



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

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

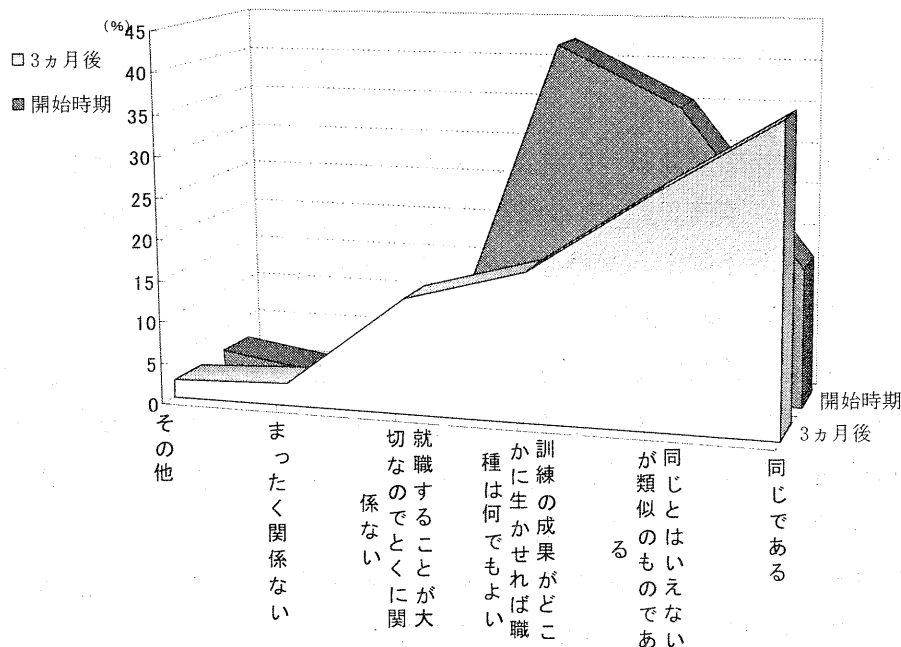
(2) 結果と分析

<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）

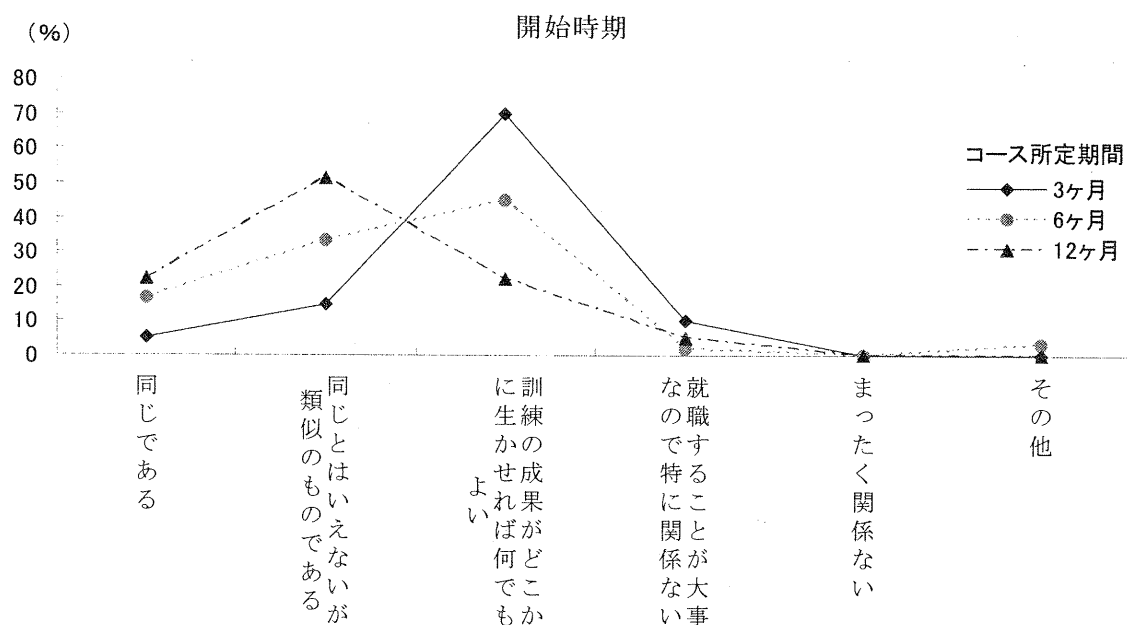
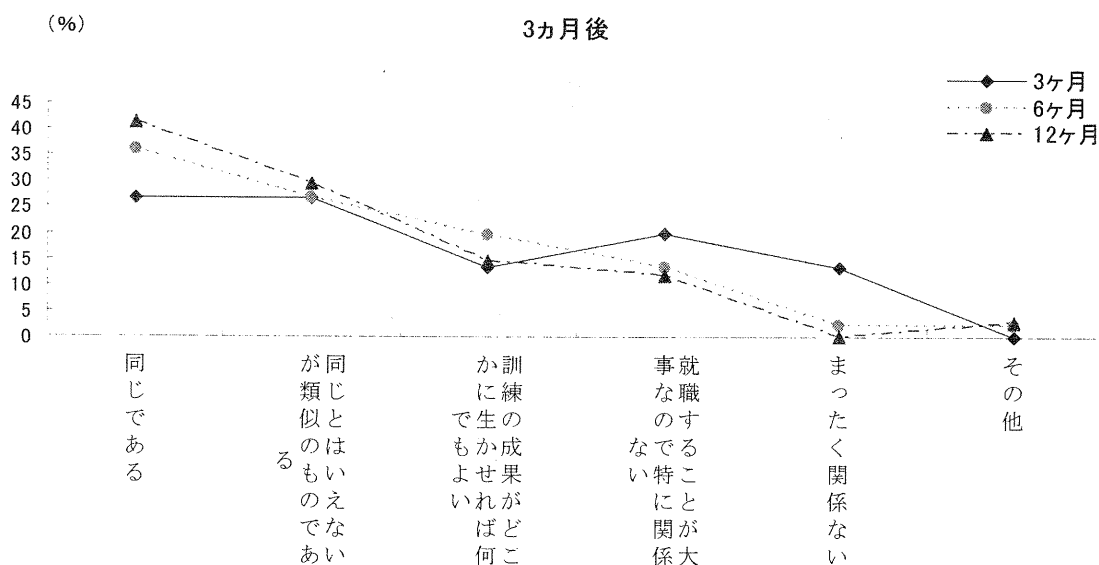


