

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

— 離職者を対象とした効果・効率的訓練システムの提言と検証実施事例報告 —

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

1. 研究の目的

雇用のミスマッチ解消に向けた政策課題としての重要度が高まる一方、企業と個人が考える職業訓練・教育訓練のニーズに変化が生じていると思われる。その背景には、産業構造の変化や技術革新・産業のグローバル化等により、産業の知識集約型が進展し、労働者に求められる職業訓練も多様化・高度化していることがあげられる。

こうしたミスマッチ問題を解消するため、地域の求人ニーズ等に対応した離職者訓練の施設内実施や専門学校等での民間委託訓練により一定の成果を上げているところであるが、多様な価値観に適合する訓練システムの仕組みには必ずしもなっていないと考えられる。

就職の実現は、求人企業側ニーズと求職者のスキルとのマッチングの機会、職業紹介機関等による適正な職業の斡旋および職業相談の存在等々、多くの要素が複雑に作用した結果として得られるものである。そのため、個々の離職者が持つ諸条件にも配慮した柔軟な訓練システムのあり方が必要となっている。

本研究では、職業能力の不一致、情報の不完全、求職者や企業の選好等のミスマッチの要因を踏まえ、多様化する求職者の能力と個々の訓練ニーズ等に適合する訓練のあり方について、公益性・労働政策の観点より調査研究し、効果・効率的に実施できる訓練システムの構築、およびそのノウハウを提供することを目的として、三年計画のもとで調査研究を実施した。

初年度は、離職者訓練受講者および能力開発アド

バイザー等に対して、求められる訓練システム等のアンケート調査をもとに新たな訓練システムを模索し、「離職者を対象とした効果・効率的訓練システムの構築」（調査研究報告書No.127）として取りまとめた。17年度は、離転職経験者および職業訓練実施側（公共、民間）に対するアンケート調査を行い、訓練システムのプロセス範囲を論点整理するなかで仮説立て等を行うことから、求職者が当初希望する仕事や類似する仕事を得ることができることの支援を可能にする具体的な訓練システムとして7つを提案した。18年度は、7つの訓練システムを試行モデルとして実施可能なものを選別し、通常訓練の中で検証実施を行い具体的成果の構築を目指した。

2. 研究成果の概要

2.1 離職者訓練の現状と課題

(1) 先進国での職業訓練政策について

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基本的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、他の四ヶ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。これら四ヶ国は、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。

(2) わが国における職業能力開発の現状について

わが国の『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）』から見ることが肝要である。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、ほかに『目的・目標』があり、その『目的・目標』を達成するために取りうる『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トビリティ（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』ということであり、『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）。

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）を実施しているが、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派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、より良い体制づく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ことが重要であり、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。

(3) 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、さらにもつ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。

経済環境が激変し、産業構造や職業構造が変化し続けるなか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。職業訓練を実施側として、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。

(4) 求職者（離職者）は何を求めているか

今回実施したWEB モニタ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。また、再就職ニーズや求職活動にはかなりの違いがあり、一律の再就職支援策を講じることはならない。

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割近くの者が常用雇用を望んでおり、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、過去の職歴を生かした就職を考えている方が多いことが推察される。

また、求職者は就職の際に望む支援としては、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職業訓練に対する関心の度合いが拡大することが予想される。受講者は、受講職種についての具体的な理解があるとはいえない状況で受講を開始する場合がかなりみられる。そのため、就職を希望する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。

(5) 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

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およ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。

失業状態に陥った際には、その原因とおのおの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る際の支援が必要である。

ここでは、最初に求職者に対する公共職業訓練コースの社会的有用性と意義について確認し、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や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について整理をした。

