

第1章 研究の目的と方法

第1節 研究の目的

労働者を取り巻く雇用環境は絶えず変化している。この雇用環境に適応するには、職業や仕事に関する新たな能力やスキルを獲得し続ける必要がある。求職者は、これらに加え、仕事を探す上での新たな能力やスキルも身に付けなければならない。こういった変化する環境への適応に重要と考えられている心理的メカニズムが、欧米で研究が進むセルフレギュレーション（self-regulation）である。

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）。このプロセスに関して、様々な理論が提出されている（e.g. Carver & Sheier, 1990；Bandura, 1991；Kluger & DeNisi, 1996；Zimmerman, 2000）。本報告書では、これらをまとめてセルフレギュレーション理論と呼ぶ。

セルフレギュレーション理論から成功する求職活動を捉えると、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、自発的に効果的な求職行動を選択し、実行すること、つまり「自ら考えて動く」仕事探しになる。

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）。これは、求職者が一人で求職活動をすることを意味しない。必要とあれば、ハローワークなどの就職支援機関や友人・知人などの他者の支援を求めることも含まれる。

このセルフレギュレーションのプロセスについて、性格特性の視点から捉えると、性格5因子モデルに基づく「誠実性（conscientiousness：McCrae & Costa, 1997）¹」との関わりが強い（Barrick, Mount, and Strauss, 1993）。鶴（2018）は、この“conscientiousness”の日本語への翻訳について一語で表現することが難しいことから、この用語のいくつかのキーワードをまとめ、「野心を持ち目標に向かって自分を律しながら、どんな困難があっても粘り強く責任感を持って努力していく資質」と説明した。この説明からも分かるように、誠実性はセルフレギュレーションのプロセスの維持・促進に深く関わる個人の資質であると言える。

過去の実証研究の結果を統合化したメタ分析の結果からは、この性格特性が強いほど、職業や仕事上の業績が高くなり（Barrick & Mount, 1991；Salgado, 1997）、求職活動におい

¹ “conscientiousness”については、性格5因子モデルに基づく性格検査である“NEO-PI-R”の日本版の作成に関する下中・中里・権藤・高山（1998）の論文を参考とし、「誠実性」と翻訳した。

ては、活発な求職行動と関係性が強く、就職の実現にも影響を及ぼすことが明らかにされている (Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001)。

本研究では、このようなセルフレギュレーション理論の観点から、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、支援者がどのような支援をすればよいかを検討する。このため、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) (以下「前報告書」と言う。) で取り上げた、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 (cyclical self-regulatory model of job search process quality : Van Hooft, Wanberg, & Van Hooft, 2013 : 図表 2-2-1 参照) に着目した。

同モデルは処方箋モデル (descriptive model) 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²を示すものである。求職者は、この基準を基に自身の求職行動について、どのタイミングで、どこをどのように変えればよいのか、そして支援者は求職者がどこでつまづいているのかが理解できるようになることが想定されている。

2017 年度に、この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³における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に組み込み、参加者を対象としてアンケート調査を実施し、職業相談を進める上で同モデルの活用が有効かどうかを聞いたところ、9 割程度のハローワーク職員 (以下「職員」と言う。) が肯定的に評価した。また、自由記述式で課外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、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」などの回答が得られた。

これらの結果から、研修に参加した職員のほとんどが自律型求職活動モデルの現場での活用が有用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た。この背景には、求職者は職業相談の窓口から離れると、自分自身で求職活動を進める必要があり、職員は求職者が「自ら考えて動く」求職活動ができるように、日頃から求職者に働きかけている可能性が考えられる⁴。

前報告書は職員の視点から自律型求職活動モデルの実用可能性を検討したのに対し、本報告書では、求職者の視点から同モデルの実用可能性の検討を更に推し進める (図表 1-1-

² Van Hooft ら (2013) の論文では、“standard and specification” と記述されており、これらをまとめて「基準」と翻訳した。原文を直訳すると「基準と仕様」である。

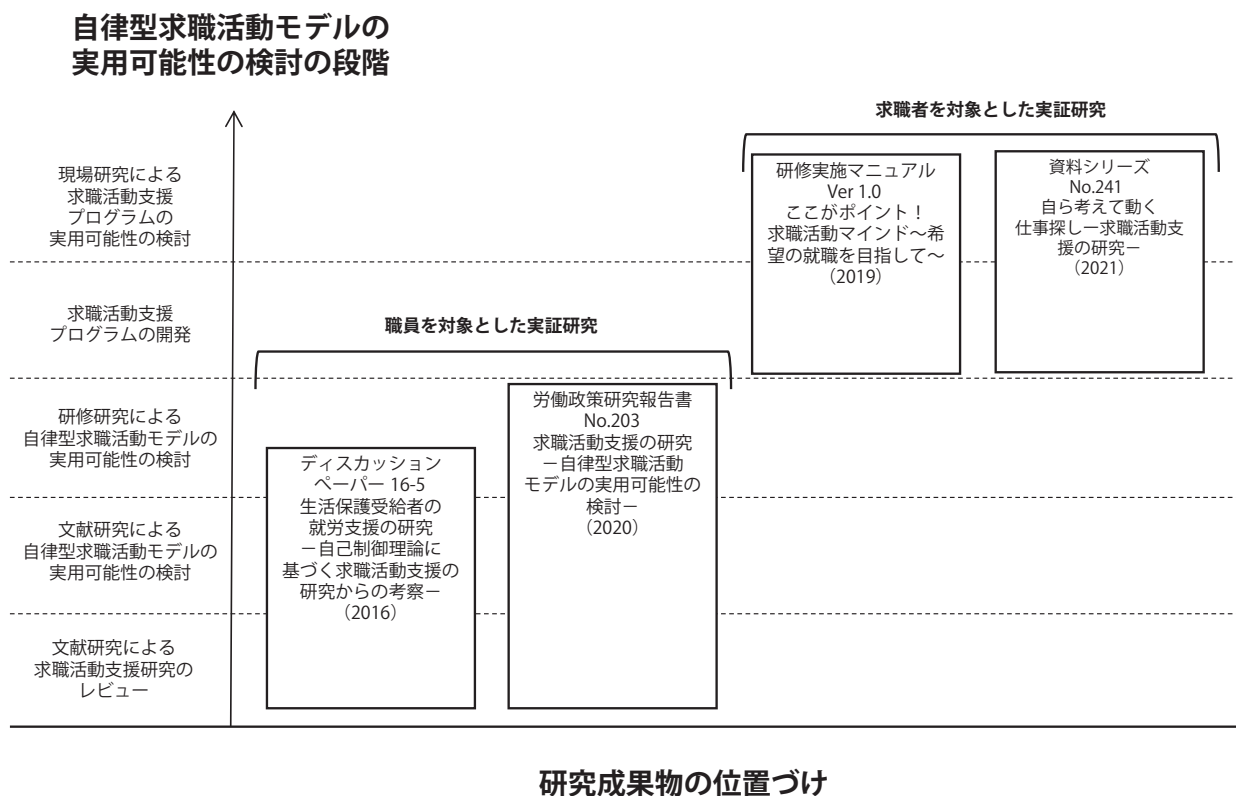
³ ハローワーク職員の研修機関とは労働大学校のことである。労働政策研究・研修機構では、労働行政運営の中核となる行政職員を対象に、求められる資質及び業務遂行能力の向上と能率の増進を目指して、職員の担当業務・行政経験等の各段階に応じて、年度計画で策定、体系化された研修計画に基づき、労働大学校において各種研修を実施している (<https://www.jil.go.jp/training/>)。

⁴ 例えば、求職者が初めて相談の窓口に来た際、職員は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、求人検索のやり方を見せながら、求職者と一緒に求人を探すことにより、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ことである。

1 参照)。このため、2018 年度に同モデルに基づいた求職活動支援プログラムである『ここがポイント！求職活動マインドセミナー』（以下「求職活動マインドセミナー」と言う。）（労働政策研究・研修機構，2019：第 4 章「第 2 節 求職活動マインドセミナーの構成と内容」参照）を厚生労働省と共同で開発し、2018 年 10 ～ 12 月の間に全国 19 労働局、31 箇所のハローワークで 32 回、同セミナーを実施した。参加した求職者は 739 人であり、セミナーの終了後、彼らを対象としてアンケート調査を実施した。

このアンケート調査の結果を詳細に分析し、主に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検討する。

図表 1－1－1 自律型求職活動モデルの実用可能性の検討の段階と研究成果物の関係

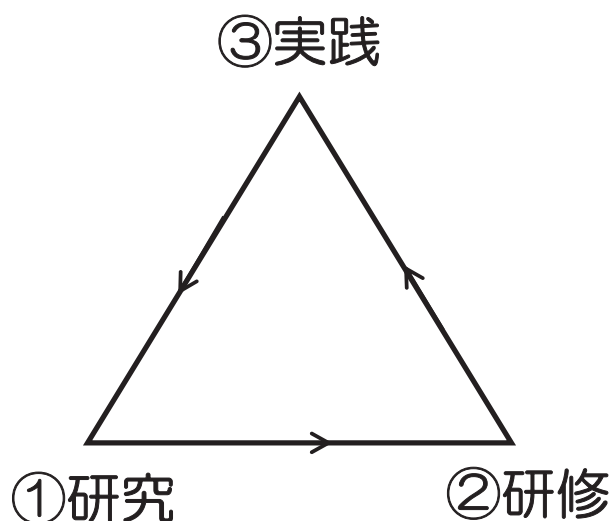


第 2 節 研修研究の方法

本報告では、自律型求職活動モデルの実用可能性を検討する際、アクションリサーチ (action research) の手法を採用する。アクションリサーチとは、「実践的問題と基礎的研究との結合によって、両者の循環的刺激で学問の進歩と社会改善とが相互扶助的に進むことをめざす学問の方向」（中村，1972）と定義される。研修研究では、その実践的問題と基礎的研究をつなぐ要として「研修」を位置付ける。

アクションリサーチの創始者である Lewin は、『研修 (training)』、『研究 (research)』、『実践 (action)』は一つの三角形のようなものであり、どれか一つでも欠けてはならない (Lewin, K., 1946 : p.42) と述べた。そして、具体的に現場で理論を展開するには研修が必要であり、研究、研修、実践が三位一体となってアクションリサーチを進めていくことを提唱した。図表 1-2-1 は、グループダイナミックス (group dynamics) の研究者である 広田君美氏が、これらのプロセスを図式的に表現したものである (小集団研究所, 1990)。本報告におけるアクションリサーチの手順は次のとおりである。

図表 1-2-1 アクションリサーチの図式的表現



出所) Lewin (1946) を訳出の上、小集団研究所編 (1990) を参考に作成。

①研究

求職活動における自律型求職活動モデルの妥当性を検討するため、次の 2 つの観点から文献研究を進める。

第 1 に、自律型求職活動モデルと就職の成功 (employment success⁵) との関係を検討する。前報告書では、自律型求職活動モデルで示されている求職活動の基準を中心に検討した。本報告書では、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考え方を明らかにした上で、そのセルフレギュレーションが就職の成功に及ぼす影響を検討する。

第 2 に、自律型求職活動モデルは、研究者が求職活動に関する研究論文に一つひとつ目を通し、それらの研究の結果を基に就職の成功に結びつく要因を明らかにし、それらを求職活

⁵ 求職活動の研究における就職の成功 (employment success) の概念の幅は広くなりつつある。この概念の指標は、これまでは採用面数の回数 (number of interviews)、内定数 (number of job offers)、就職の有無 (employment status) などの就職に関する客観的な指標が中心であったが、最近になり、再就職先の仕事に対する満足感や新たな職場への定着の意図など就職後の雇用の質 (employment quality) も扱われるようになってきている (Van Hooft et al., 2020)。雇用の質の定義については図表 3-2-1 を参照。ここで言う意図 (intention) とは、A P A 心理学大辞典によると、「行動をする前の意識的な決定」のことである (American Psychological Association, 2015)。職場への定着の意図で説明すると、本人が「新たな職場で働き続ける」と決めることである。

動の基準としてまとめたものである（Van Hooft et al., 2013）。

このような研究は記述的レビュー（narrative review）と言われる。この方法では、調査や実験の結果を統計的に分析することは行われない。文献の選択から、それらを整理し、結論を導き出す一連のプロセスについて、客観的な手続きを基に説明されることもほとんどない。これに対し、メタ分析（meta-analysis）は記述的レビューの欠点を補う方法とされている。具体的には、求職活動の研究について行われた複数の実証研究の結果を、統計的な手法を用いて統合することである（山田・井上，2012）。

Van Hooft ら（2020）は、求職活動の研究に関するメタ分析を行っており、主要な心理学系の雑誌を中心に 2019 年までに公表された求職活動に関する論文を 341 本収集し、それらの論文で扱われている調査や実験の結果をメタ分析にかけた。その結果、求職活動の研究の統合的見地として、セルフレギュレーションが就職の成功に影響を及ぼしていることを明らかにした。

両研究は、その性格が記述的レビューとメタ分析と、それぞれ違うが、いずれも求職活動におけるセルフレギュレーションのプロセス全般を扱っており、また研究の前提となる求職活動の定義がほぼ一致していることから、表裏一体の関係にあると考えられる。このことから、後者のメタ分析から得られた求職活動の研究の統合的見地を参考として、実証的な側面から自律型求職活動モデルと就職の成功との関係を検討する。

②研修

心理学の理論を実証するには、その理論に基づき、研究の対象となるターゲットの行動変容を起こし、期待される成果を上げる必要がある。アクションリサーチでは、行動変容の具体的な手段が「研修」である（Lewin, 1946）。今回の研究の場合、ターゲットは求職者の行動であり、研修とは自律型求職活動モデルに基づく「求職活動マインドセミナー」になる。このセミナーを、求職者を対象として実施した。

本研究の目的は自律型求職活動モデルの実用可能性の検討にあるが、これと並行して、当機構では厚生労働省から求職者の早期再就職を目的とした就職支援セミナーの研究開発の依頼を受けていた。この依頼を受け、研修研究⁶の枠組みの下、求職活動マインドセミナーを厚生労働省と共同で開発した。

③実践

実践とは、求職者が研修で学んだり身に付けたりしたことを、求職活動において「実践」することである。本研究では、求職者が研修の効果により、セルフレギュレーションの心理

⁶ 研修研究とは、労働大学校における労働行政機関の担当者を対象とした研修において、研究員による研究成果を研修に反映させ、研修内容の充実を図り、その結果を更に研究に活用していく、当機構の事業である（労働政策研究・研修機構，2017）。

的メカニズムを働かせ、不調や挫折を経験しても粘り強く求職行動を取り続けることができるようになり、その結果、再就職など就職の成功の可能性が高くなることを想定している。

今回は、このような求職活動マインドセミナーの効果の検証まで至っていない。その代替として、ハローワークにおいて、求職活動支援プログラムである求職活動マインドセミナーを実施し、セミナーの終了後にアンケート調査を行い、求職者にとって求職活動を進める上で、同セミナーに参加したことが役に立つかどうかを尋ねた。また、「役に立つ」と肯定的に回答した求職者を対象に、具体的に役に立つと感じたところを記入してもらい、その内容を分析した。これらの結果から、自律型求職活動マインドセミナーの実用可能性を検討した。なお、セミナーの講師は松原亜矢子前統括研究員と筆者が担当した。

第3節 報告書の構成

本報告書の構成は以下のとおりである。

第1章	研究の目的と方法
第2章	自律型求職活動モデルと就職の成功の関係
第3章	自律型求職活動モデルに関する実証研究
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開発
第5章	求職者の求職活動マインドセミナーの評価
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
第7章	考察と政策提言

それぞれの章の報告書における位置付けを説明する。第1章では、研究の目的と方法を説明する。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、実際に求職者向けの就職支援セミナーを開発し、ハローワークで実施することにより、その支援の方法を検討する。

第2章では、就職支援セミナーを開発する際、欧米で研究が進むセルフレギュレーションの研究に注目し、その包括的なモデルである自律型求職活動モデルを活用する。同モデルの妥当性を検討するため、記述的レビューにより、同モデルにおけるセルフレギュレーションの特徴を明らかにし、就職の成功との関係を検討する。

第3章では、Van Hooft ら (2020) のメタ分析から得られた求職活動の研究の統合的見地を参考として、実証的な側面から自律型求職活動モデルと就職の成功との関係を検討する。

第4章では、自律型求職活動モデルに基づく就職支援セミナーである求職活動マインドセミナーの開発の経緯を説明する。

第5章では、ハローワークにおいて求職者を対象として求職活動マインドセミナーを実践

し、セミナーの終了後に参加者である求職者を対象としてアンケート調査を実施し、同セミナーに対する評価を基に自律型求職活動モデルの実用可能性を検討する。

第6章では、上述したアンケート調査において、求職活動を進める上で、求職活動マインドセミナーが役に立つと評価した求職者を対象として、具体的にその内容を記述することを求め、それらを整理した結果を基に、求職活動マインドセミナーの具体的な有用性を検討する。

第7章では、これらの結果を基に、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。

なお、研修プログラムの研究開発に当たり、大関義勝氏（HRD ファシリテーションズ代表、元・キャリアコンサルティング協議会理事・事務局長）から、様々な示唆と助言をいただいた。改めて、心からの敬意と謝意を表する。

第2章 自律型求職活動モデルと就職の成功の関係

本章では、自律型求職活動モデルと就職の成功の関係を検討する。このため、まず自律型求職活動モデルにおける求職活動の定義を説明し、セルフレギュレーションとの関係を検討する。次いで、同モデルが想定している求職活動におけるセルフレギュレーションと就職の成功との関係について説明する。そして、他の処方箋^{しよほうせん}モデルと比較した自律型求職活動モデルの優位性を検討する。

自律型求職活動モデルが示している求職活動の基準の詳細な説明については、前報告書第5章「第2節 自律型求職活動モデル」を参考として欲しい。

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

1 求職活動の定義

産業・組織心理学事典（Encyclopedia of industrial/organizational psychology）によると、求職活動は一般的に次のように定義される。

労働市場における選択肢に関する情報を得るため、努力量と時間を費やす活動であり、簡潔に説明すると、求職活動は雇用を求めることである。

Boswell (2016:p.812)

この定義における選択肢とは求人情報のことである。原文では努力量と時間は“effort and time”であり、求職活動の研究では、“effort”とは、求職者が求職活動全般に費やしたエネルギーや時間などを量的な側面から求職活動を把握する指標とされる（Saks, 2005）。

この定義では求職活動の外部から観察されうる顕在的（overt）な側面を強調し、表立っては見えない内潜的（covert）な側面、つまり、求職者の心理的メカニズムには触れていない。この意味で、この定義は求職活動というよりも、主に外に現れた求職行動（job search behavior）を対象としている。

求職活動の実証的な研究が始まったのは1970年代頃からであり（労働政策研究・研修機構，2020）、当初は採用面接における効果的なスキル（e.g. Barbee & Keil, 1973）など、求職活動の顕在的な側面に焦点を当てた研究が中心であった。1980年代になると、その焦点が自己効力感（self-efficacy）を高めるための認知的技法¹（e.g. Eden & Aviram, 1993²）など心理的メカニズムに向けられるようになる（労働政策研究・研修機構，2020）。

¹ 認知的技法については、第2節「1 自律型求職活動モデルの概要」を参照のこと。

² Edenら（1993）は、失業者の一般性自己効力感（general self-efficacy）を上げる手法の一つとして、代理経験（vicarious experience）を活用した。代理経験とは、クライアントに対し、模範となる求職者や求職行動について、ビデオ映像などを活用して観察する機会を与え、観察学習により行動変容を促す手法である。

自律型求職活動モデルは、上述した求職活動の定義を踏まえた上で、この心理的メカニズムに注意を向けたモデルになる。同モデルは、Kanfer ら（2001）の定義を参考としている（Van Hooft et al.,2013）。この定義は、求職行動を生み出す心理的メカニズムであるセルフレギュレーションに焦点を当てている。

求職行動³は力動的であり、循環的なセルフレギュレーションのプロセスである

Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz (2001: p.838)

Kanfer ら（2001）の定義を説明すると、まず「力動的（dynamic）」とは、求職者が就職という目標を達成するための自発的⁴な行動パターンであることを意味する。目標とは「ヒトが望んでいる状態の意識的な表現」（Austin et al.,1996）と定義されることから、求職行動が本人の欲求や願望から発せられた行動であることを意味する。つまり、求職者が他者から言われてではなく、自らの欲求や願望から、「仕事を探そう」という気持ちになることである。

次に「循環的（recursive）」だが、求職者が目標を実現するまで、くり返される行動という意味である。具体的には、求職者は「就職したい」といった欲求や願望を実現するために求職行動をとるが、それが成就できないと、その欲求や願望の実現に少しでも近づこうと求職行動を取り続けることである。

ここで「力動的」という言葉が、上述した本人の欲求や願望から生まれた行動であるという意味とは別に、もう一つの意味を持つことになる。例えば、求職者が自分自身の欲求や願望が実現した状態が実現できない、つまり目標の実現が不可能と分ると、目標そのものを変えることが考えられる。具体的には、「事務職に就職したい」と考えていた求職者が応募して不調が続くと、「違う職種に応募しよう」と気持ちを切り換えることである。

求職活動を求職者と採用する側との関係で捉えるならば、「力動的」とは、求職者から採用する側への働きかけであると同時に、採用する側からのフィードバックを受け、求職者の気持ちや行動が変わることも考えられ、双方の相互作用の影響を受けて求職活動が展開することを意味する。

この定義の強調する「力動的」と「循環的」だが、これらから Kanfer ら（2001）の考える求職活動、そして彼らの定義を参考としている自律型求職活動モデルの双方におけるセルフレギュレーションの特徴として、次の3つのことが指摘できる。

³ 英語の原文では“job search behavior”となっており、求職行動であることが明記されている。

⁴ この「自発的」という言葉だが、Kanfer ら（2001）は“volitional”という言葉を使って説明している。「自発的」という言葉は、日本では主体性や自立性といった意味を含み、社会的に望ましい価値基準として受け止められやすい。英語本来の意味は自分が望んで行動することであり、他者から強制された行動ではないという行動上の傾向や特徴を意味する。ロングマン現代英英辞典第5版（Longman Dictionary of Contemporary English 5th Edition : Pearson Longman, 2008）によると、“volition”は“if you do something of your own volition, you do it because you want to, not because you are forced to”と説明される。翻訳すると、「あなたが自発的に何かをするのならば、それはあなたがしたくてするのであり、強制されているからではありません」となる。

第1に、セルフレギュレーションをプロセスとして捉えており、性格特性（personality trait）として捉えていないことである。Karoly（1993）は、セルフレギュレーションには、目標の実現に向け、粘り強く活動できる性格としての「変わりにくい」特性として捉える側面と、状況によっては誰もがそのような行動を取ることができるようになる「変わりやすい」プロセスとして捉える側面の2種類があると説明している。

Kanferら（2001）の定義では、「力動的」や「循環的」側面を強調することにより、求職活動を変わりやすい「プロセス」として捉えていることが理解できる。自律型求職活動モデルも同様に、求職者が効果的な求職行動を取るようガイダンスする処方箋モデル⁵であることから、セルフレギュレーションを「変わりにくい」特性、つまり性格特性ではなく、「変わりやすい」プロセスとして捉えていることが理解できる。

第2に、求職活動を適応行動（adjustment behavior）として捉えていることである。この定義における「力動的」とは、求職者と採用する側の相互作用において求職活動が展開することを意味すると説明した。採用する側を、求職活動に影響を及ぼす労働市場、雇用制度、採用慣行などに広げて考えると、求職者と就職環境との相互作用であり、そのプロセスは求職者の側から見ると環境適応のプロセスとすることができる。

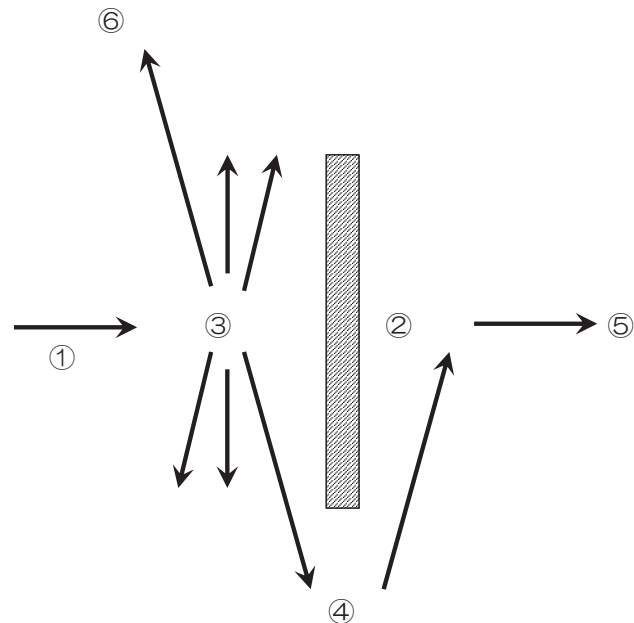
適応の研究については、図表2-1-1に示すDashell（1949）の適応プロセスモデルに遡ることができる。求職活動を例に説明すると、例えば、①は求職者が「就職したい」という欲求や願望の方向性を矢印で示している。しかし、②のように、雇用情勢が非常に悪化するなど、その欲求や願望の実現に障壁となっていることが起こる。そうすると、求職者は、その欲求や願望が実現できず、③の矢印のように、「ハローワークに行く」、「知人に相談する」、「元勤めていた会社に電話する」など様々な反応を示す。なかには⑥のように障壁に跳ね返され、「就職したい」という欲求や願望を断念することもあるだろう。

このように、求職者は試行錯誤を繰り返すことによって、それらの経験から学び、「すぐに就職は難しい」や「新しい技能を身につける必要がある」などの判断や、「職業訓練を受けて新しい技能を身に付ける」という選択につながる事が考えられる。こういった判断や選択により、数カ月の職業訓練の後、就職が達成できた場合、⑤のように障壁を回避して欲求や願望が実現できた状態になる。

Kanferら（2001）の定義においても、また、その定義に基づく自律型求職活動モデル⁵においても、欲求や願望が求職行動の原動力であり、そして、その実現のため、様々な求職行動を繰り返す循環的な行動パターンを特徴とする。そして、それらの経験から学習し、就職の実現に最適な求職行動の選択ができるようになることが想定されており、適応行動として捉えることができる。

⁵ 自律型求職活動モデルの原文は“cyclical self-regulatory model of job search process quality”であり、同モデルは“cyclical”、翻訳すると「循環的」と命名されている。

図表 2 - 1 - 1 適応プロセスモデル



出所) Dashiell (1949 : p.404) を訳出の上、転載。

第3に、セルフレギュレーションは循環的な行動パターンではあるが、Hoffman, Schmeichel, & Baddeley (2012) の指摘するように、その循環にはおのずと限界がある。例えば、求職者が目標を実現するまで求職行動を繰り返すが、その繰り返しが長期に続く場合、求職者は精神的に消耗してしまう問題が起こる。このため、Kanfer ら (2001) の定義においても、また、その定義に基づく自律型求職活動モデルにおいても、目標の実現を重視することから、暗黙のうちに、いかに効率的に循環的な行動パターンを実行するかということ念頭に置いていると考えられる⁶。

2 求職活動とセルフレギュレーションの関係

Kanfer ら (2001) の定義によると、求職活動は力動的であり循環的な行動パターンであるが、それらを含めセルフレギュレーションのプロセスであると説明している。では、セルフレギュレーションとは何か？セルフレギュレーションは次のように定義される。

目標を達成するために自らの判断・感情・行動などをコントロールする現象及びそれに関連するプロセス。

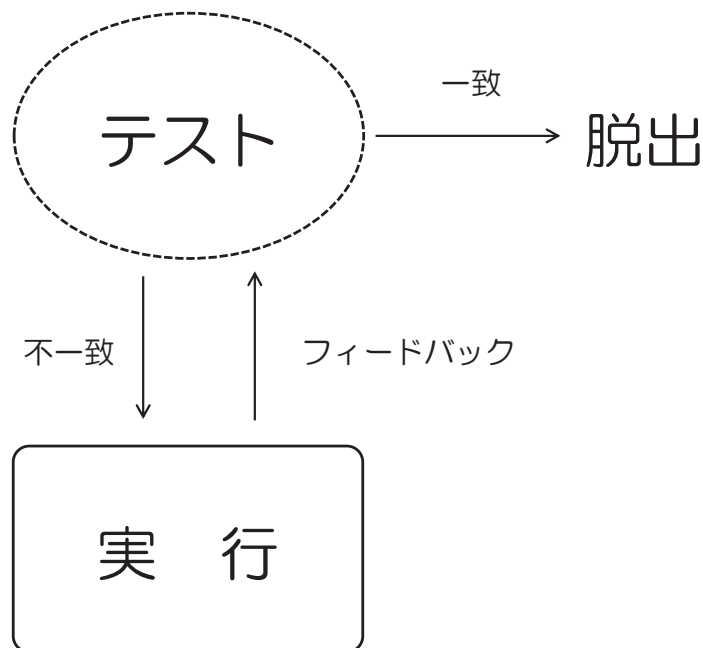
尾崎 (2013 : p.300)

⁶ 求職活動のセルフレギュレーションの研究では、求職者の挫折や失敗の経験は、その経験から学ぶことにより、より良い求職活動をする上で役に立つと考える。このため、挫折や失敗の経験により求職活動をしなくなることは、最も効率的ではない行動パターンとして考えられている。Van Hooft & Noordzij(2009) と Noordzij, Van Hooft, Van Mierlo, Born, & Van Dam (2013) では、求職者が挫折や失敗を経験しても、それらの経験から「学ぶ」と認知できるようになる研修を受けることにより、求職活動の動機付けを失わないようにする研修プログラムを開発している。

このコントロールのプロセスだが、その理論的モデルの一つが図表 2－1－2 に示す行動の基本単位である T O T E ユニット (TOTE unit) である (Miller, Galanter, & Pribram.,1960)。

T O T E とは、test-operate-test-exit の頭文字をつなげた言葉である。このモデルによると、人は行動する場合、何らかの基準を持っており、それと現在の状況を比較する。これを「テスト (test)」と言う。その結果、一致若しくは不一致のどちらかに判断され、不一致の場合、その不一致を埋めようとして、何らかの行動を取ることになる。これを「実行 (operate)」と言う。この「実行」の後、再度、「テスト」して、自身の基準と現状を比較する。この不一致が埋まるまで「テスト」と「実行」のループは繰り返される。この仕組みはフィードバックループ (feedback loop) と呼ばれる。一致した場合、このループから抜け出ることができる。これを「脱出 (exit)」と言う。

図表 2－1－2 T O T E ユニット



出所) Miller, Galanter, & Pribram (1960) をもとに作成。

暖房を例に説明しよう。私たちは体感する温度が適切かどうかという何らかの基準を持っている。それを現状と比較して「テスト」する。寒く感じる場合、暖房を入れるし、暑ければ止めるだろう。これが「実行」である。「実行」すると自分の置かれている状況が変化する。これがフィードバックである。このようにして温度が適切になるまで、暖房を入れたり止めたりすることになる。そして適切と判断した場合、このループから脱出できるようになる。

Kanfer ら (2001) の定義する求職活動の力動的、そして循環的な行動パターンは、セルフレギュレーションの中核となるコントロールのプロセスを、求職活動に応用していると理解できる。求職活動では、例えば「就職する」という目標が基準となり、それと現状、例え

ば無職の状態を比較することになる。両者が不一致の場合、求職行動を取ることで、その不一致を埋めようとする。このプロセスは就職活動の目標と現状が一致する、つまり就職が実現するまで繰り返される力動的で循環的な行動パターンであると言えよう。

3 段階を取り入れた求職活動の定義

Van Hooft ら（2020）は、Kanfer ら（2001）の定義を発展させ、コントロールのプロセスを多段階に分けて、次のように求職活動を定義している。

一般的なセルフレギュレーションの定義（Karoly,1993;Zimmerman,2000）に基づいて⁷、求職活動におけるセルフレギュレーションとして、次の3つから構成される概念として定義する。

- ①求職活動の目標を設定し、明確化するための自己生成的な認知と行動であること。
- ②目標を計画へと変換すること。
- ③就職という目標を達成するため、求職活動を開始し、持続し、変化させること。

Van Hooft, Kammeyer-Muller, Wanberg, Kanfer, and Basbug（2020 : p.10）

この定義では、①で「自己生成的な認知と行動」と説明されているように、「自ら考えて動く」ことが強調され、コントロールのプロセスは、「目標の設定・明確化」（①）、「計画の立案」（②）、「求職活動の実行・維持・改訂」（③）というように多段階へと精緻化している。また、③では「就職という目標を達成するため（to attain employment goal）」と、求職活動が成功した状態を明確に示している。

Kanfer ら（2001）は求職活動をセルフレギュレーションのプロセスとして捉える定義で止まっていたのに対し、Van Hooft ら（2020）は、求職活動におけるセルフレギュレーションについて、より意図性の強い行為（act）⁸として定義していることが理解できる⁹。私たちは先ほどの温度調整の例のように意識せずセルフレギュレーションをしていることがある。そういうセルフレギュレーションとは違い、「意図性が強い」とは、目的意識を持って自らの判断・感情・行動を意識的にコントロールするという意味である。彼らはこの考え方を推し進め、セルフレギュレーションの行為を技法（technique）として説明している。

⁷ 1970年代頃から、求職活動の研究のルーツとなる失業研究は一般心理学の理論を活用した応用研究へと変化する。これ以降、求職活動、そして、その支援の研究も一般心理学からの応用研究が中心となっている（労働政策研究・研修機構，2020 : p.33）。

⁸ セルフレギュレーションのプロセスには2種類あると考えられている（及川・及川,2010）。意識的な選択や努力としてのプロセスと、意識を必要としない自動的なプロセスである。Kanfer ら（2001）の定義ではその区別が曖昧であったが、Van Hooft ら（2020）は求職活動におけるセルフレギュレーションをより意図性の強い行為、つまり意識的な選択や努力のプロセスと捉えた。

⁹ Kanfer ら（2001）と Van Hooft ら（2020）の両論文における求職活動のセルフレギュレーションの定義の違いを明らかにするため、章末に両論文で同定義に関わる記述を抜き出し整理をした Appendix を掲載しておく。

セルフレギュレーションの行為とは、求職者が目標を達成するために活用できる技法のことである。具体的には、求職者が注意を集中したり、モチベーションを維持したり、気分や感情をコントロールしたり、求職行動を取り続けるための技法である。

Van Hooft, Kammeyer-Muller, Wanberg, Kanfer, and Basbug (2020 : p.10)

このように考えると、求職者は意図的にセルフレギュレーションの技法を活用して、求職活動に取り組む必要がある。この理由として、Van Hooft ら（2020）は、求職活動は応募しても不調に終わるなど挫折の経験が起りやすいこと、しかも熱心に求職活動をしていても確実に就職できる保証はないことを挙げている。こういった挫折を防ぎ、不確実性の中で就職という目標が達成できるまで求職行動を取り続けるためにも、意図してセルフレギュレーションの技法を活用する必要があるという。

筆者はこの説明に加え、求職活動が競争環境で行われることも挙げたい。求職活動の本質は、他の求職者との競争を通して、会社や組織における一定の役割や地位（position）を勝ち取ることにある。就職という目標の達成にセルフレギュレーションが有利に働くとするならば、他の求職者と比較して、より高度なセルフレギュレーションの技法を活用する必要があるだろう。

例えば、「粘り強く仕事探しを続ける」というセルフレギュレーションの行為は、採用する側が必要とする知識や技能が同じ求職者同士の競争ならば、そのグループの中で、より粘り強く仕事探しを続けることができる、つまり、より高度なセルフレギュレーションの技法を活用できる求職者の就職の可能性が高まると考えられる。

では、求職活動支援の研究は、特定の個人が他者との競争に勝ち残るための研究なのだろうか？筆者はそれだけではないと考えている。求職活動という競争環境は、求職者がセルフレギュレーションの技法を学ぶことができる貴重な機会ではないだろうか？特に失業者の求職活動は、組織労働者と比較して、上司や同僚などの他者から自身の行動を管理される機会が少ない。その分、自身の求職活動を自己管理する、つまりセルフレギュレーションの技法を学ぶ必要性に迫られるだろう。

求職活動支援の研究は、求職者にセルフレギュレーションの技法を学ぶノウハウを提供し、彼らのセルフレギュレーションの能力を向上させることに貢献できるだろう。そして、この「自ら考えて動く」セルフレギュレーションの能力はキャリア自律（花田・宮地・大木，2003；武石，2016）の研究¹⁰からも明らかのように、これからの働く人のキャリア形成にとって、ますます重要性を増していくものと考えられる。

¹⁰ 花田ら（2003）は、アメリカのカリフォルニア州に拠点を置くキャリア・アクション・センターの定義を引用し、キャリア自律とは「めまぐるしく変化する環境のなかで、自らのキャリア構築と継続的学習に取り組む、生涯にわたるコミットメント」（p.7）と説明している。キャリア自律の要となる心理的メカニズムを、個人のキャリア構築と「めまぐるしく変化する環境」という現実との間の調整と捉えるならば、求職活動においてセルフレギュレーションを学習する経験は、就職後のキャリア自律にも効果を発揮すると考えられよう。

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

自律型求職活動モデルは、希望の就職の実現を目的として、求職活動において目標設定、計画立案、目標追求、ふり返りの4段階の循環を想定しており、Van Hooft ら（2020）の段階を取り入れた求職活動の定義と考え方は同じである。段階の分け方についても、図表2－1－3に示すように対応関係があると言ってよい。

図表2－1－3 段階の対応関係

Van Hooft, Kammeyer-Mueller, Wanberg, Kanfer, & Basbug（2020）の定義	Van Hooft, Wanberg, & Van Hove（2013）の自律型求職活動モデル
①目標を設定し、明確化する	目標設定 ふり返り ^{注1)}
②目標を計画へと変換する	計画立案
③目標を達成するため、求職活動を開始し、持続し、変化させること	目標追求 ^{注2)}

^{注1)}自律型求職活動モデルにおける「ふり返り」は、求職活動の現実と向き合い、自身の意識や行動を省察することである。「①目標を設定し、明確化する」には、図表3－2－1の「A. 自己制御」のサブカテゴリーである「目標の探索」における「自己評価や内省／回顧」を含んでおり、これは「ふり返り」に相当する。

^{注2)}自律型求職活動モデルにおける「目標追求」は、目標を達成するため計画を行動に移すことであり、「③目標を達成するため、求職活動を開始し、持続し、変化させること」が相当する。

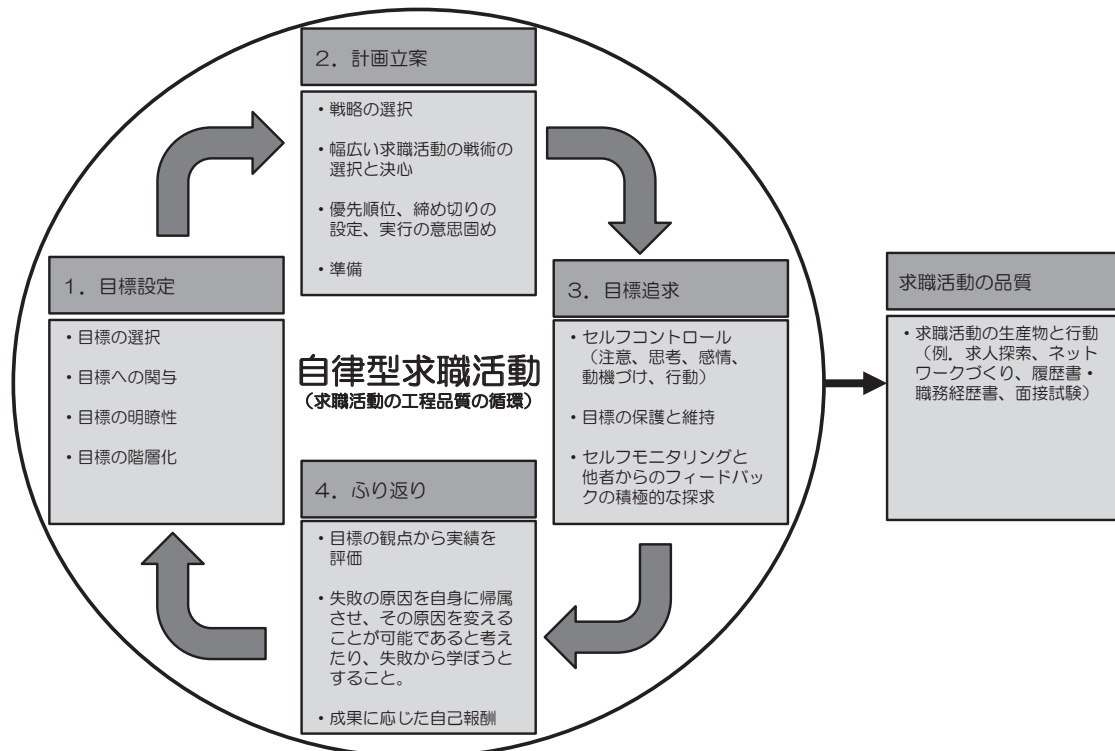
第2節 自律型求職活動モデルと就職の成功との関係

1 自律型求職活動モデルの概要

自律型求職活動モデルでは、求職活動のプロセスを、「こういう仕事がしたい」、「こう働きたい」などを言語化する「目標設定」、目標達成のための「計画立案」、その計画を実行に移す「目標追求」、書類選考の可否や採用通知の有無などの結果が出たところで自身の求職活動を省察する「ふり返り」の4つの段階に分け、それぞれの段階ごとに、クリアすべき求職活動の基準が設定されている。

