

離職者訓練受講者への 心理的支援の研究

小林 仁

(法政大学大学院)

本稿では、離職者訓練の受講者を対象として、職業訓練における心理的支援の有無が、受講者にどのような影響を与えるのか、また心理的支援が職業訓練において効果があるかを調査することを目的とする。A県内において離職者訓練を受託しているX施設、Y施設、Z施設の189名を対象に実施した。X施設では心理的支援プログラムを開発し就職支援を実施していることから「実施群」、Y施設およびZ施設は標準的な就職支援をしていることから「ノーマル群」とした。使用尺度としては、キャリア形成に関する尺度「Career Action-Vision Test」、勤勉性と劣等感に関する尺度「ラスムッセンの自我同一性尺度日本語版」のうち下位項目「勤勉性対劣等感」、「YG性格検査」のうち下位項目「劣等感」、パーソナリティ特性として「BigFive尺度」、困難を乗り越える力として「SOC尺度」を使用した。その結果として、心理的支援プログラムを実施した群には一定の効果があつたと推察された。とくに心理的要素が強い、情緒不安定性、やるぞ感、できる感、劣等感が改善されたことから、アドラーが言うところの「努力と成長への刺激」を学習し、また、「日々の仕事や生活にやりがいや生きる意味が感じられ、なんとかやっていけるという」自信が持てるようになったと推察される。公的職業訓練には、離職者を労働市場に戻すとても重要な役割がある。短期的な視点での就職ではなく、長期的な視点での就職、つまり自律型キャリア形成ができるような心理的支援を含めた就職支援が必要であり、それが結果的に訓練効果につながるものである。

目次

- I はじめに
- II 公的職業訓練について
- III 研究方法
- IV 結果
- V 考察

I はじめに

1990年代のバブル崩壊、2008年の金融危機を経て2013年頃まで「失われた10年」または「失われた20年」と言われていたが、その後、経済情勢や雇用情勢は改善され、2015年3月時点で

の全国の有効求人倍率は、1.15倍となった。しかしながらその過程において日本型の雇用システムは大きく変貌をとげ、2015年3月の非正規労働者は1973万人、その割合は37.6%にもなり、3人に1人以上が非正規労働者という状況である。全国の有効求人倍率は1倍を超えているが、地域差や業種・職種にもかなりばらつきがあり、そのたのミスマッチ現象も出ており、雇用情勢は改善されつつも非正規労働者や離職者に対する支援が重要なことには変わらない。その支援策のひとつとして「離職者訓練（委託訓練）」と「求職者支援訓練」の公的職業訓練があげられる。

労働政策研究・研修機構（2005a）では、「失業

の状態です。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、それが合理的な求職活動の推進力となる」とし、訓練生同士が共通の目的を持つことや横のつながりの重要性を論じている。

川瀬（2002）は、「失業それ自体が仕事・職場の喪失であり、コミュニケーション機会の喪失であるが、それに加えて、社会的接触の機会が減少し、行動の『始発性』が低下することなど、失業者は社会的孤立の状態に追い込まれる。このように、失業は個人を社会から引き離す出来事である」とし、再就職支援ではソーシャルサポートの観点からの心理的な援助が重要であると論じた。

また、黒澤・佛石（2012）は、職業訓練の実施主体と方式等から職業訓練効果の差異を論じた。職業訓練の実施主体とは、表1に示した「機構」「都道府県」「委託」である。委託訓練は、機構や都道府県の訓練より効果が低く、機構と都道府県では、機構の訓練の方が効果が高いことを分析し、訓練カリキュラムや指導方法、就職支援等に係るノウハウの差がこれらの違いに影響を与えていることを示唆した。また、委託施設における就職支援について「委託訓練での就職支援の実施率は高いが、有効な効果が見られない。つまり就職支援の実施率が低くないにもかかわらず、施設内訓練で観察されるような効果が見られないことは、委託訓練での各支援の具体的な方法や内容に問題があることを示唆しているかもしれない」と言及している。

そこで本研究では、実施主体の「委託」にあた

る離職者訓練の受講者を対象として、職業訓練における心理的支援の有無が、受講者にどのような影響を与えるのか、また心理的支援が職業訓練において効果があるのかを調査することを目的とする。

II 公的職業訓練について

離職者への公的職業訓練は「離職者訓練（委託訓練）」と「求職者支援訓練」がある。離職者訓練は、普通職業訓練の短期課程として、多くが民間教育訓練施設に委託されている。2013年度の受講者数は14万934人だが、うち71.0%にあたる10万110人が民間教育訓練施設に委託されて実施されている（表1）。

一方、求職者支援訓練は、2009年の緊急人材育成支援事業「基金訓練」を経て、2011年に恒久制度として制定されたものであり、雇用保険と生活保護の間の「第2のセーフティネット」と位置付けられている。この制度の趣旨及び目的は「雇用保険を受給できない求職者に対し、訓練を受講する機会を確保するとともに、一定の要件を満たせば、訓練期間中に給付金を支給し、ハローワークが中心となってきめ細かな就職支援も行うことにより、その早期の就職を支援する」ものである。給付金は、職業訓練受講給付金（月10万円+交通費（所定の額））として、訓練期間中に給付される。2013年度の実施状況は表2のとおりである。

このように公的職業訓練の大半は民間教育訓練施設に委託しているが、民間教育訓練施設の選定方法としては、離職者訓練については、各都道府県ごとに企画競争入札（一部では一般競争入札）が行われている。また、求職者支援訓練は、高齢・

表1 2013年度公共職業訓練実施状況

	合計		機構		都道府県	
	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率
離職者訓練	140,934	—	29,961	—	110,973	—
うち施設内訓練	40,824	82.2%	29,899	86.5%	10,925	72.9%
うち委託訓練	100,110	72.0%	62	—	100,048	72.0%

