



労働政策研究報告書 No. 23

2005

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

# 職業訓練受講生の意識と再就職行動

## 職業訓練と求職活動

労働政策研究・研修機構

# 職業訓練受講生の意識と再就職行動

## 職業訓練と求職活動

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

我が国では、かねてから失業者の再就職を促進するための施策の一つとして労働者の職業能力開発に関する事業が実施されているところである。近年の厳しい雇用情勢のもとでは、その重要性について国民の認識が一層高まってきており、それとともに、職業訓練が効果的に実施されることについても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強く意識されてきている。

本報告書は、こうした状況を踏まえて2003年度及び2004年度の2カ年間の計画で実施した「職業訓練の就職行動に及ぼす影響に関する研究」の第2次調査のまとめである。初年度の第1次調査では、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ようとした。第2次調査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ものである。研究の視点は、第1次調査と同様に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就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、本研究では第3次調査として、訓練期間が6ヶ月以上の比較的長い期間の職業訓練の受講生に関するアンケート調査を行っている。このとりまとめと3次にわたる調査結果の分析に基づく研究全体のまとめは今後の予定となっている。

また、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ことは2003年度の研究報告書と同様であるが、今年度はその範囲に止まらず、成人の教育訓練や失業者の再就職支援について研究の方面から関心を持たれる方々にもお読み頂きご講評を賜りたいと期待しているところである。ひろく関係者のご参考になれば誠に幸いである。

2005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・能力開発機構職業能力開発総合大学校東京校に多大なご協力をいただいた。

また、分析のためのデータ処理及び解析については、当機構の職業相談・就職支援研究部門 榎野潤研究員、人材育成研究部門 稲川文夫主任研究員及び平山正己研究員から参考意見を頂戴したほか理解ある諸氏のご示唆や作業協力をいただいた。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貴重な時間をやりくりして面接のご協力をいただいた。各位に心から厚く感謝を申し上げる次第である。

# 目 次

## まえがき

概 要 .....	3
<b>第1章 問題と目的</b> .....	15
1. 問題と背景 .....	15
2. 職業訓練と求職活動 .....	15
<b>第2章 調査方法と質問内容</b> .....	19
1. 方法の選定 .....	19
2. 対象 .....	19
3. 手続き .....	20
4. 調査の時期 .....	21
5. 質問内容 .....	21
<b>第3章 結果と分析</b> .....	25
<b>第1節 結果の整理</b> .....	25
1. 面接内容の整理と検討項目の設定 .....	25
2. 検討項目による整理 .....	27
<b>第2節 結果の分析</b> .....	27
1. 第一の分析視点 .....	30
2. 第二の分析視点 .....	40
3. 第三の分析視点 .....	47
4. 各視点を踏まえた考察 .....	55
(1) 求職行動のパターンと就職実現性の向上 .....	55
(2) 就職実現性の向上と職業的自己概念の統合 .....	61
(3) 就職実現性の向上と戦略的行動の選択 .....	63
<b>第4章 まとめと提言</b> .....	71
1. 職業紹介機関及び職業能力開発機関における職種概念と業務上の取り扱いの 相違が及ぼす影響 .....	71
2. 就職内定者の特徴と未内定者の特徴 .....	72
3. 未内定者の特徴と援助のポイント .....	73
4. 職業相談、キャリアに関するカウンセリング、コンサルテーションについて .....	73
5. 職業訓練、職業紹介に際しての参考項目としての意義 .....	76

(付属資料等)

資料 1 .....	79
資料 2 .....	80
基本表 .....	81
付録 状況調査項目 .....	91
用語解説 .....	93
参考文献 .....	95

# 概 要

# 概 要

## 1. 研究の目的

本研究は、職業転換をしなければ再就職が困難だとされた失業者がその不利を少しでも改善して就職を実現するために受講している職業訓練における求職活動支援のあり方について取り上げた。職業訓練の実施については、内容、実施方法、指導體制、施設設備の全般について職業能力開発促進法等の法令等に基づいて基準が明らかにされている。また、その受講者が失業者であって公共職業安定所から職業訓練の受講を指示された者である場合は、受講者は求人探しなどの具体的な求職活動を受講と並行して行うことが前提となっているため、その意味では、職業能力開発施設においては、就職による中途退所者は求職活動の成果が受講期間中に現れたという意味で就職の成功者といえるであろう。

一方、就職の実現は、労働市場での求人者と求職者の間で行われる取引の結果であり、求人者と出会う機会の多さや仲介者の存在、産業の活動状況などの複数の要素が複雑に絡んで作用した結果である。その時の労働市場で就職するためには技能不足の失業者という同質集団を構成して統一的管理を受けて受講する人々であっても、能力・適性など個人的な要因のみがその成否を分けるわけではない。それは受講者自身が程度の差こそあれ、求職活動の中で認識することになる。同時に、就職の実現には複合的な要因が働くという意識は失業者としての自己に対する評価や失業解消のための行動の選択に影響を与え、ひいては職業訓練の効果にも影響すると考えられる。

さらに、失業は経済問題であるだけでなく、社会や家庭での地位の変更など生活全体に大小さまざまな影響を及ぼすものであり、失業が個人に与える影響の内容と大きさは個人差が大きい。**公的援助を受けて同一基準の職業訓練を同一の場所で受講する失業者であっても、それぞれの生活全体の背景の違いを考慮しなければ、その求職行動の合理性等に対する評価を行えないといえよう。**そのため、本研究では、失業者の技能習得過程における職業選択に関する意識と具体的な求職行動の変化を個別に把握することによって、職業訓練が失業者の求職活動に及ぼす効果と個人特性との関係を見出すこととした。

## 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個別面接による聴き取り調査。ただし、面接を統制された条件のもとに実施する工夫として、対象者に対する質問項目の書面での提示、



面接場所の特定、時間枠の設定等を行った。

**対 象** 東京都下の公共職業能力開発施設が失業者のために設けた職業訓練コース（以下「コース」という）の受講生 14 名（表 1）。ただし、当該コースは 3 月に終了するもので、調査時には設定期間（以下、「訓練期間」という）の終了の直前になっている。

なお、当該職業訓練は、失業者の再就職促進のために国が費用等を負担し、受講生には受講中は職業訓練手当が支払われる公共訓練である。そのため、訓練期間中に就職すれば、途中終了して退所することが原則である。ただし、採用の内定段階に止まる者は受講の継続が可能である。調査の対象となった受講生は全員が実際の就職までには至っていないが、そのうちに内定者が 4 名含まれている。

（職業訓練の期間とコースの種類）

訓練期間は 1 年または 6 ヶ月の 2 種類。

訓練コースは、1 年コースは通信サービス及び機械・電気保全サービス、6 ヶ月コースは住宅管理サービスである。調査対象者のコース別内訳は、通信サービスが 5 名、機械・電気保全サービスが 5 名及び住宅管理サービスが 4 名である。

**調査の時期** 平成 16 年 2 月 25 日、26 日、27 日

**質問内容** 質問内容は以下の 3 つの部分で構成されている。

- ①調査対象者の属性、職業訓練、就職及び求職活動に関する意見
- ②職業に対する態度
- ③訓練期間中の職業と求職活動に関する意識の変化、職業訓練に関する感想、総合的評価及び特記事項

## （2）結果と分析

訓練期間中に就職が内定した者（内定者）と未だ再就職が決定していない者（未内定者）のそれぞれには以下のとおりいくつかの特徴がみられた。

### <求職行動のパターンと就職実現性の向上>

本研究の調査対象者は、訓練期間の終了まで実際には就職することができていない者である。ただし、早期に就職内定まで漕ぎ着けていた者が 4 名含まれていた。これらの者は、コースが目標としている基本的技能の習得期間が終わるまでに就職内定を得ている。基本的技能の習得期間は、訓練期間の 2 分の 1 程度とされており、就職内定者は、その時点を経過す

る以前に具体的な求職活動を行っている。この4名の間には訓練期間中の求職活動における行動と意識に多くの共通点がみられた。

一方、訓練期間の終了までに就職が決まっていなかった未内定者は、未内定者同士の間で、訓練期間中の求職活動における行動と意識に共通性が高いとはいえず、早期求職活動に積極的であるとはいえない。

#### <内定者>

まず、就職内定者は共通して、自分自身の訓練期間中の求職活動の内容と意識に対する評価において、職業訓練による技能習得を求職活動を計画的に展開する方策として位置づけている。また、再就職までの継続的な求職活動の一環として職業訓練を受講していることがみられた（職業訓練を求職活動方策として位置づける効果）。

したがって、希望職種（就職を希望している職種。以下同じ。）の選定を行った結果として、受講職種（受講している職業訓練の職種。以下同じ。）の選定があり、職業訓練に対する評価として技能面での上達や向上をあげている。また、技能の習得が一定段階に至ったところで、具体的な求人者との出会いを実行している。その準備段階として専門相談支援者に接近し、求人者との面接技術や出会いを円滑化するための技術の習得を技能習得と並行して行っている。その準備段階を経て、目的に合わせた情報の収集を複数の入手チャンネルから集めていっている（積極的な具体的求職活動の効果）。

さらに、職業への態度では自己の職業適性を自覚する程度が向上することを中心に自己理解が向上する。

これらのことから、就職内定者の行動は、受講職種と希望職種との一致度の高い者が、職業訓練の効果として技能面での向上を認めながら、自己の職業適性についての理解度を上昇させたことと自覚しつつ、継続的な求職活動を行ったということだったと考えられる（受講職種と希望職種の一貫性の高さの効果）。

つまり、就職内定者は、受講開始後に技能習得が計画通りに進んでいることが基盤となって、自分の希望職種への適性・能力に自信をもって行動をすすめたといえよう。いいかえれば、技能習得に成功し、受講職種と一致度の高い希望職種に対して自己の潜在的な能力や可能性を意味する職業適性を自覚したことが、求職活動の目標の一層の明確化を促し、目標到達への方法については自己に適した方法を自己の判断で見出し、実行に移すことによって求職活動の質の向上に結びつく行動計画を支えていたとみられる（自己効力感の増加と職業適性の自覚の効果）。

それについては個別の面接における具体的発言内容からみて、たとえば、“はじめは、どうなるのかと不安だったが、それなりのことはやると不安なく就職活動”するようになった者がおり、また、“適性や自信のある仕事ができるようになった”という者がいる。さらに、“期待が一杯”だったが、中間期に“こなしきれずストレス”になったものの、“自分の必要

で選択して学び、落ち着く”ようになった者がおり、“自分の適性に不安だった”が、先生に大丈夫だと言われて“これで行こうと思った”とする者がいる。そのほか、“技能習得を計画通りにすすめた。社会からかけ離れた感じの環境で、もうそろそろ身を固めようと本格的に求職活動”し、いろいろな仕事に挑戦してみるとか、新規導入された技術は積極的に学ぶべきだという考え方を“肯定する気持ちがつよくなり”、“最近、自分がわかって整理がついた”という経過をたどった者がおり、“最初は知識がなくて求職に動けなかったが、知識を得るにしがって知人等人間関係をひろげながら動いた”が、職業訓練の就職活動への効果を決めるのは結局、“自分の意欲の問題。希望職種を決めて目的をはっきりさせること”で、本当にやりたい仕事、自分の適性が“よくわかるようになり”、就職情報や支援は“自分で探せるようになった”、という者がいるなど意識の変化をみせる例がみられている。

#### <未内定者>

他方、未内定者の求職活動における職業訓練の位置づけをみると、職業訓練による技能習得を再就職までの継続的な求職活動を行う計画の上に必ずしもおいていない状況がある。さらに、就職内定者相互の間には行動や意識に共通性があったのと対照的に、職業訓練の位置づけは、ひとりひとり異なっており、受講職種と希望職種の関連性が薄いことが注目される。たとえば、受講の目的が何かというもっとも基本的なことについても、受講することによって希望職種を決定して求職活動計画を企画するというものであったり、当面の失業期間の過ごし方として技能取得の時間を得たものという例のほか、安定所の説明を受けて受講内容に興味を持ったとはいえ、“まあ、いいかなという感じ”でとりあえず安定所の指示と助言に従う行為であるとするものがあるなど多様性がある。しかし、受講という行動の直接の起因はそれぞれであっても、職業訓練を既に計画している求職活動を有利にするための方策として位置づけられておらず、当面の失業生活の過ごし方として選択したという意味を持たせている点では共通しているとみることができよう。

その場合、2つの形態があると考えられる。ひとつは、職業訓練を受講することが再就職の方策ではなく、心理的安定の確保も含めた就業の代替として失業そのものへの対応策になっていることであり、求職活動の質の向上に役立てるのではなく、失業生活の安定に役立てられている。もうひとつは、当初は、求職活動の方策として位置づけたものの、期待した効果が得られなかったために、その役割を期待しなくなった場合他の方策を実行するまでの待機策としている場合などである。

つぎに、未内定者の訓練期間中の求職活動の内容と意識に対する自分自身の評価であるが、求職活動の内容については、専門相談支援者からの援助をうけることに消極的であること、情報の入手チャンネルは数が少なく、一つに限られていることが多いこと、職業適性の理解を中心とした職業への態度の変化が少ないことが把握された。これらの背景には受講が求職

活動の中に当初から積極的に位置づけられていないことがある。

具体的には、求職活動を実質的には行っていなかったり、低調になっているという者がいる。また、自分の興味が変化したり、これでは就職できないのではないかと（就職可能性が低い）との予測から職種を選択を絞れずに、受講期間中に職種選択の幅を広げていった者の中には、希望職種が広がった結果として受講職種との一致度が低下した者がみられる。

一方、本来は職業訓練と求職活動を合致させる予定でいたが、自分自身の能力や目標と職業訓練のレベルが合わない者は受講職種と希望職種を合致させることができないため、職業訓練を頼らないで技能習得についてはその分を自分で補ったと述べている。このケースは、求職活動を熱心に行っており、自助努力でより高いレベルの技能を習得したという自負があるにもかかわらず、“1年間訓練したが、会社訪問するとそのことは評価されない”と、受講を求人企業から評価されないため失望している。しかし、“実務経験があるかどうかの問題にされる。資格は取れるものはとった。しかし、少し期待が冷めた。訓練を受ければ評価されて希望職種にすぐ就職できると思ったのに、そうではなかった。だから、これから自分でそれを納得して、就職して実務経験を積んで認めてもらうつもりだ”と述べており、技能習得のあり方を職業訓練ではなく、実務経験に切り替えることを希望している。この受講生にとって、現在の職業訓練は求職活動の方策としての位置づけが既に失われている。

#### <就職内定者と未内定者の比較>

こうした未内定者の求職活動では、希望職種の決定、受講職種の選定と必要情報の入手という行動に、就職実現との積極的関係が薄くなり、活動の遂行に計画性が乏しいため、各人の状況に共通性が見出せない。就職内定者は受講をもとにした早期就職の実現という目標と意思が共通にあったので、それを具体化する行動には共通性がみられ、その共通性をもとに一貫した行動パターンが描けた。しかし、未内定者は受講の目的や受講職種の選択の意思の内容にそれぞれ異なる状況があるので、もっとも初期の段階においてさえ、受講目的が就職のための受講と当面の失業生活安定のための受講という2つの流れに分かれていくなどのことがあり、求職行動はそれぞれ異なる経過をたどることになっていた。そのため、未内定者相互間の共通の行動パターンは描き得ない。

その後については、一人ひとりの求職活動についての意識の違いがさらに行動の個人差を生んでいる。そのなかで、未内定者は、自分自身の職業適性を中心とする自己理解については、訓練期間中に職業的自己理解の変化がないか、あるいは、失業や受講を機にそれまで自分で作っていた自己像を否定しなければならない状況に陥っている。そして、そのことで、むしろ、自己理解に不安定さが発生しているといつてよいであろう。したがって、“変化がない”とすることは、技能の向上や求職活動の成功予測が得られないことから、自己効力感を実感できずに、失業したことが自己の社会的敗北や失敗でないとするために失業以前の職業的自己概念を肯定して現状のまま維持しようとしているとも考えられる。こうした状況で、

求職活動全体の流れに一貫性と計画性が乏しいことから、技能習得を基盤とする求職活動の質の向上が容易には図られていない様子がみられる。

### <就職実現性の向上と職業的自己概念の統合>

就職内定者の求職行動にみられた共通の変化は、職業的発達に職業的な自己概念の発達の過程であることを示しているように思われる。つまり、円滑な職業活動においては、個人が環境との関わりにおいて選択行動を繰り返し、それによって自己概念の発達が継続的に行われるということであろう。求職行動の結果が就職に結びつくには、選択行動が目的にあわせて合理性を有していることが必要だが、職業訓練を受講することと就職との関係が個人の中で合理的な関係として構成されているかどうかが問題になる。就職内定者では、この関係が自覚的にしっかり構成されているが、未内定者では、理由はそれぞれ異なるがこの関係の構成が未完成、あるいは、不完全であるとみられる。

つまり、求職活動の成功者を見ると、①失業状態を解消するには再就職を実現することが必要であり、訓練は失業状態の緩和方策ではなく、再就職を容易にするための条件作りの方策であると認識している、②①の認識のもとに求職活動を組み立てており、③求職活動を実行していくなかでの行動の選択の積み重ねが、自己概念の発達を促し、最終的に求職活動の合理性を高めることになっていると考えられる。

一方で、未内定者は具体的な求職活動を先送りする方策として職業訓練を位置づけたり、希望職種と受講職種の乖離が大きくなるなどのことから、失業解消に向けての行動の選択を積極的に訓練期間中にとっていない場合や、訓練に対する期待を裏切られるなどのため、就職という目的に向けて合理的な求職行動を選択しえない状況があると考えられる。また、就職を目的とする受講と求職活動との関連づけが最初から十分でないか、途中で失敗しているので、職業選択行動の繰り返しのなかで自己概念の統合を図っていくという面でもうまくいかないのだと考えられる。

以上から、失業の状態でも再就職という共通の目的を持った人々が技能習得の場を共有するときに、受講を契機に、他者の考え方や生き方に触れて現状との合理的な調整を図るため自分の職業的自己概念の見直しや修正を行いながら、職業と自己の関係を安定化させる方向に自己概念を発達させていった場合には、それが合理的な求職活動の推進力となると考えられる。

### <就職実現性の向上と戦略的行動の選択>

労働市場では、供給側の失業者の求職の条件がいかに優れていたとしても、市場で労働力需要が顕在化した求人がなければ就職は成立しない。また、労働力の需要は産業活動の状況に合わせて短期間にも変動する。そのため、失業者には労働市場の動向を見極めた現実的な求職条件の設定とその修正、有効な情報を選別して入手することなどによる効率的な求職活

動が必要である。個人の職業的成熟度のみによって就職実現性の向上を説明するのは妥当ではないとするべきであろう。求職者が就職の実現性を高めるためには、他者との競争力を強化するだけでなく、時宜を得た内容で求職活動を計画・実行していくなどの工夫が必要である。市場の動向を分析し、自己の就職に関連の深い情報を収集することは、その最も基礎的な行為のひとつであろう。就職内定者の求職行動に認められるのは、この求職活動に基本的な行動を自覚的に行っている状況である。このことは、これらの人々が実際に就職内定を得るまでには、職業的自己概念の統合を図りつつ、市場の実態に合わせた計画の作成と実行に伴う修正を組み合わせた自覚的な行動が生じており、それが成果を得たことを示すとみるのが妥当だと思われる。

他方、未内定者については、求職活動を遂行することに関する意思決定のプロセスの中断・阻害がみられる。未内定者には、希望職種のイメージの持ち方や受講開始以前の受講内容の理解が低調で、受講の当面の目的が失業緩和に偏る傾向があるほか、専門相談支援者への積極的な接近を行わず、職業的自己理解の向上が乏しいなどの特徴があったが、これらは、職業選択あるいは就職の意思決定プロセスにおいては、①情報の乏しさ、②目的・目標に対して否定的効果を持つ情報の取得、③就職に向けての消極的戦略の選定といった問題となり、就職に向けた最終的な行動選択と結果にマイナスの影響を与えていると考えられる。

### (3) まとめと提言

#### <職業紹介機関及び職業能力開発機関における職種の概念と業務上の扱い相違が及ぼす影響>

職業紹介機関から職業訓練の受講を指示された受講生の求職行動と意識について調査し、職業訓練の就職促進への効果についてまとめを行うに当たって、職業訓練が職種ごとに行われていることをこの問題の関係者が再認識する必要性を痛感する。

安定所の職業紹介の窓口で求職者が求職条件に掲げる職種は、職業訓練のコースが予定している職種とは必ずしも一致しない。職業能力開発施設は現在、コース設定に際して職種として取り上げる内容を大いに工夫してはいるものの、基本的な技能の指導を実施する以上は、安定所の職業紹介窓口で話し合われる職種の内容よりもその幅は自ずと厳密にならざるを得ない。安定所と職業能力開発施設というそれぞれ固有の特徴のある機能を有する専門機関が関わる受講指示による職業訓練では、受講生への支援に当たって、この二つの専門機関の間で実態的な職種の概念の微妙な差や業務上の取り扱いの差があることを十分に意識している必要がある。

その上で、安定所は受講指示に当たっては、求職者自身が希望職種の実態をどのように理解しているか、また、受講職種の内容を希望職種との関係でどのような具体性をもって理解

しているかに十分な注意を払うことがまず必要になろう。

他方、実際に求職者を受講生として受け入れ、技能指導を実施する職業能力開発施設には、入所の受け入れ前に、受講希望者が当該コースの内容を希望職種との関係で実態的に理解できるような説明や情報提供を行うことが求められる。その時は、安定所の職業紹介窓口で受講職種として話し合われてきた職種の内容が当該施設のコースでの職種と実態的にどの程度一致しているかに十分な注意を払うことが、まず必要になる。そして、入所後は両職種の乖離の状況に応じて指導内容を工夫して行くことが必要である。職業能力開発施設の施設ごとの対応のあり方は今後の問題となろう。

### <就職内定者の特徴と未内定者の特徴>

職業訓練によって技能をさせて就職の円滑化を図ろうとする者については、求職活動における職業訓練の位置づけが就職実現に大きく影響する。より口語的な表現で表せば、

**“早くこういう就職をしよう → 就職を容易にするためにこういう職業訓練を受けよう → 就職が第一の目的なのでそれに向かって訓練期間に利用できることを利用して目的を遂げよう”**

という位置づけである。したがって、訓練期間中に技能向上の自覚や職業的自己の理解が向上したと自覚することは、求職活動計画の作成と実行に好ましい効果を積極的に与えると考えられる。

もちろん、これは職業紹介と職業訓練の受講指示の関係において制度的にはまったく当然のことを一人ひとりの受講生として一貫させているかどうかである。とはいえ、また、それはそのように職業指導を職業紹介機関と職業能力開発機関が徹底しているかどうかということにもなる。

