

職業訓練における女性のエンパワーメント —訓練後の生活の質や意欲の変化に着目して—

林 亜 美*

Empowerment of Women in Vocational Training: Focus on quality of life and change in motivation after training

HAYASHI Ami

Abstract

In Japan today, “promoting the advancement of women” as a workforce is a political goal. In 2011 the job seekers support system was established as vocational ability development, the question is whether the vocational training provided in the job seeker support system (hereinafter referred to as the job seeker support training) actually contributes to the advancement of women’s employment and work-life balance, that is, is the training women receive promoting their empowerment? The purpose of this paper is to clarify whether the training had any effect on improving women’s work-life balance and promoting their empowerment. In order to investigate this problem, the author conducted detailed interviews with women who partook in the job seeker training. The results show that by taking the training women could choose their desired occupation which allowed them to balance housework with childcare, and improved their motivation for career improvement in the long-term perspective, and thus the training has promoted the empowerment of women. Furthermore, it became clear that it is necessary to evaluate the effects of vocational training for women from the viewpoint that cannot be measured only by quantifiable evaluations, such as participant’s post-training increase in income or their regular employment rate.

Keywords : vocational ability development, vocational training, employment support system, quality of life, empowerment of women

I. 背景と研究目的

(1) 背景

現在、企業内訓練における職業訓練は女性には行き届いているとはいえない。女性は正社員であっても男性と比較した場合、十分な訓練を受けることができていない。また、非正社員¹の企業内訓練の受講率は、正社員に比べて著しく低い（小杉・原 2011）。つまり、女性は男性に比べて企業内訓練を受ける機会が圧倒的に少なく、非正社員の大半は女性である。そのため、女性にとって職業能力開発における公共職業訓練の重要度は増している。

現在の日本において、少子高齢化や人口減少による働き手の確保として女性活躍が望まれているが、実際にはどのような就労支援が行われているのだろうか。厚生労働省が発表した「平成29年度労働政策の重点事項（案）」（平成28年11月）によると、七つの重点事項のうちの一つである「一億層活躍社会を支える多様な働き手の参画」において、その第一番目には「女性の活躍推進」が謳われている。その内容を見てみよう。

キーワード：職業能力開発、職業訓練、就労支援、生活満足度、女性のエンパワーメント

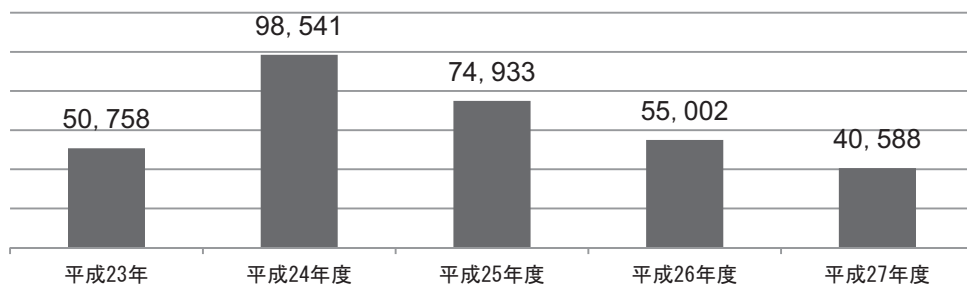
*平成28年度生 ジェンダー学際研究専攻

「女性の再就職支援の一層の推進として、求職者支援制度の利用を促進する。そして、女性の活躍推進に向けた職業能力開発の推進として、求職者支援訓練において離職した保育士の現場復帰を支援する訓練の設定と育児等の時間的制約がある女性向けの短時間訓練コースの設定を行う。また、(略) 託児サービス支援の提供を推進する。さらに、出産・育児等からの職場復帰する女性等のキャリアアップ・生産性向上に資する教育訓練プログラム等を開発する事業を新たに実施する」