2.2 離職者訓練の実態を踏まえた訓練システムの検討について

職業訓練を直接担当している指導員、担当管理職

および委託訓練を実施している民間教育訓練機関の担当者に対して訓練システムの改善の視点を踏まえたアンケートを実施した。また、転職経験者（職業訓練の経験者を含む）の再就職の実態および意識を把握する目的で、WEB モニタに対するアンケートを実施した。得られた調査の分析結果は、訓練システムの改善提案および新たな訓練システム提案を行うための基礎資料とした。

2.3 新たな離職者訓練システムへの提言

本委員会では、訓練システムのプロセス範囲を論点整理するなかで、「訓練システムとは、顧客としての求職者と求人企業を対象に、おのおのの顧客が有する目的と訓練システムを運営する側に求められる目的を達成するために必要な一連のプロセスとその仕組みおよび機能を有するもの」という位置づけのもとで仮定義した。

すなわち、訓練システムの主体となる対象者である求職者を中心に、入口（求職者への対応）、現場（訓練の実施）、出口（修了者への対応）までの三段階の対応を加味した広義の情報から提言する新たな訓練システムの妥当性を判断、または改善提案を行う必要があると考える。そして、その仕組み（システム）を踏まえて仮説立て等を行うことから、求職者が当初希望する仕事や類似する仕事を得ることができることの支援を可能にする提案を行うこととした。

また、訓練システム構築へ向けては、昨今の状況より訓練効果・効率等、投資効果も視点に入れることが必要である。しかし、改善の視点で示される訓練の自由度、訓練時間、カリキュラム、習得状況、修了要件、訓練システム、訓練定員、地域性、訓練効果、プロセス管理等々の要件項目は、常にトレードオフの関係が存在することから、そのバランスが重要になると考える。今回、各委員より提案される訓練システムや訓練システムの改善提案は、現状の条件下にかかわらずに直面する課題・問題点が解決できることを前提条件として、自由な発想のもとに訓練システムの成果目標を考案することとした。

具体的な訓練システムの提言を以下に示すが、これらの訓練システムは、今回の訓練実施側に行ったアンケート調査での「現状の訓練システムを改善す

る方法」として上位にランクされており、現場段階でも訓練ニーズが高いものと推察する。

(1) 「個々の受講者の能力に応じ、訓練期間を異にして実施できる訓練システム」

現状の離職者訓練は、訓練機関が設定した訓練コースとして期間限定訓練であるが、労力とコストを考慮し、かつ受講者の差異も受け入れられる方法としての提案である。

現行の雇用保険制度での対応は不明であるが、ある程度の効果性と個々の能力や目的に応じた対応が可能であり、訓練対応カリキュラムが精度かつ確実にマスターできる訓練を保証できると考えられる。

(2) 「新たな委託訓練のシステム（求人セット活用型）の検討」

現状行われている訓練形態の1つであるが、就職の確立が最も高い訓練システムである。しかし、少数での訓練となり訓練効果等の問題より活用が少ないなどの問題があることから、制度の普及、複数の事業所での共同実施、客観的評価制度の確立等の改善を行い新たな訓練システムとしての活用を図る提案である。

能力の向上により採用見込みのある求職者と事業主をマッチングさせたうえで、入社後必要とされる能力の習得を目指すオーダーメイド型訓練を基本としていることから、事業主、求職者の双方より高い満足度が得られることや、高い訓練効果（就職率）が見込まれると考えている。

今回、具体的に検証実施を行っているが、訓練生にとっては求人内容、訓練履修状況によって企業選択の幅が広がるとともに企業情報の的確な把握から希望どおりの再就職が見込める。一方、求人企業においては優秀な訓練生から選択されるよう企業PR の場等で訓練生との情報交換を多く設けられることから、双方にとってまちがいのない就職を目指すことが可能となり、満足度の高い訓練システムを達成できる。

(3) 「離職者を対象とした効果・効率的訓練システムの検討」

公共職業訓練の目的は、求職者に対して希望する企業等への再就職を可能とする技能・技術を取得させることであり、労働市場の人材ニーズ等より民間教育訓練機関等との連携のもとで多様な訓練コースが設定されている。しかし、訓練コースの名称と内

