第２章　失業研究の歴史と求職活動の自律性

Feather（2018）は、1930 年前後の大恐慌時代から 1990 年代初期までの失業の心理的影響に関する研究をレビューした結果、現在の求職活動の研究に見られる様々なアイデアは、過去の失業研究にその萌芽があり、研究を効率的に進めるためには、その歴史的な枠組みを理解するべきであると提案している。

この提案を踏まえ、本章では次の 3 つのことを検討する。第 1 に、学術誌及び学位論文の量的な変化を中心に、失業、求職活動、そして求職活動支援に関する研究の推移を把握し、3 つの研究分野の関係性を整理する。

第 2 に、Feather のレビュー論文を参考として、失業研究の代表的な理論を説明し、本研究で取り上げる求職活動の自律性との関係を検討する。

第 3 に、Feather は、レビュー論文をもとに、失業者の支援に携わる実践家及び政策担当者に向け、13 の提言をまとめている（**図表２－４－１参照**）。これらの提言を参考にしながら、現在の求職活動支援の研究との関わりを検討する。

第１節　失業、求職活動、求職活動支援に関する研究の推移

図表２－１－１は、心理学関連の文献を網羅しているデータベースである PsycINFO を活用し、1910 年代から 2010 年代にかけ、10 年間ごとに失業、求職活動、求職活動支援をテーマとする学術誌及び学位論文の量的な変化を図表にしたものである。

失業をテーマとする論文数は全体で 5,255 編であった。論文数の推移を見ると、1910 年代が 5 編、1920 年代が 1 編と 1 桁代だが、1930 年代になると 39 編と急激に増加する。当時は、心理学関連の学術誌の種類も少なかったことを考えると、1930 年代に失業は非常に注目を浴びた研究テーマの一つであったと理解できる。

1940 年代から 1950 年代にかけ、11 編、6 編と減少傾向にあったが、1960 年代に 70 編と増加に転じ、さらに 1970 年代は 1960 年代の 3 倍近い 231 編、1980 年代は、その 1970 年代の 3 倍以上の 791 編と増加し続け、1990 年代になると 812 編と、その増加の勢いが一旦止まる。しかし、2000 年代に入ると 1,217 編と、1990 年代のほぼ 1.5 倍増加し、2010 年代は 2000 年代と比較して 2,072 編と倍増し、さらに増加の勢いを増すようになっている。

次に、求職活動をテーマとする論文数は全体で 1,284 編であった。論文数の推移を見ると、1930 年代から 1960 年代まで、それぞれの期間で 1 ～ 4 編程度と少ないが、1970 年代になると 23 編と大幅に増加する。1980 年代以降は 100 編を超え、2000 年代になると 375 編、2010 年代は 507 編と、2000 年代以降、増加の勢いを増していることが理解できる。

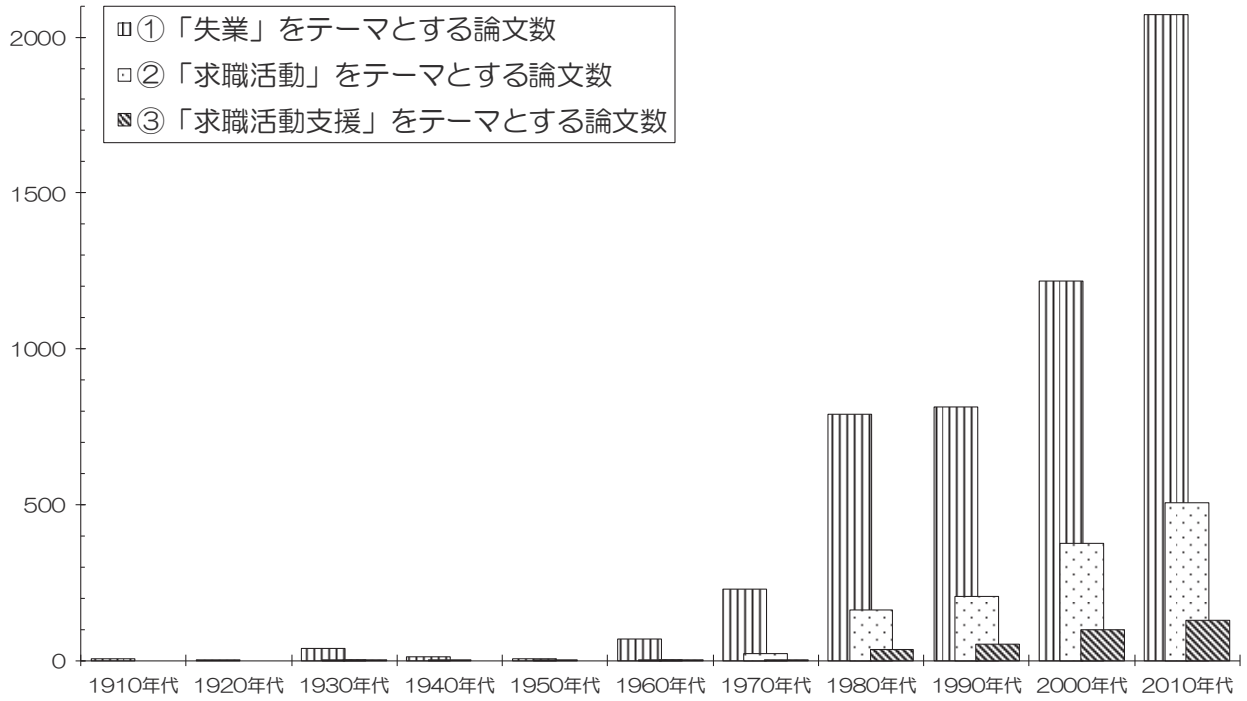
求職活動をテーマとする論文のうち、支援もしくは訓練に絞ったテーマとする求職活動支援関連の論文は全体で 327 編であった。論文の内容を見ると、求職活動支援に関する論文

