

第3章 求職活動支援の研究の動向

本章では、求職活動支援の研究とは、どのようなものであり、どのような方向に進んでいくのかを考察する。このため、次の3つのことを検討する。

第1に求職活動の研究の動向を調べ、求職活動支援の研究の方向性を探る。このため、**Boswell et al. (2012)** の求職活動の研究に関するレビュー論文をもとに、近年の動向と今後の課題を把握し、求職活動支援の研究への影響を検討する。

第2に、求職活動支援の研究の特徴について、その方法論と研究の対象、そして隣接する研究領域であるキャリア支援の研究との比較から検討する。

第3に、求職活動支援の主要な研修プログラムを調べ、その背景にある求職者像の変遷と、その変遷が研修プログラムにおけるサイコエジュケーションに及ぼす影響を検討する。

第1節 求職活動の研究の動向

1 求職活動の定義

産業・組織心理学事典 (**Encyclopedia of industrial/organizational psychology**) によると、求職活動は次のように定義されている (**Boswell, 2006**)。

労働市場における選択肢に関する情報を得るため、努力と時間を費やす活動であり、簡潔に説明すると、求職活動は雇用を求めることである。 (**p.414**)

この定義における選択肢とは求人情報のことである。同事典では、求職活動の研究の問題として、求職活動のプロセス全般を扱う包括的なモデルが、ほとんどないことを指摘している。例えば、産業・組織心理学者は、求職者が求人を選択した後の求職活動のみを研究しており、それでは求職活動の一部しか扱えていない。また、現実には求職活動をしながら求人の選択が行われていることもあり、そういったプロセスも扱えていない。

こういった問題意識の背景には、21世紀になり求職活動の研究が盛んに行われるようになったにもかかわらず、個々の研究者の興味・関心や拠って立つ理論から実施され、それらを包括する研究の枠組みがなかったことが指摘できる。

この状況を打破するため、**Kanfer et al. (2001)** は、求職活動の主要理論を包括する自己制御理論の観点から求職活動を定義した。さらに **Liu et al. (2014a)** は、過去に類似した求職活動支援プログラムがあるにも関わらず、それらとの関連性を考慮せずに新たな求職活動支援プログラムが開発されている現状を鑑み、自己制御理論の観点から求職活動支援プログラムの基本構成要素を捉える枠組みを考案した。これらについては第4章で説明する。

2 新卒者、失業者、在職者別に見た求職活動の理論

Boswell et al. (2012) は、求職活動のプロセス全般を扱う包括的な研究の枠組みが提出されない背景として、求職活動の研究が求職者の置かれているコンテキストによって別々に研究されてきたこと、そして、求職活動の目標 (objective) の多様性が研究されていないことを指摘している。

求職活動の研究は、学校を卒業して初めて労働市場に参入する新卒者、働いている状態からその仕事を失った失業者、働きながら別の仕事を探す在職者などの求職者が置かれている3種類のコンテキストに大別されるという。

図表3-1-1は、3種類のコンテキスト別に、「研究の基礎となる文献のテーマ」「理論的枠組み」「求職活動の目標例」「求職活動の先行要因」「求職活動における行動とプロセス」「求職活動の成果」といった6つの観点から求職活動の研究の特徴を整理したものである。

彼らは、これまで3種類のコンテキストごとに連携することなく、求職活動の研究が進められて来たことが問題であったと指摘している。なぜならば、3つのコンテキストは相互に関係しているからである。例えば、新卒者は就職して在職者になり、在職者になることにより初めて失業者になる可能性が生まれる。このように、それぞれのコンテキストでの求職活動の経験を連鎖的に捉え、これを一つのキャリアとして想定する雇用ライフサイクル (employment life cycle) という考え方を提唱している。実証研究では、新卒時の求職活動の経験が失業時の求職活動に影響を及ぼすことが (Barber, Daly, Giannantonio, & Phillips, 1994)、また、仕事探しの方法が就職後の仕事に対する満足感に影響を及ぼすことが明らかにされている (Crossley & Highhouse, 2005)。

目標の多様性については、これまでの研究では求職活動の目標が単一的に捉えられており、今後はその多様性に注目すべきであると説明している。これについては、図表3-1-2に示す今後の求職活動の研究分野と密接に関わっており、次節で説明する。

また、彼らは、3種類のコンテキストごとの研究を包括する枠組みとして、それぞれの研究の背景にある理論を手がかりとすることを提案している。まず、図表3-1-1の「理論的枠組み」を見て分かるように、3つのコンテキストに共通する理論として自己制御理論が挙げられており、この理論の観点を、3つのコンテキストに横断して求職活動を捉える研究の土台 (cornerstone) であると評価している。その一方で、特定のコンテキストにしか活用されていない理論的枠組みについても、他のコンテキストでの研究を進めることも提案している。

求職活動支援の研究は、21世紀に入ってから、自己制御理論からのアプローチが中心となっているが (Liu et al., 2014a)、それは求職活動の研究において、先んじて自己制御理論からのアプローチが主流となっており、その影響を受けていることが理解できる。

図表 3-1-1-1 新卒者、失業者、在職者別に見た求職活動の研究のポイント

求職者の種類	研究の基盤となる 文献のテーマ	理論的枠組み	求職活動の目標例	求職活動の 先行要因	求職活動における 行動とプロセス	求職活動の成果
新卒者 (NE : New Entrant)	仕事の選択と採用	イメージ理論、シグナリング理論、 <u>自己制御理論</u>	雇用、交渉力の強化、雇用と進学・失業を比較するため	キャリアプランニング、対処行動（ストレス、統制の所在、経済的困窮、求職活動の自己効力感）、組織の採用努力（求人広告、学校訪問、奨学金制度）	求職活動の範囲を狭めること、選択肢を比較すること、応募書類の提出、評価	面接試験、採用通知、人と組織の適合性、人と職務の適合性、初任給、組織的コミットメント、就職先の組織で勤め続ける意思
失業者 (JL : Job Loser)	失業状態と非自発的失業	計画的行動理論、 <u>自己制御理論</u>	雇用、公的扶助の要件を満たすため、交渉力の強化、失業状態の維持	個人の特徴（パーソナリティ特性、デモグラフィック変数／経歴上の特徴、自己制御行動）、状況要因（経済的困窮、社会的サポート、社会規範、家族の責任、労働市場の需要）	準備的行動、積極的行動、求職活動の意図、求職活動の強度と努力	面接試験、採用通知、再雇用、不完全雇用、人と組織の適合性、人と職務の適合性、組織的アイデンティティ、職務満足、離職の意図、求職活動の期間と持続性、失業給付の消耗、心理的影響
在職者 (EJS : Employed Job Seeker)	雇用者の離職	離職モデル、計画的行動理論、 <u>自己制御理論</u>	新しい雇用、交渉力の強化、専門職のネットワークの構築、転職先の選択肢があることを理解しておくため／自身の雇用可能性を維持するため、現状と転職先の選択肢を比較するため	個人の特徴（パーソナリティ特性、デモグラフィック要因／経歴要因、人的資本）、状況要因（勤務態度、客観的仕事内容、主観的仕事内容、外部労働市場）	準備的行動、積極的行動、求職活動の意図、求職活動の強度と努力	離職、新しい職務の要素