図表2－2－1は、自律型求職活動を図式化したものになるが、段階ごとの基準が項目化されて掲載されている。これらの基準の詳細は、前報告書第5章「第2節 自律型求職活動モデル」を参考としてほしい。

図表 2－2－1 自律型求職活動モデルと段階ごとの基準



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

これらの基準は希望の就職の実現に有効な心理的メカニズムであり、その働かせ方が認知的技法である。認知とは、英語で言うとコグニション (cognition) であり、個人が、目や耳などの感覚器を通して環境を知覚し、それらの情報をもとに自身の置かれている状況を判断したり、次に何が起こるかを推測したりするなどの心理的メカニズムである。失業者の求職活動で説明すると、失業者が自身の失業をどのように受け止め、これに対し、どのような対処をすればよいかを選択的に判断する一連の心理的メカニズムが認知である。

認知的技法は、経験や研修を通して獲得できる、就職の実現に有効な心理的メカニズムである。例えば、心理学では目標をより具体的にすると、目標達成の可能性が高くなることが明らかにされている (Locke & Latham, 1990) ¹¹。図表 2－2－1 の自律型求職活動モデルでは、「1. 目標設定」における「目標の明瞭性」の基準に相当し、求職者が求職活動の目標を明確にすることが支援の方針となる。そして、この求職活動の目標を明確にする具体的なノウハウ、つまり心理的メカニズムの働かせ方が認知的技法になる。

2 自律型求職活動モデルと就職の成功との関係

自律型求職活動モデルが想定している就職の成功との関係を説明する。まず、求職活動支

¹¹ Van Hove & Saks (2008) は、求職者が、「新しい仕事に就く」や「転職する」というように明確な目標を持つことにより、「求人広告を見る」、「求人サイトを見る」、「人脈作りをする」、「再就職支援機関に登録する」、「雇用主に連絡する」、「求職申込書を提出する」といった求職活動を積極的にとるようになることを明らかにしている。

援における自律型求職活動モデルの位置付けだが、求職者にとって求職活動の指針となる管理サイクル（management cycle）を示している。ここで言う管理とは、希望の就職を実現するために必要な活動の段階、そして段階ごとの基準を示し、求職者が、それらを参考にし、自分自身の求職活動をコントロールすることである。

このモデルは品質管理（quality control）の考え方を参考としている。例えば、生産現場では、良い品質の製品を作るための管理サイクルとしてPDCAサイクルがある。これらの段階を繰り返すことにより、生産工程を改善し、製品の品質（product quality）を向上させることができると考えられている。

1. 計画（Plan）	=	P
2. 実行（Do）	=	D
3. 検証（Check）	=	C
4. 改善（Action）	=	A

Van Hooft ら（2013）は、この品質管理の考え方を求職活動に適用して、自律型求職活動モデルを開発した。同モデルでは製品とは求職活動から産み出された「モノ」や「行動」に相当する。具体的には、履歴書や職務経歴書などの提出書類などの「モノ」、そして求人情報を探したり、採用面接での受け答え、就職につながる人脈作りなどの求職「行動」である。これらの「求職活動の生産物の品質（job search product quality）」を上げるため、次のGPSRのサイクルを回すことになる。

1. 目標設定（Goal Establishment）	=	G
2. 計画立案（Planning of goal Pursuit）	=	P
3. 目標追求（goal Striving）	=	S
4. ふり返り（Reflection）	=	R

GPSRを回すとは、それぞれの段階の基準をクリアできる求職行動を取り続けることである。品質管理では、段階とは生産工程に相当し、生産工程ごとの品質の基準に合うように製品を作り込む。これと同様に、GPSRの管理サイクルにおいても、それぞれの段階における求職活動の基準をクリアすることにより、求職活動の生産物を作り込むという発想をする。

GPSRサイクルでは、追求（S）は計画を実行することであり、PDCAの実行（D）と改善（A）に相当する。ふり返り（R）は検証（C）が相当する。

PDCAサイクルとの大きな違いは目標（G）があることである。目標（G）では、求職者は「どんな働き方、どんな仕事をしたいか」自分自身の欲求や願望に気づき、それを言葉にすることが、この段階での重要な活動基準となる。

PDCAサイクルには、この段階がない。なぜならば、組織労働者を想定して開発された

管理サイクルだからである。目標とは組織から生まれた目標か、その目標から派生された下位目標であり、例えば、「生産性を上げる」、「不良品を出さない」、「欠品を0にする」などは純粋に個人の欲求や願望から生み出された（self-generated）目標ではない。だから組織から離れている、若しくは離れようとしている求職者は、あえて自分自身の欲求や願望に注意を向け、それらを言葉にして目標を立てる必要がある。

求職活動の生産物の品質とは、採用する側から見て、「この人を採用しよう」と思える水準に達しているか、それを超えているかが基準になる。例えば、GPSRサイクルでは、「早く就職したい」と目標（G）を立て、そのため、「職務経歴書を作成しよう」と計画（P）を立てる。この計画を実行に移し、実際に市販のノウハウ本を見ながら「職務経歴書を書く」。これが目標を実現するための追求（S）の段階になる。

この段階で求職活動の生産物の品質が特に重要になる。具体的に説明すると、採用する側が、求職者の生産物である職務経歴書を見て、「この人を採用しよう」と思う水準に達しているか、それを超えている品質になっているかどうか問われる。このため、求職者は職務経歴書を作成する際、自分自身が書きたいことを書くのではなく、採用する側から見て、「自分を採用しよう」と思ってもらえるように書くことが重要になる。

作成した職務経歴書を使って求人に応募し、書類選考の段階で不調に終わったとする。それは採用する側からの判断であり、この判断を手がかりとして、「どこに問題があったのか?」、そして「職務経歴書のどこをどのように変えればよいのか」と考えることが、ふり返り（R）の段階になる。

このようにしてGPSRのサイクルを回すことにより、求職活動の質が向上し、そのアウトプットとしての生産物の品質が上がり、それが求職者の就職の可能性を高めることにつながる¹²。

労働政策研究・研修機構（2019）では、2018年度に日本の求職活動支援の現場に合うように、自律型求職活動モデル、GPSRサイクル、そして、段階ごとに必要な活動の基準などについて、その名称や説明に関する改訂作業を進めてきた。その結果、自律型求職モデルを「求職活動マインド」と言い換え、「希望の就職の実現に向け、活動をしていく上での大切な意識や心構え」と定義し、管理サイクルにおけるそれぞれの段階の名称を次のように変更してGPDRサイクルとし、段階ごとに必要な活動の基準を、よりわかりやすい説明へと改訂した（詳しくは、第4章「第2節 求職活動マインドセミナーの構成と内容」参照）。

¹² 自律型求職活動モデルでは、求職活動の生産物の品質が就職の可能性に直接、影響を及ぼすとは考えていない。例えば、労働市場が需要過多である場合、求職者にとって求人が豊富にあり就職しやすい環境であるため、求職活動の生産物の品質と就職の実現との関係は弱くなる。反対に労働市場が供給過多である場合、求職者にとって求人が欠乏しており就職が難しい環境であるため、求職活動の生産物の品質と就職の実現との関係は強くなる。このように両者の間には、労働市場などの媒介要因が介在することが想定されている（図表2-2-3参照）。

1. 目標 (Goal)	=	G
2. 計画 (Plan)	=	P
3. 実行 (Do)	=	D
4. ふり返り (Reflection)	=	R

3 自律型求職活動モデルの優位性

求職活動のモデルには、^{しょうほうせん}処方箋モデルの他に記述モデル (descriptive model) がある。記述モデルとは、求職活動が実際にどのように行われるのかをモデル化したものである。求職活動のプロセスや、そこで働く心理的メカニズムを明らかにするための研究に用いられる。

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

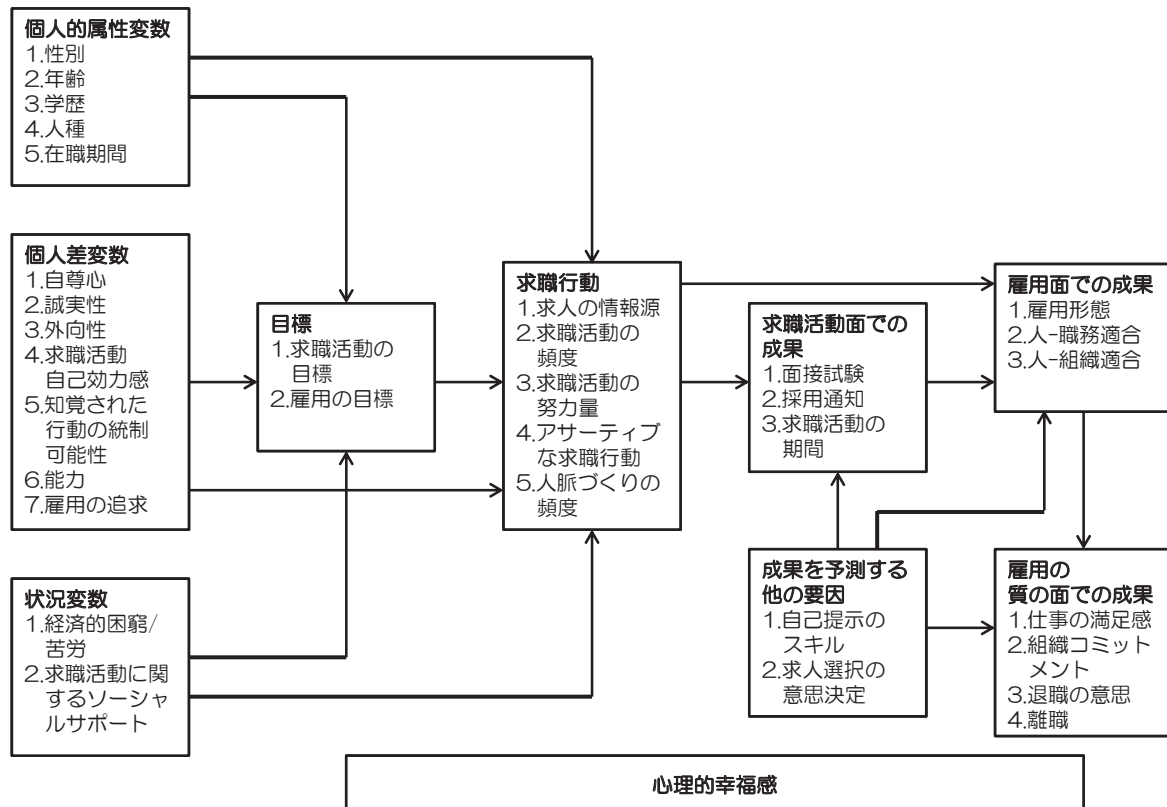
前報告書では、求職者のセルフレギュレーションを促す研修プログラムを開発する手がかりとして、^{しょうほうせん}処方箋モデルであり、かつセルフレギュレーションの観点から求職活動のプロセス全般を扱うモデルを調べた。その結果、該当するモデルは、自律型求職活動モデル及び図表 2-2-2 に示す統合的セルフレギュレーションモデル (an integrative model of job search predictors, behaviors, & outcomes : Saks, 2005) (前報告書第 5 章「第 1 節 統合的セルフレギュレーションモデル」参照) の 2 つに絞られた。

統合的セルフレギュレーションモデルは 3 つの特徴を持つ。第 1 に、求職行動の予測変数として、性別や年齢などの「個人的属性変数」、性格特性や職業能力などの「個人差変数」、経済的困窮の程度やソーシャルサポートなどの「状況変数」を取り込んだことである。

第 2 に求職活動と雇用の 2 つの側面から「目標」を捉えたことである。雇用の目標とは特定の職を得ることであり、求職活動の目標は、その特定の職を得るため、求人情報を収集したり、求人事業所に問い合わせるなどの下位目標という位置付けになる。

第 3 に求職活動の成果変数を多面的に捉えたことである。「求職活動面での成果」では、「面接試験」の回数、「採用通知」の件数、「求職活動の期間」が、そして、「雇用面での成果」では、就職先の「雇用形態」、担当職務との親和性である「人－職務適合」、就職先の組織や職場への適応性である「人－組織適合」が、それぞれ挙げられている。

図表 2 - 2 - 2 統合的セルフレギュレーションモデル



出所）Saks（2005:170）を訳出の上、転載。

求職活動支援における実用可能性の観点から、これらのモデルを比較検討した結果、私たちは自律型求職活動モデルを選択した。ここでは、統合的セルフレギュレーションモデルと比較から、自律型求職活動モデルの優れている点について説明する。

第1に、社会的コンテクストとしての労働市場を取り入れたことである。心理学者は人の心理的メカニズムに焦点を当てる。その分、人が置かれている社会的コンテクストがぼやけてしまうという欠点がある。特に労働に関わる心理学者は、雇用制度や労働市場といった社会的コンテクストへの注意がおろそかになる問題が常に指摘され続けてきた（e.g. Burchell, 1992；Wanberg, Hough, & Song, 2002）。

自律型求職活動モデルは、この問題に対する一つの解決策を示している。それは、求職者の心理的メカニズムの中に採用する側の視点を取り入れるという考え方である。マクロとしての雇用制度や労働市場は直接、求職者の心理的メカニズムに影響を及ぼさない。求職者は、採用する側の視点を意識することにより、自身の求職行動をコントロールする。この認知のプロセスが雇用制度や労働市場の影響であると考ええる。環境への適応を促そうとする支援者の立場からすると、いかに求職者に採用する側の視点を意識させるかがポイントとなる。

統合的セルフレギュレーションモデルも、経済的困窮の程度やソーシャルサポートなどの

社会的コンテキストの変数を取り入れているが、就職の成否に最も強く関わる労働市場の要因を取り入れることができていない。

第2に、求職活動の動機付けのメカニズムを説明したことである。求職活動が就職に結びつく最大の成功要因は、就職するまで求職行動を取り続けることにある（Kanfer et al.,2001）。支援者としては、求職者が就職を実現できるまで、仕事探しの意欲を失わないようにすることが支援の要となる。

自律型求職活動モデルの肝は、求職者が、目標設定の段階で「こういう仕事がしたい」、「こう働きたい」という自身の欲求・願望を明確にし、目標追求の段階で採用する側の視点から自身の求職行動を検討することにより、求職活動の現実と向き合うことにある。求職者は、この欲求・願望と現実とのギャップに気付くこと、分かりやすく説明すると、「このまま何もしないでいると、自身の欲求・願望が実現できない」と意識することが求職活動の原動力となる。

第3に、自律型求職活動モデルは管理サイクルとして設計されており、求職者も、その支援者も導入しやすいことである。管理サイクルとして、よく知られているのはPDCAサイクルであり、計画（P）－実行（D）－検証（C）－改善（A）のサイクルを回していくことにより、目標が実現できるという考え方である。このサイクルを意識することにより、次に何をしなければならないのかが意識できる仕組みになっている。自律型求職活動モデルも、目標設定（G）－計画立案（P）－目標追求（D）－ふり返り（R）というように同様に循環する管理サイクルであると言えよう。

ただし最大の違いは、上述したように、この管理サイクルの中に目標を立てることが組み込まれていることである。一般的に言って、組織労働者はトップでない限り、目標はより上位の職位の者から降ってくる。組織から離れた失業者は、そういうわけにはいかない。自ら目標を立てるところから始めないと、効率的に仕事探しに取り組むことができない。

統合的セルフレギュレーションモデルは、自律型求職活動モデルに先んじて、この目標の要因を取り入れて求職活動のプロセスをモデル化した¹³。しかし、自律型求職活動モデルは目標の要因を取り入れるだけでなく、求職活動における目標と現実とのギャップが求職活動の動機付けを刺激する心理的メカニズムを組み込んでおり、就職支援の現場ではより実用性の高いモデルであると言えよう。

第4にメタ認知の視点から、求職活動に必要な認知的スキルを明らかにしたことである。自律型求職活動モデルにおける目標設定の段階では、求職者にとって、「こういう仕事がしたい」、「こう働きたい」といった自身の欲求・願望を意識する主観が重要であり、目標追求

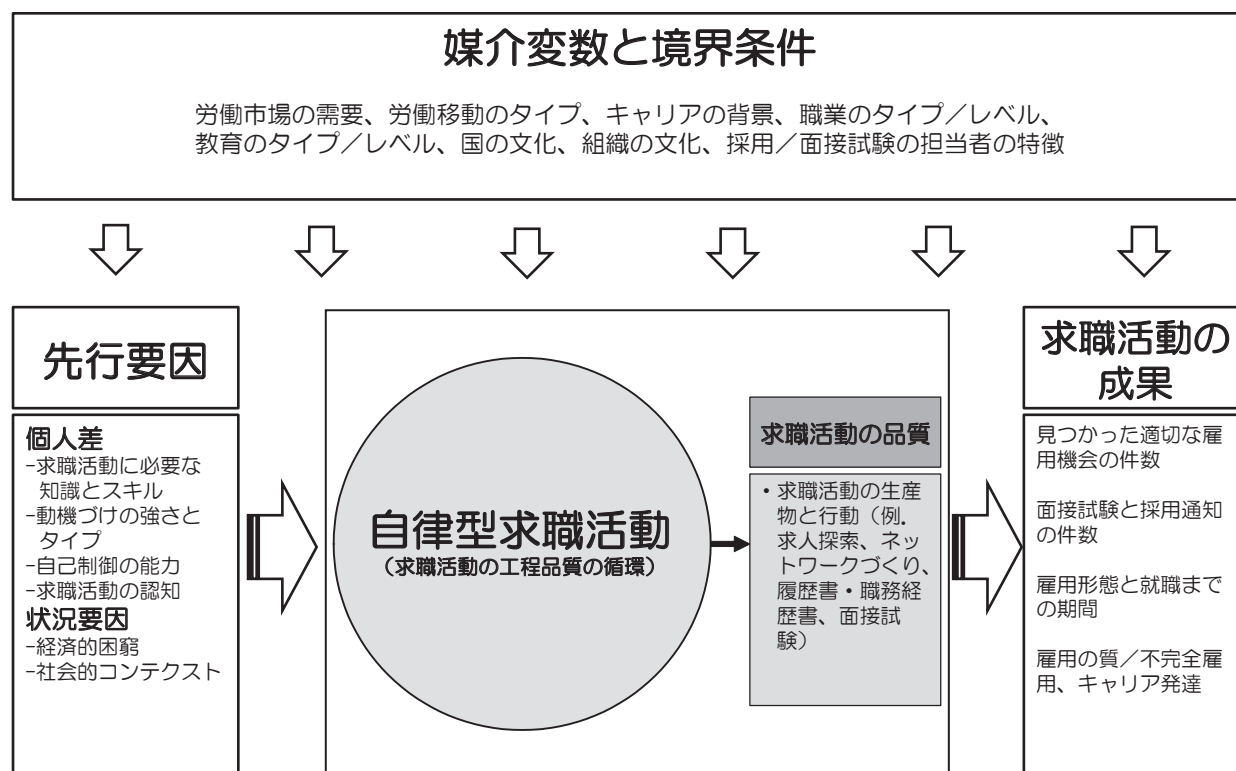
¹³ 求職活動のプロセスに、目標の要因を取り入れたのは、この統合的セルフレギュレーションモデルが初めてである。それまでは、求職活動の目標は、とにかく就職することであり、目標設定の段階を取り入れるまでもなかったからである。その後、雇用形態や勤労者生活が多様化し、求職者一人ひとりが望む就職の実現した状態が多様化することにより、求職活動に「どんな働き方がしたいか」や「どのような仕事をしたいか」といった目標設定の段階が重要になったと考えられる。

の段階では、採用する側の視点から、自身の求職行動を検討するメタ認知のレベルでのスキルが必要となる。支援者の立場からすると、求職者が自身の主観から、採用する側の視点を意識する客観的な視点に切り換えること、つまり認知からメタ認知への切り換えが支援のポイントとなる。これに対し、統合的セルフレギュレーションモデルでは、求職活動の成否を直接左右する重要な要因である採用する側の視点を取り込むことができていない。

第5に、統合的セルフレギュレーションモデルの良い点を取り入れていることである。まず、統合的セルフレギュレーションモデルでは、求職活動と雇用の2つの側面から目標を捉えているが、自律型求職活動モデルでは、この考え方を、目標設定の段階における「目標の階層性」として取り込んでいる。

また、統合的セルフレギュレーションモデルでは、求職行動の予測変数として、個人的属性変数と状況変数を取り入れているが、図表2-2-3に示すように、自律型求職活動全体に影響を及ぼす「先行要因」として、これらの変数を取り込んでいる。

図表2-2-3 自律型求職活動の先行要因、成果、媒介変数の関係



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

そして、統合的セルフレギュレーションモデルでは求職活動の成果を多面的に捉えているが、これについても図表2-2-3に示すように「求職活動の成果」として複数の指標を挙げ、多面的に捉える考え方を採用している。

Appendix Kanfer ら (2001) と Van Hooft ら (2020) における求職活動の定義の相違点

Kanfer ら (2001) と Van Hooft ら (2020) における求職活動の定義の類似点は、いずれも目標志向的なセルフレギュレーションのプロセスと捉えていることである。Van Hooft ら (2020) の定義では、このことに加えて、そのプロセスを多段階に分けて定義しており（表の灰色の箇所）、セルフレギュレーションのプロセスをより意図性の強い行為として捉えていることにある。

Van Hooft, Kammeyer-Mueller, Wanberg, Kanfer, & Basbug (2020)

原文	翻訳
Formally defined, job search is a goal-directed, self-regulatory process in which cognition, affect, and behavior are devoted to preparing for, identifying, and pursuing job opportunities. (p.1)	一般的に定義された求職活動は、認知、感情、行動が <u>仕事の機会の準備、特定、追求に向けられた目標指向的なセルフレギュレーションのプロセスである。</u>
Self-generated thoughts, feelings, and actions regarding job search that are planned and cyclically adapted to the attainment of one's employment goals, involving establishment and specification of job-search goals, planning of the job-search activities, and self-control of attention, thoughts, affect, and behavior regarding job search (cf. Karoly, 1993; Zimmerman, 2000).(p.7)	<求職活動のセルフレギュレーションとは、> <u>自分の雇用目標を達成するために計画的かつ循環的に適用された、求職活動に関する自己生成の思考、感情、行動である。それは、求職活動の目標の設定と設計、求職活動の計画、注意、思考、感情、行動のセルフコントロールなどを含む</u> (cf. Karoly, 1993; Zimmerman, 2000)。
"Based on generic self-regulation definitions (Karoly, 1993; Zimmerman, 2000), we define <i>job-search self-regulation</i> as involving (1) self-generated cognitions and actions directed toward establishing and clarifying job-search goals; (2) translating goals into plans; and (3) initiating, maintaining, and adapting job search to attain employment goals.(p.10)	一般的なセルフレギュレーションの定義 (Karoly, 1993; Zimmerman, 2000) に基づいて、 <u>求職活動のセルフレギュレーションを、次の3つの要素を含むものとして定義する。(1) 求職活動の目標の設定と設計に向けた自己生成された認知と活動が関与している。(2) 目標を計画へと展開すること。(3) 雇用の目標を達成するために求職活動を開始、維持、変化させること。</u>
Linked to this definition and self-regulation phase models (Austin & Vancouver, 1996; Kanfer & Bufton, 2018; Karoly, 1993; Van Hooft et al., 2013; Zimmerman, 2000), we identify four major job-search self-regulation variable classes: <i>goal exploration</i> and <i>goal clarity</i> (referring to the goal establishment process), <i>job-search intentions</i> (referring to the translation of goals into plans), and <i>self-regulatory acts</i> or goal-striving activities that facilitate initiation, monitoring, and maintenance of job-search behaviors.(p.10)	この定義とセルフレギュレーションの段階モデル (Austin & Vancouver, 1996; Kanfer & Bufton, 2018; Karoly, 1993; Van Hooft et al, 2013; Zimmerman, 2000) と連動して、 <u>求職活動のセルフレギュレーションの変数の主要な4段階を特定する：目標の探索と目標の明確化（目標を設定するプロセスを意味する）、求職活動意図（目標を計画へと展開することを意味する）、求職活動の開始、モニタリング、メンテナンスを促進するセルフレギュレーションの活動または目標を追求する活動。</u>

Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz (2001)

原文	翻訳
To investigate antecedent-job search and job search-employment relations at a level that permits evaluation of potential differences among variable relations, we conceptualized job search behavior as the product of a self-regulation process. (p.838)	先行要因と求職活動の関係、および求職活動と就職の関係について、変数間の潜在的な差異を評価できるレベルで研究するため、 <u>求職行動をセルフレギュレーションのプロセスの産物として概念化した。</u>
Building on motivation and self-regulation theories (e.g., Bandura, 1989; R. Kanfer & Kanfer, 1991; Pintrich, Smith, Garcia, & McKeachie, 1993) as well as recent job search theorizing by Latack, Kinicki, and Prussia (1995), we began by defining job search behavior as the outcome of a dynamic, recursive self regulated process. (p.838)	動機づけとセルフレギュレーションの理論 (Bandura, 1989; R. Kanfer & Kanfer, 1991; Pintrich, Smith, Garcia, & McKeachie, 1993) や、Latack, Kinicki, and Prussia (1995) による最近の求職活動の理論化に基づいて、 <u>求職行動を力動的で再帰的なセルフレギュレーションのプロセスの成果として定義することから始めた。</u>
Our formulation depicts job search as a purposive, volitional pattern of action that begins with the identification and commitment to pursuing an employment goal. (p.838)	私たちは、求職活動を、 <u>目的意識を持って自発的に行う行動パターン</u> として捉えているが、それは雇用目標を明確にし、それを追求することから始まる。
The conceptualization of job search behavior as part of a self-regulatory process directed toward obtaining an employment goal indicates that job search refers to a pattern of thinking, affect, and behavior that can be evaluated along intensity-effort (frequency and effort of job search activity), content-direction (activities engaged and quality of these activities), and temporal-persistence (persistence and dynamic processes involved in search) dimensions.(p.838)	<u>求職行動を雇用目標の獲得に向けたセルフレギュレーションのプロセスの一部として概念化すると、求職行動とは、強度 - 努力（求職活動の頻度と努力）、内容 - 方向性（従事している活動とその質）、時間 - 持続（求職活動に関わる持続性と力動的プロセス）の次元で評価できる思考・感情・行動のパターンを指すことが示された。</u>
Having defined job search behavior as goal-directed activities occurring in response to a discrepancy between an employment goal and current state of affairs, we next considered the individual difference antecedents of job search behavior.(p.838)	<u>求職行動を、就職の目標と現状との乖離に応じて生じる目標志向型の行動と定義した上で、次に、個人差のある求職行動の先行要因について考えてみた。</u>
That is, we conceptualized job search behavior as self-directed work tasks in which the individual must identify, initiate, and follow up written and social exchanges for the purpose of obtaining employment. In the job performance domain, such tasks may be compared with those performed in a highly autonomous (and many times stressful and unfamiliar) job. In the job performance domain, such tasks may be compared with those performed in a highly autonomous (and many times stressful and unfamiliar) job. (p.839)	つまり、 <u>求職行動とは、雇用を得るために書面や社会的なやりとりを明らかにし、そのやりとりを始め、繰り返し替えさなければならない自己主導型の仕事であると概念化した。</u> 職務遂行能力の領域では、そのようなタスクは、高度に自律的な（そして多くの場合ストレスが多く、慣れていない）仕事で実行されるタスクと比較される場合がある。
In this article, we conceptualized job search as a product of the self-regulatory, management process by which individuals identify, initiate, and pursue actions for the purpose of obtaining new employment or reemployment.(p.849)	この論文では、 <u>求職活動を、個人が新たな雇用や再雇用を得るための行動を明確にし、その行動を開始し、続けるセルフレギュレーションとしての管理プロセスの産物であると概念化しました。</u>

第3章 自律型求職活動モデルに関する実証研究

本章では、Kanfer ら（2001）と Van Hooft ら（2020）の2つのメタ分析の研究から自律型求職活動モデルの妥当性を検討する。

自律型求職活動モデルが提出される以前は、求職活動支援（job search interventions）¹の研究では、求職活動に費やす時間や頻度が増えるほど、就職の可能性が高まるという“量”を中心とした考え方が一般的であった。このため、求職者が求職活動の頻度を増やしたり、就職が実現できるまで求職活動の意欲を失わず求職行動を取り続けることを目的とした研修技法が主に研究された（e.g. Azrin, Flores, & Kaplan, 1975²; Caplan, Vinokur, Price & Van Ryn, 1989³）。

しかし、同モデルが提出されて以降、求職活動の量よりも、その“質”を高める考え方が主流となり、いかに求職者の求職活動の質を高めるかに注意が向けられるようになった（e.g. Van Hooft et al., 2009; Noordzij et al., 2013）。

自律型求職活動モデルは、求職者が、目標設定、計画立案、目標追求、ふり返りの4つの段階の基準をクリアする求職行動を取ることで、その成果としての求職活動の生産物の品質が高くなり⁴、就職の可能性が高くなることを想定している。

これらの4段階の循環は、求職者が自らの判断・感情・行動をコントロールするセルフレギュレーションのプロセスである。すなわち、同モデルは求職活動の量ではなく、セルフレギュレーションという視点から求職活動の質に焦点を当てており、次のように図式化することができる。

セルフレギュレーション → 求職活動の質 → 就職の成功

Kanfer ら（2001）はこの図式を着想し、Van Hooft ら（2020）は実証研究により、この図式の妥当性を検証した。この流れを踏まえ、この図式に基づく自律型求職活動モデルの

¹ 求職活動支援とは、求職者が雇用を探したり、早期に雇用の機会を得ることを支援する目的で開発された研修プログラムである（Liu, Wang, & Huang, 2014）。求職活動支援の研究が本格的に始まった時期は1980年代頃と考えられる（労働政策研究・研修機構，2020）。

² Azrin ら（1975）は1970年代に開発されたジョブクラブ（job club）の効果検証を行っている。この求職活動支援プログラムは、求職者がグループワークに参加し、インストラクターの指導の下、参加者同士が助け合うことにより、求職活動の意欲を失わず、求職行動を取り続けることに力点が置かれている。

³ Caplan ら（1989）は1980年代に開発されたジョブズ（JOBS）の効果検証を行っている。この求職活動支援プログラムの特徴は、求職者が求職活動中に経験する筆記試験や面接試験での不調、更には就職後の職場不適応などの挫折の経験に対する予防という考え方にある。この予防により、求職者が、就職が実現するまで求職行動を取り続けることができるようになることを目的とする。

⁴ Van Hooft ら（2013）は、品質管理の考え方を応用し、自律型求職活動モデルの各段階の基準をクリアすることにより、求職活動の生産物の品質を作り込むという発想をする。製造ラインで説明すると、一つひとつの生産工程ごとに品質の基準をクリアすることにより、最終的な製品の品質を作り込むという品質管理の考え方と同じである。よって、同モデルにおけるセルフレギュレーションの4段階の循環と求職活動の生産物の品質は分離しておらず、一体化したものとして考えられている。

妥当性を検討する。

第1節 求職活動の量から質への転換

1 求職活動の量の研究

就職の実現における求職活動のセルフレギュレーションの役割を見出したのは、Kanferら（2001）の研究が初めてである。この研究が公表された21世紀以降、求職活動の研究ではセルフレギュレーション理論が主流となった（Boswell, Zimmerman, Swider, 2012）。

それまでは、基本的に求職活動の量が就職の成功を左右すると考える研究が主流であった（e.g., Schwab, Rynes, & Aldag, 1987）。つまり、求職者が頻繁に求職行動を行い、時間をかければかけるほど、より多くの求人情報を得ることができ、就職の可能性が高くなるという考え方である。次のように図式化することができる。

求職活動の量 → 就職の実現

この段階では、求職活動の成果（outcomes）は、就職できたかどうかといった二者択一的な発想が中心であり、就職先での雇用形態、仕事の満足度、職場定着の意図などの雇用の質的な側面は問われなかった。

2 心理的メカニズムの研究

この求職活動の量を左右する心理的メカニズムとして、1980年代頃から自尊心（self esteem）や自己効力感が取り上げられるようになった。この流れを整理すると、まず失業の研究者が心理的メカニズムに注目した。彼らは労働者が失業により自尊心が低くなり、再雇用によって回復すると考えた（e.g., Jahoda, 1982 ; Warr & Jackson, 1985）。

次いで、Kanfer & Hulin（1985）は、この発想を求職活動の研究へと応用した。彼女らは解雇されて2日以内の労働者を調査し、その1カ月後に就職できたかどうかを尋ねた。その結果、就職ができた労働者は、就職できなかった労働者と比較して、自身の求職活動のスキルに自信があり、より積極的に求職行動を取っていることが明らかになった。

この考え方は、その後、求職活動支援の研究へと応用される。Edenら（1993）は失業者の自己効力感を高める研修プログラムである自己効力感ワークショップに注目し、実験的手法を用いて、その効果を検証した。その結果、失業者はこのワークショップを受けることにより、自己効力感が高くなり、それが求職活動の量を増やすことを明らかにした。更に自己効力感の低い失業者は、このワークショップを受けることにより、就職の可能性が上がることを明らかにした。

このように1990年代になると、自尊心や自己効力感といった心理学的構成概念を応用し、

自信を持つことが積極的な求職行動につながるという心理的メカニズムの研究が主流となる。しかし、求職活動の量が増えることにより、就職の実現の可能性が高くなるという考え方は変わらなかった。これを図式化すると、次のようになる。

自尊心・自己効力感 → 求職活動の量 → 就職の実現

3 求職活動の量から質への転換

これに対し、Kanfer ら（2001）は、求職活動の量にのみ注意を向ける研究では、求職者がどうして就職できるようになるのか、そのプロセスが明らかにされないと疑問を呈した。

そして、求職活動の質に注意を向ける理由として、求職活動のプロセスで求職行動が変化することであり、その変化は単に量的なものだけでなく、求職活動の目標や戦略など質的な側面も変化していることを指摘した。例えば、求職者が応募して不調になる経験を繰り返すと、求職活動の方針を変えることはよくある（例えば、求人を探し方をインターネットの求人サイトの利用から以前勤めていた職場の知人に相談する方法へ切り換えるなど）。

これらのことを踏まえ、一般心理学の分野で研究されてきたセルフレギュレーションの観点からこのプロセスを捉えることを提案した。その理由として、求職活動がセルフレギュレーションのプロセスと類似していることを挙げている。

就職するという＜求職活動の＞目標は、その目標を実現するために計画された求職行動を活性化させる。一般的に、求職活動の間、求職者は就職することを目的として様々な活動を行い、様々な個人的な資源（時間、努力、社会的資源など）を利用する。自律性（autonomous）の高い仕事に必要な行動など、他のセルフレギュレーションが働いている行動と同様に、求職活動における一人ひとりの違いは主に自己組織化され、自己管理されている。時間の経過と共に、環境からのフィードバックや、環境に対する自己反応が、雇用目標や求職活動の戦略などのセルフレギュレーションの構成要素に影響を与えることで、求職活動の方向性や頻度が変化することがある。

Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz (2001 : p.838)

注) ＜ ＞内の記述は著者の加筆した部分である。

このように、求職活動とセルフレギュレーションのプロセスの類似性を説明しているが、それらは次の3つに整理できるだろう。①求職活動が就職という目標を実現するための目標志向性の強い行動であること。②この目標の実現のため求職行動は非常に多様で複雑であり、自律性（autonomous⁵）の高い仕事に必要な行動と類似していること。③環境との相互作用

⁵ A P A心理学大辞典によると、“autonomous”は、「①独立した存在であること、②自分自身の考えで活動すること。③自己統治していること」と説明されている。行動が非常に複雑で多様になると、環境や他者などの外的要因に依存（他律的：heteronomous）しては自分自身の行動をコントロールできなくなることから、「自ら考えて動く」自律性が必要になると考えられる。

を通して求職行動の方向性や強度が変化する循環的な活動であること。

ここで言う自律性の高い仕事とは、管理職や専門職の仕事のように、仕事の仕方が、その時々状況によって変化するため多様で複雑であり、その仕事成果につながるかどうかは実際にやってみないと分からないような不確実性を伴う仕事がイメージされている。このため、本人が考えて実際に仕事をしてみて、その経験から学ぶというセルフレギュレーションと同様なプロセスが重視されると考えられる。

求職活動も、仕事探しをすれば確実に就職できるという保証はない。雇用情勢や労働市場、採用の担当者など外的な要因に左右されるため複雑で多様であり、本人が実際に仕事探しをして、その経験から自分に合った仕事や効果的な仕事の探し方などを手探りで考えながら探すことになる。これは自律性の高い仕事に必要な行動と同じであると考えられる。

これらの理由は過去の求職活動の実証研究に基づいたものではない。なぜならば、Kanferら（2001）がこの論文を公表した当時は、まだセルフレギュレーションのプロセスから求職活動を捉える実証研究が乏しかったからである⁶。しかし、この着想を萌芽として、2000年以降、求職活動及びその支援の研究において、求職活動を量ではなく質、具体的にはセルフレギュレーションのプロセスとして捉える研究が主流となる。

4 セルフレギュレーションの枠組みに基づくメタ分析

(1) メタ分析の研究の枠組み

Kanferら（2001）は、求職活動におけるセルフレギュレーションの役割を検討するため、2000年までに公表された求職活動に関する研究をメタ分析にかけた。その際、図表3-1-1に示すように、「先行要因」、「求職行動」、「就職に関する変数」の3つのカテゴリーからなる研究の枠組みを作成した。

この研究の枠組みの特徴は3つある。第1に、「先行要因」として、セルフレギュレーションのプロセスとの関わりの観点から、職業能力を除く個人差として、「A. 性格特性変数」、「B. 一般化された期待変数」、「C. 自己評価変数」、「D. 動機付け変数」、そして状況変数として、「E. 社会的変数」の5種類のカテゴリーをそれぞれ定義し、整理した。なお、メタ分析では、これらの変数の他に、性別、年齢、教育歴、人種などの変数を含む生活歴のカテゴリーを加えている。

