

資料 1 : 配布資料「生活保護受給者の就労支援」

平成28年度第〇回〇〇〇〇

イブニング・セッション

生活保護受給者等の就労支援

生活保護受給者数は平成23年7月に過去最高を更新して以降、高止まりの状態が続いており、平成26年（確報値）で約217万人となっています。このうち稼働能力を有すると見られる被保護世帯の「その他の世帯」数もリーマン・ショック後、大幅に増加しました。こうしたなか、生活保護受給者の就労による自立を図ることが喫緊の課題となっており、ハローワークにおいても、地方公共団体と連携を図り、「生活保護受給者等自立促進事業」（以下「生保事業」とします。）による就労支援を行っています。

こういった就労支援の事業の中心は、ハローワークで日常的にやられている求職者の「仕事探し」の支援であり、応用心理学の分野では、「求職活動の支援（job search intervention）」と呼ばれ、1970年代から研究が続けられて来ました。この分野の研究は、リーマン・ショック以降、急激に増えています。

このイブニング・セッションでは、①最新の就労支援の研究を紹介し、生保事業の支援メニューに活かせるアイデアがないかを検討します。②職業安定局派遣・有期労働対策部企画課就労支援室「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」を活用しながら、具体的に①のアイデアを検討します。

日 時：〇月〇日（〇）

午後5時15分～6時45分

場 所：〇〇〇〇

担当者：キャリア支援部門 榎野 潤

生保事業の現状

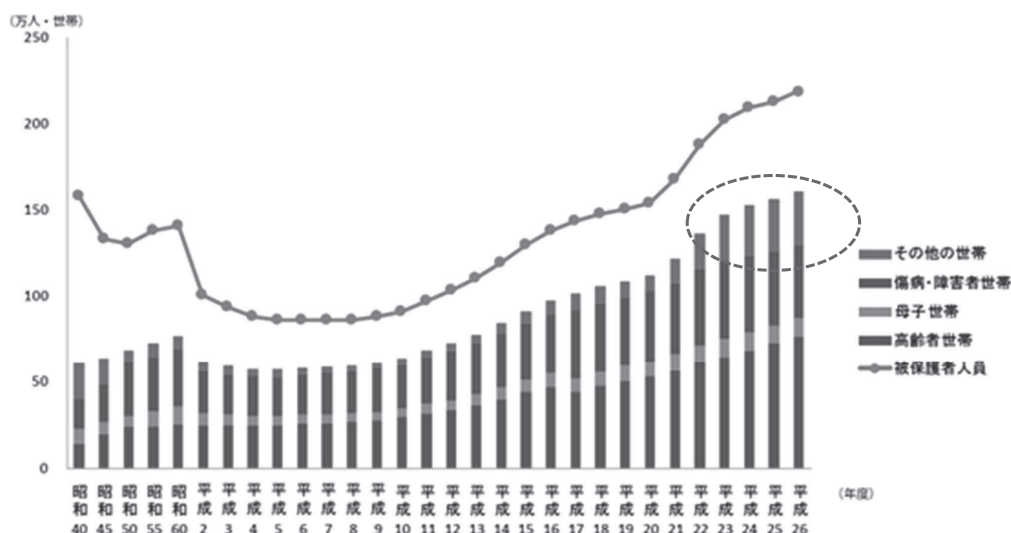


図1 被保護人員と被保護世帯数の内訳の年次推移（厚生労働省,2016）

○財務省は生保事業の必要性や有効性について調べた結果、生活保護世帯の中でも就労可能と考えられる『その他の世帯』数は依然高い水準にある」としており『その他の世帯』での就労促進を強化するよう求めています。

1

○平成27年度からは「生活困窮者自立支援法」（平成25年度法律第105号）が施行されており、生保事業における同法に基づく自立相談支援機関からの支援要請も、制度の浸透に伴い、今後、大きく増加していくことが見込まれます。

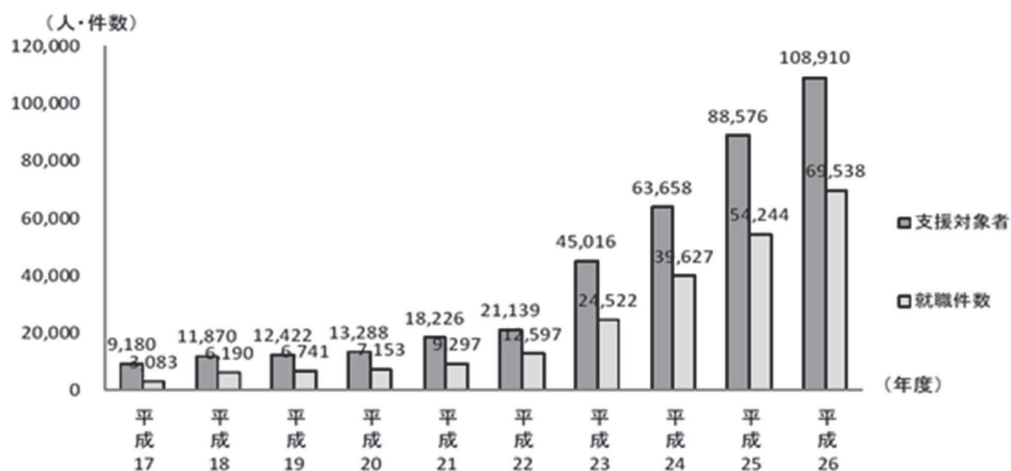
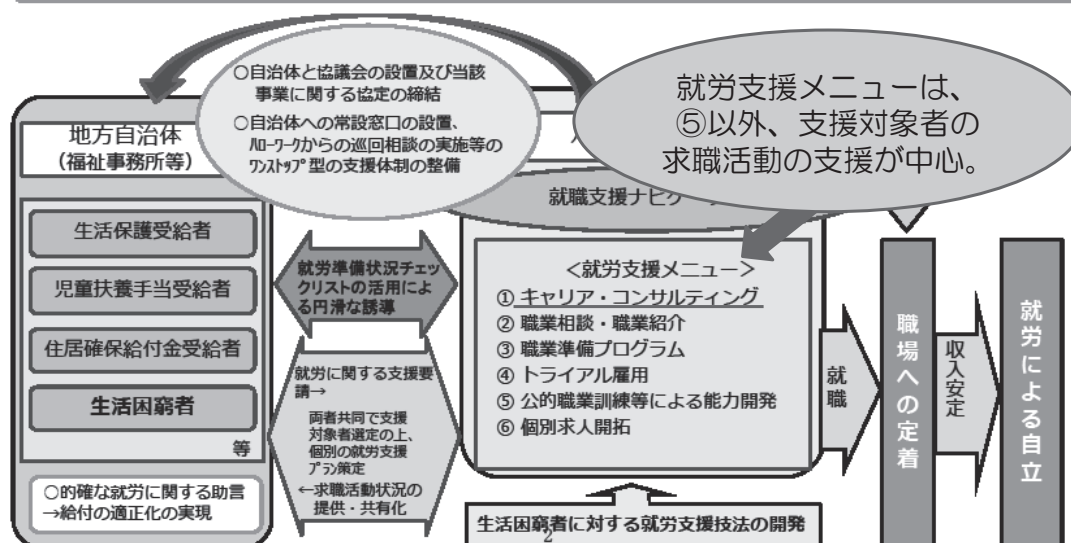


図1 生活保護受給者等就労自立促進事業の実績の推移（厚生労働省,2016） 2

生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

労働局・ハローワークと地方自治体との協定等に基づく連携を基盤に、生活保護受給者等の就労促進を図る「福祉から就労」支援事業を発展的に解消の上、平成25年度から新たに生活保護受給者等就労自立促進事業を実施。
さらに、平成27年度は、生活困窮者自立支援法が施行されることから、地方自治体にハローワークの常設窓口を増設する等、両機関が一体となった就労支援を推進することにより、支援対象者の就労による自立を促進する。



厚生労働省（2016）全国構成労働関係部局長会議～厚生分科会～<http://www.mhlw.go.jp/topics/2016/01/dl/t01115-1-09-01p.pdf>
（2016年7月25日）



○今すぐ食べられる魚を与えるより魚の釣り方を教えよ。

表 困難場面（生活困窮者の言動等）の発生頻度ランキング

順位	困難場面	発生頻度 得点の平均値
1	就職をするが、退職をくり返す。	4.50
2	働いていない期間が長いため、採用の担当者に、その期間をどのように説明すればよいのか、わからない。	4.50
3	就職活動にふさわしい身なりや服装ができていない。	4.39
4	求人に応募しても不採用が続くが、どこに問題があるのか、考えようとしない。	4.32
5	就職の見通しが甘いため、現実的な就職活動ができていない。	4.31
6	勤務形態又は勤務時間にこだわるため、応募できる求人が見つからない。	4.16
7	働いた経験が乏しいため、働くことに自信を持ってない。	4.01
8	就職支援ナビゲーターとの面談の度に、就職の希望や方針が具体的でなく、何をしたいのか、はっきりしない。	3.90
9	就職支援ナビゲーターと約束した面談に、事前の連絡なく遅刻したり、欠席したりする。	3.87
10	借金や病気などのさまざまな問題が重複して起こり、精神的に混乱している。	3.87
11	就職活動をしていないにもかかわらず、就職活動をしているなど、明らかに嘘とわかる嘘をつく。	3.83
12	就職活動の経験が乏しいため、就職活動の方法又は求人票の読み方がわからない。	3.68
13	いじめやハワハラなど、職場の人間関係の問題で退職した経験から、働くことに自信を持ってない。	3.54
14	気分の浮き沈みが激しいため、地道に就職活動に取り組むことができていない。	3.48
15	生活の苦労や前職の不満を延々と話すなど、就職支援ナビゲーターの話を聞こうとしない。	3.38
16	働き続ける上で障害となる可能性がある、自分自身の健康状態や体力の問題を考えようとしない。	3.15
17	積極的に求人に応募するが、面接試験になると尻込みし、受験しない。	3.15
18	読み書き又は計算が苦手なため、求人票の内容を理解できていない。	3.13
19	経済面で早期の就職を迫られており、気持ちが焦るばかりで、落ち着いて就職活動に取り組むことができていない。	2.99
20	障がい者手帳を持っているが、障がい者求人に対する理解がないため、自ら就職の可能性を狭めている。	2.82

注) 就職支援ナビゲーター180人を対象とし、郵送調査法によるアンケート調査を実施。30の対応の難しい困難場面について、相談の窓口で「どのくらいの頻度で起こるのか?」（以下「発生頻度」と言う。）を尋ね、「まったく起こらない」（1点）から「よく起こる」（6点）までの6段階の選択肢のなかから評価することを求めた。因子分析等により20の困難場面に絞り、それぞれについて発生頻度の平均値を算出し、得点の高い順に並べた（厚生労働省、2016:14）。

4

イブニングセッションの目的

- ① 生保事業におけるハローワーク側の新たな就労支援メニューの研究開発を目的として、欧米の求職活動の支援に関する研究論文をレビューし、その動向を把握します。
- ② 支援者と支援対象者の両方に有効な処方箋の提供を意図して考案された求職活動過程の質的モデルである、自律型求職活動モデルを紹介します。
- ③ 職業安定局派遣・有期労働対策部企画課就労支援室「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」の事例を材料として、自律型求職活動モデルの視点から、生保受給者の求職活動の支援の方向性を検討します。
- ④ イブニングセッションの参加者と一緒に、ハローワークの現場の視点から、生保受給者の就労支メニューとして、自律型求職活動モデルの活用の可能性を検討します。

5

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

1. 求職活動の支援に関する研究のレビュー

前提条件Ⅰ：生保事業の対象者

「ハローワークの一般相談窓口等で、1人で自主的に就職活動を進めるのは難しいが、ハローワークが当該者の希望を十分に聴取した上で早期就労のための計画を策定し、それに沿って担当者制も活用した、時間を確保しての就労支援を行い、意欲を高めるための職業準備プログラム等必要な支援を講じながら、就労後のフォローアップまで一貫して個人ごときめ細かく実施することにより、就労に結び付く可能性がある者」（厚生労働省,2016a:5）。

前提条件Ⅱ：ハローワークの就労支援メニュー

ハローワークの就労支援メニューは、①キャリアコンサルティング ②職業相談・職業紹介 ③職業準備プログラム ④トライアル雇用 ⑤公的職業訓練等による能力開発 ⑥個別求人開拓とされている（厚生労働省,2016b:4）。②、④、⑥は就職に直結する求職活動支援が中心であり、①、③、⑤は職業能力の向上や職業選択の準備状態を整える支援であり、間接的に求職活動支援につながっていると言えよう。

○支援対象者は、働く気持ちはあるが、「1人で自主的に就職活動を進めるのは難しい」、つまり求職活動の支援（job search intervention）が必要な者という位置づけにあると理解できます。

7

前提条件Ⅲ：求職活動の支援に関する研究の歴史

1970年代の初頭から、欧米の応用心理学の分野では、求職活動の支援に関する研究について、実験計画に基づく実証的な研究が進められて来ました（Liu, Huang, Wang, 2014:1011）。

ここで言う実験計画の基本的な考え方とは、求職活動の支援を受けた求職者群を実験群とし、支援を受けていない求職者群を統制群に分け、その違いが、求人事業所への応募数、面接試験の回数、求職活動に費やした時間、そして求職活動の成果としての就職の有無や就業上の地位などに及ぼす影響について、統計的検定にかけて、その効果を検証する方法論です。