求職活動が早期に成功した者には、一貫性の点で共通性がみられるが、成功しなかった者の態様は一人ひとり異なっており、多様性がある。つまり、一連の過程となっている求職活動における職業訓練の位置づけのどこかの箇所成功者と異なる部分があり、その異なる箇所は個人によって異なる。それ故に、求職活動が早期に成功した者は、就職に好ましいとされる点をすべて具有する傾向があるが、成功しなかった者は、その具有の状況は一人ひとり異なり多様である。このことから、就職が促進される要因は、一つあるいは少数に絞られるのではなく、多数の要因が整うという条件が必要だということが示唆される。本研究では、受講中の失業者について約 30 項目にわたって職業訓練と求職活動の関係を調査した結果、17 の要因が整うことが成功者の条件であった。もちろん、これはあくまで本研究における調査に基づいていえることであって、すべての失業と再就職について断定するものでは決して

ない。しかし、その時々労働市場の状況や失業者のおかれた状況がさまざまな影響を及ぼすことについては実態を相当に踏まえた上で、失業と再就職に関して職業訓練を介在させた事例を調査し、分析した結果である。失業者の求職活動の実態から得た参考情報として提示するものである。

### <未内定者の特徴と援助のポイント>

未内定者については内定者のような相互共通性の高さはないが、そうはいても、① 情報の入手チャンネル数が少なく、かつ、利用が低調、② 専門相談支援者の利用が低調、③ 職業への態度の変化がない、の3点では共通性がある。この点に注目すれば、その個人に特有な個別の問題への対処のほか、受講指示後から訓練期間中に回数を重ねて行われる職業相談や情報提供のなかで、この3つの点に改善の働きかけを共通に行うことが就職促進の効果をあげると期待できる。とくに②の専門相談支援者の利用が低調ということについては、次の項でも述べるが、利用されなかった原因を注意深く検討する必要があるだろう。本研究では、自分から活発に就職に向かって活動できた者が専門相談支援者の利用を活発に行ったという状況がみられたのであって、利用の活発さが就職内定を導いたと考えるべきではない状況があることを忘れてはならないであろう。

### <職業相談、キャリアに関するカウンセリング、コンサルテーションについて>

「専門相談支援者」をよく利用したと述べていることが内定者に共通していたが、その一方で未内定者には就職支援の価値がほとんど認められていない。その理由の把握については注意深い洞察が必要である。つまり、内定者は「専門相談支援者」が就職支援に大きな役割を果たしたと認めているわけではなく、たとえば、所属した職業能力開発施設に「専門相談支援者」が配置されているなど身近に相談機能があったので相談にいったという事実と、他方で、未内定者は利用の価値をほとんど認めないという事実がある。

未内定者が利用の価値を認めなかった理由は、「業界の事情を知らない」、「具体的な職業の中身を知らない」、「実際の求人を持っているわけではない」といったものであり、そのため、一定の職業知識や業界の見聞があったり、求職活動のなかで求人事情や相当量の職業情報を収集した失業者からは、自分や自分の縁故、知人の方がよく知っていると評価されており、話を聞いてもらうだけで役に立たないという評価を受けることになっている。

一方、内定者はもともと自分から就職に向けて積極的に近づき、利用できるものは利用するという姿勢の者であった。「専門相談支援者」の存在の必要性の原点は就職困難な者にとって役立ち、就職の実現性を高めることに効用を認められることである。この視点に立てば、内定者が利用したのだから就職支援の価値があったというのはいささか倒錯的理解になるだろう。



未内定者が求めたのは、ひとつには具体的な就職のための情報や技術であり、しかも、単なる一般知識や常識ではなく、自分が持っている以上の具体性のあるものであった。あるいは、技能習得に多くの時間を割いている受講生としての日常生活のなかで、求人情報を就職の当事者である自分自身のために集めたり、精査してくれることを期待したものであった。実際、「専門相談支援者」がそうした情報を持ってきてくれたことや、自分が経験したことのない自分自身の職業キャリアの見直しを助言されたことについては就職援助としての大きな意義を認める複数の未内定者が存在する。

もちろん、受講生が「専門相談支援者」に話を聞いてもらわなければ相談は成立しない。また、再就職は職業選択行為である。職業選択は職業経験のある成人にとっても簡単なこととはいええない。失業は精神的なダメージを負いやすいことはいままでもない。したがって、個人を受容し、話を傾聴してくれる専門家の存在は重要であるし、職業に関する専門家として大所高所からの助言も多くの上業者にとって意義あるものであることはいままでもない。しかし、本研究の対象は、職業紹介機関での相談の結果、職業訓練の受講を指示されて専門機関で6ヶ月から1年の技能習得を行っている失業者であった。各方面の専門家との関わりの中で特に職業紹介と職業訓練指導の担当者以外の「専門相談支援者」に対して求めたものは、心理的側面への援助よりも「具体的な求職活動をすすめるための実際的情報が多い」という結果が浮き上がったといえるであろう。

社会には職業相談、キャリア・カウンセリング、あるいはキャリア・コンサルティングとさまざまな相談機能があるが、いずれも相談を求める者の要求にあわせた内容と方法が提供されてはじめて、就職支援としての効用が認められる。何らかの理由で自分から就職しようと積極的に動こうとしなかった者に就職支援の効用を認められるような相談サービスの提供が、現在、切実に、職業相談、キャリア・カウンセリング、キャリア・コンサルティングといった職業に関する相談の専門家に求められていると考えられる。

# 第1章 問題と目的

# 第1章 問題と目的

## 1. 問題と背景

国は、国民経済の均衡ある発展と完全雇用の達成を目的として、離職を余儀なくされる労働者には円滑な再就職のために必要な施策を講じることとしている（雇用対策法第1条、第4条）が、その施策の一つに職業訓練の実施がある。今日のようにIT等を中心とした技術革新が引き続き進み、また、産業・経済の構造的変化が生じている社会では、一人ひとりの労働者に必要とされる職業技能・能力にもこれまでの内容のその水準の向上だけでなく、新しい内容を求められ、あるいは形態等にまでさまざまな変化が求められるようになっている。そうしたなかで、失業し再就職を目指す労働者の求職活動においては労働者が既に所有する職業能力と求人者が求めるそれとの間にミスマッチが生じがちだといわれる。

本研究では、職業転換をしなければ再就職が困難だとされた失業者がその不利を少しでも改善して、就職を実現するために受講する職業訓練を取り上げている。職業紹介機関から再就職促進のために職業訓練の受講を指示された失業者が実際に、どのようにその機会を受け止め、求職活動に結びつけていったかを調査により把握・分析したものである。

## 2. 職業訓練と求職活動

職業訓練は、内容、実施方法、指導体制、施設設備の全般について職業能力開発促進法等の法令に基づいて具体的で詳細な基準が明らかにされている。また、その受講者が失業者であって公共職業安定所から職業訓練の受講を指示された場合は、受講者は求人探しなどの具体的な求職活動を受講と並行して行うことが前提となっている。その本来の目的からして受講期間中に再就職が決定すれば当該職業訓練は打ち切られるのが原則である。その意味では、職業能力開発施設においては、就職による中途退所者は求職活動の成果が受講期間中に現れたという意味で受講生の中の成功者といえる。その反対に、受講期間の終了まで在籍していることは就職競争で遅れを取って多くの中途退所者を見送ってきたことを意味する。

一方、就職の実現は、労働市場での求人者と求職者の間で行われる取引の結果である。求人者と出会う機会の多さや仲介者の存在、その時々々の産業の活動状況など複数の要素が複雑に絡み、技能不足の失業者という同質集団を構成して統一的管理を受けて受講する人々であっても、能力・適性など個人的な要因のみが就職の成否を分けるわけではない。それは受講者自身が程度の差こそあれ、求職活動の中で認識することになる。同時に、就職の実現には複合的な要因が働くという失業者の意識は失業中の自己に対する評価や失業解消のための行動の選択に影響を与え、ひいては職業訓練の効果にも影響すると考えられる。

さらに、失業は社会や家庭での地位の変更など生活全体に大小さまざまな影響を及ぼすな

ど生活の多様な側面に影響を与えるが、家計や家族の状況はもとより生活観や職業観等の心理的な面でも個人差があることから、その影響の内容と大きさは失業者ごとの違いが大きい。公的援助を受けて同一基準の職業訓練を同一の場所で受講する失業者であっても、それぞれの生活全体の背景の違いを考慮しなければ、その求職行動の合理性等に対する評価を適正に行えないといえよう。

そのため、本研究では、失業者の技能習得過程における職業選択に関する意識と具体的な求職行動の変化を個別に把握することによって、職業訓練が失業者の求職活動に及ぼす効果と個人特性との関係を見出すこととした。

## 第2章 調査方法と質問内容

## 第2章 調査方法と質問内容

### 1. 方法の選定

失業が個人の生活に及ぼす影響の範囲の広範性と内容の多様性を考慮すると、再就職のための行動についての研究は求職活動を行う失業者の個別性、つまり、個人的な条件の違いに十分な検討を加えることが必要である。その条件とは本人の能力・適性だけではなく家庭、地域その他の生活環境を含めた総合的なものをいうことになる。そのすべてを取り上げることは事項の多さと範囲の広さから困難であるが、個人の行動をなるべく総合的に広い視野からみるという努力が研究には必要になる。ついては、本研究では職業訓練を受講している失業者に対する個別面接によって聴き取り調査を行うこととした。個人が対面形式で口頭で話をすることによって得られるさまざまな情報を収集するためである。ただし、分析の客観性をなるべく高く確保する必要があることから、面接の条件を可能な限り統制するため、対象者に対して質問項目を書面で提示しながら面接を行い、また、時間枠の設定を伝えるなどの工夫を行った。

### 2. 対象

東京都下の公共職業能力開発施設が失業者のために設けた職業訓練コース（以下「コース」という）の受講生 14 名（表 1）。

ただし、当該コースは 3 月に終了するもので、調査時には設定期間（以下、「訓練期間」という）の終了の直前になっている。

なお、当該職業訓練は、失業者の再就職促進のために国が費用等を負担し、受講生には受講中は職業訓練手当が支払われる公共訓練である。そのため、訓練期間中に就職すれば、途中修了して退所することになる。ただし、採用の内定段階に止まる者は受講の継続が可能である。したがって、今回の調査でも対象となった受講生は、全員が実際の就職までには至っていない。

当該コースは、訓練期間は 1 年または 6 ヶ月の 2 種類である。1 年コースは通信サービスまたは機械・電気保全サービス、6 ヶ月コースは住宅管理サービスである。調査対象者のコース別内訳は、通信サービスが 5 名、機械・電気保全サービスが 5 名及び住宅管理サービスが 4 名である（表 1）。

表 1 調査対象者

単位：人

		年 代				計
		20代	30代	40代	50代	
通信サービス	男性	1	1			2
	女性		3			3
機械・電気保全サービス	男性	1	2	1	1	5
	女性					
住宅管理サービス	男性			2		2
	女性	1	1			2
計		3	7	3	1	14

### 3. 手続き

面接調査及び質問紙を組み合わせた。実施の手順は、①から⑥による。面接室として調査対象者が所属する職業能力開発施設の教室で、当日使用されていないものを利用した。

- ①調査協力の依頼は職業能力開発施設を通して事前に行った。
- ②面接は、調査対象者を一人ずつ面接室に順に招いて行った。
- ③調査当日に対象者には、a.調査は対面方式の個別面接により行うこと、b.面接の所要時間は90分程度であること、c.対象者は匿名で協力してもらえばよいので、氏名を尋ねることはしないこと、d.質問の内容は“職業訓練と就職の関係”であること、e.協力は任意であり、拒否できること、の5点を面接会場で個別の面接を開始する際に口頭で伝えた。
- ④面接の冒頭に、後掲の資料1の「面接について」(A4版)のシートをみせて、「お話をこういうことを伺いたいと思います」と冒頭に伝えた。そのあと、「面接について」のシートは机の上に置いたまま、録音の承諾を得た上で、「では、これをもとにどうぞよろしくお願いします」と促して面接を開始した。
- ⑤予定した「面接について」の聴取を終えた後、資料2の質問紙を手渡し、「これは職業発達尺度というものです。今のあなたの該当するところに○を付けてください」と求めた。
- ⑥⑤の記入が終了すると、記入内容について、訓練の受講開始の直後と記入時点で大きく変わったと思うものはどれか、それは受講開始の直後であればどこに○を付けたと思うかとさらに質問して、該当箇所に印を付記するように求めた。

#### 4. 調査の時期

平成 16 年 2 月 25 日、26 日、27 日

#### 5. 質問内容

質問内容は、以下の 3 つの部分で構成されている。

- ①資料 1 に沿って聴取した調査対象者の属性、職業訓練、就職及び求職活動に関する意見
- ②資料 2 によって把握した職業に対する態度
- ③訓練期間中の職業と求職活動に関する意識の変化、職業訓練に関する感想、総合的評価及び特記事項



## 第3章 結果と分析

## 第3章 結果と分析

### 第1節 結果の整理

#### 1. 面接内容の整理と検討項目の設定

聴取した内容を調査項目にしたがって整理し、対象者ごとに面接記録を作成した。そのうえで、それをもとに分析を行うための検討項目（以下「検討項目」）として25項目を以下のとおり設定した。

##### （検討項目）

- a. 年齢、 b. 性別、 c. 初職に就いた年齢、 d. 最も近い転職をしたときの年齢
- e. 最長職種の内容、 f. 最長職種の継続年数（最長職種で最も長く継続したときの年数）
- g. 有意義職種（職業経験として最も意義があったと思っている職種）の内容、
- h. 希望職種の実態を知っている状況、 i. 有意義職種と最長職種の関係
- j. 受講職種と希望職種の関係、 k. 希望職種について想像できる状況
- l. 職業経歴に関する留意事項、 m. 訓練期間中の意識の変化
- n. 専門相談支援者（求職活動支援で特に相談した者）
- o. 就職に必要な情報の入手チャンネル、 p. 職業訓練の求職活動に対する効果（技能面）
- q. 訓練の求職活動に対する効果（技能以外の面）
- r. 職業訓練を受けている自己に対する家族の評価、 s. 受講前の訓練に対する希望の状況
- t. 訓練についての総括的評価、 u. 職業の意味（職業とはどういうものだと思っているか）
- v. 就職の条件、 w. 職業訓練に関する特記事項、 x. 職業への態度の変化
- y. 就職内定の有無

なお、「n. 専門相談支援者」とは、職業技能の指導または職業紹介業務は行わないが、求職活動計画の立て方などの就職技術について専門的な助言や情報提供を行う者である。本研究で取り上げた例では、求人情報の提供までは行っている例がほとんどである。たとえば、求職活動の円滑化に資するために、調査対象者が所属している職業能力開発施設には技能指導を行う専門指導員とは別に、受講生に対して労働市場情報の提供、採用面接の受け方、経歴書の書き方等の求職活動のテクニックを助言する非常勤嘱託の相談担当者が配置されている。受講生からは、通称でキャリア・コンサルタントあるいはアドバイザーと呼ばれ、受講生が職業訓練の休憩時間や放課後に自由に相談室で相談することができるようになっている。キャリア・コンサルタント等は受講生との相談のなかで安定所の公開求人や新聞の求人欄等から選んだ求人情報をしばしば提供している。

このほかに、受講生は安定所の職業相談や民間就職支援サービス、市町村の職業相談を情報収集等のために広く利用するように、安定所及び所属施設から勧奨・助言されている。そのため、本研究では、これらのすべてを“技能指導または職業紹介を受ける以外に求職活動でとくに相談をした者”として捉えた。

また、受講期間が終了間近になった時期に就職の見通しの明るさと関係する要因については、2003年度に実施した先行研究<sup>1</sup>で得られた知見を参考に選定することとした。同研究は民間の職業能力開発施設で実施された職業訓練の受講生を対象としたものであるが、公共訓練が委託されたものであった。したがって、本研究における調査対象者に対しても研究の知見を直接参照できると仮定して、それに対応する事柄が把握できるように調査項目及び検討項目を設定することが可能であった。すなわち、2003年度の研究における調査項目のなかから今回の調査項目と合致するものを選んで、就職の見通しの明るさと関係する要因を整理したところ、就職の見通しが明るい受講者の特徴としては、以下の12項目となった。その<就職見通しが明るい者の特徴>のリストは以下のとおりである。

#### ===<就職見通しが明るい者の特徴>===

- ①受講開始時から希望職種の実態を理解している程度が高い。
- ②受講開始時から希望職種の作業内容、現場について比較的よく想像できる。
- ③希望職種の作業内容、現場について想像できる程度が受講期間中に向上する。
- ④受講が終了する直前には、家族の自分に対する見方を比較的よく想像できる。
- ⑤職業に関する自己の態度、考え方についての理解度が受講期間中に向上する。
- ⑥就職して職業に適応していくことについての自己効力感が受講期間中に向上する。
- ⑦受講職種と希望職種を一致させているか、一致していない場合も両職種に強い関連性を持たせようとする。
- ⑧就職に必要な情報は利用可能なチャンネルを幅広く利用し、積極的に自分から入手する。
- ⑨周囲から支援が提供されることに対して積極的に受容する。
- ⑩受講開始時から、訓練に対する期待が大きい。
- ⑪職業訓練に効果があると考えている。
- ⑫訓練期間が終了する以前に就職しようとしている。

---

<sup>1</sup> 労働政策研究報告書 No.4(2004年)「受講指示後の求職者」 5校5コースの137名が対象。同一対象に2回調査を実施し、有効セット数は122セット。

## 2. 検討項目による整理

調査で得られた情報を分析するために、まず、対象者別にまとめた面接記録を検討項目別に内容を整理して一覧表に再構成した(表 2)。大きな表になったため巻末に掲載しているが、職業訓練や職業紹介の実務経験が豊富な読者であれば、対象者ごとの個人別の状況を一目して瞭然と把握することができるであろう。

同表では対象者のプライバシーに配慮するため、年齢は年代とするほか、検討項目の一部は掲載していない。しかし、本研究の分析自体は同表に掲載していないものも含んですべての検討項目をもとに行っている。

ただし、年齢や性については単純に扱ってはいない。これは、たとえば、年齢を分析要素とするという発想ではなく、結果の解釈に当たって、職業経験の長さ、人生経験の豊富さ、家族構成のあり方等々その年齢に伴う、あるいはその年齢までの職業経験がもたらしめている要素に注目するようにしたためである。問題の原因を年齢の「せい」にしては、その原因の本質が見えなくなることを考慮したことを付言しておきたい。

### 第 2 節 結果の分析

対象者のなかに調査時点で就職が内定している者(以下、「就職内定者」という)は 14 名中 4 名存在した。この事実を踏まえて、就職内定に関する対象者の特徴を取り出したものが表 3 である。就職内定者はいずれも 1 年コースの者で、その内定時期は、訓練開始後 6 ヶ月以内である。

なお、1 年コース及び 6 ヶ月コースの職業訓練の場合、公共職業訓練の運営方針として、それぞれ所定の訓練期間のほぼ 2 分の 1 に当たる時期までに就職に必要な技能の基本部分を習得させ、残る期間は、就職促進効果を目的として各受講生の求職活動状況と求人動向を個別に判断して応用的な技能を付加していくことが一般的になっている。

表 2 及び表 3 に整理された内容を次の 2 つの角度から検討することとした。まず第一に、各対象者について、<就職見通しが明るい者の特徴>のリストにあげられている事項に関しての状況を明らかにするため、**第一の分析視点** <就職見通しが明るい者の特徴>のリストの各事項に関する調査対象者別状況を作成した。これは、求職行動の全体の流れをみる「イ、調査対象者の職業経歴の概要及び職業訓練と求職活動との関係(文脈)」と、その内容を表 2 の各項目の記載内容と照合して、<就職見通しが明るい者の特徴>のリストにあげられている事項(以下、「リスト事項」という)と適合するかどうかみた「ロ、職業訓練と求職活動の特徴(リスト事項との関係)」の 2 つの資料から行った。

第二に、14名の調査対象者のうち、4名の就職内定者と10名の就職が内定していない者（以下、「未内定者」という）のそれぞれの特徴を比較することとした。そのため、**第二の分析視点**として、まず、この4名について表2の項目ごとに各人の状況を調べて共通点を整理した（表4）。その後、未内定者が内定者の共通点を所有する状況を表2から取り出して整理した（表5）。

第三に、第一及び第二の2つの角度からの分析結果を未内定者のそれぞれの行動の特徴によって確認し、その特徴と失業者としての全体像から行動特徴の個人的差異を分析する。それにより、どのような個人的特性が職業訓練によって就職実現性を向上させるのか、また、職業訓練が及ぼす求職活動の質の変化について把握することとした。

表 3 就職内定に関する対象者の特徴

対象者	内定の有無	就職内定に関する特徴
1	有	基本的技能の取得期間終了時に内定
2	有	基本的技能の取得期間終了時に内定
3	有	基本的技能の取得期間終了時に内定
4	有	基本的技能の取得期間の2分の1が経過した時期に内定
5	無	過去の職業経歴を含めた全体像を求職条件の上での重要な自己アピール要素とし、訓練はその一部であると主張。訓練は白紙からのスタートであったことを主張。
6	無	自己の能力と要求した水準に比較して、訓練内容のレベルが低いことを主張。
7	無	訓練を優先し、そのために求職活動を控えたことを主張。
8	無	希望職種が受講中に変化したと言う。現在の希望職種の実態を見たことがないし、当初の希望職種は、職業活動の中で知ったのではなく、私的生活面での経験から興味をもったと主張。
9	無	訓練を受けたことが、就職よりも技能の習得そのものに関心を引きつけ、技能習得意欲のみが向上した。その結果、求職活動を訓練期間中はほとんど行わなかったと主張。
10	無	前職の経験は、有意義職種の就業に関する挫折の経験となったと言う。訓練中は就職よりも当面の技能の習得意欲の高まりを感じていると主張。
11	無	資格取得が目的で入校したと言う。求職活動は前勤務先の世話による民間就職支援会社の支援が中心であることを主張。以前は、部下に仕事をさせたので、自分には技能が不要だったと主張。
12	無	「ものづくりが大好き」と自分の興味を明確に主張。スキルアップのために転職したと主張するが、資格は1つしか取得できなかったと言う。
13	無	失業者として訓練手当を1年間は受給できるので、当初、その間は就職する気がなかったと言う。就職の条件として、「ここに決めてやれるか、できるか」とその職場に対する自己の能力との適合性をあげる。
14	無	転職回数が多く、また、就職しても継続期間が短く、職業との関係が不安定。受講職種は安定所に教えられて「まあ、いいかなという感じだった」と主張。

