

第6章 ハローワークにおける自律型求職活動モデルの有用性の検討

本章では、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ため、平成28年度から平成29年度にかけて、労働大学の8つの研修コースの受講生であるハローワーク職員を対象として、研修生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を利用し、同モデルの考え方やノウハウを解説する研修プログラムを実施した。そして、アンケート調査により参加者を対象として職業相談・紹介業務を進める上で、有効かどうかを尋ねた。研修コースの受講生の総数は400人であり、そのうち、230人がイブニングセッションに参加した。参加率は57.5%である。

図表6-1-1に、自律型求職活動モデルを解説するイブニングセッションの実施状況を示す。実施順に、研修番号として1～8まで番号を振った。

図表6-1-1 イブニングセッションのテーマと参加者数

研修番号	年度	日程	時間	研修コース名	研修プログラム名(時間)	研修コース受講者数(人)	イブニング・セッション参加者数(人)	イブニング・セッション参加率(%)	イブニング・セッション参加率の平均値(%)
1	平成28年度	6月28日	17:15～18:45	第2回公共職業安定所課長・統括職業指導官研修	生活保護受給者の就労支援	61	33	54.1	64.6 * 59.5
2	平成28年度	7月28日	17:15～18:45	第1回職業指導Ⅱ専門研修	生活保護受給者の就労支援	54	32	59.3	
3	平成28年度	8月25日	17:15～18:45	第2回職業指導Ⅱ専門研修	生活保護受給者の就労支援	49	30	61.2	
4	平成28年度	9月6日	17:15～18:45	第5回公共職業安定所課長・統括職業指導官研修	生活保護受給者の就労支援	57	44	77.2	
5	平成28年度	2月2日	17:15～18:45	第4回職業指導Ⅱ専門研修	生活保護受給者の就労支援	50	29	58.0	
6	平成28年度	2月15日	17:15～18:45	第2回職業指導Ⅳ専門研修	生活保護受給者の就労支援	18	14	77.8	
7	平成29年度	12月7日	17:15～18:45	第3回職業指導Ⅱ専門研修	就職支援研究の最前線 →求職者の自律性を促す求職活動モデルを中心に→	57	17	29.8	43.6
8	平成29年度	2月1日	17:15～18:45	第4回職業指導Ⅱ専門研修	就職支援研究の最前線 →求職者の自律性を促す求職活動モデルを中心に→	54	31	57.4	
合 計						400	230	57.5	59.4

注) これらの他に平成29年度の2月5日に、「第2回職業指導Ⅳ専門研修」において、「就職支援研究の最前線→求職者の自律性を促す求職活動モデルを中心に」を実施したが、アンケート調査は実施しなかったため、このリストからは外した。*は、職業指導Ⅱ専門研修コースの参加者限定の参加率の平均値。

第1節 研修プログラムの概要

1 研修プログラムのテーマ

研修プログラムのテーマは、「生活保護受給者の就労支援」と「就職支援研究の最前線→求職者の自律性を促す求職活動モデルを中心に→」(以下「就職支援研究の最前線」という。)の2種類である。テーマは違うが、どちらも、求職活動支援の理論の変遷、求職活動の自己制御理論、そして具体的な事例を交えながら自律型求職活動モデルを説明した。

自律型求職活動モデルの説明に際し、「就職支援研究の最前線」では一般的な求職者を想

定しているのに対し、「生保受給者の就労支援」では主に生保受給者を想定している。後者では、同モデルの説明後、**厚生労働省職業安定局（2016）「こんなとき、どうする？—生活困窮者の就労支援における困難場面での対応方法集」**を活用し、同モデルの観点から具体的な生保受給者の就労支援事例を検討した。

テーマは事前に受講生に知らせ、参加を呼びかけた。**図表 6－1－1**に、一つひとつの研修プログラムごとの参加率を示した。テーマごとに参加率の平均値を算出すると、「生保受給者の就労支援」の方が 64.6%であり、「就職支援研究の最前線」の 43.6%よりも 2 割程度高かった。コースによって参加者の年齢層や役職に違いが見られることから、両テーマの職業指導Ⅱ研修コースの参加者に限定して見ると、前者が 59.5%であり、後者の 43.6%よりも同じく 2 割程度高いことには変わりはなかった。

ただし、「就職支援研究の最前線」のテーマでは、7 番と 8 番の 2 つの研修プログラムが実施されているが、7 番の研修プログラムの参加率が 29.8%と極端に低かった。これにより同テーマの参加率の平均値が低くなった可能性が考えられる。8 番の研修プログラムの参加率は 57.4%と 6 割に近いことから、テーマの違いによって参加率が変化した可能性は低いことが考えられよう。

2 研修プログラムのスケジュール

研修プログラムは、17 時 15 分から 18 時 45 分までの 1 時間 30 分のプログラムであった。それぞれのスケジュールを**図表 6－1－2**と**図表 6－1－3**に示す。

スケジュールの項目を見てわかるように、求職活動支援の研究をレビューする際、「生保受給者の就労支援」では、「1 求職活動の支援に関する研究のレビュー」で、1970 年代以降の行動学習理論から 2000 年代以降の自己制御理論への理論的な展開を説明したのに対し、「就職支援研究の最前線」では、1 の「(1) 失業研究の歴史」で、求職活動支援の研究の大本となる 1930 年代の世界大恐慌時代時の失業研究まで遡った。

その他は、上述したように、「生保受給者の就労支援」では、「3 生保受給者の就労支援メニューへの展開」で、自律型求職活動モデルの観点から具体的に就労支援の事例を検討した。研修で活用した配布資料を**資料 1**と**資料 2**に掲載した。

3 研究と研修の連携—アンケート調査の実施状況

労働政策研究・研修機構（2017a）は、労働行政の中核となる行政職員を対象とした研修において、研究員による研究成果を反映させ、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研修研究を行っている。この一環として、①～④の手順を踏んで、自律型求職活動の理解を深め、その有用性を検討する研修プログラムを開発に取り組んだ。

①求職活動支援の先行研究を踏まえ、自律型求職活動モデルを理解する研修プログラムを作成する。②参加者は研究プログラムを受けることにより、自律型求職活動モデルを理解す

