

# 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

黒澤 昌子

(政策研究大学院大学教授)

佛石 圭介

(福岡県労働政策課)

離職者に対する公共職業訓練については、近年、民間教育機関への委託の拡大や独立行政法人雇用・能力開発機構（能開機構）の廃止といった実施機関や実施主体の変化、そして方式においても企業実習の導入といった動きがみられる。本稿ではそうした訓練の実施機関、実施主体、および方式の違いが就職率で測った訓練効果に与える影響を、平成19、20年度に全国で実施された訓練についてのクラス単位のデータを用いて計量的に分析した。訓練実施主体や方式等の効果を正確に識別するために、本稿では特に比較対照グループを慎重に抽出し、推定では加重最小二乗法のほか、操作変数法を用いた。推定の結果、委託による訓練に比べて施設内で行う訓練の優位性が、そして都道府県に比べて能開機構の実施する訓練の優位性が統計的に確認された。都道府県へのアンケート調査および能開機構へのヒアリングに基づく分析結果は、そうした訓練効果の差異の背景として、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の存在を示唆している。

## 目次

- I はじめに
- II 離職者訓練の概要と動向
- III データと分析の枠組み
- IV 推定結果
- V アンケート調査からみる要因
- VI むすびにかえて

## I はじめに

人口減少社会を迎えたわが国において、社会や経済の活力を維持していくためには、技術革新とともに労働者の職業能力開発を促進し、労働生産性の向上を図ることが求められる。特に、厳しい雇用情勢が続く昨今、離職者に対する公共職業訓練（離職者訓練）の重要性はこれまで以上に高い。失業状態の長期化は、離職者自身のキャリア形成の支障となるだけでなく、所得格差の拡大、少子

化の一層の進行、さらには社会保障制度の持続性への懸念といった深刻な社会問題につながりかねない。そこで、国や都道府県では、離職者訓練を実施することにより離職者の職業能力を高め、その円滑な就職を支援してきた。特に最近では、雇用保険を受給できない失業者の人々に対し、公共職業訓練あるいは認定された訓練の受講を含む就職支援を提供する事業が恒久制度化され、「求職者支援制度」として平成23年10月に始められたばかりである。

一方、これまでの離職者訓練のあり方自体をめぐっても、近年、大きな動きが見られる。第1に、民間教育機関への委託による訓練の拡大がある。委託による訓練が急速に拡大したのは、平成11年度頃からであり、はじめは離職者訓練への需要増加に対応する形で、その後は構造改革による事務事業の民営化推進の流れに沿う形で拡大していった。その結果、平成17年度以降、委託に

よる訓練の受講者数は、離職者訓練の受講者数全体のおよそ7割を占めるようになってきている。第2に、これまで都道府県とともに、公共職業訓練の実施・運営を担ってきた独立行政法人雇用・能力開発機構（能開機構）の廃止がある。能開機構は平成23年10月1日をもって廃止され、職業能力開発業務など主要な業務については、高齢・障害・求職者雇用支援機構に移管された。このため、能開機構が担ってきた離職者訓練は基本的に国の事務として維持されるが、能開機構の廃止が決定された平成20年閣議決定の「可能なものはできるだけ地方や民間にゆだねていく」という方針のもと、今後、職業訓練における都道府県の役割は相対的に高まる可能性がある。第3に、企業実習を組み込んだ訓練の導入がある。従来の訓練に企業実習を組み合わせる方式の訓練は「日本版デュアルシステム」と呼ばれ、若年層の雇用・人材育成対策として平成16年度に導入された。導入以降、日本版デュアルシステムの受講者数は年間2万人を超え、増加傾向が続いている<sup>1)</sup>。

しかしながら、こうした離職者訓練の実施機関や実施主体<sup>2)</sup>、方式の変化（方式等の変化）は、必ずしも、それらが訓練効果を高めるという実証的な吟味の上に展開されてきたものではない。市場における競争原理の欠如があるために、公的機関による職業訓練の直接提供は非効率になりやすいという理論的推測は成り立つとしても（樋口2001：458；黒澤2001b）、例えば離職者訓練における民間教育機関への委託の拡大が訓練効果を高めたのかなど、訓練の方式等の変化が訓練効果に与える影響については、これまでデータに基づく定量的な評価・測定がほとんど行われてこなかった。わが国の公共職業訓練の効果に関する数少ない実証的な先行研究に黒澤（2001a, 2003）があるが、これらの研究は、訓練を実施した場合と実施しなかった場合とを比較することによって訓練の効果を推定する、あるいは、訓練受講者の属性や科目選択による効果の差異について検証することを主な目的としており、訓練の方式等の変化が訓練の効果に与える影響については関心が払われていない。

そこで本稿では、平成20年度までの離職者訓

練における方式等の変化、すなわち、①委託による訓練の拡大、②能開機構の廃止に伴う都道府県の役割の増大、③企業実習を組み込んだ訓練の導入の3点が、就職率で計測した訓練の効果に与える影響についての実証的な分析を試みる。具体的には、平成19、20年度に全国で実施された離職者訓練のデータを用いて、①委託による訓練、②都道府県が実施する訓練、③企業実習を組み込んだ訓練の効果について、それぞれ、①公共職業能力開発施設で行う訓練、②能開機構が実施する訓練、③企業実習を組み込まない訓練との比較を行う。比較に当たっては、対照サンプルを慎重に抽出することとし、推定方法には加重最小二乗法のほか、訓練受講に伴う内生性の問題を回避するため、操作変数を用いた推定を試みる。

緊急人材育成支援事業、そしてその後の求職者支援制度の発足で、離職・求職者に対する公的な訓練の実施機関、実施主体、内容、訓練受講者層ともに状況は大きく変わりつつある。しかし、そうした多様化しつつある公的訓練が効率的に行われるためにも、訓練の方式等の変化が訓練効果にもたらす影響をデータに基づき実証的に評価分析することには大きな意義があると思われる<sup>3)</sup>。

本稿の構成は次のとおりである。次節では、離職者訓練の概要と近年の動向について整理し、Ⅲではデータと分析の枠組みを説明する。Ⅳで加重最小二乗法および操作変数法を用いた推定結果を示し、Ⅴでは別途実施したアンケート調査の結果を用いながら訓練効果に違いをもたらした要因についての考察を加える。Ⅵでは、分析結果から得られる含意を述べる。

## Ⅱ 離職者訓練の概要と動向

### 1 離職者訓練の概要

本稿では、離職者を対象とする公共職業訓練について、能開機構が廃止される前（平成19、20年度）のデータを用いた分析を行う<sup>4)</sup>。その当時の離職者訓練は、実施主体と、公共職業能力開発施設（能開施設）で行うか委託により行うかによって、大きく国（能開機構）が能開施設で行う訓練、

能開機構が委託により行う訓練，都道府県（県）が能開施設で行う訓練，県が委託により行う訓練の4つに分類することができる。

図1は，その4分類別の構成比と離職者訓練受講者数および委託比率の推移を示したものである。全受講者数の推移は，雇用情勢と密接に連動しているが，その訓練の実施主体や委託により行うか能開施設で行うかの構成には大きな変化がみられる。まず，実施主体の構成については，平成20年度までは離職者訓練全体の80%程度を能開機構が担ってきたが，委託による訓練の県への移行が進められはじめた平成21年度より，その比率が急減している<sup>5)</sup>。一方，委託比率は，平成13年度に離職者訓練の受講者数増大とともに急増した後，翌年の受講者数の減少で一度は低下した。しかしその後は受講者の増減にかかわらず，70%前後と高い水準で推移しており，訓練の実施機関が「官から民へ」と振り替えられる形で委託による訓練が拡大していることが窺われる。

なお，図2は4分類別の平均就職率の推移を示したものである。就職率は雇用情勢に大きく影響を受けているが，平均就職率は能開施設で行う訓練の方が委託による訓練よりも高く，また，能開機構が主体となって実施する訓練の方が県による

訓練よりも平均就職率の高い傾向が継続しており，その傾向は委託訓練の就職率についてもみられる。とくに能開機構が実施主体の訓練では，施設内訓練の方が委託訓練よりも，失業率の高まりとともに就職率の低下する度合いが小さい。

もちろん，訓練の実施機関や実施主体の違いだけでなく，訓練期間や内容，地域の雇用情勢，そして訓練受講者の特性なども異なるのであるから，そうした違いも考慮した上でもなお残る違いがあるのかどうかを吟味する必要があるのであり，本稿ではそのために次節以降で計量的分析を行う。

