

職業能力開発促進センターにおける女性受講者を対象とした就職支援に関する一考察 —「女性訓練生応援セミナー」の事例から

二又風香*

機械系及び電気・電子系の離職者訓練コースを開講する関西職業能力開発促進センターでは、訓練受講と並行し、個々の受講者ニーズに応じた就職支援を行ってきたが、昨今の法整備や社会経済情勢を考慮し、女性受講者を主たる対象とした就職支援のノウハウや実績を十分に蓄積してきたとは言い難い。本稿では、女性求職者への就職支援について、女性受講者を対象に当センターが実施した「女性訓練生応援セミナー」を取り上げ、その意義と課題を考察する。

Keywords : 就職支援, 女性受講者, 人材ニーズ, 職業能力開発促進センター.

1. はじめに

豊かで活力ある社会の実現を図るため、平成28年に施行した女性活躍推進法には、国に職業訓練を含め必要な措置を講ずる努力義務規定が置かれ、現在、国や地方において女性活躍の機運醸成に向けた取り組みが進められている。機械系及び電気・電子系11種類の離職者訓練コースを開講する関西職業能力開発促進センター(以下、関西ポリと言う)は、訓練受講と並行し、受講者個々のニーズに応じた就職支援を行ってきたが、昨今の法整備や社会経済情勢を考慮し、女性受講者を主たる対象とした就職支援のノウハウや実績を十分に蓄積してきたとは言い難い。そこで、本稿では、女性求職者への就職支援の一環として、女性受講者を対象に当センターが実施した「女性訓練生応援セミナー」を取り上げ、その意義と課題を考察する。

2. 女性受講者を対象とした就職支援の現況と課題

2.1 女性に対する人材ニーズの現況 関西ポリは、企業が女性に求める職業能力を検討し、大阪府内の事業所を対象に「女性従業員や女性技能者の活躍の場」を把握するため、企業を対象とした女性の就業促進に向けたニーズ調査を行った。その結果、現在、企業で女性従業員が活躍している部門は主に「人事・総務・経理」(240社, 96.4%), 「生産」(114社, 69.5%), 「情報処理」(99社, 66.4%)で、女性従業員に求める職業能力は回答の多いものから順に、「スピード・正確さ・反復定型業務の根気強さ・丁寧さ・器用さ」, 「男性と異なる目線や感性の柔軟な発想力・想像力」であった[1]。また、今後の女性の配置状況及び採用については、53.7%の企業が、女性の採用を「進めている」「今後進めたいと考えている」と回答しており、配置や採用を増やしたい部門は「研究・開発・設計」(37.3%), 「生産」(34.3%), 「情報処理」(34.2%)であった[2]。

この調査結果から、現在、企業においては関西ポリで実施する訓練と関連の深い生産部門で女性従業員が活躍しており、今後も配置や採用により増員を計画されていること、職業能力として男性と異なる発想力や、

根気強く、迅速かつ正確で丁寧な業務の実施が求められていることが分かる。

したがって、関西ポリにおいてはこのような人材ニーズを踏まえた訓練内容を設定するとともに、訓練以外の面でも女性受講者を対象に十分な就職支援を行うことで、安定した雇用場といわれるものづくり分野への就職率を高め、昨今から国の方針として示される豊かで活力ある社会の実現に資することができると考えられる。

2.2 関西ポリにおける就職支援の取り組み 関西ポリにおいて就職支援を担当する職員は、主に日々受講者と接する担当指導員及び就職支援アドバイザーで、その内容は主に、①担当指導員及び就職支援アドバイザーによる個別相談、②就職活動パワーアップセミナー、③コース別に就職活動時期を考慮して設定された、就職活動に関するセミナーの3点であった。ただし、平成25年度までの女性受講者を対象とした就職支援は、いずれもこの枠内にとどまるものであり、広く受講者同士の交流や女性受講者のみに向けた就職支援の情報提供を行うことはなかった。

2.3 女性を対象とした就職支援セミナーの沿革

(1) 平成26年度「女子会」の開催 関西ポリが女性受講者を対象者として明示したセミナーを初めて開催したのは平成26年度である。このセミナーは受講者係が女性受講者の要望を受ける形で、就職支援アドバイザーと企画し開催したものである。実施の目的は、訓練科を超えて女性受講者同士の気軽なコミュニケーションの場を設けることであった。また、このセミナーは関西ポリの女性職員を交えて受講者がグループに分かれ、会話を通した自由な情報交換を行うものであった。当日は在所中の女性受講者9名が参加し、3グループ(各グループ2名または3名、加えて職員各2名)に分かれて討議を実施した。グループ内では主に「訓練で学んでいること」「就職活動」等に関する情報交換が行われた。