る。③研修プログラムの受講後、アンケート調査を実施し、自律型求職活動モデルを中心に研修プログラムの評価と感想を参加者に求める。④アンケート調査を集計、分析し、その結果をもとに、自律型求職活動モデルの理解が進むように研修プログラムを改善する。

アンケート調査の実施状況を説明すると、研修番号1（図表6－1－1参照。以下、**研修番号については同様**）では、研修プログラムの感想を尋ねる自由回答式のアンケート調査であった。研修番号2以降、自由回答式の質問項目に加え、選択式で研修プログラムの効果を尋ねる質問項目を加えた。安定して研修プログラムの効果が確認されたことから、研修番号3以降、学習内容の理解や現場での有用性について、自律型求職活動モデルに特化した質問項目に変えた。研修番号4では、同モデルの名称を「循環型自己制御モデル」としていたが、研修番号5以降、「自律型求職活動」に統一した。

図表6－1－2 「生保受給者の就労支援」のスケジュール

1. 求職活動の支援に関する研究のレビュー (1)求職活動の支援に関する理論 ⇒行動学習理論から自己制御理論へ (2)求職活動の支援の目的 ⇒効果的な求職行動の学習から 求職活動の自律性の強化へ (3)求職活動支援プログラムの方向性 ⇒求職活動に有用な知識とスキルの習得に加え、 より効果的な判断や選択等の意思決定ができるように支援	17:15 ～17:30
2. 求職活動過程の循環型自己制御モデルの紹介 ⇒求職活動の量から質の検討へ	17:30 ～18:00
3. 生保受給者の就労支援メニューへの展開 ⇒厚生労働省「こんなとき、どうする？－生活困窮者の就労支援における困難場面での対応方法集」の事例検討	18:00 ～18:30
4. 循環型自己制御モデルの活用の可能性 ⇒話し合いからアンケート調査へ	18:30 ～18:45

図表 6－1－3 「就職支援研究の最前線」のスケジュール

就職支援研究の最前線 －求職者の自律性を促す求職活動支援モデルを中心に－ はじめに Ⅰ 求職活動支援とは？－その本質的な問題 Ⅱ 失業研究の歴史－求職活動支援研究のルーツ Ⅲ 求職活動支援プログラムの中核にある考え方 －認知的不協和理論 Ⅳ 求職活動を支援する処方箋 －自律型求職活動モデルの紹介 Ⅴ 求職活動の媒介変数と境界条件 今後の課題	17:15 ～18:40
アンケート	18:40 ～18:45

第2節 自律型求職活動モデルの有用性の検討

1 調査の目的

自律型求職活動モデルの有用性を検討するため、イブニングセッションの「生保受給者の就労支援」と「就職活動支援研究の最前線」の両研修プログラムの終了後、アンケート調査を実施した。

本報告では、分析の対象として、「自律型求職活動モデル」と名称を統一した研修番号4以降の研修コースに絞った。この結果、「生活保護受給者の就労支援」が3コースで参加者数87人、「就職支援研究の最前線」が2コースで参加者数48人を分析の対象とした。

2 調査の方法

(1) アンケート調査の設計等

アンケート票は、「ア 参加者の個人属性」「イ 研修プログラムの効果」「ウ 研修プログラムの感想」の3つのパートから構成される（資料3、資料4参照）。

ア 参加者の個人属性

「生保受給者の就労支援」と「就職支援研究の最前線」とともに、参加者の個人属性に関する質問項目は5種類である。①性別、②年齢層、③職業相談業務担当の経験の有無、④職業相談業務の通算経験年数、⑤現在の職業相談業務担当の有無。

イ 研修プログラムの効果

研修プログラムの効果として、**Kirkpatrick（1979）**の研究効果測定の4段階モデルを参

考にした。このモデルでは、4段階のレベルでの研修の効果を把握する。

- レベルⅠ（反応）：参加者は研修に対し、どのような反応をしたのか？
 レベルⅡ（学習）：参加者は何を学習したのか？
 レベルⅢ（行動）：参加者は研修を受けることにより、どのように行動を変えたのか？
 レベルⅣ（結果）：参加者が行動を変えることにより、どのような成果があったのか？

アンケート票はこのモデルを参考としている。「生保受給者の就労支援」のアンケート票の質問項目は次の4項目である。

- レベルⅠ：このイブニングセッションを体験したことに満足している。
 レベルⅡ－1：求職活動の支援に関する考え方の変化が理解できた。
 レベルⅡ－2：自律型求職活動モデルの考え方が理解できた。
 レベルⅢ：職業相談を進める上で、自律型求職活動モデルの考え方やノウハウは有効だと思う。

「就職支援研究の最前線」のアンケート票は次の4項目である。

- レベルⅠ：この研修を体験したことに満足している。
 レベルⅡ－1：求職活動の支援に関する考え方の変化が理解できた。
 レベルⅡ－2：自律型求職活動モデルの考え方が理解できた。
 レベルⅢ：相談業務を進める上で、自律型求職活動モデルの考え方やノウハウは有効だと思う。

両アンケート票の質問項目で文言に若干の違いはあるが、意味内容は同じと言ってよいだろう。

レベルⅠは、参加者が研修を気に入ったかどうか、といった参加者の反応を評価するレベルである。**Kirkpatrick (1979)**によると、参加者が研修を気に入ると、その研修から最大限の恩恵を受けられるという。つまり、レベルⅡ以降の効果的な学習や行動の変容に結びつくと考えた。アンケート票では、研修を体験したことに満足をしているかを尋ねた（レベルⅠ：以下「研修への満足感」という。）。

レベルⅡは、参加者が何を学習したかという視点で評価するレベルである。両アンケート票では、求職活動支援に関する考え方の変化が理解できたか（レベルⅡ－1：以下「求職活動の支援に関する考え方の変化の理解」という。）と、自律型求職活動モデルの考え方が理解できたか（レベルⅡ－2：以下「自律型求職活動モデルの考え方の理解」）に分けて聞くようにした。

レベルⅢは、参加者が研修で学んだ知識や技能を、実際の仕事で、どの程度、反映させた

のか、つまり研修による職場での行動の変化を評価するレベルである。今回の調査では、職業相談あるいは相談業務を進める上で自律型求職活動モデルの考え方やノウハウは有効かどうかを尋ねて、レベルⅢの効果に代替することにした（レベルⅢ：以下「有用な情報・ノウハウの取得」という。）。

