



労働政策研究報告書 No. 4

2004

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

受講指示後の求職者

—職業訓練と求職活動—

労働政策研究・研修機構

受講指示後の求職者

—職業訓練と求職活動—

ま え が き

我が国では、雇用の厳しさに対処するため、国等の行政機関や労使関係者をはじめ雇用に関する各分野で、これまでにさまざまな対策が幾度にもわたって講じられてきた。離職者の再就職を容易にするための職業訓練は、近年においても、そのなかで積極的に取り組まれてきている。

職業訓練には、技能者の養成と離職者が新たに職業につくことを容易にするための技能付与という2つの機能がある。需給の均衡が大きく崩れた労働市場では、その後者、すなわち、離職した場合の早期再就職支援に関する職業訓練の機能を十分に生ずることが緊急性の高い課題となるであろう。このような観点から、当機構では、平成15年度からの2カ年間の計画で「職業訓練の就職行動に及ぼす影響に関する研究」を行うこととした。

本報告書は、「職業訓練の就職行動に及ぼす影響に関する研究」の中で行われた第1次調査のまとめである。第一次調査では、就職活動の円滑化において職業訓練がどのような貢献をなしているのかを把握しようとした。初年度の第一次調査のみに関する報告ではあるが、職業訓練と就職行動との関係を探ったものとしては、一つのまとまりがあるものとして位置づけている。研究の視点は、訓練受講生の求職者としての行動に据えている。厳しい雇用情勢のもとで、再就職を目指す受講生の方々が技能習得過程で、どのような考え方の変化や求職活動の変化を遂げながら、目的達成に向かって進んでいこうとされているのかを、職業発達と職業選択行動の関係からみている。

なお、報告書の執筆は奥津眞里（統括研究員）が行った。重要な読者として、職業訓練の受講指示を行う職業安定機関及び訓練指導を担当する職業訓練機関の方々を想定し、全体をまとめている。それらの方々の業務のご参考になれば誠に幸いである。

2004年3月

独立行政法人労働政策研究・研修機構
理事長 小野 旭

執 筆 担 当 者

奥津 眞里 独立行政法人労働政策研究・研修機構 統括研究員

本研究における調査の実施については、雇用・能力開発機構東京センターならびにアカデミーテンプ株式会社、株式会社東京工学院総合研究所、学校法人東京建築学校、学校法人東京日新学園東京商科学院専門学校及び同学園東京法科学院専門学校（五十音順）の各校から多大なご協力をいただいた。

また、事務調整並びに職業訓練の実態に関する情報提供等の協力を当機構の平山正己副主任研究員から得た。

さらに、調査対象者となっていた方々には職業訓練の受講期間中に2度にわたるご協力をいただいた。そのほか、関係方面の多くの方々のお力を頂戴している。心から厚く感謝を申し上げる次第である。

目次

概 要	1
第1章 研究の背景と目的	15
第1節 研究の背景	15
第2節 問題の所在	16
第2章 調査実施の概要	21
第1節 調査の目的	21
第2節 調査の方法	23
1. 調査対象者	23
2. 調査内容	23
3. 調査の実施時期	24
4. 調査方法	24
第3章 職業訓練の受講生の状況	27
第1節 受講開始時の状況	27
1. 職業理解と自己理解	27
(1) 職業理解	27
(2) 自己理解	35
(3) 職業理解と自己理解の関係	39
2. 就職までに許容される時間の意識が及ぼす影響	40
3. 希望職種と受講職種	43
4. 職業経験の影響	44
第2節 受講終了直前の状況	45
1. 職業理解と自己理解	45
(1) 職業理解	45
(2) 自己理解	48
2. 受講中の就職情報の取得	51
3. 受講者の特性と就職見通し	53
4. 職業訓練効果への評価	56

第4章	職業訓練と求職活動	63
第1節	職業訓練の受講による変化	63
1.	職業理解と自己理解の変化	63
(1)	全体の傾向から	63
(2)	注目されるグループ	65
2.	就職と定着の考え方	67
3.	就職情報の取得の変化	70
4.	就職意思決定の条件	70
第2節	職業訓練と求職活動の効果	74
1.	職業訓練の効果はどこにみられたか	74
2.	希望職種が決まらなかった受講生	76
3.	就職の見通しが明るくなった受講生	81
第5章	まとめ — 受講過程での求職活動支援	87
	用語解説	91
	参考文献	92
	付属統計表	93

概 要

1. 研究の目的

現在の厳しい雇用情勢では、離職者の再就職促進は喫緊の政策課題となっており、多様な対策が講じられているが、そのなかでも離職者の職業訓練は最も重要なものの一つとされている。職業訓練は、しばしば、公共職業安定所が行う職業紹介との関係を有しながら、職業能力開発の専門機関で実施される。そのひとつに、離職後の求職者が技能の不足のために再就職が困難であるときなどには、公共職業安定所長が職業訓練の受講指示を行うことがある。受講指示は職業紹介を行う前段階の職業指導業務の一環として行われるが、その場合の職業訓練には、技能の向上とあわせて就職率の向上等具体的な就職促進効果が求められることになる。また、その職業訓練を受講している求職者には、職業選択を行うために必要な知識の充実や積極的な求職活動を展開することが必要になる。職業紹介と職業指導は公共職業安定所の主要な役割であるところから、職業訓練については、技能の向上とそれとの関係での就職率に焦点が絞られて機能と効果が論じられることが多い。しかし、職業訓練は受講生がもつ資質・能力を見出すなど就職や定着を円滑に促すまでの幅広い機能を持つものである。本研究は、この機能の幅広さに着目して、職業訓練が受講生の就職行動にどのような効果と影響を及ぼすかを見いだそうとするものである。

2. 調査の概要

(1) 調査の目的

技能習得過程における受講生の意識と職業情報の取得状況に着目して、職業訓練の効果を検討する。

調査対象となった職業訓練は、職業能力開発法に基づく公共職業訓練であって、その実施が民間の専修学校等に委託されたものを取り上げた。職業訓練の受講生の就職活動における効果を把握するとともに、公的基準に合致した内容の教育訓練を民間が行う場合に、関係の公共機関がどのような連携・協力を行いうるかの手がかりを析出しようとしたためである。

また、公共職業安定所（以下、「安定所」という。）及び職業訓練を実施する機関（以下、「訓練機関」という。）において失業者の再就職促進のための実務を担当する方々に業務の参考情報を提供することを目的としている。

(2)調査対象及び調査方法等

イ、調査対象者は、公共職業安定所（以下、「安定所」という。）によって職業訓練の受講指示を受けた求職者であって、専修学校等に委託された公共職業訓練の受講者、合計137名（男性42名、女性95名）である。ただし、調査は2回行い、第1回目は136名、第2回目は122名である。

ロ、職業訓練の時期及び内容は、平成15年9月開講11月末終了の3ヶ月間コースの訓練である。パソコン操作の訓練が行われる。調査は、5校各1クラスの計5クラスで実施した。

ハ、第1回目の調査と第2回目の調査で使用したそれぞれの調査票には、両方に共通の数種類の質問を設けて、調査間の比較が可能になるように設計した。

(3)主要調査事項

受講生の就職及び職業への態度、ならびに求職活動の状況に関する次の事項を主要調査項目とした。

< 職業と自己の関係 > 職業的自己のイメージ形成状況、就職希望職種及び受講している訓練職種の理解の状況並びにそれらに関して自分がどう理解しているかの状況。

< 求職活動に必要とする情報入手行動 > 就職実現を目的とした行動を進めるために必要な情報を収集するためのチャンネル（経路）の活用状況

(4)調査結果の概要

（全体のポイント）

イ、職業訓練の効果

職業訓練の求職活動に関する効果について、受講生の85.2%が受講期間が終了する直前の時期（以下、「終了直前の時期」という。）に自覚している効果はプラスの効果である。それは、大きく分けると4つの効果である。すなわち、 広くいろいろな職業について理解する力がついたこと、 職業に関連する自己の理解が深まったこと、 職業上の自分の力に自信を持ったこと、 失業生活を整えて前向きな求職活動を進める支柱を得たことである。

また、受講開始直後よりも終了直前の時期のほうが、職業との関わりで自分の可能性を伸ばす方向での努力を評価し、適職を選択しようとする意欲がたかまっている。同時に、求職活動で自分が柔軟な対応が出来ると思うことが多くなるなど、自己効力感と自己決定の意欲の向上が認められる。

さらに、“求人者の立場で自分がどう見えるかを考える”ようになるというように、自己を客観視する態度が身に付いてくるのも効果の一つである。

しかし、マイナスの効果もあげられている。自己の適性や能力に自信をなくし、職業選択の意識を混乱させることになっているケースがある。

受講開始から終了直前までの時間の流れにおおむね沿って、職業訓練の効果を記述すると、まず、前職を離職してのち、安定所を通じて職業訓練を受講することになった求職者は、受講開始後は求人探しから一時解放されて、ほっと一息の様子がかいま見えた。就職までに時間的余裕を得たと感じるようになっていると考えられる。

つぎに、職業訓練を受講する職種（以下、「受講職種」という。）の選定は安定所の職業相談を経て行っているはずであるが、受講職種についての具体的な理解があるとはいえない状況で受講が開始している場合がかなりみられる。そのため、就職を希望している職種（以下、「希望職種」という。）と受講職種の合致度は高いとはいえない。

調査結果からみると、もともと受講生は希望職種についても受講職種についても、必ずしも、その実態を十分に知っているわけではない。受講期間中に具体的に希望職種を理解できるようになることは就職の見通しをより明るくすることに貢献している。

しかし、ほとんどの受講生は受講を通じて、特定の技能を習得することによって、そこで学んだ知識や技能が類似職種にも転用されるなどして他の職種への就職可能性を広げることには期待をもっているといえた。安定所で就職の希望条件を職業相談をしながら整理しているはずであるが場合によっては、パソコンの基礎技能のような職種間で汎用性の高い技能の場合は、受講指示の目的が特定の職種への就職にこだわっていないことがあることも考えられた。

さらに、受講生は受講を通じて、自分がいろいろな職種に挑戦できる可能性を持っているとの思いや、新しい技能導入には対応すべきであるという積極的な態度をとれるようになった場合は、終了直前の時期には就職の見通しに明るさをみる者が多くなる。その反対に、受講の過程で自己効力感を低下させる者は、終了直前の時期には就職の見通しに暗さがある。

自分が就職や働くことについてどういう考え方で何を求めているか、あるいは自分の適性はなにかという、職業に関する自己理解が受講中に高まり、希望職種についての理解が深まると、求職活動の自発性や積極性が向上することが全体の傾向としてみられた。

全体として、求職活動における就職情報の収集等は安定所とインターネットの利用割合が

他の情報チャンネル（経路）よりも多くなっている。安定所は受講開始直後が 69.2%、終了直前の時期は 38.5%となっており、反対に、インターネットの利用割合は受講開始直後の 30.8%から終了直前の時期には 61.6%へとあがる。この両者が他の情報チャンネルに比べると、とくに利用割合が多くなっている。この 2 つは、サービスの形態に対人性の有無や利用環境の公共性といった条件に大きな相異があるが、この双方を受講中に利用した場合は就職の見通しが明るさを増す傾向があった。

最も重要なことは、職業訓練を受ければ自己効力感が高まるのではなく、受講によって技能習得の実感が得られ、その結果、自己効力感が高まった場合は求職活動での効果が認められるということなのである。それには受講生、受講指示を行う安定所、実際の訓練指導をおこなう訓練機関の三者に職業訓練の効果をあげるための要件が必要になっている。それらの要件とは、受講生には受講職種への適性があるかどうか、受講生が受講職種について十分な理解をして上での職種選択であったかどうかなど、その職種での受講指示のあり方、また、訓練過程での指導がひとりひとりの受講生の訓練適応性にあった指導のあり方であったかどうか、といった基本的な問題が整理されることである。

ロ、受講過程での求職活動支援の方向

職業訓練の求職活動に対する効果を向上させるには、専門的支援が受講生に対して行われることが望まれる。安定所や訓練機関は重要な支援者となる。

具体的な支援の方法としては次のようなものが考えられる。

- ・ 受講開始直後にみられた“ほっと一息”の時期には、希望職種と受講職種の関係について、受講生がその時点で自分の考え方を明確に自覚するように働きかけること
- ・ 受講職種を選定する前に、候補とする職種の訓練現場を見学する機会を得たり、半日から 1 日という短期間であっても体験することができるようにすること
- ・ 受講が開始して、実際にある程度の実技指導が始まった時期には、技能指導がもつ職業理解への効果を応用して、希望職種に対する職業理解を深めるための追加的情報提供や助言を行うこと
- ・ 実際に受講が始まったにもかかわらず、希望職種と受講職種の内容が大きく異なっている場合は、訓練に何を求めるかを再検討して、その目的を絞って訓練の効果を追求するように自覚を求めること
- ・ 終了直前の時期には、受講生が孤軍奮闘型の求職活動に入り込んでしまうことに注意すること。また、インターネットのように一日中自宅で利用できる職探しの情報チャンネルの利用法をあやまらないように助言すること

- ・安定所のインターネット情報の使い方についても、訓練機関には技能指導の専門的な見地からのノウハウがあるので、画面に表示されている求人の作業内容等についての捉え方等を知識の一つとして教示する時間を訓練の過程で設定すること

八、受講生の捉え方

再就職のための職業訓練の受講生は「受講指示後の求職者である」という捉え方が、受講生及び支援者のいずれにも徹底され、受講期間は求職活動の実施期間中であるとの認識の継続とそれに沿った行動の具体的実施が就職活動に効果をもたらす。

(項目別ポイント)

受講期間の当初(受講開始直後)

イ、職業理解と自己理解

希望職種と受講職種の職業の理解度について、その職業の具体的な内容を知っているかどうかを把握した。

受講開始直後には、希望職種の実態を知っていると自分で思っているかどうかについては“知らない”と知っている方が多い。「よく知っている」と「知っている」を合わせた“知っている”者の割合は、全体の49.6%、「あまり知らない」と「ほとんど知らない」を合わせると50.4%である。

a.働くことが生活を維持するための手段であることを重視するか、b.生き甲斐や働きがい重視して働くことによる自己実現を求めるか、の二通りの考え方のどちらに近いかという「包括的な就職観」では、60歳を境にそれ以上と未満で違いがみられる。60歳以上は調査対象の100%がbであった。

職業選択の態度や考え方については、職業選択過程での意思決定者としての自覚、選択要因の嗜好、就職活動の進め方に関する態度及び考え方、の3つの点からみた。

受講開始直後における職業選択過程で自分で自分のことを決定出来るかどうかについては、半数以上の人々が必ずしも適職を自覚できてはいないが、求人活動の方向性は自覚している状況である。そのため、労働市場の厳しさを反映して就職活動には他者からの支援が必要だと考えている様子が窺える。

選択要因の嗜好については、職種などの自分の希望を強く意識しているし、変化に対応する学習姿勢が明確になっている様子があらわれた。

就職活動の進め方に関連する態度や考え方では、大部分の者が就職への熱意と努力する姿勢を明確に示している。

これらのことから、受講開始直後の状況は、全体としては、就職への希望と意欲があらわれていると理解できる。

希望職種の実態を知っている程度が高いほど、自分の適した仕事があることをよく知っている傾向がある。職業を通じての目標がよりはっきりしており、労働市場で有利に行動するためのセールスポイントを承知して、しかも支援を探す力が自分にあるとより多く自覚する傾向がある。

包括的、抽象的な就職観については、具体的な求職活動に関するその他の調査項目とは統計的には有意な関係がみられなかったため、どのような人生観や職業観であっても、当面の希望職業を絞り込んでいくときには、労働市場における自己の立場や職業と自己との関わりについての自覚が適切にできるようにすることが重要になるといえよう。

ロ、どうしても就職を実現させないといけない時期

受講生が“どうしても就職を実現させないといけない時期”と思っている時期で、最も多いのは、「訓練が終わってから早い時期に」の62.2%である。受講期間が終了する前に就職したいという者の割合は約10%にとどまる。

八、就職希望職種と受講している職種の関係の考え方

実際に「就職を希望する職種」と「受講している訓練職種」との関係を求職者は、それほど、一致させようとは考えていない。具体的には、「訓練の成果がどこかに生かせる仕事なら就職する職種はなんでもよい」(44.8%)が最も多く、次いで「同じでなくても類似のものであればよい」(30.6%)となっている。訓練に対する期待と現実の厳しさへの考慮が窺えるといってよいであろう。

受講期間が終了する頃（終了直前の時期）

イ、職業理解と自己理解

終了直前の時期の職業理解に関する状況では、希望職種について“知っている”が69.4%、“知らない”が30.6%である。“知っている”とする者は、明らかに第1回目よりも実数と

割合の両方とも増加している。

しかし、“知っている”とする内容をみると、この増加分は、「なんとなく知っている」という者が増加したことによる。あらたに知識を得て知った者が増えているというわけではないことになる。受講期間の終了が近づくと、就職を実現するために、安定所の求人票やインターネットの画面から求人情報を数多く集めることが増えるので、“知っている”とは答えるが本当に実態を見に行ったりしているわけではないということであろう。就職に切迫度が増すと職種の実態を知るよりも求人そのものを集めることが重要になってしまうこともあると考えられる。

“自分で自分のことを決定出来るかどうか”に関連する項目では、いずれも第1回目よりも高い数値になっている。とくに、就職活動の方向性を定めることに関する自己効力感に係る事項での伸びが大きい。半数から70%以上の人々が、自分の職業選択に自覚と自信を持っていることが占められている。

就職活動の実際の進め方”に関連する項目では、第1回目と第2回目では基本的にはほとんど変わっていないが、「どんな仕事でも精一杯努力すべしうまくやっけていける」を肯定する割合だけは、約10ポイント上昇していることに大いに注目すべきである。これについては「そう思う」から「まったくそう思わない」までの4段階で積極性の程度の順に4から1の得点を与えると第1回目と第2回目では、平均値に有意な差がある。この理由には訓練を受講したことで技能を習得し、自分の能力が向上したという実感を得たことが考えられる。

ロ、受講中の就職情報の取得

就職のためにどのような情報をどこから得ているかについては、安定所とインターネットの役割が目立つ。

「一般的な労働市場の状況」については利用が多い順に、安定所40.2%、インターネット22.1%、新聞や雑誌の求人欄20.5%、求人誌14.8%、折り込み広告、ビラ、コンビニやスーパーなどの張り紙11.5%となっている。

「いろいろな職種・仕事の内容など職業の実態」については、安定所27.0%、インターネット16.4%、新聞や雑誌の求人欄14.8%である。

具体的な就職口の情報になる「求人や採用情報などの就職情報」に関しては、「具体的な求人」、「希望職種の賃金水準などの労働条件に関する情報」、「就職希望企業や地域企業の採用情報」を取り上げて、その入手状況をみたところ、「具体的な求人」について利用が多い順に情報源をあげると、安定所54.9%、インターネット30.3%、求人誌20.5%、新聞や雑誌の求人欄18.0%、折り込み広告、ビラ、コンビニやスーパーなどの張り紙15.6%である。

つぎに、「希望職種の賃金水準などの労働条件に関する情報」は、最も多いのが安定所の

利用で 44.3%、次いでインターネット 21.3%、求人誌 18.0%、新聞や雑誌の求人欄 13.1%である。他の利用は一桁台以下になっている。訓練校または講師からというのは 4.9%、一緒に訓練を受けている受講生からは 3.3%とわずかである。

「就職希望企業や地域企業の採用情報」は、安定所が 43.4%、インターネット 19.7%、求人誌 13.9%、新聞や雑誌の求人欄 10.7%の順である。

職業訓練の受講による変化（受講の当初と終了直前の比較）

イ、職業理解と自己理解の変化

希望職種に就職した場合の自己像をイメージできる程度をみると、受講開始直後と終了直前の時期の 2 時点では微妙な違いがある。作業の内容、現場の状況、周囲にいる人物、家族の評価のいずれも両時点ではそれぞれの間に正の相関があるが、その程度に違いがみられる。終了直前の時期になると、希望職種で働いている自分の姿を総合的に捉えることができるようになってきている。また、訓練職種で就職した場合の自己像についても同様の傾向がみられる。いずれも、とくに、作業の現場はどういうところかを想像できる程度が、作業内容ほかの他の要因との間で高い相関を示している。具体的な求人との出会いや作業内容を理解することが、実際の働く場の理解を高め、それがまた、その場にあるさまざまな事柄、たとえば、一緒に働く人々のイメージなどとも関係するようになるのであろう。

また、自己理解についてであるが、「本当にやりたい仕事でなければ就職するべきでない」、「どんな仕事でも精一杯努力すればうまくやっていける」、「いろいろな仕事に挑戦してみるべきだ」及び「就職に関する情報や支援は自分でかなり探せる」の 4 項目で受講開始直後と終了直前の時期では、自己理解のあり方が変わってきている。

「本当にやりたい仕事でなければ就職するべきでない」は、その考えを支持する程度が低下するが、その他はそれとは反対にそれぞれ支持する程度が高くなる。全体の傾向としては、就職に際して、自分の可能性への自覚が高まると同時に、自分の希望職種を重視する思いが強くなる。環境の変化に対しては、ある意味での柔軟性が増しているからだと考えられるが、これが就職を有利にするかどうかは、個別のケースごとによく検討しなければならない。個人別にみたときには、たとえば、“自分の希望職種を重視する思いが強くなる”ことや“どんな仕事でも精一杯努力すればうまくやっていける”ことが“いろいろな仕事に挑戦してみるべきだ”との考え方と必ずしも共存しているとは限らない。ここで得られた結果は、むしろ、受講生が技能習得の過程で自分の希望がはっきりして、就職可能性の拡大に自信を持つことが求職活動で利点になるように、技能指導に並行して安定所や訓練機関が注意を払って

いくことが重要かつ必要なことを指摘していると考えるのが妥当であろう。とくに、希望職種についての理解が十分とはいえないレベルに留まっている者に対しては、その理解のレベルをあげていくことの必要性が感じられる。

