

# へこたれない仕事探し

—失業中の求職者を対象とした求職活動支援の研究—



JILPT 資料シリーズ No.261

2022 年 12 月

# へこたれない仕事探し

—失業中の求職者を対象とした求職活動支援の研究—

## まえがき

本研究の目的は、失業中の求職者が再就職を実現するため、仕事探しをしていて、つらい経験をしたり、うまくいかないことがあっても、あきらめず粘り強く仕事探しを続けることができるようになるための施策を検討することにある。このため、特に心理学の知見を利用して、オンラインでの再就職支援プログラム「希望の就職が実現する秘訣—へこたれない仕事探し—」を開発し、失業中の求職者を対象としてモニター調査を実施し、その効果を検証した。

仕事探しには、「やりたい仕事が見つからない」、「面接でうまく受け答えができなかった」、「応募しても不調に終わった」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。労働政策研究・研修機構では、失業中の求職者がこういった求職活動の挫折を経験しても、仕事を探す意欲を失わないようにするため、自己調整（self-regulation）の観点から求職活動支援の研究を続けてきた（榎野, 2016; 労働政策研究・研修機構, 2020;2021）。

自己調整とは、「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」（尾崎, 2013）と定義される。自己調整のプロセスとして求職活動を捉えると、失業中の求職者が再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である。

本研修では、この自己調整のプロセスを促進することを狙いとする。このため、トレーナーは失業中の求職者に対し、仕事探しに取り組む姿勢として、そのプロセスにおいて、仕事探しのノウハウを習得したり、仕事に関する新しい知識を学んだりしたことなど、自分自身の成長に注意を向けるように働きかける。

モニター調査の結果からは、へこたれない研修の参加者は、仕事探しがうまくいなくても、その経験から学ぼうとする姿勢が強くなるとともに、失敗を怖れず、今までとは違った仕事の探し方に挑戦する気持ちが強くなり、仕事探しに対する自信を深めるようになるなど、自己調整のプロセスを促進することが明らかにされた。また、仕事探しに対する自信を高めることを狙いとした成功体験ワークショップや履歴書の書き方の指導といった従来型の研修プログラムと比較して、再就職の可能性が高くなることも示唆された。

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

2022年12月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 樋口 美 雄

## 執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	担当
かやの 榎野 潤	労働政策研究・研修機構 統括研究員	第1～3章 第4章第1節6、第2節6、第3節 第5章 資料1 資料2
いしかわ 石川 智子	労働政策研究・研修機構 研究助手	第4章第1節1～5、第2節1～5 第4節1、2（共著） 資料3
にしがき 西垣 英恵	労働政策研究・研修機構 研究助手	第4章第4節2（共著）、3

※所属・肩書きは執筆当時のもの。

# 目 次

<b>第1章 研究の目的と概要</b> .....	1
1 へこたれない研修の概要 .....	3
2 モニター調査の実施方法 .....	10
3 対象者の選定の手順 .....	13
4 調査により把握できたこと .....	15
5 政策的インプリケーション .....	30
<b>第2章 へこたれない研修の理論的背景</b> .....	36
第1節 自己調整のプロセスとしての求職活動.....	36
1 自己調整とは何か? .....	36
2 なぜ今、「自ら考えて動く」仕事探しなのか? .....	37
第2節 目標志向性を活用した自己調整の促進.....	43
1 自己価値感の維持・向上 .....	43
2 目標志向性と有能さ .....	45
3 パフォーマンス目標志向性とマスタリー目標志向性 .....	51
第3節 目標志向性と再就職の関係.....	53
1 求職活動支援の研究における社会的認知のパラダイム.....	54
2 習得目標志向性研修の効果 .....	56
3 習得目標志向性研修のスケジュールと内容 .....	60
<b>第3章 モニター調査の目的と方法</b> .....	66
第1節 目的 .....	66
第2節 方法 .....	67
1 へこたれない研修の開発 .....	67
2 へこたれない研修のモニター調査 .....	68
<b>第4章 へこたれない研修の効果の検証</b> .....	74
第1節 参加者のプロフィール .....	74
1 属性 .....	74
2 就業経験 .....	78
3 就業と研修受講の希望 .....	83
4 経済状況 .....	89
5 ハローワークサービスと雇用保険の利用状況 .....	90

6	参加者のプロフィールの傾向	95
第2節	尺度の項目分析と信頼性	95
1	求職活動意図尺度	96
2	求職活動実績尺度	100
3	目標志向性尺度	105
4	認知的自己調整機能尺度	112
5	セルフコントロール尺度	120
6	尺度の信頼性と相関関係	122
第3節	研修プログラムの効果の検証	124
1	目標志向性と自己調整機能	124
2	再就職の成功	136
第4節	研修プログラムの評価と求職活動中の習得内容	142
1	研修プログラムの評価	142
2	求職活動中の習得内容	150
3	「仕事探しのノウハウ」の割合の変化	156
<b>第5章</b>	<b>考察と政策提言</b>	<b>159</b>
1	へこたれない研修の開発	159
2	へこたれない研修プログラムの効果と改善点	160
3	研修研究から行動政策へ	164
<b>参考文献</b>		<b>170</b>
<b>資料1</b>	<b>求職活動における求職者の学習内容に関するアンケート調査</b>	<b>177</b>
1	目的	177
2	方法	177
3	回答の整理	178
<b>資料2</b>	<b>へこたれない研修のシナリオと教材</b>	<b>196</b>
1	トレーナーの進行例とスライド資料	196
2	教材	208
<b>資料3</b>	<b>基礎集計表(n=117)</b>	<b>210</b>
第1節	参加者の就職の希望	210
1	就業形態の希望	210

2	仕事内容の希望 .....	211
3	就職支援セミナーや研修の参加の希望 .....	212
第2節	オンライン研修プログラムの評価 .....	213
1	研修プログラムの満足度 .....	213
2	研修プログラムの理解度 .....	214
3	研修プログラムの有用性 .....	217
第3節	自由記述の整理 .....	218
1	肯定的評価と否定的評価 .....	218

## 第1章 研究の目的と概要

失業 (job loss) とは、有給の雇用が不本意ながら奪われる生活上の出来事である (Latack, Kinicki, & Prussia, 1995)。失業してすぐに就職できないと、有給の雇用に従事していない状態が続くことになる。心理学の研究では、出来事としての失業だけでなく、状態としての失業 (unemployment) も含め<sup>1</sup>、労働者が失業を経験すると、心理的にも身体的にもウェルビーイング (well-being) <sup>2</sup>にネガティブな影響を及ぼすことを明らかにしている (e.g., McKee-Ryan, Song, Wanberg, & Kinicki, 2005; Paul & Moser, 2009)。具体的には、図表 1-1-1に示すように、失業した本人である個人と、そして彼らの家族にもネガティブな影響を及ぼす (Hanisch, 1999)。

失業との関係から求職活動 (job search) を捉えると、求職活動は失業という出来事や失業状態に対するコーピング (coping) として位置付けることができる (Kanfer & Bufton, 2018)。コーピングとは、個人が困難な状況に遭遇した場合、苦痛 (distress) <sup>3</sup>を感じるが、その苦痛を緩和するために個人が取る戦略である<sup>4</sup>。他者に不満を話してストレスを解消するなど感情の調整を中心とした情動焦点コーピング (emotion-centered coping) と、苦痛の原因となっている問題の解決を中心とした問題焦点コーピング (problem-focused coping) に大別される (Lazarus & Folkman, 1984)。求職活動は、苦痛の原因である失業という問題に対し、再就職によって、その問題を解決しようとすることから、後者の問題焦点コーピングに分類される (Kanfer et al., 2018)。

この求職活動だが、求職者が仕事探しをすれば確実に就職できるわけではない。その実現は常に不確実性 (uncertainty) を伴う。また、能力の高い求職者であっても、採用する側から拒否される経験はほぼ避けられない。このため、失業中の求職者にとって、求職活動そのものが不安やストレスを感じる原因となると考えられている (Barber, Daly, Giannantonio, & Phillips, 1994)。

---

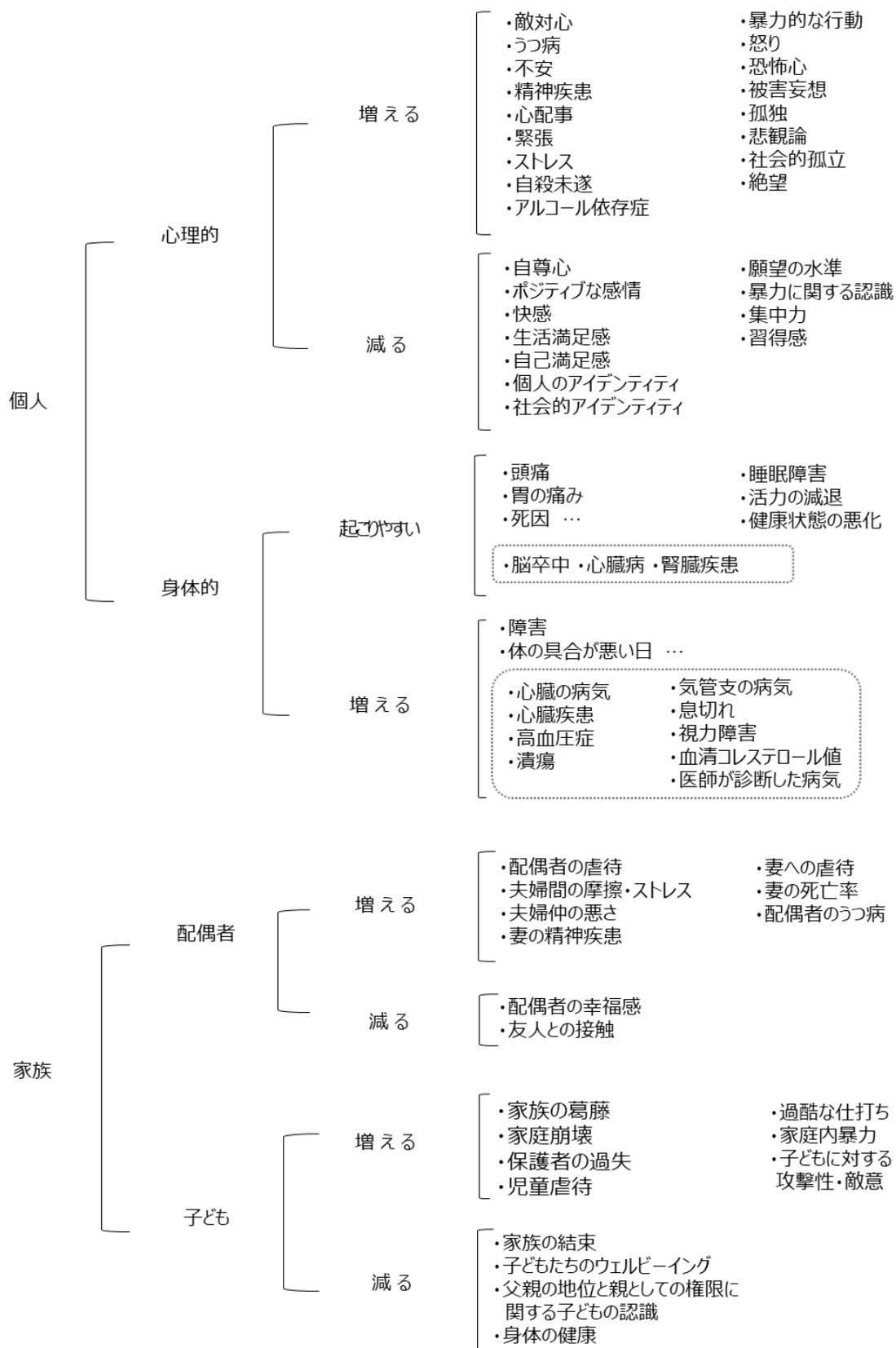
<sup>1</sup> 失業 (job loss) に関する研究の中には、その調査対象者として失業状態にある者を対象としており、失業になった理由 (例えば、解雇、退職、雇い止め等) が明らかになっていない者も含まれている (Hanisch, 1999)。このため、不本意な失業だけでなく、自ら進んで退職した者も含まれている可能性がある。失業者の定義は p.41 に解説した。

<sup>2</sup> ウェルビーイングとは、「苦痛 (distress) が少なく、心身の健康状態や将来の展望が全体的に良好で幸福感 (happiness) や満足感のある状態、もしくは生活の質が高い状態」 (VandenBos & American Psychological Association, 2015) と定義される。

<sup>3</sup> 苦痛は、「ストレス反応であり、マイナスの感情や生理的反応を伴うことが多い。身体的および心理的な不適応を生じさせ、個人に深刻な健康リスクをもたらすことで、有害な影響を及ぼす」 (VandenBos et al., 2015) と定義される。

<sup>4</sup> コーピングは、「状況から要求されることが、本人の資源に負担をかけたり、あるいは資源を超えると評価される場合、その要求を管理するため、あるいはストレスによって引き起こされる否定的感情および葛藤を軽減するため、認知および行動戦略を使用すること」 (VandenBos et al., 2015) と定義される。

図表1-1-1 失業がウェルビーイングに及ぼすネガティブな影響



出所) Hanisch (1999) 、 p.196より、著者がElsevierの許諾を得て翻訳して掲載。

しかし、失業状態から脱するには、少しでも再就職の可能性を高める必要がある。このため、積極的に求職活動を取り続けなくてはならない(Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001)。不確実性という先の見通しが立たない五里霧中の状況にあっても、自分を信じて前に進まないと再就職はおぼつかない。

本研究の目的は、失業中の求職者が再就職を実現するため、仕事探しをしていて、つらい経験をしたり、うまくいかないことがあっても、あきらめずに粘り強く仕事探しを続けることができるようになることにある。このため、心理学の知見を利用して、オンラインの再就職支援プログラム「希望の就職が実現する秘訣—へこたれない仕事探し—」（以下「へこたれない研修」と言う。）を開発し、失業中の求職者を対象としてモニター調査を実施し、その効果を検証した。

本章では、まずはへこたれない研修の概要とモニター調査の方法と対象を説明し、次いでへこたれない研修の効果と改善点を検討し、最後に政策的インプリケーションについて考察する。

## 1 へこたれない研修の概要

へこたれない研修は、失業中の求職者が雇用先を探したり、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求職活動支援プログラム (job search interventions: Liu, Huang, & Wang, 2014) である。

再就職支援の現場では様々なテーマの求職活動支援プログラムが実施されている。例えば、求人の見方や探し方の研修、履歴書や職務経歴書の書き方の指導、面接試験の対策などである。これらは現場での経験をもとに開発された研修である。これに対し、へこたれない研修は、求職活動支援に関する心理学的研究に基づいた理論主導型の研修プログラムになる。

へこたれない研修の研究開発<sup>5</sup>に当たっては、バン・フーフトラが開発した習得目標志向性研修 (learning goal orientation training) <sup>6,7</sup>を参考とした (Van Hooft et al & Noordzij, 2009)。習得目標志向性研修の背景には、自己調整 (self-regulation) と目標志向性 (goal orientation) <sup>8</sup>に関する理論がある。具体的には、自己調整のプロセスとして求職活動を捉え、そのプロセスを促進するため、目標志向性の理論を活用する。

---

<sup>5</sup> 研修プログラムの研究開発にあたり、大関義勝 (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、心からの謝意と敬意を表します。また、令和3年度に甲府刑務所において受刑者の就職支援を目的としてビデオ教材を活用した求職活動支援プログラムを開発するプロジェクトが発足した (榎野・掛川・村石・山下・石川, 2021)。筆者はこのプロジェクトに参加することにより、甲府刑務所職員から自律型求職活動モデルやマスター目標を、求職者に分かりやすく説明する方法や工夫について学ぶ機会を頂いた。心より感謝申し上げます。

<sup>6</sup> “learning goal”と“mastery goal”は、どちらも経験を通して、特定の知識やスキルを習得 (マスター) するという意味で使われている。ただし、翻訳する際、原語の違いを明らかにするため、前者を「習得目標」、後者を「マスター目標」と翻訳した。

<sup>7</sup> 習得目標志向性研修の具体的な内容については、第2章第3節「2 習得目標志向性研修のスケジュールと内容」を参照してほしい。

<sup>8</sup> 目標志向性の代わりに達成目標 (achievement goals) という用語が使われる場合もある (上淵, 2003)。

## (1)自己調整

自己調整とは、「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」(尾崎, 2013)と定義される。自己調整のプロセスとして求職活動を捉えると、失業中の求職者が再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である。具体的には、「失業して落ち込んでも、気持ちを切り替えて仕事探しを始める」、「書類選考や採用面接で不調に終わっても、それらの経験をふり返り次の仕事探しに活かす」、「仕事探しに疲れたら、適度な休息を取る」などのプロセスであり、わかりやすく言うと、「自ら考えて動く」仕事探しである。

この「自ら考えて動く」仕事探しができれば、求職活動中に不調や挫折を経験したとしても、その経験から学び、希望の就職が実現するまで粘り強く求職行動を取り続けることができるようになると考えられている (Kanfer et al., 2001; Van Hooft, Kammeyer-Mueller, Wanberg, Kanfer, & Basbug, 2021; 労働政策研究・研修機構, 2021)。

バン・フーフトらは過去の求職活動における自己調整の研究から得られた知見を整理し、自律型求職活動モデル (a four-phased cyclical self-regulatory model) を提案している (Van Hooft, Wanberg, & Van Hoyer, 2013)。このモデルでは自己調整のプロセスを、「目標設定 (goal establishment)」、「計画立案 (planning of goal pursuit)」、「目標追求 (goal striving)」、「ふり返り (reflection)」の4つの段階に分け、それらが順番に繰り返されることにより、求職活動の量<sup>9</sup>と質<sup>10</sup>が向上し、その結果、就職の可能性が上がり、就職が実現した場合は、その雇用の質が上がることを想定している。

バン・フーフトらは、2019年までに学術雑誌に公表された求職活動に関する英語の査読付き論文を対象としたメタ分析 (meta-analysis) の結果から、自己調整が求職活動の量のみならず質も上げ、それらが就職の成功に影響を及ぼし、さらに就職後の満足感や定着の意図 (注<sup>12</sup>で説明) などの雇用の質に影響を及ぼしていることを明らかにしている (Van Hooft, Kammeyer-Mueller, Wanberg, Kanfer & Basbug, 2021)。

労働政策研究・研修機構 (2021) では、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、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、自律型求職活動モデルを「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、

---

<sup>9</sup> 求職活動の量は、頻度 (intensity) と努力量 (effort) に大別される (Saks, 2005)。求職活動の頻度とは、求職者が、どのくらい求職行動をしたかを量的に把握した指標である。これは一定の調査期間を定め、その間、求人検索に費やした時間、応募した数、面接試験を受けた回数などから算出される。求職活動の努力量とは、求職者が求職活動全般に費やした、エネルギー、時間、精神力を量的に把握した指標である。求職活動の頻度とは違い、特定の求職行動に焦点を当てて測定するものではない。例えば、「求職活動全般に費やした時間や肉体的・精神的な負担を思い出してください」といった聞き方をする。

<sup>10</sup> 求職活動の質は、求職活動の生産物 (職務経歴書、履歴書等) や求職行動 (面接試験での受け応え、求人探し方等) が、採用する側から見て、期待に沿うか、もしくは、その期待以上であるか、という観点から概念化したものである (Van Hooft et al., 2013)。

それぞれの段階の名称を「目標 (**G**oal)」、「計画 (**P**lanning)」、「実行 (**D**o)」、「ふり返し (**R**e<sup>l</sup>ection)」に変更し、それぞれの頭文字をとって「G P D R サイクル」と命名した。以降、自己調整の段階を説明する際、これらの名称を使用する。

## (2) 目標志向性

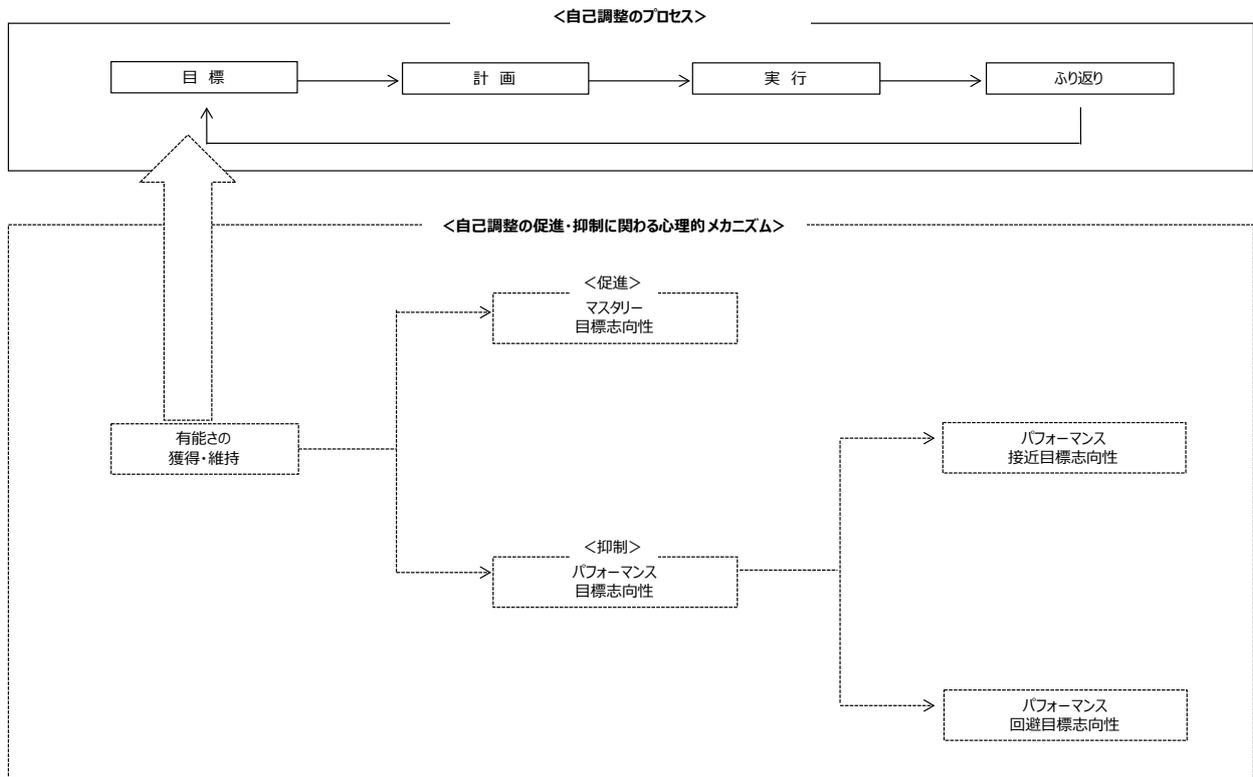
習得目標志向性研修は、自己調整のプロセスを促進することを狙いとする (Van Hooft et al., 2009; Noordzij, Van Hooft, Van Mierlo, Van Dam & Born, 2013)。このため、トレーナーは失業中の求職者に対し、仕事探しに取り組む姿勢として、就職できたかどうか、といった仕事探しの結果よりも、そのプロセスにおいて、仕事探しのノウハウを習得したり、仕事に関する新しい知識を学んだりしたことなど、自分自身の成長に注意を向けるように働きかける。

参加者は、このように注意の向け方を変えることにより、仕事探しをされていて書類選考で落されたり、採用面接で不調に終わったりするなど、採用する側から拒絶されても、その経験を、新たなノウハウや知識を習得する機会と捉えることができるようになることを想定している。

目標志向性とは、この仕事探しに取り組む姿勢のことである。仕事を探すにあたり、一般的に就職することを目標として意識するが、図表1-1-2に示すように、その背景には次のような3種類のより上位の目標が働いていると考える (Elliot, 1997)。それらは、「課題を完了し、能力を発達させる」マスタリー目標 (mastery goal) と、「能力が高いことを示し、低いことを示すのを避ける」パフォーマンス目標 (performance goal) に大別される。さらにパフォーマンス目標は、「能力が高いことを示す」接近と、「能力が低いことを示すのを避ける」回避に分かれ、前者をパフォーマンス接近目標 (performance-approach goal)、後者をパフォーマンス回避目標 (performance-avoidance goal) と言う (上淵, 2019)。

こういった目標志向性の理論には前提とする人間観がある。それは、人は自分が有能 (competence) であることを求める存在であるという人間観である (上淵, 2003)。この有能さとは、人が変化する環境との間で効果的に相互作用する能力を意味する (White, 1959)。この視点から失業者の求職活動を捉えると、一般的な目標は再就職することにある。しかし、失業者の心理では、その上位にある目標として有能さを維持・獲得しようとする目標志向性が働いていると考える。

図表1-1-2 自己調整のプロセスの抑制・促進に働く心理的メカニズム



※)パフォーマンス接近目標志向性については、単純なタスクでは機能するが、複雑なタスクでは機能しないことが明らかにされている（Winters & Latham,1996）。求職活動は複雑なタスクに位置づけられる（Van Hooft, Wanberg, & Van Hoye,2013）ことから、目標の達成の促進には機能しないと考えた。

ここで言う接近（approach）と回避（avoidance）とは心理学の基本的な概念であり、目標の実現に向け、それに向かって近づいていくのか、それともそこから逃げたり避けたりするのかという行動の傾向を意味する（VandenBos et.al., 2015）。求職活動にあてはめて考えると、有能さの獲得・維持に向けて、積極的に求職活動をしようすることが接近であり、回避とは失敗して能力の低いことが明らかになることを恐れ、求職活動から逃げたり避けようとすることである。

例えば、パフォーマンス接近目標であれば、再就職を実現することにより、「周りの人から認められたい」、「人に自慢したい」、「元いた会社の人たちを見返したい」、「人に負けたくない」と思うことであり、積極的に仕事探しをして、自分自身が人より優れていることを証明しようとすることである。

パフォーマンス回避目標は、「人前で失敗したくない」や「他人から無能と思われたくない」のように、自分自身が人より劣ることが明らかになってしまうことを恐れ、仕事探しを避けたい思うことである。

これらの両目標は、自分自身の能力を評価する際、他者からの視線を強く意識しているところに特徴がある。このため、書類選考や採用面接で不調に終わると、採用する側からの評

価がそのまま自分自身の能力が低いという評価につながり、自己価値(self-worth)<sup>11</sup>を下げ、精神的なショックにつながりやすいことが考えられる。

これに対し、マスタリー目標は再就職の実現を通して、自分自身の能力を向上させることを重視する。例えば、仕事探しを通して、「今まで知らなかった業界や職種を知りたい」や「新しい仕事探しのノウハウを身に付けたい」と思うことである。他者からの視線を意識するのではなく、新たな知識やスキルの習得など自分自身の成長に注意を向ける。

このため、採用する側から拒絶されても、その経験から様々なことを学んでいると受け止めることができるようになり、仕事探しがうまくいかなくても自分自身の能力が低いという評価につながらず、仕事探しに対し前向きな気持ちを持ち続けることができるようになることが考えられる。

### (3) 習得目標志向性が再就職に影響を及ぼすプロセス

習得目標志向性は現場実験(field experiment)により、再就職に効果があることが実証されている。バン・フーフトらは、再就職支援会社に登録した失業者を対象とした現場実験により、習得目標志向性研修への参加が再就職に効果を発揮することを明らかにした(Van Hoof et al., 2009)。

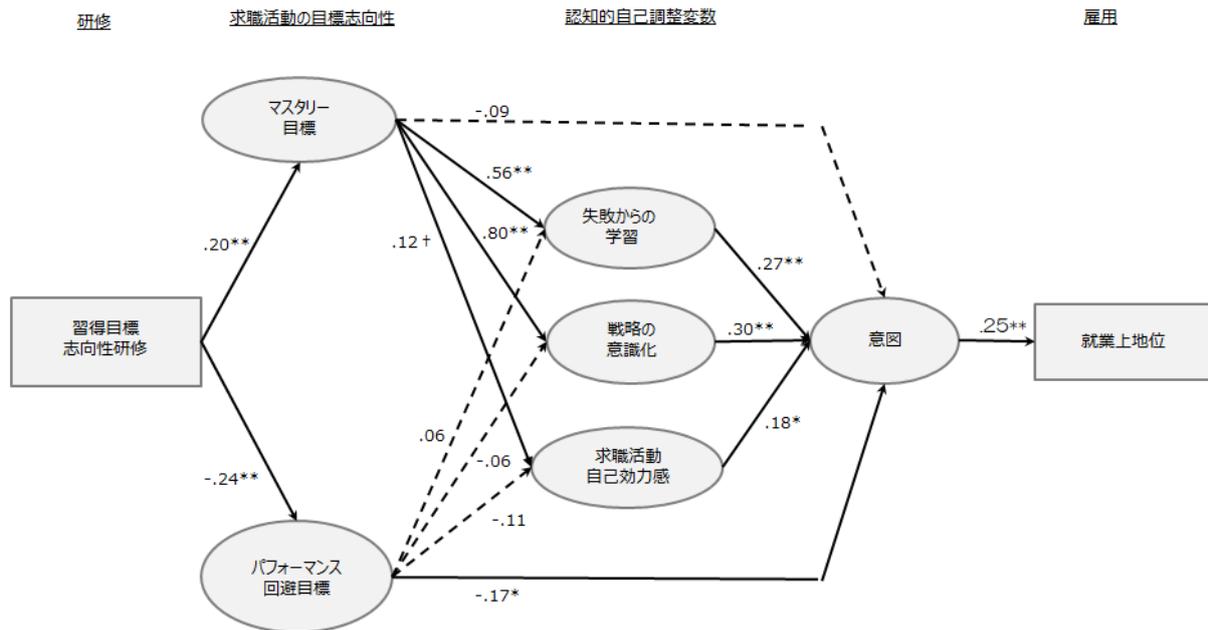
さらに、ヌージらは図表1-1-3に示すように、習得目標志向性研修が参加者の雇用に影響を及ぼす心理的メカニズムをモデル化している(Noordzij et al., 2013)。このモデルによると、習得目標志向性研修の参加者は、求職活動の経験を通して自身の能力を開発しようとするマスタリー目標志向性が高くなり、失敗を怖れて求職活動を避けようとするパフォーマンス回避目標志向性が低くなる。次いで、こういったマスタリー目標志向性は認知的自己調整の機能を高め、仕事探しをしようと思う求職活動の意図(intention<sup>12</sup>: 以下「求職活動意図」と言う。)を高くする。この意図が高いほど、意図する行動の出現率が高くなることが明らかにされており(Sheeran, 2002)、求職行動を促進して再就職の可能性を高めると考えた。

---

<sup>11</sup> 自己価値については第2章第2節「1 自己価値感の維持・向上」参照。

<sup>12</sup> 心理学では、意図とは「人が、特定の行動を取ることに、その人が考える、その行動を取る確率」(Fishbein & Ajzen, 1975)と定義される。

図表1-1-3 習得目標志向性研修が再就職に影響を及ぼす心理的メカニズム



注) 全ての統計量は標準化パス係数である。破線は有意ではないパスである。長方形は観測変数、楕円は潜在変数を示す。  
 †  $p < .10$ . \*\*  $p < .05$ . \*  $p < .01$ .

出所) Noordzij, Van Hoof, van Mierlo, Born, & van Dam (2013) を訳出の上、Noordzij博士の許可を得て転載。

ヌーゼらは、認知的自己調整の機能として、失敗からの学習 (learning from failure)、戦略の意識化 (strategy awareness)、求職活動自己効力感 (job search self-efficacy) の3種類をモデルに組み込んだ。彼女らの説明によると、失敗からの学習については、求職者が失敗に対し否定的な見方をすると、失敗を経験した際、挫折をもたらす可能性が高くなる。これに対し、マスター目標志向性が高いと、「失敗から学ぶ」といった失敗に対する肯定的な見方ができるようになり、挫折を経験しても求職活動に粘り強く取り組むことができるようになる。

戦略の意識化は、マスター目標志向性が高いと失敗を怖れなくなるため、求職活動の取り組みとして、現状のやり方だけでなく、もっとよいやり方はないかと、より幅広く戦略を意識するようになる。このため、困難な状況に直面しても違うやり方を試すことができるようになり、仕事探しで行き詰まってしまう可能性が低くなる。その結果、求職活動意図を高く持ち続けることができるようになる。

求職活動自己効力感は、求職者が効果的な求職行動を実行できるという信念である。マスター目標志向性が高いと、努力することを惜しまなくなる。このため求職行動が活性化し、この経験の蓄積を通して求職活動自己効力感と相互に促進し合う関係にある。

彼女らは再就職支援会社に登録した失業者を対象とした現場実験により、このモデルの妥当性を検証している。その結果、参加者は習得目標志向性研修の参加により、求職活動の経験を通して自身の能力を開発しようとするマスター目標志向性が高くなり、失敗を怖れて

求職活動を避けようとするパフォーマンス回避目標志向性が低くなった。マスタリー目標志向性が高くなることにより、認知的自己調整の機能のうち、求職活動自己効力感を除く失敗からの学習と戦略の意識化を促進した。これらの促進により、仕事探しをしようと思う求職活動意図が強くなり、再就職の可能性が高くなった。

マスタリー目標志向性は求職活動自己効力感を促進する効果を発揮しなかった。彼女らは、マスタリー目標志向性が効果を発揮するには、研修後にある程度、求職活動の経験を積む必要があり、その経験を通して自信が持てるようになるという。このため、研修が効果を発揮するには、習得目標志向性研修に参加してから、ある程度の期間を要すると説明している。

#### (4)へこたれない研修の開発

本研究は、この習得目標志向性研修を、ハローワークでの活用を想定し、現場で実施が可能な再就職支援セミナーとするため、次の3点を中心に改訂して、へこたれない研修を開発した<sup>13</sup>。

- ①習得目標志向性研修は対面でのグループワークが中心だが、コロナ禍の影響により、対面での研修の実施が難しいことから、オンラインでの研修プログラムへと変更した。
- ②習得目標志向性研修は、1週間の期間を空けて2回実施する、全体で6時間の研修プログラムだが、ハローワークで実施する際、参加者の負担が大き過ぎることが考えられる。このため、1回1時間の研修プログラムへと大幅に期間と時間を短縮した。
- ③習得目標志向性研修は、マスタリー目標志向性への意識づけを行う方法として、トレーナーと参加者の1対1のカウンセリングをベースとしたグループワークだが、より効率性を重視し、参加者一人一人が個別のワークに従事する集合研修へと、その実施方法を簡便にした。

図表1-1-4に習得目標志向性研修とへこたれない研修の内容の対応関係を示す。講義形式の研修項目は、ほぼ内容は同じである。しかし、時間の関係から説明を簡略化した。また、へこたれない研修では、オンラインでの実施という制約上、習得目標志向性研修のように、参加者が自ら考えて求職活動におけるマスタリー目標を設定し、グループでの話し合いにより、そのマスタリー目標を見直すワークをしない。求職活動において学んだり身に付けることができる知識やスキルを項目化したワークシート（以下「仕事探し成長シート<sup>14</sup>」と言う。）

<sup>13</sup> 習得目標志向性研修の効果に関する検証実験の対象者は、再就職支援会社に登録した失業者であった（van Hoof et al., 2009; Noordzij et al., 2013）。このため、実験の参加者は、同社が提供する再就職支援プログラムと何らかの関りがある者である。これに対し、ハローワークで研修を実施する際、その対象者は不特定多数のハローワークの利用者であり、再就職支援プログラムに興味を持っている者とは限らない。このため、研修による拘束時間などの負担を減らすなど、ハローワークの利用者が再就職支援プログラムに参加しやすくする工夫が必要であると考えられる。

<sup>14</sup> 資料2「2 教材」に仕事探し成長シートを掲載した。

を活用して、参加者に過去の求職活動を通して学んだり身に付けたりした知識やスキルを思い出すように働きかける。その上で、これからの求職活動において、学びたかったり身に付けたりしたい知識やスキルをチェックしてもらう。

これらのワークを通して、参加者がマスター目標に注意が向くように働きかけた。具体的な研修の進め方については、巻末の資料2「1 トレーナーの進行例とスライド資料」にトレーナーの説明例を掲載したので参照してほしい。

図表1-1-4 習得目標志向性研修とへこたれない研修の比較

習得目標志向性研修 (1回目)	時間 (分)		へこたれない研修	時間 (分)
①研修の方針	—	→	①研修の方針	—
②導入	40	→	②導入	10
③目標志向性理論の説明とマスター目標の例	15	→	③目標志向性理論の説明とマスター目標の例	5
④マスター目標の設定の練習	20~30	→	④マスター目標の効果（認知的自己調整機能）の説明	5
休憩	15			
⑤マスター目標の設定	20~30	→	⑤仕事探し成長シートを活用したワーク（これまで）	20
⑥トレーナーからのフィードバック	60~80	→	⑥仕事探し成長シートを活用したワーク（これから）	15
⑦クロージング	10	→	⑦クロージング	5

出所)習得目標志向性研修は、主にNoordzij教授より提供していただいたマニュアルをもとに作成。  
 “→”は習得目標志向性研修の研修項目に相当するへこたれない研修の講義形式の研修項目になる。  
 “↔”は習得目標志向性研修におけるグループワークに対応するへこたれない研修のワークを示しており、その内容は全く違ったものとなっている。

## 2 モニター調査の実施方法

へこたれない研修の効果を検証するため、モニター調査を実施した。モニター調査では図表1-1-5に示す3種類の研修プログラムを2021年9月下旬に実施した。

成功体験を思い出し、それらの体験を分析することにより、自分自身の長所や強みを理解する「仕事の経験から長所や強みを見つけよう！」研修プログラム（以下「成功体験ワークショップ」と言う。）、履歴書の書き方、そして採用する側にアピールできる志望動機の書き方の習得を目的とした「知ってトクする履歴書の書き方—グッとくる志望の動機を書こう！」研修プログラム（以下「履歴書作成指導研修」と言う。）、そして、へこたれない研修である<sup>15</sup>。

実験計画としては、へこたれない研修を実験群とし、成功体験ワークショップを比較群とした。成功体験ワークショップでは、参加者は自身の成功体験を思い出すことにより、求職

<sup>15</sup> 各研修プログラムの内容については、「資料2 へこたれない研修のシナリオと教材」を参照。

活動に対する自信を持てるようになり、仕事探しに積極的になることも狙いとする。心理学を応用した求職活動支援プログラムとしては、日本の再就職支援の現場で普及している考え方であると言えよう。履歴書の作成指導は、ハローワークで一般的に実施されている就職支援セミナーであることから、履歴書作成指導研修を統制群とした。

図表1-1-5 3種類の研修プログラムの内容

略称	研修名	研修内容
へこたれない研修	希望の就職が実現する秘訣 －へこたれない仕事探し－	マスタリー目標志向性を高めるため、参加者は、求職活動において学んだり身に付いたりすることのできる知識やスキルを項目化したワークシート「仕事探し成長シート」を活用し、①過去の求職活動において学んだり身に付けた知識やスキルを思い出してもらった上で、②これからの求職活動において、学んだり身に付けたい知識やスキルを選択するワークを体験する。
成功体験ワークショップ	仕事の経験から長所や強みを見つけよう！	参加者は自分自身の長所や強みを見つけるため、①過去の成功体験（思い出せない場合、仕事以外の成功体験でも良い）を10個以上、思い出し、②それらの中から最も成功体験であったと思う順に10個を選んでもらい、③ワークシート「成功体験分析シート」を活用して、それらの10個の成功体験で共通する行動上の長所を分析し、それらの長所の中から自分自身の長所や強みを選択するワークを体験する。
履歴書作成指導研修	知ってトクする履歴書の書き方 －グッとくる志望の動機を書こう！	採用する側にアピールできる履歴書を書くことができるようになるため、①参加者は、志望の動機を中心に、採用する側にアピールする履歴書の書き方の講義を受けてもらい、②ワークシートで問題のある履歴書の例を配布し、問題のある箇所を添削してもらおう。添削が終了したら、③トレーナーが、履歴書の例でどこが問題だったのかを解説する。

図表1-1-6 モニター調査の全体計画と質問項目

	モニター個別調査	研修前調査	研修直後調査
時期	9月中旬	9月下旬	9月下旬
主な目的	○モニター調査の対象候補者を選択するための情報を収集する。 ○SC1：性別 ○SC2：年齢 ○SC3：住まい（都道府県） ○SC4：仕事の有無 ○SC5：働いた経験の有無 ○SC6：直近の就業形態 ○SC7：直近の就業先の従業員規模 ○SC8：直近の就業先の仕事内容 ○SC9：直近の就業先の就業期間 ○SC10：求職活動の有無 ○SC11：探している仕事の内容 ○SC12：探している仕事の状況 ○SC13：JID-ワークの利用状況 ○SC14：雇用保険の受給状況 ○SC15：会社に主な担い手 ○SC16：業種の取次状況 ○SC17：最終学歴 ○SC18：アルバイト・パート特付尺度	○研修に参加する前の時点における認知的自己調整の機能と求職活動意図を調査する。 ○BT1：仕事の有無 ○BT2：求職活動の有無 ○BT3：直近2週間の求職活動実績 ○BT4：状況自覚志向性 ○BT5：失敗からの学習、戦略の意識化 ○BT6：自己効力感 ○BT7：これから2週間の求職活動意図	○研修を受けた直後の認知的自己調整の機能と求職活動意図を調査する。 ○AT1：状況自覚志向性 ○AT2：失敗からの学習、戦略の意識化 ○AT3：自己効力感 ○AT4：これから2週間の求職活動意図 ○AT5：知識やスキル習得希望 ○AT6：研修の評価
質問項目の種類	○SC1：性別 ○SC2：年齢 ○SC3：住まい（都道府県） ○SC4：仕事の有無 ○SC5：働いた経験の有無 ○SC6：直近の就業形態 ○SC7：直近の就業先の従業員規模 ○SC8：直近の就業先の仕事内容 ○SC9：直近の就業先の就業期間 ○SC10：求職活動の有無 ○SC11：探している仕事の内容 ○SC12：探している仕事の状況 ○SC13：JID-ワークの利用状況 ○SC14：雇用保険の受給状況 ○SC15：会社に主な担い手 ○SC16：業種の取次状況 ○SC17：最終学歴 ○SC18：アルバイト・パート特付尺度	○BT1：仕事の有無 ○BT2：求職活動の有無 ○BT3：直近2週間の求職活動実績 ○BT4：状況自覚志向性 ○BT5：失敗からの学習、戦略の意識化 ○BT6：自己効力感 ○BT7：これから2週間の求職活動意図	○AT1：状況自覚志向性 ○AT2：失敗からの学習、戦略の意識化 ○AT3：自己効力感 ○AT4：これから2週間の求職活動意図 ○AT5：知識やスキル習得希望 ○AT6：研修の評価
時期	2週間後調査 10月中旬	4カ月後調査 2月上旬	6カ月後調査 3月下旬
主な目標	○就業状況の調査、就業している場合、就業先の雇用形態と満足感等を、就業していない場合、求職活動意図等を調査する。 ○ST1：仕事の有無（仕事がある場合） ○ST1SQ1：就業日 ○ST1SQ2：就業形態 ○ST1SQ3：就業先の従業員規模 ○ST1SQ4：就業先の仕事内容 ○ST1SQ5：就業先の賃金 ○ST1SQ6：就業先の労働時間 ○ST1SQ7：就業先の満足感 ○ST1SQ8：就業までの求人への応募数、面接試験の回数、内定の回数 ○ST1SQ9：就業までの求職活動実績 ○ST1SQ10：知識やスキルの習得実績（仕事がない場合） ○ST1SQ11：直近2週間の求職活動実績 ○ST1SQ12：求人への応募数、面接試験の回数、内定の回数 ○ST1SQ13：知識やスキルの習得実績 ○ST1SQ14：これから2週間の求職活動意図 ○ST1SQ15：知識やスキルの習得希望 ○ST1SQ16：自己効力感 ○ST1SQ17：雇用保険の受給状況	○就業状況の調査、就業している場合、就業先の雇用形態と満足感等を、就業していない場合、求職活動意図等を調査する。 ○ST1：仕事の有無（仕事がある場合） ○ST1SQ1：就業日 ○ST1SQ2：就業形態 ○ST1SQ3：就業先の従業員規模 ○ST1SQ4：就業先の仕事内容 ○ST1SQ5：就業先の賃金 ○ST1SQ6：就業先の労働時間 ○ST1SQ7：就業先の満足感 ○ST1SQ8：就業までの求人への応募数、面接試験の回数、内定の回数 ○ST1SQ9：就業までの求職活動実績 ○ST1SQ10：知識やスキルの習得実績（仕事がない場合） ○ST1SQ11：直近2週間の求職活動実績 ○ST1SQ12：求人への応募数、面接試験の回数、内定の回数 ○ST1SQ13：知識やスキルの習得実績 ○ST1SQ14：これから2週間の求職活動意図 ○ST1SQ15：知識やスキルの習得希望 ○ST1SQ16：自己効力感 ○ST1SQ17：雇用保険の受給状況	○就業状況の調査、就業している場合、就業先の雇用形態と満足感等を、就業していない場合、求職活動意図等を調査する。 ○ST1：仕事の有無（仕事がある場合） ○ST1SQ1：就業日 ○ST1SQ2：就業形態 ○ST1SQ3：就業先の従業員規模 ○ST1SQ4：就業先の仕事内容 ○ST1SQ5：就業先の賃金 ○ST1SQ6：就業先の労働時間 ○ST1SQ7：就業先の満足感 ○ST1SQ8：就業までの求人への応募数、面接試験の回数、内定の回数 ○ST1SQ9：就業までの求職活動実績 ○ST1SQ10：知識やスキルの習得実績（仕事がない場合） ○ST1SQ11：直近2週間の求職活動実績 ○ST1SQ12：求人への応募数、面接試験の回数、内定の回数 ○ST1SQ13：知識やスキルの習得実績 ○ST1SQ14：これから2週間の求職活動意図 ○ST1SQ15：知識やスキルの習得希望 ○ST1SQ16：自己効力感 ○ST1SQ17：雇用保険の受給状況

アンケート調査は全体で6回実施した。モニター調査の対象候補者を選択するためのモニター簡易調査、研修プログラムの参加前（以下「研修前調査」と言う。）、参加の直後（以下「研修直後調査」と言う。）、両研修プログラムの実施日から2週間後（以下「2週間後調査」と言う。）、4カ月後（以下「4カ月後調査」と言う。）、6カ月後（以下「6カ月後調査」と言う。）の計6回の調査への回答を求めた。研修前調査は、研修プログラムの実施日より1週間前以内に実施した。調査に要する標準時間はいずれも15分程度であった。すべてWeb調査で実施した。

アンケート調査の実施時期と質問項目を図表1-1-6に示す。モニター調査の参加者数は、へこたれない研修と成功体験ワークショップはそれぞれ43人ずつ、履歴書作成指導研修は42人であり、全体で128人を計画した。いずれの研修プログラムもオンラインでの実施とし、9月下旬の2週間の間に、それぞれ11回実施し、1回の研修プログラムの参加者数は3~6人とした。

研修プログラムの時間はいずれも60分程度だが、オンラインでの実施のため、その準備や研修後のアンケート調査の説明も含め、所要時間は90分とした。

参加者が活用する研修資料は、研修プログラムの実施日より前に手元に届くように郵送した。それらは、研修で視聴するパワーポイントのスライドを印刷した資料（以下「スライド資料」と言う。）、ワークシート、リマインドシート、硬質プラスチックケースである<sup>16</sup>。リマインドシートには、研修後のアンケート調査のスケジュールと、参加した研修のポイントが掲載されている。

研修の終了後、硬質プラスチックケースにリマインドシートを入れるように、参加者をお願いした。そして、研修の終了後も、研修で学んだり身に付いた知識やスキルを忘れないようにするため、モニター調査の期間、できる限り日常の生活の中で、リマインドシートを目に付くところに置くようお願いした。

### 3 対象者の選定の手順

モニター調査の対象者を選定するプロセスを説明する。まず、民間調査会社に依頼し、条件に合う候補者を絞るため、モニター簡易調査を実施した。モニター簡易調査では、民間調査会社の準備した全国のパネルのうち、性別と年齢層別（30代、40代、50代）に均等にメールでモニター簡易調査を51万件送付した。回答数は7万件であった。次いで、モニター簡易調査の回答内容をもとに、図表1-1-7に示す条件で参加候補者を選定した。

---

<sup>16</sup>スライド資料とワークシートについては「資料2 へこたれない研修のシナリオと教材」参照。

図表1-1-7 モニター調査の対象者の条件

- 
- ①全国。
  - ②各年齢層は30代、40代、50代ごとに男性と女性の構成比が半々であること。
  - ③過去に働いた経験があつて、現在、無職もしくは専業主婦・主夫の状態であり、仕事を探していること。
  - ④無職の期間が5年1カ月以内であること。専業主婦・主夫の場合13カ月以内であること。
  - ⑤現在、就職活動をしていること。
  - ⑥ハローワークを利用したことがあること（ハローワークインターネットサービスを含む）。
  - ⑦本モニター調査の趣旨を理解し、5～10分程度の全体での話し合いを含む就職支援の研修プログラムの参加等の協力に同意し、またレポートの公表に同意していること。
- 

当初、失業期間の条件は1年以内に限定する予定であった。この理由として、失業期間が1年以上になると、求職活動の支援だけでなく、求人開拓や就職後の定着支援等のより多面的な支援が必要となり、オンラインでの研修プログラムのみでは再就職への効果が弱くなることが考えられたからである（e.g., 野村, 2014）。しかし、参加候補者が十分に集まらなかったことから、失業期間の条件を5年と1カ月以内に緩和した。また当初、無職者に限定する予定だったが、参加候補者で無職者が少なかったことから専業主婦・主夫も条件に入れた。この条件でも当初は失業期間を1年以内に限定する予定であったが、参加候補者が十分に集まらなかったことから13カ月以内に緩和した。

その他、モニターにお願いして、知り合いの中から条件に合う候補者を紹介してもらった。その結果、モニター候補者は200人程度集まった。彼らに対し、再度、モニター調査への協力を電話・メールで依頼し、協力の内容を理解してもらい、かつ強力な承諾を得て、研修プログラムの参加の日程を調整した。その際、1回あたりのオンライン研修の参加者数は3～6人程度に限定し、3つの研修プログラムにランダムに参加者を振り分けるようにした。

当初、128人のモニターを集めることを計画していたが、それを下回る人数しか集まらなかった。また研修の当日に参加しなかったものも数名出てきたため、最終的な研修の参加者数は117人であり、全員が研修前調査と研修直後調査に回答した。その後の2週間後調査、4カ月後調査も同様に全員が回答したが、6カ月後調査では1名から回答がなく、全4回に全て回答した人数は116人であった。

今回の報告書の分析の対象とした調査は、モニター簡易調査、研修前調査、研修直後調査、2週間後調査の4調査である（図表1-1-6参照）。分析の対象とした参加者は失業期間を1年半以内に限定した。この理由として、失業期間が長期化すると、オンラインでの研修プログラ

ムのみでは再就職の効果が弱くなることが考えられたこと、そして1年半以内に限定しても統計的検定に必要な参加者数が十分に確保できたからである。そのうち、事前に民間調査会社から送付された研修資料を紛失しており、かつ研修に参加する前の段階で疲れていたため研修に集中できなかつたと研修直後に報告した1人を除く96人を分析の対象とした。

#### 4 調査により把握できたこと

へこたれない研修の効果を検証するため、同研修の参加者が、成功体験ワークショップと履歴書作成指導研修の参加者と比較して、研修への参加の前後において、目標志向性と認知的自己調整の機能<sup>17</sup>がより向上し、研修後の求職活動がより活発<sup>18</sup>になり、さらに研修の2週間後の再就職の成功がより実現できているかを検討した。また、研修直後における参加者の研修プログラムに対する評価を比較検討した。

これらの分析に先立ち、失業中の求職者の心理的メカニズムと求職活動を測定するため、海外の研究を参考として、目標志向性尺度、自己調整尺度、求職活動の意図を測定する求職活動意図尺度、求職活動に実際に費やした時間（以下「求職活動実績」と言う。）を測定する求職活動実績尺度の日本語版を作成した。これらの尺度の信頼性を検証した結果、尺度の信頼性はいずれも確保されていることが確認できた<sup>19</sup>。

なお、それぞれの尺度に対する参加者の回答の結果を得点化する際、項目の合計得点を項目数で割る項目平均値を用いた。

##### (1) 目標志向性と自己調整機能

###### ア 目標志向性

研修前と研修直後の2時点における目標志向性の項目平均値の推移を図表1-1-8：マスタリ目目標志向性、図表1-1-9：パフォーマンス接近目標志向性、図表1-1-10：パフォーマンス回避目標志向性に示す。これらの変化を検討するため、研修内容（参加者間3水準）×測定時（参加者内2水準）の2要因の反復測定分散分析を行った。効果が有意であった場合、Bonferroniの方法による多重比較を行った。

<sup>17</sup> 目標志向性と自己調整の機能については、それぞれの尺度の質問項目に示された考え方、もしくは意見がどの程度、あてはまるのかを、「あてはまらない」、「あまりあてはまらない」、「どちらともいえない」、「ややあてはまる」、「あてはまる」の5件法で尋ねた。分析では「あてはまらない」に1点、「あてはまる」に2点、「どちらともいえない」に3点、「ややあてはまる」に4点、「あてはまる」に5点をそれぞれ付与した。

<sup>18</sup> 求職活動の活発さを測定する際、求職活動意図尺度と求職活動実績尺度を用いた。それぞれの尺度の質問項目に示された求職行動について、これからどのくらい時間をかけようとしているのか、もしくはどのくらい時間をかけたのかを、「まったく時間をかけない（かけなかった）」、「少し時間をかける（かけた）」、「まあまあ時間をかける（かけた）」、「たくさん時間をかける（かけた）」、「とてもたくさん時間をかける（かけた）」の5件法で尋ねた。分析では「まったく時間をかけない（かけなかった）」に1点、「少し時間をかける（かけた）」に2点、「まあまあ時間をかける（かけた）」に3点、「たくさん時間をかける（かけた）」に4点、「とてもたくさん時間をかける（かけた）」に5点をそれぞれ付与した。

<sup>19</sup> 第4章「第2節 尺度の項目分析と信頼性」を参照。

### ①マスタリー目標志向性

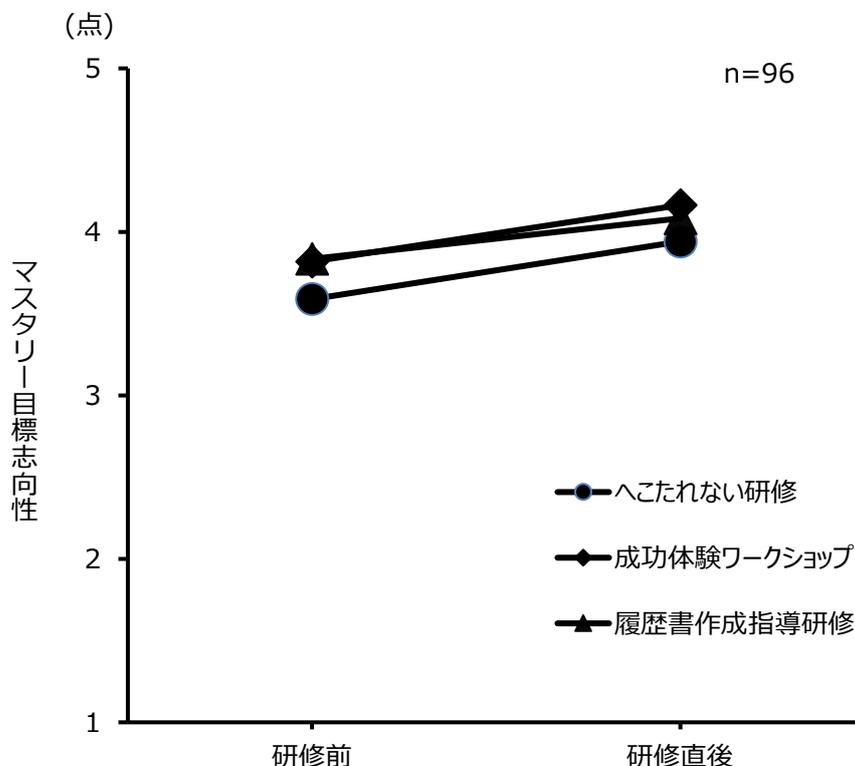
反復測定分散分析の結果、測定時の効果 ( $F(1,93) = 15.512, p < .001$ ) は有意であったが、研修内容の効果 ( $F(2,93) = 1.735, p = .18$ ) と交互作用効果 ( $F(2,93) = 0.169, p = .85$ ) はともに非有意であった。

Bonferroniの方法による多重比較を行った結果、全ての研修プログラムで研修前調査よりも研修直後調査で項目平均値が高くなっていった。しかし、有意な差が認められたのはへこたれない研修 ( $p \leq .01$ ) と成功体験ワークショップ ( $p < .05$ ) のみであり、履歴書作成指導 ( $p = .09$ ) は認められなかった。

これらの結果から、へこたれない研修はマスタリー目標志向性を高める効果があったと考えられる。習得目標志向性研修は、マスタリー目標志向性を高めるため、参加者はマスタリー目標の立て方を学び、実際にマスタリー目標を立て、2週間後に身に付けたり学んだりした経験をふり返ることが求められる。

これに対し、へこたれない研修では、参加者が仕事探し成長シートを活用して、求職活動におけるスキルや知識の習得に注意を向けるというより簡易な方法で、習得目標志向性研修と同様なマスタリー目標志向性を高める効果を生むことが考えられる。

図表1-1-8 研修前と研修直後におけるマスタリー目標志向性の変化



成功体験ワークショップもマスタリー目標志向性を高める効果があったと考えられる。同ワークショップでは参加者は過去の成功体験を思い出すワークを体験する。トレーナーから、成功体験は他者からよい評価を受けたことだけでなく、自分自身が「よくやった」や「がんばった」などと感じた体験でもよいという説明を受ける。このため、成功体験には、参加者が再就職などの目に見える成果につながる体験だけでなく、スキルを身に付けたり知識を学んだりする習得の体験も含めてよいことになっている。こういった習得の体験の想起により、参加者のマスタリー目標志向性が高くなったことが考えられる。

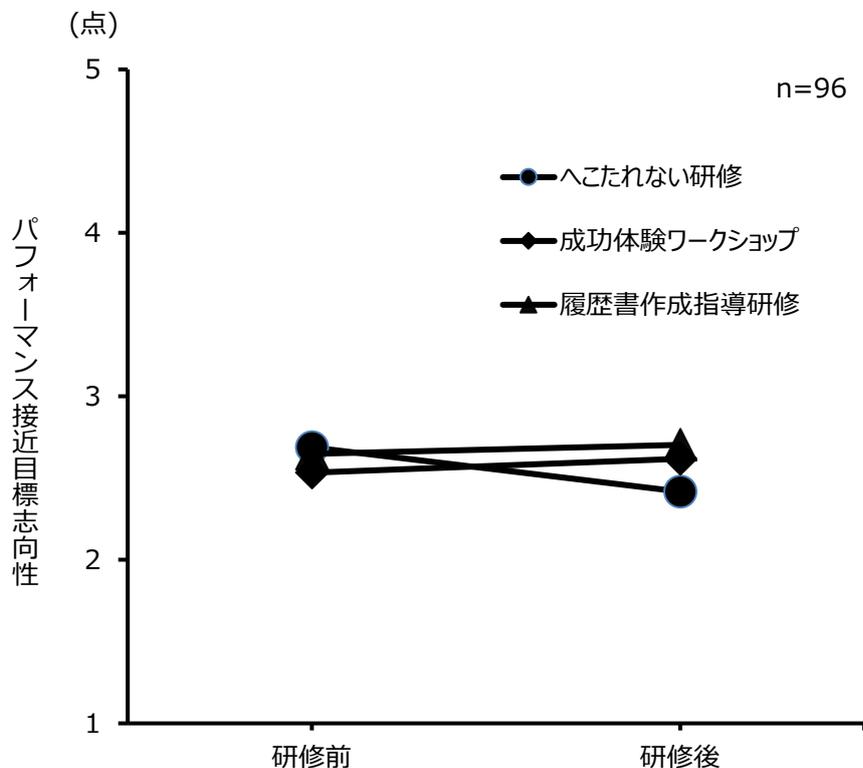
## ②パフォーマンス接近目標志向性

反復測定分析の結果、測定時 ( $F(1,93) = 0.266, p = 0.61$ )、研修内容 ( $F(2,93) = 0.210, p = 0.81$ )、交互作用 ( $F(2,93) = 1.895, p = 0.16$ ) の効果はいずれも非有意であった。

これらの結果から、どの研修内容もパフォーマンス接近目標志向性には影響を与えなかったことが考えられる。

へこたれない研修に限って言うと、その参考とする習得目標志向性研修は、現場実験により、パフォーマンス接近目標志向性には影響を与えないことが実証されている (Noordzij et al., 2013)。この理由として、ヌーヅらは習得目標志向性研修がパフォーマンス接近目標志向性に混在した影響を及ぼすことを指摘している。

図表1-1-9 研修前と研修直後におけるパフォーマンス接近目標志向性の変化



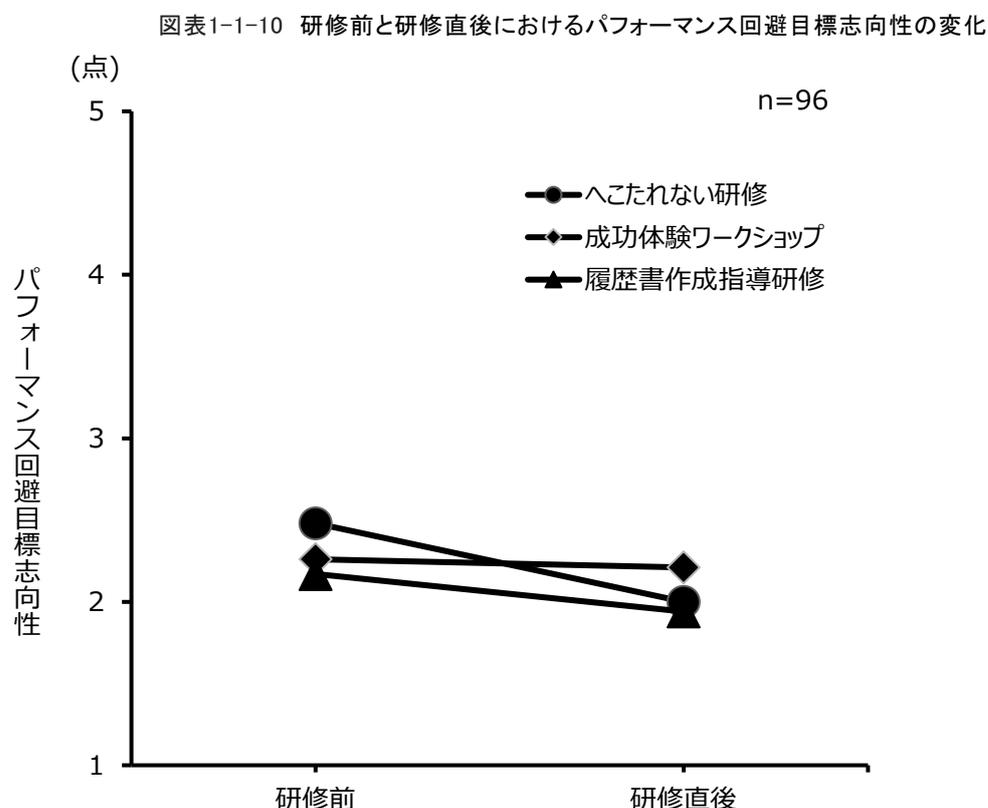
一点は、習得目標志向性研修は、参加者が求職活動に積極的に取り組もうとする接近の動機付けを高めるように働くことである。このことは、パフォーマンス接近目標志向性を高めることにつながると考えられる。もう一点は、習得目標志向性研修は参加者の注意を自分自身の成長に注意を向けるように働く。このため、他者の視線に注意を向け、自分自身に能力があることを証明しようとするパフォーマンス接近目標志向性が低くなるように働くことが考えられる。

彼女らは、こういった2種類の影響が相殺され、習得目標志向性がパフォーマンス接近目標志向性に影響を与えなかったと解釈した。へこたれない研修においても同様な心理的メカニズムが働いたことが考えられる。

### ③パフォーマンス回避目標志向性

反復測定分散分析の結果、測定時 ( $F(1,93) = 13.940, p < .001$ ) と交互作用 ( $F(2,93) = 4.938, p = .01$ ) の効果はともに有意であったが、研修内容の効果 ( $F(2,93) = 0.500, p = .61$ ) は非有意であった。

Bonferroniの方法による多重比較を行った結果、いずれの研修内容も研修前と研修直後でパフォーマンス目標志向性は下がっていた。しかし、有意な違いが認められたのは、へこたれない研修 ( $p < .001$ ) のみであり、成功体験ワークショップ ( $p = .92$ ) と履歴書作成指導研修 ( $p = .07$ ) では認められなかった。



研修内容間で比較すると、研修前と研修直後の両時点で、いずれの研修プログラム間でも有意な差は認められなかった ( $p \geq .39$ )。

これらの結果から、へこたれない研修のみ、パフォーマンス回避目標志向性を低める効果があったと考えられる。現場実験により、習得目標志向性研修の効果として、パフォーマンス回避目標志向性を低める効果のあることが実証されている (Noordzij et al., 2013)。

ヌーヅらは、マスタリー目標志向性とパフォーマンス回避目標志向性が求職活動に対し、正反対の働きをすることを指摘している。前者は自らの成長に注意を向け積極的に求職活動をすることを促進する。これに対し、後者は他者の視線を意識して失敗を恐れ、求職活動を避けようとする。これらのことから、両者は一方が高くなると他方が低くなる逆相関の関係にあることが考えられる。へこたれない研修においても同様な心理的メカニズムが働いたことが考えられる。

成功体験ワークショップもマスタリー目標志向性を高める効果があったと考えられる。参加者は過去の成功体験として、スキルを身に付けたり知識を学んだ習得の体験を想起することにより、マスタリー目標に注意が向いたことが考えられる。ただし、同ワークショップの参加者は、習得目標志向性研修のように、参加者が自らの成長に注意を向けるように働きかけをしているわけではないことから、パフォーマンス回避目標志向性を不活性化するための働きはなかったことが考えられる。

## イ 認知的自己調整機能

研修前と研修直後の2時点における認知的自己調整機能の項目平均値の推移を、図表1-1-11：失敗からの学習、図表1-1-12：戦略の意識化、図表1-1-13：求職活動自己効力感に示す。これらの変化を検討するため、研修内容（参加者間3水準）×測定時（参加者内2水準）の2要因の反復測定分散分析を行った。効果が有意であった場合、Bonferroniの方法による多重比較を行った。

### ①失敗からの学習

反復測定分散分析の結果、測定時 ( $F(1,93) = 24.955, p < .001$ ) の効果は有意であったが、研修内容 ( $F(2,93) = 0.118, p = .89$ ) と交互作用 ( $F(2,90) = 0.789, p = .46$ ) の効果はいずれも非有意であった。

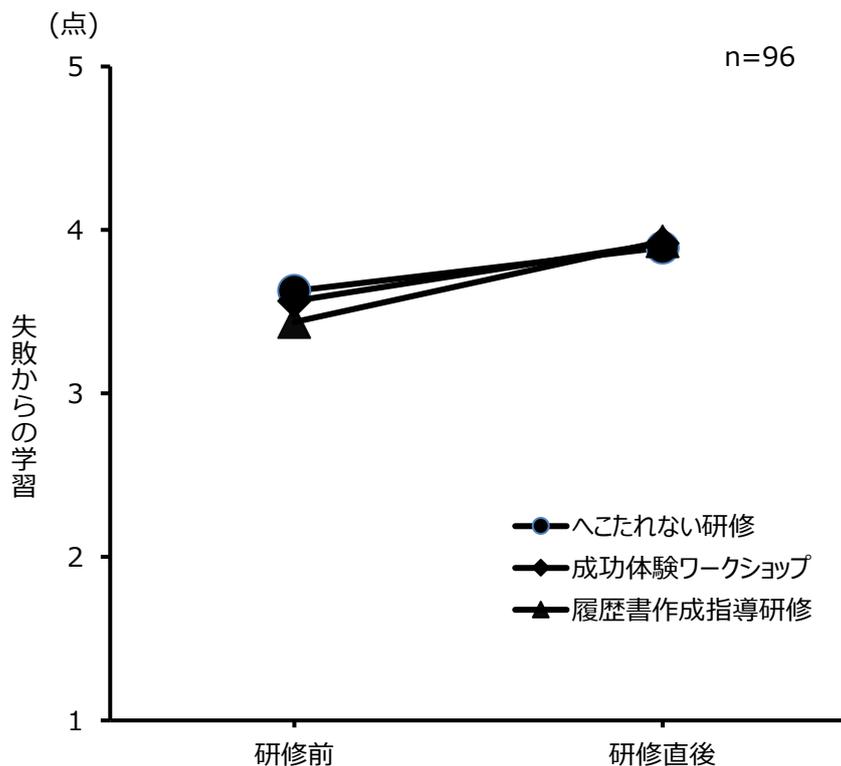
Bonferroniの方法による多重比較を行った結果、研修前と研修直後では、へこたれない研修 ( $p < .05$ )、成功体験ワークショップ ( $p < .01$ )、履歴書作成指導 ( $p < .001$ ) のいずれも研修前調査よりも研修直後調査の項目平均値が高く、有意な差が認められた。

これらの結果から、どの研修内容も失敗からの学習を高めることに効果があったと考えられる。へこたれない研修に限って言うと、その参考とする習得目標志向性研修の参加者は、現場実験からパフォーマンス接近目標志向性が高くなることが実証されている (Noordzij et

al., 2013)。ヌージらは、マスタリー目標志向性が高いと、「失敗から学ぶ」といった失敗に対する肯定的な見方ができるようになり、挫折を経験しても求職活動に粘り強く取り組むことができるようになると説明している。

成功体験ワークショップの参加者が過去の成功体験を思い出すワークでは、うまくいかなかったり、つらかったりした経験を糧にした成功体験も含まれている。こういった成功体験の想起が失敗に対する肯定的態度につながったことが考えられる。

図表1-1-11 研修前と研修直後における失敗からの学習の変化



履歴書作成指導研修については、参加者は問題のある履歴書の例を掲載したワークシートを添削するワークを体験する。添削が終了したらトレーナーが履歴書の例でどこが問題だったのかを解説する。参加者は自分自身の解答と比較しながら、履歴書作成のノウハウについて理解を深める。こういった体験が失敗に対する肯定的な態度につながったことが考えられる。

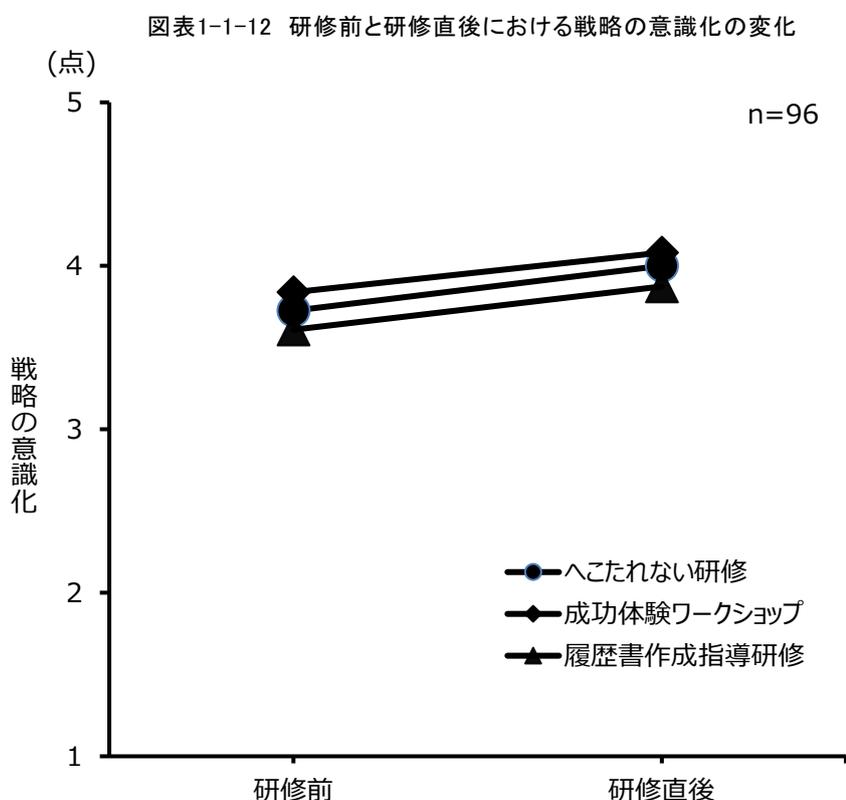
## ②戦略の意識化

反復測定分散分析の結果、測定時 ( $F(1,93) = 11.994, p < .01$ ) の効果は有意であったが、研修内容 ( $F(2,93) = 1.006, p = .37$ ) と交互作用 ( $F(2,93) = 0.017, p = .98$ ) の効果はいずれも非有意であった。

Bonferroniの方法による多重比較を行った結果、研修前と研修直後では、いずれの研修内

容でも戦略の意識化は高くなったが、有意差が認められたのは、へこたれない研修 ( $p < .05$ ) だけであり、成功体験ワークショップ ( $p = .06$ ) と履歴書作成指導 ( $p = .06$ ) はいずれも認められなかった。

これらの結果から、へこたれない研修の参加者のみ、戦略の意識化を高める効果があったことが考えられる。へこたれない研修が参考とする習得目標志向性研修の参加者は、現場実験から戦略の意識化が高くなることが実証されている (Noordzij et al., 2013)。ヌージらは、マスター目標志向性が高いと失敗を怖れなくなるため、これまでとは違うやり方を試すことができるようになり、求職活動の取り組みとして、現状のやり方だけでなく、もっと他にいいやり方はないかと、より幅広く戦略を意識するようになると説明している。へこたれない研修においても、これと同様な心理的メカニズムが働いたことが考えられる。



### ③求職活動自己効力感

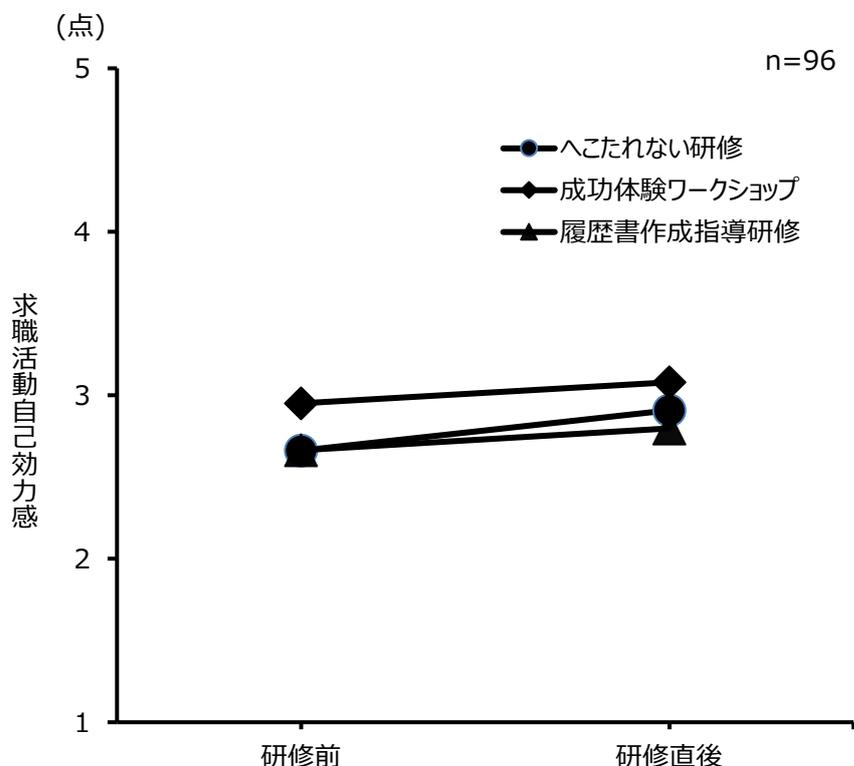
反復測定分散分析の結果、測定時 ( $F(1,93) = 12.335, p < .01$ ) の効果は有意であったが、研修内容 ( $F(2,93) = 2.793, p = .07$ ) と交互作用 ( $F(2,93) = .656, p = .52$ ) の効果はいずれも非有意であった。

Bonferroniの方法による多重比較を行った結果、研修前調査と研修直後調査では、いずれの研修内容でも求職活動自己効力感が高くなったが、有意差が認められたのは、へこたれない研修 ( $p < .01$ ) のみであり、成功体験ワークショップ ( $p = .12$ ) と履歴書作成指導 ( $p = .13$ )

はいずれも認められなかった。

これらの結果から、へこたれない研修が求職活動自己効力感を高める効果があったことが考えられる。へこたれない研修が参考とする習得目標志向性研修は、現場実験から求職活動自己効力感を高める効果が認められなかった (Noordzij et al., 2013)。ヌージらは、参加者がマスタリー目標に注意を向けることにより、求職活動に費やす努力をするようになり、そういった経験を通して自己効力感が高くなることを想定している。このため、求職活動自己効力感が高くなるには、習得目標志向性研修に参加してから、研修直後ではなく、ある程度の期間を要すると説明している。

図表1-1-13 研修前と研修直後における求職活動自己効力感の変化



これに対し、へこたれない研修では、仕事探し成長シートを活用して、過去の仕事探しを通して身に付けたり学んだりしたことを参加者に思い出すように促しており、この想起が求職活動自己効力感を高くすることに効果を発揮したことが考えられる。

成功体験ワークショップでは成功体験の想起により、自己効力感が高くなる効果が想定されていたが、今回のモニター調査では求職活動自己効力感は有意に高くならなかった。この原因として、同ワークショップでは成功体験の想起を求職活動に限定せず、日常の生活や学校生活に拡張した。このため、求職活動に限定した自己効力感への影響が弱くなったことが考えられる。

## ウ 求職活動意図と求職活動実績

研修前と研修直後の2時点において、それぞれの調査時以降の2週間の求職活動意図の項目平均値の推移を図表1-1-14に示す。また、研修前と2週間後の2時点において、それぞれの調査時より以前の2週間の求職活動実績の項目平均値の推移を図表1-1-15に示す。

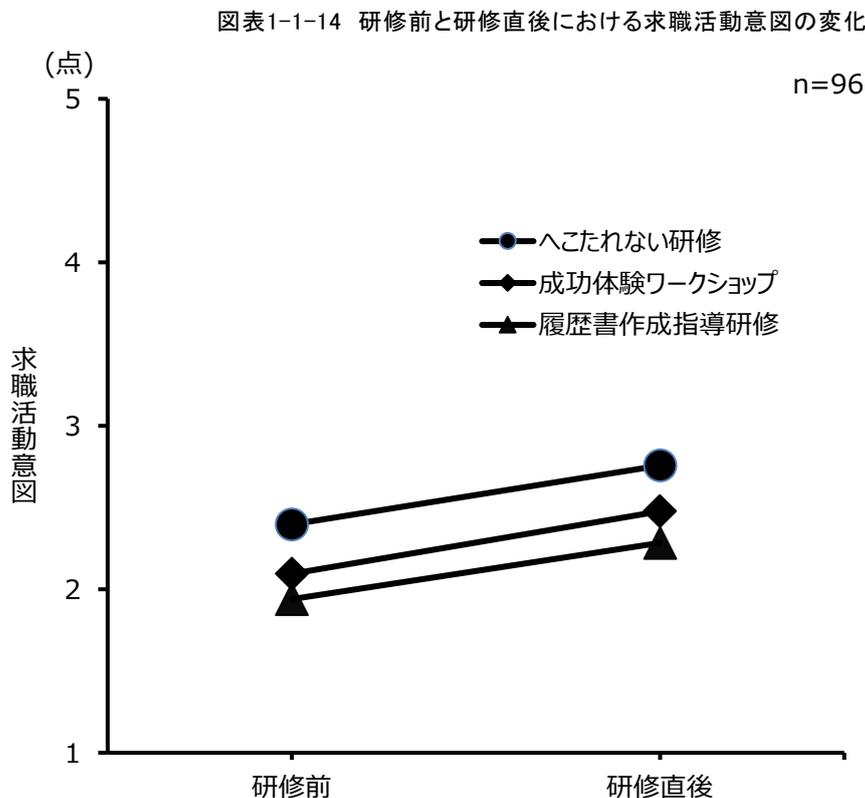
これらの変化を検討するため、研修内容（参加者間3水準）×測定時（参加者内2水準）の2要因の反復測定分散分析を行った。効果が有意であった場合、Bonferroniの方法による多重比較を行った。

### ①求職活動意図

測定時（ $F(1,93) = 28.033, p < .001$ ）と研修内容（ $F(2,93) = 3.310, p = .04$ ）の効果はともに有意であったが、交互作用の効果（ $F(2,93) = 0.025, p = .98$ ）は非有意であった。

Bonferroniの方法による多重比較を行った結果、研修前と研修直後では、へこたれない研修（ $p < .01$ ）、成功体験ワークショップ（ $p < .01$ ）履歴書書き方指導研修（ $p < .01$ ）の全ての研修プログラムで研修前よりも研修後で項目平均値が高くなっており、いずれも有意な差が認められた。

研修内容間で比較すると、研修前と研修直後の両時点で、いずれの研修プログラム間でも有意な差は認められなかった（ $p \geq .05$ ）。これらの結果から、いずれの研修内容も求職活動意図を高める効果があったと考えられる。



## ②求職活動実績

測定時 ( $F(1,93) = 8.805, p < .01$ ) と研修内容 ( $F(2,93) = 3.499, p = .03$ ) はともに有意であったが、交互作用の効果 ( $F(2,93) = 0.039, p = .96$ ) は非有意であった。

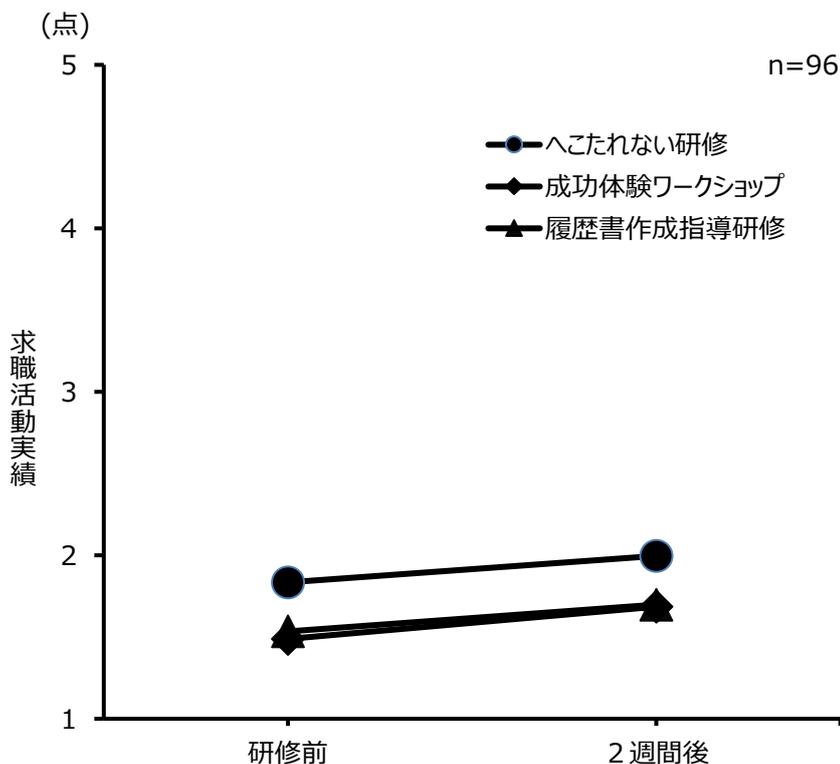
Bonferroniの方法による多重比較を行った結果、研修前と2週間後を比較すると、全ての研修内容で項目平均値は高くなっていたが、へこたれない研修 ( $p = .10$ )、成功体験ワークショップ ( $p = .05$ )、履歴書書き方指導研修 ( $p = .13$ ) のいずれも有意な差は認められなかった。

研修内容間で項目平均値を比較すると、研修前の時点では、へこたれない研修と成功体験ワークショップの間で有意な差が認められ ( $p < .05$ )、へこたれない研修は成功体験ワークショップよりも項目平均値が高かった。2週間後になると、両研修プログラムで有意な差は認められなかった ( $p = .25$ )。その他の研修内容間の組み合わせでは、両時点でいずれも有意な差は認められなかった ( $p \geq .07$ )。

これらの結果から、個別に研修プログラムを見ると、求職活動実績を高める効果はなかったことが考えられる。参加者は今回の研修に参加することによって求職活動意図は高くなったが、その意図が求職活動実績として行動化にまで至らなかったと言えよう。

この原因として、モニター調査における再就職支援セミナーは2021年の9月末に実施されており、コロナ禍の影響により参加者が思うように求職行動をとることができなかったことが察せられる。

図表1-1-15 研修前と研修直後における求職活実績の変化



## エ 研修プログラム間の心理的メカニズムの違い

図表1-1-16は、研修内容（参加者間3水準）×測定時（参加者内2水準）の2要因の反復測定分散分析を行い、測定時の主効果が有意であった研修プログラムを対象に、Bonferroniの方法による多重比較を行い、有意な違いが認められた心理的メカニズムと求職活動意図、求職活動実績の結果を整理したものである。

この結果を見ると、図表1-1-3に示したヌーヅらのモデルの想定（Noordzij et al., 2013）と矛盾することなく、へこたれない研修が目標志向性、認知的自己調整機能、求職活動意図といった心理的メカニズムに効果を発揮していることが理解できる。これに対し、成功体験ワークショップや履歴作成指導研修は、それぞれの研修内容と関わるものが推測される目標志向性や認知的自己調整機能に部分的に効果を発揮しているに止まり、ヌーヅらのモデルとの関わりは弱いと言えよう。

ただし、いずれの研修プログラムも求職活動意図を高くするが、求職活動実績に変化はなく、上記の心理的メカニズムの働きが行動化にまで至っていなかったと言えよう。また、心理的メカニズムについては、研修内容の主効果はいずれも有意でなかったことから、個別の研修プログラムごとに見ると心理的メカニズムへの効果が有意に認められても、研修内容の要因として見ると、研修プログラム間で違いは認められなかったことになる。

図表1-1-16 研修プログラム間の心理的メカニズムの違い

	へこたれない研修	成功体験ワークショップ	履歴書作成指導研修
<b>目標志向性</b>			
マスタリー目標志向性	+	+	
パフォーマンス接近目標志向性			
パフォーマンス回避目標志向性	-		
<b>認知的自己調整機能</b>			
失敗からの学習	+	+	+
戦略の意識化	+		
求職活動自己効力感	+		
<b>求職行動関連</b>			
求職活動意図	+	+	+
求職活動実績			

注 研修内容（参加者間3水準）×測定時（参加者内2水準）の2要因の反復測定分散分析を行い、測定時の主効果が有意であった研修プログラムを対象に、Bonferroniの方法による多重比較を行い、有意な違いが認められた心理的メカニズムと求職活動実績の結果を整理したものである。+は研修前よりも研修直後に項目平均値が有意に上がった変数であり、-は研修前よりも研修直後の項目平均値が有意に下がった変数である。

## (2)再就職の成功

へこたれない研修、成功体験ワークショップ、履歴書作成指導研修といった研修内容の違いによって、再就職の成功に及ぼす影響を検討した。再就職の成功は、①求人への応募、②面接試験、③内定の通知、④再就職の有無の4つの観点から検討した。

まず、①～③の回数に対して、研修内容（参加者間3水準）の1要因分散分析を行った結果、①求人への応募数のみ、研修内容に有意な差が得られた（ $F(2,93) = 3.464, p = .04$ ）。

Bonferroniの方法による多重比較を行った結果、研修プログラム間で応募数の平均値に有

意な差が認められたのはへこたれない研修と成功体験ワークショップであり（へこたれない研修>成功体験ワークショップ、 $p<.05$ ）、へこたれない研修と履歴書書き方指導（ $p=1.0$ ）、成功体験ワークショップと履歴書書き方指導（ $p=.25$ ）には有意な差が認められなかった。

