

第8章 考察と政策提言

本章では8つのポイントに分けて考察する。まず、「1. 求職活動支援の研究の歴史」「2. 求職活動支援の研究の意義」「3. 求職活動支援の研究と自己制御理論」「4. 求職活動支援の技法」では、求職活動支援の研究の特徴と、その理論について整理する。ついで、「5. 自己制御の向上を目的とした求職活動支援プログラムの開発」と「6. 自律型求職活動モデルに基づく求職活動支援プログラムの開発」では、自律求職活動モデルに基づく研修プログラムの研究開発の手順や課題を整理し、その上で「7. 今後の課題」を検討する。最後に、これらのポイントを踏まえ、「8. 政策提言」を検討する。

1 求職活動支援の研究の歴史

①失業、求職活動、求職活動支援の研究の関係

失業、求職活動、求職活動支援をテーマとした学術誌及び学位論文の量的な変化を見ると、それぞれの研究分野が本格的に始まった時期は、失業研究が1930年代頃、求職活動の研究は1970年代頃、求職活動支援の研究は1980年代頃である。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と考えられる。

②求職活動支援の研究の源流－失業研究

求職活動支援の研究は1929-33年の世界大恐慌時の失業研究に端を発する(Feather,2018)。初期の失業研究は、失業に特化した心理的プロセスの理論を追求するアプローチであり、面接調査や事例研究などの主に質的研究が中心であった。

その後、1970年代頃から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が始まる。求職活動支援の研究はこの流れに属し、1970年代の初頭には、応用心理学の研究の分野において、実験計画に基づき、その支援効果を検討する実証的な研究が始まった(Liu et al.,2014a)。

一般心理学からのアプローチは、行動学習理論や認知心理学の理論などの知見を活用し、より体系的に失業者の心理的プロセスを検討できる長所がある反面、特定の心理的プロセスに焦点を当て過ぎ、失業者の置かれている社会環境の問題に注意が向かない短所があると考えられている。

2000年代以降になると、こういった問題に対し、環境要因を積極的に取り入れ、人を情報処理モデルとして捉えて、求職活動支援のプロセスを扱う社会的認知のアプローチへと展開する(e.g. Van Hooft et al., 2013)。

③求職活動支援の研究の特徴

求職活動支援の研究の特徴は、新たな求職活動支援に関する技法や研修プログラムを開発し、その効果を把握するための比較実験にある。実験結果は、被験者の意識や情動、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客観的な指標として設定する。実験は求職活動支援を受ける被験者を実験群とし、求職活動支援を受けない統制群と比較する。統計的検定の結果から、実験群の優位性を確認し、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に進む。

この研究手法は心理学 (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た現実世界に役立つ知識や技術の開発にある。そのプロセスは、現場で実践、その効果を把握、結果をもとに知識や技術を改善するくり返しである。このような求職活動支援の研究の批判として、効果の有無に注意が向き過ぎ、心理的プロセスの研究が疎かになると指摘されている (Liu et al, 2014a)。

④求職活動支援の研究の流れ

求職活動支援の研究における理論、目的、研修プログラムの観点から、それぞれの経緯と今後の方向性を概観する。まず、理論の中心は、1970年代の行動学習理論から1980年代以降は計画的行動理論、社会的認知理論、対処行動理論などの認知心理学の理論を求職活動支援へと応用していく研究へ移行していく。2000年代以降になると、自己制御理論の観点から、求職活動支援のプロセスを研究する社会的認知のパラダイムを採用した研究が出て来る (e.g. Van Hooft et al., 2013)。

求職活動支援の目的は、就職の可能性を高める効果的な求職行動の学習から、積極的かつ持続的な求職行動のため、背景にある認知や動機づけへの働きかけが中心となり、最近では求職活動における自律性の促進へと展開している。

こういった変化に応じて研修プログラムも、求職活動に有益な知識とスキルの習得に加え、就職への動機づけの維持・向上のノウハウやストレスへの対処行動の学習などを取り入れようになり、最近では求職者自身で感情や行動を制御できるようになる自律性を支援する方向へ向かっている (e.g. Van Hooft et al., 2013)。

2 求職活動支援の研究の意義

①求職活動支援の研究の対象

求職活動支援の研究は、一般の求職者から、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複数の研究のデータを集約し、メタ分析をかけた。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、一般の求職者に比べ、求職活動の支援の効果がより大きいことが明らかにされている。

②離転職の経験とキャリア支援

求職活動は、キャリア形成の重要な1つの側面である（**Van Hooft et al., 2018**）。キャリア形成は、生涯にわたる働き方や生き方と関わり、求職活動は、その一時点での判断や活動であると言える。アメリカ人にとって離転職の経験は常識になっており、求職活動はキャリア形成上、不可欠な経験となっているという（**Kanfer et al., 2001**）。つまり、求職活動もキャリア形成にとっては重要な経験ということである。

こういった離転職の増加の流れは日本でも当てはまりつつあると言える。逆説的だが、離職による求職活動の経験が、その人が自身の行動や動機づけを自己制御するノウハウを学習する機会を与えてくれるとも言えるかもしれない。このように考えると、求職活動支援はキャリア支援でもある。長期的なキャリア形成のスパンの中での求職活動の経験を捉え、その経験がキャリア形成に及ぼす影響を明らかにする研究が今後、必要とされるだろう。

3 求職活動支援の研究と自己制御理論

①求職活動支援の研究における自己制御理論の位置づけ

心理学の理論は環境中心か人中心に分かれる（**Gergen et al., 1982**）。長期的なトレンドとして見ると、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、金銭等での物質面での支援が充実し、相対的に環境中心から人中心へ、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。それとともに、求職活動の研究において、その求職者像は受身的から、エージェンシー理論（**Fryer, 1986**）に見られるように、目的意識が強く、主体的で能動的な存在へと変化している。2000年代以降になると、人中心の考え方がさらに先鋭化し、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あてた社会的認知へと変化している。しかし、この変化は人中心でありつつも、社会的認知のパラダイムに属する自己制御理論に見られるように、環境要因を積極的に取り入れ、求職者が単なる主体的で能動的な存在から、心理的な調整のメカニズムを働かせる存在へと変化している。

こういったエージェンシーから調整への求職者像の変化には、おそらく欧米における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。しかし、求職活動に関する心理学研究は、労働市場の視点が欠如している問題が以前から指摘されており（**Burchell, 1992**）、筆者の知る限り、現在に至っても、これらの変化を説明する実証的な研究は見当たらない。

②求職活動支援の研究と自己制御理論

前節の「④求職活動支援の研究の流れ」でも触れたが、2000年代以降、求職活動支援の研究では自己制御理論の観点から求職活動を概念化する研究が一般的になった（Liu et.al., 2014a）。どのような心理的プロセスであれ、自己制御には目標設定を伴う（Van Hooft et al., 2013）。この目標の設定が、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。この違いを小さくしようとする動機づけが自己制御の原動力になると考えられている（Hofmann et al., 2012）。

