

ポリテクセンターにおける女性受講者を対象とした就職支援の意義と課題

職業能力開発総合大学校 二又 風香

1. はじめに

わが国の労働政策では女性活躍の推進が重点事項の1つに位置づけられ、現在、その実現のための施策が推進されている。厚生労働省が平成28年に策定した第10次職業能力開発基本計画^[1]にも、女性を含め希望する者の継続的就業を可能とするため、職業能力開発機会を提供する必要性が示されている。

このような情勢の中、離職者へ職業能力開発機会を提供する一主体であるポリテクセンター（以下、「ポリテク」という。）では女性活躍促進に向けた取り組みとして、女性向けコース、託児サービス、女性向け施設見学会等を実施しており、女性へ職業能力開発機会を提供するための素地は整備されつつある。

しかし、既存の取り組みは入所前の受講者募集に重点が置かれ、入所後、女性のみを対象とした就職支援が行なわれることは稀である。希望者の継続的就業という政策の実効性を高める意味で、安定した雇用の場と言われるものづくり分野の訓練を実施するポリテクの重要性は増している。政策の実効性を高めるためには、ポリテクでは単なる女性入所者数の増加のみならず、就職者数を増加する必要がある、地域の女性従業員・女性技能者へのニーズや女性固有の特性を捉えた支援が求められると考えられる。

そこで、本稿では、事業所の女性従業員への人材ニーズを調査し、入所後の女性受講者を対象とした就職支援を継続的に実施するポリテク関西の取り組みを例に、ポリテク入所後の女性受講者を対象とした就職支援の取り組みの意義と課題を考察する。

2. ポリテク関西におけるこれまでの取り組み

2.1 ポリテク関西において実施する就職支援

全国61箇所のポリテクでは、地域の人材ニーズに基づき、ものづくり分野の標準6ヶ月の職業訓練を実施しており、訓練を通じて受講者へ職業能力の習得を促すと同時に、就職支援の取り組みとして求人情報の提供、応募書類の作成支援、個別相談、面接指導を実施している。その実績を全国的に見ると、平成28年度の就職率は88.4%を達成している。

ポリテク関西では、機械系と電気・電子系分野における11種類の訓練コースを開講しており、近年の就職率は全科平均で90%程度を推移している。

ポリテク関西においては毎月2コースから3コースの訓練コースを開講しており、入所者数は毎年、年間600名程度である。年間の入所者数の総計から見ると、ここ数年、女性は全受講者数の1割程度で推移しているが、コース別に見ると、入所月によってはCADを扱うコースやプログラミングを扱うコースにおいて女性が定員の2～3割程度を占める等、コースによっては女性の割合が増えてきている。

ポリテク関西の就職支援は、各科の訓練カリキュラムに含まれるものとそうでないものに大別される。カリキュラム内の就職支援として、ほとんどのコースにおいて、就職活動に必要なコミュニケーション能力やビジネスマナー等の習得に関する項目や、訓練科に関連する職種への理解を促す基礎知識の項目をカリキュラムに取り入れており、さらに一部のコースにおいては就職支援の項目をより強化し

ている。

例えば、「社会人基礎講習」としてマナー講習やパソコンの操作方法、訓練内容に関連する基礎知識の習得を促す講習等を盛り込んだコースや、「企業実習」として事業所の協力を得て約1か月間の職場体験を実施し、その後施設内でフォローアップを実施する若年者を対象としたコースがある。

カリキュラム以外の部分においては、入所直後から修了まで、施設内で段階的に就職支援を実施している。その内容としては、①指導員や就職支援アドバイザーによる個別の就職相談、②就職活動の進め方や応募書類の作成、模擬面接等の情報提供を行う「就職活動パワーアップセミナー」、③受講者を対象とした求人情報の提供、④受講者の就職希望情報の事業所への提供による就職斡旋、⑤事業所の求人担当者を招いて施設内で実施する「求人企業説明会」がある。

2.2 大阪府内の事業所における女性従業員・技能者へのニーズ

ポリテク関西における受講者は、性別にかかわらず、大阪府内の企業へ就職を希望する者が大多数を占めている。ポリテク関西においては、平成26年3月に、大阪府内におけるものづくり分野の事業所1,730社を対象として、女性の就業促進に向けたニーズ調査を実施した。