併せて、「参加した感想」を問う内容のアンケートを実施した。アンケート結果は、「受講中のカリキュラムや就職活動の情報共有・悩み相談ができ有意義であっ

* 関西職業能力開発促進センター
(現 職業能力開発総合大学校)

た」との好意的な回答であったが、同年度の開催はこの1回のみであった。なお、実施結果の振り返りのため、以後、平成28年度に至るまで、毎回同内容のアンケートを実施し、その結果を集計している。

(2) 平成27年度第1回「女子会」の開催 平成27年度において、女性受講者を対象としたセミナーを2回開催した。第1回のセミナーは交流会形式で「女子会」と題して実施した。平成26年度の実施目的・内容をほぼ踏襲し、加えて、単に参加者の自主性を尊重した自由な会話を促すだけでなく「受講動機」「未来の自分」など、指定のテーマを受講者に提示し、個々の参加者が過去の職歴を振り返りながら自らのキャリアに関する考えを深められるよう工夫した。当日は在所中の女性受講者10名が参加し、3グループ(各グループ2名または3名、加えて職員各2名)に分かれて討議を実施し、グループ内ではセンターの提示するテーマに沿った情報交換が行われた。

参加者アンケートの結果は、概ね好評で「他の訓練科の受講者や指導員と話ができて良かった」「女性同士話ができればいろいろなことが広がっていきそう」等の感想が見られたが、一部の参加者から「女性の就職活動に特化した情報提供が欲しい」と意見があった。

(3) 平成27年度第2回「女子会」の開催 第2回のセミナーは、第1回参加者の指摘事項を受ける形で、受講者係と就職支援アドバイザーの打合せにより、テーマを設定して企画した。「女性のための生き方・働き方セミナー」と題して、関西ポリ修了生の採用実績のある鉄工所の女性社長をゲストスピーカーに招いた就職講話を開催した。このセミナーでは関西ポリとして初めて女性の就職活動やキャリア形成を行う姿勢を明確に打ち出し、ものづくりの現場で働く女性のロールモデルを提示することにより、仕事に対する理解を深めるとともに、自身のキャリアを見つめなおし今後の職業ルートの選択の助けとすることを意図するものであった。したがって、講話のテーマを、①講師のこれまでの経歴、②現場での苦労ややりがい、③これからものづくりの現場で働く人材に求めることの3点に設定し、実際に現場で働く社長の声を通して参加者がキャリア形成のイメージをより明確に持てるよう工夫した。

講話では、①これまでの経歴において、事務職から鉄工所の社長となった経緯、町工場においても女性として納期を守ることや、アフターフォローという考え方を取り入れる等の細かなサービスを提供できるような仕組みづくりをしたこと、②社長就任時は一時的に従業員の反発を受けたが、多くの顧客の理解と協力を実感したエピソード、③関西ポリの修了生を採用したことを契機に、女性の強みである「細やかさ」を機械加工分野で活用できる可能性を見出したこと等が語られた。当日は在所中の女性受講者8名が参加した。

参加者アンケートの結果においては、「とても現場の改善活動の大変さ、難しさ、やりがいの分かる内容でした」「男性ばかりの職場ではできなかったこと、気づけなかったことが少しずつでもできるようになり、会社がいい方向へ向かっていることが分かり、これからどんどん女性が社会へ進出していければいいと思った」等の感想が見られた。

3. 「女性訓練生応援セミナー」の開催

3.1 これまでのセミナーの意義と課題 2章においてセミナーの実施状況を概観したが、その形式に着目すると、セミナーは①交流会方式、②講話方式の2つに分類することができる。交流会方式とは、参加者を数名のグループに分け、就職活動に限らず、グループ内で会話をすることにより交流を深める意図で企画されるものであって、参加者同士を主体とする相互のコミュニケーションがなされるものを言い、平成26年度及び平成27年度第1回がこれに該当する。また、講話方式とは、特定の情報提供者を主体とし、受講者を客体とする一方的な情報提供で、参加者へ質疑応答の場が確保されているものを言い、平成27年度第2回がこれに該当する。

アンケート結果を見ると、交流会形式は、就職支援に限らず、広く訓練科を超えた受講者同士の情報交換の場の提供を期待する受講者のニーズを充たすものであったと言える。また、平成27年度第2回の講話形式においては、講演者の経験に基づくロールモデルの提供に加えて、現場での改善活動に関する視点を得ることができた受講者もいた点は興味深い。