ロ、就職と定着の考え方

就職しても、そこで仕事になじめないなどの快適でない事態が発生したときにどうするかについての考え方は、受講開始直後の第1回調査でも終了直前の第2回調査でも「わからない」とする者が3分の1前後いる。ところが、第1回目で「わからない」と考えていた者のなかから第2回目にはやり直しができると思う方向へ変わっていく場合がある。かつ、「しかし、やり直しができたとしても安易には行わない」という考え方が強まってくる。その一方で、やり直しがむずかしいと考える者の割合は低下しつつ、たとえ、やり直しが難しいと考えるにしても、「しかし、やり直すべきだ」と思う者が増えている。受講開始からの時間の経過のなかで自己効力感の高まりがあったことが影響している可能性がある。

ハ、就職情報の取得の変化

受講中に求職活動に必要な情報が訓練を受ける前よりも全体として充実したどうかについては、「充実した」が42.5%、「かわらない」が55.8%、「少なくなった」が1.7%である。

情報をどこから得たかについては、具体的な求人や採用情報についてみると、安定所から得たとする者が最も多く第2回目の調査対象者の54.9%、そのあと、インターネットから得た者が30.3%、求人誌が20.5%、新聞や雑誌の求人欄が18.0%と続いている。このうち、情報の充実度ということでは、安定所から情報を入手した者はその43.9%が「充実した」と思い、インターネットから情報を得た者の30.6%が、求人誌では25.0%、新聞や雑誌の求人欄が28.6%がそれぞれ充実したと答えている。なお、訓練機関からの入手は4%程度である。

ニ、就職意思決定の条件

就職を決定する条件では、受講開始直後の第1回目も受講期間終了が間近の第2回目も「職種・仕事の内容」と「賃金や労働時間などの労働条件」をあげる者が多いが、第2回目の方が「賃金や労働時間などの労働条件」の割合が高まるとともに、「勤務地など通勤条件」の割合が高まってくる。当初、「職種・仕事の内容」を選んでいった者の約3分の1が「賃金や労働時間などの労働条件」と「勤務地など通勤条件」を重視するように移行しく。

他方、労働条件を重視していた者の5分の2は、「職種・仕事の内容」や「勤務地など通勤条件」に移行している。就職の切迫度が増してくると、労働力としての自己の価値を高

く評価して、それに見合った報酬を得るよりも、就職した後の実際の働きやすさが重要度を増してくるようになる。

また、第2回目の時点で、求人選びをするときに最も重視する条件として「職種・仕事の内容」をあげた者は全体の約40%だが、このうちの約6割が実際の就職の決定条件でも同じ「職種・仕事の内容」に関する条件とし、残りの4割はその他の条件を最も重視するといっている。

「賃金や労働時間などの労働条件」を就職を決定する条件とした者についても約半数が求人選びではそれ例外の条件で求人を選んでいる。求人選びの条件と就職決定の条件は必ずしも一致していない。

ホ、職業訓練の効果はどこにみられたか

職業訓練の求職活動に関する効果について、受講生の85.2%が終了直前の時期に自覚している効果はプラスの効果である。しかし、全体の41.0%はマイナスの効果もプラスの効果と同時に指摘している。職業訓練が必ずしも求職活動にプラスの影響のみを及ぼすわけではない。受講によって自己効力感が高まった場合は求職活動での効果が認められるということである。

受講生の自覚を通さずに把握した効果は、まず、職業選択における自己決定の自覚の向上と求職活動をすすめる自己能力に関する自信の向上があげられる。受講開始直後よりも終了直前の時期のほうが、職業との関わりで自分の可能性を伸ばす方向での努力を評価し、適職を選択しようとする意欲がたかまっている。同時に、求職活動で自分が柔軟な対応が出来ると思うことが多くなるなど、自己効力感と自己決定の意欲の向上が認められる。さらに、求人者の立場で自分がどう見えるかを考えるようになるというように、自己を客観視する態度が身に付いてくる。

自己効力感の高まりを示すデータとしては、ひとつは、「どんな仕事でも精一杯努力すればうまくやっていける」と思うかどうかの程度を測る尺度での得点が、受講開始直後よりも終了直前の時期の方が高くなるというものがある。両者の平均値の間に有意な差がある。もう一つは、就職に関係する情報や支援は自分で探せると思う者や、いろいろな仕事に挑戦してみるべきだと思う者の割合が明らかに（統計的に有意に）上昇するというものがある。

また、就職は内定していないが見通しは明るいと考えているグループは、受講中に自己理解を深め、自己効力感を高めている傾向がより顕著である。加えて、逆の方向からの裏付けとなるものとして、訓練のプラスの効果が乏しかったグループには、受講期間中に自己決定の自覚や自己効力感が低下する傾向が把握されている。

注目されるグループ

全体の傾向とは別途に解釈を加えることが適当だと思われるグループが3つあった。いずれも全体の中では少数集団であるが、職業相談や訓練指導の実務を進める上では、注意が必要だと思われるので、実務担当者の参考に供するため、それについてグループごとに以下に概説する。統計処理上は全体の中に埋もれてしまい見逃しやすいものの、就職支援を行う上では十分に配慮をしていかねばならないグループだと思われる。

a.希望職種を「なんとなく知っている」人々と「知識だけで知っている」人々

受講開始時に希望職種を知っている状況が「なんとなく知っている」であった者は約10%である。そして、これらの全員が受講期間が終了する頃になっても、希望職種についての理解が深まらないでいる。「なんとなく知っている」ということは、知っているレベルが低いというよりは、もともと、自分自身の理解度を自覚できずにおり、希望職種の実態を知っているのか知らないのかがはっきりしないということであったのかもしれない。当然、これらの者は、希望職種の実態を直接体験していないし、知識・情報も乏しい。

一方で、受講開始時に希望職種については経験がなく知識があるだけという理解の状況であった者は、その後の理解状況の変化は、人さまざまという感じであるが、全体としては、以前よりも希望職種についての理解の程度が下がる傾向がみえる。

しかし、その中から「経験がある」ので知っている職種を希望する者が3人、「見学等で実際にみたことがある」ので知っている職種を希望する者が1人の計4人が出現していることには目を向けたい。「何となく知っている」とは異なり“経験がなく、知識があるだけ”ということを感じていることが変化の多様性をもたらしたのであろう。

b.希望職種が決まらなかった人々

終了直前の時期に、「まだ、希望職種が決まらない」という者が全体の5.1%存在した。これらの人々は、訓練を受講しているうちに、就職にこだわらなくなっている中で、自分がやりたいと思う仕事での就職にはこだわらなくなるが、自分の興味や関心を捨ててまで採用されることを重視していない。もともと、自分の職業適性がわからないでいたが、訓練を受けてもまだ何が自分に適した仕事なのかわからないし、職業を通じて自分の人生で何をしたいのかがますますわからなくなっている。自分のセールスポイントが一層つかめなくなると、精一杯努力することの効果にはますます懐疑的になった。また、自力で就職支援を探せないという思いが強くなっている。その一方で、いろいろなことをやってみるのは良いこ

とだと思えるようになってきている。しかし、他の人との関係を理解するのはやはり不得手な人々なのであろうか、求人者の立場で自分がどう見えるかについては以前に増して考えなくなっている。

もし、これらの人々に対して、受講開始の前後に安定所や訓練機関によって、職業理解や自己理解についてのきめ細かい問いかけや、半日から1日程度であっても複数の訓練職種の体験・見学の機会の提供、また、就職や職業についての意識を自己点検する職業相談としての働きかけがあった場合には、この状況は変わる可能性は大きい。

c. 就職の見通しが明るくなった人々

終了直前の時期に、就職が内定したか、あるいは見通しが明るいと回答した者は10.7%である。この人々の大きな特徴は、職業理解の状況が当初から良好なことである。とくに希望職種の作業の内容と作業の現場についてはよくイメージしている。自己理解については、受講期間中に自信を深めていきながら、就職に向けて現実の市場環境をよく受け止めていった様子が浮き上がっている。

全体の傾向を大雑把に表現すれば、自己理解の程度が高く、かつ求職活動での自己効力に自信がある。もう少しよくみると、まず、自分に適した仕事を確認して、職業を通じて何をしたいのかがはっきりつかめるようになっていく割合が多い。もともと、自分の長所や特性をよく知って、求人者の見方を考えながら求職活動をしていたようであるが、その姿勢は変わらずに保っている。また、自分の興味や関心をより重視するようになっており、新たな技術は積極的に学習するなど環境への適応には積極的な考え方で臨み、新しいものを受け入れる可能性を確信している。自分に自信があるので、いろいろできる仕事はあるが、しかし、自分のやりたいことをはっきりさせてそれに力を傾注させるタイプのようなのである。選択の方向や規準がはっきりしていおり、関心が散漫にはなっていないので、努力の価値を高く認めるが、仕事探しの狙いは絞られている。

(参考)

本研究の対象となった訓練コースの受講生の就職状況について雇用・能力開発機構東京センター及び訓練実施機関が追跡した結果では、受講終了1ヶ月後の時点で就職している者の割合は13.3%、同2ヶ月後の時点で就職している者の割合は36.4%である。その後も就職する者は相当数が見込まれる。職業訓練の効果として自己理解の変化や求職活動の柔軟性、合理性についての変化を経験した者が、それらの機会を得なかった場合とは求職活動そのものに質的な変化があったことは大いに予想されるところであり、これについての適切な把握は今後の課題であろう。

第1章 研究の背景と目的

第1章 研究の背景と目的

第1節 研究の背景

20世紀末から現在まで、日本は厳しい雇用情勢が続いている。バブル経済崩壊後からこれまでに不況脱却のための抜本的な対応が経済、産業、社会の各分野でとられなかったとして、この時期を「失われた十年」ともいうときくことがある。雇用についてみれば、2001年7月に完全失業率が5%を超えると、その翌年の8月には5.5%という過去最高の水準を記録した。2004年の年明けになっても5%台の高水準で推移している。

とはいえ、この間にも産業構造や職業構造の変化は一層すすんできている。労働市場においては、労働力の供給側に職業意識の多様化等の変化があらわれ、需要側の変化にはもっと急速で厳しいものがみられている。労働経済白書（平成15年版）でも指摘されているように、とくに、デフレを背景として人件費負担感が高まっていることから、一般労働者の採用抑制とパートタイム労働者の活用、全体的な雇用量の調整、また、従業員管理における成果主義・能力主義への志向が強くなっている。

こうした労働市場の動きは、国民の間に失業への不安を生じさせる^{*1}。国民の心理としては、もし、失業した場合の再就職の困難度を予測することから、失業に対する恐れのはるかに深刻である。まして、実際に失業した場合は、その後の求職活動における不安は大きく、それらの人々に対する再就職支援の充実・整備が社会に求められている。なかでも、労働力の需要と供給を円滑に結びつける職業紹介が積極的に推進されることと、求職者に対して労働市場の実情に応じた職業能力開発の機会が提供されることは重要な課題になっている。こうした社会的要請から、厚生労働省の数次にわたる緊急雇用対策においても、また、2001年から2005年までを計画期間とする第7次職業能力開発基本計画においても、離職した人々に対する再就職のための職業能力開発支援が盛り込まれているところである。

職業能力開発のなかでも、体系的な技能付与の機能である職業訓練についてはその多くが以前から職業紹介との密接な関係の下に行われてきている。雇用対策法や職業安定法では、国が労働者の再就職のために職業訓練の機会を提供することが明らかにされている。それに基づき、公共職業安定所では職業紹介の過程で、再就職のために職業訓練が適切で不可欠だと判断される求職者に対しては職業訓練の受講を指示してきている。近年のような雇用情勢の厳しいときにあっては、受講指示によって技能習得の機会を得ることで、再就職活動が有利に進められるようになることを期待する求職者は多くなると考えられる。職業転換訓練は、再就職を容易にするための職業訓練として公共職業安定所長の指示によって行われる。求職者が就職するために新たに必要となる技能・知識を習得するようにすることが目的である。

最近の数年は、毎年 10 万人を超える人々に実施されている。2001 年度には 108,117 人^{*2}の実績があった。このほかに、数週間程度の訓練コースも設けられているので、これを含めると、2001 年度には離職者を対象とする職業訓練は全体で約 52 万人^{*3}にのぼったという。これらの数値の大きさは、離職者の就職促進に対して職業訓練が果たす役割の大きさを示すものといえよう。

ごく最近になって、ようやく景気回復に明るい兆しが見られるようになった。しかし、雇用の回復にはまだ時間を要するであろうし、技術革新や情報化による職業・産業の構造的変化や、それに伴って労働者に求められる職業技能や技術の変化は進みつつある。こうした事態に対応する能力開発を求職者が求められ、再就職のための求職活動での大きな課題になることは今後とも変わらないと見込まれる。

*1 は「平成 11 年度国民生活選好度調査」(経済企画庁)においても、「失業の不安のなさが満たされていない」とする者が 49.8%あることなど、いくつかの調査で現在の日本では、国民の中かなりの割合で失業の不安があることが明らかにされている。

*2 は平成 13 年度労働行政要覧(日本労働研究機構)による。

*3 は「教育訓練制度の国際比較調査研究」(JIL 資料シリーズ 2003No.136 日本労働研究機構)による。

第 2 節 問題の所在

職業訓練は、職業能力開発促進法の前進である旧職業訓練法(昭和 33 年)に、「労働者に対して職業に必要な技能を習得させ、又は向上させるために行う訓練をいう」と定義されているように、その目的は、実践的な職業技能の付与・向上を行うことである。また、いろいろな形式や方法・種類のものが国、地方公共団体、民間企業・団体で用意されているが、その内容は、各職種を構成する作業を実践・遂行するための技能について理論から実技までの体系的、総合的な指導となっている。

職業訓練は、しばしば、公共職業安定所の事業主への雇用管理指導や求職者に対する職業紹介との関係を持ちながら、職業訓練の専門機関等で実施される。在職者に対してでなく、離職者に対しても、また、その必要に応じた技能の訓練として行われるものである。そのなかで、離職して再就職を目指す求職者が、技能の不足のために再就職が困難であるときなどには、公共職業安定所長が職業紹介を行う前段階の職業指導業務の一環として、職業訓練の受講指示を行うことがある。その際には、公的な費用の負担による訓練機会の提供となるこ

とから、職業訓練には、技能の向上とあわせて早期就職等具体的な就職促進効果が求められる。職業安定機関と職業訓練機関の双方のサービスが相乗的に成果をあげるには、職業訓練を受講している求職者が、技能面の成長だけでなく、職業選択を行うために必要な知識を充実させて積極的な求職活動を展開することが必要になる。つまり、両関係機関は、技能向上と求職活動の質の向上ための支援を効果的に行うことが社会から求められているといえよう。

ところで、受講指示による職業訓練は、10歳代から60歳代までのさまざまな年齢の、さまざまな職業経験の受講生がクラスを構成して、一緒に学習することがほとんどである。そのため、訓練の場には、年齢や学歴などがほぼ均質な高等学校や大学等とは異なる環境が作り出され、属性の異なる人々と交流をしながら多様性に富んだ職業情報を交換しうる環境が生まれる。いいかえれば、訓練を受けることが、求職活動の資源となる情報に多様性を与えてくれることも考えられる。これまで、職業訓練の効果については、ほとんどの場合、訓練指導が実用的なレベルまでの技能向上につながったかどうか、そして、それが求人企業に採用されることに有利に作用したかどうかといった議論がほとんどであった。しかし、ここで述べたように、職業訓練にはそのすすめ方や指導環境の整え方によって、受講生の就職活動の質的向上を図る上でもっと広範な就職促進効果を期待すべきであると考えられる。

なお、こうしたことは、公共機関が直接実施する職業訓練ばかりではなく、民間の専修学校等に委託されて行われるものについても同様である。民間の力を活用しての訓練は時代の要請にかなうものであり、ここ数年は、毎年、数万人以上の実施実績がある。2001年度の委託訓練は39,767人分であった。もちろん、委託の効果を高めるには、委託に際しての目的と期待する成果の内容を明確にすることが重要である。については、委託訓練に対しても、技能向上に止まらない広範な就職促進効果を期待できるように、参考情報を提供することが有意義であると考えられる。

以上の問題を捉えて、本研究においては職業訓練の求職活動に及ぼす影響を明確に把握することとした。

第2章 調査実施の概要

第2章 調査実施の概要

第1節 調査の目的

本研究における調査の目的は2つある。第1の目的は、集団形式で実施されている職業訓練が技能習得以外の面で求職者の就職実現にどのような効果をもたらすかを見出すことである。就職を円滑化する要素は、技能向上だけではない。職業選択、求人選択、求職条件の明確化等のさまざまな行為が効果的に行われることが必要である。技能の習得に関する職業訓練のあり方や技能指導の効果については、すでに職業訓練関係機関等で多くの研究が行われているところであるが、それ以外のこれらの要素について職業訓練がどのような効果を与えるかを明らかにしようとした研究は多くない。

本研究での調査は、技能習得過程での職業情報の取得の問題に着目して、職業訓練の効果をみようとした。

目的の第2は、公共職業安定所（以下、「安定所」という。）または職業訓練を実施する機関（以下、「訓練機関」という。）において失業者の再就職促進のために受講指示や訓練指導、職業指導の業務にあたる実務担当者の方々に業務の参考情報を提供することである。これらの方々は、日常の業務を進めるなかで、複雑多様化する求職者の意識や行動の傾向を理解しかねることがままあり、そのたびに苦心しながら指導・援助のあり方を探され、苦労を重ねられることがある。この研究結果から得られた情報が、そのような場合にひとつの基礎的な参考情報として役立ち得ることを念頭において報告書をまとめることとする。

本研究で対象とした職業訓練は職業能力開発法に基づく公共職業訓練であって、その実施が民間の専修学校等に委託されたものである。また、職業訓練及び求職活動は、次の3点を前提としている。

<前提とした条件>

・安定所は、就職が困難な失業者であって職業技能を習得することが就職の可能性を向上させると予想される求職者に対して職業訓練の受講を指示することがある。職業訓練の直接の役割は職業技能の付与であるが、安定所が行う受講指示の目的は、職業訓練を通じた就職の促進であり、対象となる求職者はそれを了解して受講する。その求職者を受け入れる訓練機関もまた、受講指示の目的が就職促進にあることを了解した上で技能付与のための訓練指導に当たっている。したがって、訓練期間中においても求職活動は、受講生の課題でありつづけるし、その課題解決の支援は訓練機関にとっても安定所にとっても課題になる。

・一般的には、受講指示による職業訓練は集団形式で行われる。訓練の場には、さまざまな年齢や職業経験の受講生がおり、失業という共通の条件はあるものの、職業生活の背景や職業経歴は多様である。そのため、現実的な労働市場での競争力という面では、職業訓練の開始時点では集団内部の職業能力の均質性は期待しにくい。

・求職活動には、訓練機関または安定所から援助を受けるもの、の援助を受けずに受講生の個人的な職業資産の活用や、マスメディアなどを用いた自主的な行動によるもの、の2通りがある。さらに、の援助については、イ、集団の構成員全員に対して行われる援助、ロ、構成員各自の状況に応じて個別に行われる援助の2種がある。さらに、受講生は自由にそれらを選ぶことができる。

なお、本報告書は、職業訓練が求職行動に及ぼす影響に関する研究の全体をまとめたものではない。今後、公共職業訓練機関に対しての調査を行うなどして、職業訓練が求職行動に及ぼす影響について、ここで取り上げた内容をさらに充実していく予定である。

第2節 調査の方法

1. 調査対象者

調査対象者は、次イからハのすべてに該当する合計 137 名（男性 42 名、女性 95 名）である。ただし、調査は 2 回行い、第 1 回目は 136 名、第 2 回目は 122 名。2 回とも該当した者は 121 名である。

イ、公共職業安定所（以下、「安定所」という。）によって職業訓練の受講指示を受けた求職者であって、専修学校等に委託された公共職業訓練の受講者。

ロ、受講指示の内容は、平成 15 年 9 月開講 11 月末終了の 3 ヶ月間コースである。パソコン操作の訓練が行われる。具体的な実施は東京 23 区内の専修学校等 5 校各 1 クラスの計 5 クラスでの訓練について行われた。

ハ、調査対象者は受講指示対象者のなかから特別な選ばれ方をした人々ではない。まず、特定時期（平成 15 年 9 月）に条件がほぼ同一の委託訓練をおこなっている訓練機関 5 校を選定した。つぎに、各校の委託訓練コースに所属する受講生に協力を要請し、その結果、協力に応じた者の全員を対象とした。同一性を求めた条件とは、実施時期、訓練期間、訓練職種、習得技能水準、指導体制である。なお、第 1 回目の調査協力者は、所属コースの入校者総数の 95.8%である。

2. 調査内容

求職者の就職及び職業への態度、ならびに求職活動の状況を把握するために、次の各事項についてを調査した。

< 職業と自己の関係 > 職業的自己のイメージ形成状況、就職希望職種及び受講している訓練職種の理解の状況並びにそれらに関して自分がどう理解しているかの状況。

< 求職活動に必要とする情報入手行動 > 就職実現を目的とした行動を進めるために必要な情報を収集するためのチャンネル（経路）の活用状況

3. 調査の実施時期

調査は職業訓練の開始時期と終了時期の2回実施した。

第1回目は開講1週間以内の実質的な実技訓練が開始された授業の終了後とし、平成15年9月。

第2回目は所定の訓練終了月の実質的に実技訓練がほぼ終了し、就職活動を具体的に展開している時期とし、平成15年11月。

4. 調査方法

質問紙（自記式）による。同じ対象者に受講期間の異なる時点で調査を2回実施し、両調査の対応するサンプルは121セットであった。調査は、対象者のプライバシーの尊重と回答の際の心理的負担を軽減することを重視したため、回答者の記名については、本名を書く必要はないが、2回の調査で共通して使用する印（マーク）やペンネーム、もしくはハンドルネームなどを決めて必ず記入するよう求めた。さらに、訓練機関や安定所等の受講生名簿等を見ることや調査票をそれらの機関に見せることは、一切、行わないので、回答者の確認には必ず印（マーク）等の記載が必要である旨の説明を行った。