出所) Boswell, Zimmerman, & Swider (2012) を訳出の上、転載。下線は筆者が加筆。

3 求職活動の目標の多様性

Boswell et al. (2012) は、図表 3－1－2 に示すように今後の求職活動の研究分野を示しているが、その中でも求職活動の目標の多様性に特に注意を向けるとともに、その成果についても広く考えるべきであると強調している。

例えば、失業者の中には雇用保険を最大限に受給するため、求職活動をしていることも考えられる。在職者になると、求職活動をしているにもかかわらず、結局、転職しないことも多く、その背景には現在の職場の雇用主と労働条件をよりよくするための駆け引きをしていることも考えられる。新卒者も同様であり、より高度な教育機関への進学先との駆け引きとして、求職活動をしていることも考えられる。このように考えると、これまでの求職活動の研究の対象としていた求職者の目標の範囲は狭く、今後はより広げて考える必要性のあることが理解できる。

こういった目標の多様性を検討することは、コンテキスト別に見た求職者の求職活動において共通する要素を見いだす可能性も指摘している。上述したように求職活動の目標が、新卒者では「就職」と「進学」、失業者では「再就職」と「現状維持」、在職者では、「転職」と「残留」のように、求職活動の目標が「就職」「再就職」「転職」といった新たな就職だけではなく、新たな就職をしないという選択肢も考えられ、その心理的メカニズムを探れば、コンテキスト間で共通する求職活動における心理的メカニズムが明らかになるかもしれない。このように求職活動の目標の多様性に注意を向け、それらを整理することにより、コンテキストに制限されない共通する求職活動の目標や成果を捉える枠組みが見つかる可能性が考えられる。

4 求職活動支援の研究への影響

求職活動支援の研究は、求職活動の研究を実践へと応用したものである（**Saks, 2005**）。このため、求職活動の研究の今後の課題は、いずれ求職活動支援の研究にも取り上げられることになるかと予測できるだろう。

Boswell et al. (2012) の求職活動のレビュー研究が強調している点は、求職活動の目標の多様性と雇用ライフサイクルの考え方にある。いずれも、これまでの求職活動支援の研究が前提としていたことを覆すものである。

目標の多様性については、求職活動支援の研究では、一般的に、その効果として就職の実現を取り上げてきたが、**Boswell** らは、雇用主と労働条件をよりよくするための駆け引きの道具として、また雇用保険の受給を最大限にするための見せかけとしての求職活動なども視野に入れるように主張する。

これについては、人がどのような場面や状況で求職活動をするのか情報を収集し、それらを整理する必要があるだろう。そして、今後、どのような場面や状況での求職活動支援の研究が必要か検討する必要がある。また、求職活動支援の場では、求職者が求職活動を取り組

むに当たり、どのような目標を持っているのかを把握する研究が必要となるだろう。

後者については簡単なようで難しい。それは、求職者は求職活動をしている間に目標を変えたり、同時進行で複数の目標を意識している場合も考えられるからである。例えば、求職者の中には、始めは雇用保険受給のために職業相談を受けていたが、職員と話しているうちに就職への意欲が強くなることもある。また、就職を希望しつつも、希望の労働条件での求人が見つからなければ、雇用保険を受給し続けようとするようになる求職者もいるだろう。

何よりも難しいのは、求職者がこういった自身の目標を強く意識していない場合もあり、職員としては、効率的に求職活動支援をするため、迅速に求職者に目標を意識してもらい、さらに言葉にしてもらうよう働きかける必要がある。しかし、雇用保険の受給のみを目標とする求職者の中には、受給資格を維持するため、その目標を素直に話さない場合も考えられよう。

雇用ライフサイクルについては、求職活動支援の研究では、ある一時点での就職の有無を目的変数とし、求職活動支援の技法などの変数を説明変数とするが、**Boswell** らは一時点に限定しない考え方をする。これは、離転職が激しくなると、求職活動が連鎖して起こり、点として捉えていた求職活動が線となり、そのつながりをキャリアの視点から捉える発想である。目標の多様性とも関連するのだが、求職活動支援の技法は説明変数のままだが、目的変数は就職の有無ではなくキャリア形成になる。求職活動支援の場では、長期的なキャリアの展望のもと、求職活動支援が行われるという位置づけになる。

こういった長期的なキャリア形成支援を踏まえた求職活動支援を行うには、生涯にわたるキャリア形成に対し、新卒時、在職時、そして失業時の求職活動の経験が及ぼす影響を研究する必要がある。そして、求職活動の支援のあり方も、求職活動の経験をつなげて考える雇用ライフサイクルの考え方に則ったものになる必要がある。