ただし、求人への応募数は、研修前の求職活動実績との間で正のかなりの相関関係が認められたことから（ $r=.58, p<.01$ ）、研修内容の効果よりも研修前の求職活動実績の影響を受けていることが考えられる。

そこで、求人への応募数に関する共分散分析をかけ、独立変数である研修内容に加えて、研修前の求職活動実績を共変量として投入した。その結果、研修内容の効果は有意ではなくなり（ $F(2,92)=1.784, p=.17$ ）、研修前の求職活動実績が有意となった（ $F(1,92)=42.406, p<.001$ ）。これらの結果から、求人への応募数は研修内容の違いよりも、求職活動実績の影響が強いことが明らかになった。

次いで、①～④の有無に対して、尤度比による変数減少法による二項ロジスティック回帰分析をかけた。性別（女性=1、男性=0）、年齢層（30代=1、40代=2、50代=3）、研修前調査の求職活動実績（項目平均値）、へこたれない研修（参加=1、不参加=0）、成功体験ワークショップ（参加=1、不参加=0）、履歴書作成指導研修（参加=1、不参加=0）を投入した。

尤度比に関するモデル係数のオムニバス検定をかけたところ、①求人への応募の有無（ $\chi^2(3)=16.104, p\leq.001$ ）、②面接試験の受験の有無（ $\chi^2(1)=12.123, p<.001$ ）、③内定の通知の有無（ $\chi^2(3)=11.480, p<.01$ ）、④再就職の有無（ $\chi^2(2)=6.487, p=.04$ ）では、いずれもモデルの有意性が認められた。また、HosmerとLemeshowの検定の結果、①求人への応募の有無（ $\chi^2(7)=2.902, p=.89$ ）、②面接試験の受験の有無（ $\chi^2(6)=4.617, p=.59$ ）、③内定の通知の有無（ $\chi^2(4)=0.383, p=.98$ ）では、いずれもモデルの適合度が十分に高いことが認められたが、④再就職の有無（ $\chi^2(6)=13.295, p=.04$ ）では、モデルの適合度は高いとは認められなかった。

有意性が認められ、適合度も十分に高いと認められた①～③のモデルを図表1-1-17に示す。モデルとして残った独立変数のうち有意な変数は、求人への応募と面接試験の受験のそれぞれの有無はともに求職活動実績のみ、内定の通知の有無はへこたれない研修のみであった。

図表1-1-17 変数減少法による二項ロジスティック回帰分析の結果

モデルとして 残った独立変数	従属変数 求人への応募の 有無	面接試験の受験の 有無	内定の通知の 有無
性別			
年齢層			○
求職活動実績	○**	○**	
へこたれない研修			○*
成功体験ワークショップ	○+		
履歴書の作成指導研修			

注) 内定の通知の有無に対して、変数減少法による二項ロジスティック回帰分析をかけた。従属変数として、①内定の通知を受けたかどうかを選択し、独立変数として、性別(女性=1、男性=0)、年齢層(30代=1、40代=2、50代=3)、求職活動実績(項目平均値)、へこたれない研修(参加=1、不参加=0)、成功体験ワークショップ(参加=1、不参加=0)、履歴書作成指導研修(参加=1、不参加=0)を投入した。

+  $p < .10$ . \*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$

これらの結果から、求人の応募の有無や面接試験の受験の有無については、ともに求職活動実績の影響が認められるのに対し、内定の通知の有無についてはへこたれない研修の影響が示唆された。内定の通知を受けることは、求人への応募や面接試験の受験と比較して、どれだけ求職活動をしたかといった“量”よりも、どのような求職活動をしたのかといった“質”が重要であることが考えられる。このため、へこたれない研修は求職活動の質を高めることにより、内定の通知を受けることに効果を発揮したことが考えられる。

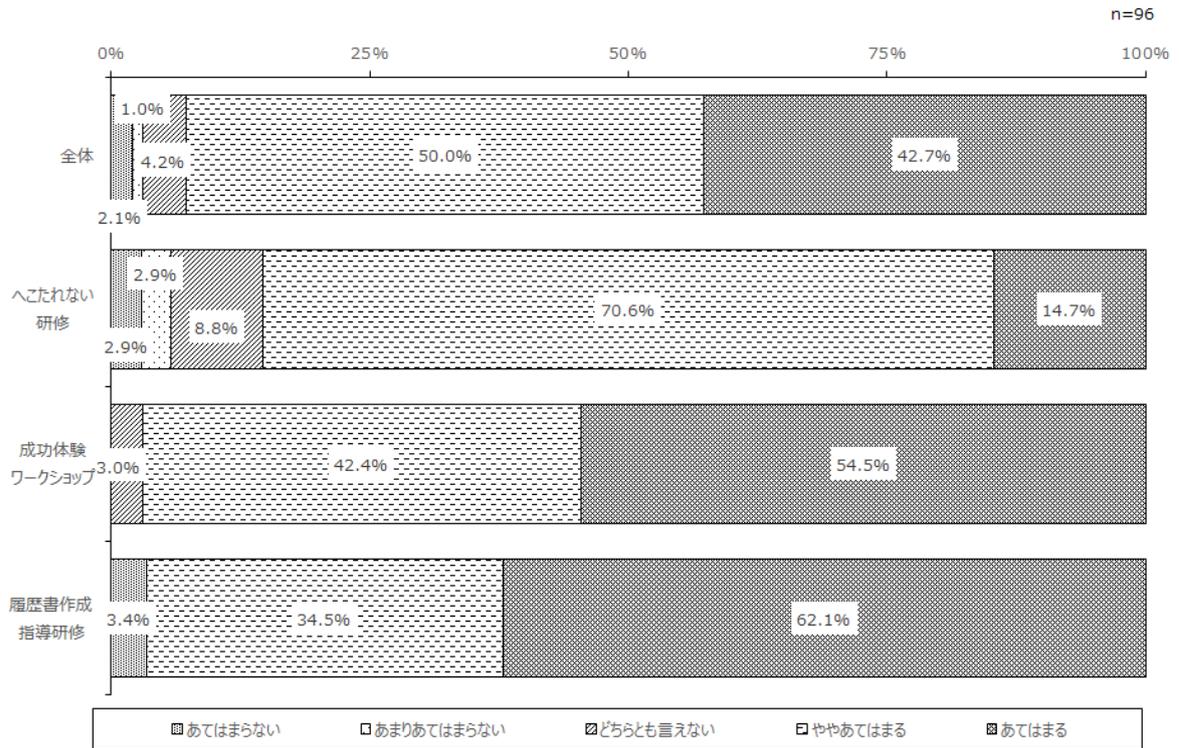
ただし、へこたれない研修が再就職の可能性に及ぼす影響については、失業者の前職の就業形態や勤務形態等のキャリアに関連する要因も考慮に入れて検討する必要がある。今回の実験では研修の参加者を無作為に3種類の研修プログラムに振り分けたが、その参加者のキャリアについては研修内容によって参加者の偏りがあり、実験条件としては必ずしも均質なグループではなかった問題が指摘できる。

### (3) 研修プログラムの評価

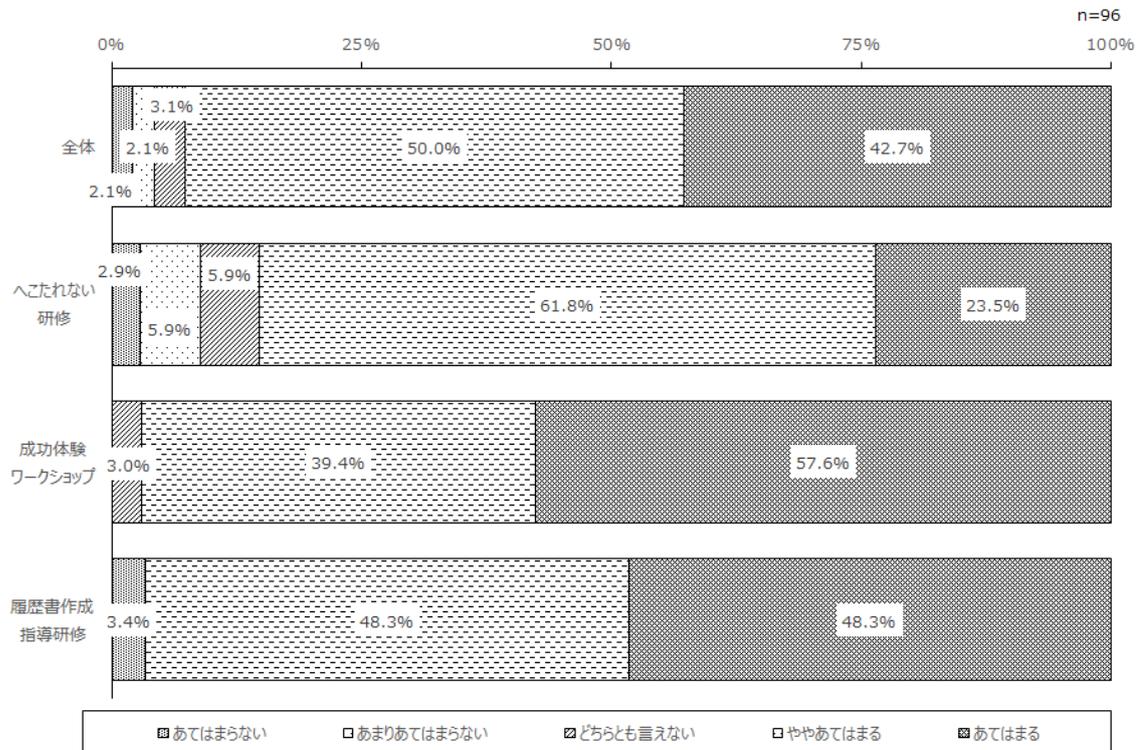
研修直後に、参加者に研修プログラムに対する満足度、その内容に対する理解度、そして就職活動をする上での有用性の評価を求めた<sup>20</sup>。それぞれの結果を、図表1-1-18(満足度)、図表1-1-19(理解度)、図表1-1-20(有用性)に示す。

<sup>20</sup> 全ての研修プログラムの参加者に共通する質問項目は、「このセミナーを体験したことに満足している」(以下「満足度」と言う。)と「就職活動をする上で、役に立つ情報やノウハウを得ることができた」(以下「有用性」と言う。)であった。研修プログラムの理解度については、研修内容に合わせ、へこたれない研修では、「就職活動で、どうすれば、へこたれない気持ちが持てるようになるのか、理解できた」、成功体験ワークショップでは、「就職活動をするにあたり、どのようにすれば自信を持って取り組むことができるのか、理解できた」、履歴書作成指導研修では、「就職活動で、どうすれば採用する側にアピールできる履歴書を書くことができるのか、理解できた」というように質問項目を変えた。それぞれの質問項目について、「あてはまらない」から「あてはまる」までの5件法で尋ねた。分析では「あてはまらない」に1点、「あまりあてはまらない」に2点、「どちらともいえない」に3点、「ややあてはまる」に4点、「あてはまる」に5点をそれぞれ付与した。

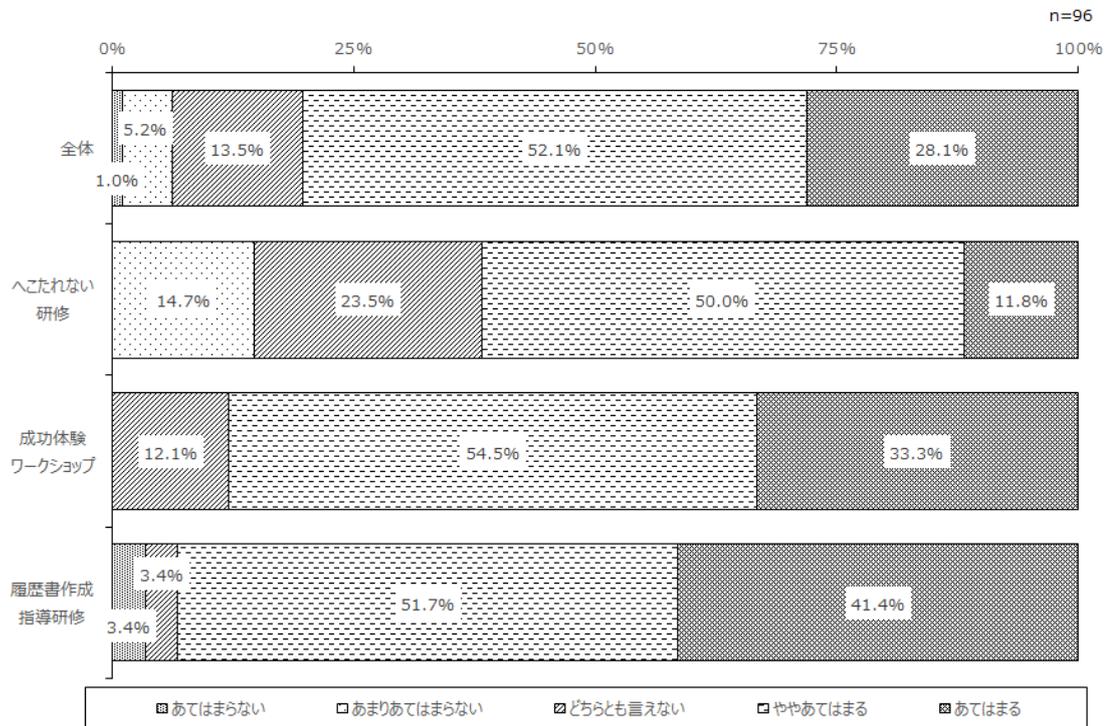
図表1-1-18 研修プログラムの満足度



図表1-1-19 研修プログラムの理解度



図表1-1-20 研修プログラムの有用性



「へこたれない研修」、「成功体験ワークショップ」、「履歴書作成指導研修」の3種類の研修内容を説明変数とし、研修プログラムの満足度、理解度、有用性を目的変数とした1要因3水準の分散分析を行った(図表1-1-21参照)。その結果、満足度 ( $F(2, 93) = 7.427, p \leq .001$ )、理解度 ( $F(2, 93) = 4.862, p \leq .01$ )、有用性 ( $F(2, 93) = 7.377, p \leq .001$ ) の全てにおいて有意な差が認められた。

TukeyのHSD法(5%水準)による多重比較を行ったところ、満足度については「へこたれない研修」の参加者は他の2つの研修内容に比べて有意に低い満足度を示した。理解度については「へこたれない研修」の参加者は「成功体験ワークショップ」の参加者と比べて有意に低い理解度を示した。有用性については「へこたれない研修」の参加者は他の2群に比べて有意に低い有用性を示した。

図表1-1-21 研修プログラムに対する評価と分散分析の結果

	へこたれない研修 平均値(標準偏差)	成功体験ワークショップ 平均値(標準偏差)	履歴書作成指導研修 平均値(標準偏差)	F値	Tukey HSD(5%水準)
満足度	3.91(0.79)	4.51(0.56)	4.51(0.82)	7.427**	へこたれない<成功体験ワークショップ・履歴書作成指導
理解度	3.97(0.90)	4.54(0.56)	4.37(0.82)	4.862*	へこたれない研修<履歴書作成指導
有用性	3.58(0.89)	4.21(0.64)	4.27(0.84)	7.377**	へこたれない<成功体験ワークショップ・履歴書作成指導

注) 「へこたれない研修」、「成功体験ワークショップ」、「履歴書作成指導研修」の3種類の研修内容を説明変数とし、研修プログラムの満足度、理解度、有用性を目的変数とした1要因3水準の分散分析を行った。その結果、満足度 ( $F(2, 93) = 7.427, p \leq .001$ )、理解度 ( $F(2, 93) = 4.862, p \leq .01$ )、有用性 ( $F(2, 93) = 7.377, p \leq .001$ ) の全てにおいて有意な差が認められた。

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

これらの結果から、へこたれない研修は、成功体験ワークショップや履歴書作成指導研修と比較して、有意に満足度と有用性の評価が低く、理解度については、成功体験ワークショップよりも低かったと考えられる。

成功体験ワークショップと履歴書作成指導研修は、研修プログラムの参加のメリットがはっきりしており、研修直後にその効果を実感しやすい。成功体験ワークショップでは、過去の複数の成功体験を想起し、それらの体験に共通して関係している行動傾向を分析することにより、求職活動で自分自身をアピールできる長所や強みが理解できるようになっている。履歴書作成指導研修では、採用する側にアピールする志望動機を書くノウハウを中心に履歴書の書き方を具体的に伝えている。

これらに対し、へこたれない研修では、仕事探しにおいて有効とされる心の持ち方を伝えることが主である。それは、就職できたかどうか、といった仕事探しの結果よりも、そのプロセスにおいて、仕事探しのノウハウを習得したり、仕事に関する新しい知識を学んだりしたことなど、自分自身の成長に注意を向けるようにすることである。その心の持ち方も書類選考や採用面接で採用する側から拒絶される体験をして、初めてその有効性が理解できる。このため、研修の中で心の持ち方の有効性を体験的に理解することができず、マスター目標志向性が求職活動に有効に働く心理的メカニズムも机上の空論のよう受け止められてしまう可能性が高い。

へこたれない研修が参考としている習得目標志向性研修では、マスター目標の立て方のノウハウを伝えた後、実際に参加者がマスター目標を立て、1週間の時間を空けてから再度、研修に参加してもらい、どれだけマスター目標が達成できたかのふり返りをする。このふり返りにより、マスター目標志向性が求職活動において有効に働く心理的メカニズムであることが体験的に理解できる仕組みになっている。

へこたれない研修でも同様に、研修が終わってからある程度の期間を置いて、参加者に対し、実際に求職活動を通して、どのようなことが身に付いたり学ぶことができたりしたのかをふり返ったり、採用する側から書類選考や採用面接で拒絶される経験に対し、マスター目標志向性が効果を発揮したかどうかを確認する機会を提供することが考えられる。

## 5 政策的インプリケーション

### (1)へこたれない研修の現場での活用

モニター調査の結果から、へこたれない研修の参加者は、仕事探しがうまくいなくても、その経験から学ぼうとする姿勢が強くなるとともに、失敗を怖れず、今までとは違った仕事の探し方に挑戦する気持ちが強くなり、仕事探しに対する自信を深めるようになるなど、自己調整のプロセスが促進されることが明らかになった。また、成功体験ワークショップや履歴書作成指導研修などの従来型の研修プログラムと比較して、再就職の可能性が高くなることが示唆された。

へこたれない研修の背景には自己調整理論<sup>21</sup>があり、求職活動における自己調整を促進するスイッチとして目標志向性の理論を活用する。これらの理論は、変化する環境に対し、人が効率的に適応するための心理的メカニズムを説明しようとするものである (Karoly, 1993)。これらの理論を求職活動に応用すると、変化する労働市場や時々刻々と変化する自身の就職環境に適応するための心の働かせ方であり、へこたれない研修は、参加者がその心の働かせ方ができるようになるための研修である。

へこたれない研修は習得目標志向性研修を参考として開発された。習得目標志向性研修は対面形式で2回実施され、1回につき3時間かかる。そして、初回と2回目の間に1週間の期間を空けることになっている。これに対しへこたれない研修はオンラインで実施され、1回で完了する。その1回も1時間しかかからない。

研修の内容についても両者には大きな違いがある。習得目標志向性研修では、参加者はマスタリー目標を立てるだけでなく、その立て方も学習する。そのねらいは、参加者が研修の終了後、自分自身でマスタリー目標を立てることができるようになることにある。これに対し、へこたれない研修では、参加者に対し、求職活動において学ぶことができたり身に付けたりすることのできる知識やスキルに注意を向けてもらうように働きかける。この働きかけにより、マスタリー目標志向性が高くなることをねらいとする。

このようにへこたれない研修は、習得目標志向性研修と比較して、簡易な方法で再就職の可能性を上げる効果があると考えられ、今後、ハローワーク等の再就職支援の現場で、へこたれない研修の普及が期待される。

## (2) 心理的メカニズムを理解した労働市場政策へ

では、こういった個人の心の持ち方に働きかけるアプローチを、どのように政策へと展開していけばよいのだろうか？

これまでの心理学からの失業研究の蓄積をもとに、メタ分析の手法を用いて、失業の経験が労働者のメンタルヘルスに悪影響を及ぼすことが実証されている (McKee-Ryan et al., 2005; Paul et al., 2009)。公衆衛生 (public health) の分野では、こういったメンタルヘルスの問題に対し、予防策として個人、コミュニティ、国といった異なるレベルで予防策に取り組むことが一般的であるという (Hammarström & Janlert, 2005)。

例えば、個人レベルでは、キャリアコンサルタント等の再就職の支援者が失業者に対し、相談や訓練の場でストレスの対処方法が習得できるように働きかけることであり、こういった取り組みを地域社会レベルでの支援体制へと広げたり、さらに国レベルでは失業者の生活困窮に対するストレスを緩和するため、経済的支援を厚くするなどの社会政策へと展開していくことが考えられる。

---

<sup>21</sup>自己調整のプロセスに関して、様々な理論が提出されているが (e.g. Carver & Scheier, 1990; Bandura, 1991; Kluger & DeNisi, 1996; Zimmerman, 2000)、本報告書では、これらをまとめて自己調整理論と呼ぶ。

この考え方を労働政策に取り込むならば、へこたれない研修も、今回のモニター調査から明らかになったマスタリー目標志向性が再就職の成功に効果を発揮する心理的メカニズムに関する知見をもとに、その支援の対象とする範囲を、個人から今回のような再就職支援セミナーといったグループへ、そしてハローワークを中心としたコミュニティレベルへ、さらにマス（不特定多数）としての失業中の求職者へと拡張し、変化する労働市場への適応を促進する労働市場政策として展開することが考えられる。

この労働市場政策の中心にはホワイトの有能さ（competence）の考え方がある（White, 1959; ホワイト, 2015）。ホワイトによると、有能さとは生物が環境とうまく関わっていく能力であり、その能力の獲得には経験を通して継続的な学習が必要であるという。求職活動で説明すると、求職者が求人に応募し、書類選考や採用面接をくり返し、採用する側からの採否の結果などの反応を受け、自分に合った仕事や職場、そして働き方が徐々に理解できるようになる。こういった仕事探しの経験を通じて、求職者は自分に合った仕事を見つけるための能力、つまり有能さを身に付けることができる。

ホワイトによると、この動機付けは内発的<sup>22</sup>なものであり、生物が環境に働きかけ、その反応が返ってくることにより持続すると述べている。求職者と労働市場の相互作用の視点から説明すると、求職者が求職活動を通して労働市場に働きかけ、その反応が返ってくることにより、抽象的な概念である労働市場を実感できるようになる。この実感とは、求職者からすると、仕事を探せば採用する側から何らかの反応が返ってくるという能動性の自覚である。そして、この実感の延長線上に仕事を探し続ければ、いずれ自分に合った仕事が見つかるかもしれないという期待（expectancy）が生まれる。この能動性の感覚は、再就職が実現した後も職場での上司や同僚、そして取引先などの職場外からの刺激を受けることにより継続することになる。それは、適切な成果を出せば賃金や昇進などで報われるという期待によって支えられる。

へこたれない研修は、そしてその元になる習得目標志向性研修は、求職者が有能さを獲得しようとする内発的動機付けを持続するため、採用する側からの反応を受け続ける心理的メカニズムを促進する。その心理的メカニズムを包括的にモデル化したものが自律型求職活動モデルである。

---

<sup>22</sup> 内発的動機付け（intrinsic motivation）とは、「特定の活動に従事する動機で、得られるかもしれない活動の外部にあるインセンティブ（例．金銭、学生ならば履修単位の修得）ではなく、活動自体の喜び（例．研究者ならば研究対象への純粋な興味）に由来するもの」（VandenBos et al., 2015）と定義される。求職活動で説明すると、仕事を探すことにより再就職することをインセンティブとするのではなく、仕事探しそのものに喜びを見つけることを言う。この仕事探しの内発的動機付けを持続するには、採用する側からの反応が返ってくるのがポイントとなる。この反応が返ってくることにより、自分のやっていた仕事探しに効果があったのかどうか理解できるようになる。この経験を通して、新たなノウハウや知識が習得できるからである。そして、この習得の経験から自分自身の成長を意識できるようになり、仕事を探す活動自体の喜びへとつながる。この獲得は、目標志向性の理論で言うと、求職者が自分自身の成長を意識することである。採用する側からの反応は必要だが、キャリアコンサルタント等の就職支援者も、その代替的な役割を果たすことができる（例．採用する側の視点から求職者に履歴書や職務経歴書の書き方を助言・指導する。）。

目標志向性の理論は、このモデルにおける目標の設定の段階に深く関与する。その心理的メカニズムは、再就職という達成状況<sup>23</sup>において、求職活動を新たな仕事を探す上でのスキルを身に付け、知識を学ぶ場であるというように、より上位の目標を意識することである。これにより、採用する側から書類選考で落とされたり採用面接で不調に終わるなどの拒絶される経験をして、その経験を挫折と受け止めずに済むようになる。自尊心や自己価値感を損なうこともない。それで求職活動の動機付けを維持・向上させることができるようになる。

成功体験ワークショップや履歴書作成指導研修などの従来型の研修プログラムと比較して、へこたれない研修が再就職の可能性を高めたと考えられる背景には、求職者はどうしても採用、不採用といった求職活動の結果に注意が向いてしまうことがある。再就職後も、労働者ならば人事考課や、それに連動した昇給や昇進に注意が向く。へこたれない研修が促進する心理的メカニズムは、結果に注意を向けるパフォーマンス目標志向性を否定するものではないが、結果よりもプロセスに注意を向け、マスタリー目標志向性を意識するように働く。変化が激しく不確実性の高い環境にあっては、こういった心の持ち方が結果的により大きなパフォーマンスが得られるように働くことが考えられる (Van Hooft et al., 2009)。

### (3) 伝統的な政策と行動政策の違い

このような心の持ち方に介入する政策アプローチを行動政策 (behavioral policy) と言う。行動政策とは、政策の実現を目的として、判断や意思決定に関わる選択環境の整備やスキル・知識の向上等を通じて、行動変容を促すアプローチである。伝統的な政策と比較すると図表 1-1-22 に示す違いがある。

伝統的な政策では、政策の対象者の行動変容を促す手段は、課税、補助金、給付金、規制等などの賞罰が中心であり、労働市場政策の場合、政府の介入は主に労使の利害関係のバランスの調整として機能する。これに対し、行動政策は政策の対象者の判断や意思決定に介入することであり、その手段は彼らの選択肢の整備であったり、効果的な選択ができるように能力開発を中心とした技能・知識の提供になる<sup>24</sup>。

行動政策の視点から今回の研修研究を捉えると、その目標としては、失業中の求職者が仕事探し、そして失業の経験に対する見方を変えることにある。通常、求職活動では、その結

<sup>23</sup> 達成状況の説明は、第2章第2節「自己価値感の維持・向上」を参照。

<sup>24</sup> ただし、ここで注意して欲しいことがある。それは、行動政策での能力開発は職業訓練や学校教育とは異なることである (Hertwig & Grüne-Yanoff, 2017)。ブースト政策は、原理や概念などの宣言的知識 (declarative knowledge)、文法、代数などの文化的な知識を提供することに力点を置かない。医療、健康、貯蓄、仕事などの日常生活で直接的に役に立つ効果的な判断や意思決定のノウハウ、そしてセルフコントロールや自己調整のスキルなど、職業訓練や学校教育のカリキュラムでは通常扱われない領域の能力開発を目的とする。今回の実験で実施した研修プログラムで説明すると、履歴書作成指導研修は採用する側にアピールするノウハウであり知識を中心とした研修になる。これに対し、成功体験ワークショップやへこたれない研修は行動科学が強調する能力開発であり、前者は「過去の成功体験を想起することにより自己効力感を高めることができる」、後者は「仕事探しでは、その結果よりもプロセスに注意を向けることにより、効率的に進めることができる」といった行動科学に基づく具体的で実践的なスキルを提供することにある。

果である就職できるかどうかといったパフォーマンス目標に注意が向く。へこたれない研修では、仕事探しを通して新しいノウハウや知識を学んだり身につけたりするマスタリー目標に注意が向くように、参加者の失業の捉え方を変えることに介入する。

図表1-1-22 伝統的な政策と行動政策との違い

	伝統的な政策	行動政策
政策の目標	行動変容	
背景にある理論	強化理論	認知理論
認知プロセス	扱わない	判断や意思決定への介入
行動変容の手段	課税、補助金、給付金、規制等	選択環境の整備、 技能・知識の向上等

この介入を労働市場政策として展開すると、失業中の求職者が積極的に新しい仕事の探し方を試し、さらには経験していなかった仕事や職場に挑戦することを意味する。例えば、玄田（2021）は総務庁統計局「労働力調査」をもとに、過去の不況期と比べてコロナショックで失業者はそれほど増えていないが、その一方で労働者が働くことをあきらめ、非労働力化している「働き止（ど）め」問題を指摘している。こうした問題の背景に働く心理的メカニズムとして、失業中の求職者が就職できるかどうかといった仕事探しの結果に注意が向いてしまい、自分自身の自尊心（self-esteem）や自己価値を守るために仕事探しを止めてしまうことが考えられる。へこたれない研修では、仕事探しを通して自分自身を成長させるという視点の切り換えを働きかけるが、こういった視点の切り換えは働き止めの問題にも役に立つことが考えられるだろう。

最近の求職活動支援の研究では、失業はキャリアの停滞ではなく、失業もキャリア形成の一つの経験であると考えられるようになってきている（Van Hooft et al., 2013）。つまり、一般的にキャリア形成は、生涯にわたる働き方や生き方を関わるが、失業という出来事や失業状態に対するコーピングである求職活動は、そのキャリア形成における一時点での判断や活動であると考えられるのである。この背景には、欧米では離転職の経験が常態化しており、求職活動はキャリア形成上、不可欠な経験となっているという考え方がある（Kanfer et al., 2001）。

日本の労働市場政策として、この考え方を取り入れるならば、失業中の期間に失業者が求職活動を通して様々なことを学んでいることをもっと強調し、意識してもらうように働きかけることが考えられる。それは、従来の職業訓練のような再就職後の仕事に役立つスキルや

知識だけではない。求職活動を通して、変化する労働市場に適応するための心の持ち方に関するスキルや知識を習得するのであり、日本においても離転職の経験が常態化するならば、そういったスキルや知識は一過性のものではない、中長期的なキャリア形成にとって必須のものとなるだろう。

## 第2章 へこたれない研修の理論的背景

へこたれない研修は、失業中の求職者が雇用先を探したり、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求職活動支援プログラムである。

再就職支援の現場では様々なテーマの求職活動支援プログラムが実施されている。例えば、求人の見方や探し方の研修、履歴書や職務経歴書の書き方の指導、面接試験の対策などである。これらは現場での経験をもとに開発された研修である。これに対し、へこたれない研修は、求職活動支援に関する心理学的研究に基づいた理論主導型の研修プログラムになる。

へこたれない研修を開発するにあたり、バン・フーフトラが開発した習得目標志向性研修 (Van Hooft et al., 2009; Noordzij et al., 2013) を参考とした。習得目標志向性研修の背景には、自己調整と目標志向性に関する理論がある。具体的には、自己調整のプロセスとして求職活動を捉え、そのプロセスを促進するため、目標志向性の理論を活用する。

第1節では、自己調整とは何か？そして、自己調整の観点から求職活動支援の研究を進める意義について説明する。第2節では、目標志向性が自己調整のプロセスにどのような影響を及ぼすのかを理論的に説明する。第3節では、目標志向性と再就職との関係を検討し、習得目標志向性研修の内容と実施方法について説明する。

### 第1節 自己調整のプロセスとしての求職活動

#### 1 自己調整とは何か？

仕事探しには、「やりたい仕事が見つからない」、「面接でうまく受け答えができなかった」、「応募しても不調に終わった」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。労働政策研究・研修機構では、失業中の求職者がこういった求職活動の挫折を経験しても、新しい仕事を探す意欲を失わないようにするため、自己調整の観点から求職活動支援の研究を続けてきた (榎野, 2016; 労働政策研究・研修機構, 2020; 2021)。

自己調整とは、「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」(尾崎, 2013) と定義される。このプロセスに関して様々な理論が提出されているが (e.g., Carver & Scheier, 1990; Bandura, 1991; Kluger & DeNisi, 1996; Zimmerman, 2000)、本報告書では、これらをまとめて自己調整理論と呼ぶ。

ヌーヅらによると、求職活動は失業中の求職者が失敗や思い通りにいかないことに対処することを余儀なくされる困難なタスク (task)<sup>25</sup>であり、こういった出来事に対処するため、自分自身の判断や意思決定を見直し、行動を変える自己調整が必要であると述べている (Noordzij et al., 2013)。

---

<sup>25</sup> タスクとは、個人または集団によって行われる目標を意識した活動である (VandenBos et al., 2015)。失業中の求職者の場合、求職活動は再就職という目標を意識した活動であることからタスクとして位置づけることができる。

自己調整理論から成功する求職活動を捉えると、失業中の求職者が再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になる。具体的には、「失業で落ち込んでも、気持ちを切り替えて仕事探しを始める」、「うまくいかないことがあっても、あきらめずに仕事を探し続ける」、「書類選考や採用面接で不調に終わっても、それらの経験をふり返り次の仕事探しに活かす」、「仕事探しに疲れたら、適度な休息を取る」などであり、分かりやすく言うと、「自ら考えて動く」仕事探しである。

この「自ら考えて動く」仕事探しができれば、求職活動中に挫折を経験したとしても、その経験から学び、希望の就職が実現でき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ことが様々な研究から明らかにされている (e.g., Kanfer et al., 2001; Van Hooft, et al., 2021)。ただし注意してほしいことは、この「自ら考えて動く」仕事探しは、失業中の求職者が一人で求職活動をすることを意味しない。必要であれば、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自ら求めることも含まれる。

## 2 なぜ今、「自ら考えて動く」仕事探しなのか？

21世紀に入ってから、求職活動支援の研究では自己調整理論が主流となっている (Boswell, Zimmerman, & Swider, 2012)。その理由として、次の3つのことが考えられる。

### (1) 求職者が自ら考えて動かないと求職活動支援を受けにくくなった

心理学者は、求職者が求職活動における挫折の経験から仕事を探す意欲を失わないようにするため、様々な心理的メカニズムや、その対処としての技法 (technique) を研究してきた。それらは、自尊心や自己効力感 (self-efficacy) を高める方法であったり、挫折を予防するためのノウハウなど、行動や認知レベルの取り組みが中心であった (e.g., Caplan, Vinokur, Price, & Van Ryn, 1989; Eden & Aviram, 1993; Spera, Buhrfeind, & Pennebaker, 1994; Yanar, Budworth, & Latham, 2009)。

求職者がこれらの技法を効果的に活用するには、自分自身の置かれている就職環境や直面している問題に応じた技法を選択する必要がある。しかし、その選択の過程は、これらの心理的メカニズムや技法には含まれていない。なぜならば、求職活動支援の研究では、職業相談員やキャリアコンサルタントなど就職支援の専門家が支援対象者である求職者に合った技法を選択した上で、助言や指導をすることを、暗黙の了解としていたからである。

しかし、21世紀に入ってから、この暗黙の了解が崩れつつある。インターネットの普及により、求職者は家に居ながら求人サイトで仕事を探すことができるようになった。気に入った求人があれば、携帯電話やパソコンなどを使ってエントリーシートを作成して応募ができるようになった。採否の結果はメールで通知されるようになった。総じて言えば、求職者が手軽に求人情報にアクセスできるようになり、応募から採否の結果の通知まで、インターネ

ットを利用して、一人ではほぼ全てのことができるようになった。こういった変化により、就職支援の専門家が求職活動に介入する機会が少なくなり、求職者にとって彼らから求人情報の提案や助言を直接、受けることは、求職活動支援のデフォルトではなくなった。

例えば、ハローワークでは1999年頃から求職者が求人情報提供端末を使って求人検索ができるようになるとともに、インターネットによる求人情報の提供が始まった(濱口, 2017)。それ以前は、職員は求職者から仕事の希望を聞き、その話をもとに求人情報を選択して提供する役割を担っていた。職員はこのプロセスを利用して、求職者が仕事を探す上で悩んでいたり困っていることを聞き出し、彼らに助言や指導をすることができた。皮肉なことだが、求職者は、一人でもほぼすべての求職活動ができるようになり便利になった反面、彼らの助言や指導が必要ならば、それだけのために自ら動いて求めないと、その機会が得にくくなった<sup>26</sup>。

この変化は、求職者に自分自身の感情、思考、行動を客観的に見るメタ認知の視点を求めることになる(Van Hooft et al., 2021)<sup>27</sup>。自分自身がどういった仕事を求め、どのような働き方がしたいのか、それを実現するにはどうしたらよいのか、採用する側にアピールする応募書類をどのように書けばよいのか、応募して不調に終われば、どこに問題があったのかなど、自分自身の求職活動を点検し、必要とあれば、職業相談やキャリアコンサルティングを求める「自ら考えて動く」仕事探しの時代になったのである(労働政策研究・研修機構, 2021)。

## (2) 求職者を取り巻く就職環境の不確実性が増した

求職者にとって不確実性とは、どのような求職行動が希望の就職の実現に有利に働くのかが不明確であり、分かりにくくなっていることである<sup>28</sup>。このため、求職者は従来のやり方をそのまま引き継ぐのではなく、刻々と変化する就職環境に対処するため、「自ら考えて動く」仕事探しがより重要になることが考えられる(Van Hooft et al., 2021)。

<sup>26</sup> 日本では、他者に自分のことを話すことにより、ホッとしたり気持ちが整理できたりすることが日常の雑談や会話の中で自然と行われる傾向にある。就職支援の現場でも同様に、求職者は「仕事を探す」という目的で窓口に来所するが、そこで彼らが自身の就職の希望を話しているうちに、気持ちが落ち着いたり考えがまとまるなどの「自分のことを話す」効果が生まれる。一般的に言って、この「自分のことを話す」ことが相談の効果なのだが、今後は、求職者がそういった相談の効果を求めるのなら、そのことを強く意識して、自ら進んで窓口に行くことが必要になることが考えられる。

<sup>27</sup> メタ認知の視点を働かせるノウハウの一つが管理サイクル(management cycle)である。PDCAサイクルは、組織で事業を効率的に進めるための管理サイクルである。この管理サイクルを意識することにより、組織は客観的な視点から事業の運営を検討できるようになる。自律型求職活動モデルは求職者版管理サイクルである(van Hooft et al., 2013)。詳しくは、労働政策研究・研修機構(2021)「2 自律型求職活動モデルと就職の成功との関係」(pp.16-19)を参照してほしい。同機構では、求職活動の管理サイクルとして、自律型求職活動モデルをもとにGPDRサイクルを提唱している。

<sup>28</sup> バーバーらは、様々な年齢層や職種を対象とした求職活動に関するノウハウ本が出版されている背景には、求職者全般にわたり、どのような求職活動をすれば希望の就職が実現できるのか分からないという不安が背景にあると指摘している(Barber, Giannantonio, & Phillips, 1994)。この指摘は、求職活動に伴う不確実性、つまり仕事探しをどんなに一生懸命しても、確実に就職できるとは限らないことを示唆している。

求職活動支援の研究の歴史をふり返ると、こういった時代の変化を強く受けていることが理解できる。1980年代は、求職者が頻繁に求職行動を取ることで、求人情報をより多く得ることができ、就職に有利になるという考え方が主流であった（e.g., Schwab, Rynes, & Aldag, 1987）。

1990年代になり、求職活動における心理的メカニズムの研究が進んでも、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日本でも就職支援の現場で普及している自己効力感の高揚を目的とした研修プログラムである（e.g., Eden et al., 1993）。こういった研修プログラムの狙いは、求職者が過去の成功体験をふり返ったり、自分自身の強みや長所に注意を向けたり、自分自身と同じような属性や立場の求職者の成功事例を知ることにより、仕事探しに対して自信を持ち、積極的に求職行動を取るようになることであった。

このように21世紀に入るまでは、求職活動支援の研究は、求職活動に費やす時間や頻度が増えるほど、就職の可能性が高くなるという“量”を中心とした考え方が一般的であった（Kanfer et al., 2001）。

21世紀に入ると自己調整理論が主流となる（Boswell et al., 2012）。この背景には、求職活動の性格が大きく変化したことが指摘できる。プロイハートらは、2000年以降、インターネット等の技術の進歩により、求職者がオンラインのジョブボード、会社のウェブサイト、ソーシャルメディアなど多種多様な求人情報を利用できるようになり、多くの業界で採用・選考の慣行が変化したと指摘している（Ployhart, Schmitt, & Tippins, 2017）。求職者にとっては、これまで通りの仕事探しのやり方が通用しにくくなっており、“量”を重視して、がむしゃらに仕事探しをすれば希望の就職が実現できる時代は終わったのである。

自己調整理論からのアプローチも、当初は「つらいことがあっても、希望の就職が実現できるまで仕事探しを止めないことが大切」という考え方から、求職活動の“量”に注目していた（Kanfer et al., 2001）。しかし、バン・フーフトラが自律型求職活動モデル：図表2-1-1参照）を提出（Van Hooft et al., 2013）して以降、“量”だけでなく“質”も重視する考え方が主流となった<sup>29</sup>。

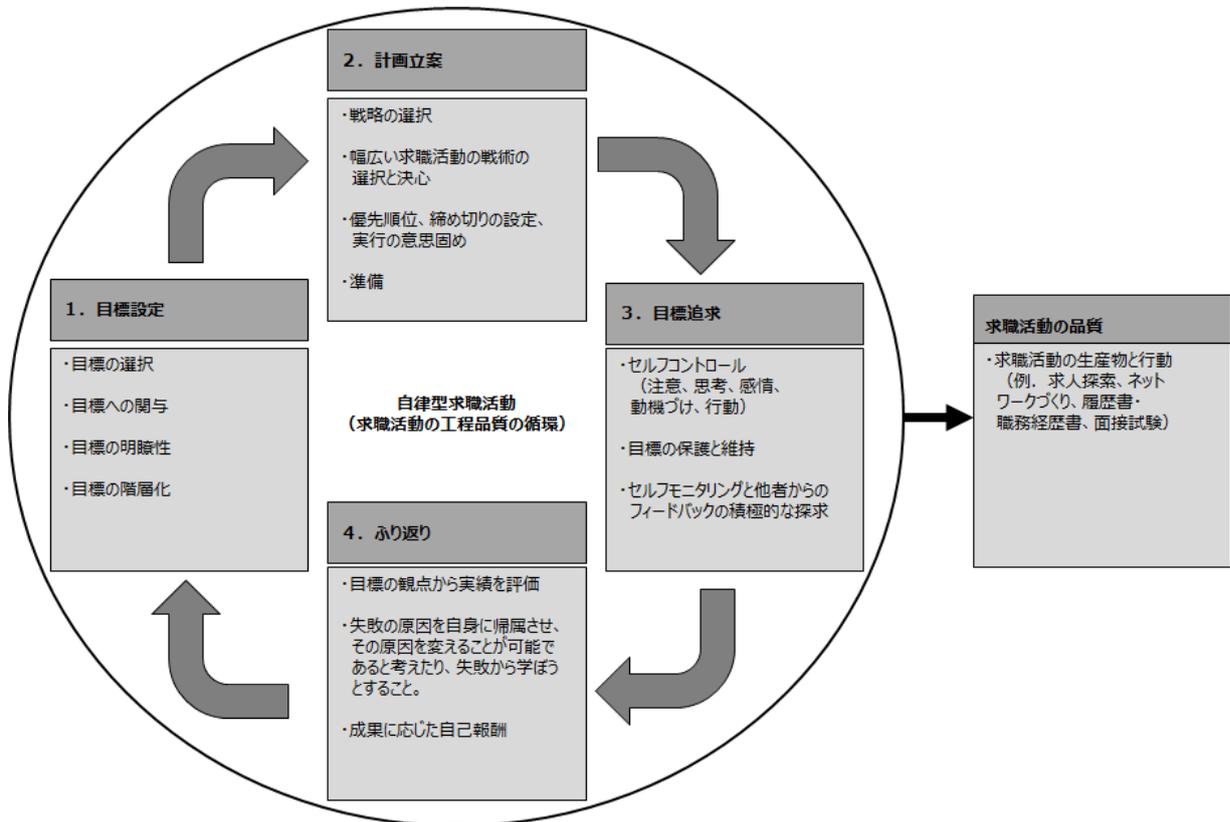
自律型求職活動モデルでは、求職活動のプロセスについて、自己調整の観点から、「こういう仕事がしたい」、「こう働きたい」などを言語化する「目標設定」、目標を達成するための「計画立案」、その計画を実行に移す「目標追求」、書類選考の可否や採用通知の有無などの求職活動の結果が出たところで自身の求職活動を省察する「ふり返り」の4つの段階に分け、それぞれの段階ごとにクリアすべき求職活動の基準を設定している（同モデルの詳細な説明については、労働政策研究・研修機構（2020）を参照）。

---

<sup>29</sup> 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の一つひとつに目を通し、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、求職活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（山田・井上, 2012）。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。

求職者は、目標設定→計画立案→目標追及→ふり返り→目標設定→・・・のように、これらの段階を循環させることにより、履歴書や職務経歴書、面接試験での受け答え、求人への探し方や人脈づくりなどの求職活動の“質”を上げ、希望の就職の実現可能性を高めることを想定している。

図表2-1-1 自律型求職活動モデル



出所) van Hooft, Wanberg, & van Hoyer(2013)を訳出の上、van Hooft博士の許可を得て転載。

この求職活動の“質”とは、採用する側から見て、その期待に沿うか、期待以上であることを意味する。例えば、求職活動の“量”を基準とすると、履歴書や職務経歴書を多く作成して、頻繁に求人に応募することが望ましい。これに対し、“質”を基準とすると、採用する側から見て、作成した履歴書や職務経歴書が「この人を採用したい」と思えるような水準に達しているかどうか重要になる。つまり、自律型求職活動モデルでは、求職者は採用する側の視点を参考にしながら、自らの判断や感情を意識的にコントロールして求職活動の“質”を上げていくことを想定している。こういった自己調整の働きは、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ことが考えられる (Van Hooft et al., 2021)。

なお、自律型求職活動モデルに見られる求職活動の“質”を上げていく自己調整のプロセスについては、実証研究からその効果が確認されている<sup>30</sup>。

<sup>30</sup> バン・フーフトラ (2021) は、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

労働政策研究・研修機構（2021）では、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、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、それぞれの段階の名称を「目標（Goal）」、「計画（Planning）」、「実行（Do）」、「ふり（Reflection）」に変更し、それぞれの頭文字をとって「GPDRサイクル」と命名した以降、自己調整の段階を説明する際、これらの名称を使用する。

### （3）新型コロナウイルスの感染拡大の影響―働き止めの問題

新型コロナウイルスの感染拡大以降の話になるが、玄田（2021）は、総務省統計局「労働力調査」をもとに、過去の不況期と比べてコロナショックで失業者はそれほど増えていないが、その一方で労働者が働くことをあきらめ、非労働力化している「働き止（ど）め」の問題を指摘している。

失業者の定義は、ほとんどの国が国際労働機関（ILO）の基準を参考としているが、この定義によると、各国が国内の失業者数を把握する調査をする際、その調査期間中に特定の年齢の人口を対象として（日本の場合、15歳以上）、次の3つの要件全てに該当する人物を対象とする。

- ①「仕事がない（without work）」：有給の雇用にも自営業にも従事していない。
- ②「現時点で働くことが可能（currently available for work）」：有給の雇用または自営業に従事することが可能である。
- ③「求職活動中（seeking work）」：有給の雇用または自営業の仕事を探している。

失業者の場合、「働き止め」とは、働く可能性が限りなくゼロに近づく③の求職活動を止めることを意味する。この「働き止め」には、個人の判断や意思決定といった心理的メカニズムが深く関わっていることが容易に想像できる。その心理的メカニズムを説明する代表的な理論として、感情モデル（emotional model: Barber et al., 1994）が考えられる。

同モデルでは、失業者は仕事を探す上で様々な困難な場面を経験することを想定している。このため、心理的にも身体的にも苦痛を感じやすい。この状態が長引くと、苦痛は蓄積され、その結果、仕事を探すことを回避したり、「働くことは社会に対する義務である」などの社

---

の統合的見地として、自己調整が求職活動の“量”と“質”の双方に影響を与え、その“量”と“質”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（Van Hooft et al., 2021）。ここで言う就職の成功とは、面接試験を受けた回数や内定をもらった回数が多いことと、就職が実現することである。さらにパスモデルを作成して間接効果分析をかけることにより、自己調整が求職活動の“量”を介して、上述した就職の成功に影響を及ぼす一方で、求職活動の“質”を媒介すると、就職の成功に加え、就職後の仕事の満足感や職場に定着しようと思う気持ちが強くなるなど雇用の質に影響を及ぼすことを明らかにした。これらの結果から、自己調整が求職活動の“質”を媒介するプロセスを、求職活動の“量”を媒介するそれよりも、有望な求職活動モデルであると解釈した。

会規範を放棄するなど、働くことに対し否定的な反応を引き起こすことにつながると考えた。

実際、失業者を対象とした縦断的調査からは、活発に求職活動をすればするほど、メンタルヘルスに悪い影響を及ぼすことが明らかにされている (Wanberg, 1997)。この理由として、求職活動では採用を拒否されたり、書類選考や採用面接の合否が気になり不安になるなど、精神的に落ち込むきっかけとなる経験をしやすいことが明らかにされている (Song, Uy, Zhang, & Shi, 2009)。特に就職困難者や長期失業者の場合、こういったストレスを感じやすく、蓄積されやすいことが指摘されている (Barber et al., 1994)。

失業者は、こういった苦痛を避けるため、求職活動を回避したり、ひきこもることが予測される。バーバーらは、新規学卒者を対象とした縦断的調査から、求職活動の期間が長引くほど、その頻度 (intensity)<sup>31</sup>が減少することを明らかにし、この感情モデルの妥当性を検証した (Barber et al., 1994)。

新型コロナウイルスの感染拡大以降、非労働力化が進んだ背景には、緊急事態宣言やまん延防止等重点措置により、失業者は求職活動を思い通り進めることができず、多くのストレスや苦痛を経験したことが想像できる。こういった経験は、「がんばって仕事探しをしても再就職できるかどうか分からない」、「面接試験で適切な受け答えができるか自信がない」など求職活動の自己効力感を失わせ、「いくら仕事を探しても無意味である」と思い込む学習性無力感 (learned helplessness) が高まり、仕事を探すことを断念して、「働き止め」を促進したことが考えられる。

この感情モデルを考慮するならば、再就職の可能性を上げるには、求職活動の量を維持しつつ、その質を上げて効率的に進めることが肝心である。このため、失業者は自己調整を促進し、精神的に落ち込んだり疲れを感じたら休息を取る、採用面接で不調に終わったらどこに問題があったのかをふり返り次の機会に生かすなど、ストレスの蓄積を防ぎつつ、より効率的に求職行動を取り続けることが重要になる。

ただし、ストレスや苦痛の経験が、活発な求職活動を促進することも明らかにされている (Song et al., 2009)。このプロセスは、自律型求職活動モデルを使って説明できる。「目標設定」の段階では、「こういう仕事がしたい」、「こう働きたい」などを言語化して目標を明らかにする。そして、その実現のため「計画立案」し「目標追求」をする。この段階で書類選考や採用面接で不調を経験するなど仕事探しの現実と直面し、自身の目標との不一致を認識するようになる。

---

<sup>31</sup> 求職活動の量は、頻度と努力量 (effort) に大別される (Saks, 2005)。求職活動の頻度とは、求職者が求職活動の期間中にどのくらい求職活動を行ったかを量的に把握する指標である。これは一定の調査期間を定め、その間、求人検索に費やした時間、応募した数、面接試験を受けた回数などから導き出される。求職活動の努力量とは、求職者が求職活動全般に費やした、エネルギー、時間、精神力を量的に把握する指標である。求職活動の頻度とは違い、特定の求職行動に焦点を当てて測るものではなく、例えば、「求職活動全般に費やした時間や肉体的・精神的な負担を思い出してください。それはどの程度、負担でしたか？」と尋ね、その負担の程度をリッカート法 (例えば、「かなり負担だった」から「まったく負担ではなかった」の5件法) を使って回答を求める聞き方をする。

例えば、「この会社に入りたかったが、書類選考で落された」、「採用面接で面接官の質問に的確に答えようとしたが、思うようにできなかった」などである。こういった不一致を認識すると、失業者はストレスや苦痛を感じるようになる (e.g., Festinger, 1957)。そして、これらのストレスや苦痛を軽減するため、自身の求職活動の問題を「ふり返り」、「求職条件を下げる」など目標を再設定したり、面接試験対策のセミナーを受けるなど計画を見直したりして、再度、仕事探しに取り組むことになる。

この意味でストレスや苦痛は求職活動の原動力として必要不可欠なのだが、求職活動が長期化すると失業者は精神的に疲弊し (e.g., Paul et al., 2009)、感情モデルの示すように求職活動を回避したり、引きこもるなどの「働き止め」が起こることが考えられる<sup>32</sup>。こういったことを避けるためにも、失業者は自身のストレスや苦痛を認識し、求職活動の原動力として活用しながらも、その蓄積が過度になるおそれがある場合は休憩を入れて求職行動を抑制するなど、自ら考えて動く仕事探しは必須であると言えよう。

## 第2節 目標志向性を活用した自己調整の促進

それでは、どうすれば「自ら考えて動く」仕事探し、つまり、求職活動において自己調整のプロセスを促進させることができるのだろうか？

へこたれない研修では、自己調整のプロセスを促進するスイッチとして、目標志向性の理論を活用する。本節では、目標志向性がどのような心理的メカニズムなのかを説明する。

### 1 自己価値感の維持・向上

目標志向性の研究では、人を「自分自身の価値を高め、維持しようとする存在」(上淵, 2003: p.21)として捉える<sup>33</sup>。この感覚を自己価値感 (a feeling of self-worth) という(根本, 2007; 2016)。自己価値感は次のように定義される。

人が自分自身に対し、尊重と尊敬に値するぐらい有益で有能な人間として評価すること。

(VandenBos et al, 2015)

例えば、失業者が「3月までには事務の仕事で就職したい」と思ったとする。これが達成された状況が具体的で明確な目標 (goal) であり (Locke, Shaw, Saari & Latham, 1981)<sup>34</sup>、私たちが一般的に「目標」と呼んでいるものである。この「3月までには事務の仕事で就職し

<sup>32</sup> 失業研究のパイオニアの一人であるバックは、現場調査から失業期間が長期化すると仕事を探す意欲が減退することを報告している (Bakke, 1933)。ヤホダも同様に現場調査から失業が長期化すると、クラブや仲間同士の集まりに参加したり、図書館へ行くなど外出する回数が減り、総じて活動しなくなり、家に閉じこもることを報告している (Jahoda, Lazarsfeld, Zeisel, & Fleck, 2017)。

<sup>33</sup> この考え方は自己価値理論 (self-worth theory: Convington & Berry, 1976) に基づく。上淵 (2003) によると、目標志向性の理論は「自己価値理論をほぼ内包している」と説明している。

<sup>34</sup> ロックらは、「目標とは、個人が達成しようとしていること」(Locke et al., 1981 : p.126) と定義している。

たい」という「目標」に取り組んだり、それが実現した状態を達成状況（achievement situations）と呼ぶ。

達成状況では、失敗をしたり他者から批判を受けるなど、自己価値感が脅かされることも起こる。例えば、面接試験で過去に事務職で働いた経験をアピールしたが、結果は不採用だったとする。求職者は、面接官から事務職で働いた経験が評価されなかったと受け止め、「自分には能力がない」と思うなど自己価値感が下がることだろう。

このような状況下で自己価値感の維持や向上に関わる心理的メカニズムが目標志向性である<sup>35</sup>。例えば、不採用の通知が届いた場面を想像してほしい。失業者の中には、自己価値感を維持・向上するため、次は絶対に採用の通知を得ようと、積極的に応募したり、面接試験をたくさん受けようとする人もいるだろう。その反対に、応募してまた不採用の通知が来たら、さらに自己価値感を失ってしまうことを恐れ、仕事探しをしなくなってしまう人もいるだろう。

これらの心理的メカニズムに共通する特徴は、自分が価値ある人間であるという感覚を得るため、採用の通知を受ける、受けないといった仕事探しの結果や採用する側の評価に注意が向いていることである。つまり、自己価値感を維持・向上するための基準が自己の外側にある。もっと言うならば、採用の通知を受けたり、採用する側からよい評価を得ることにより、自分自身が価値のある存在であると証明できるのである。

これに対し、仕事探しを通して習得したり、身についたことに注意を向ける失業者もいる。彼らは不採用の通知を受けても、自己価値感が脅かされることはない。なぜならば、仕事探しの経験を通して、「採用の担当者にアピールできる履歴書が書けるようになった<sup>36</sup>」、「面接試験で緊張しなくなった」など、自分自身の成長を実感できるからである。つまり、自己価値感を獲得し、維持するための基準が自分の内側にある。その分、仕事探しの結果や採用する側の評価に左右されることがない。

まとめると、失業者が「3月までには事務の仕事で就職したい」という達成状況では、その背景で自己価値感を維持・向上しようとする自己価値感の心理的メカニズムが働いていることが考えられる。その自己価値感を維持・向上しようとするため、仕事探しの結果や採用する側の評価など自己の外側の基準に注意を向けたり、仕事探しの経験を通して学んだり、身についたことなど自己の内側の基準に注意を向けたりする。この注意の向け方が目標志向性ということになる。

---

<sup>35</sup> 自己価値感の維持・獲得を目標と位置付けるならば、目標志向性は、その下位目標という位置づけになる（上淵, 2003）。目標志向性は、具体的で明確な目標（私たちが一般的に「目標」と呼んでいる）の上位にある目標とも位置付けられる（上淵, 2003）。

<sup>36</sup> 読者の中には、この例では、自己価値感を維持・向上する基準が「採用の担当者」にあり、自己の外側にあるのではないかと、思う人もいるかもしれない。この例のポイントは、以前の自分は採用の担当者にアピールできる履歴書が書けなかったが、今は書けるようになったという過去の自分との比較が基準となっていることにある。このため、自己価値感を維持・向上する基準は自己の内側にあると考える。

## 2 目標志向性と有能さ

### (1) 有能さとは何か？

目標志向性は自己価値のうち、特に有能さ（competence）に焦点を当てる。上淵（2003）は次のように説明している。

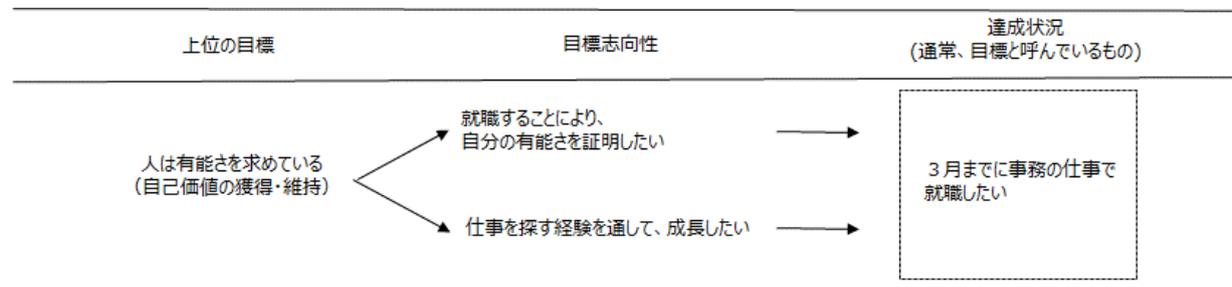
＜目標志向性の理論＞は、人を有能であることを求める存在だと規定する。その有能さを求めるために人は＜目標志向性＞を設定する。そして、＜目標志向性＞の内容により、行動や感情が変化するという。

上淵（2003:p.88）

注）＜ ＞内は元の文章を筆者が修正、加筆した箇所である。

求職活動で説明すると、有能さ、目標志向性、達成状況の関係は図表2-2-1のようになる。「3月までに事務の仕事で就職したい」が達成状況であり、通常、私たちが一般的に「目標」と呼んでいるものである。こういった達成状況は、求職者にとって自分自身の有能さが試されている状況でもある。このため、求職活動の不調が続くと、「自分は誰からも求められていない」、「自分の能力やスキルはもう役に立たない」などのように、自分自身の有能さを低く評価するようになる。

図表2-2-1 有能さ、目標志向性、達成状況の関係



このような達成状況では、有能さを維持・獲得するため、目標志向性の心理的メカニズムが働く。この心理的メカニズムには、上述したように2つのアプローチがある（Dweck,1986）。一つは、3月までに事務の仕事に就職することにより、自分の有能さを証明しようとするものであり、もう一つは、この仕事探しの経験を通して、様々なことを習得したり身につけたりして、自分自身の成長を意識することである。前者をパフォーマンス目標志向性（performance goal orientation）、後者をマスタリー目標志向性（mastery goal orientation）と呼ぶ。

どの目標志向性を採用するかで、達成状況の受け止め方や取り組み方が違ってくる。例えば、「3月までに」という期限は、前者では心理的なプレッシャーとして働くが、後者では自分自身の成長のプロセスにおける一つの通過点に過ぎない。

では、この「有能さ」とは何だろう？様々な定義があるが、この概念を最初に提唱したホワイトの著作をもとに説明する（White, 1959）。彼は次のように説明している。

＜有能さ＞とは生物が環境と効果的に相互作用する能力を指す。学習する能力が限られているような生物においてこの能力は生得的な特性だと考えられるが、可塑性に富む神経系を持つほ乳類、特に人間のような生物では、環境と相互作用する能力は長期の継続的な学習を通して少しずつ獲得されるものである。

ホワイト（2015:p. ii）

注) ＜ ＞内は元の文章を筆者が修正、加筆した箇所である。

求職活動で説明すると、求職者にとって相互作用をする主な環境は就職環境であり、専門的な用語で言うと労働市場である。有能さとは、求職者がこの労働市場と効果的に相互作用する能力ということになる。

例えば、求職者が履歴書の書き方に関する知識を持っていたとする。これだけでは有能さがあるとは言えない。求職者がある特定の求人に応募し、採用する側がその履歴書を見て、「この人を採用しよう」と思ったとする。求職者は採用する側に自分自身をアピールする履歴書を書くことができたのであり、ここまでに至ると、この求職者の履歴書を書く能力は有能さがあると言える<sup>37</sup>。

ホワイトは有能さを「長期の継続的な学習を通して少しずつ獲得されるもの」（ホワイト, 2015 : p. ii）と説明している。具体的に説明すると、失業者は何社も求人に応募し、落とされる経験を積むうちに、採用する側がどのような人材を求めているのかが理解できるようになり、彼らにアピールする履歴書を書くことができるようになる。つまり、有能さとは、「生まれながらにして持っている特性」というよりも、「長期の継続的な学習」から身に付いた能力ということになる。

## (2)有能さはどのように身に付くのだろうか？

では、私たちは有能さをどのように習得するのだろうか？ホワイトは、有能さの学習につながる行動の特徴として、指向性(directedness)と持続性(persistence)を挙げている(White, 1959)。

<sup>37</sup> 自律型求職活動モデルは、採用する側の視点から求職活動の質を捉える。同モデルは求職活動の管理サイクルを循環させることにより、求職活動の質を上げることを目的とする。つまりホワイトの言う有能さを向上させることにある。それは、労働市場への適応の過程とすることができる。その成果(outcome)が就職である。

このような学習につながる行動には指向性と持続性があり、そのことに鑑みると、有能さは動機づけ的な側面があると想定することが必要だろう。＜中略＞有能さの獲得を目指した動機付けは、「動因」や「本能」として概念化されている動機づけから派生していると考えることには無理がある、ということである。

ホワイト (2015:p. ii)

指向性とは、人はもともと、環境と効果的に相互作用する能力、分かりやすく言うと、環境の中でうまく生きることが出来る能力を獲得しようとする内発的な動機付け (motivation) <sup>38</sup>があるということである。

例えば、赤ちゃんがお母さんからお乳をもらおうとする。これは空腹感からその欠乏を補おうとして取る行動であり、渇きや性欲といった動因 (drive) <sup>39</sup>と同じものである。赤ちゃんは十分にお乳をもらおうと、空腹感が満たされ、お乳をもらおうとしなくなる。

今度は、お母さんの顔をじっと見たり、彼女の頬を触ろうとしたり、体をくねって離れようとしたりもする。赤ちゃんが、なぜこのような行動をするかということ、お母さんとの関係でうまく生きることができるよう、自分から働きかけて、お母さんがどのような反応をするのかを探ろうとしているからである。つまり、有能さを求めて、探索行動 (exploratory behavior) をしているのである。

求職活動は、労働市場において自らの働き口を探す探索行動であると言えよう。その原動力は、失業者が労働市場において、うまく生きることが出来る能力である有能さを獲得しようとする内発的動機付けということになる。現場の就職支援の担当者から、求職者本人がやる気にならないと仕事探しはうまくいかないという話をよく聞くが、ホワイトの言う有能さの考え方もこういった現場の発想と同じであると言えよう。

では、持続性とは何だろうか？動因は欠乏が充足されると、そこで完了する。これに対し、有能さを求める探索行動には終わりが無い。抱きかかえられている赤ちゃんが絶え間なくお母さんに触れたり、腕をつかんだり、足をバタバタさせたりと、せわしなく動いている光景をよく目にしないだろうか？このように探索行動は絶え間なく続くことに特徴がある。もち

<sup>38</sup>動機付けとは、「行動に目的や方向性を与える原動力で、人の意識的または無意識的なレベルで作用するものである。動機づけはよく、(a) 空腹、喉の渇き、睡眠の必要性などの生理的、一次的、有機体としての動機と、(b) 所属、競争、個人の利益や目標などの個人的、社会的、(a) の一時的な動機から派生した二次的な動機に分けられる。また、人の興味・関心などの内面から生まれる内発的動機付けと、報酬や罰などの外からの刺激の要因によって生まれる外発的動機付けに区別することも重要であり、これらは、それぞれ特定の行動を促したり抑制したりする」(VandenBos et al., 2015)。この定義に従うと、エフェクタンスは (b) に該当し、かつ内発的動機付けに分類される。

<sup>39</sup>動因とは「活動または行動方針を促進または動機付ける全般的な準備状態。動因は本来、仮説的な概念であり、必要な物質(例.食物)の欠乏、否定的刺激(例.痛み、寒さ)、否定的な出来事によって作り出される」(VandenBos et al., 2015)。つまり、動因とは飢えや渇き、性欲などの生理的欠乏を充足しようとしている状態であると言えよう。

ろん、母親の反応に新奇性がなくなってしまった場合、赤ちゃんの好奇心は薄れて反応しなくなるだろう。しかし、次はエプロンなど母親が身につけている衣服や身近にあるおもちゃなど触れるだけでなく、時には口に入れたり咬んだりして、それらの存在を理解しようとする。このように、うまく生きようとするための探索行動は一生、続くと考えられている。

この探索行動を持続させるための動機付けをエフェクタンズ (effectance) と言う。ホワイトは、次のようにこの概念を説明している。

「環境へ対処すること」は、すなわち「自分と環境を徐々に変えるような継続的な相互作用をすること」を意味する。＜動因とは違って＞完了的な絶頂はないため、欲求充足は特定の目標達成ではなく、連続性のある相互作用や特定の行動の傾向に中にあると考えるべきである。その際、「欲求充足」という言葉では意味に齟齬が生じてしまうので、エフェクタンズの主観的・情緒的側面を表すためには代わりに「効力感 (feeling efficacy)」を用いる。

ホワイト (2015:p.62-63)

注) < >内は筆者が加筆した箇所である。

「環境へ対処すること」とは環境への適応と考えてよいだろう。その環境への適応は、「自分と環境を徐々に変えるような継続的な相互作用をすること」を通して実現する。

再び赤ちゃんの例で説明しよう。赤ちゃんがお母さんをじっと見る。そうすると、お母さんがほほえむ。赤ちゃんが手でお母さんの頬に触れると、お母さんが赤ちゃんに頬ずりをする。今度は赤ちゃんがほほえむ。赤ちゃんはお母さんの頬ずりに飽きたのか、手足をバタバタさせる。お母さんの表情が変わり、困った顔をする。赤ちゃんはお母さんがほほえんでくれないので、手足をバタバタさせることを止める。

このように赤ちゃんはお母さんに働きかけ、お母さんから反応が返ってくるというやりとりを通して、お母さんとの間でよい関係をつくるには、どのような行動が効果的なのかを学んでいく。

求職活動もこれと同じと言えよう。失業者は求人に応募し、採用する側から採用、不採用などの反応が返ってくるやりとりを通して、どのような求職行動が効果的なのかを学ぶのである。

こういったやりとりにおける赤ちゃんの探索行動の動機付けは動因のような欲求充足型ではない。赤ちゃんが行動することにより、お母さんが反応する。その反応は赤ちゃんの行動によって変化する。その変化に新奇性があるから、赤ちゃんはお母さんの反応に刺激を受け、新たな反応を期待して行動するのである。

ここで言う効力感とは、赤ちゃんが行動することにより、お母さんの反応が変わること、つまり、赤ちゃんからみると、自らの働きかけにより、お母さんから新たな反応を引き出しているという感覚、これが効力感である。しかし、お母さんから新たな反応が返ってこない

と、この効力感は薄れ、赤ちゃんはお母さんへの働きかけを止める。効力感はお母さんに対する探索行動の原動力となっているからである。この探索行動を通して、赤ちゃんはお母さんとの関係という環境の中でうまく生きる能力である有能さを獲得していく。

求職活動で説明すると、失業者が求職行動を取ると、採用する側から何らかの反応が返ってくる。この反応が不採用などの期待に沿うものでない場合、違う求職行動を取ることになる。そうすると、採用する側から、また違う反応が返ってくる。そうやって失業者は求職行動を取るとに違う反応が返ってくるにより、自身の行動が採用する側に影響を及ぼしている効力感を感じることができる。もっと言うならば、自分自身が能動的に労働市場に働きかけていることを実感できるのである。この効力感が求職活動の持続性を生み、有能さの維持・獲得につながる。さらに、この探索行動は再就職後も続くことになる。就職して被用者となると、上司や同僚等に働きかけることにより、その反応を受けて職場内における効力感を感じるのである。

お母さんの反応との違いは、求職活動の場合、採用する側からの反応が採用、不採用など明確な社会的評価を伴うことである。特に求職活動の場合、就職できるまで不採用などの悪い評価を受け続ける傾向が強く、これは失業者の自己価値感を下げることにつながる。目標志向性のアイデアは、こういった求職活動の問題の解決につながっている。それは、失業者が不採用などの悪い評価を受けても、その経験から学ぶということ意識する、つまりパフォーマンス目標よりもマスタリー目標に注意を向ける。これにより、自己価値感を下げることなく、求職活動を積極的に続けることができるようになる。有能さの学習の持続性を保てることのできるようになるのである。

### (3)有能さから有能感へ

ホワイトの言う有能さは、環境との相互作用、具体的には求職活動における試行錯誤を通して維持・獲得される能力であった。この能力とはアビリティ (ability) であり、就職に有利に働く具体的な判断や行動をとることができる能力である。これが目標志向性の研究に取り入れられると、この採用する側との相互作用レベルでの有能さではなく、個人の認知レベルに焦点を当て、「自分自身が有能であると感じること」、つまり、有能感 (feeling of competence) <sup>40</sup>の維持・獲得に焦点を当てるようになる。

有能さという概念を、相互作用のような行動を中心としたレベルから、個人の認知レベルに落とし込むことにより、次のようなメリットが考えられる。

第一に、研究の対象の置かれている状況にあまり限定されない、より一般性を持った心理学的構成概念として扱えること。

第二に、個人が「思う」、「感じる」といった主観が中心になるので、アンケート調査な

---

<sup>40</sup> 「有能感 (feeling of competence)」という用語は金井 (2006) を参考としている。

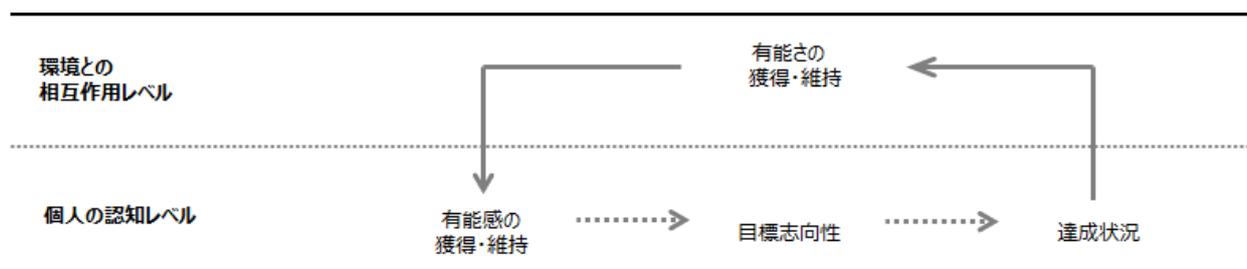
どで直接、個人に尋ねることができるようになること。

第三に、第二のメリットの延長線上で、リッカート尺度の活用が容易になり、心理学的構成概念の主観的適合性（例えば、「あてはまる」、「あてはまらない」など。）の程度が数量化しやすいため、相関研究を基礎とする統計分析が容易になることである。

こういった心理学の研究上のやりやすさに加え、求職活動支援プログラムの開発研究のような心理学を利用した実践的な研究の前提となる一般的な仮説として、相互作用レベルの行動や行動傾向は、個人の認知レベルの主観に映し出され、両者の間には相同性 (homology) <sup>41</sup> があると考えることも忘れてはならない。

この考え方により、認知を変えることにより行動が変わり、行動が変わることにより他者との相互作用が変わり、自身の置かれている環境が変化する。翻って、この環境の変化が認知を変えていくことが仮説として設定されている。

図表2-2-2 有能さから有能感への展開



この仮説を求職活動支援に展開すると図表2-2-2のようになる。失業者の認知レベルの有能感の獲得・維持を目的として、再就職支援セミナーでは彼らの目標志向性に働きかけ、「3月までに事務の仕事で就職したい」という達成状況における意味付けを変えていく。具体的には、「就職することにより自分の有能さを証明したい」よりも、「仕事探しの経験を通して成長したい」へと注意を向けるように働きかけていく。この意識の変化により、書類選考や採用面接で不調を経験しても、その経験から学ぶという姿勢で求職活動に臨み、有能感を獲得・維持できるようになる。その結果、粘り強く仕事探しができるようになり、求職活動における試行錯誤の経験が蓄積され、失業者は有能さを獲得・維持できるようになり、再就職の可能性は上がる。再就職が実現すると、失業者の有能感が上がる。このようにして有能さと有能感は相互に影響し合いながら、現実と、その認識という違いはあるが、近似した形質へと収斂<sup>しゅうれん</sup>していくのである。

<sup>41</sup> 相同性 (homology) とは、例えば脊椎動物であれば、その前肢の構造が類似しているように、共通の祖先の子孫であると、ある種の身体構造が類似していることを言う (VandenBos et al., 2015)。この考え方を認知心理学に応用すると、行動も認知から生み出されたものであることから、両者の間に構造的な類似性があると考えられる。

### 3 パフォーマンス目標志向性とマスタリー目標志向性

目標志向性は、有能感を維持・獲得するという目標の下位目標であり（上淵, 2003）、手段であるとも言える。その目標志向性は、一般的にパフォーマンス目標志向性とマスタリー目標志向性に大別される（Dweck, 1986）と説明した。両目標志向性に関する標準的な説明として（上淵, 2019）、パフォーマンス目標は、「能力が高いことを示し、低いことを示すのを避けること」（p.21）であり、この目標は社会的場面では特に重要になる。マスタリー目標は「課題を完了し、能力を発達させること」（p.21）である。

先の例で説明すると（図表2-2-1参照）、失業者が3月までに事務の仕事で就職しようと努力していたとする。その取り組む姿勢として、有能感を維持・獲得するため、「就職して自分の有能さを証明したい」と意識することがパフォーマンス目標志向性であり、「仕事を探す経験を通して成長したい」と意識することがマスタリー目標志向性である。

パフォーマンス目標志向性が高い場合、求職者にとって、求職活動をして3月までに事務の仕事で就職するという成果を出すことにより、自身の有能さを証明することができる。あるいは、自分自身が有能でないことが明らかにならないよう、「あえて仕事探しをしない」という選択肢も考えられる。前者は、仕事探しをして「就職する」ことで有能さを証明するという快、不快で言うと快を求める接近行動であることから、パフォーマンス目標接近志向性と言う。これに対し、後者は、「就職できない」と自身が有能でないことが明らかになることから、あえて仕事探しをしないという不快な経験を避ける回避行動であり、パフォーマンス目標回避志向性と言う。いずれも有能感の基準は、就職できたかどうかといった自己の外側にある。

これに対し、マスタリー目標志向性が高い場合、事務の仕事を探す経験を通して、身に付けたり、習得したことに注意を向けて、自分自身の成長を実感することにより、有能感を得る。有能感の基準は自己の内側にある。

どの目標志向性を意識するかによって、達成状況の捉え方や取り組み方が違ってくる。例えば、パフォーマンス目標志向性が高い場合、不採用の通知を連続して受けると、「いくら応募してもダメかもしれない」、さらには「周りからダメなやつと思われてしまう」や「自分は無能だ」といったことが頭をよぎるだろう。その結果、仕事探しをしようという意欲を失ってしまう。

マスタリー目標志向性が高い場合は、不採用の通知を連続して受けたとしても、「前回の面接試験の時よりも緊張しなくなった」、「自分に合った仕事内容がどのようなものか段々と分かってきた」というように、新しいことを学んだり、身に付けたりすることなど、自分自身の能力が伸びたことに注意が向く。このため、結果が伴わなくても、仕事探しをしようという意欲を失わない。

ペインらは、どちらの目標志向性に注意が向くかは、好み（preferences）の問題であると説明している（Payne, Youngcourt, & Beaubien, 2007）。具体的には達成状況において、ど

これらの目標志向性を優先させるのかという選択であり、その選択には、安定した個人の性格特性 (dispositional) としての部分と、状況に拠って変わる部分 (situational) があると考えられている。

図表2-2-3 障害に直面した時の目標志向性の認知的・感情的メカニズムの違い

パフォーマンス目標：抑制要因	マスタリー目標：促進要因
<p>1. 努力をすれば報われるという信念の欠如（障害を能力の低さに原因があると考えることを前提としている）。 例. 仕事探しがうまくいかないのは、自分自身の能力の問題があるから。 だからいくら努力してもうまくいけやしない。</p>	<p>⇨ 「努力をすれば報われる」という信念の維持：能力の低さに限界があると考えるのではなく努力の大切さを自分自身に言い聞かせること。 例. 仕事探しがうまくいかないのは、自分自身の能力の問題ではない。まだまだ努力が足りないからだ。</p>
<p>2. 自尊心を守るため努力をしない。努力をすることは、能力が低いことを証明しているようなもの。だから、やるべき課題に取り組むほど、能力の低さが明らかになる。 例. 仕事探しをして不調に終わったら、自分が無能であることがはっきりとしてしまう。自尊心がズタズタになるくらいなら仕事探なんてしない。</p>	<p>⇨ 自尊心を守る必要はない：努力をして、やらなければならない課題に取り組めば、目標は達成できる。 例. 努力を怠らず、コツコツとやるべきことをやれば、必ず仕事は見つかる。</p>
<p>3. 目標（結果を心配すること）とやるべき課題（戦略づくりとその実行）がつかない。 例. 履歴書を一生懸命に書いても、書類選考で落とされるかもしれない。そんな嫌な思いをするくらいなら履歴書の作成に力を入れたくない。</p>	<p>⇨ 目標の実現に直接、貢献する課題に強く集中すること。 例. まずは書類選考に受かるため、履歴書で説得力のある志望動機を書こう。</p>
<p>4. ネガティブな感情が集中力を妨げ、撤退を促す。 例. どれだけがんばって仕事探しをしても、就職できないのではないかと不安を感じる。 それで、仕事探しに集中できない。</p>	<p>⇨ やるべき課題に興味を持ったり、意欲的に取り組むこと。 例. 仕事探しを通して、自分に合った仕事や働き方が理解できるかもしれない。</p>
<p>5. 前進し続けるため必要な努力（もしくはより努力すること）から得られる内発的報酬がほとんどない。 例. 仕事探しをしてもなかなか結果が出せない。何のためにこんなに努力をしているのか、分からなくなってしまった。</p>	<p>⇨ 努力を伴う挑戦に見合うだけの内発的な報酬を獲得しづけること。 例. 仕事探しをしてもなかなか結果は出ないが、以前よりも履歴書の志望動機が説得力のあるものになり、面接試験でも緊張しなくなった。</p>

出所) Dweck and Leggett (1988) をもとに作成。例は筆者の創作。

後述するバン・フーフトラの開発した習得目標志向性研修 (Van Hooft et al., 2009) では、状況によって変わる目標志向性にターゲットを絞って、求職者がマスタリー目標志向性に注意が向くことを狙いとする。

ドゥエックらは、目標志向性の研究に基づいて、達成状況においてうまくいかないことがあると、パフォーマンス目標志向性の高い人は、自分自身の能力に対する評価を維持しようとして努力をすることを避け（努力をすることは自分自身の能力が低いと認めることになってしまうから）、達成状況の実現の可能性が低くなると考えた。その一方で、マスタリー目標志向性の高い人は自分自身の努力が足りなかったと受け止め、問題の解決に積極的に取り組むようになり、達成状況の実現の可能性が高くなると考えた (Dweck & Leggett, 1988)。彼女らは図表2-2-3に示すように、達成状況におけるパフォーマンス目標志向性の抑制要因と、それに対応するマスタリー目標の促進要因を整理している。

目標志向性に関する実証研究では、一般的に言って、マスタリー目標志向性の方がパフォーマンス目標志向性よりも、達成状況が実現しやすくなると考えられている(上淵,2004)。求職活動の例で説明すると、「3月までに事務の仕事で就職する」という達成状況において、マスタリー目標志向性の高い失業者は、パフォーマンス目標志向性の高い求職者よりも、その達成状況を実現する再就職の可能性が高いことになる。ただし、パフォーマンス目標志向性については、「能力が高いことを示す」接近と、「能力が低いことを示すことを避ける」回避という目標意識の違いで達成状況の捉え方や取り組み方が違っており、それを実現する可能性も変わることが指摘されている(Elliot, 1999)。

### 第3節 目標志向性と再就職の関係

へこたれない研修は、バン・フーフトラが開発した習得目標志向性研修を参考としている(Van Hooft et al., 2009)。習得目標志向性研修の目的は、自己調整のプロセスを促進するスイッチとして、マスタリー目標に注意が向くように参加者に働きかけ、仕事探しで挫折を経験しても求職活動意図を失うことなく、忍耐強く求職行動を取り続け、再就職の可能性を高めることにある。

心理学では、意図とは「人が、特定の行動を取ることに、その人が考える、その行動を取る確率」(Fishbein & Ajzen, 1975)と定義される。例えば、失業者が「明日、求職活動をする」と計画を立てたとする。意図とは、本人がこの計画の実行について、どの程度、強い意志を持っているかを意味する(Van Hooft, Born, Taris, Van der Flier, & Blonk, 2004)。「明日、必ず求職活動をする」と思うと、その行動の実現性は高くなり、反対に「明日、気が向いたら求職活動する」程度であると、その行動の実現性は低くなる。メタ分析の結果から、この意図が強いほど、意図する行動の出現率が高くなることが明らかにされている(Sheeran, 2002)。

習得目標志向性研修では、強化理論(reinforce theory)<sup>42</sup>に基づく求職活動支援プログラムであるジョブクラブ(job club: Azrin, Flores, & Kaplan, 1975)のように、トレーナーが参加者の効果的な求職行動を賞賛することにより、その行動そのものを促進するように働きかけることをしない<sup>43</sup>。参加者の社会的認知のプロセスに介入し、求職活動意図を高めることに主眼を置く。このため、求職活動支援プログラムの直接の目標は参加者の求職活動意図を高めることにあり、求職活動意図を高めることによって求職行動が活発化すると考える。こういった認識(求職活動意図)と現実(求職行動)の関係性については第2節2の「(3)

<sup>42</sup> 強化理論とは反応と強化子の間に依存関係(条件付け)を設定することにより、反応が出現する確率を高めることである(VandenBos et al., 2015)。例えば、失業者が求職行動をしたら、就職支援の専門家が強化子として、その行動を称賛することにより、求職行動をとれば褒められるという条件付けを行い、求職行動の出現率を高めることである。このプロセスには失業者の判断や意思決定などの認知は関係しない。

<sup>43</sup> ジョブクラブは1970年代に開発され、社会的強化理論(social reinforcement theory)に基づいている(Azrin et al., 1975)。具体的には、参加者の行動のうち、雇用の獲得という最終目標の観点から効果的な特定の行動に対し、トレーナーが賞賛の言葉を提供することにより、その行動を強化するように働きかける。

有能さから有能感へ」を参照してほしい。

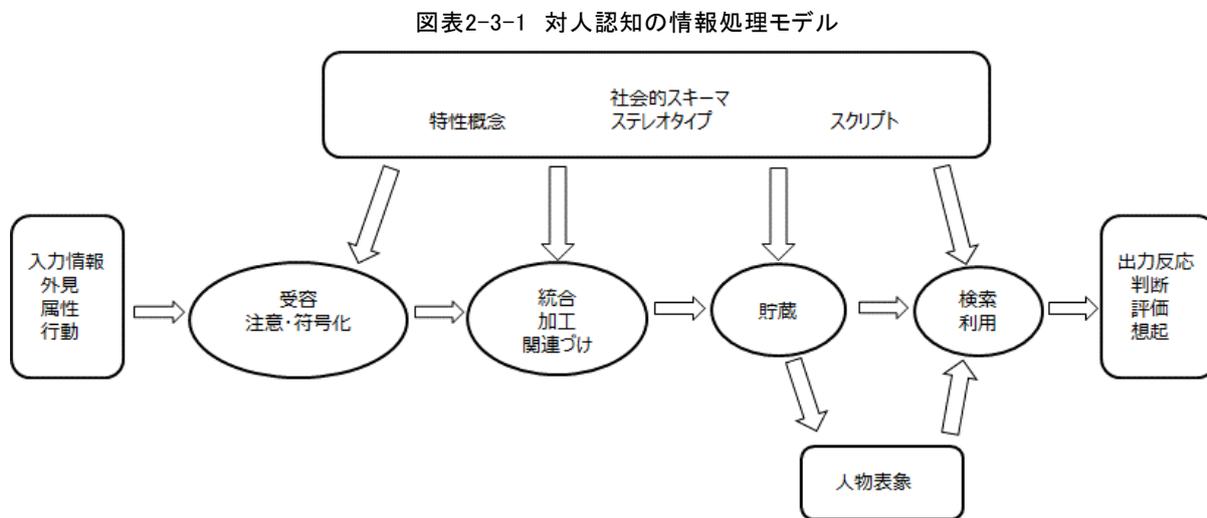
本節では、まず、求職活動支援における社会的認知とは何かを説明する。次いで、習得目標志向性研修について、その再就職支援における効果検証の研究を紹介し、最後に、研修プログラムのスケジュールと内容について説明する。

### 1 求職活動支援の研究における社会的認知のパラダイム

社会的認知とは、1970年代後半から社会心理学の領域で起きた新しい研究の枠組み（以下「パラダイム」と言う。）である。その中核には情報処理アプローチがある（山本, 2001）。

社会心理学は、「個人の思考、感情、行動が、他者の実際の存在、想像された存在、象徴的に表象された存在によって、どのように影響されるかに関する研究」（VandenBos et al., 2015）と定義される。簡潔に説明すると、社会における個人の心理を扱う研究領域である。情報処理アプローチとは個人の心理を明らかにするアプローチの一つであり、「人間の内的プロセスに、注意、知覚、判断、保持情報の検索、処理結果の出力、といった複数の内的処理段階を想定する」（山本, 2001: p.6）ことを言う。例えば、図表2-3-1は対人認知の情報処理モデルである。人が他者に関する情報について、どのように取り入れ（入力）、どのような段階を経て理解し（処理）、判断するのかを（出力）、情報処理のプロセスとしてモデル化している（池上, 2001）。

