

# 若年者就労支援セミナープログラム作成及び効果検証 — ライフキャリア・レジリエンス向上を目指して —

園木 圭織<sup>†</sup>

## Development and effect verification of a youth employment support program: Aiming at improvement of life-career resilience

Kaori Sonoki

### 1. 背景と目的

令和3年度版 子供・若者白書によると、令和2年の15～39歳の若年無業者は約87万人であり、同年代人口に占める割合は2.7%、約37人に一人は何らかの理由で無業状態であるといえる。人生100年時代を迎えて職業人生の長期化や働き方の多様化、雇用慣行の変化などに加え、新型コロナウイルス感染症の影響により雇用の不透明さが増す中、若年層の就業支援内容の充実がより一層求められている。若年者就労対策として厚生労働省は「新卒応援ハローワーク」「若年者のためのワンストップサービスセンター」「地域若者サポートステーション」等の就労支援機関を設置し、ニーズに応じたきめ細かな支援を実施している。

高橋ら (2015) は、Super (1980) やSavickas (2011) によって提唱された柔軟性を重視するキャリア構築理論より、不安定な社会の中で自らのキャリアライフを築き続ける力としての「ライフキャリア・レジリエンス」を定義し、「現実受容」「多面的生活」「長期的展望」「楽観的思考」「継続的対処」5つの下位尺度を持つ「ライフキャリア・レジリエンス尺度」を作成した。さらに「たとえば思うようにならなくても、自らのライフキャリアを生き抜くライフキャリア・レジリエンスを高めること」を目的とした「ライフキャリア・レジリエンスプログラム」を、失業者・高校生・障害者の対象者に向けて開発し、その効果を検証した。

本研究では「不安定な社会の中で自らのキャリアライフを築き続ける力を育むライフキャリア・レジリエンスプログラムによる介入は、若年者就労支援において有効である」と仮定し、高橋ら (2015) の先行研究のプログラムを基にして「若年者就労支援版 ライフキャリア・レジリエンスプログラム」の作成を試みた。さらにプログラム介入の有効性を量的及び質的に検証し、今後の支援における課題と可能性を検討した。

### 2. 若年者就労支援版「ライフキャリア・レジリエンスプログラム」の作成

#### 2.1 若年者就労支援版「ライフキャリア・レジリエンスプログラム (案)」の作成

先行研究にてライフキャリア・レジリエンスの概念を提唱し、失業者・障害者・高校生対象の介入を行ったプログラム作成の第一著者に連絡を取り、プログラムの内容を参考にすることについての許可を得るとともに、プログラム実施に関する助言を得た。加えて、就労支援機関利用者の課題や特性を考慮するために現場支援者の意見を取り入れ、「若年者就労支援版 ライフキャリア・レジリエンスプログラム (案)」を作成した。

#### 2.2 パイロット検証実施

2.2.1 実施時期 2021年6月である。

2.2.2 対象者 パイロット検証への協力を承諾した若年者就労支援機関利用者1名である。

2.2.3 パイロット検証の内容と調査手続き 対象者の主観や変化を捉えるため「若年者就労支援版 ライフキャリア・レジリエンスプログラム (案)」の実施前後に半構造化面接および効果評価を実施した。効果評価の調査内容及び調査時期を表1に示す。効果評価に使用した3つの尺度の概要は以下のとおりである。

①成人版ライフキャリア・レジリエンス尺度短縮版 (高橋他, 2015) 20項目5因子から構成される。

②日本語版GHQ12 (中川・大坊, 1996) Goldberg (1978) が開発したGeneral Health Questionnaireの短縮版である。

③就業効力感尺度 (古市, 2012) 就業場面での自己効力感を測定するために作成された尺度で、6項目からなる。

<sup>†</sup>2021年修了 (臨床心理学プログラム)

