

《論 文》

離職者訓練（委託訓練）受講者の類型化と就職率

— 事務系訓練受講者の属性及び訓練の位置づけの違いからの一考察 —

小 林 仁

1. はじめに

失業者への公的職業訓練は、雇用保険受給の有無や障害の有無により、離職者訓練、求職者支援訓練、障害者訓練等に分かれ、また実施主体が公的訓練施設（施設内訓練）か民間訓練施設への委託（委託訓練・求職者支援訓練）かによっても分かれている（図1参照）。2016年度の受講者数は、離職者訓練で約12万人、その約7割が民間訓練施設に委託（図2参照）し、求職者支援訓練では約3.2万人全てが民間訓練施設に委託されている。制度の違いがあるにせよ、2ヶ月～6ヶ月間程度⁽¹⁾の短期職業訓練を受講し技能形成することによって、再就職を目指す仕組みになっており、効果指標の1つとして就職率があげられている。

公的職業訓練の受講を希望する場合は、管轄のハローワークにて職業相談を受け、受講することが必要と認められた者が受講できる。また第2節で詳しくみるように、離職者訓練（委託訓練）の再就職プロセスにおいて「短期間の職業訓練を受けて再就職を目指す」者が選別される仕組みとなっている。このように公的職業訓練を受講する失業者は、「短期間の職業訓練を受けて再就職を目指す」という意味で、「同質性が高い者」と考えられているといえる。

しかし、制度は異なるが求職者支援制度では、労働政策研究・研修機構 [2015] が指摘したように、①親と同居する正規就労経験の乏しい者、②

失業期間がやや長期にわたる独身男性、③正規就労経験が長く生計の主な担い手であった中高年の失業者、④主婦という4つの類型に分類できる者が受講している。さらに、求職者支援訓練受講者が就職するまでの期間や就職率が異なっていることも明らかにされている。

また、労働政策研究・研修機構 [2016] では、離職者訓練（委託訓練）受講者のプロフィール等から多様な者が受講していること、また訓練受講後の就職の可否⁽²⁾については約9割が就職していたことを明らかにしたが、同調査は全体像あるいは訓練分野の違いに着目しているため、同じ訓練分野を受講した者の差の検討は行っていない。

なお、小林 [2016] は、同じ訓練分野（事務系訓練）における民間訓練施設との比較において就職支援方法による違いを明らかにした。他にも良質な就職支援が就職率に貢献すると指摘されている（奥津 [2007]、陸 [2014] 他）が、就職の可否については訓練施設側だけの問題ではなく、受講者側の事情、また両者の相互作用でもあることから、受講者における職業訓練の位置づけは重要な要素となる。

つまり、職業訓練の効果は、訓練施設の取組み、すなわち訓練分野や訓練施設ごとの就職率等のアウトカムの差と受講者の属性や意識の違いによる就職率等のアウトカムの差の両面から見る必要がある。

そこで本稿では、公的職業訓練でも民間教育訓練施設に委託して実施している離職者訓練（委託訓練）のうち事務系訓練の受講者を対象に、同じ

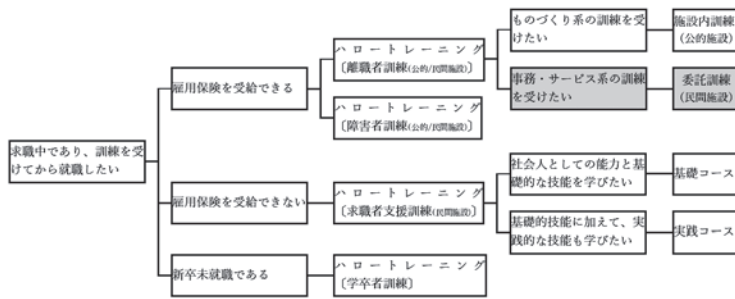
職業訓練を受講する者の年齢、性別、家計の中での役割などの属性と学歴、前職の雇用形態や職種などから考えられる人的資本からみる属性の2つの観点に着目しながら、どのような失業者が同じ離職者訓練を受講しているのかを明らかにする。その上で、属性と離職者訓練の位置づけに違いがあるのかに着目しながら、アウトカムとしての就職率を一つの指標としてその関係を検討する。

2. 離職者訓練受講者の再就職プロセスおよび先行研究の検討

本節では、離職者訓練の申込みから再就職へのプロセスおよび失業者への公的職業訓練に関する先行研究について概観し、課題を設定する。

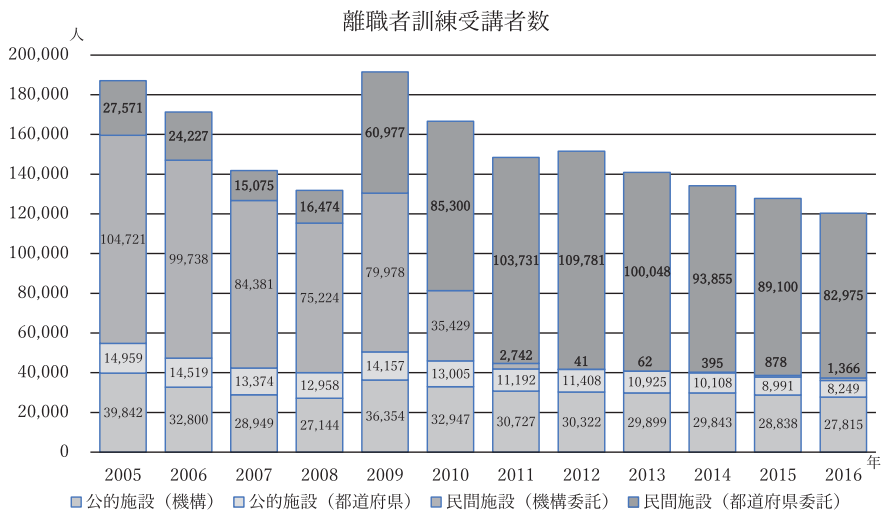
(1) 離職者訓練の再就職プロセス

離職者訓練は、失業者であれば誰もが受講できる仕組みではなく、図3のようなプロセスを経て選ばれた者だけが受講できる仕組みになっている。



出所 厚生労働省HP (https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/hellotraining_top.html 最終閲覧日2019年5月25日)を元に筆者作成

図1 公的職業訓練の種類



出所 厚生労働所HP (<https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/000366178.pdf> 最終閲覧日2019年5月25日)を元に筆者作成

図2 離職者訓練受講者数の推移

まず、ハローワークにて求職申込みをした後、職業相談において①訓練を受講することが適職につくために必要であると認められ、かつ、②訓練を受けるために必要な能力等を有するとハローワークが判断した者に受講を促し、都道府県別の職業能力開発施設等（以下、委託元能開施設）へ受講申込みを行う。つまり、このハローワークでの職業相談が実質的な一次選考にもなっており、職業訓練を受講する必要性がない者は受講申込みができないことになっている。

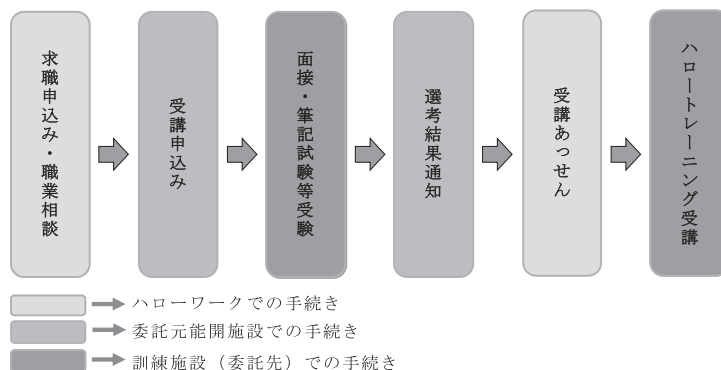
受講申込み後は、訓練施設等での選考試験となるが、その方法は、委託元能開施設により異なる。本研究の事例民間訓練施設Zのある自治体Aでは、面接試験は必須、筆記試験等は民間訓練施設側の任意としていることから、事例民間訓練施設Zでは面接試験のみを行っている。面接試験は、応募者1人につき面接官2人で応対し、10分程度行う。面接試験における質問内容は自治体Aから提供されたものを使用し、主に受講動機、訓練目的・内容理解、訓練意欲、就職意欲等について質問する。また面接時における身だしなみ、態度、表現力等を観察し、それぞれの配点基準をもとに、面接官1人50点、合計100点とし、その結果を委託元能開施設に報告する。その報告を受け委託元能開施設にて最終的な合否判定を行う。なお、定員以上の応募がある場合は不合格者も出るが、定員を満たさない場合は全員合格となることが多い⁽³⁾。また、自治体Aではひとり親

家庭の母等及び自立支援プログラム対象者も同じコースで行っていることから、該当者には優先枠（点数に関わらず原則合格）がある。また、託児施設の利用を希望する者も同じコースで行っており、該当者は別途加点され、選考試験に合格しやすいような配慮がある。

このように技能形成の必要度や訓練の目的意識、訓練意欲、就職意識などの観点から、ハローワークの職業相談及び訓練施設による選考面接を経て、最終的には委託元能開施設が合否判定を行う仕組みとなっている。

