

## 第5章 まとめと示唆

## 第5章 まとめ

### 1. 総括

本報告書では公共職業訓練を受講している者について受講の開始時期とその後3ヶ月が経過した時点の2回、同一の対象者に対して調査を実施した。調査項目の中には複数の同一の項目を設定して、その項目に対する回答の変化とその他の調査項目との関係に注目して職業訓練の失業者に対する求職活動支援の効果を探った。再就職実現の戦略として職業訓練の受講を選択した失業者が、3ヶ月間の技能習得過程で求職者としての状況が実際にどのようなになっているのかを把握したものである。

調査結果からは、職業訓練を再就職戦略として効果的に利用できる受講生の特徴と条件がいくつか把握された。

第3章では簡単な集計結果のまとめではあるが、実際は職業訓練を再就職戦略として効果的に利用できる受講生の特徴と条件に関していくつもの基本的な示唆が得られたと思われる。

第一に、年代別、職業経験年数別等の状況からは、年齢そのものよりも求職活動を自ら積極的かつ实际的にすすめていることが早期就職には有利になっていることが把握された。また、職業訓練による効果、すなわち就職戦略としての効果を認めることができる条件にある者が有利な求職活動を展開していた。

年齢そのものが就職困難性を増すかどうかについては、松繁（2003）が大手証券会社の倒産による離職者の再就職状況を調査して、60歳未満の場合はほとんど年齢による不利はないこと、むしろ重要なのは労働市場で価値のある能力だということを指摘しているが、本報告書の調査でもその傾向ははっきり読みとれた。

しかし、その一方で現実に中高年齢求職者が求人者と対面する中で年齢障壁を感じるという報告がきわめて多いことは無視できない。したがって、求職者の年齢という条件がもつ意味と効果については、その他の求職条件との組み合わせで精密に分析する必要があるであろう。すなわち、職業経歴（とくに離職直前の業務内容と従業上の地位）、離職直前の所属企業の規模、産業種、明示性のある能力や技能、所持している資格の種類、心身の健康や外観、学歴、離職直前の賃金水準、求職条件としての賃金等と年齢とをクロスさせたきめ細かい分析によることが実態解明には必要であるし、政策研究として本格的に取り組む時期に至っていると思われる。

性別についても性別そのものは就職見通しには影響を及ぼさないが、今回の調査によると年齢と性別を併せてみると性別による就職の困難差が浮き出てくる。女性は40歳を超えると就職実現の困難度が増すかのような様相がみられる。しかしながら、実際には50歳代以上でも早期就職をする女性求職者は安定所の職業紹介事例においてとくに珍しいということ

でもない。

したがってこれについても、年齢との関係だけを追うのではなく、性別と職業経歴や希望職種その他のさまざまな求職条件と組み合わせてそれぞれの就職実現度との関係を分析する必要があるであろう。とくに、求職者本人の家庭観、育児観をはじめとする意識、家計の大きさなども分析に組み入れることが実態をより正確に捉えることになるだろう。

第二に、求職活動において職業訓練は効果があると考えられるかどうかについて、つまり、就職戦略としての職業訓練に対する評価は、職業訓練の内容を理解するかどうかによって一層の就職促進効果を認める方向と多くを期待せずに就職をすすめる方向の2つに分かれる傾向があった。

しかし、それ以前に注目されるのは、希望職種と受講職種を一致させる必要性についての考え方である。開始時期には全員が職業訓練の就職実現への効果を期待していたといえる状況であったが、その時は訓練の成果が希望職種のどこかにいかせれば良いという考え方、すなわち希望職種と受講職種の両職種は一致するというよりは、「訓練の成果がどこかにいさせる仕事なら就職する職種はなんでもよい」という少しでも就職を有利にするための関連性があれば十分ともいえる態度が最も優勢だった。ところが、3ヶ月後にはそれが、両職種が同じであることを希望する者が大きく増加する一方で、「就職することが大切なのでとくに関係しなくてよい」という者が増え、かつ、その間に位置する「同じとはいえないが、類似のもの」であればよいと「訓練の成果がどこかにいさせる仕事なら就職する職種はなんでもよい」という者が大きく減少する。両職種を一致させる必要性が2分化した。就職実現と職業訓練を結びつけるにしても習得技能の面では、職業訓練を実際に受講し、かつ、それに併せて求職活動をしているうちに評価が大きく分かれていったということである。