こういった実験計画に基づく研究の積み重ねにより、効率的に求職活動の支援に関する考え方やノウハウが明らかにされてきました。

○実態はともかくも、求職活動の支援に関する実証研究の分野では、欧米の研究が進んでいることから、生保事業におけるハローワーク側の新たな就労支援メニューの研究開発を目的として、欧米の求職活動の支援に関する研究論文をレビューし、その動向を把握します。

8

(1) 求職活動の支援に関する理論

求職活動の支援に関する研究では、その背景にある理論が、行動学習理論から自己制御理論へ変化しています（Saks, 2005）。具体的には、その支援の内容が、求職活動に有益な知識やスキルの学習から、支援対象者が自身の感情や行動を制御できるようになるノウハウの学習（例えば、ストレスの対処方法であるコーピングの学習等）へ変化しています。

この背景には、アメリカ人は生涯のうちに1ダースの以上の転職をくり返すことが当たり前になり、「求職活動がアメリカ人の仕事生活に不可欠なものになっている」（Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001:87）ことがあります。

行動学習理論
求職活動に有益な
知識とスキルの学習



認知革命

自己制御理論
感情や行動を
制御できるようになる
ノウハウの学習

9

行動学習理論とは？

支援者は、行動学習理論から導き出された原理をもとに、支援対象者が、就職に効果的な求職行動をとることができるように支援をします。

たとえば、行動学習理論には、動物を使った実験によって導き出された報酬原理という考え方があります。具体的に説明すると、お腹をすかせたネズミを箱のなかに入れ、レバーを押すと餌が出てくるようにします。ネズミは箱のなかを動き回っているうちに、たまたまレバーを押します。そうすると餌が出てきます。この行動をくり返しているうちに、ネズミはレバーを押すと餌が出て来ることを学習します。

○この報酬原理を求職活動の支援に応用すると、次のようになります。相談者が適切な求職行動をとった際、支援者が、その行動を称賛します。反対に不適切な求職行動をとった際、注意をします。支援者の的確でタイミングのよいフィードバックにより、求職者は適切な求職行動を学習します。

10

求職行動の種類

Blau（1993,1994）は、求職行動を測定する尺度を開発しています。この尺度は、①求職活動の準備、②求職活動の実施の2次元から、求職行動を測定します。

①求職活動の準備

- ・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。

②求職活動の実施

- ・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。
- ・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。

11

自己制御理論とは？

自己制御とは、「思考、感覚、行動を変更、あるいは止める試み」と定義されます（Schmeichel,2007:p.2421）。服部（2015）は、自己制御の成功を次の3つに整理しています。①思考・感覚・行動に基準があること、②その基準と実際の状態との不一致を低減する努力に対する動機づけがあること、そして③不一致を低減するためのキャパシティが必要であること（Hofmann et al.,2012）。

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ます。また、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ます。

○自己制御理論の中心的な考え方は、目標の設定にあります。目標を設定することにより、現状とズレがあると、そのズレをなくそうとする動機づけが起こると考えます。

12

<こころ>の働き—認知的不協和理論

アロンソンは1970年にオハイオ州のケント州立大学で起こった、州兵の一団が4人の無防備の学生を射殺し、さらに9人に怪我を負わせた出来事を引く。犠牲となった学生のうちの数名は、アメリカのカンボジア侵攻を非難していた。だから、それ以外の学生はたまたま大学構内を横切っただけだ。発砲の理由はいまなお不明だが、それが無意味な行為であったのは歴然としている。だが、事件の余韻もさめやらぬころに、オハイオ州立大学のある教員（州兵も同様だが）が、学生たちは死に値していたと断言し、殺害された女子学生は妊娠していたか梅毒にかかっていたか穢れていたという噂が広まった。

アロンソンに言わせれば、このデマは誤りだが、病んだ精神の信念の反映であるどころか、圧迫され葛藤に苦しめられた精神の安堵したいという試みの反映だ。

これにかかわった人びとが感じた葛藤は、「認知的不協和」として知られる。これは、あるひとの二つあるいはそれ以上の数の信念相互が首尾一貫しないときに経験される不快感だ。この不協和を減じるべく、人びとはそれが他人の残忍な行為を正当化するか否定するかにかかわりなく、自分の態度や信念、行為を変える（心理学大図鑑,2012:245）。

13

自己制御としての求職行動

Kanfer et.al(2001)は、求職行動を、「力動的であり、循環的な自己制御過程の成果」と定義しています。

自己制御の視点から求職行動を定義する理由として、次の3つのことを挙げています。第1に、求職活動には就職という明確な目標があること。第2に、その目標を達成するには、感情、情動、思考、行動の意図的な制御が求められること。第3に、離転職が常態化した労働市場にあっては、支援者が手取り足取り求職行動を指導するのではなく、支援対象者が、自身の求職活動の動機づけや求職行動を制御する必要があること。

特に生保事業における支援対象者には、次の理由で、一般の相談窓口の相談者と比較して自己制御が必要とされと考えられます。

- ①生保受給者層は、求職活動や就職の疎外となる要因が多いことが推察され、より複雑であり、かつ多面的な検討を要する求職行動が求められると考えられる。
- ②生保事業には支援期間が定まっており、支援対象者は、限られた期間に就職という成果が求められる。

14

(2) 求職活動の支援の目的

上述した求職活動の支援の理論の変遷と同様、求職活動の支援の目的も変化している。それは、就職の可能性を高める効果的な求職行動の学習から、支援対象者が自主的に求職活動に取り組めるよう、求職活動の自律性を強化する方向への変化である。この変化は、次に説明する求職活動支援プログラムの内容の変化として顕在化します。

15

(3) 求職活動支援プログラムの方向性

求職活動支援プログラムは、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・強化のノウハウやストレスの対処方法であるコーピングの学習などを取り入れ、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する方向へ変化している

ジョブ・クラブ

ジョブクラブは、1970年代、行動学習理論に基づく職業準備プログラムとして開発された。ジョブクラブは、グループをベースとして、参加者同士で求職スキルを学び合う。

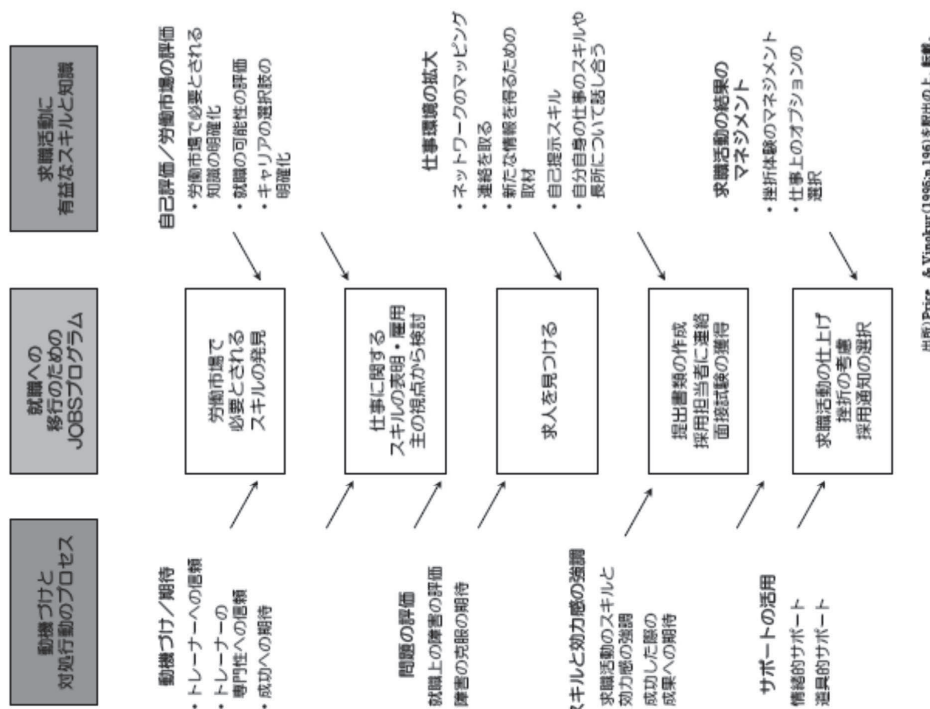
JOBSプロジェクト

JOBSプロジェクトは、1980年代、ミシガン予防研究センターで社会的認知理論やコーピング理論を基に開発されたプログラムである。再就職の可能性を高めるため、次の予防的かつ評価的なプログラムが組み込まれている。①求職スキルの提供、②①のスキルの活用への自信、③失業に伴う不安や抑うつ等の感情の防止。

16

Liu, Hung, and Wang (2014:1009,1010)

図 ミシガン版JOBSプロジェクト



2. 自律型求職活動モデルの紹介

自律型求職活動モデルは、求職活動の過程を循環的に捉えます。求職活動が就職につながるかどうかは、求人事業所の事業主、求人の採用担当者、面接の試験官と言った需要側の判断に左右される部分が大きいです。しかも、生保受給者の場合、一回の求人の応募で就職が決まることは滅多にありません。

一般的に、支援対象者は応募をくり返し、ある程度の期間をかけ、やっと就職に至ります。よって、求職活動において自己制御の過程をくり返しなが、需要側の希望に合う人材であること、もしくはそれ以上の希望に応える人材であると示すことができ、就職に至ると考えた方が自然であると言えるでしょう。

○求職活動のノウハウだけでなく、求職活動中のストレスの多い生活のなかでの働く意欲の維持・向上や規則正しい生活など、自身の情動や行動を制御するノウハウの学習が必要。

18

(1) 求職活動の質に焦点を当てる

求職活動の研究では、これまで、その量的な側面（以下「求職活動の量」と言う。）に焦点が当てられて、求職活動の量が就職に及ぼす影響が検討されて来ました。求職活動の量としては、主に「求職活動の頻度」と「求職活動の努力量」（Saks,2005:160）が取り上げられて来ました。

求職活動の頻度は、求職者が、求職活動の期間中、どのくらいの頻度で求職活動をしていたかを、量的に把握する指標である。たとえば、連絡をした求人事業所の採用担当者の人数、1週間に費やした求職活動の時間、求人の探索に活用した情報源の数などです。

求職活動の努力量は、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。求職活動の頻度と違って、特定の求職行動に焦点を当てない。たとえば、「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」といった聞き方をします。

求職活動の量 ⇒ 就職の有無

○求職活動の量は、①求職活動の頻度と②求職活動の努力量から測定される。

19

Van Hooft et.al. (2012:4) は、求職活動の量が就職に及ぼす影響を検討するだけでは十分ではないと主張しました。なぜならば、求職活動の期間中、支援対象者が就職活動の継続が難しくなる問題に遭遇したり、挫折を経験したり、就職という目標を見失わせる妨害的な出来事が起こるなど、こういった困難な問題への対応が就職を左右するからです。このため、求職活動の質が就職の及ぼす影響を検討しなければならないと考えました。

彼らは、TQMやマーケティングの考え方を取り入れ、求人事業所の事業主、求人の採用担当者、面接の試験官と言った需要側が求職活動の品質を評価すると考え、次のように、求職活動の品質を定義しました。

○求職活動の品質は、労働市場の需要側の期待に合うか、もしくは、それを超える視点から、支援対象者の求職活動を概念化したものである Van Hooft et.al. (2012:4)。

20

(2) 求職活動の過程を循環的に捉える

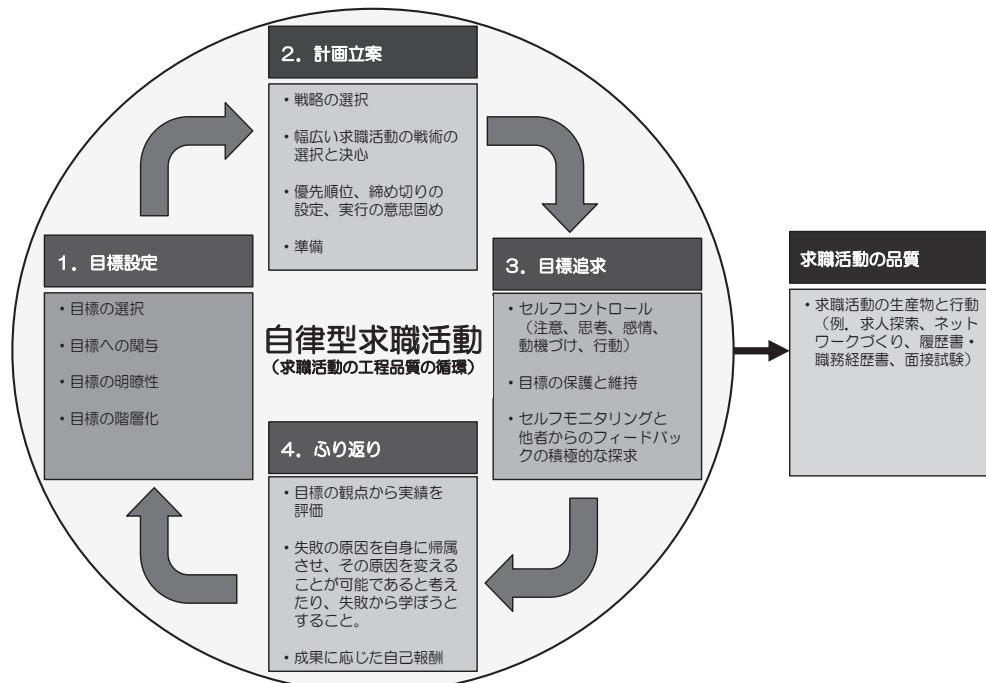
このモデルでは、上述した求職活動の品質管理の視点から、求職活動の過程を、次の4つの段階に分けて検討します。