## 1. 第一の分析視点

### **第一の分析視点** <就職見通しが明るい者の特徴>のリストの各事項に関する調査対象者別状況

調査対象者別に一人ひとりについてその行動と意識の状態は以下のとおり整理できた。整理に当たっては、調査対象者の今回の失業にいたるまでの職業経験とその関連の行動を簡潔にしかし網羅的に捉えて、可能な限りその個人の職業行動の全体像を把握しながら、全体の行動の流れ中での一つひとつの行動及び意識の意味ができるだけ把握できるようにした。

今回の研究対象は職業訓練と求職行動であるが、それらはその個人の今回の失業に至るまでの職業行動とその後の求職活動及び職業訓練の受講という一連の行動の流れの中で生じている事柄であって、バラバラに生じたものではない。また、本人の発言も面接における質問に対して本人が自由に言葉によって自分自身の行動を表現していることもあり、個々の事柄については前後の関係を意識しながら話すことになる。

したがって、研究の検討項目となった事柄についてもこうした一連の行動の流れ、いうなれば「文脈」を捉えて分析することが必要だと考えられるため、イ、調査対象者の職業経歴の概要及び職業訓練と求職活動との関係、ロ、職業訓練と求職活動の特徴（リスト事項との関係）という2つの項目にわけて整理した。とくに、イについては職業訓練の動機や受講職種選定等の事柄をそれぞれバラバラに取り上げて記述するのではなく、求職行動全体のなかでどのような文脈から発生しているかに可能な限り注意を払って整理する努力を行っている。

#### **調査対象者 1**

##### **イ、調査対象者の職業経歴の概要及び職業訓練と求職活動との関係（文脈）**

**職業経歴の概要**は、大学卒業後、1回転職したが、職種はコンピュータ関係の職種のみを経験してきている。受講開始7ヶ月経過で就職内定。

**職業訓練と求職活動との関係**では、希望職種は未経験の職種ではあるが、これまでの経験職種との関連で実際に現場を行き来して実態を実感的に理解したものである。職業訓練は、当初から希望職種に合わせたコースを選んで受講している。訓練期間中に希望職種についての関心の幅が広がりイメージが充実したという。訓練期間中に相談支援の制度の利用は高く、その効果を認めている。職業適性がよくわかるようになったとし、求職活動そのものについても“それなりのことはやった”と不安なく積極的に活動するなど今後の展開への自信を深めている。また、技術が向上し、“深みが出た”と感じて自己効力感の高まりもみせている。家族の自分に対する評価を自覚している。職業訓練は“有意義の一言”

だったと評価している。

#### ロ、職業訓練と求職活動の特徴（リスト事項との関係）

上記の文脈から表 2 の記載事項は、リスト事項のすべてに適合すると考えられる。

### 調査対象者 2

#### イ、調査対象者の職業経歴の概要及び職業訓練と求職活動との関係（文脈）

**職業経歴の概要**は、中古 CD の販売が長い。その後、転職をし、1 年間だけ事務職を経験して失業した。こどもの頃からデザインに興味があったし、ウェブ・デザインの勉強を勤務の傍ら自分から専門学校に通って勉強したこともある。1 年間のみの事務職はウェブ・デザインに関係した仕事だった。受講開始後 10 ヶ月経過で就職内定。

**職業訓練と求職活動との関係**では、希望職種については、受講開始前から興味を持って勉強するなどして具体的な作業についての基本的実技、知識を理解していた。子供の頃から興味のあることに関係しており、受講内容は事前に承知して、コースを選んだ。職業適性について不安があったが、訓練期間中に講師から大丈夫だろうとの評価を得て自信をもった。求職活動のポイントは、専門相談支援者から助言を得て理解したと感じている。就職情報を自分から探し、講師に対して就職に必要なだからと追加指導を積極的に要求するなど、受講職種と希望職種を強く関係づけようとしている。1 年前との比較で自己の実力の向上を実感している。家族の自分に対する評価を自覚している。

#### ロ、職業訓練と求職活動の特徴（リスト事項との関係）

上記の文脈から表 2 の記載事項は、リスト事項のすべてに該当すると考えられる。なお、希望職種について「周囲の人」とのやりとりははっきりわからないとするものの、関連の技能を以前にも学習し、かつ、実務経験があることから、想像する内容の具体性をきわめて高度に想定しての回答である。また、作業内容ははっきりわかるとしているので、リスト事項には適合する。

### 調査対象者 3

#### イ、調査対象者の職業経歴の概要及び職業訓練と求職活動との関係（文脈）

**職業経歴の概要**は、アルバイトを高校在学中から行ったが、本格的な仕事で正規社員としての転職は 1 回のみ。はじめの正規社員としての仕事はこれまでの最長職種である。最



長職種に従事した時に既に電気工事士の仕事に興味をもった。前職の職場の業種は電気工事関係だった。受講開始後9ヶ月経過で内定。

**職業訓練と求職活動との関係**では、希望職種については以前から良く実態を理解している。希望職種で就職するため、職業訓練は計画的に選定し、受講を決めた。訓練期間を“一番貴重な時間”と考えており、“最近、自分がわかって整理がついた”と考えている。専門相談支援者を幅広く利用したと自覚し、情報チャンネルは性格が異なるものを複数利用した。技能習得から求職活動までを“計画的にすすめた”とし、訓練終了の時には既に就職しているという状態を考えていた。

#### ロ、職業訓練と求職活動の特徴（リスト事項との関係）

上記の文脈から表2の記載事項は、リスト事項のすべてに適合すると考えられる。

### 調査対象者4

#### イ、調査対象者の職業経歴の概要及び職業訓練と求職活動との関係（文脈）

**職業経歴の概要**は、転職経験はない。はじめて失業した。夢中になって働くことが常態であった。当時、退職した上司の新しい職場に手伝いに行くなど仕事上の人間関係にも配慮した。「忙しい会社員生活」であった。職業訓練を指示される前の求職活動中に安定所から希望職種とその技能習得方法について指導を受けた。受講開始後もそれ以前から引き続いて知人等を通じて求職活動をすすめた。受講開始後4ヶ月目に内定。

**職業訓練と求職活動との関係**では、事前に希望職種に就職するために最も適した訓練コースについて安定所と当該訓練施設の両方から十分に説明を受けた。したがって、訓練内容ははじめからよく知っていたと考えている。就職が決まれば訓練はいつ終了しても良いと思っていた。専門相談支援者として利用できるものは早期から複数を利用している。訓練期間中に、職業についての理解と意識が高くなったと自覚している。

#### ロ、職業訓練と求職活動の特徴（リスト事項との関係）

上記の文脈から表2の記載事項は、リスト事項のすべてに適合すると考えられる。

### 調査対象者5

#### イ、調査対象者の職業経歴の概要及び職業訓練と求職活動との関係（文脈）

**職業経歴の概要**は、転職経験が1回あるが、仕事はいずれも一般事務。とくに広報関係

の部署で一般事務を行った期間が長い。消費者からの質問や苦情を受け付ける窓口業務は最も意義を感じている。その後、別の会社に転職し、さらにそこを離職した後、以前の職場で見たことがあるウェブ・マスターの仕事をしたいと安定所に求職登録した。職業訓練の受講をすすめられ、コースを紹介された。

**職業訓練と求職活動との関係**では、受講職種は“まったくの白紙から始めた”経験のないもので、“仕事としてやれるというところまでは来た”と思っている。しかし、就職はその職種にこだわらないし、採用されるのは“全体としての自分”であって習得した技能は一部である。専門相談支援者を利用したが、情報チャンネルは情報の時差が大きい情報誌に依存し、一方で、労働者派遣会社に一般事務で登録している。家族の自分に対する考え方は理解していると思っている。受講開始時の作業内容の理解の程度は高くない。就職は内定していないし、内定の予定はない。

#### ロ、職業訓練と求職活動の特徴（リスト事項との関係）

上記の文脈から表 2 の記載事項は、リスト事項の⑧及び⑨に適合しないし、③及び⑩への適合度が低い。

### 調査対象者 6

#### イ、調査対象者の職業経歴の概要及び職業訓練と求職活動との関係（文脈）

**職業経歴の概要**は、大学の社会科学系の学部を卒業後、大企業の通信事業会社に就職。そこで事務系の仕事として、カスタマサポート（顧客への営業サービス）を担当した。その3年間で最長職種になる。その後、小規模の同業界の会社に転職し、カスタマサポートを担当した。転職回数は1回。技術者に転身しようとして離職し、職業訓練を受けた。コース内容はよく調べた。

**訓練と求職活動との関係**では、職業訓練に期待したが、そのレベルが低くて就職には役立たないと思っている。その分は自分で補った。専門相談支援者はとくにない。所属施設のアドバイザーのことを役に立たないと思っている。情報チャンネルは自分から接触しようとするが、その範囲には求職者支援の専門家は入っていない。求人企業から職業訓練を受講したことを評価されないと思いそのことを失望している。家族が自分を見る目について語らない。就職は内定していないし、内定の予定はない。

#### ロ、職業訓練と求職活動の特徴（リスト事項との関係）

上記の文脈から表 2 の記載事項は、リスト事項の⑥から⑫までのすべてに適合しない。また、求人企業が職業訓練の実績を評価しないと訴えていることから、求人者から③から

⑤に疑問を持たれていることも考えられる。

## 調査対象者 7

### イ、調査対象者の職業経歴の概要及び職業訓練と求職活動との関係（文脈）

**職業経歴の概要**は、転職回数は明確に語らないが、少なくはないという。ただし、転職の範囲は建材の販売業界の中に限られている。建材の営業が最長職種で10年以上になる。不況で離職し、関連の深い建築業界に転職を希望。安定所で受講をすすめられてコースを決めた。

**職業訓練と求職活動との関係**では、受講をすすめられたときには、職業訓練を受けるのは“技能のない失業者というマイナス・イメージがあり”、かつ、年齢的に抵抗があった。しかし、コース内容を理解して職業訓練に入った。受講によって、当初のマイナス・イメージは消え、職業への理解が深まり、技能習得を実感して嬉しく感じた。“通学をないがしろにしたくない”とのことから、求職活動は減少した。訓練期間の終了間近になって、年齢（40歳代）が不利だという労働市場の厳しさに困惑し、“受講のメリット”を生かせないと思っている。専門相談支援者を求めている。就職は内定していないし、内定の予定はない。

### ロ、職業訓練と求職活動の特徴（リスト事項との関係）

上記の文脈から表2の記載事項は、リスト事項の⑪及び⑩に適合しないし、⑦及び⑫については不安定な状況にある。

## 調査対象者 8

### イ、調査対象者の職業経歴の概要及び職業訓練と求職活動との関係（文脈）

**職業経歴の概要**は、転職回数は少なくないと言っている。最長職種と異なる事務職の経験を大切にしている。希望職種が訓練期間中に変わった。実際は、建築関係で“なにかしたい”という考え方であるし、それもダメなら最長職種のビル管理でも良いと考えている。今回の求職は、1回だけの人生でやりたいことに“トライしたい”という位置づけである。職種に興味をもってコースを選んだが、訓練内容を詳細に知っていたわけではない。

**職業訓練と求職活動との関係**では、希望職種は途中で変わり、受講職種との関連はあるが、少し異なるのなので一致度は下がった。かつ、新しい希望職種への就職にこだわらないという考え方。職業訓練を受けていることは楽しいが、“そのまますぐに仕事に就ける

内容ではない”とのことで、職業訓練への期待は小さい。専門相談支援者を求めている。家族の自分に対する評価もはっきりとしているとはいえない。積極的な幅広い求職活動は受講中は控えており、情報チャンネルは情報に時差の大きいものを選んできたという。就職は内定していないし、内定の予定はない。

#### ロ、職業訓練と求職活動の特徴（リスト事項との関係）

上記の文脈から表 2 の記載事項は、リスト事項のすべてについて適合しない。

### 調査対象者 9

#### イ、調査対象者の職業経歴の概要及び職業訓練と求職活動との関係（文脈）

**職業経歴の概要**は、洋服に対人販売を経験した後、建築関係企業の営業事務に近い一般事務に転職した。転職回数は 1 回。前職の関係で建築のインテリアに興味があったので、離職後に勉強しようと考えた。受講前に独学で関係の資格試験を受験し、最下位ランクの資格は得た。しかし、希望職種としてはこだわらず事務でも良いと思っている。生活のために就職はしないといけない。働きながらも勉強がしたくなった。

**職業訓練と求職活動との関係**では、希望職種についてなんとなく理解している程度で訓練を開始。イメージの具体性は向上していない。その後は、希望職種を“事務でも良い”として広げた。結局、希望職種と受講職種の一致度は低下した。具体的な求職活動を行っておらず、専門相談支援者を求めず、技能習得に意欲が向かっている。訓練期間中に職業への態度の変化はなかったと思っている。希望職種については受講以前の資格試験受験である程度は理解できたはずであるが、自覚としては、“なんとなく”に止まって、その後も技能習得には強い意欲と関心を持ちつつも、イメージの具体性は高くないと言っている。就職は内定していないし、その予定はない。

#### ロ、職業訓練と求職活動の特徴（リスト事項との関係）

上記の文脈から表 2 の記載事項は、リスト事項の①及び⑤を除くすべてに適合していない。

### 調査対象者 10

#### イ、調査対象者の職業経歴の概要及び職業訓練と求職活動との関係（文脈）

**職業経歴の概要**は、婦人服の販売とホームヘルパーを経験し、転職回数は 1 回。ホーム

ヘルパーは人生について考えさせられる意義のある仕事だったので、本当は続けたかったが体力的に耐えられず断念した。その経験で福祉的な観点から住宅リフォームの仕事の重要性を知った。また、親の仕事が町の工務店だったこともあり、希望職種を決めた。受講開始前には訓練内容を十分知っていたわけではなく、不安があった。

**職業訓練と求職活動との関係**では、希望職種のイメージは具体的だったが、受講内容が良く理解できていなかった。訓練期間中に職業訓練の効果に不安を感じたこともあったが、その後、自分を理解して安定したと感じている。“職業訓練は自分を知る場所”であり、“勉強したいからするのだ”と実感したという。その一方、生活のために希望職種の幅を広げようと考えている。家族からは努力する自分を褒めてもらっていると理解している。情報チャンネルは性格の異なるものを複数使っているが、専門相談支援者を積極的に求めている。就職は内定していないし、その予定はない。

#### ロ、職業訓練と求職活動の特徴（リスト事項との関係）

上記の文脈から表2の記載事項は、リスト事項の⑧の適合度が低く、⑩、⑫には適合していない。

### 調査対象者 11

#### イ、調査対象者の職業経歴の概要及び職業訓練と求職活動との関係（文脈）

**職業経歴の概要**は、比較的規模が大きい企業に高卒で入り、その中で技能系の管理職になってリストラされた。転職経験はない。最長職種は39年間の勤務経験のなかで28年間であるが、有意義職種はそれとは別の経験のもの。再就職は会社を辞めるときに、会社が民間の就職支援会社の世話を手配してくれたので、それに対応できると主張している。しかし、実際は、最近では、それだけでなく自分から直接、公共の職業紹介機関に出向いているともいう。

**職業訓練と求職活動との関係**では、資格を取るために職業訓練を受講し、資格はいくつか取った。訓練期間中に“自分の考え方が変わったわけではない”という。希望職種については、リストラされる“前の職場で部下にやらせていた”、命令すれば良かったので、“見たこと、管理したことがある。直接やったことはない”とのことである。

#### ロ、職業訓練と求職活動の特徴（リスト事項との関係）

上記の文脈から表2の記載事項は、リスト事項の②、③及び⑥に適合しない。⑦については、実力は付いたが現実にはそれが有効かどうかには不安を持っており、不安定である。⑨は適合度を向上させる傾向があるが、まだ、その程度は低い。“前の勤務先が世話をし

てくれた支援会社”という特定のものに制限していることにプライドがあり、それ以外には積極的には求めたくないので、適合度がきわめて低い。⑫の適合度は受講開始直後よりも低下している。就職の内定の見通しは、まったくたっていない。

## 調査対象者 12

### イ、調査対象者の職業経歴の概要及び職業訓練と求職活動との関係（文脈）

**職業経歴の概要**は、電気メーカーの製造工から失業した。企業規模が大きかったので、社内の配置転換はあったが転職経験はない。失業当時は不安で不眠になったが職業訓練を受講して落ちついた。“もの作りの仕事が好き。もの作りの喜びは事務系の人にはわからないでしょう”という。電気関係の製造はある程度わかるが、機械系を知らないのをそれをプラスし、スキルアップして就職を有利にしようとした。

**職業訓練と求職活動の関係**では、技能系の職種に自分の適性があることを自覚している。希望職種は経験職種との関係から決めたもの。職業訓練の効果を認めており、計画的求職活動の一つとして位置づけており、情報チャンネルの選定は希望職種との関係では合理性がある。資格は1つしか取れなかったとのことで、その面での能力に限界が感じられているが、職業訓練で“勉強することはよいことだ”としている。家族の自分への評価は語らない。もともと特定の職種への希望が強い。事前に訓練内容を調べてコースを選んでいる。前よりも、「興味関心よりも採用が重要だ」と考え方を指示する程度が高くなったとしながら、“電気関係は譲れない”ということは変わらないという。専門相談支援者をとくに積極的には求めずに、職業紹介を受ける際の相談や書籍などを読むことで間に合っていると思っている。就職は内定していないし、その予定はない。

### ロ、職業訓練と求職活動の特徴（リスト事項との関係）

上記の文脈から表2の記載事項は、リスト事項の⑤、⑥、⑩には適合しない。⑧については適合しているとはいえないが、職業訓練の効果が就職に有利になっていると感じて求職者としての有利さの向上があったと考えている。⑦については、勉強したとの実感あるものの、資格取得との関係で適合度に不安定さがある。

## 調査対象者 13

### イ、調査対象者の職業経歴の概要及び職業訓練と求職活動との関係（文脈）

**職業経歴の概要**は、比較的規模の大きい企業に高校を卒業してすぐに入社し、社内の配置換えは経験したが、転職経験はない。最長職種と最も有意義だった職種は一致している

が、それと希望職種及び受講職種は異なる。雇用保険制度の関係で1年間は手当をもらえるから、その間は勉強しようと思ひ、以前の職場で馴染みのあった職種を受講した。職業訓練の受講期間が終了直前になって、就職の厳しさを痛感し、希望職種を見直さねばならないと考えている。

**職業訓練と求職活動との関係**では、希望職種は最長職種のクレーン運転であるが、受講職種はこれに近いが異なる。受講職種は、勤務先や経験職種と関係があり、比較的良好な状況を知っている仕事を選んだ。就職を決める条件は、労働条件よりも、就職したら自分がやっていけるかどうかである。訓練の習得技能よりも過去の経験を生かした就職を希望している。職業訓練の効果は限定的には認めるが、就職への直接的効果としては、“職業訓練を受けていたよりも、その期間を就職して働いていた方が自分の為になったような気がしないでもない”と懐疑的である。訓練期間中の変化として自分を知ったという思いはある。専門相談支援者を求めている。就職の内定の見通しは立っていない。

#### ロ、職業訓練と求職活動の特徴（リスト事項との関係）

上記の文脈から表2の記載事項は、リスト事項の⑦から⑫のすべてに適合しない。⑤についてもはっきりはしていない。

### 調査対象者 14

#### イ、調査対象者の職業経歴の概要及び職業訓練と求職活動との関係（文脈）

**職業経歴の概要**は、“転職が多くて。長続きしないものだから”と、自分で認めている。大卒後、最初につとめた企業で経理事務を5年間やったのが、最も長く続いた勤務である。有意義だと思える仕事は一つも経験していないという。直前には事業所閉鎖で関連会社に送られることになり退職した。身寄りがなく貯金もないので、再就職の条件は、“クビになりづらいところ”で、“年を取っても働けること”だという。希望職種のビル管理は、安定所にこの希望を伝えたところ教えられた。“まあ、いいかな”ということでそれにしたとのことである。

**職業訓練と求職活動との関係**では、希望職種については知識がまったくなく、作業内容そのほかを想像することができない。訓練内容は説明会で聞いて知り、その後、それに合わせて自分で探して関係の資格を取得した。取得した資格は複数である。資格情報も所属の施設は教えてくれないという。

“職業訓練はお金をもらいながら勉強できて”、かつ、受講生同士に“上下関係がないので楽しい”という。受講中に職業に対する考え方等の変化は何もなかったとのこと。専門的な相談支援をしてくれる人がいないから、自分でやっているという。就職は内定の見

通しは、まったく立っていない。

#### **ロ、職業訓練と求職活動の特徴（リスト事項との関係）**

上記の文脈から表 2 の記載事項は、リスト事項のすべてに適合していない。

以上の結果、リスト事項について就職内定者はすべて適合しているが、未内定者ではいずれの者も適合しない事項があった。

なお、リスト事項との比較では捉えられないが、職業訓練と求職活動の関係については、表 2 の「訓練の求職活動に対する効果（技能以外の面）」について、調査対象者に共通してみられる状況がある。つまり、再就職という同一の目的で同一基準の職業訓練を受講していても、「人はそれぞれ考え方や生き方が多様であること」を実感して、それに対して受講によって得られたプラスの効果として評価をしていることである。求職行動の流れを文脈として理解する上ではこの点に注目される。



## 2. 第二の分析視点

### **第二の分析視点** 就職内定者の特徴と未内定者の比較

未内定者各人について表 4 に就職内定者 4 名に見られた共通の特徴をまとめた。またその内定者に共通する特徴を他の対象者が共有するかどうかをまとめたのが表 5 である。

なお、共通の特徴を取り出すに当たって、表 2 で整理した 25 項目のうち、直近転職年齢、最長職種の内容、最長職種の経験年数及び有意義職種の内容は除外した。除外した理由は、求職行動の変化をより明瞭に捉えるためである。また、第一の分析と同様に年齢や性については除外したわけではないが、年齢や性別を単純に独立した項目として扱ってはいない。年齢もたらず経験や生活条件を考慮したものである。問題の原因を年齢の「せい」にして止めないためであるし、実際の労働市場の年齢に関する実態の次のような複雑さを考慮したためである。

具体的には、まず、年齢についてであるが、年齢による求人事情の違いが就職決定に大きく影響することは事実であるが、その一方で、個々の就職決定は、あくまで求人者と求職者の個別の取引によって決まっており、仕事とそれをこなす能力のバランス及び提供する労働力の質と量に応じた賃金等の対価という価値の交換が基本であって、必ずしも年齢が絶対的な条件として取引市場で作用していない。さらに、現実には、中高年齢者向け求人があり、年齢による市場の棲み分けや若年層にはない支援措置が中高年齢者には設けられているなど個別の対象者に対する年齢の影響は純粹に取り出せないことなどを考慮することが必要なためである。

