

第3章 転職と職業訓練

第1節 訓練ニーズと訓練校利用率

1. 職種転換者

国や都道府県は、公共職業訓練施設において「職業の転換を必要とする労働者に対し、新たな職業に必要な技能を習得させるため」に能力再開発訓練を実施している。この能力開発訓練は、これまでみてきたような中高年離職者の再就職に対してどのような機能を果たしているのでしょうか。具体的には、中高年離職者のうち職業転換を余儀なくされ、新たな職業につくため技能の習得を希望するものがどの程度あり、公共訓練施設がその技能習得希望者にどのようなサービスを提供しているかである。

再就職が同一職種内移動、異職種間移動のいずれであるかは、職種の範囲のとり方によって必ずしも一義的に定まらないので、ここでは前職経験を現職に生かしているかどうかで判断することになると、すでにみたように調査回答者の46%が一応生かしていると回答している。しかし、前職に比べて賃金の低下も少なく、経験を十分生かしているといえる者は24%と少ない。一旦、離職すると再就職できても一般には賃金はほぼ6割に低下し、また仕事の手順や仕事で用いられる用語がわからないために慣れるまでの気苦労も多い。

「いよいよ定年の日がきて失業したときいまさらながら安易な老後の対策のお粗末さに後悔した。新聞の求人欄も目を皿の如くしてみた。職安の求人カードも穴のあくほど探した。月収8万円は良い方である。特技のない者にとってなんと厳しい現実だろうと改めて自分の無能を知らされる思いであった。」

これは、定年退職後、厳しい就職戦線に遭遇し、昭和54年にビル管理科に入校した55歳の訓練生の作文であるが、特技をもたない中高年者にとってその再就職の困難さを物語る。

そこで中高年離職者のうち、再就職に備えるために公共訓練施設の利用を考えたことのある者、さらに実際に訓練校に入校した者がどの程度あるのかについてみてみよう。

2. 再就職者の訓練ニーズ

「あなたは転職を経験されたわけですが、失業して仕事を探しているときや再就職したときに何か技術、技能、資格を身につけておけばよかったと思ったことがありますか」という質問に対して、「思ったことがある」45%、「別に思っ

たことはない」42%で回答はほぼ二分された。「思ったことはない」者は、その主な理由として、「すでに技術・技能をもっているから」及び「この年になってい
まさら勉強する気になれないから」をあげている。「思ったことがある」者に、
「技術」、「技能」を習得するために公共職業訓練校を利用することを考えたこ
とがありますか」を尋ねた結果は、23%が「考えたことがある」と回答してい
る。このうち実際に公共訓練校に入校した者はさらに少なく5.6%である（第3
－1表）。

再就職者のうち2人に1人が「技術・技能を身につけておけばよかった」と後
悔し、4人に1人は、技能習得のために公共訓練の利用を考えたことがあると答
えるが、実際の訓練校利用率は18人に1人に止まる。

第3－1表 再就者の訓練ニーズ

Q 「あなたは転職を経験されたわけですが、失業して仕事を探し
ているときや再就職したときに、何か技術、技能、資格を身に
つけておけばよかったと思ったことがありますか」

Q 「技術、技能を習得するために公共訓練校を利用することを考
えたことがありますか」

(%)

		N(人)	身につけておけばよかった				思ったことはない	N A
				訓練校の利用を考えたことがある	考えたことはない	公共訓練入校者		
計		213	44.6	23.0	17.8	5.6	42.3	13.1
年齢	45～54歳	89	49.4	24.7	18.0	6.7	39.3	11.2
	55～59歳	65	44.6	24.6	16.9	4.6	38.5	16.9
	60～65歳	59	37.3	18.6	18.6	5.1	50.8	11.9
経験の活用	十分生かされている	56	37.5	19.6	12.5	5.4	57.1	5.4
	ある程度、生かされている	46	45.7	19.6	26.1	4.3	41.3	13.0
	生かされていない	88	54.5	30.7	21.6	8.0	37.5	8.0
前職の職種	ホワイトカラー	48	41.7	14.6	25.0	2.1	50.0	8.3
	ブルーカラー	153	45.8	26.8	17.0	7.2	41.8	12.4
前職の規模	999人以下	159	44.7	20.1	19.5	4.4	40.9	14.5
	1,000人以上	54	44.4	31.4	13.0	9.3	46.3	9.3
地区	神奈川県	83	44.6	27.7	14.5	2.4	43.4	12.0
	愛媛県	130	44.6	20.0	20.0	7.7	41.5	13.8

このように公共訓練の潜在的利用希望者はかなり多いが、実際に利用した者はこの潜在的希望者の4分の1に過ぎない。またもう一つの大きな問題点は、公共訓練の利用率が地域、前職の職種、企業規模等によって大きな格差を生じていることである。上述のように「訓練校の利用を考えたことがある」者は、対象者全体の23%であるが、これを種々の属性群ごとにみると、経験を生かしている者と生かしていない者では20%対31%、前職ホワイトカラーとブルーカラーでは15%対27%、前職企業規模999人以下と1000人以上では20%対31%のように大きい開きがある。訓練校利用率についても、経験を生かしている者と生かしていない者(5%対8%)、ホワイトとブルー(2%対7%)、999人以下と1000人以上(4%対9%)、神奈川と愛媛(2%対8%)のような大きな格差がみられ、しかもこの格差は、「訓練校の利用を考えたことがある」の場合よりもかなり大きい。現職と前職経験を生かしている者の利用率が低くなるのは当然としても、ホワイトカラーや中小企業離職者のグループの利用率が低く、また地域によって利用率に大きな格差を生じているのは問題である。

3. 無業者の訓練ニーズ

次に無業者の利用率をみると9.9%で再就職者の利用率を上回る。標本数が少ないので細かな分析には問題があるが、参考までにみると、45～59歳層では利用率は2割に近く、そのほかブルーカラー、愛媛地区離職者で高い。また求職態度とクロスしてみると「一日でも早くつきたい」と考えている者の利用率が高い。

