

今後の職業能力開発

—市場細分化による効果的な離職者訓練の探索—

ポリテクカレッジ横浜港

(港湾職業能力開発短期大学校横浜校)

西口 美津子

1. はじめに

本論文は、価値観やライフスタイルといった社会心理的（サイコグラフィック）な視点で離職者訓練受講生の市場細分化を行うことで、各セグメントに対応した効果的な訓練のあり方を探るものである。離職者訓練は、近年、雇用流動化の影響を受けて社会的な関心が高まっている。しかしながら、実際に自分が離職しハローワークに出向くことになって初めて離職者訓練の存在を知る人も多く、統計的な数字をあげただけでは実体が伝わりにくい。そこで、従来の年齢、性別、学歴、職歴といった人口動態的（デモグラフィック）なデータからは掴みづらい離職者訓練の受講生の特性について、社会心理的な視点から市場細分化を行うことで、分割されたセグメントごとの特性を明らかにする。具体的には、受講生について、経済的な余裕と離職理由という2つの軸で4つのタイプに分類する。さらに、これら4つのセグメントについて、社会心理的な分類法の1つであるVALS¹⁾に照合することで、今後の離職者訓練を効果的に行うための方策について論ずる。

2. 離職者訓練受講生の市場細分化

2.1 離職者訓練における顧客ニーズとは何か

財政の悪化により公共投資が見直されるなかで、離職者訓練においても「離職者」という目の前にいる「顧客」のニーズを満たすばかりでなく、「雇用者」

や「雇用保険加入者」、ひいては「納税者」といった広い意味での「顧客」への訓練効果についての説明が求められている。長期雇用が今より当たり前であった一昔前までは、「失業という予期せぬ事態に見舞われた人」は国により手厚くケアされて当然であるというコンセンサスが成り立っていた。しかし、いわゆるバブル経済の崩壊以降、企業が経営のリストラチャリングを進めるなかで、離職は特別なことではなくなり、公共職業訓練においても効率的な運営はもとより、目に見える形で訓練成果を示すことが必要となっている。

離職者訓練の受講生の実像は、関連する業務に携わる人々以外には正確に伝わりにくい。定年退職間近ならばともかく、多くの在職者にとって自分が失業状態に置かれることは想像しづらい。離職者本人にとっても失職は青天の霹靂であることが多い。そうしたことから、「失業」という言葉は本人以外、場合によっては本人にさえも実感が伴わず、過度に反応して同情されたり、逆に過小評価されたりする。リストラ等で退職者のいる職場では、そのしわ寄せが在職者にのしかかるため、離職者は雇用保険の給付を受けて楽な勉強している者、と受け取られる場合もある。さらに、訓練に携わる者が期待するような訓練効果が離職者自身から他者へ伝えられることもまれである。筆者の担当した受講生の中にも、田舎の母を心配させたくないために、訓練はもとより離職したことを隠していた中高年男性がいた。離職者間では頻繁に交わされる「口コミ」の効果も、訓練修了生の多い職場を除いてさほど期待できないこ

とは離職者訓練の宿命かもしれない。

教育については、「投資する人（親）と恩恵（リターン）を受ける子が同一でなく、投資効果が明確でないこと」が指摘されているが²⁾、離職者訓練の場合も訓練のリターンを就職という形で直接享受する離職者は、雇用保険加入者の一部にすぎないため、投資意識は薄い。サービスの不足に対しては苦情を言っても、過剰なサービスに対しては自分にコストとして跳ね返ってこないのので、クレームとしてあげられることもない。そうした中、投資した分の利益（訓練効果）が得られることについての「顧客」への説明は訓練に携わるものにとって重要な課題の1つになっている。

2.2 多様な受講生の市場細分化

市場細分化を離職者訓練に適用した場合、アビリティガーデンのコース担任として3年間離職者訓練に携わった筆者が第一に思い起こすのは、受講生の置かれた状況の多様性である。かなり経済的に余裕のみられる層と、そうでない層がいる。余裕のある層は、例えば定年間近に割増金を貰って退職したり、配偶者が働いていたり、家に不動産などの副収入があって、給与がなくとも生活には困らない人々である。そうした「優雅な失業者」がいる一方、幼い子どもを抱えた40代の男性、母子家庭の30代の母親、

高齢の母親を扶養する長期病気療養後の40代等々、公的機関をよりどころにする受講生たちがいる。公共職業訓練が米国のような弱者限定型に特化したものでなく³⁾、本人の就職意欲が最優先にされるため、受講生の経済状況にはかなりの幅があることになる。