性別についても、ほぼ同様で、職種などを含めた全体としての条件設定が問題となるのであって、労働市場全体としては、求人の内容を問わなければ、とくにいずれかの性の就職率そのものに絶対的な不利があるとはいえないであろう。さらに、本研究の目的は労働条件の格差を問題としておらず、就職の実現性に焦点を当てているところから敢えて単純に独立した項目として分析では取り上げなかった。

つぎに、最長職種の内容と経験年数及び有意義職種は、本来、異なる職種の単純な比較は避けるべきなので、希望職種、有意義職種及び受講職種のそれぞれの関係性から捉えることとした。

直近転職年齢については、本人の行動特性としてよりも、その当時の所属企業の経営事情や業界事情などが反映する場合が大いにあることなので、単独に取り上げるのではなく、本人の年齢、受講前の職業訓練に対する希望の状況等の他の項目の内容を理解する上での参考にとどめることとした。

したがって、以上のことから表 2 で比較の直接の対象となった項目は、17 項目であった。

17 項目について就職内定者の状況を整理したところ、17 項目のすべてに以下の共通点が見いだせている。

一方、就職が促進される要因を求職者の求職行動に探るためには、就職内定者の行動上の共通点を把握すると共に、就職が内定していない者は、その共通点を共有しているのかどうか注目する必要があると考えられる。そこで、表 2 の記載事項について、前記イの「調査対象者の職業経歴の概要及び職業訓練と求職活動との関係のポイントと特徴の分析」による行動の文脈に留意しつつ、未内定者の状況を表 5 でみると、17 項目のすべてを共有する者は皆無である。とくに、共有することが少ないのは、①訓練期間中の意識の変化（就職への接近を図ることで安定化、計画の円滑な進展がある）、②専門相談支援者（設けられている制度はプラスの方向で評価し、使おうとする）、③情報チャンネル（自分から動いて援助に近づく。とくに身近な情報チャンネルの活用や人間関係を活用した収集行動を行うこと）、④職業への態度の変化（職業適性の理解の深まるにより自己理解が高まりを自覚する）、の 4 点である。

対象者別に見た場合にも 17 項目中 12 項目を共有した者が 2 名いるものの、その他はまったく共有する項目がない者が 1 名、6 項目が 1 名、7 項目が 2 人、8 項目が 1 人、9 項目が 1 人、10 項目が 1 人となっている。全体として就職内定者の共通点が未内定者に見られる割合は多くない。

\*\*\*\*\* 表4 4人の共通点 \*\*\*\*\*

- a.希望職種：やりたいことが訓練開始前から決まっており、実態を具体的に理解していた。
- 調査対象者1 …「経験職業と同じ業界なので最初から明確」
- 調査対象者2 …「学校に通って勉強して、関係の仕事に就職したことがある」、「訓練内容でやりたいことが決まっていた。子供の頃からデザインに興味があった」
- 調査対象者3 …「(前職の)警備の仕事をしたときから希望があった」
- 調査対象者4 …「(希望職種について)手伝い程度の経験がある。安定所で指導を受け・・・希望職種と訓練内容をよく知ってから入校した」
- b.就職希望職種の実態を知っている状況：現場に行って一定以上の時間をかけて実態をみたり、手伝いなどの体験をしたことがある。
- 調査対象者1 …「前職の関係で職場を行き来して身近に見て知っている」
- 調査対象者2 …「学校へ通って勉強して、関係の仕事に就職したことがある」
- 調査対象者3 …「(職種は違うが)電気関係の会社に勤めていた。現場を見て知っている」
- 調査対象者4 …「元上司の職場に手伝いに行って経験がある」
- c.有意義職種と最長職種との関係：有（調査対象1、2、3、4）
- d.受講の求職活動における位置：やりたいことが決まっていて、訓練内容をよく知って入校した。訓練期間中の始めから最後まで両職種の関係は一致度が高い。終始「一致」していたのは3人（調査対象者1,3,4）、技能の向上で可能性が広がることで「一致」から「ほぼ一致」へ変わったのが1人（調査対象者2）
- e.希望職種について想像できる状況：何がどのように「わかる」かを表現する。
- 調査対象者1 …「最初から明確」
- 調査対象者2 …「作業ははっきりわかるが、周囲とのやりとりはわからない」
- 調査対象者3 …「雰囲気はわかるが、細かいところはイメージがつきにくい」
- 調査対象者4 …「手伝い程度の経験があり、他の人よりはっきりしている」

f. 訓練期間中の意識の変化：就職への接近を図ることで安定化、計画の円滑な進展がある。

調査対象者 1 … 「むしろ、こっちから選んでいた」、「『それなりのことはやった』と不安なく就職活動」

調査対象者 2 … 「自分の必要で選択→落ち着く」

調査対象者 3 … 「技能習得を計画通りにすすめた」

調査対象者 4 … 「自分の整理ができた→求職の動き方を知った→訓練を受けていることで意欲を評価された→人間関係を広げた→就職決定」

g. 専門相談支援者（求職活動支援でとくに相談した者）：設けられている制度はプラスの方向で評価し、使おうとする。たとえば、キャリアコンサルタント（アドバイザー）を相談相手として活用。履歴書の書き方や面接方法などコンサルタントの得意分野で助言を引き出して活用している。

調査対象者 1 … 「制度があるのだから活用した」

調査対象者 2 … 「面接や履歴書などのアドバイス」

調査対象者 3 … 「幅広くいろいろな活用」

調査対象者 4 … 「キャリアコンサルタントには職務経歴書等自分の整理に役立つ。講師からも助言があった」

h. 情報の入手チャンネル：自分から動いて、援助に近づく。とくに、身近な援助をプラスに評価して活用する。能動性、計画性、自主性、積極性がある。人間関係のなかでの情報収集と情報整理が認められる。

調査対象者 1 … 「外部講師との雑談の中で情報の所在を知った。そこから」

調査対象者 2 … 「(インターネットで自分で何が必要がチェックして) それでこういうところが必要だからと講師に教えてくれるように希望をだした」

調査対象者 3 … 「安定所やチラシのほか、能開校のアドバイザー」

調査対象者 4 … 「知人等人間関係を広げながら動いた」

i. 受講の効果（技能面）：大きな効果があったとの表現や目的や目標を達成したとのプラスの評価をする。

調査対象者 1 … 「技術の深みが出た」

調査対象者 2 … 「すごく上達した」

調査対象者 3 … 「(目標を定めて) 計画したとおりのことは実現した」

調査対象者 4 … 「(広く浅くということで) 目的に合った技能を獲得した」

j. 受講の効果（技能以外の面）：視野の拡大と同時にほかに具体的な就職活動に関する収穫を得

ている。

調査対象者 1 …「興味・適性を理解した」

調査対象者 2 …「セールスポイントをキャリアコンサルタントから教えられた」

調査対象者 3 …「貴重な社会勉強をした」

調査対象者 4 …「(前の職場では頑張りすぎて消耗していたが) 元気になった。次の職場では肩の力が少し抜ける」

k. 家族の自己に対する評価：求職活動とそのための受講に対して肯定的な感じがあると思っている。ただし、自分自身の自主的行動として求職し、受講しているという自覚が強いので、それに対する肯定感である。

調査対象者 1 …「『(失業中に) 行くところがあって良かったね』という感じ」

調査対象者 2 …「そうか、こんなこと勉強しているとはという感じで」

調査対象者 3 …「一生懸命頑張っている、勉強頑張ってすごいと思われている」

調査対象者 4 …「(何もしていないよりも) 仕事している方が生き生きしてるといわれることがある」

l. 訓練の総括的評価：積極的肯定及び自分自身のプラス方向への変化の明確な認識がある。

調査対象者 1 …「有意義だったの一言」

調査対象者 2 …「1年前に知らなかった事を自分が分っているということに自分自身が驚き」

調査対象者 3 …「世代を越えての勉強仲間がいる一番貴重な時間」

調査対象者 4 …「もっと早く受講すれば良かった。いろいろ学び、自分が元気になった」

m. 就職の条件：仕事の内容を重視。しかし、当面の就職の選択方針は中核となる職種があり、それを含んだ一定の広がりを持たせたものとしており、狭い範囲にこだわらない。

調査対象者 1 …「仕事の内容：ネットワーク系だがハードにも広がって良い」

調査対象者 2 …「ハードで給料が安くても、興味のある好きなことをやる」

調査対象者 3 …「電気の技術を使う職種」

調査対象者 4 …「夢中になってやれること」

n. 職業の意味：仕事をするのが「快」であり、仕事をしている自分を好ましいと感じている。

調査対象者 1 …「仕事とはやりたいことがあるものだ」

調査対象者 2 …「仕事は達成感があって楽しい。ずっとやりたい」

調査対象者 3 …「仲間意識が持てるものがイメージできる」

調査対象者 4 …「仕事をすることは自分のテンションを保つこと。仕事をしている方が生き生きしているといわれる」

- o. 訓練に関する特記事項：就職を優先して考えており、そのための計画的行動がみられるなど就職への距離を縮めようとする就職への自主的接近がある。

調査対象者 1 …「それなりのことはしたと思っている。こっちから選んでいた」

調査対象者 2 …「受けてみようとするところをピックアップしたり、作品を持って廻る予定で（作品を作っている最中に求人があった）」

調査対象者 3 …「就職時期を自分で決めて計画的に技能習得」

調査対象者 4 …「職業訓練は一つの切っ掛け。依存心はない。就職が決まれば訓練はやめても良いと思っていた・・・自分から求職に動いた」

- p. 受講前における訓練に対する希望の状況：希望職種と訓練内容との関係が受講前から自分の意識上で明確になっており、やりたいことに合わせて受講コース、科目を選択した。

受講中は、自分から指導内容について希望を出すなどして目的を遂げようとする。

調査対象者 1 …「訓練内容でやりたいことが決まっていた」

調査対象者 2 …「訓練内容でやりたいことが決まっていた」

調査対象者 3 …「希望がはっきりしていたので、入校前から計画して受講し、求職活動をした」

調査対象者 4 …「希望職種と訓練内容をよく知ってから入校した」

- q. 職業への態度の変化：職業適性の理解の深まりにより自己理解が高まっている。職業適性の理解が高まったことを指摘した者が3人（調査対象者 1,2,4）。新しい技術を学習する意欲やいろいろな仕事に挑戦する意欲が向上したとする者が1人（調査対象者 3）。ただし、この意欲向上を指摘した者は、その理由を離職によって、自分が何をすべきかを考えられるようになったことだとしており、自己理解の向上についても述べている（「前の会社を出ない限りは考えられなかったということ。これはごく最近、自分がわかって整理がついて」）。

表 5 未内定者が内定者の共通点を所有する状況

共有する場合＝○ 部分的共有＝△  
共有しない場合＝× 無回答＝-

内定者の特徴	未内定者 (下欄は調査対象者の番号)									
	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
希望職種: やりたいことが訓練開始前から決まっており、実態を具体的に理解していた	○	○	○	×	○	○	×	○	○	×
希望職種の実態を知っている状況: 現場に行っ て一定以上の時間をかけて実態をみたり、手伝 いなどの体験をしたことがある	○	○	○	×	×	○	×	○	○	×
有意義職種と最長職種との関係: 有	×	○	○	×	×	○	×	○	○	×
受講の求職活動における位置: やりたいことが 決まっていて、訓練内容をよく知って入校した。 受講期間中の始めから最後まで両職種の関係 は一致度が高い	○	○	○	○	○	△	○	○	△	×
希望職種について想像できる状況: 何がどのよ うに「わかる」かを表現する	○	○	○	×	×	○	×	○	○	×
訓練期間中の意識の変化: 就職への接近を図 ることで安定化、計画の円滑な進展がある	×	×	△	△	△	○	△	○	△	×
専門相談支援者: 設けられている制度はプラス の方向で評価し、使おうとする	△	×	×	×	△	×	△	×	×	×
情報チャンネル: 自分から動いて、援助に近づく。 とくに、身近な援助をプラスに評価して活用す る。能動性、計画性、自主性、積極性がある。人 間関係のなかでの情報収集と情報整理が認め られる	×	△	△	×	×	○	△	△	△	△
受講の効果(技能面): 大きな効果があったとの 表現や目的や目標を達成したとのプラスの評価 をする	○	×	○	×	×	○	○	○	○	△
受講の効果(技能以外の面): 視野の拡大と同 時にほかに具体的な就職活動に関する収穫を 得ている	○	-	○	△	△	○	○	○	○	×
家族の自己に対する評価: 求職活動とそのため の受講に対して肯定的な感じがあると思ってい る。ただし、自分自身の自主的行動として就職 し、受講しているという自覚が強いので、それ に対する肯定感である	○	-	○	○	○	○	×	-	△	-
訓練の総括的評価: 積極的肯定及び自分自身 のプラス方向への変化の明確な認識がある	○	×	△	△	○	○	△	○	×	△
就職の条件: 仕事の内容を重視。しかし、当面 の就職の選択方針は中核となる職種があり、そ れを含んだ一定の広がりを持たせてものとして おり、狭い範囲にこだわらない	△	○	○	×	×	×	○	○	△	×
職業の意味: 仕事をするのが快であり、仕事 をしている自分を好ましいと感じている	○	△	×	△	○	○	-	-	△	×
訓練に関する特記事項: 就職を優先して考え ており、そのための計画的行動がみられるなど 就職への距離を縮めようとする就職への自主 的接近がある	×	○	×	×	○	-	○	○	×	△
受講前における訓練に対する希望の状況: 希 望職種と訓練内容との関係が受講前から自分 の意識上で明確になっており、やりたいことに 合わせて受講コース、科目を選択した。受講中 は、自分から指導内容について希望を出すなど して目的を遂げようとする	△	○	○	△	○	△	○	○	○	×
職業への態度の変化: 職業適性の理解の深ま りにより自己理解の高まりを自覚する	×	×	△	×	×	○	×	×	△	×

### 3. 第三の分析視点

#### **第三の分析視点** 職業訓練が及ぼす就職実現性と求職活動の質の変化の状況

第二の分析視点から、就職内定者の共通点のうち未内定者が共有することが少ないことが把握されたのは、

- ①訓練期間中の意識の変化（就職への接近を図ることで安定化、計画の円滑な進展がある）
- ②専門相談支援者（設けられている制度はプラスの方向で評価し、使おうとする）
- ③情報チャンネル（自分から動いて援助に近づく。とくに身近な情報チャンネルの活用や人間関係を活用した収集行動を行うこと）
- ④職業への態度の変化（職業適性の理解の深まるにより自己理解が高まりを自覚する）

の4点であった。

第三の分析視点として、この4点について、まず、未内定者からの聴き取り内容を具体的に確認しながら、個人的特性と職業訓練による就職実現性及び求職活動の変化の関係についてまとめると次のようになった。

#### イ、訓練期間中の意識の変化について

「①訓練期間中の意識の変化」については、就職内定者が就職への接近を図ることで安定化、計画の円滑な進展があるのに対して、未内定者は求職活動と職業訓練の受講が連動せずに離れていく例がある。つまり、職業訓練が学習活動そのものの意味と目的しか持たなくなって、受講の効果と目的が就職実現を容易にすることではなくなってしまった例である。たとえば、以下の2例である。

「もちろん、こちらでウェブに関してメインに学んでいますけど、私は10年間、会社でのやってきた仕事の経験があるので、そこも評価してもらえ部分だとも思いますので、さほど100%ウェブに関する仕事でなくては嫌というわけではないです。学ぶというこういう場所がこんなにも楽しい場だとは、感じたことがなかったので、今までは大学まではせっかく授業を受ける機会があったのにどうして集中していなかったんだろうとか、ここに来て数学の授業があったんですけど授業もほんと真剣にやればもう少し上のレベルからスタートできたのにと、とても楽しく、技能を身に付けることがこんなにも素晴らしいことかということを感じました。“知る”ということが」（調査対象者5）

「ここは一番最初の学校入学説明会で電気工事士2種の書類渡してくれたんで分りましたし、締め切り間に合いましたが、あとは消防設備士の4類ですかあれは学校のほうからこ



ういう講習会ありますけど、どうですかという説明があったけど、他にビル管理関係でいうと電検とかがあるんですけど気がついた時には終わってて、申し込めなくて残念でしたね。ここにいて特にあとは何も変わらないです・・・いいところでしたね。お金貰いながら勉強できるんですから。それが一番の魅力でしたね」（調査対象 14）

また、受講が内容とその水準の関係から求職活動に有効に位置づけられないため、就職実現計画の円滑な進展が損なわれたというものが 1 例あった。調査対象者 6 の場合で、

「1 年間訓練したが、会社訪問するとそのことは評価されない・・・システム関係の技術者を希望。技術レベルの仕事に転身したいと思ってここに入ったんです。ここでの訓練の内容よりも高いものを狙っているんですが、訓練レベルが低くて。その分は授業の外で自分で補習しました。訓練は希望職種が同じか、近い人を集めてやる方がよい。ここでは広く浅くで、かつ、技術的なものが少なかった。特にマイナスということではないですけど効果はない。私にとって、自分の訓練の目標は技術の習得です。机の上での勉強をすることには信用をなくしたんで、早く就職して経験を積むことを考えているんです」

というもので、受講が契機となって求職活動の方法を変更する方針を固めている。そのため、求職活動は受講による技能習得によって自らの求職条件を向上させて、もともと望んでいる条件の求人を探すのではなく、まず、どこかに就職して、その後に実務経験による評価の向上を得てから、真に望んでいる条件の職業へのステップアップを図ろうという転換を予定するようになっている。

このほかには、技能習得は快適に行ったが、求職活動では希望職種や賃金等の求職条件の変更をしなければならない厳しさを実感したものが 3 例ある（調査対象者 7、11、13）。訓練期間中に内定者にみられたような求職意識の安定化や計画の円滑な推進が受講との関係の中で図られたとみられる調査対象者 10 及び 12 についても、正確には習得技能の成果が求職活動に反映しているわけでない。技能習得を支えに今後の求職活動意欲の維持を図ることに成功したという方が適切である。

## ロ、専門相談支援者の活用について

「②専門相談支援者の活用」については、就職内定者が設けられている制度はプラスの方向で評価し、積極的に受け入れて活用しようとするのに対して、未内定者は共通して消極的

だといってよいであろう

活用に消極的な理由は、概ね3つに分けられる。具体的には、a. 自分の職業経験や知識が十分であるので相談の必要を感じない（調査対象者7、8、10、14）、b. 自分の希望職種に十分な知識を持った援助者が用意されていないので、利用しようにも役立たない（調査対象者6、13）、c. 一般論として特定のことに効果を認めるが、活用するまでの必要性を感じていない（調査対象者5、9、11）、というものである。

a. の代表例は、「若い人は多分すごく指導していただいていると思いますね。私はこの歳なんでね。何回も転職してますのでね。もう慣れちゃっていかわかつちゃってますのでね（調査対象者8）」、「うーん。先生にいろいろ教えていただきましたから。それほど（調査対象者10）」というものである。

このタイプのほかの例は、「内容については大きく変え様がない。教わるというより、自分で気がついて考えると言いますか（調査対象者7）」、「アドバイザーの方が持ってきてくれる仕事もあったんですけど、やっぱり違う業種だったので。あの人達は知らないのですから（調査対象者14）」というものになる。

b. の代表例は、「このキャリア・アドバイザーは業界のことには暗い。キャリア・コンサルテーションはどうも自分のニーズとは噛み合わない。履歴書の書き方なども自分で出来ることだし、キャリアの棚卸しという感じもしない（調査対象者6）」、「いや、みんなあんまり（活用）しないですよ。あの人達はこういう業種のことあまり知らないし。みんな自分で業界のことは経験ありますから（調査対象者13）」というものである。

c. の代表例は、調査対象者5のように、専門的な立場からの援助の効果認めながらも、援助を享受するのは、受講開始時のガイダンスを受けた内容にとどまって、その後は自分から積極的に近づいて行って個別の援助を求めるといった形を取っていないタイプである。調査対象者5はそれについて次のように述べている。

「（入校時に）自分のキャリアを振り返って自分に何が出来るのかということを書きし、一年間の図を作成して、この時期に何を学ぶ、この時期に例えば資格試験を取る、この時期には就職したいというような体系図を作りました。私は自分を過小評価し過ぎるというか、皆さんすごい方ばかりなので、一般事務しか出来ない、それしかやってきていないので、ただ、その中でも色々な業務があって、それ一つ一つもきちんと、経験になるんだということを指導していただいて、そう意味でも自信になりました。・・・いえ、もちろん自分の希望にかなう仕事がたとえば就職課に案内が来た場合にはそれぞれ合う方にお薦めしてくださいと思いますが。私は実務経験がまったくないので、そういった意味では就職課の

方から仕事の紹介等は即戦力という意味では難しかったようであまり紹介していただけませんでした」

同じタイプは、調査対象者 9 及び 11 で、前者 9 は転職経験があるので必要な知識は持っており、「まあこの学校でその履歴書とかそういったものに関してのアドバイスを下さって、コンサルタントですね、そういうのすごい役に立つと思います。自分の中に学校の時に結構しっかりやってくれていたところだったのでワリと復習みたいな感じもあったんですけど」としながら、「そうですね、あ、でも、直接、先生から自分自身にと話は受けてないですけど、そういうの聞いている人も多分いると思うんで」といっており、自分自身としては専門相談支援者を活用する必要性を述べていない。

また、後者 11 は専門相談支援者として退職した前の会社が契約している民間職業紹介事業会社が全体的に面倒を見てくれているというが、「私自身はポリシーを持ってますから、意見を聞いてもそれがいいかどうかってやつは、それにはいきませんよ。私自身経験したことが、そこからいろいろなファクターはでてくるけど、こっちの方がいいだろうっていわれても、私はこっちがいいだろうということになってそちらの道に進んでいるでしょうね、多分」とも述べている。実際には、「今現在は、私自身の職業は就職面接が 12 月に 3 回やりまして、1 月は面接一度も出来なかったですが、人材銀行から条件が来ても条件を満たせず出来なかった。2 月になって会社としては一つ面接しましたがそれでもまだ自分の職が安定しない」という状況の中でその支援会社の貢献に不安を感じ始めている。そのため、「通路を増やしてやって。それともう一つが、来週、面接があるんですけども、アウト・ソーシング。要するに自分で探すより、支援会社にもあるんだけど範囲が決まっちゃうんで、アウト・ソーシング。そこに面接に行きます」と職業紹介を受けての面接機会の確保に専念するようになっている。しかし、“前の会社が面倒を見てくれている” ことによって既に自分には専門相談支援者があることを心の支えに感じているようである。他の失業者とはその点が異なるという本人の言外の主張がひしひしと伝わってくる。

