

第4章 自己制御の観点から求職活動支援を研究する意義

本章では、自己制御の観点から、求職活動支援を研究する意義について考察する。このため、第一に多様な自己制御理論に共通する考え方と、その構成要素を調べる。第二に、求職活動支援と自己制御理論との関連性を検討する。第三に、自己制御の観点から就職困難者の求職活動支援を研究する意義について検討する。第四に、求職活動支援プログラムの基本構成要素と、その背景にある理論について説明し、自己制御理論の観点から、それらの理論的統合を検討する。

第1節 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 et al., (2012) 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プロセスに分けて整理した。

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求職者に対し、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。

Hofmann ら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プロセス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。
- (p.174)

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）。

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

長期にわたると、精神的に消耗してしまうという考え方を（③）。

第2節 求職活動支援の研究と自己制御理論

Latack, Kinicki, & Prussia (1985)の研究は、自己制御理論の観点から求職活動のプロセスを捉える萌芽的な研究である。彼ら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プロセスを伴うと考えた。例えば、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、これらの間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、行動を制御するプロセス、すなわち自己制御のプロセス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。例えば、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。

21世紀になり、求職活動の研究において、自己制御理論が主流であると認められるようになるが、そのきっかけをつくったのは、**Kanfer et al. (2001)**の研究である。彼女らは、自己制御の観点から、次のように求職活動を定義した¹²。

求職活動は力動的であり、循環的な自己制御のプロセスである。(p.838)

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乖離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、行動の制御になる。

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

¹² 本報告では、「求職活動」と「求職行動」を使い分けて活用している。英語表記では、「求職活動」は、“job search”であり、「求職行動」は“job search behavior”に相当する。「求職行動」は、「職務経歴書を作成する」「面接試験で採用の担当者からの質問に答える」など観察できる対象であり、客観性を伴う。これに対し、「求職活動」は、p.28の定義で説明されるように、行動のみならず、「雇用を求める」などの行動の目的も含まれ、より幅広い意味を持つ。

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支援の研究への応用が可能であると考えられる。

例えば、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図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**）¹³」という。）を受け、自己制御のプロセスと同様、本人が目標として想定していた状態と現状の乖離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。例えば、禁煙、ダイエット、薬物乱用の研究などである（**Rothman, Austin, Hertel, & Fuglestad, 2011**）。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, Wang, Liao, & Shi, 2014b**）。

第3節 自己制御の観点から就職困難者の求職活動支援を研究する意義

自己制御理論の観点から就職困難者の求職活動支援を研究する意義は、就職困難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。

生活保護受給者（以下「生保受給者」という。）を例に挙げると、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**）とされている。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

¹³ このフィードバックの考え方は、**Carver et al.(1981)**の自己制御のプロセスをモデル化したTOTEユニット（TOTE Unit）から来ている。TOTEとは、test-operate-test-exitの頭文字をつなげた語であり、人は何らかの基準を持っており、それと現状を比較する。これを“test”という。その結果、一致もしくは不一致のどちらかに判断され、不一致の場合、その不一致を埋めようとして、何らかの行動をすることになる。これを“operate”と言う。この“operate”の後、再度、“test”して、自身の基準と現状を比較する。この不一致が埋まるまで“test”と“operate”のループはくり返される。一致した場合、このループから抜け出ることができる。これを“exit”と言う。