ただし、交流会形式にした場合、特定のテーマを指定した場合であっても、参加者は自由な会話をすることができる状況に置かれることから、会話の過程で就職活動に関する論点を提供しても、それを逸脱した状況になる場面が見受けられた。また、参加者のグループごとの会話が主体となるため、グループ内に入った、ファシリテーターとしての役割を担う職員の専門知識の有無やコミュニケーションスキルの差から、参加者の対話を促すため職員が行う話題提供や助言が効果的ではなく、参加者全員が女性の就職支援に関する気づきを得ることや、十分な情報提供には困難があった。

他方、講話形式の場合、参加者全員が講演者の話を聴く形となるため、講話内では他科の受講者同士の会話を通じた交流の場の提供が不可能となり、受講者レベルでの訓練科を超えた情報交換を望む受講者のニーズを充たすことができなくなるという課題があった。

3.2 平成28年度第1回「女性訓練生応援セミナー」

(1) 新たなセミナーの実施方式 これらの課題を克服し、交流会形式と講話形式のメリットを両立しうるものとして、平成28年度には「女性訓練生応援セミナー」と題するセミナーを開催した。

昨年度までの課題については、まず、交流会方式の課題を克服するため、セミナーのテーマを「ものづくり企業における女性の活躍」に設定し、就職支援アドバイザーによる講話により全参加者に知識を提供し、情報不足を補うことを試みた。また、講話形式の課題を克服するため、女性の就職活動に関する参加者同士の会話の時間を予め設定した。さらに、予め受講者に向けてセミナーの目的が、技術職としてもものづくり企業への就職を目指す女性受講者を対象に、ものづくり企業の人材ニーズを理解し、自らの強みを再認識した上で、自信を持って就職活動に臨めるよう後押しすることである旨をセンターとして初めて明確に打ち出した。

以上の方式を用いたことから、セミナーは、①「ものづくり企業における女性の活躍」をテーマとする就

職講話，②受講者同士のグループ討議により構成されることとなった。なお，グループ討議においては，グループ内で「コンセンサス」方式に基づき意思決定を行うというルールを設け，参加者にはこのルールに従って進めるよう呼びかけることとした（図1）。

- 自分の意見はハッキリ言い、他人の意見もシッカリ聴く
- お互いの考え方や価値観の違いは認め、受け容れる
- 少数意見は無視せず、考えの幅を広げるものと考え大切にする
- 平均値や多数決という葛藤を避ける方法は使わず、また安易な妥協はしない

図1 「コンセンサス」方式の内容（関西ポリ就職支援アドバイザー作成）

(2) 就職支援アドバイザーによる就職講話 まず，就職支援アドバイザーが，現在の雇用情勢とものづくり企業での女性活躍の現状を説明した。有効求人倍率の推移から，オイルショックやバブル崩壊，リーマンショックを経て今は就職活動する者にとっては好機であること，併せて女性活躍推進法の施行等，国も女性の活躍を後押しするよう努めており，女性活躍への機運が高まっている状況にある旨を説明した。

次に，男女雇用機会均等法が施行した昭和60年と女性活躍推進法が施行した平成27年に着目し，国の政策的な面でも女性活躍を後押しする傾向が見られる点を提示した。その根拠として，この30年間に育児休業法（後の育児・介護休業法），パートタイム労働法，次世代育成支援対策推進法が制定されていること，人口動態の観点から女性の年齢階級別労働力率を比較すると，平成27年においては25歳～34歳の年齢層が，昭和60年に比べ20～30%増加しており，第1児出産を機に離職する女性の割合が，昭和60年と比較し低くなっている点を示した(図2) [3]。

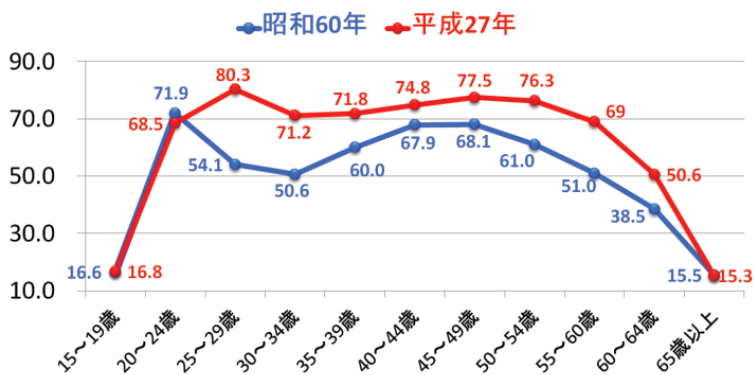


図2 女性の年齢階級別労働力率（厚生労働省「平成27年版 働く女性の実情」より作成）

また，女性の就業分野は，昭和60年から平成27年までの間で変化していることを示した。具体的には，昭和60年は，1位がサービス業（464万人），2位が製造業（435万人）であったが，平成27年は1位が医療・福祉（578万人）となっている点を指摘した(図3)[4]。

