

## 第4章 職業訓練と求職活動

## 第4章 職業訓練と求職活動

### 第1節 職業訓練の受講による変化

#### 1. 職業理解と自己理解の変化

##### (1) 全体の傾向から

希望職種に就職した場合の自己像をイメージできる程度をみると、受講開始直後と終了直前の時期の2時点では微妙な違いがある。作業の内容、現場の状況、周囲にいる人物、家族の評価のいずれも両時点ではそれぞれの間には正の相関があるが、その程度に違いがみられる。終了直前の時期になると、作業の内容と現場の状況を想像できる程度についての相関が  $r=.873^{**}$  (開始時は  $.468^{**}$ ) までに上昇する。また、周囲にいる人物と現場の状況を想像できる程度の相関は  $r=.690^{**}$  (同  $.564^{**}$ )、作業の内容と周囲の人物に関しては  $r=.669^{**}$  (同  $.439^{**}$ ) である。

つまり、希望職種で働いている自分の姿を総合的に捉えることができるようになっている。また、訓練職種で就職した場合の自己像についても同様の傾向がみられる。いずれも、とくに、作業の現場はどういうところかを想像できる程度が、作業内容ほかの他の要因との間で高い相関を示している。具体的な求人との出会いや作業内容を理解することが、実際の働く場の理解を高め、それがまた、その場にあるさまざまな事柄、たとえば、一緒に働く人々のイメージなどとも関係するようになるのであろう。

また、自己理解についてであるが、「本当にやりたい仕事でなければ就職するべきでない」、「どんな仕事でも精一杯努力すればうまくやっていける」、「いろいろな仕事に挑戦してみるべきだ」及び「就職に関係する情報や支援は自分でかなり探せる」の4項目で受講開始直後と終了直前の時期では、自己理解のあり方が変わってきている。

「本当にやりたい仕事でなければ就職するべきでない」は、その考えを支持する程度が低下するが、その他はそれとは反対にそれぞれ支持する程度が高くなる。(表10)

これは、全体の傾向としては、就職に際して、自分の可能性への自覚が高まると同時に、自分の希望職種を重視する思いが強くなるが、環境の変化に対しては、ある意味での柔軟性が増しているからだと考えられる。だが、これが就職を有利にするかどうかは、個別のケースごとによく検討しなければならない。個人別にみたときには、たとえば、“自分の希望職種を重視する思いが強くなる”ことや“どんな仕事でも精一杯努力すればうまくやっていける”ことが“いろいろな仕事に挑戦してみるべきだ”との考え方と必ずしも共存しているとは限らない。現実の求職活動では、その時の求人事情から求人選択の幅を広げなければなら

ないことも多いし、その一方で、自分のやりたいことをはっきりさせて活動を進める必要がある。したがって、ここで得られた結果は、むしろ、受講生が技能習得の過程で自分の希望がはっきりして、就職可能性の拡大に自信を持つことが就職活動で利点になるようにすることが有意義で、それには技能指導に並行して安定所や訓練機関が注意を払っていくことが重要かつ必要なことを指摘していると考えるのが妥当であろう。たとえば、受講期間中にも、受講生が労働市場情報や求人情報が入手できるような機会を確保したり、しばしば相談等の働きかけを行うことなどの有効性を示唆していると考えられる。

表 10 自己理解の変化（受講開始直後と終了直前の時期との差）

項目	平均値の差	自由度	有意確率 (両側)
本当にやりたい仕事でなければ就職するべきではない	.22	118	.005
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	-.01	117	.911
どんな仕事でも精一杯努力すればうまくやっていける	-.14	117	.049
仕事を選ぶには自分のことをよく知る必要がある	.10	118	.090
いろいろな仕事に挑戦してみるべきだ	-.25	118	.003
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	.07	119	.240
やっていける自信のある仕事は一つしか考えられない	-.05	114	.482
本当は何が自分に適した仕事なのかわからない	.04	114	.649
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	-.02	112	.810
自分のセールスポイントが何かは知っている	.08	115	.226
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	-.09	113	.247
就職に関係する情報や支援は自分でかなり探せる	-.26	114	.000

## (2) 注目されるグループ

ところで、希望職種についての理解のしかたで、注目しておきたいグループがある。全体の中では少数であり、統計処理上は全体の中に埋もれてしまい見逃しやすいものの、就職支援を行う上では十分に配慮をしていかねばならないグループだと思われるので、以下にその概要を述べる。

受講開始時に希望職種を知っている状況が「なんとなく知っている」であった者は13人いる。そして、これらの全員が受講期間が終了する頃になっても、希望職種についての理解が深まらないでいる。13人のうち7人は第2回目でも「なんとなく知っている」に止まり、それ以外はさらに理解の程度が低下する。残りの6人は2人ずつ「よく知らない」、「ほとんど知らない」、「今も希望が決まらない」にそれぞれ分散している。(図6)

「なんとなく知っている」ということは、知っているレベルが低いというよりは、もともと、自分自身の理解度を自覚できずにおり、希望職種の実態を知っているのか知っていないのかがはっきりしないということであったのかもしれない。当然、それらの者は、希望職種の実態を直接体験していないし、知識・情報も乏しい。

また、受講開始時に希望職種については経験がなく知識があるだけという理解の状況であった者は、その後の理解状況の変化は、人さまざまという感じであるが、全体としては、以前よりも希望職種についての理解の程度が下がる傾向がみえる。(図6)

すなわち、終了直前の時期に、「なんとなく知っている」職種を希望するようになっている者は全体(12人)の7人と半数以上を占め、「よく知らない」が1人となっている。

しかし、その一方で、「経験がある」ので知っている職種を希望するようになる者が3人、「見学等で実際をみたことがある」ので知っている職種を希望するようになる者が1人の計4人が出現していることにも目を向けたい。「何となく知っている」とは異なり“経験がなく、知識があるだけ”ということを実感していることが変化の多様性をもたらしたのであろう。これについては、現場の実務担当者の実務に支えられた解釈が期待されるが、当面、理由として考えられるのは、就職が迫って求人情報から職種を選んでいられないと考える場合、厳しい状況だからこそ少しでも自信のある職種を選ぶように変わる場合、訓練の結果としてある種の経験や知識が増加したり、職種の内容の仕方が変わった場合などであろう。

