

### N市における母子家庭の母の就業支援とキャリア開発の課題

田中, 恵子 / TANAKA, Keiko

---

(出版者 / Publisher)

法政大学キャリアデザイン学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

生涯学習とキャリアデザイン / 生涯学習とキャリアデザイン

(巻 / Volume)

11

(開始ページ / Start Page)

71

(終了ページ / End Page)

89

(発行年 / Year)

2013-09

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00009128>

---

〈研究ノート〉

# N市における母子家庭の母の就業支援と キャリア開発の課題

法政大学大学院キャリアデザイン学研究科研究生 田中 恵子

---

## I はじめに—研究の目的と先行研究

母子家庭の母の就業を目的とした職業訓練は自立支援教育訓練給付金事業（短期間訓練）と高等技能訓練促進費事業（長期間訓練）という2つがある。この2つの職業訓練は主に児童扶養手当の受給者が経済的な自立を図るために受講するのだが、教育訓練<sup>1)</sup>を受けた人と高等技能訓練<sup>2)</sup>を受けた人の訓練後の就業状況を比較すると2つの訓練の成果には大きな差ができる。

前者は訓練後も就業が思うように決まらないが、後者はほとんどの人が正規雇用として就業し経済的に自立していく。これは訓練の専門性の違いによるものと片づけてしまえば簡単であるが、本稿ではその2つの職業訓練を選択する人の特徴に注目した。

その動機はN市における平成16年から実施されている職業訓練の業務データからである。

母子家庭の母はひとり親になった時、まず初めに市の窓口を訪れ母子家庭としての新規申請を行う。その際に職業訓練を含めた支援制度の説明を受ける。この時、市は誰に対しても同じ内容の説明を行っているのだが、母子家庭の母が職業訓練を選択する時は、教育訓練と高等技能訓練のどちらかに希望が分かれ、重複する人がほとんどいないのである。

このようなことから『それは何故なのだろう』という疑問と短期間の職業訓練を希望する人と長期間の訓練を希望する人にはそれぞれ何か共通点

があるのではないかと考えた。

更にそれは経済的に自立する人とできない人との相違点を探る手がかりになるのではないかと思ひ、この問題を解明していくことは今後の母子家庭の母の職業訓練のあり方につながるのではないかという問題意識を持った。

本研究ではN市が平成20年度に実施した「ひとり親家庭等の支援に関する意識調査」の個票データとN市の就業支援策である「母子家庭自立支援教育訓練給付金事業」と「母子家庭高等技能訓練促進費等事業」を受けた人の業務データをもとに分析を行う。

「ひとり親家庭に関する意識調査」では、N市における母子家庭の全体の状況を把握する。

また、N市の就業支援である「母子家庭自立支援教育訓練給付金事業」と「母子家庭高等技能訓練促進費等事業」の業務データをもとに、①職業訓練の受講者の属性と取得した資格が就業にどのように影響をあたえているのか、また、②就業相談の種類や期間の違いから職業訓練受講者の雇用形態との関連性を考察する。更に③訓練受講者の職歴から母子家庭の母の職種の移動傾向を分析する。最後に④2つの職業訓練の受講者の特徴を分析し、自立できた人とできなかった人の相違点を考察する。

我が国の母子家庭の現状を見てみると、近年増加傾向にあった離婚件数は平成14年に289,836件とピークを迎え、その後多少の減少傾向を見せてはいるが<sup>3)</sup>、母子のみで構成される母子世帯数

は約76万世帯であり<sup>4)</sup>、平成23年度の母子世帯調査<sup>5)</sup>によると、母子以外の同居者がいる世帯を含めた母子世帯数は約124万世帯である。母子家庭になった理由としては離婚が8割であり、死別は約1割である。これは昭和58年度の離婚が5割で死別が4割と比較すると離婚家庭の増加が顕著であることが分かる。母子家庭の就業状況はというと、約80.6%が就労し就業家庭のうち39.4%が正規の職員・従業員であり、2.6%が自営業、47.4%がパート・アルバイト等であるが、母子世帯の年間収入の平均は223万円であり、そのうち就労収入は181万円となっている。

我が国の母子家庭の支援策は、戦争未亡人対策から開始され、50年以上の歴史があるが、当初死別を想定していた母子家庭は徐々に減少し、代わりに離婚を理由とする母子家庭が増えてきたことから母子寡婦対策を抜本的に見直すこととなった。平成14年に母子及び寡婦福祉法、児童扶養手当法が改正されたことに伴い「児童扶養手当中心」の支援から「就業・自立に向けた総合的な支援」へと転換された。現在、母子家庭の自立支援策は①子育てと生活支援、②就業支援、③養育費の確保支援、④経済的支援を4本柱として推進している。中でも母子家庭の母が経済的自立を図る手段として「就業支援」の役割は大きい。

その就業支援策の中に自立支援教育訓練給付金事業と高等技能訓練促進費事業がある。

この事業を簡単に説明すると自立支援教育訓練給付金事業は、母子家庭の母の自立を促進するために雇用保険の教育訓練給付の受給資格がない母子家庭の母が教育訓練を受講し、修了した場合にその経費の一部（受講料の2割）相当額（4千円～上限10万円）を支給するものである。対象者は児童扶養手当受給者及び同等水準で、対象となる講座は雇用保険制度の教育訓練給付の指定講座に加え都道府県等の長が地域の実情に応じて定めることができる。また、高等技能訓練促進費事業は、母子家庭の母の就業の促進に効果が高い資格を取得するために2年以上の養成機関において修学した場合、昼間の修学等で就業との両立が困

難になるため、母の修学期間の生活上の不安を解消し、安定した修学が送れるように高等技能訓練促進費を支給する事業である。なお、高等技能訓練促進費の支給期間は平成21年度2月から、それまでの「修学期間の最後の1/3の期間（上限12ヶ月）」103,000円から「修学期間の1/2（上限18ヶ月）」に延長され、さらに平成21年6月から支給額の引き上げとともに平成23年度末までに修学を開始した場合、支給期間を修学期間の全期間支給（非課税世帯141,000円、課税世帯70,500円）することになった。