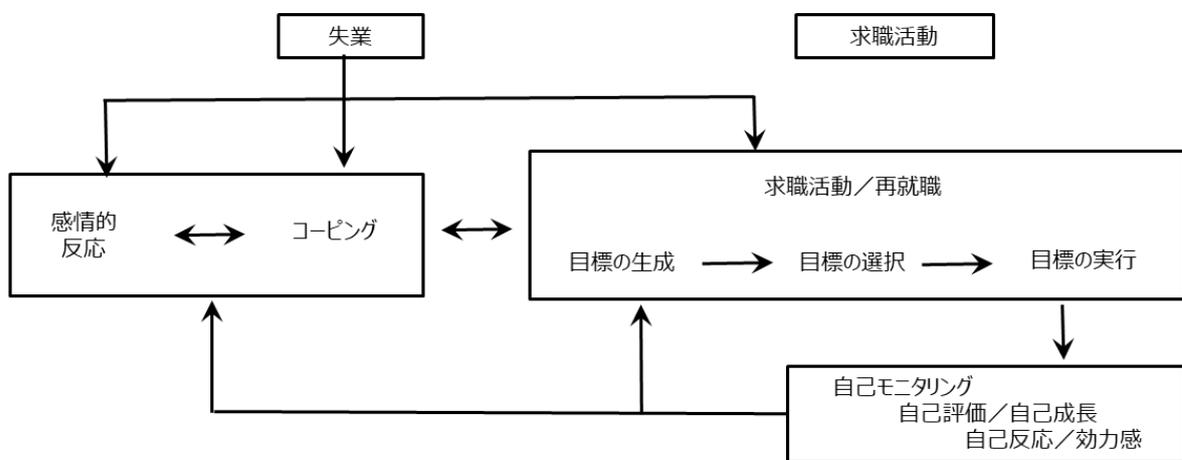
社会的認知は、これら2つの特徴を併せ持つ研究パラダイムであり、情報処理のプロセスの視点から、社会的状況における個人の心理的メカニズムを明らかにしようとする。1980年代以降の求職活動に関する心理学研究のほとんどが、この社会的認知のパラダイムに基づいている（Kanfer et al., 2001; Van Hooft et al., 2021）。そして、そこで明らかにされた求職活動における社会的認知のプロセスを踏まえて、求職活動支援の研究では、職業相談員やキャリアコンサルタントなどの支援者が、どのようなタイミングで、どのように求職者の社会的認知のプロセスに介入すると、求職者が効果的な求職行動を積極的に取るようになり、就職の可能性が高くなるかを検討する（Liu et al., 2014）。



出所) 池上(2001)。ナカニシヤ出版の許可を得て転載。

カンファーらは、図表2-3-2に示すように、失業から求職活動までの求職者の社会的認知のプロセスをモデル化している（Kanfer et al, 2018）。同モデルでは社会的認知のプロセスを2つに分けている。一つは、有給の雇用が不本意ながら奪われる失業（job loss）という出来事に遭遇した際の労働者の心理的反応のプロセスである。失業に関する心理学研究では、一般的に苦痛などのネガティブな感情的反応であることが明らかにされている（e.g., Fryer, 1986; Hanisch, 1999）。このネガティブな感情的反応を緩和するため、失業者はコーピング戦略を取る。

図表2-3-2 失業から求職活動までの社会的認知プロセスモデルと関連する代表的な理論



出所)Kanfer & Bufton(2018)を訳出の上、転載。

コーピングは情動焦点コーピングと問題焦点コーピングに大別され(Lazarus et al., 1984)、感情的反応の原因である失業という問題を解決する問題焦点コーピングの延長線上に、求職活動を位置付けていることが理解できる。

もう一つの社会的認知のプロセスは求職活動である。カンファーらは、失業に対するコーピングのプロセスと求職活動のそれを分けている。その理由は両者の間で働いている動機付けのメカニズムが違うからである。前者は失業の苦痛を軽減することを目標とするより他律的な行為であるのに対し、後者は失業者本人が立てた再就職を目標とするより自律的な行為である<sup>44</sup>。

このモデルでは、求職活動の社会的認知のプロセスとして自己調整を位置付けている。求職者は再就職の目標を生成し、次いで目標を選択し、実際にその目標を達成するため、求職行動を実行する。そして、採用する側からの採否の通知を受けるなどの実行の結果を受け、その結果に至るまでの自身の求職活動をふり返る。目標を実行してみて無理があると気付い

<sup>44</sup> 強化理論と比較すると、どちらとも自律的な行為である。前者は求職者が失業をどのように認識するかによって、苦痛を感じるかどうか左右される。社会的認知のパラダイムでは、求職者は失業の苦痛さえも自ら能動的に判断するプロセスが介在していると考えられる。

た場合、求職条件を低くするなどの判断をして、目標を再度、生成して選択し、実行を繰り返す。再就職が実現するまで、この試行錯誤が続くことになる。

このプロセスを包括的にモデル化したものが自律型求職活動モデルである (Van Hooft et al., 2013)。求職活動における求職者の内的処理プロセスを、目標設定、計画立案、目標追及、ふり返りの4つの段階に整理しており、これらの段階が循環することを想定している。情報の入出力は、目標追及の段階で、採用する側への行動を選択して実行し(出力)、採用する側から、その行動の反応をもとに情報を得る(入力)というように、一つの段階にまとめられている。

情報処理の観点から動機付けのプロセスも取り込んでいる。具体的には、求職者が目標設定の段階で「こういう仕事がしたい」や「こう働きたい」といった自身の欲求・願望を明確にすることと、目標追及の段階で、書類選考や採用面接での結果の通知を受け取るなど、採用する側の視点から自身の求職行動に対する評価を得て、両情報を比較することにより、求職活動の現実と向き合うことになる。

求職者は、これらの欲求・願望の実現に現実が追いついていないと認識した時に、認知的不協和 (cognitive dissonance)<sup>45</sup>を起す。その結果、この認知的不協和を回避しようとして、求職活動の動機付けが高まり、求職行動を促進するようになる。分かりやすく説明すると、「今まで通りの求職行動では、希望の就職が実現できない」と認識することが求職活動の原動力(動機付け)になると考える。

## 2 習得目標志向性研修の効果

習得目標志向性研修も、この社会的認知のパラダイムに基づき、自己調整の観点から求職活動を情報処理のプロセスとして扱う。このプロセスを促進する心理的メカニズムとして、目標志向性の研究を応用している。

自律型求職活動モデルで説明すると(図表2-1-1参照)、目標追及の段階で、マスター目標志向性が求職者の仕事を探す動機付けを維持・促進するように働くと考えた (Noordzij et al., 2013)。この段階では、求職者と採用する側との間で相互作用が発生する。求職者は、書類選考や採用面接での不採用の通知など求職活動の動機付けを維持することが難しい挫折の経験に遭遇しやすい。それだけに目標追求の段階は、求職活動の動機付けをコントロールすることが必要になる (e.g., Diefendorff & Lord, 2008; Gollwitzer & Brandstatter, 1997)。

目標志向性が求職活動の自己調整に及ぼす影響として、次のことが考えられる (Noordzij et al., 2013)。マスター目標志向性が高い場合、有能感の基準は自己の内側にある。よって、求職活動でうまくいかないことがあっても、その経験から学ぼうとし、自分自身の成長を実感できる。このため、有能感を喪失することがなく、求職活動意図を維持できる。これ

---

<sup>45</sup> 認知的不協和理論 (cognitive dissonance theory) では、情報の間で矛盾が生じている状態を不協和と言い、この不協和が生じると、その状態を解消しようとする動機づけが起こるといふ (VandenBos et al., 2015)。

に対し、パフォーマンス目標志向性が高い場合、有能感の基準は自己の外側にある求職活動の結果に注意が向く。このため、結果が出ないなど、うまくいかないことがあると有能感を喪失し、求職活動意図を維持することが難しくなる。

求職活動意図は求職行動を介して再就職の可能性を上げることが想定されるが、こういった目標志向性と再就職の関係を明らかにするため、バン・フーフトらは、現場実験を実施して、失業中の求職者がマスタリー目標に注意を向けるように働きかける習得目標志向性研修を開発し、再就職への効果を検討した (Van Hooft et al., 2009)。さらにヌーヅラ (2013) は、同様に現場実験を実施して、この研修を受けることにより、参加者の内的プロセスである自己調整機能がどのように変化したのかを検討した (Noordzij et al., 2013)。習得目標志向性研修の研修プログラムについては、本節「3 習得目標志向性研修のスケジュールと内容」で説明する。

### (1) 目標志向性と再就職の関係

バン・フーフトらは、目標志向性が失業中の求職者の再就職に及ぼす影響を検討するため、再就職支援機関に登録された109人の失業中の求職者を対象とした3群からなる現場実験を実施した (Van Hooft et al., 2009)。それらは、マスタリー目標に注意が向くように働きかける習得目標志向性研修、パフォーマンス目標に注意が向くように働きかける研修 (以下「パフォーマンス目標志向性研修」と言う。)、そして、求職活動支援プログラムとしては定番である自己理解を深めることを目的としたエニアグラムモデルを活用した研修 (以下「エニアグラム研修」と言う。) <sup>46</sup>を実施した。

研修に参加してから8週間後に電話調査で再就職の状況を尋ねており、その結果、参加者の再就職率は、習得目標志向性研修が33.3%であり、パフォーマンス目標志向性研修の9.1%とエニアグラム研修の10.7%と比較して高く、*t*検定の結果、その差はいずれも有意であった。

また、コントラスト分析の結果から、習得目標志向性研修の参加者は他の研修の参加者と比較して、研修直後の求職活動意図が高く、その差は有意であった。さらに研修後から2週間の間に費やした求職行動の時間と労力である求職活動実績は、エニアグラム研修の参加者よりも高く、その差は有意であったが、パフォーマンス目標志向性研修の参加者との差は有意ではなかった。

階層的重回帰分析の結果から、習得目標志向性研修の参加者は、自身の性格特性としてのマスタリー目標志向性の影響を除外しても、研修直後の求職活動意図に有意なプラスの効果を示した。求職活動実績も同様に、傾向だが求職活動意図に有意なプラスの効果を示した。

これらの結果から次のことが言える。習得目標志向性研修の参加者は他の研修プログラム

---

<sup>46</sup> エニアグラム研修では、人には9種類の性格タイプがあり、すべての人はそのうちの一つを持って生まれてくると考える (Kale & Shrivastava, 2003)。参加者は、このエニアグラムモデルを測定する質問紙に回答し、自身の性格タイプを理解する。さらに参加者同士で性格タイプと求職活動との関連性を話し合う。

の参加者と比較して、求職活動をしようと思う意図が強く、再雇用の可能性が高い。また、エニアグラム研修の参加者よりも積極的に求職活動を実行する。求職活動意図については、参加者のマスタリー目標志向性の性格特性の影響よりも、習得目標志向性研修に参加した効果によるものと考えられる。

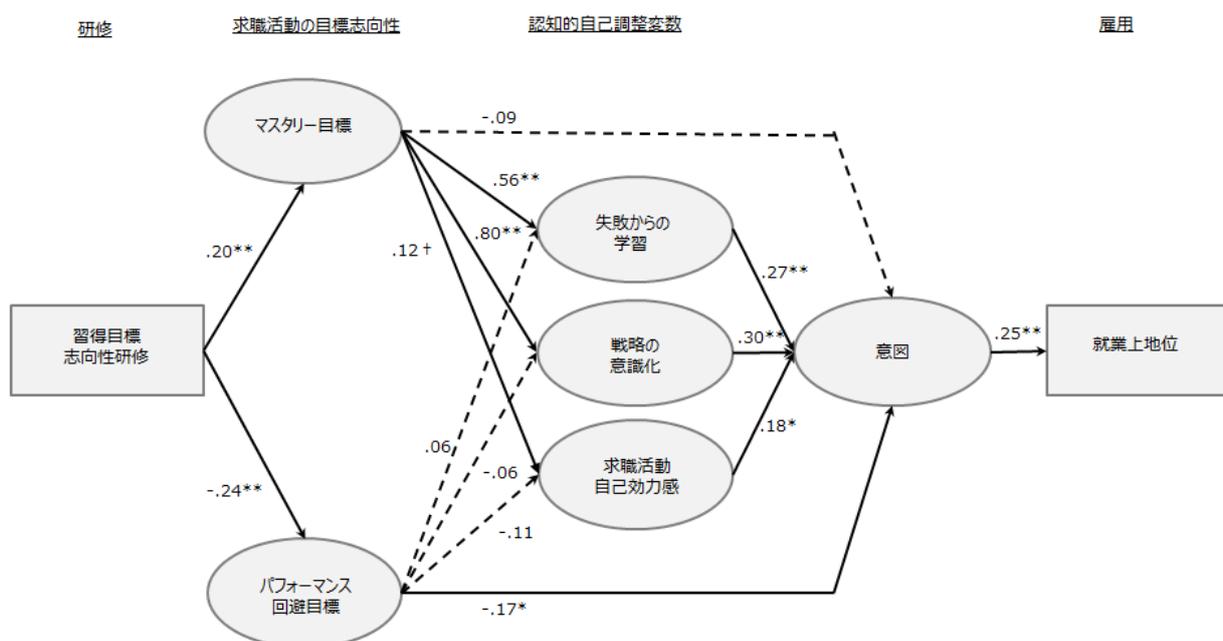
## (2) 目標志向性が自己調整に及ぼす影響

ヌーヅラ (2013) は、マスタリー目標志向性が求職活動における自己調整のプロセスを促進するように機能しているかどうかを明らかにするため、再就職支援機関に登録された223人の失業中の求職者を対象として現場実験を実施した (Noordzij et al, 2013)。

彼女らは、図表2-3-3に示すように、習得目標志向性研修が参加者の雇用に影響を及ぼすプロセスをモデル化している。このモデルによると、習得目標志向性研修の参加者は、求職活動の経験を通して自身の能力を開発しようとするマスタリー目標志向性が高くなり、失敗を怖れて求職活動を避けようとするパフォーマンス回避目標志向性が低くなる。次いで、こういったマスタリー目標志向性は認知的自己調整の機能を高め、仕事探しをしようと思う求職活動意図を高くし、再就職の可能性を高めると考えた。

認知的自己調整の機能として、失敗からの学習、戦略の意識化、求職活動自己効力感の3種類をモデルに組み込んでいる。彼女らの説明によると、失敗からの学習については、求職者が失敗に対し否定的な見方をすると、失敗を経験した際、挫折をもたらす可能性が高くなる。これに対し、マスタリー目標志向性が高いと、「失敗から学ぶ」といった失敗に対する肯定的な見方ができるようになり、挫折を経験しても求職活動に粘り強く取り組むことができるようになる。

図表2-3-3 習得目標志向性研修が雇用に影響を及ぼすプロセス



注) 全ての統計量は標準化パス係数である。破線は有意ではないパスである。長方形は観測変数、楕円は潜在変数を示す。  
 †  $p < .10$ . \*\*  $p < .05$ . \*  $p < .01$ .

戦略の意識化は、マスタリー目標志向性が高いと失敗を怖れなくなるため、これまでとは違うやり方を試すことができるようになる。求職活動の取り組みとして、現状のやり方だけでなく、もっとよいやり方はないかと、より幅広く戦略を意識するようになる。このため、仕事探しをする上で困難な状況に直面しても、違うやり方を試すことができるようになり、求職活動意図を高く持ち続けることができるようになる。

自己効力感とは、求職者が効果的な求職行動を実行できるという信念である。マスタリー目標志向性が高いと、努力することを惜しまなくなることは説明した（図表2-2-3参照）。このため求職行動を活性化し、この経験の蓄積を通して自己効力感が高くなり、両者は相互に促進し合う関係にある。

彼女らは、このモデルの妥当性を検証するため、まず、習得目標志向性研修と選択・意思決定研修の2種類の研修プログラムを実施して、再就職に及ぼす効果を比較した。選択・意思決定研修は、オランダにおいて再就職支援を目的とした研修として普及している研修プログラムとされる<sup>47</sup>。再就職支援機関のシステムを利用して、研修に参加してから1年後の再就職の状況に関するデータを分析したところ、再就職の割合は、習得目標志向性研修の参加者が28.0%であり、選択・意思決定研修の参加者の15.0%よりも割合が高く、 $\chi^2$ 検定の結果、有意な差が認められた。

次いで、習得目標志向性研修が目標志向性に及ぼす影響を検討した。多変量共分散分析の結果、習得目標志向性研修と選択・意思決定研修の違いにより、研修前のマスタリー目標志向性、パフォーマンス目標回避志向性、パフォーマンス目標接近志向性を共変量<sup>48</sup>として、研修後のそれらの中で有意に違いがあることが明らかになった。さらに、反復測定<sup>2</sup>要因の分散分析をもとに、研修の前後で目標志向性の変化を比較した。その結果、習得目標志向性研修の参加者は、選択・意思決定研修の参加者と比較して、マスタリー目標志向性が高くなり、パフォーマンス目標回避志向性は低くなった。いずれも有意な差が認められた。パフォーマンス目標接近志向性については有意な差が認められなかった。

そして、図表2-3-3に示すマスタリー目標志向性研修が参加者の再就職に影響を及ぼすプロセスのモデルの妥当性を検証するため、共分散構造分析<sup>49</sup>をかけたところ、このモデルの適合性は有意であった。ただし、標準化パス係数をみると、マスタリー目標志向性との関係は、失敗からの学習と戦略の意識化は有意であったが、自己効力感は無意味ではなかった。

自己効力感が有意ではなかった原因として、このモデルでは求職者がマスタリー目標に注

<sup>47</sup> 選択・意思決定研修は、参加者が Janis & Mann (1977) が開発したバランスシートを活用して、よりよい選択ができるようになることを目的とする。この研修では、参加者は求職活動においてしなければならない行動の選択肢を挙げ、そのよい面と悪い面を評価したリストを作成する。

<sup>48</sup> 共変量とは目的変数との間で共分散を示す変数である。共分散とは 2 つの量的変数の関係で、一方の変数の値が増加（または減少）する傾向がある時、他方の変数の対応する値も増加（または減少）する傾向があることを言う (VandenBos et al., 2015)。研修後のマスタリー目標志向性、パフォーマンス目標回避志向性、パフォーマンス目標接近志向性のそれぞれは、研修前のそれらと共分散の関係にあることが考えられる。このため、多変量共分散分析をかけることにより、研修前と研修直後のこれらの共変量の影響を取り除いて、研修プログラムの効果を検討している。

意を向けることにより、求職活動に費やす努力をするようになり、そういった経験を通して自己効力感が高くなることを想定している。このため、自己効力感を高くするには、習得目標志向性研修に参加してから、研修直後ではなく、ある程度の期間を要することが考えられる。

これらの結果から、習得目標志向性研修は、失業者のマスタリー目標志向性を高くし、パフォーマンス回避目標志向性を低くする。マスタリー目標志向性は、失敗からの学習と戦略の意識化を高くし、それらの認知的自己調整の機能は求職活動意図の向上に結びついて、再就職の可能性の向上につながるということが明らかにされた。

### 3 習得目標志向性研修のスケジュールと内容

習得目標志向性研修のスケジュールとその内容について説明する。その際、エラスムス大学のヌージ教授より提供していただいたマニュアルとヌージらの論文（Noordzij et al., 2013）、そして、2020年1月13日から17日の間、筆者が参加したフィダレ（FIDARE）社の習得目標志向性研修のトレーナーを養成するための研修<sup>49</sup>での体験を参考とした。

習得目標志向性研修の目的は、失業中の求職者が適切なマスタリー目標を設定できる能力を向上させることにある。これにより、新たな知識やスキルを学んだり身につけたりする場として、求職活動のプロセスを意識できるようになる。

トレーナーは事前に参加者にワークブックを配布し、適宜活用しながらワークショップを進める。ワークブックはワークシート1～3の3種類から構成される。ワークシート1には、目標志向性の理論とマスタリー目標の特徴が説明されている。ワークシート2には、マスタリー目標を言葉で表現する際の典型的な形式が掲載されている（（1）のア参照）。ワークシート3は、参加者がマスタリー目標を作成する際に使用するシートである。

このワークショップは、グループだけでなく、個別のカウンセリングでも応用が可能である。グループで実施する場合、1人のトレーナーにつき、参加者は最大8名である。トレーナーは一方的に講義をするだけでなく、参加者同士で意見交換をする時間を積極的につくるようにする。

以下、（1）スケジュールと内容と（2）トレーナーの役割に分けて説明する。

#### （1）スケジュールと内容

図表2-3-4に習得目標志向性研修の研修項目とスケジュールを示す。研修項目の横に記載された時間は同項目にかかる目安となる時間である。

---

<sup>49</sup> この研修のトレーナーはフィダレ社のアルジャン・バン・ダム（Arjan Van Dam）博士であった。この研修の期間は4日間と半日であり、理論の理解を中心とした講義と、トレーナーとのマンツーマンの実習から構成される。

図表2-3-4 習得目標志向性研修の研修項目とスケジュール

1回目のワークショップ	時間 (分)		2回目のワークショップ
①ワークショップの方針	—	1週間後	①習得に関する過去一週間の評価
②導入	40		②目標志向性の理論の説明とマスター目標の例
③目標志向性理論の説明とマスター目標の例	15		③新しいまたは改善されたマスター目標の設定
④マスター目標の設定の練習	20～30		④マスター目標の共有
休憩	15		⑤ワークショップの評価
⑤マスター目標の設定	20～30		
⑥トレーナーからのフィードバック	60～80		
⑦クロージング	10		

出所) 1回目のワークショップの研修項目は、主にNoordzij教授より提供していただいたマニュアルをもとに作成。  
2回目のワークショップの内容は、主にNoordzij, van Hooft, van Mierlo, van Dam&Born(2013)をもとに作成。

ワークショップは2回実施する。いずれも3時間を目安とする。1回目では、参加者は求職活動におけるマスター目標の立て方を学習し、実際に自分自身のマスター目標を立てる。1回目のワークショップから1週間おいて、2回目のワークショップを実施し、1週間前に立てたマスター目標がどの程度、実現できたのかを検討する。グループワークは1回目では④～⑥、2回目では③～⑤であり、その他はトレーナーの講義が中心となる。

### ア 1回目のワークショップ

1回目のワークショップにおける「①ワークショップの方針」とは、フリップやホワイトボードなどを活用し、参加者の目に付く所に、このワークショップの方針を掲載することである。その目的は、研修が始まる前の意識付けとして、このワークショップが学びの場であることを参加者に伝えることにある。マニュアルでは、例として、「このワークショップを、仕事探しのスキルを向上させるための有用な手段として見てください」といった文言を挙げている。

「②導入」では、トレーナーが自己紹介をした後、参加者にも自己紹介をしてもらい、最近、学んだり身につけたりした知識やスキルについて、具体的に話してもらうようにする。その際、トレーナーは、「新しいスキルを学ぶことはいいことだ」、「あなたは気付いていないけど、その経験から新しい知識を学んでいる」など参加者を褒めたり、その内容を評価することをしないようにする。参加者がトレーナーの反応や評価に注意が向き、自らの成長に注意が向かなくなることを避けるためである。

「③目標志向性理論の説明とマスター目標の例」では、トレーナーが目標志向性の理論とマスター目標の特徴や例が書かれたワークシート1を参加者に配布する。参加者はそれを黙読する。参加者が読み終えたら、トレーナーは「何か質問はありますか？」と尋ねるよ

うにする。

「④マスタリー目標の設定の練習」では、トレーナーはマスタリー目標を言葉で表現する際の典型的な形式を示したワークシート2を配布する。例えば、「(私は)○○を勉強したい」、「(私は)○○の自分のスキルを向上させる方法を学びたい」、「(私は)○○を学ぶことができるように、たくさん練習をしたい」などである。参加者全員で話し合いながら、これらの形式を活用してマスタリー目標の例を作成する。例えば、「履歴書の書き方」や「面接試験での的確な受け応え」など「○○」に入れる適切な言葉を考え、マスタリー目標の例を作成する。その後、15分間の休憩をとる。

「⑤マスタリー目標の設定」では、参加者が自分自身のマスタリー目標を立て、ワークシート3に書き込む。そして一人ずつ全員の前で自身の立てたマスタリー目標を発表する。トレーナーはフリップやホワイトボードなどを活用して全員に見えるように、参加者の立てたマスタリー目標を書き示し、他の参加者と一緒に、それが適切なものかどうかを話し合ってもらうようにする。ただし、参加者が立てた目標が「社交的なスキルを身に付けたい」など求職活動と直接、関係がなくても、トレーナーはその目標を修正するように指示はしない。求職活動の分野に限定されることは望ましいが、それよりも参加者が自分自身の成長に注意を向けることを重視するからである

「⑥トレーナーからのフィードバック」では、トレーナーが4種類の質問を参加者に投げかけ、その質問に沿って適切なマスタリー目標を立てているかどうかを全員で検討する。

第1の質問は、「それは本当にマスタリー目標ですか？」である。参加者の中には、「就職に有利な資格を取得したい」など、目に見える成果を出すことがマスタリー目標であると勘違いする人がいる。マスタリー目標の特徴は、「就職に有利なスキルを身に付けたい」など、新たな知識やスキルの習得など自身の成長に注意を向けることである。もちろん「就職に有利な」は目に見える成果と関連するが、そういった成果よりも、「スキルを身に付けたい」といった成長の方に力点が置かれる。

トレーナーは、できる限り、この質問の背景にある一般的な考え方を説明するのみに止め、不適切な点を指摘したり、それを修正するように働きかけたりすることをしない。そして参加者同士で、マスタリー目標の設定が適切かどうかを話し合うように働きかけ、適切でなければ当の本人が修正するように促す。自らが不適切な点に気づいて、自発的にマスタリー目標を修正することを重視するからである。こういったトレーナーの態度は他の質問でも同じである。

第2の質問は「それは具体的ですか？」である。これは、習得目標志向性研修が終わった後、参加者がすぐにそのマスタリー目標の実現に取り組むことができるようにするためである。例えば、「就職に有利なスキルを身に付けたい」では、目標自体が大き過ぎて、具体的に何に取り組んだらよいか分からない。そこで、「就職に有利なスキル」とは何かを、より具体的にして、「履歴書をうまく書くスキルを身に付けたい」と変更することである。さら

に具体的にすることも可能であり、例えば、「履歴書で採用の担当者が『この人だったら採用したい』と思えるような志望動機を書くスキルを身に付けたい」などが考えられる。

第3の質問は「それはチャレンジングですか？」である。目標は、その実現が難し過ぎても易し過ぎても、取り組む人の動機付けを下げてしまう。このため、「チャレンジング」という言い方をして、ほどよい難しさの目標の設定を促す。上述した例で言うと、「履歴書をうまく書くスキル」を習得している参加者の場合、さらにスキルを習得しようとする意欲を持ち続けることが難しい。そこで、例えば「職務経歴書をうまく書くスキル身に付けたい」など、さらなる挑戦ができるような目標を設定することになる。

第4の質問は「それは本当にやりたいことですか？」である。マスタリー目標は本人が自発的に取り組む目標なので、そのことを確認する質問である。こういった趣旨で補足的な質問をすることもある。例えば、マスタリー目標を「職務経歴書をうまく書くスキルを身に付けたい」に設定している場合、「職務経歴書の書き方が学べるセミナーがあったら参加しますか？」といった質問をする。参加者の中には、求職者ならば身に付けるべきという発想のもと、社会的な望ましさを考えて、マスタリー目標を設定する人もいる。こういった参加者にも、その目標が本当にしたいことなのかを確認する上で重要な質問である。

第1から第4の質問をしていて、マスタリー目標を変更することがある。その場合は、ワークシート3に最初に書いたマスタリー目標を書き直す。そして、第1の質問に戻り、再度、第2～4の質問を検討することを繰り返す。このプロセスはグループワークとして設定されている。しかし、実際に筆者が参加したトレーナー養成研修の経験をふり返ると、トレーナーと参加者個人の1対1の相互作用が中心であり、そのプロセスはトレーナーの質問により構造化されているが、トレーナーが質問に対する参加者の応答に傾聴し、本人が自分自身のマスタリー目標への感じ方や考え方への気づきを促すカウンセリングのプロセスと同じであるという印象を受けた。

このようにして全員がマスタリー目標を設定したら、次はそのマスタリー目標を実現するための戦略を考える。具体的には、参加者が立てたマスタリー目標について、それを実現するためにどのようなことをすればよいのか、全員で自由にアイデアを出し合うようにする。

「⑦クロージング」では、トレーナーが再度、マスタリー目標の特徴を説明する。そして、参加者に質問がないかを尋ねる。さらに1週間後の2回目のワークショップでは、参加者は自分自身が立てたマスタリー目標がどの程度、実現できたのかを報告するように願う。その間、マスタリー目標を見直したり、新たに立てたりすることが必要になったら、ワークブックを活用するように勧める。

## イ 2回目のワークショップ

2回目のワークショップでは、参加者のマスタリー目標の取り組みに応じて、トレーナーは①～⑤に示す研修の内容にかかる時間を柔軟に考えて運営する。このため、図表2-3-4の2回

目のワークショップの研修内容には、その所要時間の目安が記載されていない。

「①習得に関する過去1週間の評価」では、参加者が1回目のワークショップから1週間をふり返り、どのような知識やスキルを学んだり身に付けたりしたのかを話してもらう。その際、1週間前に自分自身が立てたマスタリー目標に限定しなくてよい。

ここで書類選考や採用面接での不調などうまくいかなかった経験が話されることもある。「その経験を通して、どんなことを感じましたか／考えましたか?」、「何か気付いたことはありますか?」、「その経験の前後で自分の中で何か変わったと思うことはありますか?」などの質問をして、参加者が学んだことや身に付いたことに気づいてもらうように働きかけると、習得目標への注意の向け方がより深く理解できるようになる。

「②目標志向性の理論の説明とマスタリー目標の例」では、ワークシート1と2を使って、目標志向性の理論を説明し、マスタリー目標の例を挙げながら、その特徴について説明する。

「③新しいまたは改善されたマスタリー目標の設定」では、参加者は2回目のワークショップが終わってから取り組むマスタリー目標を検討する。1回目のワークショップで立てたマスタリー目標を変えたり、改善したりする場合、ワークシート3を使うように勧める。そして、1回目のワークショップの「⑥トレーナーからのフィードバック」と同様、トレーナーが4種類の質問を参加者に投げかけ、その質問に沿って適切なマスタリー目標を立てているかどうかを全員で検討する。

全員がマスタリー目標を設定したら、それらを実現するためにどのようなことをすればいいのか、全員で自由にアイデアを出し合うようにする。

「④マスタリー目標の共有」では、参加者は自分自身が立てた目標について、再度、全員を前にして表明する。

「⑤ワークショップの評価」では、1回目と2回目のワークショップをふり返り、感想を話し合う。

## (2)トレーナーの役割

習得目標志向性研修におけるトレーナーの役割を図表2-3-5に示す。①に書かれてあるように、トレーナーは、参加者が求職活動や日常生活において、新しい知識やスキルを学んだり身に付けたりする必要性に気づき、そういった習得の機会を自らつくり出すように働きかける。そのプロセスで、参加者がマスタリー目標をうまく立てられない経験をするなど、失敗を体験できるように課題を組んでいく。

図表2-3-5 習得目標志向性研修におけるトレーナーの役割

- 
- ①習得の機会と課題を生み出す。
  - ②参加者にあえて間違いをさせる。
  - ③習得の機会として間違いを強調する。
  - ④ポジティブ及びネガティブなモデリングが大切。
  - ⑤参加者に様々な戦略を考えるように働きかける。
  - ⑦結果に重点を置かず、賛辞は多過ぎないようにする。  
(賛辞を与えるとしたら、結果ではなく、努力を賞賛する。)
- 

出所) Noordzij教授より提供していただいたマニュアルをもとに作成。

例えば、1回目のワークショップの「⑤マスタリー目標の設定」では、トレーナーはマスタリー目標の適切さの基準をこと細かく説明するのではなく、基礎的な説明をして、参加者に、まずはとりあえずマスタリー目標を立ててもらいように働きかける。「⑥トレーナーからのフィードバック」では、トレーナーは参加者が立てたマスタリー目標に対し、4種類の質問を投げかけ、その質問に沿って適切なマスタリー目標を立てているかどうかを全員で検討する。ここで参加者は様々な失敗をしていることに気付くのだが、トレーナーはそういった経験を逃さず、間違いをすることによって、その経験から学び、マスタリー目標を立てることができるようになることに注意を向けてもらいように促す<sup>50</sup>。

参加者は他の参加者がマスタリー目標を適切なものにしていくプロセスを観察することになるが、トレーナーはうまくいったプロセスだけでなく、立てた目標がマスタリー目標になっていなかったなど、ネガティブなプロセスにも注意を向けるように働きかける。そして、適切なマスタリー目標ができたなら、それがどのようにしたら実現できるのか、参加者同士で自由に意見を話し合うことを通して、様々な戦略ややり方があることを気づいてもらうようにする。

総じてトレーナーは参加者が適切なマスタリー目標を立てたかどうかといった結果よりも、そのプロセスで参加者が学んだり身に付けたりした知識やスキルを賞賛することに力を入れる。これはトレーナーが結果に対する評価をフィードバックするというよりも、ワークショップを通して参加者が自身の成長に注意を向けることを重視するからである。

---

<sup>50</sup> トレーナーは、参加者がマスタリー目標を修正した場合、例えば、「先ほどと比較して、どこを修正したのですか？」や「あなたのマスタリー目標は、どのように変わりましたか？」といった質問を投げかけ、マスタリー目標の変化を意識してもらうことにより、新しく身に付いたマスタリー目標を立てる工夫やノウハウに気づいてもらうようにする。

## 第3章 モニター調査の目的と方法

### 第1節 目的

習得目標志向性研修では、求職者がマスタリー目標を設定することにより、困難な場面に遭遇しても挫折しないよう、求職活動のプロセスで様々な知識やスキルを学んだり、身に付けたりしていることに注意を向けるように働きかける。このようにしてマスタリー目標志向性を高めることにより、求職活動を学びの場として意味づけることができるようになり、挫折を経験してもその経験から学び、自身の有能さを向上させる機会と捉えることができるようになる (Van Hooft et al., 2009; Noordzij et al., 2013)。

こういった認知的自己調整機能の促進は、求職活動において2つの効果を生むことが考えられる (Van Hooft et al., 2009; Noordzij et al., 2013)。一つは、粘り強く求職活動を続けることができるようになることである。もう一つは、求職活動の経験から学ぶことにより、求職活動の質を上げることである。これら求職活動の量と質の両方を維持・促進する効果により、再就職の可能性を高めることにつながるということが考えられる (Van Hooft et al., 2021)。

本研究は、この習得目標志向性研修を、ハローワークでの活用を想定し、現場で実施が可能な再就職支援セミナーとするため、次の3点を中心に改訂して、へこたれない研修を開発した。

- ①習得目標志向性研修は対面でのグループワークが中心だが、コロナ禍の影響により、対面での研修の実施が難しいことから、オンラインでの研修プログラムへと変更した。
- ②習得目標志向性研修は、1週間の期間を空けて2回実施する、全体で6時間の研修プログラムだが、ハローワークで実施する際、参加者の負担が大き過ぎることが考えられる<sup>51</sup>。このため、1回1時間の研修プログラムへと大幅に期間と時間を短縮した。
- ③習得目標志向性研修は、マスタリー目標志向性への意識づけを行う方法として、トレーナーと参加者の1対1のカウンセリングをベースとしたグループワークだが、より効率性を重視し、参加者一人一人が個別のワークに従事する集合研修へと、その実施方法を簡便にした。

<sup>51</sup> 習得目標志向性研修の効果に関する検証実験の対象者は、再就職支援会社に登録した失業者であった (van Hooft et al., 2009; Noordzij et al., 2013)。このため、実験の参加者は、同社が提供する再就職支援プログラムと何らかの関りがある者である。これに対し、ハローワークで研修を実施する際、その対象者は不特定多数のハローワークの利用者であり、再就職支援プログラムに興味を持っている者とは限らない。このため、研修による拘束時間などの負担を減らすなど、ハローワークの利用者が再就職支援プログラムに参加しやすくする工夫が必要であると考えられる。

## 第2節 方法

### 1 へこたれない研修の開発

へこたれない研修の開発に際しては、就職支援の専門家からなる研究会を設置し、2020～2021年度にかけ6回実施した。研究会では、へこたれない研修の開発、効果測定の方法、マニュアルの作成等を検討した。

図表3-2-1に習得目標志向性研修とへこたれない研修の内容の対応関係を示す。講義形式の研修項目は、ほぼその内容が同じである。しかし、時間の関係から簡略化されている。また、へこたれない研修では、オンラインでの実施という制約上、習得目標志向性研修のように、参加者が自ら考えて就職活動におけるマスタリー目標を設定し、グループでの話し合いにより、そのマスタリー目標を見直すワークをししない。就職活動において学んだり身に付けることができる知識やスキルを項目化したワークシート（以下「仕事探し成長シート」と言う。）を活用して、参加者に過去の就職活動を通して学んだり身に付けたりした知識やスキルを思い出すように働きかける。その上で、これからの就職活動において、学びたかったり身に付けたりしたい知識やスキルをチェックしてもらう。

これらのワークを通して、参加者がマスタリー目標に注意が向くように働きかけた。具体的な研修の進め方については、巻末の資料2「1 トレーナーの進行例とスライド資料」に、トレーナーの説明例を掲載したので参照してほしい。

図表3-2-1 習得目標志向性研修とへこたれない研修との比較

習得目標志向性研修 (1回目)	時間 (分)		へこたれない研修	時間 (分)
①研修の方針	—	→	①研修の方針	—
②導入	40	→	②導入	10
③目標志向性理論の説明とマスタリー目標の例	15	→	③目標志向性理論の説明とマスタリー目標の例	5
④マスタリー目標の設定の練習	20～30	→	④マスタリー目標の効果 (認知的自己調整機能)の説明	5
休憩	15	→	⑤仕事探し成長シートを活用したワーク(これまで)	20
⑤マスタリー目標の設定	20～30	→	⑥仕事探し成長シートを活用したワーク(これから)	15
⑥トレーナーからのフィードバック	60～80	→	⑦クロージング	5
⑦クロージング	10	→		

出所)習得目標志向性研修は、主にNoordzij教授より提供していただいたマニュアルをもとに作成。  
 “→”は習得目標志向性研修の研修項目に相当するへこたれない研修の講義形式の研修項目になる。  
 “→”は習得目標志向性研修におけるグループワークに対応するへこたれない研修のワークを示しており、その内容は全く違ったものとなっている。

仕事探し成長シートの作成にあたっては、就職支援の経験の豊富な3人の専門家を対象として、これまでの就職支援の経験から、求職者が仕事探しを通して、学んだり身についたと

思うノウハウやスキルについて、思い浮かぶ限り箇条書きで記入してもらうアンケート調査を実施した。

その結果、112個の回答を得た（資料1「求職活動における求職者の習得内容に関するアンケート調査」参照）。それらを最終的に6分野からなる18の項目に整理し（図表3-2-2参照）、仕事探し成長シートの項目とした。

図表3-2-2 求職活動における習得内容の6分野

- 
- I. 仕事探しのノウハウを身に付ける（25）
  - II. キャリアを築く方法を学ぶ（9）
  - III. 就職情報を理解する能力を高める（23）
  - IV. コミュニケーション力を身に付ける（16）
  - V. 気持ちをコントロールする方法を学ぶ（25）
  - VI. 生活・人生に役立つ情報を知る（14）
- 

注) 3人の就職支援の専門家を対象としてアンケート調査を実施し、求職者が求職活動期間中に学んだり、身に付けたりする知識やスキルについて思い浮かぶ限り記入することを求めた。その結果、112個の回答を得た。類似した回答をまとめ、35のカテゴリーに整理した。さらにこれらのカテゴリーを上記のI.～VI.の6種類の上位カテゴリーに整理した。（ ）内は3人の自由記述での回答数の合計である。

## 2 へこたれない研修のモニター調査

### (1) モニター調査の実施

#### ア モニター調査の全体計画

へこたれない研修の効果を検証するため、モニター調査を実施した。モニター調査では図表3-2-3に示す3種類の研修プログラムを2021年9月下旬に実施した。

成功体験を思い出し、それらの体験を分析することにより、自分自身の長所や強みを理解する「仕事の経験から長所や強みを見つけよう！」研修プログラム（以下「成功体験ワークショップ」と言う。）、履歴書の書き方、そして採用する側にアピールできる志望動機の書き方の習得を目的とした「知ってトクする履歴書の書き方—グッとくる志望の動機を書こう！」研修プログラム（以下「履歴書作成指導研修」と言う。）、そして、へこたれない研修である<sup>52</sup>。

実験計画としては、へこたれない研修を実験群とし、成功体験ワークショップを比較群とした。成功体験ワークショップでは、参加者は自身の成功体験を思い出すことにより、求職活動に対する自信が持てるようになり、仕事探しに積極的になることを狙いとする。心理学

---

<sup>52</sup> 各研修プログラムの内容については、資料2「オンライン研修プログラムのシナリオと教材」を参照。

を応用した求職活動支援プログラムとしては、日本の再就職支援の現場で普及している考え方であると言えよう。履歴書の作成指導は、ハローワークで一般的に実施されている就職支援セミナーであることから、履歴書作成指導研修を統制群とした。

図表3-2-3 3種類の研修プログラムの内容

略称	研修名	研修内容
へこたれない研修	希望の就職が実現する秘訣 -へこたれない仕事探し-	マスタリー目標志向性を高めるため、参加者は、求職活動において学んだり身に付いたりすることのできる知識やスキルを項目化したワークシート「仕事探し成長シート」を活用し、①過去の求職活動において学んだり身に付けた知識やスキルを思い出してもらった上で、②これからの求職活動において、学んだり身に付けたい知識やスキルを選択するワークを体験する。
成功体験ワークショップ	仕事の経験から長所や強みを見つけよう！	参加者は自分自身の長所や強みを見つけるため、①過去の成功体験（思い出せない場合、仕事以外の成功体験でも良い）を10個以上思い出し、②それらの中から最も成功体験であったと思う順に10個を選んでもらい、③ワークシート「成功体験分析シート」を活用して、それらの10個の成功体験で共通する行動上の長所を分析し、それらの長所の中から自分自身の長所や強みを選択するワークを体験する。
履歴書作成指導研修	知ってトクする履歴書の書き方 -グッとくる志望の動機を書こう！	採用する側にアピールできる履歴書を書くことができるようになるため、①参加者は、志望の動機を中心に、採用する側にアピールする履歴書の書き方の講義を受けてもらい、②ワークシートで問題のある履歴書の例を配布し、問題のある箇所を添削してもらい、③添削が終了したら、④トレーナーが、履歴書の例でどこが問題だったのかを解説する。

アンケート調査の実施時期と質問項目を図表3-2-4に示す。アンケート調査は、モニター調査の対象候補者を選択するためのモニター簡易調査、研修プログラムの参加前（以下「研修前調査」と言う。）、参加の直後（以下「研修直後調査」と言う。）、両研修プログラムの実施日から2週間後（以下「2週間後調査」と言う。）、4カ月後（以下「4カ月後調査」と言う。）、6カ月後（以下「6カ月後調査」と言う。）の計6回の調査への回答を求めた。研修前調査は、研修プログラムの実施日より1週間前以内実施した。調査に要する標準時間はいずれも15分程度であり、すべてWeb調査で実施した。

なお、モニター調査の募集、管理、運営、そして研修当日のオンライン環境の管理は民間調査会社に業務委託した。3種類の研修プログラムの実施は筆者がトレーナーとして担当した。

図表3-2-4 モニター調査の全体計画と質問項目

	モニター簡易調査	研修前調査	研修後調査
時期	9月中旬	9月下旬	9月下旬
主な目的	○モニター調査の対象候補者を選択するための情報を収集する。	○研修に参加する前の時点における認知的自己調整の機能と求職活動意図を調査する。	○研修を受けた直後の認知的自己調整の機能と求職活動意図を調査する。
質問項目の種類	<p>OSCI：性別</p> <p>OSCC：年齢</p> <p>OSCC：性別（属性別別）</p> <p>OSCC4：仕事の有無</p> <p>OSCC5：働いた経歴の有無</p> <p>OSCC6：直近の就業形態</p> <p>OSCC7：直近の就業先の従業員規模</p> <p>OSCC8：直近の就業先の仕事内容</p> <p>OSCC9：直近の就業先の就業期間</p> <p>OSCC10：求職活動の有無</p> <p>OSCC11：探している仕事の就業形態</p> <p>OSCC12：探している仕事の内容</p> <p>OSCC13：J/D-9-7-9の利用状況</p> <p>OSCC14：雇用関係の要約状況</p> <p>OSCC15：兼任に生かしている手</p> <p>OSCC16：兼任の状況</p> <p>OSCC17：最終学歴</p> <p>OSCC18：セカンドジョブ特性尺度</p>	<p>OB11：仕事の有無</p> <p>OB12：求職活動の有無</p> <p>OB13：直近2週間の求職活動実績</p> <p>OB14：状況自覚志向性</p> <p>OB15：失敗からの学習、戦略の意識化</p> <p>OB16：自己効力感</p> <p>OB17：セカンドジョブの求職活動意図</p>	<p>OAT1：状況自覚志向性</p> <p>OAT2：失敗からの学習、戦略の意識化</p> <p>OAT3：自己効力感</p> <p>OAT4：セカンドジョブの求職活動意図</p> <p>OAT5：知識やスキルに関する希望</p> <p>OAT6：研修の評価</p>
時期	2週間後調査 10月中旬	4か月後調査 2月上旬	6か月後調査 3月下旬
主な目的	○就業状況の調査。就業している場合、就業先の雇用形態と満足感等を、就業していない場合、求職活動意図等を調査する。	○就業状況の調査。就業している場合、就業先の雇用形態と満足感等を、就業していない場合、求職活動意図等を調査する。	○就業状況の調査。就業している場合、就業先の雇用形態と満足感等を、就業していない場合、求職活動意図等を調査する。
質問項目の種類	<p>OTT1：仕事の有無（仕事がある場合）</p> <p>OTT1SQ1：就業日</p> <p>OTT1SQ2：就業形態</p> <p>OTT1SQ3：就業先の従業員規模</p> <p>OTT1SQ4：就業先の仕事内容</p> <p>OTT1SQ5：就業先の賃金</p> <p>OTT1SQ6：就業先の労働時間</p> <p>OTT1SQ7：就業先の満足感</p> <p>OTT1SQ8：就業までの求人への応募数、面接試験の回数、内定の回数</p> <p>OTT1SQ9：就業までの求職活動実績</p> <p>OTT1SQ10：知識やスキルに関する希望（仕事がない場合）</p> <p>OTT1SSQ1：直近2週間の求職活動実績</p> <p>OTT1SSQ2：求人への応募数、面接試験の回数、内定の回数</p> <p>OTT1SSQ3：知識やスキルに関する希望</p> <p>OTT1SSQ4：セカンドジョブの求職活動意図</p> <p>OTT1SSQ5：知識やスキルに関する希望</p> <p>OTT1SSQ6：自己効力感</p> <p>OTT1SSQ7：雇用関係の受給状況</p>	<p>OST1：仕事の有無（仕事がある場合）</p> <p>OST1SQ1：就業日</p> <p>OST1SQ2：就業形態</p> <p>OST1SQ3：就業先の従業員規模</p> <p>OST1SQ4：就業先の仕事内容</p> <p>OST1SQ5：就業先の賃金</p> <p>OST1SQ6：就業先の労働時間</p> <p>OST1SQ7：就業先の満足感</p> <p>OST1SQ8：就業までの求人への応募数、面接試験の回数、内定の回数</p> <p>OST1SQ9：就業までの求職活動実績</p> <p>OST1SQ10：知識やスキルに関する希望（仕事がない場合）</p> <p>OST1SSQ1：直近2週間の求職活動実績</p> <p>OST1SSQ2：求人への応募数、面接試験の回数、内定の回数</p> <p>OST1SSQ3：知識やスキルに関する希望</p> <p>OST1SSQ4：セカンドジョブの求職活動意図</p> <p>OST1SSQ5：知識やスキルに関する希望</p> <p>OST1SSQ6：自己効力感</p> <p>OST1SSQ7：雇用関係の受給状況</p>	<p>OST1：仕事の有無（仕事がある場合）</p> <p>OST1SQ1：就業日</p> <p>OST1SQ2：就業形態</p> <p>OST1SQ3：就業先の従業員規模</p> <p>OST1SQ4：就業先の仕事内容</p> <p>OST1SQ5：就業先の賃金</p> <p>OST1SQ6：就業先の労働時間</p> <p>OST1SQ7：就業先の満足感</p> <p>OST1SQ8：就業までの求人への応募数、面接試験の回数、内定の回数</p> <p>OST1SQ9：就業までの求職活動実績</p> <p>OST1SQ10：知識やスキルに関する希望（仕事がない場合）</p> <p>OST1SSQ1：直近2週間の求職活動実績</p> <p>OST1SSQ2：求人への応募数、面接試験の回数、内定の回数</p> <p>OST1SSQ3：知識やスキルに関する希望</p> <p>OST1SSQ4：セカンドジョブの求職活動意図</p> <p>OST1SSQ5：知識やスキルに関する希望</p> <p>OST1SSQ6：自己効力感</p> <p>OST1SSQ7：雇用関係の受給状況</p> <p>OST1SSQ8：自己効力感</p> <p>OST1SSQ9：雇用関係の受給状況</p> <p>OST1SSQ10：求職活動満足度</p>

モニター調査の参加者数は、へこたれない研修と成功体験ワークショップはそれぞれ43人ずつ、履歴書作成指導研修は42人であり、全体で128人を計画した。いずれの研修プログラムもオンラインでの実施とし、9月下旬の2週間の間に、それぞれ11回実施し、1回の研修プログラムの参加者数は3～6人とした。

参加者が活用する研修資料は、研修プログラムの実施日より前に手元に届くように郵送した。それらは、研修で視聴するパワーポイントのスライドを印刷した資料（以下「スライド資料」と言う。）、ワークシートなどである<sup>53</sup>。

## イ 研修プログラムの実施スケジュール

モニター調査の参加者数は、へこたれない研修と成功体験ワークショップはそれぞれ43人ずつ、履歴書作成指導研修は42人であり、全体で128人を計画した。

いずれの研修プログラムもオンラインでの実施とし、9月下旬の2週間の間に、それぞれ11回実施し、1回の研修プログラムの参加者数は3～6人とした。

研修プログラムの時間はいずれも60分程度だが、オンラインでの実施のため、その準備や研修後のアンケート調査の説明も含め、90分とした。

参加者が活用する研修資料は、研修プログラムの実施日より前に手元に届くように郵送した。それらは、スライド資料、ワークシート、リマインドシート、硬質プラスチックケースである。

研修の最後に、ワークシートのうち、研修のポイントが書かれた資料であるリマインドシートを硬質プラスチックケースに入れるように参加者にお願いした。そして、研修の終了後も、研修で学んだり身に付いた知識やスキルを忘れないようにするため、モニター調査の期間中は、このリマインドシートをできる限り日常生活の中で目に付くところに置くようお願いした。

## (2)モニター調査の対象者

モニター調査の対象者を選定するプロセスを説明する。まず、民間調査会社に依頼し、条件に合う候補者を絞るため、モニター簡易調査を実施した。モニター簡易調査では、民間調査会社の準備した全国のパネルのうち、性別と年齢層別（30代、40代、50代）に均等にメールでモニター簡易調査を51万件送付した。回答数は7万件であった。次いで、モニター簡易調査の回答内容をもとに、図表3-2-5に示す条件で参加候補者を選定した。

---

<sup>53</sup>へこたれない研修のスライド資料とワークシートについては「資料 2 へこたれない研修のシナリオと教材」参照。

図表3-2-5 モニター調査の対象者の条件

- 
- ①全国。
  - ②各年齢層は30代、40代、50代ごとに男性と女性の構成比が半々であること。
  - ③過去に働いた経験があって、現在、無職もしくは専業主婦・主夫の状態であり、仕事を探していること。
  - ④無職の期間が5年1カ月以内であること。専業主婦・主夫の場合13カ月以内であること。
  - ⑤現在、就職活動をしていること。
  - ⑥ハローワークを利用したことがあること（ハローワークインターネットサービスを含む）。
  - ⑦本モニター調査の趣旨を理解し、5～10分程度の全体での話し合いを含む就職支援の研修プログラムの参加等の協力を同意し、またレポートの公表に同意していること。
- 

当初、失業期間の条件は1年以内に限定する予定であった。この理由として、失業期間が1年以上になると、求職活動の支援だけでなく、求職者の個別ニーズに応じた求人開拓や就職後を想定した定着支援等のより多面的な支援が必要となり、オンラインでの研修プログラムのみでは再就職への効果が弱くなることが考えられたからである（e.g., 野村, 2014）。しかし、参加候補者が十分に集まらなかったことから、失業期間の条件を5年と1カ月以内に緩和した。また当初、無職者に限定する予定だったが、参加候補者で無職者が少なかったことから専業主婦・主夫も条件に入れた。この条件でも無職者と同様に、当初は失業期間を1年以内に限定する予定であったが、参加候補者が十分に集まらなかったことから13カ月以内に緩和した。

その他、モニターにお願いして、知り合いの中から条件に合う候補者を紹介してもらった。その結果、モニター候補者は200人程度集まった。彼らに対し、再度、モニター調査への協力を電話・メールで依頼し、協力の内容を理解してもらい、かつ協力の承諾を得て、研修プログラムへの参加の日程を調整した。その際、1回あたりのオンライン研修の参加者数は3～6人程度に限定し、3つの研修プログラムにランダムに参加者を振り分けるようにした。

当初、128人のモニターを集めることを計画していたが、それを下回る人数しか集まらなかった。また研修の当日に参加しなかった者も数名出てきたため、最終的な研修の参加者数は117人であり、全員が研修前調査と研修直後調査に回答した。その後の2週間後調査、4カ月後調査も同様に全員が回答したが、6カ月後調査では1人から回答がなく、全4回に全て回答した人数は116人であった。

今回の報告書の分析の対象とした調査は、モニター簡易調査、研修前調査、研修直後調査、2週間後調査の4調査である（図表 3-2-4 参照）。分析の対象とした参加者は失業期間を1年半以内に限定した。この理由として、失業期間が長期化すると、オンラインでの研修プログラムのみでは再就職の効果が弱くなることが考えられたこと、そして1年半以内に限定しても統計的検定に必要な参加者数が十分に確保できたからである。そのうち、事前に民間調査会社から送付された研修資料を紛失しており、かつ研修に参加する前の段階で疲れてい

たため研修に集中できなかつたと研修直後に報告した 1 人を除く 96 人を分析の対象とした。

## 第4章 へこたれない研修の効果の検証

へこたれない研修の効果を検証するため、参加者が成功体験ワークショップと履歴書作成指導研修と比較して、目標志向性と認知的自己調整の機能がより高くなり、求職活動がより活発になり、さらに研修の2週間後の時点での再就職の成功の可能性がより高くなっているかを検討する。

本章の構成は次の通りである。第1節では参加者のプロフィールを検討する。モニター調査では3種類の研修プログラムを実施した。参加者はそれぞれの研修プログラムごとに、性別×年齢層別に人数が均等になるように無作為に割り振られた。性別や年齢層別だけでなく、これまでのキャリアや就業先の希望などでどの程度、偏りが発生しているかを検討するため、研修プログラムごとに参加者のプロフィールを把握する。

第2節では、研修の効果を把握するために活用した尺度の信頼性を検討する。研修の効果として、ヌージらが習得目標志向性研修の効果として注目した目標志向性、認知的自己調整機能、求職活動意図、そして求職活動実績（Noordzij et al., 2013）を測定した。これらを測定するため、バン・フーフト教授からヌージ教授らの現場実験で活用したアンケート票を提供していただき、それぞれの尺度のインストラクションと質問項目を入手した。それらの情報をもとに日本語版を作成して使用した。この日本語版の項目分析と信頼性を検討する。

第3節では、研修プログラムの効果を分析する。今回の分析では研修の参加の前後での目標志向性、認知的自己調整の機能、求職活動意図、求職活動実績の変化について、研修プログラム間の違いを把握する。また、2週間後調査から、参加者の求人応募数、面接回数、内定数、就職の有無について研修プログラム間の違いを検討する。

第4節では、参加者の研修プログラムの評価を分析する。研修直後に、研修プログラムについて、満足しているのか、その内容を理解できたのか、就職活動をする上で有用かどうか、参加者に評価を求めた。その評価について、研修プログラム間の違いを検討する。

なお、それぞれの尺度に対する参加者の回答の結果を得点化する際、項目の合計得点を項目数で割る項目平均値を用いた。

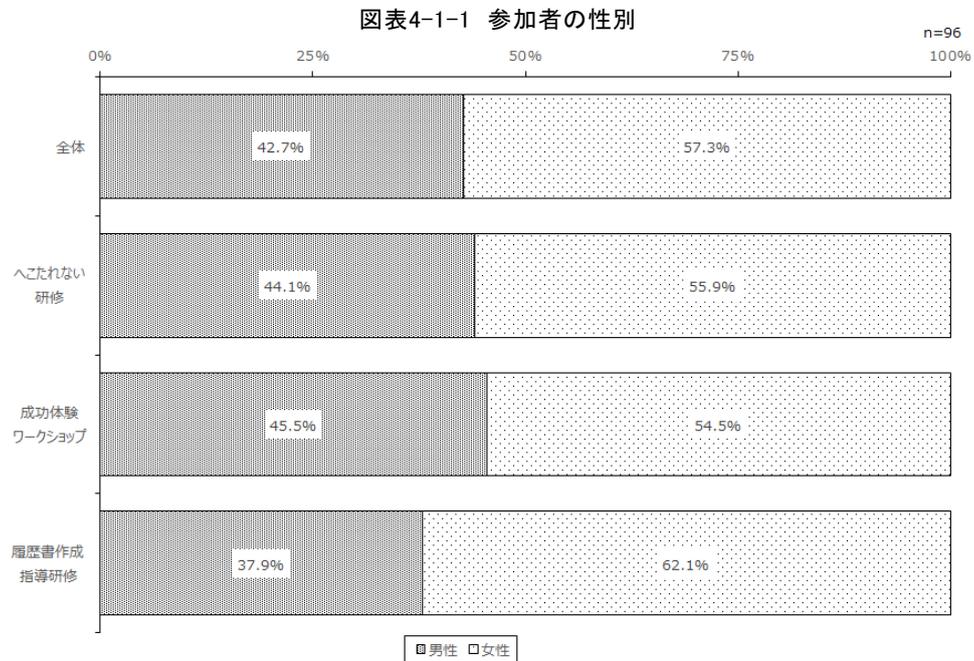
### 第1節 参加者のプロフィール

#### 1 属性

##### (1)性別

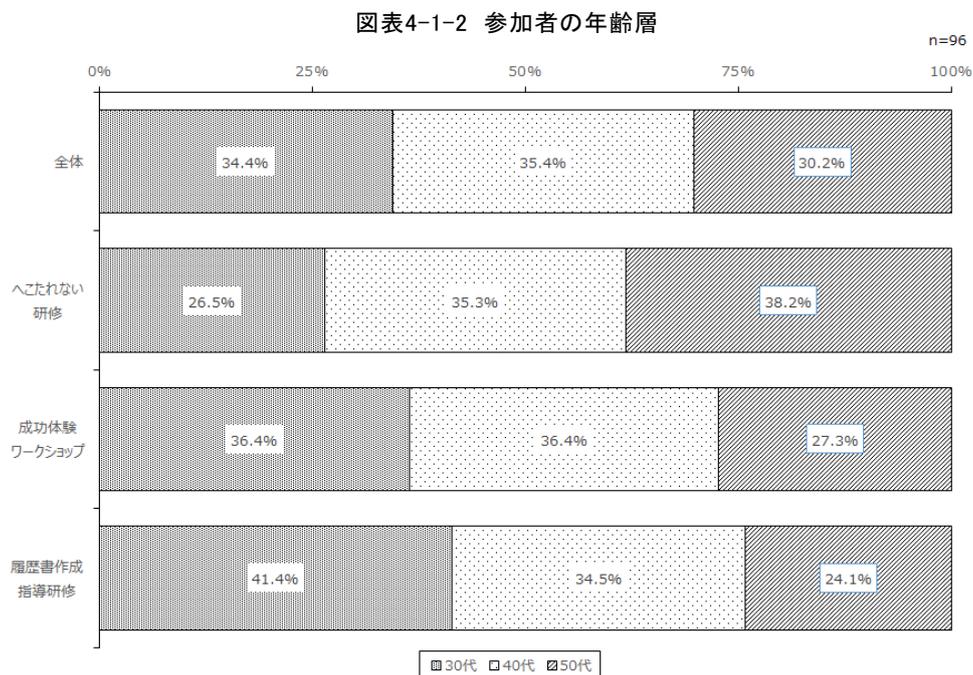
性別の割合をみると（図表4-1-1参照）、全体では「女性」（57.3%）が6割弱であり、過半数を占める。研修内容別にみると、「女性」の割合は「へこたれない研修」（55.9%）と「成功体験ワークショップ」（54.5%）においては5割台半ば、「履歴書作成指導研修」（62.1%）が6割強であり、いずれのグループでも過半数を占める。「履歴書作成指導研修」のみ男性の割合が4割を切り、やや少ない。

このように性別にやや偏りが見られる。この原因として、最終的な研修の参加者は117人であったが、分析の対象者の失業期間を1年半以内に限定したこと、そして、当日になって研修に参加しなかった者が出てきたことによる。



## (2)年齢層

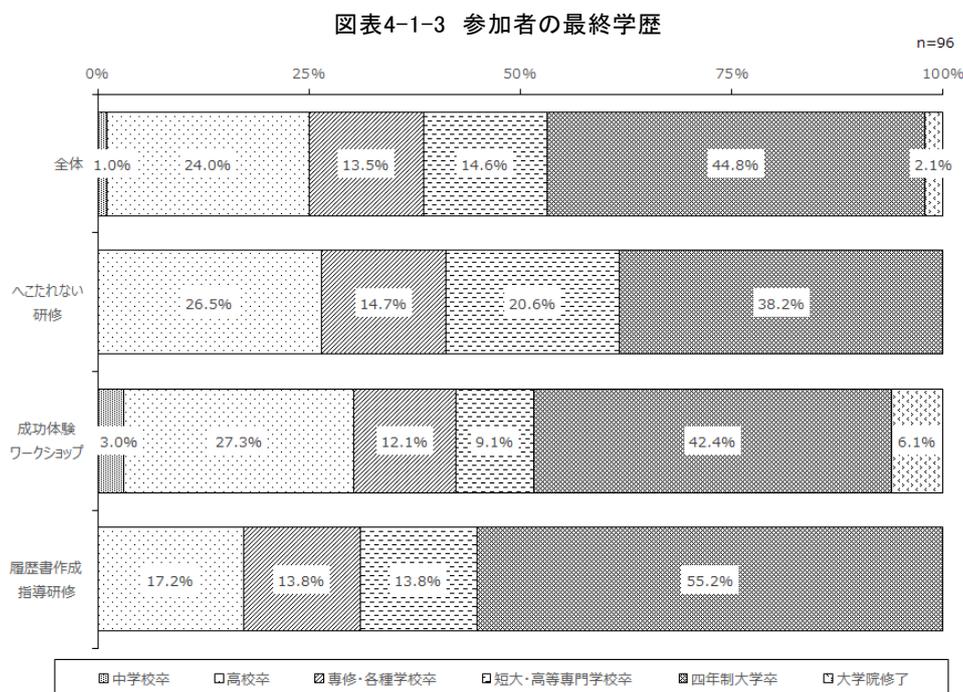
年齢層別の割合をみると（図表4-1-2参照）、全体では「40代」（35.4%）が3割台半ばで最も多く、次いで「30代」（34.4%）も3割台半ば、「50代」（30.2%）が3割強と続き、ほぼ均等である。



研修内容別にみると、いずれも年齢層の構成比が「30代」、「40代」、「50代」に分散している。ただし、「履歴書作成指導研修」では「30代」（41.4%）が4割強と最大であり、「成功体験ワークショップ」では「30代」、「40代」（36.4%）がともに3割台半ばで、合わせて過半数を占め、「へこたれない研修」では「50代」（38.2%）が4割弱と最大である。このように研修プログラムによって、参加者の年齢層の構成比に偏りが見られる。

### (3)最終学歴

最終学歴の割合をみると（図表4-1-3参照）、全体では「四年制大学卒」（44.8%）が4割台半ばで最も多く、次いで「高校卒」（24.0%）が2割台半ば、「短大・専門学校卒」（14.6%）と「専修・各種学校卒」（13.5%）が1割台半ばと続く。「大学院修了」（3.1%）と「中学校卒」（1.0%）は極めて少なかった。



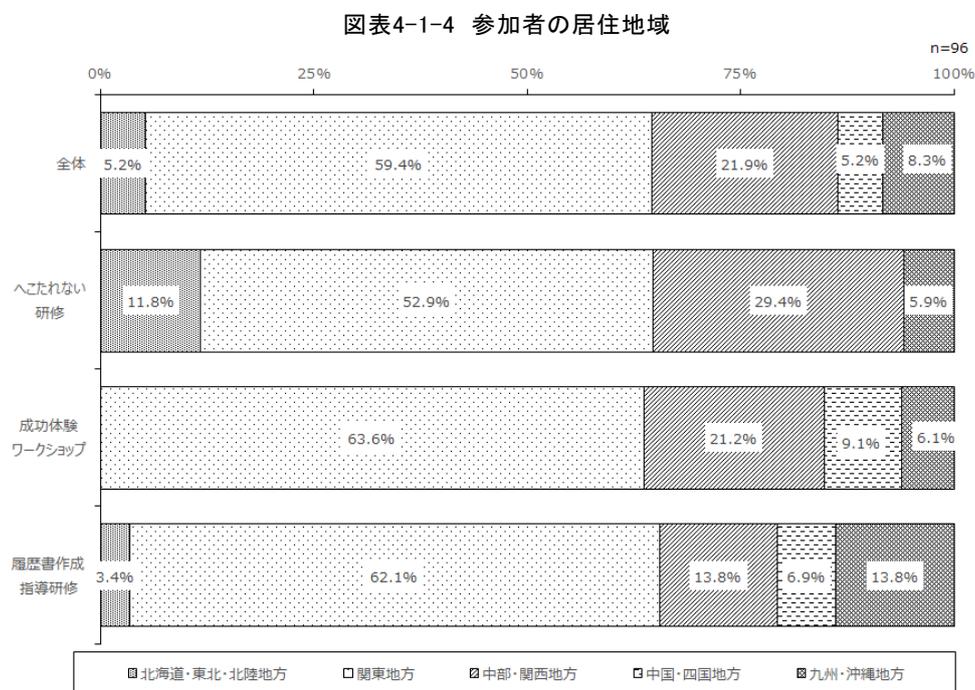
研修内容別にみると、最終学歴の割合はいずれも「四年制大学卒」が最も多いが、詳細にみると、それぞれの内訳は異なる。「へこたれない研修」では「四年制大学卒」（38.2%）が4割弱で最も多く、次いで「高校卒」（26.5%）が2割台半ば、「短大・高等専門学校卒」（20.6%）が2割強、「専修・各種学校卒」（14.7%）が1割台半ばであった。

「成功体験ワークショップ」では「四年制大学卒」（42.4%）が4割強で最も多く、次いで「高校卒」（27.3%）が3割弱、「専修・各種学校卒」（12.1%）が1割強、「短大・高等専門学校卒」（9.1%）が1割弱で続く。「中学卒」（3.0%）と「大学院修了」（6.1%）は極めて少なかったものの、他のグループと比べると多かった。

「履歴書作成指導研修」では「四年制大学卒」（55.2%）が5割台半ばと最も多く、次いで「高校卒」（17.2%）が2割弱、「専修・各種学校卒」と「短大・高等専門学校卒」（13.8%）がともに1割強であった。

#### (4) 居住地

居住地別の割合をみると（図表4-1-4参照）、全体では「関東地方」（59.4%）が6割弱で最も多く、次いで「中部・関西地方」（21.9%）が2割強、「九州・沖縄地方」（8.3%）が1割弱と続く。「北海道・東北・北陸地方」（5.2%）と「中国・四国地方」（5.2%）はともに1割を切り、少なかった。



研修内容別にみても、居住地の割合はいずれも「関東地方」が最も多い。しかし、詳細にみると、それぞれの内訳は異なる。「関東地方」の割合をみると「成功体験ワークショップ」（63.6%）と「履歴書作成指導研修」（62.1%）が6割を超えるが、「へこたれない研修」（52.9%）では5割強にとどまる。その一方で「へこたれない研修」では「中部・関西地方」（29.4%）が3割弱、「北海道・東北・北陸地方」（11.8%）が1割強を占め、他グループと比較して多い。また「履歴書作成指導研修」では「九州・沖縄地方」（13.8%）が1割を超え、他グループと比較して多い。

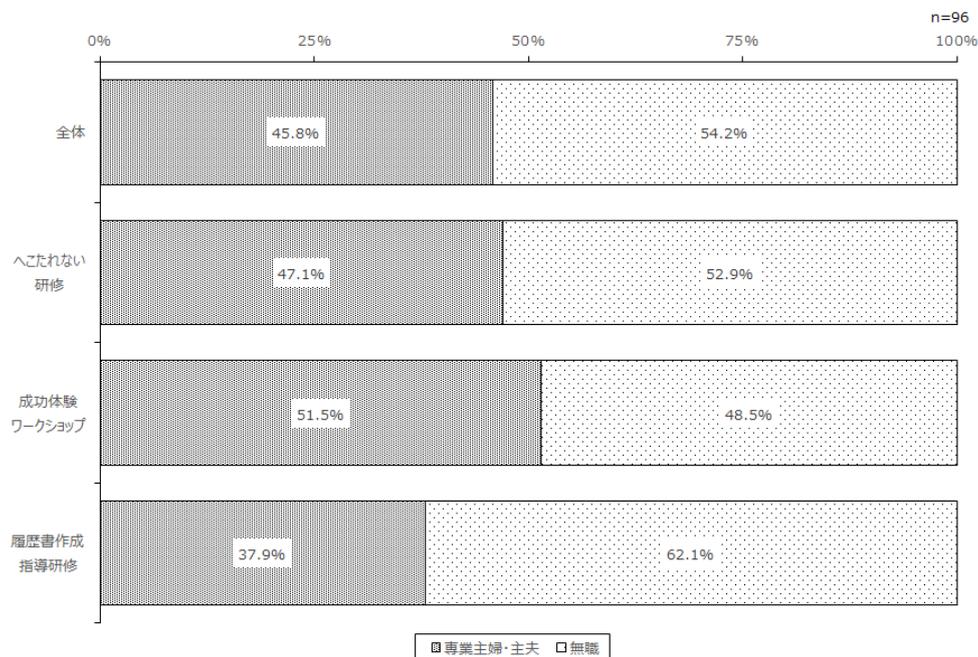
## 2 就業経験

### (1) 調査時の就業状況

調査時の就業状況の割合をみると（図表4-1-5参照）、全体では「無職」（54.2%）が5割台半ばであり、過半数を占める。「無職」の割合は「へこたれない研修」（52.9%）が5割強、「履歴書作成指導研修」（62.1%）が6割強であり、ともに過半数を占める。「成功体験ワークショップ」（48.5%）においては5割弱であり、「専業主婦・主夫」（51.5%）よりもやや少ない。

これらの傾向は性別の割合と類似しており、男性の参加者のほとんどが「無職」（92.7%）であり、女性の参加者の7割近くが「専業主婦・主夫」（69.1%）であったことを反映している。

図表4-1-5 参加者の就業状況

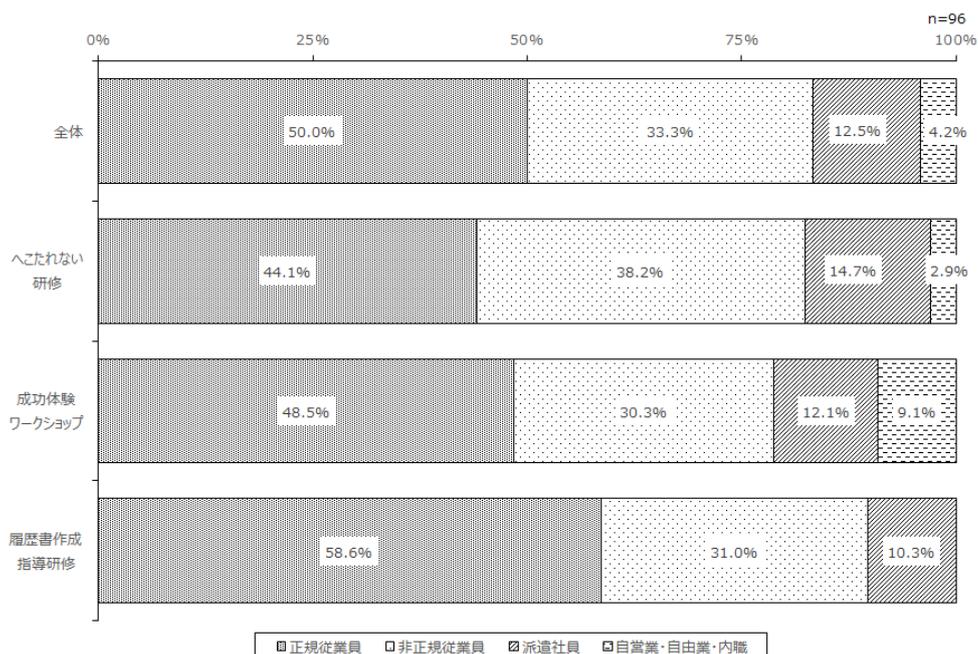


### (2) 前職の就業形態

前職の就業形態別の割合をみると（図表4-1-6参照）、全体では「正規従業員」（50.0%）が5割で最も多く、次いで「非正規従業員」（33.3%）が3割強、「派遣社員」（12.5%）が1割強、「自営業・自由業・内職」（4.2%）が1割を切り、少なかった。

研修内容別にみると、前職の就業形態別の割合はいずれも「正規従業員」が最も多いが、詳細にみると、それぞれの内訳は異なる。「正規従業員」の割合をみると、「履歴書作成指導研修」（58.6%）では6割弱であるが、「へこたれない研修」（44.1%）と「成功体験ワークショップ」（48.5%）では4割台半ばから5割弱に止まる。

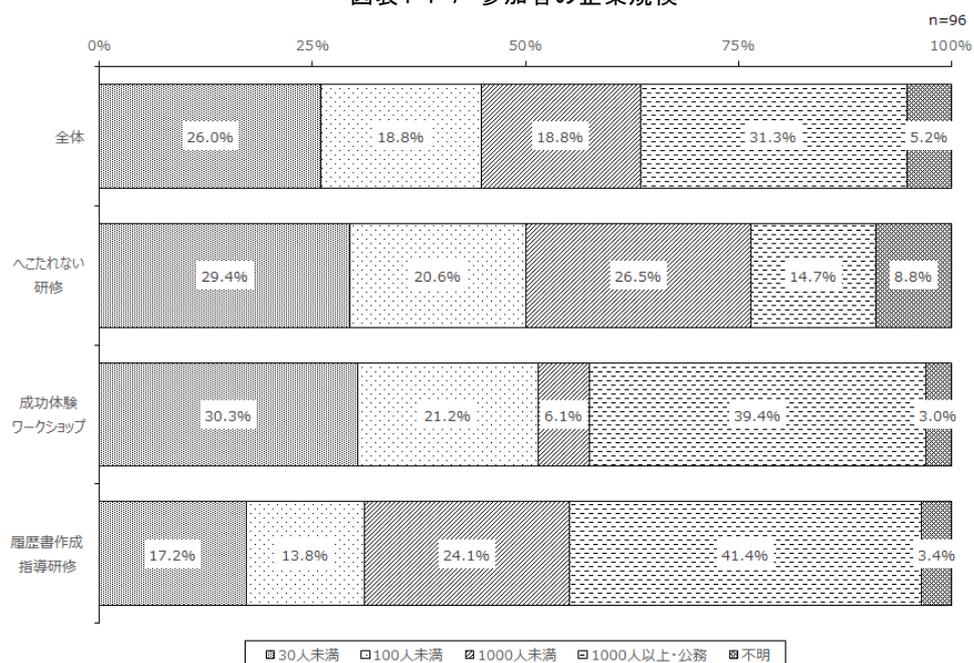
図表4-1-6 参加者の就業形態



### (3) 前職の就業先の会社の規模

前職の企業規模の割合をみると（図表4-1-7参照）、全体では「1000人以上・公務」(31.3%)が3割強で最も多く、次いで「30人未満」(26.0%)が2割台半ば、「100人未満」(18.8%)と「1000人未満」(18.8%)がともに2割弱で続く。「不明」(5.2%)が1割を切り、少なかった。

図表4-1-7 参加者の企業規模



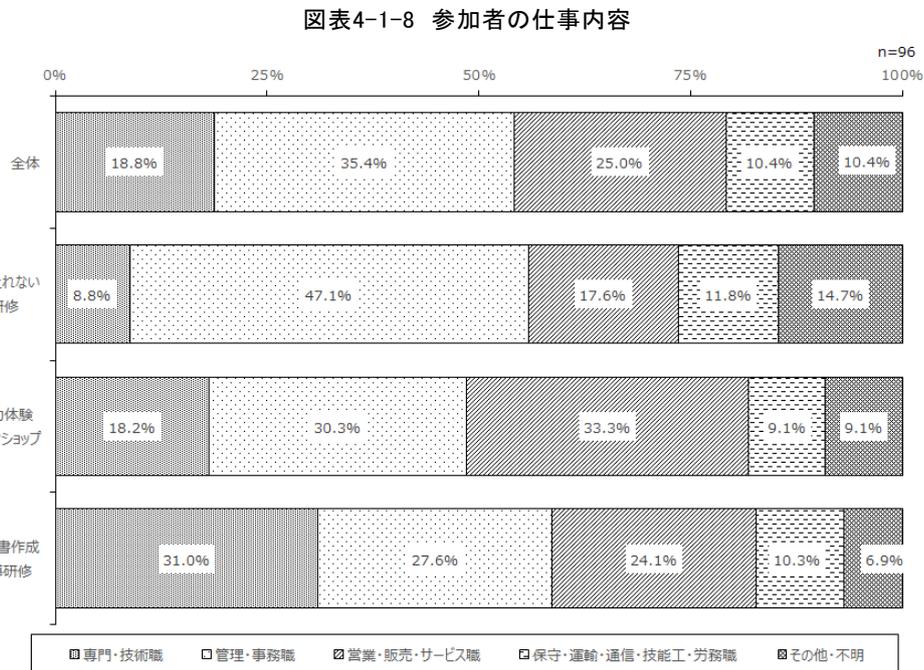
研修内容により前職の企業規模の割合が異なり、「へこたれない研修」では「30人未満」(29.4%)が3割弱で最も多く、次いで「1000人未満」(26.5%)が2割台半ば、「100人未満」(20.6%)が2割強、「1000人以上・公務」(14.7%)が1割台半ばで続く。「不明」(8.8%)は1割を切り、少なかった。

「成功体験ワークショップ」では「1000人以上・公務」(39.4%)が4割弱で最も多く、次いで「30人未満」(30.3%)が3割強、「100人未満」(21.2%)が2割強で続く。「1000人未満」(6.1%)と「不明」(3.0%)はともに1割を切り、少なかった。

「履歴書作成指導研修」では「1000人以上・公務」(41.4%)が4割強と最も多く、次いで「1000人未満」(24.1%)が2割台半ば、「30人未満」(17.2%)が2割弱、「100人未満」(13.8%)が1割強で続く。「不明」(3.4%)は1割を切り、少なかった。

#### (4)前職の仕事内容

前職の仕事内容の割合をみると(図表4-1-8参照)、全体では「管理・事務職」(35.4%)が3割台半ばで最も多く、次いで「営業・販売・サービス職」(25.0%)が2割台半ば、「専門・技術職」(18.8%)が2割弱、「保守・運輸・通信・技能工・労務職」(10.4%)と「その他・不明」(10.4%)がともに1割強で続く。



研修内容により前職の仕事内容の割合が異なり、「へこたれない研修」では「管理・事務職」(47.1%)が5割弱で最も多く、次いで「営業・販売・サービス職」(17.6%)が2割弱、「その他・不明」(14.7%)が1割台半ば、「保守・運輸・通信・技能工・労務職」(11.8%)が1割強で続く。「専門・技術職」(8.8%)は1割を切り、少なかった。

「成功体験ワークショップ」では「営業・販売・サービス職」（33.3%）が3割強で最も多く、次いで「管理・事務職」（30.3%）が約3割、「専門・技術職」（18.2%）が2割弱で続く。「保守・運輸・通信・技能工・労務職」と「その他・不明」（9.1%）はともに1割を切り、少なかった。

「履歴書作成指導研修」では「専門・技術職」（31.0%）が3割強と最も多く、次いで「管理・事務職」（27.6%）が3割弱、「営業・販売・サービス職」（24.1%）が2割台半ば、「保守・運輸・通信・技能工・労務職」（10.3%）が1割強で続く。「その他・不明」（6.9%）は1割を切り、少なかった。

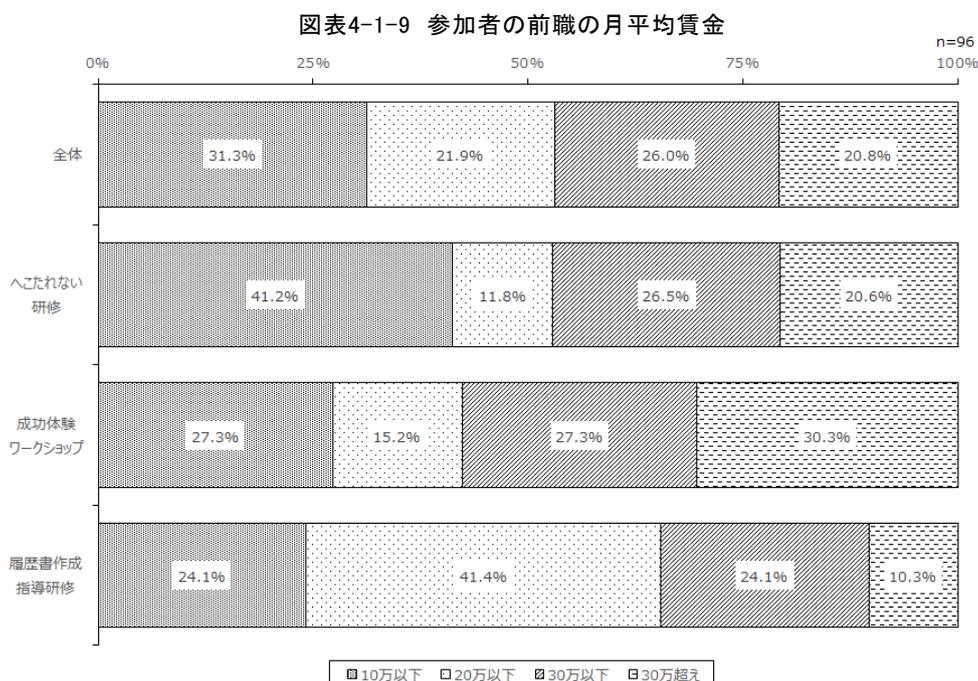
### (5)前職の月平均賃金

前職での1ヶ月の平均賃金の割合をみると(図表4-1-9参照)、全体では「10万円以下」(31.3%)が3割強で最も多く、次いで「30万円以下」(26.0%)が2割台半ば、「20万円以下」(21.9%)が2割強、「30万円超え」(20.8%)が約2割であった。

研修内容によりその割合が異なり、「へこたれない研修」では「10万円以下」(41.2%)が4割強で最も多く、次いで「30万円以下」(26.5%)が2割台半ば、「30万円超え」(20.6%)が2割強、「20万円以下」(11.8%)が1割強で続く。

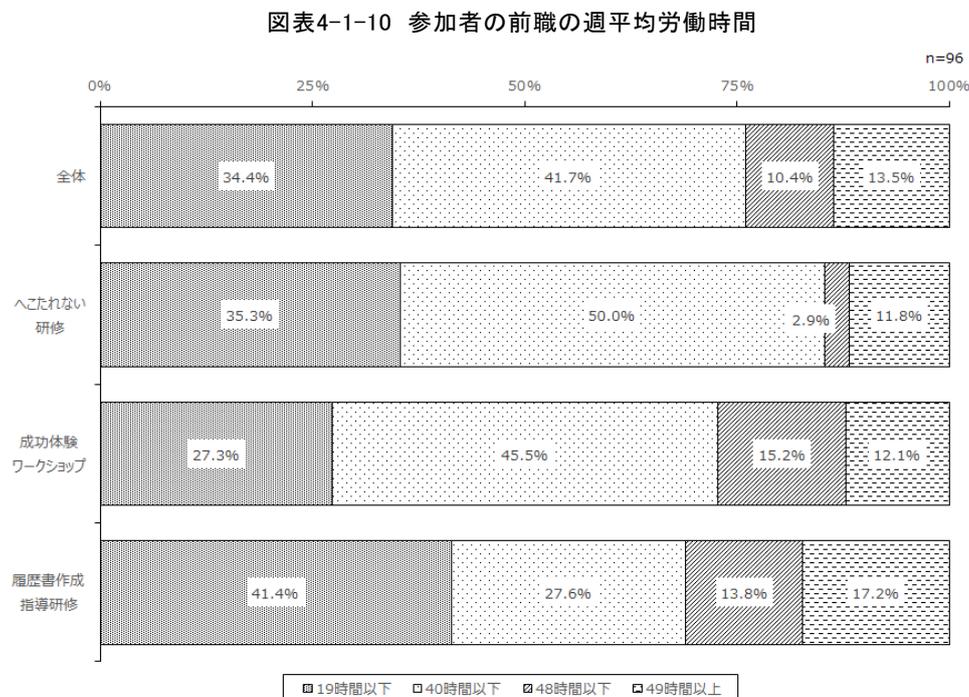
「成功体験ワークショップ」では「30万円超え」(30.3%)が3割強で最も多く、次いで「10万円以下」(27.3%)、「30万円以下」(27.3%)がともに3割弱、「20万円以下」(15.2%)が1割台半ばで続く。

「履歴書作成指導研修」では「20万円以下」(41.4%)が4割強と最も多く、次いで「10万円以下」(24.1%)、「30万円以下」(24.1%)がともに2割台半ば、「30万円超え」(10.3%)が1割強で続く。



## (6) 前職の週平均労働時間

前職での1週間の平均労働時間の割合をみると（図表4-1-10参照）、全体では「40時間以下」（41.7%）が4割強で最も多く、次いで「19時間以下」（34.4%）が3割台半ば、「49時間以上」（13.5%）が1割強、「48時間以下」（10.4%）が約1割であった。



研修内容により前職の労働時間の割合が異なり、「へこたれない研修」では「40時間以下」（50.0%）が5割で最も多く、次いで「19時間以下」（35.3%）が3割台半ば、「49時間以上」（11.8%）が1割強で続く。「48時間以下」（2.9%）は1割を切り、低かった。

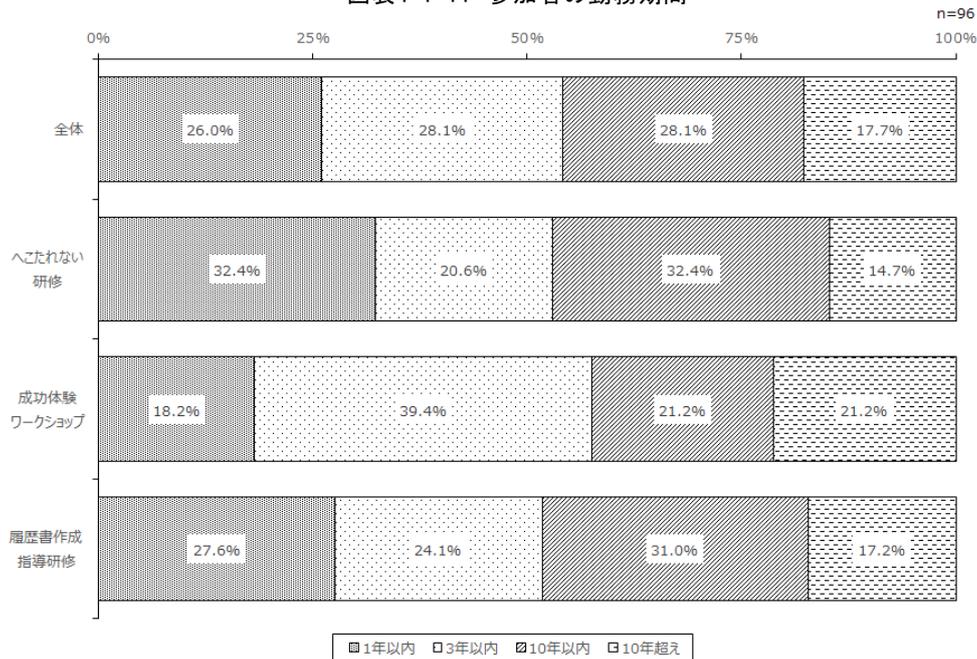
「成功体験ワークショップ」では「40時間以下」（45.5%）が4割台半ばで最も多く、次いで「19時間以下」（27.3%）が3割弱、「48時間以下」（15.2%）が1割台半ば、「49時間以上」（12.1%）が1割強で続く。

