

令和 5 年 6 月 20 日現在

機関番号：32605

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2017～2022

課題番号：17K04449

研究課題名(和文) コーチング心理学に基づいた女性の就労支援プログラム開発と有効性の検討

研究課題名(英文) Development and evaluation of a coaching psychology-based employment support program for women

研究代表者

石川 利江 (Ishikawa, Rie)

桜美林大学・大学院 国際学術研究科・教授

研究者番号：20222979

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,200,000円

研究成果の概要(和文)：コーチングの効果のプロセスに沿って評価できるセルフ・コーチング方略尺度として、妥当性と信頼性を備えた7方略で構成されるセルフ・コーチング方略尺度が作成された。本尺度の行動化のための準備は必ずしも就労の実現に効果的でないが、他の方略は女性の就労の実現に有効であるとされた。女性の再就労支援者と支援を受け再就職した支援体験者による評価でも求職活動において7方略すべて重要と評価された。自己の体験や強みなどリソースへの気づきの促進は、両者ともに重要ととらえていても実際には支援に活かされていない可能性が示された。再就職活動を支援するためのセルフ・コーチングを活用したコーチングの概要を示した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

コーチング心理学は欧米では新たな人材育成法として広く用いられ、学術的研究も多くなされているのに対し本邦で極めて少ない。本研究で開発されたセルフ・コーチング方略尺度は、求職活動の継続と就労の実現のプロセスを評価できる尺度であるが、それにとどまらず新たな活動の開始と実行、達成のためのコーチングをプロセスに沿って客観的に評価できる尺度として活用可能である。介入効果のエビデンスを求められる現状において本尺度の開発の意義は大きい。さらに、セルフ・コーチング方略を組み込んだコーチング法は、新たな活動を開始しウェルビーイングの充実を高める支援法として活用できる社会的意義は大きい。

研究成果の概要(英文)：In this study, a Self-Coaching Strategies Scale consisting of seven strategies was developed. This scale serves as a measure to evaluate the effectiveness of coaching along the process. While the preparatory strategy for behavioralization, one of the strategies in this scale, was not necessarily effective in achieving employment, all the other strategies were found to be effective in facilitating women's reemployment. In evaluations conducted by job support providers and individuals who received support, all seven strategies were rated as important in job-seeking activities. The promotion of awareness of resources was considered significant, although it was suggested that it may not be effectively utilized in support. An overview of coaching utilizing self-coaching to support reemployment activities was presented.

研究分野：コーチング心理学

キーワード：コーチング心理学 女性 就労支援

## 1. 研究開始当初の背景

コーチングは、産業組織における新たな人材育成の方法として注目され、近年急速に発展してきた心理学的介入法である。欧米では職業コーチと学術的研究者との積極的連携が図られるようになり、コーチングの効果に関するエビデンスが蓄積されてきており、女性を対象としたコーチングに関する成果報告もなされている (Busse1, 2008; Mills, 2011; Filsinger, 2012)。

しかしながら、本邦におけるコーチングの現状をみると、コーチング自体が大きなビジネス産業となっているのは欧米と同じであるが、学術的研究を基本とするコーチング心理学の発展は学会活動が中心となり (堀, 2011; 西垣ら, 2015; 石川ら, 2016; 松田ら, 2016; Nishigaki, 2016)、職業コーチとの連携はほとんどなされていない。欧米に比べ本邦ではコーチング心理学の実践的研究は少なく、特に女性を対象としたコーチング心理学の実践的研究はほとんどなされていない (Ishikawa, 2016)。

一方、我が国の生産年齢人口は減少傾向にあり、女性の就労促進が求められている。しかし、家庭と仕事との両立への葛藤、就労未経験やキャリア中断による職業能力の低下に対する不安、就労による家族の負担増への罪の意識など様々な要因が女性の就労の障害となっているとされる (高橋・中神, 2006; 高橋, 2007; 久井, 2007; 一瀬, 2012)。各自治体による就労に関する情報提供やスキル獲得のための研修プログラム実施、大学やハローワークによるキャリアカウンセリング、女性の再チャレンジ支援講座の開催など様々な方法によって女性の就労意欲を高めようと図られているが、十分な効果が得られているとは言い難い。そのため女性の就労支援のための効果的な介入法の開発が望まれている。

## 2. 研究の目的

出産、育児などの理由で離職した女性の6割が就業を希望しているとされるが、実際の再就職率は男性よりも低いのが現状である。女性の就労は単に労働力の確保の問題だけではなく、女性の自己実現やウェルビーイングにとっても重要な課題である。女性自身が自分の就労への希望を就労達成のための行動につなげていくことが求められる。コーチングはその支援に有効な方法であるが、コーチングを受けることは経済的にも負担が大きく実際の活用は極めて限定的であり、セルフ・コーチングの活用が期待されている。