この女性の活躍推進の「女性」とは、離職した保育士と育児中の女性が対象であり、あくまでも既婚女性の再就職支援となっている。ここでの「女性」とは、出産・育児から職場復帰する既婚女性を対象にしているが、日本の就労支援政策においても、「女性」向け職業訓練における女性とは、「子どもを持つ女性」が対象となっている(林 2017b)。次に、職業能力開発の推進として求職者支援制度の職業訓練の利用を進めていることに着目した。そこで、求職者支援制度2の職業訓練である、求職者支援訓練3の受講者について概観する。表1は求職者支援訓練の受講者数の推移である。平成23年の求職者支援制度の開始以来、全コースの訓練の受講者数は平成24年度(平成24年4月～平成25年3月)の98,541人をピークに、その後は年々減少している。表2は、求職者訓練の男女比の年次割合を示しているものである。全受講者数は年々減少しているが、女性の受講者の割合は毎年増加しており、平成26年度以降は受講者の約80%近くを占めている。求職者支援訓練の受講者にはなぜ女性が多いのだろうか。その理由の一つは、求職者支援制度の設計として正規雇用就職率に重点が置かれていることにある。正規雇用就職率を上げるためのインセンティブが委託先の民間教育機関にあることが大きな要因といえるのではないか。求職者支援訓練の受講料は無料で、一定の要件を満たせば訓練期間中に給付金も毎月支給される。そのため、非正規雇用で働く人を集めることは比較的容易であり、非正規雇用の多くが女性であることから、求職者支援訓練には女性が多く集まっていると推測することができる。

このような女性への公共職業訓練に着目する意義は三点ある。第一に、前述したように企業内訓練において女

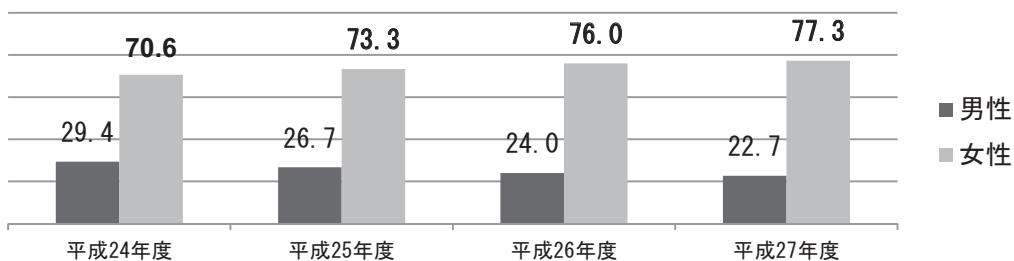
表1 求職者支援訓練の受講者の推移(人)



出所：厚生労働省職業安定分科会雇用保険部会第118回資料1(平成28年11月4日)

「制度開始以来受講者数の推移」より筆者作成⁴。

表2 求職者支援訓練の受講者の年度別男女比(%)



出所：厚生労働省職業安定分科会雇用保険部会第118回資料1(平成28年11月4日)

「受講者について⑤(年度別・男女別の状況)」より筆者作成⁵。

性の受講機会は少ないため、公共職業訓練の担う責務は大きく、今後より重要度は増すと考えられる。第二に、現在、多くの女性が非正規雇用での就労をしており、正規でも非正規でもあったとしても、男性に比較して女性は低賃金であることから、働いていても貧困状態であるワーキングプアに陥りやすい。そのようなワーキングプアから抜け出すために、技能を習得する必要がある。第三に、自らが希望する仕事に就くために技能習得の必要性がある。例えば、母子家庭の母である女性にとっては、子育てと仕事との両立可能な就労条件を仕事に求めるのは当然であろう。女性にたいする職業訓練を考える際には、単に収入を向上させて経済的な自立を目指す、あるいは子育てをしながら働くことのできる部分的な就労ができればよい、という一側面の視点では足りない。自らが希望する仕事に就き、生活できる水準の収入があり、そして、生活満足度が上昇することのできる仕事であるか否か、という視点が重要となる。

(2) 研究目的

では、求職者支援訓練は、女性にとって生活満足度の上昇やキャリアアップへの意欲を向上するエンパワーメントの促進に寄与しているのだろうか。本稿では、職業訓練によって女性たちのエンパワーメントが促進されたのかを探ることを目的とする。生活満足度や意欲にどのような変化があったのかを明らかにするために、インタビュー調査を行った。