しかし平成24年度以降に訓練を開始した人はそれまでの非課税世帯141,000円から100,000円（上限36ヶ月）に支給金額が引き下げられ、平成25年度からは期間の上限が24ヶ月となった。

母子家庭の就業支援の研究は労働政策研究機構・研修機構によって大規模に行われており、2003年、2008年には「母子家庭の就業支援に関する研究」、2012年は「シングルマザーの就業と経済的自立」として報告されている。永瀬(2003)は18歳未満の子と母親のみからなる世帯を母子世帯と定義し「就業構造基本調査平成9年」から母子世帯と有子有配偶世帯との就業状況、経済状況を次の点について比較分析を行っている。①労働力率、②母子世帯の女性が正社員の職にいつ頃就いたか。参入年齢と賃金の関係、③転職意識や職探し行動の比較、④1人当たり生活水準の比較、⑤賃金関数の推計、⑥ヘックマン型の賃金関数の推計結果、⑦母子世帯がどのような就業支援を望んでいるか等。また、2008年度の調査では母子家庭の母への就業実績を上げている8地域の自治体に対してヒヤリング調査を行い、実績を上げた理由、残された課題等を調査している。

さらに全国20の地域に住む母子家庭の母を対象としたアンケート調査を行っている。その中で公的就業支援制度に関して、母子家庭の母の経済的な自立に向けての政策課題の第一条件は職業能力開発の支援であるとしている。また「自立支援教育訓練給付金事業」と「高等技能訓練促進費事業」といった母子家庭の職業訓練の政策的な課題

としては、各自治体の積極的な広報活動と情報の周知が必要であり、貸付担当者の経験不足から母子福祉資金貸付金が十分に機能していないと指摘している。

また、高田（2008）は母子家庭の母の正社員就業に影響を与える要因について、「すべての母親を対象とした推計において看護師、調理師、介護福祉士、簿記の資格、PC文書作成能力があると、正社員就業確立を高める」と述べている。周（2010）は「看護師、准看護師、調理師、介護福祉士、簿記といった専門の保有は正社員の実現に有効であり、ホームヘルパー資格の保有は母親の正社員就業希望を高めているが実現は逆効果」としている。「看護師、介護福祉士は正社員就業になりやすいが、簿記資格は実務経験が重要であり、経理部門での実務経験を持たない者は簿記資格を取得してもスムーズに正社員につながるの難しい」と述べている。また、「母子世帯の母親における職業能力開発は「働きながら」そして「子育てしながら」行えるように制度設計する必要がある、訓練費用だけではなく生活費や子どもの保育問題もセットで解決するような政策を計画すべきである」と指摘している。周（2012）は経済的に自立している母子世帯の特性について、「学歴、社会経験、健康状態、就業形態の指標から判断して比較的稼働能力を持つ母親ほど経済的に自立している可能性が高い」と述べている。これまで母子家庭の就業支援の研究では看護師や准看護師のような専門的な資格を取得した母子家庭の母は正規社員としての就業率が高いと報告されている。これは修学する専門性や期間を見ると納得がいく結果であろう。

本稿では経済的に自立していく母子家庭の母の特徴に注目し、N市で実施された自立支援教育訓練給付金事業と高等技能訓練促進費事業の受講者のデータから母の属性を比較し職歴や相談内容や行動についてどのような相違点があるのかを分析し、経済的に自立していく人の特徴を考察していく。

このようなことから次の2つの仮説を立てて考

察する。

### 仮説 1

職業訓練を受けて経済的自立が出来た人は事前に相談に来るなど計画的に行動している

### 仮説 2

経済的自立をめざす母子家庭の母は訓練を受けようとする職種と関連性の高い職場で仕事をしていることが多い。

本稿の構成は以下の通りである。Ⅱでは調査対象となるN市の母子家庭の現状と就業支援として2種類の職業訓練を受講した母子家庭の母のデータを把握し、Ⅲでは職業訓練が母子家庭の就業にどのような効果をもたらしているのかを分析する。Ⅳでは2種類の職業訓練受講者の中で経済的に自立出来た人と出来なかった人の相違点を考察する。Ⅴでは本研究の結果をもとに今後の母子家庭の母の職業訓練のあり方を述べる。

## Ⅱ 対象と方法

N市は人口15万人を超える中堅都市であり、近代化と共に文化教育、都市計画に意欲的に取り組んでいる街である。平成23年度のN市の母子家庭は1,457世帯あり、母子家庭になった理由は、離婚等によるものは1,230世帯、死別は95世帯、未婚107世帯、遺棄・その他は25世帯であり、離婚家庭の増加が目立っている。また、児童扶養手当の受給者は全部支給703人、一部支給635人であり、母子家庭の大半は手当を受給しながら生活をしている。N市では、母子家庭の母の自立のために「N市ひとり親家庭支援総合対策プラン」を策定し、自立に向けた総合的な支援を行っている。N市において就業支援を受けようとする母子家庭の母は、ひとり親家庭になって就業しなければならないという人を始め、就業はしていても収入が不安定のため転職を希望している人や自分自身のスキルを上げたいという人であり、職業訓練後に資格を取得し就職を希望する人が多い。N市ではこのような母子家庭の母を支援する施策とし

て母子家庭自立支援教育訓練給付金支給事業（短期間訓練）や母子家庭高等技能訓練促進費等支給事業（長期間訓練）を実施している。これらの職業訓練の最終的な目標は母子家庭の母の経済的な自立であり、その支援内容が経済的な自立にどのような影響を与えているかを考察し効果を検証していく。