求職活動は就職の実現という目標志向的行動である（Kanfer et al., 2001）。求職活動の求職者が就職する場合、そのほとんどが求人への応募をくり返し、就職の実現まである程度の時間がかかると考えられる。この求職活動の期間中、書類選考や面接試験での不調など、様々な挫折や精神的な落ち込みを経験することが想像できる。こういった経験を乗り越えて、求職行動を取り続けなければ就職には至らない。つまり、求職活動は、就職の実現という目標に向け、思考、感情、行動の自己制御が必要とされる活動であると言えよう。

ただし、Boswell et al. (2012) は、求職活動の目標が就職だけではないことを指摘している。失業者であれば雇用保険の受給資格を得るため、在職者であれば雇用主との間で労働条件をよりよくするため、求職活動をしていることも考えられる。

今後の課題として、こういった目標の多様性も考慮に入れて、求職活動における自己制御の研究を進め、求職活動支援の研究へと応用していく必要があるだろう²⁹。

③求職活動支援の効率性

求職活動支援には効率性も求められる。自己制御理論から求職活動を概念化するアプローチはそれに応えるものでもある。このアプローチでは、労働者が自身のキャリアを形成する上で離転職が頻繁に起こるという前提がある（e.g. Kanfer et al., 2001; Van Hooft, 2018）。このため、支援者が手取り足取り求職活動を支援するよりも、求職者が自身の求職活動の目標を意識し、置かれている就職環境に応じて自律的に求職行動が取れるように訓練する方が効率的であるという発想がある。

④生活保護受給者に求められる自己制御理論

自己制御理論の観点から生保事業の就労支援メニューを研究する意義は、同事業の求職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、生活保護受給者は、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現には、より緻密な情動や行動

²⁹ 例えば、求職活動支援の研究をする際、研究の対象である求職者が、必ずしも研究者が想定している就職だけを目標としているわけではないことを考慮に入れる必要がある。

の自己制御が求められると言えよう。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。

4 求職活動支援の技法

①求職活動のスキル開発と動機づけの維持・向上の相互促進

Liu et al. (2014a) 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している（図表4-4-1参照：p.51）。

求職活動の「スキル開発」と「動機づけの維持・向上」は相互に促進し合う関係にあると考えられる。求職活動のスキルが上達すれば、求職活動に取り組む動機づけも向上し、動機づけが向上すれば求職活動のスキルを活用する機会が増え、そのスキルの習熟につながると考えられる。**Liu et al. (2014a)** は、2の「①求職活動支援研究の対象」で説明したメタ分析の結果から、求職活動支援プログラムに「スキル開発」と「動機づけの維持・向上」の両方を取り入れると就職の実現が促進されることを明らかにしている。

②労働市場の需要側の視点

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人への応募や職業相談の回数など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と指摘している。この背景には、求職活動の量が増えると、就職の可能性が高まるという考え方がある。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、「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」（p.7）と定義した。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、どのように応答すれば彼らの期待に応えることができるのか、という判断基準で行う。自己制御の考え方からすると、求職者が自ら、自身の求職活動に需要側の視点を取り入れることが重要であり、そのための支援が必要となる。

③ツールとしての<ことば>の活用

自律型求職活動モデル（Van Hooft et al.,2013）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」、こういった一連の工程を繰り返る「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、求職活動の品質が向上すると考える（図表5－2－3参照）。それぞれの工程には「工程品質」の基準が設定されており、これらは求職者が活用すべきスキルと言い換えることもできる。

これらのスキルは<ことば>をツールとして活用したものがほとんどである。例えば、目標設定の工程では、目標を明確化し、階層化することが勧められている。目標の明確化は、意識されていない欲求を<ことば>にすることであり、カウンセリング技法として研究されてきた分野である。目標の階層化では、目標を上位目標と下位目標に分け、それらを関連づける認知的な作業であり、<ことば>が最も重要なツールとして活用されることが考えられる。その他の工程でも同様であり、「工程品質」の基準をもとに、求職活動のプロセスにおける<ことば>の有効な活用方法を明らかにしていく必要があると考えられる。

その際、認知科学における言語研究の分野である認知言語学の考え方を取り入れることを提案する（労働政策研究・研修機構，2017b）。認知言語学では、具体的な<ことば>の<すがた>に焦点を当てる。<ことば>の<すがた>が違えば、<こころ>の働きが違うと考えるからである（池上，2011）。カウンセリング技法は<ことば>の<すがた>を問題としており、認知とは<こころ>の働きのことである。認知言語学は、両者の関係を体系的に研究する考え方や手法を提供する（榎野，2015）。

④自己制御を促す<ことば>の活用方法の訓練

ツールとしての<ことば>を求職者が活用できるよう支援するためには、その方法を明らかにする必要がある。例えば、求職者が目標を立てたところで、職員が下位目標を立ててもらおうと考え、「具体的に何をしなければならないか考えてください」と働きかけると、求職者の自己制御の機会を奪ってしまうことになるかもしれない。よって、本人が自ずと下位目標を立てるように働きかけることを考えてもよいだろう。その方法として、支援者が「何から始めましょうか？」と問いかけ、求職者に下位の目標へと注意を向けるように促すことが考えられる。さらに「他にありますか？」と問いかけて複数の下位の目標を挙げてもらい、本人が下位の目標間で整理する必要性を感じるように働きかけることも考えられる。

また、求職者は、求職活動について、「なぜ、それをするのか？」という問いかけも重要だろう。この質問により、自己制御の必要性を理解するに至るからである。ここでも支援者が一方的にその理由を教えるという姿勢では求職者の自己制御の機会を奪ってしまうと考えられる。

労働政策研究・研修機構では、労働大学校におけるハローワーク職員を対象とした研修コ

ースにおいて、課題として提出された一般の相談窓口における職業相談・紹介の逐語記録をもとに研究を続けている。自己制御の視点から職業相談・紹介の＜ことば＞のやりとりを分析することにより、自己制御を促すノウハウを具体的に収集し、収集したノウハウのうち、生保事業における就労支援メニューに活用できるものを検討していくことが考えられる。

5 自己制御の向上を目的とした求職活動支援プログラムの開発

①研修プログラム開発の手順

Saks (2005) は、求職活動支援の研究には次の3つのことを明らかにする必要があると述べている。第1に、人はどのように求職活動をしているのかである。第2に、就職という観点から求職活動の成功要因。第3に、求職活動支援の方法である。

第1については初期の失業研究が当てはまる。これらの研究には失業者の様々な心理的プロセスやその対応を考えるヒントが隠されている (**Feather, 2018**)。これらの研究をレビューし、現在の失業問題への応用を検討する必要がある。また、統計情報や労働調査などから現在の求職活動の実情について把握する必要があると考えられる。

第2の求職活動の成功要因を明らかにするには、例えば、求職活動支援プログラムの基本構成要素 (**Liu et al., 2014a**) などのモデルを活用し、どのようなタイプの就労支援メニューがどの程度、実施され、どのような効果があるかを把握しなければならない。効果については、就職の有無だけでなく、賃金水準や雇用形態などの雇用の質も考慮に入れる必要がある。