また、離職理由についても会社から退職勧告を受けた者、希望退職に応募した者、派遣の終了や契約期間の満了といった会社都合の者とさまざまである。なかには、在職中からインターネットで公共職業訓練を検索、比較検討した後に離職を決意したという用意周到な受講生もいた。雇用保険上は自己都合ながら、会社から辞めざるを得ない状況に追い込まれた者、会社からハローワークへ申告される自己都合・会社都合とは異なる離職理由を主張する受講生。典型的な会社都合や自己都合もいる一方で、「どちらかという自己都合」「たぶん会社都合」といったグレーゾーンに入る受講生も多い。

この経済状況と離職理由を2つの軸にとった受講生の市場細分化については、アビリティガーデンのプロジェクトの一環として関係者に「仮説」として提示されたものである⁴⁾。ここで、経済的な余裕の有・無を縦軸に、離職理由の会社都合・自己都合を横軸にとると、離職者が4つのタイプに分類できる（図1参照）。これらをそれぞれ、i. 悠々自適型、ii. 自己啓発型、iii. モラトリアム型、iv. 藁をも掴む型、

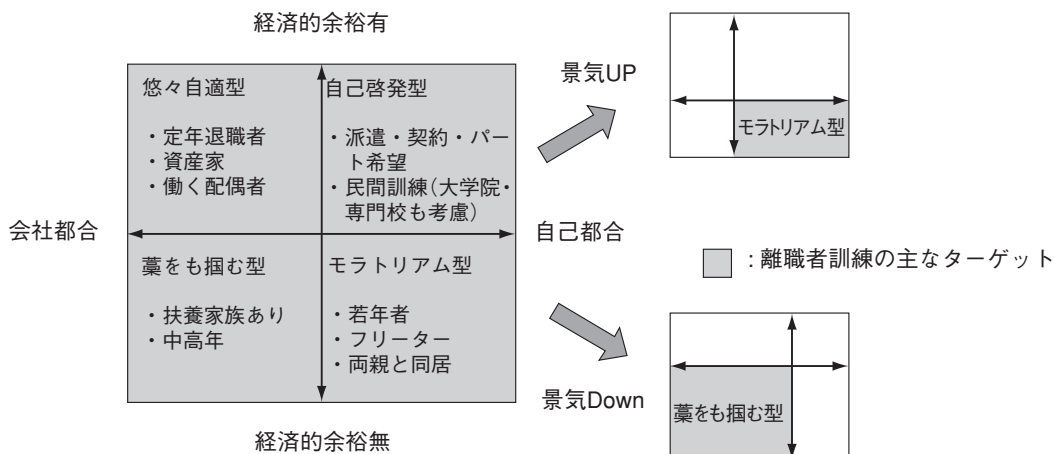


図1 離職者訓練受講生の4類型

と名づけ、それらが景気の変動により拡大、縮小するのではないかという仮説を提示した。

3. 離職訓練受講生の4つのセグメントへのVALSの適用

3.1 VALSの定義

離職者訓練受講生の4つのセグメントについて、離職理由については本人自身に尋ねることで、また経済的な余裕の有無については家計収入の提示を求め、統計的な検証を行うことも可能だろう。しかし、雇用環境が急激に移り変わるなかで、個人データに踏み込んだ検証を行うことは容易でないばかりか、どこまで将来の離職者訓練の開発に役立つのか保障もない。そこで、過去の理論を当てはめることで、今後の離職者訓練について何らかの展望が開けるのではないかと考えたとき、思い当たったのがVALSである。VALSは、市場を年齢、性別、所得、学歴等々といった人口動態的なデータに基づく分類ではなく、同じく社会心理的な分類の1つであるマズローの5段階欲求説を発展させたものとして知られている⁵⁾。

VALSでは、人のライフスタイルを9タイプに分

類している。これらは固定したものではなく、一生のうち何度か移動することもあるというダイナミックな視点でライフスタイルをとらえている。マズローの5段階欲求説との違いは、VALSがマズローの唱えた外部指向型行動特性（図2の①から⑤に対応）に加えて、内部指向型行動特性を加えたこととされている⁶⁾。

これらVALSの9つのタイプを要約すると以下のとおりになる。

- ① その日暮し (Survivors) …極貧、低教育水準、老齢などで上方移動へのアクセスがない。
- ② 忍耐派 (Sustainers) …貧困の瀬戸際で苦闘するが、希望も捨てずにいる。
- ③ 帰属派 (Belongers) …保守的、伝統的、懐古的、感傷的な満ち足りた中流階級グループ。
- ④ 野心派 (Emulators) …相応の成功を取めているが生活に対する満足感は低い上昇志向の強い人々。見栄っ張り。
- ⑤ 達成者 (Achievers) …ビジネス、専門職、政府等の指導的な立場にいる富裕層。
- ⑥ 個人主義 (I-am-me) …自己陶酔的で気まぐれ。若い人に多い短期間の移行期。
- ⑦ 体験派 (Experiential) …直接体験を重視し、

