

第5章 自己制御理論に基づく求職活動の処方箋モデル

求職活動モデルには、記述モデル（descriptive model）と処方箋モデル（prescriptive model）がある（Saks, 2005 ; Van Hooft et al., 2013）。記述モデルとは、求職活動が実際にどのように行われるのかをモデル化したものである。求職活動のプロセスや、そこで働く心理的メカニズムを明らかにするための研究に用いられる。

これに対し、処方箋モデルは、どのような求職活動をすればよいのか、その基準を示すものである。処方箋モデルにより、求職者は、自身の求職行動のどこをどのように変えればよいのか、そして支援者は求職者に対し、どのような支援をすればよいのかが理解できるようになる。

本章では、求職者の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、処方箋モデルであり、かつ自己制御の観点から求職活動の過程全般を扱うモデルを調べる。処方箋モデルは、筆者の知る限り、統合的自己制御モデル（an integrative model of job search predictors, behaviors, & outcomes）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 : 以下「自律型求職活動モデル」という。）の2つに絞られる。ハローワークにおける実用可能性の観点から、これらのモデルを比較検討する。

第1節 統合的自己制御モデル

1 統合的自己制御モデルと求職活動支援の関係

Saks（2005）は、求職活動支援の研究は、次の3つのことを明らかにする必要があると主張している。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。

彼は、第1と第2は求職活動の研究であり、これらを踏まえ、第3の求職活動支援の研究があると説明している。求職活動に関するレビュー研究をもとに、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、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考察した。

こういった考察のもと、自己制御のプロセスの観点から、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を考案した。

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。例えば、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は、そういった制限を所与の条件として、統合的自己制御モデルを活用し、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。

さらに、この統合的自己制御モデルをもとに求職活動支援の枠組み（job search intervention framework）を作成した。この枠組みは第3の研究を促進するとともに、適切な求職活動支援プログラムの指針を示す処方箋モデルに該当する。

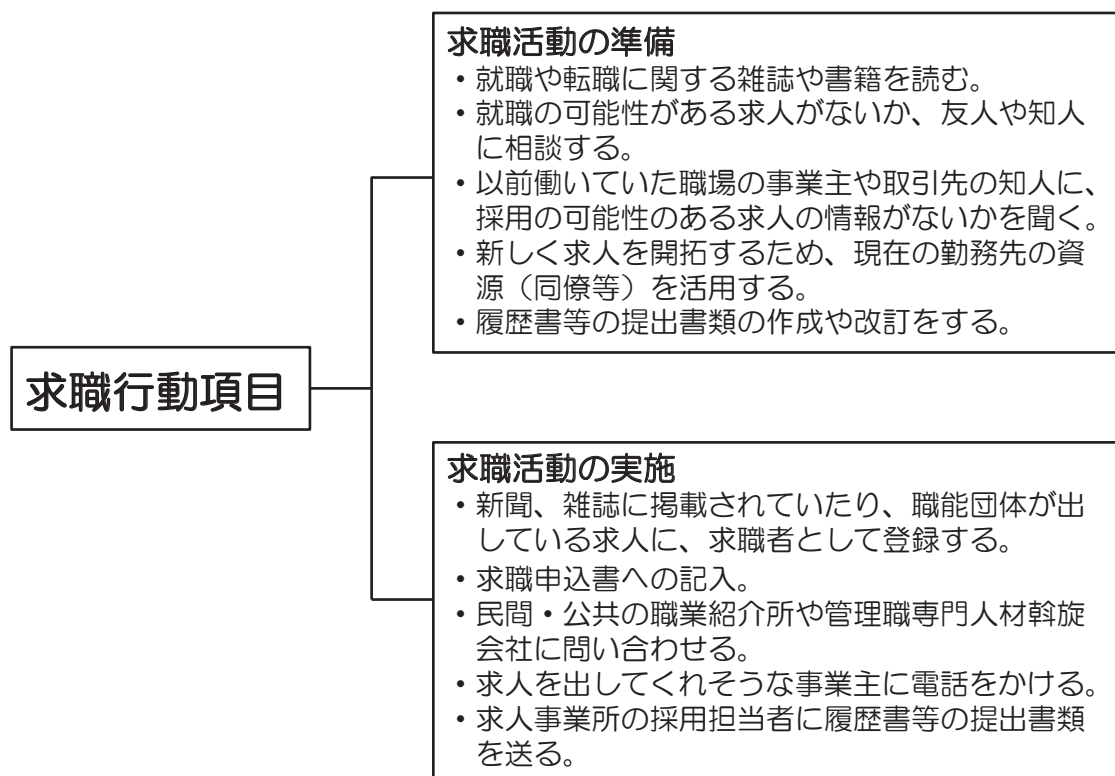
以下、**Saks（2005）**の研究をもとに統合的自己制御モデルと、それに基づく求職活動支援の枠組みを説明する。統合的自己制御モデルでは、求職者が積極的に求職行動をとることにより、求職活動の期間が短くなり、採用通知を受ける可能性が高くなると考えるが、求職行動として、どのような行動が想定されているのかを理解するため、まずは求職行動を測定する尺度を開発した **Blau（1993, 1994）**の研究を紹介する。

