

## 第4章 公共職業訓練における求職活動の促進効果の検討



## 第4章 公共職業訓練における求職活動の促進効果の検討

### 第1節 目的

本章では、公共職業訓練における求職活動の促進効果の検討を行う。公共職業訓練の経済効果以外に、公共職業訓練における離職者の求職活動への促進効果が明らかになれば、公共職業訓練の有用性やあり方の見直しに資すると考えられるからである。

公共職業訓練における求職活動の効果については、黒澤（2003）が求職支援が訓練の成果に与える効果を含め訓練評価の議論を展開する必要性について述べており、奥津（2007）は職業訓練がもたらす情報が受講職種への職業理解に効果をもたらすとして職業情報入手の観点から求職活動への効果を述べている。また、砂田（2006）は、ものづくり指導者養成における課題として指導者の教育訓練環境、指導員業務におけるキャリア・コンサルティングやコースコーディネイト力の修得状況に課題があるとし、指導員研修や継続教育の必要性について述べている。公共職業訓練の受講者を失業者としてとらえると、川瀬（2002）がソーシャル・サポートが失業者の精神的健康に及ぼす影響について訓練受講者を対象に調査を行っており、ポリテクセンター職員からのサポートは少なかったと報告している。失業者の心理的援助については、高橋（2010）が、サポート資源を持つこと、対処スキルを獲得すること、集団的なプログラムに参加すること、認知行動療法的な見方や対処方法を身につけることが有効と述べており、特に高橋（2008）は中高年失業者には孤独や孤立への対策が重要であると指摘している。

公共職業訓練における個人の求職活動に焦点をあてた研究はそれぞれの問題において進められているが、その数は、失業者への心理的援助の研究を含めても多いたとはいえない。本章で検討する公共職業訓練の求職活動への効果は、公共職業訓練の有用性やあり方の見直しに資するためではあるが、一方で、公共職業訓練を受ける個人に関する実証データである点で教育訓練や失業者への心理的援助の研究にも資すると考えられる。

なお、本章の結果から、公共職業訓練において求職活動への促進効果が認められる場合は、まとめにおいて、公共職業訓練で促進される求職活動を評価する手法の検討もあわせて行う。公共職業訓練の受講生の求職活動は、受講時の雇用環境によって変化すると考えられる。公共職業訓練のあり方を考えるうえで、雇用環境によって左右される求職活動への効果は常に測定する必要があると推測され、測定にあたっては評価手法の開発が必要となると考えられるからである。

### 第2節 分析方法

#### 2-1 分析方法

公共職業訓練によって促進される求職活動の検討にあたっては、公共職業訓練への応募者を対象とした1年間のパイロット調査で得られたデータを用いる。パイロット調査では、

公共職業訓練の応募者を対象に受講者群と非受講者群をもうけ、1年間計4回のパネル調査を行った（パネル調査の詳細は第2章参照）。分析は、パネル調査の結果をもとに、受講者群と非受講者群および、受講者における未就職群と就職群の比較によって行った。

以下に、具体的な分析方法を述べる。

第一に、対象群の特徴として、受講者群・非受講者群の属性および受講（または受講申込）前の求職活動の違いを確認した（第3節 3-1）。

第二に、受講者群・非受講者群の第2回調査から第4回調査の就職率の比較を行った。なお、第1回調査においては両群とも全員未就職である（第3節 3-2）。

第三に、第1回調査と第2回調査をもとに、受講者群・非受講者群の求職活動の相違を分析した。第1回調査・第2回調査を選んだ理由は、第3回調査以降は就職者が全体で50%を超えはじめ、求職活動を終了する者が多くなるためである（第3節 3-3）。

第四に、第2回調査と第3回調査をもとに、受講者における未就職群と就職群の求職活動の相違を分析した。第1回調査を対象からはずした理由は、受講者群全員が未就職であるためである。また、第4回調査を対象からはずした理由は、就職者に求職活動を尋ねておらずデータがないためである（第3節 3-4）。

第五に、第3回調査の受講者群における訓練評価をもとに、受講者における未就職者群と就職群の訓練評価の相違を分析した。あわせて、未就職群と就職群の訓練評価の特徴を分析した（第3節 3-5）。

第六に、公共職業訓練の目的のひとつが職業を転換しようとする離職者への職業訓練であることに鑑み、職業を転換することを目的として応募したものの職業の転換状況について分析した（第3節 3-6）。

最後に、まとめとして本章の結論を述べ、公共職業訓練受講者の求職活動に関する評価手法の検討を行う。

## 2-2 分析対象と分析に使用した主な変数

分析対象は、受講者群 368 サンプルと非受講者群 95 サンプルである（受講者群と非受講者群の区分については第2章参照）。調査は、2010年7月の第1回調査、2010年10月の第2回調査、2011年1月の第3回調査、2011年7月の第4回調査と計4回のパネル調査にて実施された。ただし、パネル調査であっても回収ができなかったサンプルは、未回収として分類した。また、質問によっては回答者に該当しない場合があるため、その場合は非該当として分類した。未回収・非該当とは別に、質問紙に未記入であった場合は無回答として分類した。

分析に使用した主な変数は、対象群の特徴に関するもの、応募理由に関するもの、求職活動に関するもの、現在の求職活動に取り組む意識に関するもの、就職状況に関するもの、訓練評価に関するものである。

対象群の特徴に関するものとしては、性別、年齢、最終学歴、受講（または希望した）訓練コース、受講（または受講申込）前の求職期間、受講（または非受講者は希望した）訓練施設がある地域の有効求人倍率、離職前の直近の勤務先での就業形態の7変数である。

応募理由に関するものとしては、未経験職種への転職希望の1変数である。

求職活動に関するものとしては、採用試験に応募した回数、応募したうち内定した回数、キャリア・コンサルティング利用状況、「ジョブ・カード」認知・作成状況、一週間のなかで求職活動に取り組む頻度、ハローワークで求人情報を確認する頻度、民間求人情報を確認する頻度、求人情報以外に就職希望先企業の事業内容について自ら調べた程度、面接やコミュニケーションスキル向上に関する講座受講回数の9変数である。

現在の就職活動に取り組む意識に関するものとしては、現在の求職活動に取り組む意識の1変数である。

就職状況に関するものとしては、調査時点で就職しているか否かの1変数である。

訓練評価に関するものとしては、仕事につながる技能・知識の習得、仕事につながる就職相談・就職支援、指導員等からの就職に向けた心の支え、受講仲間からの就職に向けた心の支え、受講仲間からの就職に役立つ情報、就職への意欲の向上、必要な資格の取得、収入への良い影響、将来の方向性の明確化の9変数である。

### 2-3 調査票と分析に使用した主な変数

4回のパネル調査では、職業訓練の受講状況にあわせ、異なる調査票で調査を行った。調査票の構造・質問項目は基本的に同一であるが、その回のみ尋ねた質問や、未就職・就職の違いによって質問項目が異なる場合があった。本章の分析に使用した主な変数が、4回の調査でどのように捕捉されているかをまとめたものが表4-1である。分析は、この捕捉されたデータにもとづき行った。

表4-1 調査票ごとの主な変数 調査状況

回答対象：未就職者／就職者 ※ただし A票は全員未就職者 なため○区分は1つ	調査票								
	第1回調査	第2回調査		第3回調査			第4回調査		
	2010年7月	2010年10月		2011年1月			2011年7月		
	A票	C票	D票	F票	G票	H票	J票	K票	L票
分析に使用した主な変数									
対象群の特徴(7項目) ※	○	—	—	—	—	—	—	—	—
応募理由(1項目)	○	—	—	—	—	—	—	—	—
求職活動(9項目)	○	○/○	○/○	○/○	○/—	○/—	○/—	○/—	○/—
※カッコ内は対象期間	(最近1年の求職活動)	(直近3カ月間の求職活動)		(2010年11月～2011年1月の求職活動)			(2011年2月～6月の求職活動)		
現在の求職活動に取り組む意識(1項目)	○	○/—	○/—	○/—	○/—	○/—	○/—	○/—	○/—
就職状況(1項目)	—	○/○	○/○	○/○	○/○	○/○	○/○	○/○	○/○
							(未就職者には前回調査時の就職経験の追加質問あり)		
訓練評価(9項目)	—	—	—	○/○	—	—	—	—	—

※対象群の特徴は、一部、「求職者就業動向実態調査—参加申込者一覧」をもとに集計されたものも含まれる。

### 第3節 分析結果

#### 3-1 対象群の特徴

本項では、受講者群・非受講者群の特徴について、属性と受講（または受講申込）前の求職活動を確認した結果について述べる。

##### (1) 属性

属性として、性別、年齢、最終学歴、受講（または希望した）訓練コース、受講（または受講申込）前の求職期間、受講（または希望した）訓練施設がある地域の有効求人倍率、離職前の直近の勤務先での就業形態の7項目について、受講者群・非受講者群別の比較を行った。

7項目のうち、1%水準で有意な差がみられたのは、年齢および受講（または希望した）訓練施設がある地域の有効求人倍率の2項目であった。それ以外の5項目に有意な差はみられなかった。以下、項目ごとに結果を述べる。

性別は両群とも男性が多く、受講者群は男性 86.7%、女性 13.3%、非受講者群は男性 89.5%、女性 10.5%であった（表4-2）。

年齢は、受講者群は、29歳以下 12.5%、30～39歳 29.3%、40～49歳 27.7%、50～59歳 21.7%、60歳以上 8.7%で平均年齢が 42.9歳（標準偏差 10.8）であるのに対し、非受講者群は 29歳以下 2.1%、30～39歳 15.8%、40～49歳 15.8%、50～59歳 41.1%、60歳以上 25.3%で平均年齢が 51.0歳（標準偏差 10.3）となっており、受講者群に比べ非受講者群のほうが50歳以上の割合が多かった（表4-3）。