がほとんどだが、企業内の人材育成をテーマとする論文が 20 編含まれていたことから、それらを除外したところ、307 編になった。

論文数の推移を見ると、1930 年代、1960 年代、1970 年代のそれぞれの期間で 1 編程度だが、1980 年代になると 35 編と大幅に増加する。さらに 2000 年代になると、1990 年代の 47 編と比較して 97 編と倍増し、2010 年代も 125 編と安定して増加し続けている。

図表２－１－１　「失業」「求職活動」「求職活動支援」をテーマとする論文数の推移

（単位：編）



注）Psychinfo を活用し、学術論文と学位論文を対象として検索をかけた。検索の条件は、「すべての主題とインデキシング（件名標目、キーワード、主な題目）」において、次の言葉を含む論文になる。「失業」は“unemployment”または“job loss”。「求職活動」は“job search”。「求職活動支援」は“job search”で検索した論文のうち“personnel training”を除く、“training”もしくは“intervention”。これらの検索の結果は 2019 年 9 月 5 日時点のものである。

これらの結果から次のことが言えよう。第 1 に、それぞれの研究分野が本格的に始まった時期は、失業研究は 1930 年代頃、求職活動の研究は 1970 年代頃、そして、求職活動支援の研究は 1980 年代頃であると考えられる。これらの研究の歴史的な展開を推測すると、失業研究から求職活動の研究が派生し、さらに求職活動の研究から求職活動支援の研究が派生したことが考えられる。

第 2 に、研究が急激に増えた時期に着目すると、失業研究は 1930 年代、1970 ～ 1980 年代、2000 ～ 2010 年代である。**Feather（2018）**は、失業に関する出版物は失業率の急激な増加に続く傾向があることを指摘しているが、研究についても同様なことが指摘できるだろう。1930 年代は 1930 年前後の世界大恐慌、1970 ～ 1980 年代は、アメリカを中心とし

た先進国での経済の低迷、2000 年代は 2007 年に顕在化した世界金融恐慌の影響を受けていると考えられる。

求職活動の研究が増えた時期は 1980 年代と 2000 年代、そして求職活動支援の研究は 2000 年代であり、上記の失業率の悪化の時期と連動していると考えられる。

第 3 に、2010 年代は先進国を中心に世界金融恐慌からの回復期にあるが、失業研究、そして、求職活動と求職活動支援の研究は増加する傾向ある。この背景には、これらの研究の扱う問題が変化したことが考えられる。

Kanfer et al.（2018）は、20 世紀の大部分の間、失業と求職活動に関する研究は、大規模な工場の一時解雇と、その対象者である労働者の再雇用に焦点を当てられていたと説明している。そして、この頃の研究の暗黙の前提として、一時解雇は、労働者の日常にあまり起こらない出来事であり、たとえあったとしても、その後、再雇用を得た労働者は引退まで、その新しい仕事に残るという慣行があったという。しかし、最近では、失業や求職活動は労働者にとって、一度限りの出来事ではなく、働き続ける上で必要不可欠な経験になっていると説明している。

このように失業が日常のありふれた出来事であると受け止められるようになった**（Wanberg, 2012）**ことにより、失業や求職活動の研究の対象や問題意識も多様化したことが考えられる。例えば、**Kanfer et al.（2018）**は、研究者の間で失業が働く人の心身に及ぼす影響への関心が高まっていることを指摘している（例えば、**Paul & Moser, 2009; Wanberg, 2012**）。また、失業を積極的なキャリア形成の機会と捉えたり**（Zikic & Klehe, 2006）**、キャリア適応の視点からの求職活動の取組みを理解したり**（Koen, Klehe, Van Vianen, Zikic, & Nauta, 2010）**、新卒者、失業者、在職者といった、それぞれの場面における求職活動を連続的に捉え、これを一つのキャリアのように考える雇用ライフサイクル**（employment life cycle）**の提案**（Boswell et al., 2012）**など、キャリアの視点から失業や求職活動の経験を重視する研究も増えている**（Rezaei, Shafiabady, & Nejhad., 2017）**。さらに、これまで研究の対象が欧米における白人が中心であったという反省のもと、国内の少数民族の失業者へと広げた求職活動の研究**（Van Hoye, Van Hooft, Stremersch, & Lievens.,2019）**も見られるようになってきた。

このように失業や求職活動の研究は、テーマや対象が多様化しており、21 世紀に入ってから、その傾向がより強くなっていると言えよう。

第２節　失業研究の歴史

１　失業概念の誕生

Kelvin & Jarrett（1985）は、人の心のあり方が社会的な規範や制度に影響を及ぼすという社会心理学的な観点から、失業という概念が生まれたのは 14 世紀半ばになると説明している。