無業者に対して「訓練校で再訓練を受けてみたい気持ちがありますか」を尋ねた結果は、「受けたい」13%、「内容を調べてから考えたい」7%である。この比率も、中年層や「一日でも早く仕事につきたい」者ではさらに高い(第3-2表)。

ここで再就職者と無業者を合わせた調査回答者全体の公共訓練利用率をみると、全体で7.1%、1000人以上規模離職者、愛媛地区離職者ではほぼ10%、40、50歳台やブルーカラーでは8～9%と高く、これに対してホワイトカラーや神奈川地区離職者の場合3%台で低い(第3-3表)。再就職者の利用率で指摘した問題点は、調査回答者全体についてもいえることである。

第2節 訓練校が利用されない理由

1. 概 要

訓練校が利用されない理由を再就職者、無業者別にみてみよう。再就職者のう

ち技能習得の必要を感じたとする者に対して「公共職業訓練校を利用されなかったのはどのような理由からでしょうか」を尋ねた。これに対する回答は、「早く就職したかったから」39%、「この年になっていまさら勉強する気になれなかったから」29%、「受けたい職種がなかったから」20%、「訓練校が近くになかったから」14%が主な理由である。ホワイトカラーの場合、「受けたい職種がなかった」が多く、ブルーカラーでは「早く就職したかった」「いまさら勉強

第3-2表 無業者の公共訓練受講者及び受講希望の有無

		N	公共訓練 受講者	受講者 比率	受 講 希 望 (%)			
					受けた たい	調べてか ら考える	受けたく ない	NA
計		(人) 111	(人) 11	(%) 9.9	12.5	6.7	65.4	15.4
年 齢	45～54歳	10	2	20.0	25.0	25.0	25.0	25.0
	55～59歳	27	5	18.5	20.8	12.5	54.2	12.5
	60～65歳	74	4	5.4	8.3	2.8	73.6	15.3
前職の 職 種	ホワイトカラー	35	2	5.7	12.9	3.2	80.7	3.2
	ブルーカラー	74	9	12.2	13.4	7.5	61.2	17.9
前職の 規 模	999人以下	69	6	8.7	10.8	7.7	63.1	18.5
	1000人以上	42	5	11.9	15.4	5.1	69.2	10.3
求 職 態 度	一日でも早くつきたい	37	6	16.2	25.0	18.8	40.6	15.6
	ゆっくり探したい	42	5	11.9	10.0	0.0	80.0	10.0
	のんびりしてから探したい	14	0	—	0.0	7.1	71.4	21.4
地 区	神 奈 川	59	3	5.1	11.9	3.4	69.5	15.3
	愛 媛	52	8	15.4	13.3	11.1	60.0	15.5

第3-3表 調査回答者の公共訓練利用率

		N	公共訓練受講者	利用率
		(人)	(人)	(%)
	計	3 2 4	2 3	7.1
年 齢	4 5 ～ 5 4 歳	9 9	8	8.1
	5 5 ～ 5 9 歳	9 2	8	8.7
	6 0 ～ 6 5 歳	1 3 3	7	5.3
前職の職種	ホワイトカラー	8 3	3	3.6
	ブルーカラー	2 2 7	2 0	8.8
前職の規模	9 9 9 人以下	2 2 8	1 3	5.7
	1 0 0 0 人以上	9 6	1 0	1 0.4
地 区	神 奈 川	1 4 2	5	3.5
	愛 媛	1 8 2	1 8	9.9

強する気になれなかった」が多い（第３－４表）。

また無業者のうち「公共訓練を受けるつもりはない」と回答した者にその理由を尋ねた結果は、「この年になっていまさら勉強する意欲がわからないから」が５０％で最も多く、ついで「すでに技術・技能をもっているから」２５％、「受けた職種がないから」２２％等の順である。「この年になっていまさら」という理由をあげる者が多いが、これは、無業者のうちに６０歳以上の高齢者が多いためであろう（第３－５表）。

これらの点について関連調査でどのような理由があげられているかをみると、労働省職業訓練局が昭和５４年７月に実施した「職業能力の開発向上に関する調査」によれば、「失業中の求職者が公共職業訓練校に入校しない理由は何だと思いますか」という質問に対して能開訓練受講者（３０１名）があげた主な項目は、「特に訓練を受けなくても就職できる」「内容がよくわからない」「希望する訓練科がない」「訓練校に入校しても再就職が約束されるわけではない」「生活と訓練受講が両立しない」等である（第３－６表）。

また、当センターが昭和５３年８月に全国都道府県職業訓練主管課長に対して実施した「公共訓練校のあり方に関する調査」では、「能開訓練の充足率が一般に低い原因」として、「求職者は、一般に能開訓練を受けてもその成果を生かし

第３－４表 技能習得の必要を感じながら、
公共訓練校を利用しなかった理由（再就職者）
(D・A) (%)

理 由	計	ホワイトカラー	ブルーカラー
N (人)	80	19	61
1 早く就職したかったから	38.8	26.3	42.6
2 いまさら勉強する気になれなかったから	28.8	10.5	34.4
3 訓練校で実際に役立つ技術・技能が身につくとは思えなかったから	7.5	5.3	8.2
4 訓練校が近くになかったから	13.8	10.5	14.8
5 受けた職種がなかったから	20.0	36.8	14.8
6 選考試験があったから	—	—	—
7 訓練校に対する社会の評価が低いから	1.3	—	1.6
8 訓練校のことをよく知らなかったから	8.8	10.5	8.2
9 そ の 他	8.8	5.3	9.8
10 N A	13.8	21.1	11.5

注 ホワイトカラーには、販売従事者を含む。
ホワイトカラー以外の者をブルーカラーとした。

た就職は容易でないと考えているため」「求職者が能開訓練を受けようとしても入校時期が限られているため」が多く、ついで「求職者の希望する訓練職種が少ない」「求職者は一般に能開訓練を受けても雇用主に評価されるような技能水準には到達できそうにないと考えている」がかなりの比重を占めた。なお自由記述にあらわれた意見として「離職者は訓練を受講するよりも即就職を希望しているため」「訓練期間中の援助措置だけでは生活が苦しいため」「訓練修了後の就職

