



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
第1章 問題と目的	15
1. 問題と背景	15
2. 職業訓練と求職活動	15
第2章 調査方法と質問内容	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
第3章 結果と分析	25
第1節 結果の整理	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
第2節 結果の分析	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
第4章 まとめと提言	71
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	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い未内定者は、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、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）との予測から職種の選択を絞れずに、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”が問題にされる。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、職業的発達が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、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、そうはいっても、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。