2 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5－1－1に示すように、これらの下位尺度はそれぞれ5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」「履歴書等の提出書類の作成や改訂をする」。

図表5－1－1 求職行動項目



出所）Blau（1994）をもとに作成。

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。

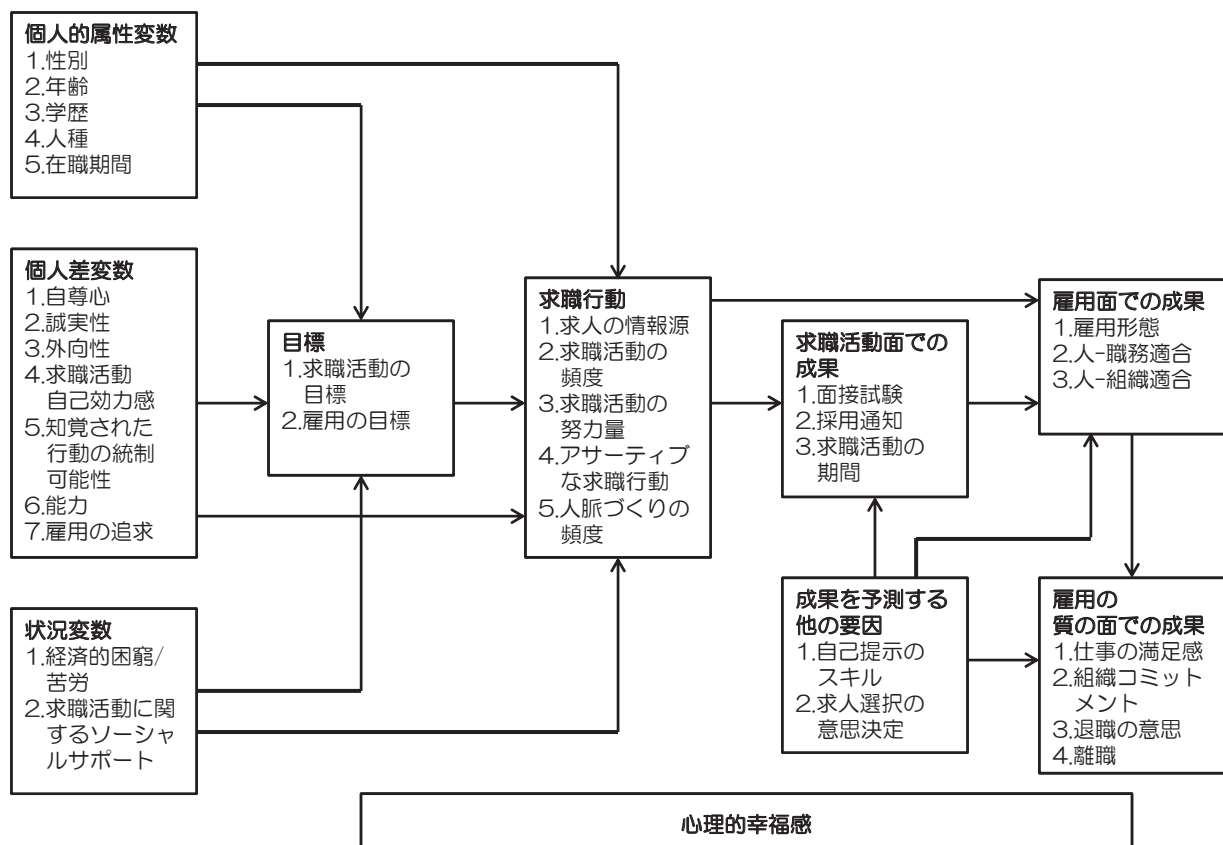
「求職活動の実施」は、「新聞、雑誌に掲載されていたり、職能団体が出している求人に、求職者として登録する」「求職申込書への記入」「民間・公共の職業紹介所や管理職専門人材斡旋会社に問い合わせる」といった求人への応募もしくは職業紹介機関への問い合わせと、「求人を出してくれそうな事業主に電話をかける」「求人事業所の採用担当者に履歴書等の提出書類を送る」といった求人事業所へ直接、働きかける項目からなる。