図 6 希望職種の実態理解の変化

図6-1

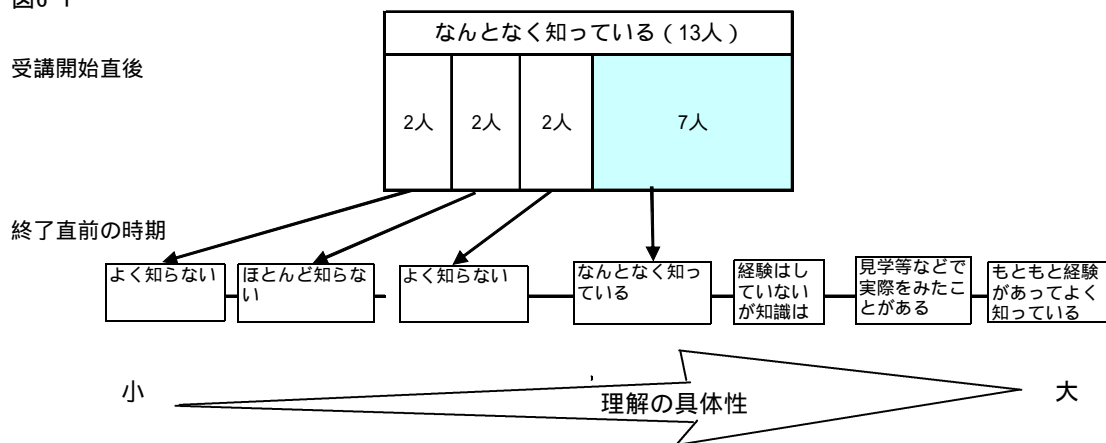
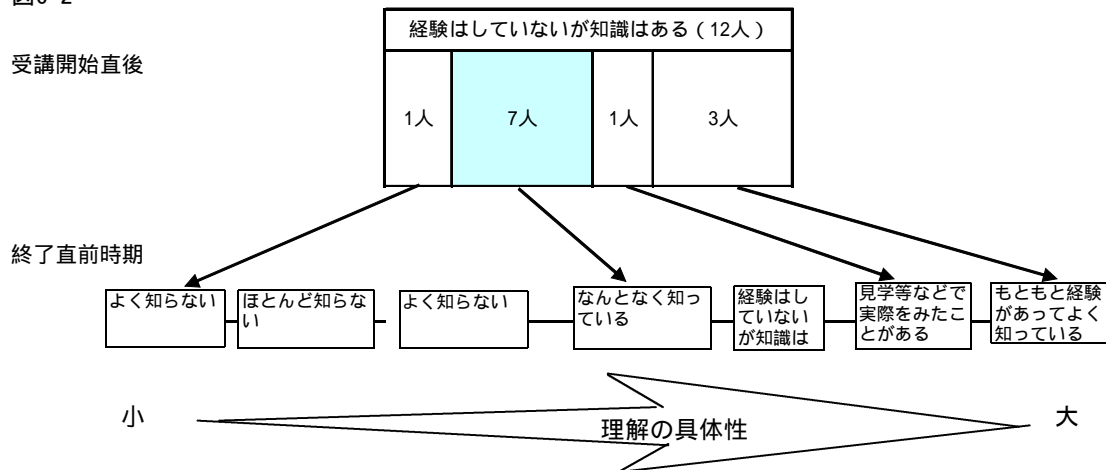


図6-2



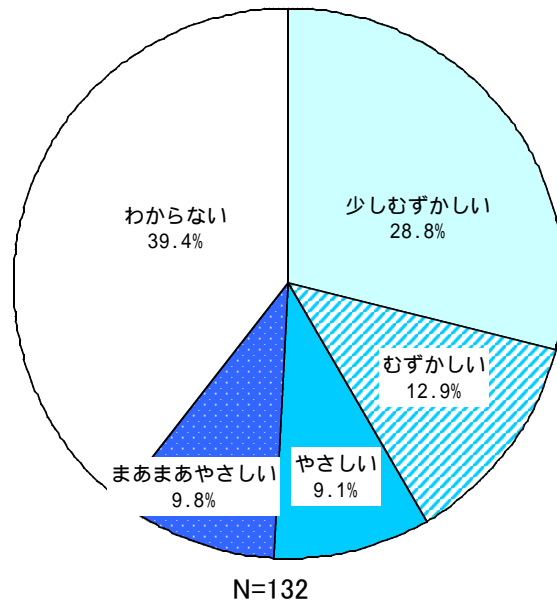
## 2. 就職と定着の考え方

就職しても、そこで仕事になじめないなどの快適でない事態が発生したときにどうするかについての考え方、つまり、就職したあとの定着の考え方も職業観や就職観のひとつの構成要素である。また、求人選択などの求職活動の進め方にも影響があると考えられる。そこで、本研究では、「今度、就職したとき、採用になって6ヶ月以内に、もし仮に仕事になじめなかったり、満足できなかつたら、退職して就職活動のやり直しをすることは、あなたの生活の現実としてたやすくできますか、むずしいですか。どの程度だと、今、思っているか、あてはまるものを1つ選んで、それについて、あなたの考え方であてはまるものに○をつけてください」という設問を設けて、「やさしい」から「むずしい」までの5段階で回答してもらった。さらに、その回答について、a. やりなおしてよい b. しかし、(簡単に)やりなおすべきではない、のいずれであるかを求めた。これも受講開始直後の第1回目と第2回目の両調査でまったく同じ質問をしている。

その結果を図7と図8から読みとると、まず、第1回目でも第2回目でも「わからない」とする者が3分の1前後いるが、第1回目で「わからない」と考えていた者から、その後、「やり直しができる」と考える方向へ変わっていく場合があること、しかし、やり直しができたとしても安易には行わないという考え方が強まってくることがあるということがいえそうである。その一方で、やり直しがむずかしいと考える者の割合は低下しつつ、たとえ、やり直しが難しいにしても、しかし、やり直すべきだと思う者が増えている。受講開始からの時間の経過のなかで自己効力感の高まりがあることは、既に前章で述べたところであるが、こうしたところにもそれが影響している可能性はある。