容の標準化、訓練内容に即した訓練科目の時間配分等の整理が十分なされていない。このことは、広報活動や担当者が受講希望者への相談支援を勧めるうえで苦慮していることでもあり、受講者に不安と不信感を与え、結果として訓練とのミスマッチを引き起こす原因になり得るものである。

訓練科名および内容は、訓練の仕上がり像および訓練カリキュラム等のイメージができることが適切であることから、離職者訓練の訓練コース設定等についての課題整理を行う提案である。

この改善提案については、平成18年度委託訓練設定について、岩手県内で試行検証の取り組みを行い、ハローワーク、委託先および受講生にアンケートで結果を分析したが、いずれも高い評価が得られている。今後は、求職者のニーズや利便性を勘案すると都道府県内のみでなく、全国規模の標準化が必要であると思われる。

(4) 「受講者の職業訓練への受講意識が希望に添える方式の一例としての訓練システムの提案」

離職者訓練の受講において、個々の受講者の希望する訓練コースと職業能力開発施設内で開設されている訓練コースにミスマッチの派生が問題視されていることから、ミスマッチ解消に向けた取り組みと地域ニーズに対応した訓練コース設定の両面の視点より、現状の訓練カリキュラムの中に「選択制」を導入した訓練を試行した検証と今後の普及・波及へ向けた展開のあり方を提案している。

具体的「選択制」導入事例では、飯塚職業能力開発促進センターと中部職業能力開発促進センターでの具体的導入事例について報告がなされている。前者は、「仕上がり像は離職者が決める」を視点として、①付加価値 ②達成度指数 ③存在感と目標を掲げて能力開発事業の推進、基盤整備に取り組んでいる。導入に当たっては、求職者に対して事前調査を実施する時点よりハローワークとの十分な連携のもとに「積極的な選択による動機づけの機会」を提供し、訓練生各人のキャリア形成のアウトラインの意識付けが可能となっている。後者の事例は情報系であるが、地域産業ニーズの把握より受講者の能力と企業が求める人材（能力）の差を解消する取り組みの必要性が指摘されていることから、離職者個々の求職に基

づいた訓練の展開を図ることを前提とし、求人ニーズの能力要件を①ベースとなるもの ②就職ターゲットとなる企業での上積みとなるものに分けコース制の導入を行っている。

両能開施設とも応募者の拡大と就職先の拡大を目標に、求職者である訓練生が主体的に各自の既得した能力・スキルを把握し、自らの仕上がり像を想定して希望する職業に応じた選択コースを受講する方式である。結果として地域の雇用情勢をとらえて訓練受講への応募者拡大に反映しており、関連職種への就職拡大が図られている。

ただ、訓練コースの変更と受講者の職業能力の習得とは一致するものではなく、受講者本人の就職に対しての目的意識のあり方とその努力によるところが大きい。また、コース選択を導入するに際しては、受講者の意向も含めて就職先企業等のターゲットを十分な就職活動のもとに明確にすることが大前提である。

今後、地域の求人動向等を把握分析したうえでコース選択を導入した訓練システムを実施することで、より一層の魅力ある訓練コースとして求職者の訓練選択肢の幅を拡大できると考える。

(5) 「求職者の特性やニーズに沿って訓練コースを含む就業支援を容易にするガイダンスツールの提案」

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を考える際には、訓練コースの受講前から受講後に至る一連のプロセスで考案する必要がある。それによって、求職側と求人側のマッチング率の向上が図られ、顧客である求職者側と求人側へのサービス効率を高めた訓練システムの検討が可能となる。

しかしながら、雇用政策では、特に相談体制が不足している状況があり、地域ごとの異なる雇用・失業情勢の実態に目を向けた的確な対応が求められている。

そのため、求職者が個々の特性にマッチした就職活動の方法を選択しやすい仕組みを考案することから、相談体制に焦点を絞り、求職者にふさわしい訓練コースまたはその他の就職活動の支援プログラムを選択できる適切なガイダンスツールの提案を行っている。

