

## 第1章 離職者訓練の現状と課題



## 第1章 離職者訓練の現状と課題

### 第1節 先進国での職業訓練政策について

#### 1-1 基本的特徴

先進国での職業訓練の政策では、「社会・経済的弱者」「就職前若年者」「在職者」「事業主・企業」等、どの分野を主要な範囲とするかによって特徴が異なっている。政策には多様性があり、主要先進国（アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、日本）では3つのタイプに分かれている。

第一は政策範囲を最も狭く設定しているアメリカの「弱者限定型」であり、対象を社会的・経済的弱者に限定すべきという考え方のもとで、社会的・経済的に不利な状態におかれている成人・若年者とともに、失業者であっても再就職の難しい非自発的失業者に限るという方針である。

一方、他の四カ国はアメリカに比べて政策範囲が広く、特に非自発的、自発的にかかわらず失業者全体を対象としているとともに、それを越えた分野をも対象としている。これら四カ国は、さらに2つのタイプに分けられ、日本とフランスは「政策分野広域型」で対象範囲が最も広く設定されており、社会的弱者、失業者に加えて就業前若年者、在職者、事業主のすべてを主要な政策対象層としている。それに対し、イギリス、ドイツは事業主を主要な政策対象としない点に特徴がある。

政策を担当する機関、担当機能の視点からみると、政策の基本部分の企画については、どの国であっても政府が担当している。しかし、詳細部分の企画・管理の機能は国によって異なり、3つのタイプに分けられる。日本は、詳細企画・管理機能・実施機能ともに政府直轄公的機関が担当する。イギリス、ドイツは政府の詳細企画・管理機能と公的機関の実施機能を組み合わせたタイプである。フランス、アメリカは地方政府の詳細企画・管理機能と公的機関の実施機能を組み合わせたタイプである。

なお、日本以外での公的機関とは、政府から財政支援を受けながらも裁量性をもって職業訓練を行っている非営利機関であり、アメリカやイギリスでは学校機関が、フランスでは職業団体や経営者団体が運営する機関が中心になっている。

#### 1-2 失業者のための職業訓練政策

「どの失業者」に対して「どのような内容の職業訓練」を「どの機関」で実施するかを決定し、進行を管理する統括機関は、いずれの国も職業安定機能をもつ政府機関である。しかし、失業者が訓練を受ける機関の決め方には2つのタイプがある。

①統括機関が失業者に指示あるいは推薦する方法。

②予算の範囲内で個人が職業訓練機関を選択する方法。

日本は①に当たる。②はドイツの職業訓練クーポン制度、アメリカの個人訓練勘定制度

等がこれに当たる。

職業訓練の内容は、「どのような訓練をするのか」「どのような失業者を対象とするのか」という視点で整理することができる。訓練内容では、失業の深刻度が考慮されることから失業者を限定する政策と失業者全体を対象とする政策があるが、非自発的失業者に限定しているアメリカは失業者を限定する典型である。また、成人については長期失業者を対象とするフランス等も同タイプに該当する。それに対して日本は、失業者全体を対象にする典型である。

訓練方法については、主に職業訓練機関を活用するOff-JT型をとっているが、日本がOff-JT型であることの関連からすると、欧州では雇用と訓練を統合した政策として企業を活用するOJT型が重用しされている。こうしたOJT政策型は、①失業者は企業と訓練計画を結ぶ ②政府は企業に対して訓練に要する費用を援助する ③資格取得を訓練目標として重視するという内容を共通して備えている。

Off-JT型職業訓練では、政府直轄に依存する「公共職業訓練施設活用型」は日本とフランスである。日本の場合には職業能力開発校であり、フランスは労働省所管で政府・経営者・労働組合代表が運営する成人職業訓練協会がこの公共職業訓練施設にあたる。

公共職業訓練機関以外の外部機関で、学校教育機関を積極的に活用する「教育機関活用型」はイギリスとアメリカである。一方、ドイツは外部機関に委託する政策をとっているが、民間の職業訓練機関、商工会議所・経営者団体の職業訓練機関が中心である点に特徴が見られる。

### 1-3 事業主と在職者を対象にした職業訓練政策

事業主対象の政策は、国によって財源の調達方法が異なり、一般財源を活用するのがイギリス、ドイツ、アメリカであり、事業主から直接調達するのが日本とフランスである。こうした違いを反映して、日本とフランスは事業主対象の職業訓練政策に積極的であるが、アメリカ、ドイツの政策は極めて限定的であるといえる。

失業者の訓練、女性の雇用機会促進のための訓練等に限定するドイツや、社会的弱者の訓練等に限定するアメリカでは、例外的な状況に対応するための政策として位置づけられている。

イギリスは、一般財源に依存しているが、企業の経営力を高めるには従業員の職業能力の向上が不可欠という考え方から積極的な姿勢をとっている。企業内教育を充実することが重要であることの認識より、企業の人材育成政策を保証する「人的資源投資認証制度」を推進する政策を展開している。

在職者を対象とした職業訓練政策は、どの国でも在職者が個人の責任で行う向上訓練を支援する政策が中心である。その支援内容には資金と時間の両面があり、資金については、イギリス、アメリカ、ドイツは貸付制度や訓練費用に対する税金の優遇措置が中心であるが、それに比べフランスでは有給の教育訓練休暇、日本では教育訓練給付金制度がある。

また、時間についてはドイツの「教育休業保障政策」、フランスの「教育訓練休暇制度」と「スキル決算のための有給休暇制度」が導入されている。

#### 1-4 日本の職業訓練政策の特徴

日本の職業訓練政策の特徴としては、

- ① 政策の対象範囲は広く、失業者の社会的・経済的弱者を超えて在職者や事業主まで広がっている。
- ② 政策の推進体制については、中央政府が直接コントロールする体制をとり、政府直轄機関が実施機能までを担当している。（他国では、一般的に政府機関は企画・管理機能を担い、実施機能は外部機関に委託している）
- ③ 訓練内容は、公共職業訓練施設内でのOff-JT中心であり、民間企業の関与が少ない。（訓練実施は、国は企画・管理して民間との機能分担を行っていること）

国際比較分析を踏まえると、日本は政府直轄の公共訓練機関に多く依存しているが、それとは対照的に他の四ヶ国では外部機関、特にアメリカ、イギリスは学校教育機関を積極的に活用している。また外部機関の評価には雇用効果とともに資格取得からみた能力開発効果を重視している。