最終学歴は、受講者群・非受講者群ともに中学・高校がもっとも多く、受講者群 54.1%、非受講者群 51.6%であり、次いで大学・大学院が受講者群 31.8%、非受講者群 38.9%であった（表4-4）。

受講（または非受講者は希望した）訓練コースは、受講者群が機械系 53.8%、居住系 40.8%、その他 5.4%であり、非受講者群は機械系 49.5%、居住系 48.4%、その他 2.1%であった（表4-5）。

受講（または受講申込）前の求職期間は、受講者群・非受講者群ともに1年未満がもっとも多く、受講者群 85.3%、非受講者群 83.2%であった（表4-6）。

受講（または希望した）訓練施設がある地域の有効求人倍率は、有効求人倍率が0.4未満の地域は、受講群が非受講群より17.3ポイント多く48.9%、0.4以上0.5未満の地域は非受講者群が受講群より10ポイント多く26.3%、0.5以上の地域は受講群が34.8%、非受講群が42.1%であった（表4-7）。受講者群のほうがやや厳しい有効求人倍率の地域の参加者の割合が多かった。

離職前の直近の勤務先での就業形態は、受講者群・非受講者群ともに正社員（常用型派遣含む）がもっとも多く、受講者群 62.8%、非受講者群 60.0%であった（表4-8）。

表4-2 性別

	N	男性 (%)	女性 (%)
受講者群	368	86.7	13.3
非受講者群	95	89.5	10.5

※求職者就業動向実態調査－参加申込者一覧をもとに算出。

表4-3 年齢

	N	29歳以下 (%)	30～39歳 (%)	40～49歳 (%)	50～59歳 (%)	60歳以上 (%)	平均年齢	標準偏差
受講者群	368	12.5	29.3	27.7	21.7	8.7	42.9歳	10.8
非受講者群	95	2.1	15.8	15.8	41.1	25.3	51.0歳	10.3

$\chi^2(4) = 45.44, p < .01$

※求職者就業動向実態調査－参加申込者一覧をもとに算出。

表4-4 最終学歴

	N	中学・高校 (%)	専・短大 (%)	大学・大学院 (%)	無回答 (%)
受講者群	368	54.1	10.6	31.8	3.5
非受講者群	95	51.6	7.4	38.9	2.1

表4-5 受講（または、希望した）訓練コース

	N	機械系 (%)	居住系 (%)	その他 (%)
受講者群	368	53.8	40.8	5.4
非受講者群	95	49.5	48.4	2.1

※求職者就業動向実態調査－参加申込者一覧をもとに算出。

表4-6 受講(または受講申込)前の求職期間

	N	1年未満	1年以上	(%) 無回答
受講者群	368	85.3	12.8	1.9
非受講者群	95	83.2	16.8	0.0

※A票問3(6)から算出。

表4-7 受講(または希望した)訓練施設がある地域の有効求人倍率

	N	0.4未満	0.4以上 0.5未満	(%) 0.5以上
受講者群	368	48.9	16.3	34.8
非受講者群	95	31.6	26.3	42.1

$\chi^2(2) = 10.24, p < .01$

※求職者就業動向実態調査—参加申込者—覧をもとに算出。

※対象となる職業安定所は原則として施設から半径40km圏内。対象職種は、対象訓練科の関連職種。対象年度は成22年度計。

※0.4未満は、延岡(0.24)、秋田(0.25)、栃木(0.29)、鹿児島(0.33)、八幡(0.36)、熊本(0.37)。

0.4以上0.5未満は、富山(0.42)、兵庫(0.44)、いわき(0.46)、長崎(0.46)

0.5以上は、大分(0.51)、京都(0.51)、関東(0.53)、岡山(0.60)、広島(0.75)

表4-8 離職前の直近の勤務先での就業形態

	N	正社員 (常用型 派遣含む)	パート・ アルバイト	契約社 員・嘱託	(登録 型)派遣 社員	臨時・ 季節労 働・日雇 等	自営	その他	(%) 無回答
受講者群	368	62.8	8.2	15.8	6.5	3.0	2.2	0.8	0.8
非受講者群	95	60.0	7.4	16.8	9.5	2.1	4.2	0.0	0.0

## (2) 受講(または受講申込)前の求職活動

受講(または受講申込)前の求職活動として、以下の9項目、すなわち、採用試験に応募した回数、応募したうち内定した回数、キャリア・コンサルティング利用状況、「ジョブ・カード」認知状況、一週間のなかで求職活動に取り組む頻度、ハローワークで求人情報を確認する頻度、民間求人情報を確認する頻度、求人情報以外に就職希望先企業の事業内容について自ら調べた程度、面接やコミュニケーションスキル向上に関する講座受講回数について、受講者群・非受講者群別の比較を行った。

9項目のうち、1%水準で有意な差がみられたのは一週間のなかで求職活動に取り組む頻度であり、5%水準で有意な差がみられたのはキャリア・コンサルティング利用状況であった。

一週間のなかで求職活動に取り組む頻度は、「毎日継続して活動していた」が非受講者群が11.4ポイント多く17.9%であり、受講者群は6.5%であった(表4-9)。求職活動に取り組む頻度は、やや非受講者群のほうが多かった。

キャリア・コンサルティング利用状況では、「ときどき利用していた」が受講者群が 8.5 ポイント多く 11.7%であり、非受講者群は 3.2%であった（表 4-10）。キャリア・コンサルティング利用状況は、やや受講者群のほうが多かった。

なお、有意な差がみられた 2 項目に加え、有意な差がみられなかった 7 項目の結果をまとめて付表として記した（表 4-38～表 4-47）。

表 4-9 一週間のなかで求職活動に取り組む頻度

【第1回調査 2010年7月／ 対象期間:受講(または受講申込)前の1年】 (%)

	N	毎日継続して活動していた	だいたい毎日活動をしてきたが活動が途切れる日があった	週で3日間程度活動していた	週で1日から2日間程度活動していた	ほとんど活動していなかった	無回答
受講者群	368	6.5	14.7	21.5	42.9	13.3	1.1
非受講者群	95	17.9	15.8	13.7	44.2	7.4	1.1

$\chi^2(5) = 15.63, p < .01$

表 4-10 キャリア・コンサルティング利用状況

【第1回調査 2010年7月／ 対象期間:受講(または受講申込)前の1年】 (%)

	N	よく利用していた	ときどき利用していた	あまり利用したことがなかった	利用したことがなかった	無回答
受講者群	368	6.0	11.7	17.7	62.2	2.4
非受講者群	95	11.6	3.2	12.6	70.5	2.1

$\chi^2(4) = 10.85, p < .05$

### 3-2 受講者群・非受講者群の就職率の比較

次に、第2回調査・第3回調査・第4回調査における受講者群・非受講者群の就職率を比較した結果を述べる。

#### (1) 受講者群および非受講者群の就職率

受講者群および非受講者群の就職率は、第2回調査時は受講者群を非受講者群が上回り、第3回調査時から受講者群が非受講者群を上回った（図 4-11）。

第1回調査時 2010年7月において全員が未就職であったものが、第2回調査時 2010年10月では就職率は受講者群が 4.6%、非受講者群 35.8%となり（表 4-12）、次いで、第3回調査時 2011年1月には就職率は受講者群が 55.4%、非受講者群 44.2%となり（表

4-13)、最後の第4回調査時 2011年7月には就職率は受講者群が65.2%、非受講者群47.4% (表4-14) となった。

第2回調査時および第3回調査時の就職率において1%水準で有意な差がみられた。

図4-11 受講者群・非受講者群の就職率の推移

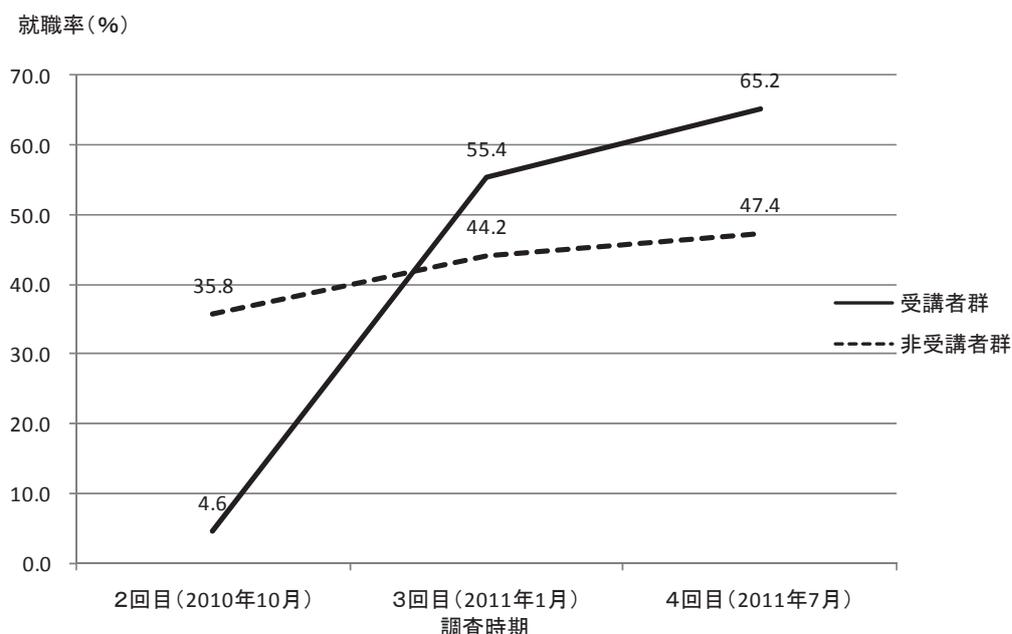


表4-12 2010年10月時点の就職状況(第2回調査)

