



労働政策研究報告書 No. 4

2004

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

受講指示後の求職者

—職業訓練と求職活動—

労働政策研究・研修機構

受講指示後の求職者

—職業訓練と求職活動—

ま え が き

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

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

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

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

2004年3月

独立行政法人労働政策研究・研修機構
理事長 小野 旭

執 筆 担 当 者

奥津 眞里 独立行政法人労働政策研究・研修機構 統括研究員

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

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

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

目次

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

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

概 要

1. 研究の目的

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

2. 調査の概要

(1) 調査の目的

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

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

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

(2)調査対象及び調査方法等

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

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

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

(3)主要調査事項

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

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

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

(4)調査結果の概要

（全体のポイント）

イ、職業訓練の効果

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ロ、受講過程での求職活動支援の方向

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

具体的な支援の方法としては次のようなものが考えられる。

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

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

八、受講生の捉え方

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

(項目別ポイント)

受講期間の当初(受講開始直後)

イ、職業理解と自己理解

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ロ、どうしても就職を実現させないといけない時期

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

八、就職希望職種と受講している職種の関係の考え方

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

受講期間が終了する頃（終了直前の時期）

イ、職業理解と自己理解

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

割合の両方とも増加している。

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

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

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

ロ、受講中の就職情報の取得

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

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

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

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

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

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

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

職業訓練の受講による変化（受講の当初と終了直前の比較）

イ、職業理解と自己理解の変化

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

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

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

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

ロ、就職と定着の考え方

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

ハ、就職情報の取得の変化

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

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

ニ、就職意思決定の条件

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

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

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

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

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

ホ、職業訓練の効果はどこにみられたか

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

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

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

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

注目されるグループ

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

a.希望職種を「なんとなく知っている」人々と「知識だけで知っている」人々

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

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

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

b.希望職種が決まらなかった人々

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

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

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

c. 就職の見通しが明るくなった人々

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

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

(参考)

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