職業訓練を受ける前の十分な相談の結果、受講するにふさわしい求職者が職業能力開発施設へ入所することによって職業訓練の効果・成果が上がる。この相談体制の充実が職業訓練の成否を左右しているといえる。

ガイダンスシートは、求職者のタイプ（特性）に着目して訓練を受講するにふさわしいかどうか、どのような訓練コースが適しているかをガイドできることを目的としており、また、現場の相談窓口で使いやすい実務的で簡便なツールとなっている。

そのため、相談窓口の担当者に専門的知識がなくとも求職者のタイプ（特性）をあらかじめ把握したうえで、どのような再就職支援の方策が求職者に適しているかが判定でき、求職者の目的をある程度絞り込めるツールとして活用できる。

(6) 「スキル別に受講できるシステムへの提言」 (集合型訓練から個別型訓練へ)

早期就職達成させることを目的に、受講生を「求職者」であるという前提で訓練時間の制約や訓練場所、訓練コース等を個々のニーズに適合した選択を自由に行う個別型訓練方式の提言である。

このシステムでは、集合型訓練での時間と場所の概念を超え、さらに自己のレベルにあった訓練や受講しやすい環境・就職活動しやすい環境をつくるのが可能となる。今回は「ビデオ受講型訓練」を導入し、個人の生活環境に合わせた訓練時間と訓練レベル、また個々の受講者の進捗に合わせた選択制科目の導入を含めている。実施に当たっては、訓練機関として常時担当指導員を配置し助言や質問、受講者の進捗状況のカウンセリング等を充実させることが必要である。また、訓練環境整備としてのコンテンツの構築が重要な条件となる。

今後、若年者等においては、その生活時間の概念がフレキシブルになってくることから近未来的な訓練システムの方向としても重要視されると考えられる。

2.4 今後の離職者訓練システムに望まれる方向性と課題（まとめ）

職業訓練は、基本的に「いつでも、どこでも、だれでも」受講ができ、確実に個人ごとの求める職業能力の到達水準に到達・確認ができ、最終目的であ

る就職に確実に結びつくことができるものでなければならぬ。しかしながら、取り巻く環境は依然として厳しく、求職側における再就職での三大障害要因や求人側とのミスマッチ等、立ちはだかる壁は小さくない。また、求職者への対応、訓練実施側の実態調査等においては、求職者の就業に対する意識や個々の属性による制約、および求職者を的確に誘導・支援できる環境にも幾多の問題点が出てきている。

求人企業に対し、期待される施策は、年齢・学歴制限の撤廃、正社員への優先的な採用と非社員の正社員への登用、職業能力のアップに伴う給与水準の引き上げなどがあげられるが、それと同時に期待すべき最大の施策は、人材育成を目的とした職業能力開発への取り組みである。雇用におけるミスマッチは、人材が不足していながら業務に必要な技能、能力、経験を持つ人材が得られず、採用が進まないことにある。この問題は正確な求人情報の公開やきめ細かい求人活動よるだけでは解消されない問題でもあり、求人企業の即戦力への強い意志が背景にある。

この点から企業に求められることは、能力のみならず将来が期待できる意欲ある人材を採用して、職業訓練等による能力開発と人材育成に努めるべきということである。こうした核となる人材を育成する施策こそが、企業の成長につながる基本といえる。

なお60歳代前半を中心とした高齢者の雇用確保のため、「改正高齢者等雇用安定法」が制定された。企業においては、法の趣旨を尊重して、継続雇用制度の導入など対応措置の実施が求められている。と同時に、雇用年齢の引き上げなど継続雇用の拡大が期待されているところである。

