



労働政策研究報告書 No. 46

2005

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

求職活動支援としての職業訓練

就職実現戦略としての役割と効果

労働政策研究・研修機構

求職活動支援としての職業訓練

— 就職実現戦略としての役割と効果 —

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

本報告書は、2003年度から実施してきた「職業訓練の就職行動に及ぼす影響に関する研究」の第3回目のまとめである。これまでは個別研究として実施してきたが、今年度はプロジェクト研究「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備のあり方に関する研究」の一環として位置づけて、とりまとめを行った。

3年間にわたる一連の研究は、雇用情勢が厳しい時期に失業し再就職のために職業訓練を受けた人々を対象として、職業訓練が就職実現戦略としてどのような意味があり、どのような役割を果たし得たかを調査し、分析している。3回にわたる報告書はそれぞれ異なる角度から職業訓練と失業者の再就職行動を分析し、公的な再就職支援のあり方を検討した結果をまとめたものとなっている。

初年度の第1次研究（労働政策研究報告書 No. 4, 2004年）では、就職活動の円滑化につ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た。第2次研究（同 No.23, 2005年）ではそれを受けて受講生の一人一人の個別性に目を向け、受講生の個別の状況の差が職業訓練と就職行動にどのような違いを生じるかを探った。本報告書は第3次研究として、失業者が求職活動として行う職業情報、求人情報等の情報の入手行動と職業訓練の効果についてアンケート調査を行い、その結果を分析している。ここでいう職業訓練の効果とは、技能習得の達成度という面ではなく、受講生が就職実現のために行う求職活動において職業訓練が効果があったと評価されるか否かという面で捉えている。

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、職業安定機関及び職業訓練機関の方々を想定しているが、そのほかにも職業キャリアや雇用職業問題に関心をお持ちの方々のご参考になれば誠に幸いである。

2005年9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

本研究に当たっては、雇用・能力開発機構の職業能力開発大学校東京校及び生涯職業能力開発センター（愛称：アビリティガーデン）のご理解とご協力のもとに、離職者のための職業訓練を受講している方々への調査を行った。調査対象となっていたいただいた受講生の方々をはじめ関係各位のご協力に心から感謝を申し上げます。

目 次

まえがき

概 要	1
第 1 章 問題と目的	11
1. 問題と背景	11
2. 調査の目的	11
3. 問題把握の視点	12
(1) 失業と再就職—なぜ、早期再就職なのか	12
(2) 就職支援としての職業訓練	14
(3) 就職目標と求職条件の設定	16
4. 本報告書の構成	17
第 2 章 調査実施の概要と調査の視点	19
1. 調査実施の概要	19
2. 調査の視点	20
(1) 調査対象者と調査項目	20
(2) 調査方法の選定	22
第 3 章 調査対象者の概況	25
1. 調査対象者のプロフィール	25
(1) 受講開始時期の調査対象者	25
(2) 受講 3 ヶ月後の調査対象者	27
(3) 3 ヶ月後に調査対象とならなかった者	29
2. 就職戦略としての職業訓練の位置づけ	32
(1) 就職希望職種と受講職種の関係	32
(2) 就職必須時期と受講期間の関係	36
(3) 就職を決める条件として考えているもの	37
3. 職業訓練の求職活動における効果	40
(1) 職業訓練の効果についての予想	40
(2) 職業訓練の効果の実感	40
4. 就職見通し	41
第 4 章 職業訓練の求職活動における効果	43
はじめに	43
1. 情報の入手と職業理解の関係	49
2. 技能習得の情報提供効果と求職活動情報の充実の関係	52

3. 情報の入手と技能習得の情報提供効果が職業理解に与える影響	55
4. 職場定着意識と求職活動情報の取得	58
5. 3ヶ月目の就職見通し	62
第5章 まとめと示唆	73
1. 総括	73
2. 今後の課題と示唆	76
用語解説	79
引用文献	81
付属資料 質問調査内容（調査票）	83
参考図表	91

概 要

概 要

1. 研究の目的

本研究は、公的支援を受けながら再就職活動をすすめる失業者の職業意識と行動について調査・分析し、我が国における失業者の再就職支援の効果的なすすめ方を明らかにすることを目的としている。

現在、職業や就職についての考え方が多様化している。再就職を目指す失業者の求職意識と行動にも、個人の考え方や態度の違いが反映することが考えられる。公共職業安定所（以下、「安定所」という）や職業能力開発施設（以下、「能力開発施設」という）等が行う公的再就職支援において、失業者の心理的な側面に援助の目を向けつつ、就職実現のための戦略を提示し、効果的に提供することは社会的意義が大きいと思われる。そこで、国が行う失業者の再就職支援策である職業訓練の役割と効果について、職業訓練を受講している失業者の求職行動及び意識との関係から分析する。

2. 調査の概要

(1) 調査方法と質問内容

方法 職業訓練を受講している失業者に対するアンケート調査（自記式）。実施後、即座に回収。

対象 東京都に所在する能力開発施設（2校、計5コース）に在籍して公共職業訓練を受講する者183人。ただし、調査は同一の対象者に2回実施したので、2回の調査の両方に回答したのは、そのうち147名（男性103セット、女性44セット）である。

調査の時期 平成16年4月及び6月

調査項目 下記の①から⑤の調査項目。原則として、同一の対象者に対して同じ調査項目について職業訓練の開始時とその3ヶ月後の2回、質問した。ただし、1度だけ調査した項目は、時間の経過によって必然的に回答し得なくなるもの、または、その時期になると回答することが適切になるものである。

① 調査対象者の属性 ② 求職活動のための職業情報を取得している状況 ③ 職業訓練の状況 ④ 職場定着感等 ⑤ 職業選択の準備の状況

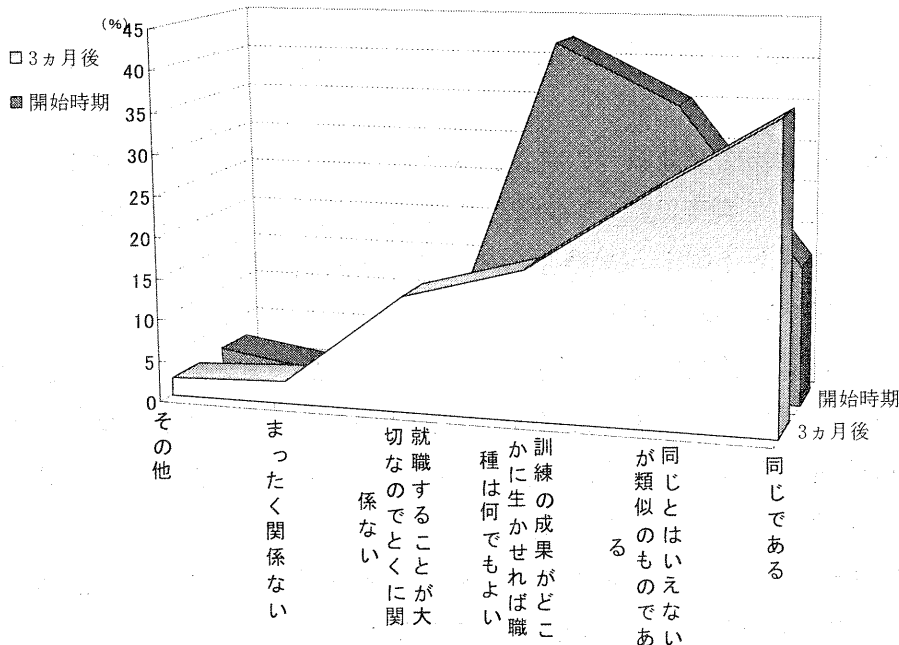
(2) 結果と分析

<就職戦略としての職業訓練の位置づけ>

希望職種と受講職種の関係

就職を希望している職業（以下、「希望職種」という）と実際に職業訓練を受けている職業（以下、「受講職種」という）との関係について受講生がどのように考えているかは、職業訓練に受講生が本当は何を求めているのか、本音としてどのような期待をもっているのかを知る手懸かりになる。本当はどんな仕事への就職を希望していて、それは受講している訓練の内容とどういう関係があるのかを尋ねた。職業訓練を開始した直後（以下、「開始時期」という）とその3ヶ月後（以下、単に「3ヶ月後」という）では少し違いがあり、3ヶ月後は習得した技能を生かしたいと考えるようになる者が多くなる一方、就職実現のためには受講職種にこだわらない者も増えている。この2つの時点の状況には統計的な有意差は認められなかったが、しかし、それにはサンプル数や調査時期の設定等の問題が影響していると思われる。

図 希望職種と受講職種の関係



同じデータを職業訓練の所定の期間別に整理してみると、最も長い12ヶ月のコースでは3ヶ月あるいは6ヶ月のコースと異なる傾向があるのが窺える。3ヶ月のコースでは調査時点（「3ヶ月後」）がほぼ訓練の終了時期に当たり、予定されている技能指導は既に一通り実

施されている段階であり、6ヶ月コースの場合も技能指導の基礎的な部分は終わり、求職活動の準備に力点が置かれ始める。一方、12ヶ月コースの場合は訓練期間の4分の3を残しているため、まだ技能習得の実感も薄く、また、求職活動への取りかかり方が違っていることが考えられる。

図 期間別の希望職種と受講職種の関係（開始時期）

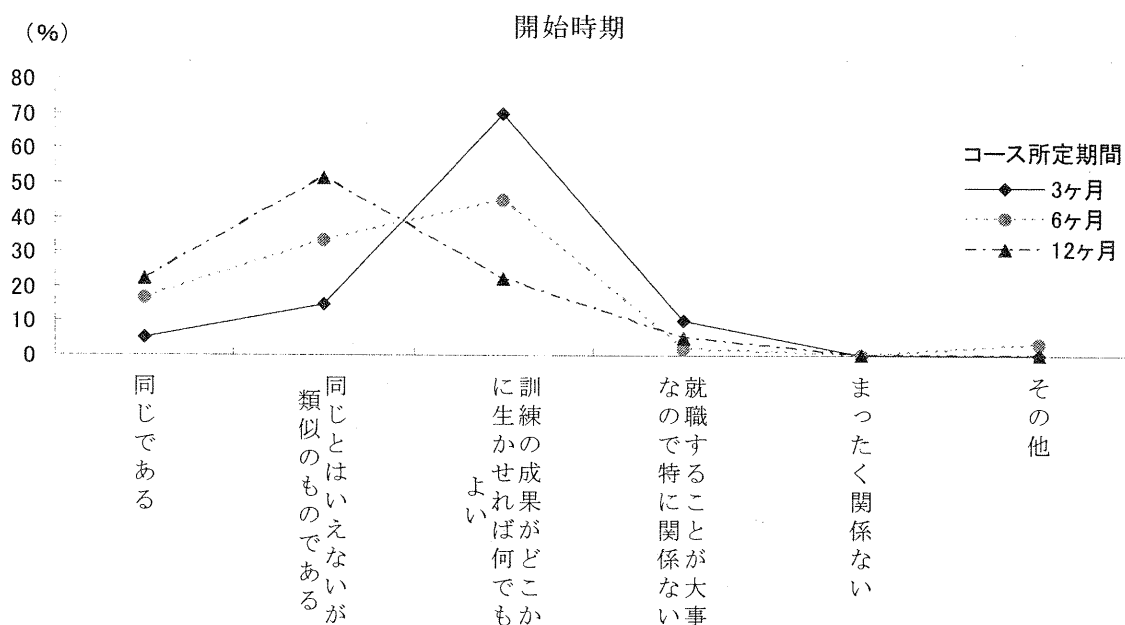
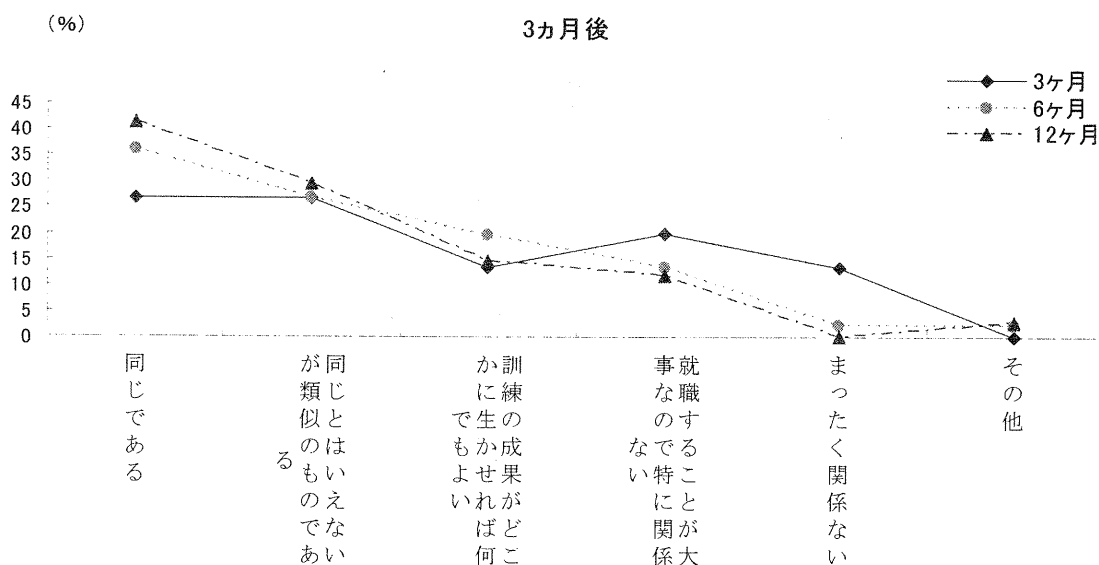


図 期間別の希望職種と受講職種の関係（3ヶ月後）



＜就職を決定する条件として考えているもの＞

実際に就職を決める時にはどういう条件を最も重視しているかは、“実のところどういう条件でなら就職をしても良いと考えているか”ということにも通じるが、開始時期と3ヶ月後のいずれも職種や仕事の内容を重視している。しかし、3ヶ月を経過すると、勤務先の状況への関心が高まるなど具体的な求人をおいた判断をしている様子が感じられる。職種や仕事の内容、労働条件や勤務地などは性別の差がみられるようである。

図 就職を決める条件（開始時期）

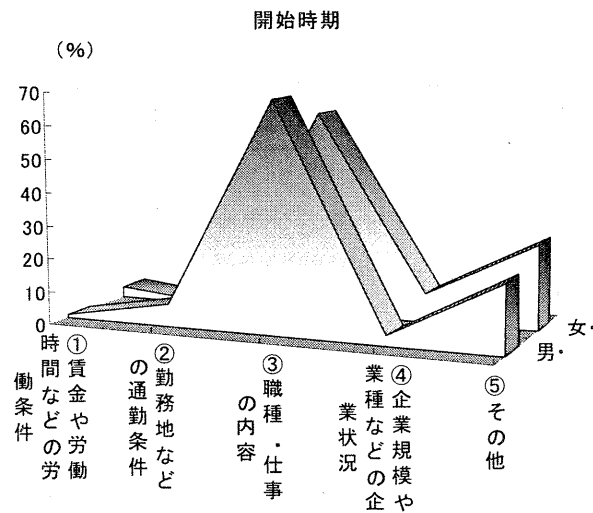
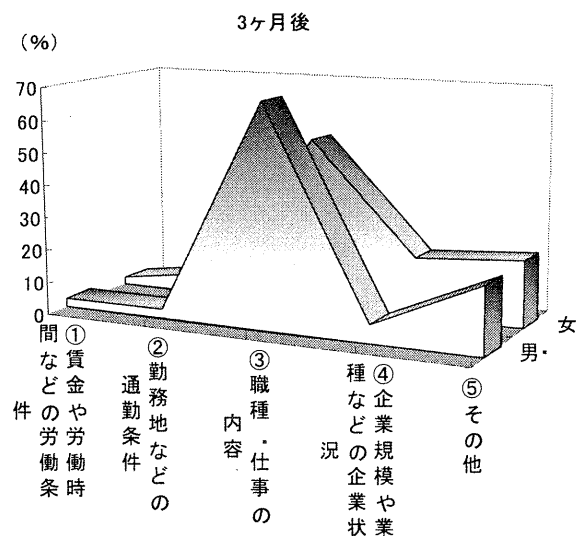


図 就職を決める条件（3ヶ月後）



＜職業訓練の求職活動における効果＞

本報告書では公共職業訓練を受講している者について受講の開始時期とその後3ヶ月が経過した時点の2回、同一の対象者に対して調査を実施し、次の3つの観点から受講生の求職活動の状況と職業訓練の効果の関係を探った。ここでは、求職活動のうち求職活動に必要な情報の取得に絞っている。求職活動に必要な情報とは、求人、企業情報、労働市場情報、生活支援情報など再就職のために求職活動をすすめていく上で必要な情報を広く捉えたものである。

- ・ 求職活動に必要な情報を十分に入手することは、就職の目標が明確にされて職業訓練による職業理解の効果を促進するか
- ・ 職業訓練は、技能習得を通じて職業情報を提供することにより職業理解を向上させ、求職活動に役立つ効果をもたらすか
- ・ 職業訓練は技能習得を通じて職業理解を向上させることにより、就職及び職場適応への自己効力を自覚させるか

上記の3点について受講生の希望職種や受講職種についての理解度、職業訓練の効果の有無の意識、自覚される就職見通しの程度等の関係指標による多変量解析等を行った。その結果からは、職業訓練を再就職戦略として効果的に利用できる受講生の特徴と条件がいくつか把握された。

求職活動における職業訓練の効果に対する評価

再就職のための求職活動をすすめていく上で職業訓練は効果があると受講生が思っているかどうかについては、大きく2つに傾向が分かれた。就職戦略としての職業訓練に対する評価は、職業訓練の内容を理解するかどうかによって、一層の就職促進効果を認める方向と多くを期待せずに就職をすすめる方向の2つに分かれたのである。

しかし、それより以前に注目されるのは、希望職種と受講職種を一致させる必要性についての考え方である。開始時期には全員が職業訓練の就職実現への効果を期待していたといえる状況であったが、その時は訓練の成果が希望職種のどこかに生かせれば良いという考え方、すなわち希望職種と受講職種の両職種は一致するというよりは、「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」という、就職を少しでも有利にするための関連性があれば十分ともいえる態度が最も優勢だった。ところが、3ヶ月後には両職種が同じであることを希望する者が大きく増加する一方で、「就職することが大切なのでとくに関係しなくてよい」という者が増え、かつ、その間に位置する「同じとはいえないが、類似のものであればよい」と「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」という者が大きく減少する。両職種を一致させる必要性が2分化した。就職実現と職業訓練を

結びつけるにしても習得技能の面では、職業訓練を実際に受講し、かつ、それに併せて求職活動をしているうちに評価が大きく分かれていったということである。

コースの期間の長さも求職活動意識に影響を及ぼすことが窺われる。12ヶ月コースは就職準備性の点で他の期間とは異なる傾向がみられる。再就職準備期間としては1年という期間はかなり長いといえよう。もし、職場で働いていれば業績評価や事業評価が決算とともに一区切りとなることが多いし、新規学卒者を採用する企業であれば、採用年次が1年下になるという時間の経過がある。もちろん、習得する技能の内容や水準がそれ以外のコースと異なることを受講生が期待していることも考えられる。当面の就職よりは、まずは技能習得を考えると受講生が存在することが大いに考えられる。今回、2回目の調査を受講開始3ヶ月後に実施していることが1年、6ヶ月、3ヶ月という期間の違いを1年コースについて際立たせた面があるとみられる。

求職活動情報の入手と職業訓練への評価との関係

受講期間中の技能習得と求人探しや職業情報収集等の求職活動との関係については、3ヶ月間に技能習得と併行して求職活動に熱心であった者が結局は良い結果を得るというものであった。

求職活動情報を収集してそれを自分の求職活動に役立てていく行動と職業訓練の効果との関係を分析した結果は、端的に次のように表すことができる。すなわち、自ら積極的に再就職のための情報を集め、職業訓練によって指導を受けている技能からも目標とする職業情報を掴み取ることができる者は、職業訓練が求職活動に効果をもたらすと評価する。したがって、職業訓練を受ける以前に十分に就職への準備性を高めておくことが重要である。また、なによりも就職目標を明確化しておかないと、情報の処理が適切に行えないので受講職種を通じて希望職種の情報を十分に掴み取れない懸念がある。

このことを求職活動の流れに沿って少し説明を加えると、開始時期までに行った求職活動情報の入手は就職目標の明確化に役立っており、また、そのことがその後の技能習得を通じた職業理解の向上に貢献しているということになる。職業訓練の効果と情報取得行動は相互に影響し合い、職業訓練の効果は受講生の就職意識に影響する。したがって、開始時期までに適切な情報を取得することは、職業訓練の効果合理性の高い求職活動に結びつけるための基礎的作業として重要な役割を果たす。さらに技能習得を行っている受講職種を通じた職業理解は、求職行動のみならず再就職後の働き方についての考え方に影響するので、職業訓練で技能習得に成功することは就職実現とその後の職業生活の安定を図るために有意義である。ついては、希望職種と受講職種の一致度が高いことは受講生の就職実現にとってきわめて重要である。

希望職種と受講職種の一致は就職実現のための具体的な方略としての職業訓練の位置づけを明確にするものである。このことは、受講生が職業訓練の効果を楽しむためには、受

講指示をする前までに安定所で行われる職業相談が決定的ともいえる大きな効果をもっていることを示唆していると考えられる。

では、技能習得そのものの就職促進効果はどうかという問題がある。これについては、今回の調査では直接的には質問項目を設定していないので明確には把握されない。しかし、就職を希望する職業と受講している職業の理解の程度を把握しているのので、そこから技能習得の状況を理解することはできる。つまり、「想像する希望職種」と「想像する受講職種」の程度として把握したものは、職業理解が職業訓練期間中にどの程度であったかということを表している。とくに「想像する受講職種」は、“職業訓練を受けている職種に就職した場合の自分の姿をどの程度想像できるか”というものなので、現に取り組んでいる技能習得との関係が深いものである。これと職業訓練が求職活動に効果があるかどうかについての評価及び就職見通しの明るさの程度との関係をみることで技能習得そのものの就職促進効果を推定することは可能である。次の分析ではそれに触れている。

＜技能習得が円滑にいくことと職業訓練の就職促進効果の関係＞

職業訓練が就職実現に向けて効果をもつかどうかは、受講開始前からの求職活動の取り組み方とその支援の内容が強く影響していた。技能習得が円滑にいくことと職業訓練の就職促進効果の関係については、① 受講開始3ヶ月後の情報充実感は、3ヶ月間の技能習得を経た受講職種についての職業理解の向上と職業訓練の効果があつたと実感することが有意に関係していたこと、② 3ヶ月後の希望職種の理解の程度は同時期の受講職種の職業理解の程度と有意な関係があつたこと、③ 開始時期の希望職種の理解度は同時期の受講職種の職業理解の程度と3ヶ月後の希望職種の職業理解の程度に影響を及ぼしていたこと、の3点が把握された。これは希望職種と受講職種の一致度が高ければ就職戦略としての受講職種の選定が的確になされているので、したがって、職業訓練が求職活動として効果があるとの評価を受けることにつながることを示しているものである。

第二に、職業訓練を受講したことと就職実現度との関係を3ヶ月後の就職見通しとの関係からみると、3ヶ月後の受講職種の理解の程度及び「職業訓練の効果の実感」が就職見通しの明るさと有意な関係があつた。このことも受講職種の選定が的確に行われていれば職業訓練が求職活動として効果があるとの評価を受けることにつながることを表している。

要するに、職業訓練が就職実現に向けて効果をもつかどうかは、受講開始前からの求職活動の取り組み方とその支援の内容が強く影響するのである。職業訓練を受講することは就職戦略の実行であるということに沿って失業者とその支援者が行動することが職業訓練の求職活動における効果を向上させる。また、受講職種の選定は就職戦略として選定するものである。したがって、受講生が就職や求人探しから一時逃れるというモラトリアムの効果を狙う

ことや支援者がその時点で掴めない受講生の適性や能力の発見を期待することは、むしろ、受講生の求職行動を混乱させるか、消極化させることになる可能性がある。

さらに、開始時期の希望職種と受講職種の理解度の高さが相互に因果関係をもつとはいっても、就職目標は希望職種であることを十分に考慮しなければならない、つまり、職業訓練そのものはやはり技能習得を目標とするものであるという警告が本報告書の調査から聞き取れる。これは求職活動情報の入手行動と両職種の理解度の関係を開始時期から終了時期までの全体の流れからみたとときに明確に表れている。すなわち、職業訓練の効果は、① 就職目標である希望職種がよく理解されていること、つまり受講開始以前に就職目標が明確であることが受講職種の理解度につながることで、また、② 求職活動における職業訓練の効果として受講職種の理解度が希望職種の理解度を向上させるのではないことが把握された。

結局、求職者は求職活動をすすめるに当たっては、まずは技能・技術の習得よりも就職目標を的確にして自らの納得の上で職業訓練という戦略を就職実現のために採用することがなければ職業訓練の就職促進効果に大きく期待することは難しいといえよう。

<就職見通しと年代あるいは性別の関係>

年代別、職業経験年数別等の状況からは、年齢そのものよりも求職活動を自ら積極的かつ实际的にすすめている者が早期就職には有利になっていることが明らかになっている。また、職業訓練による効果、すなわち就職戦略としての効果を認めることができる条件にある者が有利な求職活動を展開している。年齢そのものが就職困難性を増すかどうかについては、松繁（2003）が大手証券会社の倒産による離職者の再就職状況を調査して、60歳未満の場合はほとんど年齢による不利はないこと、むしろ重要なのは労働市場で価値のある能力だということを描き出しているが、本報告書の調査でもその傾向ははっきり読みとれる。