近年、政策課題として職業訓練機能を分権化する必要性の論議がなされ、特に実施機能を担う機関のあり方が問われている。しかし、分権化イコール市場化ではなく、欧米諸国がそうであるように実施機能を担う主要な機関としての位置づけは重要である。それと関連して教育機関との連携のあり方の検討がなされることとともに、企業との連携を強化し雇用との結合を考えたプロセスを検討していくことが必要である。そのことが職業訓練の成果を評価基準のもとで客観的評価をもたらし、効率性と有効性を高めることとなると考えられる。

## 第2節 我が国における職業能力開発の現状について

### 2-1 職業能力開発は「目標・手段・方法」である

我が国の『職業能力開発』は、その時代の『産業・業種・業界動向における雇用管理（開発）』から見る事が肝要である。一般的に『職業能力開発』は、最終的に「個人（自己啓発）」に負うことが大きいわけであるが、『職業能力開発』そのものを「目的・目標」とするものではなく、他に『目的・目標』があり、その『目的・目標』を達成する為に取り組む『目標・手段・方法』であると考えべきである。

『職業能力開発』の『目標・手段・方法』としては、基本的に『3つの役割』がある。

- (1) 企業経営方針（生産性・利潤追求、目的・目標管理）に対応した能力開発

アカウンタビリティ（事業主が職務・職階ごとに企業として人材像を提示）

〔企業が方向づけした必要とする人材に、個人がどう努力するか〕

(2)雇用（就業）可能（エンプロイアビリティ）な能力開発

〔労働市場・企業等が求める職業能力に、労働者自らが目的・目標を定めその実現に向けてどう努力する〕

(3)創造性（問題発見力・課題形成力・問題解決力等）、創意・工夫（高付加価値・新分野展開等）、自発性、提案能力が可能な能力開発

〔個人または組織での方向付けの中でその実現に向けて努力〕

労働市場・人材、求人・求職のミスマッチとは、事業主の求めようとする『職業能力等を有する人材がない』と言うことであり、『労働者が求めようとする企業・職業・職務がない』ではない。

ただし、事業主も、企業の雇用管理・求人などに対して、問題解決対応能力・実行が必要である。このことは、いかに経営指針に基づく人材を明示できるかである（雇用開発・管理の近代化と明確化）。

- ① 長期雇用型、企業が基幹（コア）社員として活用する正規従業員（長期蓄積能力活用型）
- ② 中期雇用型、専門知識・技術を必要に応じて提供してもらう有期の専門職（高度専門能力活用型）
- ③ 短期雇用型、業務の繁忙に柔軟に対応できる非正規従業員（雇用柔軟型）

これまで、日本型雇用として、終身雇用などで代表される①型の雇用が中心であった。今でも大企業を中心に雇用比率からして①の形態を踏襲している。欧米でも優良企業として評価の高い企業は①の雇用体制を堅持しており、特にドイツなどはその比率が高い。

しかし、最近日本では雇用のポートフォリオが、長引く不況等の影響もあって変化し、女性労働者などを中心に③の雇用形態が一段と増加傾向にある。さらに、アメリカ型の特徴であった②型の雇用が、即戦力として中小企業などにも活用されつつある。また、これと併行して、大企業でも、新製品開発などプロジェクト方式の中で新たな形態として②型の雇用形態が進行しつつある。この②型雇用形態は最近になって、一部労働者も①型より処遇が良い場合もあって割り切った体制として進化している。

日本経済団体連合会は、②および③を拡大して必要に応じて①に移行すべきだとの方針であることから、今後、景気の変動などとも関連して、それぞれの比率の変化が確実にできることが予想される。

この①～③の比率が変化している事から、日本型雇用形態が崩壊しているとか、欧米型に移行しているとの論評があるが、経営者をも含めて依然として製造業などを見ても①型

を大切にしていることは事実である。この雇用型と連動して、高度専門職、専門職、単純（基本）職などの、役割機能が確実に進行している。

## 2-2 若年層の厳しい雇用環境による就業形態の変化と高失業率

一方、景気は持ちなおしているものの、高齢者と若年者の就労困難・高失業に直結している。この事は、日本のみならず、先進国共通の課題である。少子高齢化が進行し、資源のない日本では、若年対策の中でとりわけ『人材の育成』を如何するかであり、政策的にも労働市場・産業界でも対応策が緊急の課題である。

日本での若年失業率の主な高騰原因を以下にあげる。

- ① 短期現象として、事業再構築、海外企業との競争激化からの雇用削減として新規採用の低下。
- ② 中期現象として、中小企業に見られるゆとりのない状態から、“即戦的人材の活用”に重点を置く人材の活用
- ③ 長期現象として、日本が先進国の中でもっとも誇れる、『OJT方式による人材育成』に対する中小企業などの取り組みが後退した結果、事業主と従業員の中で人材に対する大きなギャップが発生。結果として若年者の離職傾向が増大。

先進国の対策は、国家事業として若年の職業教育に力点を置き、ヨーロッパで見られる職業能力（職業訓練）基金制度と産業団体を中心とした現実的な人材育成にある。

アメリカでは、独占禁止法との関係で一般予算を中心にした文部省関連で、格段の学校開放型の政策を通しての、人材育成が図られている。常にこれらに投じる予算は、日本の国家予算と桁違いの投資がおこなわれており、更に失業の増大によりこの予算は、増加傾向にある。

いずれの国も、個人の職業選択を大切にしつつ、単に職業教育を推進することだけではなく、多くの『アドバイザー担当の配置』が行われ、職業意識を高揚させることのみならず、そこには明確な労働市場情報と個人がどのような道を歩むことにより市場との結合（就業可能）を可能とするかという相談機能が用意されている。

若年対策は、単なる意識改革ではなく、職業紹介から産業等が直接参加・情報を発信して現実的に“今企業はどのような人材を求めているか。不足している人材はどの分野でどのような専門的能力を必要としているのか”など、常に変化する責任ある事業主団体・事業主に対するアクセスモニターが必要であると思われる。

## 2-3 先進国で、唯一日本だけが国として直接、職業訓練（能力開発）を実施している

日本は、先進国の中で最も学校教育での高学歴・高水準の職業能力基盤を有する人の多い国である。反面、生涯職業能力開発に対する『体系的・段階的实施機能』は、基本的に事業主（企業）の責務としている（職業能力開発促進法第4条他、平成9年教育訓練給付制度の導入により個人の責任をも追加されているが、依然として中心は事業主）。

しかし、人材育成に対する取組みは、技術革新・ITの進化、さらには景気の低迷などにより、大企業と中小企業の格差が顕著に現れてきている。日本で優れている『OJT方式による若年から定年までの企業教育』も、これまでのように、単に企業責任の奨励的存在では限界が発生しているように思われる。生涯能力開発推進に対する中小企業においても、国際化・過当競争社会の中で、より確実な人材育成情報を通して効果効率を追求し、より良い体制創りが急務の状態になっている。