Ⅱ. 先行研究

非正規雇用のキャリア形成に着目し、非正社員の企業内訓練の受講とその効果について分析している小杉・原(2011)の研究では、ベッカー(1976)の人的資本理論を紹介し、人的投資である職業訓練を受けると、個人の職業能力と生産性向上の効果があり、訓練受講によって労働者の賃金が上昇することを指摘している。そして、このような理論仮説は日本において、正社員や女性労働者について実証的に支持されているが、非正社員についてはなされていない。そして、非正社員への能力開発については、賃金に反映されない(原・小杉 2011)という。つまり、非正社員は能力開発の機会にも恵まれてもならず、仮に、能力開発の機会があったとしても賃金の上昇につながるわけではない。この女性労働者とは正社員の女性のみを指しているが、非正社員も非正規雇用者も大半は女性である。

求職者支援訓練にかんするこれまでの調査は、研究手法において、収入が上昇したのか、正社員での就職が達成できたか、といった定量化しやすい項目に着目するものが大半であった(労働政策研究・研修機構 2014など)。日本の社会政策において、男性稼ぎ主型(大沢 2013)を前提としていることから、経済的な稼働力が向上することが評価されてきたことが理由として挙げられよう。そのため、求職者支援訓練の影響は、正規雇用就職率の観点からのみに制限されている(金井 2015)。では、女性たちは求職者支援訓練の受講後に非正規で就労した場合、あるいは収入が上がらなかった場合、訓練による影響は何もなかったのだろうか。これまで、正規雇用就職率や収入の増加以外には、どのような効果があったのか詳細な調査はなされておらず、女性にとって職業訓練はどのような効果があったのかということに焦点を当てた研究はほとんどなかった。これは、職業訓練直後の正規雇用就職率や収入の変化に主眼を置いているためであり、職業訓練後の女性の意欲の変化や生活への満足度を捉える視点が欠落していたといえる。

本稿では、女性にとっての職業訓練の効果を考察する上で、訓練受講によってエンパワーメントを促進したのかに着目する。エンパワーメントという概念は、女性たち自身にとってどのような意味を持っているのかを理解しようとするナイラ・カピール(2016)による、エンパワーメント研究により着想を得た。国連やUN WOMENなどが用いる「女性のエンパワーメント」とは、主に経済的な観点からの文脈で提示されていることが多いといえる。本稿では、それらを踏まえ、経済的な観点からのみならず、女性たちが自分の置かれた環境を自分でコントロールできる状態(ヌスバウム 2005:95)として「エンパワーメント」を定義する。具体的には、生活満足度の上昇のためになされる意志決定や、よりよい仕事に就くための学ぶ意欲の向上など、女性が自立する力を身に付け、主体的に決定し、自ら行動を起こしていく経路を総称して「エンパワーメント」とする。

Ⅲ. 調査概要

(1) 調査方法

本調査は、2011年に東京都内の訓練委託先の民間教育機関において「求職者支援訓練を受講者した女性」を対象にした。インタビューは東京都内で行い、2015年7月から10月にかけて実施した。調査方法は半構造化インタビューを用いた。同意が得られた調査協力者にICレコーダーでインタビュー内容を録音し、それぞれ1時間半～2時間程度で聞き取りを行った。訓練後の職業選択や生活にたいする満足度の変化といった点に着目し、職業訓練を受講するに至った経緯、訓練後の仕事や今後のキャリアへの意識の変化などを詳細に調査した。2017年8月東京都内において、うち2名から簡易的な追加調査を行った。

(2) 分析方法

本稿では4名の女性たちのインタビューを分析していく。まず、概念をコードとし、文字化したデータにたいしてコードを割り当てるコーディングを行った。次に、データに含まれる情報から、類似性の高い特徴をもつ概念のグループをまとめてカテゴリ化した。そこから職業選択の要因、訓練後の生活満足度や意欲にかんするものを抽出した。そして、調査協力者たちの訓練後の生活満足度の変化やキャリアアップへの意欲の向上によって「エンパワーメント」の促進を裏付けるものとして着目し、分析対象とした。

インタビュー調査協力者の語りは、出来る限りそのままの状態で使用した。語りは「」内にゴシック文字で表した。語りの中で省略されていた箇所は（ ）として補足説明を加え、省略した箇所は、[...]として表記した。調査協力者のプライバシーの保護のため、個人特定につながるような固有名詞などは改変を行っている。なお、本調査はお茶の水女子大学人文社会科学研究所倫理委員会において調査の認可を得ている（2015年、2016年）。