また、第1回目の調査と第2回目の調査で使用したそれぞれの調査票には、両方に共通の数種類の質問を設けて、調査間の比較が可能になるように設計した。

第3章 職業訓練の受講生の状況

第3章 職業訓練の受講生の状況

第1節 開始時の状況

本節では、職業訓練の受講開始から10日以内の受講生の状況について、どのような職業観をもっているか、就職活動の準備はどの程度整っているか、職業訓練についてどのように考えているかを中心に概観する。受講開始からの期間には、入所式やガイダンスの日数が含まれているので、実質的には技能訓練が開始されて一両日から1週間程度の時期である。調査対象者は136名（男性42名、女性94名）である。

1. 職業理解と自己理解

(1) 職業理解

調査対象者が就職を希望する職業（以下、「希望職種」という。）と職業訓練を受講している職種の職業（以下、「受講職種」という。）の理解度について、その職業の具体的な内容を知っているかどうかを把握した。

全体の傾向としては、希望職種についての実態を“知らない”とする回答が多い。意外なことのようにも思えるが、“知らない”が“知っている”よりも多い。それだけでなく、“知っている”という場合も、“経験があるので知っている”というように、知っていることに具体性がある知り方をしている者は少ない。“経験がある”ので知っているという割合は、“知っている”者のおよそ3人に1人である。

また、希望職種や受講職種で働いている自分の姿を想像することがどの程度できるかどうかはその職業の理解度に関係するが、これについては、どちらの職種についても一定の程度は想像できるが、それほど明瞭ではないという状況であった。

把握の方法は、第1に、希望職種について、その実態をどの程度知っていると思うかどうかを質問した。質問は「よく知っている」、「知っている」、「あまり知らない」、「ほとんど知らない」の4段階である。

第2に、第1で「よく知っている」または「知っている」とした者については、その具体性の程度を「経験があるから知っている」から「なんとなく知っている」と思うまでの5段階に分けて選んでもらった。

第3に、具体的にその希望職種で働く自分自身の姿をどの程度想像できるか（イメージできるか）を回答してもらった。希望職種についての具体的な理解度から就職の準備性をみるためである。ここでは、希望職種に関する詳細な知識を確認するのではなく、「はっきり想像できる」、「だいたいは想像できる」、「想像できるがあいまいだ」、「なんとなくははっきりしない」、「想像するのは無理だ」の5段階から選択してもらった。（参考1）

まず、希望職種の実態を知っていると自分で思っているかどうかであるが、知らないと思っている方が多い。「よく知っている」と「知っている」を合わせた“知っている”者の割合は、全体の49.6%、「あまり知らない」と「ほとんど知らない」を合わせると50.4%である。就職希望職種について質問しているので、「まったく知らない」という答えは考えられないため、その選択肢をもうけなかった。しかし、結果としては無回答が3人いた。そのうちの2人は、希望職種に就職できたとして自分がどんな仕事をしているかを“想像できるか”という質問にも無回答である。無回答の具体的な内容は不明だが、就職可能性を最重視しているため、求人件数の多さや資格要件などの制約から、友人・知人等周囲の助言を受け入れて実態をまったく知らない職種を希望するということがあったのかもしれない。

“知っている”という者の理解の仕方であるが、年齢がたかくなるほど、知っている理由の具体性が高くなる。ところが、ここで注目されるのは、「あまり知らない」や「ほとんど知らない」を選択する者が60歳代を除いて各層に相当の割合で存在することである。調査対象者は、受講する以前に安定所で職業相談や職業紹介を受けて、求人事情等の説明は受けているので、その点から考えると自ら就職を希望している職種について知らないということとは不自然に思える。しかし、実態をほとんど知らない仕事でも、賃金等との関係から訓練を受けて挑戦したいという場合もあると考えるか、あるいは、あらためて“実態”を知っているかと問われると、個々の職場の違いがどのように職種の実態に影響しているかがわからないということもあって、不安になることがあると考えれば、この回答状況は納得できる。とにかく現実には、希望職種の実態を知っているとするよりも知らないとする者が多いのである。

また、一般的に、職業の経験の豊富さと年齢は関係するので、年齢が高いと職業についてよく知っているというのは当然のようだが、しかし、調査結果では、年齢と実態を知っていることの間には相関関係はみられていない。ただ、30歳以下とそれ以上の年齢層の間では、希望職種の実態を知っている割合に差があり、30歳を越えると“知っている”とする割合は増加する傾向がある。（図1）

巷間でいわれるように若年と成熟した年齢と区別するとき30歳という年齢がなんらかの意味をもっているとするれば、求職活動における成熟がこの年齢までに求められ、かつ、それが現実に果たされる傾向があることが考えられる。また、さらに年齢が高い高年齢求職者であれば、現実の問題として対象求人の幅が狭まり、その結果、希望できる職種の種類が限

られてくるのでその実態を知っていることが多くなる可能性を考慮すべきなのであろう。

[参考1]

職業理解の状況把握の質問（働いている自己像）

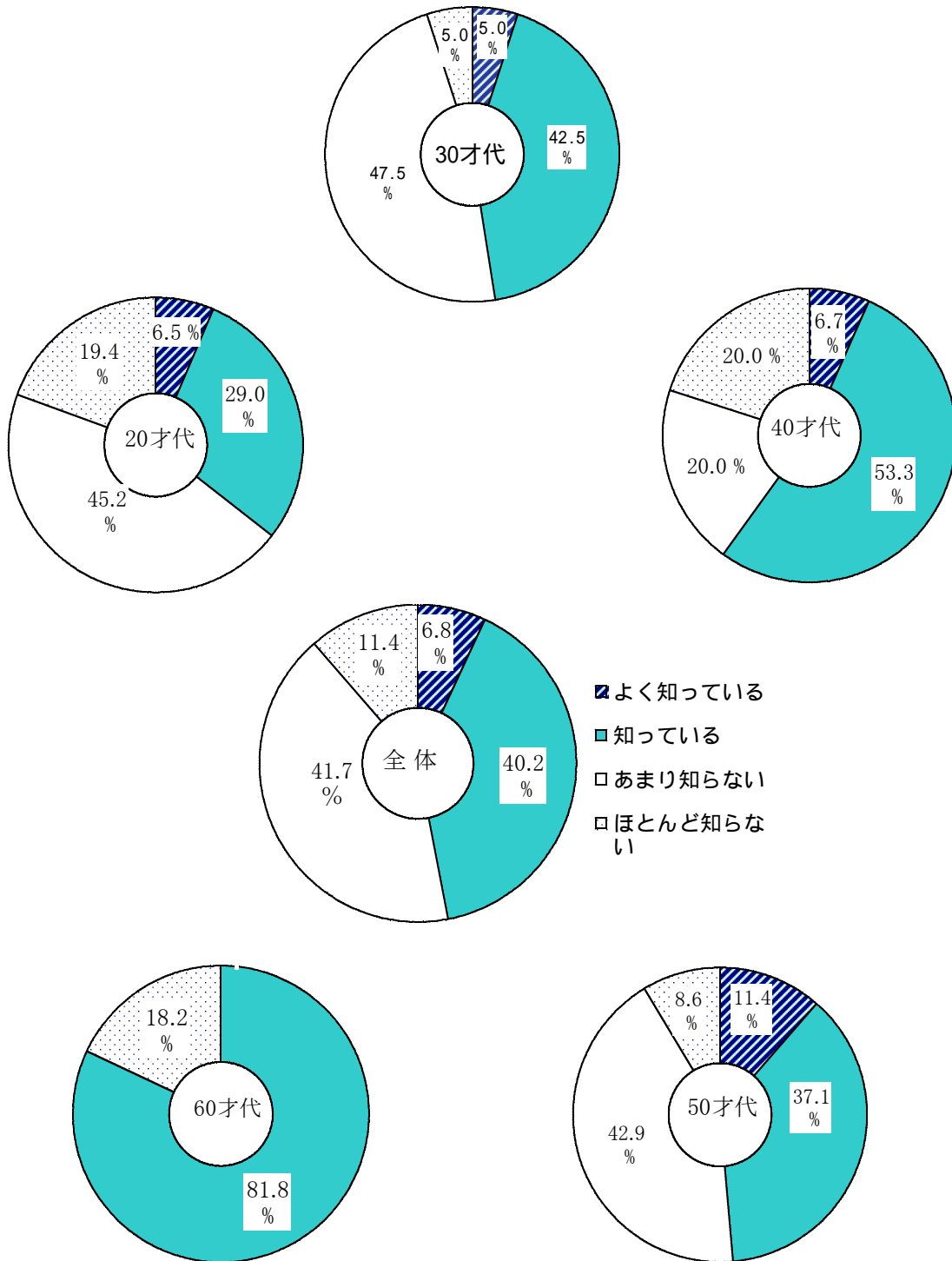
◆希望している仕事に就職できたとして、その仕事をしているあなた自身の姿を想像してみてください。想像した状況はどうか、あてはまるところに○をつけてください。

	はっきり 想像できる	だいたい 想像できる	想像できるが あいまいだ	なんとなく はっきりしない	想像するのは 無理だ
どんな内容の作業ですか					
作業の現場はどういう ところですか。					
周囲にはどういう人が いますか。					
家族はそういうあなたを どのようにみていますか					

◆今、訓練を受けている職種に就職して働いているご自分の姿を想像して、あてはまるところに○をつけてください。

	はっきり 想像できる	だいたい 想像できる	想像できるが あいまいだ	なんとなく はっきりしない	想像するのは 無理だ
・どんな内容の作業ですか					
・作業の現場はどういう ところですか。					
・周囲にはどういう人が いますか。					
・家族はそういうあなたを どのようにみていますか					

図1 希望職種の実態を知っている状況（年代別）



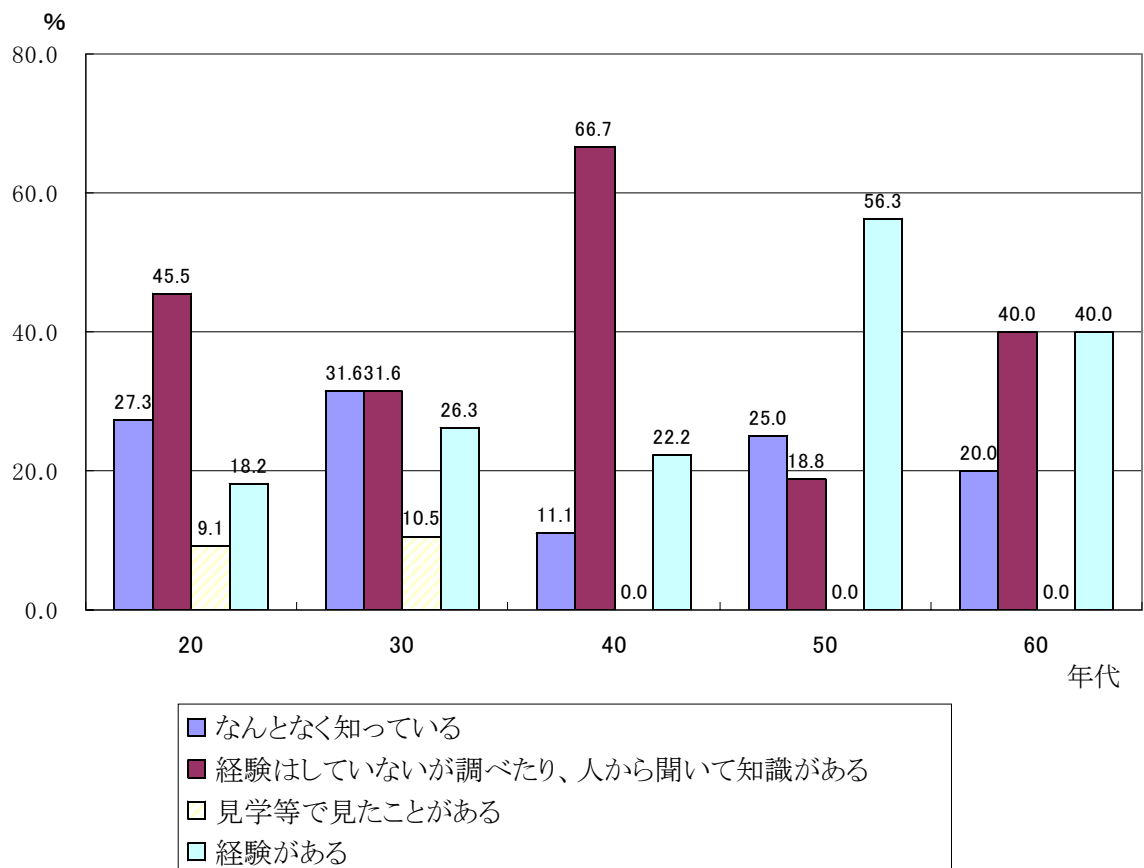
つぎに、希望職種の内容を知っていること具体性であるが、「よく知っている」と「知っている」と回答した者のうち、「経験がある」とする者が 34.8%であった。「経験はしていないが知識がある」という者が 36.4%である。一見は百聞にしかずという諺をひけば、その仕事をした経験はないものの“一見”の意味があると思われる「見学等で実際にみたことがある」は 4.5%にとどまっている。さらに、「なんとなく知っている」という者の割合が 24.2%であった。年代別には、50 歳代と 60 歳代では「経験がある」が最も多くなり、反対に 20 歳代から 40 歳代の若い年齢層では「経験はしていないが調べたり、人から聞いて知識がある」が最も多くなっているなど年代による傾向の違いが若干みられる。(図 2)

希望職種について希望する理由を敢えて質問していないが、こうした状況に慎重に解釈を加えると、離職者が希望職種を選択する動機や選択行動の特徴を把握する手がかりの一つとなつていくと思われる。離職者が職種選択をするときには、就職後の良い結果を期待するために、新しい職種を知っているかどうかということだけでなく、これまで経験してきた職種での成功体験等が大きな影響を持っているということの示唆であろう。前職までの経験が、ある職種への自信になっているのであれば、それを再選択することが大いにあるが、失敗や不適応を経験した場合は、“よく知っているから”避けるという当然のことが起きているはずである。そこで、その不成功の原因を本人が知り、その対応方法が専門家の助言として提示されると、この状況は変わってくるということが考えられる。

さらに別の動機もある。この調査の対象者の中に、経験や見聞をしていない仕事を選ぼうとしている動機には、受講の機会提供がなければ、その職種を知らないで求職活動を続けたが、たとえば、安定所の窓口で職業訓練の受講案内パンフレットをみたり、職業相談の担当者から話を聞いて希望職種となったという者が含まれていることも考えられる^{注1}。さらに、なんらかの事情で、その仕事を実際には知らないから、挑戦してみたいといったことが重要な理由になる受講生もあり得る。受講機会を得て、職業人生のリセットや最初からのやりなおしを図ろうという考え方もありうるし、失業を新しいスタートラインと考えるとすれば、経験も見聞もなく“よく知らない”職種を希望職種とすることはありうる。職業訓練の求職活動における効果の確保には、受講開始直後に受講生のこの面での状況把握を行って、その後の支援計画の作成の参考にしていくことは有効性があると思われる。

(注 1) 奥津(2003)の行った安定所の職業相談の進め方に関する研究(「職業相談の展開と終結」(日本労働研究機構))によれば、職業訓練の受講機会があることを安定所の担当者が求職者に説明して、そののち希望職種が絞られていくことがある。また、職業転換訓練であることから、経験職種でない職種を安定所から助言されて受け入れていることが多いことが思料される。

図2 希望職種の実態の知り方



就職して働いている自分の姿を想像できるかどうかを希望職種と受講職種の両方について尋ねたところ、受講開始直後の時期には、そのどちらについても、明確とまではいかないが、ある程度は想像できている状況であった。

“想像できる”という内容は、自分が行っている作業がどういうものか、その具体的な内容がわかり、また、その作業を行っている職場環境のイメージを作れることだとして、「作業の内容」、「作業の現場の様子」、「(作業をしている現場の)周囲にいる人々」のそれぞれについてどの程度想像できるかどうかをみたものである。また、これと合わせて、その仕事を働いている自分のことを「家族がどのようにみているか」についてもどの程度想像できるかどうかを尋ねた。つまり、その仕事をしている自分に対する家族の評価である。それは、その仕事についての自分自身の評価を客観化したものになるので、希望職種への職業理解を知る手がかりとした。

結果は、受講開始直後には、希望職種についての方が受講職種についてよりも、「作業内容」、「現場の様子」、「周囲の人々」、「家族の評価」のいずれにおいても想像できる程度の平均値が高く、理解度が高いようであるが、統計的な有意さがみられるまでにはなっていない。(対応するサンプルのt検定)

なお、希望職種の“実態を知っているかどうか”という質問との関係では、希望職種は、「作業の内容」、「現場の様子」、「周囲の人物」、「家族の評価」のいずれもが、知っている程度と正の相関($r^2=521^{**}, 345^{**}, 313^{**}, 245^{**}$)があるが、受講職種では「作業の内容」以外は相関がみられない。(「作業の内容」とは $r=297^{**}$) 希望職種と受講職種との間には、受講開始直後でも、少しズレがあるようである。

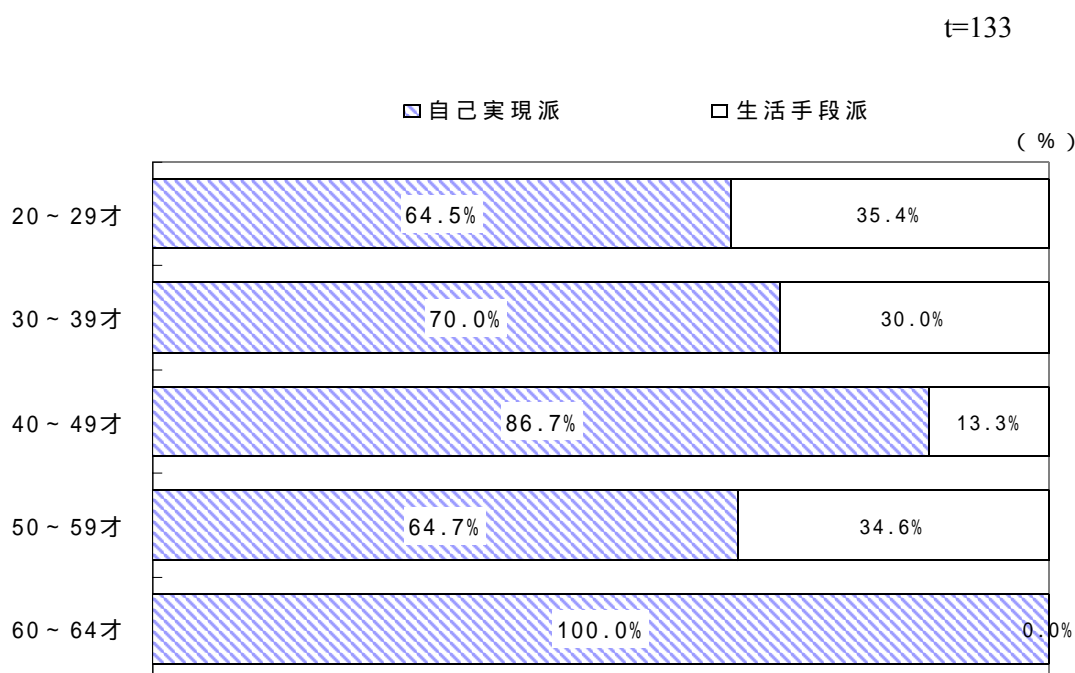
(注2) r は Pearson の相関係数。*は 5%の水準で、**は 1%の水準で有意であることを示す。以下、同じ。

(2) 自己理解

職業訓練と求職活動との関係を見るため、受講生の職業意識や自己概念について把握した。つまり、求職活動を行っている自分をどうみているかという自己理解の仕方である。自己理解については包括的な就職観と職業選択の態度や考え方についてみた。

まず、包括的な就職観としては、a.働くことが生活を維持するための手段であることを重視するか、b.生き甲斐や働きがいを重視して働くことによる自己実現を求めるか、の二通りの考え方のどちらに近いかを二者択一で尋ねた。その結果は図3のとおりで、60歳を境にそれ以上と未満で違いがみられる。分散分析の結果では、年齢間に有意な差があるまでになっていないが、60歳以上で自己実現派が100%なのは、他の年齢層とは異なり、老齢期の年金制度という要素が影響していることを考えるべきであろう。

図3 包括的的就職観（年代別）



つぎに、職業選択の態度や考え方については、イ、職業選択過程での意思決定者としての自覚、ロ、選択要因の嗜好、ハ、就職活動の進め方に関する態度及び考え方、の3つの点^{注3}についての質問を設け、自分の考え方との適合度を回答するように求めた。(参考2) その結果からは、受講開始時の人々の期待と不安の両方が感じられる。(表1)

まず、イの職業選択過程で自分で自分のことを決定出来るかどうかに関連する項目では、半数以上の人々が必ずしも適職を自覚できてはいないが、求人活動の方向性は自覚している状況であり、そのため、労働市場の厳しさを反映して求職活動には他者からの支援が必要だと考えている様子が窺える。その内容をあげると、「本当は何が自分に適した仕事なのかわからない」を否定する（＝自分の適性がわかっている）割合は 49.6%、「自分の人生の中で職業を通して何をしたいかはわかっている」とする割合は、63.2%、「自分のセールスポイントが何かは知っている」とする割合は 61.2%、「就職に関係する情報や支援は自分でかなり探せる」とする割合は 37.1%である。

ロに関連する項目は、就職に際して大切にしようとする要因をみるものだが、それらでは職業訓練を受講するという行動を起こした人々であるからか、職種などの自分の希望を強く意識しているし、変化に対応する学習姿勢が明確になっているようである。内容としては、「本当にやりたい仕事でなければ就職するべきでない」を否定する（＝就職を大切にすれば妥協が必要とする）割合は 63.4%、「自分の自分の興味や関心にこだわるより、採用されることが重要だ」とする割合が 41.3%、「いろいろな仕事に挑戦してみるべきだ」とする割合は 56.0%、「職場に新しい技術・技能が導入されたら積極的に学ぶべきだ」が 95.6%になっている。受講指示の前の段階や受講決定後開始前の期間の考え方については調査していないが、この点が受講を契機にどのように変わってきたかは、興味のあるところである。

