

博士学位論文

離職者訓練（委託訓練）の複合的機能に関する考察

主指導教員 金井 郁 教授

副指導教員 禹 宗杭 教授

副指導教員 高端 正幸 准教授

埼玉大学大学院人文社会科学研究科経済経営専攻

学籍番号：16GD512

氏 名：小 林 仁

論文要旨

本論文は、失業者への公共職業訓練の一形態である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）の支援の実態と訓練効果を考察することで、離職者訓練（委託訓練）の機能を明らかにすることを目的とした。

1990年代後半以降、離職者訓練（委託訓練）が増加していく中で、政策的に対象者の範疇も広がり、離職者訓練（委託訓練）において処理すべき問題が多様化することが示唆された。そこで、離職者訓練（委託訓練）が職業能力の向上を目指すだけでなく、その機能も多様化するのではないか、という問題意識をもった。

そこで、先行研究の検討を踏まえたうえで、本論文においては、次の4つを検討すべき課題とした。①多様（異質）な失業者がいるなかでどのような失業者が同じ職業訓練を受講しているのか、また彼・彼女らの職業訓練の位置づけはどのようなものか、②誰が職業訓練の指導をしているのか、③どのような就職支援が行われているのか、また誰が支援しているのか、④訓練終了一定期間後（9ヶ月後）の状態は、3ヶ月後の状態と異なっているのか、異なっている場合はどのような層がどのように変化しているかである。その際、単に就職したかどうかだけではなく、雇用形態、賃金水準、キャリアチェンジ等の変化をみた。

これらの課題にアプローチするために、本論文においては、民間教育訓練施設を対象に、受講者へのアンケート調査、職業訓練講師へのインタビューを実施し、量的・質的調査から分析をおこなった。そして、支援の実態と訓練効果を考察することで、帰納的に離職者訓練（委託訓練）の機能を明らかにすることを試みた。

第一に、同じ離職者訓練を受講する者は、性別や年代等の単なる一般的な属性だけではなく、学歴や前職の業種や職種、雇用形態等の人的資本においても多様性（異質性）が認められた（第1章）これらの受講者の職業訓練の位置づけは、スキル形成を目的とすることや再就職を目的とするなど異なっている。このように同じ職業訓練であっても、その受講目的は必ずしも同じではないため、職業訓練講師からはクラス運営の難しさも語られていた（第2章）。

第二に、離職者訓練（委託訓練）では、職業訓練指導員ではなく、職業訓練講師が指導し、就職支援はキャリアコンサルタントやキャリアコンサルティング技能士の有資格者、ジョブ・カード作成アドバイザーが担っていた。このように職業訓練講師と就職支援講師が別の者によって担われることが多いのが民間訓練施設による離職者訓練（委託訓練）の特徴であった（第2章）。また、就職支援方法は、標準的なカリキュラムだけではなく、独自のプログラムを追加して実施していた施設もあり、施設間によって異なっていた（第3章）。

第三に、訓練による効果を長期的に多面的に検討した。訓練終了後1ヶ月後には47.6%、3ヶ月後には81.6%、9ヶ月後には95.2%の者が再就職している。再就職するまでの期間は平均5.7ヶ月である。特に、男性や40代での就職率の経時変化が大きい。職業訓練の位置づけが弱い者であっても結果的には多くの者が再就職をしていることも明らかになった。

一方、正規雇用率は、全体では 23.1%→34.0%→39.5%とそれほど高くはない。さらに、前職と比べ賃金上昇がみられた者は、男性 26.2%、女性 35.5%、全体 33.8%であった。ただ、賃金上昇がなかったとしても、キャリアチェンジを実現できた者は 37.4%おり、「仕事と家庭の両立」、「仕事内容」、「労働時間」等の満足度が上がっていた（第 4 章）。

これらの実証分析の結果、政策的には求職者支援訓練に該当する者や、障害者訓練に該当する者も離職者訓練（委託訓練）を受講していた。また、プライベート上の問題等があり、それが解決しないと就職できない者もいた。従来、職業能力の向上を目指すと考えられていた離職者訓練（委託訓練）においても、様々な訓練受講者の多様な問題への対処が機能として求められているといえる。

そこで、本論文の結論としては、以下とする。第一に、離職者訓練（委託訓練）受講者は、前職において周縁的正社員や非正規雇用労働者が多く（第 1 章）、在籍していた事業所等において職業能力開発の機会がなかった者も多かったことから、非正規雇用労働者の訓練機会として機能している。第二に、政策的には別の支援策に該当する者が受講していたことから、離職者訓練（委託訓練）においても、自立支援的な機能が求められるようになっている。自立支援的な機能とは、就労に必要な準備や相談を含めた支援で、例えば、生活困窮者の就労意欲の喚起のためには、その前提としての動機づけ、一般就労に向けた基礎能力の形成など、いくつかの段階をもうけることが必要とされ（金井・四方 [2019]）、時間がかかるとされている。そして、自立支援的な機能に含まれると考えられるが、離職者訓練（委託訓練）には「避難所」のような機能があることが示唆された。日本の労働市場において、常に「働いている」ことが政策的にも社会規範としても求められる中で、再就職するまでの限られた時間（失業給付受給期間の短さ、短期間の職業訓練）と公的に許される場という意味において、離職者訓練は「避難所」の機能があるといえるのではないか。訓練受講後も前職より賃金が上がらないにもかかわらず、就業条件面（キャリアチェンジ、労働時間の短縮、キャリアの見通し等）や就業先での貢献（スキルやマインド）による満足度の高さから説明できると考える。

以上のように、日本では失業給付受給期間が短いことで失業しても短期間しか所得保障がされず、短期間の離職者訓練（委託訓練）しか受講できない構造自体が離職者訓練の効果を限定的なものにしており、「職業能力の向上を目指す」機能そのものが弱いといえる。そうした構造の中で、離職者訓練（委託訓練）の対象者は広がり複合的な機能を持つようになっている。離職者訓練（委託訓練）の政策効果をどこに置くのか、支援の対象者の範疇、就労困難度合いの把握の仕方、支援のあり方（金井・四方 [2019]）を政策的に検討しなおす必要があるだろう。その際、本研究から明らかになったのは政策評価として一義的に求められる就職率を見直すことである。

目次

図表リスト	vi
序章 問題の所在と研究の目的	1
第1節 本研究の目的	1
第2節 本研究の背景	2
第1項 離職者訓練（委託訓練）の政策的位置づけ	2
第2項 先行研究と本論文の位置づけ	8
第3節 離職者訓練（委託訓練）の制度的枠組み	10
第1項 離職者訓練（委託訓練）の概観	10
第2項 離職者訓練（委託訓練）の財源	15
第3項 離職者訓練（委託訓練）受講と受講後のプロセス	16
第4節 研究方法	18
第5節 本論文の構成と内容	19
第1章 離職者訓練（委託訓練）受講者の類型化	21
第1節 本章の目的と背景	21
第2節 離職者訓練（委託訓練）受講者の特性	22
第1項 調査方法	22
第2項 分析結果	23
第3節 本章のまとめ	36
第2章 職業訓練講師の意識と受講者への働きかけ	39
第1節 本章の目的と背景	39
第2節 民間施設における職業訓練講師のキャリアと訓練実態	41
第1項 職業訓練講師とは	41
第2項 調査方法	42
第3項 分析結果	43
第3節 本章のまとめ	50
第3章 就職支援カリキュラムの違いはどのような効果をもたらすのか	52
第1節 本章の目的と背景	52
第2節 離職者訓練（委託訓練）で実施される就職支援カリキュラムとは	52
第1項 委託訓練実施要領で定められている就職支援カリキュラム	52
第2項 委託元能開施設からの入札仕様書等に定められている就職支援カリキュラム	55

第3項 民間訓練施設で実施されている就職支援カリキュラム.....	55
第3節 就職支援方法の違いはどのような効果をもたらすのか.....	58
第1項 調査対象および調査時期.....	58
第2項 使用する測定尺度を選定した理論的背景.....	58
第3項 離職者訓練（委託訓練）自体の効果.....	62
第4項 就職状況との関係.....	63
第4節 本章のまとめ.....	66
第4章 離職者訓練（委託訓練）の効果に関する複眼的視点.....	70
第1節 本章の目的と背景.....	70
第2節 離職者訓練（委託訓練）パネル調査.....	71
第1項 調査方法.....	71
第2項 就職状況（3ヶ月後調査）.....	73
第3項 就職状況（9ヶ月後調査）.....	76
第4項 賃金状況（追跡調査）.....	79
第5項 複眼的な効果.....	82
第3節 本章のまとめ.....	88
終章 離職者訓練（委託訓練）の複合的機能に関する考察.....	90
第1節 各章の要点と課題の整理.....	90
第2節 離職者訓練（委託訓練）の複合的機能に関する考察.....	93
第3節 本研究における今後の課題.....	95
参考文献一覧.....	97
論文初出一覧.....	102
付録資料.....	103

図表リスト

図目次

図序-1	公共職業訓練受講者推移・離職者訓練比率・委託訓練比率	3
図序-2	離職者訓練就職率の推移	9
図序-3	公共職業訓練（ハロートレーニング）の種類	11
図序-4	離職者訓練受講者数の推移	11
図序-5	自治体 A における入札仕様書	14
図序-6	公的職業訓練の受講までの流れ	17
図 1-1	X 施設における離職者訓練受講者の類型化	33
図 4-1	男性における希望雇用形態と実際の雇用形態	75
図 4-2	女性における希望雇用形態と実際の雇用形態	76
図 4-3	追跡調査対象者就職率推移	77
図 4-4	非正規雇用を選んだ理由	78
図 4-5	再就職後の就業継続状況	79
図 4-6	賃金上昇なし・キャリアチェンジ実現者	82
図 4-7	賃金上昇なし・キャリアチェンジなし	83
図 4-8	仕事につながる技能・知識が習得できた	83
図 4-9	仕事につながる技能・知識習得の内容	84
図 4-10	講師から支援が得られた	85
図 4-11	訓練期間中の相談者	85
図 4-12	受講生から心の支えが得られた	85
図 4-13	配偶者がいる 50 代以降非正規雇用希望者（Ⅰ層）	86
図 4-14	主な生計者で再就職がすぐに決まらなと考えている男性（Ⅱ層）	87
図 4-15	キャリアチェンジを希望している若年者（Ⅲ層）	87
図 4-16	主な生計者と同居している中年女性（Ⅳ層）	88

表目次

表序-1	雇用・能力開発機構設立後における職業訓練体系	5
表序-2	現行制度における職業訓練体系	6
表序-3	離職者訓練実施状況（2019 年度）	12
表序-4	公的職業訓練予算および訓練規模	16
表序-5	2019 年度有効求人倍率及び離職者訓練（委託訓練）就職率	19
表 1-1	X 施設受講者層および先行研究との比較	23

表 1-2	配偶者の有無・生計状況.....	24
表 1-3	体調不安者・雇用保険無受給者.....	24
表 1-4	学歴.....	25
表 1-5	前職業種.....	26
表 1-6	前職職種.....	26
表 1-7	前職雇用形態・前職離職理由.....	27
表 1-8	雇用保険受給日数.....	28
表 1-9	転職回数.....	29
表 1-10	希望雇用形態・キャリアチェンジの有無.....	30
表 1-11	収入アップ希望・希望賃金.....	31
表 1-12	就職希望時期.....	32
表 1-13	訓練終了1ヶ月後の就職状況.....	35
表 1-14	体調不安者・雇用保険無受給者の就職状況.....	36
表 2-1	調査対象者の一覧.....	42
表 3-1	各施設の特徴・就職支援カリキュラム内容.....	57
表 3-2	対象者の性別・年代別データ.....	59
表 3-3	離職者訓練（委託訓練）受講者の各尺度の t 検定結果と変化量.....	62
表 3-4	実施群とノーマル群の各尺度の t 検定結果と変化量.....	63
表 3-5	各群での就職状況.....	64
表 3-6	就職者と未就職者の各尺度の t 検定結果.....	64
表 3-7	実施群における就職者と未就職者の各尺度の t 検定結果.....	65
表 3-8	ノーマル群における就職者と未就職者の各尺度の t 検定結果.....	66
表 4-1	調査データ.....	72
表 4-2	X 施設受講者層および先行研究との比較.....	72
表 4-3	終了間際受講者数.....	73
表 4-4	追跡調査対象者.....	73
表 4-5	訓練終了3ヶ月後の就職状況.....	74
表 4-6	追跡調査対象者の就職状況.....	76
表 4-7	追跡調査対象者の就職状況（正規雇用率）.....	77
表 4-8	再就職後の収入アップ状況.....	80
表 4-9	賃金変化（全体）.....	81
表 4-10	賃金変化（正規雇用→正規雇用）.....	81
表 4-11	賃金変化（非正規雇用→非正規雇用）.....	81

序章 問題の所在と研究の目的

第1節 本研究の目的

1990年代以降、日本では失業者数、失業率とも急増した。失業者の増大に対して、雇用保険適用拡大や求職者支援制度の創設などセーフティネットが徐々に強化されてきた。こうした失業者に対するセーフティネットの強化とともに、公共職業訓練体系に質的な変化が起きていることが指摘されている。富田 [2013] は、2000年代以降、在職者訓練から失業者への公共職業訓練¹、特に特定求職者への訓練にその重心が移り、委託方式が拡大していることに着目する。バブル崩壊後の2000年代前半とリーマンショック後の失業者数の規模は同程度にもかかわらず、失業者への公共職業訓練の比率は49.6%（2003年）と80.4%（2010年）と異なっており、失業者への公共職業訓練比率急増の背景に雇用保険受給資格のない特定求職者への訓練という明確な政策変化がみられたと指摘する。つまり、政策変化の中核は雇用保険受給資格のない者が特定の条件の下で「訓練・生活支援給付」を受給しながら公的職業訓練を受けられるようになった求職者支援制度の創設にあるとして、求職者支援制度の政策的意義を検討している。

富田 [2013] が指摘するように求職者支援制度の政策的インパクトは大きいですが、後で詳しく見るように、求職者支援制度が創設される前の1990年代後半以降から、政策的に離職者訓練の対象者の拡大、民間委託化といった政策変化が生じていた。つまり、公共職業訓練において、離職者訓練（委託訓練）²が量的にも政策的な位置づけにおいても重要視されるようになっていたといえる。

そこで、本研究では、失業者への公共職業訓練の一形態である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）の実態と効果を考察することによって、離職者訓練（委託訓練）の機能を検討することを目的とする。この研究課題を設定する理由は2つある。

第1に、後節で詳述するが、従来、離職者訓練は、国や都道府県が主体（以下、公的訓練施設または施設内訓練とする）となり実施されてきたが、1990年代後半以降に民間訓練施設に委託（委託訓練）して実施する比率が高まっている。受講者数における委託訓練の比率は2002年の実績数で70%を超え、民間訓練施設は離職者訓練の主要なアクターとなった。しかしながら、黒澤・佛石 [2012] が指摘するように、公的訓練施設と比べて民間訓練施設による訓練の就職率が低い。この要因として、公的訓練施設と比べ民間訓練施設では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挙げている。離職者訓練の主要なアクターとなった民間の委託訓練について、従来の研究では訓練終了3ヶ月後の就

¹ 富田 [2013] では、離職者訓練と求職者支援訓練を併せて「離職者訓練」として論じているが、本論文では離職者訓練と求職者支援訓練を分けて論じていることから、引用においては「失業者への公共職業訓練」とした。なお、2003年の数値は、離職者訓練のみとなり、IT短期訓練の数値は含まれていないことに留意する必要がある。

² 本論文においては民間教育訓練施設に委託して実施している離職者訓練を「離職者訓練（委託訓練）」または「委託訓練」と表記する。

職率を指標としてその効果をはかってきた。より長期の視点から、賃金上昇や雇用形態の変化など多面的に効果が検討される必要がある。

第2に、後で詳しく見るように、離職者訓練側の政策変化によって訓練対象者が拡大したが、このことは離職者訓練（委託訓練）において処理すべき問題が多様化することを示唆する。従来の職業能力の向上を目指すといった機能以外のことが離職者訓練（委託訓練）に求められるのではないだろうか。1990年代以降、非正規労働者が急増しているだけでなく、就職が困難な就労困難者の増加という問題が顕在化している。求職者支援制度は、このような就労困難者への職業訓練として、支援内容に基礎的能力を身につけるための支援が組み込まれたという意味で、自立支援的側面を持つとされる（金井・四方 [2019]）。しかしながら、誰をどのような政策スキームの対象にするのか、誰を就労困難者とするかなどは、政策形成過程においても政策実践過程においてもあいまいなままである。政策実践現場では、雇用保険受給の有無で判断されるだけでなく、ハローワーク等現場の判断に任されている。

本研究は支援の実態と訓練効果を考察することで、帰納的に離職者訓練（委託訓練）の機能を明らかにすることを試みる。そこで、本研究の具体的な検討課題を以下のように設定する。①多様（異質）な失業者がいるなかでどのような失業者が同じ職業訓練を受講しているのか、また彼・彼女らの職業訓練の位置づけはどのようになっているのか、②誰が職業訓練の指導をしているのか、③どのような就職支援が行われているのか、また誰が支援しているのか、④訓練終了一定期間後（9ヶ月後）の状態は、1ヶ月後、3ヶ月後の状態と異なっているのか、異なっている場合はどのような層がどのように変化しているかである。その際、単に就職したかどうかだけでなく、雇用形態、賃金水準、キャリアチェンジ等の変化についても分析を行う。

第2節 本研究の背景

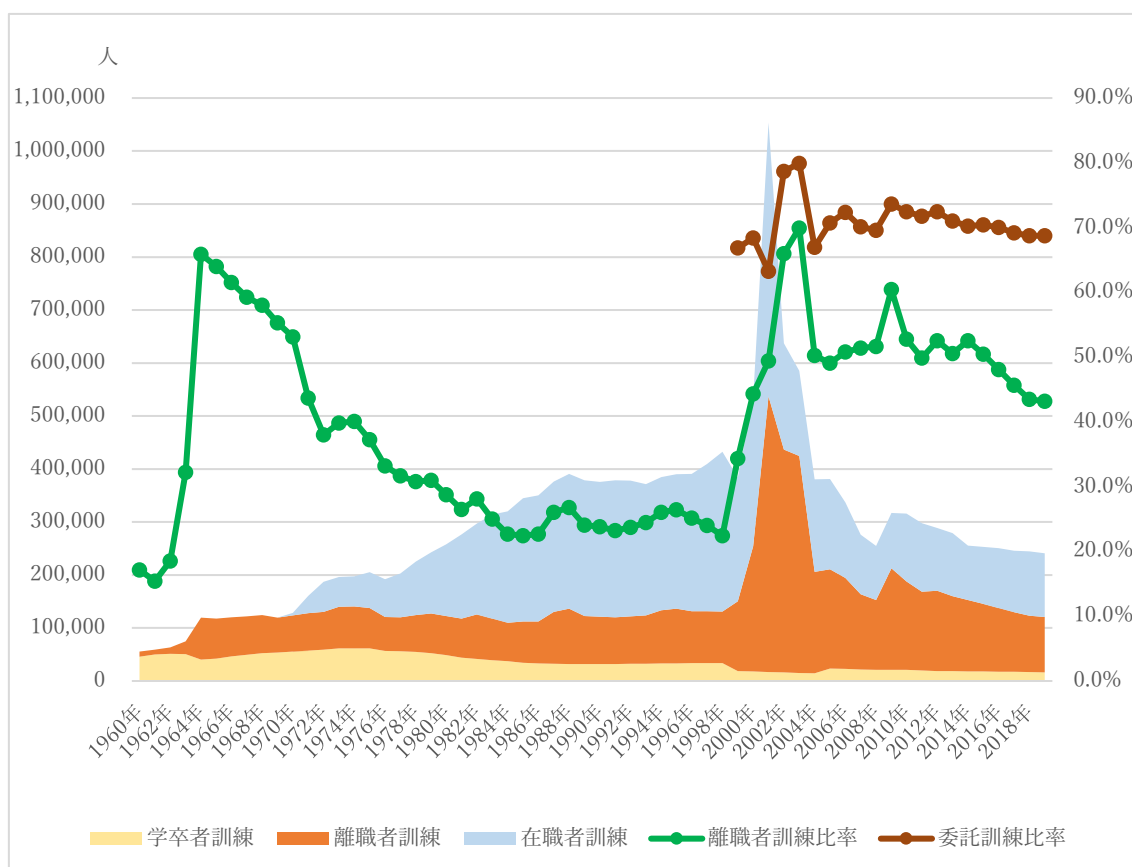
第1項 離職者訓練（委託訓練）の政策的位置づけ

本項では、離職者訓練（委託訓練）の位置づけがどのように変化してきたのかを概観する。結論を先取りすれば、1990年代後半以降、①職業訓練のうち離職者訓練が占める割合が増大し、②公的訓練施設から民間訓練施設への委託が大幅に増えて現在では2019年の計画数での委託比率は85%（実績数では66.8%）になっていること、③離職者訓練の対象者の範囲が広がっていること、④訓練効果として就職率が明確に問われるようになった。

まず、離職者訓練比率の増大についてである。公共職業訓練のうち離職者訓練が占める割合は、1970年代中頃から1990年代は30%台で推移し、2000年には40%を超え、リーマンショック後の2009年には70%を超えた³（図序-1）。その後、失業者数の減少とともに比

³ この項以降での比率については、求職者支援訓練の数値は含めていない。

率は下がり 2019 年現在は 50.6%である。離職者訓練比率が増加した背景には、労働省職業能力開発局「自己啓発推進有識者会議」（1995 年）の報告書「個人主導の職業能力開発の推進に向けて」で、雇用が流動化することに対応するためには個人主導の職業能力開発を積極的に推進していくことが重要であることが提起され、職業能力開発政策が企業主導から個人主導へ変容した（植上 [2007]）⁴ことがある。そのほか、バブル崩壊後の失業者の増大も挙げられる。



図序-1 公共職業訓練受講者推移・離職者訓練比率・委託訓練比率

（出所）逆瀬川 [2003]，厚生労働省労働政策審議会職業安定分科会・労働政策審議会人材開発分科会（旧職業能力開発分科会）・中央訓練協議会の資料をもとに筆者作成

※離職者訓練比率は公共職業訓練（学卒者訓練，離職者訓練，在職者訓練）に占める離職者訓練の割合

※委託訓練比率は離職者訓練（施設内訓練＋委託訓練）に占める委託訓練の割合

⁴ 植上 [2007] によると、第 6 次職業能力開発基本計画において、個人主導型能力開発という枠組みのもとでの施策の提起がなされているとしている。第 6 次計画第 3 部 2 章第 1 節「個人主導の職業能力開発」に、能力開発の機会の整備・拡大、能力開発の取り組みに対する支援策の充実を打ち出している。そしてこれらは、この時期の深刻な雇用失業情勢に対して、雇用活性化プラン（1998 年）、緊急雇用対策（1999 年）などにより「委託訓練」が広まったとしている。また、1980 年から 1998 年までの在職者訓練の比率は 60%台で推移し、離職者訓練の比率は 20%台で推移している（図序-1）。

つぎに、委託訓練比率の高まりをみる。離職者訓練のうち、委託訓練が占める割合は、1980年代には15%程度（森 [1982]）⁵であったものが、1999年には66.9%までに急上昇し、その後、70%前後で推移している（図序-1）。

この委託訓練比率の高まりの背景にはいくつか要因がある。

第一に、第6次職業能力開発基本計画（1996年～2000年）で、「公共職業能力開発施設のみならず、大学・大学院、専修学校・各種学校等の各種教育訓練機関のほか、地方公共団体、事業主団体等を含め、これらが実施する多様な教育訓練の受講機会⁶の整備・拡大に努める」とし、委託訓練を増やすことが計画⁷されたことが挙げられる。

第二に、2001年の総合雇用対策における「民間訓練機関等への委託訓練に関する実施方針策定（通達）」で離職者訓練を民間訓練施設に委託することが明確化され、離職者の増加に対して民間訓練施設を活用することが明示された⁸。時期を同じくして、1999年に雇用促進事業団が廃止され、新たに雇用・能力開発機構が設立されたのを機に、職業訓練体系が再編された（表序-1）。その後、2001年の特殊法人等整理合理化計画により雇用・能力開発機構が独立行政法人化されたことで、離職者訓練における民間教育訓練機関との適切な役割分担を図る観点から、機構の行う離職者訓練は、その地域において民間では実施できないものみに限定された。

第三に、第7次職業能力開発基本計画（2001年～2005年）で、「官民の連携」が強調された⁹。公共職業訓練の「見直し」を含めた「効果的な実施」の必要性がうたわれ、民間活用の拡大と公共職業訓練の縮小という流れを打ち出した（植上 [2007]）。

なお、上記の通達や第7次計画ではIT分野の訓練実施に係る事項も掲げており、日本新生のための新発展政策における雇用対策（2000年10月）、緊急経済対策における雇用対策（2001年4月）等により、2001年から2003年まではIT公共職業訓練（IT短期訓練＝委託）を中心に訓練者数を増やし、委託訓練者数は32万人前後で実施された（逆瀬川 [2003]、植上 [2007]）。

⁵ 森 [1982] によると、1981年の離職者訓練（当時名称：能力再開発訓練）受講者数95,914人に対し、委託訓練受講者数は15,007人であった。

⁶ 植上 [2007] は、第6次計画では専修学校等の教育訓練機関を「多様な機会」として括っており、「民間教育訓練機関」としたのは第7次計画からであるとし、またこの時期の民間活用の広がりには専修学校等を取り巻く環境の変化等の要因もあるとしている。

⁷ 雇用活性化プラン（1998年11月）、緊急雇用対策（1999年6月）で実行された。

⁸ 通達には「再就職のために職業能力の開発を必要とする離職者の増加に対応し、施設内訓練に併せ、民間機関の機動性を積極的に活用し、これらの者の職業訓練受講機会の確保・拡大を図ること」と明示された。

⁹ 第7次計画には「公共職業能力開発施設、民間の教育訓練機関がそれぞれの機能を活かして、ニーズに応じた職業訓練・教育訓練の機会の提供を図るとともに、これに関する情報を体系的に整備し、提供していくことが必要である」としている。

表序-1 雇用・能力開発機構設立後における職業訓練体系

施設	管轄	訓練の種類
a) 職業能力開発大学校	国(雇用・能力開発機構)	専門課程(高卒者2年), 応用過程(専門課程修了者2年)
b) 職業能力開発短期大学校	国(雇用・能力開発機構)/都道府県	専門課程(高卒者2年)
c) 職業能力開発促進センター 1.生涯職業能力開発促進センター 2.高度職業能力開発センター	国(雇用・能力開発機構)	短期課程(離職者, 在職者の訓練) 1.ホワイトカラー対象に先導的・モデル的訓練 2.中堅技術者対象にハイテク関連の高度訓練
d) 職業能力開発校	都道府県/市町村	中卒者, 高卒者, 離職者, 在職者の訓練
e) 障害者職業能力開発校	国/都道府県	障害者の訓練
f) 職業能力開発総合大学校	国(雇用・能力開発機構)	指導員の養成

(出所) 逆瀬川 [2003] より筆者作成

2000年代後半になると委託訓練に大きな転換が起こる。それは、独立行政法人雇用・能力開発機構の廃止である。独立行政法人整理合理化計画¹⁰に基づき実行され、「離職者訓練の約7割を占める委託訓練のより一層の拡大を進める」とされた。また、雇用・能力開発機構と都道府県の双方が実施主体となり民間等への委託訓練が行われていたものを、委託の実施主体を都道府県に一元化した上で、財源の手当等について適切に対応する方針が出された¹¹。この方針後、雇用・能力開発機構のあり方検討会最終報告(2008年12月)に基づいて、2008年度から委託訓練業務が国から都道府県に一部業務が移管され、2011年度にはすべての業務が移管され、委託訓練の地方移管は完了(木村[2010,2012])し、現在の公共職業訓練の基盤が確立した(表序-2)。すなわち、機構の廃止により、民間訓練施設に委託する実施主体(委託元能開施設)は「都道府県」となった。

つづいて、離職者訓練(委託訓練)対象者の広がりについてみる。第8次職業能力開発基本計画(2006年~2010年)では、「非正社員」増加¹²への対策として職業訓練をさらに促進するために「多様な民間教育訓練機関への委託訓練を積極的に実施」することが明記された。同計画では、非正社員だけではなく、福祉から自立へ向けた職業キャリア形成の支援等として、障害者への支援および母子家庭の母や生活保護受給者等への支援についても委託訓練

¹⁰ 独立行政法人整理合理化計画では同法人の業務区分から①必要性の高くない業務は止める、②民間でできるものは民間で、③地方でできるものは地方で、④他の法人で可能ならその法人で実施するとし、特に中核的業務の職業訓練業務については、「国の果たすべき主な役割は全国的な施策の企画・指導やそのフォローアップであり、実施はできるだけ地方や民間に委ねていくことが、地域の実情や社会のニーズに即したより質の高い職業訓練の展開に資するものと考えられる。また、離職者等への職業相談、職業訓練、職業紹介のより緊密な連携を図る観点からも、今後の適切な役割分担が重要」とした。

¹¹ 行政減量・効率化有識者会議、雇用・能力開発機構の存廃についての方針(大綱)、2008年9月

¹² 第8次計画内において、2005年は非正社員が雇用者の32.6%に達していることを指摘している。

を推進するとしている。これは、同計画内において「地方公共団体としての産業施策や福祉施策と一体となり、関係機関との連携を図りつつ、雇用の創出や安定に向けた取組が期待」され、委託訓練に福祉的支援（就労支援的）機能を果たすことが考えられるようになる。

表序-2 現行制度における職業訓練体系

種類	訓練課程	訓練の概要	訓練期間及び総訓練時間	職業能力開発施設	
普通職業訓練	普通課程	中卒者又は高卒者等に対して、将来多様な技能・知識を有する労働者となるために必要な基礎的な技能・知識を習得させるための長期間の過程	高卒者等 1 年 総訓練時 1,400 時間以上	職業能力開発校	
	短期課程	在職労働者、離転職者等に対して、職業に必要な技能（高度の技能を除く）・知識を習得させるための短期間の過程	6 月（訓練の対象となる技能等にとっては 1 年）以下総訓練時間 12 時間以上（ただし、管理監督者コースにあっては、10 時間以上）	職業能力開発校 職業能力開発促進センター 職業能力開発短期大学校 職業能力開発大学校 職業能力開発総合大学校	
高度職業訓練	総合課程	特定専門課程	専門課程を準用し、特定応用課程に進むための過程	専門課程を準用する。	職業能力開発総合大学校
		特定応用課程	応用課程を準用し、将来的に質の高い職業訓練指導員となり得る人材を養成するための課程	応用課程を準用する。	職業能力開発短期大学校 職業能力開発大学校 職業能力開発総合大学校
	専門課程	高卒者等に対して、将来職業に必要な高度の技能・知識を有する労働者となるために必要な基礎的な技能・知識を習得させるための長期間の課程	高卒者等 2 年 総訓練時間 2,800 時間以上 かつ、1 年につき概ね 1,400 時間	職業能力開発大学校 職業能力開発総合大学校	
	応用課程	専門課程修了者等に対して、将来職業に必要な高度で専門的かつ応用的な技能・知識を有する労働者となるために必要な技能・知識を習得させるための長期間の課程	専門課程修了者等 2 年 総訓練時間 2,800 時間以上 かつ、1 年につき概ね 1,400 時間	職業能力開発促進センター 職業能力開発短期大学校 職業能力開発大学校 職業能力開発総合大学校	
	専門短期課程	在職労働者等に対して、職業に必要な高度の技能・知識を習得させるための短期間の課程	6 月（訓練の対象となる技能等にとっては 1 年）以下総訓練時間 12 時間以上	職業能力開発大学校 職業能力開発総合大学校	
	応用短期課程	在職労働者等に対して、職業に必要な高度で専門的かつ応用的な技能・知識を習得させるための短期間の課程	1 年以下 総訓練時間 60 時間以上		

（出所）職業訓練教材研究会 [2013] より筆者作成

また、2009年に雇用保険法が改正され、雇用保険加入適用要件としての雇用期間が1年以上（見込み）から6ヶ月以上（見込み）となり、2010年改正法ではさらに短縮され31日以上雇用見込みとなった。このことで、今まで離職者訓練を受講しづらかった者にも門戸が開かれるようになった。

さらに、第9次職業能力開発基本計画（2011年～2015年）で、増加する非正規労働者、長期失業者、学卒未就職者、ニート等の若年者、母子家庭の母等は他の離職者と比べて、技能のミスマッチや知識・技能・経験の不足等により就職が困難な状況であるため、その特性に応じた訓練を実施する必要性を強調している。

このように離職者訓練の対象者は、雇用保険適用要件の緩和および非正規労働者の拡大で対象が広がっただけでなく、福祉的支援を必要とする母子家庭の母等、生活保護受給者、障害者等まで制度が想定する対象者が広がっていることがわかる。

最後に、効果指標として明確化された就職率についてみる。離職者訓練（委託訓練）において、就職率が問われるようになったのは、2001年に制定された「行政機関が行う政策の評価に関する法律」による政策評価手法の導入が背景にあると考えられる¹³。これを受け、第7次計画（2001年～2005年）で、労働力需給の状況、訓練ニーズの変化、職業訓練修了後の就職の状況等を把握し、それに応じ機動的かつ効果的に行うよう努めるとされた。個々の訓練コースについて訓練目標の一層の明確化を図るとともに、政策評価に即した職業訓練基準の策定に取り組むとして、職業訓練における効果として「就職」がより強く意識されるようになる。2002年度の就職率は、国管轄における施設内訓練が69.4%、委託訓練が43.4%（図序-2）と委託訓練の方が低いことから、2004年には委託費を訓練実施経費と就職支援経費に分け、就職支援経費は就職率に応じたインセンティブ¹⁴にすることで、就職率の向上を図ることになった。このインセンティブは、第8次計画（2006年～2010年）でも「訓練修了者の就職実績を反映した委託費の支給等を通じ、訓練の質向上を図ること」と明確化された。また、委託訓練実施要領によると、就職支援経費対象就職率（雇用期間4ヶ月以上の就職）35%未満が2回になると、受託することができなくなるよう設計されている。

以上をまとめると、1990年代後半以降、①公共職業訓練のうち離職者訓練が占める割合

¹³ 2008年10月に開催された労働政策審議会の資料に「委託訓練の就職率は2002年度から調査を行っている」と明記されていることを鑑みると、それ以前の委託訓練では就職率が重要視されていなかった。すなわち、2001年の政策評価手法の導入が、委託訓練における就職状況調査開始の契機となり、就職率が指標となったと考えられる。

¹⁴ インセンティブの導入により就職率の算定方法が2パターンになった。一つが雇用期間等を問わずに算定する方法（算定期間内就職率）、もう一つが雇用期間4か月以上のみを就職として算定する方法（就職支援経費対象就職率）であり、厚生労働省のホームページ等で公表されている就職率は前者であり、インセンティブ対象になる就職率は後者となっている。本論文における就職率は断りがなければ前者を使用する。このインセンティブは、就職支援経費対象就職率70%以上で訓練生1人当たり20,000円/月（消費税別）加算、就職率50%以上で訓練生1人当たり10,000円/月（消費税別）が加算されるというものである。現在は、就職支援経費対象就職率80%以上で20,000円/月、60%以上で10,000円/月と設定率が高くなっている。