(3) 4名の調査協力者

4名の調査対象者の女性は都内在住にしている。婚姻別では、2015年調査当時は未婚者2名、既婚者は2名であった。訓練前の仕事の雇用形態は正規雇用1名、非正規雇用が2名、無職1名であった。訓練後の雇用形態は4名とも非正規雇用であった。訓練前後の収入の変化をみると、1名は増加、2名はほぼ変化はなく、1名は減少していた。2017年8月にAさんとDさんから追加調査を行った。以下、4名の女性について簡単に説明する。

表3 調査協力者属性一覧表（2011年訓練時と2015年調査時）

	年代	訓練前世帯	訓練後世帯	訓練前職種・雇用	訓練後職種・雇用	収入変化
A	30代	本人・子2	本人・子2	医療事務・非正規	医療事務・非正規	なし
B	30代	本人・子2	本人・夫・子2	広告配布・非正規	医療事務・非正規	減少
C	30代	本人・子1	本人・子1	接客業・非正規	医療事務・非正規	増加
D	40代	本人・夫	本人・夫	接客業・正規	相談窓口・非正規	なし

出所：聞き取り調査により筆者作成。

Aさんは、訓練時も現在も母子家庭である。離婚後、医療機関において医療事務として週5日パートで働いていた。日々の仕事において医療の知識が不足していると感じており、医療事務技能を向上させるために訓練受講を決めた。訓練後は医療関連の資格試験に合格し、医療機関にパートで勤務していた。訓練による技能習得によって向上心が高まり、看護師への夢を語っていた。追加調査では、看護専門学校に通学しており、勉強中であった。

Bさんは、2011年訓練時は母子家庭であり、2015年の調査時には再婚していた。最初の結婚後は子育て中心の専業主婦をしていたが、離婚のため仕事を探すこととなった。知人から職業訓練があることを聞き、以前から興味があった医療事務の職業訓練を受講した。訓練後は医療関連の資格試験に合格し、医療事務の仕事にパートで就くことができた。その後再婚し、仕事は継続していた。勤務先の病院において外国人患者が増加していることから、自発的に英語の勉強とパソコンの資格試験の勉強を始めていた。子育て後を見据え、今後も医療事務の

仕事を継続したいと考えている。

Cさんは、子どもが一人いる。パートナーと別れ、一人で子どもを育てる決意をした。接客業として夜間や週末にも働いており、時給は高水準であった。しかし、子どもと多くの時間を過ごすことを重要視していたため、平日の定時に終了する勤務時間の仕事を探していた。そこで、以前から興味があった医療事務の訓練を受講した。訓練後、医療関連の資格試験に合格し、医療事務として働くことになった。収入は前職より減少したが、希望通りの労働環境の仕事に就くことができた。将来は、医療関連資格試験の講師になることを希望していた。

Dさんは既婚者で、子どもはいない。前職は接客業であり、週末も勤務していた。平日に働いている夫と生活時間を合わせるために、結婚後は仕事を辞め、平日の定時に終わる事務職を探していた。これまで事務職の経験がないため、パソコン技能習得の訓練を受けることを決めた。しかし、訓練中、クラスメイトの影響を受けて、キャリアコンサルタントを目指すことに進路を変更し、新たにキャリアコンサルタント養成訓練を受講した。その後、資格試験に合格し、希望していた公的機関に就職が決まった。収入は前職に比較して変化はないが、仕事にやりがいを感じ、生活満足度が高まったという。追加調査では、さらなるキャリアアップを目指し、勉強中であった。

IV. 語りの分析

調査の分析では、女性受講者の生活と意識の変化に注目した。インタビューの結果から、職業訓練が女性のエンパワーメントの促進にどのような影響を与えたのかをみていく。

(1) 生活満足度の上昇

Cさんは子育てを中心に考えており、子どもの生活時間に合うような仕事を探していた。訓練後にはそれらの希望の仕事に就けたことによって、生活満足度が高まったという。

「子どもが小学校に上がる時に、どうしようって考えてて、ずっと調べてたりしてた時に、職業訓練をみて。ハローワークかなんかで。区役所の相談のところに、2011年くらいだったと思いますね。訓練を探すためです。訓練を前に知ってて、それを受けたいと思って。転職を考えて。[...]平日の仕事をしたって思って。休みとか、子どもとの生活を考えて、医療事務がベストかな、と」(Cさん)