「履歴書作成指導研修」では「19時間以下」（41.4%）が4割強と最も多く、次いで「40時間以下」（27.6%）が3割弱、「49時間以上」（17.2%）が2割弱、「48時間以下」（13.8%）が1割強で続く。

## (7) 前職の勤務期間

前職での勤務期間の割合をみると（図表4-1-11参照）、全体では「3年以内」（28.1%）、「10年以内」（28.1%）がともに3割弱で最も多く、次いで「1年以内」（26.0%）が2割台半ば、「10年超え」（17.7%）が2割弱であった。

図表4-1-11 参加者の勤務期間



研修内容により前職での勤務期間の割合が異なり、「へこたれない研修」では「1年以内」（32.4%）、「10年以内」（32.4%）がともに3割強で最も多く、次いで「3年以内」（20.6%）が2割強、「10年超え」（14.7%）が1割台半ばで続く。

「成功体験ワークショップ」では「3年以内」（39.4%）が4割弱で最も多く、次いで「10年以内」（21.2%）、「10年超え」（21.2%）がともに2割強、「1年以内」（18.2%）が2割弱で続く。

「履歴書作成指導研修」では「10年以内」（31.0%）が3割強と最も多く、次いで「1年以内」（27.6%）が3割弱、「3年以内」（24.1%）が2割台半ば、「10年超え」（17.2%）が2割弱で続く。

### 3 就業と研修受講の希望

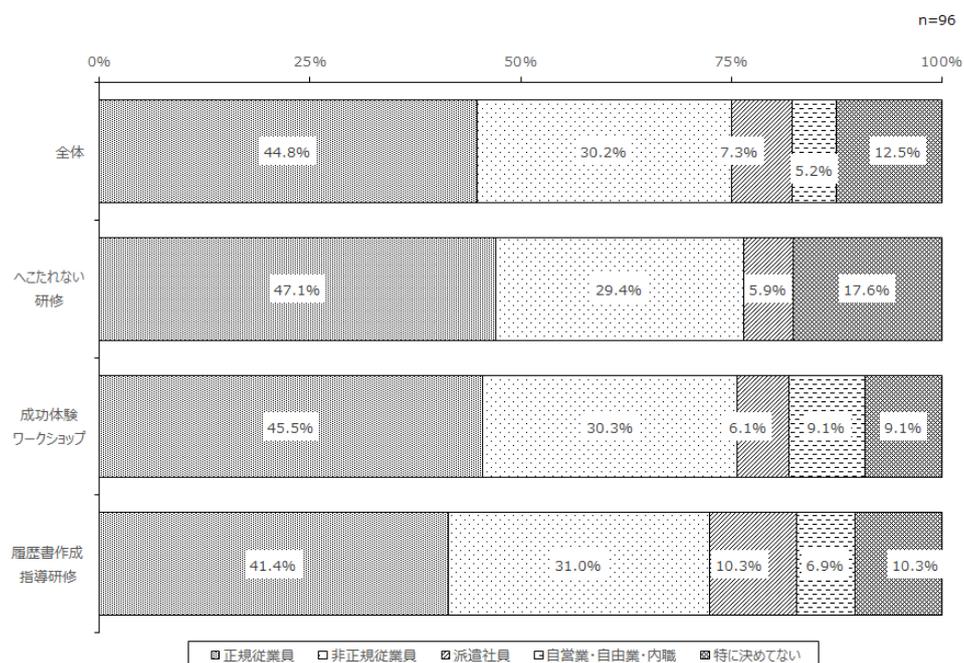
#### (1) 希望の就業形態

参加者の全員が失業中であり、仕事を探している状態であるが、希望の就業形態の割合をみると（図表4-1-12参照）、全体では「正規従業員」（44.8%）が4割台半ばで最も多く、次いで「非正規従業員」（30.2%）が3割強、「特に決めていない」（12.5%）が1割強で続く。

「派遣社員」（7.3%）と「自営業・自由業・内職」（5.2%）はともに1割を切り、低かった。

研修内容別にみると、希望の就業形態の割合はいずれも「正規従業員」が最も多く、その内訳もほぼ類似していた。しかし、その構成比はやや異なるところがあり、「成功体験ワークショップ」と「履歴書作成指導研修」では内訳に大きな差はないが、「へこたれない研修」では他の研修プログラムよりも「特に決めていない」（17.6%）が2割弱と多かった。

図表4-1-12 参加者の希望の就業形態



## (2) 希望の仕事内容

希望する仕事内容の割合をみると(図表 4-1-13 参照)、全体では「管理・事務職」(40.6%)が4割強で最も多く、次いで「その他・特に決めていない」(28.1%)が3割弱、「専門・技術職」(16.7%)が1割台半ば、「営業・販売・サービス職」(10.4%)が1割強で続く。「保守・運輸・通信・技能工・労務職」(4.2%)は1割を切り、低かった。

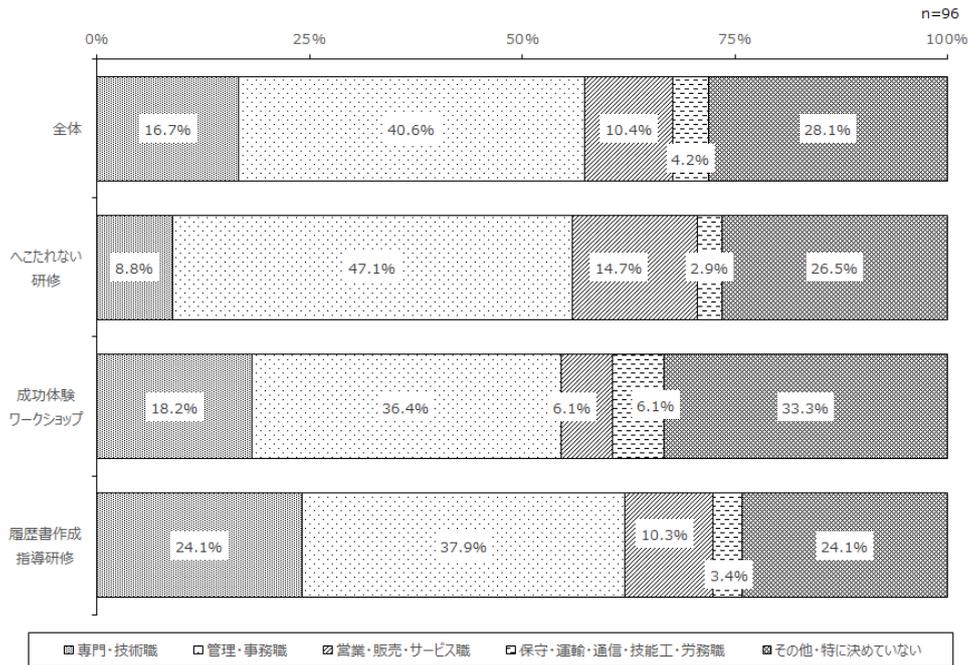
研修内容別にみると、希望する仕事内容の割合はいずれも「管理・事務職」が最も多いが、詳細にみると、それぞれの内訳は異なる。

「へこたれない研修」では「管理・事務職」(47.1%)が5割弱で最も多く、次いで「その他・特に決めていない」(26.5%)が2割台半ば、「営業・販売・サービス職」(14.7%)が1割台半ばで続き、「専門・技術職」(8.8%)と「保守・運輸・通信・技能工・労務職」(2.9%)はともに1割を切り、低かった。

「成功体験ワークショップ」では「管理・事務職」(36.4%)と「その他・特に決めていない」(33.3%)が3割台半ばと最も多く、次いで「専門・技術職」(18.2%)が2割弱で続く。「営業・販売・サービス職」(6.1%)と「保守・運輸・通信・技能工・労務職」(6.1%)はともに1割を切り、低かった。

「履歴書作成指導研修」では「管理・事務職」(37.9%)が4割弱と最も多く、次いで「専門・技術職」(24.1%)、「その他・特に決めていない」(24.1%)がともに2割台半ば、「営業・販売・サービス職」(10.3%)が1割強で続く。「保守・運輸・通信・技能工・労務職」(3.4%)は1割を切り、少なかった。

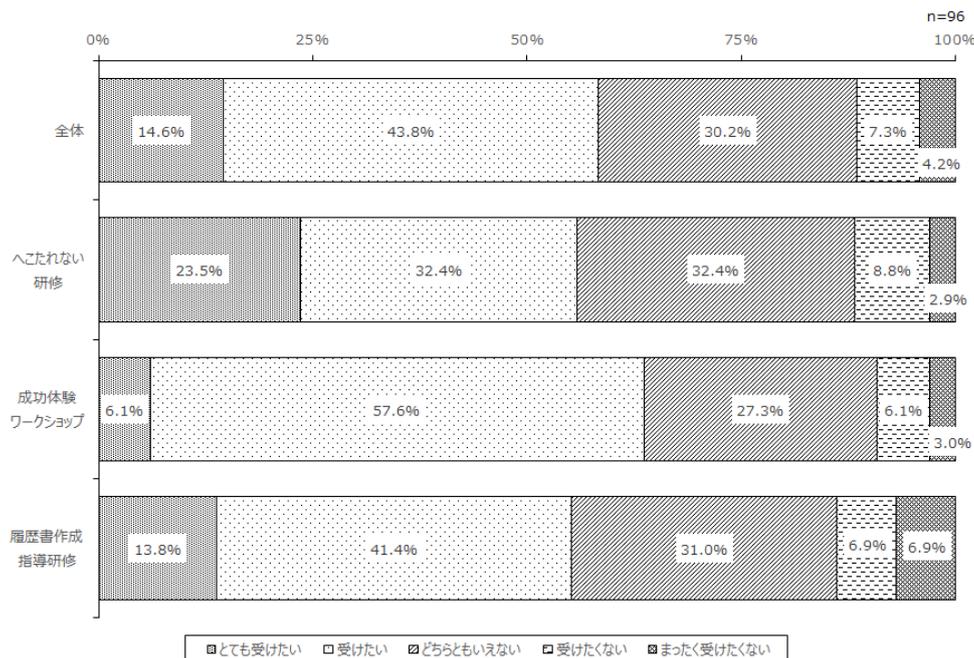
図表4-1-13 参加者の希望する仕事内容



### (3) 研修受講の希望

就職支援を目的とした研修を受けることの希望の割合をみると（図表4-1-14参照）、全体では「受けない」（43.8%）が4割台半ばと最も多く、次いで「どちらともいえない」（30.2%）が3割強、「とても受けない」（14.6%）が1割台半ばで続く。「受けない」（7.3%）と「まったく受けない」（4.2%）はともに1割を切り、低かった。

図表4-1-14 参加者の研修受講の希望



研修内容別にみると、研修の希望の割合はいずれも「受けたい」が最も多く、「とても受けたい」を合わせると肯定的評価の割合が過半数以上を占めるが、詳細にみると、それぞれの内訳は異なる。

「へこたれない研修」では「受けたい」（32.4%）、「どちらともいえない」（32.4%）がともに3割強と最も多く、次いで「とても受けたい」（23.5%）が2割強で続く。「受けたくない」（8.8%）と「まったく受けたくない」（2.9%）はともに1割を切り、低かった。

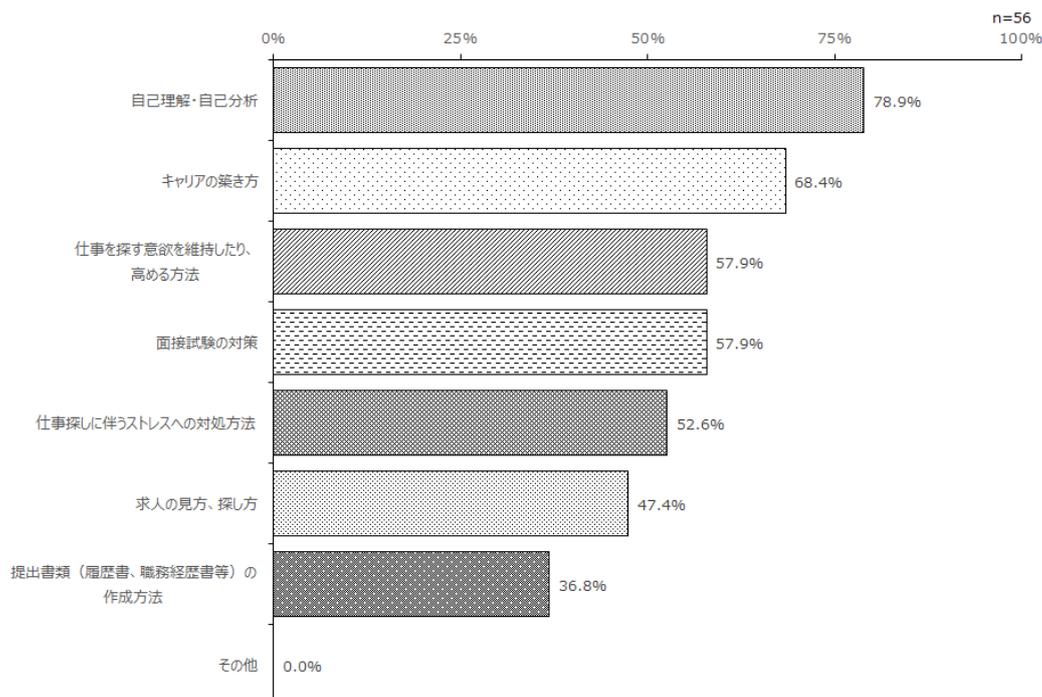
「成功体験ワークショップ」では「受けたい」（57.6%）が6割弱で最も多く、次いで「どちらともいえない」（27.3%）が3割弱で続く。「とても受けたい」（6.1%）、「受けたくない」（6.1%）、「まったく受けたくない」（3.0%）はいずれも1割を切り、低かった。

「履歴書作成指導研修」では「受けたい」（41.4%）が4割強と最も多く、次いで「どちらともいえない」（31.0%）が3割強、「とても受けたい」（13.8%）が1割強で続く。「受けたくない」（6.9%）と「まったく受けたくない」（6.9%）はともに1割を切り、低かった。

#### (4) 希望する研修内容

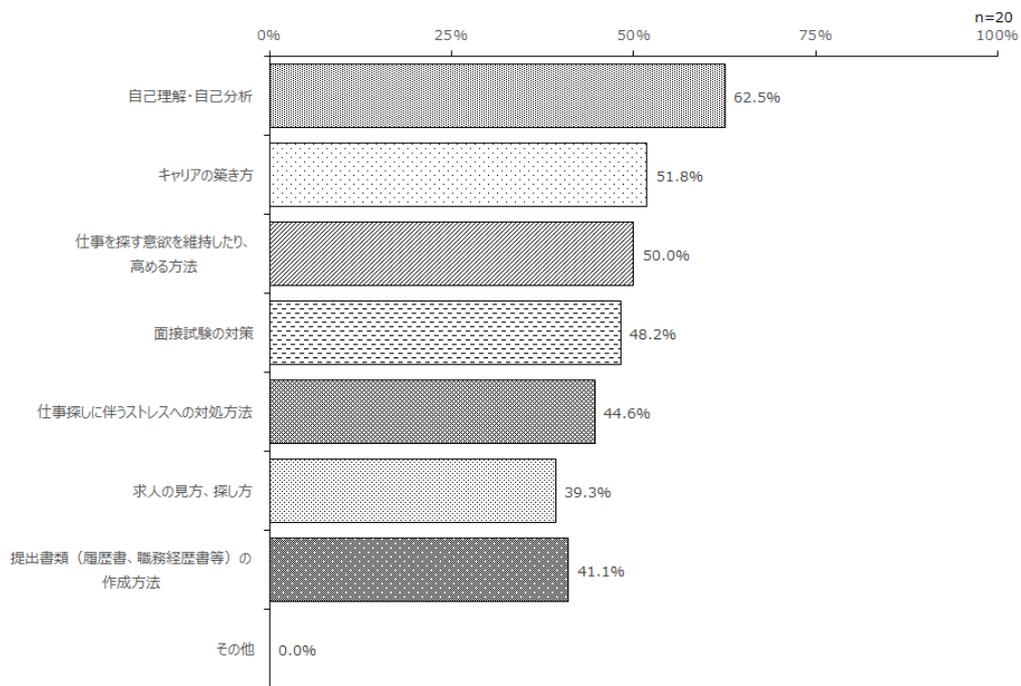
研修の希望者のうち、希望する研修内容の割合をみると（図表4-1-15参照）、全体では、「自己理解・自己分析」（78.9%）が8割弱で最も多く、次いで「キャリアの築き方」（68.4%）が7割弱、「仕事を探す意欲を維持したり、高める方法」（57.9%）と「面接試験の対策」（57.9%）がともに6割弱、「仕事探しに伴うストレスへの対処方法」（52.6%）が5割強、「求人の見方、探し方」（47.4%）が5割弱、「提出書類（履歴書、職務経歴書等）の作成方法」（36.8%）は3割台半ばで続く。

図表4-1-15 参加者の希望する研修内容



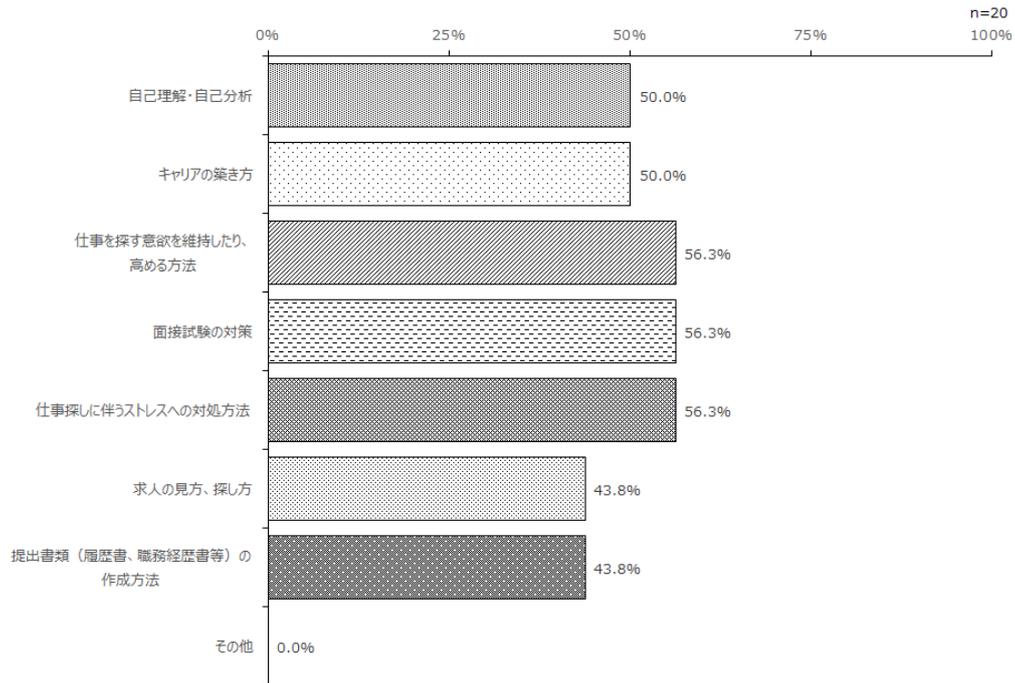
研修内容により、希望する研修内容の割合が異なり、「へこたれない研修」では「自己理解・自己分析」（62.5%）が6割強で最も多く、次いで「キャリアの築き方」（51.8%）が5割強、「仕事を探す意欲を維持したり、高める方法」（50.0%）が5割、「面接試験の対策」（48.2%）が5割弱、「仕事探しに伴うストレスへの対処方法」（44.6%）が4割台半ば、「提出書類の作成方法」（41.1%）が4割強、「求人の見方、探し方」（39.3%）が4割弱で続く（図表4-1-16参照）。

図表4-1-16 へこたれない研修参加者の希望する研修内容



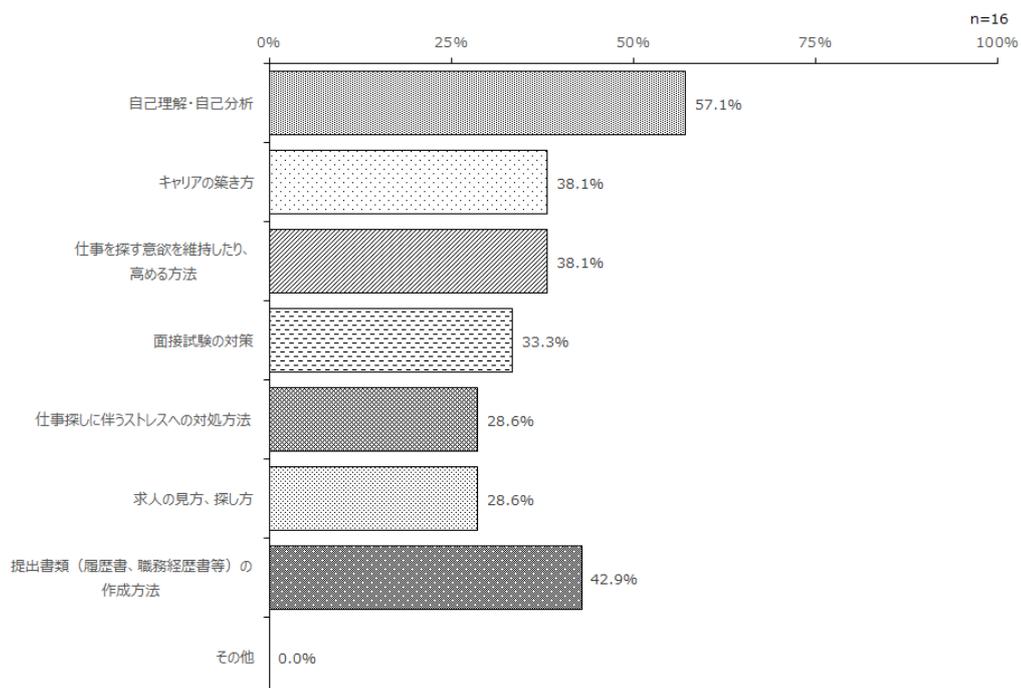
「成功体験ワークショップ」では「仕事を探す意欲を維持したり、高める方法」（56.3%）、「面接試験の対策」（56.3%）、「仕事探しに伴うストレスへの対処方法」（56.3%）がいずれも5割台半ばで最も多く、次いで「自己理解・自己分析」（50.0%）、「キャリアの築き方」（50.0%）がいずれも5割、「求人の見方、探し方」（43.8%）、「提出書類の作成方法」（43.8%）がともに4割強と続く（図表4-1-17参照）。

図表4-1-17 成功体験ワークショップ参加者の希望する研修内容



「履歴書作成指導研修」では「自己理解・自己分析」（57.1%）が5割台半ばと最も多く、次いで「提出書類の作成方法」（42.9%）が4割強、「キャリアの築き方」（38.1%）、「仕事を探す意欲を維持したり、高める方法」（38.1%）がともに4割弱、「面接試験の対策」（33.3%）が3割台半ば、「仕事探しに伴うストレスへの対処方法」（28.6%）と「求人の方、探し方」（28.6%）が3割弱で続く（図表4-1-18参照）。

図表4-1-18 履歴書作成指導研修参加者の希望する研修内容

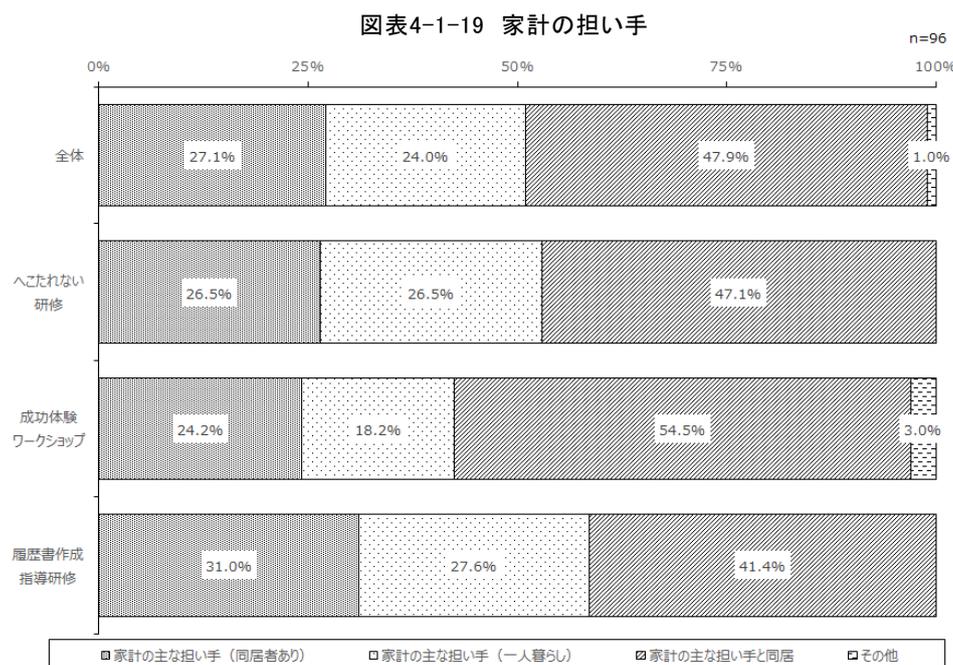


## 4 経済状況

### (1) 家計の担い手

家計の担い手の割合をみると（図表4-1-19参照）、全体では「家計の主な担い手と同居」（47.9%）が5割弱と最も多く、次いで「家計の主な担い手（同居者あり）」（27.1%）が3割弱、「家計の主な担い手（一人暮らし）」（24.0%）が2割台半ばで続く。「その他」（1.0%）と極めて少なかった。

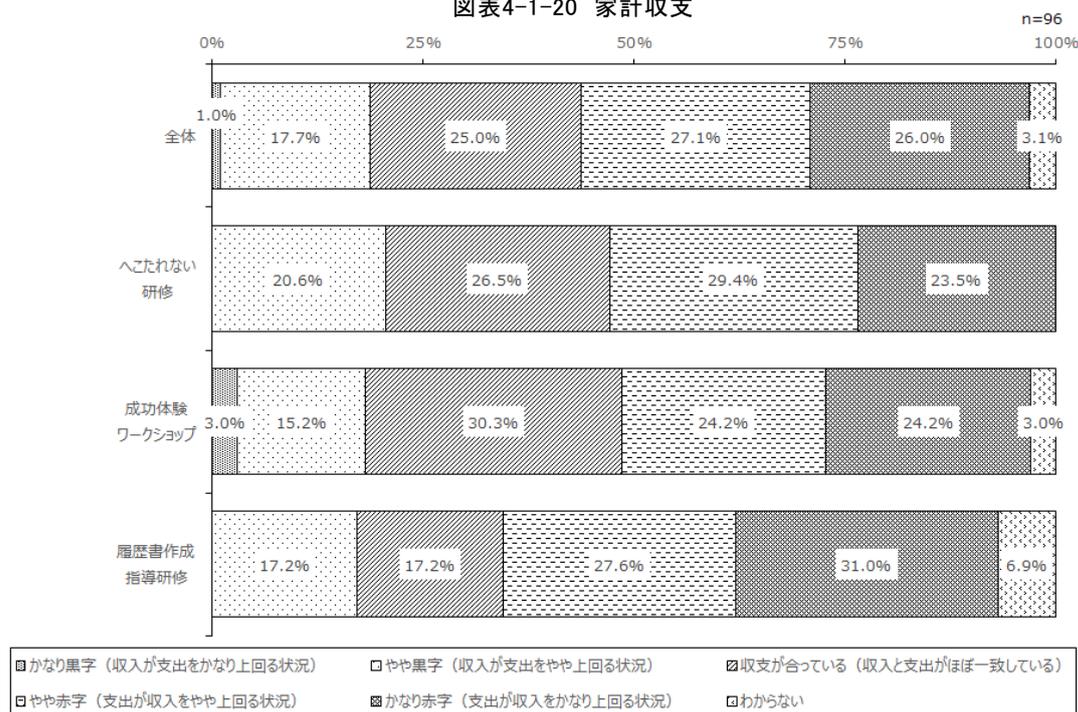
研修内容別にみると、家計の担い手はいずれも「家計の主な担い手と同居」が最も多いが、詳細にみると、それぞれの内訳は異なる。「家計の主な担い手と同居」の割合をみると「へこたれない研修」（47.1%）と「履歴書作成指導研修」（41.4%）は4割台の一方、「成功体験ワークショップ」（54.5%）では5割台半ばと他のグループに比べて多い。また「家計の主な担い手（一人暮らし）」をみると、「へこたれない研修」（26.5%）、「履歴書作成指導研修」（27.6%）は2割台半ばから3割弱である一方、「成功体験ワークショップ」（18.2%）では2割弱とやや低い。



### (2) 家計の収支

家計収支の割合をみると（図表4-1-20参照）、全体では「やや赤字」（27.1%）が3割弱と最も多く、次いで「かなり赤字」（26.0%）、「収支が合っている」（25.0%）がともに2割台半ば、「やや黒字」（17.7%）が2割弱で続く。「分からない」（3.1%）と「かなり黒字」（1.0%）は1割を切り、極めて少なかった。

図表4-1-20 家計収支



研修内容別にみると、「やや赤字」と「かなり赤字」を合わせた家計収支の赤字の割合は、「へこたれない研修」(52.9%)と「成功体験ワークショップ」(48.4%)が5割強から5割弱である一方、「履歴書作成指導研修」(58.6%)が6割弱と最も高かった。反対に家計の「収支が合っている」割合は、「へこたれない研修」(26.5%)と「成功体験ワークショップ」(30.3%)では2割台半ばから3割強である一方、「履歴書作成指導研修」(17.2%)では2割弱と低かった。

## 5 ハローワークサービスと雇用保険の利用状況

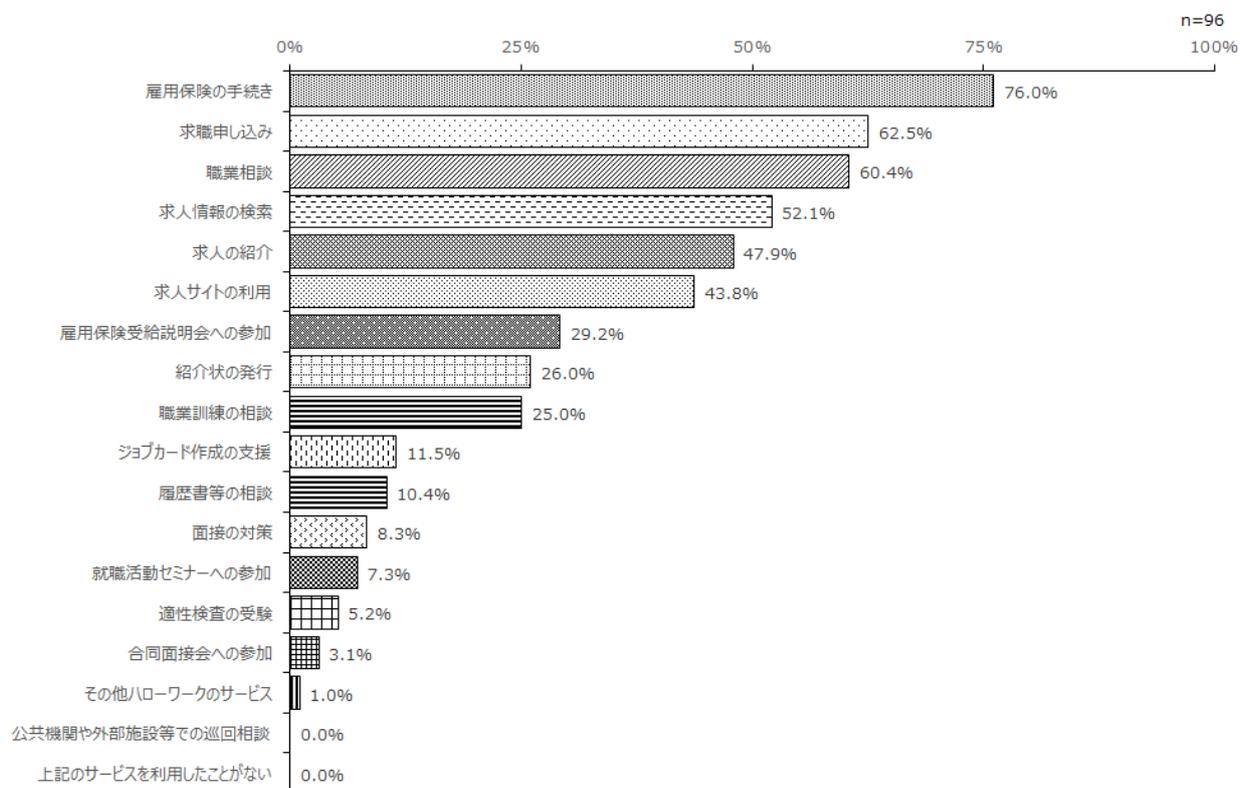
### (1) ハローワークサービスの利用経験

ハローワークサービスの利用経験の割合をみると(図表4-1-21参照)、全体では、「雇用保険の手続き」(76.0%)が7割台半ばで最も多く、次いで「求職申し込み」(62.5%)と「職業相談」(60.4%)がともに6割強、「求人情報の検索」(52.1%)が5割強、「求人の紹介」(47.9%)が5割弱、「求人サイトの利用」(43.8%)が4割台半ば、「雇用保険受給説明会への参加」(29.2%)は3割弱、「紹介状の発行」(26.0%)と「職業訓練の相談」(25.0%)がともに2割台半ば、「ジョブカード作成の支援」(11.5%)と「履歴書等の相談」(10.4%)がともに1割強で続く。「面接の対策」(8.3%)、「就職活動セミナーへの参加」(7.3%)、「適性検査の受検」(5.2%)、「合同面接会への参加」(3.1%)、「その他ハローワークのサービス」(1.0%)はいずれも1割を切り、少なかった。

「上記のサービスを利用したことがない」(0.0%)者は皆無であり、全員がハローワークを利用したことがある。これはモニター調査の対象者の条件と一致する(図表3-2-5参照)。

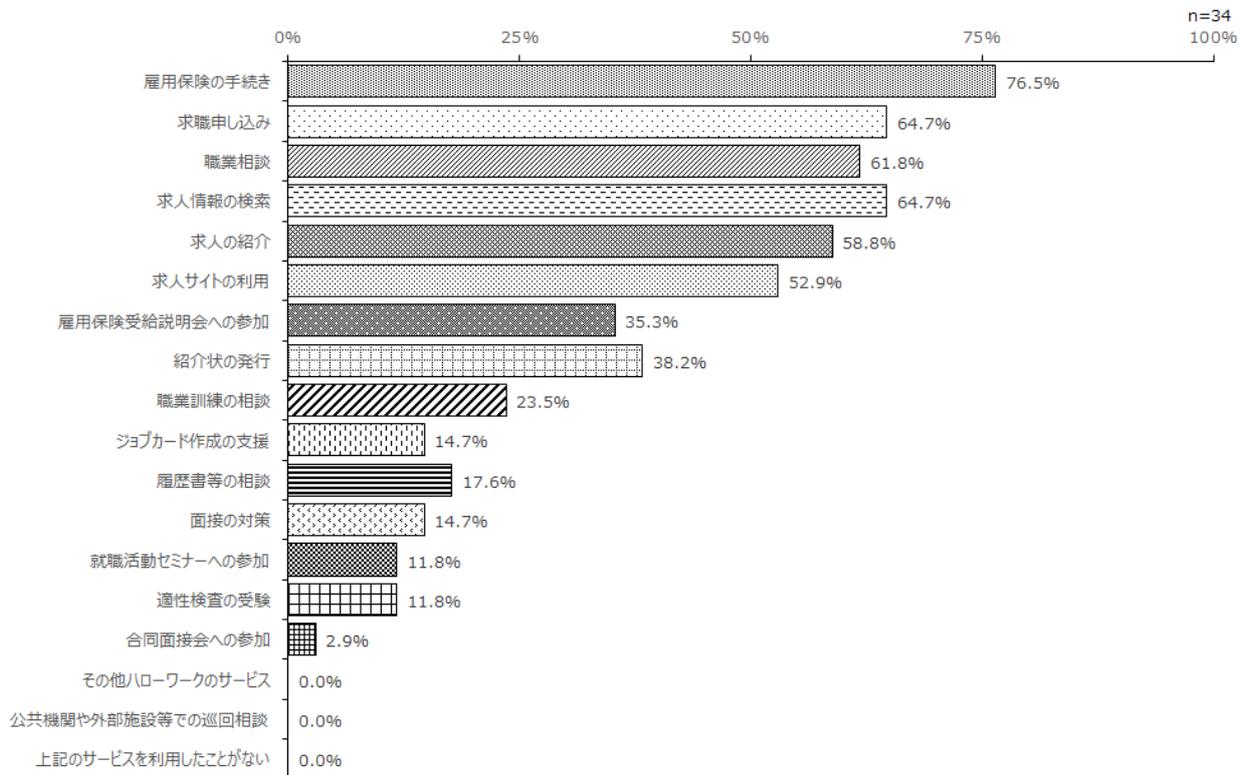
研修内容別にみると、ハローワークサービスの利用経験の割合はいずれも「雇用保険の手続き」が最も多いが、詳細にみると、それぞれの内訳は異なる。

図表4-1-21 ハローワークサービスの利用経験



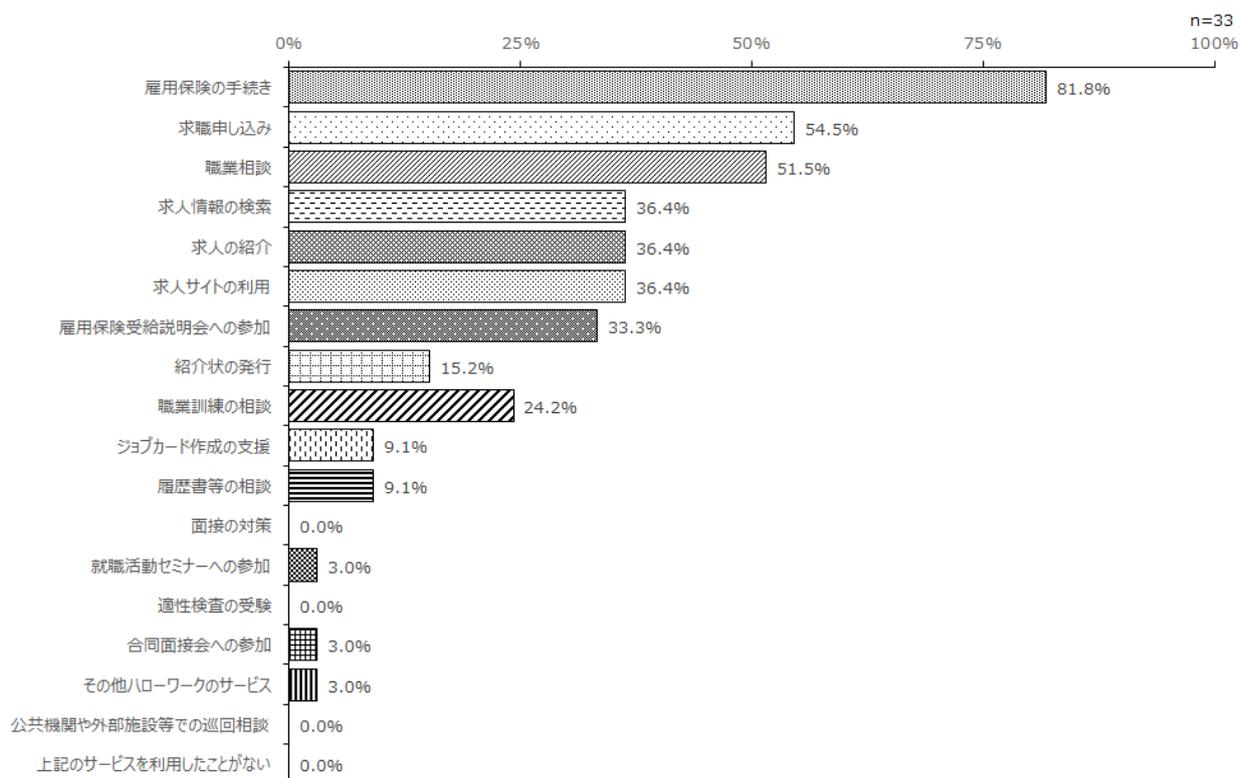
「へこたれない研修」では「雇用保険の手続き」（76.5%）が7割台半ばで最も多く、次いで「求職申し込み」（64.7%）と「求人情報の検索」（64.7%）がともに6割台半ば、「職業相談」（61.8%）が6割強、「求人の紹介」（58.8%）が6割弱、「求人サイトの利用」（52.9%）が5割強、「紹介状の発行」（38.2%）が4割弱、「雇用保険受給説明会への参加」（35.3%）が3割台半ば、「職業訓練の相談」（23.5%）が2割強、「履歴書等の相談」（17.6%）が2割弱、「ジョブカード作成の支援」（14.7%）と「面接試験の対策」（14.7%）がともに1割台半ば、「就職活動セミナーへの参加」（11.8%）と「適性検査の受験」（11.8%）がともに1割強、「合同面接会への参加」（2.9%）は1割を切り、極めて少なかった（図表4-1-22参照）。

図表4-1-22 へこたれない研修参加者のハローワークの利用経験



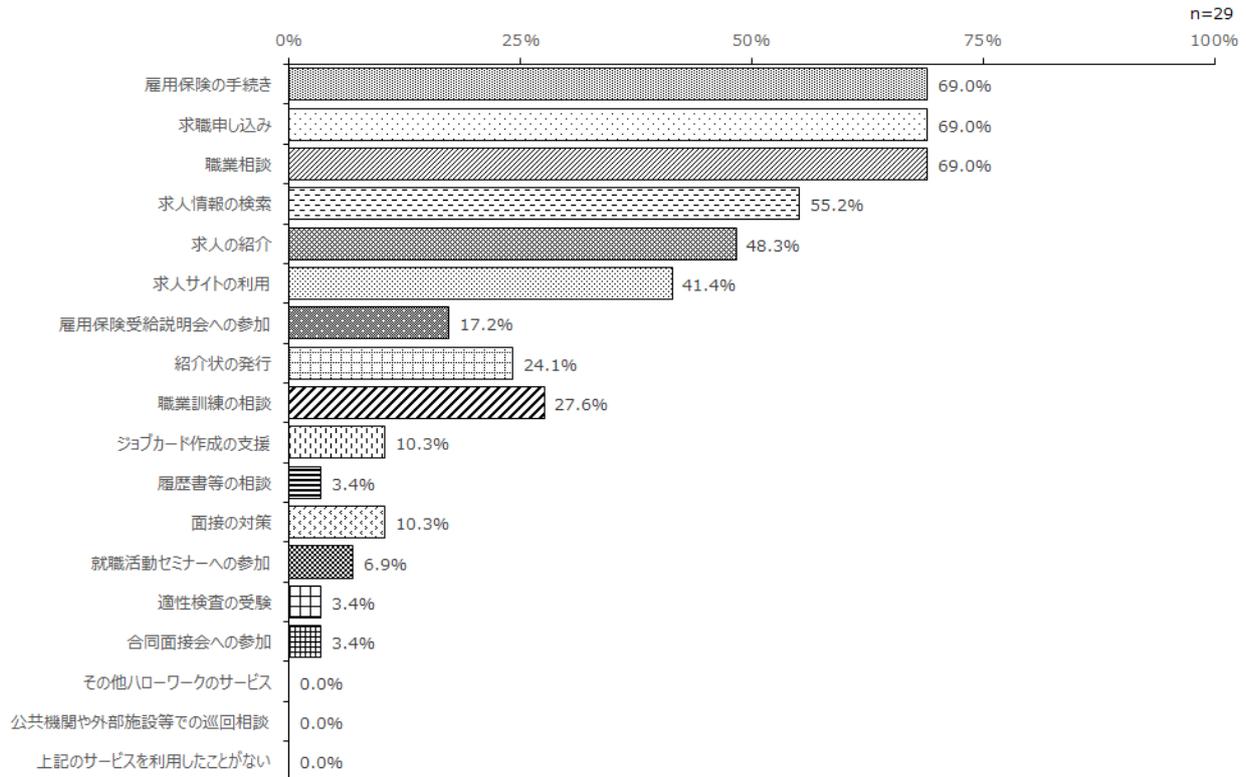
「成功体験ワークショップ」では「雇用保険の手続き」（81.8%）が8割強で最も多く、次いで「求職申し込み」（54.5%）が5割台半ば、「職業相談」（51.5%）が5割強、「求人情報の検索」（36.4%）、「求人の紹介」（36.4%）、「求人サイトの利用」（36.4%）、「雇用保険受給説明会への参加」（33.3%）はいずれも3割台半ば、「職業訓練の相談」（24.2%）が2割台半ば、「紹介状の発行」（15.2%）は1割台半ば、「ジョブカード作成の支援」（9.1%）、「履歴書等の相談」（9.1%）が1割弱、「就職活動セミナーへの参加」（3.0%）、「合同面接会への参加」（3.0%）、「その他ハローワークのサービス」（3.0%）は極めて少なかった（図表4-1-23参照）。

図表4-1-23 成功体験ワークショップ参加者のハローワークの利用経験



「履歴書作成指導研修」では「雇用保険の手続き」(69.0%)、「求職申し込み」(69.0%)、「職業相談」(69.0%)がいずれも7割弱で最も多く、次いで「求人情報の検索」(55.2%)が5割台半ば、「求人の紹介」(48.3%)が5割弱、「求人サイトの利用」(41.4%)が4割強、「職業訓練の相談」(27.6%)と「紹介状の発行」(24.1%)がともに2割台半ば、「雇用保険受給説明会への参加」(17.2%)が2割弱、「ジョブカード作成の支援」(10.3%)と「面接試験の対策」(10.3%)がともに1割強で続く。「就職活動セミナーへの参加」(6.9%)、「履歴書等の相談」(3.4%)、「適性検査の受験」(3.4%)、「合同面接会への参加」(3.4%)はいずれも1割を切り、低かった(図表4-1-24参照)。

図表4-1-24 履歴書作成指導研修参加者のハローワークの利用経験



## (2) 雇用保険の給付状況

雇用保険の給付状況の割合をみると（図表4-1-25参照）、全体では「手続きはしていない」（37.5%）が4割弱と最も多く、次いで「現在、給付を受けている」（28.1%）が3割弱、「給付を受けていたが、現在は終了している」（18.8%）が2割弱、「待機期間、給付制限期間、失業の認定を受けている」（14.6%）は1割台半ばで続く。「その他」（1.0%）と極めて少なかった。

研修内容別にみると、雇用保険の給付状況はいずれも「手続きはしていない」が最も多いが、詳細にみると、それぞれの内訳は異なる。

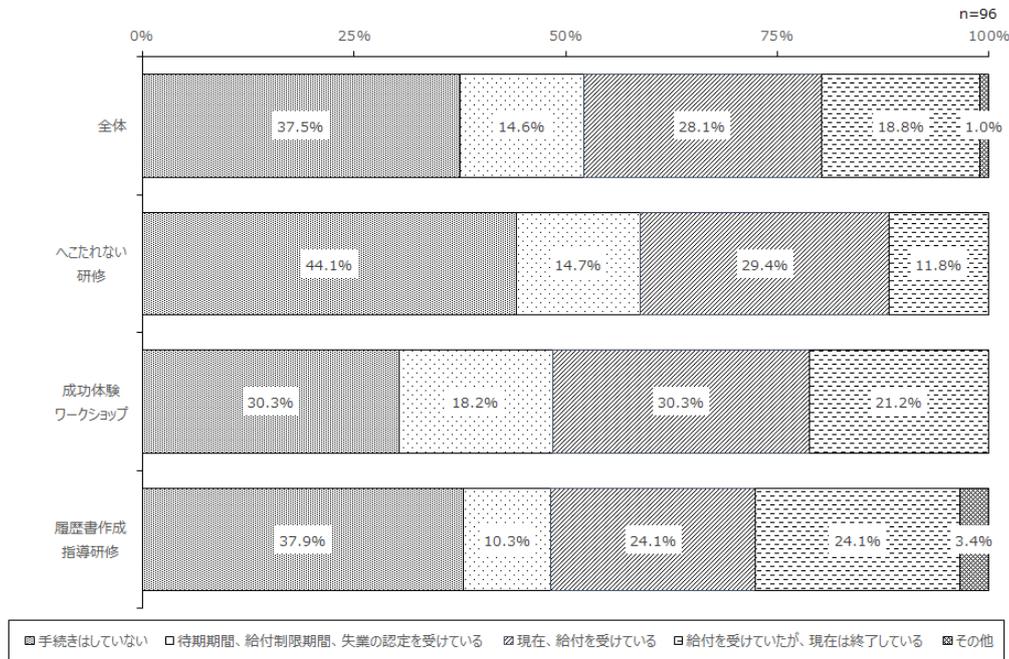
「へこたれない研修」では「手続きはしていない」（44.1%）が4割台半ばと最も多く、次いで「現在、給付を受けている」（29.4%）が3割弱、「待機期間、給付制限期間、失業の認定を受けている」（14.7%）が1割台半ば、「給付を受けていたが、現在は終了している」（11.8%）が1割強で続く。「その他」はいなかった。

「成功体験ワークショップ」では「手続きはしていない」（30.3%）、「現在、給付を受けている」（30.3%）がともに3割強で最も多く、次いで「給付を受けていたが、現在は終了している」（21.2%）が2割強、「待機期間、給付制限期間、失業の認定を受けている」（18.2%）は2割弱で続く。「その他」はいなかった。

「履歴書作成指導研修」では「手続きはしていない」（37.9%）が4割弱と最も多く、次い

で「現在、給付を受けている」（24.1%）、「給付を受けていたが、現在は終了している」（24.1%）が2割台半ば、「待機期間、給付制限期間、失業の認定を受けている」（10.3%）が1割強で続く。「その他」（3.4%）は1割を切り、低かった。

図表4-1-25 雇用保険の給付状況



## 6 参加者のプロフィールの傾向

性別、年齢層、最終学歴、居住地域などの属性、そして、家計の担い手と家計の収入などの経済状況、ハローワークサービスの利用経験と雇用保険の給付状況などのハローワークサービスと雇用保険の利用状況については、それぞれの研修プログラムの参加者の傾向は類似している。

一方、就業経験、就業と研修の希望、経済状況については、それぞれの研修プログラムの参加者の傾向は異なる。就業経験については、調査時の就業状況と前職の就業形態を除いて、前職の会社の規模、仕事内容、1カ月の平均賃金、1週間の平均労働時間、勤務期間では、それぞれの参加者の傾向は異なっている。

就業と研修の希望については、希望の就業形態と仕事内容に見られる就業の希望については、それぞれの参加者の傾向は類似している。就職支援を目的とした研修の希望でも、いずれの参加者も参加を希望する肯定的評価が過半数を占める。しかし、具体的な研修内容の希望については、それぞれの研修プログラムの参加者の傾向は異なる。

## 第2節 尺度の項目分析と信頼性

求職活動意図尺度、求職活動実績尺度、目標志向性尺度、認知的自己調整機能尺度、セル

フコントロール尺度の信頼性を検討し、各項目の項目分析をした。

項目分析の目安としては、次のような条件に当てはまる場合、項目として適切ではなかったことが考えられる（浦上・脇田, 2020）。①5件法で1点から5点を与えて得点化していることから、目安として、平均値が3.0以上であり、かつ平均値に標準偏差を足して5.0を超えている場合、天井効果と見なし、反対に3.0未満であり、かつ標準偏差を引いて1.0を切っている場合、フロア効果と見なす。②特定の選択肢に参加者の75%以上が選択している場合、回答に偏りがある項目と見なす。

## 1 求職活動意図尺度

求職活動の意図を測定するため、図表4-2-1に示すバン・フーフトラが作成した求職行動に関する8種類の項目を活用した（Van Hooft et al., 2004）。

図表4-2-1 求職活動意図尺度項目の記述統計量

質問項目	研修前		研修直後		2週間後	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
1.インターネットを使って仕事を探す	3.02	1.09	3.46	1.07	3.14	1.12
2.新聞や雑誌などの紙媒体の求人広告に目を通す	1.92	1.00	2.26	1.21	2.21	1.17
3.紹介してもらえる働き口があるかどうか、友人や親戚に相談する	1.64	0.92	1.93	1.17	1.80	1.08
4.紹介してもらえる働き口があるかどうか、以前勤めていた会社や仕事上の知り合いに相談する	1.53	0.94	1.64	1.03	1.55	0.95
5.ハローワークなどの職業紹介所や人材紹介会社に相談する	2.49	1.28	2.96	1.32	2.50	1.19
6.求人を出している会社に直接、問い合わせる	2.09	1.12	2.42	1.27	2.05	1.11
7.応募書類を送るか、エントリーシートや求職申込書に記入する	2.35	1.13	2.77	1.29	2.30	1.17
8.面接の準備をして、実際に面接に行く	2.20	1.03	2.72	1.32	2.14	1.13

注) Van Hooft, Born, Taris, Van Den Flier & Blonk(2004)の求職行動に関する質問項目を使用している。

求職活動意図については、研修前調査、研修直後調査、2週間後調査の3時点で、それぞれの求職行動について、調査の時点から2週間、どのくらいの時間をかける意図があるのか、「まったく時間をかけない」、「少し時間をかける」、「まあまあ時間をかける」、「たくさん時間をかける」、「とてもたくさん時間をかける」の5件法で尋ねた。

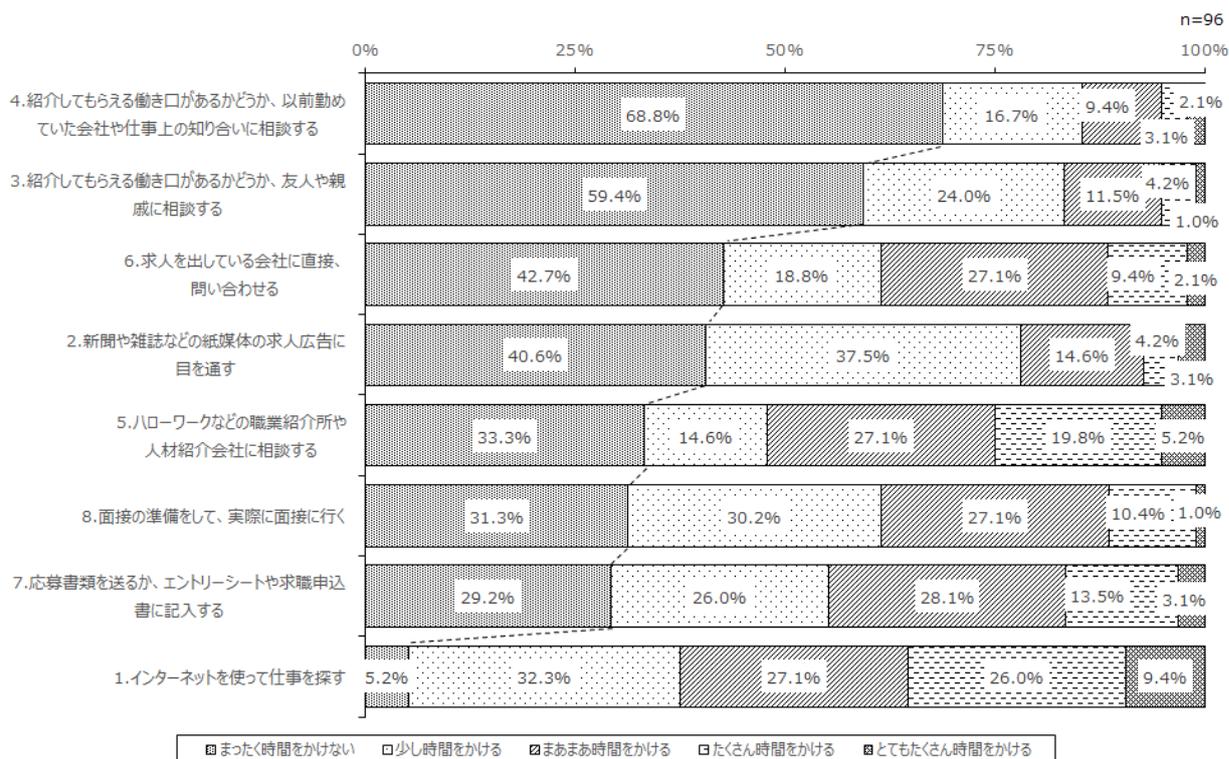
### (1) 研修前の求職活動意図

研修前の求職活動意図について、項目ごとの選択肢の割合を図表4-2-2に示す。「まったく時間をかけない」の割合をみると、「紹介してもらえる働き口があるかどうか、以前勤めていた会社や仕事上の知り合いに相談する」（68.8%）が7割弱と最も高く、次いで「紹介してもらえる働き口があるかどうか、友人や親戚に相談する」（59.4%）が6割弱で続く。縁故や以前の職場とのつながりなど自分自身の人脈を活用した求職行動にまったく時間をかけていない参加者が過半数を占める。

次いで「求人を出している会社に直接、問い合わせる」（42.7%）と「新聞や雑誌などの紙媒体の求人広告に目を通す」（40.6%）など求人情報の探索に関わる求職行動が4割台で続

き、「ハローワークなどの職業紹介所や人材紹介会社に相談する」（33.3%）が3割強、「面接の準備をして、実際に面接に行く」（31.3%）と「応募書類を送るか、エントリーシートや求職申込書に記入する」（29.2%）など求人事業所に働きかける求職行動が3割前後で続く。これらに対し、「インターネットを使って仕事を探す」（5.2%）は1割を切っており、逆に言うと9割以上の参加者がこの求職行動に時間をかけようとする意図を持っていることになる。

図表4-2-2 求職活動意図(研修前)



## (2) 研修直後の求職活動意図

研修直後の求職活動意図について、項目ごとの選択肢の割合を図表4-2-3に示す。「まったく時間をかけない」の割合をみると、「紹介してもらえる働き口があるかどうか、以前勤めていた会社や仕事上の知り合いに相談する」（63.5%）が6割台半ばと最も高く、次いで「紹介してもらえる働き口があるかどうか、友人や親戚に相談する」（49.0%）が5割弱で続く。研修前と同様、縁故や以前の職場とのつながりなど自分自身の人脈を活用した求職行動にまったく時間をかけていない参加者がほぼ半数を超えるが、これらの割合は研修前と比較して、前者が5.3ポイント、後者が10.4ポイントそれぞれ減少している。

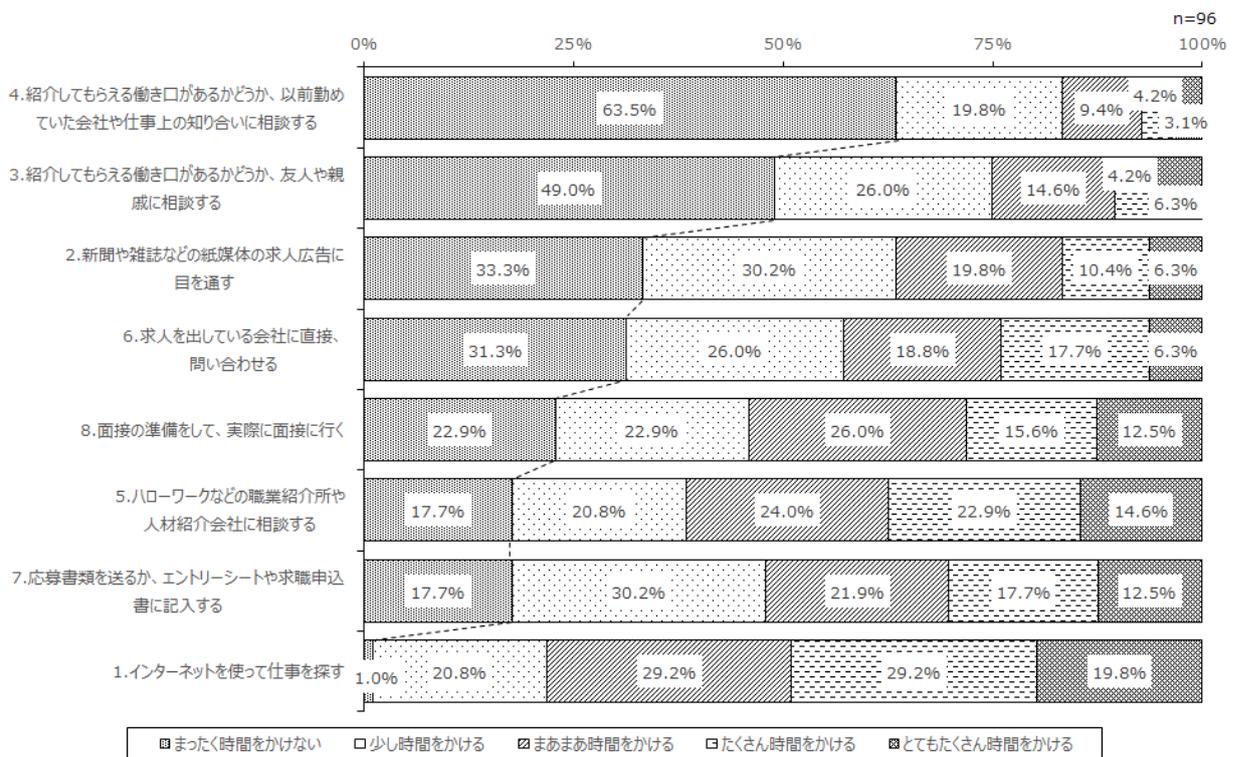
次いで、「新聞や雑誌などの紙媒体の求人広告に目を通す」（33.3%）と「求人を出している会社に直接、問い合わせる」（31.3%）など求人情報の探索に関わる求職行動が3割台で続く。これらも研修前と比較して、前者が7.3ポイント、後者が11.4ポイントそれぞれ減少し

ている。

「インターネットを使って仕事を探す」(1.0%)が最も低い。ほとんどの参加者がこの求職行動に時間をかけようとする意図を持っていることになる。これも研修前と比較して、4.2ポイント減少している。

全ての項目で研修前と比較して「まったく時間をかけない」の割合が減少しており、これは、それぞれの求職行動について、これから2週間、時間をかけようと思うようになった参加者が研修直後に増加していることを意味する。

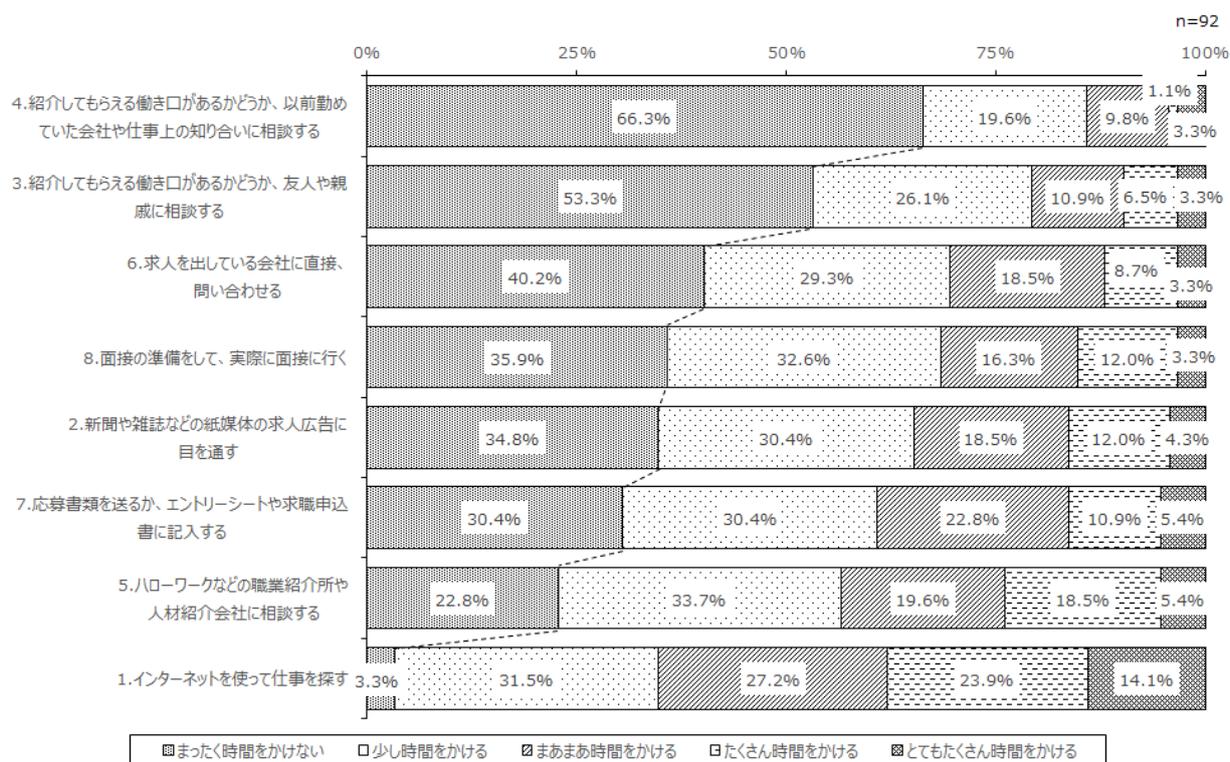
図表4-2-3 求職活動意図(研修直後)



### (3)2週間後の求職活動意図

2週間後の求職活動意図について、項目ごとの選択肢の割合を図表4-2-4に示す。研修直後から2週間以内に再就職した4人の参加者は分析の対象に含まれていない。

図表4-2-4 求職活動意図(2週間後)



「まったく時間をかけない」の割合をみると、「紹介してもらえる働き口があるかどうか、以前勤めていた会社や仕事上の知り合いに相談する」(66.3%)が6割台半ばと最も高く、次いで「紹介してもらえる働き口があるかどうか、友人や親戚に相談する」(53.3%)が5割強と続く。縁故や以前の職場とのつながりなど自分自身の人脈を活用した求職行動にまったく時間をかけてない参加者が過半数を占める。これらの割合は研修直後と比較して、前者が2.8ポイント、後者が4.3ポイントそれぞれ増加している。

次いで「求人を出している会社に直接、問い合わせる」(40.2%)が4割程度、「面接の準備をして、実際に面接に行く」(35.9%)と「新聞や雑誌などの紙媒体の求人広告に目を通す」(34.8%)が3割台半ばで続き、「応募書類を送るか、エントリーシートや求職申込書に記入する」(30.4%)が3割程度、「ハローワークなどの職業紹介所や人材紹介会社に相談する」(22.8%)が2割強で続く。これらの割合も、順に8.9ポイント、13.0ポイント、1.5ポイント、12.7ポイント、5.1ポイントと、それぞれ増加している。

「インターネットを使って仕事を探す」(3.3%)は1割を切って最も低いですが、これも研修直後と比較して、2.3ポイント増加している。

全ての項目で研修直後と比較して「まったく時間をかけない」の割合が増加しており、これは、それぞれの求職行動について、これから2週間、時間をかけようと思うようになった参加者が研修の2週間後に減少していることを意味する。

#### (4) 求職活動意図尺度の項目分析

図表4-2-1に、研修前、研修直後、2週間後における求職活動意図の項目の平均値と標準偏差を示した。「まったく時間をかけない」を1点、「少し時間をかける」を2点、「まあまあ時間をかける」を3点、「たくさん時間をかける」を4点、「とてもたくさん時間をかける」を5点として得点化した。

研修前では平均値から標準偏差を引いた値をみると、1.00を切った項目は「新聞や雑誌などの紙媒体の求人広告に目を通す」(0.92)、「紹介してもらえらる働き口があるかどうか、友人や親戚に相談する」(0.72)、「紹介してもらえらる働き口があるかどうか、以前勤めていた会社や仕事上の知り合いに相談する」(0.59)、「求人を出している会社に直接、問い合わせる」(0.97)であった。これらの4項目はフロア効果が考えられる。その他の4項目は1.00以上であった。

研修直後では平均値から標準偏差を引いた値をみると、1.00を切った項目は「紹介してもらえらる働き口があるかどうか、友人や親戚に相談する」(0.76)、「紹介してもらえらる働き口があるかどうか、以前勤めていた会社や仕事上の知り合いに相談する」(0.61)であった。これらの2項目はフロア効果が考えられる。その他の6項目は1.00以上であった。

2週間後では平均値から標準偏差を引いた値をみると、1.00を切った項目は「紹介してもらえらる働き口があるかどうか、友人や親戚に相談する」(0.72)、「紹介してもらえらる働き口があるかどうか、以前勤めていた会社や仕事上の知り合いに相談する」(0.60)、「求人を出している会社に直接、問い合わせる」(0.94)であった。これらの3項目はフロア効果が考えられる。その他の5項目は1.00以上であった。

図表4-2-2、図表4-2-3、図表4-2-4に示したように、特定の選択肢に参加者の75%以上が集中する項目はなく、選択肢の回答に極端な偏りはなかったと考えられる。

## 2 求職活動実績尺度

求職活動の実績を測定するため、図表4-2-5に示すバン・フーフトラが作成した求職行動に関する8種類の項目を活用した (Van Hooft et al., 2004)。

図表4-2-5 求職活動実績尺度項目の記述統計量

質問項目	n=96			
	研修前		2週間後	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
1.インターネットを使って仕事を探す	2.54	0.87	2.70	1.12
2.新聞や雑誌などの紙媒体の求人広告に目を通す	1.55	0.68	1.80	0.97
3.紹介してもらえらる働き口があるかどうか、友人や親戚に相談する	1.43	0.71	1.52	0.95
4.紹介してもらえらる働き口があるかどうか、以前勤めていた会社や仕事上の知り合いに相談する	1.31	0.59	1.44	0.94
5.ハローワークなどの職業紹介所や人材紹介会社に相談する	1.91	1.04	2.10	1.29
6.求人を出している会社に直接、問い合わせる	1.38	0.65	1.47	1.00
7.応募書類を送るか、エントリーシートや求職申込書に記入する	1.54	0.86	1.83	1.24
8.面接の準備をして、実際に面接に行く	1.34	0.78	1.53	0.98

注) Van Hooft, Born, Taris, Van Den Flier & Blonk(2004)の求職行動に関する質問項目を使用している。

求職活動実績については、研修前調査と2週間後調査の2時点で、それぞれの求職行動について、調査時点よりも前の2週間、どのくらいの時間をかけたか、「まったく時間をかけなかった」、「少し時間をかけた」、「まあまあ時間をかけた」、「たくさん時間をかけた」、「とてもたくさん時間をかけた」の5件法で尋ねた。

### (1) 研修前の求職活動実績

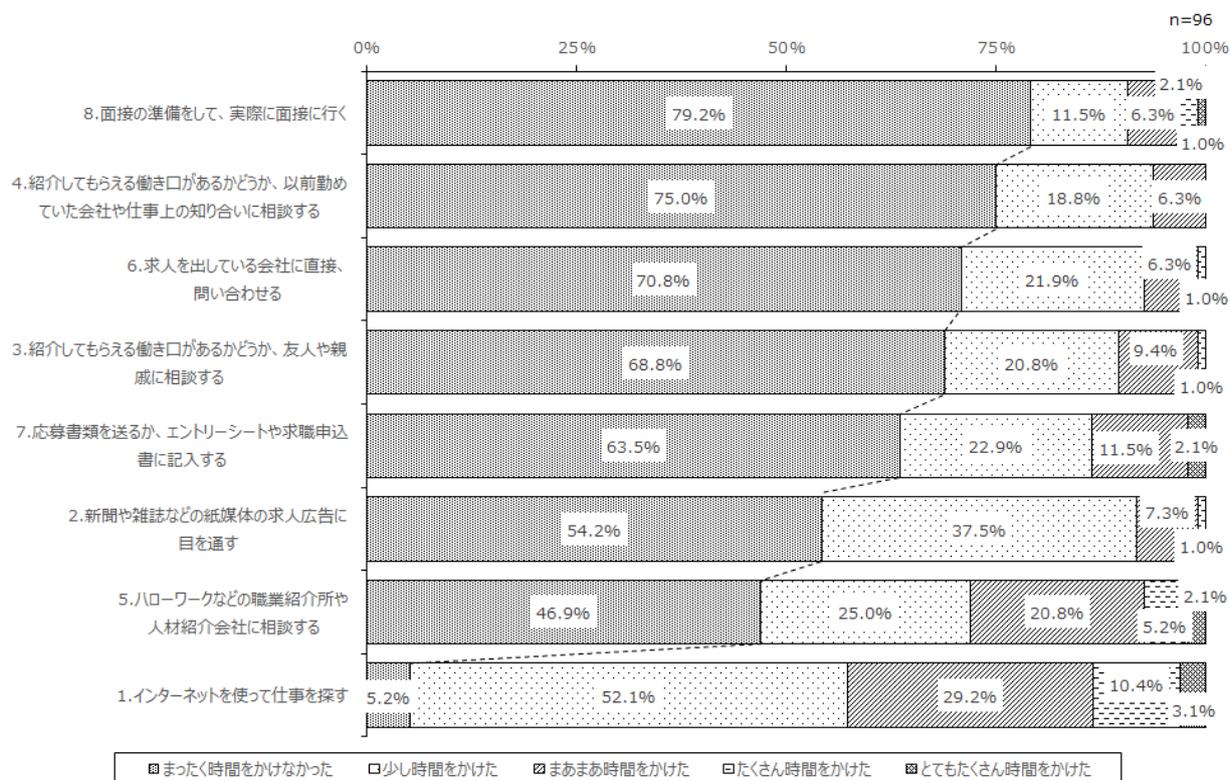
研修前の求職活動実績について、項目ごとの選択肢の割合を図表4-2-6に示す。「まったく時間をかけなかった」の割合をみると、「面接の準備をして、実際に面接に行く」(79.2%)が8割程度と最も高い。採用面接を受験する求職行動は、参加者にとって行動化のハードルが高いとともに、採用する側から受験の機会を与えてもらえないと実行が難しいことも考えられる。

次いで「紹介してもらえる働き口があるかどうか、以前勤めていた会社や仕事上の知り合いに相談する」(75.0%)が7割台半ば、「求人を出している会社に直接、問い合わせる」(70.8%)が7割程度、「紹介してもらえる働き口があるかどうか、友人や親戚に相談する」(68.8%)、「応募書類を送るか、エントリーシートや求職申込書に記入する」(63.5%)と続く。これらの求職行動は過半数以上の参加者が時間をかけておらず、行動化のハードルが比較的高い求職行動と言えよう。

反対に、「新聞や雑誌などの紙媒体の求人広告に目を通す」(54.2%)と「ハローワークなどの職業紹介所や人材会社に相談する」(46.9%)は5割前後であり、半数以上の参加者が時間をかけたことが理解できる。これらの求職行動は行動化のハードルが比較的低いと言えよう。

「インターネットを使って仕事を探す」(5.2%)が1割を切って最も低く、9割以上の参加者が時間をかけていたことになる。参加者にとって、もっとも手軽にできる求職行動であり、行動化のハードルはほとんどないと考えられる。

図表4-2-6 求職活動実績(研修前)

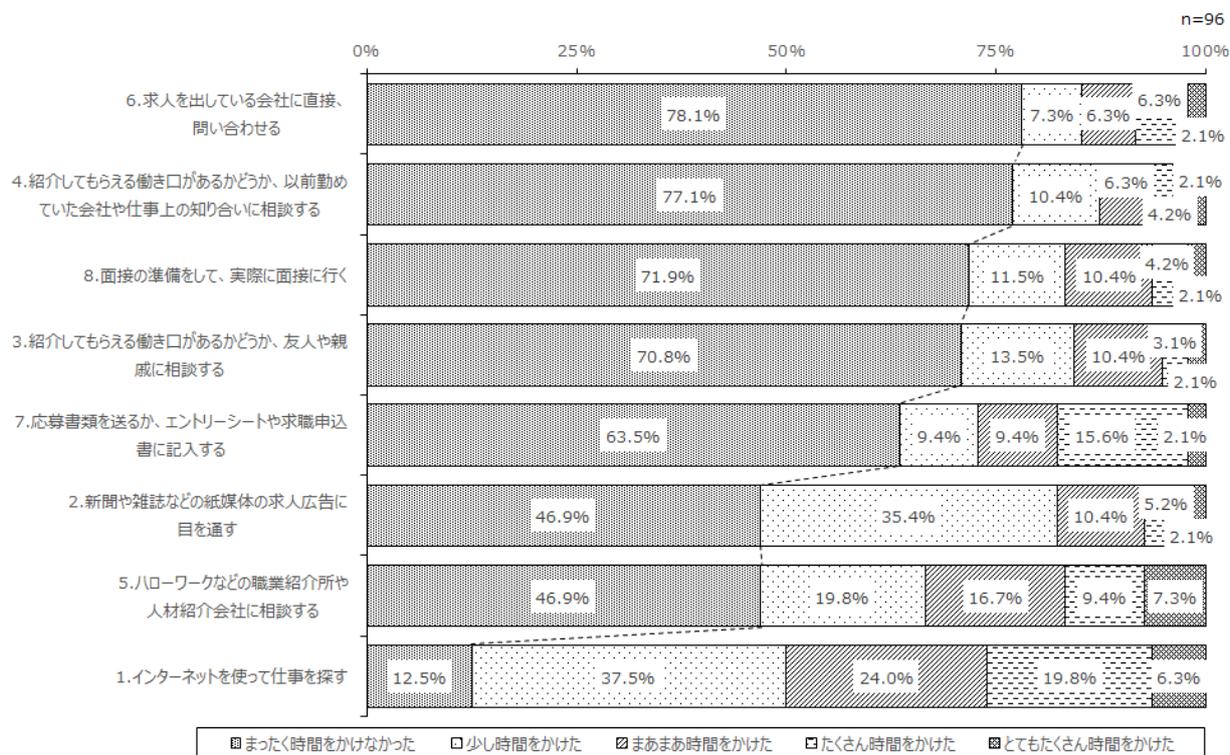


## (2)2週間後の求職活動実績

2週間後の求職活動実績について、項目ごとの選択肢の割合を図表4-2-7に示す。研修直後から2週間以内に再就職した4人の参加者には、研修直後から就業するまでの求職行動を尋ねている。

「まったく時間をかけなかった」の割合をみると、「求人を出している会社に直接、問い合わせる」(78.1%)が8割弱と最も高く、次いで「紹介してもらえる働き口があるかどうか、以前勤めていた会社や仕事上の知り合いに相談する」(77.1%)が7割台半ば、「面接の準備をして、実際に面接に行く」(71.9%)が7割強、「紹介してもらえる働き口があるかどうか、友人や親戚に相談する」(70.8%)が7割程度、「応募書類を送るか、エントリーシートや求職申込書に記入する」(63.5%)と続く。これらの求職行動は時間をかけた参加者は少数派であった。縁故や職場とのつながりなど自分自身の人脈を利用したり、応募から採用までの就職活動のプロセスの最終段階である採用面接の受験であったり、応募書類の作成や送付など、行動化のハードルが比較的高かったことが考えられ、この傾向は研修前の求職活動実績の結果と変わらない。

図表4-2-7 求職活動実績(2週間後)



反対に、「新聞や雑誌などの紙媒体の求人広告に目を通す」（46.9%）と「ハローワークなどの職業紹介所や人材会社に相談する」（46.9%）は5割を切っており、半数以上の参加者が時間をかけたことが理解できる。「インターネットを使って仕事を探す」（12.5%）が1割強と最も低く、9割近くの参加者が時間をかけていたことになる。これらの求職行動は参加者にとって手軽にできる求職行動であり、行動化のハードルが比較的低いと言えよう。この傾向も研修前の求職活動実績の結果と変わらないものである。

研修前の求職活動実績と比較すると、「新聞や雑誌などの紙媒体の求人広告に目を通す」と「面接の準備をして、実際に面接に行く」が7.3ポイントと最も大きく減少しており、次いで、「紹介してもらえる働き口があるかどうか、以前勤めていた会社や仕事上の知り合いに相談する」が2.1ポイントで続く。これらの求職行動に時間をかけた参加者が増えた。

「応募書類を送るか、エントリーシートや求職申込書に記入する」と「ハローワークなどの職業紹介所や人材会社に相談する」はいずれも0ポイントであり、変化はなかった。

反対に「求人を出している会社に直接、問い合わせる」と「インターネットを使って仕事を探す」が7.3ポイントと最も大きく増加しており、次いで「紹介してもらえる働き口があるかどうか、以前勤めていた会社や仕事上の知り合いに相談する」が2.1ポイント、「紹介してもらえる働き口があるかどうか、友人や親戚に相談する」が2.0ポイントで続く。これらの求職行動に時間をかけた参加者が減った。

これらの結果から、8項目中4項目の求職行動で、研修前の2週間と比較して、研修直後からの2週間で時間をかけた参加者が減っており、その反対に8項目中2項目の求職行動で増えたことになる。

### (3) 求職活動実績尺度の項目分析

図表4-2-5に、研修前と2週間後における求職活動実績の項目の平均値と標準偏差を示した。「まったく時間をかけなかった」を1点、「少し時間をかけた」を2点、「まあまあ時間をかけた」を3点、「たくさん時間をかけた」を4点、「とてもたくさん時間をかけた」を5点として得点化した。

研修前では平均値から標準偏差を引いた値をみると、1.00を切らない項目は「インターネットを使って仕事を探す」(1.67)のみであった。その他の7項目は1.00を切っており、「新聞や雑誌などの紙媒体の求人広告に目を通す」(0.87)、「紹介してもらえらる働き口があるかどうか、友人や親戚に相談する」(0.72)、「紹介してもらえらる働き口があるかどうか、以前勤めていた会社や仕事上の知り合いに相談する」(0.72)、「ハローワークなどの職業紹介所や人材紹介会社に相談する」(0.87)、「求人を出している会社に直接、問い合わせる」(0.73)、「応募書類を送るか、エントリーシートや求職申込書に記入する」(0.68)、「面接の準備をして、実際に面接に行く」(0.56)であった。これらの7項目はフロア効果が考えられる。

2週間後では平均値から標準偏差を引いた値をみると、1.00を切らない項目は「インターネットを使って仕事を探す」(1.58)のみであった。その他の7項目は1.00を切っており、「新聞や雑誌などの紙媒体の求人広告に目を通す」(0.83)、「紹介してもらえらる働き口があるかどうか、友人や親戚に相談する」(0.57)、「紹介してもらえらる働き口があるかどうか、以前勤めていた会社や仕事上の知り合いに相談する」(0.50)、「ハローワークなどの職業紹介所や人材紹介会社に相談する」(0.81)、「求人を出している会社に直接、問い合わせる」(0.47)、「応募書類を送るか、エントリーシートや求職申込書に記入する」(0.59)、「面接の準備をして、実際に面接に行く」(0.55)であった。

図表4-2-6と図表4-2-7に示したように、特定の選択肢に参加者の75%以上が集中する項目は、研修前では「面接の準備をして、実際に面接に行く」(79.2%)と「紹介してもらえらる働き口があるかどうか、以前勤めていた会社や仕事上の知り合いに相談する」(75.0%)であり、2週間後では「求人を出している会社に直接、問い合わせる」(78.1%)と「紹介してもらえらる働き口があるかどうか、以前勤めていた会社や仕事上の知り合いに相談する」(77.1%)であった。これらの項目は「まったく時間をかけなかった」参加者が集中しており、選択肢の回答が偏っていたと考えられる。

### 3 目標志向性尺度

求職活動における目標志向性を測定するため、ヌーヅら (Noordzij et al., 2013) がブレランドら (Breland & Donovan, 2005) とヴァンドウォール (VandeWalle, 1997) を参考にして作成した目標志向性尺度を活用した。

この尺度は、図表4-2-8に示すマスタリー目標志向性尺度、図表4-2-9に示すパフォーマンス接近目標志向性尺度、図表4-2-10に示すパフォーマンス回避目標志向性尺度の3種類の下位尺度から構成される。それぞれの下位尺度には、ヌーヅの作成した目標志向性尺度に加え、筆者らが過去の研究 (e.g. Breland et al., 2005; VandeWalle, 1997) を参考にして下位尺度ごとに1項目ずつ作成して加えている。

図表4-2-8 マスタリー目標志向性尺度項目の記述統計量

質問項目	研修前		研修直後	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
1. 知らなかった業界や職種について知りたい	3.82	1.02	4.05	0.88
2. 就職活動について、できるだけ多くのことを学びたい	3.64	1.08	4.03	0.88
3. 就職活動における困難に対処できるようになりたい	3.92	0.89	4.21	0.86
4. 就職活動の進め方や活動の内容について、すべて理解してみたい	3.46	0.98	3.67	0.88
5. 就職活動について、新しいことを理解する努力を続けたい	3.88	0.81	4.11	0.80

n=96

注1) 質問項目 1～4は、Noordzij, van Hooft, van Mierlo, van Dam, Arjan & Born(2013)が作成した目標志向性尺度の質問項目を使用している。

注2) 質問項目 5は、Breland & Donovan (2005) とVand Walle (1997) の作成した目標志向性尺度を参考にして、新たに作成した。

図表4-2-9 パフォーマンス接近目標志向性尺度項目の記述統計量

質問項目	研修前		研修直後	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
1. 就職活動を効率よく進めて、他人から認められたい	2.93	1.15	2.82	1.18
2. 仕事の探し方や応募の仕方について、どれほど多くのことを知っているか他人に示したい	2.09	1.04	2.13	1.11
3. 他人から就職活動が順調に進んでいると思われたい	2.51	1.10	2.52	1.20
4. 他人よりも就職活動を順調に進めたい	3.16	1.26	3.09	1.20
5. 求人への探し方や応募の仕方がよくできることを他人に示したい	2.43	1.09	2.30	1.16

n=96

注1) 質問項目 1～4は、Noordzij, van Hooft, van Mierlo, van Dam, Arjan & Born(2013)が作成した目標志向性尺度の質問項目を使用している。

注2) 質問項目 5は、Breland & Donovan (2005) とVand Walle (1997) の作成した目標志向性尺度を参考にして、新たに作成した。

図表4-2-10 パフォーマンス回避目標志向性尺度項目の記述統計量

質問項目	研修前		研修直後	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
1. 結果が出せないくらいなら、就職活動をしたくない	2.52	1.17	2.18	1.21
2. 他人から無能と思われるくらいなら、新しいことを学びたくない	1.93	1.06	1.86	1.01
3. 就職活動において、新しいことを学ぶよりも、失敗することを避けたい	2.82	1.19	2.40	1.09
4. 恥をかきたくないなら、就職活動をしたくない	2.26	1.14	1.98	1.14
5. 他人から無能と思われるくらいなら、就職活動をしたくない	2.05	1.11	1.89	1.12

n=96

注1) 質問項目 1～4は、Noordzij, van Hooft, van Mierlo, van Dam, Arjan & Born(2013)が作成した目標志向性尺度の質問項目を使用している。

注2) 質問項目 5は、Breland & Donovan (2005) とVand Walle (1997) の作成した目標志向性尺度を参考にして、新たに作成した。

目標志向性については、研修前調査と研修直後調査の2時点で、調査時点から次の週に取り組む就職活動に対する考え方として、それぞれの項目に示された考え方がどの程度、あてはまるのか、「あてはまらない」、「あまりあてはまらない」、「どちらともいえない」、「ややあてはまる」、「あてはまる」の5件法で尋ねた。