しかし、その一方で現実に中高年齢求職者が求人者と対面する中で年齢障壁を感じるという報告がきわめて多いことは無視できない。したがって、求職者の年齢という条件がもつ意味と効果については、その他の求職条件との組み合わせで精密に分析する必要があるであろう。すなわち、職業経歴（とくに離職直前の業務内容と従業上の地位）、離職直前の所属企業の規模、業種、明示性のある能力や技能、所持している資格の種類、心身の健康や外観、学歴、離職直前の賃金水準、求職条件としての賃金等と年齢とをクロスさせたきめ細かい分析によることが実態解明には必要であるし、政策研究として本格的に取り組む時期に至っていると思われる。

性別についても性別そのものは就職見通しには影響を及ぼさないが、今回の調査によると年齢と性別を併せてみると性別による就職の困難差が浮き出ている。女性は40歳を超えると就職実現が困難度を増すかのような様相がみられる。しかしまた、実際には50歳代以上

でも早期就職をする女性求職者は安定所の職業紹介事例においてとくに珍しいということでもない。

したがってこれについても、年齢との関係だけを追うのではなく、性別と職業経歴や希望職種その他のさまざまな求職条件とを組み合わせるそれぞれの就職実現度との関係を分析する必要があるであろう。とくに、求職者本人の家庭観、育児観をはじめとする意識、家計の大きさなども分析に組み入れることが実態をより正確に捉えることになるだろう。

＜就職及び職場適応への意識＞

再就職がより容易だとの意識と簡単には離職すべきではないという考え方とは開始時期には両者の間で互いに正の方向で因果関係があり、再就職の容易さは職場不適応の際のやり直しの気軽さにつながるものではなかった。

就職しても職場適応がうまくいかなかった場合には、簡単に離職して良いかどうかということは、職業にどのように関わるか、したがって、職業生活にどの程度の努力を傾けるかという職業的価値観といえるものである。したがって、再就職後にさらに離職してやり直すことが容易であるかどうかという個人的条件は、実際に離職をするかどうかの判断をする場合には重要な考慮事項であっても、将来の行動の是非を考えるとときには基本的にはほとんど影響しないものだと考えられた。

受講開始3ヶ月後に再就職後のやり直しの困難感が緩和されていたが、しかし、職場定着の是非の意識は変化がなかった。離職が困難かどうかはその時の自分自身の状況から判断するものなので、やり直しの困難感は3ヶ月の間に変化したが、職場定着の是非は価値観であることから短期間には変わらなかったといえる。

ただし、受講開始3ヶ月後のやり直しの困難感が緩和されていたことには、技能習得効果の影響がないとはいえないであろう。受講開始3ヶ月後には受講職種についての理解が向上すると再就職後のやり直しは容易でないと意識するようになっていた。これは、技能習得の過程で受講生が自分自身の能力・適性を自覚し、職業理解を向上させることが再就職に対する緊張感を高めるためだと解釈できる。

受講生が技能習得を中心とした行動から情報を追加し、また、その情報を職業理解の向上に生かすことができた場合には、受講生の職場適応への自己効力感を増大させたとみられる。

3. 今後の課題と示唆

本報告書は日本の雇用情勢が厳しかった 2004 年の春と初夏に実施した調査に基づいてまとめたものである。調査対象者が失業し、再就職のための求職活動を開始したのはそれより以前であり、さらに雇用情勢の厳しい時であった。このような時期に就職実現に向けての戦略の効果を評価することは、就職実現のための条件をより純粋に（純粋という言葉が適切でないのならより直接的に）提示していることが予想される。人手不足時代における失業についても共通する就職実現戦略の選定とその支援のあり方について多くの示唆を与えてくれたと思われる。

失業者の再就職は、失業の苦痛を経済的に緩和することや戦略の実行計画の便宜を図る以前に、失業者本人が解決方針と戦略の実行計画を自らのものとして打ち立てる行動とそのため準備に取り組む意識が有効であった。今回の調査の結果では、それは有効というよりは必要であったといえるであろう。

したがって、失業者の再就職支援は失業者が自らのものとしてその方針と実行計画を早期に樹立できるように早期に働きかけることが基本になると思われる。安定所の職業相談から能力開発施設の職業訓練までの一連の支援の流れのなかで、この基本に基づいた支援者の働きかけが失業者に行われることの大切さが再確認されることになった。

また、この流れには複数の支援者が関わっているが、それらの人々はマルチプレーヤーやワンストップサービスを追求するよりは、支援者相互で互いの役割について敬意をもって理解し、自らの役割を本来の目的に沿って磨き上げることが、少なくとも当面は再就職支援の意義と効果を大きくすると思われる。失業者に対して就職実現のための戦略の選定について支援者として助言するには、社会に多々ある就職戦略について専門的知識をもってその求職者の利益に立って助言することが求められることはいままでもないであろう。職業訓練だけでなく、その他の方策についても広く知って最適な方策を積極的に助言できる立場にあることが重要になる。その支援は高度な専門性と公正性に裏付けられるものでなければ効果が薄いと考えられる。一方、職業訓練の現場では、受講開始後の就職目標への準備状況を確認しながら技能を指導するという高い専門性が重要なのである。受講生は受講開始後に技能習得がうまくいったかどうか求職活動の良い成果を導くことになっているのであるから、失業者の準備状況に応じた就職目標と受講職種の関係調整という技能指導の現場ならではの高度な専門性が求められると考えられる。そして、これらの専門性がそれぞれの長所をいかしつつ連携することに失業者の就職促進の効果があると思われるのである。

第1章 問題と目的

第1章 問題と目的

1 問題と背景

バブル経済と称された好景気につづく「失われた十年」は、企業の経営方針の急激な切り替えと大量の失業を生じさせて国民に雇用不安をもたらした。2002年の失業率は年平均5.6%を記録し、雇用統計史上最悪の失業情勢といわれ、その後も2004年2月までの間は毎月5%台の深刻な失業情勢が続いていた。このような時期は雇用環境が良いときに比べて、失業者の再就職が厳しいのはいうまでもない。

しかし、そうした時期においても再就職を実現した者は多数存在した。雇用環境が厳しいだけに、この間に発生した失業者で円滑に求職行動を進め再就職した者は、再就職を容易にする個人的条件の最も基本となるものや最重要事項をよりはっきりと提示してくれる可能性があると思われる。当然ながら、それは雇用情勢が良いかどうかにかかわらず失業者の再就職のための必須条件とみることができると予想される。

失業者が再就職を実現するには、当然のこととして求職活動を実行することが必要になるが、失業は個人に収入の低下といった経済的側面だけでなく、幸福感を低下させるなど心理的側面にもマイナスの影響を及ぼすといわれる。また、求人者が求職者に対して望む条件は求人者によって異なり同一ではないし、求職者の望みとは一致しないことがしばしばである。したがって、再就職を支援するには、失業者の判断や行動の裏にある心理的な側面に目を向けて求職活動を支えることが必要であるとともに、労働市場の競争を勝ち抜くための戦略の提示と提供が必要になると思われる。

については、公共職業安定所（以下、「安定所」という）や職業能力開発施設（以下、「能力開発施設」という）等が行う公的再就職支援において失業者の心理的な側面に援助の目を向けつつ、就職実現のための戦略を提示し、効果的に提供することは社会的意義が大きいといえよう。本報告書は、国が行う失業者の再就職支援策である職業訓練の就職実現戦略としての役割と効果について、職業訓練を受講している失業者の求職行動及び意識との関係から分析する。

2 調査の目的

この報告書は、公的支援を受けながら再就職活動をすすめる失業者の職業意識と行動について調査・分析し、我が国における失業者の再就職支援の効果的なすすめ方を明らかにすることを目的としている。

この目的のもとに、安定所から職業訓練の受講指示を受けて再就職促進のための職業訓練を受講している失業者（以下、「受講生」という）の求職行動と意識について調査を行った。

なお、受講指示とは、失業者にその時の求人状況に適合した職業技能が乏しく、それを改善しなければ就職できる見込みが立たないことが明らかで、かつ、職業訓練で技能習得を行うことに十分な適性・能力がある場合に、安定所が失業者に対して職業訓練を受講するように求めて、それに関わる措置を行うことである。

職業訓練の目的は職業技能を習得させることであるが、その実施機関である能力開発施設は安定所との連携のもとに受講生の早期就職促進のために、職業訓練の受講期間（以下、単に「受講期間」という）の間に受講生が求職活動をすすめるためのさまざまな配慮を行っている。受講指示を受けた受講生は受講期間中に、技能取得とともに求人情報の取得などの求職活動をすすめることになっており、公的支援を受けて職業訓練を受けながら求職活動を行う受講生の円滑な就職実現は社会的な課題である。

3 問題把握の視点

(1) 失業と再就職 — なぜ、早期再就職なのか

職業と生活

本報告書はそれまで働いていた職場を離職し、再就職を目指して求職活動を行っている人々の求職意識と行動を取り上げている。その人々は、職業経験があつて働く意思と基本的な能力を備えているが、労働市場のその時の状況においてはそのままでは再就職が困難であるために、新たに職業訓練によって技能を習得しようとしている失業者である。本研究は、既に自立した職業人としての実績があるこうした人々の再就職支援を社会的な重要課題と考え、しかも早期再就職を実現してもらうことが大切だという視点をもっている。これは、人と職業との関わり方は個人としての人の幸福と社会全体の幸福の実現に大きな影響を及ぼすものだとの観点に立つからである。

職業は生産活動を通じて社会参加を実現する方策であり、経済性と社会性を備えた活動である。人は職業に従事して収入を得ることにより、生計を維持すると同時に、職場などの社会的集団に帰属することを手がかりとして社会とのつながりを持つ。

しかし、生涯の間には人は、さまざまな理由で職業を失うことがある。失業に遭遇するのである。個人は失業によって心理的、経済的、社会的安定を失い、生活の困窮ばかりでなく、社会との関係を大きく変更せざるを得ないことが多い。それまで、職業的に帰属していた社会的集団から放出されて、家庭では家計維持の役割が履行不能になることが多い。これらのことが地域社会での日常活動に不利な影響を与えることも珍しくはない。失業が個人の生活

全般に不利益をもたらし、社会的存在であることの意義に疑問や不安を抱かせることがきわめて多いことについては以前からさまざまな調査や研究が行われ、身近な体験を踏まえた報告も数多く公表されている。最近では、Cottle(2001)やハキム(Hakim,C.S 1993)の報告など失業者の立場をよく記述したもので、なおかつ、失業からの脱出方法について触れたものも発表されている。

イギリスの社会心理学者 Argyle (1987)は、多くの研究の成果を踏まえて、失業者には社会から失敗者の烙印が押されることを指摘し、失業者の幸福感や人生に対する満足度が低下すると述べている。また、失業は、自己像(self-image)の中心要素を喪失させるに等しいことだとし、職場などの公式及び非公式な交友関係や家族関係などにおける社会的支持の喪失や量の減退を招くことによって、失業が幸福や精神的健康、身体的健康に好ましくない影響を与えるものであるとしている。

最近では、失業が個人の内面生活を脅かすことは心理学以外の分野でも研究されるようになってきている。たとえば、経済学からの研究によっても、失業経験や失業不安は経済的、物理的な条件の悪化にさまざまな心理的コストを伴うため、個人の幸福度を引き下げることが把握されている (Frey et al., 2002; 大竹ら,2002)。

失業は、単に職業を失うことなのではない。職業活動は個人生活の各場面との関係が重層的であることから、心理的コストとしても個人の生活全般にわたって被害を与えて、生活満足度や人生の幸福感を痛めるつけるマイナスの影響をもたらすのである。そうした不安定で危機的な状況から脱するために、通常、個人は早期に失業を解消することが望まれることになる。

失業者への支援

職業選択は個人の意思と行動だけで完結するものではない。職業には経済性があるといわれる。職業は社会に認められた働く場と具体的な労働・作業があること、さらに、働いた成果に経済的な効用が認められ、周囲に受け入れられることが必須の要件になっている。

日本では、働く雇用労働者が就業者全体の約 85%¹を占めているが、雇用労働者の職業選択は、いずれかの事業所に採用されてそこに就職することによって実現する。また、日本の雇用制度・慣行は、学校制度との密接な関連をもってきており、その結果、いったん就職した後に離職して、一般労働市場で再就職のために求職活動を行うことになった場合は、新規学校卒業者とは異なる求職活動のすすめ方が必要になる。多くの場合、職業経験があることを前提にして、実務経験を通して既に身に付いている職業能力についての評価を受けることになる。しかも、賃金等の労働条件と職務遂行能力とのバランスなど総合的に他の失業者と

¹ 平成 15 年度労働力調査結果では、全国計で就業者数 6,316 万、雇用労働者数 5,335 万人、就業者数に占める雇用労働者数の割合は 84.5%である。

の比較において優れた労働力の供給者であることが就職を実現するための課題になる。

失業によって自己像の維持を脅かされるなど社会的に不利な立場に立った者がたった一人でこの課題を解決することはかなり難しいといえる。奥津（2003）は公共職業安定所で取り扱った 95 件の相談事例を分析して、失業者を支援する職業紹介担当者が、職業紹介の成功確率を高めるには、失業者自身が積極的な関係情報の収集、職業キャリアの点検、自己評価の適正化及び職業能力を高める努力を行わなければならないと考えていることを把握している。同時に、失業者がこれらのそれぞれについての的確な知識・技術をもって対応することは必ずしも容易ではないことを見出している。

失業者が求職活動を展開していくには、家族や友人・知人などの私的なネットワークによる支えや手助けを得るだけでなく、職業問題を専門的に扱う職業紹介機関による支援を得ることが重要かつ効果的だといえる。

日本には失業者に職業選択を支援し、職業を紹介する機関は公共及び民間のさまざまなシステムがあり、また、職業技能を習得するための職業訓練施策が国等の公的機関によって実施されている。これらの援助のシステムや施策がより効果をあげるためには、具体的な援助は失業者が受け入れやすい方法と内容で実施されることが必要であろう。また、援助の結果が事業所等のニーズに応えた労働力を労働市場に供給することになっているという社会の実情にあったものであることが望まれるのはいうまでもない。本報告書はこの点を研究の基本的な視野に入れたものである。

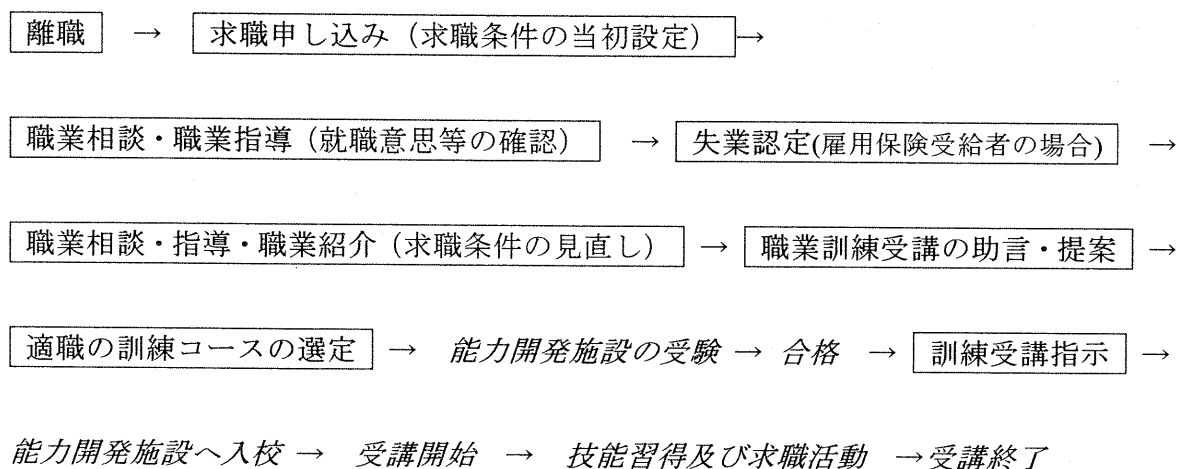
(2) 就職支援としての職業訓練

本報告書では、失業者の求職活動と就職支援の関係を公的な就職支援システムのなかで捉えることとした。失業者が新たな職業キャリアの開始のために積極的に求職活動を行うことや自己の労働市場での価値を向上させる努力を行うことを支援する公的仕組みの典型的な例として、安定所の受講指示との関係で実施される離職者を対象とする再就職促進のための職業訓練を取り上げた。公共の能力開発施設でそうした職業訓練を受講している受講生の行動と意識及び能力開発施設を中心とする求職活動支援と受講生の意識との関係を分析している。

本報告書が対象とした失業者の職業訓練と求職活動については、失業者が求職申し込みを安定所に行ってから、職業訓練を安定所の指示により受講するまでの経過を標準的モデルとしてあらわすと図 1 のとおりである。

図 1 失業者の職業訓練までの流れ

(注) □内は安定所において実施。斜体文字は能力開発施設において実施。



なお、現在、日本では特別な理由がない限り性別及び年齢別の求人をしてはならないことになっている。とくに、性別の取り扱いが罰則規定が付随する禁止事項²となっていることから性別を指定した求人は原則的には存在していない。そのため、就職の容易さや見通しについて性別または年齢別の求人数や数量的な需給バランスを想定することができない。したがって、本報告書を取りまとめるに当たっても今回の調査結果をもとに性別や年齢を求職者属性として単純に扱って分析・検討を行うことは妥当性の上から多くの意味がない。

とはいえ、実態的には求人者の行う採用・選考の場で、求職者の性別及び年齢はその個人に備わった客観的条件として相当の重要性をもっている。それ故、求職活動に関して受講生がいずれかの性別と年齢条件にあることの実質的意味を捉えようとして、考察には性別や年齢の違いが求職者の意識と行動及びその結果に及ぼす影響に注目している部分がある。調査の設計上、分析は年齢や性別のみをとりだして他の条件との関係を勘案せずに問題にすることはしていない。

²雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第5条

(3) 就職目標と求職条件の設定

本報告書でいう求職活動とは、職業に就こうとする者が求人を探して就職先を決定するまでの一連の求職者としての行動である。

この一連の行動を構成する最も基礎的な行為はどのような就職をいつまでにするかという就職目標をたてることと、それを労働市場に明示するための求職条件の設定であろう。自分はどういう仕事に就きたいのか、どのような労働条件で働こうと思うのか、といったことを自分自身が提示する条件として決定することである。職業紹介機関で求職票を書き、それをもとに求人の紹介を受けようとする時には、通常は、希望職業などの条件を明らかにするように求められる。求職申し込みの際に職業紹介の担当者から、どのような条件の下にどの程度で就職を希望する職業（以下、「希望職種」という）や希望勤務地を変更できるのかということを確認されることもしばしばであり、それに対する自分自身の答えとして回答することになる。

こうしたことに的確に対応するには、労働市場の状況についての情報や応募方法など知識が必要だが、それ以前に、まず、自己の職業的適性・能力、関心・興味の方向がどのようなものであるか、職業的技能としてなにを所持しているのか、職業を通じて何を求めているのかといった自分自身についての情報を得ることが不可欠である。本報告書では、この情報の取得の状況と職業訓練の効果の関係について注目して失業者の求職行動と意識を分析した。

ところで、職業経験を有する成人であっても職業と自分との関係をみつめて自分自身について適切に理解するという事は必ずしも容易なことではないし、そもそも理解に必要な情報を日頃から十分にもっている例はむしろ多いとはいえない。多くの求職者は、この求職条件を安定所との職業相談の中で話し合いながら設定し、修正し、あるいは、確認していつているのである。

職業訓練の受講指示は技能不足が就職実現の支障となる者に対して求職条件との適合性を踏まえて行われることになっている。受講生は職業訓練を受講している間は、職業技能の習得だけでなく、技能指導者や受講生仲間との交流から職業に対する取り組み方や職場との関わり方に関する情報を得て、求職意識に影響を受けて行動の変化を生じさせ、求職条件や求職行動の見直しを行うこともありうる場所である。

については、本報告書では、受講生が職業技能を習得しながら行う情報収集の状況と就職意識との関係を分析することによって、職業訓練の効果と情報取得行動の関係を明らかにするとともに、失業者が職業訓練を受講することによって就職実現度を高めるための条件を把握しようとした。

4. 本報告書の構成

本報告書は、能力開発施設の実務の現場で実施した調査の結果をまとめたものである。職業紹介と職業訓練の連携による失業者の再就職支援に関わる方々の参考に供することを大きな目的としていることから、さまざまな読者にそれぞれの興味と関心に応じた読み方をして頂けるような構成を企図した。調査については、安定所の機能と密接な関連のもとに実施される職業訓練の受講者と能力開発施設の関係者の協力を得ている。そのことから、とくに、職業訓練の指導現場を担当される方々が短時間に日常業務のなかで身近に感じる情報を簡単に読みとれるようにしたいと工夫した。

具体的には、第3章で対象者の概況をまとめているが、そこでは調査結果を淡々と記述するだけでなく、結果の理解の仕方等の説明や若干の考察を並記した。この章のみを読んでも、職業訓練について関心をお持ちの方々に対して一定程度の情報を提供したいと考えたものである。

とくに、職業紹介や技能指導の実務を担当されていらっしゃる方々に業務の参考となる情報を提供するという報告書としての機能を簡潔な形で果たそうとの意図をもってまとめた。その結果、第3章と第5章をお読みいただくだけで調査結果が示唆するものを把握していただけのようにしている。

第4章では、受講生が受講期間の前から受講開始後3ヶ月の間に求職者として行った職業情報の取得状況と職業訓練の求職活動としての効果の関係について分析している。第3章の概況分析にさらに求職活動の実施状況との関係から分析を追加したものである。本報告書の中核部分である。筆者としては多くの方々に最もお読みいただきたい部分である。

第5章では、第4章の結果を踏まえて全体のまとめを行っている。しかしながら、第4章を読まずに第3章とこの章を読むことでもおおよその理解をいただけることを目論んだ構成とした。

第2章 調査の実施概要と調査の視点

第2章 調査実施の概要と調査の視点

1. 調査実施の概要

調査方法及び調査対象

調査票の配布によるアンケート調査（自記式）を行った。調査対象は、都内の能力開発施設（2校、計5コース）に在籍して公共職業訓練を受講する者で次のa及びbのすべてに該当する者183人である。ただし、調査は同一の対象者に2回実施したので、2回の調査の両方に回答したのは、そのうち147名である。2時点の比較を行うための研究データとして使用したのはそれらの147セット（男性103セット、女性44セット）である。

- a. 東京都内の安定所に求職申し込みを行って受講指示を受けた失業者。
- b. 基礎的な職業技能の習得を目指す職業訓練コース（以下、単に「コース」という）に在籍している者。各コースとも訓練内容にパソコン操作の基礎的な技能に関するものが含まれている。

調査の手続き

最初に、通所が可能とされる地域の雇用情勢がほぼ同一である都内の能力開発施設であって失業者の再就職のための訓練として3ヶ月間以上1年以内のコースを開講する能力開発施設を選定した。

調査対象者は、該当コースに受講生として所属する失業者である。調査対象者には事務責任者の立ち会いのもとに調査の実施直前に協力を要請した。調査は訓練が行われる教室内で調査票を配布して記入を求め、記入が済み次第、各自から回収した。

調査は同一の対象者に対して職業訓練の開始時期（以下、単に「開始時期」という）とその後3ヶ月を経過した時期（以下、単に「3ヶ月後」という）の2回実施した。開始時期とは開講1週間以内の日であり、実質的な受講開始直後に当たる日である（以下、同じ）。

調査の実施時期

2004年4月と6月

調査項目

調査はつぎの5つの調査項目に関する16事項について実施した。これらの調査項目のうち、e及びkは開始時期に1回のみ、h及びlは2回のみ調査した。1度しか調査しなかった項目は、時間の経過があることによって必然的に回答が適さないものや、新たにその時

期になると回答することが適切になるものである。

- ① 調査対象者の属性 (a. 年齢、b. 性別、c. 職歴、d. その他)
- ② 求職活動のための職業情報を取得している状況 (e. 情報入手の状況、f. 入手した情報の内容、g. 情報の入手経路、h. 求職活動に必要な情報が充実した程度)
- ③ 職業訓練の状況 (i. 就職を希望している職業 (以下、「希望職種」という) の理解の状況、j. 訓練を受講している職業 (以下「受講職種」という) の理解の状況、k. 職業訓練の効果の予想、l. 職業訓練の効果の実感)
- ④ 職場定着感等 (m. 離職の考え方、n. その他)
- ⑤ 職業選択の準備の状況 (o. 就職の見通し、p. その他)

2 調査の視点

(1) 調査対象者と調査項目

調査は、職業経験のある成人が雇用情勢が悪い時期に失業して再就職活動を実施する際にどのような考え方と態度でどのような行動をするかに焦点を当てて行った。調査対象者には次の共通点がある。すなわち、安定所の受講指示によって職業訓練を受講したこと、しかも受講期間中であること、及び、求職活動地域が同じか、求職活動の主要地域が重複する地理的環境にあるということである。これらの共通性を基盤とした求職活動を行う受講生について、それぞれの求職活動における個人差をより鮮明に把握できるように調査項目の内容を設計した。

調査項目のうち、②のeの「情報入手の状況」とは、開始時期までに求職活動を行う上で必要な情報について、入手の有無 (以下、「情報入手」という) 及び入手の方法が当該職業の遂行場面に直接触れている程度 (以下、「実態知識」という) を尋ねたものである。

「入手した情報の内容」とは、(a) 求職活動の基礎的情報 (以下、「基礎情報」という)、(b) 具体的な求人・採用の情報 (以下、「就職情報」という)、(c) その他生活費の貸し付けなど生活支援などの情報 (以下、「その他情報」) の3種のそれぞれについてどの程度入手しているかである。

