

女性向け就労支援と職業訓練

—「女性」とは誰か—

Employment Support and Vocational Training for Women:
Who are “Women”?

林 亜 美
Ami HAYASHI

要 旨

現在の日本では、雇用の非正規化が拡大し、生涯未婚率の上昇や家族関係の多様化によって単独世帯が増加している。とりわけ女性が非正規雇用かつ単独世帯の場合は、その三分の一が貧困状態であることが明らかになっている。日本の社会政策において暗黙の前提であるフルタイムで働く夫とその妻といった「男性稼ぎ主」型の家族モデルは、もはや実態とは乖離している。そこで、本稿では、就労支援の一つである職業訓練に焦点をあてて、関係資料や文献によって公共職業訓練の役割、概要と女性への就労支援について先行研究の整理を行った。そして、東京都内のハローワークにおいて実施されている就労支援において、「女性向け」とされている職業訓練の受講条件を調査し、「女性向け」職業訓練では、どのような「女性」を対象としているのかを検証した。その結果、「女性向け」職業訓練が対象としている「女性」とは、既婚女性であり、子どもがいる女性であることがわかった。貧困から抜け出すために支援を必要としている、未婚で子どもいない「女性」は排除されていることが明らかになった。

キーワード：職業訓練、貧困、ジェンダー

1 はじめに

現在の日本では、雇用の非正規化の進行や正規雇用との処遇・賃金格差が社会問題となっている。とりわけ就労している女性における非正規化は顕著である。2016年8月に公表された労働力調査の詳細集計¹では、役員を除く雇用者のうち、正規の職員・従業員は3,367万人であった。一方で、パート・アルバイト、派遣社員、契約社員などの非正規の職員・従業員は1,989万人となり、前年同期に比べ36万人増加し、14期連続の増加であった。非正規の職員・従業員の割合は全体の37.1%で、全雇用者の3分の1以上を占める。非正規の職員・従業員を男女の割合で見ると、男性643万人で約32%、女性1,347万人で約68%であり、非正規で働く人の7割近くが女性であることがわかる。

厚生労働省の平成27年度賃金構造基本統計調査²によると、雇用形態別の賃金は、男女計では、正社員・正職員は約321万円（平均年齢41.5歳、勤続年数12.9年）、正社員・正職員以外では約205万円（平均年齢46.8歳、勤続年数7.9年）であった。男女別に賃金の平均をみると、男性では、正社員・正職員は約348万円、正社員・正職員以外は約229万円、女性では正社員・正職員約259万円、正社員・正職員以外では181万円となっていた。正社員での男女の賃金格差は89万円、正社員以外での男女の賃金格差は48万円であり、正社員でも正社員以外でも女性は男性と比較すると賃金が低い。ここで、相対的貧困率³について着目する。2012年の国民生活基礎調査における貧困線は122万円であり、働いている女性の7割を占める非正規雇用での年収平均が181万円であることから、その差はわずかに約60万円である。ここから、女性は男性に比較して正社員も正社員でない場合も賃金が安く、加えて就労しているにも関わらず困窮している、いわゆるワーキングプアであることがわかる。

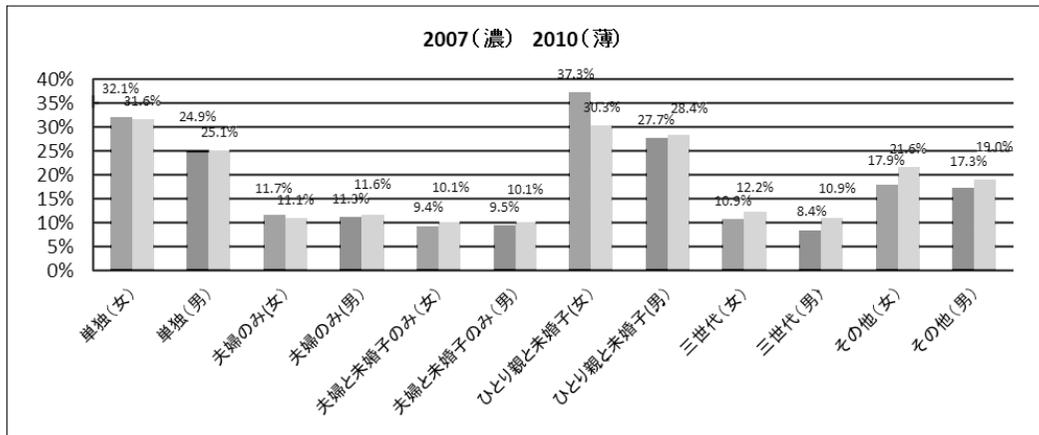
次に、厚生労働省「国民生活基礎調査」で用いられている世帯構造と世帯類型⁴に着目した。世帯構造別の貧困率（図1）では、女性はほとんどの世帯構造において貧困率が高い。また、すべての年齢層において男性に比べて女性の相対的貧困率が高い。2012年の世帯構造と世帯類型別のデータでは、特に高齢女性の単独世帯で44.6%と過半数に迫る。また、20歳から64歳までの現役世代の単独世帯の相対的貧困率では、男性が23.2%であるのに対し、女性は33.3%であり、女性の単独世帯の三分の一が貧困状態であることが明らかになっている。加えて、母子世帯の相対的貧困率は35.1%である（阿部 2015）。女性は世帯構造、世帯類型、年代別のすべてにおいて相対的貧困率が高く、とりわけ単独世帯や母子世帯において顕著である。ここから日本の女性は大半が貧困予備軍であるといえよう。