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。

3 統合的自己制御モデルの特徴

図表5-1-2に統合的自己制御モデルを示す。この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」、

図表5-1-2 統合的自己制御モデル



出所）Saks（2005）を訳出の上、転載。

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)** 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プロセス（例えば、目標設定、セルフモニタリング、自己反応）に影響を及ぼし、それから目標志向の行動である求職行動の方向性や頻度を左右すると説明している。統合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**)。

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」では、「面接試験」の回数、「採用通知」の件数、「求職活動の期間」が、そして、「雇用面での成果」では、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、「雇用面の成果」である「面接試験」の回数や「採用通知」の件数を増やし、「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、面接試験で的確に志望動機を説明するスキルである。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、求職活動の成果のみならず、求職活動のプロセス自体からも影響を受ける。例えば、求職活動のプロセスを通して、自身の就職の希望が明らかになったり、面接試験で自身の希望を的確に表現できるようになるなどの

動機づけの向上や求職行動の改善などが考えられよう。

4 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5－1－3に示す求職活動支援の枠組みが作成されている。

この枠組みは、支援者が求職者の求職活動を支援する際の処方箋である。A～Dは、求職活動支援のプロセスにおける支援者の留意点である。支援者は、これらの留意点を踏まえ、Eに表示されている6種類の求職活動支援プログラムを選択することになる。

順を追って説明する。まず、支援者は「A. 求職者のニーズ分析」を行う。例えば、Aの「2. 個人差変数」で説明すると、求職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、求職者にとって必要な介入は自己効力感を上げる支援にあると、支援者が見立てることである。

「A. 求職者のニーズ分析」が終わったら、支援者は求職者がどのようなタイプの支援を必要としているかを決定する。ここから求職者に対し、具体的な「E. 求職活動の支援」が

図表5－1－3 求職活動支援の枠組み

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

出所) Saks (2005) を訳出の上、転載。

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、留意点として、求職者にとって、Bの「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、求職者の考える求職活動の成功の基準は様々だからである。例えば、「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。そして、求職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、目標の設定の支援に移る。ここではCの「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、Cの「1. 求職活動の成功の基準に基づく雇用の目標」である。Bの「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。例えば、求職者は賃金、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、Cの「2. 求職行動に基づく求職活動の目標」である。求職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。例えば、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「2. 求職行動と戦略」の支援に移る。支援者は求職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。例えば、求職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、職員は、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。Dの「求職行動」では、こ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などが挙げられている。これらのうち、2の「a. 求職行動の準備」を整える支援のあり方は、求職者の能力や過去の求職活動の経験などに左右される。

このEの「2. 求職行動と戦略」が明らかになったら、「3. ジョブズ」以降で挙げられている求職活動支援プログラムを選択し進めていくことになる。Eのプログラムのうち、「3. ジョブズ」「4. ジョブクラブ」「5. 自己効力感高揚プログラム」「6. 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・向上に力点が置かれるのに対し、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「7. 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プロセス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力点が置かれている。

第2節 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プロセスをモデル化し、支援者と求職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を提出した。自律型求職活動モデルは図表5-2-1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。

図表5-2-1 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：高品質の求職活動のプロセスは、(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し、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：ふり返し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：循環する求職活動のプロセス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（例えば、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 Hooft, Wanberg, & van Hooft(2013) を訳出の上、転載。

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。第2に、総合的品質管理（Total Quality Management：以下「TQM」という。）の考え方を取り入れ、高品質の求職活動は、そのプロセスの品質からつくり込まれると考える。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る。以下にそれぞれの詳細を示す。

（1）求職活動の品質

Van Hooft et al. (2013) 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ことを指摘している。

求職活動の量は、頻度（intensity）と努力量（effort）に大別される（Saks, 2005）。求職活動の頻度とは、求職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。

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、例えば、「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。例えば、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) 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。（p.7）

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）と求職者の行動（behavior）から評価される。ここでの生産物とは求職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。例えば、職員が面接試験対策のセミナーで模擬面接における求職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、どのような応答をすれば彼らの期待に応えることができるのか、という判断基準で求職者に助言をする。自律型求職活動モデルで説明すると、職員は、面接試験での求職者の受け答えを生産物と捉え、その品質を採用担当者の視点から指導していることになる。

