

補章 求職者支援制度の効果分析および予測モデルの検討

本章では求職者支援制度の効果分析という目的に照らして、調査で得られた多量なデータを基にどのような要因によって就職実績が予測できるかについての分析を行った。

調査で得た情報は、職業訓練受講者の性別や年齢といった基本属性、希望する職種や雇用形態、受講する訓練の内容や期間といったカテゴリ一型の設問に加えて、受講者の意欲や自信の程度を段階的な評定で尋ねるスケール型の設問への回答であり、職業訓練の開始時（訓練前票）、終了時（訓練後票）、追跡調査（追跡票）の3時点に分けて回答を求めた。

これらのデータを元に、まず受講者の意欲や自信について因子分析による要約を行い、その次に調査全体の情報から追跡調査時の就職実績を予測する回帰モデルを構築しロジスティック回帰分析を用いて検証した。

1. 因子分析によるスケール型調査項目の要約

本調査の調査票ではそれぞれ受講者の自信や習慣の程度を段階的に「よくあてはまる：1～全くあてはまらない：5」のように尋ねるスケール型の質問を多数設けているが、類似の項目があるため冗長であり、またその個々を比較して知見を統合するのは煩瑣でもある。そのため、因子分析によって共通因子を抽出し、変数の要約を行った。

(1) 訓練前票の項目の分析

(ア)項目の概要

訓練前票のスケール型変数は、「仕事上の事柄をうまくできる自信」（問22、10項目）、「普段の生活での事柄が得意かどうか」（問23、8項目）、「職業生活に対する日頃の考え方」（問24、10項目）、「今後の就職活動に対する自信」（問25、1項目）、「就職活動での事柄を行う上での自信」（問26、5項目）の計34項目であった。

(イ)分析手続き

まず全項目に対して、最尤法・プロマックス回転による探索的因子分析によって1以上の固有値をもつ因子を抽出し、因子抽出後の共通性が0.3を下回る項目を除外した。残ったリストについて除外項目がなくなるまで同様の手続きを繰り返した後、スクリープロットから推定された6因子による確認的因子分析を行った。これにより「22：1）書類を書くこと」「22：10）体力的にきつい仕事をする事」「24：5）職業生活に関する本や雑誌などは、ほとんど読まない」「26：1）自分の長所・短所を理解する」の4項目が除外され、残り30項目が6因子に集約された。図表8-1に回転後の因子負荷行列、図表8-2に因子間相関行列を示す。

(ウ)因子の解釈

第1因子は「人を説得したり、交渉したりすること」「人と交渉する」「人前で話すこと」「自分の主張をはっきり言う」といった項目を含むことから、“効果的な対人コミュニケーションスキル”に関する因子であると考えられる。

第2因子は「これから先の職業生活のことは、ほとんど予想がつかない（逆転項目）」「自分が期待しているような職業生活を、この先実現できそうである」といった項目を含むことから、“今後の職業生活に対する見通し”と言える。

第3因子は「職業生活や仕事に役立つ情報を、積極的に収集するようにしている」「自分のこれからの職業生活に、大変関心をもっている」「自分の職業生活を主体的に送っている」といった項目を含むことから、“就職活動に対する関心や積極性”と言える。

第4因子は「作業に必要な道具、機材を選択すること」「特定の業界の知識を用いること」といった項目から、“専門的なスキルへの理解”と考えられる。

第5因子は「パソコンでメールのやりとりをする」「機械やパソコンの操作を行うこと」といった項目から、“ITリテラシー”に関する因子であると言える。

第6因子は「時間を守る」「朝、決まった時間に起きる」という項目であることから、“時間に対する誠実さ（punctuality）”を表す因子であると言える。

図表8-1 訓練前票のスケール型の項目に対する因子分析結果(因子負荷行列)

設問	項目	1st	2nd	3rd	4th	5th	6th
訓練前票：22	3) 人を説得したり、交渉したりすること	.980	-.159				
訓練前票：23	5) 人と交渉する	.956					
訓練前票：22	2) 人前で話すこと	.810					
訓練前票：23	4) 自分の主張をはっきり言う	.709					
訓練前票：23	3) 友達をつくる	.513	.141		-.109		.146
訓練前票：22	4) 人にサービスをすること	.473		.119		-.103	
訓練前票：26	5) 就職時の面接でうまく対応すること	.421	.332				
訓練前票：23	6) 自分の能力を正確に把握する	.359	.163		.120	.124	
訓練前票：22	6) ビジスマナーを理解していること	.288			.259	.149	
訓練前票：24	9) これから先の職業生活のことは、ほとんど予想がつかない		-.779	.144			
訓練前票：24	10) 自分が期待しているような職業生活を、この先実現できそうである		.762				
訓練前票：25	今後の就職活動についての自信	.115	.700	-.110			
訓練前票：24	7) これからの職業生活で何を目標とすべきか、わからない		-.661				
訓練前票：24	4) これからの職業生活について、自分なりの見通しをもっている		.586	.250			
訓練前票：26	4) 現在考えているいくつかの職業のなかから、一つの職業に絞る込むこと		.521				
訓練前票：26	2) 将来のために、今のうちにやっておくべきことの計画を立てること		.486	.112			
訓練前票：23	8) 自分の人生設計を立てる	.172	.393			.135	
訓練前票：24	2) 職業生活や仕事に役立つ情報を、積極的に収集するようにしている		-.121	.872			
訓練前票：24	1) 自分のこれからの職業生活に、大変関心をもっている			.673			
訓練前票：24	3) 自分の職業生活を主体的に送っている			.547			
訓練前票：24	8) 希望する職業生活が送れるように、努力している		.251	.431			
訓練前票：24	6) 職業生活で難しい問題に直面しても、自分なりに積極的に解決していく	.141	.281	.296			
訓練前票：22	7) 作業に必要な道具、機材を選択すること				.952		
訓練前票：22	8) 資材や道具の管理を行うこと				.810		
訓練前票：22	5) 特定の業界の知識を用いること	.268			.373		
訓練前票：23	7) パソコンでメールのやりとりをする				-.122	.924	
訓練前票：22	9) 機械やパソコンの操作を行うこと				.141	.804	
訓練前票：26	3) 就職情報誌やインターネットサイトで探し、利用すること		.132	.183		.506	
訓練前票：23	2) 時間を守る						.913
訓練前票：23	1) 朝、決まった時間に起きる						.711

図表8-2 命名された因子名および因子間相関

	因子名	1st	2nd	3rd	4th	5th	6th
1st	対人コミュニケーションスキル						
2nd	今後の職業生活に対する見通し	.565					
3rd	就職活動に対する関心や積極性	.510	.692				
4th	専門的なスキルへの理解	.446	.329	.353			
5th	ITリテラシー	.365	.327	.377	.515		
6th	時間に対する誠実さ	.356	.387	.402	.209	.152	

相関行列から因子間の関係を考えると、「今後の職業生活に対する見通し」と「就職活動に対する関心や積極性」との間に最も大きい相関係数（ $r_{32}=0.692$ ）が見られたため両者に強い関連性があると考え、「時間に対する誠実さ」と「ITリテラシー」の間の相関係数は最も小さく（ $r_{65}=0.152$ ）、両者の関連性はあまり強くないと考えられる。