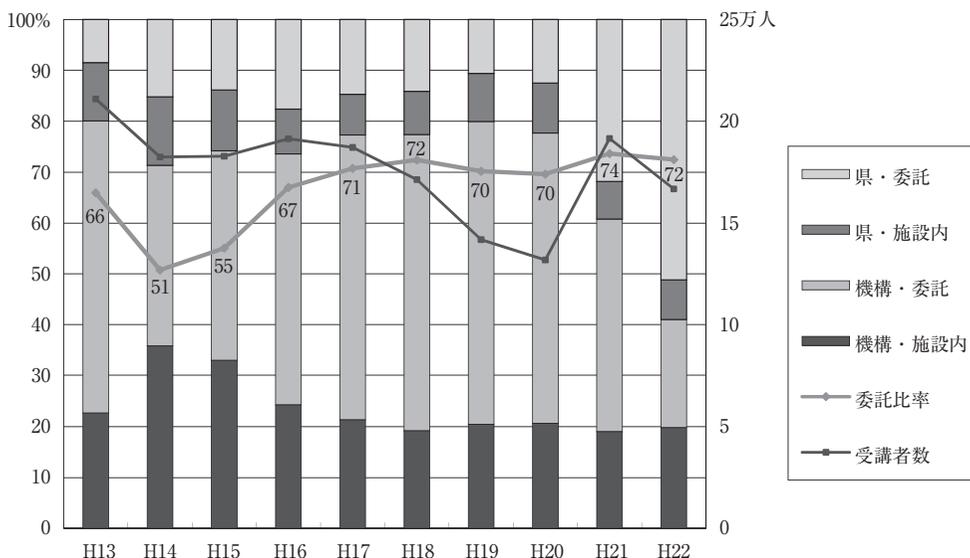
### Ⅲ データと分析の枠組み

#### 1 データの概要

本稿の分析で用いるデータは，能開機構および県が，毎年，厚生労働省に提出している「訓練生入校・中退・修了・就業状況報告」から得られたデータ（訓練データ）である。

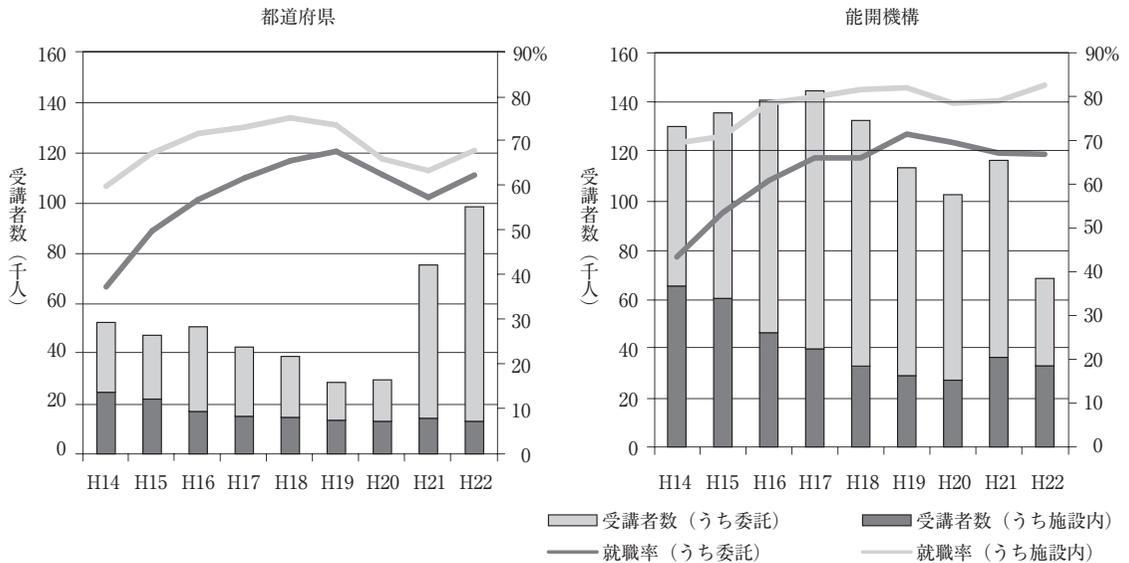
訓練データは，離職者訓練を，「能開施設」，後述する「訓練コース」「訓練科<sup>6)</sup>」「訓練開始月」別に区分けしたもの（クラス）がサンプル単位と

図1 離職者訓練の実施主体・実施機関別構成比，受講者数および委託比率の推移



注：厚生労働省職業能力開発局『職業訓練の現状について』に基づいて作成。

図2 離職者訓練の実施主体・実施機関別受講者数および就職率の推移



注：厚生労働省ホームページ「離職者訓練の実施状況」より作成。

なっており、各クラスの定員数や訓練期間、入校申込者数等の情報のほか、当該クラスに入校した訓練受講者の属性（性別および11区分の年齢階級）、中退・修了・就職状況等の情報が集計値として計上されている。使用するのは平成19、20年度の2年度分で、総サンプル数は分析に適さないもの<sup>7)</sup>を除き、2年度分で約1万6800クラスである。

以下の計量分析では、このデータに基づき、訓練の効果を測る指標として各クラスの訓練修了3か月後における「就職率<sup>8)</sup>」および「常用就職率<sup>9)</sup>」を算出したものを用いる<sup>10)</sup>。

このほか、訓練実施地域の社会雇用情勢をとらえるために、能開施設所在地データおよび県別完全失業率データを用いる。前者は『全国職業能力開発施設ガイドブック平成20年度』に基づいて作成し、後者は総務省『労働力調査』のモデル推定による都道府県別結果を利用する。

## 2 分析に用いるサンプルの抽出

本稿の目的は、訓練の方式等による違いが就職率で計測した訓練効果に与える影響を計測することであるが、その推定を正確に行うためには、訓練の方式等以外に訓練効果に影響を与える属性に

ついては、できる限り似通ったサンプル同士を比較する必要がある。もちろん、回帰分析の手法を用いることで制御できる部分も多いが、例えば訓練科がものづくり系なのか事務系なのか、あるいは受講者が若年者なのか高齢者なのかといった違いは、直面する労働市場も変わるほど根本的な違いであるため、多くの説明変数の効果自体が変わってくる可能性は高い。そこで以下の計量分析では、推定したい方式等ごとに、その方式等の状況は異なるが、それ以外についての訓練科や訓練期間、対象者属性については極力類似したサンプル（クラス）に限定した推定を個別に行うことで、注目する訓練の方式等による訓練効果の違いをできるだけ厳密に推定することを試みる。

その手始めとして、離職者訓練のうち主なものを、実際に訓練サービスを提供する機関（訓練実施機関）、訓練対象者層、訓練期間、企業実習の有無によって次のような「訓練コース」に分類する（これを整理したものが表1である）。

「施設内訓練」とは能開機構や県が自らの施設で直接訓練（Off-JT）を提供するコースであり、能開機構ではものづくり分野にほぼ限定されるが、県では地域のニーズに合わせた内容の訓練が提供されていることになっており、標準訓練期間

表1 離職者訓練の主な訓練コースの分類

訓練コース	訓練実施機関	訓練対象者層	標準訓練期間	主な訓練科	成果報酬	企業実習	区分
①施設内訓練	能開施設（国または県）	離職者全般	6カ月	一般事務、金属加工、電気機械器具組立・修理、建設	—	なし	能開施設で行う訓練
②施設内デュアル	能開施設（国または県）および企業	概ね40歳未満の者	6カ月	一般事務、金属加工	—	あり	
③委託訓練	民間教育機関	離職者全般	3カ月	情報処理技術、一般事務、社会福祉専門、会計事務	あり	なし	委託による訓練
④委託デュアル	民間教育機関および企業	概ね40歳未満の者	4カ月	一般事務、会計事務	なし	あり	
⑤再チャレンジ	民間教育機関	概ね25歳以上40歳未満の者	3カ月	一般事務、情報処理技術	なし	なし	

注：厚生労働省へのヒアリング等により筆者が作成。訓練コースの名称は、筆者が便宜的に付けたものであり、厚生労働省や能開機構が通常呼称しているものとは一部異なる。例えば、「委託訓練」「委託デュアル」は、それぞれ、通常「知識等習得コース」「委託訓練活用型デュアルシステム」と呼ばれている。この図表に示した以外にも、事業主等に委託して訓練を行わせるコースや、母子家庭の母等の特性に応じた訓練を行うコースなど、様々な訓練コースがある。主な訓練科の欄は、労働政策研究・研修機構『新訂職業名索引』による職業分類に区分しなおしたものを記載している。

は6カ月である。一方、「委託訓練」は能開機構や県が、民間教育機関への委託によって行う訓練（Off-JT）で、非ものづくり分野の訓練が主で、標準訓練期間は3カ月と短い<sup>11)</sup>。

また、これらが訓練施設内での訓練（Off-JT）であったのに対し、それに企業での実習（OJT）を組み合わせた訓練コースがある。施設内訓練にOJTを組み合わせたものが「施設内デュアル」（標準訓練期間は5カ月のOff-JTと1カ月のOJT）、委託訓練にOJTを組み合わせたものが「委託デュアル」（標準訓練期間は3カ月のOff-JTと1カ月のOJT）であり、いずれも若年層が主な対象者となっている。若年層の失業率の上昇やフリーターの増加などを受けて平成15年に策定された「若者自立・挑戦プラン」の中で、今後政府が展開していくべき具体的政策の取組みの一つとして、企業実習と教育・職業訓練の組合せ実施により若者を一人前の職業人に育てる「実務・教育連結型人材育成システム」を導入することが掲げられたが、それを受けた形で始められたのがこの訓練方式である。なお、施設内デュアルの場合の実習先企業の開拓や実習のモニタリングは担当の能開施設が行っているのに対し、委託デュアルの場合は、委託先の民間教育機関が行っている。最後にもうひとつ、年長フリーター対策として平成

19年度から始められた訓練に「再チャレンジ」がある。この訓練は民間教育機関が実施する訓練である点や主な訓練科は委託訓練と似ているが、若年層が主な対象者となっている点は、施設内デュアルや委託デュアルと似ている<sup>12)</sup>。

以上の分類を踏まえた上で、本稿の計量分析では、推定目的に合わせて、訓練科や訓練期間などが似通ったクラスのサンプル同士を比較するのであるが、実際にどの訓練実施主体や訓練科を選ぶかについては、分析対象となるサンプル数ができるだけ多く確保できることを基準とした。

まず、能開施設で行う訓練と委託による訓練における違いを推定する際には、訓練実施主体（つまり委託訓練については委託元）を能開機構に限定した上で、その「施設内訓練」①と「委託訓練」③とを比較する。訓練科は「情報処理技術<sup>13)</sup>」と「一般事務<sup>14)</sup>」の2科目<sup>15)</sup>とし、訓練期間はすべて3カ月のものとする。

次に、能開機構と県が実施する訓練の違いの推定においては、能開機構と県の双方が「施設内訓練」①を行った場合の比較を行う。訓練科は、「一般事務」と「金属加工<sup>16)</sup>」で、訓練期間は6カ月のものとする。

最後に、企業実習を組み込んだ訓練（デュアル）と組み込まない訓練（非デュアル）との違いを推

定する場合は、訓練実施主体を能開機構に限定した上で、能開施設で行う訓練におけるデュアルの効果については「施設内訓練」①と「施設内デュアル」②の比較（訓練科は「金属加工」と「電気機械器具組立・修理」<sup>17)</sup>で訓練期間は6カ月）、委託による訓練におけるデュアルの効果については、「委託訓練」③と「委託デュアル」④の比較（訓練科は「一般事務」で訓練期間は3~4カ月）を行う。また、この「委託デュアル」訓練は若年層に提供されることが多いため、同じく若年層を対象とした企業実習を含まない訓練コースである「再チャレンジ」訓練との比較も行う。この場合は「委託デュアル」④と「再チャレンジ」⑤の比較となる（訓練科は「一般事務」で訓練期間は3~4カ月）。