昭和60年		平成27年	
サービス業	464万人	医療・福祉	578万人
製造業	435万人	卸売・小売業	495万人
小売・飲食業	408万人	製造業	408万人

図3 産業別女性雇用者数（厚生労働省「平成27年版 働く女性の実情」より作成）

さらに，関西ポリが実施した女性技能者の活用実態調査結果から，大阪府下のものづくり分野事業所を対象とした調査結果を紹介し，女性が活躍している具体的な仕事の内容についても併せて示した(図4)。

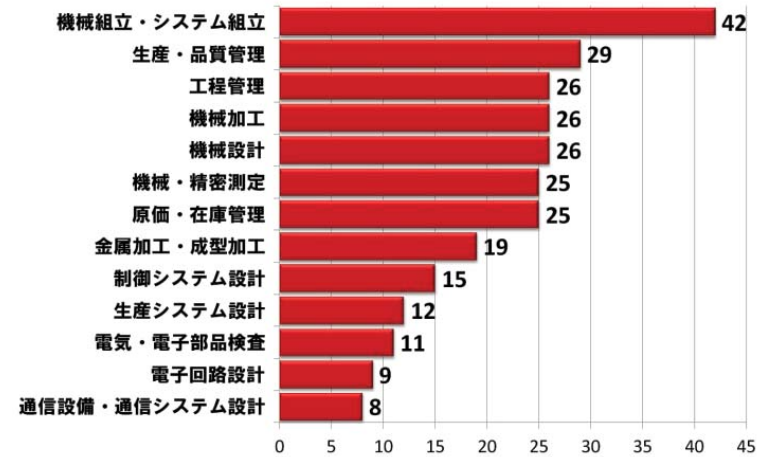


図4 女性の活躍状況と具体的な仕事の内容（「女性の就業促進に向けたニーズ調査について」『技能と技術』より作成）

加えて，ものづくり企業における女性技能者の活用実態調査結果[5]に基づき，企業が女性従業員に期待することは「細かいところまで行き届いた仕事をする」「粘り強く長時間同じ作業に取り組む力」「作業が早く，ミスが少ない」「女性ならではの視点による職場の改善」「女性の存在による職場の活性化」「資格取得に積極的」等であることを示した。

また，女性技能者の採用を進める理由については「男女を問わず優秀な人材を確保できる」が最も多く，次いで「職場を活性化する」が多いこと，その根拠は「女性が入ったことで現場の雰囲気が見違えるように明るくなった」「男性は，上司より同年代の女性に注意されたときのほうが，素直に言うことを聞く」というものであった旨を示した。

さらに，「パートタイマーの女性採用による人的コスト削減」，「企業イメージ向上による優秀な人材確保」，「社会貢献や地域貢献」，「法律での規定」という回答もあった旨も併せて提示し，すべての企業において女性の活躍を前向きに捉えるものではない点を指摘した。

(3) グループ討議 講話の後，在所中の女性受講者8名が参加し2グループ(各グループ4名，受講者のみ)に分かれた討議を実施し，その成果を発表した。この討議においては，「ものづくり企業における女性の採用を進める予定はないという企業が，女性を採用しない理由，加えて，企業において女性の活躍を妨げる要因として考えられること」というテーマを参加者に示した。その結果，以下のとおり意見が出された。

《グループA》

- ・ 企業では、女性に「お茶くみ」等、単調な仕事を任せる事が多くあり、女性がやるだけで、その仕事まで軽く見られる事が多かった。
- ・ 企業が女性には単純な仕事をさせておけば良いと判断し、重要な仕事を任せないようにしている。
- ・ 企業から力仕事に対応できないと判断される。
- ・ 女性が活躍できる環境が整っていない。
- ・ わが国の慣習上、育児や介護を女性が担ったことから、勤務に時間的制約があり、長期的な仕事や大きな仕事を任せられないと判断される。