第3としては、就労支援メニューの現状を把握し、その中からより短期での求職活動のスキル開発や動機づけの維持・向上が望める要因を抽出し、それらを組み込んだ研修プログラムを開発することである。そして、この研修プログラムを試行し、効果を検証しながらさらに改良を重ねる。効果が認められるならば、その普及に向けた研修プログラムの実施マニュアルの作成、及び支援者の育成が必要と考えられる。

②求職活動支援の統合的枠組みの構築

欧米の求職活動支援の研究から学ぶべきことは、その理論と技法のみならず、方法論としての実証研究と、求職活動支援の統合的な枠組みの構築にもある。

実証研究では、1の「③求職活動支援の研究の特徴」でも触れたように求職活動支援の効果を把握する指標を定め、その効果を支援の有無に分けて比較検討する。さらにメタ分析によって複数の実証研究にまたがる共通する効果の把握により、求職活動支援に関する効果的な技法や知識の蓄積が可能となる。

求職活動支援の統合的な枠組みの構築では、**Liu et al. (2014a)** や **Saks (2005)** の研究に見られるように、求職活動支援を構成する基本的な要素の整理や成功要因のモデル化が行

われている。こういった統合的な枠組みがもたらすメリットとして次の3つが考えられる。

第1に、様々な求職活動支援プログラム間の相違が明らかにできる。第2に、新たに求職活動支援プログラムを開発する際、既存のプログラムとの重複性を排除できる。第3に、実証研究の知見を併せて活用することにより、求職活動プログラムや、その基本構成要素の効果的な組み合わせが検討できる。

③日本における求職活動支援プログラムの研究開発

求職活動支援プログラムについては、過去に日本でもジョブクラブの研究が行われ（日本労働研究機構，1991）、そのマニュアルも翻訳されている（Azrin & Besale, 1980: アズリン・ベサレル 津富（訳），2010）。同マニュアルの翻訳書の巻末には、本来の意味でのジョブクラブは、日本ではほとんど行われていないと説明されている。日本で求職活動支援の研究の知見を生かすには、ジョブクラブやジョブズを含め、欧米で実際に行われている求職活動支援プログラムのノウハウを理解し、どのように運用されているのか、その実態を把握する必要がある。その上で日本での試行をくり返し、日本の労働市場や雇用慣行に合った求職活動支援プログラムへと洗練させていく必要がある。

日本独自の取組みとしては、キャリア交流プラザにおいて、2003年度から2013年度にかけ、中高年ホワイトカラーの求職者を対象として、ジョブクラブの影響を受けた求職活動支援プログラムが実施されている。同プログラムの内容や実績や、そこで活用されたノウハウについて調査し、得られた知見を今後の求職活動支援プログラムに生かしていく必要がある。

④サイコエジュケーションのノウハウの研究

求職活動支援の研究における求職者像の変遷を辿ると、同研究分野が始まった1970年代から、基本となる求職者像が定まり、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。学習理論には行動主義的モデルと認知的モデルの2種類があるが、1970年代当初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」という受け身的なものであった。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。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し、環境要因を積極的に取り入れ、環境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。それは、「人は環境に応じて、認知方略を使い分ける戦術家」への変化である。求職活動支援の対象が、認知からメタ認知へと転換したとも言え、このような心理的メカニズムをどのように求職者に学習してもらうのかというサイコエジュケーションのノウハウをさらに研究していく必要がある。

6 自律型求職活動モデルに基づく求職活動支援プログラムの開発

①ハローワークでの自律型求職活動モデルの有効性の検討

労働大学校における自主的参加による課外研修を利用し、ハローワーク職員である参加者44人に、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（Van Hooft et al., 2013）を説明した。その後、アンケート調査により、現場で同モデルの活用が有効かどうかを聞いたところ、9割程度の参加者が肯定的に評価した。また自由記述式で研修の感想を求めたところ、「求職活動は、やらされるのではなく『自分がやらないといけない』『離転職をくり返す求職者や、一つの職場に定着しない求職者に対しては、自ら考え仕事を探すことの支援は有効だ』『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』」などの回答があった。

これらの結果から、研修に参加したハローワーク職員のほとんどが自律型求職活動のモデルの活用が有効であると評価しており、その考え方に違和感のないことが理解できる。この背景には、求職者は職業相談の窓口から離れると自身で求職活動を進める必要があり、ハローワーク職員は相談者が自律的に求職活動を進められるように、日頃から求職者に働きかけている可能性が考えられる。例えば、求職者が初めて相談の窓口に来た際、求人を紹介するよりも先に求職者の目の前で求人情報提供端末を操作し、その様子を見せて、求職者が1人でもその操作ができるように観察学習を促すなどである。

②ハローワークでの自律型求職活動モデルの実用可能性の検討

ハローワークでの実用可能性を検討するため、次の3つのことを実施した。第1に、自律型求職活動モデルにおける工程ごとの品質基準をもとに、ハローワークにおける職業相談・紹介業務での活用を想定した「職業相談・紹介でのちょっとした表現上の心がけや言葉遣いの工夫」（労働政策研究・研修機構，2017b：p.61）である職業相談TIPSを作成した。第2に、この職業相談TIPSの解説を、労働大学校におけるハローワーク職員を対象とした研修コースに組み込み、現場での有用性と活用の困難性の観点から、職業相談TIPSを評価することを研修生に求めた。第3に、研修生は職業相談・紹介業務の経験の浅い職員が中心であったことから、職業相談TIPSを評価する上で偏ったものにならないよう、評価者の補完をする意味で、求職活動支援の経験が10年以上のキャリアコンサルタント3人から、グループワークを利用し、職業相談TIPSの評価に関する情報を収集した。

現場での有用性の評価については、研修生とベテランのキャリアコンサルタントのともに職業相談TIPSが現場での役に立つという評価であった。これに対し、活用の困難性については、職員では、ほとんどのTIPSで、その活用が困難ではないと評価する割合が多数派であったのに対し、ベテランのキャリアコンサルタントでは、いずれのTIPSも、その

活用が困難であると評価する割合が多数派であった。

グループワークでの話し合いの内容を見ると、ベテランのキャリアコンサルタントは、TIPS活用の際の状況判断を重視していたことが理解できることから、職業相談・紹介業務の経験の浅い研修生にとっては、こういった状況判断の難しさに対する認識が弱かったことが考えられる。

自律型求職活動モデルの考え方やノウハウをより実用可能なものにするには、職業相談TIPSのように求職者とのやりとり上で活用できるノウハウを示すだけでは足りず、ロールプレイングで、そのノウハウを活用する状況判断やタイミングを訓練する研修プログラムが必要であることが考えられる。

7 今後の課題

本報告では、生保受給者の就労支援メニューとともに、主にハローワークにおける雇用保険受給者を対象とした初回講習や求職活動支援セミナーの新たなメニューの研究開発を目的として、自己制御に焦点を当てた求職活動支援の研究を中心にレビューし、労働大学校の研修コースに参加しているハローワーク職員を対象としたアンケート調査を含む研修研究により、処方箋モデルである自律型求職活動モデルの実用可能性を検討した。その結果、総合的には、自律型求職活動モデルの現場での有用性は認められたが、それに基づく支援ができるようになるには、職員が状況に応じて自律型求職活動モデルで示されたノウハウを使えることができるようになる訓練が必要であることが示唆された。