(子育てを考えると) 安定した生活を考えると。(訓練を受けて) すごく変わりました。(これまでは) サービス業が多かったですけど。子ども出来て変わりましたし、子どもの生活を考えると、すごく変わりましたね。生活の感じも変わりましたし。自分自身も落ち着いてきましたし。生活もいろんな面で落ち着いた気がします。様々落ち着きましたね。転職してお給料は下がったけど、良かったです。本当に良かったです。(Cさん)

(2) 職業選択

Cさんは派遣社員であり、昇給がない。今後も医療事務の仕事が続けたいと考えており、正社員での医療事務を探しているため、現在もほぼ毎日、求人チェックをしている。Dさんは訓練中にクラスメイトの話をきっかけにして、自らの希望にも条件的にも合う仕事を見つけ、進路を変更した。

「この3年間(求人)チェックはほぼ毎日してますね。転職を考えて経験を積まないといつても雇ってくれないんで。正社員で医療事務で、直接雇用で」(Cさん)

「(訓練前の) 3ヶ月のあいだは、[...]ハローワークに通って訓練をみつけたりしてた期間ですね。方向性もあんまり何をしたいのかわからない、って感じで。ただ漠然と結婚したら子どもをつくるかもしれない、というところで、安易に(仕事を) 選択できない状況でしたね。求人は、事務と土日の休める接客で受付とか、ただで周りからの情報で、CADオペレーターとか、医療事務とかがいいんじゃないかなとかと思ってました。(Dさん)

あるクラスメイトに[...]、連続受講のこととか、キャリアコン(=キャリアコンサルタント)の学校もあるんだって教えてもらって。その頃、私の方向性も就労支援をやりたいなって思ってたんですよ。たまたまそのクラスメイトからお話を教えてもらって、背中を押してもらった感じですね。受ける前に就労支援施設に行った時は、

[...]、漠然と相談業務に興味があって、出来そうだって思っていました。嫌いじゃないなって、土日休みだし。事務は本当はやりたくないし、好きじゃないので。土日休みっていうだけで事務を選んでただけですね。(Dさん)

(3) 将来への意欲の向上

Aさんは医療事務の訓練がきっかけで、看護師を目指すようになった。インタビュー時は看護専門学校の入学試験前であり、受験準備をしていた。看護師をしている知人から話を聞き、挑戦を決めた。2017年の追加調査時では、看護専門学校に通学していた。Bさんは子育てが一段落した後のキャリアを考えており、将来を見据えて勉強を始めていた。Cさんは子育てのための経済的な負担を考え、正社員になることを目指していた。Dさんは仕事に満足していたが、現在は非正規雇用のため、正社員として働きたいと考えていた。

「今、看護学校の試験を受けて、看護師。(受験勉強は)3年前くらいから。(看護師として)働いて、保育園のママで(やっている人が)いて。(自分は)応募ができないと思ってたんですよ。できるんだって話を聞いて、やってみようかなって。」(Aさん)

「出来れば資格をもっと増やしたくて。英語とかパソコンの資格、MOSとか取りたいなって。英語はどっから手をつけていいのかわからないんで。受付して、たまに外国人がいて。病院の患者さん用に[...]ずっと(医療事務の仕事)やっていきたいです。子どもの手が離れてからになっちゃうですけど。その時のために資格をとっておきたいなって感じで」(Bさん)

「子どものこと考えると、多分一生働くと思うのでそれに備えようかと。給料が上がりたいっていうのがあります。高くしたいです。(今の職場は)続けてはいけるけど、(派遣なので給料が)上がっていくことはないです。昇給がないですね。今後どうしていこうかと考えていて。[...]直接雇用とか、医療事務でやっていきたいですね、食べていけるから。[...] (今も求人)チェックはほぼ毎日してますね。転職を考えて経験を積まないところも雇ってくれないんで。正社員で医療事務で、直接雇用で」(Cさん)

「(今後は医療関連資格試験などを)教える方も、合うか合わないかはあると思うけど、やってみたいと思います。お給料的にも(講師の仕事は)魅力的です」(Cさん)