本研究では具体的には、以下のような点について検討する。

(1) コーチングの効果がプロセスに沿って評価できる簡易な尺度を作成する。筆者らは先にコーチング介入効果評価のためにセルフ・コーチング尺度を作成したが、下位尺度に含まれる各概念の範囲が大きく、項目数にもばらつきが大きかった。そのため実際にコーチングの介入に用いるときに、対象者に求められる側面やコーチングの進捗を十分に評価することが難しかった。そこで、本研究ではセルフ・コーチング方略の詳細な評価尺度として改訂を行い、コーチングの効果がプロセスに沿って評価できるセルフ・コーチング方略尺度として作成することを第一の目的とした。

(2) 求職活動の継続と就労の実現の状況によるセルフ・コーチング方略尺度をはじめとした心理尺度との関係性を検討し、セルフ・コーチング方略が実際の再就職のための求職活動の結果に効果があるのかについて明らかにすることが第二の目的である。

(3) 第三の目的は、女性の再就労支援を行っている支援者とその支援者から再就職支援を受けた支援体験者のセルフ・コーチング方略の重要性の認識の相違を検討し、女性の再就職支援におけるセルフ・コーチング方略の必要性を探求することである。

(4) これらの検討結果に基づき、新たな活動開始を支援するコーチング心理学支援を提案し、本邦における女性の再就労支援のためのコーチング方略実践の方向性を検討する。

### 3. 研究の方法

【研究1】新たな活動の開始・継続のためのセルフ・コーチング方略尺度作成のための調査研究

調査対象者は、結婚や出産のために一度離職し、ここ3年以内に再就職のための活動を行った20代から40代までの女性600名であった。内訳は再就職した者300名、求職活動中の者200名、求職活動中断した者100名と設定した。調査方法は、約100万人のモニターを有するWeb調査会社に調査を委託して行った。調査内容は、対象者の年齢・性別・学歴などの属性と再就職活動に関する質問；求職活動状況（再就職、求職活動中、求職活動中断）、再就職の就労形態（正社員、派遣・契約社員、パート・アルバイト、専門職、公務員、その他）に関する質問と心理尺度への回答を求めた。

【研究2】女性の再就労支援者と再就職支援を受けた支援体験者におけるセルフ・コーチング方略の重要性の認識の比較

調査対象者は、結婚や出産のために一度離職し、再就職支援を受けた20代から40代までの女性13名および30代と40代の女性支援者2名であった。研究方法は、女性の再就職を支援する会社に調査依頼して実施した。調査内容は、対象者の年齢・性別・学歴などの属性と再就職活動に関する質問；再就職活動のきっかけ、再就職活動期間、再就職活動内容、再就職支援を受けた動機、再就職活動の障害と克服法などについて回答を求めた。セルフ・コーチング方略の14項目について、どのくらい重要と思うかを支援体験者と支援者の両者に対して、セルフコーチング方略の実施度については支援体験者のみに評価を求めた。

【研究3】新たな活動開始を支援するコーチング心理学の提案として、再就職活動を支援するために、今回作成されたセルフ・コーチング方略を用いたコーチング介入案の提案を行った。一般的なコーチングプロセスに、7つの要素で構成されるセルフ・コーチング方略の組み込んだプログラムを検討した。

### 4. 研究成果

【研究1】

(1) 対象者の平均年齢は、35.04歳（SD7.73）であった。確証的因子分析の結果では、モデル適合度は良好な値を示した。信頼性評価のために $\alpha$ 係数と再検査法による相関係数を算出したところ、内的整合性には問題ないことが示された。解決志向の習慣づけ、リソースへの気づきと活用、目標の明確化、行動化のための準備、行動化の促進、プロセスチェック、成功を認め

るという7つの方略で構成されるセルフ・コーチング方略尺度はコーチングの進展と必要な側面を評価できる簡易な尺度として活用できることが示された。

## (2) 求職活動の継続と就労の実現と心理尺度別検討

### ①セルフ・コーチング方略と求職活動の継続と就労の実現との関係性の検討

セルフ・コーチング方略と再就職のための求職活動の継続と就労の実現との関係性を検討するために、再就職者を3群（A 正社員就職群、B 派遣・契約就職群、C パート・アルバイト就職群）、未就職者を2群（D 求職活動中群、E 求職中断群）とし一要因分散分析を行った。セルフ・コーチングの7方略（解決志向の習慣づけ、リソースへの気づきと活用、目標の明確化、行動化のための準備、行動化の促進、プロセスチェック、成功を認める）すべてについて群の主効果が認められた。7方略全体でみるとA群が最も高く、次いでD群、C群とE群が低く、B群がその中間の得点を示した。方略別でみると、行動準備方略では求職活動中断群が最も高い得点を示し、成功を祝う方略は全体的に低い得点を示した。リソースの活用ではA群以外の4群が7方略の中で最も低い得点を示した。再就職活動を維持し就労達成するためには、セルフ・コーチング方略を用いることが有効な可能性が示されたが、目標達成のための情報収集や準備をするだけでは十分でなく、リソースの活用や解決志向の習慣づけが重要であることが示唆された。一方、PC尺度、SC尺度では再就職者の状態による有意な違いは認められなかった。