今後の課題としては、求職者を対象とした自律型求職活動モデルに基づく求職活動支援プログラムの開発にある。このため、イブニングセッションの機会などを利用し、ハローワーク職員である研修生に協力をお願いし、求職者の立場から同プログラムを評価する機会をつくり、その結果をもとに、よりよい研修プログラムへと洗練させていくことが重要である。

その上で、ハローワークにおける初回講習や求職活動支援セミナーなどで試行的に同プログラムを実施し、アンケート調査などを利用して、求職者から評価を収集し、プログラムの改訂を続けていく必要がある。このアンケート調査の結果がよい場合は、プログラムのマニュアルを開発し、ハローワークで広く実施できるように普及活動を進めていくことになる。

8 政策提言

働き方改革に見られる雇用制度改革を踏まえると、その利用者である求職者は、多様な働き方の中から、自身に合った働き方を選択し、一人ひとりが将来の展望に向けて自ら考えて動く、求職活動の自律性が求められることになる。

求職活動支援の研究では、自律性とは自己制御の心理的メカニズムが相当する。これまでも、ハローワークのみならず、日本の求職活動支援の現場では、様々な心理的なメカニズムが扱われてきた。その主要なものは行動主義的モデルに基づく社会的強化であり、認知的モ

デルに基づく自己効力感や抑制などの心理的メカニズムであった。自己制御は、これらの心理的メカニズムとは大きく異なることに注意しなければならない。

例えば、社会的強化であれば、職員が求職者の望ましい求職行動を賞賛することにより、その求職行動を促進する。自己効力感や抑制といった心理的メカニズムになると、求職者が主体的に取り組む側面が強くなるが、前者は自分自身に対して自信を持つことであり、後者は抑えていた感情を言葉にして意識できるようにするなど、特定の心理的メカニズムを促進するか、もしくは抑制することを重視した。

これらの特定の心理的メカニズムの促進もしくは抑制を目的とした研修プログラムには、求職者が環境に応じて、選択的に自己効力感や抑制といった自身の心理的メカニズムを働かせる視点が欠如していた。これに対し自己制御は、環境に応じて適切な心理的メカニズムを使い分けるメタ認知の機能が重視される。つまり、求職者が、労働市場、組織、職場といった環境下における自分自身の立場を俯瞰し、それらの環境適応に向けて、自らの判断、感情、行動を調整する機能である。

このように求職活動の自律性を促すには、求職者のメタ認知機能を活性化する必要がある。それは、これまでのような特定の心理的メカニズムを促進もしくは抑制するという発想では不可能である。つまり、働き方の改革の実現には、社会的認知のような新たなパラダイムに基づき、求職者が雇用環境の変化に応じて柔軟に対応できるように支援する職業相談・紹介技法、そして研修プログラムの開発が今後、望まれるようになるだろう。

参考文献

- 阿部 彩 (2012) 「豊かさ」と「貧しさ」: 相対的貧困と子ども 発達心理学研究 **23**(4) 362-374.
- American Psychological Association (2015). *APA Dictionary of Psychology Electric Edition*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Atkinson, T., Liem, R., & Liem, J. (1986). The social costs of unemployment: Implications for social support. *Journal of Health and Social Behavior*, **27**, 317-331.
- Austin, J. T., & Vancouver, J. B. (1996). Goal constructs in psychology: Structure, process, and content. *Psychological Bulletin*, **120**, 338-375.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, **50**, 179-211.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- American Psychological Association (2015). *APA Dictionary of Psychology: Electronic edition*. American Psychological Association, Washington.
- Azrin, N. H. (2002). Job Club Method. In A. E. Kazdin (ed.), *Encyclopedia of Psychology*, American Psychological Association, Washington.
- Azrin, N. H., & Besalel, V. A. (1980). *Job club counselor's manual: A behavioral approach to vocational counseling*. Baltimore, MD: University Park Press. (ネイザン・H. アズリン ヴィクトリア・A. ベサレル 津富宏 (訳) (2010). ジョブクラブマニュアル 法律文化社)
- Azrin, N. H., Flores, T., & Kaplan, S. J. (1975). Job-finding club: A group-assisted program for obtaining employment. *Behaviour Research and Therapy*, **13**, 17-27.
- Azrin, N. H., & Philip, R. A. (1979). The job club method for the job handicapped: A comparative outcome study. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, **23**, 144-155.
- Barbee, J. R., & Keil, E. C. (1973). Experimental techniques of job interview training for the disadvantaged: Videotape feedback, behavior modification, and microcounseling. *Journal of Applied Psychology*, **58**, 209-213.
- Barber, A. E., Daly, C.L., Giannantonio, C.M. & Phillips, J.M. (1994). Job Search Activities: An examination of changes over time, *Personnel Psychology*, **47**(4), 739-766.
- Bakke, E. W. (1933). *The unemployed man*. London: Nisbet.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Prentice-Hall, Inc. (バンデュラ A. 原野広太郎 (監訳) (1979). 社会的学習理論—人間理解と教育の基礎— 金子書房)
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change.

- Psychological Review*, **84**, 191-215.
- バンデューラ, A. (1985). 社会的学習理論における因果関係のモデル 祐宗省三・原野広太郎・柏木恵子・春木豊 (編) 社会的学習理論の新展開 金子書房.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1991). Self-regulation of motivation through anticipatory and self-reactive mechanisms. In R. A. Dienstbier (Ed.), *Current theory and research in motivation, Vol. 38. Nebraska Symposium on Motivation, 1990: Perspectives on motivation* (pp. 69-164). Lincoln, NE, US: University of Nebraska Press.
- Bandura, A., & Schunk, D. H. (1981). Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, **41**, 586-598.
- Bandura, A., & Simon, K. M. (1977). The role of proximal intentions in self-regulation of refractory behavior. *Cognitive Therapy and Research*, **1**, 177-193.
- Baumeister, R. F., Heatherton, T. F., & Tice, D. M.. (1993). When Ego Threats Lead to Self-Regulation Failure: Negative Consequences of High Self-Esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, **64**, 141-156.
- Blau, G. (1993). Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover. *Personal Psychology*, **46**, 313-330.
- Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, **59**, 288-312.
- Bolles, R.N. (2010). *What color is your parachute? A practical manual for job-hunting and career changers*. Berkeley, CA: Ten Speed Press. (リチャード・N・ボウルズ 花田知恵 (訳) あなたのパラシュートは何色? 翔泳社)
- Boswell, W. R. (2006). Job search. In S. G. Rogelberg, *Encyclopedia of industrial/organizational psychology*, 414-416. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Boswell, W. R., Boudreau, J. W., & Dunford, B. B. (2004). The outcomes and correlates of job search objectives: Searching to leave or searching for leverage? *Journal of Applied Psychology*, **89**, 1083-1091.
- Boswell, W. R., Zimmerman, R. D., & Swider, B. W. (2012). Employee Job Search: Toward an Understanding of Search Context and Search Objectives. *Journal of Management*, **38**, 129-163.
- Brenninkmeijer, V. & Blonk, R.W. B. (2011). The effectiveness of the JOBS program among the long-term unemployed: a randomized experiment in the Netherlands. *Health Promotion International*, **27(2)**, 220-229.