調査はアンケートにより実施し、主な調査項目は、「①女性が活躍している部門」、「②女性従業員等に求める具体的なスキル」、「③生産現場への女性の配置状況と今後の増員計画」の3点であった。

調査の結果、女性が活躍している部門は、「人事・総務・経理」(240社, 96.4%)、「生産」(114社, 69.5%)、「情報処理」(99社, 66.4%)であり、女性従業員等に求める具体的なスキルは多いものから順に、「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」であることが分かった^[2]。

また、今後の女性の配置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^[3]。

この結果から、大阪府内の事業所では、ポリテク関西で実施する訓練内容と関連の深い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が計画されていること、また、男性とは異なる職業能力が求められていることが確認できた。

2.3 女性受講者を対象とした就職支援の取組みの沿革

2.3.1 平成26年度「女子会」の開催

女性受講者を対象者とした就職支援として、ポリテク関西においては、全受講者を対象とした就職支援の取組みに加え、女性受講者向けのセミナーを実施している。また、開催当初の時期から平成28年度に至るまで、次のセミナーの企画立案に活用するため、参加者を対象としてアンケートを実施している。その項目は、①セミナーへ参加した感想・意見、②今後のセミナーへ期待すること、の2項目である。

これまでの取組みを振り返り、女性受講者を対象とした就職支援のあり方を検討するため、セミナーの実施状況とアンケート結果を概観する。

女性受講者を対象者としたセミナーは、平成26年度に初めて、受講者係の事務職員が指導課長、女性の指導員、就職支援アドバイザーの助言と承認を得た上で企画・開催した。

実施の目的は、受講する訓練コースを超えた女性受講者同士の交流の場の確保であり、企画の内容は、受講者がいくつかのグループに分かれ、テーマを指定しない自由な会話による情報交換を行うものであった。

実施にあたり、参加者の積極的な対話を促進する目的で、ポリテク関西の女性職員（指導員、就職支援アドバイザー、事務職員）を各グループに配置し、会話が行き詰ったときに、ファシリテーターとして話題の提供や助言を行うようにした。

参加者の募集に当たっては、セミナー名、開催時間、開催場所を記載した開催案内チラシを作成し、

女性が在籍するコースの担当指導員を通じて対象者に配付した。併せて受講者が頻繁に利用する教室内や、施設内の就職相談ブースに掲示し、対象者への周知を図った。

当日は女性受講者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。アンケート結果では、「受講中のカリキュラムや就職活動の情報共有ができた」「悩み相談ができ有意義であった」との回答が見られた。

2.3.2 平成27年度第1回「女子会」の開催

平成27年度においては、女性受講者を対象としたセミナーを2回開催した。第1回目のセミナーは「女子会」と題して、実施の目的や企画内容は平成26年度をほぼ踏襲したが、平成26年度に実施した内容を更に進めて、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、就職に必要な自己分析にも活用が可能な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、セミナーを通じて今後の展望を見出すことを意図した。

また、平成26年度と同様に、ポリテク関西の女性職員（指導員、就職支援アドバイザー、事務職員）を各グループに配置し、会話が行き詰ったときに、適宜、話題の提供と助言を行うようにした。参加者の募集に当たってはこれまで同様に、開催案内チラシを用いた周知を図った。

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）に分かれた討議を実施し、グループ内ではテーマに沿った情報交換が行われた。

アンケート結果では、おおむね「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」「女性の就職活動に特化した情報提供が欲しい」との回答が見られた。

2.3.3 平成27年度第2回「女子会」の開催

平成27年度における第2回のセミナーも「女子会」と題したが、「女性の就職活動に特化した情報提供」を求める受講者の要望を受けて、過去に実施した企画の内容を見直すこととした。

企画の目的は、ものづくりの現場で働く女性に関する一つ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、自身のキャリアを振り返り、今後の職業ルートの選択の助けとするきっかけの提供を意図するものとした。

そのため、企画内容は「女性のための生き方・働き方セミナー」と題し、ポリテク関西修了生を採用した実績のある、摂津市内の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とした。

講話のテーマは、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、実際にものづくりの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。また、受講者のグループ討議は実施せず、講話を聞いた後、希望者のみ質問を受け付ける形とした。参加者の募集に当たってはこれまで同様に、開催案内チラシを用いた周知を図った。

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、町工場においても納期・アフターフォローという考え方を重視する等、女性の視点を活用したきめ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実際にポリテク関西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示された。