## 【研究2】

### (1) 支援体験者における再就職活動について

再就職活動期間は、平均3.3か月（1.5～6か月）という短い期間で再就職に成功していた。再就職のきっかけは、子育ての経過や経済的な必要性だけでなくキャリアアップや働き方改善など多様な理由が挙げられた。支援はキャリアと志向性の棚卸し、客観的な自己理解と時代のニーズを知る、母親としての新たな働き方の模索などの相談といった、子育てしながらの自己理解と社会の要求とのすり合わせに支援を活用していた。再就職活動の障害として多く挙げられたのは、面接時間をつくること、面接時の子どものあずけ先など子育て中の就職活動特有の難しさがあった。

### (2) 再就職支援者の実施している支援について

再就職を支援する経験は、2名とも2年未満であった。支援者がとらえる再就職活動中の女性の不安としては、家庭との両立、子育てなどで制限のある働き方への葛藤などが挙げられた。女性の再就職を支援するための重要な態度とスキルとしては、寄り添うだけでは十分ではなく、市況感などの現実的な課題や表面的な条件などでなく本質的なニーズを聞き出すスキル、相手に足りない視点への気づきを与えるといった内容があげられた。

### (3) セルフ・コーチング方略の重要性と実施度について

支援体験者のセルフ・コーチング方略の重要性と実施度、支援者の重要性評価の平均を算出した。その結果、解決志向の習慣づけ、行動化のための準備、行動化の促進、プロセスチェックにおいて支援対象者よりも支援者は有意に重要度を高く評価した。支援体験者と支援者の重要度で最も差が大きかったのは解決志向の習慣づけであった。支援体験者のセルフ・コーチング

方略の重要性と実施度の比較では、行動化のための準備以外の方略において重要性が実施度よりも有意に高く評価された。重要性と実施度の評価差が最も大きかったのはリソースの気づきと活用であった。

支援者の支援内容に関する自由回答でもリソースへの気づきの促進に関する記述はなく、支援者も支援体験者もセルフ・コーチング方略を重要と評価しても実際には実施することは難しいことが明らかになった。特に自己の体験や強みなどリソースへの気づきの促進が難しく、重要ととらえていても実際には支援に活かせていない可能性がある。今回の調査対象となった支援者の支援法はコーチング心理学に基づく支援ではなかったこともこのような結果となったとも考えられる。コーチング心理学に基づく支援では、リソースへの気づきは中心的なワークであることから、重要性と実行度の差を改善する可能性が高まると考えられる。

【研究3】再就職活動を支援するためのセルフ・コーチングを活用したコーチングは以下のような内容が含まれる。

通常のカウンセリングよりもコーチングでは望ましい未来の明確化に焦点をあてる。再就職の実現までには様々な問題や障害が生じたとしても、自分の望む未来を言語化していくことで、ぜひ成し遂げたいというモチベーションも高めることができる。これまでネガティブな事象を全くの失敗としてとらえていたことの中にも、僅かであっても成功した側面への気づきなどポジティブな側面に注目する視点を支援していく。問題は何かという視点から、どうすればできるのかという解決志向のとらえ方を支援していく。ネガティブな体験の中にあるポジティブな点に目をむけ、多様な見方をすることの実感が得られる質問を行っていく。採用面接において否定される経験や不採用の場合でもポジティブな解決志向の習慣によって次へのチャレンジの勇気を育成する。強みの心理尺度なども活用していくことも対象者の自己理解を深めることができる。望ましい未来の姿に近づくためのプロセスをステップに分解し少しの努力でできるような具体的な行動計画を支援する。

これらの結果から、本研究で開発されたセルフ・コーチング方略はコーチングの効果を評価できる有効な尺度であるといえる。ただし、目標達成のための情報収集などのような行動化の準備に関しては行動の生起を抑制する場合もあることが明らかになった。再就職活動において情報収集が目的となってしまう、本来の目的があいまいになってしまう可能性が示された。ある程度の準備ができたなら、とりあえず行動してみよう、そこからまた明らかになることを検討しようという支援が重要と言える。