出所：厚生労働省

表2 2013年度求職者支援訓練実施状況

	コース数	受講者数	就職率
基礎コース	1,819	18,227	83.4%
実践コース	3,540	39,575	84.2%
合計	5,359	57,802	84.0%

出所：厚生労働省「求職者支援訓練実施状況」

障害・求職者雇用支援機構各支部に申請書を提出し認定基準等に基づき審査・選定される。その認定基準の一部であるが「2級キャリア・コンサルティング技能士の所属:10点, ISO29990 認証取得:5点」等、訓練の質に関する項目についても配点が明確に示されている。

一方、離職者訓練においては各都道府県が審査基準を設けているが、配点については公表されていないことが多い。また、一部の都道府県では、一般競争入札のため金額勝負となることから、訓練の質が担保されないことも考えられる。そのため、職業訓練サービスの質を高めるために学習サービスの国際規格である ISO29990 をベースにした「職業訓練サービスガイドライン」を策定し、質向上を求めているところである。

公的職業訓練では公費が投入されていることもあり、その費用対効果の測定項目として就職率があげられるが、その後の定着、能力向上などを考えると、訓練修了後のキャリア形成等についての効果測定も必要であろう。八幡(2009)は、「訓練効果の測定、訓練修了者のその後のキャリア調査など政策評価を含めた公的職業訓練サービスの質の向上と、より効率的な運営体制の確立をめざすのが本来の目的でもある」と論じている。

Ⅲ 研究方法

1 研究フィールド

筆者は、A 県の民間教育訓練機関 X 施設にて、2004 年より離職者訓練を担当している。X 施設では 2012 年に就職支援の講義にて自己理解を促すために YG 性格検査を実施したことがあるが、そのデータを分析したところ、訓練修了後 3 カ月

以内に「就職できた群」と「就職できなかった群」において「抑うつ性」と「劣等感が強いこと」に有意差が得られた。また、訓練生に「キャリア教育」を受けたことがあるかを調査したところ、実際に受けている年代(20代～30代前半)の者が「キャリア教育」自体について認識していないことが明らかになった。

そこで、X 施設では就職支援カリキュラムにおいて心理的な支援とキャリア教育的な支援が必要であると考え、先行研究、キャリア理論、生涯発達の理論等を踏まえた心理的支援プログラムの開発に着手した。

2 先行研究サーベイ

労働政策研究・研修機構(2005a)では、東京都内の職業訓練受講者を対象に、訓練期間中に就職が内定した者とそうでない者について質問紙調査と面接調査を行った。就職内定者は、職業訓練は再就職を容易にするためのものと認識し、求職活動の中で自己概念の発達を促し、求職活動の合理性を高めている。一方、未内定者は、職業訓練を失業緩和(訓練の受講が就業への代替と考えること)とし、失業生活の安定に役立て、積極的に行動していないと論じた。

また、労働政策研究・研修機構(2005b)では、東京都内の職業訓練受講者を対象に調査を行い、失業者の再就職支援では、失業者が自らのものとしてその方針と実行計画を早期に樹立できるように早期に働きかける。つまり、公共職業安定所の職業相談から職業訓練施設の職業訓練までの一連の支援の流れの中で、これらの支援者の継続的な働きかけの大切さが再確認されたと示唆した。

奥田(2012)は、職業訓練指導員の就職支援に焦点を当てた実態調査で、高就職率を達成した指導員がどのような就職支援を行い、またどのような就職支援が効果的であったのか、またどのようなスキルが必要かを調査し、今後の指導員研修のプログラム開発につなげている。その中に「受講生の心身ケア技法」や「人の気持ちをつかむ心理学」「精神的問題を抱える人(うつ病や学習障害等)への支援法」も必要であると論じている。

高橋(2010a)は、「海外では多くの失業研究が

蓄積されてきたが、一方、日本では近年まで心理学的アプローチによる失業研究はほとんど行われてこなかった」と指摘している。そこで高橋(2010b)は、自身が所属している再就職支援会社を利用している求職者152名を対象に認知行動療法を用いたストレスマネジメントセミナーを実施し、セミナー参加者の気分の変化や自己効力感の変化量などを研究し、セミナー導入時よりも終了時の方がより良い状態となることを明らかにし、その有効性を示唆した。

中村(2011)は、ハローワークでの支援として、書類の書き方や面接対策などの「方策の実行」は、求職活動上欠かせない支援ではあるものの、それだけでは良い転職につながるとは言えない、「自己理解」や新たな仕事への「適応」までサポートされた方が良好な転職結果につながる、とくに「適応」の効果は強力である、と論じている。

堀越・渡辺(2006)は、職業生活をただ受身的に送るという姿勢ではなく、自己責任で主体的にキャリア形成しようとする意志をもって仕事に取り組むことによって、自分にとっての仕事上の価値感や興味・関心・強みとしての能力が何であるかを職業経験が深まるに伴い次第に認識することができ、自己イメージが明確になっていくものと論じている。

Erikson(1959)は、アイデンティティを中核として人間生涯全般を捉えるライフサイクル論に基づき、心理社会的発達を8つの段階に分け「個体発達分化の図式(Epigenetic Scheme)」に示した。その第IV段階の学童期の発達課題として「勤勉性 vs. 劣等感」を挙げている。さらに、第V段階のアイデンティティ(同一性)拡散の部分症候として「労働麻痺」を挙げている。つまり、学童期にこれらの課題を解決できていなかった場合、劣等感が増大した中で、青年期や成人期を過ごしているとすれば、「労働麻痺」を起こしかねない。このことは、現在の働く人のメンタルヘルス不調と関係しているかもしれない。

Adler(1929)は、すべての人は劣等感を持っているが、それは病気ではなく「健康で正常な努力と成長への刺激」であると述べている。そして、無能感が個人を圧倒し、有益な活動へと刺激する