今後の施策としては、若年対策・中小企業対策などからして、中長期の雇用管理（労務管理）を通し、人材育成・形成を公共職業訓練、民間教育訓練機関との連携のもとに産業界の抜本的な基盤と体系・段階などを推進する事が重要であり、産業界においてどのような教育・訓練システムが理想に近いものか、またどのような段階で評価されるものかなど、初期段階から現場での仕組み（プロセス）とその検証を分析する必要がある。

### 第3節 企業は離職者訓練に何を求めているか

厚生労働省は、平成14年度より「採用戦略と求める人材に関する調査」として企業が求める人材の能力等について調査を行っている。平成16年度は、さらにもものづくり基盤技術の現状と課題分析を含めた調査項目を追加して実施している。

これら調査によると、16年度末までに採用を考えている企業は増加傾向にある。採用予定者のうち、中途採用正社員、フルタイム契約社員・嘱託社員、派遣労働者が増加し、短期勤務のパートタイマー・アルバイト、個人への業務委託等が減少傾向にある。正規労働者の採用予定では、業種別で特に、卸売・小売業、製造業においてニーズが高く、職種では営業が最も高く、次いで運輸の職業、建設技術者のニーズが高い。

また、求める人材の能力については、全業種平均で基本的能力を重視する企業が増えているが、中でも「誠実さ」及び「継続的学習」という事項を重視する企業は引き続き多く、①複雑な仕事や複数の仕事を臨機応変に進めていく ②効果的な動機付けによって人々を導く ③部下や後輩の能力・キャリア開発を適切に援助する、などの事項に重点を置く企業が経年的に増大している傾向が示されている。

企業が求める人材としては、中途採用正社員ニーズが増加しているが、その主な理由として「即戦力となる人材の確保」が最も多く、次いで「欠員補充」となっている。希望する能力レベルも相まって「すぐ使える」「半年～1年程度で使える能力で可」である。また、採用予定年齢は、多くの企業で年齢制限を設けているが、その年齢制限はかなり低く、中高年求職者にとって厳しい現実となっている。そのため、中高年求職者が年齢制限に撃退されずに応募できる職種は極めて少ないと思われる。

企業が主力製品に活用しているものづくり基盤技術については、「設計」「製造過程の管理」「機械器具の修理又は調整」「溶接」「切削」の順に多い。企業に配置されている労働



者は1社あたり平均7.8人である。

ものづくり労働者の過不足状況は、「適当」が全体の約半分をしめるが、「量的、質的」不足が約3割程度、余剰は2%弱である。不足の原因は、「求める能力を持った人材が一般に不足」「求める能力を持った人材がいても、その他の要件があわず採用困難」「入職後の教育訓練が不足」等があげられている。また、その対応策としては「経験者を中途採用」が最も多く、次いで「新規学卒者を採用・教育訓練」「外注の活用」となっている。

多くの企業は、ものづくり基盤技術の伝承の必要性を望んでおり、その方法として「OJTによるマンツーマン指導」「技能のデジタル化・マニュアル化」「退職したベテラン技術者を指導者として活用」等をあげている。

経済環境が激変し、産業構造や職業構造が変化し続ける中で企業が求める人材は、即戦力志向が強くなり、求める能力としてはヒューマンスキル、コンセプチュアルスキルの要望が高い。また、企業の内外における職業能力のミスマッチや基盤技術の継承等が大きな問題として発生していると考えられる。職業訓練の実施側として、こうした状況を解消するには、現場感覚をもった効果的な職業能力開発の実施に加え、産業側で必要とする人材ニーズの動向と個人のキャリアの方向を適切にすりあわせていく社会的な仕組みが必要である。しかしながら、現状では労働市場における人材ニーズの動向をはじめ職業情報・職業能力開発情報の収集・提供は未だ十分とはいえず、これを労働市場のインフラとして整備していくことが課題である。

#### 第4節 求職者（離職者）は何を求めているか

失業中の求職者が厳しい雇用環境に置かれていることは、近年の産業・雇用環境の変化にともなう求人側、求職側ニーズのミスマッチ等の実態からも明らかである。例えば、求人情報でIT技術者の数は多いが、求人サイドのニーズに応えることのできる求職者の数は多くない。これはITだけでなく専門的職種に対しても不足感がある。また、雇用条件等が求職者の要求レベルにあわず、人手不足となっている分野も出てきている。

また、一方では多くの企業で人件費の比例費化を図るため正社員からアルバイト・パートや派遣社員に入れ替えを行うことからの求人ニーズが発生している状況がある。

今回実施したWEBモニターによる一般求職者に対するアンケート結果等により、求職者の実態や離職者訓練に対する意識について考察すると、離職直後に「できるだけ早く」再就職したいと考えている求職者は4割弱であり、6割強はかなり余裕を持って再就職に臨んでいる。再就職緊急タイプで割合の高いのは男女とも40、50歳代であり、男性に関しては「扶養家族のいる世帯主」である。失業理由としては、男性は「賃金」「配転・出向」「退職強要」「倒産・廃業」、女性は「賃金」「退職強要」「倒産・廃業」である。

これに対し、モラトリアムタイプの割合が高いのは、男女とも29歳以下の若年層と60歳

以上の高年齢層である。失業理由としては、男性は「会社・仕事が合わない」「定年」「希望退職」、女性は「本人・家庭の都合」「希望退職」「賃金を除いた労働条件全般」で高い回答率を示している。これらのタイプは、再就職ニーズや求職活動にかなりの違いがあり、一律の再就職支援策を講じることにはならない。特に、20歳代の8割が次の就職先が決まるまでの間「特に何もしていない」「趣味などの時間に費やした」と回答しており、職業能力開発への意識の低さが見られた。但し、20歳代の4割は、失業後間もなく就職、または就業中に次の就職先を見つけていた。

就業形態については、多様化しているといわれるものの、9割近くのもの常用雇用を望んでいる。アルバイト等での就業は生活のために仕方なくという状況があるのではと思われる。

希望する職種では、多い順に「販売・接客・営業」「一般事務（OA機器の操作等の事務）」「製造・加工／建設・労務」となっている。また、希望する業種では、多い順に「サービス業」「製造業」「卸売・小売業」となっている。いずれも上位についてはこれまで従事していた職種と比較すると順位は同じであり、過去の職歴を活かした就職を考えている方が多いことが推察される。