続いて入校後から再就職までのプロセスであるが、入校後は、カリキュラムに基づき2～6ヶ月程度の訓練が行われる。技能形成の講義だけではなく、再就職に向けた準備をするための就職支援講義も行われる。就職支援講義では、ジョブ・カードや履歴書、職務経歴書等の応募書類の書き方、面接対策、そしてキャリアコンサルティングなどが行われている。また、訓練期間中の2ヶ月目以降に「就職活動日」という日が月1回平日に設けられており、受講者はハローワーク等に行き、職業相談、求人情報閲覧、求人への応募などを行うようになっており、訓練期間中からの就職活動が奨励されている。

なお、訓練終了後は、30日後と90日後に就職状況を報告することになっている。この間、訓練施設側は状況を確認するために電話連絡などを行い、必要であればキャリアコンサルティングなど



出所 厚生労働省 HP (https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/rishokusha.html 最終閲覧日 2019 年 5 月 25 日) を元に筆者作成

図3 公的職業訓練の受講までの流れ

の就職支援も行う。

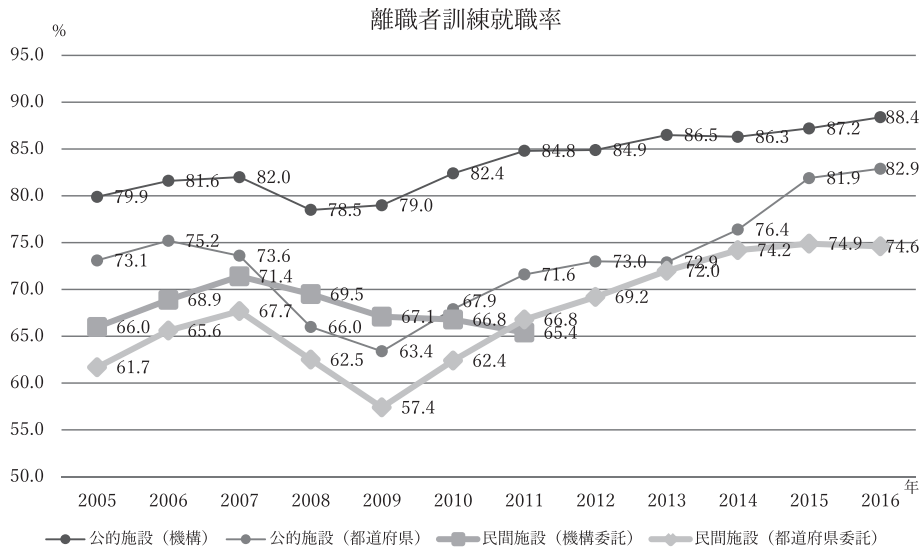
2016年度の就職率は公的施設（機構）が88.4%，公的施設（都道府県）82.9%，民間施設（都道府県委託）74.6%となっており，民間施設（都道府県委託）の就職率は相対的に低い（図4参照）。そのため，民間訓練施設には，キャリアコンサルタント⁽⁴⁾の配置やインセンティブ制度⁽⁵⁾，ペナルティ制度⁽⁶⁾等にて，就職率を向上させるような仕組みが導入されてきたが，就職率については70%台で横ばい傾向である。

（2）先行研究の検討

このように離職者訓練を受講する失業者は，雇用保険を受給しながら，「短期間の職業訓練を受けて再就職を目指す」というプロセスを経ていることを鑑みると，再就職意識が高いという同質性が窺える。しかしながら民間訓練施設においては相対的に就職率が低い（図4）ことや，後述するが黒澤・佛石 [2012] は民間訓練施設より公的訓練施設の方が就職率の面から訓練効果の優位性があることを明らかにしている。そこで，本項では公的職業訓練受講者を対象にした調査・研究等の知見をまとめ，本稿の課題を提示する。

失業者への公的職業訓練は戦前の1923年から開始され1990年代までは主に公的訓練施設が実施主体として行われていた。そのため調査・研究等については公的訓練施設を対象にした職業訓練の変遷（逆瀬川 [2003]，田中 [1996] 他）や職業訓練の現状・課題（木村保茂 [2002, 2010, 2011 他]，禹 [2006] 永田 [2011, 2016] 他）などについて行われ，知見が蓄積されてきた。日本においても離職者訓練を積極的労働市場政策の一つとして捉え始め，就職率や再就職後の賃金上昇などの効果が期待されていることから，数は少ないが計量分析を用いた実証研究が行われ，職業訓練を受講したことによる収入への効果が認められた（黒澤 [2003]）ことや，居住系（ビル設備，ビル管理）訓練は就業確率を高める（職業能力開発総合大学校能力開発センター [2012]）ことなど，一定の効果があることが明らかにされている。他にも労働政策研究・研修機構 [2005a, 2005 b] や奥津 [2007] の職業訓練受講者の意識・行動に関する調査などがあるが，これらは公的訓練施設における離職者訓練を対象にしている。

しかしながら図2でみるように，2000年頃よ



出所 厚生労働所 HP (<https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/000366178.pdf> 最終閲覧日 2019年5月25日) を元に筆者作成

図4 離職者訓練就職率の推移

り民間訓練施設への離職者訓練（委託訓練）が増えてきたことにより、民間訓練施設を対象にした調査・研究が徐々に行われ、「官から民」へ移行されたことに対する懸念等の指摘、また離職者訓練（委託訓練）の就職率の低さを指摘しているものが多い（禹 [2006]、木村保茂 [2013]、永田 [2016] 他）。なお、黒澤・佛石 [2012] は公的訓練施設と民間訓練施設の実施主体者間の調査を行い、民間訓練施設による訓練と比べて公的訓練施設で行う訓練の方が、また公的訓練施設では都道府県に比べて国（機構）の実施する訓練の方が就職率の面から訓練効果の優位性があることを明らかにし、この差異は「訓練カリキュラムや指導方法、就職率等に係るノウハウの差の存在」であることを指摘している。

就職率や就職可否については、離職者訓練受講者が雇用保険受給者でもあることを踏まえると、小原 [2002,2004] の分析は興味深い。小原 [2002] は、雇用保険受給者を対象にした調査にて、雇用保険受給者は無受給者よりも再就職確率は低く失業期間が長いこと、受給者は給付終了までの残り1ヶ月で「駆け込み就職」をすることを明らかにした。さらに小原 [2004] は、40歳未満では給付額が良くなるほど再就職確率は下がり、また給付期間いっぱいまで受給し再就職するという給付制度による再就職抑制効果を明らかにした。なお、40歳以上60歳未満では給付内容にかかわる変数は再就職確率を低下させていないことが明らかになっている。

一方、離職者訓練受講後も就職ができない状態が続けば、長期失業者となり貧困という問題にも直面する。失業者の貧困率を検討した四方・駒村 [2011] は、若年層や高齢層との比較で中年層の男性失業者の貧困が際立って高いことを明らかにしている。なお中年層の男性失業者の世帯では他に就業者がいる割合が低く、失業期間が長くなるほど貧困率が高くなることも明らかにした。稼ぎ主である中高年男性の失業が貧困リスクに直結することが示唆され、稼ぎ手役割を担う中高年男性は離職者訓練をどのように位置づけ再就職を目指すのかを検討する必要性があるといえる。な

お、転職・離職経験によって男性稼ぎ手のジェンダー意識が弱まることも指摘されている（大槻 [2015]）。ただし、雇用・事業の不安定や転職・離職経験で女性に対する考えや期待が変化しても「男性稼ぎ手役割意識」は変わらない。「おりずにがんばり」、稼がざる得ないと考える男性失業者が多いことも指摘している。

以上のように、離職者訓練受講者は同質性が高いと考えられていたが、失業者には属性等も含め多様性（異質性）が存在する。富田 [2013] は、制度は異なるが求職者支援訓練の受講者について「多様な受講者がいることを認めつつも、受講者の属性に関しての統計が整備されていない」ことを指摘している。つまり、それまでの失業者への公的職業訓練における調査・研究等においては、どのような失業者が受講していたかについては明らかにされてこなかった。

そこで、上述の労働政策研究・研修機構 [2015] は、求職者支援訓練の受講者6,347人にアンケート調査を行い、性別、年齢、学歴、生計状況等からクロス集計で属性を明らかにするとともに、4つの類型に分類した。さらに、受講者により就職するまでの期間や訓練分野にて就職状況が異なることを明らかにした。また、労働政策研究・研修機構 [2016] では、民間訓練施設で行われている離職者訓練（委託訓練）受講者6,846人に訓練受講中、訓練受講後の2時点のアンケート調査を行い、受講者属性の多様性、意識やスキル状況の変化と就職状況を明らかにしている。ただし、同じ訓練分野を受講した者の差の検討は行っておらず、訓練内容と就職率の差や、訓練内容と意識やスキルの向上度合いについての関係については今後の課題としている。

また、小林 [2016] は離職者訓練（委託訓練）の同じ訓練分野における民間訓練施設の比較を行い、就職支援講義の内容により差異⁽⁷⁾があったことを明らかにし、短期的な視点での就職支援ではなく、長期的な視点での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ことを指摘している。就職支援の重要性については奥津 [2007]、陸 [2014] 他も良質な就職支援にて就職

