

JILPT 資料シリーズ

No.241 2021年9月

自ら考えて動く仕事探し

—求職活動支援の研究—

自ら考えて動く仕事探し

—求職活動支援の研究—

まえがき

本研究の目的は、心理学の観点から、求職者が「自ら考えて動く」仕事探しができるようになるには、どのような支援をすればよいかを明らかにすることにある。このため、欧米で研究が進む求職活動のセルフレギュレーション（self-regulation）の研究に注目する。

セルフレギュレーションとは、「個人が目標を達成するために自らの判断・感情・行動をコントロールする現象及びそれに関連するプロセスである」（尾崎，2013）。求職活動にあてはめると、求職者が希望の就職を実現するため、自分自身の置かれている就職環境に応じて、自発的に求職行動を選択し、実行すること、つまり「自ら考えて動く」仕事探しである。

この「自ら考えて動く」仕事探しができれば、求職活動中に不調や挫折を経験したとしても、その経験から学び、希望の就職が実現するまで粘り強く求職行動を取り続けることができるようになると考えられている（Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001; Van Hooft, Kammeyer-Mueller, Wanberg, Kanfer, & Basbug, 2020）。

労働政策研究報告書『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—』（労働政策研究・研修機構，2020）では、求職活動におけるセルフレギュレーションのプロセスを包括的にモデル化した自律型求職活動モデル（Van Hooft, Wanberg, & Van Hooft, 2013）に着目した。同モデルは処方箋モデルとされ、希望の就職を実現するため、クリアすべき求職活動の基準を示すものである。この基準を基に、求職者は自身の求職行動のどこをどのように変えていけばよいのか、そして支援者は求職者がどこでつまづいているのかを理解できるようになることが想定されている。この報告書では支援者の側から、自律型求職活動モデルの実用可能性を検討した。2017年度に、試行的に同モデルの考え方やノウハウの解説をハローワーク職員の研修機関の研修へと組み込み、アンケート調査を実施した。その結果、9割以上のハローワーク職員が、同モデルは現場で有用であると評価をした。

本報告書では、求職者の側から、自律型求職活動モデルの実用可能性を実践的に検討する。2018年度に厚生労働省職業安定局首席職業指導官室と共同で、同モデルに基づいた就職支援セミナーである『ここがポイント！求職活動マインドセミナー』（労働政策研究・研修機構，2019）を開発し、2018年10月～12月の間に全国19労働局、31箇所のハローワークで32回、実施した。参加した求職者は739人であり、セミナーの終了後、アンケート調査を実施した。この調査の結果を詳細に分析し、求職者が求職活動を進める上で同セミナーをどのように評価しているかを検討し、どのような支援をすると、求職者が「自ら考えて動く」求職活動ができるようになるのかを考察する。

本報告書が、ハローワーク職員、更には様々な就職支援機関で働く求職活動支援に関わる担当者等の参考となり、多くの求職者に対する支援の向上に役立つものとなれば幸いである。

2021年9月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 樋口 美雄

執筆担当者

氏名	所属	執筆章
かやの じゅん 榎野 潤	労働政策研究・研修機構統括研究員	第1～3章、 第4章（第2節1以外） 第5章（第3節以外） 第7章 資料4～6
まつばら あやこ 松原亜矢子	労働政策研究・研修機構統括研究員	第4章第2節1
いしかわ さとこ 石川 智子	東京大学大学院 教育学研究科 臨床心理学コース 修士課程	第5章第3節 資料1～3
やまぐち あやか 山口 綾香	有限責任監査法人トーマツ リスクアドバイザー事業本部 ヘルスケア マネジャー	第6章