が増加している。②公的訓練施設から民間訓練施設への委託が大幅に増え、2019年の計画数での委託比率は85%（実績数では66.8%）になっている。③職業能力開発基本計画では、福祉的支援が必要な者までを離職者訓練の対象者として範疇を広げている。そして、④委託訓練では就職率を向上させるためのインセンティブやペナルティを与えることで就職率が明確に問われるようになった。このように、1990年代後半からの20年間において、様々なベクトルの政策的圧力によって、離職者訓練（委託訓練）の位置づけが大きく変容していることが明らかとなった。

第2項 先行研究と本論文の位置づけ

以上のように離職者訓練（委託訓練）の政策的位置づけが変化し、特に、対象者の範疇が広がり、就職率が明確に求められるようになったが、本節では先行研究は何を明らかにしてきたのかを整理する。

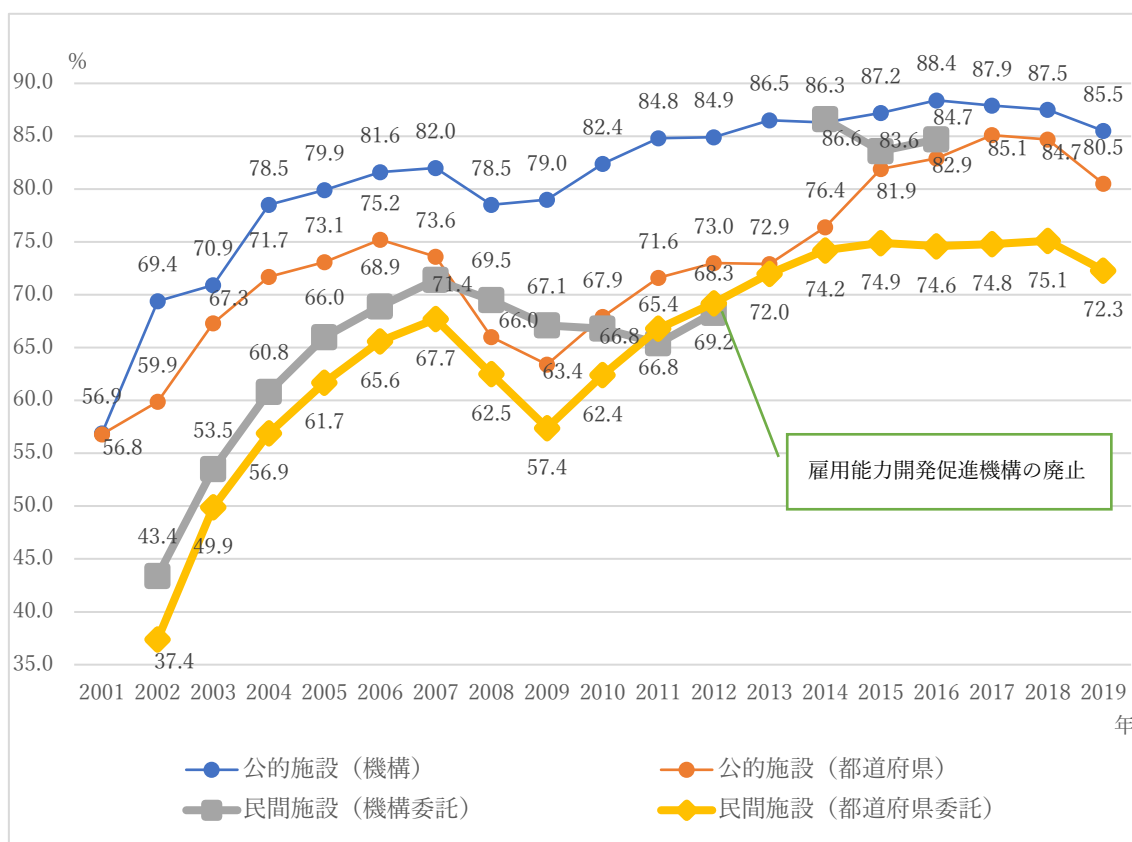
その前に、まずは離職者訓練における就職率の推移を確認する。図序-2は、2001年から2019年までの就職率の推移であるが、2001年の公的訓練施設の就職率は56%程度であり、決して高いといえる水準ではなかった。その後、公的訓練施設（機構）は2003年には70%を超え、2006年には80%も超え、リーマンショック時は一時的に低下するが、80%台を維持している。また、公的訓練施設（都道府県）は2004年に70%台となるが、その後2014年まで80%を超えることなく、公的訓練施設間においても就職率の差は生じている。なお、民間訓練施設の就職率は2002年で43.3%（機構委託）とかなり低い数字だったこともあり、インセンティブ（就職支援経費）等により就職率の向上を図り、2007年には70%（機構委託）を超えることになる。その後は、60%台後半から70%台の水準を維持している。

この推移をみると、公的訓練施設においても2003年までは就職率が低いこと、また、民間訓練施設のデータが2002年以降しかない¹⁵ことを鑑みると、就職率が評価指標として意識され始め、そして上昇し始めたのは、上述したように2001年の政策評価手法の導入が大きく影響していると推察される。

一方、就職率は、公的訓練施設間すなわち国 vs 都道府県においても差があり、公的訓練施設 vs 民間訓練施設においても差がある。黒澤・佛石 [2012] は、民間訓練施設の就職率が低い要因として、就職支援等のノウハウの差を挙げている。これを補足するように労働政策研究・研修機構 [2016] の離職者訓練（委託訓練）受講者を対象に行った調査でも、「就

¹⁵ 2008年10月に開催された労働政策審議会の資料に「委託訓練の就職率は2002年度から調査を行っている」と明記されていた。

職支援内容の満足度が相対的に低い¹⁶⁾とされる。



図序-2 離職者訓練就職率の推移

(出所) 厚生労働所 HP を元に筆者作成 最終閲覧日 2020 年 12 月 25 日
https://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/10/dl/s1017-8i_0003.pdf
<https://www.mhlw.go.jp/content/11800000//000570990.pdf>

公的訓練施設の就職率が高いことについて、佐口 [2018] は、「公的訓練施設においては職業紹介権を有し、教官の人的ネットワークを活用した就職斡旋の機能を担っている」こと¹⁷⁾を指摘している。一方、民間訓練施設では、「職業紹介業」を実施している施設が 36.4%と低く、また 43.8%の施設において「人材サービス業は実施していない」（労働政策研究・研修機構 [2016]）ことから、民間訓練施設のビジネスモデルには失業者をマッチングさせる機能を兼ね備えている施設は少なく、その結果として就職率が低いことが推察される。ただ、就職率も 2002 年と 2019 年を比較すると（図序-2）、40%台から 70%まで上昇したこ

¹⁶⁾ 訓練の評価（満足+やや満足）は「訓練全体（82.9%）」「訓練内容・方法（90.6%）」「講師の指導（83.9%）」「就職支援（53.3%）」となり、就職支援の満足度は他の項目と比べ低くなっている。

¹⁷⁾ 逆瀬川 [2003] によると、1986 年 7 月から公共職業訓練施設における無料職業紹介が開始された。

とを鑑みると、この間の変化の要因を検討する必要があるといえる。

また、離職者訓練（委託訓練）は、政策スキームとしては再就職意欲が高い失業者が職業訓練を受講して再就職を目指すものであるが、1項でみたように、職業能力開発基本計画ではその対象者を広げていくことが計画されている。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 6,846 人を対象にした調査を行い、どのような失業者が受講しているかを明らかにしている。男女比は 2 対 8 で女性の方が圧倒的に多い。年代別にみると 10 代から 60 代と幅広く、特に男女とも 30 代が多い。また、主な生計者と同居している者が約 2/3 以上と多数を占めていた。なお、雇用保険受給者は 92.1%、母子家庭の母等も 9.2%が受講していた。つまり、制度的には雇用保険受給の有無で異なる離職者訓練（委託訓練）と求職者支援訓練であるが、離職者訓練（委託訓練）受講者の 10%弱が雇用保険無受給者であり、また母子家庭の母等も 10%弱受講している。このように対象者が広がることは、就職率にも影響すると考えられる。

以上の先行研究の結果を踏まえたうえで、本論文では第 1 節で挙げた課題を解決するために、離職者訓練（委託訓練）には単なる属性だけではなく、どのように受講者が存在し、また、誰が、どのような指導、支援を行っていたのか、さらには訓練終了 1 ヶ月後、3 ヶ月後、9 ヶ月後における就職状況、前職と比べた時の賃金や職種の違いなど、離職者訓練（委託訓練）の実態と効果を考察することで機能を検討する。

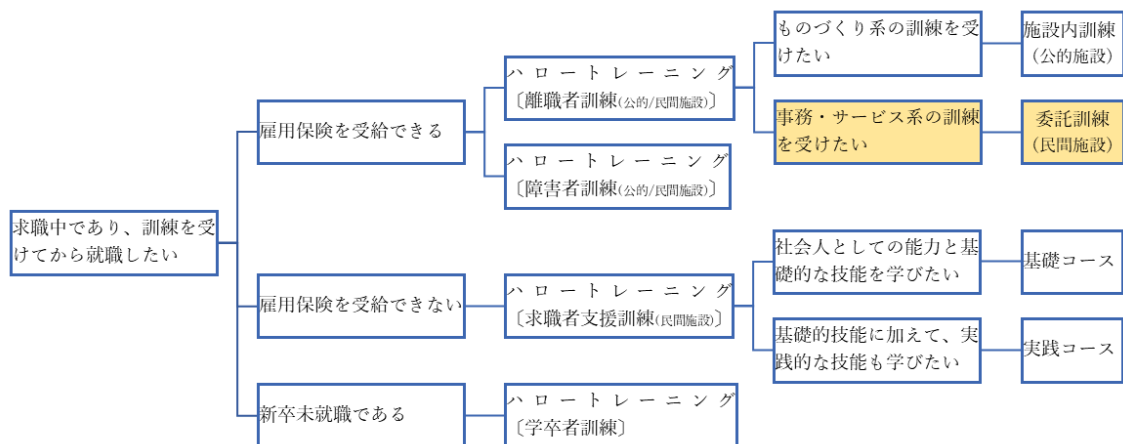
第 3 節 離職者訓練（委託訓練）の制度的枠組み

第 1 項 離職者訓練（委託訓練）の概観

以下では、現行の離職者訓練（委託訓練）について概観する。

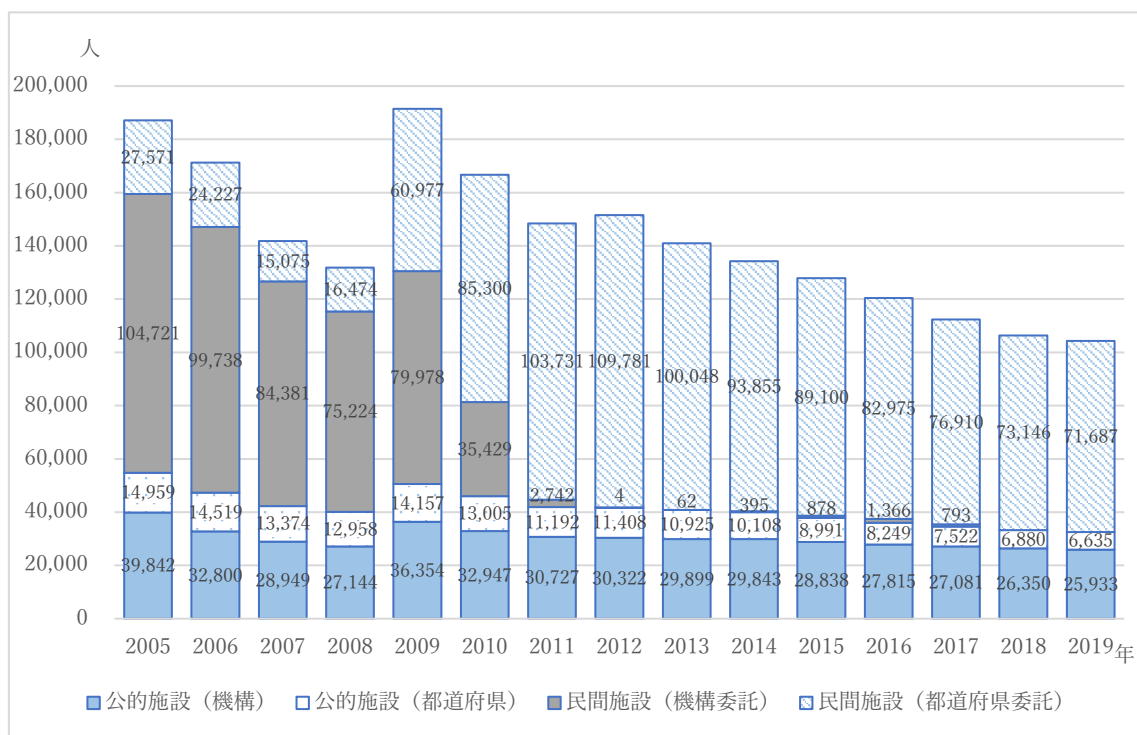
まず、現在実施されている失業者への公共職業訓練は、図序-3 のように雇用保険受給の有無や新卒未就職か、障害の有無により、離職者訓練、求職者支援訓練、学卒者訓練、障害者訓練、に分かれている。また実施主体が公的訓練施設（施設内訓練）か民間訓練施設への委託（委託訓練・求職者支援訓練）かの違いもある。2019 年度において離職者訓練受講者は約 10.5 万人、その約 70%を民間教育訓練施設に委託している（図序-4）。また、委託訓練では、事務系（42.3%）、情報系（31.7%）、サービス系（8.5%）、介護系（14.3%）等に関する訓練分野が開講されており、特に事務系¹⁸が多いことがわかる（表序-3）。

¹⁸ 事務系、情報系のコース内容を見てみると、事務系では簿記・パソコンスキル・医療事務等のコースがある。簿記では日商簿記 3 級学習範囲までの基礎的なコースや日商簿記 2 級学習範囲までのコースがある。またパソコンスキルのコースでは、Word、Excel、PowerPoint 等の Office ソフトを中心にしたコースが多く、初心者レベルから中級者レベルまでスキルに応じたコースがある。また、簿記とパソコンスキルが組み合わせられたコースもある。一方、情報系ではネットワーク・プログラミング・Web 制作等の IT 系職種にかかわるコースとなるが、事務系で行われるようなパソコンスキルが含まれているケースもあり、訓練分野については明確に区別されているわけではないことから、実質的には事務



図序-3 公共職業訓練（ハロートレーニング）の種類

(出所) 厚生労働省 HP (https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaiatsu/hellotraining_top.html 最終閲覧日 2020年8月18日) を元に筆者作成



図序-4 離職者訓練受講者数の推移

(出所) 厚生労働所 HP (<https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/000570990.pdf> 最終閲覧日 2020年12月25日) を元に筆者作成

系分野が増えることになり、その比率は50%を超えると推察される。

表序-3 離職者訓練実施状況（2019年度）

分野別	施設内訓練 (公的施設)		就職率 (%)	委託訓練 (民間施設)		就職率 (%)	主な訓練コース
	人数 (人)	比率 (%)		人数 (人)	比率 (%)		
農業・林業系	555	1.7	87.9	407	0.6	73.2	園芸、造園 等
建設系	5,772	17.7	84.2	335	0.5	59.7	建築、住宅営繕、インテリア等
製造系	11,568	35.5	84.2	94	0.1	70.0	機械、溶接、機械組立 等
事務系	749	2.3	88.2	30,355	42.3	72.3	経理事務、一般事務、経営実務 等
情報系	255	0.8	73.5	22,720	31.7	69.5	情報ビジネス、情報処理 等
サービス系	9,820	30.1	84.8	6,111	8.5	67.2	電気工事、設備管理、建築・機械製図、販売 等
介護系	835	2.6	85.4	10,267	14.3	82.3	介護福祉サービス 等
その他	3,014	9.3	55.2	1,398	2.0	74.9	デザイン 等
合計	32,568	100.0	84.2	71,687	100.0	72.3	

(出所) 厚生労働省 HP (<https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/000688906.pdf> 最終閲覧日 2020年12月25日) を元に筆者作成

また離職者訓練は、普通職業訓練の短期課程に区分され、「職業に必要な技能（高度の技術を除く）・知識を習得させるための短期間（6ヶ月以下）の課程」とされている（付表-6）。この短期間について、厚生労働省は2008年10月の労働政策審議会での資料において「雇用のセーフティネットとしての失業者に対する訓練の意義」を次のように掲げている。

失業者については、失業期間が長期化するほど、就職意欲の減退や職業能力の衰退が進行し、本人の就職可能性の低下が生じ、こうした状態を放置すれば、人材の質の劣化、社会経済の生産性の低下につながっていく。

したがって、こうした状態に陥ることを防ぐため、失業した場合に、希望・能力に応じた訓練を受講する機会を提供し、目標をもって能力を向上させることにより、できるだけ短い失業期間で再就職を可能にすることが、雇用対策として不可欠であり、このことは本人のためには勿論、社会全体の負担の減少、生産性の向上につながる。

国の積極的雇用政策は、こうした考え方に立つものであり、このような失業した場合に職業訓練を受けられる仕組みを全国にわたって保障することが雇用のセーフティネットとして重要である。

つまり、失業者への公共職業訓練の制度的枠組みにおいては、就職意欲が高く、職業能力向上を目指す者を訓練対象者とし、短い失業期間、つまり短い訓練期間で再就職を目指すことを前提としていることが窺える。そのため、訓練期間は短く、3ヶ月300時間（1月当た

り 100 時間) を標準としている。

また、本研究の対象となる民間訓練施設に委託して実施する離職者訓練(委託訓練)は、厚生労働省が定める「委託訓練実施要領」にて運営等の仕組みが詳細に規定されており、委託訓練の目的が以下のように明示されている。

求職者の就業に対する適性や能力は様々であり、それぞれの求職者が職業能力の開発を通じて再就職を実現していくためには、多様な職業訓練の受講機会を確保していくことが必要である。また、雇用失業情勢の変動に応じて機動的・効果的に職業訓練の受講機会を提供することも重要である。このため、職業訓練の実施に当たっては、専修学校等の民間教育訓練機関をはじめ、大学・大学院、事業主、職業訓練法人、NPO法人等の幅広い教育訓練資源を最大限に活用することとし、その委託訓練の実施の仕組みについて、整備を図ることとする。

すなわち、離職者訓練(委託訓練)は、雇用のセーフティネットとして、求職者(失業者)に対して、職業能力開発を通じて再就職を実現させること、そして雇用失業情勢の変動に応じた機動的・効果的な短期間の職業訓練を提供するために民間訓練施設等を積極的に活用することが定められている。

なお、離職者訓練(委託訓練)の開講できる訓練コースとしては、多様なコース設定が可能となっており、その数は 14 種類にもなる¹⁹。

つづいて、民間訓練施設への委託先選定方法についてみる。委託訓練実施要領によると、委託先としては「専修学校等の民間教育訓練機関をはじめ、大学・大学院、事業主、職業訓練法人、NPO法人等の幅広い教育訓練資源を最大限に活用すること」と明示されている。また、委託先の選定および訓練コースの設定については「真に就職に資するものとなるよう、的確・効果的に行うこと」と明示されている。さらに選定するにあたっては、就職率、就職支援への取組み状況、訓練生からの就職状況報告書の回収率が、評価項目となっている。

また、運営するにあたっては、職業訓練の質向上のために、職業訓練サービスガイドライ

¹⁹ 多様なコース設定として次の 14 種類がある。①知識等習得コース、②短期高度人材育成コース、③長期高度人材育成コース(普通課程としての位置づけ)、④母子家庭の母等の特性に応じた訓練コース、⑤刑務所出所向け職業訓練コース、⑥定住外国人向け職業訓練コース、⑦帰国拉致被害者向け職業訓練コース、⑧建設人材育成コース、⑨日本版デュアルシステム(委託訓練活用型)、⑩就職困難学生等コース、⑪eラーニングコース、⑫実務に役立つ IT 活用力習得コース、⑬地域レベルのコンソーシアムによる職業訓練の開発実施コース、⑭大型自動車一種運転業務従事者育成コース。また、①知識等習得コースには、就労経験のない又は就労経験に乏しい、いわゆる長期失業状態にある母子家庭の母及び父子家庭の父、並びに自立支援プログラムに基づき、福祉事務所を通じて受講を希望する児童扶養手当受給者及び生活保護受給者について、委託訓練に先立ち、訓練受講及び就職への意識啓発を目的とした準備講習を実施するコースを「母子家庭の母等の職業的自立促進コース」、育児等との両立のために訓練設定時間に配慮が必要な者を対象としたコースを「育児等との両立に配慮した再就職支援コース」、託児サービス付きコースも含まれている。なお、ハローワークインターネットサービス HP (<https://www.hellowork.mhlw.go.jp> 最終閲覧日 2020 年 8 月 18 日) を使用して実際に実施されているコースを検索したところ、①が大半を占め、⑨と⑭がわずかながらヒットした。

ン²⁰に準じた運用が求められている。このガイドラインに準じた運用をするために、職業訓練サービスガイドライン研修を受講することが必須となっており、受講することが委託の原則となっている。また、職業訓練サービスガイドライン適合事業所認定を取得した施設には、選定の際の加点要素にできることが明記されている。

一方、就職率の実績が類似コースと比較して有意に低い場合、また就職率が2回連続して35%未満の場合は、原則として委託の対象にしないことが定められている。なお、ここでの就職率は、インセンティブに使用される就職支援経費対象就職率（雇用契約4ヶ月以上）となっている。

これらを踏まえて、都道府県において企画競争入札（一部では一般競争入札）が行われ、委託先機関が選定される。図序-5は、自治体Aにおける入札の審査項目であるが、その項目は多岐にわたっている。ただ、審査方法、審査基準、提案数及びそれに対する結果等についての詳細は公表されていない。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">①訓練目標・カリキュラム内容（目標の明確さ、実現可能性、カリキュラムの独創性、託児サービスの実施など）②就職支援実施内容（職業紹介事業所資格、直近1年間の就職率実績、就職状況報告書回収率など）③提案金額（1人当たりの積算単価、積算金額と提案内容の妥当性など）④訓練実施施設の状況（交通利便性、設備など）⑤講師体制（講師の雇用形態、経験など）⑥訓練運営・事務局体制（民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン適合事業所認定取得、「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン研修」受講状況など）⑦職業訓練実施状況（開講実績など）等 |
|---|

図序-5 自治体Aにおける入札仕様書

（出所：自治体Aの入札仕様書より筆者作成）

なお、これらの入札において最終的に受託している民間訓練施設は、大学、職業訓練法人、NPO法人は少なく、専修学校・各種学校、IT関連の各種スクール、医療・介護系スクールへの委託が多い²¹。

²⁰ 厚生労働省は第9次職業能力開発基本計画において、公的職業訓練の質の保証及び確保等のツールとなるガイドラインを早期に策定することを計画し、2011年12月に国内で初となる民間教育訓練機関のための質保証に関するガイドライン「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」を策定した。ガイドラインの普及・浸透を図るために、2014年6月には「職業訓練サービスガイドライン研修」を開始し、また2018年4月より「職業訓練サービスガイドライン適合事業所認定」制度を実施することで、質の保証・向上を促している。2019年度までに取得している事業所数は全国で40程度である。

²¹ ハローワークインターネットサービス上で提供されているハロートレーニング情報検索を使用して検索したところ、専門学校、IT系、会計系、福祉・医療系のスクールが多かった。（<https://www.hellowork.mhlw.go.jp> 最終閲覧日2020年8月18日）

このように、委託訓練の制度設計上も、民間訓練施設が就職率を上げるよう行動を促すインセンティブがあるといえる。

第2項 離職者訓練（委託訓練）の財源

現在の公的職業訓練の財源の法的根拠は1974年の雇用保険法である。この法律により、雇用保険の付帯事業として三事業（雇用安定事業、能力開発事業、雇用福祉事業）が事業主負担分となる。現在は、雇用安定事業と能力開発事業の二事業が事業主負担となり、この財源を利用して公共職業訓練が実施されている。なお、求職者支援制度は、国が50%負担し、残りの50%を雇用保険、そのうちの25%が事業主負担分、残りの25%が労働者負担分となっている。

2020年度の公的職業訓練の予算は約1,333億円、訓練規模としては約32.6万人が計上されている。そのうち、離職者訓練（委託訓練）には約676億円、約13.5万人となっている。また、求職者支援訓練は約65億円、約2.8万人を計上している（表序-4）。

委託訓練実施要領によると民間訓練施設への委託金（訓練実施経費）は、知識等習得コースでは一人50,000円/月（消費税抜き）を上限としている。標準的な3ヶ月コースであれば一人あたり150,000円となる。ただし、都道府県ごとに入札が行われることから、入札仕様書においては上限金額が一人50,000円/月を下回ることや、また提案金額も審査項目に含まれていることから、訓練受託を希望する民間訓練施設では一人50,000円/月以下で提案するケースもある。また、実際に支払われる委託費は、定員数分ではなく、入校者数となり、さらに途中退校する者が出た場合は日割り計算となる。なお、受講時限数が8割に満たない者が途中退校となる場合は、委託費が支払われないこととなっている。

一方、就職率のインセンティブ（就職支援経費）は、雇用契約期間が4ヶ月以上の就職率（就職支援経費対象就職率）80%以上の場合に一人20,000円/月、60%以上の場合に一人10,000円/月、60%未満の場合に0円となり²²、3ヶ月コースの上限（就職支援経費対象就職率80%の場合）は、一人あたり、訓練実施経費（50,000円×3ヶ月）+就職支援経費（20,000円×3ヶ月）=210,000円となる²³。このインセンティブは最大で3ヶ月分までとなることから、6ヶ月コースの上限（就職支援経費対象就職率80%の場合）は、一人あたり訓練実施経費（50,000円×6ヶ月）+就職支援経費（20,000円×3ヶ月）=360,000円となる。

²² 就職支援経費については、入札時の提案金額には影響しない一律の金額である。2013年度までは就職支援経費対象就職率が75%以上の場合は20,000円/月、55%以上の場合は10,000円/月、55%未満の場合は0円だった。

²³ 就職支援経費対象就職率60%の場合の委託費は、訓練実施経費（50,000円×3ヶ月）+就職支援経費（10,000円×3ヶ月）=180,000円となる。また、就職支援経費対象就職率が60%未満の場合、訓練実施経費（50,000円×3ヶ月）+就職支援経費（0円×3ヶ月）=150,000円となる。

なお、コースにより訓練期間が異なるため単純に一人あたりの経費を算出することはできないが、あえて算出すると 2018 年度の委託訓練では予算規模約 618 億円に対し約 14.2 万人が対象者となることから 435,211 円/人となる。また、再就職を効果として捉えるのであれば、委託訓練の就職率が約 75%であることから再就職した人数を算出すると 10.65 万人（14.2 万人×75%）が就職したことになる。つまり再就職するための 1 人あたりの経費は 580,281 円/人となる。

表序-4 公的職業訓練予算および訓練規模

	2018 年度		2019 年度		2020 年度	
	予算額	訓練規模	予算額	訓練規模	予算額	訓練規模
離職者訓練	約 1,258 億円	約 17.6 万人	約 1,277 億円	約 17.0 万人	約 1,333 億円	約 16.8 万人
施設内訓練	約 640 億円	約 3.5 万人	約 640 億円	約 3.3 万人	約 657 億円	約 3.3 万人
委託訓練	約 618 億円	約 14.2 万人	約 637 億円	約 13.7 万人	約 676 億円	約 13.5 万人
求職者支援訓練	約 83 億円	約 3.6 万人	約 69 億円	約 3.0 万人	約 65 億円	約 2.8 万人
離職者訓練+ 求職者訓練		約 21.6 万人		約 20.0 万人		約 19.6 万人

※施設内訓練の予算額には、在職者訓練及び学卒者訓練の予算が含まれる。

出所：厚生労働省 HP より筆者作成

<https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/000547860.pdf>

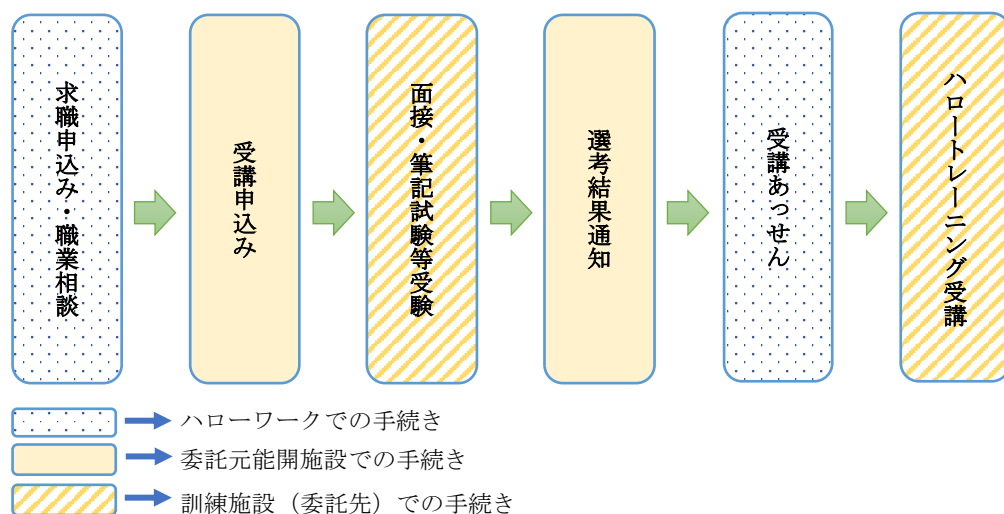
<https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/000474848.pdf>

<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11801000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku-Soumuka/0000193548.pdf> 最終閲覧日 2020 年 8 月 1 日

第 3 項 離職者訓練（委託訓練）受講と受講後のプロセス

離職者訓練の受講を希望する者は、図序-6 のように、ハローワークにて求職申込みをした後、ハローワークでの職業相談において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と判断された者は受講申込みができない。

受講申込み後は、選考試験がある。選考試験は、書類選考（応募動機・就職意欲の確認等）、適性検査、面接試験、学科試験等があり、内容は、委託元能開施設の求めに応じ、委託先施設が決定する。選考試験の結果をもとに委託元能開施設が最終的な合否判定を行う。



図序-6 公的職業訓練の受講までの流れ

(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

本研究の事例民間訓練施設 X 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、多くの民間訓練施設では面接試験のみ²⁴を行っている。面接試験は、応募者 1 人につき面接官 2 人で対応し、10 分程度行う。面接試験における質問内容は自治体 A から提供された面接質問票を使用し、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²⁵。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。なお、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。

続いて入校後から再就職までのプロセスをみよう。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(標準的な訓練期間は 3 ヶ月)。訓練期間中の出席状況は厳しく管理され、欠席等が著しく多い場合は退校処分とすることができることになっている²⁶。

²⁴ 筆記試験を行うことで申込者が減ってしまうことが懸念されることから、筆記試験は実施しないことが多い。

²⁵ 協調性がなく他の受講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。

²⁶ 自治体 A では、総訓練時間数の 2 割以上欠課すると退校処分となる。

また、雇用保険受給者は1日当たりの時限数の半分以上（1日当たり6時限の訓練の場合は3時限以上）を出席しなければその日分の給付は受けられない。ただ、欠課した理由が明確で、その根拠となる証明書など（体調不良の場合は病院の領収書、採用試験の場合は採用試験証明書など）を提出すれば、給付は受けられる。

離職者訓練（委託訓練）は、知識習得（技能形成）がメインで行われるが、再就職に向けた準備・活動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。訓練期間中の2ヶ月目以降に「就職活動日」が月1回平日に設けられ²⁷、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い、訓練期間中から就職活動をする事になっている。

また、離職者訓練（委託訓練）受講者のうち訓練期間中に雇用保険の給付が終了する者には、訓練終了日まで給付が延長される（以下、延長給付）。また、訓練期間中は通所手当（訓練受講期間中の交通費）、受講手当（上限20,000円）も支給される。高校、大学の通学をはじめ、教育訓練給付金制度等を利用した職業能力開発のための通所等には、これらの諸手当は支給されないことと比べ手厚い支援といえる。出席状況による強制的な退校や、欠席をすることでその日分の雇用保険の給付を受けられないことは、制裁措置と考えられる。ただ、通常失業者は、雇用保険の給付を受けるために、認定日までに2回以上の求職活動の実績（求人への応募等）が必要とされるが、訓練受講者は訓練期間中に求職活動（求人への応募等）を行わなかったとしてもペナルティはない。

なお、訓練終了後、訓練受講者は1ヶ月後と3ヶ月後に訓練施設に就職状況²⁸を報告することになっている。この間、民間訓練施設側は受講者に就職の可否状況を確認するための連絡を行い、訓練終了後の就職促進も規定されていることから、受講者からの要請があれば、キャリアコンサルティングなどの就職支援も行うことになっている。

第4節 研究方法

本論文の目的は、公共職業訓練の一形態である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）の実態と効果を考察することによって、離職者訓練（委託訓練）の機能を検討することである。そこで、研究方法は、自治体Aで離職者訓練（委託訓練）を実施している施設Xの事例分析を行う。自治体Aは、離職者訓練（委託訓練）実施規模数

²⁷ 訓練自体は休校となる。訓練受講期間最終月の「就職活動日」には必ずハローワークに行き職業相談を受けることになっているが、それ以前の就職活動日には必ずしもハローワークに行く必要はない。

²⁸ 2019年度までは訓練終了日から30日後と90日後の就職状況を算定していたが、本研究においては、調査年度にかかわらず、便宜上30日後を1ヶ月後、90日後を3ヶ月後とする。

が全国でも多く、施設 X は、その自治体内で事務系職種訓練に特化して離職者訓練（委託訓練）を実施している民間訓練施設である。離職者訓練（委託訓練）の訓練分野は、表序-3 のように事務系・情報系・介護系が多い。特に、介護系訓練は有効求人倍率も高く、就職率も高い（表序-5）ことからすると、「介護職を目指す者が職業訓練を受講し再就職できた」という流れは、まさに離職者訓練の機能そのものである。一方、前述のように離職者訓練（委託訓練）では、半数以上が事務系職種訓練であるが、事務系職種の有効求人倍率は低い（表序-5）。また、事務系職種は、勤務時間が比較的定型（9時から18時で土日休み）であり、残業も少ないと思われていることで希望する者も多いことと、職種転換（サービス職種・介護職種等から事務系職種へ）および雇用形態転換（非正社員から正社員へ、またその逆の正社員から非正社員へ）にてキャリアチェンジを希望する者も多いことから、職業訓練における技能形成機能以外の機能を検討するうえでは適当な事例であると考えられる。

事例分析の方法は、受講者へのアンケート調査、職業訓練講師へのインタビュー調査を行う。受講者へのアンケート調査は、それぞれの時点での意識や受講者の状況を明らかにし、その変化も検討するため、訓練開始時、訓練終了間際、訓練終了9ヶ月後の3時点間での調査とした。また、同じ訓練分野における訓練施設間（X・Y・Z施設）での就職支援方法の違いや就職状況の差異を比較検討するため、3施設の受講者へのアンケート調査（訓練開始時、訓練終了間際の2時点間）も行った。

以上のように、本論文の離職者訓練（委託訓練）の機能を検証するという目的を達成させるためには、事務系職種訓練が適しているとし、調査対象に選定した。

表序-5 2019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（2019年3月）	離職者訓練（委託訓練）就職率
介護系	4.06	82.3%
事務系	0.54	72.3%
情報系	2.43	69.5%

（出所）厚生労働省 HP（<https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/000688906.pdf> 最終閲覧日 2020年12月25日）および厚生労働省 HP（<https://www.mhlw.go.jp/content/11602000/G35-3103.pdf> 最終閲覧日 2020年12月25日）を元に筆者作成