（2）訓練後票の項目の分析

（ア）項目の概要

訓練後票では訓練前票と同じ設問に「求職者支援制度に対する感想」を尋ねる設問（問17、13項目）を加えた計47項目が分析対象であった。

（イ）分析手続き

訓練前票と同様の方法で因子分析を行った結果、38項目からなる7因子が抽出された（図表8-3）。除外されたのは「5：10）体力的にきつい仕事をする事」「7：5）職業生活に関係する本や雑誌などは、ほとんど読まない」「17：1）訓練の授業内容は難しかった」「17：3）訓練機関では（もっと）実技をやりたいかった」「17：4）訓練では（もっと）企業実習をやりたいかった」「17：5）訓練機関に通うことで規則正しい生活が送れるようになった」「17：6）訓練を受けた知識やスキルを役立てたくなった」「17：9）就職や仕事についての個別相談の時間はもっとあったほうが良かった」「17：11）職業訓練受講給付金を受給できたので助かった」の9項目であった。

（ウ）因子の解釈

第1因子は「人と交渉する」「人を説得したり、交渉したりすること」「人前で話すこと」「自分の主張をはっきり言う」といった項目を含むことから、訓練前票と同じく“効果的な対人コミュニケーションスキル”に関する因子であると考えられる。

第2因子は「これから先の職業生活のことは、ほとんど予想がつかない（逆転項目）」「自分が期待しているような職業生活を、この先実現できそうである」といった項目から、訓練前票と同じく“今後の職業生活に対する見通し”と言える。

第3因子はすべて設問17の職業訓練に関するものとなっており、「訓練機関の講師には知識やスキルを十分に教えてもらえた」「求職者支援制度には満足している」といった項目から、

“職業訓練に対する満足度”を表すと考えられる。

第4因子は「パソコンでメールのやりとりをする」「機械やパソコンの操作を行うこと」といった項目から、“ITリテラシー”に関する因子であると言える。

第5因子は「職業生活や仕事に役立つ情報を、積極的に収集するようにしている」「自分のこれからの職業生活に、大変関心をもっている」といった項目から、訓練前票と同様に“就職活動に対する関心や積極性”と言える。

第6因子は「作業に必要な道具、機材を選択すること」「資材や道具の管理を行うこと」といった項目から、訓練前票と同様に“専門的なスキルへの理解”と考えられる。

第7因子は「時間を守る」「朝、決まった時間に起きる」という項目であることから、訓練前票と同様に“時間に対する誠実さ”を表す因子であると言える。

図表8-3 訓練後票のスケール型の項目に対する因子分析結果(因子負荷行列)

設問	項目	1st	2nd	3rd	4th	5th	6th	7th
訓練後票: 6	5) 人と交渉する	1.008	-.125					
訓練後票: 5	3) 人を説得したり、交渉したりすること	.994	-.142					
訓練後票: 5	2) 人前で話すこと	.744						
訓練後票: 6	4) 自分の主張をはっきり言う	.712						
訓練後票: 6	3) 友達をつくる	.508		.105			-.137	.184
訓練後票: 5	4) 人にサービスをすること	.499		.142	-.141			
訓練後票: 6	6) 自分の能力を正確に把握する	.279	.182		.137		.133	
訓練後票: 7	9) これからの職業生活のことは、ほとんど予想がつかない	.102	-.829			.106		
訓練後票: 7	10) 自分が期待しているような職業生活を、この先実現できそうである	.809				-.115		
訓練後票: 8	就職先を探すにあたっての自信	.739				-.192		
訓練後票: 7	7) これからの職業生活で何を目標とすべきか、わからない		-.670					
訓練後票: 7	4) これからの職業生活について、自分なりの見通しをもっている	.657				.258		
訓練後票: 9	2) 将来のために、今のうちにやっておくべきことの計画を立てること	.541				.105		
訓練後票: 9	4) 現在考えているいくつかの職業のなかから、一つの職業に絞り込むこと	.511						
訓練後票: 6	8) 自分の人生設計を立てる	.163	.461	-.114	.157			
訓練後票: 9	5) 就職時の面接でうまく対応すること	.386	.417			-.130		
訓練後票: 9	1) 自分の長所・短所を理解する	.155	.327					
訓練後票: 7	6) 職業生活で難しい問題に直面しても、自分なりに積極的に解決していく	.193	.267			.263		
訓練後票: 17	2) 訓練機関の講師には知識やスキルを十分に教えてもらった			.653				
訓練後票: 17	7) 訓練を受けて、今後の仕事や生活にやる気や自信が出てきた		.154	.644				
訓練後票: 17	13) 求職者支援制度には満足している			.637				
訓練後票: 17	8) 訓練期間中のキャリア・コンサルティングを十分に受けることができた			.610				
訓練後票: 17	12) 訓練を修了したことや取得した資格を応募先にアピールできるようになって良かった			.585				
訓練後票: 17	10) 同じような立場の人同士で交流して、就職に対する気持ちが強まった			.575		.115		
訓練後票: 6	7) パソコンでメールのやりとりをする				.932		-.122	
訓練後票: 5	9) 機械やパソコンの操作を行うこと		-.113		.836			
訓練後票: 9	3) 就職情報誌やインターネットサイトで探し、利用すること				.521	.191		
訓練後票: 5	1) 書類を書くこと	.109			.362			
訓練後票: 7	2) 職業生活や仕事に役立つ情報を、積極的に収集するようにしている		-.108			.923		
訓練後票: 7	1) 自分のこれからの職業生活に、大変関心をもっている			.101		.729		
訓練後票: 7	3) 自分の職業生活を主体的に送っている		.132			.526		
訓練後票: 7	8) 希望する職業生活が送れるように、努力している		.281			.431		
訓練後票: 5	7) 作業に必要な道具、機材を選択すること						.921	
訓練後票: 5	8) 資材や道具の管理を行うこと						.859	
訓練後票: 5	5) 特定の業界の知識を用いること	.238					.352	
訓練後票: 5	6) ビジスマナーを理解していること	.213			.106		.278	
訓練後票: 6	2) 時間を守る							.851
訓練後票: 6	1) 朝、決まった時間に起きる							.835

訓練前票と同様にすべての因子間に正の相関が見られ、最も大きい相関係数 ($r_{32}=0.696$) が見られた「今後の職業生活に対する見通し」因子と「ITリテラシー」因子との間に強い関連性があると考えられる (図表8-4)。

図表8-4 命名された因子名および因子間相関

	因子名	1	2	3	4	5	6	7
1	対人コミュニケーションスキル							
2	今後の職業生活に対する見通し	.609						
3	職業訓練への満足度	.261	.478					
4	就職活動に対する関心や積極性	.431	.429	.260				
5	ITリテラシー	.504	.696	.468	.474			
6	専門的なスキルへの理解	.499	.453	.261	.559	.463		
7	時間に対する誠実さ	.452	.442	.256	.291	.463	.323	

(3) 訓練前票と訓練後票での因子構造の比較

訓練前票と訓練後票のそれぞれの因子構造から概ね同様の構成概念をそれぞれの質問項目の背景に仮定できると考えられた。訓練後票では求職者支援制度を利用した感想についての設問が追加されたため、その設問項目からなる因子が独立して抽出された。“ITリテラシー”と“専門的なスキルへの理解”は訓練前票と訓練後票の結果で順序が入れ替わっており、職業訓練を経て受講者の問題意識によって重要度が変容したものと考えられる。

各設問項目について見てみると、訓練前票で第1因子（コミュニケーションスキル）にカテゴライズされた「就職時の面接でうまく対応すること」の項目は、第1因子と第2因子からの因子負荷量の大きさが訓練前票の場合と逆転しており、面接時のコミュニケーションスキルに対する考え方が訓練受講後では就職活動への態度とより強く関連づけられたと考えられる。また、訓練前票で第1因子にカテゴライズされた「ビジネスマナーを理解していること」に関しても、第1因子と第6因子からの因子負荷量の大きさが逆転しており、ビジネスマナーに対する考え方がより専門分野への理解と関連づけられたと考えられる。訓練前票で第3因子（就職活動に対する関心や積極性）にカテゴライズされた「職業生活で難しい問題に直面しても、自分なりに積極的に解決していく」の項目は、訓練後票では第2因子（職業生活への前向きな態度）からの因子負荷を強めており、困難への対処に対する考え方が職業訓練を通して就職活動という一時的な場面からより実際の職業生活の場面へと関連づけの傾向が変化したものと考えられる。