図表 3-1-2 新卒者、失業者、在職者別に見た今後の求職活動の研究分野

求職活動の目標		求職活動の先行要因	
□新卒者	○理想の仕事と、自分にふさわしい仕事との違い。	□新卒者	○キャリアに関するサービスや支援が、労働市場に精通していない新卒者の問題を最小限に抑えることができるかどうか？同サービスや支援が、新卒者の求人選択の優先順位や要望について、より大きな気づきを促すかどうか？ ○人手不足の解消方法として、従来の求人のやり方（例えば、給料を上げること。）に及ぼす組織方針（例えば、ダイバーシティの推進など。）の影響。
□失業者	○再雇用の申し入れを受けながら断る性格的要因や理由（例えば、「理想の仕事の採用通知を待っている」「雇用保険を最大限もらおうとする」など。）。	□失業者	○扶養家族の世話をするのと、家族の経済的負担を支えるプレッシャーとの間でのバランスの取り方。 ○従来の求職活動支援プログラムと、自律性（self-guided）を促す支援の間の効果の比較。
□在職者	○職場の同僚や所属する組織から離れる意図がないにも関わらず、求職活動をする決める、その決定要因と結果。 ○求職活動の目標と、結果が一致しているかどうかの比較。	□在職者	○求職活動及び、その成功を促進するための対処行動や制御（control）要因の重要性。 ○求職者のキャリアや求職活動の背景に一貫してある性格の分岐効果。
求職活動の方向性		求職活動の背景にある要因	
□新卒者	○進学の方が求職活動に及ぼす影響。 ○外国での求職活動を制約する要因。	□新卒者	○労働市場の流動性（国際的な求職活動も含む。）が求職活動の過程や成果に及ぼす影響。
□失業者	○失業者に再雇用を目的とした求職活動を、あきらめさせてしまう原因。 ○不完全雇用の決定要因となる個人的要因と状況要因。	□失業者	○調査をする際、失業者の多様性をより強く配慮した対象者の選定（再就職支援サービスを利用しない失業者も調査の対象とすること。）。
□在職者	○人事異動やキャリア・チェンジに影響を及ぼす要因。	□在職者	○文化、コミュニティ、業界などの規範や世代間の違いが求職活動における行動やプロセスに及ぼす影響。
求職活動の成果と成功		経時的変化	
□新卒者	○求職活動の成功を示す指標としての採用通知を受けた仕事の特徴（給料以外）（例えば、「交渉の成功」「手当」「キャリア形成の機会」など。）。	□新卒者	○就職する前（期待）から就職（社会化）までの仕事に対する態度の変化の軌跡。
□失業者	○失業者が再就職した際、新しい仕事に対し、中立的もしくは否定的な見方をする理由。	□失業者	○低い自己評価が求職活動の失敗につながり、その失敗が自己評価をさらに低くしてしまう循環的なプロセスの理解。
□在職者	○求職活動をしているにもかかわらず、転職をしない理由。こういった場合の転職をしないことの効果や、求職活動の目標が持つ緩和の役割。	□在職者	○求職活動や転職の長期的な影響。 ○求職活動やキャリア形成のプロセスにおける、その目標や行動の変化。
求職活動の成果とプロセス		求職行動	
□新卒者	○求職活動のプロセスにおける初期の段階での興味・関心や期待、そして、活動そのものの能率性が、その後の意思決定や成功に及ぼす役割。	□新卒者	○専攻、学校の質、教育水準による求職行動の違い。
□失業者	○性格が求職活動の成果に及ぼす影響を緩和する、自己制御のプロセス。	□失業者	○パーソナリティや人口統計学的属性（例えば、年齢。）が求職活動支援の効果や求職行動に及ぼす影響。
□在職者	○求職活動と転職の関係性を仲介する面接試験、採用通知、仕事の比較の役割。 ○求職者の性格と求職行動やその結果との間で、動機づけや仕事の機会が果たす役割。	□在職者	○在職中の職場における求職活動の結果に及ぼすインターネットの効果。

出所）Boswell, Zimmerman, & Swider（2012）を訳出の上、転載。

第2節 求職活動支援の研究の特徴

求職活動支援の研究の特徴について、その方法論、研究の対象者層、キャリア支援の研究との比較から説明する。

1 求職活動支援の研究の方法論

1970年代になると、一般心理学の理論を応用し、失業者の心理的メカニズムを扱う失業研究が主流となった（第2章「第2節 失業研究の歴史」参照）。この流れを受け、同時期に応用心理学研究の分野で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）。

求職活動支援の研究の基本となる方法論は、この1970年代に確立したと考えられる。その方法論とは、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。

例えば、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」という。）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。

1つ目の実験群では、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した。行動変容技法（behavior-modification techniques）⁶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）によって適切な行動の練習と強化が行われた。そして、模擬面接を再度、受けた。2つ目の実験群では、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てから、模擬面接を再度、受けた。行動変容技法は活用されなかった。残りの19人は統制群であり、実験群と同様、2回の模擬面接を受けた。統制群では、ビデオ視聴も行動変容技法も活用されなかった。

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の両方を実施した1つ目の実験群でのみ、2回の模擬面接を比較して、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。

⁶ 行動リハーサルは、「スキルをく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）。

この研究に見られるように、求職活動支援の研究の基本となる方法論は心理工学 (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プロセス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を開発することにある。そのプロセスは、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くり返しである。

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、研修プログラムが参加者にどのような影響を及ぼし、効果に至る心理的メカニズムの研究が疎かになることが指摘されている (Liu et al, 2014a)。しかし、この問題については、近年になり、求職活動支援の研究に社会的認知のパラダイムを取り入れることにより、克服しつつあると言ってよいだろう。例えば、Noordzij, Van Hooft, Van Mierlo, Van Dam, & Born (2013) は、社会的認知の観点から、研修プログラムが参加者の心理的プロセスに及ぼす影響をモデル化し、その妥当性を検証している。詳しくは第3節「6 学習目標志向性研修」を参照してほしい。

2 求職活動支援の研究の対象

求職活動支援の研究は、就職に困難性を抱えていない求職者から、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) 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、就職に困難性を抱えていない求職者に比べ、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。

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) 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)。それらの求職活動支援の効果を就職のオッズ⁷で見ると、それぞれ 4.25 倍 (Azrin & Basalel, 1980) と 10.82 倍 (Keeler, 1987⁸) 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ことが報告されている。