### 3 分析の枠組み

離職者訓練の方式等の違いが訓練の効果に与える影響を見る上で、本稿では、ある訓練受講者があるクラスの訓練を修了してから3カ月後の就職状況が、訓練受講者の属性や、クラスの属性、訓練の方式等の説明変数の関数として、以下のような式によって説明されると考える。

$$Y_{ij} = \beta_0 + \beta_1 X_i + \beta_2 C_j + \beta_3 D_j + u_{ij} \quad (1)$$

ここで、 $Y_{ij}$ は、訓練受講者がクラス $j$ の訓練を受けたことによる効果、すなわち訓練修了3カ月後時点で就職できたかどうかを表すダミー変数であり、 $X_i$ は訓練受講者 $i$ の観察可能な属性（年齢、性別）を示すベクトル、 $C_j$ は訓練受講者 $i$ が受けたクラス $j$ の属性（定員数、応募率、訓練実施地域の社会雇用情勢等）を示すベクトル、 $D_j$ はクラス $j$ が注目する方式による訓練である場合に1、それ以外の場合に0となるダミー変数である。 $u_{ij}$ は誤差項で、観察できない訓練受講者の属性（潜在能力、意欲など）はこれに含まれる。また、 $\beta_0 \sim \beta_3$ は推定するパラメータのベクトルである。

ところで、(1)式は個々の訓練受講者についての式であるが、推定に用いるデータはクラスごとの集計データであるため、平均値の形でしか把握することができない。しかし、(1)式が満たされれば、クラス $j$ を受講する訓練受講者たちの標本平均をとった次の式が成り立つ。

$$\bar{Y}_j = \beta_0 + \beta_1 \bar{X}_j + \beta_2 C_j + \beta_3 D_j + \bar{u}_j \quad (2)$$

そこで、実際の推定には、この(2)式を用いる。このとき、例えば、被説明変数 $\bar{Y}_j$ は、クラス $j$ の受講者数全体に占める就職者数の割合、すなわち就職率を表すことになる。ただし、クラス $j$ を受講する人数を $n_j$ とすると、(1)式の誤差項が均一分散であったとしても、(2)式の誤差項については不均一分散となってしまうので、(2)式の両辺に $\sqrt{n_j}$ をかけた加重最小二乗法（WLS）を用いて推定する。

なお、被説明変数が比率値であるため、ロジスティック変換を行う方法も考えられるが、本モデルにおいては、ロジスティック変換を行わずWLSを用いる方がより望ましいと判断した。その理由は次のとおりである。第1に、我々のデータには被説明変数が0または1の値を取るケースもあるため、ロジスティック変換するためには、任意の微小値で調整するなどの恣意的な操作を必要とする。第2に、ロジスティック変換を行った場合、不均一分散の問題を解消するためにWLSではなく、(2)式についてホワイトのロバスト推定を行うことになるが、当該推定量は一致推定量ではあっても不偏ではなくなる。本モデルのように分散の関数形が分かっている場合には、WLSを用いてより有効な推定量を目指し、その上で、(1)式の誤差項が不均一分散である可能性を鑑み、標準偏差については、ロバスト推定の方が賢明であると考えた。第3に、ロジスティック変換をした場合に比べて、WLSの場合は、パラメータの解釈が簡便であり、推定されたパラメータの解釈については、もとのモデルである(1)式に基づいて行うことができる。

## IV 推定結果

### 1 WLSによる推定

前節(2)式を、WLSを用いて推定した結果が表2、表3である。特に、施設内訓練と委託訓練の違いに焦点を当てた推定結果を示したのが表2(1)~(2)欄、能開機構と県の(施設内)訓練の違い

表2 施設内訓練 vs 委託訓練および能開機構 vs 県の推定結果 (WLS)

	(1)施設内 vs 委託		(2)施設内 vs 委託		(3)能開機構 vs 県		(4)能開機構 vs 県	
	情報処理技術		一般事務		一般事務		金属加工	
	就職率	常用就職率	就職率	常用就職率	就職率	常用就職率	就職率	常用就職率
20代以下率	0.2078 [2.70]***	0.1003 [1.55]	0.1391 [4.92]***	0.1545 [6.39]***	0.0357 [0.73]	0.1812 [3.24]***	0.0794 [1.87]*	0.1010 [1.90]*
40代率	0.0754 [0.72]	0.0073 [0.08]	0.0396 [1.26]	0.0197 [0.78]	-0.0371 [-0.52]	0.0612 [0.78]	-0.0685 [-1.49]	-0.1184 [-1.94]*
50以上率	-0.0575 [-0.59]	-0.0625 [-0.71]	-0.1323 [-4.47]***	-0.1360 [-5.73]***	-0.2164 [-2.09]**	-0.1861 [-2.74]***	-0.0103 [-0.25]	-0.1809 [-3.58]***
女性率	0.1734 [3.06]***	-0.1523 [-3.01]***	0.0180 [0.62]	-0.0670 [-2.74]***	-0.0765 [-1.82]*	-0.3297 [-7.81]***	-0.0384 [-1.41]	-0.2476 [-6.86]***
定員数	-0.0010 [-0.87]	0.0003 [0.40]	-0.0013 [-2.79]***	-0.0001 [-0.20]	0.0005 [0.48]	-0.0009 [-0.89]	0.0003 [0.39]	0.0016 [1.93]*
応募率	-0.0084 [-0.90]	-0.0077 [-1.00]	0.0075 [2.81]***	0.0042 [1.80]*	0.0170 [2.73]***	0.0085 [1.29]	0.0124 [1.16]	0.0148 [1.23]
県別完全失業率	-0.0254 [-1.63]	-0.0294 [-2.12]**	-0.0059 [-1.06]	0.0077 [1.72]*	0.0103 [1.21]	0.0125 [1.22]	0.0141 [1.96]*	0.0210 [2.29]**
高失業率ダミー	0.0577 [1.62]	0.0983 [3.09]***	0.0117 [0.98]	-0.0115 [-1.19]	0.0174 [0.77]	-0.0150 [-0.57]	-0.0509 [-2.68]***	-0.1190 [-4.69]***
大都市ダミー	-0.1132 [-6.20]***	-0.0257 [-1.62]	-0.0315 [-4.11]***	-0.0250 [-4.19]***	-0.0286 [-1.49]	-0.0093 [-0.52]	0.0042 [0.29]	0.0451 [2.79]***
平成20年度ダミー	-0.0463 [-2.57]**	-0.0668 [-4.31]***	0.0006 [0.10]	-0.0475 [-9.07]****	-0.0258 [-1.91]*	-0.0630 [-4.53]***	-0.0650 [-6.29]***	-0.1133 [-8.90]***
委託ダミー	-0.0711 [-3.57]***	-0.1456 [-7.50]***	-0.0036 [-0.27]	-0.1058 [-8.37]***				
県ダミー					-0.1411 [-7.71]***	-0.1482 [-7.62]***	-0.0769 [-3.98]***	-0.0628 [-2.74]***
定数項	0.7315 [7.59]***	0.6786 [8.33]***	0.6719 [17.80]***	0.4289 [13.77]***	0.7912 [14.97]***	0.7443 [13.55]***	0.7423 [18.97]***	0.6449 [13.36]***
R <sup>2</sup> 乗	0.2928	0.2930	0.0647	0.1447	0.3000	0.3039	0.1036	0.2064
修正済みR <sup>2</sup> 乗	0.2668	0.2671	0.0609	0.1413	0.2859	0.2899	0.0914	0.1956
サンプル数	312	312	2711	2711	557	557	825	825
F値	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

注：クラス受講者数の平方根でウェイト付したWLS推定法による。標準偏差はロバスト推定値。\*、\*\*、\*\*\*はそれぞれ係数が10%、5%、1%水準で統計的に有意であることを示す。カッコ内はt値。

いについて示したのが表2(3)～(4)欄、そしてデュアルと非デュアル訓練の違いについて示したのが表3(1)～(4)欄である。前節で説明したように、例えば表2(1)欄は、能開機構が施設内、あるいは委託して実施した、訓練期間が3カ月の「情報処理技術」のクラスにサンプルを限定して推定した結果である。

説明変数には、訓練受講者の属性として、性別や年齢階級(11区分)、受講するクラスの属性として、訓練の実施年度、訓練実施地域<sup>18)</sup>における

雇用情勢を示す変数としての完全失業率、特に雇用情勢の厳しい地域(5%以上)を示す高失業率ダミー、大都市ダミー<sup>19)</sup>、年度ダミー、クラスの定員数や応募率、そして注目すべき訓練方式等を識別するダミー変数(表2(1)(2)の委託ダミー、(3)(4)の県ダミー、表3(1)～(4)のデュアルダミー)を含む<sup>20)</sup>。定員数は、クラスの規模によって教育効果が異なる可能性を考慮するものであり、応募率については、それが高いクラスほど厳しい選考が行われ、能力や意欲の高い受講者が多くなる可能

表3 デュアル vs 非デュアル訓練の推定結果 (WLS)