訓練後票の分析でのみ現れた項目は、第2因子の「自分の長所・短所を理解する」と第5因子の「書類を書くこと」であった。前者は職業生活において自分の能力を理解し活用する、後者は“読む”リテラシーだけでなく“書く”リテラシーをも情報リテラシーの一部として理解する、という態度が訓練を経て関連性を高めたと考えることが出来る。

またそれぞれの因子間相関を比べると、それぞれの構成概念間の関連性が変化したものはいくつかあった。それぞれの概念（考え方）の間の結びつきが職業訓練後に強くなった（相関係数が大きくなった）ものは、“今後の職業生活に対する見通し”と“ITリテラシー”（前： $r_{A52}=0.327$ vs. 後： $r_{B52}=0.696$ ）、“就職活動に対する関心や積極性”と“専門的なスキルへの理解”（前： $r_{A43}=0.353$ vs. 後： $r_{B64}=0.559$ ）、“ITリテラシー”と“時間に対する誠実さ”（前： $r_{A65}=0.152$ vs. 後： $r_{B75}=0.463$ ）であった。一方で結びつきが弱まった（相関係数が

小さくなった)ものは、“就職活動に対する関心や積極性”と“今後の職業生活に対する見通し”(前： $r_{A32}=0.692$ vs. 後： $r_{B32}=0.429$)であった。

なお、訓練前票と訓練後票に共通する設問項目について、訓練後の評点と訓練前の評点の点差を対象にこれまでと同様の手続きによって因子分析を行ったが、有効な因子構造が得られなかった。ここから職業訓練前後での各項目に対する態度の変化の度合いにはまとまった共通性がないと考えられる。

また、追跡調査におけるスケール変数の設問項目が少なく解釈可能な因子数に収束しなかったためここでの報告は省略する。

(4) 訓練前票と訓練後票の項目をあわせた調査全体の分析

(ア)分析手続き

訓練前票・訓練後票・追跡調査票のすべてのスケール変数の設問項目について、これまでと同様の手法で因子分析を行い、5因子が抽出された。なお、ここでは除外した項目の列記は省略した。図表8-5に回転後の因子負荷行列、図表8-6に因子間相関行列を示す。

(イ)因子の解釈

第1因子は「人を説得したり、交渉したりすること」「人と交渉する」「人前で話すこと」「自分の主張をはっきり言う」「友達をつくる」といった項目を含むことから、“効果的な対人コミュニケーションスキル”に関する因子であると考えられる。

第2因子と第3因子はいずれも「これからの職業生活について、自分なりの見通しをもっている」「訓練を受けて、今後の仕事や生活にやる気や自信が出てきた」といった項目が含まれることから、“就職活動に対する前向きな態度”に関する因子であると言える。ただし、第2因子はすべて訓練後票から、第3因子はすべて訓練前票からの項目であることから、職業訓練の前後の態度が異なる様相を呈しているということが示唆される。

第4因子は「機械やパソコンの操作を行うこと」「パソコンでメールのやりとりをする」に加えて「就職情報誌やインターネットサイトで探し、利用すること」「書類を書くこと」といった項目が含まれることから、IT機器の操作のみならず文書作成、情報収集といった能力を含んだ“情報リテラシー”に関する因子であると言える。

第5因子は「時間を守る」「朝、決まった時間に起きる」という項目であることから、“時間に対する誠実さ”を表す因子であると言える。

訓練前票と訓練後票で独立に行った分析結果で見られた“今後の職業生活に対する見通し”と“就職活動に対する関心や積極性”の因子は全体を通じた分析では統合され、“受講前の態度”“受講後の態度”という因子として抽出された。これは職業生活に対する態度の2つの側面の違いよりも受講前後の態度の質的な違いが大きかったためと推察される。一方で、“対人コミュニケーションスキル”“情報リテラシー”“時間に対する誠実さ”については受講前後

の両方の項目が区別されないことから、受講前後での態度には質的な違いがなかったものと考えられる。

図表8-5 訓練前票と訓練後票のスケール型の項目に対する因子分析結果
(因子負荷行列)

設問	項目	1st	2nd	3rd	4th	5th
訓練前票:22	3)人を説得したり、交渉したりすること	.904	-.244			
訓練前票:23	5)人と交渉する	.870	-.253	.149		
訓練後票:5	3)人を説得したり、交渉したりすること	.860	.155	-.224		
訓練後票:6	5)人と交渉する	.855	.154	-.180		
訓練前票:22	2)人前で話すこと	.754	-.142	.109		
訓練後票:5	2)人前で話すこと	.683	.219	-.160		
訓練前票:23	4)自分の主張をはっきり言う	.673	-.156	.161		
訓練後票:6	4)自分の主張をはっきり言う	.638	.182	-.116		
訓練前票:23	3)友達をつくる	.473		.237		.103
訓練前票:22	4)人にサービスをすること	.456		.238		
訓練後票:5	4)人にサービスをすること	.427	.360		-.114	
訓練後票:6	3)友達をつくる	.426	.260		-.102	.128
訓練前票:26	5)就職時の面接でうまく対応すること	.423		.338		
訓練後票:9	5)就職時の面接でうまく対応すること	.377	.331			
訓練前票:23	6)自分の能力を正確に把握する	.333	-.112	.294	.200	
訓練前票:22	5)特定の業界の知識を用いること	.323	-.133	.174	.291	
訓練前票:22	6)ビジネスマナーを理解していること	.314	-.164	.195	.293	
訓練後票:7	4)これからの職業生活について、自分なりの見通しをもっている		.655	.269		
訓練後票:17	7)訓練を受けて、今後の仕事や生活にやる気や自信が出てきた		.629			
訓練後票:7	8)希望する職業生活が送れるように、努力している		.586	.179		
訓練後票:7	10)自分が期待しているような職業生活を、この先実現できそうである		.581	.271	-.136	
訓練後票:7	2)職業生活や仕事に役立つ情報を、積極的に収集するようにしている		.558			
訓練後票:7	1)自分のこれからの職業生活に、大変関心をもっている		.555			
訓練後票:7	6)職業生活で難しい問題に直面しても、自分なりに積極的に解決していく	.140	.506			
訓練後票:7	7)これからの職業生活で何を目標とすべきか、わからない		-.505	-.250		
訓練後票:9	2)将来のために、今のうちにやっておくべきことの計画を立てること		.501	.242		
訓練後票:8	就職先を探すにあたっての自信	.101	.500	.203		-.103
訓練後票:12	受講した訓練分野の仕事をこなせる自信		.497			
訓練後票:9	4)現在考えているいくつかの職業のなかから、一つの職業に絞り込むこと		.490	.199		
訓練後票:7	3)自分の職業生活を主体的に送っている		.487	.117		
訓練後票:17	8)訓練期間中のキャリア・コンサルティングを十分に受けることができた		.439			
訓練後票:6	8)自分の人生設計を立てる	.112	.413	.184		
訓練後票:6	6)自分の能力を正確に把握する	.251	.341		.153	
訓練後票:5	5)特定の業界の知識を用いること	.241	.313		.235	
訓練後票:5	6)ビジネスマナーを理解していること	.205	.306	-.105	.206	.126
訓練前票:24	4)これからの職業生活について、自分なりの見通しをもっている		.167	.647		
訓練前票:24	10)自分が期待しているような職業生活を、この先実現できそうである		.175	.602	-.116	
訓練前票:26	2)将来のために、今のうちにやっておくべきことの計画を立てること			.575		
訓練前票:25	今後の就職活動についての自信	.129	.158	.549		
訓練前票:26	4)現在考えているいくつかの職業のなかから、一つの職業に絞り込むこと		.155	.503		
訓練前票:24	8)希望する職業生活が送れるように、努力している		.143	.499		
訓練前票:23	8)自分の人生設計を立てる	.122		.491	.121	
訓練前票:24	7)これからの職業生活で何を目標とすべきか、わからない		-.228	-.475		
訓練前票:24	6)職業生活で難しい問題に直面しても、自分なりに積極的に解決していく	.148	.110	.459		
訓練前票:24	2)職業生活や仕事に役立つ情報を、積極的に収集するようにしている			.440	.107	
訓練前票:22	9)機械やパソコンの操作を行うこと		-.202	.108	.833	
訓練前票:23	7)パソコンでメールのやりとりをする		-.178	.159	.804	
訓練後票:6	7)パソコンでメールのやりとりをする		.149	-.128	.750	
訓練後票:5	9)機械やパソコンの操作を行うこと	-.109	.200	-.237	.748	
訓練前票:26	3)就職情報誌やインターネットサイトで探し、利用すること	-.128		.335	.505	
訓練後票:9	3)就職情報誌やインターネットサイトで探し、利用すること	-.150	.343		.471	
訓練前票:22	1)書類を書くこと	.143		.114	.437	
訓練後票:5	1)書類を書くこと		.252	-.134	.395	
訓練後票:5	7)作業に必要な道具、機材を選択すること	.101	.283	-.135	.337	
訓練後票:5	8)資材や道具の管理を行うこと		.307	-.161	.334	
訓練前票:23	2)時間を守る		-.133	.103		.798
訓練前票:23	1)朝、決まった時間に起きる		-.118	.119		.798
訓練後票:6	1)朝、決まった時間に起きる					.790
訓練後票:6	2)時間を守る		.117	-.112		.781