3 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

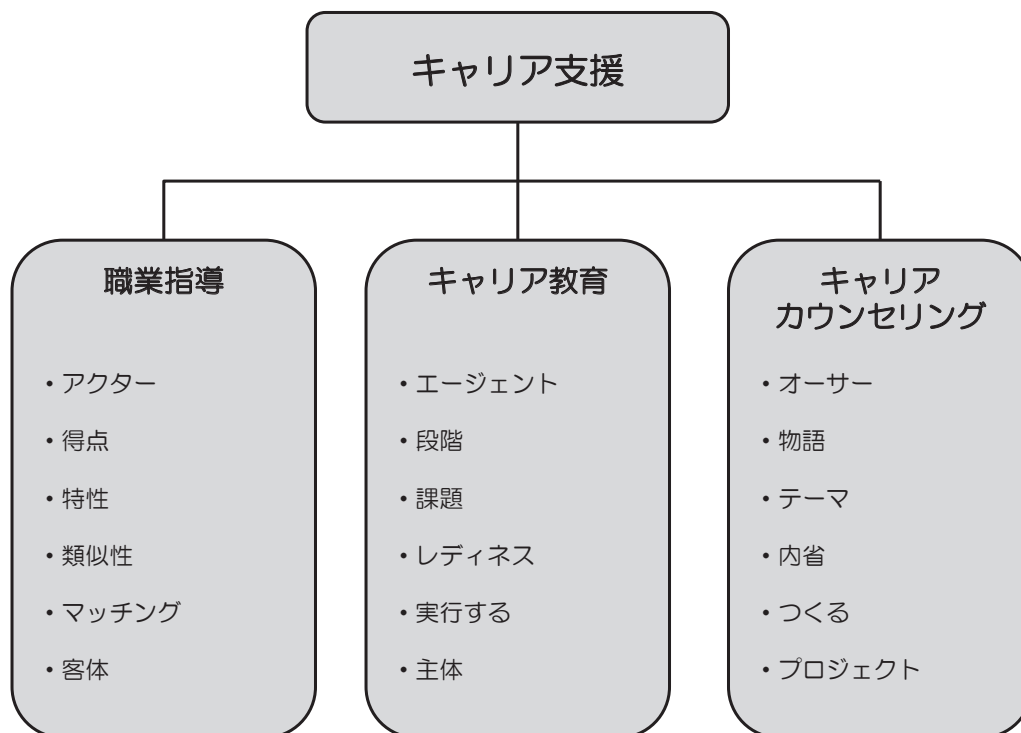
⁷ 求職活動支援に関する研究では、実験的に求職活動支援の効果を検討する際、効果を示す指標として一般的にオッズ (odds) が活用される (Liu et al., 2014a)。オッズとは、特定の効果指標について、実験群の統制群に対する割合であり、例えば、就職率を比較して、実験群が 40% で統制群が 20% の場合、オッズは 40% を 20% で除算した 2 倍となる。

⁸ Keeler (1987) の文献は確認できず、Liu et al. (2014a) の引用をもとに紹介している。

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）、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。

例えば、**Savickas (2011)** 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 3－2－1** のように整理している。

図表 3－2－1 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) 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。例えば、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ことが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。クライエン

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描く。

Savickas (2011) 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。例えば、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**)。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、抽象度の高さを生かすと将来の指針となりやすく、支援対象者のより長期的なキャリアの方向性を示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。

例えば、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。

求職活動支援の研究の場合、その効果は非常に明確であり、就職の有無に帰結される。例えば、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。

求職活動支援の研究では、今後、効果の基準として、求職者と事業主の満足感などの雇用の質にまで広げる傾向にあり (**Saks, 2005**)、効果を捉える次元は、今後、さらに多様化することが考えられる。しかしながら、研究の一般的な傾向として、今後も効果の主要な指標として就職の有無は外せないと考えられる。

第3節 代表的な求職活動支援プログラム

求職活動支援を目的とした代表的な研修プログラムとして、①ジョブクラブ (job club: **Azrin, Flores, & Kaplan, 1975**)、②ジョブズ (JOBS: **Caplan, Vinokur, Price & Van Ryn, 1989**)、③自己効力感ワークショップ (self-efficacy workshop: **Eden et al., 1993**)、ストレスマネジメントトレーニングの一種である④筆記開示法 (expressive writing:

Spera, Buhrfeind, & Pennebaker, 1994)、⑤言語的セルフガイダンス (verbal self-guidance: Brown, Hiller, & Warren, 2010; Millman et al., 2001; Yanar, Budworth, & Latham, 2009)、⑥学習目標志向性研修 (learning -goal orientation training: Noordzij et al., 2013) などがある。以下、それぞれの研修プログラムについて説明する。

図表 3－3－1 求職活動支援におけるモデルと主要概念

時期	代表的なプログラム	背景にある求職活動支援のモデル (主要概念)
1970 年代	①ジョブクラブ	行動主義的モデル (社会的強化)
1980 年代	②ジョブズ	認知的モデル (予防接種)
1990 年代	③自己効力感ワークショップ	認知的モデル (自己効力感)
	④筆記開示法	認知的モデル (抑制)
	⑤言語的セルフガイダンス	認知的モデル (自己効力感)
2000 年代以降	⑥学習目標志向性研修	社会的認知モデル (自己制御)

1 ジョブクラブ

最も普及している研修プログラムはジョブクラブとジョブズである (Jome & Phillips, 2013)。ジョブクラブは 1970 年代に開発され、社会的強化理論 (social reinforcement : 第 4 章第 5 節「1 行動学習理論」参照) に基づいている (Azrin et al., 1975)。具体的には、インストラクターが、参加者の行動のうち、雇用の獲得という最終目標の観点から効果的な特定の行動に対し、賞賛の言葉を活用して、その行動を強化するように働きかける。

Azrin (2002) によると、インストラクターの監督の下、参加者は、「求人情報の絞り込み」「求職活動のスキル開発」「面接試験等のリハーサル」の段階からなるグループワークを体験する。参加者は、それぞれの段階ごとに様々な反応を示すが、グループワークでは、そういった反応が連鎖するように設計されている。例えば、参加者が「求人情報の絞り込み」を終えると、その経験が刺激となって、次なる「求職活動のスキル開発」の反応へとつながる。また、参加者同士で競い合い、励まし合うなど、相互に刺激し合い、反応し合うように課題が設定されている。こういった参加者個人内と個人間での刺激と反応の連鎖が効果的な求職活動につながると考える。

Azrin & Besalel (1980) は、グループの運営について、次のように説明している。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、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。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。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 人程度の求職者が入る。2 週間経ったところで最初の求職者がグループから退出し、また新しい求職者が 10 人程度入る。

参加者は求職活動の様々な分野のスキルやノウハウを学習する支援を受ける。例えば、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)。

Azrin et al. (1975) の研究では、その効果を検証しており、ジョブクラブに参加した求職者グループは2カ月以内に90%が就職したのに対し、参加しなかった求職者グループの就職率は55%に止まり、両グループの間の就職率に統計的に有意な差が認められた。