	(1) 施設内 vs 施設内デュアル		(2) 施設内 vs 施設内デュアル		(3) 委託 vs 委託デュアル		(4) 再チャレ vs 委託デュアル	
	金属加工		電気機械器具組立・修理		一般事務		一般事務	
	就職率	常用就職率	就職率	常用就職率	就職率	常用就職率	就職率	常用就職率
20代以下率	0.0552 [1.56]	0.0811 [1.79]*	0.0411 [0.68]	0.1025 [1.53]	0.1326 [6.61]***	0.1300 [7.09]***	0.1267 [4.91]***	0.1038 [4.18]***
40代率	-0.1003 [-2.20]**	-0.1439 [-2.36]**	-0.1292 [-1.36]	-0.2138 [-2.10]**	0.0405 [1.38]	0.0158 [0.64]	0.0463 [0.24]	-0.1500 [-0.99]
50以上率	-0.0290 [-0.74]	-0.1714 [-3.49]***	-0.0724 [-1.25]	-0.1911 [-2.71]***	-0.1393 [-5.03]***	-0.1395 [-6.26]**		
女性率	-0.0432 [-1.59]	-0.2544 [-6.92]***	-0.2000 [-2.53]**	-0.4813 [-4.70]***	-0.0020 [-0.09]	-0.0370 [-1.93]*	-0.0262 [-0.87]	-0.0132 [-0.49]
定員数	0.0004 [0.53]	0.0030 [3.22]***	-0.0001 [-0.10]	0.0023 [1.52]	-0.0011 [-2.83]***	0.0001 [0.25]	-0.0007 [-1.09]	0.0000 [0.01]
応募率	0.0031 [0.31]	0.0108 [0.95]	0.0131 [0.70]	0.0294 [1.23]	0.0052 [2.09]**	0.0030 [1.35]	-0.0053 [-0.92]	-0.0043 [-0.81]
県別完全失業率	0.0052 [0.75]	0.0071 [0.81]	0.0020 [0.18]	-0.0156 [-1.08]	-0.0140 [-2.97]***	-0.0006 [-0.16]	-0.0253 [-3.45]***	-0.0162 [-2.31]**
高失業率ダミー	-0.0315 [-1.71]*	-0.0859 [-3.52]***	-0.0218 [-0.73]	-0.0251 [-0.68]	0.0218 [2.15]**	-0.0065 [-0.77]	0.0255 [1.57]	0.0075 [0.53]
大都市ダミー	0.0094 [0.63]	0.0565 [3.40]***	0.0043 [0.20]	0.0344 [1.42]	-0.0330 [-5.38]***	-0.0191 [-3.76]***	-0.0289 [-3.13]***	-0.0026 [-0.32]
平成20年度ダミー	-0.0616 [-6.05]***	-0.1167 [-9.23]***	-0.0677 [-4.32]***	-0.1069 [-5.80]***	-0.0049 [-0.94]	-0.0537 [-12.06]***	-0.0131 [-1.62]	-0.0606 [-8.24]***
デュアルダミー	-0.0416 [-2.36]**	-0.0635 [-2.89]***	-0.0765 [-2.73]***	-0.1037 [-3.27]***	-0.0341 [-3.36]***	0.0105 [1.18]	0.0146 [1.31]	0.0194 [2.01]**
定数項	0.7976 [22.20]***	0.6845 [15.36]***	0.8100 [13.02]***	0.7511 [9.46]***	0.7231 [24.20]***	0.3387 [13.16]***	0.7526 [18.45]***	0.3961 [10.11]***
R2乗	0.0785	0.2048	0.1105	0.2235	0.0570	0.1295	0.0408	0.0740
修正済みR2乗	0.0665	0.1945	0.0834	0.1998	0.0545	0.1272	0.0355	0.0690
サンプル数	860	860	373	373	4099	4099	1849	1849
F値	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

注：表2と同じ。

性を考慮するものである。分析に用いられた変数の訓練方式等別の平均値については、付表を参照されたい。

まず、すべての推定で、若年や男性の方が就職率の高い傾向がみられる。クラスサイズ（定員数）については共通した傾向はないが、応募率の高いクラスの方が就職率は高く、選考によるセレクションが働いている結果となっている。また、失業率については、若干解釈の困難な結果もみられるが、全般的に失業率の高い地域ほど就職率が低くなっている。さらに、大都市の方が（「金属加工」を除く）、そして平成20年度の方が19年度

よりも就職率は低い傾向がみられる。

次に、注目すべき訓練の方式等の効果であるが、受講生の年齢や性別、地域の雇用情勢等をコントロールした上でも、（能開機構における）施設内訓練は、委託訓練に比べて有意に就職率を高める効果が見られる。その効果は「情報処理技術」においても「一般事務」においても観察されており、常用就職率で特に顕著にみられ、その効果は就職率を0.11~0.15ポイント引き上げるものとなっている。一方、施設内訓練における能開機構での訓練と県での訓練との比較では、「一般事務」においても「金属加工」においても、就職率と常

用就職率の双方が能開機構での訓練において有意に高い結果となっている。その傾向は特にものづくり系の「金属加工」よりも「一般事務」で顕著にみられ、就職率、常用就職率ともに0.14～0.15ポイント程度高い<sup>21)</sup>。

また、企業実習を含む訓練の効果については、表3(3)、(4)欄の「一般事務」よりも、特に表3(1)、(2)欄のものづくり系科目において、実習を含まない訓練よりも就職率の低い傾向がみられる。企業実習の趣旨からみれば、事務系よりも、むしろものづくり系で効果が期待されるとも思われたが、推定結果はその逆を示している。ただし、付表の記述統計からも明らかなように、デュアル受講者の方がデュアル以外の受講者よりも若く、デュアルが若年者雇用・人材育成対策として実施されていることを合わせて考えると、フリーター等の就職困難者がデュアル訓練により多く振り分けられており、そのことが就職率等にマイナスの影響を与えている可能性もある。その点からみれば、(4)欄で比較している「再チャレンジ」は、対象者が若年層に限定されるため、こうした内生性の問題が少ないと考えられるが、そちらでは逆にデュアルで常用就職率が有意に高いという結果が示されている。次節では、この問題についてより厳密に対処するために、操作変数法を用いた推定を試みる。

## 2 操作変数法による推定

就職率関数の説明変数には、本来ならば、学歴や職歴などの個人属性も含まれるべきであるが、あいにく本稿で扱う「訓練データ」にはそういった情報が含まれていない。前節の推定では、クラスの応募率を含めてはいるが、それで受講者の能力や就業意欲を十分にコントロールできていると

はいいがたく、そうした能力や就業意欲とある特定方式の訓練を受講する傾向とに関連があると、内生性の問題が生じることになる。この場合、ある訓練方式に就職率を低めるという推定結果が得られたとしても、それが当該方式の訓練効果が本当に低いからなのか、そもそも能力・意欲の低い者がより多く当該方式の訓練を受講しているからなのかを識別することができなくなってしまう。

この問題を解決する手段としてよく用いられるのが操作変数法である。操作変数として適切な変数は、訓練方式等の選択と相関が高く、(1)式の誤差項と無相関なものでなければならぬが、本稿の分析では、次のような変数を考える。

訓練受講希望者は、訓練の選択に当たって、まず、自分のやりたい分野(訓練科)を選び、最寄りの訓練実施地域内(市町村)において提供されている同じ訓練科のコースの中から、自分が受講するコースを選択すると仮定する。その場合、ある特定の地域・訓練科の定員数合計に占める、ある方式(例えば「委託による訓練」)で提供されている訓練の定員比率が高ければ、当該方式の訓練を受講する可能性は高まるであろう。例えば、ある人が「一般事務」の訓練の受講を望んでいるとしよう。自分の住んでいる地域<sup>22)</sup>で提供されている「一般事務」の訓練のほとんどが、「施設内訓練」や「施設内デュアル」「委託デュアル」よりも、「委託訓練」の形で提供されているのであれば、それだけそういった地域に住んでいる人は「委託訓練」を受ける確率が高くなるはずである。そこで、「訓練データ」より、以下の計算式によって算出される変数を操作変数(IV)として用いることとする(表4)。これらはいずれも、年度・訓練実施地域・訓練科ごとに算出される変数となるので、クラスごとに集計された(2)式における操作

表4 操作変数の定義

	操作変数の算出式
委託ダミーの操作変数	委託訓練提供比率 = 各訓練実施地域(市町村)における委託訓練定員数合計 ÷ 当該地域内定員数合計
デュアルダミーの操作変数(施設内デュアル)	施設内デュアル提供比率 = 各訓練実施地域(市町村)における施設内デュアル定員数合計 ÷ 当該地域内定員数合計
デュアルダミーの操作変数(委託デュアル)	委託デュアル提供比率 = 各訓練実施地域(市町村)における委託デュアル定員数合計 ÷ 当該地域内定員数合計

変数としても用いることができる。

ここで、共通の分母にあたる「当該地域内定員数合計」とは、年度、訓練科、訓練実施地域（市町村）が同じであるようなサンプル（クラス）の定員数の合計である。一方、「委託訓練定員数合計」は年度、訓練科、訓練実施地域（市町村）が同じ訓練の中で、訓練コースが「委託訓練」であるクラスの定員数の合計であり、同様に、「施設内（委託）デュアル定員数合計」は年度、訓練科、訓練実施地域（市町村）が同じ訓練クラスの中で、訓練コースが「施設内（委託）デュアル」であるクラスの定員数の合計である。我々のデータは平成19年と20年度中に提供された離職者訓練のすべてを網羅していることから、こうした変数の作成が可能となる<sup>23)</sup>。

これら操作変数の妥当性の検証として、表5には各モデルにおける内生変数（訓練方式等ダミー）に対する説明力を示す回帰モデルのt値（IV説明力t値）を示しているが、すべて1%の有意水準で操作変数の妥当性を支持するものとなっている。なお、操作変数法は、内生性の疑いが強い委託ダミーおよびデュアルダミーを含む推定モデルのみに適用する。県ダミーについても、同様の方法を用いて操作変数を作成したが、そこから明らかになったのは、県による訓練コースが提供されていれば、同一地域内で同じような訓練分野で能開機構が訓練を提供することはほとんどないという事実である。すなわち同一地域内で、県による訓練を受けるのか、能開機構による訓練を受けるのかを受講者あるいは訓練機関やハローワークが選択する余地はなく、県が訓練を提供している地域の受講者と、能開機構が提供している地域の受講者の平均能力に違いがない限り、能開機構と県との比較において内生性の問題は生じないことになる<sup>24)</sup>。

表5は操作変数法を用いた推定結果である。まず、(1)～(2)欄の施設内と委託訓練との比較では、WLSの場合と同様、「情報処理技術」および「一般事務」の両訓練科において、委託訓練の就職率の方が有意に低くなっている。特に操作変数推定法では、「一般事務」における常用就職率への効果が大きく、それを0.21ポイントも低める

結果が示されている。

次いで、内生性の問題が最も疑われたデュアルダミーの係数であるが、そちらはWLSによる推定結果とかなり異なった結果となっている（表5(5)～(8)欄）。デュアルを受講した場合のマイナスの影響はほとんどなくなり、(6)の「電気機械器具組立・修理」における常用就職率と(7)の「一般事務」における就職率を除き、有意な差は見られなくなった。それと同時に、(8)欄の「一般事務」にみられたプラスの影響もみられなくなった。これらの結果は、(5)ではデュアルの方で、そして(8)では逆に再チャレンジの方で就職困難者がより多く受講し、WLSによる推定値を歪めていた可能性を示唆している。もっとも操作変数法による推定の場合でも、デュアルダミーに就職率を有意に高める影響は見られないため、企業実習を組み込んだ訓練が企業実習を組み込まない訓練よりも効果が高いとは言えない結果が示されたことになる。