なお、本研究のデータは以下の3つのデータを利用して分析及び考察する。

1. N市の母子家庭の全体像を探るため、平成20年度に実施した「ひとり親家庭等の支援に関する意識調査」（A調査）の個票データを使って分析する。このデータは平成22年3月に「N市ひとり親家庭総合対策プラン（母子家庭及び寡婦自立計画）」の改定を行った際、ひとり親家庭の生活の実情や意識などを把握し、見直しのための基礎資料として調査を実施したものである。

調査データの中から就業状況や資格取得に関して全体的に母子家庭の母がどのような意識を持っているのかを探りN市の母子家庭の実状を分析していく。

#### アンケート調査の対象および調査方法

期間は以下の通りである。

調査対象：母子家庭で児童扶養手当受給にかかる現況届出者 1,395人

調査方法：無記名アンケート調査。児童扶養手当の現況届と一緒に郵送し、現況届提出の際に回収。

調査期間：平成20年8月から9月1日まで

有効回答：1,395人に郵送し、有効回答は824通であった。

2. 「母子家庭自立支援教育訓練給付金事業（短期間訓練）」（B調査）の受講者78名の業務データの分析を行う。受講者の属性と訓練前後の就業状況を集計し、受講者の職歴による転職回数や離婚前後による職種の移動状況を分析する。また、受講者の相談状況や内容などからこの教育訓練受講者の共通点や特徴を考察する。

3. 「母子家庭高等技能訓練促進費等事業（長期間

訓練）」（C調査）の修学者56名の業務データの分析を行う。修学者の属性と訓練前後の就業状況を集計し、修学者の前職と取得資格との関連性を分析する。また、修学者が相談に来た日数と相談内容から高等技能訓練の特徴を考察し、B調査との効果を比較し、経済的に自立が図れた人との相違点を考察する。

なお、本稿で取り扱うN市の業務データは行政文書開示請求の手続きを得ている。

### Ⅲ 分析

#### 1. N市の母子家庭の母の全体像（A調査）

この調査では、N市の母子家庭の母の属性を把握するとともに就業状況と資格取得についてどのような意識を持っているのかを分析していく。このアンケート調査の対象者は母子家庭としての認定を受けており、児童扶養手当の現況届出者である。

まずは母子家庭の母の属性から見てみよう。

ひとり親になった理由は離婚が83.7%、死別は6.8%である。年齢は30歳～39歳が一番多く、次に40歳～49歳である。母子家庭になってからの期間は30歳未満では1年から3年未満が一番多く、それ以外の年齢では5年～10年が多い。住居の状況はというと「持ち家、親等の家に同居」や「公営住宅」の人は、母子家庭になってからの期間が5年～10年の人が最も多く、民間住宅の人は「1年～3年未満」が多い。母子家庭の手当の他に養育費を受けているかどうかについては、定期的に受け取っている人は20%であり、不定期の人は4%という低い数字である。なぜ養育費を受けていないのかというと、「相手に支払い能力がない」が49.8%で「相手と関わりたくない」という理由は26.3%とこの二つの理由がかなりの割合を占めている。ちなみに養育費を受けている人はどの位の養育費を受けることが出来ているのかというと、子ども1人に対して5万円未満が最も多く2人では8万円未満が多いが、3人以上でも8万円未満が多く現状の厳しさが見て取れる。

では、母子家庭の母の就業状況はどうであろうか。この調査の中では85.6%の人が就業しており、就業していない人は11.3%である。その構成は表1によると正社員が37.7%でありパートが47.9%となっており、就業率が高い割には雇用状況が不安定であることが分かる。また、職種別に見てみると専門・技術、管理、事務、営業、販売は正社員の割合が多いがサービス業、製造、技能、労務、農林、運輸、通信はパートの割合が多くなっている。

では、「転職を希望している人」はどの位いるのであろうか。転職希望の有無に注目すると正社員就業者の30.9%が「仕事を变えたい」と答えており、正社員以外では69.1%の人がそう考えている。更に仕事を变えたいと考えている人を職種別に見てみると正社員で一番多いのは事務職、

次に専門・技術職である。正社員以外でも事務職が一番多いが、次はサービス業、製造業・技能である。その理由はというと「収入が良くない」という回答が一番多かった。資格取得の希望の有無では、「取りたい」が34.5%に対し、「取りたいと思うが問題がある」という人が37%であり、いずれにしても資格を取得したいと考える母が多いことが分かった。

取得したいと考える資格を「国家資格」と「国家資格以外の資格」とで分けて見てみよう。

まず、「国家資格」では看護師や保健師が14.4%、栄養士、調理師が10.4%、理学療法士、作業療法士は7.3%で、「特になし」と答えている人が33.5%であり、あまり国家資格を取りたいと考える母子家庭の母は多くないようである。では、国家資格以外の資格はというと、パソコンが33.8%と一番高く、次に医療事務が17.3%、ホームヘルパー、介護等が11.0%と続いている。資格取得が困難な理由としては、「費用を払う余裕がない」という回答が49.8%と多く、生活に追われ、資格取得に対して経済的に余裕がない母子家庭の現状が見えてくる。「就職のためにどのような支援策を必要としているのか」という問に対しては、「訓練受講などに経済的な援助が得られること」や「技能講習、教育訓練などの機会が得られること」や「就労のための支援策などの情報が得られること」という回答が多く、経済的な施策だけでは無い支援の必要性も感じられる。またこれらの回答と並んで「子が病気の時などに世話をしてくれる制度」を望んでいる回答も多かった。

母子家庭の母は、子どもが病気で急に学校や保育所から呼び出しがあっても1人で対応しなければならず仕事を休まなければならない。ましてやインフルエンザや水痘瘡のようなある一定期間の治療が必要な病気等の場合、職場の理解が必要になってくる。またそれは、職業訓練中の人であっても学校を休まなければならない、実習などの単位が課せられている場合はその時期に子どもを見てくれるところがなければ実習に参加することができずに単位を落としてしまうこともあり得る。