第3-5表 公共訓練校で再訓練を受けようと思わない理由（無業者）

理 由	比 率
N (人)	6 8
1 早く就職したいから	7.4
2すでに技術、技能をもっているから	25.0
3 技術、技能がなくても希望のところに就職できそうだから	5.9
4 この年になっていまさら勉強する意欲がわからないから	50.0
5 実際に役立つ技術、技能が身につくとは思えないから	8.8
6 訓練校卒業後の就職が心配だから	1.5
7 訓練校が近くにないから	2.9
8 受けたい職種がないから	22.1
9 選考試験があるから	2.9
10 訓練校に対する社会の評価が低いから	0.0
11 そ の 他	14.7

第3-6表 失業中の求職者が公共訓練校に入校しない理由（能開訓練生）
(N=301人)

理 由	計	そう 思う	そうは思わ ない	NA
1 訓練校に入校しても再就職が約束されるわけではないから	100.0	51.2	31.6	17.3
2 国家資格の取得等の特典が少ないから	100.0	28.6	49.2	22.3
3 生活と訓練受講が両立しないから	100.0	29.9	49.5	20.6
4 訓練期間が長すぎるから	100.0	6.3	72.4	21.3
5 訓練期間中再就職をあきらめることになってしまうから	100.0	15.3	62.5	22.3
6 特に訓練を受けなくても再就職できるから	100.0	57.1	21.6	21.3
7 内容がよくわからないから	100.0	57.1	21.9	20.9
8 希望する訓練科、職種がないから	100.0	49.8	29.6	20.6
9 施設までの距離が遠いから	100.0	29.9	49.2	20.9
10 社会的に評価されないから	100.0	38.5	41.2	20.3
11 一般の親近感がないから	100.0	48.8	26.2	24.9

資料出所 労働省 職業訓練局「職業能力の開発向上に関する調査」

が容易でないので安定所が受講指示をしたがらないから」等が注目される（第 3－7 表）。

これら各種調査を整理してみると、主な理由は、①訓練校に関する情報が不足していること、②訓練期間中の生活維持が困難なこと、③加齢による学習意欲の減退、④物理的障壁、⑤能開訓練受講のメリットがはっきりしないこと、以上の 5 点に集約できる。これらについて順次みていくことにする。

1. 訓練校に対する理解度

中高年離職者が公共訓練校を利用するかどうかでまず問題になるのは、訓練施設が中高年離職者によく知られているかどうかである。離職者のうち大部分は雇用保険受給者であり、受給者の場合、初回受給時に職業安定所において公共訓練校の内容、入校手続等について説明を受けているので、今回の調査対象者は原則として公共訓練について一応理解している筈である。

しかし調査の結果、「訓練校、訓練内容ともに大体知っている」は 37 % で、「訓練校があることは知っているが、内容までは知らない」が 42 % を占め、「訓練校については何も知らない」と回答した者も 13 % みられた。「大体知ってい

第 3－7 表 能開訓練の充足率が低い理由

理 由		(%) 出 現 率
1	求職者は、一般に、能開訓練を受けてもその成果を生かした就職は容易でないと考えているため	62.8
2	求職者が能開訓練を受けようとしても入校時期が限られているため	55.8
3	求職者の希望する訓練職種が公共訓練校には少ないため	27.9
4	求職者は、一般に、能開訓練を受けても雇用主に評価されるような技能水準には到達できそうにないと考えているため	20.9
5	訓練生の募集が職業安定所まかせで、公共訓練校独自の P R 活動が不十分なため	7.0
6	能開訓練が養成訓練と混合して行われているため	4.7
7	離職者は訓練を受講するよりも即就職を希望しているため	4.7
8	訓練期間中の援助措置だけでは生活が苦しいため	2.3
9	訓練修了後の就職が容易でないので安定所が受講指示をしたがらないから	2.3
10	各種給付金制度の補完が高齢者の労働意欲を十分に喚起する結果とならないから	2.3
11	求職者は前歴を生かした職種を希望し、職種転換に踏み切らないから	2.3
12	訓練希望の殆んどは給付延長の恩恵を目的としているため入校指示が困難だから	2.3
13	中高年齢者の中には経済事情・年金・失業給付等の有無の諸条件から、積極的な求職意欲に欠け訓練を希望しないから	2.3

注) 1～6 は設問に示した選択肢、7～13 は自由記述の回答を整理したものである。

資料出所 職業訓練研究センター「公共訓練校のあり方に関する調査報告書」

る」とする者は、１０００人以上の大企業では４８％を占めるが、９９９人以下では３３％で低い（第３－８表）。中小企業離職者の訓練校利用率が大企業離職者に比べて低い原因の一つに、このような訓練校に関する情報格差がある程度影響しているとみられる。

訓練校について知ったきっかけは、公共職業安定所が６０％で最も多く、ついでテレビ・ラジオ・新聞２３％、県・市の広報２０％等の順である。また知った時期は「前職を止めて公共職業安定所に出頭したとき」が４１％、「以前から知っていた」が５４％である（第３－９表）。

以上のように中高年離職者のうち訓練校についてその機能まで含めて十分に理解している者は半分にみえない。情報の不足が訓練校の利用率の向上を阻む一因

第３－８表 公共訓練校に対する理解の現状

		N (人)	大体知っている	内容までは知らない	何も知らない	NA
計		213	37.1	42.3	13.2	7.5
年 齢	45～54歳	89	33.7	43.8	14.6	7.9
	55～59歳	65	41.5	41.5	7.7	9.2
	60～65歳	59	37.3	40.7	17.0	5.1
前職の 職 種	ホワイトカラー	48	37.5	45.8	14.6	2.1
	ブルーカラー	153	39.9	41.8	11.1	7.2
前職の 規 模	999人以下	159	33.3	45.3	13.2	8.2
	1000人以上	54	48.2	33.3	13.0	5.6
地 区	神 奈 川	83	37.3	44.6	13.3	4.8
	愛 媛	130	36.9	40.8	13.1	9.2