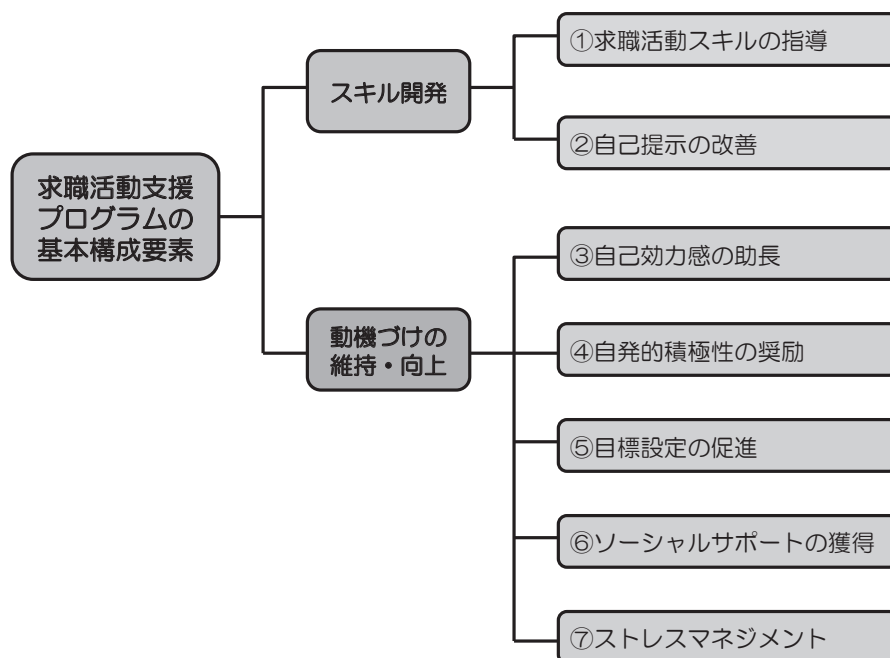
現には、より緻密な情動や行動の自己制御が求められると言えよう¹⁴。また、この自己制御は同様な理由により、就職後の定着にも強く求められると考えられる。

しかし、この自己制御にはキャパシティがあるとされている（服部，2015）。使い過ぎると消耗してしまい、自己制御ができなくなるのである。ここに就職困難者の本質的な問題があると考えられる。つまり、就職困難者は、そうでない者と比較して、自己制御がより強く求められるが、その自己制御にはキャパシティがある。このため、就職困難者は自己制御を働かせるだけでなく、そのキャパシティが枯渇しないように、より効率的に自己制御を働かせるノウハウを学ぶ必要があると考えられる。

第4節 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。その上で、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4-4-1に示す、求職活動支援プログラムの基本構成要素を提出した。

図表4-4-1 求職活動支援プログラムの基本構成要素



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

¹⁴ 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求職活動を進める必要があり、自己制御が求められることは言うまでもないだろう。

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、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4-4-2に基本構成要素の説明を示す。

求職活動における自己制御は、就職という目標を実現するため、自身の判断、感情、行動を調整するプロセスである。この調整のプロセスに対する支援を、7種類の基本構成要素に分解したと言ってよいだろう。

図表4-4-2 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	①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。
	②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	③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(求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。
	④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、親しい知り合いに求人を出している事業主がいないか尋ねてみる、などの行動を勧める。
	⑤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。
	⑥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。
	⑦ストレスマネジメント	求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経験する可能性を予想して励ますなど。

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

第5節 求職活動支援プログラムの背景にある主要理論

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。ついで、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。そして、これらの理論を統合する視点としての自己制御の理論の重要性を考察する。

1 行動学習理論¹⁵

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ざすことが明らかにされている (Blau, 1994; Wanberg, Kanfer, & Banas, 2000¹⁶)。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、求職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。(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、求職者が求人を選択する場面である。例えば、求職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、求職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。職員は「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、求職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、職員が「営業職の求人を持ってきた」という行動の称賛により、求職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、求職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求職者に特定の求職行動を強化するよう働きかけ、その後、求職者同士で社会的強化をし合うように設計されている (第