図表8-6 命名された因子名および因子間相関

因子名	1	2	3	4	5
1 対人コミュニケーションスキル					
2 受講後の就職活動に対する態度	.474				
3 受講前の就職活動に対する態度	.473	.349			
4 情報リテラシー	.365	.343	.262		
5 時間に対する誠実さ	.383	.402	.293	.204	

(5) 追跡調査における就職の有無とそれぞれの因子得点の関係

ここまでの分析によって各項目から受講者の意欲や自信の核となるいくつかの構成概念(因子)が抽出された。ここでは、それらが職業訓練受講後の就職実績にどのように影響を与えているのかを検討するため、追跡調査における回答票(A票:訓練後に就職した受講者、B票:訓練後に一度も就職していない受講者)ごとの因子得点の平均値を対応のないt検定により比較した。その結果、訓練前票・訓練後票から観察された職業生活や就職活動に対する態度のいくつかの側面において、その後の就職活動の成否(回答票の違い)による得点の顕著な違いが認められた(図表8-7)。つまり、訓練受講後の就職実績の予測に結びつく可能性がある受講者の意欲や自信の諸側面が同定された。

図表8-7 各因子得点についての追跡票による平均値の比較

		A票		B票		全体 ^{†1}		平均値の差の検定			
		M	SD	M	SD	M	SD	df	t	p	
訓練前票 (N=761: A=628, B=133)	F1: 対人コミュニケーションスキル	-0.001	1.042	-0.223	1.067	-0.040	1.049	189.00 ^{†2}	2.181	0.030	*
	F2: 今後の職業生活に対する見通し	0.008	1.074	-0.192	0.979	-0.027	1.060	759	1.975	0.049	*
	F3: 就職活動に対する関心や積極性	0.075	1.078	-0.218	1.061	0.023	1.080	759	2.855	0.004	**
	F4: 専門的なスキルへの理解	0.045	1.030	-0.037	1.165	0.031	1.054	759	0.812	0.417	
	F5: ITリテラシー	0.046	1.074	-0.052	1.010	0.029	1.063	200.36 ^{†2}	1.000	0.319	
	F6: 時間に対する誠実さ	0.083	1.057	-0.033	1.059	0.062	1.058	759	1.151	0.250	
	訓練後票 (N=739: A=608, B=131)	F1: 対人コミュニケーションスキル	0.054	1.058	-0.152	1.107	0.017	1.069	737	2.004	0.045
F2: 今後の職業生活に対する見通し		0.025	1.054	-0.316	0.887	-0.035	1.034	737	3.450	0.001	**
F3: 職業訓練への満足度		0.108	0.987	-0.218	0.986	0.051	0.994	190.23 ^{†2}	3.430	0.001	**
F4: 就職活動に対する関心や積極性		0.048	1.084	0.035	1.175	0.046	1.100	737	0.128	0.898	
F5: ITリテラシー		0.084	1.067	-0.257	1.080	0.024	1.076	737	3.317	0.001	**
F6: 専門的なスキルへの理解		0.044	1.102	0.001	1.120	0.036	1.105	188.19 ^{†2}	0.397	0.692	
F7: 時間に対する誠実さ		0.070	1.112	-0.053	1.068	0.048	1.105	195.49 ^{†2}	1.188	0.236	
全体 (N=687: A=567, B=120)	F1: 対人コミュニケーションスキル	0.040	1.020	-0.236	1.077	-0.008	1.035	685	2.666	0.008	**
	F2: 受講後の就職活動に対する態度	0.057	1.054	-0.265	0.934	0.001	1.041	685	3.103	0.002	**
	F3: 受講前の就職活動に対する態度	0.013	1.047	-0.261	0.938	-0.035	1.033	685	2.644	0.008	**
	F4: 情報リテラシー	0.065	1.072	0.009	1.088	0.055	1.074	171.42 ^{†2}	0.516	0.606	
	F5: 時間に対する誠実さ	0.100	1.077	-0.062	1.072	0.072	1.077	173.64 ^{†2}	1.509	0.133	

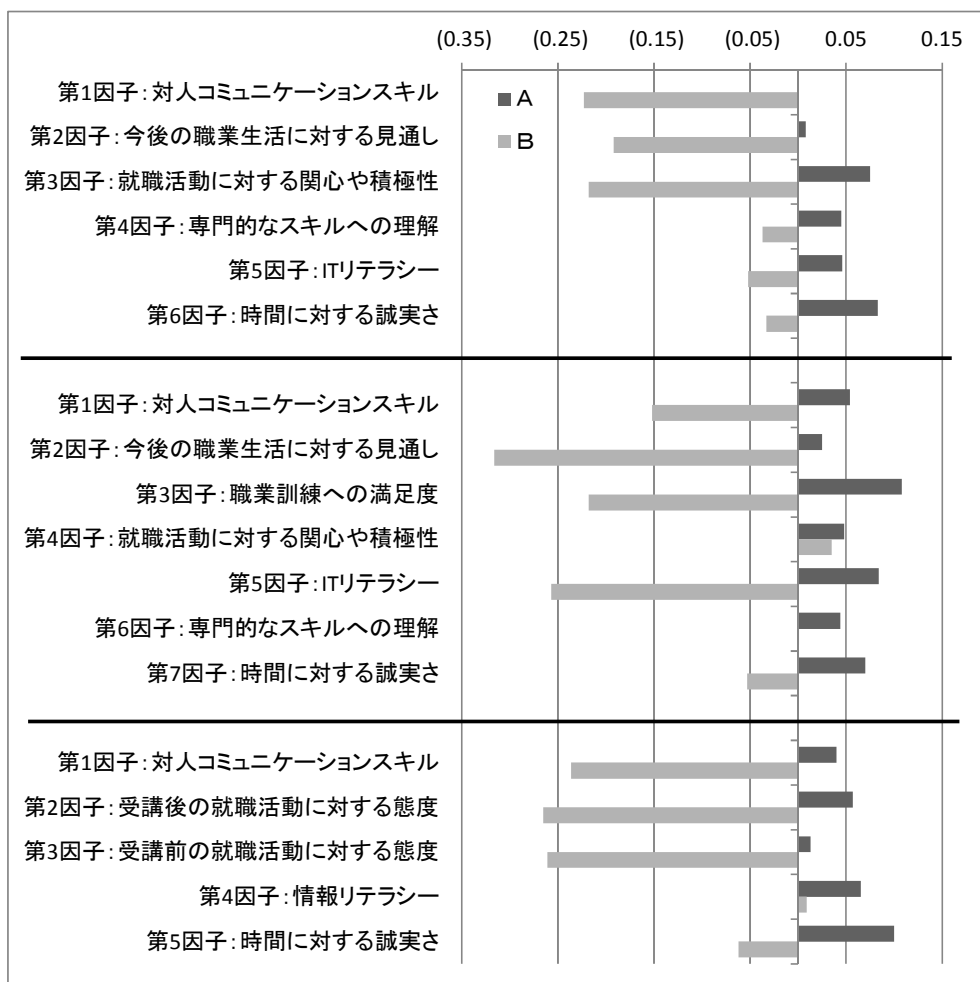
†1: ここでの分析に利用した得点は事前・事後票のデータにおいて標準化された因子得点であるが、追跡調査の回収率が2割に満たないため、追跡票が回収できた受講者の因子得点の平均値と分散は必ずしも標準化正規分布に従わない。
 †2: 等分散性が仮定されなかったため調整された自由度を使用した。