率が上昇することを指摘しているが、これは訓練施設と受講者との相互作用であることから、受講者が職業訓練をどのように位置づけているかも重要な要素となる。

つまり、職業訓練の効果は、訓練分野や訓練施設ごとの就職率やスキル向上度合い、意識変化等のアウトカムの差と受講者の属性や訓練の位置づけによる就職率やスキル向上度合い、意識変化等のアウトカムの差の両面から見る必要がある。

そこで本稿では、一般的な属性だけではなく、人的資本を含めた属性の2つに着目しながら、どのような失業者が同じ離職者訓練（委託訓練）を受講しているのかを明らかにする。その上で、属性の違いによって離職者訓練（委託訓練）の位置づけに違いがあるのかに着目しながら、アウトカムとしての就職率を1つの指標としてその関係について検討する。

3. 離職者訓練（委託訓練）受講者の特性

(1) 調査方法

自治体Aにて離職者訓練（委託訓練）を受託しているZ施設において、2016年8月から2017年8月に開講した16コースに入校した417人を対象にアンケート調査を実施した。コースは、主にパソコンスキル（基礎レベル、応用レベル）を習得するコースと、日商簿記3級の学習範囲とパ

ソコン基礎レベルを習得するコース、日商簿記2級の学習範囲までを習得するコースである⁽⁸⁾。

入校後1週間以内に質問紙を配布、回収し、すべて有効回答であった。質問項目は、性別、年齢、配偶者の有無、生計状況、雇用保険受給状況等の属性情報、学歴や前職の状況や離職理由などの人的資本に関する事、今後の就業希望などについて質問している。以下に、調査結果を分析する。

(2) 離職者訓練（委託訓練）を受講する者の属性

本項では、年齢や性別、家計における役割からみた離職者訓練（委託訓練）受講者の属性をまとめる。

表1は、年齢階級と性別について、訓練施設および訓練受講者（受講中・受講後）について量的調査を実施した労働政策研究・研修機構 [2016] の調査データと比較しながら示した。男性100人（24.0%）、女性317人（76.0%）、特に女性の30代～40代が多いことがわかる。労働政策研究・研修機構（2016）のデータと比較しても男性1,399人（20.7%）、女性5,353人（79.3%）で受講者層の性差の比率には大きな差異はなく、離職者訓練の受講者は女性比率が高いことがわかる。

表2は配偶者の有無・生計状況の性別年代別分布である。男性は60代を除き無配偶者の比率が高く、全体では70.0%が無配偶者である。男性の

表1 Z施設受講者層および先行研究との比較

年代	Z施設受講者						労働政策研究・研修機構 [2016] N=6752					
	全体		男性		女性		全体		男性		女性	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
10代	1	0.2%	1	1.0%	0	0.0%	22	0.3%	7	0.5%	15	0.3%
20代	91	21.8%	22	22.0%	69	21.8%	1566	23.2%	305	21.8%	1261	23.6%
30代	139	33.3%	29	29.0%	110	34.7%	2140	31.7%	379	27.1%	1761	32.9%
40代	118	28.3%	23	23.0%	95	30.0%	1744	25.8%	302	21.6%	1442	26.9%
50代	51	12.2%	13	13.0%	38	12.0%	986	14.6%	259	18.5%	727	13.6%
60代	17	4.1%	12	12.0%	5	1.6%	294	4.4%	147	10.5%	147	2.7%
総計	417	100.0%	100	100.0%	317	100.0%	6752	100.0%	1399	100.0%	5353	100.0%

出所 Z施設受講者は筆者作成。また労働政策研究・研修機構 [2016] の表は労働政策研究・研修機構 [2016] の調査データより筆者作成。

有配偶者層が少ないことは、家族を養う必要のある既婚男性は、失業してもすぐに働くため、公的職業訓練を受講することができない可能性がある。一方、女性では56.5%が無配偶者となっている。また、男性においては、30代以降は主な生計者が半数を超えているが、女性は全世代において6割以上が主な生計者と同居している。

表3は体調不安者と雇用保険無受給者（B判定者）の人数である。体調不安者⁽⁹⁾は障害者手帳を持っている者、手帳は持っていないが通院や服薬をしている者で、全体の6.7%となっている。訓練期間の途中で体調を崩し、受講を継続することが困難となり退校する者もいる。本データでは、28人中5人（17.9%）が途中退校している。また、訓練開始時点で雇用保険無受給者（受給終了している者および訓練受講途中で終了してしまう者も含む）は、全体で16.1%いる。なお、無受給者の内、求職者支援訓練手当（男性2人

（2.0%）、女性6人（1.9%）、自治体Aによる独自の訓練手当（女性3人（0.9%））を受給している者もいる。

以上のように、訓練を受講する者の属性としては、性別、年齢、配偶者の有無、生計状況などの点からみて多様性がある。また、図1の分類からみると障害者訓練に該当するような障害者手帳を持っている者⁽¹⁰⁾や求職者支援訓練に該当するような雇用保険無受給者⁽¹¹⁾も離職者訓練を受講していることがわかる。

（3）離職者訓練受講者の人的資本から見た属性
本項では、受講者の仕事上のスキル（人的資本）に関連する属性を中心に検討する。

表4は、学歴の性別年代別分布である。男性の51.5%が大卒であり、60代では約9割が大卒である。女性は高卒33.9%、大卒30.7%であるが、女性の20～30代の若い世代に大卒者が多い。

表2 配偶者の有無・生計状況

	配偶者の有無			生計状況	
	有配偶者	無配偶者		主な生計者	主な生計者 と同居
男性 (100)	30.0%	70.0%	男性 (96)	56.3%	43.8%
10代 (1)	0.0%	100.0%	10代 (1)	0.0%	100.0%
20代 (22)	0.0%	100.0%	20代 (21)	33.3%	66.7%
30代 (29)	17.2%	82.8%	30代 (27)	63.0%	37.0%
40代 (23)	30.4%	69.6%	40代 (23)	56.5%	43.5%
50代 (13)	46.2%	53.8%	50代 (12)	75.0%	25.0%
60代 (12)	100.0%	0.0%	60代 (12)	66.7%	33.3%
女性 (317)	43.5%	56.5%	女性 (307)	32.2%	67.8%
20代 (69)	21.7%	78.3%	20代 (64)	25.0%	75.0%
30代 (110)	40.9%	59.1%	30代 (109)	38.5%	61.5%
40代 (95)	51.6%	48.4%	40代 (94)	29.8%	70.2%
50代 (38)	68.4%	31.6%	50代 (35)	31.4%	68.6%
60代 (5)	60.0%	40.0%	60代 (5)	40.0%	60.0%
総計 (417)	40.3%	59.7%	総計 (403)	38.0%	62.0%

出所 筆者作成

表3 体調不安者・雇用保険無受給者

	男性	女性	合計
体調不安者	10人 (10.0%)	18人 (5.7%)	28人 (6.7%)
雇用保険無受給者 (B判定者)	17人 (17.0%)	50人 (15.8%)	67人 (16.1%)

出所 筆者作成

表5, 6に前職の業種と職種をまとめたが、男性では製造業や卸売・小売業が多く、職種としては営業職、技能工・生産工程に係る仕事が多いが、事務職(17.5%)が一番多い。また、女性では卸売・小売業、医療・福祉、製造業が多く、職種としては販売やサービスの仕事なども多いが、

事務職(49.8%)が一番多い。

そこで、前職事務職経験者が離職者訓練をどのように位置づけているかについて受講コース(基礎コースまたは応用コース)⁽¹²⁾と受講動機⁽¹³⁾を用いてt検定を行った。

男性前職事務職経験者とそれ以外の男性を比

表4 学歴

		学歴				
		大学	短大	専門学校	高校	中学
男性	(99)	51.5%	4.0%	20.2%	23.2%	1.0%
10代	(1)	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
20代	(22)	54.5%	4.5%	18.2%	18.2%	4.5%
30代	(29)	34.5%	0.0%	31.0%	34.5%	0.0%
40代	(23)	52.2%	8.7%	26.1%	13.0%	0.0%
50代	(12)	50.0%	8.3%	8.3%	33.3%	0.0%
60代	(12)	91.7%	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%
女性	(313)	30.7%	19.5%	14.4%	33.9%	1.6%
20代	(68)	44.1%	8.8%	14.7%	29.4%	2.9%
30代	(109)	35.8%	18.3%	16.5%	26.6%	2.8%
40代	(93)	18.3%	26.9%	14.0%	40.9%	0.0%
50代	(38)	21.1%	26.3%	10.5%	42.1%	0.0%
60代	(5)	40.0%	0.0%	0.0%	60.0%	0.0%
総計	(412)	35.7%	15.8%	15.8%	31.3%	1.5%

