

第1章 問題意識・目的・方法

1. 問題意識・目的

(1) 求職者支援制度創設に至る経緯

本報告書では、厚生労働省の要請を受けて実施した求職者支援制度利用者調査をもとに、その結果を報告する。

調査結果を報告するに先立って、求職者支援制度の背景や意義について、利用者調査と関連する点を中心に、以下に整理する。

まず、求職者支援制度が政府の明確な基本方針として示された最初期の資料として、平成21年12月30日に閣議決定がなされた「新成長戦略（基本方針）」がある。その中で、後に求職者支援制度として結実する方針の1つとして「成長力を支える「トランポリン型社会」の構築」が示され、「北欧の「積極的労働市場政策」の視点を踏まえ、生活保障とともに、失業をリスクに終わらせることなく、新たな職業能力や技術を身につけるチャンスに変える社会を構築することが、成長力を支えることとなる。このため、「第二セーフティネット」の整備（求職者支援制度の創設等）や雇用保険制度の機能強化に取り組む」との指摘がなされた。

上記基本方針に基づき、労働政策審議会では、直ちに求職者支援制度創出に係る論点について検討を行った。第56回職業安定分科会雇用保険部会（平成22年2月4日）で示された論点素案では、新たに創出される制度の「Ⅰ. 位置づけ」、「Ⅱ. 訓練」（訓練のあり方、必要となる訓練の量・種類の確保、地域差への配慮等）、「Ⅲ. 給付」（対象者、給付要件、給付額、給付期間等）、「Ⅳ. その他」（適正な給付のための措置、安定的な財源確保）などについて論点が提出された。続けて、第48回職業能力開発分科会（平成22年4月23日）においても求職者支援制度に関する検討が開始され、おもに訓練の在り方に関する議論のたたき台として、「1. 訓練の目的」「2. 対象者の範囲」「3. 訓練の設定と実施機関の確保（訓練コースの設定、訓練の規模、訓練実施機関の属性とその確保）」「4. 求職者の訓練への誘導と修了後の就職支援（対象となる求職者を適切に訓練へ誘導するための措置、訓練受講者への就職支援の実施）」「訓練の評価と効果的な訓練の実施のための措置」「訓練の事業運営体制の確保」「その他」が示された。

その後、労働政策審議会の分科会・部会で約1年弱にわたる公労使の三者構成による議論および合意形成を経て、職業安定分科会雇用保険部会では「求職者支援制度について」を提出した。そのうち「第1 現状及び課題」では、非正規労働者の増加に対するセーフティネットの強化、および雇用保険の受給資格を満たさない者、受給期間が終了しても再就職できない者などの存在を指摘し、生活に困窮した際の最終的なセーフティネットの前段階に、「雇用保険と生活保護の間にあるセーフティネットが必要」との指摘がなされた。こうした現状認識を受けて、求職者支援制度の趣旨・目的について、「当該求職者の就職に必要な基

礎的及び実践的な職業能力を高めるための訓練を受講する機会を確保すること、「当該求職者が一定の要件を満たす場合には、その訓練期間中の生活を支援するための給付を支給」すること、「あわせて、ハローワークが中心となってきめ細やかな就職支援を行うこと」によって、「当該求職者の早期の就職を支援する制度」が必要であることが述べられた。

一方、職業能力開発分科会では、新たな職業訓練の在り方としてより具体的な内容に踏み込んだ「求職者支援制度における新たな職業訓練の在り方について」が提出された。そのなかで、新訓練の具体的な内容について「新訓練は、就業経験がない求職者、雇用保険に加入していなかった、又は加入しても給付の受給資格を得るに至らなかった求職者や雇用保険の受給期間が終了した後も就職していない求職者」に対して、「就職に必要なコミュニケーション能力等のヒューマンスキルを含めた基礎的能力から実践的能力までを付与するものとし、就職ガイダンス・指導などのキャリア形成支援が含まれているものとするのが適当である」とした。また、あわせて訓練コースの設定にあたっては「政府の新成長戦略等において成長分野とされている分野・職種に重点を置くとともに、地域における産業の動向や求人ニーズを踏まえたものとするのが重要である」とした。

これらの検討を受けて、「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」（平成二十三年五月二十日法律第四十七号）が定められた。法から要所を抜粋すれば、求職者支援制度とは「特定求職者に対し、職業訓練の実施、当該職業訓練を受けることを容易にするための給付金の支給その他の就職に関する支援措置を講ずることにより、特定求職者の就職を促進し、もって特定求職者の職業及び生活の安定に資することを目的とする（第一条）」。「ここで「特定求職者」とは、「公共職業安定所に就職の申し込みをしている者のうち、労働の意思及び能力を有しているものであって、職業訓練その他の支援措置を行う必要があるものと公共職業安定所長が認めたもの（第二条）」であるが、そうした職業訓練の一部として「就職に必要な技能及びこれに関する知識を十分に有していない者の職業能力の開発及び向上を図るために効果的なものであること（第四条）」と規定されている点に特徴が現れている。

また、こうした過程を経て整備された法の趣旨を、求職者支援制度業務に関する要領等を参考に整理すれば、雇用保険の受給ができない失業者で、かつ支援の必要がある者に対して、①基礎的能力から実践的能力までを一括して付与する新たな訓練を実施し、②一定要件を満たす場合は、訓練期間中の生活を支援し訓練受講を容易にするための給付金を支給し、③最終的に就職へつながるようハローワークで積極的な就職支援を実施することで早期の就職の実現を図るものであり、当初の狙いどおり、雇用保険と生活保護の間をつなぐ新たなセーフティネットの1つとして整備されたことが改めて確認される¹。

¹ なお、制度創設までの経緯の重要な前段として、雇用保険の支給終了者等を対象とした支援制度が諸外国にも広く例があったこと、さらにこれを参考にして、無料の職業訓練と訓練期間中の生活支援をセットで行う緊急人材育成支援事業（いわゆる基金訓練事業）が時限措置として実施されていたことは当然ながら大きく、労働政策審議会の各分科会での検討では、これらの点を前提として議論がなされた。

(2) 求職者支援制度利用者調査の必要性・重要性

前節の過程を経て創設された求職者支援制度は、当初から法附則第 13 条に「政府は、この法律の施行後三年を目途として、この法律の施行の状況等を勘案し、特定求職者の就職に関する支援施策の在り方について総合的に検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする」とあるとおり、施行後、何らかの検討を行うことが厳然と定められていた。そのため、本調査研究も一義的には、その目的に資するべく計画されたのであり、そのため、研究当初、検討を開始した段階では、制度利用の実態把握および制度利用の効果検証の 2 点を通じて、今後の制度見直し等の検討に資する基礎的な情報の整理を行うことを目的とした。具体的には、①求職者支援制度利用者の属性を把握し、②求職者支援制度利用の前後で生じた変化を検討することを目的とした。

一方で、そうした要請に答えることは当然としつつも、さらに求職者支援制度を掘り下げて検討することによって、より幅広な問題意識から検討が必要ではないかとの見通しが当初より考えられた。例えば、調査研究にあたって以下の 3 点の論点について議論がなされた。

①職業訓練・給付金支給・就職支援（キャリア支援）の利用実態把握

第一に、求職者支援制度は、上述したとおり、職業訓練・給付金支給・就職支援（キャリア支援）が言わば三位一体となった施策であるが、これをキャリア形成支援という観点から眺めた場合、職業訓練と就職支援（キャリア支援）の連携・統合に給付金支給が付加されたものとして捉えることができる。例えば、現在、求職者支援訓練の内容としては、学科及び実技のほか、「自己理解、職業意識、表現スキル、人間関係スキル等に関するカリキュラム（基礎コースでは 60 時間程度、実践コースでは 30 時間程度を目安に必須とする）」「職場見学、職場体験、職業人講話等（基礎コースは 18 時間以上、実践コースは 6 時間以上を必須とする）」と規定されており、明らかに従来からの意味でのキャリア支援的な内容を含む。

しかしながら、こうした職業訓練と就職支援の連携・統合は古くて新しいテーマであり、両者の関係をいかに考えるかについては、これらまで十分に論じられてきた訳ではない。例えば、この主題がより自覚的にまとまった形で論じられた政策的な観点からの文献は、OECD から発刊された Watts (2009) の「The Relationship of Career Guidance to VET」まで時代が下る。これは、端的に、従来、キャリアガイダンスは学校から職業への移行を支援する学校進路指導の脈絡で考えられていたことが多かったことによる。そもそも成人を対象としたキャリア支援は、職業訓練が生涯学習との関連で考えられ、生涯にわたって学習すべきである以上、生涯にわたってキャリア支援が提供されるべきだとする生涯キャリア支援の概念が重視されるに至って、はじめて成立する。前頁の職業能力開発分科会による指摘である「就職ガイダンス・指導などのキャリア形成支援」を含み込む就職支援との関わりで職業訓練をみることそのものが、従来からは格段に新しく斬新な視点となる。