第5節 本論文の構成と内容

本論文は、4つの章と序章および終章の6章から構成される。

序章では離職者訓練の政策的位置づけや概観を整理して、本論文の課題を提示した。

第1章から第4章までは、民間訓練施設で実施されている離職者訓練（委託訓練）の実態を検討する。それぞれの研究方法については、各章で詳述するが、自治体 A にて受託運営している施設 X を中心に実証分析を行い、支援の実態と訓練効果を考察することで、帰

納的に離職者訓練（委託訓練）の機能を明らかにすることを試みる。

まず、第1章では、離職者訓練（委託訓練）受講者の属性および位置づけについて分析を行う。属性については、性別や年代等の一般的な属性だけでなく、学歴や前職の業種や職種、雇用形態等の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職業訓練を受講しているのかを明らかにする。また、雇用保険の受給期間との関係を見るうえで、就職率（訓練終了1ヶ月後）を1つの指標とした。その上で、属性の違いによって職業訓練の位置づけに違いがあるのかに着目しながら、就職率とその関係について検討する。

第2章では、離職者訓練（委託訓練）における職業訓練講師の意識や働きかけに着目した分析を行う。公的訓練施設では「職業訓練指導員」が技能形成等を含め指導しているが、民間訓練施設ではそもそも職業訓練指導員が少なく、資格取得等の講義を行う講師が職業訓練の講師（以下、職業訓練講師）として講義を行っている。つまり離職者訓練（委託訓練）を実施するうえで長い時間を共有する職業訓練講師に焦点を合わせ、その行動を観察することを通して、職業訓練の効果を測る上で、何を考慮しなければならないかを検討する。

第3章では、自治体A内で受託運営している民間教育訓練施設3社を通して、就職支援カリキュラムの内容による違いが、訓練生にどのような影響を与えるのか、またその違いが職業訓練において効果があるのかを検討する。

第4章では、離職者訓練（委託訓練）の入校時点、終了間際、訓練終了9ヶ月後（つまり入校時から1年後）の状況についての分析を行う。雇用形態や再就職後の賃金について、また訓練終了3ヶ月後までに再就職できなかった者はその後再就職をできたか、さらには再就職した者は継続して就業しているか等について分析を行い、離職者訓練（委託訓練）の多面的な効果について検討する。

終章では、全体の分析結果を踏まえ、本論文の要旨と考察および結論、最後に本論文の課題を示す。

第1章 離職者訓練（委託訓練）受講者の類型化

第1節 本章の目的と背景

本章では、離職者訓練（委託訓練）で実施されている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。

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が、失業者には多様性（異質性）があり、行動パターンが異なっていることが先行研究において明らかにされている。

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。一方で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。

また失業状態が続けば、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、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。このことから、稼ぎ主である中高年男性の失業は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があるといえる。

なお、大槻 [2015] によると転職・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を指摘している。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」は変わらず、「おりずにがんばり」、稼がざるを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、失業者には属性等も含め多様性（異質性）が存在し、その行動パターンも異なることが明らかにされているが、失業者である離職者訓練受講者は「再就職意識が高い」ということから属性等に関わらず同質性が高いとされ、均一的な職業訓練が実施され、効果が図られてきた。

このことについて富田 [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、こ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。この点については、その後、労働政策研究・研修機構 [2015] が、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。

そこで本章では、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。

第 2 節 離職者訓練（委託訓練）受講者の特性

第 1 項 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 X 施設において、2016 年 8 月から 2017 年 10 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¹。

訓練開始直後調査は、入校後 1 週間以内に調査対象者に質問紙を手渡しで配布した（付録 1）。その場で回収し、すべて有効回答であった。調査対象者に手渡しで配布した際に、調査の目的、内容について十分な説明を口頭で行い、理解してもらったうえで、調査協力の同意を得た。また、訓練途中におけるインタビューや訓練終了間際調査、訓練終了後におけるパネル調査についても協力を依頼した。

調査票の質問項目は、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こと、さらに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。

¹ 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。X 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。

なお、序章で見たように、離職者訓練（委託訓練）の受講を希望する者は、誰もが受講できる制度ではなく、一定のプロセスを経て（図序-6）、選考された者が受講できるようになっている。

第2項 分析結果

2-1 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1-1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²。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 1-1 X 施設受講者層および先行研究との比較

年代	X 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) X 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。

表 1-2 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かざるを得ず、離職者訓練を受講することができない可能性が示唆される。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。

² 森 [1982] によると、1980 年度における女性の比率は 28.7%であり、現在の男女比とは逆であった。

表1-3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³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。訓練期間中に体調を崩し、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、職業訓練受講給付金（男性2人（2.0%）、女性6人（1.9%）⁴、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。

表1-2 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1-3 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

³ 体調不安者は、入校後にX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。

⁴ X施設の担当者によると2019年度の職業訓練受講給付金を受給する割合も高まっており、受講者の約1割程度が受給しているという。これは、求職者支援訓練の実施数が少ないという問題とも関係していると思われる。

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、図序-3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⁵や求職者支援訓練に該当するような雇用保険無受給者⁶も離職者訓練を受講していることがわかる。

2-2 離職者訓練（委託訓練）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1-4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1-4 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

⁵ 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。

⁶ 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。

表1-5、表1-6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。

表1-5 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1-6 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

そこで、前職事務職経験者が離職者訓練（委託訓練）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）と受講動機⁷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（ $t(98)=2.53$, $p<.05$ ）」でマイナスに有意差、「ハローワークから勧められた（ $t(98)=2.96$,

⁷ 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。

p<.01)」でマイナスに有意差があった。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)」でマイナスに有意差があった。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、より一層の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（委託訓練）を積極的に捉えていることになる。

表1-7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⁸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。

表1-7 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

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

⁸ 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。

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。これらの離職理由を集約すると①その仕事（職場）から離れたかった、②就業継続を希望するが継続してもらえなかった、となる。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、すでに長期失業者も含まれるが、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る。

表1-8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1-7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⁹の割合でいるが、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¹⁰されない者もいるため、表1-3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。

表1-8 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

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

⁹ 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8参照）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1-8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。

¹⁰ 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。

が、訓練終了と同時に給付が切れてしまう¹¹。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1-9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回目で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¹²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示唆される。

表1-9 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

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¹³。一般的には高学歴者の正規雇用

¹¹ 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。

¹² 2020年度より就職氷河期世代の政策が本格的に始まる。一部の離職者訓練においてもそれらの世代が優先的に受講できるようにもなっている。

¹³ 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。

者であれば OJT や Off-JT 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たと考えられるが、本章においては、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。

ただ、本章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。

2-3 離職者訓練（委託訓練）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 1-10 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。

表 1-10 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

また、キャリアチェンジの希望については、男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、その多くが事務職へのキャリアチェンジを希望していることになる。

表1-11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1-11 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

表1-12は、就職希望時期¹⁴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1-12のデータおよび表1-8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1-13のように訓練終了1ヶ月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

¹⁴ 就職時期について本章では訓練終了後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。

ては乖離していることから、就職準備・活動がスムーズに行われていないことが示唆される。

表 1-12 就職希望時期

		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

2-4 離職者訓練（委託訓練）受講者の類型化

以上のように X 施設における離職者訓練（委託訓練）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 1-1 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、I「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」「遅緩就職希望」などから、II「主な生計者で再就職はすぐに決まらなと考えている男性」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」「収入アップ」などから、III「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、IV「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、Iの層とIIIの層は一般的に認識できる。一方、II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るが、またIV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、本章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（委託訓練）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）と受講動機を用いてt検定を行った。

I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I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（委託訓練）を積極的に捉えていない。

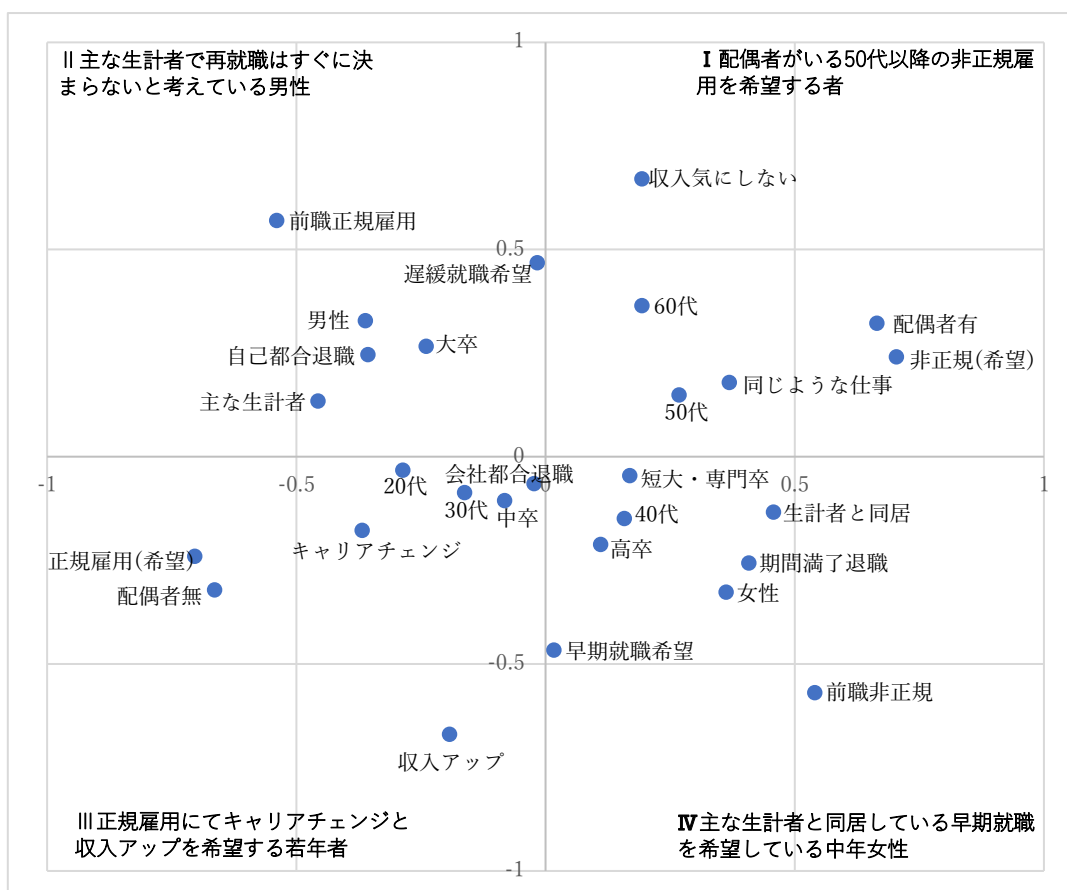


図 1-1 X施設における離職者訓練（委託訓練）受講者の類型化
（ダミー変数を用いた主成分分析結果に基づくプロット図）（出所）筆者作成

IIの層（主な生計者で再就職はすぐに決まらなと考ている男性）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IIの層は、再就職はすぐに決まらなと考ていることもあり、知識・スキル向上を望む一方、離職者訓練（委託訓練）の受講を再就職に生かそうとはしておらず、Iの層と同様に積極的に捉えていない。

III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、III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（委託訓練）を積極的に捉えている。

IVの層（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（委託訓練）を積極的に捉えている。

このように、離職者訓練（委託訓練）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。

2-5 離職者訓練（委託訓練）受講者の就職率

就職状況については訓練終了後1ヶ月後と3ヶ月後¹⁵の状況について調査を行っている。一般的に公表される就職率（図序-2）は訓練終了3ヶ月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1ヶ月後の就職状況のデータを用いて本項では分析をする。

表1-13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

¹⁵ 本章での調査は2014年度に行っていることから、就職状況の算定期間は訓練終了後30日後、90日後であったが、2020年度より1ヶ月後、3ヶ月後に変更されていることから、それに準じた表記とした。

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、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、主な生計者のうち有配偶者の比率が低く、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。

表1-13 訓練終了1ヶ月後の就職状況

	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			遅緩就職希望		
	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

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。なお、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者の就職率は低い。

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

表1-14は、体調不安者と雇用保険無受給者の終了後1ヶ月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。

就職率が低いことで就職支援のノウハウがないと指摘されているが、未就職の理由からすると就職支援方法を強化するだけで再就職できない者も明らかとなり、就職率向上のみを議論するとこれらの者が「排除」されてしまうという、別の問題も内在されている。

表1-14 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%	5.6%	14.3%
	(3人/10人)	(1人/18人)	(4人/28人)
雇用保険無受給者 (B判定者)	11.7%	46.0%	37.3%
	(2人/17人)	(23人/50人)	(25人/67人)

(出所) 筆者作成

第3節 本章のまとめ

本章では、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1ヶ月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（委託訓練）を受講しているのかを明らかにし、その上で、離職者訓練（委

託訓練)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、生計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。家計の中で生計者が他に在る者については、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、本章の考察結果からは、「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II層(主な生計者で再就職はすぐに決まらなないと考えている男性)が抽出され、この層の就職率も22.2%と低かった。II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の役割からも、理論的な想定とは異なる結果が明らかになった。男性は生計者の方が就職率は高いが、それでも36.7%である。一方、女性は生計者の方が就職率43.5%、生計者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3ヶ月後まで見ると生計者の方が63.6%、生計者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、1ヶ月後の就職率から差が広がった。この数値を見る限りでは、家計の中で生計者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II層(主な生計者で再就職はすぐに決まらなないと考えている男性)とIV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。II層については上述のとおりであるが、IV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¹⁶⁾」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、技能形成をして、再就職を目指すという職業訓練の位置づけが明確な層である。

¹⁶⁾ 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。

本章では、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ことが示唆される。

第2章 職業訓練講師の意識と受講者への働きかけ

第1節 本章の目的と背景

本章では、民間教育訓練施設において、離職者訓練（委託訓練）を担当する職業訓練講師¹がいかに職業訓練を実施しているのか、すなわち、受講者をどのように認識し、そしてどのような働きかけを行っているのかを明らかにすることを目的とする。

黒澤・佛石 [2012] は、委託による訓練（民間訓練施設）は、能開施設（公的訓練施設）で行う訓練よりも効果が低いことを指摘する。その理由として、訓練受講者の習熟度測定の実施、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に差があることを挙げる。こうした公的訓練施設と民間訓練施設の差について、木村保茂 [2011] は講師の質に着目する。訓練を委託された民間訓練施設の多くは専任指導員が少なく、非常勤の時間講師で授業を行っており²、職業訓練の民間委託は訓練の質を継続的に保障することを困難にするため民間に委託すること自体を否定的に捉えている。

講師の質に関して、職業訓練指導員免許の有無だけでなく、講師の支援行動に着目したのが奥田 [2012] である。奥田 [2012] は、高就職率を達成した職業訓練指導員の調査から、訓練生が就職するために一番重要な要素として「専門能力形成」を第一に考え、その能力・スキルを習得させることにより就職に結びつけている姿勢が高就職率達成者に共通した顕著な傾向であることを明らかにした。しかしながらそれ以外の要素³では、共通した特殊な支援行動はなく、指導員個人によって今までの経験を生かしながら就職支援の方法を独自に創意工夫し取り組んでいると指摘する。

一方、受講生側の満足度に着目して訓練の質をはかろうとする研究もある。労働政策研究・研修機構 [2016] では民間訓練施設を対象に調査を行い、訓練内容・方法、講師の指導などのスキル習得等（技能形成）の講座に関する項目については満足度が高く一定の評価が得られているが、就職支援の内容については満足度が低くなる⁴ことを明らかにした。しかし、木村三千世 [2008] は「再就職を希望していない人の受講が絶えない」と指摘しているように、入り口の問題（しかもそれらを見極めることは困難）かもしれないが、早期再就職が目的でない受講者の防衛機制から評価が下がっているとも考えられる⁵。

¹ 職業訓練講師という名称の明確な定義づけはなく、職業訓練指導員と区別するために本章では使用している。

² 民間施設において非正規雇用が多いことは労働政策研究・研修機構 [2016] の調査でも明らかになっている。「講師等の半分以上が正社員以外」と59.2%の施設が回答し、「費用を抑えた講師にならざるを得ない」との意見もある。なお、陸 [2014] や木村保茂 [2010] では、公的訓練施設においても非常勤講師が増えてきていることを指摘している。

³ 奥田 [2012] の調査では、専門能力形成の他の要素としては、適正把握、求人開拓、信頼形成、基礎能力形成、就活テクニック指導、希望決定指示、職業情報提供、気持ちの切り替え、その他の10項目を指定している。

⁴ 訓練の評価（満足+やや満足）は「訓練全体（82.9%）」「訓練内容・方法（90.6%）」「講師の指導（83.9%）」「就職支援（53.3%）」となり、就職支援の満足度は他の項目と比べ低くなっている。

⁵ 職業能力開発総合大学校能力開発研究センター [2012a] では、就職率を成果指標とすると就職できそうな人だけを選

こうした訓練指導の質（訓練内容の満足度・授業、実技のわかりやすさ）は訓練の就職効果に影響するのであろうか。陸 [2014] は大阪府の公的訓練施設を対象に調査を行い、プロビット分析をおこなったが、訓練指導の質と就職効果については、有意差は得られていない。ただ、指導員への聞き取り調査においては、就職効果を高めるためには、企業のニーズに応えられる訓練内容、訓練生の就職意欲を高める工夫、手厚い就職サポートが重要であるという知見を得ている。

職業訓練の効果は就職率や受講者の満足度からみた訓練の質で測られているが、職業能力開発総合大学校能力開発研究センター [2012b] の調査では、職業訓練の効果を就職率だけではなく、職業訓練の受講そのものを効果とみなす「訓練受講効果」も意義があると論じている。この訓練受講効果には、日々接している職業訓練指導員等の講師側からの働きかけ方などが大きな影響を与えとも考えられるが、同調査においては講師側には焦点を当てていない。

そこで、次に講師のモチベーションや意識に焦点を当てた研究を概観する。木村亨 [2004] はモチベーションの視点から次のように論じている。バーナードの組織論を引用し、「指導員は仕事の性質上、高い貢献意欲を持っている」とした。また、外発的動機付け・内発的動機付け理論より、外発的ではなく内発的であるとしている。つまり訓練生からの「お世話になりました。ありがとう」の一言が、最終的な達成感を感じさせるという。一方、高橋 [2008] のハローワーク職員を対象にした研究も示唆に富んでいる。ストレスを抱えた求職者に対応するハローワークの職員自身も高いストレス状態にあること、業務ストレスの経験率においてもストレス度においても求職者への心理的対応がストレスとなりやすいこと、対人葛藤や労働負荷が精神健康度に大きく影響することを明らかにした。このことから職業訓練受講者は求職者でもあることからストレスを抱えながら受講しているものと思われるので、職業訓練指導員や職業訓練講師もハローワーク職員同様に高いストレス状態になることは推察できる。また、坪田ら [2015] が、技能・技術力にとどまらない職業訓練指導員にとって重要な対人関係上の「感情管理能力」の重要性に感情労働概念を引用しつつ、訓練受講者から寄せられる「クレーム」の未然防止能力が必要であると論じている。ただし、これらの研究では、それが訓練の質や効果にいかにつながるかには検討されていない。

このように、職業訓練の効果は政策的にも再就職可否によって測られるため、就職率の高さをもって訓練の質が高いといった検討が行われているほか、受講者の満足度によって職業訓練の質への言及がされてきた。前述のように「訓練受講効果」を指摘する研究もあるが、そのプロセスを生む職業訓練自体がどのように実施されているかに焦点を当てているもの

考する「クリーミング（クリームスキミング）」について指摘している。一方で、近年ではメンタルヘルス不調により就業を継続することができずに離職された者が受講されるケースや、ひとり親家庭・自立支援プログラム対象の生活保護受給者が優先に受けられるコースなどもある。自治体 A ではこれらの者も通常の失業者と同じコースで訓練を受講している。

は少ない⁶。

職業訓練の効果は、正しくは、職業訓練のプロセスで生じる受講者の変化の全体像をもって測るべきであり、それは技能・知識の伝達による技能形成のほか、第1章でも見たように受講者には多様性があることから、就職支援（就労支援⁷）による効果および就労準備支援による効果を含め、総合的に測るべきである。このためには、職業訓練のプロセス、その中でもプロセスのコア部分をなす、職業訓練を実施する者と職業訓練を受ける者との相互作用を詳細に観察する必要がある。そのうえで、職業訓練を実施する者が、職業訓練を受ける者に対して、どのような影響を及ぼすのかを究明しなければならない。

ただし、先行研究の木村亨 [2004]、高橋 [2008]、坪田ら [2015] を踏まえてもこのような職業訓練プロセスで生じる受講者の変化をもって、職業訓練の効果を測る研究成果は、あまり見られていないのが現状である。また、職業訓練の受講そのものを効果とみなす「訓練受講効果」を明らかにするためには、訓練の場において技能形成だけで捉えきれないものがいかに提供されているのかが検討されなければならない。

よって、本章では、離職者訓練を実施する者の代表的な存在である職業訓練講師に焦点を当て、その行動を観察することを通して、離職者訓練の効果を見るうえで、何を考慮しないといけないかを検討することとする。

第2節 民間施設における職業訓練講師のキャリアと訓練実態

第1項 職業訓練講師とは

公的訓練施設において訓練指導にあたる者は「職業訓練指導員（テクノインストラクター）」であるが、職業訓練指導員になるためには職業訓練指導員免許（根拠法：職業能力開発促進法）を取得する必要がある。免許取得には、各種要件があり、一例をあげると、2年間の指導員養成訓練（長期養成課程）を受講しなければならない。一方、民間教育訓練施設には職業訓練指導員が在籍していることが少ないこともあり、民間教育訓練施設においては受託するにあたっての講師要件が次のように規定されている。①職業訓練指導員の免許を有する者、②職業能力開発促進法第30条の2第2項に該当する者、③担当する科目の訓練内容に関する実務経験を5年以上有する者のいずれかに該当する者である。つまり、実

⁶ 公的訓練施設についての訓練実態を明らかにしたのものとしては、奥田 [2012]、陸 [2014]、坪田ら [2015] などがある。

⁷ 職業訓練では「就職支援」という用語を使用しているが、前述の脚注5の理由から「就労支援」という用語も使用した。筒井ら [2014] は、就労支援を次のように定義している。「就労困難者（福祉六法の対象者だけでなく、そのグレーゾーンにあつて、経済的に困窮したり社会的に孤立したりしている人びとも指す）に、キャリアカウンセリングや職業紹介、求人開拓といった狭義のそれではなく、居場所づくりをとおした包摂や生活支援をも含んだ、広義のそれを意味している。」

務経験があれば職業訓練指導員の免許がなくても職業訓練の講師を担当することができるようになっている。そこで、本論文では、民間教育訓練施設での技能形成を担当する者を「職業訓練講師」とし、就職支援を担当する者を「就職支援担当者」とする。

第2項 調査方法

先行研究においては、訓練生や訓練施設へのアンケート調査を中心に分析しているものが多い。また、職業訓練指導員に対するインタビュー調査はあるが、離職者訓練の約7割を実施している民間教育訓練施設の職業訓練講師に焦点を当てているものはあまり見られない。そこで本章では、訓練生と職業訓練講師の相互作用を確認するために、職業訓練講師側に焦点を当て、自発的で自由な語りを尊重する半構造化面接を用いて、職業訓練講師が受講者にどのように働きかけているか等の当事者の経験を丁寧に分析する方法がより適切であると考えた。そこで、自治体Aにて離職者訓練（委託訓練）を受託しているX施設の職業訓練講師を対象（表2-1）に、2017年6月～9月にかけて半構造化面接を行った。インタ

表2-1 調査対象者の一覧

	協力者 雇用形態	性別	年代	講師経験 年数	職業訓練 講師経験 年数	X施設で の職業訓 練 経験年数	担当科目	講師になった 経緯	職業訓練講師 になった経緯	訓練 受講歴
1	A氏 正社員	女性	40代	18年	17年	10年	PC・簿記 就職支援	きっかけとなる 講師の存在	所属組織にて職業訓 練を受託したため	有
2	B氏 正社員	男性	50代	12年	6年	6年	PC 就職支援	企業内での講師	X施設に誘われて	有
3	C氏 外部講師	女性	50代	6年	3年	1年	PC	教えることを仕 事にしたい	民間スクールでの営 業が嫌	
4	D氏 正社員	男性	40代	5年	2年	2年	簿記 就職支援	教えることを仕 事にしたい	X施設の求人応募	
5	E氏 外部講師	女性	50代	20年	20年	2年	PC	教師・講師への 憧れ	所属組織にて職業訓 練を受託したため	
6	F氏 正社員	男性	40代	18年	13年	13年	PC 就職支援	企業内での講師	所属組織にて職業訓 練を受託したため	
7	G氏 外部講師	男性	60代	25年	15年	7年	簿記	教えることを仕 事にしたい	所属組織にて職業訓 練を受託したため	
8	H氏 契約社員	女性	50代	8年	3年	1年	PC	きっかけとなる 講師の存在	所属組織にて職業訓 練を受託したため	有
9	I氏 外部講師	女性	50代	23年	5年	3年	PC	教師・講師への 憧れ	所属組織にて職業訓 練を受託したため	
10	J氏 契約社員	女性	50代	6年	3年	3年	PC	教えることを仕 事にしたい	X施設の求人応募	

※契約社員・外部講師は、自分が担当する科目日に勤務。平均すると週4日で1日6時限を担当（1時限は50分間）。

※担当科目のPCはWord・Excel等のOffice系ソフト、就職支援はジョブ・カード作成アドバイザー有資格者含む。

（出所）筆者作成

ビューを依頼する際には、内容についての十分な説明を口頭で行い、理解してもらったうえで、調査協力の同意を得た。1人あたり60分～90分のインタビューで、ICレコーダーと筆記により内容の記録を行った。その後、ICレコーダーに記録された音声を逐語に起こし、そのデータを分析対象とした。

質問項目は、①職業訓練制度の認識について、②職業訓練の効果について、③職業訓練の質について、④クラス運営について、⑤就職率向上への貢献について等とした。この質問項目を選定した理由は、そもそも職業訓練講師が「職業訓練という制度」をどのように認識し、運営しているかが明らかになれば、離職者訓練（委託訓練）の機能や効果に新たな示唆が得られると考えたからである。なお、X施設の職業訓練指導員は、属性や経験、X施設での在籍期間も異なるが、調査時点での職業訓練に対する取組姿勢や意識については共通しているところが多かった。

第3項 分析結果

2-1 職業訓練講師の入職経路

表1で示したように、パソコンや簿記の講師としての経験年数は5年から25年であり、職業訓練講師としての経験は3年から20年、そのうちX施設においては、1年から13年となっている。なお、自身が過去に職業訓練を受講した経験がある者が3人いる。

講師業を仕事にしたきっかけは、「きっかけとなる講師の存在」「教師・講師へのあこがれ」であったり、企業内講師（過去に所属していた組織にてパソコンやネットワーク系の社内スタッフ向け研修の担当者）に任命されたりと様々である。一方、職業訓練講師となった経緯は、講師として勤務していた「所属組織が職業訓練を受託」したことにより担当を命じられた者が10名中6名と最も多い。

企業研修やIT講習会（2001年のe-Japan戦略において全国にて開催された無料のパソコン講習会）を主に担当していましたが、営業の担当者より「職業訓練を受託したので、来月から3ヶ月間、WordやExcel等の講座を担当してください」と言われ、「特に今までの研修と基本的に変わらないので大丈夫だよね」という感じでした。

(A氏)

ここには「再就職」という点が触れられていない。他の5人についても同じようなプロセスで職業訓練の担当になり、職業訓練講師になっていった。ただ、本人たちは職業訓練講師という感覚ではなく、あくまでも講師業の延長であった。また民間スクールに所属していた者(C氏)は、講師業だけではなく売上を上げるために受講生にも営業活動しなければなら

ず「営業は嫌だが、講師は続けたい」との思いから、営業がない講師業⁸として職業訓練講師を選んでいる。つまり、職業訓練指導員が主体的に職業を選択しているのに対して、職業訓練講師の場合、講師業は主体的に選択しているが、職業訓練講師の選択は意図しているわけではないといえる。

X 施設への入職経路については、知人からの紹介、「職業訓練講師の求人」への応募、X 施設での職業訓練修了後に X 施設より勧誘されたこと等による。なお、X 施設の求人に応募した理由として「前職の施設において受託数が減り契約を更新してもらえなかった」ことが挙げられていたが、一方 D 氏と J 氏においては、「職業訓練の簿記やパソコン講師の求人」ではなく、「簿記やパソコン講師の求人」つまり職業訓練の講師という認識はなく応募していた。

以上のように、職業訓練講師の入職経路から見えてきたのは、入職時から職業訓練を行うことを目的としている職業訓練指導員とは異なり、講師業の延長で自分の意図ではなく所属組織からの指示により職業訓練講師に就く者が多いことが明らかになった。

2-2 職業訓練制度としての認識

前述のように職業訓練指導員は、免許制のため、入職時から職業訓練を「制度」として認識しているといえる。では、職業訓練講師はどうであろうか。職業訓練講師の初期段階⁹では「スキルや知識の習得のため（技能形成）」と認識しており、職業訓練の講師になる前の講師業務（パソコンや簿記のスキル習得や資格取得のため）と同じであると認識していた。とくに自身も職業訓練を受講したことがある 3 人のうち 2 人においては「私が訓練を受講していた時は再就職を意識していなかった」と語っているように、自分の受講経験を踏まえ、実際に教える立場になった時でも、当時のイメージのまま講義を行っていたと語っている。民間教育訓練施設の通常の教育・学習サービスのビジネスモデルは、スキル向上（技能形成）・資格取得をさせることであるが、再就職を支援することはほとんどなく、また受講者もそのことを期待しているものでもないと考えられており、再就職を支援するサービスは提供されてこなかった。つまり、民間教育訓練施設のビジネスモデルには「技能形成機能」はあったが、「就職支援機能」までは兼ね備えていなかったことになる。

それではいつごろから「再就職のための職業訓練」を意識し始めたかという点、X 施設に長く在籍している者は 2009 年頃という者が多く、「施設側から度重なる説明があった」とのことである。また X 施設の在籍が短い者（1～3 年）は X 施設入社時である。「採用時の

⁸ 職業訓練は受講料無料のため、民間施設において訓練以外で実施している有料講習等を過度に営業するとクレーム（有料講習に無理やり入れられた等）に発展する可能性があるため、営業をしないケースが多い。

⁹ ここでいう初期段階とは 1～2 年という年数で区切るのではなく、職業訓練の目的が「再就職」であることを意識し始めるまでの前の期間とした。

面接や入社時に『再就職のための職業訓練』ということをかなり強調していたので、前のスクールとは違い、ちょっとびっくりした。」と語られた。なお、X 施設においては定期的な研修を行い、意識変容・行動変容につなげていた。

このように職業訓練講師が「再就職のための職業訓練」という意識をもつかどうかは施設側の意向が大きく影響しているといえる。

それでは現時点では職業訓練をどのように認識しているのでしょうか。

雇用保険を受給する方が、再就職をするにあたって必要なスキル、技能を身につけることによって、再就職しやすくなるための制度。うーん、そうですね…訓練では、仕事に生かせる技能を提供する。学習サービスは趣味として学ぶ人もいますが…パソコンを主に考えるのであれば、技能を習得するという点では差がないかもしれませんが、職業訓練の方では就職支援という講義も含まれるので、違いといえばそこになるのでしょうか。(A 氏)

今は3か月間という時間を使って、スキルを上げる、それとともに、自分の人生を振り返る期間でもあるので、そこで次のステップとして、お仕事を何にしようかなど考える時間と捉えております。そうですね。あの一、シンプルに言うと、3か月という時間の中で、こう、何の心配もなく、学習したり、じゃあ、次どうしよう(就職について)と考える時間って、大人になるとないじゃないですか、それが、できる時間と捉えております。(B 氏)

現時点では、スキルや知識の習得だけではなく、「再就職」を意識していることがうかがえる。また、それだけではなく、A 氏は「仕事に生かせる技能」を意識している。これは、例えばパソコンの講義では、Word や Excel の操作方法のみを習得するだけではなく、そのスキルを再就職先で活用（Word でビジネス文書や議事録を作成したり、Excel でデータ集計や分析をしレポートや報告書等を作成する等）できるよう、「学習の転移（transfer of learning）¹⁰」を意識しているといえる。B 氏は「自分の人生を振り返る期間」として、トランジション（転機）やキャリア形成までも意識している。Bridges（1980）はトランジションについて「何かが終わり、何かが始まる時期」と定義づけ、そのプロセスには「ニュートラルゾーン」という空白の期間があると論じている。ニュートラルゾーンでは、人生を振り返りつつ、その人が変わるにあたって非常に重要な役割を果たす期間としている。職業訓練受講者は、前職の離職（何かが終わる）から再就職（何かが始まる）というプロセスを経る

¹⁰ 学習の転移（transfer of learning）とは、ISO29990 の定義「学習サービスの中で学習したことを他の状況に应用すること（application of what has been learned during the learning service to other situations）」を引用し、本章の文脈上は「職業訓練で学んだことを再就職先で应用すること」とする。例えばパソコンスキルでは、Word や Excel の操作方法のみを習得するだけではなく、仕事で作成するビジネス文書・議事録等の作成やデータを分析しレポートや報告書等を作成できるようになること。

が、職業訓練期間中はまさに「ニュートラルゾーン」となる。この期間にしっかりと次のキャリア形成について考える時間がカリキュラムに含まれること、つまり職業訓練内での就職支援の重要性を認識しているようである。

2-3 訓練生をどのようにみているか

職業訓練を受講している訓練生個人をどのように認識しているのでしょうか。職業訓練講師は、訓練生には2つのグループがあるとみている。入校時から「再就職」を意識し、スキルや知識の習得と同時並行で就職への準備・活動をする「就職ポジティブ派」の訓練生、一方で「再就職」を意識していない、スキル・知識の習得のみ、雇用保険の受給目的（延長給付も含む）、メンタルヘルス不調者など様々な要因を持つ「就職ネガティブ派」の訓練生がいることも認識している。制度として就職ネガティブ派は入校できないと思われるが、選考の過程においては早期再就職の意思表示を示すことから、選別することは難しいようである。

（再就職を意識していない訓練生に対して）就職という点はやむをえないところもありますが、学習したいという積極さが少し足りないように感じます。受け身の方が結構いますね。（中略）とくにメンタルや会社批判的なものが増えたように思います。ここ2年くらいは、本当、切迫感みたいなものがないように思います。（B氏）

本当に自信がなくて、ネガティブな状態で来る人っていうのは多少なりとも。意外と皆さんね、プライドが高いんですよ。今までの職務経歴の、その部分がね、なくせないみたい。特に男性。男性のプライドなぜか高いんですよ。そのプライドを外すっていうわけじゃないけど、一旦リセットかけてもらうのが最初の1週間かな。プライドが高くなって。結構プライド高い人が、ここ数クラス増えましたよね。（E氏）

就職支援をカリキュラムとして認識していない訓練生が多い。これは講師にも責任があるのではないかと思います。そうはいつでも私も最初はパソコンだけを教えている感じで、就職支援についてはほとんど関心がなかったのですが…（H氏）

訓練生は就職ポジティブ派が多数を占めるが、就職ネガティブ派も含まれることからクラス運営には苦勞している様子がうかがえる。E氏のように訓練開始後の最初の1週間で毎回25人程度の訓練生個人毎のタイプや状況を把握できるようにコミュニケーションをとっている。一人一人のニーズをくみ取りながらもクラス全体の雰囲気を作っていくことの難しさが語られている。また、X施設においては、講座の満足度や講師の教え方などのアンケートを毎月行っており、概ね満足度は高いが、批判的な意見を書かれることもあり「心が折れそうになる」とも語られた。