2 ジョブズ

ジョブズは、1984年にミシガン予防研究センター (Institute for Social Research at the University of Michigan) で開発された研修プログラムである (Brenninkmeijer & Blonk,2011)。この研修プログラムの狙いは、失業者が求職活動のスキルを習得できるようにするとともに、彼らが求職活動中の精神的健康を守るように設計されている。

Caplan et al. (1989) は、こういったジョブズの効果を、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おり、その主要概念がわかりにくい。しかし、先行するジョブクラブとの比較から検討すると、ジョブズの特徴は明らかであり、それは、求職活動中に経験する筆記試験や面接試験での不調、さらには就職後の職場不適応などの挫折の経験に対する予防という考え方にある。

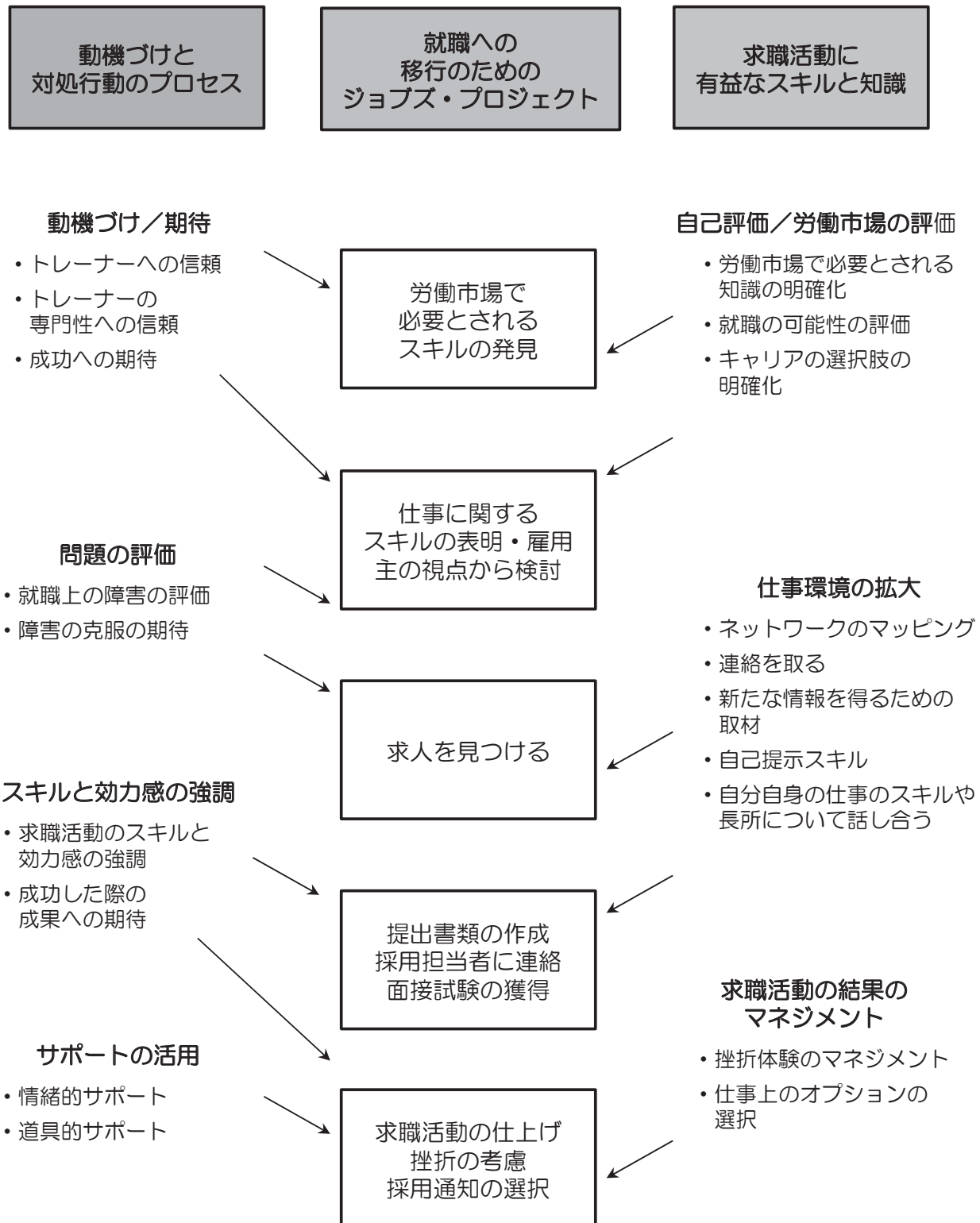
前者については、「挫折に対する予防接種 (inoculation against setbacks: e.g. Meichenbaum, 1985)」の考え方を取り入れ、参加者が求職活動中に経験すると予測される挫折に対し、予防を目的とした研修が組み込まれており、次の3つの要素から構成される (Caplan et al.,1989)。

(a) 参加者が、挫折またはその再発が起こりそうな状況を予測する。(b) 参加者が、挫折による機能不全の反応を克服するための方法を考える。(c) 参加者が、挫折の対処に必要なスキルを習得する。(p.760)

後者については、ソーシャルサポートの活用を目的とした研修が組み込まれており、トレーナ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、求職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、トレーナーは求職者がサポータ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)。

ジョブズの参加者は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)。図表3-3-

図表 3-3-2 ミシガン版ジョブズ



出所) Price & Vinokur (1995) を訳出の上、転載。

2にジョブズのプロセスとセッションの内容を示す (Price & Vinokur, 1995)。

Vinokur, Price, Caplan, Van Ryn, & Curran (1995) は、失業期間が4カ月未満の失業者を対象としてジョブズの効果を検証した。ジョブズに参加した求職者グループと比較するため、ジョブズに参加しない求職者グループを設け、彼らには求職活動に関する一般的な説明が記載された小冊子を配布した。

4カ月後と32カ月後に、両グループの再就職率を調べたところ、4カ月後にジョブズに参加した求職者グループの再就職率は33%であったのに対し、参加しなかった求職者グループは26%であった。32カ月後は、前者が59%であり、後者が51%であった。どちらの時期でも統計的に有意な差が認められた。その他にも、前者は後者よりも求職活動に対する自己効力感が高く、どちらの時期でも統計的に有意な差が認められた。