どころか、人を落ち込ませ、成長できないようにする時に初めて、劣等感は病的な状態になる。その状態を「劣等コンプレックス」と表現している。この劣等コンプレックスを補償するのが「優越コンプレックス」であり、「自分が実際には優れていないのに優れているふり」をするという意味において「偽りの成功」と述べている。

岡本(1997)は、主に中年期に焦点を当て、アイデンティティ危機における心理的变化から、「アイデンティティ達成のレベルは、まず、アイデンティティの危機にいかにも深く気づき、体験し、そしていかにもしっかりと主体的に再体制化できたか、つまり『危機の認知→主体的模索→再体制化(再統合)』のプロセスの中でアイデンティティはより高いレベルに発達していく」とし、「アイデンティティのラセン式発達モデル」を提唱した。

以上のことから、公的職業訓練は、離職者が自らのものとしてその方針と実行計画を早期に立てることが重要である。ただ、方策の実行のみでなく、適応までサポートすることが必要である。離職していることで劣等感を持ち、またアイデンティティの危機になることもあるが、それを放置しておく、劣等コンプレックスや労働麻痺をも起こしかねない。そのためにも、公的職業訓練では心理的支援が必要である。

3 心理的支援プログラムの作成

A県においては、訓練期間3カ月のコースでは、就職支援の講義として、ビジネスマナー、履歴書・職務経歴書の書き方、ジョブ・カードの作成、面接対策等を18時間以上入れることになっていることから、表3のY施設やZ施設のようにA県内のほとんどの施設では標準的な就職支援を30時間以内で実施していることが多い。これは、中村(2011)の言うところの「方策の実行」である。

一方、X施設では、上記の先行研究やキャリアおよび生涯発達の理論的背景を踏まえ心理的支援プログラムを作成した。時間数は60時間である。具体的な内容としては、上記の標準的な内容に加え、キャリア理論等に関するセミナー、メンタルヘルスセミナー等の心理的な支援を含めている。

表3 各施設の特徴

実施群	X施設	調査対象	IT 事務コース	Word・Excel・PowerPoint, MOS 試験対策 (Expert レベルまで)	
		コース	一般事務コース	簿記3級レベル, FP 技能士3級レベル, Word・Excel	
		就職支援カリキュラム (心理的支援プログラム) 60時間	キャリア理論等に関連するセミナー (6時間), キャリアの棚卸 (12時間), 労働情勢等 (3時間), 社会人基礎力 (3時間), メンタルヘルスセミナー (3時間), 履歴書・職務経歴書等の書き方 (6時間), 面接対策 (3時間), ビジネスマナー (6時間), キャリア・コンサルティング (期間中1人3回) ※ X 施設オリジナルツール「キャリアデザインワークブック」を使用し学習面, 就職活動面等について進捗状況を把握している。		
		就職支援担当者	2級キャリア・コンサルティング技能士 (国家資格) 2人 標準レベルキャリアコンサルタント1人 ジョブ・カード登録キャリアコンサルタント1人		
		その他	受託年数12年・ISO29990 認証取得		
ノーマル群	Y施設	調査対象	IT 事務コース	Word・Excel・PowerPoint, MOS 試験対策	
		コース	一般事務コース	簿記3級レベル, PC 会計ソフト, Word・Excel・PowerPoint	
			簿記会計コース	簿記2級レベル, PC 会計ソフト, Word・Excel	
			就職支援カリキュラム 24時間	履歴書・職務経歴書等の書き方 (3時間), 面接対策 (3時間), ビジネスマナー (6時間), キャリア・コンサルティング (期間中1人3回)	
			就職支援担当者	ジョブ・カード登録キャリアコンサルタント6人	
			その他	受託年数15年・ISO29990 認証取得 貿易事務, 介護系, 子供向け英会話講師養成コース等多彩なコースを実施	
Z施設	調査対象	コース	一般事務コース	簿記3級レベル, Word・Excel・PowerPoint, MOS 対策	
			就職支援カリキュラム 30時間	履歴書・職務経歴書等の書き方 (3時間), 面接対策 (3時間), 就職講話等 (3時間) ビジネスマナー (6時間), キャリア・コンサルティング (期間中1人3回)	
			就職支援担当者	ジョブ・カード登録キャリアコンサルタント5人	
			その他	受託年数6年, 人材派遣会社としても活動している。	

注：訓練期間は3カ月間。開始時期および終了時期はそれぞれ異なる。また、就職支援カリキュラムの時間数にはキャリア・コンサルティングの時間が一部含まれる場合がある。

キャリア理論では、キャリアの定義の諸説を提示し、キャリア・アンカー (Schein), 計画された偶発性理論 (Krumboltz), トランジション (Bridges) 等, 生涯発達理論では、中年の危機 (Levinson), アイデンティティのラセン式発達モデル (岡本) 等について講義を行う。メンタルヘルスセミナーでは、セルフケアとして、ストレスマネジメント, 認知行動療法的な視点を持つような講義を行う。これらは、働くことに対してポジティブに捉えてもらい、自律型キャリア形成を目指す第一歩として位置付けている。また、X 施設オリジナルツールの「キャリアデザインワークブック」を使用し、学習面と就職活動面の進捗状

況を毎週提出させているが、これはスモールステップとして、自信をつけさせる狙いがある。なお、X 施設では、国家資格である2級キャリア・コンサルティング技能士が常駐しており、訓練期間中に1人3回のキャリア・コンサルティングを行っている。

4 調査対象および調査時期

2014年3月から2014年10月にかけてA県内の民間教育訓練施設3施設 (X・Y・Z施設) で受託実施している離職者訓練の受講者を対象に実施した。X 施設では、事前調査を経て就職支援カリキュラムに心理的支援プログラムを導入している