仕事を選ぶ際に重視することについては、「やりがいのある仕事」「自分の能力を生かせる仕事」「前職の経験を生かせる」等があげられ、一般に「やりたい仕事ができる」ことが半数をしめている。しかし、希望する職種がない場合は「他職種についても検討する」または「他職種でもかまわない」が6割以上をしめ、「希望する職種にこだわる」方は3割にとどまっている。

また、求職者は就職の際に望む支援として「技術的な研修・訓練などの支援」「仕事に関する相談・アドバイス」等を求める方が多い。公的機関でも定例的な就職説明会等の実施を行っているが、内容について「十分である」「不十分」という意見は半々である。役だったという内容は「訓練コース」が最も高い。さらに追加での相談・情報提供等の必要性が示唆されることから、内容の充実を含め幅広く提供することで関心の度合いが拡大すると予想される。

求職者の職業訓練に対する認知度は、県によって違いはあるものの雇用保険受給者の場合に約8割と高い数字が示されている。職業訓練の形式では、「基本事項を繰り返し学習する訓練」「理解度を確認しながら進める訓練」への希望が高い。

職業訓練については、技能の向上とその技能に見合った就職率に対する機能と効果が論じられることが多い。しかし、職業訓練は受講生がもつ資質・能力を見いだすなど就職や定着を円滑に促すまでの幅広い機能を有するものである。

受講者は、受講職種についての具体的な理解があるとは言えない状況で受講を開始する場合がかなり見られる。そのため、就職を希望職種と受講職種のミスマッチが派生することになる。

最も重要なことは、職業訓練を受ければ自己効力感が高まるのではなく、受講によって

技能取得の実感が得られ、その結果、自己効力感が高まった場合は求職活動での効果が認められるということである。それには受講生、受講指示を行うハローワーク、実際の訓練指導を行う訓練機関の三者に職業訓練の効果をあげるための仕組みが必要になっている。それらの要件とは、受講生には受講職種への適性があるかどうか、受講生が受講職種について十分な理解をした上での職種選択であったかどうかなど、その職種での受講指示のあり方、また、訓練課程での指導が一人ひとりの受講適応性にあった指導のあり方であったかどうか、といった基本的な問題が整理される必要がある。

## 第5節 求職者の特性と個々のニーズに適合した訓練コースのマッチングに向けて

### 5-1 はじめに

就職の実現は、求人側とのマッチングの機会の多寡、公的な職業紹介機関や職業能力開発施設による職業の斡旋及び就職相談などの仲介者の存在、地域の産業活動の状況など、複数の要素が複雑に絡んで作用した結果である。決して求職者の職業能力や適性などの個人的な要因だけが就職の成否を決定づけるものではない。就職活動の中で繰り返し行われる自己に対する評価や外的な要因が求職者の失業解消のための意識や行動の選択に影響を与えている。

失業の影響は、地域社会の経済や社会生活など、他に与える影響のみならず求職者自らの生活と家庭での地位、社会での地位に影響を及ぼす。したがって、失業状態に陥った際には、その原因と各々の求職者が持つ特性と生活スタイルの違いに配慮し、求職者ごとに最適な再就職ルートを探索する際の支援が必要である。

本節では、最初に求職者に対する公共職業訓練コース（以下「訓練コース」という。）の社会的有用性と意義について確認しておく。次に求職者を理解するために必要な求職者の特性を表す項目を整理し、さらに本節で述べる訓練システムの範囲、訓練コースとのマッチングに向けたポイントを順に整理をする。

### 5-2 訓練コースを利用する目的

訓練コースを利用する際の視点にはいくつか考えられる。ここでは、日本の国策としての視点と公共性から見た視点、訓練コースを利用する顧客の視点から考察してみたい。

#### (1) 法の理念と訓練コースの特性

職業能力開発促進法の基本理念には、

「労働者がその職業生活の全期間を通じてその有する能力を有効に発揮できるようにすることが、職業の安定及び労働者の地位の向上のために不可欠であるとともに、経済及び社会の発展の基礎をなすものであることにかんがみ、この法律の規定による職業能力の開発及び向上の促進は、産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的環境の変化によ

る業務の内容の変化に対する労働者の適応性を増大させ、及び転職に当たっての円滑な再就職に資するよう、労働者の職業生活設計に配慮しつつ、その職業生活の全期間を通じて段階的かつ体系的に行われることを基本理念とする」

とされ、訓練コースは、文部科学省が所管する学校教育と大きく異なり、次の特性を有する。

a 受講対象者の特性

訓練コースの対象者は、主として若年未就職者、求職者、在職者である。それぞれの対象者個々にその生活事情、年齢、学歴、実務経験など、多種多彩の特性と特徴を持っており、一つの訓練コースに様々な特性と特徴を持った者が同時に受講する。これは、一定の年齢と能力の範囲にある者を対象とする学校教育と大きく異なる。

b 訓練内容の特性

訓練コースの訓練内容は、基礎的教育を重視する学校教育と異なり、学校教育で習得した知識等を基盤にして、生活の糧となる職業能力の付与を目的としている。とりわけ求職者を対象とする訓練コースには、学校教育とは比較できないほど産業界の技術動向や人材需要等の変化に対応できる即応性、柔軟性、実用性が求められている。

(2) 国策としての視点

国の産業に必要な人材の育成は、義務教育及び高等学校までの学校教育だけでは十分とはいえない。そのため、大学・短大、専修学校各種学校などの職業技術教育を行う民間教育訓練機関、公的な職業能力開発機関がそれぞれの役割分担の中で産業界の求める人材の育成を行っている。とりわけ職業技術教育に重点を置いている専門学校各種学校及び公的な職業能力開発施設では、産業界のニーズに沿った訓練コースの設定を行っている。さらに公的な職業能力開発施設では、職業能力開発における事業主団体及び事業主への様々な支援を行っている。

特に、公的な職業能力開発機関では、民間教育訓練機関が投資コストの面で参入が難しい技能者の育成、社会のセーフティ・ネットとしての職業訓練による雇用対策、事業主が行う職業能力開発の支援を行うこととされている。

このような産業界の変化に追随できる職業訓練の受講機会を提供するためには、単に職業訓練は、民間企業にすべて託せる、託せないという表面的な議論はひとまず置いて職業訓練による人材育成には、相当のコストと労力がかかり、官・民が一致協力して取り組まなければ効果・成果を上げられないことは明らかである。国際的に見ても自らの国民の人材育成は、国際競争力の強化のためにも重要な位置づけをされているところである。残念ながらOECDが2000年に発表した職業訓練や学校教育にかかる支出割合は、国内総生産額比で見ると、日本はヨーロッパ諸国の3分の1から10分の1しか