また、非正規雇用者の増加に伴って、非正規雇用者が単独世帯であるケースが増加してきている。晩婚化や非婚化の進行や離婚者の増加によって、今後さらに、単独世帯が増加すると予想さ

女性向け就労支援と職業訓練

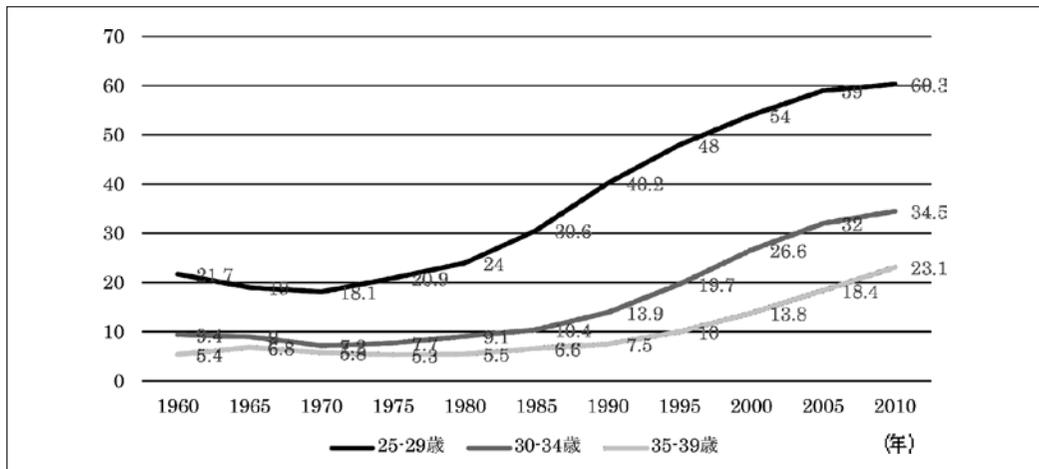
れている。総務省の国勢調査によると、25～39歳における未婚率は男女ともに年々上昇が続いている。2010年の調査結果では、女性の未婚率は、25～29歳で60.3%、30～34歳で34.5%、35～39歳で23.1%（図2）であり、20代後半では約6割、30代後半では約四分の一が未婚であった。男性の未婚率は、25～29歳で71.8%、30～34歳で47.3%、35歳～39歳で35.6%であり、20代後半では7割以上、そして30代後半では約三分の一が未婚であることがわかる（図3）。

図1 現役世代（20～64歳）の世帯構造別貧困率（%）



出所：阿部彩（2013）平成25年度都道府県等栄養施策担当者会議2013.7.23.厚生労働省「人口構造と社会経済状況の変容と社会保障制度（補足資料）」⁵より抜粋。