ハの就職活動の進め方に関連する態度や考え方では、大部分の者が就職への熱意と努力する姿勢を明確に示している。それに関連する具体的な項目では、「どんな仕事でも精一杯努力すればうまくやっていける」を肯定する割合は 69.4%、「仕事を選ぶには自分のことをよく知る必要がある」とするのは 97.0%、「やっていける自信のある仕事は一つしか考えられない」を否定する（＝いくつかの職業から選択できる余地がある）割合は 88.1%、「求人者の立場でみたら、自分がどうみえるかをよく考える」という者の割合は 76.8%である。とにかく、就職したいという希望と就職しようという意欲が現れていると理解するべきであろう。

（注 3）Crites, J.O. (1965) は、発達の観点から職業的成熟の程度を測定するには、態度と能力の 2 面から行うことが必要であると、職業発達インベントリーの態度テストを開発した。この態度テストでは職業発達を 5 つの変数で測定することにしている。すなわち、「選択過程への関心」、「仕事への志向性」、「意思決定の独立性」、「職業選択要因に対する好み」、「選択過程の概念」であるが、ここでは、求職中の成人が対象であること、既に安定所の職業指導と受講指示を受けていること、総括的な職業観は前述のとおり把握済みであることから、「意思決定の独立性」、「職業選択要因に対する好み」、「選択過程の概念」の 3 要因に注目したものである。

〔参考2〕

自己理解の状況把握の質問

◆就職して働くことについての考え方で、あてはまるところに○をつけてください。

	そう思う	まあまあ そう思う	あまり そう思わない	まったく そう思わない
本当にやりたい仕事でなければ 就職するべきでない				
自分の興味や関心にこだわる より、採用されることが重要だ				
どんな仕事でも精一杯努力すれば うまくやっていける				
仕事を選ぶには自分のことを よく知る必要がある				
いろいろな仕事に挑戦して みるべきだ				
職場に新しい技術・技能が導入 されたら積極的に学ぶべきだ				
やっていける自信のある仕事は 一つしか考えられない				
本当は何が自分に適した仕事 なのかわからない				
自分の人生の中で職業を通して 何をしたいかはわかっている				
自分のセールスポイントが何か は知っている				
求人者の立場でみたら、自分が どうみえるかをよく考える				
就職に関係する情報や支援は 自分でかなり探せる				

表1 受講開始直後の自己理解

単位: 人、()は%

	そう思う	まあまあ そう思う	あまりそう 思わない	まったく思 わない	合計
本当にやりたい仕事でなければ就職するべきではない	11 (8.2)	74 (55.2)	43 (32.1)	6 (4.5)	134 (100.0)
自分の興味や関心にこだわるより、採用されることが重要だ	12 (9.0)	43 (32.3)	71 (53.4)	7 (5.3)	133 (100.0)
どんな仕事でも精一杯努力すればうまくやっていける	24 (17.9)	69 (51.5)	37 (27.6)	4 (3.0)	134 (100.0)
仕事を選ぶには自分のことをよく知る必要がある	76 (56.7)	54 (40.3)	4 (3.0)	0 (0.0)	134 (100.0)
いろいろな仕事に挑戦してみるべきだ	14 (10.4)	61 (45.5)	56 (41.8)	3 (2.2)	134 (100.0)
職場に新しい技術・技能が導入されたら積極的に学ぶべきだ	75 (56.0)	53 (39.6)	6 (4.5)	0 (0.0)	134 (100.0)
やっていける自信のある仕事は一つしか考えられない	3 (2.2)	13 (9.7)	96 (71.6)	22 (16.4)	134 (100.0)
本当は何が自分に適した仕事なのかわからない	28 (21.1)	39 (29.3)	53 (39.8)	13 (9.8)	133 (100.0)
自分の人生の中で職業を通して何をしたいかはわかっている	23 (17.3)	61 (45.9)	40 (30.1)	9 (6.8)	133 (100.0)
自分のセールスポイントが何かは知っている	19 (14.2)	63 (47.0)	46 (34.3)	6 (4.5)	134 (100.0)
求人者の立場でみたら、自分がどうみえるのかをよく考える	25 (18.9)	75 (56.8)	28 (21.2)	4 (3.0)	132 (100.0)
就職に関する情報や支援は自分でかなり探せる	6 (4.5)	43 (32.6)	71 (53.8)	12 (9.1)	132 (100.0)

(3) 職業理解と自己理解の関係

包括的な就職観の違いによって職業理解の状況が異なることがあるのか、という疑問に対しては、就職観と希望職種の実態を知っているかどうかの関係から答えを探した。その結果は、表2にみる通り、就職観の違いによる実態知識のちがいはほとんどみられない。実態を知っているかどうかを4段階尺度で回答したときの得点の平均値をみても両者の間には有意な差があるとはいえない。職業を生活維持手段と考えるにしても、あるいは、自己実現のための活動と考えるにしても失業そのものを解消する上では、職業について必要な知識はそれほど変わらないということが影響しているのであろう。

表2 包括的な就職観と職業理解

単位：人、()は%

	生活手段派	自己実現派	合計
よく知っている	3 (8.1)	6 (6.3)	9 (6.8)
知っている	11 (29.7)	43 (45.3)	54 (40.9)
あまり知らない	17 (45.9)	37 (38.9)	54 (40.9)
ほとんど知らない	6 (16.2)	9 (9.5)	15 (11.4)
合計	37 (100.0)	95.0 (100.0)	132 (100.0)

また、自己理解の状況によって希望職種の実態を知っている程度が異なるかどうかについてみたところ、これに関しては、両者の間に注目される関係が認められた。

自己理解の状況に関する調査項目の中で、希望職種の実態を知っている程度との関係で有意なもの3つ存在する。それは、「本当は何が自分に適した仕事なのかわからない」という自分の職業適性に関する自覚、人生の中で職業を通じての目標の理解(「自分の人生の中で職業を通して何をしたいかはわかっている」)及び 求職活動の具体的な方法に

関する自覚（「自分のセールスポイントが何かは知っている」、「就職に関する情報や支援は自分でかなり探せる」）である。

希望職種の実態を知っている程度が高いほど、自分の適した仕事があることをよく知っており（ $r=.462^{**}$ ）、職業を通じての目標がよりはっきりしており（ $r=.283^{**}$ ）、労働市場で有利に行動するための自己のセールスポイントを承知して（ $r=.214^*$ ）、しかも、支援を探す力が自分にある、とより多く自覚する（ $r=.348^{**}$ ）傾向がある。

以上のことから、“自分の職業適性や働く目的について具体的に理解すること”は、どういう仕事に就きたいかを明確にするし、自信をもって求職活動を開始することにつながっていると予想できる。同時に、なんのために働くかといった包括的、抽象的な就職観については、具体的な職業理解とは統計的に有意な関係がみられなかったため、どのような人生観や職業観であっても、当面の希望職業を絞り込んでいくといった求職活動への具体的援助の内容に同じものが求められることになる。つまり、労働市場における自己の立場や職業と自己との関わりについての自覚が適切にできるようにするという内容を盛り込むことが重要になるといえよう。

2. 就職までに許容される時間の意識が及ぼす影響

“どうしても就職を実現させないといけない時期”をいつだと思っているのが、技能習得の意欲や受講態度にも、また、求職活動の進め方にも影響するのであろうか。

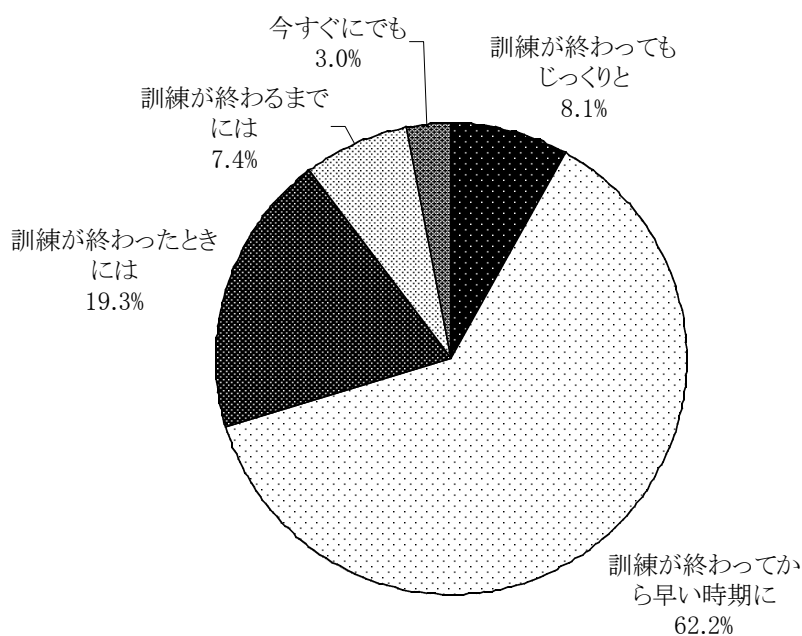
調査対象者は3ヶ月間訓練の受講を指示されている。これらの人々がどうしても就職を実現させないといけないと思っている時期で、最も多いのは、「訓練が終わってから早い時期に」の62.2%である。「今すぐにでも」が3.0%、「訓練が終わるまでには」が7.4%、「訓練が終わったときには」が19.3%で、「訓練が終わってもじっくりと」が8.1%といった回答状況になっている（図4）。折角の受講機会だからというのであろうか、受講期間が終了する前にでも就職したいという者の割合は約10%にとどまり、ほとんどが訓練を受け終わってからでないと実際に就職の切迫感がないといっていることになる。

受講指示の前に安定所の相談窓口で同じ問いかけをした場合に、どのような回答状況になるのか不明だが、受講が就職活動に期間的な余裕を持たせることは事実である。したがって、就職は訓練が終わってからとする割合が多くなるのは当然ともいえる。しかし、注目されるのは、その割合である。受講終了よりも以前とする割合は合計しても30%にみえない。70%以上の者の就職実現時期の設定の仕方が、受講期間中には具体的な求職活動を行わず、訓練が終了してから具体的な仕事探しをすればよいという考えにつながるかもしれないことである。この結果をどのように評価するか十分な検討が必要であろう。もちろん、職探しに闇雲に早く動けばよいということではまったくない。しかし、全国的に求人倍率が伸び悩んでい

る時期に3ヶ月の技能習得期間があるからといって求職活動が控えられたのは何故であろうか。“技能習得の見込み”は職探しの起動力になっておらず、むしろ、受講期間の開始が求職活動の起動力を抑制しているともみられる。これには、求職者から訓練機関や安定所には受講期間中の援助計画がないと考えられているのか、といった支援実務の面でも原因についての考察がなされてよいであろう。求職活動について受講終了までの準備をどのように考えているかがポイントである。求職者にとって受講終了後の1日1日は再就職を有利に進められるかどうかに関わる大切な時間であり、失業が長引くとせっかく習得した技能を低下させることになりやすい。これらのことが受講生に受講開始の時から正しく認識されているかどうかの問題である。

なお、これは雇用保険の失業給付制度との関係が深いので、この現象はそういった制度との関連でもみていかねばならないことはいうまでもない。

図4 どうしても就職を実現させないといけない時期



一方、この“就職をしなければならない時期”の設定の仕方とそのほかの要因との間では、ほとんど有意な関係がみられない。たとえば、求職活動に対して訓練の効果があると思うかどうか、希望職種と訓練職種が一致しているかどうか、求職活動に必要な情報の入手の状況（表3）などのいずれも、就職の実現の緊急性とは関係がみられない。このことは、すぐさま、職業訓練が就職とはかけ離れて行われているということを示唆しているわけでない。本調査の対象者が受講した技能内容にはパソコンの基礎技能があり、最も基礎的な職業技能の一つなので、それによって習得された技能を応用できる職種の数は多い。そのため、訓練の受講指示を行った安定所の担当者が、当該求職者の求職意識が混乱していたり希望職種が絞り込めずにいることを認知したため、その混乱を整理するのに集団形式で体系的に技能を付与する職業訓練の効果を期待したのかもしれない。あるいは、求職者にとっては、訓練が始まったことで、この時期には安定所や求人者との面接を毎日のように繰り返す以前の生活からとりあえずは解放されたことになる。それが、厳しい就職戦線のなかで“ほっと一息”の効果をもたらし、こうした結果に影響しているかもしれない。

むしろ、ここで注意を向けるべきなのは、こうした求職者の心理的な緊張緩和が発生している時期には、就職意欲の低下や受講の目的を見失わせないように働きかけが訓練機関や安定所からあるかどうかである。それによって“就職をしなければならない時期”の設定の仕方が変わってくる可能性があるということになる。

表3 情報入手の状況

単位：人、()は%

		訓練が終 わっても じっくりと	訓練が終 わってか ら早い時 期に	訓練が終 わったと きには	訓練が終 わるまで には	今すぐ でも	合計
情報を入手している		5 (3.8)	54 (41.2)	16 (12.2)	6 (4.6)	4 (3.1)	85 (64.9)
情報を入手 していないが、 その理由は	「必要ない」から	3 (2.3)	10 (7.6)	3 (2.3)	2 (1.5)	0 (0.0)	18 (13.7)
	「方法がわからない」から	2 (1.5)	16 (12.2)	4 (3.1)	2 (1.5)	0 (0.0)	24 (18.3)
その他		1 (0.8)	3 (2.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (3.1)
合計		11 (8.4)	83 (63.4)	23 (17.6)	10 (7.6)	4 (3.1)	131 (100.0)

3 . 希望職種と受講職種

職業訓練について求職者がもつ不満に、「受けない訓練科目がない」、「直接、就職に役立つ科目がない」といった問題があるといわれることがある。では、実際に就職を希望する職種と受講している訓練職種との関係を求職者がどのように考えているかであるが、受講開始直後の時点の調査結果からは、それほど、この2つの職種を一致させようとは考えていないことがあらわれている。具体的には、「訓練の成果がどこかに生かせる仕事なら就職する職種はなんでもよい」が最も多く、44.8%となっており、次いで「同じでなくても類似のものであればよい」が30.1%となっている。訓練に対する期待と現実の厳しさへの考慮が窺えるといつてよいであろう。(表4)

表4 希望職種と受講職種の関係

単位：人、()は%

同じにしたい	19 (14.2)
同じでなくても類似のものであればよい	41 (30.6)
訓練の成果がどこかに生かせる仕事なら就職する職種は何でもよい	60 (44.8)
就職することが大切なので、特に関係しなくてもよい	12 (9.0)
まったく関係ない	1 (0.7)
その他	1 (0.7)
合計	134 (100.0)

4 . 職業経験の影響

職業経験の状況は、これまでに最も長く経験した仕事・職種についてその合計の経験年数（以下、「経験年数」という。）を尋ねた。さらにそれに加えて、その経験年数のなかで、最も長く継続した時の年数（以下、「継続年数」という。）を把握した。つまり、どういう仕事の経験が長く、また、それがどの程度、長続きしたかをみた。すると、10年以上が最も多く54.4%、次いで5年以上10年未満が25.0%であり、1年未満はない。この2区分で全体の約80%を占めている。継続年数はやはり10年以上が47.4%で最多で、5年以上10年未満が27.8%でそれに次ぐ、1年未満はないところから、比較的経験年数も継続年数も長い人々であるといえよう。

つぎに、これらの職業経験の年数が、希望職種や訓練職種の作業内容の理解にどのように影響しているかをみた。全体としては、作業内容の理解に対する経験年数の影響はみられないが、継続年数の長さは訓練職種の理解度と負の相関(-.178*)がみられた。ただし、経験年数と継続年数は.901**の高い相関がある。その一方で、希望職種の理解度との間には、このどちらの年数も有意な関係はない。

この理由を考えるには、まず、経験年数と継続年数はともに年齢との間に高い相関があり(.703**,.700**),年齢が高いほど一つの職種での経験がながく、また、それを継続した年数も長いことに注意する必要があるであろう。労働市場の実態として、一定年齢以上の求職者に対する求人側の態度は厳しい。そのため、もともと、年齢が高くなるほど、受講指示を受けた理由が、労働市場の厳しさから、それまでの経験豊富な職業でなく、他の職業への就職を狙う必要があったこと、しかし、特定の職種の経験年数の長さがその職種で働く自分のイメージ、自己像を固めることになり、かえって、その職種以外の仕事をしている自分の姿を実感しにくくさせていること、などのことが影響していると考えられる。

第2節 終了直前の状況

本節は、3ヶ月の訓練受講が終了する直前の求職者の状況を概説する。この時期は、基本的には、技能面での教育訓練が終了し、具体的な求職活動を訓練機関の作るスケジュールのなかで行う時期（以下、「終了直前の時期」という。）である。場合によっては、訓練職種に関連する職業資格の試験や検定に挑戦することもある時期に当たる。

調査対象者は、第1回目の136人に対して、122人であった。このうち1名は第2回目の調査のみ回答している。

1. 職業理解と自己理解

(1) 職業理解

この調査では、職業選択における希望の状況を調べている。つまり、人が職業を選ぶときに、自分がよく知っている仕事を選ぶのかどうかをみている。なお、希望職種が受講中に変わったかどうかは確かめていないので、2つの調査時点での希望職種が必ずしも同じとはいえない。同じ者もいるが、異なる者も存在すると見込まれる。

終了直前の時期、すなわち、3ヶ月の訓練受講が終了する直前の状況であるが、希望職種について“知っている”が69.4%、“知らない”が30.6%である。“知っている”とする者（84人）は、回答者全数が減少している中で、明らかに第1回目（66人）よりも実数と割合の両方とも増加している。

しかし、“知っている”とする内容をみると、この増加分は、「なんとなく知っている」という者が増加したことによる。

「なんとなく知っている」の割合は42.1%（第1回目は36.4%）で51人である。あらたに知識を得て知った者が増えているというわけではないことになる。受講期間の終了が近づくと、就職を実現するために、安定所の求人票やインターネットの画面から求人情報を数多く集めるようになるので、その結果、“知っている”とは答えるが本当に実態を見に行ったりしているわけではないということであろう。就職に切迫度が増すと職種の実態を知るよりも求人そのものを集めることが重要になってしまうこともあると考えられる。

また、「ほとんど知らない」とする者の割合は11.6%であり、その数値だけをみると、受講開始直後からまったく変化がないといって良いくらいだが、実際の動きは表5でみるように、もう少し複雑である。

表5は終了直前の時期の第2回目に“知っている”と回答した者について、受講開始直後の第1回目の希望職種の理解の状況をみたものである。“知っている”程度別に表示した。これをみると、第2回目に希望職種の実態を“知っている”とした者で第1回目でも“知っている”と答えた者は57.8%の48人である。そのうちの約4分の1に当たる11人は経験があって知っている職種をずっと希望し続けている。

第2回目に、“知っている”といっても「なんとなく知っている」という程度の者は“知っている”という者全体の42.1%であるが、これらの者の中で、第1回目でも“知っている”と回答していた者は、その52.9%になる。ただし、その知っている程度が第2回目と同様に「なんとなく知っている」という者はさらにそのうちの25.9%、知識があるだけが44.4%である。見学などで実態をみたことがある者が2人おり、「経験がある」ので知っていた者は6人である。最後の6人については希望職種の転換があったかもしれない。その残りの24人の第1回目での状況は、「ほとんど知らない」が5人、「あまり知らない」が19人と答えている。これらは希望職種の選択では、その時々々の求人情報や就職可能性から経験があってよく“知っている”職種を選ばずに、知識があるなどなんらかの関わりがあった職種を希望することがあるということであろう。

つまり、訓練を受けながら希望職種の実態について“知らない”から、“知っている”方へ、とにかく移行して来た者がいて、その逆よりもずっと多かったということになる。念のため、第1回目に「ほとんど知らない」とする者14人の第2回目の状況をみると、「ほとんど知らない」が3人、「よく知らない」が4人、「知っている」が6人となっており、ここにも同じような傾向がある。もっとも、「今も希望が決まらない」とする者が3人出ていたことには注目される。

以上、ここではあえて相関や平均値の差をとらずに、単純な数値を記載した。実務担当者には、かえって多くの示唆を提供できるのではないであろうか。

表5 希望職種を“知っている”者の以前の“知っている”状況

単位：人、()内は終了直前の

「知っている」に対する割合(%)

受講開始直後	終了直前の時期				計
	経験がある	見学等で実際を見たことがある	経験はしていないが知識がある	何となく知っている	
経験がある	11(22.9)	1(2.1)	1(2.1)	6(12.5)	19 (39.6)
見学等で実際を見たことがある	1(2.1)	-(-)	-(-)	2(4.2)	3 (6.3)
経験はしていないが知識がある	3(6.3)	1(2.1)	3(6.3)	12(25.0)	19 (39.6)
何となく知っている	-(-)	-(-)	-(-)	7(14.6)	7 (14.6)
「知っている」の合計	15(31.3)	2(4.2)	4(8.3)	27(56.3)	48 (100.0)
あまり知らない	6	2	2	19	29
ほとんど知らない	1	1	-	4	6
計	22	5	6	50	83*

*受講開始直後について NA=1

(2) 自己理解

自己理解については、イ、職業選択過程での自分で自分のことを決定できるかどうか、ロ、就職に際して大切にしようとする要因、ハ、就職活動の進め方に関連する態度や考え方について第1回目に引き続き同じ質問項目によって状況をみた。その結果は、第1回目と第2回目の対比表(表6)にまとめたが、それからは、次のことがいえるであろう。

まず、イの“自分で自分のことを決定できるかどうか”に関連する項目では、いずれも第1回目よりも高い数値になっている。とくに、求職活動の方向性を定めることに関する自己効力感に関係する事項での伸びが大きく、「自分の人生の中で職業を通して何をしたいかはわかっている」が+19.2ポイント、また、「就職に関係する情報や支援は自分でかなり探せる」が+20.5ポイント上昇している。半数から70%以上の人々が、自分の職業選択に自覚と自信を持っていることが示めされている。

個々の項目では、「本当は何が自分に適した仕事なのかわからない」を否定する(=自分の適性がわかっている)割合は53.0%、「自分の人生の中で職業を通して何をしたいかはわかっている」とする割合は、72.4%、「自分のセールスポイントが何かは知っている」とする割合は63.6%、「就職に関係する情報や支援は自分でかなり探せる」とする割合は57.6%である。