若年者就労支援セミナープログラム作成及び効果検証  
— ライフキャリア・レジリエンス向上を目指して —

表1 効果評価の調査内容

	調査1		調査2		調査3		調査4	
	介入前	プログラム1 開始前	プログラム1 終了後	プログラム2 終了後	プログラム3 終了後	プログラム4 終了後	介入後	
半構造化面接	○	-	-	-	-	-	-	○
ライフキャリア・レジリエンス 尺度短縮版	-	○	○	○	○	○	○	-
日本語版GHQ12	-	○	-	-	-	○	-	-
就業効力感尺度	-	○	-	-	-	○	-	-

## 2.3 結果と考察

パイロット検証で得た結果及び先行研究者の指導・助言を基にして「若年者就労支援版 ライフキャリア・レジリエンスプログラム」を完成させた。その特徴を以下に示す。

①全3回構成/1週間おきに実施/1回につき60分～90分

②個室で個別に実施

③各回終了後～次回までの間、プログラムで学んだことを振り返り「今出来ていること」等を外在化するため、記入式の「宿題」を導入

④各回終了後、プログラムの内容理解度の確認及びフィードバックを得るため、「振り返りシート」を導入

⑤「今ここの感情・考え・体の状態」に意識を集中する体験をプログラム中無理のない範囲で経験するため、「マインドフルネス（3分間瞑想）」を導入

全3回のプログラム内容を表2に示す。

表2 若年者就労支援機関版  
ライフキャリア・レジリエンスプログラムの概要

テーマ	内容
導入	・ウォーミングアップ
プログラム 1日目	レジリエンス ・ライフキャリアレジリエンスを学ぼう 1. 現実受容 ・「今の自分」と向き合おう：マインドフルネス 【3分間瞑想】 *振り返りシート *宿題（いつも通りで来たこと）
プログラム 2日目	2. 多面的生活 ・視野を広げよう：視野を広げてバランス感覚を持つ 3. 長期的展望 ・長い目でとらえよう：長い目で見ても柔軟性を持つ 【3分間瞑想】 *振り返りシート *宿題（ちょっと頑張ったこと・小さな幸せを感じたこと等）
プログラム 3日目	4. 楽観的思考 ・「なんとかなる」と思えるには：自分の「レジリエンスマニュアル」を作って備える 5. 継続的対処 ・「持っている力」を活用していこう：自分のレジリエンスを活用していく準備 【3分間瞑想】 *振り返りシート *宿題（これから乗り切りたいこと・その為に今出来ていること等）

## 3. 若年者就労支援版 ライフキャリア・レジリエンスプログラム介入に関する量的検証

### 3.1 方法

3.1.1 調査時期 2021年6月下旬～8月である。

3.1.2 調査対象者 A県若年者就労支援機関利用者10名である。

3.1.3 調査手続き

3.1.3.1 倫理的配慮 A県若年者就労支援機関を利用している者のうち、研究参加に関心を示した者に対して、研究の趣旨・守秘義務・参加拒否の機会保証等の説明を行い、研究への協力に同意を得られた者を対象とした。尚、本研究は放送大学研究倫理委員会において承認を受けてい

る（受付番号：2021-20）。

3.1.3.2 調査内容 2.2.3 パイロット検証と同様である。

3.1.4 介入プログラム実施における留意点 マンツーマンで実施することのメリットを活かし、研究参加者の個別の事情に配慮し、プログラム実施者（著者）は「肯定的でサポートティブな姿勢」「双方向のコミュニケーション」を心掛けた。