図7 やり直しの可能性

第一回



第二回

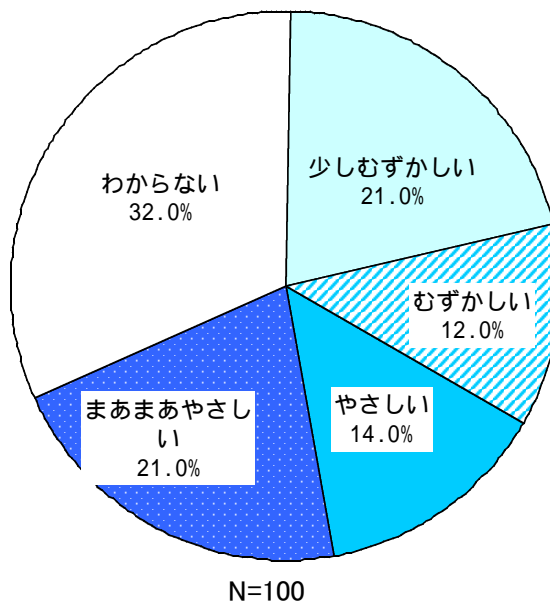
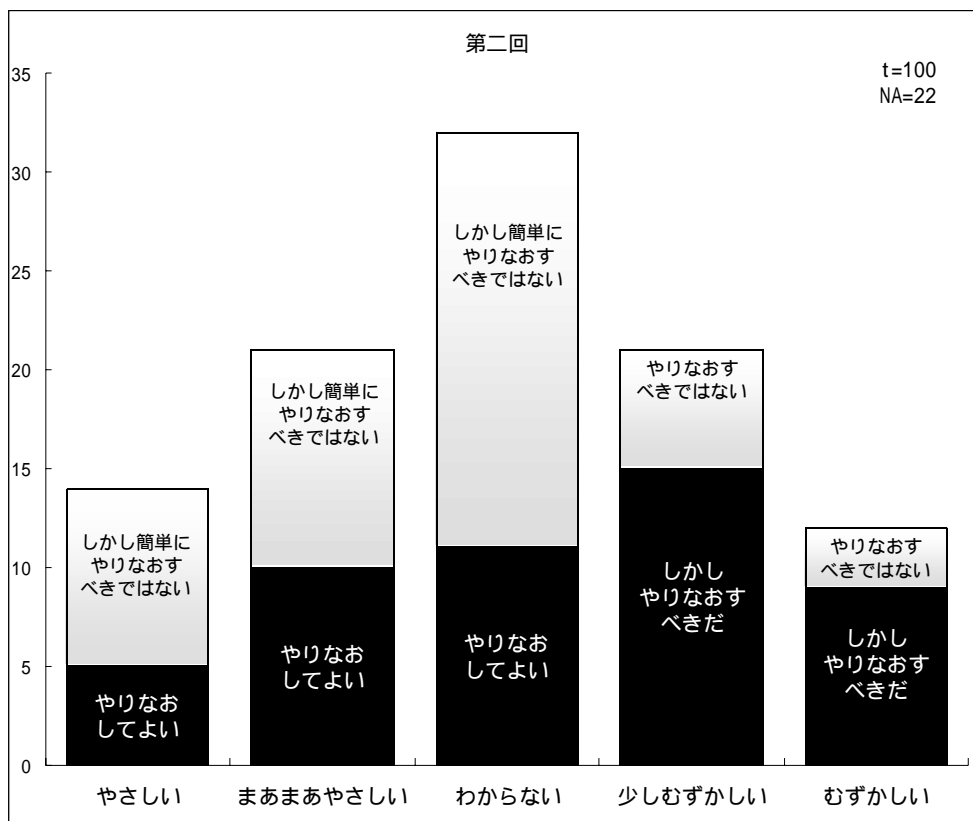
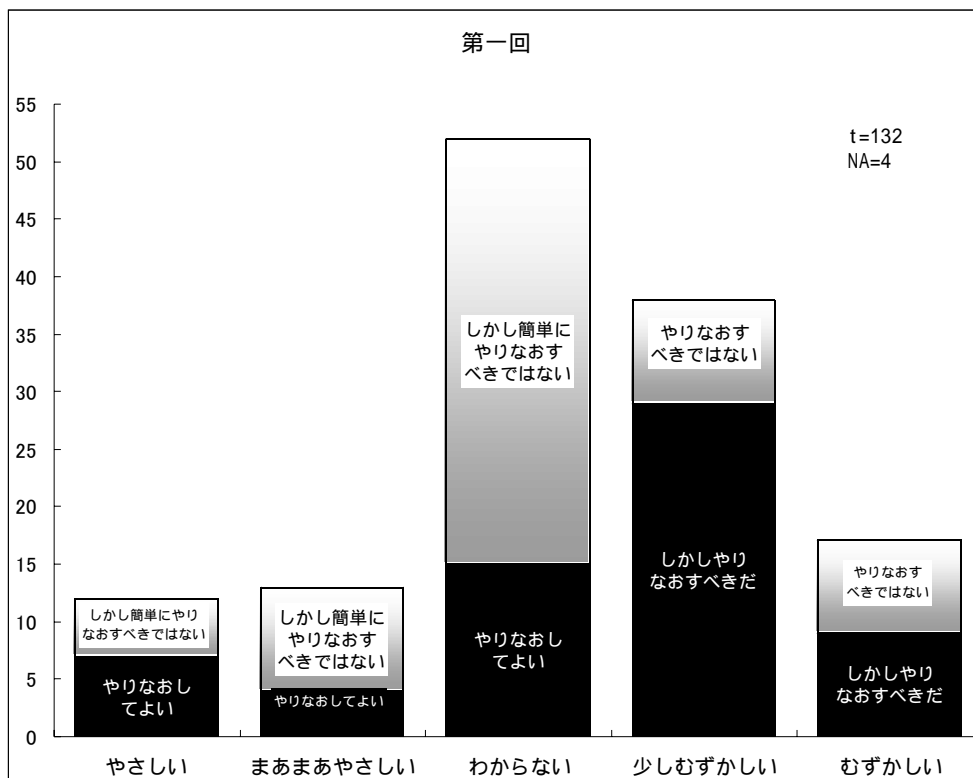


図8 やり直しの是非





### 3 . 就職情報の取得の変化

受講中に求職活動に必要な情報が訓練を受ける前よりも全体として充実したどうかについては、「充実した」が42.5%、「かわらない」が55.8%、「少なくなった」が1.7%である。

情報をどこから得たかについては、「具体的な求人や採用情報」についてみると、安定所から得たとする者が最も多く第2回目の調査対象者の54.9%、そのあと、インターネットから得た者が30.3%、求人誌が20.5%、新聞や雑誌の求人欄が18.0%と続いている。

情報の充実度ということでは、安定所から情報を入手した者はその43.9%が「充実した」と思い、インターネットから情報を得た者の30.6%が、求人誌では25.0%、新聞や雑誌の求人欄から得た者の28.6%がそれぞれ充実したと答えている。これらは単なる情報としてよりも直接的な求人なので、情報の充実感につながる人が多いのであろう。

また、受講しなければ利用できなかった情報源は、訓練機関と受講生仲間である。第2目では、調査対象者122人のうち訓練機関から入手したとするのは5人、受講生仲間から入手したのは6人で、この両方を合計すると調査対象者の9%になる。第1回目には調査対象者136人のうち訓練機関が2人、受講生仲間はゼロであった。ごくわずかな数値にも思えるが、これも訓練の場の雰囲気や環境次第では上昇する可能性を秘めていると考えられる。

### 4 . 就職意思決定の条件

一般に求職者は情報や技能を取得しながら求職活動を行い、そのなかで自分が就職することに適している、あるいは就職の可能性がある求人を選択して、その次に、その中から実際に応募する求人を選び出すことになる。この第1段階での求人を選択する時の条件と、そのあとの第2段階で応募する求人を選ぶ時の条件について求職者がどのような志向をもっているかは、安定所の職業紹介・職業指導の実務担当者が求職者に直接確認することは多いであろう。したがって、実務経験からそれに関するかなりの確かな知識を有していると思われる。ただし、その場合は、職業紹介の一部としてどのように求人を選択するかという点が重要になるので、具体的な求人事業所の採用傾向などを踏まえた就職可能性を考慮しての助言等がしばしば行われる。求職者も採用される可能性を判断基準に加えた求人選択を行うように方向付けられていくことなのであろう。職業相談や職業指導の成果である。しかし、そのあと、求人事業所の採用面接に臨んだ求職者の課題は採用可能性よりも自分が当該事業所に就職して良いかどうかの意思決定が最も大きな課題となる。就職は事業所から選ばれるだけでなく、求職者自身が就職先を選ぶということであるから、求職者は自分自身の内面に、最終的には就職しても良いかどうかの条件を職業紹介の場面とは切り離して持っているはずであ

る。その条件を自己確認して意識化することは、求職行動を効率よく進める上で大きな意義があると思われる。

そこで、本研究では、実際に就職を決める条件は何かを単純な形で第1回目と第2回目の2時点で質問した。質問は、まず、前問として「求人選びをするときに、あなたにとって、とくに重要な条件になるのはそのうちの何ですか。重要なものを2つ以内上げてください。また、それは、なぜ重要なのですか。」(回答は自由記述)という質問をおいた。その直後に、「求職活動をする時に、求人の中には、職種、賃金、労働時間その他さまざまなものがありますが、実際のところ、あなたが就職を決めるときに、何が決定的な条件になると思いますか。最も重要なものを選んでください。」という質問を設け、a.賃金や労働時間などの労働条件、b.勤務地など通勤条件、c.職種・仕事の内容、d.企業規模や業種など企業の状況、e.その他からの五肢択一で回答を得た。

その結果は、受講開始直後の第1回目も受講期間終了が間近の第2回目も「職種・仕事の内容」と「賃金や労働時間などの労働条件」をあげる者が多いが、第2回目の方が「賃金や労働時間などの労働条件」の割合が高まるとともに、「勤務地など通勤条件」の割合が高まってくる。(表11)

第1回目と第2回目をクロスさせると、当初、「職種・仕事の内容」を選んでいった者の約3分の1が「賃金や労働時間などの労働条件」と「勤務地など通勤条件」を重視するように移行していったことがみえてくる。(表12)

他方、労働条件を重視していた者の5分の2は、「職種・仕事の内容」や「勤務地など通勤条件」に移行している。この2つの傾向を押さえて全体をみると、就職の切迫度が増してくると、就職した後の実際の働きやすさが重要度を増してくるようになると思われる。労働力としての自己の価値を高く評価して、それに見合った報酬を得るよりも、日常的な働きやすさが優位になるということは、前記「2 就職と定着の考え方」でみたような定着の考え方の変化と整合性があることに興味を引かれる。

