

女性が活躍するための公共職業訓練に関する考察 ～埼玉県立高等技術専門校を女性技術者・経営者のために～



埼玉県産業労働部産業人材育成課 たきた ゆうこ 滝田 由布子

1 はじめに

将来のいつの日か、平成26年を振り返ったとき、「女性の活躍支援」がどのように位置づけられた年になっているのであろうか。

「人口減少社会」に突入し、埼玉県におけるウーマノミクス施策がどのように評価され、安倍政権における日本再興戦略（改訂）が示す「我が国最大の潜在力である「女性の力」を最大限に引出す社会の始まりとなっているのであろうか。

労働力人口を維持し、労働生産性を上げ、経済成長を維持していくために必要な女性の活躍・社会進出の障害となっている保育所不足などの待機児童問題、「小1の壁」問題を解決していくとともに、役員の女性比率や女性の登用方針を積極的に情報開示するよう促すなど、いわゆる「企業マインド」の変化を促進するための新法提出などが検討されている。

マインド変化を促すという中、筆者自身、大上段にジェンダー論を展開するつもりはない。「こうでなければならない」という社会の強制的価値観に合わせるのではなく、「自分自身のあこがれやなりたいたい自分」を求めて挑戦する女性たちのために「どのような支援ができるのか」という視点を軸に、この2年半、高等技術専門校を多くの本県経営者に知ってもらうことに注力した中で、この埼玉県だからこそできる公共職業訓練について提案したい。

2 職業能力開発行政

(1) 職業能力開発促進法

職業能力開発促進の基本理念は、職業能力開発促

進法（昭和44年7月18日法律第64号）（以下、「法」）第三条で、産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的環境の変化による業務の内容の変化に対する労働者の適応性を増大させ、及び転職に当たっての円滑な再就職に資するよう、労働者の職業生活設計に配慮しつつ、その職業生活の全期間を通じて段階的かつ体系的に行われることを基本理念とするとなっている。

まず、公共職業訓練とは何かを説明する。

国及び都道府県は、その責務として「職業を転換しようとする労働者その他職業能力の開発及び向上について特に援助を必要とする者に対する職業訓練の実施」に努めなければならないこととされており（法第4条第2項）、この規定を踏まえ、労働者ごとのニーズに即した職業訓練を実施するため、公共職業能力開発施設を設置している。

訓練の対象者は、離職者、在職者そして学卒者である。現在、公共職業能力開発施設は全国で259校設置されている¹。

そのうち、都道府県が設置主体である職業能力開発施設は154校で、中卒・高卒者等、離職者及び在職者に対する職業訓練を実施している。

(2) 県立高等技術専門校

本県の職業能力開発施設は、日本が当時置かれた状況を背景に始まっている。ここでは県立熊谷高等技術専門校を中心に説明する。熊谷校は、昭和21年1月、失業対策と戦災復興の必要性から県立の職業補導所として、熊谷市赤城町に「熊谷建築工補導所」を設置したところから始まる。その後相次いで

大宮、秩父、飯能、春日部、浦和、東松山に補導所が設置され、本県職業訓練の基礎を作り上げていった。

昭和33年の職業訓練法の施行に伴い、補導所は職業訓練所になり、高度成長期には、川越、羽生、本庄が設置された。平成5年には12校となった県立高等技術専門校であるが、再編整備を繰り返し、現在は6校1分校となっている。

この長い歴史の中で、本県で1番最初に設置され、現在でも訓練科が残るのが熊谷高等技術専門校の建築科である。

埼玉県熊谷市は、昭和22年の臨時国勢調査結果報告（総理府統計局実施）によれば、人口は63,267人で川口、浦和、大宮に次ぐ埼玉県内4番目の都市である。

昭和20年8月14日、熊谷市は、中島飛行機株式会社の飛行機部品製造の中心地のひとつであり、中島製品の最も重要な分配センターのひとつと考えていたアメリカ軍により空襲を受けている。空襲の状況は、被災面積が35万8千坪で市街地面積の74%を占め、被災した戸数は3,630戸と全戸数の40%に上った。被災者の住宅復興は、木材の産地が近くにあったことや建築資材の払い下げなどがあったことにより比較的容易に木材が入手できた。群馬や秋田県などの木材を入手し、応急住宅、簡易住宅などの建設に力を注ぎ、昭和21年から25年の間に市営住宅758戸、一般住宅3,416戸を建設した²。

このような状況から、熊谷建築工補導所の訓練修了生が復興に大いに貢献し、活躍したと私は考える。

（3）建築大工を目指す女性たち

熊谷校の建築科³には、3人の女性が在籍している（平成26年9月末現在）。そのうちの一人と「高校生ものづくりコンテスト全国大会」⁴の木工加工部門の県予選会場で前年度優勝した女性にインタビューを行った。

2人とも19歳で、形が出来ていく喜びを実感で

きる建築大工を目指していること、建築大工は作品の出来上がりで評価される平等な世界であり、物の美しさや寸法の正確さの評価には男女の差別がないことと答えた。角材など重いものを持つのは大変なのではないかという質問には、持ち方のコツは分かるまで教えてもらえると、まだあどけなさの残る表情で答え、笑顔を見せてくれた。しかし、コンテスト優勝の女性は、就職後は設計部門に配属され、大工の仕事をさせてもらえないと寂しそうに語っていた。