- ①目標の設定
- ②目標達成のための計画づくり
- ③目標達成のための努力
- ④ふり回り

TQMの考え方に倣い、求職活動の品質は、これら4つの段階から、つくり込まれると考えます。

21

求職活動における循環型自己制御モデル（自律型求職活動モデル）



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

①目標の設定

自己制御理論では、どのような自己制御の過程も、目標から始まると説明されています（Austin & Bancouber, 1996）。

目標とは、支援対象者が「望んでいる状態の意識的な表現」（Austin & Vancouver, 1996）であり、「階層構造があり、その人の置かれている現状と比較した評価基準として機能する」（Carver & Scheier, 1982; Lord & Hanges, 1987）と説明されています。

支援対象者は、意識的と無意識的の双方で、望んでいる状態があります。望んでいる状態が目標になるには、本人が、その目標を意識できるようになる必要があります。目標が意識できるようになると、自分自身の置かれている現状とのギャップが意識できるようになります。動機づけとは、そのギャップを埋めようとする＜ところ＞の働きであり、この＜ところ＞の働きが行動を促進すると考えます。

支援対象者は就職という目標があります。その目標は、「自分に合った求人を見つける」「自分の長所をアピールできる提出書類を作成する」などの様々な下位目標を持ちます。これが目標の階層構造です。

目標設定のポイント

目標設定の段階における質の高い求職活動とは（Van Hooft et al.,2012:13）

- (a) 最も適切な目標をよく考えて1つ選択すること。
- (b) 目標への関与を強くすること。
- (c) 目標を明瞭にすること。
- (d) 目標を構造化し、下位目標へと具体的すること。

○これらに加え、「(O)目標を意識化すること」も重要になる。

○生保受給者の場合、「(e)手段の目的化を避けること」も必要になる。

24

○目標と目的は違います。

目標とは、具体的で、比較的すぐにとりかかることができること

目的とは、将来の方向性のように抽象的で、長期的な視野でとりくむ態度のようなもの。

25

②目標達成のための計画づくり

目標達成に向けた計画づくりの段階には2つの働きがある。1つは、実行しなくても、活動の選択肢を検討できる手段を提供します。もう一つは、目標は階層構造化されており、様々な下位目標を含んでいます。そのため、それらの複数ある下位目標を実行に移す手順や優先順位を明らかにする必要があり、その手段も提供します（Austin and Vancouver,1996）。

この段階には、目標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（「いつ」、「どこで」、「どのように」、「どのくらいの期間」活動するかを決定）などの過程が含まれます（Austin & Vancouver, 1996; Diefendorff & Lord, 2008; Vancouver & Day, 2005）。

この段階で重要なことは、目標の設定をもとに計画や戦略が選択されますが、その選択は、支援対象者の性格や置かれている状況に左右されることです。そのため、適切な選択ができるように、求職活動の成果と照らし合わせながら、計画や戦略をくり返し調整する、循環型の方法が要求されます（Zimmerman, 2000）。

26

目標達成のための計画づくりポイント

目標達成のための計画づくりにおける質の高い求職活動とは（Van Hooft et al., 2012: 16）

- (a) 求職活動の戦略として、（場当たりのではない）探索的に行うか、もしくは集中的に行うか、どちらかを選択する。
- (b) 戦略が決まったら、特にインフォーマルな情報に注意を向け、幅広い戦術の検討により、戦術を行動に移す意思の強化（＝主観的な確率を上げる）をすること。
- (c) 優先順位を検討し、意思に基づいて、いつ（自ら課した期限）、どこで、どのような活動をするか、確かな計画を立てること。
- (d) 計画的な活動の綿密な準備をすること。

27

③目標達成のための努力

目標達成のための努力の段階は、目標に向けた持続的な行動が必要不可欠な過程である。計画された行動の始動と、その行動を持続させるため、意志や注意力が枯渇しないように、適度に休憩を取るなどの工夫が必要になる。

重要な自己制御のメカニズムとしては、特定の場面や分野でのセルフコントロール、目標を見失わず維持すること、セルフモニタリング、フィードバックの探究などがある（e.g., Diefendorff & Lord, 2008; Lord et al., 2010; Zimmerman, 2000）。

この段階についての研究は、これまで、求職活動の頻度や、その活動にかけた時間、そして精神的・肉体的な負担など、努力の量的側面に注意を向け、自己制御の過程を扱って来なかった。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、質的に高い求職活動の過程には、注意・思考・情動・行動に関するセルフコントロール、目標の進捗・遂行に関するセルフモニタリング、目標の保護、積極的なフィードバックの探究技法などが必須である。

28

目標達成のための努力のポイント

目標達成のための努力における質の高い求職活動とは（Van Hooft et al., 2012:19）

- (a) 求職行動を始動し、持続するため、注意、思考、情動、動機づけをセルフコントロールすること。
- (b) 目標を見失わせる妨害を管理し、目標の保護をすること。
- (c) 自身の行動、目標の進捗状況や、そのスピードに関する情報を提供したり、目標と現実との違いを見つけるセルフモニタリングと積極的なフィードバックの探究をすること。なお、こういった診断的な情報は、自己関連情報というより課題関連情報と解釈する。

29

④ふり回り

ふり回りの段階は、自己制御理論のなかでも重要な位置づけにあります（e.g., Austin & Vancouver, 1996; Diefendorff & Lord, 2008; Zimmerman, 2000）。設定された目標の観点から、目標への努力が成功しているかどうかを決定するため、目標への努力を評価する。適切なふりかえりを行うには、目標設定の段階で目標が明確であり、目標達成のための努力の段階で、自身の行動をモニターしていることが重要です。

ふり回りの過程は、自身の活動に対する反応や、後の段階である目標の設定、そして目標達成のための計画づくりや努力のフィードバックに影響を及ぼす（たとえば、目標の設定の段階で、実現可能な目標に変更したり、目標、戦略、目標の保護を改訂する）。

Zimmerman（2000）は、ふり回りの中心的な構成要素として、自身の活動の自己評価、自己評価に重要な影響を及ぼす原因帰属、自己反応（たとえば、自己満足、感情、自己報酬、適応的推論）を特定しました。

目標の設定からふり回りまでの求職活動の1循環は、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、採否の決定までを考えたらい。

ふり回りのポイント

ふり回りにおける質の高い求職活動とは（Van Hooft et al., 2012:21）

- (a) 求職活動・就職の目標に沿って、自身の活動に注意を向けること。
- (b) 失敗の原因を自身にあると考えたり、原因は変わりうるものと捉えたり、失敗から学ぼうとすること
- (c) 自身の行動の成果に応じて、自己報酬を与える仕組みをつくること。

3. 求職活動の媒介変数と境界条件

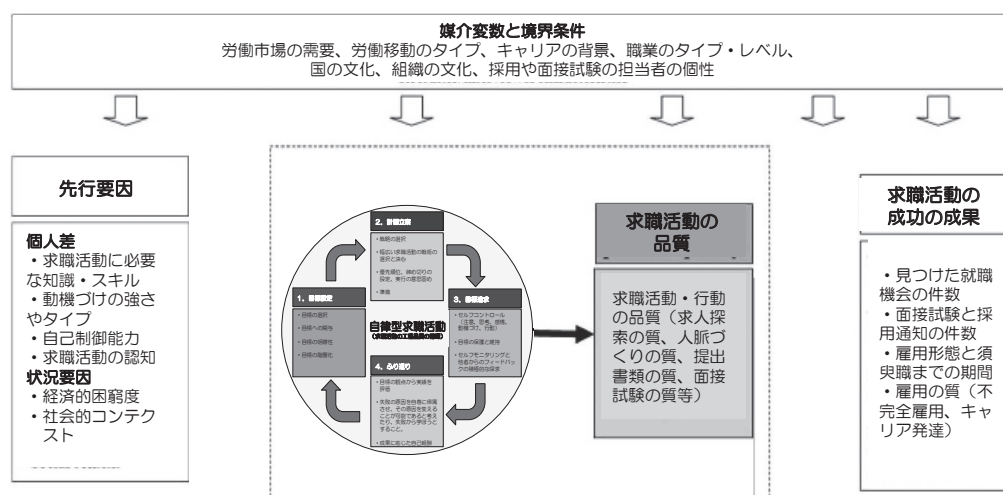
求職活動の品質が高くて、求職活動の成功の成果に結びつくかはわかりません。就職できるかどうか、就職できたとして、どのような就業上地位での就職なのか、これまでの仕事の経験を生かした職種での就職かなどは、求職活動の期間中の雇用情勢、希望する職種や仕事内容ごとのキャリア形成の慣行、求人事業所の組織風土、面接試験の担当者の個性等によって影響を受けるからです。

また、支援対象者の年齢や性別、置かれている就職環境なども、求職活動の品質に影響を及ぼします。その品質を媒介として、求職活動の成功の成果に影響を及ぼします。

こういった考え方にに基づき、循環型自己制御モデルの媒介変数と境界条件を整理しました。境界条件とは、たとえば、支援対象者の年齢層に着目し、個々の年齢層によって、品質の向上が就職に及ぼす影響を検討し、求職活動の境界条件を設定することです。

32

図 循環型自己制御モデルの媒介変数と境界条件



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

33

4. 循環型自己制御モデルの活用の可能性

- (1) 就労支援員との役割分担
 - ⇒ 就労支援員と比較すると、ハローワークは自己制御型ではないか？
- (2) 求職活動の経験を自己制御の学習の機会と捉える
 - ⇒ 失業のショック
 - ⇒ 自律的な求職活動
(実際のハローワークの職業相談にヒントあり)
 - ⇒ 就職先への適応
 - ⇒ 経済的な自立
- (3) <ことば>が<ところ>に影響を及ぼすノウハウの研究
 - ⇒ 自己制御の基本は独り言
 - ⇒ 外言から内言へ
 - ⇒ 内言が行動の制御へ
 - “If then” “効力予期” “結果予期”

○詳しい情報は、JILPTのホームページ「生活保護受給者の就労支援の研究」

(<http://www.jil.go.jp/institute/discussion/2016/16-05.html>) をご覧ください。

資料2：配布資料「就職支援研究の最前線」

平成29年度第〇回〇〇〇〇イブニング・セッション

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—

求職活動支援とは、在職者や失業者などを含む求職者を対象として、限られた期間の中で求職活動を進める上でのスキル開発（面接試験対策や職務経歴書の書き方指導など）や動機づけの維持・向上（仕事探しの意欲を持ち続けてもらうための言葉かけや求職者同士のグループワークなど）を支援する訓練プログラムのことです。職業相談・紹介も、こういった訓練プログラムのメニューの1つと考えられています。アメリカでは、リーマンショック以降、求職活動支援の研究が非常に盛んに行われるようになりました。

本研修では、この求職活動支援の研究について、その歴史をふり返り、最先端の研究である求職者の自律性を促す求職活動支援モデル（「自律型求職活動モデル」と言います。）まで一気に解説したいと思います。それから、参加者と一緒に、現場での就職支援の問題について、大いに議論したいと思います。

日 時：〇月〇日（〇）

17時15分～18時45分

場 所：〇〇〇〇

担当者：キャリア支援部門 榎野 潤

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

はじめに

- I 求職活動支援とは？
ーその本質的な問題
- II 失業研究の歴史ー求職活動支援研究のルーツ
- III 求職活動支援の理論ーその中心は認知的不協和理論！
- IV 求職活動を支援する処方箋ー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

2

I 求職活動支援とは？ ーその本質的な問題

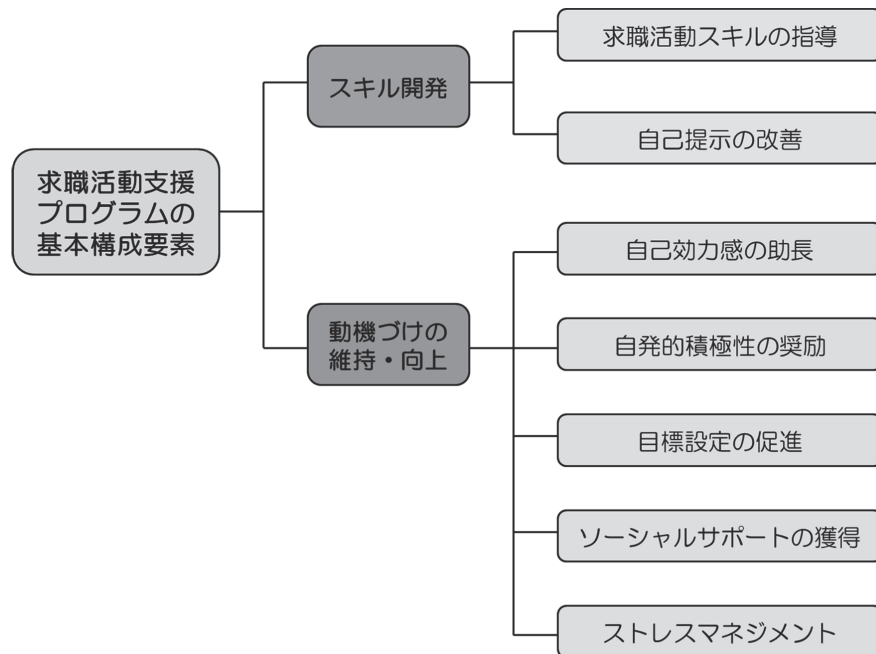
(1) 求職活動支援とは？

求職活動支援（job search interventions）とは、在職者や失業者などを含む求職者を対象として、限られた期間の中で求職活動を進める上でのスキル開発や動機づけの維持・向上を支援する訓練プログラム（Liu et al, 2014: p.1013）である。