> 世間の失業者に対する受け止め方のルーツは、イギリスにおいて、エドワードⅢ世の治世で制定された 1349 年の労働者条例に遡る。＜省略＞この条例は、仕事をしていない人を、仕事をすることができる「身体壮健な物乞い（sturdy beggars)」と、高齢過ぎたり、若過ぎたり、または、その他の理由で働くことができない「保護に値する貧困者（deserving poor)」に区別した。そして、「身体壮健な物乞い」が生活の困窮から働くようにするため、彼らを支援することを禁じた。それ以来、失業者に関する考え方と実践は、これらの２つの概念によって、形づくられるようになった。**(p.105)**

社会通念としての失業の意味がここにあると考えられる。「身体壮健な物乞い」と「保護に値する貧困者」を区別する基準は､働くことができるかどうかである。「身体壮健な物乞い」の場合、身体的にも精神的にも障害がなく、働くことができるにも関わらず、働こうとしないという心理的な問題に焦点が当てられている。

このように失業という概念の背景には、「失業をしても、働くことができる人は働くべきである」、そして、この考えの延長線上に、「働き口がない場合は、仕事を探す努力をするべきである」という失業者に対する社会通念があると考えられる。

Kelvin et al. (1985) によると、これらの社会通念は、勤勉性を尊重する社会倫理によるものというよりも、その当時、流行した黒死病により、労働力が不足していたという経済的な合理性、つまり労働市場の供給不足によるものであったと説明している。このように考えると、失業に対する社会通念も労働市場の影響を受けて、変化することが考えられる。

２　研究の萌芽－徹底した現場調査

失業研究のルーツは 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）**は、マリエンサル村の工場の閉鎖の直後から現場調査を実施し（以下「マリエンサル調査」という。)、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）**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。**(p.309)**

Jahoda（1982）は、マリエンサル調査をふり返り、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）をも奪うことを考察している。

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。その結果、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、自信を喪失していたと述べている。

Jahoda et al.（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。

例えば、**Bakke（1933）**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失業者の生活環境に入り観察すること。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。

３　一般心理学の応用

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。

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された。例えば、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った。

失業研究の背景にある心理学の理論に注目すると、**図表２－２－１**に見られるように２つの流れがあると考えられている**（Feather, 2018）**。

まず、初期の研究に多く見られる、失業に特化した理論を追求するアプローチである。このアプローチは、失業者との面接調査や、失業地域における事例研究などの主に質的研究が中心である。例えば、**Jahoda et al.（1933）**は、上述したマリエンサル調査から、失業者の家族で、**図表２－２－２**に示す４つの異なる生活態度があることを発見した。

図表２－２－１　失業研究の主要理論

失業研究に 特化した理論	一般理論から 失業研究への応用
・段階理論 ・喪失理論 ・エージェンシー理論 ・ビタミンモデル	・自己概念理論 ・ストレスと対処行動モデル ・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 ・欲求不満ー攻撃仮説 ・仕事の要求度ー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（2018）をもとに作成。

図表２－２－２　マリエンサル村における失業者の家族の生活態度

失業者の 家族の生活態度	家族を分類する基準	ﾏﾘｴﾝｻﾙ村の 全家族に占める割合
不屈 （unbroken）	家族を維持し子育てもやりながら、求職活動を続けている状態。家族には幸福感があり、将来への希望や計画もある。	23%
あきらめ （resigned）	「不屈」と同様に、家族を維持し子育てもやっている状態。家族には、そこそこ幸福感はあるが、将来への希望や計画はない。生活必需品以外の物品の購入は、極度に制限されている。	70%
絶望 （in despair）	「不屈」と同様に、家族を維持し子育てもやっている状態。求職活動はせず、現状を変えようとする意欲もない。家族は、過去のよかった頃と今を比較し、後ろ向きな気持ちにある。将来には絶望している。	7%
無気力 （apathetic）	家族や子どもに対し無関心の状態。何事にも受け身的であり、まったく努力をしない。生活に必要な物資さえも入手できない。救済のための給付も無計画に使ってしまう。将来への計画がないだけでなく、明日や数時間後ぐらいのことについても計画がない。	

出所）Jahoda, Lazarsfeld, & Zeisel（1933／2002）をもとに作成。

これらの 4 つの失業者の家族の生活態度は世帯収入と関係しており、「不屈」と「あきらめ」から、「絶望」と「無気力」への転換を次のように説明している。

> 「絶望」と「無気力」は、多分、家計状況の悪化と日用品の消耗とともに起こる、心理的な崩壊へと向かうプロセスの２つの異なる段階に過ぎない。これらのプロセスの後、家族は崩壊する。**(p.87)**

もう 1 つは、1970 年代以降から始まる一般心理学の理論を応用し、失業者の心理的プロセスの説明を試みるアプローチである。本研究で取り上げる自律型求職活動モデルもこのアプローチに属する。

例えば、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）**。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い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起こらない。

期待×価値理論は、失業場面や求職者の心理に限定的に適用されるものではなく、一般的な状況や人の心理を理論化したものである。**Feather & O’Brien（1987）**は、この期待×価値理論を応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。