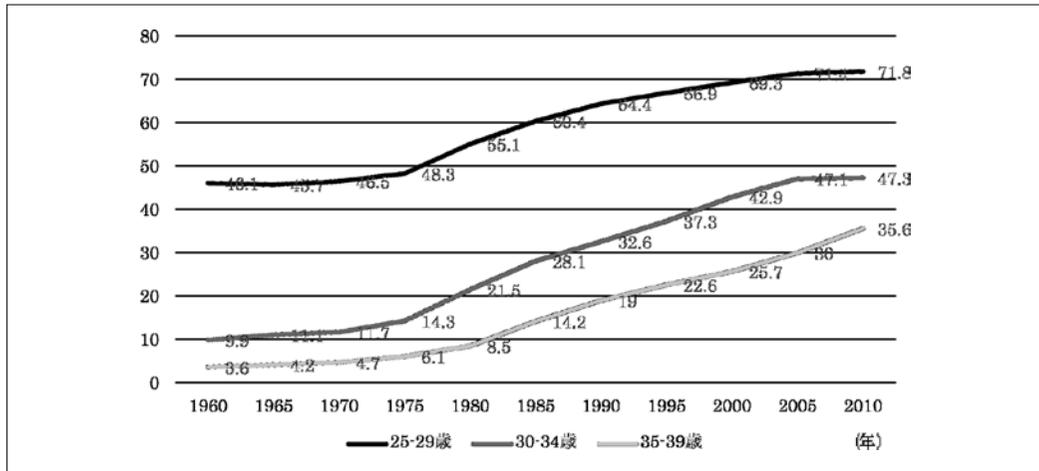
図2 女性の年齢別未婚率の推移（%）



出所：総務省「国勢調査」（2010）から筆者作成。

注：1960～1970年は沖縄県を含まない。

図3 男性の年齢別未婚率（％）

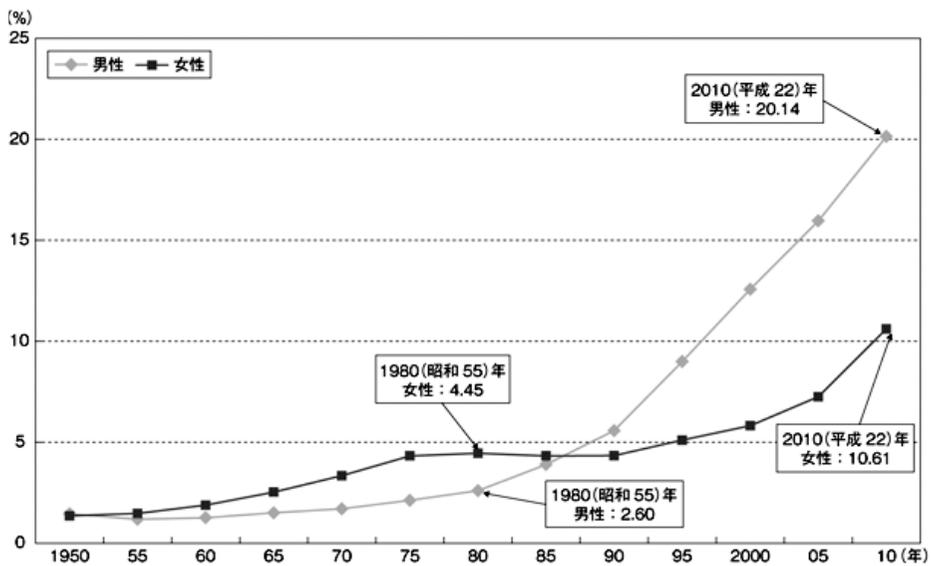


出所：総務省「国勢調査」（2010）から筆者作成。

注：1960～1970年は沖縄県を含まない。

次に、生涯未婚率をみていく。生涯未婚率とは45～49歳と50～54歳未婚率の平均値で、50歳時の未婚率を表すものである。2010年とその30年前の1980年と比較すると、男性は2.6%から20.1%へ、女性は4.5%から10.6%へ、それぞれ大幅に上昇している（図4）。男性では5人に一人、女性では10人に一人が生涯未婚であるとされ、今後も未婚率は上昇すると予想されている。

図4 男女生涯未婚率の年次推移（％）



出所：国立社会保障・人口問題研究所（JPSS）「人口統計資料集2014」より抜粋。

女性向け就労支援と職業訓練

ここまで、近年の日本において非正規雇用者が増加していること、その非正規雇用の大半は女性であることをみてきた。非正規雇用では正規での雇用と比較して賃金が低く、また男性と比べて女性は正規でも非正規でも賃金が低いことがわかった。未婚率は年々上昇しており、単独世帯の増加が進んでいる。女性はすべての年齢層において貧困率が高く、なかでも単独世帯で非正規雇用である場合には働いているにも関わらず、貧困に陥りやすいことを指摘した。

以上のように、単独世帯の女性の貧困率が3割を超える現状において、単独世帯の女性にとって就労支援は有効に機能しているのかを検討する必要がある。そこで、現在行われている、就労支援のなかで「女性向け」の職業訓練が実施されていることに着目した。「女性向け」とはどのような「女性」を対象としているのか、検証する。具体的には、まず、就労支援政策のなかでも女性への就労支援の先行研究を検証し、整理した。次に、2015年度下半期に東京都内で行われた「女性向け」と名のついた職業訓練に着目し、受講条件にある「女性」とはどのような「女性」を対象としているのか調査した。

2 女性への就労支援と職業訓練

ここからは、社会政策の一つである就労支援政策に着目し、女性への就労支援のなかでも職業訓練に焦点をあてて、先行研究を概観していく。

田中（1988）は、公共職業訓練における女性の訓練受講者に着目した研究を行っている。「婦人の公共職業訓練生と意識」をテーマとした研究では、神奈川県下の婦人（女子）を主として訓練している訓練校の婦人の208名の訓練生に対してアンケートを行った。訓練生の所属、訓練生の属性、就業経験、情報経路、入校動機、訓練内容、訓練校生活、職業資格、就職の意図などアンケートの項目は多岐にわたり、女性訓練生とその訓練経験を対象とした点において類をみない。また、公共職業訓練施設に占める女性訓練生の比率の調査（田中 1990）においては、昭和49（1974）年から約12年の調査において開始時点では14.5%だったが、昭和61（1986）年には28.5%と女性の割合が増加していることが指摘されている。女性に対する職業訓練は、職業訓練の設立と同時に始まっており、男性のみを対象に始まったわけではなかった。職業訓練はあくまでも「社会的弱者」としての国民を対象に成立したのであり、そこに当然ながら女性が含まれていた、と述べる。しかし、公共職業訓練は女性を区別したのではなかったが、産業の変化から職業訓練法が重化学工業の技能者養成という性格が強調されたことによって結果として、女性の入所率が相対的に減少した。社会の産業構造の変化によって、職業訓練カリキュラムが変化したのである。「女性に適している」あるいは「女性向け」とされている仕事の減少を職業訓練に女性が減少した要因として産業構造そのものの変化であるとしている。ちなみに、田中の議論におい

ては「女性」の年齢や婚姻に対する記述はなされておらず、女性の職業訓練生とはどのような女性を指しているのか明らかにしていない。

就労支援政策におけるジェンダー視点の欠如を指摘している筒井（2010）は、若年層に対する就労支援に着目した研究のなかで、若年層といっても男性中心的な支援であることを指摘し、若年雇用政策におけるジェンダー視点の欠落を述べている。就労支援政策において女性就職者数のデータ自体をとっていないために、就労支援後の女性の就職率の低さや、女性に不利な労働市場の存在などの原因分析をしようにも対策を講じることができない現状であると述べる。労働市場における大きな性別格差をふまえれば、訓練修了者の就職率にも男女差があると考えてよく、対処が必要な課題として男女別に数値が明示されてよいはずが、男女計のみしかない。筒井は、フリーター・ニートに対するジェンダーに敏感な分析を行う研究を評価しつつも、集計報告様式という出発点からそれが反映されていないとし、今後女性の訓練実態を分析する上でも、男女のデータ収集と整備公表は必須の要件であると主張する。このように、従来までの就労支援の統計上においてジェンダー視点が欠如しているといえよう。