ない。もちろん、無駄な投資は論外であり、単に投資額を増やすだけでは意味がない。訓練コースの効果・成果の評価基準を明確にし、官・民の効率的かつ機能的な役割分担と協力・協働が必要である。

特に、職業訓練は、労働者の職業の安定と労働者の地位の向上を図るとともに、経済及び社会の安定と発展に寄与できるものであり、国の産業育成にも密着している。例えば、求職者に対する適切な職業訓練の結果、職を獲得したことによる収入と個人消費によって、国費（税、保険料等）の増収にも結びつく。

### （3）公共性からみた視点

公共職業訓練は、失敗を恐れず社会に挑戦でき、失敗したとしても再挑戦ができる社会的保証といった安全弁的役割がある。いわゆる訓練コースには、求職者、在職者に対する社会への再挑戦の機会を提供する雇用のセーフティ・ネットとしての役割と機能が求められている。

政府の総合規制改革会議が中心となって推進する公共部門の民間開放の促進と競争原理の導入が促進される一方で、利益追求が使命である民間企業等では、規制が開放される勢いに乗って様々な問題も発生している。マンションの耐震構造偽装事件やIT企業をはじめとする有名な企業が起こす不祥事により、コンプライアンス（法律や倫理などの「要求に従うこと」）が問題となっている。民間が行うサービスについても行き過ぎた「市場原理・競争原理」のために不祥事が次々と明るみに出ている。その結果、常に犠牲となるのは「社会的弱者」である。単に「勝ち組・負け組」で区分するだけでは国民の納得は得られない。

規制緩和や技術革新のスピードに対応できない人はどうしても出てくる。また、雇用形態の変化による所得格差も問題になっている。職業訓練だけでは解決できない問題ではあるが、このような「社会的弱者」に対する国としての役割という視点も必要である。いわゆる平等性・公平性という観点である。すなわち、公共職業訓練という公的サービスをどのような方法で平等性・公平性を担保しながら、職業生活の安定と社会的地位向上の機会の提供に十分に配慮する必要がある。

### （4）顧客（国民）の視点

訓練コースの受講者である求職者、及び修了生を必要な人材として採用する事業主は、訓練コースを活用する“顧客”として捉えることができる。それぞれの顧客には職業訓練によって次のような利益が生ずる。このように顧客側から見て顧客の利益が獲得できる機会の平等性・公平性ととともにその効果・成果を明確にする視点も必要である。顧客の満足度が高いほど国の利益も高いという相関関係にあると考えられる。

#### a 労働者個人（求職者、在職者）の利益

- イ 職業訓練を受講している期間中の生活保障（失業保険給付）
  - ロ “生活のための職業（収入）” を獲得できる利益
  - ハ 速やかな再就職支援に向けたキャリア相談、就職支援活動等、自らの職業意識と生活基盤の再構築という意識の醸成等、メンタルヘルスケアを伴った社会への再挑戦の準備期間と具体的支援の機会を受けられる利益（万一の際の安心感）
  - ニ 特性の異なる受講者との交流による多様性に富んだ職業情報の交換による受講生の就職活動の質的向上を図れる就職促進効果
  - ホ 在職中の就業能力の習得による給与、職位の上昇
  - ヘ 在職中の新たな就業能力の習得による失業無き労働移動への寄与
  - ト 在職中の仕事の品質及び生産性向上
  - チ 職業能力の高度化の実現による新製品・新サービスの開発による一時金（報奨金）の機会の獲得
  - リ 社内での信用力、存在感の増大による労働力の付加価値等の向上
- b 事業主等の利益
- イ 必要とする労働力の確保
  - ロ 品質・生産性の向上
  - ハ 新規事業の立ち上げによる売り上げ増収
  - ニ 収益源となる特許等の知的財産の構築
  - ホ 人材育成の負担軽減（教育訓練に関するコストダウン）
  - ヘ 不採算の事業をリストラした際の円滑な配置転換、失業無き労働移動が可能
- c 国の利益
- イ 国の経済基盤を支える労働力資源の開発と確保
  - ロ 経済発展の促進による国の増収（税金、社会保険料）
  - ハ 雇用の安定による国民の生活基盤の安定と向上
  - ニ 犯罪の予防と防止（無業者の減少による犯罪への予防と防止）
  - ホ 安定した雇用の実現による社会保障及び犯罪防止等に係る国民負担額の減少
- d 経済損失（間接的国民負担）
- イ 無業者（未就業者）増加に伴う経済的損失または国民負担の増加
  - ロ 未就業者が本来納付すべき税金及び社会保険料の未納額
  - ハ 未就業者に対する生活保護、雇用対策に係る対策費による財政負担の増加
  - ニ 未就業者の消費が少額による経済効果の抑制
  - ホ 労働人口の減少による潜在成長率の低下

#### 4 犯罪への対応と予防に対する負担

以上のように、未就職者が少なければ少ないほど、国民の生活水準は高まり、安心・安全の国造りが可能となることは明らかである。そのために現行の再就職支援システムでは、毎日ハローワークの求人端末と格闘するだけではなく、相談を重視したきめ細かい支援を行うための相談体制が整備されている。

相談の中で重要なことは、求職者個々の特性、生活スタイルなどの求職者ニーズの把握を行い、その求職者の特性等に応じた再就職ルートとその具体策を案内することである。特に、職業訓練による再就職支援策は、求職者に適した訓練コースの受講によって、より高い成果が期待できる。

### 5-3 求職者のタイプ（特性）とニーズ（意識）

#### (1) 求職者のタイプ（特性）

##### a 基本的な求職者のタイプ（特性）

平成17年度の本研究テーマの委員会では、求職者のニーズ（意識）によって、以下の4つのタイプに分類している。（能力開発研究センター調査研究報告書2005 No.127 p62参照）

分類のポイントは、離職者の中で、“求職時の意識”により区分したタイプといえる。わかりやすくするために各々のタイプを一言で表現して括弧内に追加した。

**タイプ1**： 離職後、次の仕事についてのイメージがあり、『こんな仕事に就きたい』という希望が明確で、またその可能性も現実的である者。

（キャリアアップ型）

**タイプ2**： 求職しているが、具体的に『やりたい職業、職務』が明確にわからない状況で、とりあえず職探しをしている者。

（暗中模索型）

**タイプ3**： 離職、求職しているが、条件（給与、通勤距離等）が重要で、どんな仕事でも良いと思っている者。

（焦り・せっかち型）

**タイプ4**： 離職後、しばらく雇用保険をもらい、ゆっくりと考えてから、職探しをしようと考えているか、又はほとんど考えていない者（働く気力が薄い者）。

（じっくり・無気力型）

さらに、求職者の就業感でも異なることから次の3つのタイプを追加してみた。

- タイプ5** : 正社員で社会保険も加入し、安定した職業生活を営みたい者。  
(安定志向型)
- タイプ6** : 定職に就かず有期雇用で様々な職場、職業に就いて多様な職業生活を営みたい者。  
(自由奔放・自己追求型)
- タイプ7** : 主として生計を立てている者ではなく、パート・アルバイト的な就業時間で、自らの余暇及び生活時間を確保しながら職業生活を営みたい者。  
(自由奔放・生活支援型)