そして、こうした問題意識は、欧州における職業訓練・キャリアガイダンス論と軌を一にするものでもある。例えば、欧州の職業訓練に大きな影響をもつ基本方針である 2002 年のコペンハーゲン宣言においては、職業訓練の推進に向けて重要となる事項の 1 つとして、「情報、ガイダンス、カウンセリング」を提供することによって透明性を高めること（誰もが自由に訓練を選べるようにすること等）を指摘している。また、そもそも、それに先立つ 2000 年のリスボン会議において、既に高度な職業訓練は個々人のエンプロイアビリティや国の競争力へ寄与するものであるのみならず、社会的包摂、社会的統合の 1 つの重要な手段として指摘がなされていた。この点は、第 2 のセーフティネットとして創立された本邦の求職者支援制度と類似の思想を表明したものと理解することができる。さらに、その後の欧州の職業訓練政策のあり方についてまとめた 2004 年のマーストリヒトコミュニケ、2006 年のヘルシンキコミュニケのいずれでも「生涯を通じたガイダンス」についての言及があり、2008 年のボルドーコミュニケでは「ガイダンス・ストラクチャ」、2010 年のブリュージュ宣言では「効果的なガイダンスとカウンセリング」といったワーディングで、随所に職業訓練とキャリア支援の関わりが指摘されている。

上述のとおり、社会的包摂・社会的統合の 1 つの対策として、職業訓練と就職支援・キャリア支援（キャリアガイダンス）を結びつけてみていく視点が、欧州の議論では一般的になりつつあるなか、日本においても職業訓練とキャリア支援の統合を強く意識した施策として、求職者支援制度を考えることができる。したがって本調査研究における 1 つの問題意識として、第 2 のセーフティネットとして給付金の支給と職業訓練の提供、さらにはキャリア支援サービスの連携・統合を念頭に置きながら調査研究および情報収集を行うべきであると考えられた。

②職業訓練・給付金支給・就職支援（キャリア支援）の相乗効果の検証

第二に、以上のとおり求職者支援制度を位置づけた時、職業訓練・給付金支給・就職支援（キャリア支援）が混在する支援の様子をつぶさに調べることで、職業訓練・給付金支給・就職支援（キャリア支援）のいずれにとっても有益な情報が得られる可能性がある。例えば、職業訓練・給付金支給・就職支援（キャリア支援）のバランスを考えるにあたって、どれに重点を置くかは、自ずと対象層によって異なると推測される。いわゆる職業的なスキルや知識を教える従来からの専門的な職業訓練の他に、対象層によっては、むしろ就職支援（キャリア支援）に力点を置いた方が望ましい場合があるかもしれない。そして、それは、直接、対象層ごとに望ましい訓練期間や訓練コースとはいかなるものなのかという問題へとスライドする。職業訓練と就職支援（キャリア支援）をあわせて見ていくことで、従来、あまり議論されなかった両者の連携・統合の形についても有意義な知見が得られる可能性がある。そして、その際、給付金の支給をどのように考えていくべきなのかについては、また新たな視点が得られる可能性がある。

また、このような観点から、職業訓練と就職支援（キャリア支援）を考えた場合、そこで制度利用者が得るものは、単に職業訓練による広い意味での職業的なスキルに留まらないことが考えられる。例えば、職業訓練を通じて専門的な職業的知識やスキルを身につけることそのものが、直ちにキャリア意識への働きかけに結びつき、その後の職業意識やキャリア意識を高めることにもつながることが考えられる。逆に、いわゆるキャリアガイダンス的な介入によって高められたキャリア意識は、当然ながら、職業訓練を通じて専門的な職業スキルを修得することを促進するはずである。その際、職業訓練・就職支援を安心して受けるための基盤を給付金の支給は提供するものと思われる。

こうして職業訓練・給付金支給・就職支援（キャリア支援）の相乗効果は、複合的・重層的なものであることが容易に想像できるのであり、そうであれば、その相乗効果そのものに着目して検討を行うことが考えられる。したがって、本調査研究においては、(a)いかなる職業スキルを身につけたかという観点のみならず、いかなるキャリア意識に好影響があったのか、(b)また具体的にいかに就職活動に結びつき、具体的な就労として結実したのかのみならず、いかに就職意識を高め、その後の就職に良い影響を与えたのか、(c)その際、給付金の支給はどのような機能を果たしたのかまで含めて、幅広く、求職者支援制度の効果を考えていく必要があると考えた。

③訓練前調査・訓練後調査・追跡調査による検討

第三に、上述の問題意識を基盤として研究を行うにあたって、近年、欧州を中心とした世界中のキャリアガイダンス施策の問題関心の焦点の1つであり続けている就職支援（キャリア支援）のアウトカム論の問題も重要となるので、ここで一瞥しておきたい。2000年代から欧州ではキャリアガイダンス政策に関する公的な文書が多く発刊されているが、当初より、キャリアガイダンスに関わる施策をいかに評価するかは議論の対象となってきた。例えば、初期には OECD（2003）で「Outcomes of career guidance」、OECD（2004）では「Evidence and data」の節が設けられており、その後、OECD（2010）では「Evidence base」が取り上げられた。2010年代に入ると、欧州のキャリアガイダンス研究は、EUの職業訓練関連の下部機関である CEDEFOP に移るが、そこでも「Evidence and data」「Evidence base」の用語が引き継がれ、キャリアガイダンスの効果を示すエビデンスの重要性が認識されている（CEDEFOP,2011a；2011b）。そして、次第に、これらの用語は「Quality and standards and evaluating of effectiveness」（CEDEFOP, 2011c）のように、明確にキャリアガイダンスの質保証の問題と明確に関連づけられるようになる。現在、ヨーロッパのキャリアガイダンス研究は、さらに関連する政府機関、公的機関、学術団体などを巻き込んだ ELGPN（European lifelong guidance policy network）と呼ばれる組織に軸足が移っているが、そこで設定された4つの活動領域の1つには「Quality assurance and evidence base」があり、質保証とエビデンスを一連のものとして論じるようになる

(ELGPN, 2012)。

以上の研究の推移からも示されるとおり、現在、欧州の公的なキャリアガイダンス論は、職業訓練の関連機関を巻き込みつつ、質保証との関わりでエビデンスや効果をみていくようになってきている。本研究においても、職業訓練・給付金支給・キャリアガイダンスの混合・連動を考えていくにあたって、その取り組みをいかに評価するのかという問題意識を持ちうる。以上のことから、本研究においては、訓練前・訓練後、さらには一定期間を置いた後の状況の3時点にわたる調査を行い、知見を得ることとした。この訓練前・訓練後の調査を軸として結果を見ていくことにより、本来、どのような個人属性・個人特性をもつ者がいかなる訓練とガイダンスを受け、結果的にどうなったのかという職業訓練+給付金支給+ガイダンスの効果を示すことができる。こうした研究では、何も訓練+ガイダンスを経験しない「対照群」を設けるのがより厳密な手法となるため、事前事後調査による検証は若干、厳密さを欠くと言われるが、それでもなお、本研究のような事前事後の比較によって、部分的にでも政策効果を測定しようとする研究は、特に労働分野においては少なく、その点でも、本研究は先駆的な取り組みとなることを企図した。

(3) 本調査研究の目的

上述の問題意識を受けて、本調査研究では、以下の目的を掲げて検討を行うこととした。

まず主目的として、厚生労働省から要請を受けて検討を行うものとして、制度利用の実態把握および制度利用の効果検証の2点を通じて、今後の制度見直し等の検討に資する基礎的な情報の収集・整理を行うこととした。具体的には、①求職者支援制度利用者の属性を把握し、②求職者支援制度利用の前後で生じた変化を検討することを目的とした。

加えて、派生する目的として、より一般的に、職業訓練・給付金支給・就職支援（キャリア支援）の連携・統合による相乗効果について、職業訓練および就職支援の両面から検討を行うこととし、あわせて、給付金支給がいかに影響を与えるかを検討することとした。

その際、方法論として、一時点の調査による実態把握・情報収集のみならず、複数時点の調査を行うことで、継時的・立体的な実態把握が可能となるような手法を用いることとした。

2. 調査手続き

本調査研究では、求職者支援訓練の受講者の特徴のみならず、訓練前後のスキル面・意識面等の変化、訓練終了後一定期間を経た後の就職状況への影響などについて、幅広く情報収集するために、「訓練前調査」「訓練後調査」「追跡調査」の3回の調査を実施した（図表1-1参照）。

図表1-1 調査手続き概要

	調査時期	回答者数	備考
訓練前調査	2012年9月	6,347名	ただし訓練前調査に回答せずに訓練後調査のみに回答した者40名がいるため、全体の回答数は6,387名となる。
訓練後調査	2012年12月～2013年3月	4,797名	訓練期間が最短3ヶ月の回答者から最長6ヶ月の回答者までいるため、回答者によって調査時期が異なる。
追跡調査	2013年10月	891名	回答者によって調査時期は異なるが、上に示した理由から、追跡調査が訓練後調査の何ヶ月後にあたるかは、7ヶ月後から10ヶ月後まで幅が生じることとなる。

各調査の概要は以下のとおりであった。

・訓練前調査(第1回調査)

訓練前調査(第1回調査)は、求職者支援訓練を受ける前に実施した。2012年(平成24年)9月に開講する求職者支援訓練を受講する全ての者を対象とし、2012年(平成24年)9月中に支援指示を受ける日に各公共職業安定所(以下、安定所と略記)で実施した。そのため、調査実施日は7月末から8月末いっぱいまで各安定所で異なった。