自身のメンタルヘルスが安定していないとクラス運営がうまくできないこともあり、X施

設では「アンガーマネジメント研修」等の定期的な研修も行っているという。また、クレームが出ないように自分に言い聞かせ、感情労働概念の「表層演技」や「深層演技」を無意識に行っているようである。

つい最近もありましたが、帰りがけに訓練生から「ちょっといいですか」と相談を持ち掛けられ聴いていたのですが、その方は泣いてしまって、結果的に訓練のことでなくプライベートのことだったのですが…そういった相談も増えておりますね。こういう場合、就職を意識させることも必要なのですが、あまり無理をさせてしまうのも「ちょっと…」みたいに考えてしまいます。(A氏)

そこは葛藤というかクレーム回避というか最終的には、欠席が多い人や就職をする気がない人は放置することになってしまいます。(G氏)

このようなケースはE氏やF氏も経験されており、プライベートでも親の介護や子どもの不登校、離婚問題、また訓練生自身の病状(おもに精神疾患)についてなど多様であり、入校前から抱えていた問題が多い。そのような訓練生は学習面にも影響が出てしまうので、個別対応しているとのことである。その際、A氏はキャリアコンサルタントや産業カウンセラーの資格を持っていることから、まずは「傾聴を心掛ける」という。このようなケースの場合、泣きながら話されることも多く、1時間以上話しを聴くことも多いようである。また、訓練に通うこと自体が負担になっていないかも確認し、状況によっては、ハローワークのキャリアコンサルタント等へのリファー(紹介)も行っているとのことである。

これは、それぞれの講師が「なんか違うような気がする」とも語っているように、就職という目的から外れてしまう人の対応への苦慮や葛藤でもあるが、対応を一步間違えてしまうとクレームになってしまい、そのクレームが大ごとになると次の受託にも影響が出てしまう恐れがあるので、職業訓練講師個人が慎重に対応している姿勢がうかがえた。しかしながら、このことは新たな「離職者訓練(委託訓練)の機能」としての含意がある。

2-4 訓練効果や質向上に向けた取り組み

企業研修や資格取得のみの講座であれば、受講生の目的が共通しているため、それほど運営は難しくないという。しかし職業訓練の場合、上記のように訓練生の受講目的が一致していない者も含まれるので運営が難しいとも語られた。このような状況下において、職業訓練講師が個人でどのように訓練効果や質向上に取り組んでいるのかをみていく。

訓練でスキルを高めてもらい、再就職をして、能力を発揮するということでしょうか。また、雇用保険の財源、事業主負担部分を使っているのだから、訓練を受けてスキルを高め、即戦力となるような人が来てくれて、その会社で活躍してくれるのであれ

ば、先行投資という点では効果があると思われると思います。(中略)採用側がこの人は訓練受けているだけあって、さすがだなと思われるれば効果があったといえるのだと思います。訓練の場合、就職率を出すことは出すのですが、その人が就職をただけであって、長く続けているのか、会社に貢献しているのか、学習の転移があったのかどうかなどは、さっぱり見えませんからね。(A氏)

自己流や企業研修とは違って、アプリケーションそれぞれにおいて、基礎っていう土台が作れるってところですね。その基礎の土台が、しっかりと付けられて、その部分が学べていれば、実際に仕事に就いた時に自分の応用力が働くってことですね。で、逆に、企業では自己流の人も結構多いので、効率の悪い操作をしていることも多いので、基礎からできれば効率よく操作もできますね。(E氏)

X 施設では事務系職種にキャリアチェンジを希望している訓練生も多いことから、基本的なところ(例えばタッチタイピングから習得することなど)から行っている。パソコンが普及し始めてから十数年の年月が経過しているが、基礎から時間をかけて学んでいる者は意外と少なく、非効率な操作をしている者も多い。この基礎スキルからの習得が結果的に学習の転移が起きる誘因にもなる。大切なことは再就職後に職業訓練で習得したスキルが活用できているかどうかである。

就職支援で職務経歴書の作り方をやるんですが、その次の日には必ず職務経歴書を作るうえでのパソコンテクニックなども教えております。意外とこういうことが実務に直結することになるし、訓練生からも好評です。Wordの資格は取得したんだけど職務経歴書のレイアウトや罫線機能の使い方などがちょっと…みたいな人も多し、キャリアコンさんもパソコンが苦手な場合もありますからね(A氏)

やはり就職は大切ですからね…週1程度で就職支援日がありますので、その次の日に担当するときには、「昨日の就職支援の講義はどうでしたか？」など訓練生に確認するようにしています。それから、オリジナルツールの就職活動面の報告欄にも目を通すようにしています。あまり就職活動をしていないような人がいたときには「最近就職活動はどう？」と問いかけるようにしています。(F氏)

「再就職のための職業訓練」と意識変容した職業訓練講師は就職支援との連携の重要性を語っていた。とにかく就職を意識させるため就職支援担当者がどのような講義を行っているのかを確認したり、就職支援の講義に同席したりしているようである。しかしながら職業訓練の経験が浅い講師は「再就職のための職業訓練」とは認識しているが、上記のような具体的な行動まではとれていないようである。

職業訓練ではスキルや知識習得の講義が約80%以上を占めることから、訓練生はそれらの講義を担当している職業訓練講師との関係性は強くなる。だからこそ、職業訓練講師は、

就職支援にノータッチではなく積極的にかかわることにより、クラス全体の雰囲気が「再就職のための職業訓練」になっていくのではないかと語っていた。

スキルアップをする習慣。(中略) その習慣付けを、3カ月間、学習の習慣を定期的に付けるっていうことで。(D氏)

ウチではオリジナルツールを使用して、学習面と就職活動面の目標を立てて、その行動計画も細かくさせております。そしてその報告を毎週提出させております。訓練版の目標管理制度みたいなものですね。その中には、悩みなども記載されていることもありますので、その場合はすぐに対応するようにしております。(F氏)

職業訓練を受講することで、エンプロイアビリティを向上し、労働市場に戻って活躍してもらうことは重要である。そのためには、スキルアップする習慣や勉強する習慣を身につける必要もあることから、自分の体験談なども含め指導しているとのことである。オリジナルツールには、タイムマネジメントやスケジュール管理など行動計画を立てることができるようになっているので、この経験も生かしていただきたいとも語っていた。

高橋(2008)、川瀬(2002)、Holmes and Rahe(1967)らが指摘しているように、離職は高ストレスになる。そのため、ネガティブさや劣等感を抱えている者も少なくない。前述のように泣きながら相談されてくる訓練生もいる。とにかく一人一人の状況を確認することが大切であると語っている。その確認(モニタリング)の一つが、X施設のオリジナルツールに記載してもらう1週間ごとの報告事項である。この報告には学習面や就職活動面においてできたことを記載させるルールになっているようであるが、これはスモールステップを意識し、とにかくできることを増やし、スキルを高めてもらい、資格を取得することができれば大きな自信にもなるという。つまり自己効力感が高められるような工夫であり、これらは「就職支援機能」とし、再就職に対して貢献することになる。一方、ネガティブな報告をされる者もいるので、その場合は、すぐに声をかけるようにしている。ただし、個別対応しすぎることにより、依存、えこひいき、ハラスメントの問題が起これることもあるので、相談内容の深刻度合いにより、講師だけではなく訓練責任者同席での対応や委託元への報告などもしている。

先日、なんか元気ない訓練生がいたので、声をかけてみたら、「面接試験ダメでした」とボソッと話してくれました。「次は頑張ろうよ」と勇気づけたつもりだったのですが、なんかもっと力になれないかなあって…(I氏)

職業訓練講師はほぼ毎日訓練生と顔を合わすことから、顔色なども意識しながら講義を進め、元気がなさそうな場合は積極的に声かけなどを行っているという。上記のように就職活動に関連することは就職支援担当者が対応することが好ましいが、就職支援担当者は毎日訓練施設にいるわけではなく、対応することができないことも多い。そのため職業訓練講

師が対応することになるが、力になれない歯がゆさを感じることもあるという。スキルの面では自信が付き始めたのに、就職活動面で失敗してしまうとまた振出しに戻ってしまうような気がするとも語った。つまり、このケースや前述の泣きながら相談に来るケース等において職業訓練講師に就職支援だけでなく、就労準備支援までも担当できる資格や力量があれば、スキルの（技能形成）な面や就職率だけではなく、心理的な面での支援そのものも訓練効果となる。

また、質向上に向けた取り組みとしては、X施設においては、ISO29990を認証取得していることから、様々な取り組みを行っている。職業能力開発総合大学校能力開発研究センター（2012b）が指摘している内部監査をはじめ毎年ISOの更新審査があることから外部監査も受けており継続的な質保証に取り組んでいる。

私はISOの管理責任者でもありますが、講師のコンピテンシーチェックは毎年行っております。また、アンケートは毎月取っておりますね。ちょっと気になるアンケートもありますが、もう慣れました…本当は慣れていないですけどね。それから、理解度チェックテストやジョブ・カードの職業能力証明シートにて訓練生の評価をしっかりと行うことも大切だと思います。他の施設では確認テストは簡単な問題にし、ジョブ・カードは全てA評価にしているということも聞いております。（A氏）

A氏より質向上についての取り組みが語られたが、これらは職業訓練を様々な角度から「モニタリング」していることになる。また、A氏は他の施設のエピソードにも触れていたが、ジョブ・カードにおける甘い評価¹¹はクレームを恐れての行為と推察される。このことは、黒澤・佛石（2012）が指摘した、民間施設では習熟度測定の実施がしっかりとされていないことが間接的に支持されることとなる。

なお、アンケートに匿名であるがゆえにかなり厳しいことを記載されるケースや、上述のようにクレームも多く、そのことに心を痛めているようでもあるが、本章第1節でも触れたが、高橋〔2008〕の調査にて、ハローワーク職員がストレスフルであり精神健康度に大きく影響することを指摘していたが、職業訓練講師においても同じような状況であることが示唆される。

第3節 本章のまとめ

本章は民間教育訓練施設において、職業訓練講師の働きかけや意識、行動に注目して離職者訓練（委託訓練）の実態を明らかにし、離職者訓練（委託訓練）の効果を見るうえで、何

¹¹ 離職者訓練（委託訓練）受講者にはジョブ・カード制度の一環として、訓練施設から受講中の態度や履修状況を評価するためのジョブ・カードの職業能力証明シートがあり、A～Cの3段階で評価されることになっている。A：到達水準を十分に上回った B：到達水準に達した C：到達水準に達しなかった。

を考慮しないといけないかを検討することが目的であった。

以下明らかになったことをまとめる。

まず、民間教育訓練施設の職業訓練講師は、職業訓練指導員との入職プロセスが異なっている。職業訓練指導員が主体的に職業を選択しているのに対して、職業訓練講師は講師という職業は主体的に選択するものの職業訓練講師の選択は状況従属的であった。このことは、民間教育訓練施設のビジネスモデルとも関係しており、民間教育訓練施設および職業訓練講師には「技能形成機能」はあったが、「就職支援機能」は兼ね備えていなかった。

また、職業訓練講師は訓練生たちを「再就職のための職業訓練」として受講している「就職にポジティブ」な者とそうではない「就職にネガティブ」な者がいると認識しており、職業訓練のクラス運営の難しさも語られていた。企業研修や簿記等の資格取得講座であれば受講目的が同じであると考えられるが、職業訓練では受講目的が同じではない場合がある。そのため、同じクラスで一斉講義を行い、一人一人のニーズをくみ取りながらもクラス全体の雰囲気を作っていくことの難しさが認識されている。

職業訓練講師は主にスキル習得（技能形成）のための講義を行っており、そこでは再就職先において活用できるスキルを習得させる「学習の転移」を意識したものだといえる。従来、職業訓練講師はこうしたスキル習得（技能形成）に特化する存在として考えられてきたが、本章の分析からは、訓練生から訓練以外のプライベートなことを泣きながら相談されるなど、いわゆる就労準備支援の一部ともいえるような就労困難を引き起こすことにつながる問題への対応を迫られる場面があることが明らかになった。就職支援（就労支援）においてはスキル形成とともに就労困難を引き起こす要因を取り除くことが重要である。しかしながら、職業訓練講師が置かれている状況が、訓練生に対して就職に対してポジティブ／ネガティブといった二元論的な把握をすることに繋がり、就労困難要因の把握と対策が仕事としては認識されていない。

離職者訓練事業は、いわゆる就労準備支援事業が必要な人を排除してスキル形成のみを目的に確立し、就労困難要因を抱える者には相談を中心にした別の事業が展開するといった方向性が整備されてきたといえる。

しかし、民間教育訓練施設において、職業訓練講師がいかに離職者訓練（委託訓練）を実施しているのかを検討した結果、入り口での選別は難しく就労困難要因への対処も行う必要があることが明らかとなった。こうしたことを踏まえるのであれば、職業訓練の効果を就職率のみでとらえることを再考していくことが求められる。

第3章 就職支援カリキュラムの違いはどのような効果をもたらすのか

第1節 本章の目的と背景

離職者訓練は国と都道府県、公的訓練施設と民間訓練施設において役割分担が明確になっているが、民間訓練施設は就職率が低いことが指摘されている（黒澤・佛石 [2012]，禹 [2006]，木村 [2011] 他）。黒澤・佛石 [2012] は、就職率が低いことについて「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がある」ことを指摘している。さらに、「委託訓練での就職支援の実施率は高いが，有効な効果が見られない。つまり就職支援の実施率が低くないにもかかわらず，施設内訓練で観察されるような効果が見られないことは，委託訓練での各支援の具体的な方法や内容に問題があることを示唆しているかもしれない」と言及している。

そこで本章では，民間訓練施設で実施されている離職者訓練（委託訓練）においてどのような就職支援が行われているのか，また施設間において違いはあるのか，さらに，その就職支援がどのような効果をもたらすのかについて，複数の民間訓練施設を対象に調査・分析を行う。

第2節 離職者訓練（委託訓練）で実施される就職支援カリキュラムとは

第1項 委託訓練実施要領で定められている就職支援カリキュラム

離職者訓練（委託訓練）は，厚生労働省が定めている委託訓練実施要領に基づき，各自治体の能開施設が，民間教育訓練施設に委託して実施することになっている。就職支援に関することも委託訓練実施要領の「第17 能開施設及び委託先機関の実施する訓練生の選考及び就職支援等，(2) 就職支援の実施，イ 就職支援内容の明示」項目に「委託先機関は，安定所と連携を図りながら，訓練期間中及び訓練終了後を通じ訓練生の就職促進に努めること」と記されている。その具体的な内容については以下のとおりである。

職務経歴書・履歴書の作成指導，面接指導，ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング，職業相談及び安定所やその他職業紹介機関から提供された求人情報の提供のほか，委託先機関が無料の職業紹介の届出又は許可を受けている場合及び有料職業紹介の許可を受けている場合においては，委託先機関が行う求人開拓及び職業紹介等，訓練生の就職に資する各種取組とすること。

さらに「ロ 就職支援体制の整備」の項目では，就職支援責任者を設置することが定められている。就職責任者は，キャリアコンサルタントまたはジョブ・カード作成アドバイザー¹が担当することになっており，訓練実施日数のうち50%以上の日数を当該訓練実施施設に

¹ 2018年度まではジョブ・カード登録キャリアコンサルタントという名称であったが，国家資格キャリアコンサルタント

て業務を行うこととなっており、その業務内容についても細かく定められている。その一つに就職支援の企画、立案も入っており、その内容を反映させた入札提案書を作成することになり、受託後はその就職支援を行う。つまり、就職責任者は重責があることになる。

また、上述のように就職支援はジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングが必須となっており、「第 18 ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング及び能力評価について」という単独の項目まであり、ジョブ・カードを積極的に活用することになっている。また、キャリアコンサルティングについてもジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを行うことになっており、訓練期間中に 3 回以上行うことが望ましいと定められている。ただし、訓練期間中 3 回以上となっているだけで、1 人当たりどの程度の時間をかけてやるかについては明記されていない。

また、委託元能開施設が行う就職支援についても「第 17 (2) ロ 就職支援体制の整備」において、以下のように明記されている。

能開施設は、能開法第 23 条第 4 項²の規定により、訓練生に対するキャリアコンサルタントによる相談機会の確保のため、委託先機関へキャリアコンサルタントの配置について積極的に勧めること。

巡回就職支援指導員等を活用することにより、安定所と連携を図りながら、委託先機関への求人情報の提供、就職支援に関する技術的支援（職業相談の実施方法、就職状況の把握及び就職支援の助言・指導等）等、委託先機関の行う就職支援の援助を積極的に行うこと。

これらの項目を見ると委託元能開施設の巡回就職支援指導員は、委託先の就職責任者以上に重責である。

また、「第 17 (3) 関係機関との連携」にて以下のように定められている。

能開施設は、連携通知に基づき、安定所又は労働局と連携して次の①～③の就職支援を行うこと。

①委託先機関や巡回就職支援指導員等を通じて、訓練修了 1 箇月前を目途に、就職先が決まっていない訓練生については、必ず安定所へ誘導し、職業相談を受けさせる

トが創設されたことから、名称が変更されている。本章での調査分析は 2014 年に行っているためジョブ・カード登録キャリアコンサルタントが正式名称だが、便宜上、ジョブ・カード登録アドバイザーに統一して使用する。また、これらの資格取得の難易度は、ジョブ・カード登録アドバイザー、キャリアコンサルタント、キャリアコンサルティング技能士の順に高くなっている。

² 職業能力開発促進法第 23 条 4 項には「公共職業能力開発施設の長は、公共職業訓練を受ける求職者が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めることを容易にするために、必要に応じ、キャリアコンサルタントによる相談の機会の確保その他の援助を行うように努めなければならない」と規定されている。

こと。また、安定所と調整の上、訓練コースのカリキュラムに就職活動日を設定し安定所で就職相談を受けさせること等を積極的に進めること。なお、その際に訓練生が訓練を欠席又は遅刻・早退等せずに安定所へ行くことができるよう配慮すること。

② 訓練修了までに就職先が決まっていない訓練生の情報について、安定所又は労働局に提供すること。

③ 訓練修了後の効果的な就職支援が行われるよう、訓練修了日時点及び訓練修了3箇月時点での個別の就職状況、内定状況等について、別紙1-1「就職状況報告書」及び別紙1-2「就職状況報告一覧(参考)」を活用し安定所又は労働局に提供すること。

また、就職率を向上させるためにインセンティブとペナルティがある。委託訓練実施要領「第12 就職実績に応じた委託費の支給に関する事項」において以下のように明記されている。

委託訓練における就職状況は、施設内訓練に比し低い状況となっている。このため、委託先機関において実施した訓練コースの安定的な雇用に係る就職率に応じて委託費を支給することにより、就職率の向上とともに、求職者の安定的な雇用の実現性を図る。

序章で見たように委託費には訓練実施経費と就職支援経費があり、上記の委託費とは就職支援経費となる。就職支援経費における就職者とは、訓練終了後3ヶ月以内に就職または内定した者のうち、一週間の所定労働時間が20時間以上であり、かつ、雇用期間の定めなし、または4ヶ月以上の雇用期間により雇い入れられた者となる。そして、受講者数に占める比率を就職支援経費就職率として、80%以上の場合は20,000円/月(外税)、60%以上の場合は10,000円/月(外税)を支給し、60%未満の場合は支給しないこととなっている。なお、就職支援経費は3ヶ月を上限とすることとなっている。一方、一般的に公表されている就職率(図序-2、表序-3)は、訓練終了後3ヶ月以内に就職または内定した者、かつ、1ヶ月以上の雇用契約であれば就職者として算出する。すなわち、就職率算定方法が2パターンあることになる。

また、ペナルティとしては、就職支援経費就職率の実績が類似コースと比較して有意に低い場合、また就職支援経費就職率が2回連続して35%未満の場合は、原則として委託の対象にしないことが定められている。

以上のように、委託訓練実施要領では就職支援方法については、職務経歴書・履歴書の作成指導、面接指導、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、職業相談及び安定所やその他職業紹介機関から提供された求人情報の提供が規定されている。この内容を本研究では「標準的な就職支援カリキュラム」とするが、この標準的な就職支援カリキュラムおよび委託元能開施設(巡回就職指導員含む)の就職支援体制、そしてインセンティブとペナルティが就職支援機能として働くような制度設計となっている。

第2項 委託元能開施設からの入札仕様書等に定められている就職支援カリキュラム

本章における事例訓練施設が所属する自治体 A の入札仕様書には、就職支援の目的が次のように記載されている。

訓練の成果を生かし、訓練生の希望と能力に沿った就職を実現するために、求職活動の方法、応募書類の書き方、求人情報の収集方法等の基本的知識を提供するほか、キャリアコンサルティングを実施する。

就職支援の目的に記載されていることは、委託訓練実施要領における標準的なカリキュラムと同じようなことが記載されている。それと共に、支援内容についても別途記載されており、「マナー接遇（6時限以上）」、「キャリアコンサルティング」、「就職支援セミナー・企業説明会等」、「求人情報の提供」、「職業紹介」、そして「その他」として未就職の訓練生には訓練終了3ヶ月後まで就職支援を行うことが明記されている。キャリアコンサルティングは、訓練生1人に対して、訓練時間内に月1回以上行うことになっており、訓練期間が3ヶ月の場合は訓練生1人に対して月3回実施することになる。なお、就職支援実施体制として、就職責任者を配置することが明記されており、保有資格としてキャリアコンサルタントまたはジョブ・カード作成アドバイザーが望ましいとなっている。

就職支援時間数は、「1ヶ月あたり、6時限以上実施する」となっていることから、訓練期間3ヶ月の場合は18時限以上実施することとなるが、上限については明示されておらず、「訓練の進捗時期に応じて効果的な時間設定を行うこと」だけ記されている。

また、入札における審査項目（図序-5）には「②就職支援実施内容（職業紹介事業所資格、直近1年間の就職率実績など）」と明記されており、上記の支援内容の他に職業紹介事業所資格や労働者派遣事業所資格の有無、就職支援担当者の資格、そして就職率の実績などについても審査項目に含まれている。また、提案するコースの目標就職率を掲げることになっており、その目標を達成させるために上記の支援内容に関する具体的な提案とそれ以外のオリジナリティな提案をすることになっている。

第3項 民間訓練施設で実施されている就職支援カリキュラム

本章では自治体 A 内にある民間教育訓練施設 X・Y・Z の3社に協力をいただいております、次節での調査依頼時にどのような就職支援を行っているかヒアリングを行った。

Y・Z施設では標準的なカリキュラムを行っており、X施設においては標準的なカリキュラムだけではなくX施設独自のカリキュラム（キャリア発達支援プログラム）も行っており、以下に詳述する（表3-1）。

Y施設は、履歴書・職務経歴書の書き方（3時限）、面接対策（3時限）、ビジネスマナー（6時限）、キャリアコンサルティングの合計24時限で実施しており、キャリアコンサルティングは、ジョブ・カード登録アドバイザーが行っている。2000年から職業訓練を受託しているが、有料職業紹介事業の資格は持っていない。また、Z施設においては、履歴書・職務経歴書の書き方（3時限）、面接対策（3時限）、就職講和（3時限）、ビジネスマナー（6時限）、キャリアコンサルティングの合計30時限で実施している。Z施設は、主に人材サービス業を展開しているため、有料職業紹介事業、労働者派遣事業の資格を持っているが、キャリアコンサルティングはジョブ・カード登録アドバイザーが行っている。

X施設では、標準的なカリキュラムと独自のカリキュラムを合わせて60時限で行っており、3社の中では時限数が一番多い。履歴書・職務経歴書の書き方（6時限）、面接対策（3時限）、ビジネスマナー（6時限）、キャリアコンサルティングの他に、キャリアおよび生涯発達の理論などを踏まえた独自に開発したキャリア発達支援プログラムを実施している。キャリア理論では、キャリアの定義の諸説を提示し、キャリア・アンカー（Schein）、計画された偶発性理論（Krumboltz）、トランジション（Bridges）等、また、生涯発達の理論では、中年の危機（Levinson）、アイデンティティのラセン式発達モデル（岡本）等について講義を行う。また、労働情勢や社会人基礎力、キャリアの棚卸などの講義・演習も行っている。さらに、メンタルヘルスの講義においては、セルフケアとしてストレスマネジメント、認知行動療法的な視点を持てるような講義も行っている。これらは、働くことに対してポジティブに捉えてもらい、自律型キャリア形成を目指す第一歩として位置付けている。また、学習面と就職活動面の進捗状況を毎週提出させているが、これはスモール・ステップとして、自信をつけさせる・自己効力感を高める狙いがあるという。X施設では、国家資格である2級キャリアコンサルティング技能士が常駐しておりキャリアコンサルティングを行っている。

なお、キャリアコンサルティングは期間中1人当たり3回実施することになっているが、3施設とも相談時間は一人1回あたり10分から30分程度で受講者の相談内容により時間数は異なる。

なお、委託訓練実施要領には、委託元能開施設が行う就職支援として、巡回就職支援指導員等からの就職支援に関する技術的支援（職業相談の実施方法、就職状況の把握及び就職支援の助言・指導等）があるが、それぞれの施設の担当者に質問したところ、運営面（出席状況やトラブル対応の助言等）での支援はあるが、就職支援に関する技術的な支援については個別具体的には行われていないとのことであった。

表 3-1 各施設の特徴・就職支援カリキュラム内容

実施群	X施設	調査対象 コース	IT 事務コース	Word・Excel・PowerPoint, MOS 試験対策 (Expert レベルまで)	
			一般事務コース	簿記 3 級レベル, FP 技能士 3 級レベル, Word・Excel	
		就職支援カリキュラム (キャリア発達支援プログラム) 60 時限		キャリア理論等に関連するセミナー (6 時限), キャリアの棚卸 (12 時限), 労働情勢等 (3 時限), 社会人基礎力 (3 時限), メンタルヘルスセミナー (3 時限), 履歴書・職務経歴書等の書き方 (6 時限), 面接対策 (3 時限), ビジネスマナー (6 時限), キャリアコンサルティング (期間中 1 人 3 回) ※X 施設オリジナルツール「キャリアデザインワークブック」を使用し学習面, 就職活動面等について状況を把握している。	
		就職支援担当者		2 級キャリアコンサルティング技能士 (国家資格) 2 名 標準レベルキャリアコンサルタント 1 名 ジョブ・カード登録アドバイザー 1 名	
		その他		受託年数 10 年・ISO29990 認証取得	
ノーマル群	Y施設	調査対象 コース	IT 事務コース	Word・Excel・PowerPoint, MOS 試験対策	
			一般事務コース	簿記 3 級レベル, PC 会計ソフト, Word・Excel・PowerPoint	
			簿記会計コース	簿記 2 級レベル, PC 会計ソフト, Word・Excel	
	就職支援カリキュラム 24 時限		履歴書・職務経歴書等の書き方 (3 時限), 面接対策 (3 時限), ビジネスマナー (6 時限), キャリアコンサルティング (期間中 1 人 3 回)		
	就職支援担当者		ジョブ・カード登録アドバイザー 6 名		
	その他		受託年数 15 年・ISO29990 認証取得 貿易事務, 介護系, 子供向け英会話講師養成コース等多彩なコースを実施		
	Z施設	調査対象 コース	一般事務コース	簿記 3 級レベル, Word・Excel・PowerPoint, MOS 対策	
就職支援カリキュラム 30 時限			履歴書・職務経歴書等の書き方 (3 時限), 面接対策 (3 時限), 就職講話等 (3 時限) ビジネスマナー (6 時限), キャリアコンサルティング (期間中 1 人 3 回)		
就職支援担当者			ジョブ・カード登録アドバイザー 5 名		
その他			人材派遣会社としても活動している。		

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

(出所：筆者作成)

第3節 就職支援方法の違いはどのような効果をもたらすのか

第1項 調査対象および調査時期

2014年3月から2014年10月にかけて自治体Aより離職者訓練（委託訓練）を受託運営している民間教育訓練施設3施設（X・Y・Z施設）の受講者を対象に実施した。X施設では、標準的な就職支援カリキュラムだけではなくキャリア発達支援プログラムも導入していることから、X施設を実施群とした。また、Y・Z施設では、標準的な就職支援カリキュラムを実施していることからノーマル群とした。

調査実施に際し、事前に施設の責任者に調査の趣旨を説明し調査票（付録2）配布の許可を得た。配布にあたっては、就職支援担当者またはコース担当者を通じて職業訓練受講生に訓練開始後（Time1）と訓練終了間際（Time2）の2回実施することを説明した。また、筆者より、調査の目的、内容について、十分な説明を口頭で行い、理解してもらったうえで、調査協力の同意を得た。また、訓練終了間際の調査および就職状況についての調査についても依頼をした。配布数は206件。回答数（2回実施者）は189件（回収率91.7%）であり、すべて有効回答であった。

有効回答者の属性は表3-2に示したとおりで、属性間においては大きな違いはない。また、各施設の特徴としては、コースや内容等については大きな違いはないものの、就職支援カリキュラムの時間数、キャリアコンサルティング技能士の有無、ISO29990認証取得の有無、人材派遣業務の有無等に違いがある（表3-1）。

第2項 使用する測定尺度を選定した理論的背景

X施設が、上記のようなカリキュラムにて支援をしようと思ったきっかけをヒアリングしたところ、就職率の向上もあったが、メンタルヘルスケアおよび自律型のキャリア形成の一環でもあったという。きっかけとしては、応募書類作成の前段階として自己理解を促すためにYG性格検査を実施したことであった。その結果を分析してみたところ、訓練終了後3ヶ月以内に「就職できた群」と「就職できなかった群」において「抑うつ性($t(230)=2.40, p<.05$)」と「劣等感が強いこと ($t(230)=2.65, p<.01$)」に有意差があった。失業はストレスフルな状況であることは認知していたが、就職の可否においてこれらの差異が出るということは、就職支援方法に何か工夫する必要性があると感じ、キャリア発達支援プログラムを考案したという。

上述のようにキャリア発達支援プログラムでは、自律型のキャリア形成を目指すようなプログラムとしてアイデンティティやストレスマネジメントなどについても講義を行っていることから、本章での分析をするには、講義内容に該当するような尺度を使用することが望ましいと考え、まずは以下にてこれらの理論的根拠を整理する。

表3-2 対象者の性別・年代別データ

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

(出所) 筆者作成

Holmes and Rahe [1967] が指摘しているように失業に関連するライフイベントはストレスフルな状況になることから、失業者である離職者訓練受講者はストレスフルで不活発な状態な者も多いことになる。不活発なままだといくら技能形成をしたとしても再就職は難しいかもしれないので、職業訓練とくに就職支援を通して再就職に向けて活発な状態になってもらうよう支援することが必要となる。そのためにはストレス対処法や、より良いキャリア形成を築くためにもキャリア理論や生涯発達理論等を理解することは有益である。ま

た、失業したことでアイデンティティの危機に直面しているケースもあるのではないかと考えられる。

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

劣等感について Adler (1929) は「すべての人は劣等感を持っているが、それは病気ではなく健康で正常な努力と成長への刺激である」と述べているように、ある程度の劣等感が必要であるが、それが深刻化すると劣等感は病的な状態になるという。その状態を「劣等コンプレックス」としている。一方、この劣等コンプレックスを補償するのが「優越コンプレックス」であり、「自分が実際には優れていないのに優れているふり」をするという意味において「偽りの成功」とも述べている。これは第2章でみた「プライドを外せない人がいる」と職業訓練講師が認識していたが、これに該当するかもしれない。

岡本 (1997) は、主に中年期に焦点を当て、アイデンティティの危機における心理的变化から、「アイデンティティ達成のレベルは、まず、アイデンティティの危機にいかにか深く気づき、体験し、そしていかにしっかりと主体的に再体制化できたか、つまり『危機の認知→主体的模索→再体制化 (再統合)』のプロセスの中でアイデンティティはより高いレベルに発達していく」とし、「アイデンティティのラセン式発達モデル」を提唱した。人は落ち込んだりすると「自分だけがダメ」なように感じることもあるが、これらの理論を知ることにより「自分だけではなく、他の人も色々なことに直面している」と気づくことも大切なことである。

Antonovsky [1987] は、強制収容所の体験者の中にストレスフルな状況に直面しても「健康状態が良好」な者がいたことに着目し、「健康生成論」を唱え、SOC (首尾一貫感覚) を中核に位置付けている。この SOC を蝦名 [2017] は「困難を乗り越える力」と説明しているが、失業というストレスフルな状況であっても何とかやっていけると思えるようになることも重要である。

そして、鶴 [2018] は、ジェームズ・J・ヘックマン [2006, 2013 他] に依拠し、非認知的スキルを「性格スキル」と表現し、「性格」は変わりづらいが「スキル」と捉えれば伸ばせることとして「性格スキル」の向上が仕事にも役立つことを主張している。

失業者が再就職行動をしているときには、上記のような様々な心理的葛藤を抱えていることもあり、前向きになれないケースもあることから、就職支援において将来のビジョンを掲げ、前向きに取り組めるようになったかについても重要なことである。そこで、これらの

変化を図るために以下の尺度を使用して分析することとした。

①キャリア形成に関する尺度

下村・八幡・梅崎・田澤 [2009] が大学生のキャリアガイダンスの効果測定用テストとして開発した Career Action-Vision Test (以下, CAVT) 12 項目を使用した。この 12 項目には、将来に向けてどのくらい熱心に積極的に行動を行っているかを測定する「Action」6 項目と、将来に向けてやりたいことなどをどのくらい明確にしているか、またそれに向けて準備しているかを測定する「Vision」6 項目から構成されている。高得点ほど、キャリア形成に向けて積極的に活動しており、将来に対する展望も明確であることを示している。主な対象が大学生ではあるが、就職活動という点では職業訓練受講者にも共通していることから使用した。

②勤勉性と劣等感に関する尺度

上記のように「劣等感」を抱いているケースもあることから、Erikson の第IV段階 (学童期) に焦点を当てる。そこで、宮下 [1987] の「ラスムッセンの自我同一性尺度日本語版」のうち下位項目「勤勉性対劣等感」に該当する 12 項目を使用した。高得点ほど、同一性確立の程度が高い。なお、下位項目のみ使用となるため、信頼係数 (Cronbach の α 係数、以下 α 係数) をみたところ、開始直後は 0.744 であり、終了間際は 0.742 であった。

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

③パーソナリティ特性 (非認知的スキル)

本章では和田 [1996] の「Big Five 尺度」60 項目を使用した。性格を大きく 5 つの特性 (外向性、情緒不安定性、開放性、誠実性、調和性) に分類し、各特性がどのようなバランスで構成されているかを測定する。外向性、開放性、誠実性、調和性は得点が高いほど、それぞれの特性を示すことになるが、情緒不安定性は、得点が低い方が安定していることになる。鶴 [2018] は、ジェームズ・J・ヘックマン [2013] に依拠し、Big Five を非認知的スキルとして伸長できるものとして捉えていることから使用した。

④困難を乗り越える力

Antonovsky [1987] によって提唱された SOC (Sense of Coherence=首尾一貫感覚) スケールの日本語版 29 項目を使用した。SOC スケールは、「有意味感 (以下、やるぞ感)」「把握可能感 (以下、わかる感)」「処理可能感 (以下、できる感)」の 3 つの下位尺度より成り立っている。「やるぞ感」は、日々の仕事や生活にやりがいや生きる意味が感じられるとい