「情報の入手経路」とは、上記の (a) から (c) までの情報をどこから得たかという情報の入手チャンネルの種類である。情報提供者としては安定所等の専門的機関から家族や知人・友人等までのさまざまなものが社会に存在するが、どの種類の情報をどの情報提供者から入手したかを尋ねたものである。情報入手チャンネルの多少が職業訓練の効果とどのような関

係をもつかを把握するためのものである。

「求職活動に必要な情報が充実した程度」は、職業訓練が開始された後に、あたらたに有効な情報の追加があったかどうかを把握するための項目で、「充実した」、「変わらない」、「少なくなった」の3段階で回答を求めた。受講に時間を割いたために、求人探しなどの時間が減少することがあり得ることから設定した。

「希望職種の理解の状況」及び「受講職種の理解の状況」は、希望職種あるいは受講職種に実際に就職したと仮定して、その職業で働いている自分自身の姿をどのような面でどの程度想像できるかということから理解の状況を把握するものである。

個人が働く姿としてはさまざまな場面や行動があり得るが、働く現場には共通して作業と作業環境があること、また、個人が所属する家庭が職業生活の基盤となっていることも共通することから、「作業内容」、「作業現場」、「周囲にいる人物」「自分の家族からの評価（家族がその仕事について働いている自分をどのようにみているかである。以下、「家族」という）」の4点について、「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」、「なんとなくはっきりしない」、「想像するのは無理だ」の5段階で回答を得た。

受講職種は職業相談の中で、失業者の希望職種を考慮して本人の了解を得て選定されるので、本来は開始時期における受講職種と希望職種は一致するはずのものである。しかし、受講職種は技能指導のために職業の標準的な形態を理論に基づいて構成したものである。失業者が求職の対象として考えている実社会の職業とは必ずしも一致するとはいえない。そのため、職業理解の状況については両職種を別々に扱った。

「家族」は職業そのものの要素ではないが、個人の職業活動には家計を維持する機能があり、また、職業発達心理学の分野で著名な Super の「キャリアの虹」³では職業的役割は家庭における役割と重層的に位置する関係があることから調査項目に加えた。ここで「家族」について把握する意義は、就職後の家族の評価を想像する程度は、実際には、就職後の働く姿に対する評価だけでなく、職業選択に関する家族の評価と就職後の職業生活についての考え方を手がかりになることである。つまり、「家族」は、選択しようとする職業に関する総合的な理解の状況を知るための有効な要因といえる。

なお、「職業」と「職種」の用語については、職業紹介機関では現実の各職場から生み出されて申し込まれた求人を職業として分類し、他方、能力開発施設では各職業の標準的な形態を職種として捉えてコースの設定を行うことが一般的であり、それぞれ根拠とする法令が存在する。しかし、一般社会では同意義の言葉であり、受講指示を受けた受講生は両機関との関わりにおいて受講しているということから、本報告書では職種を原則として用いる。その

³ 職業発達理論を集大成したといわれる Super, D.E.(1984, 1996)は、個人の職業と個人の関わりを「キャリアの虹」として重層構造で図式した。その層は個人が生涯で果たす主要な役割であり、「一般市民」、「働く人」、「家庭維持者」、「自由人」、「学ぶ人」、「親に対する子」の6つである。それぞれの役割は、ある時は単独で、また別のある時は並行 (=重層) 的に遂行される。

上で、それらの用語が使われる文脈に沿って必要に応じた使い分けを行うこととした。

「職業訓練の効果の予想」は、職業訓練を受講することは求職活動に効果があると思うかどうかを把握したものである。技能の習得状況そのものを捉えたものではない。職業訓練への期待度と熱意を反映する項目として扱った。安定所で職業相談を受けて意思確認はされているが、受講指示による職業訓練は費用を公的負担で賄う行政措置であることから、受講動機も単一とは言い切れないし、コース選定までの受講開始以前に行う行動を自発的に行った者ばかりとは必ずしもいえないと予想することから設けた。

「職業訓練の効果の実感」は、同じく職業訓練の受講が求職活動に関して効果があったと終了時期に思うかどうかを把握したものである。

「離職の考え方」は、再就職が実現した後に職場不適応が生じた場合に、離職してやりなおすことの難易度（以下、「やり直しの難易」という）と、難易度に関わらず離職してやりなおすべきかどうかという考え方（以下、「離職の是非」という）を尋ねた。

「やり直しの難易」については、「やさしい」から「むずかしい」までの5段階で回答を得た。

「就職の見通し」とは、就職が実現する時期が実際にはいつになるとの見通しをもっているかについて尋ねた。就職の実現度の自覚を時間的な近さによって理解しようとしたものである。訓練の受講期間との関係で終了時期に把握した。具体的には、「既に内定した」、「まだ決まっていないが、見通しは明るい」、「少し期待できる」、「見通しはたっていない」の5つの段階で回答を得た。

その他の調査項目として、受講生が自分自身に認めている就職実現までの猶予期間に関して把握した。これについては、どうしても就職しなければならないのはいつかという就職実現の必須時期を受講期間が終了する以前であるか以後であるか、以後である場合は終了時点からどの程度の期間が離れているかという受講終了時点との時間的な隔たりによって把握することとした。

(2) 調査方法の選定

調査は同じ調査対象者に対して同じ調査項目について職業訓練の受講が開始された直後とそれから3ヶ月目の2回実施している。

2回目の調査実施を3ヶ月目としたのは、調査対象者が所定の訓練期間が3ヶ月以上1年以内であるコースに在籍していることを考慮したものである。3ヶ月という期間は、それ以上の訓練期間を予定している場合でも、能力開発施設での受講生活の基礎が固まり、目標とする技能の基礎的な部分の習得をほぼ達成しようとする時期であるとともに、この頃になるとしばしば就職内定者が出現する。

また、2回実施したのはそれぞれの調査時点での状況を把握するという目的からである。受講期間の最後や途中で職業訓練の効果について開始時期までを振り返って尋ねるのではなく、調査時点の状況を把握し、かつ、各時点での調査対象者の状況を比較するためである。振り返りの調査では、受講開始後の技能習得や就職見通し等の受講生の状況変化があった場合にそれが回答に影響することが当然に考えられる。受講生の自分自身に対する意識や職業訓練に対する評価が調査の重要な項目であり、正確な情報を把握するために2回実施した。

第3章 調査対象者の概況

第3章 調査対象者の概況

1 調査対象者のプロフィール

(1) 受講開始時期の調査対象者

調査は3ヶ月以上の離転職者訓練の受講生に対して実施した。通常は再就職促進のための訓練としては3ヶ月あるいは6ヶ月の職業訓練が設定されるが、本調査を実施した時には12ヶ月のコースが実施されていた。したがって、本報告書においては調査対象者が所属しているコースは、設定している期間別に3ヶ月、6ヶ月、12ヶ月の3種類がある。

イ 受講期間別、性別、年代別の状況

調査対象者数が183人と少なく、所属するコースが設定している期間によって3つに分かれるので分布状況は単純に表1及び表2のとおりに整理した。

これをみると、約60%以上が6ヶ月コースである。女性が男性の約半数である。受講期間別の性別分布では、ともに6ヶ月コースが多いものの、男性は比較的長い期間に、女性はその反対に短い期間に傾きがある。年代別にみると、男性は20歳代、30歳代、40歳代が20%台で50歳代も18%を超えているので60歳になるまではほぼ同じような分布であるといえよう。その一方、女性は20歳代と30歳代で全体の約63%を占め、それ以上の年代は急減する。

表1 対象者数(期間別×性別)

単位=人数 ()内は%

	3ヶ月	6ヶ月	1年	計
男	9 (7.3)	79 (63.7)	36 (29.0)	124 (100.0)
女	11 (18.6)	43 (72.9)	5 (8.5)	59 (100.0)
計	20 (10.9)	122 (66.7)	40 (22.4)	183 (100.0)

表 2 対象者数(年代別×性別)

単位=人数 ()内は%

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	不明	計
男	30 (24.2)	36 (29.0)	26 (21.0)	23 (18.5)	8 (6.5)	1 (0.8)	124 (100.0)
女	17 (28.8)	32 (54.2)	6 (10.2)	4 (6.8)	- (-)	- (-)	59 (100.0)
計	47 (25.7)	68 (37.2)	32 (17.5)	27 (14.8)	8 (4.4)	1 (0.5)	183 (100.0)

ロ はじめての就職からの年数

学校を卒業してからはじめて就職して職業についての年齢を尋ねているので、開始時期の年齢からその年齢を差し引くと、おおよその職業経験年数が把握できる。初職への就職から開始時期までの間に、一時期、労働市場から撤退し、職業生活から引退したことがあるという者は含まれていなかったため、その間に失業した経験が数回あったとしても、それを職業経験の一つの類型としてみればおおよその職業経験年数とみることができる。その状況は表 3 のとおりであるが、この職業経験年数は年齢とはきわめて高い相関がみられ ($r=0.98$, Pearson の相関係数)、ほぼ正比例している。

表 3 職業経験年数

単位=人 ()内は%

	1～9年	10～19年	20～29年	30～39年	40年以上	不明	計
男	37 (29.8)	37 (29.8)	25 (20.2)	21 (16.9)	3 (2.4)	1 (0.8)	124 (100.0)
女	29 (49.2)	21 (35.6)	6 (10.2)	2 (3.4)	1 (1.7)	- (-)	59 (100.0)
計	66 (36.1)	58 (31.7)	31 (16.9)	23 (12.6)	4 (2.2)	1 (0.5)	183 (100.0)

ハ 最も長く経験した職業

これまでの職業経験の中で経験した職業のうち、最も長く継続して従事した職業（最も長く続けた職業）はバラエティに富んでいるが、男女とも事務従事者が最も多く、次いでDTPオペレーターや調査業務などの専門・技術的職業従事者である。男性は生産工程従事者と販売従事者も多くなっている。受講指示が行われる前提は原則的にはこれまでの職業と異なる職業を目ざしていることになるので、受講生は、これらの経験豊富な職業ではないものを就職目標としているはずである。

表4 最も長く経験した職業

単位=人 ()内=%

職 種	男	女	計
1 専門・技術的職業従事者	31(25.0)	20 (33.9)	51
2 管理的職業従事者	2 (1.6)	- (-)	2
3 事務従事者	56(45.2)	33 (55.9)	89
4 販売従事者	13(10.5)	5 (8.5)	18
5 サービス従事者	1(0.8)	1 (1.7)	2
6 保安職業従事者	1(0.8)	- (-)	1
8 運輸・通信従事者	1(0.8)	- (-)	1
9 生産工程・労務作業	17(13.7)	- (-)	17
10 無 回 答	2 (1.6)	- (-)	2
計	124 (100.0)	59 (100.0)	183(100.0)

(2) 受講3ヶ月後の調査対象者

3ヶ月後の調査対象者の状況は下記の表5、表6及び表7にみるとおりである。これらの者については、開始時期の調査対象になっているので2つの時点のデータが得られており、本研究で重要な情報を提供している人々である。

開始時期に調査対象であった者のうち、3ヶ月後の調査の対象とならなかった者、つまり

下記 5 から 7 に含まれない者は下記 (3) で取り上げた。これらの者には、受講開始後 3 ヶ月以内に就職して退所した者が含まれている。もちろん、未就職であっても、調査当日に、求人者との面接に出向いていたり、あるいは体調不良等の理由で職業訓練を欠席していた者がいた可能性は理論的には考えられる。しかし現実には、3 ヶ月後の調査の対象とならなかった者のほとんどは就職決定による退所者であった。正確なデータとしての情報を提供することにはならないが、3 ヶ月以内の就職決定者としてこれをみるとそれなりの情報を得ることは可能である。

3 ヶ月後の調査の対象にならなかった者は、男性は 20 歳代から 50 歳代までの各年齢層で見られる。また、職業経験年数においてもそれぞれの階層にわたって広く分布しているが、女性は 30 歳代までの職業経験 10 年未満という層に集中している。少ないサンプルとはいえども、それなりの注意を払う価値がある結果である。

二 期間別、性別、年代別、職業経験年数別の状況

性別構成比は、期間ごとにみると、開始時期に比べてコースの期間が長い方がわずかに構成比が高くなる。年代別には各年齢層で人数は減少しているが構成比では 20 歳代と 40 歳代が減少している。人数の減少理由は既に述べたとおりである。職業経験年数では、人数では各層で減少するものの、構成比でみると 10 年未満(始めて就職した年齢と現在の年齢の差が 1~9 年)が 6.2 ポイント減少し、若い年齢層が多く減少したことを示している。ただし、40 年以上でも 1 人の減少が見られる。これらの現象は、数値的には小さい動きであるが、再就職するまでの期間の早さはどういうことが影響するかという観点から示唆に富むものがあるので、つぎに掲げる「ロの 3 ヶ月後に調査対象とならなかった者の状況」で再確認する。

表 5 期間別×性別 (表 1 と同じ。念のため再掲)

単位=人数 ()内は%

	3ヶ月	6ヶ月	1年	計
男	9 (7.3)	79 (63.7)	36 (29.0)	124 (100.0)
女	11 (18.6)	43 (72.9)	5 (8.5)	59 (100.0)
計	20 (10.9)	122 (66.7)	40 (22.4)	183 (100.0)

表 6 年代別×性別

単位＝人数（ ）内は%

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	不明	計
男	25 (24.3)	30 (29.1)	20 (19.4)	19 (18.4)	8 (7.8)	1 (1.0)	103 (100.0)
女	9 (20.5)	26 (59.1)	5 (11.4)	4 (9.1)	- (-)	- (-)	44 (100.0)
計	34 (23.1)	56 (38.1)	25 (17.0)	23 (15.6)	8 (5.4)	1 (0.7)	147 (100.0)

表 7 職業経験年数

	1～9年	10～19年	20～29年	30～39年	40年以上	不明	計
男	29 (28.2)	31 (30.1)	22 (21.4)	18 (17.5)	2 (1.9)	1 (1.0)	103 (100.0)
女	16 (36.4)	20 (45.5)	5 (11.4)	2 (4.5)	1 (2.3)	- (-)	44 (100.0)
計	44 (29.9)	51 (34.7)	27 (19.1)	20 (13.7)	3 (2.0)	1 (0.6)	147 (100.0)

(3) 3ヶ月後に調査対象とならなかった者の状況

早く再就職できるためには失業者のどのような要因が働くのかについて、調査結果から取り出せる情報をなるべく見失わないために次の図を作成した。職業訓練を受講している場合、再就職するまでの期間の早さはどういうことが影響するかという観点からこの図をみると、性別の状況の違いがあること、一方で、年齢は単純には影響していないことが窺える。

図1は、はじめて就職した時の年齢と現在の年齢との差によって対象者の開始時期と3ヶ月後の状況をみたものである。この2つの年齢の差は、現在の年齢と職業経験年数の両方に関係が密接なものである。これを考慮しつつ開始時期と3ヶ月目の2つの時点の差から3ヶ月後に調査対象とならなかった者の特徴をみる。

まず、男性の場合は年齢や経験年数には関わりなく調査対象者が減少している。他方、女性は職業経験10年未満、30歳代までの年齢を想定させる層での減少がほぼすべてである。

日本の労働市場では年齢や性別を限定する求人は原則としてあってはならないのであるが⁴、就職実績からは、とくに女性にとっては年齢の影響がないようにはみえないといってよいであろう。もちろん、職種によっては必ずしもこのことが当てはまるとはいえない。本章の次節で再びこれに触れることにするが、しかし、深い分析は別の研究に委ねるべきものである。

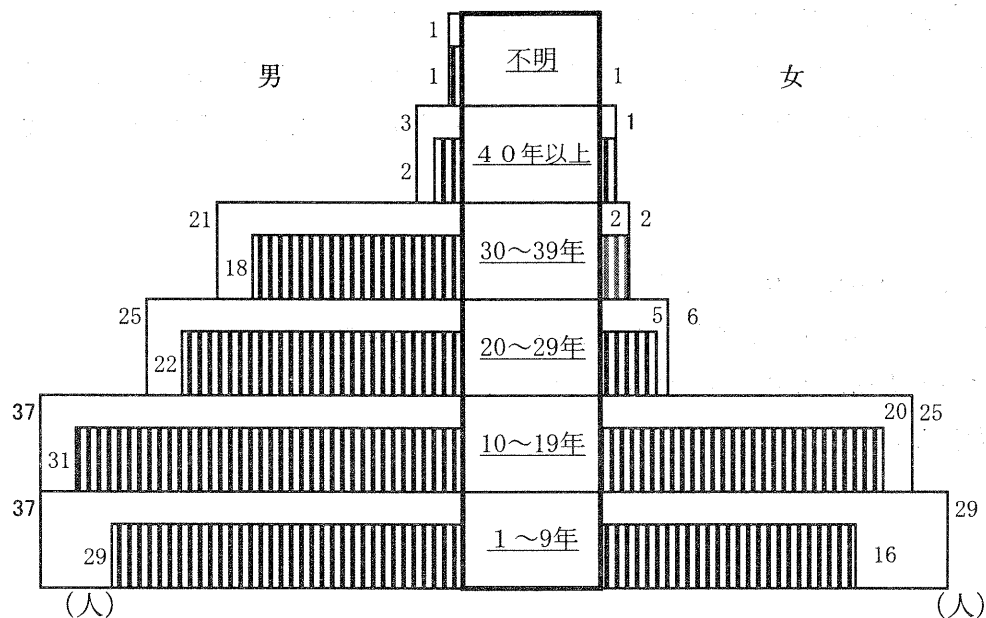
⁴安定所の求人受付の際の指導等で合理的理由のなく性や年齢を限定することは認められないことになっている。

図1 3ヶ月後に調査対象とならなかった者

(注) 単位は人

□ は開始時期の対象者。人数は()の外の数値。

▨ は3ヶ月後の対象者。人数は()内の数値。



参考表1 年代別状況

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	計
男	5 (23.8)	6 (28.6)	6 (28.6)	4 (19.0)	- (-)	21 (100.0)
女	8 (53.3)	6 (40.0)	1 (6.7)	- (-)	- (-)	15 (100.0)
計	13 (36.1)	12 (33.3)	7 (19.4)	4 (11.4)	- (-)	36 (100.0)

2 就職戦略としての職業訓練の位置づけ

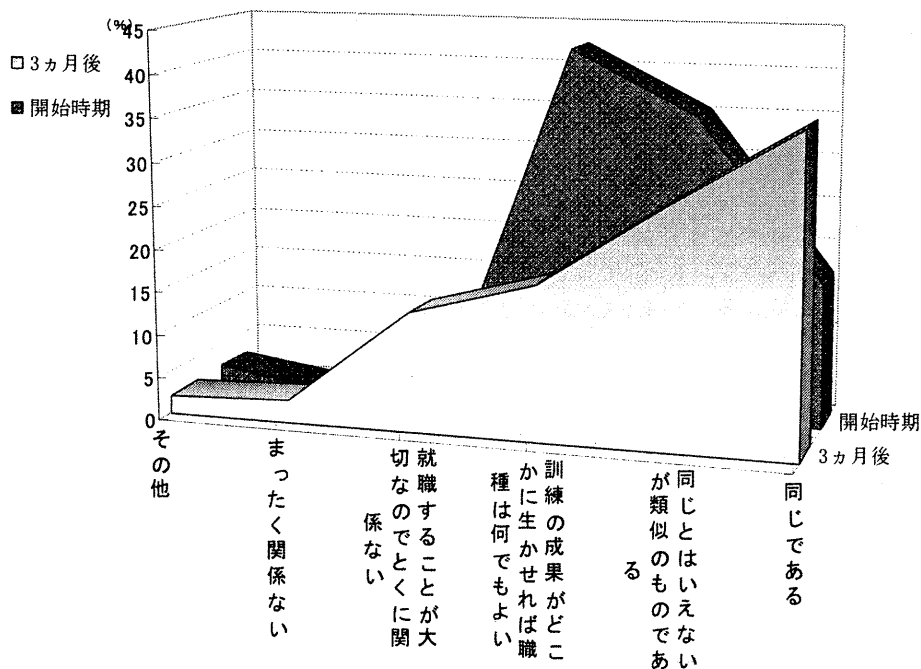
(1) 希望職種と受講職種の関係

就職希望職種と受講職種の関係について受講生がどのように考えているかは、職業訓練に受講生が本当は何を求めているのか、本音としてどのような期待をもっているのかを知る手懸かりになる。本当はどんな仕事に就職を希望しているのか、そして、それは受講している訓練の内容とどういう関係があるのかを尋ねた結果が図2である。

具体的には、訓練を受けてきた（いる）職種と、今、就職したいと思って（または、就職しようとして）いる職種の関係について、つぎの選択肢から当てはまるものを1つ選ぶ形で回答を得た。

- a.同じである
- b.同じとはいえないが類似のものである
- c.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
- d.就職することが大切なので、特に関係していなくても良い
- e.まったく関係ない
- f.その他

図2 希望職種と受講職種の関係



これも全体の様子を見ると開始時期と3ヶ月後では少し違いがある。3ヶ月後は習得した技能を生かしたいと考えるようになる者が多くなる一方、就職実現のためには受講職種にこだわらない者も増えている。この2つの時点の状況には統計的な有意差は認められなかったが、しかし、それはサンプル数や調査時期の設定等の問題が影響していると思われ、上記1の(2)の状況を考慮すると下記の図には十分に大きな意味があるとみるべきであろう。

同じデータを期間別に整理してみたのは表7、8、9及び図3、4である。これからは最も長い12ヶ月のコースでは他の期間と異なる傾向があるのが窺える。3ヶ月のコースでは調査時点がほぼ訓練の終了時期に当たり、予定されている技能指導は既に一通り実施されている段階であり、6ヶ月コースの場合も技能指導の基礎的な部分は終わっており、求職活動の準備に力点が置かれ始める時期である。一方、12ヶ月コースの場合は訓練期間の4分の3を残しているため、まだ技能習得の実感も他の2コースの場合とは異なるものがあり、求職活動への取りかかり方が違っていることが考えられる。

表 8 希望職種と受講職種の関係（期間別）

開始時期 単位=人（ ）は%

	同じである	同じとはいえないが類似のもの である	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とくに関係ない	まったく関係ない	その他	計
3ヶ月	1 (5.0)	3 (15.0)	14 (70.0)	2 (10.0)	-	-	20 (100.0)
6ヶ月	20 (16.7)	40 (33.3)	54 (45.0)	2 (1.7)	-	4 (3.3)	120 (100.0)
12ヶ月	9 (22.0)	21 (51.2)	9 (22.0)	2 (4.9)	-	-	41 (100.0)
計	30 (16.6)	64 (35.3)	77 (42.5)	6 (3.3)	-	4 (2.2)	181 (100.0)

3ヶ月後 単位=人（ ）は%

	同じである	同じとはいえないが類似のもの である	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とくに関係ない	まったく関係ない	その他	計
3ヶ月	4 (26.7)	4 (26.7)	2 (13.3)	3 (20.0)	2 (13.3)	-	15 (100.0)
6ヶ月	35 (36.1)	26 (26.8)	19 (19.6)	13 (13.4)	2 (2.1)	2 (2.1)	97 (100.0)
12ヶ月	14 (41.2)	10 (29.4)	5 (14.7)	4 (11.8)	-	1 (2.9)	34 (100.0)
計	53 (36.3)	40 (27.4)	26 (17.8)	20 (13.7)	4 (2.7)	3 (2.1)	146 (100.0)

表 9

開始時期から3ヶ月後への動き(増減)

	同じである	同じとはいえないが類似のもの である	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ない	まったく関係ない	その他
3ヶ月	↑	↑	↓	↑	↑	-
6ヶ月	↑	↓	↓	↑	↑	↓
12ヶ月	↑	↓	↓	↑	-	↑
計	↑	↓	↓	↑	↑	↓