個々の構成概念ごとに比較をすると、「就職活動に対する関心や積極性」については、訓練前票では受講者間に有意差が認められているものの訓練後票ではいずれも正の値を取り有意差が認められないため、就職が決まらなかったB票の受講者も職業訓練を通して就職活動に関する関心や積極性を高めてはいるが、実際に職を得られるかどうかは受講開始時からの就職活動に向けた一貫した態度が重要となるのではないかと考えられる。また、この因子について訓練後票でいずれの受講者も同様に正の値を取っていることは追跡調査への回答のあった受講者を対象としているため就職活動に対する関心とともに“職業訓練や求職者支援制度

への関心”も高かったことによると考えられ、追跡調査の回答のない受講者についてはまた異なる様相を呈すると予想される。

一方で「ITリテラシー」については、訓練前票で有意な差が認められなかったものの訓練後票では有意な差が認められており、とくにB票の受講者が訓練前よりも訓練後で平均値(0)からの距離が離れているため、職業訓練の間にITリテラシーへの自信が失われたことがその後の就職活動の失敗を引き起こす一つの要因となるのではないかと考えられる。

また、訓練後票の「職業訓練への満足度」に関しても受講者間で有意な差が見られたが、受講者が職業訓練と並行して就職活動を行っていることから訓練の終了を待たずに就職先が見つかるケースではより満足度が高く評定される傾向にあると考えられるため、この因子の得点では訓練後の就職活動の成否の予測には不向きであると考えられる。



図表8-8 追跡調査の提出票ごとの各因子の平均因子得点

これらの結果から、就職活動の成否が受講者の就職活動あるいは職業生活に対する態度のいくつかの側面と関連することが推測された。全体としては「コミュニケーションスキル」や「就職活動への積極性」といった態度において就職活動に成功した受講者とそうでない受

講者の間で顕著な違いがあることがわかった。ただし、全体と比較したとき、一度でも就職先が決まった受講者（A票）の“態度の高さ”よりも、一度も就職先が決まっていない受講者（B票）の“態度の低さ”がより特徴的であり、そのことが就職活動の失敗に結びつく要因として影響力が大きいと考えられる（図表8-8）。

2. ロジスティック回帰分析による受講者の就職確率の予測

本調査によって求職者支援制度の利用者に関する多様な知見を得る事ができたが、そこから職業訓練受講後の就職実績がどのくらい予測できるかを明らかにすることもまた重要である。そのため、受講者の訓練前情報（基本属性や職業訓練中の態度など）を基準変数、追跡調査における回答票の種類（A票：一度は就職先が決定した受講者、B票：就職活動を途中で辞めた受講者）を目的変数としたロジスティック回帰分析を行い、オッズ比から受講者が就職活動に成功する確率の変化を推定した。

（1）モデル構築のための変数の選出

まず、就職活動の成否を説明する予測変数の候補を絞るため、訓練前票と訓練後票におけるカテゴリカル変数について、A票・B票とのクロス票を元にカイ2乗検定を行い、まず有意確率が1%より小さいものを投入する予測変数の候補として選出した。

図表8-9の結果から、性別（ $\chi^2(1)=12.83$ 、 $p<.001$ ）、子どもの有無（ $\chi^2(1)=7.82$ 、 $p<.01$ ）、世帯全体の金融資産（ $\chi^2(11)=25.06$ 、 $p<.01$ ）、最近の離職からの休職期間（ $\chi^2(10)=32.53$ 、 $p<.001$ ）を投入する予測変数として選出した。また、配偶者の有無は回答票の種類との間に有意な偏りはない（ $\chi^2(1)=.320$ 、 $p=.572$ ）と同時に子供の有無あるいは性別との間では強い関連があるという不一致があることから、配偶者の有無から就職活動の成否への直接の影響とは独立した配偶者と子供の有無の間の交互作用を背後に仮定できるためモデルに投入する変数の一つとして選出した。求職者支援訓練の受講状況とその後の就職状況（ $\chi^2(3)=33.54$ 、 $p<.001$ ）に関しては、受講中の就職状況を尋ねる設問であり追跡調査での提出票と重なると考えられるため分析に用いる変数からは除外した。

次に、訓練後票において多重回答で尋ねた「訓練機関で受けた就職支援、キャリア・コンサルティング」への感想・要望についても、その個々の項目へ回答の有無（回答あり：1、回答なし：0）と追跡票（A・B）とのクロス表を基にカイ2乗検定を行い、有意確率（p値）が10%より小さいものを投入する予測変数の候補として選出した。ここではこれらの設問が具体的な就職支援そのものの成果を直接的に検討できる要因であるため、選出する有意確率の基準を前述の受講者の基本属性の場合よりも緩めた。

図表8-9 受講時の訓練前情報としての基本属性との関係性(カイ2乗検定)

	χ^2 値	自由度	漸近有意 確率(両側)
都道府県	46.662	43	0.324
性別	12.832	1	0.000
訓練前票:3. 配偶者	0.320	1	0.572
訓練前票:3. お子さん	7.821	1	0.005
訓練前票:4. 最終学歴	5.311	5	0.379
訓練前票:5. 卒業時期	0.262	1	0.609
訓練前票:6. 生計の現状	7.919	3	0.048
訓練前票:7. 本人の税込み年収	16.633	8	0.034
訓練前票:8. 世帯全体の税込み年収	7.554	9	0.580
訓練前票:10. 世帯全体の金融資産	25.061	11	0.009
訓練前票:11. 最近の労働形態	8.161	6	0.227
訓練前票:12. 正社員・正職員の経験	3.828	4	0.430
訓練前票:12. 非正社員・非正職員の経験	2.852	4	0.583
訓練前票:13. 最近の離職からの休職期間	32.530	10	0.000
訓練前票:14. 雇用保険受給状況	9.114	3	0.028
訓練前票:15. 雇用保険受給終了からの経過期間	6.902	6	0.330
訓練前票:16. 受講する職業訓練の期間	4.226	2	0.121
訓練前票:17. 職業訓練受講給付金の訓練前審査申請	3.469	1	0.063
訓練前票:19. 求職者支援制度を利用しようと思った理由	8.944	4	0.063
訓練前票:20. 希望している働き方	10.437	4	0.034
訓練前票:21. 受講予定の職業訓練の分野	28.995	14	0.010
訓練後票:3. 訓練の受講状況とその訓練後票:の就職状況	33.536	3	0.000
訓練後票:13. 希望している仕事の分野	8.218	2	0.016
訓練後票:14. 希望している働き方	3.016	4	0.555
訓練後票:15. 職業訓練受講給付金の受給状況	4.520	1	0.034