平成17年度に実施した約2200名に対する求職者のアンケート調査では、正社員希望が9割弱となっている。最近、他のマスコミ等の報道や有識者の話の中で、多様化した雇用形態とか雇用のポートフォリオという言い方で、いかにもパート・アルバイト、派遣が求職者側の希望によって多様化しているかのように言われているが、実態は、そうではない。求人側の都合で多様化しているのである。多様な雇用形態を望んでいる多くは、学生であったり、主婦であったり、主たる生活費を稼いで家族を養う必要のない者である。それぞれの生活スタイルに合わせて雇用形態を選んでいるのである。生計を立てて家族を養う必要のある求職者は、ほとんどが安定志向型である。

求職者のタイプ（特性）ごとに仕事とのマッチングプロセスは異なる。それぞれのマッチングプロセスを明確にし、求職者のタイプ、すなわち特性にあった適切な職業ガイダンスを行う必要がある。もちろん、希望する職業が具体的にになれば、求職者が保有する職業能力と求人側が求めている職業能力を明確にし、職業訓練で不足する職業能力を習得する必要がある場合には、求職者に適した訓練コースを選択することになる。

#### b 特殊事情の求職者

実態として各々のタイプを志向していてもやむをえず希望する職業生活を過ごせない者も存在し、単純にタイプによって区分することができない。地域に定住することを優先し、地域に仕事がないければ、出稼ぎなどで仕事を変えざるを得ない場合や、家族の介護のためにその居住地を離れられない場合である。また、定職に就いていても介護のために家族の居住地にUターンする場合もある。地域ごとに求職者のタイプも異なり、求職者のニーズは様々である。

#### (2) 求職者の再就職への意識

求職者が就職活動期間中に入手する情報や意識の変化は、再就職を実現する過程において大きく影響を及ぼしている。例えば、ハローワークの求人斡旋や職業相談だけの場合の就職率は約30%であり、訓練コースを受講した者の就職率の平均が概ね70%以上



となっている結果を見ても再就職のしやすさは、再就職への意識を醸成する環境で異なっている。また、訓練コースを受講しても就職しやすい者と就職をなかなか決定できない者とは、意識の違いが見られる。すなわち、求職者個々の意識は再就職を実現する際の重要なポイントである。そこで、求職者の意識を職業ガイダンスの際の診断ツールとして活用するために求職者の意識について考察した。

#### a 再就職に対する意識を醸成する環境

これまで述べたように、訓練コースを受講することで就職率が2倍から3倍に改善される主な理由は、再就職に必要な職業能力が付与されていることと再就職への確かな意識が醸成される環境が整っていることが上げられる。訓練コースが求職者に与える影響は、

- ① 訓練コースは、集合訓練による方式で、様々な職業経験を持つ者と同じ環境の中で求職者相互の協力、情報交換による刺激や共感など、精神的な影響を受けやすい。
- ② 職業能力が向上し、無駄に就職活動期間を過ごしていないと実感できる。
- ③ 担当指導員や能力開発支援アドバイザーなどの専門的相談が受けやすい。
- ④ 訓練期間中は、安心してじっくり求人情報などを参照できる。
- ⑤ 専門家による就職講話や訓練コースに関係する事業主等の話を聞く機会が得られる。

特に、直接訓練コースに対する求人の問い合わせが多い場合は、年間通して100%の就職率を達成しているものもある。地域ごとに異なるが、訓練コース自体の持つ付加価値が高ければ高いほど就職率は高くなる。もちろん、それぞれの求職者の持つ特性や生活感などの違いを考慮する必要があるが、就職率が100%に達成しないということは、訓練を修了しても再就職を実現する者とできない者が存在するということである。

#### b 職業訓練を受講しなくても再就職を実現する者

- ① 再就職先が職種転換ではない前職または前職の実務経験が活かせる職種を希望しており、再就職先の職種を迷わずに決定している。
- ② 再就職を希望している職種に必要な職業能力が高く、実務経験も豊富である。
- ③ 求人条件に柔軟性をもって対応でき、早期就職を目指している。
- ④ 他の求職者より有利な職業能力を有している。

#### c 職業訓練を必要とする者で再就職を実現する者の意識

- ① 前職と異なる職種を希望し、職種転換を目指している。または前職の職業能力が未熟なためさらに職業能力を磨くことと幅を広げようとする意識が明確である。

- ② 入所時から希望職種の待遇、仕事内容、現場についての実態を理解しており、イメージができています。
- ③ 入所時から訓練に対する期待が大きく、職業訓練の効果を信じている。従って、職業訓練を受講して就職活動を積極的に行うとしている。
- ④ 訓練を修了する前に就職しようとする意識が強い。
- ⑤ 就職に関する情報収集と相談の機会を活用しようとする意識が見られ、周囲からの支援を積極的に受け入れようとしている。
- ⑥ 自主的な職業能力開発に対する努力が見られる。
- ⑦ 職業の理解度が訓練中に向上していると実感できている。
- ⑧ 職業の適性感が訓練中に向上していると実感できている。
- ⑨ 訓練効果を希望職種で活用しようとする意識が見られる。
- ⑩ 自らの目的意識と共通する目的を持つ求職者と共感・共有し、精神的支えとなる支援者（同窓生）との共同生活の環境の中にいると自覚している。

d 訓練コースの修了後3ヶ月以内で未就職者の意識

未就職の者は、就職活動の遂行を決断する際に中断または阻害する意識が見られる。特に、目先の安定を求め、訓練を一時的な逃避場所として選択している者は、せっかくのチャンスを無駄に過ごしてしまっていることに気がついていない。気がついていても生活に余裕があるため働く必然性がない者や健康上の理由で働けない者が多い。少しでも有利な条件で働くために社会から与えられた機会として理解されていれば、再就職への道は近い。特に健康上の理由ではなく、訓練コースを受講する時点から再就職の意識が希薄であったり、訓練期間中に再就職の意識が醸成されなかった者は、訓練コースとのミスマッチが考えられる。