↑は割合が増加、↓は割合が減少
↑及び↓は2倍以上または2分の1以下

図 3

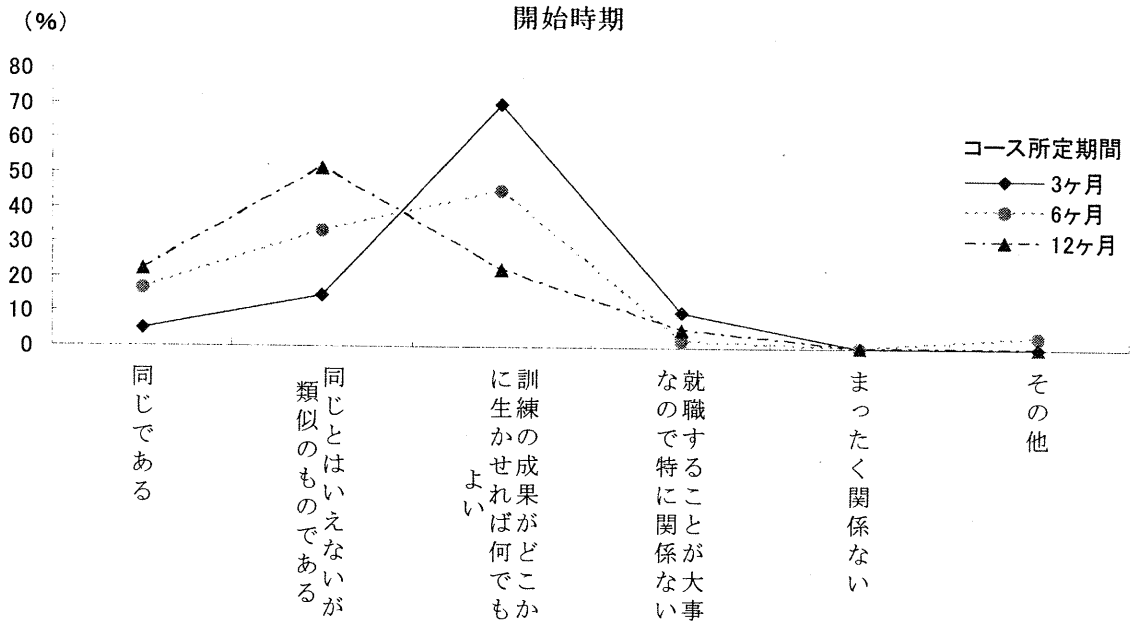
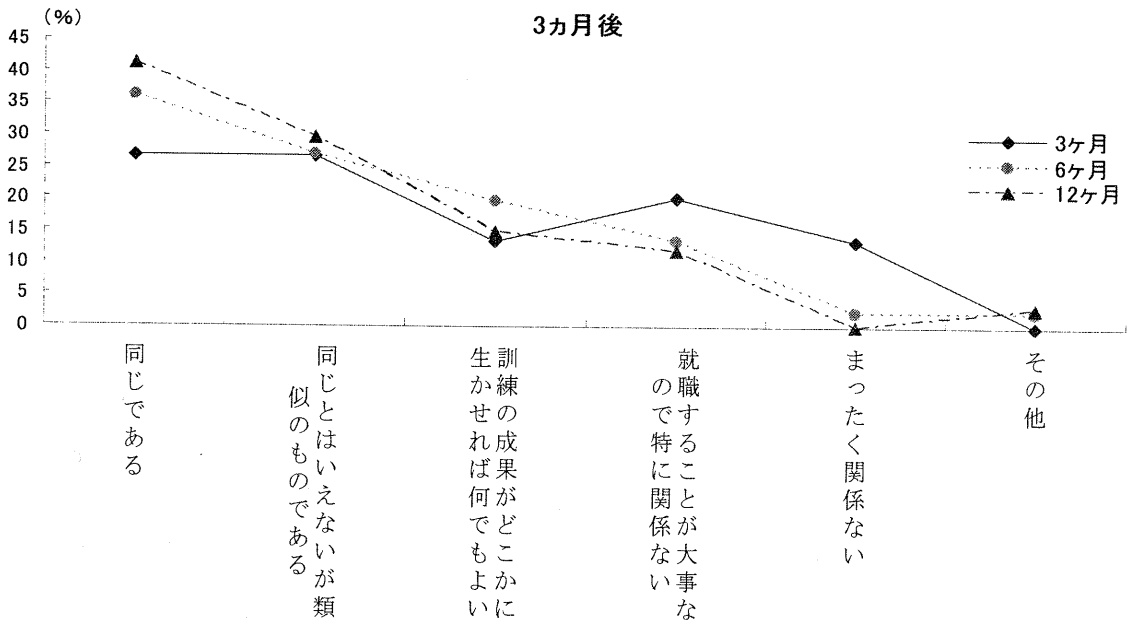


図 4



(2) 就職必須時期と受講期間との関係

就職を実現しようとしている時期がいつかを受講期間の終了時を基準にして尋ねた結果は、表10のとおりである。これは、帰属する職場を失った失業者が能力開発施設という帰属の場を得た場合に、就職への当面の意欲の程度や受講期間が終わるまではゆっくりできているのかどうかを窺い知ることができると考えられる。開始時期にはいずれの期間も就職までには時間的な余裕をもとうと考えているようである。しかし、3ヶ月すると、期間が長いコースほど訓練期間が終わる前に就職したいとの回答に集中している。ただし、3ヶ月コースの場合は、3ヶ月後の調査の時点では、現実に訓練が終了する時期になっており、それ以前の時期が選べなくなっていることがあるので、最も早期の就職を願うにしても訓練が終わるまでにはそれは望めないということがある。そのことは、期間ごとの違いは期待と現実への対応の差が生じた結果を示唆しているとみられる。

表10 就職必須時期（期間別）

開始時期		単位=人（ ）内は%					計
	既に内定している	訓練が終わるまでに	訓練が終わったらすぐに	訓練が終わってから1,2ヶ月の間に	訓練が終わってもいそがずに	就職以外の道を考えている	
3ヶ月	-	2 (10.0)	3 (15.0)	6 (30.0)	7 (35.0)	2 (10.0)	20 (100.0)
6ヶ月	-	7 (5.8)	32 (26.4)	49 (40.5)	29 (24.0)	4 (3.3)	121 (100.0)
12ヶ月	-	1 (2.4)	18 (43.9)	16 (39.0)	4 (9.8)	2 (4.9)	41 (100.0)
計	-	10 (5.5)	53 (29.1)	71 (39.0)	40 (22.0)	8 (4.4)	182 (100.0)

表11 就職必須時期（期間別）

3ヶ月後		単位=人（ ）内は%					計
	既に内定している	訓練が終わるまでに	訓練が終わったらすぐに	訓練が終わってから1,2ヶ月の間に	訓練が終わってもいそがずに	就職以外の道を考えている	
3ヶ月	-	-	2 (13.3)	10 (66.7)	3 (20.0)	-	15 (100.0)
6ヶ月	-	36 (37.1)	35 (36.1)	21 (21.6)	2 (2.1)	3 (3.1)	97 (100.0)
12ヶ月	-	30 (85.7)	1 (2.9)	1 (2.9)	1 (2.9)	2 (5.7)	35 (100.0)
計	-	66 (44.9)	38 (25.9)	38 (25.9)	6 (4.1)	5 (3.4)	147 (100.0)

(3) 就職を決定する条件として考えているもの

安定所で技能不足が再就職の阻害要因とされて受講指示を受けた者は、実際に就職を決める時にはどういう条件を最も重視しているであろうか。それが図5及び図6である。この結果は、“実のところどういう条件でなら就職をしても良いと考えているか”ということにも通じるが、開始時期と3ヶ月後のいずれも職種や仕事の内容を重視している。しかし、3ヶ月を経過すると、当初よりも仕事の内容へ集中する傾向が多少弱まり、勤務先の状況への関心が高まるなど具体的な求人念頭においた判断をしている様子が感じられる。職種や仕事の内容、労働条件や勤務地などは性別の差がみられるようである。

図5

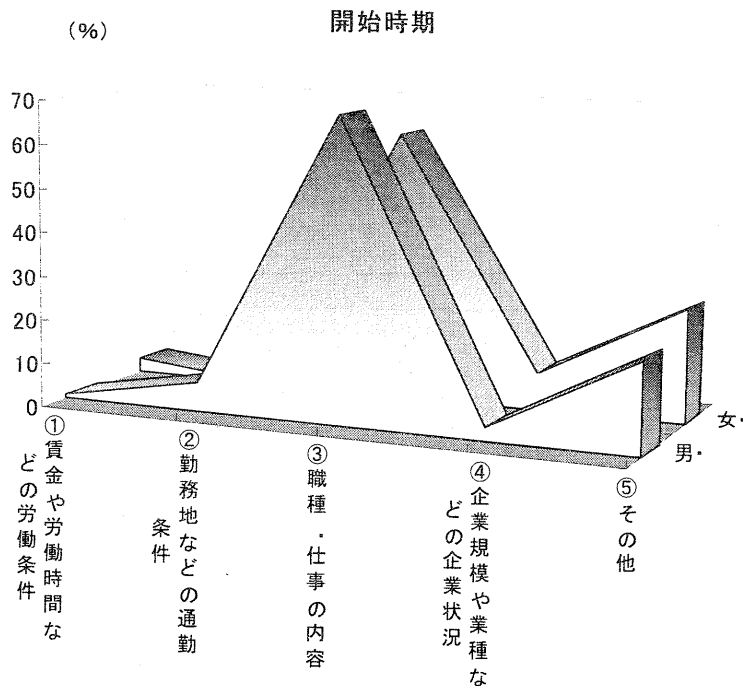
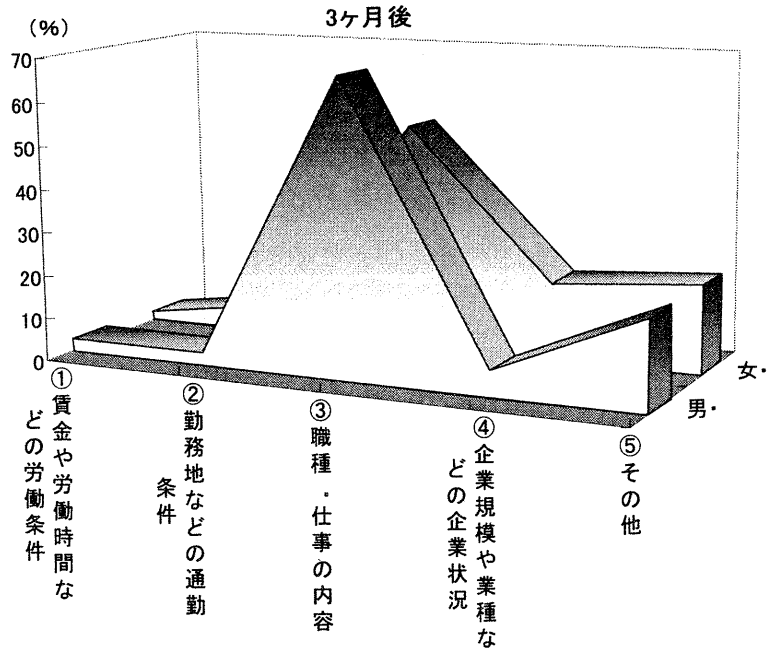


図 6



参考表 2

開始時期

単位=人 () 内=%

期間	性別	決定条件					計
		賃金や労働時間などの労働条件	勤務地などの通勤条件	職種・仕事の内容	企業規模や業種などの企業状況	その他	
3ヶ月	男	- (-)	1 (11.1)	6 (66.7)	- (-)	2 (22.2)	9 (100.0)
	女	1 (10.0)	- (-)	8 (80.0)	- (-)	1 (10.0)	10 (100.0)
6ヶ月	男	- (-)	4 (5.1)	55 (70.5)	4 (5.1)	15 (19.2)	78 (100.0)
	女	1 (2.3)	- (-)	23 (53.5)	5 (11.6)	14 (32.6)	43 (100.0)
12ヶ月	男	1 (2.9)	3 (8.6)	23 (65.7)	- (-)	8 (22.9)	35 (100.0)
	女	- (-)	- (-)	5 (100.0)	- (-)	- (-)	5 (100.0)
計	男	1 (0.8)	8 (6.6)	84 (68.9)	4 (3.3)	25 (20.5)	122 (100.0)
	女	2 (3.5)	- (-)	36 (62.1)	5 (8.6)	15 (25.9)	58 (100.0)

参考表 3

3ヶ月目

単位=人 ()内=%

期間	性別	決定条件					計
		賃金や労働時間などの労働条件	勤務地などの通勤条件	職種・仕事の内容	企業規模や業種などの企業の状況	その他	
3ヶ月	男	1 (12.5)	- (-)	6 (75.0)	- (-)	1 (12.5)	8 (100.0)
	女	- (-)	- (-)	6 (85.7)	- (-)	1 (14.3)	7 (100.0)
6ヶ月	男	1 (1.6)	2 (3.2)	47 (75.0)	5 (7.9)	8 (12.7)	63 (100.0)
	女	1 (3.0)	3 (9.1)	15 (45.5)	7 (21.2)	7 (21.2)	33 (100.0)
12ヶ月	男	1 (3.2)	1 (3.2)	16 (52.0)	1 (3.2)	12 (39.0)	31 (100.0)
	女	- (-)	- (-)	2 (50.0)	1 (25.0)	1 (25.0)	4 (100.0)
計	男	3 (2.9)	3 (2.9)	69 (68.0)	6 (5.9)	21 (20.6)	102 (100.0)
	女	1 (2.3)	3 (6.8)	23 (52.3)	8 (18.2)	9 (20.5)	44 (100.0)

3 職業訓練の求職活動における効果

(1) 職業訓練の効果についての予想

開始時期に、「職業訓練を受講することが求職活動に効果があると思うかどうか」を尋ねると受講生は期間や年齢等の個人属性に関わりなくほぼ一様に効果があると考えている状況がみられる。求職活動として効果があると考えていることは、すなわち、受講することが就職に有利になる、あるいは就職実現に役立つと考えていることだと思われる。受講生は受講開始前に求職申し込みを行った安定所で、就職の実現には技能が不足しており、職業訓練によって技能を習得することでそれを改善することが肝要だとの状況が確認されることが原則であるから、開始時期には技能習得による条件の改善への期待と、それによる就職実現度の向上への期待が大きいことが当然に考えられる。技能習得が求職者としての条件を改善することへの期待と就職実現度の向上への期待が結びついた職業訓練の求職活動における効果の予想である（図7）。

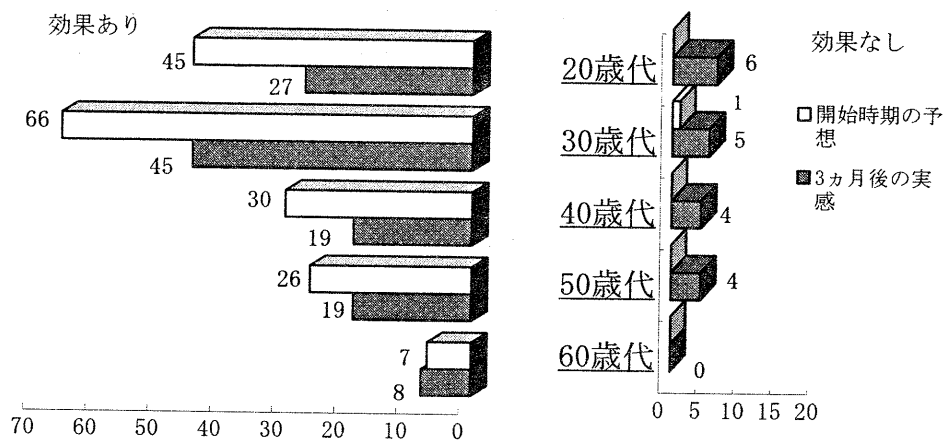
(2) 職業訓練の効果の実感

受講を開始して3ヶ月たった時点で、「職業訓練は求職活動に効果があったかどうか」を尋ねると開始時期とは異なる状況が見られる（図7）。

受講生にとっては、3ヶ月という期間は、3ヶ月コースでは受講終了を間近にしているし、6ヶ月コースの場合も基本的な技能を習得して求人情報の収集などの求職活動に力を入れる時期になっている頃であり、実際に積極的に求人探しを行っている者も多くなる。1年コースの場合であっても、求職活動を展開しながら基本的な技能については指導を受けており、自己の職業適性の自覚や現実の就職戦略と受講している技能への評価を行い、その後の推移を見極める時期になる。いずれの期間のコースであっても、3ヶ月の職業訓練の経験を通して求職活動の内容と結果を自己点検して就職実現戦略としての職業訓練の効果を評価するだけの情報を得た段階になっている。実感としての効果の評価が生まれるのである。

したがって、開始時期における期待に溢れた予想とは異なって、求職活動における職業訓練の効果については評価の個人差が生じて生きている。

図 7 職業訓練の求職活動における効果の予想と実感



4. 就職見通し

受講して3ヶ月たったときの、就職見通しについての状況を期間別、性別、年代別にみたのが表12から表14である。就職見通しは、就職が実現する時期が実際にはいつになるとの見通しをもっているかについて、訓練の受講期間との関係で終了時期に把握した。「既に内定した」、「まだ決まっていないが、見通しは明るい」、「少し期待できる」、「見通しはたっていない」の5つのなかから1つを選択する方法で回答を得た。これは、就職が見込める時点が調査時点から受講期間の終了後2ヶ月以内までの範囲にあるかどうか、ある場合はその具体性の程度によって回答を得ている。結果は、コースの期間、性別による差はほとんどみられない。年代による差もあるとはいえない。性別、年代別の就職見通しの状況は、次の第4章の5で、さらに分析を加えているので参照されたい。

表 12 就職見通し（期間別）

単位＝人（ ）は内%

	見通しはたっていない	少し期待できる	まだ決まっていないが、見通しは明るい	既に内定した	合計
3ヶ月	8 (53.3)	5 (33.3)	1 (16.7)	1 (6.7)	15 (100.0)
6ヶ月	63 (65.6)	14 (14.6)	18 (18.8)	1 (1.0)	96 (100.0)
12ヶ月	23 (67.6)	5 (14.7)	5 (14.7)	1 (2.9)	34 (100.0)
計	94 (64.8)	24 (16.6)	24 (16.6)	3 (2.1)	145 (100.0)

表 13 就職見通し（性別）

単位＝人（ ）は内%

	見通しはたっていない	少し期待できる	まだ決まっていないが、見通しは明るい	既に内定した	合計
男	63 (62.%)	19 (18.8)	16 (15.8)	3 (3.0)	101 (100.0)
女	31 (70.5)	5 (11.3)	8 (18.1)	0 (-)	44 (100.0)
計	94 (64.8)	24 (16.6)	24 (16.6)	3 (2.0)	145 (100.0)

表 14 就職見通し（年代別）

単位＝人（ ）は内%

	見通しはたっていない	少し期待できる	まだ決まっていないが、見通しは明るい	既に内定した	合計
20歳代	20 (60.6)	6 (18.2)	6 (18.2)	1 (3.0)	33 (100.0)
30歳代	37 (66.1)	8 (14.3)	10 (17.8)	1 (1.8)	56 (100.0)
40歳代	14 (58.3)	4 (16.7)	5 (20.8)	1 (4.2)	24 (100.0)
50歳代	19 (82.6)	3 (13.0)	1 (4.3)	0 (-)	23 (100.0)
60歳代	3 (37.5)	3 (37.5)	2 (2.5)	0 (-)	8 (100.0)
計	93 (64.6)	24 (16.7)	24 (16.7)	3 (2.0)	144 (100.0)

第4章 職業訓練の求職活動における効果

第4章 職業訓練の求職活動における効果

はじめに

本章では、受講生が受講期間の前から受講開始後3ヶ月の間に求職者として行った職業情報の取得状況と職業訓練の求職活動としての効果の関係について分析した結果をまとめた。

本章の狙いは、受講生が受講の開始時期に既に行っていた求職活動及びその後に職業技能を習得しながら行う情報収集の状況が就職意識とどのような関係があるかを分析することによって、職業訓練の効果と情報取得行動の関係を明らかにしようとするものである。

調査対象者が受講している職業訓練は失業者の再就職促進のためのものである。したがって、受講生は職業技能を習得しながら、労働市場の動向や具体的な求人あるいは採用に関する情報を収集して、適合する就職口があれば即座に就職する態勢の下に合理的な求職活動をすすめることが課題となっている。本報告書でいう求職活動とは、職業に就こうとする者が求人を探して就職先を決定するまでの一連の求職者としての行動である。この一連の行動には、通常、多くの職業の中から希望する職業を選定し、その希望に一致する求人を探索して、希望にあった求人を1件又は複数見つけたすと、それらの求人と自己の適性・能力との適合性、応募の時期や方法の具合良さ、応募して採用される可能性の大きさ、採用されるための戦略の有無等を検討し、実際に応募する求人を選択することが含まれる。これらの行動は、労働市場に存在する職業や求人に関する情報との出会いがなければ実行不可能といえる。あわせて、求職者は自分自身の希望を明確にすることが求職条件を設定するために必要であり、自分は職業的スキルとしてなにを所持しているのか、職業を通じて何を求めているのかといった自分自身についての情報を得ることが不可欠である。

また、受講生が受講期間中に行う情報の取得は、就職目標の達成見込みの再確認や修正、それによる求職条件の見直しなどを促して、職業選択行動の調整に役立てられるが、そのような調整は就職への自信や離職の考え方に影響することが考えられる。

調査対象者は受講指示を安定所から受けていることから、受講開始の以前に安定所においてはもちろんのこと、安定所を利用する以外の方法でも求人探しをはじめとする求職活動を行ってきている。したがって、求職活動を経験していること、また、就職が困難な理由とその最善の解決方法が職業訓練だとされていることは全員に共通している。しかし、我が国の一般労働市場の活動は自由競争を基本原理としており、価値観などの個人の就職意識及び活動能力が反映される。そのため、受講開始までの求職活動の内容・方法は個人によって違いがあり、職業情報の入手状況は一人ひとり異なることになる。

受講開始後についても就職意識の違いは情報取得行動の内容や積極性に影響し、その結果、就職実現のための戦略としての職業訓練の効果が異なってくる可能性が考えられる。

さらに、職業訓練は受講職種についての技能習得を行うが、技能習得が円滑にすすむことは受講職種についての知識や技能が身に付くことであり、受講生が技能面での自己の能力向上を自覚することにつながると考えられる。しかも、受講職種は希望職種との関係から選定されたものであることから、それは受講職種についての能力向上の自覚や職業理解を深めるだけでなく、希望職種についての同様の効果を促進することになると仮定される。それとともに、技能習得は技能面での成長ではあるが、集団形式で職業遂行に必要な作業を行っている中で達成したものなので、就職後の職場に想定される人間関係を含めた職場環境においても自己の能力を発揮するための効果的な行動に関して情報を得ていることが考えられる。すなわち、技能習得の状況に応じた職業訓練の求職活動における効果は、目指す職業についての情報増加や就職に対する自己効力感と関係があると考えられる。

そこで、求職活動における職業情報取得行動と求職意識の関係を明らかにするために、受講生の受講開始時期までに行った求職活動情報の取得の状況と職業訓練を通じた職業理解の状況の関係を分析し、さらに、受講開始3ヶ月後までの職業訓練の受講過程における職業理解の変化と情報取得行動の関係を分析することとした。

なお、本章で用いた調査項目と分析に当たっての変数の取り扱いは以下のとおりである。

〔1回目調査における調査項目からの変数〕

性別 性別をダミー変数として分析に用いた。男性に1、女性に0の得点を与えた。

年齢 年齢を10歳ごとの年代に分類して年齢を表す変数として扱った。20歳代から60歳代までのそれぞれの年代に変量として2から6までの得点を与えた。

情報入手 開始時期までに求職活動を行う上で必要な情報についての入手の有無である。

「入手している」に1、「入手していない」に0の得点を変量として与えた。

実態知識 入手した求職活動を行う上で必要な情報の内容が当該職業の実態をどの程度具体的に知っているかである。希望職種の実態をどの程度知っているかは希望職種についてもっている情報の具体性を示すものなので、知っている程度を希望職種についての情報の具体性の程度として扱った。知っている程度について4段階で回答を得ているので、「よく知っている」から「ほとんど知らない」までの順に4から1までの得点を与えた。

情報量 入手した情報は、(a) 求職活動の基礎的情報（以下、「基礎情報」という）、(b) 具体的な求人・採用の情報（以下、「就職情報」という）、(c) その他生活費の貸し付けなど生活支援などの情報（以下、「その他情報」）の3区分で合計14種類の情報についてそれぞれについてどの程度入手しているかである。回答には情報の種類ごとに「十分だ」に3、「まあまあだ」に2、「不足がち」に1の得点を与えた。

情報チャンネル 上記の(a)～(c)の情報をどこから得たかという情報の入手チャンネル

の種類の数である。情報提供者としては安定所等の専門的機関から家族や知人・友人等までのさまざまなものが社会に存在するが、どの種類の情報をどの情報チャンネルから入手したかを尋ね、質問紙に提示する 15 種類のチャンネルの中から情報の種類ごとに選択させた。該当するチャンネルがあればいくつでも選択してよいこととした。情報入手チャンネルの多寡（多いか少ないか）が職業訓練の効果とどのような関係をもつかを把握するためのものである。選択したチャンネル数を情報量としての得点とした。

希望職種の理解の状況（以下、「想像する希望職種」という） 希望職種に実際に就職したと仮定して、その職業で働いている自分自身の姿をどのような面でどの程度想像できるかということから理解の状況を把握するものである。個人が働く姿としてはさまざまな場面や行動があり得るが、働く現場には共通して作業と作業環境があること、また、個人が所属する家庭が職業生活の基盤となっていることも共通することから、「作業内容」、「作業現場」、「周囲にいる人物」「自分の家族からの評価（家族がその仕事について働いている自分をどのようにみているかである。以下、「家族」という）」の 4 点について、「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」、「なんとなくはっきりしない」、「想像するのは無理だ」の 5 段階で回答を得た。回答にはこの順に 5 から 1 の得点を与えた。さらに、分析には、「作業内容」、「作業現場」、「周囲人物」「家族」の 4 つの得点を合算したもの（以下、「想像する希望職種」という）を使用した。

「家族」は職業そのものの要素ではないが、個人の職業活動には家計を維持する機能があり、職業的役割は家庭における役割と重層的に位置する関係があることから調査項目に加えた。ここで「家族」について把握する意義は、就職後の家族の評価を想像する程度は、実際には、就職後の働く姿に対する評価だけでなく、職業選択に関する家族の評価と就職後の職業生活についての考え方を手がかりになることである。つまり、「家族」は、選択しようとする職業に関する総合的な理解の状況を知るための有効な要因といえる。

受講職種の理解の状況（以下、「想像する受講職種」という） 受講職種に実際に就職したと仮定して、その職業で働いている自分自身の姿をどのような面でどの程度想像できるかということから理解の状況を把握するものである。回答の仕方と得点を与える方法は「想像する希望職種」と同様である。

受講職種は職業相談の中で、失業者の希望職種を考慮して本人の了解を得て選定されるので、本来は開始時期における受講職種と希望職種は一致するはずのものである。しかし、受講職種は技能指導のために職業の標準的な形態に基づいて構成したものであるため、失業者が求職の対象として考えている実社会の職業とは必ずしも一致するとはいえない。そのため、職業理解の状況については両職種を別々に扱った。