求職活動支援の研究では、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、求職活動の支援による効果がより大きいことが明らかにされている。

3

図表1 求職活動支援プログラムの基本構成要素



出所) Liu, Huang, & Wang (2014:p.1014) をもとに作成。

(2) 求職活動の本質的な問題

求職活動はとてもストレスフルであると考えられる (McKee-Ryan et al., 2005)。就職の可能性のある求人が見つからなかったり、挫折感や先行きに不透明感を感じたり、周りから拒絶されている感覚になるなど、多くの求職者にとって、こういった経験が日常生活の一部のようにになっている (e.g., Barber, Daly, Giannantonio, & Phillips, 1994)。

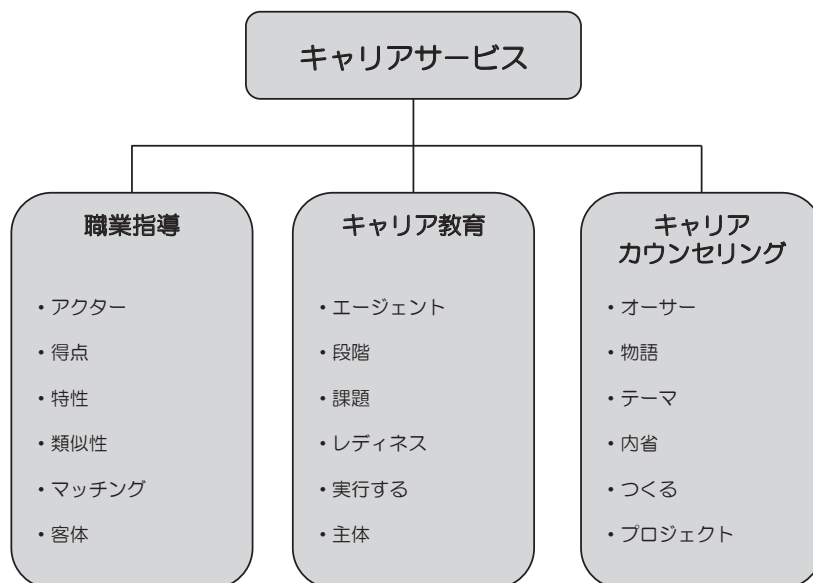
求職活動は、求職者の精神的なエネルギーを消耗させ、心理的な苦痛につながる (Wanberg, 1997)。さらにストレスが蓄積すると、心理的な苦痛から身体的な健康状態にも悪影響を及ぼすようになる。そして、健康を害すると、就職の可能性を狭めてしまうことにつながる。

(3) キャリア支援との比較

Savickas (2011:p.7-8) は、包括的なキャリア支援の枠組みを提出している。この枠組みでは、キャリア支援を構成する職業指導 (vocational guidance)、キャリア教育 (career education)、キャリアカウンセリング (career counseling) の基本的な違いについて、図表2のように整理している。

6

図表2 キャリア支援サービスの分野



出所) Savickas(2011:p.7)を訳出の上、転載。

7

Ⅱ 失業研究の歴史

ー求職活動支援研究のルーツ

(1) 1930年代の大恐慌下における失業研究がルーツ

失業研究は失業率の急激な増加に続いて増える傾向がある。そのルーツは1929-33年の世界大恐慌の頃に行われた失業研究に遡る。1929年の夏に、オーストリアの工業地域にあるマリエンサル村（Marienthal）にあった工場と、その関連工場が閉鎖された。その村のほとんどの世帯が失業の影響を受けた。Jahoda, Lazarsfeld, & Zeisel（1933/2002）は、工場の閉鎖の直後から現場調査（field study）を実施し、失業が労働者やその家族の心身の状態に及ぼす影響を検討した。

Jahoda（1979:p.309）は、この現場調査の主要な発見として、後に次のように説明している。

8

マリエンサル調査は、失業が休息(余暇/自由時間)とは全く違うものであることを明らかにした。失業者はクラブや仲間同士の集まりへの参加、公立の図書館などへ外出する回数が減った。また、新聞を読む習慣もなくなっていき、彼らの時間に対する感覚は麻痺していった。1日中、何もすることがないと、決まった時間に食事ができなくなり、その他の規則正しい生活習慣も失われていった。そして失業前よりも、より必要であるはずの家計の管理を徐々に放棄するようになった。それでも外部での活動や人間関係と比較すると、家族関係においては以前からの習慣や慣行が残っていた。しかし一方で、いくつかの調査の結果からは、失業前より家族関係が悪くなり喧嘩が増えることが明らかになった。

9

(2) 代表的な古典的研究

失業研究に特化した理論	一般理論からの応用
・段階理論 (Eisenberg & Lasarus, 1938; Zawadski & Ladasfedl, 1935) ・喪失理論 (Jahoda, 1979, 1981, 1982, 1988) ・職務内容と統制の所在 (O' Brien, 1986) ・エイジェンシー理論 (Frier, 1986) ・ビタミンモデル (Warr, 1987)	・自己概念理論 ・ストレスとコーピングモデル ・期待×価値理論 ・原因帰属理論 ・無気力感／失望感理論 ・自己効力感理論 ・生涯発達心理学 ・欲求不満－攻撃仮説 ・仕事の要求度－コントロールモデル ・サイバネティックス理論 ・認知的評価と情動に関する理論 ・自己決定理論 ・自己制御理論

出所) Feather (2014:p.13-14) をもとに作成。

10

1) 段階理論 (stage theory)

失業者は失業期間が長くなるにつれ、その心理状態が段階的に変化すると考える。Jahoda (1979:p.310) は一連の段階理論の研究を次のように結論づけている。

ほとんどの失業者が、まずは前向きな気持ちで失業に対応し、その後、一時的に自尊心と意欲が低下する。その過程はなだらかな変化ではない。たとえば、最初は失業によって生まれた自由時間を楽しんだり、活発に就職活動などをして過ごし、その期間が過ぎて失業の手続きに着手する頃になると、急激な心理的ショックがよく起こる。その直後から退屈な時間と自尊心の低下を伴う墮落した生活が始まる。最後は絶望し、これも運命だとあきらめの気持ちに至るようになる。

11

2) 喪失理論 (stage theory)
有給雇用は給料を得る顕在的機能だけでなく、いくつかの潜在的機能を併せ持つと考える (Jahoda, 1982: p.32)。

- ①時間の構造化
- ②情緒的なつながりの弱い社会的活動領域の拡大
- ③共同体の目標や取り組みへの参加
- ④社会的な地位やアイデンティティを伴う役目
- ⑤義務としての定期的活動

3) エージェンシー理論 (agency theory)
人は受け身的というよりも能動的に活動し、自ら目的を持って生きる存在であるというアイデア (Fryer, 1986: p.13)。

12

Ⅲ 求職活動支援の理論 —その中心は認知的不協和理論

(1) 応用心理学の領域へ

1970年代の初頭から、欧米の応用心理学の分野では、求職活動の支援に関する研究について、実験計画に基づく実証的な研究が進められている (Liu, Huang, Wang, 2014: p.1011)。

ここで言う実験計画の基本的な考え方とは、求職活動の支援を受けた求職者群を実験群とし、支援を受けていない求職者群を統制群に分け、その違いが、求人事業所への応募数、面接試験の回数、求職活動に費やした時間、そして求職活動の成果としての就職の有無や就業上の地位などに及ぼす影響について、統計的検定にかけて、その効果を検証する方法論である。

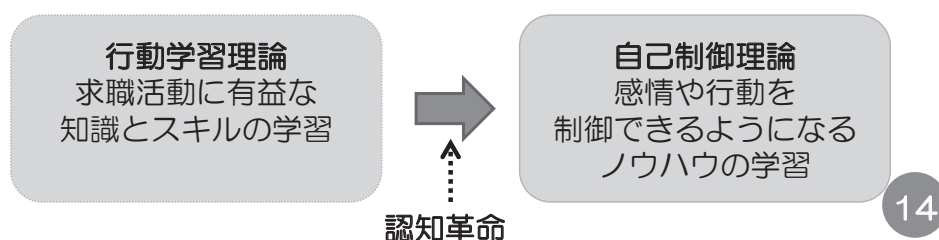
こういった実験計画に基づく研究の積み重ねにより、効率的に求職活動の支援に関する考え方やノウハウの研究が蓄積されている。

13

(2) 行動学習理論から自己制御理論へ

求職活動の支援に関する研究では、その背景にある理論が、行動学習理論から自己制御理論へ変化している（Saks,2005）。具体的には、その支援の内容が、求職活動に有益な知識やスキルの学習から、支援対象者が自身の感情や行動を制御できるようになるノウハウの学習（例えば、ストレスの対処方法であるコーピングの学習等）へ変化している。

この背景には、アメリカ人は生涯のうちに1ダースの以上の転職をくり返すことが当たり前になり、「求職活動がアメリカ人の仕事生活に不可欠なものになっている」（Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz,2001:p.87）ことが考えられる。



(3) 行動学習理論のアプローチ

たとえば、Blau（1993,1994）は、求職行動を測定する尺度を開発している。この尺度は、①求職活動の準備、②求職活動の実施の2次元から、求職行動を測定する。行動学習理論のアプローチでは、求職者がこういった行動を学習し、実際に求職活動をとれるようになることが目標となる。

① 求職活動の準備

- 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。

② 求職活動の実施

- 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。
- 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。

(4)自己制御理論のアプローチ

自己制御とは、「思考、感覚、行動を変更、あるいは止める試み」と定義される（Schmeichel,2007:p.2421）。

服部（2015）は、自己制御の成功を次の3つに整理している。

- ①思考・感覚・行動に基準があること。
- ②その基準と実際の状態との不一致を低減する努力に対する動機づけがあること。
- ③不一致を低減するためのキャパシティが必要であること（Hofmann et al.,2012）。

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す。また、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。

○自己制御理論の中心的な考え方は、目標の設定にある。目標を設定することにより、現状とズレがあると、そのズレをなくそうとする動機づけが起こると考える。

16

<こころ>の働き—認知的不協和理論

アロンソンは1970年にオハイオ州のセント州立大学で起こった、州兵の一団が4人の無防備の学生を射殺し、さらに9人に怪我を負わせた出来事を引く。犠牲となった学生のうちの数名は、アメリカのカンボジア侵攻を非難していた。

だから、それ以外の学生はたまたま大学構内を横切っただけだ。発砲の理由はいまなお不明だが、それが無意味な行為であったのは歴然としている。だが、事件の余韻もさめやらぬころに、オハイオ州立大学のある教員（州兵も同様だが）が、学生たちは死に値していたと断言し、殺害された女子学生は妊娠していたか梅毒にかかっていたか穢れていたという噂が広まった。

アロンソンに言わせれば、このデマは誤りだが、病んだ精神の信念の反映であるどころか、圧迫され葛藤に苦しめられた精神の安堵したいという試みの反映だ。

これにかかわった人びとが感じた葛藤は、「認知的不協和」として知られる。これは、あるひとの二つあるいはそれ以上の数の信念相互が首尾一貫しないときに経験される不快感だ。この不協和を減じるべく、人びとはそれが他人の残忍な行為を正当化するか否定するかにかかわりなく、自分の態度や信念、行為を変える（心理学大図鑑,2012:p.245）。

(5) 自己制御としての求職行動

Kanfer et.al(2001)は、求職行動を、「力動的であり、循環的な自己制御過程の成果」と定義している。

自己制御の視点から求職行動を定義する理由として、次の3つのことを挙げている。

- ①求職活動には就職という明確な目標があること。
- ②その目標を達成するには、感情、情動、思考、行動の意図的な制御が求められること。
- ③離転職が常態化した労働市場にあっては、支援者が手取り足取り求職行動を指導するのではなく、支援対象者が、自身の求職活動の動機づけや求職行動を制御する必要があること。

18

(6) 求職活動支援プログラムの方向性

求職活動支援プログラムは、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・強化のノウハウやストレスの対処方法であるコーピングの学習などを取り入れ、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する方向へ変化している。