ロの“就職に際して大切にしようとする要因”に関連する項目では、終了直前の時期は、妥協をせず適職を探そうとし、同時に自分の可能性を伸ばす努力について積極的な態度を持つ者が6割以上になっている。職業選択における自己決定に関して自覚と自信が強くなってきている現象について前段落で述べたが、それと符合する状況である。

個別項目をみると、就職を大切にすれば妥協が必要であると考え(=「本当にやりたい仕事でなければ就職するべきでない」を否定する)割合は57.9%、「自分の自分の興味や関心にこだわるより、採用されることが重要だ」とする割合が42.0%、「いろいろな仕事に挑戦してみるべきだ」とする割合は70.2%、「職場に新しい技術・技能が導入されたら積極的に学ぶべきだ」が97.5%になっている。

ハの“求職活動の実際の進め方”に関連する項目では、第1回目と第2回目では基本的にはほとんど変わっていないとみるのがよいであろう。その原因には、これらの項目が個人の職業への態度を示すものではあるが、もともと職業経験のある成人がそれまでの見聞や経験に照らして回答する項目であったことがあると思われる。第三者とのかかわりのを前提として回答することになる内容であり、その時点までの社会経験から学習された結果でもあることから、2回の調査時点での変化がほとんどなかったのであろう。

項目ごとの状況は、「どんな仕事でも精一杯努力すればうまくやっていける」を肯定する

割合は 79.2%、「仕事を選ぶには自分のことをよく知る必要がある」とするのは 98.3%、「や
っていける自信のある仕事は一つしか考えられない」を否定する（=いくつかの職業から選
択できる余地がある）割合は 83.8%、「求人者の立場でみたら、自分がどうみえるかをよく
考える」という者の割合は 78.6%である。

しかし、このなかで、「どんな仕事でも精一杯努力すればうまくやっていける」を肯定す
る割合だけは、約 10 ポイント上昇していることに大いに注目するべきである。これについ
ては「そう思う」から「まったくそう思わない」までの 4 段階で考え方の積極性が高い順に 4
から 1 の得点を与えると、第 1 回目と第 2 回目では、平均値に有意な差が得られる（.049 *
対応のあるサンプルの T 検定）。この理由には、訓練を受講したことで技能を習得し、自分の能
力が向上したという実感を得たことが考えられる。後出になるが、本節第 4 項の「職業訓練
効果への評価」及び第 4 章でこの点を再度検討する。

表6 自己理解の状況（受講開始直後と終了直前の時期との対比）

単位：%

項目	考え方	第1回	第2回
本当は何が自分に適した仕事なのかわからない	そう思う	50.4	47.0
	そう思わない	49.6	53.0
自分の人生の中で職業を通して何をしたいかはわかっている	そう思う	63.2	↑ 72.4
	そう思わない	36.8	27.6
自分のセールスポイントが何かは知っている	そう思う	61.2	63.6
	そう思わない	38.8	36.4
就職に関する情報や支援は自分でかなり探せる	そう思う	37.1	↑ 57.6
	そう思わない	62.9	42.4
本当にやりたい仕事でなければ就職するべきではない	そう思う	63.4	42.1
	そう思わない	36.6	↑ 57.9
自分の興味や関心にこだわるより、採用されることが重要だ	そう思う	41.7	42.0
	そう思わない	58.6	57.0
いろいろな仕事に挑戦してみるべきだ	そう思う	56.0	↑ 70.2
	そう思わない	44.0	29.8
職場に新しい技術・技能が導入されたら積極的に学ぶべきだ	そう思う	95.5	97.5
	そう思わない	4.5	2.5
どんな仕事でも精一杯努力すればうまくやっていける	そう思う	69.4	↑ 79.2
	そう思わない	30.6	20.8
仕事を選ぶには自分のことをよく知る必要がある	そう思う	97.0	98.3
	そう思わない	3.0	1.7
やっていける自信のある仕事は一つしか考えられない	そう思う	11.9	16.2
	そう思わない	88.1	83.8
求人者の立場でみたら、自分がどうみえるかをよく考える	そう思う	76.8	78.6
	そう思わない	24.2	21.4

※ 矢印は第1回目と第2回目で5ポイント以上の差があったものとその方向を示す。

2. 受講中の就職情報の取得

訓練の終了を間近にして、具体的な就職先を見つける必要性が迫ってきているはずの時期に、就職情報をどれだけ得ているかをみた。その結果では、就職のためにどのような情報をどこから得ているかについては、安定所とインターネットの役割が目立つ。入手経路は次の中からの選択（複数回答）である。

- | | | | |
|----------------------------------|------------------|------------|---------------|
| a.訓練校または講師 | b.一緒に訓練を受けている受講生 | c.知人・友人 | d.家族・親戚 |
| e.勤務していた会社（元の勤務先） | f.公共職業安定所 | g.民間職業紹介会社 | |
| h.市区町村の相談コーナー | i.新聞や雑誌の求人欄 | j.求人誌 | k.インターネット求人情報 |
| l.求人企業から直接（電話、訪問、インターネットのホームページ） | | | |
| m.折り込み広告、ビラ、コンビニやスーパーなどの張り紙 | | | |
| n.一般の書店で販売されている本や専門雑誌 | o.その他 | | |

就職に関する情報をまったく何も入手していない者はいない。全員が必ずなにかの情報を得ている。これは、調査対象者が受講指示を受けた人々なので、職業訓練を開始する以前に安定所で職業相談や職業紹介を受けているので当然である。とはいえ、どこから得たどういう情報を持っていると考えているのか、何が記憶に残っているのかをみたい。そこで、入手している場合の情報源を複数回答で答えてもらうことにしたのである。

その回答状況は、「一般的な労働市場の状況」については利用が多い順に、安定所 40.2%、インターネット 22.1%、新聞や雑誌の求人欄 20.5%、求人誌 14.8%、折り込み広告、ビラ、コンビニやスーパーなどの張り紙 11.5%となっている。次に、「いろいろな職種・仕事の内容など職業の実態」については、安定所 27.0%、インターネット 16.4%、新聞や雑誌の求人欄 14.8%である。

この結果からは、基礎的な「一般的な労働市場の状況」、または、「いろいろな職種・仕事の内容など職業の実態」は、調査対象者の半数程度の人々が取得しているということが把握される。そして、残る人々はそうした情報は不要だと思っているのか、必要性に気づかないでいたか、必要でも取得できないでいるということになる。なかには、安定所の窓口では、職業紹介の際に求人情報は提供されても、基礎的な「一般的な労働市場の状況」や「いろいろな職種・仕事の内容など職業の実態」に関して助言や情報提供がなされなかったと思ったり、なされたにしても記憶が薄いので情報源として選択しなかったということがあるか

もしれない。

訓練機関についても同様で、受講生側からみれば、訓練機関は技能に関する指導では強く印象づけられるが、これらについては情報を提供されたり、助言を受けた記憶が残らない程度に関係になっている場合が多いことが示唆される。

訓練機関が「一般的な労働市場の状況」や「いろいろな職種・仕事の内容など職業の実態」について情報提供者として、どのように貢献したかを示すのは、“訓練校または講師”及び“一緒に訓練を受けている受講生”から受講生が情報を得たとする割合になる。それは、次の通りである。

「一般的な労働市場の状況」・・・訓練校または講師 4.9%、一緒に訓練を受けている受講生 6.6%

「いろいろな職種・仕事の内容など職業の実態」・・・訓練校または講師 8.2%、一緒に訓練を受けている受講生 7.4%

受講する期間が3ヶ月という比較的短期間であることと関係があるにしても、この分野は訓練機関が十分な役割を果たしうる分野である。訓練機関の側の工夫によって、もう少し大きな数値となる可能性があるのではないかと思われる。とくに、「いろいろな職種・仕事の内容など職業の実態」については、集団訓練の利点を生かして、受講生同士の体験発表の場や討議の場を作るなどにより、体験に基づく生々しい情報の取得や、誤った思いこみを訂正することに役立てることができるし、それを体系的に理解できるような働きかけのさらなる工夫があれば就職促進効果が期待されると考えられる。

つぎに、具体的な就職口の情報になる「求人や採用情報などの就職情報」に関しては、「具体的な求人」、「希望職種の賃金水準などの労働条件に関する情報」、「就職希望企業や地域企業の採用情報」を取り上げて、その入手状況をみることにした。

そのなかで、「具体的な求人」について利用が多い順に情報源をあげると、受講指示をした安定所であるかどうか、職業紹介を受けたかどうかは明らかではないが、安定所の利用は多い。その一方で、対人性のないインターネットの利用が3人に一人程度になっているのに十分に注意したい。具体的な利用状況は、多い順に、安定所 54.9%、インターネット 30.3%、求人誌 20.5%、新聞や雑誌の求人欄 18.0%、折り込み広告、ビラ、コンビニやスーパーなどの張り紙 15.6%である。

「希望職種の賃金水準などの労働条件に関する情報」は、やはり最も多いのが安定所の利用で 44.3%、次いでインターネット 21.3%、求人誌 18.0%、新聞や雑誌の求人欄 13.1%であ

る。他の利用は一桁台以下になっている。訓練校または講師からというのは 4.9%、一緒に訓練を受けている受講生からは 3.3%とわずかである。

さらに、「就職希望企業や地域企業の採用情報」は、安定所が 43.4%、インターネット 19.7%、求人誌 13.9%、新聞や雑誌の求人欄 10.7%の順である。この項目でもこの 4 つの情報源以外から情報を得ることは少ない。訓練校または講師は 2.5%、受講生仲間は 1.6%と少ない。

具体的な就職口の情報は、職業紹介との関係が強く、訓練機関との役割分担があるので、安定所の利用割合が多いのは当然であるが、労働条件に関する情報については利用実績以上にもっと訓練機関の提供能力があると考えられる。多くの訓練の修了生を送り出している訓練機関は企業の採用担当者や事業主と接するだけでなく、修了生からの情報を得ることもある。その提供能力が発揮されていないとすれば受講生にとって残念である。

同時に、この利用状況には訓練環境の影響はないかを点検することは意味があると思える。たとえば、訓練機関の利用の少なさは、調査対象者が委託訓練生であり、たとえ配属クラスは受講指示後の求職者だけで構成されていたとしても、受講している訓練機関の全体としては若年のいわゆる本科生が圧倒的に多い環境であることが影響を与えるのかどうかなどである。

さらに、インターネットがかなり利用されていることを考慮すると、インターネットの利用の多さが目立つ理由は利用の手頃さだけが理由なのかどうかをもう一度検討しなければならない。選択肢としてあげた情報源のうち、インターネットは利用環境に最も対人性が少ない。雑誌や新聞などのように購買や廃棄などの取り扱いのたびに対人サービスを受けるということもない。また、取得した情報の利用のされ方についても、今後、検討が必要である。仮に第一次情報を得るために利用されることが多いのであれば、その後の補完的情報をどこから得るかが重要になってくる。他の情報源との組み合わせ利用という観点からは、他の情報源がインターネット情報に注意をしていることが必要になるということである。

なお、上記のいずれの項目でも「その他」を選択した者の割合は、ゼロまたは 1%未満である。

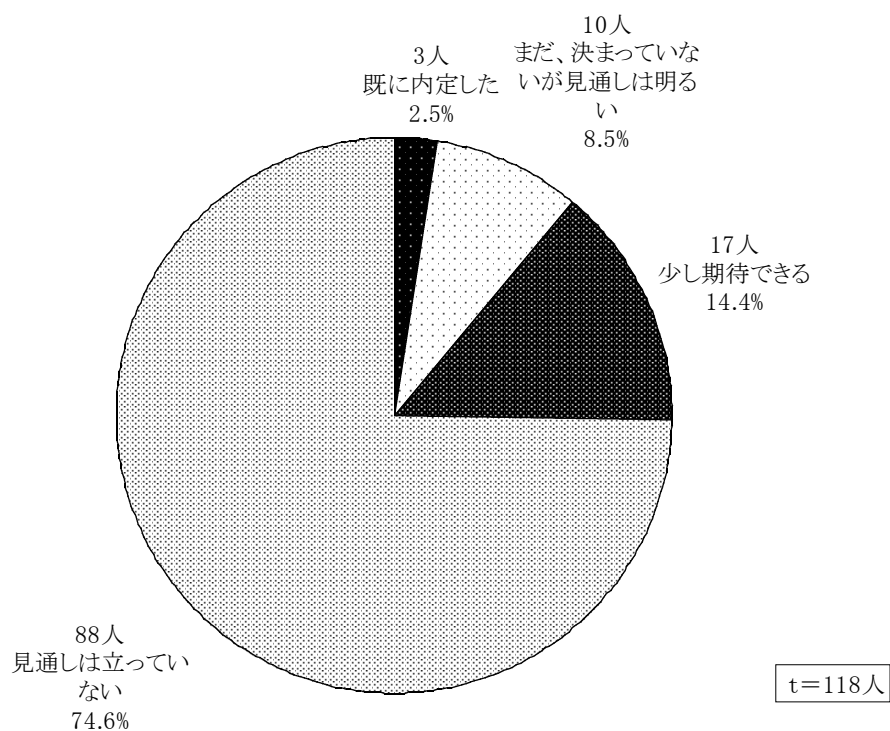
3 . 受講生の特性と就職見通し

終了直前の時期に、就職の見通しがどうなっているかをたずねると、118 人の回答者のうち、「既に内定した」が 3 人であった。これを含めて、「まだ決まっていないが見通しは明るい」が 8.5%(10 人)、「少し期待できる」が 14.1%(17 人)で、これらをすべて合わせた見通しの明るさを感じている者は、25.4%である。残りの 74.6%は就職の見通しが立っていない

い。(図5)

見通しが明るいと回答した者や少し期待できるという回答者は、実態としての明るさというよりは期待を込めての感覚で回答していることが大いに考えられる。しかし、それは積極的な行動を誘発する前向きな感覚なので、安定所及び訓練機関はこの割合に注意しながら訓練の残日数における支援を組み立てていくこともよいであろう。

図5 就職の見通し



この就職見通しと他の要素と関係を見ると、以下のように就職に対する準備性や自己効力感の高さを彷彿とさせる結果が得られている。

第1に、就職見通しが明るいと思っているほど、「就職に関する情報や支援は自分でか

なり探せる」、「自分のセールスポイントが何かは知っている」、「いろいろな仕事に挑戦してみるべきだ」、「求人者の立場でみたら、自分がどうみえるかをよく考える」といった項目での得点が高くなり、低いながら正の相関が認められる。相関係数の大きさの問題よりも、これらの項目が求職活動の積極性や合理性の面で持っている意味を考えると見逃せない傾向である。(表7)

また、就職見通しが明るいほど希望職種についての理解の程度も具体性が高くなる様子が見える。

他方、訓練職種で就職した場合の自己像の明瞭性、イメージ出来る程度との関係はほとんどない。ただし、現場にどういう人がいるかを想像できる程度とは中程度の正の相関がある(.325**)。これは集団形式で訓練を受けている影響であろう。もちろん、先に述べた“就職に対する準備性や自己効力感の高さを彷彿とさせる”といった数値は、就職見通しが明るいことの結果であるのか原因なのかを特定しているわけではない。もう少し調査対象者数が多くなれば、両者が相互に影響し合う関係などが確かめられると予想される。

表7 就職見通しとの関係

項目	相関係数*
就職に関係する情報や支援は自分でかなり探せる	.362**
求人者の立場でみたら、自分がどうみえるかをよく考える	.192 *
自分のセールスポイントが何かは知っている	.264**
いろいろな仕事に挑戦してみるべきだ	.245**
(希望職種で就職した場合)	
どんな内容の作業ですか	.195 *
作業の現場はどのようなところですか	.235 *
周囲にはどういう人がいますか	.331**
(訓練職種で就職した場合)	
周囲にはどういう人がいますか	.325**

* Pearson

4 . 職業訓練効果への評価

就職するために職業訓練が効果があると思うかどうかと質問すれば、その答えには回答者の就職がうまくいったかどうかが大きく影響することは、当然、予想される。また、受講開始時の期待溢れるときと、その後、時間がたって訓練が進んでからでは考え方に違いが生じることもあると予測される。では、実際はどうであったかを以下でみることにする。

終了直前の時期では、訓練の効果があったと思う者(105人)となかったと思う者(17人)の間には、就職見通しの明るさを量的に表すと平均値に差がある。効果があったと思う者は効果がなかったと思う者よりも就職見通しをより明るく感じている。(0.000* T検定)

なお、訓練の効果についてはマイナスの効果があった場合も効果に含めている。マイナスの効果のみでプラスの効果がなかった者は1人のみだが存在する。しかし、全体の傾向に影響を与えていない。(ちなみに、この者は就職の見通しがたっていない。)第2回目の回答者の85%以上が訓練受講に、就職活動に対する何らかのプラスの効果を実感している。

では、つぎに、職業訓練の効果があると思うかどうかについて受講開始直後と終了直前の時期とを比べて評価がどのようにかわったかをみる。すると、全体としてみれば、効果があると思う割合は変わっていない(カイニ乗検定)。しかし、一人一人の2つの時点での個別の状況は、開始時の方の期待が3ヶ月後の効果があると実感する程度よりも高くなっている。(0.000* 対応のあるサンプルのT検定)

この記述は理解しにくいかもしれないが、少し詳しい説明になる次の表8と表9で全体の動きを推定することができる。この2つの表には、“訓練は必ずしも良いことだけではないが、それでも、やっただけのことはあった”と受講生が考えていると思われる結果があらわれる。つまり、当初は、「効果がある」と期待した人々がほぼ全員であったので、その中には結果が期待通りでなかった者が13%程度現れたが、一方で、当初は効果を期待していなかった3人のうち2人は期待に反して効果が実感されたというようなことであろう。

表 8 求職活動に対する職業訓練の効果

受講開始時に、「訓練は求職活動に効果がある」と思っていた者(118人)の動き

「訓練は求職活動に効果がある」と思っていたが「訓練は求職活動に効果があった」= 102人
「訓練は求職活動に効果がある」と思っていたが「訓練は求職活動に効果がなかった」= 16人

受講開始時に、「訓練は求職活動に効果がない」と思っていた者(3人)の動き

「訓練は求職活動に効果がない」と思っていたが「訓練は求職活動に効果があった」= 2人
「訓練は求職活動に効果がない」と思っていたが「訓練は求職活動に効果がなかった」= 1人

いずれも予測通りであるが、就職を促進するという観点から、職業訓練の効果の内容をもっとよくみなければならない。そのため、効果の内容をプラスとマイナスに分けてみると、終了直前の時期では効果があったとする者のうち、プラスの効果だけをあげてマイナスの効果あげない者は58.1%(61人)である。プラスの効果認めながら同時にマイナスの効果あげている者は41.0%(43人)で、マイナス効果のみを上げたのは1人だけである。

プラスの効果は、技能向上の面での効果が多いが、マイナスの効果の中には、能力に自信をなくした(13人(10.7%))と自分の適性・能力がわからなくなった(12人 9.8%)という2つが多い。その他のマイナス効果は小さい。(表9)(受講開始時には、効果のあるなしについて、それがプラスの効果かマイナスの効果かは聞いていない。はじめから、マイナスの効果予測させる質問は不相当と判断したためである。)

表9 訓練効果の内容

N=104 (複数回答) 上段は人、下段()内は%

イ、プラスの影響がある		ロ、マイナスの影響がある	
職業に関連した知識・技能・技術を広く得たのでいろいろな職業の実態を理解できる	56人 (45.9)	自分の能力に自信がなくなった	13 (10.7)
いろいろな世代や経験の人と接したことで、ものの見方や考え方が変わった	47 (38.5)	自分の適性・能力がわからなくなった	12 (9.8)
受講生仲間がいて心の支えになる	40 (32.8)	希望の職種にこだわりが強くなり、求人選びがうまくいかない	8 (6.6)
規則正しい生活習慣が身に付いており円滑に活動できる	38 (31.1)	就職のための相談・支援が受けにくい	7 (5.7)
就職を希望している職業の知識・技術・技能を習得して求人選びが有利になった	35 (28.7)	失業当初の緊張感がゆるんで就職という目標がはっきりしなくなった	7 (5.7)
新しい能力や可能性を発見して、就職活動の計画を見直した	34 (27.9)	訓練に力を集中したため就職そのものへの意欲が薄れた	7 (5.7)
公的な職業資格を目標にできるようになった	33 (27.0)	いろいろな世代や経験の人と接して失業の苦痛が増す	5 (4.1)
就職してからの能力に自信が持てる	26 (21.3)	それほどの知識・技能・技術が習得できず就職の時期が遅れた	5 (4.1)
就職を希望する仕事ははっきりした	22 (18.0)	求人者から訓練を受けた理由や職種について質問されるなど仕事の選択の幅が狭くなった	4 (3.3)
労働市場での自分の状況が理解できた	15 (12.3)	体力面や心理面で負担が大きく就職活動に力を入れられなかった	3 (2.5)
求人票の見方や求人を選び方がよくわかるようになった	14 (11.5)	就職を希望していた職種への興味・意欲を失って、就職意欲が薄れた	2 (1.6)
求人者と面接する際に訓練を受けた積極性が評価されて有利になる	12 (9.8)	以前より希望職種の求人が減少して状況が不利になった	2 (1.6)

これからも家族の協力・理解が得られる	11 (9.0)	職業に関連した知識・技能・技術を広く得た ので、希望の職業をしぼれなくなった	1 (0.8)
求人者との面接方法など具体的な就職技術についての相談相手が増えた	7 (5.7)	訓練や資格取得に多くの時間とお金を使う ので求職活動が不十分になった	1 (0.8)
安定所が求人を積極的に紹介してくれる	3 (2.5)	他の受講生に足を引っ張られて知識・技能・技術の習得が思うようにいかず就職に不利になった	- (-)
近所や地域の人が理解してくれる	- (-)	受講職種以外の知識・技能・技術の習得が十分にできず求人選びの幅が狭くなった	- (-)
失業した自分を受け入れることができる	- (-)	その他	- (-)
その他	- (-)		