	N	就職 (%)	未就職 (%)	未回収 (%)
受講者群	368	4.6	95.4	0.0
非受講者群	95	35.8	53.7	10.5

$\chi^2(2) = 120.46, p < .01$

表4-13 2011年1月時点の就職状況(第3回調査)

	N	就職 (%)	未就職 (%)	未回収 (%)
受講者群	368	55.4	38.6	6.0
非受講者群	95	44.2	40.0	15.8

$\chi^2(2) = 10.92, p < .01$

表4-14 2011年7月時点の就職状況(第4回調査)

	N	就職 (%)	未就職 (%)	未回収 (%)	非該当 (%)
受講者群	368	65.2	18.8	15.8	0.3
非受講者群	95	47.4	29.5	23.2	0.0

## (2) 受講者群および非受講者群における年齢層別の就職率

対象群の特徴（150 ページ）において、受講者群と非受講者群の年齢で有意な差が認められたことから、年齢の就職率への影響について受講者群および非受講者群を 39 歳以下層、40～49 歳層、50 歳以上層の 3 つの年齢層に分けて就職率を調べたが、受講者群と非受講者群それぞれにおいて年齢層別の就職率に有意な差はみられなかった。

受講者群および非受講者群の年齢層別の就職率の結果は付表に記した（表 4-48～表 4-50）。

### 3-3 受講者群・非受講者群の第1回調査・第2回調査における求職活動の比較

第1回調査と第2回調査をもとに、受講者群・非受講者群の求職活動の相違を分析した結果を述べる。

分析は、活動量全体、活動量の変化、活動の各項目における相違をみることで行った。ただし、2010年7月に実施した第1回調査の求職活動の対象期間は受講前最近1年の求職活動であり、2010年10月に実施した第2回調査の求職活動の対象期間は直近3カ月間の求職活動であった。したがって、活動量全体の比較は受講の効果に関係する第2回調査の結果を用いた。活動量の変化は第1回調査から第2回調査への、受講前から受講後の変化をデータとして用いた。そして、活動の各項目における比較は受講の効果に関係する第2回調査の結果を用いた。

#### (1) 活動量全体

受講者群と非受講者群の求職活動量全体の相違を、第2回調査における一週間のなかの求職活動に取り組む頻度で比較してみた結果、有意な差はみられなかった（表 4-15）。

表4-15 一週間のなかで求職活動に取り組む頻度

	N	毎日継続して活動していた	だいたい毎日活動をしていて活動が途切れる日があった	週で3日間程度活動していた	週で1日から2日間程度活動していた	ほとんど活動していなかった
受講者群	367	13.6	18.8	14.4	36.0	17.2
非受講者群	80	8.8	15.0	12.5	48.8	15.0

#### (2) 活動量の変化

受講者群と非受講者群の活動量の変化は、第1回調査から第2回調査へのパネルデータの時系列変化をもとに比較した。

### a. 時系列変化において使用した主な変数

時系列変化は、パネル調査にそって、受講者群と非受講者群のデータの移行を分析するものである。

活動量として使用した「一週間のなかで求職活動に取り組む頻度」において、選択肢「毎日継続して活動していた」「だいたい毎日活動をしていたが活動が途切れる日があった」を合計し「ほぼ毎日活動」に、選択肢「週で3日間程度活動していた」「週で1日から2日間程度活動していた」を合計し「週に数日活動」に、選択肢「ほとんど活動していなかった」を「ほとんど活動しなかった」として集計した。「ほぼ毎日活動」「週に数日活動」「ほとんど活動しなかった」の順に活動量が少なくなっている。

集計にあたって新たに算出した変数は、移行人数、回答者数、移行率、純変化率である。

移行人数とは、次の回で違う選択肢に移行した人数の総数である。回答者数は、2つの回ともに該当質問に回答をしている人数である。移行率とは、移行人数を回答者数で除したものである。純変化率とは、求職活動の促進傾向を示す変数である。求職活動の純変化率は、活動量が多くなった人数から活動量が少なくなった人数を引いて、それを回答者数で除した値である。プラスの純変化率は回答者全体における活動量の増加を示し、マイナスの純変化率は回答者全体における活動量の減少を示している。

結果は、受講者群と非受講者群別に、第1回と第2回のクロス集計表を作成し、それぞれパネルデータが次の調査回にどのように変化したかがわかるように集計した。

### b. 活動量の時系列変化

受講者群と非受講者群をそれぞれを全体としてみて求職活動を捉えた場合には、前項(1)で述べたように両群に有意な差はみられなかったが、各群をパネルデータとして捉え、時系列でサンプルごとにどのような変化が起こったかを分析すると、受講者群のほうが非受講者群より活動量が変化した人が14.8ポイント多く、活動量の変化は、受講者群は6.3%増え、非受講者群は16.5%減る結果となった(表4-16)。

具体的には、「一週間のなかで求職活動に取り組む頻度」を調査時系列でみた結果、受講者群では、第1回調査から第2回調査への移行においては、回答者数363人、移行人数187人であり、移行率51.5%、約2人に1人が求職活動の量を変化させていた。もっとも移行が大きかったのは、第1回調査時に「週に数日活動」であったものが、第2回調査時は「ほぼ毎日活動」に変化した68人であった。次に移行が大きかったのは、第1回調査時に「週に数日活動」であったものが第2回調査時は「ほとんど活動しなかった」に変化した42人であった。第1回調査と第2回調査の求職活動を比較すると、純変化率は6.3%であり、受講者群全体でみるとやや活動量が増加した結果となった。なお、回答者数363人は受講者群368人の98.6%であった。

非受講者群では、第1回調査から第2回調査への移行においては、回答者数79人、移行

人数 29 人であり、移行率 36.7%、約 3 人に 1 人強が求職活動の頻度を変化させていた。もっとも移行が大きかったのは、第 1 回調査時に「ほぼ毎日活動」であったものが、第 2 回調査時は「週に数日活動」に変化した 12 人であった。第 1 回調査と第 2 回調査の求職活動を比較すると、純変化率はマイナス 16.5%であり、非受講者群全体でみると活動量が減少した結果となった。なお、回答者数 79 人は、非受講者群 95 人の 83.2%であった。

表4-16 一週間のなかで求職活動に取り組む頻度

対象期間 第1回調査 2010年7月：最近1年の求職活動期間  
第2回調査 2010年10月：直近3カ月間

【受講者群】		第2回調査 2010年10月					
N=368		ほぼ毎日活動	週に数日活動	ほとんど活動しなかった	無回答	未回収	非該当
第1回調査	ほぼ毎日活動	38	30	10	0	0	0
2010年7月	週に数日活動	68	127	42	0	0	0
	ほとんど活動しなかった	12	25	11	1	0	0
	無回答	1	3	0	0	0	0
	未回収	0	0	0	0	0	0
	非該当	0	0	0	0	0	0

移行人数	187	回答者数	363
移行率	51.5%	純変化率	6.3%

【非受講者群】		第2回調査 2010年10月					
N=95		ほぼ毎日活動	週に数日活動	ほとんど活動しなかった	無回答	未回収	非該当
第1回調査	ほぼ毎日活動	14	12	3	0	3	0
2010年7月	週に数日活動	4	34	6	3	7	1
	ほとんど活動しなかった	1	3	2	1	0	0
	無回答	0	0	1	0	0	0
	未回収	0	0	0	0	0	0
	非該当	0	0	0	0	0	0

移行人数	29	回答者数	79
移行率	36.7%	純変化率	-16.5%

### (3) 活動の項目ごとの比較

受講者群と非受講者群の求職活動の項目ごとの比較について、第 2 回調査におけるデータの特徴を確認した後、分析結果を述べる。

#### a. データの特徴

第 2 回調査のデータを使用するにあたり、第 2 回調査回答者のなかで就職した者の就職時期を確認した(表 4-17)。求職活動の項目への回答者のなかで、求職活動を終えて就職した者がそれまでの求職活動をふりかえって回答している場合があるためである。

第2回調査時に就職していた者をみると、受講者群では10月13人、11月4人、非受講者群では7月2人、8月6人、9月12人、10月14人、11月1人であった。第2回調査の求職活動の対象期間は直近3カ月間である。回答者によって、就職時期によって求職活動の項目に回答している者も無回答である者もいた。分析にあたっては、回答者の求職活動の回答結果をそのまま使用した。

表4-17 第2回調査回答者のなかで就職した者の就職時期

	受講者群(368s)		非受講者群(95s)		
	就職	未就職	就職	未就職	未回収
2010年7月	0		2		
2010年8月	0		6		
2010年9月	0	351	12	51	10
2010年10月	13		14		
2010年11月	4		1		

#### b. 応募・内定回数の比較

第2回調査でたずねた直近3か月間の求職活動の項目ごとの比較として、はじめに、採用試験に応募した回数と応募したうち内定した回数について、受講者群と非受講者群の平均値の比較を行った。

その結果、採用試験に応募した回数の平均値および応募したうち内定した回数の平均値ともに、非受講者群が受講者群を1%水準で有意に上回った(表4-18)。

採用試験に応募した回数の平均値は受講者群が1.47回、非受講者群が3.60回で、応募したうち内定した回数の平均値は受講者群が0.13回、非受講者群が0.41回であった。

表4-18 第2回調査時の受講者群・非受講者群別にみた応募・内定の回数の平均値

		N	平均	標準偏差	F値	t値(df)
採用試験に応募した回数	受講者群	364	1.47	2.627	26.299	-3.730 ** (88.946)
	非受講者群	80	3.60	4.965		
応募したうち内定した回数	受講者群	366	0.13	0.402	50.388	-4.279 ** (97.215)
	非受講者群	79	0.41	0.544		