以下に未就職者の意識を整理した。この意識が見られれば未就職になる可能性が高くなる。

(未就職者の意識)

- ① 訓練を受講していても先が見通せなくなった。
- ② 職業相談などの専門的アドバイザー、同じ境遇の求職者など、他者の意見を聞いて、なんとなく自らの意志とは別に訓練を受講してみた。
- ③ 興味程度であった。
- ④ 就職活動の計画が曖昧であった。
- ⑤ 当面の失業生活の過ごし方として選択した。失業状況の中での心理的な安定と失業生活の安定を望んでいた。
- ⑥ 他の方策を考えるまでの待機策として考えていた。
- ⑦ 職種転換の場合、過去の職業、または実務経験を否定しなければならないとき、

心理的に自己理解が不安定になっている。

上記①の「訓練を受講していても先が見通せなくなった。」という意識を訓練中に抱いた者は、再就職の意識が低下することが見られる。具体的には、訓練中に次のような意識があると指導員の指導は難しくなる。

#### (訓練中の意識)

- ① 技能・技術の習得がうまくいかなかった。(訓練目標に対する達成度が不十分)
- ② 希望職種を途中で替えた。職業適性の自覚が生まれず、職業訓練を自らの求職活動の中に最後まで明確に位置づけることができずに訓練と就職活動の関連づけができない。
- ③ 不安の意識が安心へと変化しないため、自らの行動を肯定する意識や積極的な求職活動を行う意識が醸成されていないため、新たな行動に結びついていない。
- ④ 訓練中にも就職活動の相談を受けようとししない。
- ⑤ 訓練中も求人を探す行動に出ない。
- ⑥ 訓練を受講したことが評価されないと認識している。
- ⑦ 当初、意志はあったが、訓練効果に疑いを持っており、訓練を修了しても再就職が可能であると確信を持ってないでいた。

上記②～⑥の意識の者は、「訓練コースに関連する職種は、よくわからないイメージの職種だったけれど、とりあえず訓練期間中は以前仕事をしていた頃とほぼ同じ生活リズムが保てる。もし、受講しない場合は、就職活動だけで一日中過ごすことは難しいし、無駄に時間だけが過ぎるのももったいないと思い、受講を決めた。」などの曖昧な受講目的で、再就職に対する積極的な意識が最後まで見られなかった場合に未就職となりやすい。

### (3) 求職者のタイプ(特性)とニーズの診断

#### a 診断の意義

求職者の特性と個々のニーズに適した訓練コースとのマッチングのために、求職者のタイプ(特性)を簡便に診断し、用紙1枚の範囲内で求職者カードとして作成しておけば、求職者に適した就職活動または訓練コースのガイダンスに活用できる。専門的な相談の一つであるキャリアカウンセリングでは、キャリアシートを作成するが、作成するのに多くの時間を要することから、求職者に対する案内や初期相談の応対をする窓口では適切ではない。そこで、できるだけ簡便に求職者のタイプ(特性)が把握できる求職者カードの作成は、求職者に対する検診的な意味合いがある。求職者自

らに最適な就職活動の方法または訓練コースが選択できれば、求職者に対する様々な支援策が効果的かつ効率的に利用されるため、それらの効果・成果を実感しやすくなる。結果として、求職者の意識が高揚し、就職活動にも熱が入り、早期に就職しやすい。また、求職者に対する様々な支援策の空回りが少なければ、公的資金の無駄を省くことにもなる。相談やガイダンスが不十分な状態で闇雲に取り組むと、十分な効果・成果が得られる可能性は低くなり、さらに別メニューにも挑戦することになる。結果的に余計な時間もかかり、求職者の自己評価とモチベーションが下がり、次の一歩に踏み出すことに躊躇する場合もある。

すなわち、簡易な診断ではあるが、求職者の実状を的確に把握し、その時点における求職者の実態に沿ったガイダンスが行われることで円滑かつ効果的な就職支援が可能となる。

## b 診断項目

求職者のタイプ（特性）と個々のニーズを診断するための項目を図表1のように整理した。項目には、年齢や実務経験など求職者個々の特性として大きく変化しない項目と再就職に対する意識を醸成する環境などの外的要因等によって変化しやすい項目がある。この内、就職意識に影響を及ぼす項目には“□”、訓練コースなどの外的要因によって影響を受けやすい項目には、“○”を付して区分している。今後、この図表1を「求職者カード」と呼ぶことにする。

ここで、図表1の求職者カードの下部にある就業意識に、これまでに整理した求職者の様々な意識に関わる項目を整理している。特に、この意識については、訓練期間中に実施する求職者との面談で確認できる「就職意識チェックシート」（図表2及び図表3）を作成した。キャリアコンサルティングの他に、指導員が常に受講者の意識を把握し、マイナス意識からプラス意識に移行できるような指導を行えば、訓練効果は高まると考えられる。また、このチェックシートは、訓練コースを受講希望する求職者との個別相談のガイダンスに使用しても訓練コースとのミスマッチが抑制できると思われる。なお、このチェックシートは、求職者に配布してアンケート調査するためのものではなく、あくまでも相談を受ける側の手持ちとして活用することを想定している。

また、本節で訓練システムの範囲、訓練コースとのマッチングに向けたポイント等を整理したことから、求職者の特性やニーズに沿って訓練コースを含む適切な就職支援策が案内できる簡便な「ガイダンスシート」について、第3章第6節で提案する。