「(今後について)今まさに悩んでいます。雇用形態が不安定すぎるので、この先まだ何十年もあるし、このままでいいのかなって不安があります。正規じゃなくてもいいんですが、安定したい。[...]迷いつつです。今の収入はキープしていきたいです」(Dさん)

(4) 世間体 (respectability)

今回の調査協力者は、インタビュー時点ではAさん、Bさん、Cさんの3名が母子家庭の母であった。母子家庭における就労支援で求められていることは、収入の向上、すなわち賃金の上昇である。しかし、母子家庭の母が仕事に求めることは、子どもを育てながら生活できる賃金が得られる仕事に就くことであり、単に就職できれば良いわけではない。重要な点は、「子どもを育てながら」、「生活できる賃金」が得られることである(藤原 2015)。果たして現在の日本においてそのような仕事はあるだろうか。夜間や週末も働く接客業などは、短時間で一般的な事務や販売の仕事よりも時給が高く、本調査の協力者も離婚後に働いていた経験を持っている者もいた。離婚後、経済的に自立する必要に迫られたことから、単時間で収入が高い必要があり、他に選択肢がなかったともいえる。しかし、子どもが成長し、徐々に自身の環境が理解できるようになる年頃になり、母親の仕事について聞かれた時に、子どもや子どもの周りの親たちにあまり知られたくないといった語りがあった。女性たちは、結婚後、子育てのために専業主婦になっており、その間の仕事のブランクがあった。また、事務職を希望していたが、パソコン技能がないため、訓練受講を決めた。そして、技能を取得し、平日定時に終わる医療事務の仕事に就くことができた。

本稿の調査では、子どものいる調査協力者から、ある職業の「世間体 (respectability)」と育児にたいする義務との両立可能性が、女性たちの就業への選好パターンを説明する主要な要因(カビール 2016:207)となるような語りがみとれた。女性にとって訓練後の職業選択は雇用環境を考慮した結果であり、家事労働と仕事との両立が可能であることや、生活における満足度の上昇を重視していた。収入が増加したかどうかや正規雇用就職率もむろん重要ではあるが、そのみでは女性への職業訓練の効果を測ることは困難であることがわかる。母子

家庭の女性たちや既婚女性たちのみならず、本調査では取り上げなかったシングルの女性など、すべての女性のための就労支援を検討する際に、定量化可能な影響への評価だけでは測ることのできない側面から職業訓練の効果に着目する必要がある。

これらのインタビューから、以下が明らかになった。第一に、生活満足度の上昇である。訓練前までは、接客業などで夜間や休日に働いており、子どもと過ごす時間が取れなかった。しかし、訓練によって、定時で終わり、土日が休みである事務職に就くことができ、子どもと過ごす時間を増やすことができた。訓練受講後の収入には訓練前と比較して増加が見られなかったものの、希望の条件を満たす仕事に就けたことによって、生活満足度が上昇した。第二に、4名の女性受講者にとって、訓練直後の職業選択の要因において、収入の増加や正社員になれるかどうか最も重要な事柄ではなかった。訓練直後の時点での職業選択は、結婚、出産や離婚といったライフイベントに適応することであり、何よりも子どもや夫との生活する上で両立できることが最優先であった。しかし、訓練の受講によって、子どもや夫との生活を両立できるかどうかに加えて、身に付けた技能の継続的な向上や将来を見据えたキャリアアップにも重きを置くようになっており、仕事に対する意欲が向上していた。第三に、訓練を終えた後も自発的に勉強を継続し、より高いキャリアを目指して模索していることが明らかになった。子どものいるAさん、Bさん、Cさんは、子どもが成長し、手が離れた後も、自身のために仕事を継続していきたいと考えるようになっていた。Dさんも追加調査から、訓練前までは夫との生活を両立することが職業選択の要因であったが、今後のために資格を取得し、正社員を目指して転職を考え始めるようになった。このように、4名ともに将来を見据えた長期的な視野を持つようになり、キャリアアップへの意欲が高まっていることがわかった。第四に、職業の「世間体 (respectability)」と育児にたいする義務との両立可能性が、女性たちの就業への選好パターンを説明する主要な要因であり、生活満足度との相関性が強いことが明らかになった。