## 3.2 結果

分析は、すべてSPSSを用いて実施した。

3.2.1 成人版ライフキャリア・レジリエンス尺度短縮版に関する4時点の比較 5つの下位尺度（長期的展望・継続的対処・多目的生活・楽観的思考・現実受容）に関する4時点についてFriedman検定を実施し比較した結果、「長期的展望」と「多面的生活」は有意ではなかった。他方「継続的対処（ $\chi^2=21.07, p<.01$ ）」、「楽観的思考（ $\chi^2=17.51, p<.01$ ）」、「現実受容（ $\chi^2=7.99, p<.05$ ）」は有意であったため、引き続き多重比較を行うために、各調査時点をペアとしたWilcoxonの符号付順位検定を行った。この際Bonferroni補正を用い、有意水準は0.05/6に当たる0.0083とした。その結果「継続的対処」については「調査1-調査4」（ $Z=-2.71, p<.0083, r=0.86$ ）、「調査2-調査4」（ $Z=-2.81, p<.0083, r=0.89$ ）、「調査3-調査4」（ $Z=-2.67, p<.0083, r=0.85$ ）において有意であった。「楽観的思考」については「調査1-調査4」（ $Z=-2.81, p=0.05, r=0.89$ ）」にて有意であった。詳細を表3に示す。

表3 ライフキャリア・レジリエンス下位尺度に関する  
4時点を比較した Friedman 検定

	調査1		調査2		調査3		調査4		$\chi^2$
	中央値	四分位 偏差	中央値	四分位 偏差	中央値	四分位 偏差	中央値	四分位 偏差	
長期的展望	21.00	2.13	22.00	1.63	22.50	2.25	24.00	2.00	5.58
継続的対処	12.00	1.25	13.00	1.75	14.50	2.38	17.50	2.63	21.07 **
多面的生活	24.00	1.00	24.00	1.13	24.00	.13	24.00	0.88	2.16
楽観的思考	13.00	1.75	15.50	3.75	15.50	3.75	17.00	2.63	17.51 **
現実受容	15.00	1.75	16.00	2.38	16.00	2.38	18.00	2.38	7.99 *

  

	$\chi^2$	Z						多重比較	r
		調査1- 調査2	調査1- 調査3	調査1- 調査4	調査2- 調査3	調査2- 調査4	調査3- 調査4		
長期的展望	5.58	-	-	-	-	-	-	-	
継続的対処	21.07 **	-1.28	-2.11	-2.71 *	-2.41	-2.81 *	-2.67 *	調査1<調査4 0.86 調査2<調査4 0.89 調査3<調査4 0.85	
多面的生活	2.16	-	-	-	-	-	-	-	
楽観的思考	17.51 **	-2.49	-2.53	-2.81 *	-0.59	-1.78	-1.61	調査1<調査4 0.89	
現実受容	7.99 *	-0.94	-1.76	-2.20	-2.06	-2.27	-1.90	-	

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ , 多重比較にはBonferroni補正を用い、有意水準は0.05/6である0.0083とした。

3.2.2 日本語版GHQ12及び就業効力感尺度に関する、介入の事前事後に相当する調査1と調査4の比較 調査1と調査4についてWilcoxonの符号付順位検定を実施し比較した結果、GHQ12（ $Z=-2.82, p<.01, r=0.89$ ）・就業効力感尺度（ $Z=-2.55, p<.05, r=0.81$ ）両方に有意差が認められた。詳細を表4に示す。

表4 GHQ12, 就業効力感に関する  
2時点と比較した Wilcoxon の符号付順位検定

	調査1		調査4		Z	r
	中央値	四分位 偏差	中央値	四分位 偏差		
GHQ	33.00	3.50	40.00	1.50	-2.823 **	0.89
就業効力感	18.00	3.50	22.50	2.50	-2.552 *	0.81

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

**3.2.3 介入前後の個人変化** 10名中、7名はすべての尺度でおおむね増加の傾向が示されたが、3名は2~4つの尺度で減少する項目があった。またすべての尺度が大きく向上した者がいる一方で、4つの尺度が減少し全体的に伸び悩む者がいる等、個人差が出るようになった。