表1 母子家庭の母の就業状況 (N・%)

	正社員	パート	派遣社員	契約社員	家族従業内職	その他	合計	
① 職種	専門・技術、管理	54.7	30.0	0.0	1.3	6.7	150	
	事務	51.0	34.4	7.8	3.1	0.5	192	
	営業、販売	47.2	39.6	3.8	3.8	5.7	53	
	サービス	16.1	76.8	2.7	0.9	3.6	112	
	製造、技能、労務、農林	18.7	61.3	14.7	2.7	0.0	75	
	運輸、通信	39.1	56.5	0.0	0.0	4.3	23	
	その他	12.7	66.2	12.7	1.4	4.2	71	
合計	255	324	40	14	22	676		
	37.7	47.9	5.9	2.1	3.3	100.0		
② 年齢区分	30歳未満	24.7	66.3	5.6	0.0	1.1	89	
	30～39歳	38.8	45.4	6.1	2.5	4.7	261	
	40～49歳	39.0	46.7	5.7	2.4	3.3	210	
	50歳以上	29.6	51.9	3.7	0.0	0.0	27	
	合計	252	335	40	14	25	667	
	36.7	48.8	5.8	2.0	3.6	100.0		
③ 転職	希望しない	42.2	44.8	4.9	1.7	3.2	348	
	希望する	30.9	55.8	7.6	2.2	1.1	278	
	合計	233	311	38	12	14	626	
	37.2	49.7	6.1	1.9	2.2	2.9	100.0	
④ 1年間の総収入	100万円未満	24.1	60.2	6.0	0.8	6.0	133	
	100～150万円未満	30.9	56.4	5.3	1.6	3.7	2.1	188
	150～200万円未満	34.7	45.8	8.5	2.5	3.4	5.1	118
	200～250万円未満	42.4	41.2	9.4	1.2	3.5	2.4	85
	250～300万円未満	43.6	43.6	3.6	5.5	1.8	1.8	55
	300～350万円未満	70.4	11.1	3.7	3.7	3.7	7.4	27
	350～400万円未満	71.4	28.6	0.0	0.0	0.0	0.0	14
	400～450万円未満	55.6	38.9	0.0	5.6	0.0	0.0	18
	450～500万円未満	80.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	5
500万円以上	71.4	28.6	0.0	0.0	0.0	0.0	7	
合計	239	315	39	13	24	20	650	
	36.8	48.5	6.0	2.0	3.7	3.1	100.0	

出所：A 調査

カイ2乗値 有意確率

- ① 161.080 .000
- ② 30.907 .009
- ③ 14.205 .014
- ④ 75.942 .003

病院等で病後児保育を行っているところもあるが、保育ができるのは病気の症状にもよりすべて対応できるわけではない。子どもが発熱している場合等、医療機関でない限り現在の行政機関での保育サービスは難しいのが現状である。今後の検討が望まれる。

最後に「母子家庭の世帯の総収入」はどのくらいなのか見てみよう。一番多いのは「100～150万円」であり、次に「100万円未満」、「150～200万円」と続いている。やはりパートでは「100万円未満」が多いが、正社員でも「100万円未満」の層が24.1%いるという数字をみると、一概に「正社員＝経済的な自立ができた」とは言えない状況であり、母子家庭の厳しい家計の一面が見える。また、「資格を取得したい」「取得したいが問題がある」という回答が多かったのは、150万～200万円の層であり、次に100万円未満の層が続いている。

## 2. 教育訓練と高等技能訓練を受けた人の分析

ここでは母子家庭自立支援教育訓練給付金事業において市が指定する教育訓練給付金講座（B調査）を受講した母子家庭の母78名の業務データと母子家庭高等技能訓練促進費等事業（C調査）において2年以上の養成期間で修学し、高等技能訓練促進費を受給している56名の業務データをもとに分析をする。

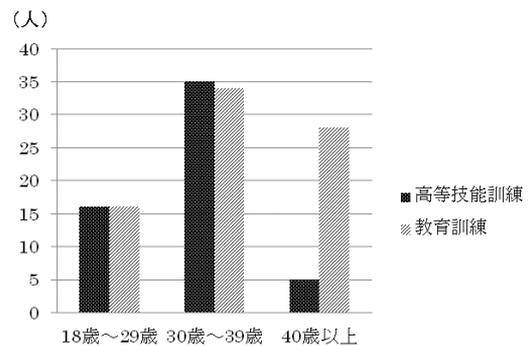
教育訓練は比較的短い期間（3～6ヶ月コースが中心）で資格が取得できるため、短期間で資格を取得してスキルアップや転職を希望する人である。一方高等技能訓練は看護師や介護福祉士等の国家資格を取得するために2年以上の養成期間に修学するため、専門職としての資格を取得してから就職を希望する人である。

まず初めに2つの訓練を受けた母の属性から見てみよう。

### (1) 母の年齢と子どもの数

図1は訓練受講者の年齢である。訓練受講者の年齢はどちらも30歳～39歳が最も多い。

図1 訓練受講者の年齢



B・C調査 カイ2乗値12.777a 有意確率.000

18歳～29歳はほぼ同じであるが、40歳代になると教育訓練の受講者が多く、年齢層に幅があることが分かる。また高等技能訓練は比較的若い人が受ける傾向にある。

表2は母子家庭になった理由である。教育訓練では87.2%、高等技能訓練87.5%とどちらも離婚が多い。死別は教育訓練の方が11.5%と高等技能訓練の5.4%より少し多いが、未婚は高等技能訓練の方が7.1%と教育訓練の1.3%より多く、受講者の年齢が影響していると思われる。

また、子どもの数は教育訓練では「1人」が47.4%で最も多く「2人」は32.1%であり、「3人以上」は20.5%である。世帯の状況は母子のみで暮らしている世帯が66.7%と半数以上であり、母子以外の家族との同居は33.3%である。高等技能訓練では子どもの数は「1人」が多く58.9%と半数を超え、「2人」を養育している世帯は32.1%でまた、「3人以上」を養育している世帯は、8.9%と少ない。世帯の状況では、55.4%が母子世帯であり、44.6%は母子以外の家族と同居している。