## V アンケート調査からみる要因

### 1 調査概要

なぜ委託による訓練や県が実施する訓練は、それぞれ能開施設で行う訓練や能開機構が実施する訓練よりも効果が低いのであろうか。また、なぜ企業実習を組み込んだ訓練は、企業実習を組み込まない訓練と比べて期待されるほどの効果が見られないのであろうか。

これらの要因を明らかにすることは容易ではない。訓練の効果に影響を与える要素は、前節のモデルで考慮された要因以外にも、指導員の質、訓練内容・指導方法等、教材や訓練設備、就職支援のあり方、また、説明変数では把握されなかった様々な社会雇用情勢の変化など多岐にわたるためである。さらに、訓練科や定員数の設定が訓練実施地域のニーズに合致しているかなど、労働需要への対応状況も訓練の効果に影響を与えると考えられる。例えば、県が実施する訓練が能開機構の実施する訓練よりも効果が低いという結果が示されたからといって、県が実施する訓練の「訓練内

表5 施設内訓練 vs 委託訓練およびデュアル vs 非デュアルの

	(1)施設内 vs 委託		(2)施設内 vs 委託		(5)施設内 vs 施設内デュアル	
	情報処理技術		一般事務		金属加工	
	就職率	常用就職率	就職率	常用就職率	就職率	常用就職率
20代以下率	0.2097 [2.72]***	0.0866 [1.29]	0.1353 [4.74]***	0.1469 [5.89]***	0.0132 [0.23]	0.0160 [0.23]
40代率	0.0817 [0.75]	-0.0379 [-0.39]	0.0374 [1.19]	0.0152 [0.59]	-0.0371 [-0.46]	-0.0459 [-0.47]
50以上率	-0.0557 [-0.57]	-0.0754 [-0.83]	-0.1284 [-4.30]***	-0.1281 [-5.34]***	0.0094 [0.17]	-0.1119 [-1.63]
女性率	0.1685 [2.86]***	-0.1172 [-2.15]**	0.0292 [0.95]	-0.0447 [-1.73]*	-0.0169 [-0.42]	-0.2137 [-4.18]***
定員数	-0.0010 [-0.89]	0.0005 [0.63]	-0.0014 [-2.95]***	-0.0003 [-0.83]	0.0010 [1.12]	0.0040 [3.39]***
応募率	-0.0080 [-0.84]	-0.0104 [-1.31]	0.0075 [2.82]***	0.0043 [1.83]*	0.0145 [0.97]	0.0285 [1.58]
県別完全失業率	-0.0263 [-1.62]	-0.0228 [-1.62]	-0.0038 [-0.65]	0.0118 [2.45]**	0.0072 [0.93]	0.0103 [1.06]
高失業率ダミー	0.0592 [1.63]	0.0872 [2.67]***	0.0085 [0.69]	-0.0177 [-1.76]*	-0.0333 [-1.77]*	-0.0887 [-3.62]***
大都市ダミー	-0.1131 [-6.18]***	-0.0265 [-1.62]	-0.0284 [-3.46]***	-0.0189 [-2.92]***	0.0094 [0.62]	0.0565 [3.33]***
平成20年度ダミー	-0.0459 [-2.57]**	-0.0696 [-4.39]***	0.0016 [0.24]	-0.0456 [-8.61]***	-0.0642 [-5.99]***	-0.1207 [-9.22]***
委託ダミー	-0.0806 [-2.18]**	-0.0779 [-2.08]**	-0.0532 [-1.05]	-0.2052 [-4.71]***		
デュアルダミー					0.0360 [0.44]	0.0569 [0.57]
定数項	0.7435 [6.92]***	0.5929 [6.52]***	0.7042 [14.22]***	0.4936 [11.43]***	0.7533 [12.69]***	0.6159 [8.49]***
IV説明力t値	8.90***		14.30***		6.75***	
サンプル数	312	312	2711	2711	860	860
F値	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.000	0.000

注：\*，\*\*，\*\*\* はそれぞれ係数が10%，5%，1%水準で統計的に有意であることを示す。標準偏差はロバスト推計値。

容・指導方法等」が能開機構よりも劣っているとは限らず、その要因は、ニーズに照らして過剰に定員数が設定されていたり、ニーズと合わない訓練科が設定されていたりすることにあるかもしれない。

その背景を少しでも明らかにすることを目的として、筆者らは訓練効果への影響が大きいと考えられる事項について能開機構へのヒアリング<sup>25)</sup>と県へのアンケート<sup>26)</sup>を行った。以下では特に、前節の分析でコントロールできていない要因として、アンケートおよびヒアリング調査から得られた訓練ニーズの把握状況、訓練カリキュラムの編

成、訓練期間中における習得度確認、就職支援の状況を踏まえながら、前節の計量分析で明らかにされた訓練効果の違いをもたらす要因についての考察を加える<sup>27)</sup>。特に、能開機構ではどの能開施設・訓練科についても管理部門によって統一的な運用が図られているが、県では能開施設や訓練コース、訓練科ごとに状況が異なることから、県へのアンケートは能開施設ごとに、いくつかの典型的な訓練コース・訓練科（施設内訓練では6カ月の「金属加工」と「一般事務」、委託訓練では3カ月の「一般事務」、委託デュアルでは3～4カ月の「一般事務」）について実施した。そこで

推定結果（操作変数法）

(6)施設内 vs 施設内デュアル		(7)委託 vs 委託デュアル		(8)再チャレ vs 委託デュアル	
電気機械器具組立・修理		一般事務		一般事務	
就職率	常用就職率	就職率	常用就職率	就職率	常用就職率
0.0420	0.1205	0.2367	0.1874	0.1158	0.0823
[0.66]	[1.54]	[3.54]***	[3.32]***	[1.72]*	[1.38]
-0.1315	-0.2555	-0.1286	-0.0775	0.1055	-0.0333
[-1.16]	[-2.02]**	[-1.17]	[-0.86]	[0.27]	[-0.10]
-0.0733	-0.2069	-0.2261	-0.1874		
[-1.18]	[-2.76]***	[-3.73]***	[-3.78]***		
-0.2000	-0.4814	-0.0290	-0.0519	-0.0315	-0.0237
[-2.53]**	[-4.71]***	[-1.04]	[-2.19]**	[-0.73]	[-0.61]
-0.0001	0.0021	-0.0021	-0.0005	-0.0008	-0.0001
[-0.10]	[1.31]	[-2.77]***	[-0.79]	[-1.09]	[-0.11]
0.0126	0.0210	-0.0073	-0.0039	-0.0057	-0.0051
[0.55]	[0.70]	[-0.90]	[-0.58]	[-0.91]	[-0.88]
0.0020	-0.0160	-0.0116	0.0007	-0.0245	-0.0148
[0.18]	[-1.11]	[-2.30]**	[0.16]	[-2.87]***	[-1.87]*
-0.0215	-0.0192	0.0229	-0.0059	0.0247	0.0059
[-0.66]	[-0.48]	[2.21]**	[-0.69]	[1.47]	[0.40]
0.0044	0.0350	-0.0229	-0.0135	-0.0301	-0.0050
[0.20]	[1.44]	[-2.56]**	[-1.84]*	[-2.55]**	[-0.48]
-0.0676	-0.1058	0.0067	-0.0472	-0.0114	-0.0572
[-4.34]***	[-5.69]***	[0.73]	[-6.21]***	[-0.91]	[-4.94]***
-0.0783	-0.1370	-0.1710	-0.0650	0.0381	0.0657
[-1.41]	[-1.92]*	[-2.01]**	[-0.92]	[0.28]	[0.55]
0.8111	0.7710	0.8115	0.3875	0.7421	0.3754
[10.97]***	[8.36]***	[12.99]***	[7.56]***	[10.07]***	[5.72]***
9.59***		8.32***		3.82***	
373	373	4099	4099	1849	1849
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

カッコ内はt値。

以下では、県を訓練実施主体とした場合のそれら4つの訓練コース・訓練科の状況と就職率との関連に注目する<sup>28)</sup>。

## 2 訓練ニーズの把握状況

訓練実施主体は訓練プログラムの企画に当たってどれだけ訓練ニーズの把握に努めているのであろうか。能開機構では、年に1回事業所へのアンケート調査が実施され、数年に一度は、大規模かつ詳細な事業所へのヒアリング調査が行われていた。

それに対して、県では約半数が事業所へのアン

ケート調査を実施していない（表6）。表6の右側には、参考までに、回答のあった県のうち、施設内で「金属加工」および「一般事務」の6カ月訓練を提供した県について、同クラスの就職率の平均値をアンケート調査実施状況別に記載しているが、調査をより多く実施している県の訓練クラスほど平均就職率が低い傾向さえみられる。訓練ニーズの把握は、公共職業安定所や事業所、事業主団体との日常的な情報交換によっても行うことができることから、アンケート調査を実施していないからといって、訓練ニーズの把握が不十分であるとは一概にいえないことを示しているといえ

よう。県レベルでは、職員の異動を抑えること等を通して地域事業主との関係を強化し、訓練ニーズを吸い上げているのかもしれない。

### 3 訓練カリキュラム

能開機構では、独自に開発した「システム・ユニット訓練方式」<sup>29)</sup>に基づく訓練カリキュラムの編成が行われていた。この訓練方式は限られた訓練期間の中で訓練受講者に効率的に知識・技能を習得させることができるという利点を持ち、ユニットを組み替えたり差し替えたりすることで、企業の求人ニーズの変化に合わせた柔軟なカリキュラム編成ができる点で優れているとされている(山浦 1996)。訓練科ごとに同方式によるカリ

キュラムモデルが作成され、職業能力開発総合大学校能力開発研究センターのホームページ上でも公開されている。

しかし、回答のあった県の能開施設内で提供された訓練(クラス)において、このカリキュラムモデルに沿った訓練を行ったのは、1~2割に過ぎない(表7)。委託された訓練では、その数値はさらに低く、アンケートで対象とした県の委託訓練においては、当該カリキュラムモデルの導入と就職率との間に統計的に負の相関関係さえ認められる。しかしながら、県の施設内訓練の方では逆に正の関係が有意に認められている。施設内訓練においてこの方式を導入している施設が、いずれも全面的に導入してより高い就職率を達成してい

表6 事業所へのアンケート調査の実施状況と実施状況別平均就職率(都道府県)

(単位: %)