ジョブ・クラブ

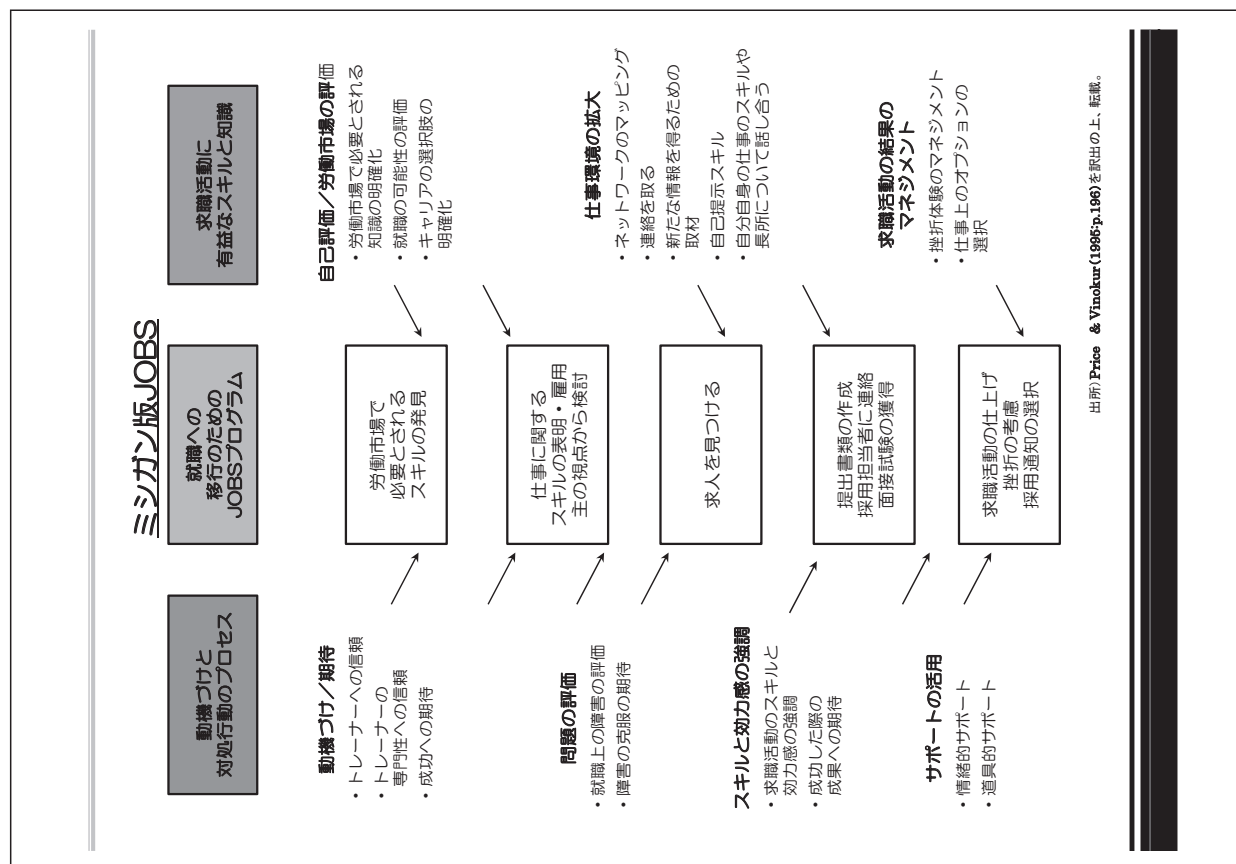
ジョブクラブは、1970年代、行動学習理論に基づく職業準備プログラムとして開発された。ジョブクラブは、グループをベースとして、参加者同士で求職スキルを学び合う。



JOBSプロジェクト

JOBSプロジェクトは、1980年代、ミシガン予防研究センターで社会的認知理論やコーピング理論を基に開発されたプログラムである。再就職の可能性を高めるため、次の予防的かつ評価的なプログラムが組み込まれている。①求職スキルの提供、②①のスキルの活用への自信、③失業に伴う不安や抑うつ感情の防止。

Liu, Hung, and Wang (2014:p.1009-1010) 19



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

(1) 求職活動の過程は循環的

循環型自己制御モデルは、求職活動の過程を循環的に捉えます。求職活動が就職につながるかどうかは、求人事業所の事業主、求人の採用担当者、面接の試験官と言った需要側の判断に左右される部分が大い。しかも、一回の求人の応募で就職が決まることは、おそらく珍しいことである。

一般的に、支援対象者は応募をくり返し、ある程度の期間をかけ、やっと就職に至る。このため、求職活動において自己制御の過程をくり返ししながら、需要側の希望に合う人材であること、もしくはそれ以上の希望に応える人材であると示すことができ、就職に至ると考えた方が自然である。

(2) 求職活動の質に焦点

求職活動の研究では、これまで、その量的な側面（以下「求職活動の量」と言う。）に焦点が当てられて、求職活動の量が就職に及ぼす影響が検討されて来た。求職活動の量としては、主に「求職活動の頻度」と「求職活動の努力量」（Saks,2005:160）が取り上げられて来た。

求職活動の頻度は、求職者が、求職活動の期間中、どのくらいの頻度で求職活動をしていたかを、量的に把握する指標である。たとえば、連絡をした求人事業所の採用担当者の人数、1週間に費やした求職活動の時間、求人の探索に活用した情報源の数などである。

求職活動の努力量は、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。求職活動の頻度と違って、特定の求職行動に焦点を当てない。たとえば、「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。

求職活動の量 ⇒ 就職の有無

○求職活動の量は、①求職活動の頻度と②求職活動の努力量から測定される。

22

(3) 自律型求職活動モデル

Van Hooft et.al. (2012:p.4) は、求職活動の量が就職に及ぼす影響を検討するだけでは十分ではないと主張した。なぜならば、求職活動の期間中、支援対象者が就職活動の継続が難しくなる問題に遭遇したり、挫折を経験したり、就職という目標を見失わせる妨害的な出来事が起こるなど、こういった困難な問題への対応が就職を左右すると考えるからである。このため、求職活動の質が就職の及ぼす影響を検討しなければならないと考えた。

彼らは、TQMやマーケティングの考え方を取り入れ、求人事業所の事業主、求人の採用担当者、面接の試験官と言った需要側が求職活動の品質を評価すると考え、次のように、求職活動の品質を定義した。

○求職活動の品質は、労働市場の需要側の期待に合うか、もしくは、それを超える視点から、支援対象者の求職活動を概念化したものである Van Hooft et.al. (2012:p.4)。

23

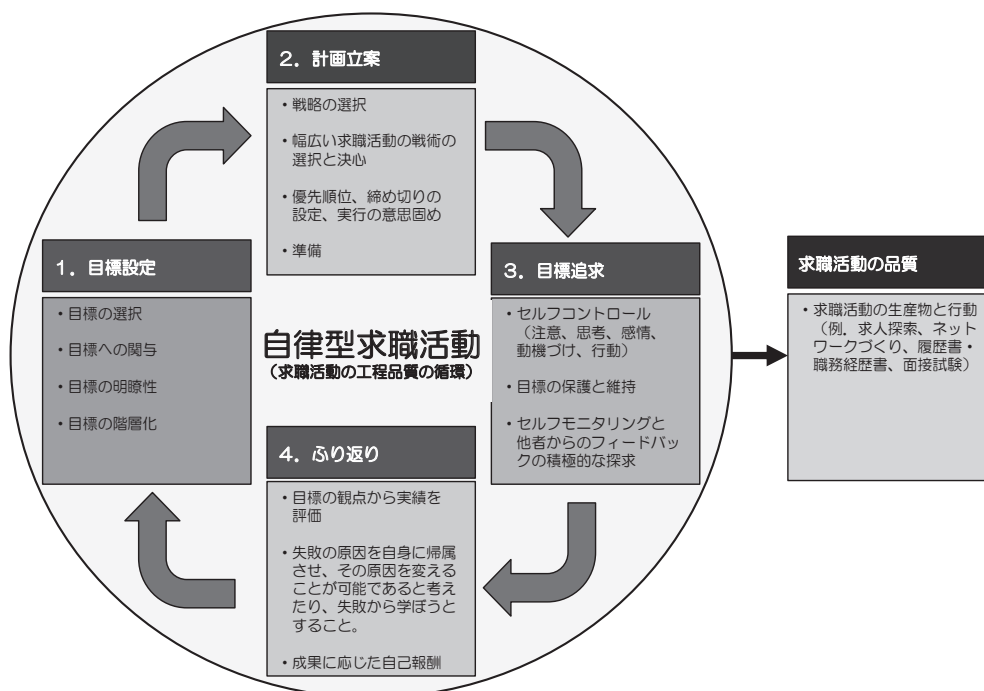
このモデルでは、上述した求職活動の品質管理の視点から、求職活動の過程を、次の4つの段階に分けて検討する。

- ①目標の設定
- ②目標達成のための計画づくり
- ③目標達成のための努力
- ④ふり返し

TQMの考え方に倣い、求職活動の品質は、これら4つの段階から、つくり込まれると考える。

24

求職活動における循環型自己制御モデル（自律型求職活動モデル）



出所) Van Hooft, Wanberg, & van Hove(2013:10-30)を訳出の上、転載。

①目標の設定

自己制御理論では、どのような自己制御の過程も、目標から始まると説明されている（Austin & Bancouber, 1996）。

目標とは、支援対象者が「望んでいる状態の意識的な表現」（Austin & Vancouver, 1996）であり、「階層構造があり、その人の置かれている現状と比較した評価基準として機能する」（Carver & Scheier, 1982; Lord & Hanges, 1987）と説明される。

支援対象者は、意識的と無意識的の双方で、望んでいる状態がある。望んでいる状態が目標になるには、本人が、その目標を意識できるようになる必要がある。目標が意識できるようになると、自分自身の置かれている現状とのギャップが意識できるようになる。動機づけとは、そのギャップを埋めようとする〈こころ〉の働きであり、この〈こころ〉の働きが行動を促進すると考える。

支援対象者は就職という目標がある。その目標は、「自分に合った求人を見つける」「自分の長所をアピールできる提出書類を作成する」などの様々な下位目標を持つ。これが目標の階層構造である。

26

目標設定のポイント

目標設定の段階における質の高い求職活動とは（Van Hooft et al., 2012:13）

- (a) 最も適切な目標をよく考えて1つ選択すること。
- (b) 目標への関与を強くすること。
- (c) 目標を明瞭にすること。
- (d) 目標を構造化し、下位目標へと具体的すること。

○これらに加え、「(O)目標を意識化すること」も重要でしょう。

○生保受給者の場合、「(e)手段の目的化を避けること」も必要になる。

27

○目標と目的は違う。

目標とは、具体的で、比較的すぐにとりかかることができること。

目的とは、将来の方向性のように抽象的で、長期的な視野でとりくむ態度のようなもの。

28

②目標達成のための計画づくり

目標達成に向けた計画づくりの段階には2つの働きがある。1つは、実行しなくても、活動の選択肢を検討できる手段を提供する。もう一つは、目標は階層構造化されており、様々な下位目標を含んでいる。このため、それらの複数ある下位目標を実行に移す手順や優先順位を明らかにする必要があり、その手段も提供する（Austin and Vancouver, 1996）。

この段階には、目標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（「いつ」、「どこで」、「どのように」、「どのくらいの期間」活動するかを決定）などの過程が含まれる（Austin & Vancouver, 1996; Diefendorff & Lord, 2008; Vancouver & Day, 2005）。

この段階で重要なことは、目標の設定をもとに計画や戦略が選択されるが、この選択は、支援対象者の性格や置かれている状況に左右されることである。このため、適切な選択ができるように、求職活動の成果と照らし合わせながら、計画や戦略をくり返し調整する、循環型の方法が要求される（Zimmerman, 2000）。

29

目標達成のための計画づくりポイント

目標達成のための計画づくりにおける質の高い求職活動とは（Van Hoof et al.,2012:16）

- (a) 求職活動の戦略として、（場当たりのではない）探索的に行うか、もしくは集中的に行うか、どちらかを選択する。
- (b) 戦略が決まったら、特にインフォーマルな情報に注意を向け、幅広い戦術の検討により、戦術を行動に移す意図の強化（＝主観的な確率を上げる）をすること。
- (c) 優先順位を検討し、意図に基づいて、いつ（自ら課した期限）、どこで、どのような活動をするか、確かな計画を立てること。
- (d) 計画的な活動の綿密な準備をすること。

30

③目標達成のための努力

目標達成のための努力の段階は、目標に向けた持続的な行動が必要不可欠な過程である。計画された行動の始動と、その行動を持続させるため、意志や注意力が枯渇しないように、適度に休憩を取るなどの工夫が必要になる。

重要な自己制御のメカニズムとしては、特定の場面や分野でのセルフコントロール、目標を見失わず維持すること、セルフモニタリング、フィードバックの探究などがある（e.g., Diefendorff & Lord, 2008; Lord et al., 2010; Zimmerman, 2000）。

この段階についての研究は、これまで、求職活動の頻度や、その活動にかけた時間、そして精神的・肉体的な負担など、努力の量的側面に注意を向け、自己制御の過程を扱って来なかった。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、質的に高い求職活動の過程には、注意・思考・情動・行動に関するセルフコントロール、目標の進捗・遂行に関するセルフモニタリング、目標の保護、積極的なフィードバックの探究技法などが必須である。

31

目標達成のための努力のポイント

目標達成のための努力における質の高い求職活動とは（Van Hooft et al.,2012:19）

- (a) 求職行動を始動し、持続するため、注意、思考、情動、動機づけをセルフコントロールすること。
- (b) 目標を見失わせる妨害を管理し、目標の保護をすること。
- (c) 自身の行動、目標の進捗状況や、そのスピードに関する情報を提供したり、目標と現実との違いを見つけるセルフモニタリングと積極的なフィードバックの探究をすること。なお、こういった診断的な情報は、自己関連情報というより課題関連情報と解釈する。

32

④ふり回り

ふり回りの段階は、自己制御理論のなかでも重要な位置づけにある（e.g., Austin & Vancouver, 1996; Diefendorff & Lord, 2008; Zimmerman, 2000）。設定された目標の観点から、目標への努力が成功しているかどうかを決定するため、目標への努力を評価する。適切なふりかえりを行うには、目標設定の段階で目標が明確であり、目標達成のための努力の段階で、自身の行動をモニターしていることが重要である。

ふり回りの過程は、自身の活動に対する反応や、後の段階である目標の設定、そして目標達成のための計画づくりや努力のフィードバックに影響を及ぼす（たとえば、目標の設定の段階で、実現可能な目標に変更したり、目標、戦略、目標の保護を改訂する）。