### (2) 取得希望の資格と就職状況

次に取得希望が多い資格と訓練後の就業について見てみよう。図2はそれぞれの訓練の中で希望している資格である。

教育訓練の中で、一番取得希望が多い資格はホームヘルパー2級と医療事務である。この2つの資格の受講者を合わせると全体の半数以上になる。

表2 母子家庭の状況 (N・%)

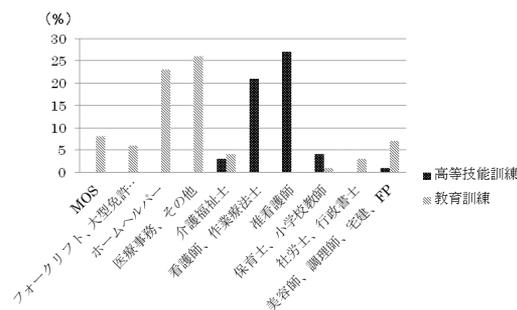
	①母子家庭になった理由			②子どもの数3区分			③世帯の状況		④末子年齢4区分				合計
	離婚	死別	未婚	1人	2人	3人以上	母子世帯	家族以外同居	0歳～3歳	4歳～6歳	7歳～12歳	13歳～18歳	
高等技能訓練	87.5	5.4	7.1	58.9	32.1	8.9	55.4	44.6	32.1	25.0	30.4	12.5	56
教育訓練	87.2	11.5	1.3	47.4	32.1	20.5	66.7	33.3	35.9	26.9	17.9	19.2	78
合計	117	12	5	70	43	21	83	51	46	35	31	22	134
	87.3	9.0	3.7	52.2	32.1	15.7	61.9	38.1	34.3	26.1	23.1	16.4	100.0

出所：B・C調査

カイ2乗値 有意確率

- ① 4.392 .111  
 ② 3.616a .149  
 ③ 12.675a .049  
 ④ 5.908a .315

図2 訓練別取得希望資格



B・C調査 カイ2乗値 120.067a 有意確率 .000

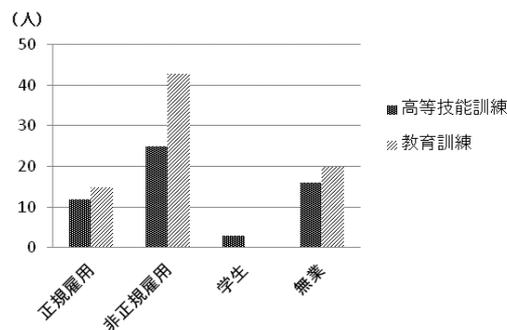
また、高等技能訓練では、准看護師・看護師が多く、介護福祉士、保育士と続いている。しかし、取得した資格が両者とも就業に活かされているかという点必ずしもそうではない。

図3と図4は訓練前と訓練後の就業状況である。2つの訓練の就業状況の変化を比較すると教育訓練では訓練前と訓練後では正規雇用が若干増える傾向にはあったが、その差は顕著ではない。

取得資格のなかで、活用できた資格は労働市場での需要があることもありホームヘルパー1級や2級では就職につながっているが、医療事務の受講はほとんど就職に接続していない。そのため教育訓練により資格を取得してもそれを活かすことができず、受講コースと関係のない職業に就いてしまう傾向が見られた。

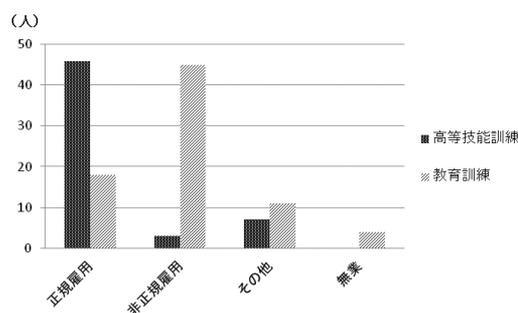
一方、高等技能訓練では、准看護師・看護師が

図3 訓練前の就業状況



B・C調査 カイ2乗値 5.067a 有意確率 .167

図4 訓練後の就業状況



B・C調査 カイ2乗値 51.670 有意確率 .000

最も多いが、ほとんど非正規雇用から資格を活かして正規雇用として就業に結びつけることができていた。

なぜ、教育訓練を受けた人たちは資格を活かして就業に結びつけることができなかったのに、高等

技能訓練を受けた人たちは資格を活かして就業することができたのだろうか。

もちろん2つの訓練は期間や専門性の違いがあるのだが、この2つの訓練をそれぞれ選択した母子家庭の母たちの特徴にはどのような共通点があるのだろうか。

### (3) 短期訓練と長期訓練を受けた人たちに見られる共通点と特徴

まず、教育訓練を受けた人の特徴はどのようなことだろうか。

最も共通する点は「せっかく取得した資格にあまり執着しない」ということである。

資格を取得した後にその資格を活かして就職活動をして結果が思うようにいかないとすぐに資格とは無関係の職場に就職してしまう人が多い。それはどうしてなのだろうか。

考えられることは、本人が自分自身で何をしたいのかが定まっていなまま受講してしまうことである。また、取得する資格についても下調べをしていないまま「取り敢えず資格を取っておきた