研修プログラムの終了後、参加者は、レベルⅠからレベルⅢの評価について、「まったくあてはまらない」「あてはまらない」「あまりあてはまらない」「どちらとも言えない」「ややあてはまる」「あてはまる」「とてもあてはまる」までの7段階のうち、当てはまる段階に一つ丸をつけるように求めた。「まったくあてはまらない」から「とてもあてはまる」の段階ごとに1点から7点をそれぞれ付与し、評価得点とした。

職業相談の業務を進める上で有用な情報・ノウハウを得ることができたかを聞くレベルⅢの質問項目については付問を設定した。「とてもあてはまる」「あてはまる」「ややあてはまる」の肯定的評価のいずれかを選択した参加者には、「それは、どのような情報やノウハウですか？」と、その内容を具体的に記入するように求めた。「まったくあてはまらない」「あてはまらない」「あまりあてはまらない」「どちらとも言えない」のいずれかを選択した参加者には、職業相談の業務を進める上で、「職員にとって、どのような情報やノウハウの取得が大切であるとお考えですか？」と、その内容を具体的に記述するように求めた。

ウ 研修プログラムの感想

「生保受給者の就労支援」と「就職支援研究の最前線」とともに、自由回答式で研修プログラムを体験した感想について尋ねた。

(2) アンケート票の手続き

「生保受給者の就労支援」と「就職支援研究の最前線」とともに、研修プログラムの終了後、参加者にアンケート調査への協力をお願いした。参加者には、アンケート票に「アンケート票の提出により提供して頂いた情報は、研修プログラムの開発研究にのみ使用するとともに、個人名などプライバシーに関わることを外部に提供するようなことは一切ございません」との説明文を掲載し、口頭でも同様な内容の説明をした。

第3節 アンケート調査の結果

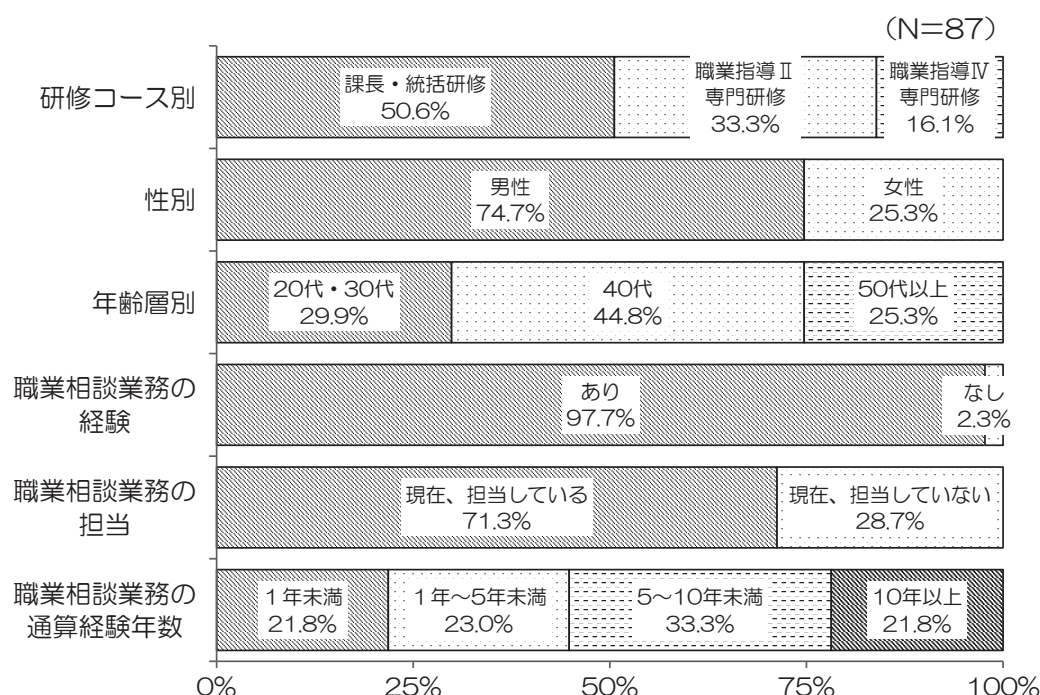
アンケート調査の結果について、「生保受給者の就労支援」と「就職支援研究の最前線」を分けて説明する。

1 イブニングセッション「生保受給者の就労支援」の評価

(1) 参加者のプロフィール

87人の参加者のプロフィールを図表6-3-1に示す。研修コース別に見ると、「課長・統括研修」といった階層別研修と、「職業指導Ⅱ専門研修²¹」と「職業指導Ⅳ専門研修²²」を合わせた職業相談・紹介業務に従事する職員を対象とした職業指導系²³の専門研修からの参加者はほぼ半々であった。

図表6-3-1 参加者のプロフィール



性別では「男性」（74.7％）が7割台半ば、年齢層別では「40代」（44.8％）が4割台半ばで最も高く、「20代・30代」（29.9％）と「50代以上」（25.3％）が2割台で続く。

「職業相談業務の経験」は「あり」（97.7％）がほぼ全員で、職業相談業務の担当は「現在、担当している」（71.3％）が7割強であった。職業相談業務の通算経験年数は「5～10年未満」（33.3％）が3割強と最も多く、ついで「1～5年未満」（23.0％）が2割強で続き、1

²¹ 職業指導Ⅱ専門研修に先立って職業指導Ⅰ専門研修があり、その対象者は職業相談・紹介業務を初めて担当する職員である。職業指導Ⅱ専門研修は、職業指導Ⅰ専門研修の受講後1年以内に受講することとされている。

²² 行政経験が10年以上かつ職業紹介業務の経験が3年以上の者であって、都道府県労働局において実施するキャリアコンサルティング研修等職業指導に関わる研修の講師を務める者（その他、いくつかの条件があるが省略する。）を対象とする。

²³ 『職業指導』とは、職業に就こうとする者に対し、実習、講習、指示、助言、情報の提供その他の方法により、その者の能力に適合する職業の選択を容易にさせ、及びその職業に対する適応性を増大させるために行う指導をいう（職業安定法第4条第4項）。