第３－９表 公共訓練校を知った経路（M・A・）

		(%)		
		計	神奈川	愛 媛
N (人)		196	68	128
1	公共職業安定所で	53.6	50.0	55.5
2	公共職業訓練校で	3.1	1.5	3.9
3	県や市の広報紙で	16.8	23.5	13.3
4	テレビ、ラジオ、新聞で	20.4	11.8	25.0
5	訓練校の卒業者から	6.1	5.9	6.3
6	5以外の友人、知人から	13.3	8.8	15.6
7	そ の 他	6.1	10.3	3.9
8	N A	3.6	2.9	3.9

をなしていることは否定できない。

3. 訓練期間中の生活維持

「生活と訓練受講が両立しない」「訓練期間中の援助措置だけでは生活が苦しい」のような直接的表現にせよ、「早く就職したかったから」というような間接的表現にせよ訓練期間中の生活維持の困難さを訴える意見が少なくない。

生計費負担の重い中年層及び前職賃金が低いために訓練期間中に支給される雇用保険手当額の低い層が問題になる。

定年退職者の再就職促進、あるいは高齢者の生きがい対策としての見地から大企業定年退職者等高齢者の訓練受講が増えること自体は結構なことであるが、中小企業離職者や中年層が生活維持のために訓練を受けられないというのでは社会的公正の見地から問題があるように思われる。今回調査で訪問した関東地区の某小都市所在の訓練校では、54年度溶接科訓練受講者19名中13名が大企業定年退職者で占められており、その中には訓練修了後の就職意欲が不明確で、訓練修了を間近に控えて就職未定者が8名もみられた。訓練受講中の援護について検討の余地があると思われる。

4. 加齢による学習意欲の減退

訓練校に入校しなかった理由あるいは入校したくない理由として「この年になっていまさら勉強する意欲がわからないから」をあげる者が多い。再就職者のうちこの理由をあげた者を年齢別にみると、45～54歳11%、55～59歳12%、60～65歳53%となっており、60歳を超えた高齢者に著しく多い。

学習には年齢を問わず努力が要求される。努力なくして企業から評価される能力を身につけることは難しいともいえる。中高年齢者の場合、一般的にいて加齢による学習能力の低下が避けられないため学習負担がさらに強まることになる。公共訓練校としては学習意欲のない人に無理に訓練を押付ける必要はないが、学習意欲は外部の環境要因によって変化することも見逃せない。

公共訓練指導員の経験によれば、中高年訓練生は、記憶力は低下しているが、努力と集中力で学習能力の低下を補い教科をマスターしてゆくという点では若者に劣らないといわれる。生活がかかっている厳しい現実が学習の強い動機づけになっているということであろう。

外国では学習方法の改善によって動機づけの強化をめざす研究も進められている。例えば、ベルビンの提唱している発見学習法では、現象の背後にある原理や法則性を指導員の口述説明や実演によらずに、訓練生に自分自身で発見させる。

訓練生は、自分の有する知識のレベルと進度に合わせて指導員から提示される課題の遂行をとおして問題発見の喜びを味わい、そこに高度に動機づけられた学習が成立し、学習効果をあげることができるという。

また過去の経験で身についた行動・思考の体系の変革を要する学習の場合には、練習にマイナスの干渉要因が働くため学習力の低下が大きい、従来の経験を生かせる学習であればそういうことはないことが明らかにされている。この意味では、従来の経験をできるだけいかせるような訓練職種へ誘導することが、訓練生の学習意欲を高めることになる。

学習意欲に影響を及ぼす要因の一つに職種の問題がある。中高年者にとって魅力のある職種が増えれば中高年齢者の学習意欲も高まることになる。造園、表具等が最近高齢者訓練として人気を集めているのは、これらの職種が趣味と生きがい志向型の高齢者の学習意欲を高めているからであろう。

5. 物理的障壁

「受けない職種がない」「訓練校が近くにない」「入校時期が限られている」等が入校を抑制する物理的障壁として指摘されている。各種学校、専修学校が交通の便利な駅の近くにあり、開講時期の分散化、昼夜制の採用、科目の機動的開廃等によって受講者を誘引しているのに対して公共訓練施設に上のような問題があることは否定できない。

公共訓練施設においては、戦後から昭和40年代後半に至るまで一貫して新規中卒者を対象とする養成訓練に重点がおかれ、高校に準じた授業形態がとられてきたこと、職種も技能労働力確保の視点から第2次産業の基幹職種中心に設定されてきたことなどが上のような訓練実施上の問題点を生む大きな原因をなしたと考えられる。

能開訓練の受講者が職種別にどのように推移してきたかをみるため昭和44年と52年について受講者の職系別構成比を比較すると第3-10表の通りである。職人自営型加工組立系職種（溶接、板金、塗装、配管等）は、この期間を通じて4割前後で高い水準を維持しているが、工場型加工組立系職種（機械、電気機器等）や機械修理系職種（自動車整備等）が大幅に減少し、代わって事務系（経理、タイプライター等）、環境・保全系（造園、表具、ビル管理等）、医療・衛生・福祉系（理・美容、家政等）等で増加している。昭和44年にはブルーカラー向けの職種が圧倒的に多かったのが、最近では事務・サービスの職種がかなり比重を高めているといえる。しかし現状では事務・サービスの職種は主に女子向け職種となっ

ているので、中高年ホワイトカラーに適した職種開発が望まれる。

次に入校時期の問題である。新規学卒者を主対象とする養成訓練においては入校時期は4月でよかったが、離職者を対象とする能開訓練においては入校月をできるだけフレキシブルにする必要がある。最近、個別学習を可能にする教材開発と併行してモジュール訓練の導入が図られているが、未だ緒についたばかりで本格的な展開は今後の課題である。

6. 能開訓練受講のメリット

「訓練校を受けなくても就職できる」「訓練校に入校しても再就職が約束され

第3-10 能開訓練における職系別訓練職種受講者数の推移
(都道府県立職業訓練校計)