第３節　失業研究の理論と求職活動の自律性

Feather（2018）は、1990 年代初頭までの失業研究の理論のうち、レビュー論文の中で、次の 6 つの理論を取り上げて説明している。それらは、①段階理論（stage theory）、②喪失理論（deprivation theory）、③エージェンシー理論（agency theory）、④ビタミンモデル（vitamin model）、⑤ストレスと対処行動モデル（stress and coping models）、⑥期待×価値理論（expectancy-value theory）である。

⑤と⑥は心理学の一般理論、特に認知心理学の影響を強く受け、失業研究へと応用したものである。⑥は前節で説明しており、⑤は**第４章第５節「4　対処行動理論」**で説明する。

①～④は失業に特化した理論であるが、世界大恐慌時代の現場調査の流れを汲むものであり、求職活動支援の研究のアイデアの源泉とされている**（Feather, 2018）**。これらの理論を説明し、次節で自己制御理論との関連性を検討する。

1　段階理論

Eisenberg et al.（1938）は、世界大恐慌のあった1930年代の失業研究をレビューし、失業の期間が長くなるにつれ、失業者の態度が、初期の楽観主義から、後期になると絶望や無気力へと段階的に変化すると説明した。この段階理論は、後にさまざま段階モデルを生むようになる。例えば、**Fineman, S.（1983）**は、ホワイトカラーの失業に適用した段階モデルを提唱した[4]。

Jahoda et al.（1979）は、次のように1930年代の失業研究を総括し、**Eisenberg et al.（1938）**とほぼ同じ段階モデルに至っている。

> 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。そのプロセスはなだらかな変化ではない。例えば、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堕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。**(p.310)**

現在、段階理論は失業研究の主要な理論ではない。この理由として、**Feather（1990）**が指摘した次の問題が考えられる。

> 段階モデルでは、人が失業状態に対し、どのような反応をするのか、時間の流れによって、段階的に変化する様子が説明されている。しかし、こういった段階の変化が、どのような心理的なメカニズムで起こるのかが説明されていないため、記述的なモデルで留まっている。また、段階モデルは、失業状態に対し、人によって様々な反応を示すという個人差の問題を軽く扱う傾向がある。段階モデルは複雑ではなく単純で理解しやすいため、失業状態に対し、一般的な反応のパターンがあるという固定観念を生み、失業者の行動に対し誤解を招いてしまう可能性がある。**(p.29)**

Feather（1990）が指摘したように、段階モデルでは、段階の移行のプロセスや、心理的メカニズムにおける機能の強弱に現れる個人差が説明できない。求職活動支援の研究では、求職者の個人差を考慮しながら、段階の進行を止める必要があり、段階モデルの記述的な説明では、求職者に対し、どのような働きかけをすればよいのか、明らかにできないという問題がある。

---

[4] 日本では、**日本労働研究機構（1991）「失業の心理と求職行動」**において、段階理論の観点から、失業中の心理状態の変化をモデル化している。

２　喪失理論

Jahoda（1979）は、マリエンサル調査での経験から、後に雇用には顕在的機能（manifest function）と潜在的機能（latent function）の２つの側面があると考えた。顕在的機能とは、給料、各種手当、福利厚生など実体のある明白な機能である。潜在的機能とは心理的な幸福感に影響を及ぼす機能であり、**図表２－３－１**に示す５種類からなる。

図表２－３－１　雇用の潜在的機能

①生活時間の構造化
　働く人が起床してから就寝するまでの間、「どのように時間を過ごすのか？」といった生活のリズムやスケジュールを組立てること。
②社会的活動の拡大
　職場の上司や同僚、取引先など家族以外の人と接触などの社会とのつながりをつくり出すこと。
③目標や努力の共有
　一人では達成できない職場や組織における事業目標を分かち合い、他者と協力して、その目標の実現に取り組むこと。
④アイデンティティと地位の明確化
　集団や組織に所属することにより、社会的に自身の立場や役割が保護し守られていること。
⑤活動の強化
　職場の行事に参加する機会があったり、職場で以前から習わしとして行われていること（例えば、朝の挨拶など）に従事すること。

出所）Jahoda（1979）をもとに作成。

喪失理論では、人は失業すると雇用の顕在的機能と潜在的機能の恩恵を受けることができなくなり、心理的な幸福感に悪い影響を及ぼすと考えた。喪失理論の特徴は、失業者個人よりも、雇用という社会システムに焦点を当てていることにある。

Jahoda（1982）によると、遅くとも産業革命の始まり以来、雇用は、これら一つの顕在的機能と５つの潜在的機能を合わせた６つの機能を提供し続けており、他の社会システムと比較した雇用システムの特徴は、これら６つの全ての機能を提供することにあるという。例えば、６つの機能のうち、どれか一つ以上を提供する社会システムはある。学校、ボランティアグループ、宗教団体などは顕在的機能を提供しなくても、潜在的機能の大部分を提供することができる。しかし、雇用のように潜在的機能だけでなく、顕在的機能も併せて提供できる社会システムはない。このためJahodaは、現代の生活で雇用を失うことによる喪失は大きく、失業者は喪失した機能を補完する社会システムの不在に苦しむことになると考えた。

３　エージェンシー理論

Fryer（1986）が、喪失理論への反論として、エージェンシー理論を提唱した。この理論は、人は受け身的な存在ではなく、自ら目標を持って生きる存在であるというアイデアである。このため、人は失業という出来事に遭遇しても、その被害者として受け身的になるのではなく、積極的に対処する存在であると考えた。