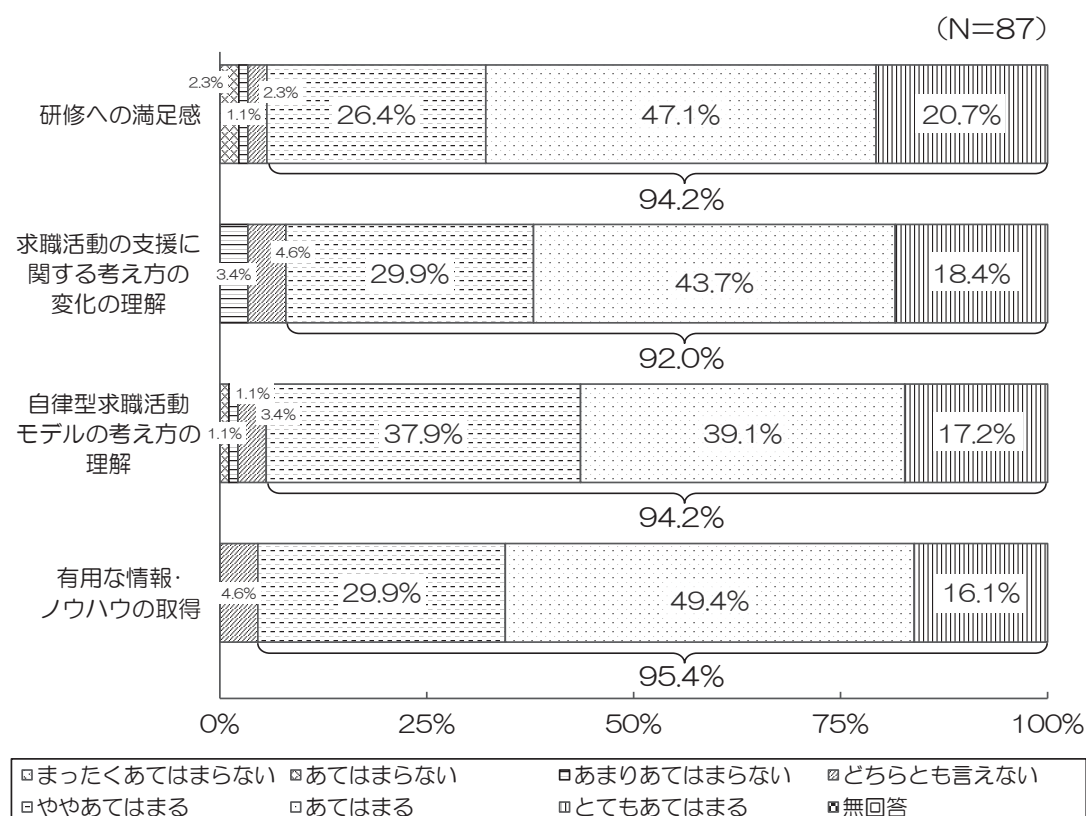
～10年未満の参加者が過半数を占めた。

(2) 研修プログラムの評価

研修プログラムの評価の結果を図表6-3-2に示す。「あてはまる」「ややあてはまる」「とてもあてはまる」を合わせた肯定的評価の割合は、「研修への満足感」(94.2%)、「求職活動の支援に関する考え方の変化の理解」(92.0%)、「自律型求職活動モデルの考え方の理解」(94.2%)、「有用な情報・ノウハウの取得」(95.4%)のいずれも9割を超えていた。

これらの結果から、ほとんどの参加者が研修に満足し、求職活動の支援に関する考え方の変化と自律型求職活動モデルの考え方を理解し、職業相談の業務を進める上で有用な情報・ノウハウを得ることができたと理解できる。

図表6-3-2 イブニングセッション「生保受給者の就労支援」の評価



(3) 有用な情報・ノウハウの記入内容

「有用な情報・ノウハウの取得」について、「とてもあてはまる」「あてはまる」「ややあてはまる」と肯定的に回答した83人の参加者に対し、「それは、どのような情報やノウハウですか?」と尋ね、具体的に記入するように求めた。記入率は96.3%であった。「どちらとも言えない」と中立的に回答した4人の参加者に対し、「どのような情報やノウハウの取得が

大切であるとお考えですか？」と尋ね、具体的に記入するように求めた。記入率は 100.0% であった。詳細は、「エ 必要としている情報・ノウハウに関する記入内容」で説明する。

ア 有用な情報・ノウハウに関する 6 種類のカテゴリー

「有用な情報・ノウハウの取得」の記入内容については、イブニングセッション「就職支援研究の最前線」での同様な質問の記入内容を含めた 126 件（記入率 97.6%）について、筆者が整理し、**図表 6－3－3**に示す 6 種類のカテゴリーに集約した。

なお、記入内容について紹介する際、[] 内は、筆者が補筆した箇所を示しており、下線はカテゴリーの分類に該当する記述の箇所を示している。

(ア) 求職活動の自律性の促進

参加者が求職活動における自律性の重要性に気づいたり、自律性を促すノウハウに関する情報が入手できたといった記述が該当する。

例えば、自律性の重要性に関する記述は、「今後、インターネットを通して、自ら求職活動を行い、ハローワークを利用しなくなる求職者が出てくることを踏まえると、自律型求職活動モデルのような求職者自身が活動を進めていくことは重要であると考える」「ハローワークが今後、インターネットで紹介もできるようになれば、求職者が自らの反省・評価もしていくことは重要だと思う」などである。

自律性を促すノウハウについては、「目標設定をすることでズレを埋めていくという作業は、相談業務において有効である」「目の前の求職者の要望だけではなく、その人のキャリア（今後どうしたいか？）まで考え、欲求のズレを理解してもらうことが効果的だと感じた」などである。

(イ) 求職者の自信の増進

求職者が自律的に求職活動を進めることにより、自信が持てるといった記述が該当する。このカテゴリーの記述については両イブニングセッションを合わせて見ても、「就職後の自立を考えると、問題を本人自身が解決できたんだという自信が、安定した生活に結びつくと考えられるから」の 1 件しかなかった。