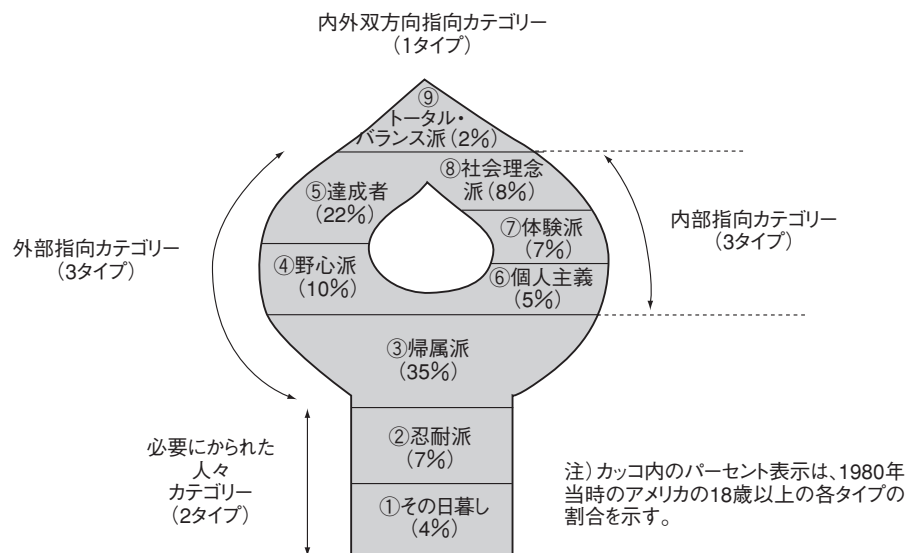


図2 VALSによるライフスタイルの9タイプ

自然なものにひきつけられる。「個人主義」の成熟した形。多くの場合、社会理念派へと変容する。

- ⑧ 社会理念派 (Societally Conscious) …深い社会的責任感を持ち、資源保護、環境保護などの強い支持者でもある成功した人々。一部には自発的に簡素な生活を始める人もいる。
- ⑨ トータル・バランス派 (Integrator) …完全に成熟した稀有な人々。あえて求めないにもかかわらず社会的な地位は高い。

3.2 1980年代の米国と2005年の日本の相違点

実は筆者自身、1980年代の半ばにSRIに在籍していたことがあり、VALSの存在については20年前から知る機会があった。しかし、当時、コンピュータプログラマーという限られた経験しか持たなかった筆者にとって、VALSに示されたアメリカ人のライフスタイルは実感できるものではなかった。何よりも当時の日本は、年功序列と終身雇用という日本型経営がもてはやされた時代であり、実力主義や転職が一般的な米国社会のライフスタイルが、そのまま日本人に当てはまるとは思えなかった。実際、その後90年代にSRIとNTTデータとの共同で日本版のVALSともいうべきJapan-VALSも発表されているが⁷⁾、どちらかという物やサービスの購入者としてのライフスタイルを意識したもののように思われる。

ところが、20年の年月を経て、改めて80年代に発表されたオリジナル版VALSを眺めると、現在の日本人のライフスタイルが当時のアメリカ人のライフスタイルに似ていることに驚く。例えば、人種問題や移民問題を抱え、貧富の差の激しい米国に比べ、80年代の日本は9割が自らを中流階級と考えており、「必要にかられた人々」というカテゴリーは存在しないとされていた。しかし、現在数万といわれるホームレスの存在⁸⁾や寝たきりで介護を受ける老人など、日本における「その日暮し」の存在は疑いなく増大している。また、ニート⁹⁾といわれる働かない若者の存在は、VALSの「忍耐派」に共通するもの

がある。

90年代以降の日本がデフレ傾向にあるという点を除けば、80年代のインフレ気味で経済不況と日本の輸出攻勢に苦しむ米国の姿は、そのまま中国経済の発展に焦る日本の姿に重なり合う。女性の社会進出や成果主義の導入など、現在の日本と当時の米国との類似点はいくつかあげられる。実際、マーケティングの専門家の間でも、「個人主義」から「社会理念派」へという内部指向の道筋は今の日本でも通用するという意見がある¹⁰⁾。見方を変えれば、日本株式会社と呼ばれ、その集団主義ぶりを恐れられていた日本でもようやく多様な価値やライフスタイルが生まれてきて、それは現在のアメリカ人はともかく、少なくとも20年前のアメリカ人の多様性に一步近づいている、といえるのではないだろうか。ちなみに米国では、その後90年代に改良版であるVALS2がSRIにより考案されている。

3.3 離職者訓練受講生のライフスタイル

元SRIのコンサルタントで現在早稲田大学の山本尚利教授は、日本人の就業者の7割近くが「ピロンガー(帰属派)」であるという¹¹⁾。リスクを取り起業する者の少ない原因をピロンガー意識として嘆いたものだが、帰属派という分類に多くの日本の社員があてはまることはまちがいない。離職者訓練中の受講生においても、当然ながら受講生には帰属派や帰属派を経てきた人が圧倒的に多い。