※所属・肩書きは執筆当時のもの。

自ら考えて動く仕事探し
— 求職活動支援の研究 —

目 次

第1章 研究の目的と方法	1
第1節 研究の目的	1
第2節 研修研究の方法	3
第3節 報告書の構成	6
第2章 自律型求職活動モデルと就職の成功の関係	8
第1節 自律型求職活動モデルにおけるセルフレギュレーションのプロセス	8
1 求職活動の定義	8
2 求職活動とセルフレギュレーションの関係	11
3 段階を取り入れた求職活動の定義	13
4 自律型求職活動モデルにおけるセルフレギュレーションのプロセス	15
第2節 自律型求職活動モデルと就職の成功との関係	15
1 自律型求職活動モデルの概要	15
2 自律型求職活動モデルと就職の成功との関係	16
3 自律型求職活動モデルの優位性	19
Appendix Kanferら(2001)とVan Hooftら(2020)における求職活動の定義の相違点	23
第3章 自律型求職活動モデルに関する実証研究	25
第1節 求職活動の量から質への転換	26
1 求職活動の量の研究	26
2 心理的メカニズムの研究	26
3 求職活動の量から質への転換	27
4 セルフレギュレーションの枠組みに基づくメタ分析	28
第2節 セルフレギュレーションと就職の成功との関係	32
1 メタ分析の対象	32
2 カテゴリーの定義	33
3 3種類のモデルと自律型求職活動モデルの関係	35
4 自律型求職活動モデルに関する実証研究	37
第3節 小括	39
第4章 自律型求職活動モデルに基づく就職支援セミナーの研究開発	40
第1節 求職活動マインドセミナーの研究開発の経緯	40
1 アルファ版の開発	40

2	ベータ版の開発	41
3	完成版の実施	41
第2節	求職活動マインドセミナーの構成と内容	43
1	求職活動マインドセミナーの開発の目的と課題	43
2	求職活動マインドとは	45
3	求職活動マインドのセミナーの実施	52
第5章	求職者の求職活動マインドセミナーの評価	57
第1節	調査の目的	57
第2節	調査の方法	57
1	アンケート調査の設計等	57
2	アンケート票の手続き	58
第3節	調査の結果	59
1	参加者のプロフィール	59
2	求職活動マインドセミナーの評価	60
第4節	求職活動マインドセミナーの評価の総合的検討	76
1	セミナーの効果	76
2	参加者の個人属性別	77
3	セミナーの時間数別	82
第5節	小括	83
第6章	求職活動マインドセミナーは具体的にどのように役立つのか	84
第1節	目的	84
第2節	方法	84
第3節	結果	85
1	セミナーの有用性に関する記入率	85
2	セミナーの有用性に関する記述の8種類のカテゴリー	85
3	カテゴリーへの分類結果	88
4	セミナーの有用性を高めるためのアイデア（中立的・否定的評価より）	96
第4節	小括	96
第7章	考察と政策提言	99
第1節	自律型求職活動モデルの発展	100
1	求職活動マインドセミナーの研究開発の継続	100
2	自律型求職活動モデルの視点から既存の研修プログラムの整理	100
第2節	支援者の側から求職者のセルフレギュレーションを促す研修技法の研究	101
1	雇用カウンセリング技法の研究	101
2	認知心理学の応用	103

第3節	求職活動マインドセミナーの効果	104
第4節	政策提言	105
Appendix	Kanferら(2001)とVan Hooftら(2020)における求職活動を捉える視点の相違点	107
参考文献		110
資料1	ハローワーク浜松でのベータ版の実施	115
第1節	調査の目的	115
第2節	ハローワーク浜松でのベータ版の試行実施	115
1	求職者のプロフィール	115
2	セミナープログラムの評価	116
3	求職活動マインドセミナーの具体的内容	117
資料2	ハローワーク那覇での求職活動マインドセミナーの実施	119
1	求職者のプロフィール	119
2	研修プログラムの評価	120
3	求職活動マインドセミナーの有用性の具体的内容	121
資料3	基礎集計表	122
1	30箇所のハローワークでの求職活動マインドセミナーの実施 求職者調査	122
2	ハローワーク浜松でのベータ版の試行実施 求職者調査	124
3	ハローワーク那覇での求職活動マインドセミナーの実施 求職者調査	126
資料4	求職者を対象としたアンケート票	128
資料5	パワーポイントのスライド	130
資料6	ワークシート	137