出所 筆者作成

表5 前職業種

業種	男性	女性
農林水産業	0.0%	0.3%
鉱業	0.0%	0.3%
建設業	3.2%	2.0%
製造業	20.0%	10.7%
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0%	1.0%
情報通信業	6.3%	4.6%
運輸業、郵便業	9.5%	4.2%
卸売・小売業	16.8%	18.6%
金融業、保険業	5.3%	7.8%
不動産業、物品賃貸(レンタル)業	2.1%	3.9%
学術研究、専門・技術サービス業	4.2%	2.3%
宿泊業、飲食サービス業	9.5%	8.8%
生活関連サービス業(理美容業など)、娯楽業	2.1%	4.6%
教育、学習支援業(学習塾、専門学校など)	4.2%	3.6%
医療、福祉	7.4%	12.4%
その他	5.3%	6.8%
官公庁・地方自治体	0.0%	6.5%
わからない	4.2%	1.6%
総計	100.0%	100.0%

出所 筆者作成

表6 前職職種

職種	男性	女性
介護の仕事	5.2%	3.9%
医療関係	1.0%	2.3%
IT関係	5.2%	0.7%
専門的な仕事	2.1%	3.0%
技術的な仕事	4.1%	1.0%
管理的な仕事	4.1%	0.7%
事務の仕事	17.5%	49.8%
販売の仕事	9.3%	13.4%
営業の仕事	16.5%	4.3%
保安の仕事	1.0%	0.0%
サービスの仕事	8.2%	10.8%
輸送・機械運転の仕事	3.1%	0.0%
技能工・生産工程に係る仕事	10.3%	1.6%
労務作業の仕事	7.2%	1.0%
その他	5.2%	7.5%
総計	100.0%	100.0%

出所 筆者作成

較したところ、受講コースには有意差は得られなかった。また、「今持っている知識・スキルをより一層向上させたいから (t(98)=1.76, p<.1)」で有意な傾向があるが、「訓練内容に関わらず受講したことが就職に有利なるから (t(98)=2.53, p<.05)」でマイナスの有意差、「ハローワークから勧められた (t(98)=2.96, p<.01)」でマイナスの有意差があった。つまり男性前職事務職経験者は、スキル向上は期待しつつも、就職との関連は薄いようである。

また、女性前職事務職経験者とそれ以外の女性を比較したところ、「応用コース (t(315)=3.73, p<.01)」で有意差があった。また、「今持っている知識・スキルをより一層向上させたいから (t(315)=4.58, p<.01)」「訓練と一緒に就職に対する支援も受けられるから (t(315)=4.58, p<.01)」で有意差があるが、「新しい分野の仕事にチャレンジしたいから (t(315)=9.59, p<.01)」でマイナスの有意差があった。つまり女性前職事務職経験者は、前職と同じ事務職を希望するうえで、さらなるスキル向上を図るために応用コースを受講し、就職支援も期待していることから、離職者訓練を積極的に捉えていることになる。

表7は、前職の雇用形態および離職理由の性別

年代別の分布である。男性はどの世代でも正社員率は半数を超えているが、平成29年度就業構造基本統計調査の全世代⁽¹⁴⁾の合計と比較すると15ポイント程度低く、特に30代では30ポイント程度低くなっている。女性は20～30代で正社員率が5割前後となるが、40代以降になると雇用形態にバラツキが出てくる。

また、前職の離職理由としては、男性は50代までは自己都合退職が多いが、20代、50代、60代で期間満了退職の割合が増えてくる。また、40代では会社都合退職の割合が他の年代と比べ高くなる。女性は全世代とも自己都合退職が多いが、30代以降では期間満了退職の割合が増えてくる。また、40代では会社都合退職の割合が他の年代と比べ高くなっている。なお、自己都合退職者の理由は、「給料が安い」、「人間関係」、「裁量権がない」などをあげる者は少なく、「勤務時間」、「休日」、「残業が多い」など働く時間に関するものをあげる者が多い。なお、前職を離職してから訓練を受講するまでの離職期間は、3ヶ月未満が41.0%、6ヶ月未満が41.7%である。一方で6ヶ月以上も17.3%いるが、とくに男性は24.2%と高く、3ヶ月間の訓練期間とその後の就職活動期間を経ることで長期失業者になるリスクが懸念され

表7 前職雇用形態・前職離職理由

	前職雇用形態						前職離職理由			
	正社員	契約・嘱託	派遣	パート・アルバイト	その他		自己都合	会社都合	期間満了	その他
男性 (100)	62.0%	14.0%	5.0%	17.0%	2.0%	男性 (99)	65.7%	13.1%	17.2%	4.0%
10代 (1)	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10代 (1)	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
20代 (22)	63.6%	9.1%	0.0%	27.3%	0.0%	20代 (22)	68.2%	4.5%	22.7%	4.5%
30代 (29)	55.2%	3.4%	10.3%	24.1%	6.9%	30代 (28)	78.6%	10.7%	10.7%	0.0%
40代 (23)	69.6%	13.0%	8.7%	8.7%	0.0%	40代 (23)	73.9%	21.7%	4.3%	0.0%
50代 (13)	61.5%	30.8%	0.0%	7.7%	0.0%	50代 (13)	53.8%	15.4%	23.1%	7.7%
60代 (12)	58.3%	33.3%	0.0%	8.3%	0.0%	60代 (12)	25.0%	16.7%	41.7%	16.7%
女性 (317)	43.5%	13.2%	14.2%	24.6%	4.4%	女性 (312)	60.6%	13.8%	20.8%	4.8%
20代 (69)	58.0%	10.1%	4.3%	23.2%	4.3%	20代 (66)	77.3%	9.1%	7.6%	6.1%
30代 (110)	48.2%	14.5%	16.4%	15.5%	5.5%	30代 (109)	60.6%	12.8%	21.1%	5.5%
40代 (95)	34.7%	9.5%	17.9%	33.7%	4.2%	40代 (94)	51.1%	19.1%	25.5%	4.3%
50代 (38)	28.9%	23.7%	18.4%	26.3%	2.6%	50代 (38)	55.3%	13.2%	28.9%	2.6%
60代 (5)	20.0%	20.0%	0.0%	60.0%	0.0%	60代 (5)	60.0%	0.0%	40.0%	0.0%
総計 (417)	48.0%	13.4%	12.0%	22.8%	3.8%	総計 (411)	61.8%	13.6%	20.0%	4.6%

出所 筆者作成

る。

表8は雇用保険受給日数の性別年代別の分布である。受給日数は、90日と120日が全体の約7割と多くなっている。このことは、表7のように自己都合退職が多いことと関係していると推察される。男性においては150日が15.2%いるが、これは50代・60代の長期勤務者や定年退職者である。一方、無受給者も男女とも8%程度⁽¹⁵⁾の割合にいるが、結果的には入校時点や訓練期間中に残日数不足で延長給付⁽¹⁶⁾されない者もいるため、表3のように雇用保険無受給者（B判定者）が男性17.0%、女性15.8%いる。

なお、雇用保険受給日数が短いことから懸念されることがある。無受給者も含め雇用保険受給日数が120日までの者が77.6%と多い。受給者であれば訓練終了まで延長給付されるが、訓練終了と同時に給付が切れてしまう⁽¹⁷⁾。特に、主な生計者層だけでみると、受給日数120日までの者は83.3%とさらに多く、訓練期間中に内定を得ることができなければ、訓練終了後の就職活動においての所得補償がなくなってしまう、貧困リスクが高まる可能性がある。

表9は、転職回数の性別年代別の分布である。男性では、転職回数の割合が一番高いのは1回目35.1%いるが、60代を除き年代が上がるに従って転職回数が増える傾向にある。一方女性では6

回以上の割合が一番高く20.1%である。女性の働き方にも影響していると推察されるが、女性においても年代が上がるに従い転職回数が増える。特に男女共に30代～50代では転職回数が3回以上の割合が50%を超えている。バブル崩壊やリーマンショックなどの影響を受け、それに伴う非正規労働者の拡大など社会問題化されている世代である。時代的な背景はあるが、転職回数が多いということはキャリア形成がなされておらず、今後も転職回数が増えることが推察される。

以上のことから人的資本としては、男性は大卒者の正規雇用者が多く、女性は若い世代では大卒者の正規雇用者が多く、40代以降では高卒者の非正規雇用者が多い。また年齢が上がるに伴い転職回数が増え、業種や職種も異なっている⁽¹⁸⁾。一般的には高学歴者の正規雇用者であればOJTやOffJT等を受けていることからある程度の技能形成やキャリア形成ができていない者と考えられるが、本稿においては、業種や職種も多様であり、転職回数も多く、パソコン等の基本的なスキルを習得する機会が乏しかったと推察される。なお、低学歴層の非正規雇用者も同じように技能形成やキャリア形成の機会が乏しかったと推察されることから、この情報系・事務系の離職者訓練は基本的なスキルを習得することができるという点では意義がある。