> エージェンシー理論の根底にある仮説は、人は自分自身を主張し、自ら物事を行い、物事に影響を与えようし、内発的に動機づけられているエージェントであると考える。彼らが認識している世界では、今、まさに取り組んでいることが、過去の記憶によって左右されるだけでなく、未来の展望からも影響を受ける。彼らは、自分自身の価値観や目的に沿って、これから起こる可能性の高い顛末や結果を予測する。そして、その予測をもとに、目の前で起こっていることを理解し、解釈して行動しようとする。**(p.15)**

エージェンシーの概念に当てはまる日本語がないため、適切な言葉で翻訳ができない。**ＡＰＡ心理学大事典（American Psychological Association , 2015）**では、次のように説明されている。

> 通常は目標に向かって活動している状態のことだが、効果を生んだり、まわりに影響を及ぼす力や能力を持っている状態を意味することもある。**(Kindle 版 No.2731)**

Fryer（1986）の説明を参考にすると、エージェンシーに該当する日本語としては、「他のものによって導かれるのではない、自己の純粋な立場において行う」**（岩波書店，2008；2013）**「主体性」、「自ら働きかけるさま」（同上）である「能動性」、そして、「自己の行為の目的についての明確な自覚」（同上）である「目的意識」などの複数の概念が組み合わさった意味に近いように思われる。APA 心理学大事典の説明では、これらの中でも、特に目的意識が強調されている。

Fryer（1986）は、人は本来、こういったエージェーンジーの状態にあるのだが、社会環境により、「能動性」「主体性」「目的意識」が損なわれることがあると考えた[5]。

> エージェンシー理論では、人は本来、エージェンシーの状態であるべきだが、社会的－産業的環境によって、日常的に制限を受けたり、制約されたり、妨げられたり、やめさせられたりしていると仮定する。**(p.15-16)**

[5] **Jahoda（1982）**は、喪失理論は失業などの雇用問題を扱っているのに対し、エージェンシー理論は雇用問題というより、貧困問題を扱っていると説明している。なぜならば、人のエージェンシーの制限は、失業によってのみ起こるわけではなく、直接的には貧困などの経済的困窮により起こることが考えられるからである。こういった経済的困窮がエージェンシーの制限など心理的な問題を引き起こすという考え方は、貧困問題に対し、経済的な支援だけでなく、心理的な支援も必要であるという Sen, A. の善の理論と潜在能力アプローチ**（鈴村・後藤，2001）**の考え方に近い。

逆説的だが、失業状態であっても、目標を持って自ら積極的に求職活動をするなど、エージェンシーが発揮できる場合がある。反対に、雇用されていても、エージェンシーが発揮できない場合がある（**Fryer & McKenna,1987**）。いずれにせよ、人が雇用されているかどうか（失業しているかどうか）に関わらず、エージェンシーが損なわれると、人は心理的な幸福感を持てなくなるという（**Fryer,1986**）。

この考え方は、その後、認知心理学を失業研究へと応用した研究へと発展した。それは、人が環境をどのように認知するかによって、エージェンシーが発揮できる場合もあれば、そうでない場合もあるという考え方である。さらに、21 世紀になり、社会的認知のパラダイムを取り入れ、本研究で扱う自己制御理論へと発展した。

Feather（2018）によると、このエージェンシー理論のルーツを探ると、世界大恐慌の時代の **Bakke（1933）**のイギリスにおけるグリニッチ（Greenwich）での労働者階級の家族を対象とした現場調査に行き着く。Bakke は失業の心理的な影響は、失業をどのように受け止めるかによって違い、その受け止め方の違いは、それまでの仕事の経験によって違うことを発見した。

> 失業者の中で熟練技能者だけが、給料をもらえないけれども、それまでやっていたことと関連する仕事を見つけた。熟練技能者であっても重要なことは、何かしらの仕事をしていることである。ジョージ・ロバーツと彼の仲間たちは、家を建てたり、暇な時間を過ごしたり、地域活動を共にしながら、日常生活に満足していると評価した。**(p.33)**

Bakke の現場調査から、熟練技能者は給料をもらえなくても、自身の技能と関わる仕事をすることに満足していたのに対し、未熟練労働者は給料をもらえないと仕事をしようとしなかったことが理解できる。**O'Brien（1985）**は、**Bakke** の研究をレビューし、次のように評価している。

> **Bakke** は、一般的に失業者の特徴と受け止められやすい、無関心、抑うつ、自分ではどうしようもできないという考え方などの多くが、過去の仕事の経験と経済的窮乏の複合的な効果によることが多いことを指摘した。**(p.877)**

Bakke の研究の特徴は、**Jahoda** の喪失理論と比較するとわかりやすい。**Jahoda** は、失業を雇用システムから外れた状態であり、失業者は、その雇用システムの機能の恩恵を受けられないことにより、心理的な幸福感に悪影響を及ぼすと考えた。

これに対し **Bakke** は、現場調査をもとに、失業の影響は一律的なものではなく、経済的な困窮の影響を受けつつも、失業者が失業するまでに、どのような仕事をしていたのかという仕事の経験によって、失業中の意識や行動が違うことを指摘した。これを認知心理学の視