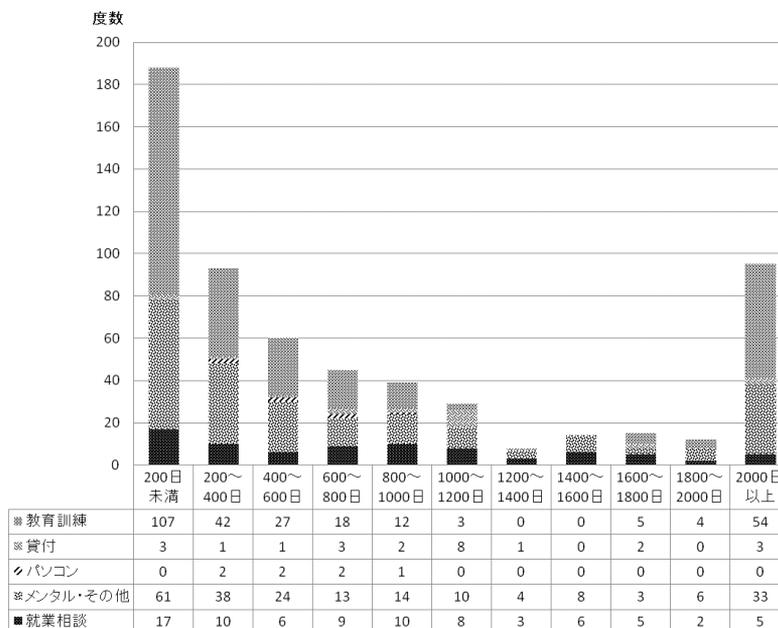
い」という傾向が見られることである。その資格についても労働市場などの情報を持たずに安易に受けてしまうため、取得後に就職活動をしてなかなか自分が希望する条件の職場に就職できず、資格とは無関係の職場に就職してしまうのではないかと考えられる。

では教育訓練を受けた人はどのような経緯で受講していくのかを見てみよう。

図5は教育訓練受講者が2回目以降に相談に来た日の延べ日数分布表である。これは教育訓練を受講した母子家庭の母が母子家庭になってから相談に来た時にどのようなことを相談し、教育訓練の資格についてはどの位の日数をかけて相談したかを調べるために、母子家庭になった日から起算して相談の種類と相談期間を計算し集計したものである。

ただし、なかには何年も前に母子家庭になった人もいるため、2回目以降の相談日から計算している。相談の種類は①教育訓練、②貸付、③パソコン、④メンタル・その他、⑤就業相談の5種類とした。

図5 2回目以降の相談延べ日数別にみた相談内容の分布



出所：B調査 カイ2乗値141.233a 有意確率.000

相談内容を見てみると200日未満の時の相談内容は、「教育訓練」が一番多く、次いで「メンタル」、そして「就業」となっている。「教育訓練」の相談の場合は200日未満で受講を決定した人達であるが「メンタル面」で相談したいという人はまだこの時点では教育訓練を受けるかどうか定まっていなかった状態である。メンタル面での相談は自分自身に関わることから子どものことや生活上のあらゆる問題を含んでいる場合が多く、ひとり親になってから幾重にも絡まりあった問題を取り除く作業をしていく段階である。「就業」についても初めは就業を優先とした人が後に教育訓練を受けることになった人たちである。

しかし、教育訓練を受講した人たちは期間が終了すると貸付や就業相談、メンタルやその他の相談が増えてくる。これは資格を取得した後、なかなか就業が決まらず、改めてパソコン講座を受けたい等の相談内容に変化してくるからである。後半に教育訓練の数値が伸びているのは2000日以上相談にきている人もいるということと、初めにメンタル面で相談にきた人がある程度の日数が経ってから資格を取得したいと相談にきたからである。

また逆に初めに教育訓練を受けてその後、就職がなかなか決まらなかったり、子どものことで悩みを抱えたりして再度メンタル面での相談に訪れているということである。

就業相談にくる人は訓練の始めと終了した後が多いのだが、同じ人が何回も相談にくる事例もある。つまり、教育訓練を受講した人の特徴としては、初めから教育訓練を受けたいという人と初めはメンタルな面の相談にきて何度か相談を受けた後、就業支援として教育訓練を受けることになった人もおり、相談の内容が一定ではないということである。

また、受講前の資格に関する相談期間が短いということも特徴の一つといえるであろう。

では高等技能訓練を受けた人たちはどのような特徴があるのだろうか。

高等技能訓練は2年以上という長い期間養成機

関に通うことになるが、入学の前段階から資料の取り寄せ、受験日の確認や提出書類の申請、受験勉強、入学金や授業料の確保、生活費、学校へ通学する期間の子どもの保育等をどうするのかと様々な問題を検討し時間をかけて準備していくことが必要である。母子家庭になってから、(あるいはその前から)これらのことを考えるということは、「自分がその資格を取得した後どうしていくのか」というはっきりとした目標を設定し、その目的を達成させるために行動していると思われる。

高等技能訓練を受けにくる母子家庭の母は大抵受験前に制度や受験についての相談に訪れている。母子家庭の新規申請で聞いた説明を覚えており、もう一度説明を聞きたいというのである。では一体高等技能訓練の修学者たちはどのくらい相談を受けているのだろうか。

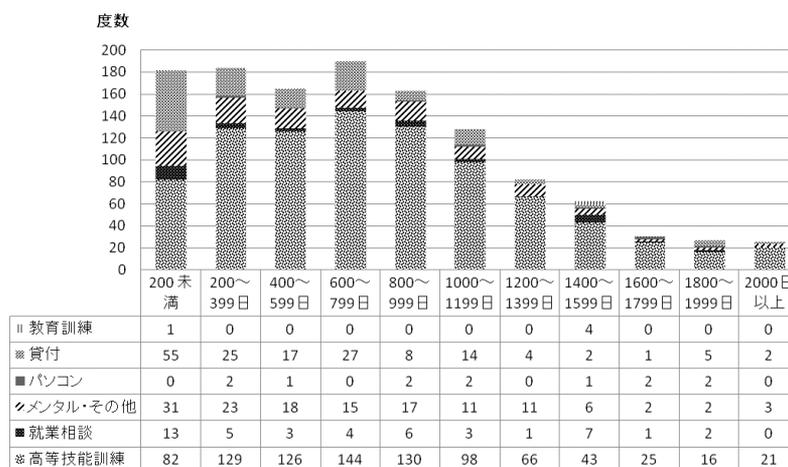
高等技能訓練で修学した母子家庭の母の相談日数を見てみよう。

図6は高等技能訓練を受けた母子家庭の母の2回目以降の延べ相談日数を図で表したものである。相談内容はどのようなものなのだろうか。相談の種類は、①教育訓練、②貸付、③パソコン、④メンタル・その他、⑤就業相談、⑥高等技能訓練の6種とした。