・訓練後調査(第2回調査)

原則として、訓練前調査への回答を行った者以外も含め、9月開講コースを受講した全ての者を対象とした。ただし、訓練後調査票の配布を円滑に行うために必要であれば、各安定所の実情に応じて、訓練前調査への回答が有効であった者のみを対象として訓練後調査票を配布して差し支えないこととした(≒訓練前調査への回答を拒否した対象者に無理に訓練後調査を配布しなくても良いこととした)。なお、調査の時期は、訓練終了後の最初の指定来所日(中途退校している場合にあつては、中途退校後に各安定所に来所した日)に、各安定所において実施することとした。訓練前調査と訓練後調査は、各安定所において調査対象者固有の整理番号をふることで、後の分析で突合が可能となるようにした。

・追跡調査(第3回調査)

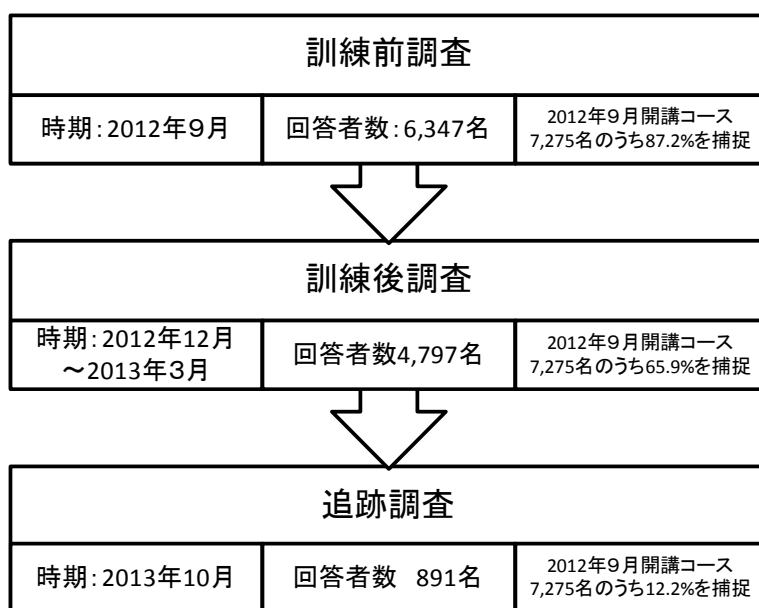
平成24年9月開講コース受講修了者で事後調査に回答した者のうち、追跡調査に回答することに同意した者2,074名を対象に調査を実施した。調査回答者に2013年9月末日までに記入済み調査票を返送してもらうべく、2013年9月中に行われた。その後、調査回答者の返送を10月末日まで待ち、2013年10月末日までに返送された分を分析対象とした。なお、追跡調査については、安定所内で直接記入を求める手法がとれなかったため、安定所から調査回答者に、直接、調査票を配布する手法を取る必要があった。そこで、訓練後調査実施後に安定所に来所した制度利用者に対して、一定期間を経た後に安定所から直接、調査票を送付し回答を行う追跡調査について協力を求め、協力が可能の場合には、調査票の送付先(居所の住所等)および名前を記入した同意書の提出を依頼した。追跡調査は、訓練前調

査および訓練後調査に回答した者のうち、この同意書を提出した者を対象に実施した。また、追跡調査実施時点で、調査回答者は、既に一度は就職をした者、一度も就職をしていない者の2つのタイプに大きく分けられることが想定された。両者は、たずねるべき質問項目についても大きな相違があると考えられたので、A票（既就職者用）とB票（未就職用）の2つの調査票を用意・配布し、回答者には、自分に該当する調査票に回答をするよう求めた。

上記の手法をとったため、①訓練前調査は全調査回答者が2012年（平成24年）9月中に一斉に回答した形となるが、訓練後調査は調査回答者が受けた訓練期間によってまちまちとなった。②訓練期間が3か月だった者は、おおむね2012年（平成24年）12月から年明け1月までに回答したが、訓練期間が6か月だった者は2013年（平成25年）3月過ぎに調査に回答した。

訓練前調査の回収数は6,347名であり、平成24年9月開講コースの受講者数7,275名の87.2%を捕捉できた（ただし、訓練前調査に回答せずに訓練後調査にのみ回答した40名がいるため、全体の回答者数は6,387名となる）。したがって、平成24年9月に求職者支援制度を利用した者の全数ではないとしても、約9割弱を調査対象とできたこととなる。なお、訓練後調査の回収数は4,797名であるが、同じく平成24年9月開講コースの受講者数7,275名の65.9%を捕捉した。このことから、平成24年9月に求職者支援制度を利用した者の約6～7割を調査対象とできたこととなる（なお、上記4,797名のうち40名は訓練前調査に回答していないため、訓練前調査・訓練後調査の双方に回答し、結果を比較できた回答者数は4,757名となった）。

以下に、訓練前調査・訓練後調査・追跡調査の3回の調査の流れ、特に被調査者（調査対象者）の結びつきについて図示した。



図表1-2 訓練前調査・訓練後調査・追跡調査の流れ

それぞれの調査手続きの詳細については、各調査に先立って、厚生労働省から各都道府県労働局に発信した事務連絡に基づいて、以下に示す。

(1) 訓練前調査（第1回調査）の調査手続き詳細

①事前調査票の各労働局・安定所への送付及び配布準備

まず、事前調査票及び提出用封筒（以下「調査票等」という。）を労働政策研究・研修機構（以下、JILPT と略記）から各労働局あてに必要な部数を郵送した。郵送に先立って、厚生労働省より各都道府県労働局に向けて必要部数（9月開講コースを受講する見込みの人数の概算）を問い合わせしており、その指示を受けて必要部数を郵送した。

各労働局は受領した調査票等について、過去の支援指示の実績や9月開講コースの認定状況等を勘案した上で、管内各安定所の配分を決定し、適宜の方法で送付を行った。

各安定所では、予め全ての事前調査票について、事前調査票1ページ目の上部にある「職員記入欄」のうち「ハローワーク名」及び「整理番号」を記入し、配布の準備を整えてもらった（なお、整理番号とは各安定所における通し番号）。

②安定所における調査対象者への調査票等の配布及び回収等

各安定所では、9月開講コースに係る選考に合格した受講希望者が来所した際に、支援指示を行うが、その際、当該受講希望者に対して調査への協力を依頼した。調査への協力について了解が得られた場合には、事前調査票1ページ目の上部にある「職員記入欄」の「記入年月日」を記入した上で調査票等を配布し、回答した事前調査票を提出用封筒に封入して提出するよう依頼を行った。

具体的な方法としては、以下のとおり例示したが、各安定所の実情に応じて工夫して実施して構わないこととした。

例えば、配布及び回収については、ア) 受講希望者に対する支援指示の手続きが完了し、就職支援計画書を返戻する際に、調査票等を併せて配布し、その場での記入及び提出を依頼する。イ) 受講希望者に対する支援指示の手続きが完了し、計画書を返戻する際に、調査票等を併せて配布し、各安定所内にある書記台等適宜の場所で記入の上、所内に設置した回収箱へ提出するよう依頼する。

また、事前調査における整理番号の管理については、調査結果の分析にあたり、事前調査と事後調査について同一の調査対象者の回答を比較することとしたため、事前調査票の整理番号の管理を、以下の方法等により実施することとした。すなわち、ア) 就職支援計画書中の訓練終了後の最初の指定来所日について記載する箇所のうち、「来所日」欄などの余白部分に、事前調査票の整理番号を記入した上で返戻する。なお、整理番号を記入した計画書については、求職者支援制度業務取扱要領の規定によって安定所で1部保管する写しとは別に、写しを1部、調査対象者用としてまとめて保管する。イ) 就職支援計画書を返戻後に職業紹

介システムへの入力を行うこととしているが、この際に、調査対象者である旨及び事前調査票の整理番号を「コメント」欄へ入力する。ウ) 各安定所において、求職者支援訓練受講者について、個々の受講者に関する情報を何らかの方法で管理を行っている（例：コース毎に受講者に関する情報の一覧を作成している）場合には、調査対象者である旨及び事前調査票の整理番号を併せて管理する。

③回収した事前調査票の JILPT への送付

各安定所で回収した事前調査票については、提出用封筒を開封することなく、各安定所から又は管内の各安定所分を取りまとめた上で、各労働局から JILPT へ郵送してもらった。送付の時期については、全て終了してから送付することや、途中段階を含めて複数回に分けて送付することのいずれでも差し支えないこととしたが、9月開講コースに係る全ての支援指示の終了後においては、速やかに送付することとした。

④その他の留意事項

調査対象者への協力依頼については、原則として全ての者に対して行うこととするが、あくまでも任意の協力を求めるものであるため、協力を得ることが困難な場合には、調査票等を配布しないこととして差し支えないこととした。