鈴木（2012）も同様に就労支援におけるジェンダー視点の欠如を指摘しつつ、支援する側にも着目している。未婚女性の貧困問題を取り上げ、横浜市の未婚の若年女性の就労支援に焦点をあてて、調査を行った。その調査結果から、本来男性より多く居るはずの女性の無業者や困窮者の多くは支援の現場にそもそも姿を現していないことを指摘している。その要因として、従来の性別役割分業に基づく支援者自身のバイアスが、女性の労働における困難性を見えにくくしているといった支援者の意識にあることに着目した。無業の若年女性が未婚である場合には、いずれは結婚するから働かなくても何とかなるだろうという社会規範、あるいは家事手伝いという名のもとに家庭内で家事労働を行っていることによって、就労支援の場に対象者として表出していないことが多い（小杉・宮本 2015）。また、シングルマザーの例を挙げ、十分なアセスメントやケースワークがなく、育児のサポート体制もないまま、「自立」の名の下に就労指導を受けるケースを紹介している。これは、日本の女性の置かれている社会構造上のジェンダー不平等を考えず、ただ技能を付けさせることのみを追求した結果といえよう。これらの事例から、就労支援の現場ではまだ十分にジェンダーの問題には向き合っておらず、支援者側にジェンダー意識改革の必要性があることを指摘している。加えて、鈴木は支援される側である利用者自身の意識にも着目している。「よこはま若者サポートステーション⁶」の相談統計調査から「男性は家族を養い、女性は家庭を守る」という社会規範に収まらない自分自身に、困難や苦悩を感じている利用者が多いことを述べている。その背景には、女性が働き続けることが難しい、意欲を持って働きたいと思えないような労働環境、一度正規ルートから外れると十分な条件での雇用に戻れないといった労働市場側の問題が絡んでいることも指摘している。性別役割分業を前提に成り立っている日本の社会システムは、支援者のジェンダー視点を損なわせることにつながり、そのジェンダー不平等

な構造のなかにいる女性求職者自身は働くことができないことを自己責任として捉えてしまう風潮を生みだしている。したがって、まずは、日本における社会政策を論じる研究者や就労を支援する側の意識改革、そして当事者たちの意識も啓発していく必要がある。

ここまで、就労支援政策・支援者たち・当事者たちにジェンダー視点の欠如があることを指摘した先行研究をみてきた。日本における職業訓練といった就労支援では、あくまでも男性を基幹労働者とする「男性稼ぎ主 (male breadwinner)」型を前提 (大沢 1993; 2001; 2004) としているため、そもそも女性は周辺化されている。未婚者などの単独世帯が増加している現在において、「男性稼ぎ主」型の前提に当てはまらない者は不可視化され、そして、働いていても貧困に陥る可能性の高い単独世帯の女性を支援対象から排除してしまう問題を生じている。

3 公共職業訓練

「女性向け」職業訓練の「女性」とは誰を対象にしているのか、という問いを検討する前に、職業訓練とはどのようなものか概観する。まず、先行研究によって公共職業訓練の役割をふまえ、次に公共職業訓練の概要についてまとめる。

公共職業訓練の役割

山見 (2015) は、戦後から今日まで公共職業訓練が果たした役割を6つに分類し、説明している。1点目は、離転職者、雇用不安定者に対する職業訓練の実施である。第二次大戦後、失業対策として期待された公共職業補導として出発し、その後、炭鉱閉山に伴う離職・転職者への対策へと時代によって変化した。今日では、若者の就労支援としてデュアルシステム⁷による訓練等を実施している。2点目は、学卒者対象の養成訓練の実施である。従来、公共職業訓練所では中卒で1年ないし2年の訓練を実施しており、そこで技能を習得し、就職をさせた。昭和53 (1978) 年再編整備により、学卒の対象者は高卒となり、職業訓練短期大学校へと施設名も変わった。平成10 (1998) 年には応用課程2年が追加され、名称も職業訓練総合大学校となり、4年制に変化した。3点目は、中小企業の人材育成である。学卒者訓練及び離職者訓練受講者のそれぞれ8割近くは中小企業へ就職していることから、中小企業の人材育成に貢献している。4点目は、技術革新、ME⁸化等に対応した職業訓練の展開である。平成13 (2001) 年4月に行われた緊急雇用対策である中高年ホワイトカラー離職者向けコース (IT関連の能力開発) では、約30万人もの訓練を実施した。5点目は、先導的職業訓練実施である。民間教育訓練機関における訓練を拡大推進し、日本版デュアルシステムなどを開発し、実施した。6点目は、「人づくり」による

国際協力である。海外職業訓練センターの設置や、平成12(2000)年までにはプロジェクト技術協力⁹を49か所、海外に派遣された専門家500人、日本に受け入れた外国人の研修生は5614人に上る。

以上、公共職業訓練の果たす役割をみてきた。公共職業訓練は、雇用不安定者へ対する職業能力開発や技能修得が最も大きい役割といえよう。学卒者への訓練も拡大しており、訓練受講者たちは中小企業への就職していることから、中小企業の人材育成にも寄与している。技術革新に伴った訓練カリキュラムの展開、民間教育機関への訓練拡大、そして国際協力の分野における貢献といった役割も担っていることがわかる。