- Brown, T., Hillier, Tara-Lynn., & Warren, A. M. (2010). Youth employability training: Two experiments. *Career Development International*, **15**, 166-187.
- Brown, T.C. (2003). The effect of verbal self-guidance training on collective efficacy and team performance. *Personnel Psychology*, **56**, 935-964.
- Brown, S. D., & McPartland, E. B. (2005). Career interventions: Current status and future directions. In W. B. Walsh & M. L. Savickas (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (3rd ed., pp.195-242). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Burchell (1992). Towards a social psychology of the labour market: Or why we need to understand the labour market before we can understand unemployment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, **65**, 345-354.
- Caldwell, D. F., & Burger, J. M. (1998). Personality characteristics of job applicants and success in screening interviews. *Personnel Psychology*, **51**, 119-136.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1981). *Attention and Self-Regulation: A Control-Theory Approach to Human Behavior*. New York: Springer.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1982). Control theory: A useful conceptual framework for personality-social, clinical, and health psychology. *Psychological Bulletin*, **92**, 111-135.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1990). Origins and functions of positive and negative affect: a control-process view. *Psychological Review*, **97**, 19-35.
- Caplan, R. D., Vinokur, A. D., Price, R. H., & Van Ryn, M. (1989). Job seeking, reemployment, and mental health: A randomized field experiment in coping with job loss. *Journal of Applied Psychology*, **74**, 759-769.
- Corbière, M., Zaniboni, S., Lecomte, T., Bond, G., Giles, P.-Y., Lesage, A., & Goldner, E. (2011). Job acquisition for people with severe mental illness enrolled in supported employment programs: A theoretically grounded empirical study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, **21**, 342-354.
- Côté, S., Saks, A. M., & Zikic, J. (2006). Trait affect and job search outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, **68**, 233-252.
- Crossley, C. D., & Highhouse, S. (2005). Relation of job search and choice process with subsequent satisfaction. *Journal of Economic Psychology*, **26**, 255-268.
- Curran, H., Wishart, P., Gingrich, J., & the JOBS Project Staff (1999). *JOBS A MANUAL FOR TEACHING PEOPLE SUCCESSFUL JOB SEARCH STRATEGIES*. Michigan Prevention Research Center (MPRC) Institute for Social Research University of Michigan <<http://www.isr.umich.edu/src/seh/mprc/PDFs/JOBS%20Manual.pdf>> (2016 年 10 月 5 日)

- Dean, J. W., & Bowen, D. E. (1994). Management theory and total quality: Improving research and practice through theory development. *Academy of Management Review*, **19**, 392-418.
- Diefendorff, J. M., & Lord, R. G. (2008). Goal striving and self-regulation processes. In R. Kanfer, G. Chen, & R. D. Pritchard (Eds.), *Work motivation: Past, present, and future* (pp. 151-196). New York, NY: Routledge.
- Eden, D., & Aviram, A. (1993). Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves. *Journal of Applied Psychology*, **78**, 352-360.
- Eisenberg, P. F. (1938). The Psychological Effects of Unemployment. *Psychological Bulletin*, **35(6)**, 358-390.
- Feather, N. T. & O'Brien, G.E. (1987). Looking for employment: An expectancy-valence analysis of job-seeking behaviour among young people. *British Journal of Psychology*, **78**, 251-272.
- Feather, N. T. (1990). *Springer series in social psychology. The psychological impact of unemployment*. New York, NY, US: Springer-Verlag Publishing.
- Feather, N. T. (2018). Historical Background to Research on Job Loss, Unemployment, and Job Search. In U.-C. Klehe & E. A. J. Van Hooft (Eds.), *Oxford Handbook of Job Loss and Job Search*. New York: Oxford University Press.
- Fineman, S. (1983). *White Collar Unemployment: Impact and Stress*. Chichester: Wiley.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior :An introduction to theory and research*. Addison -Wesley.
- Folkman, S., & Lazarus, S. (1988). Coping as a Mediator of Emotion. *Journal of Personality and Social Psychology*, **53**, 466-475.
- Ford, D. (2010). *A Vision So Noble : John Boyd, the Ooda Loop, and America's War on Terror*. Createspace Independent Publishing Platform.
- Fryer, D. M. (1986). Employment deprivation and personal agency during unemployment: A critical discussion of Jahoda's explanation of the psychological effects of unemployment. *Social Behaviour*, **1**, 3-24.
- Fryer, D. and S. McKenna (1987). The Laying Off of Hands: Unemployment and the Experience of Time, in S. Fineman (ed.) *Unemployment: Personal and Social Consequences*. London: Tavistock Publications.
- Gergen, K. J. & Gergen, M. (1982). Explaining human conduct: Form and function. In *Explaining Human Behavior: Consciousness, Human Action, and Social Structure*, ed. P.F. Secord, 127-54, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Gollwitzer, P. M. (1990). Action phases and mindsets. In E. T. Higgins & R. M. Sorrentino (Eds.), *Handbook of motivation and cognition: Foundations of social behavior* (pp. 53-92). New York, NY: Guilford.
- Gollwitzer, P. M., & Sheeran, P. (2006). Implementation intentions and goal achievement: A meta-analysis of effects and processes. *Advances in Experimental Social Psychology*, **38**, 69-119.
- 花田光世・宮地夕紀子・大木紀子(2003). キャリア自律の新展開－能動性を重視したストレッチング論とは 一橋ビジネスレビュー **51** (1) .
- 濱口桂一郎 (2015). 経済教室「働き方改革の誤解」 日本経済新聞 3月23日号.
- 服部陽介 (2015). 自己と他者に関する思考・感情の意図的抑制と実行機能 心理学評論, **58**, 115-134.
- Hofmann, W., Friese, M. & Strack, F. (2009). Impulse and self-control from a dual-systems perspective. *Perspectives on Psychological Science*, **4**, 162-176.
- Hofmann, W., Schmeichel, B.J., & Baddeley, A. D. (2012). Executive functions and self-regulation. *Trends in Cognitive Sciences*, **16**(3), 174-180.
- 堀公俊 (2004). 日経文庫ファシリテーション入門 日本経済出版社.
- Hackman, J. R., & Wageman, R. (1995). Total quality management: Empirical, conceptual, and practical issues. *Administrative Science Quarterly*, **40**, 309-342.
- 池上嘉彦 (2011). 日本話者における〈好まれる言い回し〉としての〈主観的把握〉 人工知能学会誌 **26**(4) pp.317-322.
- 岩波書店 (2008, 2013). 広辞苑 第六版 岩波書店.
- Jahoda, M. (1979). The Impact of Unemployment in the 1930s and 1970s, *Bulletin of the British Psychological Society*, **32**, 309-14.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and Unemployment: A Social-psychological Analysis*. London: Cambridge University Press.
- Jahoda, M. (1987). Unemployed men at work. in D.M. Fryer & P. Ullah (eds), *Unemployed People: Social and Psychological Perspectives*, Milton Keynes: Open University Press.
- Jahoda, M., Ladarsfeld, P. F., & Zeisel, H. (1933/2002). *Marienthal: The Sociography of an unemployed community*. (English translation, 2002). Chicago: Aldine.
- Jackson, S. E., Hall, N. C., Rowe, P. M., & Daniels, L. M. (2009). Getting the job: Attributional retraining and the employment interview. *Journal of Applied Social Psychology*, **39**, 973-998.
- Janis, I. L. & Mann, L. (1977). *Decision making: A psychological analysis of conflict, choice, and commitment*. New York, NY, US: Free Press.