コースの期間の長さも求職活動意識に影響を及ぼすことが窺われる。12ヶ月コースは就職準備性の点で他の期間とは異なる傾向がみられる。再就職準備期間としては1年という期間はかなり長いといえよう。もし、職場で働いていれば業績評価や事業評価が決算とともに一区切りすることが多いし、新規学卒者を採用する企業であれば、採用年次が1年以下になるという時間の経過がある。もちろん、習得する技能の内容や水準がそれ以外のコースと異なることを受講生が期待しているであろう。当面の就職よりは、まずは技能習得をと考える受講生が存在することが大いに考えられる。今回、2回目の調査を受講開始3ヶ月後に実施していることが1年、6ヶ月、3ヶ月という期間の違いを1年コースについて際立たせた所があるとみられる。

第4章からは求職活動情報の入手と職業訓練への評価との関係についてつぎのことが把握された。

まず、受講期間中の技能習得と求人探しや職業情報収集等の求職活動との関係については、

3 ヶ月間に技能習得と併行して求職活動に熱心であった者が結局は良い結果を得るというものであった。

求職活動情報を収集してそれを自分の求職活動に役立てていく行動と職業訓練の効果との関係を分析した結果は次のように端的に表すことができる。

すなわち、自ら積極的に再就職のための情報を集め、職業訓練によって指導を受けている技能からも目標とする職業情報をつかみ取ることができる者は職業訓練が求職活動に効果をもたらすと評価する。したがって、職業訓練を受ける以前に十分に就職への準備性を高めておくことが重要である。また、なによりも就職目標を明確化しておかないと、情報の処理が適切に行えないので受講職種を通じて希望職種の情報を十分に掴み取れない懸念がある。

このことを求職活動の流れに沿って少し説明を加えると、開始時期までに行った求職活動情報の入手は就職目標の明確化に役立っており、また、そのことがその後の技能習得を通じた職業理解の向上に貢献しているということになる。職業訓練の効果と情報取得行動は相互に影響し合い、職業訓練の効果は受講生の就職意識に影響する。

したがって、開始時期までに適切な情報を取得することは、職業訓練の効果を合理性の高い求職活動に結びつけるための基礎的作業として重要な役割を果たす。さらに技能習得を行っている受講職種を通じた職業理解は、求職行動のみならず再就職後の働き方についての考え方に影響するので、職業訓練で技能習得に成功することは就職実現とその後の職業生活の安定を図るために有意義である。ついては、希望職種と受講職種の一致度が高いことは受講生の就職実現にとってきわめて重要である。

希望職種と受講職種の一致は就職実現のための具体的な方略としての職業訓練の位置づけを明確にするものである。このことは、受講生が職業訓練の効果を享受するためには、受講指示をする前までに安定所で行われる職業相談が決定的ともいえる大きな効果をもっていることを示唆していると考えられる。

では、技能習得そのものの就職促進効果はどうかという問題がある。これについては、今回の調査では直接的には質問項目を設定していないので明確には把握されない。しかし、就職を希望する職業と受講している職業の理解の程度を把握しているので、そこから技能習得の状況を理解することはできる。つまり、「想像する希望職種」と「想像する受講職種」の程度として把握したものは、職業理解が職業訓練期間中にどの程度であったかということを表している。とくに「想像する受講職種」は、“職業訓練を受けている職種に就職した場合の自分の姿をどの程度想像できるか”というものなので、現に取り組んでいる技能習得との関係が深いものである。これと職業訓練が求職活動に効果があるかどうかについての評価及び就職見通しの明るさの程度との関係を見ることで技能習得そのものの就職促進効果を推定することは可能である。