一方、失業中の求職者が新たな職場の再就職において厳しい環境に置かれていることは、先に述べたミスマッチの実態からも明らかである。求人企業が設定した採用条件の背景には、求職者、特に中高年求職者の職業能力に対する不信、不満があるのも事実である。こうした問題を解消するためには、求職者自身が企業の期待に応えられる職業能力を習得することが必要である。

この点から求職者は、仕事への意欲とともに、企業ニーズにあった職業能力開発に積極的に努める必要を強く自覚する必要がある。と同時に、こうした

求職者の職業能力を引き上げることが容易にする離職者訓練システム構築が課題といえる。

本調査研究では、離職者訓練システムの対象である求職者が就業できる訓練として機能することを第一義に考え、具備すべき要件整理のもとで新たな訓練システムの提案を行った。

離職者訓練については、求職者、求人企業、職業安定機関、訓練機関のそれぞれの努力と協力なくして機能はしない。すなわち、機能する訓練は求人企業から求職者までの情報を共有し、職業安定機関との連携のもとに提供、相談・支援できる体制が構築されていることが前提として重要である。訓練実施側施設では「訓練システム改善より前に、入所前に行う訓練コースの情報提供、相談援助の強化・改善を図るべき」という点を重視する回答が多いが、訓練目的にそった受講生の入所がしっかりできていないと訓練システムに負荷がかかることになる。今回、「新たな訓練システムへの提言」としてまとめている三者サイド（求職側、求人企業、訓練実施施設）での改善の視点のもとに整理されたプロセスを意識した対応が求められる。

これらの訓練システムの提言は、現状の訓練環境の範囲で試行検証が可能なものについて積極的に取り組んでいくこととし、また制約等で調整が必要な事項については、今後とも関係機関との協議のもとで検証を行うこととしたい。

また「公共職業訓練システムへの提言」として民間教育事業者の立場より、今後の公共職業訓練コース設計に伴う課題等について整理を行っているが、公共職業訓練の効率性の観点から従来の枠にとられない民間教育訓練機関の個性を活用した事業運営についても、多様な支援方法とあわせて検討が望まれる。

雇用の流動化が進み、労働移動の増加が見込まれるなかで、中高年の離転職者、在職中から将来の離転職を考える者、フリーターなど、就業や職業能力開発に関する情報提供やアドバイス、スキルアップ等よりの職業訓練を必要とする人々が増加していることから、多様化する職業能力開発ニーズのもとに個人個人にあった職業能力開発コースや、職業能力開発に関する総合的な相談機能の構築が求められている。そのためには、個人と企業の垣根を越えた人

材の適材適所での活用を促し、個人のキャリアを把握して能力をうまく発揮させる職業能力開発の実現を目指すことから、社会全体としてミスマッチのない人材の育成を公共と民間が連携・協力しながら整備していくことが必要である。

<参考文献>

- (1) 「教育訓練制度の国際比較調査、研究一ドイツ、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・研修機構報告書 2003.9
- (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・研修機構報告書 2003.7
- (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 2005.12
- (6) 「失業構造の研究No.142」独立行政法人日本労働政策研究・研修機構報告書 2001.3
- (7) 「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
- (8) 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—」独立行政法人日本労働政策研究・研修機構報告書No.23 2005.3
- (9) 奥津眞里：「受講指示後の職業訓練—職業訓練と求職活動」労働政策研究・研修機構報告書No.4 2004
- (10) 奥津眞里：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・研修機構、労働政策研究報告、No.46、2005
- (11) 西口美津子：多様な受講生に対応した柔軟なコース設定について、技能と技術、Vol.40、No.5、pp23-pp27、2005

末尾ながら、調査にご協力をいただいた皆さまおよび委員会の開催に当たりご尽力をいただいた委員の方々に心から感謝申し上げます。

詳細については、能力開発研究センター発行の調査研究報告書No.137をご覧ください。なお、報告書等については当センターHPよりダウンロードできますのでご利用ください。

<http://www.tetras.uitec.ehdo.go.jp/db/kankoubutu/>