職業訓練の効果の予想 職業訓練を受講することは求職活動に効果があると思うかどうかを把握したものである。技能の習得状況そのものを捉えたものではない。職業訓練への期待度と熱意を反映する項目として扱った。安定所の受講指示による受講生であるので、コース選定までの受講開始以前に行う行動を自発的な動機に基づいて行った者ばかりとは必ずしもいえないと予想することから設けた。質問したのは開始時期に職業訓練が効果があると思うかどうかという今後の予想である。回答は効果の有無の二肢択一で得た。効果ありに1、なしに0の得点を与えた。

やり直しの難易 再就職が実現してから6ヶ月以内に職場不適合が生じた場合に、離職して求職活動をやり直すことがやさしいかどうかについての考えである。より容易だと思える方が求人に応募を積極的にして求職行動を軽快にすすめると仮定した。やり直しが「やさしい」、「まあまあやさしい」「わからない」「少しむずかしい」「むずかしい」の5段階で回答を得て、「やさしい」から「むずかしい」までに順に5から1の得点を与えた。

離職の是非 やりなおしを是認するか否定するかを「やりなおすべきでない」と「やりなおしてよい」からの二肢択一で回答を得た。やり直しの難易度に関わらず離職してやりなおすべきかどうかという考え方（以下、「離職の是非」という）を尋ねたものである。「やりなおすべきでない」に1を「やりなおしてよい」に0を得点として与えた。

就職必須時期 受講生が自分自身に認めている就職実現までの猶予期間に関して把握した。これについては、どうしても就職しなければならないのはいつかという就職実現の必須時期を受講期間が終了する以前であるか以後であるか、以後である場合は終了時点からどの程度の期間が離れているかという受講終了時点との時間的な隔たりによって把握することとした。回答は、「既に内定している」、「訓練が終わるまでに」、「訓練が終わったらすぐに」、「訓練が終わってから1,2ヶ月以内に」、「訓練が終わってもいそがずに」、「就職以外の道を考えている」の6段階で求め、この順に6から1の得点を与えた。

就職見通し 就職が実現する時期が実際にはいつになるとの見通しをもっているかについて、訓練の受講期間との関係で終了時期に把握した。

具体的には、就職が見込める時点が調査時点から受講期間の終了後2ヶ月以内までの範囲にあるかどうか、ある場合はその具体性の程度によることとし、「既に内定した」、「まだ決まっていないが、見通しは明るい」、「少し期待できる」、「見通しはたっていない」の4つの段階で回答を得た。「既に内定した」から「見通しはたっていない」までに順に4から1の得点を与えた。

就職見通しは就職実現度をあらわすものとして捉えた。通常、就職は就職を希望する者が、① 求人を探す、② 希望するものが見つかる、③ 求人に応募する、④ 採用試

験を受ける、⑤ 採否が決定し、採用の場合は就職の意思決定を行う（採用されなかった場合は①にもどる）、⑥ 内定を得る、の6つのステップを踏んで実現する。このうち、⑤以外は、行動した結果がその後どうなるかは不明であり、本人の見通しと実際の結果が必ずしも同じにはならない。しかし、調査対象者の場合は職業経験があり、安定所及び能力開発施設で専門的助言等の支援を受けながら活動しているので、上記の①から⑥のステップのどこに位置するかによって本人なりの結果の見通しを回答することに困難はないと考えた。

〔2 回目調査における調査項目からの変数〕

「情報チャンネル」、「想像する希望職種」、「想像する受講職種」、「やり直しの難易」、「離職の是非」、「就職必須時期」は1回目と同じ内容である。以下は2回目のみのものである。

求職活動に必要な情報が充実した程度（以下、「情報充実」という） 職業訓練が開始された後に、あらたに有効な情報の追加があったかどうかを把握するための項目で、「充実した」、「変わらない」、「少なくなった」の3段階で回答を求めた。受講に時間を割いたために、求人探しなどの時間が減少することがあり得ることから設定した。回答には、「充実した」に3、「変わらない」に2、「少なくなった」に1を得点として与えた。

職業訓練の効果の実感 職業訓練の受講が求職活動に関して効果があったと3ヶ月後に思うかどうかを把握したものである。3ヶ月後における効果の実感の有無を尋ねた。回答は効果の有無の二択択一で得た。効果ありに1、なしに0の得点を与えた。

なお、表15には調査結果における上記の主要な変数の得点分布状況を記載した。

表 15 主要変数の得点分布状況

		平均値	最頻値	標準偏差
情報入手	開始時期	.72	1	.45
実態知識	開始時期	2.66	3	.82
(情報チャンネル数)				
基礎情報	開始時期	7.29	0	6.75
	終了時期	9.22	6	5.91
就職情報	開始時期	4.32	0	3.96
	終了時期	4.99	3	3.81
その他情報	開始時期	1.18	0	1.47
	終了時期	1.65	0	1.53
想像する希望職種	開始時期	13.57	16	2.92
	終了時期	13.94	16	3.11
想像する受講職種	開始時期	12.77	12	3.11
	終了時期	13.04	16	3.63
就職必須時期	開始時期	3.06	3	.94
	終了時期	4.05	5	1.07
やり直しの難易	開始時期	2.59	1	1.3
	終了時期	3.48	4	1.14
離職の是非	開始時期	.54	1	0.5
	終了時期	.57	1	0.5
情報充実	終了時期	2.47	2	.53
就職見通し	終了時期	1.56	1	.84
職業訓練の効果の予想	開始時期	1.00	1	.00
職業訓練の効果の実感	終了時期	.86	1	.36

1. 情報の入手と職業理解の関係

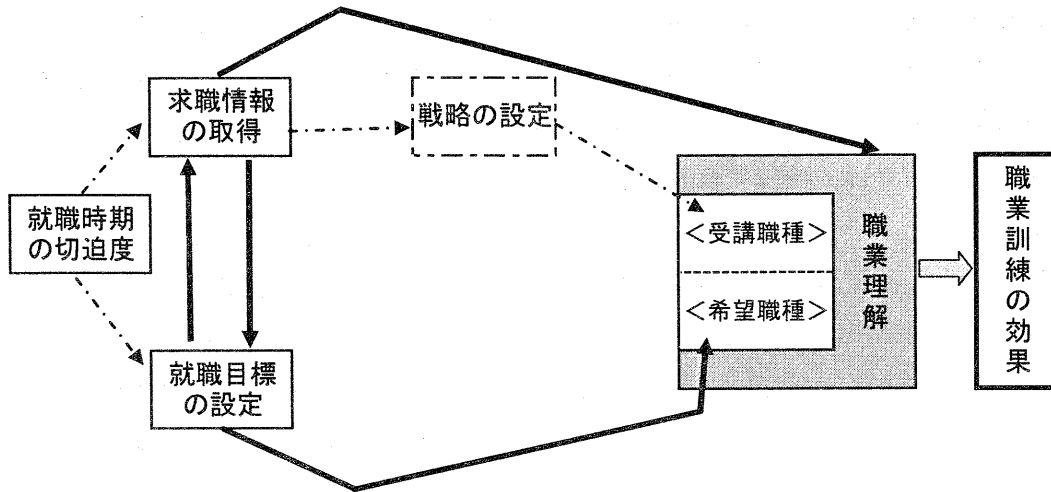
就職実現のための支援としての職業訓練が効果をあげるについては、受講生が職業訓練を受講する意味を就職実現度の向上戦略として明確に意識し、受講の措置が行われたことを納得していることが重要だと思われる。その意識と納得には、開始時期までの就職目標の明確性と求職活動情報の取得がもたらした希望職種についての理解の程度が関係すると思われる。

就職目標については、受講生自身は就職目標が明確であると考えていても希望職種について適切な理解を行っているとは限らない。受講生は受講開始以前の求職者としての状態としては、本人の希望と能力・適性の現状が適合していないことで受講指示が行われたのであって、むしろ、就職目標についての理解の不十分さが多かった者が多いといえる。しかし、就職目標をきわめて明確に定めていたが故に求職活動情報を収集している中で相当に希望職種についての情報を得て、現状の自己と目標との不適合を解消する戦略の所在を知ったという者も存在することはあるであろう。

一方、求職活動情報を取得したとしても、それが就職目標と適合したものであることが求職活動を合理的にすすめるためには必要だと考えられる。情報取得が就職目標に適合したものであるかどうかを把握するためには、希望職種に関する情報の入手の状況が手がかりになるであろう。就職実現戦略としての職業訓練はどのような職業について行われているのかを理解している状況は受講職種の理解の状況に現れるとみられる。そして、いつまでに就職しなければならないと思っているか、取得情報の量や情報源の多少は戦略の正しさへの評価及び取得情報の内容と取得行動の積極性に影響を与えることがあると予想される。

情報の入手と職業理解の状況は職業訓練の効果に関しては、以上のことから理論的には図8の関係が想定される。については、情報の入手と職業理解の関係を当該モデルに沿って分析することとし、具体的には、① 情報入手の有無と内容に関する「情報入手」及び「実態知識」、② 職業理解に関する「想像する希望職種」、「想像する受講職種」及び③ 求職活動情報の取得が行われた状況がどのようなものであったかに関する「就職必須時期」、④ 情報量と情報源に関する「情報量」及び「情報チャンネル」によって重回帰分析等を行った。

図 8 情報入手と職業理解の関係予想図 (分析のモデル)



開始時期までに行った求職活動情報の入手状況とそのうちの就職目標である希望職種の実態に関する情報の入手状況との関係

開始時期の状況については、開始時期の「実態知識」を従属変数として、「情報入手」、「想像する希望職種」、「想像する受講職種」及び「就職必須時期」を独立変数として重回帰分析（ステップワイズ法。以下同じ）を行うと、「情報入手」と「想像する希望職種」が有意である（「情報入手」から順に、 $\beta = .27^{**}, .49^{**}$ 、調整済み決定係数 = .33（ただし、**は $p < .01$ 以下、同じ）。開始時期までに情報取得を行っていること、希望職種についての理解の程度は、希望職種を具体的に知っていることとの間に有意な関係がみられた。まだ実質的には経験していない受講職種については有意な関係がみられなかった。

開始時期の希望職種に関する理解の程度は、希望職種についての情報入手の状況や受講職種の理解状況から影響を受けることが考えられるため、開始時期の「想像する希望職種」を従属変数とし、「実態知識」、「情報入手」、開始時期の「想像する受講職種」及び同「就職必須時期」を独立変数とした重回帰分析を行った。「想像する受講職種」と「実態知識」が有意であった（順に、 $\beta = .52^{**}, .34^{**}$ 調整済み決定係数 = .50）。開始時期の受講職種の理解度及び希望職種の実態をよく知っているということが希望職種に関する理解の程度に有意な関係がみられた。希望職種の実態をよく知っているということは、希望職種についての情報の具体性が高いということである。早期就職意欲よりも取得している情報の具体性が重要であった。

就職目標の理解と戦略である求職活動情報の入手及び職業訓練の内容を理解して受講が開始されることとの関係

就職目標の達成戦略である職業訓練の内容を理解して受講が開始されることと情報入手の関係について分析した。開始時期の「想像する受講職種」を従属変数とし、同「想像する希望職種」、「実態知識」、「情報入手」、及び同「就職必須時期」を独立変数にした重回帰分析を行うと、「想像する希望職種」のみが有意 ($\beta = .63^{**}$ 調整済み決定係数 = .40) であった。

受講開始以前の希望職種についての情報の具体性は開始時期の受講職種の理解度には有意な影響がみられなかった。希望職種についての情報の具体性が高いと希望職種に就職した場合の自己像をより明瞭につかめるが、情報としてはあくまで希望職種についてである。しかし、就職後の自己像との関係をからみた希望職種の理解度は受講職種の理解度に有意な影響を及ぼしていた。

就職目標の実態に関する情報の入手状況と求職活動情報の入手量及び入手経路の関係

開始時期の「実態知識」の程度は開始時期以前に行った求職活動情報の取得状況の関係があり、求職活動情報の量及びチャンネル数及び情報の種類が情報の入手と職業理解の関係に影響することが考えられる。そのため、上記で分析に用いた変数のほかに、情報量及び情報チャンネル数を変数に加えて、「実態知識」と他の変数の関係を分析した。情報チャンネル数は、求職活動が狭い範囲に限定されたものであったのか、あるいは、多角的に行われていたのかどうかを表す性格がある。情報は内容によって種類を、「基礎情報」、「就職情報」、「その他情報」の3つに分けているので、情報量及び情報チャンネル数はそのそれぞれについてみることとした。

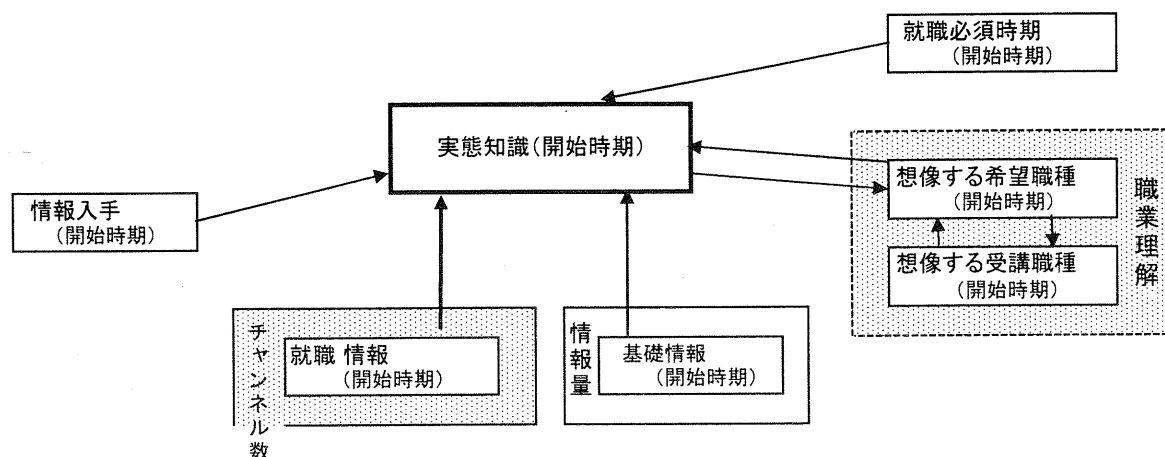
まず、開始時期に求職活動情報の量が十分であったと知っていることと希望職種に関する知識の具体性との関係では、「実態知識」を従属変数とし、情報の種類ごとの情報量を独立変数にして重回帰分析を行うと「基礎情報」が有意であった ($\beta = .28^{**}$, 調整済み決定係数 = .07)。また、「実態知識」を従属変数とし、開始時期のチャンネル数を独立変数にした重回帰分析によってそれらの関係をみたところ、「就職情報」についてのチャンネル数が有意であった ($\beta = .34^{**}$, 調整済み決定係数 = .11)。

情報量では、基礎的情報の入手が十分であったという意識が希望職種を具体的に知っているということに影響しているが、具体的な求人・採用情報は希望職種を具体的に知ることに有意な影響を与えなかったことになる。

その一方で、チャンネル数は具体的な求人・採用情報が希望職種についての知識の具体性との間に有意な関係があった。チャンネル数は、多角的に具体的な求人を探したり応募したりしたことを示すので、開始時期までに行った活動の多角性が希望職種についての知識の具体性と有意な関係をみせたということである。

以上の分析結果を図示すると図9のとおりである。なお、実態知識の程度によってチャンネル数に差があるのかどうかを分散分析によってみると、基礎情報と就職情報で差がみられた（「基礎情報」 $F(3) = 4.67^{**}$ 、「就職情報」 $F(3) = 6.15^{**}$ ）。

図9 情報入手と職業理解



矢印は重回帰分析で有意な係数 ($p < 0.05$) を示したものである。矢印の方向は影響の方向を表す

2. 技能習得の情報提供効果と求職活動情報の充実の関係

職業訓練は、受講職種の標準的形態を想定して当該職業を構成する作業に必要な技能を指導するものである。その意味から、技能習得を通じて職業情報を提供する機能を含蓄している。また、3ヶ月の受講期間中は、受講生は技能習得に多くの時間を費すことになるが、本人の申し出によって技能指導担当者から求職活動に対する配慮は優先的に受けられる。そのうえ、インターネットや新聞、求人誌等のマスコミ媒体も利用できる環境が整備されている。そのため、受講期間であっても求職活動の時間は確保できるし、その状況は本人次第なので個人差がある。ついては、受講期間中の職業訓練による技能習得が情報の充実に与える影響をみることにした。

まず、受講開始後3ヶ月間に行われた情報の充実が求職活動の他の要因とどのような関係

を有するのかをみた。求職活動情報の充実が職業理解に与える影響をみるため、「情報充実」を独立変数として、3ヶ月後の「想像する希望職種」あるいは「想像する受講職種」を従属変数とし、それぞれとの間で単回帰分析を行った。その結果、「情報充実」はいずれの変数とも有意な関係をもたなかった。

しかし、受講期間中に情報の充実があったという者が全体の48.3%⁵を占めているので、ここでは情報が充実したとしているのは何によっているのかを確かめる必要がある。

では、受講期間中の情報チャンネル数の多さは求職活動情報の充実に影響を与えるのだろうか。それをみるため、「情報充実」を従属変数とし、3ヶ月後の3種類の情報のチャンネル数を独立変数として重回帰分析を行ったところ、「基礎情報」が有意であった($\beta = .26^{**}$, 調整済み決定係数 = .06)。

受講中も基礎的情報について多くのチャンネルを利用できる者は情報の追加を得ていた。基礎的情報とは、希望職業の内容や将来性、求職方法や面接の仕方など求職活動の仕方、労働市場情報や企業情報等の求職活動の基本知識に関する情報なので、能力開発施設に所属して体系的な技能指導と求人情報の提供等の援助を受けている環境がその収集・充実と有意に関連性をもっていたことが考えられる。

これを踏まえて、受講期間中に情報チャンネル数が変化したかどうかと情報充実の関係をみることにした。「情報充実」を従属変数とし、開始時期と3ヶ月後の3種類の情報のチャンネル数の差を独立変数として重回帰分析を行ったところ、いずれの情報についてもチャンネル数の開始時期と3ヶ月目の差とも「情報充実」とは有意な関係がみられなかった。

受講期間中は一日の一定時間は技能習得のために割くことになるためか、チャンネル数が受講期間中に減少している者も少なくない。チャンネル数が減少した者の有効回答者数に占める割合は、「基礎情報」は33.3%、「就職情報」は37.4%、「その他情報」は23.1%である⁶。

情報の充実は、幅広い情報収集活動からではなかった。したがって、情報充実としては技能習得に時間を割くようになったが、就職支援の専門施設に所属して効率よく基礎情報を入手できる環境ができたことが役立ったということであろう。

つぎに直接的に職業訓練と情報充実の関係をみることにし、「情報充実」を従属変数とし、3ヶ月後の「想像する希望職種」及び同「想像する受講職種」を独立変数とする重回帰分析を行うと、いずれの独立変数も有意でなかった。受講職種について技能習得することは直接的には情報の充実に貢献していないことになる。

しかし、技能指導の内容には技能面での職業に関する知識、情報が含まれているので、受講生が直接的に求職活動情報が充実したと考えるかどうかとの関係から分析するだけではな

⁵ 3ヶ月間に情報が充実したかどうかという問いに対して、「変わらない」が50.3%、「少なくなった」が1.4%。

⁶ 基礎情報はかわらない者が7.5%、増加した者が49.2%、就職情報はかわらない者が13.6%、増加した者が49.0%、その他情報はかわらない者が32.7%、増加した者が44.2%。

く、職業についての理解が向上したかどうかという面から職業訓練の情報提供効果をみる必要があると思われる。

そこで、受講期間中における技能習得が希望職種の理解を向上させるという面で貢献するかどうかをみることにした。

まず、3ヶ月後の「想像する希望職種」を従属変数とし、開始時期の「想像する希望職種」及び同「想像する受講職種」、3ヶ月後の「想像する受講職種」を独立変数とする重回帰分析を行った。結果は、3ヶ月後の「想像する受講職種」と開始時期の「想像する希望職種」が有意（順に、 $\beta = .42^{**}$, $.31^{**}$, 調整済み決定係数 = .37）であり、開始時期の「想像する受講職種」は影響をもたなかった。

また、受講期間中における希望職種の理解向上には技能習得の効果のほかに、就職必須時期が迫ることによって求職活動が促進されることが考えられるので、3ヶ月後の「想像する希望職種」を従属変数とし、3ヶ月後の「想像する受講職種」、同「就職必須時期」及び「情報充実」を独立変数として重回帰分析を行ったところ、3ヶ月後の「想像する受講職種」のみが有意であった（順に、 $\beta = .57^{**}$, 調整済み決定係数 = .32）。

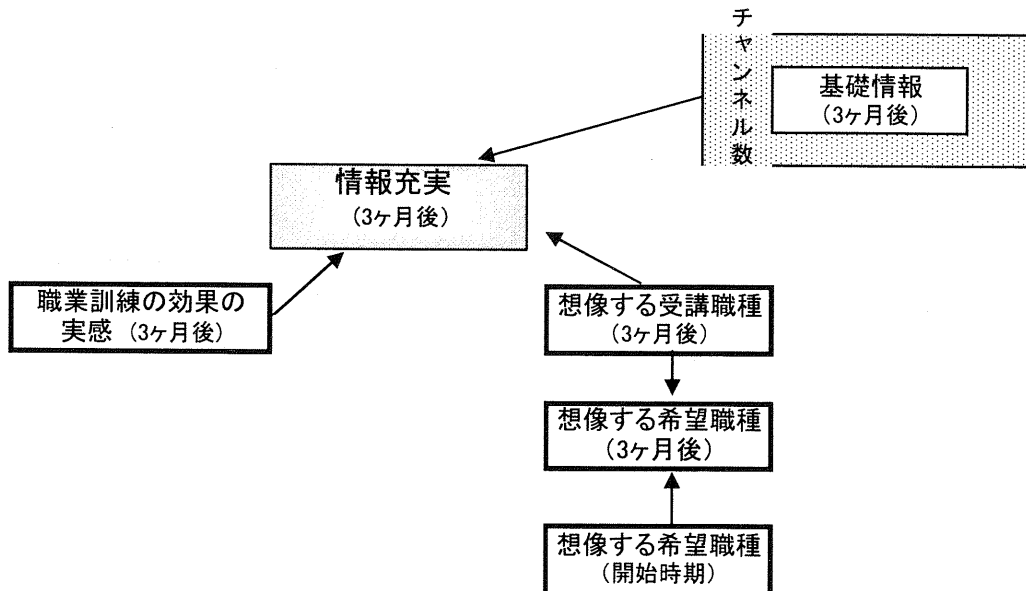
職業訓練の就職実現のための効果は直接的には受講職種の理解の向上に注目することがここで指摘された。

上記の結果を踏まえて、技能習得を目的とする職業訓練の総合的な求職活動における効果を把握するため、職業訓練の効果が求職活動情報の充実に貢献するかどうかを分析することとした。

「情報充実」を従属変数とし、「職業訓練の効果の実感」、3ヶ月後の「想像する希望職種」及び同「想像する受講職種」を独立変数として重回帰分析を行ったところ、「職業訓練の効果の実感」と3ヶ月後の「想像する受講職種」が有意であった（順に、 $\beta = .30^{**}$, $.19^{*}$, 調整済み決定係数 = .10, *は $p < .05$ である。以下同じ）。

この結果をそのまま理解すると、受講生の求職活動情報の充実は職業訓練の内容とは有意に関わっているが、受講職種と希望職種が一致していない場合があるので、希望職種の理解とは有意な関係がみられなかったことになる。以上の分析から技能習得の情報提供効果と求職活動情報の充実の関係を図式したものが図 10 である。

図 10 情報提供効果と求職活動情報の充実



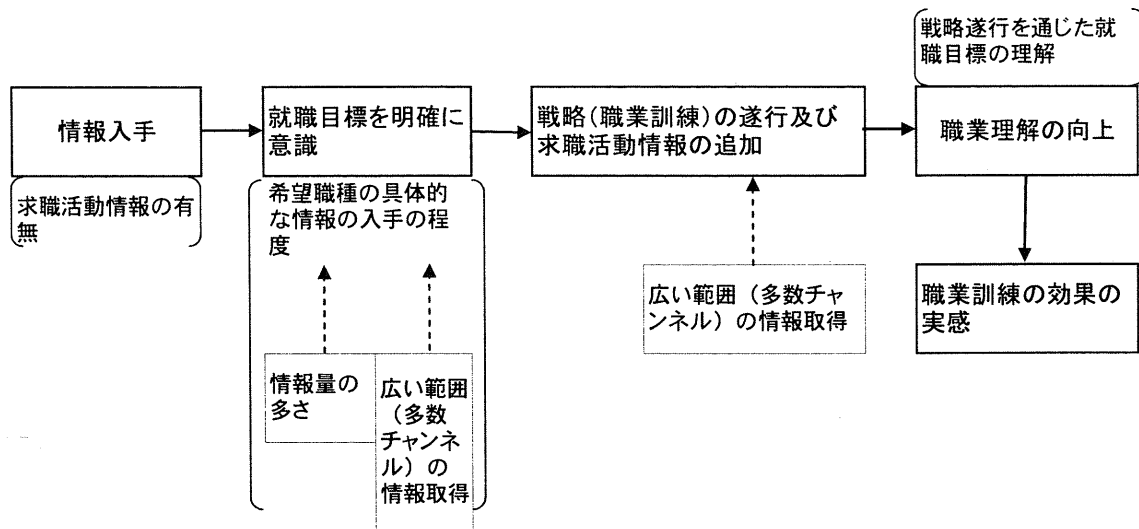
矢印は重回帰分析で有意な係数 ($p < .05$) を示したものである。矢印の方向は影響の方向を表す

3. 情報の入手と技能習得の情報提供効果が職業理解に与える影響

図 9 及び図 10 は、ともに受講過程における受講生の求職活動の流れに伴う意識の状況を表したものと見える。

これを統合して受講開始時期からその 3ヶ月後までの受講生の求職活動情報の入手の状況及び就職実現の戦略としての職業訓練が職業理解にどのように関係するかについて整理したのが図 11 である。