## ハ、情報の入手チャンネルについて

「③情報を入手するチャンネル」については、就職内定者が比較的早期から受講状況を自分で判断して、自分から動いて就職情報を提供してくれることが期待できるチャンネルに近づき、とくに身近なチャンネルの活用や人間関係を活用した収集行動を行うことに対して、未内定者は、能動的に探さなくても情報が入手できるチャンネルに限定される傾向がある。

訓練期間中はそれ以前よりも具体的な求職活動が低調になる者（調査対象者 7、9、13）がいるが、これらの者は「通学をないがしろにしたくない（調査対象者 7）」、「具体的に動いて

いない・・・入校前も求職活動はほとんどしなかった（調査対象者 9）」、「とりあえず勉強（調査対象者 13）」といったように就職を先送りにしており、いずれのチャンネルについても利用が少ないと考えられる。

利用した入手チャンネルでインターネットのみという例はないが、安定所のみという例が 2 つある（調査対象者 13、14）。インターネットとその他のチャンネルを併用するがインターネットが中心だとする例（調査対象者 6、10）及びインターネットのほかに求人誌などの直接、人と対面しない形態のチャンネルを合わせて利用する例（調査対象者 8）もあるが、いずれも就職内定者が所属する能力開発施設のスタッフや友人・知人など身近な人間関係をチャンネルとして掘り起こして積極的に利用する姿勢があるのに対して、未内定者は 10 名中 1 名を除き、知人・コネなどの個人的な人間関係ではない既存の制度的なチャンネルをあげている。なお、この例外とした 1 名（調査対象者 6）は、「**求職活動は自分で求人をインターネットを中心に使って情報を集めてました。求人情報は、インターネット、情報誌です。それから知人からもですけど**」とっており、インターネットが中心で、つぎに利用したのは情報誌であり、知人は利用の順位としては最後になっている。

## 二、職業への態度の変化について

「④職業への態度の変化」については、面接の聴き取りにあわせて資料 2 の調査票を用いた結果によって分析した。この調査票による追加として行った調査は、面接後に調査票を調査対象者に、直接、手渡して行った。調査票の各項目について尺度上で自分が該当すると思うところに○を付けるよう求め、さらに、各項目のうちで受講開始時から調査時点までに変化したものはあるか、あるとすればどれがどのように変わったかについて説明するよう求めた。結果は表 6 のとおりである。

その結果は、以下のように未内定者は基本的には職業的自己についての理解状況は変わっていないことがみえてくる。場合によっては、自己像の見直しを求められて混乱し、理解度が低下することもある。

表 6 職業的自己に関する自己評価及びその変化

就職への積極的合理性の高さの順に4から1まで得点。\*は反転項目  
△は変化したもの。変化はいずれも大きい方への変化。

対象者	本当にやりたいことでなければ就職すべきでない*	興味・関心にこだわるより採用されるのが重要だ	どんな仕事でも精一杯努力すればうまくやっていける	仕事を選ぶには自分のことをよく知る必要がある	いろいろな仕事に挑戦してみるべきだ	職場に新しい技術・技能が導入されたら積極的に学ぶべきだ	やっていける自信のある仕事は一つしか考えられない*
1	2	2	3	4	3	4	4
2	2	2	4	4	3	4	3
3	3	2	3	4	△3	△4	3
4	△2	2	2	4	4	4	3
5	3	3	2	4	2	4	4
6	2	1	2	3	4	4	4
7	2	2	3	4	△3	△4	3
8	2	1	3	4	3	4	3
9	2	2	4	4	4	4	3
10	△3	2	3	3	3	4	3
11	1	2	4	4	1	4	4
12	2	△3	4	4	4	4	3
13	1	△3	4	△4	4	4	3
14	2	2	1	4	2	4	3

対象者	本当は何が自分に適した仕事なのかわからない*	自分の人生の中で職業を通して何をしたいかはわかっている	自分のセールスポイントが何かは知っている	求人者の立場でみたら自分がどう見えるかをよく考える	就職に関する情報や支援は自分で探せる	自己理解の合計	合計
1	△3	3	3	2	3	9	36
2	△4	4	△3	3	3	11	39
3	4	2	2	4	3	8	37
4	△3	4	3	△4	△3	10	38
5	3	4	3	3	△2	10	37
6	3	3	3	3	3	9	35
7	2	3	3	△3	△2	8	34
8	3	3	4	3	2	10	35
9	3	4	4	3	3	11	40
10	△4	△3	3	3	△3	10	37
11	4	4	4	4	2	12	38
12	3	4	4	4	3	11	42
13	1	2	3	4	4	6	37
14	1	1	1	4	1	2	26

表 6 で自己の職業適性への理解の程度を質問している「本当は何が自分に適した仕事なのか分からない」という項目について、まず、就職内定者の状況をみると、就職内定者 4 名のうち 3 名が訓練期間中に自己の職業適性をより理解するようになったと自覚している。残りの 1 名（調査対象者 3）は理解度の最も高いところに○を付けており、それは受講開始時と同様であったということであるから理解度はもともと高くそれが低下しなかったということである。ただし、「積極的に学ぶべきだというのは前の会社を出ない限りは考えられなかったということです。これはごく最近ですね。自分がわかって整理がついて」といっており、職業適性を含めた職業的自己の全体についての理解度の上昇に気づいている。

これに対して、未内定者は受講開始時と終了直前の 2 時点での職業的自己理解は変化がないか、あるいは失業や受講を機に、それまで自分で作っていた自己像を否定しなければならない状況に陥ったことで、自己理解に不安定さが発生している。未内定者 10 名中の 9 名はこれに当たる。

しかし、残る 1 名（調査対象者 10）については、自己理解の上昇があったとしているが、受講開始時に希望職種の内容はよく知っていたが受講内容はよく知らなかったという者である。実際には、「自分にとっては、前職を続けられたら続けたかったので、ただ身体のこともあるのシフトチェンジだったので、かなり悩んでいた部分があったので、自分の中ではいい時間になりました。ただなんていうんだろうな、建築の経験もなかったので、こう例えば二級建築士になりたいとか、その専門学校に行くという程のこう、まだ私は目標もなかったもので、こういう機会を与えていただいてすごくよかったかな」というように、希望職種についてもその希望すること自体に迷いがあった形跡がある。

希望職種としては、本当はホームヘルパーを続けたかったし、今でもできるならやりたいが、体力その他の理由で退職せざるを得なくなったという挫折の結果、親の職業と前職の周辺的な部分で関連を持つ職種で再就職を狙おうとしているという状況とみられる。とくに、受講職種は子供の頃から生活の中でみてきた自営業の親の職業との関連が深い職種であり、希望職種はその関連業界にある関連職種である。そのため、「そうですね。すごくこういう言い方、適切かどうかわかりませんが、好き嫌いがはっきり出ます。得手、不得手が。・・・まずは『私は建築のことを知りたいな』と思ってた部分が、いろいろな角度から見せていただけたことは、すごく経験になってきていると思います。なかなか多分学校に入るとかになると、もっと専門的に別れて、そこをあえて、広く浅くと。ついていけなかったり大変な部分があったんですけど、経験がゼロのことでしたから、教えていただくことは役に立つというか、私にとって逆にありがたかったかな」というように、この場合は離職前後からの職業選択の模索が訓練期間中に整理されたとして自己理解の上昇を自覚している。この点は、生活歴と経験職種を関連づけることができたことによるものとみられる。就職内定者が受講開始時点から希望職種の実態を明瞭にイメージし、受講内容をよく調べて受講を開始し、一

貫した求職活動の中に訓練を位置づけているのとは異なる条件での自己理解の上昇といえよう。

なお、9名の中の1名（調査対象者11）は、理解度の最も高いところに○を付けて、それは受講開始時でも変化がなく同じであったとしている。しかし、この者についても就職内定者とは異なる様相がある。第一の分析によって求職活動の全体の文脈からみると、高校卒業後、同一の社内で約40年間の勤務の後、いわゆるリストラで退職した者である。職位の上で昇進はしても、勤務期間のほぼ大半を1種類の職種に就業し、結局、合計でも2種の職種しか経験しなかったという経歴である。表6の職業的自己に関する自己評価の状況をみると、自分の職業適性は十分に理解していると回答するだけでなく、その他の項目でもほとんど最高の自己評価をしている。ところが、「本当にやりたいことでなければ就職するべきでない」と「いろいろな仕事に挑戦してみるべきだ」では最低の評価をしているし、「就職に関する情報や支援は自分で探せる」についても評価が低い。

つまり、過去に築いた職業的自己像に対する高い自負と誇りがあり、同時にそれから離れた自分を想定することには抵抗がある。しかし同時に、生計の維持者としての経済的な条件を職業選択でかなり意識しているか、あるいは、求人事情への配慮から自己の求職条件の設定に迷いがあると考えられる状況である。これらのことは、過去への強いこだわりを無視して求職条件の緩和を支援策として働きかけていくことが就職計画の合理的な進行を促すことを困難にするものであることを示唆している。同時に、現実には技能不足で受講する求職者であることを考慮すると、労働市場での競争力についての自己評価を修正しなければならないという必要性を指摘するものである。しかも、求人者による選考で不採用という失敗を繰り返すことは、職業的自己像の維持を脅かすことになることから、本人自らがその修正を行うことにはかなりの難しさがあるとみられる。この点で、同じように職業適性の理解について自己評価がはじめから高く、それが変わらなかった調査対象者3とは異なる様相がみられている。

就職内定者である調査対象者3は、職業適性の理解について自己評価がはじめから高く、それが変わらなかった者であるが、「**電気に関する知識になってくると、資格を生かせる仕事ということがありましたんで、前の会社で電気の設備関連の仕事ずっとしてたんで、そこでも資格がないから自分から、離職した感じだったんですけど、ほとんどリストラされた状態で、これだったら絶対知識固めてやりたいって**」と述べている。これと比較すると、過去の職業的自己像の扱い方が明らかに異なっているといえよう。

#### 4. 各視点を踏まえた考察

本研究における調査対象者は、6ヶ月間または1年間の公共職業訓練を受けている失業者であって2週間以内に訓練期間の終了を控えている者（14名）である。6ヶ月間または1年間のコースは失業者の職業訓練としては中長期間のものである。職業経験を有したあと失業しており、安定所との職業相談を行った上で、その指導の下に経験職種ではない職種に希望職種を転換して就職しようとしている者であるという特徴がある。また、訓練期間中は国から訓練手当が支給されるなど基本的な生活維持への配慮を受けている者である。その点では、再就職のために職業訓練の受講ほかの求職活動を比較的時間的な余裕を得て行い得る状況にある可能性は高いといえよう。

その一方で、安定所及び能力開発施設という職業に関する公的な専門機関に登録または所属することで、経済的な面でも公的支援を受けながらそれらの専門機関から就職促進の働きかけ等の支援を受けるにふさわしい行動を期待されているし、とくに職業訓練の関係において早期の再就職が実現することが望ましいとされている人々である。

本研究では、面接調査によって、これらの者の訓練期間中の求職活動における行動と意識を把握した。また調査結果の分析は、第3章第1節の1で述べたとおり前年度にまとめた同テーマの研究で実施したアンケート調査（民間職業能力開発施設へ国から委託された公共職業訓練（3ヶ月コース）を受ける受講生に対するもの）の結果との比較・参照のもとに行った。この分析の方法は分析の視野を調査対象事例のなかだけにとどめず、分析の結果から少しでも普遍性のある意味を見出そうとしたためである。そのため、分析に当たってはさらに、検討項目の一つひとつをそれぞれ検討するだけでなく、調査対象者の職業訓練と就職に関する行動と意識の全体としての流れに留意するなどの工夫を行った。

それらの結果、失業後に技能向上のための職業訓練による支援を受けた者については、訓練期間中に就職が内定した者と未内定者のそれぞれには以下のとおりいくつかの特徴がみられた。

##### （1）求職行動のパターンと就職実現性の向上

本研究の調査対象者は、実質的には訓練期間の終了まで就職することができなかった者である。ただし、早期に就職内定まで漕ぎ着けていた者が14名中に4名、内定の見込みがたっていない未内定者が10名であった。本研究では、基本的にはこの就職内定者と未内定者の間の相違に注目して分析を行っている。つまり、同一の基準で職業訓練の受講指示を受けて、同一の施設で同じ時期に職業訓練を受講している受講生の再就職の成否を分ける要素はなにか、とくに受講生のどのような個人的特徴の違いが再就職実現の成否に大きく影響するのかを探った。その結果を就職内定者と未内定者の相違に留意しながら要約すると以下のよ



うになる。

### <就職内定者>

就職内定者は、コースが目標としている基本的技能の習得期間が終わるまでに就職内定を得ており、比較的早期に内定したといえるこれらの者は訓練期間の2分の1を経過する以前に具体的な求職活動を行っている。第一の分析結果からみると、この4名の間には訓練期間中の求職活動における行動と意識に多くの共通点がみられた。また、それらの共通点は訓練期間中に就職の明るい見通しがたった者の特徴、すなわちリスト事項と同じであった。

なお、未内定者は、未内定者相互の間でも訓練期間中の求職活動における行動と意識に共通性が高いとはいえないし、また、第二の分析に結果からみると、訓練期間中に就職の明るい見通しがたった者の特徴を内定者ほどには共有していないという状況がみられた。

上記のことを以下にもう少し詳しくみる。

まず、就職内定者について整理すると、第一の分析と第二の分析から、就職内定者自身による訓練期間中の就職に関する意識と求職活動の具体的な内容に対する評価では、共通して、職業訓練による技能習得を求職活動を計画的に展開する方策として位置づけており、再就職までの継続的な求職活動の一環として職業訓練を受講していることが見いだせた。したがって、就職内定者については、希望職種を選定を行った結果として受講職種を選定があり、職業訓練に対する評価として技能面での上達や向上をあげているということになる。また、技能の習得が一定段階に至ったところで、具体的な求人者との出会いを実行している。その準備段階として専門相談支援者に接近し、求人者との面接技術や出会いを円滑化するための技術を技能習得と並行して行っているし、そこから目的に合わせた情報の収集を複数の入手チャンネルから集めていっているということが明らかに把握された。

さらに、第三の分析で把握されたことは、職業への態度では、自己の職業適性を自覚する程度が向上することを中心に自己理解が向上している。もともと受講職種と希望職種との一致度の高い者が、職業訓練の効果として技能面での向上を認め、自己の職業適性についての理解度を上昇させたと自覚しつつ、継続的な求職活動を行ったということだと考えられる。つまり、就職内定者は、受講開始後に技能習得が計画通りに進んでいることが基盤となって、自分の希望職種への適性・能力に自信をもって行動をすすめたといえよう。いいかえれば、技能習得に成功し、受講職種と一致度の高い希望職種に対して自己の潜在的な能力や可能性を意味する職業適性が自覚されたことが、求職活動の目標の一層の明確化を促し、目標到達への方法については自己に適した方法を自己の判断で見出し、実行に移すことによって求職活動の質の向上に結びつく行動計画を支えていたとみられる (図1)。

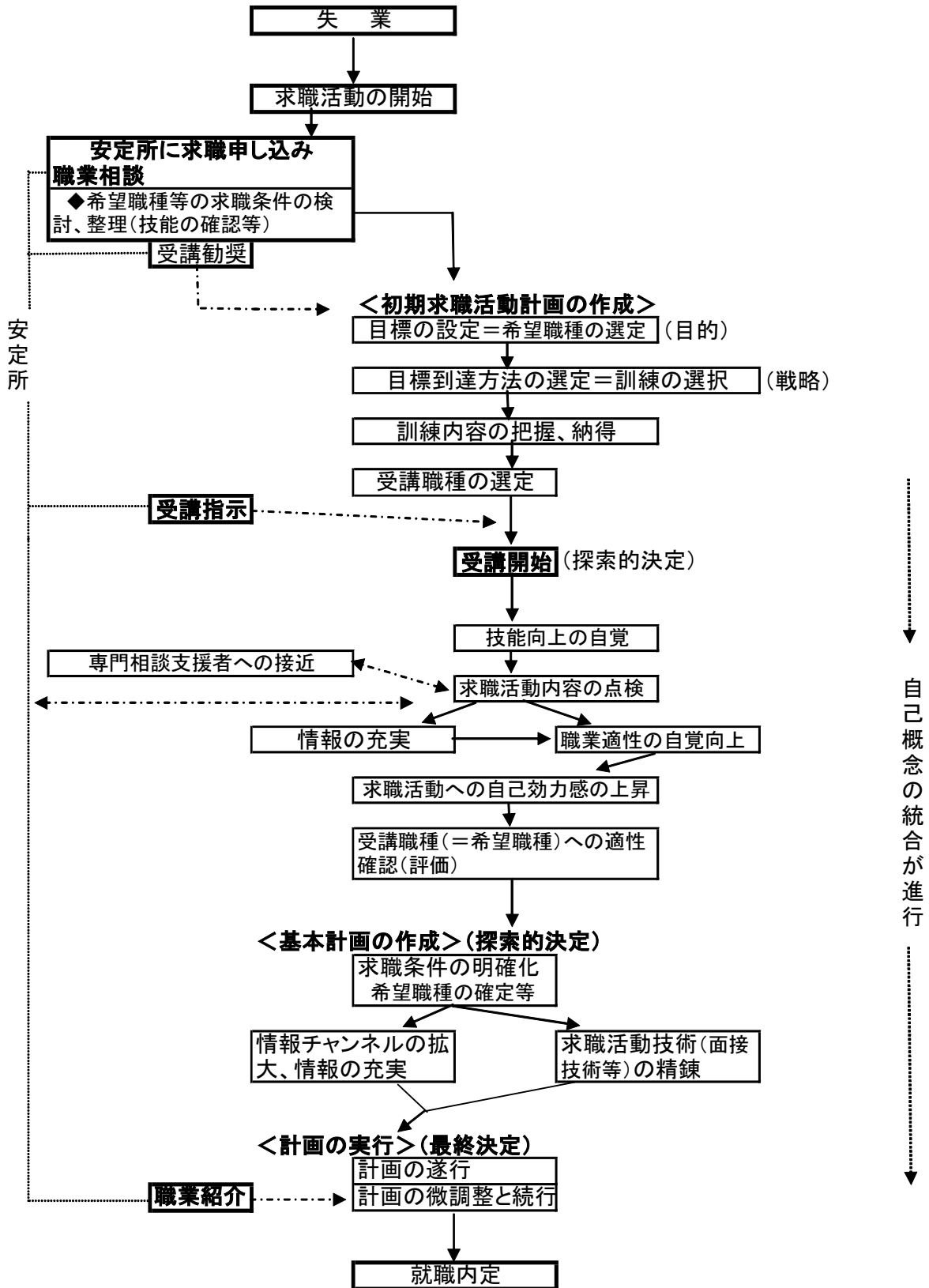
以上のことを面接における調査対象者の表現から該当する部分を取り出して確認すると

次のようになる。

たとえば、調査対象者 1 は、“はじめは、どうなるのかと不安だったが、それなりのこと  
はやったと不安なく就職活動”するようになり、調査対象者 2 は、“適性や自信のある仕事  
がわかるようになった”、“期待がいっぱい”が、中間期に“こなしきれずストレス”になっ  
たが、“自分の必要で選択して学び、落ち着く”ようになり、“自分の適性に不安だった”が、  
先生に大丈夫だと言われて“これで行こうと思った”としている。

調査対象者 3 の場合 は、“技能習得を計画通りにすすめた。社会からかけ離れた感じの環  
境で、もうそろそろ身を固めようと本格的に就職活動”し、いろいろな仕事に挑戦してみ  
るとか、新規導入された技術は積極的に学ぶべきだという考え方を“肯定する気持ちがつよ  
くなり”、“最近、自分がわかって整理がついた”という経過をたどり、調査対象者 4 は、“最  
初は知識がなくて就職に動けなかったが、知識を得るにしたがって知人等人間関係を広げな  
がら動いた”が、職業訓練の就職活動への効果を決めるのは結局、“自分の意欲の問題。希  
望職種を決めて目的をはっきりさせること”で、本当にやりたい仕事、自分の適性が“よ  
くわかるようになり”、就職情報や支援は“自分で探せるようになった”、といった意識の  
変化をみせている。

図1 職業訓練と求職活動の関わり



### <未内定者>

未内定者の求職活動における職業訓練の位置づけであるが、必ずしも再就職までの継続的な求職活動を行う計画の上に職業訓練による技能習得をおいていない状況がある。ただし、就職内定者相互の間に共通性があったのとは対照的に、職業訓練の位置づけは、一人ひとり異なっている。

第一の分析では、受講職種と希望職種の関連性が薄いものが目に付く。たとえば、受講によって希望職種を決定して求職活動計画を企画するためのもの、当面の失業期間の過ごし方として技能取得の時間を得たもの、あるいは、受講内容に興味を持ったとはいえ、“まあ、いいかなという感じ”でとりあえず安定所の指示と助言に従う行為であるものとなっており、多様性がある。しかし、受講という行動の直接の起因はそれぞれであっても、職業訓練が既に計画している求職活動を有利にするための方策として位置づけられておらず、当面の失業生活の過ごし方として選択されたという点では共通しているとみることができよう。

その場合、2つの形態があると考えられる。ひとつは、職業訓練を受講することは再就職の方策ではなく、心理的安定の確保も含めた就業の代替として失業そのものへの対応策になることがあり、求職活動の質の向上に役立てるのではなく、失業生活の安定に役立てられている場合がある。もうひとつは、当初は、求職活動の方策として位置づけたもの、期待した効果が得られなかったために、その役割を期待しなくなった場合などである。

以上のことを面接における調査対象者の表現から該当する部分を取り出して確認すると次のようになる。

前者には、失業することが決定したので安定所に相談に行ったところ、“ここは空いてますよといわれて、まあ、いいかなという感じ”で入校を決めたものの、希望職種の“ビル管理の仕事で働いているところをイメージしろっていても難しいですね。したことがない仕事ですからわからないですね”（調査対象者 14）という例、“とりあえず1年あるから、入って電気の勉強するっていうことがありましたから”（調査対象者 13）、“そうは言っても一日家の中でグタグタしているわけにもいきませんし、就職活動、朝から晩まで、仕事をしたときと同じタイムスケジュールで動けるわけではありませんから、そんな時にこう無為に時間だけが経過していくのが嫌だった”（調査対象者 7）といったような例が代表的なものとしてあげられる。