3 自己効力感ワークショップ

自己効力感ワークショップは、失業者の一般性自己効力感 (general self-efficacy: 以下「GSE」という。) の助長を目的とした研修プログラムである。Eden et al. (1993) は、この研修プログラムによって、失業者がGSEを高め、求職活動への動機づけを上げ、積極的に求職活動に取り組むようになる。その結果、就職の可能性が高くなると考えた。

自己効力感ワークショップは、理論的には、Bandura (1986) の社会的認知理論 (social cognitive theory) を参考としている (第4章第5節「3 社会的認知理論」参照)。この理論では、自己効力感を高めるための手法の一つとして代理経験 (vicarious experience) を挙げており、このワークショップは、求職者のモデルを示すビデオを活用した代理経験を中心とする研修プログラムとなっている。

Eden et al. (1993) は、プログラムの全体の構成について、あまり詳しく説明していない。一般性自己効力感を高める手続きとしては、まず、参加者は4～5分のビデオで、モデルとなる失業者がうまく求職活動を実行しているビデオを視聴する。ついで、グループになり、そのモデルとなった求職行動について話し合いをする。そして、参加者がロールプレイングを通して、モデルの求職活動をリハーサルし、そのリハーサルについて、他の参加者からフィードバックをもらう。

その効果については、自己効力感ワークショップに参加した失業者グループは、参加しなかった失業者グループと比較してGSEが高まり、より積極的に求職活動に取り組むようになった。しかし、再就職率は、両グループで統計的に有意な差が認められなかった。

自己効力感ワークショップに参加する前の段階で、GSEが高いグループと低いグループに分けて再就職率の違いを検討したところ、GSEが高い失業者グループは統計的に有意な差が認められなかったが、GSEが低い失業者グループについては統計的に有意な差が認められた。この結果から、自己効力感ワークショップは、GSEが低い失業者の再就職に有効であることが明らかにされた。

4 筆記開示法

筆記開示法は、人が他者に話すことができず、トラウマとなった経験を解消するため、そのトラウマを記述し言語化することにより、そのトラウマを終結させる技法である。

筆記開示法は、思考や感情、そして行動の抑制に関する心身医学の理論（**Pennebaker, 1989**）に基づいている。**Spera, Buhrfeind & Pennebaker (1994)** は、離婚や性的虐待の経験が人に話すことができずトラウマになるように、失業の経験も、人に話せない経験であることが考えられ、この心理的な抑制が失業者の再就職に悪影響を及ぼすと考えた。そして、筆記開示法の活用により、失業者は自身の失業の経験の記述を通して、失業の経験を理解することができ、再就職を妨げている問題の解決に効率的に取り組むことができるようになる考えた。

Spera et al. (1994) は、筆記開示法の効果を検証するため、この技法を取り入れた研修プログラムを開発した。失業を経験した直後の専門職を対象とし、5 日間にわたり、1 日 20 分間、解雇に関する自身の考えや気持ち、そして、自身の生活やキャリアにどのような影響を受けたのかを記述するように指示をした。その際、特に自身の感情について深く掘り下げて書くことが強調された。この失業者グループをトラウマ筆記グループと呼ぶ。このグループと比較するため、同期間に同程度の時間で、これからの求職活動の計画を記述するように指示を受けた失業者グループを設けた。このグループは、自身の置かれている状況に対する意見や感情を書かないように指示された。これを非トラウマグループと呼ぶ。そして、まったく何も書かない筆記なしグループも設けた。

執筆週の 8 カ月後のフルタイムの就職率を調査すると、トラウマ筆記群が 52.6% と最も高く、ついで非トラウマ筆記グループが 23.8%、筆記なしグループが 13.6% であった。トラウマ筆記グループは、他の両グループと比較し、それぞれ就職率に統計的に有意な差が認められた。

5 言語的セルフガイダンス

言語的セルフガイダンスとは、人が問題解決のため自身の心の中で自分との対話ができるようになることであり、簡潔に説明すると「システムティックな独り言（systematically talk themselves）」（**Millman et al., 2001 : p.1**）である。言語的セルフガイダンスの研修を受けることにより、参加者は自身の問題を考える際、その思考のプロセスを言語化し、その問題に関連する情報や可能性のある解決策に気づいたり、それぞれの解決策の長所と短所を検討して最良の解決策を選択し、実行できるようになる（**Brown, 2003**）。

Meichenbaum & Goodman (1971) が、この研修方法を開発した。**根建・豊川 (1991)** は、**Meichenbaum (1985)** の論文をもとに、次のように説明している。

1. <認知モデリング>訓練者は、声に出して話をしながら課題を遂行する（あるいは、ビデオテープを使うときには大げさな声を出す）。
2. <外顯的な外的誘導>学習者は、モデルの教示に導かれて訓練者が遂行したのと同じ課題を遂行する。
3. <外顯的な自己誘導>学習者は、自分自身に声に出して教示を与えながら課題を遂行する。
4. <フェーディングされた外顯的な自己誘導>学習者は、自分自身にささやき声で教示を与えながら課題を遂行する。
5. <内潜在的な自己教示>学習者は、心の中でつぶやきながら課題を遂行する。(p.168)

Latham et al. (2005) は、これから就職しようとしている北米先住民の若年者を対象として、言語的セルフガイダンスを組み込み、面接試験の自己効力感を高めるように設計された研修プログラムを開発した。

北米先住民は謙虚さを重んじており、多くの人が面接試験で自分自身を売り込むことに消極的である。これを克服するため、言語的セルフガイダンスを用い、参加者は面接試験でのリハーサルをした。例えば、参加者は、面接試験での望ましい動作やしぐさについて、「私は自信を持って部屋に入ることができます」「面接の試験官から『お座りください』と言われたら、私は席に座るようにします」など、言葉にするように指示を受けた。

この研修プログラムの効果を検証するため、その比較として研修を受けないグループを設けた。その結果、研修を受けたグループは、研修を受けなかったグループと比較して、面接試験の自己効力感が高くなった。

6 学習目標志向性研修

学習目標志向性研修は達成目標理論に基づいた研修プログラムである。達成目標理論 (**achievement goal theory**) とは、人が達成したい目標をどのように設定するかによって、その目標に取り組む意欲や取り組んだ結果に対する評価などが変化することに着目し、その理論化をおこなったものである。目標志向性 (**goal orientation**) とは、目標を設定する際の個人の傾向である。