#### c. 求職活動の項目ごとの比較

次に、その他の6つの求職活動の項目と現在の求職活動に取り組む意識の計7項目について、受講者群と非受講者群の比較を行った。その結果、1%水準で有意な差がみられたのは、キャリア・コンサルティング利用状況、「ジョブ・カード」作成状況、現在の求職活動に取り組む意識の3項目であった。それ以外の4項目には有意な差はみられなかった。

以下、項目ごとに結果を述べる。

キャリア・コンサルティング利用状況は、「ときどき利用していた」が受講者群が非受講者群より 16.7 ポイント多い 21.8%であり、「あまり利用したことがなかった」が受講者群が非受講者群より 14.6 ポイント多い 29.8%であり、「利用したことがなかった」は非受講者群が受講者群より 28.5 ポイント多い 73.4%であった（表 4-19）。キャリア・コンサルティング利用状況は受講者群が非受講者群を上回っていた。

「ジョブ・カード」作成状況は、「2月からこれまでの間に作成した」が受講者群が非受講者群より 42.4 ポイント多い 50.0%であり、「作成していない」、は非受講者群が受講者群より 44.9 ポイント多い 65.8%であった（表 4-20）。ジョブ・カード作成状況は受講者群が非受講者群を上回っていた。

現在の求職活動に取り組む意識は、「以前より熱心に求職活動に取り組むようになってきている」が受講者群が非受講者群より 25.7 ポイント多い 39.4%であり、逆に、「求職活動を中断するような求職意欲を失う時間がときどきある」「求職意欲を失って求職活動を中断することが多くなってきている」は非受講者群が受講者群よりそれぞれ 23.2 ポイント、12.6 ポイント多い、39.2%と 13.7%であった（表 4-21）。現在の求職活動に取り組む意識は、受講者群が非受講者群を上回っていた。

なお、有意な差がみられた 3 項目に加え、有意な差がみられなかった 4 項目の結果を下記に記した（表 4-22～表 4-25）。

**表 4-19 キャリア・コンサルティング利用状況**

【第2回調査 2010年10月／ 対象期間：直近3カ月間】 (%)

	N	よく利用していた	ときどき利用していた	あまり利用したことがなかった	利用したことがなかった
受講者群	363	3.6	21.8	29.8	44.9
非受講者群	79	6.3	5.1	15.2	73.4

$\chi^2(3)=29.456, p<.01$

**表 4-20 「ジョブ・カード」作成状況**

【第2回調査 2010年10月／ 対象期間：直近3カ月間】 (%)

	N	2月より前に作成した	2月からこれまでの間に作成した	作成していない
受講者群	368	29.1	50.0	20.9
非受講者群	79	26.6	7.6	65.8

$\chi^2(2)=73.087, p<.01$

表4-21 現在の求職活動に取り組む意識

【第2回調査 2010年10月】 (%)

	N	以前より熱心に求職活動に取り組むようになっている	以前と変わらず熱心に求職活動をしている	求職活動を中断するよう求職意欲を失う時間があるとき	求職意欲を失って求職活動を中断することが多くなっている
受講者群	350	39.4	43.4	16.0	1.1
非受講者群	51	13.7	33.3	39.2	13.7

$\chi^2(3)=47.559, p<.01$

表4-22 ハローワークで求人情報を確認する頻度

【第2回調査 2010年10月 / 対象期間:直近3カ月間】 (%)

	N	ほぼ毎日確認していた	週に2~3回程度確認していた	月に数回確認していた	ほとんど確認していなかった
受講者群	366	21.3	36.3	28.1	14.2
非受講者群	80	10.0	40.0	37.5	12.5

表4-23 民間求人情報を確認する頻度

【第2回調査 2010年10月 / 対象期間:直近3カ月間】 (%)

	N	ほぼ毎日確認していた	週に2~3回程度確認していた	月に数回確認していた	ほとんど確認していなかった
受講者群	367	17.4	32.4	32.4	17.7
非受講者群	80	21.3	30.0	33.8	15.0

表4-24 求人情報以外に就職希望先企業の事業内容について自ら調べた程度

【第2回調査 2010年10月 / 対象期間:直近3カ月間】 (%)

	N	よく調べた	だいたい調べていた	あまり調べなかった	まったく調べなかった
受講者群	366	11.7	34.4	36.6	17.2
非受講者群	80	8.8	32.5	36.3	22.5

表4-25 面接やコミュニケーションスキル向上に関する講座受講回数

【第2回調査 2010年10月 / 対象期間:直近3カ月間】 (%)

	N	4回以上	2回~3回	1回	受けたことがなかった
受講者群	367	2.5	21.5	30.0	46.0
非受講者群	79	1.3	19.0	20.3	59.5

### 3-4 受講者における未就職群・就職群の求職活動の比較

受講者の未就職群と就職群の求職活動の相違について、第2回調査と第3回調査におけるデータの特徴を確認した後、分析結果を述べる。

#### (1) データの特徴

データの特徴を確認するために、第3回調査の未就職・就職結果をもとに、未就職群と就職群の第2回および第3回調査における求職活動の相違を分析した。

第3回調査の求職活動データを使用するにあたり、第3回調査回答者のなかで就職した者の就職時期を確認した(表4-26)。求職活動の項目への回答者のなかに、求職活動を終えて就職した者がそれまでの求職活動をふりかえって回答している場合があるためである。なお、第2回調査回答者のなかで就職した者の就職時期は表4-17のとおりである。

第3回調査時に就職していた者をみると、2010年9月1人、10月1人、11月21人、12月62人、2011年1月85人、2月19人であった。第3回調査の求職活動の対象期間は2010年10月から2011年1月である。回答者によって、就職時期によって求職活動の項目に回答している者も無回答である者もいた。分析にあたっては、回答者の求職活動の回答結果をそのまま使用した。

表4-26 第3回調査票回答者の受講者のなかで就職した者の就職時期  
(人)

	受講者群(368s)		
	就職	未就職	未回収
2010年9月	1		
2010年10月	1		
2010年11月	21		
2010年12月	62		
2011年1月	85	142	22
2011年2月	19		
無回答	1		
非該当	14		
全体	204	142	22

#### (2) 未就職群・就職群の応募・内定回数の比較

はじめに、第2回調査・第3回調査で採用試験に応募した回数と応募したうち内定した回数について、受講者の未就職群と就職群の平均値の比較を行った(表4-27)。

その結果、第2回調査における採用試験に応募した回数の平均値で5%水準で有意な差がみられ、未就職群が1.10回、就職群が1.77回の回数となった。また、応募したうち内定した回数の平均値は、第2回・第3回調査ともに1%水準で有意な差がみられ、就職群が未就職群を上回った。内定回数の平均は、第2回調査では未就職群が0.06回、就職群が

0.18 回、第 3 回調査は未就職群が 0.27 回、就職群が 1.15 回であった。

表 4-27 受講者のなかで、

第 2 回、第 3 回調査時の未就職・就職別にみた応募・内定の回数の平均値

	第 3 回調査時	N	平均	標準偏差	F 値	t 値 (df)	
(第 2 回調査) 採用試験に 応募した回数	未就職群	141	1.10	2.589	2.001	-2.329	*
	就職群	201	1.77	2.619			
(第 3 回調査) 採用試験に 応募した回数	未就職群	142	4.77	5.434	4.820	.356	
	就職群	182	4.57	4.622			
(第 2 回調査) 応募したうち 内定した回数	未就職群	141	0.06	0.382	26.055	-2.704	**
	就職群	203	0.18	0.424			
(第 3 回調査) 応募したうち 内定した回数	未就職群	139	0.27	0.562	1.167	-11.638	**
	就職群	183	1.15	0.738			

### (3) 求職活動の項目ごとの比較

次に、第 2 回調査・第 3 回調査の 7 つの求職活動の項目と現在の求職活動に取り組む意識の計 8 項目について、未就職群と就職群の比較を行った。その結果、1%水準で有意な差がみられたのは、第 2 回調査のハローワークで求人情報を確認する頻度であり、5%水準で有意な差がみられたのは、第 2 回調査および第 3 回調査の一週間のなかで求職活動に取り組む頻度と、第 3 回調査の求人情報以外に就職希望先企業の事業内容について自ら調べた程度であった。

キャリア・コンサルティング利用状況、「ジョブ・カード」作成状況、民間求人情報を確認する頻度、面接やコミュニケーション向上に関する講座受講回数、現在の求職活動に取り組む意識の 5 項目には有意な差はみられなかった。

以下、有意な差がみられた項目について結果を述べる。

第 2 回調査のハローワークで求人情報を確認する頻度では、「ほぼ毎日確認していた」で就職群が未受講者群より 9.3 ポイント多い 25.6%であり、逆に「ほとんど確認していなかった」は未就職群が就職群より 12.4 ポイント多い 21.3%であった (表 4-28)。第 2 回調査において、就職群が未就職群よりハローワークで求人情報を確認する頻度が多い傾向にあった。

第 2 回調査および第 3 回調査の一週間のなかで求職活動に取り組む頻度では、まず第 2 回調査において、「週で 1 日から 2 日間程度活動していた」が未就職群は就職群より 12.1

ポイント多い44.0%であり、第3回調査では「毎日継続して活動していた」で就職群が未就職群より13.6ポイント多い29.8%であり、逆に「週で3日間程度活動していた」は未就職群は就職群より9.5ポイント多い26.1%であった(表4-29)。第2回調査および第3回調査において、就職群が未就職群より一週間のなかで求職活動に取り組む頻度が多い傾向にあった。