《グループB》

- ・ ポリテクでは男性の中に1人だけ混ざっている女性もいるが、多くの企業では女性用更衣室がない等、女性の受け入れ体制を整えていない。
- ・ 職場に女性が複数名いるだけで、しまりが無く、だらけた雰囲気が出る。
- ・ 幼稚園を訪問し、電気を修理する等のケースでは、女性が訪問した方が喜ばれるのではないか。
- ・ 結婚や出産において女性に負担がかかるので、たとえやりたい仕事があったとしても女性側はあきらめざるを得ず、結果として、正社員を希望していたとしてもパートタイマーとなるケースがある。
- ・ 家族から機械を使う仕事の危険性を指摘され、ものづくりの職に就くことに反対される。

続いて各グループの意見を総括し、グループA・Bとも共通して、「企業が女性の受け入れ体制を整えていない」ことを示していたこと、また、グループAはその要因を主に企業側の立場から指摘していたが、グループBでは女性側の立場においても検討した上、「家族の反対」という内容も挙げていたことを指摘した。この討議結果に加えて企業側から見た女性の活躍を妨げる要因に関する調査結果をアドバイザーが示し、企業が女性の活躍を妨げる要因として、多いものから順に「女性技能者に向いている仕事が少ない」「家事や育児の負担を考慮する必要がある」「活躍を望む女性が少ない」「女性技能者の確保が難しい」「残業・出張・転勤をさせにくい」「結婚や出産で退職する女性が多い」という内容が挙げられている点を指摘した。併せて、女性の活躍を進めるための対策は、①女性が働きやすい職場環境の整備、②仕事と家庭の両立支援、③女性管理職の登用が必要であると考えられること、このような社会経済情勢を認識した上で、今後の就職活動や職業人生において自らができることを今一度考えるよう呼びかけ、セミナーは終了した。

参加者アンケートの結果においては、「グループワークでは、他科の女性から業界情報を聞くことができ有意義な時間を過ごせた」「グループワークで女性の活躍を妨げる要因の出し合いができ、共感できる部分があった」「男性の中で1人混じって訓練を受講する女性の話が聞けて、有難かった」等の感想が見られた。

4. 今後の課題

セミナーの実施を通じて、アンケートにおいては好意的な感想も見受けられたが、一方で課題も浮き彫りになることとなった。

まず、関西ポリは毎月受講者が入所するため、入所・修了時期が異なり、また、女性受講者の枠内においても様々な前職・年齢の受講者が混在するため多様な受講者ニーズがあると考えられる。しかし、そのニーズを把握する機会が参加者アンケートのみで、指導課での企画段階から潜在的なニーズの把握を行っていないため、受講者ニーズと乖離したセミナーを実施してしまう恐れがある。そのため受講期間中の個別相談や就職活動パワーアップセミナーの際に、女性受講者から多く寄せられる質問を都度集約する等、ニーズを的確に把握した上でセミナーのテーマを設定する必要がある。併せて、センターに通所する多くの女性受講者が住所地近隣の企業への就職を希望するため、そのような企業の人材ニーズや受講経験者の就職後の様子を定期的に調査し、入所から修了までの各段階で受講者にそれらの情報を提供することも有用と考える。

また、参加者が毎回10名程度と横ばいであるが、より多くの女性受講者を対象に支援を行うには、参加者を増やすことが必要で、主催者側からの参加するメリットの効果的な提示が求められる。しかし、セミナーへの参加が就職活動へ与える影響やメリットが十分に検証されておらず、その提示は困難である。今後、より多くの受講者に支援を行うためには、セミナー受講後の就職活動の進め方や、自己アピール方法の変化を追跡する等、セミナー受講後の効果を検証しながらその実施手法を確立し、広く女性受講者へ情報提供しながら、参加を促すことも必要である。

職業能力開発促進センターにおける女性受講者及び企業のニーズを考慮した就職支援の取り組みは、受講者特性に応じた就職支援ノウハウの蓄積に繋がり、更なる女性の活躍にも寄与すると考える。

5. 参考文献

- [1][2] 湯浅幸敏・黒田征也：「女性の就業促進に向けたニーズ調査について」『技能と技術』（平成26年4月）、及び、関西職業能力開発促進センター資料：「女性の就業促進に向けたニーズ調査結果」
- [3][4] 厚生労働省「平成27年版 働く女性の実情」
- [5] 「ものづくり企業における女性技能者の活用実態」『Business Labor Trend』（2013.11）

6. 謝辞

セミナーの企画や開催にあたり、熱心にご協力いただいた関西職業能力開発促進センターの指導課長及び指導員の皆様、並びに就職支援係の皆様へ深く感謝申し上げます。また、本論文執筆に際し、ご指導・ご助言いただきました皆様に深く御礼申し上げます。

(2017年06月30日提出)