これまで様々な目標志向性が研究されているが、**Van Hooft et al. (2009)** は、**Diener & Dweck (1978)** の学習目標志向性と遂行目標志向性 (**performance goal orientation**) の2種類の目標志向性に着目し、それぞれの目標志向性に基づいて目標を立てることができるようになる研修プログラムを開発した。

学習目標志向性を強化する研修に参加すると、参加者は、求職活動を自身の求職活動スキルを向上させる機会であると認識し、たとえ不調に終わったとしても、その経験を学習の機会と受け止めるようになる。遂行目標志向性を強化する研修に参加すると、参加者は、他の求職者との競争に焦点を当て、求職活動では雇用の実現という成果を上げることが重要であると考えられるようになる。これら2つの目標志向性との比較で、目標志向性とは関係のないエ

ニアグラム（enneagram）⁹を活用した研修プログラムも設けた。

失業者がランダムにこれらの研修プログラムに割り当てられ、8カ月後の就職率を調べると、学習目標志向性を強化する研修に参加した失業者の就職率は33.3%であり、遂行目標志向性を強化する研修の9.1%とエニアグラムを活用した研修の10.7%と比較して高く、いずれの研修に対しても統計的に有意な差が認められた。

この研究から発展して、**Noordzij et al. (2013)** は、求職活動の自己制御の強化を目的とした目標志向性研修を開発した。この研修プログラムでは、求職活動支援による参加者の認知に影響を及ぼすプロセスがモデル化されている。このモデルでは、研修の参加者は、筆記試験や面接試験が不調に終わっても、それは求職活動スキルを学習する機会であると認識する「失敗からの学習（learning from failure）」、うまくいかなかった求職活動の取組みに対し、それとは違うやり方を思いつく「代替戦略の認識（strategy awareness）」、求職活動に自信を持つようになる「自己効力感（self-efficacy）」の高揚へと作用し、その結果、求職活動を続ける動機づけが高まり、再就職へと結びつくことが想定されている。

研修プログラムは、1週間の間に2回のセッションから構成される。1回のセッションが3時間である。その内容は、1回目で参加者は学習目標志向性の考え方や、その背景にある達成目標の理論を学習し、実際に自身の目標を立てる。2回目までの間に、その目標の実現に取り組み、その結果について参加者同士で共有し合う。このようにして、知識だけでなく、体験的に学習目標の設定の仕方を学ぶ構成になっている。

Noordzij et al. (2013) は、失業中の求職者を対象として、学習目標志向性研修の効果を検証するため、求職活動支援プログラムとして普及している「取捨選択研修（choice-making training）¹⁰」と比較している。両研修プログラムの参加者が訓練を受けてから1年後の就職率を比較すると、学習目標志向性研修で28%であり、取捨選択研修の15%より高く、統計的にも有意な差であることが認められた。さらに、この研修が想定している求職者の認知プロセスについても、構造方程式モデリングにより、モデルの妥当性が確認されている。しかし、想定されていた「失敗からの学習」と「代替戦略の認識」の媒介効果は確認されたが、「自己効力感」の媒介効果は確認されなかった。

第4節 求職活動支援の研究の背景にある求職者像

モノ、カネ、情報を対象とする学問領域と比較して、人を対象とする心理学の理論は、その理論を採用する研究者の間で共有する人間観が反映されやすい（唐澤，2001）。求職活動支援研究の場合、その人間観とは、同領域の研究者の追求する求職者像に相当し、それは社

⁹ エニアグラムとは人を9つの基本的な性格に分類する性格類型論である（堀，2004）。

¹⁰ **Janis & Mann (1977)** は、選択しなければならない選択肢を挙げ、その選択肢のよい面と悪い面のリストを作成して、段階的に選択肢の取捨選択を実施する方法を考案した。取捨選択プログラムは、この方法を研修プログラムの中に組み込んだものである。

会的な状況、特に雇用情勢に強い影響を受けていると考えられる。

ここでは求職活動支援の研究者が共有する求職者像の変遷に注目する。**図表 3－3－1 (p.38 参照)** に、代表的な求職活動プログラムと、その背景にあるモデルを示した。求職者像の変遷は、求職活動支援プログラムの内容に大きく影響を及ぼす。本研究での研修プログラムの研究開発において、導入を検討しているサイコエジュケーションの観点から、その影響についても検討する。

1 学習理論の人間観

求職活動支援プログラムの背景にある理論は、いずれも一般心理学の学習理論 (theory of learning) である。学習とは、「練習、観察、その他の経験を通して、ヒトが新たな情報、行動、能力を獲得することであり、行動、知識、脳機能の変化により実証される」 (**American Psychological Association, 2015**)。学習理論とは、この学習のプロセスを説明しようとする一連の概念と原理であり、Pavlov, I. P. の古典的条件づけ、Thorndike, E.L. の試行錯誤学習、Lewin, K. の生活空間、Piaget, J. の調節などが含まれる (**清水, 1995**)。

学習理論を取り入れた訓練プログラムの背景にある人間観は、「ヒトは学習により変わることができる」というものである。例えば、人が不適応の状態にある場合、それは適切な行動の学習が十分に行われていないことに原因があり、適切な行動を学習することにより、その不適応の状態から抜け出すことができると考える。例えば、求職者がいくら応募しても不調が続く場合、その求職者の求職行動に問題があると考え。そして、求職活動支援プログラムによる適切な求職行動の学習により、その問題を克服できると考える。

2 行動主義的モデル

学習理論は、**Zimabardo (1980)** の分類に倣うと、行動主義的モデルと認知的モデルに大別できる。行動主義的モデルでは、条件づけが重要な概念であり、「ある刺激状況で生起するさまざまな反応のうち満足 (快) をもたらす反応が相対的に強められ、そのような試行が積み重ねられて環境に適した行動傾向が形成される」 (**清水, 1995**) 学習のプロセスとされる。

例えば、代表的な条件づけ理論であるオペラント条件づけ (**Skinner, 1938**) では、レバーを押すと餌が出てくる実験箱に、空腹状態のネズミを入れる。餌はレバーを押さないと出てこないことから、この餌を条件刺激という。ネズミは実験箱の中を動きまわり、偶然にレバーを押すと、餌がポロリと出てくる。ネズミはその餌を食べ、満足感を得る。ネズミは餌を得られることから、レバーを押すという行動を頻繁にくり返すようになる。このように特定の行動の起こる頻度が増えることを強化と言い、餌はレバーを押すという行動の強化をもたらす強化子と言う。