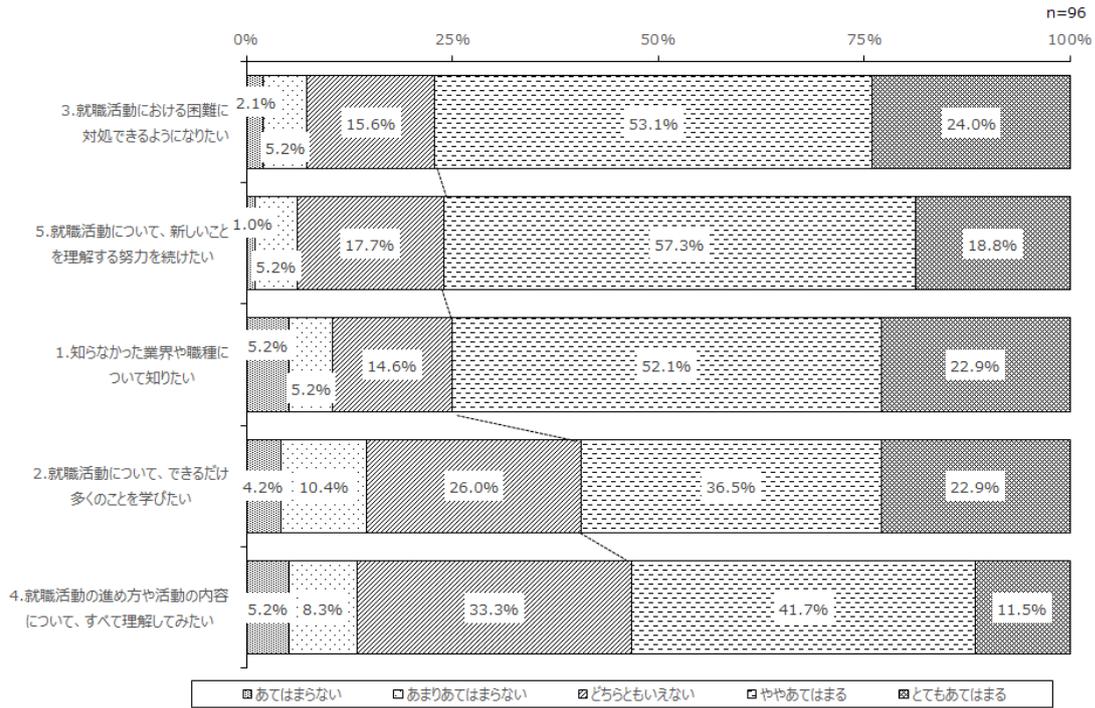
### (1) マスタリー目標志向性

マスタリー目標志向性について、項目ごとの選択肢の割合を図表4-2-11と図表4-2-12に示す。「ややあてはまる」と「あてはまる」を足した肯定的評価の割合を算出し、その割合を検討する。

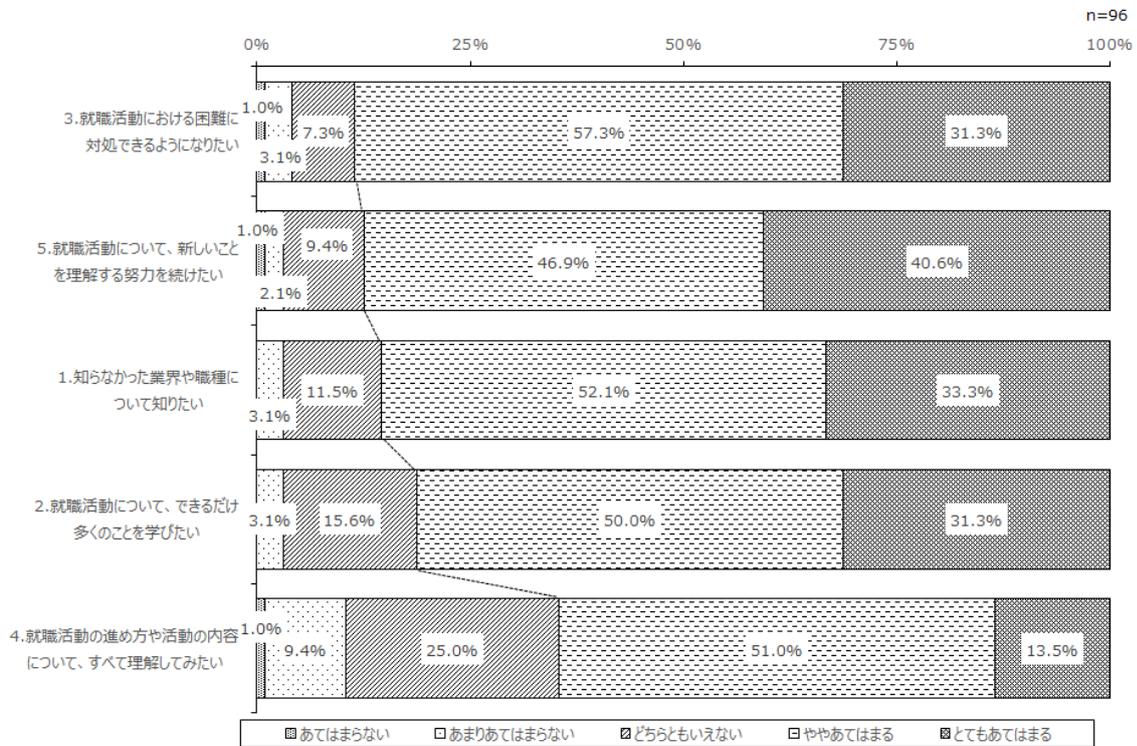
研修前の肯定的評価の割合をみると（図表4-2-11参照）、いずれの項目も過半数を超えている。これらのうち、「就職活動における困難に対処できるようになりたい」（77.1%）が8割弱と最も高く、次いで「就職活動について、新しいことを理解する努力を続けたい」（76.1%）、「知らなかった業界や職種について知りたい」（75.0%）と続く。ここまでは7割台だが、「就職活動について、できるだけ多くのことを学びたい」（59.4%）と「就職活動の進め方や活動の内容について、すべて理解してみたい」（53.2%）はともに5割台へと減少する。

研修直後の肯定的評価の割合をみると（図表4-2-12参照）、いずれの項目も過半数を超えている。これらのうち、「就職活動における困難に対処できるようになりたい」（88.6%）と「就職活動について、新しいことを理解する努力を続けたい」（87.5%）が9割弱と高く、次いで「知らなかった業界や職種について知りたい」（85.4%）が8割台半ば、「就職活動について、できるだけ多くのことを学びたい」（81.3%）が8割強で続く。ここまでは8割台だが、「就職活動の進め方や活動の内容について、すべて理解してみたい」（64.5%）は6割台半ばと最も低くなる。

図表4-2-11 マスタリー目標志向性(研修前)



図表4-2-12 マスタリー目標志向性(研修直後)



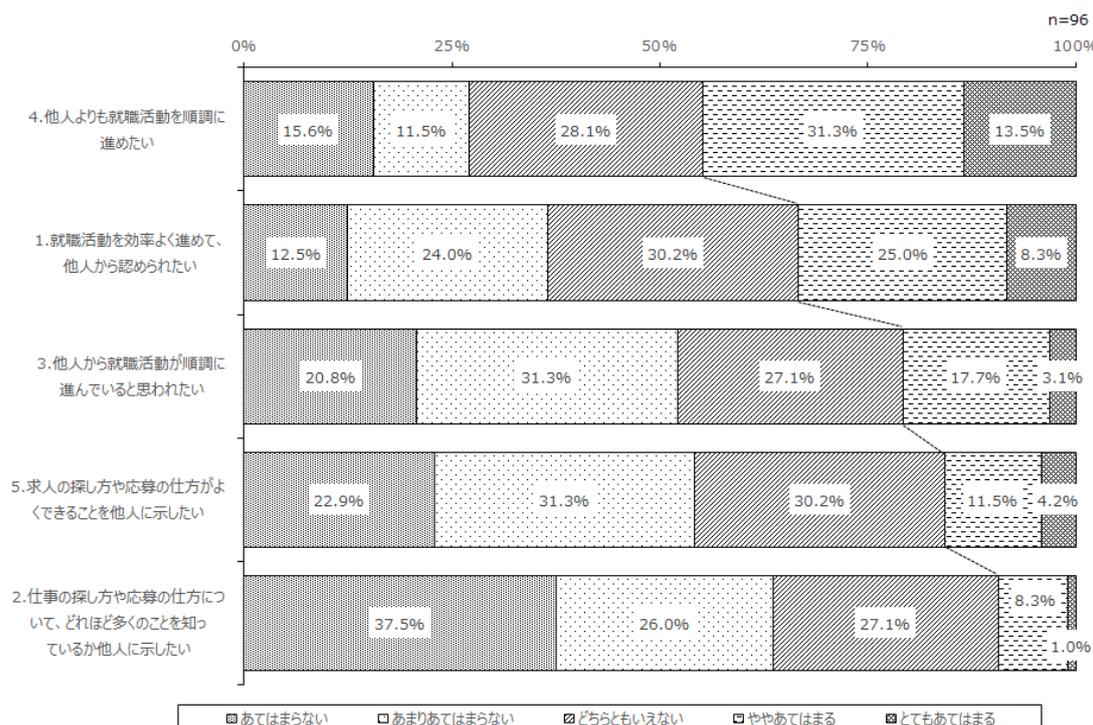
研修前と研修直後の肯定的評価を比較すると、いずれの項目も研修直後で増加している。これらのうち、「就職活動について、できるだけ多くのことを学びたい」(21.9ポイント)は20ポイントを超えて増加している。その他の「就職活動における困難に対処できるようになりたい」(11.5ポイント)、「就職活動について、新しいことを理解する努力を続けたい」(11.4ポイント)、「知らなかった業界や職種について知りたい」(10.4ポイント)、「就職活動の進め方や活動の内容について、すべて理解してみたい」(11.3ポイント)の4項目は、いずれも10ポイント程度の増加に止まっている。

## (2) パフォーマンス接近目標志向性

パフォーマンス接近目標志向性について、項目ごとの選択肢の割合を図表4-2-13と図表4-2-14に示す。「ややあてはまる」と「あてはまる」を足した肯定的評価の割合を算出し、その割合を検討する。

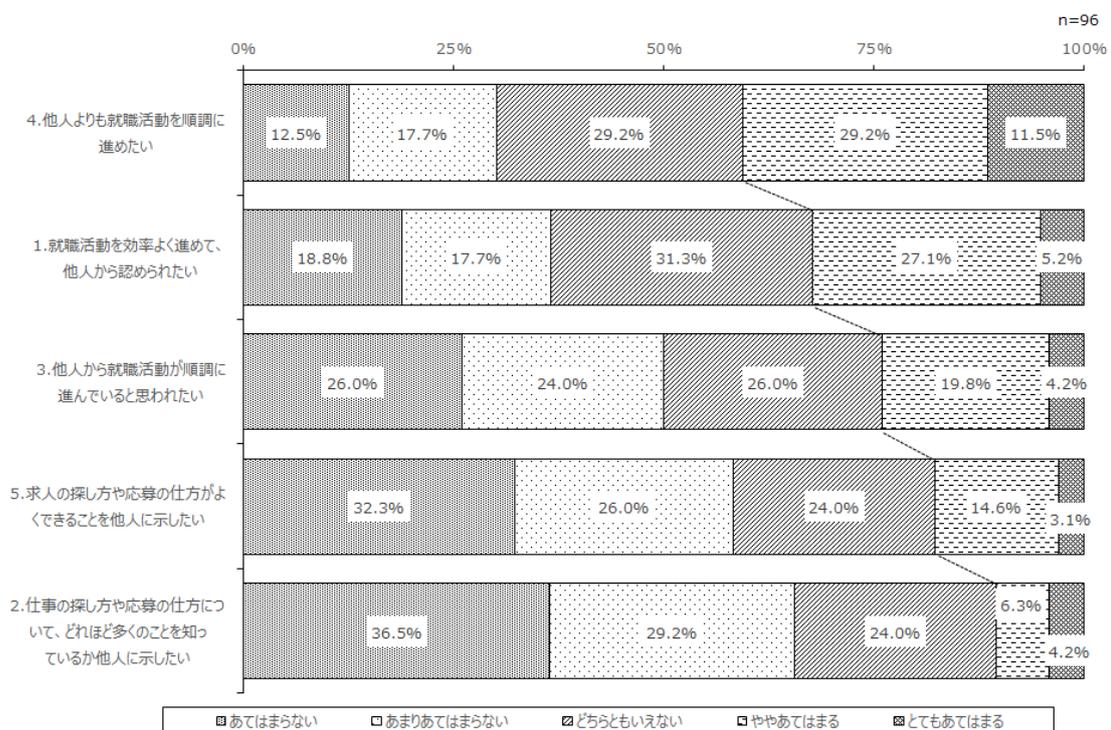
研修前の肯定的評価の割合をみると(図表4-2-13参照)、いずれの項目も半数を切っている。これらのうち、「他人よりも就職活動を順調に進めたい」(44.8%)が4割台半ばと最も高く、次いで「就職活動を効率よく進めて、他人から認められたい」(33.3%)が3割強、「他人から就職活動が順調に進んでいると思われたい」(20.8%)が2割程度、「求人探し方や応募の仕方がよくできることを他人に示したい」(15.7%)と続く。ここまでは2桁台だが、「仕事の探し方や応募の仕方について、どれほど多くのことを知っているか他人に示したい」(9.3%)は1割を切り、最も低くなる。

図表4-2-13 パフォーマンス接近目標志向性(研修前)



研修直後の肯定的評価の割合をみると（図表4-2-14参照）、いずれの項目も半数を切っている。これらのうち、「他人よりも就職活動を順調に進めたい」（40.7%）が4割程度で最も高く、次いで「就職活動を効率よく進めて、他人から認められたい」（32.3%）が3割強、「他人から就職活動が順調に進んでいると思われたい」（24.0%）が2割台半ば、「求人への探し方や応募の仕方がよくできることを他人に示したい」（17.7%）が2割弱、「仕事の探し方や応募の仕方について、どれほど多くのことを知っているか他人に示したい」（10.5%）が1割程度で続く。

図表4-2-14 パフォーマンス接近目標志向性(研修直後)



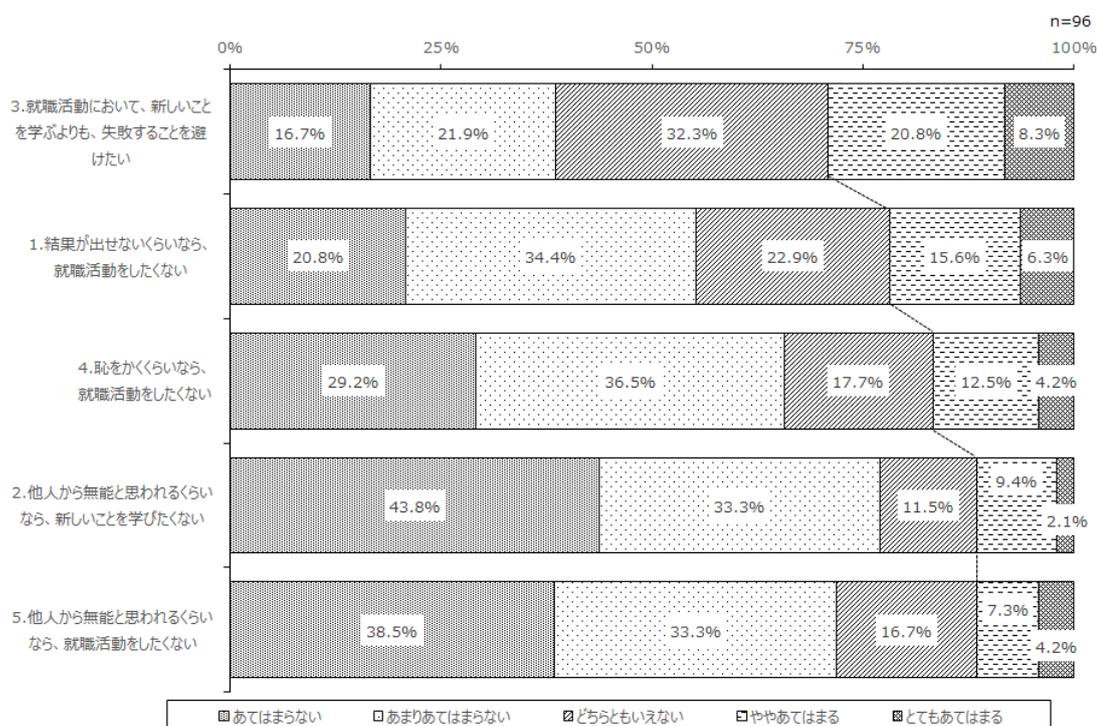
研修前と研修直後の肯定的評価を比較すると、いずれの項目もほぼ変化がない。これらのうち、研修直後に増加した項目は「他人から就職活動が順調に進んでいると思われたい」（3.2ポイント）、「求人への探し方や応募の仕方がよくできることを他人に示したい」（2.0ポイント）、「仕事の探し方や応募の仕方について、どれほど多くのことを知っているか他人に示したい」（1.2ポイント）であり、反対に減少した項目は「他人よりも就職活動を順調に進めたい」（4.1ポイント）、「就職活動を効率よく進めて、他人から認められたい」（1.0ポイント）であり、いずれも増減の幅は5ポイントを切って小さかった。

### (3) パフォーマンス回避目標志向性

パフォーマンス回避目標志向性について、項目ごとの選択肢の割合を図表4-2-15と図表4-2-16に示す。「ややあてはまる」と「あてはまる」を足した肯定的評価の割合を算出し、その割合を検討する。

研修前の肯定的評価の割合をみると(図表4-2-15参照)、いずれの項目も3割を切っている。これらのうち、「就職活動において、新しいことを学ぶよりも、失敗することを避けたい」(29.1%)が3割弱で最も高く、次いで「結果が出せないくらいなら、就職活動をしたくない」(21.9%)が2割強、「恥をかくくらいなら、就職活動をしたくない」(16.7%)が1割台半ば、「他人から無能と思われるくらいなら、新しいことを学びたくない」(11.5%)と「他人から無能と思われるくらいなら、就職活動をしたくない」(11.5%)とともに1割強で続く。

図表4-2-15 パフォーマンス回避目標志向性(研修前)



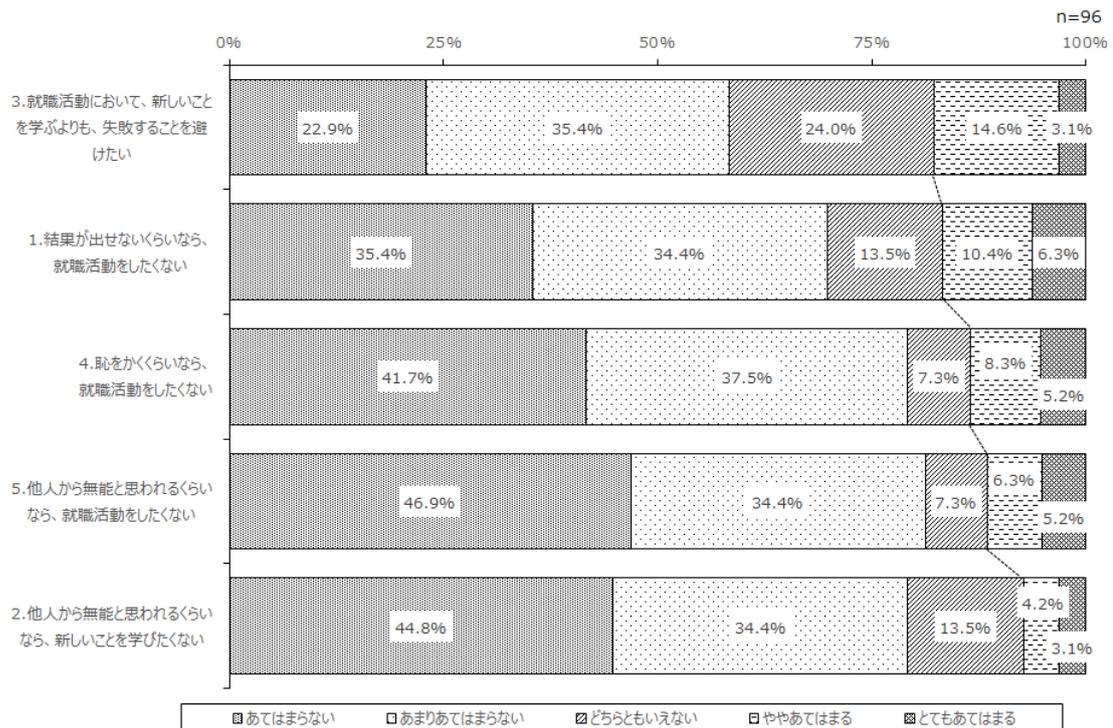
研修直後の肯定的評価をみると(図表4-2-16参照)、「就職活動において、新しいことを学ぶよりも、失敗することを避けたい」(17.7%)が2割弱で最も高く、次いで「結果が出せないくらいなら、就職活動をしたくない」(16.7%)が1割台半ば、「恥をかくくらいなら、就職活動をしたくない」(13.5%)と「他人から無能と思われるくらいなら、就職活動をしたくない」(11.5%)が1割強で続く。ここまでは2桁台だが、「他人から無能と思われるくらいなら、新しいことを学びたくない」(7.3%)は1割を切り、最も低くなる。

研修前と研修直後の肯定的評価を比較すると、いずれの項目も研修直後で減少する傾向にある。これらのうち、「就職活動において、新しいことを学ぶよりも、失敗することを避け

たい」(11.4ポイント)が最も減少している。ここまでは2桁台だが、「結果が出せないくらいなら、就職活動をしたくない」(5.2ポイント)と「他人から無能と思われるくらいなら、新しいことを学びたくない」(4.2ポイント)、「恥をかくくらいなら、就職活動をしたくない」(3.2ポイント)は、10ポイントを切る。

「他人から無能と思われるくらいなら、就職活動をしたくない」は0ポイントであり、変化はなかった。

図表4-2-16 パフォーマンス回避目標志向性(研修直後)



#### (4) 目標志向性尺度の項目分析

下位尺度ごとに研修前と研修直後の目標志向性尺度の項目の平均値と標準偏差を、図表4-2-8、図表4-2-9、図表4-2-10に示した。「あてはまらない」を1点、「あまりあてはまらない」を2点、「どちらともいえない」を3点、「ややあてはまる」を4点、「あてはまる」を5点として得点化した。

マスタリー目標志向性尺度のそれぞれの項目について、平均値に標準偏差を足した値をみると(図表4-2-8参照)、研修前では5.00を超える項目はなかった。研修直後では、「就職活動における困難に対処できるようになりたい」(5.07)が5.00を超えており、この項目のみ天井効果が考えられる。

図表4-2-11と図表4-2-12に示したように、特定の選択肢に参加者の75%以上が集中する項目は研修前でも研修直後でもなく、選択肢の回答に極端な偏りはなかったと考えられる。

パフォーマンス接近目標志向性尺度のそれぞれの項目について、研修前と研修直後の両方において、平均値が3.00以上の4番の項目を除いて平均値から標準偏差を引いた値をみると（図表4-2-9参照）、いずれも1.00を超えていた。4番の項目については平均値に標準偏差を足した値をみると5.00を超えていなかった。

図表4-2-13と図表4-2-14に示したように、特定の選択肢に参加者の75%以上が集中する項目は研修前でも研修直後でもなく、選択肢の回答に極端な偏りはなかったと考えられる。

パフォーマンス回避目標志向性尺度のそれぞれの項目について、平均値から標準偏差を引いた値をみると（図表4-2-10参照）、研修前では「他人から無能と思われるくらいなら、新しいことを学びたくない」(0.87)と「他人から無能と思われるくらいなら、就職活動をしたくない」(0.94)の2項目が1.00を切っており、これらの項目についてはフロア効果が考えられる。それ以外の項目は1.00を超えている。

研修直後では、「就職活動において、新しいことを学ぶよりも、失敗することを避けたい」(1.31)のみが1.00を超えており、それ以外の「結果が出せないくらいなら、就職活動をしたくない」(0.97)、「他人から無能と思われるくらいなら、新しいことを学びたくない」(0.85)、「恥をかくくらいなら、就職活動をしたくない」(0.84)、「他人から無能と思われるくらいなら、就職活動をしたくない」(0.77)の4項目は1.00を切っている。これらの項目についてはフロア効果が考えられる。

図表4-2-13と図表4-2-14に示したように、特定の選択肢に参加者の75%以上が集中する項目は研修前でも研修直後でもなく、選択肢の回答に極端な偏りはなかったと考えられる。

#### 4 認知的自己調整機能尺度

求職活動における自己調整の働きを測定するため、Noordzij et al. (2013) が使用した14項目からなる認知的自己調整機能尺度を活用した。この尺度は、失敗からの学習尺度の3項目（図表4-2-17参照）、戦略の意識化尺度の3項目（図表4-2-18参照）、求職活動自己効力感尺度の8項目（図表4-2-19参照）から構成される。

図表4-2-17 失敗からの学習尺度項目の記述統計量

質問項目	n=96			
	研修前		研修直後	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
1.就職活動をしていて、うまくいかないときは違うやり方を試す	3.59	0.89	3.93	0.80
2.不採用の経験は、自分自身のよりよい就職活動につながる	3.44	1.01	3.85	0.91
3.不採用になったら、次はどのような別のやり方を試そうかと考える	3.61	0.88	3.96	0.83

注) Noordzij, van Hooft, van Mierlo, van Dam, Arjan & Born(2013)が活用した認知的自己調整尺度の質問項目を使用している。

図表4-2-18 戦略の意識化尺度項目の記述統計量

質問項目	n=96			
	研修前		研修直後	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
1.今までの仕事の探し方以外にも、別の探し方があると思う	3.92	0.88	4.16	0.84
2.今までの仕事の探し方以外にも別のやり方はないか、常に考えている	3.41	1.02	3.66	0.97
3.今までの仕事の探し方にはこだわらない	3.86	0.85	4.16	0.72

注)Noordzij, van Hooft, van Mierlo, van Dam, Arjan & Born(2013)が活用した認知的自己調整尺度の質問項目を使用している。

図表4-2-19 求職活動自己効力感尺度項目の記述統計量

質問項目	n=96			
	研修前		研修直後	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
1.面接試験で、よい印象を与えることができる	3.30	0.90	3.45	0.89
2.友人や知人などの人脈を使って、よい働き口を見つける自信がある	2.24	1.02	2.39	1.02
3.会社や仕事のこと知りたいことがあれば、問題なく調べることができる	3.63	0.81	3.88	0.82
4.採用の担当者に自分自身の能力を理解してもらえないことが多い	3.06	0.94	2.91	0.94
5.仕事を探す上で、自分が使える全ての技術（履歴書の作成、面接試験の受け答え等）をまとめたり整理できる自信がある	2.73	0.95	2.92	1.02
6.就職活動は全体的に苦手だと思う	2.40	1.09	2.53	1.08
7.よい応募書類（エントリーシートや求職申込書等）を書くことができる	2.48	0.95	3.00	1.04
8.就職活動で、自分自身の人脈を活かすことができる	2.26	1.06	2.41	1.06

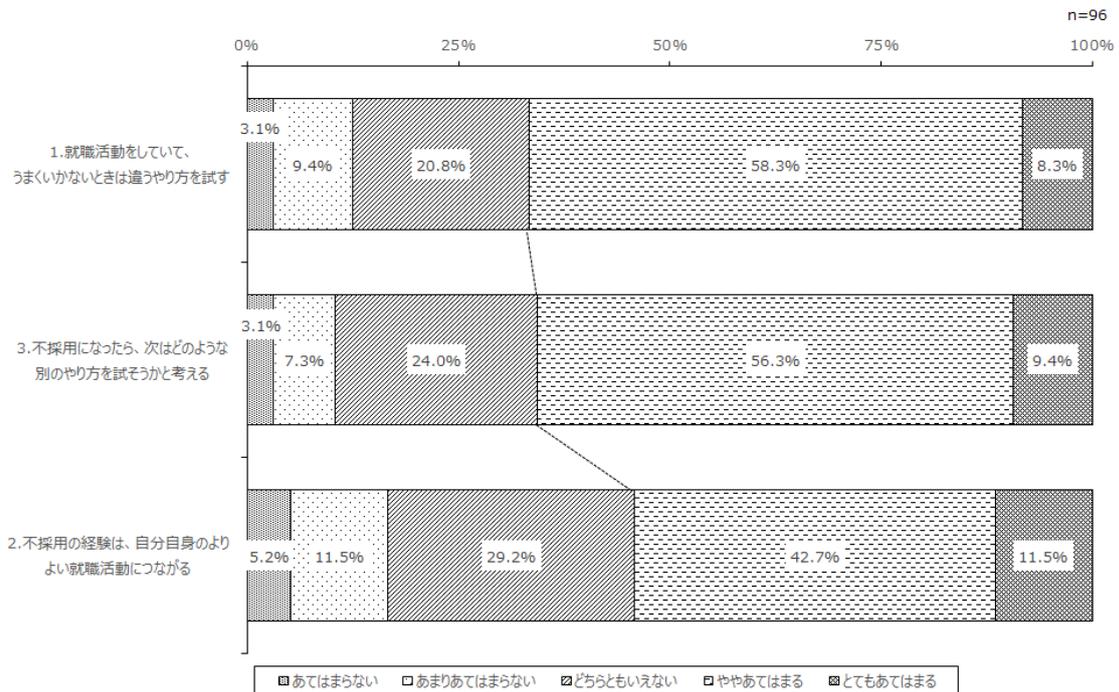
注)Noordzij, van Hooft, van Mierlo, van Dam, Arjan & Born(2013)が活用した認知的自己調整尺度の質問項目を使用している。

認知的自己調整機能については、研修前調査と研修直後調査の2時点で、それぞれの項目に示された就職活動に対する意見が自分自身にどの程度、あてはまるのかを「あてはまらない」、「あまりあてはまらない」、「どちらともいえない」、「ややあてはまる」、「あてはまる」の5件法で尋ねた。なお、求職活動自己効力感尺度の4番と6番は逆転項目である。

### (1)失敗からの学習

失敗からの学習について、項目ごとの選択肢の割合を図表4-2-20と図表4-2-21に示す。「ややあてはまる」と「あてはまる」を足した肯定的評価の割合を算出し、その割合を検討する。

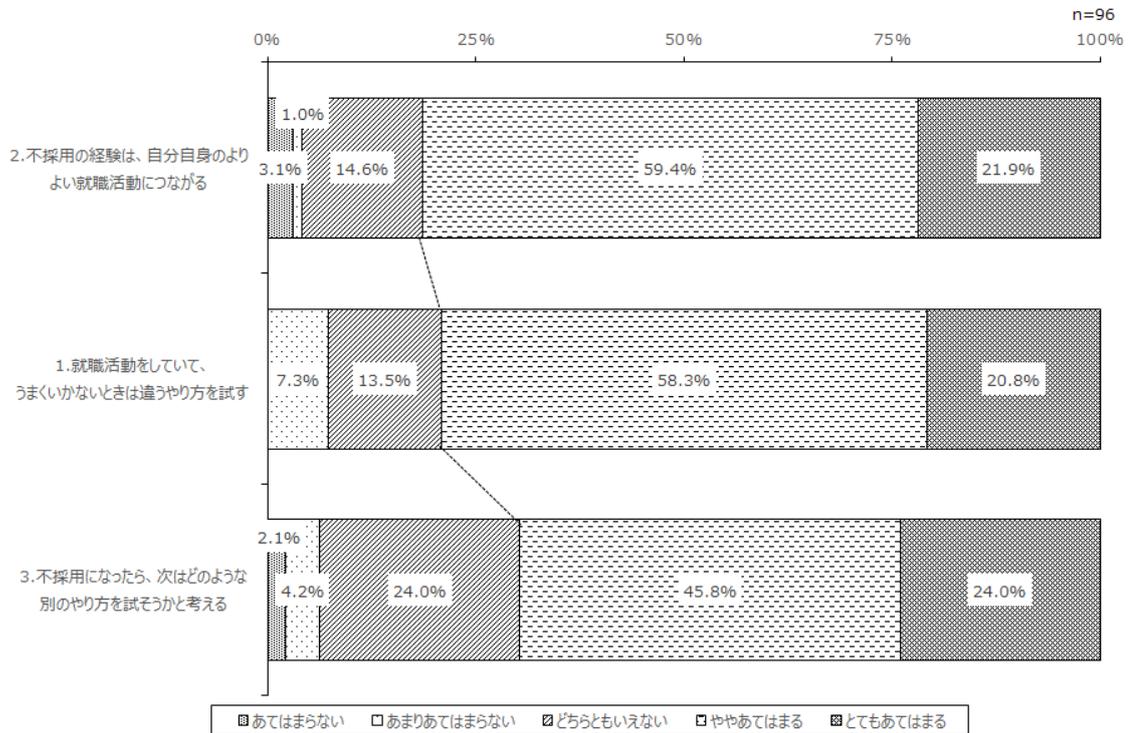
図表4-2-20 失敗からの学習(研修前)



これが研修直後になると（図表4-2-21参照）、「不採用の経験は、自分自身のよりよい就職活動につながる」（81.3%）と「就職活動をしていて、うまくいかないときは違うやり方を試す」（79.1%）が8割前後であり、次いで「不採用になったら、次はどのような別のやり方を試そうかと考える」（69.8%）が7割弱で続く。

研修前の肯定的評価の割合をみると（図表4-2-20参照）、いずれの項目も過半数を超えている。これらのうち、「就職活動をしていて、うまくいかないときは違うやり方を試す」（66.6%）と「不採用になったら、次はどのような別のやり方を試そうかと考える」（65.7%）が6割台半ばであり、次いで「不採用の経験は、自分自身のよりよい就職活動につながる」（54.2%）が5割台半ばで続く。

図表4-2-21 失敗からの学習(研修直後)



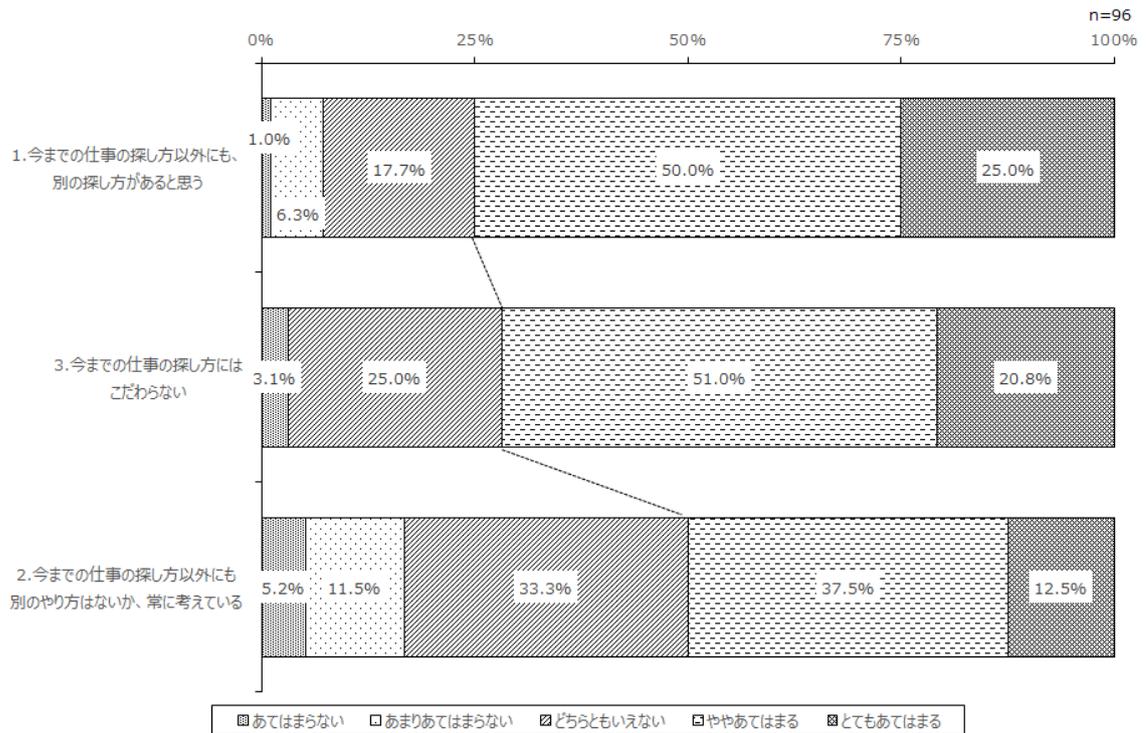
研修前と研修直後の肯定的評価を比較すると、いずれの項目も研修直後で増加する傾向にある。これらのうち、「不採用の経験は、自分自身のよりよい就職活動につながる」(27.1ポイント)が最も増加しており、次いで「就職活動をしていて、うまくいかないときは違うやり方を試す」(12.5ポイント)が続く。ここまでは2桁台だが、「不採用になったら、次はどのような別のやり方を試そうかと考える」(4.1ポイント)は1桁台になり増加の程度は非常に小さくなる。

## (2)戦略の意識化

戦略の意識化について、項目ごとの選択肢の割合を図表4-2-22と図表4-2-23に示す。「ややあてはまる」と「あてはまる」を足した肯定的評価の割合を算出し、その割合を検討する。

研修前の肯定的評価の割合をみると(図表4-2-22参照)、「今までの仕事の探し方以外にも、別の探し方があると思う」(75.0%)は7割台半ばで最も高く、次いで「今までの仕事の探し方にはこだわらない」(71.8%)が7割強で続く。「今までの仕事の探し方以外にも別のやり方はないか、常に考えている」(50.0%)が5割程度であり、前二者と比較して2割以上低くなる。

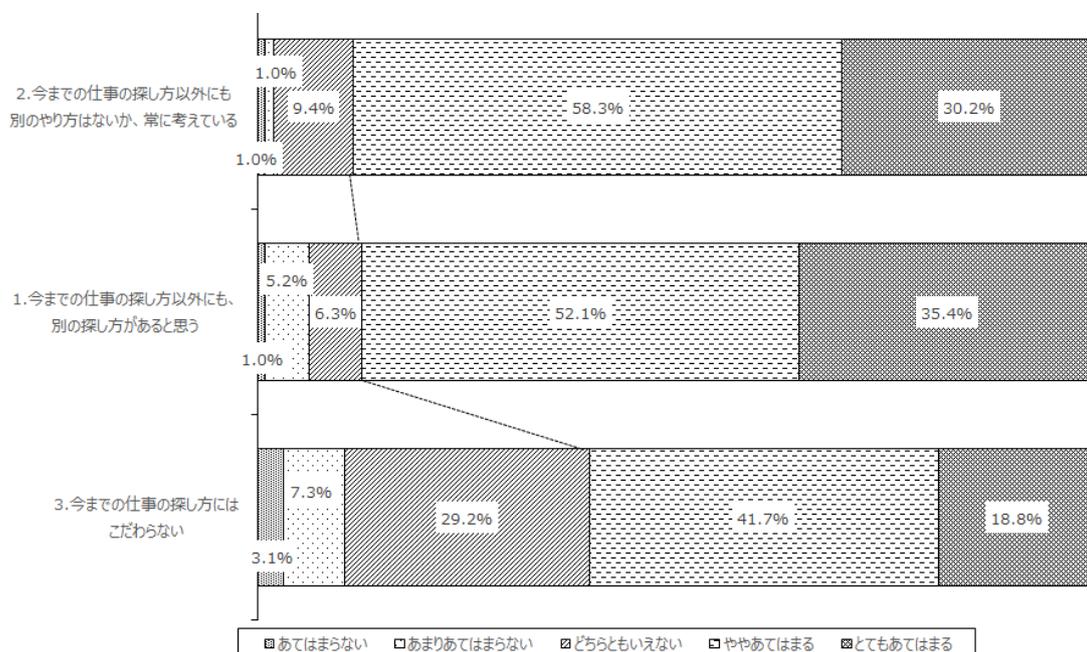
図表4-2-22 戦略の意識化(研修前)



これが研修直後になると（図表4-2-23参照）、「今までの仕事の探し方以外にも別のやり方はないか、常に考えている」（88.5%）と「今までの仕事の探し方以外にも、別の探し方があると思う」（87.5%）が9割弱であり、次いで「今までの仕事の探し方にはこだわらない」（60.5%）が6割強と続く。

研修前と研修直後の肯定的評価を比較すると、研修直後で増加する項目と減少する項目に分れる。増加する項目は、「今までの仕事の探し方以外にも別のやり方はないか、常に考えている」が38.5ポイントと最も大きく、次いで「今までの仕事の探し方以外にも、別の探し方があると思う」が12.5ポイントで続く。反対に「今までの仕事の探し方にはこだわらない」は11.3ポイント減少している。

図表4-2-23 戦略の意識化(研修直後)



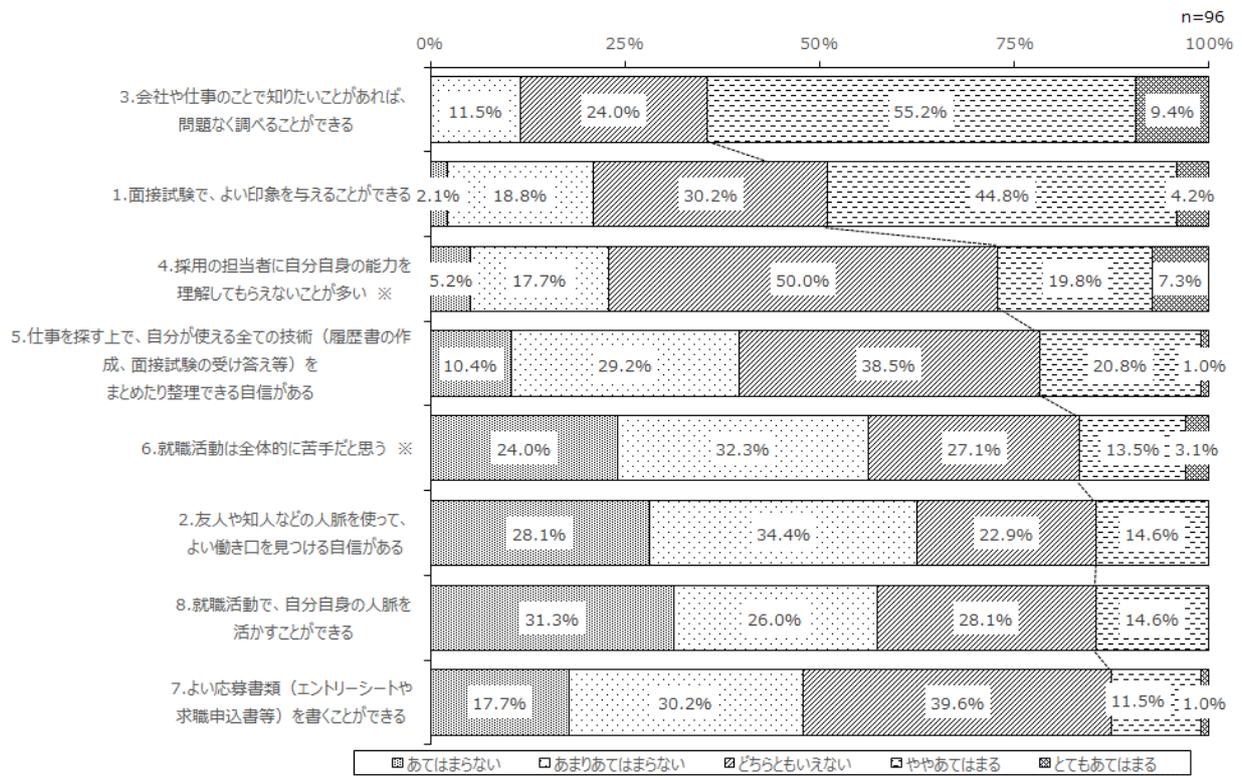
### (3) 求職活動自己効力感

求職活動の自己効力感について、項目ごとの選択肢の割合を図表4-2-24と図表4-2-25に示す。「ややあてはまる」と「あてはまる」を足した肯定的評価の割合を算出し、その割合を検討する。逆転項目の場合、「あまりあてはまらない」と「あてはまらない」を足した否定的評価の割合を、それぞれ算出し検討する。

研修前の肯定的評価の割合をみると(図表4-2-24参照)、ほぼ半数を超えている項目と2割程度以下の項目に二極化している。ほぼ半数を超えている項目では、「会社や仕事のことで知りたいことがあれば、問題なく調べることができる」(64.6%)が6割台半ばで最も高く、次いで「面接試験で、よい印象を与えることができる」(49.0%)がほぼ5割で続く。

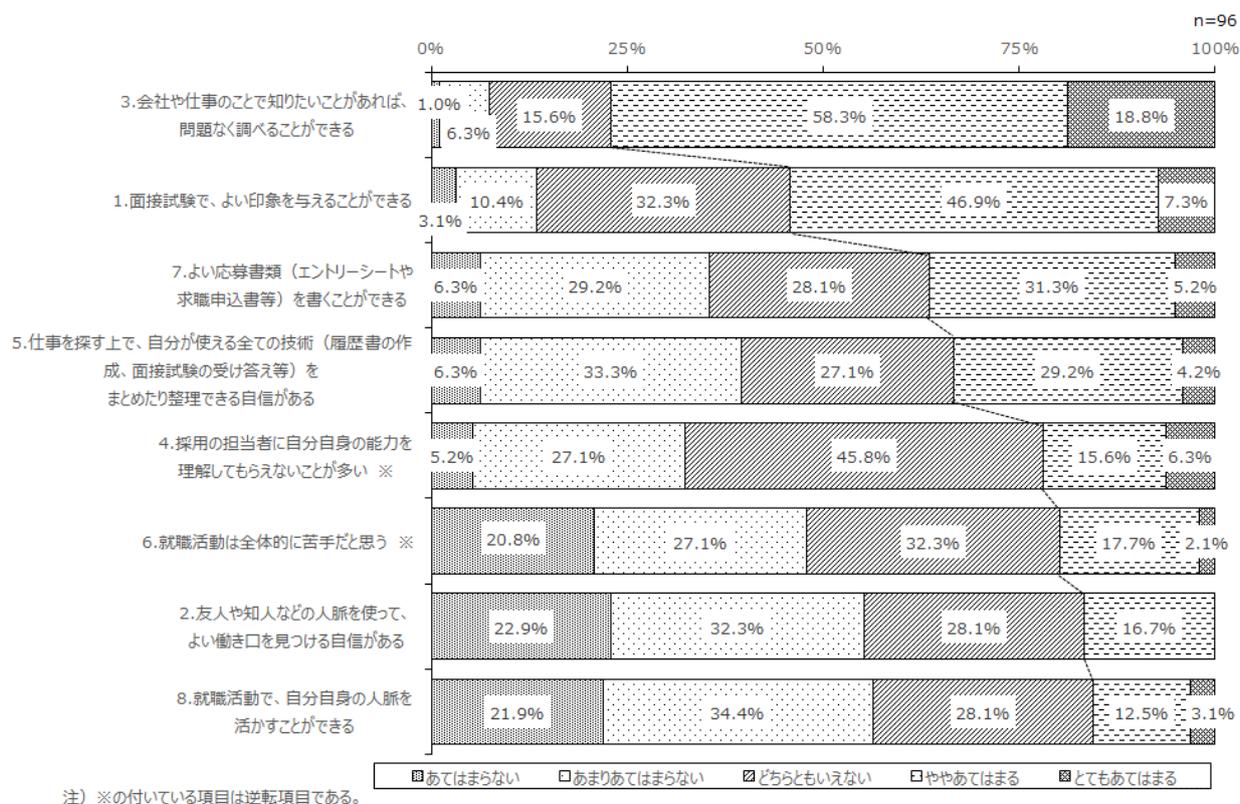
残りの5項目は2割程度以下であり、「よい応募書類(エントリーシートや求職申込書等)を書くことができる」(12.5%)が1割強で最も低く、次いで「就職活動で、自分自身の人脈を活かすことができる」(14.6%)と「友人や知人などの人脈を使って、よい働き口を見つける自信がある」(14.6%)、「就職活動は全体的に苦手だと思う」(16.6%)が1割台半ば、「仕事を探す上で、自分が使える全ての技術(履歴書の作成、面接試験の受け答え等)をまとめたり整理できる自信がある」(21.8%)と「採用の担当者に自分自身の能力を理解してもらえないことが多い」(27.1%)が3割弱で続く。

図表4-2-24 自己効力感(研修前)



研修直後の肯定的評価の割合をみると（図表4-2-25参照）、ほぼ半数を超えている項目と3割台半ば以下の項目に二極化している。ほぼ半数を超えている項目では、「会社や仕事のこと知りたいことがあれば、問題なく調べることができる」（77.1%）が8割弱で最も高く、次いで「面接試験で、よい印象を与えることができる」（54.2%）が5割台半ばで続く。残りの5項目は3割台半ば以下であり、「就職活動で、自分自身の人脈を活かすことができる」（15.6%）と「友人や知人などの人脈を使って、よい働き口を見つける自信がある」（16.7%）が1割台半ば、「就職活動は全体的に苦手だと思う」（19.8%）が2割弱で低く、次いで「採用の担当者に自分自身の能力を理解してもらえないことが多い」（21.9%）が2割強、「仕事を探す上で、自分が使える全ての技術（履歴書の作成、面接試験の受け答え等）をまとめたり整理できる自信がある」（33.4%）が3割強、「よい応募書類（エントリーシートや求職申込書等）を書くことができる」（36.5%）が3割台半ばで続く。

図表4-2-25 自己効力感(研修直後)



研修前と研修直後の肯定的評価を比較すると、全ての項目でポイントが増加した。これらのうち、「よい応募書類（エントリーシートや求職申込書等）を書くことができる」が24.0ポイントと最も増加しており、次いで「仕事を探す上で、自分が使える全ての技術（履歴書の作成、面接試験の受け答え等）をまとめたり整理できる自信がある」が11.6ポイントであった。ここまでは2桁台であったが、「採用の担当者に自分自身の能力を理解してもらえないことが多い」（5.2ポイント）、「面接試験で、よい印象を与えることができる」（5.2ポイント）、「就職活動は全体的に苦手だと思う」（3.2ポイント）、「友人や知人などの人脈を使って、よい働き口を見つける自信がある」（2.1ポイント）、「就職活動で、自分自身の人脈を活かすことができる」（1.0ポイント）はいずれも1桁台であり、増加の程度は小さい。

#### (4) 認知的自己調整機能尺度の項目分析

下位尺度ごとに研修前と研修直後の平均値と標準偏差を、図表4-2-17、図表4-2-18、図表4-2-19に示した。「あてはまらない」を1点、「あまりあてはまらない」を2点、「どちらともいえない」を3点、「ややあてはまる」を4点、「あてはまる」を5点として得点化した。

失敗からの学習尺度のそれぞれの項目について、平均値に標準偏差を足した値をみると（図表4-2-17参照）、研修前でも研修直後でも5.00を超える項目はなかった。

図表4-2-20と図表4-2-21に示したように、特定の選択肢に75%以上が集中する項目は研修

前でも研修直後でもなく、選択肢の回答に極端な偏りはなかったと考えられる。

戦略の意識化尺度のそれぞれの項目について、平均値に標準偏差を足した値をみると（図表4-2-18参照）、研修前でも研修直後でも5.00を超える項目はなかった。

図表4-2-22と図表4-2-23に示したように、特定の選択肢に75%以上が集中する項目は研修前でも研修直後でもなく、選択肢の回答に極端な偏りはなかったと考えられる。

自己効力感尺度のそれぞれの項目について、研修前では平均値が3.00以上の1、3、6番の項目を除いて、研修直後では平均値が3.00以上の1、3、4、6、7番の項目を除いて、平均値から標準偏差を引いた値をみると（図表4-2-19参照）、いずれも1.00を超えていた。研修前の1、3、6番と研修直後の1、3、4、6、7番の項目については平均値に標準偏差を足した値をみると（図表4-2-19参照）、5.00を超えていなかった。

図表4-2-24と図表4-2-25に示したように、特定の選択肢に参加者の75%以上が集中する項目は研修前でも研修直後でもなく、選択肢の回答に極端な偏りはなかったと考えられる。

## 5 セルフコントロール尺度

求職活動に影響を及ぼす要因として性格特性としてのセルフコントロールを測定するため、図表4-2-26に示す短縮版のセルフコントロール尺度（尾崎・後藤・小林・沓澤, 2016）の13項目を活用した。

図表4-2-26 セルフコントロール尺度項目の記述統計量

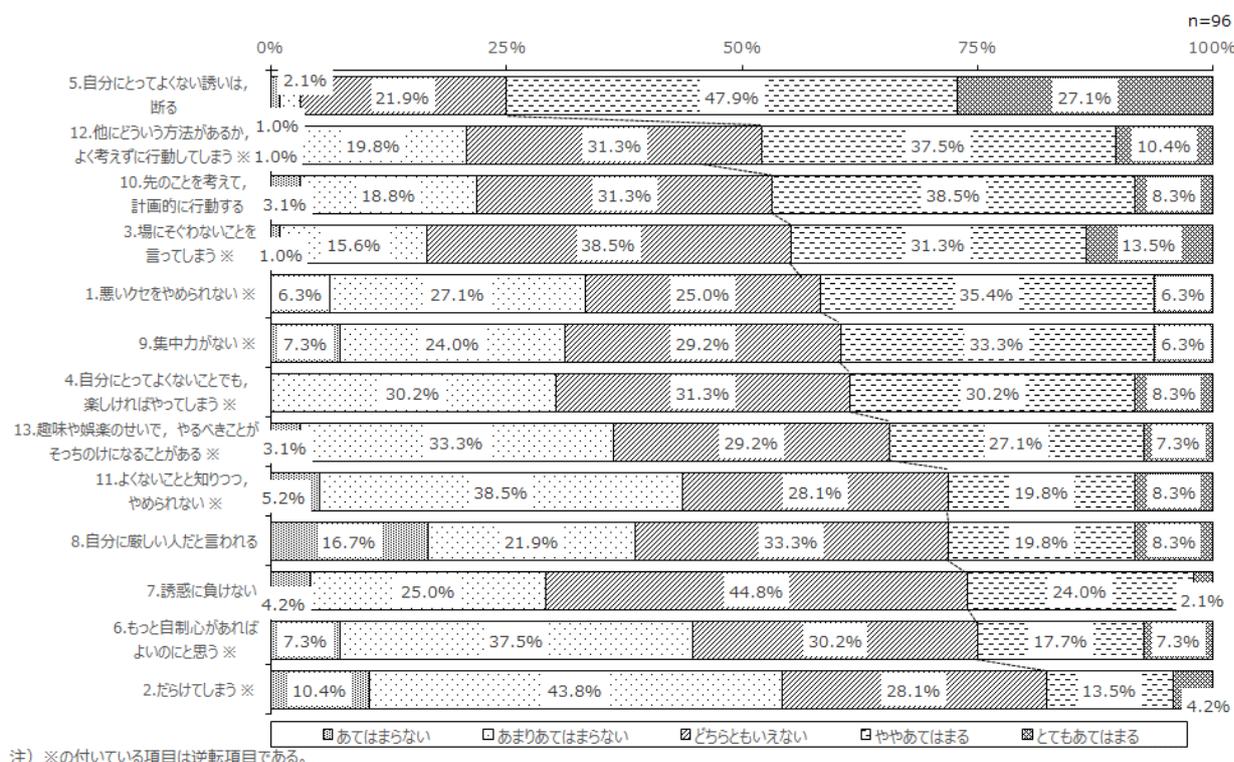
質問項目	モニター簡易調査	
	平均値	標準偏差
1.悪いクセをやめられない	3.08	1.06
2.だらけてしまう	2.57	0.99
3.場にそぐわないことを言ってしまう	3.40	0.95
4.自分にとってよくないことでも、楽しければやってしまう	3.17	0.96
5.自分にとってよくない誘いは、断る	3.98	0.82
6.もっと自制心があればよいのと思う	2.80	1.05
7.誘惑に負けない	2.95	0.86
8.自分に厳しい人だと言われる	2.81	1.18
9.集中力がない	3.07	1.06
10.先のことを考えて、計画的に行動する	3.30	0.97
11.よくないことと知りつつ、やめられない	2.88	1.06
12.他にどうする方法があるか、よく考えずに行動してしまう	3.36	0.95
13.趣味や娯楽のせいで、やるべきことがそっちのけになることがある	3.02	1.02

注)尾崎・後藤・小林・沓澤(2016)が作成したセルフコントロール尺度短縮版の質問項目を使用している。

モニター簡易調査の時点で、それぞれの項目について、自分自身にどの程度、あてはまるのか、「あてはまらない」、「あまりあてはまらない」、「どちらともいえない」、「ややあてはまる」、「あてはまる」の5件法で尋ねた。なお、1、2、3、4、6、9、11、12、13の9項目は逆転項目である。

項目ごとの選択肢の割合を図表4-2-27に示す。「ややあてはまる」と「あてはまる」を足した肯定的評価の割合を、逆転項目の場合、「あまりあてはまらない」と「あてはまらない」を足した否定的評価の割合を、それぞれ算出し検討する。「自分にとってよくない誘いは、断る」(75.0%)は7割台半ばと最も高い。次いで、「だらけてしまう」(54.2%)、「先のことを考えて、計画的に行動する」(46.8%)、「もっと自制心があればよいのと思う」(44.8%)、「よくないことを知りつつ、やめられない」(43.7%)が4割台、「趣味や娯楽のせいで、やるべきことがそっちのけになることがある」(36.4%)、「悪いクセをやめられない」(33.4%)、「集中力がない」(31.3%)、「自分にとってよくないことでも、楽しければやってしまう」(30.2%)が3割台、「自分に厳しい人だと言われる」(28.1%)、「誘惑に負けない」(26.1%)、「他にどういふ方法があるか、よく考えずに行動してしまう」(20.8%)が2割台、そして「場にそぐわないことを言うてしまう」(16.6%)が2割を切っで低くなる。

図表4-2-27 セルフコントロール(モニター簡易調査)



項目の平均値と標準偏差を図表4-2-26に示した。「あてはまらない」を1点、「あまりあてはまらない」を2点、「どちらともいえない」を3点、「ややあてはまる」を4点、「あてはまる」を5点として得点化した。それぞれの項目について、平均値が3.00以上の2、5、6、10、11番の項目を除いて、平均値に標準偏差を引いた値をみると、いずれも1.00を超えていた。2、5、6、10、11番の項目については平均値に標準偏差を足した値をみると、5.00を超えていなかった。

図表4-2-27に示したように、特定の選択肢に参加者の75%以上が集中する項目は研修前でも研修直後でもなく、選択肢の回答に極端な偏りはなかったと考えられる。

## 6 尺度の信頼性と相関関係

図表4-2-28に、研修前調査、研修直後調査、2週間後調査の時点ごとに測定した求職活動意図、求職活動実績、目標志向性（マスタリー目標志向性、パフォーマンス接近目標志向性、パフォーマンス回避目標志向性）、認知的自己調整機能（失敗からの学習、戦略の意識化、求職活動自己効力感）、セルフコントロールの $\alpha$ 係数と記述統計量と、参加者の求人応募数、面接回数、内定数、就職の有無を含む尺度間の相関係数を示す。

尺度の $\alpha$ 係数は研修直後の戦略の意識化尺度の0.68を除けば、いずれも0.70以上であり、信頼性は確保できていると言えよう。

記述統計量をみると、全ての項目を加算し項目数で割った項目平均点が3.00以上の場合、その項目平均点から標準偏差を足しても5.00を超える項目はなかった。また項目平均点が3.00未満の場合、その項目平均点から標準偏差を引いても1.00を切る項目はなかった。項目ごとの平均値と標準偏差からは天井効果やフロア効果の影響が考えられたが、尺度ごとの項目平均点と標準偏差からは、そういった懸念は考えなくてもよいと言えよう。



尺度間の相関係数から、研修プログラムの効果を検討する上で次の2つの懸念材料が指摘できる。第一に、研修前調査と研修直後調査の間で、目標志向性の対応する下位尺度間で弱い正の相関から強い正の相関（0.33～0.72）が有意に認められ、認知的自己調整機能の対応する下位尺度間でも弱い正の相関から強い正の相関（0.47～0.66）が有意に認められた。研修前での目標志向性が研修直後の目標志向性に影響を及ぼしていることが考えられる。

第二に、研修前調査の求職活動実績は、研修直後の求職活動意図（0.50）、そして2週間調査の求職活動実績（0.64）、求職活動意図（0.56）、求人応募数（0.32）のそれぞれと正の相関（0.50）が有意に認められた。研修を受ける前の求職活動の活発さが研修を受けた直後の求職活動をしようと思う意図や、研修を受けてから2週間の求職活動の活発さや求人への応募数に影響していることが考えられる。

### 第3節 研修プログラムの効果の検証

へこたれない研修は習得目標志向性研修を参考に開発された。習得目標志向性と同様、その効果として再就職の成功が期待される。心理的效果としては、次の3つのことが予想される（Noordzij et al., 2013）。

- ①目標志向性のうち、マスタリー目標志向性を高め、パフォーマンス回避目標志向性を低め、パフォーマンス接近目標志向性には影響を及ぼさない。
- ②認知的自己調整機能のうち、失敗からの学習と戦略の意識化を高めるが、求職活動自己効力感については、その効果が研修直後に現れるのではなく、求職活動をある程度、経験してから効果を発揮する。
- ③求職行動との関連では、求職活動意図を高め、求職活動実績を高める。

以下、①～③と再就職の成功について検討する。

#### 1 目標志向性と自己調整機能

研修前と研修直後の2時点における目標志向性の項目平均値の推移を、図表4-3-1：目標志向性、図表4-3-2：パフォーマンス接近目標志向性、図表4-3-3：パフォーマンス回避目標志向性に示す。これらの変化を検討するため、研修内容（参加者間3水準）×測定時（参加者内2水準）の2要因の反復測定分散分析を行った。効果が有意であった場合、Bonferroniの方法による多重比較を行った。

##### (1)目標志向性

###### ア マスタリー目標志向性

反復測定分散分析の結果、測定時の効果（ $F(1,93) = 15.512, p < .001$ ）は有意であったが、

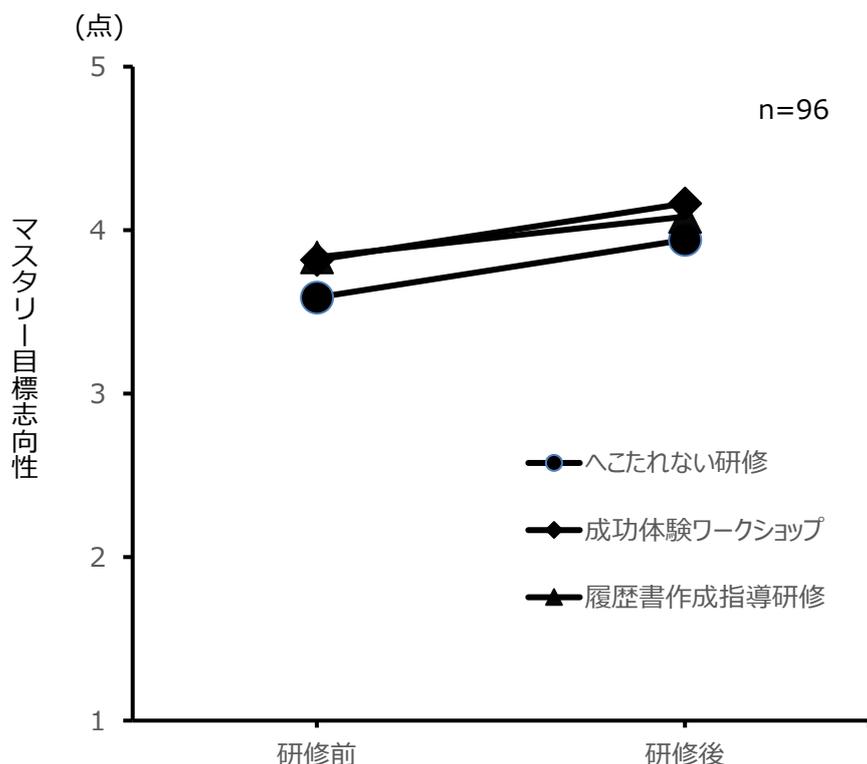
研修内容の効果 ( $F(2,93) = 1.735, p = .18$ ) と交互作用効果 ( $F(2,93) = 0.169, p = .85$ ) はともに非有意であった。

Bonferroniの方法による多重比較を行った結果、全ての研修プログラムで研修前調査よりも研修直後調査で項目平均値が高くなっていた。しかし、有意な差が認められたのはへこたれない研修 ( $p = .01$ ) と成功体験ワークショップ ( $p < .05$ ) のみであり、履歴書作成指導 ( $p = .09$ ) は認められなかった。

これらの結果から、へこたれない研修はマスタリー目標志向性を高める効果があったと考えられる。習得目標志向性研修は、マスタリー目標志向性を高めるため、参加者はマスタリー一目標の立て方を学び、実際にマスタリー目標を立て、2週間後に身に付けたり学んだりした経験をふり返ることが求められる。

これに対し、へこたれない研修では、参加者が仕事探し成長シートを活用して、求職活動におけるスキルや知識の習得に注意を向けるというより簡易な方法で、習得目標志向性研修と同様なマスタリー目標志向性を高める効果を生むことが考えられる。

図表4-3-1 研修前と研修直後におけるマスタリー目標志向性の変化



成功体験ワークショップもマスタリー目標志向性を高める効果があったと考えられる。同ワークショップでは参加者は過去の成功体験を思い出すワークを体験する。トレーナーから、成功体験は他者からよい評価を受けたことだけでなく、自分自身が「よくやった」や「がんばった」などと感じた体験でもよいという説明を受ける。このため、成功体験には、参加者

が再就職などの目に見える成果につながる体験だけでなく、スキルを身に付けたり知識を学んだりする習得の体験も含めてよいことになっている。こういった習得の体験の想起により、参加者のマスタリー目標志向性が高くなったことが考えられる。

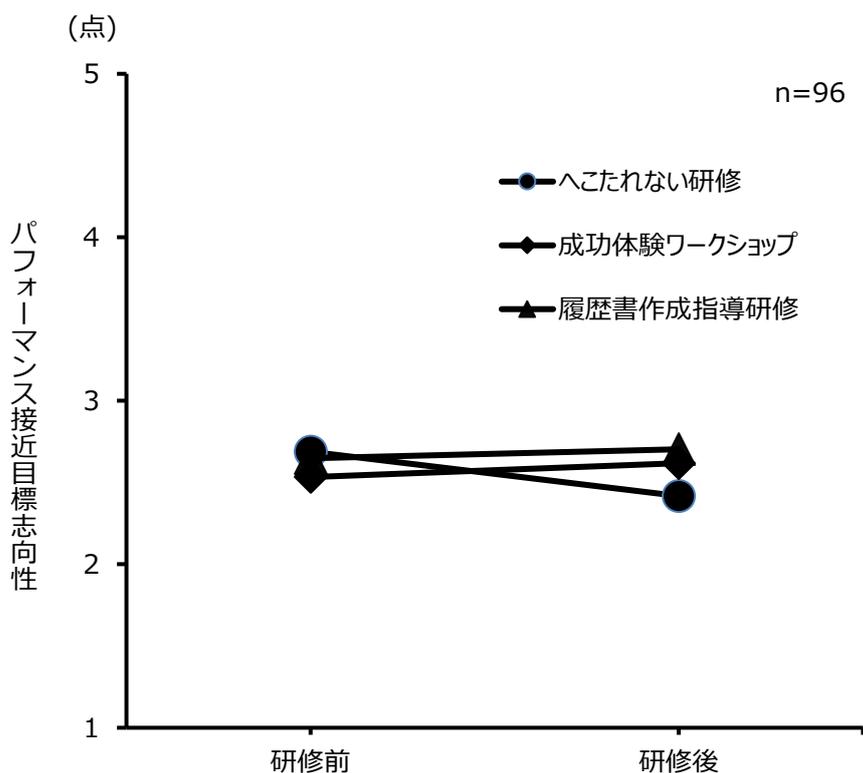
### イ パフォーマンス接近目標志向性

反復測定分析の結果、測定時 ( $F(1,93) = 0.266, p = 0.607$ )、研修内容 ( $F(2,93) = 0.210, p = 0.811$ )、交互作用 ( $F(2,93) = 1.895, p = 0.156$ ) の効果はいずれも非有意であった。

これらの結果から、どの研修内容もパフォーマンス接近目標志向性には影響を与えなかったことが考えられる。

へこたれない研修に限っては、その参考とする習得目標志向性研修は、現場実験により、パフォーマンス接近目標志向性には影響を与えないことが実証されている (Noordzij et al., 2013)。この理由として、ヌージらは習得目標志向性研修がパフォーマンス接近目標志向性に混在した影響を及ぼすことを指摘している。

図表4-3-2 研修前と研修直後におけるパフォーマンス接近目標志向性の変化



一点は、習得目標志向性研修は、参加者が求職活動に積極的に取り組もうとする接近の動機付けを高めるように働くことである。このことは、パフォーマンス接近目標志向性を高めることにつながると考えられる。もう一点は、習得目標志向性研修は参加者の注意を自分自身の成長に注意を向けるように働く。このため、他者の視線に注意を向け、自分自身に能力

があることを証明しようとするパフォーマンス接近目標志向性が低くなるように働くことが考えられる。

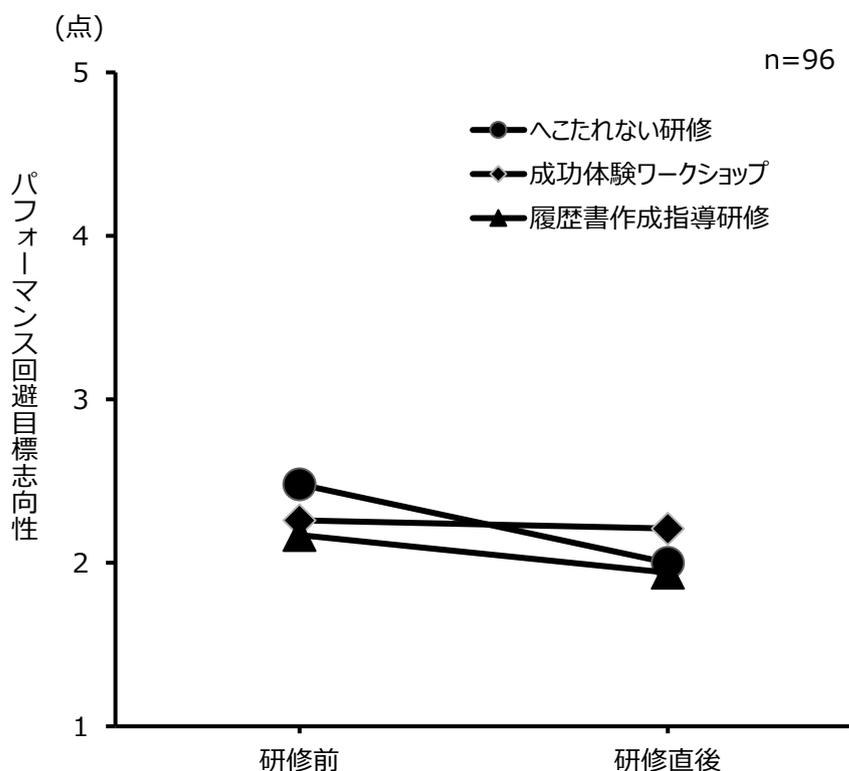
彼女らは、こういった2種類の影響が相殺され、習得目標志向性がパフォーマンス接近目標志向性に影響を与えなかったと解釈した。へこたれない研修においても同様な心理的メカニズムが働いたことが考えられる。

### ウ パフォーマンス回避目標志向性

反復測定分散分析の結果、測定時 ( $F(1,93) = 13.940, p < .001$ ) と交互作用 ( $F(2,93) = 4.938, p < .01$ ) の効果はともに有意であったが、研修内容の効果 ( $F(2,93) = 0.500, p = .61$ ) は非有意であった。

Bonferroniの方法による多重比較を行った結果、いずれの研修内容も研修前と研修直後でパフォーマンス目標志向性は下がっていた。しかし、有意な違いが認められたのは、へこたれない研修 ( $p < .01$ ) のみであり、成功体験ワークショップ ( $p = .92$ ) と履歴書作成指導研修 ( $p = .07$ ) では認められなかった。

図表4-3-3 研修前と研修直後におけるパフォーマンス回避目標志向性の変化



研修内容間で比較すると、研修前と研修直後の両時点で、いずれの研修プログラム間でも有意な差は認められなかった ( $p \geq .39$ )。

これらの結果から、へこたれない研修のみ、パフォーマンス回避目標志向性を低める効果

があったと考えられる。現場実験により、習得目標志向性研修の効果として、パフォーマンス回避目標志向性を低める効果のあることが実証されている (Noordzij et al., 2013)。

ヌーヅらは、マスタリー目標志向性とパフォーマンス回避目標志向性が求職活動に対し、正反対の働きをすることを指摘している。前者は自らの成長に注意を向け積極的に求職活動をするのを促進する。これに対し、後者は他者の視線を意識して失敗を恐れ、求職活動を避けようとする。これらのことから、両者は一方が高くなると他方が低くなる逆相関の関係にあることが考えられる。へこたれない研修においても同様な心理的メカニズムが働いたことが考えられる。

成功体験ワークショップもマスタリー目標志向性を高める効果があったと考えられる。参加者は過去の成功体験として、スキルを身に付けたり知識を学んだ習得の体験を想起することにより、マスタリー目標に注意が向いたことが考えられる。ただし、同ワークショップの参加者は、習得目標志向性研修のように、参加者が自らの成長に注意を向けるように働きかけをしているわけではないことから、パフォーマンス回避目標志向性を不活性化するための働きはなかったことが考えられる。

## (2) 認知的自己調整機能

研修前と研修直後の2時点における認知的自己調整機能の項目平均値の推移を、図表4-3-4：失敗からの学習、図表4-3-5：戦略の意識化、図表4-3-6：求職活動自己効力感に示す。これらの変化を検討するため、研修内容（参加者間3水準）×測定時（参加者内2水準）の2要因の反復測定分散分析を行った。効果が有意であった場合、Bonferroniの方法による多重比較を行った。

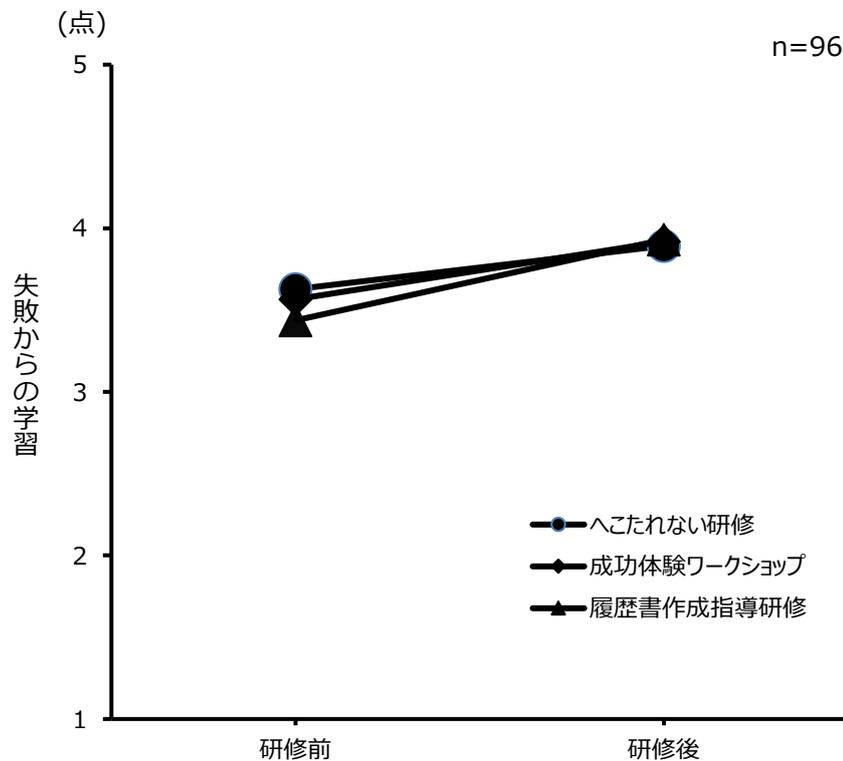
### ア 失敗からの学習

反復測定分散分析の結果、測定時 ( $F(1,93) = 24.955, p < .001$ ) の効果は有意であったが、研修内容 ( $F(2,93) = 0.118, p = .89$ ) と交互作用 ( $F(2,93) = 0.789, p = .46$ ) の効果はいずれも非有意であった。

Bonferroniの方法による多重比較を行った結果、研修前と研修直後では、へこたれない研修 ( $p < .05$ )、成功体験ワークショップ ( $p < .01$ )、履歴書作成指導 ( $p < .01$ ) のいずれも研修前調査よりも研修直後調査の項目平均値が高く、有意な差が認められた。

これらの結果から、どの研修内容も失敗からの学習を高めることに効果があったと考えられる。へこたれない研修に限っては、その参考とする習得目標志向性研修の参加者は、現場実験からパフォーマンス接近目標志向性が高くなることが実証されている (Noordzij et al., 2013)。ヌーヅらは、マスタリー目標志向性が高いと、「失敗から学ぶ」といった失敗に対する肯定的な見方ができるようになり、挫折を経験しても求職活動に粘り強く取り組むことができるようになると説明している。

図表4-3-4 研修前と研修直後における失敗からの学習の変化



成功体験ワークショップの参加者が過去の成功体験を思い出すワークでは、うまくいかなかったり、つらかったりした経験を糧にした成功体験も含まれている。こういった成功体験の想起が失敗に対する肯定的態度につながったことが考えられる。

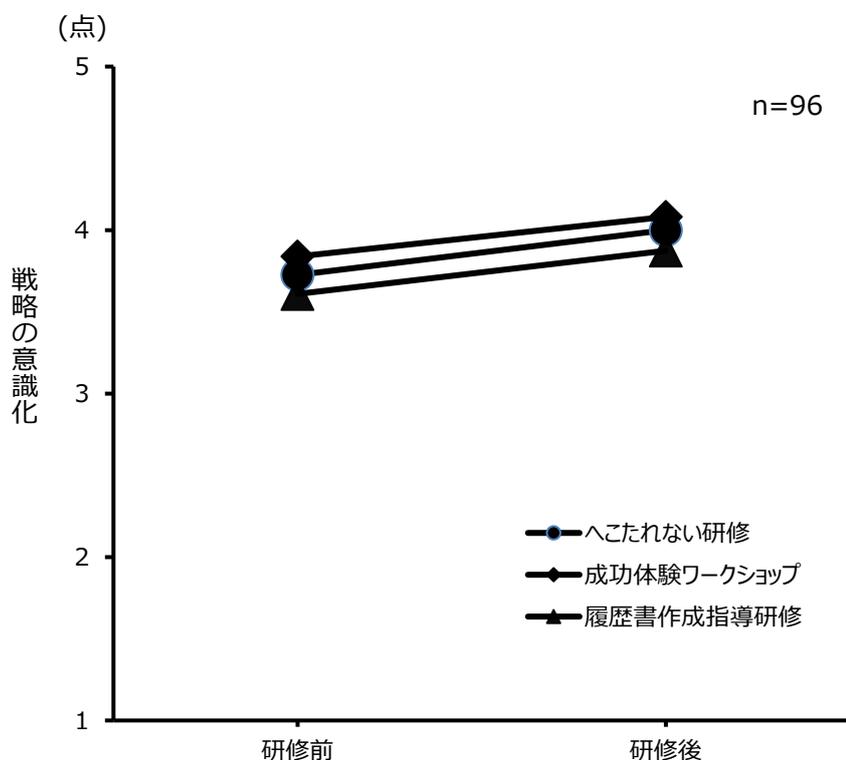
履歴書作成指導研修については、参加者は問題のある履歴書の例を掲載したワークシートを添削するワークを体験する。添削が終了したらトレーナーが履歴書の例でどこが問題だったのかを解説する。参加者は自分自身の解答と比較しながら、履歴書作成のノウハウについて理解を深める。こういった体験が失敗に対する肯定的な態度につながったことが考えられる。

## イ 戦略の意識化

反復測定分散分析の結果、測定時 ( $F(1,93) = 11.994, p \leq 0.001$ ) の効果は有意であったが、研修内容 ( $F(2,93) = 1.006, p = 0.37$ ) と交互作用 ( $F(2,93) = 0.017, p = 0.98$ ) の効果はいずれも非有意であった。

Bonferroniの方法による多重比較を行った結果、研修前と研修直後では、いずれの研修内容でも戦略の意識化は高くなったが、有意差が認められたのは、へこたれない研修 ( $p < .05$ ) だけであり、成功体験ワークショップ ( $p = .06$ ) と履歴書作成指導 ( $p = .06$ ) はいずれも認められなかった。

図表4-3-5 研修前と研修直後における戦略の意識化の変化



これらの結果から、へこたれない研修の参加者のみ、戦略の意識化を高める効果があったことが考えられる。へこたれない研修が参考とする習得目標志向性研修の参加者は、現場実験から戦略の意識化が高くなることが実証されている (Noordzij et al., 2013)。ヌーヅらは、マスタリー目標志向性が高いと失敗を怖れなくなるため、これまでとは違うやり方を試すことができるようになり、求職活動の取り組みとして、現状のやり方だけでなく、もっと他にいいやり方はないかと、より幅広く戦略を意識するようになると説明している。へこたれない研修においても、これと同様な心理的メカニズムが働いたことが考えられる。

### ウ 求職活動自己効力感

反復測定分散分析の結果、測定時 ( $F(1,93) = 12.335, p \leq .001$ ) の効果は有意であったが、研修内容 ( $F(2,93) = 2.793, p = .07$ ) と交互作用 ( $F(2,93) = .656, p = .52$ ) の効果はいずれも非有意であった。

Bonferroniの方法による多重比較を行った結果、研修前調査と研修直後調査では、いずれの研修内容でも求職活動自己効力感は高くなったが、有意差が認められたのは、へこたれない研修 ( $p < .01$ ) のみであり、成功体験ワークショップ ( $p = .12$ ) と履歴書作成指導 ( $p = .13$ ) はいずれも認められなかった。

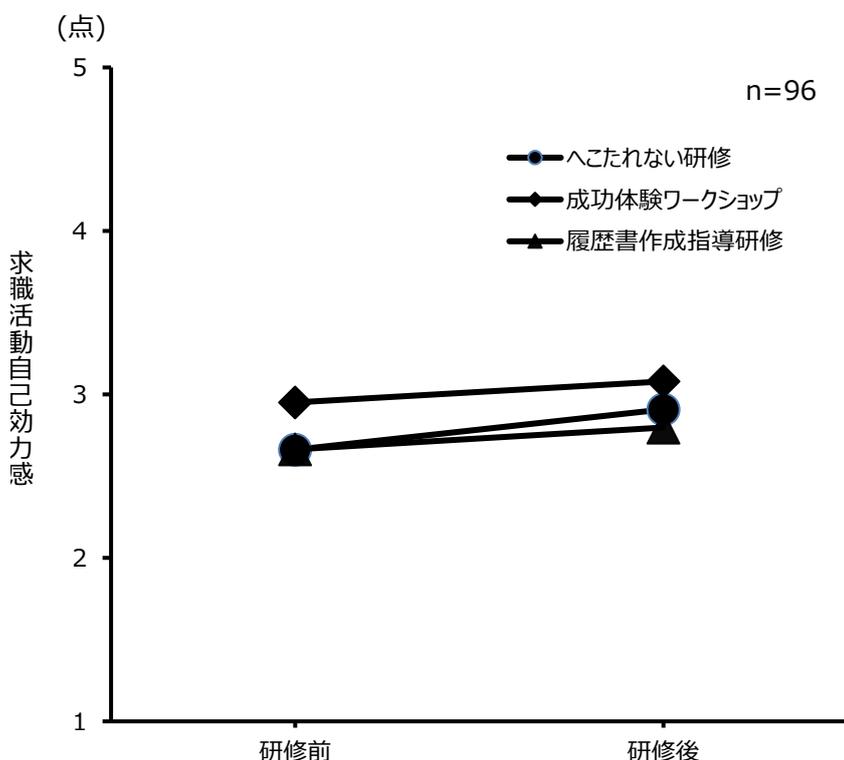
これらの結果から、へこたれない研修が求職活動自己効力感を高める効果があったことが

考えられる。へこたれない研修が参考とする習得目標志向性研修は、現場実験から求職活動自己効力感を高める効果が認められなかった（Noordzij et al., 2013）。ヌージらは、参加者がマスタリー目標に注意を向けることにより、求職活動に費やす努力をするようになり、そういった経験を通して自己効力感が高くなることを想定している。このため、求職活動自己効力感が高くなるには、習得目標志向性研修に参加してから、研修直後ではなく、ある程度の期間を要すると説明している。

これに対し、へこたれない研修では、仕事探し成長シートを活用して、過去の仕事探しを通して身に付けたり学んだりしたことを参加者に思い出すように促しており、この想起が求職活動自己効力感を高くすることに効果を発揮したことが考えられる。

成功体験ワークショップでは成功体験の想起により、自己効力感が高くなることが想定されていたが、今回のモニター調査では求職活動自己効力感は有意に高くならなかった。この原因として、同ワークショップでは成功体験の想起を求職活動に限定せず、日常の生活や学校生活に拡張した。このため、求職活動に限定した自己効力感への影響が弱くなったことが考えられる。

図表4-3-6 研修前と研修直後における求職活動自己効力感の変化



### (3) 求職活動意図と求職活動実績

研修前と研修直後の2時点において、それぞれの調査時以降の2週間の求職活動意図の項目平均値の推移を図表4-3-7に示す。また、研修前、研修直後、2週間後の3時点において、それ

ぞれの調査時以降の2週間の求職活動意図の項目平均値の推移を図表4-3-8に示す。

これらの変化を検討するため、研修内容（参加者間3水準）×測定時（参加者内2水準、3水準）の2要因の反復測定分散分析を行った。効果が有意であった場合、Bonferroniの方法による多重比較を行った。

## ア 求職活動意図

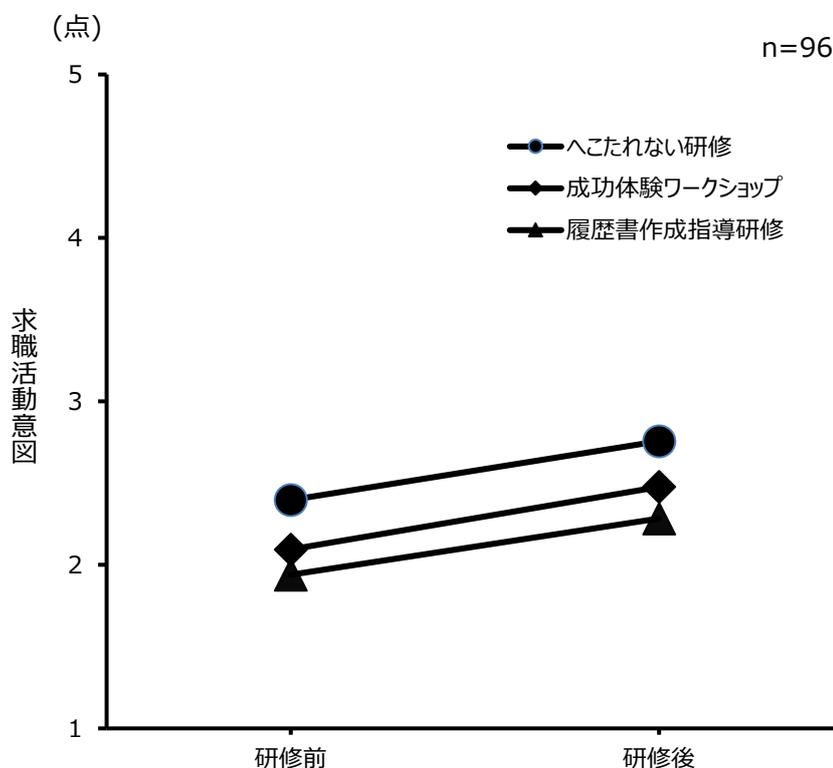
### ①2時点の変化

測定時（ $F(1,93) = 28.033, p < .001$ ）と研修内容（ $F(2,93) = 3.310, p = .04$ ）の効果はともに有意であったが、交互作用の効果（ $F(2,93) = 0.025, p = .98$ ）は非有意であった。