(2) 求職活動の工程品質

Van Hooft et al. (2013) は、求職活動（具体的には生産物と求職行動）の品質は、求職活動のプロセスにおける自己制御の品質に影響を受けると考えた。例えば、求職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。求職者は、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、求職者が提出書類の再作成のプロセスで、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。

彼らは、こういった求職行動の自己制御のプロセスは、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考えている。

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」というアイデアにある (**Hackman & Wageman,1995**)。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」「プロセス分析」「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.8)

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プロセスと重なる。自己制御のプロセスでは、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**)。

これを求職活動のプロセスに当てはめると、求職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。このため、求職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になる。

自律型求職活動モデルでは、求職活動のプロセスを、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)」「ふり返し (reflection)」に分けた。TQMの発想からすると、これらのプロセス (process) は「工程」と翻訳すべきである。各工程には、その品質を確保する基準が設定され、「工程品質 (process quality)」という言い方をしている。詳細は次節 (「2 工程品質の循環」) で説明する。

(3) 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5-2-2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」「国の文化」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。例えば、労働市場が需要過多である場合、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。反対に労働市場が供給過多である場合、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、境界条件は、その労働市場がどの程度の需給のバランス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。

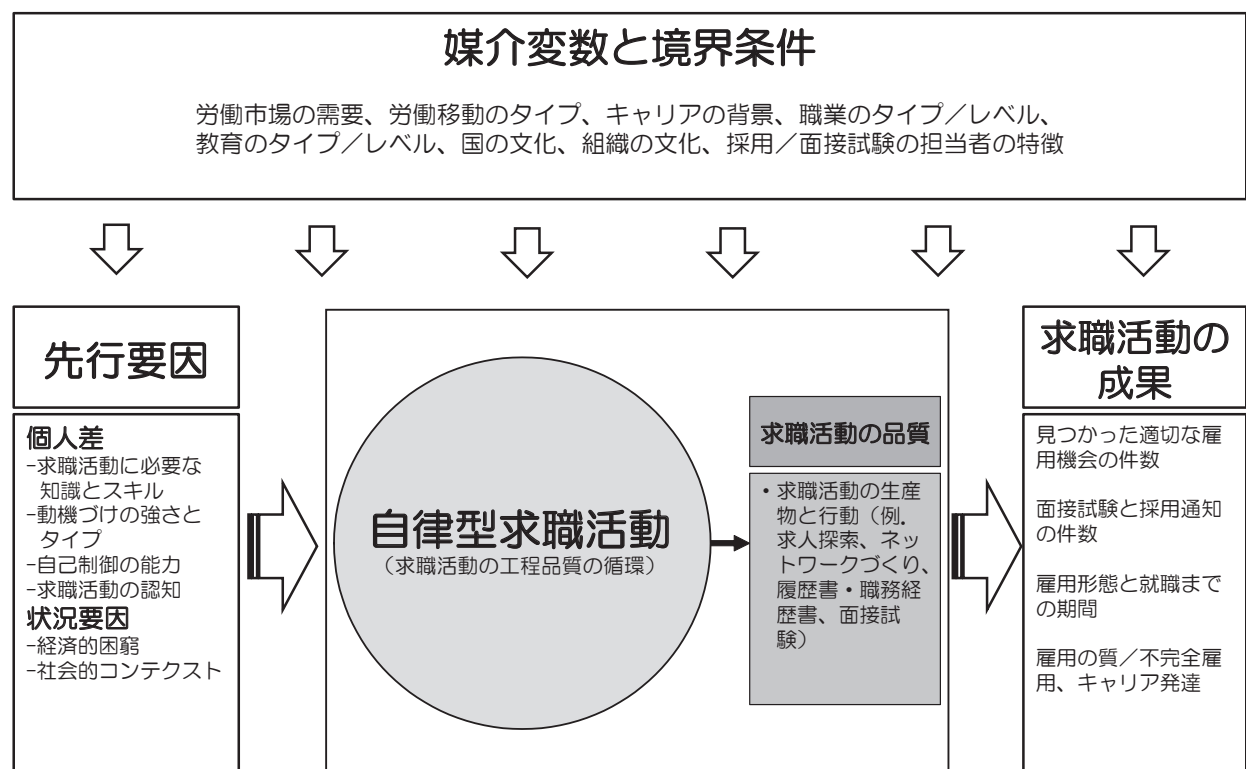
図の右側の「求職活動の成果」とは要するに就職の実現であり、それに関連する指標として、求職者が求職活動を通して得た「見つかった適切な雇用機会の件数」と「面接試験と採用通知の件数」、就職を決めた場合、その就職先での「雇用形態と就職までの期間」、そして「雇用の質／不完全雇用、キャリア発達」などの職場の労働条件やキャリア形成の機会が挙げられている。