図表8-10 訓練後の就職支援についての感想との関係性(カイ2乗検定)

訓練機関で受けた就職支援、 キャリア・コンサルティング	10. 役に立った (N=820)			11. もっと受けたかった (N=747)		
	χ^2 値	df	p値	χ^2 値	df	p値
1) 個別の職業相談	6.927	1	0.008	0.415	1	0.519
2) 求人情報の提供	3.031	1	0.082	0.016	1	0.899
3) 履歴書の作成指導	0.012	1	0.914	0.402	1	0.526
4) ハローワークが行う就職説明会のお知らせ	0.006	1	0.937	0.765	1	0.382
5) ハローワークへの訪問指示	3.809	1	0.051	1.383	1	0.240
6) 面接指導	0.086	1	0.769	2.305	1	0.129
7) ジョブ・カードの作成の支援及び交付	0.521	1	0.470	0.321	1	0.571
8) 職場見学、職場体験、企業実習	2.737	1	0.098	0.004	1	0.951
9) 地域の雇用情勢等に関する説明(職業人講話等)	0.016	1	0.901	0.745	1	0.388
10) 外部のキャリア・コンサルタントによる個別相談	0.833	1	0.361	0.002	1	0.965
11) 職業紹介	0.076	1	0.783	0.235	1	0.628

以上の結果から、訓練後票の設問10における「個別の職業相談」「求人情報の提供」「ハローワークへの訪問指示」「職場見学、職場体験、企業実習」を予測変数として選出した。

最後に、前述の因子分析に関する結果から、A・B票の間で有意な因子得点の差があった因子をモデルに投入する予測変数として採用した。

(2) 予測モデルの構築

追跡調査におけるA票とB票の違いを二値の目的変数(A票:1、B票:0)とし、選出された変数について受講者の「基本属性」、「経済状況・労働状況」、「訓練機関で役に立った事

柄)、「因子分析から導出された構成概念」をブロックとして、まずブロックごとに尤度比による変数増加法を用いてロジスティック回帰分析を行い、最後にすべての予測変数を投入したモデルを構築し、比較を行った。変数選択の基準となる有意確率は 5%、変数を除外する基準は 10%とした。

(3) モデル1. 受講者の基本属性による予測

性別 (男性: 0、女性: 1)、配偶者の有無 (いない: 0、いる: 1)、子どもの有無 (いない: 0、いる: 1)、および各変数間の一次の交互作用をモデルに投入した。尤度比による変数増加法を用いたロジスティック回帰分析を行った結果、「性別」、「性別×配偶者の有無」、「性別×子どもの有無」の3つの投入によってモデルが収束した。

図表8-11 モデル1で得られた変数ごとのオッズ比

要因	粗オッズ比 (95%信頼区間)	調整済みオッズ比 (95%信頼区間)	有意確率
性別(女性/男性)	2.06 (0.63-1.32)	1.95 (1.25-3.05)	0.003
性別が女性で配偶者がいる場合		0.53 (0.31-0.88)	0.015
性別が女性で子どもがいる場合		2.33 (1.35-4.02)	0.002

N=821, AIC= 735.11

得られたモデルから、職業訓練受講後の就職状況について以下の知見が予測された。

1. 女性は男性と比べて就職する確率が 2 倍程度になる
2. 女性で配偶者がいる場合には就職する確率が 1/2 程度に低下する
3. 女性で子どもがいる場合には就職する確率が 2.3 倍程度に上昇する

なお、男性の場合の配偶者の有無・子どもの有無に関してはオッズ比が有意でなく就職する確率にそれらの影響があるとは言えなかった。

性別の違いを就職実績の直接の原因と考えるのは難しいが、訓練前・訓練後とともに希望する働き方として「パート・アルバイト」の回答率が女性で多く(訓練前: 5.4% vs. 21.2%; 訓練後: 9.7% vs. 34.4%)、このことが男女で職業訓練後に就職できる確率の差に結びついた背景の一つであると考えられる。また、配偶者の有無および子どもの有無との交互作用について考えると、女性は家庭環境によって就職確率が変動するが、男性の就職確率は家庭環境の影響を受けにくいと言える。

(4) モデル2. 受講者の金融資産と求職期間による予測

世帯全体の金融資産(訓練前票: 10)、最近の離職からの休職期間(訓練前票: 13)について、それぞれの提出票とのクロス集計で受講者が 5 名を下回るセルがあったため、後述の方法により再分類したものを予測変数として投入した。

図表8-12 モデル2で得られた変数ごとのオッズ比

	粗オッズ比	調整済みオッズ比	有意確率	
	(95%信頼区間)	(95%信頼区間)	P(Wald)	P(LR)
世帯の金融資産 (vs なし)				
0万円超200万円未満	1.97 (1.14-3.42)	1.66 (0.94-2.94)	0.081	< 0.001
200万円超400万円未満	0.56 (0.30-1.04)	0.45 (0.24-0.86)	0.016	
400万円超800万円未満	1.30 (0.59-2.88)	1.01 (0.44-2.30)	0.979	
800万円以上	1.18 (0.55-2.56)	0.80 (0.36-1.80)	0.591	
受講前の求職期間 (vs 6ヶ月未満)				
6ヶ月～1年	0.58 (0.33-1.01)	0.54 (0.31-0.96)	0.034	< 0.001
1年～1年6ヶ月	0.60 (0.25-1.43)	0.59 (0.24-1.45)	0.252	
1年6ヶ月～2年	0.27 (0.11-0.63)	0.22 (0.09-0.54)	< 0.001	
2年～3年	0.32 (0.14-0.75)	0.31 (0.13-0.73)	0.007	
3年～4年	0.22 (0.09-0.56)	0.25 (0.10-0.66)	0.005	
4年～	0.36 (0.16-0.78)	0.34 (0.15-0.77)	0.010	

N=670, AIC=575.66

得られたモデルから、職業訓練受講後の就職状況について以下の知見が予測された。

1. 金融資産が0万円超200万円未満の受講者では金融資産がない受講者と比べて就職する確率が1.7倍程度に上昇する
2. 金融資産が200万円超400万円未満の受講者では金融資産がない受講者と比べて就職する確率が1/2程度に低下する
3. 金融資産が400万円以上の受講者は金融資産がない受講者と比べて就職する確率の違いが観察されなかった(1.0倍周辺であった)
4. 概して求職期間が6ヶ月以上の受講者は6ヶ月未満の受講者と比べて、1年未満では1/2程度、1年半を超えると1/3～1/4程度に就職する確率が低下する
5. 休職期間が1年～1年6ヶ月の受講者でのみ、6ヶ月未満の受講者と比べて就職する確率に統計的に有意な差が観察されなかった(1.0倍周辺であった)

金融資産がまったくない場合よりも、少々の資産(200万円未満)がある場合で就職の確率が上昇し、それをいくらか超える資産(職業訓練受講給付金の基準である300万円周辺)がある場合に低下することが予測された。400万円を超える場合には顕著な予測関係は成り立たないため、金融資産以外の要因からの影響が大きいと考えられる。また、求職期間が6か月を超えると顕著に就職確率が低下することが予測された。