点で説明すると、失業者は、失業という出来事をどのように受け止めるか（認知）によって、その心理的影響や反応が変わることを意味する。

O'Brien（1985）は、**Bakke** の研究の影響を受け、失業研究において統制の所在**（locus of control）**の重要性を強調した。統制の所在とは、ロッター**（Rotter,1966）**が提唱した理論であり、この理論では、人は自分自身の行動と、その結果に対する因果関係を解釈する際、その捉え方として内部統制（internal control）と外部統制（external control）の２種類を想定する。内部統制は原因が自分自身の行動や能力にあると考え、外部統制は原因が環境や運命にあると考える。

O'Brien（1986）は、失業状態に伴う不満足は抑鬱、低い自尊心、そして失業の原因を外部統制で捉えることにより、自分自身ではどうしようもならないと考える信念に結びつきやすく、さらに外部統制の信念が、あまりにも強くなり過ぎると、無気力や鬱病などの精神的健康を害した状態になると考えた。

このように **Bakke（1933）**は、失業の影響が人それぞれであることを指摘し、**O'Brien** は、その違いが統制の所在のように、人が失業の原因をどのように受け止めるのかという、認知を強調した考えへと発展させた。エージェンシー理論は、**Bakke** や **O'Brien** らの受け身的ではない、能動的な存在として失業者を捉える研究の影響を受けていると言ってよいだろう。

４　ビタミンモデル

ビタミンモデルは、環境が人の精神的健康に及ぼす影響を説明するためのコンセプト的な研究枠組みである。同モデルの考案者の **Warr（1987）**は次のように説明している。

> この研究の明確な目標は、環境が精神的健康に及ぼす影響を理解し、研究するための体系的なコンセプトであるビタミンモデルを開発し、同モデルを現場で活用することにある。ここで言う「体系的」とは、雇用と失業に関わる、あらゆる種類の環境を網羅することを意図する。ビタミンモデルという命名は、ビタミンと身体の健康に関する関係のメタファーである。9 種類のビタミンが提案され、それらが精神的健康に作用するプロセスが検討される。**(preface)**

ビタミンモデルでは、精神的健康に及ぼす環境の特徴をビタミンに例える。**図表２－３－２**に示す 9 種類のビタミンが想定されており、それらが精神的健康に及ぼす影響から「よい仕事」もしくは「悪い仕事」、そして、「よい失業」もしくは「悪い失業」に分けることができると考える。それぞれのビタミンが示す環境上の特徴を以下に説明する。

図表２－３－２　９種類のビタミン

①コントロールする機会（opportunity for control）
　活動をする際、その実行にどの程度、裁量の余地があるかということ。他者の活動に対する裁量の余地も含む。
②技能を活用する機会（opportunity for skill use）
　自分自身の技能を活用したり、新しい技能を獲得する機会が、どの程度、あるかということ。
③外部から発生した目標（externally generated goals）
　置かれている環境から、どの程度、目標を提供される機会があるかということ。
④仕事の多様性（variety）
　置かれている環境から提供される目標や、その実現のための活動が、どの程度、多様であるかということ。
⑤環境の明瞭性（environmental clarity）
　置かれている環境が、どの程度、明瞭であるか、もしくは不透明であるかということ。
⑥金銭を得る可能性（availability of money）
　どの程度、金銭を得ることができる環境にあるかということ。
⑦身の安全性（physical security）
　置かれている環境で、どの程度、身の安全性を保てるかということ。
⑧対人的接触の機会（opportunity for interpersonal contact）
　置かれている環境で、どの程度、他者と接触する機会があるかということ。
⑨価値のある社会的地位（valued social position）
　他者から、どの程度、高く評価される社会的に地位にあるかということ。

出所）Warr（1987）をもとに作成。

これらのビタミンと精神的健康との関係は、次のことが想定されている。環境における⑥、⑦、⑨のビタミンの特徴が顕著になるにつれ、精神的健康へのよい影響が強くなる。しかし、それらの特徴がある一定の水準になると、それ以上、精神的健康へのよい影響は変化せず、プラトーの状態になる。これらのビタミンを一定効果型（constant effect）と呼ぶ。

例えば、「金銭を得る可能性」の場合、金銭を得る可能性が高くなるにつれ、精神的健康へのよい影響が強くなる。しかし、その可能性がある一定の水準に達すると、その強さは変化しなくなり、プラトーの状態になる。

①～⑤と⑧のビタミンについては、環境における特徴が顕著になるにつれ、精神的健康へのよい影響が強くなり、一定効果型と同様、その特徴がある一定の水準になるとプラトーに達する。しかし、さらに特徴が顕著になると、今度はそのプラトーにある精神的健康の水準から低下し始める。これらのビタミンを追加減少型（additional decrement）と呼ぶ。

例えば、人が仕事などで「コントロールする機会」が増えると、精神的健康へのよい影響が強くなる。しかし、その機会が、ある一定水準に達すると、その強さは変化しなくなる。さらに、その機会が増えると、よい影響が弱くなっていく。

ビタミンモデルは、喪失理論と同様、失業が精神的影響に及ぼす影響について検討する際、

個人的要因よりも状況的要因に焦点を当てている（Feather, 1990）。喪失理論は、雇用システムが働く人に提供する機能に、ビタミンモデルは、雇用と失業に関わる環境的特徴に、それぞれ注目している。