離職者訓練受講生の場合、VALSの図表上で最も上位に位置する「トータル・バランス派」と最下位に位置する「その日暮し」は、除かれるだろう。「トータル・バランス派」は秀でた人格と社会意識を持ち、経済的にも大変に恵まれた稀有な人たちであり、「その日暮し」は、毎日、その日を生きているのが精いっぱい訓練を受ける余裕もない人たちである。これらは、訓練後に再就職を目指す受講生の姿とは程遠い。

「達成者」は、大手企業の管理職を定年退職で辞めた人、中小企業に出向後、役員として定年を迎え

た人が思い浮かぶ。「体験派」は、家族の身の回りに気を配りながら派遣やパートなどをする主婦等。「個人主義」は、元々はアメリカの学園紛争やヒッピー、ドラッグといった行動をとる若者を意識したもので、短期的なものであるとされる。自分のやりたいことがわからなくて離職者訓練に参加する若者たちに共通したところがある。「野心派」は企業で出世しようともがいている人たち、そして「社会理念派」は研究者や専門職として活躍していた人たち。この「野心派」も「社会理念派」も共に離職者訓練で見かけることはまれである。前者は離職前に次の就職先を決めるか、自営を始める人が多いせいかもしれない。後者は、すでに自営やフリーランスとして社会的な地位を築いている人々である。

ところで、VALSによると「忍耐派」は、「新しい人生を始めたい人たち」で、不満に満ち、成功するためなら犯罪への誘惑に逆らえない面をもつ、ギャンブル好きで盛り場を根城にする人たちだという。米国では、いわゆるマイノリティーの若者たちも含まれているという。彼らの社会や人間に対する不信感、他者から認められたいのに認められない点等、ニートとの共通点は多い。但し、米国の「忍耐派」が、不満に対して積極的であるのに対し、ニートは

消極的である分だけ目だたず、「帰属派」へ引き上げるための周囲の目配りがより一層必要となるかもしれない。

3.4 離職者訓練受講生の4つのセグメントとVALSとの対応

「悠々自適型」、「藁をも掴む型」、「自己啓発型」、「モラトリアム型」という離職者訓練受講生の4つのセグメントをVALSに対応させると、9つのVALSタイプのうちの4つ、すなわち「達成者」、「帰属派」、「体験派」、「個人主義」に対応すると考えられる。4つのセグメントの縦軸（経済的余裕の有・無）と横軸（離職理由が会社都合・自己都合）という解釈も偶然とはいえVALSの枠組みと合致する。すなわちVALSにおいては、上部（トータル・バランス派）へいくほど経済的な余裕があり、底部（その日暮し）へいくほど経済的な余裕はなくなることが知られている。またVALSの外部指向と内部指向について、会社員として外での競争に参加している人（外部指向）とすでに気持ちとしては競争から降りている人（内部指向）とに分ければ、前者が会社都合での退職者で後者が自己都合での退職者といえなくもない。なぜなら、今まで企業において仕事を何よりも優先し

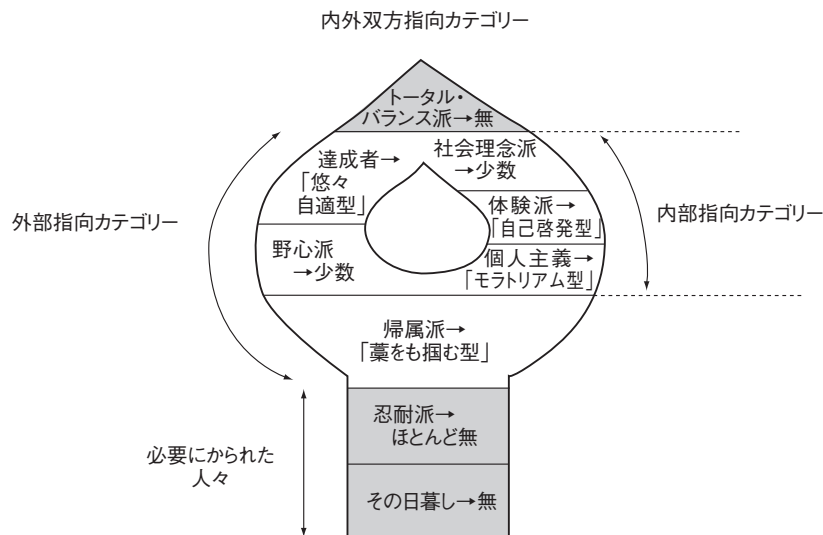


図3 離職者訓練受講生の4類型とVALSタイプとの関係

てきた人たちは、もっと良い条件の仕事が決まった場合や会社から離職するように言われた場合を除いて、自ら離職する可能性は低いはずである。しかし、内部指向の人たちは違う。仕事よりもっと大事なものは、それは家庭だったりあるいは自分自身の志向であったりするのかもしれないが、そうした価値観を仕事よりも優先するはずである。今やっている仕事を自分が本当にやりたいものか、自らに問いかけ、そうでないと躊躇せずに仕事をやめてしまう。そのように自己都合で会社を辞めることと内部指向性とは何らかの相関があると考えられることはきわめて自然なことだろう。これらを踏まえ、「達成者」が移行することも指摘されている「社会理念派」と、「個人主義」と対を成す外部志向カテゴリーの「野心派」を加えたのが図3である。