※(補) データの加工について

世帯全体の金融資産は「1. なし」から「12. 1000万円超」までの100万円ごとの階級値による離散データであったが、各セル内の出現数を調整するため、400万円以下の受講者は200万円区切り、400万円を超える受講者は400万円区切りでデータの加工を行った。なお、職業訓練受講給付金の対象者は金融資産が300万円未満とされているが、300万円区切りの分割では推定されたオッズ比が有意にならなかったため、このような分割を行った。

加工前後のクロス表は以下の通りである。

図表8-補1 世帯全体の金融資産のデータ加工前後のクロス表

	A票	B票	合計		A票	B票	合計
なし	113	28	141	なし	113	28	141
0円超100万円以下	214	28	242	0万円～200万円	281	34	315
100万円超200万円以下	67	6	73	200万円～400万円	63	27	90
200万円超300万円以下	37	15	52	400万円～800万円	54	10	64
300万円超400万円以下	26	12	38	800万円～	54	12	66
400万円超500万円以下	26	4	30	合計	565	111	676
500万円超600万円以下	9	0	9				
600万円超700万円以下	11	4	15				
700万円超800万円以下	8	2	10				
800万円超900万円以下	4	1	5				
900万円超1000万円以下	9	3	12				
1000万円超	41	8	49				
合計	565	111	676				

最近の離職からの求職期間も同様に「1. 1ヶ月」から「11. 5年以上」までの離散データを、追跡調査の回答票とのコレスポネンス分析の結果 ($\chi^2(11)=32.53, p=.001$) を参考に2年未満までは6ヶ月ごと、2年以上は1年ごと、4年以上は合算によって以下のようにデータを加工した。

図表8-補2 世帯全体の金融資産のデータ加工前後のクロス表

	A票	B票	合計	次元の 得点*		A票	B票	合計
1か月未満	85	10	95	-0.379	6ヶ月未満	448	62	510
1～2か月未満	117	17	134	-0.248	6ヶ月～1年	123	30	153
2～3か月未満	75	11	86	-0.242	1年～1年6ヶ月	44	7	51
3～6か月未満	171	24	195	-0.271	1年6ヶ月～2年	21	11	32
6か月～1年未満	123	30	153	0.171	2年～3年	25	13	38
1年～1年6か月未満	44	7	51	-0.185	3年～4年	18	8	26
1年6か月～2年未満	21	11	32	1.065	4年～	30	12	42
2年～3年未満	25	13	38	1.055	合計	709	143	852
3年～4年未満	18	8	26	0.847				
4年～5年未満	6	2	8	0.497				
5年以上	24	10	34	0.764				
合計	709	143	852					

*コレスポネンス分析による第一次元の得点

(5) モデル3. 役に立ったと感じた訓練機関で提供された就職支援からの予測

前述の分析から「個別の職業相談 (1,0)」「求人情報の提供 (1,0)」「ハローワークへの訪問指示 (1,0)」「職場見学、職場体験、企業実習 (1,0)」を予測変数として、投入する有意確率の基準を5%、除去する基準を10%に設定した尤度比による変数減少法を用いてロジスティック回帰分析を行ったところ、「個別の職業相談 (1,0)」「ハローワークへの訪問指示 (1,0)」の2つを残してモデルが収束した。

図表8-13 モデル3で得られた変数ごとのオッズ比

役に立ったと回答した項目	粗オッズ比	調整済みオッズ比	有意確率	
	(95%信頼区間)	(95%信頼区間)	P(Wald)	P(LR)
「個別の職業相談」	1.61 (1.10-2.34)	1.51 (1.04-2.21)	0.032	0.033
「ハローワークへの訪問指示」	2.10 (1.15-3.86)	1.95 (1.06-3.59)	0.033	0.023

N=758, AIC= 705.00

得られたモデルから、職業訓練受講後の就職状況について以下の知見が予測された。

1. 「個別の職業相談」が役に立ったと回答した受講者は就職する確率が 1.5 倍程度に上昇する
2. 「ハローワークへの訪問指示」が役に立ったと回答した受講者は就職する確率が 2 倍程度に上昇する

就職確率の上昇につながり受講者が役に立ったと実感した「個別の職業相談」と「ハローワークへの訪問指示」という2つの支援は、前者が“職業選択”への、後者が“就職活動”への方向付けであると考えられる。就職支援の目的に合致したこの2つの機能がうまく果たされることは、受講者が職を得る確率の上昇に寄与する主な要因であると言える。

(6) モデル4. 因子分析で得られた因子による予測

前述の因子分析による因子得点において追跡票 (A 票 vs.B 票) の違いによって有意な点差が見られた以下の因子について、投入する有意確率の基準を 5%、除去する基準を 10%に設定した尤度比による変数増加法を用いてロジスティック回帰分析を行った。ここでの予測変数は連続変数であるが、単位は標準化された因子得点であるためオッズ比を基準に照らして解釈することは難しい。ただし、因子得点の変化と就職する確率の変化が正の関係にあるのか負の関係にあるのかを明らかにすることは有用であるため、とくにここではオッズ比の正負によって予測関係を議論したい。

図表8-14 モデル4で得られた変数ごとのオッズ比

要因	粗オッズ比	調整済みオッズ比	有意確率	
	(95%信頼区間)	(95%信頼区間)	P(Wald)	P(LR)
訓練後:第2因子:今後の職業生活に対する見通し	1.38 (1.15-1.67)	1.26 (1.03-1.55)	0.026	0.025
訓練後:第3因子:職業訓練への満足度	1.39 (1.15-1.68)	1.27 (1.03-1.55)	0.022	0.022

N=739, AIC= 679.59

得られたモデルから、職業訓練受講後の就職状況について以下の知見が予測された。

1. 「今後の職業生活に対する見通し」をより高く評価するほど就職する確率が高くなる
2. 「職業訓練への満足度」をより高く評価するほど就職する確率が高くなる

ここで得られたモデルに投入された要因はいずれも訓練後票からの因子であり、就職活動の成果が出始めている受講者がその成果と結び付けた評価になっている可能性（つまり予測関係が逆である可能性）は否定できない。ただし、職業訓練によって「今後の見通し」がたち、「訓練による能力向上を実感」したことで、就職活動への態度が前向きになるという説明も不可能ではなく、職業訓練の果たす心理的なサポートが就職確率の上昇に役立つという解釈も十分に考慮すべき観点であると考えられる。

(7) モデル5. モデル1～4までを統合した予測

これまでのモデルを統合するために、モデル1～4までの変数をすべて投入したモデルによって分析を行った。変数の投入はそれぞれのモデルごとにブロックで行った。

図表8-15 モデル5で得られた変数ごとのオッズ比

	粗オッズ比 (95%信頼区間)	調整済みオッズ比 (95%信頼区間)	有意確率	
			P(Wald)	P(LR)
女性で子どもがいる場合	-	5.62 (1.71-18.49)	0.004	0.005
世帯の金融資産 (vs なし)				< 0.001
0万円超200万円未満	1.98 (1.06-3.72)	1.66 (0.84-3.25)	0.143	
200万円超400万円未満	0.44 (0.22-0.89)	0.37 (0.37-0.80)	0.012	
400万円超800万円未満	1.48 (0.58-3.78)	1.01 (0.41-3.12)	0.807	
800万円以上	0.99 (0.42-2.31)	0.72 (0.28-1.82)	0.482	
訓練前の求職期間 (vs 6ヶ月未満)				< 0.001
6ヶ月～1年	0.59 (0.32-1.09)	0.55 (0.29-1.04)	0.068	
1年～1年6ヶ月	0.64 (0.23-1.80)	0.59 (0.19-1.83)	0.358	
1年6ヶ月～2年	0.22 (0.09-0.55)	0.17 (0.06-0.46)	< 0.001	
2年～3年	0.25 (0.10-0.64)	0.15 (0.06-0.42)	< 0.001	
3年～4年	0.17 (0.06-0.45)	0.14 (0.05-0.44)	< 0.001	
4年～	0.54 (0.21-1.40)	0.45 (0.16-1.26)	0.129	
訓練後: 第2: 今後の職業生活の展望	1.42 (1.12-1.79)	1.37 (1.07-1.76)	0.014	0.013

