

紹介

# 長期失業者対策としての職業訓練制度の可能性

——職業紹介の現場から

鈴木 敦雄

((株)リクルート マネジャー)

## 目次

- I はじめに
- II 職業紹介の現場から見た職業訓練の可能性
- III 重要な職業紹介との接続
- IV まとめにかえて

## I はじめに

公共職業訓練の担い手は、国、都道府県、民間企業等の三つに大別される。国は独立行政法人の雇用・能力開発機構を通じて、都道府県は高等技術専門校等の施設で職業訓練を行うほか、それぞれ民間企業や専修・各種学校、大学などに委託して訓練を行っている。これらの公共職業訓練に国が支出する予算額は、平成15年度で約838億円、平成14年度の離職者訓練受講者数は42万人にのぼる。公共職業安定所長の指示により職業訓練を受講する場合には、雇用保険の基本手当の給付が延長されるほか、受講手当や通所手当などが支給される。平成14年度の職業訓練受講指示件数は18万件を超える。修了後は各施設や公共職業安定所が就職の斡旋を行うが、公共職業能力開発施設における就職率は67%、委託訓練先における就職率が42%となっている<sup>1)</sup>。雇用・能力開発機構の中期目標では、平成20年3月末における就職率をそれぞれ75%以上、60%以上としている。

厚生労働省の求職者総合実態調査によれば、平成13年12月に新規に求職申込みを行った求職者のうち、平成14年6月下旬までに何らかの訓練

を受講した者（受講中を含む）は14.6%、それ以降、平成15年1月上旬までに訓練を受講したか受講中の者が12.0%となっている。本調査では訓練受講者と非受講者の就職率の違いは明らかにされていないが、たとえば首都圏のある複数の技術専門校における、電気工事関係の訓練受講修了者の平成14年度の就職率は、おおむね30歳未満を対象とするコースが84%、一般の求職者を対象とするコースが69%となっている。訓練期間はともに1年で、第二種電気工事士の資格取得を目指すものである。就職率は各技術専門校の立地、つまり地域の求人状況に依存する可能性があるものの、両者の差は小さくない。一般向けコースの受講修了者には、45歳以上の求職者が6割以上含まれていることから、企業は、訓練を修了したとはいえほとんど実務経験のない求職者の場合には、若年者のほうを好んで採用する傾向が強いかもしれない。もっとも、それぞれがどんな仕事に就いたのかによっても、結果としての就職率は大きく変動するだろう。職業訓練と職業紹介のスムーズな連携が課題といえる。

さて、職業安定法の改正により、平成16年の3月1日から地方自治体による職業紹介が解禁された。産業振興などの施策に附帯する事業として行う場合や、特定の求職者を対象とする場合に、届出により職業紹介を行うことが可能となった。地方自治体が自ら行うばかりでなく、民間の職業紹介事業者や団体等を活用して職業紹介サービスを提供する自治体もでてきている。職業紹介の機

能が一部とはいえ国から地方へ移管されたことにより、都道府県が実施する職業訓練との関係にも今後注目が集まることになろう。それは、職業訓練の本来的な目的の一つが、「転職に当たつての円滑な再就職に資する」<sup>2)</sup>ことにあるからである。

そこで本稿では、ある自治体が若年失業者等を対象に、民間事業者を活用して行う職業紹介の現場から、失業者の就業と職業訓練の可能性について検討してみたい。

## II 職業紹介の現場から見た職業訓練の可能性

その自治体が提供する職業紹介サービスのおもな利用者である若年失業者の特徴は、十分な就業経験を持たないことにある。最初の就職先が合わずに辞め、その後どんな仕事に就いたらいいのかわからずに悩んでいる者、体調を崩して退職し、しばらく働いていなかった者、十分な就職活動をしないうちに学校を卒業し、アルバイトを転々としている者など、それまでの経験と就きたい仕事との間に少なからぬギャップのあるケースが多い。また、就きたい仕事が具体的にイメージできなかつたり、限られた情報の中から進路を選択したりするといった傾向も浮かがる。そして、多くの求職者がまったく未経験の仕事に就くことを志向するところに、職業紹介の難しさがある。経験がないというハンディを乗り越え、希望する仕事に就くために、職業訓練がどのような役割を果たすことができるのか、いくつかの事例を俯瞰することで考えてみたい。