Zimmerman（2000）は、ふり回りの中心的な構成要素として、自身の活動の自己評価、自己評価に重要な影響を及ぼす原因帰属、自己反応（たとえば、自己満足、感情、自己報酬、適応的推論）を特定した。

目標の設定からふり回りまでの求職活動の1循環は、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、採否の決定までを考えたらい。

33

ふり返りのポイント

ふり返しにおける質の高い求職活動とは（Van Hooft et al.,2012:21）

- (a) 求職活動・就職の目標に沿って、自身の活動に注意を向けること。
- (b) 失敗の原因を自身にあると考えたり、原因は変わりうるものと捉えたり、失敗から学ぼうとすること
- (c) 自身の行動の成果に応じて、自己報酬を与える仕組みをつくること。

34

V 求職活動の媒介変数と境界条件

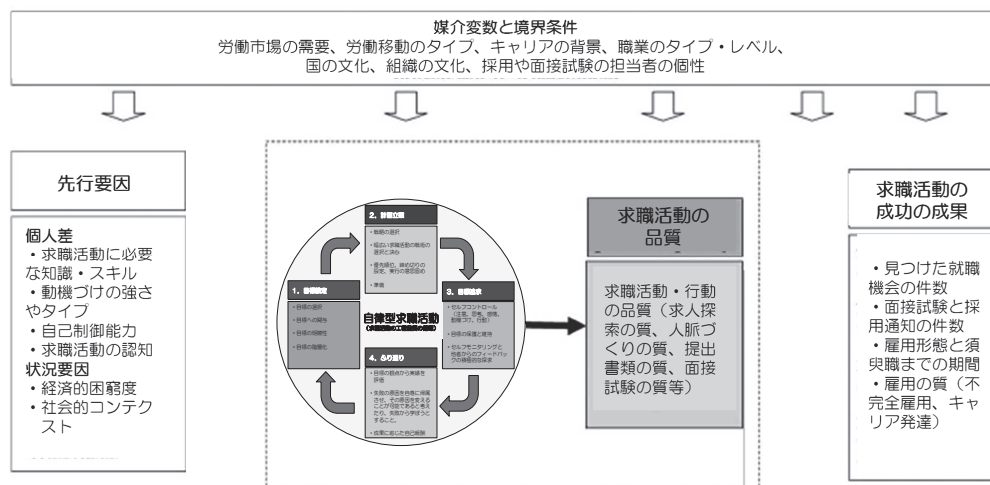
求職活動の品質が高くても、求職活動の成功の成果に結びつくかはわからない。就職できるかどうか、就職できたとして、どのような就業上地位での就職なのか、これまでの仕事の経験を生かした職種での就職かなどは、求職活動の期間中の雇用情勢、希望する職種や仕事内容ごとのキャリア形成の慣行、求人事業所の組織風土、面接試験の担当者の個性等によって影響を受けるからである。

また、支援対象者の年齢や性別、置かれている就職環境なども、求職活動の品質に影響を及ぼす。その品質を媒介として、求職活動の成功の成果に影響を及ぼす。

こういった考え方にに基づき、循環型自己制御モデルの媒介変数と境界条件を整理した。境界条件とは、たとえば、支援対象者の年齢層に着目し、個々の年齢層によって、品質の向上が就職に及ぼす影響を検討し、求職活動の境界条件を設定することである。

35

図 循環型自己制御モデルの媒介変数と境界条件



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

36

今後の課題

- (1) 求職活動の経験を自己制御の学習の機会と捉える
 - ⇒失業のショック
 - ⇒自律的な求職活動
 - (実際の職業相談・紹介業務にたくさんのヒントがある)
 - ⇒就職先への適応
 - ⇒経済的な自立
- (2) <ことば>が<こころ>に影響を及ぼすノウハウの研究
 - ⇒自己制御の基本は独り言
 - ⇒外言から内言へ
 - ⇒内言が行動の制御へ
 - “If then”
 - “効力予期”
 - “結果予期”
- (3) キャリアコンサルティングとの関わり
 - ⇒循環型自己制御モデルからスピナウトするキャリアの課題
 - ⇒キャリアコンサルティングへの切り換え
 - ⇒キャリアコンサルタントの力量が問われる

37

資料3：アンケート票「生活保護受給者の就労支援」

〇〇〇〇年〇月〇日

イブニング・セッション

生活保護受給者の就労支援
ーアンケートー

＜研修研究への協力をお願い＞

（独）労働政策研究・研修機構では、職業相談業務に係る研修プログラムの研究開発に取り組んでいます。アンケートの提出によりご提供頂いた情報は、研修プログラムの研究開発のみに使用するとともに、個人名などプライバシーに関わることを外部に漏らすようなことは一切ございません。研修プログラムをより良いものにするため、何卒、研修研究へのご協力をお願い致します。

Q1. あなた自身についてお伺いします。

(1) 性別について教えてください。

1. 男性 2. 女性

(2) 年齢について教えてください。

1. 10代 2. 20代 3. 30代
-
4. 40代 5. 50代 6. 60代以上

(3) 職業相談業務（若年者、中高年齢者、高齢者、生活保護受給者等、障害者等を含む）を担当された経験はありますか。

1. はい 2. いいえ



(付問) 現時点における、職業相談業務（若年者、中高年齢者、高齢者、生活保護受給者等、障害者等を含む）の通算経験年数は、何年何ヶ月ですか？

約 年 カ月

(4) 現在、職業相談業務（若年者、中高年齢者、高齢者、生活保護受給者等、障害者等を含む）を担当されていますか。

1. はい 2. いいえ

—————裏面に続きます。

Q2. (1)～(4)のイブニング・セッション「生活保護受給者の就労支援」の評価について、
当てはまる番号に一つ○をつけてください。

(1)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。

あ 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 も 言 え な い	あ や や あ て は ま る	あ て は ま る	あ と て も あ て は ま る
1	2	3	4	5	6	7

(2)求職活動の支援に関する考え方の変化が理解できた。

あ 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 も 言 え な い	あ や や あ て は ま る	あ て は ま る	あ と て も あ て は ま る
1	2	3	4	5	6	7

(3)自律型求職活動モデルの考え方が理解できた。

あ 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 も 言 え な い	あ や や あ て は ま る	あ て は ま る	あ と て も あ て は ま る
1	2	3	4	5	6	7

(4)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。

あ 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 も 言 え な い	あ や や あ て は ま る	あ て は ま る	あ と て も あ て は ま る
1	2	3	4	5	6	7



(4)の付問

①5～7に○をつけた方に伺います。それは、どのようなところですか？

②1～4に○をつけた方に伺います。職業相談を進める上で、どのような考え方やノウハウの取得が大切であるとお考えですか？

Q3. このイブニング・セッションの感想について、自由にご記入ください。

ー研修研究へのご協力ありがとうございました。

資料 4 : アンケート票「就職支援研究の最前線」

〇〇〇〇年〇〇月〇〇日

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—
〈アンケート〉

〈研修研究への協力をお願い〉

(独)労働政策研究・研修機構では、職業相談業務に係る研修プログラムの研究開発に取り組んでいます。アンケートの提出によりご提供頂いた情報は、研修プログラムの研究開発のみに使用するとともに、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ことは一切ございません。研修プログラムをより良いものにするため、何卒、研修研究へのご協力をお願い致します。

Q1. あなた自身についてお伺いします。

(1) 性別について教えてください。

1. 男性 2. 女性

(2) 年齢について教えてください。

1. 10代 2. 20代 3. 30代
-
4. 40代 5. 50代 6. 60代

(3) 現時点における、職業相談・紹介、就労支援等の相談業務(若年者、中高年齢者、高齢者、生活保護受給者、障害者等を含む)の通算経験年数は、何年何ヶ月ですか？

約 年 カ月

*相談業務の経験のない方は〇年〇カ月とご記入ください。

(4) 現在、上記の相談業務を担当されていますか？

1. はい 2. いいえ

—————裏面に続きます。

Q2.「就職支援研究の最前線ー求職者の自律性を促す求職活動支援モデルを中心にー」の研修の評価について、当てはまる番号に一つ○をつけてください。

(1)この研修を体験したことに満足している。

あま ては た く ま ら な い	あ て は ま ら な い	あ ま り あ ま て は ま ら な い	ど ち ら も 言 え な い	あ や あ て は ま る	あ て は ま る	あ と も あ て は ま る
1	2	3	4	5	6	7

(2)求職活動の支援に関する考え方の変化が理解できた。

あま ては た く ま ら な い	あ て は ま ら な い	あ ま り あ ま て は ま ら な い	ど ち ら も 言 え な い	あ や あ て は ま る	あ て は ま る	あ と も あ て は ま る
1	2	3	4	5	6	7

(3)自律型求職活動モデルの考え方が理解できた。

あま ては た く ま ら な い	あ て は ま ら な い	あ ま り あ ま て は ま ら な い	ど ち ら も 言 え な い	あ や あ て は ま る	あ て は ま る	あ と も あ て は ま る
1	2	3	4	5	6	7

(4)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。

あま ては た く ま ら な い	あ て は ま ら な い	あ ま り あ ま て は ま ら な い	ど ち ら も 言 え な い	あ や あ て は ま る	あ て は ま る	あ と も あ て は ま る
1	2	3	4	5	6	7



(4)の付問

①5～7に○をつけた方に伺います。それは、どのようなところですか？

②1～4に○をつけた方に伺います。相談業務を進める上で、どのような考え方やノウハウの取得が大切であるとお考えですか？

Q3. この研修の感想について、自由にご記入ください。

ー研修研究へのご協力ありがとうございました。

資料５：イブニングセッション「生保受給者の就労支援」の評価に関する集計表

1 研修への満足感

(人、%)

		人数	あてはま まった ない	あては まらな い	あては まらな い	ど ちら も 言 え な い	あ て は ま る や	あ て は ま る	あ て は と ま る も	無 回 答
	全体	87	0.0	2.3	1.1	2.3	26.4	47.1	20.7	0.0
研修コース	課長・統括研修	44	0.0	2.3	0.0	2.3	15.9	54.5	25.0	0.0
	職業指導Ⅱ専門研修	29	0.0	3.4	3.4	3.4	48.3	27.6	13.8	0.0
	職業指導Ⅳ専門研修	14	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	64.3	21.4	0.0
性別	男性	65	0.0	3.1	1.5	1.5	24.6	50.8	18.5	0.0
	女性	22	0.0	0.0	0.0	4.5	31.8	36.4	27.3	0.0
年齢層	20代・30代	26	0.0	3.8	3.8	3.8	50.0	26.9	11.5	0.0
	40代	39	0.0	2.6	0.0	2.6	17.9	51.3	25.6	0.0
	50代以上	22	0.0	0.0	0.0	0.0	13.6	63.6	22.7	0.0
職業相談の 業務の経験	あり	85	0.0	2.4	1.2	2.4	27.1	47.1	20.0	0.0
	なし	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0
職業相談 業務の担当	現在、担当している	62	0.0	3.2	1.6	3.2	32.3	37.1	22.6	0.0
	現在、担当していない	25	0.0	0.0	0.0	0.0	12.0	72.0	16.0	0.0
職業相談 業務の通算 経験年数	1年未満	19	0.0	5.3	0.0	0.0	42.1	36.8	15.8	0.0
	1年以上5年未満	20	0.0	0.0	5.0	10.0	40.0	30.0	15.0	0.0
	5年以上10年未満	29	0.0	0.0	0.0	0.0	13.8	69.0	17.2	0.0
	10年以上	19	0.0	5.3	0.0	0.0	15.8	42.1	36.8	0.0

2 求職活動の支援に関する考え方の変化の理解

(人、%)

		人数	あてはま まった ない	あては まらな い	あては まらな い	ど ちら も 言 え な い	あ て は ま る や	あ て は ま る	あ て は と ま る も	無 回 答
	全体	87	0.0	0.0	3.4	4.6	29.9	43.7	18.4	0.0
研修コース	課長・統括研修	44	0.0	0.0	4.5	4.5	20.5	47.7	22.7	0.0
	職業指導Ⅱ専門研修	29	0.0	0.0	3.4	6.9	48.3	34.5	6.9	0.0
	職業指導Ⅳ専門研修	14	0.0	0.0	0.0	0.0	21.4	50.0	28.6	0.0
性別	男性	65	0.0	0.0	3.1	4.6	29.2	43.1	20.0	0.0
	女性	22	0.0	0.0	4.5	4.5	31.8	45.5	13.6	0.0
年齢層	20代・30代	26	0.0	0.0	3.8	7.7	50.0	30.8	7.7	0.0
	40代	39	0.0	0.0	5.1	2.6	17.9	48.7	25.6	0.0
	50代以上	22	0.0	0.0	0.0	4.5	27.3	50.0	18.2	0.0
職業相談の 業務の経験	あり	85	0.0	0.0	3.5	4.7	29.4	43.5	18.8	0.0
	なし	2	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
職業相談 業務の担当	現在、担当している	62	0.0	0.0	4.8	4.8	35.5	37.1	17.7	0.0
	現在、担当していない	25	0.0	0.0	0.0	4.0	16.0	60.0	20.0	0.0
職業相談 業務の通算 経験年数	1年未満	19	0.0	0.0	0.0	10.5	47.4	36.8	5.3	0.0
	1年以上5年未満	20	0.0	0.0	10.0	5.0	30.0	40.0	15.0	0.0
	5年以上10年未満	29	0.0	0.0	0.0	0.0	27.6	51.7	20.7	0.0
	10年以上	19	0.0	0.0	5.3	5.3	15.8	42.1	31.6	0.0