(ウ) 就職後の職場定着（「安定した生活」も含む）

自律型求職活動は、求職者の就職後の職場定着に役に立つという記述が該当する。例えば、「自ら考えて行動できるように支援した方が職場定着に結びつくのではないかと思います」「最終決定を行うのは求職者自身であること、離転職が増える世の中で、自分で自分の生活を安定させる能力は必要だと感じた」などである。

(エ) ハローワークの職業相談との親和性（「理論的な裏づけになる」「同じようなことを考えていた」「相談の窓口で活用できる」を含む）

参加者が自律型求職活動の説明を聞いて、ハローワークの職業相談に近いと感じた記述が該当する。例えば、「ハローワークの窓口での相談方法が、このモデルに当てはまる」「理論的には全くそのとおりと思う」「しばらく紹介業務にブランクがありましたが、過去の経験を考えると非常に現実とマッチした考え方と思いました」などである。

このカテゴリーには、相談の窓口で活用できるといった記述も含めた。例えば、「今回学んだことを職員側が理解していれば、どのようにすれば求職者に自ら活動してもらえるか、働きかけができると思いました」「認知的不協和理論はとても納得した。次回から活かしていきたいと思った」などである。

(オ) 求職活動の意欲の維持・向上

自律型求職活動モデルの活用により、求職者の求職活動の意欲の維持・向上に役立つといった記述が該当する。例えば、「あきらめさせないように、求職活動をうまく回しながら成功につなげていくという考え方（あきらめたら、求職活動そのものをやめてしまう）」「普段は基本的に雇用保険受給者の相談業務を担当しています。中には就職意欲の低い者、『意欲がないのでは？』と感じる者もいるので、動機づけの部分で大変参考になりました」。

(カ) 自律型求職活動モデルの問題

自律型求職活動モデルの活用の問題点に関する記述が該当する。例えば、「現在は、発達の方やメンタルの方など多様で、このモデルを活用しても上手くいかない場合も多い」「理論的には全くそのとおりと思う反面、現実的な生保受給者への支援準備等、自治体によってレベルが異なっており、全てあてはまるものではないと思います」などである。

図表6-3-3 有用な情報・ノウハウに関する分類カテゴリーごとの記入内容の例

カテゴリー名	記入内容の例 ^{注1)} 注2)
求職活動の自律性の促進	・いかに自律させるか、欲をかき立てるか。 ・自ら考えて行動できるように支援した方が職場定着に結びつくのではないかと思います。 ・自分で求職「活動が」できる能力を身につけさせるという視点が、とても参考になった。 ・今後、インターネットを通して、自ら求職活動を行い、ハローワークを利用しなくなる求職者が出てくることを踏まえると、自律型求職活動モデルのような求職者自身が活動を進めていくことは重要であると考えられます。 ・目標設定をすることでズレを埋めていくという作業は、相談業務において有効である。ハローワークシステム [の] 改訂後には自身のみで活動を行う方も増えることが予想されるため、<u>自律的な活動方法を伝え、つまり窓口に窓口でアドバイスをやっていきたい。</u> ・目標設定からふり返りまで、就職が決まるまでくり返していくことについて、普段業務でやっていることですが、自信を持ってできると感じました。 ・仕事が決まるためには求人者ニーズに答えられることが必要であり、その基準に達する為には、<u>自身でもどれだけ準備をしていくかが重要である</u>と思うから。 ・最終決定を行うのは求職者自身であること、離転職が増える世の中で、<u>自分で自分の生活を安定させる能力は必要だ</u>と感じた。 ・就職するのが自分であることを認識してもらうことが重要であるので、<u>自分で省みるよう促す必要がある</u>と感じた。 ・ハローワークが今後、インターネットで紹介もできるようになれば、<u>求職者が自らの反省・評価もしていくことは重要</u>と思う。 ・求職者自身の自律が重要であるというところ。 ・目の前の求職者の要望だけでなく、その人のキャリア（今後どうしたいか？）まで考え、<u>欲求のズレを理解してもらうことが効果的だ</u>と感じた。ハローワークへ来所してもらうことの本当の意味が理解できたような気がした。 ・以前より、求職者自身にもっと考えてほしい、動いてほしいと漠然と考えていました。今回学んだことを職員側が理解していれば、どのようにすれば求職者に自ら活動してもらえるか、働きかけができると思いました。 ・自律型求職活動モデルだと、目標など、求職者、職員がお互いに共有できるため、意欲の低下をある程度ふせげるのではないかと思います。
求職者の自信の増進	・就職後の自立を考えると、問題を本人自身が解決できたんだという自信が、安定した生活に結びつくと考えられるから。
就職後の職場定着（「安定した生活」も含む）	・自ら考えて行動出来るように支援した方が職場定着に結びつくのではないかと思います。 ・最終決定を行うのは求職者自身であること、離転職が増える世の中で、<u>自分で自分の生活を安定させる能力は必要だ</u>と感じた。 ・離転職を繰り返す求職者や、一つの職場に定着しない求職者に対しては、<u>自ら考え仕事を探すことの支援は有効だ</u>と思います。 ・就職後の自立を考えると、問題を本人自身が解決できたんだという自信が、<u>安定した生活に結びつく</u>と考えられるから。
ハローワークの職業相談との親和性（「理論的な裏づけになる」「同じようなことを考えていた」等も含む）	・目標設定からふり返りまで、就職が決まるまでくり返していくことについて、普段業務でやっていることですが、<u>自信を持ってできると感じました。</u> ・認知的不協和理論はとても納得した。次回から活かしていきたいと思った。 ・ハローワークへ来所してもらうことの本当の意味が理解できたような気がした。 ・ハローワークの窓口での相談方法が、このモデルに当てはまるため、自然としている相談がモデルと同様であった。現在は、発達の方やメンタルの方など多様で、このモデルを活用しても上手くいかない場合も多い。 ・理論的には全くそのとおりと思う反面、現実的な生保受給者への支援準備等、自治体によってレベルが異なっており、全てあてはまるものではないと思います。 ・しばらく紹介業務にブランクがありましたが、過去の経験を考えると非常に現実とマッチした考え方と思いました。 ・カウンセリングよりもHWになじむと感じた。 ・以前より、求職者自身にもっと考えてほしい、動いてほしいと漠然と考えていました。今回学んだことを職員側が理解していれば、どのようにすれば求職者に自ら活動してもらえるか、働きかけができると思いました。
求職活動の意欲の維持・向上	・求職者に対して、就職に向けた動機づけを行う点。 ・あきらめさせないように、求職活動をうまく回しながら成功につなげていくという考え方（あきらめたら、求職活動そのものをやめてしまう）。 ・一方的ではない支援のあり方を考えさせられたし、<u>持続的な意欲の喚起の難しさも感じたが、学んだ理論を活かした</u>と思った。 ・普段は基本的に雇用保険受給者の相談業務を担当しています。中には就職意欲の低い者、「意欲がないのでは？」と感じる者もいるので、動機づけの部分で大変参考になりました。 ・自律型求職活動モデルだと、目標など、求職者、職員がお互いに共有できるため、<u>意欲の低下をある程度ふせげる</u>のではないかと思います。 ・何げなしやっていた事を理論的な考えにあてはめてもらい、有効な事が証明されている事が分かった為。
自律型求職活動の問題	・ハローワークの窓口での相談方法が、このモデルに当てはまるため、自然としている相談がモデルと同様であった。現在は、発達の方やメンタルの方など多様で、このモデルを活用しても上手くいかない場合も多い。 ・理論的には全くそのとおりと思う反面、現実的な生保受給者への支援準備等、自治体によってレベルが異なっており、全てあてはまるものではないと思います。