第3回調査の求人情報以外に就職希望先企業の事業内容について自ら調べた程度では、「あまり調べなかった」が未就職群は就職群より14.2ポイント多い35.2%であった(表4-30)。第3回調査において、就職群が未就職群より求人情報以外に就職希望先企業の事業内容について自ら調べた程度が多い傾向にあった。

なお、有意な差がみられた3項目に加え、有意な差がみられなかった5項目の結果をまとめて付表として記した(表4-51~表4-58)。

**表4-28 ハローワークで求人情報を確認する頻度**

【第2回調査 2010年10月 / 対象期間:直近3カ月間】 (%)

	N	ほぼ毎日確認していた	週に2~3回程度確認していた	月に数回確認していた	ほとんど確認していなかった
未就職群	141	16.3	34.0	28.4	21.3
就職群	203	25.6	38.9	26.6	8.9

$\chi^2(3) = 13.117, p < .01$

**表4-29 一週間のなかで求職活動に取り組む頻度**

【第2回調査 2010年10月 / 対象期間:直近3カ月間】 (%)

	N	毎日継続して活動していた	だいたい毎日活動をしていたが活動が途切れる日があった	週で3日間程度活動していた	週で1日から2日間程度活動していた	ほとんど活動していなかった
未就職群	141	9.9	17.0	9.9	44.0	19.1
就職群	204	17.2	19.1	17.2	31.9	14.7

$\chi^2(4) = 10.651, p < .05$

【第3回調査 2011年1月 / 対象期間:2010年11月~2011年1月】 (%)

	N	毎日継続して活動していた	だいたい毎日活動をしていたが活動が途切れる日があった	週で3日間程度活動していた	週で1日から2日間程度活動していた	ほとんど活動していなかった
未就職群	142	16.2	20.4	26.1	29.6	7.7
就職群	181	29.8	22.1	16.6	22.1	9.4

$\chi^2(4) = 11.762, p < .05$

表4-30 求人情報以外に就職希望先企業の事業内容について自ら調べた程度

【第3回調査 2011年1月／ 対象期間:2010年11月～2011年1月】 (%)

	N	よく調べて いた	だいたい調 べていた	あまり調 べなかつ た	まったく 調べな かった
未就職群	142	10.6	43.0	35.2	11.3
就職群	181	16.6	48.6	21.0	13.8

 $\chi^2(3)=8.926, p<.05$ 

### 3-5 受講者における未就職群・就職群の訓練評価の比較

受講者における未就職群と就職群の訓練評価の相違について、第3回調査の受講者群における訓練評価をもとに分析した結果を述べる。あわせて、未就職群と就職群の訓練評価の特徴についても述べる。

なお、訓練評価についての調査票の質問は、「問2 昨年7月（又は8月）から受講された職業訓練等の、就職に対する効果についておうかがいします。（1）訓練を受講された効果として、次の1～9についてどのように感じますか。（それぞれ一つに○）」（F票）であった。

#### （1）未就職群と就職群における訓練評価

第3回調査の受講者による訓練評価の9項目について、未就職群と就職群の比較を行った。その結果、1%水準で有意な差がみられたのは収入へのよい影響であり、5%水準で有意な差がみられたのは、仕事につながる就職相談・就職支援と、将来の方向性の明確化であった。仕事につながる技能・知識の習得、就職支援、指導員等からの就職に向けた心の支え、受講仲間からの就職に向けた心の支え、受講仲間からの就職に役立つ情報、就職への意欲の向上、必要な資格の取得の6項目には有意な差はみられなかった。

以下、有意な差がみられた項目について結果を述べる。

「訓練を受講したことは収入によい影響があった」で「あてはまる」と答えたのは、就職群が未受講者群より12.9ポイント多い19.1%であり、逆に「ややあてはまらない」と答えたのは未就職群が就職群より11.5ポイント多い32.3%であった（表4-31）。就職群が未就職群より収入への訓練効果を評価していた。

「仕事につながる就職相談・就職支援が得られた」で「あてはまる」と答えたのは、就職群が未受講者群より15.2ポイント多い35.8%であり、「ややあてはまる」と答えたのは、未就職群が就職群より17.0ポイント多い55.7%であった。選択項目ごとに両群で差がみられたが、「ややあてはまる」「あてはまる」の合計でみると、未就職群76.3%、就職群74.5%であまり差はみられなかった。

「訓練を受講することで将来の方向性がみえてきた」で「あてはまる」と答えたのは、

就職群が未受講者群より 12.1 ポイント多い 31.2%であり、逆に「ややあてはまらない」と答えたのは未就職群が就職群より 10.2 ポイント多い 27.5%であった（表4-33）。就職群が未就職群より将来の方向性の明確化への訓練効果を評価していた。

**表4-31 収入へのよい影響**

【第3回調査 2011年1月】 (%)

	N	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
未就職群	130	27.7	32.3	33.8	6.2
就職群	173	26.0	20.8	34.1	19.1

$\chi^2(3)=13.050, p<.01$

**表4-32 仕事につながる就職相談・就職支援**

【第3回調査 2011年1月】 (%)

	N	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
未就職群	131	6.9	16.8	55.7	20.6
就職群	173	7.5	17.9	38.7	35.8

$\chi^2(3)=10.678, p<.05$

**表4-33 将来の方向性の明確化**

【第3回調査 2011年1月】 (%)

	N	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
未就職群	131	10.7	27.5	42.7	19.1
就職群	173	13.3	17.3	38.2	31.2

$\chi^2(3)=8.561, p<.05$

**(2) 未就職群と就職群の訓練評価の特徴**

次に、未就職群と就職群の訓練評価の特徴について、訓練評価項目間の相関分析の結果をもとに述べる。

前項で、未就職群と就職群に 1%水準で有意差がみられた「収入へのよい影響」と相関が高い評価項目は、未就職群・就職群ともに、「将来の方向性の明確化」で、それぞれ.610と.637であった（表4-34）。

前項で5%水準で有意差がみられた「仕事につながる就職相談・就職支援」と相関が高い評価項目は、未就職群では、「指導員等からの就職に向けた心の支え」が.703、「受講仲間からの就職に向けた心の支え」が.522であったが、就職群では、「指導員等からの就職に向けた心の支え」が.698、「受講仲間からの就職に向けた心の支え」が.615に加え、「仕事につながる技能・知識の習得」が.511であった。

もうひとつの5%水準で有意差がみられた「将来の方向性の明確化」と相関が高い評価項目は、未就職群では、「就職への意欲の向上」が.535、「収入へのよい影響」が.610であったが、就職群では、「就職への意欲の向上」が.645、「収入へのよい影響」が.637に加え、「仕事につながる技能・知識の習得」が.608であった。

さらに、未就職群と就職群で相関係数が.5以上のものを比較すると、未就職群より就職群が.5以上で高い相関を示しているものが5つあり、それぞれ「仕事につながる技能・知識の習得」に関するものと「就職への意欲の向上」に関するものであった。「仕事につながる技能・知識の習得」に関するものとしては、「仕事につながる技能・知識の習得」と「仕事につながる就職相談・就職支援」「就職への意欲の向上」「将来の方向性の明確化」がそれぞれ、.511、.511、.608で相関しており、「就職への意欲の向上」に関するものとしては、「就職への意欲の向上」と「仕事につながる就職相談・就職支援」「受講仲間からの就職に向けた心の支え」「受講仲間からの就職に役立つ情報」がそれぞれ.511、.518、.605で相関していた。

上記以外で未就職群と就職群で共通して相関が.5以上のものは、「指導員等からの就職に向けた心の支え」と「受講仲間からの就職に向けた心の支え」の相関係数が未就職群.614、就職群.558であり、「指導員等からの就職に向けた心の支え」と「就職への意欲の向上」の相関係数が未就職群.592、就職群.543であり、「受講仲間からの就職に向けた心の支え」と「受講仲間からの就職に役立つ情報」の相関係数が未就職群.661、就職群.695であった。

未就職群と就職群の訓練評価の特徴を両群の差に注目をして述べると、就職群では、「仕事につながる知識・技能」と「就職への意欲の向上」がほかの訓練評価と合わせて促進されていることと、「受講仲間からの就職に向けた心の支え」や「受講仲間からの就職に役立つ情報」が未就職群よりも高く他の項目に相関していることの2点がわかった。

表4-34 受講者群の訓練評価項目間の相関（第3回調査）

【未就職群】	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
仕事につながる技能・知識を習得できた(1)	1	.449**	.364**	.336**	.366**	.471**	.399**	.309**	.421**
仕事につながる就職相談・就職支援が得られた(2)	(131)	1	.703**	.522**	.448**	.479**	.250**	.394**	.395**
指導員等から、就職に向けた心の支えが得られた(3)	(131)	(131)	1	.614**	.476**	.592**	.191*	.347**	.335**
受講仲間から、就職に向けた心の支えが得られた(4)	(131)	(131)	(131)	1	.661**	.476**	.198*	.363**	.328**
受講仲間から、就職に役立つ情報が得られた(5)	(131)	(131)	(131)	(131)	1	.407**	.208*	.335**	.304**
訓練を受講することで就職への意欲が向上した(6)	(130)	(130)	(130)	(130)	(130)	1	.354**	.354**	.535**
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(7)	(131)	(131)	(131)	(131)	(131)	(130)	1	.282**	.347**
訓練を受講したことは収入に良い影響があった(8)	(130)	(130)	(130)	(130)	(130)	(129)	(130)	1	.610**
訓練を受講することで将来の方向性がみえてきた(9)	(131)	(131)	(131)	(131)	(131)	(130)	(131)	(130)	1