### 3.3 考察

**3.3.1 成人版ライフキャリア・レジリエンス尺度5つの下位尺度に関する4時点の比較** プログラム3回目終了後の調査4で「継続的対処」「楽観的思考」が上昇し、 $r=0.8$ 以上の大きい効果量が認められた理由として、1日目2日目の積み重ねに加えて、3日目のプログラムで扱う「自分自身のライフキャリア・レジリエンスを実感する経験」の影響が考えられる。この経験により「継続的対処：体験したことのないような出来事が起きても落ち着いて行動できる」「楽観的的思考：ものごとが思ったように進まない場合でもきっと何とかかなと思う」等の回答が上昇したのではないかと考えられる。障害者を対象とした介入でも「楽観的思考」が向上しており（高橋・鈴木，2019）、困難を抱えている者に対するライフキャリア・レジリエンスプログラムの介入は、楽観的思考向上において有効である可能性が示唆された。

一方で「多面的生活」「長期的展望」「現実受容」の3つの下位尺度の変化は有意でなかった。「多面的生活」に関する結果が有意でなかった理由は、プログラム実施前から全体的に高く得点されていたためである。このことから、若年者就労支援機関利用者の多くが、仕事以外の活動や目標を重視し、仕事だけでなくバランスの良いライフキャリアを目指している傾向が示された。「長期的展望」に関する結果が有意でなかった理由として、就労の焦りや心理・経済的困窮を抱えているプログラム参加者にとって「結果が見えなくてもやってみることが大事だと思う」等の設問を前向きにとらえるのは難しかったためではないかと考える。「現実受容」に関する結果が有意でなかった理由として、プログラム参加者が無業の現状を一貫して受け入れるのは難しく、日々気持ちが揺れ動いている可能性が考えられる。

なお介入前後の個人変化で個人差が生まれた要因については、次の質的検証において検討していくこととした。

## 4. 若年者就労支援版ライフキャリア・レジリエンスプログラム介入に関する質的検証

### 4.1 方法

KJ法（川喜田，1978）を参考にして、介入前後の半構造化面接で語られた内容からカテゴリーを生成し、全体の傾向を分析した。カテゴリーの生成の過程においては著者の他に現場支援者2名の意見を反映した。調査時期及び調査対象者は3.量的検証と同様である。

### 4.2 結果と考察

**4.2.1 プログラムに対する期待と不安** 介入前のプログラムに対する期待として「楽になりたい」「変化を求める」「学び」の3つのカテゴリーが、参加前の不安として「不信」「漠然とした不安」の2つのカテゴリーが見出された。

プログラムに対して「精神的に楽になりたい」「前向きになりたい、自己肯定感を高めたい」という期待が語られたことから、若年者就労支援機関の機能と役割として先行研究（新井，2018）で示された「自己承認や自己肯定感の向上」について、利用者自身も求めているという現状が示された。

### 4.2.2 ライフキャリア・レジリエンスに関連する共通質問

ライフキャリア・レジリエンスに関連する質問において、プログラム実施後に以下のような変化が見られた。

- ①今出来ていることは何ですか？：日常生活の中で出来ていることを具体的に挙げる者が増え、自分の認知（考え）とそれに伴う前向きな行動を自覚するようになった参加者が存在した。
- ②自分らしさを発揮したりエネルギー補充出来ることは何ですか？：自分のコーピングレパートリーを幅広く表現する者が増加し、「他者との関わりを通して自分らしさを発揮することに気づいた」と語る者も増加した。
- ③計画性を発揮できそうなことは何ですか？：次の目標に向けた具体的な計画を語る者が増加した。
- ④想定外のことが起きたらどうなりそうですか？：「制御可能である」というイメージを持つ者や具体的な対処方法を語る者が増加した。

以上のように介入前後の発言の比較において、ライフキャリア・レジリエンスを構成する5要素にまんべんなく前向きな変化（語り）が確認された。約3週間にわたるプログラム3回の取り組みの中で「自己を理解し肯定する」作業を積み重ね、「現在と未来の自分や次の課題に対して楽観的で前向きになる過程」が生じた可能性が考えられる。量的検証において継続的対処・楽観的思考で有意な変化が認められたこととの関連においても、「知識と経験（実感）の蓄積」によって、プログラム終了時に変化が起きた可能性が示唆される。