その他、調査対象者からの質問への対応については「ハローワーク職員向けFAQ」を作成して、可能な範囲で対応してもらうこととした。

(2) 訓練後調査（第2回調査）の調査手続き詳細

①事後調査票の各労働局・安定所への送付及び配布準備

事後調査票及び提出用封筒を、JILPT から各労働局あてに、事前調査時と同一の部数を郵送した。各労働局は受領した調査票等について、事前調査時の配分や回収状況などを勘案した上で、管内各安定所の配分を決定し、適宜の方法で送付することとした。また、各安定所においては、予め全ての事後調査票について、事後調査票1ページ目の上部にある「職員記入欄」のうち「安定所名」を記入し、配布の準備を整えておくこととした。

②安定所における調査対象者への調査票等の配布及び回収等

各安定所では、9月開講コースの訓練終了者が指定来所日に来所することとなるが、その際、当該訓練終了者に対して調査への協力を依頼することとした。中途退校者については、中途退校後に各安定所に来所した日に、調査への協力を依頼することとした。調査への協力について了解が得られた場合には、訓練調査票1ページ目の上部にある「職員記入欄」の「整理番号」及び「記入年月日」を記入した上で調査票等を配布し、回答した事後調査票を提出用封筒に封入して提出するよう依頼した。

具体的な方法については、以下ア)及びイ)のとおり例示するが、各安定所の実情に応じて工夫して実施して構わないこととした。例えば、配布及び回収については、ア) 訓練終了者又は中途退校者に対する職業相談等の完了後に、調査票等を配布し、その場での記入及び提出を依頼する。イ) 訓練終了者又は中途退校者に対する職業相談等の完了後に、調査票等を配布し、各安定所内にある書記台等適宜の場所で記入の上、所内に設置した回収箱へ提出するよう依頼する。

また、訓練後調査における整理番号の記入については、調査結果の分析にあたり、事前調査と事後調査について、同一の調査対象者の回答を比較することとしているため、同一の調査対象者については、事前調査票に記入した整理番号と同じ整理番号を事後調査票に記入することとした。なお、事前調査に回答していない調査対象者については、整理番号を記入せず、空欄とすることとした。

③回収した事後調査票の JILPT への送付

各安定所において回収した事後調査票については、提出用封筒を開封することなく、各安定所から又は管内の各安定所分を取りまとめた上で各労働局から JILPT へ郵送することとした。送付の時期については、9月開講コースに係る訓練終了後最初の指定来所日が全て到来してから送付することや、途中段階を含めて複数回に分けて送付することのいずれでも差し支えないが、9月開講コースに係る訓練終了後最初の指定来所日が全て到来した後においては、速やかに送付することとした。

④その他の留意事項

調査対象者への協力依頼については、あくまでも任意の協力を求めるものであるため、協力を得ることが困難な場合には、調査票等を配布しないこととして差し支えないこととした。

(3) 追跡調査（第3回調査）の調査手続き詳細

①追跡調査への同意の確認

追跡調査は、訓練受講後、一定期間を経たからの調査となるため、訓練前調査・訓練後調査と同様の安定所を介した調査票配布が困難であった。そのため、安定所から直接、調査対象者に郵送し、それを安定所にて回収することとした。以上の手続きで調査を行うために、訓練後の調査の回答者に対して、追跡調査に協力するか否か、また追跡調査票の郵送先などをたずねる同意書（参考資料①同意書依頼文参照）への記入を依頼した。追跡調査は、この同意書に回答して調査に協力する旨の意思表示を行った者を対象とした。

②継続調査の実施方法：継続調査票等の各労働局への送付

9月第2週中（2013年9月13日（金）まで）を目処に、継続調査票等（継続調査票 2

種類「A票：就職者用」「B票：未就職者用」、調査ご協力のお願ひ状、調査対象者への送付用封筒（角2型封筒郵便料金後納、調査対象者からJILPTへの返信用封筒（長3型封筒、郵便料金後納））について、JILPTから各労働局あてに必要な部数を郵送した。なお、各安定所で発送等の業務を行う場合は、各労働局は受領した調査票等を、各安定所で同意書を提出した者の数に一定の部数を加えるなどにより管内各安定所への配布部数を決めて、適宜の方法で送付を行った。

③各労働局・安定所における発送

各労働局・安定所では、9月第2週中を目処に、以下により調査票等を調査対象者あて郵送により発送を行った。

- ・継続調査における整理番号の記入について：調査結果の分析にあたって、訓練前調査・訓練後調査と本継続調査について、同一の調査対象者の回答を比較することとしているため、先に回収した同意書に記入した整理番号（訓練前調査・訓練後調査で同一の整理番号を使用）と安定所名を、継続調査票のA票及びB票の上欄に記入する。

- ・返信用封筒裏面の記入について：返信用封筒の裏面に、安定所名と上記の整理番号を記入する。

- ・送付用封筒の宛名書き等について：送付用封筒の表面に、同意書に記載されている調査対象者の氏名・住所の宛名書きを行い、裏面には安定所名を記入する。なお、宛名書きは、タックシール等による方法なども含め、適宜対応することとした。

- ・調査票等の発送について：送付用封筒に、継続調査票、調査ご協力のお願ひ状、返信用封筒を封入りの上、郵送する。なお、継続調査票は、A票及びB票の2種類を同封することに留意することとした。

なお、これら発送等の業務は、各労働局の実情に応じ、各安定所において又は管内の各安定所分を取りまとめた上で各労働局において行うことのいずれでも差し支えないこととした。

また、発送等の業務が円滑に進められるよう、JILPTから調査票等が各労働局あて郵送される前の段階から、継続調査協力依頼事務連絡記の2により回収・管理している同意書の確認及び整理や、送付用封筒の宛名書きのタックシール等の作成など、事前の準備をお願いすることとした。

④継続調査票の調査対象者からJILPTへの返信

調査対象者からは、調査票等が手元に届いた日から1週間程度以内（2013年9月27日（金）まで）を目処に、記入した継続調査票を返信用封筒に入れて投函し、JILPTあて返信することとした。なお、訓練終了後、一度でも就職した者はA票に、一度も就職をしていない者はB票に記入することとした。

⑤その他の留意事項

調査対象者からの質問への対応について、参考資料3のようなハローワーク担当職員向けFAQを作成したので、参考にすることとした。

3. 調査内容

訓練前調査、訓練後調査、追跡調査の調査内容はおおむね以下のとおりであった。なお、調査内容の詳細については、巻末、調査票を参照のこと。

(1) 訓練前調査（回答者数 6,347名）

- ・ 性別、年齢、配偶者・子供の有無、学歴
- ・ 生計の担い手、本人年収、世帯収入、金融資産、生活保護受給の有無
- ・ 直近の働き方、正規就労経験、非正規就労経験
- ・ 求職期間、雇用保険受給状況
- ・ 訓練期間、給付金申請の有無
- ・ 制度を知った媒体、制度利用の理由、希望する働き方、受講した職業訓練分野
- ・ 求職者支援制度利用に関わる自由記述

(2) 訓練後調査（回答者数 4,797名）

- ・ 性別、年齢
- ・ 訓練後の状況
- ・ 就職支援およびキャリア・コンサルティングで役立つもの
- ・ 就職支援およびキャリア・コンサルティングでもっと受けたかったもの
- ・ 受講した訓練分野の仕事をこなす自信
- ・ 希望する仕事の分野
- ・ 希望する働き方
- ・ 給付金の受給状況
- ・ 感想

(3) 追跡調査（回答者数 891名）

追跡調査では、調査時点までに既に1度でも就職した者と、未だ就職していない者では、調査すべき内容が大きく異なると考えられたため、既就職者用の調査票A票と未就職者用の調査票B票の2つの調査票を用意した。回答者は、現在の自分の就職状況に合致した調査票にのみ回答をするように求めた。

調査票A票（既就職者用）

- ・性別、年齢、受講前についていた仕事の勤続期間、訓練終了日
- ・就職先探索経路、就職先決定経路、希望就労形態、決定した就職先の就労形態
- ・雇用保険加入状況、労働契約期間、受講訓練との関連、決定した就職先分野、就労条件の変化
- ・現在の生計の手段、現在の就労状況（最初の就職先を辞めた理由含む）
- ・訓練の効果、特に良かったこと、訓練機関の就職支援等の効果、ハローワークの就職支援の効果
- ・求職者支援制度全般の評価
- ・自由記述（制度全体について、ハローワークについて、訓練機関について）

調査票B票（未就職者用）

- ・性別、年齢、受講前についていた仕事の勤続期間、訓練終了日
- ・就職活動をしていない理由、就職活動をやめた理由、これからの就職活動について
- ・現在の生計手段、現在の就職活動状況、希望就労形態、受講訓練との関連、希望就職先分野
- ・訓練の効果、特に良かったこと、訓練機関の就職支援等の効果、ハローワークの就職支援の効果
- ・求職者支援制度全般の評価
- ・自由記述（制度全体について、ハローワークについて、訓練機関について）