- Jome, L. M. & Phillips, S.D. (2013). Interventions to aid job finding and choice implementation. S. D. Brown and R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: putting theory and research to work* (pp.595-620). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Jones, R. J., & Azrin, N. H. (1973). An experimental application of a social reinforcement approach to the problem of job-finding. *Journal of Applied Behavior Analysis*, **6**, 345-353.
- 鹿毛雅治 (2004). 「動機づけ研究」へのいざない 上淵 寿(編)動機づけ研究の最前線 北大路書房 pp.1-28.
- Kanfer, R. (2012). Work motivation: Theory, practice, and future directions. In S. W. J. Kozlowski (Ed.), *The Oxford handbook of organizational psychology* (pp. 455-495). Oxford, UK: Blackwell.
- Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (1989). Motivation and cognitive abilities: An integrative/aptitude treatment interaction approach to skill acquisition. *Journal of Applied Psychology*, **74**, 657-690.
- Kanfer, R., & Bufton, G. (2018). Job Loss and Job Search: A Social-Cognitive and Self-Regulation Perspective. In U-C, Kiehe, & E.A.J. Van Hooft (Eds.), *The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search* (pp.205-222). (Oxford Library of Psychology). New York, NY: Oxford Press.
- Kanfer, R., & Heggstad, E. D. (1997). Motivational traits and skills: A person-centered approach to work motivation. *Research in Organizational Behavior*, **19**, 1-56.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, **86**, 837-855.
- 唐沢穰 (2001). 社会的認知とは何か? 唐沢穰・池上知子・唐沢かおり・大平英樹 (著) 社会的任地の心理学ー社会を描く心の働き 3-13 ナカニシヤ出版.
- Karoly, P. (1993). Mechanisms of self-regulation: A systems view. *Annual Review of Psychology*, **44**, 23-52.
- 柏木恵子 (1986). 自己制御 岡本夏木・清水御代明・村井潤一 (監) 発達心理学辞典 ミネルヴァ書房 p.259.
- 榎野潤 (2015). 認知言語学とカウンセリング 特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会マンスリーコラム 2015年9月号 < <https://www.career-cc.org/column/column000202.html> > (2019年11月6日)
- Keith, N., & Frese, M. (2005). Self-regulation in error management training: Emotion

- control and metacognition as mediators of performance effects. *Journal of Applied Psychology*, 90, 677-691.
- 木村周 (2013). キャリア・コンサルティング 理論と実際 カウンセリング、ガイダンス、コンサルティングの一体化を目指して 3 訂版 一般社団法人雇用問題研究会.
- 木村周 (2016). キャリアコンサルティング 理論と実際 4 訂版 カウンセリング、ガイダンス、コンサルティングの一体化を目指して 一般社団法人雇用問題研究会.
- 木村周 (2018). キャリアコンサルティング 理論と実際 カウンセリング、ガイダンス、コンサルティングの一体化を目指して 5 訂版 一般社団法人雇用問題研究会.
- Kluger, A. N., & DeNisi, A. (1996). The Effects of Feedback Interventions on Performance: Historical Review, a Meta-Analysis and a Preliminary Feedback Intervention Theory, *Psychological Bulletin*, 119, 254-284.
- Keeler, E. S. (1987). *A determination of job-finding success for welfare recipients who participated in a job club program using the Perschau model in 1982-1984 in the state of Washington* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No.8819310)
- Kelvin, P., & Jarrett, E. J. (1985). *Unemployment*. Cambridge University Press.
- Koen, J. Klehe, U., Van Vianen, Zikic, J. & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 126-139.
- 小林正幸 (2011). ソーシャルスキル・トレーニング (アサーション・トレーニング) 楡木満・田上不二夫 (編) カウンセリング心理学ハンドブック [下巻] 金子書房 pp.279-289.
- 厚生労働省 (2016). 全国厚生労働関係部局長会議～厚生分科会～平成 28 年 1 月 < <http://www.mhlw.go.jp/topics/2016/01/dl/tp0115-1-09-01p.pdf>>(2016 年 10 月 4 日)
- 厚生労働省 (2017). 生活保護受給者の就労意欲の維持・向上に向けた支援ノウハウ集―「働きたい・・・でも」～その不安を抱きしめて～ 厚生労働省.
- 厚生労働省 (2018). 生活保護受給者を雇い入れる事業所の雇用管理支援ノウハウ集―「長く働いてもらいたい」～そのための雇用管理～ 厚生労働省.
- 厚生労働省 (2019). 雇用・労働「働き方改革」の実現に向けて < <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>>(2019 年 10 月 10 日)
- 厚生労働省職業安定局 (2015). 生活困窮者の就労支援準備状況チェックリスト 厚生労働省. (非公開)
- 厚生労働省職業安定局 (2016a). 一般職業紹介業務取扱要領 厚生労働省.
- 厚生労働省職業安定局 (2016b). 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― 厚生労働省. (非公開)
- 厚生労働省職業安定局 (2017). 「働きたい・・・でも」～その不安を抱きしめて～ 厚生

労働省．（非公開）

厚生労働省職業安定局（2018）．「長～く働いてもらいたい」～そのための雇用管理～ 厚生労働省．（非公開）

厚生労働省職業安定局（2019）． 職場に適応・職場が適応～職場適応支援のてびき～ 厚生労働省．（非公開）

國分康孝（1979）． カウンセリングの技法 誠信書房．

國分康孝（1980）． カウンセリングの理論 誠信書房．

國分康孝（2001）． 心を伝える技術 PHP 研究所．

國分康孝（1996）． カウンセリングの技法 誠信書房．

國分康孝（1998）． サイコエジュケーションとは何か 國分康孝・片野智治・小山望・岡田 弘（編）サイコエジュケーション 図書文化．

Latack, J. C., Kinicki, A. J., & Prussia, G. E. (1985). An integrative process model of coping with job loss. *Academy of Management Review*, **20**, 311-342.

Latham, G. P. (2001). The importance of understanding and changing employee outcome expectancies for gaining commitment to an organizational goal. *Personnel Psychology*, **54**, 707-716.