上述のような、生活満足度の上昇や、よりよい条件の仕事を求め、転職活動を見据えた勉強を始めたといった、キャリアアップへの意欲が向上したことは、女性たちのエンパワーメントを促進した結果といえよう。

V. 結論

本稿は、職業訓練によって女性たちのエンパワーメントが促進されたのかを探ることを目的とした。求職者支援訓練を事例として取り上げ、職業訓練を受講した女性たちを対象とし、職業選択の要因、生活満足度の上昇やキャリアアップへの意欲の向上といった、定量化およびアンケート項目化しにくい効果をインタビューによって詳細に検討した。質的調査法を用いることによって、従来は測ることのできなかつた、女性受講者が職業訓練によって、どのようにエンパワーメントを促進したのか分析した。

その結果、受講者は技能習得によって自らの生活に合った仕事を選択し、生活満足度を上昇させることができた。ワーク・ライフ・バランスの改善によって、本人の希望の生活を営むことが可能になり、家事労働と育児との両立に適した職業選択が可能になった。そして、就労意欲とキャリアアップへの意欲が向上したことによるエンパワーメントが促進されたことが明らかになった。最も重要だった点は、職業訓練の受講によって、さらに優れたキャリアとより高い収入を目指す意欲が向上したといったような、女性たちのエンパワーメントを促進したことである。訓練後には自分自身の将来へのキャリア形成について長期的な視点を持つようになり、より良い仕事を求めるようになった。同時に、目標に向かって日常的に学ぶ姿勢を身に付けていた。これまでは子どものために、あるいは夫との時間を合わせるために、といった母として、妻としての「家族内における自分の役割」を中心に生活を考えていた。その理由は、女性は自身の意志決定について家族の同意を得ることを重視している(カピール 2016: 232) ことが指摘できるが、訓練受講後には、多かれ少なかれ女性たちが自分の置かれた環境を自分でコントロールできる(ヌスバウム 2005: 95) ようになったことは非常に重要な点である。本調査における生活満足度の上昇は、職業の「世間体 (respectability)」との相関関係が見られ、訓練後に就いた職業の「世間体 (respectability)」の好転と同様に、自身の生活満足度が上昇したともいえよう。このように、職業訓練によって、ワーク・ライフ・バランスの取れる仕事に就いたことやキャリアアップへの意欲が向上したことから、職業訓練は女性受講者にとってエンパワーメントの促進に有意であったといえる。

今回の調査対象者は4名ともに訓練によって技能を習得し、希望の仕事に就くことができた。しかし、収入が

増加したのは前職が無職だった1名のみで、他の3名の収入は増加しなかった。加えて、雇用形態は4名ともに非正規であった。AさんとBさんのように本人が非正規雇用を希望したケースもあったが、訓練を受講して、いくら技能習得したとしても、正規雇用になれないという現状は、雇用する企業や政策側において早急に解決すべき問題といえる。

本調査では、データが小規模であることから統計的な価値は高いとはいえず、一般化可能な理論を得ることは難しい。しかし、従来までアプローチをされることのほとんどなかった女性の職業訓練受講者に着目し、インタビュー調査を行ったことは、女性受講者にたいする職業訓練の効果の一端をつかむうえで一定の意義があったといえよう。

以上から、真の意味での「女性の活躍推進」を目指すためには、現在の日本において、まずは女性が働く上で、家事労働との両立を考慮した職業選択をせざる負えない状況にあることを認識することが必要である。女性への就労支援を行うためには、女性には多様なニーズがあることを踏まえる必要があると同時に、労働市場からのアプローチとして、多様な働き方を認めつつ、非正規雇用であっても、正社員と同等の社会保障を行うこととその処遇改善が喫緊の課題である。今回取り上げた求職者支援訓練は多くの女性が受講していることから、女性の活躍推進にとって重要な施策であることは間違いなく、女性にとって効果的な職業訓練にするために、より詳細な調査を継続的に行う必要がある。今後も、女性受講者への職業訓練の効果を多角的に考察し、より効果のあるものへ改善することは、女性やすべての人の参画を可能にする社会を構築する一助となりうる。日本が真の意味で「女性の活躍社会」になるためには、まずは社会構造上のジェンダー非対称性や雇用形態による処遇格差を是正することである。今後、女性にとってワーク・ライフ・バランスのとれる仕事に就くための就労支援政策や職業訓練の検討がより重要になるといえよう。