注1) 記入内容の例の [] 内は、筆者が補筆した箇所である。注2) カテゴリーの特徴が表現されている記述に下線を引いた。

イ 記入内容の分類の手順

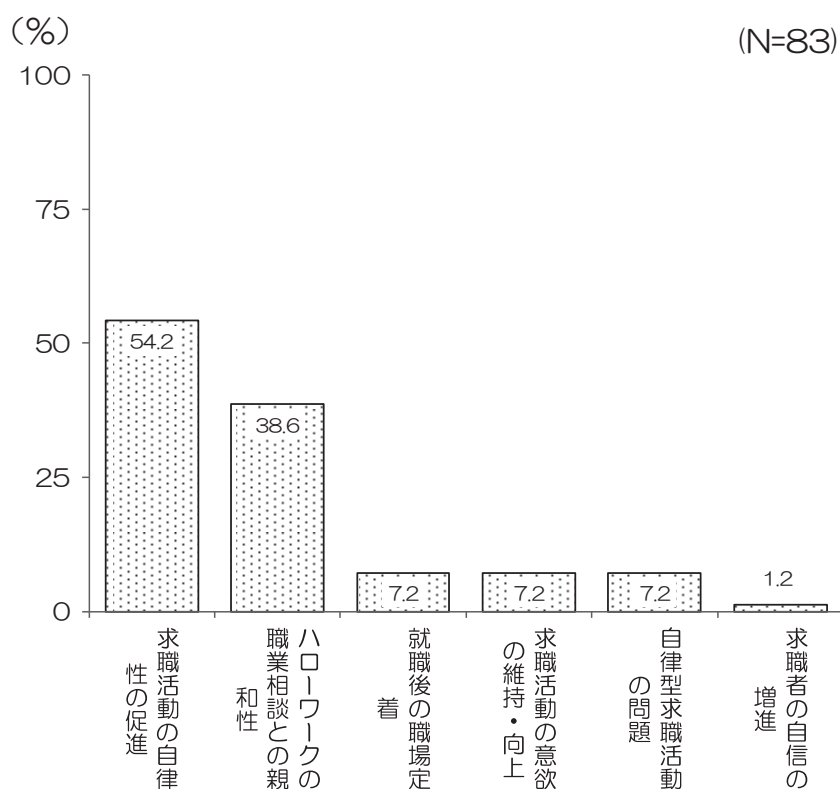
筆者を含む3人の評価者を用意し、次の手順で参加者一人ひとりの記入内容を分類した。

- ① 1人目の評価者が、6種類のカテゴリーの観点から、1つ1つの記述内容ごとに該当する記述の有無を分類した。
- ② 2人目の評価者が、1人目の評価者の分類を点検し、分類の一致しない回答をチェックした。
- ③ 1人目と2人目の間で分類の一致しない回答は、3人目の評価者が分類し、3人の多数決から分類を確定させた。

ウ 有用な情報・ノウハウに関する記入内容の分類

有用な情報・ノウハウに関する自由記述に記入した参加者は80人であった。図表6-3-3に示した6種類のカテゴリーの観点から80人の記入内容を分類した²⁴。1人目と2人目の評価者の一致率は、「求職者の自信の増進」「求職活動の意欲の維持・向上」「自律型求職活動の問題」がいずれも100.0%と最も高く、ついで、「ハローワークの職業相談との親和性」が98.8%、「就職後の職場定着」が96.6%、「求職活動の自律性の促進」が88.0%と続く。

図表6-3-4 有用な情報・ノウハウに関する記入内容



カテゴリーに分類された有用な情報・ノウハウに関する記入内容の割合を図表6-3-4に示す。「求職活動の自律性の促進」が54.2%と半数以上を占めて最も高く、ついで「ハローワークの職業相談との親和性」が38.6%と4割弱であり、その他のカテゴリーは1割を