**4.2.3 宿題に取り組んだことで感じた変化** テーマに沿った内容を毎日書き記す宿題を通して、「自分のレジリエンスの気づき」「書く」作業を通しての気づきと行動変化」

若年者就労支援セミナープログラム作成及び効果検証  
— ライフキャリア・レジリエンス向上を目指して —

の2つのカテゴリーが見出された。今回のプログラムでは、「日々の生活の中で自分のことを肯定的に捉える機会を持つこと」を狙いとして宿題を課すことを試みたが、その試みが奏功した結果と言えるだろう。

**4.2.4 プログラム参加後の変化や気づき、感想** 「楽観性の向上」「自己肯定感の向上」の2つのカテゴリーが見出された。過去の困難場面で発揮された自分のレジリエンスを振り返り「実は自分は出来ていた。これからも出来そう」等の今までと違う捉え方に触れ、「自分はダメではない」という気づきが影響しているのではないかと考えられる。

**4.2.5 プログラムで良いと感じたこと** プログラム終了後の半構造化面接において「肯定的な感想」「構成に対するフィードバック」「提案」が語られた。相互にやり取りのある双方向コミュニケーションから得られており、これは今回実施したプログラム構成の根幹であるといえるだろう。

**4.2.6 プログラムで困ったこと、要改善点** 「言葉の意味が難しい」「困難を振り返る際、苦しかった」という意見が得られた。プログラムで使用する言葉の選択や分かりやすい表現は、今後の重要な課題である。また「過去の困難を振り返る取り組みは苦しかった」という意見はパイロット検証でも示されている。今回のように困難を振り返って自分と向き合う取り組みでは、得られる知見や重要な気づきがある一方で、傷つき体験を意識化させるリスクもあり、介入において最も留意すべき点だと考える。

**4.2.7 量的変化の個人差の要因** 尺度得点が全体的に上昇した者の語りから「自身の肯定的な側面を見出し、ライフキャリア・レジリエンスの概念に対して腑に落ちる経験」が示された一方で、尺度得点が伸び悩んだ者からはプログラムを通して自身のレジリエンスについて「腑に落ちる」感覚は語られなかった。

プログラムの内容が個人に与える影響の差は、個人の特性や傷つき体験を含めた経験値、実施者とのラポール形成具合、個人のニーズなどが考えられる。白石（2005）は、心理的介入プログラムを実施した際の効果の個人差について「介入前における肯定的自動思考の頻度が効果の個人差要因になる」ことを示している。今回の個人差にも同様のことが当てはまる可能性があり、参加者が元々持っている認知的な特徴を念頭に置き、介入を行う必要があると考える。

## 5. 総合考察

### 5.1 本研究を通して得られた示唆

**5.1.1 結果** この研究では、若年者就労支援での自己承認や自己肯定感をはぐくむ臨床心理的支援を目指し、その手段として先行研究（高橋2015a）を基盤とした「若年者就労支援版 ライフキャリア・レジリエンスプログラム」を作成し、介入研究を行った。量的検証ではライフキャリ

ア・レジリエンス尺度の「継続的対処」「楽観的思考」、精神健康度、就業効力感において期待される変化が確認された。質的検証では「自分のレジリエンスの気づき」「書く作業を通しての気づきと行動変化」「楽観性の向上」「自己肯定感の向上」等が示された。このことから「若年者就労支援機関利用者の自己承認や自己肯定感をはぐくむ臨床心理的支援として、ライフキャリア・レジリエンスプログラムによる介入が有効である」という当初の仮定は、今回の検証において支持されたといえるのではないかと考える。