4. 受講生の4つのセグメントから考える 今後の離職者訓練

4.1 セグメントごとの受講生の現状のコースへの対応

離職者訓練の4つのセグメントそれぞれについて、実際に在籍していた離職者訓練の受講生を思い浮かべながら異なるライフスタイルを描いてみると、下記のようなになるだろう。

悠々自適型 …しばしばコースのまとめ役として、率先してクラスを仕切ってゆく役割を担っていく最も経済的、精神的に満ち足りたグループ。反面、就職意欲に乏しい面もある。受講修了後は、中小企業の顧問や嘱託として就職してゆくこともあるが、経済的な切迫感に乏しいので、主婦（主夫）や孫の世話、といった家庭内労働にとどまる可能性がある。

自己啓発型 …就職意欲、訓練意欲共に高いグループで、仕事の内容にこだわらなければ就職できるような実力を持っている。離職者訓練への意欲も高く、コース内容についての注文も多い。訓練と平行して、自費で資格の学校に通う例もある。金銭的な報酬よりも社会的な貢献に興味を持つケースや家庭

を優先する傾向がある。正社員としての内定を断って時間的な制約の少ない派遣社員を選んだり、給料の高い営業の仕事よりも契約社員やコンサルタントになったりと、自分の生き方に合った働き方に拘る。

モラトリアム型 …自分が何をやりたいのかわからない比較的職務経験の浅いグループ。人とのコミュニケーションが苦手で、講師やクラスメートとの付き合いにおいても好き嫌いがはっきりしている。就職においても思い込みが激しく、なかなか前に踏み出せない。ただ、自ら納得した仕事につくことで、VALSでいう帰属派として安定した社会人生活を営むことが可能。

藁をも掴む型 …扶養家族を抱えながらまさかの失業をしたため、公共職業訓練を最も必要とするグループ。ほとんどの人はクラスではほかの人と感情をシェアすることで立ち直ってゆくが、気持ちを立て直すのに時間のかかる例もある。特に病気や家族の介護、育児なども関係してくるので専門の相談員がケアする必要がある場合もある。就職をせねばという切迫感が強く、少しでも就職に役だつことには興味をもっても、すぐに役だたないとわかる興味を示さないこともある。

4.2 受講生のセグメントに対応した訓練とは何か
戦後長い間、離職者訓練の対象は、「藁をも掴む型」と「モラトリアム型」への訓練が中心を占めていた。すなわち、企業の長期雇用を前提としたなかで、何らかの理由でそれからはずれてしまった文字どおり藁をも掴む人たちや、何をやったらわからない若者たちに訓練と就職斡旋の役割を担ってきた。今でもこれら2つのグループが離職者訓練の重要な「顧客」であることに変わりはない。しかし、雇用の流動化が一般的となった現在、増加する「自己啓発型」や、団塊の世代の定年退職で一気に増えることが予想される「悠々自適型」の離職者の訓練に「藁をも掴む型」と同様の訓練を提供することは効率的とはいえない。そうしたなか、限られた訓練費で「訓練を受けたい」受講生という直接の顧客、そしてそれを見

守る多数の間接的「顧客」の満足を得る方法が、市場細分化（セグメント化）により明らかになるのではないだろうか。ここでは、離職者の4つのセグメントについて、それぞれに対応した訓練の方策について考える。

「悠々自適型」の人材活用と受け入れ側の体制づくり

VALSの「達成者」は、「社会理念派」へと発展する可能性を示しているが、それに対応する4つのセグメントの「悠々自適型」においても、金銭的な報酬は低くとも、本人のペースで仕事をすることを望む者が多い。結果的に離職者訓練で学んだ知識やスキルが、パソコン以外で直接生かされることはまれである。なかには前職での経験を買われて中小企業で活躍する者や起業する者もいるが、就職したものの、若い人に伍して仕事をするのは体力的にもきつく長時間労働に耐えられないと再度離職した50代や60代も少なくない。「悠々自適型」にとって必要なのは新しい知識やスキルの訓練ではなく、自身の経験やノウハウを実際の現場で自然な形で伝えてゆくコミュニケーション能力や臨機応変に対応ができる適応力やリーダーシップであることが多い。