¹⁵ 行動学習理論は、第3章第4節で説明されている行動主義モデルと同じである。

¹⁶ 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章第3節「1 ジョブクラブ」参照)。

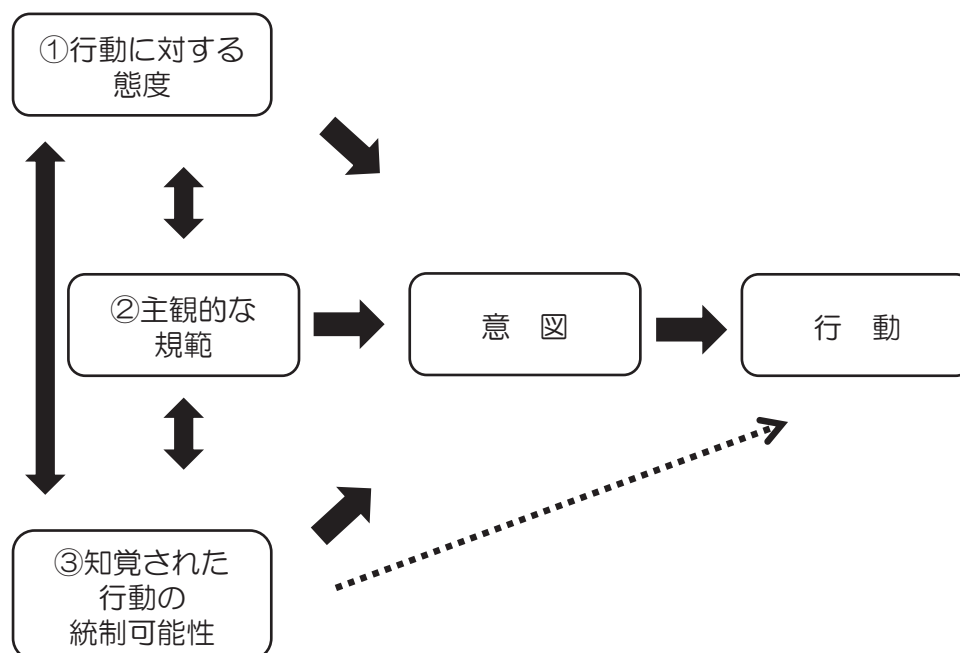
例えば、支援者は求職者に履歴書の作成を依頼する。求職者が作成した履歴書の内容をチェックし、必要な修正点を個別にフィードバックする。求職者はそれをもとに履歴書を修正する。支援者は社会的強化を目的として、求職者がお互いに修正した履歴書を見せ合い、情報交換をするように働きかける。

2 計画的行動理論

図表4-5-1に示す計画的行動理論(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。

計画的行動理論は、行動を予測する要因として行動の意図(intention)を考える。行動の意図とは、「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)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4-5-1 計画的行動理論



出所) Ajzen (1991) 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。例えば、求職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。行動の意図とは、この考えがどの程度、実

際に実現化するのかという求職者の主観的な確率である。例えば、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、求職者の求職行動の意図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。求職行動の意図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、求職者が、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。例えば、職員が求職者にジョブカードの作成を勧めたとする。求職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、その行動の意図は高くなる。反対に役に立たないと評価している場合、その行動の意図は低くなる。

職員が求職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、求職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、求職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）を求職者が思案することである。

例えば、求職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、職員や家族などから、どう思われるだろう、と気にすることである。これは、職員や家族などからの期待が求職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重視される。これは、求職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、個々の求職者の主観的な規範を促進することによる。

(3) 知覚された行動の統制可能性

知覚された行動の統制可能性は、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4-5-1では点線の矢印で示されている。例えば、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。例えば、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影響し、求職行動の意図が高まり、求職行動の活発化につながる事が明らかになった。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¹⁷。

3 社会的認知理論

Bandura (1986) 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。

例えば、求職者が積極的に就職活動をする。これは行動である。程なく就職が決まる。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、求職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)。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プロセスが考慮されている。

社会的認知理論の立場に立つと、求職活動支援とは、支援者が求職者に、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。

¹⁷ 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、書類選考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) 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のように効果を発揮したのではないかと解釈した。

例えば、職員は求職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、職員が求職者に面接官とのやりとりを繰り返すように促す。これは、職員が求職者に、目標と現状との違いを認識できるきっかけを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（Bandura, 1979）。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。例えば、ある求職者は粘り強く求職活動が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求職者は、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、求職者が「粘り強く就職活動が続けること」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）。

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）。①過去に課題をうまくこなすことができた経験。②他者が課題をうまくこなしている場面を観察する経験。③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。④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 et al. (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（第3章第3節「3 自己効力感ワークショップ」参照）。