公共職業訓練の概要

では、公共職業訓練は、どのような受講者を対象としているのだろうか。対象者は大きく分けて三つに分類されている。表1は、職業訓練を対象者別に分けて表したものである。離職者訓練とは、主に雇用保険を受給している求職者を対象として、就職に必要な技能及び知識を習得するための訓練である。また、新規高卒(学卒)者を対象とした長期間の学卒者訓練や、在職中のスキルアップを行うための在職者訓練がある。訓練期間は、離職者訓練は3ヶ月～1年、学卒者訓練は1年または2年間、在職者訓練は2～5日と短期間である。離職者訓練はテキスト代など実費負担があるものの、職業訓練は無料で受講することができる。学卒者訓練と在職者訓練は有料である。

現在行われている離職者訓練の主な訓練コース例としては、金属加工科や電気設備科等がある。離職者訓練の民間機関委託訓練では、介護サービス科、情報処理科等が開講されている。学卒者訓練には、専門課程と応用課程とがあり、それぞれ生産技術科、電気情報技術科等のコースが開講されている。在職者訓練では自宅用電気工作物の実践施工技術、バリアフリー住宅の設計実践技術等のコース等がある。

高齢・障害・求職者雇用支援機構による専門学校などの民間教育機関への委託訓練では、主に

表1 対象者別の訓練

	対象者	訓練期間	料金
離職者訓練	ハローワークの求職者 (主に雇用保険受給者)	概ね3か月～1年	無料(テキスト代等は実費負担)
学卒者訓練	高等学校卒業業者等	1年または2年	有料
在職者訓練	在職者	概ね2～5日	有料

出所：厚生労働省「公共職業訓練の概要」¹⁰より筆者作成。

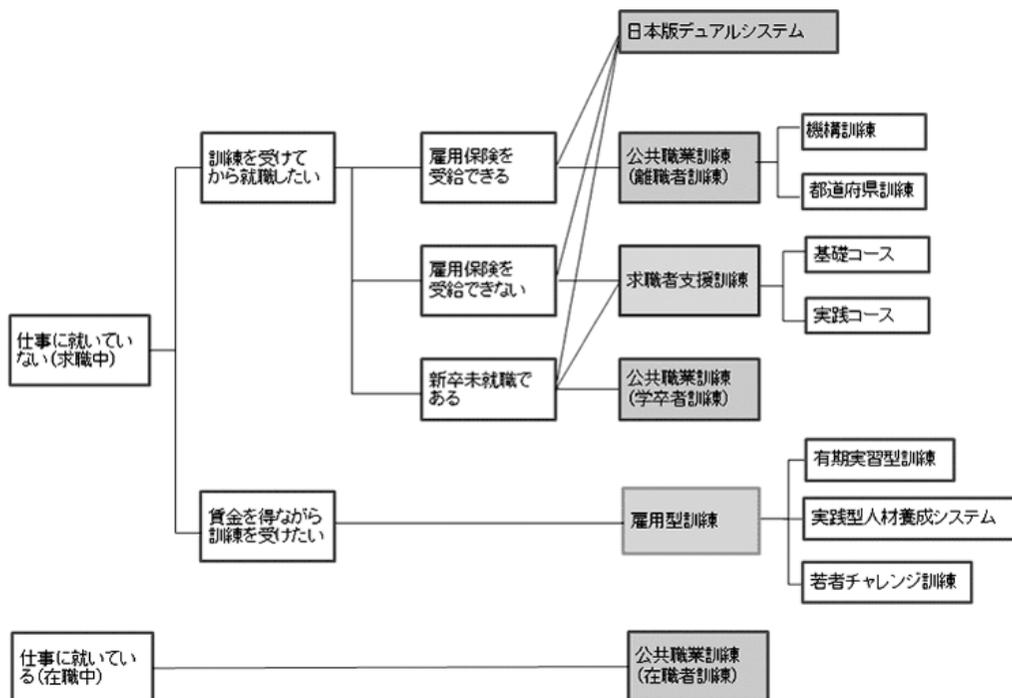
女性向け就労支援と職業訓練

雇用保険を受給している求職者を対象として職業訓練を実施していた。しかし、リーマンショックによる世界的な金融危機によって非正規雇用者の失業者が増加し、同時に雇用保険の受給資格のない求職者が増加した。そのため、2009年に雇用保険の受給資格のない求職者が受講できる緊急人材育成支援事業が開始されることになった。この事業は、2011年に求職者支援制度として恒久化された。現在、求職者支援制度の職業訓練である求職者支援訓練を含む公的職業訓練の約8割は、民間教育訓練機関や民間資格取得学校により実施されており、行政が民間に委託する委託訓練形式で行われている。

次に職業訓練の種類をみていく（図5）。訓練受講を希望する求職者の就労状況によって、職業訓練の種類は大きく分けて二つに分けることができる。在職中でも受講できる訓練と仕事に就いていない求職中の場合に受講できる訓練である。後者は賃金を受けながら受講できる訓練と、訓練受講後に就職活動を行う訓練に分けられる。訓練受講後に就職活動を行う訓練では、求職者の状況によって三分類に分けられる。雇用保険の受給資格者、雇用保険の受給資格のない者、そして新卒未就職者である。

近年では、非正規雇用者等の増加により、雇用保険の受給資格のない者が増加している。特定求職者とは、雇用保険受給資格要件を満たさなかった者、雇用保険の適用がなかった者、雇用保

図5 職業訓練チャート



出所：厚生労働省「職業訓練（就職に向けてスキルを身につけたい方へ）」より抜粋¹⁾。

険の受給終了者、学卒未就職者や自営廃業者等を指す。求職者支援制度は特定求職者を対象としており、収入や資産などの一定の条件はあるが、訓練期間中に1カ月に訓練給付金を受けながら無料で職業訓練を受講することができる。求職者支援制度は、職業訓練によって、技能を身につけ就職することで社会復帰を目指す就労支援と訓練期間中の所得の保障を行うことから、第一のセーフティネットである生活保護に次ぐ、第二のセーフティネットと位置付けられている。