職 系		44年		52年		対44年比
		受講者数	構成比	受講者数	構成比	
合 計		15,791人	100.0 %	16,005人	100.0 %	1.01 倍
加 工	工 場 型	2,781	17.6	1,981	12.4	0.71
組立系	職人・自営型	6,592	41.7	6,297	39.3	0.96
機 械 修 理 系		1,599	10.1	594	3.7	0.37
販 売 系				446	2.8	
運 搬・保 管 系		1,140	7.2	605	3.8	0.53
情 報・ド ラ フ ト 系		1,333	8.4	690	4.3	0.52
環 境・保 全 系		18	0.1	646	4.0	35.89
医 療・衛 生・福 祉 系		141	0.9	830	5.2	5.89
工 芸 系		120	0.8	147	0.9	1.23
事 務 系		2,067	13.1	3,769	23.5	1.82

注1) 本表は、施設内1回定員による受講者数を示す。

注2) 職系別の主な職業訓練職種は下記のとおりである。

加 工 組 立 系	
工 場 型	機械、鑄造、電気機器、縫製、木工、製版印刷、構造物鉄工
職人・自営型	溶接、板金、塗装、建築、ブロック建築、左官、配管、電気工事、洋裁、冷凍空調
機 械 修 理 系	自動車整備、建設機械整備
販 売 系	販売、給食、調理
運 搬・保 管 系	自動車運転、クレーン運転
情 報・ド ラ フ ト 系	機械製図、建築製図、測量、電子計算、デザイン、広告美術、トレース、公害検査
環 境・保 全 系	園芸、造園、表具、ビル管理、インテリアサービス、建築物衛生管理
医 歴・衛 生・福 祉 系	理容、美容、家政、福祉ヘルパー
工 芸 系	木材工芸、金属工芸、陶磁器、漆器
事 務 系	一般事務、経理事務、経営実務、秘書事務、医療事務、和文タイプ、英文タイプ

るわけではない」「訓練の成果を生かした就職は容易でない」「訓練を受けても雇用主に評価されるような技能水準には到達できそうにない」、これらは表現は違っても、いずれも、訓練受講のメリットに対する疑念の表明である。そのほか「早く就職したかった」「離職者は即就職を希望する」も、訓練期間中の生活維持の困難さと合わせて受講のメリットがはっきりしないことに起因する意見と考えられる。

中高年離職者が能開訓練の受講を希望するのは、訓練を受けることによって、①就職できる、②より安定した、より労働条件のよい仕事に就ける、③将来の昇進、昇格あるいは自立・自営に役立つ、④生きがいを高める等のメリットを期待するためと考えられる。能開訓練によってこれらの期待がみたされることになるのかどうかを検討してみよう。

(1)就職促進

まず「①就職できる」ことが受講のメリットになるとすれば、それはわが国労働市場において中高年離職者が訓練を受けなければ就職困難で、受ければ容易になるという状態にあることが前提条件になるが、果たしてそうか。

職業安定所の求人求職の需給状況をみると、45歳以上の求職者の求人倍率は0.3倍（昭和54年10月）と、著しい求職超過である。他方技能労働力需給状況調査によれば、年に約80万人の技能労働力の不足数の存在が確認されている。この二つの統計から、能開訓練によって技能を付与すれば、就職困難な中高年求職者の就職が促進されるといいたいところであるが、これはいささか速断に過ぎると思われる。

その理由は、まず第1に、中高年離職者のうち安定所を経由して就職する者は、われわれのアンケート調査の結果によれば30％程度である。安定所の窓口に現われた求人求職の需給状況だけでは必ずしも求人の絶対数が不足しているとはいえない。

第2に、高齢になるほど就職難が強まるのであれば、離職から再就職までに要する期間も高齢になるほど長くなるはずであるが、われわれの調査の結果ではそのような相互関係は認められなかった。

第3に、再就職せずに無業状態にある者は、高齢者の比重が高いが、この人たちの再就職の緊要性は比較的弱く、生活にゆとりのある者が多いようにみられることである。

第4に、技能労働力の未充足求人は、熟練工だけでなく、未熟練工にも多い。

これらの事実の意味するところは、中高年離職者のうち就職の緊要性の高い者は、年齢、技能に係りなく再就職していること、その就職経路は主に縁故であること、前職経験を生かせない場合、賃金の低下は避けられないが、中高年にも雇用機会はあるということである。

公共訓練実施状況報告によれば、能開訓練修了者の訓練修了時の就職決定率は昭和48年には83%と高かったが、次第に低下して53年修了者の場合72%になっている。訓練生のうち中高年層の占める比率が高まる中で、このように就職率が低下傾向を辿っているわけであるが、これには就職の緊要度の低い層が増えていることも大きな原因をなしているとみられる。

(2)安定性と労働条件

以上から「就職促進」だけでは能開訓練の魅力になり難いといえる。だとすれば、次の問題は、第2のメリット、即ち訓練によって「より安定した、より労働条件のよい仕事に就ける」かどうかである。

この点に関連して前掲職業訓練局調査が能開訓練修了者に対して「訓練を受けたことについて現在どう感じていますか」を尋ねているのが参考になるのでこれをみると、7割がよかったと回答している。「どのような点がよかったと思いますか」に対しては、「そのうち何か役に立つと思う」が34%で最も多く、ついで「とに角就職することができた」12%、「自分の希望する職業につけた」9%、「資格取得に役立った」「早く仕事に慣れることができた」各7%の順で、「よい労働条件で就職することができた」は4%に過ぎない(第3-11表)。

第3-11表 公共訓練を受けてよかった点(45~64歳)

	計	45~54歳	55~59歳	60~64歳
N (人)	349	114	120	115
1 自分の希望する職業につけた	9.2	9.6	10.0	7.8
2 とに角就職することができた	12.0	16.7	15.0	4.3
3 よい労働条件で就職することができた	4.0	3.5	6.7	1.7
4 就職してから早く仕事に慣れることができた	7.4	10.5	9.2	2.6
5 資格取得に役立った	7.4	12.3	7.5	2.6
6 そのうち何かの役に立つと思う	33.8	32.5	28.3	40.9
7 社会人としての気がまえができた	3.2	0.9	4.2	4.3
8 いい友人が得られた	7.2	3.5	5.0	13.0
9 そ の 他	6.0	2.6	7.5	7.8
10 N A	9.7	7.9	6.7	14.8