※右上は相関係数、左下は有効サンプル数を示す。 \*\*p<.01

※アミかけは、相関係数が5以上のもの。

【就職群】	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
仕事につながる技能・知識を習得できた(1)	1	.511**	.408**	.359**	.327**	.511**	.463**	.461**	.608**
仕事につながる就職相談・就職支援が得られた(2)	(172)	1	.698**	.615**	.486**	.466**	.291**	.410**	.440**
指導員等から、就職に向けた心の支えが得られた(3)	(172)	(173)	1	.558**	.415**	.543**	.262**	.424**	.496**
受講仲間から、就職に向けた心の支えが得られた(4)	(172)	(173)	(173)	1	.695**	.518**	.251**	.392**	.436**
受講仲間から、就職に役立つ情報が得られた(5)	(172)	(173)	(173)	(173)	1	.605**	.310**	.378**	.424**
訓練を受講することで就職への意欲が向上した(6)	(172)	(173)	(173)	(173)	(173)	1	.415**	.426**	.645**
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(7)	(172)	(173)	(173)	(173)	(173)	(173)	1	.354**	.474**
訓練を受講したことは収入に良い影響があった(8)	(172)	(173)	(173)	(173)	(173)	(173)	(173)	1	.637**
訓練を受講することで将来の方向性がみえてきた(9)	(172)	(173)	(173)	(173)	(173)	(173)	(173)	(173)	1

※右上は相関係数、左下は有効サンプル数を示す。 \*\*p<.01

※アミかけは、相関係数が5以上のもの。

濃いアミかけ太字は、相関係数が5以上のもので、未就職群では5未満のもの。

### 3-6 職業を転換しようとする受講者の状況

本項では、公共職業訓練の目的のひとつが職業を転換しようとする離職者への職業訓練であることに鑑み、職業を転換することを目的として応募したものの職業の転換状況について分析した。

まず、第1回調査の「求人向け職業訓練コース」応募理由（複数回答）の結果をみると、「未経験の職種に転職したいため」が、受講者群 39.9%、非受講者群 38.7%であった（表4-35）。

次に、無回答も入れて、受講者群・非受講者群の未経験の職種に転職したい人数をクロス表にまとめたものが表4-36である。受講者群では368人中146人が未経験の職種への転職を希望し、非受講者群では95人中36人が希望していた。

実際に、就職後未経験の職種に転職できたかどうかを第3回調査の回答者のなかで、「現在の勤務先に就職する以前に、現在のお仕事に関する実務経験は、ありましたか」に対する回答でみると、受講者群では82.5%が実務経験のない仕事についており、非受講者群では44.4%が実務経験のない仕事についていた（表4-37）。ただし、非受講者群のサンプル数が少なく無回答者が多いため、有意差の検定は行わなかった。

今回の職業訓練では、10人に4人が未経験職種への転職を希望し応募しており、職業訓練受講者群の実数においては、希望者の中で希望通り実務経験のない仕事についたものが10人中8人の割合でいたが、非受講者群では、実務経験のない仕事についたものと実務経験のある仕事についたものがおおよそ半々であった。

表4-35 「求人向け職業訓練コース」応募理由〔複数回答〕（第1回調査）

	全体（人）		無回答（人）	回答者数（人）	（%）									
	1	2			3	4	5	6	7	8	9			
	希望する求人条件（職業能力、資格）を満たすため	未経験の職種に転職したいため	これまでの求職活動だけでは就職が困難なため	訓練を受けた人から勧められたため	就職への見通しを明るくしたいため	規則的な生活リズムで過ごすため	就職の選択肢を広げたいため	よりよい仕事を見つけるため	その他					
受講者群	368	2	366	57.1	39.9	54.1	5.2	58.7	15.0	63.4	44.3	4.1		
非受講者群	95	2	93	55.9	38.7	53.8	3.2	52.7	16.1	52.7	34.4	4.3		

表4-36 応募理由「未経験の職種への転職」

		(上段:人 下段:%)		
		未経験の職種に転職したい		
	N	希望	非希望	無回答
受講者群	368	146 39.7	220 59.8	2 0.5
非受講者群	95	36 37.9	57 60.0	2 2.1
合計		182 39.3%	277 59.8%	4 0.9%

表4-37 応募理由「未経験の職種への転職」のうち、

就職後の仕事における実務経験の有無(第3回調査)  
(%)

	未経験の職種に転職希望者(人)	第3回調査回答者(人)	現在の仕事に関する実務経験		
			あり	なし	無回答
受講者群	146	80	17.5	82.5	0.0
非受講者群	36	9	44.4	44.4	11.1

## 第4節 まとめ

### 4-1 結果の概要

はじめに、本章で得られた結果について概要を述べる。

本章は、公共職業訓練における求職活動の促進効果の検討のため、公共職業訓練の応募者を対象とした4回のパネル調査の結果をもとに、受講者群と非受講者群、および受講者における未就職群と就職群の比較を行った。

その結果、受講者群・非受講者群の等質性においては、年齢および受講（または希望した）訓練施設がある地域の有効求人倍率、求職活動に取り組む頻度およびキャリア・コンサルティング利用状況に両群の違いがみられた。受講者群は非受講者群よりも、50歳以下の割合が多く（表4-3）、やや厳しい有効求人倍率の地域にある訓練施設で受講し（表4-7）、受講以前の求職活動に取り組む頻度はやや少なく（表4-9）、キャリア・コンサルティング利用状況はやや多いという結果になった（表4-10）。それ以外の特徴に違いはみられなかった。

第二に、受講者群・非受講者群の就職率を確認したところ、第1回調査時は受講者群の就職率4.6%を非受講者群の就職率35.8%が上回り、第2回調査時の就職率は、受講者群が55.4%、非受講者群が44.2%、第3回調査時は受講者群が65.2%、非受講者群が47.4%と、第2回調査以降は受講者群が非受講者群を上回る結果となった（図4-11）。また、

両群で違いがみられた年齢による就職率の違いはみられなかった（表4-48～50）。

第三に、就職率の違いに結びつくと思われる求職活動の相違を受講者群と非受講者群で分析したところ、第2回調査における求職活動量全体では違いが見られなかったが（表4-15）、第1回調査から第2回調査へのパネルデータの移行では、受講者群のほうが非受講者群より活動量が増えた人が14.8ポイント多く51.5%にのぼり、活動量の変化の結果、受講者群は活動量が6.3%増え、非受講者群は活動量が16.5%減る結果となった（表4-16）。さらに、求職活動の項目ごとにみると、第2回調査で採用試験に応募した回数の平均値は受講者群が1.47回、非受講者群が3.60回であり、応募したうち内定した回数の平均値は受講者群が0.13回、非受講者群が0.41回であり、いずれも非受講者群のほうが高かった（表4-18）。そのほか、キャリア・コンサルティング利用状況、「ジョブ・カード」作成状況、現在の求職活動に取り組む意識については受講者群が非受講者群を上回っていた（表4-19～21）。

第四に、受講者における未就職群と就職群の求職活動の相違について分析したところ、第2回調査において採用試験に応募した回数の平均値は未就職群が1.10回、就職群が1.77回、内定した回数の平均値は第2回調査では未就職群が0.06回、就職群が0.18回、第3回調査は未就職群が0.27回、就職群が1.15回となり、いずれも就職群のほうが回数が多かった（表4-27）。第3回の応募回数には違いがみられなかった。そのほか、求職活動の項目ごとにみると、第2回調査におけるハローワークで求人情報を確認する頻度と、第2回調査および第3回調査における一週間のなかで求職活動に取り組む頻度、第3回調査における求人情報以外に就職希望先企業の事業内容について自ら調べた程度について、受講者群が非受講者群を上回った（表4-28～30）。

第五に、受講者における未就職群と就職群の訓練評価の相違を分析したところ、収入へのよい影響、仕事につながる就職相談・就職支援、将来の方向性の明確化において違いがみられた（表4-33）。あわせて、未就職群と就職群の訓練評価の特徴を両群の差に注目してみると、就職群では、「仕事につながる知識・技能」と「就職への意欲の向上」がほかの訓練評価と合わせて促進されていることと、「受講仲間からの就職に向けた心の支え」や「受講仲間からの就職に役立つ情報」が未就職群よりも高く、「就職への意欲の向上」他の項目に相関していることの2点がわかった。

最後に、第六として、公共職業訓練の目的のひとつが職業を転換しようとする離職者への職業訓練であることに鑑み、職業を転換することを目的として応募したものの職業の転換状況について分析したところ、今回の職業訓練では、10人に4人が未経験職種への転職を希望し応募しており、職業訓練受講者群の実数においては、希望者の中で希望通り実務経験のない仕事についたものが10人中8人の割合でいたが、非受講者群では、実務経験のない仕事についたものと実務経験のある仕事についたものがおよそ半々であった（表4-37）。

## 4-2 考察

前項の結果をもとに、本項では、公共職業訓練における離職者の求職活動への促進効果の検討を行う。

第二の結果からは、受講期間終了後の第3回調査・第4回調査において、受講者群の就職率が非受講者群の就職率を上回ったことが示された。受講者群の就職率が非受講者群の就職率を上回る結果から、訓練受講がなんらかの求職活動効果を持ち得ている可能性を示された。

以下、求職活動効果について具体的に検討する。

第一の結果で受講前に求職活動に取り組む頻度がやや少なかった受講者群が、第三の結果では、活動量の全体が非受講者群と変わらない状態になり、その内訳として、2人に1人、51.5%が受講中に求職活動の活動量を変化させ、非受講者群の活動量が16.5%減ったのに対し、受講者群6.5%増えるという結果となった。ここに、受講による求職活動の活性化効果が推測される。

具体的に活性化された求職活動としては、キャリア・コンサルティング利用状況、「ジョブ・カード」作成状況があり、砂田（2006）の指摘をもとに考えれば、指導員業務におけるキャリア・コンサルティング等の効果が出ている可能性が考えられる。