Bonferroniの方法による多重比較を行った結果、研修前と研修直後では、へこたれない研修（ $p < .01$ ）、成功体験ワークショップ（ $p < .01$ ）履歴書書き方指導研修（ $p < .01$ ）の全ての研修プログラムで研修前よりも研修後で項目平均値が高くなっており、いずれも有意な差が認められた。

研修内容間で比較すると、研修前と研修直後の両時点で、いずれの研修プログラム間でも有意な差は認められなかった（ $p \geq .05$ ）。

図表4-3-7 研修前と研修直後における求職活動意図の変化



これらの結果から、いずれの研修内容も求職活動意図を高める効果があったと考えられる。

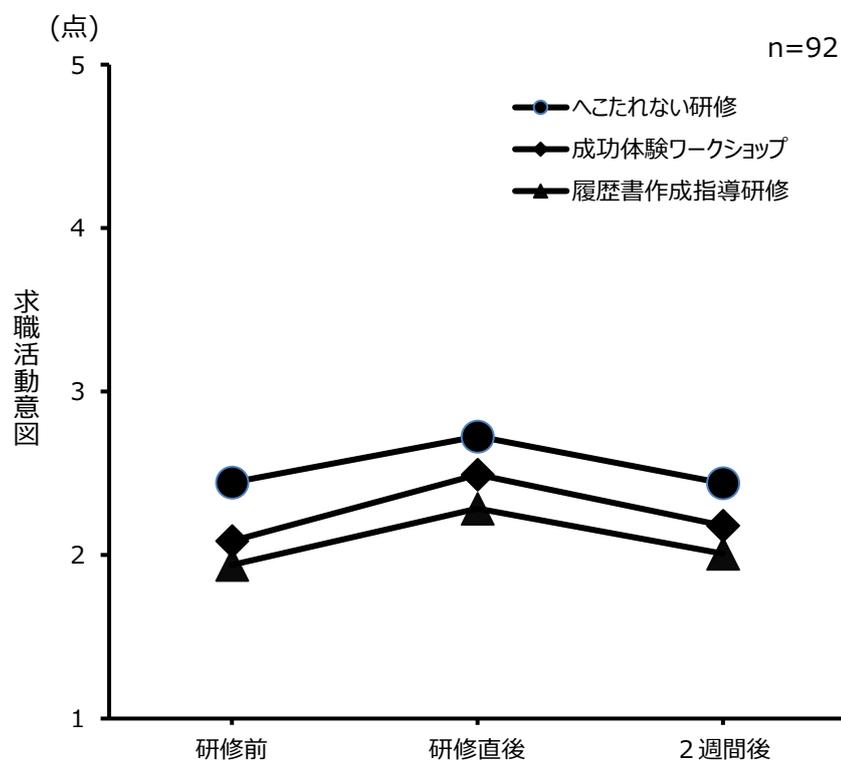
### ②3 時点の変化

研修前、研修直後、2週間後の3時点における求職活動意図の項目平均値の推移を図表4-3-8に示す。2週間後の時点で再就職をしている参加者が4人おり、彼らは2週間後調査で求職活動意図の質問に答えていない。このため分析の対象は彼らを除いた92人になる。再就職者の内訳はへこたれない研修の参加者が3人であり、成功体験ワークショップの参加者が1人であった。

これらの変化を検討するため、研修内容（参加者間3水準）×測定時（参加者内3水準）の2要因の分散分析を行った。測定時（ $F(2,178) = 16.128, p < .001$ ）の効果のみが有意であり、研修内容（ $F(2,89) = 2.998, p = .06$ ）と交互作用（ $F(4,178) = 0.181, p = .95$ ）の効果はいずれも非有意であった。

Bonferroniの方法による多重比較を行った結果、研修前調査と研修直後調査を比較すると、全ての群で項目平均値は高くなるが、成功体験ワークショップ（ $p < .01$ ）と履歴書作成指導（ $p = .02$ ）に有意な差は認められたが、へこたれない研修には有意な差は認められなかった（ $p = .05$ ）。

図表4-3-8 研修前、研修直後、2週間後における求職活動意図の変化



研修直後と2週間後を比較すると、全ての群で項目平均値は低くなるが、へこたれない研修（ $p < .05$ ）と成功体験ワークショップ（ $p < .05$ ）には有意な差が認められたが、履歴書作成指導研修（ $p = .05$ ）には有意な差が認められなかった。

研修前と2週間後を比較すると、全ての研修プログラムで有意な差は認められなかった ( $p = 1.00$ )。

これらの結果から、履歴書作成指導研修を除く、へこたれない研修と成功体験ワークショップは研修の効果が持続せず、2週間後の時点で消失することが考えられる。しかし、研修の効果を最も受けていると考えられるのは2週間後の時点での再就職者であり、彼らはへこたれない研修と成功体験ワークショップの参加者であったことから、彼らが今回の分析の対象から外れていることも原因であることが考えられるだろう。

## イ 求職活動実績

研修前と2週間後の2時点における求職活動実績の項目平均値の推移を図表4-3-9に示す。2週間後の時点で再就職している者がおり、この方たちには研修プログラムを受けてから、内定が出たまでの期間で求職活動実績を尋ねた。

測定時 ( $F(1,93) = 8.805, p < .01$ ) と研修内容 ( $F(2,93) = 3.499, p = .03$ ) はともに有意であったが、交互作用の効果 ( $F(2,93) = 0.039, p = .96$ ) は非有意であった。

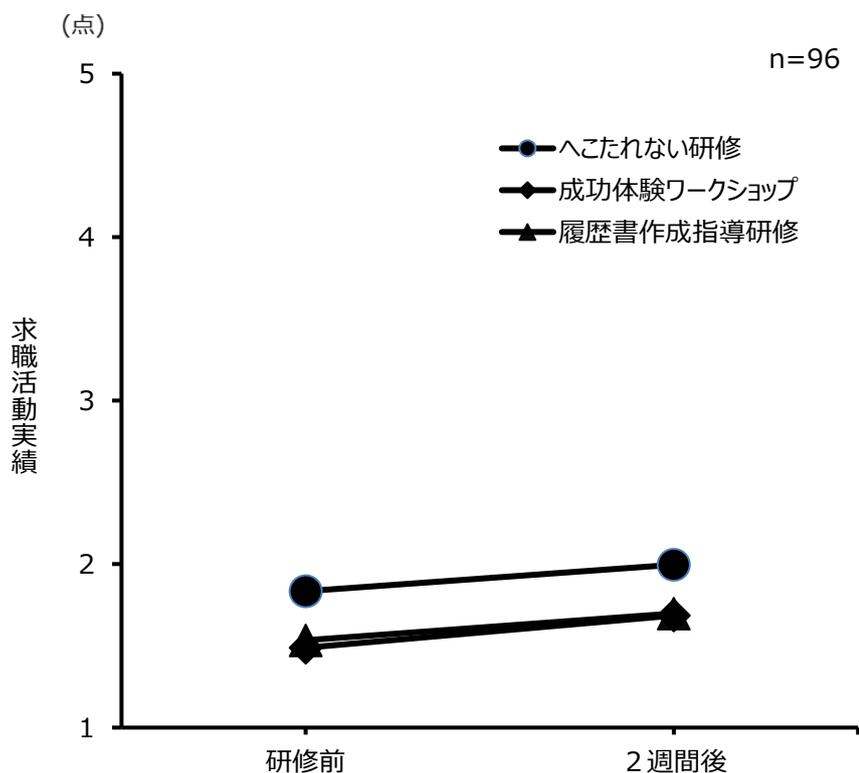
Bonferroniの方法による多重比較を行った結果、研修前と2週間後を比較すると、全ての研修内容で項目平均値は高くなっていたが、へこたれない研修 ( $p = .10$ )、成功体験ワークショップ ( $p = .05$ )、履歴書書き方指導研修 ( $p = .13$ ) のいずれも有意な差は認められなかった。

研修内容間で項目平均値を比較すると、研修前の時点では、へこたれない研修と成功体験ワークショップの間で有意な差が認められ ( $p < .05$ )、へこたれない研修は成功体験ワークショップよりも項目平均値が高かった。2週間後になると、両研修プログラムで有意な差は認められなかった ( $p = .25$ )。その他の研修内容間の組み合わせでは、両時点でいずれも有意な差は認められなかった ( $p \geq .07$ )。

これらの結果から、求職活動実績を高める効果はなかったことが考えられる。参加者は今回の研修に参加することによって求職活動意図は高くなったが、その意図が求職活動実績として行動化にまで至らなかったと言えよう。

この原因として、モニター調査における再就職支援セミナーは2021年の9月末に実施されており、コロナ禍の影響により参加者が思うように求職行動をとることができなかったことが察せられる。

図表4-3-9 研修前と2週間後における求職活動実績の変化



#### (4) 研修プログラム間の心理的メカニズムの違い

図表4-3-10は、研修内容（参加者間3水準）×測定時（参加者内2水準）の2要因の反復測定分散分析を行い、測定時の主効果が有意であった研修プログラムを対象に、Bonferroniの方法による多重比較を行い、有意な違いが認められた心理的メカニズムと求職活動意図、求職活動実績の結果を整理したものである。

この結果を見ると、図表1-1-3に示したヌージらのモデルの想定（Noordzij et al., 2013）と矛盾することなく、へこたれない研修が目標志向性、認知的自己調整機能、求職活動意図といった心理的メカニズムに効果を発揮していることが理解できる。これに対し、成功体験ワークショップや履歴作成指導研修は、それぞれの研修内容と関わることで推測される目標志向性や認知的自己調整機能に部分的に効果を発揮しているに止まり、ヌージらのモデルとの関わりは弱いと言えよう。

ただし、いずれの研修プログラムも求職活動意図を高くするが、求職活動実績に変化はなく、上記の心理的メカニズムの働きが行動化にまで至っていなかったと言えよう。また、心理的メカニズムについては、研修内容の主効果はいずれも有意でなかったことから、個別の研修プログラムごとに見ると心理的メカニズムへの効果が有意に認められても、研修内容の要因として見ると、研修プログラム間で心理的メカニズムへの効果に違いは認められなかったことになる。

図表4-3-10 研修プログラム間の心理的メカニズムの違い

	へこたれない研修	成功体験ワークショップ	履歴書作成指導研修
目標志向性			
マスタリー目標志向性	+	+	
パフォーマンス接近目標志向性			
パフォーマンス回避目標志向性	-		
認知的自己調整機能			
失敗からの学習	+	+	+
戦略の意識化	+		
求職活動自己効力感	+		
求職行動関連			
求職活動意図	+	+	+
求職活動実績			

注) 研修内容(参加者間3水準)×測定時(参加者内2水準)の2要因の反復測定分散分析を行い、測定時の主効果が有意であった研修プログラムを対象に、Bonferroniの方法による多重比較を行い、有意な違いが認められた心理的メカニズムと求職活動実績の結果を整理したものである。+は研修前よりも研修直後に項目平均値が有意に上がった変数であり、-は研修前よりも研修直後の項目平均値が有意に下がった変数である。

## 2 再就職の成功

就職の成功として、(1)求人への応募、(2)面接試験の受験、(3)内定の通知、(4)就職の有無の4つの観点から検討する。

### (1) 求人への応募

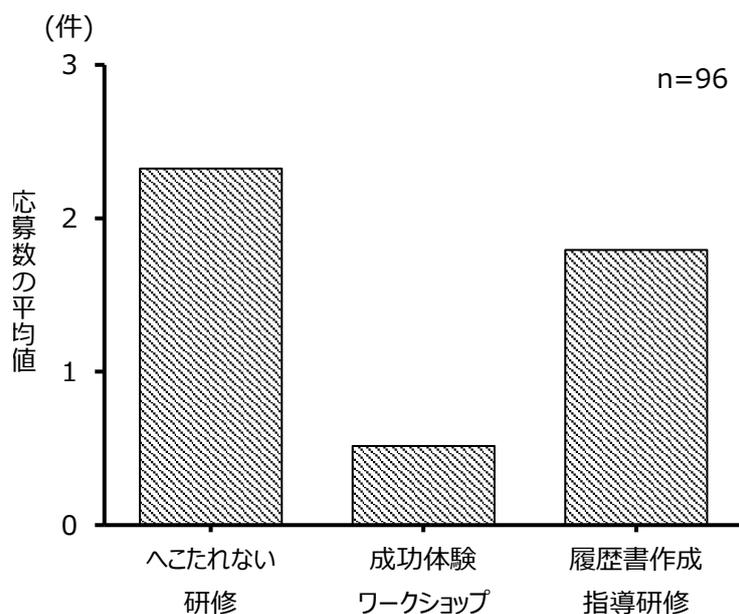
研修内容が求人への応募に及ぼす影響を検討する。研修内容ごとの求人への応募数の平均値を図表4-3-11に示す。求人への応募数に対して、研修内容(参加者間3水準)の1要因分散分析を行った結果、条件間に有意な差が得られた( $F(2,93) = 3.464, p = .04$ )。

Bonferroniの方法による多重比較を行った結果、研修プログラム間で応募数の平均値に有意な差が認められたのはへこたれない研修と成功体験ワークショップであり(へこたれない>成功体験ワークショップ、 $p = .35$ )、へこたれない研修と履歴書作成指導研修( $p = 1.0$ )、成功体験ワークショップと履歴書作成指導( $p = .25$ )には有意な差が認められなかった。

求人への応募数については、研修前の求職活動実績との間で正の相関が認められた( $r = .58, p < .01$ )ことから、その影響が考えられる。そこで、求人への応募数に関する共分散分析をかける際、独立変数として研修内容のみを投入した場合と、研修前の求職活動実績を共変量として投入した場合で比較した。

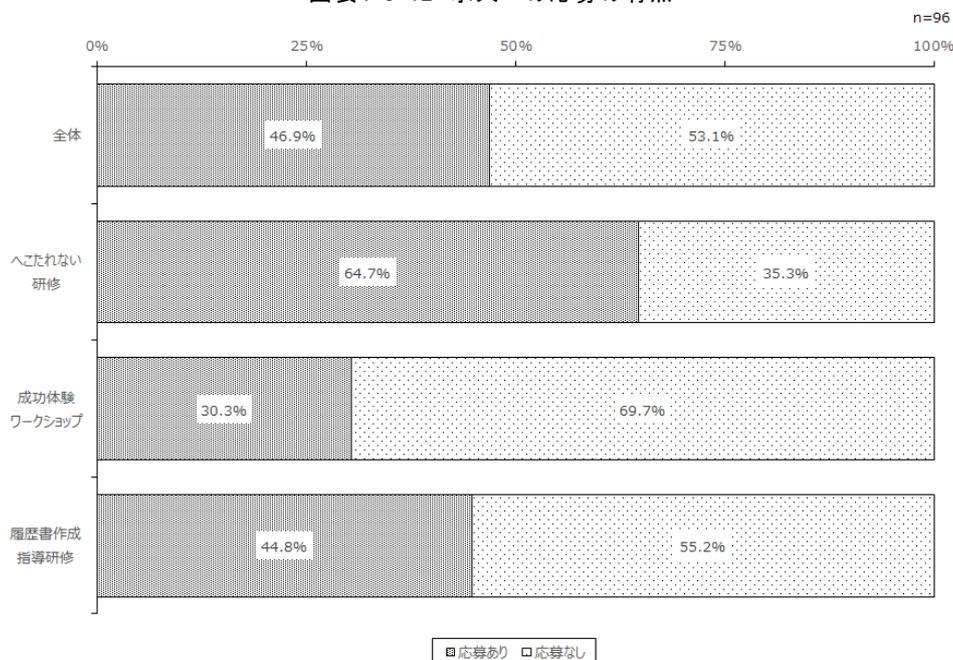
共変量として研修前の求職活動実績を投入すると、研修内容の効果は有意ではなくなり( $F(2,93) = 1.784, p = .17$ )、研修前の求職活動実績が有意となった( $F(1,95) = 42.406, p < .001$ )。

図表4-3-11 研修内容ごとの応募数の平均値



研修内容ごとの求人への応募の有無の割合を図表4-3-12に示す。「応募あり」の割合は、「へこたれない研修」が6割台半ば（64.7%）と最も高く、次いで、「履歴書作成指導研修」が4割台半ば（44.8%）、「成功体験ワークショップ」が3割台（30.3%）と続く。

図表4-3-12 求人への応募の有無



求人への応募の有無に対して、尤度比による変数減少法による二項ロジスティック回帰分析をかけた。性別（女性=1、男性=0）、年齢層（30代=1、40代=2、50代=3）、研修前調査の求職活動実績（項目平均値）、へこたれない研修（参加=1、不参加=0）、成功体験ワーク

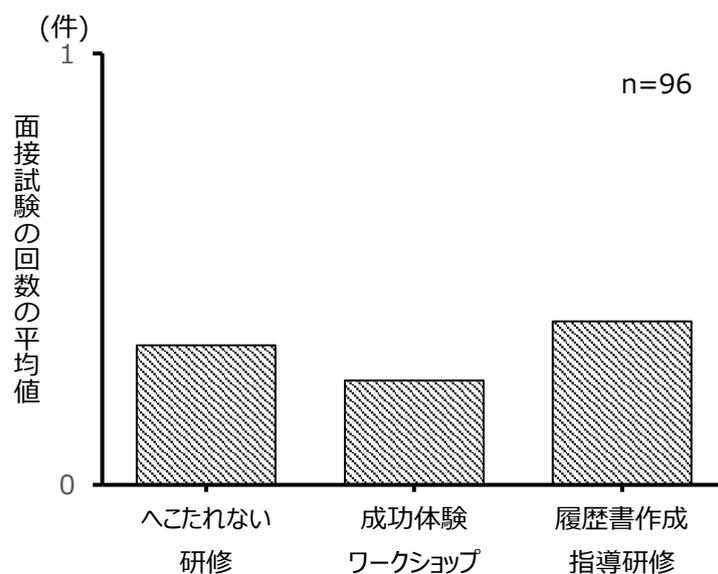
ショップ（参加=1、不参加=0）、履歴書作成指導研修（参加=1、不参加=0）を投入した。

尤度比に関するモデル係数のオムニバス検定をかけたところ、モデルの有意性が確認された（ $\chi^2(3) = 16.104, p \leq .001$ ）。HomerとLemeshowの検定の結果、モデルの適合度は十分に高いことが認められた（ $\chi^2(7) = 2.902, p = .89$ ）。モデルの実測値に対する正答率は67.7%であった。モデルとして残った独立変数は求職活動実績と成功体験ワークショップであり、それらのうち有意であったのは求職活動実績のみであった（ $p < .01$ ）。

## (2) 面接試験の受験

研修内容が面接試験の受験に及ぼす影響を検討する。研修内容ごとの面接試験の受験回数の平均値を図表4-3-13に示す。面接試験の受験回数に対して、研修内容（参加者間3水準）の1要因分散分析を行った結果、条件間に有意な差は得られなかった（ $F(2,93) = 0.201, p = .82$ ）。

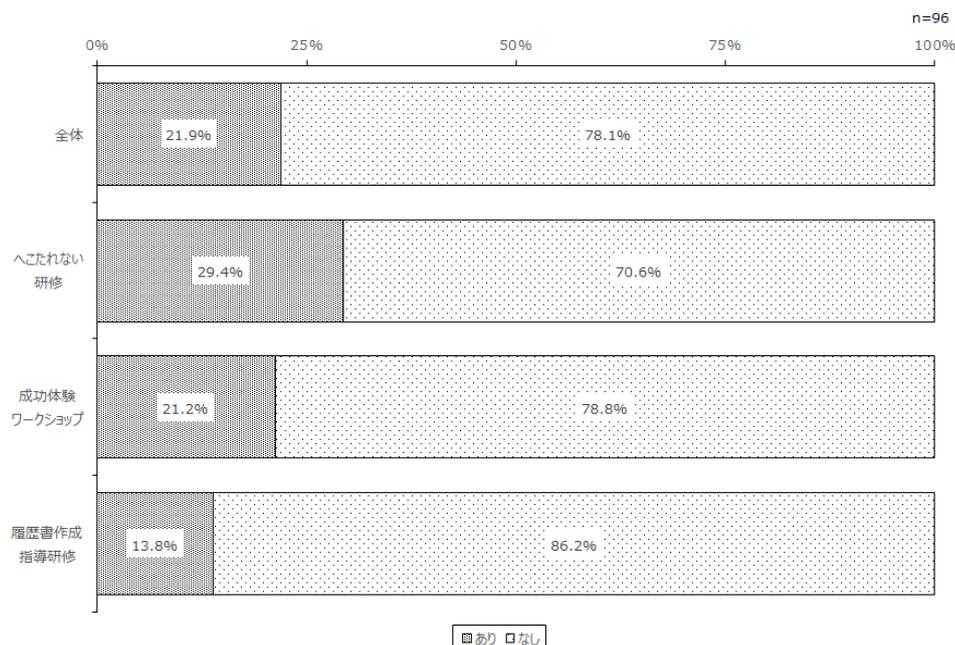
図表4-3-13 面接試験の受験回数の平均値



研修内容ごとの面接試験の受験の有無の割合を図表4-3-14に示す。「あり」の割合は、「へこたれない研修」が3割強（29.4%）と最も高く、次いで、「成功体験ワークショップ」が2割強（21.2%）、「履歴書作成指導研修」が1割強（13.8%）と続く。

面接試験の受験の有無に対して、変数減少法による二項ロジスティック回帰分析をかけた。従属変数として、①面接試験を受験したかどうかを選択し、独立変数として、性別（女性=1、男性=0）、年齢層（30代=1、40代=2、50代=3）、求職活動実績（項目平均値）、へこたれない研修（参加=1、不参加=0）、成功体験ワークショップ（参加=1、不参加=0）、履歴書作成指導研修（参加=1、不参加=0）を投入した。

図表4-3-14 面接試験の受験の有無

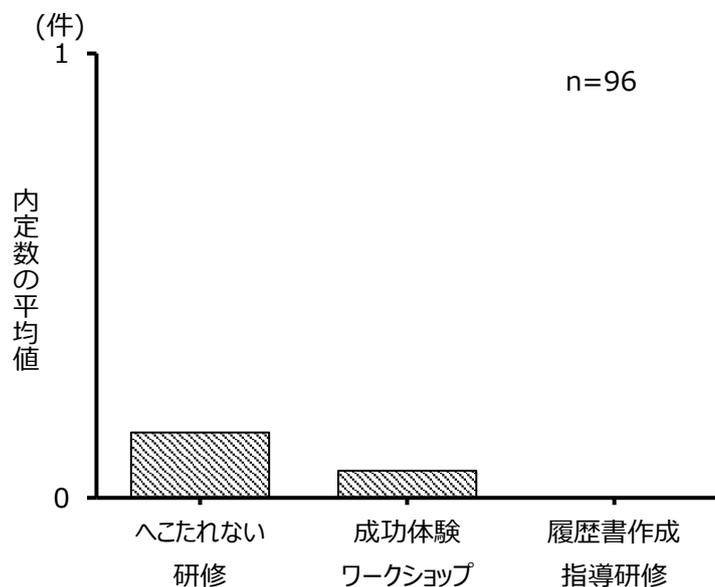


尤度比に関するモデル係数のオムニバス検定をかけたところ、モデルの有意性が確認された ( $\chi^2(1) = 12.123, p < .001$ )。HomerとLemeshowの検定の結果、モデルの適合度は十分に高いことが認められた ( $\chi^2(6) = 4.617, p = .59$ )。モデルの実測値に対する正答率は81.3%であった。モデルとして残った独立変数は求職活動実績のみであり、かつ有意であった ( $p < .01$ )。

### (3) 内定の通知

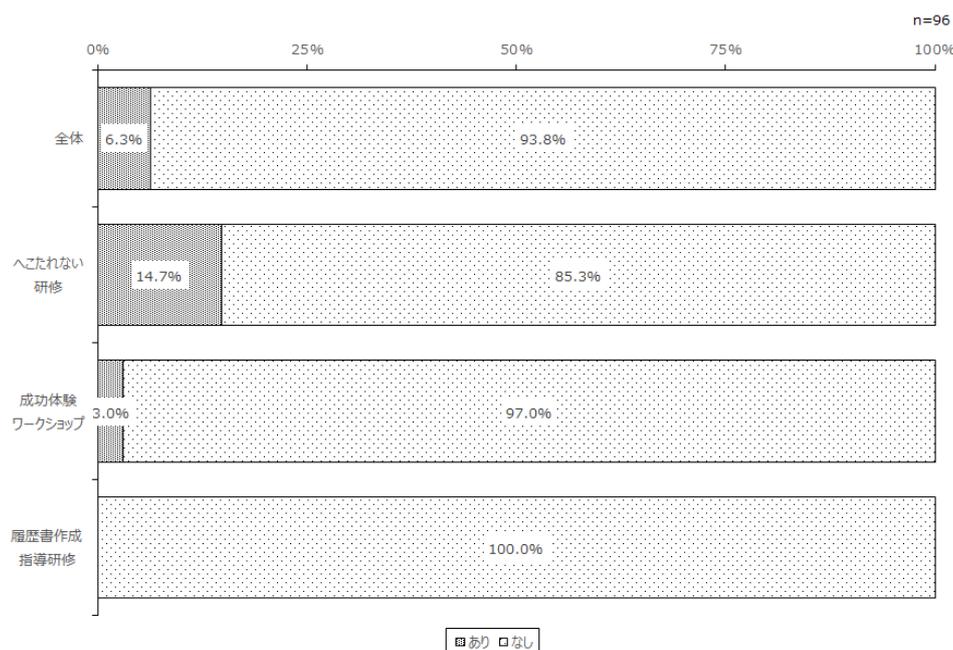
研修内容が内定の通知に及ぼす影響を検討する。研修内容ごとの内定の通知数の平均値を図表4-3-15に示す。内定の通知数に対して、研修内容（参加者間3水準）の1要因分散分析を行った結果、条件間に有意な差は得られなかった ( $F(2,93) = 0.173, p = .14$ )。

図表4-3-15 内定数の平均値



研修内容ごとの内定の通知の有無の割合を図表4-3-16に示す。「通知あり」の割合は、「へこたれない研修」が1割台半ば（14.7%）と最も高く、次いで、「成功体験ワークショップ」が1割を切り（3.0%）、履歴書作成指導研修は0であった（0.0%）。

図表4-3-16 内定通知の有無



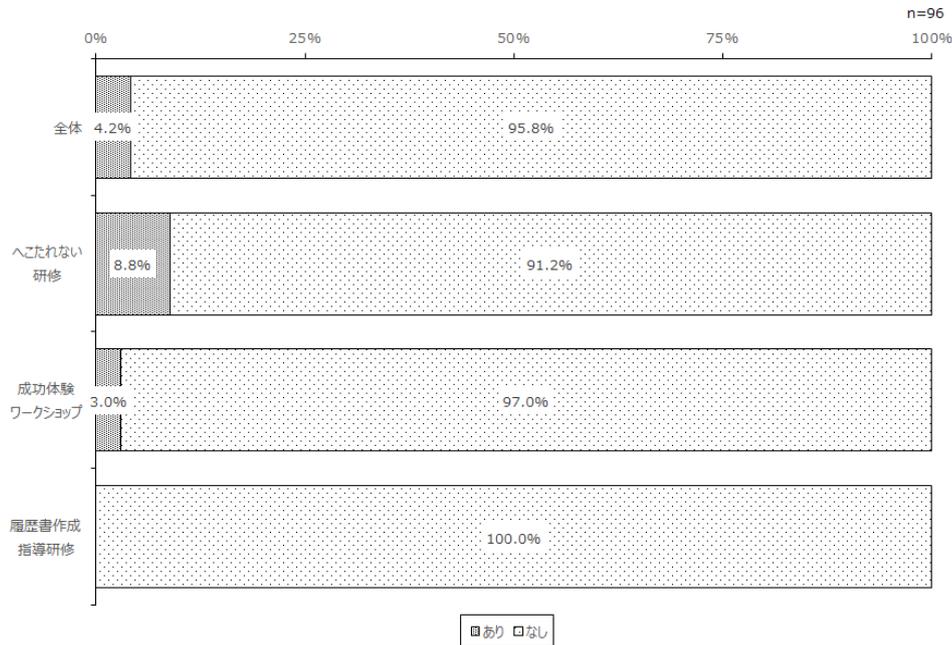
内定の通知の有無に対して、変数減少法による二項ロジスティック回帰分析をかけた。従属変数として、①内定の通知を受けたかどうかを選択し、独立変数として、性別（女性=1、男性=0）、年齢層（30代=1、40代=2、50代=3）、求職活動実績（項目平均値）、へこたれない研修（参加=1、不参加=0）、成功体験ワークショップ（参加=1、不参加=0）、履歴書作成指導研修（参加=1、不参加=0）を投入した。

尤度比に関するモデル係数のオムニバス検定をかけたところ、モデルの有意性が確認された（ $\chi^2(3) = 11.480, p < .01$ ）。HomerとLemeshowの検定の結果、モデルの適合度は十分に高いことが認められた（ $\chi^2(4) = 0.383, p = .98$ ）。モデルの実測値に対する正答率は93.8%であった。モデルとして残った独立変数はへこたれない研修のみであり、かつ有意であった（ $p < .05$ ）。

#### (4) 就職の有無

研修内容ごとの就職の有無の割合を図表4-3-17に示す。「就職」の割合は、「へこたれない研修」が1割強（8.8%）と最も高く、次いで、「成功体験ワークショップ」が3.0%、「履歴書作成指導研修」が0であった（0.0%）。

図表4-3-17 就職の有無



就職の有無に対して、変数減少法による二項ロジスティック回帰分析をかけた。従属変数として、①有職かどうか（以下「有職・無職」という）を選択し、独立変数として、性別（女性=1、男性=0）、年齢層（30代=1、40代=2、50代=3）、求職活動実績（項目平均値）、へこたれない研修（参加=1、不参加=0）、成功体験ワークショップ（参加=1、不参加=0）、履歴書作成指導研修（参加=1、不参加=0）を投入した。

尤度比に関するモデル係数のオムニバス検定をかけたところ、モデルの有意性が確認された ( $\chi^2(2) = 6.487, p = .04$ )。HomerとLemeshowの検定の結果、モデルの適合度は高いと認められなかった ( $\chi^2(6) = 13.295, p = .04$ )。

### (5) 研修プログラムが再就職の成功に及ぼす効果

再就職の成功については、二項ロジスティック回帰分析の結果、有意性が認められ、適合度も十分に高いと認められた①～③のモデルを図表4-3-18に示す。

モデルとして残った独立変数のうち有意な変数は、求人への応募と面接試験の受験のそれぞれの有無はともに求職活動実績のみ、内定の通知の有無はへこたれない研修のみであった。

これらの結果から、求人の応募の有無や面接試験の受験の有無については、ともに求職活動実績の影響が認められるのに対し、内定の通知の有無についてはへこたれない研修の影響が示唆された。内定の通知を受けることは、求人への応募や面接試験の受験と比較して、どれだけ求職活動をしたかといった“量”よりも、どのような求職活動をしたのかといった“質”が重要であることが考えられる。このため、へこたれない研修は求職活動の質を高めることにより、内定の通知を受けることに効果を発揮したことが考えられる。

ただし、へこたれない研修が再就職の可能性に及ぼす影響については、失業者の前職の就

業形態や勤務形態等のキャリアに関連する要因も考慮に入れて検討する必要がある。今回の実験では研修の参加者を無作為に3種類の研修プログラムに振り分けたが、その参加者のキャリアについては研修内容によって参加者の偏りがあり、実験条件としては必ずしも均質なグループではなかった問題が指摘できる。

図表4-3-18 変数減少法による二項ロジスティック回帰分析の結果

モデルとして残った独立変数	従属変数 求人への応募の有無	面接試験の受験の有無	内定の通知の有無
性別			
年齢層			○
求職活動実績	○**	○**	
へこたれない研修			○*
成功体験ワークショップ	○+		
履歴書の作成指導研修			

注) 内定の通知の有無に対して、変数減少法による二項ロジスティック回帰分析をかけた。従属変数として、①内定の通知を受けたかどうかを選択し、独立変数として、性別(女性=1、男性=0)、年齢層(30代=1、40代=2、50代=3)、求職活動実績(項目平均値)、へこたれない研修(参加=1、不参加=0)、成功体験ワークショップ(参加=1、不参加=0)、履歴書作成指導研修(参加=1、不参加=0)を投入した。

+  $p < .10$ . \*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$

#### 第4節 研修プログラムの評価と求職活動中の習得内容

本節では、参加者が研修プログラムをどのように評価しているのかを検討する。また、へこたれない研修の効果として、マスタリー目標志向性が高くなることにより、仕事探しを通して、何かを身に付けたり、学ぼうとする意欲が強くなることが予測される。そこで、求職活動における習得内容の6分野(図表3-2-2参照)のうち、研修直後にどの分野への習得の意欲が強くなり、研修後から2週間の間、実際にどのような内容を習得したのかを検討する。

##### 1 研修プログラムの評価

研修直後に参加者に研修プログラムの評価を求めた。全ての研修プログラムの参加者に共通する質問項目は、「このセミナーを体験したことに満足している」(以下「満足度」と言う。)と「就職活動をする上で、役に立つ情報やノウハウを得ることができた」(以下「有用性」と言う。)であった。

研修プログラムの理解度については、へこたれない研修では、「就職活動で、どうすれば、へこたれない気持ちが持てるようになるのか、理解できた」、成功体験ワークショップでは、「就職活動をするにあたり、どのようにすれば自信を持って取り組むことができるのか、理解できた」、履歴書作成指導研修では、「就職活動で、どうすれば採用する側にアピールできる履歴書を書くことができるのか、理解できた」というように研修の内容に合わせて質問項目を変えた。

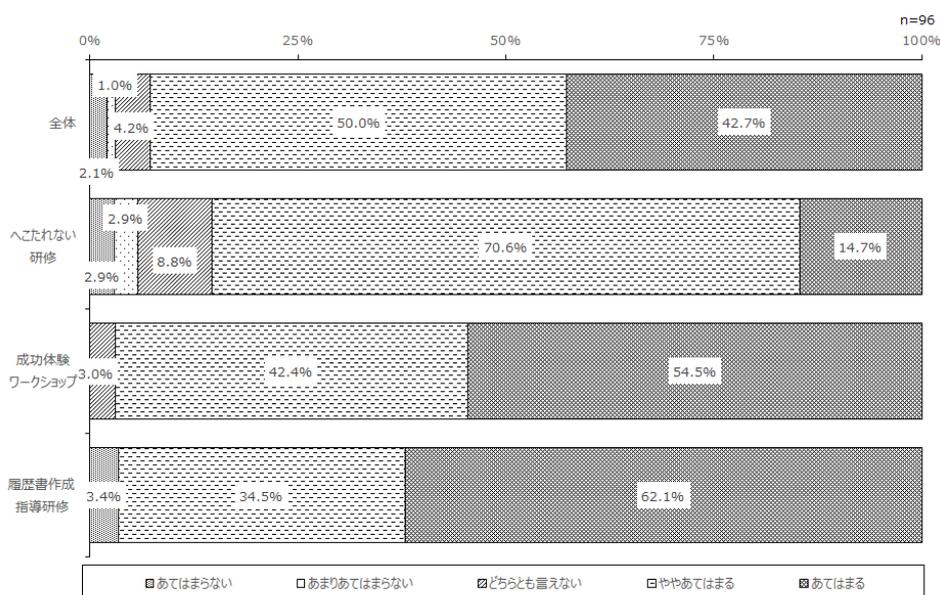
## (1) 研修プログラムの満足度

研修プログラムの満足度の評価を図表4-4-1に示す。「ややあてはまる」が50.0%で最も高く、次いで「あてはまる」が42.7%で続く。9割を超える参加者が研修プログラムに満足していたことになる。

研修内容別にみても、「あてはまる」と「ややあてはまる」を合わせた肯定的評価の割合はいずれも9割前後を占め、ほとんどの参加者が満足していたことになる。しかし、肯定的評価の程度をみると、それぞれの内訳は異なる。

「あてはまる」の割合は、「履歴書作成指導研修」(62.1%)が6割強と最も高く、次いで「成功体験ワークショップ」(54.5%)が5割台半ばと、ともに過半数を占める。これらと比較して、「へこたれない研修」(14.7%)は1割台半ばであり、極端に低くなる。反対に「ややあてはまる」の割合は、「へこたれない研修」(70.6%)は7割と最も高く、次いで、「成功体験ワークショップ」(42.4%)が4割強、そして「履歴書作成指導研修」(34.5%)が3割台半ばといずれも半数を切って低くなる。

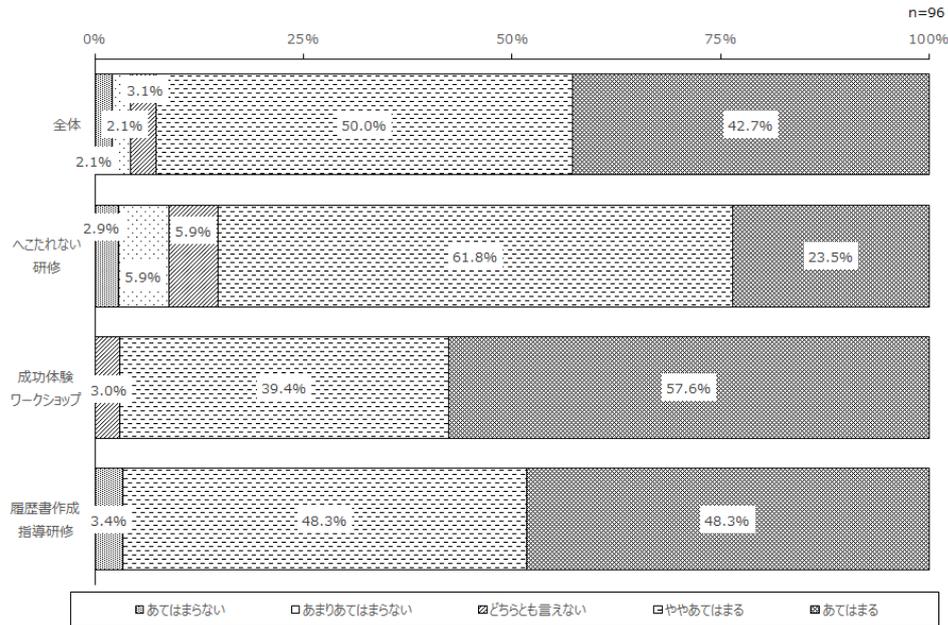
図表4-4-1 研修プログラムの満足度



## (2) 研修プログラムの理解度

研修プログラムの理解度の評価を図表4-4-2に示す。「ややあてはまる」(50.0%)が5割と最も高く、次いで「あてはまる」(42.7%)が4割強で続く。9割を超える参加者が研修プログラムの内容を理解できたと評価している。

図表4-4-2 研修プログラムの理解度



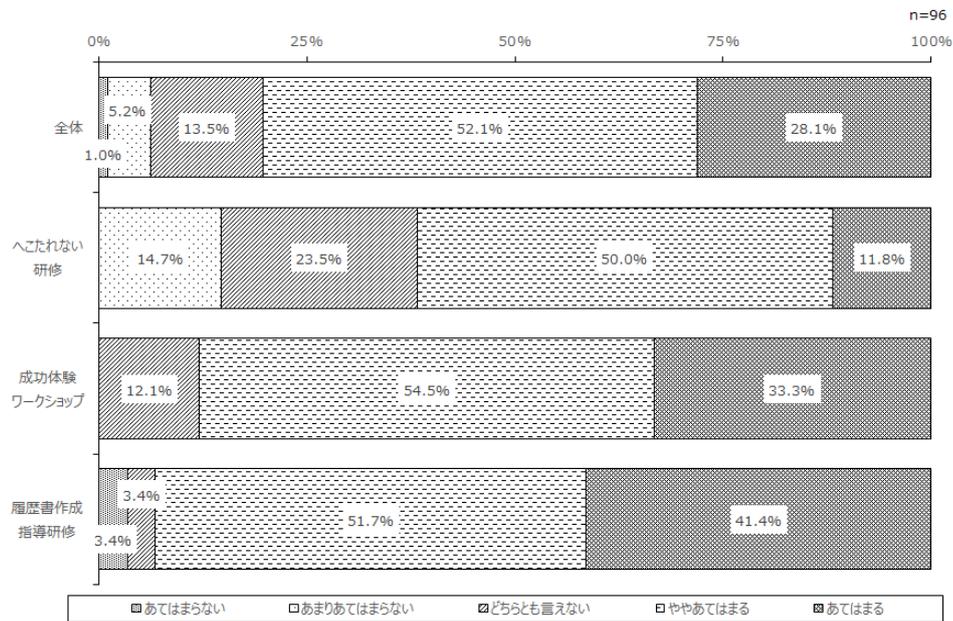
研修内容別にみても、「あてはまる」と「ややあてはまる」を合わせた肯定的評価の割合は、「成功体験ワークショップ」（97.0%）、「履歴書作成指導研修」（96.6%）、「へこたれない研修」（92.7%）のいずれも9割を超えており、ほとんどの参加者が研修プログラムの内容を理解している。しかし、肯定的評価の程度をみると、それぞれの内訳は異なる。「あてはまる」の割合は、「成功体験ワークショップ」（57.6%）が6割強で最も高く、「履歴書作成指導研修」（48.3%）5割弱で続く。これらと比較して、「へこたれない研修」（23.5%）は2割強であり、極端に低くなる。

### (3) 研修プログラムの有用性

研修プログラムの有用性の評価を図表4-4-3に示す。「ややあてはまる」（52.1%）が5割強で最も高く、次いで「あてはまる」（28.1%）が3割弱で続く。約8割の参加者が研修プログラムを有用であると評価していたことになる。

研修内容別にみると、「あてはまる」と「ややあてはまる」を合わせた肯定的評価の割合は「履歴書作成指導研修」（93.1%）と9割強で最も高く、次いで「成功体験ワークショップ」（87.8%）が9割弱と続く。これらの研修プログラムでは、ほとんどの参加者が肯定的に評価していたのに対し、「へこたれない研修」（61.8%）では6割強と3割程度低くなる。

図表4-4-3 研修プログラムの有用性



#### (4) 研修プログラムの評価の比較

「へこたれない研修」、「成功体験ワークショップ」、「履歴書作成指導研修」の3種類の研修内容を説明変数とし、研修プログラムの満足度、理解度、有用性を目的変数とした1要因3水準の分散分析を行った（図表4-4-4参照）。その結果、満足度、理解度、有用性の全てにおいて有意な差がみられた（満足度： $F(2, 93) = 7.427$ ，理解度： $F(2, 93) = 4.862$ ，有用性： $F(2, 93) = 7.377$ ，満足度と有用性はともに $p < .01$ ，理解度は $p < .05$ ）。

TukeyのHSD法（5%水準）による多重比較を行ったところ、満足度については「へこたれない研修」の参加者は他の2つの研修内容の参加者と比較して有意に低い満足度を示した。理解度については「へこたれない研修」の参加者は「成功体験ワークショップ」の参加者と比べて有意に低い理解度を示した。有用性については「へこたれない研修」の参加者は他の2グループに比べて有意に低い有用性を示した。

図表4-4-4 研修内容別の満足度、理解度、有用性の評価と分散分析の結果

	へこたれない 研修 平均値（標準偏差）	成功体験 ワークショップ 平均値（標準偏差）	履歴書作成 指導研修 平均値（標準偏差）	F値	Tukey HSD(5%水準)
満足度	3.91(0.79)	4.51(0.56)	4.51(0.82)	7.427**	へこたれない<成功体験ワークショップ・履歴書作成指導
理解度	3.97(0.90)	4.54(0.56)	4.37(0.82)	4.862*	へこたれない研修<履歴書作成指導
有用性	3.58(0.89)	4.21(0.64)	4.27(0.84)	7.377**	へこたれない<成功体験ワークショップ・履歴書作成指導

注) 「へこたれない研修」、「成功体験ワークショップ」、「履歴書作成指導研修」の3種類の研修内容を説明変数とし、研修プログラムの満足度、理解度、有用性を目的変数とした1要因3水準の分散分析を行った。その結果、満足度 ( $F(2, 93) = 7.427, p \leq .001$ )、理解度 ( $F(2, 93) = 4.862, p \leq .01$ )、有用性 ( $F(2, 93) = 7.377, p \leq .001$ ) の全てにおいて有意な差が認められた。

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

## (5)自由記述の分類

参加者には研修プログラムの有用性を尋ね、「あてはまる」もしくは「ややあてはまる」と肯定的に回答した参加者には、自由記述で具体的に役に立つと感じたことを記入してもらった。また、「どちらともいえない」、「あまりあてはまらない」、「あてはまらない」と中立的もしくは否定的に回答した参加者には、自由記述で、どこをどのように変えたら役に立つ研修プログラムになると思うかを記入してもらった。

これらの記入内容について、「その他」を除く8種類のカテゴリーに分類した結果を図表4-4-5に示す。カテゴリーの分類に際しては、まず、参加した研修プログラムに対し、その記入内容が肯定的評価もしくは改善点の指摘を含む否定的評価に分けた上で、それぞれ「その他」を含む5種類のカテゴリーへと分類した。

図表4-4-5 研修プログラムの有用性に関する記入内容の分類

自由記述の分類カテゴリー		件数（比率） /不一致率	自由記述の例
肯定的 評価	気持ちの持ち方・ 作り方	48件（41.0%） /6.0%	・就職活動での失敗を成長へのチャンスと捉えるマインドが持てるようになった。 ・前向きな気持ちになれました。 ・うまくいなくても凹みすぎず、自分のペースで仕事探しをしようと思った。
	自己理解	38件（32.4%） /3.4%	・得意点の裏付けが出来た。 ・今回自分が今までやってきたことを振り返ってみて、自分の強みやアピールポイントについて見つけられた気がした。 ・自分の特性が数値で理解でき、かつ、その内容が納得出来た。
	求職活動スキル	47件（40.1%） /3.4%	・職務経歴書の記入方法や、履歴書作成において不備がないかの確認方法など。 ・志望動機を多角的な面から見ること。
	研修の進め方・ コンテンツ	26件（22.2%） /6.0%	・同じ境遇の参加者の発言する場面があったことで、気づかされる事もあり少しでも新しい視点が持てました。 ・先生の気さくなお人柄によって、グループワークも円滑に進み、私自身とても楽しいセミナーになりました。コロナ禍で皆さん大変な思いをされている中、明るく前向きに過ごされている印象を受け感銘しました。ハローワークで受けた就職セミナーとは異なり、ポジティブに明るく就職活動をするという視点は素晴らしい、今、必要だと思いました。
否定的 評価	気持ちの持ち方・ 作り方	4件（3.4%） /0%	・過去に出来たことが今もできるか？できなかったから、不安が増した ・成長に注意を向ける効果は、頭では理解できても実感はできない。
	自己理解	2件（1.7%） /0.9%	・ヒアリングして、その人に合った働き方を提案してくれたらいいと思う。 ・成功体験の抽出が難しかった。
	求職活動スキル	6件（5.1%） /0%	・もう少し具体的なアドバイスや、検索の仕方、こつこつを利用すればいいのではないかがあればいいと思った。 ・自分の強みは分かったが、それをどのように人に伝えたいか教えて欲しかった。
	研修の進め方・ コンテンツ	31件（26.4%） /0.9%	・記入例が多すぎて、そこは少し短い時間だと間延びしないのでより良くなると思いました。 ・講師の方の口から「失業」というワードが出るのは、就職活動を続ける人の中にはそのワードでくじけるのではと感じました。失業ではなく、退職や就職活動といった表現をすべきだと思いました。

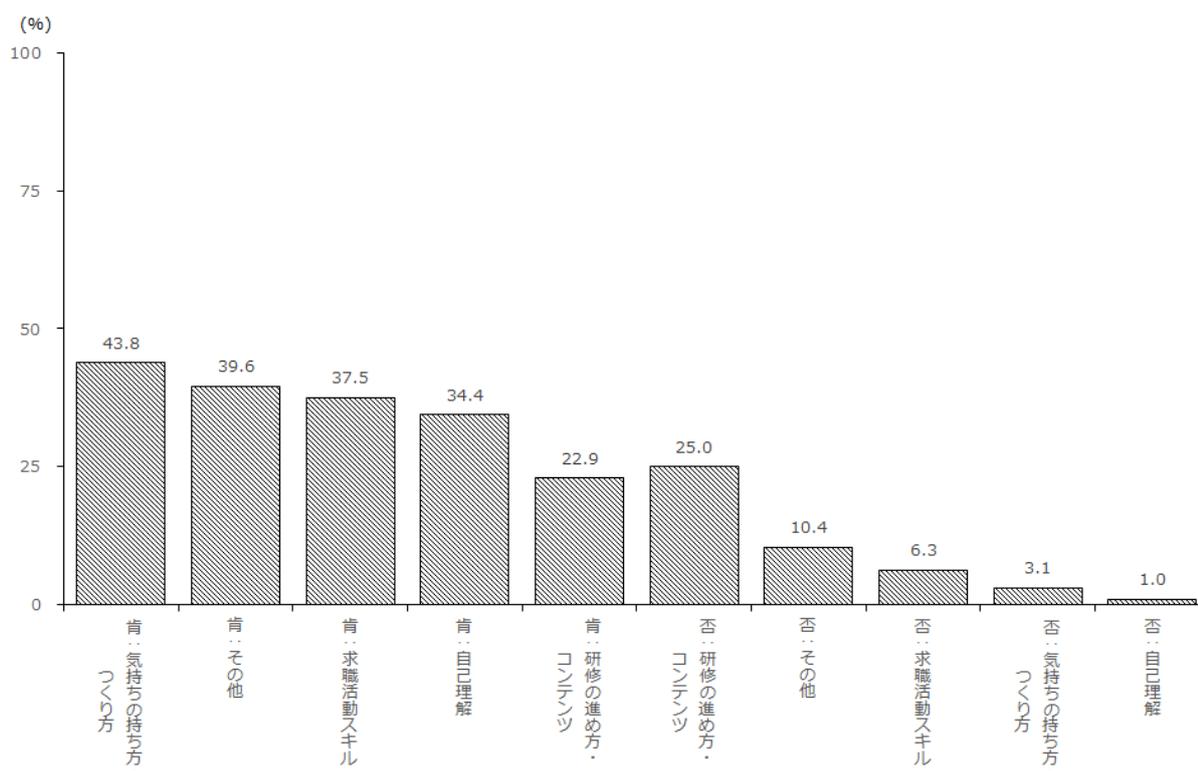
## イ 全体の分類結果

まずは、分類した結果について、全体の割合を図表4-4-6に示す。肯定的評価のカテゴリーは「肯」、否定的評価のカテゴリーは「否」と表記する。

参加者の記入内容を分類した結果、「肯：気持ちの持ち方・作り方」（43.8%）が4割台半ばと最も高く、次いで、「肯：その他」（39.6%）が4割弱、「肯：求職活動スキル」（37.5%）、「肯：自己理解」（34.4%）が3割台半ば、「肯：研修の進め方・コンテンツ」（22.9%）が2割強で続く。

以降、改善点に関する分類が続き、「否：研修の進め方・コンテンツ」（25.0%）が2割台半ばで最も高く、次いで「否：その他」（10.4%）が1割強、「否：求職活動スキル」（6.3%）「否：気持ちの持ち方・作り方」（3.1%）「否：自己理解」（1%）はいずれも1割を切り、低かった。

図表4-4-6 自由記述分類の割合



## ウ 研修内容別の分類結果

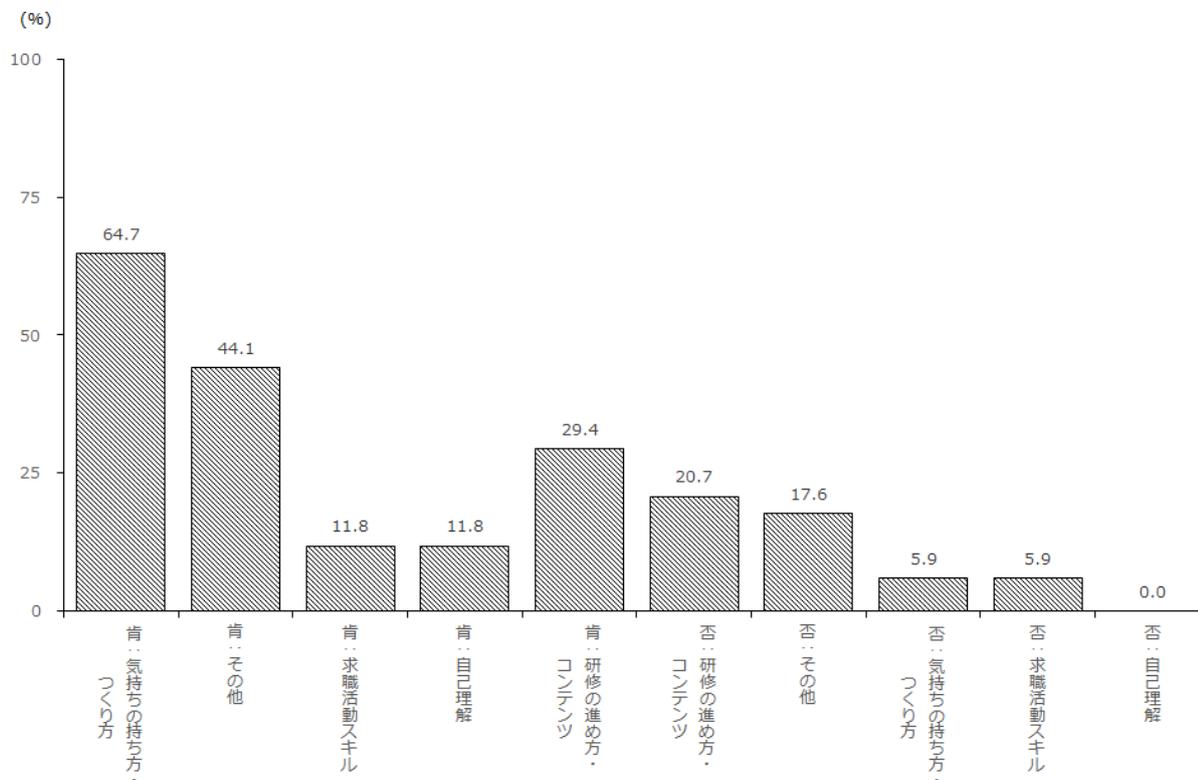
次に、研修内容別に分類した結果を図表4-4-7、図表4-4-8、図表4-4-9に示す。

求職者の記入内容を分類した結果を研修内容別にみると、研修内容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。

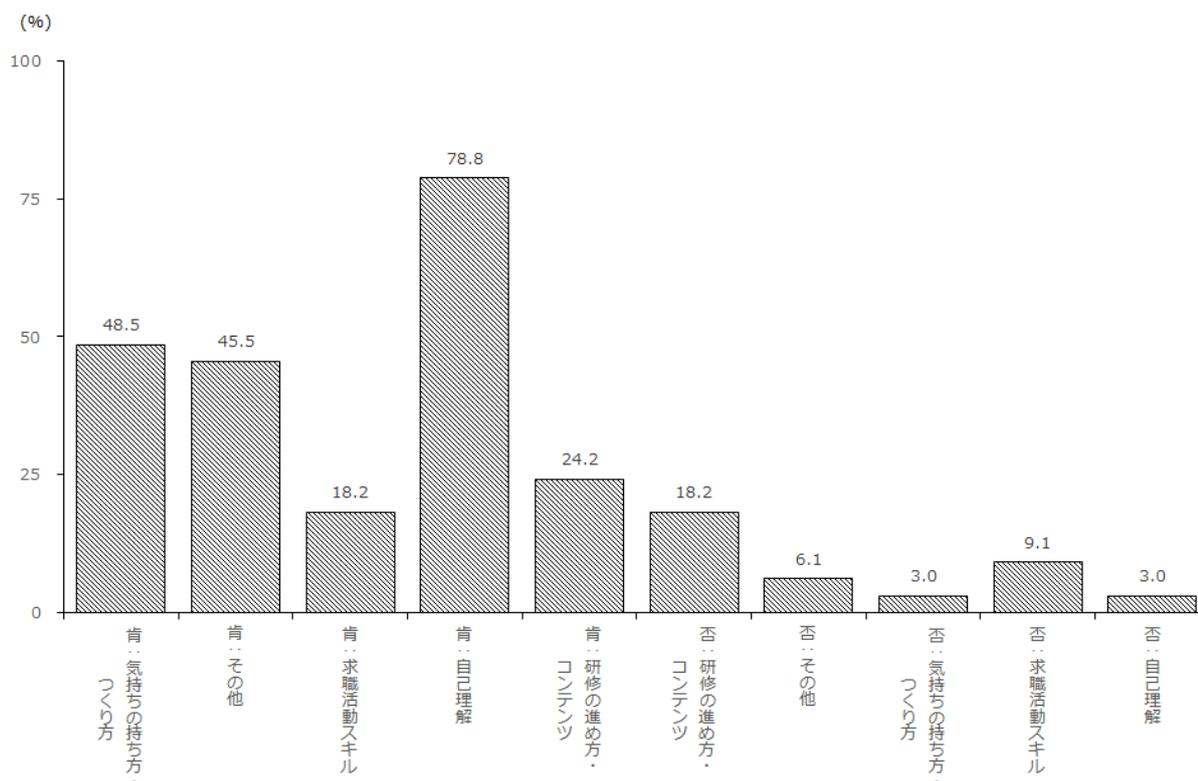
「肯：気持ちの持ち方・作り方」をみると、「へこたれない研修」の研修内容において分類された記入の割合（64.7%）が6割台半ばと最も高く、次いで、「成功体験ワークショップ

プ」(48.5%)が5割弱、「履歴書作成指導研修」(13.8%)が1割強と続いた。

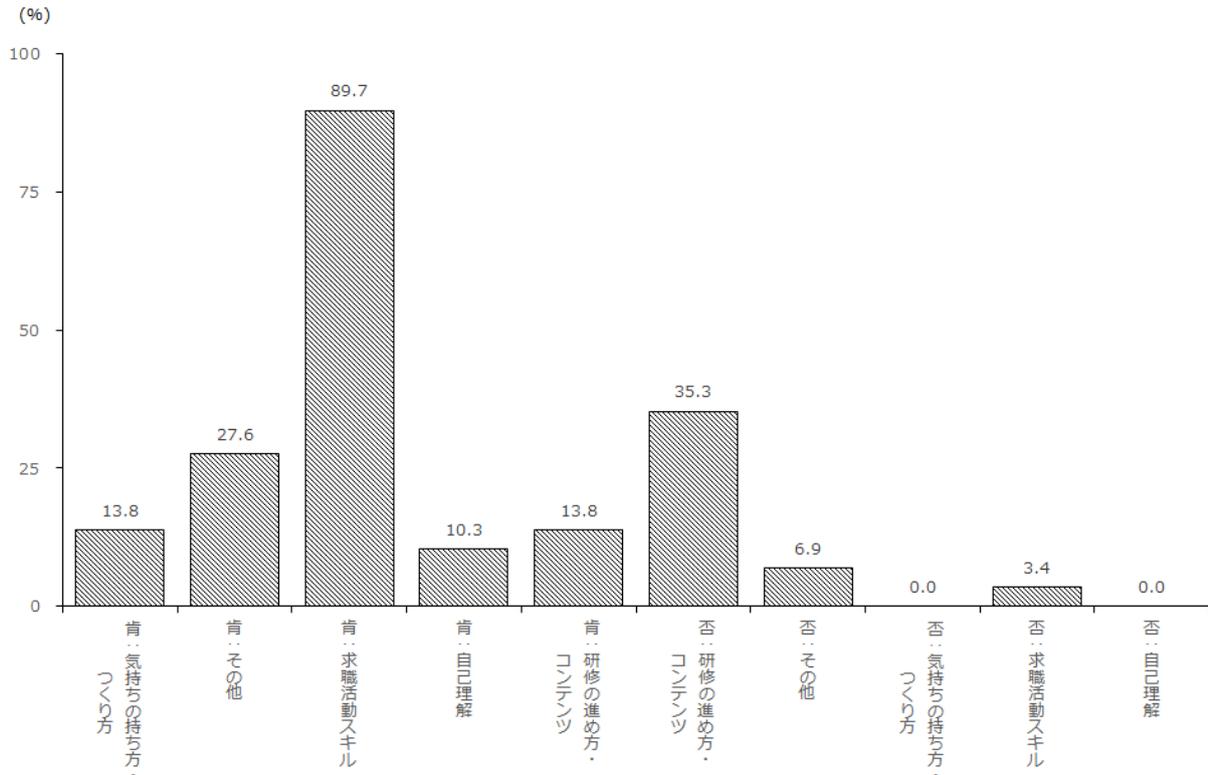
図表4-4-7 へこたれない研修の自由記述の分類



図表4-4-8 成功体験ワークショップの自由記述の分類



図表4-4-9 履歴書作成指導研修の自由記述の分類



「肯：自己理解」をみると、「成功体験ワークショップ」の研修内容において分類された記入の割合（78.8%）が8割弱と最も高く、「へこたれない研修」（11.8%）と「履歴書作成指導研修」（10.3%）は1割強と続いた。

「肯：求職活動スキル」をみると、「履歴書作成指導研修」の研修内容において分類された記入の割合（89.7%）が9割弱と最も高く、次いで、「成功体験ワークショップ」（18.2%）が2割弱、「へこたれない研修」（11.8%）が1割強と続いた。

「肯：研修の進め方・コンテンツ」をみると、「へこたれない研修」の研修内容において分類された記入の割合（29.4%）が3割強と最も高く、次いで、「成功体験ワークショップ」（24.2%）が2割台半ば、「履歴書作成指導研修」（13.8%）が1割強と続いた。

「肯：その他」をみると、「成功体験ワークショップ」の研修内容において分類された記入の割合（45.5%）が4割台半ばと最も高く、次いで、「へこたれない研修」（44.1%）がわずかに低く、「履歴書作成指導研修」（27.6%）が3割弱と続いた。

「否：気持ちの持ち方・つくり方」をみると、「へこたれない研修」の研修内容において分類された記入の割合（5.9%）が最も高く、次いで、「成功体験ワークショップ」（3.0%）が続いたがいずれも1割を切り、低かった。「履歴書作成指導研修」は該当者がいなかった。

「否：自己理解」をみると、「成功体験ワークショップ」の研修内容において分類された記入の割合は3.0%であり、「へこたれない研修」と「履歴書作成指導研修」はいずれも該当者がいなかった。

「否：求職活動スキル」をみると、「成功体験ワークショップ」の研修内容において分類された記入の割合（9.1%）が1割弱と最も高く、次いで、「へこたれない研修」（5.9%）、「履歴書作成指導研修」（3.4%）が続いた。

「否：研修の進め方・コンテンツ」をみると、「履歴書作成指導研修」の研修内容において分類された記入の割合（35.3%）が3割台半ばと最も高く、次いで、「へこたれない研修」（20.7%）が2割強、「成功体験ワークショップ」（18.2%）が2割弱と続いた。

「否：その他」をみると、「へこたれない研修」の研修内容において分類された記入の割合（17.6%）が2割弱と最も高く、次いで、「履歴書作成指導研修」（6.9%）、「成功体験ワークショップ」（6.1%）は1割を切り、低かった。

研修プログラムごとの特徴としては、いずれも研修内容が的確に評価されており、「へこたれない研修」では「肯：気持ちの持ち方・つくり方」（64.7%）が6割台半ば、「成功体験ワークショップ」では「肯：自己理解」（78.8%）が8割弱、「履歴書作成指導研究」では「肯：求職活動スキル」（89.7%）が9割弱と、それぞれ最も高く評価されている。

否定的評価では、いずれの研修プログラムも「研修の進め方・コンテンツ」の改善点の指摘が2～3割あり、他のカテゴリーと比較して最も多かった。筆者はトレーナーとして全ての研修に参加したが、今回はオンラインで研修を実施しており、インターネットが途切れるなどの問題も少なからず起こった。こういったインターネットの接続環境の問題の影響も考えられるだろう。

## 2 求職活動中の習得内容

### (1) 仕事探しを通して身に付けたいことや学びたい内容

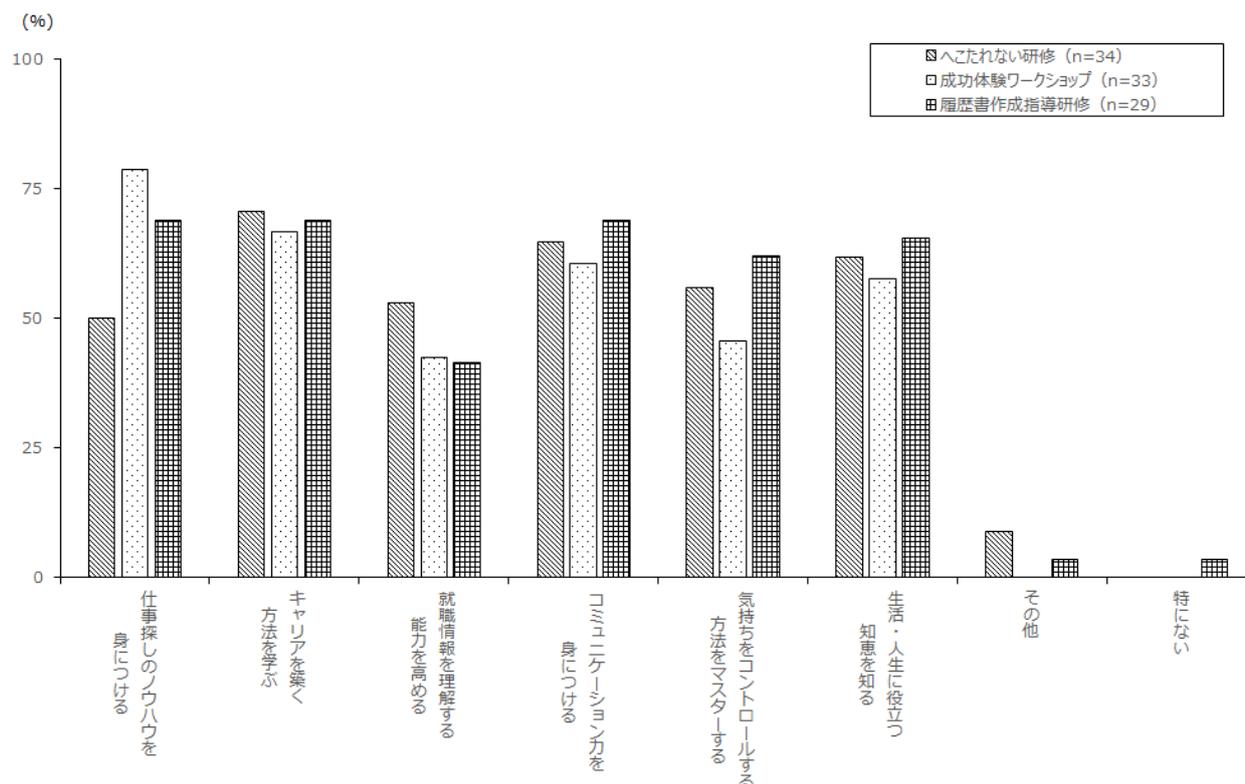
研修直後に、これから仕事探しを通して身に付けたり学びたいことについて、「仕事探しのノウハウ」、「キャリアを築く方法」、「就職情報の理解」、「コミュニケーション力」、「気持ちのコントロール」、「生活・人生に役立つ知恵」、「その他」、「特になし」の8つの選択肢の中から複数回答可で回答を求めた。その結果を図表4-4-10に示す。

へこたれない研修においては「キャリアを築く方法」（70.6%）が7割と最も高い。次いで「コミュニケーション力」（64.7%）が6割台半ば、「生活・人生に役立つ知恵」（61.8%）が6割強、「気持ちのコントロール」（55.9%）が5割台半ば、「就職情報の理解」（52.9%）が5割強、「仕事探しのノウハウ」（50.0%）が5割、「その他」（8.8%）が1割弱、「特になし」（0%）は該当なしと続いた。

成功体験ワークショップにおいては「仕事探しのノウハウ」（78.8%）が8割弱と最も高い。次いで「キャリアを築く方法」（66.7%）が6割台半ば、「コミュニケーション力」（60.6%）が6割強、「生活・人生に役立つ知恵」（57.6%）が5割台半ば、「気持ちのコントロール」（45.5%）が4割台半ば、「就職情報の理解」（42.4%）が4割強、「その他」と「特になし」（0%）はともに該当なしと続いた。

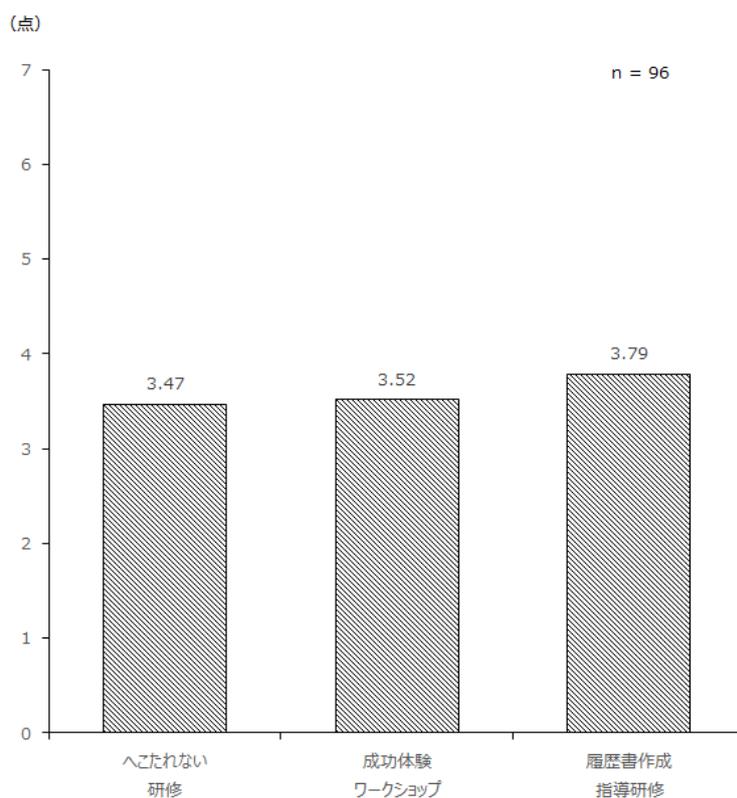
履歴書作成指導研修においては「仕事探しのノウハウ」、「キャリアを築く方法」、「コミュニケーション力」(69.0%)がともに7割弱と最も高い。次いで、「生活・人生に役立つ知恵」(65.5%)が6割台半ば、「気持ちのコントロール」(62.1%)が6割強、「就職情報の理解」(41.4%)が4割強、「その他」と「特になし」(3.4%)はともに1割を切り、低かった。

図表4-4-10 仕事探しを通して身に付けたいことや学びたい内容(研修直後)



次に、「仕事探しのノウハウ」、「キャリアを築く方法」、「就職情報の理解」、「コミュニケーション力」、「気持ちのコントロール」、「生活・人生に役立つ知恵」、「その他」の各項目について、身に付けたり学べたと答えた場合は1、「特になし」に回答した場合は0と得点化し、その合計得点について、研修内容(参加者間3水準)の1要因分散分析を行った。その結果を図表4-4-11に示す。分析の結果、条件間に有意な差は得られなかった( $F(2,93) = .264, p = .77$ )。

図表4-4-11 仕事探しを通して身に付けたいことや学びたい内容(研修直後)



## (2)仕事探しを通して身につけたことや学んだ内容(2週間後)

研修後から2週間の間に身につけたことや学んだ内容について「仕事探しのノウハウ」、「キャリアを築く方法」、「就職情報の理解」、「コミュニケーション力」、「気持ちのコントロール」、「生活・人生に役立つ知恵」、「その他」、「特になし」の8つの選択肢の中から複数回答可で回答を求めた。研修直後から2週間以内に再就職した4人の参加者は、研修直後から就業するまでの間の習得内容を尋ねている。その結果を図表4-4-12に示す。

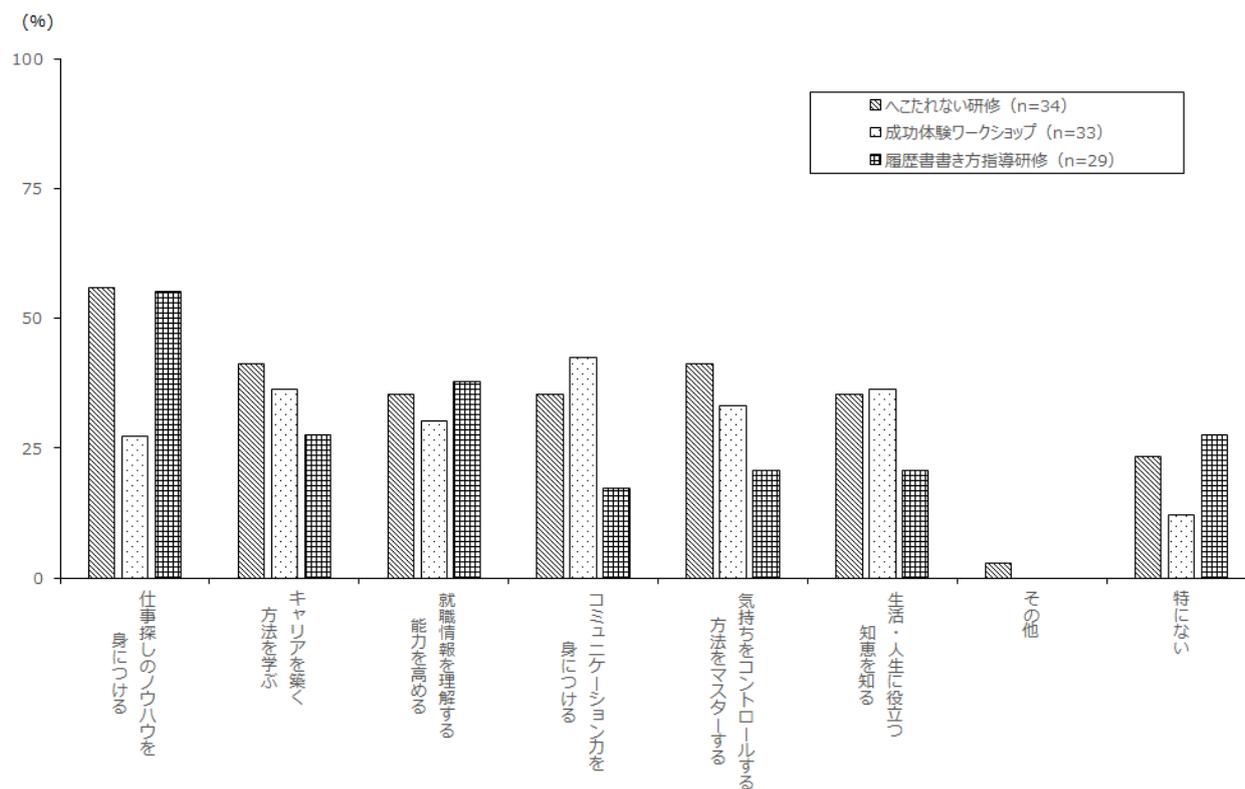
へこたれない研修においては「仕事探しのノウハウ」(54.8%)が5割台半ばと最も高い。次いで「キャリアを築く方法」(41.9%)と「就職情報の理解」(41.9%)がともに4割強、「気持ちのコントロール」(38.7%)と「コミュニケーション力」(38.7%)がともに4割弱、「生活・人生に役立つ知恵」(35.3%)が3割台半ば、「特になし」(22.6%)が2割強、「その他」(3.2%)は1割を切り、低かった。

成功体験ワークショップにおいては「コミュニケーション力」(40.6%)が4割強と最も高い。次いで「キャリアを築く方法」(37.5%)と「生活・人生に役立つ知恵」(37.5%)と「気持ちのコントロール」(34.4%)がともに3割台半ば、「就職情報の理解」(31.3%)が3割強、「仕事探しのノウハウ」(28.1%)が3割弱、「特になし」(12.5%)が1割強、「その他」(0.0%)は該当なしと続いた。

履歴書作成指導研修においては「仕事探しのノウハウ」(55.2%)が5割台半ばと最も高い。

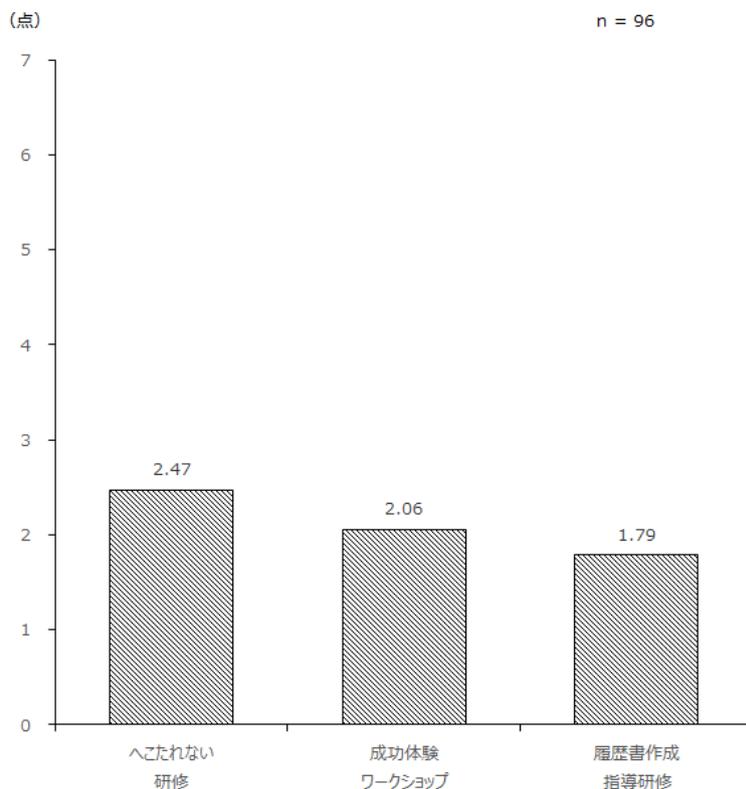
次いで、「就職情報の理解」（37.9%）が4割弱、「キャリアを築く方法」（27.6%）と「特になし」（27.6%）がともに3割弱、「生活・人生に役立つ知恵」（20.7%）と「気持ちのコントロール」（20.7%）がともに2割強、「コミュニケーション力」（17.2%）が2割弱、「その他」（0.0%）は該当なしと続いた。

図表4-4-12 身につけたことや学んだ内容(2週間後)



次に、「仕事探しのノウハウ」、「キャリアを築く方法」、「就職情報の理解」、「コミュニケーション力」、「気持ちのコントロール」、「生活・人生に役立つ知恵」、「その他」の各項目について、身に付けたり学べたと答えた場合は1、「特になし」に回答した場合は0と得点化し、その合計得点について、研修内容（参加者間3水準）の1要因分散分析を行った。その結果を図表4-4-13に示す。分析の結果、条件間に有意な差は得られなかった ( $F(2,93) = 1.306, p = .28$ )。

図表4-4-13 身につけたことや学んだ内容(2週間後)



### (3) 仕事探しを通して身に付けたいことや学びたい内容

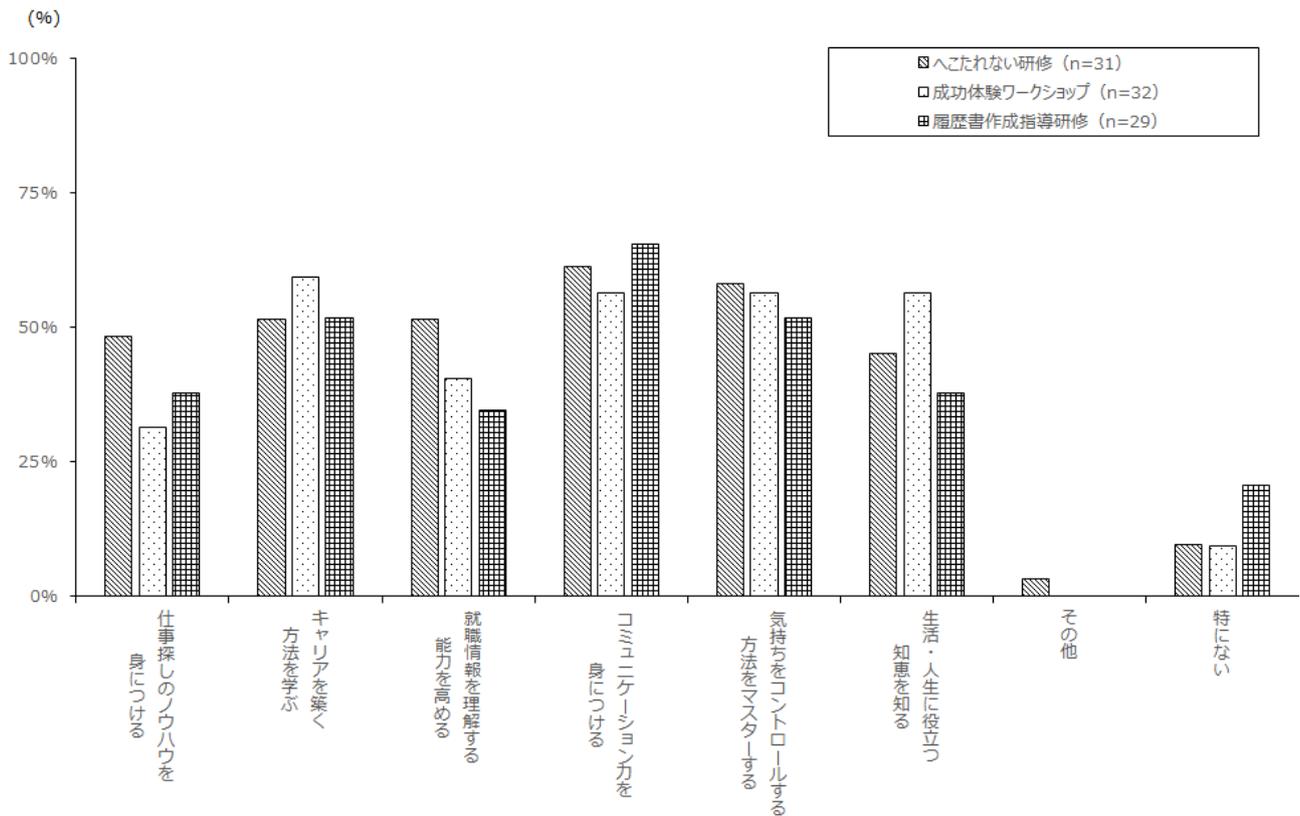
2週間後調査の時点で、これから仕事探しを通して身に付けたり学びたい内容について、「仕事探しのノウハウ」、「キャリアを築く方法」、「就職情報の理解」、「コミュニケーション力」、「気持ちのコントロール」、「生活・人生に役立つ知恵」、「その他」、「特になし」の8つの選択肢の中から複数回答可で回答を求めた。なお、2週間後の時点で再就職をしている参加者が4人おり、彼らはこの質問に回答していない。このため分析の対象は彼らを除いた92人になる。その結果を図表4-4-14に示す。

へこたれない研修においては「コミュニケーション力」(61.3%)が6割強と最も高い。次いで「気持ちのコントロール」(58.1%)が6割弱、「キャリアを築く方法」(51.6%)と「就職情報の理解」(51.6%)が5割強、「仕事探しのノウハウ」(48.4%)が5割弱、「生活・人生に役立つ知恵」(45.2%)が4割台半ば、「特になし」(9.7%)と「その他」(3.2%)は1割を切り、低かった。

成功体験ワークショップにおいては「キャリアを築く方法」(59.4%)が6割弱と最も高い。次いで「気持ちのコントロール」(56.3%)、「生活・人生に役立つ知恵」(56.3%)と「コミュニケーション力」(56.3%)が5割半ば、「就職情報の理解」(40.6%)が4割強、「仕事探しのノウハウ」(31.3%)が3割強、「特になし」(9.4%)が1割強、「その他」(0.0%)は該当なしと続いた。

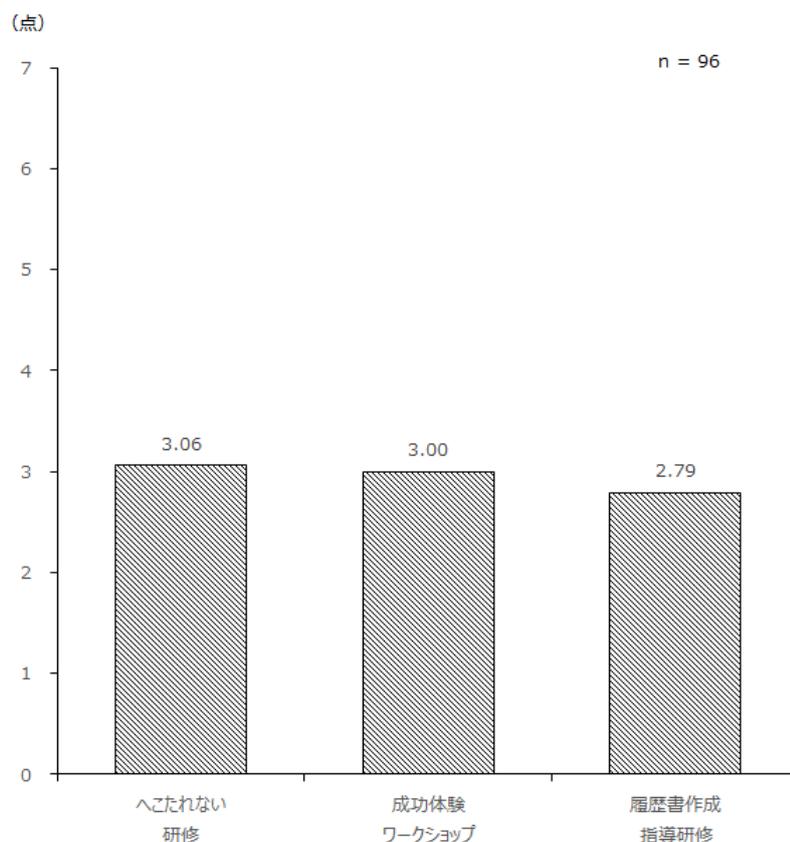
履歴書作成指導研修においては「コミュニケーション力」(65.5%)が6割台半ばと高い。次いで、「キャリアを築く方法」(51.7%)と「気持ちのコントロール」(51.7%)が5割強、「仕事探しのノウハウ」(37.9%)と「生活・人生に役立つ知恵」(37.9%)が4割弱、「就職情報の理解」(34.5%)が3割台半ば、「特になし」(20.7%)が2割強、「その他」(0.0%)は該当なしと続いた。

図表4-4-14 身に付けたいことや学びたい内容(2週間後)



次に、「仕事探しのノウハウ」、「キャリアを築く方法」、「就職情報の理解」、「コミュニケーション力」、「気持ちのコントロール」、「生活・人生に役立つ知恵」、「その他」の各項目について、身に付けたり学びたいと答えた場合は1、「特になし」に回答した場合は0と得点化し、その合計得点について、研修内容(参加者間3水準)の1要因分散分析を行った。その結果を図表4-4-15に示す。分析の結果、条件間に有意な差は得られなかった( $F(2,89) = .140, p = .87$ )。

図表4-4-15 身につけたことや学んだ内容(2週間後)