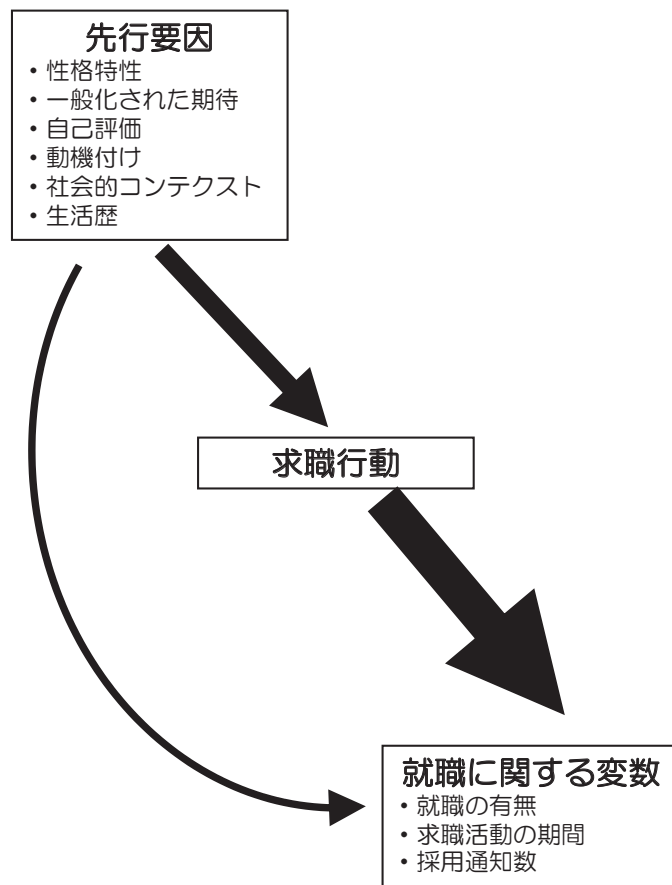
第2に、「求職行動」のカテゴリーは量的側面のみが扱われ、「求職行動の努力」と「求職行動の頻度」の2種類の変数から構成された。

第3に、求職活動の成果は、「就職に関する変数」が該当し、「就職の有無」、「求職活動の

⁶ 求職活動をセルフレギュレーションのプロセスとして捉える先駆的研究として、Latacke, Kinicki, & Prussia (1995) がある。彼らは対処行動理論 (coping theory: Lazarus & Folkman, 1984) を求職活動のプロセスに応用した。その目的は失業によるストレスの緩和にあり就職ではなかった。

期間」、「採用通知の数」の3種類の変数に整理した。いずれも就職と関係する客観的な変数が中心であり、就職先に対する満足感や定着の意図など雇用の質的な側面は考慮に入れられていなかった。

図表 3－1－1 メタ分析の研究の枠組み



出所) Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz(2001) を訳出の上、転載。

(2) メタ分析の対象

Kanfer ら (2001) は、メタ分析の対象は、2000 年までに公表された社会科学、経済学、経営学の研究において、求職活動に関する研究のうち、「求職行動」変数と「就職に関する変数」(以下「求職行動－就職間」と略記)、「先行要因」に含まれる変数と「就職に関する変数」(以下「先行要因－就職間」と略記)、「先行要因」に含まれる変数と「求職行動」変数間(以下「先行要因－求職行動間」と略記)の相関係数のいずれかが一つ以上ある論文・報告書を収集した。その結果から、図表 3－1－2 に示すデータセットを作成した。

図表 3-1-2 メタ分析の対象となるデータセット

	全体	求職行動— 就職間	先行要因— 就職間	先行要因— 求職行動間
①収集した調査・報告書数（本）	73	28	59	36
②①に含まれる独立したサンプル数（件）	82	32	68	38
③相関係数の個数（個）	413	41	230	142
④調査の参加者数（人）	21,898	7,890	19,957	11,010

出所）Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz(2001)をもとに作成。

Kanfer ら（2001）は、これらのデータを、図表 3-1-3 に示す変数の定義に基づいてコーディングした。

図表 3-1-3 カテゴリーごとの変数の定義

先行要因 ／求職行動	定義
A. 性格特性変数	
神経症傾向	不安であり、主観的苦痛があり、不満があるという自己報告に見られるような否定的な感情と関係した性質または行動（McCrae & Costa, 1997）。
外向性	熱意があり、幸福感があり、活力があり、社会的反応性があるという自己報告に見られるような肯定的な感情と関係した性質または行動（McCrae & Costa, 1997）。
開放性	想像力に富み、敏感であり、共感的であり、好奇心が強く、寛容であるという自己報告に見られる性質または行動（McCrae & Costa, 1997）。
協調性	親切であり、好感が持て、協力的で、親切、思いやりがあるという自己報告に見られるような性質または行動（McCrae & Costa, 1997）。
勤勉性	信頼性、順守、忍耐力に関連する性質と行動（McCrae & Costa, 1997）。
B. 一般化された期待変数	
統制の所在	行動と結果を結びつける一般化された原因帰属。統制の所在が自分自身にある人は、結果に対し、より強くコントロールできると報告する（Rotter, 1966）。
楽観主義	ポジティブなことが起こるという一般化された期待、または「悪いことではなく、よいことが人生に起こる」という信念（Scheier & Carver, 1985）。
C. 自己評価変数	
求職活動自己効力感	うまく就職活動をこなしたり、就職したりすることに対する自己報告の自信（R. Kanfer & Hulin, 1985）。
自尊心	自分自身について価値があり、重要である評価すること（Blascovich & Tomakam, 1991）。
D. 動機づけ変数	
知覚された経済的困窮	求職活動中に予想される経済面でのストレスや緊張感。
雇用コミットメント	雇用されて働くことに対し、それが重要であり生活の中心にあると捉える態度。
E. 社会的変数	
ソーシャルサポート	ストレスの多い出来事に対処する際、有用性という観点から、他者からの道具的・情緒的サポートを知覚すること（Kessler et al., 1985）。
F. 求職行動変数	
求職行動の努力	求職活動における行動や努力の知覚。
求職行動の頻度	特定の求職行動の頻度と期間。

出所）Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz（2001）をもとに作成。

(3) 分析の結果

Kanfer ら（2001）は、「求職行動－就職間」、「先行要因－就職間」、「先行要因－求職行動間」のカテゴリー間の関係性の枠組みをもとにメタ分析にかけ、カテゴリーに含まれる変数間の平均修正済み標本加重相関係数（mean corrected sample-weighted correlations : 以下「相関係数」と言う。）を算出した。

メタ分析の結果の概要を説明すると、**図表 3－1－1**の矢印の大きさに示されるように、相関係数の数値を基に、それぞれの関係性は、求職行動－就職が最も強く、次いで、先行要因－求職行動が続き、そして先行要因－就職は最も弱いと解釈された。つまり、この研究の枠組みから言えることは、求職行動に含まれる変数は頻度（intensity）と努力であることから、より頻繁に求職行動を行い、そして、求職活動に費やした時間やエネルギーが多いほど、就職の可能性が高くなること、そして、この求職行動と就職の関係性は、性格特性などの先行要因と就職の関係性よりも強いことを意味する。

Kanfer ら（2001）は、これらの結果から、就職には様々な要因が関わり、複雑なプロセスであることから、求職行動が就職に影響を及ぼすということは、そこにセルフレギュレーションの心理的メカニズムが働いていると解釈した。

わかりやすく説明すると、求職行動と就職の間に関係性があるとするならば、就職できるまで求職行動を取り続ける必要がある。しかし、求職活動には応募しても不調に終わるなど、失敗や挫折の経験がつきものである。更に、求職行動をすれば確実に就職できるというものでもなく、就職できるかどうかは非常に不確実性が強い。こういった条件下で積極的に求職行動を取り続けるには、求職者は自分自身の気持ちや行動をコントロールするセルフレギュレーションが必要であると考えた。

このメタ分析の解釈の背景にある Kanfer ら（2001）の考え方は、求職活動の量が就職の成功を左右する。その求職活動の量は、心理的メカニズムとしてのセルフレギュレーションによって左右されるという考え方になる。しかし、このセルフレギュレーションの変数はメタ分析では扱われておらず、その影響力は実証されていない。よって、Kanfer ら（2001）は求職活動の質に注意を向けつつも、その効果を実証的に明らかにしたわけではなかった。これらを図式化すると次のようになる。

（セルフレギュレーション） → 求職活動の量 → 就職の実現

つまり、求職活動の量が就職の実現に影響している背景には、心理的メカニズムとしてセルフレギュレーションが働いているはずであると解釈したのである。

第2節 セルフレギュレーションと就職の成功との関係

1 メタ分析の対象

Kanfer ら（2001）の研究以降、セルフレギュレーションの観点からの求職活動に関する実証研究が盛んに行われるようになった。しかし、そのほとんどがセルフレギュレーションのプロセス全般を扱うものではなく、目標の設定（e.g. Stumpf, Colarelli, and Hartman., 1983⁷⁾）や、その実現のための計画を立てるプロセス（e.g. Van Hooft, Born, Taris, Van Der Flier, & Blonk, 2004⁸⁾）など、セルフレギュレーションのプロセスについて部分的に焦点を当てた研究が中心であった。

そこで、Van Hooft ら（2020）は、これらの研究を基にメタ分析をかけることにより、セルフレギュレーションのプロセス全般を扱うことができるようになると考え、そのセルフレギュレーションと求職行動、そして就職の成功の3者間の関係を検討した。更に、メタパス解析により、セルフレギュレーションが求職活動を介して就職の成功に及ぼす影響関係を検討した。

このため、2019年4月までに公表された求職活動に関する文献を中心に収集した上で、次の5つの条件によりメタ分析の対象となる研究を絞り込んだ。

- ①実証研究であること。
- ②研究のサンプルは求職者か潜在的な求職者（失業者、在職者、新卒者、退職者、再就職者、派遣社員等）であること。若しくは、以前、求職者であった経験があること（例えば、新卒者の再雇用の質に関する研究）。
- ③研究のサンプルが他の研究のそれと重複していないこと。
- ④研究では、予測変数若しくは結果変数と、カテゴリー（セルフレギュレーション、求職行動、就職の成功）のうちの一つ以上の変数との関係に関する単変量統計を報告していること。
- ⑤サンプルのサイズが報告されていること。

Van Hooft, Kammeyer-Mueller, Wanberg, Kanfer, & Basbug（2020 : p.13）

④の条件は、後述する「セルフレギュレーション」、「求職行動」、「就職の成功」のカテゴリーに属する変数のうち一つ以上が、予測変数若しくは結果変数との間で関係性を示す単変量統計であるという意味である。例えば、性格特性が予測変数となり、「セルフレギュレーション」のカテゴリーに当てはまる変数との間で相関係数が示されている場合である。この場合、「セルフレギュレーション」は結果変数に限られない。例えば、就職の有無が結果変

⁷⁾ Stumpf ら（1983）は、目標設定に相当するキャリア選択に影響を及ぼすキャリア探索（career exploration）が求職活動に及ぼす影響を検討している。

⁸⁾ Van Hooft ら（2007）は、計画立案に相当する求職活動意図（job search intention）が求職活動に及ぼす影響を検討している。

数である場合、予測変数である性格特性と就職の有無の間に想定される媒介変数であってもよい。

①～⑤の条件の絞り込みの結果、341本の論文・報告に絞られ、それらから378本の独立したサンプルが得られた。参加者数は165,933人に上った。74.3%のサンプルが2000年以降の論文や報告から得られたものであった。

2 カテゴリーの定義

Van Hooft ら（2020）のメタ分析では、「セルフレギュレーション」、「求職行動」、「就職の成功」のカテゴリーを、**図表 3-2-1**のA. ～G. の7種類の変数へ細分化している。

「セルフレギュレーション」のカテゴリーは、「A. セルフレギュレーション (job search self-regulation overall)」変数に相当し、この変数は、「目標の探索 (goal exploration)」、「目標の明瞭性 (goal clarity)」、「求職活動の意図 (job-search intentions⁹)」、「セルフレギュレーション行為 (self-regulatory acts)」の4種類の下位変数を含む。つまり、セルフレギュレーションのプロセス全般を扱う変数である。

この「A. セルフレギュレーション」の定義は、上述した Van Hoot ら（2020）の定義（**第2章第1節「3 段階を取り入れた求職活動の定義」参照**）に対応しており、自律型求職活動モデルが想定しているセルフレギュレーションの考え方と同じである。また、下位変数は自律型求職活動モデルの4段階とほぼ対応している。同モデルにおける目標設定とふり返りは、「目標の探索」変数と「目標の明瞭性」変数、計画立案は「求職活動の意図」変数、目標追求は「セルフレギュレーション行為」変数にそれぞれ対応している。

「求職行動」のカテゴリーは、「B. 求職活動の量 (job search intensity¹⁰)」変数と「C. 求職活動の質 (job search quality)」変数の2種類のカテゴリーに分けている。「B. 求職活動の量」は、求職者がどのくらいの頻度で、求職行動に時間をかけ、持続的に取り組んでいたか、という変数である。この変数は、「積極的求職活動 (active job search)」、「準備的求職活動 (preparatory job search)」、「インフォーマル求職活動 (informal job search)」、「フォーマル求職活動 (formal job search)」といった求職活動の種類ごとの求職活動の量に関する変数を含む。

「C. 求職活動の質」は自律型求職活動モデルにおける「求職活動の生産物の品質」（**第2章第2節「2 自律型求職活動モデルと就職の成功との関係」参照**）に対応している。すなわち、求職活動の生産物としての履歴書や職務経歴書などの提出書類などの「モノ」、そして求人情報を探したり、採用面接での受け答え、就職につながる人脈作りなどの求職活動に

⁹ **図表 3-2-1**に示す「求職活動の意図」変数の定義では、「求職行動にどの程度、打ち込もうとしているのか、あるいは、どの程度、打ち込もうと計画しているのか」と定義されており、Van Hooft ら（2020）は、計画を立てるプロセスに、この変数を位置付けている。

¹⁰ 直訳すると、「求職活動の強度」となるが、**図表 3-2-1**に示す定義で説明されているように、求職活動の「量 (quantity)」を示す変数であることが理解できる。

おける「行動」が、採用する側から見て、採用しようという水準に達しているか、若しくは、それ以上であるかを示す変数である。

図表 3－2－1 メタ分析におけるカテゴリーごとの変数の定義

変数名	定義
A. セルフレギュレーション	就職という目標を達成するため、計画され、循環して適用される求職活動に関する自発的な思考、感情、活動であり、これらには、求職活動の目標の設定と仕様、求職活動の計画、求職活動における注意、思考、感情、行動のセルフコントロールも含む（cf. Karoly, 1993; Zimmerman, 2000）。以下のサブカテゴリーを含む。
目標の探索	職業、仕事、組織に関するキャリアの探索と取得したキャリアに関する情報の範囲。加えて、自己評価や内省／回顧も含む。
目標の明瞭性	求職活動の目的、希望するキャリアや仕事（または仕事の種類）、キャリアの目標と計画について、求職者がどの程度、明確にしているかということ（Saks & Ashforth, 2002; Wanberg et al., 2002）。
求職活動の意図	求職行動にどの程度、打ち込もうとしているのか、あるいは、どの程度、打ち込もうと計画をしているのか（Van Hooft et al., 2004）。
セルフレギュレーション行為	求職活動に関する思考、注意、行動、および感情をコントロールする行為・戦略、及び求職活動を持続させるための行為・戦略（例えば、いつ、どのように求職活動を行うかについての実行意図の形成；Van Hooft et al., 2005；破滅的な不安や心配の管理；Wanberg et al., 1999；求職活動中の挫折への効果的な対処；Vuori & Vinokur, 2005）。
B. 求職活動の量	求職活動の頻度と種類（Wanberg et al., 2000）。求職者が就職活動に費やすエネルギー、時間、持続性の量（Kanfer et al., 2001）。以下のサブカテゴリーを含む。
積極的求職活動	求人事業所に履歴書を送ったり、求人事業所との関係を強くしたり、採用面接を受けることで、仕事を得る努力を積極的にすること（Blau, 1994）。
準備的求職活動	積極的に応募するのではなく、様々な情報源（親戚、新聞、インターネット、以前の雇用主、現在の同僚など）を介して求人に関する情報を収集すること（Blau, 1994）。
インフォーマル求職活動	求職活動においてインフォーマルな情報源を利用した回数の合計。インフォーマルな情報源とは、求職活動以外で主な目的を持つ人脈（現在／過去の同僚、友人／親戚、以前の雇用者など）を含む（Barber et al., 1994; Saks, 2006）。求職活動において人脈を利用する頻度と綿密さ（例えば、他者に連絡して仕事の機会や求職活動のプロセスに関する情報、求人情報、助言を得ること）（Wanberg et al., 2000）。
フォーマル求職活動	就職活動において、フォーマルな情報源を利用した回数の合計。フォーマルな情報源とは、主に就職や人材紹介を目的とした仲介組織（就職斡旋会社、インターネット、テレビ・ラジオ・新聞広告、キャンパスリクルート、大学の就職センターなど）を指す（Barber et al., 1994; Saks, 2006）。
C. 求職活動の質	求職行動（人脈づくり、面接行動など）や求職活動の生産物（応募書類、履歴書など）が、採用する側の期待に応えるか、もしくはそれ以上のレベルにあるかどうか（Van Hooft et al., 2013）。
D. 採用面接の回数	求職活動中に一次面接または二次面接を受けた回数（所定期間内）。
E. 採用通知の数	求職活動中に受けた内定の回数（所定期間内）。
F. 就職の有無	求職者が求職活動を始めてからある時点において、（新しい）仕事を見つけたかどうかという状況。
G. 雇用の質	新しい仕事に対する質的評価。このカテゴリーには、仕事の改善、不完全雇用ではないこと、人と仕事または人と組織の適合性の評価、仕事の満足度、組織のコミットメント、および定着の意図を含む。これらの変数を含めるかどうかについては、概念上の検討と、メタ分析によって明らかにされた変数間同士の相互関係に基づいている（Hararia et al., 2017; Jiang et al., 2012; Kristof-Brown et al., 2005; Maynard et al., 2006; Meyer et al., 2002; Verquer et al., 2003）。

出所）Van Hooft, Kammerer-Muller, Wanberg, Kanfer, & Basbug（2020）をもとに作成。

ここで混乱するのは、自律型求職活動モデルでは、求職活動の質とはセルフレギュレーションのプロセスそのものであり、目標設定、計画立案、目標追求、ふり返りの4つの段階ごとの求職活動の基準をクリアすることにより、その成果である「求職活動の生産物の品質」を作り込むことを考えた (Van Hooft et al., 2013)。

$$\text{求職活動の質} = \text{セルフレギュレーション} + \text{求職活動の生産物の品質}$$

これに対し、メタ分析では、「C. 求職活動の質」を、セルフレギュレーションのプロセスと分けて捉えており、自律型求職活動モデルとは求職活動の質の指し示す意味が違っている。

これは、セルフレギュレーションを就職の成功に影響を及ぼすプロセスとして、求職活動の質を介する場合と、求職活動の量を介する場合の違いを検討するための工夫であると考えられる。そのメタ分析における求職活動の質の定義は、自律型求職活動モデルにおける「求職活動の生産物の品質」と同じである。

$$\text{求職活動の質} \simeq \text{求職活動の生産物の品質}$$

つまり、自律型求職活動モデルでは、セルフレギュレーションと「求職活動の生産物の品質」を作り込むプロセスは一体となっており、それらの総称が求職活動の質である。これに対し、このメタ分析では、求職活動の量的側面と質的側面の間で就職の成功に及ぼす影響の違いを比較検討するため、概念的にセルフレギュレーションと「求職活動の生産物の品質」を分け、前者を「A. セルフレギュレーション」とし、後者を「C. 求職活動の質」として定義したと考えられる。そして、求職活動のプロセスの質を示す代理変数として、「求職活動の生産物の品質」を活用したと言えよう。

「就職の成功 (employment success)」は、求職活動の成果を量と質の2つの側面から捉え、4種類のカテゴリーに整理している。「D. 採用面接の回数 (number of interviews)」、「E. 採用通知の数 (number of job offers)」、「F. 就職の有無 (job search status)」といった量的側面と、新しい職場での雇用の質的側面に対する評価である「G. 雇用の質 (employment status)」である。

図表3-2-1では、それぞれの変数の定義を説明している。メタ分析の対象となった研究で取り上げられている統計的変数について、これらの定義を基にコーディングをして数量化が図られている。

3 種類のモデルと自律型求職活動モデルの関係

Van Hooft ら (2020) は、これまでのセルフレギュレーションに関する求職活動の研究

を踏まえ、メタ分析により、次の3種類のモデルを検討していると考えられる。まずは2000年以前に主流であった考え方であり、積極的に求職行動を撮れば取るほど、就職の可能性が上がるというモデルである（e.g., Schwab et al., 1987）。次のような図式となり、本報告書では求職活動量モデルと名付ける。

求職活動の量 → 就職の成功

Kanfer ら（2001）は求職活動の質に注意を向けたが、実際にメタ分析で検討した因果関係は積極的に求職行動を取れば取るほど、就職の可能性が上がる、つまり求職活動量モデルであった。しかし、Kanfer ら（2001）は、就職が実現するまで、その求職行動を取り続けるにはセルフレギュレーションの心理的メカニズムが必要であると解釈し、次のような図式を想定した。本報告では、この図式をセルフレギュレーション・求職活動量モデルと名付ける。

セルフレギュレーション → 求職活動の量 → 就職の成功

これに対し、Van Hooft ら（2020）は、Kanfer ら（2001）らの着想にヒントを得て、求職活動の質という概念を明確にし、セルフレギュレーションにより求職活動の質が上がり、就職の成功に結びつく可能性が高くなるというモデルを考えた。次のような図式となり、本報告ではセルフレギュレーション・求職活動質モデルと名付ける。

セルフレギュレーション → 求職活動の質 → 就職の成功

セルフレギュレーション・求職活動質モデルは、自律型求職活動モデルとほぼ同じであると考えられる。その根拠として、次の3つのことが指摘できる。

第1に、「A. セルフレギュレーション」の定義は、求職活動の力動性（具体的には目標志向性と自発性）と循環性を強調しており、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と考え方は同じである。また、どちらも複数の段階を取り入れたセルフレギュレーションのプロセス全般を扱うモデルであり、それぞれの段階もほぼ一致している（図表2-1-3参照）。

第2に、「C. 求職活動の質」のカテゴリーの定義は、自律型求職活動モデルにおける求職活動の生産物の品質の考え方と同じである。つまり、求職活動のプロセスの質の代替変数として、その生産物の品質を活用したと言えよう。

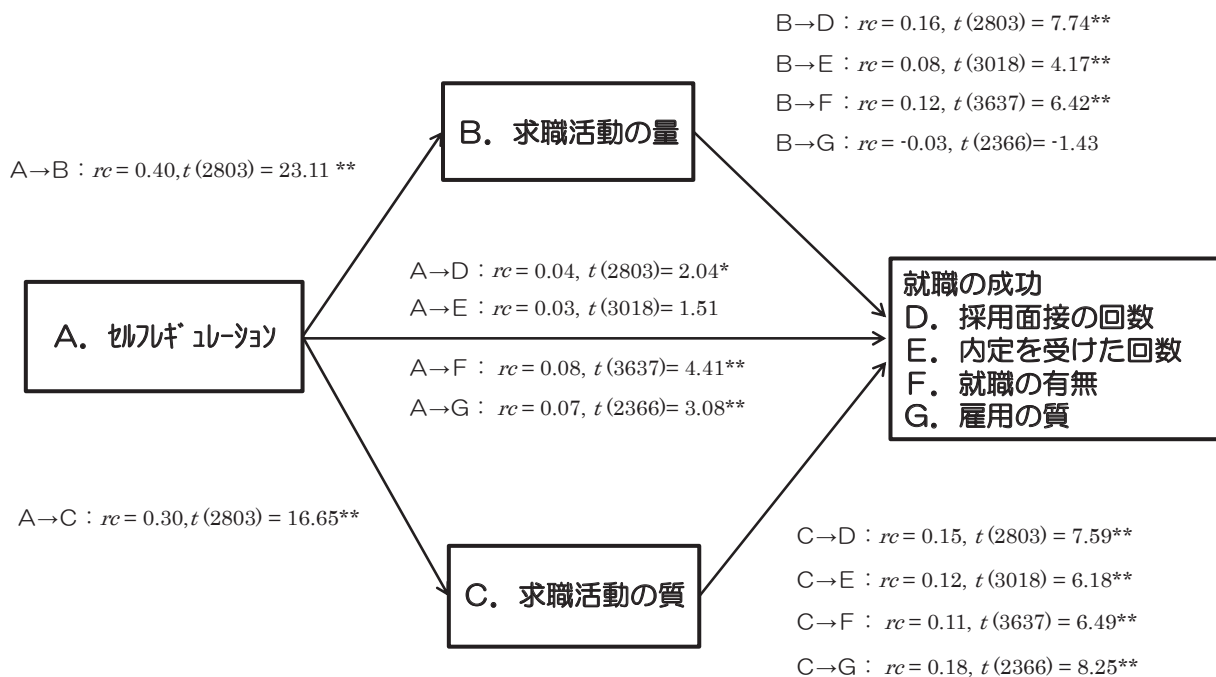
第3に、両モデル共に、「B. 求職活動の量」ではなく、「C. 求職活動の質」がD. ～G. の「就職の成功」に影響を及ぼすとする。

第4に、自律型求職活動モデルでは、「A. セルフレギュレーション」と「C. 求職活動の質」をまとめて求職活動の質と呼んでいる。しかし、セルフレギュレーション・求職活動質モデルは両者を分けて考えている。これは、メタ分析において、便宜的にセルフレギュレーション・求職活動量モデルとの違いを明確するためであり、両モデルの決定的な違いではない（「2 カテゴリーの定義」参照）。

4 自律型求職活動モデルに関する実証研究

Van Hooft ら（2020）は3種類のモデルの効果を検証するため、図表3-2-2に示すパスモデルを作成した。同図表には、それぞれのパスについて、ランダム効果心理測定メタ分析法（the random-effects psychometric meta-analytic procedures）の手順に基づいて相関係数が記入されている。

図表3-2-2 メタ分析の結果



注) * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$.

出所) Van Hooft, Kammeyer-Muller, Wanberg, Kanfer, and Basbug (2020) をもとに作成。

メタ分析の結果から、「A. セルフレギュレーション」は「B. 求職活動の量」と「C. 求職活動の質」の間で、相関係数が共に有意水準5%で0ではなく、信頼区間を見ると、80%の信頼性で正の値を取ることが明らかにされた。

そして、「B. 求職活動の量」と「C. 求職活動の質」の共に「就職の成功」のサブカテゴリーのうち、「採用面接の回数」、「内定を受けた回数」、「就職の有無」といった量的側面についても、相関係数が共に有意水準5%で0ではなく、信頼区間を見ると、80%の信頼性

で正の値を取ることが明らかにされた。これに対し、「G. 雇用の質」については「求職活動の質」のみが、相関係数が有意性 5% で 0 ではなく、信頼区間を見ると、80% の信頼性で正の値を取ることが明らかにされた。

これらの結果から次のように解釈できる。セルフレギュレーションは求職活動の量を増やし、その質を上げる効果があると考えられる。そして、求職活動の量が増えることは、就職に関しては効果があるが、就職先での雇用の質には効果がないと考えられる。その一方で、求職活動の質が上がることは、就職に関しても、そして就職先での雇用の質に関しても効果があると考えられる。

更に Van Hooft ら (2020) は、間接効果分析 (the indirect effects analysis) により、セルフレギュレーション・求職活動量モデルとセルフレギュレーション・求職活動質モデルの「就職の成功」に対する効果を検証した。この結果を図表 3-2-3 に示す。

図表 3-2-3 間接効果分析の結果

モデル		相関係数	信頼性区間 (95%)
セルフレギュレーション・求職活動量モデル	A→B→D	0.06	0.05 - 0.08
	A→B→E	0.03	0.02 - 0.05
	A→B→F	0.05	0.03 - 0.06
	A→B→G	-0.01	-0.03 - 0.00
セルフレギュレーション・求職活動質モデル	A→C→D	0.05	0.03 - 0.06
	A→C→E	0.04	0.02 - 0.05
	A→C→F	0.03	0.02 - 0.05
	A→C→G	0.05	0.02 - 0.06

出所) Van Hooft, Kammeyer-Muller, Wanberg, Kanfer, and Basbug (2020) をもとに作成。

信頼性区間を見ると、セルフレギュレーション・求職活動量モデルである「A. セルフレギュレーション」から「B. 求職活動の量」を介して「就職の成功」に及ぼすセルフレギュレーションの間接効果は、95% の信頼性で、「就職の成功」のうち、「G. 雇用の質」以外は正の値を取ることが分かった。

これに対し、「A. セルフレギュレーション」から「B. 求職活動の質」を介して「就職の成功」に及ぼすセルフレギュレーションの間接効果は、95% の信頼性で、「就職の成功」のいずれも正の値を取ることが分かった。

これらの結果から、Van Hooft ら (2020) は次のように解釈している。3 つのモデルのうち、求職活動量モデルとセルフレギュレーション・求職活動量モデルの 2 つは、就職に関しては効果があるが、就職先での雇用の質には効果がないことも考えられる¹¹。これに対し、

¹¹ 求職活動量モデルとセルフレギュレーション・求職活動量モデルの両モデルと「G. 雇用の質」との相関係数は、それぞれ -1.43 と -0.01 であり、前者は 80% の信頼性で 0 を含むマイナスからプラスまで値をとる可能性がある。後者は 95% の信頼性でマイナスから 0 までの値をとる可能性がある。これらのことから、両モデルは雇用の質に効果がないことも考えられる。

セルフレギュレーション・求職活動質モデルは、就職に関して効果があり、更に就職先での雇用の質にも効果があると考えられる。

第3節 小括

Kanfer ら（2001）は、メタ分析の結果から、求職活動量モデルの就職への効果を検討した。その結果、求職活動量モデルが就職に効果を及ぼすことを明らかにし、その解釈として、セルフレギュレーションが求職活動の量を介して、就職への効果を及ぼすというセルフレギュレーション・求職活動量モデルが働いていると考えた。

これに対し、Van Hooft ら（2020）はメタ分析と間接効果分析から、求職活動量モデル、セルフレギュレーション・求職活動量モデル、セルフレギュレーション・求職活動質モデルの3つのモデルが就職の成功に及ぼす効果を検討した。その結果、求職活動量モデルとセルフレギュレーション・求職活動量モデルは就職には効果を発揮するが、就職先での雇用の質には効果がないか、若しくはマイナスに働くのに対し、セルフレギュレーション・求職活動質モデルは就職にも就職先での雇用の質にも効果があることが明らかにされた。

Van Hooft ら（2020）は、これらの結果を受け、3つのモデルのうち、セルフレギュレーション・求職活動質モデルの説明力が高く、これからの求職活動の研究における有望なモデルであると結論付けた。このことは、求職活動の量よりも質に焦点を当てる自律型求職活動モデルの妥当性の支持につながるものであると言ってよいだろう。

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

前章では、求職活動の実証研究を対象としたメタ分析の結果から、これまでの研究の統合的見地として、セルフレギュレーションが求職活動の質を媒介し、就職の成功に影響を及ぼすことが明らかにされた。そして、この統合的見地は、求職活動の量よりも質を重視する自律型求職活動モデルの妥当性に支持につながることを示唆された。

本研究では、さらに同モデルの妥当性を検討するため、アクションリサーチの手法を採用し、その実用可能性を実践的に検討する。このアクションリサーチでは、自律型求職活動モデルに基づく就職支援セミナーである「求職活動マインドセミナー」を研究開発し、ハローワークにおいて求職者を対象に、そのセミナーを実践する。セミナーの終了後、アンケート調査を実施し、その結果を分析することにより、セミナーの効果を検討し、自律型求職活動モデルの実用可能性を検討する。本章では求職活動マインドセミナーの研究開発の経緯を説明する。

第1節 求職活動マインドセミナーの研究開発の経緯

図表4-1-1に求職活動マインドセミナーの研究開発の経緯を示す。研修プログラムは、アルファ版とベータ版の2種類を開発した。それぞれの版の開発ごとに、ハローワーク職員の研修機関又はハローワークでセミナーを試行実施し、その終了後に、参加者である求職者又は職員を対象として、セミナーの評価等を求めるアンケート調査を実施した。アンケート調査の結果を基にセミナーの改善点を検討し、研修の進め方や内容を改訂した。

2種類の版の開発と並行して、職業相談・紹介並びに就職支援の専門家からなる研究会を設置し、セミナーの開発、効果測定の方法、マニュアルの作成等を検討した。

1 アルファ版の開発

アルファ版とは、ソフトウェアの「開発初期において性能や使い勝手などを評価するためのテスターや開発者向けの版」¹とされる。参加者は職員を対象としている。

研修プログラムの内容は、前半に求職活動支援の研究について、その理論を説明し、後半に15分バージョンのシミュレーションを実施するというものである。シミュレーションでは、参加者である職員に求職者の立場に立ってセミナーに参加するようにお願いした。

2018年度の当初から開発が進められ、8月中に3回実施した。1回はハローワーク岸和田での職員研修で、残りの2回はハローワーク職員の研修機関のイブニングセッションであった。

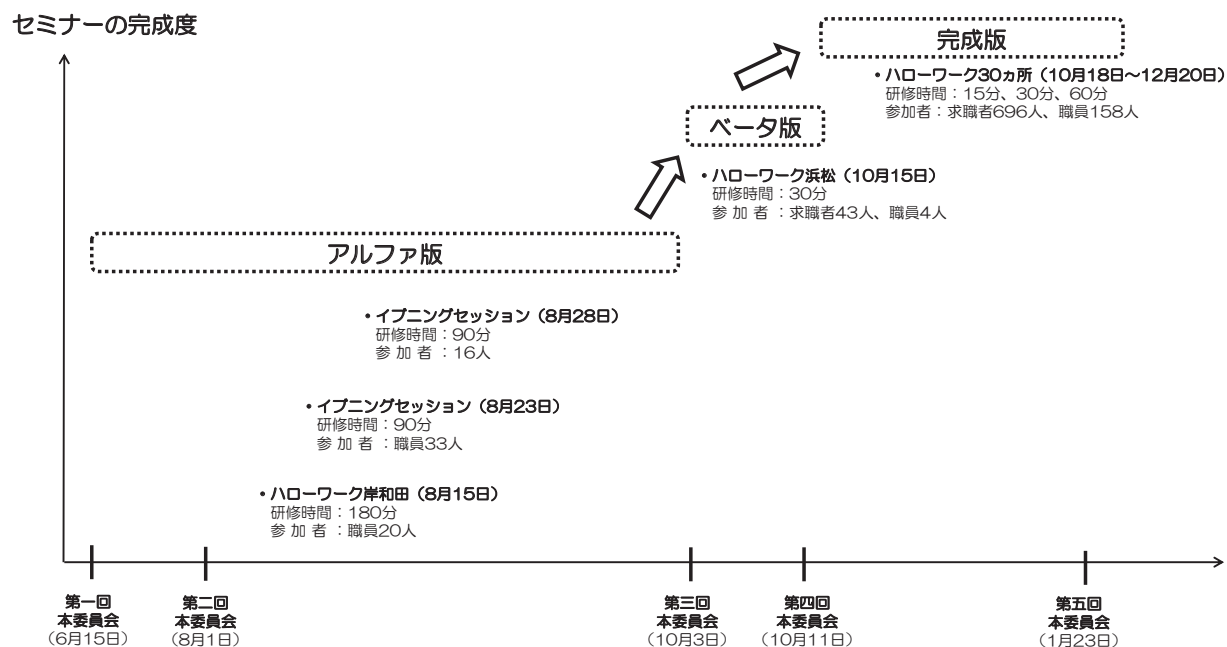
¹ 「アルファ版」『フリー百科事典 ウィキペディア日本語版』（2021年1月15日（金）4:34 UTC
URL:<https://ja.wikipedia.org/wiki/%E3%82%A2%E3%83%AB%E3%83%95%E3%82%A1%E7%89%88>)

2 ベータ版の開発

アルファ版の実施により、進め方や内容について様々な課題が明らかになったことから、それらを踏まえ、2018年度の9月頃から改定作業を行い、ベータ版を開発した。ベータ版とは、「正式版をリリースする前にユーザーに使用してもらうためのサンプル」とされる²。

2018年10月にハローワーク浜松でベータ版を実施した。参加者はハローワークに来所する求職者であり、研修プログラムの内容は講義のみの30分バージョンであった（図表4-2-5参照）。この後、研修プログラムで活用するパワーポイントのスライド（資料6参照）の改定をせず、講師が話す原稿のみを微調整した。参加者用のアンケート票は、雇用保険の受給状況を聞く質問項目（Q1（3））を微調整した（資料4参照）。

図表4-1-1 求職活動マインドセミナーの研究開発の手順



3 完成版の実施

ハローワーク浜松で実施したベータ版のアンケート調査の結果を基にプログラムの内容を微調整し、その後、完成版として、2018年10～12月にかけて30ヵ所のハローワークで実施した。

² 「ベータ版」『フリー百科事典 ウィキペディア日本語版』（2021年1月15日（金）6:18 UTC
URL:<https://ja.wikipedia.org/wiki/%E3%83%99%E3%83%BC%E3%82%BF%E7%89%88>）

図表４－１－２ 求職活動マインドセミナーの実施に協力いただいた労働局とハローワーク一覧

労働局	ハローワーク等	日程	コース	参加者数（人）	
				職員	求職者
静岡	浜松	10月15日	30分（ベータ版）	4	43
京都	京都七条	10月18日	15分（完成版）	8	22
奈良	大和郡山	10月18日	60分（完成版）	3	25
神奈川	横須賀	10月24日	60分（完成版）	5	27
北海道	プラザ札幌	10月25日	60分（完成版）	3	18
北海道	札幌東	10月25日	30分（完成版）	4	28
北海道	札幌東	10月26日	60分（完成版）	4	22
兵庫	灘	10月29日	60分（完成版）	3	25
佐賀	佐賀	10月29日	30分（完成版）	9	30
兵庫	西神	10月30日	60分（完成版）	6	6
富山	魚津	11月2日	60分（完成版）	6	30
岩手	盛岡	11月7日	60分（完成版）	4	12
岩手	一関	11月7日	60分（完成版）	9	14
岩手	釜石	11月7日	15分（完成版）	3	8
秋田	秋田	11月8日	60分（完成版）	7	23
秋田	能代	11月8日	30分（完成版）	4	28
秋田	大曲	11月8日	30分（完成版）	7	11
福島	福島	11月9日	60分（完成版）	6	19
山梨	韮崎	11月13日	15分（完成版）	4	34
山梨	富士吉田	11月14日	60分（完成版）	9	22
沖縄	那覇	11月16日	60分（完成版）	6	11
沖縄	グッジョブおきなわ	11月16日	60分（完成版）	3	24
静岡	富士宮	11月19日	60分（完成版）	2	24
熊本	八代	11月21日	60分（完成版）	3	14
兵庫	西宮	11月28日	60分（完成版）	5	18
兵庫	伊丹	11月28日	15分（完成版）	1	52
岐阜	大垣	11月29日	60分（完成版）	3	19
茨城	日立	11月30日	30分（完成版）	3	44
茨城	水戸	12月6日	60分（完成版）	10	15
千葉	館山	12月12日	60分（完成版）	4	22
鹿児島	Wビルディング 西千石町ビル（3階）	12月17日	60分（完成版）	6	32
香川	しごとプラザ高松	12月20日	60分（完成版）	8	17
合計				162	739

その手続きとしては、労働政策研究・研修機構から厚生労働省に都道府県労働局及びハローワークに求職活動マインドセミナーの実施に係る協力依頼をお願いした。その結果、19の労働局より実施の希望があった。そこから31箇所のハローワークが紹介され、セミナーを32回、実施することになった。これらには、ハローワーク浜松でのベータ版の試行実施も含まれている。

それぞれのハローワークでは来所者に求職活動マインドセミナーの参加を呼びかけるチラシを配布し、参加者を募った。図表4-1-2に、求職活動マインドセミナーの実施に協力していただいたハローワーク、管轄する労働局、実施の日程、実施したコースの種類、参加者数を掲載する。

この完成版の実施手続きと内容を基にマニュアルを作成し、2019年3月に全国の労働局とハローワークに配布した。

第2節 求職活動マインドセミナーの構成と内容

求職活動マインドセミナーの完成版の構成と内容について説明する。本節の内容は、労働政策研究・研修機構「ここがポイント！求職活動マインド～希望の就職を目指して～ 研修実施マニュアル Ver.1.0」（2019）を参考としている。

1 求職活動マインドセミナーの開発の目的と課題

求職活動マインドセミナーは、ハローワークで開催することを想定し、(1)雇用保険受給者の早期再就職、(2)職業相談等の支援が必要な求職者の相談窓口への誘導を、主な目的に開発したセミナー形式のプログラムである。セミナーはハローワーク職員が担当者として実施することとしていた。