3 自律型求職活動モデルの考え方の理解

(人、%)

		人数	あてはま まった ないく	あてはま まらない	あてはま あまり ないり	ど ちら も 言 え な い	あては まる や	あては まる	あては とも まる	無 回 答
	全体	87	0.0	1.1	1.1	3.4	37.9	39.1	17.2	0.0
研修コース	課長・統括研修	44	0.0	2.3	2.3	4.5	27.3	43.2	20.5	0.0
	職業指導Ⅱ専門研修	29	0.0	0.0	0.0	3.4	58.6	31.0	6.9	0.0
	職業指導Ⅳ専門研修	14	0.0	0.0	0.0	0.0	28.6	42.9	28.6	0.0
性別	男性	65	0.0	1.5	0.0	4.6	38.5	38.5	16.9	0.0
	女性	22	0.0	0.0	4.5	0.0	36.4	40.9	18.2	0.0
年齢層	20代・30代	26	0.0	0.0	0.0	3.8	57.7	30.8	7.7	0.0
	40代	39	0.0	2.6	2.6	0.0	20.5	43.6	30.8	0.0
	50代以上	22	0.0	0.0	0.0	9.1	45.5	40.9	4.5	0.0
職業相談の 業務の経験	あり	85	0.0	1.2	1.2	3.5	37.6	38.8	17.6	0.0
	なし	2	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
職業相談 業務の担当	現在、担当している	62	0.0	1.6	1.6	1.6	43.5	35.5	16.1	0.0
	現在、担当していない	25	0.0	0.0	0.0	8.0	24.0	48.0	20.0	0.0
職業相談 業務の通算 経験年数	1年未満	19	0.0	0.0	0.0	5.3	52.6	36.8	5.3	0.0
	1年以上5年未満	20	0.0	0.0	5.0	0.0	40.0	35.0	20.0	0.0
	5年以上10年未満	29	0.0	0.0	0.0	3.4	37.9	41.4	17.2	0.0
	10年以上	19	0.0	5.3	0.0	5.3	21.1	42.1	26.3	0.0

4 有用な情報・ノウハウの取得

(人、%)

		人数	あてはま まった ないく	あてはま まらない	あてはま あまり ないり	ど ちら も 言 え な い	あては まる や	あては まる	あては とも まる	無 回 答
	全体	87	0.0	0.0	0.0	4.6	29.9	49.4	16.1	0.0
研修コース	課長・統括研修	44	0.0	0.0	0.0	9.1	9.1	68.2	13.6	0.0
	職業指導Ⅱ専門研修	29	0.0	0.0	0.0	0.0	55.2	34.5	10.3	0.0
	職業指導Ⅳ専門研修	14	0.0	0.0	0.0	0.0	42.9	21.4	35.7	0.0
性別	男性	65	0.0	0.0	0.0	4.6	29.2	53.8	12.3	0.0
	女性	22	0.0	0.0	0.0	4.5	31.8	36.4	27.3	0.0
年齢層	20代・30代	26	0.0	0.0	0.0	0.0	53.8	34.6	11.5	0.0
	40代	39	0.0	0.0	0.0	7.7	17.9	53.8	20.5	0.0
	50代以上	22	0.0	0.0	0.0	4.5	22.7	59.1	13.6	0.0
職業相談の 業務の経験	あり	85	0.0	0.0	0.0	4.7	29.4	49.4	16.5	0.0
	なし	2	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
職業相談 業務の担当	現在、担当している	62	0.0	0.0	0.0	4.8	33.9	48.4	12.9	0.0
	現在、担当していない	25	0.0	0.0	0.0	4.0	20.0	52.0	24.0	0.0
職業相談 業務の通算 経験年数	1年未満	19	0.0	0.0	0.0	0.0	47.4	36.8	15.8	0.0
	1年以上5年未満	20	0.0	0.0	0.0	5.0	40.0	45.0	10.0	0.0
	5年以上10年未満	29	0.0	0.0	0.0	0.0	24.1	65.5	10.3	0.0
	10年以上	19	0.0	0.0	0.0	15.8	10.5	42.1	31.6	0.0

資料6：イブニングセッション「就職支援研究の最前線」の評価に関する集計表

(注意) イブニングセッション「就職支援研究の最前線」は、実施された「研修コース」が「職業指導Ⅱ専門研修」のみであり、参加者全員が、「職業相談業務の経験」が「あり」、「職業相談業務の担当」を「現在、担当している」と回答したことから、集計表の表側から、「研修コース」「職業相談業務の経験」「職業相談業務の担当」を削除した。

1 研修への満足感

(人、%)

		人数	あてはま まった いく	あてはま まらない	あてはま あまり ない	どちら とも言 えない	あては まるや	あては まる	あては とても まる	無 回 答
全体		48	0.0	0.0	0.0	2.1	18.8	35.4	43.8	0.0
性別	男性	31	0.0	0.0	0.0	3.2	19.4	45.2	32.3	0.0
	女性	17	0.0	0.0	0.0	0.0	17.6	17.6	64.7	0.0
年齢層	20代	29	0.0	0.0	0.0	0.0	24.1	34.5	41.4	0.0
	30代以上	19	0.0	0.0	0.0	5.3	10.5	36.8	47.4	0.0
職業相談 業務の通算経験 年数	1年未満	36	0.0	0.0	0.0	2.8	25.0	36.1	36.1	0.0
	1年以上	12	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0

2 求職活動の支援に関する考え方の変化の理解

(人、%)

		人数	あてはま まった いく	あてはま まらない	あてはま あまり ない	どちら とも言 えない	あては まるや	あては まる	あては とても まる	無 回 答
全体		48	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	37.5	37.5	0.0
性別	男性	31	0.0	0.0	0.0	0.0	32.3	38.7	29.0	0.0
	女性	17	0.0	0.0	0.0	0.0	11.8	35.3	52.9	0.0
年齢層	20代	29	0.0	0.0	0.0	0.0	27.6	31.0	41.4	0.0
	30代以上	19	0.0	0.0	0.0	0.0	21.1	47.4	31.6	0.0
職業相談 業務の通算経験 年数	1年未満	36	0.0	0.0	0.0	0.0	30.6	38.9	30.6	0.0
	1年以上	12	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3	33.3	58.3	0.0

3 自律型求職活動モデルの考え方の理解

(人、%)

		人数	あてはま まったく ない	あてはま まらない	あてはま あまり ない	どちら とも言 えない	あては まるや や	あては まる	あては とても まる	無 回 答
全体		48	0.0	0.0	0.0	0.0	29.2	41.7	27.1	2.1
性別	男性	31	0.0	0.0	0.0	0.0	38.7	38.7	22.6	0.0
	女性	17	0.0	0.0	0.0	0.0	11.8	47.1	35.3	5.9
年齢層	20代	29	0.0	0.0	0.0	0.0	31.0	37.9	27.6	3.4
	30代以上	19	0.0	0.0	0.0	0.0	26.3	47.4	26.3	0.0
職業相談 業務の通算経験 年数	1年未満	36	0.0	0.0	0.0	0.0	36.1	33.3	27.8	2.8
	1年以上	12	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3	66.7	25.0	0.0

4 有用な情報・ノウハウの取得

(人、%)

		人数	あてま はま た く い ら く	あて は ま い ら	あて は ま い ら り	ど ち ら も 言 え な い	あ て は ま る や	あ て は ま る	あ て は と も る	無 回 答
性別	男性	31	0.0	0.0	0.0	0.0	25.8	54.8	16.1	3.2
	女性	17	0.0	0.0	0.0	5.9	17.6	29.4	47.1	0.0
年齢層	20代	29	0.0	0.0	0.0	0.0	17.2	55.2	24.1	3.4
	30代以上	19	0.0	0.0	0.0	5.3	31.6	31.6	31.6	0.0
職業相談 業務の通算経験 年数	1年未満	36	0.0	0.0	0.0	0.0	22.2	47.2	27.8	2.8
	1年以上	12	0.0	0.0	0.0	8.3	25.0	41.7	25.0	0.0

資料 7：職業相談 T I P s の現場での有用性の評価に関する集計表

S01：C L の感情表現を中心に願望・ニーズを表現する言葉を逃さない。

(人、%)

		人数	役に立つ	やや役に立つ	役に立たない あまり	役に立たない	無回答・複数回答
全体		57	66.7	31.6	1.8	0.0	0.0
性別	男性	40	65.0	32.5	2.5	0.0	0.0
	女性	17	70.6	29.4	0.0	0.0	0.0
年齢層	20代	28	64.3	32.1	3.6	0.0	0.0
	30代	20	70.0	30.0	0.0	0.0	0.0
	40代以上	9	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0
職業相談の業務の経験	あり	52	65.4	32.7	1.9	0.0	0.0
	なし	5	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0
職業相談業務の担当	現在、担当している	49	67.3	30.6	2.0	0.0	0.0
	現在、担当していない	8	62.5	37.5	0.0	0.0	0.0
職業相談業務の通算経験年数	職業相談業務の経験なし	5	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0
	1年未満	36	63.9	33.3	2.8	0.0	0.0
	1年以上	16	68.8	31.3	0.0	0.0	0.0

S02：C L の願望・ニーズを把握したら、「どんな働き方、どんな仕事をしたいか」具体的に言葉にするように働きかける。

(人、%)

		人数	役に立つ	やや役に立つ	役に立たない あまり	役に立たない	無回答・複数回答
全体		57	64.9	29.8	5.3	0.0	0.0
性別	男性	40	62.5	30.0	7.5	0.0	0.0
	女性	17	70.6	29.4	0.0	0.0	0.0
年齢層	20代	28	60.7	35.7	3.6	0.0	0.0
	30代	20	75.0	15.0	10.0	0.0	0.0
	40代以上	9	55.6	44.4	0.0	0.0	0.0
職業相談の業務の経験	あり	52	63.5	30.8	5.8	0.0	0.0
	なし	5	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0
職業相談業務の担当	現在、担当している	49	63.3	32.7	4.1	0.0	0.0
	現在、担当していない	8	75.0	12.5	12.5	0.0	0.0
職業相談業務の通算経験年数	職業相談業務の経験なし	5	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0
	1年未満	36	66.7	27.8	5.6	0.0	0.0
	1年以上	16	56.3	37.5	6.3	0.0	0.0

S03: 時間表現を積極的に活用し、希望の就職の時期や、それまでの段取りを、C L が想像できるように働きかける。

(人、%)

		人数	役に立つ	やや役に立つ	役に立たない あまり	役に立たない	無回答・複数回答
全体		57	80.7	19.3	0.0	0.0	0.0
性別	男性	40	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0
	女性	17	94.1	5.9	0.0	0.0	0.0
年齢層	20代	28	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0
	30代	20	85.0	15.0	0.0	0.0	0.0
	40代以上	9	88.9	11.1	0.0	0.0	0.0
職業相談の業務の経験	あり	52	80.8	19.2	0.0	0.0	0.0
	なし	5	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0
職業相談業務の担当	現在、担当している	49	81.6	18.4	0.0	0.0	0.0
	現在、担当していない	8	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0
職業相談業務の通算経験年数	職業相談業務の経験なし	5	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0
	1年未満	36	77.8	22.2	0.0	0.0	0.0
	1年以上	16	87.5	12.5	0.0	0.0	0.0

S04: C L が、どのような求職条件で求人を探したのか、その経緯を言葉にするように働きかける。

(人、%)

		人数	役に立つ	やや役に立つ	役に立たない あまり	役に立たない	無回答・複数回答
全体		57	80.7	19.3	0.0	0.0	0.0
性別	男性	40	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0
	女性	17	82.4	17.6	0.0	0.0	0.0
年齢層	20代	28	71.4	28.6	0.0	0.0	0.0
	30代	20	90.0	10.0	0.0	0.0	0.0
	40代以上	9	88.9	11.1	0.0	0.0	0.0
職業相談の業務の経験	あり	52	80.8	19.2	0.0	0.0	0.0
	なし	5	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0
職業相談業務の担当	現在、担当している	49	81.6	18.4	0.0	0.0	0.0
	現在、担当していない	8	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0
職業相談業務の通算経験年数	職業相談業務の経験なし	5	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0
	1年未満	36	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0
	1年以上	16	93.8	6.3	0.0	0.0	0.0

S05: C L が仕事探しで焦っている場合、その気持ちに気づくように働きかける。

(人、%)

		人数	役に立つ	やや役に立つ	役に立たない あまり	役に立たない	無回答・複数回答
全体		57	40.4	49.1	10.5	0.0	0.0
性別	男性	40	40.0	50.0	10.0	0.0	0.0
	女性	17	41.2	47.1	11.8	0.0	0.0
年齢層	20代	28	35.7	57.1	7.1	0.0	0.0
	30代	20	40.0	40.0	20.0	0.0	0.0
	40代以上	9	55.6	44.4	0.0	0.0	0.0
職業相談の業務の経験	あり	52	40.4	50.0	9.6	0.0	0.0
	なし	5	40.0	40.0	20.0	0.0	0.0
職業相談業務の担当	現在、担当している	49	42.9	49.0	8.2	0.0	0.0
	現在、担当していない	8	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0
職業相談業務の通算経験年数	職業相談業務の経験なし	5	40.0	40.0	20.0	0.0	0.0
	1年未満	36	41.7	50.0	8.3	0.0	0.0
	1年以上	16	37.5	50.0	12.5	0.0	0.0