後者には、“訓練を受ければ評価されて、希望職種にすぐ就職できると思ったのに、そうではなかった。だから、これから自分でそれを納得して、就職して実務経験を積んで認めてもらうつもりです”（調査対象者 6）、という例や“ここの授業内容とは関係ない”ものだが、“もしかしたら自分にはそっちに素養があるのかなと思える”ようになったが、“食わないといけないので、ダメであるならチャンスを見るためになにか建築関係で、それもダメであるならビル管理で。ビル管理ならなんかあります。最後は食べていくため”（調査対象者 8）

と職業訓練を受講する行動が求職活動の方策になっていない例がある。

つぎに、未内定者の自分自身の訓練期間中の就職に関する意識と求職活動の内容に対する評価であるが、第一の分析から、① 求職活動の内容には、専門相談支援者からの援助をうけることに消極的であること、② 情報の入手チャンネルは、数が少なく、一つに限られていることが多いこと、③ 職業適性の理解を中心とした職業への態度の変化が少ないこと、が把握された。

さらに、第二及び第三の分析から、これらの背景には、職業訓練を受講の決定あるいは受講当初から求職活動の中に積極的に位置づけられていないことが把握された。

具体的には、求職活動を具体的に行っていなかったり、低調になっているという者（調査対象者 7、9、13、14）がいる。また、自分の興味が変化したり、就職可能性が低いとの予測から職種を選択を絞れずにひろげていった者（調査対象者 5、8、9、11、13、14）の中には、希望職種が広がった結果として受講職種との一致度が低下した者がみられる（調査対象者 5、8、9、13、14）。たとえば、調査対象者 5 は、求職活動は低調でないように見えるが、受講開始時から、受講職種とは別の職種である一般事務で派遣労働者としての登録を派遣事業会社に行っているほか、希望職種については、“あまりに遠いとかがというのは少し考えますけど、それ以外何かこだわるといっているのはない”とし、求人者からは、“10年間、(前の)会社でのやってきた仕事の経験があるので、そこも評価してもらえ部分だとも思います”といているように、本心では希望職種と受講職種との一致度をそれほど高く結びつけているとは考えられない。こうしたことが根底にあるため、実際の行動でも職業訓練と結びついた求職活動を積極的に行っているわけではない状況がみられている。

一方、求職活動を熱心に行っている者で、本来は職業訓練と求職活動を合致させる予定でいたが、実際に受講してみたところ合致させることができなかったという者がある。この例では、自分自身の能力や目標と受講中の職業訓練のレベルが合わないのに、期待したにもかかわらず、両職種を合致させることができないために、結局は、技能習得については職業訓練を頼らないでその分を自分で補ったということである（調査対象者 6）。

この場合は、自助努力でより高いレベルの技能を習得したという自負がありながら、“1年間訓練したが、会社訪問するとそのことは評価されない”と受講を求人者から評価されなため失望している。さらに、“(求人者からは)実務経験があるかどうか問題にされる。資格は、取れるものはとった。しかし、少し期待が冷めた。訓練を受ければ評価されて、希望職種にすぐ就職できると思ったのに、そうではなかった。だから、これから自分でそれを納得して、就職して実務経験を積んで認めてもらおうつもりだ”といており、技能習得のあり方を職業訓練ではなく、実務経験に切り替えることを希望している。職業訓練のレベルの問題として本人から説明されているが、実際には受講内容を詳しく知らなかったことから、

両職種の具体的な内容の違いを承知せずに受講を決定した結果であり、調査の時点では、職業訓練には求職活動の方策としての位置づけが既に失われている。

こうした未内定者の求職活動では、希望職種の決定、受講職種の選定と必要情報の入手といった一連の関連があるはずの行動と再就職実現のための具体的な求職活動との積極的関係が薄くなっていることが見いだせる。再就職という目標に向かって組み立てられなければならない一連の活動の相互の関連性と遂行の計画性が乏しいため、各人の状況に共通性が見出せなくなってしまう。そのため、就職実現のため行動パターンを描くとしても、未内定者は受講の目的やと意思の内容にそれぞれ異なる状況があるので、共通に当てはまる一つの行動パターンとしては描き得ない。たとえば、受講のもっとも初期の段階においてさえ、受講の目的で就職のための受講と当面の失業生活安定のための受講という2つの流れに分かれていく。そのため、当然ながら求職行動はそれぞれ異なる経過をたどることになり、共通の行動パターンが描けないことになるのである。就職内定者は受講をもとにした早期就職の実現という目標と意思が共通にあったので、それを具体化する行動には共通性がみられたことにより図1の各自の共通性をもとに一貫した行動パターンが描けたが、それと対照的な結果になる。

受講開始後は、時間が経過するにつれて、一人ひとりの求職活動の意識の違いがさらに行動の個人差を生んでいる状況が把握された。そのなかで、自己の職業適性を中心とする自己理解については、第三の分析から、未内定者は訓練期間中に職業的自己理解の変化がないか、あるいは、自己理解に不安定さが発生していることが明らかになっている。これは失業や受講を契機にそれまでの職業経験から形成して自分で抱いていた職業的自己像を否定しなければならない状況に陥ったことが大きく影響していると考えられる。自分の職業適性の理解度に変化がないと自己評価することの原因としては、ひとつには、受講中に技能が向上していると感じられないこと（技能習得の失敗）や求職活動が成功すると予測できないこと（成功予測の失敗）から、自己効力感を実感できないということが考えられる。もう一つには、失業したことが自己の社会的敗北や人生の失敗でないとするために失業以前の職業的自己概念を肯定して現状のまま維持しようとするとも考えられる。こうした状況で、求職活動全体の流れに一貫性と計画性が乏しくなることから、技能習得を基盤とする求職活動の質の向上が容易には図られない様子がみられる。

## (2) 就職実現性の向上と職業的自己概念の統合

図1は就職内定者の共通の求職行動を示した図である。これによれば、職業発達理論の代

表的な理論家のひとりである Super,D.E.<sup>2</sup> が 1900 年代半ばから多くの研究を継続しながら指摘してきたように職業的発達とは職業的な自己概念の発達の過程であるということがここでも読みとれるように思われる。つまり、円滑な職業活動においては、個人が環境との関わりにおいて選択行動を繰り返し、それによって自己概念の発達が継続的に行われるということであろう。求職行動の結果が就職に結びつくには、選択行動が目的にあわせて合理性を有していることが必要だが、職業訓練を受講することと就職との関係が個人の中で合理的な関係をもって構成されているかどうかは重要になると思われる。

本研究での調査対象者においても、就職内定者ではこの関係が自覚的にしっかり構成されている。しかし、その一方で、未内定者は、理由はそれぞれ異なるがこの関係の構成が未完成、あるいは、不完全であるとみられる結果が得られた。

つまり、本研究の結果から求職活動の成功者の特徴を推断すると、

- ① 失業状態を解消するには再就職を実現することが必要であり、訓練は失業緩和の方策ではなく、再就職を容易にするための条件作りの方策であると認識している
- ② ①の認識のもとに求職活動を組み立てている
- ③ 求職活動を実行していくなかでの行動の選択の積み重ねが、自己概念の発達を促し、最終的に求職活動の合理性を高めることになっている

の3点だと考えられる。

また、Super の「キャリアの虹」が示す問題をも想起させる。すなわち、職業は人の生活の一部の要素であって、職業人としての行動は、ある個人がこなすさまざまな役割行動の中の一つであるという考え方である。それによると、個人の行動は、家庭、地域、学校や職業などの社会的な所属等の関係から置かれるステージの上で行われるという。

本研究の対象者である失業者にとっても、再就職のための訓練と求職活動は生活の一部であり、それ以外に家庭、地域その他の生活のステージで必要とされるいくつもの行動が求められていることはいうまでもない。しかも、「受講生」としての行動そのものが生活の他の場面での行動に影響することがある。受講生であることは、単に職業訓練を受講することで役割は終わらず、複数の役割の実行を求められることになっているのである。具体的には、たとえば、調査対象となった受講生は、失業者であり、就職の意欲と能力を有し、自らの意志で求職活動を行うが、同時に、国の指示と保護の下に、特定の能力開発施設に所属して技能習得を行う役割も有している。さらに、実際に就職をするためには、労働市場での取引の主体である交渉人の役割をこなした上で、就職の内定や決定という社会的契約を締結する当事

---

<sup>2</sup>日本の1960年代後半からの公共職業安定所における職業指導及び職業能力開発施設における生活指導等に大きな影響を与えた学者。安定所等で職業紹介、職業指導に携わる職員の大部分は職員研修で一度はその理論を学んでいるといってもよいほどである。20世紀後半に職業心理学の分野で世界的に大きな影響を与えた。それまでの多くの理論が並立していた職業選択に関する理論・学説を職業的自己の概念の統合という考えからまとめた功績があるといわれる。

者として社会的責任を果たす役割を負うことになる。受講生が就職するには、これらをほぼ同時に進行させることが必要である。

したがって、こうした複数の役割を失業者である個人がその対応するステージで行動する時に、どのようにその役割の意味を理解し、果たそうとしているかどうかは、再就職行動に影響しているはずである。本研究が対象とした再就職行動の中では、実際には、再就職のためにどのような行動をとるかという行動の選択を行うに際して、自己が背負っている複数の役割から得られるさまざまな人的支援や情報チャンネルを再就職という目的に向けてどのように利用するかが影響していたとみられる。

就職内定者については、この点について、役割の遂行を積極的かつ計画的に行うという選択をし、全体の求職活動を推進としていったことによって最終目的である就職に事実上、到達したと考えられる。

一方で、未内定者は具体的な求職活動を先送りする方策として職業訓練を位置づけたり、訓練期間中に希望職種と受講職種の乖離が大きくなるなどのことから失業解消に向けての行動の選択を積極的にとれなくなっている場合があるほか、訓練に対する期待を裏切られるなどのことがあって、就職という目的に向けて合理的な求職行動を選択しえない状況があると考えられる。また、就職を目的とする受講と求職活動との関連づけが最初から十分でないか、途中で失敗しているのか、職業選択行動の繰り返しのなかで自己概念の統合を図っていくという面でもうまくいかないでいるのだと考えられる。

以上のことから、失業の状態でも再就職という共通の目的を持った人々が技能習得の場を共有するときに、職業訓練を本人が求職活動の方策としてどのように位置づけるかによって職業訓練の効果は大きく二つに分かれる。

まずは、受講を契機に、他者の考え方や生き方に触れて現状との合理的な調整を図るため自分の職業的自己概念の見直しや修正を行いながら、職業と自己の関係を安定化させる方向で自己概念を発達させていった場合は、それが合理的な求職活動の推進力となる。

もう一方、訓練の受講が求職活動の重心として位置づけられない場合は、求職活動の計画と展開方法において労働市場の現状との調整に円滑さを欠くことになるし、成功の実例を間近に見ながらもそれが直接的には参考にならず、求職活動計画の見直しを動機づけることにもならないと考えられる。

### **(3) 就職実現性の向上と戦略的行動の選択**

就職は労働市場で労働力の需要と供給が結びついた結果である。したがって、供給側である失業者の求職条件がいかに優れていたとしても、市場で労働力需要が顕在化した求人がないと成立しない。また、労働力の需要は産業活動の状況に合わせて短期間にも変動する。



そのため、失業者には労働市場の動向を見極めた現実的な求職条件の設定とその修正、有効な情報を選別して入手することなどによる効率的な求職活動が必要である。個人の職業的成熟度のみによって就職実現性の向上を説明するのは妥当ではないとすべきであろう。

失業者であれ、在職者であれ、求職者は就職の実現性を高めるためには、他者との競争力を強化するだけでなく、時宜を得た内容で求職活動を計画・実行していくなどの工夫が必要である。市場の動向を分析し、自己の就職に関連の深い情報を収集することは、その最も基礎的な行為のひとつになる。

ところが、実際の求職活動は、失業者は時間的にも経済的にも、また、その他のさまざまな面でも限られた条件の中で行わねばならないことがほとんどである。求職活動では効率と合理性は重要な要素になる。当事者である求職者が求人を選定したり、就職面接へ挑戦するなどの一つひとつの求職行動は、それが成功する可能性の大きさと失敗するリスクの大きさが比較考量され、さらに、その結果に価値付けが行われてから実行に移される。就職選考で成功することだけを考えるのではなく、不採用や就職後の不適応という失敗のリスクとを計算に入れながら自分自身にとって最も好ましいものを選択していくことになる。その繰り返しが求職活動になるのである。つまり、現実的な打算、状況分析及び妥協という意思決定の能力が重要だといえる。

この点を踏まえれば、就職の円滑化については、失業者自身の時間的流れを追った職業発達に期待することでは不十分なだけでなく、職業訓練の技能習得に集約して期待することだけでもやはり不十分だといえよう。

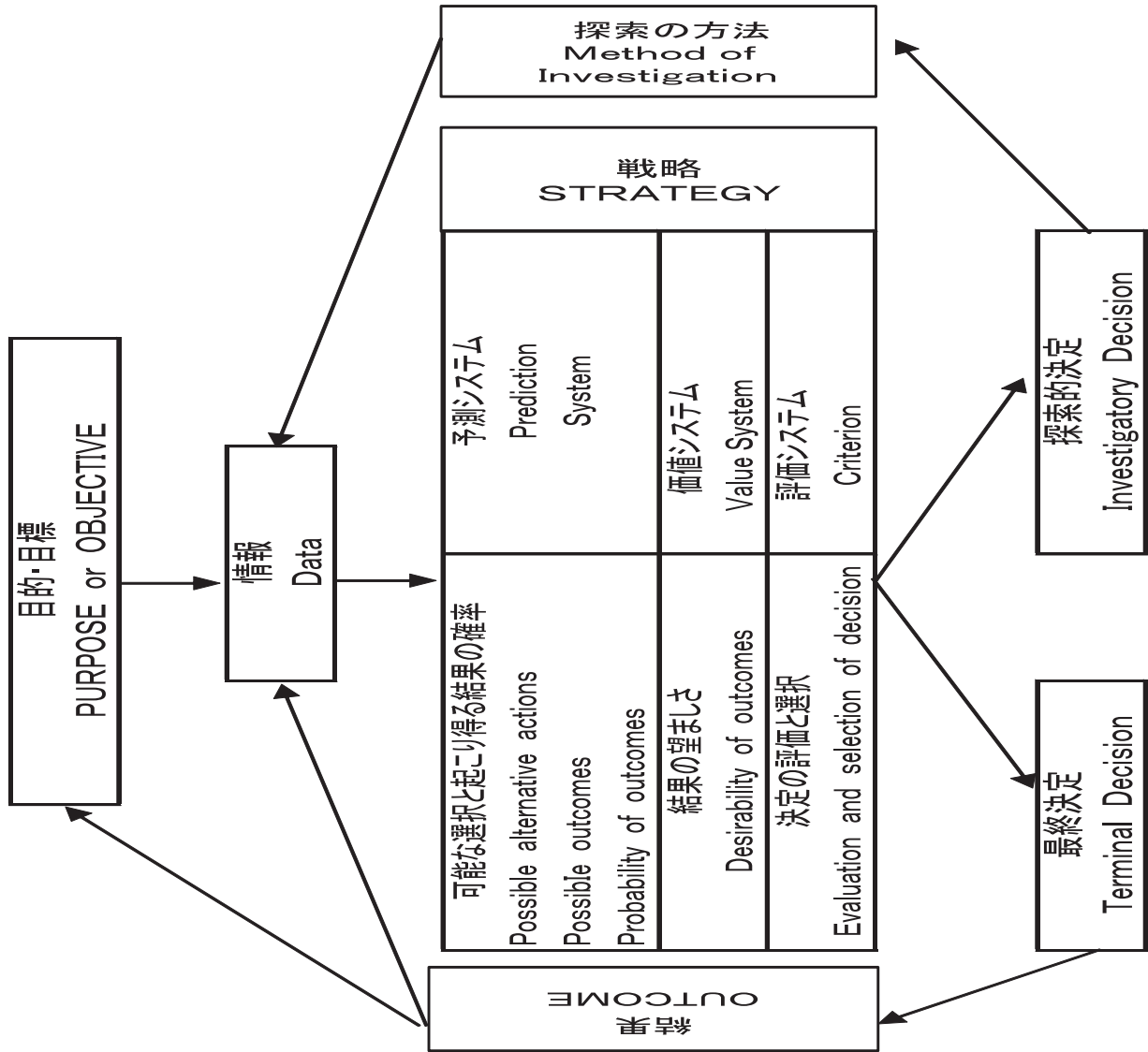
就職内定者の求職行動を図 1 でみると、Gelatt,H.B.(1962)の連鎖的意思決定プロセス(図 2) と類似した構成が認められるが、このことから、実際には、就職内定を得るには、職業的自己概念の統合によってすべてが円滑にすすむということにはなっていないという実態がみえてこよう。図 1 は職業的自己概念の統合を図りつつ、市場の実態に合わせた計画の作成と実行に伴う修正を組み合わせた行動が生じていたことを示しているとみるのが妥当だと思われる。いふならば、Super が主張する職業的発達を促す継続的な選択行動の繰り返しが、目的に適合した情報を糧とする意思決定の連鎖的なプロセスにしたがって行われると、効果的に目標に近づくための戦略を選ぶことがより容易に可能になるという点で求職活動の質が向上するとみられる。

他方、未内定者については、求職活動を遂行することに関して意思決定のプロセスの中断・阻害がみられる。就職内定者のように受講を求職活動の方策として位置づけた共通の行動パターンは描けないものの、中断・阻害された箇所は摘出できるので、就職内定者に共通のパターンである図 1 に未内定者のそれぞれの行動を重ねていくと、未内定者のそれぞれに意思決定プロセスが中断・阻害された箇所があることが見いだせる。第一の分析において、未内定者は希望職種イメージの持ち方や受講開始以前の受講内容の理解が不十分で、受講

の当面の目的が失業からくる無為のさまざまな苦痛や不利益の緩和に偏る傾向があるほか、専門相談支援者への積極的な接近を行わず、職業的自己理解の向上が乏しいなどの特徴があった。これらのことは、意思決定プロセスにおいては、①情報の乏しさ、②目的・目標に対して否定的効果を持つ情報の取得、③就職に向けて消極的戦略の選定といった問題を発生させることとなり、就職に向けての最終的な行動選択と結果にマイナスの影響を与えていると考えられる。図3はそれを概念的に表したものである。

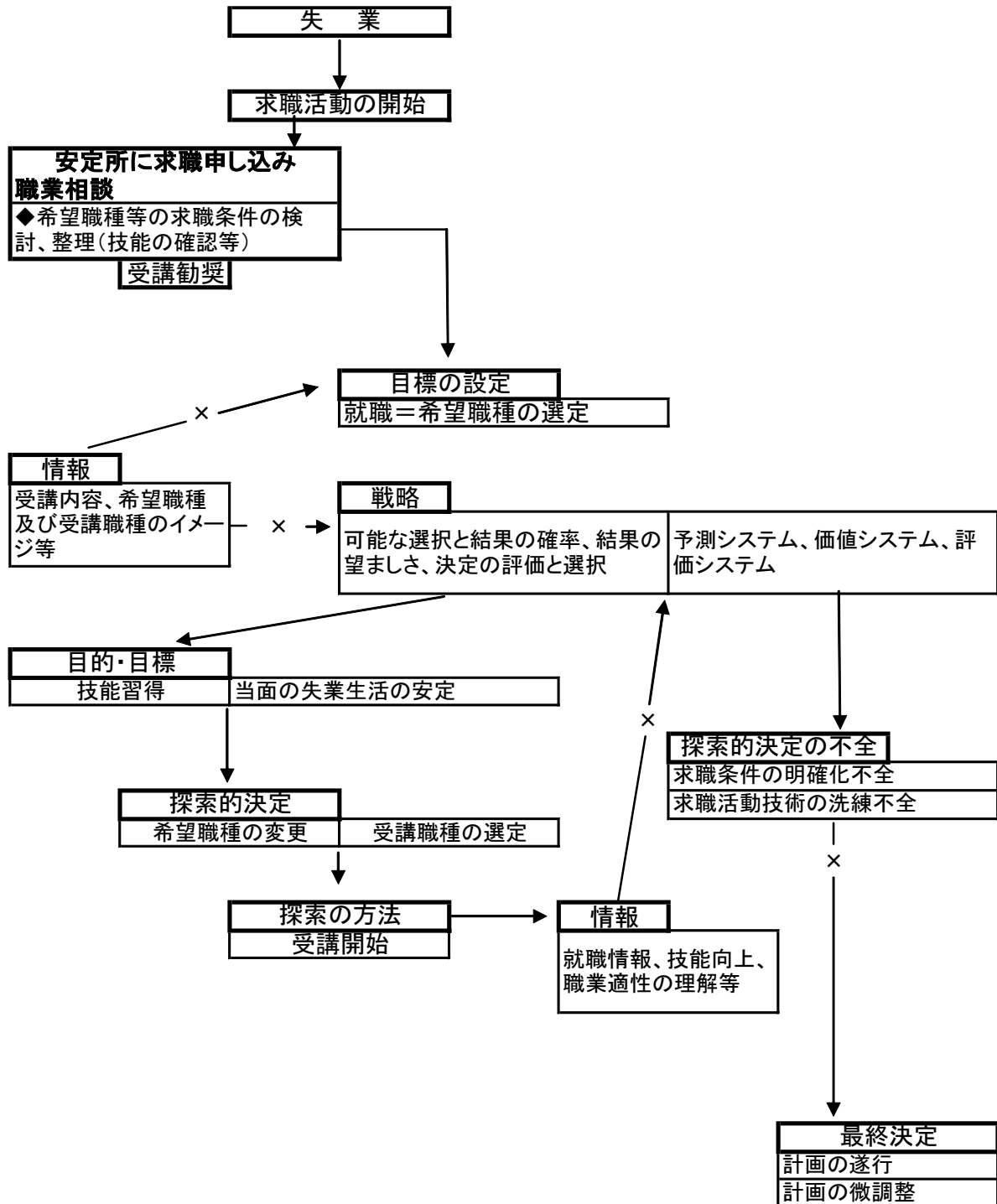
ただし、この図3は未内定者についての否定的な情報のみを表してはいないことに注意が必要である。つまり、この図からは、適切な情報の追加提供を行うことでこれらの意思決定プロセスで生じる問題を解消できることも把握される。したがって、就職実現に向けての行動選択について必要な情報等の援助は、本人が容易に受け止められるような時期、方法、形式で外から与えられるという条件を満たすのであれば、行動の修正を決定することができるといえよう。そのようにして戦略的な行動を決定する意思決定の過程（プロセス）を円滑に経過することができれば、その結果、受講生は合目的な求職活動計画の再構成が可能になるであろう。また、それとともに一つひとつの選択行動の結果が就職という目的・目標に向けて合理的な関連性をもつことで職業的自己概念の統合を促すことが期待される。これらが未内定者となっている受講生に対して、総合的に働くことは就職促進に効果をもたらすと考えられる。