当日は在所中の女性受講者8名が参加し、何名かの参加者から講師への質問もあった。アンケート結果では、「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ばいいと思った」等の回答が見られた。

3. 「女性訓練生応援セミナー」の開催

3.1 「女子会」の意義と課題

ここまでの取組みを総括すると、まず、平成26年度と平成27年度第1回に開催したセミナーでは、コース横断的な女性受講者同士の双方向のコミュニケーションの機会を確保することにより、潜在的に他の女性との交流や情報交換の場を求めている受講者のニーズを満たすことができた。

しかし、特定のテーマを指定した場合であっても、参加者同士が自由な会話をする状況に置かれるため、主催者側が就職活動について考えるきっかけの提供を意図して、会話の過程で就職活動に関する論点を提示しても、参加者同士が論点から逸脱して関連性のない雑談を始める場面がしばしば見受けられた。

また、参加者のグループごとの会話が主となるため、グループ内に入った、ファシリテーターを担当する職員個々の職種や就職支援に関する専門知識の有無、職務経験、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ことを意図した話題提供や助言の方法が効果的ではない場合があり、参加者全員が女性の就職に関する十分な情報提供を受け、気づきを得ることが困難な状況も見受けられた。

平成27年度第2回に実施したセミナーにおいては、女性である講演者自身の経験に基づくロールモデルの提供により、ものづくりの現場における女性特有の視点を生かした改善活動の有効性を示すことができ、参加者へものづくり業界への就職に関する気づきを提供することができた。

しかし、講話においては講師から参加者への一方的な情報伝達が主であるため、受講者同士の会話を通じた交流の場の確保が困難となり、訓練コースを超えた情報交換を望む受講者のニーズを満たすことは難しくなるという課題があった。

3.2 平成28年度「女性訓練生応援セミナー」

平成27年度までの課題を克服するため、平成28年度においては、訓練生相互の意見交換の場と、就職講話の双方を取り入れ、「女性訓練生応援セミナー」と題するセミナーを開催した。

企画内容を「ものづくり企業における女性の活躍」に設定し、構成は、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就職講話を受けた受講者同士のグループ討議の二部構成とした。

就職講話の実施に当たっては、すべての参加者に女性の就職に関する十分な情報提供が可能となるよう、雇用情勢やものづくり企業での女性活躍の現況、事業所が女性に期待することについて、あらかじめ説明することとした。

また、グループ討議の実施に当たっては、「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」というテーマを指定すると共に、討議における意思決定のルールを設け、討議中の論点からの逸脱を少なくするよう工夫した。

参加者の募集に当たっては、企画の意図がより明確に伝わるよう、開催案内チラシに、技術職として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旨をセンターとして初めて明示し、女性が在籍するコースの担当指導員を通じて配付し参加を促した。

当日は、まず、就職講話を実施し、現在の雇用情勢とものづくり企業での女性活躍の現況を説明した。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

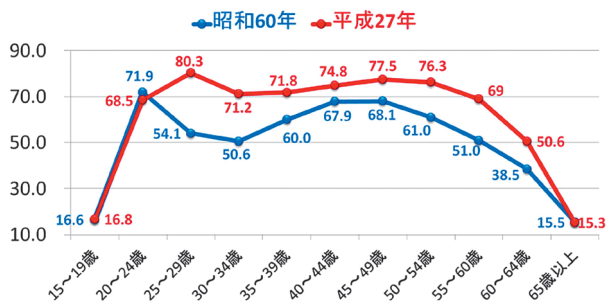


図1 女性の年齢階級別労働力率
(厚生労働省「平成27年版 働く女性の实情」より作成)

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2 産業別女性雇用者数
(厚生労働省「平成27年版 働く女性の实情」より作成)

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25～34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1）^[4]。

また、女性の就業分野が、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（図2）。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^[5]。

さらに、ポリテク関西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、女性が活躍する具体的な仕事の内容についても併せて示した（図3）。

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^[6]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