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と考えるのである。

「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、求職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 5－2－2 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 Hoyer(2013) を訳出の上、転載。

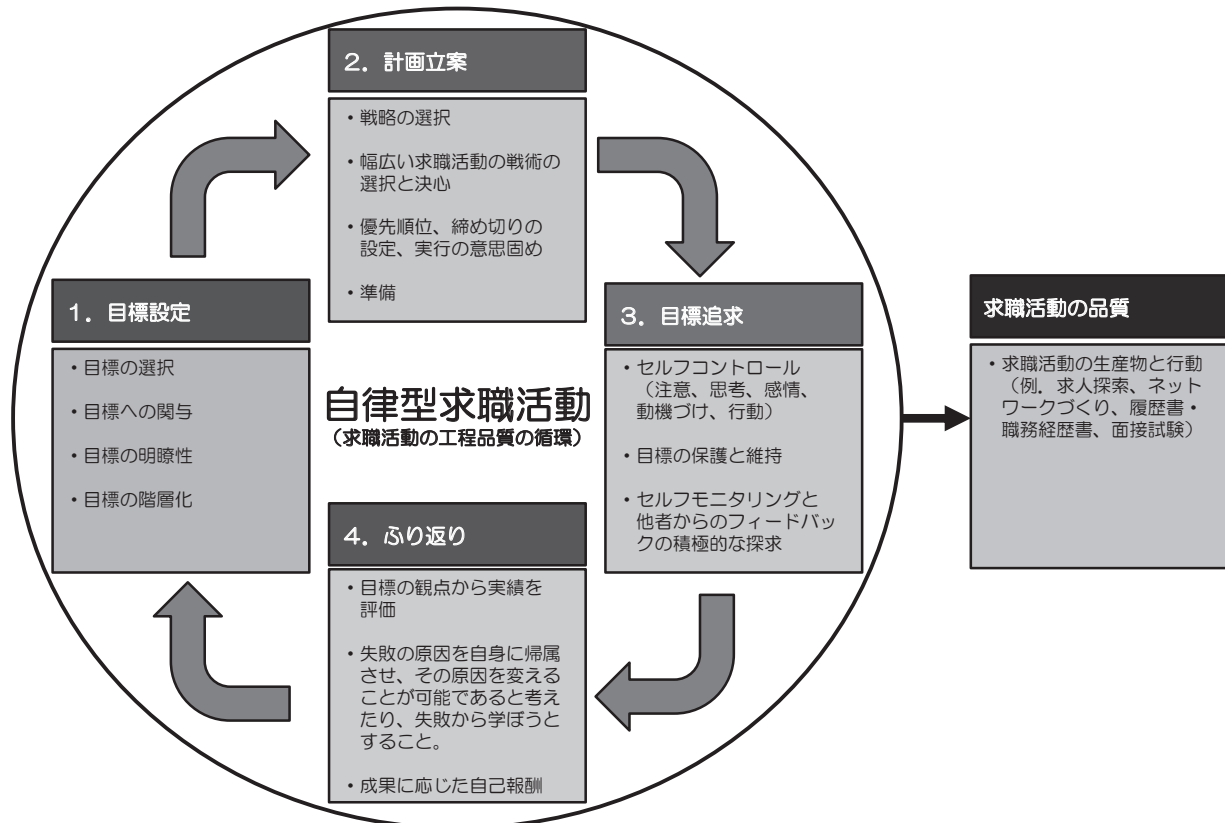
左端にある「先行要因」は、求職者の「個人差」と「状況要因」から構成される。「個人差」には「求職活動に必要な知識とスキル」「動機づけの強さとタイプ」「自己制御の能力」、就職の見込みなどの「求職活動の認知」が挙げられている。「状況要因」には「経済的困窮」の程度や居住する地域社会などの「社会的コンテクスト」が挙げられている。

「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。例えば、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求職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」、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5－2－3参照）。以下、それぞれの工程品質の基準について説明する。

図表5－2－3 自律型求職活動モデルと工程品質の基準



出所）Van Hooft, Wanberg, & Van Hove（2013）を訳出の上、転載。

(1) 目標設定

自己制御には複数の心理的プロセスが含まれる（e.g. Hofmann et al., 2012）が、Van Hooft et al.（2013）は、ほとんどの自己制御理論において、自己制御の始まりは目標設定であることを指摘している。彼らは、Austin et al.（1996）の研究から、次の目標の定義を引用している。