図2 (参考図) Gelatt (1962) の連鎖的意思決定プロセス



Gelatt(1962) Decision-making: A conceptual frame of reference for counseling. Journal of Counseling Psychology. vol. 9 p.242

図3 求職活動の意思決定プロセスの中断・阻害の状況



## 第4章 まとめと提言

## 第4章 まとめと提言

### 1. 職業紹介機関及び職業能力開発機関における職種の概念と業務上の取り扱いの相違が及ぼす影響

本報告書は再就職を容易にするため職業紹介機関から職業訓練の受講を指示された受講生の求職行動と意識について調査し、職業訓練の就職促進への効果という問題を検討してきた。そのまとめを行うに当たって、職業訓練が職種ごとに行われていることをこの問題の関係者が再認識する必要性を痛感する。

安定所の職業紹介の窓口で求職者が求職条件に掲げる職種は、職業訓練のコースが予定している職種とは必ずしも一致していない。職業能力開発施設は、現在、コース設定に際して職種として取り上げる内容を大いに工夫してはいるものの、基本的な技能の指導を実施する以上は、安定所の職業紹介窓口で求職者と職業紹介担当者との間で話し合われる“職種”の内容よりもその幅は自ずと厳密にならざるを得ない。安定所と職業能力開発施設というそれぞれ固有の特徴のある機能を有する専門機関が関わるこの受講指示による職業訓練では、受講生への支援に当たっては、この二つの専門機関の間での実態的な職種の概念の微妙な差や業務上の取り扱いの差があることを十分に意識している必要がある。

その上で、安定所は、受講指示に当たっては、求職者自身が希望職種の実態をどのように理解しているか、また、受講職種の内容を希望職種との関係でどのような具体性をもって理解しているかに十分な注意を払うことがまず必要になる。求職者の実態的理解に対して職業紹介窓口での注意が十分に払われなかったことがもとで両職種が乖離してしまうことは、受講指示の効果を低減させることにつながる。

他方、実際に求職者を受講生として受け入れ、技能指導を実施する職業能力開発施設は、入所者としての受け入れ前に、受講希望者が当該コースの内容を希望職種との関係で実態的に理解できるような説明や情報提供を行うことが望まれる。その時は、安定所の職業紹介窓口で受講職種として話し合われてきた職種の内容が当該施設のコースでの職種と実態的にどの程度一致しているかに十分な注意を払うことが必要である。

そして、入所後は技能習得と求職活動の両方の行動の結果として両職種が一致している程度に変化が生じているかどうかを把握していくことが重要になり、変化が生じた場合は、両職種の乖離の状況に応じて指導内容を工夫して行くことが必要になる。これは技能習得の効果と就職促進の効果という2つの面で望まれる事柄になっている。その点では、今回の調査対象者が所属した職業能力開発施設は全国的にみても最も大規模な施設であり、コースの種類は多く、技能指導を行う職種も多種であることから、受講生が実態として技能指導を求め職種への柔軟な対応を大いに期待できる条件が施設内にあると思われる。しかし、全国的

にはこれほどの規模を持たない施設の方が多いので、職業能力開発施設の施設ごとの対応のあり方は今後の課題となろう。

## 2. 就職内定者の特徴と未内定者の特徴

職業訓練によって技能向上を図って就職の円滑化を図ろうとする者については、求職活動における職業訓練の位置づけが就職実現に大きく影響する。話し言葉で簡潔に表現すれば、

**“早くこういう就職をしよう → 就職を容易にするためにこういう職業訓練を受けよう → 就職が第一の目的なので、それに向かって訓練期間に利用できることを利用して目的を遂げよう”**

という位置づけである。したがって、訓練期間中に技能向上の自覚や職業的自己の理解が向上したと受講生が自覚することは、求職活動の作成と遂行に好ましい効果を積極的に与えると考えられる。

もちろん、これは職業紹介と職業訓練の受講指示の関係において制度的にはまったく当然のことを一人ひとりの受講生として一貫させているかどうかである。とはいえ、また、それはそのように職業指導を職業紹介機関と職業能力開発機関が徹底しているかどうかということにもなる。

求職活動が受講中に成功した者である就職内定者には、この一貫性の点で共通性がみられるが、成功しなかった者、すなわち未内定者の態様は一人ひとり異なり多様性があった。つまり、「一連の過程」となっている求職活動における職業訓練の位置づけのどこかの箇所でも未内定者は就職内定者と異なる部分がある。そして、その異なる箇所は個人によって違っており、「人それぞれ」である。それ故に、求職活動が受講中に成功した者は、就職に好ましいとされる点をすべて具有する傾向があるが、成功しなかった者は、それらの点のすべてを具有しているということがないし、どの点を具有しているかという具有の状況は一人ひとり異なり多様となる。このことから、就職が促進される要因は、一つあるいは少数に絞られるのではなく、多数の要因が整ったときだといえよう。

本研究では、受講中の失業者について約 30 項目にわたって職業訓練と求職活動の関係を調査した結果、17 の要因が整うことが就職内定者の特徴であった。もちろん、これらは決定的なこととしていえるのではない。あくまで本研究における調査の結果からいえることであって、すべての失業と再就職について断定しようとするものでは決してない。しかも、その時々の労働市場の状況や失業者のおかれた状況がさまざまな影響を及ぼすことについては、

実態を相当に踏まえた上で、失業と再就職に関して職業訓練を介在させた事例を調査し、その結果を分析した結果である。失業者の求職活動の実態から得た重要な参考情報として提示するものである。

### 3. 未内定者の特徴と援助のポイント

繰り返しの指摘となるが、未内定者は相互の間に就職内定者にみられたような多くの共通性はない。とはいえ、総合的にみると、① 情報の入手チャンネル数が少なく、かつ、利用が低調、② 専門相談支援者の利用が低調、③ 職業への態度の変化がない、の3点では共通性がみられた。職業紹介機関及び職業能力開発機関が受講生に対して行う支援の内容としては、この点に注目した事柄を組み込んだものが最も基本的な内容となるし、また、そうした内容の支援には効果が期待できると思われる。個人ごとに異なる個別の問題点への対処はもちろん必要だが、それだけでなく、受講指示後から訓練期間中に回数を重ねて行われる職業相談や情報提供のなかで、受講生全員に対してこの3つの点について状況を確認し、必要な改善を求める働きかけは自然な援助としても意味があるであろう。

ただし、②の専門相談支援者の利用が低調ということについては次の項でも述べるが、利用されなかった原因を注意深く検討する必要がある。本研究では、自分から活発に就職に向かって活動できた者が利用を活発にしたという状況がみられたのであって、利用の活発さが就職内定を導いたと考えるべきでない実態があった。とくに、公的な制度として専門相談支援者を職業能力開発機関に配置する場合は、このことにしっかりした注意を向けなければならないであろう。

受講生から就職を実現するために意味があるとの評価を専門相談者が受けるためのサービス内容と働きかけの方法については、今後、そのあり方を実際の利用状況から検討していく必要があると思われる。その場合は、未内定者が利用しなかった理由と就職内定者による利用の内容という二つの側面から問題の所在を調べていくことが必要である。

未内定者が利用しなかった理由については、未内定者が専門相談支援者に期待したものは何であったかというニーズの面から見直すことが不可欠である。また、就職内定者による利用の内容については、就職内定者は実際にはどのような利用のしかたをしたかという面から、就職内定者が専門相談支援者で行った相談の内容と実際に受けた支援の内容を調べる必要があるであろう。

### 4. 職業相談、キャリアに関するカウンセリング、コンサルテーションについて

「専門相談支援者」を利用したと述べていることが就職内定者に共通していたが、その一



方で、未内定者には就職支援の価値がほとんど認められていない。この表現は把握できた事実を慎重に書いている。つまり、内定者が「専門相談支援者」に就職支援に大きな役割を果たしたと認めているわけではなく、たとえば、所属した職業能力開発施設に「専門相談支援者」が配置されているなど身近に相談機能があったので相談にいったという事実と、未内定者は利用する価値をほとんど認めていないという事実を並記しているのである。就職内定者と未内定者の間で利用の状況がこのように分かれた理由については、注意深い洞察を加えて検討しなければならない。

未内定者が利用する価値を認めなかった理由は、「業界の事情を知らない」、「具体的な職業の中身を知らない」、「実際の求人を持っているわけではない」といったもので、そのため、一定の職業知識や業界の見聞があったり、求職活動のなかで求人情報や相当量の職業情報を収集した受講生からは、自分自身や自分の縁故、知人の方がより詳しく関係情報を知っていると評価されており、話を聞いてもらうだけで役に立たないという評価を受けることになっている。

一方、就職内定者はもともと自分から就職に向けて積極的に近づき、利用できるものは利用するという姿勢の者であった。「専門相談支援者」は就職困難な者にとって役立ち、就職の実現性を高めることに効用を認められることが存在の原点と思われる。この視点に立てば、就職内定者が利用したのだから「専門相談支援者」のサービスは就職支援の価値があったというのはいささか倒錯的理解であろう。

未内定者が求めたのは、ひとつには具体的な就職のための情報や技術であり、しかも、単なる一般知識や常識ではなく、自分が持っている以上の具体性のあるものであった。あるいは、技能習得に多くの時間を割いている受講生としての日常生活のなかで、求人情報を就職の当事者である自分自身のために集めたり、精査してくれることを期待したものであった。実際、「専門相談支援者」がそうした情報を持ってきてくれたことや、自分がしたことなかった自分自身の職業キャリアの見直しを助言されたことについては、複数の未内定者が就職援助としての大きな意義を認めている。

もちろん、受講生が「専門相談支援者」に話を聞いてもらわなければ相談は成立しない。また、再就職は職業経験を有する求職者が行う職業選択行為である。しかも、職業選択は職業経験のある成人にとっても簡単なこととはいえない。失業は精神的なダメージを負いやすいことは既に述べたとおりである。したがって、個人を受容し、話を傾聴してくれる専門家の存在は重要であるし、職業に関する専門家として大所高所からの助言も多くの失業者にとって意義あるものであることはいうまでもない。しかしながら、本研究の対象は、職業紹介機関での相談の結果、職業訓練の受講を指示されて専門機関で6ヶ月から1年の技能習得を行っている失業者であった。ここでいう「専門相談支援者」に対しては、職業紹介と職業訓練指導の担当者以外の専門家であるが、理念的には就職のための援助内容として多くのこと

が期待される。しかし、それらの多く期待される要素の中から受講生がとくに求めたものは、「具体的な求職活動をすすめるための実際的情報が多かった」という実態が浮き上がったといえよう。現在の日本社会には職業相談、キャリア・カウンセリング、あるいはキャリア・コンサルテーションとさまざまな相談機能があるが、いずれも相談を求める者の要求にあわせた内容と方法が提供されてはじめて、就職支援としての効用が認められる。何らかの理由で自分から就職しようと積極的に動こうとしなかった者に就職支援の効用を認められるような相談サービスの提供が職業相談、キャリア・カウンセリング、キャリア・コンサルテーションといった職業に関する相談の専門家に求められていると考えられる。

## 5. 職業訓練、職業紹介に際しての参考項目としての意義

今回、分析に当たって調査項目とその結果の検討項目については前年度に行った調査結果を参考に選定した。また、前年度の調査はアンケート調査であり、今回の研究では個別面接による事例調査を行っている。そして、今回の研究では、事例というデータの定性的な分析に当たって、前年度のアンケート調査によるデータ、いわゆる定量的な解析を行うものから得られた結果と一人一人の受講生との個別面接の内容を比較・参照した。さらに、面接に際しては単に口頭による聴き取りだけでなく、資料2の尺度に記入を求めるなどして、他の調査場面においても、あるいは他の調査対象者に対しても同じように適用できような方法を工夫した。

これらのことは、今回の調査で用いた検討項目等は、特定の事例や特定場面で用いる調査のための方法や分析にのみ利用できるということではないという性格をもたせたことになる。つまり、職業訓練や職業紹介の実務担当者が職業訓練の受講生や受講を希望する求職者に対して支援を行おうとするときに、対象者の状況を点検するための着眼点、チェック項目として参考にしうるものになると考えられる。

受講生が希望職種と受講職種との関係をどのようにみているかを表面的にではなく捉えることや、就職実現計画を職業訓練との関係でどのように整理しているか、また、受講期間中にどのような変化が生じているかなどについて把握することは、早期就職の実現を支援するためにきわめて重要なポイントである。こうした状況把握や支援ポイントの整理のために今回の研究の調査項目等を参考にさせていただくこともあろうかとの考えから、これら調査項目等を本報告書の付録（「状況調査項目」）として掲げている。必要に応じてご参照いただきたい。

(付属資料等)

資 料 1

資 料 2

基 本 表

付 録 (状況調査項目)

用 語 解 説

参 考 文 献

## < 資料 1 >

### 1.お伺いしたいこと

- ・ 現在の年齢
- ・ 学校を卒業したときの年齢
- ・ 最近の（最も新しい）就職をしたときの年齢
- ・ 今までで最も長く経験した仕事・職種はどんなものでしたか。  
それはいつ頃で、全部でどのくらいの年数を経験しましたか。  
そのなかで、最も長く続いたのは何年ですか。
- ・ これまでで職業人生に最も意義があると思う仕事、有意義だと思う仕事はありますか。  
それはなんですか。どうしてそう思われるのですか。
- ・ 就職を希望している仕事について、何故、それを希望されるのですか。求める条件はなんですか。
- ・ 希望している仕事について、その仕事をしている自分がどういう仕事をどういうところでしているか想像できますか。周囲にどういう人たちがいるかについてはどうですか。そうして働いているあなたを家族の方がどのようにみているか、考えているか想像できますか。  
その希望職種は訓練を開始した時と変わりましたか。想像できる程度は訓練を開始した時と今とでは同じですか、違っていませんか。
- ・ 今回、離職してから、現在までに求職活動としてどういうことをされてきましたか。とくに、就職に関する情報はどういうところから取りましたか。
- ・ 必要な情報の取り方など求職活動の仕方は、訓練を開始したときと今ではどこか変わりましたか。  
とくに支援者として役立ってくれた方や効果的な協力をしてくれた人はいますか。
- ・ 就職を目指す時期に、ほかの受講生と一緒に、学校の中で訓練を受けていることについてどう思われますか。
- ・ 職業訓練は求職活動の面からは、どのように評価されますか。ご感想でも良いし、役立ち方や効果への考え方もよいので、どう思われていますか。
- ・ 就職の実現の見通しは、いかがですか。

< 資料2 >

～それぞれについて、あなたの考え方にちかいものを選んでください～

	そう思う	まあまあ そう思う	あまり そう思わない	まったく そう思わない
本当にやりたい仕事でなければ就職すべきでない				
自分の興味や関心にこだわるより、採用されることが重要だ				
どんな仕事でも精一杯努力すればうまくやっていける				
仕事を選ぶには自分のことをよく知る必要がある				
いろいろな仕事に挑戦してみるべきだ				
職場に新しい技術・技能が導入されたら積極的に学ぶべきだ				
やっていける自信のある仕事は一つしか考えられない				
本当は何が自分に適した仕事なのかわからない				
自分の人生の中で職業を通して何をしたいかはわかっている				
自分のセールスポイントが何かは知っている				
求人者の立場でみたら、自分がどうみえるかをよく考える				
就職に関係する情報や支援は自分でかなり探せる				

基本表 表2 検討項目別対象者の状況

対象者	年代	性別	最長職種の内容	最長職種の経験年数	有意義職種の内容	希望職種の実態を知っている状況	有意義職種と最長職種の関係	受講職種と希望職種の関係
1	30	男性	ウェブサイトの管理	2.5～3年	ウェブサイトの立ち上げ	ネットワーク系職種:前職の関係で職場を行き来して身近に見て知っている。	高	一致
2	30	女性	中古CDの販売	8年	販売での対人業務	ウェブデザイン(インターネット画面のデザイン):学校へ通って勉強して、関係の仕事に就職したことがある。	有	ほぼ一致
3	20	男性	警備の仕事	2年半	警備で正社員だった。チームワークが感じられた仕事	電気工事士:警備の仕事をしたときから希望があった。また、電気関係の会社に勤めていた。現場を見て知っている。	有	一致
4	30	女性	広告代理店の営業アシスタント	8年	顧客を満足させる仕事	ウェブコンテンツの作成→安定所で指導を受けて、ホームページ作成のディレクション業務:元上司の職場に手伝いに行っ て経験がある	有	一致
5	30	女性	企業広報に関わる一般事務	10年	消費者対応。会社と社会との窓口業務	ウェブマスター:経験はないが前の勤務先で見たことがある。	無	一致
6	20	男性	通信事業会社のカスタマサポート	3年	ネットワークの仕事:対人技術、インターネット、PC技術を身につけた	システム関係の技術者:経験はないが話を聞いている。	高	一致
7	40	男性	建材関係の営業	10～11年	建材の営業:人が相手なので、見識を広め、世のあり方を知り、知識を吸収した。	建築の企画営業:業界事情を知っている。見たり聞いたりして知識がある。	高	一致
8	40	男性	ビルの設備管理	8.5年	事務職での原価計算、会計処理	当初は施工管理;自宅を建設して興味をもった。しかし、今は構造設計;訓練中に興味を持った。訓練内容にはない。	無	当初は、ほぼ一致。今は一致度が低い。

対象者	年代	性別	最長職種の内容	最長職種の経験年数	有意義職種の内容	希望職種の実態を知っている状況	有意義職種と最長職種の関係	受講職種と希望職種の関係
9	20	女性	営業事務に近い一般事務	2年	洋服の販売(対人);人と関わる仕事	インテリア、建築の内装関係:もともと興味があった。前職が建築関係企業の事務で、勉強しようと思った。事務でもよい。	無	一致:必ずしも一つに絞っていない。
10	30	女性	婦人服の販売	8年	ホームヘルパー;理想だけではやっていけない。他人事でないといろいろ考えさせられた。	住宅関連コーディネーター:福祉のリフォームを有意義職種の経験から有効性と必要性を知った。	有	一致
11	50	男性	設計	28年	品質管理	CADを使った設計関係;自分は経験していないが、部下に指示してやらせていた。	無	一致
12	30	男性	電気メーカーの製造工	9年	組み立て	電気関係の製造または保全;電気はある程度経験があるが機械は知らない。機械保全は、訓練で勉強した。	高	一致
13	30	男性	クレーン運転	10年	クレーン運転	クレーンを希望職種と書いた。高校が機械科だった。前の勤務先も機械関係だったので、幅広い訓練内容に免疫があった。関連の知識と見聞がある。	高	一致度は低い
14	40	男性	経理事務	5年	なし	安定所ですすめられてビル管理を希望;知識はまったくない。	(有意義職種がない)	あいまい



(注) 表中の→は訓練期間中の変化があった場合の方向を示す。

対象者	希望職種について想像できる状況	訓練期間中の意識の変化	専門相談支援者(求職活動支援で特に相談した者)
1	経験職業と同じ業界なので最初から明確だったが、興味の幅が勉強しながら広がった。	「どうなるのか」と不安→資格試験の勉強→やりたいことの勉強を付加→「それなりのことはやった」と不安なく就職活動	キャリアコンサルタントとよく雑談に行くなどして話した。制度があるのだから活用した。
2	なんとなくわかる→作業ははっきりわかる、周囲とのやりとりはわからない	「授業が沢山あって勉強が楽しく、期待が一杯」→中間期にこなせきれずストレス→自分の必要で選択→落ち着く	技能を習得して、自分の作品をもって廻る予定でしたが、安定所紹介を受け、就職。キャリアコンサルタントには面接や履歴書などのアドバイス。
3	みんなで仲良くやっているという雰囲気はわかるけれど、細かいところはイメージがつきにくい。	技能習得を計画通りにすすめた。社会からかけ離れた感じの環境で、もうそろそろ身を固めようと本格的に就職活動したら、ちょうど見つかった。	アドバイザーとは話をした。幅広くいろいろな活用。
4	手伝い程度の経験があり、イメージは他の人よりはっきりしている。	自分の整理が出来た→求職の動き方を知った→訓練を受けていることで意欲を評価された→人間関係を広げた→就職決定	キャリアコンサルタント:職務経歴書、キャリアシートが自分の整理に役立つ。講師からも助言があった。
5	職場、周囲はわかる→全体としてイメージは良くできている	最初から、学ぶこと及び訓練の場所が楽しい場だと感じた。技能を身につけること、「知る」ことの素晴らしさを知った。今でもそれを感じる。	キャリアコンサルタント:実務経験が全くないのであまり紹介してもらえなかった。助言で過小評価の是正、いろいろな仕事があることを知り自信になった。
6	イメージはつかめ。全体像はつかめている。	技術者に転身する予定で期待して入校→訓練レベルが低いので自分で補う→資格取得で達成感→企業に受講を評価されないで失望(実務経験がないため)	
7	理解が深まり、より鮮明になった。実際に作業をやってみたので、外から見ているときよりもはっきりした。	最初は、この年齢で訓練ということにマイナスのイメージがあり抵抗感があった。1ヶ月目は勉強が結構難しい。2ヶ月目以降は理解できるようになり、知識が増えて楽しく嬉しい。終了が近づくとき求人の年齢ギャップを感じて困惑。	
8	当初の希望職種は見たことがある。今の希望職種は見たことはないが、話をきいた。	希望職種が絞られた。訓練は建築でやっていくなら構造設計しかないという気づきの期間。	

(注) 表中の→は訓練期間中の変化があった場合の方向を示す。

対象者	希望職種について想像できる状況	訓練期間中の意識の変化	専門相談支援者(求職活動支援で特に相談した者)
9	なんとなく。→入校後に就職のために希望を広げたのでそれ以上にはなっていない。	求人票の見方などに理解が少し深くなったような気がする。今後は働きながらも勉強したいと思うようになった。	転職経験があり、求職活動の経験はある。キャリアコンサルタントの助言はその復習のようになった。
10	親の仕事と縁があるし、関係の資格(3級)を既にとっている。イメージはある。見たことや知識がある。	入校前に大まかなことしか聞いていなかったので準備が出来ないなど、これからどうなるかと不安→頑張らなければと一時は凹んだ→今更やって役に立つのかと悩んだ→人それぞれだと実感。葛藤は自分だけではないと知る→自分の好き嫌いがはっきりわかる。	
11	前の職場で部下にやらせていた。見たこと、管理したことがあるが具体的にはわからない。直接やったことはない。	CADが出来ないとダメといわれて勉強しようと入校→今年すんなり就職できると思った→CADが三次元変わった→三次元をやろうと思った→実務経験ないので、今は二次元で行く予定。電気工事士ほか4つくらい資格を取った。	最初は、前の会社が世話してくれた民間就職支援会社。
12	経験したものはわかるが、それ以外はあまる程度まで。	失業して不安で不眠→無職よりもすることができて余裕→受講生仲間と情報交換が出来るようになり不安解消→面接で不採用が続き落ち込む→仲間が就職決まって寂しい→「早く決めないと」と仲間で話し合う。	安定所、履歴書の書き方を書いた市販本
13	前の勤務先でもよく見たし、高校で勉強したことも関係分野なので、ある程度の知識はある。	一年生のつもりで気張って勉強(就職自体は深く考えない)→資格試験合格→気が抜けた→好きな試験勉強を自分なりに始めて気が張る→授業が少なくなり、求職活動に集中→就職の実現度や賃金を考えて職種を絞ることが悩み。	
14	ほとんどイメージが持てない。	説明会のあとから自分で探している資格を取ったが、そのほかは特に変わらない。会社と違って、基本的に上下関係がないし、楽しかった。	