Feather（2018）は、これらの状況的要因に焦点を当てる理論の問題として、喪失理論における顕在機能と潜在機能の相互関係、ビタミンモデルでは、それぞれのビタミン同士の相互関係が不明であることを指摘している。これらの相互関係を明らかにするには、それぞれの機能やビタミンが、失業者の精神的健康に及ぼす認知プロセスを明らかにする必要があることが考えられる。

第４節　失業研究のレビューに基づく実践家及び政策担当者への提言

Gergen & Gergen（1982）によると、心理学の理論は環境中心（environment-centered）か人中心（person-centered）に分かれると説明している。失業研究も、その主要な理論を概観すると、現在はあまり重視されなくなった段階理論は別として、喪失理論とビタミンモデルは環境中心であり、エージェンシー理論は人中心になる。

Feather（2018）は、1990 年代初頭までの失業研究のレビューをもとに、実践家及び政策担当者に対する 13 の提言を作成している（図表２－４－１参照）。環境か人のどちらを中心とするかによって、これらの提言を分類すると、方法論に関する２つの提言を除外した 11 の提言のうち、環境中心とした提言が６つと最も多く、両方とも重要であるとする提言が３つ、人中心とした提言が２つであった。提言の量だけでなく、その内容を見ても、Feather の考えは、失業者や求職者の環境の整備が中心であることが理解できる。この理由として、失業対策や求職活動支援では、失業者や求職者への心理に働きかけるよりも、彼らの置かれている環境への介入の方が、より実行しやすいことを挙げている。

これに対し、1980 年代から本格的に始まった求職活動支援の研究は、失業の問題に対し、本質的に求職者の意識や行動に働きかける人中心のアプローチになる。2000 年以降になると、求職活動の研究では自己制御の研究が中心となり（Kanfer et al.,2001;Liu et al.,2014a）、求職者が自分自身の目標を意識して、求職活動に取り組む理論やモデルが主流となる（Saks,2005）。求職活動支援の研究も、この影響を受け、目標の設定や、現実に求職活動をしてみて、その結果から目標の設定を調整する支援が中心となっている（Van Hooft et al.,2013）。この変化は社会的認知のパラダイムを強く受けており（Kanfer et al.,2018）、人を情報処理モデルとして捉え、そのプロセスを扱うアプローチへと、人中心からさらに進んだと言ってよいだろう。

この変化を 1930 年代の世界大恐慌から本格的に始まった失業研究から現在に至る長期的なトレンドとして捉えると、社会保障制度の充実により絶対的な貧困が避けられるようになるといった環境面での整備が進み、相対的に心理的要因、つまり人中心のアプローチが重視

されるようになったことが考えられる。

Jahoda（1987）は、1930 年代にイギリスのイースタンバレー（Eastern Valley）で現場調査（以下「イースタンバレー調査」という。）を実施しており、同時期のマリエンサル調査との比較から、失業が家族の生活態度に及ぼす影響**（図表２－２－２参照）**として、次のような違いを指摘している。

> マリエンサルでの調査では、失業者の家族の生活態度に「絶望」と「無気力」が発見された一方で、イースタンバレーでの調査では「あきらめ」よりも悪いもの、つまり「絶望」と「無気力」が発見されなかった。この違いは、イースタンバレーのあるウエールズでは、主に失業手当が高く、しかも永続的に支払われたからかもしれない。**(p.13)**

「絶望」「無気力」の生活態度の家族がマリエンサル調査では見つかったが、イースタンバレー調査では見つからなかった。Jahoda は、この違いは失業手当の額や期間に拠るものではないかと推測している。

現在、先進国では雇用保険制度を含む社会保障制度が整備されており、**Jahoda（1933）**の家族の生活態度の分類基準からから見ると、「絶望」や「無気力」に分類される家族は、ほとんどないと考えられる。これは、失業問題に対する環境面での整備が進んだことを意味し、相対的に人中心のアプローチの重要性を高める要因になったことが考えられる。

Jahoda（1982）は、失業の影響について、1930 年代と 1970 ～ 1980 年代を比較して、次のように説明している。

> 現在（1970 ～ 1980 年代）の失業は、1930 年代のそれと同様、経済的な困窮を伴うものである。しかし､1930 年代の失業は絶対的貧困に苦しんでいたが､現在の失業は相対的貧困である。**(p.58)** *（ ）内は筆者の補足説明になる。

生活水準が、相対的貧困では、「その社会における慣習や通念『当たり前』とされる生活が保てない状況」**（阿部，2012）**であり、絶対的貧困になると、「身体能力を保てないほどの栄養失調であったり、凍え死ぬほど衣類や住居を事欠いている状況」**（同上）**となる。

Jahoda は、絶対的貧困と相対的貧困が失業者に及ぼす影響を厳密に区別することは不可能としつつも、絶対的貧困は生命に関わる問題であり、失業者の生きる力そのものを蝕んでしまうことを指摘している。これに対し相対的貧困は、生命に関わる問題に至っていないことを理由に次のように説明している。

（現在の失業問題は相対的貧困であるという事実は、）過去（1930 年代）と比較して、現在の失業者の心理は、家計の状態が厳しいことに影響を受けているだけでなく、仕事がないことに影響を受けていると考える根拠となっている。**(p.58)** ＊（ ）内は筆者の補足説明になる。