仕事探しには、「希望する求人がなかなか見つからない」、「応募書類の作成に手間がかかる」、「面接は緊張する」、「応募しても不調に終わることもある」など、前向きな気持ちを持ち続けられないようなことも起こる。そのような中で、希望の就職という目標を達成するために、粘り強く求職活動を続けていくことのできる意識や心構えのあり方を、「求職活動マインド」と呼ぶ。その具体的な内容については、自律型求職活動モデルの考え方（「第2章 自律型求職活動モデルと就職の成功の関係」参照）を取り入れ、日本のハローワークの現場に合ったものとして開発を進めた。

同モデルを踏まえつつ体系的にプログラムの内容を整理したが、ハローワーク職員の研修機関での研修コースやハローワークでの試行実施を通して、ハローワークで実施してきている日常的な求職者への支援と違和感なくなじむものへと改訂を続けた。具体的なプログラムの内容については「2 求職活動マインドとは」で説明する。

(1) 雇用保険受給者の早期再就職

求職活動マインドセミナーでは、それぞれの求職者が希望の就職の実現に向け、活動をしていく上で、大切な意識や心構えである求職活動マインドについて解説している。このため、求職活動を始める早い段階で、できるだけ多くの求職者が求職活動マインドを理解することが望ましい。

プログラムは、15分と30分の講義のみのコースと、講義と簡単なワークを組み合わせた60分のコースの3タイプを用意した（図表4-2-5参照）。講義のみのコースは大人数でも対応可能である。特に、15分コースはハローワークでの雇用保険受給者を対象とした初回講習³での実施を想定して開発している。

プログラムに対するハローワークの意見としては、初回講習は既に多種多様な内容が盛り込まれており、更に本プログラムを実施することは難しいとの意見があった一方、求職活動の早い段階で、仕事探しをする上で重要な求職活動マインドを理解することは、意欲的に求職活動を続けるためにも有効であるとの意見もあった。

30分コースは、15分コースと同じ講義形式だが時間に余裕がある分、同じ資料を使い、より丁寧な説明ができる。30分とやや長いのが、初回講習での実施、単独のセミナーとしての実施、いずれの方法にも対応が可能である。

ワークを取り入れた60分コースは、講義形式のコース以上に参加者全体への目配りが必要となるため、30人程度までの実施が望ましい。また、時間的にも単独のセミナーとしての実施になることを想定している。実施に当たっては、ワークを取り入れていることも含め、担当者はファシリテーション等のワークを運営するスキルが必要となる。60分コースは、参加者の人数等に一定の制約はあるものの、参加者の満足度、求職活動への有用性の評価は極めて高くなっている（図表5-3-6、5-3-16参照）。

15分コース、30分コース、60分コースはそれぞれに特徴があるため、各ハローワークにおいて、求職者のニーズ、各ハローワークでの時間的、人力的な制約等を勘案し最適なコースを選択して活用することを想定している。

(2) ハローワークの相談窓口の利用促進

求職者にとって求職活動は、思い通りに進むことばかりではない。むしろ進まないことの方が多いかもしい。そのような時に個々の求職者の状況に応じて支援できるように全国のハローワークには求職者のための様々な支援メニューが準備されている。求職活動マインドセミナーでは、自律型求職活動モデルと関連付けながら、そうしたハローワークの支援メニューの紹介をしている。また、求職者の方々が求職活動を進める中で迷ったり、行き詰まったりした時にはハローワークの相談窓口を利用するよう促している（2「(4) ハローワーク

³ 雇用保険受給者全員に対し、これから始める求職活動の方法等の教示などによって早期再就職を図るための集団指導の研修。

のサービスと求職活動マインド」参照)。

具体的には、「(自分が) どんな職業で、どんな働き方をしたいのか分からない (⇒ 自己理解、職業理解等の支援)」、「自分の希望と現実の求人の間でどうすり合わせていいか分からない (⇒ 求人の絞り込み等の支援)」、「採用担当者にどう自分をアピールすればいいか分からない (⇒ 職務経歴書の書き方、面接指導)」等々、それぞれに窓口での支援が可能な旨、セミナーの中で伝えている。

今後、求職活動をオンライン上で実施する求職者は増えることが予想されるが、オンライン上では受けられない対面での手厚い支援が必要な求職者に、積極的に相談窓口を利用してもらうため、具体的にどんな時に相談窓口を利用すればよいかといった内容を本プログラムの中に盛り込んでいる。このこともあり、求職者が求職活動を開始する時期に実施することが有効と考えている。

そしてその際、求職活動マインドセミナーを受講して窓口に来られた求職者に相談窓口の担当者が、セミナーと連動する形で、「来て良かった」と思える職業相談、情報提供等ができることが非常に重要である。そのためには、相談窓口の担当者が本セミナーを求職者に実施する前に研修として受講する、あるいはセミナーの開催時に同時に傍聴する等の方法により、本プログラムの内容を理解し、窓口での求職者対応をすることが望ましいと考えている。

なお、求職活動マインドセミナーは、雇用保険受給者の早期再就職を念頭に開発しているが、対象者を雇用保険受給者に限定するものではない。プログラムは、あらゆる求職者に共通して有効な内容となっているので、多様な求職者向けセミナーとして幅広く活用することが可能といえる。

更に、若年者向け、子育て女性向け、高齢者向け等参加者の属性に合わせて実施する方法も考えられる。対象者の属性がそろっていることで、セミナーの中で示す事例等を参加者が身近に感じられるものに工夫する等の余地が広がり、60分コースのワークでの参加者間の交流もスムーズになると考えられる。結果、参加者の理解が促される効果が更に期待できる。

2 求職活動マインドとは

(1) 求職活動に大切な意識や心構え

求職活動マインドとは、希望の就職の実現に向け、活動をしていく上で大切な意識や心構えと説明した。その大切な意識や心構えについて、マニュアルでは次のように説明している。

カウンセリング心理学者の國分康孝（1995）は、20 年以上も前に、「これからの世の中は、自分は何を考え、何を感じ、何をしようとしているのかを意識し一個の自覚－それを人に伝え、その結果、人の反応を受けてこちらも動くという能動性が必要」と説きました。この考え方は、今や産業や労働の現場にも広がっています。職業心理学者の木村周（2013）は、個人と組織との関係の側面から、キャリアコンサルタントが「人生いかに生きるかを支援する人」であり、その支援の目的の一つとして、クライアントが「自分で判断の余地があること。自分の責任で考え、決められること」である自律性を取り上げています。求職活動マインドとは、彼らの言う、刻々と変化する環境に応じて、自ら判断し行動するための気持ちの持ちようであり、これを求職活動に展開したものです。

求職活動マインドの背景にある理論は、求職活動支援の研究におけるセルフレギュレーションの考え方（Kanfer et al., 2001）を参考としている（榎野，2016；労働政策研究・研修機構，2020）。このセルフレギュレーションについて、マニュアルでは次のように説明している。

このセルフレギュレーションですが、聞き慣れない言葉ではないでしょうか？レギュレーションは翻訳すると「規制」であり、規制とは、「特定の目的の実現のため、許認可・介入・手続き・禁止などのルールを設け、物事を制限すること」（2019 年 1 月 6 日 2:54 UTC の版『フリー百科事典 ウィキペディア日本語版』）を言います。例えば、自動車レースの F 1 では、競技や技術の面で守らなければならない規定を「F 1 レギュレーション (Formula One regulations)」と言い、毎年、その変更をしています。セルフとは自分自身のことから、セルフレギュレーションとは、ルールによって自身の意識や行動をコントロールすることです。

セルフレギュレーションの目的について、次のように説明している。

では、何のために自身の意識や行動をコントロールするのでしょうか？それは自身の目標を実現するためです。目標とは、「人が望んでいる状態の意識的な表現」（Austin & Vancouver, 1996）と定義されます。例えば、「最近、体が重いから体重を 4 キロ減らしたい」と望んでいるとしましょう。この場合、目標とは「4 キロ減量した状態」のことです。この目標を実現するため、「脂っこいものは食べないようにしよう」「腹八分目にしよう」など自分でルールを作り、自身の意識や行動をコントロールします。このように他者から言われて決めるのではなく、自分が「どうなりたいか」、そして「どんな働き方、どんな仕事をしたいか」が実現した状態を目標と決めます。このため、セルフレギュレーションでは、まず自身の欲求に気づき、望んでいる状態を意識することから始まります。

求職活動の研究では、新卒者、失業者、在職者など、様々な状況にある求職者が研究され

ているが⁴、いずれの状況であれ、このセルフレギュレーションの考え方が主流である (Boswell et al., 2012)。なぜなら、求職者が希望の就職を実現するには、「希望に合う求人を探す」、「提出書類を作成する」、「求人に応募する」、更には、応募して結果が不調に終わったとしても、目標を達成するまで粘り強く求職活動を続けなければならない、つまり自身の意識や行動をコントロールする必要があるからである。

求職活動マインドセミナーでは、セルフレギュレーションの視点から、求職者の求職活動を支援するモデルとして、自律型求職活動モデルを採用している。自律型求職活動モデルは、「目標」、「計画」、「実行」、「ふり返し」の4つの段階からなる。求職者自身が「こういう仕事がしたい!」、「こう働きたい!」といった「目標」を意識し、次いで、その目標の実現に向けて「計画」を立て、実際に自ら動いて計画を「実行」し、求職活動の現実と向き合う。採否等の求職活動の結果が出たら、一連の求職活動を「ふり返し」、必要があれば目標や計画を立て直し、その実現に向け、再度、実行し現実と向き合う。これらの段階を回していくことを通して、求職者は希望の就職が実現できると考える。

このモデルでは、「目標」を決めるのも、「計画」を立てるのも、そして、その計画を「実行」し、「ふり返し」をするのも、全て求職者本人であり、求職活動の自律性を重視する。求職活動の支援者の役割は、求職者の希望の就職が実現するまで、これらの段階がスムーズに回るように支援することにある。

(2) 求職活動支援プログラムにおける求職活動マインドセミナーの位置付け

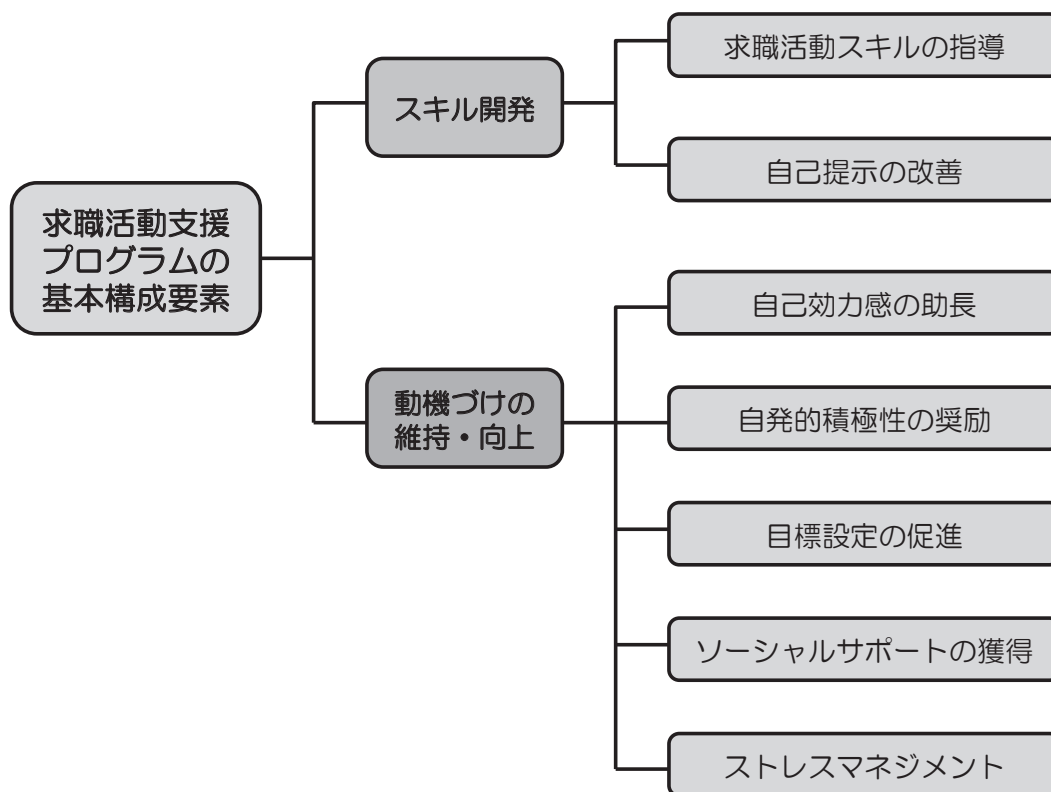
求職活動支援プログラムにおける求職活動マインドセミナーの位置付けについて説明する。2000年以降、求職活動支援の研究は盛んに行われるようになった (Van Hooft et al., 2020)。それと共に、様々な求職活動支援プログラムが開発されている。

一つひとつの求職活動支援プログラムは複数の支援メニューから構成されているが、セルフレギュレーションの観点から、基本となる構成要素を抽出すると、**図表4-2-1**に示す枠組みに整理できる (Liu et al., 2014)。

この枠組みでは、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「動機付けの維持・向上」に大別され、前者は「求職活動スキルの指導」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かれる。

⁴ 「新卒者」「失業者」「在職者」の使い分けは、その人が置かれている状況の違いにある。英語に翻訳すると、新卒者は「new entrant」であり、これまで就職をした経験がなかったが、学校を卒業して初めて就職する人を、失業者は「job loser」であり、就職の経験はあるが現在は失業している状態の人を、「在職者」は「employed job seeker」であり、就職をして働きつつ仕事探しもしている状態の人を、それぞれ意味する。

図表 4 - 2 - 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) をもとに作成。

図表 4 - 2 - 2 に、それぞれの基本構成要素の説明を掲載した。この説明を読んで分かるように、スキル開発は、求人情報提供端末の使い方や履歴書・職務経歴書の書き方の指導、面接試験対策など求職活動のノウハウの学習を目的とした支援であり、動機付けの維持・向上は、自信を持ってもらうように働きかけたり、積極的に求職活動に取り組むように促したり、希望の仕事や働き方がより明らかになるように助言をするなど、求職者の気持ちに働きかける支援になる。

図表 4－2－2 求職活動支援プログラムの基本構成要素の説明

焦点	基本構成要素	説明
スキル開発	求職活動スキルの指導	求職活動に必要なスキルを教える。例えば、求職者が自身の仕事のスキルと関連する可能性のある職種を見つけるスキル、求人情報を得るための求人広告、新聞、インターネット、ソーシャルネットワークなどを活用するためのスキル、仕事の情報を得るための電話で問い合わせるスキルなど。
	自己提示の改善	求職申込書の記述や履歴書、職務経歴書の作成など、求められる様式で具体的に自身のスキルや能力を伝える訓練をする。また、服装や身だしなみの指導、面接試験における身ぶり手ぶりを活用した意思表示の方法・態度や礼儀、その他やるべきことなど、採用面接の準備を目的とした改善点の指導など。
	自己効力感の助長	以下の体験を通して求職者の自己効力感を高める。求職活動に必要な行動の習得（説得力のある自己紹介や自己PRができるようになる、仕事探しに関わる問題を解決できるようになる、模擬面接による対応スキル獲得など）、代理学習（就職活動のモデリングなど）、言語的セルフガイダンス（自身に対する否定的な発言の肯定的な発言への言い換えなど）など。
動機付けの維持・向上	自発的積極性の奨励	仕事の選択肢の拡大、また自ら雇用の可能性を広げるための行動を奨励。例えば、事業所に対し直接、自分自身を売り込む電話をかける、面接後に事業所から連絡がなければ自ら問い合わせる、職務要件にない情報であっても応募する仕事に関連する情報は積極的に提供する、親しい知り合いに求人を出している事業主がいらないか尋ねてみる、などの行動を勧める。
	目標設定の促進	希望の仕事や職種への就職、あるいは望んでいる給与水準の実現に向けた目標を具体的に設定するよう指導、促進。例えば、次週までに電話による問合せや履歴書の送付を何件する、など仕事探しの行動目標を具体的に設定するよう促す。
	ソーシャルサポートの獲得	求職者同士での求人情報の共有など互いに助け合うよう働きかける。求職者の希望を家族や友人などに話し、彼らに精神的な支え（励ましなど）になってもらえるよう、また、金銭などの物質的な支援（移動の手配等含む）を求められないかなどの働きかけを提案する。
	ストレスマネジメント	就職活動中に受けるストレスの予防を講じる。逆境に対処するスキル（リラクゼーション法、例えば自分の気持ちを書き出してみるなど）を教示。悪い状況はいつまでも続かない、そしていずれは状況を変えられるという考え方を助言。求職者が事業主からの拒絶などにより挫折を覚える可能性を予想して励ますなど。

出所）Liu, Huang, & Wang（2014）を訳出の上、転載。

一般的に言って、ハローワークにおける就職支援セミナーでは、スキル開発はよく行われているが、動機付けの維持・向上は、あまり行われていないと言ってよい。求職活動マインドセミナーは、希望の就職の実現に向け、活動をしていく上で大切な意識や心構えの説明に主眼を置くことから、動機付けの維持・向上にかかわる求職活動支援プログラムであり、ハローワークにおける就職支援セミナーを充実させるための一メニューとして活用されることが期待される。

（3）求職活動マインドの4段階

求職活動マインドは、自律型求職活動モデルの開発者である Van Hooft 博士の許可を得て、ハローワークの現場に合うように同モデルを改訂したものである。自律型求職活動モデルと

同様に 4 つの段階からなる。

第 1 に目標である。自分がどうなりたいか、「目標」を決める。例えば、「自分の専門性を生かした仕事がしたい」、「家庭での時間を優先させたいから週休 3 日で働きたい」などである。

第 2 に計画である。目標に向かって、何をどうするか、「計画」を立てる。「〇月までに就職を決める」、「ハローワークのセミナーを受ける」などである。

この計画の中には、再就職手当や職業訓練など様々な就職支援に関連した制度の利用を検討することも含まれる。求職者は雇用保険受給説明会などで、様々な利用できる制度について説明を受けている。中には、どの制度を利用したらよいか分からず、困っている方もいるかもしれない。目標の段階で、自分がどうなりたいかをしっかりと決めておくと、利用したい制度が絞れるようになる。

第 3 に実行である。計画を現実的に検討し、「実行」する。例えば、「応募書類を作成する」、「面接試験を受ける」などである。

第 4 にふり返りである。一連の求職活動を「ふり返り」、気づいたことを整理する。例えば、「希望する仕事の幅を広げよう!」、「面接試験で、もっと自己PRがうまくできるようになろう!」などである。

求職活動マインドでは、目標とふり返りの段階をととても重視する。目標とは、「こういう仕事がしたい」「こう働きたい」など、自分がどうなりたいか、自身の欲求をしっかりと意識することである。これに対し、ふり返りは、実際に求職活動をやってみて、採用する側とのやりとりを通して、現実と向き合い、自分自身の意識や行動をどう変えればよいか検討することである。

「こういう仕事がしたい」「こう働きたい」といった欲求を意識するだけでは何も前に進まない。現実と向き合うだけでは、採用する側に振り回されるだけである。求職活動マインドの肝は、自分自身の欲求をしっかりと意識して、仕事探しの現実と向き合うことにある。

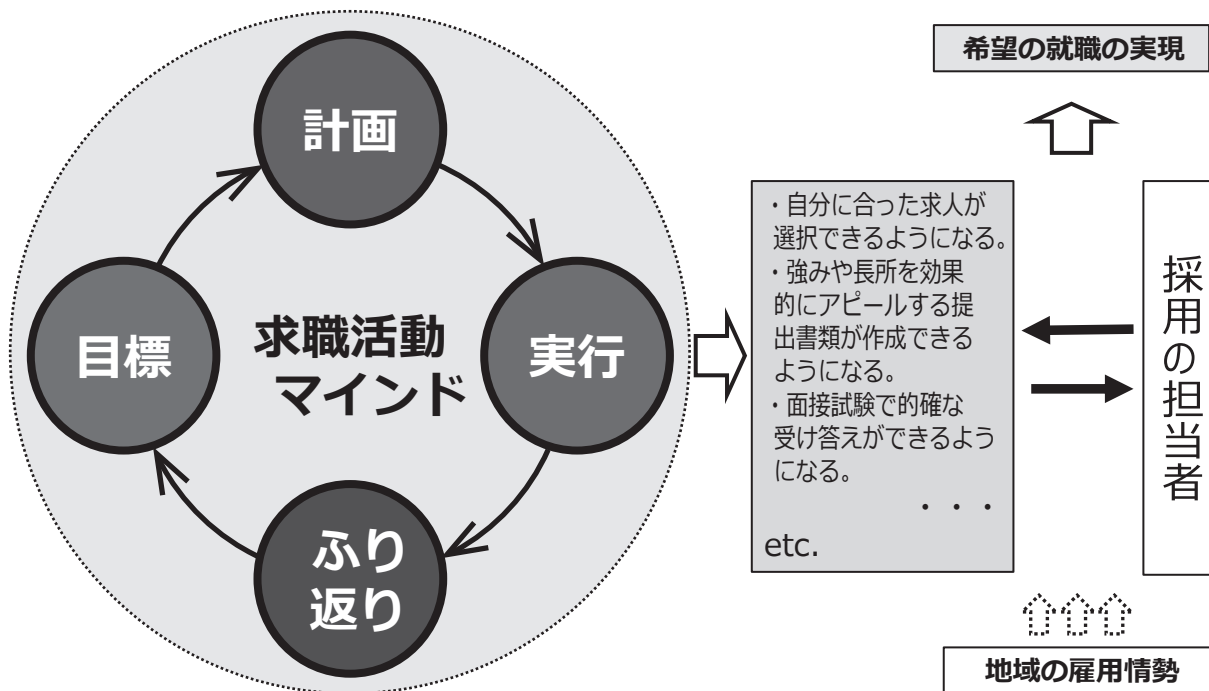
例えば、「自転車で通える職場で、残業がなく、月に〇〇万円以上もらえる一般事務の仕事がしたい」、これが欲求である。この段階で実現できるかどうか考え込む必要はない。まずは思いきり、自分の欲するままでいい。それで、実際に求人情報提供端末で探したら、希望の求人が見つからなかった。これが現実である。この現実とどう向き合うかを考えることがふり返りになる。

こうやって自分自身の欲求をしっかりと意識し、仕事探しの現実と向き合ってから初めて、私たちは、どうすれば希望の就職ができるのか、真剣に考えることができるようになる。求職活動の支援もここからが本番になる。

ここまでを整理したものが図表 4-2-3 になる。それぞれの段階をしっかりと意識して取り組むと、普段からの意識が変わる。その意識の変化は、「自分に合った求人が選択できるようになる」、「強みや長所を効果的にアピールする提出書類が作成できるようになる」、「面

面接試験で的確な受け答えができるようになる」という形で現れる。

図表 4－2－3 希望の就職の実現と求職活動マインド



出所) Van Hooft, Wanberg, & Van Hove (2013) の自律型求職活動モデルをもとに作成。

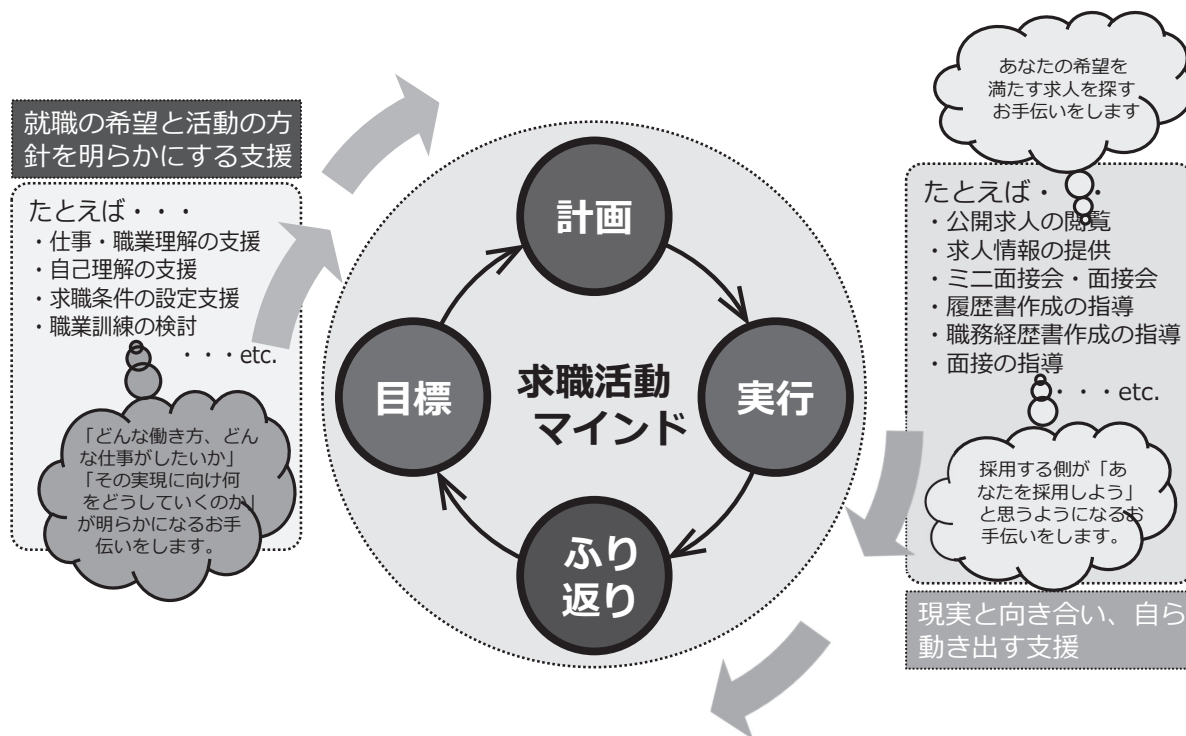
ただそれが、採用する側から見て、「この人を採用しよう」と思える水準に達する必要がある。提出書類や採用面接での受け答えを評価し、判断をするのは、あくまでも採用する側だからである。自己満足ではなく、相手の視点に立って考える、ということが大切になる。しかし、そればかりやっていると、採用する側の都合に振り回され、自分が何をやりたいのかわからなくなってしまう。だから、自分がどうなりたいかといった目標を意識して、求職活動に取り組むことが大切になる。

(4) ハローワークのサービスと求職活動マインド

求職活動マインドとは、求職活動をして行く上で、大切な気持ちの持ちようである。自身の気持ちを動かすのは、他でもない自分自身になる。とはいえ、求職活動で行き詰まって落ち込んだり、生活リズムが崩れてきた時、周りに応援してくれる人がいると心強く、がんばろうという気持ちになれる。

求職マインドセミナーでは、図表 4－2－4 に示すように、ハローワーク職員が求職者の希望の就職に向け、求職活動マインドの4つの段階を回す、自律的な求職活動を支援すると説明する。

図表 4-2-4 求職活動マインドとハローワークが提供するサービスとの関連性



出典) Van Hooft, Wanberg, & Van Hove (2013) の自律型求職活動モデルをもとに作成。

目標と計画の段階では、「どんな働き方、どんな仕事がしたいのか?」、「その実現に向け何をどうしていくのか?」など、就職の希望と活動の方針を明らかにする支援をする。まずは「自己理解」。自身の興味のある仕事や、どんな働き方がしたいかに気付くこと。そして「職業理解」。様々な職業と、その内容を知ること。それらを踏まえて、求人の探し方などを一緒に考え、助言や情報提供をする。「こういう仕事がしたい」、「こう働きたい」といった漠然とした欲求であっても、求人情報提供端末で求人検索をする際の具体的な求職条件へと落とし込む支援をする。

実行と振り返りの段階では、「希望を満たす求人はあるのか?」、「採用する側から見て『採用しよう』と思うようになる提出書類や面接対策ができていないか?」など、求職活動の現実と向き合い、求職者が自ら動き出す支援をする。具体的には、求人の閲覧から始まり、希望条件に合った求人情報の提供、事業所との面接会の開催、提出書類の指導などをする。

求職活動マインドセミナーでは、このような説明を通して、ハローワークでは、参加者の希望する就職の実現に向け、様々な支援を用意しており、応援していることを伝える。

3 求職活動マインドのセミナーの実施

(1) 3種類のコースの特徴

求職活動マインドセミナーは、15分、30分、60分の3種類のコースが用意されている。

図表 4－2－5 に、それぞれのコースの特徴について整理した。担当者は、目的や用途に合わせて、適切なコースを選択して実施する。会場のセッティングについては、「(4) 設営等の事前準備」のところで説明する。

図表 4－2－5 3 種類のコースの特徴

コース名		15 分コース	30 分コース	60 分コース
セミナー の形態	実施場面	初回講習	他セミナーへの組み込み	単独のセミナー
	セミナーの形式	講義形式		ワークショップ形式
	会場のセッティング	スクール 形式		島 型形式
参加者 関連	参加者数	10 ～ 100 人		10 ～ 30 人
	参加者への配布物	レジメ		レジメ、ワークシート
	参加者が用意するもの	筆記用具		

(2) プログラムの流れ

3 種類のコース共に、プログラムの流れは共通している。このため、映写するスライド及び参加者への配布資料も共通している（資料 5 参照）。

図表 4－2－6 の「テーマ」の欄に書かれてあるように、まずは「求職活動マインド」の説明があり、それから求職活動マインドを構成する「目標」、「計画」、「実行」、「ふり返し」の段階ごとに説明が続く。そして「まとめ」では、それぞれの段階とハローワークでの支援メニューとの関連性が説明される（2「(4) ハローワークのサービスと求職活動マインド」参照）。

個々の段階の説明の手順は、そのポイント（図表 4－2－7 参照）を説明してから、絵や図を活用して、参加者にその段階のイメージを持ってもらうようにする（資料 5、スライド 4、6、8、10 参照）。これらのポイントは、自律型求職活動モデルの各段階の基準（図表 2－2－1 参照）をハローワークの就職支援の現場に合うように変えたものである。

60 分コースには、「実行」を除く「目標」、「計画」、「ふり返し」の段階ごとに、理解を深めるためのワークがある（図表 4－2－8 参照）。例えば、図表 4－2－6 の「テーマ」の欄の「目標」の「説明項目」を見ると、「目標のポイント」、「ワーク 1：『たい』探し」、「目標のイメージ」の 3 つの項目が記載されており、これらのうち、「ワーク 1：『たい』探し」がワークになる。ワークについては、「(3) ワークの概要」で説明する。

図表 4 - 2 - 6 3 種類のプログラムの内容

テーマ	説明項目	スライド・レジメ/ ワークシートとの対応	60 分コース	30 分コース	15 分コース
求職活動 マインド	求職活動マインドとは…	PP1	○	○	○
	求職活動マインドを図にすると…	PP2	○	○	△
目標	目標のポイント	PP3	○	○	△
	ワーク1:「たい」探し	ワークシート1	○	×	×
	目標のイメージ	PP4	○	○	○
計画	計画のポイント	PP5	○	○	△
	ワーク2:就職活動に必要な知識	ワークシート2	○	×	×
	計画のイメージ	PP6	○	○	○
実行	実行のポイント	PP7	○	○	△
	実行のイメージ	PP8	○	○	○
ふり回り	ふり回りのポイント	PP9	○	○	△
	ふり回りのイメージ	PP10	○	○	○
	ワーク3: のび太くんのバランスシート	ワークシート3	○	×	×
まとめ	ハローワークを利用しよう!	PP11	○	○	○

注) プログラムの「説明項目」ごとに、コース別に「○:60分コースと同程度に説明」「△:60分コースより少ない説明」「×:プログラムにない」を表示しています。

図表 4 - 2 - 7 求職活動の段階ごとのポイント

目 標: 「どんな働き方、どんな仕事をしたいか」いったん、目標を立てます。
①仕事内容や働き方について、自分自身の欲求に「気づく」。 ②目標を具体的にする。 ③就職後の生活がどうよくなるか、変えられるかを想像する。
計 画: 目標の実現に向け、「何をどうしていくか」を考えます。 主に「求人を探す方法、選び方」を検討します。
①いつまでに就職したいかを決める。 ②意図を持って求人を探す。 ③幅広く求人情報を求める。
実 行: 計画を現実的に検討し、自分の気持ちに注意を向けながら実行に移します。
①焦らず、集中する。 ②採用する側の視点に立ってみる。 ③求職活動を自己管理する。
ふり回り: 結果が良くても悪くても、ふり返ってみることに意味があります。
①自分をほめる。 ②「よくなかったこと」「こうすればよかったこと」をふり返る。 ③できることから変えていく。

(3) ワークの概要

60 分コースでは、講義に加え、参加者の理解を深めるため 3 種類のワークを取り入れている。図表 4－2－8 にワークのねらいと内容についてまとめた。

図表 4－2－8 ワークのねらいと内容

ワーク名	ワークのねらいと内容	所要時間	シート
ワーク1： 「たい」探し	ねらい ：目標設定の実践的なノウハウを学習する。 内 容 ：ワークシート1の表のページに、「こういう仕事がしたい」、「こう働きたい」など、思いつきでいいので、思い浮かんだ順に、仕事内容や働き方について、参加者の「〇〇したい」を箇条書きで書いてもらう（2分）。複数の「〇〇したい」が見つかったら、強く「〇〇したい」と思う順にベスト3を選んでもらう（1分）。仕事内容や働き方について、「〇〇したい」が見つからない場合の対応について、ワークシート1の裏面を活用して解説する（2分）。	6分程度	ワークシート1
ワーク2： 就職活動に必要な知識	ねらい ：就職活動の進め方やハローワークのサービスについて、どの程度、理解できているかを確認する。 内 容 ：ワークシート2の表のページに、就職活動を進める上で理解しておいた方がよいことや必要な活動が項目別に整理されており、参加者がそれらの項目について、自身にあてはまるかどうかをふり返り、「あてはまらない」、「どちらとも言えない」、「あてはまる」のいずれかを選択し、○をつけてもらう。それから、「あてはまる」に○がついた数を数えてもらう（4分）。「あてはまらない」か「どちらとも言えない」を選択した項目については、ワークシート2の裏のページに掲載したハローワークでの各種支援策に目を通してもらうように説明する（1分）。	6分程度	ワークシート2
ワーク3： のび太くんのバランスシート	ねらい ：「短所」、「弱み」、「わるいところ」と思っていたことであっても、見方を変えると、「長所」、「強み」、「よいところ」もあることを理解する。 内 容 ：ワークシート3の表のページを利用して、ドラえものの野比のび太くんについて、「わるいところ」、「よいところ」を探して、バランスシートを作成する。野比のび太くんが思いつかない参加者には、「身近な人で気になる人」を思い浮かべてもらうようにする（2分）。隣同士2人一組になり（人数によっては3人一組でも可）、彼の「わるいところ」、「よいところ」について話し合う（2分）。受講者から彼の「わるいところ」を言ってもらい、担当者は、その見方を変えて、「よいところ」としてフィードバックする（1分）。ワークシート3の裏のページに掲載した求職活動で「うまくいかなかったこと」の例を挙げ、見方を変えることにより、「わるいところ」ばかりでなく、「よいところ」もあることを説明する（2分）。	8分程度	ワークシート3

(4) 設営等の事前準備

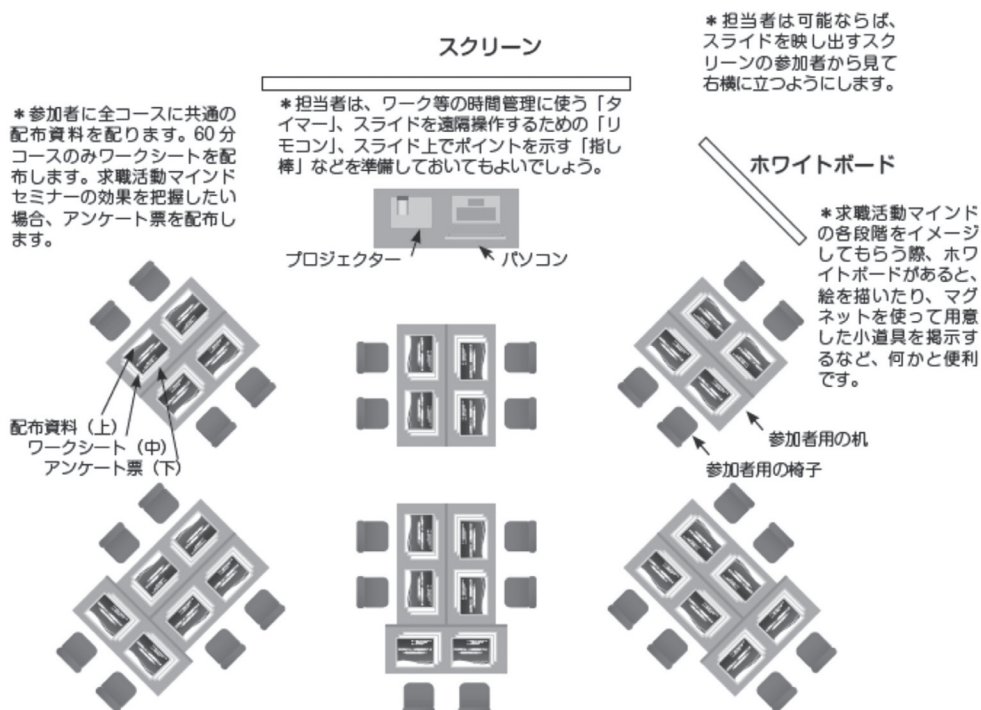
セミナー会場では、スライドを映写するため、パソコン、プロジェクター、スクリーンを設置する。これらが準備できない場合、参加者に配布した資料を見てもらいながら説明して、セミナーを実施することもできる。

机と椅子の配置は、15 分、30 分コースはスクール形式（塾や学校のように全ての机・椅子がスクリーンの方向を向いているレイアウト）、60 分コースは、図表 4－2－9 のような島型形式の座席と机の組み合わせを研修室内に複数作るレイアウトで実施する。その際、「ワーク 3：のび太くんのバランスシート」では 2 人一組になって話し合いをするため、隣同士

で話しやすいように座席を設置する。参加者が奇数の場合、3 人一組で話しやすい座席も設置しておく。

15 分、30 分コースについては、労働局やハローワークで実施されているセミナーに組み込んで実施する場合はほとんどであると考えられる。その場合、そのセミナーでの机や椅子の配置で実施しても構わないこととする。

図表 4－2－9 島型形式の座席と机の組み合わせ例



(5) アンケートの実施

担当者が、求職活動マインドセミナーの効果を把握するため、参加者である求職者を対象としたアンケート票（資料 4 参照）を用意している。このアンケート票では、参加者の属性（性別、年齢層等）、セミナーの満足感、求職活動マインドの理解、求職活動への有用性等を尋ねる。

第5章 求職者の求職活動マインドセミナーの評価

第1節 調査の目的

求職活動マインドセミナーの実用可能性を検討するため、同セミナーに参加した求職者を対象としてアンケート調査を実施した。初回に実施したハローワーク浜松の求職者43人を除く696人を分析の対象とした。

第2節 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4参照）。

（1）参加者の個人属性

参加者の個人属性に関する質問項目は6種類である。①性別、②年齢層、③雇用保険の受給の有無、④雇用保険を受給している場合、残りの給付日数、⑤雇用保険を受給していない場合、在職中かどうか、⑥正社員での就職の希望の有無。

（2）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 of 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。質問項目は次の4項目である。

- レベルⅠ：このセミナーを体験したことに満足している。
 レベルⅡ：求職活動マインドの考え方が理解できた。
 レベルⅢ：求職活動を進める上で、このセミナーを受講することは役に立つ。
 その他：ハローワークの職業相談を積極的に利用したいと思うようになった。

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」と言う。）。

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。アンケート票では、求職活動マインドの考え方が理解できたかを尋ねた（レベルⅡ－1）（以下「求職活動マインドの理解」と言う。）。

レベルⅢは、参加者が研修で学んだ知識や技能を、実際の求職活動で、どの程度、反映させたのか、つまり研修による求職行動の変化を評価するレベルである。今回の調査では、参加者が求職活動を進める上で、このセミナーを受講することは役に立つかどうかを尋ねて、レベルⅢの効果に代替することにした（レベルⅢ）（以下「セミナーの有用性」と言う。）。

