

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、求人情報等の説明を受けているので、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）

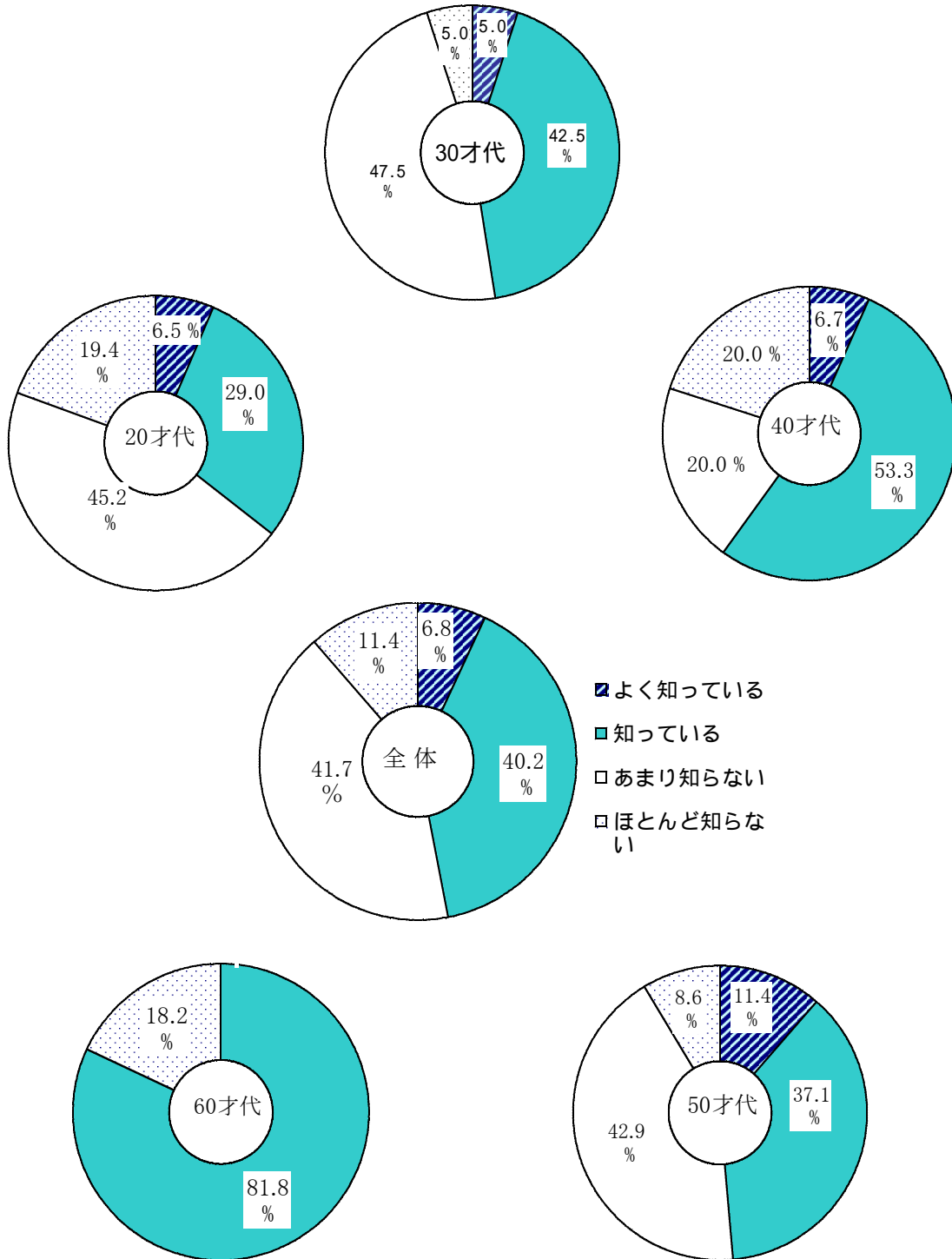
◆希望している仕事に就職できたとして、その仕事をしているあなた自身の姿を想像してみてください。想像した状況はどうか、あてはまるところに○をつけてください。