Jahoda（1979）の喪失理論をもとに説明すると、大恐慌時代の失業と比較して、現代の失業問題は、顕在的機能の影響が弱まり、相対的に潜在的機能の影響が強くなっているということになる。顕在的機能は給料などの実体のある明白な機能であり、生存するための基本的な欲求を満たすことにつながる。これに対し、潜在的機能は社会や組織とのつながり、そして個人のアイデンティティの問題など、心理的な幸福感に影響を及ぼす機能である。

長期的なトレンドとして見ると、失業者及び求職者の支援は、雇用保険制度を含む社会保障制度の整備により、金銭等の物質面での支援が充実し、相対的に人、特にその心理面の支援が重要になっていると考えられる。

一見すると Feather の提言と反する方向で、2000 年以降、失業者及び求職者の認知に焦点を当てる傾向が強くなり、人中心のアプローチが先鋭化しているように見える。しかし、その理論的基盤が認知心理学の応用研究から、社会状況における個人の情報処理プロセスに焦点を当てた社会的認知のパラダイムへと転換したことを考慮に入れると、Feather の提言を受け容れる方向で、自己制御理論の観点から、環境要因を積極的に取り入れ、失業者及び求職者の環境適応に向けた心理的な調整のメカニズムを明らかにし、それを支援する方向へと変化していることが理解できる。

こういった発想の転換には、おそらく欧米での労働市場や雇用慣行の変化が、その背景にあると考えられる。なぜならば、これまでの失業や求職活動の研究をふり返ると、失業概念の誕生**（第２節「1　失業概念の誕生」参照）**から始まり、失業率が高くなると論文数が増えるなど**（第１節「失業、求職活動、求職活動支援に関する研究の推移」参照）**、同研究分野は明らかに労働市場の影響を強く受けているからである。こういった影響を受けているにもかかわらず、同分野の心理学的研究に労働市場の視点が欠如していることは、以前から問題として指摘され続けて来た**（Burchell,1992）**。

しかし、求職活動支援のような実践を伴う応用研究では、欧米での求職活動やその支援の在り方に関する研究を日本に導入する際、社会的な背景の違いについても考慮し、日本の労働市場や雇用慣行に適合できるように変えていく必要がある。

図表２－４－１　失業研究のレビューに基づく実践家及び政策担当者への提言

提言１：失業者への経済的支援だけでなく、雇用によって全体または部分的にもたらされていた家計や規則正しい生活をどのように維持し、また、それら以外のビタミンの喪失に対しても、どのように対処するのかといった観点から、失業者への支援を検討することも重要である。

提言２：年齢、性別、配偶者の有無、健康状態、パーソナリティ、能力、対人的スキルといった求職者の特徴だけでなく、前職の社会的・組織的背景や仕事の質、家族の状況、家族やコミュニティからの社会的サポートの利用の可能性、より公的には職業紹介機関の利用の可能性など、失業が起こった社会的背景を検討することも重要である。

提言３：前職の雇用の特徴を検討することが重要である。また、変化する労働市場において、その特徴が、どのようにして、次の新たな魅力的な就職への期待感を形成するかを検討することも重要である。

提言４：雇用の喪失によるネガティブな影響を和らげる変数（個人的及び社会的）を検討することが重要である。これらの変数は、不幸に直面した時の回復力や有益な対処方法につながる。また、こういったよい側面だけでなく、有益な対処方法を妨げる個人的及び社会的変数を検討することも重要である。

提言５：労働市場において、どのような種類の仕事への就職が可能か、そして、それらは前職と比較して、同様なニーズを満たすものなのか、また、同様なビタミンや経済的な安定性を提供するものなのかを検討することが重要である。

提言６：求職活動により適切な就職先が見つかる可能性が、現実的もしくは非現実的な信念と期待にどのように関係しているのか、そして、これらの職業上の期待が、どのようにして就職の可能性や、その人の過去の求職活動の成功もしくは失敗の経験に影響されているかを検討することが重要である。

提言７：失業、失業状態に伴うストレスや精神的緊張、ふつふつと起こる感情、採用された対処行動の戦略を検討することが重要である。

提言８：アンケート調査よりも詳細に個別の事情を訊くフィールドワークを実施する方が重要である。フィールドワークとは、失業者の個人的・社会的背景を、よく観察する調査のことである。

提言９：貧困の影響と失業のネガティブな影響を分けて検討することが重要である。失業のネガティブな影響とは、雇用によりもたらされていた恩恵を失うことと関連している。

提言 10：失業、失業状態、求職活動の研究は、心理学者、社会学者、経済学者、そして、その他の社会科学者からの貢献を取り込んだ学際的なアプローチが必要であると認識することが重要である。

提言 11：雇用の多様な形態（フルタイム、臨時雇用、契約社員）、雇用と失業のそれぞれのよい点と悪い点、労働市場の出入りにおける雇用と失業のパターンの影響を認識することが重要である。

提言 12：雇用の喪失と失業状態につながる可能性がある要因として、社会的因果関係と心理的問題の両方を認識することが重要である。これらの要因は、失業者の心理的幸福とその後の求職活動に影響を及ぼす。

提言 13：再就職支援機関の役割を研究することが重要である。そのような機関が、どのくらい失業者が雇用を見つける機会を向上させることができるのか？また、どのくらい雇用を求める失業者の態度や期待を変えることができるのか？

出所）Feather（2018）を訳出の上、転載。