レベルⅣは、参加者がレベルⅢの求職行動の変化により、求職活動で、どのような成果を上げたかを評価するレベルである。研修プログラムの終了時に実施するアンケート調査では、このレベルでの評価の把握ができないことから、今回はこのレベルでの効果の検証をしなかった。

その他として、ハローワークの職業相談を積極的に利用したいと思うようになったかどうかを尋ねた。

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、そして、その他の質問項目について、「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、あてはまる段階に一つ丸を付けるように求めた。

セミナーの有用性を聞くレベル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、「具体的に役に立つと感じたことを教えてください」と、その有用性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、「このセミナーについて、どこをどのように変えたら役に立つものになると思いますか？」と、セミナーの改善点について、具体的に記述するように求めた。第6章では、この記述について分析した結果を報告する。

2 アンケート票の手続き

セミナーの終了後、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「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。アンケートへのご回答は、研修プログラムの研究開発のみに使用するとともに、個人を特定できるようなプライバシーに関わる情報の第三者への提供は一切致しません。研修プログラムをより良くするため何卒、ご協力をよろしくお願いします。」との説明文を掲載し、口頭でも同様な内容の説明をした。

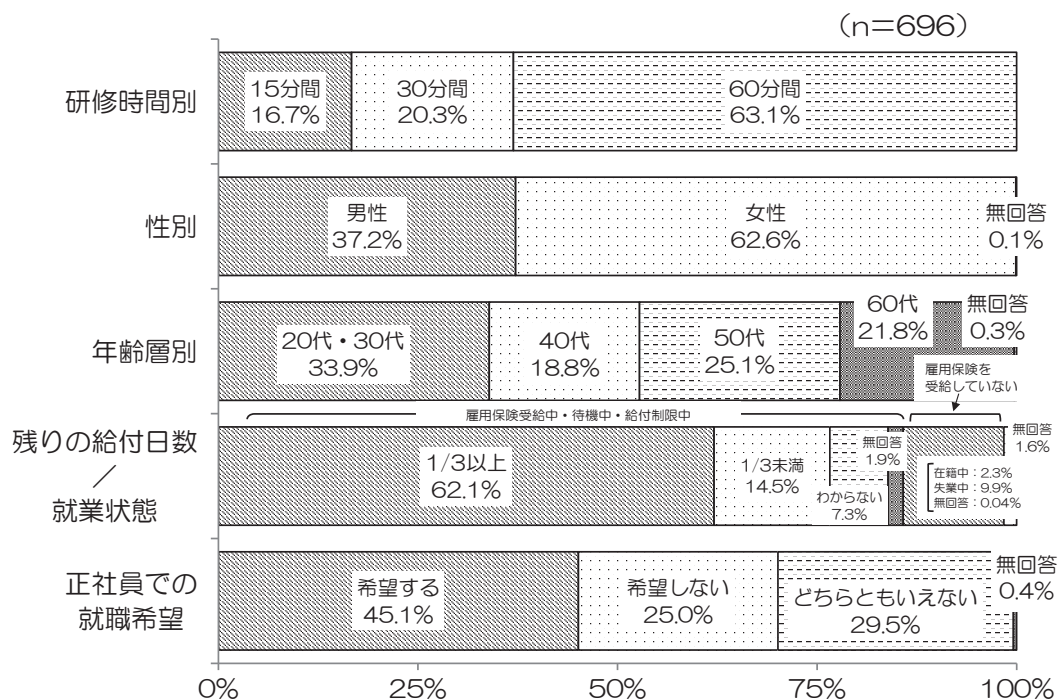
第3節 調査の結果

1 参加者のプロフィール

696人の求職者のプロフィールを図表5-3-1に示す。研修コース別に見ると、「60分コース」(63.1%)が6割強と過半数を占めて最も高く、次いで、「30分コース」(20.3%)が2割程度、「15分コース」(16.7%)が1割台半ばで続く。

性別では「女性」(62.6%)が6割強であり、過半数を占める。年齢層別では「20代・30代」(33.9%)が3割台半ばで最も高く、次いで「50代」(25.1%)が2割台半ば、「60代」(21.8%)が2割弱と続く。

図表5-3-1 参加者のプロフィール



雇用保険の受給に関しては「受給中・待機中・給付制限中」(85.8%)が8割台半ば、「受給していない」(12.6%)が1割強であった。ほとんどの求職者が雇用保険の受給者であったことが分かる。

8割半ばの「受給・待機・給付制限中」を更に細かく見ると、残っている雇用保険の給付日数が所定給付日数の「1/3以上」(62.1%)は6割強、「1/3未満」(14.5%)は1割台半ば、「分からない」(7.3%)は1割弱であった。また、1割強の「受給していない」を更に細かく見ると、「失業中」(9.9%)がほぼ1割、「在籍中」(2.3%)が数%程度であった。これらのことから、セミナーに参加したほとんどの求職者が失業中であったことが分かる。

「正社員での就職希望」に関しては「希望する」(45.1%)が4割台半ばで最も高く、次い

で「どちらともいえない」(29.5%)が3割弱と続き、「希望しない」(25.0%)は2割台半ばであった。

2 求職活動マインドセミナーの評価

セミナーの効果について、「(1) セミナーへの満足感」、「(2) 求職活動マインドの考え方の理解」、「(3) セミナーの有用性」、「(4) ハローワークの積極的利用」ごとに、「ア 求職者の個人属性」と「イ セミナーの時間数別」の2つの観点から検討した。

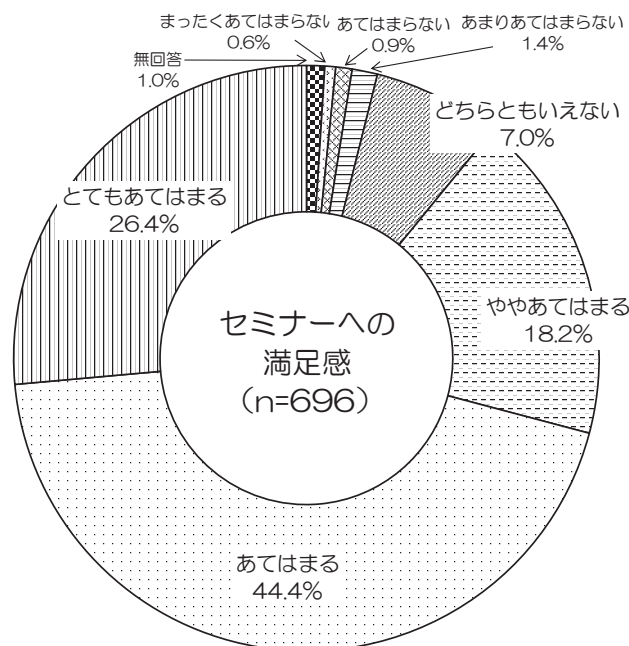
「ア 求職者の個人属性」については、「a 性別(男性、女性)と年齢層別(20・30代、40代、50代、60代)」、「b 雇用保険の有無別(雇用保険受給中・待機中・給付制限中、雇用保険を受給していない)と残りの給付日数別(1/3以上、1/3未満、分からない)」、「c 正社員での就職希望別(希望する、希望しない、どちらともいえない)」を検討した。

「イ セミナーの時間数別」については、「コース別(15分コース、30分コース、60分コース)」を検討した。

(1) セミナーへの満足感

「セミナーへの満足感」は、「とてもあてはまる」が26.4%、「あてはまる」が44.4%、「ややあてはまる」が18.2%、「どちらともいえない」が7.0%であった(図表5-3-2参照)。「セミナーへの満足感」について、約9割の参加者が肯定的に評価している。

図表5-3-2 セミナーへの満足感



ア 求職者の個人属性

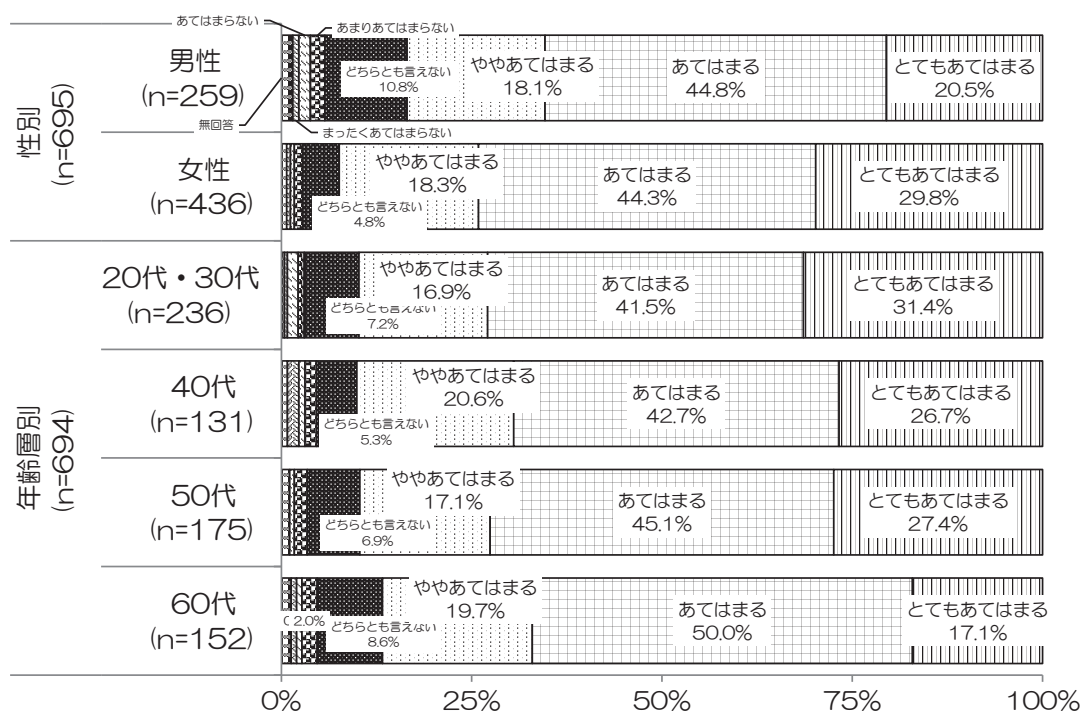
a 性別と年齢層別

性別と年齢層別に見ると（図表 5－3－3 参照）、「セミナーへの満足感」について、「とてもあてはまる」、「あてはまる」、「ややあてはまる」を合わせた肯定的評価の割合（以下、「肯定的評価の割合」と言う。）はいずれのカテゴリであっても 9 割近くを占めた。

肯定的評価の程度は、性別と年齢層別のどちらとも違いが見られた。「とてもあてはまる」の割合を見ると、性別では「女性」（29.8%）がほぼ 3 割であるのに対し、「男性」（20.5%）は 2 割程度に止まり低かった。

年齢層別では、「20 代・30 代」（31.4%）が 3 割強で最も高く、次いで、「40 代」（26.7%）と「50 代」（27.4%）が 3 割弱で続き、「60 代」（17.1%）は 2 割弱で最も低かった。年齢層が下がるにつれ、「とてもあてはまる」と回答した求職者の割合が高くなる傾向にある。

図表 5－3－3 性別と年齢層別に見たセミナーへの満足感



b 雇用保険受給の有無別と残りの給付日数別

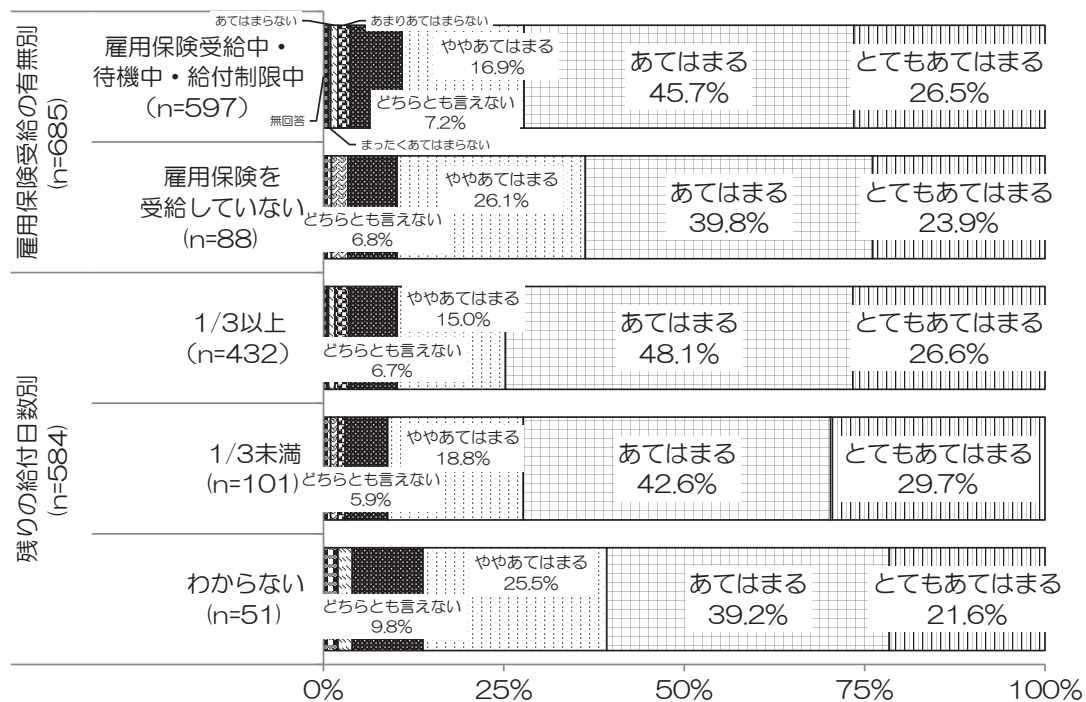
雇用保険受給の有無別と残りの給付日数別にみると（図表 5－3－4 参照）、「セミナーへの満足感」について、肯定的評価の割合が、いずれのカテゴリであっても 9 割近くを占めた。

肯定的評価の程度は、雇用保険受給の有無別では、あまり違いは見られなかったが、残りの給付日数別では違いが見られた。「とてもあてはまる」の割合を見ると、雇用保険受給の

有無別では「雇用保険受給中・待機中・給付制限中」（26.5％）と「雇用保険を受給していない」（23.9％）ではどちらも 2 割半ば程度であった。

残りの給付日数別では、「1/3 未満」（29.7％）が 3 割程度で最も高く、次いで「1/3 以上」（26.6％）が 2 割台半ば、「分からない」（21.6％）が 2 割強で最も低かった。

図表 5－3－4 雇用保険受給の有無別と残りの給付日数別に見たセミナーへの満足感

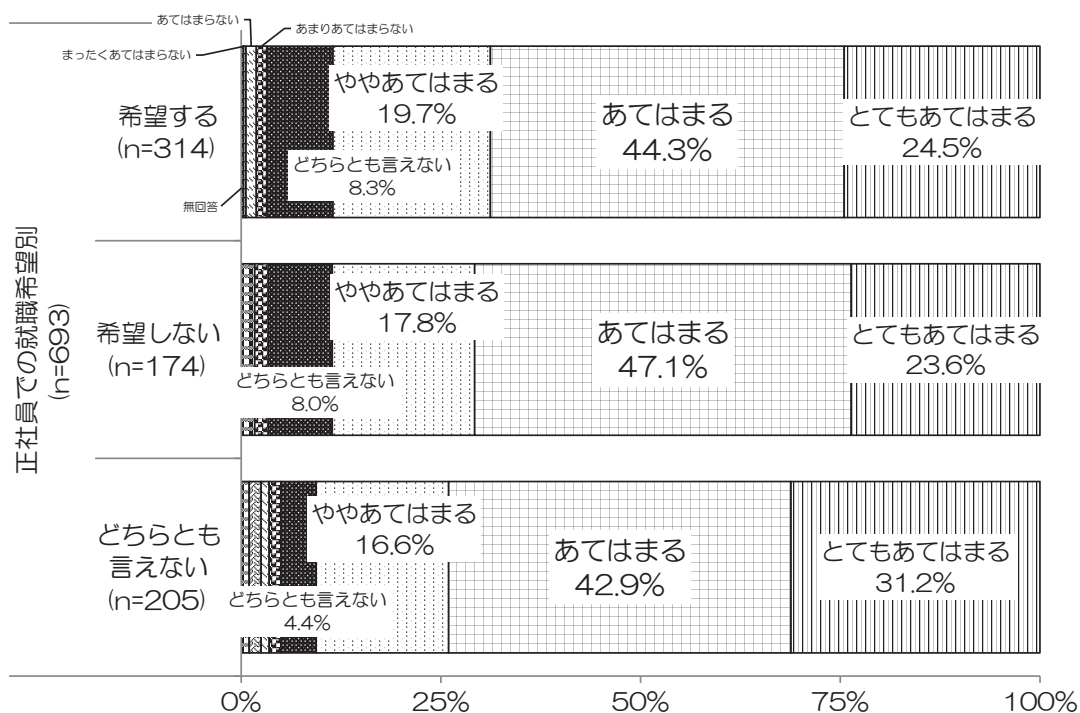


c 正社員での就職希望別

正社員での就職希望別に見ると（図表 5－3－5 参照）、「セミナーへの満足感」について、肯定的評価の割合が、いずれのカテゴリーであっても 9 割近くを占めた。

肯定的評価の程度には違いが見られた。「とてもあてはまる」の割合を見ると、正社員での就職希望について「どちらともいえない」（31.2％）が 3 割強と最も高い一方で、「希望する」（24.5％）と「希望しない」（23.6％）が共に 2 割台半ば程度で低かった。

図表 5－3－5 正社員での就職希望別に見たセミナーへの満足感

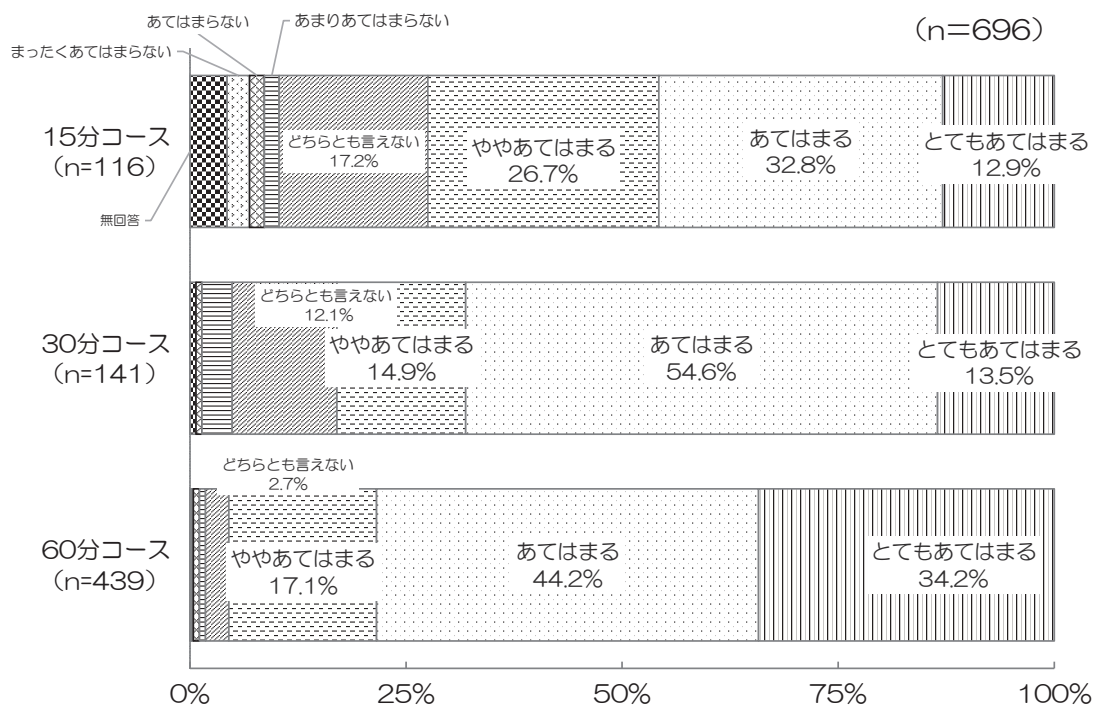


イ セミナーの時間数別

セミナーの時間数をコース別に見ると（図表 5－3－6、図表 5－3－11 参照）、「セミナーの満足感」について、肯定的評価の割合はセミナーの時間数が増えるにつれ高くなる傾向があった。「60 分コース」（95.5%）が 9 割半ばで最も高く、次いで「30 分コース」（83.0%）が 8 割強、そして、「15 分コース」（72.4%）が 7 割強と最も低くなった。

肯定的評価の程度にも同様の違いが見られた。セミナーの時間数が増えるにつれ、「とてもあてはまる」の割合が増える傾向にあった。「とてもあてはまる」の割合を見ると、「60 分コース」（34.2%）は 3 割台半ばと最も高く、次いで、「30 分コース」（13.5%）と「15 分コース」（12.9%）が共に 1 割強程度と続く。

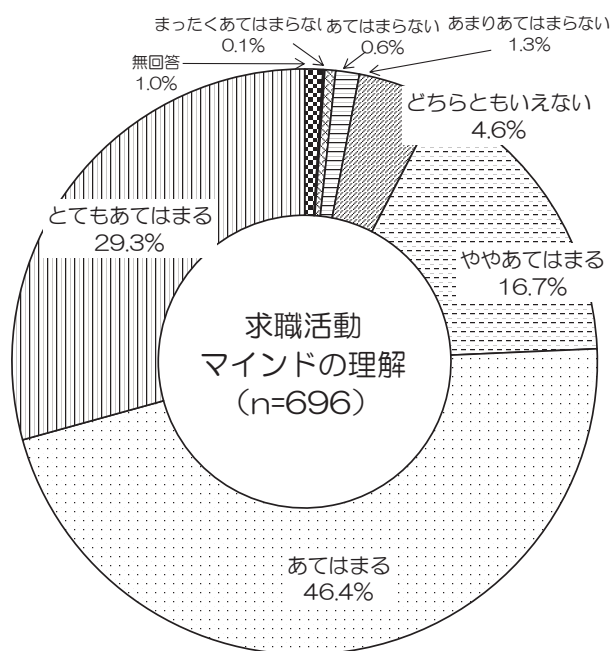
図表 5 - 3 - 6 セミナーの時間数別に見たセミナーへの満足感



(2) 求職活動マインドの理解

「求職活動マインドの理解」は、「とてもあてはまる」が 29.3%、「あてはまる」が 46.4%、「ややあてはまる」が 16.7%、「どちらとも言えない」が 4.6%であった（図表 5 - 3 - 7 参照）。「求職活動マインドの理解」について、約 9 割の参加者が肯定的に評価した。

図表 5 - 3 - 7 求職活動マインドの理解



ア 求職者の個人属性

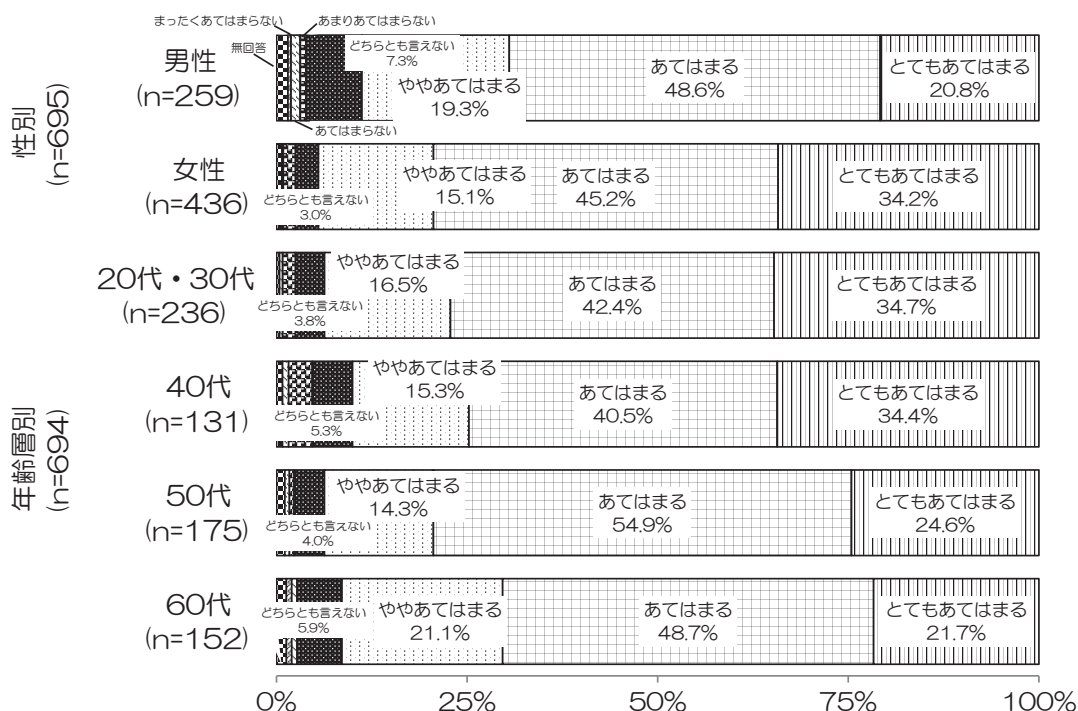
a 性別と年齢層別

性別と年齢層別に見ると（図表 5－3－8 参照）、「求職活動マインドの理解」について、肯定的評価の割合が、いずれのカテゴリであっても 9 割近くから 9 割台半ば程度であった。

肯定的評価の程度は、性別と年齢層別のどちらとも違いが見られた。「とてもあてはまる」の割合を見ると、性別では、「女性」（34.2%）が 3 割台半ばであるのに対し、「男性」（20.8%）は 2 割程度と低くなった。

年齢層別では、年齢が高くなるにつれて「とてもあてはまる」と回答する割合が低くなる傾向が見られた。「20 代・30 代」（34.7%）と「40 代」（34.4%）が 3 割台半ばと最も高く、「50 代」（24.6%）が 2 割台半ばと続き、「60 代」（21.7%）では 2 割弱と、最も低くなった。

図表 5－3－8 性別と年齢層別に見た求職活動マインドの理解



b 雇用保険受給の有無別と残りの給付日数別

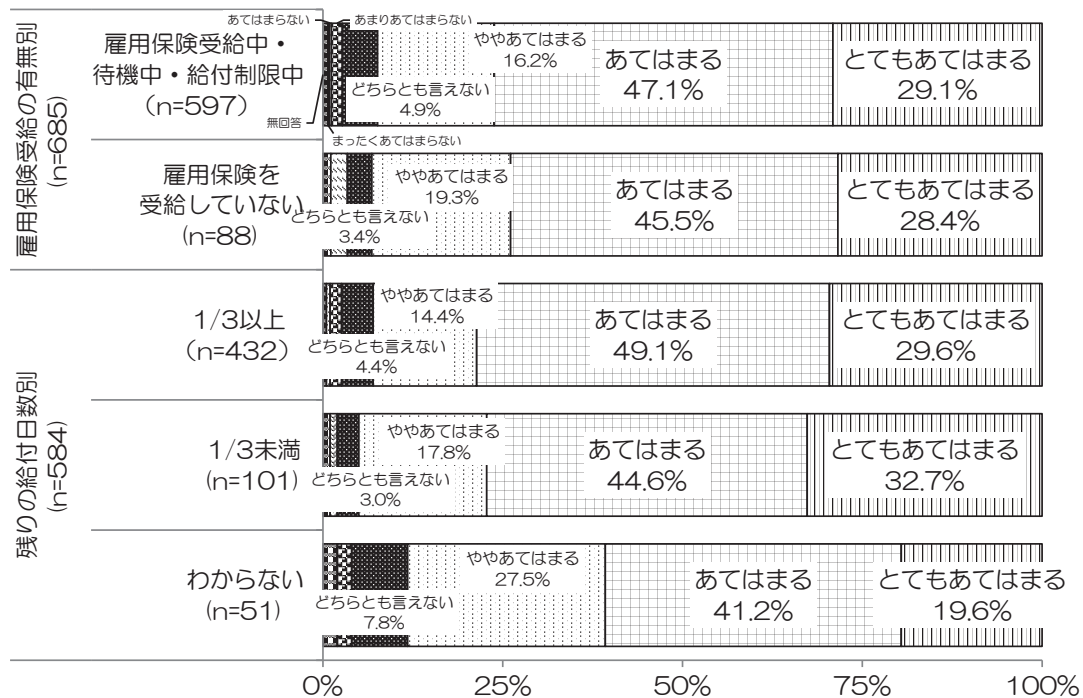
雇用保険受給の有無別と残りの給付日数別に見ると（図表 5－3－9 参照）、「求職活動マインドの理解」について、肯定的評価の割合が、いずれのカテゴリであっても 9 割弱から 9 割台半ば程度であった。

肯定的評価の程度は、残りの給付日数別では違いが見られたが、雇用保険受給の有無別ではあまり違いが見られなかった。「とてもあてはまる」の割合を見ると、雇用保険受給の有無別では、「雇用保険受給中・待機中・給付制限中」（29.1%）と「雇用保険を受給していな

い」(28.4%) が共に 3 割弱であり、ほぼ同じ程度であった。

残りの給付日数別では、「1/3 未満」(32.7%) が 3 割強で最も高く、次いで、「1/3 以上」(29.6%) が 3 割弱で続く。「分からない」(19.6%) は 2 割弱と残りの給付日数を認識している群と比較して非常に低い。

図表 5－3－9 雇用保険受給の有無別と残りの給付日数別に見た求職活動マインドの理解

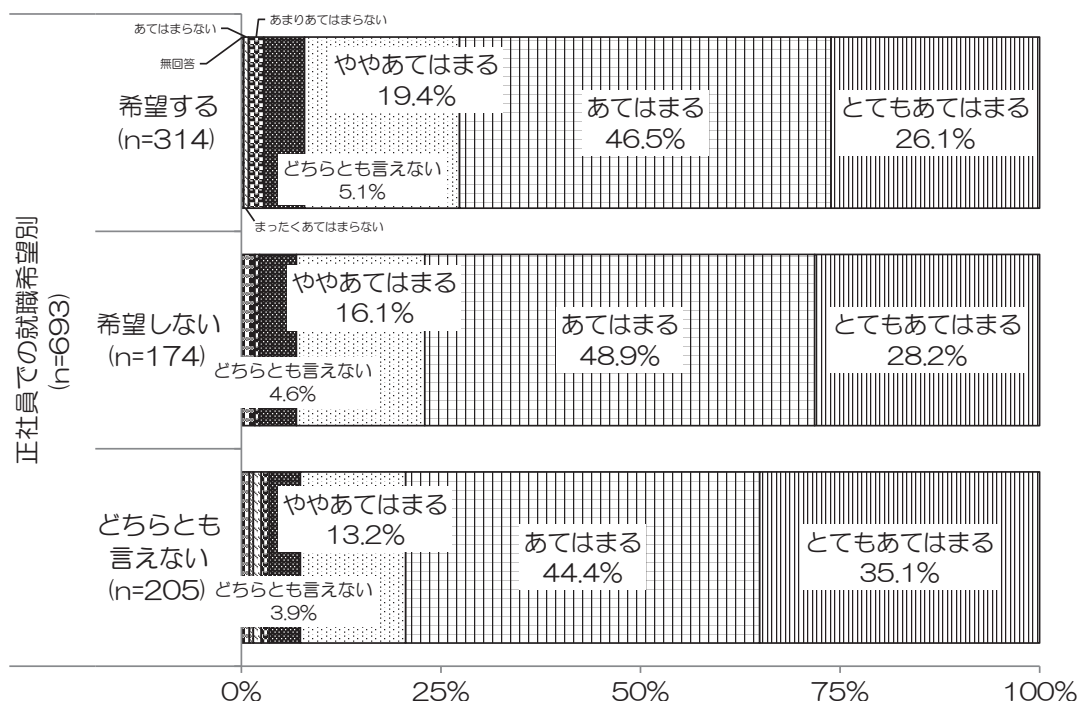


c 正社員での就職希望別

正社員での就職希望別に見ると（図表 5－3－10 参照）、「求職活動マインドの理解」について、肯定的評価の割合が、いずれのカテゴリーであっても 9 割強であった。

肯定的評価の程度には違いが見られた。「とてもあてはまる」の割合を見ると、「希望する」(26.1%) と「希望しない」(28.2%) は 2 割台半ば程度である一方、「どちらともいえない」(35.1%) は 3 割台半ばと最も高かった。

図表 5－3－10 正社員での就職希望別に見た求職活動マインドの理解

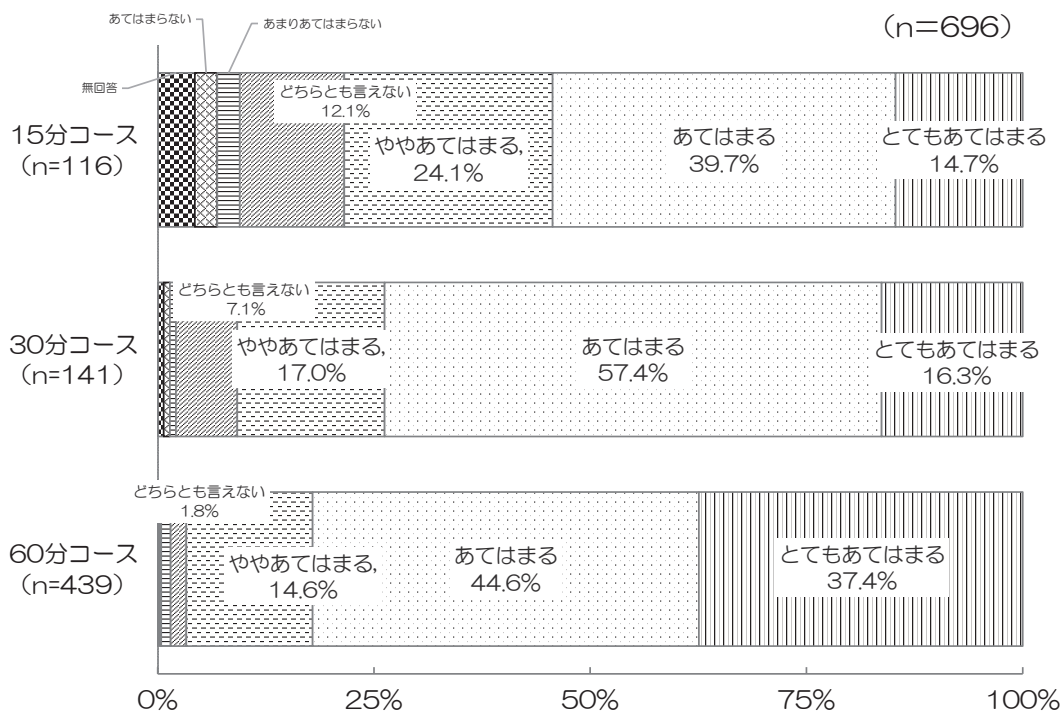


イ セミナーの時間数別

セミナーの時間数をコース別に見ると(図表 5－3－11 参照)、「求職活動マインドの理解」について、肯定的評価の割合はセミナーの時間数が増えるにつれ高くなる傾向があった。「60分コース」(96.6%)が9割半ばで最も高く、次いで、「30分コース」(90.7%)が9割程度、そして、「15分コース」(78.5%)が7割強と最も低くなった。

肯定的評価の程度にも同様の違いが見られた。セミナーの時間数が増えるにつれ、「とてもあてはまる」の割合が増える傾向にあった。「とてもあてはまる」の割合を見ると、「60分コース」(37.4%)は4割弱だが、これと比較して「30分コース」(16.3%)と「15分コース」(14.7%)は1割台半ば程度と非常に低い。

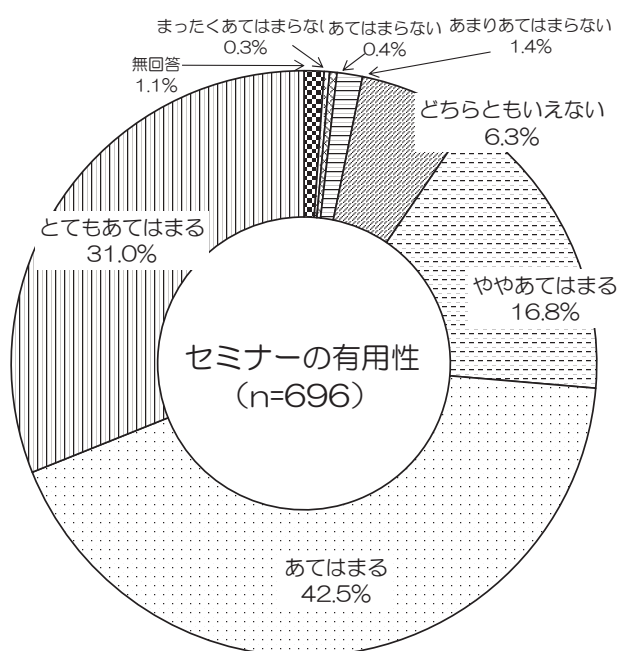
図表 5 - 3 - 11 時間数別に見た求職活動マインドの理解



(3) セミナーの有用性

「セミナーの有用性」は、「とてもあてはまる」が 31.0%、「あてはまる」が 42.5%、「ややあてはまる」が 16.8%であった（図表 5 - 3 - 12 参照）。「セミナーの有用性」について、約 9 割が肯定的に評価した。

図表 5 - 3 - 12 セミナーの有用性



「セミナーの有用性」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 629 人の求職者を対象として、「役に立つと感じたこと」を尋ね、具体的に記入するように求めた。その記入の内容については、第 6 章で検討する。

ア 求職者の個人属性

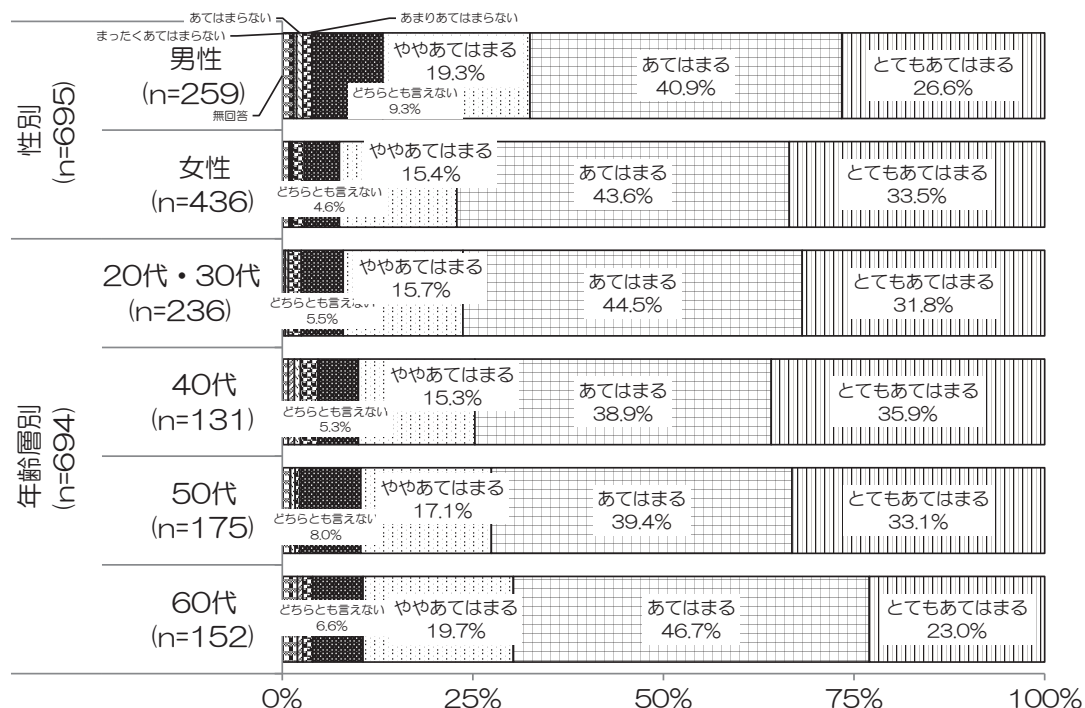
a 性別と年齢層別

性別と年齢層別にみると（図表 5－3－13 参照）、「セミナーの有用性」について、肯定的評価の割合は、8 割台半ばから 9 割強程度であった。

肯定的評価の程度では、性別と年齢層別で、共に違いが見られた。「とてもあてはまる」の割合を見ると、性別では、女性（33.5%）が 3 割強であったのに対し、男性（26.6%）は 3 割を切り、2 割台半ばに止まって低くなる。