大工を目指す女性訓練生（執筆者撮影）

3 「女性に向けた職業訓練」と「再就職のための学び直し」

（1）女性の就職率上昇（M字カーブの変化）

総務省統計局が平成26年1月に発表した労働力調査ミニトピックスNo11によると、「女性（15～64歳）の就業率は、この度、平成25年平均で62.4%となった。」とある。

女性の就業率は、平成22年に60%を超えた後、過去最高を更新し続けており、年齢階級別に10年前と比べると、最も上昇したのは、30～34歳で10.9ポイント上昇した。また、有配偶者の就業率が大きく上昇し、10年前に比べ、30～34歳では12.1ポイント、25～29歳では9.9ポイント上昇した。又、M字の底である35～39歳でも6.8ポイントの上昇となっている。

この背景には、長引く景気の低迷から女性の就業継続の必要性、未婚率の増加による就業の継続といった側面と女性の就業継続を推進する経営者の努力や保育所整備の効果など様々な要因が挙げられる。

柔軟な働き方は、環境さえ整えれば、結婚や子育てで女性が就業を中断するケースを減らすことができるはずである。

その課題は、第1に男女の固定的な役割分担への根強い意識。第2として時間当たりの生産性で評価されない（長時間労働が当たり前）企業風土。そして、3つ目にキャリアパスの不透明さが考えられる。

職業訓練に関する業務を担うと「人手不足」という活字に注目する。そしてそれが紙面から消えることは難しい状況下にあると思う。しかし、固定的な役割分担意識が消えれば前述2（3）の建築大工を目指す女性たちの夢は叶い、活躍の場は確実に広がっていくと考える。

（2）もう一つの公共職業訓練について

公共職業訓練は、都道府県や国（独立行政法人）が直接設置、運営しているものだけではない。法第15条の6で、他の施設で行われる教育訓練を公共職業訓練施設で行う職業訓練とみなすことが認められている。これらを「委託訓練」と称し、現在では、職業訓練の9割がこの民間への「委託訓練」で成り立っている。

埼玉県では、約7千人規模で離職者向けの職業訓練を委託している。介護人材の育成を主に、次いでIT（マイクロソフト社製ソフトの操作技術習得等）関係の基礎、応用訓練により就職を目指してもらうものである。

私が委託訓練の業務を担当した時のことである。受講者の約75%を女性が占めている現状から、新たなカリキュラムは女性向けの訓練が求められていた。

委託訓練の訓練期間は2か月から2年間（2年間は介護福祉士と保育士の資格取得コースのみ）であ

る。平成25年度から2年間訓練を除き、6か月から1年間という長期の委託訓練の実施が認められた。そこで私は、女性向けにこだわることはせず、長期間のメリットを生かせる訓練を企画することとした。「実践的人材育成コース」という名称で、通常の訓練コースに比較し高度で実践的な内容実施と、仕上がる人材像も高度に設定するよう求められた。「建築CADオペレーター養成講座」と現場実習を重視した「IT講座」の2つを実施することとなったが、予想以上に女性に入校していただいた。正規雇用を希望し、半年間で技術・技能と知識をしっかりと身につけ、資格も取得したいという女性が多く、訓練を受託していただいた企業の担当者から、「訓練を実施できてよかった。受講者も大変満足する訓練になった。」と報告を受けた。

一方、並行して、多様な働き方を確保する手段として在宅ワークの知識が身につけられる訓練を実施するため、いくつかの教育機関担当者に相談をした。「未経験の世界で、例えばITなどの技術はある程度身につけられるかもしれない。しかし、仕事を取ってくる（営業）ということ教えることは困難である。仕事は人のつながりや信頼であり、技術だけで営業していくのは難しい。実施してどのような結果を求められるか不明であり、受託・実施する自信がない。」という回答をもらった。

在宅ワークやテレワークなどの女性の再就職の場を確保することは必要であると認識している。しかし、この業務を通じて多くの民間教育機関の方たちの声、建築大工を目指す彼女たちの話、そしてそれを支える女性指導者たちの話を聴いた経験は、より一層、女性の活躍の場を広げるための「ものづくりにチャレンジする入口」を拡充させたいという想いを強くさせることとなった。

4 建設業・製造業と企業ニーズ

平成26年8月に国土交通省と日本建設業連合会など建設業5団体は、「もっと女性が活躍できる建

設業行動計画」を策定した。鉄筋工などの技能労働者や現場監督を務める女性を5年後には現在の10万人から20万人に倍増する計画である。大手ゼネコンは横断的に交流を図る。建設業は力仕事だけではない。様々な職種があることを知ってほしいという。建設現場の技能者の高齢化も大きな問題となっている。女性のためだけでなく、体力が低下する男性にとっても機械化の更なる進展は必要な要素であり、技術開発を促進支援するインセンティブを産業労働部として積極的に付与する施策を実施しなければならないのではないか。