この行動主義的モデルでは、特定の行動の学習は実験箱に即して行われる。ネズミを人に

置き換えると、その人間観は「人は置かれている環境に応じて学習する」ということになる。

図表 3-3-1 で示した研修プログラム、①のジョブクラブが該当する。このジョブクラブの背景にある理論は、「褒める」「賞賛する」といった言葉を刺激とし、望ましい行動である反応を強化する社会的強化理論になる (Azrin et al.,1975)。

3 認知的モデル

認知的モデルは、「学習主体の認知構造を重視し、認識や適応的行動は、主体の側の認知構造と環境世界の相互作用を通じて形成される」(清水,1995) 学習のプロセスである。認知論的学習理論では、ヒトが自身の置かれている環境をどのように認識するかによって、獲得する情報、行動、能力が変わると考える。ここで言う認知とは、「知覚、着想、記憶、推論、判断、想像、問題解決などの知識と意識に関する全ての形態」(American Psychological Association, 2015 : Kindle 版 No.16556-16560) のことを言う。

認知的モデルの人間観は「人は能動的に学習する主体である」であり、行動主義モデルのように環境に応じて学習するのではなく、環境を積極的に意味づけることにある。

図表 3-3-1 で説明すると②から⑥までが該当する。このうち、②のジョブズ、と④の筆記開示法の主要概念は「挫折に対する予防接種」と「抑制」であり、一般的なストレス対処に関する認知心理学の理論を参考としている。

これに対し、③の自己効力感ワークショップと⑤の言語的セルフガイダンスは、Bandura (1986) の社会的認知理論に基づき、自己効力感の高揚に関する考え方とノウハウを取り入れて研修プログラムを組立てている。社会的認知理論は、社会的認知の視点に立つ代表的な理論だが、③と⑤は求職活動支援のプロセスの中で、参加者の認知的な変容をモデル化しているわけではない。

⑥の学習目標志向性訓練は認知的モデルに該当するが、③や⑤と区別する意味で、社会的認知モデルとした。この研修プログラムでは、研修が参加者に及ぼす影響について、その認知的な変容をモデル化しており、唯一、社会的認知のパラダイムに則った求職活動支援の研修プログラムである。

4 求職者像の変遷—サイコエジュケーションの重要性

求職者像の変遷を整理すると、次のようになる。1970 年代から求職活動支援の研究は本格的に始まり、基本となる求職者像も確立された。それは学習理論に基づく「人は学習により変わることができる」という人間観であった。

この学習理論には、行動主義的モデルと認知的モデルの 2 種類があり、1970 年代当初の求職者像は、ジョブクラブに見られる行動主義的モデルであり、「人は置かれている環境に応じて学習する」という非常に受け身のものであった。それが 1980 年代以降、ジョブズを皮切りに認知的モデルへと変化し、「人は能動的に学習する主体である」という人間観が

普及する。

1990年代になると、認知的モデルはさらに進化し、自己効力感ワークショップや言語的セルフガイダンスによる自己効力感の助長、そして筆記開示法による心理的な抑制の解消へと認知的モデルは精緻化していく。ジョブズを含め、これらの研修プログラムに共通する目標は、求職活動の頻度や努力量が増えることにより、就職の可能性が高まることであり、究極的には求職活動の能動性の促進にある。

2000年代以降、認知的モデルから社会的認知モデルへと、そのパラダイムが転換する。認知的モデルでは能動的な求職者が望まれていたのに対し、社会的認知モデルでは、環境要因を積極的に取り入れ、環境的適応に向けた求職者の心理的な調整のメカニズムが重視されるようになる。例えば、学習目標志向性研修では、筆記試験や面接試験など求職活動が不調に終わったとしても、その経験を求職活動のスキルを学ぶ機会と捉える「失敗からの学習」を促進するメニューが組み込まれている。これは、求職活動の現実を受け止め、その現実に応じて、適切な認知的メカニズムを選択し働かせることであり、この考え方の背景にある人間観は、「人は環境に応じて、認知方略を使い分ける戦術家」¹¹であると言えよう。

このように考えると、求職活動支援の研究における求職者像は、1980年代以降、受け身的な存在から能動的な存在へ、そして2000年代から、環境との調整的な存在へと変化していることが理解できる。

この変化とともに、研修プログラムにおけるサイコエジュケーションがより重要になることが予測される。行動主義的モデルでは、求職活動に有効な心理的なメカニズムについて説明する必要はなく、インストラクターが参加者の行動のうち、就職に有効な行動を賞賛し、その行動を強化することに主眼が置かれている。

認知的モデルになると、特定の心理的メカニズムの強化もしくは弱化が就職に、いかに結びつくのかというサイコエジュケーションの説明が必要になる。ただし、後述する社会的認知モデルのように環境要因に左右されることはなく、自己効力感ワークショップや言語的セルフガイダンスであれば「求職活動に自信を持つ」であり、筆記開示法であれば「トラウマ的な経験は言葉にして、その心理的な抑制を解消する」など、就職に有効な心のあり方は明確である。

社会的認知モデルになると、環境要因により、特定の心理的メカニズムの強化もしくは弱化を選択するのは、参加者本人の選択となる。このため、参加者が求職活動における自身の情報処理の過程を対象化して認識し、環境に応じて、必要な心理的メカニズムを働かすことができるようになることが望まれる。

例えば、学習目標志向性研修では、「失敗からの学習」に関する態度やノウハウの習得がメニューとして組み込まれているが、どのような場面で「失敗からの学習」を実行するかは、

¹¹ この表現は、唐沢（2001）が、最近の社会的認知の人間観として、「人間は『動機を持つ戦術家』である」という説明からヒントを得ている。

参加者自身に任されている。このため、認知的モデルと比較すると、より高度なメタ認知レベルでのサイコエジュケーションが求められることになる。

公表されている学術誌では、求職活動支援プログラムにおけるサイコエジュケーション、特に心理的メカニズムの説明と類推されるメニューは項目として公表されているが、その内容までは明らかにされていない。おそらく求職活動支援の現場では、心理的メカニズムの説明に関する脚本はなく、インストラクターやファシリテーターの裁量に任されていることが考えられる。このため、サイコエジュケーションの中心となる心理的メカニズムの説明が実際にどのように行われているのかを理解するには、それが実施されている現場に行き、その様子を見学することが有効な手段であると考えられる。