表4 対象者の性別・年代別データ

	全体		実施群		ノーマル群	
	N	%	N	%	N	%
性別						
男	27	14.3	12	11.5	15	17.6
女	162	85.7	92	88.5	70	82.4
年代						
10～20代	49	25.9	27	26.0	22	25.9
30代	66	34.9	35	33.7	31	36.5
40代	52	27.5	29	27.9	23	27.1
50代	16	8.5	10	9.6	6	7.1
60代	6	3.2	3	2.9	3	3.5
学歴						
中学校卒	2	1.1	1	1.0	1	1.2
高校卒	72	38.1	35	33.7	37	43.5
専門学校	38	20.1	25	24.0	13	15.3
短大卒	35	18.5	23	22.1	12	14.1
大学卒	42	22.2	20	19.2	22	25.9
直近の雇用形態						
正社員	88	46.6	46	44.2	42	49.4
契約社員	31	16.4	22	21.2	9	10.6
派遣社員	23	12.2	15	14.4	8	9.4
パート等	47	24.9	21	20.2	26	30.6
主な雇用形態						
正社員	94	49.7	49	47.1	45	52.9
契約社員	30	15.9	18	17.3	12	14.1
派遣社員	22	11.6	14	13.5	8	9.4
パート等	43	22.8	23	22.1	20	23.5
転職回数						
1回	36	19.0	17	16.3	19	22.4
2回～3回	70	37.0	37	35.6	33	38.8
4回～5回	63	33.3	40	38.5	23	27.1
6回以上	20	10.6	10	9.6	10	11.8

ことから、X施設を実施群とした。また、Y・Z施設では、標準的な就職支援を実施していることからノーマル群とした。

調査実施に際し、事前に施設の責任者に調査の趣旨を説明し調査票配布の許可を得た。配布にあたっては、就職支援担当者またはコース担当者から職業訓練受講生に訓練開始後（Time1）と訓練終了間際（Time2）の2回実施することの説明をお願いした。

配布数は206件。回答数（2回実施者）は189件（回収率91.7%）であり、すべて有効回答であった。有効回答者の属性は表4に示したとおりで、

属性間においては大きな違いはない。また、各施設の特徴を表3に示すが、コースや内容等については大きな違いはないものの、就職支援カリキュラムの時間数、キャリア・コンサルティング技能士の有無、ISO29990認証取得の有無、人材派遣業務の有無等に違いがある。

5 測定尺度

(1) キャリア形成に関する尺度

下村・八幡・梅崎・田澤（2009）が大学生のキャリアガイダンスの効果測定用テストとして開発したCareer Action-Vision Test（以下、CAVT）12

項目を使用した。この12項目には、将来に向けてどのくらい熱心に積極的に行動を行っているかを測定する「Action」6項目と、将来に向けてやりたいことなどをどのくらい明確にしているか、またそれに向けて準備しているかを測定する「Vision」6項目から構成されている。高得点ほど、キャリア形成に向けて積極的に活動しており、将来に対する展望も明確であることを示している。主な対象が大学生ではあるが、就職活動という点では職業訓練受講者にも共通していることから使用した。

(2) 勤勉性と劣等感に関する尺度

本研究では、事前調査から明らかにされた「劣等感」から、Eriksonの第IV段階(学童期)に焦点を当てる。そこで、宮下(1987)の「ラスムッセンの自我同一性尺度日本語版」のうち下位項目「勤勉性対劣等感」に該当する12項目を使用した。高得点ほど、同一性確立の程度が高い。なお、下位項目のみ使用となるため、信頼係数(Cronbachの α 係数、以下 α 係数)をみたところ、開始直後は0.744であり、修了間際は0.742であった。

また、事前調査でも使用したYG性格検査(矢田部ギルフォード性格検査)一般用(以下、YG性格検査)のうち劣等感に該当する下位項目10項目を使用した。高得点ほど、劣等感が強くなる。なお、 α 係数は、開始直後は0.844であり、修了間際は0.808であった。

(3) パーソナリティ特性

事前調査ではYG性格検査を使用した。近年、欧米を中心にBig Five仮説が確固たる知見を蓄積してきたため、本研究では和田(1996)の「Big Five尺度」60項目を使用した。性格を大きく5つの特性(外向性、情緒不安定性、開放性、誠実性、調和性)に分類し、各特性がどのようなバランスで構成されているかを測定する。外向性、開放性、誠実性、調和性は得点が高いほど、それぞれの特性を示すことになるが、情緒不安定性は、得点が低い方が安定していることになる。

(4) 困難を乗り越える力

Antonovsky, A. (1987)によって提唱されたSOC(Sense of Coherence=首尾一貫感覚)スケールの日

本語版29項目を使用した。SOCスケールは、「有意味感(以下、やるぞ感)」「把握可能感(以下、わかる感)」「処理可能感(以下、できる感)」の3つの下位尺度より成り立っている。「やるぞ感」は、日々の仕事や生活にやりがいや生きる意味が感じられるという感覚のことである。「わかる感」とは、現在の自分の置かれている状況を理解したり、未来に自分が置かれるであろう状況がある程度予測できたりする感覚のことである。「できる感」とは、なんとかなる、なんとかやっていけるという感覚のことである。得点が高いほど、健康保持能力が高いとされる。X施設での就職支援カリキュラムでのキャリアの定義を「人生そのもの」としており、SOCの質問項目には、人生に関連する質問が多数用意されていること、また、ストレスマネジメントやメンタルヘルスに関連して利用されることも多いこともあり、使用することにした。

IV 結果

1 離職者訓練自体の効果

離職者訓練受講者の訓練開始直後(Time1)と訓練修了間際(Time2)のデータと変化量(Time2-Time1)を表5に示す。変化量だけを見るとそれぞれ改善されているが、これらの変化についてt検定を行った結果、Vision得点、Action得点、勤勉性、外向性、開放性、やるぞ感、できる感、劣等感において有意差が得られた。したがって離職者訓練を受講することによる一定の効果が認められた。

また、実施群とノーマル群のデータと変化量を表6に示す。変化量からは、実施群については改善されているが、ノーマル群の情緒不安定性、誠実性、劣等感については、改善されていない。

