う。求職活動支援の研究では、この情報処理モデルのうち、雇用の実現に関わる心理的メカニズムを特定し、その機能を強めるか、もしくは弱めるという働きかけをプログラム化する。そして、現場調査（field research）により、求職活動支援の場で、その研修プログラムを実施し、効果を検証する手続きを踏む。

本研究でも、この情報処理アプローチを採用し、欧米の先行研究を参考にして、求職者の自律性を促す研修プログラムの開発に取り組む。欧米と日本では労働市場や雇用慣行に違いはあるものの、このような求職活動支援の研究を参考とすることにより、次の2つの効果が期待される。まず、研修プログラムの研究開発に関わる方法論の理解を通して、この分野の研究の活性化を促すことである。そして、これまで日本ではあまり紹介されて来なかった求職活動支援に関わる理論の導入により、ハローワーク職員の現場での経験を体系的に整理し、実践的な知識として職場に効率的にノウハウを蓄積できるようになることである。

3 研修プログラムにおけるサイコエジュケーションの導入の検討

國分（1998）によると、サイコエジュケーション（psychoeducation）とは、カウンセリングの一種であり、「心理的なものの見方や行動の仕方を教えること」（p.3）である。その内容は、「ある状況やある人物に対する対処の方法を教えるもので、きわめてプラクティカルなものである」（同上）とされる。

求職活動支援の研究では、その研究の成果である研修プログラムはサイコエジュケーショ

ンそのものと言ってよいだろう。例えば、公開されている研修プログラムのほとんどにおいて、最初の段階で、希望の就職の実現に有効な気持ちのあり方、さらに、その心理的メカニズムが説明される (e.g. Millman & Latham, 2001; Latham & Budworth, 2006; Van Hooft & Noordzij, 2009)。そして、ワークブックを活用した個別学習、参加者同士の話し合いやグループワーク、トレーナーのデモンストレーションなどにより、その気持ちのあり方を体験的に理解し、実際の求職活動で雇用の実現に効果があると実感してもらうという流れになる。

本研究でも、サイコエジュケーションを取り入れた研修プログラムの研究開発に取り組む。このため、代表的な求職活動支援プログラムを取り上げ、サイコエジュケーションの役割について考察する。

4 自己制御による就労からキャリア自律へ

自律型求職活動モデルでは、求職者は目標設定、計画立案、目標追求、ふり返りの過程を循環しながら、自律的に求職活動を進めていくことが想定されている。これらの過程のうち、求職活動の目標設定とふり返りの過程が特に重視される。

目標とは、「こういう仕事がしたい」「こう働きたい」など、自身の願望・ニーズが実現した状態 (Austin & Vancouver, 1996) であり、目標設定とは、求職者が、その目標を言葉にして明瞭にすることである。ふり返りとは、書類選考や面接試験など、採用する側とのやりとりを通して、求職活動の現実と向き合い、目標を実現するため、自身の意識や行動をどのように調整すればよいかを検討することである。

「こういう仕事がしたい」「こう働きたい」といった自身の願望・ニーズを意識するだけでは目標は実現できない。求職活動の現実と向き合うだけでは、採用する側の思惑にふり返られるだけである。

自律型求職活動モデルの肝は、求職者が自身の願望・ニーズを明確にし、求職活動の現実と向き合うことにあり、この願望・ニーズと現実とのギャップを意識することにある。わかりやすく説明すると、このままでは自身の願望・ニーズが実現できないと気づくことが、求職活動の原動力となる (Hofmann, Schmeichel & Baddeley, 2012)。

自律型求職活動モデルに基づく求職活動支援とは、こういった原動力をもとに、求職者が自身の判断、感情、行動を、求職活動の現実との間で調整できるようになる支援、つまり自己制御の支援であると言えよう。

最近になり、組織内のキャリア開発においてもキャリア自律 (花田・宮地・大木, 2003 ; 武石, 2016) が注目を浴びている。花田ら (2003) は、アメリカのカリフォルニア州に拠点を置くキャリア・アクション・センターの定義を引用し、キャリア自律とは「めまぐるしく変化する環境のなかで、自らのキャリア構築と継続的学習に取り組む、生涯にわたるコミットメント」(p.7) と説明している。キャリア自律の要となる心理的メカニズムを、個人のキャリア構築と、「めまぐるしく変化する環境」という現実との間の調整であると捉えるな

らば、自己制御による就労の促進は、就労後の組織内でのキャリア自律にも効果を発揮することが考えられよう。

補足 “job search interventions” という言葉が指し示す意味

ここでは、“job search interventions” を構成する単語一つひとつの意味を理解し、その指し示す意味を明らかにすることにより、ハローワークの求職者サービスにおける、求職活動支援の研究の位置づけを検討する。

産業・組織心理学や応用心理学において、求職活動支援の研究は一つの専門分野として確立されている (Liu et al.,2014a)。しかし、日本において、同研究分野はあまり知られていない。求職活動支援という用語は、“job search interventions” の翻訳であるが、心理的メカニズムを包含せず、仕事探しの支援という特定の社会的現象を意味している。

ロングマン現代英英辞典第5版 (Longman Dictionary of Contemporary English 5th Edition : Pearson Longman, 2008) によると、“job” は “the regular paid work that you do for an employment” と説明され、雇われて働き、定期的に賃金が支払われる労働であり、日本語では「定職」という言葉が該当する。

“search” は「探す」という意味だが、同辞典では “an attempt to find someone or something” と説明され、「探す」という行為に焦点が当てられている。このことは “find” という言葉と比較すると明らかであり、同辞典では “to discover, see, or get something that you have been searching for” と説明され、探して何かが見つかったことに焦点が当てられている。

これらのことから、“job search” とは、厳密に日本語に翻訳すると、焦点の当て方が仕事探しの結果にある「就職活動」よりも、仕事探しのプロセスにある「求職活動」の方が、より適切であると考えられる。ちなみに、広辞苑によると、「就職」とは「職に就くこと」を、「求職」は「職を探し求めること」と、それぞれ説明されている (岩波書店, 2008 ; 2013)。

“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に介入する行為」という意味であり、この介入行為は求職者の問題解決の支援と同義である。

このような介入行為は、ハローワークにおいて、どのような求職者サービスが該当するだろうか？ハローワークの求職者サービスは次の3つに大別できる (厚生労働省職業安定局, 2016a)。まず、求職者に求人情報を提供する「求人情報提供サービス」、ついで、求職者が就職する上で解決すべき課題を把握し、その解決のために必要な支援を行う「課題解決支援サービス」、そして、求職者に具体的な求人をおっせんする「おっせんサービス」である。

これらのサービスのうち、求職活動支援の介入行為は、求職者の問題解決の支援に通ずる「課題解決支援サービス」に該当すると言えよう。

求職活動支援の形態としては、ハローワークにおける職業相談・紹介業務などの個別の求職者サービスから、初回講習や求職活動支援セミナーなどの集合型の求職者サービスまで該当すると言えよう。