4 女性への就労支援の考察

以上、職業訓練の役割と概要をみてきた。それらをふまえて、現在行われている「女性向け」の職業訓練について考察していく。

そこで、東京都産業労働局の主催する職業訓練において、女性向けの就労支援がどのような「女性」を訓練の受講条件にしているのか着目した。東京都内において2015年下半期の7月～12月に募集が行われた「女性向け」の職業訓練を調査した。その結果、「女性向け」職業訓練には「再就職を目指す女性を支援」、「女性向け委託訓練」、「育児離職者向けeラーニング委託訓練」、「母子家庭の母等の特性に応じた訓練」の4つの訓練があることがわかった¹²。すべての訓練受講料は無料であり、教科書代等は本人負担となっている。以下、「女性」とはどのような女性を支援対象としているのか検討するために、これら4つの職業訓練の受講条件を確認し、訓練カリキュラム概要をみていく。

「再就職を目指す女性を支援」は5日間のコースで、受講条件は求職中の女性（結婚・出産・育児等で退職された方等）とされており、既婚者、あるいは出産経験があり、子どもがいる女性が対象となっている。加えて、①ハローワークに求職登録をした、②5日間すべての日程に出席が可能、③講習終了後、ハローワークに職業相談をすることが可能の3つすべてに該当することを条件としている。カリキュラムは、WORD・EXCEL基礎科であり、パソコンスキルを身に付けるコースとなっている。

次に「女性向け委託訓練」の訓練期間は3ヶ月であり、ハローワークに求職申し込みをしているか、又は東京しごとセンター（飯田橋・多摩）に利用登録している女性で、受講開始日から遡って1年以内に公共職業訓練を受講していないことを条件としている。対象者については、「結婚、出産、育児等により退職したのち、再び就職を希望する女性の方」となっている。したがって「女性向け」との表記ではあるが、既婚者、あるいは出産経験があり、子どもがいる女性を対象としていた。訓練カリキュラムは、パソコン・FP（ファイナンシャルプランナー）3級科、オフィスワーク実践科、ビジネスアプリケーション活用科、医療事務科などであり、事務の仕事へ就くことを想定した内容となっている。

女性向け就労支援と職業訓練

そして、「育児離職者向け e ラーニング委託訓練」の期間は3ヶ月であり、受講条件は、結婚や出産、育児のために離職し、ハローワークに求職申し込み、又は東京しごとセンターに利用登録している方で、①東京都内に在住し、未就学児童を養育している、②自宅にパソコン等の情報通信機器を備え、通信費の負担ができることの2点を条件としている。カリキュラムは、簿記3級講座、FP3級講座、秘書・ビジネススキルアップ講座である。育児離職者向け委託訓練は「女性」との記載はないが、結婚や出産、育児のために離職しているのは圧倒的に女性であることから、対象はここでも既婚者、子どものいる女性である。

最後に「母子家庭の母等の特性に応じた訓練」は1カ月の期間で行われている。受講開始日において離職者で、ハローワークに求職申し込みをしており、公共職業安定所長の受講推薦又は支援指示を受けられる母子家庭の母等で、受講開始日から遡って1年以内に公共職業訓練又は求職者支援訓練を受講していないことが受講条件である。カリキュラムはパソコン実務科で、準備講習としてビジネスマナーや応募書類の書き方を学び、WORD や EXCEL の実技などがある。

以上から、現在行われている「女性向け」と名のついた公共職業訓練に着目し、どのような「女性」を対象にしているのか調査した。その結果、女性向け職業訓練の「女性」とは既婚女性であり、子どものいる女性であることがわかった。つまり「女性向け」職業訓練は、貧困に陥りやすい未婚女性は対象とされてはいなかった。例えば、未婚女性が35歳未満の場合は「若年者向け委託訓練」を受講することができる。また、雇用保険受給資格の有無などといった受講条件に適用する場合は、年齢や性別に関係なく「求職者支援訓練」を受講することになる。しかし、これらの二つの職業訓練はその内容において、女性が受講することを前提にしたものではない¹³。さらに35歳以上の中高齢の場合は、若年者向け訓練は受講対象外となる。実際に、求職者支援訓練の受講者は7割以上が女性であり、子どものいない中高年の未婚女性といった、女性向け職業訓練の条件から外れている女性たちの受け皿となっているといえる。「女性向け」の就労支援は婚姻状況、子どもの有無によって分けられており、子どものいない未婚女性は、女性向け就労支援において排除されており、支援対象とされていなかった。

5 おわりに

「女性向け」就労支援と職業訓練における「女性」とは誰か、という問いの答えは、既婚女性であり、子どものいる女性であることが明らかになった。単独世帯の未婚女性は労働市場において困難な状況に置かれている場合が多く、就労支援を必要としている女性たちといえる。にもかかわらず、婚姻、子どもの有無、加えて年齢といった三重の差別によって排除されている女性たちでもあった。

本稿では女性への、就労支援にかんする先行研究を概観し、実際に東京都内で開催されている「女性向け」職業訓練に焦点をあてて、調査した。支援対象の「女性」に着目し、「女性向け」就労支援における「女性」とは既婚女性、子どものいる女性であり、就労支援政策において子どものいない中高年の未婚女性は不可視化され、支援対策からは排除されていることを指摘した。