図 11 求職活動の流れにおける情報の入手、職業訓練の効果及び職業理解の関係



実線の矢印は求職活動の流れに沿った行動と意識を表す。点線の矢印は内容の補足説明である

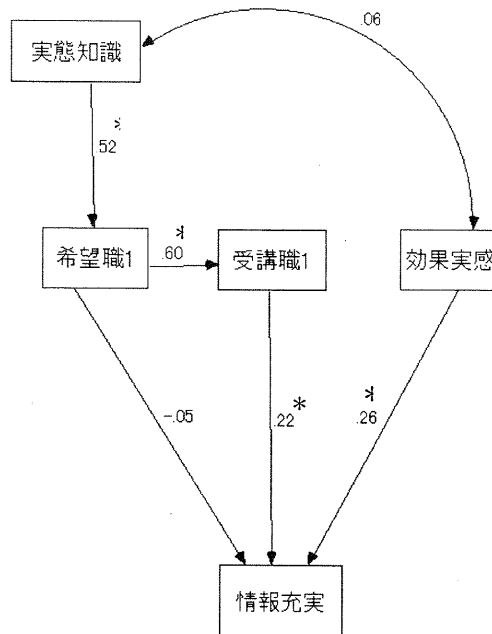
同図は、希望職種がどのような職業であるかという情報を受講開始の以前に具体的に入手していることが、受講職種に関する理解に影響を与えることを表したものである。希望職種に関する理解が具体的であるということは、すなわち、求職条件の内容の多くが受講生の意識の上で具体的に整理されているということになる。それと同時に、受講の目的である就職の実現に向かっての職業訓練の位置づけも明確に意識されることになることが表れている。

そこで、求職活動情報の入手と技能習得の情報提供効果が職業理解に与える影響に注目して、図 11 を構成する各要因間の因果関係を把握するため、それぞれの関係変数によるパス解析を行った

最初に、開始時期に希望職種についてよく理解していること、職業理解（希望職種及び受講職種の理解の程度）、職業訓練の情報提供効果の 3 つの点の関係について構造方程式をみたところ、図 12 のとおりであった。

開始時期に希望職種について具体的に情報を得ていることが同じ時期の希望職種の理解度に影響し、それが受講職種の理解度に関係していること、その理解度が職業訓練の効果ともに 3 ヶ月後の求職活動における情報の充実感に影響していたことを示している。とくに希望職種から受講職種へ向かう標準化推定値は.60 の大きさであり、受講開始時の希望職種の理解が受講職種の選定に重要な影響を与えていたことに注目される。一方で、受講期間中の情報充実には、希望職種からの直接的な影響はみられなかった。

図 12 職業理解と職業訓練の情報提供効果



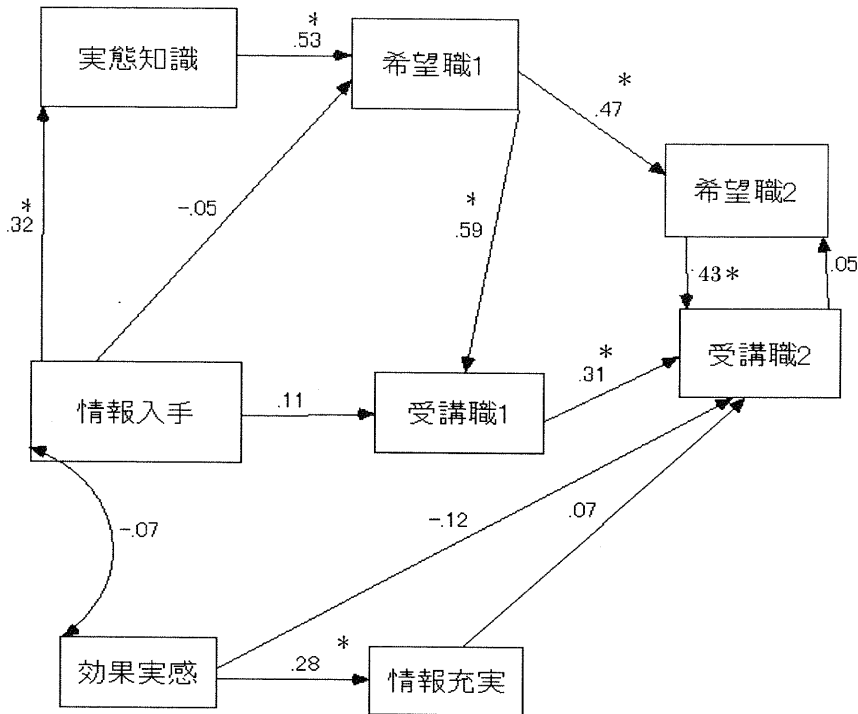
AIC = 39.162

パスに付された数値は標準化推定値。*は統計検定量 >1.96 、 $p<.05$ で有意。「希望 1」は開始時期の「想像する希望職種」、「受講職 1」は開始時期の「想像する受講職種」である。

次に、図 12 をさらに詳細に検討して開始時期と 3 ヶ月間の情報取得 (=情報充実) と職業訓練の効果の実感の関連を把握するため、同図に受講期間中の情報取得の状況と 3 ヶ月後の希望職種及び受講職種についての理解度を加えて、求職活動の流れと受講生の意識に関わる変数間の因果関係を把握するための構造方程式を図 13 のパス図で記述した。

これをみると、受講開始までに求職活動情報を入手し、その情報が具体的であることが開始時期から希望職種の理解を深め、それが受講職種の理解を深めることになっているだけでなく、さらにその後の両職種の理解に影響している。また、職業訓練の効果があると実感することは求職活動情報の充実感につながるものであった。

図 13 情報入手、職業訓練と職業理解の関係



AIC = 77.695

パスに付された数値は標準化推定値。*は統計検定量 >1.96 、 $p<.05$ で有意。「希望職2」は3ヶ月後の「想像する希望職種」、「受講職2」は3ヶ月後の「想像する受講職種」である。

4. 職場定着意識と求職活動情報の取得

求職活動情報を収集していると、通常は、単に自分の希望にあった求人があるかどうかだけでなく、他の職業の実態や企業の労働者管理の現状に関する情報に接する機会をしばしば得ることになる。そのため、求職活動情報の収集は受講生の就職意欲や就職後の職場への定着の考え方に影響することが考えられる。他方で、就職意欲や職場定着の考え方が情報収集の積極性や多角性等に影響を与えることも考えられる。また、職場定着の考え方には就職を早期に実現しようとする意識や入手した情報の質が影響することも想定できる。

ただし、開始時期と3ヶ月後では同一の受講生であっても、技能指導から受けた技能に関する情報や技能習得と併行して行った求職活動情報の量がそれぞれ違っており、希望職種と

受講職種に関する情報の量が異なるはずである。それだけでなく、開始時期は求職活動のなかに新たに一定期間の職業訓練を組み入れた直後であれば受講生でいられるという身分上の安定感から就職までのモラトリアムの感覚が生じる可能性があり、それが就職必須時期の考え方にも影響することが考えられる。

こうしたことから、開始時期と3ヶ月後の2つの時点についてそれぞれ職場定着意識と情報取得行動との関係について、①「離職の是非」と情報取得の状況及び職業訓練の状況の関係、② 技能習得と求職意識及び職場定着意識の関係、③ 3ヶ月間の技能習得過程における職場定着の考え方の変化の3つの段階に分けて分析した。

第1段階

職場定着の必要性はどちらも失業が個人の生活基盤に与える打撃の大きさなどによって異なることから、「離職の是非」と情報取得の状況及び職業訓練の状況の関係を分析した。

就職してもうまく適応できなかったときに、離職をしてやり直しをするべきであるかどうかという考え方と離職してやり直しすることが実際に容易だと思っていることは失業の生活面での深刻さという観点からは相互に関係していることが考えられるが、そうした職場定着の必要性だけでなく同時に就職を希望職種についてどの程度の情報を入手してどのように理解しているかが影響することが考えられる。また、それは技能を習得している受講職種を通じた希望職種の理解の程度を考慮すべきであると考えられる。

したがって、次のように「離職の是非」と情報取得の状況及び職業訓練の状況の変数との間で重回帰分析を行った。

開始時期の「やり直しの難易」を従属変数とし、開始時期の「離職の是非」と3種類の情報チャンネル数及び入手した情報量、「就職必須時期」及び「実態知識」を独立変数として分析を行うと、「離職の是非」が有意であった ($\beta = .27^{**}$, 調整済み決定係数 = .06)。

情報の量と範囲の面では収集状況は求職者の意識には影響していなかった。

開始時期の「離職の是非」を従属変数とし、「やり直しの難易」を独立変数とするロジスティック回帰分析では、「離職の是非」に対して「やり直しの難易」は有意な予測力があつた ($\text{Exp}(B) = 1.42^{**}$)。

第2段階

職業訓練は該当職業を遂行するための知識と技能を取得させるので、職業の内容面で求職活動情報を提供することから、3ヶ月後の時点で技能習得が求職意識及び職場定着意識に影響を与えているかどうかを分析した。

3ヶ月後の「やり直しの難易」を従属変数とし、それぞれ3ヶ月後の「離職の是非」と「想像する希望職種」及び「想像する受講職種」を独立変数として重回帰分析を行ったところ、いずれの独立変数も有意でなかった。

さらに、やり直しの難易度についての意識は求職活動情報の充実と関係がないといえるのかどうかをみるため、「やり直しの難易」と受講期間中の情報取得の変化を表す3ヶ月後の求職活動情報の取得と職業訓練の効果に関する変数との間で重回帰分析を行った。

3種類の情報チャンネル数についてそれぞれの開始時期と3ヶ月後の差をとり、それらと3ヶ月後の「想像する希望職種」、同「想像する受講職種」、同「職業訓練の効果の実感」、「情報充実」を独立変数とし、3ヶ月後の「やり直しの難易」を従属変数とした重回帰分析を行ったところ、これも有意な関係をもつ独立変数はなかった。

3ヶ月間の技能習得と求職活動情報の追加を行った時点でも就職したら簡単に離職すべきかどうかという職場定着の考え方は、個人の経済基盤や家族構成等の条件の違いによる離職の難易、あるいは、労働市場の理解の状況及び職業理解の程度によって異なることが考えられる。

したがって、3ヶ月後の「離職の是非」を従属変数とし、「情報充実」、3ヶ月後の「就職必須時期」、同「やり直しの難易」と同「想像する希望職種」及び同「想像する受講職種」、「職業訓練の効果の実感」を独立変数としてロジスティック回帰分析を行った。その結果は、いずれの独立変数も有意でなかった。

つぎに、3ヶ月後の「やり直しの難易」を従属変数とし、それぞれ3ヶ月後の「離職の是非」、3種類の情報チャンネル数、「情報充実」、同「就職必須時期」及び「職業訓練の効果の実感」を独立変数として分析すると、「就職必須時期」のみが有意であった($\beta = -.36^*$, 調整済み決定係数 = .12)。早期就職が見込まれる者の方がやり直しは難しいと回答している。

(第1段階と第2段階の結果のまとめ)

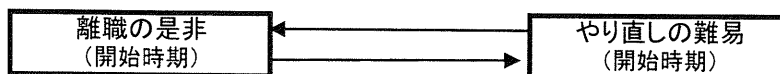
第1段階と第2段階の分析の結果をみると、開始時期と3ヶ月後のいずれに時点においても離職してやり直しすることが容易であると思うかどうかは、就職に関する情報の豊かさや職業訓練の効果とは有意な関係がなく、不適応の場合に簡単には離職すべきかどうかという考え方とは関係があった。しかも、簡単に離職するべきでないと考える方が、やり直しが容易だと考えるということであった。

また、簡単に離職をするかどうかという考え方は就職を急ぐかどうかといった就職のための条件の違いによるのではなかった。開始時期にはやり直しが容易だと考えていることが再就職後には簡単に離職すべきではないという考え方を導く結果になっていたというが、3ヶ月後にはこの関係は有意でなかった。

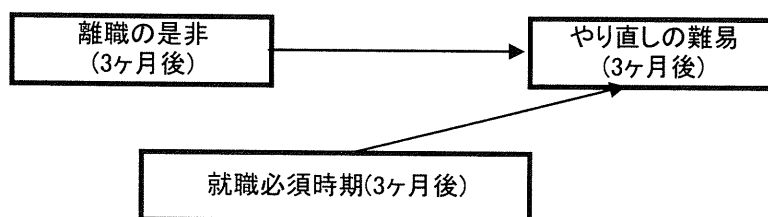
第1段階と第2段階の職場定着意識と求職活動情報の関係についての分析の結果をまとめて表したのが図14である。

図 14 職場定着意識と求職活動情報の関係

<開始時期>



<3ヶ月後>



(注) 矢印は重回帰分析で有意な係数 ($p < .05$) を示したものである。矢印の方向は影響の方向を表す。

第3段階

やり直しの難易及び再就職した場合は簡単に離職すべきかどうかの考え方は開始時期と3ヶ月後とで変化するかどうかをみるため、「やり直しの難易」と「離職の是非」について2つの時点におけるそれぞれの平均値の比較を t 検定により行った。

その結果は、「やり直しの難易」は開始時よりも3ヶ月後の方が平均値が有意に高かった($t(102) = 7.71^{**}$)。しかし、「離職の是非」には有意な差がなかった($t(102) = .18, p = .86 > .05$)。

再就職後の新しい職場に適応できなかった場合にどうなるか及びどうするかということについては、3ヶ月の職業訓練を経験した時点では、離職してやり直しすることは以前より容易だと思えるようになるが、「離職の是非」の考え方は変化がないという結果であった。

また、開始時期の受講生の情報取得の状況、やり直しの難易の状況及び職場不適應の場合の離職の是非の考え方が3ヶ月の受講中の活動を経て3ヶ月後の状況や考え方に関係をもつかどうかを念のため分析するとつぎのとおりであった。

3ヶ月後の「やり直しの難易」を従属変数とし、開始時期の「やり直しの難易」、同「離職の是非」、及び3ヶ月後の「離職の是非」、開始時期の「就職必須時期」、3ヶ月後の「就職必

須時期」を独立変数にして重回帰分析を行うと、開始時期の「やり直しの難易」と3ヶ月後の「就職必須時期」が有意であった(順に、 $\beta = .38^{**}$, $\beta = -.27^{**}$, 調整済み決定係数 = .24)。就職を急がねばならないことや簡単にやり直しができるかどうかの状況は、就職観等の考え方とは別にそれ自体は3ヶ月間では変わりにくいものなのであろう。

5. 3ヶ月目の就職見通し

3ヶ月目の就職見通しに関係があるものを情報入手状況や職業理解の程度等さまざまな角度から探ってみたが、結局、就職とはっきりした因果関係が認められたのは受講を開始してから3ヶ月後の「想像する受講職種」の理解の程度と「職業訓練の効果の実感」であった(重回帰分析で順に、 $\beta = .27, .23$, 調整済み決定係数 = .11)。職業訓練を受けている職種ではなく、就職目標としていたものの明確さが効いているが、同時に職業訓練を受けたことに効果があるといっているので、幅広い情報の取得や技能以外の面での効果を実感していることが窺える。そのなかに技能習得を通じた職業訓練の情報提供効果が希望職種の理解に与えた効果が含まれているかどうかまでは把握できないが、前章の分析結果と併せて考察すると、受講職種が先になるのではなく、希望職種が明確であるときには受講職種を通じて希望職種についての情報効果があると予想される。これについては、調査対象数を増加させることでそれが浮き上がってくるのが大いに期待される。

では、実際に就職内定またはそれに近い見通しの者はどういう人々であったのであろうか。3ヶ月後に就職が「既に内定した」または「まだ決まっていないが、見通しは明るい」と回答した者の概況を述べると以下のとおりである。

既に内定した者は3名で全員男性である。年代は20歳代、30歳代、40歳代のそれぞれに1名ずつ分布している。内定していないが見通しが明るい者は男性20名、女性14名である。年代はすべての層にわたっている(図15)。

この人々は3ヶ月後の時点で、希望職種と受講職種の関係をなるべく一致させようとする傾向があるが、完全に一致させようとするよりも一致点を見出そうとするという方が適切かもしれない状況がある(図16)。

希望職種の理解度と受講職種の理解についても比較的高得点であるが、受講職種についてはむしろ低得点が目立つ者も存在する。図17、18は性別にこれらの就職見通しが明るい者の状況を整理したものである。

図 15 就職見通しが明るい者の内訳（性別×年代別）

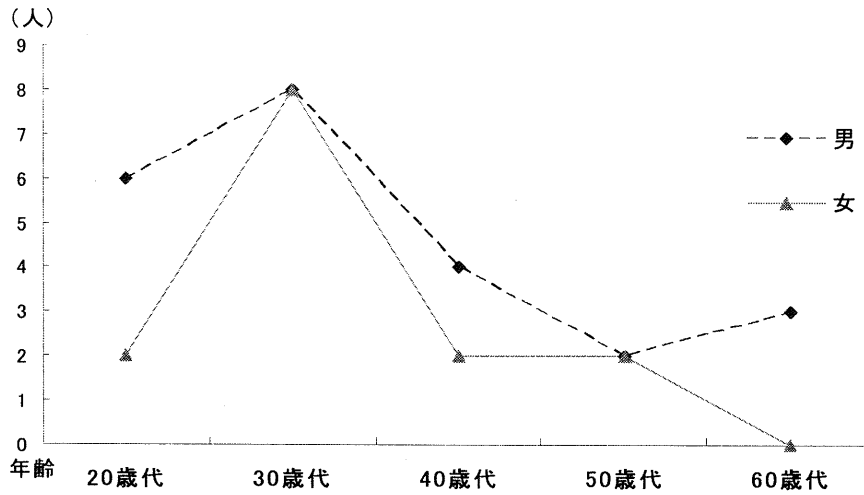


図 16 希望職種と受講職種の関係（就職見通しが明るい者）

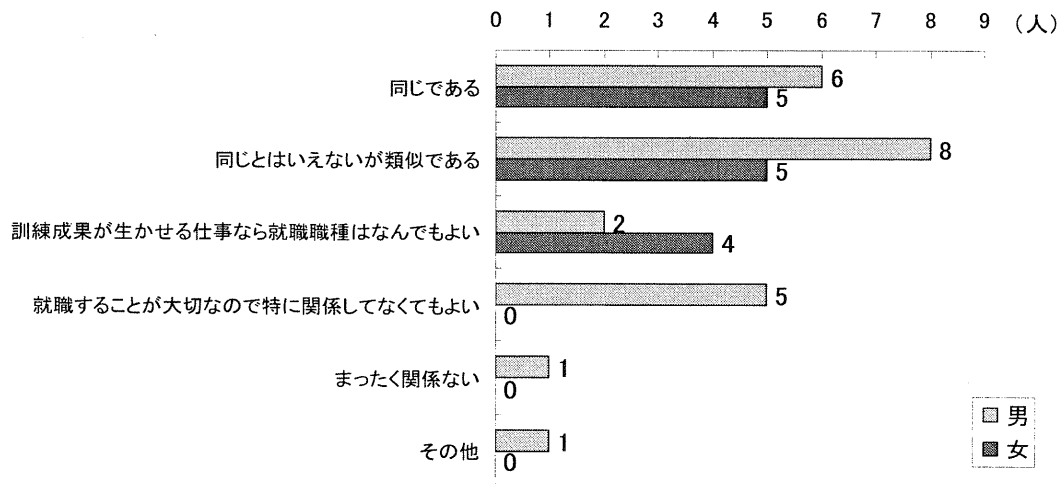


図 17 就職見通しが明るい者の希望職種の理解得点 (性別)

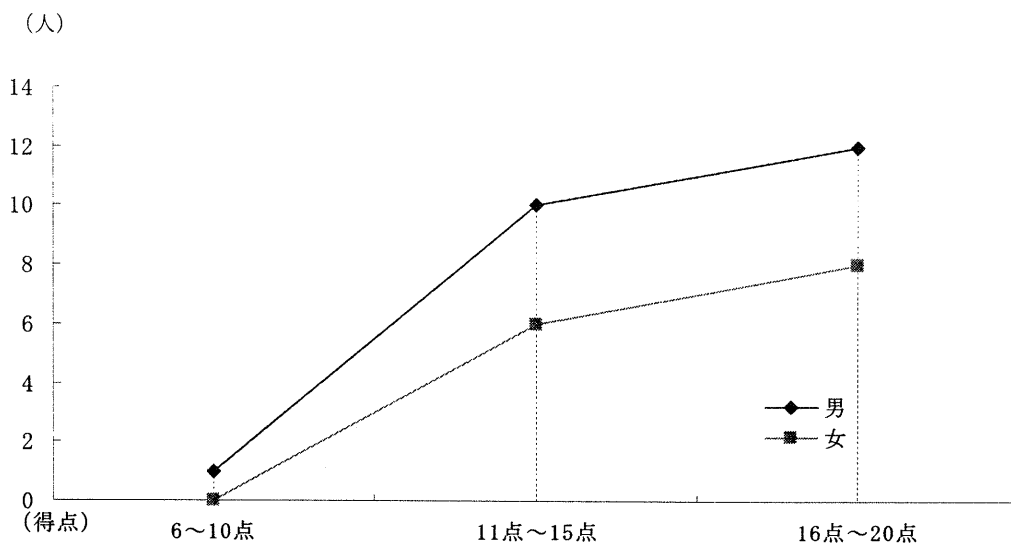
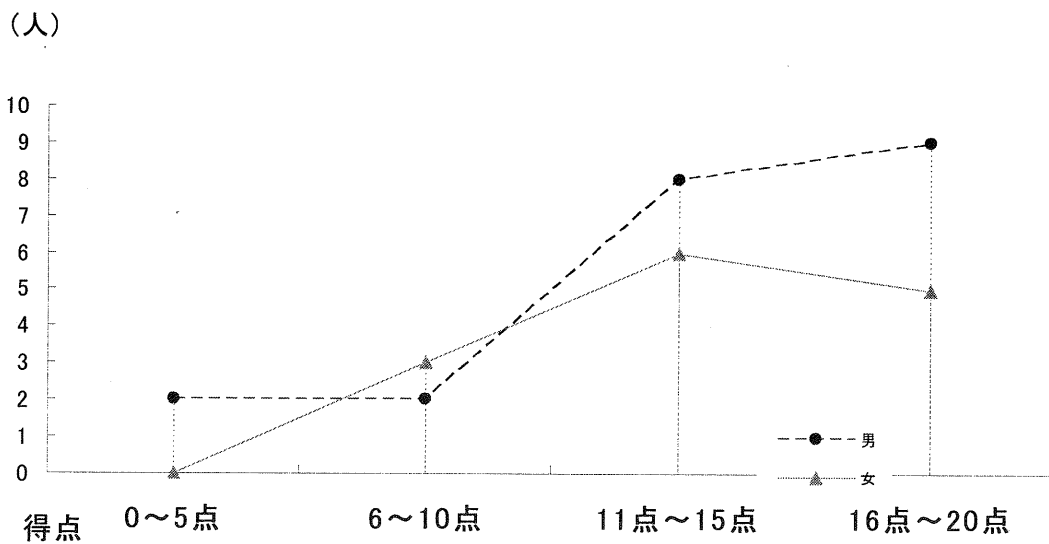


図 18 就職見通しが明るい者の受講職種の理解得点



もし、再就職できたとして職場不適合があったとしたら、離職してやり直しが容易かどうかという点では、男性では比較的やり直しは難しいと考える者が多いが、女性の場合は必ずしも難しいと考える割合は多くない。職場不適合があった場合に、離職するべきかどうかという「離職の是非」では、考え方は分かれているので特徴がないといえる。

図 19 やり直しが容易かどうか

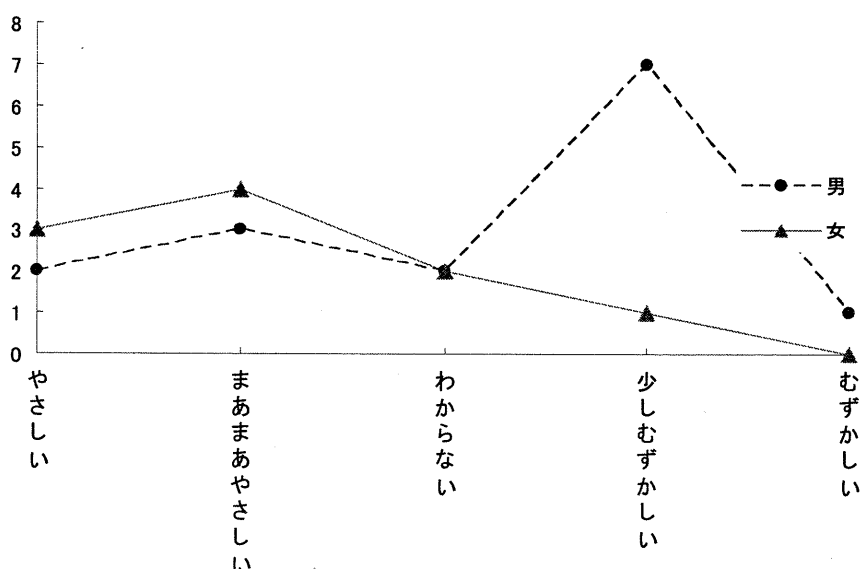


表 16 職場不適合の時にすぐにやめるか

単位=人 () は内%

	離職するべきだ	やめるべきではない	計
男性	8 (53.3)	7 (46.7)	15 (100.0)
女性	3 (30.0)	7 (70.0)	10 (100.0)
合計	11	14	25