Latham, G. P., & Budworth, M. H. (2006). The effect of training in verbal self-guidance on the self-efficacy and performance of Native North Americans in the selection interview. *Journal of Vocational Behavior*, **68**, 516-523.

Latham, G. P., & Locke, E. A. (1991). Self-regulation through goal setting. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, **50**, 212-247.

Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. New York, NY: Springer. Leana, C. R., & Feldman, D. C. (1988). Individual responses to job loss: Perceptions, reaction, and coping behaviors. *Journal of Management*, **14**, 375-389.

Lewin, K. (1946). Action Research and Minority Problems. *Journal of Social Issues*, **2**(4), pp.34-46.

Liu, S., Wang, M., & Huang, J. L. (2014a). Effectiveness of job search interventions: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, **140**, 1009-1041.

Liu, S., Wang, M., Liao, H., & Shi, J. (2014b). Self-Regulation During Job-Search: The Opposing Effects of Employment Self-Efficacy. *Journal of Applied Psychology*, **99**, 1159-1172.

Lord, R. G., Diefendorff, J. M., Schmidt, A. M., & Hall, R. J. (2010). Self-regulation at work. *Annual Review of Psychology*, **61**, 543-568.

Maysent, M., & Spera, S. (1995). Coping with job loss and career stress: Effectiveness of stress management training with outplaced employees. In L. R. Murphy, J. J.

- Hurrell, S. L. Sauter, & G. P. Keita (Eds.), *Job stress interventions* (pp. 159-170). Washington, DC: American Psychological Association.
- Meichenbaum, D. H. (1985). *Stress inoculation training: A clinical guide book*. New York: Pergamon.
- Meichenbaum, D. H. & Goodman, J. (1971). Training impulsive children to talk to themselves: A means of developing self-control. *Journal of Abnormal Psychology*, 77(2), 115-126.
- Millman, Z., & Latham, G. (2001). Increasing reemployment through training in verbal self-guidance. In M. Erez, U. Kleinbeck, & H. Thierry (Eds.), *Work motivation in the context of a globalizing economy* (pp.87-97). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- 中村陽吉 (1972). 心理学的社会心理学 光生館.
- 根建金男・豊川輝 (1991). 自己教示の効果をめぐる研究 早稲田大学人間科学研究 4(1) 167-178.
- 日本労働研究機構 (1991). 資料シリーズ No.10 就職援助技法「ジョブクラブ」 日本労働研究機構.
- 日本労働研究機構 (1991). 調査研究報告書 No.15 失業の心理と求職行動 日本労働研究機構.
- Noordzij, G., Van Hooft, E. A. J., Van Mierlo, H., Born, M. P., & Van Dam, A. (2013). The effects of learning-goal orientation training on job seeking: A field experiment among unemployed job seekers. *Personnel Psychology*, **66**, 723-755.
- O'Brien, G. E. (1985). Distortion in unemployment research: The early studies of Bakke and their implications for current research on employment and unemployment. *Human Relations*, **38**, 877-894.
- O'Brien, G. E. (1986). *Wiley series in psychology and productivity at work. Psychology of work and unemployment*. Oxford, England: John Wiley & Sons.
- 尾崎由佳 (2013). 自己制御 日本認知心理学会 (編) 認知心理学ハンドブック 有斐閣 pp.300-301.
- Payne, S. C., Youngcourt, S. S., & Beaubien, J. M. (2007). A meta-analytic examination of the goal orientation nomological net. *Journal of Applied Psychology*, **92**, 128-150.
- Pearson Longman (2008). *Longman Dictionary of Contemporary English (5th Edition) Paper with Dvd-rom*. Pearson Education Limited.
- Pennebaker, J.W. (1989). Confession, Inhibition, and Disease. *Advances in Experimental Social Psychology*, **22**, 211-244.
- Paul, K., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analysis.

- Journal of Vocational Behavior*, **74**, 264-282.
- Price, R. H., & Vinokur, A. D. (1995). Supporting career transitions in a time of organizational downsizing: The Michigan JOBS Program. In M. London (Ed.), *Employees, careers and job creation: Developing growth-oriented human resource strategies and programs* (pp. 191-209). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Price, R. H., & Vinokur, A. D. (2018). The JOBS Program: Impact on Job Seeker Motivation, Reemployment, and Mental Health. In U.-C. Klehe & E. A. J. Van Hooft (Eds.), *Oxford Handbook of Job Loss and Job Search*. New York: Oxford University Press.
- Rezaei, A. S., Shafiabady, A., & Nejhad, M. R. F. (2017). The Effectiveness Instruction of the Savikas Career Construction Theory (SCCT) on the Career Decision-Making Self-Efficacy of the Unemployed Jobseekers Supported by Unemployment Insurance. *International Journal of Psychology*, **11**(2), pp.48-78.
- Rife, J. C., & Belcher, J. R. (1993). Social support and job search intensity among older unemployed workers: Implications for employment counselors. *Journal of Employment Counseling*, **30**, 98-107.
- Rosenfeld, C. (1975). Job seeking methods used by American workers. *Monthly Labor Review*, **98**, 39-42.
- Rothman, A.J., Baldwin, A.S., Hertel, A.W., & Fuglestad, P. (2011). Self-regulation and behavior change: Disentangling behavioral initiation and behavioral maintenance. In K. Vohs & R. Baumeister (Eds.), *Handbook of self-regulation: Research, theory, and applications* (2nd ed.; pp. 106-122). New York, NY: Guilford Press.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological monographs*, **80**(1), American Psychological Association.
- 労働政策研究・研修機構 (2006). 労働政策研究報告書 No.57 職業紹介における職業分類のあり方を考える―「労働省編職業分類」の改訂に向けた論点整理― 労働政策研究・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構 (2009). 労働政策研究報告書 No.91 職業相談のアクションリサーチ 労働政策研究・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構 (2016). 米国の失業保険制度 労働政策研究・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構 (2017a). 独立行政法人労働政策研究・研修機構中期目標
< <https://www.jil.go.jp/outline/houki/documents/mokuhyou4.pdf>>(2019年10月10日).
- 労働政策研究・研修機構 (2017b). 職業相談・紹介業務の逐語記録を活用し研修プログラ