※なお、本調査では、職業訓練分野の設問にあたっては、具体的な例示として以下のような括弧書きを付記した。

1) IT分野（システム・エンジニア、プログラマーなど）
2) 営業・販売・事務
3) 医療事務（医療事務、医療秘書など）
4) 介護福祉（ホームヘルパー、保育など）
5) 農業・林業（農業、林業、養畜、植木・造園など）
6) 旅行・観光（旅行ガイド、添乗員、ツアーコンダクターなど）
7) 警備・保安（警備員、ガードマン（ウーマン）など）
8) クリエイト（企画・創作）・デザイン（webデザインなどを含む）
9) 輸送サービス（運転、運輸、整備など）
10) エコ（環境保全、エネルギーなど）
11) 調理（調理師、製菓師、栄養士など）
12) 電気・機械・金属関連（電気工事、電気設備、機械組立など）
13) 建設（建築、建具製造、鉄筋工、大工、左官、配管など）
14) 理容・美容（理容、美容、メイク、ネイル、エステなど）
15) データ入力など（基本的なパソコン操作などを中心としたもの）
16) 上記以外（ホールスタッフ、コンビニ店員、軽作業などを含む）
17) わからない、決まっていない

参考資料① 同意書依頼文

求職者支援制度を利用される皆様へ（お願い）

厚生労働省・ハローワーク
独立行政法人 労働政策研究・研修機構

求職者支援制度では、仕事をお探しの方々の就職に向けてより良い制度となるよう、そのあり方を総合的に検討していくべきことが、法律によって定められています。その一環として、既に、皆様には、職業訓練前後のアンケートにご協力いただきましたが、今後の就職状況などについても、引き続き、制度検討の参考として統計的分析をさせていただきたいと考えています。

つきましては、皆様から所定の「就職決定届出書」によりご連絡いただく就職状況のほか、ハローワークが保有する雇用保険被保険者記録を統計的分析に活用させていただくとともに、今後アンケートを送付し、訓練修了から一定期間が経過した後の状況について、把握させていただきたいと考えております。

上記の趣旨を了解し、求職者支援制度に関する継続調査にご協力いただける場合には、下欄に、アンケートの送付先（住所）および氏名をご記入の上、ハローワークの職員に提出してください。

ご協力のほど、何卒よろしくお願い申し上げます。

上記の趣旨に同意し、継続アンケートに協力します。

年 月 日

住所： 〒

氏名：

※なお、この継続調査への参加・不参加によって、一切、不利な扱いを受けることはありません。また、途中で調査に参加できない状況が生じた場合、もしくは参加したくないというお考えに変わった場合には、アンケートをご提出いただかなくてかまいません。

※この同意書及び今後記入いただくアンケート票は、個人情報保護に照らして厳格に管理、取り扱いを行います。記入いただいた内容はすべて統計的に処理され、求職者支援制度をより効果的なものにするための基礎資料とする以外の目的には使用しません。また記入いただいた内容は、個人が特定されたり、推測されるような形でとりまとめたり、発表されたりすることはありません。

参考資料② 同意書依頼Q&A

募集にあたっては、調査協力可能者に負担や不安を感じさせないように、問い合わせに対しては以下のように回答することとして、協力を求めた。

1. 調査対象者からの問い合わせに対する回答については、以下を参考としてください。

Q 1. 同意を取る目的は何ですか。

A 1. 求職者支援制度の効果などを把握・分析し、今後の制度運営に役立てる目的で、就職状況などについて継続して調査させていただく可能性があるため、引き続きのご協力をお願いするものです。

Q 2. 同意しないことによって、訓練や給付金、就職支援で不利な扱いを受けることはありますか。

A 2. 同意しないことによって、職業訓練や就職支援で不利な扱いを受けることはありません。

Q 3. 記入した同意書はどのように扱われますか。

A 3. ご記入いただいた同意書は、ハローワークで個人情報保護に照らして厳格に管理、取り扱いを行います。今後、継続調査としてアンケートを送付する目的以外に、送付先と氏名を使用させていただくことはありません。

Q 4. アンケートは、いつごろ送られて来るのですか。

A 4. 継続調査の詳細は決まっていますが、平成25年度中（9月～12月頃を目途）に送付させていただく予定です。

Q 5. 同意したら、送られてくるアンケートには必ず答えなければいけないのですか。

A 5. 今後、お考えが変わったり、アンケートを提出できない状況になったりした場合には、アンケートはご提出いただかなくても構いません。また、そのことで、職業訓練や就職支援で不利な扱いを受けることはありません。

Q 6. アンケートは、どこから送られて来るのですか。

A 6. 継続調査の詳細は決まっていますが、アンケート送付の際には、送付元を明記させていただきます。

Q 7. アンケートはどこに・どのように提出すればいいのですか。

A 7. 継続調査の詳細は決まっていますが、アンケート送付の際には、提出先・提出方法を明記させていただきます。

2. 住所・氏名の記入に難色を示されている方には、無理に記入を勧めないようにしてください。

3. その他、不明点等がある際には、下記連絡先まで「求職者支援制度に関する利用者調査について」と問い合わせてください。（直ちに回答ができない場合がありますが、可能な限り連絡をさせていただきます。）

労働政策研究・研修機構キャリア支援部門
03-5903-6111（大代表）

参考資料③ 追跡調査Q&A

追跡調査実施にあたって、調査対象者から寄せられる問い合わせ等に対する回答については、以下を参考とすることとした（担当職員向けに配布）。

Q 1. このアンケートは何ですか。

A 1. このアンケートは、求職者支援制度の効果などを把握・分析し、今後の制度運営に役立てる目的で、求職者支援制度を利用した方に対して実施するものです。昨年度は、訓練を受講する前と訓練を受講した後の2回のアンケートにご回答いただきましたが、今回は、その後の調査へのご協力に同意していただいた方に対するアンケートです。内容は、訓練受講後しばらく時間を経たからの就職状況などを回答いただき、受講した訓練や就職支援がどのくらい役だっているか等をお答えいただくアンケートとなっています。

Q 2. このアンケートの回答者に、どうして私が選ばれたのですか。

A 2. このアンケートは、昨年度、求職者支援制度を利用した方で、かつ「同意書」をご提出いただいた方を対象に調査票を配布しています。「同意書」にご記入いただいた住所・氏名にお送りしています。

Q 3. 必ず答えないといけませんか。

A 3. 都合が悪くなったり、答えたくない場合には、アンケートに答える必要はありません。また、お考えが変わったり、アンケートを提出できない状況になったりした場合にも、アンケートはご提出いただかなくて構いません。協力できる範囲でご協力ください。なお、協力しないことで就職活動や就職支援で不利な扱いを受けることはありません。

Q 4. 回答しないことで、今後の就職活動などで不利な扱いを受けることはありますか。

A 4. 回答しないことで、今後の就職活動その他で不利な扱いを受けることは、一切ありません。

Q 5. 記入したアンケート用紙はどのように扱われますか。

A 5. 記入したアンケート用紙は、個人情報保護に照らして厳格に管理、取り扱いを行います。記入した内容はすべて統計的に処理され、求職者支援制度を効果的なものにするための基礎資料とする以外の目的には使用しません。また、記入した内容は、個人が特定されたり、推測されるような形でとりまとめたり、発表されたりすることはありません。

Q 6. 返送先の「労働政策研究・研修機構」とは何ですか。

A 6. 「労働政策研究・研修機構」は、厚生労働省所管の独立行政法人です。内外の労働に関する事情及び労働政策についての総合的な調査及び研究等並びにその成果の普及を行うことなどにより、我が国の労働政策の立案及びその効果的かつ効率的な推進に寄与し、もって労働者の福祉の増進と経済の発展に資することを目的としています。ホームページもご覧ください。<http://www.jil.go.jp/>

Q 7. 分からない質問、答えたくない質問、難しい質問があります。

A 7. 分からない質問、答えたくない質問、難しい質問があった時は、回答しなくて結構です。その質問を飛ばして、答えられる質問にだけお答えいただければ十分です。空欄や空白のある調査票もご返送ください。

Q 8. 調査が難しいので、もうやめたいです。

A 8. 調査に答えるのが、どうしても難しい場合、苦手な場合、答えたくない場合には、調査に回答するのを途中でやめてもかまいません。途中でやめた調査票もご返送ください。

4. 各章の概要

以下に各章の概要を示す。

まず、第1章（本章）では、本研究の問題意識および目的を述べたが、それに先立って、求職者支援制度創立の経緯を振り返り、改めて本研究で行う求職者支援制度利用者調査の必要性・重要性について述べた。特に、職業訓練・給付金支給・就職支援の三位一体となった施策の利用実態を把握し、あわせて職業訓練・給付金支給・就職支援（キャリア支援）の相乗効果の検証という観点も持ちたいこと、そのために縦断調査による検討を行ったことを説明し、本調査研究の目的を述べた。調査手続きについては、訓練前調査・訓練後調査・追跡調査の3時点の調査について詳述した。また、それぞれの調査の項目内容についても、その概要を示した。さらに各章の概要、結果の概要についてまとめた。

第2章では、求職者支援制度利用者の基本属性を明らかにすべく、おもに訓練前調査の結果を示した。①基本的な特徴、②収入、資産、公的給付の有無、③直近の働き方、正規就労経験、非正規就労経験、④求職期間、⑤雇用保険受給状況について集計を行い、求職者支援制度利用者の特徴をとりまとめた。