初めの200日未満での相談は高等技能訓練の相談の他に貸付とメンタルや就業相談がある。高等技能訓練に関しては制度の説明や訓練促進費の再確認のため相談に来る。また、貸付は学費についての相談が主である。メンタル・その他の人は、離婚に伴う精神的な悩みであったり、受験に対する不安についての相談であったりする。就業相談の人は初めに就業について話を進めて行くのだが、だんだんと自分の意思が固まって後に高等技能訓練を受けることになった人である。高等技能訓練を受ける人の特徴は修学に至るまでに事前に相談にくる人がほとんどである。期間が長い分、悩みや不安も多いが、準備期間をきちんと取って行動している人が多いのが特徴である。

相談内容も受験のことから学校へ入学する際の

図6 2回目以降の延べ相談日数に見た相談内容の分布



出所：C 調査 カイ 2乗値 4638.322a 有意確率 .139

学費や生活費についての相談等、初めから何を質問するかを考えて来ている人が多い。長期間に渡って就業をしないで勉強をしていくことに対して、入学した場合の生活資金や授業料はどうするのか、不安に思う事柄を一つ一つ自分の納得いく形で解決させてから受験をしている。

ではここで2つの訓練を受けた母子家庭の母たちはどの位の期間で相談に来ているのかを見てみよう。図7は教育訓練と高等技能訓練の受講及び修学前の相談日から受講までの日数を比較したものである。

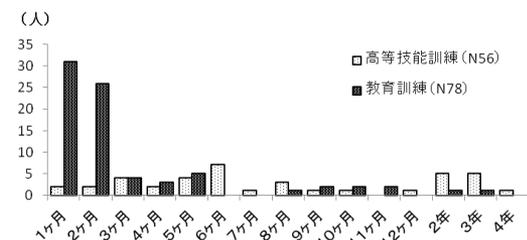
教育訓練受講者は高等技能訓練の受講者に比べ、受講の1ヶ月か2ヶ月前という短い期間に相談が集中していることが分かる。つまり、資格取得について初めて窓口で相談に来る時は、前もって資格について相談することなく「この講座を受

講したい」と自分で取り寄せた資料を持参してくるのである。資格取得の理由を聞くと大抵は「資格を取得して正社員になりたい」「経済的に自立したい」というのだが、その資格にどれほど需要があるかということまでは調べていないため、資格取得後に就職活動をしていても良い結果に結びついていない。また、最初から就職を目的とせず、ただ「何か資格を持っていた方がいいのではないか」と考え取得する場合もある。

教育訓練の受講者に特に共通することは「どのような職業に就くためにこの資格を取得したい」というような明確な目的意識を持っていないことである。取得した資格への執着がないのも職業訓練を簡単に決めてしまう傾向が資格を活かせない原因の一つとなっていると思われる。正規雇用を目指すのだが、なかなか転職や就職が決まらないこともあって、せっかく取得した資格にこだわらずに容易に就職できた仕事に就いてしまう。そして、労働条件や賃金の安さから短期間で転職を繰り返すことになるのである。

では、高等技能訓練の場合はどうであろうか。同じくこの図7では高等技能訓練の相談日から入学までの期間にどれ位の割合で相談に訪れているかが分かる。受験期間が12月～2月が多いため、その前後に母子家庭になった母は急いで受験する

図7 相談日から受講までの期間



出所：B・C 調査

ということもあるが、その場合、離婚前に事前相談していることが多い。また、母子家庭になる前から修学している人もおり、その場合も同じく事前に相談に訪れている。

この図7を見てみると半年前くらいに相談に来る人が一番多く、長い期間をかけている人は2年や3年も前から事前に相談に来ているのがわかる。

(4) 2つの訓練を受けた人たちの働き方

まずは教育訓練を受けた母の場合、どのくらいの方が転職しているのかを見てみよう。表3は教育訓練受講者の離婚前後の転職回数である。離婚前は初職からの転職回数である。最も多い回数は1回～2回であるが、多いところでは5回転職し

た人もいる。また、離婚後を見てみると1回という人が最も多く、2回、3回と続き多い人で6回転職を経験している人もいる。しかしこの訓練を受けた後も資格を活かせなかった人は転職を繰り返す可能性が多く、なかなか一つの職場に定着することが出来ないと考えられる。