	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）



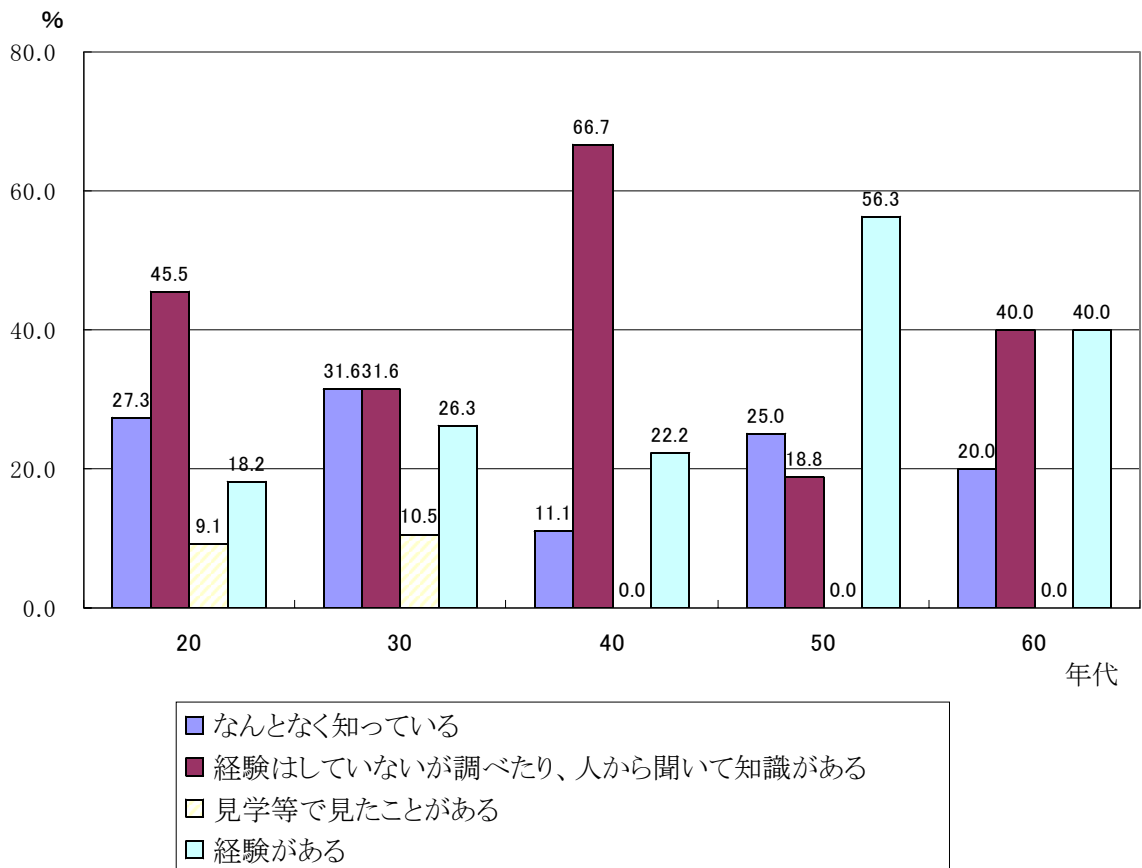
つぎに、希望職種の内容を知っていること具体性であるが、「よく知っている」と「知っている」と回答した者のうち、「経験がある」とする者が 34.8%であった。「経験はしていないが知識がある」という者が 36.4%である。一見は百聞にしかずという諺をひけば、その仕事をした経験はないものの“一見”の意味があると思われる「見学等で実際にみたことがある」は 4.5%にとどまっている。さらに、「なんとなく知っている」という者の割合が 24.2%であった。年代別には、50 歳代と 60 歳代では「経験がある」が最も多くなり、反対に 20 歳代から 40 歳代の若い年齢層では「経験はしていないが調べたり、人から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

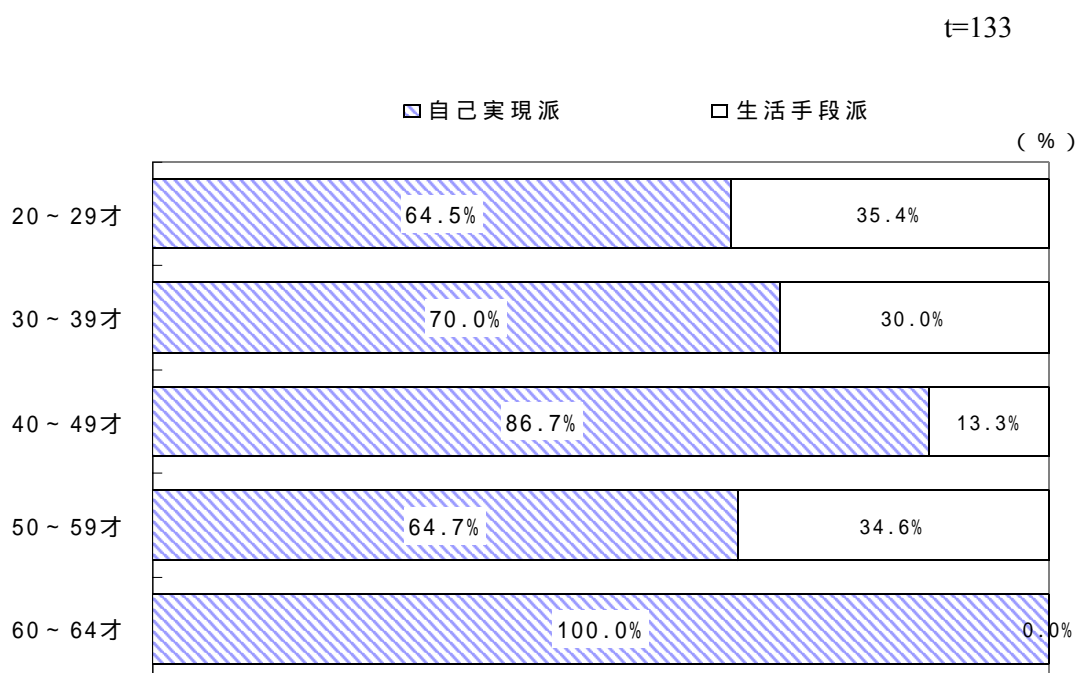
(注2) r は Pearson の相関係数。*は 5%の水準で、**は 1%の水準で有意であることを示す。以下、同じ。