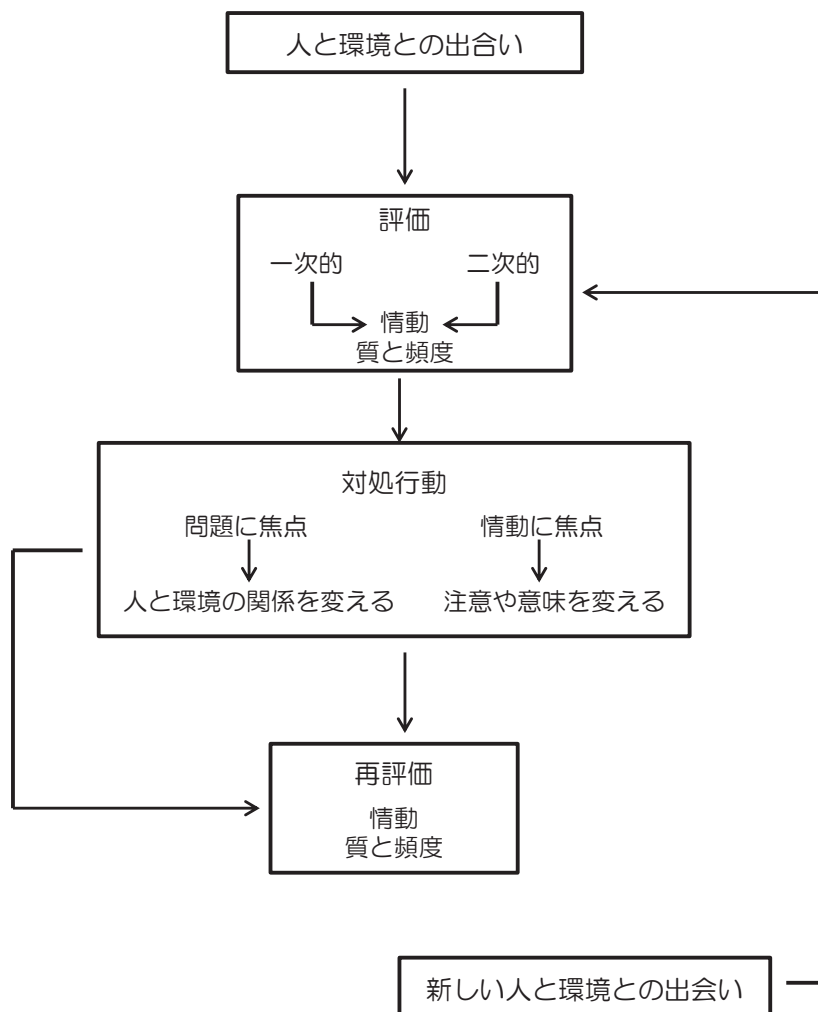
4 対処行動理論

図表4-5-1に示す対処行動理論（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。

人は環境と出合い（person-environment encounter）、その結果、出来事が生じる。対処行動理論（Folkman et al., 1988）では、人がその環境との出合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

図表 4－5－2 情動の仲介役としての対処行動



出所) Folkman & Lazarus (1988) を訳出の上、転載。

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、求職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。例えば、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、求職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、ソーシャルサポート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、求職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 (第3章第3節「2 ジョブズ」参照)。

5 自己制御の視点からの理論的統合

Liu et al. (2014a) 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プロセスを強調している。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 (例えば、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、行動学習理論では求職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、求職者の個人的要因と、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、この理論では求職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、主に求職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ることに留まっている。

Liu et al. (2014a) は、これらの問題の解決には求職活動支援のプロセス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プロセスを、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プロセスを、7種類の基本構成要素に分類する枠組みを考えた (図表4-4-1参照)。

図表4-5-3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 4－5－3 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	対処行動 理論
スキル開発	①求職活動スキルの指導	○		○	
	②自己提示の改善	○		○	
動機づけの 維持・向上	③自己効力感の助長		○	○	
	④自発的積極性の奨励	○	○		
	⑤目標設定の促進			○	
	⑥ソーシャルサポートの獲得	○	○		○
	⑦ストレスマネジメント				○

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