これについては、本報告書では、第4章で次のように技能習得が円滑にいくことと職業訓練の就職促進効果の関係を明らかにしている。

第4章の小活では第一に、① 受講開始3ヶ月後の情報充実感は、3ヶ月間の技能習得を経た受講職種についての職業理解の向上と職業訓練の効果があつたと実感することから導かれるという関係があつたこと、② 3ヶ月後の希望職種の理解の高さは同時期の受講職種の職業理解の高さを導く有意な関係がみられたこと、③ 開始時期の希望職種の理解度の高さは同時期の受講職種の職業理解の高さと3ヶ月後の希望職種の職業理解の高さを導く関係があつたこと、の3点を記述した。

これは希望職種と受講職種の一致度が高ければ就職戦略としての受講職種の選定が的確になっているので職業訓練が求職活動として効果があるとの評価を受けることにつながることを示しているものである。

第二に、職業訓練を受講したことと就職実現度との関係を3ヶ月後の就職見通しとの関係からみると、3ヶ月後の「想像する受講職種」の理解の程度と「職業訓練の効果の実感」が就職見通しの明るさと有意な関係があつた。このことも受講職種の選定が的確に行われていれば職業訓練が求職活動として効果があるとの評価を受けることにつながることを表している。

要するに、職業訓練が就職実現に向けて効果をもつかどうかは、受講開始前から求職活動の取り組み方とその支援の内容が強く影響するのである。職業訓練を受講することは就職戦略の実行であるということに沿って失業者とその支援者が行動することが職業訓練の求職活動における効果を上げる。また、受講職種の選定については就職戦略として選定するものなので、就職へのモラトリアム効果やその時点で不明な適性や能力の発見を期待することは、むしろ、受講生の求職行動を混乱させるか、消極化させることがあるということになる。

さらに、希望職種と受講職種も理解度が相互に影響するとはいっても、就職目標は希望職種であることを十分に考慮しなければならない、つまり、職業訓練そのものはやはり技能習得を目標とするものであるという警告が本報告書の調査から聞き取れる。図12と図13が示すのは、求職活動情報の入手行動と両職種の理解度の関係を開始時期から終了時期までの全体の流れからみたときには、職業訓練の効果は、① 就職目標である希望職種がよく理解されていること、つまり受講開始以前に就職目標が明確であることが受講職種の理解度につながること、また、② 求職活動における職業訓練の効果として受講職種の理解度が希望職種の理解度を向上させるのではないことを示している。

結局、求職者は求職活動をすすめるに当たっては、まずは技能・技術の習得よりも就職目標を的確にして自らの納得の上で職業訓練という戦略を就職実現のために採用することがなければ職業訓練の就職促進効果大きく期待することは難しいといえよう。

## 2. 今後の課題と示唆

本報告書は日本の雇用情勢が厳しかった2004年の春と初夏に実施した調査に基づいてま

とめたものである。調査対象者が失業し、再就職のための求職活動を開始したのはそれより以前であり、さらに雇用情勢の厳しい時であった。このような時期に就職実現に向けての戦略の効果を評価することは、人手不足時代と比べると就職実現のための条件をより純粹に(純粹という言葉が適切でないのならより直接的に)提示していることが予想される。諸般の事情から調査対象者の数が限られたものの、それでも本調査は就職実現戦略の選定行動とその支援のあり方については、人手不足など雇用情勢が今回とは異なる時期においても共通する基本的な条件について多くの示唆を与えてくれたと思われる。

失業者の再就職は、失業の苦痛を経済的に緩和することや戦略の実行計画の便宜を図る以前に、失業者本人が解決方針と戦略の実行計画を自らのものとして打ち立てる行動とそのための準備に取り組む意識が有効であった。今回の調査では、それは有効というよりは必要であったといえるであろう。