なお、t検定では、実施群のVision得点、Action得点、勤勉性、外向性、情緒不安定性、開放性、やるぞ感、できる感、劣等感に有意差が得られ、ノーマル群では、Vision得点、Action得点、勤勉性、外向性、開放性、やるぞ感、わかる感に有意差が得られた。各群ともそれぞれ有意

表5 離職者訓練受講者の各尺度のt検定結果と変化量

	全データ (N=189)					
	Time1		Time2		変化量	t 値
	平均	SD	平均	SD		
Vision 得点	17.63	5.15	19.76	4.79	2.12	7.13**
Action 得点	18.95	4.76	20.32	4.53	1.38	5.11**
勤勉性	54.94	9.87	56.30	9.56	1.36	3.02*
外向性	4.54	0.95	4.69	0.91	0.15	5.38**
情緒不安定性	4.40	0.99	4.33	0.98	-0.06	1.66
開放性	4.14	0.74	4.38	0.74	0.24	8.46**
誠実性	4.18	0.79	4.18	0.82	0.00	0.14
調和性	4.81	0.77	4.87	0.74	0.05	1.77
やるぞ感	38.35	7.95	39.39	7.88	1.04	3.15*
わかる感	42.57	8.68	43.51	8.36	0.95	2.22
できる感	46.03	8.64	47.15	7.94	1.12	3.19*
劣等感	8.94	4.98	8.21	4.69	-0.72	3.26*

**p<.01, *p<.05

表6 実施群とノーマル群の各尺度のt検定結果と変化量

	実施群 (N=104)						ノーマル群 (N=85)					
	Time1		Time2		変化量	t 値	Time1		Time2		変化量	t 値
	平均	SD	平均	SD			平均	SD	平均	SD		
Vision 得点	18.48	4.91	21.23	4.02	2.75	6.24**	16.60	5.28	17.95	5.05	1.35	3.66**
Action 得点	19.46	4.36	21.05	3.62	1.59	3.94**	18.32	5.16	19.44	5.32	1.12	3.27**
勤勉性	55.60	9.46	57.53	8.93	1.93	2.58*	54.13	10.34	54.79	10.12	0.66	1.64
外向性	4.51	0.91	4.68	0.90	0.17	4.74**	4.59	1.00	4.71	0.93	0.13	2.86**
情緒不安定性	4.47	0.90	4.30	0.91	-0.17	3.04**	4.31	1.09	4.38	1.06	0.07	1.35
開放性	4.12	0.77	4.39	0.75	0.27	6.13**	4.16	0.71	4.38	0.74	0.22	6.03**
誠実性	4.22	0.80	4.26	0.83	0.04	0.75	4.13	0.77	4.09	0.80	-0.04	0.80
調和性	4.86	0.72	4.92	0.70	0.06	1.36	4.75	0.82	4.80	0.79	0.04	1.13
やるぞ感	38.79	7.75	40.16	7.70	1.38	2.59*	37.82	8.20	38.45	8.04	0.62	1.85
わかる感	43.39	9.07	44.04	8.44	0.64	0.92	41.55	8.11	42.87	8.27	1.32	3.16**
できる感	46.73	8.87	48.32	7.88	1.59	2.93**	45.18	8.33	45.73	7.81	0.55	1.35
劣等感	9.36	4.58	8.01	4.54	-1.35	4.06**	8.42	5.42	8.46	4.89	0.04	0.13

**p<.01, *p<.05

差が出ている項目があることから一定の効果があつたと認められるが、実施群とノーマル群では有意差が出ている項目に違いあつた。その項目は、勤勉性、情緒不安定性、やるぞ感、できる感、劣等感であり、これらは心理的要素が強いものであることから、実施群の心理的支援プログラムに一定の効果があつたと推察される。

2 就職状況との関係

本研究では、各施設に協力をいただき訓練修了後3カ月間の就職状況についてもデータを収集している(表7)。就職率は実施群では70.2%、ノ-

マル群では71.8%であり、ややノーマル群の方が高い。一方、4カ月以上の長期雇用就職者については、実施群52.9%、ノーマル群45.9%で、実施群の方が高かつた。

そこで、就職状況を含めt検定を行った(表8)。就職者にはVision得点、Action得点、勤勉性、外向性、開放性、やるぞ感、わかる感、できる感、劣等感に有意差が得られた。未就職者には、Vision得点、Action得点、外向性、開放性、やるぞ感、劣等感に有意差が得られた。就職者と未就職者との違いは、就職者に勤勉性、わかる感、できる感において有意差が得られたことである。

表7 各群での就職状況

	訓練者数	長期雇用就職率	短期雇用就職率	未就職率
実施群	104	52.9%	17.3%	29.8%
		(70.2%)		
ノーマル群	85	45.9%	25.9%	28.2%
		(71.8%)		

注：長期雇用就職とは雇用期間4カ月以上の就職者、短期雇用就職とは雇用期間が4カ月未満。

表8 就職者と未就職者の各尺度のt検定結果

	就職者 (N=134)					未就職者 (N=55)				
	Time1		Time2		t 値	Time1		Time2		t 値
	平均	SD	平均	SD		平均	SD	平均	SD	
Vision 得点	17.78	5.31	20.10	4.79	6.17**	17.29	4.76	18.93	4.71	3.63**
Action 得点	19.29	5.00	20.69	4.60	4.30**	18.11	4.01	19.44	4.25	2.74**
勤勉性	55.26	10.23	56.61	9.89	2.38*	54.15	8.95	55.53	8.71	1.97
外向性	4.59	0.93	4.76	0.91	4.93**	4.42	1.00	4.54	0.90	2.28*
情緒不安定性	4.43	1.02	4.35	1.02	1.57	4.33	0.91	4.29	0.87	0.57
開放性	4.17	0.77	4.45	0.77	7.89**	4.06	0.66	4.21	0.63	3.34**
誠実性	4.18	0.75	4.17	0.82	0.15	4.17	0.89	4.21	0.83	0.57
調和性	4.85	0.82	4.89	0.78	1.25	4.73	0.63	4.80	0.67	1.32
やるぞ感	38.82	8.52	39.67	8.38	2.11*	37.22	6.27	38.71	6.52	2.68**
わかる感	42.16	8.63	43.28	8.52	2.22*	43.55	8.79	44.07	8.00	0.65
できる感	46.23	9.08	47.57	8.32	3.13**	45.55	7.53	46.15	6.89	0.97
劣等感	8.91	5.19	8.37	4.83	1.99*	9.00	4.47	7.82	4.36	3.06**