得られたモデルから、職業訓練受講後の就職状況について以下の知見が予測された。

1. 性別が女性で子どもがいる受講者は就職率が5.6倍程度に上昇する
2. 世帯の金融資産がない受講者と比べて、200万円以上～400万円未満の金融資産がある受講者では0.4倍程度に低下する
3. 求職期間が6か月未満の受講者と比べて、それよりも求職期間が長い受講者では就職確率が下がり、特に1年6か月を超えた場合には0.2倍を下回る
4. 職業訓練後のアンケートで「今後の職業生活の展望」を高く評価した受講者は就職確率が上昇する

(8) モデル1～4および統合モデルの比較

まず、モデルの予測精度を評価するためにデータとモデルの当てはまりの良さを表す指標の一つであるAIC(赤池情報量規準)によってモデルを比較した。この数値がより小さいモデルのほうがよりデータにフィットしていると解釈されるため、すべての変数を統合したモデル5が最もAICの値が小さく、5つの予測モデルの中でもっともデータに適合していると考えられる。ただし、分析の過程で投入する変数に欠損値のあるレコードが除外されるため、最も投入された変数の多いモデル5では分析に用いられたサンプル数が追跡調査提出数の6割を下回ることとなった。

図表8-16 モデルごとの適合度(AIC:赤池情報量規準による比較)

	サンプル数	AIC
モデル1	821	735.11
モデル2	670	575.66
モデル3	758	705.00
モデル4	739	679.59
モデル5	523	438.18

モデル5ではモデル1～4の変数をブロック毎に変数増加法で全て投入したが、より精度の高いモデルを得る過程で4つの変数が除外される結果となった。

オッズ比が大きく変化した変数としては、女性で子どもがいる条件（性別と子どもの有無の交互作用）のオッズ比が、「性別」・「配偶者」の影響を調整した場合（モデル1）では2.3倍だったのが、「世帯の金融資産」・「求職期間」・「訓練後票での職業生活への展望」の影響を調整した場合（モデル5）では5.6倍となっている。

他の変数については統合モデルで大きくオッズ比が変化しなかったため、ある程度独立した影響を与えていると考えられる。

図表8-17 モデル1～5の比較

	モデルごとのオッズ比			統合モデルのオッズ比		
	調整済みオッズ比 (95%信頼区間)	有意確率 P(Wald)	P(LR)	調整済みオッズ比 (95%信頼区間)	有意確率 P(Wald)	P(LR)
モデル1	性別(女性/男性)	1.95 (1.25-3.05)	0.003			
	性別が女性で配偶者がいる場合	0.53 (0.31-0.88)	0.015			
	女性で子どもがいる場合	2.33 (1.35-4.02)	0.002	5.62 (1.71-18.49)	0.004	0.005
	世帯の金融資産(vs なし)					< .001
	0万円超200万円未満	1.66 (0.94-2.94)	0.081	1.66 (0.84-3.25)	0.143	
	200万円超400万円未満	0.45 (0.24-0.86)	0.016	0.37 (0.37-0.80)	0.012	
モデル2	400万円超800万円未満	1.01 (0.44-2.30)	0.979	1.01 (0.41-3.12)	0.807	
	800万円以上	0.80 (0.36-1.80)	0.591	0.72 (0.28-1.82)	0.482	
	訓練前の求職期間(vs 6ヶ月未満)					< .001
	6ヶ月～1年	0.54 (0.31-0.96)	0.034	0.55 (0.29-1.04)	0.068	
	1年～1年6ヶ月	0.59 (0.24-1.45)	0.252	0.59 (0.19-1.83)	0.358	
	1年6ヶ月～2年	0.22 (0.09-0.54)	< 0.001	0.17 (0.06-0.46)	< .001	
モデル3	2年～3年	0.31 (0.13-0.73)	0.007	0.15 (0.06-0.42)	< .001	
	3年～4年	0.25 (0.10-0.66)	0.005	0.14 (0.05-0.44)	< .001	
	4年～	0.34 (0.15-0.77)	0.01	0.45 (0.16-1.26)	0.129	
	「個別の職業相談」	1.51 (1.04-2.21)	0.032	0.033		
モデル4	「ハローワークへの訪問指示」	1.95 (1.06-3.59)	0.033	0.023		
	訓練後2: 今後の職業生活の展望	1.26 (1.03-1.55)	0.026	0.025	1.37 (1.07-1.76)	0.014
	訓練後3: 職業訓練への満足度	1.27 (1.03-1.55)	0.022	0.022		0.013

3. 総合的な考察

本章では、煩瑣なアンケート結果の統合のために、就職に対する受講者の意欲や自信についての項目をいくつかの要素に要約し、また受講後の就職実績を予測できる可能性のあるいくつかの原因を推定した。

まず、受講者の意欲や自信についてのアンケート項目から、「コミュニケーションスキル」

「今後の職業生活に対する見通し」「職業訓練への満足度」「就職活動に対する関心や積極性」「情報リテラシー」「専門的なスキルへの理解」「時間に対する誠実さ」といった諸側面に要約された。このうち、全体的な「コミュニケーションスキル」、受講開始時の「就職活動に対する関心や積極性」、受講終了時の「今後の職業生活に対する見通し」が最終的な就職実績の有無において顕著に異なっており、とくに就職実績のない受講者は全体と比べて特に自己評価の低さが際立っていた。

次に、受講者の基本属性・金融資産・求職期間・就職支援への感想・受講者の意欲や自信のいくつかの側面から、受講後の就職実績がどのくらい予測できるかを分析した。

受講者の基本属性からの予測では、特に女性で就職確率が高くなり（2倍程度）、また家庭環境によってその確率もさらに変動する（配偶者がいる場合 0.5 倍、子どもがいる場合 2.3 倍程度）、また金融資産や求職期間・訓練後に感じている職業生活への展望の影響を除外した場合に「子どものいる女性」の就職確率は 5.6 倍にもなった。

受講者の金融資産・求職期間からは、特に 200～400 万円（職業訓練受講給付金の基準である 300 万円周辺）の金融資産がある場合で 1/3 程度に就職確率が落ち込み、求職期間が 6 ヶ月を超えると 1/2 程度、1 年半を超えると 1/5 程度に就職確率が落ち込んだ。

訓練機関の就職支援からは、「個別の職業相談」と「ハローワークへの訪問指示」が役立ったと受講者が感じている場合に就職確率は上昇した（1.5 倍、1.9 倍）。

受講者の意欲や自信といった側面からは、特に訓練受講後に感じている今後の職業生活への展望の評価が高いほど就職確率が上昇し、それは金融資産・求職期間といった要因を除外しても同程度であった。

ここまでの分析により受講者の就職確率に寄与するいくつかの要因が推定され、性別や子どもの有無あるいは金融資産といった支援によって直接的なコントロールができないものの影響が認められた一方で、訓練開始時期や訓練機関での具体的な就職支援、受講者の将来展望といった社会的・心理的なサポートが可能な要因による影響も少なくないことがわかった。このことから導かれる有効な求職者支援の方法としては、「離職後半年以内に就職支援を受けさせる」「訓練機関での個別相談による具体的な職業選択と就職指導」「職業訓練を経て将来への展望が見通せるような心理的なサポート」といったことが考えられるだろう。