日本政府は、「すべての女性が輝く社会づくり」と銘打ち、「女性の力」は社会において活かしきれていない最大の潜在力であり、女性もつ力を最大限発揮できるようにすることは社会全体に活力をもたらし、成長を支えていく上で不可欠である」としている。「すべての女性が輝く政策パッケージ¹⁴（平成26年10月10日）」には、「女性の離職によるブランク等に対応するための公的職業訓練を充実する」と記述している。そこでは「公的職業訓練は離職等によるブランクに対応するため」とされているが、離職等によるブランクとは、失業によるブランクではなく、あくまでも結婚や育児による離職を前提としており、ここでもその対象者は明らかに既婚女性であり、子どもをもつ女性であることが伺える。

現在もなお、日本の政策上に根深く残る「男性稼ぎ主」型は、フルタイムで働く夫とその妻が家計の不足を補うような働き方と世帯構成を前提としている。しかし、現在では、家計補助的な位置付けであったパートタイムやアルバイトなどの不安定な就労環境の非正規雇用の増加、未婚化等による単独世帯化が進んでいる。このことから「男性稼ぎ主」型の前提そのものを見直すことは喫緊の課題である。そして、働いても貧困状態に陥るワーキングプアな未婚単独世帯の女性たちが年々増加している。このような現状をふまえ、「女性向け」の就労支援を再検討する必要があるといえる。今後は、これまで着目されてこなかった未婚で子どものいない、中高年齢層の女性を包括した、すべての女性への就労支援に対するニーズを汲み上げ、訓練内容の設定やその効果をジェンダー視点から検証していくことが求められよう。婚姻、子どもの有無、そして年齢によって差別することなく、すべての女性を対象とした就労支援を考察することは、現在の日本にとって早急に検討すべき重要な課題である。

謝辞

東京都内ハローワーク勤務の就職支援ナビゲーターのAさんとBさんには、開講中の職業訓練の現状についてお話を伺うなどのご協力を頂いた。この場を借りて感謝申し上げる。

参考文献

阿部彩（2009）「日本における社会的排除の実態とその要因」『季刊・社会保障研究』国立社会保障・人口問題研究所基本問題・影響調査専門調査会，Vol.43，No.1，27-40.

女性向け就労支援と職業訓練

- 阿部彩 (2015) 「貧困率の長期的動向：国民生活基礎調査 1985～2012 を用いて」 貧困統計ホームページ <http://www.hinkonstat.net/>. (閲覧日：2016年10月7日)
- 岩田克彦 (2009) 「職業能力開発に対する政府関与のあり方——政府関与の理論的根拠、方法と公共職業訓練の役割」 『日本労働研究雑誌』 No.583 Special Issue, pp.83-91.
- 岩田正美 (2007) 『現代の貧困—ワーキングプア／ホームレス/生活保護』 筑摩書房. 日本学会議第一部, Science Council of Japan, 『学術の動向』 18(5), 47-52.
- 大沢真理 (1993) 『企業中心社会を超えて—現代日本をくジェンダー—で読む』 時事通信社.
- 大沢真理 (2001) 「社会・ジェンダー視点に立った政策評価—社会政策の比較ジェンダー分析の立場から—」 『日本評価研究』 第1巻 第2号, 1-11.
- 大沢真理 (2004) 「4 「男性稼ぎ主」型から脱却できるか—社会政策のジェンダー主流化（共通論題＝新しい社会政策の構想—20世紀の前提を問う—」 社会政策学会, 『新しい社会政策の構想』 社会政策学会誌 11号, 52-66.
- 厚生労働省女性活躍推進法概要 <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintou-jidoukateikyoku/0000095826.pdf>. (閲覧日：2016年10月5日)
- 小杉礼子・宮本みち子 (2015) 『下層化する女性たち 労働と家庭からの排除』 勁草書房.
- 駒村康平 (2007) 「ワーキングプア・ボーダーライン層と生活保護制度改革の動向」 『日本労働研究雑誌』 No.563, 48-60.
- 佐々木享 (2006) 「近代日本の職業教育・職業訓練の経験に関する研究の外観」 『職業と技術の教育学』, 1-6.
- 鈴木晶子 (2013) 「未婚女性の貧困問題を考える～若者支援・困窮者支援からのレポート～」 『日本労働研究雑誌』 No.638, 66-75.
- 田中萬年 (1989) 『公共職業訓練実施施設編成の実状—雇用保険法制定以降を中心として—』 『職業訓練研究』 第7巻, 75-102.
- 田中萬年 (1990) 「研究ノート 女性対象の公共職業訓に関するノート—その歴史的変換を中心として—」 『技術と技能』 雇用問題研究会, 職業訓練技術誌. 25(5), 67-72.
- 筒井美紀 (2010) 「若者就労支援政策におけるジェンダー」 木本喜美子・大森真紀・室住眞麻子 (編) 『社会政策のなかのジェンダー (講座 現代の社会政策 第4巻)』 明石書店.
- 筒井美紀・櫻井純理・本田由紀 (編) (2014) 『就労支援を問い直す～自治体と地域の取り組み～』 勁草書房.
- 富田義典 (2011) 「ME化—「ME革命」・「IT革命」とは労働にとって何であったか」 『日本労働研究雑誌』 No.609, April. 30-33.
- 内閣府男女共同参画局 女性活躍推進法「見える化」サイト <http://www.gender.go.jp/policy/suishin-law/>. (閲覧日：2016年10月5日)
- 原ひろみ (2013a) 「男女間賃金格差の規定要因としての職業能力開発機会の格差」 日本女子大学 『家政経済学論叢』 49, 2-18.