したがって、失業者の再就職支援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ことが基本になると思われる。安定所の職業相談から能力開発施設の職業訓練までの一連の支援の流れのなかでこの基本に基づいた支援者の働きかけが失業者に行われることが大切なことを再確認することになった。

また、この流れには複数の支援者が関わっているが、それらの人々はマルチプレーヤーやワンストップサービスを追求するよりは、支援者相互で互いの役割について敬意をもって理解し、自らの役割を本来の目的に沿って磨き上げることが、少なくとも当面は再就職支援の意義と効果を大きくすると思われる。失業者に対して就職実現のための戦略の選定について支援者として助言するには、社会に多々ある就職戦略について専門的知識をもってその求職者の利益に立って助言することが求められることはいままでもないであろう。職業訓練だけでなく、その他の方策についても広く知って最適な方策を積極的に助言できる立場にあることが重要になる。その支援は高度な専門性と公正性に裏付けられるものでなければ効果が薄いと考えられる。一方、職業訓練の現場では、受講開始後の就職目標への準備状況を確認しながら技能を指導するという高い専門性が重要なのである。受講生は受講開始後に技能習得がうまくいったかどうか求職活動の良い成果を導くことになっているのであるから、失業者の準備状況に応じた就職目標と受講職種の関係調整という技能指導の現場ならではの高度な専門性が求められると考えられる。そして、これらの専門性がそれぞれの長所をいかしつつ連携することに失業者の就職促進の効果があると思われるのである。

今後に残された課題は、いくつか本文中に既に記述したが、サンプル数の少なさから明確に把握できなかった就職の切迫度と求職活動情報の入手状況の関係、年齢及び性別とその他の求職者としての条件との組み合わせが就職実現度に及ぼす影響を明らかにすることである。

本格的に雇用情勢が改善されて失業の不安が国民の間に広がる状況がなくなることを願いつつも、雇用情勢が厳しい時期の調査結果をもとにしたさらなる問題の検討が残された

考えている。

## 用語解説

**職業訓練** 労働者に対して職業に必要な技能を習得させ、または向上させるために行う訓練。民間が実施するものと公共が実施するものがある。職業能力開発促進法第15条の6には、国及び都道府県は、労働者が段階的かつ体系的に職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得することができるように的確な施設で職業訓練を行うものとするのが規定されている。これは公共職業訓練である。公共職業訓練であっても各種学校や専門学校、事業主団体等の民間企業への委託によって実施するものもある。

**職業訓練コース** 職業訓練は、大きく分けて普通職業訓練と高度職業訓練の2種類がある。本調査では普通職業訓練を対象としている。普通職業訓練には訓練期間を1年とする普通課程と、6ヶ月以下の短期課程がある。ともに技能の指導は職種別のコースを設けて行われるのが原則である。

**職業能力開発総合大学校** 職業能力開発促進法第二十七条に規定される職業能力開発施設。職業能力開発総合大学校は、職業訓練指導員になろうとする者又は職業訓練指導員に対し、必要な技能及びこれに関する知識を付与することによって、職業訓練指導員を養成し、又はその能力の向上に資するための訓練を行う。また、職業能力の開発及び向上に関する調査及び研究を総合的に行っている。本校は神奈川県相模原市に所在するが、このほか東京都小平市に東京校が設置されており、東京校では、在職者や離転職者に対する職業訓練を行っている。本研究の対象となったのはこのうちの離転職者に対する訓練である。

**生涯能力開発センター（アビリティーガーデン）** 職業能力開発促進法第15条に規定される職業能力開発施設のひとつ。ホワイトカラーの職業能力をレベルアップするために設置された公共職業能力開発施設。アビリティーガーデンは愛称。離職者職業訓練のほかに、ホワイトカラー向けの能力開発セミナー、衛星通信講座、キャリア形成支援のための相談等の各種事業を実施している。