資料出所 労働省職業訓練局「職業能力の開発向上に関する調査」

また「訓練施設を卒業したことにより会社から何か特別の処遇を受けていますか」に対する回答は、「特別な処遇は受けていない」が80%を占め、「賃金の面で配慮されている」は10%にみたない。

このような能開訓練修了者の訓練に対する評価からみて、訓練を受けたお蔭で、よい所に就職できた、あるいはよい条件で就職できたと感じている者は少ないとみてよいであろう。これは能開訓練修了者の主な就職分野が一般に労働条件の低い中小零細企業に限られていることによる影響が大きいと思われる。われわれのアンケート調査によれば、再就職者のうち70%は100人未満の小零細企業である。全国の公共訓練実施状況報告でみると、30人未満が64%、100人未満で85%に達する。

かかる小零細企業でどのような技能が求められているかが問題であるが、これについて前掲職業訓練局調査が中高年者を中途採用する場合の能力要件を調べているのでみてみよう。「職務遂行能力についてどのような条件がありますか」に対して、1,000人以上企業では「職務について経験を有する者でなければ困る」32%、「職務についての経験や教育訓練受講の有無は問わない」が61%である。この比率が30～99人の小企業では45%対46%でほとんど伯仲している（第3-12表）。大企業に比べて小企業では職務経験を重視する企業が多いといえる。しかし同じ質問に対するもう一つの選択肢である「職務についての経験はなくてもよいが、職務についての専門的教育訓練を受けた者でなければ困る」は企業規模と無関係に4～5%できわめて少ない。労働者を採用する場合、技能レベルは経験年数で評価されており、訓練による習得技能を経験年数と等価に評価

第3-12表 中高年齢者を中途採用する場合の職務遂行能力の要件

	計	30～ 99 人	100～ 299人	300～ 499人	500～ 999人	1000人 以上
N (所)	827	38	201	226	116	116
1 職務についての経験を有するものでなければ困る	39.7	45.3	38.1	37.5	37.1	31.9
2 職務についての経験がなくてもよいが、職務についての専門的教育訓練を受けた者でなければ困る	4.0	5.0	3.5	4.2	2.6	3.4
3 職務についての経験や教育訓練の受講の有無は問わない	53.9	45.8	56.6	56.7	58.6	61.2
4 N A	2.4	4.0	1.8	1.7	1.7	3.4

資料出所 労働省職業訓練局「職業能力の開発向上に関する調査」

する企業はきわめて少ないということであろう。

これらの点を能開訓練修了者を実際に採用している小零細企業がどのように考えているかをみるため修了者を採用している事業所(20社)を訪問してインタビュー調査を行った。そこで聞かされた事業主の見解のうち代表的なものをいくつかみてみよう。

○ 55歳男子能開訓練機械科修了者を昭和54年4月に採用した金型製造業(従業員5人)事業主の話(残業手当を含む給与月額16万円)

「高賃金を出せば、伝手で腕のよい職人を雇えるが、うちあたりでそんな賃金を出せないから仕方なく安定所へ申込んでいる。安定所から高い技能の持主や若い人が紹介されてくることはまず期待できないので素人の中高年でも採用して仕込んでゆくほかない。訓練校を卒業してきたといっても素人に比べて少しましな程度で、すぐに役立つ技能にはほど遠い。うちでは一人前になるためには扱わなければならない機械や材料の種類が多く、図面1枚で段取りまでできるようになるには3～4年はかかる。採用直後は、安全に特に気を配りながら簡単な切削から始めて段々難しい仕事を与えてゆく。できなければ一緒に考えることにしている。このような指導方法は、訓練校卒でも素人でも大して変わらない。訓練校卒も含めて安定所から紹介されてきた人を採用して一番困るのは、素質があるかどうか、真面目かどうかなどについて事前に何も知らせてくれないことである。採用して数週間も経つと無断欠勤が続き、給料を只取されているように思うこともある。

○ 55歳男子能開訓練配管科修了者を昭和54年2月に採用した配管設備工事業(11人、山梨)の事業主の話(給与月額15万円)

「配管の仕事は、一人前になるのに家庭の「坪仕事」で最低3年、官庁もので5年、代人になるのに最低10年はかかる。訓練校での習得技能を買って採用したというよりは、訓練校で自発的に勉強してきた真面目さを買った。今度採用した人は、勉強の仕方を知っているので教えることはよくきくし、又部品や材料の名称、用途を知っているので助かる。しかし教えやすさという点では、先入観をもたない全くの素人の方が好ましい場合もある。とにかく先に入っている人と協調してうまくやってくれる人でないと困る。」

○ 61歳男子能開訓練木工科修了者を昭和54年10月に採用した時計枠製造業(25人、静岡)の事業主の話(給与月額10万円)

「基礎訓練を受けており、又本人の人柄がよいと思われたので採用した。ずぶ

の素人だと最初、機械につけるのがこわいが、訓練校卒の場合その心配が少ない。しかし訓練校で技能を習得しているから採用したわけではない。技能は採用してから覚えさせればよい。」

○ 52歳男子能開訓練電気工事科修了者を昭和54年4月に採用した電気工事業（12人、東京）の事業主の話（給与月額15万円）

「電工の資格を取得しており、実技はともかく、図面が読めそうなので採用した。年齢からみて高所の配線作業は向かないので、代人の手元にして、あとは本人の能力次第だができれば代人に育てたいと思っている。

○ 52歳男子能開訓練建築科修了者を昭和55年3月に採用した建築工事請負業（2人、山梨）の事業主の話（給与月額17万円）

「訓練校からの依頼で校外の現場実習で使ったことがあり、誠実でやる気があると思われたので採用した。知識は、しっかり身につけておいてほしいが、技能は現場で身につけられる。最初は、ずぶの素人でもできる下地回りの仕事を与え、慣れるに従って仕上の方に向けてゆく。」