**p<.01, *p<.05

表9 実施群における就職者と未就職者の各尺度のt検定結果

	実施群×就職者 (N=73)					実施群×未就職者 (N=31)				
	Time1		Time2		t 値	Time1		Time2		t 値
	平均	SD	平均	SD		平均	SD	平均	SD	
Vision 得点	18.62	5.05	21.45	3.92	4.95**	18.16	4.62	20.71	4.25	4.12**
Action 得点	19.97	4.43	21.44	3.51	2.98**	18.26	3.97	20.13	3.78	2.66*
勤勉性	56.01	9.68	57.85	9.08	1.91	54.61	9.00	56.77	8.67	1.96
外向性	4.63	0.88	4.81	0.88	4.28**	4.22	0.93	4.38	0.88	2.18*
情緒不安定性	4.46	0.97	4.27	0.95	2.58*	4.48	0.72	4.35	0.81	1.65
開放性	4.17	0.80	4.48	0.76	5.62**	4.02	0.69	4.17	0.68	2.58*
誠実性	4.22	0.72	4.23	0.81	0.05	4.21	0.99	4.33	0.90	1.50
調和性	4.91	0.79	4.93	0.74	0.46	4.75	0.54	4.90	0.62	1.77
やるぞ感	39.32	8.15	40.63	7.85	1.99*	37.55	6.68	39.06	7.33	1.73
わかる感	42.93	9.28	43.97	8.42	1.27	44.48	8.62	44.19	8.60	0.22
できる感	47.01	9.46	48.99	8.31	3.05**	46.06	7.40	46.74	6.64	0.69
劣等感	9.03	4.80	7.93	4.71	2.72**	10.13	3.97	8.19	4.19	3.35**

**p<.01, *p<.05

また、実施群での就職状況での比較は表9のとおりで、実施群×就職者では、Vision 得点、Action 得点、外向性、情緒不安定性、開放性、

やるぞ感、できる感、劣等感に有意差が得られた。実施群×未就職者では、Vision 得点、Action 得点、外向性、開放性、劣等感に有意差が得られた。な

表 10 ノーマル群における就職者と未就職者の各尺度の t 検定結果

	ノーマル群×就職者 (N=61)					ノーマル群×未就職者 (N=24)				
	Time1		Time2		t 値	Time1		Time2		t 値
	平均	SD	平均	SD		平均	SD	平均	SD	
Vision 得点	16.77	5.48	18.48	5.25	3.74**	16.17	4.81	16.63	4.33	0.78
Action 得点	18.48	5.54	19.79	5.54	3.21**	17.92	4.14	18.54	4.72	1.00
勤勉性	54.36	10.87	55.13	10.68	1.59	53.54	9.04	53.92	8.68	0.52
外向性	4.55	0.98	4.70	0.95	2.75**	4.69	1.04	4.75	0.89	0.91
情緒不安定性	4.39	1.09	4.44	1.11	1.00	4.13	1.09	4.22	0.95	0.92
開放性	4.18	0.73	4.42	0.79	5.85**	4.12	0.64	4.26	0.57	2.08*
誠実性	4.12	0.79	4.11	0.84	0.33	4.13	0.75	4.05	0.71	1.06
調和性	4.78	0.85	4.84	0.82	1.49	4.70	0.73	4.68	0.71	0.32
やるぞ感	38.23	8.98	38.52	8.89	0.74	36.79	5.82	38.25	5.43	2.36*
わかる感	41.25	7.77	42.46	8.62	2.31*	42.33	9.05	43.92	7.34	2.48*
できる感	45.30	8.59	45.87	8.07	1.11	44.88	7.80	45.38	7.27	0.77
劣等感	8.77	5.67	8.90	4.96	0.40	7.54	4.73	7.33	4.61	0.50

**p<.01, *p<.05

お実施群×就職者と実施群×未就職者の違いは、実施群×就職者に情緒不安定性、やるぞ感、できる感において有意差が得られたことである。

ノーマル群での就職状況の比較は表 10 のとおりで、ノーマル群×就職者には Vision 得点、Action 得点、外向性、開放性、わかる感に有意差が得られた。ノーマル群×未就職者には開放性、やるぞ感、わかる感に有意差が得られた。なお、ノーマル群×就職者とノーマル群×未就職者の違いは、ノーマル群×就職者に Vision 得点、Action 得点、外向性において有意差等が得られたことである。

また、実施群×就職者とノーマル群×就職者の違いは、実施群×就職者に情緒不安定性、やるぞ感、できる感、劣等感の 4 項目で有意差が得られたことである。実施群×未就職者とノーマル群×未就職者の違いは、実施群×未就職者に Vision 得点、Action 得点、外向性、劣等感の 4 項目で有意差等が得られたことである。

さらに、実施群×就職者、実施群×未就職者、ノーマル群×就職者、ノーマル群×未就職者の各変数の変化量を比較して分散分析を行った。その結果、Vision 得点、情緒不安定性、劣等感に主効果が認められた。HSD 法 (Tukey の HSD 検定による多重比較の結果) による多重比較の結果、実施群×就職者の Vision 得点は、ノーマル群×未就職者に対して有意な傾向が得られた (F