²⁴ それぞれのカテゴリーに分類した割合を算出する際、無記入の3人を含めた83人とした。

切り、「就職後の職場定着」「求職活動の意欲の維持・向上」「自律型求職活動の問題」がいずれも 7.2%であり、「求職者の自信の増進」が 1.2%であった。

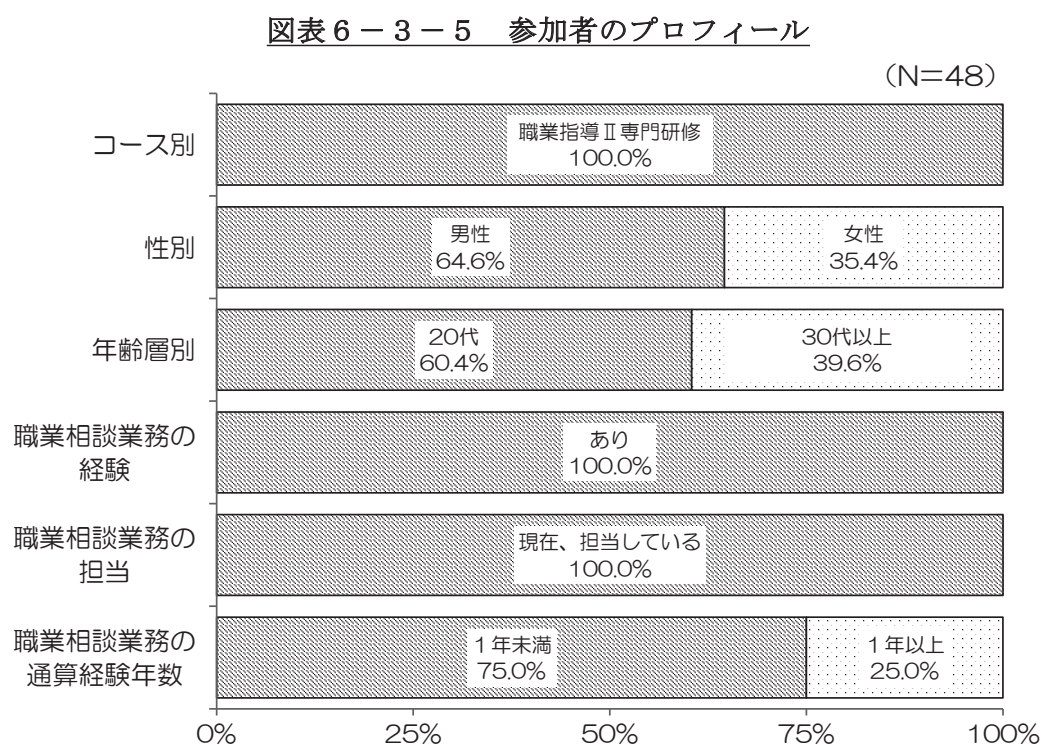
エ 必要としている情報・ノウハウに関する記入内容

必要としている情報・ノウハウに関する記入は 4 件であった。それらは、「求職者一人一人の状況に合わせて対応する事が大事だと思うので、方法も変えなければならぬため」「そういう考え方もあるのかと思った」「時間が長いときは自律型が有効。時間が限られるときは指導型（押し付け）が有効」など求職活動支援モデルが職業相談の現場では万能ではないという指摘、そして「キャリアコンサルティング手法を使つての自律型求職支援を話すべき」といったキャリアコンサルティング手法との関連性からの説明を求める意見などであった。

2 イブニングセッション「就職支援研究の最前線」の評価

(1) 参加者のプロフィール

48 人の参加者のプロフィールを図表 6-3-5 に示す。全員が「職業指導Ⅰ専門研修」参加者であり、性別と年齢層別では「男性」と「20 代」が、いずれも 64.6%と過半数を占める。



全員が「職業相談業務の経験」が「あり」、「職業相談業務の担当」は「現在、担当している」であった。「職業相談業務の通算経験年数」は「1 年未満」（75.0%）が 7 割台半ばであった。

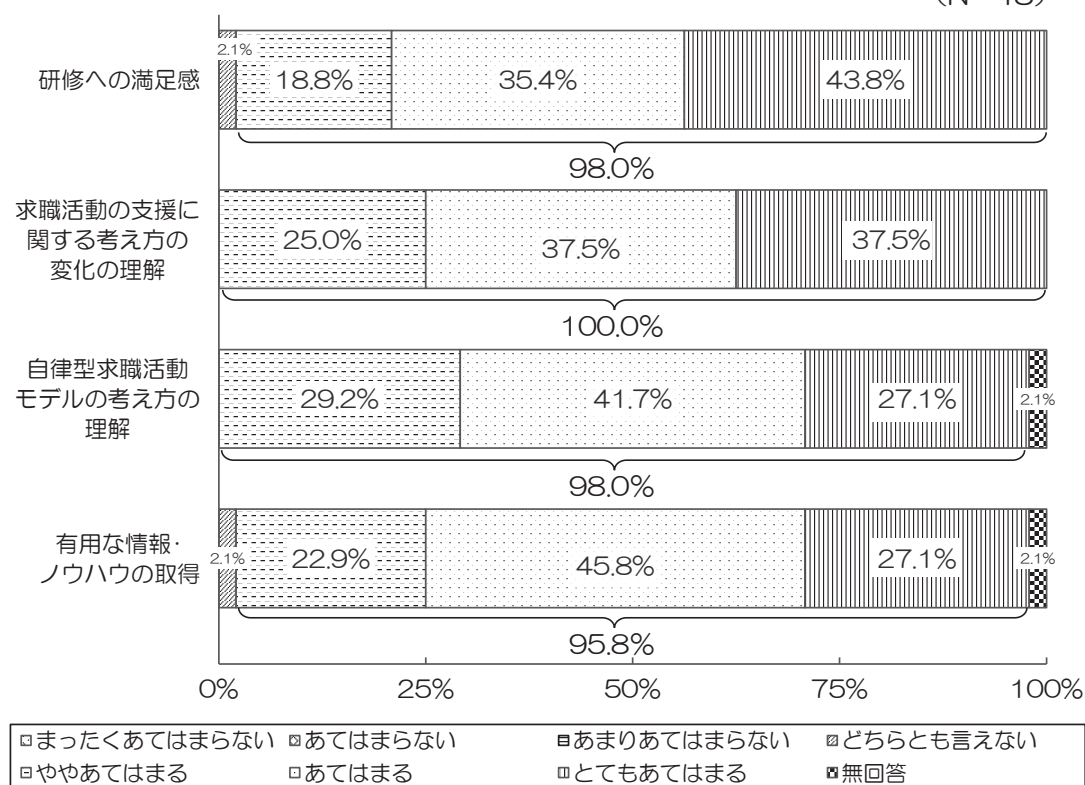
(2) 研修プログラムの評価

研修プログラムの評価の結果を図表6-3-6に示す。「研修への満足感」(98.0%)、「求職活動の支援に関する考え方の変化の理解」(100.0%)、「自律型求職活動モデルの考え方の理解」(98.0%)、「有用な情報・ノウハウの取得」(95.8%)のいずれも、9割台半ばを超えていた。