ただし、第2回調査時は、まだ受講期間半ばであるため、実際の応募回数や内定数といった求職活動は、受講者群は非受講者群より少ない。しかしながら、受講者における未就職群と就職群を比べてみた第四の結果からは、第2回調査の応募回数、第2回調査・第3回調査の内定回数において未就職群と就職群に違いがみられ、就職群のほうが回数が多いという結果が得られた。つまり、受講期間であっても求職活動における応募行動を行うことは就職に結びつく可能性を増やすと考えられる。

ほかに、第四の結果からは、第2回調査におけるハローワークで求人情報を確認する頻度と、第2回調査および第3回調査における一週間のなかで求職活動に取り組む頻度、第3回調査における求人情報以外に就職希望先企業の事業内容について自ら調べた程度で、受講者群が非受講者群を上回っていた。第2回調査の訓練受講期間内にハローワークの求人情報を確認することや、第3回調査、すなわち受講期間後は就職希望先企業の事業内容を自ら調べることが就職群に有意にみられた結果からは、受講者が自分の求職状況に合わせて求職活動を変化させていること、段階に応じて異なる求職活動が就職に有利になっていくことが示唆される。さらに、受講期間中であっても受講後であっても一週間のなかで求職活動に取り組む頻度は、非就職者よりも高い状態が就職群において維持されており、訓練期間中も、訓練受講と同時に求職活動をある程度の頻度で行っていく重要性が示唆されている。

そして、第五の結果からは、「仕事につながる技能・知識を習得できた」と「訓練を受講することで就職への意欲が向上した」の項目が、未就職群より強く、就職群において他の

訓練効果との関係で認識されていることから、あらためて、訓練における技能・知識の重要性と、訓練における意欲の重要性が確認された。また、「受講仲間からの就職に向けた心の支え」や「受講仲間からの就職に役立つ情報」という受講仲間との関係の効果も、未就職群より強く「訓練を受講することで就職への意欲が向上した」と結びついて就職群に意識されていることから、川瀬（2002）や高橋（2010）が指摘するような、ソーシャル・サポートや集団的なプログラムへの参加の効果が、公共職業訓練において存在することが推測される。

最後に、職業を転換しようとする離職者への公共職業訓練の効果については、本章では、受講群と非受講群の違いを分析することはできなかったが、実数においては、受講群における職業転換の可能性の高さが示される結果であったといえる。

以上をまとめると、公共職業訓練において求職活動への促進効果は認められると判断される。ただし、その効果は、複数の要素が関係しあいながら発揮されていると考えられ、本章における検討では、その一部のデータを探索的に分析したにすぎない。本パネル調査で成立した求職行動の促進効果が、別の雇用環境や受講者あるいは指導者の変化により、効果がみとめられなくなる可能性もありうる。

したがって、今後、公共職業訓練における求職活動の促進効果を明らかにしていくにあたっては、複数の要素を含めたモデルをたてて仮説検証をしていくことが必要ではないかと考えられる。

#### 4-3 公共職業訓練の求職活動に関する評価手法の検討

最後に、公共職業訓練の求職活動に関する評価手法について述べる。

第一に、公共職業訓練の独自性に焦点を当てた求職活動を評価することが必要であると考えられる。たとえば、職業を転換しようとする離職者の求職活動や、よりストレスフルな状況におかれていると考えられる離職者の求職活動において、公共職業訓練が果たしている役割と効果を対象に評価を行う。本章では受講者群と非受講者群という分け方で調査を行い、対象群の独自性を勘案しなかった。しかし、就職率が上がった、活動量が上がったというような全体的な効果の把握ではなく、個別性に目を向けた把握が、今後、他の機関と区別をしながら公共職業訓練の効果を検討していくうえで有用なのではないかと考えられる。また、個別性に目をむければ、把握していくデータは、より明確になっていくと考えられる。

なお、職業を転換しようとする離職者は公共職業訓練の対象とされているが、よりストレスフルな状況におかれていると考えられる離職者も今後、対象として検討していく必要性があると考えられる。何をもちいてストレスフルとするのかの議論はあるが、公共職業訓練が集団的なプログラムをもつことや指導員や受講生との関係の作用があることは、ストレスによって認知がせばまり、広く求職行動の選択肢を考えられなくなったり、ソーシャ

ル・サポートの欠如から効果的な求職活動を行えなくなったりしている、よりストレスフルな離職者に対する効果が高いのではないかと考えられる可能性があるからである。その点で、高橋（2008）が指摘している日本における失業者の心理的援助の不十分さにも、公共職業訓練は効果を発揮するのではないかと考えられる。

第二に、公共職業訓練の求職活動に関する評価は、本章の結果をもとにすれば、職業訓練受講期間中から有効な求職活動が始まるという視座に立ち、受講期間中から求職活動の量や内容を記録、検討していくことが受講後の就職状況を判断していく際の重要なプロセスデータとなると考えられる。ただし、受講生の訓練評価は受講後でよいと考えられる。受講時の心理状態にもとづく訓練評価データではなく、受講後、就職が決まるなど、いったん求職活動に区切りが得られる段階で評価をふりかえて尋ねて得たデータのほうが、評価の変動がないと推測される。受講時の心理状態にもとづく受講期間内における訓練評価はむしろ、訓練をより効果的なものにしていくために、速やかに、訓練期間内で対応していくときに欠かせない資料ではないかと考えられる。

第三に、評価にあたっては、公共職業訓練を対象にした場合の調査対象人数が多くないことが考えられるため、継続的に、データを補足していくことが必要と考えられる。また、統計的に必要性が認められるサンプル数のみならず、事例調査として質的な調査を行い、大規模な調査評価結果をまたずとも、雇用環境に応じた適切な求職活動支援が行える体制を適時とれるデータの捕捉が必要ではないかと考えられる。

#### 4-4 本章の課題

以上、述べてきた結果および考察、評価手法の検討は、本調査におけるパネルデータをクロス集計の検定をもとにしながら、探索的に分析し、導いたものである。当初から仮説を設定しなかったことによる調査質問の限界、パネルデータを探索的に分析するにあたり、未回収・非該当・無回答の扱いを十分に結果に反映できなかったこと、探索結果を仮説的に検討するにあたり、海外も含めた公共職業訓練に関する文献を十分活かしきれてないかもしれない点などは、今後の課題である。

#### [参考文献]

- 川瀬隆千（2010）「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）
- 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
- 奥津眞里（2007）「職業情報の入手と職業訓練の求職活動における効果」、『産業・組織心理学研究』，21（2）

- 砂田栄光 (2006) 「公共職業訓練指導員養成の現状と課題」, 『産業教育学研究』, 36 (1)
- 高橋美保 (2010) 「失業者への心理的援助に関する展望」, 『臨床心理学』, 10 (3)
- 高橋美保 (2008) 「中高年失業者を社会につなぐ心理的援助」, 『こころの科学』, No. 142

## 付表

表4-38 採用試験に応募した回数

【第1回調査 2010年7月／対象期間:受講(または受講申込)前の1年】 (%)							
	N	0回	1~5回	6~10回	11~20回	21回以上	無回答
受講者群	368	51.6	32.1	5.7	5.4	4.3	0.8
非受講者群	95	33.7	46.3	7.4	5.3	6.3	1.1

表4-39 採用試験に応募したうち、内定した回数

【第1回調査 2010年7月／対象期間:受講(または受講申込)前の1年】 (%)								
	N	0	1	2	4	5	10	無回答
受講者群	368	89.9	6.3	1.6	0.3	0.3	0.3	1.4
非受講者群	95	86.3	6.3	3.2	0.0	1.1	0.0	3.2

表4-40 キャリア・コンサルティング利用状況

【第1回調査 2010年7月／対象期間:受講(または受講申込)前の1年】 (%)						
	N	よく利用していた	ときどき利用していた	あまり利用しなかった	利用しなかった	無回答
受講者群	368	6.0	11.7	17.7	62.2	2.4
非受講者群	95	11.6	3.2	12.6	70.5	2.1

表4-41 「ジョブ・カード」認知状況

【第1回調査 2010年7月／対象期間:受講(または受講申込)前の1年】 (%)						
	N	作成したことがある	言葉や内容は知っていた	内容は知らないが言葉だけは知っていた	まったく知らなかった	無回答
受講者群	368	21.5	15.2	28.8	33.4	1.1
非受講者群	95	21.1	13.7	27.4	35.8	2.1

Q4. 求職活動期間中に「ジョブ・カード」について、どのくらいご存知でしたか。(一つに○)

表4-42 一週間のなかで求職活動に取り組む頻度

【第1回調査 2010年7月／対象期間:受講(または受講申込)前の1年】 (%)							
	N	毎日継続して活動していた	だいたい毎日活動をしていましたが活動が途切れる日があった	週で3日間程度活動していた	週で1日から2日間程度活動していた	ほとんど活動していなかった	無回答
受講者群	368	6.5	14.7	21.5	42.9	13.3	1.1
非受講者群	95	17.9	15.8	13.7	44.2	7.4	1.1

表4-43 ハローワークで求人情報を確認する頻度

【第1回調査 2010年7月／ 対象期間:受講(または受講申込)前の1年間】 (%)

	N	ほぼ毎日確認 していた	週に2~3回程 度確認してい た	月に数回確認 していた	ほとんど確認 していなかつ た	無回答
受講者群	368	20.9	37.0	31.0	9.8	1.4
非受講者群	95	17.9	32.6	38.9	9.5	1.1

表4-44 民間求人情報を確認する頻度

【第1回調査 2010年7月／ 対象期間:受講(または受講申込)前の1年】 (%)