また、第2回目の時点で、求人選びをするときに最も重視する条件として「職種・仕事の内容」をあげた者は全体の約40%だが、このうちの約6割が実際の就職の決定条件でも同じ「職種・仕事の内容」に関する条件とし、残りの4割はその他の条件を最も重視するといっている。

「賃金や労働時間などの労働条件」を就職を決定する条件とした者49人についても約半数の26人が求人選びでもそれらの条件を選んでいますが、残りの者はその他の条件で求人を選んでいく。求人選びの条件と就職決定の条件は必ずしも一致していない。

なお、通勤条件をあげた者は15人だが、そのうち、実際の就職の決定条件でも通勤条件をあげた者は10人、反対に就職の決定条件として通勤条件をあげた者(18人)のうち、求人選びの条件として通勤条件以外を最も重視するとしたのは9人で、そのうち5人は労働

時間等の労働条件をあげている。残りの3人のうち資格・経験が生かせることが1人、無回答が1人である。この労働時間と通勤条件の選び方は対象者が女性が多かったことと関係があるであろう。

以上のことから、職業紹介をするには終了直前の時期を逃さないことが大切だとのもう一つの示唆があるように思える。つまり、前章では職業訓練の受講が求職活動における自己効力感を高める傾向があることに触れたが、それとともに、ここでみられたことは終了直前の時期に、就職の実現に関して現実的で戦略的な考え方をする傾向が強くなっているということであろう。就職後の定着を視野に入れた職業相談を行うとすれば、受講期間の終了が近づいてきた時期に具体的な求人を提示して希望職種の再確認と求職条件の再整理をすると、就職意欲がしっかりまとまって求職活動がより積極化することが期待できる結果である。職業訓練が終わってからというよりは受講期間の終了前後に、訓練機関での技能取得の仕上げとの関連の中で、それぞれの受講生の技能水準と職業興味を再確認すること、また、就職可能性の向上を意識した就職の決定条件を絞り込むこと、の2点について職業相談や助言を行うことが意義深いと思われる。

さらに、希望職種と訓練職種との乖離があるのであれば、その間をどのように埋めていくかについての相談・助言がこの時期に訓練機関から行われると求職者は心強く感じるであろう。たとえば、訓練職種に含まれる技能の要素の応用や転用の可能性を気づかせる等である。訓練を受講して能力の幅を広げたことが挑戦する職種を増加させることになるという自覚を促すことは、求職活動にプラスの効果をもたらすことが大いに考えられる。

なお、両職種が一致していた場合も、就職可能な職種の拡大に気づくことが選択の幅を広げるという点ではまったく同じことなので、相談・助言には同様の効果はあると考えられる。

表 11 就職決定の条件

単位：％

項目	第1回目	第2回目
賃金や労働時間などの労働条件	38.5	40.8
勤務地など通勤条件	9.6	15.0
職種・仕事の内容	44.4	41.7
企業規模や業種など企業の状況	5.2	1.7
その他	2.2	0.8
計	100.0(135人)	100.0(120人)

表 12 就職決定の条件の変化

単位：人、( )内は%

第 2 回目 第 1 回目	賃金や労働時間 などの労働条件	勤務地など通勤 条件	職種・仕事 内容	企業規模や業種 など企業の状況	その他	計
賃金や労働時間 などの労働条件	27 (22.7)	10 (8.4)	9 (7.6)	1 (0.8)	0 (0.0)	47 (39.4)
勤務地など通勤 条件	3 (2.5)	3 (2.5)	5 (4.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (9.2)
職種・仕事の 内容	16 (13.4)	2 (1.6)	35 (29.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	53 (44.5)
企業規模や業種 など企業の状況	2 (1.6)	2 (1.6)	1 (0.8)	1 (0.8)	0 (0.0)	6 (5.0)
その他	1 (0.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.8)	2 (1.6)
計	49 (41.2)	17 (14.3)	50 (42.0)	2 (1.6)	1 (0.8)	119 (100.0)

## 第2節 職業訓練と求職活動の効果

### 1. 職業訓練の効果はどこにみられたか

職業訓練の求職活動に関する効果について、受講生の85.2%が終了直前の時期に自覚している効果はプラスの効果である。それは、大きく分けると4つの効果である。すなわち、広くいろいろな職業について理解する力がついたこと、職業に関連する自己の理解が深まったこと、職業上の自分の力に自信を持ったこと、失業生活を整えて前向きな求職活動を進める支柱を得たことである。第3章第2節4でみたように表9にはそれが受講生の自覚としてあらわれている。

職業訓練は体系的な指導が特徴で、職業を構成する職務の基本的な要素を順序立てて指導する。そのため、パソコン操作という特定の技能の訓練であっても、幅広くいろいろな職業を理解する基礎的な力を身につける効果があったことが推測できる。

また、自分の職業能力の状況や労働市場での立場などは、自己と他者の比較の中で理解されることがあるし、また、技能習得という「学習の場」に、一定の期間、自己の身をおいていることで、他者の見聞を自己の経験に仕上げていくことが容易になったことも考えられる。もちろん、定時に登校し、カリキュラムに沿って学習する生活は生活習慣の規則正しさを保ちやすくするので、心身の健康管理への有効性は受講生が自覚するところとなったのであろう。

これには、本調査の指導内容が多く職業で使われるパソコンの技能であったことが影響しているとしても、集団形式で体系的に行うことから生じる指導の効果は、他の訓練職種にも共通することであるし、そのなかでの受講生同士の交流による効果も共通である。したがって、求職活動に関する職業訓練の効果が、広く職業実態の理解につながることで、また、異年齢、異経験の人々と接することが、自己理解を深めることや失業生活の支えになることは、さまざまな訓練職種に共通していえることだと考えられる。

また、受講生であるということは、社会における自分自身の位置づけであり、他者の立場と自己を区分けする。一種の社会的アイデンティティを構成するし、希望職種と受講職種が一致している場合は、技能習得の過程が職業能力に関する自信強化の過程となっていく。そのため、マイナスの効果があったと自覚する場合は、「自分の能力に自信がなくなった」、「自分の適性・能力がわからなくなった」ということが、その理由になってくるのである。すなわち、職業訓練は、技能の習得を実感すると求職活動に関する効果が自覚されるのである。

では、受講生が自覚を通さずに把握した効果は何か、であるが、職業選択における自己決定の自覚の向上と求職活動をすすめる自己能力に関する自信の向上が、まず、あげられる。

表6でみられたように受講開始直後よりも終了直前の時期のほうが、職業との関わりで自分の可能性を伸ばす方向での努力を評価し、適職を選択しようとする意欲がたかまっている。同時に、求職活動で自分が柔軟な対応が出来ると思うことが多くなるなど、自己効力感と自己決定の意欲の向上が認められる。

さらに、求人者の立場で自分がどう見えるかを考えるようになるというように、自己を客観視する態度が身に付いてくるのも効果の一つである。

自己効力感の高まりを示すデータが調査結果のなかにいくつか含まれている。そのひとつは、「どんな仕事でも精一杯努力すればうまくやっていける」と思うかどうかの程度を測る尺度での得点である。ここでは、受講開始直後よりも終了直前の時期では両者の平均値の間に有意な差があり、終了直前の時期が高くなっている。また、もう一つは、就職に関する情報や支援は自分で探せるとする者や、いろいろな仕事に挑戦してみるべきだと思ふ者の割合が明らかに（統計的に有意に）上昇することである。