小 括

受講生が職業訓練を開始してから3ヶ月間の技能習得を行った場合に、求職者としてどのような条件にあるかについて、求職活動情報の取得状況を中心に調査・分析を行った結果は以下のようにまとめられる。

◇ 求職活動に必要な情報を十分に入手することは、就職の目標が明確にされて職業訓練による職業理解の効果を促進するか

情報の入手と職業理解の関係については、受講開始の以前に行う求職活動情報の入手は、希望職種の情報としての具体性を高めることと有意な関係があるが、その職業を自分が実際に働く姿で理解するまでの理解度及び受講職種の理解の高さに直接的には影響を与えていないことが把握された。また、求職活動情報は単に入手の有無ではなく、その内容の具体性が希望職種についての理解を促進することには貢献することがみられた。

これらには、受講生は受講指示までに手を尽くして求人探しや採用試験への応募をしても、なおかつ就職見込みが立たなかった者であることから、これまでの活動実績が反映されたと考えられる。すなわち、受講生は安定所の職業相談や知人、求人誌などを通じて求職活動を行ってきているので、受講開始の以前に入手した求職活動情報はそのほとんどが希望職種に関するものになる。どのような職業に就職したいのか、希望にあった職業の求人はあるのか、どうすればその求人に応募できるのかといった希望職種に関する情報である。

希望職種について求人者を訪問して希望職種の遂行現場をみたことがあるなどより具体的な情報を得ていることは、開始時期における希望職種そのものを理解することに役立つのは当然であり、希望職種に就職した場合の自己像をイメージしやすくなることで受講職種の職業理解の程度を高めることになる。

しかし、受講職種は開始時期には職業訓練が実質的に開始されていないので、受講職種が希望職種と完全に合致する内容であるのかどうか受講生には未知の部分がある。とくに、希望職種についての情報がより具体的であるほど希望する条件が絞り込まれて、それをもとに就職後の自己像を構成しているので、一致に関して確信がもてない受講職種に関するイメージはかえってつかみにくくなる可能性がある。そのため、入手している求職活動情報が受講職種の内容に合うものかどうかについては慎重な判断がなされていると考えられる。

また、就職するまでに残された時間的余裕が少ない、つまり、どうしても就職をしなければならない時期が迫っていると、より具体的な求職活動情報を入手していることは今回の分析では明らかになってはいない。しかし、これについてはさらにサンプル数を増加して検討していく必要があると考えられる。求職活動に残された時間的余裕が少ない場合は、受講生

自身が希望職種にふさわしい求人を集め、積極的に応募する意欲が高くなることで具体的な情報に接近することが多いと思われる。同時に、受講指示を行った安定所の働きかけの効果があることが考えられる。安定所は受講生の就職の緊要度に合わせた職業紹介と職業相談を行うことが業務取り扱いの基準によって義務づけられているので、就職を急がねばならない状況にある受講生には就職実現が少しでも期待される求人を早くから提示するほか、応募の動機付けをするために求人内容を具体的に理解できるような説明の工夫を行うことが多い。そうしたサービスを受けて受講生が希望職種について入手する情報の具体性が高まり、また、それが希望職種の職業理解の向上につながるとと思われる。

しかしながら、職業訓練の効果と職業理解の関係についての分析結果を踏まえるとその情報は希望職種についてのものであった。情報の具体性が高いほど求人や職場の特定性が高くなるので、ほとんど経験のない受講職種については、入手情報が具体的であるほど慎重に今後のことを見極めようとして理解度が低下するようにみえるものと推定される。

ところが、単に情報を得ているということではなく、自己の職業上のなんらかの経験を通じた関わりから希望職種を理解していることは、受講職種の職業理解をよく向上させている。もともと受講指示における受講職種の選定は、希望職種に就職するための戦略として行われるので、受講生の就職希望が明確であることは受講職種の選定がよりの的確になる構造がある。したがって、開始時期の「想像する希望職種」として捉えた希望職種の職業理解は、受講職種の理解の高さを導くだけでなく、受講職種を理解しているという意識は希望職種の理解の理解度の高さと結びついていたと思われる。

つぎに、求職活動情報の量と入手チャンネル数が職業理解に与える影響をみると、情報量とチャンネル数では与える影響の内容が異なっていた。

まず、開始時期に希望職種の理解をより高めることに役立つのは、情報量からみると、労働市場の状況や求職活動の方法等の基礎的な情報の多さであるが、情報チャンネル数からは、どの求人を選ぶのかという求人選定作業のための即効性の高い情報を得るチャンネル数の多さである。

これは、求職活動をすすめていくには、活動の段階に応じて必要となる情報の内容が異なり、適切な入手の仕方も異なることを示しているといえよう。求職活動をどのように展開すべきかという基礎的知識を得るための情報は多方面から集めるというよりは、十分な量の納得のいくものを得る必要があることが重要で、基礎的情報を得た場合は、より広い範囲で求人の所在を突き止める努力をすると、求職活動の目標が絞り込まれて希望職種を明確に意識することができるということになっているとみられる。

この背景には、基礎的情報を提供するチャンネルは専門機関や専門誌など限られるが、求人・採用情報は知人・友人などの私的なネットワークを活用したチャンネルから提供されるものであっても実効性のある場合が少なくないことがあると思われる。同時に、求人・採用

情報は多角的に複数のチャンネルから複数の情報を得ることで内容を比較検討することが可能になるので、チャンネル数の多さは職業理解の手がかりを多く得ることにつながるとみられるべきである。

一方、受講期間中に行った求人探しや技能習得に伴う情報の追加については、直接的には受講職種として組み立てられた指導内容を通じたものであることが反映したと考えられる。技能習得は希望職種を前提として行われるものの、受講生はそれを受講職種のものとして受け取ることに止まる傾向があることを示したものと考えられる。

受講開始後3ヶ月の段階では、求職活動情報が追加されたことには、受講職種についての職業理解の高さが役立っているが、希望職種からは効果がみられていない。その一方で、基礎的情報のチャンネル数の多さが充実感に貢献した。この結果は追加された情報の内容によって生じたものだと考えるのが妥当であろう。

受講生に共通して受講期間中に追加された情報は、技能習得効果として得られたものと専門支援機関に所属していることにより計画的に提供される「基礎情報」である。これらが情報充実感の相当の部分構成していることは疑えない。そのうち、技能習得効果としては、希望職種は想定するものが受講生ごとに異なる実際の職場での作業内容であることに比べて、受講職種は当該職業の標準的な作業内容であることから、新たな情報は受講職種に止まったように回答されたと考えられる。

しかし、職業訓練から得る知識・技能は、本来は受講職種から希望職種に汎化するべきものである。上記の分析結果は、それが十分でなかったことを示すともいえる。対応策としては、訓練指導に当たる能力開発施設の担当者は、この点を受講生に気づかせる指導上の配慮が必要であるとともに、安定所が受講期間中に行う職業相談で求人選定を助言する際に、受講の成果を確認することが重要であると思われる。

他方、「基礎情報」のチャンネル数の多さが受講期間中の情報充実に影響していることについては、利用チャンネル数が支援者の多さと関係していることと、受講生の受講を優先する行動が表れたものであろう。多くのチャンネルを利用している者はより多くの支援の手だてをもっているといえるが、もともとチャンネル数は、積極的に周囲から情報を得ようとする態度と求める情報の内容によって状況が変わってくるものである。受講期間中は支援者が受講を優先して求人・採用等の情報を提供することを控え、地元企業の動向や労働市場の状況などについて提供すること、あるいは受講生自身が受講を意識した行動から「基礎情報」を重点に収集することが反映したとみられる。

同時に、そのことは、就職を急いでいた失業者が受講生となったことで、職業訓練が技能習得を求職活動のモラトリアムとする効果をもたらした可能性を示している。しかし、本研究で得た調査データからは、この点についてはさらなる事実の把握ができないので、問題提起に止まることとなる。

◇ 職業訓練は、技能習得を通じて職業情報を提供することにより職業理解を向上させ、求職活動に役立つ効果をもたらすか

調査の結果から、技能習得がもたらす情報が受講期間中の求職活動情報の充実に与える効果は受講職種と希望職種の職業理解にみられることが把握された。また、職業理解は両職種の間で相互に有意な因果関係を有することが明らかになった。すなわち、受講開始3ヶ月後の情報充実感は、3ヶ月間の技能習得を経た受講職種についての職業理解の向上と職業訓練の効果があつたと実感することがもともになっているという関係があつたこと、3ヶ月後の希望職種の理解の高さは同時期の受講職種の職業理解の高さを導く有意な関係がみられた。

さらに、もともと開始時期の希望職種の理解度は同時期の受講職種の職業理解の程度と3ヶ月後の希望職種の職業理解の程度に因果関係があつた。このことから、開始時期に就職希望が明確であることが希望職種についての理解を向上させるとともに、それへの就職戦略としての受講職種の選定を的確にしたと考えられる。また、その結果として、受講開始時から受講職種の理解をより高めて技能習得効果をより確実にさせることになったと考えられる。したがって、開始時期の希望職種についての職業理解が十分であること及びそれに基づく受講職種の選定が行われることが、3ヶ月間の技能習得を行った時点での受講職種を通じた職業理解の向上による職業訓練の効果を促進することになっているのである。

情報入手及び技能習得の情報提供効果が職業理解に与える影響と求職活動効果の関係についてパス解析を行った結果では、受講開始以前の情報取得が就職希望を明確にし、それが受講職種の技能習得を通じた職業理解を促進すること、また、職業訓練の求職活動における効果が求職活動情報の充実に貢献することが把握されている。ここでも就職希望を当初の安定所の職業相談の中で十分に明確にした後に職業訓練の受講を検討し、希望職種と受講職種との間に乖離が生じないようにすることが最も重要な専門的支援であることが確認された結果になっている。

◇ 職業訓練は技能習得を通じて職業理解を向上させることにより、就職及び職場適応への自己効力を自覚させるか

再就職がより容易だとの意識と簡単には離職すべきではないという考え方とは開始時期には両者の間で互いに正の方向で因果関係があり、再就職の容易さは職場不適応の際のやり直しの気軽さにつながるものではなかった。その理由は、受講生が持っている職業観と職業訓練による技能習得効果の2つの面から検討する必要があると思われる。

就職しても職場適応がうまくいかなかった場合に簡単に離職して良いかどうかということは、職業にどのように関わるか、したがって、職業生活にどの程度の努力を傾けるかという

職業的価値観といえるものである。したがって、再就職後にさらに離職してやり直すことが容易であるかどうかという個人的条件は、実際に離職をするかどうかの判断をする場合には重要な考慮事項であっても、将来の行動の是非を考えるとときには基本的にはほとんど影響しないものだと考えることができる。

これを裏付けるのは、受講開始3ヶ月後に再就職後のやり直しの困難感が緩和されていたが、しかし、職場定着の是非の意識は変化がなかったことである。離職が困難かどうかはその時の自分自身の状況から判断するものなので、やり直しの困難感は3ヶ月の間に变化したが、職場定着の是非は価値観であることから短期間には変わらなかったといえる。

そして、受講開始3ヶ月後にはやり直しの困難感が緩和されていたことには、技能習得効果の影響が読みとれる。受講開始3ヶ月後にはやり直しの困難感が全体として緩和されている一方で、受講職種についての理解が向上すると再就職後のやり直しは容易でないと意識するようになっていた。これは、技能習得の過程で受講生が自分自身の能力・適性を自覚し、職業理解を向上させることは再就職に対する緊張感を高めるためだと解釈できる。

また、やり直しが容易だという意識は、技能習得の効果が伴うことによって簡単な離職の是認に結びつくのではなく、再就職後のしばらくの間は職場に適応できなかったとしても、それを克服できるという自信につながることを考えられる。職業に対する自己効力感が増すのである。そのため、簡単に離職するべきではないという考え方ややり直しが容易であるという意識が相互に導き合うような形で共存することには合理性があるといえる。

これと同様の視点は、職業選択に関する先行研究でも Gelatt (1962,1989) の意思決定論にみられる。Gelatt は、職業選択の意思決定における取得情報の役割の重要性を強調し、また、意思決定のプロセスには Bandura (1977,1991,1995) が指摘する自己効力感が作用することがあると予想した。今回の調査においても3ヶ月間の受講期間は受講生に技能習得を中心とした行動から情報を追加し、また、その情報を職業理解の向上に生かした受講生には職場適応への自己効力感を増大させたとみられる。技能習得を通じて得た情報を職業理解の向上に生かせることが必要なのである。

そうしたことから、調査対象となった受講生については受講職種を通じた希望職種についての理解が再就職の厳しさを自覚させた場合には、安易な求職活動を自戒することにつながっていたと捉えられる。また、離職してやり直しすることについては自己効力感が増大しつつも、職業理解が高くなるほどやり直しの難易の判断を厳しい方向に向けることになったと思われる。

したがって、技能習得を通じた職業訓練の情報提供効果は求職活動の意識を現実の労働市場の実態により適合させることにみられたといえる。3ヶ月の短期間の観測においては、職業訓練の影響は職業にどのように関わるかといった価値観のあり方に対してはみられないが、再就職に向けての求職活動への取り組み方に対しては職業理解を高めることで就職への慎重さとなって現れたのだとみるべきであろう。

なお、これまで在職者への職業技能に関する教育訓練が、その対象となった在職者の職業への自己効力感の増大等に貢献する可能性があることを指摘する研究は Davis ら(2000)の研究ほかいくつか行われている。しかし、これらの研究の知見が失業者に適用できるかどうかについては多くの疑問があるといわざるを得ない。在職者への教育訓練は基本的には事業主の何らかの関与を得て行われていること、また、失業者は職場を得ていないし、失業の理由やその時の労働市場の状況が及ぼす影響がそれぞれの失業によって異なることなどから、在職者と失業者の教育訓練の成果を生かすための基礎的条件が大きく異なっているからである。

これに関して、今回の調査からは失業者においても技能の習得向上のための支援が就職支援との整合性をもとに実施されることは、職業経験を有する成人の失業者に対して未知の職場における職業への取り組みへの自信を増大させることがあることを不十分ながら見出したものであると考えられる。

第5章 まとめと示唆

第5章 まとめ

1. 総括

本報告書では公共職業訓練を受講している者について受講の開始時期とその後3ヶ月が経過した時点の2回、同一の対象者に対して調査を実施した。調査項目の中には複数の同一の項目を設定して、その項目に対する回答の変化とその他の調査項目との関係に注目して職業訓練の失業者に対する求職活動支援の効果を探った。再就職実現の戦略として職業訓練の受講を選択した失業者が、3ヶ月間の技能習得過程で求職者としての状況が実際にどのようなになっているのかを把握したものである。

調査結果からは、職業訓練を再就職戦略として効果的に利用できる受講生の特徴と条件がいくつか把握された。

第3章では簡単な集計結果のまとめではあるが、実際は職業訓練を再就職戦略として効果的に利用できる受講生の特徴と条件に関していくつもの基本的な示唆が得られたと思われる。

第一に、年代別、職業経験年数別等の状況からは、年齢そのものよりも求職活動を自ら積極的かつ实际的にすすめていることが早期就職には有利になっていることが把握された。また、職業訓練による効果、すなわち就職戦略としての効果を認めることができる条件にある者が有利な求職活動を展開していた。

年齢そのものが就職困難性を増すかどうかについては、松繁（2003）が大手証券会社の倒産による離職者の再就職状況を調査して、60歳未満の場合はほとんど年齢による不利はないこと、むしろ重要なのは労働市場で価値のある能力だということを指摘しているが、本報告書の調査でもその傾向ははっきり読みとれた。

しかし、その一方で現実に中高年齢求職者が求人者と対面する中で年齢障壁を感じるという報告がきわめて多いことは無視できない。したがって、求職者の年齢という条件がもつ意味と効果については、その他の求職条件との組み合わせで精密に分析する必要があるであろう。すなわち、職業経歴（とくに離職直前の業務内容と従業上の地位）、離職直前の所属企業の規模、産業種、明示性のある能力や技能、所持している資格の種類、心身の健康や外観、学歴、離職直前の賃金水準、求職条件としての賃金等と年齢とをクロスさせたきめ細かい分析によることが実態解明には必要であるし、政策研究として本格的に取り組む時期に至っていると思われる。

性別についても性別そのものは就職見通しには影響を及ぼさないが、今回の調査によると年齢と性別を併せてみると性別による就職の困難差が浮き出てくる。女性は40歳を超えると就職実現の困難度が増すかのような様相がみられる。しかしながら、実際には50歳代以上でも早期就職をする女性求職者は安定所の職業紹介事例においてとくに珍しいということ

でもない。

したがってこれについても、年齢との関係だけを追うのではなく、性別と職業経歴や希望職種その他のさまざまな求職条件と組み合わせてそれぞれの就職実現度との関係を分析する必要があるであろう。とくに、求職者本人の家庭観、育児観をはじめとする意識、家計の大きさなども分析に組み入れることが実態をより正確に捉えることになるだろう。

第二に、求職活動において職業訓練は効果があると考えられるかどうかについて、つまり、就職戦略としての職業訓練に対する評価は、職業訓練の内容を理解するかどうかによって一層の就職促進効果を認める方向と多くを期待せずに就職をすすめる方向の2つに分かれる傾向があった。

しかし、それ以前に注目されるのは、希望職種と受講職種を一致させる必要性についての考え方である。開始時期には全員が職業訓練の就職実現への効果を期待していたといえる状況であったが、その時は訓練の成果が希望職種のどこかにいかせれば良いという考え方、すなわち希望職種と受講職種の両職種は一致するというよりは、「訓練の成果がどこかにいさせる仕事なら就職する職種はなんでもよい」という少しでも就職を有利にするための関連性があれば十分ともいえる態度が最も優勢だった。ところが、3ヶ月後にはそれが、両職種が同じであることを希望する者が大きく増加する一方で、「就職することが大切なのでとくに関係しなくてよい」という者が増え、かつ、その間に位置する「同じとはいえないが、類似のもの」であればよいと「訓練の成果がどこかにいさせる仕事なら就職する職種はなんでもよい」という者が大きく減少する。両職種を一致させる必要性が2分化した。就職実現と職業訓練を結びつけるにしても習得技能の面では、職業訓練を実際に受講し、かつ、それに併せて求職活動をしているうちに評価が大きく分かれていったということである。

コースの期間の長さも求職活動意識に影響を及ぼすことが窺われる。12ヶ月コースは就職準備性の点で他の期間とは異なる傾向がみられる。再就職準備期間としては1年という期間はかなり長いといえよう。もし、職場で働いていれば業績評価や事業評価が決算とともに一区切りすることが多いし、新規学卒者を採用する企業であれば、採用年次が1年下になるという時間の経過がある。もちろん、習得する技能の内容や水準がそれ以外のコースと異なることを受講生が期待しているであろう。当面の就職よりは、まずは技能習得をと考える受講生が存在することが大いに考えられる。今回、2回目の調査を受講開始3ヶ月後に実施していることが1年、6ヶ月、3ヶ月という期間の違いを1年コースについて際立たせた所があるとみられる。

第4章からは求職活動情報の入手と職業訓練への評価との関係についてつぎのことが把握された。

まず、受講期間中の技能習得と求人探しや職業情報収集等の求職活動との関係については、

3ヶ月間に技能習得と併行して求職活動に熱心であった者が結局は良い結果を得るというものであった。

求職活動情報を収集してそれを自分の求職活動に役立てていく行動と職業訓練の効果との関係を分析した結果は次のように端的に表すことができる。

すなわち、自ら積極的に再就職のための情報を集め、職業訓練によって指導を受けている技能からも目標とする職業情報をつかみ取ることができる者は職業訓練が求職活動に効果をもたらすと評価する。したがって、職業訓練を受ける以前に十分に就職への準備性を高めておくことが重要である。また、なによりも就職目標を明確化しておかないと、情報の処理が適切に行えないので受講職種を通じて希望職種の情報を十分に掴み取れない懸念がある。

このことを求職活動の流れに沿って少し説明を加えると、開始時期までに行った求職活動情報の入手は就職目標の明確化に役立っており、また、そのことがその後の技能習得を通じた職業理解の向上に貢献しているということになる。職業訓練の効果と情報取得行動は相互に影響し合い、職業訓練の効果は受講生の就職意識に影響する。

したがって、開始時期までに適切な情報を取得することは、職業訓練の効果を合理性の高い求職活動に結びつけるための基礎的作業として重要な役割を果たす。さらに技能習得を行っている受講職種を通じた職業理解は、求職行動のみならず再就職後の働き方についての考え方に影響するので、職業訓練で技能習得に成功することは就職実現とその後の職業生活の安定を図るために有意義である。ついては、希望職種と受講職種の一致度が高いことは受講生の就職実現にとってきわめて重要である。

希望職種と受講職種の一致は就職実現のための具体的な方略としての職業訓練の位置づけを明確にするものである。このことは、受講生が職業訓練の効果を享受するためには、受講指示をする前までに安定所で行われる職業相談が決定的ともいえる大きな効果をもっていることを示唆していると考えられる。

では、技能習得そのものの就職促進効果はどうかという問題がある。これについては、今回の調査では直接的には質問項目を設定していないので明確には把握されない。しかし、就職を希望する職業と受講している職業の理解の程度を把握しているので、そこから技能習得の状況を理解することはできる。つまり、「想像する希望職種」と「想像する受講職種」の程度として把握したものは、職業理解が職業訓練期間中にどの程度であったかということを表している。とくに「想像する受講職種」は、“職業訓練を受けている職種に就職した場合の自分の姿をどの程度想像できるか”というものなので、現に取り組んでいる技能習得との関係が深いものである。これと職業訓練が求職活動に効果があるかどうかについての評価及び就職見通しの明るさの程度との関係を見ることで技能習得そのものの就職促進効果を推定することは可能である。

これについては、本報告書では、第4章で次のように技能習得が円滑にいくことと職業訓練の就職促進効果の関係を明らかにしている。

第4章の小活では第一に、① 受講開始3ヶ月後の情報充実感は、3ヶ月間の技能習得を経た受講職種についての職業理解の向上と職業訓練の効果があつたと実感することから導かれるという関係があつたこと、② 3ヶ月後の希望職種の理解の高さは同時期の受講職種の職業理解の高さを導く有意な関係がみられたこと、③ 開始時期の希望職種の理解度の高さは同時期の受講職種の職業理解の高さと3ヶ月後の希望職種の職業理解の高さを導く関係があつたこと、の3点を記述した。

これは希望職種と受講職種の一致度が高ければ就職戦略としての受講職種の選定が的確になっているので職業訓練が求職活動として効果があるとの評価を受けることにつながることを示しているものである。

第二に、職業訓練を受講したことと就職実現度との関係を3ヶ月後の就職見通しとの関係からみると、3ヶ月後の「想像する受講職種」の理解の程度と「職業訓練の効果の実感」が就職見通しの明るさと有意な関係があつた。このことも受講職種の選定が的確に行われていれば職業訓練が求職活動として効果があるとの評価を受けることにつながることを表している。

要するに、職業訓練が就職実現に向けて効果をもつかどうかは、受講開始前から求職活動の取り組み方とその支援の内容が強く影響するのである。職業訓練を受講することは就職戦略の実行であるということに沿って失業者とその支援者が行動することが職業訓練の求職活動における効果を上げる。また、受講職種の選定については就職戦略として選定するものなので、就職へのモラトリアム効果やその時点で不明な適性や能力の発見を期待することは、むしろ、受講生の求職行動を混乱させるか、消極化させることがあるということになる。

さらに、希望職種と受講職種も理解度が相互に影響するとはいっても、就職目標は希望職種であることを十分に考慮しなければならない、つまり、職業訓練そのものはやはり技能習得を目標とするものであるという警告が本報告書の調査から聞き取れる。図12と図13が示すのは、求職活動情報の入手行動と両職種の理解度の関係を開始時期から終了時期までの全体の流れからみたときには、職業訓練の効果は、① 就職目標である希望職種がよく理解されていること、つまり受講開始以前に就職目標が明確であることが受講職種の理解度につながることで、また、② 求職活動における職業訓練の効果として受講職種の理解度が希望職種の理解度を向上させるのではないことを示している。

結局、求職者は求職活動をすすめるに当たっては、まずは技能・技術の習得よりも就職目標を的確にして自らの納得の上で職業訓練という戦略を就職実現のために採用することがなければ職業訓練の就職促進効果大きく期待することは難しいといえよう。

2. 今後の課題と示唆

本報告書は日本の雇用情勢が厳しかった2004年の春と初夏に実施した調査に基づいてま

とめたものである。調査対象者が失業し、再就職のための求職活動を開始したのはそれより以前であり、さらに雇用情勢の厳しい時であった。このような時期に就職実現に向けての戦略の効果を評価することは、人手不足時代と比べると就職実現のための条件をより純粹に(純粹という言葉が適切でないのならより直接的に)提示していることが予想される。諸般の事情から調査対象者の数が限られたものの、それでも本調査は就職実現戦略の選定行動とその支援のあり方については、人手不足など雇用情勢が今回とは異なる時期においても共通する基本的な条件について多くの示唆を与えてくれたと思われる。

失業者の再就職は、失業の苦痛を経済的に緩和することや戦略の実行計画の便宜を図る以前に、失業者本人が解決方針と戦略の実行計画を自らのものとして打ち立てる行動とそのための準備に取り組む意識が有効であった。今回の調査では、それは有効というよりは必要であったといえるであろう。

したがって、失業者の再就職支援は失業者が自らのものとしてその方針と実行計画を早期に樹立できるように早期に働きかけることが基本になると思われる。安定所の職業相談から能力開発施設の職業訓練までの一連の支援の流れのなかでこの基本に基づいた支援者の働きかけが失業者に行われることが大切なことを再確認することになった。