年齢層別では、年齢層が高くなるにつれ、「とてもあてはまる」の割合が山型に増減する傾向にある。「40 代」（35.9%）が 3 割台半ばで最も高く、その前後である「20 代・30 代」（31.8%）と「50 代」（33.1%）は、共に 3 割強と低く、「60 代」（23.0%）になると 2 割弱であり、更に低くなる。

図表 5－3－13 性別と年齢層別に見たセミナーの有用性



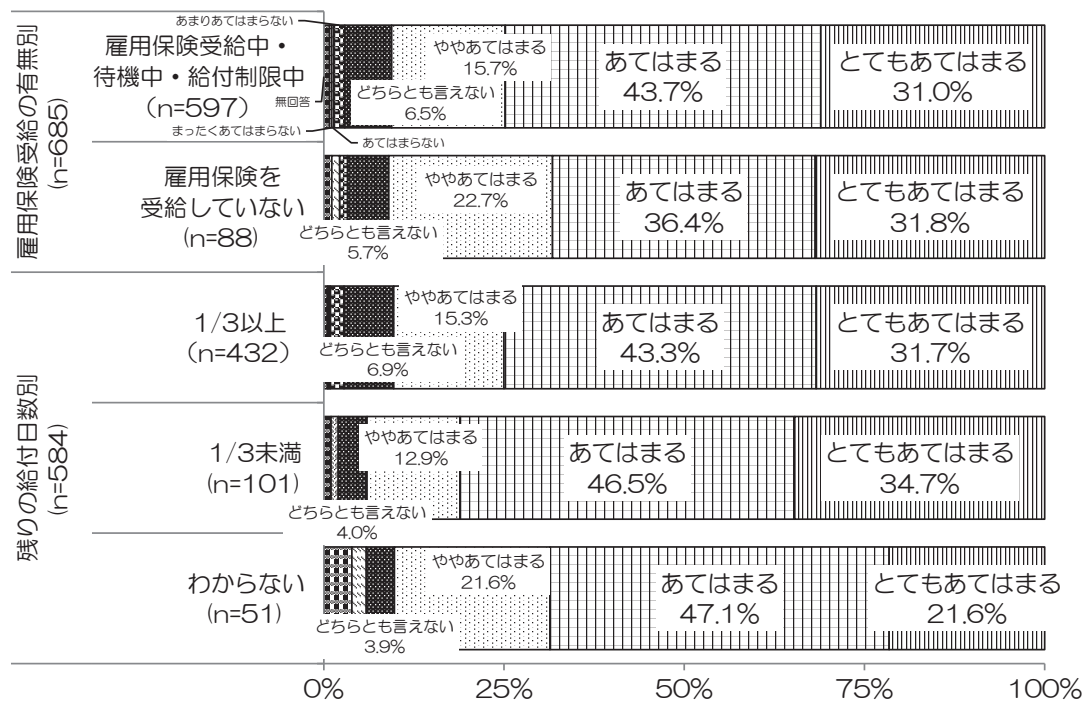
b 雇用保険受給の有無別と残りの給付日数別

雇用保険受給の有無別と残りの給付日数別に見ると（図表 5－3－14 参照）、「セミナーの有用性」について、肯定的評価の割合は、いずれのカテゴリーであっても 9 割から 9 割台半ば程度であった。

肯定的評価の程度は、雇用保険受給の有無別ではあまり違いが見られなかったが、残りの給付日数別では違いが見られた。「とてもあてはまる」の割合を見ると、雇用保険受給の有無別では、「雇用保険受給中・待機中・給付制限中」（31.0％）と「雇用保険を受給していない」（31.8％）が共に 3 割強であり、ほぼ同じ程度であった。

残りの給付日数別では、「1/3 未満」（34.7％）が 3 割台半ばで最も高く、次いで、「1/3 以上」（31.7％）が 3 割強で続き、「分からない」（21.6％）は 2 割強と急激に低くなった。

図表 5－3－14 雇用保険受給の有無別と残りの給付日数別に見たセミナーの有用性

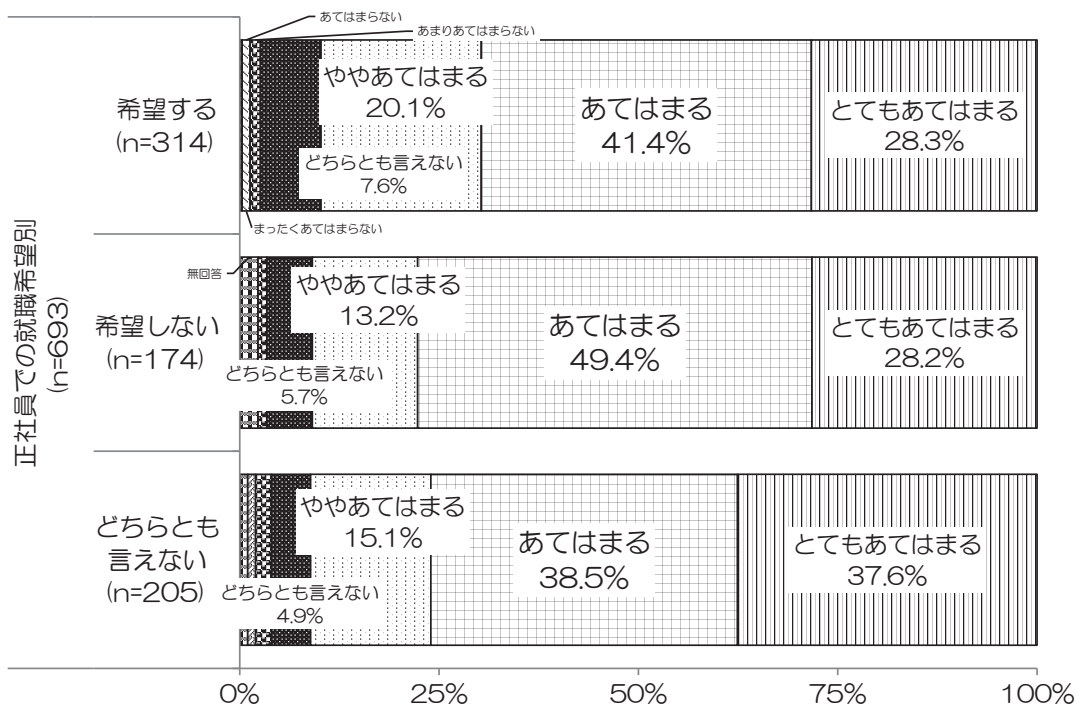


c 正社員での就職希望別

正社員での就職希望別に見ると（図表 5－3－15 参照）、「セミナーの有用性」について、肯定的評価の割合が、いずれのカテゴリーであっても 9 割程度であった。

肯定的評価の程度には違いが見られた。「とてもあてはまる」の割合を見ると、「希望する」（28.3％）と「希望しない」（28.2％）は 3 割弱である一方、「どちらともいえない」（37.6％）は 4 割弱と最も高かった。

図表 5 - 3 - 15 正社員での就職希望別に見たセミナーの有用性

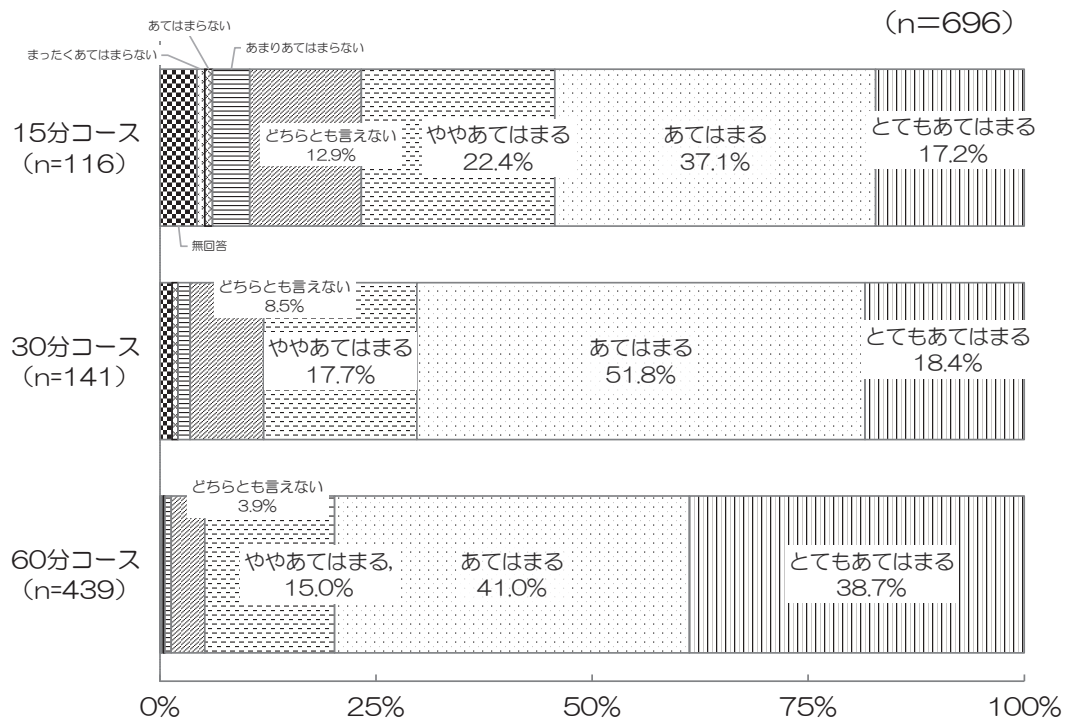


イ セミナーの時間数別

セミナーの時間数別に見ると（図表 5 - 3 - 16 参照）、「セミナーの有用性」について、肯定的評価の割合はセミナーの時間数が増えるにつれ高くなる傾向があった。「60 分コース」（94.7%）が 9 割半ばで最も高く、次いで、「30 分コース」（87.9%）が 9 割弱、そして、「15 分コース」（76.7%）が 7 割半ばと最も低くなった。

肯定的評価の程度にも同様の違いが見られた。セミナーの時間数が増えるにつれ、「とてもあてはまる」の割合が増える傾向にあった。「とてもあてはまる」の割合を見ると、「60 分コース」（38.7%）は 4 割弱と最も高く、次いで、「30 分コース」（18.4%）と「15 分コース」（17.2%）の 2 割弱程度と低くなった。

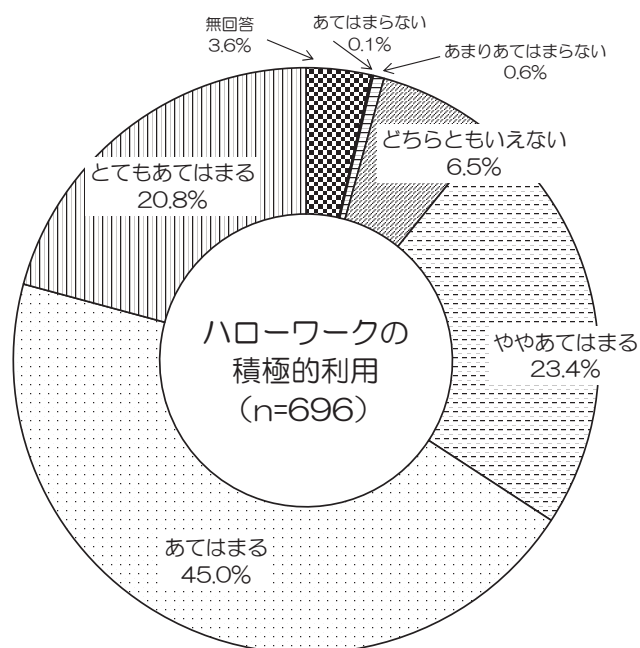
図表 5－3－16 セミナーの時間数別に見たセミナーの有用性



(4) ハローワークの積極的利用

「ハローワークの積極的利用」は、「とてもあてはまる」が 20.8%、「あてはまる」が、45.0%、「ややあてはまる」が 23.4%。「どちらとも言えない」が 6.5%であった（図表 5－3－17 参照）。「ハローワークの積極的利用」について約 9 割の求職者が肯定的に評価した。

図表 5－3－17 ハローワークの積極的利用



ア 求職者の個人属性

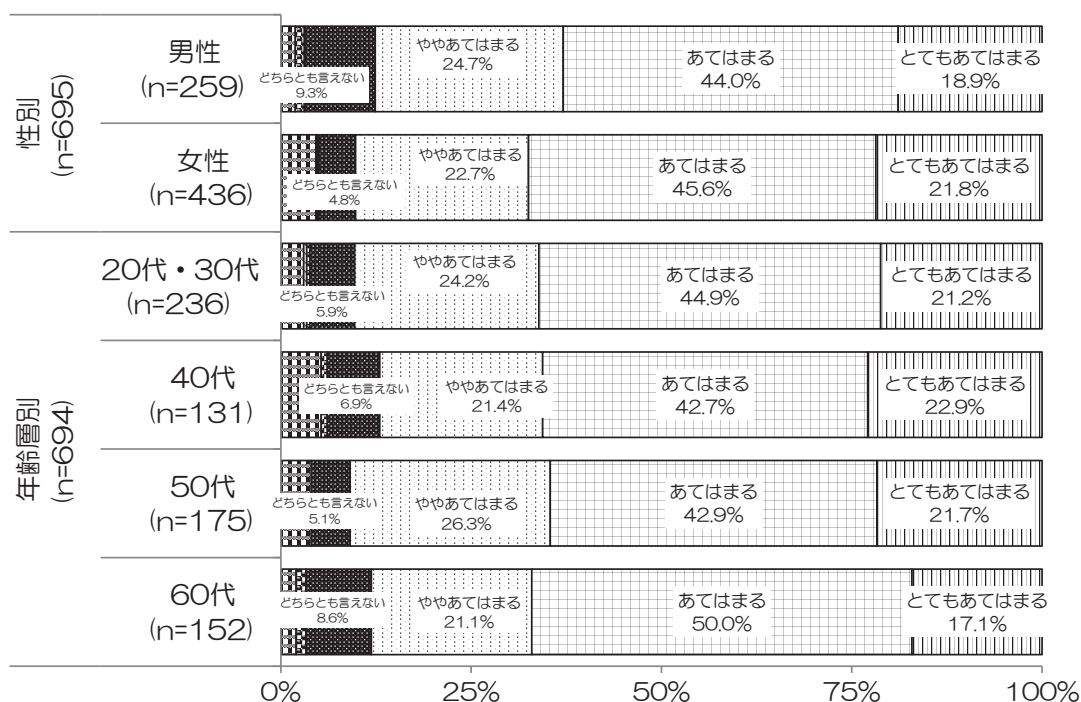
a 性別と年齢層別

性別と年齢層別にみると（図表 5－3－18 参照）、「ハローワークの積極的利用」について、肯定的評価の割合は、いずれのカテゴリーも 9 割程度であった。

肯定的評価の程度は、性別ではあまり違いが見られなかった一方、年齢層別では違いが見られた。「とてもあてはまる」の割合を見ると、性別では男性（18.9%）と女性（21.8%）がどちらも 2 割程度で大きな差は見られなかった。

年齢層別では、年齢層が高くなるにつれ、「とてもあてはまる」の割合が山型に増減する傾向にある。「40 代」（22.9%）が 2 割強で最も高く、その前後である「20 代・30 代」（21.2%）と「50 代」（21.7%）は 2 割程度とわずかに低くなり、「60 代」（17.1%）になると 2 割弱と最も低くなる。

図表 5－3－18 性別と年齢層別に見たハローワークの積極的利用



b 雇用保険受給の有無別と残りの給付日数別

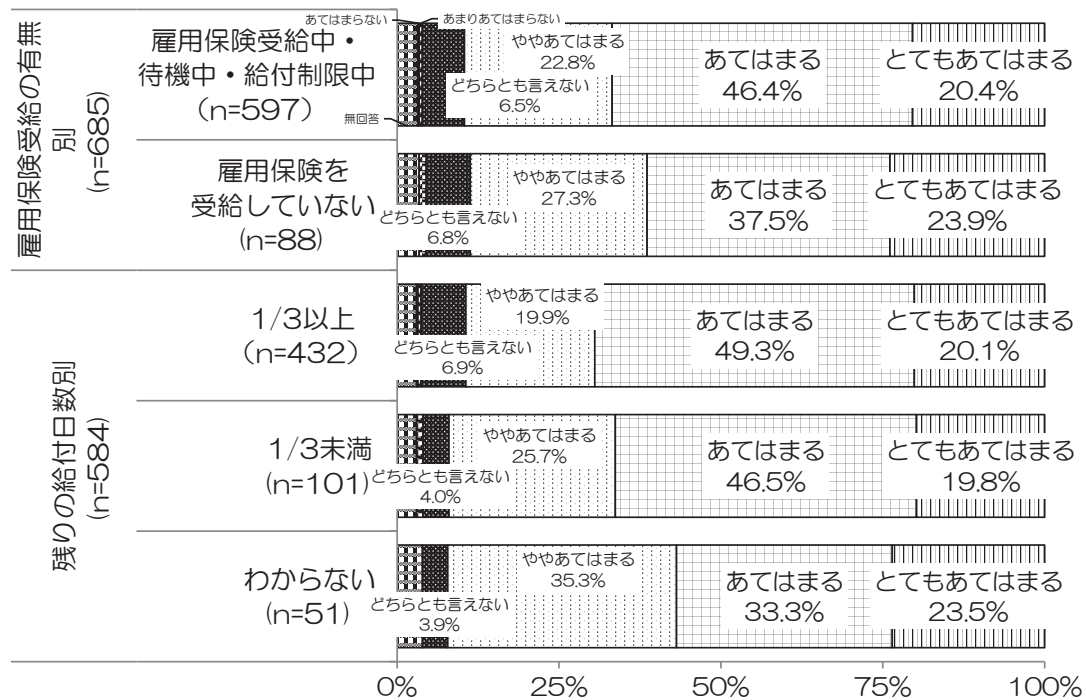
雇用保険受給の有無別と残りの給付日数別に見ると（図表 5－3－19 参照）、「ハローワークの積極的利用」について、肯定的評価の割合は、いずれのカテゴリーであっても 9 割程度であった。

肯定的評価の程度は、雇用保険受給の有無別、残りの給付日数別のどちらともで違いが見られた。「とてもあてはまる」の割合を見ると、雇用保険受給の有無別では、「雇用保険受給

中・待機中・給付制限中」(20.4%)は2割程度である一方、「雇用保険を受給していない」(23.9%)は2割半ばとわずかに高かった。

残りの給付日数別では、「分からない」(23.5%)が2割半ばで最も高く、次いで、「1/3以上」(20.1%)と「1/3未満」(19.8%)が2割程度で続いた。

図表 5－3－19 雇用保険受給の有無別と残りの給付日数別に見たハローワークの積極的利用

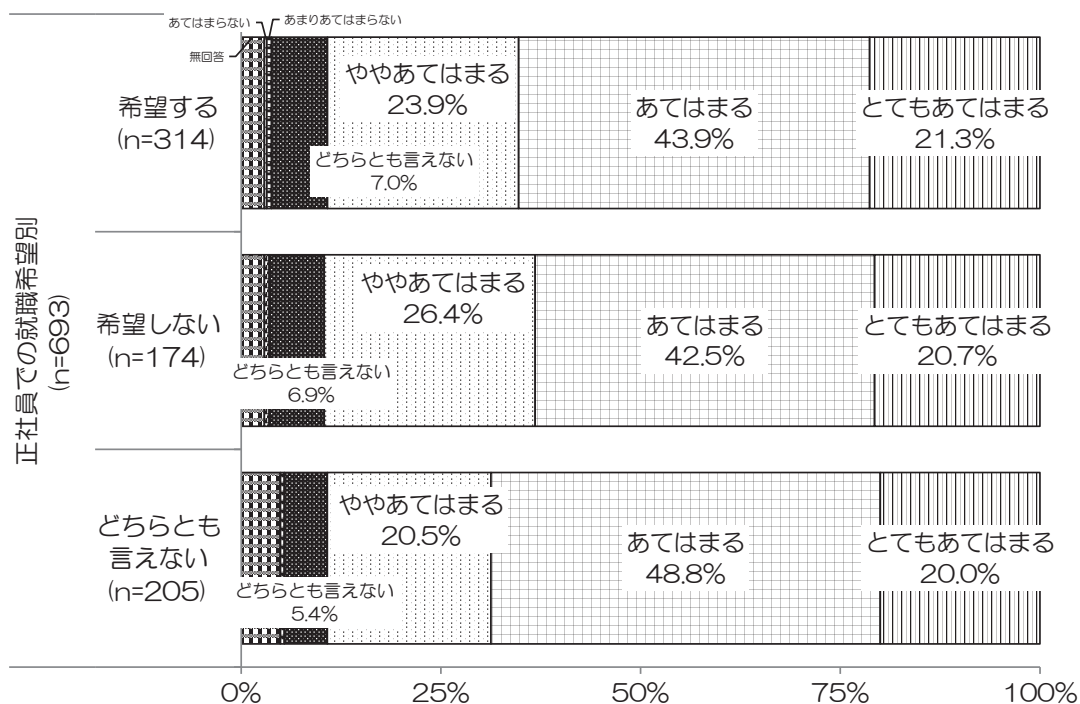


c 正社員での就職希望別

正社員での就職希望別に見ると（図表 5－3－20 参照）、「ハローワークの積極的利用」について、「とてもあてはまる」、「あてはまる」、「ややあてはまる」を合わせた肯定的評価の割合が、いずれのカテゴリーであっても9割程度であった。

肯定的評価の程度には違いが見られなかった。「とてもあてはまる」の割合を見ると、「希望する」(21.3%)、「希望しない」(20.7%)、「どちらともいえない」(20.0%)はすべて2割強と同じ程度であった。

図表 5 - 3 - 20 正社員での就職希望別に見たハローワークの積極的利用

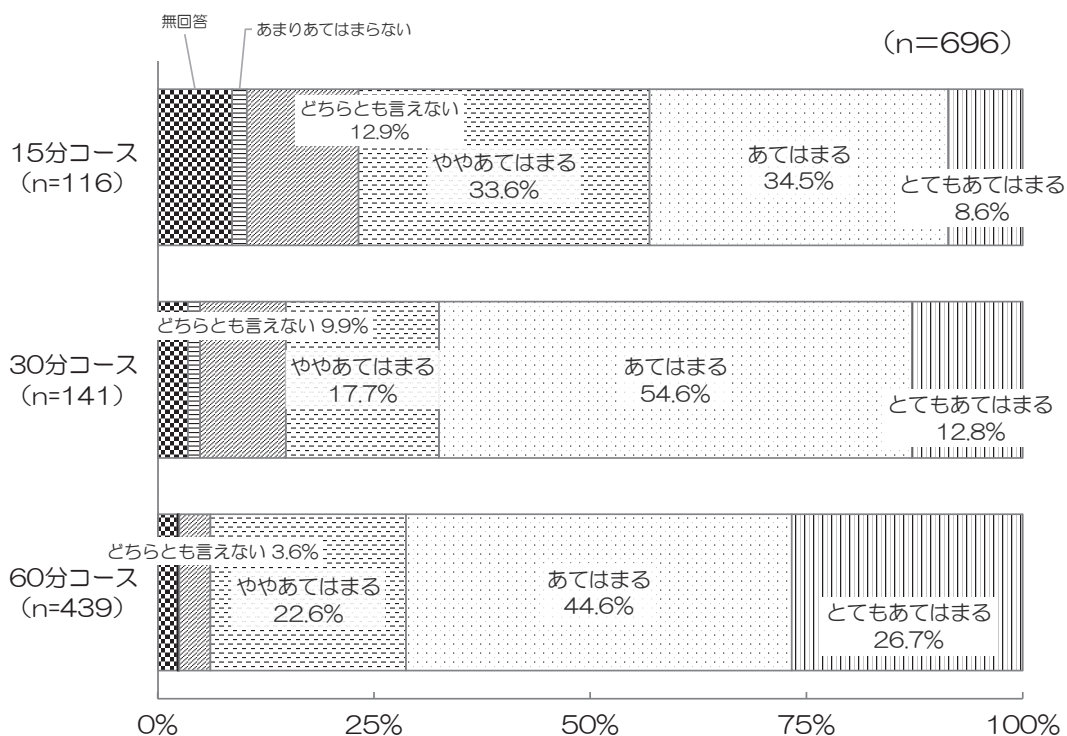


イ セミナーの時間数別

セミナーの時間数をコース別に見ると（図表 5 - 3 - 21 参照）、「ハローワークの積極的利用」について、肯定的評価の割合はセミナーの時間数が増えるにつれ高くなる傾向があった。「60 分コース」（93.9%）が 9 割半ばで最も高く、次いで、「30 分コース」（85.1%）が 8 割台半ば、そして、「15 分コース」（76.7%）が 7 割半ばと最も低くなった。

肯定的評価の程度にも同様の違いが見られた。セミナーの時間数が増えるにつれ、「とてもあてはまる」の割合が増える傾向にあった。「とてもあてはまる」の割合を見ると、「60 分コース」（26.7%）は 2 割台半ばと最も高く、次いで、「30 分コース」（12.8%）が 1 割強で続き、「15 分コース」（8.6%）は 1 割程度と最も低くなった。

図表 5－3－21 セミナーの時間数別に見たハローワークの積極的利用



第4節 求職活動マインドセミナーの評価の総合的検討

前節では、「セミナーへの満足感」、「求職活動マインドの理解」、「セミナーの有用性」、「ハローワークの積極的利用」の観点ごとに、求職者の個人属性別とセミナーの時間数別に、セミナーの評価を検討した。その結果、「ハローワークの積極的利用」を除く他の観点では、ほとんどのカテゴリーで、全員ないしは、ほとんどの参加者が、肯定的にセミナーを評価した。

ここでは、上記の4つの観点の比較から、セミナーの評価を総合的に検討する。その際、肯定的評価の程度を見ると、カテゴリー間で違いが顕著に見られたことから、その程度の違いをより明確にするため、「とてもあてはまる」の割合だけを取り上げて検討する。

1 セミナーの効果

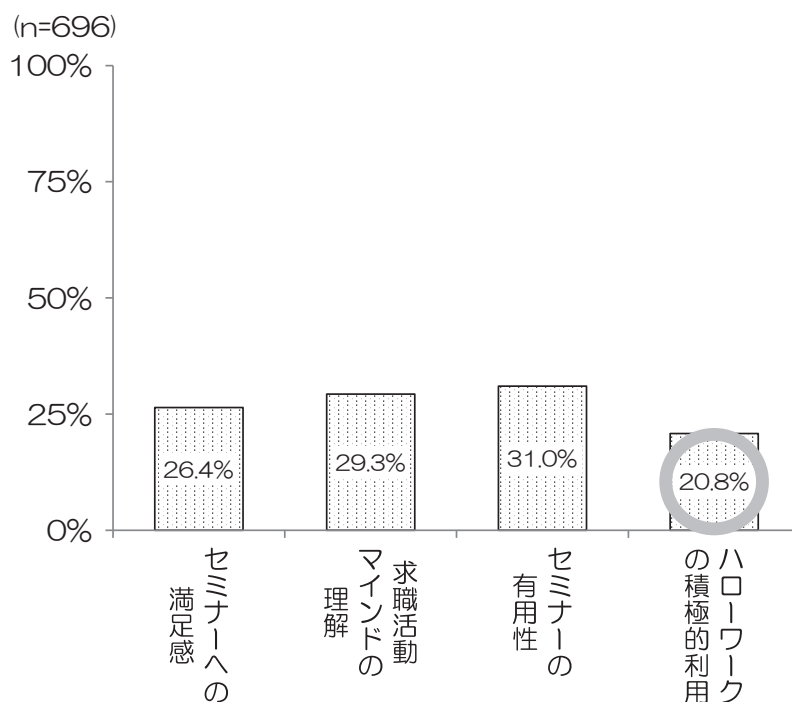
セミナーの評価について、「とてもあてはまる」の割合を見ると(図表5－4－1参照)、「セミナーの有用性」(31.0%)と「求職活動マインドの理解」(29.3%)が3割前後、次いで、「セミナーへの満足度」(26.4%)が2割台半ばで続く。これらに対し、「ハローワークの積極的利用」(20.8%)は2割程度と低くなる。

今後の課題としては、よりわかりやすく求職活動マインドを説明し、そういった気持ちの持ちようが実際の仕事探しに役立つことを実感してもらい、セミナーへの満足感を強める必

要があるだろう。

そして、こういった求職活動マインドの理解、有用性、満足感の肯定的評価の程度を強めるとともに、求職活動マインドの増進とハローワークの支援メニューの利用が結びつくイメージを持ってもらうように、より積極的に働きかける必要があるだろう。

図表 5－4－1 セミナーの評価に関する「とてもあてはまる」の割合



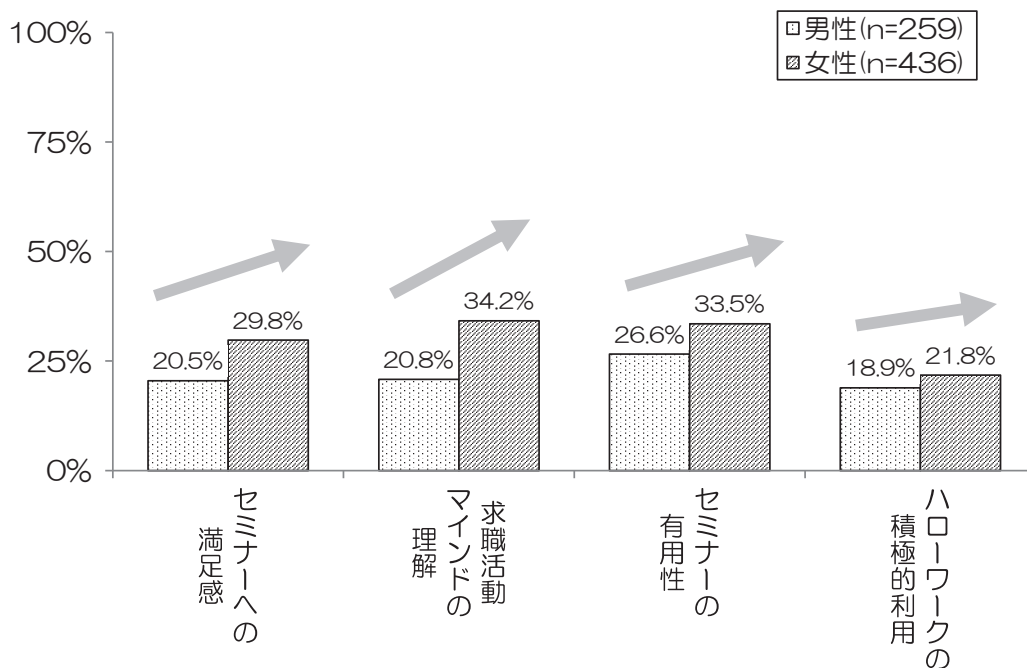
2 参加者の個人属性別

(1) 性別と年齢層別

セミナーの評価について、性別ごとに「とてもあてはまる」の割合を見ると（図表 5－4－2 参照）、全体的に「女性」が「男性」よりも割合が高い。その差は、「求職活動マインドの理解」が 13.4 ポイントと最も高く、次いで、「セミナーへの満足感」が 9.3 ポイント、「セミナーの有用性」は 6.9 ポイント、「ハローワークの積極的利用」が 2.9 ポイントと続く。

今後の課題としては、男性求職者の肯定的評価の程度を強め、女性求職者のそれとの差をいかに縮めていくかにあるだろう。このため性別によって、なぜこのような差が生まれたのかを明らかにする必要がある。

図表 5－4－2 性別に見たセミナーの評価に関する「とてもあてはまる」の割合

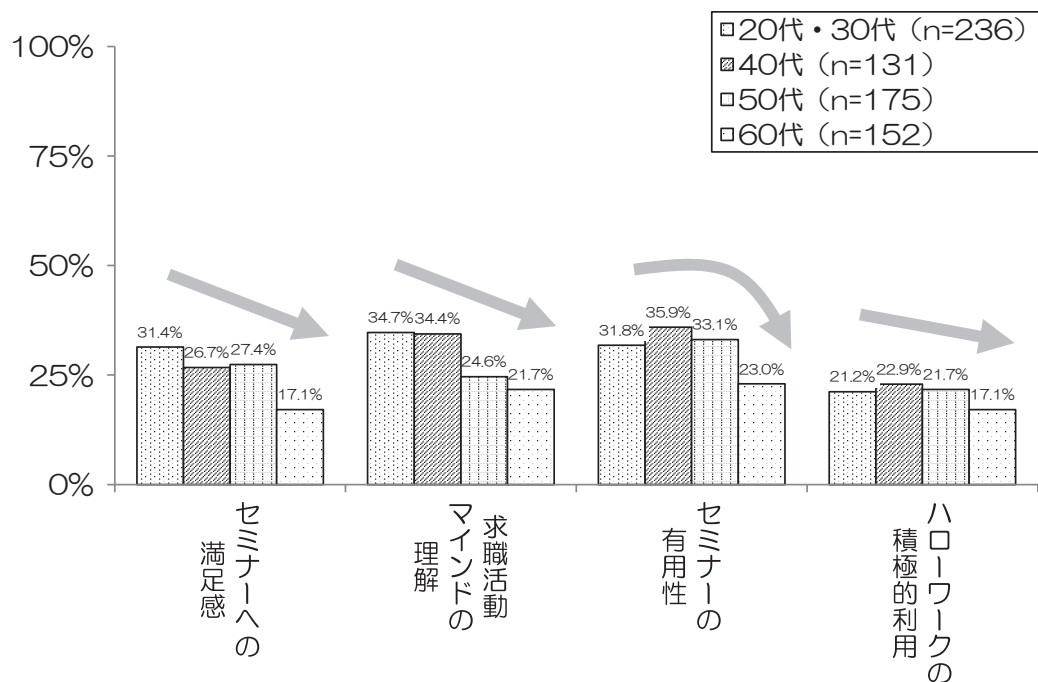


年齢層別に「とてもあてはまる」の割合を見ると（図表 5－4－3 参照）、「セミナーへの満足感」（31.4％→26.7％→27.4％→17.1％）と「求職活動マインドの理解」（34.7％→34.4％→24.6％→21.7％）では、年齢層が上がるにつれ、その割合が低くなる傾向にある。

これに対し、「セミナーの有用性」（31.8％→35.9％→33.1％→23.0％）は「40代」が3割台半ばと最も高く、次いで、その前後の「20代」と「50代」が3割強であり、「60代」になると2割強と急激に低くなる。「ハローワークの積極的利用」（21.2％→22.9％→21.7％→17.1％）も、「セミナーの有用性」とほぼ同様な傾向にあるが、いずれの年齢層も2割前後と全体的に低い傾向にある。

今後の課題としては、他の年齢層と比較して、50代と60代の求職者の求職活動マインドに対する理解の程度が弱いことから、これらの年齢層にとって、よりわかりやすいセミナーへと改善する必要があるだろう。また60代の求職者は全般的にセミナーの肯定的評価の程度が弱いことから、セルフレギュレーションを強調する求職活動マインドの考え方が合わないことも考えられる。

図表 5－4－3 年齢層別に見たセミナーの評価に関する「とてもあてはまる」の割合



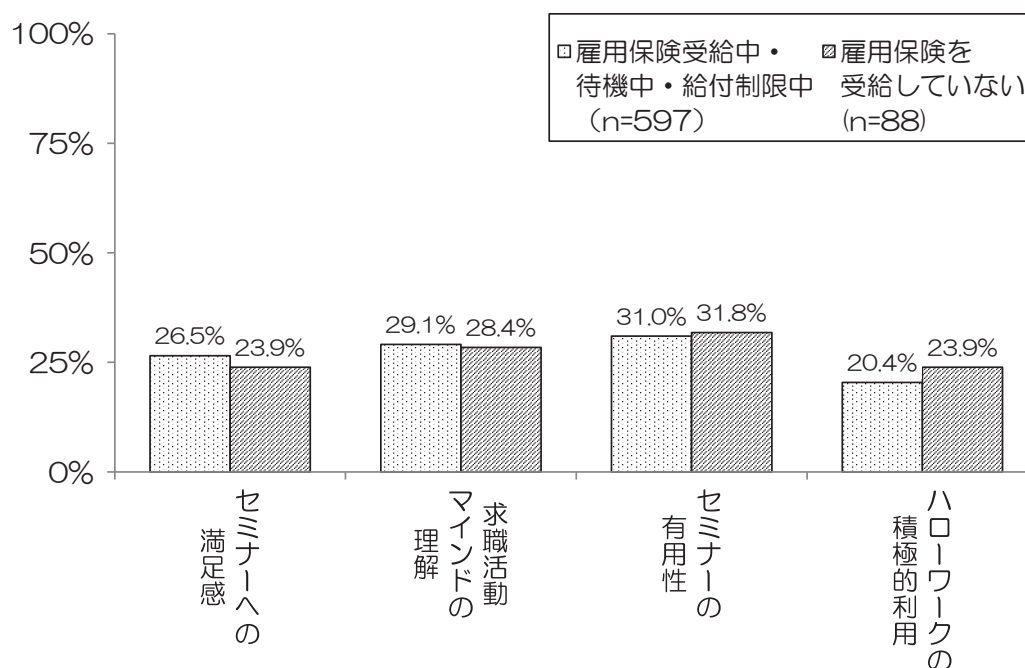
(2) 雇用保険受給の有無別と残りの給付日数別

雇用保険受給の有無別に「とてもあてはまる」の割合を見ると（図表 5－4－4 参照）、全体的に「雇用保険受給中・待機中・給付制限中」と「雇用保険を受給していない」の間で大きな違いは見られない。

「雇用保険受給中・待機中・給付制限中」よりも「雇用保険を受給していない」が大きいのは、「セミナーへの満足感」（＋2.6%）と「求職活動マインドの理解」（＋0.7%）であり、反対に「雇用保険を受給していない」よりも「雇用保険受給中・待機中・給付制限中」が大きいのは、「セミナーへの有用性」（＋0.8%）と「ハローワークの積極的利用」（＋3.5%）であった。いずれもその差は4%未満と非常に小さい。

これらの結果から、セミナーの肯定的評価の程度と雇用保険受給の有無とは、あまり関係のないことが考えられる。しかし、待機中と給付制限中は、いずれも雇用保険受給が約束されているが受給はしていない状態であり、雇用保険の受給中と同じカテゴリーにまとめることにより、雇用保険受給の有無の間の違いが明らかにならなかった可能性も考えられるだろう。