第3章では、求職者支援制度利用者の利用状況を明らかにすべく、前章に引き続き、訓練前調査の結果を示した。①訓練期間、②職業訓練受講給付金の受給の有無、③求職者支援制度を知った媒体、④制度利用理由、⑤受講予定の職業訓練分野について集計を行った。

第4章では、求職者支援制度利用者の訓練後の状況・感想についてとりまとめた。おもに、訓練後調査結果を用いて、①訓練後の状況、②就職支援およびキャリア・コンサルティングで「役に立った」もの、③就職支援およびキャリア・コンサルティングで「もっと受けたかった」もの、④受講した職業訓練分野の仕事をこなす自信、⑤求職者支援制度に対する感想を検討した。

第5章では、求職者支援制度利用者の訓練前後の変化を明らかにするために、訓練前調査と訓練後調査の比較を行った。具体的には、①訓練前後の変化の全般的特徴を示した後に、②属性別にみた訓練前後の変化の違い、③収入および公的給付との関連、④就労経験との関連、⑤求職期間および雇用保険受給状況等との関連、⑥訓練期間および給付金の有無との関連、⑦受講職業訓練分野との関連を検証した。

第6章では、求職者支援制度利用者の就職状況を検討した。特に、追跡調査の結果を用いて、制度利用後一度も就職しなかった未就職者と就職した既就職者の特徴の違いについて分析を行った。①追跡調査の概要をみた後、②未就職者・既就職者別にみた回答者属性の検討を行った。また、③未就職者・既就職者別にみた訓練直後の回答傾向、④未就職者・既就職者別にみた訓練前後の意識変化、⑤未就職者・既就職者別にみた訓練に対する評価・感想、⑥既就職者の訓練終了後から就職までの日数、⑦既就職者の最初に就職した際の雇用形態、⑧既就職者の訓練前後の就職先の変化、⑨既就職者の追跡調査時点の就労状況について、⑩既就職者が最初の就職先をやめた理由、⑪未就職者（訓練終了後、就職しなかった制度利用

者)に関する分析など、幅広く分析を行った。

第7章では、求職者支援制度利用者の自由記述結果をまとめた。おもに、①求職者支援制度を利用して良かったこと、②求職者支援制度を利用して、もっとも大変だったこと、③求職者支援制度を利用して「もっとこうなればいいと思ったこと」に関する自由記述を整理した。

最後に、補章として、求職者支援制度の効果分析および予測モデルの検討を行った。具体的には、因子分析によるスケール型調査項目の要約、さらにロジスティック回帰分析による受講者の就職確率の予測を行い、総合的な考察を加えた。

5. 各章の結果概要

各章の結果の概要を以下に述べる。

(1) 第2章の結果

第2章で求職者支援制度利用者の特徴について整理した結果、本調査時点(2012年時点)では、女性が7割、男性が3割であり、概して30代では女性が、50～60代では男性が多かった。家族形態には若干、特徴がみられており、男性では30～40代の回答者の7割が配偶者や子供のいない単身者であった。女性は30代以降、配偶者おらず子供がいるいわゆるシングルマザーの割合が約1/4程度あった。特に10代の回答者の約4割が中学校卒であり、おおむね高校中退者と考えられる。生計の担い手であるか否か、本人収入・世帯収入・金融資産、正規就労経験の有無などについては際だった特徴はみられなかったが、逆に、バランスよく万遍なく制度利用がなされていたと解釈される(ここまで第2章図表2-74参照のこと)。

また、多変量解析の結果から、少なくとも本調査に回答した調査回答者は、①親と同居する正規就労経験の乏しい若年者、②失業期間がやや長期にわたる独身男性、③正規就労経験が長く生計の担い手でもあった中高年の長期失業者、④主婦の4つの類型に分類して考察することが可能であることが示された。

さらに整理した結果、おおむね今回の調査回答者(制度利用者)は「男性-女性」「生計の担い手-生計の担い手と同居」の軸で考えた場合に、もっともよく調査回答者の特徴を捉えることができるようであった。したがって、仮に類型化するとすれば、「男性で生計の担い手(ただし、本調査ではこの類型には単身者が多かった)」「男性で生計の担い手と同居している者(若年失業者または若年無業者)」「女性で生計の担い手」「女性で生計の担い手と同居している者」とも考えられる結果が示された(図表2-75および図表2-76参照)。

(2) 第3章の結果

第3章では、求職者支援訓練の利用状況について、①職業訓練期間、②職業訓練受講給付金、③求職者支援制度を知った媒体、④制度利用の理由、⑤職業訓練分野の5つの側面から検討した。

職業訓練期間は3～4か月未満が最も多く5割強であった。次に5～6か月が多く約3割であった。若干ながら、男性、若年者、世帯収入が低い者では、より長期の訓練期間が選択される傾向がみられた。

職業訓練受講給付金を受給した者は約5割であった。男性、配偶者なし子供ありの者、学歴が低い者、生計の主な担い手、本人収入・世帯収入・世帯資産の低い者で給付金を申請した割合が、統計的に有意に高かった。

求職者支援制度を知った媒体で最も多かったのは「ハローワークのパンフレット等の広報」で約4割強、以下、「ハローワーク職員に紹介された」が約3割強、「家族や友人・知人に勧められた」が約3割弱であった。特に、女性、10～20代、中卒者（＝高校中退者）、生計の担い手と同居、直近までパート・アルバイトで就労、正規就労経験が少ない者等で「家族や友人・知人に勧められた」者が多かった。

制度利用の理由で最も多かったのは「職業訓練を無料で受けられる（技能や知識を修得することができる）」であり、約7割が回答していた。概して、女性は職業訓練が受けられること、男性は給付金があることを制度利用の理由としていた。年齢が高い者、配偶者なし子供ありの者、生計の担い手である者、収入が低い者、生活保護を受けている者など就職への緊要度の高い者で、より実際の就職に向けた就職支援を制度利用理由とする割合が高かった。

職業訓練分野で最も多かったのは「介護福祉」で約1/4を占めていた。次いで「基礎コース」「営業・販売・事務」がそれぞれ2割弱と続いていた。男性は10代では「医療事務」、20代では「IT分野」「クリエイト」、30代でも「IT分野」、「40代男性」では特徴がなく、50代では「介護福祉」、60代では「基礎コース」が多かった。一方、女性は10～30代は「理容・美容」、40代～60代は「介護福祉」の割合が高かった。（ここまで図表3-74参照のこと）。

多変量解析による分析の結果、利用者の訓練期間はもっぱらどの訓練コースを受講するかに強く影響を受けていたこと、給付金は概して世帯年収が低く雇用保険を受給していない場合に受給していたこと、制度利用理由が職業訓練であるか否かはもっぱら性別と年齢の要因によって規定されることが示された。どの訓練コースを受講するかは、基本的には性別や年齢といった制度利用者の基本的な属性によって規定されるが、一方で、最終学歴も影響を与えていた（図表3-75～図表3-77参照）。

(3) 第4章の結果

第4章で訓練後の利用者の状況・感想等について検討した結果、訓練後の状況は約6割弱

が「訓練を最後まで受講し、求職活動中」、1割強が「訓練を最後まで受講し、就職が決まった」と答えた（なお、訓練後調査に回答しなかった「無回答」が約1/4あった）。

特に役立った就職支援およびキャリア・コンサルティングとして、訓練後調査に回答した約6割弱が「履歴書の作成指導」「個別の職業相談（キャリア・コンサルティング）」「ジョブ・カードの作成の支援及び交付」を挙げていた。また、約3割強が「求人情報の提供」「面接指導」「職場見学、職場体験、企業実習」が役立ったと回答していた。概して「履歴書の作成指導」「面接指導」等の支援は、非正規就労経験が長く、就職活動を行うための基礎的な知識等に乏しい利用者層で役立ったと回答していた。一方、「ジョブ・カードの作成の支援及び交付」はむしろ正規就労経験の長い高齢者で役立ったと回答していた。ただし、さらに「もっと受けたかった」支援という設問では、約2割強が「職場見学、職場体験、企業実習」「個別の職業相談（キャリア・コンサルティング）」「面接指導」と回答していた。

訓練後に「受講した訓練分野の仕事をこなす自信がついたか」について質問を行った結果、「やや自信がついた」と回答した者が約5割弱、次いで「かなり自信がついた」と回答した者が約1割であった。高齢者または若年、高校卒、正規就労経験年数なしの者、受講した訓練分野が「基礎コース」だった者で自信がついたと回答した割合が高かった。

求職者支援制度に対する感想は「訓練を受けた知識やスキルを役立てたくなった」が約9割弱と最も高く、以下「求職者支援制度には満足している」「訓練機関の講師には知識やスキルを十分に教えてもらった」「訓練を受けて、今後の仕事や生活にやる気や自信が出てきた」「訓練機関に通うことで規則正しい生活が送れるようになった」「同じような立場の人同士で交流して、就職に対する気持ちが強まった」などが8割強の割合で続いていた。要因別に検討した結果、もっとも際だった特徴がみられたのは「職業訓練受講給付金を受給できたので助かった」という感想であり、生計の担い手である者、収入が低い者、非正規就労経験の長い者などで特に多い感想であった（ここまで図表4-64参照）。