また、就職は内定していないが見通しは明るいと考えているグループは、受講中に自己理解を深め、自己効力感を高めている傾向がより顕著である。加えて、逆の方向からの裏付けとなるものとしては、訓練のプラスの効果が乏しかったグループには受講中に自己決定の自覚や自己効力感が低下する傾向が把握されている。

これらのことは、技能習得が実感できなかった場合は、職業訓練は求職活動には効果がないということにもなる。実際に、職業訓練にマイナスの効果があつたとする内容は、「自分の能力に自信がなくなった」、「自分の適性・能力がわからなくなった」が多いこと、また、それらを選択した者の見通しをみると、82.4%は「見通しが立っていない」としているが、この割合は、その他の者の「見通しが立っていない」割合（70.3%）との間に有意な差が認められる。（カイ二乗検定 .000\*（両側））技能の指導を受けた経験が、かえって自分の能力に自信を失ったり、適性がわからなくなってしまったとする者は、就職での見通しに明るさが乏しくなるということである。（ここで注意を要するのは、即座に、これらの者の職業能力全体が低いということになるわけではない。ここで触れているのは、ある技能の習得に関して特定の機会にその習熟が何らかの原因で成功しなかったという状況である。）

要するに、最も大切なことは、職業訓練を受ければ自己効力感が高まるのではなく、受講によって技能習得の実感が得られ、その結果、自己効力感が高まった場合は求職活動での効果が認められるということなのである。それには受講生、受講指示を行う安定所、実際の訓練指導をおこなう訓練機関の三者に職業訓練の効果をあげるための要件が必要になっているということである。自己効力感の変化の裏には、受講生には受講職種との適性があるかどうか、受講生が受講職種について十分な理解をした上での職種選択であったかどうかなど、その職種での受講指示のあり方、また、訓練過程での指導がひとりひとりの受講生の訓練適応

性にあった指導のあり方であったかどうかといった多くの基本的な問題が潜んでいると意識されることが重要なのである。職業訓練はすべての受講生の求職活動にプラスの影響のみを及ぼしているわけではない。

以上を踏まえて、次節以下に、職業訓練の効果がどこにみられたかを検討する材料として有効な2つの特徴あるグループをそれぞれをとりあげて解説する。これらのグループに含まれる人々の行動の特徴を理解することは、職業紹介や職業訓練の実務担当者の業務の参考として一定の価値があると思われる。

## 2. 希望職種が決まらなかった受講生

終了直前の時期に、「まだ、希望職種が決まらない」という者が122人の中に7人存在した。全体の5.1%というこの数値を評価する以前に、この人々がどのような考え方と行動をしていたのかを注意深く見ることとした。きわめて少数ではあるが特徴のある人々であり、職業紹介や職業訓練指導の実務担当者にとっては、業務上の配慮から十分に興味をもたれる対象だと考えられる。以下に、その概要を記述する。

まず年齢に関しては、この7人の年代別に20歳代が1人、30歳代が2人、50歳代が4人となっており、40歳代と60歳代はなく、50歳代が多い。学校を卒業して初めて就職した年齢は、18歳が5人、20歳が1人、23歳が1人である。学歴については質問していないので不明であるが、それについて示唆を与える年齢である。

つぎに、職業経歴の特徴では、職業経験は長い方であるし、一つの職種に比較的長く継続して従事している。最も長く続けた職種を経験した年数は、合計年数では、5年以上が4人、5年以上10年未満が2人、1年以上3年未満が1人である。また、全員がその年数の間は途中で途切れずにその職種を継続している。ただし、その職種と職業生活で最も意義があったと思う職種との合致度は分散が大きく、特定の傾向はみられない。

職業観は、自己実現派が6人、生活手段派が1人で全体の傾向と変わらない。また、希望職種と訓練職種の関係は、第1回目も第2回目にも、両職種を一致させようと強く望む「同じにしたい」とする者と、その反対の「まったく関係ない」とする者はどちらもいない。2つの調査時点の間の動きをみると表13にあるとおり、考え方がほとんどかわらず、最初から職業訓練の求職条件との関係をそれほど強く結びつけてはいない。

表 13 受講職種の考え方（希望職種が決まらない受講生）

第 1 回	第 2 回	
同じでなくても類似のものであればよい	同じでなくても類似のものであればよい	= 3 人
訓練の成果がどこかに生かせる仕事なら 就職する職種は何でもよい	同じでなくても類似のものであればよい	= 1 人
訓練の成果がどこかに生かせる仕事なら 就職する職種は何でもよい	就職することが大切なので、特に関係し なくてもよい	= 1 人
就職することが大切なので、特に関係し なくてもよい	就職することが大切なので、特に関係し なくてもよい	= 2 人

つぎに、職業や働くことについての考え方に目を向けると、この人々の特徴がかなりよくみえてくる。職業理解として、希望職種や訓練職種に就職した場合の自己像がどのくらい想像できるかについてであるが、受講開始直後の第 1 回目と受講期間の終了直前の第 2 回目の両方とも、作業の内容、現場の状況、周囲にいる人物、家族の考え方のいずれの項目でも、想像できる程度が低い。（表 14）

希望職種に関して第 2 回目では、このすべての項目で「なんとなくはっきりしない」と「想像するのは無理だ」と回答する者が 7 人中 6 人である。とくに、家族の考え方については 5 人までがこのレベルで、残る 1 人も「想像できるがあいまいだ」と回答している。また、第 1 回目でも、仕事をしている“周囲にどういう人がいるか”については、想像できるとする者がいないなどのことがあるので、自分の周囲の人間関係への関心の持ち方に特徴がある人々であるかもしれない。

これらの人々は、職業上の自己理解の状況にも特徴がある。表 15 を参考にしながら、その受講生像をいささか大胆に表現すると次のようなものであろう。

これらの人々は、訓練を受講しているうちに、就職にこだわらなくなっているため、自分がやりたいと思う仕事での就職にはこだわらなくなるが、自分の興味や関心を捨ててまで採用されることを重視していない。もともと、自分の職業適性がわからないでいたが、訓練を受けてもまだ何が自分に適した仕事なのかがわからないし、職業を通じて自分の人生で



何をしたいのかがますますわからなくなっている。自分のセールスポイントが一層つかめなくなると、精一杯努力することの効果にはますます懐疑的になった。また、自力で就職支援を探せないという思いが強くなっている。その一方で、いろいろなことをやってみるのは良いことだと思えるようになってきている。しかし、他の人との関係を理解するのはやはり不得手な人々なのであろうか、求人者の立場で自分がどう見えるかについては以前に増して考えなくなっている。

もし、これらの人々に対して、受講開始の前後に安定所や訓練機関によって、職業理解や自己理解についてのきめ細かい問いかけや、半日から1日程度であっても複数の訓練職種の体験・見学の機会の提供、また、就職や職業についての意識を自己点検する職業相談としての働きかけがあった場合には、この状況は変わる可能性は大きい。その理由は、少なくともこの人々は新しい技術・技能への学習の意義を認めるし、訓練の終了が近くなる頃には、いろいろな仕事に挑戦する必要性を積極的に認める方向には変わってきている。今回の調査では、こうした特徴あるグループへの対応策をとくに意識して調査項目を設定していないので、具体的な対応策を明らかにするには根拠が不十分であるが、グループの存在とその対応の方向に関する手がかりがあったとは十分にいえるであろう。