- 高校を中退して2年経つが、働いた経験がほとんどないAさん。車が好きなので自動車販売の仕事が自分に向いているのではないかと考えている。自動車販売会社の求人にあたってみるが、就業経験がないため敬遠されることが多い。自信がなくなると就職に対する意欲が萎え、志望もぶれる。
- Bさんは内定した会社を配属先が決まった段階で辞退した。専攻は化学で就職活動はメーカーを中心に行っていたのだが、最近になっ

てコピーライターや広告制作の仕事に興味を持っている。

- 高校卒業後、短期のアルバイトを繰り返すCさん。きちんと続けられる仕事に就きたいと思いい、テレマーケティング、データエントリー、事務アシスタントの求人に応募してみたが、不採用になるか自分から辞退するかして2年近く経ってしまった。
- Dさんは、大学を卒業してネットワーク系システムエンジニアの補助の仕事を契約社員で1年間経験。その後、引っ越しの手伝いなどのアルバイトをしながら生計を立てている。正社員で長く続けられる仕事を希望しているが、どんな仕事に向いているのかわからない。
- 短大卒業後に受験した公務員試験に2度失敗したEさん。テレマーケティングの仕事を半年経験したが合わずに辞めて1年経つ。事務の仕事を探しているがブランクがあるためか応募すると書類選考ではねられる。
- 専門学校を卒業し、契約社員としてプログラマやオペレータの仕事をしてきたFさん。長く続けられる安定した仕事を探しているが、できればこれまでとは違う仕事に就きたいと考えている。
- Gさんは外食関係のアルバイトを大学卒業後もそのまま続けてきた。経験も長く責任ある仕事を任されていたものの、仕事に行き詰まりを感じたこと、社員に比べれば給与も十分ではなく、身分も保障されているわけではないことから思い切って辞めた。正社員の事務職を希望している。
- 新卒で青果卸の会社に就職したが、仕事がつくって体調を崩し5カ月で辞めたHさん。大学の専攻と関係のある分野で技術、研究、品質管理などの仕事を探しているが、半年経っても見つからない。

他方、職業訓練をきっかけにして、希望の仕事に就くための準備を進める求職者もいる。

- Iさんは高校を卒業してエレベータの保守・点検の会社に就職したが、膝を痛めて1カ月

で退職。リハビリの間に専門知識を身につけようと思立ち、技術専門学校で電気工事の科目を受講することにした。期間は1年。

- 最初に就職した会社で営業に配属され、3年3カ月勤務したのち退職したJさん。一時は公務員試験を受けようとも思ったが勉強する気になれずに諦めた。やはり経験のある営業か販売の仕事で次の就職先を探そうと思なおし、雇用・能力開発機構が運営する施設で半年間、営業・マーケティングの科目を受講することにした。
- 大学では建築を専攻し、建設会社に就職したKさん。営業職を2年間やったが辞めて、技術専門学校で1年間木工技術を学ぶ。家具製作の仕事か、ものづくりにかかわる仕事に就きたいと考えている。
- Lさんは高校を卒業して事務の仕事をして2年、販売の仕事をして1年半経験したところで会社を辞め、DTPの専門学校に3年間通った。印刷会社の求人は結構あるが、デザイン関係の仕事を探している。

実は、昨年秋からの半年間に職業紹介窓口を訪れた30歳未満の求職者約360名のなかで、アドバイザー<sup>3)</sup>が職業訓練の受講を勧めたケースはわずか1名にすぎない。先の事例の後半で取り上げたように、本人の志望が明確で、その仕事に就くために必要な知識や技能を身につけるといった目的を持っている求職者や、その訓練を受講すればある程度は就職先の見通しが立つ仕事に就く場合には職業訓練は有益であろう。電気工事や自動車整備、介護など、経験はともかくとしても、まずは仕事をするために一定の資格や知識が必要な職業は訓練の対象として適当ともいえる。