う感覚のことである。「わかる感」とは、現在の自分の置かれている状況を理解したり、将来に自分が置かれるであろう状況がある程度予測できたりする感覚のことである。「できる感」とは、なんとかなる、なんとかやっけていけるという感覚のことである。得点が高いほど、健康保持能力が高いとされる。SOC は、健康生成論をベースにしており、ストレスマネジメントやメンタルヘルスに関連して利用されることも多いこともあり、使用することにした。

第3項 離職者訓練（委託訓練）自体の効果

離職者訓練（委託訓練）受講者の訓練開始直後（Time1）と訓練終了間際（Time2）のデータと変化量（Time2-Time1）を表3-3に示す。変化量だけをみるとそれぞれ改善されているが、これらの変化についてt検定を行った結果、Vision 得点、Action 得点、勤勉性、外向性、開放性、やるぞ感、できる感、劣等感において有意差が得られた。したがって離職者訓練を受講することによる一定の効果が認められた。

表3-3 離職者訓練受講者の各尺度のt検定結果と変化量

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

※**p<.01, *p<.05 (出所) 筆者作成

また、実施群とノーマル群のデータと変化量を表3-4に示す。変化量からは、実施群については改善されているが、ノーマル群の情緒不安定性、誠実性、劣等感については、改善されていない。なお、t検定では、実施群のVision 得点、Action 得点、勤勉性、外向性、情緒不安定性、開放性、やるぞ感、できる感、劣等感に有意差が得られ、ノーマル群では、Vision 得点、Action 得点、勤勉性、外向性、開放性、やるぞ感、わかる感に有意差が得られた。共

通項目としては、Vision 得点、Action 得点、外向性、開放性であり、これらは離職者訓練（委託訓練）を受講することで同じ仲間と共に学習しながら、再就職という目標が明確になり、積極的な行動へとつながっていることとなり、職業訓練受講効果ともいえる。一方、実施群とノーマル群では有意差が出ている項目に違いがあった。その項目は、勤勉性、情緒不安定性、やるぞ感、できる感、劣等感であり、これらはストレスフルな状況や劣等感が改善され、自己肯定感が高まっていると考えられる。すなわち、技能形成によりスキル向上できたことによる劣等感の改善だけではなく、キャリア発達支援における心理的プロセスの変化が影響していることが示唆される。

表 3-4 実施群とノーマル群の各尺度の t 検定結果と変化量

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

※**p<.01, *p<.05 (出所) 筆者作成

第 4 項 就職状況との関係

本稿では、各施設に協力をいただき訓練修了後 3 ヶ月間の就職状況についてもデータを収集している（表 3-5）。就職率は実施群では 70.2%、ノーマル群では 71.8%であり、ややノーマル群の方が高い。一方、4 ヶ月以上の長期雇用就職者については、実施群 52.9%、ノーマル群 45.9%で、実施群の方が高かった。また、就職者に占める直雇用者率は、実施群 75.3%、ノーマル群 63.9%と 11.4 ポイントの差があった。

表 3-5 各群での就職状況

	訓練者数	就職者 a (就職率)	未就職者 (未就職率)	長期雇用者 b (長期雇用就職率)	就職者に占める 長期雇用者率 (b/a)
実施群	104 人	73 人 (70.2%)	31 人 (29.8%)	55 人 (52.9%)	75.3%
ノーマル群	85 人	61 人 (71.8%)	24 (28.2%)	39 人 (45.9%)	63.9%

※長期雇用就職とは雇用期間 4 ヶ月以上の就職者

(出所) 筆者作成

そこで、就職状況を含め t 検定を行った (表 3-6)。就職者には Vision 得点, Action 得点, 勤勉性, 外向性, 開放性, やるぞ感, わかる感, できる感, 劣等感に有意差が得られた。未就職者には, Vision 得点, Action 得点, 外向性, 開放性, やるぞ感, 劣等感に有意差が得られた。就職者と未就職者との違いは, 就職者に勤勉性, わかる感, できる感において有意差が得られたことである。

表 3-6 就職者と未就職者の各尺度の t 検定結果

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

※**p<.01, *p<.05 (出所) 筆者作成

また、実施群での就職状況の比較は表3-7のとおりで、実施群×就職者では、Vision 得点、Action 得点、外向性、情緒不安定性、開放性、やるぞ感、できる感、劣等感に有意差が得られた。実施群×未就職者では、Vision 得点、Action 得点、外向性、開放性、劣等感に有意差が得られた。なお実施群×就職者と実施群×未就職者の違いは、実施群×就職者に情緒不安定性、やるぞ感、できる感において有意差が得られたことである。

表3-7 実施群における就職者と未就職者の各尺度の t 検定結果

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

※**p<.01, *p<.05 (出所) 筆者作成

ノーマル群での就職状況の比較は表3-8のとおりで、ノーマル群×就職者には Vision 得点、Action 得点、外向性、開放性、わかる感に有意差が得られた。ノーマル群×未就職者には開放性、やるぞ感、わかる感に有意差が得られた。なお、ノーマル群×就職者とノーマル群×未就職の違いは、ノーマル群×就職者に Vision 得点、Action 得点、外向性において有意差等が得られたことである。

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

表3-8 ノーマル群における就職者と未就職者の各尺度の t 検定結果

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

※**p<.01, *p<.05 (出所) 筆者作成

さらに、実施群×就職者、実施群×未就職者、ノーマル群×就職者、ノーマル群×未就職者の各変数の変化量を比較して分散分析を行った。その結果、Vision 得点、情緒不安定性、劣等感に主効果が認められた。Tukey の HSD 検定による多重比較の結果、実施群×就職者の Vision 得点は、ノーマル群×未就職者に対して有意な傾向が得られた ($F(3,185) = 2.44, p < .1$)。実施群×就職者の情緒不安定性は、ノーマル群×就職者に対して有意差が得られた ($F(3,185) = 3.29, p < .05$)。実施群×就職者の劣等感は、ノーマル群×就職者に対して有意な傾向が得られた ($F(3,185) = 3.97, p < .1$)。

第4節 本章のまとめ

本章の目的は、民間訓練施設で実施されている離職者訓練（委託訓練）においてどのような就職支援が行われているのか、また施設間において違いはあるのか、さらに、その就職支援がどのような効果をもたらすのかを検証することであった。

現行の離職者訓練（委託訓練）の就職支援は、委託訓練実施要領に基づき、各自治体（委託元能開施設）で仕様を決めていることから、就職支援のノウハウは、標準化・均一化されているといえる。しかしながら、各自治体での入札等においては、標準的なものだけでなく、就職率向上を図るためのオリジナルな提案も期待されている。本章の事例対象3施設では、標準的なカリキュラムを実施していた施設（ノーマル群）が2施設、標準的なカリキ

ュラムだけではなく独自のカリキュラムも実施していた施設（実施群）が1施設あり、その施設では自律型キャリア形成を目指すようなキャリア理論や生涯発達理論、ストレスマネジメントなども講義に取り入れていた。

また、時間数はノーマル群ではY施設が24時限、Z施設が30時限であり、また実施群のX施設では60時限となっており、時間数は2倍の差があった。

なお、就職支援担当者もジョブ・カード登録アドバイザーや国家資格キャリアコンサルタント、国家検定キャリアコンサルティング技能士と施設により異なっていた。

これらのことから、離職者訓練（委託訓練）の就職支援は、応募書類の書き方、面接対策等の基本的知識については標準化・均一化されてきているが、民間施設により独自の取り組みがあることから、必ずしも標準化・均一化されているものではなかったことが明らかとなった。

そして、これらの就職支援方法の違いにより効果が異なるかについての調査・分析を行った。

まずは、離職者訓練（委託訓練）そのものの効果を確認するために、訓練開始直後と訓練終了間際の差異の分析を行ったところ、表3-3の結果のように12項目中8項目において有意差があった。続いて、表3-4のように実施群とノーマル群に分けて分析したところ、共通して改善された項目は、Vision得点、Action得点、外向性、開放性の4項目であった。これらは、3ヶ月間の訓練を受講したことで、スキル向上（技能形成）ができたことによる満足度や支えあう仲間がいたことからの変化とも読み取れることから、今までの先行研究のように、訓練受講効果として挙げるができる。

一方、勤勉性、情緒不安定性、やるぞ感、できる感、劣等感については、実施群のみ改善された。これらの項目は、アイデンティティの危機に直面しているような不活発な人が、自信がついた（自己肯定感の高まり）ことによる変化と推察される。すなわち、技能形成や仲間の支えだけではなく、キャリア発達支援における心理的プロセスが影響していることが示唆される。

また、本章では、訓練修了後の就職状況を含めた分析もしている。就職率は70%前後で両群に差はなかった。また、両群の就職者は、Vision得点、Action得点、外向性、開放性、やるぞ感、劣等感において有意差が得られている（表3-6）ことから、これらの項目が改善されていることからするとキャリア形成ができた（再就職に向けて積極的になれた）と捉えることができる。つまり、就職支援カリキュラムの違いは就職可否には影響していないと見て取れる。しかしながら、両群の就職者の差としては、情緒不安定性、やるぞ感、できる感、劣等感において実施群のみが改善されている（表3-7、表3-8）ことからすると上記のようにキャリア発達支援の心理的プロセスが影響していることが示唆される。また、両群における就職率の差はなかったが、契約期間が4か月以上となる長期雇用での就業者の割合が、実施群52.9%、ノーマル群45.9%と7ポイントの差があった。さらに、就職者に占

める長期雇用率としては、実施群 75.3%、ノーマル群 63.9%と 11.4 ポイントの差があったことは、就職支援カリキュラムの違いであることが示唆される。

一方、両群の未就職者の差としては、Vision 得点、Action 得点、外向性、劣等感において実施群のみ改善された（表 3-7、表 3-8）。つまり、未就職ではあるが、劣等感が克服され自信を持つことができ、訓練終了 3 ヶ月後までには就職できなかったとしても、今後の見通し（キャリア・パースペクティブ）がついていると思われることから、速やかな再就職が期待される。

本章では、理論的背景としてエリクソンの第IV段階の発達課題「勤勉性 vs 劣等感」やアドラーの「劣等感」をあげているが、3 ヶ月間の訓練でこれらのすべてが克服できるとは言い難いが、キャリア発達支援プログラムにおいて、キャリア教育的な面を取り入れ、「勤勉性」つまり「働くとは何か」「キャリアとは何か」「人生とは何か」を考えてもらうことにより、離職というトランジション時にこれらのことに対してポジティブに捉えることができたのではないかと考えられる。

また、Holmes and Rahe [1967] の社会再適応評価尺度によると「解雇」「退職」「転職」等の離職に関連するライフイベントは高ストレスになることから、情緒不安定になりやすい。それ故に、離職していることで、自分は他人より劣っているという「劣等感」を持つものである。アドラーは劣等感そのものについてはすべての人が持っており「努力と成長への刺激」としている。一方、劣等感が長く続くことにより、「劣等コンプレックス」あるいはそれを補償する「優越コンプレックス」として病的な状態になると述べている。つまり、劣等感はある程度必要であるが、それを改善、克服しなければ、メンタルヘルス不調へと発展してしまう可能性もある。実施群では情緒不安定性、やるぞ感、できる感、劣等感が改善されことから、アドラーが言うところの「努力と成長への刺激」を学習し、また、「日々の仕事や生活にやりがいや生きる意味が感じられ、なんとかやっていけるという」自信が持てるようになったと推察される。中村 [2011] は、良好な転職結果を得るためには「自己理解や新たな仕事への適応までをサポートされた方が良いと指摘しているが、そのことを指示したことにもなる。ただ、鶴 [2018] は BigFive 特性を性格スキルとして捉え、その中の「誠実性（真面目さ）」が仕事では重要であり伸ばしていく必要性を主張していたが、本章での分析では「誠実性（真面目さ）」は改善されていなかった。

離職者訓練の大半は民間に委託されている。そのため訓練効果として求められている就職率の向上のみに力点を置く施設が多くなり、そのために弊害が発生する可能性が示唆される。すなわち「とにかく就職させなければ」とのことから短期的な視点での支援にとどまってしまうことである。

上述したように、両群とも就職率は 70%程度で差はないが、就職者に占める長期雇用者率は、実施群では 75.3%、ノーマル群では 63.9%となり、11.4 ポイントの差がある。この差が長期的な視点（自律型のキャリア形成を目指すような支援）と短期的な視点（とにかく

就職させなければ)の違いと考えられる。実施群の未就職者においても今後の見通しがついていると推察される。離職者訓練(委託訓練)の就職率算定期間は訓練終了3ヶ月後となっていることから、タイミングとしては未就職だったとしても、今後の見通しがついていることからそれほど間隔を開けずに再就職されることが期待される。このことについては次章において分析を行う。

離職者訓練(委託訓練)は、離職者の職業能力開発を通して、スキルアップした人材を労働市場に戻すという、とても重要な役割がある。短期的な視点での就職ではなく、長期的な視点での就職、すなわち、自律型キャリア形成、エンプロイアビリティが向上するようなキャリア発達支援を含めた就職支援が必要であり、それが結果的に訓練効果の向上につながるということが明らかとなった。

第4章 離職者訓練（委託訓練）の効果に関する複眼的視点

第1節 本章の目的と背景

日本においても政策評価の重要性が認識されるようになり2001年に「行政機関の行う政策の評価に関する法律」が制定され、近年では、各省庁の政策評価についてホームページ上でも確認できる状況になっている。失業者への公共職業訓練においても雇用政策（積極的労働市場政策）として実施されていることから「受講者数」や「就職率」の指標については公表されている。ただ、国際的には「受講者数」や「就職率」だけではなく「賃金上昇」なども指標としているが、日本においてはデータが整備されていないことから、失業者への公的職業訓練の効果が問われると「就職率」にフォーカスが当たる。そのため、就職できそうな人を選考するというクリームスキミングが行われることにより、支援が必要な人にサービスが提供されないという問題も生じる。

また、就職率を算定する期間は、訓練終了3ヶ月後までであるが、3ヶ月後以降に就職した人については効果がなかったのであろうか。再就職の可否は訓練を受講した結果だけではなく、その人の属人的なものやその時点での状況に影響されることから、就職できた人には効果があって、就職できなかった人には効果がなかったと言えるものでもない。

そこで本章では、失業者への公共職業訓練の「(算定期間内の)就職率」を一義的な効果として捉えるだけではなく、算定期間を超えた就職状況および就職後の雇用形態、賃金状況等を通し、政策評価的な視点も含め複眼的な視点を持って離職者訓練受講後の様子を明らかにすることを目的とする。

すでに先行研究において、就職率ではない効果についていくつか指摘されている。労働政策研究・研修機構[2019]では、傾向スコア・マッチングの手法を用いた調査において、職業訓練受講者は非受講者に比べ、就職する確率が高まることを示唆している。この就職する確率が高まる（訓練の受講が就業状態の変化をもたらす）効果を、職業能力開発総合大学校能力開発研究センター[2012b]は「訓練受講効果」とし、さらに間接的なものとして「規律付け効果（失業生活のリズムを整えて前向きな求職活動を進める支柱を得る）」、「つなぎ止め効果（同じ境遇下にある受講者集団内での相互交流を通してもたらされる就職意欲の維持・向上）」があるとした。これを補足するように第2章では、職業訓練受講者は失業者であることからストレスフルな状態の者も多く、一般的な企業研修やセミナー受講者とは異なることを指摘し、さらに就労困難を引き起こすことにつながる問題への対応をすることも多いことから、「訓練受講効果」があると論じた。また、林[2017a]は目に見える効果だけではなく意図せざる効果として①クラスメイトとの交流による人間関係の構築、②生活習慣と精神状態の安定を挙げている。これらは、上記の間接的な効果を支持したことになる。しかしこれらの効果は福祉的な要素が強い。なぜならば、失業はストレスフルな状態であったとしても、規則正しい生活をしている者も多いし、様々なコミュニティを持っている者も多いと考えられるからである。

なお、福島[2012]は、職業訓練には「封じ込め効果」があり失業期間の短縮と就職への

スピードアップを促すものではないと指摘している。また、周 [2014] は、母子世帯の母親を対象にした訓練において「パソコンスキルの習得は賃金上昇効果が小さい、もしくは存在しない」と指摘している。ただ、パソコンスキルが向上することで求人情報等の情報収集により母親の転職や就職活動を活発化させ、母親を中長期的に良い職業キャリアへと導く可能性があると指摘している。

一方、労働政策研究・研修機構 [2019] では、上記の他に、訓練受講者と非受講者の雇用保険被保険者資格取得後の離職状況として、訓練受講者は就職後に離職した割合が多いことも明らかにしている。これは、職業訓練＝再就職という構図から「とにかく就職させれば良い」という、本来であれば複雑な構図であるはずの就職支援が、再就職一辺倒の就職支援が行われていた可能性もある。就職すれば就職率が向上し、一見効果があったように思われるが、就職後に離職する確率が高いのであれば、効果があったとは言えない。これは、やむを得ないが民間施設側の評価に「就職率」が含まれているからかもしれない。このことで不正な就職状況が報告されているケースもある。

つまり再就職の可否だけでは効果は図れず、規律付け効果、つなぎ止め効果、講座の満足度は高かった、自信がついたなどの効果も重要であるが、最終的には再就職および再就職先での貢献につながる何らかの効果が必要である。それは、算定期間内の再就職可否だけでなく、それ以後の再就職の可否や再就職先での就業継続、人的資本の向上、キャリア形成など、すなわち受講者本人の態様変化も重要な要素と考えられるが、その視点での効果については明らかにされていないので、本章において明らかにする。

第2節 離職者訓練（委託訓練）パネル調査

第1項 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 X 施設において、2016年8月から2017年8月に開講した16コースを対象にアンケート調査を実施した。この離職者訓練パネル調査の対象者は、訓練開始直後調査の対象者と同じで、追跡調査を行うことについては説明済みである。訓練終了8ヶ月後にハガキにて調査協力の依頼文書を送付し、その後、訓練終了9ヶ月後に調査票（付録4）を送付した。なお、調査の内容についての説明も同封し、回答の返送をもって調査協力への同意を得ることとした。回収率は、37.4%であった。

調査対象者の訓練コースは、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。入校者は417人であるが、訓練を最後まで受講し終了した者は360人であり、修了率は86.3%であった（表4-1）。途中で退校した者は57人であるが、そのうち就職退校者は33人、それ以外（体調不良等）は24人であった（表4-3）。離職者訓練パネル調査は、終了者と就職退校者の合計393人を対象に、訓練終了9ヶ月後の状況についてアンケート調査を実施したところ、147人からの回答（回答率37.4%）があった（表4-4）。

本章では、訓練効果として一義的に捉えられている「就職効果」については、訓練終了者および就職退校者の訓練終了 3 ヶ月後の分析を行い、また追跡調査においては訓練終了 9 ヶ月後の調査回答者を対象に就職状況について分析を行う。なお、訓練終了 9 ヶ月後の調査回答者を対象に「賃金上昇効果」およびその他の複眼的な効果について分析を行う。

表 4-1 調査データ

調査	回答者数	備考
訓練入校時調査 (付録 1)	417 人	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、今後の就業希望等。性別世代別受講者数は表 4-2 参照。
訓練終了間際調査 (付録 3)	360 人	終了予定者を対象に訓練終了間際に質問紙を配布、回収し、すべて有効回答であった。質問項目は、今後の就業希望、就職準備状況、応募状況、訓練受講の感想、自己啓発、訓練振り返り（自由記述）等。性別世代別受講者数は表 4-3 参照。
訓練受講者就職状況調査	393 人	訓練を受講し終了した者（360 人）と訓練期間中に就職が決まり退校した者（就職退校者 33 人）の就職状況（表 4-5）。
追跡調査 (付録 4)	147 人	修了者および就職退校者 393 人を対象に、訓練終了 9 ヶ月後（訓練入校から約 1 年後）に質問紙を配布、回収し、147 名から回答があり、すべて有効回答であった。質問項目は、訓練受講の感想、就職状況、再就職先での雇用形態・賃金・就業状態・退職した場合の理由等。性別世代別受講者数は表 4-4 参照。

(出所) 筆者作成

表 4-2 X 施設受講者層および先行研究との比較

年代	X 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) X 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。

表4-3 終了間際受講者数

年代	終了間際受講者数			終了間際受講者数（就職退校含む）		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性
10代	1 (0.3%)	1 (1.1%)	0 (0.0%)	1 (0.3%)	1 (1.1%)	0 (0.0%)
20代	79 (21.9%)	21 (23.1%)	58 (21.6%)	86 (21.9%)	21 (22.1%)	65 (21.8%)
30代	122 (33.9%)	28 (30.8%)	94 (34.9%)	134 (34.1%)	29 (30.5%)	105 (35.2%)
40代	98 (27.2%)	19 (20.9%)	79 (29.4%)	106 (27.0%)	20 (21.1%)	86 (28.9%)
50代	45 (12.5%)	12 (13.2%)	33 (12.3%)	50 (12.7%)	13 (13.7%)	37 (12.4%)
60代	15 (4.2%)	10 (11.0%)	5 (1.9%)	16 (4.1%)	11 (11.6%)	5 (1.7%)
総計	360 (100.0%)	91 (100.0%)	269 (100.0%)	393 (100.0%)	95 (100.0%)	298 (100.0%)

(出所) 筆者作成。

表4-4 追跡調査対象者

年代	全体	男性	女性
10代	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
20代	29 (19.7%)	5 (18.5%)	24 (20.0%)
30代	48 (32.7%)	8 (29.6%)	40 (33.3%)
40代	42 (28.6%)	6 (22.2%)	36 (30.0%)
50代	22 (15.0%)	3 (11.1%)	19 (15.8%)
60代	6 (4.1%)	5 (18.5%)	1 (0.8%)
総計	147 (100.0%)	27 (100.0%)	120 (100.0%)

(出所) 筆者作成。

第2項 就職状況（3ヶ月後調査）

政策評価として第一に挙げられる「就職率（就職状況）」の分析結果を整理する。まず、訓練修了者（360人）と就職退校者（33人）の393人を対象とした訓練終了後3ヶ月後調査結果から見る（表4-5）。

男性の就職率は56.8%、女性の就職率は75.8%であった。男性の就職率は、30代、40代で60%を超えているが、50代は53.8%、20代と60代は50%以下である。また、就職者のうち正規雇用での就職率は61.1%で、50代では42.9%、60代では0.0%と年代が上がるにつれ、非正規雇用となっていく。週労働時間が20時間未満の者も若干いる。なお、60%以上が関連職種への就職となっているが、40代、50代では50%以下である。

一方、女性の就職率は20代が81.5%と高く、30代から50代までが70%台であり、60代は60%である。また、就職者のうち正規雇用の就職率は45.8%と半数を切っており、20代で60.4%、30代では53.8%となっているが、40代以降では50%を下回っている。つまり、女性の40代以上は非正規雇用での就職者数が半数を超えている。ただ、非正規雇用ではあ

るが、90%超が週労働時間 20 時間を超えている。なお、80%超が関連職種への就職となっているが、30代と60代は他の年代と比べ少し低い傾向にある。

表4-5 訓練終了3ヶ月後の就職状況

	N	就職		未就職		正規雇用就職		非正規雇用就職	
		人	%	人	%	人	%	人	%
男性	95	54	56.8%	41	43.2%	33	61.1%	21	38.9%
10代	1	1	100.0%	---	0.0%	1	100.0%	---	0.0%
20代	21	10	47.6%	11	52.4%	7	70.0%	3	30.0%
30代	29	18	62.1%	11	37.9%	13	72.2%	5	27.8%
40代	20	13	65.0%	7	35.0%	9	69.2%	4	30.8%
50代	13	7	53.8%	6	46.2%	3	42.9%	4	57.1%
60代	11	5	45.5%	6	54.5%	0	0.0%	5	100.0%
女性	298	226	75.8%	72	24.2%	104	45.8%	123	54.2%
20代	65	53	81.5%	12	18.5%	32	60.4%	21	39.6%
30代	105	79	75.2%	26	24.8%	43	53.8%	37	46.3%
40代	86	64	74.4%	22	25.6%	22	34.4%	42	65.6%
50代	37	27	73.0%	10	27.0%	7	25.9%	20	74.1%
60代	5	3	60.0%	2	40.0%	0	0.0%	3	100.0%
総計	393	280	71.2%	113	28.8%	137	48.8%	144	51.2%

	N	20時間以上		20時間未満		関連職種	
		人	%	人	%	人	%
男性	95	50	92.6%	4	7.4%	34	63.0%
10代	1	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
20代	21	10	100.0%	0	0.0%	8	80.0%
30代	29	16	88.9%	2	11.1%	14	77.8%
40代	20	12	92.3%	1	7.7%	6	46.2%
50代	13	6	85.7%	1	14.3%	3	42.9%
60代	11	5	100.0%	0	0.0%	3	60.0%
女性	298	218	96.5%	8	3.5%	188	83.2%
20代	65	52	98.1%	1	1.9%	47	88.7%
30代	105	78	98.7%	1	1.3%	58	73.4%
40代	86	60	93.8%	4	6.3%	56	87.5%
50代	37	25	92.6%	2	7.4%	25	92.6%
60代	5	3	100.0%	0	0.0%	2	66.7%
総計	393	268	95.7%	12	4.3%	222	79.3%

※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

また、図4-1では男性における雇用形態の変化（前職→希望→実際）を表している。前職正規雇用62人のうち、訓練入校時に正規雇用を希望している者が54人、訓練終了後実際に正規雇用で就職した者が22人（40.7%）であった。また、前職非正規雇用38人のうち、訓練入校時に正規雇用を希望している者が30人、訓練終了後実際に正規雇用で就職した者が7人（23.3%）であった。前職非正規雇用から正規雇用になることの難しさがうかがえる。

図4-2では女性における雇用形態の変化（前職→希望→実際）を表している。前職正規雇用138人のうち、訓練入校時に正規雇用を希望している者が120人、訓練終了後実際に正規雇用で就職した者が53人（44.1%）であった。また、前職非正規雇用179人のうち、訓練入校時に正規雇用を希望している者が113人、訓練終了後実際に正規雇用で就職した者が30人（26.5%）であった。女性においても前職非正規雇用から正規雇用になることの難しさがうかがえる。そのような事情を察知してか、入校時に正規雇用を希望していた者が、終了時において非正規雇用に変更する者も多く、前職非正規雇用者（179人）で入校時正規雇用を希望していた者（113人）が終了時に非正規雇用に変更（24人）、終了後に約90%（22人）が非正規雇用で就職している。

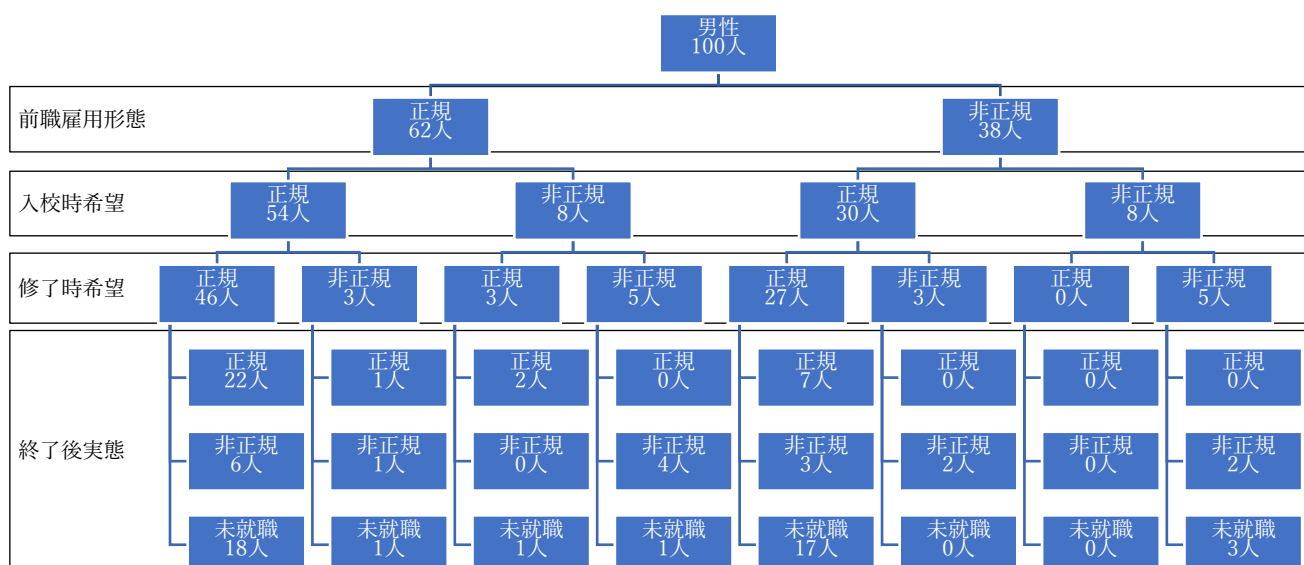


図 4-1 男性における希望雇用形態と実際の雇用形態

(出所) 筆者作成

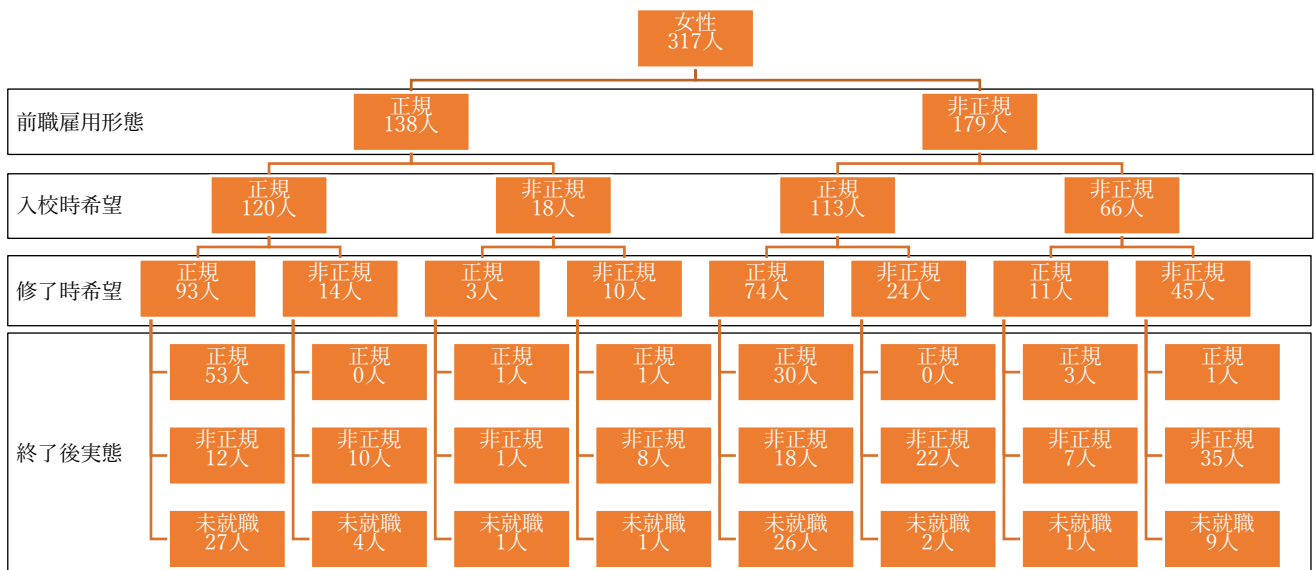


図4-2 女性における希望雇用形態と実際の雇用形態

(出所) 筆者作成

第3項 就職状況 (9ヶ月後調査)

続いて、訓練終了後9ヶ月後の追跡調査対象者の147人について見る。

表4-6及び図4-3は、追跡調査対象者の訓練終了1ヶ月後、3ヶ月後、9ヶ月後の就職率の推移である。9ヶ月後の就職率は、男性全体では88.9%で、20代、40代、50代においては回答者全員が就職している。また、女性全体では96.7%で、20代、60代で回答者全員が就職しており、他の年代でも90%超が就職している。第2章でも見たように訓練終了1ヶ月後までには「駆け込み就職」は起こっていないが、3ヶ月後、9ヶ月後と時間が経つにつれ、就職状況が高まっていき、全体での就職率は95%超となっている。なお、訓練終了後の再就職までの平均月数は5.7ヶ月、また求人への応募数は平均6.4社であった。

表4-6 追跡調査対象者の就職状況

	男性	女性	全体	1ヶ月後就職率			3ヶ月後就職率			9ヶ月後就職率		
				男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体
20代	5	24	29	20.0%	58.3%	51.7%	100.0%	75.0%	79.3%	100.0%	91.7%	93.1%
30代	8	40	48	37.5%	62.5%	58.3%	50.0%	90.0%	83.3%	87.5%	97.5%	95.8%
40代	6	36	42	33.3%	44.4%	42.9%	83.3%	83.3%	83.3%	100.0%	100.0%	100.0%
50代	3	19	22	0.0%	36.8%	31.8%	100.0%	78.9%	81.8%	100.0%	94.7%	95.5%
60代	5	1	6	20.0%	100.0%	33.3%	60.0%	100.0%	66.7%	60.0%	100.0%	66.7%
総計	27	120	147	25.9%	52.5%	47.6%	74.1%	83.3%	81.6%	88.9%	96.7%	95.2%

(出所) 筆者作成

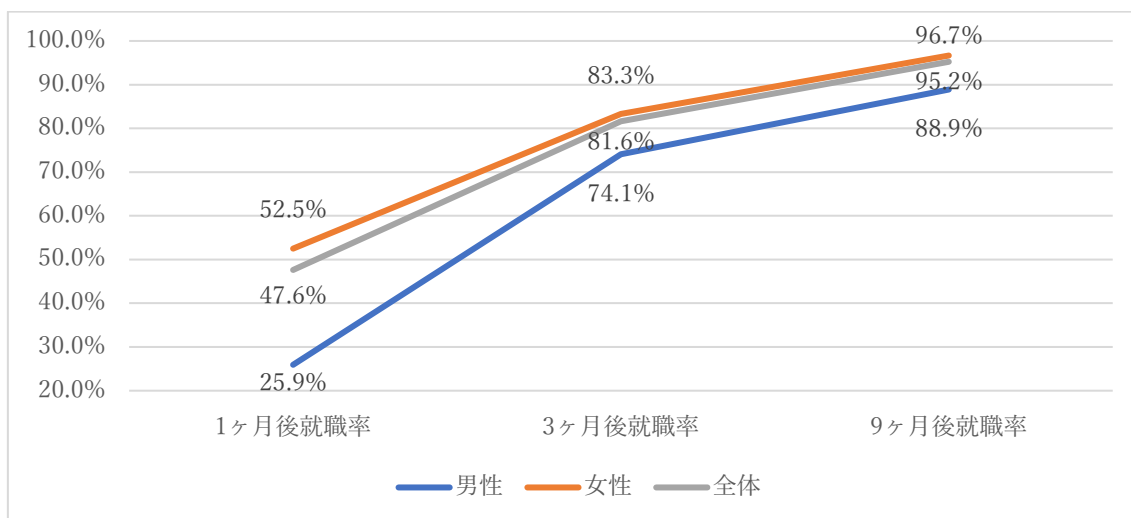


図 4-3 追跡調査対象者就職率推移
(出所) 筆者作成

また、表 4-7 は正規雇用就職率であるが、訓練終了 3 ヶ月後より男性は約 10 ポイント上昇しているが、女性は約 4 ポイントの上昇にとどまっている。

算定期間が長くなることで就職の確率は高まるが、雇用形態は特に女性において正規雇用の確率が高まるわけではない。

表 4-7 追跡調査対象者の就職状況 (正規雇用率)