以上の状況の7人は、終了直前の時期になったときの就職の見通しは、6人は、「見通しは立っていない」状況にあり、1人は「内定した」となっている。

ここで当然のこととして、このような求職者に対して受講指示が行われたのは何故か、その理由はどのようなものであったのかということが重要になる。実際に受講指示を行った安定所の担当者の所見を得ていないので真実は明らかでないが、これらの人々の調査結果にみられる自己理解の消極性や混乱の様子は、安定所における受講指示以前の職業相談の場でも、すぐには具体的な求人を紹介できる状況にあったとは考えにくい。受講職種がパソコンの基礎技能であったことを考慮すると、仮に、その受講指示が求職者としての意識を向上させて、希望職種や就職条件を明確にしながら選択する職種の幅を広げさせることを主眼としていたとすれば、受講指示が行われたことの意義は、制度上の問題を別とすれば、それなりに理解できる。むしろ、その指示の目的に関して、受講開始後の職業指導の進め方を訓練機関と安定所がそれぞれの立場で、あるいは、連携してどのように行われるかが求職活動に及ぼす職業訓練の効果を向上させることにつながるのではないであろうか。たとえば、この人々の中で就職内定を得た1人は20代の女性であるが、希望職種と受講職種の間隔を当初は“類似のものであればよい”と考えていて、その後、この両方を一致させたいと考えるようになってきていること、また、求職活動に必要な情報は、訓練を受ける前よりも受講中に“全体として充実した”と回答している。さらに、仕事選びには自分を知ることが重要で、自分の適性がわかっているとされているなど他の6人と異なる傾向を見せている。この者が、「今も希望が

決まらない」とするのは、他の6人とは別の意味である可能性がある。内定した就職先に対する不安や、まだ、本当にそこに就職することが良いかどうかという迷いがあるときには、こういう回答になりうるので、たった一つの例外ではあるが注意の目を留めておきたい。

表 14 希望職種が決まらない受講生の自己イメージからみた職業理解の変化

t = 7 単位：人

項 目	程 度	第一回	第二回
どんな内容の作業ですか ( NA=1 )	はっきり想像できる		
	だいたい想像できる	2	
	想像できるがあいまいだ	1	1
	なんとなくはっきりしない	2	3
作業の現場はどういうところ ですか ( NA = 1 )	はっきり想像できる		
	だいたい想像できる	1	
	想像できるがあいまいだ	1	1
	なんとなくはっきりしない	2	2
周囲のにはどういう人がいま すか	はっきり想像できる		
	だいたい想像できる		
	想像できるがあいまいだ		1
	なんとなくはっきりしない	1	2
家族はそういうあなたをどの ようにみていますか	はっきり想像できる		
	だいたい想像できる	2	
	想像できるがあいまいだ	1	1
	なんとなくはっきりしない		1
	想像するのは無理だ	3	5

表 15 希望職種が決まらない受講生の自己理解の動き

単位：人

項 目	第一回		第二回
本当にやりたい仕事でなければ就職するべきではない	そう思う	1	
	まあまあそう思う	3	2
	あまりそう思わない	1	4
	まったくそう思わない	2	1
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	そう思う	2	2
	まあまあそう思う	3	2
	あまりそう思わない	2	2
	まったくそう思わない		1
どんな仕事でも精一杯努力すればうまくやっていける	そう思う	1	1
	まあまあそう思う	2	4
	あまりそう思わない	3	1
	まったくそう思わない	1	1
仕事を選ぶには自分のことをよく知る必要がある	そう思う	5	2
	まあまあそう思う	1	4
	あまりそう思わない	1	1
	まったくそう思わない		
いろいろな仕事に挑戦してみるべきだ	そう思う	1	
	まあまあそう思う	1	4
	あまりそう思わない	5	3
	まったくそう思わない		
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	そう思う	4	3
	まあまあそう思う	2	4
	あまりそう思わない	1	
	まったくそう思わない		
やっていける自信のある仕事は一つしか考えられない	そう思う		
	まあまあそう思う	1	
	あまりそう思わない	4	5
	まったくそう思わない	2	2
本当は何が自分に適した仕事なのかかわからない	そう思う	2	3
	まあまあそう思う	4	3
	あまりそう思わない	1	1
	まったくそう思わない		
自分の人生の中で職業をとうして何をしたいかはわかっている	そう思う	1	
	まあまあそう思う	3	2
	あまりそう思わない	2	4
	まったくそう思わない	1	1
自分のセールスポイントが何かは知っている	そう思う	1	
	まあまあそう思う	2	1
	あまりそう思わない	3	5
	まったくそう思わない	1	1
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	そう思う	1	1
	まあまあそう思う	2	4
	あまりそう思わない	3	2
	まったくそう思わない	1	
就職に関係する情報や支援は自分でかなりさがせる。	そう思う	1	
	まあまあそう思う	2	2
	あまりそう思わない	3	3
	まったくそう思わない	1	2

### 3．就職の見通しが明るくなった受講生

終了直前の時期に、就職が内定したか、あるいは見通しが明るいと回答した者は全体の約105で122人のうちの13人である。この人々には、やはり特徴がある。しかもそれらの回答状況を素朴に記述することで十分にその特徴が捉えられると思われるので、以下に、若干の説明を加えるだけにしてその状況を述べることとする。

まず、内定は3人で、20歳代、30歳代及び40歳代の各年代に1人ずつである。見通しが明るいと答えた者はこのほかに10人いるわけであるが、その年代別内訳は、20歳代が1人、30歳代が5人、50歳代が3人、60歳代が1人である。50歳代と60歳代の4人の存在は目を引きつける。

また、職業経験については、各年齢層のいずれでも一つの職種についての継続年数が長く、その年齢で形成し得る全体としての職業経験年数から思料すると、転職回数は少ない傾向の人々である。過去の職業経歴のなかで最も長く続けた職種を継続していた期間は、10年以上が8人、5年以上10年未満が2人である。3年以上5年未満は2人とも30歳代であり、それ以下の年数は20歳代になっている。

また、職業理解の状況は、当初から良好である。とくに希望職種の作業の内容と作業の現場についてはよくイメージしている。受講開始直後に、「想像できない」という者はいないし、終了直前の時期では、想像できるレベルが上昇する者が多い。「だいたい想像できる」と「はっきり想像できる」が13人中の9人から10人に増えている。

ただし、家族の考え方については、受講開始直後の想像できる程度が必ずしもその後上昇せず、受講期間中の状況にいくらかのばらつきが出る。しかし、それでも7人が、「だいたい想像できる」と「はっきり想像できる」とし、さらに3人は「想像できるがあいまいだ」という回答なので、13人のうちの10人が想像出できないのではなく“想像できる”のである。

自己理解については表16のとおりであるが、受講期間中に、自信を深めていきながら、就職に向けて現実の労働市場の実情をよく受け止めていった様子が浮き上がっている。

全体の傾向を大雑把に表現すれば、自己理解の程度が高く、かつ求職活動での自己効力に自信がある。もう少しよくみると、まず、自分に適した仕事を確認して、職業を通じて何をしたいのかがはっきりつかめるようになっていく割合が多い。もともと、自分の長所や特性をよく知って、求人者の見方を考えながら求職活動をしていたようであるが、その姿勢は変わらずに保っている。また、自分の興味や関心をより重視するようになっており、新たな技能は積極的に学習するなど環境への適応には積極的な考え方で臨み、新しいものを受け入れる可能性を確信している。自分に自信があるので、いろいろできる仕事はあるが、しかし、自分のやりたいことをはっきりさせてそれに力を傾注させるタイプの方