ところが、圧倒的に多いのは、AさんからHさんのような事例である。このようなケースでは、職業訓練との接点が容易には見いだせない。それは一つには本人の志向が漠然としているからであるが、いま一つ、職業訓練の受講がすぐには就職の有効な手段にならないといった理由もある。漠然とした職業イメージしか持っていない求職者であれば、アドバイザーは本人の志向や興味・関心

を明らかにしようと試みる。その上で実際の求人情報などを見ながら少しずつ仕事へのアプローチを始める。必要な資格や経験の有無、勤務条件や処遇などを一緒に読み込んで、その仕事の輪郭を立体的に描こうとする。

就業経験のない若年者のなかには、働くことを何か特別のことであるかのように考えたり、いわゆる正社員の求人に応募することを躊躇したりするケースがある。このようなときは、アドバイザーはともかくまず働いてみることを求職者に勧めている。働いてみなければ理解できないことが多いし、何より、その仕事をすることによって職業人としての素養と職業能力が身につくからだ。どんな知識や技能を身につければよいのか、身につけたいのかがわかってはじめて学ぶ目的ができる。経験の少ない若年者に企業を紹介するときに、特に注意するのが企業側の受け入れ体制や人材育成に対する姿勢である。面倒見のいい社長や上長がいる会社、先輩や同僚が手取り足取り仕事を教えてくれる風土など、職業能力を育む環境が欠かさないからだ。

また、短期間にしても働いた経験があるのなら、たとえばチームワークの大切さを体得しているとか、成果をあげるために苦労したということもあるだろう。アドバイザーは、そのような経験のなかから本人の資質や志向をつかみとり、それを評価してくれるであろう企業や、経験が生きてもらえる仕事を探していく。これまでの仕事とは異なる仕事に就きたいからといって、職業訓練で半年なり1年なりの期間をブランクにするだけの価値があるのかどうか、その訓練の内容と、受講が修了したら応募できるかもしれない求人とを見比べながら求職者と一緒になって考えていく。

### III 重要な職業紹介との接続

当たり前のことではあるが、職業能力は仕事をすることによって獲得することができる。

職業訓練の効果と限界は、この事実を無視しては考えられない。先に取り上げた求職者の失業期間は1カ月から24カ月までまちまちであるが、何よりそれだけの期間働く機会を得られなかった

ことによって、本来は獲得できたはずの職業能力を、職業訓練によって補うことはできない。新卒採用を除けば求人には一定の技能や経験を求められる場合が多く、一般的な職業訓練では経験を越えることが難しいからだ。

仕事に就くことが職業訓練の一つの目的であるならば、職業紹介との接続をどのように図っていくのが重要な観点になる。この観点から、職業訓練のあり方として考えられるのは次の二つであろう。一つは、先に仕事(就職先)が決まった上で、本来は企業が行う教育研修の一部を訓練機関が担うものである。企業から訓練機関への訓練委託といってもいい。十分な職業経験を持たない若年者を採用する企業は、その仕事を遂行するのに必要な技能もさることながら、本人の資質や意欲、志向を重視する傾向がある。まじめで一所懸命な姿勢が歓迎される理由はここにある。若いだけに時間をかけて努力すれば技能を身につけることは可能だし、長く働いてくれれば投資の見返りも期待できる。中小企業など教育訓練に割ける人員などの体制が十分ではないときに、訓練機関が企業の要望を踏まえてプログラムを作成し実施する。この場合の訓練費用は企業と訓練機関とで負担することになるが、対象者がたとえば長期失業者等であれば、公的な支援措置を行う合理的な理由もあろう。すでに事業主団体等が主催して、会員企業の新入社員が参加する集合型の導入研修などが行われているが、ここで想定する訓練はその企業固有の技能や素養を身につけることを目的としている。実際の業務(OJT)と訓練(Off-JT)とを一定期間交互に繰り返すことで、業務に対する習熟をより確実なものにする。訓練は、訓練機関内で実施するとは限らない。訓練機関から当該企業にトレーナーを派遣するなどの方法があってもよい。製造業などであれば、当該企業の退職者をトレーナーとして活用することも考えられる。