### 3 「仕事探しのノウハウ」の割合の変化

#### (1) 仕事探しを通して身に付けたいことや学びたい内容の実現

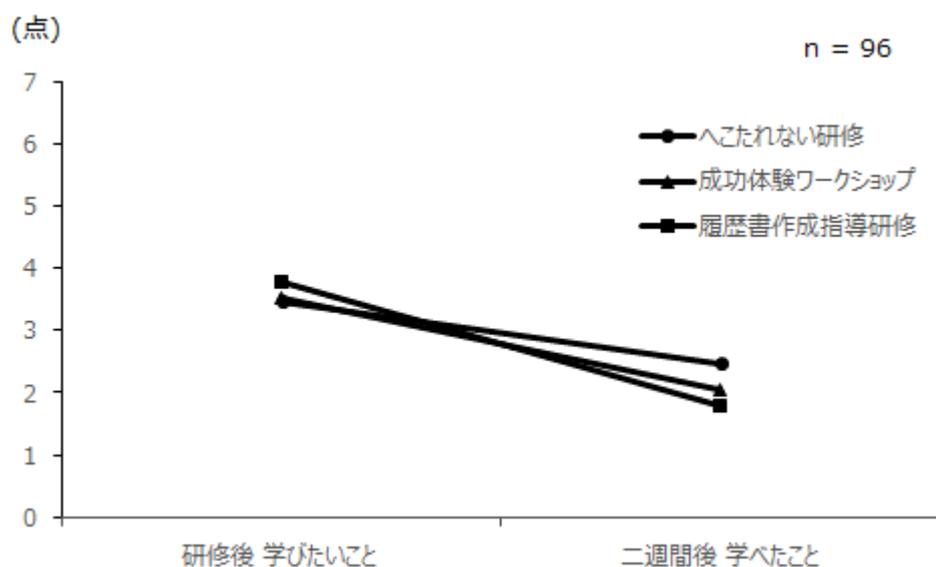
研修後時点での、仕事探しを通して身につけたいことや学びたい内容が、2週間後に実現されたかどうかを検討するため、研修内容(参加者間3水準)×測定時(参加者内2水準)の反復測定分散分析を行った。その結果を図表4-4-16に示す。

分析の結果、測定時の効果 ( $F(1,93) = 59.333, p < .001$ ) は有意であったが、研修内容の効果 ( $F(2,93) = 0.596, p = .55$ ) と交互作用効果 ( $F(2,93) = 2.204, p = .12$ ) はともに有意ではなかった。

Bonferroniの方法による多重比較を行った結果、いずれの研修内容でも、研修直後調査の仕事探しを通して身に付けたいことや学びたい内容の合計点と比べて2週間後の仕事探しを通して身に付けたことや学べた内容の合計点が低くなり、へこたれない研修 ( $p < .01$ )、成功体験ワークショップ ( $p < .001$ )、履歴書作成指導 ( $p < .001$ ) のいずれの研修でも有意であった。

これらの結果から、へこたれない研修、成功体験ワークショップ、履歴書作成指導のすべての研修の参加者において、研修直後の時点での仕事探しを通して身に付けたいことや学びたい内容が、2週間後の時点ですべては実現されなかったと考えられる。

図表4-4-16 身につけたいことや学びたい内容の実現



## (2) 仕事探しを通して身に付けたいことや学びたい内容の変化

研修後から2週間後までに、仕事探しを通して身に付けたいことや学びたい内容が変化したかを検討するため、研修内容（参加者間3水準）×測定時（参加者内2水準）の反復測定分散分析を行った。なお、分析の対象には2週間後の時点で再就職をしている参加者4人を除いた92人とした。

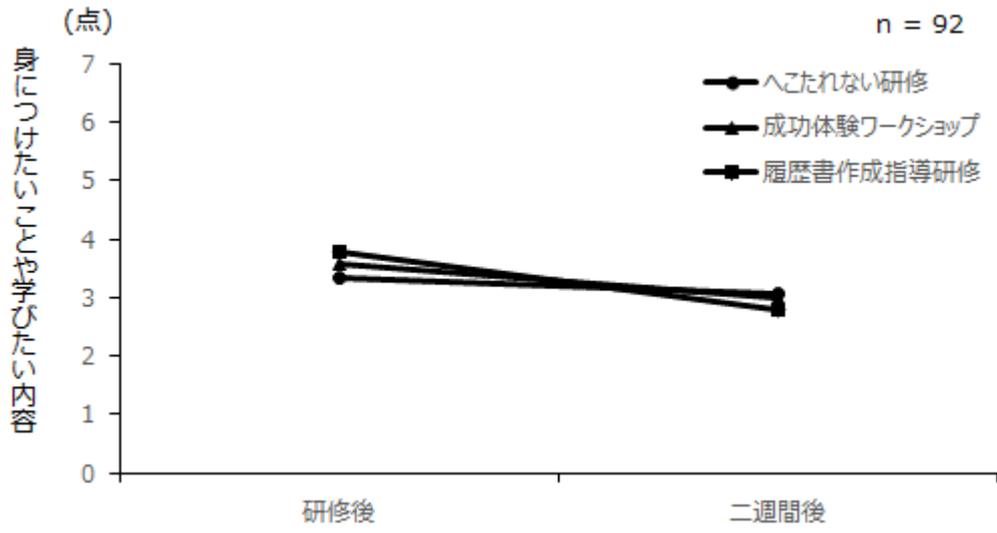
分析の結果、測定時の効果（ $F(1,89) = 10.525, p < .01$ ）は有意であったが、研修内容の効果（ $F(2,89) = 0.016, p = .99$ ）と交互作用効果（ $F(2,89) = 1.201, p = .36$ ）はともに有意ではなかった。結果を図表4-1-17に示す。

Bonferroniの方法による多重比較を行った結果、研修直後調査に比べて2週間後調査では、いずれの研修内容でも身に付けたいことや学びたい内容の合計点は低くなったが、有意差が認められたのは、履歴書作成指導研修（ $p < .01$ ）のみであり、へこたれない研修（ $p = .34$ ）と成功体験ワークショップ（ $p = .09$ ）はいずれも認められなかった。

これらの結果から、履歴書作成指導の参加者において、研修直後の身に付けたいことや学びたい内容が、研修直後から2週間後時点までに減少したと考えられる。一方で、へこたれない研修と成功体験ワークショップの参加者においては、研修直後と2週間後時点で、身に付けたいことや学びたい内容に変化はなかったと考えられる。

ここから、履歴書作成指導研修のような参加者のスキルの向上を目的とした研修よりも、へこたれない研修や成功体験ワークショップのような参加者の心理的側面へのアプローチを目的とした研修の方が、求職中における参加者の身に付けたり学んだりする意欲が持続する傾向にあったと言えよう。

図表4-4-17 身につけたいことや学びたい内容の変化



## 第5章 考察と政策提言

### 1 へこたれない研修の開発

へこたれない研修は、失業中の求職者が求職活動の意欲を失わないようにするため、彼らの社会的認知に働きかける研修プログラムである。求職活動では、書類選考で落とされたり、採用面接で不調に終わったりするなど、採用する側からの拒絶を受けやすい。こういった経験は労働者の自己価値感を低め（第2章 第2節「1 自己価値感の維持・向上」参照）、いくら仕事を探しても就職はできないといった後ろ向きの判断につながりやすい。さらに、失業状態が長期化すると、「いくら仕事を探しても無意味である」など無力感を持ったり、働くことそのものをあきらめ、非労働力化する働き止めの問題へとつながることも考えられる（第2章 第1節2「(3)新型コロナウイルスの感染拡大の影響－働き止めの問題」参照）。

へこたれない研修は、こういった問題に対処するため、習得目標志向性研修（Van Hooft et al., 2009; Noordzij et al., 2013）を参考として開発された。研修の効果として、次の3つのことを想定した。

第一にマスタリー目標志向性の活性化である。トレーナーは参加者に対し、求職活動に対する注意の向け方を、再就職できる、できないといった結果から、仕事探しの経験を通して自分自身が成長するプロセスへと変えるように働きかける。この働きかけにより、書類選考や採用面接などで採用する側から拒絶されても、その経験を挫折と捉えるのではなく、新たなスキルを身に付けたり、知識を学ぶ機会と捉えることができるようになる。その結果、求職活動への意欲は失われることなく、求職活動を持続させることができるようになる（Van Hooft et al., 2009 ; Noordzij et al., 2013）。

第二に認知的自己調整機能の活性化である。自律型求職活動モデル（図表2-1-1参照）で説明すると、目標設定の段階で、求職活動の結果にこだわるパフォーマンス目標志向性から、求職活動の経験を通して自分自身の成長に注意を向けるマスタリー目標志向性へと達成状況<sup>54</sup>の捉え方や取り組み方が変わる。マスタリー目標志向性が活性化することにより、計画立案の段階では、これまで通りのやり方だけでなく、もっと他によいやり方はないかと、幅広く戦略を意識できるようになる（戦略の意識化）。目標追及の段階では自信を持って採用する側との間でやりとりができるようになる（求職活動自己効力感）。ふり返りの段階では、うまくいかなかった経験からも学ぶことができるようになり、次の目標設定や計画立案へと生かすことができるようになる（失敗からの学習）。このように認知的自己調整機能の活性化により、自律型求職活動モデルの循環が促進され、求職活動の量と質を高めることにつながる（Noordzij et al., 2013）。

第三に再就職の可能性が上がることである。へこたれない研修への参加により、マスタリ

---

<sup>54</sup> 達成状況に説明については注<sup>23</sup>を参照。

一目標が活性化し自己調整機能が促進することで、求職活動の量と質が向上し、その結果、再就職の可能性が上がる (Van Hooft et al., 2013)。

バン・フーフトラが開発した習得目標志向性研修は、再就職支援会社に登録した失業中の求職者を対象とした現場実験により、上記のマスタリー目標志向性と認知的自己調整機能(求職活動自己効力感を除く)の活性化、さらに再就職の成功と、3つの効果が全て実証されている (Noordzij et al., 2013)。本研究は、この習得目標志向性研修を、ハローワークでの活用を想定し、現場で実施が可能な再就職支援セミナーとするため、次の3点を中心に改訂した。

- ①習得目標志向性研修は対面でのグループワークが中心だが、コロナ禍の影響により、対面での研修の実施が難しいことから、オンラインでの研修プログラムへと変更した。
- ②習得目標志向性研修は、1週間の期間を空けて2回実施する、全体で6時間の研修プログラムだが、ハローワークで実施する際、参加者の負担が大き過ぎることが考えられる。このため、1回1時間の研修プログラムへと大幅に期間と時間を短縮した。
- ③習得目標志向性研修は、マスタリー目標志向性への意識づけを行う方法として、トレーナーと参加者の1対1のカウンセリングをベースとしたグループワークだが、より効率性を重視し、参加者一人一人が個別のワークに従事する集合研修へと、その実施方法を簡便にした。

へこたれない研修の効果を検証するため、モニター調査を実施した。モニター調査では、へこたれない研修の他に、成功体験ワークショップと履歴書作成指導研修を含む3種類の研修プログラムを実施した (図表1-1-5参照)。

本章では、このモニター調査の結果をもとに、へこたれない研修の効果と改善点を整理し、行動政策 (behavioral policy) の観点から政策提言を行う。

## 2 へこたれない研修プログラムの効果と改善点

### (1)再就職の成功

へこたれない研修は、成功体験ワークショップや履歴書作成指導研修といった従来型の研修プログラムと比較して、再就職の成功の可能性が高くなることが示唆された。再就職の成功は、求人への応募、面接試験の受験、内定の通知、就職の有無の4つの観点から検討した。その結果、へこたれない研修は内定の通知の有無において、その効果が有意に認められた。他の再就職の成功の指標は、成功体験ワークショップや履歴書作成指導研究のみならず、へこたれない研修においても有意な効果が認められなかった (図表1-1-17参照)。

内定の通知を受けることは、求人への応募や面接試験の受験と比較して、どれだけ求職活動をしたかといった“量”よりも、どのような求職活動をしたのかといった“質”が重要であることが考えられる。このため、へこたれない研修は求職活動の質を高めることにより、内定

の通知を受けることに効果を発揮したことが考えられる。

ただし、へこたれない研修が再就職の可能性に及ぼす影響については、失業中の求職者の前職の就業形態や勤務形態等のキャリアに関連する要因も考慮に入れて検討する必要がある。今回の実験では研修の参加者を無作為に3種類の研修プログラムに振り分けたが、その参加者のキャリアについては研修内容によって偏りがあり、実験条件としては必ずしも均質なグループではなかった問題が指摘できる。

## (2) 求職活動意図と求職活動実績

研修前と研修直後で比較すると、求職活動実績はいずれの研修プログラムも、その効果は有意ではなかったが、求職活動意図については、いずれの研修プログラムも効果が有意であった（図表1-1-16参照）。これらの結果から、参加者は今回の研修に参加することによって求職活動意図は強くなったが、その意図が求職活動実績として行動化に至らなかったことになる。

この原因として、コロナ禍の影響により、参加者は思うように求職行動をとることができなかったことが考えられる。このため、求職活動意図は高くても行動化の機会が制限され、求職活動実績へと反映されなかったことが考えられる。

その一方で、へこたれない研修は内定を受けることに効果を発揮したことから、求職活動の質は上がっていたことが考えられる。しかし、今回の研究では、求職活動実績を測る尺度として、バン・フーフトラが作成した求職行動に関する8種類の項目 (Van Hooft et al., 2004) を活用しており、この尺度は求職活動の量のみを測定する尺度であった。2022年に求職活動の質を測る尺度が公表されており (Van Hooft, Van Hooft, & Van den Hee, 2022)、今後はこういった尺度の日本語版を用いて、質と量の2つの側面からへこたれない研修の効果を測定することが考えられる。

## (3) 目標志向性と認知的自己調整機能

ヌーヅらは、習得目標志向性研修が参加者のマスタリー目標志向性を高める一方で、パフォーマンス回避目標志向性を低め、パフォーマンス接近目標志向性には影響を与えないこと、そして、マスタリー目標志向性は求職活動自己効力感を除く認知的自己調整機能を活性化することを明らかにしている (Noordzij et al., 2013 : 図表1-1-3参照)。

へこたれない研修は同様な効果があるだろうか？ モニター調査では、研修前と研修直後と比較して、へこたれない研修は有意にマスタリー目標志向性を高める一方で、パフォーマンス接近目標志向性を低め、パフォーマンス回避目標志向性には有意な違いが認められなかった（図表1-1-16参照）。これらの結果は、習得目標志向性研修の効果を検証する研究の結果 (Noordzij et al., 2013) と整合性のあるものであった。

習得目標志向性研修のワークでは、参加者のマスタリー目標志向性を高めるため、彼らが

マスタリー目標の立て方を習得した上で、自身のマスタリー目標を立てることを課題とする（図表2-3-4参照）。これに対し、へこたれない研修では、参加者が仕事探し成長シートを活用して、求職活動のプロセスで身に付けることができたり学ぶことに注意を向けることにより（図表1-1-4参照）、習得目標志向性研修と同様な効果のあったことが明らかになった。

その他、成功体験ワークショップはマスタリー目標志向性を有意に高めたが、他の目標志向性には有意な違いが認められなかった。履歴書作成指導研修はいずれの目標志向性にも有意な違いが認められなかった。

成功体験ワークショップがマスタリー目標志向性に効果があった原因として、同ワークショップでは、参加者が過去の成功体験を思い出すワークを体験していたことが考えられる。このワークでは、トレーナーが成功体験は他者から評価されたことだけでなく、自分自身が「よくやった」や「がんばった」と感じた体験でもよいと説明している。このため成功体験には、参加者が再就職などの目に見える成果につながった体験だけでなく、スキルを身に付けたり知識を学んだと感じた体験も含まれており、こういった習得体験の想起により、参加者のマスタリー目標志向性が活性化したことが考えられる。

認知的自己調整機能については、研修前と研修直後で比較して、へこたれない研修は、「失敗からの学習」、「戦略の意識化」、「求職活動自己効力感」が有意に高くなった（図表1-1-16参照）。へこたれない研修は、習得目標志向性研修と比較して、研修時間を大幅に短縮化し、その実施方法も簡易化しているにもかかわらず、認知的自己調整機能を活性化することが明らかになった。

習得目標志向性研修では求職活動自己効力感への効果が有意には認められなかった。ヌーギーらはこの原因として、研修を受けた直後に効果を発揮するのではなく、その後、求職活動に費やす努力をするようになり、そういった経験を通して自己効力感が高くなると説明している（Noordzij et al., 2013）。これに対し、へこたれない研修では、仕事探し成長シートを活用して、過去の仕事探しを通して身に付けたり学んだりしたことを参加者に思い出すように促しており、この想起が求職活動自己効力感を高くすることに効果を発揮したことが考えられる。

その他、成功体験ワークショップでは成功体験の想起により、自己効力感が高くなる効果が想定されていたが、今回のモニター調査では求職活動自己効力感は有意に高くならなかった。この原因として、同ワークショップでは成功体験の想起を求職活動に限定せず、日常生活や学校生活に拡張した。このため、求職活動に限定した自己効力感への影響が弱くなったことが考えられる。

「失敗からの学習」については、成功体験ワークショップと履歴書作成指導研修ともに有意に高くなった。成功体験ワークショップの参加者が過去の成功体験を思い出すワークでは、うまくいかなかったり、つらかったりした経験を糧にした成功体験も含まれている。こういった成功体験の想起が失敗に対する肯定的態度につながったことが考えられる。

履歴書作成指導研修では、演習として参加者がワークシートで用意した様々な問題を含む履歴書の添削を依頼しており、トレーナーがその履歴書の問題点を解説しながら正解を伝えている。この研修から、間違えてもそこから学ぶという体験をしていることが考えられ、「失敗からの学習」機能を強化したことが考えられる。

#### (4)へこたれない研修プログラムの改善点

へこたれない研修は、成功体験ワークショップや履歴書作成指導研修と比較して、参加者の満足度と有用性に対する評価が有意に低く、理解度については成功体験ワークショップよりも有意に低かった（図表1-1-21参照）。

成功体験ワークショップと履歴書作成指導は、参加のメリットがはっきりしており即効性がある研修プログラムである。成功体験ワークショップでは、過去の複数の成功体験を想起し、それらの体験に共通して関係している自身の行動傾向を分析することにより、採用する側にアピールできる長所や強みが理解できるようになっている。履歴書作成指導では、採用する側にアピールする志望動機を書くノウハウを具体的に伝えている。

これらに対し、へこたれない研修は求職活動における有効とされる心の持ち方を伝えているが、その心の持ち方も書類選考や採用面接で採用する側から拒絶される体験をして、初めてその有効性を理解できるものである。このため、研修の中で、心の持ち方の有用性を体験的に理解することができず、マスタリー目標志向性が求職活動に有効に働く心理的メカニズムの説明も机上の空論のように受け止められやすい。

習得目標志向性研修では、マスタリー目標の立て方のノウハウを伝え、実際に参加者にマスタリー目標を立ててもらい、1週間の時間を空けてから再度、研修に参加してもらい、どれだけマスタリー目標が達成できたかふり返りをしている。これにより、マスタリー目標を立てることのメリットと、マスタリー目標志向性が求職活動に有効に働く心理的メカニズムが体験的に理解できる仕組みになっている。へこたれない研修でも同様に、研修が終わってからある程度の期間を空けて、実際に求職活動を通して、どのようなことが身に付けたり学ぶことができたのかをふり返る機会を作ることが考えられる。

その他としては、研修プログラムの評価に関する自由記述について、その内容を分析したところ、否定的評価では、いずれの研修プログラムも「研修の進め方・コンテンツ」の改善点の指摘が2～3割あり、他のカテゴリーと比較して最も多かった。今後の課題として、研修の進め方や内容をチェックし、研修で活用するパワーポイントのスライドやワークシートなどの研修教材について再検討し、よりわかりやすく、効果的な研修プログラムへと改訂する必要がある。

特にへこたれない研修については、参加者が求職活動に有効な心の持ち方といった抽象的な心理的メカニズムを理解するため、トレーナーは、積極的にサイコエジュケーションの方法論などを取り入れ、効果的な教示の仕方を工夫しなければならないことが考え

られる。

### 3 研修研究から行動政策へ

#### (1) 変化する労働市場への適応

へこたれない研修は、求職者が求職活動において、変化する労働市場に適応するための心の持ち方ができるようになるための研修である。へこたれない研修の背景には自己調整理論がある。自己調整とは、「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状及びそれに関連するプロセス」（尾崎，2013）と定義される。具体的に説明すると、目標を明らかにし、その実現のための計画を立てて実行し、結果が出たらふり返り、そのふり返りをもとに目標を調整し、再度、計画を立て直して実行し・・・というように目標、計画、実行、ふり返りといった段階をくり返すプロセスである（図表1-1-2参照）。このプロセスは、個人が変化する環境と相互作用しながら自身の目標を調整しつつ、その変化する環境に積極的に適応していくプロセスとすることができる（Karloly, 1993）。

求職活動にあてはめると、求職者は就職に関する目標を立て、その目標を実現するために求職活動を計画して実行し、書類選考や採用面接などの結果が返ってきたら自身の求職活動をふり返り、そのふり返りをもとに目標を調整し、計画を立て直して実行し・・・といった循環するプロセスになる。このプロセスを通して、求職者は自身の就職に関する目標を調整しながら、変化する労働市場に積極的に適応できるようになることが考えられる。

へこたれない研修のねらいは、この求職活動における自己調整のプロセス、つまり目標、計画、実行、ふり返りのプロセスの循環を促進することにある。そして、自己調整を促進するスイッチとして目標志向性の理論を活用する。

一般的に言って、求職者は仕事探しに取り組む姿勢として、就職できたかどうかといった仕事探しの結果に注意が向きやすい。これに対しへこたれない研修では、仕事探しのプロセスにおいて、そのノウハウを習得したり仕事に関する新しい知識を学んだりすることなど、自身の成長に注意が向くように働きかける。この働きかけにより、参加者は仕事探しをしていて書類選考で落とされたり、採用面接で不調に終わったりするなど、採用する側から拒絶されても、その経験を新たなノウハウや知識を習得する機会と捉えることができるようになることが想定されている。

へこたれない研修が参考とした習得目標志向性研修は、筆者が参加したトレーナー養成研修の経験をふり返ると<sup>55</sup>、グループワークを取り入れながらも、トレーナーと参加者個人の1対1の相互作用が中心であるという印象を持った。トレーナーは定型的な質問を活用して、そのプロセスを構造化しており、参加者はその質問に回答することにより、段階を踏んで自身の求職活動におけるマスター目標を立てることができる仕組みになっている（第2章 第

---

<sup>55</sup> 習得目標志向性研修のトレーナー養成研修については注<sup>48</sup>を参照。

3節3「(1)スケジュールと内容」参照)。この意味で、習得目標志向性研修は参加者個人へのサービスが中心であると考えられる。

これに対し、へこたれない研修では、参加者が一からマスタリー目標を立てることをしない。仕事探し成長シートに掲載された複数のマスタリー目標の中から自分に合ったマスタリー目標を選択することにより、彼らの注意を求職活動の結果からプロセスへと変えることに成功している(第4章 第3節1(1)「ア マスタリー目標志向性」参照)。へこたれない研修はサービスの対象者を、習得目標志向性研修の個人からグループへと拡張したと言える。さらに、この対象者をマスとしての失業中の求職者へと展開することにより、労働市場政策として活用することができるだろう(e.g., Hammarström et al., 2005)。

この労働市場政策の中核にはホワイトの有能さの考え方がある(White, 1959; ホワイト, 2015)。労働市場への適応とは有能さを獲得することであり、ホワイトによると、その有能さは長期の継続的な学習を通して少しずつ獲得されるものである。求職活動で説明すると、求職者が求人に応募し、書類選考や採用面接をくり返し、採用する側からの採否の結果などの反応を受け、自分に合った仕事や職場、そして働き方を探す探索行動である。その動機付けは、求職者が求職活動において、うまく仕事を探すことができる能力である有能さを獲得しようとする内発的動機付けにある。そして、この動機付けは自らが求職活動をして、その反応として労働市場から刺激を受け続けることにより持続するという。

労働者と労働市場の相互作用の視点から説明すると、労働者が求職活動を通して労働市場に働きかけ、その反応が返ってくることにより、労働者個人は抽象的な概念である労働市場を実感できるようになる。この実感とは、求職者からすると、仕事を探せば採用する側から何らかの反応が返ってくるという能動性の自覚であり、その延長線上に仕事を探し続ければ、いずれ自分に合った仕事が見つかるかもしれないという感覚につながる。この能動性の感覚は、再就職が実現した後も職場での上司や同僚、そして取引先などの職場外からの刺激を受けることにより継続することになる。それは、適切な成果を出せば賃金や昇進などで報われるという感覚によって支えられている。

へこたれない研修とその元になる習得目標志向性研修は、労働者が有能さを獲得しようとする内発的動機付けを持続するため、採用する側からの反応を受け続ける心理的メカニズムを刺激する。その効率的な心理的メカニズムをモデル化したものが自律型求職活動モデルである(図表2-1-1参照)。目標志向性の理論は、このモデルの目標設定の段階に深く関与する。その心理的メカニズムは、再就職という達成状況において、求職活動が新たな仕事を探す上でのスキルを身に付け、知識を学ぶ場であるというように、より上位の目標を意識することにより、書類選考で落とされたり採用面接で不調に終わるなどの採用側からの拒絶の経験を挫折と捉えず、求職活動の動機付けを維持・向上させることができるようになることである。この背景には、繰り返しになるが、求職者はどうしても採用、不採用といった求職活動の結果に注意が向いてしまうことがある。再就職後も、労働者ならば人事考課やそれに連動した

昇給や昇進に注意が向く。

目標志向性の理論が描く心理的メカニズムは、結果に注意が向くパフォーマンス目標志向性を否定するものではないが、変化が激しく不確実性の高い環境にあっては、そのプロセスに注意を向け、マスタリー目標志向性を意識することにより、より大きなパフォーマンスが得られることを強調する（Karoly, 1993）。求職活動は仕事を探せば確実に再就職できるというのではなく、常に不確実性を伴う（Van Hooft et al., 2013）。このため、へこたれない研修では参加者の再就職の可能性を高めるため、心の持ち方に介入するのである。

## (2) 伝統的な政策と行動政策との違い

こういった心の持ち方に介入する政策アプローチを行動政策 (behavioral policy) と言う。行動政策とは、政策の実現を目的として、判断や意思決定に関わる選択環境の整備やスキル・知識の向上等を通じて、行動変容を促すアプローチである。伝統的な政策と比較すると図表5-1-1に示す違いがある。

図表5-1-1 伝統的な政策と行動政策との違い

	伝統的な政策	行動政策
政策の目標	行動変容	
背景にある理論	強化理論	認知理論
認知プロセス	扱わない	判断や意思決定への介入
行動変容の手段	課税、補助金、給付金、規制等	選択環境の整備、 技能・知識の向上等

伝統的な政策では、政策の対象者の行動変容を促す手段は、課税、補助金、給付金、規制等などの賞罰が中心であり、労働市場政策の場合、政府の介入は主に労使の利害関係のバランスの調整として機能する。これに対し、行動政策は政策の対象者の判断や意思決定の介入であり、その手段は彼らの選択肢の整備であったり、能力開発を中心とした技能・知識の提供になる。

行動政策の視点から今回の研修研究を捉えると、その目標としては、失業中の求職者が仕事探し、そして失業の経験に対する見方を変えることにある。通常、求職活動では、その結果である就職できるかどうかに注意が向く。へこたれない研修では、仕事探しを通して新しいノウハウや知識を学んだり身に付けたりすることに注意が向くように、参加者の判断や捉え方を変えることに介入する。

この介入を労働市場政策として展開すると、失業中の求職者が積極的に新しい仕事の探し方<sup>56</sup>、さらには経験していなかった仕事や職場に挑戦することを意味する。働き止めの問題も、その原因として、自分自身の自尊心や自己価値を守るため仕事探しを止めてしまう可能性が考えられることから、へこたれない研修から得たノウハウ、つまり仕事探しを通して、自分自身を成長させるという捉え方は、こういった分野にも役に立つことが考えられる。

最近の求職活動支援の研究では、失業はキャリアの停滞ではなく、失業もキャリア形成の一つの経験であると考えようになっている (Wanberg, 2012; Gowan, 2012; Van Hooft et al., 2013)。一般的にキャリア形成は、生涯に亘る働き方や生き方を関わりと考えるが、求職活動は、その一時点でのキャリアの判断やキャリア形成の活動であると考え (e.g., Zikic & Klehe, 2006)。この背景には、欧米では離転職の経験は常態化しており、求職活動はキャリア形成上、不可欠な経験となっているという考え方がある (Kanfer et al., 2001)。

日本の労働市場政策として、この考え方を取り入れるならば、失業中の期間に失業者が求職活動を通して様々なことを学んでいることをもっと強調し、意識してもらうように働きかけることが考えられる。それは、従来の職業訓練のような再就職後の仕事に役立つスキルや知識だけではない。求職活動を通して、変化する環境に適応するための心の持ち方に関するスキルや知識を習得するのであり、日本においても離転職の経験が常態化するならば、そういったスキルや知識は一過性のものではない、中長期的なキャリア形成にとって必須のものとなるだろう。

### (3) ブースト政策の課題

行動政策による判断や意思決定の介入については2つのやり方が考えられる。一つはナッジ政策であり、もう一つはブースト政策である。いずれのアプローチも、人間の判断や意思決定に関わる限定合理性 (bounded rationality) の考え方をもとにしている (Hertwig & Grüne-Yanoff, 2021)。

限定合理性とは、人間は合理的に判断し行動しようと思っても、認知能力の限界により、そのように判断したり行動できないことを意味する (Simon, 1956)。例えば、人間はコンピューターのように同時に複数の判断や意思決定をすることができない。このため、特定の判断や意思決定に注意を向け、逐次的に処理していくことになる。

ナッジ政策では、政策担当者がこういった人間の限定合理性の問題を利用し、情報の見せ方 (どんな情報をどのように知らせるか) や選択肢の見せ方や作り方を工夫し、政策の対象

---

<sup>56</sup> ホワイトの有能さの学習の考え方 (White, 1959) からすると、労働者に仕事の探し方を教えることではない。労働者がある仕事の探し方を試し、その反応が、仕事が見つかる、見つからないにかかわらず、採用する側から返ってきて、新しいことを学ぶことができることにより、彼らの仕事探しの動機付けが持続する環境を整備することにある。労働者個人の視点に置き換えると、労働者個人が労働市場に働きかけ、その反応が返ってくることにより、労働者個人が労働市場における能動性を自覚することである。この能動性の自覚が求職活動に自ら取り組もうとする自発性を生む下地となる。

者に合理的とされる望ましい選択肢に注意を向けるように働きかける。例えば、健康政策であるならば、スーパーマーケットなどの小売店でジャンクフードなど栄養価のバランスの悪い商品を客が目につきやすい中段などの棚に置くのではなく、目につきにくい上段に置くように行政指導することである。人間の注意を向ける範囲は限られていることから、万遍なく置かれている商品に注意を向けて選択することができない（例、目に付きにくい場所に置かれているジャンクフードは購入しない）。ナッジ政策では、こういった人間の限定合理性を利用して、政策的に望ましい合理的な行動へと誘導する。

これに対しブースト政策は、政策の対象者が自らの限定合理性の問題だけでなく、その良さ<sup>57</sup>も理解し、置かれている環境に対し、自らの判断や意思決定で効果的な行動がとれるように有能さを強化することである。上述した健康政策の例で説明すると、政策の対象者が自らの判断や意思決定でジャンクフードを選択せず、より健康的な食品を購入できるようになることである。このため、政策の対象者の有能さを強化する能力開発が有力な手段となる。

ただし、ここで注意して欲しいことがある。それは、ブースト政策は職業訓練や学校教育とは異なることである（Hertwig & Grüne-Yanoff, 2017）。ブースト政策は、原理や概念などの宣言的知識（declarative knowledge）、文法、代数などの文化的な知識を提供することに力点を置かない。医療、健康、貯蓄、仕事などの日常の生活で直接的に役に立つ効果的な判断や意思決定のノウハウ、そしてセルフコントロールや自己調整のスキルなど、職業訓練や学校教育のカリキュラムでは通常扱われない領域の能力開発を目的とする。

今回の実験で実施した研修プログラムで説明すると、履歴書作成指導研修は採用する側にアピールするノウハウであり知識を中心とした研修になる。これに対し、成功体験ワークショップやへこたれない研修はブースト政策が強調する能力開発であり、前者は「過去の成功体験を想起することにより自己効力感を高めることができる」、後者は「仕事探しでは、その結果よりもプロセスに注意を向けることにより、効率的に進めることができる」といった行動科学に基づく具体的で実践的なスキルを提供することにある<sup>58</sup>。

今回のへこたれない研修では、参加者が再就職を実現するため、合理的な判断や意思決定ができるように、求職活動の結果よりもそのプロセスに注意を向けることのメリットを説明

---

<sup>57</sup> 人は複雑であったり膨大な情報を一瞬に処理することができないため、ヒューリスティックのように情報の一部を無視して判断や意思決定をすることがある。例えば、私たちは黒い雲が空に出てくると雨が降ると経験則で知っている。このように私たちは雨が降る原理を知らなくても、ある程度、正確で迅速な判断をすることができる。ブースト政策では、政策の対象者が限定合理性の問題だけでなく、ヒューリスティックなどの長所も理解し、自身で状況に応じて活用できるようになることを目標とする（Hertwig, Leucker, Pachur, Spiliopoulos & Pleskac, 2021）。

<sup>58</sup> ブースト政策における能力開発は行動科学に基づく実践的なスキルの習得を目的とする。こういったスキルは、行動科学の一領域であるポジティブ心理学から生まれた心理的資本（psychological capital）と重なる部分が多いと考えられる。心理的資本は次のように定義される。「個人のポジティブな心理的発達の状態であり、次のような特徴を持つ。①困難な課題を成功させるために必要な努力をする自信（自己効力感）を持ち、②現在および将来の成功について肯定的な帰属（楽観）意識を持ち、③成功するために目標に向かって忍耐し、必要に応じて目標への道筋を変える（希望）、④問題や逆境にあっても持続して跳ね返し、さらにその先にある成功（回復力）に到達する（弾み）ことを特徴とする（Luthans, Youssef, Avolio, 2007:p.3）。

した。この意味でへこたれない研修の対象者をマスとしての失業中の求職者へと拡張した場合、ブースト政策として位置付けることができると考えられる。

ブースト政策の問題点は、政策担当者が示す新しい仕事の探し方やノウハウに対し、政策の対象者が興味を持っている求職者に限定されることである。そこで、ナッジ政策の利点を活用し、興味を持っていない求職者も、この新しい仕事の探し方やノウハウに注意を向けもらう合わせ技が必要となるだろう。ただし、ナッジ政策はその対象者が気付かないまま、政策担当者が合理的と考える特定の判断や意思決定へと誘導する倫理的な問題があり (Grüne-Yanoff & Hertwig, 2016)、この倫理的な問題を解決する必要がある。

もう一つのブースト政策の問題点は、政策の対象者に、心理的メカニズムという目に見えないものを、リアリティを持って理解してもらうことである。現在、求職活動や求職活動支援の心理学研究は、そのほとんどが行動科学の一領域である社会的認知のパラダイムに則っている (Klehe & Van Hooft, 2018)。その中核には情報処理アプローチがある (図表2-3-1参照)。このため、ブースト政策の対象者には判断や意思決定を、情報処理のプロセスとして捉え、就職環境からの情報の入力や、収集した情報の処理の手順を変えるメリットを理解してもらい、自らの判断や意思決定を合理的に変えていくことができるように働きかけることが重要となる。それは、労働者が情報処理モデルを活用して自分自身の心の働きを客体化し、変動する労働市場への適応を目的として、その働きを自分自身で調整、つまり本研究が取り組んできたテーマである自己調整ができるようになることを意味する。

## 参考文献

- Ames, C., & Archer, J. (1988). Achievement goals in the classroom: Students' learning strategies and motivation processes. *Journal of educational psychology, 80*(3), 260.
- Azrin, N. H., Flores, T., & Kaplan, S. (1975). Job-finding club: A group-assisted program for obtaining employment. *Behaviour Research and Therapy, 13*(1), 17-27.
- Barber, A. E., Daly, C. L., Giannantonio, C. M., & Phillips, J. M. (1994). Job search activities: An examination of changes over time. *Personnel Psychology, 47*(4), 739-766.
- Bandura, A. (1991). Self-regulation of motivation through anticipatory and self-reactive mechanisms. In R. A. Dienstbier (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation, 1990: Perspectives on motivation* (pp. 69-164, Chapter xiv, 369 Pages). University of Nebraska Press, Lincoln, NE.
- Bakke, E. W. (1933). *The Unemployed Man; a Social Study. With an Introduction by Sir Hubert Llewellyn Smith*. Yale University.
- 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*(1), 129-163.
- Breland, B. T., & Donovan, J. J. (2005). The role of state goal orientation in the goal establishment process. *Human performance, 18*(1), 23-53.
- 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*(5), 759.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1990). Origins and functions of positive and negative affect: A control-process view. *Psychological Review, 97*(1), 19-35.
- Covington, M. V., & Beery, R. G. (1976). *Self-worth and School Learning*. Holt.
- Diefendorff, J. M., & Lord, R. G. (2008). Goal-striving and self-regulation processes. In R. Kanfer, G. Chen, & R. D. Pritchard (Eds.), *Work motivation: Past, present, and future* (pp. 151-196, Chapter xxxv, 680 Pages). Routledge/Taylor & Francis Group, New York, NY.
- Dweck, C. S. (1986). Motivational processes affecting learning. *American psychologist, 41*(10), 1040.
- Dweck, C. S., & Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review, 95*(2), 256.

- Eden, D., & Aviram, A. (1993). Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves. *Journal of Applied Psychology, 78*(3), 352-360.
- Elliot, A. J., & Church, M. A. (1997). A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology, 72*(1), 218.
- Elliot, A. J. (1999). Approach and avoidance motivation and achievement goals. *Educational psychologist, 34*(3), 169-189.
- Festinger, L. (1957). *A Theory of Cognitive Dissonance*. Stanford University Press.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). Belief, attitude, intention and behavior: an introduction to theory and research.
- Fryer, D. (1986). Employment deprivation and personal agency during unemployment: A critical discussion of Jahoda's explanation of the psychological effects of unemployment.
- Gollwitzer, P. M., & Brandstätter, V. (1997). Implementation intentions and effective goal pursuit. *Journal of Personality and Social Psychology, 73*(1), 186.
- Gowan, M. A. (2012). Employability, well - being and job satisfaction following a job loss. *Journal of Managerial Psychology, 27*(8), 780-798.
- Gowan, M. A. (2014). Moving from job loss to career management: The past, present, and future of involuntary job loss research. *Human Resource Management Review, 24*(3), 258-270.
- Grüne-Yanoff, T., & Hertwig, R. (2016). Nudge versus boost: How coherent are policy and theory? *Minds and Machines, 26*(1), 149-183.
- Hammarström, A., & Janlert, U. (2005). An agenda for unemployment research: a challenge for public health. *International Journal of Health Services, 35*(4), 765-777.
- Hanisch, K. A. (1999). Job loss and unemployment research from 1994 to 1998: A review and recommendations for research and intervention. *Journal of Vocational Behavior, 55*(2), 188-220.
- Hertwig, R., & Grüne-Yanoff, T. (2017). Nudging and boosting: Steering or empowering good decisions. *Perspectives on Psychological Science, 12*(6), 973-986.
- Hertwig, R., & Grüne-Yanoff, T. (2021). Boosting and nudging: Two paths toward better financial decisions. In *Financial Education and Risk Literacy*. Edward Elgar Publishing.
- Hertwig, R., Leuker, C., Pachur, T., Spiliopoulos, L., & Pleskac, T. J. (2021). Studies in ecological rationality. *Topics in Cognitive Science*.

- Jahoda, M., Lazarsfeld, P. F., Zeisel, H., & Fleck, C. (2017). *Marienthal: The sociography of an unemployed community*. Routledge.
- Janis, I. L., & Mann, L. (1977). *Decision making: A psychological analysis of conflict, choice, and commitment*. Free Press, New York, NY.
- Kale, S. H., & Shrivastava, S. (2003). The enneagram system for enhancing workplace spirituality. *Journal of management Development*.
- Kanfer, R., & Bufton, G. M. (2018). Job loss and job search: A social-cognitive and self-regulation perspective. *U.-C., Klehe, EAJ Van Hooft, (Eds.), The oxford handbook of job loss and job search*, 143-158.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: a personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal Applied of Psychology, 86*(5), 837-855.
- Karoly, P. (1993). Mechanisms of self-regulation: A systems view. *Annual Review of Psychology, 44*, 23-52.
- Klehe, U. C., & van Hooft, E. (2018). *The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search*. Oxford University Press.
- Kluger, A. N., & DeNisi, A. (1996). The effects of feedback interventions on performance: A historical review, a meta-analysis, and a preliminary feedback intervention theory. *Psychological Bulletin, 119*(2), 254-284.
- Kozlowski, S. W., Gully, S. M., Brown, K. G., Salas, E., Smith, E. M., & Nason, E. R. (2001). Effects of training goals and goal orientation traits on multidimensional training outcomes and performance adaptability. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 85*(1), 1-31.
- Latack, J. C., Kinicki, A. J., & Prussia, G. E. (1995). An integrative process model of coping with job loss. *The Academy of Management Review, 20*(2), 311-342.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). The coping process: An alternative to traditional formulations. In R. S. Lazarus & S. Folkman (Eds.), *Stress, appraisal, and coping* (pp. 141-180). Springer publishing company.
- Liu, S., Huang, J. L., & Wang, M. (2014). Effectiveness of job search interventions: a meta-analytic review. *Psychol Bulletin, 140*(4), 1009-1041.
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., & Latham, G. P. (1981). Goal setting and task performance: 1969–1980. *Psychological Bulletin, 90*(1), 125.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human resource development quarterly, 21*(1), 41-67.

- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology, 90*(1), 53.
- Noordzij, G., Van Hooft, E. A., Van Mierlo, H., Van Dam, A., & Born, M. P. (2013). Getting Unemployed Job Seekers Back to Work: The Development of a Process Model of Employment Counseling Behavior. *The Career Development Quarterly, 61*, 257.
- Noordzij, G., Van Hooft, E. A., Van Mierlo, H., Van Dam, A., & Born, M. P. (2013). The effects of a learning - goal orientation training on self - regulation: A field experiment among unemployed job seekers. *Personnel Psychology, 66*(3), 723-755.
- Payne, S. C., Youngcourt, S. S., & Beaubien, J. M. (2007). A meta-analytic examination of the goal orientation nomological net. *J Applied Psychology, 92*(1), 128-150.
- Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior, 74*(3), 264-282.
- Ployhart, R. E., Schmitt, N., & Tippins, N. T. (2017). Solving the Supreme Problem: 100 years of selection and recruitment at the Journal of Applied Psychology. *The Journal of applied psychology, 102* 3, 291-304.
- Saks, A. M. (2005). Job Search Success: A Review and Integration of the Predictors, Behaviors, and Outcomes. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), (pp. 682-179, Chapter xiv, 682 Pages). John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, NJ.
- Schwab, D. P., Rynes, S. L., & Aldag, R. J. (1987). THEORIES AND RESEARCH ON JOB. *organization, 62*, 655-673.
- Sheeran, P. (2002). Intention—behavior relations: a conceptual and empirical review. *European review of social psychology, 12*(1), 1-36.
- Simon, H. A. (1956). Rational choice and the structure of the environment. *Psychological Review, 63*(2), 129.
- Song, Z., Uy, M. A., Zhang, S., & Shi, K. (2009). Daily job search and psychological distress: Evidence from China. *Human Relations, 62*(8), 1171-1197.
- Spera, S. P., Buhrfeind, E. D., & Pennebaker, J. W. (1994). Expressive writing and coping with job loss. *Academy of Management Journal, 37*(3), 722-733.
- Van Hooft, E. A., Van Hoyer, G., & Van den Hee, S. M. (2022). How to Optimize the Job Search Process: Development and Validation of the Job Search Quality Scale. *Journal of Career Assessment.*
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. P., Taris, T. W., Flier, H. V. D., & Blonk, R. W. B. (2004).

- Predictors of Job Search Behavior among Employed and Unemployed People. *Personnel Psychology*, 57(1), 25-59.
- Van Hooft, E. A. J., Kammeyer-Mueller, J. D., Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Basbug, G. (2021). Job search and employment success: A quantitative review and future research agenda. *Journal Applied of Psychology*, 106(5), 674-713.
- Van Hooft, E. A., & 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(6), 1581-1590. <https://doi.org/10.1037/a0017592>
- Van Hooft, E. A., 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(1), 3-40.
- VandeWalle, D. (1997). Development and validation of a work domain goal orientation instrument. *Educational and psychological measurement*, 57(6), 995-1015.
- VandenBos, G. R., & Association, A. P. (2015). *APA Dictionary of Psychology*. American Psychological Association.
- Wanberg, C. R. (1997). Antecedents and outcomes of coping behaviors among unemployed and reemployed individuals. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 731-744.
- Wanberg, C. R. (2012). The individual experience of unemployment. *Annual Review of Psychology*, 63, 369-396.
- White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: the concept of competence. *Psychological Review*, 66(5), 297.
- Winters, D., & Latham, G. P. (1996). The effect of learning versus outcome goals on a simple versus a complex task. *Group & Organization Management*, 21(2), 236-250.
- Yanar, B., Budworth, M.-H., & Latham, G. P. (2009). The effect of verbal self-guidance training for overcoming employment barriers: A study of Turkish women. *Applied Psychology: An International Review*, 58(4), 586-601.
- Zikic, J., & Klehe, U.-C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 391-409.
- 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, Chapter xxix, 783 Pages). Academic Press, San Diego, CA.
- 池上知子. (2001). 対人認知の心理機構—情報処理アプローチは何を明らかにしたのか？—.

- In 唐沢穰, 池上知子, 唐沢かおり, & 大平英樹 (Eds.), *社会的認知の心理学: 社会を描く心のはたらき*. ナカニシヤ出版.
- 浦上昌則 & 脇田貴文. (2020). *心理学・社会科学研究のための調査系論文の読み方*. 東京図書.
- 上淵寿. (2003). 達成目標理論の展望. *心理学評論*, 46(4), 640-654.
- 上淵寿. (2004). *動機づけ研究の最前線*. 北大路書房.
- 上淵寿. (2019). *新・動機づけ研究の最前線*. 北大路書房.
- 尾崎由佳. (2001). セルフ・レギュレーション. In 山本真理子, 外山みどり, 池上知子, 遠藤由美, 北村英哉, & 宮本聡介 (Eds.), *社会的認知ハンドブック* (pp. 62-63). 北大路書房.
- 尾崎由佳. (2013). 自己制御 日本認知心理学会(Eds.), *認知心理学ハンドブック*(pp.300-301). 有斐閣.
- 尾崎由佳, 後藤崇志, 小林麻衣, & 沓澤岳. (2016). セルフコントロール尺度短縮版の邦訳および信頼性・妥当性の検討. *心理学研究*, 87.14222.
- 金井壽宏. (2006). *働くみんなのモチベーション論*. NTT出版.
- 榎野潤. (2016). 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—. *ディスカッションペーパー*, pp.16-05.
- 榎野潤, 掛川彰一, 村石卓也, 山下典子, & 石川智子. (2021). *受刑者を対象とした求職活動支援の研究—ビデオ教材を活用した求職活動支援プログラムの開発—* 日本キャリア教育学会第43回研究大会.
- 玄田有史. (2021). 働くことを諦めない社会へ (特集 ウィズコロナ時代の新しい働き方). *産政研フォーラム*(130), pp.12-19.
- 濱口桂一郎. (2017). 労働法の立法学 (第 47 回) 公共職業安定機関の 1 世紀. *季刊労働法=Quarterly labor law*(257), pp.116-127.
- ホワイト, R. W. (2015). *モチベーション再考: コンピテンス概念の提唱*. 新曜社.
- 根本橋夫. (2007). *なぜ自信が持てないのか: 自己価値感の心理学*. PHP研究所.
- 根本橋夫. (2016). *「自分には価値がない」の心理学*. 朝日新聞出版.
- 野村栄一. (2014). 長期失業者等総合支援事業の概要と効果. *日本労働研究雑誌*, 651, pp.75-80.
- 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.
- 労働政策研究・研修機構. (2021). *自ら考えて動く仕事探し—求職活動支援の研究—*. 労働政策研究・研修機構.
- 山本真理子. (2001). 社会的認知とは. In 山本真理子, 外山みどり, 池上知子, 遠藤由美, 北村英哉, & 宮本聡介 (Eds.), *社会的認知ハンドブック* (pp. 4-12). 北大路書房.

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.

## 資料 1: 求職活動における求職者の学習内容に関するアンケート調査

### 1 目的

仕事探し成長シート（「資料2「2 教材」参照）の作成を目的として、求職活動において、求職者がどのような目的で、どのような知識やスキルを学んだり、身に付けたりしたいと思うのか、また、それらをどのようにして学んだり、身に付けたりしたのかについて情報を収集する。

### 2 方法

求職者本人は求職活動において、その成果である希望の就職の実現に注意が向いており、求職活動中に自身が知識やスキルを学んだり身に付けたりしているという意識が弱いことが考えられる。このため、就職支援の経験の豊富な3人の専門家をお願いし、アンケート票を活用して、客観的な立場から求職者の習得行動に関わる情報を収集した。彼らには、次の3つのことを尋ね、思いつく限り箇条書きで記入するようにお願いした。

- Q 1. 求職者は仕事探しを通して、どのようなことを実現したいと話されていましたか？
- Q 2. あなたから見て、求職者が仕事探しを通して、学んだり、マスターしたり、身につけたと思うノウハウやスキルは、どのようなことですか？求職者が意識せずに学んだり、マスターしたり、身につけたりしたノウハウやスキルも含めて考えてください。
- Q 3. 求職者は、仕事探しを通して、どのようにして、特定のノウハウやスキルを学んだり、マスターしたり、身につけることができましたと思いますか？

3人の情報提供者のプロフィールを図表資料1-1-1に示す。複眼的な視点から情報を収集するため、情報提供者の選定に当たっては、専門とする支援対象者である求職者の特徴が重ならないように注意した。Aさんは困窮者など生活面での支援を必要とする求職者、Bさんは新卒者。Cさんは高齢者をそれぞれ主な専門とする。

図表資料1-1-1 情報提供者のプロフィール

委員	資格	主な求職活動支援の実務経験
Aさん	2級キャリアコンサルティング技能士	公共の就労支援機関で10年以上の経験
Bさん	1級キャリアコンサルティング技能士	大学のキャリアセンターで10年以上の経験
Cさん	一般財団法人健康・生きがい開発財団認定 健康生きがいづくりアドバイザー	公共・民間の就職支援機関で10年以上の経験

2020年7月末に上記の質問が掲載されたアンケート票の電子ファイルをメールで送付し、1週間以内の回答をお願いした。

### 3 回答の整理

#### (1) 求職者は仕事探しを通して、どのようなことを実現したいと話されていましたか？

3人から69個の回答を得た。それらの回答で内容が類似しているものを一つにまとめ、40個の項目を作成した。それらの項目を、A~Zまでの22のカテゴリーに整理した。項目によっては複数のカテゴリーに分類されているものもある。( )内にカテゴリーに含まれる項目数を表示した。

#### ア 早く就職したい(6)

- ・ 早く就職したい。
- ・ 雇用保険の受給が終了してしまうと収入が無くなるので、それ以前に就職したい。
- ・ 家族を養うために、とにかく仕事に就きたい。
- ・ 早く規則正しい元の生活を取り戻したい。
- ・ 貯金が減ってきているので、不安になってきている。
- ・ 自分にできる仕事なら何でもいいので、早く就職したい。

#### イ 雇用保険の受給期間が切れるので、それまでに就職したい(1)

- ・ 雇用保険の受給が終了してしまうと収入が無くなるので、それ以前に就職したい。

#### ウ 安定して働きたい(4)

- ・ 長く働ける会社に就職したい。
- ・ それなりの給料を貰い安定した生活を送りたい。
- ・ 年金をもらうまで、安定した給料をもらいたい。
- ・ 職業能力開発センター（職業訓練校）で勉強してから資格を取得して、安定した収入が見込める会社に就職したい。

#### エ 仕事を変えたい(3)

- ・ 現在の仕事が適職には思えず、転職したい。
- ・ 新卒就活生として内定は取れているが納得できていない。よりよい仕事に就きたい。
- ・ 海外で働きたい。

#### オ 自分に合った仕事に就きたい(1)

- ・ 現在の仕事が適職には思えず、転職したい。

#### カ やりたいことができる仕事に就きたい(1)

- ・自分で企画・提案したことを実現させたい。それを可能にするポジションが欲しい。

#### キ 希望の雇用条件で働きたい(1)

- ・平日勤務の会社に就職し、休日は自分のために使いたい。
- ・ネイルが命。両手の爪にネイルをしていても許される仕事につきたい。
- ・自由な時間がとれる仕事で、昼間は趣味や娯楽で楽しみたい。
- ・自宅の近くで働きたい。
- ・在宅勤務なら服装を気にしないで、仕事に取り組むことができる。

#### ク キャリアやこれまでの経験が生かせる仕事に就きたい(2)

- ・これまでのキャリアを生かした仕事に就きたい。
- ・自分の研究が活かせ、自身を必要としている職場で働きたい。

#### ケ 新しいことにチャレンジしたい(3)

- ・自分で企画・提案したことを実現させたい。それを可能にするポジションが欲しい。
- ・新しい職場でチャレンジし、セカンドライフを楽しみたい。
- ・海外で働きたい。

#### コ 親の期待に応えたい(1)

- ・母親の期待に応えられる就職先の内定が欲しかったが、不採用になり、何がダメだったのか、また、これからどうしたらいいのかを知りたい。

#### サ 親の干渉から逃れたい(1)

- ・親から将来や就職に口出しされたくない。自立して親の干渉から逃れたい。

#### シ 自分の趣味を楽しみたい(6)

- ・ネイルが命。両手の爪にネイルをしていても許される仕事につきたい。
- ・自由な時間がとれる仕事で、昼間は趣味や娯楽で楽しみたい。
- ・趣味活動をやってみたい。
- ・仕事と趣味の両立をすることで健康な生活を送りたい。
- ・趣味によって仲間を増やし、リフレッシュしたい。
- ・趣味や休息でしっかりと気持ちの切り替えをして、心身ともに健康になりたい。

#### ス 仕事と生活を両立させたい(7)

- ・平日勤務の会社に就職し、休日は自分のために使いたい。
- ・自由な時間がとれる仕事で、昼間は趣味や娯楽で楽しみたい。
- ・趣味活動をやってみたい。
- ・仕事と趣味の両立をすることで健康な生活を送りたい。
- ・土・日はゆっくりと休んでリフレッシュしたい。
- ・趣味や休息でしっかりと気持ちの切り替えをして、心身ともに健康になりたい。
- ・仕事漬けの日々から脱却したい。

#### セ 健康に過ごしたい(7)

- ・早く規則正しい元の生活を取り戻したい。
- ・生活のリズムを取り戻し、生き生きとした自分に戻りたい。
- ・仕事と趣味の両立をすることで健康な生活を送りたい。
- ・趣味によって仲間を増やし、リフレッシュしたい。
- ・土・日はゆっくりと休んでリフレッシュしたい。
- ・趣味や休息でしっかりと気持ちの切り替えをして、心身ともに健康になりたい。
- ・仕事漬けの日々から脱却したい。

#### ソ 生活のために仕事に就きたい(4)

- ・家族を養うために、とにかく仕事に就きたい。
- ・生きていくためには、お金が必要。生きたい。
- ・母親が病気のため、できるだけ高い賃金で働き、医療費を稼ぎたい。
- ・それなりの給料を貰い安定した生活を送りたい。

#### タ 生き生きとした生活がしたい(3)

- ・新しい職場でチャレンジし、セカンドライフを楽しみたい。
- ・生活のリズムを取り戻し、生き生きとした自分に戻りたい。
- ・厳しい時代かもしれないが、コロナ禍に負けず、いつまでも生涯現役で生き生きとした生活を送っていききたい。

#### チ 家族のために仕事に就きたい(3)

- ・故郷の母親が介護必要になったので地方公務員を退職して帰京したが、仕事が見つからない。
- ・家族を養うために、とにかく仕事に就きたい。
- ・母親が病気のため、できるだけ高い賃金で働き、医療費を稼ぎたい。

### ツ 将来に対する不安を解消したい(1)

- ・コロナ関係で失業し、先が見えない不安から脱却したい。

### テ お金を稼げるようになりたい(7)

- ・自分の手で得たお金が欲しい。
- ・家族を養うために、とにかく仕事に就きたい。
- ・生活保護から抜け出したい。
- ・生きていくためには、お金が必要。生きたい。
- ・母親が病気のため、できるだけ高い賃金で働き、医療費を稼ぎたい。
- ・それなりの給料を貰い安定した生活を送りたい。
- ・年金をもらうまで、安定した給料をもらいたい。

### ト 求職活動の実績が欲しい(1)

- ・生活保護を受給するため就職活動実績が欲しい。

### ナ 生活保護から抜け出したい(1)

- ・生活保護から抜け出したい。

### ニ 就職活動がうまくいかない理由を知りたい(2)

- ・母親の期待に応えられる就職先の内定が欲しかったが、不採用になり、何がダメだったのか、また、これからどうしたらいいのかを知りたい。
- ・就活で何がダメだったのかを知り、それを改善して次はどんなところへの就職を目指すかを考えたい。

(2)あなたから見て、求職者が仕事探しを通して、学んだり、マスターしたり、身につけたと思うノウハウやスキルは、どのようなことですか？求職者が意識せずに学んだり、マスターしたり、身につけたりしたノウハウやスキルも含めて考えてください。

3人から112個の回答を得た。それらの回答で内容が類似しているものを一つにまとめ、77個の項目を作成した。それらの項目を、ア～モの35のカテゴリーに整理した。さらにこれらのカテゴリーを6種類の上位カテゴリーに整理した。項目によっては複数のカテゴリーに分類されているものもある。( )内にカテゴリーに含まれる項目数を表示した。

## I 仕事探しのノウハウを身に付ける(25)

### ア 職務経歴書の書き方を学んだ(応募書類の書き方を学んだ)(3)

- ・相談者は職務経歴書でのアピールをよりの確に分かりやすく伝えられるようになった
- ・相談者は選考に通る応募書類の書き方のノウハウを学んだ。
- ・相談者は職務経歴書の書き方を理解した。

### イ 職務経歴書の書き方を学んだ(応募書類の書き方を学んだ)(3)

- ・相談者は職務経歴書でのアピールをよりの確に分かりやすく伝えられるようになった
- ・相談者は選考に通る応募書類の書き方のノウハウを学んだ。
- ・相談者は職務経歴書の書き方を理解した。

### ウ 履歴書の書き方を学んだ(応募書類の書き方を学んだ)(3)

- ・相談者は選考に通る応募書類の書き方のノウハウを学んだ。
- ・相談者は履歴書の書き方を理解した。
- ・相談者は、資格欄で資格がなくても「勉強中」と記載することで、会社側に関心を持ってもらい、やる気があることをアピールできると学んだ。

### エ 自分に合った仕事を探す方法を学んだ(4)

- ・相談者は職業選択で親の意見やあこがれに左右されている自分に気づき、本当の適職を考えられるようになった。
- ・相談者は外資企業の仕事の仕方が日本企業とは違っており、特に自分が何をどのように貢献できるのか明確にしてアピールすることが重要だと気づくことができた。
- ・相談者は職場を選ぶに際し“譲れないものが何なのか”のを見つけ方が理解できたように思う。
- ・相談者は、職業に対するイメージや先入観にとらわれず、自分の目で確かめることが大切なことに気づいた。その結果、職場に定着することができた。

### オ 希望の求職条件を明らかにする方法を学んだ(2)

- ・相談者は職場を選ぶに際し“譲れないものが何なのか”のを見つけ方が理解できたように思う。
- ・相談者は、今までの仕事でなぜ辞めたかを全部書き出すことで働く条件がハッキリし、納得して就職することができた。

### カ 面接試験の技術を身につける方法を学んだ(2)

- ・相談者は、中高年の求職者は採用されるためには所作や仕草を含めた面接指導を

してもらふことが必要だと理解した。

- ・相談者は、第一印象（所作等）は訓練で良くなること、訓練によって自信を持つことが出来ることを知った。

#### キ 選考結果の連絡の仕方から採用する側の考え方を理解する方法を学んだ(3)

- ・相談者は、採用結果が出るまでの日数で会社の内情を見極めることができることを学んだ。
- ・相談者は採用結果が出るまでが短い会社は人手不足等の問題がある場合があり、人を早く入れるということが最優先になり、面接で人を見ていないため、定着しないことを学んだ。
- ・相談者は、採用結果が出るまでが長い会社はやる気のない、採用する気があるのか分からない会社で、なかなか決まらないことを学んだ。

#### ク 自分自身の課題を理解する方法を学んだ(2)

- ・相談者は自分の強みと課題を知ることができた。
- ・相談者は、不採用になったことで支援者とともにダメなところを理解して直したり、採用する側から自分がどう見えているかが意識出来るようになり、気付きの面が広がった。

#### ケ 自分自身の強みを理解する方法を学んだ(1)

- ・相談者は自分の強みと課題を知ることができた。

#### コ 採用する側から見て自分自身がどう見えているのか理解する方法を学んだ(1)

- ・相談者は、不採用になったことで支援者とともにダメなところを理解して直したり、採用する側から自分がどう見えているかが意識出来るようになり、気付きの面が広がった。

#### サ 応募のタイミングを学んだ(1)

- ・相談者は求職者は求人締め切り間近ではなく、早めに応募することで採用担当者に対して志望する気持ちが強いというアピールになることを学んだ。

## II キャリアを築く方法(9)

#### シ 過去の仕事経験をふり返る方法を学んだ(2)

- ・相談者は、これまでのキャリアを見つめなおすことができ、自信がもてた。支援者は、相談のなかで、相談者に経験してきたことや習得したスキルをふり返るように働きかけたり、それらに対する自己評価をしてもらったりした。
- また、これまでの勤務先の会社の安定性についても評価し、それらをまとめた棚卸表を作成して相談を進めた。

- ・相談者は、今までの仕事でなぜ辞めたかを全部書き出すことで働く条件がハッキリし、納得して就職することができた。

#### ス 職種やキャリアの方針を変えることの重要性を学んだ(3)

- ・相談者はポジションが上がるのが重要ではなく、現在のポジションで可能なことを見つけて提案実行して実績を重ね信頼を得ていくことが重要と気づいた。
- ・相談者は全てが思い通りにいかない場合もある。その時はまず受け入れて、方向転換が必要。  
また、方向転換に際しては自分を活かせるところや改善しなければいけないこと（謙虚さ等）があることを学んだ。
- ・相談者は職種転換の必要性を理解した。

#### セ 過去の経験やキャリアをふり返る方法を学んだ(3)

- ・相談者は、これまでのキャリアを見つめなおすことができ、自信がもてた。支援者は、相談のなかで、求職者が経験してきたことや習得したスキルをふり返るように働きかけたり、それらに対する自己評価をしてもらったりした。  
また、これまでの勤務先の会社の安定性についても評価し、それらをまとめた棚卸表を作成して相談を進めた。
- ・相談者は過去の自分をふり返ることで、自分のやりたいことが見えてきた。
- ・相談者は、今までの仕事でなぜ辞めたかを全部書き出すことで働く条件がハッキリし、納得して就職することができた。

#### ソ 過去の経験をこれからの仕事に生かす方法を学んだ(1)

- ・相談者は、複数の大学等での幅広い業務経験を、新しい分野での仕事に結びつけることのできる視野がもてるようになった。

### Ⅲ 就職情報を理解する能力(23)

#### タ 求人探し方を学んだ(6)

- ・相談者は、ぶれない軸をもつことの大切さを知り、仕事の探し方、選び方がわかった。
- ・相談者は、職種や勤務先（都心と郊外）・給与、勤務時間などの条件を絞ることによって求人倍率や求人数が思っていたよりも少ないことを知り、現実の厳しさを理解した。
- ・相談者は自分に合う求人を探すためにはこだわりを脇に置いて、今ある条件に合わせる柔軟性を持つことが大事だと知った。
- ・相談者は、自分に合う求人を探すためには数多くの求人を見る必要があると知った。

- ・相談者は、自分の条件に合う求人を探すためには時間がかかることを知った。
- ・相談者は、のんびりたらしと求人検索をするのではなく、限られた時間の中で目標を設定することで自分に合う求人を見つけることができることを理解した。

#### チ 就職環境が厳しくなっていることを学んだ(3)

- ・相談者は、職種や勤務先（都心と郊外）・給与、勤務時間などの条件を絞ることによって求人倍率や求人数が思っていたよりも少ないことを知り、現実の厳しさを理解した。
- ・相談者は、少ない求人の中で求職者がたくさん挑戦しているため、1回で受かるほど甘くないということを理解した。
- ・相談者はコロナ前とコロナ後を比較すると求人数がより少なく、現状が厳しくなっていることで今までより一層努力が必要なことを理解した。

#### ツ 情報収集の方法を学んだ(4)

- ・相談者は求人票から読み取れる内容が、表向きの雇用条件以外にも多くあることがわかり、その見方がわかったような気がした。  
具体的には、相談者は求人票のなか従業員数、設立年月日、正社員・パートの割合、同じ求人票が何度も出ていないか、雇用条件の書き方、求人票に記載されている「等」という言葉の中に隠れている意味などを読み取ることができるようになった。
- ・相談者は、就職活動のための情報収集のスキルを身につけた。
- ・相談者は疑問などがあれば、ハローワークだけでなく、様々な労働に関する相談所に行って疑問に思っていることを聞いた。困難なことを避けるのではなく、自分で調べることが大切であるとわかった。
- ・相談者は、インターネットで学ぶ際は自分の想定内のケース・自分に合うケースを探して学ぶことが大事だと学んだ。

#### テ 求人票の読み取り方を学んだ(7)

- ・相談者は求人票から読み取れる内容が、表向きの雇用条件以外にも多くあることがわかり、その見方がわかったような気がした。  
具体的には、相談者は求人票のなか従業員数、設立年月日、正社員・パートの割合、同じ求人票が何度も出ていないか、雇用条件の書き方、求人票に記載されている「等」という言葉の中に隠れている意味などを読み取ることができるようになった。
- ・相談者は求人票の見方を理解した。
- ・相談者は資格等の条件の読み取り方を理解した。
- ・相談者は、資格欄で「尚可」は「持っていることが必須」と読んだ方が採用されやすいことを学んだ。

- ・相談者は、仕事内容は採用担当者の気持ちやメッセージが書いてあることを理解し、求職者はその仕事をするためにはどういうことをするかを理解した。
- ・相談者は、仕事内容を具体的に書いている会社は即戦力を求め、人を定着させたいことを学んだ。
- ・相談者は、仕事内容をアバウトな書き方をしている会社は今すぐに人を求めている可能性のあることを学んだ。

#### ト コロナが就職環境に及ぼす影響を学んだ(3)

- ・相談者は、コロナ禍で会社に余裕がなくなったのでよい求人が減ってきてしまったことを理解した。
- ・相談者はコロナ前とコロナ後と比較すると求人数がより少なく、現状が厳しくなっていることで今までより一層努力が必要なことを理解した。
- ・相談者はコロナ禍で環境が変わったことを理解した上で、行動したり挑戦することが大事だと学んだ。

### IV コミュニケーション力(16)

#### ナ 人と話すことのメリットを学んだ(5)

- ・相談者は人に話すことで、視点が広がり考えが深まるということに気づいた。
- ・相談者は人に話すことで、不満・フラストレーションに気づくことができることを学んだ。
- ・相談者は、とにかく行動してみることで見えるものがあると思った。仲間や支援者との会話の中のちょっとしたことから情報を集め、それをもとに行動に移した。
- ・相談者は、若い求職者は他の人との会話を通して面接での第一印象を良くするための服装や話し方(所作や仕草)を意識することを学んだ。
- ・相談者は人と話すことは貴重なことだと学んだ。

#### ニ 面接試験の技術を学んだ(8)

- ・相談者は自分の長所のアピールにおいて、周囲との連携も重視した表現ができるようになった。
- ・相談者は面接で相手に合わせている自分に気づき、自分を素直に表現できるようになった。
- ・相談者は、面接官の質問内容をよく理解出来なかった時は、推測でズレて答えるよりも、一度質問内容を確認して的確な答えを心掛けることは失礼にならず印象もよいことを学んだ。
- ・相談者は、採用される可能性の高い、面接の受け答えの仕方を習得するため、公務と民間企業、日本企業や外資の企業、自治体など採用する側の求める人材を想像し、

それに合わせた面接の受け答えを練習した上で、そのやり方を習得した。

- ・相談者は面接での話し方や第一印象の重要性を理解した。
  - ・相談者は、若い求職者は他の人との会話を通して面接での第一印象を良くするための服装や話し方（所作や仕草）を意識することを学んだ。
  - ・相談者は、マスクを着用しているとその人のイメージは変わるので、マスクを取った姿で面接することで本当の自分を見てもらえることを学んだ。
  - ・相談者は、求職者は面接で採用担当者が何を見ているか（「仕事ができるか」、「他の人と上手くやっていけるか」、「自己管理ができるか」、「第一印象がいいか」の4つ）を理解することで採用に近づくことを学んだ。
- また、それは日常生活を意識してやることで出来ることを学んだ。

#### ヌ 面接試験での第一印象の重要性を学んだ(1)

- ・相談者は面接での話し方や第一印象の重要性を理解した。

#### ネ 面接試験での第一印象をよくする方法を学んだ(2)

- ・相談者は、若い求職者は他の人との会話を通して面接での第一印象を良くするための服装や話し方（所作や仕草）を意識することを学んだ。
- ・相談者は、マスクを着用しているとその人のイメージは変わるので、マスクを取った姿で面接することで本当の自分を見てもらえることを学んだ。

### V 気持ちをコントロールする方法(25)

#### ノ 自分自身の気持ちをコントロールする重要性を学んだ(4)

- ・相談者は、あきらめない気持ちの大切さを学んだ。
- ・相談者は、嫌だが仕方がなく仕事をするよりも楽しんで仕事に取り組むことで、お金をもらう以外にもプラスなことがあることに気がついた。
- ・相談者は、キャリアを積んでいても決して上から目線にならず謙虚でいることの大切さを学んだ。結局、人となり的大事であるとわかった。
- ・相談者は見えないものの力をも信じ、就職活動を進めていくことも大切だと感じた。

#### ハ 自分自身の気持ちをコントロールする方法を学んだ(10)

- ・相談者は困難を極める就職活動において、メンタル系のセミナーを受講することにより、前向きな気持ちになれる方法が分かった。
- ・相談者は、これまでのキャリアを見つめなおすことができ、自信がもてた。支援者は、相談のなかで、相談者に経験してきたことや習得したスキルをふり返るように

働きかけたり、それらに対する自己評価をしてもらったりした。

また、これまでの勤務先の会社の安定性に関しても評価し、それらをまとめた棚卸表を作成して相談を進めた。

- ・相談者は、どんなことでもプラスの面をみることで、物事は変わることを感じた。
- ・相談者は、嫌だが仕方がなく仕事をするよりも楽しんで仕事に取り組むことで、お金をもらう以外にもプラスなことがあることに気がついた。
- ・相談者は、キャリアを積んでいても決して上から目線にならず謙虚でいることの大切さを学んだ。結局、人となり的大事であるとわかった。
- ・相談者は「とにかく生きていこうと思う」といった前向きな気持ちの持ち方が何となく分かった。
- ・相談者は、自分は助けてくれる人もおらず、一人で生きていると思っていたが、疎遠にしていた家族との関係が修復したり、就労支援者と話し合ったりなどして、人とつながっていることの必要性や意味がわかり、またメンタルカウンセリングを受けることで徐々に前向きになれた。
- ・相談者は、ぶれない軸をもつことの大切さを知り、仕事の探し方、選び方がわかった。
- ・相談者は、こだわりやプライドは目標のために自分を変えなきゃいけないという意識を持つことや気付きによって変わることを理解した。
- ・相談者は支援者からの前向きな言葉や褒める言葉を投げかけられることによって、やる気になることを知った。

## ヒ 自己アピールの方法を学んだ(6)

- ・相談者は職務経歴書でのアピールをよりの確に分かりやすく伝えられるようになった
- ・相談者は自分の長所のアピールにおいて、周囲との連携も重視した表現ができるようになった。
- ・相談者はやりたいことを提案しやれるようになるには、勉強もしてアピール力を強化していくことが必要だと認識した。
- ・相談者は外資企業の仕事の仕方が日本企業とは違っており、特に自分が何をどのように貢献できるのか明確にしてアピールすることが重要だと気づくことができた。
- ・相談者は、資格欄で資格がなくても「勉強中」と記載することで、会社側に関心を持ってもらい、やる気があることをアピールできると学んだ。
- ・相談者は求職者は求人締め切り間近ではなく、早めに応募することで採用担当者に対して志望する気持ちが強いというアピールになることを学んだ。

## フ 行動することの重要性を学んだ(5)

- ・相談者は、とにかく行動してみることで見えるものがあると思った。仲間や支援者との

会話の中のちょっとしたことから情報を集め、それをもとに行動に移した。

- ・相談者は、チャレンジすることの必要性を学んだ。
- ・相談者は疑問などがあれば、ハローワークだけでなく、様々な労働に関する相談所に行って疑問に思っていることを聞いた。  
困難なことを避けるのではなく、自分で調べることが大切であるとわかった。
- ・相談者はコロナ禍で環境が変わったことを理解した上で、行動したり挑戦することが大事だと学んだ。
- ・相談者は「支援者はアドバイスをする立場」ということを理解し、自分で考えず他人に押し付けたりせずに自分が責任を持って行動を起こすことが大事だと学んだ。

## VI 生活・人生に役立つ知恵(14)

### へ 自分の意識の範囲を広げることの重要性を学んだ(3)

- ・相談者は、今は少しの気付きを得るだけでは就職が厳しいことを理解し、様々な形で気づきをどんどん得ることが必要だと理解した。
- ・相談者は、不採用になったことで支援者とともにダメなところを理解して直したり、採用する側から自分がどう見えているかが意識出来るようになり、気付きの面が広がった。
- ・相談者は、こだわりやプライドは目標のために自分を変えなきゃいけないという意識を持つことや気付きによって変わることを理解した。

### ホ 学ぶことや努力の必要性を学んだ(4)

- ・相談者はやりたいことを提案しやれるようになるには、勉強もしてアピール力を強化していくことが必要だと認識した。
- ・相談者は、資格欄で資格がなくても「勉強中」と記載することで、会社側に関心を持ってもらい、やる気があることをアピールできると学んだ。
- ・相談者は、自分以外の他の求職者も受かるために色々な努力をしていることを理解した。
- ・相談者はコロナ前とコロナ後と比較すると求人数がより少なく、現状が厳しくなっていることで今までより一層努力が必要なことを理解した。

### マ 経済面で生活を安定させる方法を学んだ(2)

- ・相談者は、無職期間が長いと落ち込んでしまうので、生活のために取り敢えず就職しお金を稼ぐことでリズムを作り、余裕が出てきたらこれからの仕事や転職につなげることができることを理解した。
- ・相談者はプライドややりがいは脇に置いて、やりたい仕事よりも今は出来る仕事することで生活を安定させることを最優先すること、生活のための仕事選びが必要だと

理解した。

### ミ 自分自身の病気に対処する方法を学んだ(2)

- ・相談者は、自身の病気の仕事における適応性を理解することで、仕事選びの選択肢が明確になりつつあると感じた。
- ・相談者は、自分の病気から生じる職場での人間関係の摩擦や働きにくさを客観視することで、自分の職場での適応性を具体的に検討することができるようになった。

### ム 仕事をするにあたり良好な健康状態を保つことの重要性を理解した(1)

- ・相談者は仕事をするためには健康状態を良好に保ち、生活習慣を整えることが必要だと理解した。

### メ 仕事をするにあたり生活習慣を整えることの重要性を理解した(1)

- ・相談者は仕事をするためには健康状態を良好に保ち、生活習慣を整えることが必要だと理解した。

### モ 不安や心配を解消するための方法を学んだ(1)

- ・相談者は不安、心配なことがあった場合、どうしたらよいか、その方法を学んだように思う。

### (3) 求職者は、仕事探しを通して、どのようにして、特定のノウハウやスキルを学んだり、マスターしたり、身につけることができましたか？

3人から50個の回答を得た。これらの回答で内容が類似しているものを一つにまとめ、34個の項目を作成した。それらの項目を、ア～ツの15のカテゴリーに整理した。項目によっては複数のカテゴリーに分類されているものもある。( )内にカテゴリーに含まれる項目数を表示した。項目とカテゴリーの関連性が分かりにくいものには、カテゴリーと関連性のある箇所に下線を引いた。

### ア 面接官からのフィードバックを受ける(2)

- ・新卒就活の場合には、面接官のフィードバックが深く考える機会につながった。
- ・面接官からの時に厳しい質問やフィードバックを通して打たれ強くなった。

### イ 考えていることを書き出す(4)

- ・仕事への取り込み姿勢(能動的か受動的か等)、自分の性格・人間関係・活かしたい特徴は何か、癖を書き出し、支援者との対話を通して、得意なことを裏づける資格が

ないためアピール不足と気づき、資格を取ろうという気になった。

- ・ 書くことが考えるきっかけになり、さらに支援者との対話を通して、より視点を広げて、自分を省察することができるようになった。

それにより、自分を客観視する能力が身についた。

- ・ 問題を表に書き出したりして可視化することで、問題にぶつかった時に考えを整理する方法を身に着けた。

- ・ 相談者はキャリアの棚卸表をこと細かく作成した。一覧表には、「経験したこと」、「習得したスキル」、「それらに対する自己評価」等を項目とした。

また支援者は相談者に、これまでの勤務先の「仕事の環境」、「雇用の安定性」等細かく記載してもらった。

それをもとに、どのような求人を選ぶべきか、支援者との相談を進めていった。

#### ウ 支援者と話し合う(14)

- ・ 仕事への取り込み姿勢（能動的か受動的か等）、自分の性格・人間関係・活かしたい特徴は何か、癖を書き出し、支援者との対話を通して、得意なことを裏づける資格がないためアピール不足と気づき、資格を取ろうという気になった。

- ・ 書くことが考えるきっかけになり、さらに支援者との対話を通して、より視点を広げて、自分を省察することができるようになった。

それにより、自分を客観視する能力が身についた。

- ・ 支援者との対話を通じて、思い込みから抜け出ることができ、人と対話すること、人に話すことの大切さを学んだ。

- ・ 面接官の質問の意図や期待する答えを考え過ぎずに自分の考えや気持ちを第一に素直に話すことで、自分の軸からブレずに自分をアピールすることができるようになった。特に、支援者の「自分の意思を大事にした方がいいよ」とスッパリ言われて迷いが吹っ切れた。

- ・ 相談者は気になる求人があると、ハローワークに行き相談した。不明な点を尋ね、場合によっては、ハローワークの担当者から直接企業へ質問してもらった。

- ・ 支援者は、面談を通して、相談者に、働きたい会社の条件、これまで働いてきた会社の退職理由について、また、仕事内容や業界など以外にも、環境（タバコを禁止の企業、トイレのきれいな会社）など、こと細かく話してもらった。

その後、ポストイットを使い、10項目選び希望の順位に並べてもらった。

- ・ 相談者はハローワークで応募書類の書き方の添削指導を受けた。

一か所だけではなく、数か所の機関で添削してもらい、最終的に支援者のところに来所して相談をした。

支援者は「応募書類の書き方には、『これが絶対である』というものはない。」と

伝えた上で、相談者の考えを尊重した。最終的に書類を完成させた。

- ・相談者は年齢やキャリアの面で苦しい就職活動が予想されたが、過去の成功体験を話してもらい、当時は辛くても頑張り成果を出したことに自らが気づき、満足のいく仕事に就けた。
- ・相談者は職務についての諸条件は満足度の低いものであったが、他の優先順位の高い条件が揺るがなかったので、支援の中で、業務の中にプラス面を見出すことができた。
- ・相談者は求人を自ら探しあたってみる、働いている友人に相談する、就労支援を受ける、家族に相談する、ブランクのある女性対象のセミナーに参加する、人脈を頼って潜在求人を探す等、できることはすべてやってみた。その上で、支援者との相談を行った。
- ・相談者は仕事探しに際し、インターネットや人脈を駆使した。相談者は前職が専門職で、仕事の内容が何よりも最優先であるような場合、海外勤務をも含めて考えてもらうようにした。相談者が自分自身で仕事探しをしていたが、精神的に行き詰らないためにも支援者との相談を定期的に行うことには意味があった。
- ・相談者は、職場（大学、大学院、研究機関）で専門以外も含めた多くの業務を真面目に熱心に取り組んでいたことを、支援者とのかわりかかわりでふり返ることができ、ひいては、大学での自分に合った新しい職業（リサーチ・アドミニスター）を見つけることができた。
- ・現状の求人環境を理解した上で、友人の経験や支援者の話やセミナー、OB等の話をたくさん聞き、様々な情報を集めて、自分に身に付ける努力をすることで成功が近づくことを理解した。
- ・たくさんの本を読めば読むほど目移りしたり混乱するので、ハローワークインターネットで出ている「職務経歴書の書き方・履歴書の書き方」を読むことや実際に支援者の話を聞くことで職務経歴書・履歴書の書き方を学んだ。

## エ ハローワークを利用する(5)

- ・相談者は気になる求人があると、ハローワークに行き相談した。不明な点を尋ね、場合によっては、ハローワークの担当者から直接企業へ質問してもらった。
- ・相談者はハローワークで応募書類の書き方の添削指導を受けた。一か所だけではなく、数か所の機関で添削してもらい、最終的に支援者のところに来所して相談をした。支援者は「応募書類の書き方には、『これが絶対である』というものはない。」と伝えた上で、相談者の考えを尊重した。最終的に書類を完成させた。
- ・ハローワークで開催している就職支援セミナーに参加して、履歴書の書き方を理解した。
- ・ハローワークの担当者から丁寧に求人票の見方を教えてもらったので、理解することができた。
- ・ハローワークで掲載している求人の応募している人数・年齢層、合格している人数を聞くことでその求人のこれから採用の可能性はあるかどうかを見極めることが

出来ることを学んだ。

### オ 応募書類の添削を受ける(3)

- ・支援者との面談による職務経歴書の添削や面接練習が、より深く自分を客観的に見る機会になった。
- ・自分の課題、例えば、自信が表情に出すぎ、ギラギラしているといったネガティブイメージを抑えるには、エントリーシートの添削で、ポジティブに理解してもらえる表現の工夫を学び面接にも応用することができるようになった。
- ・相談者はハローワークで応募書類の書き方の添削指導を受けた。一か所だけではなく、数か所の機関で添削してもらい、最終的に支援者のところに来所して相談をした。支援者は「応募書類の書き方には、『これが絶対である』というものはない。」と伝えた上で、相談者の考えを尊重した。最終的に書類を完成させた。

### カ 面接試験の練習を受ける(3)

- ・支援者との面談による職務経歴書の添削や面接練習が、より深く自分を客観的に見る機会になった。
- ・相談者は公的な機関（就労支援センターやハローワークなどで）で、複数回、面接の練習をした。直前には、応募する会社に合わせて、支援者が面接試験の対策を行った。
- ・採用担当経験者に模擬面接をやってもらい、改善すべき点等を指摘してもらったので、面接での話し方や第一印象の重要性を理解した。

### キ 自ら行動する(5)

- ・相談者は求人を自ら探しあたってみる、働いている友人に相談する、就労支援を受ける、家族に相談する、ブランクのある女性対象のセミナーに参加する、人脈を頼って潜在求人を探す等、できることはすべてやってみた。その上で、支援者との相談を行った。
- ・相談者は仕事探しに際し、インターネットや人脈を駆使した。相談者は前職が専門職で、仕事の内容が何よりも最優先であるような場合、海外勤務をも含めて考えてもらうようにした。相談者が自分自身で仕事探しをしていたが、精神的に行き詰らないためにも支援者との相談を定期的に行うことには意味があった。
- ・ハローワークで掲載している求人の応募している人数・年齢層、合格している人数を聞くことでその求人のこれから採用の可能性はあるかどうかを見極めることが出来ることを学んだ。
- ・意識を高く持ち、能動的に動き、前向きな気持ちで仕事探しをすることで身を結ぶことを

理解した。

- ・ 自分から動くこと、ふり返りをすることで少しでも採用される可能性が上がることを理解した。

#### ク 就職支援セミナーに参加する(2)

- ・ ハローワークで開催している就職支援セミナーに参加して、履歴書の書き方を理解した。
- ・ 現状の求人環境を理解した上で、友人の経験や支援者の話やセミナー、OB等の話をたくさん聞き、様々な情報を集めて、自分に身に付ける努力をすることで成功が近づくことを理解した。

#### ケ インターネットを活用する(3)

- ・ 相談者は仕事探しに際し、インターネットや人脈を駆使した。相談者は前職が専門職で、仕事の内容が何よりも最優先であるような場合、海外勤務をも含めて考えてもらうようにした。

相談者が自分自身で仕事探しをしていたが、精神的に行き詰らないためにも支援者との相談を定期的に行うことには意味があった。

- ・ ネットで職務経歴書の書き方を見つけて、職務経歴書の書き方を理解した。
- ・ たくさんの本を読めば読むほど目移りしたり混乱するので、ハローワークインターネットで出ている「職務経歴書の書き方・履歴書の書き方」を読むことや実際に支援者の話を聞くことで職務経歴書・履歴書の書き方を学んだ。

#### コ 求職者同士で情報交換をする(1)

- ・ 相談者が大学生の場合には、就活生同士の情報交換。

#### サ 友人や知人に相談する(4)

- ・ 相談者は求人を自ら探しあたってみる、働いている友人に相談する、就労支援を受ける、家族に相談する、ブランクのある女性対象のセミナーに参加する、人脈を頼って潜在求人を探す等、できることはすべてやってみた。その上で、支援者との相談を行った。
- ・ 同職種だった友人がこだわりを捨てて職種転換をして採用が決まったので、職種転換の必要性を理解した。
- ・ 現状の求人環境を理解した上で、友人の経験や支援者の話やセミナー、OB等の話をたくさん聞き、様々な情報を集めて、自分に身に付ける努力をすることで成功が近づくことを理解した。
- ・ 現実に仕事している身近な仲間から話を聞くことで自分に置き換えて考えることができるので参考になることを学んだ。

#### シ 家族に相談する(1)

- ・相談者は求人自ら探しあたってみる、働いている友人に相談する、就労支援を受ける、家族に相談する、ブランクのある女性対象のセミナーに参加する、人脈を頼って潜在求人を探す等、できることはすべてやってみた。その上で、支援者との相談を行った。

#### ス 偶然の出会いなど(1)

- ・人との偶然の再会や、出会いなどを通して、就職活動とは一見関係ないように見られる相談者のちょっとした行動が、結果的に希望する仕事とめぐりあえた。

#### セ 病気と向き合う(1)

- ・相談者が精神疾患を抱えている（らしい）場合、支援者は医師から就労が認められていると確認した上で、きちんとその症状に向き合った。  
できること、できないことを明確にする必要がある旨を、相談者に伝え、実際の職務と照らし合わせていった。

#### ソ 専門家に相談をする(1)

- ・相談者はあらゆる資源を利用し、心理面も含め、それぞれの専門家の力を活用して仕事を探した。

## 資料 2: へこたれない研修のシナリオと教材

### 1 トレーナーの進行例とスライド資料

スライド	説明例 ※<>はト書き
 <p>※研修は Zoom 等の Web 会議を利用します。</p> <p>※参加者のパソコンや携帯電話で、パワーポイントのスライドが見えるようにしながら説明をします。</p>	<p>【調査会社の説明】</p> <p>○今日は、モニター調査へのご参加ありがとうございます。このモニター調査の目的は、オンラインでの就職支援セミナーを開発するための基礎資料を得ることにあります。このため、みなさまに、これから○○時○○分まで就職支援セミナーを受けていただき、その後の調査により、セミナーの効果を検討させていただきます。</p> <p>○就職支援セミナーでは、講師が、仕事探しに役立つノウハウや考え方を説明するとともに、みなさまにはワークシートを活用していただき、それらの理解を深めてもらいます。セミナーの中でワークシートに書いていただいた内容についての感想などをお聞かせいただくことがあります。ご協力のほど、よろしくお願いします。</p> <p>○みなさまに今回、参加していただく就職支援セミナーですが、「希望の就職が実現する秘訣 へこたれない仕事探し」です。セミナーの講師は、厚生労働省所管の研究所である労働政策研究・研修機構で、求職者の方の就職支援や再就職支援セミナーの研究開発を専門とする○○講師になります。</p>



〔調査会社の説明〕

○就職支援セミナーに参加していただく前に、送付物を確認させていただきます。まず、「①パワポスライド」です。現在、映し出されているパワーポイントに沿ってセミナーを進めますが、画面が小さくて見えにくい方は、この「①パワポスライド」を見るようにしてください。