以上数少ない事例であるが、これらインタビュー調査の結果、いくつかの事実が確認されたように思う。まず第1は、能開訓練修了者の主な就職先は、前述のように一般に賃金水準が低い小零細企業である。そこでは若年層の採用が難しいために能開訓練修了者が採用されているというのが実態である。

「中高年者には、賃金体系上、高い賃金を支払わなければならないから、一人前に仕事ができる経験者でないと困る」と考えているような企業に能開訓練修了者が採用される可能性は少ない。

第2はこれら小零細企業が訓練修了者に求める能力要件は、基礎技能と積極的態度であって必ずしも即戦力的技能が期待されているわけではないということである。ブロック積等一部職種は別として、中小企業で求められる技能の範囲は広く、無技能者に半年～1年の訓練で即戦力的技能が身につくはずがないと考えられている。このため採用後、幅広い技能を習得してゆくための学習能力が身についているかどうか、学習に対する積極性があるかどうか重視されることになる。

能開訓練修了者の採用企業の多くは、上述のように高い賃金は払えないし、若い人も採用できないので無技能中高年でも採用せざるを得ないと考えている企業である。そこでは若い人がほとんどいないため中高年者が基幹的役割を担っている場合が多い。幅広い技能を習得してゆくための基礎技能が求められることは、年齢を問わないようにみえる。

第3は、就業制限のある公的資格の取得者は、有利な扱いを受けていることである。中高年になって職種を転換した者でも、公的資格を取得することによって、設計、現場監督に進む道が開かれていることは注目してよい。しかしこのような就業制限を伴う公的職業資格で、しかも中高年でも就ける職種となるときわめて少ない。

能開訓練を修了しても安定した勤め先、労働条件のよい仕事に就けるかどうか分からないという不安が、訓練を実施する側においても、受ける側においても強くもたれている原因は、上述のように、①能開訓練修了者の主な就職先がほとんど小零細企業に限られていること、②かかる小零細企業では、多能的技能が求められており、能開訓練で習得した程度の技能では一人前の技能としては評価されないことで一応説明がつく。

しかし、能開訓練修了者採用企業が能開訓練修了者に期待する能力要件が「基礎技能」であるとして、その基礎技能の習得に対してもあまり高い評価が聞かれないのは何故であろうか。これには、能開訓練の訓練目標として基礎技能を付与しようとするのか、狭い範囲の特定の技能に習熟させようとするのか必ずしもはっきりしないことにも一因があると思われる。またこれと並んで公共職業安定所と訓練校との連携のあり方にも問題があると思われる。

中高年求職者に対する能開訓練の受講指示、及び訓練修了者の職業紹介は、原則として公共職業安定所を通じて行なわれる。このため公共職業安定所の担当官は、求職者、事業主双方に対して能開訓練のメリットを説明しなければならない立場にある。その安定所職員が能開訓練のメリットをどのように考えているのかについて聴取調査を行なった。そこで得られた最大公約数的意見は、「能開訓練を修了したからといってよい条件であっ旋できる確たる見通しはもてない。訓練を受けていてもいなくても、あっ旋できる就職先、労働条件にそう差はない。企業から求められているのは、真面目でやる気のある人かどうかである。」という意見である。能開訓練修了者採用事業主に対する聴取調査においても基礎技能に劣らず真面目さ、積極性を重視する意見が多かったことはすでに述べたとおりである。

ここで問題になるのは、安定所が「真面目でやる気のある人」を選別して紹介することが可能かどうかである。求職者に対する訓練校の入校指示及び訓練修了者に対する就職あっ旋は原則として安定所の窓口を通して行われる建前になっているので、能開訓練修了者の紹介、あっ旋についても当然のことながら安定所の方針に従うことになる。そこで公共職業安定所の機能のあり方について、安定所

長その他の担当官がこの点をどう考えているかについてインタビュー調査を行った。その結果得られた意見は、「安定所の役割は、求職者全員に紹介、就職の機会をできるだけ公平、平等に確保することであり、このため能力的に、又は人物の面で少々問題がある者も抱き合わせ紹介であって旋する。上ずみの部分だけを紹介するのであれば安定所の存在価値はない」という意見が多かった。「真面目なやる気のある人」を紹介してほしいという企業の要請と「すべての求職者に平等な機会」という安定所の紹介原則との間には深い溝がある。

能開訓練においても社会的弱者としての中高年齢求職者に就職の機会を確保するという福祉対策としての機能に徹するか、それとも有能な人材、努力する人材により一層の能力発揮の機会を与えるという選別機能を重視するかの問題がある。能開訓練修了者に対して安定的な就職先を確保し、処遇の改善に導くためには、能開訓練の目標を基礎訓練におき、適格者を選別して訓練し、修了時の試験を厳正に実施する等、品質保障機能が必要であろう。

(3)将来性

次に能開訓練が将来の昇進、昇格、自立、自営等の期待意識の実現に機能しているかどうかについて検討してみよう。この点に関して前記職業訓練局調査が、能開訓練修了者に対して「あなたは将来どのような地位につきたいと思っていますか」を質問しているのでこれをみると、「自営業主」（23％）と「職人・親方」（16％）が多く、管理・監督者や技術・専門職をあげる人は少ない（第3-13表）。

第3-13 あなたは将来どのような地位につきたいと思っていますか
(45～64歳)

	計	45～54歳	55～59歳	60～64歳
N (人)	241	101	100	40
1 職長、組長等職場の監督者	5.4	7.9	4.0	2.5
2 技術者（設計等）	2.5	2.0	2.0	5.0
3 専門職（プログラマー、デザイナー等）	0.4	1.0	0.0	0.0
4 大会社の部長、課長	0.4	1.0	0.0	0.0
5 中小企業の部長、課長	2.5	3.0	1.0	5.0
6 自営業主	22.8	31.7	16.0	17.5
7 職人、親方	16.2	11.9	18.0	22.5
8 その他	28.2	19.8	38.0	25.0
9 N A	21.6	21.7	21.0	22.5