いま一つは、特定の企業というより特定の産業や職業に就くことを目的として、実践的な訓練機会を提供するものである。擬似的なOJTの機会を企業の枠を超えて提供するものといえる。現在実施されている雇用・能力開発機構の「事業主団体等を活用した委託訓練」もこれに類するものだ

ろう。ただし、このプログラムの標準的な訓練期間は3カ月であり、しかも名目上その一義的な目的が職業訓練にあることから、職業紹介との一体性に欠けるきらいがある。この場合も、あらかじめ求職者が就きたい仕事や産業を特定して訓練を実施することが重要になるが、企業と組んでこれを実施する場合、求職者に一定レベルの技能を身につけさせるには企業の負担が重くなる懸念がある。しかも、企業側にどのようなインセンティブを持たせるか制度設計が難しいといった問題もある。そのため、技能というよりその仕事に固有の素養を身につけることや、経験のない求職者に自信を持たせることも目的として企業側の負担を減らすと同時に実効性を高め、採用の手段としての意味づけを強化していくのも一つの方策だろう。就業経験のほとんどない若年者やブランクの長い失業者、また職業の転換を望む求職者には、具体的な仕事のイメージがわからず、あるいは自信を失って志望が定まらない者が少なくない。ちょっとした、しかもリアリティのある仕事の経験がこのような状況から抜け出すきっかけになるように思われる。いわば短期のインターンシップともいえるもので、具体像が理解されにくい事務や営業の仕事などが対象として考えられる。

たとえば、イギリスの公共職業紹介所(Jobcentre Plus)と民間職業紹介会社、コンサルティング会社のジョイントベンチャーとして設立されたWorking Links社では、あるクレジットカード会社と組んで、半日ずつ4日間のプログラムを提供している<sup>4)</sup>。プログラムの実施場所はカード会社のヨーロッパ本社で、実際のオフィス環境で仕事を体験するほか、職場での規律や労働安全衛生などに関するレクチャーも含まれる。しかもこのプログラムでは、派遣会社の採用担当者による模擬面接がセットされていて、実際の求人内容を踏まえたアドバイスを受けることができるようになっており、仕事に就くことをゴールにした実践的でリアリティのあるサポート体制がしかれている。

また、フランスの公共職業紹介所(ANPE)は派遣会社を活用して、求職者に対し職業能力と適性の評価(ECCP)を実施している。派遣会社は

実際の求人情報に基づいて求職者の就業可能性を測定しその結果をフィードバックする。希望する仕事に就くために欠けているスキルを明らかにした上で、求職者は公共職業紹介所が斡旋する企業へのアクセス研修 (SAE) に参加するか、若年派遣労働者業務訓練契約 (CMJI) などのプログラムを通じて、仕事に就くまでのサポートを受ける。職業訓練があらかじめ実際の求人へのアクセスを意識して、しかも職業紹介と一体的に提供されているところに特徴がある<sup>5)</sup>。

#### IV まとめにかえて

企業の採用行動は景気の動向に依存する。ここ数年の不況期には経験の浅い若年者の就業機会がことさら少なくなった。新卒者を採用して長期間にわたって育成するというサイクルが崩れたときに、人材育成のコストを誰が負担するべきかが大きな問題になる。新卒者を育成するにはコストと時間がかかるから、他社で経験を積んだ者を中途採用するという労働市場の構造では、育成コストは受益者の負担となりにくい。職業能力の開発は実際の就業を通じて行われることを考えれば、企業がこぞって若年者の育成を忌避するかのような風潮は、将来に禍根を残しかねない。

現在の委託訓練制度や厚生労働省が実施するトライアル雇用のように、被訓練者を受け入れた企業にその費用の一部を委託費や奨励金として国が助成する仕組みは、直接・間接に企業の採用意欲を刺激し、適任者を採用する際の障壁を引き下げるものであり、同時に企業側に応分のコスト負担を求めるものといえるだろう。仕事に就くことを制度のゴールと考えるなら、この制度の成否は訓練先と就職先、訓練内容と職業とのマッチングにかかっている。公的な助成制度であるから、公共職業安定所が行う職業紹介との接続がその成果を左右するといえる。