	1ヶ月後就職率			3ヶ月後就職率			9ヶ月後就職率					
	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体
20代	5	24	29	20.0%	45.8%	41.4%	100.0%	50.0%	58.6%	100.0%	54.2%	62.1%
30代	8	40	48	25.0%	25.0%	25.0%	37.5%	37.5%	37.5%	62.5%	40.0%	43.8%
40代	6	36	42	33.3%	22.2%	23.8%	50.0%	25.0%	28.6%	66.7%	33.3%	38.1%
50代	3	19	22	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	10.5%	13.6%	33.3%	10.5%	13.6%
60代	5	1	6	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
総計	27	120	147	18.5%	24.2%	23.1%	44.4%	31.7%	34.0%	55.6%	35.8%	39.5%

(出所) 筆者作成

図 4-4 は、追跡調査にて訓練終了後に非正規雇用で再就職した理由であるが、家庭との両立を挙げる者が多い。また正社員へのステップとして非正規雇用を選んでいる者もいる。その他の項目として「希望職種の求人がパートのみだったため¹⁾」「正社員での採用が決まら

¹⁾ 「希望職種の求人がパートのみだったため」とは、希望職種は事務職であるが、その他の就業条件として勤務時間 9:00~16:00 のように短時間の勤務を希望している者である。

なかったため」「年齢的なもの」「早く収入を得るため」「介護と両立」「障害があるため」等の理由が挙げられていた。

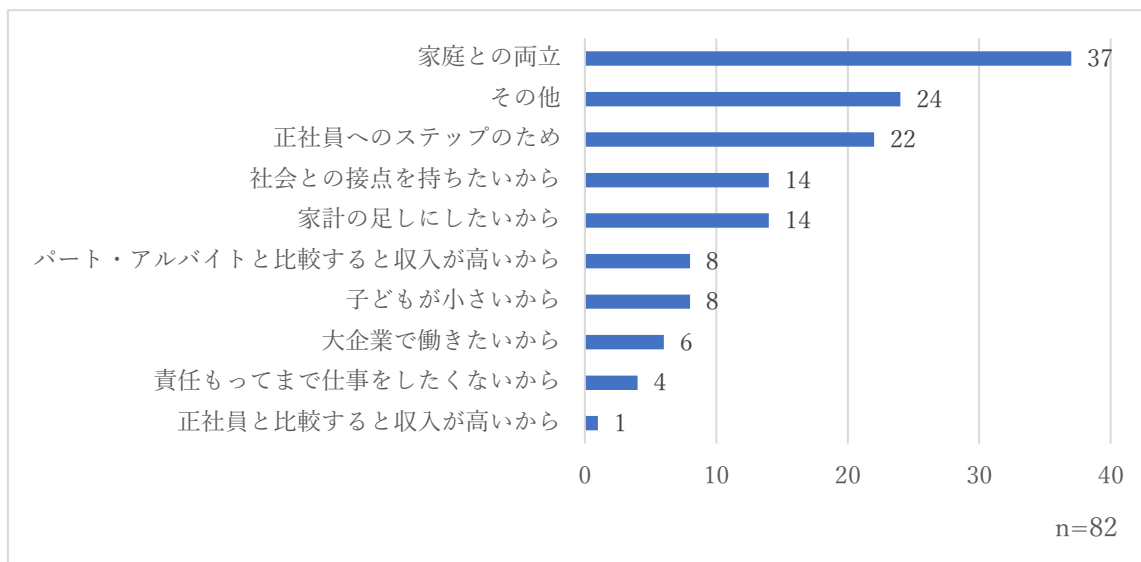


図4-4 非正規雇用を選んだ理由 (出所) 筆者作成

なお、「パート・アルバイト比較すると収入が高いから」「正社員と比較すると収入が高いから」「大企業で働きたいから」を回答している者もいるが、これらは派遣社員として働いている者が、正規雇用と比べ非正規雇用である派遣社員の方が条件面において優遇されていると判断していると推察される。

図4-5は、再就職後の就業継続状況であるが、訓練終了後就職した140人中113人(80.7%)が継続就業しており、27人(19.1%)が離職している。離職した理由としては、「期間満了(7人)」「身体的な負担が大きかった(5人)」「就業条件が違っていた(5人)」「労働時間等の条件が悪かった(4人)」「ブラック企業だった(3人)」「人間関係が良くなかった(3人)」「とりあえずついた仕事だったから(3人)」などである。離職理由は本人の事情もあるかもしれないが、もう少ししっかりと就職活動をしていれば、その会社に入社せずに済んだかもしれない。このことは、職業訓練における就職支援方法の課題として検討していくことが示唆される。

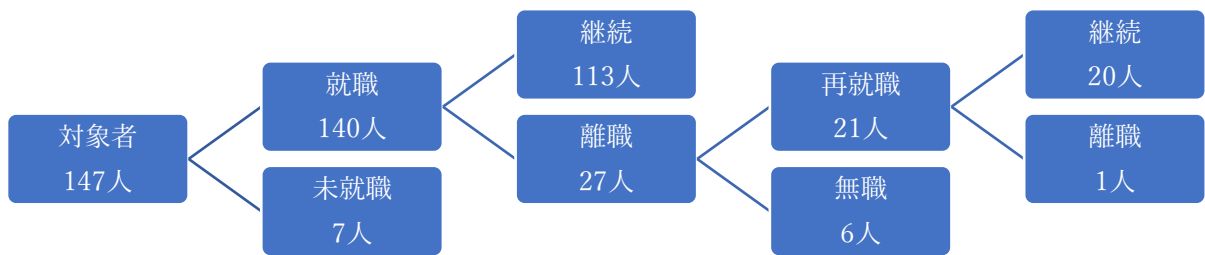


図 4-5 再就職後の就業継続状況

(出所) 筆者作成

以上のことから、訓練終了者等を対象にした 3 ヶ月後の就職率は全体で 71.2%であり、男性 56.8%、女性 75.8%だったことから、男性において効果が低いことになる。また、正規雇用率では、全体で 48.8%、男性 61.1%、女性 45.8%であった。ただ、女性は訓練受講中の再就職準備・活動にて正規雇用を希望していても最終的には非正規雇用にて再就職している者が多い。また、20 時間以上つまり雇用保険加入就職率は 90%を超えている。離職者訓練は雇用保険の財源を使用していることから費用対効果の視点で捉えると効果があると推察できる。

また、追跡調査からは訓練終了 1 ヶ月後から 3 ヶ月後までに再就職した者は 34 ポイント上昇し、3 ヶ月後から 9 ヶ月後までに再就職した者は、約 10 ポイント高まり全体の 95%超が再就職していた。訓練終了後再就職までに要した平均期間は、5.7 ヶ月間であった。つまり就職率を算定する期間を延ばすことで、就職率が增加することが示唆された。なお、労働政策研究・研修機構（2019）にて職業訓練受講者の離職率が高い（60.5%）と指摘していたが、本調査においては 20%弱ではあり、指摘されているような傾向はなかった。ただ就業して短い期間に離職してしまった理由から推察すると、就職支援方法についての改善が示唆される。

第 4 項 賃金状況（追跡調査）

続いて前職と比べ再就職先の賃金状況の分析結果を整理する。

表 4-8 は、追跡調査対象者の再就職後の収入アップ状況であるが、男性は約 1/4、女性は約 1/3 にとどまっており、大半が収入ダウンしている状況である。

この賃金状況について詳細に分析したものが、表 4-9～11 である。表 4-9 は、追跡調査回答者全体での賃金状況の変化である。全体では年収が平均 50 万円減っている。特に男性は平均 74 万円も減っているが、特に 40 代、50 代での減少幅が顕著である。また、女性は 30～50 代で約 50 万円程度減っており、未婚者やひとり親家庭者も含まれることから、年収が減ることは、貧困リスクも高まりかねない。

表 4-8 再就職後の収入アップ状況

	総計	収入アップ有		収入アップ無	
男	23	6	26.1	17	73.9
20代	5	2	40.0	3	60.0
30代	7	2	28.6	5	71.4
40代	6	1	16.7	5	83.3
50代	2	1	50.0	1	50.0
60代	3	0	0.0	3	100.0
女	110	39	35.5	71	64.5
20代	19	7	36.8	12	63.2
30代	39	13	33.3	26	66.7
40代	34	10	29.4	24	70.6
50代	17	9	52.9	8	47.1
60代	1	0	0.0	1	100.0
総計	133	45	33.8	88	66.2

※収入アップ無には、前職と同じ場合も含む。

(出所) 筆者作成

表 4-10 は、前職正規雇用者から再就職先も正規雇用者の賃金状況の変化である。全体では平均 36.9 万円減であり、男性は平均 58.8 万円減である。やはり 40 代、50 代での減少幅が大きく、早期退職制度等を利用した離職者も含まれていることも一因と推察される。一方女性は 30 代の減少幅が大きい、働き方を変える、つまり事務職へのキャリアチェンジ者もいることから減少していると考えられる。

表 4-11 は、前職非正規雇用者から再就職先も非正規雇用者の賃金状況の変化である。20 代女性はアップしているが、パート・アルバイトから派遣社員になり、時給がアップしたことが影響している。また、30 代女性は逆にフルタイムの派遣社員からパート・アルバイト等に変更したことが影響している。一方 50 代女性は、派遣の紹介案件がなく、やむなくパート・アルバイト等に変更したことが影響していると推察される。

以上のことから、賃金については上昇している者もいるが、前職と再就職先での年収の差はマイナスになっていることから、上昇幅は小さく、それ以上に減少幅が大きいことが推察される。つまり、賃金状況に関する効果はそれほどないことが示唆される。

表4-9 賃金変化（全体）

単位：万円

	前職年収						再就職年収						前職→再就職		
	男性		女性		全体		男性		女性		全体		男性	女性	全体
20代	263.0	(96-400)	267.8	(84-400)	266.8	(84-400)	306.0	(210-360)	240.1	(84-360)	253.8	(84-360)	43.0	-27.7	-13.0
30代	223.5	(190-300)	273.8	(84-450)	265.1	(84-450)	222.5	(150-280)	225.5	(78-400)	225.0	(78-400)	-1.0	-48.4	-40.1
40代	415.7	(200-600)	257.8	(96-560)	281.5	(96-600)	286.5	(200-500)	212.6	(78-390)	223.7	(78-500)	-129.2	-45.2	-57.8
50代	613.3	(240-800)	261.9	(100-500)	317.4	(100-800)	271.5	(54.4-500)	203.6	(88-400)	213.8	(54.4-500)	-341.9	-58.3	-103.7
60代	430.0	(300-560)	195.0	(195-195)	351.7	(195-560)	316.0	(120-600)	195.0	(195-195)	285.8	(120-600)	-114.0	0.0	-65.9
	345.7	(96-800)	265.2	(84-560)	279.9	(100-800)	271.7	(120-600)	220.3	(78-400)	229.9	(78-600)	-74.1	-44.9	-50.0

※男性60代に2500万円、女性50代に36万円が各1人いたが集計から外した。

(出所) 筆者作成

表4-10 賃金変化（正規雇用→正規雇用）

単位：万円

	前職年収						再就職年収						前職→再就職		
	男性		女性		全体		男性		女性		全体		男性	女性	全体
20代	334.5	(300-369)	297.9	(215-390)	292.2	(300-390)	323.3	(260-360)	294.4	(246-360)	301.1	(260-360)	-11.2	-3.5	8.9
30代	263.3	(190-300)	335.9	(250-460)	317.8	(190-460)	228.7	(190-280)	257.4	(156-344)	250.3	(156-344)	-34.7	-78.4	-67.5
40代	474.7	(324-600)	290.1	(192-560)	340.5	(192-600)	363.0	(289-500)	259.6	(156-390)	287.8	(156-500)	-111.7	-30.5	-52.6
50代	800.0	(800-800)	284.0	(280-288)	456.0	(280-800)	500.0	(500-500)	350.0	(300-400)	400.0	(300-500)	-300.0	66.0	-56.0
60代	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
	383.3	(300-800)	306.6	(192-560)	326.3	(190-800)	324.5	(260-800)	277.2	(156-400)	289.3	(260-800)	-58.8	-29.4	-36.9

(出所) 筆者作成

表4-11 賃金変化（非正規雇用→非正規雇用）

単位：万円

	前職年収						再就職年収						前職→再就職		
	男性		女性		全体		男性		女性		全体		男性	女性	全体
20代	---	---	126.7	(84-200)	126.7	(84-200)	---	---	161.3	(84-280)	161.3	(84-280)	---	34.7	34.7
30代	205.0	(200-210)	212.1	(84-420)	211.2	(84-420)	177.0	(150-204)	175.5	(84-324)	175.7	(84-324)	-28.0	-36.5	-35.5
40代	---	---	192.6	(96-360)	192.6	(96-360)	---	---	180.7	(78-360)	180.7	(78-360)	---	-11.9	-11.9
50代	240.0	(240-240)	223.9	(100-450)	225.3	(100-450)	260.0	(260-260)	178.3	(88-400)	184.5	(88-400)	20.0	-45.7	-40.7
60代	560.0	(560-560)	195.0	(195-195)	377.5	(195-560)	228.0	(228-228)	195.0	(195-195)	211.5	(195-228)	-332.0	0.0	-166.0
	302.5	(200-560)	202.4	(84-450)	210.6	(84-400)	210.5	(150-228)	177.4	(84-400)	180.1	(84-400)	-92.0	-25.0	-30.5

(出所) 筆者作成

第5項 複眼的な効果

就職率や賃金上昇は、政策的な視点であり、公的な資金を投入しているのであれば当然のことである。上記において、職業訓練受講者には、再就職する意欲はあっても何らかの事情により算定期間内（訓練終了後3ヶ月間）に再就職できなかったケースもあるが、算定期間後に再就職している者も多い。また、先行研究においてあまり解明されていない賃金について、本研究対象者においては賃金上昇している者もいるが、現状維持または減少している者の率の方が高いことが明らかになった。

しかしながら、算定期間内に就職できなかった者、賃金上昇しなかった者には効果がなかったと断定して良いのであろうか。受講者からすると、算定期間内での就職や賃金上昇ではなく、受講者自身が納得した再就職であれば満足度は高いはずである。

一方、雇用政策として実施している以上は、先行研究で明らかにされているような「訓練受講効果」や「規律付け効果」「つなぎ止め効果」のような効果だけではなく、職業訓練の受講が再就職にどのように影響したのか、つまり再就職までのプロセス、再就職先の満足度、習得したスキルの活用度、受講者自身のキャリア形成上にどのような効果があったのか、つまり受講者視点での効果についても分析する必要がある、本項ではその点について明らかにする。

まずは、賃金が上昇しなかった者が再就職先と前職を比較してどの程度満足度が変わったかを分析を行う。図4-6は、賃金上昇はしなかったが、キャリアチェンジ実現者の結果である。「仕事全体」「労働時間」「キャリアの見通し」については50%超が前職より満足度が上がっており、「仕事の内容」「仕事と家庭の両立」では60%超が前職より満足度が上がっている。つまり、賃金が上昇していなくても他の要因で満足度が上がっていることは、その者にとっての再就職は成功したことになる。特にキャリアチェンジの実現については、職業訓練での技能形成が貢献している。一方、図4-7は賃金上昇なしかつキャリアチェンジもなかった者であるが、満足度はすべての項目において40%を切っている。「キャリアの見通し」「仕事の内容」では前職より満足度が低くなった者が50%超もいる。

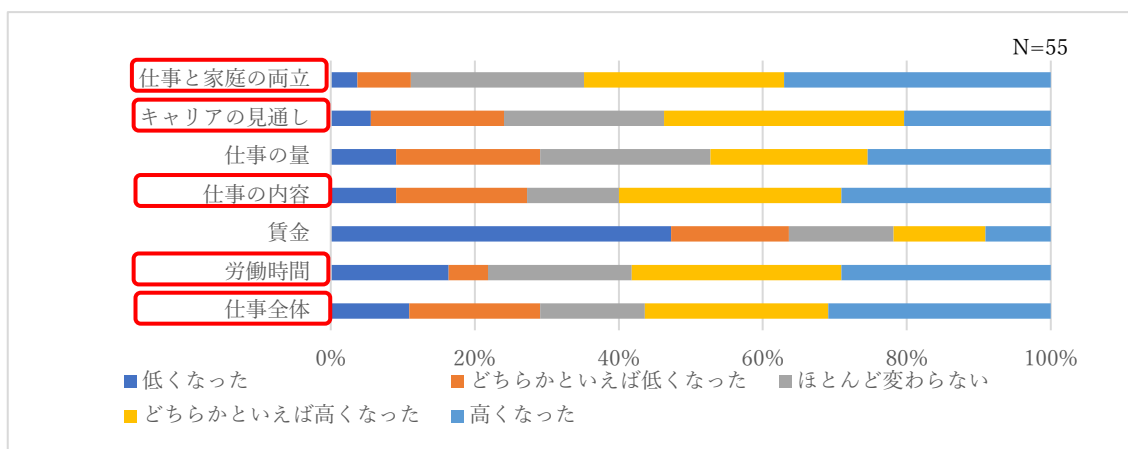


図4-6 賃金上昇なし・キャリアチェンジ実現者

(出所) 筆者作成

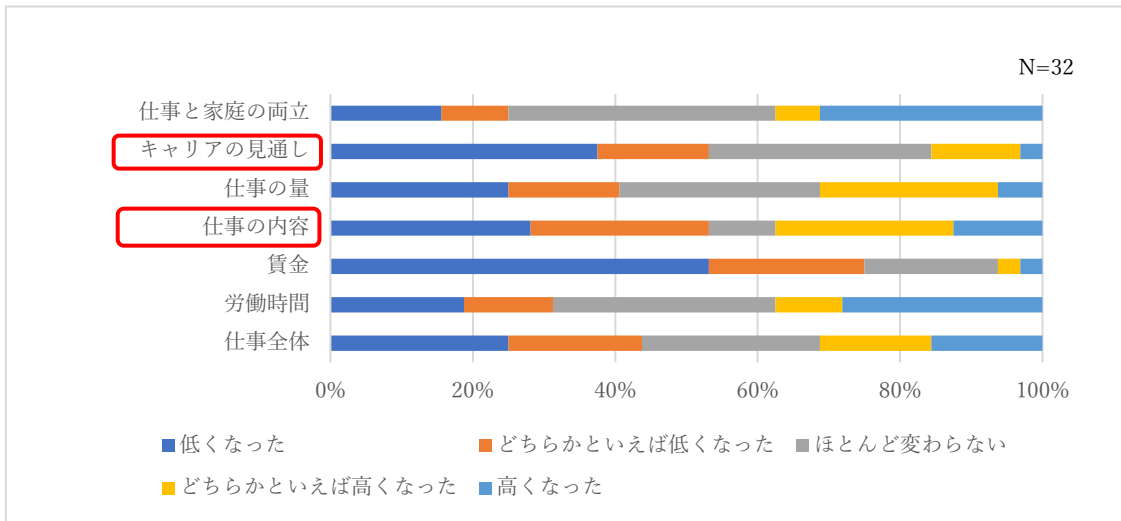


図4-7 賃金上昇なし・キャリアチェンジなし
(出所) 筆者作成

図4-8は、「仕事につながる技能・知識が習得できたか」を問う質問であり、訓練終了間際と追跡調査の2時点での回答である。終了間際においては90%超の者が習得できたと感じており、追跡調査においても90%程度の者が習得できた感じ、大きな差がない。訓練終了間際において評価が高くなるのは終了したという達成感からでもあると推察されるため、より重要なのは再就職後にそのように実感していることである。また、図4-9は仕事につながる技能・知識の内訳であるが、「基礎的なレベルの知識・スキル」が114人、「より高度なレベルの知識・スキル」が41人で、技能形成に関する回答者が多い。ただ、「自己啓発意欲」「働く意欲」「達成意欲・チャレンジ精神」「目標や計画を実行する力」などについての回答も多いことから、職業訓練の受講は、パソコンや簿記等の技能形成ができたことで、自己啓発意欲が醸成され、また働く意欲、達成意欲、計画実行力などのマインド的なものも習得することができたと認識されている。

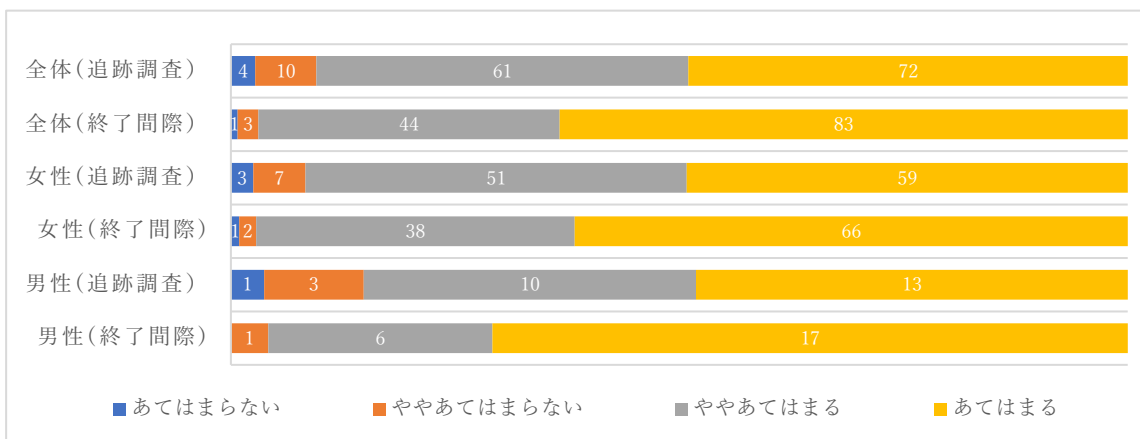


図4-8 仕事につながる技能・知識が習得できた
(出所) 筆者作成

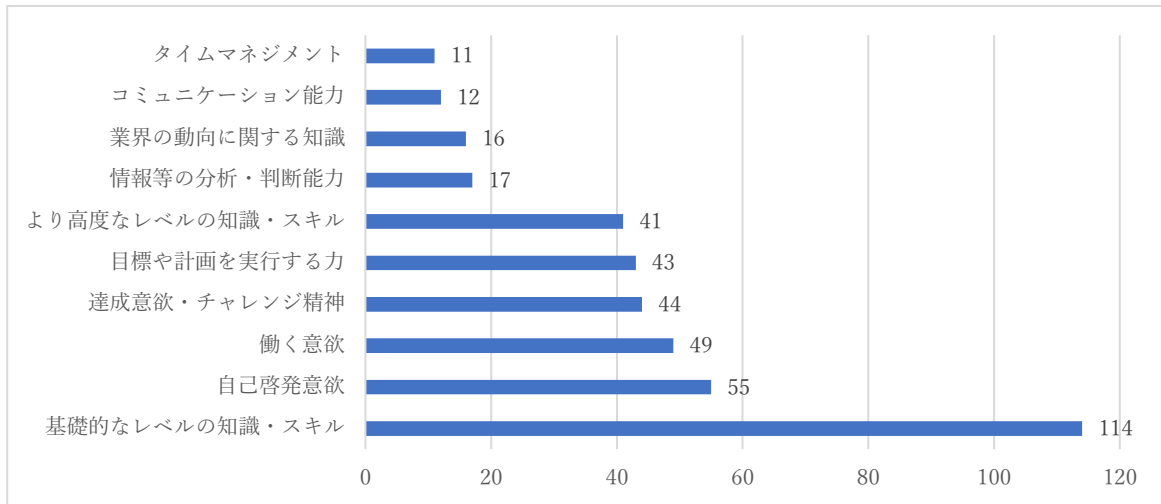


図4-9 仕事につながる技能・知識習得の内容
(出所) 筆者作成

また、図4-10は「講師から支援が得られたか」を問う質問であり、こちらも大半の者が支援を得られたと感じている。支援内容の詳細までは確認していないが、学習面や就職活動面だけではなく、第2章のようにプライベートなことも含まれる。また、講師とはパソコンや簿記の講師だけではなく、就職支援の講義を担当するキャリアコンサルタントも含まれることから、図4-11において相談者について質問を行っている。相談者としては、接する時間が長い(パソコンや簿記の)講師が一番多くなっている。ついで、就職支援を行うキャリアコンサルタントを挙げている。キャリアコンサルタントは担当する講義の時間数は少ないが、キャリアコンサルティング(面談)を行っている関係であろう。キャリアコンサルティングにおいても就職活動面だけではなく、プライベートのことまで相談される者も多いようである。また、外部機関とは、ハローワーク等の相談員である。Holmes and Rahe(1967)の社会再適応評価尺度によると「解雇」「退職」「転職」等の離職に関連するライフイベントは高ストレスになることから、ストレスフルな状況で受講していると推察されることから講師からの支援があることは再就職活動のプロセスにおいては心強いものであり、その支援が受けられることは受講者からしてみると効果の1つに挙げられるであろう。

一方、図4-12のように「受講生から心の支えが得られた」かの問いに対しては、肯定的な評価の方が多く終了間際は70%超であった。ただ、追跡調査においては60%弱となり、12.7ポイント下がっている。

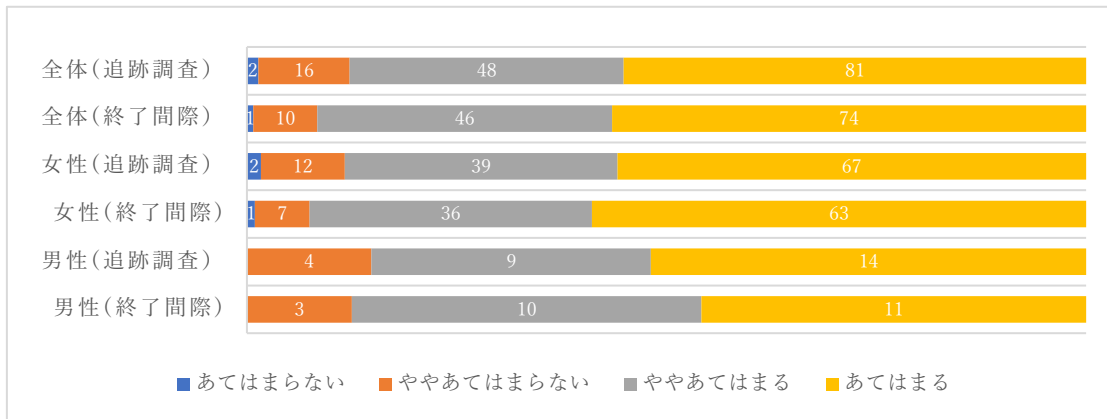


図4-10 講師から支援が得られた
(出所) 筆者作成

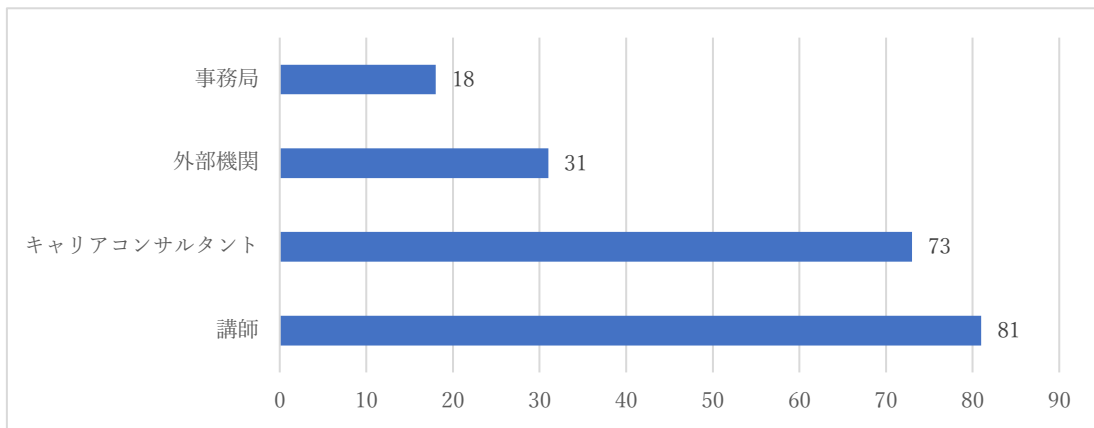


図4-11 訓練期間中の相談者
(出所) 筆者作成

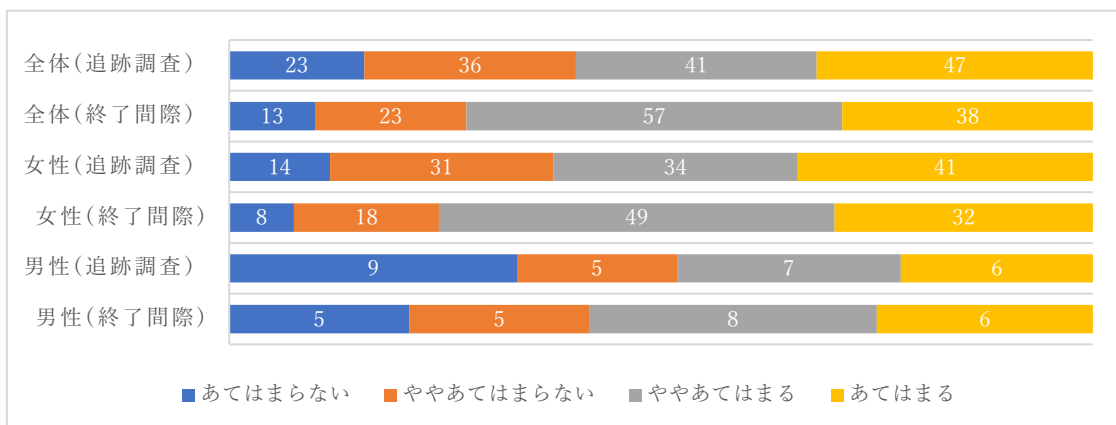


図4-12 受講生から心の支えが得られた
(出所) 筆者作成

図4-13から図4-16は、第1章で明らかにした職業訓練受講者の4類型を基に分析を行った。図4-6、図4-7を別の角度から分析したものであるが、図4-13の「配偶者がいる50代以降非正規雇用希望者（以下I層）」については、「仕事の内容」の満足度が高い。50代以降となることから引退も視野に入れながら、自分にあった仕事を選ぶことができたことで満足度が高いと推察される。

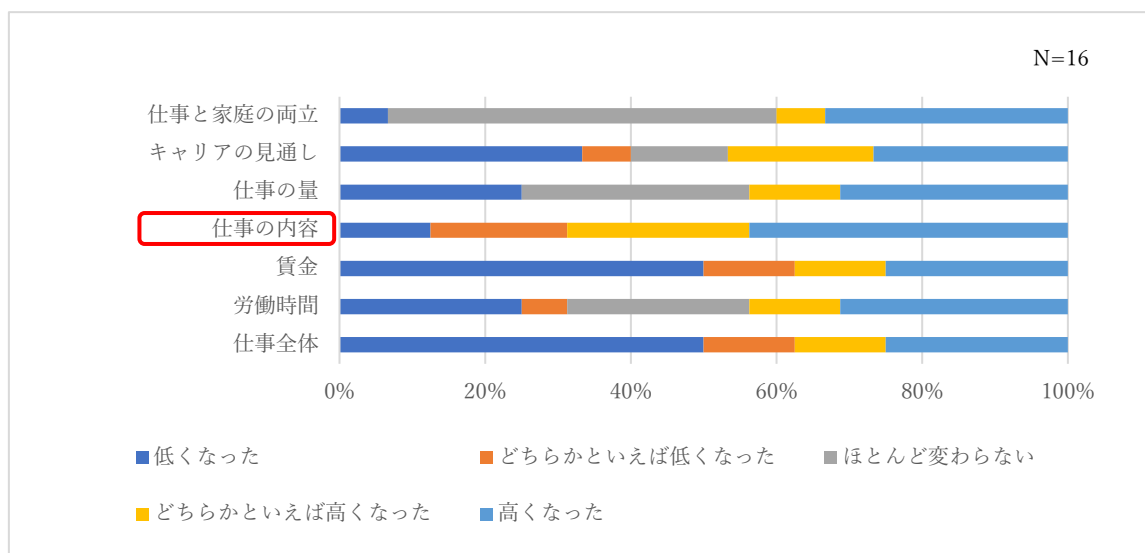


図4-13 配偶者がいる50代以降非正規雇用希望者（I層）
（出所）筆者作成

図4-14の「主な生計者で再就職がすぐに決まるとは考えていない男性（以下II層）」は、第1章では訓練終了1ヶ月後までの就職率は低い層であったが、追跡調査においては、87.5%の就職率であった。再就職までには少し時間がかかった者もいるが、「キャリアの見通し」の満足度が高くなっている者も60%弱いる。この層は、主な生計者であることから、焦って再就職することより、今後のことを見据えて慎重に再就職先を決めたいという思いが強かったと推察される。つまり、再就職には少し時間がかかっているが、本人からすれば満足度が高い再就職だったことになる。

図4-15の「キャリアチェンジを希望している若年者（以下III層）」は、「仕事の内容」が60%超であり、キャリアチェンジができたことで、「仕事の内容」「労働時間」、それらを踏まえ「仕事全体」の満足度が高くなったと推察される。

図4-16の「主な生計者と同居している中年女性（以下IV層）」は、「仕事と家庭の両立」が60%弱と高くなっている。両立を意識していることから、働きやすい環境を考えている者も多く、その結果、公務等のパートタイムに従事し、「仕事の内容」や「仕事全体」の満足度も高くなっていると推察される。

算定期間内での再就職や再就職先での賃金上昇も大切な指標であるかもしれないが、再就職までのプロセス（講師の支援や受講者同士の支え）、職業訓練で受講した知識・スキルが再就職先で生かしている、前職と比較して再就職先での満足度が高くなっていることから、受講者視点での職業訓練の効果について明らかにした。