図表1 求職者（受講希望者）のタイプ(特性)と個々のニーズ診断項目一覧（求職者カード）

区分	属性分類名	No.	属性名	影響度	備考	
A	基本属性	1	年齢(年代別)			
		2	性別			
		3	健康状態	△		
		4	雇用保険受給者の有無			
		5	就業経験の有無			
		6	離職理由(自発的/非自発的)			
B	職歴(実務経験等)	1	勤続年数(0、1年未満、1年～3年未満、3年～5年未満、5年以上等)			
		2	就業形態	△		
		3	職務経歴(経験した主な担当業務(職種)と経験年数)	△		
		4	業績等			
		5	離職期間(1年未満、1年から3年未満、3年以上)	△		
		6	転職回数			
C	学習・訓練履歴	1	最終学歴			
		2	学校教育後の学習歴(通信教育、セミナー等の受講履歴)			
D	処遇	離職前の処遇				
		1	賃金(社会保険料の有無等)	△		
E	保有する職業能力	1	IT基礎能力(パソコン操作、ワープロ、表計算、プレゼン、データベース、インターネット、メール等)	○	職業訓練により職業能力の拡張・積み上げが可能	
		2	専門的職業能力	○		
		3	取得資格と活用履歴	○		
		4	コンセプチュアル・スキル	○		
		5	ヒューマン・スキル(一般的な言い方でいえばやる気・人柄)	○		
F	就業意識(職業生活感、働き方)	イ	希望する就業形態		職業訓練施設における指導と提供する情報によって変化する可能性のある項目	
			1	長期雇用(正社員)		○
			2	有期雇用(直用型:パート、アルバイト、契約社員、嘱託社員)		
		3	有期雇用(非直用型:一般派遣、特定派遣、請負)			
		ロ	希望する処遇			○
			1	賃金(社会保険料の有無等)		
		ハ	職業適応性、職業意識(職業指向)			
			1	希望の就業する仕事、職種が明確で求職		
			2	就業する仕事、職種が不明確(適職探索中)		
			3	条件面(給与、通勤距離、勤務場所等)を優先に求職		
			4	無気力(雇用保険期間中にゆっくり探索)		
			5	慎重(雇用保険期間中にゆっくり探索)		○
			6	離職期間に余裕のない者(家庭的事情で早期就職を希望)		
			7	前職を適職と認識		
8	職種転換を希望					
9	就業意欲					
10	家族の事情					
ニ	未就労者(就業意欲の無い者)					
	1	ニート(就業、就学、職業訓練のいずれもしていない人)				
G	訓練意識	1	学習意欲(技能・技術の向上への意欲)	○		

図表2 受講生の就職意識チェックシート（プラス思考）

該当する項目が高いほど就職する確率が高くなります。受講生とのヒアリングで感ずる項目に○を入れてみましょう。

訓練科名: \_\_\_\_\_ 氏名 \_\_\_\_\_

A		月 日	月 日	月 日	月 日	月 日	月 日
仕事意識	1 仕事をしている方が楽しいし、好ましいと感じている。						
	2 目標とする仕事での生活がイメージできる。						
B							
希望職種と理解度	1 目標とする仕事が決まっている。						
	2 入所時から希望職種の待遇、仕事内容、現場についての実態を理解しており、イメージができています。						
	① ある程度実務経験がある。						
	② 元々入所前から知っていた。						
	③ 現場に行って一定以上の時間をかけて実態をみたりしている。						
	④ 現場に行って一定以上の時間をかけてお手伝いなどの体験をしたことがある。						
	3 有意義と思っている職種とこれまでの実務経験の中で最長の職種と一致している。						
	4 目標とする仕事を中心としてある程度柔軟に仕事の選択ができています。						
C							
訓練の意識と訓練中の意識の変化	1 入所時から訓練に対する期待が大きい。						
	2 訓練内容もよく理解しており、希望する職種と訓練内容がある程度以上一致している。						
	3 職業訓練の効果を信じている。						
	① 訓練目標を達成したり、訓練によって効果があるというプラス意識が働いている。						
	② 訓練によって習得した専門的知識及び技能・技術以外に訓練期間中に収穫があったと認識している。						
	③ 訓練効果を希望職種で活用しようとする意識が見られる。						
	4 訓練中に職業の理解度が向上している。						
5 訓練中に職業の適性感が向上している。							
6 訓練中に就職への意識が高まっている。							
7 修了時の家族の見方がイメージでき、肯定感がある。							
D							
就職活動とその意識	1 就職に関する情報収集を積極的に収集しようとする意識が見られる。						
	2 自主性が見られる。						
	3 積極性が見られる。						
	4 計画性が見られる。						
	5 周囲からの支援を積極的に受け入れようとする。						
	6 専門的相談の機会、就職セミナーなどを積極的に活用しようとする意識が見られる。						
	7 訓練を修了する前に就職しようとする意識が強い。						

図表3 受講生の就職意識チェックシート（マイナス思考）

該当する項目が多いほど就職する確率が低くなります。受講生とのヒアリングで感ずる項目に○を入れてみましょう。

訓練科名: \_\_\_\_\_ 氏名 \_\_\_\_\_

E		月 日	月 日	月 日	月 日	月 日	月 日
入 所 前	1	職業相談等のアドバイザー、同じ境遇の求職者など、他者の意見を聞いて、なんとなく求職者自らの意志とは別に訓練を受講した者					
	2	興味程度の者					
	3	当面の失業生活の過ごし方として目先の安定を求め、訓練を一時的な逃避場所として選択している者					
	4	失業状況の中で心理的な安定を求めている者、失業生活の当面の安定を望む者					
	5	他の方策を考えるまでの待機策である者					
F							
訓 練 効 果	1	技能・技術の習得がうまくいかなかった者(訓練目標に対する達成度が不十分)					
	2	特に職業訓練が自らの求職活動の中に明確に位置づけられていなかった者、訓練と就職活動の関連づけが不十分な者					
	3	訓練を受講したことが評価されないと認識している者					
	4	レベルが元々高い人は、職業訓練の意味を疑い始める者、しかし、この者は再就職の意識が高ければ、再就職を達成する。非常に希に就職活動から逃避するために訓練の必要性がないことを訓練の責任にし、トラブルを起こす者もある。					
G							
自 己 意 識	1	先が見通せなくなった者					
	2	当初、意志はあったとしてもその確信を持ってないでいた者					
	3	自己理解の不安定さ					
	4	過去の職業、または実務経験を否定しなければならぬとき、不安定になる。					
	5	希望職種が途中で変化した者					
H							
就 職 活 動	1	求職活動の遂行を決断する意志決定のプロセスの中に、中断または阻害する意識が見られる。					
	2	求職活動の計画が不明確である者、					
	3	相談を受けようとしていない者					
	4	訓練中も求人票を探す行動に出ない者					

## 参考文献

- (1) 「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
- (2) 今井浩一郎：「職業能力開発はいま」Business Labor trend 2004. 8
- (3) 「企業が求める人材の能力等に関する調査」厚生労働省 2005. 3
- (4) 「日本の構造的失業対策NO. 516」独立行政法人日本労働政策・研究機構、2003年7月
- (5) 「今後の職業能力開発施策の在り方について」厚生労働省 2005年12月
- (6) 「失業構造の研究NO. 142」独立行政法人日本労働政策・研究機構。2001年3月
- (7) 「職業訓練生の意識と再就職行動NO. 23」独立行政法人日本労働政策・研究機構。2005年3月
- (8) 「受講者の能力と個々の訓練ニーズ等に適合することを容易にする訓練システムの研究」 職業能力開発総合大学校能力開発研究センター、 調査研究室2005 No.127
- (9) 奥津眞理：「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 2005