(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」、「就職に関係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。

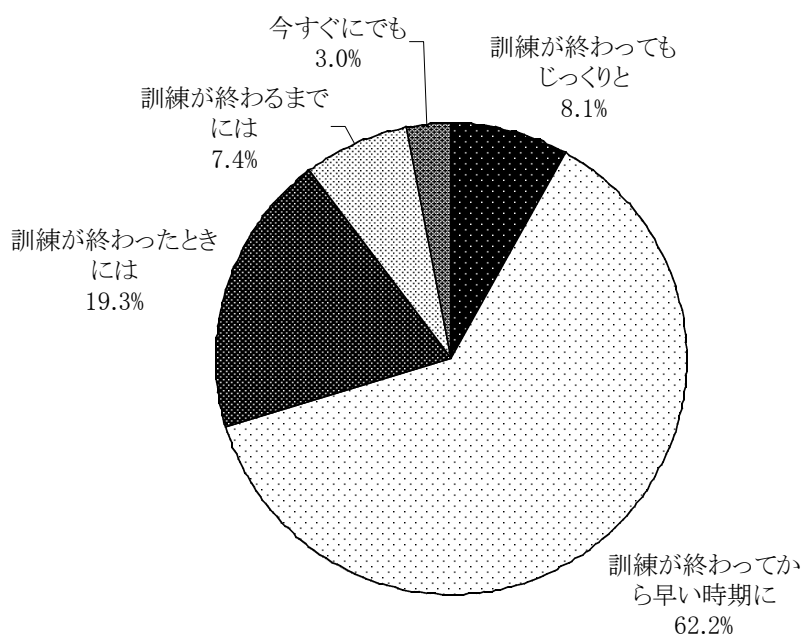
調査対象者は3ヶ月間訓練の受講を指示されている。これらの人々がどうしても就職を実現させないといけないと思っている時期で、最も多いのは、「訓練が終わってから早い時期に」の62.2%である。「今すぐにでも」が3.0%、「訓練が終わるまでには」が7.4%、「訓練が終わったときには」が19.3%で、「訓練が終わってもじっくりと」が8.1%といった回答状況になっている（図4）。折角の受講機会だからというのであろうか、受講期間が終了する前にでも就職したいという者の割合は約10%にとどまり、ほとんどが訓練を受け終わってからでないに実際に就職の切迫感がないといっていることになる。

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 回目の希望職種の実態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 人出てくる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ていたり、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、ピラ、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。

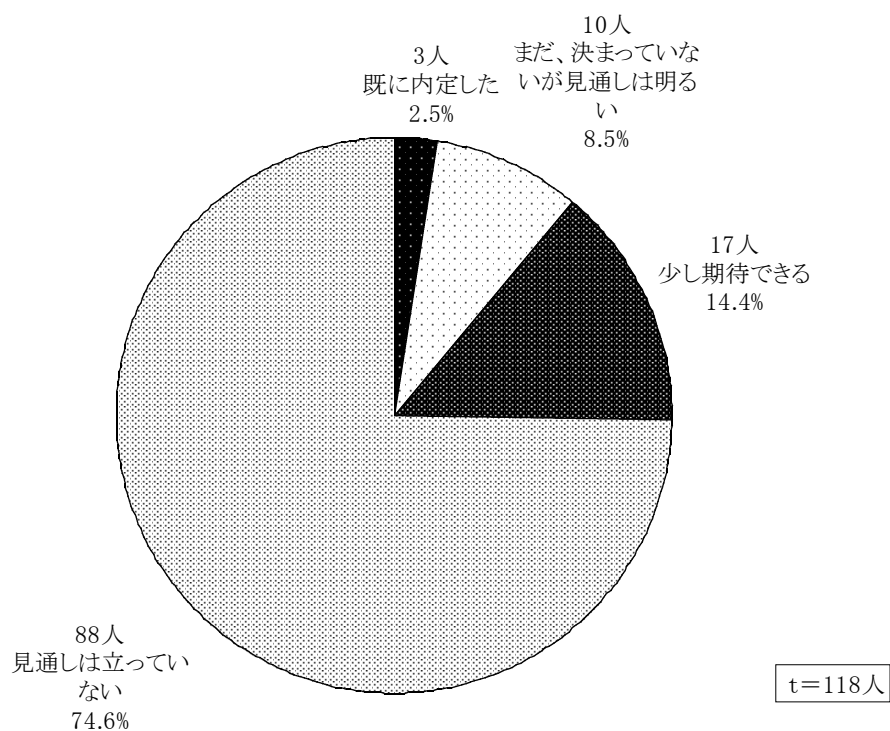
3 . 受講生の特性と就職見通し

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 *
周囲にはどのような人がいますか	.331**
(訓練職種で就職した場合)	
周囲にはどのような人がいますか	.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認めている。

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変わったかをみる。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	- (-)		