又、製造業における女性に対するニーズ調査がある。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構関西職業能力開発促進センター⁵が平成26年7月に発表した「女性の就業を促進するものづくり分野の訓練に関するアンケート調査結果報告書」に注目したい。このセンターは前述の公共職業訓練を実施する機関であり、訓練カリキュラム開発の役割も担う。

調査結果は、女性が活躍している部門と現在職業訓練が実施されていない分野との乖離を新規訓練カリキュラムの開発に生かすわけであるが、本県の状況と合致した参考になる視点があるので触れておく。

それは、物流に関する仕事である。東日本大震災（平成23年3月11日）やタイ大洪水（平成23年8月～12月）を通して、あらゆる業界のサプライチェーンが寸断し、大きな社会問題となった。また、企業が生産性向上やコスト削減に向けたジャスト・イン・タイムを実現するためには、物流や在庫管理を包含するSCM（サプライチェーンマネジメント）の確立や人材確保が重要となる。そこで、この調査から同センターは具体的な仕事、それに求められる職業能力、その育成のためのカリキュラムを分析している。本県も東日本における物流の拠点機能がますます増大している。企業や業界に向けてこれら人材育成の支援について訴えてもよいのではないだろうか。

そして、このセンターによる300社からの回答の

分析は、「女性ならでは」を意識した仕事や人事配置、研修の実施について「男女の区別は特になし」とする回答が多数を占めたことを意外としている。「女性を是非採用したい」「職場の環境を変えたい」「労働条件や就業規則も変えたい」という経営者の期待は大きいことがうかがえる結果となっている。

人材育成支援の拡充は、同時に女性がチャレンジする場を開拓していくことにもつながるものであり、経営者の期待に応えることになる。

5 事業承継する女性とものづくり

帝国データバンクの調査によると、平成25年で全国約100万社のうち52%の経営者が60歳以上であり、今後10年で2社に1社の社長の引退適齢期を迎える。一方、社長の交代率はわずか3.67%で、企業の後継者不足が深刻となっている。

M & Aによる事業承継が平成24年までの10年間に18%に増加してはいるが、約50%は息子又は娘が事業を承継しているとしている。

少子化の影響により女性が製造業・建設業の事業を承継する機会が今後は増加していくのではないだろうかと考える。

女性経営者のための経営塾は、全国各地で様々な団体が実施している。

そこで提案したいのは、技術的知識を実習機器が豊富なこの高等技術専門校を学べる場に活用してはどうかということである。実習機器は、厚生労働省令で定める設備基準があり、企業ニーズを取り入れ少しずつではあるが整備を行っている。古い機械器具も中小企業では使われている。基本技術を教えてほしいという企業ニーズに応えるため、技能の達人たちを講師として従業員研修に派遣する事業もある（在職者訓練）。長年、ものづくりの現場を支え、活動してきた人々が今も活躍している。

この訓練の場で、経営・経理・知的財産活用など様々な要素を加えた支援プログラムを承継する、又はしようとする女性たちに提供させていただく事業

を実施すればよいのではないか。

6 最後に

私が考える『埼玉1st^{ファースト}』は、県立高等技術専門校を女性技術者育成のサポートセンターにすることである。

平成の初め、さいたま市内に県立女性職業能力開発センター（現職業能力開発センター）が開設された。バブル経済崩壊直後のことである。介護や事務（経理）の訓練科目が設置された歴史を持つ。

社会的な強制的価値観と根強い固定観念は、人口減少社会における労働力確保という現実の前に崩壊させていかなければならない時が来ている。

いま一度、機械加工、建築、金属加工などの技術を習得できるこの高等技術専門校のいずれかをこれからの本県経済を支える女性たちのための施設に位

置づけてはどうか。

我々行政を担う者が、女性のための職業訓練＝「やり直し」「学び直し」の訓練だけに視野を狭めてはならない。ウーマノミクスは、行政という組織にもダイバーシティ（多様性）を求めているのではないか⁶。

地域が持つ資源を最大限に生かせる行政経営を展開しなければならない。固定観念を払いのけ、女性がものづくりにチャレンジするきっかけ、キャリアを積み重ねていくスタートの場として、そして、女性経営者の飛躍を支援する場として、本県の貴重な資源である高等技術専門校を活用（転換）し、全国に発信させていくべきではないか。

技能の原点（本質）を教える場が、女性の夢の懸け橋になってほしいと切に願っている。

脚注

- 1 平成26年版 厚生労働白書
- 2 総務省HP（一般戦災ホームページ「熊谷市における戦災の状況」）
- 3 埼玉県HP（熊谷高等技術専門校 建築科（二年コース））
- 4 全国工業高校校長会が、工業教育の振興・発展のための活動の一環として主催し、毎年10月に行われる。「高校生技能五輪」、「ものづくり甲子園」などとも呼ばれる。
- 5 <http://www3.jeed.or.jp/osaka/poly/>
- 6 埼玉版ウーマノミクスプロジェクト（冊子）

参考文献

- ◎高橋仁『女性資本主義論』、幻冬舎、2014年
 ◎『週刊東洋経済』、東洋経済新報社、2014年10/18号