「悠々自適型」はすでに前職で得た達成感と自信があり、社会的な貢献への思いも強い。例えば、1ヵ月、あるいは1日ごとにやるべきことの目標を決めて、時間の使い方に幅を持たせたり、報酬の低い分は、ねぎらいの言葉や何気ない畏敬の態度で接したりということで大いに活躍の期待される人材である。しかしながら、一部の企業にみられるような会社への忠誠心を勤務時間で測るような旧来の勤務形態や、上司ではないこうした年長者との接し方を知らない従業員の言動が、「悠々自適型」をしばしば不必要な離職に追いやっているように思えてならない。今後の就業者の高齢化に備え、企業は、こうした「悠々自適型」を使いこなすための「在職者訓練」が必要ではないかと思ったりする。また、「悠々自適型」の方も、部下やクラスメートではない、同僚や先輩、上司としての若者や同世代に対するコミュニケーション

の仕方、対人能力を一層高める必要があることはいうまでもない。

「自己啓発型」の失業なき労働移動支援

「自己啓発型」は、すでに基本的なITを使いこなせる人がほとんどであり、マネジメントスキルや語学を身に付け、付加価値の高い契約社員や派遣社員、パートタイマーといった、時間の制約を受けない働き方を願っている。集合訓練という他の受講生とともに学ぶことよりも、スキルが身に付くならばその方法はどうかであっても構わない。むしろ、集団で行うことにわずらわしさを感じたりする者も多い。そこで、例えばインターネットを使ったeラーニングなど、在宅でも可能な訓練方法を集合訓練に組み入れて提供するのも一法かもしれない。

現在市場に導入されているインターネットベースのeラーニングは、一昔前のCBTやさらに昔のCAIに比べるとその使い勝手のよさは隔世の感がある¹²⁾、特に、インターネットの普及などeラーニングの開発環境が整ったために、政府や業界団体などの専門機関が、ノウハウを生かして優れたeラーニングシステムを有料で提供している¹³⁾。こうした外部団体との提携も、即戦力を身に付けすぐに就職に生かしたい「自己啓発型」への訓練としてはふさわしい。さらに付け加えれば、「自己啓発型」については、在職者訓練を充実させることで、「失業なき労働移動」を実現しやすいグループであり、既存の離職者訓練コースの中では委託訓練を最も受け入れやすい層である。

クラスにすることが訓練でもある「モラトリアム型」

モラトリアム型にとって離職者訓練のクラスで学ぶ内容、クラスの人々、すべてが新しい経験である。特に、説教してくれる「悠々自適型」の声にも素直に耳を傾ける。VALSでは、「個人主義」の多くがすでに「帰属派」を経験しているために「個人主義」の期間は比較的短期的で終わることを示唆しているが、「モラトリアム型」のほとんどが、訓練終了後短

期間に就職していく。時として、モラトリアム型のわがままやコミュニケーションのまずさからクラスの中で孤立しても、「藁をも掴む型」の経験談やアドバイスで人生を真面目に考える受講生も多い。キャリアコンサルティングに熱心なものもこの型である。離職者訓練において、総合的に最も学ぶことの多いと思われるグループである。

将来の仕事に対する不安を抱えているという意味では「モラトリアム型」は、フリーターやニートと共通しているが、訓練や仕事についていないニートと比べ、「モラトリアム型」はその多くが雇用保険受給者であり、就職への意欲も高い。逆にいえば、平成16年度から一部の教育訓練機関で導入されているデュアル訓練を除いて、雇用保険受給者が優先される従来の離職者訓練にフリーターやニートが参加するのは難しいのが現状である。

今も昔も最も支援の必要な「藁をも掴む型」

6ヵ月という期間についても、「藁をも掴む型」にとって長すぎることはない。というのは、最初の1～2ヵ月は、気持ちの整理をするのに忙しい場合もあるからである。なかには、訓練が始まって多少でも早く就職しようと就職活動を止められず空回りする受講生がいたりする。やがて、自分が焦れば焦るほど、企業の方も逃げてゆくことに気がつき、腰を落ち着けて訓練に戻るケースが多い。

「藁をも掴む型」にとっての問題は、本人が自分のことに忙しく本来守るべき家族に対して今までどおりに構ってやれないことだろう。なかには、自分の失業によって息子が仕事について真剣に考えるようになったと担任に話す受講生もいたが、親の離職により子どもたちに与えるネガティブなインパクトも無視できない。実際、息子の不登校で訓練を継続できない母子家庭の母親もいた。また、50代後半の息子の離職に90代と80代の両親が泣いたという話を本人から聞いたこともある。「老老介護」ならぬ「老老扶養」といった高齢化社会の現実がそこにある。そうした意味では、4つのセグメントの中で精神的