表8 雇用保険受給日数

		90日	120日	150日	180日	210日	240日	270日	300日	330日	360日	受給無
男性	(99)	48.5%	10.1%	15.2%	3.0%	2.0%	6.1%	0.0%	4.0%	2.0%	1.0%	8.1%
10代	(1)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
20代	(22)	68.2%	4.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	27.3%
30代	(29)	65.5%	17.2%	0.0%	6.9%	0.0%	0.0%	0.0%	10.3%	0.0%	0.0%	0.0%
40代	(22)	31.8%	18.2%	18.2%	0.0%	0.0%	22.7%	0.0%	4.5%	0.0%	0.0%	4.5%
50代	(13)	46.2%	0.0%	23.1%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	15.4%	7.7%	0.0%
60代	(12)	8.3%	0.0%	66.7%	8.3%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
女性	(304)	61.5%	11.2%	3.3%	7.9%	0.0%	4.6%	1.3%	0.7%	0.7%	0.3%	8.6%
20代	(66)	86.4%	0.0%	1.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.1%
30代	(105)	62.9%	15.2%	1.0%	7.6%	0.0%	3.8%	1.0%	1.9%	0.0%	0.0%	6.7%
40代	(92)	53.3%	12.0%	2.2%	13.0%	0.0%	8.7%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	9.8%
50代	(36)	36.1%	13.9%	13.9%	11.1%	0.0%	5.6%	5.6%	0.0%	5.6%	2.8%	5.6%
60代	(5)	40.0%	40.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
総計	(403)	58.3%	10.9%	6.2%	6.7%	0.5%	5.0%	1.0%	1.5%	1.0%	0.5%	8.4%

出所 筆者作成

離職者訓練（委託訓練）受講者の類型化と就職率

ただ、本稿において低学歴層が少ない傾向なのは、そもそもハローワークなどを利用する機会が少なく、職業訓練の情報にアクセスできないという可能性もある。この点については別の課題として議論する必要がある。

（4）離職者訓練受講者の今後の就職希望

上記のように離職者訓練（委託訓練）を受講している者には多様性（異質性）があることが明らかになったが、その受講者は訓練終了後の就職に

ついてどのように考えているのであろうか。

表10は、希望雇用形態とキャリアチェンジ（職種変更）希望の性別年代別の分布である。正規雇用を希望している者は、男性で86.6%、女性で75.6%、全体で78.3%となる。男性では正規雇用を希望している割合は高いが、40～50代において非正規雇用を希望している者もいる。一方、女性の40～50代において正規雇用を希望する割合が高いのは特徴的である。

また、キャリアチェンジの希望については、男

表9 転職回数

	1回目	2回目	3回目	4回目	5回目	6回以上
男性	35.1%	17.5%	20.6%	10.3%	6.2%	10.3%
10代 (1)	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
20代 (21)	71.4%	9.5%	14.3%	0.0%	4.8%	0.0%
30代 (28)	39.3%	7.1%	32.1%	14.3%	3.6%	3.6%
40代 (22)	4.5%	22.7%	27.3%	9.1%	9.1%	27.3%
50代 (13)	7.7%	38.5%	7.7%	23.1%	7.7%	15.4%
60代 (12)	41.7%	25.0%	8.3%	8.3%	8.3%	8.3%
女性	18.7%	19.0%	18.7%	13.7%	9.7%	20.3%
20代 (67)	43.3%	32.8%	13.4%	10.4%	0.0%	0.0%
30代 (101)	18.8%	17.8%	24.8%	12.9%	7.9%	17.8%
40代 (92)	5.4%	9.8%	15.2%	16.3%	17.4%	35.9%
50代 (36)	8.3%	19.4%	16.7%	16.7%	13.9%	25.0%
60代 (4)	0.0%	25.0%	50.0%	0.0%	0.0%	25.0%
総計 (397)	22.7%	18.6%	19.1%	12.8%	8.8%	17.9%

出所 筆者作成

表10 希望雇用形態・キャリアチェンジの有無

	希望雇用形態			キャリアチェンジ	
	正規雇用	非正規雇用		はい	いいえ
男性 (97)	86.6%	13.4%	男性 (100)	67.0%	33.0%
10代 (1)	100.0%	0.0%	10代 (1)	100.0%	0.0%
20代 (21)	100.0%	0.0%	20代 (22)	81.8%	18.2%
30代 (29)	100.0%	0.0%	30代 (29)	82.8%	17.2%
40代 (22)	86.4%	13.6%	40代 (23)	60.9%	39.1%
50代 (13)	76.9%	23.1%	50代 (13)	46.2%	53.8%
60代 (11)	36.4%	63.6%	60代 (12)	33.3%	66.7%
女性 (308)	75.6%	24.4%	女性 (316)	57.6%	42.4%
20代 (67)	83.6%	16.4%	20代 (69)	81.2%	18.8%
30代 (108)	81.5%	18.5%	30代 (110)	61.8%	38.2%
40代 (90)	76.7%	23.3%	40代 (94)	50.0%	50.0%
50代 (38)	52.6%	47.4%	50代 (38)	26.3%	73.7%
60代 (5)	0.0%	100.0%	60代 (5)	20.0%	80.0%
総計 (405)	78.3%	21.7%	総計 (416)	59.9%	40.1%

出所 筆者作成

性の方が女性より希望している割合が高い。男性の53%が事務職を希望しているが、表6のように前職事務職者は17.5%であることから、男性のキャリアチェンジを希望している者は、その多くが事務職を希望していることになる。

表11は、収入アップ希望者および希望賃金についての性別年代別の分布である。収入アップ希望者の割合は50%程度であるが、男性の30～40代では60%を超えている。金額ベースでみると25万円未満（扶養の範囲内含む）の割合が全体で80.9%と高いが、25万円以上は19.1%である。ここで注目されることとしては希望賃金がそれほど高くないということである。これは、前職の年収が300万円（月収25万円）以下の者が約3/4程度いるためであると考えられる。女性においては扶養の範囲内を希望する割合も40代以降から徐々に増えていくことは有配偶者層であれば一般的であるが、30代以降のこれらの層以外の者においては希望賃金が低いことは、貧困リスクが高まる可能性が示唆される。

表12は、就職時期⁽¹⁹⁾の性別年代別の分布である。約75%の者が就職時期を訓練終了後1ヶ月以内としている。一方で遅延就職の者（それほど再就職を急いでいない者）も一定数いる。この表12のデータおよび表8のデータからは、小原

[2004]が指摘する「駆け込み就職」が起こることが予想されるが、後項の表13のように訓練終了後30日後の就職状況はそれほど高くないことから、訓練開始時の希望と実際の就職状況においては乖離が発生している。

(5) 離職者訓練受講者の類型化

以上のようにZ施設における離職者訓練受講者を属性や人的資本から詳細に分析した結果、多様性（異質性）が認められた。そこで、本項では主成分分析を行い、受講者の類型化を試みる。

図5は主成分分析を行った結果をもとに、2次元上にプロットし、今回の対象者となった者を4つの類型に分類した。

第1象限（右上）には、「50代」「60代」「配偶者有」「非正規雇用（希望）」「前職と同じような仕事」「収入を気にしない」などから、①「配偶者がいる50代以降の非正規雇用を希望する者」とすることができる。

第2象限（左上）には、「男性」「主な生計者」「前職正規雇用者」「自己都合退職」「遅延就職希望」などから、②「主な生計者で再就職をそれほど急いでいない男性」とすることができる。

第3象限（左下）には、「20代～30代」「正規雇用（希望）」「配偶者無」「キャリアチェンジ」

表11 収入アップ希望・希望賃金

	収入アップ希望者		希望賃金						
			15万円以上	18万円以上	20万円以上	25万円以上	30万円以上	その他	扶養の範囲内
男性 (100)	49.0%	男性 (97)	11.3%	11.3%	37.1%	19.6%	12.4%	8.2%	0.0%
10代 (1)	0.0%	10代 (1)	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
20代 (22)	40.9%	20代 (21)	14.3%	33.3%	28.6%	19.0%	4.8%	0.0%	0.0%
30代 (29)	65.5%	30代 (29)	6.9%	6.9%	55.2%	17.2%	10.3%	3.4%	0.0%
40代 (23)	69.6%	40代 (23)	4.3%	0.0%	21.7%	30.4%	21.7%	21.7%	0.0%
50代 (13)	30.8%	50代 (11)	18.2%	0.0%	54.5%	18.2%	9.1%	0.0%	0.0%
60代 (12)	8.3%	60代 (12)	16.7%	16.7%	25.0%	8.3%	16.7%	16.7%	0.0%
女性 (317)	47.6%	女性 (301)	11.6%	29.2%	36.2%	7.6%	1.3%	3.3%	10.6%
20代 (69)	49.3%	20代 (63)	9.5%	30.2%	41.3%	9.5%	0.0%	1.6%	7.9%
30代 (110)	47.3%	30代 (108)	13.9%	27.8%	39.8%	8.3%	1.9%	0.9%	7.4%
40代 (95)	48.4%	40代 (89)	5.6%	32.6%	32.6%	9.0%	2.2%	4.5%	13.5%
50代 (38)	50.0%	50代 (36)	19.4%	27.8%	30.6%	0.0%	0.0%	5.6%	16.7%
60代 (5)	0.0%	60代 (5)	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	20.0%
総計 (417)	48.0%	総計 (398)	11.6%	24.9%	36.4%	10.6%	4.0%	4.5%	8.0%

出所 筆者作成

「収入アップ」などから、③「正規雇用にてキャリアチェンジと収入アップを希望する若年者」とすることができる。

第4象限（右下）は、「女性」「40代」「生計者と同居」「早期就職希望」「前職非正規雇用」などから、④「主な生計者と同居している早期就職を希望している中年女性」とすることができる。