回答区分	県構成比	就職率	
		施設内 (金属加工)	施設内 (一般事務)
年に2回以上実施している	7.5	—	—
年に1回実施している	5.0	73.6	61.4
2~3年に1回実施している	7.5	70.1	55.1
5年に1回実施している	20.0	67.8	70.4
実施していない	47.5	76.6	71.9
その他(不定期に実施など)	12.5	90.0	

注: 構成比は、回答のあった40県に占める比率。「金属加工」の就職率は、そのうち施設内訓練で「金属加工」の訓練を実施した12県、95クラスの平均値。「一般事務」については10県75クラスの平均値。

表7 システム・ユニット訓練の導入状況別平均就職率(都道府県)

回答区分	施設内 (金属加工) (1)		施設内 (一般事務) (2)		委託 (一般事務) (3)		委託デュアル (一般事務) (4)	
	カリキュラムモデルに沿って訓練を実施	81.7	(11.0)	76.9	(20.0)	47.5	(1.0)	39.4
半分以上カリキュラムモデルに沿って訓練を実施					60.1	(2.9)	37.9	(2.5)
一部カリキュラムモデルに沿って訓練を実施					66.9	(6.3)	70.2	(7.4)
特にカリキュラムモデルには沿っていない	68.9	(89.0)	66.7	(80.0)	70.2	(68.9)	72.1	(58.0)
不明					67.1	(20.9)	71.9	(28.4)
相関	+	*	+	**	-	**	-	***

注: 「雇用・能力開発機構のカリキュラムモデルに沿った訓練を行いましたか。」に対する回答(委託の場合は委託先において)。括弧内は、それぞれの訓練コース・訓練科を提供した施設のうち、回答のあった施設のクラスサンプルに占める構成比(%)。サンプルサイズ(クラス)は、(1)欄が91、(2)欄が55、(3)欄が206、(4)欄は81。ちなみに能開機構が実施主体となった各訓練コース・訓練科のクラスの平均就職率は、(1)欄が78.1%、(2)欄が81.3%、(3)欄が67.6%、(4)欄は69.9%である。ただし、能開機構が実施主体となった場合の委託訓練(3)および(4)では、委託先において、どの程度カリキュラムモデルに沿った訓練が行われているか把握することはできない。相関は、(1)(2)欄については、下段から上段の平均就職率を差し引いた値の符号とその統計的有意性を、(3)(4)欄については、「不明」を除く回答(下段から上段にかけて1~4とする)と平均就職率との相関係数の符号とその統計的有意性を示したもの。\*, \*\*, \*\*\*はそれぞれ相関係数が10%、5%、1%水準で統計的に有意に0と異なることを示す。

ることからすると、当該モデルを有効に活用するためには、そのための指導員教育を同時に実施する等、その導入のあり方が重要な決め手になっているのかもしれない。

#### 4 訓練期間中における習得度確認の状況

訓練ニーズを把握し、訓練カリキュラムを編成することと合わせて重要なのが、訓練受講者の知識・技能の習得度の確認であろう。能開機構では、訓練期間中に2回、受講者による習得度の自己確認とともに、指導員による訓練課題を通じた習得度測定が行われていた。システム・ユニット訓練方式では、6カ月の訓練で2つの仕上げり像を構築するため、各仕上げり像単位で習得度の測定が行われることになる。

他方、県では、表8が示すように、試験等を4回以上実施しているクラスも少なくないが、実施しなかったクラスも訓練科によってはかなり存在する。また、県のサンプル間では有意な相関関係はみられないが、施設内訓練の「金属加工」について、能開機構と統合したサンプルを用いて当該変数を説明変数に加えた計量分析を行ったところ、習得度確認の状況を示す変数の限界有意性が0.06~0.11となり、県ダミーは有意性を失った<sup>30)</sup>。訓練科による違いはあるが、こうした確認態勢が、県と能開機構との違いに影響を与えている可能性も考えられる。

#### 5 就職支援の状況

訓練の効果を高める上で欠かせないもう一つの

側面が、労働市場への橋渡し支援、すなわち就職支援である。能開機構では、訓練期間中から修了後まで、各時期に適した就職支援活動として、例えば、面接指導・就職活動研修等の実施やキャリア・コンサルティングの実施、履歴書の作成指導、求人情報の収集・提供、そして職業紹介などが行われてきた。一方、委託訓練においては、その就職率の低さの一因に、訓練から就職までの一貫した指導の欠如があるとして、平成13年頃から、巡回就職支援指導員による委託訓練受講者に対する就職支援もなされてきたところである。

しかしながら、能開機構で提供されている就職支援項目について、アンケートに回答した県での実施比率をみると、表9に示すように、全般的に最も実施率が高いのは委託デュアルコースであり、(3)欄の委託訓練においても、(1)~(2)欄の施設内訓練に比べて実施率の高い項目が多くなっている。ただし就職率との関連をみると、施設内訓練の「一般事務」においては、「職業紹介」と「求人情報の収集・提供」以外のすべての支援で就職率と有意に正の関係がみられるのに対し、委託訓練では、いずれの項目でも有意な効果がみられない<sup>31)</sup>。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のかもしれない。

#### 6 企業実習を組み込んだ訓練の実態

企業実習を組み込んだ訓練（デュアル）につい

表8 訓練期間中の習得度確認状況別平均就職率（都道府県）

回答区分	施設内 (金属加工) (1)		施設内 (一般事務) (2)		委託 (一般事務) (3)		委託デュアル (一般事務) (4)	
	4回以上実施した	77.3	(23.1)	63.9	(28.6)	63.3	(8.3)	68.7
2~3回実施した	78.5	(4.4)	75.4	(28.6)	71.8	(30.6)	68.3	(18.5)
1回実施した	65.4	(31.9)	60.1	(21.4)	51.1	(11.7)	69.9	(19.8)
実施しなかった	69.4	(40.7)	76.3	(21.4)	66.3	(12.6)	66.1	(19.8)
不明・その他					74.1	(36.9)	73.6	(30.9)
相関	+		-		+		-	

注：「訓練生の知識・技能の習得度を確認・評価するために施設内で試験等を実施しましたか」（委託の場合は委託先においてに対する回答。括弧内は該当クラスサンプルに占める構成比（%）。サンプルサイズ（クラス）は、(1)欄が91、(2)欄が56、(3)欄が206、(4)欄は81。相関は、「不明・その他」を除く回答（下段から上段にかけて1~4）と平均就職率との相関係数の符号を示している。いずれも10%の有意水準でも有意ではなかった。

表9 就職支援の状況別平均就職率（都道府県）

回答区分		施設内 (金属加工)		施設内 (一般事務)		委託 (一般事務)		委託デュアル (一般事務)	
		(1)	(2)	(3)	(4)				
面接指導・就職活動研修等	実施した	71.5	(68.1)	72.4	(55.4)	68.6	(89.3)	70.4	(97.5)
	実施しない	67.8		64.9	*	70.5		48.6	
就職相談・キャリアコンサルティング	実施した	71.4	(78.0)	72.6	(66.1)	69.2	(91.3)	70.3	(98.8)
	実施しない	66.3		62.0	**	64.4		35.7	
履歴書の作成指導	実施した	75.8	(75.8)	70.2	(92.9)	68.8	(88.3)	70.3	(98.8)
	実施しない	53.2	**	53.9	***	69.1		35.7	
求人情報の収集・提供	実施した	70.3	(100.0)	68.0	(87.5)	68.8	(78.2)	70.3	(98.8)
	実施しない			76.4		69.0		35.7	
職業紹介	実施した	67.1	(75.8)	70.8	(69.6)	70.2	(48.5)	71.8	(74.1)
	実施しない	80.3	***	64.8	*	67.3		64.2	

注：「訓練生に対してどのような就職支援活動を実施しましたか（複数回答）」に対する回答（委託の場合は委託先において）。括弧内は該当クラスサンプルに占める実施したクラス比率（%）。サンプルサイズ（クラス）は、表7と同じ。括弧下に\*、\*\*、\*\*\*がある場合は、各支援を実施した場合としなかった場合の平均就職率の差がそれぞれ10%、5%、1%水準で統計的に有意であることを示す。

ては、県へのアンケート項目に含めていなかったため、統計的な検証はできないが、能開機構へのヒアリングから浮かび上がったデュアルの問題点として、企業実習の内容と、実習受け入れ先企業の開拓の困難性が挙げられる。

例えば、「施設内デュアル」の場合、能開施設内で訓練を行う期間は「施設内訓練」より1カ月短い5カ月となる。そうすると、2つの仕上がり像を3つのシステム、18のユニットで構築するというシステム・ユニット訓練方式を完全な形で実現することができない。デュアルが高い効果を持つためには、短縮されたOff-JTの分を補って余りある実践力を実習訓練によって身につけさせることが求められるが、1カ月という短い期間の中で、そのような実習を実現できている企業は必ずしも多くないのかもしれない。かといって有意なマイナス効果も見られないのであるから、Off-JTの期間短縮によるマイナスの効果と、OJTによるプラスの効果がちょうど相殺しあう関係となっているのかもしれない。

また、実習受け入れ先企業の開拓が困難であることは、効果的な実習を実施できていない企業への委託を固定化させると同時に、受け入れ先の企業が受講者の就職先の受け皿となることが難しくなるといった状況をもたらしているとも考えられる。企業実習の受け入れ先によっては、訓練受講

者を単なる一時的な労働力として使っている場合もあるという。このような場合、企業における実習が必ずしも受講者の職業能力の向上につながらず、結果としてデュアルの効果を限定的なものにしている可能性がある。

## VI むすびにかえて

本稿では、わが国の離職者訓練における近年の方式等の変化、具体的には、①委託による訓練の拡大、②能開機構の廃止に伴う県の役割の増大、③企業実習を組み込んだ訓練の導入、の3点が、訓練の効果、すなわち離職者の就職を促進する効果に与える影響について明らかにするために、平成19、20年度に実施された離職者訓練の全国データを用いて、それぞれ、能開施設で行う訓練と委託による訓練、能開機構が実施する訓練と県が実施する訓練、企業実習を組み込まない訓練と企業実習を組み込んだ訓練の比較を行った。

比較に当たっては、検証対象となる訓練方式等以外の訓練や受講者の特徴において、できる限り似通ったサンプルに限定するよう配慮し、推定方法にはWLSのほか、訓練受講者の属性のコントロールが十分でないことによって生じる内生性の問題を回避するために操作変数を用いた推定を試みた。