人が望んでいる状態の意識的な表現。（p.338）

彼らは、目標設定として、以下の4つの品質基準にまとめている。

- ①意識している目標を1つ選択する。
- ②①の目標への関わりを深める。
- ③①の目標を明確にする。
- ④①の目標を下位の目標からなる階層構造に位置づける。

以下、それぞれの品質基準について説明する。

①意識している目標を1つ選択する。

Saks (2005) が統合的自己制御モデルで指摘したように、現在の求職活動に関する理論では、そのプロセスにおいて目標選択の重要性が認められている。求職活動の場合、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の希望など様々である。

これに対し、**Van Hooft et al. (2013)** は、求職活動の目標が就職の実現だけではないこともあると指摘している。例として、求職活動の目標が雇用主に対する交渉力の強化 (**Boswell et al, 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 Hoyer & Saks, 2008**) を挙げている。しかし、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と説明している。

②①の目標への関わりを深める

Van Hooft et al. (2013) は、目標の次元として、目標への関与 (goal commitment) を重視している。例えば、**Kanfer et al. (2001)** の研究を引用し、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。そして、**Latham & Locke (1991)** の研究を引用し、目標への関与の定義を説明している。

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。(p.217)

そして、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) とほぼ同じ意味になると説明している。

③①の目標を明確にする。

Van Hooft et al. (2013) は、**Austin et al. (1996)** が目標の次元の1つとして特異性 (specificity) の研究をしているが、求職活動の研究は、この特異性の次元に強く影響を受

けていると説明している。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) の研究を引用し、目標の特異性に相当する求職活動の明瞭性 (job search clarity) の定義と、その効果について説明している。

求職者が求職活動の目標を明瞭にしている程度。(p.1104)

この定義に従うと、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、求職活動の明瞭性が高いことになる。**Wanberg et al. (2002)** 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説明している。例えば、求職活動の明瞭性が低い求職者の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、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だろう。

④①の目標を下位の目標からなる階層構造に位置づける。

Van Hooft et al. (2013) は、**Austin et al. (1996)** が、目標の次元として時間の幅 (temporal range) にも注目していることを取り上げ、目標の階層構造の重要性を指摘している。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。例えば、「希望の就職の実現」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。

彼らは、**Bandura (1991)** の研究をもとに、下位の目標が動機づけに重要な役割を果たすことを指摘している。下位の目標は、求職活動の具体的な取組みと関係性が強く、下位の目標の達成は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、求職者が下位の目標と上位の目標の関連性を強く意識できると、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。例えば、求職者が、下位の目標である「求人検索をかけて求人を探す」ことや「応募書類を作成する」ことにより、上位の「希望の就職の実現」が可能であると実感できている場合、求職活動の取組みは、より活発になるだろう。

(2) 計画立案

Van Hooft et al. (2013) は、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 (例えば、「いつ」「どこで」「どのように」「どのくらいの期間」活動するか) などが含まれると説明している。

Austin et al. (1996) の研究から、この工程には2つの働きがあると説明している。1つは、求職者が目標設定で、どの目標を選択するかという選択肢を検討するための手段を提供

する働きであり、もう1つは、目標設定で構造化され、定められた下位目標の優先順位を明確化し、そして実行手順と、それらの手段を提供する働きである。これらの働きを通して、目標を達成するための計画や戦略が選択される。

こういった計画や戦略の選択は、求職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。このため、適切な計画や戦略が選択されるよう、求職活動の成果との照合も併せ、計画や戦略をくり返し調整する、目標設定と計画立案の間を行きつ戻りつする循環型の手法が要求される。以上のことを、次の4点の品質基準として、まとめている。

- ①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。
- ②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。
- ③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。
- ④計画的な活動のため綿密な準備をする。

①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。

Van Hoof et al. (2013) は、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と説明している。**Stumpf, Colarelli, & Hartman (1983)** の研究を引用し、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説明している。

Crossley & Highhouse (2005) の研究が、次の3種類の求職活動の戦略を心理学的に測定可能なものとしたと説明している¹⁸。それらは、「集中型求職活動戦略 (focused search strategy)」（例えば、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)」（例えば、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。）、「場当たり型求職活動戦略 (haphazard search strategy)」（例えば、あえて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。そして、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、それぞれ高くなり、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と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と説明している。

自律型求職活動モデルは、**Crossley et al. (2005)** の研究を参考としているが、彼らのように求職活動の行動上の戦略に着目するのではなく、自己制御の視点から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ている。

¹⁸ **Crossley et al. (2005)** 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。