以上のことから、①の層と③の層は一般的に認識できる。一方、②の層は主な生計者であればできる限り早く再就職を希望しているのではないかと認識され、④の層は主な生計者と同居している中年女性であればそれほど再就職を急がなくても良いのではないかと認識されるが、本稿では通説と異なる結果となった。

続いてこの4つに類型化された層の者が離職者訓練をどのように位置づけているかについて受講コース（基礎コースまたは応用コース）⁽²⁰⁾と受講動機⁽²¹⁾を用いてt検定を行った。

①の層（配偶者がいる50代以降の非正規雇用を希望する者）とそれ以外の50代以降の者を比較したところ、「基礎コース（ $t(66)=3.76, p<.01$ ）」で有意差があり、また「今持っている知識・スキルをより一層向上させたいから（ $t(66)=2.27, p<.05$ ）」でマイナスの有意差があった。つまり①の層は、非正規雇用を希望していることから、今

持っている知識やスキルをより一層向上させる必要性がそれほどないことから、あえて基礎コースを受講していることになり、離職者訓練を積極的に捉えていない。

②の層（主な生計者で再就職をそれほど急いでいない男性）とそれ以外の男性において比較したところ、「今持っている知識・スキルをより一層向上させたいから（ $t(98)=1.99, p<.1$ ）」で有意な傾向があり、「訓練内容に関連した講座を受講すれば就職に有利なるから（ $t(98)=2.63, p<.05$ ）」でマイナスの有意差があった。つまり②の層は、再就職をそれほど急いでいないこともあり、知識・スキル向上を望む一方、離職者訓練の受講を再就職に生かそうとはしておらず、①の層と同様に積極的に捉えていない。

③の層（正規雇用にてキャリアチェンジと収入アップを希望する若年者）とそれ以外の若年者を比較したところ、「基礎コース（ $t(228)=1.79, p<.1$ ）」で有意な傾向があり、「新しい分野へのチャレンジ（ $t(228)=2.57, p<.05$ ）」で有意差があった。つまり、③の層は、キャリアチェンジを希望していることもあり、新たなスキルを習得するために基礎コースを希望していることから、離職者訓練を積極的に捉えている。

④の層（主な生計者と同居している早期就職を

表 12 就職時期

	即日	終了後すぐ	1ヶ月以内	2ヶ月以内	3ヶ月以内	半年以内	決めていない	資格取得最優先
男性 (100)	6.0%	37.0%	27.0%	15.0%	4.0%	3.0%	5.0%	3.0%
10代 (1)	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
20代 (22)	9.1%	45.5%	27.3%	13.6%	4.5%	0.0%	0.0%	0.0%
30代 (29)	6.9%	37.9%	20.7%	13.8%	6.9%	6.9%	3.4%	3.4%
40代 (23)	4.3%	43.5%	21.7%	17.4%	0.0%	4.3%	4.3%	4.3%
50代 (13)	7.7%	23.1%	30.8%	15.4%	0.0%	0.0%	15.4%	7.7%
60代 (12)	0.0%	25.0%	41.7%	16.7%	8.3%	0.0%	8.3%	0.0%
女性 (314)	9.6%	36.9%	30.9%	16.2%	3.8%	0.6%	1.3%	0.6%
20代 (68)	14.7%	38.2%	23.5%	19.1%	1.5%	1.5%	0.0%	1.5%
30代 (109)	10.1%	37.6%	29.4%	12.8%	6.4%	0.9%	1.8%	0.9%
40代 (94)	5.3%	42.6%	34.0%	13.8%	3.2%	0.0%	1.1%	0.0%
50代 (38)	10.5%	21.1%	39.5%	23.7%	2.6%	0.0%	2.6%	0.0%
60代 (5)	0.0%	20.0%	40.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
総計 (414)	8.7%	37.0%	30.0%	15.9%	3.9%	1.2%	2.2%	1.2%

出所 筆者作成

希望している中年女性)とそれ以外の女性と比較したところ、「訓練内容に関連した講座を受講すれば就職に有利なるから (t(315)=3.14, p<.01)」で有意差があり、「新しい分野へのチャレンジ (t(315)=5.56, p<.01)」, 「給付が早く受けられる (t(315)=2.87, p<.01)」でマイナスの有意差があった。つまり、新しい分野へのチャレンジや雇用保険を早く受給するために受講するのではなく、訓練内容に関連した講座を受講すれば就職に有利になるということを期待していることから、離職者訓練を積極的に捉えている。

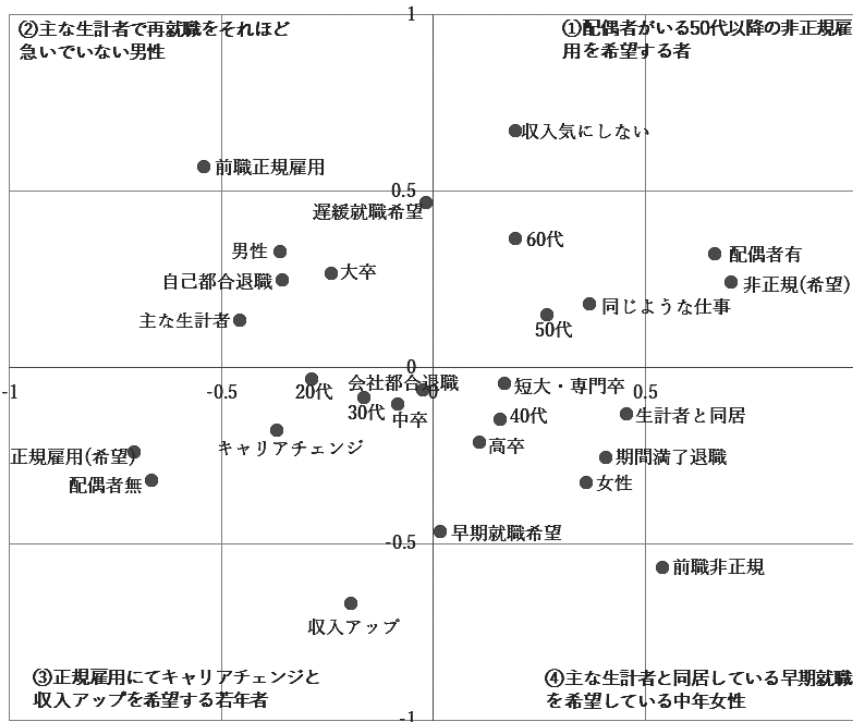
このように、離職者訓練は技能形成し早期再就職を目指すという「同質性が高い」者が受講していると考えられていたが、この中には実は多様な者(異質性)が存在していた。また失業者のうちで主たる生計の担い手など経済的な切迫感やジェンダー規範との関係から早期再就職を目指すと考えられる一般的な認識とは異なっていることが明らか

になった。

(6) 離職者訓練受講者の就職率

就職状況については訓練終了後30日後と90日後の状況について調査を行っている。最終的に公表される就職率(図4)は訓練終了後90日後の就職状況についてのものであるが、訓練終了と同じタイミングで給付が切れてしまう者が多いことから、小原[2004]が指摘している「駆け込み就職」の視点で訓練終了後30日後の就職状況のデータを用いて本項では分析をする。

表13のように、就職率は男性29.5%, 女性49.7%, 全体44.8%である。多くの者が訓練終了後においては雇用保険受給が終了していると思われるが、就職している者は5割を切っている。特に男性が低く、20代、50代、60代において顕著であり、全体の就職率を下げる要因になっている。なお、男性の主な生計者の就職率は30代、



(ダミー変数を用いた主成分分析結果に基づくプロット図) (出所) 筆者作成

図5 Z施設における離職者訓練受講者の類型化

離職者訓練（委託訓練）受講者の類型化と就職率

40代では高い傾向になっている。詳細にデータを分析すると、主な生計者のうち無配偶者の比率が高い。つまり、大槻 [2015] が指摘している「おりずにがんばる」層とは逆である。一方、女性の主な生計者の就職率は30代、40代、50代では低い傾向であるが、主な生計者と同居している

30代、40代の就職率は高い傾向である。

男性高学歴者の就職率は、20代、50代、60代以降は低い傾向である。一方、女性高学歴者は比較的高い傾向である。

キャリアチェンジを希望している男性の就職率は、どの年代においても低い傾向である。前述の

表 13 訓練終了30日後の就職状況

	就職			未就職			主な生計者			主な生計者と同居		
	N	人	%	人	%	N	人	%	N	人	%	
男性	95	28	29.5%	67	70.5%	49	18	36.7%	42	10	23.8%	
10代	1	0	0.0%	1	100.0%	---	---	---	1	0	0.0%	
20代	21	5	23.8%	16	76.2%	6	2	33.3%	14	3	21.4%	
30代	29	12	41.4%	17	58.6%	17	8	47.1%	10	4	40.0%	
40代	20	7	35.0%	13	65.0%	10	5	50.0%	10	2	20.0%	
50代	13	3	23.1%	10	76.9%	9	3	33.3%	3	0	0.0%	
60代	11	1	9.1%	10	90.9%	7	0	0.0%	4	1	25.0%	
女性	298	148	49.7%	150	50.3%	92	40	43.5%	198	104	52.5%	
20代	65	35	53.8%	30	46.2%	15	9	60.0%	46	23	50.0%	
30代	105	54	51.4%	51	48.6%	41	17	41.5%	63	36	57.1%	
40代	86	43	50.0%	43	50.0%	23	9	39.1%	63	34	54.0%	
50代	37	14	37.8%	23	62.2%	11	4	36.4%	23	10	43.5%	
60代	5	2	40.0%	3	60.0%	2	1	50.0%	3	1	33.3%	
総計	393	176	44.8%	217	55.2%	141	58	41.1%	240	114	47.5%	