また、この流れには複数の支援者が関わっているが、それらの人々はマルチプレーヤーやワンストップサービスを追求するよりは、支援者相互で互いの役割について敬意をもって理解し、自らの役割を本来の目的に沿って磨き上げることが、少なくとも当面は再就職支援の意義と効果を大きくすると思われる。失業者に対して就職実現のための戦略の選定について支援者として助言するには、社会に多々ある就職戦略について専門的知識をもってその求職者の利益に立って助言することが求められることはいままでもないであろう。職業訓練だけでなく、その他の方策についても広く知って最適な方策を積極的に助言できる立場にあることが重要になる。その支援は高度な専門性と公正性に裏付けられるものでなければ効果が薄いと考えられる。一方、職業訓練の現場では、受講開始後の就職目標への準備状況を確認しながら技能を指導するという高い専門性が重要なのである。受講生は受講開始後に技能習得がうまくいったかどうか求職活動の良い成果を導くことになっているのであるから、失業者の準備状況に応じた就職目標と受講職種の関係調整という技能指導の現場ならではの高度な専門性が求められると考えられる。そして、これらの専門性がそれぞれの長所をいかしつつ連携することに失業者の就職促進の効果があると思われるのである。

今後に残された課題は、いくつか本文中に既に記述したが、サンプル数の少なさから明確に把握できなかった就職の切迫度と求職活動情報の入手状況の関係、年齢及び性別とその他の求職者としての条件との組み合わせが就職実現度に及ぼす影響を明らかにすることである。

本格的に雇用情勢が改善されて失業の不安が国民の間に広がる状況がなくなることを願いつつも、雇用情勢が厳しい時期の調査結果をもとにしたさらなる問題の検討が残された

考えている。

用語解説

職業訓練 労働者に対して職業に必要な技能を習得させ、または向上させるために行う訓練。民間が実施するものと公共が実施するものがある。職業能力開発促進法第15条の6には、国及び都道府県は、労働者が段階的かつ体系的に職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得することができるように的確な施設で職業訓練を行うものとするのが規定されている。これは公共職業訓練である。公共職業訓練であっても各種学校や専門学校、事業主団体等の民間企業への委託によって実施するものもある。

職業訓練コース 職業訓練は、大きく分けて普通職業訓練と高度職業訓練の2種類がある。本調査では普通職業訓練を対象としている。普通職業訓練には訓練期間を1年とする普通課程と、6ヶ月以下の短期課程がある。ともに技能の指導は職種別のコースを設けて行われるのが原則である。

職業能力開発総合大学校 職業能力開発促進法第二十七条に規定される職業能力開発施設。職業能力開発総合大学校は、職業訓練指導員になろうとする者又は職業訓練指導員に対し、必要な技能及びこれに関する知識を付与することによって、職業訓練指導員を養成し、又はその能力の向上に資するための訓練を行う。また、職業能力の開発及び向上に関する調査及び研究を総合的に行っている。本校は神奈川県相模原市に所在するが、このほか東京都小平市に東京校が設置されており、東京校では、在職者や離転職者に対する職業訓練を行っている。本研究の対象となったのはこのうちの離転職者に対する訓練である。

生涯能力開発センター（アビリティーガーデン） 職業能力開発促進法第15条に規定される職業能力開発施設のひとつ。ホワイトカラーの職業能力をレベルアップするために設置された公共職業能力開発施設。アビリティーガーデンは愛称。離職者職業訓練のほかに、ホワイトカラー向けの能力開発セミナー、衛星通信講座、キャリア形成支援のための相談等の各種事業を実施している。

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。

〈雇用対策法第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。

職業安定法第 22 条（職業指導の実施） 公共職業安定所は、身体又は精神に障害のある者、新たに職業に就こうとする者その他職業に就くについて特別の指導を加えることを必要とする者に対し、職業指導を行わなければならない。）

受講指示 公共職業安定所長がそのままでは技能面での求人とのミスマッチで就職の見込みが立たない求職者に対して職業訓練の受講を再就職促進のために指示すること。

＜職業安定法第 19 条（公共職業訓練のあっせん） 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斡旋を行うものとする。＞

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。

意思決定論 意思決定論といわれるものはゲーム理論などさまざまな分野でいくつかの理論があるが、本研究においてとりあげたのは職業選択に関する Gelatte,H.B.の理論である。人が職業を選択するとき、いくつかの選択肢のなかから一つを選択することになるが、それを選んだ結果に期待されるものリスクと不確実性を予測しながら選択していくという考え方。

自己効力感 自分が直面する問題や将来、出会うであろうことらについて対処できる、うまくやっていけるという自己に対する認知、感覚。最近ではマスコミで自分の可能性への信念のようなもっと広い意味で使われることもある。

引用文献

- Argyle, M. 1987 *The psychology of happiness* : London: Methuen & Co. Ltd.
- Bandura, A. 1977 Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. 1991 Social theory of self-regulation. *Organizational behavior and human decision processes*. 50, 248-287. New York: Academic press
- Bandura, A. 1995 *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge University Press.
- Cottle, T. J. 2001 *The trauma of long term unemployment : Hardest times*. Westport, Prager Publishers.
- Davis, W. et al. 2000 The development of self-efficacy during aviation training. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 857-871.
- Frey, B. S. and Stutzer, A. 2002 What can economics learn from happiness research?. *Journal of Economic Literature*, 40, 402-435.
- Gelatt, H.B. 1962 Decision making: a conceptual frame of reference for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 9, 240-245
- Gelatt, H. B. 1989 Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 36, (2), 252-256.
- ハキム C.S. 安村 信(訳) 1995 失業からの生還. 東急エージェンシー出版部
(Hakim, C.S. 1993 *When you lose your job*. New York : Linda Michaels literary agency.)
- 大竹文雄 2003 失業がもたらす痛み. 勤労者福祉, 71, 6-10
- 松繁寿和 2003 大手証券倒産後の再就職 — 年齢と技能の役割の検証 — 日本労働協会雑誌, 511 Pp.17 - 28 東京 : 日本労働研究機構
- 奥津眞里 (2003) 職業相談の展開と終結. 東京 : 日本労働研究機構
- 総務省 2003 労働力調査年報 平成 14 年
- Super, D. E. 1980 A life-span, life-space approach to career development . *Journal of Vocational Behavior*. 1980. 16, 282-298
- Super, D. E., Savickas, M.L. & Super, C. M. 1996 The life-span, life-space approach to career. *Career choice and development*. by Duane Brawn, Linda Brooks, and associates. San Francisco : Jossey-Bass. Pp. 121-178
- Warr, P. 1995 Age and Work. *Social Psychology at Work*. Collett , P. & Furnham, A. (ed.). London and New York:Routledge

付属資料

質問調査内容

参考図表

付属資料

質問調査内容

(注) *印は第1回調査でのみの、☆☆印は第2回調査でのみの質問である。

無印は第1回と第2回の共通の質問で、同じことを同じ調査対象に調査したもの。

1. あなたの「名称」(2回目も同じものにして下さい)
(本名でなくて結構です) _____
2. あなたの年齢は _____ 才
3. あなたは、 a.男性 b.女性
- 4.*就職を希望している仕事の実態についてどのくらい知っていますか。あてはまるものを1つ選んでください。

a.よく知っている b.知っている c.よく知らない d.ほとんど知らない
- 4-2* どのように知っていますか。

a.経験がある b.見学等で実際を見たことがある
c.経験はしていないが知識がある
d.何となく知っている g.その他(具体的に _____)

5. 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。

(記入例)

	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
・ 建物の形		<input checked="" type="radio"/>			

	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					

6. 今、訓練を受けているコースの仕事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えていますか					

7. 今、訓練を受けているコースの仕事と就職する職種の間をどう考えますか。1つを選んでください。

- a. 同じにしたい、
- b. 同じでなくても類似のものであればよい
- c. 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
- d. 就職することが大切なので、特に関係しなくてもよい、
- e. まったく関係ない
- f. その他 (具体的に _____)

8.* 今までに、求職活動に必要な情報を入手していますか。あてはまるところに○をつけてください。必要な情報とは、あなたが就職先を探し、就職を実現するために、必要になる情報をいいます。

a.情報を入手している

b.情報を入手していないが、その理由は、

①方法がわからない

②必要ない

c.その他

8-2* 情報を入手している場合、それらの情報はどのようなものですか。入手しているものをすべて
選び、その入手の状況について、あてはまるところに○を付けてください。

—仕事探しの知識など基礎的な情報—

- a. 一般的な労働市場の状況 (a. 十分だ b. まあまあだ c. 不足がち)
- b. いろいろな職種・仕事の内容など職業の実態 (a. 十分だ b. まあまあだ c. 不足がち)
- c. 地元企業などの地元の労働市場の状況 (a. 十分だ b. まあまあだ c. 不足がち)
- d. 希望職業の内容や将来性 (a. 十分だ b. まあまあだ c. 不足がち)
- e. 職業資格に関する情報 (a. 十分だ b. まあまあだ c. 不足がち)
- f. 求職方法や面接の仕方など求職活動の仕方 (a. 十分だ b. まあまあだ c. 不足がち)
- g. その他 (具体的に) (a. 十分だ b. まあまあだ c. 不足がち)

—求人や採用情報などの就職情報—

- a. 具体的な求人 (a. 十分だ b. まあまあだ c. 不足がち)
- b. 希望職種の賃金水準など労働条件に関する情報 (a. 十分だ b. まあまあだ c. 不足がち)
- c. 就職希望企業や地域企業の採用情報 (a. 十分だ b. まあまあだ c. 不足がち)
- d. その他 (具体的に) (a. 十分だ b. まあまあだ c. 不足がち)

—その他—

- a. 生活支援情報^(注) (a. 十分だ b. まあまあだ c. 不足がち)

(注) 家族介護・保育、教育、住宅ローンや生活費等の経済問題など就職に際して問題となること
についての情報

- b. いままで訓練を終了した人たちの状況 (a. 十分だ b. まあまあだ c. 不足がち)
- c. その他 (具体的に) (a. 十分だ b. まあまあだ c. 不足がち)

9. * それらの情報はどこから入手していますか。右欄の(入手先)の中から選んで a から o までの記号を()の中に記入して下さい。入手先が2つ以上ある場合は、そのすべてを記入して下さい。

(2回目は前問との関係から質問の語句をつぎのように一部修正(下線部分)した。「9. * つぎの情報は入手していますか。入手しているものについて、どこから手に入れたかを右の(入手先)の中から選んで a から o までの記号を()の中に記入して下さい。入手先が2つ以上ある場合は、そのすべてを記入して下さい。」)

—仕事探しの知識など基礎的な情報—

a. 一般的な労働市場の状況

()

b. いろいろな職種・仕事の内容など職業の実態

()

c. 地元企業などの地元の労働市場の状況

()

d. 希望職業の内容や将来性

()

e. 職業資格に関する情報

()

f. 求職方法や面接の仕方など求職活動の仕方

()

g. その他(具体的に _____)

()

(入手先)

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(選んだ項目のところ

に具体的に書いてください。)

—求人や採用情報などの就職情報—

a. 具体的な求人

()

b. 希望職種の賃金水準など労働条件に関する情報

()

c. 就職希望企業や地域企業の採用情報

()

d. その他(具体的に _____)

()

—その他—

a. 生活支援情報^(注)

(注) 家族介護・保育、教育、住宅ローンや生活費等の経済問題など就職に際して問題となることについての情報 ()

b. いままでに訓練を終了した人たちの状況

()

c. その他 (具体的に _____)

()

10. 今、あなたがどうしても就職を実現しようと考えている時期はいつですか。1つ選んでください。

- a. 既に内定している b. 訓練が終わるまでに c. 訓練が終わったらすぐに
d. 訓練が終わってから1,2ヶ月の間に e. 訓練が終わってもいそがずに
f. 就職以外の道を考えている

11. ☆☆ 求職活動に必要な情報は、訓練を受ける前よりも全体として充実しましたか。あてはまるものを1つ選んでください。必要な情報とは、あなたが就職先を探し、就職を実現するために必要になる情報をいいます。

- a. 充実した b. わらない c. 少なくなった

12.* 訓練を受けていると、求職活動にどのような効果があると思いますか。

- a. 効果があると思う b. 特に効果はないと思う

13. ☆☆ 職業訓練を受けたことは、あなたの求職活動に効果や影響がありましたか。

- a. あった b. なかった

13-2☆☆ あった場合、その内容を選んでください（いくつでも）。

<イ、活動へのプラスの影響>

- a.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
- b.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
- c.就職を希望する仕事ははっきりした
- d.新しい能力や可能性を発見して、求職活動の計画を見直した
- e.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
- f.労働市場での自分の状況が理解できた
- g.就職してからの能力に自信が持てる
- h.安定所が求人を積極的に紹介してくれる
- i.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
- j.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
- k.公的な職業資格を目標にできるようになった
- l.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
- m.受講生仲間がいて心の支えになる
- n.これからも家族の協力・理解が得られる
- o.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
- p.近所や地域の人が理解してくれる
- q.失業した自分を受け入れることができる
- r.その他

<ロ、活動へのマイナスの影響>

- a.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
- b.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
- c.自分の能力に自信がなくなった
- d.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
- e.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
- f.いろいろな世代や経験の人と接して失業の苦痛が増す
- g.就職のための相談・支援が受けにくい
- h.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
- i.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
- j.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
- k.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
- l.自分の適性・能力がわからなくなった
- m.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
- n.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ならず就職に不利になった
- o.体力面や心理面で負担が大きく求職活動に力が入れられなかった
- p.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
- q.その他

14. 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、あなたの今の考え方にあてはまるものを1つ選んで○をつけてください。

- a. やさしい → (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)
- b. まあまあやさしい → (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)
- c. わからない → (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)
- d. 少しむずかしい → (a. しかし、やりなおすべきだ b. やりなおすべきではない)
- e. むずかしい → (a. しかし、やりなおすべきだ b. やりなおすべきではない)

15. その他

- ・ *学校を卒業して最初に就職した時の年齢は _____ 才
- ・ 実際のところ、あなたが就職を決める(た)ときに、何が決定的な条件だと思いますか。最も重要なものを1つ選んでください。
 - a. 賃金や労働時間等の労働条件 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(具体的に _____)

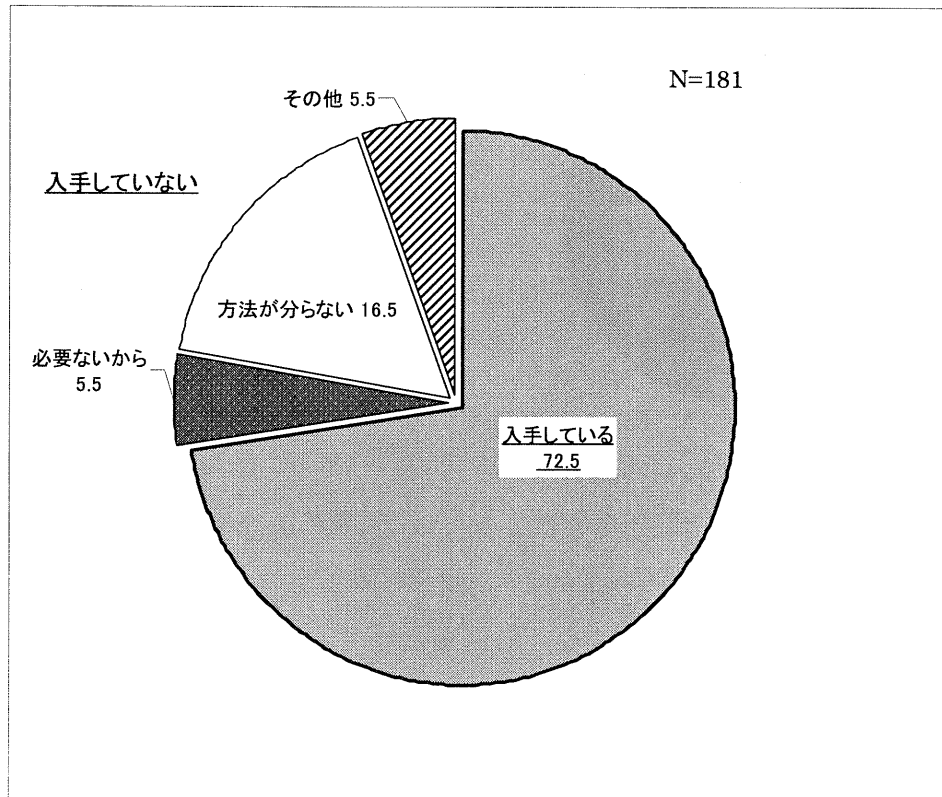
参考図表

① 開始時期に希望職種の実態を知っているか？

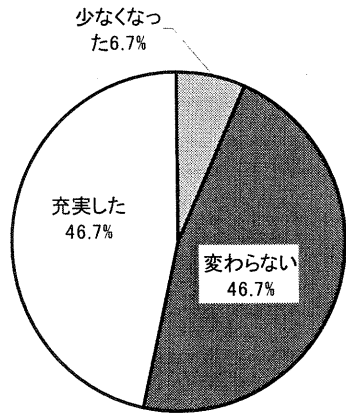
単位=人（ ）内は%

	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	計
3ヶ月	- (-)	10 (62.5)	6 (37.5)	- (-)	16 (100.0)
6ヶ月	4(4.6)	44(50.6)	32(36.8)	7(8.0)	87 (100.0)
12ヶ月	2(6.5)	12(38.7)	13(41.9)	4(12.9)	31 (100.0)
計	6	66	51	11	134 (100.0)

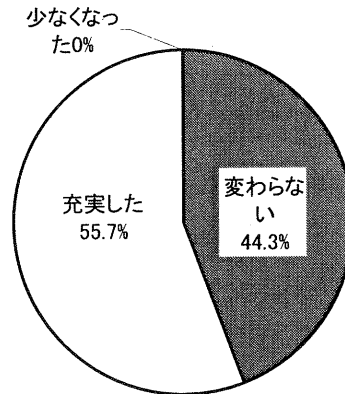
② 開始時期に希望職種についての情報を入手しているか？



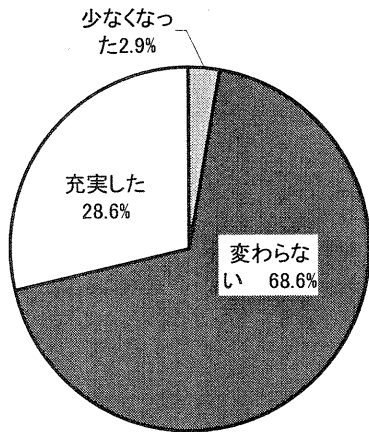
3 3ヶ月間に求職活動情報は充実したか？



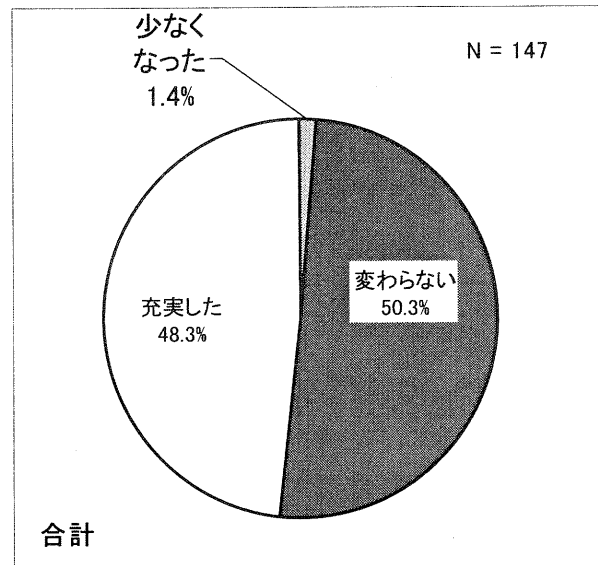
3ヶ月



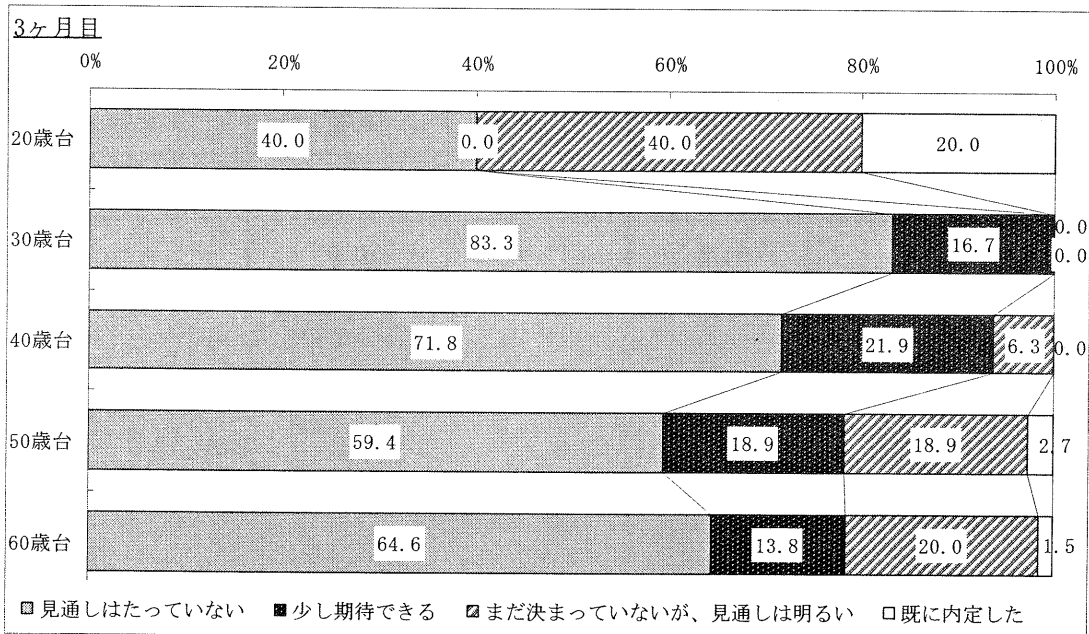
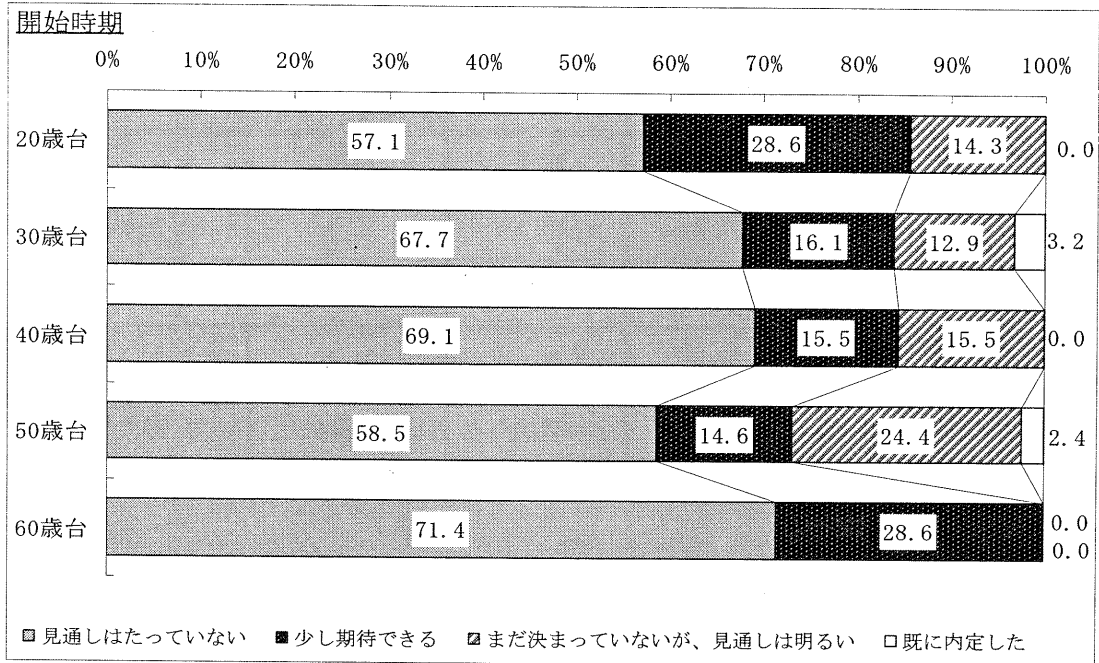
6ヶ月



12ヶ月



4 就職の実現はどのような見通しか？



5 就職しようと思っている時期と就職見通しの関係は？

単位 = %

開始時期の予定	3ヶ月後の状況			
	見通しはたっていない	少し期待できる	まだ決まっていないが、見通しは明るい	既に内定した
訓練が終わってもじっくりと	57.1	28.6	14.3	0.0
訓練が終わってから早い時期に	67.7	16.1	12.9	3.2
訓練が終わったときには	69.1	15.5	15.5	0.0
訓練が終わる前までには	58.5	14.6	24.4	2.4
今すぐにでも	71.4	28.6	0.0	0.0

単位 = %

3ヶ月後の予定	3ヶ月後の状況			
	見通しはたっていない	少し期待できる	まだ決まっていないが、見通しは明るい	既に内定した
訓練が終わってもじっくりと	40.0	0.0	40.0	20.0
訓練が終わってから早い時期に	83.3	16.7	0.0	0.0
訓練が終わったときには	71.8	21.9	6.3	0.0
訓練が終わる前までには	59.4	18.9	18.9	2.7
今すぐにでも	64.6	13.8	20.0	1.5



The Japan Institute for Labour

労働政策研究報告書 No.46

求職活動支援としての職業訓練
－就職実現戦略としての役割と効果－

発行年月日 2005年10月28日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5903-5104

(販売) 広報部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5906-6115

印刷・製本 株式会社 アイガー

© 2005

*労働政策研究報告書全文はホームページで掲載しております。(URL: <http://jil.go.jp/>)