S06: 採用する側から見て、自分自身の求職活動がどのように見えるのか、想像するように働きかける。

(人、%)

		人数	役に立つ	やや役に立つ	役に立たない あまり	役に立たない	無回答・複数回答
全体		57	50.9	49.1	0.0	0.0	0.0
性別	男性	40	45.0	55.0	0.0	0.0	0.0
	女性	17	64.7	35.3	0.0	0.0	0.0
年齢層	20代	28	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	30代	20	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	40代以上	9	55.6	44.4	0.0	0.0	0.0
職業相談の業務の経験	あり	52	51.9	48.1	0.0	0.0	0.0
	なし	5	40.0	60.0	0.0	0.0	0.0
職業相談業務の担当	現在、担当している	49	55.1	44.9	0.0	0.0	0.0
	現在、担当していない	8	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0
職業相談業務の通算経験年数	職業相談業務の経験なし	5	40.0	60.0	0.0	0.0	0.0
	1年未満	36	55.6	44.4	0.0	0.0	0.0
	1年以上	16	43.8	56.3	0.0	0.0	0.0

S07: 採否の通知が来たら、結果がよくても悪くても、まずは前回の応募と比較して、少しでもよくなったところに注意を向けるように働きかける。

(人、%)

		人数	役に立つ	やや役に立つ	役に立たない あまり	役に立たない	無回答・複数回答
全体		57	78.9	17.5	1.8	0.0	1.8
性別	男性	40	80.0	17.5	2.5	0.0	0.0
	女性	17	76.5	17.6	0.0	0.0	5.9
年齢層	20代	28	67.9	28.6	0.0	0.0	3.6
	30代	20	90.0	5.0	5.0	0.0	0.0
	40代以上	9	88.9	11.1	0.0	0.0	0.0
職業相談の業務の経験	あり	52	78.8	17.3	1.9	0.0	1.9
	なし	5	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0
職業相談業務の担当	現在、担当している	49	77.6	18.4	2.0	0.0	2.0
	現在、担当していない	8	87.5	12.5	0.0	0.0	0.0
職業相談業務の通算経験年数	職業相談業務の経験なし	5	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0
	1年未満	36	80.6	16.7	0.0	0.0	2.8
	1年以上	16	75.0	18.8	6.3	0.0	0.0

S08: 願望・ニーズを実現するため、何が妨げているのか、CLが自ら気づくように働きかける。

(人、%)

		人数	役に立つ	やや役に立つ	役に立たない あまり	役に立たない	無回答・複数回答
全体		57	57.9	38.6	3.5	0.0	0.0
性別	男性	40	52.5	45.0	2.5	0.0	0.0
	女性	17	70.6	23.5	5.9	0.0	0.0
年齢層	20代	28	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	30代	20	60.0	30.0	10.0	0.0	0.0
	40代以上	9	77.8	22.2	0.0	0.0	0.0
職業相談の業務の経験	あり	52	59.6	36.5	3.8	0.0	0.0
	なし	5	40.0	60.0	0.0	0.0	0.0
職業相談業務の担当	現在、担当している	49	61.2	36.7	2.0	0.0	0.0
	現在、担当していない	8	37.5	50.0	12.5	0.0	0.0
職業相談業務の通算経験年数	職業相談業務の経験なし	5	40.0	60.0	0.0	0.0	0.0
	1年未満	36	61.1	33.3	5.6	0.0	0.0
	1年以上	16	56.3	43.8	0.0	0.0	0.0

資料８：職業相談ＴＩＰｓの活用の困難性の評価に関する集計表

S01：ＣＬの感情表現を中心に願望・ニーズを表現する言葉を逃さない。

(人、%)

		人数	難しい	やや難しい	あまり 難しく ない	難 しく ない	無 回 答 ・ 複 数 回 答
全体		57	0.0	15.8	49.1	35.1	0.0
性別	男性	40	0.0	15.0	50.0	35.0	0.0
	女性	17	0.0	17.6	47.1	35.3	0.0
年齢層	20代	28	0.0	17.9	53.6	28.6	0.0
	30代	20	0.0	15.0	40.0	45.0	0.0
	40代以上	9	0.0	11.1	55.6	33.3	0.0
職業相談の 業務の経験	あり	52	0.0	15.4	48.1	36.5	0.0
	なし	5	0.0	20.0	60.0	20.0	0.0
職業相談 業務の担当	現在、担当している	49	0.0	16.3	46.9	36.7	0.0
	現在、担当していない	8	0.0	12.5	62.5	25.0	0.0
職業相談 業務の通算 経験年数	職業相談業務の経験なし	5	0.0	20.0	60.0	20.0	0.0
	1年未満	36	0.0	16.7	52.8	30.6	0.0
	1年以上	16	0.0	12.5	37.5	50.0	0.0

S02：ＣＬの願望・ニーズを把握したら、「どんな働き方、どんな仕事をしたいか」具体的に言葉にするように働きかける。

(人、%)

		人数	難しい	やや難しい	あまり 難しく ない	難 しく ない	無 回 答 ・ 複 数 回 答
全体		57	0.0	24.6	45.6	29.8	0.0
性別	男性	40	0.0	20.0	47.5	32.5	0.0
	女性	17	0.0	35.3	41.2	23.5	0.0
年齢層	20代	28	0.0	21.4	50.0	28.6	0.0
	30代	20	0.0	30.0	30.0	40.0	0.0
	40代以上	9	0.0	22.2	66.7	11.1	0.0
職業相談の 業務の経験	あり	52	0.0	23.1	44.2	32.7	0.0
	なし	5	0.0	40.0	60.0	0.0	0.0
職業相談 業務の担当	現在、担当している	49	0.0	22.4	42.9	34.7	0.0
	現在、担当していない	8	0.0	37.5	62.5	0.0	0.0
職業相談 業務の通算 経験年数	職業相談業務の経験なし	5	0.0	40.0	60.0	0.0	0.0
	1年未満	36	0.0	27.8	38.9	33.3	0.0
	1年以上	16	0.0	12.5	56.3	31.3	0.0

S03: 時間表現を積極的に活用し、希望の就職の時期や、それまでの段取りを、C L が想像できるように働きかける。

(人、%)

		人数	難しい	やや難しい	あまり難しくない	難しくない	無回答・複数回答
全体		57	0.0	3.5	38.6	57.9	0.0
性別	男性	40	0.0	5.0	40.0	55.0	0.0
	女性	17	0.0	0.0	35.3	64.7	0.0
年齢層	20代	28	0.0	3.6	42.9	53.6	0.0
	30代	20	0.0	0.0	35.0	65.0	0.0
	40代以上	9	0.0	11.1	33.3	55.6	0.0
職業相談の業務の経験	あり	52	0.0	1.9	40.4	57.7	0.0
	なし	5	0.0	20.0	20.0	60.0	0.0
職業相談業務の担当	現在、担当している	49	0.0	2.0	40.8	57.1	0.0
	現在、担当していない	8	0.0	12.5	25.0	62.5	0.0
職業相談業務の通算経験年数	職業相談業務の経験なし	5	0.0	20.0	20.0	60.0	0.0
	1年未満	36	0.0	2.8	38.9	58.3	0.0
	1年以上	16	0.0	0.0	43.8	56.3	0.0

S04: C L が、どのような求職条件で求人を探したのか、その経緯を言葉にするように働きかける。

(人、%)

		人数	難しい	やや難しい	あまり難しくない	難しくない	無回答・複数回答
全体		57	0.0	28.1	43.9	28.1	0.0
性別	男性	40	0.0	22.5	45.0	32.5	0.0
	女性	17	0.0	41.2	41.2	17.6	0.0
年齢層	20代	28	0.0	25.0	50.0	25.0	0.0
	30代	20	0.0	20.0	40.0	40.0	0.0
	40代以上	9	0.0	55.6	33.3	11.1	0.0
職業相談の業務の経験	あり	52	0.0	28.8	44.2	26.9	0.0
	なし	5	0.0	20.0	40.0	40.0	0.0
職業相談業務の担当	現在、担当している	49	0.0	28.6	44.9	26.5	0.0
	現在、担当していない	8	0.0	25.0	37.5	37.5	0.0
職業相談業務の通算経験年数	職業相談業務の経験なし	5	0.0	20.0	40.0	40.0	0.0
	1年未満	36	0.0	27.8	47.2	25.0	0.0
	1年以上	16	0.0	31.3	37.5	31.3	0.0

S05: C L が仕事探して焦っている場合、その気持ちに気づくように働きかける。

(人、%)

		人数	難しい	やや難しい	あまり難しくない	難しくない	無回答・複数回答
全体		57	7.0	49.1	28.1	15.8	0.0
性別	男性	40	7.5	45.0	27.5	20.0	0.0
	女性	17	5.9	58.8	29.4	5.9	0.0
年齢層	20代	28	3.6	46.4	32.1	17.9	0.0
	30代	20	15.0	45.0	20.0	20.0	0.0
	40代以上	9	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0
職業相談の業務の経験	あり	52	5.8	48.1	30.8	15.4	0.0
	なし	5	20.0	60.0	0.0	20.0	0.0
職業相談業務の担当	現在、担当している	49	6.1	51.0	26.5	16.3	0.0
	現在、担当していない	8	12.5	37.5	37.5	12.5	0.0
職業相談業務の通算経験年数	職業相談業務の経験なし	5	20.0	60.0	0.0	20.0	0.0
	1年未満	36	5.6	47.2	30.6	16.7	0.0
	1年以上	16	6.3	50.0	31.3	12.5	0.0

S06: 採用する側から見て、自分自身の求職活動がどのように見えるのか、想像するように働きかける。

(人、%)

		人数	難しい	やや難しい	あまり難しくない	難しくない	無回答・複数回答
全体		57	0.0	14.0	47.4	38.6	0.0
性別	男性	40	0.0	10.0	52.5	37.5	0.0
	女性	17	0.0	23.5	35.3	41.2	0.0
年齢層	20代	28	0.0	14.3	50.0	35.7	0.0
	30代	20	0.0	15.0	45.0	40.0	0.0
	40代以上	9	0.0	11.1	44.4	44.4	0.0
職業相談の業務の経験	あり	52	0.0	13.5	48.1	38.5	0.0
	なし	5	0.0	20.0	40.0	40.0	0.0
職業相談業務の担当	現在、担当している	49	0.0	14.3	44.9	40.8	0.0
	現在、担当していない	8	0.0	12.5	62.5	25.0	0.0
職業相談業務の通算経験年数	職業相談業務の経験なし	5	0.0	20.0	40.0	40.0	0.0
	1年未満	36	0.0	11.1	52.8	36.1	0.0
	1年以上	16	0.0	18.8	37.5	43.8	0.0

S07: 採否の通知が来たら、結果がよくても悪くても、まずは前回の応募と比較して、少しでもよくなったところに注意を向けるように働きかける。

(人、%)

		人数	難しい	やや難しい	あまり難しくない	難しくない	無回答・複数回答
全体		57	0.0	22.8	42.1	33.3	1.8
性別	男性	40	0.0	22.5	37.5	40.0	0.0
	女性	17	0.0	23.5	52.9	17.6	5.9
年齢層	20代	28	0.0	21.4	39.3	35.7	3.6
	30代	20	0.0	15.0	45.0	40.0	0.0
	40代以上	9	0.0	44.4	44.4	11.1	0.0
職業相談の業務の経験	あり	52	0.0	25.0	40.4	32.7	1.9
	なし	5	0.0	0.0	60.0	40.0	0.0
職業相談業務の担当	現在、担当している	49	0.0	26.5	42.9	28.6	2.0
	現在、担当していない	8	0.0	0.0	37.5	62.5	0.0
職業相談業務の通算経験年数	職業相談業務の経験なし	5	0.0	0.0	60.0	40.0	0.0
	1年未満	36	0.0	27.8	36.1	33.3	2.8
	1年以上	16	0.0	18.8	50.0	31.3	0.0

S08: 願望・ニーズを実現するため、何が妨げているのか、C Lが自ら気づくように働きかける。

(人、%)

		人数	難しい	やや難しい	あまり難しくない	難しくない	無回答・複数回答
全体		57	14.0	40.4	28.1	15.8	1.8
性別	男性	40	12.5	35.0	32.5	20.0	0.0
	女性	17	17.6	52.9	17.6	5.9	5.9
年齢層	20代	28	14.3	35.7	32.1	14.3	3.6
	30代	20	15.0	45.0	15.0	25.0	0.0
	40代以上	9	11.1	44.4	44.4	0.0	0.0
職業相談の業務の経験	あり	52	13.5	38.5	28.8	17.3	1.9
	なし	5	20.0	60.0	20.0	0.0	0.0
職業相談業務の担当	現在、担当している	49	14.3	38.8	28.6	16.3	2.0
	現在、担当していない	8	12.5	50.0	25.0	12.5	0.0
職業相談業務の通算経験年数	職業相談業務の経験なし	5	20.0	60.0	20.0	0.0	0.0
	1年未満	36	16.7	33.3	30.6	16.7	2.8
	1年以上	16	6.3	50.0	25.0	18.8	0.0

労働政策研究報告書 No. 203

求職活動支援の研究

—自律型求職活動モデルの実用可能性の検討—

発行年月日 2020年1月16日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 株式会社相模プリント

© 2020 JILPT

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<https://www.jil.go.jp/>)