資料出所 労働省職業訓練局「職業能力の開発向上に関する調査」

能開訓練の職種別訓練生は、すでにみたように溶接、配管、塗装等職人型職種が高い比重を占めているので上記のような期待意識の分布を示すことは当然ともいえるが、長い間の風雪に堪えてこれらの職種が訓練職種の中で中核的地位を占めていること自体、これら職種が社会的に機能していることの証左でもある。中高年になって職種転換を余儀なくされた場合に、自立、自営の夢のもてる職種として職人型職種が選好されてきたものと考えられる。またこれら職種は、主に建設関連職種であり、需要が旺盛なことが自立、自営への新規参入の余地を拡大するのに与って力があつた。

問題は、これら職人型職種は主にブルーカラーの適職領域であつて、ホワイトカラーにとっては適性、体力等の面で必ずしも魅力のある職種とはいえないことである。技術職、専門職を志向するホワイトカラーに対して能開訓練が提供する訓練機会は限られている。

個人の期待意識の実現に対する援助として資格取得のための準備がある。先に紹介した電工科修了者でも明らかなように就業制限を伴う職業資格を取得することによって設計、監督職等、社会的評価の高い職種に進むこともできるわけである。

前記職業訓練局調査でみると、現に能開訓練を受講している者では42%がすでに「職業上の資格」を保有しているが、さらに「今後、職業上の資格を取る希望」がある者も47%を占める。現に保有している資格がどのようなことに役立ったかについては、「就職する時に有利になった」34%、「職業人としての気がまえができた」20%の両選択肢をあげる者が多いが、「あまり役に立たなかった」も25%を占めて多い(第3-14表)。また、今後の資格取得の希望理由として「就職する時に有利になる」「職業人としての気がまえができる」各28%について、「社会的に評価のより高い仕事につける」が9%を占めているのが注目される(第3-15表)。

今後、取得を希望する資格の内容としては、技能士、自動車整備士、二級建築士が各11%を占めて多く、ついで電気工事士5%、ガス溶接4%、商業簿記4%等があげられている。

以上の調査結果が物語るように、「就職の時に有利になる」「職業人としての心構え」「社会的に評価の高い仕事につく」等をねらつて職業資格の取得を希望する者が多いが、これらの目的意識のうち「社会的に評価の高い仕事につく」のに役立つ資格はたいへん少ないのが実情である。そのことは現に保有している資

格の効用としてこの項目をあげる者がきわめて少ないことにも現われている。

この間の事情は、他の先進工業諸国の資格制度と著しく異なる。週知のようにイギリス等ヨーロッパの多くの国々で行われている職業資格制度の下では、職種が熟練職種か、半熟練、不熟練職種かにあらかじめ色分けされており、熟練職種には原則として一定期間の訓練（例えば、西ドイツでは３年半の従弟訓練）を受け、公的機関の行う修了試験に合格した者でなければ就けない仕組みになっている。この場合、訓練コース修了は、熟練工の資格証明と同義であり、それが特定の職業資格集団に加盟するためのパスポートとして機能する。これに対してわが国には個々の職種を熟練職種又は不熟練職種にアプリアリにきめておく職業制度は存在しない。技能を要する職種とあまり要しない職種の区別はあっても、両者は、

第３－１４表 職業上の資格をもっていることにより
どのようなことに役立ちましたか

		(%)			
	計	45～54歳	55～59歳	60～65歳	
N (人)	214	80	82	52	
1 社会的な評価のより高い仕事につけた	0.5	0.0	1.2	0.0	
2 就職するときに有利になった	34.1	42.5	32.9	23.1	
3 労働条件が改善された	0.9	0.0	2.4	0.0	
4 職業人としての気がまえができた	19.6	18.8	17.1	25.0	
5 あまり役立たなかった	24.8	22.5	24.4	28.8	
6 その他	12.6	10.0	15.9	11.5	
7 N A	7.5	6.3	6.1	11.5	

資料出所 労働省職業訓練局「職業能力の開発向上に関する調査」

第３－１５表 職業上の資格を取りたい理由

		(%)			
	計	45～54歳	55～59歳	60～65歳	
N (人)	138	65	52	21	
1 社会的に評価のより高い仕事につける	9.4	16.9	3.8	0.0	
2 就職するときに有利になる	28.3	32.3	25.0	23.8	
3 労働条件が改善される	7.2	6.2	7.7	9.5	
4 職業人としての気がまえができる	28.3	26.2	30.8	28.6	
5 その他	18.8	13.8	21.2	28.6	
6 N A	8.0	4.6	11.5	9.5	

資料出所 労働省職業訓練局「職業能力の開発向上に関する調査」

不連続ではなく連続的階梯をなして存在しているのである。このような単層技能型とでも呼ぶべき社会にあっては、特定の技能を習得するための訓練を修了して、有技能者に就けたとしてもそのこと自体はたいして評価されないことになる。法令で資格保有者に就業を限定している資格職種、例えば電気工事士、建築士等の資格取得によってはじめて自分を高く売りこむ可能性が高まるが、このような個人の期待意識の実現に寄与する資格はごく一部の職種に限られている。能開訓練で取得しうる資格はさらに限定される

わが国では、就業制限を伴う職業資格は、主に国民の安全を確保する目的で制度化されたものであり、西洋諸国におけるような組織成員の権益擁護のための資格制度とは基本的に発想を異にする。しかし西洋諸国の資格制度にも、その硬直性に随伴する労働の流動性に対するマイナス要因もあり、職業資格を拡大してゆくことが、労働者の雇用安定にプラスに作用するとは一概にいえないところに問題がある。また只一回の試験に合格したことの証明書に雇用安定の保証を求める一般の考え方にも問題がある。能開訓練の修了をよりよい将来性につなげてゆくためには、能開訓練修了証それ自体の社会的評価を高める方向を志向すべきであろう。