なケアが最も重視されるべきなのがこの型だろう。特に長期にわたるキャリア設計をせずに目の前の仕事にとびついて離職を繰り返す恐れもある。具体的な就職支援の中でキャリアコンサルティングを行ってゆくのが相応しい型である。

4.3 VALSに学ぶ職業訓練の将来

VALSにおいては、「達成者」で溢れる「明るい繁栄の未来」や「その日暮し」や「忍耐派」の急増する「厳しい時代の未来」を想定するとともに、内部指向の人々、わけても「社会理念派」や「体験派」の増大する「変容する未来」についても予測している。そこでは、若い「野心派」や「達成者」が内部指向に転向し、環境問題等に敏感で高度に人間らしい社会を形成するという。VALSでは、これらの3つの未来のシナリオについてタイプごとの増減にまで言及し予測している。これらを離職者訓練受講生の4つのセグメントに当てはめ概念化したものを図4に示す。

シナリオ1の「明るい繁栄の未来」では、世の中の好景気を反映して、「悠々自適」が多数派を占める。人々は好景気で働くことに忙しく、「藁をも掴む型」はもとより内部指向も減る。バブル経済といわれた80年代の日本の姿と重なり合う。シナリオ2の「厳しい時代の未来」では、「藁をも掴む型」が受講生の多くを占め、「悠々自適型」はもちろんのこと、内部指向である「自己啓発型」や「モラトリアム型」はほとんど姿を消してしまう。有効求人倍率が0.5まで落ち込んだ2002年の状況を思い出させる。

シナリオ3の「変容する未来」においては、内部指向が最大多数を占めている。戦後の日本が経験したことのない事態とあっていい。とはいえ、VALSの著者がいうように、内部指向の人間が大多数を占める世の中というのは物質的なものよりも精神性に重きを置くために、それほど悪い世の中ではないかもしれない。例えば技能系の職業訓練については、工場で役に立つというよりも本人の自活や地域の振興に役だつような、例えば木工や園芸、機織、陶芸

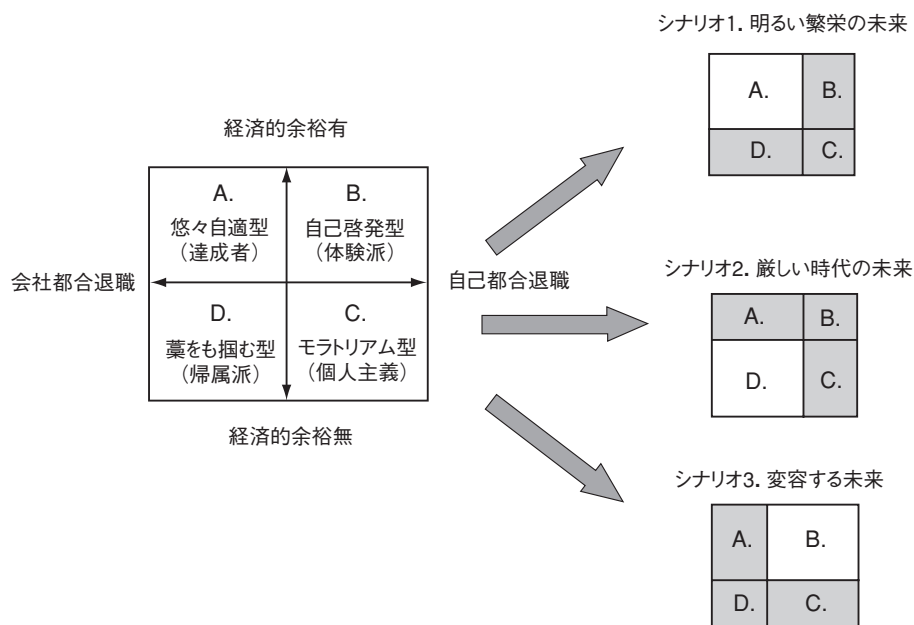


図4 離職者訓練受講生の4つのタイプの将来像

等，生活に立脚したものが必要とされるかもしれない。これらは、各自の起業や自営の手段に使われるためにマーケティングやマネジメントといった経営のスキルと共に学ぶが必要になるだろう。大量生産，大量消費の時代には存在しなかった少量多品種を支える貴重な労働力でもありえる。また，事務・管理系では，従来の経営・管理分野での職業訓練に加えて，観光や教育，それに伴う語学やサービスについての実践的な訓練が必要になると思われる。

「働くということ」の著者R. ドーアは，近年問題となりつつある「格差社会」の解消には，「自分たちの子どもは就職難にぶつかる心配が全くない」エリートの子どもの改心が必要と述べている¹⁴⁾。エリートは自分と同じように勉強のできる子どもを持つために，勉強ができなくて就職もままならない子どものことなど，真剣に考えないということへのアンチテーゼである。競争に勝ってたくさんの富を手にする「達成者」ではなく，弱者を思いやる「社会理念派」が社会のリーダーシップをとったら，今とは全く異なる社会になるかもしれない。