とりわけ経験の少ない若年者の場合には、何より就業そのものが職業訓練になる。仕事を通じてしかその仕事を遂行する能力を身につけることができず、しかも入職口が狭まっているとすれば、最初から条件にぴったりの仕事に就けないとして

も、一度はその仕事で経験を積んだ上で、次を目指すことが必要になる。先に取り上げた若年失業者等を対象として職業紹介を行う現場では、アドバイザーは「次の次」を意識した仕事の斡旋を行うことになるが、それが一過性で終わらないだけに求職者との付き合い方も意識せざるをえない。職業選択の背景や事情まで承知して、長期間にわたって半ばメンターのような役割も負うことになるし、また、そのようなやり方をするからこそ求職者の信頼を得てマッチングの効果も上がるということになる。そのときにとりわけ重要なのが、リアルな職業訓練の実践の場となる企業の特性であろう。

その意味で、実際の求人を扱い、それらの条件や企業の特性を理解している派遣会社や紹介会社がこのような機能を強化することが期待される。派遣会社ではすでに行われていることだが、自らかまたは教育機関や企業との提携によって職業訓練の機会を提供している。ベーシックなビジネスリテラシーはもとより、システムエンジニアやプログラマー、ウェブデザイナーやネットワークエンジニアなどに必要な言語を習得するもの、IT系ベンダーの認定試験の受験を目指すコース、営業やマーケティングの講座、経理や財務などの専門知識を学ぶものなど多種多様である。そして当然のことながら、このような訓練は、派遣会社に寄せられた求人に基づき、実際に派遣就業することを目的として組み立てられている。また、未経験者の入職口が狭まるなかで、経験を積んで職業能力を獲得し、次の職場でさらに能力発揮の機会を得るということになれば、紹介会社の機能も重要になろう。高度な技能や十分な経験を持つ人材を紹介する場合には、その育成にかかったコスト、採用企業が自社で育成する際にかかるコストを加味して企業から徴収する手数料の値づけを行うことになるし、十分な経験を持たない若年者を採用する企業から徴収する手数料は相応に引き下げるか、訓練費用に等しくなるよう求職者にも一定の負担を求めることなども検討していかなければならないかもしれない<sup>6)</sup>。公共職業安定所のみならず、民間の派遣・紹介会社がその機能を強化し、仕事を通じて職業能力を高められるような就業機

会（訓練機会）を提供していくことがますます求められているように思われる。

- 1) 厚生労働省 実績評価書（平成 15 年 8 月）。
- 2) 職業能力開発促進法（昭和 44 年 7 月 18 日 法律第 64 号）第 3 条（職業能力開発促進の基本理念）。
- 3) この自治体に設置された職業紹介事業所の相談員を「パーソナルアドバイザー」と呼んでいる。
- 4) Working Links “LIFE Spring 04”。なお、イギリスの労働・年金省は、Jobcentre Plus が提供する雇用プログラムを、求職者が利用しやすくまた地域の労働市場のニーズを満たすことを目的として、地域の就職アドバイザーに対して新たな裁

量権を与え、柔軟性に富んだ多彩な訓練やサポートを提供することなどを柱とする改革を実施することを先ごろ発表した（<http://www.dwp.gov.uk/mediacentre/pressreleases/2004/may/emp-1905-jcplpee.asp>）。

- 5) [http://www.anpe.fr/espace\\_candidat/entreprises\\_qui\\_recrutent/index.html](http://www.anpe.fr/espace_candidat/entreprises_qui_recrutent/index.html)
- 6) 求職者への紹介手数料徴収は現在、芸能家、モデル、年収 700 万円以上の仕事に就く科学技術者、経営管理者、熟練技能者に限って認められている。

すずき・あつお 株式会社リクルート キャリア事業開発ユニット マネジャー。
---------------------------------------