第4章 職業訓練と求職活動

第4章 職業訓練と求職活動

第1節 職業訓練の受講による変化

1. 職業理解と自己理解の変化

(1) 全体の傾向から

希望職種に就職した場合の自己像をイメージできる程度をみると、受講開始直後と終了直前の時期の2時点では微妙な違いがある。作業の内容、現場の状況、周囲にいる人物、家族の評価のいずれも両時点ではそれぞれの間には正の相関があるが、その程度に違いがみられる。終了直前の時期になると、作業の内容と現場の状況を想像できる程度についての相関が $r=.873^{**}$ (開始時は $.468^{**}$) までに上昇する。また、周囲にいる人物と現場の状況を想像できる程度の相関は $r=.690^{**}$ (同 $.564^{**}$)、作業の内容と周囲の人物に関しては $r=.669^{**}$ (同 $.439^{**}$) である。

つまり、希望職種で働いている自分の姿を総合的に捉えることができるようになっている。また、訓練職種で就職した場合の自己像についても同様の傾向がみられる。いずれも、とくに、作業の現場はどういうところかを想像できる程度が、作業内容ほかの他の要因との間で高い相関を示している。具体的な求人との出会いや作業内容を理解することが、実際の働く場の理解を高め、それがまた、その場にあるさまざまな事柄、たとえば、一緒に働く人々のイメージなどとも関係するようになるのであろう。

また、自己理解についてであるが、「本当にやりたい仕事でなければ就職するべきでない」、「どんな仕事でも精一杯努力すればうまくやっていける」、「いろいろな仕事に挑戦してみるべきだ」及び「就職に関係する情報や支援は自分でかなり探せる」の4項目で受講開始直後と終了直前の時期では、自己理解のあり方が変わってきている。

「本当にやりたい仕事でなければ就職するべきでない」は、その考えを支持する程度が低下するが、その他はそれとは反対にそれぞれ支持する程度が高くなる。(表10)

これは、全体の傾向としては、就職に際して、自分の可能性への自覚が高まると同時に、自分の希望職種を重視する思いが強くなるが、環境の変化に対しては、ある意味での柔軟性が増しているからだと考えられる。だが、これが就職を有利にするかどうかは、個別のケースごとによく検討しなければならない。個人別にみたときには、たとえば、“自分の希望職種を重視する思いが強くなる”ことや“どんな仕事でも精一杯努力すればうまくやっていける”ことが“いろいろな仕事に挑戦してみるべきだ”との考え方と必ずしも共存しているとは限らない。現実の求職活動では、その時の求人事情から求人選択の幅を広げなければなら

ないことも多いし、その一方で、自分のやりたいことをはっきりさせて活動を進める必要がある。したがって、ここで得られた結果は、むしろ、受講生が技能習得の過程で自分の希望がはっきりして、就職可能性の拡大に自信を持つことが就職活動で利点になるようにすることが有意義で、それには技能指導に並行して安定所や訓練機関が注意を払っていくことが重要かつ必要なことを指摘していると考えるのが妥当であろう。たとえば、受講期間中にも、受講生が労働市場情報や求人情報が入手できるような機会を確保したり、しばしば相談等の働きかけを行うことなどの有効性を示唆していると考えられる。

表 10 自己理解の変化（受講開始直後と終了直前の時期との差）

項目	平均値の差	自由度	有意確率 (両側)
本当にやりたい仕事でなければ就職するべきではない	.22	118	.005
自分の興味や関心にこだわるより、採用されることが重要だ	-.01	117	.911
どんな仕事でも精一杯努力すればうまくやっていける	-.14	117	.049
仕事を選ぶには自分のことをよく知る必要がある	.10	118	.090
いろいろな仕事に挑戦してみるべきだ	-.25	118	.003
職場に新しい技術・技能が導入されたら積極的に学ぶべきだ	.07	119	.240
やっていける自信のある仕事は一つしか考えられない	-.05	114	.482
本当は何が自分に適した仕事なのかわからない	.04	114	.649
自分の人生の中で職業を通して何をしたいかはわかっている	-.02	112	.810
自分のセールスポイントが何かは知っている	.08	115	.226
求人者の立場でみたら、自分がどうみえるかをよく考える	-.09	113	.247
就職に関係する情報や支援は自分でかなり探せる	-.26	114	.000

(2) 注目されるグループ

ところで、希望職種についての理解のしかたで、注目しておきたいグループがある。全体の中では少数であり、統計処理上は全体の中に埋もれてしまい見逃しやすいものの、就職支援を行う上では十分に配慮をしていかねばならないグループだと思われるので、以下にその概要を述べる。

受講開始時に希望職種を知っている状況が「なんとなく知っている」であった者は13人いる。そして、これらの全員が受講期間が終了する頃になっても、希望職種についての理解が深まらないでいる。13人のうち7人は第2回目でも「なんとなく知っている」に止まり、それ以外はさらに理解の程度が低下する。残りの6人は2人ずつ「よく知らない」、「ほとんど知らない」、「今も希望が決まらない」にそれぞれ分散している。(図6)

「なんとなく知っている」ということは、知っているレベルが低いというよりは、もともと、自分自身の理解度を自覚できずにおり、希望職種の実態を知っているのか知っていないのかがはっきりしないということであったのかもしれない。当然、それらの者は、希望職種の実態を直接体験していないし、知識・情報も乏しい。

また、受講開始時に希望職種については経験がなく知識があるだけという理解の状況であった者は、その後の理解状況の変化は、人さまざまという感じであるが、全体としては、以前よりも希望職種についての理解の程度が下がる傾向がみえる。(図6)

すなわち、終了直前の時期に、「なんとなく知っている」職種を希望するようになっている者は全体(12人)の7人と半数以上を占め、「よく知らない」が1人となっている。

しかし、その一方で、「経験がある」ので知っている職種を希望するようになる者が3人、「見学等で実際をみたことがある」ので知っている職種を希望するようになる者が1人の計4人が出現していることにも目を向けたい。「何となく知っている」とは異なり“経験がなく、知識があるだけ”ということを実感していることが変化の多様性をもたらしたのであろう。これについては、現場の実務担当者の実務に支えられた解釈が期待されるが、当面、理由として考えられるのは、就職が迫って求人情報から職種を選んでいられないと考える場合、厳しい状況だからこそ少しでも自信のある職種を選ぶように変わる場合、訓練の結果としてある種の経験や知識が増加したり、職種の内容の仕方が変わった場合などであろう。

図 6 希望職種の実態理解の変化

図6-1

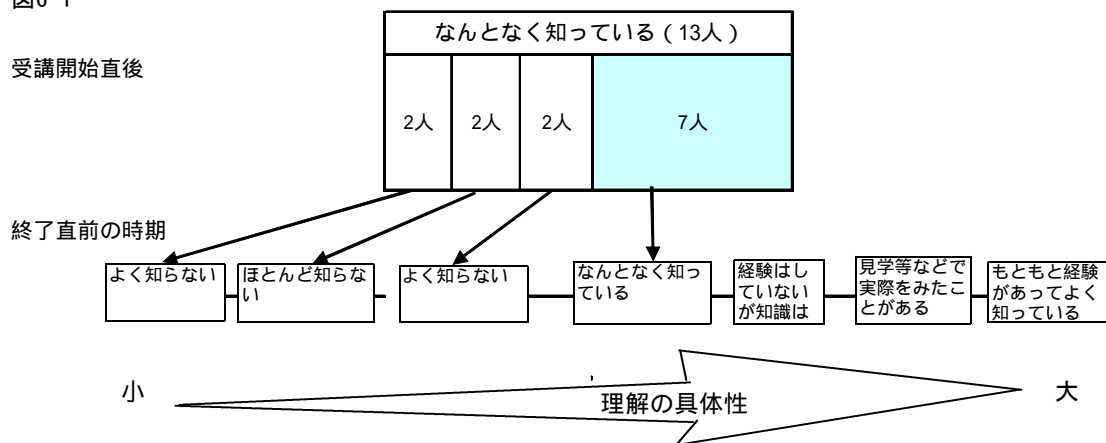
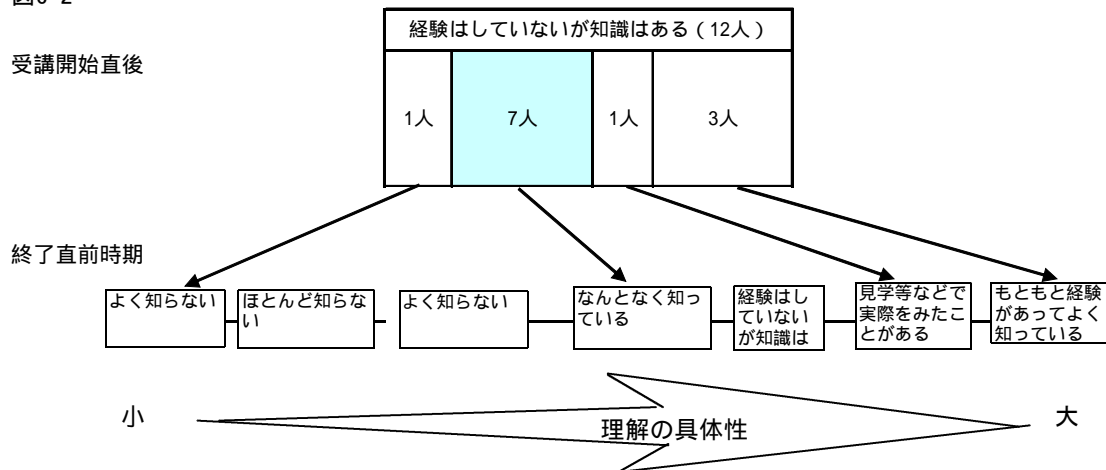


図6-2



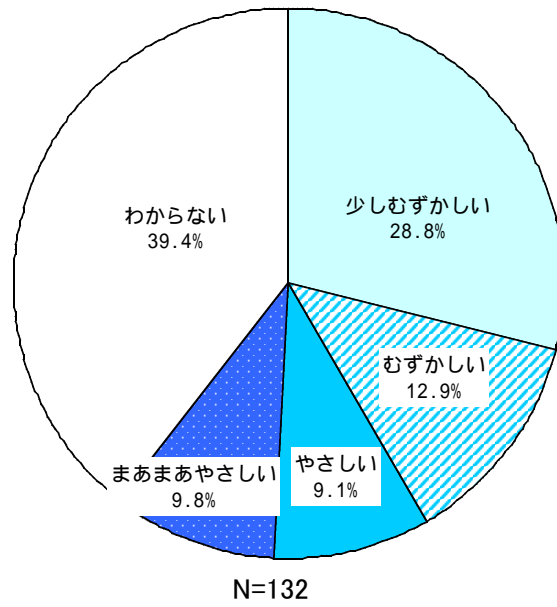
2. 就職と定着の考え方

就職しても、そこで仕事になじめないなどの快適でない事態が発生したときにどうするかについての考え方、つまり、就職したあとの定着の考え方も職業観や就職観のひとつの構成要素である。また、求人選択などの就職活動の進め方にも影響があると考えられる。そこで、本研究では、「今度、就職したとき、採用になって6ヶ月以内に、もし仮に仕事になじめなかったり、満足できなかつたら、退職して就職活動のやり直しをすることは、あなたの生活の現実としてたやすくできますか、むずかしいですか。どの程度だと、今、思っているか、あてはまるものを1つ選んで、それについて、あなたの考え方であてはまるものに○をつけてください」という設問を設けて、「やさしい」から「むずかしい」までの5段階で回答してもらった。さらに、その回答について、a. やりなおしてよい b. しかし、(簡単に)やりなおすべきではない、のいずれであるかを求めた。これも受講開始直後の第1回目と第2回目の両調査でまったく同じ質問をしている。

その結果を図7と図8から読みとると、まず、第1回目でも第2回目でも「わからない」とする者が3分の1前後いるが、第1回目で「わからない」と考えていた者から、その後、「やり直しができる」と考える方向へ変わっていく場合があること、しかし、やり直しができたとしても安易には行わないという考え方が強まってくることがあるということがいえそうである。その一方で、やり直しがむずかしいと考える者の割合は低下しつつ、たとえ、やり直しが難しいにしても、しかし、やり直すべきだと思う者が増えている。受講開始からの時間の経過のなかで自己効力感の高まりがあることは、既に前章で述べたところであるが、こうしたところにもそれが影響している可能性はある。

図7 やり直しの可能性

第一回



第二回

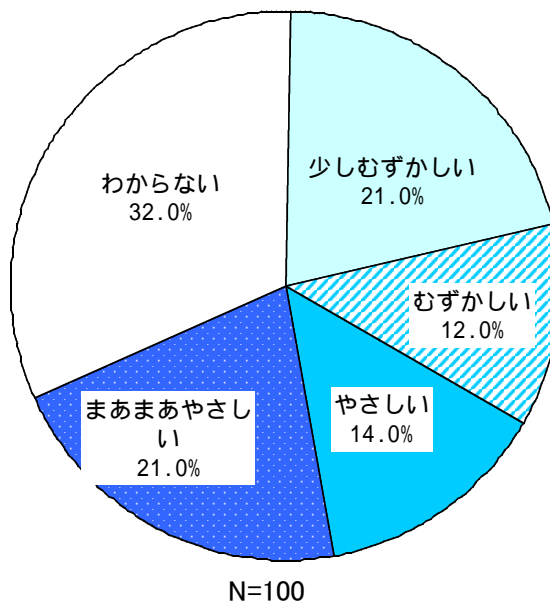
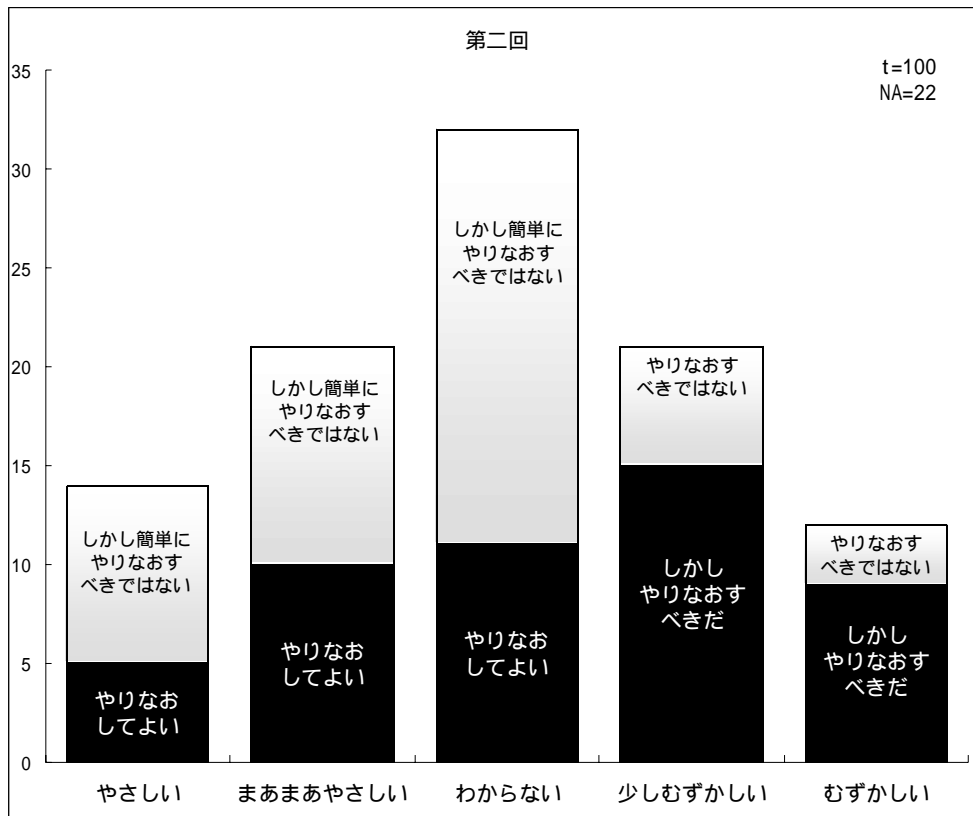
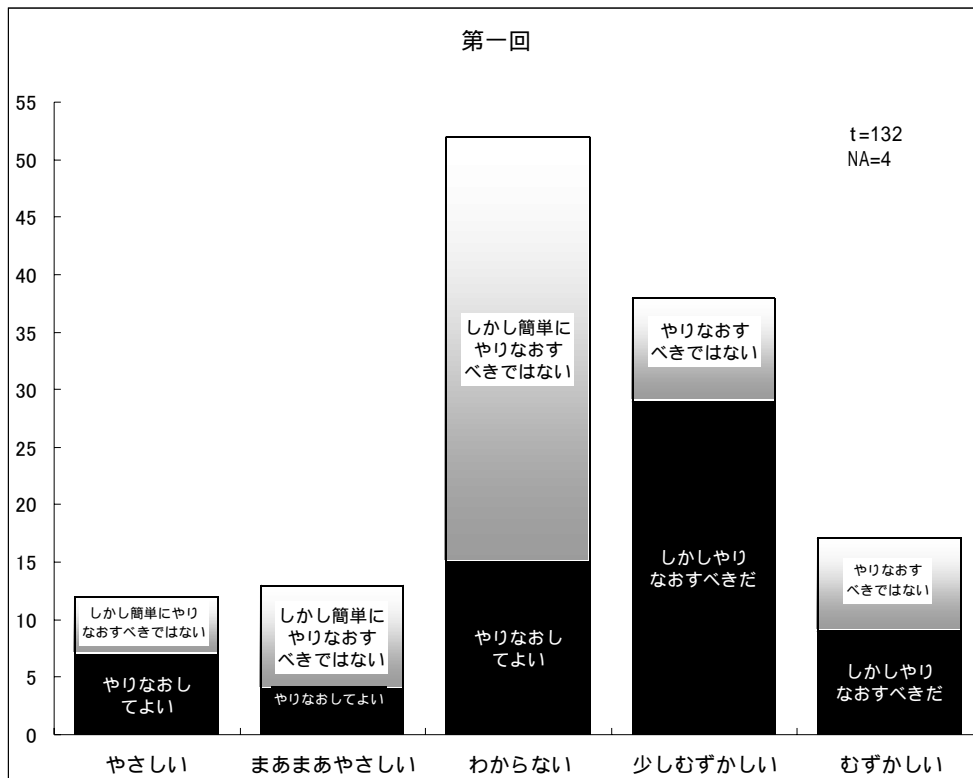


図8 やり直しの是非



3 . 就職情報の取得の変化

受講中に求職活動に必要な情報が訓練を受ける前よりも全体として充実したどうかについては、「充実した」が42.5%、「かわらない」が55.8%、「少なくなった」が1.7%である。

情報をどこから得たかについては、「具体的な求人や採用情報」についてみると、安定所から得たとする者が最も多く第2回目の調査対象者の54.9%、そのあと、インターネットから得た者が30.3%、求人誌が20.5%、新聞や雑誌の求人欄が18.0%と続いている。

情報の充実度ということでは、安定所から情報を入手した者はその43.9%が「充実した」と思い、インターネットから情報を得た者の30.6%が、求人誌では25.0%、新聞や雑誌の求人欄から得た者の28.6%がそれぞれ充実したと答えている。これらは単なる情報としてよりも直接的な求人なので、情報の充実感につながる人が多いのであろう。

また、受講しなければ利用できなかった情報源は、訓練機関と受講生仲間である。第2目では、調査対象者122人のうち訓練機関から入手したとするのは5人、受講生仲間から入手したのは6人で、この両方を合計すると調査対象者の9%になる。第1回目には調査対象者136人のうち訓練機関が2人、受講生仲間はゼロであった。ごくわずかな数値にも思えるが、これも訓練の場の雰囲気や環境次第では上昇する可能性を秘めていると考えられる。

4 . 就職意思決定の条件

一般に求職者は情報や技能を取得しながら求職活動を行い、そのなかで自分が就職することに適している、あるいは就職の可能性のある求人を選択して、その次に、その中から実際に応募する求人を選び出すことになる。この第1段階での求人を選択する時の条件と、そのあとの第2段階で応募する求人を選ぶ時の条件について求職者がどのような志向をもっているかは、安定所の職業紹介・職業指導の実務担当者が求職者に直接確認することは多いであろう。したがって、実務経験からそれに関するかなりの確かな知識を有していると思われる。ただし、その場合は、職業紹介の一部としてどのように求人を選択するかという点が重要になるので、具体的な求人事業所の採用傾向などを踏まえた就職可能性を考慮しての助言等がしばしば行われる。求職者も採用される可能性を判断基準に加えた求人選択を行うように方向付けられていくことなるのであろう。職業相談や職業指導の成果である。しかし、そのあと、求人事業所の採用面接に臨んだ求職者の課題は採用可能性よりも自分が当該事業所に就職して良いかどうかの意思決定が最も大きな課題となる。就職は事業所から選ばれるだけでなく、求職者自身が就職先を選ぶということであるから、求職者は自分自身の内面に、最終的には就職しても良いかどうかの条件を職業紹介の場面とは切り離して持っているはずであ

る。その条件を自己確認して意識化することは、求職行動を効率よく進める上で大きな意義があると思われる。

そこで、本研究では、実際に就職を決める条件は何かを単純な形で第1回目と第2回目の2時点で質問した。質問は、まず、前問として「求人選びをするときに、あなたにとって、とくに重要な条件になるのはそのうちの何ですか。重要なものを2つ以内上げてください。また、それは、なぜ重要なのですか。」(回答は自由記述)という質問をおいた。その直後に、「求職活動をする時に、求人の中には、職種、賃金、労働時間その他さまざまなものがありますが、実際のところ、あなたが就職を決めるときに、何が決定的な条件になると思いますか。最も重要なものを選んでください。」という質問を設け、a.賃金や労働時間などの労働条件、b.勤務地など通勤条件、c.職種・仕事の内容、d.企業規模や業種など企業の状況、e.その他からの五肢択一で回答を得た。

その結果は、受講開始直後の第1回目も受講期間終了が間近の第2回目も「職種・仕事の内容」と「賃金や労働時間などの労働条件」をあげる者が多いが、第2回目の方が「賃金や労働時間などの労働条件」の割合が高まるとともに、「勤務地など通勤条件」の割合が高まってくる。(表11)

第1回目と第2回目をクロスさせると、当初、「職種・仕事の内容」を選んでいった者の約3分の1が「賃金や労働時間などの労働条件」と「勤務地など通勤条件」を重視するように移行していったことがみえてくる。(表12)