	高学歴者 (大卒・院卒)			キャリアチェンジ希望			早期就職希望			遅延就職希望		
	N	人	%	N	人	%	N	人	%	N	人	%
男性	47	14	29.8%	63	17	27.0%	67	21	31.3%	28	7	25.0%
10代	---	---	---	1	0	0.0%	1	0	0.0%	--	---	---
20代	11	2	18.2%	17	4	23.5%	17	5	29.4%	4	0	0.0%
30代	10	7	70.0%	24	10	41.7%	19	8	42.1%	10	4	40.0%
40代	10	3	30.0%	11	2	18.2%	14	4	28.6%	6	3	50.0%
50代	6	1	16.7%	6	0	0.0%	8	3	37.5%	5	0	0.0%
60代	10	1	10.0%	4	1	25.0%	8	1	12.5%	3	0	0.0%
女性	92	54	58.7%	169	87	51.5%	230	119	51.7%	68	29	42.6%
20代	29	17	58.6%	53	29	54.7%	49	30	61.2%	16	5	31.3%
30代	36	23	63.9%	63	32	50.8%	81	40	49.4%	24	14	58.3%
40代	17	10	58.8%	43	22	51.2%	71	36	50.7%	15	7	46.7%
50代	8	3	37.5%	9	4	44.4%	26	11	42.3%	11	3	27.3%
60代	2	1	50.0%	1	0	0.0%	3	2	66.7%	2	0	0.0%
総計	139	68	48.9%	232	104	44.8%	297	140	47.1%	96	36	37.5%

※就職せずに途中で退校した者は含まれない。

出所 筆者作成

ように事務系へのキャリアチェンジのため、ミスマッチが起こっている可能性がある。一方、女性においては20代～40代までは比較的高い傾向である。

また、入校時点において訓練終了後1ヶ月以内に就職を希望していた早期就職希望者（男性70.0%、女性76.6%）の就職率は、男性31.3%、女性51.7%にとどまり、あまり良い結果ではなかった。訓練終了後1ヶ月以後の時期に就職を希望している遅延就職希望の就職率は悪い。

なお、図5で類型化した4つの層の就職率は、①層37.0%、②層22.2%、③層41.7%、④層50.0%であった。②層と④層では大きな開きがある。

表14は、体調不安者と雇用保険無受給者の終了後30日後の就職状況であるが、体調不安者の就職率は、男性30.0%、女性5.6%となっており、未就職の理由としては「体調がすぐれない」と回答している者が多い。また、雇用保険無受給者の就職率は、男性11.7%、女性46.0%であり、女性は比較的高い傾向である。未就職の理由としては、応募したい会社が無い、保育園や学童保育が決まらない等の理由を挙げている者が多い。なお、ひとり親家庭の母等及び自立支援プログラム対象者の就職率は40.0%（N=15人）であり、託児施設利用者の就職率は25.0%（N=4人）であった。

4. まとめ

本稿では、同じ離職者訓練（委託訓練）を受講する失業者の年齢、性別、家計の中での役割など

の属性と学歴や前職の雇用形態、職種などから考えられる人的資本からみる属性の2つの観点に着目し、また訓練終了30日後の就職率も踏まえ、実際にはどのような失業者が同じ離職者訓練を受講しているのかを明らかにし、その上で、離職者訓練の位置づけにどのような違いがあるのかを検討することが目的であった。理論的には、人的資本の高い者ほど再就職がより容易で、さらに再就職に有利になるよう職業訓練にてより高度のスキル向上を図るものと考えられる。一方、家計の中での役割に関しては、稼ぎ主の者ほど再就職を急ぎ、職業訓練を早期に再就職するための手段として位置づけていると想定されてきた。家計の中で稼ぎ主が他にいる者については、職業訓練をスキル向上・資格取得のための学習の場と捉える傾向にあり、就職はそれほど急いでいるとは考えられてこなかった。しかし、本稿の考察結果からは、「人的資本—職業訓練の位置づけ—就職率」、「家計の中での役割—職業訓練の位置づけ—就職率」の関係性は理論的想定とは異なっていた。

以下に明らかになったことをまとめ、本稿の結論を提示する。

第1に、同じ職業訓練を受ける者の人的資本と就職率に関して、理論的な想定とは異なる結果となった。男性において人的資本が高いと思われる高学歴者の就職率が29.8%と低い結果が得られた。また、受講者の類型化から②層（主な生計者で再就職をそれほど急いでいない男性）が抽出され、この層の就職率も22.2%と低かった。②層を対象に「訓練の位置づけ」について分析したところ、「スキル向上」に有意な傾向は認められたが、「訓練内容が就職に有利になる」ことについては

表14 体調不安者・雇用保険無受給者の就職状況

	男性	女性	合計
体調不安者	30.0% (3人/10人)	5.6% (1人/18人)	14.3% (4人/28人)
雇用保険無受給者 (B判定者)	11.7% (2人/17人)	46.0% (23人/50人)	37.3% (25人/67人)

出所 筆者作成

マイナスの有意差があった。つまり、スキル向上を図る意欲はあるが、スキル向上と再就職がリンクされておらず就職率が低いのではないかと推察される。つまり、再就職を目指すうえでの職業訓練の位置づけが不明確であることが示唆される。

第2に、同じ職業訓練を受ける者の家計の中で役割からも、理論的な想定とは異なる結果が明らかになった。男性は稼ぎ主の方が就職率は高いが、それでも36.7%である。一方、女性は稼ぎ主の方が就職率43.5%、稼ぎ主と同居している者が52.5%で、9ポイントの差がある。訓練終了後90日後まで見ると稼ぎ主の方が63.6%、稼ぎ主と同居している者が75.4%となり、11.8ポイントの差となり、30日後の就職率から差が広がった。この数値を見る限りでは、家計の中で稼ぎ主の役割をしている者が再就職をそれほど急いでいるとは言えない。また、受講者の類型化からも②層（主な生計者で再就職をそれほど急いでいない男性）と④層（主な生計者と同居している早期就職希望の中年女性）が特徴的な結果となった。②層については上述のとおりであるが、④層は一般的には就職をそれほど急いでいないと思われる層であり、強いて言えば、木村三千世 [2008] が指摘する「再就職を希望していない人の受講が絶えない⁽²²⁾」に該当する層かもしれない。しかしながらこの層の職業訓練の位置づけとしては「給付が早く受けられる」にはマイナスの有意差があり、「訓練内容が就職に有利になる」に有意差があり、就職率も50.0%と4類型の中では一番高くなっている。つまり、再就職を目指すうえで職業訓練の位置づけが明確であり、離職者訓練制度においては適切に制度を利用している層である。

本稿では、同じ離職者訓練（委託訓練）を受講する者の中での属性、訓練の位置づけ、就職率の差に着目して分析を行った。ここから示唆されるのは、訓練施設がこのような属性や訓練の位置づけの差を前提に訓練を遂行する必要があるということである。つまり、一方的な就職支援ではなく相互作用が働くような就職支援を行う必要がある。

ただし、本稿ではアウトカムとして就職率のみ

を利用している。就職率も正社員なのか非正社員なのかなどの違いを検討する必要があるし、アウトカムとしてスキル向上度合い、本人の意識の変化なども合わせて検討していく必要があるため、それは今後の課題としたい。

《注》

- (1) 離職者訓練での訓練期間は3ヶ月が標準で1年以下としており、パソコンや簿記などの事務系のコースは3ヶ月が多く、介護系のコースでは法定研修などの規定から2ヶ月や6ヶ月のコース設定になっている。また求職者支援訓練では基礎コースが2～4ヶ月、実践コースが3～6ヶ月の設定となっている。
- (2) 労働政策研究・研修機構 [2016] での就職可否は、ある一定時点での調査のため、訓練終了後30日後などのように期間を区切った就職状況を把握しているわけではない。また、就職状況については、調査時点において「受講後に就職し、同じ勤務先で勤続している (63.3%)」「受講後に就職したがその就職先を退職して、現在は別の勤務先で働いている (17.6%)」「受講後に就職したがその就職先を退職して、現在は働いていない (7.4%)」「受講後に就職していない (11.8%)」である。
- (3) 協調性がなく他の者に迷惑をかけそうだと判断した場合などは、自治体Aとの協議の上、定員に達していなくても不合格にすることもできるという。
- (4) 国家資格化されたキャリアコンサルタントが配置されていると入札の審査において加点となる場合もある。
- (5) 委託金額を、委託金と就職報奨金に2分した（委託金上限一人当たり5万円/月、就職報奨金上限一人当たり2万円/月）。就職報奨金は、訓練終了後90日以内に就職（内定含む）した者でかつ4ヶ月以上の雇用契約をした者の就職率が60%以上の場合は一人当たり1万円/月、80%以上の場合は一人当たり2万円/月がインセンティブとして支給される。このインセンティブ制度は、下表のように有効求人倍率が高い人手不足分野の訓練（介護職など）と、有効求人倍率が低い職種（事務系職種）の訓練を問わず上述のように一律である。なお、図4のように公表されている就職率は4ヶ月未満の雇用契約者も含んだ数字である。