**職業指導** 公共職業安定所が求職者に対して、就職を容易にするために職業に関する知識、技能の付与、情報提供を行うこと。

〈雇用対策法第13条（求職者に対する指導） 職業紹介機関は、求職者に対して、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、かつ、これに基づき職種、就職地その他の求職の内容、必要な技能等について指導することにより、

求職者がその適性、能力、経験、技能の程度等にふさわしい職業を選択することを促進し、もつて職業選択の自由が積極的に生かされるように努めなければならない。

職業安定法第 22 条（職業指導の実施） 公共職業安定所は、身体又は精神に障害のある者、新たに職業に就こうとする者その他職業に就くについて特別の指導を加えることを必要とする者に対し、職業指導を行わなければならない。）

受講指示 公共職業安定所長がそのままでは技能面での求人とのミスマッチで就職の見込みが立たない求職者に対して職業訓練の受講を再就職促進のために指示すること。

＜職業安定法第 19 条（公共職業訓練のあっせん） 公共職業安定所は、求職者に対し、公共職業能力開発施設の行う職業訓練(職業能力開発総合大学校の行うものを含む)を受けることについて斡旋を行うものとする。＞

職業発達 職業との関わりにおいて人間が一定の方向に向かって成熟していくこと。

意思決定論 意思決定論といわれるものはゲーム理論などさまざまな分野でいくつかの理論があるが、本研究においてとりあげたのは職業選択に関する Gelatte,H.B.の理論である。人が職業を選択するときに、いくつかの選択肢のなかから一つを選択することになるが、それを選んだ結果に期待されるものリスクと不確実性を予測しながら選択していくという考え方。

自己効力感 自分が直面する問題や将来、出会うであろうことらについて対処できる、うまくやっていけるという自己に対する認知、感覚。最近ではマスコミで自分の可能性への信念のようなもっと広い意味で使われることもある。

引用文献

- Argyle, M. 1987 *The psychology of happiness* : London: Methuen & Co. Ltd.
- Bandura, A. 1977 Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. 1991 Social theory of self-regulation. *Organizational behavior and human decision processes*. 50, 248-287. New York: Academic press
- Bandura, A. 1995 *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge University Press.
- Cottle, T. J. 2001 *The trauma of long term unemployment : Hardest times*. Westport, Prager Publishers.
- Davis, W. et al. 2000 The development of self-efficacy during aviation training. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 857-871.
- Frey, B. S. and Stutzer, A. 2002 What can economics learn from happiness research?. *Journal of Economic Literature*, 40, 402-435.
- Gelatt, H.B. 1962 Decision making: a conceptual frame of reference for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 9, 240-245
- Gelatt, H. B. 1989 Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 36, (2), 252-256.
- ハキム C.S. 安村 信(訳) 1995 失業からの生還. 東急エージェンシー出版部  
(Hakim, C.S. 1993 *When you lose your job*. New York : Linda Michaels literary agency.)
- 大竹文雄 2003 失業がもたらす痛み. 勤労者福祉, 71, 6-10
- 松繁寿和 2003 大手証券倒産後の再就職 — 年齢と技能の役割の検証 — 日本労働協会雑誌, 511 Pp.17 - 28 東京 : 日本労働研究機構
- 奥津眞里 (2003) 職業相談の展開と終結. 東京 : 日本労働研究機構
- 総務省 2003 労働力調査年報 平成 14 年
- Super, D. E. 1980 A life-span, life-space approach to career development . *Journal of Vocational Behavior*. 1980. 16, 282-298
- Super, D. E., Savickas, M.L. & Super, C. M. 1996 The life-span, life-space approach to career. *Career choice and development*. by Duane Brawn, Linda Brooks, and associates. San Francisco : Jossey-Bass. Pp. 121-178
- Warr, P. 1995 Age and Work. *Social Psychology at Work*. Collett , P. & Furnham, A. (ed.). London and New York:Routledge