向や規準がはっきりしていおり、関心が散漫にはなっていないので、努力の価値を高く認めるが、仕事探しの狙いは絞られている。

表 16 自己理解の変わり方（見通しが明るくなった受講生）

単位：人、（ ）内は%

項目	考え方	第1回	第2回
本当は何が自分に適した仕事なのかわからない	そう思う	4 (31.8)	8(75.9)
	そう思わない	9 (69.2)	5(23.1)
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 NA=1	そう思う	8 (61.5)	↑ 11(84.6)
	そう思わない	5 (38.5)	2(15.4)
自分のセールスポイントが何かは知っている	そう思う	9 (69.2)	↑ 11(84.6)
	そう思わない	4 (30.8)	2(15.4)
就職に関する情報や支援は自分でかなり探せる	そう思う	5 (38.5)	↑ 10(76.9)
	そう思わない	8 (61.5)	3(23.1)
本当にやりたい仕事でなければ就職するべきではない	そう思う	8 (61.5)	↓ 5(38.5)
	そう思わない	5 (38.5)	8(61.5)
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 NA=1	そう思う	5 (41.7)	4(30.8)
	そう思わない	7 (58.3)	↑ 9(69.2)
いろいろな仕事に挑戦してみるべきだ	そう思う	8 (61.5)	1( 7.7)
	そう思わない	5 (38.5)	12(92.3)
職場に新しい技術・技能が導入されたら積極的に学ぶ	そう思う	13 (100.0)	13(100.0)
	そう思わない	- ( -)	- ( -)
どんな仕事でも精一杯努力すればうまくやっていける	そう思う	9 (69.2)	9(75.0)
	そう思わない	4 (30.8)	3(25.0)
仕事を選ぶには自分のことをよく知る必要がある	そう思う	12 (92.3)	13(100.0)
	そう思わない	1 ( 7.7)	- ( -)
やっていける自信のある仕事は一つしか考えられない	そう思う	- ( -)	2(15.4)
	そう思わない	13 (100.0)	11(84.6)
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	そう思う	13 (100.0)	13(100.0)
	そう思わない	- ( -)	- ( -)

※ 矢印は第1回目と第2回目で5ポイント以上の差があったものとその方向を示す。

これらの人々にとっての受講指示の意味であるが、もともと希望職種と受講職種との関係については合致させたいとする考え方であり、それは受講終了が近づいてもほとんど変わらない。すこし、合致の度合いが緩くなっても良いとは考えるようになっているが、基本的には何らかの関連性を求めており、2時点のどちらにおいても希望職種と受講職種の間を「まったく関係ない」と答えた者はいない。受講指示はこれらの人々にとって適切な効果を発揮しているといえる。

受講中の求職情報の取り方を具体的な求人情報についてみると、ここでも特徴がある。もともと、安定所から情報を積極的にとっているが、受講期間の終了が近づいた第2回目の調査で、インターネットの利用が多くなるのが他の調査対象者と異なる点である。第1回目では、インターネットは30.8%であったものが、61.5%に上昇している。安定所は第1回目では69.2%で、第2回目では38.5%になり、インターネットの利用と逆転する。また、第2回目では、「求人企業から直接(電話、訪問、インターネットのホームページ)」と「折り込み広告、ビラ、コンビニやスーパーなどの張り紙」がそれぞれ23.1%あるのが他と異なる大きな特徴である。これらのチャンネルは、調査対象全体では一桁台の数値であったり、とくに多くない\*ものなので、この利用状況は目立つ。さらに、求人誌が30.8%となっているところから、これらを総合すると、要するに受講終了の頃に、就職の見通しが明るいといっている者は、自分から積極的に求人を探した人々なのである。就職するために自分に使える手段をどんどん使って自分から活動した人々の努力が報われた姿である。

\* 調査対象全体では、「求人企業から直接(電話、訪問、インターネットのホームページ)」は5.7%、「折り込み広告、ビラ、コンビニやスーパーなどの張り紙」は15.6%である。その中からこの就職の見通しが明るい13人の人々を除けばもっとこの割合は下がってくる。

では、安定所や訓練機関はこれをどのように受け止めて支援するのがよいか、データをもう一度点検しつつ、これらの人々の全体としての行動を分析した。その結果の解釈は、たとえば、「放っておいても自分でやる人はやる」ということなのであろうか。その答えは、おそらく肯定されない。なにより、受講指示の内容と希望職種との関係の合致度及び技能習得過程で自己効力感を高めたことはこの解釈を否定する。また、自己理解でも職業理解でも、もともと良好な状況がみられたグループではあるが、受講期間中にその内容は前述のように変化してきていることにも注意すべきである。さらに、他から支援が提供されるのを拒む傾向はない。受講指示までは安定所を訪れる回数がそれなりにあったので、第1回目では安定所の利用が最も多かったが、受講が開始されると訓

練時間中は自分から安定所を訪問できないし、安定所から接触を求めてくることもなかったとすれば、利用率が下がるのは当然である。その代わりにいつでも使えるものとして、求人企業のホームページも含めてインターネットが利用されたのであろう。むしろ、利用できるものはどんどん利用するのであるから、提供される機会があれば、それにすぐさま反応したことが考えられる。したがって、自己理解や職業理解との関連からみると、労働市場での自分の状況について適切な理解をしているのなら、“自分から積極的に活動する者は、就職に近づく”ということがいえる。この表現の方が、「放っておいても自分でやる人はやる」というよりは、より調査結果を正しく反映した考え方になるう。

なお、この就職の見通しが明るくなった 13 人は、職業訓練に対する期待がもともと大きく、全員が職業訓練は求職活動に効果があると思っており、終了直前の時期においても全員が「効果があった」と考えている。しかし、就職をとくに急いでいるというわけではなく、第 1 回目の調査では「今、すぐにでも」就職したいという者はいない。ただし、就職したい時期は、「訓練が終わる前までには」が 23.1%、「訓練が終わったときには」が 23.1%で、受講終了までに 46.1%が就職を実現しようと考えており、「訓練が終わってから早い時期に」が 46.1%であるから、受講期間の終了を求職活動の一つの区切りとしていた様子がある。

## **第5章 まとめ — 受講過程での求職活動支援**



## 第5章 まとめ 受講過程での求職活動支援

第3章及び第4章で述べた調査結果を通覧して、受講者の全体像としてみられた状況を要約するとつぎのようになる。

まず、前職を離職してのち、安定所を通じて職業訓練を受講することになった求職者は、受講開始後は求人探しから一時解放されて、ほっと一息の様子がかいま見えた。就職までに時間的余裕を得たと感じるようになっていていると考えられる。

つぎに、受講職種の設定は安定所の職業相談を経て行っているはずであるが、受講職種についての具体的な理解があるとはいえない状況で受講が開始している場合がかなりみられる。そのため、就職を希望している職種と受講職種の合致度は高いとはいえない。

調査結果をみるかぎり、受講生はもともと希望職種についても受講職種についても必ずしも、その実態を十分に知っているわけではない。受講期間中に具体的に希望職種を理解できるようになることは就職の見通しをより明るくすることに貢献している。

しかし、ほとんどの受講生は受講を通じて、特定の技能を習得することによって、そこで学んだ知識や技能が類似職種にも転用されるなどして他の職種への就職可能性を広げることにも期待をもっているといえた。安定所で就職の希望条件を職業相談をしながら整理しているはずであるが場合によっては、パソコンの基礎技能のように職種間で汎用性の高い技能の場合は、受講指示の目的が特定の職種への就職を狙っていないことがあることも考えられた。

さらに、受講生は受講を通じて、自分がいろいろな職種に挑戦できる可能性を持っているとの思いや、新しい技能導入には対応すべきであるという積極的な態度をとれるようになると、受講期間が終わる頃の終了直前の時期には就職の見通しに明るさをみる者が多くなる。その反対に、受講の過程で自己効力感を低下させる者は、終了直前の時期には就職の見通しに暗さがある。