対象者	就職に必要な情報の入手チャンネル	訓練の求職活動に対する効果(技能面)	訓練の求職活動に対する効果(技能以外の面)	家族の自己に対する評価	受講前の訓練に対する希望の状況
1	インターネット、外部講師(雑談の中で情報の所在を知った)、コンピュータ専門誌	技術の深みがでた。忘れていた知識を思い出した。技術向上。	異質集団との出会いによる人間的な面での勉強。視野のひろがり。興味・適性を理解。	「(失業中に)行くところがあって良かったね」という感じ	訓練内容でやりたいことが決まっていた。
2	インターネットをみて、自分で就職に必要な条件をチェック。それでこういうところが必要だからと講師に教えてくれるように希望を出した。	すぐく上達した。それまで知らなかったことを「知っている自分」が驚き。ただのデザイン以上にまで職種が広がった。受講生同士で技能を教え合った。	異経験、異年齢でしかも、受講中で求職者という共通性がある人々との交流から、人間的な面で視野が広がると同時に、支え合った。求人者へのセールスポイントを知った。	そうか、こんなこと勉強しているととはという感じで。	訓練内容でやりたいことが決まっていた。子供の頃からデザインに興味があった。
3	安定所、能開校のアドバイザー、チラシ	目標を定めて計画したとおりのことは実現した。	異年齢の受講生仲間が助言したり、注意してくれる(自分が最年下)。貴重な社会勉強をした。大切にしたい。	一生懸命頑張っている、勉強頑張ってるすごいと思われる。	希望がはっきりしていたので、入校前から計画して受講し、求職活動をした。
4	受講開始直後は知識がなくて就職に動けなかった。知識を得るに当たって、知人等人間関係を広げながら動いた。	広く浅く学べて目的にあった技能を習得した。いくら勉強しても時間が足りないと思う。	自分に向き合えた。高年齢の就職がいかに難しいかなど知った。いろいろな人と接してメンタルな部分でも良かった。忙しい会社員生活から脱して、元気になった。次の職場では肩の力を少し抜けると思う。	(なにもしていないよりも)仕事している方が生き生きしているといわれることがある。	希望職種と訓練内容をよく知ってから入校した。
5	派遣会社に登録。求人誌の定期購読	全くの白紙から初めて、仕事としてやれるということまでは来た。受講生同士で教え合った。	この年齢で勉強できることはありがたい。いろいろな仕事があることを知った。受講生同士で企業関係情報などを教え合った。学校に安定所の求人情報も入る。	受講と求職を応援してくれている。この年齢で勉強できることはありがたいと思っている。	希望職種を明確にしてハローワークからこの訓練コースを紹介された。
6	インターネットが中心。情報誌、知人。	訓練レベルが低いので、直接は効果がない。自分で補った。			訓練内容でやりたいことが決まっていた。だから入校した。
7	以前の仕事仲間、インターネット、安定所、人材銀行。受講開始の頃からやっていた。ただし、訓練受講中は時間的制約が出て、少し活動が減少した。	間違いなく知識が増える。基本を覚えるので応用が利くようになる。	多様な考え方がること、年齢や性別に関係なく、苦勞し努力している姿を知ること、こういう時代だから勝ち残っていくという感覚を日常会話から知らされる。自分のやりたいことの再認識、能力の確認ができる。	次の仕事に巡り合うためには「頑張るしかないでしょう」という感じている。	希望職種に合う訓練職種を選んだ。
8	新聞広告、インターネット	広く浅く、わかるわからないも関係ない。もっと特化してはどうか。このまますぐに仕事に就ける内容ではない。	レベルの高い先生と若い受講生仲間がいて「活気」があり頑張っているのを見て、「頑張らなくてはい」と思う。刺激になる。いろいろな人と話せて、自分を考える期間があった。	なにもいわない。やりたいようにやらせてくれているのだろうか。	興味を持った職種を選んだ。

対象者	就職に必要な情報の入手チャンネル	訓練の求職活動に対する効果(技能面)	訓練の求職活動に対する効果(技能以外の面)	家族の自己に対する評価	受講前の訓練に対する希望の状況
9	まだ具体的に動いていない。求人情報誌を見ることはみている。入校前も求職活動はほとんどしなかった。	検定(2級)には合格したが、広く浅くの訓練なので専門的とは思えない。	異年齢の交流で訓練以外で教え合い面白く楽しく就職後に役立つことが学べた。生活リズムが保てたし、ただ就職活動していたというより基礎的なことを学んだということで、就職にも良いだろう。	ほんとにいい仕事があれば早めに探して就職すればいいし、自分のやりたいように計画できればよいと考えている。	入校前の待機中に自分で勉強して関係の検定を受けた。3級には合格した。
10	インターネットが主。インターネットは便利でよい訓練校のアドバイザーが少し。職種によって変える。ショールーム関係は新聞の折り込み広告と無料の地域求人紙。事務関係は安定所のネット情報。	浅く広くで希望職種についていろいろな角度からみる事ができた。実際にやってみて、自分の得手不得手が理解できる。経験ゼロからやったので受講が役立つ。	同じ目標で同じ時間を過ごしながらそれぞれに個性が違うことを実感し、知らないこと知らない考え方を知り刺激になる。ものを広い範囲で考えられるようになる。前向きになったらいつでも出来ると思えるようになった。	勉強していることを褒めてもらっている。まさかこういう風になる(勉強する)とは思わなかったと褒めてくれる。	前職を続けたかったが体力等の理由で辞めた。希望職種ははっきりしていたが、訓練内容はわからなかった。
11	民間就職支援会社、人材銀行、シニヤワークにも登録。支援会社を通じてインターネット情報や安定所情報を見る。	電気工事士ほか4つくらい資格を取ったので、それにつれて就職の道が拡大した。設計業務プラス設備管理も出来るようになったなど、プラスになった。	年齢、経験職種がさまざまな人と受講し、いろいろな考え方、理解の仕方があり面白いと思ったが、それで自分の考えが変わったわけではない。求人票を選ぶときの選択条件が広がり、選び方が変わった。	息子が「資格を取ったって使ってくれるところがあるかどうか」といったが、あとは何もいっていない。	資格を取るために入校した。CADが訓練内容に入っているので選んだ。
12	安定所が主。ほかに、情報誌、インターネット	机上だけでなく実習があり、社会に出てから役立つ。ものを覚える手応えを感じる。資格は1つしか取れなかった。まったく出来なかったパソコンの初歩ができるようになった。勉強になったし、就職に役立つ	受講生仲間と教え合い、いろいろな情報交換して専門分野でない知識が身に付いた。いろいろな人がいて情報交換し、支え合った。		経験にプラスして仕事探しに有利になる訓練内容を選んだ。経験と同じ業界を選んだ。
13	安定所	資格が取れた。専門的にまではいかないが、表面的なことはわかる。それは求職活動で役立つ。実際に仕事が出る水準かどうかは別として、授業を受けると「確かに自分はここまで来たな」と実感できる。	求人を選び方が資格を取ったことで変わった。違う世界だと思っていた求人を見られるようになった。広くなり内容の読み方が変わった。異年齢、異経験の人々と一緒に受講し、幅広い情報交換が出来ているいろいろなことや考え方を聞いて知った。知っているのといないのとはもの考え方が違うだろう。	試験勉強していると「なんかやってるな」という感じている。	もともと馴染みのあった機械関係を失業を機会に勉強してみたかった。就職までに1年あるからとりあえず勉強。
14	安定所	資格は取れた。危険物、ボイラー、電気工事、消防設備士、ビジネス検定などいくつかとった。資格情報は自分で集めた。	受講中は上下関係もなく楽しかった。お金をもらいながら勉強できるので、目先の飯のことだけ考えて働かなくても良い。	家族はいない	安定所に教えられて、まあいいかなという感じだった。

対象者	訓練の総括的評価	職業の意味	就職の条件	訓練に関する特記事項
1	有意義だったの一言。資格の受験勉強だけでなく自分のやりたいことを自分で勉強していくと訓練内容と重なって興味が変わった。それなりのことはしたと思っている。こっから選んでいた。	仕事とはやりたいことがあるものだ。	仕事の内容：ネットワーク系だがハードにも広がって良い。	受講中に自分で勉強しなくてはと思った。それで興味が広がった。それなりのことはしたと思っている。
2	1年前に知らなかった事を自分が分っているということに自分自身が驚き。遠くに通学した広大なキャンパスという環境が印象に残る。訓練は目的がはっきりあると役に立つ。漠然と勉強していても結局何をやりたいかわからないままになって、どれも手つかずになる。	仕事は達成感があって楽しい。ずっとやりたい。	ハードで給料が安くても、興味のある好きなことをやる。	入校前は、派遣会社に登録して、単発で仕事をしながら就職活動をした。受けてみようと思うところをピックアップした。作品を持って廻ろうとしていたら求人があり、採用になった。
3	社会に出てからの学びの場。世代を越えての勉強仲間がいる一番貴重な時間。学校だけが勉強の場ではない。能開校は社会勉強。自分自身が見つけて、自分自身の中で整理しないと違いが理解できない。	仲間意識が持てるものがメージできる。	電気の技術を使う職種	自分で習得したいことと、就職する時期を定めて計画を作って動いてきた。勉強の目標が達成するまでは就職活動をする気にならなかった。結果はほぼ計画のとおりに進んだ。
4	もっと早く受講すれば良かった。いろいろ学び、自分が元気になった。希望職種を決めて、目的をはっきりさせること。結局、自分の意欲の問題。	仕事をするのは自分のテンションを保つこと。仕事をしている方が生き生きしているといわれる。	夢中になってやれること	訓練校は一つの切っ掛け。依存心はない。就職が決まれば訓練はやめても良いと思っていたので、知人を訪ねるなど自分から求職に動いた。
5	パソコンの組み立ては衝撃的経験。基礎を知らないと積めないことを知った。受講開始直後のキャリアコンサルティングで、希望職種を設定し、その関連で授業内容、学習の重点を理解した。	組織に入って仕事を通じて自己実現をしつつ私生活を充実したい。	ある程度は職種だが、前職も含めた全体としての自分が評価されるだろう。	一から学ぶ訓練。知らないことが恥ずかしくない指導法なのでよかった。派遣会社に登録している。
6	水準が狙ったものより低い。自分で補った。広く浅くで、自分には効果がない。キャリアコンサルタントは業界に暗い。自分のニーズに合わない。	働くことは生活の手段。働かねばならないのなら苦痛でなくて、難しくてもチャレンジできる仕事をしたい。	勉強を生かして、目指す高度技術者へのステップアップになる仕事	訓練は最終的な目標の高度技術者になるための一つのステップ。そのレベルが期待より低い。
7	失業当初はショックだったが、入校して和らいだ。自分に一番抜けていた基礎の部分を勉強出来ると冷静な職業選択をすすめる気持ちの支えになる。受講したメリットは大きいですが、求人がないので生かせない。求人があれば受講は強みになる。	収入は現実問題として重要だが、それを前面に出すと人生のあきらめにつながりかねない。	職種。建築の企画営業をやりたい。不慣れな仕事や合わない仕事は長続きしないと思う。	訓練は次のステップとしてきちんと学ぶ良い機会だと思っている。通学をないがしろにしたいくない。
8	建築関係に仲間が誰もいなかった。先生や受講生仲間と知り合い、今後のつきあいも期待できるので、よかった。同じ世代の仲間と訓練をするのも良い。	人生は1回なので、1度はやりたいことにトライしたい。しかし、最後は食べていくため。	建築関係でなにかしたい。どうしても就職口がないならビル管理でもと思う。	事務職の原価計算経験が建築の構造計算の能力に通じると思う。

対象者	訓練の総括的評価	職業の意味	就職の条件	訓練に関する特記事項
9	失業期間を一人でいるよりも訓練を受けた方が刺激を受けられるのでよい。勉強したということで、求職活動の条件は良くなった。いろいろな年齢の人と学ぶ方がよい。	生活費は必要。その中で生き甲斐を感じたい。何もしないで生きていけないので、しっかり働きたい。	就職はしないといけないので、職種を広げても良い。	
10	訓練は自分自身を知る場所。勉強するのは自分のためだし、勉強したいからするのだという感覚が湧いた。入校前に見失っていたものを取り戻した。今、一緒にやっている仲間と会えて得たものはそれまでの人間関係や仕事との関係とは違うものだ。	仕事にのめり込むタイプ。生活のためと割り切る部分が必要だと考え始めている。	生活のためと割り切る部分を入れて、希望職種の幅を広げようと思う。	父親が建築関係で外構、塗装をやっていた。子供の頃から建築設計図面、工具などをみていた。ああ、これだと思うなど馴染みがある。
11	いろいろな人がいて面白かった。マスターベーションかもしれないが資格が取れて、プラスになった。		設計関係の職種	機械設計屋が今までの経験プラスαをやるかと就職に役立つと思い、やってきて、ある程度達成できた。しかし、そのプラスαの部分で就職は、まだ、決まっていない。引き続きその方針で探す予定。
12	有意義だった。社会に出てから勉強することはまずなかったのに、勉強することが出来た。長い人生、山あり、谷ありだ。勉強することは良いことだ。		電気関連は絶対に譲れない	実は、スキルアップのために転職した。もの作りが好きで、もの作りに喜びと充実感を感じる。
13	幅広く勉強してそれは意味があるが、しかし、自分は受講しているよりも、就職して働いていた方が自分の為になったような気がしなしてもない。人それぞれだ。入校すると学生に返れる。就職は自分次第だ。資格試験はモチベーションを保つ唯一の道具。	仕事の内容が大切だが、キャリアを積みまでは給料が安くなるとすれば困るので、悩む。	労働条件よりも自分の能力との適合性(ここに決めてやれるか、できるかどうか)	キャリアを生かして就職するのが理想。
14	お金をもらいながら勉強できるので、よいところだった。	食うため。	クビになりずらいところ。年をとってからも働けるところ。	事業所閉鎖で関連会社に行ってくれと言われて退職。家族がない一人暮らし。貯金もない。

対象者	職業への態度の変化	就職内定の有無
1	「適性がわからない」; 適性や自信のある仕事ができるようになった。	有
2	「適性がわからない」; 先生に「まあ大丈夫だろう」と皆の中で言われて安心し、嬉しかった。それで「これでいい」と思った。「セールスポイント」; キャリアコンサルタントから教えられた。	有
3	「いろいろな仕事に挑戦」 「新規導入技術の学習」; 前の会社を辞めなければ考えられないこと。ごく最近、自分がわかって整理がついて。	有
4	「本当にやりたい仕事」 「適性がわからない」 「求人者からみた自分」 「自分で探せる」; 年齢とか向き不向きというのはいっと意識すべきだと思う。もっと意識が低かった。前職に対してのプラス的な考え方を把握した。	有
5	「自分で探せる」; 求人誌に載っていない情報や安定所の情報が入るので広がった。	無
6	変わらない。	無
7	「いろいろな仕事に挑戦」 「新規導入技術の学習」 「求人者からみた自分」 「自分で探せる」	無
8	変わらない。	無

対象者	職業への態度の変化	就職内定の有無
9	変わらない。	無
10	「本当にやりたい仕事」「適性がわからない」「職業を通してやりたいこと」「自分で探せる」; 広く考えられるようになった。クヨクヨ考えすぎずに前向きになった。	無
11	変わらない。	無
12	「興味より採用が重要」; 生きていく以上収入が必要。ホームレスになるなんて考えてしまう。	無
13	「興味より採用が重要」: 前は採用されることが一番だと思っていたが、今はそうとも思えない。「自分を知る」: 面接に行くと、(その結果を受けて) 自分のことを考える。	無
14	変わらない。	無



# 付録

## 状況調査項目

### < (状況把握のための) 検討項目 >

a. 年齢、b.性別、c. 初職に就いた年齢、d. 最も近い転職をしたときの年齢、e. 最長職種の内容、f. 最長職種の継続年数（最長職種で最も長く継続したときの年数）、g. 有意義職種（職業経験として最も意義があったと思っている職種）の内容、h. 希望職種の実態を知っている状況、i. 有意義職種と最長職種の関係、j. 受講職種と希望職種の関係、k. 希望職種について想像できる状況、l. 職業経歴に関する留意事項、m. 訓練期間中の意識の変化、n. 専門相談支援者（求職活動支援で特に相談した者）、o. 就職に必要な情報の入手チャンネル、p. 職業訓練の求職活動に対する効果（技能面）、q. 訓練の求職活動に対する効果（技能以外の面）、r. 職業訓練を受けている自己に対する家族の評価、s. 受講前の訓練に対する希望の状況、t. 訓練についての総括的評価、u. 職業の意味（職業とはどういうものだと思っているか）、v. 就職の条件、w. 職業訓練に関する特記事項、x. 職業への態度の変化、y. 就職内定の有無

### < 就職見通しが明るい者の特徴 >

- ①受講開始時から希望職種の実態を理解している程度が高い。
- ②受講開始時から希望職種の作業内容、現場について比較的よく想像できる。
- ③希望職種の作業内容、現場について想像できる程度が受講期間中に向上する。
- ④受講が終了する直前には、家族の自分に対する見方を比較的よく想像できる。
- ⑤職業に関する自己の態度、考え方についての理解度が受講期間中に向上する。
- ⑥就職して職業に適応していくことについての自己効力感が受講期間中に向上する。
- ⑦受講職種と希望職種を一致させているか、一致していない場合も両職種に強い関連性を持たせようとする。
- ⑧就職に必要な情報は利用可能なチャンネルを幅広く利用し、積極的に自分から入手する。
- ⑨周囲から支援が提供されることに対して積極的に受容する。
- ⑩受講開始時から、訓練に対する期待が大きい。
- ⑪職業訓練に効果があると考えている。
- ⑫訓練期間が終了する以前に就職しようとしている。

## <内定者間の共通点>

- a.希望職種：やりたいことが訓練開始前から決まっており、実態を具体的に理解していた。
- b.就職希望職種の実態を知っている状況：現場に行って一定以上の時間をかけて実態をみたり、手伝いなどの体験をしたことがある。
- c.有意義職種と最長職種との関係：有
- d.受講の求職活動における位置：やりたいことが決まっていて、訓練内容をよく知って入校した。訓練期間中の始めから最後まで両職種の関係は一致度が高い。
- e.希望職種について想像できる状況：何がどのように「わかる」かを表現する。
- f.訓練期間中の意識の変化：就職への接近を図ることで安定化、計画の円滑な進展がある。
- g. 専門相談支援者（求職活動支援でとくに相談した者）：設けられている制度はプラスの方向で評価し、使おうとする。たとえば、キャリアコンサルタント（アドバイザー）を相談相手として活用。履歴書の書き方や面接方法などコンサルタントの得意分野で助言を引き出して活用している。
- h.情報の入手チャンネル：自分から動いて、援助に近づく。とくに、身近な援助をプラスに評価して活用する。能動性、計画性、自主性、積極性がある。人間関係のなかでの情報収集と情報整理が認められる。
- i.受講の効果（技能面）：大きな効果があったとの表現や目的や目標を達成したとのプラスの評価をする。
- j.受講の効果（技能以外の面）：視野の拡大と同時にほかに具体的な就職活動に関する収穫を得ている。
- k.家族の自己に対する評価：求職活動とそのための受講に対して肯定的な感じがあると思っている。ただし、自分自身の自主的行動として就職し、受講しているという自覚が強いので、それに対する肯定感である。
- l. 訓練の総括的評価：積極的肯定及び自分自身のプラス方向への変化の明確な認識がある。
- m. 就職の条件：仕事の内容を重視。しかし、当面の就職の選択方針は中核となる職種があり、それを含んだ一定の広がりを持たせたものとしており、狭い範囲にこだわらない。
- n. 職業の意味：仕事をするのが快であり、仕事をしている自分を好ましいと感じている。
- o. 訓練に関する特記事項：就職を優先して考えており、そのための計画的行動がみられるなど就職への距離を縮めようとする就職への自主的接近がある。
- p. 受講前における訓練に対する希望の状況：希望職種と訓練内容との関係が受講前から自分の意識上で明確になっており、やりたいことに合わせて受講コース、科目を選択した。受講中は、自分から指導内容について希望を出すなどして目的を遂げようとする。
- q. 職業への態度の変化：職業適性の理解の深まりにより自己理解が高まっている。

## 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つて、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。

**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、求職者とその適性、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あっせんを行うものとする)。

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と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。

参考文献

- Gelatt,H.B.(1962) Decision making: A conceptual frame of reference for counseling.  
*Journal of counseling psychology*.vol.9. p240-245.
- Bandura,A.(1977) Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change.  
*Psychological review*. vol.84 (2) 191-215.
- Bandura,A.(1995) Self-efficacy in changing societies.Cambridge University Press.
- Super,D.E. (1984) Career and Life Development. *Career choice and Development*.  
p193-234. Duan Brown, Linda Brooks, and Associates, San Francisco:  
Jossey-Bass publishers.
- Cottle,T.J.(2001) *Hardest times. The trauma of long term unemployment*. Westport:  
Praeger Publishers.

---

労働政策研究報告書 No.23  
職業訓練受講生の意識と再就職行動  
職業訓練と求職活動

発行年月日 2005年3月22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 03-5991-5102  
(販売) 広報部成果普及課 TEL 03-5903-6263  
FAX 03-5903-6115  
印刷・製本 ヨシダ印刷株式会社

---

© 2005

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

---

労働政策研究報告書 No.23

職業訓練受講生の意識と再就職行動

職業訓練と求職活動

定価：840円（本体800円）

発行年月日 2005年3月22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 03-5991-5102

(販売) 広報部成果普及課 TEL 03-5903-6263

FAX 03-5903-6115

印刷・製本 ヨシダ印刷株式会社

---

© 2005 ISBN 4-538-88023-X

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



The Japan Institute for Labour Policy and Training