これらの結果から、ほとんどの参加者が研修に満足し、求職活動の支援に関する考え方の変化と自律型求職活動モデルの考え方を理解し、職業相談あるいは相談業務を進める上で有用な情報・ノウハウを得ることができたと理解できる。

図表6-3-6 イブニングセッション「就職支援研究の最前線」の評価

(N=48)

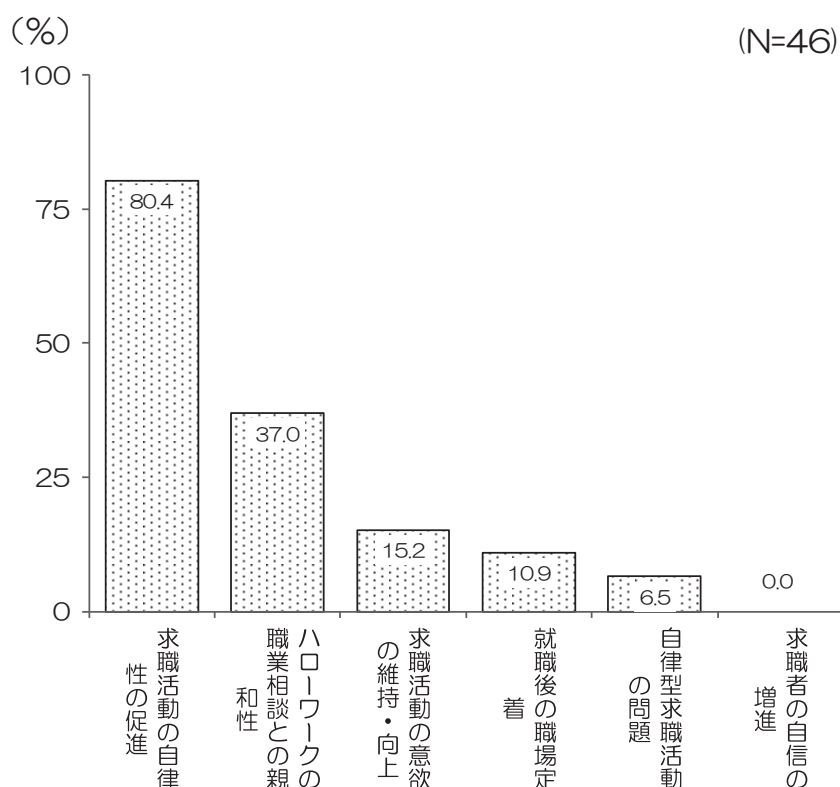


(3) 有用な情報・ノウハウの記述内容の分類

「有用な情報・ノウハウの取得」について、「とてもあてはまる」「あてはまる」「ややあてはまる」と肯定的に回答した46人の参加者に対し、「それは、どのような情報やノウハウですか？」と尋ね、具体的に記入するように求めた。記入率は100.0%であった。「どちらとも言えない」と中立的に回答した1人の参加者に対し、「どのような情報やノウハウの取得が大切であるとお考えですか？」と尋ね、具体的に記入するように求めたところ、「ハローワークに来所する求職者（生活保護受給者）に本当に就職しようとする意識・意欲があるか、疑問があるため」との回答であった。

「有用な情報・ノウハウの取得」について肯定的に回答した 46 人の記入内容について、本節の 1 の (3) における「ア 有用な情報・ノウハウに関する 6 種類のカテゴリー」の観点から、「イ 記入内容の分類の手順」に従い分類した。1 人目と 2 人目の評価者の一致率は、「ハローワークとの職業相談との親和性」が 100.0%と最も高く、ついで、「就職後の職場定着」「求職活動の意欲の維持・向上」「自律型求職活動の問題」がいずれも 95.7%であり、「求職活動の自律性の促進」が 91.3%と続く。「求職者の自信の増進」は該当する記述が 1 件もなかったため、一致率は算出できなかった。

図表 6－3－7 有用な情報・ノウハウに関する記入内容



カテゴリーに分類された有用な情報・ノウハウに関する記入内容の割合を図表 6－3－7 に示す。「求職活動の自律性の促進」が 80.4%と 8 割程度を占めて最も高く、ついで「ハローワークの職業相談との親和性」が 37.0%と 4 割弱を占め、「求職活動の意欲の維持・向上」(15.2%) が 1 割台半ば、「就職後の職場定着」(10.9%) が 1 割程度、「自律型求職活動の問題」(6.5%) が 1 割を切り、「求職者の自信の増進」(0.0%) は 0%と最も低かった。

第 4 節 小括

本章では、ハローワークにおける自律型求職活動モデルの有効性を検討するため、労働大学のイブニングセッションを利用し、同モデルの考え方やノウハウを解説する 2 種類の研

修プログラムを実施し、アンケート調査により参加者を対象として職業相談・紹介業務を進める上で有効かどうかを尋ねた。

その結果、両研修プログラムともに、ほとんどの参加者が自律型求職活動モデルの考え方を理解し、職業相談・紹介業務を進める上で有用な情報・ノウハウを得ることができたと回答した。

さらに、有用な情報・ノウハウを得ることができたと回答した参加者に、それはどのような情報・ノウハウなのかを具体的に記述するよう求めたところ、両研修プログラムともに、「求職活動の自律性の促進」に関する記述が半数以上を占めて最も高く、ついで、「ハローワークの職業相談との親和性」が4割弱を占めた。

自律型求職活動モデルの有用性を評価する背景として、職員から求職活動支援の難しさとして、「本人が本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ことであり、求職者が自律的に求職活動に取り組んでもらえるようになるには、どうしたらよいかという職員の問題意識が推察できる。自律型求職活動モデルは、求職者の自律性という心理的なメカニズムがどのようなものか、そして、どうすれば、その自律性を促すことができるのかというノウハウを示しており、職員のこういった問題意識に応えるモデルであったことが考えられる。また、希望の就職が実現するまで求職活動の意欲を、求職者に持ち続けてもらうために、職員は様々な工夫をしており、これらの取組みに対し、自律型求職活動モデルは理論的な裏づけを与えるように受け止められていたことも考えられよう。