- 原ひろみ (2013b) 「女性の賃金と職業能力開発」『働き方と職業能力・キャリア形成：「第2回働くことと学ぶことについての調査」結果より』労働政策研究報告書, No.152 労働政策研究・研修機構, 第7章, 143-166.
- 宮本みち子 (2016) 「特集 ひとり親の就業実態と支援策—シングルマザーを中心に」『ビジネス・レジャー・トレンド 2016年6月号』労働政策研究・研修機構, 2-5.
- 山見豊 (2015) 「我が国の公共職業訓練の現状について—国民的職業能力形成システム構築をめざして—」『産業教育学研究』第45巻第1号, 9-10.
- 湯浅誠 (2008) 『反貧困—「すべり台社会」からの脱出』岩波新書.

注

- 1 総務省統計局、労働力調査（詳細集計）平成28年（2016年）4～6月期平均（速報）結果の概要 http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/4hanki/dt/pdf/2016_2.pdf.（閲覧日：2016年10月4日）
- 2 厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2015/dl/06.pdf>.（閲覧日：2016年10月6日）
- 3 経済協力開発機構の定義では、相対的貧困率とは貧困線を下回る等価可処分所得しか得ていない者の割合を指す。貧困線とは、世帯の可処分所得、収入から税金・社会保険料等を除いた手取り収入を世帯人員の平方根で割って調整した所得等価可処分所得の中央値の半分の額である。
- 4 厚生労働省「国民生活基礎調査」の概要用語の説明によると、「世帯構造」は次の分類による。(1) 単独世帯（世帯員が一人だけの世帯）、(2) 核家族世帯：ア 夫婦のみの世帯（世帯主とその配偶者のみで構成する世帯）、イ 夫婦と未婚の子のみの世帯（夫婦と未婚の子のみで構成する世帯）、ウ ひとり親と未婚の子のみの世帯（父親又は母親と未婚の子のみで構成する世帯）、(3) 三世帯世帯（世帯主を中心とした直系三世帯以上の世帯）、(4) その他の世帯（上記(1)～(3)以外の世帯）。「世帯類型」は、次の分類による。(1) 高齢者世帯（65歳以上の者のみで構成するか、又はこれに18歳未満の未婚の者が加わった世帯）、(2) 母子世帯（死別・離別・その他の理由（未婚の場合を含む。）で、現に配偶者のいない65歳未満の女（配偶者が長期間生死不明の場合を含む。）と20歳未満のその子（養子を含む。）のみで構成している世帯）。(3) 父子世帯（死別・離別・その他の理由（未婚の場合も含む。）で、現に配偶者のいない65歳未満の男（配偶者が長期間生死不明の場合を含む。）と20歳未満のその子（養子を含む。）のみで構成している世帯）。(4) その他の世帯。 <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa03/yougo.html>.（閲覧日：2016年10月8日）
- 5 厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000036h01-att/2r98520000037cpg.pdf>.（閲覧日：2016年10月8日）
- 6 横浜市の自立・就労支援施設。運営は特定非営利活動法人ユースポート横濱。厚生労働省委託事業・横浜市協働事業。所在地は横浜市西区。
- 7 「働きながら学ぶ、学びながら働く」ことにより一人前の職業人に育てる職業訓練システム。企業で

女性向け就労支援と職業訓練

- の実習訓練と教育訓練機関での座学（企業における実習訓練に関連した内容）を並行的に実施すること。厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/syokunou/dsk/>.（閲覧日：2016年10月9日）
- 8 富田（2011）によると、MEとは、製造機械の制御部分にマイクロエレクトロニクスを組み込むことによって、従来は人間により行われていた作業を再現し自動化する機械体系のことを指す。
- 9 プロジェクト技術協力とは、途上国の人造りを中心とした特定の事業目標の達成のため、専門家派遣、研修員受入、機材供与の3つの投入を一つの協力事業（プロジェクト）として有機的に組み合わせながら一定期間実施するものであり、様々な分野で人材養成、研究開発、技術普及などを目的とした協力を行っている。また、開発途上国の事業実施能力の確立をめざして、計画段階の調査から、実施、評価に至るまで技術移転を行いながら、5か年程度事業を運営する協力方式で、協力終了後は開発途上国の運営に引き継がれていくものである。この協力を通じて、事業の実施に必要な技術やノウハウが、日本から派遣される専門家から相手国のプロジェクトの運営を担う管理者・技術者（専門家のカウンターパートと呼ぶ）に移転される。外務省 http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/shiryo/hakusyo/01_hakusho/ODA2001/html/siryousr30116.htm.（閲覧日：2016年10月2日）
- 10 厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/kousyoku/>.（閲覧日：2016年10月6日）
- 11 厚生労働省 http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyounouryoku/training_worke/index.html.（閲覧日：2016年10月6日）
- 12 東京都労働産業局（東京都立中央・城北職業能力開発センター再就職促進訓練室）「平成28年度再就職を目指す女性のための民間委託訓練」に最新の女性向け訓練の資料記載。http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/school/itaku/women_training_2.pdf.（閲覧日：2016年10月9日）
- 13 例えば、求職者支援制度はリーマンショックによって急激な景気後退による企業の破たんが相次ぎ、リストラされた男性失業者が一気に増加したことから社会問題となり、生活保護に続く第二のセーフティネットとして開始された制度である。
- 14 首相官邸 <http://www.kantei.go.jp/jp/topics/2015/josei/20150730siryou7.pdf>.（閲覧日：2016年10月8日）