推定結果から明らかになったことは、次の3点である。第1に、委託による訓練は、能開施設で行う訓練よりも効果が低いということである。ただし訓練科によって、マイナスの影響の出方は若干異なることも明らかになった。第2に、施設内訓練に関しては、県の実施する訓練の方が能開機構の実施する訓練よりも効果が低く、その傾向はとくにものづくり系よりも事務系で顕著だということである。第3に、企業実習を組み込んだ訓練は、企業実習を組み込まない訓練と比べても効果に差はなく、期待されるほどの効果が見られないということである。

では、そうした差異はどのような要因によって生じたのであろうか。本稿では、その点を少しでも明らかにすることを目的として、能開機構へのヒアリングおよび県へのアンケートを実施した。調査の範囲も深さも不十分なものであり、調査した項目と就職率との関連も、訓練コースや訓練科によって様ではなかったが、いくつかの興味深い傾向が浮かび上がった。

例えば能開機構では訓練ニーズを把握するために事業所へのアンケート調査が定期的になされているが、そうした調査を実施している県は少なく、また、実施した県で就職率が高いという傾向も見られなかった。すなわち、能開機構と県とでは、訓練ニーズの把握方法に大きな違いがあるものの、それが両者の訓練効果の違いに影響を与えているわけではなさそうである。本稿の分析結果は、むしろ、カリキュラム・モデルの実効性ある導入や訓練受講者の習熟度測定の実施、さらには就職支援の在り方といった、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、能開機構と県、能開施設で行う訓練と委託による訓練との訓練効果の違いに影響を与えている要因の一つであることを示唆している。

委託による訓練の平均就職率が能開施設で行う訓練と比べて低いことは、これまでも関係者には広く認識されていたところであるが、両訓練は対象とする訓練分野や訓練期間を基本的に異にしていることから、これまで両者の就職率に乖離のあることが大きく問題視されることはあまりなかったように思われる。しかし本稿の分析は、訓練科

や訓練期間を含む様々な条件をコントロールした上でもなお、委託による訓練は能開施設で行う訓練よりも効果が低いことを計量的に明らかにしている。もちろん、委託による訓練には、能開施設の容量を超えた訓練需要に対応できるという利点や、能開施設がノウハウを持たない多様な分野の訓練を実施できるという利点はある。しかしながら、離職者訓練の目的が離職者の円滑な就職を促進することにある限り、経費の節減だけを企図し、少なくともこれまでのやり方のままで離職者訓練の実施を「官」から「民」へと振り替えることには慎重であるべきであろう。とくに、「民」でできることは「民」へという方針のもと、事務系の訓練はそのほとんどが委託の形で提供されるようになってきているが、本稿の結果は、事務系の代表的訓練科である「一般事務」において施設内訓練の優位性が高いことを示唆している。今後は、少なくともこれまで「官」に蓄積された訓練ノウハウの「民」との共有を進め、「民」への委託の仕組みを考え直す必要がある。

また、能開機構は平均的に見て都道府県よりも高い訓練ノウハウを持つと考えられることから、新たにその業務を引き継ぐ高齢・障害・求職者雇用支援機構では、できる限りのノウハウの継承とそれを可能にする人的資源の配置が行われることが望ましいとともに、そのノウハウは、訓練実施主体の枠を超えた共通の財産として関係者間で共有し、職業訓練全体のレベルの底上げを図ることが重要である。これまでも、能開機構と県の間では、各県に就職促進能力開発協議会<sup>32)</sup>を設置し、できるだけ同一地域内における訓練コースや訓練開始時期等の競合を防ぐなど、一定の連携が図られてきたが、訓練カリキュラムの編成や指導技法、就職支援の方法といった、より現場レベルでのノウハウの共有も進めるべきである。なお、能開機構が高い訓練ノウハウを持つ背景には、組織内に職業能力開発総合大学校を擁し、技術の進歩や産業構造の変革に伴う求人ニーズの変化に合わせて訓練カリキュラムの開発・改廃を主体的に進め、それを各能開施設にフィードバックしてきたことがある。高齢・障害・求職者雇用支援機構においても、こうした訓練ノウハウを持続的に発展

させていく仕組みを継承していく必要があると考える。

企業実習を組み込んだ訓練に期待されるほどの効果が見られない要因としては、限られた期間の中で、通常の訓練よりも高い教育効果を持つような実習訓練を実施できている企業が必ずしも多くないこと、そして、その背景には実習受け入れ先企業の開拓の困難性が影響していることなどが推察された。したがって、企業実習を組み込んだ訓練の効果を高める上では、企業実習のあり方や企業実習の受け入れ先、あるいは実習と座学のカリキュラム編成等において、工夫の余地があると考えられる。

今回の分析は、サンプル数を確保できるいくつかの典型的な訓練科のみを対象にしたものであり、本稿で得られた結果が他の訓練科まで普遍化できるかについては必ずしも明確ではない。また、操作変数による内生性の除去が完全ではなかった可能性もあるし、推定結果をもたらした要因についての分析は、さらに限定的な推察にすぎない。訓練の効果は本来、長期にわたって測られることが望ましいが、本稿での分析はデータの制

約上、訓練修了後わずか3カ月後の就職状況を対象としているという問題もある。しかしながら、可能なものはできるだけ地方や民間にゆだねていくという考え方が主流な中で、本稿の分析結果は、今一度利用者（離職者）の立場に戻り、真に効率的な訓練を目指すために、わが国の公共職業訓練組織をいかに再構築すべきかにおいて、いくつかの重要なヒントを与えるのではないかとと思われる。

謝辞：本稿は佛石が2011年に政策研究大学院大学（GRIPS）へ提出した修士論文の一部に大幅な加筆・修正を加えたものである。厚生労働省の高橋秀誠氏、長谷川尊明氏（ともに現所属 高齢・障害・求職者雇用支援機構）、富田英晴氏には、貴重なデータをご提供頂くとともに公共職業訓練制度の現状や課題について詳細に教えて頂いた。独立行政法人雇用・能力開発機構（現在 高齢・障害・求職者雇用支援機構）本部の藤村伸治氏および関東職業能力開発促進センター所長の花田英一氏をはじめとする関係者の皆様には、数度にわたるヒアリングに対応して頂くとともに職業訓練に関する現場の実情や考え方等について詳細に教えて頂いた。また、GRIPSにおけるセミナーでは横道清隆氏、井川博氏、畠中薫里氏をはじめとする出席メンバーの方々から、有益なコメントを頂いた。心より感謝申し上げます。なお、本稿に含まれる誤りはすべて筆者らに帰すものである。

付表 比較対象と対照サンプルの記述統計（能開施設 vs 委託，能開機構 vs 県，デュアル vs 非デュアル）

訓練科	施設内 vs 委託				能開機構 vs 県（施設内）				デュアル vs 非デュアル							
	(1)情報処理技術		(2)一般事務		(3)一般事務		(4)金属加工		(5)金属加工		6電気機械器具組立		(7)一般事務		(8)一般事務	
区分	施設内	委託	施設内	委託	機構	県	機構	県	施設内	デュアル	施設内	デュアル	委託	デュアル	再チャレ	デュアル
20代以下率	30.0%	28.8%	32.8%	27.5%	41.6%	36.5%	33.3%	44.6%	33.3%	63.4%	31.1%	61.6%	27.5%	65.0%	54.8%	65.0%
30代率	44.3%	40.9%	34.5%	35.1%	42.5%	35.6%	37.0%	26.6%	37.0%	36.1%	34.5%	38.4%	35.1%	34.8%	43.8%	34.8%
40代率	17.1%	20.3%	20.9%	22.3%	12.5%	16.4%	16.4%	11.7%	16.4%	0.3%	15.6%	0.0%	22.3%	0.2%	1.2%	0.2%
50代以上率	8.6%	9.9%	11.9%	15.1%	3.5%	11.6%	13.3%	17.1%	13.3%	0.1%	18.7%	0.0%	15.1%	0.0%	0.2%	0.0%
女性率	72.8%	69.1%	80.4%	84.6%	83.7%	79.4%	19.6%	5.4%	19.6%	7.3%	5.8%	5.1%	84.6%	83.8%	79.5%	83.8%
定員数	25,100	22,620	21,790	19,580	18,190	24,970	18,010	13,730	18,010	14,580	18,680	18,710	19,580	18,830	18,880	18,830
応募率	2,000	2,280	2,160	2,250	2,820	1,980	1,190	0,800	1,190	0,860	1,130	0,880	2,250	1,350	1,163	1,350
完全失業率	4,160	4,050	3,740	4,000	4,060	4,210	3,880	3,480	3,880	3,810	3,880	4,220	4,000	3,960	4,089	3,960
高失業率ゲーム	0.270	0.300	0.190	0.180	0.190	0.220	0.120	0.040	0.120	0.080	0.120	0.300	0.180	0.170	0.209	0.170
大都市ゲーム	0.510	0.510	0.070	0.240	0.160	0.360	0.130	0.280	0.130	0.130	0.150	0.230	0.240	0.300	0.261	0.300
2008年度ゲーム	0.410	0.410	0.280	0.420	0.560	0.510	0.560	0.540	0.560	0.590	0.590	0.700	0.420	0.530	0.730	0.530
委託ゲーム	0.000	1.000	0.000	1.000												
委託ゲーム操作変数	0.2024	0.4631	0.3991	0.5034												
県ゲーム					0.000	1.000	0.000	1.000								
デュアルゲーム									0.000	1.000	0.000	1.000	0.000	1.000	0.000	1.000
デュアルゲーム操作変数									0.142	0.222	0.124	0.430	0.298	0.333	0.321	0.333
就職率	72.2%	64.5%	69.3%	67.6%	81.3%	64.1%	78.1%	69.5%	78.1%	78.9%	75.6%	70.4%	67.6%	69.9%	66.4%	69.9%
常用就職率	44.5%	31.2%	43.1%	30.5%	56.6%	39.8%	64.5%	62.4%	64.5%	68.2%	64.2%	61.3%	30.5%	37.3%	32.8%	37.3%

注：(1)欄のサンプル数は施設内が59、委託が253、(2)は施設内が135、委託が2576、(3)は能開機構が441、県が116、(4)は能開機構が700、県が125、(5)は施設内が700、デュアルが160、(6)は施設内が300、デュアルが73、(7)は委託が2576でデュアルが1523、(8)は再チャレンジが326、デュアルが1523。