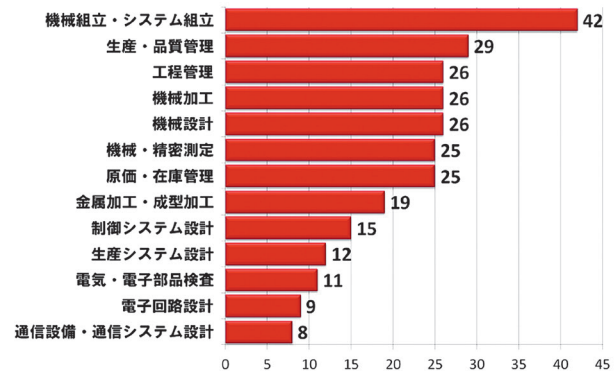


図3 女性の活躍状況と具体的な仕事の内容
(「女性の就業促進に向けたニーズ調査について」『技能と技術』より作成)

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、企業が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、一部の企業からは「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、すべての企業が女性の活躍を前向きに捉えているものではない点を指摘した。

講話の後、参加者の女性受講者8名が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。

なお、グループ討議の前に、あらかじめ意思決定の一方式である「コンセンサス」方式を紹介し、グループとしての意思決定にあたっては、このルールに従って進めるよう呼びかけた（図4）。

その後、グループごとに「ものづくり企業における女性の採用を進める予定がない企業が、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」というテーマで

- 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、考えの幅を拡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4 「コンセンサス」方式の内容
(ポリテク関西就職支援アドバイザー作成)

討議を進めるよう促し、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ことが多くあり、女性がやるだけで、その仕事まで軽く見られることが多かった。
- ・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と。
- ・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に絞って指摘していたが、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提示し、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紹介した。

最後に、女性の活躍を進めるための対策として、企業においては、一般に、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、現在の女性活躍推進という社会情勢を認識した上で、今後の就職活動や職業人生を考えて行動していくように呼びかけ、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」等の回答が見られた。

このように、現在の雇用情勢とものづくり企業での女性活躍の現況、女性の就業・就職に関する情報提供と、参加者同士のグループ討議の場を設けた結果、参加者が自らの置かれている雇用情勢に関する理解を深め、同時に、他コースの女性受講者と共通のテーマを議論することで、自らを取り巻く現況について考える機会を提供できたと思われる。

4. 今後の課題

女性受講者を対象に実施してきたこれまでの就職支援セミナーを振り返ると、参加者へのアンケートにおいては好意的な感想も見られ、ある程度は受講者に自らの就職活動について考える機会を提供することができたと思われるが、一方で、引き続き検討し、解決への道筋を見出していく必要がある課題も残されている。

まず、潜在的ニーズを含め、多様な女性受講者側のニーズの存在を前提に、その時々に応じて必要な就職支援の内容を考える必要がある。

ポリテク関西においては、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就職希望を持った、年齢や前職が異なる受講者が混在するため、時期に応じて多様な受講者ニーズがあると考えられる。就職先希望も異なる中で、各受講者が共通的に情報提供を望んでいるテーマをくみ取る必要がある。

企画段階で潜在的なニーズの把握を行わずに進めると、受講者ニーズとかい離したセミナーを実施してしまう恐れがある。そのため、女性のみを対象とした就職支援セミナーの取組み以前から実施していた、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事業所への就職を希望するため、そのような企業の女性に対する人材ニーズの調査や、女性の修了生の就職後の様子の調査により、事業所に求められている人材や、活躍している就職先分野、就職後のキャリアパス等の現況を明らかにし、これらを女性受講者に紹介することで、就職活動や自らのキャリアプランの作成へ役立てるよう促すことも有用であると考ええる。

また、これまでではセミナー形式で年に2回程度実施し、参加者が毎回10名程度と横ばいである。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あり、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いなければ、その提示は困難である。

セミナー形式でより多くの女性受講者に支援を行うためには、セミナー受講前後の女性受講者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、既存の個別相談や「就職活動パワーアップセミナー」等の取組みと連動する形で広く女性受講者へ情報提供しながら、参加によるメリットを提示し、積極的な参加を促すことも必要であると考えられる。

今後も、現在のような状況が続く場合、ポリテク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組みを継続的に実施することは、長期的に見れば、支援の事例を蓄積することにつながり、受講者特性に応じた就職支援ノウハウの作成にも寄与するものであると考える。

<参考文献>

- [1] 厚生労働省「第10次職業能力開発基本計画 一生産性向上に向けた人材育成戦略」
(<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11801000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku-Soumuka/0000122975.pdf>)
- [2][3] 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）
- [4][5] 厚生労働省「平成27年版 働く女性の実情」
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/15.html>)
- [6] 「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）