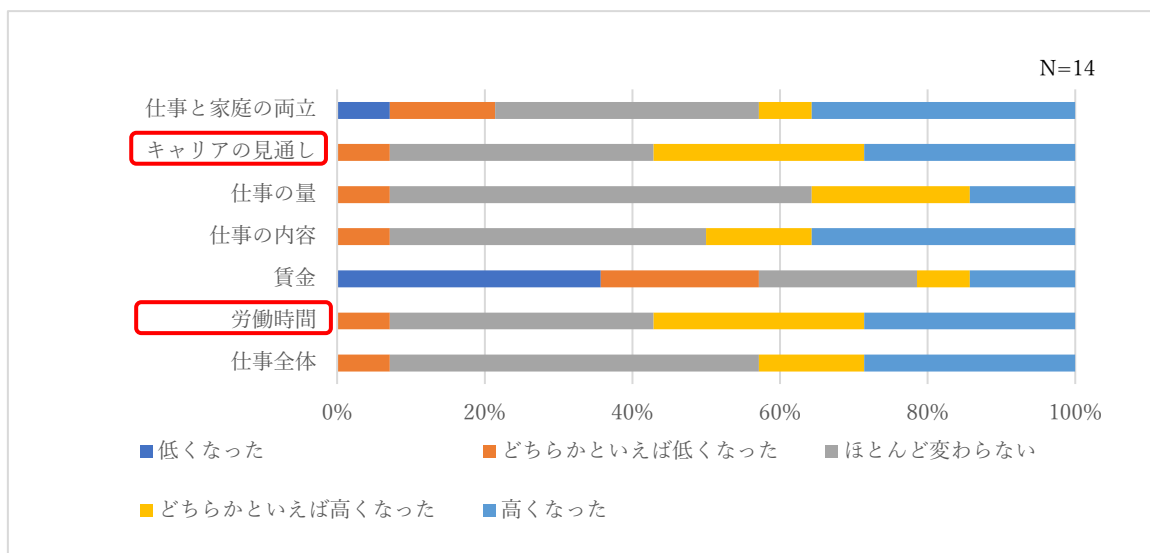


図4-14 主な生計者で再就職がすぐに決まらなと考えている男性（Ⅱ層）
（出所）筆者作成

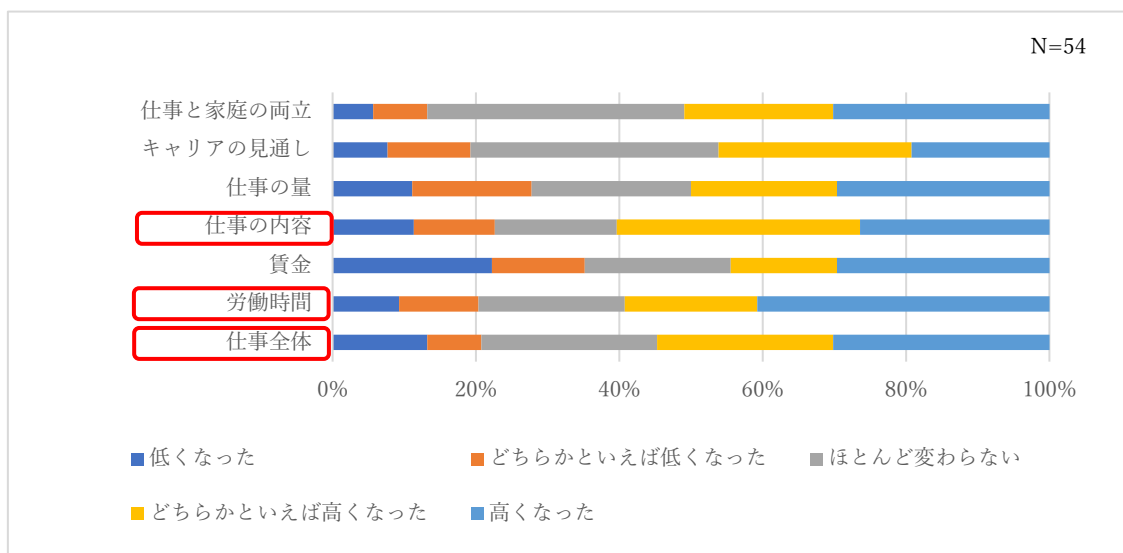


図4-15 キャリアチェンジを希望している若年者（Ⅲ層）
（出所）筆者作成

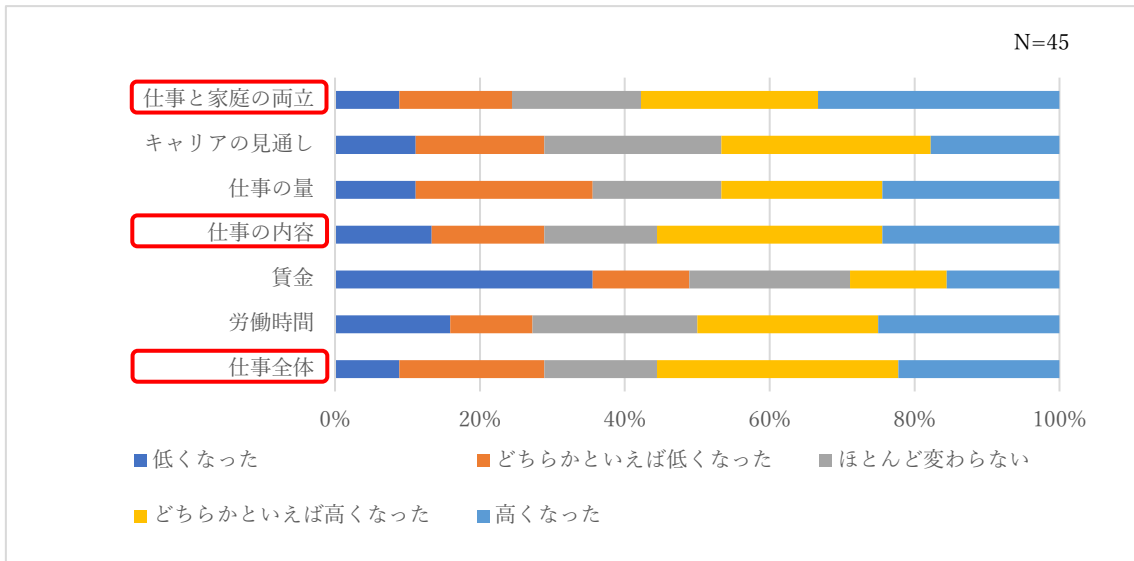


図4-16 主な生計者と同居している中年女性 (IV層)
(出所) 筆者作成

第3節 本章のまとめ

本章は、失業者への公共職業訓練における「(算定期間内の) 就職率」を一義的な効果として捉えるだけでなく、算定期間を超えた就職状況および就職後の雇用形態、賃金状況等を通し、複眼的視点で効果を明らかにすることが目的であった。

算定期間内での就職率は70%程度であるが、算定期間を超え訓練終了9ヶ月後(つまり訓練入校から約1年後)までには95%超の者が就職していることから、再就職の確率が高いことが明らかになった。離職者訓練(委託訓練)は技能形成を行い、早期再就職を目指すことから、訓練終了後3ヶ月程度での再就職が望ましいと考えられるが、算定期間が短いとその期間内でもとにかく就職しなければならぬと考え、ディーセントでない仕事に就いてしまうことも示唆される。本章で見たように、80%超が訓練終了後6ヶ月以内に再就職しており、9ヶ月後までには95%超が再就職していること、平均にすると5.7ヶ月間を要していることを鑑みると算定期間を3ヶ月間から6ヶ月間程度に延長することが必要かもしれない。

賃金上昇については、X施設での受講者は事務系職種を考えている者も多く、また未経験職種にキャリアチェンジを希望している者も多いことから、そもそも賃金上昇は望んでいる者は多くはない。実際に就職した者で賃金が上昇している者は30%程度である。だからと言って効果がなかったと言えるものでもない。本人からしてみれば、キャリアチェンジができたこと、事務職につけた(仕事内容)こと、労働時間が短くなったこと、家庭との両立ができたこと、キャリアの見通しがついたことなどから収入が減ったとしても、それらの満足度が上がれば、本人にとっては効果があったことになる。ただ、前職非正規雇用だった者が再度非正規雇用で同じような仕事に就いている者には、キャリアの見通しや仕事の内容

などの満足度が前職よりも低くなった者もあり、たとえ算定期間内に再就職をしたとしても、効果については判断が難しいところである。

また、職業訓練での技能形成は、再就職先で生かされたことで効果となる。そのため訓練期間中にスキルを習得し、訓練終了時点での達成感や満足度が高いだけでは効果とみなすことはできない。そこで本章での追跡調査では、再就職先でそのスキルが役立っていることを明らかにした。さらにそのスキルだけではなく、「自己啓発意欲」「働く意欲」「達成意欲」「計画実行力」等のマインド的なものも醸成することができたと受講者が認識していることは新たな知見である。つまりカリキュラム上の技能形成だけではなく受講中における心理的な支援も含めた講師－受講者、受講者－受講者の相互作用がプラスに働き、再就職先での貢献につながるという効果だけではなく、離職というストレスフルな状況から再就職へのプロセスにおいても効果があり、これには技能形成機能だけではなく、就職支援機能も働いていたことになる。

さらに、第1章の離職者訓練受講者の4類型を利用して前職と比較した満足度を分析したところ、各層において違いがみられた。I層では「仕事の内容」、II層では「キャリアの見通し」「労働時間」、III層では「仕事の内容」「労働時間」「仕事全体」、IV層では「仕事と家庭の両立」「仕事の内容」「仕事全体」の満足度が高くなっている。また、第1章において「II層は職業訓練の受講を再就職に生かそうとはしておらず」と論じたが、本稿の分析より、II層は主な生計者との責任として再就職に対して慎重になり、その分時間がかかってしまったが、その結果として「キャリアの見通し」の満足度が高くなったことは、本人にとって効果があったことになる。すなわち、再就職に時間がかかってしまったことで効果がないのではなく、逆に時間をかけた分だけ満足度が高まったのであれば、それも効果があったとみなすことができるであろう。

算定期間内の再就職一辺倒だけで離職者訓練（委託訓練）の効果を図るのであれば、その就職率が低いと効果がないとみられるが、受講者には様々な事情・状況があることから、算定期間内に就職できなかったとしても、再就職できていることから（平均5.7ヶ月は決して長くはないし、長期失業者になっていない）、それも離職者訓練（委託訓練）の効果といえる。つまり、「効果」をより複眼的、長期的視点から多面的に捉える必要があることが明らかになった。

終章 離職者訓練（委託訓練）の複合的機能に関する考察

第1節 各章の要点と課題の整理

序章でみたように、1990年代後半以降、失業者の増加や職業訓練政策の変化の中で職業訓練のうち離職者訓練が占める割合が増大し、公的訓練施設から民間訓練施設への委託が大幅に増えた。公共職業訓練のなかで、離職者訓練（委託訓練）が量的にも政策的な位置づけにおいても重要視されるようになったといえる。また、それと同時に、離職者訓練の対象者の範疇も広がり、離職者訓練（委託訓練）において処理すべき問題が多様化することが示唆された。そこで、離職者訓練（委託訓練）が職業能力の向上を目指すだけでなく、その機能も多様化するのではないかという問題意識のもと、離職者訓練（委託訓練）の機能を考察することを本研究の目的とした。

具体的課題としては、①誰が離職者訓練を受け、彼・彼女たちは職業訓練をどのように位置づけているのか、②誰が職業訓練の指導をしているのか、③就職支援を誰がどのように行っているのか、④訓練終了一定期間後（9ヶ月後）の状態は、1ヶ月後、3ヶ月後の状態と異なっているのか、単に就職したかどうかだけでなく、雇用形態、賃金水準、キャリアチェンジ等の変化を検討した。本研究は支援の実態と訓練効果を考察することで、帰納的に離職者訓練（委託訓練）の機能を明らかにしようとするものである。

以下では本研究で明らかにしてきたことを上記の①～④に沿って整理を行う。

第1に、同じ離職者訓練を受講する者は、性別や年代等の単なる一般的な属性だけではなく、学歴や前職の業種や職種、雇用形態等の人的資本においても多様性（異質性）が認められた（第1章）。また、就労困難要因を抱えている者も受講している（第2章）。制度上の受講プロセスからは、失業者の中でも雇用保険を受給しながら早期再就職の意欲が高い者が受講していると想定されているが、実際には、雇用保険無受給者や、障害者手帳保持者、メンタルヘルス不調者等も含め就労困難者に該当する者も離職者訓練（委託訓練）を受講していた。すなわち、政策スキーム上は、求職者支援訓練や障害者訓練等に該当すると思われる者も、離職者訓練（委託訓練）を受講していた。

また、主成分分析により受講者の類型化を試みたところ、I層は「配偶者がいる50代以降の非正規雇用を希望する者」、II層は「主な生計者で再就職がすぐに決まらなと考えている男性」、III層は「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」、IV層は「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」に4類型化された。特にII層の主な生計者の男性とIV層の主な生計者と同居している早期再就職を希望している中年女性というのは、「男性稼ぎ主モデル」の男性稼得者とその妻である女性に該当すると考えられる。しかし性別役割分業の想定とは異なり、主な生計者の男性稼得者はすぐには再就職が決まらなと考えて、一方その妻である女性は再就職を急いでいた（第1章）。

これらの受講者の職業訓練の位置づけは、4類型化したII層の「主な生計者で再就職がすぐに決まらなと考えている男性」ではスキル向上を図る意欲はあるが、訓練受講が再就職

に有利になるとは考えておらず、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た（第1章）。ただし、訓練終了9ヶ月後までみると80%超の者が再就職をしていた（第4章）。IV層では、「給付が早く受けられる」ことにメリットを感じてはならず、「訓練内容が就職に有利になる」ことにメリットを感じていることから、技能形成をして、再就職を目指すという職業訓練の位置づけが明確な層であった（第1章）。このように同じ職業訓練であっても、その受講目的は必ずしも同じではない。受講生が多様で、受講目的も多様であることから、職業訓練講師はクラス運営の難しさを語っている（第2章）。

第2に、離職者訓練（委託訓練）では、職業訓練指導員ではなく、職業訓練講師が指導していた（第2章）。職業訓練講師は、職業訓練指導員との入職経路が異なっている。職業訓練指導員は主体的に職業を選択しているのに対して、職業訓練講師は講師という職業を主体的に選択するものの職業訓練での講師については状況従属的であった。そのため、離職者訓練を再就職までの一貫したプロセスとして捉えるのではなく、再就職先での「学習の転移」を意識したスキル習得（技能形成）の講義を行っている。訓練生に対しては再就職に向けポジティブ／ネガティブという二元論的な把握をする者も多く、就労困難要因の把握と対策が仕事としては認識されていなかった。

このことは、どのような就職支援が行われ、誰が支援しているのかということにも関連している。職業訓練講師は、就職支援講義を担当することは少ない。就職支援講義の担当者は、キャリアコンサルタントやキャリアコンサルティング技能士の有資格者、ジョブ・カード作成アドバイザーが担当しなければならない¹。これは就職支援方法にも影響すると考えられる。第3章で見たように就職支援には応募書類の作成指導、面接対策、キャリアコンサルティング等の標準的なカリキュラムの就職支援を行っている施設と、さらに独自の就職支援（キャリア発達支援プログラム）を行っている施設があった。就職支援方法の違いによる就職率の差は生じなかったが、長期雇用率²では実施群の方が11.4ポイント高く（第3章）、また再就職後の就業継続率も80%超となっており（第4章）、就職支援方法としては短期的な視点（とにかく就職させなければ）ではなく、長期的な視点（自律型のキャリア形成を目指すような支援）が重要であることが示唆された。

第3に、訓練による効果を長期的に多面的に検討した。第4章で見たように、訓練終了後1ヶ月後には47.6%、3ヶ月後には81.6%、9ヶ月後には95.2%の者が再就職している。

¹ キャリアコンサルタントは、実務経験等で受験できるケースもあるが、受験者の多くの者が140時間程度の養成講習を受講することで受験資格を得て受験することになる。またキャリアコンサルティング技能士の受験要件の1つにはキャリアコンサルタント有資格者で3年以上の実務経験が必要となる。一方、ジョブ・カード作成アドバイザーは、2日間の研修を受講することで取得できた。ただ、2018年度で新規取得はできなくなり、2024年度で廃止される予定である。キャリアコンサルタント有資格者が増えてきたため、ジョブ・カード作成アドバイザーは一定の役割を終えることとなる。

² 長期雇用率は、再就職した者のうち、雇用期間の定め無し、雇用契約期間4ヶ月以上で再就職した者の割合。

再就職するまでの期間は平均 5.7 ヶ月である。性別で見ると、1 ヶ月後、3 ヶ月後、9 ヶ月後の順（以下同様）で、男性は 25.9%→74.1%→88.9%であり、1 ヶ月後と 9 ヶ月後を比べると 60 ポイント以上の上昇となっている。女性は 52.5%→83.3%→96.7%と男性よりも就職率が常に高いが 1 ヶ月後の就職率が高いことから上昇率は男性ほどではない。また年代別で見ると男女ともに 40 代での経時変化が大きく、男性は 33.3%→83.3%→100%、女性は 44.4%→83.3%→100%となっている（表 4-6）。類型化したⅡ層の「主な生計者で再就職がすぐに決まらなと考えている男性」では 28.6%→85.7%→85.7%となり、職業訓練の位置づけが弱い者であっても結果的には多くの者が再就職をしている。Ⅳ層の「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」では 46.7%→84.4%→100%となっていた。なお、再就職できなかった者は、定年退職者や出産を控えている者、体調不良者等で、それ以外の者は 9 ヶ月後の時点では再就職していた。

一方、正規雇用率は、全体で 23.1%→34.0%→39.5%とそれほど高まらない。男女別にみると、男性では 18.5%→44.4%→55.6%と時間をかけることで正規雇用率は上がっていくが、それでも 50%超となっている。女性は 24.2%→31.7%→35.8%とそれほど伸びることもなく 30%半ば程度となっている（表 4-7）。非正規雇用での就業理由をみると、正社員へのステップのために非正規雇用を選んでいる者もいる。これは、希望職種での正規雇用の経験がないことから、非正規雇用にて経験を積むことを優先したと推察される。その他の理由としては「家庭との両立」、「希望職種（短時間勤務を希望している）の求人がパートのみだったため」、「年齢的なもの」、「障害があるため」が挙げられ、職業訓練の技能形成や就職支援によって解決できるものではない理由といえる。

さらに、前職と比べ賃金上昇がみられた者は、訓練終了 9 ヶ月後で男性 26.1%、女性 35.5%、全体 33.8%であった（表 4-8）。ただ、賃金上昇がなかったとしても、キャリアチェンジを実現できた者は 37.4%おり、「仕事と家庭の両立」、「仕事内容」、「労働時間」等の満足度が上がっていた（図 4-6）。

以上のように、離職者訓練（委託訓練）受講者は、訓練終了 1 ヶ月後の就職率はそれほど高くはないものの、3 ヶ月後には 70%超、訓練終了 9 ヶ月後まで見ると 95%超が再就職している。採用されるまでの求人応募数は平均 6.4 社となり、60%以上の者が 5 社以下での応募数で採用が決まっていた。再就職までに時間がかかっている者は、それぞれが違う状況・問題（子育て、介護、自身の体調不良等）を抱えていることもあり、受講者自身にとっての問題が解決されない限り、就職活動ができない状況であったといえる。そして、第 2 章でも見たように、このような状況に直面すると職業訓練講師等は「『とにかく再就職しましょう』とは言えない」という葛藤についても明らかになっている。一方で、1 ヶ月後、3 ヶ月後、9 ヶ月後の男女別の就職率、正規雇用率、賃金上昇の変化をみると、訓練の効果以上に、労働市場の影響を受けていることも示唆される。

第2節 離職者訓練（委託訓練）の複合的機能に関する考察

本節では、本論文の結論として、第1節の離職者訓練（委託訓練）の実態と効果を考察することから、離職者訓練（委託訓練）の機能を検討する。序章で見たように政策的に離職者訓練の対象者の範疇も広がり、離職者訓練（委託訓練）において処理すべき問題が多様化することが示唆された。そこで、離職者訓練（委託訓練）が職業能力の向上を目指すだけでなく、その機能も多様化するのではないか、という問題意識のもと、離職者訓練（委託訓練）の機能を考察することを本研究の目的とした。

実証分析の結果、第1章、第2章で見たように政策的には求職者支援訓練に該当する者や、障害者訓練に該当する者も離職者訓練（委託訓練）を受講していた。また、プライベート上の問題等があり、それが解決しないと就職できない者もいた。そのほか、訓練受講者を4類型化すると、Ⅰ層「配偶者がいる50代以降の非正規雇用を希望する者」、Ⅱ層「主な生計者で再就職がすぐに決まらなと考えている男性」、Ⅲ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」、Ⅳ層「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」であった。これらの者は、職業訓練の受講目的や訓練を今後のキャリアにどのように位置づけているかも異なっている。従来、職業能力の向上を目指すと考えられていた離職者訓練（委託訓練）においても、様々な訓練受講者の多様な問題への対処が機能として求められているといえる。

第一に、職業能力の向上を目指すものであるが、離職者訓練（委託訓練）は非正規雇用者の訓練機会として機能していることである。離職者訓練（委託訓練）受講者は、前職において周辺の正社員や非正規雇用者が多く（第1章）、在籍していた事業所等において職業能力開発の機会がなかった者も多い。従来、公共職業訓練においては在職者訓練がその多数を占め、その対象の多くは正社員であったといえる。本研究から明らかになったのは、離職者訓練（委託訓練）が、非正規雇用労働者に対する職業訓練の機会となっていることである。その結果、再度非正規の職であったとしても、キャリアチェンジすることなどが可能となっていた。しかし、こうした実態を踏まえると、就職率に偏った評価は非正規雇用労働者を繰り返す回転ドアにつながることもなる。政策評価においては、技能形成の証としてジョブ・カードを活用した能力評価や関連職種における資格取得状況など³を考慮し、それを労働市場でも評価するような仕組みを作っていく必要がある。

第二に、離職者訓練（委託訓練）においても、自立支援的な機能が求められるようになっていることである。自立支援的な機能とは、就労に必要な準備や相談を含めた支援で、例えば、生活困窮者の就労意欲の喚起のためには、その前提としての動機づけ、一般就労に向けた基礎能力の形成など、いくつかの段階をもうけることが必要とされ（金井・四方[2019]）、

³ 離職者訓練（委託訓練）では、ジョブ・カードを活用することになっており、職業能力証明（訓練成果・実務成果）シートに訓練生の能力評価を行うことが規定されているが、有効活用されていないと考えられる。また、事務系職種訓練にはMOSや日商PC検定、日商簿記検定などの資格取得を目指すようなカリキュラムが多いことから、受験率や合格率などを指標にすることも考えられる。

時間がかかるとされている。また、自立支援としての就労支援では就労困難要因の除去が目指されるが、個々の対象者の就労困難の原因に共通性が乏しく、個別性が強い人々への支援には、個々の状況に応じたプランの策定が必要となり標準化が難しく、その支援の成果を評価することは難しい（金井・四方 [2019]）。

しかしながら、序章でも見たように離職者訓練（委託訓練）の政策評価は、就職率に偏ってきた。そこで、訓練終了後3ヶ月以内に「とにかく就職して」という半ば「突き放す」支援、あるいはその期間内に就職が難しそうな人に対しては無支援になりがちである。その結果、就職率算定期間の3ヶ月以内で就職できる者が限られたり、正規雇用率が低いことを引き起こしている可能性が示唆される。また、就職率が問われることで、職業訓練選考時における「クリームスキミング」が起こる可能性もあり、排除の問題も内在されている。そこで、政策評価は基金訓練時に行われていたような訓練開講数や受講者数のほか、生活困窮者自立支援法の枠組みで用いられているような、支援による生活困窮者の状態像の改善（ステップ・アップの状況）を把握することを目的とした指標など様々なものを組み合わせる必要があると考える。

また、自立支援的な機能に含まれると考えられるが、離職者訓練（委託訓練）には「避難所」のような機能があることが示唆される。訓練効果をみると、9ヶ月後の再就職率は非常に高いものの、正社員雇用率や前職からの賃金上昇している者は約3割と低位である。このことが持つ意味を最後に考えてみたい。訓練受講者の離職理由は、①その仕事（職場）から離れたかった⁴、②就業継続を希望するが継続してもらえなかった⁵、の2つに集約される。これらは就業中からストレスフルな状況に直面していることが示唆され、離職する（失業者になる）ことで「その仕事から解放される」ものの就労プレッシャーの強い政策枠組みや社会規範のもと「何もしない状態」を回避したいと考えている。そこで、失業期間中に政策として支援が受けられる離職者訓練（委託訓練）は、次の再就職までの一定期間（3ヶ月）を確保することそのものとしての意味を持っている可能性がある。

この期間について、職業能力開発総合大学校能力開発研究センター [2012a] は、「規律付け効果（失業生活のリズムを整えて前向きな求職活動を進める支柱を得る）」、「つなぎ止め効果（同じ境遇下にある受講者集団内での相互交流を通してもたらされる就職意欲の維持・向上）」があるという。また、林 [2017a] は、求職者支援訓練を対象にした調査において、目に見える効果だけではなく「意図せざる効果」として①クラスメイトとの交流による人間関係の構築、②生活習慣と精神状態の安定を挙げている。

こうしたことも含めて、本研究では、日本の雇用保険制度による所得保障はその期間が短いことに特徴があり、離職して失業状態にいることは、所得が保障されないことに等しく、多くの失業者にとっては、半ば強制的に再就職をしなければならないといった政策枠組み

⁴ この理由としては自己都合退職が挙げられ、その詳細は「勤務時間」「休日」「残業が多い」など労働時間に関することが多い（第1章）。

⁵ 会社都合退職者 13.6%、期間満了退職者 20.0%（第1章）。

に着目する。日本の労働市場において、常に「働いている」ことが政策的にも社会規範としても求められる中で、再就職するまでの限られた時間と公的に許される場という意味において、離職者訓練は「避難所」の機能があるといえるのではないか。訓練受講後も前職より賃金が上がらないにもかかわらず、就業条件面（キャリアチェンジ、労働時間の短縮、キャリアの見通し等）や就業先での貢献（スキルやマインド）による満足度の高さを説明できると考える。

以上のように、離職者訓練（委託訓練）においては、非正規雇用労働者への訓練提供機会としての機能や自立支援的な機能、自立支援的な機能に含まれるといえるが避難所として機能してきたといえる。先行研究では、職業訓練体系の中で、求職者支援訓練の意義や機能に注目が集まってきたが、本研究では既存の離職者訓練（委託訓練）側の機能も求職者支援訓練に近づく形の変化を捉えることができたといえる。

日本では失業給付受給期間が短いことで失業しても短期間しか所得保障がされず、短期間の離職者訓練（委託訓練）しか受講できない構造自体が離職者訓練の効果を限定的なものにしており、「職業能力の向上を目指す」機能そのものが弱いといえる。そうした構造の中で、離職者訓練（委託訓練）の対象者は広がり複合的な機能を持つようになってきている。離職者訓練（委託訓練）の政策効果をどこに置くのか、支援の対象者の範疇、就労困難度合いの把握の仕方、支援のあり方（金井・四方 [2019]）を政策的に検討しなおす必要があるだろう。その際、本研究から明らかになったのは政策評価として一義的に求められる就職率を見直すことである。

第3節 本研究における今後の課題

本研究は、離職者訓練（委託訓練）の実態と効果を明らかにすることから、その機能を検討することを目的とした。

先行研究では、離職者訓練（委託訓練）、すなわち民間訓練施設を事例とした調査研究は少なく、しかも訓練生の1年という長期間のデータを収集しただけでなく、訓練施設や職業訓練講師のインタビューから訓練実態を検討する質的データも収集した。

しかしながら、残された課題も大きい。

第1に、本研究は事務系職種訓練を対象にアンケート調査を行い、多様（異質）な受講者の存在を明らかにした。また、訓練開始直後、訓練終了間際、訓練終了3ヶ月後という3時点間のデータを取得することができたが、経時的にデータが抜け落ちていったため、計量的な分析を十分に行うことができなかった。また、量的なデータだけではなく、受講者にインタビューを行うなど機能を検討するうえでは質的なデータを取得し、多面的に分析する必要もある。

第2に、離職者訓練（委託訓練）の実態と効果を明らかにするという意味においては貢献することができたが、機能を検討する際には、離職者訓練の実態や効果から考察する方法を

とった。制度的には離職者訓練の方が求職者支援訓練より前から実施されていたが、離職者訓練も自立支援的な機能を持つように変化しており、求職者支援訓練に近づいていることを踏まえると、これらの機能を直接的に実証分析すること、また両者を比較して分析することが必要であると考える。

第 3 に、事例が限定的であった。一つに事務系職種訓練を対象にした分析のみだったことが挙げられる。もう一つに、事例施設が自治体 A にある施設 X に限られていたことが挙げられる。離職者訓練（委託訓練）の機能を考察するということからすると、事務系だけではなく介護系、情報系、サービス系等の訓練分野間の違いがあるかについての分析も必要だといえる。訓練分野や事例対象を広げた調査・分析を行うことは今後の課題である。

参考文献一覧

- 朝日雅也・布川日佐史 [2010] 『就労支援』 ミネルヴァ書房.
- 池永肇恵 [2008] 「日本の労働政策の方向性：多様化への対応と政策効果分析の重要性」一橋大学機関リポジトリ.
- 石川経夫 [1991] 『所得と富』 岩波書店.
- 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.
- 植上一希 [2007] 「1970年代以降の職業能力開発政策の展開と課題」『労務理論学会誌』 17巻.
- 禹宗杭 [2006] 「大阪府における職業訓練の現状と課題」田端博邦編著『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.
- 埋橋孝文 [2007] 『ワークフェア—排除から包摂へ?』 法律文化社.
- 蝦名玲子 [2012] 『困難を乗り越える力 はじめてのSOC』 PHP 研究所.
- 大竹文雄 [2003] 「日本の構造的失業対策」『日本労働研究雑誌』 No.516.
- 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.
- 岡本祐子 [1997] 『中年からのアイデンティティ発達の心理学—成人期・老年期の心の発達と共に生きることの意味』 ナカニシヤ出版.
- 奥田美都子 [2012] 「今後の職業訓練指導員養成の要点に関する研究—離職者訓練における高就職率達成の観点からの考察—」『職業能力開発総合大学校紀要』 41.
- 奥津眞里 [2005] 「受講指示後の求職者—職業訓練と求職活動—」 労働政策研究・研修機構『労働政策研究報告書』 No.4
- 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.
- 金井郁 [2015] 「雇用保険の適用拡大と求職者支援制度の創設」『日本労働研究雑誌』 No.659.
- 金井郁・四方理人 [2019] 「就労支援の展開」駒村康平・田中聡一郎編『検証・新しいセーフティネット』 新泉社.
- 川瀬隆千 [2002] 「失業者の心理—感情の社会的共有が再就職過程に及ぼす影響—」『宮崎公立大学人文学部紀要』 10 (1).
- 木村亨 [2004] 「公共職業訓練指導員のモチベーションの考察—職業能力開発促進センターの事例を中心として—」『Management review』 10.
- 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の特徴と課題：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.

- 木村保茂 [2012] 「「学院統廃合」反対運動と民間教育訓練機関の活用－北海道の公共職業訓練を中心に－」『開発論集』 89 号.
- 木村保茂 [2013] 「東京圏の公共職業訓練(1)－東京圏と北海道の比較－」『開発論集』 91 号.
- 木村保茂 [2013] 「東京圏の公共職業訓練(2)」『開発論集』 92 号.
- 木村保茂 [2014] 「東京圏の公共職業訓練(3)－東京圏と北海道の比較－」『開発論集』 94 号.
- 黒澤昌子 [2001] 「職業訓練・能力開発施策」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』東京大学出版会.
- 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.
- 厚生労働省 [2011] 『民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン』.
- 厚生労働省 [2020] 『委託訓練実施要領』.
- 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.
- 逆瀬川潔 [2003] 「職業訓練の変遷と課題」『帝京経済学研究』 37(1) .
- 佐口和郎 [2012] 「貧困の現在と Welfare to Work 政策－雇用政策の観点から－」『社会福祉研究』 第 114 号.
- 佐口和郎 [2018] 『雇用システム論』有斐閣.
- 四方理人・駒村康平 [2011] 「中年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.
- 下村英雄，八幡成美，梅崎修，田澤実 [2009] 「大学生のキャリアガイダンスの効果測定用テストの開発」『キャリアデザイン研究』 Vol5.
- 周燕飛 [2014] 『母子世帯のワーク・ライフと経済自立』労働政策研究・研修機構.
- 職業訓練教材研究会 [2013] 『職業訓練における指導の理論と実際』職業訓練教材研究会.
- 職業能力開発総合大学校 [2011] 「全国民的職業能力形成を目指して－プロジェクトの問題意識と研究課題－」
- 職業能力開発総合大学校 [2012] 「職業訓練の構造と機能－国民的職業能力形成の実現に向けて－」
- 職業能力開発総合大学校能力開発研究センター [2012a] 「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.
- 職業能力開発総合大学校能力開発研究センター [2012b] 「職業訓練の質保証に係る要員養成に関する調査研究」『調査研究報告書』 No.155.

- 諏訪康雄 [2003]「能力開発法政策の課題－なぜ職業訓練・能力開発の関心が薄かったのか？」『日本労働研究雑誌』 No.514.
- 諏訪康雄 [2017]『雇用政策とキャリア権－キャリア法学への模索』弘文堂.
- 高橋美保 [2008]「公共職業安定所職員の精神健康と一般職業紹介の業務ストレスサーについて」『日本労働研究雑誌』 No576.
- 高橋美保 [2010a]「失業者への心理的援助に関する展望」『臨床心理学』 10.
- 高橋美保 [2010b]「求職者を対象とした認知行動療法を用いたストレスマネジメントセミナーの効果」『臨床心理学』 10.
- 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.
- 田中萬年 [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』 第 65 号.
- 筒井美紀・櫻井純理・本田由紀 [2014]『就労支援を問い直す－自治体と地域の取り組み』勁草書房.
- 坪田光平・星野実・橋本光男・野坂怜夫 [2015]「感情労働職としての職業訓練指導員の養成」『工学教育』.
- 鶴光太郎 [2018]『性格スキル 人生を決める 5 つの能力』祥伝社新書.
- 飛田操 [2014]「成員の間の等質性・異質性と集団による問題解決パフォーマンス」『実験社会心理学研究』 第 54 巻第 1 号.
- 富田義典 [2013]「求職者支援制度の政策的意義について」『佐賀大学経済論集』 第 45 巻第 5 号.
- 中村天江 [2011]「自立型転職と支援型転職で転職結果は違うのか？－ハローワークの相談機能の有用性－」『Works Review』 Vol.6.
- 中村健吾 [2019]「アクティベーション政策とは何か」『日本労働研究雑誌』 No.713.
- 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.
- 日本規格協会 [2010]『非公式教育・訓練における学習サービス－サービス事業者向け基本的要求事項』.
- 野村正實 [2014]『学歴主義と労働社会』ミネルヴァ書房.
- 野見山真之 [1987]『新時代の職業能力開発』労務行政研究所.
- 林亜美 [2017a]「求職者支援制度における職業訓練とその効果－女性受講者の事例から」『経済社会とジェンダー』 2 号.
- 林亜美 [2017b]「女性向け就労支援と職業訓練－「女性」とは誰か－」『跡見学園女子大学マネジメント学部紀要』 第 23 号.
- 林亜美 [2017c]「職業訓練における女性のエンパワーメント－訓練後の生活の質や意欲の変化に着目して」『人間文化創成科学論叢』 第 20 巻.

- 平沼高 [2012] 「戦後公共職業訓練の史的展開とその現状」『社会政策』第3巻第3号.
- 福島淑彦 [2012] 「若年失業者対策としての積極的労働市場政策の政策効果に関する理論分析」科学研究費補助金基盤研究 (C) 研究成果報告書
- 福原宏幸・中村健吾 [2012] 『21世紀のヨーロッパ福祉レジーム』 糺の森書房.
- 堀越弘, 渡辺三枝子 [2006] 「成人前期におけるキャリア環境変化対応性への影響要因—生涯キャリア発達の視点に立って—」『経営行動科学』第19巻第2号.
- 宮本太郎 [2009] 『生活保障—排除しない社会へ』 岩波新書.
- 森英良 [1982] 『職業訓練の現状と課題』 労務行政研究所.
- 八幡成美 [2009] 「公共職業訓練の財政状況と今後の課題」『法政大学キャリアデザイン学部紀要』第6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 [2005a] 「職業訓練受講生の意識と再就職行動—職業訓練と求職活動—」『労働政策研究報告書』No.23.
- 労働政策研究・研修機構 [2005b] 「求職活動支援としての職業訓練—就職実現戦略としての役割と効果—」『労働政策研究報告書』No.46.
- 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 [2010] 「我が国における職業に関する資格の分析」労働政策研究報告書 No.121.
- 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.
- 労働政策研究・研修機構 [2019] 「職業訓練及びキャリアコンサルティングの統計的手法による効果検証」『労働政策レポート』No.12.
- 和田勝美 [1968] 『職業訓練の課題と方向』 労務行政研究所.
- Adler, A [1929] *The Science of Living*, [岸見 一郎 (訳)・野田 俊作 (監訳) [1996].
『個人心理学講義—生きることの科学—』, 一光社.]
- Antonovsky, A. [1987] *Unraveling the Mystery of Health: How People Manage Stress and Stay Well*. San Francisco: Jossey-Bass. [山崎喜比古・吉井清子 (監訳) [2001] 『健康の謎を解く—ストレス対処と健康保持のメカニズム』 有信堂高文社.]