**5.1.2 実施への示唆** 今回の介入検証で一定の結果が出た要因として考えられることとして、以下の3点を挙げる。1つ目は「全3回のプログラム内容の積み重ね」である。1日目2日目の知識習得と日々の宿題の継続が生かされ、全3回プログラム終了時点で、多くのプログラム参加者において自身のレジリエンスの気づきや自己肯定感の向上が認められた。このことは、失業者版ライフキャリア・レジリエンスプログラム（高橋、2015a）に依拠した介入の適用範囲を更に拡大できる可能性を示唆できたといえる。2つ目は「宿題による認知感情の外在化、及び自己肯定の取り組み」である。認知行動療法等の手法を参考にして、本研究で宿題を取り入れたことが奏功した結果となった。3つ目は「個別実施による個人の事情を配慮したサポート的な姿勢とラポール形成」である。プログラム実施において互いの緊張感がある間は参加者の理解がなかなか進まない状況が見受けられた。プログラム実施者と参加者の関係性は介入効果にある程度影響があると考えられ、ラポール形成は重要な視点であるといえるだろう。またマンツーマンで実施することのメリットを活かし、プログラム参加者の個別の事情に配慮して肯定的でサポート的な姿勢と双方向のコミュニケーションを一貫して心掛けた。この姿勢は、本研究が「臨床心理的支援」として在るためにも重要な点であるといえるだろう。

**5.1.3 介入プログラムの改善点** 就労支援機関で通常実施されるセミナーに組み入れることへの提案もあり、より容易でわかりやすい表現に改編する必要があるだろう。またラポールの形成では、プログラム実施期間だけで十分な関係性を形成することが困難な場合もあるため、必要に応じて介入終了後もフォローアップを行うことや、プログラム実施者以外の現場支援担当者にフォローを引継ぐことも有効だと考える。

### 5.2 本研究の限界と今後の課題

個別に双方向のコミュニケーションをとりながら進める構成が奏功したと考えられる結果が出たが、先行研究ではグループ実施による他者との交流の効果が示されており（高橋2015a）、個別実施にはその点で限界がある。プログラムの今後の発展を考え、内容を再構築したうえで少人数のグループ実施等について検討していきたい。また、心理職以外の支援者がプログラム実施者となる事を前提として内容を精査する必要があるだろう。そしてライフキャリ

ア・レジリエンス全体をバランスよく向上させるために、対象者の特性に合った実施内容・形式を更に検討・模索していく必要があると考える。

## 文 献

- [1] 新井英靖 (2018). 地域若者サポートステーション利用者の学びと社会的つながり, 茨城大学, 教育実践研究, 37, 181-193
- [2] 古市裕一 (2012). 大学生の職業忌避的傾向と自己効力感及び就業不安, 岡山大学大学院教育学研究科研究集録, 151, 43-50
- [3] 川喜田二郎 (1970). 続・発想法—KJ法の展開と応用—, 中央公論社
- [4] 厚生労働省 (2021a). 令和3年版 厚生労働白書
- [5] 内閣府 (2021). 令和3年版 子供・若者白書
- [6] 新納美々・森俊夫 (2001). 企業労働者への調査に基づいた日本版GHQ精神健康調査票12項目版 (GHQ-12) の信頼性と妥当性の検討, 精神医学 43, 431-436
- [7] 白石智子 (2005). 大学生の抑うつ傾向に対する心理的介入の実践研究—認知療法による抑うつ感軽減・予防プログラムの効果に関する考察—, 教育心理学研究, 53, 252-26
- [8] 高橋美保・石津和子・森田慎一郎 (2015). 成人版ライフキャリア・レジリエンス尺度の作成, 臨床心理学, 15, 4, 507-515
- [9] 高橋美保 (2015a). 失業者のための心理的援助に関する実践研究—ライフキャリア・レジリエンスを高めるために—, 日本発達心理学会第26回大会論文集, P1\_99.
- [10] 高橋美保・石津和子・森田慎一郎・石橋太加志・安田節之 (2018). 高校生に対するライフキャリア教育のプログラム開発とその効果評価—ライフキャリア・レジリエンスを高めるために—, 東京大学大学院教育学研究科紀要, 58, 595-604
- [11] 高橋美保・鈴木悠平 (2019). ライフキャリア・レジリエンスプログラムの開発と効果評価—障害者の就職と定着を目指して— 教育心理学研究, 67, 26-39