○次に「②ワークシート（これから）」、「③ワークシート（これまで）」、「④リマインドシート」、そして硬質カードケースになります。これらの他に筆記具の用意もお願いします。みなさま、準備はよいでしょうか？ <参加者の反応を見て> それでは、〇〇講師、セミナーを始めてください。



〔〇〇講師の説明〕

○ <深々と礼をします。> 〇〇さん、〇〇さん、・・・、今日は就職支援セミナーへのご参加、ありがとうございます。みなさま、仕事探しをされていると思うのですが、この就職支援セミナーでは、仕事探しに役立つノウハウや考え方についてお伝えしたいと思います。○このセミナーを通して、みなさまが仕事探しをするにあたり、少しでも役に立つノウハウや考え方を2つ、3つ掴んでいただきたいと思います。

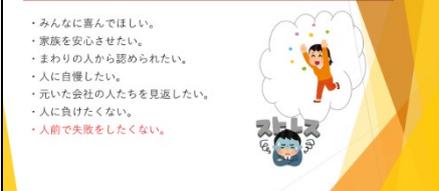
○リラックスしてご参加ください。水やお茶を飲んで参加していただいても結構です。

○簡単にこのセミナーの目的を話します。希望の就職が実現するための秘訣、当たり前と思われるかもしれませんが、それは、希望の就職が決まるまで仕事探しを続けること、つまり、へこたれないことです。自分自身が、「仕事探しなんて、やってられない」とあきらめたら、希望の就職は難しい。だから、くじけそうなことがあっても、へこたれず仕事探しを続けることが大切です。

○では、どうすれば、へこたれない気持ちを持てるようになるのでしょうか？この研修では、このへこたれない気持ちの作り方を説明します。

○さて、セミナーを本格的に始める前に、お仕事探しをされていて、日々、感じていること、短くてよいですから、まずは、だいたい一人1分程度で、お話をお聞かせいただけないでしょうか。どなたからでも結構です。

○ <参加者に一人ずつ、話してもらいます。>

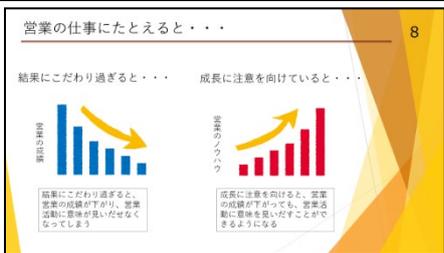
<p>私たちは、仕事探しの結果ばかりに注意が向いてしまいます 2</p> 	<p>○仕事探しと言うと、どうしても、その結果、つまり就職できるかどうか に注意が向いていませんか？</p> <p>○というのも、まわりの人から見て、就職できたかどうかがわかる。もっと 言うと、あなたのまわりの人、そのほとんどの人が、見えにくい努力より もパッと見てわかりやすい結果の方に、どうしても注意が向いてしまう。 だから、仕事探しをすると、どうしても、他人の目が気になります。</p>
<p>まわりの人の目を気にしすぎると、仕事探しに集中できなくなってしまいます 3</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・みんなに喜んでほしい。</li> <li>・家族を安心させたい。</li> <li>・まわりの人から認められたい。</li> <li>・人に自慢したい。</li> <li>・元いた会社の人たちを見返したい。</li> <li>・人に負けたくない。</li> <li>・人前で失敗をしたくない。</li> </ul> 	<p>○まわりの人目を意識しすぎると、仕事探しに集中できなくなっ てしまいます。</p> <p>○例えば、「みんなに喜んでほしい」、「家族を安心させたい」、「まわ りの人から認められたい」、「人に自慢したい」、「もといた会社の人た ちを見返したい」、「人に負けたくない」など。</p> <p>○こういう気持ちは、仕事探しの励みになることもあります。しかし、あ まりにも強くなってしまうと、他人の目が気になり、仕事探しに集中で きなくなってしまう問題も起こります。</p> <p>○特に「人前で失敗したくない」という気持ちに囚われてしまうと、仕 事探しに集中することがますます難しくなってしまいます。</p> <p>○私たちは仕事探しを通して、さまざまなことを学んでいます。学校の 試験のような、はっきりとした答えがない仕事探しでは、うまくいった経 験だけでなく、うまくいかなかった経験からも、多くのことを学ぶことがで きます。</p> <p>○例えば、書類選考や面接試験をくり返す経験からも、自分に合っ た働き方や仕事が見えてくるところがあります。自分のことをわかってく れる雇い主に出会う可能性も高くなります。</p> <p>○だから、仕事探しでは、他人に自分をかっこよく見せようとするので はなく、はたまた失敗を恐れて何もしないのでもありません。すぐにはう まくいなくてもよいから、それよりも様々な経験から、ねばり強く学ぶ つもりで取り組む必要があります。成功、ありがとう。失敗も、ありがと う、大歓迎の心意気です。</p>

<p>結果にこだわり過ぎると、へこたれやすくなります 4</p>  <p>仕事探して大切なことは、へこたれないこと！</p>	<p>○まわりの人の目を意識することも含め、私たちは仕事探しの結果にこだわり過ぎると、へこたれやすくなります。もちろん、早く結果を出したいという気持ちはわかります。しかし、そればかりに注意を向けると、うまくいかなかったり失敗したりすると、すぐ落ち込んでしまいます。くり返しになりますが、仕事探して大切なこと、それは、へこたれないことです。</p>
<p>へこたれない気持ちのつくり方を解説します！ 5</p> 	<p>○これから、へこたれない気持ちのつくりかたを説明します。</p> <p>○仕事探しの研究から明らかになったこと。それは、へこたれない気持ちが持てると、就職の可能性が上がるだけでなく、賃金や仕事の内容などの雇用条件、そして就職後の職場での適応などで満足のいく就職ができる可能性が上がることです。</p>
<p>私たちは、仕事探しを通して、さまざまなことを学んで成長しています 6</p> 	<p>○では、どうしたら、へこたれない気持ちが持てるようになるのでしょうか？</p> <p>○仕事探しを通して、あなたは、さまざまなことを学んで成長しています。</p> <p>○「そういうことなのか！ わかったぞ！」、「今まで、できなかったけど、できるようになったぞ！」、「以前よりもよいやり方が見つかった！」、「こうすればいいのか！」、「自分なりのやり方が見つかったぞ！」。</p> <p>○仕事探しを通して、自分自身の中に、新しい知識、ノウハウ、技能、技術を学んだり、身につけたりする感覚が持てること、それが成長です。</p> <p>○自分自身が成長していると感じられるようになると、少々のことであっても、へこたれなくなります。</p> <p>○うまくいかないことも全て自分を成長させてくれる機会だと受け取れるようになります。</p>
<p>成長はすごく身近なこと 7</p> 	<p>○成長と言うと大げさに感じるかもしれませんが、すごく身近なことです。私たちは日々、何かを学び、成長しています。しかし、そのことに気づいていないだけです。</p> <p>○赤ちゃんはヨチヨチ歩きで立って歩けない。立とうとすると転んでしまう。手を突こうとしたけど、頭を床にぶつける。痛い、わんわん泣く。でも、へこたれない。恐れず、立とう、立とうと、いろんなことを試しているうちに、ある日、歩けるようになる。そうやって、たくさんのことを学び成</p>

長して、みなさん、今がある。

○仕事探しも一緒です。今、世の中が大きく変化しています。若者、中年、高齢者、関係ない。あらゆる世代で変化が起きています。誰にも起こっています。

○それを恐れない。いろんな苦労があるかもしれない。大変なこともあるかもしれない。うまくいかないこともあるかもしれない。だからこそ、「さまざまなことが学べるんだ」、「成長のチャンスなんだ」と考える。これが、へこたれない気持ちを作るコツになります。



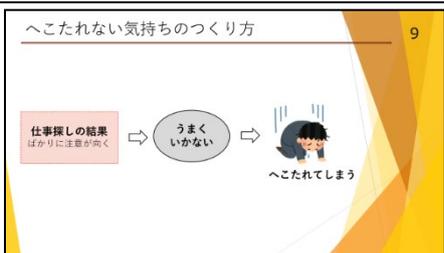
○営業の仕事にたとえて説明してみましょう。2人の営業マンがいます。一人は、「絶対に成績を上げるんだ！」とすぐ鼻息があらう。すぐ成績にこだわっています。こういう営業マンの場合、営業の成績が下がると、営業活動に意味を見出せなくなってしまいます。それで、やっても無駄だと思うようになり、へこたれてしまいます。

○これに対し、もう一人の営業マンは、「営業の経験を通して何でも学んでやろう！」というように、自分自身の成長に注意を向けます。こういう営業マンは成績が下がっても、例えば、「今は、たいへんだけど、この経験から営業のノウハウを学んでいるんだ」と、日々の営業活動に意味を見出すことができます。だから、簡単にはへこたれません。

○結局、どちらの営業マンがより成績を上げることができるでしょう？それは、自分自身の成長に注意を向けている営業マンです。

○ものがドンドン売れる景気のよい時は、結果ばかりに注意を向けていても、へこたれてしまう可能性は低いです。営業の成績がガクンと落ち込んだり、落ち込んだ状態が続くことがあまりないから。しかし、モノが売れない景気の悪い時は、営業の成績ばかり気にしていると身が持ちません。

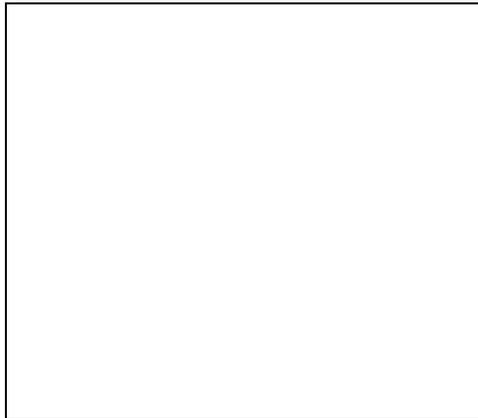
○これは仕事探しと一緒に。成長に注意を向けることは、今のような就職環境が厳しい時代だからこそ、その効果を発揮します。



○ここまでの話を整理しましょう。へこたれない気持ちの作り方。私たちは、仕事探しをすると、どうしても、その結果ばかりに注意が向いてしまう。だから、うまくいかないことがあると、へこたれてしまいます。

<p>へこたれない気持ちの作り方 10</p> 	<p>○自分自身の成長に注意を向けてみましょう。そうすると、うまくいかないことがあっても、その経験を通して、「知らなかった、ああ、そういうことだったのか!」、「なぜこうなったのか、わかったぞ!」など、その見方が変わります。そうすると、「失敗したっていいんだ!」という気持ちになります。</p>
<p>へこたれない気持ちの作り方 11</p> 	<p>○つまり、うまくいかない経験に対し、「新しいことを学ぶ機会なんだ」と受け止め方が変わる。だから、へこたれないんです。</p>
<p>自分自身の成長に注意を向けることの効果 12</p> 	<p>○そう、へこたれない気持ちの作り方。それは、仕事探しに取り組む姿勢として、「自分自身の成長に注意を向ける」ことです。</p>
<p>今までとは違うやり方も試せるようになる 13</p> 	<p>○へこたれない気持ちを持つことの効果として、次の3つのことが明らかにされています。</p> <p>○第一に、今までとは違うやり方も試せるようになります。なぜならば、失敗を恐れなくなるから。失敗を恐れると、いつも通りのやり方を試そう、となります。しかし、失敗を恐れないと、今までとは違うやり方も試せるようになります。</p>
<p>今までとは違うやり方も試せるようになる 13</p>	<p>○みなさん、テレビで迷路から抜け出すゲームを見たことはありますか？迷路から抜け出すコツは、「一つの道を選択してうまくいかなかったら、違うもう一つの道を選択する」。これを粘り強く繰り返すことです。そうすると、必ずゴールにたどり着くことができます。</p>
<p>うまくいかなかった経験からも学べるようになる 14</p> 	<p>○第二に、うまくいかなかった経験からも学べるようになります。結果ばかりにこだわっていると、うまくいった経験にしか注意が向かない。しかし、「仕事探しを通して、新しいことを学ぼう!」と、自分自身の成長に注意を向けるようになると、うまくいかなかった経験も大切であり、そこから学ぼうという意欲が生まれます。</p>

	<p>○エジソンはこんなことを言っています。「失敗すればするほど、私たちは成功に近づいている」。なぜなら、失敗の経験から、私たちは新しいノウハウ、技能、知識を学んだり、身につけたりしているから。仕事探しも同じです。</p> <p>○私たちは、うまくいかなかった経験から色んなことを学んでいます。</p>
<p>さまざまな経験を通して自信をつけることができるようになる 15</p> 	<p>○第三に、さまざまな経験を通して自信をつけることができようになります。うまくいった経験も、もちろん大切ですが、うまくいかなかった経験からも学べるということが分かれば、もう鬼に金棒。うまくいかなかった経験も自信につながります。</p>
<p>自分自身の成長に注意を向けることー3つの効果 16</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>今までとは違うやり方も試せるようになる</li> <li>うまくいかなかった経験からも学べるようになる</li> <li>さまざまな経験を通して自信をつけることができる</li> </ul> 	<p>○このように、自分自身の成長に注意を向ける効果は、「今までとは違うやり方も試せるようになる」、「うまくいかなかった経験からも学べる」、「さまざまな経験を通して自信をつけることができる」ことの3つに整理できます。</p> <p>○仕事探しの研究では、これらの効果により、就職の可能性が高まり、さらに、就職してからも満足度のいく職場を見つけられる可能性が高くなることが明らかにされています。</p>
<p>へこたれない気持ちのつくり方を体験的に学ぼう 17</p>  <p>①これまでの仕事探しの経験をふり返し、さまざまなことを学んで成長していることに気づきましょう  ②今回の仕事探しを通して、学んでみたいことに注意を向けましょう  ③これから2週間の間、どのくらい学んで成長できたのか、注意を向けるようにしましょう</p>	<p>○それでは、へこたれない気持ちの作り方を体験的に学びましょう。</p> <p>○ポイントは自分自身の成長に注意を向けること。そして、うまくいかないことも新しいことを学ぶ機会ととらえること。それだけで、へこたれなくなります。</p> <p>○とはいえ、自分自身の成長に注意を向けることはなかなか難しい。どうしても私たちは結果ばかりに注意が向いてしまいます。失敗した時は、特に成長よりも自分の欠点や短所ばかりに注意が向いてしまいます。だから意識して、自分自身の成長に注意を向けるようにします。</p> <p>○今からみなさんと、3つのワークをやりたいと思います。まず、第一に、これまでの仕事探しの経験をふり返し、さまざまなことを学んで成長していることに気づいてもらいます。第二に、今回の仕事探しを通して、学んでみたいことに注意を向けてもらいます。第三に、これから</p>

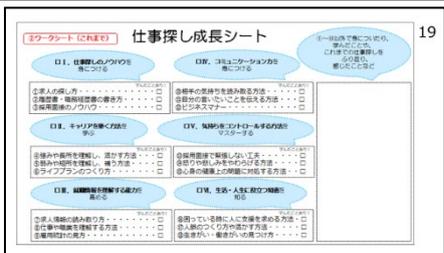


の 2 週間、どのくらい学んで成長できたのか、注意を向けるようにしてもらいます。

○ 2 週間後にアンケート調査に回答してもらいます。この研修が終わってから 2 週間間の自身の仕事探しをふり返り、「ああ、学んだなあ」と気づく体験をしてほしいからです。こういった体験を通して、仕事探しをしながら自分自身の成長に注意を向けることができるようになります。



○これから、みなさんにこれまでの仕事探しの経験をふり返ってもらい、さまざまなことを学んで成長していることに気づいてもらおうと思います。



○仕事探しの経験から学べることには、どのようなことがあるのでしょうか？「②ワークシート (これまで)」の仕事探し成長シートを見てください。これは、就職支援の専門家から、求職者が仕事探しを通して身に付けたり学んだりできることに関する情報を収集し、それらの情報を、6 種類の成長分野に整理したワークシートになります。それぞれの成長分野について説明します。

○第 1 に、「仕事探しのノウハウ」です。仕事探しをしないと、履歴書や、それまでの仕事の経験を整理してまとめた職務経歴書などの応募書類を書いたり、採用面接の準備をする機会なんて、ほとんどないと思います。必要に迫られて仕事探しをしているのですが、知らず知らずのうちに、そのノウハウが身に付いているはず。そう、私たちは、仕事探しの経験を通して成長しているんです。

○例えば、「求人の探し方」。仕事探しを始めると、ハローワークの存在を知ったり、どのような求人サイトや求人誌を見ればよいのか、ある程度、検討がつくようになります。

○意外と思われるかもしれませんが、こういう、ちょっとした変化も、仕事探しを通して学んだり、身に付けたことであり、成長の証です。

○第 2 に、「キャリアを築く方法」。仕事探しをすると、自分自身のキャリアに悩んだり、考えたりする機会が増えます。それは、自らに合ったキャリアを見つけたり、つくるためのノウハウを学ぶ機会でもあります。

	<p>○例えば、「強みや長所を理解する方法」。仕事探しを始めると、「自分の強みや長所って何だろう？」と考えるようになります。求人企業にアピールしなければならないからです。「それって成長？」と思われる方もおられるかもしれません。それは、あなたが意識されていないだけです。仕事探しを通して、あれやこれや、試してみて、その経験を通して、強みや長所が理解できるようになります。</p> <p>○第3に「就職情報の理解力」。仕事探しでは、たくさんの求人情報に目を通します。さらにセミナーに参加したり、採用面接を受けることにより、求人情報に限らず、さまざまな就職に関する情報を知る機会が増え、理解力が深まります。</p> <p>○例えば、「求人情報の読み取り方」。仕事探しを始めた頃は、求人情報を見ても、どこをどのように見ればよいのか、まったく見当がつかなかったんじゃないでしょうか？それが、仕事探しをしているうちに、「この求人は、給料はよいけど、仕事内容はきつそうだろうなあ」、「この職場は働きやすい職場だろうなあ」、「この求人は条件がよいから、応募者が殺到するだろうなあ」など、求人情報から、職場の雰囲気や就職してからの働き方について想像ができるようになります。</p> <p>○第4に「コミュニケーション力」。仕事探しは、それまで会ったことのない人と話す機会がグンと増えます。対面だけではなく、電話や E-mail などのやりとりも増えます。自然とコミュニケーション力が鍛えられます。</p> <p>○例えば、「効果的に志望動機を伝える方法」。仕事探しを始めた頃は、採用する側に、どのように志望動機を説明すればよいのか、まったく見当がつかなかったのではないのでしょうか？しかし、履歴書で志望動機を書いたり、採用面接で説明しているうちに、自分がどうして、この企業で働きたいのか、説明できるようになっていませんか？これって成長です。</p> <p>○第5に「気持ちをコントロールする方法」。仕事探しをしていると、不安になったり喜んだり、どうしても気分の浮き沈みが激しくなってしまいます。このため、疲れていると気づいたら休憩をとる、焦っていると感じたら深呼吸をする、寝る1時間前はスマホやテレビを見ない、気持ちを落ち着かせる方法をインターネットで調べるなど、様々な工夫を試したことはありませんか？こういったノウハウは、必要に迫られて身に付けようとするところがあります。</p> <p>○例えば、「採用面接で緊張しない工夫」。初めて採用面接を受け</p>
--	--



たときは、誰しものがすごく緊張するはずですが、しかし、受け続けているうちに、緊張感が和らぎ、気持ちに余裕が出てくるようになります。ほとんどの人が気づいていないのですが、これも成長の証です。

○「生活・人生に役立つ知恵」。仕事探しをしていると、仕事をしている時には知りえなかったような生活や人生に役立つさまざまな知恵を得ることができます。

○例えば、「効果的な学び方」。仕事探しでは、覚えたり、学ばなければならなかったりすることが結構、多い。だから、さまざまな学び方を取り入れるようになります。例えば、ハローワークなどの就職支援機関のセミナーを受講したり、YouTube で公開されている面接対策の動画を視聴するなどです。

○これらの他にも、あなたは仕事探しの経験を通して、様々なことを身に付けたり学んだりしているはずですが、しかし、私たちは、どうしても仕事探しの結果ばかりに注意が向いてしまい、そういった経験を忘れてしまいます。だから、私たちは、できる限り意識して、自分自身の成長にも注意を向けるようにします。

○「②ワークシート1（これから）」を使って、これまでの仕事探しの経験を通して身に付けたり、学んだりしたことをチェックしてみましょう。ここに書かれていること以外で身に付けたり学んだりしたことがあれば、右の空欄に書き込んでください。

○<参加者がチェックする時間を3～5分程度とります。>

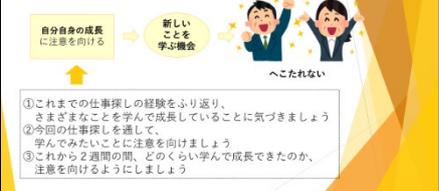


○それでは、次に今回の仕事探しを通して、身に付けたり学んでみたいことに注意を向けてみましょう。「仕事探しのノウハウを身に付ける」、「キャリアを築く方法を学ぶ」、「就職情報を理解する能力を高める」、「コミュニケーション力を身に付ける」、「気持ちをコントロールする方法をマスターする」、「生活・人生に役立つ知恵を知る」。いかがですか？

○「③ワークシート（これから）」を見てください。このワークシートを使って、今回の仕事探しを通して身に付けたいことや学びたいことをチェックしてみましょう。

<参加者がチェックする時間を3～5分程度取ります。>

○こうやって仕事探しを通して身に付けたいことや学びたいことを考えることにより、自分自身の成長に注意を向けることができるようになります

	<p>ます。それで、少々のことではへこたれなくなります。それだけではありません。仕事探しの質も上がり、より効果的な仕事探しができるようになります。結果的に、より自分の希望に近い仕事に就ける可能性が高くなります。</p>
<p>仕事探し成長シートに書いたことについての感想をお聞かせください 22</p> 	<p>○さて、参加者のみなさまには、仕事探し成長シートに書いたことについての感想をお聞かせください。具体的に何にチェックしたかを話す必要はございません。その他、ここまでの説明やワークを通して、気付いたことや考えたことなど、なんでもいいですから感想をお聞かせ下さい。</p> <p>○&lt;参加者に一人ずつ、話してもらいます。15分～20分程度、時間をとるようにします。&gt;</p>
<p>③これから2週間の間、どのくらい学んで成長できたのか、23 注意を向けるようにしましょう</p> 	<p>○さて、これから2週間の間、どのくらい学んで成長できたのか、注意を向けるようにしましょう。</p> <p>○大切なことは、うまくいった経験もうまくいかなかった経験も、そして、よかった経験もよくなかった経験も、みんな「学び」の経験だということです。</p> <p>○経験は、この絵のように積み上げ方式です。無駄がないんです。だから、どんな経験も、あなたの成長に必ず貢献します。経験は裏切らないんです。</p>
<p>へこたれない気持ちのつくり方を体験的に学ぼう 24</p>  <p>①これまでの仕事探しの経験をふり返し、さまざまなことを学んで成長していることに気づきましょう ②今回の仕事探しを通して、学んでみたいことに注意を向けましょう ③これから2週間の間、どのくらい学んで成長できたのか、注意を向けるようにしましょう</p>	<p>○さて、もう一度、説明しますね。へこたれない気持ちの作り方、それは、仕事探しに取り組む姿勢として、「自分自身の成長に注意を向ける」こと。そうすると、うまくいかないことがあっても新しいことを学ぶ機会であると受け止めることができるようになり、ねばり強く仕事探しができるようになる、そう！へこたれなくなる。この気持ちの作り方を忘れないようにしてください。</p>
<p>へこたれない仕事探しには休憩も大切です 25</p> 	<p>○へこたれない仕事探しには、もう一つ大切なことがあります。それは休憩することです。</p> <p>○疲れている、体がだるいなどの、自分の体調を気に掛けることも、へこたれない仕事探しにはすごく大切です。</p> <p>○「疲れているなあ」と思ったら休憩してください。休憩して回復した</p>

ら、それから再び自分の成長に注意を向けて、へこたれずに仕事探しを頑張ってください。



[調査会社の説明]

○これでモニター調査は終了です。どうもありがとうございました。

○みなさん、リマインドシートを見てください。今後のオンライン研修調査のスケジュールについて説明します。

○<研修調査スケジュールについてはリマインドシートに沿って説明します。>

○このリマインドシートの裏には、今回の研修のポイントが書かれています。このリマインドシートを、硬質カードケースに入れて、モニター調査の期間、普段の生活で目に触れる場所に置いて保管しておいてください。

○では、最後に講師から一言をお願いします。



○明日からみなさん、仕事探しを通して何を学びますか？これを意識することにより、へこたれなくなります。失敗から学ぶことができるようになるからです。それだけではなりません。学んだことを仕事探しに生かして、より質の高い仕事探しができるようになります。その結果、自分の希望に合った仕事に就ける可能性が高くなります。

○みなさま、これから2週間、是非とも自分自身の成長を意識して、仕事探しに取り組んでいただきたいと思います。忘れてしまいそうになったら、このリマインドシートの裏側、仕事探し成長シートを見るようにしてください。

○今回、成長シートにチェックしてもらったのですが、「仕事探しを通して学びたい、身に付けたい」と思うことは、どのような状況で、どんな仕事探しをしているかによって変わっていくところがあります。この成長シートを見て、その時々仕事探しを通して、学びたい、身に付けたいことを意識するようにしてください。よろしくをお願いします。

○ご静聴ありがとうございました。

2 教材

(1) ワークシート 1: 仕事探し成長シート(これまで)

②ワークシート(これまで)

仕事探し成長シート

①～⑱以外で身についたり、  
学んだことや、  
これまでの仕事探しを  
ふり返り、  
感じたことなど

<div style="border: 1px dashed blue; border-radius: 50%; padding: 5px; text-align: center; margin-bottom: 5px;">                 □Ⅰ. 仕事探しのノウハウを身につける             </div> <div style="font-size: 10px; text-align: right; margin-bottom: 5px;">学んだことあり!</div> <div style="font-size: 10px;">                 ① 求人探しの探し方 . . . . . <input type="checkbox"/>                  ② 履歴書・職務経歴書の書き方 . . . . . <input type="checkbox"/>                  ③ 採用面接のノウハウ . . . . . <input type="checkbox"/> </div>	<div style="border: 1px dashed blue; border-radius: 50%; padding: 5px; text-align: center; margin-bottom: 5px;">                 □Ⅳ. コミュニケーション力を身につける             </div> <div style="font-size: 10px; text-align: right; margin-bottom: 5px;">学んだことあり!</div> <div style="font-size: 10px;">                 ⑩ 相手の気持ちを読み取る方法 . . . . . <input type="checkbox"/>                  ⑪ 自分の言いたいことを伝える方法 . . . . . <input type="checkbox"/>                  ⑫ ビジネスマナー . . . . . <input type="checkbox"/> </div>
<div style="border: 1px dashed blue; border-radius: 50%; padding: 5px; text-align: center; margin-bottom: 5px;">                 □Ⅱ. キャリアを築く方法を学ぶ             </div> <div style="font-size: 10px; text-align: right; margin-bottom: 5px;">学んだことあり!</div> <div style="font-size: 10px;">                 ④ 強みや長所を理解し、活かす方法 . . . . . <input type="checkbox"/>                  ⑤ 弱みや短所を理解し、補う方法 . . . . . <input type="checkbox"/>                  ⑥ ライフプランの作り方 . . . . . <input type="checkbox"/> </div>	<div style="border: 1px dashed blue; border-radius: 50%; padding: 5px; text-align: center; margin-bottom: 5px;">                 □Ⅴ. 気持ちをコントロールする方法をマスターする             </div> <div style="font-size: 10px; text-align: right; margin-bottom: 5px;">学んだことあり!</div> <div style="font-size: 10px;">                 ⑬ 採用面接で緊張しない工夫 . . . . . <input type="checkbox"/>                  ⑭ 怒りや悲しみをやわらげる方法 . . . . . <input type="checkbox"/>                  ⑮ 心身の健康上の問題に対処する方法 . . . . . <input type="checkbox"/> </div>
<div style="border: 1px dashed blue; border-radius: 50%; padding: 5px; text-align: center; margin-bottom: 5px;">                 □Ⅲ. 就職情報を理解する能力を高める             </div> <div style="font-size: 10px; text-align: right; margin-bottom: 5px;">学んだことあり!</div> <div style="font-size: 10px;">                 ⑦ 求人情報の読み取り方 . . . . . <input type="checkbox"/>                  ⑧ 仕事や職業を理解する方法 . . . . . <input type="checkbox"/>                  ⑨ 雇用統計の見方 . . . . . <input type="checkbox"/> </div>	<div style="border: 1px dashed blue; border-radius: 50%; padding: 5px; text-align: center; margin-bottom: 5px;">                 □Ⅵ. 生活・人生に役立つ知恵を知る             </div> <div style="font-size: 10px; text-align: right; margin-bottom: 5px;">学んだことあり!</div> <div style="font-size: 10px;">                 ⑯ 困っている時に人に支援を求める方法 . . . . . <input type="checkbox"/>                  ⑰ 人脈の作り方や活かす方法 . . . . . <input type="checkbox"/>                  ⑱ 生きがい・働きがいの見つけ方 . . . . . <input type="checkbox"/> </div>

(2) ワークシート 2: 仕事探し成長シート(これから)・リマインドシート

③ワークシート(これから)

仕事探し成長シート

今回の仕事探しを通して、  
①～⑱以外で身につけたい  
ことや学びたいこと

<div style="border: 1px dashed orange; border-radius: 50%; padding: 5px; text-align: center; margin-bottom: 5px;">                 □Ⅰ. 仕事探しのノウハウを身につける             </div> <div style="font-size: 10px; text-align: right; margin-bottom: 5px;">学びたい! or もっと学びたい!</div> <div style="font-size: 10px;">                 ① 求人探しの探し方 . . . . . <input type="checkbox"/>                  ② 履歴書・職務経歴書の書き方 . . . . . <input type="checkbox"/>                  ③ 採用面接のノウハウ . . . . . <input type="checkbox"/> </div>	<div style="border: 1px dashed orange; border-radius: 50%; padding: 5px; text-align: center; margin-bottom: 5px;">                 □Ⅳ. コミュニケーション力を身につける             </div> <div style="font-size: 10px; text-align: right; margin-bottom: 5px;">学びたい! or もっと学びたい!</div> <div style="font-size: 10px;">                 ⑩ 相手の気持ちを読み取る方法 . . . . . <input type="checkbox"/>                  ⑪ 自分の言いたいことを伝える方法 . . . . . <input type="checkbox"/>                  ⑫ ビジネスマナー . . . . . <input type="checkbox"/> </div>
<div style="border: 1px dashed orange; border-radius: 50%; padding: 5px; text-align: center; margin-bottom: 5px;">                 □Ⅱ. キャリアを築く方法を学ぶ             </div> <div style="font-size: 10px; text-align: right; margin-bottom: 5px;">学びたい! or もっと学びたい!</div> <div style="font-size: 10px;">                 ④ 強みや長所を理解し、活かす方法 . . . . . <input type="checkbox"/>                  ⑤ 弱みや短所を理解し、補う方法 . . . . . <input type="checkbox"/>                  ⑥ ライフプランの作り方 . . . . . <input type="checkbox"/> </div>	<div style="border: 1px dashed orange; border-radius: 50%; padding: 5px; text-align: center; margin-bottom: 5px;">                 □Ⅴ. 気持ちをコントロールする方法をマスターする             </div> <div style="font-size: 10px; text-align: right; margin-bottom: 5px;">学びたい! or もっと学びたい!</div> <div style="font-size: 10px;">                 ⑬ 採用面接で緊張しない工夫 . . . . . <input type="checkbox"/>                  ⑭ 怒りや悲しみをやわらげる方法 . . . . . <input type="checkbox"/>                  ⑮ 心身の健康上の問題に対処する方法 . . . . . <input type="checkbox"/> </div>
<div style="border: 1px dashed orange; border-radius: 50%; padding: 5px; text-align: center; margin-bottom: 5px;">                 □Ⅲ. 就職情報を理解する能力を高める             </div> <div style="font-size: 10px; text-align: right; margin-bottom: 5px;">学びたい! or もっと学びたい!</div> <div style="font-size: 10px;">                 ⑦ 求人情報の読み取り方 . . . . . <input type="checkbox"/>                  ⑧ 仕事や職業を理解する方法 . . . . . <input type="checkbox"/>                  ⑨ 雇用統計の見方 . . . . . <input type="checkbox"/> </div>	<div style="border: 1px dashed orange; border-radius: 50%; padding: 5px; text-align: center; margin-bottom: 5px;">                 □Ⅵ. 生活・人生に役立つ知恵を知る             </div> <div style="font-size: 10px; text-align: right; margin-bottom: 5px;">学びたい! or もっと学びたい!</div> <div style="font-size: 10px;">                 ⑯ 困っている時に人に支援を求める方法 . . . . . <input type="checkbox"/>                  ⑰ 人脈の作り方や活かす方法 . . . . . <input type="checkbox"/>                  ⑱ 生きがい・働きがいの見つけ方 . . . . . <input type="checkbox"/> </div>

(3)リマインドシート(表)

④リマインドシート

### 今後のオンライン研修調査のスケジュール

- オンライン研修後調査（9月下旬）**  
この就職支援セミナー受講の終了時から翌日にかけてWEBアンケートのお知らせをいたします。
- 2週間後オンライン研修追跡調査（9月下旬～10月上旬）**  
この就職支援セミナー受講の終了時から、約2週間後にWEBアンケートのお知らせをいたします。
- 3カ月後オンライン研修追跡調査（12月頃）**  
この就職支援セミナー受講の終了時から、約3カ月後にWEBアンケートのお知らせをいたします。
- 6カ月後オンライン研修追跡調査（3月頃）**  
この就職支援セミナー受講の終了時から、約6カ月後にWEBアンケートのお知らせをいたします。



WEBアンケートへのご協力、よろしく申し上げます。

(4)リマインドシート(表):ワークシート2と同じ

③ワークシート(これから)

## 仕事探し成長シート

□Ⅰ. 仕事探しのノウハウを身につける

① 求人探しの仕方	<small>学びたい! orもっと学びたい!</small> □
② 履歴書・職務経歴書の書き方	□
③ 採用面接のノウハウ	□

□Ⅳ. コミュニケーション力を身につける

⑩ 相手の気持ちを読み取る方法	<small>学びたい! orもっと学びたい!</small> □
⑪ 自分の言いたいことを伝える方法	□
⑫ ビジスマナー	□

今回の仕事探しを通して、①～⑫以外で身につけたことや学びたいこと

□Ⅱ. キャリアを築く方法を学ぶ

④ 強みや長所を理解し、活かす方法	<small>学びたい! orもっと学びたい!</small> □
⑤ 弱みや短所を理解し、補う方法	□
⑥ ライフプランのつくり方	□

□Ⅴ. 気持ちをコントロールする方法をマスターする

⑬ 採用面接で緊張しない工夫	<small>学びたい! orもっと学びたい!</small> □
⑭ 怒りや悲しみをやわらげる方法	□
⑮ 心身の健康上の問題に対処する方法	□

□Ⅲ. 就職情報を理解する能力を高める

⑦ 求人情報の読み取り方	<small>学びたい! orもっと学びたい!</small> □
⑧ 仕事や職業を理解する方法	□
⑨ 雇用統計の見方	□

□Ⅵ. 生活・人生に役立つ知恵を知る

⑯ 困っている時に人に支援を求める方法	<small>学びたい! orもっと学びたい!</small> □
⑰ 人脈のつくり方や活かす方法	□
⑱ 生きがい・働きがいの見つけ方	□

# 資料3:基礎集計表(n=117)

## 第1節 参加者の就職の希望

### 1 就業形態の希望

(人、%)

	人数	正規従業員	非正規従業員	派遣社員	自由業	内職	決めている特 いに
全体	117	45.3	29.1	6.0	3.4	0.9	15.4
研修内容	へこたれない研修	40	52.5	27.5	5.0	0.0	15.0
	成功体験ワークショップ	38	42.1	31.6	5.3	7.9	13.2
	履歴書作成指導研修	39	41.0	28.2	7.7	2.6	17.9
性別	男性	56	67.9	12.5	0.0	1.8	17.9
	女性	61	24.6	44.3	11.5	4.9	13.1
年代	30代	39	53.8	23.1	5.1	7.7	7.7
	40代	40	40.0	35.0	10.0	0.0	15.0
	50代	38	42.1	28.9	2.6	2.6	23.7
性別×年齢層	男性30代	18	83.3	5.6	0.0	0.0	11.1
	男性40代	19	63.2	15.8	0.0	0.0	21.1
	男性50代	19	57.9	15.8	0.0	5.3	21.1
	女性30代	21	28.6	38.1	9.5	14.3	4.8
	女性40代	21	19.0	52.4	19.0	0.0	9.5
	女性50代	19	26.3	42.1	5.3	0.0	26.3
雇用保険の受給状況	未受給手続き	43	41.9	32.6	9.3	0.0	16.3
	待期間・給付制限期間中	15	53.3	20.0	6.7	6.7	13.3
	受給中	30	50.0	26.7	3.3	3.3	13.3
	受給終了	28	42.9	28.6	3.6	7.1	17.9
	その他	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
仕事状況	専業主婦・主夫	44	25.0	47.7	11.4	6.8	6.8
	無職	73	57.5	17.8	2.7	1.4	20.5
居住地域	北海道・東北・北陸地方	6	16.7	50.0	0.0	0.0	33.3
	関東地方	67	53.7	20.9	7.5	4.5	13.4
	中部・関西地方	27	40.7	40.7	3.7	3.7	11.1
	中国・四国地方	9	22.2	44.4	11.1	0.0	22.2
	九州・沖縄地方	8	37.5	25.0	0.0	0.0	25.0
家計	家計の主な担い手（同居者あり）	28	53.6	28.6	14.3	0.0	3.6
	家計の主な担い手（一人暮らし）	36	63.9	8.3	0.0	0.0	27.8
	あなた以外の家計の主な担い手と同居	50	28.0	44.0	6.0	8.0	12.0
	あなた以外の家計の主な担い手と別居	2	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0
	その他	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
家計収支	かなり黒字	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	やや黒字	18	44.4	33.3	5.6	11.1	5.6
	収支が合っている	27	40.7	22.2	7.4	3.7	22.2
	やや赤字	28	53.6	39.3	3.6	0.0	3.6
	かなり赤字	38	44.7	21.1	5.3	2.6	26.3
	わからない	5	40.0	40.0	20.0	0.0	0.0
最終学歴	中学校卒	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	高校卒	26	42.3	30.8	7.7	0.0	19.2
	専修・各種学校卒	16	68.8	18.8	0.0	6.3	6.3
	短大・高等専門学校卒	18	27.8	50.0	5.6	0.0	16.7
	四年制大学卒	54	48.1	22.2	7.4	3.7	16.7
	大学既修了	2	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0
失業期間	3ヶ月以内	29	55.2	27.6	6.9	3.4	6.9
	半年以内	28	42.9	32.1	14.3	0.0	10.7
	1年以内	27	40.7	29.6	3.7	7.4	14.8
	3年以内	26	38.5	34.6	0.0	3.8	23.1
	6年以内	7	57.1	0.0	0.0	0.0	42.9
仕事状況 (2週間後調査)	有職	4	25.0	0.0	25.0	0.0	50.0
	学生	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	専業主婦・主夫	38	21.1	52.6	10.5	5.3	7.9
	無職	74	58.1	18.9	2.7	2.7	17.6
就業形態	正規従業員	58	67.2	13.8	1.7	1.7	13.8
	非正規従業員	38	18.4	60.5	2.6	2.6	15.8
	派遣社員	15	26.7	20.0	33.3	6.7	13.3
	自営業・自由業・内職	6	50.0	0.0	0.0	16.7	33.3
企業規模	30人未満	28	42.9	32.1	3.6	7.1	14.3
	100人未満	25	48.0	36.0	4.0	4.0	8.0
	1000人未満	24	62.5	20.8	4.2	0.0	12.5
	1000人以上・公務	33	33.3	30.3	12.1	3.0	18.2
	不明	7	42.9	14.3	0.0	0.0	42.9
仕事内容	専門・技術職	26	61.5	19.2	0.0	3.8	15.4
	管理・事務職	39	33.3	35.9	7.7	5.1	17.9
	営業・販売・サービス職	28	60.7	21.4	10.7	0.0	3.6
	保守・運輸・通信・技能工・労務職	12	25.0	33.3	0.0	0.0	41.7
	その他・不明	12	33.3	41.7	8.3	8.3	8.3
1カ月の賃金	10万円以下	36	19.4	52.8	11.1	5.6	11.1
	20万円以下	30	40.0	26.7	10.0	0.0	23.3
	30万円以下	30	70.0	13.3	0.0	0.0	13.3
	30万円より上	21	61.9	14.3	0.0	9.5	14.3
1週間の労働時間	19時間以下	39	25.6	48.7	7.7	5.1	10.3
	40時間以下	47	46.8	23.4	8.5	4.3	17.0
	48時間以下	13	69.2	7.7	0.0	0.0	23.1
	49時間以上	18	66.7	16.7	0.0	0.0	16.7
勤務期間	1年以内	33	30.3	36.4	12.1	3.0	18.2
	3年以内	31	41.9	38.7	3.2	3.2	9.7
	10年以内	33	51.5	21.2	6.1	6.1	15.2
	10年超え	20	65.0	15.0	0.0	0.0	20.0

## 2 仕事内容の希望

(人、%)

		人数	専門・技術職	管理職	事務職	営業・販売職	サービス職	保守的職業	通信的運輸業	技能工・労務職	その他	決めている特になし	
全体		117	15.4	3.4	38.5	7.7	1.7	0.9	1.7	2.6	2.6	25.6	
研修内容	へこたれない研修	40	12.5	7.5	40.0	10.0	2.5	2.5	2.5	0.0	2.5	20.0	
	成功体験ワークショップ	38	13.2	0.0	36.8	5.3	2.6	0.0	2.6	5.3	2.6	31.6	
	履歴書作成指導研修	39	20.5	2.6	38.5	7.7	0.0	0.0	0.0	2.6	2.6	25.6	
性別	男性	56	17.9	7.1	19.6	14.3	3.6	1.8	3.6	3.6	1.8	26.8	
	女性	61	13.1	0.0	55.7	1.6	0.0	0.0	0.0	1.6	3.3	24.6	
年代	30代	39	20.5	2.6	35.9	7.7	0.0	0.0	0.0	2.6	2.6	28.2	
	40代	40	10.0	2.5	47.5	7.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	20.0	
	50代	38	15.8	5.3	31.6	7.9	2.6	0.0	2.6	2.6	2.6	28.9	
性別×年齢層	男性30代	18	16.7	5.6	27.8	16.7	0	0.0	0.0	0.0	5.6	27.8	
	男性40代	19	15.8	5.3	21.1	15.8	5.3	5.3	5.3	5.3	0.0	21.1	
	男性50代	19	21.1	10.5	10.5	10.5	5.3	0.0	5.3	5.3	0.0	21.1	
	女性30代	21	23.8	0.0	42.9	0.0	0.0	0.0	0.0	4.8	0.0	28.6	
	女性40代	21	4.8	0.0	71.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.8	19.0	
	女性50代	19	10.5	0.0	52.6	5.3	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3	26.3	
雇用保険の受給状況	未受給手続き	43	7.0	2.3	46.5	11.6	0.0	2.3	0.0	2.3	2.3	25.6	
	待期間・給付制限期間中	15	20.0	0.0	33.3	6.7	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	
	受給中	30	16.7	6.7	26.7	6.7	3.3	0.0	6.7	0.0	3.3	30.0	
	受給終了	28	21.4	3.6	42.9	3.6	0.0	0.0	0.0	7.1	3.6	17.9	
	その他	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
仕事状況	専業主婦・主夫	44	15.9	0.0	47.7	2.3	2.3	0.0	0.0	0.0	2.3	29.5	
	無職	73	15.1	5.5	32.9	11.0	1.4	1.4	2.7	4.1	2.7	23.3	
居住地域	北海道・東北・北陸地方	6	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	33.3	
	関東地方	67	14.9	4.5	35.8	11.9	1.5	0.0	1.5	1.5	4.5	23.9	
	中部・関西地方	27	22.2	3.7	40.7	3.7	3.7	0.0	0.0	3.7	0.0	22.2	
	中国・四国地方	9	22.2	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	33.3	
	九州・沖縄地方	8	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	37.5	
家計	家計の主な担い手（同居者あり）	28	10.7	3.6	60.7	10.7	3.6	0.0	0.0	3.6	0.0	7.1	
	家計の主な担い手（一人暮らし）	36	25.0	8.3	25.0	11.1	2.8	2.8	0.0	0.0	5.6	19.4	
	あなた以外の家計の主な担い手と同居	50	12.0	0.0	36.0	4.0	0.0	0.0	4.0	4.0	2.0	38.0	
	あなた以外の家計の主な担い手と別居	2	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	
	その他	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
家計収支	かなり黒字	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	やや黒字	18	16.7	5.6	50.0	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	
	収支が合っている	27	22.2	0.0	37.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.4	33.3	
	やや赤字	28	10.7	0.0	35.7	17.9	7.1	3.6	3.6	0.0	0.0	21.4	
	かなり赤字	38	13.2	7.9	36.8	5.3	0.0	0.0	2.6	7.9	0.0	26.3	
最終学歴	わからない	5	0.0	0.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	40.0	
	中学校卒	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
	高校卒	26	15.4	0.0	34.6	0.0	3.8	0.0	3.8	0.0	3.8	38.5	
	専修・各種学校卒	16	18.8	6.3	37.5	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	6.3	18.8	
	短大・高等専門学校卒	18	5.6	0.0	50.0	5.6	5.6	5.6	0.0	0.0	5.6	22.2	
	四年制大学卒	54	16.7	5.6	37.0	11.1	0.0	0.0	1.9	3.7	0.0	24.1	
失業期間	大学既修了	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	2ヶ月以内	29	10.3	0.0	51.7	17.2	0.0	0.0	0.0	0.0	3.4	17.2	
	半年以内	28	10.7	3.6	39.3	3.6	3.6	0.0	0.0	3.6	3.6	32.1	
仕事状況（2週間後調査）	1年以内	27	18.5	3.7	29.6	11.1	3.7	0.0	7.4	0.0	3.7	22.2	
	3年以内	26	19.2	3.8	42.3	0.0	0.0	3.8	0.0	7.7	0.0	23.1	
	6年以内	7	28.6	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	57.1	
	有職	4	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	
	学生	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	
	専業主婦・主夫	38	13.2	0.0	47.4	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0	2.6	34.2	
直近の就業先	就業形態	無職	74	16.2	5.4	35.1	10.8	2.7	1.4	1.4	4.1	21.6	
		正規従業員	58	22.4	5.2	27.6	13.8	1.7	0.0	1.7	1.7	1.7	24.1
		非正規従業員	38	5.3	0.0	47.4	2.6	0.0	2.6	0.0	5.3	5.3	31.6
		派遣社員	15	13.3	6.7	73.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.7
	企業規模	自営業・自由業・内職	6	16.7	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	16.7	0.0	0.0	50.0
		30人未満	28	3.6	7.1	42.9	3.6	3.6	0.0	3.6	3.6	0.0	32.1
		100人未満	25	20.0	0.0	36.0	8.0	0.0	4.0	0.0	8.0	0.0	24.0
		1000人以上・公務	24	29.2	4.2	25.0	16.7	4.2	0.0	4.2	0.0	4.2	12.5
	仕事内容	1000人以上・公務	33	12.1	3.0	45.5	6.1	0.0	0.0	0.0	0.0	6.1	27.3
		不明	7	14.3	0.0	42.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	42.9
		専門・技術職	26	57.7	3.8	11.5	0.0	0.0	0.0	0.0	3.8	0.0	23.1
		管理・事務職	39	5.1	7.7	61.5	0.0	2.6	0.0	0.0	2.6	0.0	20.5
1カ月の賃金	営業・販売・サービス職	28	3.6	0.0	35.7	32.1	3.6	0.0	0.0	0.0	3.6	21.4	
	保守・運輸・通信・技能工・労務職	12	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	8.3	16.7	8.3	16.7	33.3	
	その他・不明	12	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	
	10万円以下	36	8.3	0.0	47.2	2.8	0.0	2.8	0.0	2.8	5.6	30.6	
	20万円以下	30	16.7	0.0	46.7	6.7	3.3	0.0	0.0	3.3	0.0	23.3	
	30万円以下	30	10.0	6.7	33.3	16.7	0.0	0.0	3.3	3.3	0.0	26.7	
1週間の労働時間	30万円より上	21	33.3	9.5	19.0	4.8	4.8	0.0	4.8	0.0	4.8	19.0	
	19時間以下	39	7.7	5.1	38.5	2.6	2.6	2.6	0.0	5.1	2.6	33.3	
	40時間以下	47	19.1	2.1	44.7	14.9	0.0	0.0	0.0	2.1	2.1	14.9	
	48時間以下	13	30.8	0.0	30.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7	30.8	
勤務期間	49時間以上	18	11.1	5.6	27.8	5.6	5.6	0.0	11.1	0.0	0.0	33.3	
	1年以内	33	3.0	3.0	57.6	3.0	0.0	3.0	0.0	6.1	3.0	21.2	
	3年以内	31	19.4	6.5	32.3	6.5	0.0	0.0	3.2	0.0	3.2	29.0	
	10年以内	33	15.2	3.0	36.4	12.1	3.0	0.0	0.0	3.0	0.0	27.3	
	10年超え	20	30.0	0.0	20.0	10.0	5.0	0.0	5.0	0.0	5.0	25.0	

### 3 就職支援セミナーや研修の参加の希望

(人、%)

		人数	とても受 けたい	受 け たい	ど ち ら も い え な い	受 け た く な い	受 け た ま つ た く な い	
全体		117	15.4	41.9	31.6	6.0	5.1	
研修内容	へこたれない研修	40	25.0	35.0	30.0	7.5	2.5	
	成功体験ワークショップ	38	10.5	47.4	28.9	5.3	7.9	
	履歴書作成指導研修	39	10.3	43.6	35.9	5.1	5.1	
		56	21.4	32.1	35.7	7.1	3.6	
性別	男性	61	9.8	50.8	27.9	4.9	6.6	
	女性	39	20.5	43.6	20.5	5.1	10.3	
		40	12.5	32.5	47.5	2.5	5.0	
年代	30代	38	13.2	50.0	26.3	10.5	0.0	
	40代	18	22.2	38.9	27.8	5.6	5.6	
	50代	19	21.1	26.3	47.4	0.0	5.3	
性別×年齢層	男性30代	19	21.1	31.6	31.6	15.8	0.0	
	男性40代	21	19.0	47.6	14.3	4.8	14.3	
	男性50代	21	4.8	38.1	47.6	4.8	4.8	
	女性30代	19	5.3	68.4	21.1	5.3	0.0	
	女性40代	43	11.6	48.8	32.6	4.7	2.3	
	女性50代	15	33.3	0.0	60.0	0.0	6.7	
雇用保険の受給状況	未受給手続き	30	13.3	60.0	16.7	10.0	0.0	
	待期間・給付制限期間中	28	14.3	35.7	28.6	7.1	14.3	
	受給中	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
	受給終了	44	11.4	47.7	31.8	4.5	4.5	
	その他	73	17.8	38.4	31.5	6.8	5.5	
仕事状況	北海道・東北・北陸地方	6	16.7	66.7	16.7	0.0	0.0	
	関東地方	67	16.4	40.3	34.3	4.5	4.5	
	中部・関西地方	27	11.1	40.7	33.3	7.4	7.4	
	中国・四国地方	9	11.1	44.4	22.2	11.1	11.1	
	九州・沖縄地方	8	25.0	37.5	25.0	12.5	0.0	
家計	家計の主な担い手（同居者あり）	28	10.7	46.4	28.6	14.3	0.0	
	家計の主な担い手（一人暮らし）	36	16.7	30.6	44.4	2.8	5.6	
	あなた以外の家計の主な担い手と同居	50	16.0	46.0	26.0	4.0	8.0	
	あなた以外の家計の主な担い手と別居	2	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	
	その他	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
家計収支	かなり黒字	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	
	やや黒字	18	11.1	38.9	33.3	5.6	11.1	
	収支が合っている	27	7.4	55.6	33.3	0.0	3.7	
	やや赤字	28	10.7	50.0	28.6	10.7	0.0	
	かなり赤字	38	23.7	31.6	34.2	5.3	5.3	
	わからない	5	40.0	0.0	20.0	20.0	20.0	
最終学歴	中学校卒	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	
	高校卒	26	23.1	34.6	26.9	7.7	7.7	
	専修・各種学校卒	16	12.5	50.0	37.5	0.0	0.0	
	短大・高等専門学校卒	18	5.6	44.4	38.9	5.6	5.6	
	四年制大学卒	54	16.7	38.9	31.5	7.4	5.6	
	大学院修了	2	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	
失業期間	3ヶ月以内	29	10.3	37.9	44.8	6.9	0.0	
	半年以内	28	21.4	53.6	25.0	0.0	0.0	
	1年以内	27	14.8	40.7	22.2	14.8	7.4	
	3年以内	26	11.5	34.6	34.6	3.8	15.4	
	6年以内	7	28.6	42.9	28.6	0.0	0.0	
仕事状況 (2週間後調査)	有職	4	0.0	75.0	25.0	0.0	0.0	
	学生	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	専業主婦・主夫	38	10.5	47.4	31.6	5.3	5.3	
	無職	74	17.6	37.8	32.4	6.8	5.4	
直 近 の 就 業 先	就業形態	正規従業員	58	19.0	39.7	27.6	8.6	5.2
		非正規従業員	38	5.3	55.3	31.6	5.3	2.6
		派遣社員	15	20.0	26.7	40.0	0.0	13.3
		自営業・自由業・内職	6	33.3	16.7	50.0	0.0	0.0
		30人未満	28	17.9	42.9	25.0	7.1	7.1
	企業規模	100人未満	25	24.0	44.0	32.0	0.0	0.0
		1000人未満	24	20.8	37.5	37.5	4.2	0.0
		1000人以上・公務	33	6.1	42.4	30.3	9.1	12.1
		不明	7	0.0	42.9	42.9	14.3	0.0
	仕事内容	専門・技術職	26	26.9	46.2	15.4	3.8	7.7
		管理・事務職	39	10.3	43.6	30.8	10.3	5.1
		営業・販売・サービス職	28	14.3	39.3	39.3	3.6	3.6
保守・運輸・通信・技能工・労務職		12	16.7	33.3	50.0	0.0	0.0	
その他・不明		12	8.3	41.7	33.3	8.3	8.3	
1カ月の賃金	10万円以下	36	13.9	41.7	36.1	5.6	2.8	
	20万円以下	30	23.3	36.7	33.3	3.3	3.3	
	30万円以下	30	10.0	50.0	26.7	6.7	6.7	
	30万円以上	21	14.3	38.1	28.6	9.5	9.5	
1週間の労働時間	19時間以下	39	12.8	38.5	43.6	2.6	2.6	
	40時間以下	47	14.9	48.9	23.4	4.3	8.5	
	48時間以下	13	15.4	53.8	23.1	0.0	7.7	
	49時間以上	18	22.2	22.2	33.3	22.2	0.0	
勤務期間	1年以内	33	18.2	42.4	33.3	6.1	0.0	
	3年以内	31	9.7	51.6	29.0	6.5	3.2	
	10年以内	33	18.2	30.3	33.3	3.0	15.2	
	10年超え	20	15.0	45.0	30.0	10.0	0.0	

## 第2節 オンライン研修プログラムの評価

### 1 研修プログラムの満足度

(人、%)

		人数	あてはまらない	あてはまらない あまり	どちらでもない	ややあてはまる	あてはまる	
全体		117	2.6	0.9	7.7	44.4	44.4	
研修内容	へこたれない研修	40	2.5	2.5	15.0	60.0	20.0	
	成功体験ワークショップ	38	0.0	0.0	5.3	42.1	52.6	
	履歴書作成指導研修	39	5.1	0.0	2.6	30.8	61.5	
性別	男性	56	5.4	0.0	8.9	46.4	39.3	
	女性	61	0.0	1.6	6.6	42.6	49.2	
年齢層	30代	39	2.6	0.0	7.7	28.2	61.5	
	40代	40	2.5	2.5	5.0	50.0	40.0	
	50代	38	2.6	0.0	10.5	55.3	31.6	
性別×年齢層	男性30代	18	5.6	0.0	5.6	27.8	61.1	
	男性40代	19	5.3	0.0	10.5	42.1	42.1	
	男性50代	19	5.3	0.0	10.5	68.4	15.8	
	女性30代	21	0.0	0.0	9.5	28.6	61.9	
	女性40代	21	0.0	4.8	0.0	57.1	38.1	
	女性50代	19	0.0	0.0	10.5	42.1	47.4	
居住地域	北海道・東北・北陸地方	6	0.0	16.7	16.7	50.0	16.7	
	関東地方	67	3.0	0.0	7.5	44.8	44.8	
	中部・関西地方	27	3.7	0.0	7.4	48.1	40.7	
	中国・四国地方	9	0.0	0.0	11.1	44.4	44.4	
	九州・沖縄地方	8	0.0	0.0	0.0	25.0	75.0	
	不明	6	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
最終学歴	中学校卒	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
	高校卒	26	0.0	3.8	7.7	38.5	50.0	
	専修・各種学校卒	16	6.3	0.0	6.3	43.8	43.8	
	短大・高等専門学校卒	18	0.0	0.0	11.1	66.7	22.2	
	四年制大学卒	54	3.7	0.0	7.4	40.7	48.1	
	大学院修了	2	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	
	不明	2	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
	不明	2	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	
直近の就業先	就業形態	正規従業員	58	3.4	0.0	5.2	46.6	44.8
		非正規従業員	38	2.6	2.6	13.2	34.2	47.4
		派遣社員	15	0.0	0.0	6.7	66.7	26.7
		自営業・自由業・内職	6	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7
	企業規模	30人未満	28	0.0	3.6	3.6	46.4	46.4
		100人未満	25	4.0	0.0	12.0	44.0	40.0
		1000人未満	24	4.2	0.0	8.3	37.5	50.0
		1000人以上・公務	33	3.0	0.0	6.1	45.5	45.5
	仕事内容	不明	7	0.0	0.0	14.3	57.1	28.6
		専門・技術職	26	3.8	0.0	11.5	42.3	42.3
		管理・事務職	39	0.0	2.6	5.1	51.3	41.0
		営業・販売・サービス職	28	3.6	0.0	3.6	46.4	46.4
保守・運輸・通信・技能工・労務職		12	0.0	0.0	16.7	16.7	66.7	
その他・不明		12	8.3	0.0	8.3	50.0	33.3	
1カ月の賞金	10万円以下	36	2.8	2.8	8.3	38.9	47.2	
	20万円以下	30	3.3	0.0	10.0	26.7	60.0	
	30万円以下	30	0.0	0.0	6.7	56.7	36.7	
	30万円より上	21	4.8	0.0	4.8	61.9	28.6	
1週間の労働時間	19時間以下	39	2.6	2.6	10.3	33.3	51.3	
	40時間以下	47	2.1	0.0	8.5	51.1	38.3	
	48時間以下	13	0.0	0.0	0.0	76.9	23.1	
	49時間以上	18	5.6	0.0	5.6	27.8	61.1	
仕事状況(研修前)	専業主婦・主夫	44	0.0	2.3	4.5	52.3	40.9	
	無職	73	4.1	0.0	9.6	39.7	46.6	
勤務期間	1年以内	33	3.0	3.0	12.1	45.5	36.4	
	3年以内	31	0.0	0.0	9.7	45.2	45.2	
	10年以内	33	6.1	0.0	6.1	45.5	42.4	
	10年超え	20	0.0	0.0	0.0	40.0	60.0	
	不明	29	0.0	0.0	3.4	44.8	51.7	
失業期間	3ヶ月以内	29	0.0	0.0	3.4	44.8	51.7	
	半年以内	28	0.0	3.6	7.1	50.0	39.3	
	1年以内	27	3.7	0.0	0.0	55.6	40.7	
	3年以上	26	7.7	0.0	19.2	34.6	38.5	
家計	6年以内	7	0.0	0.0	14.3	14.3	71.4	
	家計の主な担い手（同居者あり）	28	0.0	0.0	7.1	53.6	39.3	
	家計の主な担い手（一人暮らし）	36	5.6	0.0	11.1	38.9	44.4	
	あなた以外の家計の主な担い手と同居	50	2.0	2.0	6.0	44.0	46.0	
	あなた以外の家計の主な担い手と別居	2	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
家計収支	その他	1	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0	
	かなり黒字	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
	やや黒字	18	0.0	0.0	5.6	61.1	33.3	
	収支が合っている	27	3.7	0.0	7.4	44.4	44.4	
	やや赤字	28	0.0	3.6	10.7	50.0	35.7	
	かなり赤字	38	5.3	0.0	7.9	34.2	52.6	
雇用保険の受給状況	わからない	5	0.0	0.0	0.0	40.0	60.0	
	未受給手続き	43	2.3	0.0	14.0	44.2	39.5	
	待期間・給付制限期間中	15	0.0	6.7	0.0	46.7	46.7	
	受給中	30	0.0	0.0	6.7	46.7	46.7	
	受給終了	28	7.1	0.0	3.6	42.9	46.4	
仕事状況（2週間後調査）	その他	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
	有職	4	0.0	0.0	0.0	75.0	25.0	
	学生	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
	専業主婦・主夫	38	0.0	2.6	2.6	47.4	47.4	
無職	74	4.1	0.0	10.8	41.9	43.2		

## 2 研修プログラムの理解度

### (1)へこたれない研修

(人、%)

		人数	あてはまらない	あてはまらない あまり	どちらでもない	ややあてはまる	あてはまる	
全体		40	5.0	5.0	10.0	52.5	27.5	
性別	男性	20	5.0	5.0	15.0	55.0	20.0	
	女性	20	5.0	5.0	5.0	50.0	35.0	
年代	30代	12	8.3	0.0	0.0	50.0	41.7	
	40代	14	0.0	7.1	14.3	57.1	21.4	
	50代	14	7.1	7.1	14.3	50.0	21.4	
性別×年齢層	男性30代	5	20.0	0.0	0.0	20.0	60.0	
	男性40代	7	0.0	0.0	28.6	71.4	0.0	
	男性50代	8	12.5	0.0	12.5	62.5	12.5	
	女性30代	7	0.0	0.0	0.0	71.4	28.6	
	女性40代	7	0.0	14.3	0.0	42.9	42.9	
	女性50代	6	16.7	0.0	16.7	33.3	33.3	
雇用保険の受給状況	未受給手続き	17	11.8	0.0	11.8	47.1	29.4	
	待期間・給付制限期間中	6	0.0	16.7	0.0	66.7	16.7	
	受給中	10	0.0	0.0	10.0	60.0	30.0	
	受給終了	7	0.0	14.3	14.3	42.9	28.6	
仕事状況	専業主婦・主夫	16	0.0	6.3	0.0	62.5	31.3	
	無職	24	8.3	4.2	16.7	45.8	25.0	
居住地	北海道・東北・北陸地方	5	0.0	20.0	20.0	40.0	20.0	
	関東地方	22	4.5	4.5	13.6	54.5	22.7	
	中部・関西地方	11	9.1	0.0	0.0	63.6	27.3	
	九州・沖縄地方	2	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
家計	家計の主な担い手（同居者あり）	9	11.1	0.0	11.1	77.8	0.0	
	家計の主な担い手（一人暮らし）	14	7.1	7.1	14.3	42.9	28.6	
	あなた以外の家計の主な担い手と同居	17	0.0	5.9	5.9	47.1	41.2	
家計収支	やや黒字	7	0.0	0.0	0.0	85.7	14.3	
	収支が合っている	9	0.0	0.0	11.1	44.4	44.4	
	やや赤字	12	16.7	8.3	16.7	41.7	16.7	
	かなり赤字	12	0.0	8.3	8.3	50.0	33.3	
最終学歴	高校卒	10	0.0	10.0	10.0	40.0	40.0	
	専修・各種学校卒	6	16.7	0.0	0.0	50.0	33.3	
	短大・高等専門学校卒	9	11.1	0.0	22.2	44.4	22.2	
	四年制大学卒	15	0.0	6.7	6.7	66.7	20.0	
失業期間	3ヶ月以内	9	11.1	0.0	0.0	77.8	11.1	
	半年以内	11	0.0	9.1	0.0	54.5	36.4	
	1年以内	9	0.0	11.1	11.1	44.4	33.3	
	3年以内	9	11.1	0.0	22.2	44.4	22.2	
	6年以内	2	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	
仕事状況 (2週間後調査)	有職	3	0.0	0.0	0.0	66.7	33.3	
	学生	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	専業主婦・主夫	13	0.0	7.7	0.0	53.8	38.5	
	無職	24	8.3	4.2	16.7	50.0	20.8	
直近の就業先	就業形態	正規従業員	18	5.6	5.6	5.6	61.1	22.2
		非正規従業員	15	6.7	6.7	13.3	40.0	33.3
		派遣社員	6	0.0	0.0	16.7	50.0	33.3
		自営業・自由業・内職	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	企業規模	30人未満	11	0.0	9.1	9.1	54.5	27.3
		100人未満	10	10.0	0.0	10.0	30.0	50.0
		1000人未満	10	0.0	10.0	10.0	50.0	30.0
		1000人以上・公務	6	0.0	0.0	16.7	83.3	0.0
		不明	3	33.3	0.0	0.0	66.7	0.0
	仕事内容	専門・技術職	6	0.0	0.0	16.7	50.0	33.3
		管理・事務職	16	6.3	6.3	6.3	56.3	25.0
		営業・販売・サービス職	8	12.5	12.5	0.0	62.5	12.5
		保守・運輸・通信・技能工・労務職	5	0.0	0.0	40.0	20.0	40.0
		その他・不明	5	0.0	0.0	0.0	60.0	40.0
	1カ月の賃金	10万円以下	16	6.3	6.3	12.5	31.3	43.8
		20万円以下	7	14.3	0.0	0.0	57.1	28.6
30万円以下		9	0.0	0.0	0.0	77.8	22.2	
30万円より上		8	0.0	12.5	25.0	62.5	0.0	
1週間の労働時間	19時間以下	15	6.7	6.7	20.0	33.3	33.3	
	40時間以下	18	5.6	0.0	0.0	77.8	16.7	
	48時間以下	2	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	
	49時間以上	5	0.0	20.0	20.0	20.0	40.0	
勤務期間	1年以内	12	8.3	8.3	8.3	58.3	16.7	
	3年以内	8	0.0	0.0	25.0	25.0	50.0	
	10年以内	14	7.1	7.1	0.0	57.1	28.6	
	10年超え	6	0.0	0.0	16.7	66.7	16.7	

(2) 成功体験ワークショップ研修受講者の理解度

(人、%)

		人数	あてはまらない	あてはまらない あまり	どちらでもない	ややあてはまる	あてはまる	
全体		38	0.0	0.0	5.3	39.5	55.3	
性別	男性	18	0.0	0.0	5.6	44.4	50.0	
	女性	20	0.0	0.0	5.0	35.0	60.0	
年代	30代	14	0.0	0.0	7.1	42.9	50.0	
	40代	13	0.0	0.0	0.0	23.1	76.9	
	50代	11	0.0	0.0	9.1	54.5	36.4	
性別×年齢層	男性30代	7	0.0	0.0	0.0	57.1	42.9	
	男性40代	6	0.0	0.0	0.0	16.7	83.3	
	男性50代	5	0.0	0.0	20.0	60.0	20.0	
	女性30代	7	0.0	0.0	14.3	28.6	57.1	
	女性40代	7	0.0	0.0	0.0	28.6	71.4	
	女性50代	6	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	
雇用保険の受給状況	未受給手続き	13	0.0	0.0	7.7	69.2	23.1	
	待期間・給付制限期間中	6	0.0	0.0	0.0	16.7	83.3	
	受給中	10	0.0	0.0	10.0	30.0	60.0	
	受給終了	9	0.0	0.0	0.0	22.2	77.8	
仕事状況	専業主婦・主夫	17	0.0	0.0	5.9	47.1	47.1	
	無職	21	0.0	0.0	4.8	33.3	61.9	
居住地域	関東地方	23	0.0	0.0	4.3	39.1	56.5	
	中部・関西地方	8	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	
	中国・四国地方	5	0.0	0.0	20.0	20.0	60.0	
	九州・沖縄地方	2	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	
家計	家計の主な担い手（同居者あり）	9	0.0	0.0	0.0	44.4	55.6	
	家計の主な担い手（一人暮らし）	8	0.0	0.0	12.5	25.0	62.5	
	あなた以外の家計の主な担い手と同居	20	0.0	0.0	5.0	45.0	50.0	
	その他	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
家計収支	かなり黒字	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	
	やや黒字	5	0.0	0.0	20.0	20.0	60.0	
	収支が合っている	11	0.0	0.0	9.1	54.5	36.4	
	やや赤字	8	0.0	0.0	0.0	37.5	62.5	
	かなり赤字	10	0.0	0.0	0.0	20.0	80.0	
	わからない	3	0.0	0.0	0.0	66.7	33.3	
最終学歴	中学校卒	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
	高校卒	10	0.0	0.0	0.0	30.0	70.0	
	専修・各種学校卒	4	0.0	0.0	0.0	25.0	75.0	
	短大・高等専門学校卒	4	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	
	四年制大学卒	17	0.0	0.0	11.8	41.2	47.1	
	大学院修了	2	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	
	3ヶ月以内	8	0.0	0.0	0.0	62.5	37.5	
失業期間	半年以内	12	0.0	0.0	8.3	25.0	66.7	
	1年以内	11	0.0	0.0	0.0	36.4	63.6	
	3年以内	6	0.0	0.0	16.7	33.3	50.0	
	6年以内	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	
	有職	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	
	学生	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
直近の就業先	就業形態	専業主婦・主夫	13	0.0	0.0	0.0	46.2	53.8
		無職	23	0.0	0.0	8.7	34.8	56.5
		正規従業員	18	0.0	0.0	0.0	44.4	55.6
		非正規従業員	10	0.0	0.0	10.0	50.0	40.0
	企業規模	派遣社員	6	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7
		自営業・自由業・内職	4	0.0	0.0	25.0	0.0	75.0
		30人未満	11	0.0	0.0	0.0	18.2	81.8
		100人未満	9	0.0	0.0	0.0	55.6	44.4
	仕事内容	1000人未満	2	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
		1000人以上・公務	14	0.0	0.0	7.1	35.7	57.1
		不明	2	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0
		専門・技術職	7	0.0	0.0	0.0	57.1	42.9
1カ月の賃金	管理・事務職	12	0.0	0.0	8.3	25.0	66.7	
	営業・販売・サービス職	13	0.0	0.0	7.7	46.2	46.2	
	保守・運輸・通信・技能工・労務職	3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
	その他・不明	3	0.0	0.0	0.0	66.7	33.3	
1週間の労働時間	10万円以下	10	0.0	0.0	10.0	40.0	50.0	
	20万円以下	6	0.0	0.0	0.0	16.7	83.3	
	30万円以下	12	0.0	0.0	8.3	50.0	41.7	
	30万円より上	10	0.0	0.0	0.0	40.0	60.0	
勤務期間	19時間以下	10	0.0	0.0	10.0	20.0	70.0	
	40時間以下	19	0.0	0.0	5.3	47.4	47.4	
	48時間以下	5	0.0	0.0	0.0	60.0	40.0	
	49時間以上	4	0.0	0.0	0.0	25.0	75.0	
勤務期間	1年以内	8	0.0	0.0	25.0	25.0	50.0	
	3年以内	14	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	
	10年以内	9	0.0	0.0	0.0	55.6	44.4	
	10年超え	7	0.0	0.0	0.0	14.3	85.7	

(3) 履歴書作成指導研修受講者の理解度

(人、%)

		人数	あてはまらない	あてはまらないあまり	どちらでもない	ややあてはまる	あてはまる
全体		39	5.1	0.0	2.6	43.6	48.7
性別	男性	18	11.1	0.0	5.6	50.0	33.3
	女性	21	0.0	0.0	0.0	38.1	61.9
年代	30代	13	7.7	0.0	0.0	23.1	69.2
	40代	13	7.7	0.0	0.0	61.5	30.8
	50代	13	0.0	0.0	7.7	46.2	46.2
性別×年齢層	男性30代	6	16.7	0.0	0.0	33.3	50.0
	男性40代	6	16.7	0.0	0.0	66.7	16.7
	男性50代	6	0.0	0.0	16.7	50.0	33.3
	女性30代	7	0.0	0.0	0.0	14.3	85.7
	女性40代	7	0.0	0.0	0.0	57.1	42.9
	女性50代	7	0.0	0.0	0.0	42.9	57.1
居住地域	北海道・東北・北陸地方	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	関東地方	22	4.5	0.0	0.0	45.5	50.0
	中部・関西地方	8	12.5	0.0	0.0	50.0	37.5
	中国・四国地方	4	0.0	0.0	25.0	50.0	25.0
九州・沖縄地方	九州・沖縄地方	4	0.0	0.0	0.0	25.0	75.0
	未受給手続き	13	7.7	0.0	0.0	38.5	53.8
	待期間・給付制限期間中	3	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7
	受給中	10	0.0	0.0	10.0	50.0	40.0
雇用保険の受給状況	受給終了	12	8.3	0.0	0.0	41.7	50.0
	その他	1	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0
	専業主婦・主夫	11	0.0	0.0	0.0	54.5	45.5
仕事状況	無職	28	7.1	0.0	3.6	39.3	50.0
	家計の主な担い手(同居者あり)	10	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0
家計	家計の主な担い手(一人暮らし)	14	7.1	0.0	7.1	42.9	42.9
	あなた以外の家計の主な担い手と同居	13	7.7	0.0	0.0	46.2	46.2
	あなた以外の家計の主な担い手と別居	2	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	やや黒字	6	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0
家計収支	収支が合っている	7	14.3	0.0	0.0	42.9	42.9
	やや赤字	8	0.0	0.0	0.0	62.5	37.5
	かなり赤字	16	6.3	0.0	6.3	37.5	50.0
	わからない	2	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
最終学歴	高校卒	6	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0
	専修・各種学校卒	6	16.7	0.0	0.0	33.3	50.0
	短大・高等専門学校卒	5	0.0	0.0	0.0	80.0	20.0
	四年制大学卒	22	4.5	0.0	4.5	36.4	54.5
失業期間	3ヶ月以内	12	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0
	半年以内	5	0.0	0.0	0.0	60.0	40.0
	1年以内	7	0.0	0.0	0.0	42.9	57.1
	3年以内	11	18.2	0.0	9.1	36.4	36.4
	6年以内	4	0.0	0.0	0.0	25.0	75.0
仕事状況(2週間後調査)	有職	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学生	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	専業主婦・主夫	12	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0
	無職	27	7.4	0.0	3.7	40.7	48.1
就業形態	正規従業員	22	4.5	0.0	0.0	45.5	50.0
	非正規従業員	13	7.7	0.0	7.7	38.5	46.2
	派遣社員	3	0.0	0.0	0.0	66.7	33.3
	自営業・自由業・内職	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
企業規模	30人未満	6	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0
	100人未満	6	16.7	0.0	0.0	66.7	16.7
	1000人未満	12	0.0	0.0	8.3	33.3	58.3
	1000人以上・公務	13	7.7	0.0	0.0	38.5	53.8
	不明	2	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0
仕事内容	専門・技術職	13	7.7	0.0	0.0	53.8	38.5
	管理・事務職	11	0.0	0.0	0.0	45.5	54.5
	営業・販売・サービス職	7	0.0	0.0	0.0	14.3	85.7
	保守・運輸・通信・技能工・労務職	4	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0
	その他・不明	4	25.0	0.0	25.0	50.0	0.0
1カ月の賃金	10万円以下	10	10.0	0.0	0.0	20.0	70.0
	20万円以下	17	5.9	0.0	5.9	41.2	47.1
	30万円以下	9	0.0	0.0	0.0	55.6	44.4
	30万円より上	3	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
1週間の労働時間	19時間以下	14	7.1	0.0	0.0	28.6	64.3
	40時間以下	10	10.0	0.0	0.0	30.0	60.0
	48時間以下	6	0.0	0.0	0.0	66.7	33.3
	49時間以上	9	0.0	0.0	11.1	66.7	22.2
勤務期間	1年以内	13	7.7	0.0	0.0	38.5	53.8
	3年以内	9	0.0	0.0	11.1	55.6	33.3
	10年以内	10	10.0	0.0	0.0	50.0	40.0
	10年超え	7	0.0	0.0	0.0	28.6	71.4

### 3 研修プログラムの有用性

(人、%)

		人数	あてはまらない	あてはまらないあまり	どちらでもない	ややあてはまる	あてはまる	
全体		117	1.7	6.0	14.5	47.9	29.9	
研修内容	へこたれない研修	40	0.0	15.0	25.0	45.0	15.0	
	成功体験ワークショップ	38	0.0	0.0	15.8	55.3	28.9	
	履歴書作成指導研修	39	5.1	2.6	2.6	43.6	46.2	
性別	男性	56	3.6	7.1	14.3	48.2	26.8	
	女性	61	0.0	4.9	14.8	47.5	32.8	
年代	30代	39	2.6	5.1	12.8	41.0	38.5	
	40代	40	2.5	5.0	17.5	55.0	20.0	
	50代	38	0.0	7.9	13.2	47.4	31.6	
性別×年齢層	男性30代	18	5.6	5.6	0.0	50.0	38.9	
	男性40代	19	5.3	5.3	21.1	47.4	21.1	
	男性50代	19	0.0	10.5	21.1	47.4	21.1	
	女性30代	21	0.0	4.8	23.8	33.3	38.1	
	女性40代	21	0.0	4.8	14.3	61.9	19.0	
	女性50代	19	0.0	5.3	5.3	47.4	42.1	
雇用保険の受給状況	未受給手続き	43	2.3	7.0	11.6	55.8	23.3	
	待期間・給付制限期間中	15	0.0	13.3	20.0	46.7	20.0	
	受給中	30	0.0	3.3	23.3	36.7	36.7	
	受給終了	28	3.6	3.6	7.1	46.4	39.3	
	その他	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	
仕事状況	専業主婦・主夫	44	0.0	6.8	15.9	54.5	22.7	
	無職	73	2.7	5.5	13.7	43.8	34.2	
居住地域	北海道・東北・北陸地方	6	0.0	16.7	16.7	66.7	0.0	
	関東地方	67	1.5	6.0	13.4	47.8	31.3	
	中部・関西地方	27	3.7	3.7	14.8	48.1	29.6	
	中国・四国地方	9	0.0	11.1	33.3	33.3	22.2	
	九州・沖縄地方	8	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	
家計	家計の主な担い手（同居者あり）	28	0.0	7.1	17.9	50.0	25.0	
	家計の主な担い手（一人暮らし）	36	2.8	8.3	13.9	47.2	27.8	
	あなた以外の家計の主な担い手と同居	50	2.0	4.0	14.0	48.0	32.0	
	あなた以外の家計の主な担い手と別居	2	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
	その他	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	
家計収支	かなり黒字	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
	やや黒字	18	0.0	5.6	22.2	50.0	22.2	
	収支が合っている	27	3.7	3.7	18.5	51.9	22.2	
	やや赤字	28	0.0	10.7	7.1	50.0	32.1	
	かなり赤字	38	2.6	5.3	13.2	42.1	36.8	
	わからない	5	0.0	0.0	0.0	60.0	40.0	
最終学歴	中学校卒	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	
	高校卒	26	0.0	11.5	3.8	57.7	26.9	
	専修・各種学校卒	16	6.3	6.3	18.8	31.3	37.5	
	短大・高等専門学校卒	18	0.0	5.6	16.7	61.1	16.7	
	四年制大学卒	54	1.9	3.7	18.5	40.7	35.2	
	大学院修了	2	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	
失業期間	3ヶ月以内	29	0.0	6.9	3.4	58.6	31.0	
	半年以内	28	0.0	7.1	14.3	53.6	25.0	
	1年以内	27	0.0	3.7	22.2	44.4	29.6	
	3年以内	26	7.7	7.7	19.2	34.6	30.8	
	6年以内	7	0.0	0.0	0.0	42.9	42.9	
仕事状況 (2週間後調査)	有職	4	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	
	学生	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
	専業主婦・主夫	38	0.0	7.9	15.8	47.4	28.9	
	無職	74	2.7	5.4	14.9	45.9	31.1	
直近の 就業先	就業形態	正規従業員	58	1.7	6.9	13.8	41.4	36.2
		非正規従業員	38	2.6	7.9	10.5	52.6	26.3
		派遣社員	15	0.0	0.0	26.7	66.7	6.7
		自営業・自由業・内職	6	0.0	0.0	16.7	33.3	50.0
	企業規模	30人未満	28	0.0	3.6	10.7	53.6	32.1
		100人未満	25	4.0	8.0	16.0	52.0	20.0
		1000人未満	24	0.0	12.5	16.7	29.2	41.7
		1000人以上・公務	33	3.0	0.0	15.2	51.5	30.3
		不明	7	0.0	14.3	14.3	57.1	14.3
	仕事内容	専門・技術職	26	3.8	3.8	15.4	42.3	34.6
		管理・事務職	39	0.0	7.7	20.5	46.2	25.6
		営業・販売・サービス職	28	0.0	7.1	7.1	57.1	28.6
保守・運輸・通信・技能工・労務職		12	0.0	0.0	16.7	41.7	41.7	
その他・不明		12	8.3	8.3	8.3	50.0	25.0	
1カ月の賃金	10万円以下	36	2.8	5.6	11.1	50.0	30.6	
	20万円以下	30	3.3	10.0	6.7	40.0	40.0	
	30万円以下	30	0.0	0.0	16.7	53.3	30.0	
	30万円以上	21	0.0	9.5	28.6	47.6	14.3	
1週間の労働時間	19時間以下	39	2.6	7.7	15.4	46.2	28.2	
	40時間以下	47	2.1	4.3	17.0	48.9	27.7	
	48時間以下	13	0.0	0.0	0.0	76.9	23.1	
	49時間以上	18	0.0	11.1	16.7	27.8	44.4	
勤務期間	1年以内	33	3.0	9.1	18.2	48.5	21.2	
	3年以内	31	0.0	3.2	16.1	48.4	32.3	
	10年以内	33	3.0	6.1	12.1	51.5	27.3	
	10年超え	20	0.0	5.0	10.0	40.0	45.0	

### 第3節 自由記述の整理

#### 1 肯定的評価と否定的評価

(人、%)

		人数	肯定的評価		否定的評価		
			該当あり	該当なし	該当あり	該当なし	
全体		117	92.3	7.7	34.2	65.8	
研修内容	へこたれない研修	40	90.0	10.0	42.5	57.5	
	成功体験ワークショップ	38	97.4	2.6	31.6	68.4	
	履歴書作成指導研修	39	89.7	10.3	28.2	71.8	
性別	男性	56	89.3	10.7	32.1	67.9	
	女性	61	95.1	4.9	36.1	63.9	
年齢層	30代	39	94.9	5.1	33.3	66.7	
	40代	40	95.0	5.0	27.5	72.5	
	50代	38	86.8	13.2	42.1	57.9	
性別×年齢層	男性30代	18	94.4	5.6	22.2	77.8	
	男性40代	19	94.7	5.3	31.6	68.4	
	男性50代	19	78.9	21.1	42.1	57.9	
	女性30代	21	95.2	4.8	42.9	57.1	
	女性40代	21	95.2	4.8	23.8	76.2	
女性50代	19	94.7	5.3	42.1	57.9		
居住地域	北海道・東北・北陸地方	6	100.0	0.0	16.7	83.3	
	関東地方	67	92.5	7.5	34.3	65.7	
	中部・関西地方	27	92.6	7.4	33.3	66.7	
	中国・四国地方	9	77.8	22.2	44.4	55.6	
	九州・沖縄地方	8	100.0	0.0	37.5	62.5	
最終学歴	中学校卒	1	100.0	0.0	0.0	100.0	
	高校卒	26	92.3	7.7	26.9	73.1	
	専修・各種学校卒	16	93.8	6.3	43.8	56.3	
	短大・高等専門学校卒	18	94.4	5.6	33.3	66.7	
	四年制大学卒	54	90.7	9.3	35.2	64.8	
	大学院修了	2	100.0	0.0	50.0	50.0	
	直近の就業先	就業形態	正規従業員	58	89.7	10.3	31.0
	非正規従業員	38	92.1	7.9	34.2	65.8	
	派遣社員	15	100.0	0.0	40.0	60.0	
	自営業・自由業・内職	6	100.0	0.0	50.0	50.0	
	企業規模	30人未満	28	96.4	3.6	25.0	75.0
	100人未満	25	92.0	8.0	36.0	64.0	
	1000人未満	24	83.3	16.7	33.3	66.7	
	1000人以上・公務	33	93.9	6.1	39.4	60.6	
	不明	7	100.0	0.0	42.9	57.1	
	仕事内容	専門・技術職	26	84.6	15.4	42.3	57.7
	管理・事務職	39	97.4	2.6	33.3	66.7	
	営業・販売・サービス職	28	96.4	3.6	21.4	78.6	
	保守・運輸・通信・技能工・労務職	12	91.7	8.3	25.0	75.0	
	その他・不明	12	83.3	16.7	58.3	41.7	
	1カ月の賃金	10万円以下	36	94.4	5.6	38.9	61.1
	20万円以下	30	90.0	10.0	26.7	73.3	
	30万円以下	30	93.3	6.7	23.3	76.7	
	30万円より上	21	90.5	9.5	52.4	47.6	
	1週間の労働時間	19時間以下	39	94.9	5.1	38.5	61.5
	40時間以下	47	93.6	6.4	34.0	66.0	
	48時間以下	13	100.0	0.0	15.4	84.6	
	49時間以上	18	77.8	22.2	38.9	61.1	
仕事状況(研修前)	専業主婦・主夫	44	97.7	2.3	43.2	56.8	
	無職	73	89.0	11.0	28.8	71.2	
勤務期間	1年以内	33	98.9	6.1	39.4	60.6	
	3年以内	31	93.5	6.5	32.3	67.7	
	10年以内	33	90.9	9.1	33.3	66.7	
	10年超え	20	90.0	10.0	30.0	70.0	
失業期間	3ヶ月以内	29	100.0	0.0	20.7	79.3	
	半年以内	28	96.4	3.6	32.1	67.9	
	1年以内	27	92.6	7.4	44.4	55.6	
	3年以内	26	76.9	23.1	38.5	61.5	
	6年以内	7	100.0	0.0	42.9	57.1	
家計	家計の主な担い手(同居者あり)	28	92.9	7.1	28.6	71.4	
	家計の主な担い手(一人暮らし)	36	88.9	11.1	25.0	75.0	
	あなた以外の家計の主な担い手と同居	50	94.0	6.0	42.0	58.0	
	あなた以外の家計の主な担い手と別居	2	100.0	0.0	100.0	0.0	
	その他	1	100.0	0.0	0.0	100.0	
家計収支	かなり黒字	1	100.0	0.0	100.0	0.0	
	やや黒字	18	100.0	0.0	44.4	55.6	
	収支が合っている	27	88.9	11.1	37.0	63.0	
	やや赤字	28	96.4	3.6	32.1	67.9	
	かなり赤字	38	86.8	13.2	31.6	68.4	
	わからない	5	100.0	0.0	0.0	100.0	
雇用保険の受給状況	未受給手続き	43	90.7	9.3	32.6	67.4	
	待期間・給付制限期間中	15	100.0	0.0	53.3	46.7	
	受給中	30	93.3	6.7	36.7	63.3	
	受給終了	28	89.3	10.7	25.0	75.0	
	その他	1	100.0	0.0	0.0	100.0	
仕事状況(2週間後調査)	有職	4	100.0	0.0	25.0	75.0	
	学生	1	100.0	0.0	0.0	100.0	
	専業主婦・主夫	38	97.4	2.6	44.7	55.3	
	無職	74	89.2	10.8	29.7	70.3	

---

JILPT 資料シリーズ No. 261

へこたれない仕事探しー失業中の求職者を対象とした求職活動支援の研究ー

発行年月日 2022年12月21日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

---

©2022 JILPT