2017年度有効求人倍率及び離職者訓練（委託訓練）就職率

コース	有効求人倍率(2017年3月)	離職者訓練就職率
介護系	3.79	84.1%
事務系	0.52	75.0%
情報系	2.47	71.4%

(出所) 筆者作成

- (6) 就職率が2回続けて基準以下（雇用期間4ヶ月以上の就職率35%未満）になった場合、入札には参加できない。
- (7) 黒澤・佛石 [2012] が指摘した「訓練カリキュラムや指導方法、就職率等に係るノウハウの差の存在」が公的訓練施設と民間訓練施設の差だけではなく、民間訓練施設間でも差があることを実証している。
- (8) これらのコースは厚生労働省が公表している指標においては情報系、事務系訓練となり、2016年度においては受講者の67.7%が受講する分野である。Z施設においては、パソコンスキルと簿記会計に関する情報系・事務系訓練のみを実施している。なお、後節の分析において、基礎コース（パソコン基礎レベルコース、パソコン基礎・簿記3級レベルコース）と応用コース（パソコン応用レベルコース、簿記2級レベルコース）に分類している。
- (9) 体調不安者は、入校後にZ施設担当者に自己開示した者である。主に障害者手帳を持っている者、障害者手帳は持っていないがメンタルヘルス不調で通院や服薬をしている（していた）者、体調不良で離職した者である。症状としては、うつ病（抑うつ状態）、統合失調症、パニック障害、発達障害などである。
- (10) ハローワークにおいて障害者手帳の所持状況を含め体調不安者が応募していることを把握しているケースもあるようだが、その事実については民間訓練施設へは伝達されることはほとんどないようである。
- (11) 制度上、雇用保険を受給できない者は求職者支援訓練となっているが、実態としては本人の希望により離職者訓練も受講できるようである。入校願書に雇用保険受給状況についての記載欄もあるため、民間訓練施設も事前に把握している。なお、労働政策研究・研修機構 [2016] での調査（離職者訓練対象）では雇用保険未加入者は6.3%であった。また、労働政策研究・研修機構 [2015] での調査（求職者支援訓練対象）では雇用保険受給者（待機中、給付制限中を含む）が20.6%含まれていることが明らかになっている。いずれにしても民間訓練施設での選考面接においてはハローワークでの職業相談を経て受講申込みを行っているこ

とから、それらの状況に影響されることなく原則公平公正に選考しているようである。

- (12) 注8参照。
- (13) 受講動機として、「今持っている知識・スキルをより一層向上させたいから」、「新しい分野の仕事にチャレンジしたいから」、「訓練内容に関連した講座を受講すれば就職に有利なるから」、「訓練内容に関わらず受講したことが就職に有利なるから」、「訓練と一緒に就職に対する支援も受けられるから」、「資格が取れるから」等から複数選択で回答してもらった。
- (14) 平成29年度就業構造基本統計調査では、男性の正社員率は全世代で77.7%であり、20代73.3%、30代88.4%、40代90.7%、50代89.4%、60代39.6%となっている。
- (15) 表3の「雇用保険受給無（B判定者）」は、訓練期間中の最終日まで給付日数がある者、または最終日まで延長給付（注16参照）される者としてハローワークが判定した者（A判定）以外の者である。一方、表8の「受給無」は、訓練入校までの離職期間において受給できない者であり、受給終了者は含まれない。
- (16) 離職者訓練受講中に受給日数が終了しても訓練の最終日までは受給日数が延長するという制度。
- (17) 訓練終了後に個別延長給付者として認定されると60日間の延長給付が得られる者もいる。
- (18) 転職を3回以上している者が233人いるが、直近3回の職場において業種がすべて同じ者は15人（6.4%）、職種がすべて同じ者は81人（34.8%）である。
- (19) 就職時期について本稿では訓練終了後1ヶ月以内を「早期就職」、終了後1ヶ月以上に設定している場合を「遅延就職」とする。
- (20) 注8参照。
- (21) 注13参照。
- (22) 木村三千世 [2008] は、「就職する意欲がない人も委託訓練を修了してしまえば受け得である。教材費のみで職業訓練を受講し、状況によっては基本手当まで受給できるのである。」とし雇用保険の受給目的者が少なからずともいることを指摘している。

引用文献

- 禹宗杭, 2006, 「大阪府における職業訓練の現状と課題」田端邦博編著『地域雇用政策と福祉——公共政策と市場の錯綜』東京大学社会科学研究所。
- 大槻奈巳, 2015, 『職務格差——女性の活躍推進を阻む

- 要因について』勁草書房。
- 奥津眞里，2007，『失業者の求職行動と意識 — 再就職支援のあり方を探る —』風間書房。
- 木村三千世，2008，「職業能力開発制度に関する課題」『四天王寺大学紀要』第46号。
- 木村保茂，2002，「公共職業訓練の役割と可能性 — 人材育成システムの再構築に向けて —」『北海道大学大学院教育学研究科紀要』85号。
- 木村保茂，2010，「公共職業訓練の今日的特徴と課題：北海道を中心に」『開発論集』85号。
- 木村保茂，2011，「わが国の公共職業訓練の新たな展開：基金訓練，ジョブ・カード制度，「義務付け・枠付け」の見直し」『開発論集』88号。
- 黒澤昌子，2003，「公共職業訓練の収入への効果」『日本労働研究雑誌』No.514。
- 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。
- 小原美紀，2002，「失業者の再就職行動 — 失業給付制度との関係」玄田有史・中田喜文編『リストラと転職のメカニズム』東洋経済新報社。
- 小原美紀，2004，「雇用保険制度が長期失業の誘因となっている可能性」『日本労働研究雑誌』No.528。
- 小林仁，2016，「離職者訓練受講者への心理的支援の研究」『日本労働研究雑誌』No.667。
- 小林仁，2018，「離職者訓練（委託訓練）における職業訓練効果の一考察 — 職業訓練講師の意識と訓練生への働きかけを中心にして —」『経済科学論究』第15号。
- 逆瀬川潔，2003，「職業訓練の変遷と課題」『帝京経済学研究』37(1)。
- 四方理人・駒村康平，2011，「中年年齢層男性の貧困リスク — 失業者の貧困率の推計 —」『日本労働研究雑誌』No.616。
- 篠崎武久，2014，「金融危機後の日本の長期失業者」『日本労働研究雑誌』No.651。
- 職業能力開発総合大学校能力開発研究センター，2012，「公共職業訓練の効果測定手法に関する調査研究」『調査研究報告書』No.153。
- 田中萬年，1996，「近年の公的職業訓練の実情と課題」『日本労働研究雑誌』No.434。
- 永田萬享，2011，「公共職業訓練の展開と現段階での特徴」『福岡教育大学紀要』60号。
- 永田萬享，2016，「日本的人材育成システムにおける公共職業訓練の展開」『福岡教育大学紀要』65号。
- 陸光杰，2014，「都道府県立公共職業訓練の効果をいかに高めるか」『経済学雑誌』115巻1号。
- 労働政策研究・研修機構，2006，「長期失業者の求職活動と就業意識」『JILPT 調査シリーズ』No.22。
- 労働政策研究・研修機構，2015，「求職者支援制度利用調査 — 訓練前調査・訓練後調査・追跡調査の3時点の縦断調査による検討 —」『労働政策研究報告書』No.181。
- 労働政策研究・研修機構，2016，「離職者訓練（委託訓練）に関する調査研究 — 訓練施設・訓練受講者のアンケート調査結果 —」『JILPT 調査シリーズ』No.154。
- 労働政策研究・研修機構，2017，「雇用保険受給者等の就職の実態 — 雇用保険受給資格取得者実態調査」『JILPT 調査シリーズ』No.168。

《Summary》

Typification and the Employment Rate among Public Vocational Trainees

- PA consideration of the attributes of being a public vocational trainee for clerical workers and the difference in positioning with regard to vocational trainings -

KOBAYASHI Satoru

One public vocational training program for unemployed people is outsourced to private training facilities, in which case the employment rate is judged to be an indicator of the success or otherwise of the program. In this paper, a survey was conducted on 417 people who have participated in a public vocational training program that was outsourced by local authority "A" to a private training facility "Z". An analysis was conducted specifically with regard to the attributes of the vocational trainees, the positioning of their vocational training, and their employment situation. Although it is thought that public vocational trainees have high homogeneity in the sense that they "undergo short-term vocational training to find employment", the trainees in this case were quite diverse and could be classified into four types. Furthermore, it also became clear that there is a difference in the positioning of the vocational training that has a considerable influence on a trainee's chance of employment. It is suggested that vocational training be carried out on the basis of the actual circumstances of the public vocational trainees, and that employment assistance should be provided through interactions with the trainees rather than through any one-way assistance.