他方、労働条件を重視していた者の5分の2は、「職種・仕事の内容」や「勤務地など通勤条件」に移行している。この2つの傾向を押さえて全体をみると、就職の切迫度が増してくると、就職した後の実際の働きやすさが重要度を増してくるようになると思われる。労働力としての自己の価値を高く評価して、それに見合った報酬を得るよりも、日常的な働きやすさが優位になるということは、前記「2 就職と定着の考え方」でみたような定着の考え方の変化と整合性があることに興味が引かれる。

また、第2回目の時点で、求人選びをするときに最も重視する条件として「職種・仕事の内容」をあげた者は全体の約40%だが、このうちの約6割が実際の就職の決定条件でも同じ「職種・仕事の内容」に関する条件とし、残りの4割はその他の条件を最も重視するといっている。

「賃金や労働時間などの労働条件」を就職を決定する条件とした者49人についても約半数の26人が求人選びでもそれらの条件を選んでいますが、残りの者はその他の条件で求人を選んでる。求人選びの条件と就職決定の条件は必ずしも一致していない。

なお、通勤条件をあげた者は15人だが、そのうち、実際の就職の決定条件でも通勤条件をあげた者は10人、反対に就職の決定条件として通勤条件をあげた者(18人)のうち、求人選びの条件として通勤条件以外を最も重視するとしたのは9人で、そのうち5人は労働

時間等の労働条件をあげている。残りの3人のうち資格・経験が生かせることが1人、無回答が1人である。この労働時間と通勤条件の選び方は対象者が女性が多かったことと関係があるであろう。

以上のことから、職業紹介をするには終了直前の時期を逃さないことが大切だとのもう一つの示唆があるように思える。つまり、前章では職業訓練の受講が求職活動における自己効力感を高める傾向があることに触れたが、それとともに、ここでみられたことは終了直前の時期に、就職の実現に関して現実的で戦略的な考え方をする傾向が強くなっているということであろう。就職後の定着を視野に入れた職業相談を行うとすれば、受講期間の終了が近づいてきた時期に具体的な求人を提示して希望職種の再確認と求職条件の再整理をすると、就職意欲がしっかりまとまって求職活動がより積極化することが期待できる結果である。職業訓練が終わってからというよりは受講期間の終了前後に、訓練機関での技能取得の仕上げとの関連の中で、それぞれの受講生の技能水準と職業興味を再確認すること、また、就職可能性の向上を意識した就職の決定条件を絞り込むこと、の2点について職業相談や助言を行うことが意義深いと思われる。

さらに、希望職種と訓練職種との乖離があるのであれば、その間をどのように埋めていくかについての相談・助言がこの時期に訓練機関から行われると求職者は心強く感じるであろう。たとえば、訓練職種に含まれる技能の要素の応用や転用の可能性を気づかせる等である。訓練を受講して能力の幅を広げたことが挑戦する職種を増加させることになるという自覚を促すことは、求職活動にプラスの効果をもたらすことが大いに考えられる。

なお、両職種が一致していた場合も、就職可能な職種の拡大に気づくことが選択の幅を広げるという点ではまったく同じことなので、相談・助言には同様の効果はあると考えられる。

表 11 就職決定の条件

単位：％

項目	第1回目	第2回目
賃金や労働時間などの労働条件	38.5	40.8
勤務地など通勤条件	9.6	15.0
職種・仕事の内容	44.4	41.7
企業規模や業種など企業の状況	5.2	1.7
その他	2.2	0.8
計	100.0(135人)	100.0(120人)

表 12 就職決定の条件の変化

単位：人、()内は%

第 2 回目 第 1 回目	賃金や労働時間 などの労働条件	勤務地など通勤 条件	職種・仕事 内容	企業規模や業種 など企業の状況	その他	計
賃金や労働時間 などの労働条件	27 (22.7)	10 (8.4)	9 (7.6)	1 (0.8)	0 (0.0)	47 (39.4)
勤務地など通勤 条件	3 (2.5)	3 (2.5)	5 (4.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (9.2)
職種・仕事の 内容	16 (13.4)	2 (1.6)	35 (29.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	53 (44.5)
企業規模や業種 など企業の状況	2 (1.6)	2 (1.6)	1 (0.8)	1 (0.8)	0 (0.0)	6 (5.0)
その他	1 (0.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.8)	2 (1.6)
計	49 (41.2)	17 (14.3)	50 (42.0)	2 (1.6)	1 (0.8)	119 (100.0)

第2節 職業訓練と求職活動の効果

1. 職業訓練の効果はどこにみられたか

職業訓練の求職活動に関する効果について、受講生の85.2%が終了直前の時期に自覚している効果はプラスの効果である。それは、大きく分けると4つの効果である。すなわち、広くいろいろな職業について理解する力がついたこと、職業に関連する自己の理解が深まったこと、職業上の自分の力に自信を持ったこと、失業生活を整えて前向きな求職活動を進める支柱を得たことである。第3章第2節4でみたように表9にはそれが受講生の自覚としてあらわれている。

職業訓練は体系的な指導が特徴で、職業を構成する職務の基本的な要素を順序立てて指導する。そのため、パソコン操作という特定の技能の訓練であっても、幅広くいろいろな職業を理解する基礎的な力を身につける効果があったことが推測できる。

また、自分の職業能力の状況や労働市場での立場などは、自己と他者の比較の中で理解されることがあるし、また、技能習得という「学習の場」に、一定の期間、自己の身をおいていることで、他者の見聞を自己の経験に仕上げていくことが容易になったことも考えられる。もちろん、定時に登校し、カリキュラムに沿って学習する生活は生活習慣の規則正しさを保ちやすくするので、心身の健康管理への有効性は受講生が自覚するところとなったのであろう。

これには、本調査の指導内容が多く職業で使われるパソコンの技能であったことが影響しているとしても、集団形式で体系的に行うことから生じる指導の効果は、他の訓練職種にも共通することであるし、そのなかでの受講生同士の交流による効果も共通である。したがって、求職活動に関する職業訓練の効果が、広く職業実態の理解につながることで、また、異年齢、異経験の人々と接することが、自己理解を深めることや失業生活の支えになることは、さまざまな訓練職種に共通していえることだと考えられる。

また、受講生であるということは、社会における自分自身の位置づけであり、他者の立場と自己を区分けする。一種の社会的アイデンティティを構成するし、希望職種と受講職種が一致している場合は、技能習得の過程が職業能力に関する自信強化の過程となっていく。そのため、マイナスの効果があったと自覚する場合は、「自分の能力に自信がなくなった」、「自分の適性・能力がわからなくなった」ということが、その理由になってくるのである。すなわち、職業訓練は、技能の習得を実感すると求職活動に関する効果が自覚されるのである。

では、受講生が自覚を通さずに把握した効果は何か、であるが、職業選択における自己決定の自覚の向上と求職活動をすすめる自己能力に関する自信の向上が、まず、あげられる。

表6でみられたように受講開始直後よりも終了直前の時期のほうが、職業との関わりで自分の可能性を伸ばす方向での努力を評価し、適職を選択しようとする意欲がたかまっている。同時に、求職活動で自分が柔軟な対応が出来ると思うことが多くなるなど、自己効力感と自己決定の意欲の向上が認められる。

さらに、求人者の立場で自分がどう見えるかを考えるようになるというように、自己を客観視する態度が身に付いてくるのも効果の一つである。

自己効力感の高まりを示すデータが調査結果のなかにいくつか含まれている。そのひとつは、「どんな仕事でも精一杯努力すればうまくやっていける」と思うかどうかの程度を測る尺度での得点である。ここでは、受講開始直後よりも終了直前の時期では両者の平均値の間に有意な差があり、終了直前の時期が高くなっている。また、もう一つは、就職に関する情報や支援は自分で探せるとする者や、いろいろな仕事に挑戦してみるべきだと思ふ者の割合が明らかに（統計的に有意に）上昇することである。

また、就職は内定していないが見通しは明るいと考えているグループは、受講中に自己理解を深め、自己効力感を高めている傾向がより顕著である。加えて、逆の方向からの裏付けとなるものとしては、訓練のプラスの効果が乏しかったグループには受講中に自己決定の自覚や自己効力感が低下する傾向が把握されている。

これらのことは、技能習得が実感できなかった場合は、職業訓練は求職活動には効果がないということにもなる。実際に、職業訓練にマイナスの効果があつたとする内容は、「自分の能力に自信がなくなった」、「自分の適性・能力がわからなくなった」が多いこと、また、それらを選択した者の見通しをみると、82.4%は「見通しが立っていない」としているが、この割合は、その他の者の「見通しが立っていない」割合（70.3%）との間に有意な差が認められる。（カイ二乗検定 .000*（両側））技能の指導を受けた経験が、かえって自分の能力に自信を失ったり、適性がわからなくなってしまったとする者は、就職での見通しに明るさが乏しくなるということである。（ここで注意を要するのは、即座に、これらの者の職業能力全体が低いということになるわけではない。ここで触れているのは、ある技能の習得に関して特定の機会にその習熟が何らかの原因で成功しなかったという状況である。）

要するに、最も大切なことは、職業訓練を受ければ自己効力感が高まるのではなく、受講によって技能習得の実感が得られ、その結果、自己効力感が高まった場合は求職活動での効果が認められるということなのである。それには受講生、受講指示を行う安定所、実際の訓練指導をおこなう訓練機関の三者に職業訓練の効果をあげるための要件が必要になっているということである。自己効力感の変化の裏には、受講生には受講職種との適性があるかどうか、受講生が受講職種について十分な理解をした上での職種選択であったかどうかなど、その職種での受講指示のあり方、また、訓練過程での指導がひとりひとりの受講生の訓練適応

性にあった指導のあり方であったかどうかといった多くの基本的な問題が潜んでいると意識されることが重要なのである。職業訓練はすべての受講生の求職活動にプラスの影響のみを及ぼしているわけではない。

以上を踏まえて、次節以下に、職業訓練の効果がどこにみられたかを検討する材料として有効な2つの特徴あるグループをそれぞれをとりあげて解説する。これらのグループに含まれる人々の行動の特徴を理解することは、職業紹介や職業訓練の実務担当者の業務の参考として一定の価値があると思われる。

2. 希望職種が決まらなかった受講生

終了直前の時期に、「まだ、希望職種が決まらない」という者が122人の中に7人存在した。全体の5.1%というこの数値を評価する以前に、この人々がどのような考え方と行動をしていたのかを注意深く見ることとした。きわめて少数ではあるが特徴のある人々であり、職業紹介や職業訓練指導の実務担当者にとっては、業務上の配慮から十分に興味をもたれる対象だと考えられる。以下に、その概要を記述する。

まず年齢に関しては、この7人の年代別に20歳代が1人、30歳代が2人、50歳代が4人となっており、40歳代と60歳代はなく、50歳代が多い。学校を卒業して初めて就職した年齢は、18歳が5人、20歳が1人、23歳が1人である。学歴については質問していないので不明であるが、それについて示唆を与える年齢である。

つぎに、職業経歴の特徴では、職業経験は長い方であるし、一つの職種に比較的長く継続して従事している。最も長く続けた職種を経験した年数は、合計年数では、5年以上が4人、5年以上10年未満が2人、1年以上3年未満が1人である。また、全員がその年数の間は途中で途切れずにその職種を継続している。ただし、その職種と職業生活で最も意義があったと思う職種との合致度は分散が大きく、特定の傾向はみられない。

職業観は、自己実現派が6人、生活手段派が1人で全体の傾向と変わらない。また、希望職種と訓練職種の関係は、第1回目も第2回目にも、両職種を一致させようと強く望む「同じにしたい」とする者と、その反対の「まったく関係ない」とする者はどちらもいない。2つの調査時点の間の動きをみると表13にあるとおり、考え方がほとんどかわらず、最初から職業訓練の求職条件との関係をそれほど強く結びつけてはいない。

表 13 受講職種の考え方（希望職種が決まらない受講生）

第 1 回	第 2 回	
同じでなくても類似のものであればよい	同じでなくても類似のものであればよい	= 3 人
訓練の成果がどこかに生かせる仕事なら 就職する職種は何でもよい	同じでなくても類似のものであればよい	= 1 人
訓練の成果がどこかに生かせる仕事なら 就職する職種は何でもよい	就職することが大切なので、特に関係し なくてもよい	= 1 人
就職することが大切なので、特に関係し なくてもよい	就職することが大切なので、特に関係し なくてもよい	= 2 人

つぎに、職業や働くことについての考え方に目を向けると、この人々の特徴がかなりよくみえてくる。職業理解として、希望職種や訓練職種に就職した場合の自己像がどのくらい想像できるかについてであるが、受講開始直後の第 1 回目と受講期間の終了直前の第 2 回目の両方とも、作業の内容、現場の状況、周囲にいる人物、家族の考え方のいずれの項目でも、想像できる程度が低い。（表 14）

希望職種に関して第 2 回目では、このすべての項目で「なんとなくはっきりしない」と「想像するのは無理だ」と回答する者が 7 人中 6 人である。とくに、家族の考え方については 5 人までがこのレベルで、残る 1 人も「想像できるがあいまいだ」と回答している。また、第 1 回目でも、仕事をしている“周囲にどういう人がいるか”については、想像できるとする者がいないなどのことがあるので、自分の周囲の人間関係への関心の持ち方に特徴がある人々であるかもしれない。

これらの人々は、職業上の自己理解の状況にも特徴がある。表 15 を参考にしながら、その受講生像をいささか大胆に表現すると次のようなものであろう。

これらの人々は、訓練を受講しているうちに、就職にこだわらなくなっているため、自分がやりたいと思う仕事での就職にはこだわらなくなるが、自分の興味や関心を捨ててまで採用されることを重視していない。もともと、自分の職業適性がわからないでいたが、訓練を受けてもまだ何が自分に適した仕事なのかがわからないし、職業を通じて自分の人生で

何をしたいのかがますますわからなくなっている。自分のセールスポイントが一層つかめなくなると、精一杯努力することの効果にはますます懐疑的になった。また、自力で就職支援を探せないという思いが強くなっている。その一方で、いろいろなことをやってみるのは良いことだと思うようになってきている。しかし、他の人との関係を理解するのはやはり不得手な人々なのであろうか、求人者の立場で自分がどう見えるかについては以前に増して考えなくなっている。

もし、これらの人々に対して、受講開始の前後に安定所や訓練機関によって、職業理解や自己理解についてのきめ細かい問いかけや、半日から1日程度であっても複数の訓練職種の体験・見学の機会の提供、また、就職や職業についての意識を自己点検する職業相談としての働きかけがあった場合には、この状況は変わる可能性は大きい。その理由は、少なくともこの人々は新しい技術・技能への学習の意義を認めるし、訓練の終了が近くなる頃には、いろいろな仕事に挑戦する必要性を積極的に認める方向には変わってきている。今回の調査では、こうした特徴あるグループへの対応策をとくに意識して調査項目を設定していないので、具体的な対応策を明らかにするには根拠が不十分であるが、グループの存在とその対応の方向に関する手がかりがあったとは十分にいえるであろう。

以上の状況の7人は、終了直前の時期になったときの就職の見通しは、6人は、「見通しは立っていない」状況にあり、1人は「内定した」となっている。

ここで当然のこととして、このような求職者に対して受講指示が行われたのは何故か、その理由はどのようなものであったのかということが重要になる。実際に受講指示を行った安定所の担当者の所見を得ていないので真実は明らかでないが、これらの人々の調査結果にみられる自己理解の消極性や混乱の様子は、安定所における受講指示以前の職業相談の場でも、すぐには具体的な求人を紹介できる状況にあったとは考えにくい。受講職種がパソコンの基礎技能であったことを考慮すると、仮に、その受講指示が求職者としての意識を向上させて、希望職種や就職条件を明確にしながら選択する職種の幅を広げさせることを主眼としていたとすれば、受講指示が行われたことの意義は、制度上の問題を別とすれば、それなりに理解できる。むしろ、その指示の目的に関して、受講開始後の職業指導の進め方を訓練機関と安定所がそれぞれの立場で、あるいは、連携してどのように行われるかが求職活動に及ぼす職業訓練の効果を向上させることにつながるのではないであろうか。たとえば、この人々の中で就職内定を得た1人は20代の女性であるが、希望職種と受講職種の間隔を当初は“類似のものであればよい”と考えていて、その後、この両方を一致させたいと考えるようになってきていること、また、求職活動に必要な情報は、訓練を受ける前よりも受講中に“全体として充実した”と回答している。さらに、仕事選びには自分を知ることが重要で、自分の適性がわかっているとされているなど他の6人と異なる傾向を見せている。この者が、「今も希望が

決まらない」とするのは、他の6人とは別の意味である可能性がある。内定した就職先に対する不安や、まだ、本当にそこに就職することが良いかどうかという迷いがあるときには、こういう回答になりうるので、たった一つの例外ではあるが注意の目を留めておきたい。

表 14 希望職種が決まらない受講生の自己イメージからみた職業理解の変化

t = 7 単位：人

項 目	程 度	第一回	第二回
どんな内容の作業ですか (NA=1)	はっきり想像できる		
	だいたい想像できる	2	
	想像できるがあいまいだ	1	1
	なんとなくはっきりしない	2	3
作業の現場はどういうところ ですか (NA = 1)	はっきり想像できる		
	だいたい想像できる	1	
	想像できるがあいまいだ	1	1
	なんとなくはっきりしない	2	2
周囲のにはどういう人がいま すか	はっきり想像できる		
	だいたい想像できる		
	想像できるがあいまいだ		1
	なんとなくはっきりしない	1	2
家族はそういうあなたをどの ようにみていますか	はっきり想像できる		
	だいたい想像できる	2	
	想像できるがあいまいだ	1	1
	なんとなくはっきりしない		1
	想像するのは無理だ	3	5

表 15 希望職種が決まらない受講生の自己理解の動き

単位：人

項 目	第一回		第二回
本当にやりたい仕事でなければ就職するべきではない	そう思う	1	
	まあまあそう思う	3	2
	あまりそう思わない	1	4
	まったくそう思わない	2	1
自分の興味や関心にこだわるより、採用されることが重要だ	そう思う	2	2
	まあまあそう思う	3	2
	あまりそう思わない	2	2
	まったくそう思わない		1
どんな仕事でも精一杯努力すればうまくやっていける	そう思う	1	1
	まあまあそう思う	2	4
	あまりそう思わない	3	1
	まったくそう思わない	1	1
仕事を選ぶには自分のことをよく知る必要がある	そう思う	5	2
	まあまあそう思う	1	4
	あまりそう思わない	1	1
	まったくそう思わない		
いろいろな仕事に挑戦してみるべきだ	そう思う	1	
	まあまあそう思う	1	4
	あまりそう思わない	5	3
	まったくそう思わない		
職場に新しい技術・技能が導入されたら積極的に学ぶべきだ	そう思う	4	3
	まあまあそう思う	2	4
	あまりそう思わない	1	
	まったくそう思わない		
やっていける自信のある仕事は一つしか考えられない	そう思う		
	まあまあそう思う	1	
	あまりそう思わない	4	5
	まったくそう思わない	2	2
本当は何が自分に適した仕事なのかかわからない	そう思う	2	3
	まあまあそう思う	4	3
	あまりそう思わない	1	1
	まったくそう思わない		
自分の人生の中で職業をとうして何をしたいかはわかっている	そう思う	1	
	まあまあそう思う	3	2
	あまりそう思わない	2	4
	まったくそう思わない	1	1
自分のセールスポイントが何かは知っている	そう思う	1	
	まあまあそう思う	2	1
	あまりそう思わない	3	5
	まったくそう思わない	1	1
求人者の立場でみたら、自分がどう見えるかをよく考える	そう思う	1	1
	まあまあそう思う	2	4
	あまりそう思わない	3	2
	まったくそう思わない	1	
就職に関係する情報や支援は自分でかなりさがせる。	そう思う	1	
	まあまあそう思う	2	2
	あまりそう思わない	3	3
	まったくそう思わない	1	2

3．就職の見通しが明るくなった受講生

終了直前の時期に、就職が内定したか、あるいは見通しが明るいと回答した者は全体の約105で122人のうちの13人である。この人々には、やはり特徴がある。しかもそれらの回答状況を素朴に記述することで十分にその特徴が捉えられると思われるので、以下に、若干の説明を加えるだけにしてその状況を述べることとする。

まず、内定は3人で、20歳代、30歳代及び40歳代の各年代に1人ずつである。見通しが明るいと答えた者はこのほかに10人いるわけであるが、その年代別内訳は、20歳代が1人、30歳代が5人、50歳代が3人、60歳代が1人である。50歳代と60歳代の4人の存在は目を引きつける。

また、職業経験については、各年齢層のいずれでも一つの職種についての継続年数が長く、その年齢で形成し得る全体としての職業経験年数から思料すると、転職回数は少ない傾向の人々である。過去の職業経歴のなかで最も長く続けた職種を継続していた期間は、10年以上が8人、5年以上10年未満が2人である。3年以上5年未満は2人とも30歳代であり、それ以下の年数は20歳代になっている。

また、職業理解の状況は、当初から良好である。とくに希望職種の作業の内容と作業の現場についてはよくイメージしている。受講開始直後に、「想像できない」という者はいないし、終了直前の時期では、想像できるレベルが上昇する者が多い。「だいたい想像できる」と「はっきり想像できる」が13人中の9人から10人に増えている。

ただし、家族の考え方については、受講開始直後の想像できる程度が必ずしもその後上昇せず、受講期間中の状況にいくらかのばらつきが出る。しかし、それでも7人が、「だいたい想像できる」と「はっきり想像できる」とし、さらに3人は「想像できるがあいまいだ」という回答なので、13人のうちの10人が想像出できないのではなく“想像できる”のである。

自己理解については表16のとおりであるが、受講期間中に、自信を深めていきながら、就職に向けて現実の労働市場の実情をよく受け止めていった様子が浮き上がっている。

全体の傾向を大雑把に表現すれば、自己理解の程度が高く、かつ求職活動での自己効力に自信がある。もう少しよくみると、まず、自分に適した仕事を確認して、職業を通じて何をしたいのかがはっきりつかめるようになっていく割合が多い。もともと、自分の長所や特性をよく知って、求人者の見方を考えながら求職活動をしていたようであるが、その姿勢は変わらずに保っている。また、自分の興味や関心をより重視するようになっており、新たな技能は積極的に学習するなど環境への適応には積極的な考え方で臨み、新しいものを受け入れる可能性を確信している。自分に自信があるので、いろいろできる仕事はあるが、しかし、自分のやりたいことをはっきりさせてそれに力を傾注させるタイプの方