【謝辞】

インタビュー調査にご協力頂いた求職者支援訓練の受講者の方々に、この場をお借りして感謝申し上げます。

【註】

1. 本稿は、小杉・原（2011）が用いている、パート、アルバイト、契約、臨時、委託といった企業と直接雇用関係にある「非正社員」、企業と直接雇用関係のない派遣労働者も含む場合は「非正規雇用者」を使用した。
2. 2008年、世界的経済危機による不況をきっかけに、翌2009年に職業訓練の拡充と訓練・生活支援給付をする職業訓練政策として、緊急人材育成支援事業がスタートした。暫定措置だった緊急人材育成支援事業は法的根拠を得て、求職者支援制度として整備され、2011年より開始された（林 2017a）。
3. 求職者支援制度における職業訓練は、訓練の無料受講と訓練期間中に給付金の支給を行う制度である。就職を希望している、雇用保険を受給できない者、雇用保険受給修了者や受給資格要件を満たさない者、学卒未就学者などを対象者としている（林 2017a）。
4. 平成23年のデータは制度開始年のため、下期（平成23年10月～平成24年3月）のみである。その他は4月から翌年3月の年度で示されている。なお、数値は基礎コースと実践コースを合算したものである。
5. これらの男女比は、基礎コース・実践コースの平均値である。

【参考文献一覧】

- Kabeer, Naila (2000) *The Power to Choose: Bangladeshi Women and Labour Market Decision in London and Dhaka*, Verso (=遠藤環・青山和佳子・韓載香訳 (2016)『選択する力 バングラデシュ人女性によるロンドンとダッカの労働市場における意思決定』ハーベスト社)
- Nussbaum, Martha, C (1999) *Women and Human Development: The Capabilities Approach (The Seeley Lectures)*. Cambridge University Press (=池本幸生・田口さつき・坪井ひろみ訳 (2005)『女性と人間開発潜在能力アプローチ』岩波オンデマンドブックス)
- Sen, Amartya (1992) *Inequality Reexamined*, Harvard University Press (=池本幸生・野上裕生・佐藤仁訳 (1999)『不平等の再検討』岩波書店)
- 大沢真理 (2013)『生活保障のガバナンス—ジェンダーとお金の流れで読み解く』有斐閣.
- 金井郁 (2015)「雇用保険の適用拡大と求職者支援制度の創設」労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』659: 66-78.
- 厚生労働省「求職者支援訓練のあり方について(別添2)」(職業能力開発分科会報告書(平成25年12月27日))
<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11802000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku-Nouryokukaihatsuka/0000033847.pdf>. (閲覧日: 2017年8月28日)
- 厚生労働省 第39回労働政策審議会 資料2「平成29年度労働政策の重点事項(案)」
http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000095722_4.pdf. (閲覧日: 2017年8月28日)
- 小杉礼子・原ひろみ (2011)『非正規雇用のキャリア形成 職業能力社会を目指して』勁草書房.
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2014)「求職者支援制度に関する調査研究—訓練実施機関についての調査・分析—」労働政策研究報告書No.163. <http://www.jil.go.jp/institute/reports/2014/documents/0163.pdf>. (閲覧日: 2017年8月28日)
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2015)「求職者支援制度利用者調査—訓練前調査・訓練後調査・追跡調査の3時点の縦断調査による検討」発表労働政策研究報告書No.181,
<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2015/documents/0181.pdf>. (閲覧日: 2017年8月28日)
- 林亜美 (2017a)「求職者支援制度における職業訓練とその効果—女性受講者の事例から」『経済社会とジェンダー』2: 59-75.
- 林亜美 (2017b)「女性向け就労支援と職業訓練—「女性」とは誰か」跡見学園女子大学マネジメント学部,『跡見学園女子大学マネジメント学部紀要』23: 189-203.
- 藤原千沙 (2015)「特集: 職業リハビリテーションの多様な対象者への拡がり 母子家庭支援分野における就労支援が提起すること」『職業リハビリテーション』28(2): 24-29.