(3, 185) = 2.44, p<.1)。実施群×就職者の情緒不安定性は、ノーマル群×就職者に対して有意差が得られた (F(3, 185) = 3.29, p<.05)。実施群×就職者の劣等感は、ノーマル群×就職者に対して有意な傾向が得られた (F(3, 185) = 3.97, p<.1)。

3 就職できる要因

離職者訓練受講者の就職できる要因を探るために、就職できた者を 1、未就職の者を 0 とした二項ロジスティック回帰分析にて分析した (表 11)。全データでは、開放性と劣等感に有意差が得られ、実施群でも、開放性と劣等感に有意差が得られた。なお、ノーマル群では有意差が得られなかった。また、長期雇用者 (4 カ月以上の雇用期間) で就職できた者を 1、それ以外の者を 0 とした二項ロジスティック回帰分析では、全データで開放性に有意差が得られ、実施群でも開放性に有意差が得られたが、ノーマル群では有意差は得られなかった。

V 考 察

本研究の目的は、離職者訓練における心理的支援の有無が、訓練生にどのような影響を与えるのか、また心理的支援が職業訓練において効果があるかを検証することであった。

X 施設では先行研究や各種理論を踏まえ就職支援カリキュラム (心理的支援プログラム) を開発、

表 11 就職可否の規定要因 (二項ロジスティック回帰分析)

従属変数：就職=1 未就職=0

	全データ		実施群		ノーマル群	
	係数	Exp (B)	係数	Exp (B)	係数	Exp (B)
Vision 得点	.075	1.078	.069	1.072	.107	1.11
Action 得点	-.046	.955	-.080	0.923	.052	1.05
勤勉性	.009	1.009	.013	1.013	.020	1.02
外向性	.326	1.385	-.031	0.970	.911	2.49
情緒不安定性	-.770	.463	-.944	0.389	-.408	0.66
開放性	1.09*	2.979	1.558*	4.749	-.344	0.71
誠実性	-.745	.475	-1.060	0.346	.014	1.01
調和性	-.701	.496	-1.200	0.301	.703	2.02
やるぞ感	-.056	.946	-.059	0.942	-.175	0.84
わかる感	.021	1.021	.035	1.035	.035	1.04
できる感	.028	1.028	.055	1.057	-.113	0.89
劣等感	-.143*	1.154	-.193*	1.213	.083	1.09
性別	-.160	.852	-.473	0.623	.265	1.30
年齢	-.031	.970	-.003	0.997	-.050	0.95

**p<.01, *p<.05

実施している (実施群)。一方、Y 施設、Z 施設では標準的な就職支援カリキュラムを実施している (ノーマル群)。

t 検定の結果 (表 6) から離職者訓練自体に一定の効果があつたと推察されるが、実施群とノーマル群を比較することにより下記のような違いが明らかになった。Vision 得点、Action 得点、外向性、開放性については共通して改善されたが、一方、勤勉性、情緒不安定性、やるぞ感、できる感、劣等感については、実施群のみ改善された。この改善された 5 項目は、心理的要素が強いものであることから、実施群での心理的支援プログラムには、一定の効果があつたと推察される。

また、本研究では、訓練修了後の就職状況を含めた分析もしている。就職率は 70% 前後で両群に差はなく、両群の就職者は、t 検定の結果 (表 7) から Vision 得点、Action 得点、外向性、開放性、やるぞ感、劣等感において有意差が得られていることから、一見するとキャリア形成ができたと思えることもできる。しかしながら、両群の就職者の差としては、情緒不安定性、やるぞ感、できる感、劣等感において実施群のみ改善されている (表 8、表 9)。これらの 4 項目についても心理的要素が強いことから、実施群での心理的支援プログラムは一定の効果があつたと推察される。一方、

両群の未就職者の差としては、Vision 得点、Action 得点、外向性、劣等感において実施群のみ改善された (表 8、表 9)。つまり、未就職ではあるが、劣等感が克服され自信を持つことができたため、今後の見通し (キャリア・パースペクティブ) がついたことにより、速やかな再就職が期待される。

さらに、二項ロジスティック回帰分析により就職の可否の要因について調べたところ、実施群では、開放性と劣等感に有意差が得られ、ノーマル群では有意差が得られた項目が 1 つもなかった。心理的支援プログラムはキャリア教育的な視点も入れていることから、簿記やパソコンのスキルを習得することだけでなく、働くこと (キャリア形成) に対して興味関心を持ち、ポジティブに捉えられるようになったため開放性と劣等感が改善されたと推察される。

本研究では、理論的背景としてエリクソンの第 IV 段階の発達課題「勤勉性 vs. 劣等感」やアドラーの「劣等感」をあげているが、3 カ月間の訓練でこれらのすべてが克服できるとは言いがたいが、心理的支援プログラムにおいて、キャリア教育的な視点を取り入れ、「勤勉性」つまり「働くとは何か」「キャリアとは何か」「人生とは何か」を考えてもらうことにより、離職というトランジ

ション時にこれらのことに対してポジティブに捉えることができたのではないかと考えられる。

また、Holmes and Rahe (1967) の社会再適応評価尺度によると「解雇」「退職」「転職」等の離職に関連するライフイベントは高ストレスになることから、情緒不安定になりやすい。それ故に、離職していることで、自分は他人より劣っているという「劣等感」を感じる者もでてくる。アドラーは劣等感そのものについてはすべての人が持っており「努力と成長への刺激」とポジティブに捉えている。しかしながら、劣等感が長く続くことにより、「劣等コンプレックス」あるいはそれを補償する「優越コンプレックス」として病的な状態になると述べている。つまり、劣等感はある程度必要であるが、それを改善、克服しなければ、メンタルヘルス不調へと発展してしまう可能性もある。実施群では情緒不安定性、やるぞ感、できる感、劣等感が改善されたことから、アドラーが言うところの「努力と成長への刺激」を学習し、また、「日々の仕事や生活にやりがいや生きる意味が感じられ、なんとかやっていると」自信が持てるようになったと推察される。このことは中村 (2011) の「自己理解や新たな仕事への適応までをサポートされた方が良好な転職結果につながる。とくに適応の効果は強力である。」を支持したことにもなる。また、就職可否の要因として「開放性」があげられたが、堀越・渡辺 (2006) は、この開放性はキャリア環境変化対応性 (Career Adaptability) に最も影響を与えているとし、個人が自らの発達課題に主体的に取り組み、達成できるよう支援することが重要であり、これにより結果的に環境変化へ対応できるということを示唆した。これらのことから心理的支援プログラムには効果があったといえよう。