多変量解析の手法を用いて検討を行った結果、訓練を最後まで受講した上ですぐに就職が決まったか否かに影響を与えた要因としては訓練分野が大きく、「介護福祉」で訓練を受けた者はすぐに就職が決まったようであった。その他、男性よりは女性が、訓練期間は長い方がすぐに就職が決まっていた（図表4-65参照）。

また、就職支援およびキャリア・コンサルティングで「役に立った」ものと利用者属性の対応関係を検討した結果、①若年不安定就労層＝履歴書の作成指導、面接指導などの基礎的なキャリア支援、②60代高齢者＝地域の雇用情勢の説明、ジョブ・カードの作成支援、外部キャリア・コンサルタントによる個別相談などの専門的なキャリア支援、③40代・50代のミドルの失業者＝ハローワークの就職説明会、ハローワークへの訪問指示、職場見学、職業紹介などの就職に結びつきやすい支援、④30代未婚女性＝個別の職業相談といった対応関係がみられた（図表4-66参照）。

求職者支援制度に対する感想は、「制度全般に対する満足感」「実技・実習に対する要望」

「給付金受給に対する満足感」「訓練内容の難しさに対する感想」の主成分に集約された（図表4-67）。それぞれ「制度全般に対する満足感」は10代男性が最も満足感が高く年齢が上がるにしたがって満足感が低くなるが、女性ではそのような年代差がみられない。

「実技・実習に対する要望」は概して男性の方が高い。また、年齢が若い方が実技や実習に対する要望がやや高い。「給付金に対する満足感」は男性では30～40代の中高年で、女性では10代（および60代）で満足感が高い。「訓練内容の難しさに対する感想」は特に女性の中高年層で高いといった結果がみられた（図表4-68参照）。

なお、総じて「制度全般に対する満足感」が高い「基礎コース」、「実技・実習に対する要望」が高い「介護福祉」、「訓練内容の難しさに対する感想」が高い「医療事務」といった特徴を指摘できるようであった（図表4-69参照）。

（4）第5章の結果

第5章で訓練前後の変化を検討した結果、「職業スキル」「生活スキル」「キャリア意識」「就職意識」のいずれの項目でも訓練後の方が値が大きかった。すなわち、職業スキル、生活スキル、キャリア意識・就職意識のどの側面についても、基本的にはポジティブな方向に変化していた。要因別に検討した結果、個人の特徴によって訓練前後の変化が大きく異なるのは、特定の業界の知識、ビジネスマナー、パソコンスキルといった基本的な職業スキル面であり、総じて、それまでに十分な職業スキルの蓄積の機会に恵まれなかった利用者層で変化が大きかった。生活スキル面では、家族がおらず正規就労経験がない場合、失業等で収入がなく無業状態にある場合など、生活リズムが崩れやすい状況に一時的にあった時に、求職者支援訓練の利用によって「朝、決まった時間に起きる」などの変化が大きかった。また、高齢者、非高学歴、非正規就労経験が長いなど、パソコン利用機会が乏しく不慣れであった利用者層が求職者支援訓練を利用することによって、「パソコンでメールのやりとりをする」などのパソコン等の利用が生活面でもある程度可能となったことが示された。

なお、受講職業訓練分野との関連については明確な結果が出ており、職業スキル・生活スキルともに「基礎コース」で訓練前後の変化量が、かなり大きかった。特に変化量が大きかったのは、職業スキルの「機械やパソコンの操作を行うこと」、生活スキルの「パソコンでメールをやりとりをする」などのパソコンスキルであった（ここまで図表5-33）。

多変量解析による検討の結果、訓練前後の変化としては、やはり「基礎コース」受講による訓練前後の変化量が大きいことが示された、特に、ヒューマンスキル、テクニカルスキル、生活リズム、就職意識面での変化が大きかった（図表5-42参照）。

（5）第6章の結果

第6章で未就職者・既就職者の特徴に関して検討した結果、追跡調査時点で一度でも就職している既就職者の者は、女性、子供あり、主な担い手と同居、本人収入多い、求職期間短

い、雇用保険を受給している（待機中・給付制限中を含む）、訓練期間長い、介護福祉分野を受講などの特徴をもっていた。また、概して、求職者支援制度を利用した感想も良好であり、求職者支援制度の総合的な評価も良かった。ただし、既就職者は、訓練前の時点で、もともと就職に有利な個人特性を兼ね備えている場合が多いことも示された。

既就職者の訓練終了後から就職までの日数は、女性、受講訓練期間が長い者、介護福祉分野を受講、職場見学、職場体験、企業実習が役立ったと回答した者で短かった。また、もともと正規就労の経験がある者は正社員・正職員として就職しており、もともと非正規就労の経験の長い者は非正社員・非正規職員として就職していた。さらに、訓練終了後に就職先の条件が良くなった者は、女性、若年者、正規就労経験の短い者（または無い者）など、それぞれ様々な態様がありつつも、総じてもともとあまり良好な条件で働いていなかった可能性の高い者が多く含まれる利用者層で多かった。

訓練終了後、一度、就職したが追跡調査の時点では既に辞めていた者についても分析を行ったが、特に大きな影響を与える要因は特定できなかった。訓練終了後の最初の就職先をやめた理由については「労働条件（賃金以外）がよくなかったから」が最も多く、以下、「満足のいく仕事内容でなかったから」「契約期間終了・満了のため」「人間関係がうまくいかなかったから」と続いていた。

なお、訓練終了後、一度も就職しなかった者について、その理由で最も多かったのは「応募したが、条件が合わなかったため」であった。以下、「応募したが、求める能力に達していなかったため」「応募したが、その他の理由で」「就職活動をやめたため」と続いていた（ここまで図表6-73参照のこと）。

（6）第7章の結果

第7章で自由記述結果について整理を行った結果、「求職者支援制度を利用して良かったこと」については、概して、スキルアップできたとの回答が多かったが、パソコン関連の資格取得が希望職種への拡大につながっているという記述が多く寄せられた。また、給付金の受給によって余裕をもって訓練を受けられて安心できたという回答、受講生どうしの交流や人間関係や仲間に満足したという回答、訓練を受けることで自信がついたという回答、キャリア・コンサルティング、マナーの授業が役立ったという回答、生活のリズムが規則正しくなったという回答、実習・実技が良かったという回答、職業に対して理解が深まったという回答もみられた。なお、ごく一部、給付金支給との関連でネガティブな感想をもつ者もみられた。

次に、「求職者支援制度を利用して、もっとも大変だったこと」については、勉強が大変であり、課題が多い、資格試験の勉強との両立が大変など、訓練を受けること、授業を受けること、勉強することそのものに困難を感じると回答した者が多かった。また、日常生活との両立についても回答が寄せられた。特に、遅刻・欠席に関する厳しい要件、家事や育児と

の両立に苦勞したとの回答が寄せられた。その他、訓練期間、講師の質、授業の内容等に対する不満が寄せられた他、規則正しい生活、生活リズム、通学・通所などに苦勞したとの回答もみられた。訓練内容については、人前での発表、面接の訓練、実習や実技などに苦勞したとの回答がみられた。その他、給付金が少ないこと、訓練と就職活動の両立、同じクラス内での人間関係に苦勞したとの声も寄せられた。

最後に、「求職者支援制度を利用して、もっとこうなればよかったこと」については、授業の内容、カリキュラム、講師・先生の質について要望が寄せられた。また、キャリア・コンサルティング、職業相談、就職支援などについても増やしてほしいとの声が寄せられた。訓練期間については伸ばしてほしいという回答が多かった。給付金や受講者の選定については若干、改善を求める回答もみられた。制度そのものについては、もっと職種やコースを増やしてほしいという声が多く、さらに制度が多くの人に知られ、活用されれば良いとの回答が多かった。実技実習の要望も多く、特に、現場での仕事につながる企業実習、職場実習に対するニーズは強かった。ただし、概して言えば、求職者支援制度には満足している者が多かった。

6. 本調査研究によるインプリケーション

本調査研究による結果は極めて多岐にわたるものであり、その各々から様々な示唆を引き出すことが可能であるが、おもに理論的・政策的な観点から、以下の5点について若干のインプリケーションをとりまとめることとする。

(1) 求職者支援制度利用者の属性に応じた職業訓練について

第一に、本調査研究は、求職者支援制度の検討および発展に向けて行われたものであり、そのために、①求職者支援制度利用者の属性を把握すること、②求職者支援制度利用の前後で生じた変化を検討することの2点を主目的とした。求職者支援制度利用者の属性把握という点では、既に、本研究における訓練前調査が行われてから3年弱を経過する中で、社会経済状況も若干変化していることから、本調査における結果を、そのまま現状の求職者支援制度利用者の属性として考えることは妥当ではなくなっている面もある。しかしながら、一方で、本調査の結果は、職業訓練＋給付金支給＋就職支援という取り組みを行った際、一般に、どのような属性をもつ者が主だった利用者層となるのかといったより普遍的な観点から解釈しうる。その場合、本研究の結果からは、いくつかの類型が得られており、1つには、親と同居する正規就労経験の乏しい若年者、さらには、失業期間がやや長期にわたる独身男性、そして、正規就労経験が長く生計の担い手でもあった中高年失業者、最後に、家庭にあって復職を視野に入れた主婦という典型的な利用者像が1つの可能性として浮かび上がった。また、さらに単純化すれば、男性か女性か、生計の担い手か否かといった大括りの捉え方もで