向や規準がはっきりしていおり、関心が散漫にはなっていないので、努力の価値を高く認めるが、仕事探しの狙いは絞られている。

表 16 自己理解の変わり方（見通しが明るくなった受講生）

単位：人、（ ）内は%

項目	考え方	第1回	第2回
本当は何が自分に適した仕事なのかわからない	そう思う	4 (31.8)	8(75.9)
	そう思わない	9 (69.2)	5(23.1)
自分の人生の中で職業を通して何をしたいかはわかっている NA=1	そう思う	8 (61.5)	↑ 11(84.6)
	そう思わない	5 (38.5)	2(15.4)
自分のセールスポイントが何かは知っている	そう思う	9 (69.2)	↑ 11(84.6)
	そう思わない	4 (30.8)	2(15.4)
就職に関する情報や支援は自分でかなり探せる	そう思う	5 (38.5)	↑ 10(76.9)
	そう思わない	8 (61.5)	3(23.1)
本当にやりたい仕事でなければ就職するべきではない	そう思う	8 (61.5)	↓ 5(38.5)
	そう思わない	5 (38.5)	8(61.5)
自分の興味や関心にこだわるより、採用されることが重要だ NA=1	そう思う	5 (41.7)	4(30.8)
	そう思わない	7 (58.3)	↑ 9(69.2)
いろいろな仕事に挑戦してみるべきだ	そう思う	8 (61.5)	1(7.7)
	そう思わない	5 (38.5)	12(92.3)
職場に新しい技術・技能が導入されたら積極的に学ぶ	そう思う	13 (100.0)	13(100.0)
	そう思わない	- (-)	- (-)
どんな仕事でも精一杯努力すればうまくやっていける	そう思う	9 (69.2)	9(75.0)
	そう思わない	4 (30.8)	3(25.0)
仕事を選ぶには自分のことをよく知る必要がある	そう思う	12 (92.3)	13(100.0)
	そう思わない	1 (7.7)	- (-)
やっていける自信のある仕事は一つしか考えられない	そう思う	- (-)	2(15.4)
	そう思わない	13 (100.0)	11(84.6)
求人者の立場でみたら、自分がどうみえるかをよく考える	そう思う	13 (100.0)	13(100.0)
	そう思わない	- (-)	- (-)

※ 矢印は第1回目と第2回目で5ポイント以上の差があったものとその方向を示す。

これらの人々にとっての受講指示の意味であるが、もともと希望職種と受講職種との関係については合致させたいとする考え方であり、それは受講終了が近づいてもほとんど変わらない。すこし、合致の度合いが緩くなっても良いとは考えるようになっているが、基本的には何らかの関連性を求めており、2時点のどちらにおいても希望職種と受講職種の間を「まったく関係ない」と答えた者はいない。受講指示はこれらの人々にとって適切な効果を発揮しているといえる。

受講中の求職情報の取り方を具体的な求人情報についてみると、ここでも特徴がある。もともと、安定所から情報を積極的にとっているが、受講期間の終了が近づいた第2回目の調査で、インターネットの利用が多くなるのが他の調査対象者と異なる点である。第1回目では、インターネットは30.8%であったものが、61.5%に上昇している。安定所は第1回目では69.2%で、第2回目では38.5%になり、インターネットの利用と逆転する。また、第2回目では、「求人企業から直接(電話、訪問、インターネットのホームページ)」と「折り込み広告、ビラ、コンビニやスーパーなどの張り紙」がそれぞれ23.1%あるのが他と異なる大きな特徴である。これらのチャンネルは、調査対象全体では一桁台の数値であったり、とくに多くない*ものなので、この利用状況は目立つ。さらに、求人誌が30.8%となっているところから、これらを総合すると、要するに受講終了の頃に、就職の見通しが明るいといっている者は、自分から積極的に求人を探した人々なのである。就職するために自分に使える手段をどんどん使って自分から活動した人々の努力が報われた姿である。

* 調査対象全体では、「求人企業から直接(電話、訪問、インターネットのホームページ)」は5.7%、「折り込み広告、ビラ、コンビニやスーパーなどの張り紙」は15.6%である。その中からこの就職の見通しが明るい13人の人々を除けばもっとこの割合は下がってくる。

では、安定所や訓練機関はこれをどのように受け止めて支援するのがよいか、データをもう一度点検しつつ、これらの人々の全体としての行動を分析した。その結果の解釈は、たとえば、「放っておいても自分でやる人はやる」ということなのであろうか。その答えは、おそらく肯定されない。なにより、受講指示の内容と希望職種との関係の合致度及び技能習得過程で自己効力感を高めたことはこの解釈を否定する。また、自己理解でも職業理解でも、もともと良好な状況がみられたグループではあるが、受講期間中にその内容は前述のように変化してきていることにも注意すべきである。さらに、他から支援が提供されるのを拒む傾向はない。受講指示までは安定所を訪れる回数がそれなりにあったので、第1回目では安定所の利用が最も多かったが、受講が開始されると訓

練時間中は自分から安定所を訪問できないし、安定所から接触を求めてくることもなかったとすれば、利用率が下がるのは当然である。その代わりにいつでも使えるものとして、求人企業のホームページも含めてインターネットが利用されたのであろう。むしろ、利用できるものはどんどん利用するのであるから、提供される機会があれば、それにすぐさま反応したことが考えられる。したがって、自己理解や職業理解との関連からみると、労働市場での自分の状況について適切な理解をしているのなら、“自分から積極的に活動する者は、就職に近づく”ということがいえる。この表現の方が、「放っておいても自分でやる人はやる」というよりは、より調査結果を正しく反映した考え方になるう。

なお、この就職の見通しが明るくなった 13 人は、職業訓練に対する期待がもともと大きく、全員が職業訓練は求職活動に効果があると思っており、終了直前の時期においても全員が「効果があった」と考えている。しかし、就職をとくに急いでいるというわけではなく、第 1 回目の調査では「今、すぐにでも」就職したいという者はいない。ただし、就職したい時期は、「訓練が終わる前までには」が 23.1%、「訓練が終わったときには」が 23.1%で、受講終了までに 46.1%が就職を実現しようと考えており、「訓練が終わってから早い時期に」が 46.1%であるから、受講期間の終了を求職活動の一つの区切りとしていた様子がある。

第5章 まとめ — 受講過程での求職活動支援

第5章 まとめ 受講過程での求職活動支援

第3章及び第4章で述べた調査結果を通覧して、受講者の全体像としてみられた状況を要約するとつぎのようになる。

まず、前職を離職してのち、安定所を通じて職業訓練を受講することになった求職者は、受講開始後は求人探しから一時解放されて、ほっと一息の様子がかいま見えた。就職までに時間的余裕を得たと感じるようになっていていると考えられる。

つぎに、受講職種を選定は安定所の職業相談を経て行っているはずであるが、受講職種についての具体的な理解があるとはいえない状況で受講が開始している場合がかなりみられる。そのため、就職を希望している職種と受講職種の合致度は高いとはいえない。

調査結果をみるかぎり、受講生はもともと希望職種についても受講職種についても必ずしも、その実態を十分に知っているわけではない。受講期間中に具体的に希望職種を理解できるようになることは就職の見通しをより明るくすることに貢献している。

しかし、ほとんどの受講生は受講を通じて、特定の技能を習得することによって、そこで学んだ知識や技能が類似職種にも転用されるなどして他の職種への就職可能性を広げることにも期待をもっているといえた。安定所で就職の希望条件を職業相談をしながら整理しているはずであるが場合によっては、パソコンの基礎技能のように職種間で汎用性の高い技能の場合は、受講指示の目的が特定の職種への就職を狙っていないことがあることも考えられた。

さらに、受講生は受講を通じて、自分がいろいろな職種に挑戦できる可能性を持っているとの思いや、新しい技能導入には対応すべきであるという積極的な態度をとれるようになると、受講期間が終わる頃の終了直前の時期には就職の見通しに明るさをみる者が多くなる。その反対に、受講の過程で自己効力感を低下させる者は、終了直前の時期には就職の見通しに暗さがある。

自分が就職や働くことについてどういう考え方で何を求めているか、あるいは自分の適性はなにかという、職業に関する自己理解が受講中に高まるかどうか、希望職種についての理解が深まると、求職活動の自発性や積極性が向上することが全体の傾向としてみられた。あわせて、求職活動における就職情報の収集等は安定所とインターネットの利用割合が他の情報チャンネルよりも多くなっている。この2つはサービスの形態に、対人性の有無や利用環境の公共性といった条件が大きく異なるところがある。しかし、この双方を受講中に利用した場合は就職の見通しが明るさを増す傾向があった。

職業訓練の求職活動に対する効果を向上させるには、以上のことを踏まえた専門的支援が受講生に対して行われることが望まれる。安定所や訓練機関は重要な支援者となる。

具体的には、受講開始直後にみられた“ほっと一息”の時期には、希望職種と受講職種の

関係について、受講生がその時点で自分の考え方を明確に自覚するように働きかけることが効果的支援として考えられる。とくに受講職種に対する不適応感が受講生にあったとすれば、その後の訓練は技能習得という面だけでなく、求職活動への効果という面でもマイナスの影響があると危ぶまれる。技能習得は受講生の自己効力感に大きく影響していることは見逃せない。

そこで問題になるのが、受講生が希望職種や受講職種についての実態を具体的に知らずに訓練に望んでいることが多いことである。この問題を少しでも避けるには受講職種を選定する前に、候補とする職種の訓練現場を見学する機会を得たり、半日から1日という短期間であっても体験することができるようにすることが考えられる。受講職種と自分との「相性」に関してVTRや写真では知り得ない情報が見学や体験で得られることは多い。

つぎに、受講が開始して、実際にある程度の実技指導が始まった初期には、技能指導がもつ職業理解への効果に注目する支援が考えられる。

技能訓練はある職種の基本技能を体系的に短期間に集中して実体験する機会でもある。したがって、その関連職種について理解するための良い教材になる。少なくとも、「作業の内容」については、体験的な理解を促す効果がある。したがって、希望職種と受講職種の間に大きな乖離がなければ、希望職種に対する職業理解を深めるための追加的情報提供や助言の効果となり、求職活動の質の向上に有効であると考えられる。

その一方で、実際に受講が始まったにもかかわらず、この2つの職種の内容が大きく異なっているとすれば、訓練に何を求めるかを再検討して、その目的を絞って職業訓練の効果を追求するように受講生に求めることになる。技能向上の実感を得られない訓練は自己の職業能力や適性への自信を失わせる傾向があるので、十分な配慮を払った職業相談が必要になる。相談の重要なテーマは、受講生の職業適性はどのような職種に見いだせるものなのか、その職種と受講職種とはどのような関係をもたせることができるのか、求職条件は設定しなおすことが必要か、といったことになる。

技能習得効果が受講生の自己理解を深めていくことにプラスに影響することがみられている。しかし、安定所や訓練機関等による環境整備の支援がないと、場合によっては終了直前の時期には、このことが求職活動での陥穽（落とし穴）になる。つまり、「就職に必要な支援」は自分で探せる」ということから、孤軍奮闘型の求職活動に入っていつてしまうこともあるので、注意が必要である。とくに、現在はインターネットのように一日中自宅で利用できる職探しチャンネル（経路）があるので、それらの利用法をあやまらないように助言するサービスが受講過程をとおして行われると、終了直前の時期の求職活動計画が充実していくと思われる。それらのチャンネルは、対面でのサービスではないこと、したがって、求人がどの

ような求職者を対象としているかが、実際には、わかりにくいこと、といった特徴がある。しかし、自宅などの私的な場所で、時間に追われることもなく利用可能であるし、周囲に気がねがないだけでなく、場合によっては家族と共同で求人条件の評価を行うことができるなどの利点がある。使い方次第であるが、使い方には本当は難しさがある。安定所のインターネット情報の使い方については、訓練機関には技能指導の専門的な見方や使い方に関するノウハウがあるので、画面に表示されている求人の作業内容等についての捉え方などを知識の一つとして教示する時間を訓練の過程で設定することは有効な支援である。

調査結果から得られた情報では、職業訓練と求職活動支援の関係でやってはならないことも示されている。それはきわめて明解な2点であった。

つまり、第1には、受講生が技能の習得において職業的自己の価値に疑問を抱き、自分の能力への自信を低下させるようにすることである。

第2には、職業訓練の受講開始後のほっと一息を長引かせることである。そのことによって、受講中に自分から就職情報等に関心を持つことを消極的にさせたり、忘れたりさせることである。

これらのやってはならない理由は、いずれも明解である。第1については、能力・適性にあわない職種やレベルの職業訓練は、「自分の能力に自信がなくなった」、「自分の適性・能力がわからなくなった」ということにつながり、マイナスの効果になるからである。職業訓練は、技能の習得を実感すると求職活動に関する効果が自覚されるのである。だから、受講内容が要求する能力より受講生がもともと具備する能力の方が高すぎても職業訓練は求職活動における効果はもたらさないことになる。

そのため、対応策も比較的簡明である。受講指示は、事前の訓練現場の見学や体験等を経てから行うこと、また、受講開始後は希望職種と受講職種的一致度や汎用可能の技能を幾度か確認すること、受講生一人一人の訓練の達成状況を訓練機関から安定所が確認しておくことが基本になる。

第2については、自分から求職活動を遅らせ、結果として就職の時期が遅延することにつながるものが理由である。職業訓練の受講生であることは、自分の所属先ができるので、社会的に自己を安定した立場に位置づける効果がある。本調査の結果でも、職業訓練のプラスの効果として受講生仲間の存在をあげる者の割合は32.8%であり、マイナスの効果として「失業当初の緊張感が緩んで就職という目標がはっきりしなくなった」とする者は5.7%、「訓練に集中したために就職そのものへの意欲が薄れた」とする者は同じく5.7%あったことは見逃せない。

失業は、経済的な困窮のみが問題なのではない。失業は、社会的な自己の帰属性を失い、

人間としての立場をも脅かすと感じさせることがあるので問題になるのである。ちなみに、世界的に有名なベヴァリッジ(1909)の失業論は、100年前の古典といえどもそれを裏付ける名著である。受講生になることは、その意味では、失業の苦痛を和らげると推定できる。しかし、その結果が受講期間が終了するまでは求職活動から遠ざからせることにつながると、受講終了後の失業期間の長期化の原因になる。その場合、その失業期間は、習得した技能をさび付けさせたり、忘却する期間になる虞れがある。

このことへの対応策としては、受講指示以前の職業相談の段階で求職者が求職活動計画を自己の固有の計画として形成するように安定所が促すことが考えられる。また、受講開始後は早期にその再確認や合理的な再修正の必要性に気づくための助言・情報提供等を訓練機関及び安定所が実施する機会を持つことが有効であろう。

< 結 語 >

再就職のための職業訓練を受けている受講生は求職者である。再就職支援に当たる安定所及び訓練機関が職業訓練の受講生であることは、すなわち、「受講指示後の求職者」であるという事実に沿った関わりを強化すると、求職活動における職業訓練の効果が発揮される。職業訓練の効果は、一定の支援環境が整備されれば、受講生が求職者としての自己理解と職業理解を深めて求職活動の質を充実させることについて認められる。

なお、本研究の対象となった訓練コースの受講生の就職状況について雇用・能力開発機構東京センター及び訓練実施機関が追跡した結果では、受講終了1ヶ月後の時点で就職している者の割合は13.3%、同2ヶ月後の時点で就職している者の割合は36.4%である。その後にも就職する者は相当数が見込まれる。職業訓練の効果として自己理解の変化や求職活動の柔軟性、合理性についての変化を経験した者が、それらの機会を得なかった場合とは求職活動そのものに質的な変化があったことは大いに予想されるところであり、これについての適切な把握は今後の課題であろう。

用語解説

委託訓練 職業能力開発促進法第15条の6の第3項に基づき、職業能力開発について一定の要件を満たすと認められた専門学校等の民間施設に、公共の職業訓練の実施を委託して行うもの。

受講指示 公共職業安定所長による求職者に対する職業安定法に基づく職業訓練の受講の指示。

(職業安定法第19条(公共職業訓練のあつせん) 公共職業安定所は、求職者に対し、公共職業能力開発施設の行う職業訓練(職業能力開発総合大学校の行うものを含む。)を受けることについてあつせんを行うものとする。)

職業訓練 労働者に対して職業に必要な技能を習得させ、又は向上させるために行う訓練。国や地方公共団体が行う公共職業訓練と事業主や事業主団体等が行う認定職業訓練がある。公共職業訓練は、民間の専門学校等に委託して行う場合もある。内容は職種に応じてさまざまなコースがその技能程度と訓練期間によって設定される。普通職業訓練または高度職業訓練の長期間または短期間コースがある。数週間の速成訓練コースも行われている。

職業指導 公共職業安定所が求職者に対して、就職を容易にするために職業に関する知識、技能の付与、情報提供を行うこと。

(第13条 (求職者に対する指導)職業紹介機関は、求職者に対して、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、かつ、これに基づき職種、就職地その他の求職の内容、必要な技能等について指導することにより、求職者がその適性、能力、経験、技能の程度等にふさわしい職業を選択することを促進し、もつて職業選択の自由が積極的に生かされるように努めなければならない。)

職業発達 職業との関わりにおいて、人間が一定の方向に向かって成熟していくこと。Super,D.E.等の職業発達理論での定義は、生涯を通じて個人は地域、家庭、学校、職場といった周囲の場で果たす役割を変えながら、職業選択、職業適応といった事柄について職業的な成熟を遂げるとし、発達の程度は測定できるとしている。

参考文献

- 経済企画庁国民生活局(2000) 「平成 11 年度国民生活選好度調査 国民の意識とニーズ」
厚生労働省(2003、2002) 労働経済白書平成 15 年版、同 14 年版
- 日本労働研究機構(2003) 「教育訓練制度の国際比較調査、研究 ドイツ、フランス、
アメリカ、イギリス、日本」資料シリーズ 2003 No.136
- 日本労働研究機構(2003) 「職業相談の展開と終結」
- 日本労働研究機構(2002) 「平成 13 年度労働行政要覧」
- Beveridge,W.H.(1942) 「ベヴァリジ報告 社会保険および関連サービス」
監訳 山田雄三(1969) 至誠堂
- Federic Guay et.al(2003) “Predicting Career Indecision :A Self-Determination Theory
Perspective” Journal of Counseling Psychology 2003 vol.50, No.2, 165-177
- John O.Crites(1965) “Measurement of Vocational Maturity in adolescence:I Attitude Test of the
Vocational Development Inventory.” Psychological Monographs,1965. vol.79,
No.2 Whole No.595 翻訳職業研究所(1972)職業資料シリーズ -6
「職業発達の概念と測定」 p11-97

付 属 統 計 表

1 年齢別・性別

第1回目

NA=2

年齢	男性	女性	計
22	0	1	1
23	1	2	3
24	0	5	5
25	0	4	4
26	1	3	4
27	0	7	7
28	1	1	2
29	0	5	5
30	0	4	4
31	0	3	3
32	0	3	3
33	0	4	4
34	0	2	2
35	2	1	3
36	1	5	6
37	0	4	4
38	3	2	5
39	2	4	6
40	1	2	3
41	1	1	2
43	0	1	1
45	0	1	1
46	2	3	5
48	0	2	2
49	1	0	1
50	2	2	4
51	0	1	1
52	0	4	4
53	0	2	2

年齢	男性	女性	計
54	2	3	5
55	3	1	4
56	2	2	4
57	1	1	2
58	2	1	3
59	6	1	7
60	5	2	7
61	1	1	2
63	1	1	2
64	1	0	1
計	42	92	134

第 2 回目

NA=3

年齢	男性	女性	計
22	1	3	4
23	0	3	3
24	0	4	4
25	1	3	4
26	0	5	5
27	1	2	3
28	0	3	3
30	0	3	3
31	0	3	3
32	0	4	4
33	0	4	4
34	0	3	3
36	3	4	7
37	0	5	5
38	1	3	4
39	2	3	5
40	0	3	3
41	1	1	2
43	0	1	1
46	1	0	1
47	1	2	3
48	0	1	1
49	1	1	2
50	0	1	1
51	1	1	2
52	0	3	3
53	0	3	3
54	2	2	4
55	3	2	5
56	2	2	4

年齢	男性	女性	計
58	2	1	3
59	4	0	4
60	7	2	9
61	1	1	2
63	1	0	1
64	1	0	1
計	37	82	119

2 年代別経験年数

NA=2

	1～3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10年以上	合計
20～29才	9	11	10	1	31
30～39才	0	8	15	17	40
40～49才	0	0	3	12	15
50～59才	0	0	4	32	36
60～64才	0	0	1	11	12
計	9	19	33	73	134

3 年代別継続年数

NA=5

	1～3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10年以上	合計
20～29才	12	8	10	1	31
30～39才	2	8	18	11	39
40～49才	0	2	1	11	14
50～59才	0	0	7	28	35
60～64才	0	0	1	11	12
計	14	18	37	62	131

労働政策研究報告書 No.4

受講指示後の求職者—職業訓練と求職活動—

定価：840円（本体 800円）

発行年月日 2004年4月1日

発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

URL <http://www.jil.go.jp/>

編集 研究調整部 研究調整課 TEL 03-5991-5104

印刷・製本 大東印刷工業株式会社

©2004

ISBN4-538-88004-3

*労働政策研究報告書全文はホームページ (<http://www.jil.go.jp>) で提供しております。
刊行される報告書（有料）を希望する方は書店又は下記にご連絡下さい。

連絡先：独立行政法人 労働政策研究・研修機構 広報部成果普及課
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4丁目8番23号
TEL 03-5903-6263 FAX 03-5903-6115



The Japan Institute for Labour Policy and Training

定価：840円 (本体800円) ISBN4-538-88004-3 C3336 ¥800E