②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。

Van Hooft et al. (2013) は、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という。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という。そして、**Saks (2005)** の研究をもとに、求人に関する情報源は公式 (formal) と非公式 (informal) に大別され、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、求人広告などであり、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と説明している。

Kanfer et al. (2001) の研究では、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る一方で、市販されている求職活動のマニュアル (e.g. **Bolles, 2010**) 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という、相互に矛盾したノウハウを示していることを指摘している。

これに関して、**Wanberg et al. (2000)** の研究を取り上げ、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の割合は全ての職業で 11~35% の間にあり、非公式の情報源のそれでは 50~75% の間にあったことを指摘し¹⁹、この結果から、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と解釈している。また、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図が高まることを指摘している²⁰。

③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のか、無理のない実行可能な計画を作成する。

Van Hooft et al. (2013) は、求職行動の意図を高め、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という。例として、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**) などを挙げている。そして、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という。しかし、こういった計画立案に関する求職活動の研究は、ほとんど行われていないことを指摘している。

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

19 **Wanberg et al. (2000)** 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 **Rosenfeld** の論文を確認できていない。

20 この考え方の背景には計画的行動理論 (第4章第5節「2 計画的行動理論」参照) がある。求職行動の意図とは、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。

でも有効であるという。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からである。

彼らは、意図を実行に移すノウハウとして **if-then** 計画を取り上げている。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**)。例えば、「次の月曜日の午前 10 時になったら、私はコンピューターの前に座り、今度、応募する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いう。

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。

④計画的な活動のため綿密な準備をする。

Van Hooft et al. (2013) は、活動の計画に基づき綿密な準備をすることの重要性を指摘している。ネットワークづくりを例に挙げ、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ことが大切であると説明している。

Caldwell and Burger (1998) の研究を取り上げ、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の社会的準備 (**social preparation**) と、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背景知識の準備 (**background preparation**) が、求職活動の成果に及ぼす影響を検討したところ、社会的準備と背景知識の両方の準備により 2 次面接の回数が増え、社会的準備単独の効果としては、より採用通知の件数が増えることが明らかになったという。

また、**Latham et al. (2006)** の研究を取り上げ、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ことを、そして、その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と説明している。

(3) 目標追求

Van Hooft et al. (2013) は、**Vancouver & Day (2005)** の研究を引用し、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と説明した。そして、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になることを主張した。例えば、適度に休憩を取るなどの工

夫である。

そして、重要な自己制御のメカニズムとして、セルフコントロール (Diefendorff & Lord, 2008)、目標の遮蔽と維持 (goal shielding: Shah, Friedman, & Kruglanski, 2002)、セルフモニタリング (Zimmerman, 2000)、フィードバックの探究 (feedback-seeking: Vancouver et al., 2005)などを挙げている。

彼らは、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という。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では、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という。以上のことを、次の3つの品質基準にまとめている。

- ①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。
- ②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。
- ③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。

①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。

Van Hooft et al. (2013) は、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）、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）、感情のコントロール（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）、動機づけのコントロール（求職行動の意図を強めたり、動機づけが弱まることを避けるなど。: Kanfer & Heggstad, 1997）、行動のコントロール（努力を続けたり、粘り強さを発揮したり、先延ばしを避けるなど。）があると説明している。

セルフコントロールは目標追求の段階で重要であるとし、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と説明している。

また、彼らは、Kanfer (2012) の研究を引用し、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

がとても必要とされると説明している。そして、このようにセルフコントロールは厳しい状況の時こそ、より重要になることから、こういった状況は求職活動の間にも必ず起こることを指摘している。

②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。

Van Hooft et al. (2013) は、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の2つを指摘している。**Lord et al. (2010)** の研究を引用し、遮断と維持とは、焦点となる目標が強く意識され続けるよう、また、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と説明している。

そして、成功するための自己制御とは、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という。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ことが大切であると説明している。

③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。

Van Hooft et al. (2013) は、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とを説明している。その理由として、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ことを挙げている。

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を重視している (**Kanfer & Ackerman, 1989; Karoly, 1993; Zimmerman, 2000**) とし、その理由として、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と説明している。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く、それは行動が目標の達成からずれている場合、すぐに修正できるからであるという。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とし、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という。

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心理的メカニズムが重視されているが (**Bandura, 1991; Carver & Scheire, 1990; Kluger & DeNisi, 1996**)、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と指摘し、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という。

彼らは、これらのことから、目標追求の段階では、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主張している。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ことを重視するからである。

(4) ふり返し

Van Hooft et al. (2013) は、自己制御理論におけるふり返りの工程を非常に重視している。この工程は、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。適切なふり返しを行うには、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という。