- ムの研究開発－問題解決アプローチの視点から－ 労働政策研究・研修機構 .
- 労働政策研究・研修機構労働大学校 (2016). 職業指導系専門研修教材「相談分析シート」「『相談分析シート』を用いた相談の分析・検討について」.
- Saks, A. M. (2005). Job search suCCess: A review and integration of the predictors, behaviors, and outcomes. In S. Brown & R. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 155-179). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L. (2011). *Career Counseling*. Washington: American Psychological Association.
- Shah, J. Y., Friedman, R., & Kruglanski, A. W. (2002). Forgetting all else: On the antecedents and consequences of goal shielding. *Journal of Personality and Social Psychology*, **83**, 1261-1280.
- 小集団研究所編 (1990). 小集団研究辞典 人間の科学者 .
- 清水御代明 (1995). 学習理論 岡本夏木・清水御代明・村井潤一 (監) 発達心理学辞典 ミネルヴァ書房 .
- Skinner, B. F. (1938). *The behavior of organisms: An experimental analysis*. New York, NY: Appleton-Century-Crofts.
- Song, Z., Wanberg, C., Niu, X., & Xie, Y. (2006). Action-state orientation and the theory of planned behavior: A study of job search in China. *Journal of Vocational Behavior*, **68**, 490-503.
- Spera, S. P., Buhrfeind, E. D., & Pennebaker, J. W. (1994). Expressive writing and coping with job loss. *Academy of Management Journal*, **37**, 722-733.
- Stevens, C.K., & Turban, D. B. (2001). Impact of job seekers' search strategies and tactics on search success. Paper presented at the Annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, April.
- Steel, P., & König, C. J. (2006). Integrating theories of motivation. *Academy of Management Review*, **31**, 889-913.
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, **22**, 191-226.
- 鈴木興太郎・後藤玲子 (2001). アマルティア・セン：経済学と倫理学 実教出版株式会社.
- 武石恵美子 (2016). キャリア開発論－自律性と多様性に向き合う 中央経済社.
- Trope, Y., & Fishbach, A. (2000). Counteractive self-control in overcoming temptation. *Journal of Personality and Social Psychology*, **79**, 493-506.
- Vancouver, J. B., & Day, D. V. (2005). Industrial and organization research on self-regulation: From constructs to applications. *Applied Psychology: An International Review*, **54**, 155-185.

- Van Dyck, C., Frese, M., Baer, M., & Sonnentag, S. (2005). Organizational error management culture and its impact on performance: A two-study replication. *Journal of Applied Psychology*, **90**, 1228-1240.
- Van Hooft, E. A. J. (2018). Self-Regulatory Perspectives in the Theory of Planned Job Search Behavior: Deliberate and Automatic Self-Regulation Strategies to Facilitate Job Seeking. In U-C, Kiehe, & E.A.J. Van Hooft (Eds.), *The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search* (pp.205-222). (Oxford Library of Psychology). New York, NY: Oxford Press.
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. P., Taris, T. W., Toon, W., & Van der Flier, H. (2004). Job search and the theory of planned behavior: Minority-majority group differences in The Netherlands. *Journal of Vocational Behavior*, **65**(3), 366-390.
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. P., Taris, T. W., Van der Flier, H., & Blonk, R. W. B. (2004). Predictors of job search behavior among employed and unemployed people. *Personnel Psychology*, **57**, 25-59.
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. P., Taris, T. W., Van der Flier, H., & Blonk, R. W. B. (2005). Bridging the gap between intentions and behavior: Implementation intentions, action control, and procrastination. *Journal of Vocational Behavior*, **66**, 238-256.
- Van Hooft, E. A. J. & Noordzij, G. (2009). The effects of goal orientation on job-search and reemployment: A field experiment among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, **94**, 1581-1590.
- Van Hooft, E. A. J., Wanberg, C. R., & Van Hooft, G. (2013). Moving beyond job search quantity: Towards a conceptualization and self-regulatory framework of job search quality. *Organizational Psychology Review*, **3**, 3-40.
- Van Hooft, G., & Saks, A. M. (2008). Job search as goal-directed behavior: Objectives and methods. *Journal of Vocational Behavior*, **73**, 358-367.
- Van Hooft, G., Van Hooft, E. A. J. Stremersch, J. & Lievens, F. (2019). Specific job search self-efficacy beliefs and behaviors of unemployed ethnic minority women. *International Journal of Selection and Assessment*, **27**, 9-20.
- Van Ryn, M., & Vinokur, A. D. (1992). How did it work? An examination of the mechanisms through which an intervention for the unemployed promoted job-search behavior. *American Journal of Community Psychology*, **20**, 577-597.
- Vinokur, A., & Caplan, R. D. (1987). Attitudes and social support: Determinants of job-seeking behavior and well-being among the unemployed. *Journal of Applied Social Psychology*. **17**, 1007-1024.

- Vinokur, A. D., Price, R. H., Caplan, R. D., Van Ryn, M., & Curran, J. (1995). The Jobs I preventive intervention for unemployed individuals: Short- and long-term effects on reemployment and mental health. In L. R. Murphy, J. J. Hurrell, Jr., S. L. Sauter, & G. P. Keita (Eds.), *Job stress interventions* (pp. 125-138). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Vinokur, A. D., & Schul, Y. (1997). Mastery and inoculation against setbacks as active ingredients in the JOBS intervention for the unemployed. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, **65**, 867-877.
- Wanberg, C. R. (1997). Antecedents and outcomes of coping behaviors among unemployed and reemployed individuals. *Journal of Applied Psychology*, **82**, 731-744.
- Wanberg, C. R. (2012). The Individual Experience of Unemployment. *Annual Review of Psychology*, **63**, 369-396.
- Wanberg, C. R., Glomb, T.M., Song, Z., & Sorenson, S. (2005). Job-search persistence during unemployment: A 10-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, **90**, 411-430.
- Wanberg, C. R., Hough, L. M., & Song, Z. (2002). Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of Applied Psychology*, **87**, 1100-1120.
- Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, **85**, 491-503.
- Wanberg, C. R., & Kammeyer-Mueller, J. (2008). A self-regulatory perspective on navigating career transitions. In G. C. R. Kanfer & R. D. Pritchard (Ed.), *Work motivation: Past, present, and future* (pp. 433-469). New York, NY: Routledge.
- Wang, M., Liu, S., Liao, H., Gong, Y., Kammeyer-Mueller, J., & Shi, J. (2013). Can't get it out of my mind: Employee rumination after customer mistreatment and negative mood in the next morning. *Journal of Applied Psychology*, **98**, 989-1004.
- Wang, M., Liu, S., Zhan, Y., & Shi, J. (2010). Daily work-family conflict and alcohol use: Testing the cross-level moderation effects of peer drinking norms and social support. *Journal of Applied Psychology*, **95**, 377-386.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. New York, NY, US: Oxford University Press.
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, **92**, 548-573.
- 山本真理子 (2001). 社会的認知とは 山本真理子・外山みどり・池上知子・遠藤由美・北

- 村英哉・宮本聡介編 社会的認知ハンドブック 北大路書房 pp.3-12.
- Yanar, B., Budworth, M., & Latham, G. P. (2009). The effect of verbal self-guidance training for overcoming employment barriers: A study of Turkish women. *Applied Psychology*, **58**, 586-601.
- 横山哲夫 (1988). 「個立」の時代の人材育成ー多様・異質・異能が組織を伸ばす 生産性出版.
- Zikic, J., & Saks, A. M. (2009). Job search and social cognitive theory: The role of career-relevant activities. *Journal of Vocational Behavior*, **74**, 117-127.
- Zimbardo, P. G.(1980). *Essentials of Psychology and Life 10 th Edition*. Scott, Foresman and Company.
- Zimmerman, B. J. (2000). Attaining Self-Regulation: A Social Cognitive Perspective. In M. Boekaerts, P. R. Pintrich, & M. Zeidner (Eds.), *Handbook of self-regulation* (pp. 13-39). San Diego, CA: Academic Press.