図表 5 - 4 - 4 雇用保険受給の有無別に見たセミナーの評価に関する「とてもあてはまる」の割合

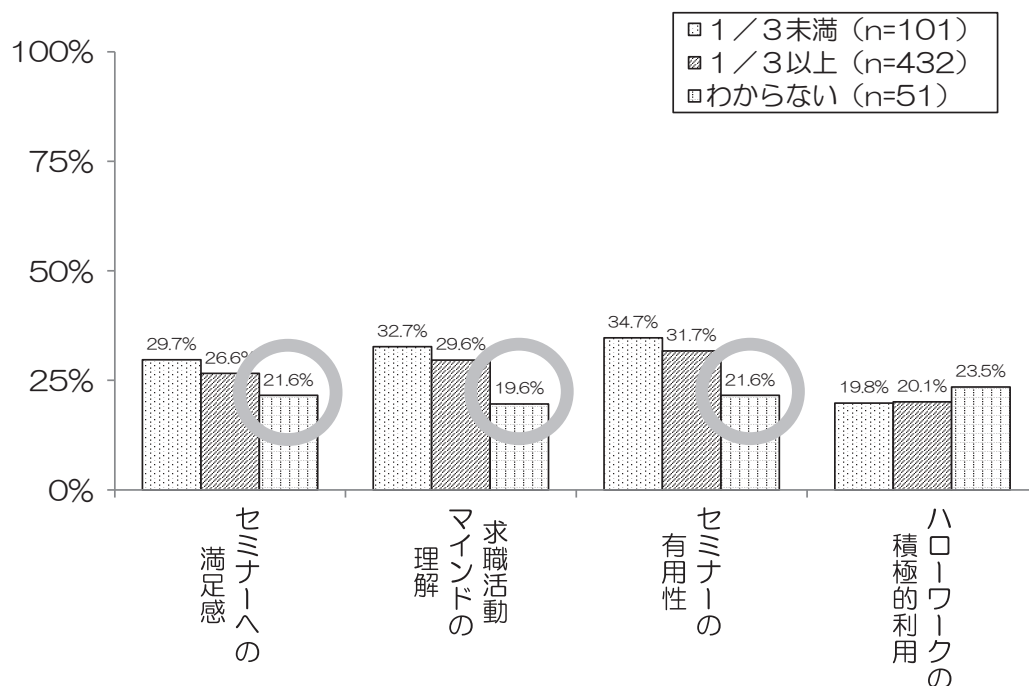


雇用保険の受給者のうち、残りの給付日数別に「とてもあてはまる」の割合を見ると（図表 5 - 4 - 5 参照）、全体の給付日数のうち「1 / 3 未満」と「1 / 3 以上」の間で大きな違いは見られない。「1 / 3 以上」よりも「1 / 3 未満」が大きいのは、「セミナーへの満足感」（+ 3.1%）、「求職活動マインドの理解」（+ 3.1%）、「セミナーの有用性」（+ 3.0%）であり、反対に「1 / 3 未満」よりも「1 / 3 以上」が大きいのは「ハローワークの積極的利用」（+ 0.3%）だけであった。いずれもその差は 4% 未満と非常に小さい。

これらの結果に対し、残りの給付日数が「分からない」求職者は、残りの給付日数がわかっている求職者よりも、「セミナーへの満足感」（21.6% < 29.7% or 26.6%）、「求職活動マインドの理解」（19.6% < 32.7% or 29.6%）、「セミナーの有用性」（21.6% < 34.7% or 31.7%）で肯定的評価の程度が弱くなる傾向にある。「ハローワークの積極的利用」については、残りの給付日数がわかっている求職者（19.8% or 20.1%）よりも、「分からない」（23.5%）求職者の方が肯定的評価の程度が強くなるが、その違いは 4% 未満と非常に小さい。

求職活動マインドは、求職者が自ら求職活動を進めるための管理サイクルの性格が強い。セミナーの残日数が分からない求職者は求職活動を計画的に進めていない可能性が高く、管理サイクルへの意識が弱いことが、セミナーの肯定的評価全般の低さへとつながったことが考えられる。この意味で彼らは、求職活動マインドの理解や、その有用性を実感してほしい求職者層であると言えよう。

図表 5－4－5 雇用保険の残りの給付日数別に見たセミナーの評価に関する「とてもあてはまる」の割合



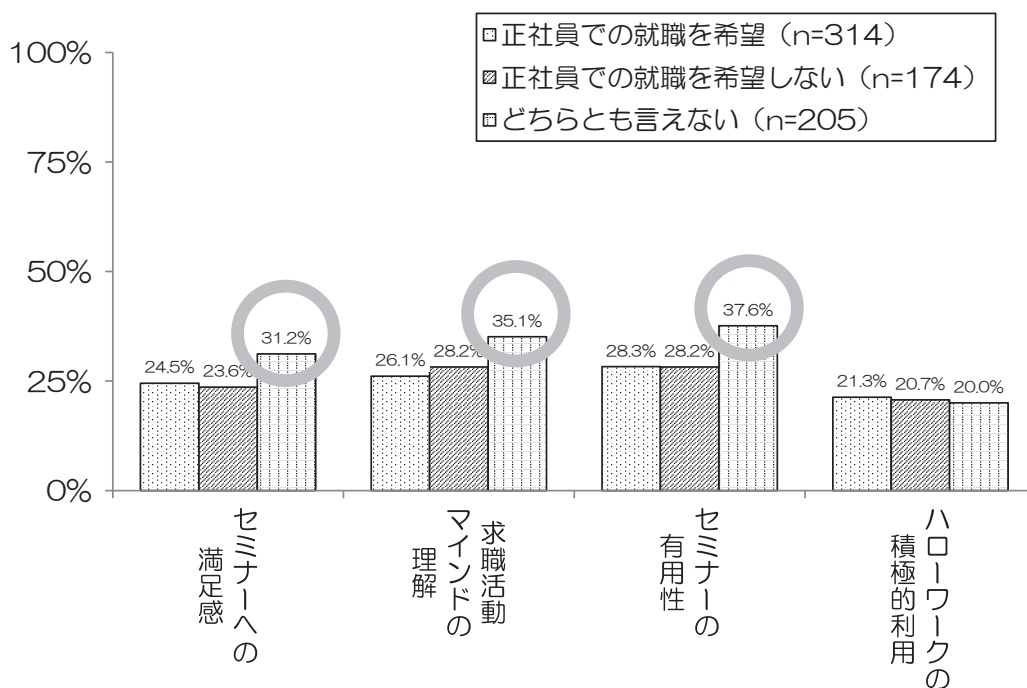
(3) 正社員での就職の希望別

正社員での就職の希望別に「とてもあてはまる」の割合を見ると（図表 5－4－6 参照）、「正社員での就職を希望」と「正社員での就職を希望しない」の間で大きな違いは見られない。「正社員での就職を希望しない」よりも「正社員での就職を希望」が大きいのは、「セミナーへの満足感」（＋0.9%）、「セミナーの有用性」（＋0.1%）、「ハローワークの積極的利用」（＋0.6%）であり、反対に「正社員での就職」よりも「正社員での就職を希望しない」が大きいのは「求職活動マインドの理解」（＋2.1%）のみであった。いずれもその差は3%未満と非常に小さい。

これらの結果に対し、正社員での就職を希望するかしらないか「どちらとも言えない」求職者は、正社員での就職の希望の有無がはっきりとしている求職者よりも、「セミナーへの満足感」（31.2%＞24.5% or 23.6%）、「求職活動マインドの理解」（35.1%＞26.1% or 28.2%）、「セミナーの有用性」（37.6%＞28.3% or 28.2%）で肯定的評価の程度が強くなる傾向にある。「ハローワークの積極的利用」については、正社員での就職の希望の有無がはっきりとしている求職者よりも（21.3% or 20.7%）よりも、「どちらとも言えない」（20.0%）求職者の方が肯定的評価の程度が弱くなるが、その違いは1%程度と非常に小さい。

これらの結果から、希望の就業形態がはっきりしている求職者よりも、それが決まっていな求職者の方が、求職活動マインドの理解や、その有用性の程度が強く、満足感を強く感じていることが理解できる。

図表 5－4－6 正社員での就職の希望別

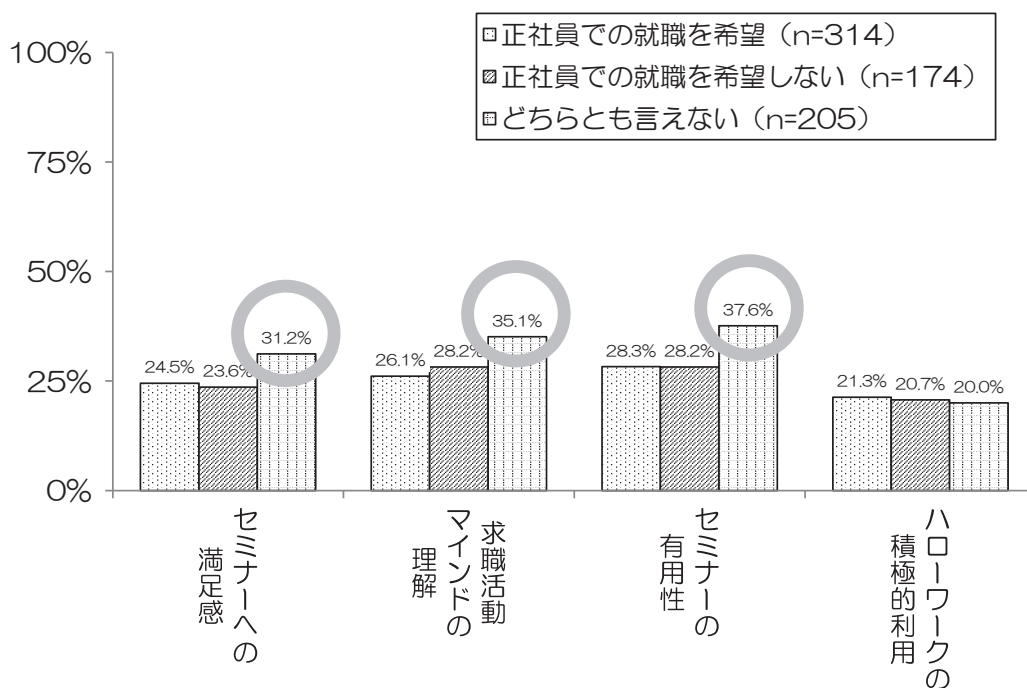


3 セミナーの時間数別

セミナーの時間数別に「とてもあてはまる」の割合を見ると（図表 5－4－7 参照）、「セミナーへの満足感」（12.9%≒13.5%＜34.2%）、「求職活動マインドの理解」（14.7%≒16.3%＜37.4%）、「セミナーの有用性」（17.2%≒18.4%＜38.7%）、「ハローワークの積極的利用」（8.6%→12.8%＜26.7%）のいずれの評価の観点も、「15 分間コース」と「30 分間コース」はほぼ同じだが、「60 分間コース」になると、急激に高くなる傾向にある。

肯定的評価の程度は、「15 分コース」と「30 分コース」ではあまり変わらないが、「60 分コース」になると急激に強くなる傾向にある。「15 分コース」と「30 分コース」と違い「60 分コース」にはグループワークがあることから、セミナーの時間の長さよりも、求職者同士で一緒にワークに取り組んだり、話し合ったりすることにより、求職活動マインドの理解や、その有用性の程度が強くなり、満足感を強く感じるようになることが考えられる。

図表 5－4－7 時間数別に見たセミナーの評価に関する「とてもあてはまる」の割合



第 5 節 小括

全員ないし、ほとんどの求職者がセミナーの参加に満足し、求職活動マインドを理解し、求職活動を進めるにあたり、同セミナーが有用であり、ハローワークを積極的に利用したいと思う気持ちになったと評価した。

しかし、「とてもあてはまる」の割合を中心に見ると、その評価は属性によって大きく変化する事が分かる。属性別にみると、評価の指標全般にわたり、「男性」、「60代」、雇用保険の受給者のうち、残りの給付日数が「分からない」求職者が低くなる傾向にある。反対に正社員での就職の希望をするかしないか「どちらとも言えない」者は、全般的に評価が高かった。

今後はこれらの属性の求職者に焦点を当て、求職活動マインドの理解を高め、セミナーの有用性の評価をあげ、ハローワークの利用へと誘導する工夫を考える必要があるだろう。

研修コースの時間では、「とてもあてはまる」の割合を見ると、いずれの評価の指標でも、15分と30分と比較して60分の評価が急激に高くなる傾向にあった。15分と30分と比較して、60分にはグループワークがあり、これが研修プログラムの評価を全般的に高めたことが考えられる。

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

第5章で考察した通り、求職活動マインドセミナーに参加した求職者を対象としたアンケート調査の結果において、求職活動マインドセミナーの有用性が評価された。

では、具体的にどのような点が評価されているのであろうか。本章では、求職者にとって、具体的に求職活動マインドセミナーがどのように役立つと考えられているのかを確認するために、求職活動マインドセミナーにおいて実施したアンケート調査の結果のうち、特に自由記述の形式で得られた回答内容に焦点をあてて整理し、考察していきたい。

第1節 目的

求職者が、求職活動マインドセミナーがどのように有用であると考えているかを具体的に確認するために、求職活動マインドセミナーにおいて実施したアンケート調査の結果のうち、自由記述式で得られたセミナーの有用性に関する回答を分析する。

第2節 方法

求職活動マインドセミナーにおいて実施したアンケート調査の結果のうち、自由記述式で得られたセミナーの有用性に関する回答を分析の対象とした。

具体的には、求職者を対象としたアンケート調査（資料4参照）において、セミナーの有用性に関する質問（Q2（3）が該当）に対して肯定的な回答をした者¹には、付問で「具体的に役に立つと感じたこと」を自由に記入するよう求めており、その記入内容を分析の対象とした。セミナーの有用性に関する質問に対して中立的・否定的な回答をした者²には、付問で「どこをどのように変えたら役に立つものになると思うか」を自由に記入するよう求めており、その記入内容も整理し、参考にした。

記入内容の分析にあたっては、筆者を含む3人の評価者が、次の手順で参加者1人ひとりの記入内容を分類した。

- ① 1人目の評価者が分類を試行して8種類のカテゴリーを設定したのち、各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。

¹ 求職活動を進める上で求職活動マインドセミナーを受講することは役に立つという考えに対し、「とてもあてはまる」「あてはまる」「ややあてはまる」のいずれかと回答した者。

² 求職活動を進める上で求職活動マインドセミナーを受講することは役に立つという考えに対し、「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」のいずれかと回答した者。

- 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。

なお、2018年から2019年にかけて実施した求職活動マインドセミナーで実施したアンケート調査のうち、30所分のアンケート調査結果を分析の対象とした。

第3節 結果

自由記述式で得られたセミナーの有用性に関する回答内容の分析結果について説明する。

1 セミナーの有用性に関する記入率

アンケート調査でセミナーの有用性に関する質問に対して肯定的な回答をした者は629人であり、その内、付問においてセミナーの有用性に関して何らかの記入がされていたのは555人(88.2%)であった。

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

セミナーの有用性に関して、「具体的に役立つと感じたこと」として書かれた記入内容について整理し、**図表6-3-1**に示す8種類のカテゴリーに集約した。以下にカテゴリーごとの説明を示す。なお、**図表6-3-1**で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。

(1) 目標設定

「目標を立てる」という考え自体が役に立つと感じたという記入を分類した。例えば「自分が何をしたいのか、目標をしっかりと持つことが大切と思いました。」といった記入が該当する。

(2) 目標・計画・実行・ふり返りのサイクルを回すこと

目標・計画・実行・ふり返りのサイクルを回すという考えが役に立つと感じたという記入を分類した。「ふり返る」という考えが役に立つと感じたという記入のみであっても、先述の「目標を立てる」という考えから更に進んだ視点であると解釈し、このカテゴリーに分類することとした。

例えば、「目標、計画、実行、ふり返りというのは、求職に限らず、何にでも有効な方法だと思った。」「ふり返ることで、自分をまた見つめ直していくこと。」といった記入が該当する。なお、セミナーにおいて、「求職活動マインド」は目標、計画、実行、ふり返りのサ

イクルを回すことであると説明していたため、「求職活動マインド」について記入がある場合は、このカテゴリーに分類している。

(3) 見方を変えること

見方を変えたり自分を客観視したりするという考えが役に立つと感じたという記入を分類した。自分を客観視することの延長線上にあると解釈し、「自分をほめる」という考えが役に立つという記入についてもこのカテゴリーに分類することとした。

例えば、「見方を変える[という]所がとても良かった。」、「今まで自分目線で考えていたが、相手はこう感じている、思っているなどを理解できたのが良かった。」といった記入が該当する。

(4) 自己理解を深めること

自分を見つめなおしたり理解したりするという考えが役に立つと感じたという記入を分類した。

例えば、「自分を見つめる、認識することに役立つと感じました。」といった記入が該当する。

(5) 求職活動の心構え

求職活動にあたっての心構えや気持ちの持ち方が役に立つと感じたという記入を分類した。セミナーで共有された求職活動の考え方が役に立つと感じたという記入もこのカテゴリーに分類している。

例えば、「求職活動中、気持ちを維持していく仕方が、とても役に立つと思いました。」「求職に対しての考え方が再確認できた。」といった記入が該当する。

(6) 求職活動のスキル

求人への探し方や面接での対応、求職活動の進め方など、求職活動のテクニックが役に立つと感じたという記入を分類した。

例えば、「面接や履歴書を書く際の考え方（書き方、話し方）のアドバイスとなりました。」、「どういう手順で活動していけば良いかよく分かった。」といった記入が該当する。

(7) 勇気づけ

セミナーに参加することで気持ちが高まった、安心することができた等、セミナーに参加することが参加者を勇気づけることに寄与すると解釈できるような記入を分類した。

例えば、「他の多くの人も同じ、様々な事で不安、悩みがあると分かり、少し安心した。前向きな気持ちになれた。」「自分一人じゃない、ハローワークで相談しようという言葉に安

心感が出てきた。」といった記入が該当する。

(8) ハローワークの積極的利用

ハローワークを積極的に利用するという考えが役に立つと感じたという記入を分類した。
例えば、「ハローワークの利用を積極的にしたいと思った。」といった記入が該当する。

図表 6－3－1 セミナーの有用性に関する分類カテゴリーごとの記入内容の例

番号	カテゴリー名	分類の基準と記入内容の例 注1) 注2)
1	目標設定	目標を立てるという考えが役に立つと感じたという記入。 【例】 ・ <u>自分が何をしたいのか、目標をしっかりと持つことが大切</u>と思いました。 ・ <u>どのような働き方がしたいのか、自分の生活に合った働き方はどんなものかなど、考えることができた</u>。短所は長所になること（言い方を変えること）など、分かった。 ・ <u>目標を決めることは大切だということ、まずは自分の欲求を意識したいと思った</u>。
2	目標・計画・実行・ふり返りのサイクルを回すこと（ふり返ることのみの記入も含める）	目標・計画・実行・ふり返りのサイクルを回すという考えが役に立つと感じたという記入。 【例】 ・ <u>目標、計画、実行、ふり返りというのは、求職に限らず、何にでも有効な方法だ</u>と思った。 ・ <u>ふり返ることで、自分をまた見つめ直していくこと</u>。 ・ <u>目標～実行までは、今までに行ってきたと思うのですが、ふり返りはほとんどしたことがなかった</u>様に思います。現実と向き合って、「行動や意識を変えると、次回はもっと良くなる」言われてみれば、そうだなあと感心しきりです。 ・ <u>求職活動マインドを意識することが大事であること</u>。注3)
3	見方を変えること（自分をほめることも含む）	見方を変えたり客観視したりするという考えが役に立つと感じたという記入。 【例】 ・ <u>採用側の視点に立つということは大切なことだ</u>と感じました。 ・ <u>見方を変える[という]所がとても良かった</u>。考え方を転換してみることは視野が広がり、気づきが大きくなったと思った。 ・ <u>自分をほめる</u>。落ち込まない。 ・ <u>今まで自分目線で考えていたが、相手はこう感じている、思っているなどを理解できたのが良かった</u>。
4	自己理解を深めること	自分を見つめなおしたり理解したりするという考えが役に立つと感じたという記入。 【例】 ・ <u>自分を見つめる、認識することに役立つ</u>と感じました。 ・ <u>自分をみつめ直すことができる</u>。 ・ <u>自分の内面を見つめることが重要だ</u>と感じた。
5	求職活動の心構え（考え方も含む）	求職活動にあたっての心構えや気持ちの持ち方、考え方が役に立つと感じたという記入。 【例】 ・ <u>求職活動中、気持ちを維持していく仕方が、とても役に立つ</u>と思いました。 ・ <u>この先の就職に対しての意識が変わって意欲的に活動できる</u>と思う。 ・ <u>求職活動をするに[あたっての]心がまえなど、自分の[考えに対する]押しピンをしっかりと持とう</u>と思えました。 ・ <u>求職に対しての考え方が再確認</u>できた。
6	求職活動のスキル（進め方も含む）	求人探し方や面接での対応、求職活動の進め方など、求職活動のテクニックが役に立つと感じたという記入。 【例】 ・ <u>求人情報を探すコツについて、自己を評価するポイントについて</u>。 ・ <u>面接や履歴書を書く際の考え方（書き方、話し方）のアドバイス</u>となりました。 ・ <u>自分がどのように行動したらいいのかが分かった</u>。今何が一番必要なのかが分かったので次の行動ができる。 ・ <u>どういう手順で活動していけば良いかよく分かった</u>。

番号	カテゴリー名	分類の基準と記入内容の例 注1) 注2)
7	勇気づけ(安心感も含む)	セミナーに参加することで気持ちが高まった、安心することができた、等の記入。 【例】 ・ <u>求職活動の進め方をシンプルでわかりやすく教えていただいたので、今後の活動への気持ちが少し軽くなりました。</u> ・ <u>他の多くの人も同じ、様々な事で不安、悩みがあると分かり、少し安心した。前向きな気持ちになった。</u> ・ <u>今まで不安だったことが、少しなくなった。やる気が出た。</u> ・ <u>自分一人じゃない、ハローワークで相談しようという言葉に安心感が出てきた。</u>
8	ハローワークの積極的利用	ハローワークを積極的に利用するという考えが役に立つと感じたという記入。 【例】 ・ <u>ハローワークの利用を積極的にしたいと思った。</u> ・ <u>ハローワークの利用の仕方。</u> ・ <u>もっとハローワークの職員の方に頼ってみたいと思いました。</u>

注1) 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。

注2) 記入内容の例の[]内は、筆者が補筆した箇所である。

注3) セミナーにおいて、「求職活動マインド」は目標、計画、実行、ふり返りのサイクルを回すことと説明していたため、「求職活動マインド」についての記入がある場合はこのカテゴリーに分類した。

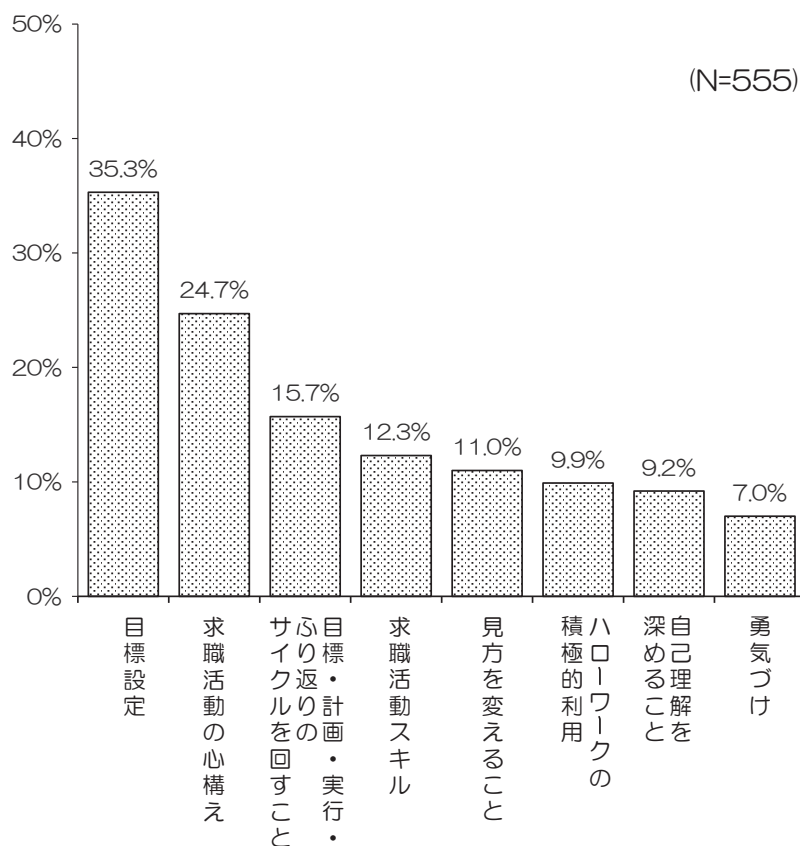
3 カテゴリーへの分類結果

ここからは、セミナーの有用性を肯定的に評価した求職者の記入内容を8種類のカテゴリーに分類した結果を説明する。

(1) 全体の分類結果

まずは、分類した結果について、全体の割合を図表6-3-2に示す。求職者の記入内容を分類した結果、「目標設定」が35.3%と最も高く、次いで、「求職活動の心構え」が24.7%、「目標・計画・実行・ふり返りのサイクルを回すこと」が15.7%、「求職活動スキル」が12.3%、「見方を変えること」が11.0%と続く。その他のカテゴリーは1割を切り、「ハローワークの積極的利用」が9.9%、「自己理解を深めること」が9.2%、「勇気づけ」が7.0%であった。

図表 6－3－2 全体の分類の結果



(2) セミナーの時間数（コース）別の分類結果

次に、セミナーの時間数（コース）別に分類した結果を図表 6－3－3 に示す。求職者の記入内容を分類した結果をセミナー時間数（コース）別に見ると、実施時間により各カテゴリーに分類される記入内容の割合に差が見られた。

「目標設定」を見ると、「30 分コース」のセミナーにおいて分類された記入の割合が最も高く 44.9%、次いで、「15 分コース」の 38.1%、「60 分コース」の 32.5% と続いた。

「目標・計画・実行・振り返りのサイクルを回すこと」においても同じ傾向が見られ、「30 分コース」のセミナーにおいて分類された記入の割合が最も高く 27.6%、次いで、「15 分コース」の 15.9%、「60 分コース」の 12.7% と続いた。

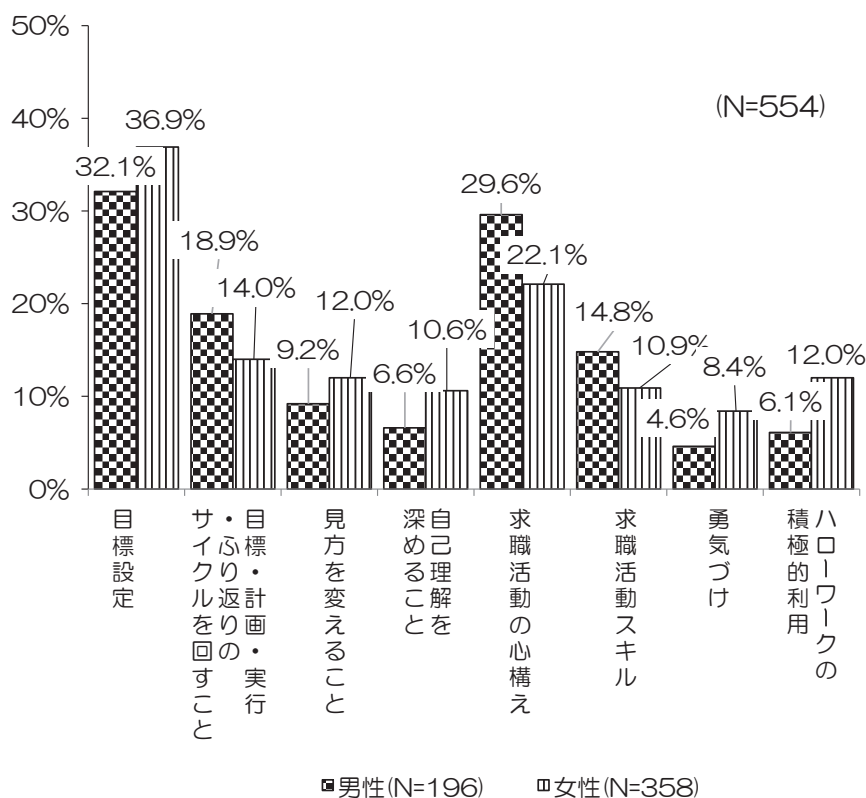
「見方を変えること」については、「15 分コース」のセミナーでは 4.8%、「30 分コース」では 6.1% と分類された記入の割合が 1 割を切ったが、「60 分コース」では 13.2% と 1 割を超える結果となった。同様の傾向が「自己理解を深めること」においても見られ、「15 分コース」のセミナーでは 3.2%、「30 分コース」では 5.1% と、分類された記入の割合が 1 割を切ったが、「60 分コース」では 11.2% と 1 割を超える結果となった。

「求職活動の心構え」については、いずれの実施時間も 2 割以上の記述が分類され、「15

ア 性別

求職者の記入内容を分類した結果を性別で見ると（図表 6－3－4 参照）、「求職活動の心構え」については割合に差がみられ、「男性」において分類された記入の割合が高く、「ハローワークの積極的利用」については「女性」において分類された記入の割合が高かった。

図表 6－3－4 性別の分類結果



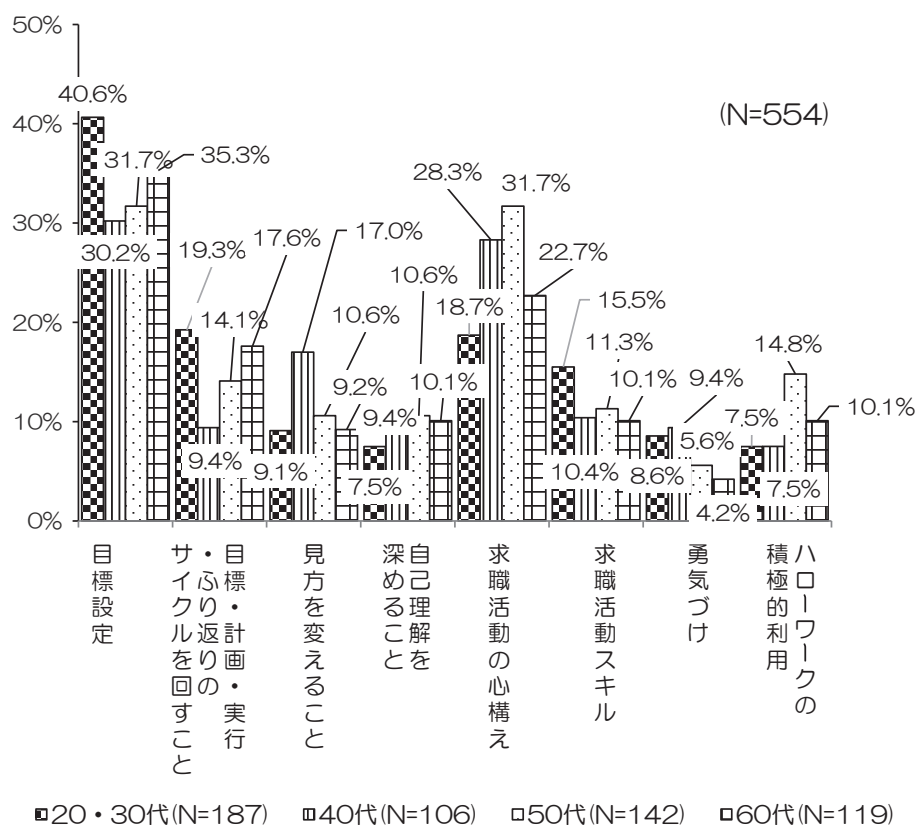
イ 年齢層別

求職者の記入内容を分類した結果を年齢層別に見ると（図表 6－3－5 参照）、「求職活動スキル」については割合に差がみられ、「20・30代」に比べて年齢層が高いほど分類された記入の割合が低い結果となった。また、「勇気づけ」については、「40代」を除けば、「20・30代」に比べて年齢が上がるほど割合が低い結果となった。

「目標設定」や「目標・計画・実行・ふり返りのサイクルを回すこと」については、「20・30代」と比べ分類された記入の割合が「40代」で低くなった後、「60代」にかけて割合が高くなるという谷型の傾向がみられたが、「見方を変えること」についてはその逆で、「20・30代」と比べ分類された記入の割合が「40代」で高くなった後、「60代」にかけて割合が低くなるという山型の傾向がみられた。「求職活動の心構え」も同様に山型の傾向が見られ、「50代」の割合がピークであった。その他に、「ハローワークの積極的利用」については、「20・

30代」と「40代」は回答の割合が同じであるものの、「50代」の割合をピークとした山型の傾向が見られた。

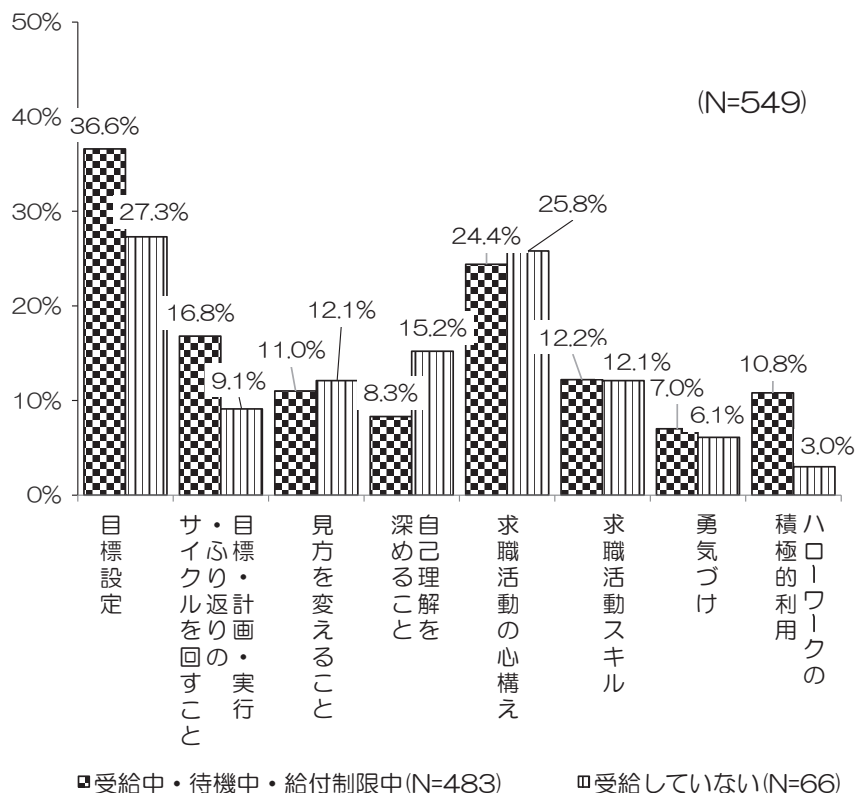
図表 6-3-5 年齢層別の分類結果



ウ 雇用保険の受給状況別

求職者の記入内容を分類した結果を雇用保険の受給状況別に見ると(図表6-3-6参照)、「目標設定」や「目標・計画・実行・ふり返りのサイクルを回すこと」、「ハローワークの積極的利用」については割合に差がみられ、「受給中・待機中・給付制限中」において分類された記入の割合が高かった。他方、「自己理解を深める」については「受給していない」において分類された記入の割合が高かった。

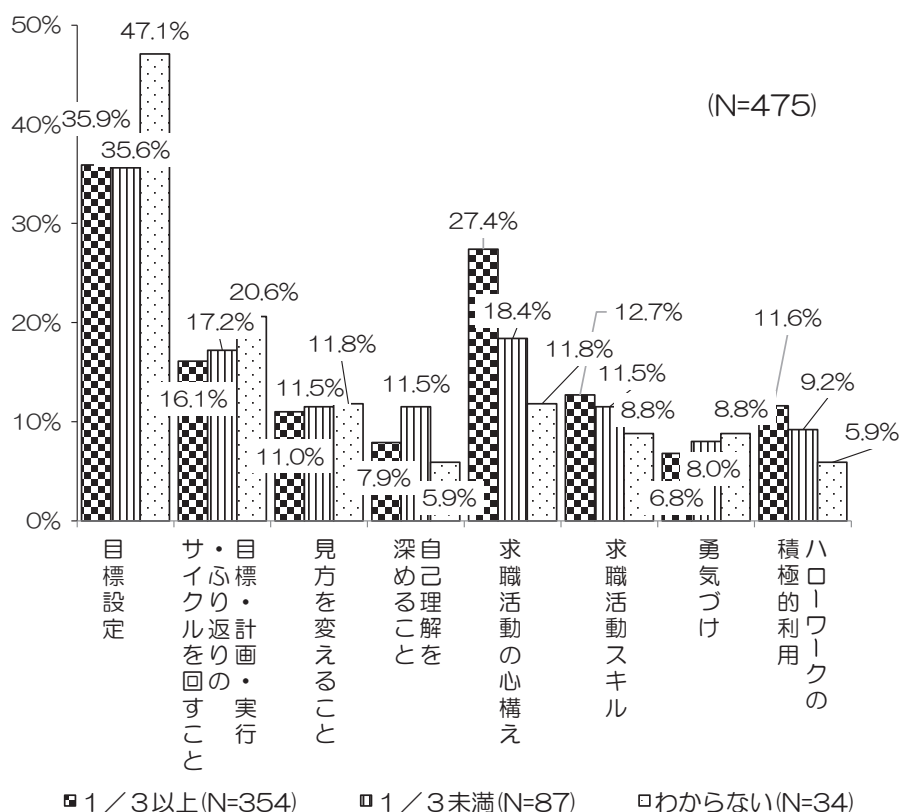
図表 6－3－6 雇用保険の受給状況別の分類結果



エ 雇用保険の給付日数別

求職者の記入内容を分類した結果を雇用保険の給付日数別に見ると(図表6－3－7参照)、「求職活動の心構え」について割合に差がみられ、「1/3 以上」において分類された記入の割合が、「1/3 未満」に比べて高い結果となった。また、「目標設定」については、「分からない」において分類された記入の割合が、「1/3 以上」及び「1/3 未満」にくらべて高い結果となった。

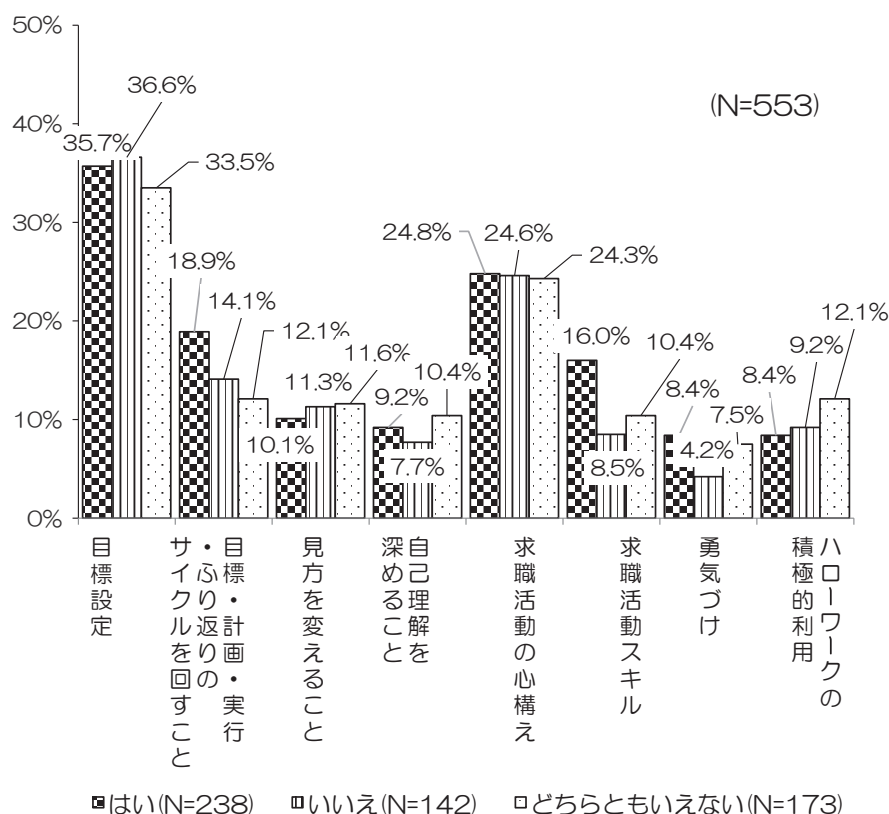
図表 6－3－7 雇用保険の給付日数別の分類結果



オ 在職状況別

求職者の記入内容を分類した結果を、雇用保険を受給していない者のうち、在職状況別に見ると（図表 6－3－8 参照）、「目標・計画・実行・ふり返りのサイクルを回すこと」については割合に差がみられ、「いいえ（在職中ではない）」において分類された記入の割合が高い結果となった一方で、「見方を変えること」や「求職活動スキル」については「はい（在職中）」において分類された記入の割合が高い結果となった。

図表 6－3－9 正社員就職の希望別の分類結果



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）

求職者のうち、セミナーの有用性を中立的・否定的に評価した者は59人であり、その内の34人からセミナーが役に立つものになるよう変えると良い点の記入が得られた（記入率57.6%）。記入内容を整理したところ、変えると良い点として記入されたのは、求職活動マインドセミナーの枠組みや趣旨を超える内容（「より具体的な求職活動スキルの説明」、「セミナー形式ではなく個別支援において説明する」など）が中心であった。その他に資料の作り方や机の配置等を工夫するという意見があった。