図 期間別の希望職種と受講職種の関係（3ヶ月後）



＜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）

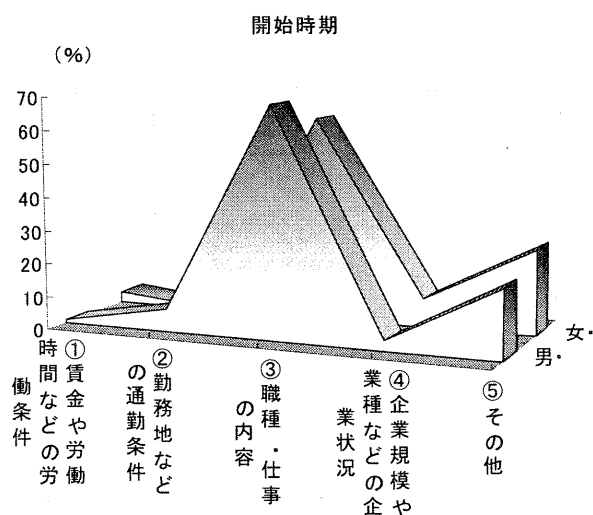
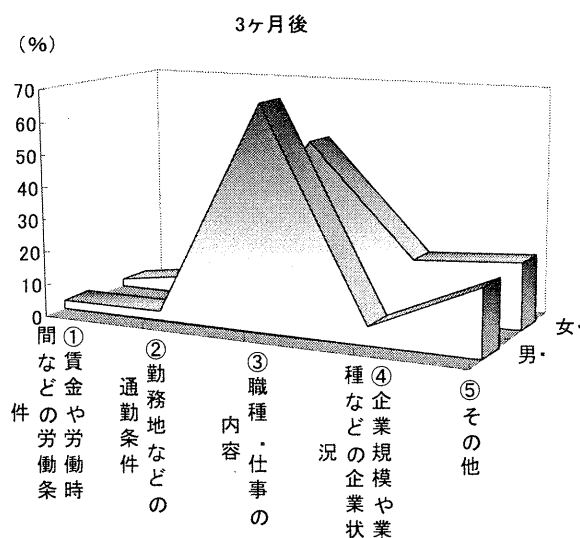


図 就職を決める条件（3ヶ月後）



＜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、職業訓練の効果と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の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う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。