セルフ・コーチング方略を組み込んだコーチング法は、女性の再就職活動の促進につながり、女性の自己実現やウェルビーイングの充実を高める支援法といえる。しかしながら、このようなセルフ・コーチング方略を活用する実践的スキルの獲得が、支援対象者だけでなく支援者においても十分ではない。学術的背景に基づく再就職を希望する者の可能性を引き出す様々なコーチング心理学の実践を拡大していくことが求められる。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 1件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 武田清香・永峰大輝・石川利江	4. 巻 印刷中
2. 論文標題 看護師のストレスマネジメント介入研究の動向と課題	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 アジア太平洋ヘルスサポート学会年報	6. 最初と最後の頁 印刷中
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計13件（うち招待講演 0件/うち国際学会 7件）

1. 発表者名 石川 利江, 松田チャップマン与理子, 神庭 直子, 石川 智, 永峰 大輝
2. 発表標題 セルフコーチング方略に関する検討
3. 学会等名 日本心理学会第85回大会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 Rie Ishikawa , Yoriko Matsuda-Chapman, Satoru Ishikawa
2. 発表標題 The potential for health coaching to improve lifestyle behaviours in Japan.
3. 学会等名 11th International Congress of Coaching Psychology (国際学会)
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 Rie Ishikawa, Yoriko Matsuda-Chapman, Satoru Ishikawa
2. 発表標題 The effect of self-coaching strategies in women's reemployment activities.
3. 学会等名 7th International Positive Psychology Association World Congress (国際学会)
4. 発表年 2021年

1 . 発表者名 Rie Ishikawa, Yoriko C. Matsuda. Satoru Ishikawa
2 . 発表標題 Women ' s reemployment activities and self-coaching skills
3 . 学会等名 10th International Congress of Coaching Psychology ( 国際学会 )
4 . 発表年 2020年

1 . 発表者名 Rie Ishikawa, Yoriko C. Matsuda. Satoru Ishikawa
2 . 発表標題 The effect of seven self-coaching strategies on women ' s reemployment
3 . 学会等名 7th International Positive Psychology Association ( 国際学会 )
4 . 発表年 2021年

1 . 発表者名 Rie Ishikawa, Yoriko,C. Matsuda, & Satoru Ishikawa
2 . 発表標題 The effect of coaching experiences on coaching perceptions and interpersonal support attitude.
3 . 学会等名 International Society for Coaching Psychology ( 国際学会 )
4 . 発表年 2019年

1 . 発表者名 Yoriko,C. Matsuda & Rie Ishikawa
2 . 発表標題 Development and Validation of the Japanese Version of Coaching Behaviour Inventory
3 . 学会等名 International Society for Coaching Psychology ( 国際学会 )
4 . 発表年 2019年

1. 発表者名 石川利江
2. 発表標題 女性の就労とセルフコーチングスキルの検討
3. 学会等名 日本健康心理学会第32回大会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 石川利江
2. 発表標題 ポジティブ心理学コーチングの ウェルビーイングへの 貢献可能性
3. 学会等名 日本健康心理学会第32回大会シンポジウム（司会・指定討論）
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 神庭直子・松田チャップマン与理子・石川利江
2. 発表標題 大学生における対人スキル・コーチング教育の効果の検討
3. 学会等名 日本健康心理学会第32回大会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 石川利江・松田与理子
2. 発表標題 コーチング心理学実践の現状と可能性の検討
3. 学会等名 日本健康心理学会
4. 発表年 2018年



1. 発表者名 Yoriko Matsuda-Chapman , Naoko Kamba , Satoru Ishikawa , Kazuyo Mori
2. 発表標題 Development of a self-coaching scale to assess the effectiveness of coaching interventions
3. 学会等名 Development of a self-coaching scale to assess the effectiveness of coaching interventions (国際学会)
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 石川利江
2. 発表標題 コーチングにおけるポジティブ心理学とマインドフルネス
3. 学会等名 日本人性感情心理学会 第25回大会シンポジスト
4. 発表年 2022年

〔図書〕 計3件

1. 著者名 スージー・グリーン、ステファン・パーマー、西垣 悦代監訳 分担訳石川利江	4. 発行年 2019年
2. 出版社 金剛出版	5. 総ページ数 288
3. 書名 ポジティブ心理学コーチングの実践 (第2章成功と幸福の達成翻訳)	

1. 著者名 石川利江	4. 発行年 2022年
2. 出版社 ナカニシヤ出版	5. 総ページ数 276
3. 書名 コーチング心理学概論 第2版	

1. 著者名 石川利江	4. 発行年 2022年
2. 出版社 北大路書房	5. 総ページ数 193
3. 書名 実践! 健康心理学	

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究 分担者	松田 与理子  (Matsuda Yoriko)  (50649184)	桜美林大学・健康福祉学群・教授    (32605)	

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------