公的職業訓練の大半は民間に委託されている。そして訓練効果として求められていることは就職率の向上のみに力点を置く施設が多いように思え、そのための弊害は見逃せない。つまり「とにかく就職させなければ」とのことから短期的な視点での支援にとどまってしまうことである。

表6のとおり、両群とも就職率は70%程度で差はないが、就職者に占める長期雇用者の率は、

実施群では75.3%、ノーマル群では63.9%となり、11.4%の差がある。この差が長期的な視点(自律型のキャリア形成を目指すような支援)と短期的な視点(とにかく就職させなければ)の違いと考えられる。

公的職業訓練は、離職者の能力開発を通して、スキルアップした人材を労働市場に戻すという、とても重要な役割がある。短期的な視点での就職ではなく、長期的な視点での就職、つまり自律型キャリア形成ができるような心理的支援を含めた就職支援が必要であり、それが結果的に訓練効果の向上につながるものである。

黒澤・佛石 (2012) は、委託訓練での就職支援の実施率は高いが有効な効果が見えないと指摘しており、委託訓練での各支援の具体的な方法や内容に問題があることに言及しているが、本研究において明らかにした。

最後に、本研究の限界と今後の課題について述べる。本研究は、A県における3施設のみのデータである。またX施設において心理的支援プログラムを開発し実施しているが、プログラム自体の有用性は十分には解明されていない。今後このプログラムを他の施設でも実施して、その有用性を確認したい。また調査対象を他の都道府県にも広げ、質問紙調査だけでなく、半構造化面接などの質的な調査も必要であろう。また各施設における職業訓練サービスの質向上のための取り組みなどについての調査も必要であろう。

*本研究にあたり、Y・Z施設の代表者をはじめスタッフの皆さま、またX施設のスタッフには、多大なるご協力をいただき、心より感謝申し上げます。また、本研究の調査にご協力いただきましたX・Y・Z施設の訓練生の方々には、厚く御礼申し上げます。今後の活躍を期待しております。また、法政大学の八幡成美教授には、研究の構想から執筆の最終段階まで、とても丁寧にご指導を賜りましたことに心より感謝申し上げます。なお、本稿に関する責任はすべて筆者にあります。

参考文献

- 岡本祐子 (1997) 『中年からのアイデンティティ発達の心理学——成人期・老年期の心の発達と共に生きることの意味』ナカニシヤ出版。
- 奥田美都子 (2012) 『今後の職業訓練指導員養成の要点に関する研究——離職者訓練における高就職率達成の観点からの考察』『職業能力開発総合大学校紀要』41。
- 川瀬隆千 (2002) 『失業者の心理——感情の社会的共有が再就

- 職過程に及ぼす影響』『宮崎公立大学人文学部紀要』10 (1).
- 黒澤昌子・佛石圭介 (2012) 「公共職業訓練の実施主体、方式等についての考察——離職者訓練をとりあげて」『日本労働研究雑誌』No.618.
- 下村英雄・八幡成美・梅崎修・田澤実 (2009) 「大学生のキャリアガイダンスの効果測定用テストの開発」『キャリアデザイン研究』Vol.5.
- 高橋美保 (2010a) 「失業者への心理的援助に関する展望」『臨床心理学』10.
- (2010b) 「求職者を対象とした認知行動療法を用いたストレスマネジメントセミナーの効果」『臨床心理学』10.
- 中村天江 (2011) 「自立型転職と支援型転職で転職結果は違うのか? ——ハローワークの相談機能の有用性」『Works Review』Vol.6.
- 堀越弘・渡辺三枝子 (2006) 「成人前期におけるキャリア環境変化対応性への影響要因——生涯キャリア発達の視点に立つて」『経営行動科学』19(2).
- 宮下一博 (1987) 「Rasmussen の自我同一性尺度の日本語版の検討」『教育心理学研究』35.
- 労働政策研究・研修機構 (2005a) 「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」労働政策研究報告書 No.23.
- (2005b) 「求職活動支援としての職業訓練——就職実現戦略としての役割と効果」労働政策研究報告書 No.46.
- 八幡成美 (2009) 「公共職業訓練の財政状況と今後の課題」『法政大学キャリアデザイン学部紀要』6.
- 和田さゆり (1996) 「性格特性用語を用いた Big Five 尺度の作成」『心理学研究』67.
- Adler, A. (1929) *The Science of Living*. 岸見一郎訳・野田俊作監訳『個人心理学講義——生きることの科学』一光社, 1996年.
- Antonovsky, A. (1987) *Unraveling the Mystery of Health: How People Manage Stress and Stay Well*. San Francisco: Jossey-Bass., アントノフスキー, A. 山崎喜比古・吉井清子監訳『健康の謎を解く——ストレス対処と健康保持のメカニズム』有信堂高文社, 2001年.
- Erikson, E.H. (1959) "Identity and Life Cycle," *Psychological Issues*, Vol.1, No.1. 西平直・中島由恵訳『アイデンティティとライフサイクル』誠信書房, 2011年.
- Holmes, T. and Rahe, R.H. (1967) "The Social Readjustment Rating Scale," *Journal of Psychomatic Research*, 11.

こばやし・さとる 法政大学大学院キャリアデザイン学
研究科研究生。キャリアデザイン学専攻。