きるようであった。職業訓練を提供する環境整備にあたっては多大な費用とリソースを要するのであって、軽々に訓練機会の拡大を言うことはできないものの、一方で、職業訓練の受講者にはある特定のタイプというものがあり、より学習効果の高い訓練を提供しようとした場合には、やはり各タイプにそった形での提供ということが本来、模索されて良いのだという視点は持つべきだとの示唆が得られる。例えば、自由記述欄などでもみられたとおり、職業訓練を受けるにあたって「子供が病気になった」等の子育てとの両立といった問題は、通常、重視されにくいのが、受講者本人にとっては訓練継続を左右する極めて重要な事由となりやすい。また、年代や性別、学力等を無視した（無視せざるを得ない）訓練のあり方についても、利用者からは素朴に同じ教室で授業を受けることに困難を感じる旨の回答が寄せられた。短期的にというよりはむしろ長期的な検討課題となるが、言わば態様別の職業訓練といったテーマは、今後、公的な職業訓練（および就職支援）を拡大していく上で考えておきたいトピックとなる。

（2）制度利用前後の肯定的な変化と「基礎コース」の職業訓練について

第二に、本調査におけるもう1つの重要な主目的であった求職者支援制度利用の前後で生じた変化については、ほぼ有意義で肯定的な結果が得られた。すなわち、本調査研究で収集したデータのうち訓練前後で比較できるものについては、おおむね全てのデータで訓練後に向上しているという結果が得られた。職業訓練の効果は様々な面から捉えることができるが、少なくとも本研究で示したような本人の意識面での短期的な変化については、おおむね良い効果が得られるということが確認されたと言える。その他にも、この制度が個々の利用者にとって、とても有意義であり、有益であったと捉えられていることが随所で示されていたが、なかでも印象的な結果は「専ら就職に必要な基礎的な技能及びこれに関する知識を付与するための職業訓練」と位置づけられた、おもにデータ入力や基本的なパソコン操作を中心とした訓練であるいわゆる「基礎コース」に関するものである。この基礎コースの受講者は、おおむねどのような側面においても訓練前後の変化量が大きかったが、特に、職業スキルのうちヒューマンスキル、テクニカルスキル、生活リズム、就職意識面などで変化がみられた。基礎コースは、おもに就職に必要な基礎的なスキルが十分でないものを対象とした短期間の訓練であるが、それ故、受講者は、就職に関わることにに関して事前に知るところが少なく、結果的に、短期間の訓練であっても一定以上の訓練効果がみられたものと推察される。これは、制度利用中の就職支援およびキャリア・コンサルティングで有益であったものをたずねた調査結果にも表れており、若年不安定就労層では、履歴書の作成指導や面接指導などの就職活動における必須で基礎的な面に対する支援が役立ったと回答されていた。

(3) ソフトスキルに対する効果とスキルのアクティベーションについて

第三に、上記と関連する結果として、本調査研究では、受講者の訓練効果が及ぶ範囲についても若干の示唆が得られた。例えば、本調査研究の結果、基礎コースの受講者を中心に、単に当該職業訓練分野の職業的なスキルのみが習得されるのではなく、広く、生活全般に関するスキル、どの職業にも共通する読み書き計算のような基礎スキル、対人コミュニケーションを含む対人スキル等も、訓練後、大きく向上していた。求職者支援制度では、職業訓練のみを単独で提供するのみならず、就職支援（キャリア支援）とワンセットで行うことが1つの重要な特徴であるが、その効果は如実にあらわれており、制度利用そのものが、職業訓練と同時にかなりの部分、キャリアガイダンスにもなっており、制度利用者に対する有意義な就職支援・キャリア支援になりえていたことが示される。求職者支援制度が、生活保護と失業保険の間隙を埋める第2のセーフティネットとして構想された制度趣旨からいっても、本来、より専門的で確固たる言わばハードな職業スキルに加えて、より基本的で広範にわたるソフトな基礎スキルを習得する意義は十分に強調する必要がある。そもそも、第2のセーフティネットの利用者とは、もともと現時点においては就労から一定の距離がある対象層であり、どの職業のスキルを身につけるか以前に、そもそも就労そのものに対する準備性を高める必要がある。なかでも、一定の職業スキルを身につけつつも十分な経験を積むことができない若年者、長く就労から遠ざかっていて復職に高いハードルを感じる主婦層、陳腐化しかけたスキルを別領域で活かすことが求められる中高年層など、何らかの意味で既にある程度のスキルは持ちつつも、それを活かすことができない対象層は多い。こうした「スキルのアクティベーション」の議論は特に欧州における職業訓練の議論では関心を集める場合があるが、そうした観点から、特定のスキルを身につけることを主目的とした通常の意味での職業訓練とは別に、持てるスキルを活用するために有効な基礎的なスキルの習得の場として、改めて求職者支援制度における訓練効果を考える余地があるものと思われる。

(4) 給付金支給の重要性について

第四に、一方で、職業訓練・就職支援と組み合わせられた給付金の効果は改めて重要である。実際に給付金を受給した利用者は、この調査時点では約半分であり、制度利用目的も給付金が目的であると回答した割合は約5%と多くはない。その意味では、一般に考えられるよりは、いわば給付金を目的とした制度利用者は少なく、おおむね求職者支援制度の利用者は、職業訓練を受けて職業スキルを身につけることに動機づけられている。ただし、給付金を受給した利用者の多くは、訓練や学習を安心して行える生活基盤・学習環境を提供するものとして、一定額以上の給付金があることを肯定的に捉えていた。当然ながら、そこには金額の多寡をめぐる不満や要望は存在している。特に、家族を持ち、生計を担う中高年層においてそのニーズは高い。しかしながら、給付金があることによって生計が直接助かるという効果以上に、職業訓練に専心しうる環境整備がなされて、結局のところ訓練・学習の実効が上

るといった側面は、やはり、職業訓練＋給付金支給＋就職支援の三位一体の施策としての大きな特徴の1つとして再確認しておくことができる。

(5) より専門的な職業訓練および労働市場との連結について

第五に、より専門的な職業訓練を提供するいわゆる「実践コース」についても若干の示唆が得られた。まず1つには、第2のセーフティネットとして位置づけられる施策でありながらも、一方で、実際に求職者支援制度利用者の調査結果からは、一定の割合で、より高度で専門的な職業訓練を時間をかけて学びたかったというニーズが示されている。その理由の一端は、求職者支援制度の対象利用者層が制度創設の初期段階に想定されていた範囲を超えて多種多様となっている点にあると考えられる。したがって、利用者の中には、正規就労経験が豊富で就労に向けての基礎スキルなどは既に十分に習得している層が多分に含まれており、そうした対象層向けにより高度な専門的な職業訓練の提供の可能性は模索される必要がある。一方で、職業訓練に関する欧州先進各国での議論は、ますます職業訓練に先立つキャリアガイダンスの重要性に関心を向けつつある。より高度な職業訓練を望む対象層に対して、より適切な訓練分野・訓練コースへ何らかの形で導いていくことの重要性は、今後、いっそう考えておくべき論点となる。なお、派生する論点として、本調査の結果からは、求職者支援訓練の受講訓練分野は年齢や性別、学歴等によって大まかに規定されており、調査時点においては、明らかに若年者が好む訓練、中高年が好む訓練、男性が好む訓練、女性が好む訓練といった傾向・特徴が示されていた。この点について、受講職業訓練分野の振り分けに際して本人の希望が最優先されるべきであることは言うまでもないが、同時に、職業訓練＋キャリアガイダンスに関する議論では、一般に、訓練受講者は個人的な好みを優先させ、労働市場との連結を十分に意識しないという問題も指摘されている。実際、本調査においても、職業訓練後、比較的スムーズに就職に結びつきやすいのは、介護福祉のような労働市場のニーズと密接に関わっている訓練分野であった。職業訓練に先立つキャリアガイダンスにおいては、本人が自分自身でも認識していない潜在的な訓練の必要性、訓練受講によって習得されるスキル・知識などの他に、労働市場との結びつきを十分に意識した上で、適切な支援を提供することが今後の課題として浮かび上がる調査結果となっていた。

引用文献

CEDEFOP(2011a). Guidance policies in the knowledge society: Trends, challenges and responses across Europe: a Cedefop synthesis report. CEDEFOP.

CEDEFOP(2011b). Career guidance in the Mediterranean region: Comparative analyses. CEDEFOP.

CEDEFOP(2011c). Career development at work: A review of career guidance to support

people in employment. CEDEFOP.

ELGPN(2012). European lifelong guidance policies: Progress Report 2011-2012. ELGPN.

OECD(2003). Education policy analysis 2003 Edition. OECD.

OECD(2004). Career guidance and public policy: Bridging the gap. OECD.

OECD(2010). Learning for jobs. OECD. (岩田克彦・上西充子 2012 若者の能力開発－
働くために学ぶ 明石書店)

Watts, A. G. (2009). The Relationship of career guidance to VET. OECD.