第4節 小括

記入内容を整理し分類した結果全体では、自由記述の記入内容が分類された割合が高い順に見ると、「目標設定」や「求職活動の心構え」、「目標・計画・実行・振り返りのサイクルを回すこと」の3種類の категорияが上位を占める結果となった。これは、セミナーの一義的な目的と合致しており、このセミナーの有用性が想定通りに評価されたものと言えるだろう。

更に記入内容が分類された割合を見ていくと、「見方を変えること」の категорияに分類

された割合は1割以上であり、「求職活動スキル」に次ぐ高さとなった。実際に認知が変わる体験をする当事者としての求職者が、このセミナーの有用性の評価として具体的に「見方を変えること」について挙げたということは、注目に値するだろう。

記入内容の分類結果をセミナーの実施時間別に見ると、実施時間によって有用性の評価の具体的な内容が異なることが分かる。例えば「求職活動スキル」や「目標設定」のように、その考えを知ること自体に有用性を感じる事項については、15分という短時間のセミナーであっても参加者に伝わりやすい。その一方で、「見方を変えること」や「自己理解を深めること」のように、知った上で認知を変化させることで有用性を感じる事項については、短時間よりも60分といった一定以上の時間をかけて、ワークも実施しながらセミナーを行う方が、参加者に伝わりやすいと考えられる。

次に「目標設定」と「目標・計画・実行・ふり返りのサイクルを回すこと」のカテゴリーを比較してみると、いずれの実施時間であっても、「目標設定」に分類された記入の割合に比べると、「目標・計画・実行・ふり返りのサイクルを回すこと」の割合の方が20ポイント近く低い。

このことから、時間をかけて説明した場合でも、「目標設定」から更に発展させて「目標・計画・実行・ふり返りのサイクルを回すこと」について参加者に伝えることにやや困難さがあると言える。

これは、セミナー参加者の準備性に拠るところもあると考えられる。例えば、目標を設定することの意義や有用性について認識していない状態の参加者にとっては、目標・計画・実行・ふり返りのサイクルを回すという発展的な内容よりも、その基となる目標を立てるということの方が印象に残るのは当然と言えよう。そのため、参加者の状態や状況も確認した上で、どこを最も優先度の高いゴールとするかを検討し、それによりセミナーの内容や実施方法をカスタマイズしていくことも有意義であると言えるだろう。

更に、記入内容の分類結果を年齢層別に確認すると、いくつかの注目すべき傾向が見られた。まず、「目標設定」や「目標・計画・実行・ふり返りのサイクルを回すこと」については、「20・30代」と比べ分類された記入の割合が「40代」で低くなった後、「50代」「60代」にかけて割合が高くなるという谷型の傾向が見られた。

これは、これまでの職場での経験や求職活動における経験においてそのような概念（考え方）に触れる機会の多さ、つまり、その概念への‘馴染み’が関係しているのではないだろうか。例えば、20・30代においては、他の年代と比べ、職場経験自体が少ない、よって、仕事や求職活動における目標設定といった概念に対する馴染みは比較的少ないものと考えられる。

また、目標設定や目標・計画・実行・ふり返りのサイクルを回すことといった概念は、特に2000年代になり急速に社会に浸透していった概念であると考ええると、60代においては40代から50代に比べて比較的馴染みが少ないとも考えられる。

このように、日々の活動において見聞きしたり活用したりしてその概念に馴染んでいけば、その概念は「既に知っていること」であるため、新たに習得した役立つ情報として認識されることが少ないものと考えられる（先述の「セミナー参加者の準備性」とも近い考え方である）。

これについては「求職活動スキル」への回答の割合からも裏打ちされる。というのも、「20・30代」に比べて年齢層が高いほど分類された記入の割合が低い結果となっていた。年齢が上がるにつれ求職活動のスキルが身に着いたり、それに関する知識が増えたりしていくため、セミナーにおいて見聞きした情報は既に知っているものが多いということであろう。

他方、「見方を変えること」や「求職活動の心構え」についてはその逆で、「20・30代」に比べて年齢層が上がることに分類された記入の割合が高くなり「40代」若しくは「50代」で最も高くなった後、「60代」かけて割合が低くなるという山型の傾向が示された。

これらについては、これまでの経験を通して得た知識や概念（考え方）を変えようというメッセージがセミナー参加者の心に響いたものと考えられ、むしろ40代から50代にかけて既に目標設定や目標・計画・実行・ふり返りのサイクルを回すことといった概念に馴染みのある層に、それらの概念の発展的な概念（考え方）として役立つものであると受け止められた結果の現れではないかと考えられる。

「ハローワークの積極的利用」についても同様に山型の傾向が見られたのは、ハローワークを利用する利点として、雇用保険を受給する、求人票を検索するといった利用方法の他に、自身の考え方を深める手伝いをしてもらえる等のこれまで捉えていたもの以上に自身の内面に入り込んだ支援が得られるという利点を見出したからではないだろうか。

以上を総合すると、先にも述べたが、参加者の状態や状況を確認した上で、セミナーの内容や実施方法を検討していくことが大切であると言える。60分コースのような研修時間が長くなる場合は特に、参加者の準備性、つまり、参加者の理解度や習得しているスキル、ニーズなどを確認することが特に重要であるし、参加者にとって未知の情報や、既に知っている情報を更新したり発展させたりするような情報を共有していくことが満足度によりつながりやすいとも考えられる。

セミナーで基礎的な内容以外にも発展的な内容を扱う場合にはそれなりの実施時間を要し、また、ワークなどの仕掛けを加えて行う必要も生じる。初歩から発展まで、段階に応じたセミナーを構成することも有意義であろう。

第7章 考察と政策提言

本研究の目的は、心理学の観点から、求職者が仕事探しにおいて「自ら考えて動く」ことができるようになるには、どのような支援をすればよいのかを明らかにすることにあつた。このため、前報告書では、欧米で研究が進む求職活動のセルフレギュレーションの研究に注目し、職員、つまり求職活動の支援者の側から、求職活動の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の実用可能性を検討した（労働政策研究・研修機構，2020）。

本報告書では、求職活動の当事者である求職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。まず文献研究をもとに自律型求職活動モデルの妥当性を検討した。求職活動の実証研究を対象としたメタ分析の結果から、これまでの研究の統合的見地として、セルフレギュレーションが求職活動の質を上げ、就職の成功のみならず、就職後の雇用の質にもよい影響をもたらすことが明らかにされた（Van Hooft et al.,2020）。このメタ分析の結果を、求職活動の量よりも、そのプロセスの質に焦点を当てる自律型求職活動モデルの妥当性の支持につながる結果であると解釈した。

次いで、自律型求職活動モデルに基づく研修プログラムは、筆者の知る限り、まだ開発されていないことから、厚生労働省と共同して、同モデルに基づく研修プログラムである求職活動マインドセミナーを研究開発し、ハローワークにおいて求職者を対象とした就職支援セミナーとして実施し、その実用可能性を検討した。

このアンケート調査の結果から、全員ないし、ほとんどの求職者が求職マインドセミナーの参加に満足し、求職活動マインドを理解し、求職活動を進めるにあたり、同セミナーが有用であり、ハローワークを積極的に利用したいという気持ちになったと評価した（図表5-3-2、図表5-3-7、図表5-3-12、図表5-3-17参照）。

また、求職活動マインドセミナーが有用であると評価した者のうち、どのような点が有用であるかを尋ね、自由記述で書いてもらった内容を分析したところ、「目標設定」、「求職活動の心構え」、「目標・計画・実行・振り返りのサイクルを回すこと」の3種類のカテゴリーが上位を占める結果となった。このセミナーの有用性が想定通りに評価されたと言えよう（図表6-3-2参照）。

本章では、この自律型求職活動モデルの実用可能性を更に推し進めるため、「1 自律型求職活動モデルの発展」と「2 求職活動マインドセミナーの改善」の観点から、それぞれの課題を検討する。そして、最後に雇用政策として、自律型求職活動モデルの今後の可能性を検討する。

第1節 自律型求職活動モデルの発展

21世紀に入り、求職活動の研究はセルフレギュレーション理論からのアプローチが中心となり、この流れに応じて、求職者のセルフレギュレーションを促す様々な求職活動支援プログラムの研究開発が進められるようになった（Liu, Huang, Wang, 2014）。しかし、それらの研究のほとんどが、求職活動におけるセルフレギュレーションの一部分、自律型求職活動モデルで説明すると、目標設定、計画立案、目標追求、ふり返りの個々の段階を扱っており、セルフレギュレーションのプロセス全体を扱っているものではなかった。

Liuら（2014）は、こういった問題を踏まえ、セルフレギュレーションの観点から、求職活動支援プログラムを構成する要素を整理してまとめた（図表4-2-1参照）。しかし、このモデルでも、求職活動においてセルフレギュレーションを繰り返す循環性や、その動機付けの心理的メカニズムである力動性が説明できなかった。なぜならば、セルフレギュレーションの観点から、「求職活動スキルの指導」、「自己効力感の助長」、「ストレスマネジメント」など様々な求職活動支援プログラムを構成する基本的な要素へと分解したに過ぎなかったからである。

現時点では、求職活動におけるセルフレギュレーションのプロセス全体を扱い、その力動性や循環性の重要性を説明するモデルは自律型求職活動モデルだけである。しかし、同モデルに基づく研修プログラムの研究開発は、筆者の知る限り公表されている論文や報告書の中に見あたらない。このため、次の2つのことが考えられる。

1 求職活動マインドセミナーの研究開発の継続

自律型求職活動モデルに基づく求職活動マインドセミナーの研究開発を継続して進めることである。求職活動マインドセミナーは、ハローワーク職員向けの研修、そして求職者を対象としたハローワークの就職支援セミナーとしての試行実施を繰り返すことにより、自律型求職活動モデルにおける目標設定、計画立案、目標追求、ふり返りの各段階のポイント、そしてこれらの循環性や力動性の考え方を求職者が理解できるように、その言葉遣いや説明の仕方について改訂を重ねてきた。この試みを継続するとともに、就職支援の現場での普及に努め、実験的手法の活用等により、その効果測定をもとに、更なる研修プログラムの改善を進めることである。

2 自律型求職活動モデルの視点からの既存の研修プログラムの整理

既存のセルフレギュレーション理論に基づく研修プログラムを、自律型求職活動モデルの視点から整理することである。例えば、Van Hooftら（2009）の開発した学習目標志向性研修プログラム（learning goal orientation training program）は、自律型求職活動モデルの目標設定の段階に相当する。

このようにして、自律型求職活動モデルを活用して、求職活動におけるセルフレギュレーションのプロセスのうち、既存の研修プログラムがどこに位置付けられるかを整理することにより、効率的に求職活動支援プログラムの研究開発が進められるようになるとともに、求職者に対し、求職活動におけるセルフレギュレーションを促進するためのガイダンスが効率的に進められるようになるだろう。

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

支援者は自律型求職活動モデルの示す望ましい求職活動の基準を理解することにより、求職者がセルフレギュレーションのどの段階で躓いているのかが理解できるようになる。しかし同モデルでは、その段階を克服したり、セルフレギュレーションの循環を促進するための研修技法について具体的に示されていない。自律型求職活動モデルの実用可能性を高めるには、こういった研修技法を研究する必要がある。このため、次の2つのことが考えられるだろう。

1 雇用カウンセリング技法の研究

就職支援の現場で、求職者に対して「自ら考えて動く」仕事探しを促す支援者の働きかけを研究し、研修技法へと応用することである。支援者は、求職者が他者から言われて仕事探しをしても、就職は難しいことを理解している。このため、求職者にいかに「自ら考えて動く」仕事探しをするようになってもらうか、日々の就職支援の仕事の中で様々な工夫をしていることが考えられる。

Noordzij, Van Hooft, Van Mierlo, van Dam, & Born (2013) は、再就職支援の現場において、クリティカルインシデントテクニック (critical incident technique: 以下「C I T」という。; Franagan, 1954) の手法を用いて、雇用カウンセラーの効果的な行動について検討している。APA心理学大辞典によると、C I Tは職務調査の一種であり、特定の職務について、面接法により非常に業績の高い仕事ぶり、反対に非常に悪い仕事ぶりを調査する手法である (American Psychologist Association, 2015)。

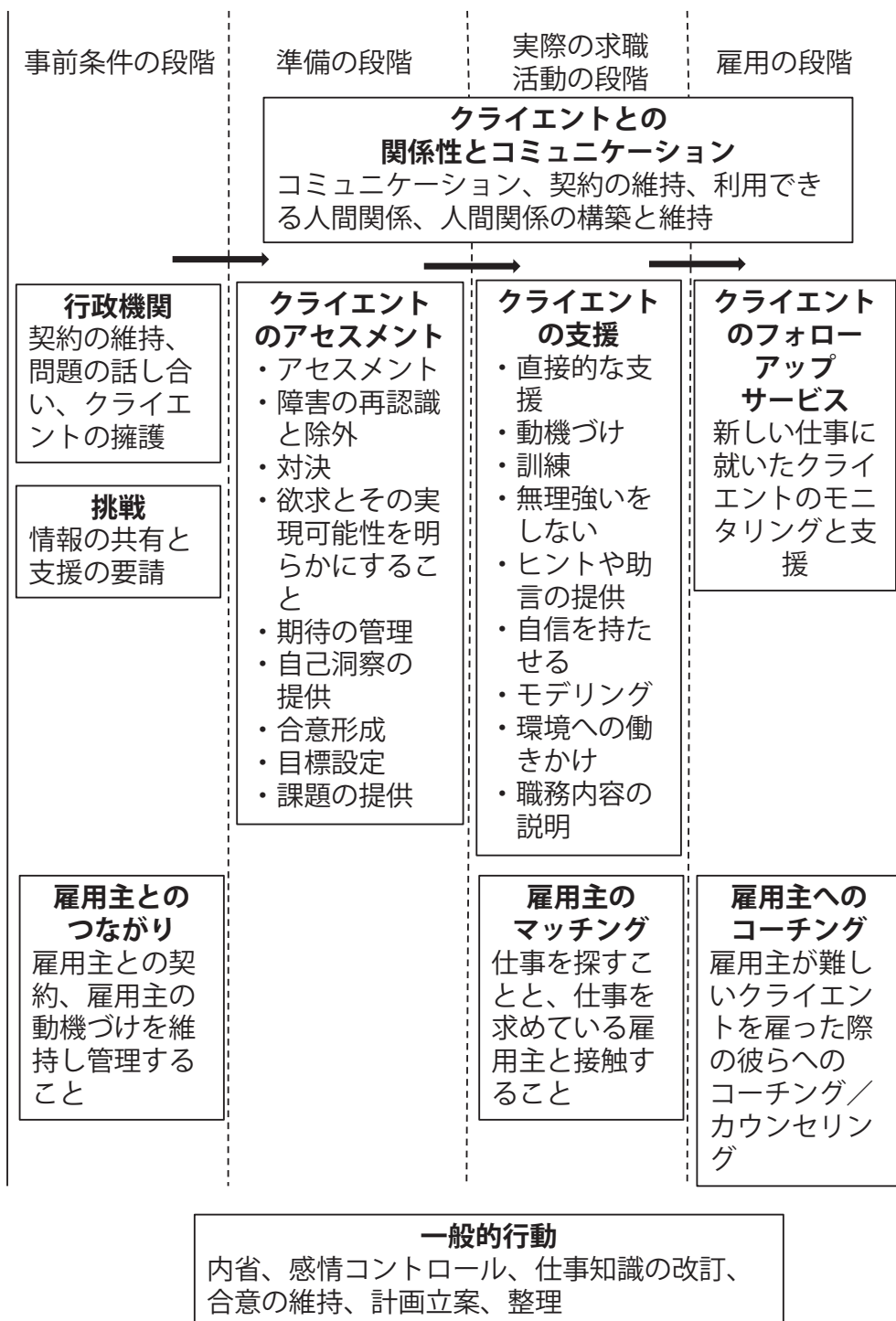
Noordzij ら (2013) の研究では、雇用カウンセラーが求職者の就職支援で効果のあった行動、若しくは効果のなかった行動について、本人に尋ねるだけでなく、その上司、そしてクライアントである求職者にも尋ね、31人の調査協力者から、雇用カウンセラーの効果的な行動に関わる409個の出来事と、190個の非効果的な行動に関わる599個の出来事を収集した。それらを整理し、暫定的と断りはあるが、**図表7-2-1**に示す雇用カウンセリングのモデルを作成している。

このモデルは、横軸が雇用カウンセリングのプロセスであり、雇用カウンセリングを始める前提となる「事前条件の段階」、求職者の求職活動を支援する「準備の段階」、求職者の「実際の求職活動の段階」、そして就職が成功した場合の「雇用の段階」の4段階からなる。こ

の段階ごとに雇用カウンセラーの効果的な行動が示されている。

例えば、「実際の求職活動の段階」で「無理強いをしない」については、雇用カウンセラーの非効果的な行動として、仕事探しに積極的でない求職者に対し、彼が仕事探しをしなければならない状況にあることを納得させようとして多くの時間をかけたが、思うようにならなかった出来事が関連づけられている。

図表 7-2-1 暫定版効果的な雇用カウンセリングの行動に関する段階モデル



出典) Noordzij, Van Hooft, Van Mierlo, van Dam, & Born (2013) を訳出の上、転載。

他には、「準備の段階」で「期待の管理」とあるが、これは、インテークの際、雇用カウンセラーが求職者に自分への期待を尋ねるとともに、求職者に対する期待を話した出来事が関連づけられている。

これらの雇用カウンセラーの効果的な行動をセルフレギュレーションの観点から見ると、「無理強いをしない」は、求職者に「自ら考えて動く」裁量性を持たせることであり、「期待の管理」は、求職者が雇用カウンセラーに依存しないよう、雇用カウンセラーから求職者に一方的に期待をかけるだけでなく、求職者からも雇用カウンセラーへの期待を話してもらうことにより、お互いが対等な関係であることを明確にする働きかけと言えよう。

自律型求職活動モデルは求職者の行動に焦点を当てたが、Noordzij ら（2013）の研究のように支援者の行動に焦点を当てることにより、支援者による求職活動のセルフレギュレーションを促す働きかけが明らかになり、その働きかけをヒントに、研修技法へと発展させていくことが考えられる。

2 認知心理学の応用

認知心理学の分野では、セルフレギュレーションの類似概念であるセルフコントロール（self-control）を高める訓練技法が研究されている。

セルフレギュレーションは「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）と定義されるが、セルフコントロールは、それよりも状況が限定され、設定した目標と反する自動的な反応が葛藤を起こした状況に限定される（沓澤・尾崎，2019；Carver & Scheier, 2016）。

求職活動を例に説明すると、求職者が設定した「1 カ月以内に就職する」という目標に対し、自動的な反応として「仕事探しをさぼりたい」という気持ちが起ると葛藤が生じる。この葛藤に対し、「遊んではいけない」と行動をコントロールすることがセルフコントロールになる（尾崎，2020）。

このセルフコントロールのトレーニングについては様々な技法が研究されている。例えば、沓澤ら（2019）は、日常の行動で「予定よりも 5 分前に行動を開始する」（以下、「5 分前行動」と言う。）トレーニングを 13 日間受けた参加者は、ストップシグナル課題の指標において改善がみられたことを報告している。

ストップシグナル課題とは、心理学においてセルフコントロールの強さを測定する課題として用いられるものである。この課題では、参加者がモニターを見て、その画面上に左向き、若しくは右向きの矢印が表示される。その時に参加者は、できるかぎり早く矢印と同じ側のボタンを押すように指示される。しかし、一部の試行で矢印が表示されてから、わずかに遅れてシグナル音が発せられ、この音が聞こえたら参加者はボタンを押すことを抑制するように指示される。この時、ボタンを押す反応が早いほど抑制が弱い、つまり、セルフコントロールが弱いとされ、シグナル音の発生が遅いほど、ボタンを押すことを抑制する難度が上が

る（尾崎，2020）。

沓澤ら（2019）は、実験を通して、「5分前行動」のトレーニングにより、課題は違うが、このストップシグナル課題での抑制の機能が向上することを明らかにした。この結果から、「5分前行動」という自動的な反応の抑制を繰り返し行うことにより、ストップシグナル課題のように課題は違っても、その抑制の認知的機能が向上することから、その汎用性を考慮し、参加者のセルフコントロールを向上させうることが示唆されたと解釈している。

このセルフコントロールのトレーニングの実験を参考とするならば、基礎トレーニングとして認知機能の抑制を向上させることにより、その汎用性から求職者が様々な仕事探しを妨げる誘惑を抑制し、求職行動を取り続けることができるようになることが考えられる。

第3節 求職活動マインドセミナーの効果

（1）セルフレギュレーションの理解度等に対応した研修プログラムの提供

具体的に有用性の内容を尋ねる自由記述の分析の結果から、参加者の置かれている状態や状況に拠って、求職活動マインドセミナーに参加して、具体的に仕事探しにおいて何が役立つのか、その評価が違ふことが示唆された。この原因の一つとして、求職活動マインドセミナーが求職活動における目標設定、計画立案、目標追求、ふり返りのセルフレギュレーションのプロセス全体を扱っており、参加者によって、段階ごとの必要性が違ふことによることも考えられる。その一方で、求職活動におけるセルフレギュレーションは、その循環性にあり、4つの段階からなる循環を繰り返す、そのプロセスを理解してもらう必要もあるだろう。

このため、まずは、簡潔に求職活動におけるセルフレギュレーションの循環性の説明する求職者向けのDVD教材や、どこの段階で躓いているのかが理解できるチェックリストを作成し、まずは求職者に自律型求職活動モデルの全体像を理解してもらう必要が考えられる。その上で、各段階の研修プログラムを充実させ、参加者の理解や必要性に応じて適切な研修プログラムを選択してもらうことが考えられる。

（2）セミナーに参加しない層への対処

就職支援セミナーの問題として、自身の仕事探しに問題意識を持っている求職者が参加し、支援者から見て参加してほしい求職者層が参加しないことがある。

求職活動マインドセミナーの評価では、全員ないし、ほとんどの求職者がセミナーの参加に満足し、求職活動マインドを理解し、求職活動を進めるにあたり、同セミナーが有用であり、ハローワークを積極的に利用したいと思う気持ちになったと評価したが、「とてもあてはまる」の割合を中心に見ると、その評価は属性によって大きく変化することが分かった。「男性」、「60代」、雇用保険の受給者のうち、残りの給付日数が「分からない」求職者の評価が低くなる傾向にあった。

こういった肯定的評価の程度が弱い層は、求職活動マインドセミナーに参加しない可能性が高い。しかし、その反面、雇用保険の給付日数が「分からない」求職者のように、計画性を持って求職活動をしていないと思われる層こそ、求職活動マインドセミナーに参加する必要があると考えられる。今後、こういった層が求職活動マインドセミナーに参加する工夫が必要であると考えられる。

(3) グループワークの重要性

求職活動支援セミナーは15分、30分、60分の3コースが用意されている。60分コースのみ、講義だけでなく、グループワークが含まれる。参加者が求職活動に役に立つと肯定的に評価した割合は、研修の時間が長くなるにつれて、高くなる傾向にあった。更に、その肯定的評価の程度を見ると、15分コースと30分コースと比較して、60分コースで急激に高くなる傾向にあった。15分コースと30分コースでは講義の内容はほぼ等しいことから、60分コースの評価の高さは研修の時間の長さだけでなく、同コースにグループワークが含まれているためであることが考えられる。

求職活動に役に立つと肯定的に評価した参加者を対象として、その具体的な内容を尋ねた自由記述を分類したところ、60分コースで「見方を変えること」が、15分コースと30分コースと比較して顕著に高かった。他のカテゴリーと比較して、「見方を変えること」は、自分の「思考」を「思考」するメタ認知のプロセスに強く関わる。メタ認知の訓練は体験的に理解する性格が強く、60分コースのみに組み込まれたグループワークの影響が考えられる。また、この「見方を変えること」という認知的スキルは自律型求職活動モデルにおいて非常に重要な認知的スキルであり、その意味でも求職活動マインドセミナーにおいてグループワークが重要であることが理解できる。

今後、就職支援セミナーの実施方法としてオンラインによるものがメインになることが考えられる。こういったグループワークをオンラインで実施するにはどうしたらよいのか、そのノウハウを検討する必要があるだろう。

第4節 政策提言

求職者をとりまく就職環境は不確実性を増している。コロナ禍による経済活動への影響、人工知能に代表される最先端のデジタル技術の普及による産業構造の変化、テレワークの導入に見られる働き方の変化など、これまでになかったような変化が次々と起こっている。

求職活動支援の研究も、こういった時代の変化を受けていると考えられる。その歴史を振り返ると、1980年代は、積極的に求職行動を取ることであり、求人に関する情報を多く取得でき、就職に有利になるという考え方であった。1990年代になり、求職行動に関わる心理的メカニズムへの研究が進んでも、この考え方は基本的には変わらなかった。その代表的

なものが自己効力感に焦点を当てた研究であり、自信を持つことにより、積極的に求職行動を取ることができるようになり、就職の可能性が上がるというものであった。

2000年代になると、セルフレギュレーションを中心とした求職活動の研究が主流となる(Kanfer et al., 2001)。この考え方は、積極的に求職行動をとっても就職できない可能性がある。しかし、求職行動を取り続けないと就職はできない。だから、就職が実現できるまで自らの感情、判断、行動をコントロールする必要があるという考え方に変わる。

このように研究者の考え方が変わった背景には、上述した就職環境の激しい変化により、必要とされる求職活動自体も変化し、求職者にとって先の見えにくい時代になっていることが考えられよう(章末 Appendix 参照)。

このような不確実性の高い時代にあっては、環境に依存して受け身的でいると、その変化にふりまわされるだけであり、能動的に仕事探しに取り組むことが重要となるだろう。それとともに、変化する環境への柔軟な適応も求められ、環境の変化を受け容れ自らの意識や行動を変える自己管理も必須となるだろう¹。

自律型求職活動モデルは、これら能動性と自己管理の2つの機能を促進する求職活動の管理サイクルである。求職者が希望の就職の実現のため、今後、この管理リサイクルを回すための知識や技能の習得を目的とした求職活動支援プログラムが、更に重要となることが考えられよう。

¹ Van Hooft ら (2020) によると、求職活動は希望の就職を実現するため、様々な活動を行い、時間と努力、そして人脈などの社会的資源を活用する複雑な活動である。また、求職活動をすれば確実に就職できるとは限らず、常に不確実性が伴う。このため、自分自身をマネジメントする自己管理 (self-management) が必要になるという。そして、求職者は求職活動を通して自身の置かれている就職環境を理解するが、その就職環境は刻々と変化する。このため、その変化に応じて求職活動も変える必要があるという。このように考えると、求職者は、求職活動において自己管理や変化する環境への迅速な対応が求められ、「自ら考えて動く」仕事探しが重要であると言えよう。特に環境の変化が激しくなればなるほど、その重要性を増していくと考えられる。

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

Kanfer ら（2001）と Van Hooft ら（2020）では、求職活動を捉える視点が変化している。両者の共通点は、求職活動そのものがセルフレギュレーションを必要とするプロセスであることを強調していることである。相違点は Van Hooft ら（2020）は求職活動を取り巻く就職環境、具体的には不確実性に注意を向けている点であり、そういった環境への適応の手段として、セルフレギュレーションが必要であると説明している。

Van Hooft, Kammeyer-Mueller, Wanberg, Kanfer, & Basbug (2020)

原文	翻訳
The strong interest in job search stems from the fact that most adults search for employment at some point: when they graduate, lose their job, or desire a job change. (p.1)	求職活動への強い関心は、ほとんどの成人が、卒業した時、失業した時、転職を希望した時などのいずれかのタイミングで、就職活動をしているという事実から生じている。
Finding suitable employment is of utmost importance not only for financial reasons (i.e., the manifest function of employment), but also because employment has additional latent functions such as providing meaning, structure, social involvement, status, identity, personal development, and career growth (e.g., Jahoda, 1982). (p.1)	適切な雇用を見つけることは、経済的な理由（つまり、雇用の顕在的な機能）だけでなく、雇用には意味づけ、構造、社会的関与、地位、アイデンティティ、発達、キャリアの成長などの潜在的な機能があるため、最も重要である（例えば、Jahoda, 1982）。
job search and finding employment can be difficult and nonintuitive.(p.1)	求職活動と就職は難しく、直感的なものではない。
Because of the pervasiveness of job search throughout the life span and the relevance of work to individual well-being, job search has generated continued research attention. (p.1)	生涯を通じた求職活動の普及と、仕事と個人の幸福との関連性から、求職活動は継続的に研究の注目を集めている。
the nature of job search has changed immensely since 2000. Technological advances now provide most job seekers with a wide variety of job information sources (e.g., online job boards, organizational websites, social media), and have changed recruitment and selection practices in many industries (Ployhart, Schmitt, & Tippins, 2017).(p.2)	2000 年以降、求職活動の性質は大きく変化した。技術の進歩により、現在ではほとんどの求職者が多種多様な求人情報源（オンラインのジョブボード、組織のウェブサイト、ソーシャルメディアなど）を利用できるようになり、多くの業界の採用・選考の慣行が変化している（Ployhart, Schmitt, & Tippins, 2017）。
job search is largely self-managed and often lengthy and competitive in nature, job seekers must engage in self-regulation.(p.3)	求職活動は自己管理の部分が大きく、多くの場合、本質的に長い期間にわたり、競争が激しいため、求職者はセルフレギュレーションに取り組まなければならない。
job search is characterized by uncertainty, financial strain, and multiple setbacks, it is stressful for many individuals (Song, Uy, Zhang, & Shi, 2009; Wanberg, Zhu, & Van Hooft, 2010). (p.3)	求職活動は不確実性、経済的負担、複数の挫折を特徴とするため、多くの個人にとってストレスとなる（Song, Uy, Zhang, & Shi, 2009; Wanberg, Zhu, & Van Hooft, 2010）。
Self-regulation is essential for sustaining motivation and effort, especially as obstacles occur and as the search continues over time. (p.3)	セルフレギュレーションは、特に求職活動を進める上で障害が発生したり、求職活動が長期化する場合、動機づけと努力を維持するために不可欠である。

原文	翻訳
Because of the self-managed, lengthy, and stressful nature of job search requiring handling obstacles and setbacks, we pose that these self-regulation constructs explain why some people are more successful than others in initiating and maintaining job-search behavior. (p.3)	求職活動は、障害や挫折に対処する必要があるとともに、自己管理され、長期にわたり、ストレスが多い性質を持っているため、これらのセルフレギュレーションの構造が、求職活動を開始したり、維持したりする際に、他の人よりも成功する人がいる理由を説明しているのではないかと考える。
Because job search involves novel and complex behaviors that occur in ambiguous and changing environments, conscious processes such as intention formation are important mechanisms in explaining behavior and outcomes. (p.10)	求職活動は、曖昧で変化する環境下で起こる新規かつ複雑な行動を伴うため、意図形成などの意識的なプロセスは、行動や結果を説明する上で重要なメカニズムである。
Job-seeker personality likely shapes the job-search process and its outcomes because job search is a goal-directed process occurring in ambiguous contexts with many difficulties which require adaptation and self-management. (p.11)	求職者の性格特性は、求職活動のプロセスとその結果を形作る可能性がある。これは、求職活動は、適応と自己管理を必要とする多くの困難を伴う、あいまいな状況で発生する目標志向のプロセスだからである。
This is because job seeking demands effort and resources over time until employment is found (Kanfer et al., 2001; Van Hooft et al., 2013).(p.11)	求職活動は、就職するまでの間、時間をかけて努力と資源を必要とするからである (Kanfer et al., 2001; Van Hooft et al., 2013)。
Job seekers are embedded in a broader socioeconomic context that brings both opportunities and constraints that might affect their job search. (p.11)	求職者は、求職活動に影響を与える可能性のある機会と制約の両方をもたらす、より広範な社会経済的状況に組み込まれている。
Because organizations use a broad variety of recruitment channels, present-day job search has become complex and opaque. Consequently, the quality of search in terms of self-regulation, learning, and adjustment to recruiter idiosyncrasies is essential. (p.23)	組織は多種多様な採用チャネルを使用しているため、現在の求職活動は複雑で不透明なものとなっている。そのため、セルフレギュレーション、学習、および採用担当者の個性に合わせるという点で、求職活動の質が重要となる。
We expect that digitalization, greater participation in alternative work arrangements, and an increasingly age-diverse workforce will increase the importance of goal exploration and clarity. The way individuals structure their job search can introduce different job-search intentions (e.g., part-time vs. full-time work) with different job-search strategies. (p.26)	私たちは、デジタル化、代替的労働形態へのより多くの参加、そしてますます多様化する労働力が、目標の探求と明確さの重要性を高めることを予期している。

Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz (2001)

原文	翻訳
Job search, or the pursuit of new employment, has become an integral aspect of American worklife. Each year, millions of persons engage in job search as a result of involuntary job loss, reentry into the workforce, completion of job training, or the desire to pursue new career opportunities. In the United States, workers today can be expected to engage in as many as a dozen job transitions over a worklife that often spans more than four decades (see Bureau of Labor Statistics, 2000).(p.837)	求職活動、あるいは新しい雇用を求めることは、アメリカのワークライフの不可欠な側面となっている。毎年、非自発的な失業、労働力への再入場、職業訓練の完了、または新しいキャリアの機会を追求したいという結果として、何百万人もの人々が職探しに従事している。米国では、今日の労働者は、多くの場合、40年以上にわたるワークライフにわたって、12を超える職の移行に従事することが予想されます（労働統計局,2000）。
During job search, individuals generally undertake a variety of activities and use a variety of personal resources (e.g., time, effort, social resources) for the purpose of obtaining employment. Similar to other self-regulated behaviors, such as requisite behavior in a highly autonomous job, individual differences in job search are largely self-organized and self-managed. (p.837)	一般的に、求職活動の間、求職者は就職することを目的として様々な活動を行い、様々な個人的な資源（時間、努力、社会的資源など）を利用する。自律性の高い仕事に必要な行動など、他の自己制御された行動と同様に、求職活動における個人の多様性は主に自己組織化され、自己管理されている。
Similar to other self-regulated behaviors, such as requisite behavior in a highly autonomous job, individual differences in job search are largely self-organized and self-managed. (p.838)	自律性の高い仕事における必要な行動など、他のセルフレギュレーションが働いている行動と同様に、求職活動における一人ひとりの違いは、大部分が自己組織化され、自己管理されたものである。

参考文献

- American Psychological Association (2015). *APA Dictionary of Psychology Electric Edition*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Austin, J. T., & Vancouver, J. B. (1996). Goal constructs in psychology: Structure, process, and content. *Psychological Bulletin*, 120, 338–375.
- 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.
- Bandura, A. (1991). Self-regulation of motivation through anticipatory and selfreactive 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.
- 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.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1–26.
- Barrick, M. A., Mount, M. K. & Strauss, J. P. (1993). Consciousness and Performance of Sales Representatives: Test of the Mediating Effects of Goal Setting. *Journal of Applied Psychology*, 78, 715-722.
- Boswell, W. R.(2016). Job search. In S. G. Rogelberg, *Encyclopedia of industrial/organizational psychology*, 812-816.Thousand Oaks, CA: Sage.
- 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.
- 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.
- 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.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1990). Origins and functions of positive and negative affect: a control-process view. *Psychological Review*, 97, 19–35.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2016). Self-regulation of action and affect. In K. D. Vohs & R. F. Baumeister (Eds.), *Handbook of Self-Regulation: Research, Theory,*

- and Applications* (3rd ed., pp. 13–39). New York: Guilford.
- Dashiell, J. F. (1949). *Fundamentals of general psychology* (3rd ed.). Houghton Mifflin.
- Eden, D., & Aviram, A. (1993). Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves. *Journal of Applied Psychology*, 78, 352–360.
- 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)**, 6-23.
- Flanagan, J. C. (1954). The critical incident technique. *Psychological Bulletin*, **51**, 699–728.
- Hofmann, W., Schmeichel, B.J., & Baddeley, A. D. (2012). *Executive functions and self-regulation. Trends in Cognitive Sciences*, **16(3)**, 174-180.
- Jahoda, M. (1979). The Impact of Unemployment in the 1930s and 1970s, *Bulletin of the British Psychological Society*, **32**, 309 – 314.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and Unemployment: A Social-psychological Analysis*. London: Cambridge University Press.
- 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., & Hulin, C. L. (1985). Individual differences in successful job searches following lay-off. *Personnel Psychology*, **38(4)**, 835–847.
- 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.
- Karoly, P. (1993). Mechanisms of self-regulation: A systems view. *Annual Review of Psychology*, **44**, 23–52.
- 榎野潤 (2016). JILPT Discussion Paper Series DP16-05 生活保護受給者の就労支援の研究－自己制御理論に基づく求職活動支援の研究からの考察－.
- 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－ 一般社団法人雇用問題研究会.
- Kirkpatrick, D.L. (1979) . Techniques for Evaluating Training Programs. *Training and development journal*, **June**, pp.178-192.
- 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.
- 國分康孝 (1995) . 心を伝える技術 自分を知り、相手を知る心理学 株式会社 PHP 研究所.

- 沓澤岳・尾崎由佳（2019）．セルフコントロールのトレーニング法の開発とその効果検証
実験社会心理学研究 59 巻 1 号 37-45.
- 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.
- Lewin, K. (1946). Action Research and Minority Problems. *Journal of Social Issues*, **2(4)**, pp.34-46.
- Liu, S., Wang, M., & Huang, J. L. (2014). Effectiveness of job search interventions: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, **140**, 1009-1041.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Prentice-Hall, Inc.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, **52(5)**, 509-516.
- Miller, G. A., Galanter, E., & Pribram, K. H. (1960). *Plans and the structure of behavior*. Henry Holt and Co.
- 中村陽吉 (1972). 心理学的社会心理学 光生館 .
- 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.
- Noordzij, G., van Hooft, E. A. J., van Mierlo, H., Born, M. P., & van Dam, A. (2013). Getting Unemployed Job Seekers Back to Work: The Development of a Process Model of Employment Counseling Behavior. *The Career Development Quarterly*, **61**, 256-275.
- 及川昌典・及川晴 (2010). 自己制御における意識と無意識：意識的編集と目標プライミングの効果 心理学研究, **81(5)**, 485-491.
- 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.
- 尾崎由佳 (2020). 自制心の足りないあなたへ：セルフコントロールの心理学 ちとせプレス.
- 労働政策研究・研修機構 (2017). 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 (2019). ここがポイント！求職活動マインド～希望の就職を目指して～研修実施マニュアル Ver.1.0 労働政策研究・研修機構 .
- 労働政策研究・研修機構 (2020). 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 .
- 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.
- 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.
- Salgado, J. F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, **82**(1), 30-43.
- Schwab, D.P., Rynes, S., & Aldag, R.J. (1987). Theories and research on job search and choice. *Research in personnel and human resources management*, **5**(1), 129-166.
- 下仲 順子・中里 克治・榎藤 恭之・高山 緑 (1998). 日本版 NEO-PI-R の作成とその因子的妥当性の検討 性格心理学研究, **6** (2), 138-147.
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, **22**, 191-226. 小集団研究所編 (1990). 小集団研究辞典 人間の科学者.
- 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.
- 鶴光太郎 (2018). 性格スキル－人生を決める 5 つの能力 祥伝社.
- 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. & 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 Hove, 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, E. A. J., Kammeyer-Mueller, J. D., Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Basbug, G. (2020). Job search and employment success: A quantitative review and future research agenda. *Journal of Applied Psychology*, **106**(5), 674-713.
- Van Hove, G., & Saks, A. M. (2008). Job search as goal-directed behavior: Objectives and methods. *Journal of Vocational Behavior*, **73**, 358-367.
- 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., 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., 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., 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., & 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.
- Warr, P., & Jackson, P. (1985). Factors influencing the psychological impact of prolonged unemployment and of re-employment. *Psychological medicine*, *15*(4), 795-807.
- 山田剛史・井上俊哉 (2012). メタ分析入門 心理・教育研究の系統的レビューのために 東京大学出版会 .
- 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.