- Bridges,W. [1980] Transition. Perseus Books. [倉光修・小林哲朗 (訳) [1980] 『トランジション』.]
- Douglass C. North [2005] Understanding the Process of Economic Change. [瀧澤弘和・中林真幸 (監訳) [2016] 『ダグラス・ノース制度原論』 東洋経済新報社.]
- Erikson,E.H [1959] Identity and Life Cycle, Psychological Issues,Vol1.No1. [西平直・中島由恵 (訳) [2011] 『アイデンティティとライフサイクル』 誠信書房.]
- Gary S. Becker [1975] HUMAN CAPITAL [佐野陽子 (訳) [1976] 『人的資本』 東洋経済新報社.]
- Holmes, T. and Rahe, R.H. [1967] The Social Readjustment Rating Scale, Journal of Psychomatic Research,11.
- James J.Heckman [2013] Giving Kids a Fair Chance [古草秀子 (訳) [2015] 『幼児教育の経済学』 東洋経済新報社.]
- OECD [2010] Activation Policies in Japan [濱口桂一郎 (訳) [2011] 『日本の労働市場改革』 明石書店.]
- R.K.Merton [1957] Manifest and Latent Functions, Social Theory and Social Structure, revised ed., Glencoe, Illinois: The Free Press. [森東吾、森好夫、金沢実 (訳) [1969] 『現代社会学体系第 13 卷 社会理論と機能分析』 青木書店.]

論文初出一覧

序章 書き下ろし

第1章 「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－」[2019]『社会科学論集』第158・159合併号 加筆修正

第2章 「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－」[2018]『経済科学論究』第15号 加筆修正

第3章 「離職者訓練受講者への心理的支援の研究」[2016]『日本労働研究雑誌』No.667 加筆修正

第4章 書き下ろし

終章 書き下ろし

付録 1

職業訓練の効果に関するアンケート調査（訓練開始直後調査）

- あなたのお名前：_____（_____歳） 1. 男性 2. 女性
- 配偶者：1. あり 2. なし
- お子様：_____人
- 生計に関する現在の状況：1. 生計の主な担い手 2. あなた以外の生計の主な担い手と同居
- 訓練を受講しようと思った動機は何ですか。あてはまるものを3つまでお選びください。
 - 1. 今持っている知識・スキルをより一層向上させたいから
 - 2. 新しい分野の仕事にチャレンジしたいから
 - 3. 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
 - 4. 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
 - 5. 訓練と一緒に就職に対する支援も受けられるから
 - 6. 資格が取れるから
 - 7. 訓練手当が受給できるから
 - 8. 給付が早く受けられるから
 - 9. 延長給付が受けられるから
 - 10. 費用がかからないから
 - 11. ハローワークから勧められたから
 - 12. 家族や友人・知人から勧められた
 - 13. 福祉事務所からの紹介
 - 14. その他（_____）
- あなたの雇用保険受給日数は何日ですか。
 - 1. 90日 2. 120日 3. 150日 4. 180日 5. 210日 6. 240日 7. 270日 8. 300日
 - 9. 330日 10. 360日 11. 受給なし延長給付の有無 1. あり 2. なし
- 最終学歴
 - 1. 大学（卒業・中退） 2. 短大（卒業・中退） 3. 専門学校（卒業・中退） 4. 高校（卒業・中退） 5. 中学（卒業）
- 転職回数
 - 1. 初めて 2. 2回目 3. 3回目 4. 4回目 5. 5回目 6. 6回以上（_____回）
- 直近に雇用されていた事業所について
 - 在職期間：昭・平_____年_____月～ 昭・平_____年_____月（期間：_____年_____ヶ月）
 - 業種：_____ 職種：_____
 - 離職理由：1. 自己都合 2. 会社都合 3. 期間満了 4. その他
 - 仕事への不満（複数可）：1. 勤務時間 2. 休日 3. 残業が多い 4. 給料が安い 5. 仕事がつまらない
 - 6. 家庭との両立ができない 7. キャリアの見通しが立たない 8. 裁量権がない 9. 人間関係
 - 雇用形態：1. 正社員 2. 契約・嘱託 3. 派遣 4. パート・アルバイト 5. その他
 - 給与（税込）：年収換算_____万円 月収換算_____万円 時給換算_____円
- 今後の就業希望条件
 - 業種：_____ 職種：_____
 - 前職からのキャリアチェンジ希望：1. はい 2. いいえ
 - 雇用形態：1. 正社員 2. 契約・嘱託 3. 派遣 4. パート・アルバイト 5. その他
 - 希望給与：1. 15万円以上 2. 18万円以上 3. 20万円以上 4. 25万円以上 5. 30万円以上
 - 6. その他（_____円以上） 7. 扶養の範囲以内
 - 収入アップ希望 1. はい 2. いいえ
 - 就職時期：1. 訓練中でも即日 2. 修了後すぐ 3. 修了後1ヶ月以内 4. 修了後2ヶ月以内
 - 5. 修了後3ヶ月以内 6. 修了後半年以内 7. 特に決めていない 8. 資格取得が最優先

付録 2

職業訓練の効果に関するアンケート調査（第 1 回施設間調査）※2 回目共通

●あなたのお名前： _____ （ _____ 歳） 1. 男性 2. 女性

●最終学歴

1. 大学（卒業・中退） 2. 短大（卒業・中退） 3. 専門学校（卒業・中退） 4. 高校（卒業・中退） 5. 中学（卒業）

●直近の雇用形態

1. 正社員 2. 契約社員 3. 派遣 4. パート・アルバイト

●転職回数

1. 1 回目 2. 2～3 回目 3. 4～5 回目 4. 6 回以上

【No. 1】

次の 10 項目のそれぞれについて、いつも自分に当てはまるものは「はい (3)」に○を付け、当てはまらないものには「いいえ (1)」に○を付けてください。できる限り「はい」か「いいえ」でお答えください。どうしても決められない時には「どちらでもない (2)」を選んでください。

		いいえ	どちらとも いえない	はい
1	失敗しやすいかといつも心配である	1	2	3
2	なかなか決心がつかず機会を失うことが多い	1	2	3
3	人から邪魔にされないかと心配である	1	2	3
4	人前で顔が赤くなるので困ることが多い	1	2	3
5	劣等感（人に劣ると感じ）に悩まされる	1	2	3
6	人と違うことは恥ずかしくてできない	1	2	3
7	すぐうるたえるたちである	1	2	3
8	困難にぶつかると気がくじける	1	2	3
9	何かにつけて自信がない	1	2	3
10	あまり迷わず決心がつく	1	2	3

【No. 2】

あなたは、現在、以下のようなことが、どの程度、できていると感じますか。あてはまる個所に○を付けてください。

		ない	できてい	きていな	あまりで	も言えな	どちらと	ている	ややでき	きている	かなりで
1	将来のビジョンを明確にする。	1	2	3	4	5					
2	様々な活動に熱心に取り組む。	1	2	3	4	5					
3	将来の夢をはっきりさせ目標を立てる。	1	2	3	4	5					
4	尊敬する人に会える場に積極的に参加する。	1	2	3	4	5					
5	将来、具体的に何をやりたいかを見つける。	1	2	3	4	5					
6	人生に役立つスキルを身につける。	1	2	3	4	5					
7	将来に備えて準備する。	1	2	3	4	5					
8	様々な人に出会い人脈を広げる。	1	2	3	4	5					
9	将来のことを調べて考える。	1	2	3	4	5					
10	何事も積極的に取り組む。	1	2	3	4	5					
11	自分が本当にやりたいことを見つける。	1	2	3	4	5					
12	様々な視点から物事を見られる人間になる。	1	2	3	4	5					

【No. 3】

次の 12 項目のそれぞれについて、あなたにどの程度当てはまるかを考え、該当する箇所に○を付けてください。

		全く 思わ ない	か なり 思 わ な い	思 わ な い	ど ち ら と も い え な い	思 わ な い	か なり 思 わ な い	思 わ な い
1	働くということは、人間が生きていくために我慢しなければならない必要悪である。	1	2	3	4	5	6	7
2	私の仕事の出来栄が、人のものと比較される時でも、私は最大の能力を発揮することができる。	1	2	3	4	5	6	7
3	通常、仕事（または勉強）しなければならない時には、それがいかなるものであれうんざりしてしまう。	1	2	3	4	5	6	7
4	もし必要ならば、1つのことに注意を集中するのも難しいことではない。	1	2	3	4	5	6	7
5	スポーツや試合など、いつも人と競争したり勝つことを要請されるようなものは、好きになれない。	1	2	3	4	5	6	7
6	私は、1つのことに集中することができない方だ。	1	2	3	4	5	6	7
7	たとえ努力はしてみても、1つのことに専念することは私にとって随分骨の折れることである。	1	2	3	4	5	6	7
8	何か仕事に着手する時に、やらずにすみそうなことは、ことごとく回避する。	1	2	3	4	5	6	7
9	私は難しいことがらに挑んでいくのが好きである。というのは、それを成し遂げることによって、大きな喜びが得られるからである。	1	2	3	4	5	6	7
10	自分がかかわったりやっていることに気を散らすことなく専念することはさほど難しいことではない。	1	2	3	4	5	6	7
11	いつも、人と競い合わなければならないような仕事をしていると落ち着かず幸せになれないだろう。	1	2	3	4	5	6	7
12	私は、人と張り合ったり競争する場面で、仕事やスポーツをするとき、特にそれが苦にならないし気楽に楽しむことができる。	1	2	3	4	5	6	7

【No. 4】

以下のそれぞれの項目は、あなた自身にどれくらい当てはまりますか。「非常に当てはまる」から「全く当てはまらない」のうちで、自分に最も当てはまると思うところに数字○を付けてください。

		全く あて は ま ら な い	ほ ん と ん ど あ て は ま ら な い	あ ま り あ て は ま ら な い	ど ち ら と も い え な い	あ ま り あ て は ま る	か なり あ て は ま る	非 常 に あ て は ま る
1	話し好き	1	2	3	4	5	6	7
2	悩みがち	1	2	3	4	5	6	7
3	独創的な	1	2	3	4	5	6	7
4	いい加減な	1	2	3	4	5	6	7
5	温和な	1	2	3	4	5	6	7
6	無口な	1	2	3	4	5	6	7
7	不安になりやすい	1	2	3	4	5	6	7
8	多才の	1	2	3	4	5	6	7
9	ルーズな	1	2	3	4	5	6	7
10	短気	1	2	3	4	5	6	7
11	陽気な	1	2	3	4	5	6	7
12	心配性	1	2	3	4	5	6	7

		全くあてはまらない	ほとんどあてはまらない	あまりあてはまらない	どちらともいえない	ややあてはまる	かなりあてはまる	非常にあてはまる
13	進歩的な	1	2	3	4	5	6	7
14	怠惰な	1	2	3	4	5	6	7
15	怒りっぽい	1	2	3	4	5	6	7
16	外向的	1	2	3	4	5	6	7
17	気苦労の多い	1	2	3	4	5	6	7
18	洞察力のある	1	2	3	4	5	6	7
19	成り行きまかせ	1	2	3	4	5	6	7
20	寛大な	1	2	3	4	5	6	7
21	暗い	1	2	3	4	5	6	7
22	弱気になる	1	2	3	4	5	6	7
23	想像力に富んだ	1	2	3	4	5	6	7
24	不精な	1	2	3	4	5	6	7
25	親切的な	1	2	3	4	5	6	7
26	無愛想な	1	2	3	4	5	6	7
27	傷つきやすい	1	2	3	4	5	6	7
28	美的感覚の鋭い	1	2	3	4	5	6	7
29	計画性のある	1	2	3	4	5	6	7
30	良心的な	1	2	3	4	5	6	7
31	社交的	1	2	3	4	5	6	7
32	動揺しやすい	1	2	3	4	5	6	7
33	頭の回転の速い	1	2	3	4	5	6	7
34	無頓着な	1	2	3	4	5	6	7
35	協力的な	1	2	3	4	5	6	7
36	人嫌い	1	2	3	4	5	6	7
37	神経質な	1	2	3	4	5	6	7
38	臨機応変な	1	2	3	4	5	6	7
39	軽率な	1	2	3	4	5	6	7
40	とげがある	1	2	3	4	5	6	7
41	活動的な	1	2	3	4	5	6	7
42	くよくよしない	1	2	3	4	5	6	7
43	興味の広い	1	2	3	4	5	6	7
44	勤勉な	1	2	3	4	5	6	7
45	かんしゃくもち	1	2	3	4	5	6	7
46	意志表示しない	1	2	3	4	5	6	7
47	悲観的な	1	2	3	4	5	6	7
48	好奇心が強い	1	2	3	4	5	6	7
49	無節操	1	2	3	4	5	6	7
50	自己中心的	1	2	3	4	5	6	7
51	積極的な	1	2	3	4	5	6	7
52	緊張しやすい	1	2	3	4	5	6	7
53	独立した	1	2	3	4	5	6	7
54	几帳面な	1	2	3	4	5	6	7
55	素直な	1	2	3	4	5	6	7

		全くあてはまらない	ほとんどあてはまらない	ほとんどあてはまる	どちらともいえない	ややあてはまる	かなりあてはまる	非常にあてはまる
56	地味な	1	2	3	4	5	6	7
57	憂鬱な	1	2	3	4	5	6	7
58	呑み込みの速い	1	2	3	4	5	6	7
59	飽きっぽい	1	2	3	4	5	6	7
60	反抗的	1	2	3	4	5	6	7

【No. 5】

次の29項目の質問について、あなたの気持ちに最も当てはまる数字に○を付けてください。

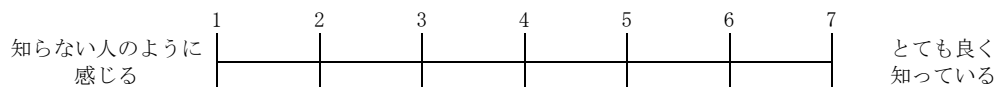
1. あなたは、誰かと話しているときに、相手が自分のことを理解していないと感じることはありますか？



2. これまで、他人の協力が必要なことをしなければならないとき、あなたは、うまくいきましたか？



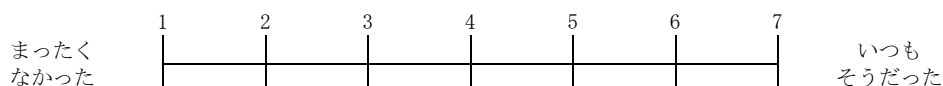
3. とても親しく感じる人びと以外で、あなたが毎日接する人たちのことを考えてください。あなたは、その人たちのことをどれほどよく知っていますか？



4. あなたは、自分のまわりで起こっていることがどうでもいい、という気持ちになることがありますか？



5. あなたは、これまでに、よく知っていると思っていた人の、思わぬ行動に驚かされたことはありますか？



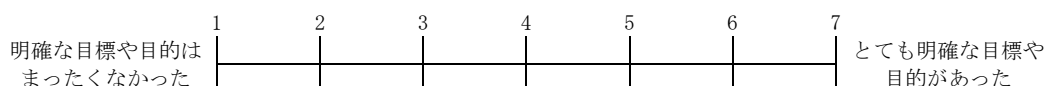
6. あなたは、あてにしていた人ががっかりさせられたことがありますか？



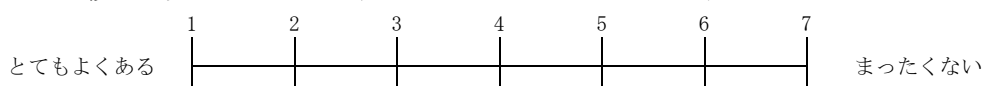
7. 人生というものは、



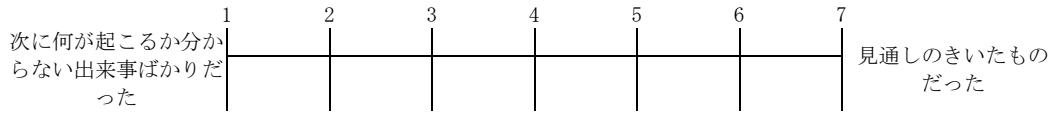
8. 今まで、あなたの人生は、



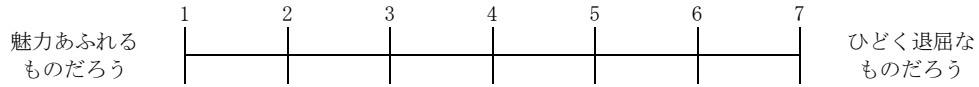
9. あなたは、不当な扱いを受けているという気持ちになることがありますか？



10. 過去 10 年間のあなたの人生は、



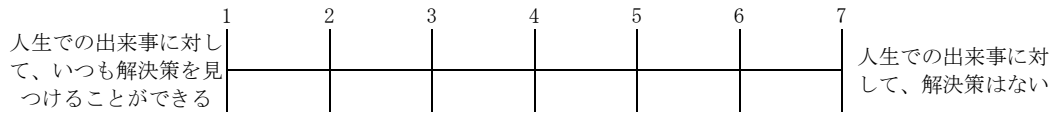
11. 将来あなたがすることの多くは、たぶん、



12. あなたは、不慣れな状況の中にいると感じ、どうすればよいのか分からないと感じることがありますか？



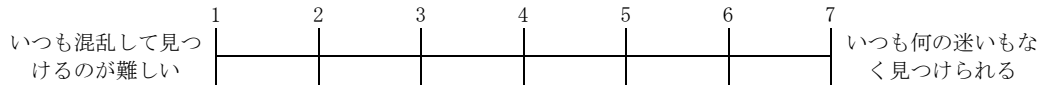
13. あなたの人生観を最もよく表しているのは、



14. 自分の人生について考えるとき、しばしば、あなたは、



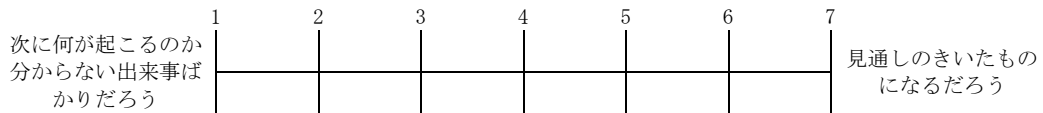
15. あなたは、困難な問題に直面したとき、その解決法は、



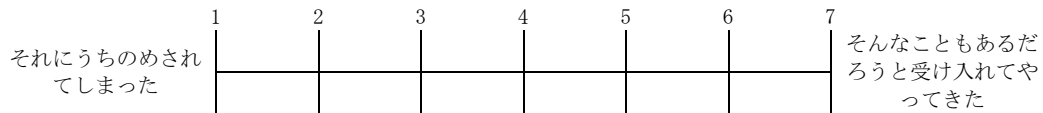
16. あなたが毎日していることは、



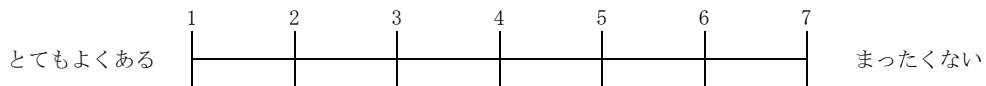
17. 将来のあなたの人生は、たぶん、



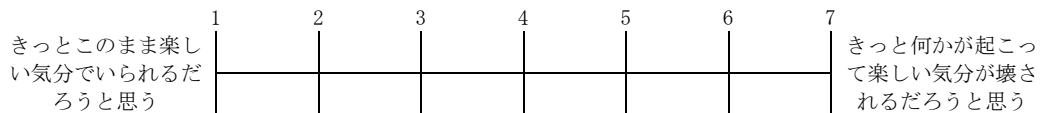
18. これまで、いやなことが起きたとき、多くの場合、あなたは、



19. あなたは、気持ちや考えが非常に混乱することがありますか？



20. あなたは、何か楽しいことをしているとき、



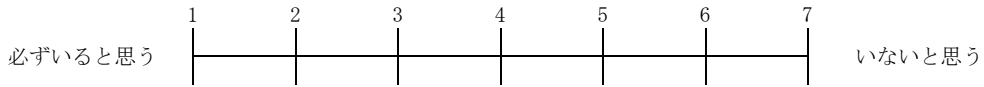
21. あなたは、本当なら感じたくないような感情を抱いてしまうことがありますか？



22. 将来のあなた自身の人生は、



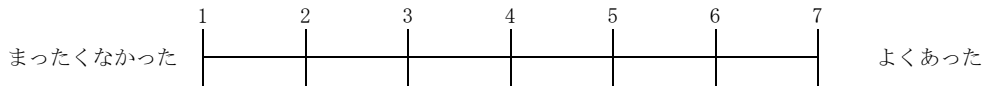
23. あなたは、この先、誰か頼りにできる人がいつもいると思いますか？



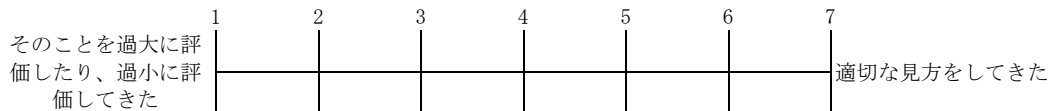
24. あなたは、いま何が起きようとしているのかはつきり分からない、という不安な気持ちになることはありますか？



25. どんな強い人間でさえ、ときには「自分はダメな人間だ」と感じることもあるものです。あなたは、これまで「自分がダメな人間だ」と感じたことはありますか？



26. 何かが起きたとき、ふつう、あなたは、



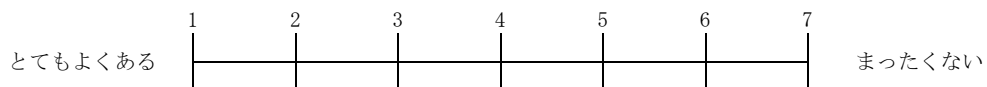
27. これから、人生の大事な場面で困難に直面したとき、あなたは思うでしょうか？



28. あなたは、日々の生活で行っていることにほとんど意味がない、と感じることはありますか？



29. あなたは、自制心を保つ自信がなくなることがありますか？



職業訓練の効果に関するアンケート調査（訓練終了間際調査）

●あなたのお名前： _____ （ _____ 歳） 1. 男性 2. 女性

●今後の就業希望条件

業種： _____ 職種： _____

前職からのキャリアチェンジ希望： 1. はい 2. いいえ

雇用形態： 1. 正社員 2. 契約・嘱託 3. 派遣 4. パート・アルバイト 5. その他

希望給与： 1. 15万円以上 2. 18万円以上 3. 20万円以上 4. 25万円以上 5. 30万円以上
6. その他（ _____ 円以上） 7. 扶養の範囲以内

収入アップ希望 1. はい 2. いいえ

就職時期： 1. 訓練中でも即日 2. 修了後すぐ 3. 修了後1ヶ月以内 4. 修了後2ヶ月以内
5. 修了後3ヶ月以内 6. 修了後半年以内 7. 特に決めていない 8. 資格取得が最優先

【受講後アンケート】

Q1 仕事に取り組む意義などについてお伺いいたします。あてはまるもの1つに○をつけてください。

	ない	あてはま らない	ややあて はまらな い	ま る	ややあて はま る	あてはま る
①働くことは楽しいと思う	1		2		3	4
②働くことはお金を得るためである	1		2		3	4
③働くことは社会人の責任・義務である	1		2		3	4
④働くことは社会に貢献するためである	1		2		3	4
⑤働くことは自分の才能や能力を発揮するためである	1		2		3	4
⑥働くことは生きがいである	1		2		3	4
⑦仕事が大変でも我慢して頑張る方だと思う	1		2		3	4
⑧仕事に役立つために学びたいと思う	1		2		3	4

Q2 受講された訓練についてお伺いいたします。それぞれあてはまるもの1つに○をつけてください。

	ない	あてはま らない	ややあて はまらな い	ま る	ややあて はま る	あてはま る
①仕事につながる技能・知識が習得できた	1		2		3	4
②仕事につながる就職支援（キャリア形成）が得られた	1		2		3	4
③パソコンや簿記などの講師から就職に向けた支援が得られた	1		2		3	4
④就職支援の講師から就職活動のスキル（書類作成・面接対策等）が得られた	1		2		3	4
⑤就職支援の講師から就職に向けた心の支えが得られた	1		2		3	4
⑥受講仲間から就職に役立つ情報が得られた	1		2		3	4
⑦受講仲間から就職に向けた心の支えが得られた	1		2		3	4
⑧訓練を受講することで就職の意欲が向上した	1		2		3	4
⑨訓練を受講することで必要な資格を取得することができた またはできそう	1		2		3	4
⑩訓練を受講することで将来の方向性が見えてきた	1		2		3	4
⑪訓練を受講したことにより賃金アップが見込めそう	1		2		3	4

職業訓練の効果に関するアンケート調査（離職者訓練パネル調査）

●あなたのお名前： _____ （ _____ 歳） 1. 男性 2. 女性

受講した職業訓練について

問 1 受講した職業訓練について現在の認識をお伺いいたします。それぞれあてはまるもの 1 つに○をつけてください。

	あてはまらない	ややあてはまらない	ややあてはまる	あてはまる
①仕事につながる技能・知識が習得できた	1	2	3	4
②仕事につながる就職支援（キャリア形成支援）が得られた	1	2	3	4
③パソコンや簿記などの講師から就職に向けた支援が得られた	1	2	3	4
④就職支援の講師から就職活動のスキル（書類作成・面接対策等）が得られた	1	2	3	4
⑤就職支援の講師から就職に向けた心の支えが得られた	1	2	3	4
⑥受講仲間から就職に役立つ情報が得られた	1	2	3	4
⑦受講仲間から就職に向けた心の支えが得られた	1	2	3	4
⑧訓練を受講することで就職の意欲が向上した	1	2	3	4
⑨訓練を受講することで必要な資格を取得することができたまたはできそう	1	2	3	4
⑩訓練を受講することで将来の方向性が見えてきた	1	2	3	4
⑪訓練を受講したことにより賃金アップが見込めそう	1	2	3	4

問 1-(1) 問 1①で「ややあてはまる」「あてはまる」を回答した方に伺います。「仕事につながる技能・知識が習得できた」と感じられるのはどのようなものでしょうか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | |
|--------------------|-----------------|
| 1. 基礎的なレベルの知識・スキル | 7. 業界の動向に関する知識 |
| 2. より高度なレベルの知識・スキル | 8. タイムマネジメント |
| 3. 働く意欲・態度 | 9. 自己啓発意欲 |
| 4. 達成意欲・チャレンジ精神 | 11. 目標や計画を実行する力 |
| 5. 情報等の分析・判断能力 | 10. その他（具体的に |
| 6. コミュニケーション能力 |) |

問 1-(2) 問 1①で「あてはまらない」「ややあてはまらない」を回答した方に伺います。「仕事につながる技能・知識が習得できた」と感じられない主な理由は何でしょうか。あてはまるもの 1 つに○をつけてください。

- | | |
|----------------------|-----------------------|
| 1. 訓練期間に対して内容が多すぎたため | 4. 訓練期間が短かったため |
| 2. 反復練習する時間が不足していたため | 5. 訓練内容が自分に合わなかったため |
| 3. 実務に役立つ内容でなかったため | 6. 訓練内容が自分にとって難しすぎたため |

問 2 職業訓練受講中、何か相談したいことがあったとき、どのように対応してくれました。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | |
|-------------------------|----------------------|
| 1. 特に相談したいことはなかった | 4. 就職支援の講師が相談に乗ってくれた |
| 2. パソコンや簿記の講師が相談に乗ってくれた | 5. 外部の機関や専門家を紹介してくれた |
| 3. 事務局が相談に乗ってくれた | |

※次の質問のお答えにより、その次にお答えいただく問の番号が異なりますのでご注意ください。

問10 現在その勤務先で働いておりますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1. 働いている → B-1へ
- 2. 働いていない → 問11へ

問11 その勤務先を退職した理由についてあてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1. 期間満了（更新の打診あり）
- 2. 期間満了（更新の打診なし）
- 3. 就業条件が違っていただけから
- 4. ブラック企業だったから
- 5. 契約の更新をしてくれなかった
- 6. 解雇
- 7. 就職先の倒産
- 9. 安定した職業に就きたかったため
- 10. 会社・仕事に将来性がなかったため
- 11. もっと収入を増やしたいため
- 12. より知識・技能を生かせる仕事に就きたいため
- 13. よりやりがいの感じられる仕事につきたいため
- 14. 人間関係が良くなかったため
- 15. 労働時間・休日等の労働条件がわるかったため
- 16. 身体的な負担がおおきかったため
- 17. 通勤が不便だったため
- 18. 病気・けがのため
- 19. 結婚・出産・育児などのため
- 20. 家族の介護・看病のため
- 21. とりあえずついた仕事だったから
- 22. その他（ ）

問12 その勤務先を退職した時期はいつですか。

退職日：平成____年____月____日

※次の質問のお答えにより、その次にお答えいただく問の番号が異なりますのでご注意ください。

問13 その勤務先を退職後、どうされておりますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1. 新しい職場で働いている → 問14へ
- 2. 現在は働いていない → 問22へ

問14 その勤務先での雇用形態を下記からあてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1. 正社員
- 2. 契約・嘱託
- 3. 派遣
- 4. パート・アルバイト
- 5. その他（ ）

問15 その勤務先ではどのような仕事をしておりますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1. 一般事務の仕事
- 2. 営業事務の仕事
- 3. 経理事務の仕事
- 4. 事務補助的な仕事
- 5. 販売の仕事
- 6. 営業の仕事
- 7. 介護の仕事
- 8. サービスの仕事
- 9. 管理的な仕事
- 10. その他（ ）

問16 その勤務先では各種保険に加入していますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1. 雇用保険のみ
- 2. 社会保険（年金・健康保険）・雇用保険
- 3. 加入していない

問17 その勤務先での給与はどのくらいですか。

給与（税込）：年収換算_____万円 月収換算_____万円 時給換算_____円

問18 その勤務先での仕事は、受講した職業訓練の内容が役に立っておりますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1. はい
- 2. どちらともいえない
- 3. いいえ

問19 現在の勤務先では職業訓練受講前の職場と比べて、それぞれどの程度満足度が変わりましたか。それぞれ近いもの1つに○をつけてください。

	低くなった	どちらかといえ ば低くなった	ほとんど変わっ ていない	どちらかといえ ば高くなった	高くなった
①仕事全体	1	2	3	4	5
②労働時間	1	2	3	4	5
③賃金	1	2	3	4	5
④仕事の内容	1	2	3	4	5
⑤仕事の量	1	2	3	4	5
⑥キャリアの見通し	1	2	3	4	5
⑦仕事と家庭の両立	1	2	3	4	5

問20 その勤務先にはどのような経路で就職されましたか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- | | | |
|---------------------|-----------------|--------------------|
| 1. ハローワークの紹介 | 4. 民間の職業紹介機関の紹介 | 7. 就職情報誌や求人広告を見て応募 |
| 2. ハローワーク以外の公的機関の紹介 | 5. 訓練施設からの紹介 | 8. 家族や知人の紹介 |
| 3. 人材派遣会社を經由して | 6. インターネットからの応募 | 9. その他 () |

※次の質問のお答えにより、その次にお答えいただく問の番号が異なりますのでご注意ください。

問21 現在その勤務先で働いておりますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- | | | |
|-----------|---|-------------------------------|
| 1. 働いている | → | <input type="checkbox"/> B-1へ |
| 2. 働いていない | → | <input type="checkbox"/> 問22へ |

問22 その勤務先を退職した時期はいつですか。

退職日：平成__年__月__日

問23 退職した理由についてあてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | |
|---------------------------|---------------------------|
| 1. 期間満了（更新の打診あり） | 13. よりやりがいの感じられる仕事につきたいため |
| 2. 期間満了（更新の打診なし） | 14. 人間関係が良くなかったため |
| 3. 就業条件が違っていただけ | 15. 労働時間・休日等の労働条件がわるかったため |
| 4. ブラック企業だったから | 16. 身体的な負担がおおきかったため |
| 5. 契約の更新をししてくれなかった | 17. 通勤が不便だったため |
| 6. 解雇 | 18. 病気・けがのため |
| 7. 就職先の倒産 | 19. 結婚・出産・育児などのため |
| 9. 安定した職業に就きたかったため | 20. 家族の介護・看病のため |
| 10. 会社・仕事に将来性がなかったため | 21. とりあえずついた仕事だったから |
| 11. もっと収入を増やしたいため | 22. その他 () |
| 12. より知識・技能を生かせる仕事に就きたいため | |

※次の質問のお答えにより、その次にお答えいただく問の番号が異なりますのでご注意ください。

問24 あなたは、現在、就職活動をしていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | | |
|---------------|---|-------------------------------|
| 1. 就職活動をしている | → | <input type="checkbox"/> 問25へ |
| 2. 就職活動をしていない | → | <input type="checkbox"/> 問29へ |

現在、就職活動をしている方におたずねします

問25 現在、どのような就職活動をしておりますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | |
|-------------------------|------------------------|
| 1. ハローワークへ相談している | 5. 家族や知人の紹介で仕事を探している |
| 2. ハローワーク以外の公的機関に相談している | 6. 就職情報誌や求人広告で情報収集している |
| 3. 民間の職業紹介機関や人材派遣会社に登録 | 7. インターネットで情報収集している |
| 4. 職業訓練施設に相談している | 8. その他 () |

問26 離職後（訓練中も含める）に合計何社ぐらいに応募されましたか。

合計 _____ 社

問27 就職を希望する時期についてあてはまるもの1つに○をつけてください。

- | | |
|-----------------------------|-------------|
| 1. できるだけ早く就職したい | 3. じっくり探したい |
| 2. 自分の希望条件に合うところが見つければ就職したい | |

問28 就職に関して課題となっていることがありますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | |
|-------------------------|------------------|
| 1. スキルを生かせる就職先がない | 7. 就職相談できる相手がいない |
| 2. 希望の条件に合う職場がない | 8. 職場でやっていけるか不安 |
| 3. 地域の企業についてよくわからない | 9. 家庭と仕事の両立が難しい |
| 4. 通える範囲に就職できるところがない | 10. 体調がまだ回復していない |
| 5. 履歴書・職務経歴書の作成方法がわからない | 11. その他 () |
| 6. 面接に自信がない | |

※この後は、B-1へお進みください

現在、就職活動をしていない方におたずねします

問29 現在、就職活動をしていない理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | |
|------------------------|--------------------------|
| 1. スキルを生かせる就職先がないから | 8. どのように活動をすればよいかわからないから |
| 2. 希望する条件に合う職場がないから | 9. 病気・けがのため |
| 3. 通える範囲に就職したいところがないから | 10. 出産・育児のため |
| 4. 職場でうまくやっていける自信がないから | 11. 介護・看病のため |
| 5. 採用される見込みがなさそうだから | 12. 就職活動が精神的・肉体的に負担だから |
| 6. 資格取得などの勉強をしたいから | 13. 急いで仕事に就く必要がないから |
| 7. さらに職業訓練を受けたいから | 14. その他 () |

問30 今後、就職活動をしたいと思いませんか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | |
|--------------------|----------------------|
| 1. できるだけ早く就職活動をしたい | 3. 当面就職活動することは考えていない |
| 2. 条件が整えば就職活動したい | |

※この後は、B-1へお進みください

これ以降は全員の方におたずねします

B-1 今振り返ると職業訓練を受講したことは良かったと思いませんか

1. 良かった 2. 良かったとは言えない 3. どちらでもない

※理由をご記入ください。