自分が就職や働くことについてどういう考え方で何を求めているか、あるいは自分の適性はなにかという、職業に関する自己理解が受講中に高まるかどうか、希望職種についての理解が深まると、求職活動の自発性や積極性が向上することが全体の傾向としてみられた。あわせて、求職活動における就職情報の収集等は安定所とインターネットの利用割合が他の情報チャンネルよりも多くなっている。この2つはサービスの形態に、対人性の有無や利用環境の公共性といった条件が大きく異なるところがある。しかし、この双方を受講中に利用した場合は就職の見通しが明るさを増す傾向があった。

職業訓練の求職活動に対する効果を向上させるには、以上のことを踏まえた専門的支援が受講生に対して行われることが望まれる。安定所や訓練機関は重要な支援者となる。

具体的には、受講開始直後にみられた“ほっと一息”の時期には、希望職種と受講職種の

関係について、受講生がその時点で自分の考え方を明確に自覚するように働きかけることが効果的支援として考えられる。とくに受講職種に対する不適応感が受講生にあったとすれば、その後の訓練は技能習得という面だけでなく、求職活動への効果という面でもマイナスの影響があると危ぶまれる。技能習得は受講生の自己効力感に大きく影響していることは見逃せない。

そこで問題になるのが、受講生が希望職種や受講職種についての実態を具体的に知らずに訓練に望んでいることが多いことである。この問題を少しでも避けるには受講職種を選定する前に、候補とする職種の訓練現場を見学する機会を得たり、半日から1日という短期間であっても体験することができるようにすることが考えられる。受講職種と自分との「相性」に関してVTRや写真では知り得ない情報が見学や体験で得られることは多い。

つぎに、受講が開始して、実際にある程度の実技指導が始まった初期には、技能指導がもつ職業理解への効果に注目する支援が考えられる。

技能訓練はある職種の基本技能を体系的に短期間に集中して実体験する機会でもある。したがって、その関連職種について理解するための良い教材になる。少なくとも、「作業の内容」については、体験的な理解を促す効果がある。したがって、希望職種と受講職種の間に大きな乖離がなければ、希望職種に対する職業理解を深めるための追加的情報提供や助言の効果となり、求職活動の質の向上に有効であると考えられる。

その一方で、実際に受講が始まったにもかかわらず、この2つの職種の内容が大きく異なっているとすれば、訓練に何を求めるかを再検討して、その目的を絞って職業訓練の効果を追求するように受講生に求めることになる。技能向上の実感を得られない訓練は自己の職業能力や適性への自信を失わせる傾向があるので、十分な配慮を払った職業相談が必要になる。相談の重要なテーマは、受講生の職業適性はどのような職種に見いだせるものなのか、その職種と受講職種とはどのような関係をもたせることができるのか、求職条件は設定しなおすことが必要か、といったことになる。

技能習得効果が受講生の自己理解を深めていくことにプラスに影響することがみられている。しかし、安定所や訓練機関等による環境整備の支援がないと、場合によっては終了直前の時期には、このことが求職活動での陥穽（落とし穴）になる。つまり、「就職に必要な支援」は自分で探せる」ということから、孤軍奮闘型の求職活動に入っていつてしまうこともあるので、注意が必要である。とくに、現在はインターネットのように一日中自宅で利用できる職探しチャンネル（経路）があるので、それらの利用法をあやまらないように助言するサービスが受講過程をとおして行われると、終了直前の時期の求職活動計画が充実していくと思われる。それらのチャンネルは、対面でのサービスではないこと、したがって、求人がどの

ような求職者を対象としているかが、実際には、わかりにくいこと、といった特徴がある。しかし、自宅などの私的な場所で、時間に追われることもなく利用可能であるし、周囲に気がねがないだけでなく、場合によっては家族と共同で求人条件の評価を行うことができるなどの利点がある。使い方次第であるが、使い方には本当は難しさがある。安定所のインターネット情報の使い方については、訓練機関には技能指導の専門的な見方や使い方に関するノウハウがあるので、画面に表示されている求人の作業内容等についての捉え方などを知識の一つとして教示する時間を訓練の過程で設定することは有効な支援である。

調査結果から得られた情報では、職業訓練と求職活動支援の関係でやってはならないことも示されている。それはきわめて明解な2点であった。

つまり、第1には、受講生が技能の習得において職業的自己の価値に疑問を抱き、自分の能力への自信を低下させるようにすることである。

第2には、職業訓練の受講開始後のほっと一息を長引かせることである。そのことによって、受講中に自分から就職情報等に関心を持つことを消極的にさせたり、忘れてさせることである。

これらのやってはならない理由は、いずれも明解である。第1については、能力・適性にあわない職種やレベルの職業訓練は、「自分の能力に自信がなくなった」、「自分の適性・能力がわからなくなった」ということにつながり、マイナスの効果になるからである。職業訓練は、技能の習得を実感すると求職活動に関する効果が自覚されるのである。だから、受講内容が要求する能力より受講生がもともと具備する能力の方が高すぎても職業訓練は求職活動における効果はもたらさないことになる。

そのため、対応策も比較的簡明である。受講指示は、事前の訓練現場の見学や体験等を経てから行うこと、また、受講開始後は希望職種と受講職種的一致度や汎用可能の技能を幾度か確認すること、受講生一人一人の訓練の達成状況を訓練機関から安定所が確認しておくことが基本になる。

第2については、自分から求職活動を遅らせ、結果として就職の時期が遅延することにつながるものが理由である。職業訓練の受講生であることは、自分の所属先ができるので、社会的に自己を安定した立場に位置づける効果がある。本調査の結果でも、職業訓練のプラスの効果として受講生仲間の存在をあげる者の割合は32.8%であり、マイナスの効果として「失業当初の緊張感が緩んで就職という目標がはっきりしなくなった」とする者は5.7%、「訓練に集中したために就職そのものへの意欲が薄れた」とする者は同じく5.7%あったことは見逃せない。

失業は、経済的な困窮のみが問題なのではない。失業は、社会的な自己の帰属性を失い、

人間としての立場をも脅かすと感じさせることがあるので問題になるのである。ちなみに、世界的に有名なベヴァリッジ(1909)の失業論は、100年前の古典といえどもそれを裏付ける名著である。受講生になることは、その意味では、失業の苦痛を和らげると推定できる。しかし、その結果が受講期間が終了するまでは求職活動から遠ざからせることにつながると、受講終了後の失業期間の長期化の原因になる。その場合、その失業期間は、習得した技能をさび付けさせたり、忘却する期間になる虞れがある。

このことへの対応策としては、受講指示以前の職業相談の段階で求職者が求職活動計画を自己の固有の計画として形成するように安定所が促すことが考えられる。また、受講開始後は早期にその再確認や合理的な再修正の必要性に気づくための助言・情報提供等を訓練機関及び安定所が実施する機会を持つことが有効であろう。

#### < 結 語 >

再就職のための職業訓練を受けている受講生は求職者である。再就職支援に当たる安定所及び訓練機関が職業訓練の受講生であることは、すなわち、「受講指示後の求職者」であるという事実に沿った関わりを強化すると、求職活動における職業訓練の効果が発揮される。職業訓練の効果は、一定の支援環境が整備されれば、受講生が求職者としての自己理解と職業理解を深めて求職活動の質を充実させることについて認められる。

なお、本研究の対象となった訓練コースの受講生の就職状況について雇用・能力開発機構東京センター及び訓練実施機関が追跡した結果では、受講終了1ヶ月後の時点で就職している者の割合は13.3%、同2ヶ月後の時点で就職している者の割合は36.4%である。その後にも就職する者は相当数が見込まれる。職業訓練の効果として自己理解の変化や求職活動の柔軟性、合理性についての変化を経験した者が、それらの機会を得なかった場合とは求職活動そのものに質的な変化があったことは大いに予想されるところであり、これについての適切な把握は今後の課題であろう。