- 1) 平成 20 年度には 3 万人、平成 21 年度には 4 万人を超えている。
- 2) 本稿において、「実施機関」とは公共職業能力開発施設や民間教育機関など実際に訓練を実施する機関を指し、「実施主体」とは能開機構や都道府県など訓練の実施・運営に責任を持つ主体を指す。
- 3) 離職者訓練における公的職業訓練機関、とくに国の役割を強調する岩田 (2009) は、こうした評価の実施とそれに基づく組織や業務の機動的見直しの重要性を指摘している。
- 4) 我々の用いるデータは平成 19 および 20 年度のものであるから、緊急人材育成支援事業に基づく訓練 (いわゆる「基金訓練」) の受講者は含まれていない。
- 5) 平成 23 年度からは、委託訓練が県へ全面的に移行されることになっている。
- 6) 「訓練科」は各能開施設が自由に設定することができるが、厚生労働省への報告に際しては「機械科」「金型科」「金属プレス科」など厚生労働省が用意した約 200 の分類のいずれかに当てはめて報告される。なお、本稿の計量分析では、労働政策研究・研修機構「新訂職業名索引」による職業分類に基づいて若干区分しなおした「訓練科」を用いるため、「訓練データ」における訓練科と計量分析に用いた訓練科との対応関係については後掲注 13) 14) 16) 17) を参照のこと。なお、「訓練コース」は表 1 を参照のこと。
- 7) 訓練期間が複数年度にわたる関係で訓練受講者の属性と就職状況等を照合できないサンプル (例えば平成 19 年度から 20 年度にかけて実施されたクラスについては照合が可能であったが、平成 20 年度から 21 年度にかけて実施されたクラスについては照合が不可能であった)、就職状況を把握していない訓練期間が 1 カ月以下のサンプルなど。
- 8) 就職率は、就職した者 (中途退校して就職した者を含む) の人数を入校した者の人数で除したものに 100 を掛けて算出する。このときの「就職した者」とは、雇用期間や雇用形態にかかわらず就職した者すべてを指す。したがって、パートやアルバイトとして働いている者なども「就職した者」に含まれる。なお、自営を開始した者も含まれる。中途退校して就職した者を含める理由は、これらの者の多くが訓練実施機関の就職支援によって就職できた者であり、これを訓練による効果とみなす方が妥当と考えられるからである。
- 9) 常用就職率は常用で就職した者 (中途退校して常用で就職した者を含む) の人数を入校した者の人数で除し、100 を掛けて算出される。ここでの「常用で就職した者」とは、雇用期間の定めなくもしくは 4 カ月以上の雇用期間を定めて就職した者又は自営を開始した者を指す。
- 10) 厚生労働省が就職率を算定するために用いている計算式は、本文中の計算式とは異なり、「就職者数 (中途退校就職者数を含む) ÷ (修了者数 + 中途退校就職者数) × 100」となっている。
- 11) 委託訓練には、就職率向上を目的として、平成 16 年度から成果報酬の仕組みが導入されている。
- 12) 平成 23 年度より、当該コースは④委託デュアルに統合され、独立した訓練コースとしては運用されていない。
- 13) 訓練データの「情報処理科」「電子計算機科」が対応する。
- 14) 訓練データの「秘書事務科」「一般事務科」「工場管理科」「情報ビジネス科」が対応する。
- 15) 当時、能開機構の訓練のほとんどはものづくり分野に限定されつつあったが、委託訓練にはものづくり分野の訓練がないため、非ものづくり系での比較となった。
- 16) 訓練データの「機械科」「金型科」「金属プレス科」「溶接科」「製罐科」「構造物鉄工科」「板金科」「金属彫型科」「めっき科」「陽極酸化処理科」「パワ研磨科」「機械部品検査科」「塗装科」が対応する。
- 17) 訓練データの「電子機器科」「電気機器科」「電気制御回路組立科」「電子管製造科」「電線被装科」「半導体製品製造科」「蓄電池製造科」「乾電池製造科」「家庭用電気機器サービス科」「発電電科」「送配電科」「電気工事科」「マイクロコンピュータ制御システム科」が対応する。
- 18) 訓練実施地域は、訓練を実施する能開施設の所在地が属する地域 (県又は市町村) で、都道府県ベースで 47、市町村ベースで全国に 233 ある (各県平均 5 地域)。委託による訓練の場合、訓練実施地域は委託先の民間教育機関の所在地を基礎とすべきであるが、訓練データには委託先に関する情報が含まれていないため、委託元となる能開施設の所在地が属する地域を訓練実施地域とみなすこととした。
- 19) 各クラスの訓練実施地域 (市町村) が、東京 23 区又は政令指定都市である場合に 1、それ以外の場合に 0 となるダミー変数である。
- 20) 「訓練コース」や「訓練科」「訓練期間」等は、クラス属性として重要な変数であるが、Ⅲ 2 節で述べたとおり、比較に当たっては特定の訓練コース、訓練科、訓練期間のサンプルのみを抽出して行うため、説明変数に含める必要はない。
- 21) 能開機構と県の双方が委託した訓練についての比較も行ったが (訓練科は「社会福祉専門」と「一般事務」)、就職率、常用就職率のいずれにおいても、統計的な差異は認められなかった。委託契約の仕様書は厚生労働省によってある程度共通化が図られており、委託訓練の地方移管に伴い、能開機構による県への委託ノウハウの伝達も進められてきた一方で、委託先の選定方法については、能開機構が平成 19 年度まで随意契約、平成 20、21 年度は企画提案競争であるのに対し、県では地域の実情に合わせて様々な運用が図られていると考えられる。この結果は、能開機構と県において、委託先の選定方法や委託契約の仕様、委託先への関与の程度にあまり差異がないか、差異はあってもこれらの点は訓練の効果に大きな影響を与える要素ではないことを示唆している。
- 22) 厳密には、自分の住んでいる場所から最も近い訓練実施地域 (市町村)。訓練実施地域については前掲注 18) を参照のこと。
- 23) 平成 20 年度から 21 年度にかけて実施されたクラスについては、就職状況が把握できないために、計量分析の対象からは除外しているが、操作変数の作成には含めている。ただし、訓練期間が 1 カ月未満のものについては、操作変数の作成においても除外している。
- 24) 他の内生変数と同様、各訓練実施地域 (市町村) における県実施訓練定員数合計 ÷ 当該地域内定員数合計として県ダミーの操作変数を作成し、操作変数法での推定も実施したが、推定結果は、「金属加工」の常用就職率で県ダミーの有意性が低下した以外、表 2 の (3) (4) 欄とほとんど変わりなかった。なお、その場合の操作変数の平均値は、「一般事務」の能開機構サンプルで 0.05、県サンプルで 0.89、「金属加工」の能開機構サンプルで 0.04、県サンプルで 0.86 であった。
- 25) 能開機構では 61 の能開施設が離職者訓練を実施しているが、その実施に当たっては、能開機構の管理部門によって統一的な運用が図られていることから、県に配布したアンケート用紙に沿って能開機構の業務推進部にヒアリングを行った。ヒアリングは平成 22 年 12 月に対面で 2 回行ったほか、随時、電話や電子メールで行った。
- 26) 照会先は各県の職業能力開発担当課であり、実施時期は平成 22 年 12 月、方法は電子メールによる調査票の送付である。

- 回収率は87.2% (41 県) だが、設問によって有効回答数は異なる。
- 27) 受講者の選考方法も訓練効果に影響を与える重要な要素ではあるが、受講者の能力や就業意欲については、前節の操作変数法で十分に制御されていると考えられるため、ここでの考察からは除外している。
- 28) 以下では就職率との関係を示すが、常用就職率との関係を見ても、おおよその傾向は変わらない。
- 29) この訓練方式は、企業に求められる「具体的人材像(仕上がり像)」を明確にした訓練方式であり、訓練カリキュラムを3日間単位の「ユニット」と、1カ月単位の「システム」に分け、1ユニットで1つの技能・知識を、6つのユニットを組み合わせた1システムで1つの職務を身につけさせ、3つのシステムを組み合わせると1つの「仕上がり像」を構築するという階層構造を持った訓練方式である(職業能力開発総合大学校能力開発センターHPより)。
- 30) 表2(4)欄の推定式(訓練科「金属加工」の能開機構 vs 県)に、表7に示したモデルの導入を示すダミー変数、および表8に示した習得技能の確認を2~3回以上実施したことを示すダミー変数を追加してWLSで推定したところ(サンプル数はアンケートに回答しなかった県の分が減るため、791となった)、後者のダミー変数は、就職率を被説明変数とするモデルにおいて、標準偏差をロバスト推定しない場合で10%有意、ロバスト推定した場合は限界有意性が0.11であった。
- 31) 委託デュアルについては、「実施しない」サンプルが1である項目が多く、その場合は検定不能となった。
- 32) 都道府県労働局、都道府県、事業主団体、民間教育機関等からなる協議会で各県に置かれている。能開機構の「平成21

年度業務実績評価シート」によれば、平成21年度は47都道府県で延べ102回開催され、地域の労働市場の動向や人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定、訓練受講者および修了者に対する情報提供・就職支援の体制に係る連携・協力のあり方等について協議したとのことである。

#### 参考文献

- 岩田克彦(2009)「職業能力開発に対する政府関与のあり方——政府関与の理論的根拠、方法と公共職業訓練の役割」『日本労働研究雑誌』No.583.
- 黒澤昌子(2001a)「公共職業訓練機関の実態とその効果——衰退分野から成長分野への人的資源移行を促すために」清家篤編著『生涯現役時代の雇用政策』第4章、日本評論社。
- (2001b)「職業訓練・能力開発政策」猪木武徳・大竹文雄編著『雇用政策の経済分析』第5章、東京大学出版会。
- (2003)「公共職業訓練の収入への効果」『日本労働研究雑誌』No.514.
- 樋口美雄(2001)『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社。
- 山浦義幸(1996)「雇用に即応したシステム・ユニット訓練」『技能と技術』5号。

くろさわ・まさこ 政策研究大学院大学教授。主な論文に「職業訓練」樋口美雄編『労働市場と所得分配』第17章(慶応義塾大学出版会、2010年)など。労働経済学、応用計量経済学専攻。

ほとけいし・けいすけ 福岡県労働政策課。