	N	ほぼ毎日確認 していた	週に2~3回程 度確認してい た	月に数回確認 していた	ほとんど確認 していなかつ た	無回答
受講者群	368	20.9	34.5	27.7	15.8	1.1
非受講者群	95	20.0	36.8	29.5	11.6	2.1

表4-45 求人情報以外に就職希望先企業の事業内容について自ら調べた程度

【第1回調査 2010年7月／ 対象期間:受講(または受講申込)前の1年間】 (%)

	N	よく調べてい た	だいたい調べ ていた	あまり調べな かった	まったく調べな かった	無回答
受講者群	368	12.5	33.4	37.2	16.0	0.8
非受講者群	95	18.9	30.5	34.7	13.7	2.1

表4-46 面接やコミュニケーションスキル向上に関する講座受講回数

【第1回調査 2010年7月／ 対象期間:受講(または受講申込)前の1年】 (%)

	N	4回以上	2回~3回	1回	受けたことが なかった	無回答
受講者群	368	3.3	14.9	17.9	63.3	0.5
非受講者群	95	4.2	14.7	22.1	57.9	1.1

表4-47 現在の就職活動に取り組む意識

【第1回調査 2010年7月】 (%)

	N	以前より熱心 に就職活動に 取り組むよう になっている	以前と変わら ず熱心に就職 活動をしてい る	就職活動を中 断するような 求職意欲を失 う時間がとき どきある	求職意欲を 失って就職活 動を中断する ことが多く なっている	無回答
受講	368	30.2	44.8	20.9	2.7	1.4
非受講	95	21.1	33.7	38.9	5.3	1.1

表4-48 第2回調査2010年10月 の就職状況

【受講者群】 (%)				
	N	就職して いる	就職して いない	
39歳まで	154	5.2	94.8	
40～49歳	102	3.9	96.1	
50歳以上	112	4.5	95.5	
全体	368	4.6	95.4	

【非受講者群】 (%)				
	N	就職して いる	就職して いない	未回収
39歳まで	17	58.8	35.3	5.9
40～49歳	15	26.7	66.7	6.7
50歳以上	63	31.7	55.6	12.7
全体	95	35.8	53.7	10.5

表4-49 第3回調査2011年1月 の就職状況

【受講者群】 (%)				
	N	就職し ている	就職し ていな	未回収
39歳まで	154	60.4	31.2	8.4
40～49歳	102	52.0	43.1	4.9
50歳以上	112	51.8	44.6	3.6
全体	368	55.4	38.6	6.0

【非受講者群】 (%)				
	N	就職して いる	就職して いない	未回収
39歳まで	17	52.9	35.3	11.8
40～49歳	15	40.0	40.0	20.0
50歳以上	63	42.9	41.3	15.9
全体	95	44.2	40.0	15.8

表4-50 第4回調査2011年7月 の就職状況

【受講者群】 (%)					
	N	就職して いる	就職して いない	未回収	非該当
39歳まで	154	66.2	16.2	17.5	0.0
40～49歳	102	60.8	18.6	20.6	0.0
50歳以上	112	67.9	22.3	8.9	0.9
全体	368	65.2	18.8	15.8	0.3

【非受講者群】 (%)				
	N	就職して いる	就職して いない	未回収
39歳まで	17	52.9	23.5	23.5
40～49歳	15	33.3	26.7	40.0
50歳以上	63	49.2	31.7	19.0
全体	95	47.4	29.5	23.2

表4-51 キャリア・コンサルティング利用状況

【第2回調査 2010年10月／ 対象期間:直近3カ月間】

		1. よく利用していた	2. ときどき利用していた	3. あまり利用したことがなかった	4. 利用したことがなかった
未就職者群	140	2.9	22.9	25.0	49.3
就職者群	202	3.5	22.3	30.2	44.1

【第3回調査 2011年1月／ 対象期間:2010年11月～2011年1月】

		1. よく利用していた	2. ときどき利用していた	3. あまり利用したことがなかった	4. 利用したことがなかった
未就職者群	142	7.0	21.1	28.9	43.0
就職者群	180	6.7	17.8	24.4	51.1

表4-52 「ジョブ・カード」作成状況

【第2回調査 2010年10月／ 対象期間:直近3カ月間】

		1. 2月より前に作成した	2. 2月からこれまでの間に作成した	3. 作成していない
未就職者群	142	35.2	43.0	21.8
就職者群	204	26.0	54.4	19.6

【第3回調査 2011年1月／ 対象期間:2010年11月～2011年1月】

		1. 2月より前に作成した	2. 2月からこれまでの間に作成した	3. 作成していない
未就職者群	142	59.9	15.5	24.6
就職者群	182	54.9	15.4	29.7

表4-53 一週間のなかで求職活動に取り組む頻度

【第2回調査 2010年10月／ 対象期間:直近3カ月間】

(%)

		1. 毎日継続して活動していた	2. だいたい毎日活動をしてきたが活動が途切れる日があった	3. 週で3日間程度活動していた	4. 週で1日から2日間程度活動していた	5. ほとんど活動していなかった
未就職者群	141	9.9	17.0	9.9	44.0	19.1
就職者群	204	17.2	19.1	17.2	31.9	14.7

$\chi^2(4) = 10.651, p < .05$

【第3回調査 2011年1月／ 対象期間:2010年11月～2011年1月】

(%)

		1. 毎日継続して活動していた	2. だいたい毎日活動をしてきたが活動が途切れる日があった	3. 週で3日間程度活動していた	4. 週で1日から2日間程度活動していた	5. ほとんど活動していなかった
未就職者群	142	16.2	20.4	26.1	29.6	7.7
就職者群	181	29.8	22.1	16.6	22.1	9.4

$\chi^2(4) = 11.762, p < .05$

表4-54 ハローワークで求人情報を確認する頻度

【第2回調査 2010年10月／ 対象期間:直近3カ月間】 (%)

		1. ほぼ毎日 確認してい た	2. 週に2~3 回程度確認 していた	3. 月に数回 確認してい た	4. ほとんど 確認してい なかった
未就職者群	141	16.3	34.0	28.4	21.3
就職者群	203	25.6	38.9	26.6	8.9

$\chi^2(3)=13.117, p<.01$

【第3回調査 2011年1月／ 対象期間:2010年11月~2011年1月】 (%)

		1. ほぼ毎日 確認してい た	2. 週に2~3 回程度確認 していた	3. 月に数回 確認してい た	4. ほとんど 確認してい なかった
未就職者群	142	31.0	40.8	19.0	9.2
就職者群	179	40.2	31.8	18.4	9.5

表4-55 民間求人情報を確認する頻度

【第2回調査 2010年10月／ 対象期間:直近3カ月間】 (%)

		1. ほぼ毎日 確認してい た	2. 週に2~3 回程度確認 していた	3. 月に数回 確認してい た	4. ほとんど 確認してい なかった
未就職者群	141	18.4	29.1	33.3	19.1
就職者群	204	17.6	33.8	31.9	16.7

【第3回調査 2011年1月／ 対象期間:2010年11月~2011年1月】 (%)

		1. ほぼ毎日 確認してい た	2. 週に2~3 回程度確認 していた	3. 月に数回 確認してい た	4. ほとんど 確認してい なかった
未就職者群	142	16.2	38.0	29.6	16.2
就職者群	180	25.6	35.6	23.9	15.0

表4-56 求人情報以外に就職希望先企業の事業内容について自ら調べた程度

【第2回調査 2010年10月／ 対象期間:直近3カ月間】 (%)

		1. よく調べ ていた	2. だいたい 調べていた	3. あまり調 べなかった	4. まったく 調べなかつ た
未就職者群	140	7.9	34.3	36.4	21.4
就職者群	204	14.7	36.3	34.8	14.2

【第3回調査 2011年1月／ 対象期間:2010年11月~2011年1月】 (%)

		1. よく調べ ていた	2. だいたい 調べていた	3. あまり調 べなかった	4. まったく 調べなかつ た
未就職者群	142	10.6	43.0	35.2	11.3
就職者群	181	16.6	48.6	21.0	13.8

$\chi^2(3)=8.926, p<.05$

表4-57 面接やコミュニケーションスキル向上に関する講座受講回数

【第2回調査 2010年10月／対象期間:直近3カ月間】 (％)

		1. 4回以上	2. 2回～3回	3. 1回	4. 受けたことがなかった
未就職者群	141	3.5	21.3	29.8	45.4
就職者群	204	2.0	20.1	29.9	48.0

【第3回調査 2011年1月／対象期間:2010年11月～2011年1月】 (％)

		1. 4回以上	2. 2回～3回	3. 1回	4. 受けたことがなかった
未就職者群	141	3.5	25.5	28.4	42.6
就職者群	181	4.4	22.7	26.5	46.4

表4-58 現在の就職活動に取り組む意識

【第2回調査 2010年10月／対象期間:直近3カ月間】 (％)

		1 活動に以前より熱心に求職 なっている	2 に求職活動をし続けている 熱心	3 ような求職活動を中断する 間がときどきある	4 職多活求 く動を職意 な中断す つて失 ているこ うとて が求
未就職者群	142	33.1	45.8	19.0	2.1
就職者群	186	43.5	42.5	13.4	0.5

【第3回調査 2011年1月／対象期間:2010年11月～2011年1月】 (％)

		職1 活に動 な以前 つ取り てり熱 るむ心 よに う求	心2 に求 職活 動を わら し て ず 熱	うる3 時よ 間う がな と求 とき ど意 き欲 あを る失	と求4 が職 多活 く動 なを つ中 て断 きす てる いこ て
未就職者群	141	25.5	45.4	18.4	10.6

※第3回調査において、第3回調査時就職者群の意識は尋ねていない。