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という（例えば、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) の研究を引用し、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、自己評価に重要な影響を及ぼす原因帰属、自己反応（例えば、自己満足や自己報酬など。）の3つを挙げている。

目標設定からふり返しまでの求職活動の1循環は、例えば、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、採否の通知までを想定している。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という。ふり返りの品質基準として、次の3つを定めた。

- ①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。
- ②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。
- ③活動の成果に応じて自身に報酬を与える。

①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。

Van Hooft et al. (2013) は、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という。例えば、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（**Keith & Frese, 2005; Van Dyck, Frese, Baer, & Sonnentag, 2005**）ことが報告されているという。

この考え方を求職活動支援の場面へと応用した研究として、**Noordzij et al. (2013)** の学習目標志向性研修の効果研究を取り上げ（第3章第3節「6 学習目標志向性研修」参照）、求職活動支援プログラムにおいて、失業者に対し、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をすることにより、就職率などの活動の成果が上がったこ

とを報告している。

②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、失敗から学ぶとする。

Van Hooft et al. (2013) は、**Weiner (1985)** の原因帰属理論をもとに、求職活動において、その結果の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動機づけに影響を及ぼすと考えた。

原因帰属理論は、人が成功や失敗の原因を考える際、3つの次元からそのプロセスを説明するモデルである。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、これまでの求職活動に関する研究（**Leana & Feldman, 1988; Wanberg, 1997; Wanberg et al., 2005**）からは、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と説明している。

③活動の成果に応じて自身に報酬を与える。

Van Hooft et al. (2013) は、**Zimmerman** や **Bandura** の研究をもとに、求職者が、自身の求職活動の成果に応じて、自ら報酬を与えることが重要であると述べている。

Zimmerman (2000) は、自己制御の循環プロセス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プロセスに影響を及ぼすと述べている。

Bandura (1991) 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ことであり、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ている。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。また、他者からの報酬よりも、自己報酬の方が目標を達成できる可能性が高まるという。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、その行動が持続できなくなるからである。

Van Hooft et al. (2013) は、求職活動における自己報酬の効果については、まだ十分に研究されておらず、その効果は状況によって変わるのではないかと考察している。

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

本報告の目的は、自己制御に焦点を当てた求職活動支援の処方箋モデルが、ハローワークにおいて実用可能かどうかを検討することにある。その際、自律型求職活動モデルを利用する。この理由として、次の3つのことが考えられる。

第1に、自律型求職活動モデルが、求職者と職員の双方に求職活動の改善の方向性を示す処方箋モデルであること。統合的自己制御モデルは、職員が図表5-1-3に示した「求職活動支援の枠組み」を活用すると、初回講習や求職活動支援セミナーを企画する際、適切な求職活動支援プログラムを選択する指針である。しかし、求職者にとって自身の求職活動をふり返り、どこに問題があり、何を改善すればよいかを示す処方箋ではない。また、同モデルでは、求職活動の成功要因は示されているが、求職者が求職活動に取り組む際の具体的な指針を示す水準には達していないと考えられる。

ハローワークの現場での活用を考えると、初回講習や求職活動支援セミナーなどの集合型のサービスだけでなく、職業相談・紹介業務などの個別のサービスも含める必要がある。個別サービスでは、求職者の実際の求職活動を踏まえた具体的な助言や提案が職員に求められることから、自律型求職活動モデルにおける「目標設定」「計画立案」「目標追求」「ふり返り」ごとの品質基準は具体的な認知や行動の基準を示しており、有用性が高いと考えられる。

第2に、ハローワークでは統合的自己制御モデルが想定している求職活動支援プログラムがほとんど整備されていないという問題がある。図表5-1-3では、「E. 求職活動の支援」として、「3. ジョブズ」「4. ジョブクラブ」「5. 自己効力感高揚プログラム」「6. 職務・組織適合プログラム」「7. 自己提示スキルプログラム」「8. 職業選択プログラム」などの求職活動支援プログラムが挙げられているが、面接試験対策に相当する「7. 自己提示スキルプログラム」を除けば、全てハローワークに整備されていない研修プログラムである。

第3に、統合的自己制御モデルと違い、自律型求職活動モデルは自己制御の循環性をモデル化していることである。ハローワークに来所する求職者は、一回の求人への応募で就職が決まることはあまりない。応募と不調のくり返しを通して、自身の強みや弱みを理解したり、適切な求人の選択や面接試験での効果的な受け応えができるようになり、希望の就職の実現に近づく。自律型求職活動モデルは、この循環性を取り入れており、ハローワークにおける求職活動の実情に合ったものであると考えられる。