実際，離職者訓練の修了生の中にも経済的な成功を求めるのではなく，自分の内面的な興味に忠実な

「体験派」を見いだすことができる。例えば，かつて海外勤務経験もある金融機関を退職した30代の男性は，外資系の金融機関からのオファーを断り，途上国支援の契約社員の道を選んでいった。都心のコンビニのスーパーバイザーであった30代も，地元に戻り，地域の商工会議所のコンサルタントをしながら，家業の果樹栽培を継いでいる。かつて流通業に勤めていた40代が，介護業界で働く妻と二人での将来の起業を目指して福祉施設に就職した例もある。こうした「体験派」がやがて「社会理念派」として活躍する世の中は，少なくとも老人にとっては暮らしやすそうな気がするのでは筆者だけだろうか。

5. おわりに

離職者訓練受講生を社会心理的な特性に注目することにより市場細分化し，おのおののセグメントの特徴とそれに対応した効果的な訓練の可能性について述べてきた。訓練現場において実際に市場細分化を行うには，受講生の協力が得やすい類推項目（アナロジー）を設定する必要があるだろう。また，今回は，経済的な余裕と離職理由で離職者訓練受講生

のセグメント化を行ったが、ほかにも受講生のライフスタイルを抽出するのにより相応しい分類項目が考えられるかもしれない。いずれにしても、市場細分化については、離職者訓練ばかりでなく、在職者訓練や企業の人材育成を始め、能力開発のさまざまな場面で活用可能であると思われる。本論文が、受講生の異なるセグメントに対応したコースの設定の参考になるとともに、今後の能力開発のあり方に一石を投じることができれば幸いである。

<注>

- 1) VALS (Values and Lifestyles) : 米SRI (スタンフォード研究所) のアーノルド・ミッチェルらによって1978年から開始されたアメリカ人の消費者を価値観とライフスタイルで9つに分類したプログラム。
- 2) 「教育を経済学で考える」小塩隆士著, 日本評論社, 2003年2月
- 3) 「教育訓練制度の国際比較調査, 研究-ドイツ, フランス, アメリカ, イギリス, 日本-資料No.136」, 独立行政法人日本労働政策・研究機構, 2003年9月
- 4) 「多様な, レベルの異なる受講生への対応」西口美津子, プロジェクト資料, 2004年8月
- 5) 「新版マーケティング原理」コトラー=アームストロング共著, 和田・青井共訳, 1995年3月
- 6) 「パラダイム・シフト—価値とライフスタイルの変動期をとらえるVALS類型論」ミッチェルほか著, 吉福ほか訳, TBSブリタニカ, 1987年10月
- 7) <http://www.tokyo.sric-bi.com/programs/vals/a.html>
- 8) http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/press_reles/2004/pr0728.pdf

- 9) ニート (NEET) = Not in Employment, Education or Training
- 10) 「マーケティング戦略」和田充夫ほか著, 有斐閣, 2000年8月
- 11) <http://www.melma.com/mag/27/m00067527/a00000174.html>
- 12) 「コンピュータを使ったCAIは新しい教育市場を開くか」西口美津子著, 月刊コンピュートピア, コンピュータ・エージ社, 1987年10月
- 13) <http://www.jetro.go.jp/course/elearning/>
- 14) 「市場個人主義の時代」R. ドーア, 労働政策フォーラム公演録, 2005年4月28日

<参考文献>

- ミッチェルほか著, 吉福ほか訳: 「パラダイム・シフト—価値とライフスタイルの変動期をとらえるVALS類型論」, TBSブリタニカ, 1987年10月
- 嶋口充輝: 「顧客満足型マーケティングの構図—新しい企業成長の論理を求めて」, 有斐閣, 1994年3月
- コトラー=アームストロング共著, 和田・青井共訳: 「新版マーケティング原理」, 1995年3月
- 和田充夫ほか: 「マーケティング戦略」, 有斐閣, 2000年8月
- 小塩隆士: 「教育を経済学で考える」, 日本評論社, 2003年2月
- 「教育訓練制度の国際比較調査, 研究-ドイツ, フランス, アメリカ, イギリス, 日本-資料No.136」, 独立行政法人日本労働政策・研究機構, 2003年9月
- 小杉礼子: 「フリーターとニート」, 勁草書房, 2005年4月
- R. ドーア: 「働くということ」, 中公新書, 2005年4月
- 西口美津子: 「新規コース開発における訓練ニーズの調査・分析について」, 職業能力開発報文誌, 2003年10月
- 西口美津子: 「多様な受講生に対応した柔軟なコースの設定について」, 技能と技術, 2005年No.5