では、母子家庭の母達はどのような職種について転職を繰り返しているのだろうか。

図8は教育訓練受講者の転職経験の職種を小分類で比較したものであり、離婚前の初職から離婚後のグラフである。

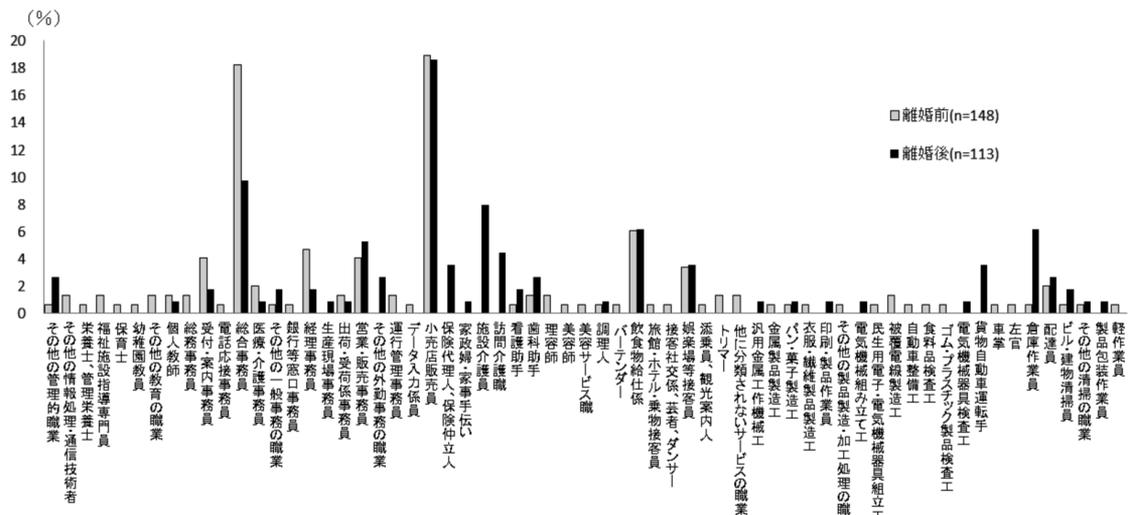
この図によると離婚前は事務職や小売店販売員、そして専門的な職業についている人が多かったのだが、離婚後には専門的な職につく人が減少し、他の職種に移動している。

表3 離婚前後の転職回数

	離婚前転職回数							離婚後転職回数						
	1回	2回	3回	4回	5回	6回	合計	1回	2回	3回	4回	5回	6回	合計
30歳未満	6	3	1	2	0	0	12	5	4	1	2	1	0	13
30歳から40歳未満	7	6	8	4	3	0	28	17	7	3	0	0	1	28
40歳以上	5	9	4	4	0	0	22	15	6	1	1	1	0	24
合計	18	18	13	10	3	0	62	37	17	5	3	2	1	65

出所：B調査

図8 教育訓練受講者の転職経験：職業小分類（のべデータ）



出所：B調査

表4 平均就業日数

		離婚前平均就業日数		離婚後平均就業日数		平均就業日数	
		平均値	度数	平均値	度数	平均値	度数
受講時年齢	18歳～29歳	480	32	192	32	499	32
	30～39歳	759	69	288	69	820	69
	40歳以上	1,139	33	265	33	1,303	33
訓練前の雇用形態	正規雇用	459	19	175	19	521	19
	非正規雇用	794	72	293	72	895	72
	自営業	381	2	1,133	2	1,263	2
	家族従業員	739	2	198	2	735	2
	無業	1,128	39	131	39	1,132	39

出所：B調査

最も多い小売店販売員は同水準にあるが、事務職は大幅に減少し、介護職、看護助手など医療・福祉系の職業に就く人が増加している。また貨物自動車運転手を除くと、倉庫作業員、清掃、配達員など資格がなくても働ける職種に移動する傾向が読み取れる。

ではどのくらいの就業日数で転職をしているのであろうか。表4は離婚前と離婚後の平均就業日数を年齢別に集計したものである。

この表を見ると年齢が若いほど平均就業日数が短くなっており、移動性向が高いことが伺える。特にどの年代も離婚前の就業日数より離婚後の方が更に短くなっており、不安定な就業状況であることが分かる。雇用形態別に見ると離婚前の正規雇用の平均就業日数が459日であり、離婚後は平均175日という短さで転職している。また、非正規雇用で離婚前の人は平均794日であるが、離婚後は平均293日と減少している状況である。全体的には非正規としての転職が多く期間も1年も満たずに転職している現状が分かる。

では、離婚後の身分はどのように移動しているのであろうか。

表5は離婚後の身分の移動を年代別に表したものである。

30歳未満では正社員や準正社員の割合が高くなっているが、パート・アルバイトは少ない。しかし、30歳代になると役員・正社員の安定雇用からパート・アルバイト身分に移行していることが確認できる。

ここで導き出した教育訓練受講者の特徴を列記する。

- ①資格を取得しても資格を活かせず就職に結びついていない。
- ②資格を取得するとき何をしたいのかという目標が定まっていない。
- ③相談の内容が一定ではなく、同じ人が何度も相談に訪れる。
- ④受講前の相談期間が短い。相談して1～2ヶ月に受講している人が集中している。
- ⑤資格を取得する動機が安易である。
- ⑥転職回数が多く、専門的な職種から資格を必要としない職種に移動している人が多い。
- ⑦取得する資格とは無関係の職場で働いている傾向が見られる。
- ⑧平均の就業日数が短い。
- ⑨年齢が増すごとに正社員からパートやアルバイトといった身分に変化している。

では、高等技能訓練を選択した人たちが訓練をする前はどのような就業形態だったのであろうか。

表5 離婚後の身分の移動

		離婚後身分－離婚前身分					合計
		正社員	派遣社員	準社員	アルバイト	無業	
受講時年齢3区分	30歳未満	5.9	5.9	-5.9	-5.9	17	
	30～39歳	-38.2	-5.9	44.1	0.0	34	
	40歳以上	-51.9	7.4	51.9	-7.4	27	
	合計	-33.3	1.3	35.9	-3.8	78	

出所：B調査

表6 修学前の職種と資格のクロス表 (N)

		資 格							合 計
		介 護 福 祉 士	看 護 師	作 業 療 法 士	准 看 護 師	小 学 校 教 諭	美 容 師	保 育 士	
前 職	ヘルパー・介護	2	1	0	4	0	0	1	8
	接客・販売員	0	1	0	4	0	0	0	5
	看護助手	0	2	0	15	0	0	0	17
	事務職	0	2	0	2	0	0	0	4
	学生	0	3	0	0	0	0	0	3
	無業	1	7	1	2	1	0	2	14
	准看護師	0	4	0	0	0	0	0	4
	美容見習	0	0	0	0	0	1	0	1
	合計	3	20	1	27	1	1	3	56

出所：C 調査 カイ 2乗値 101.005a 有意確率 .000

高等技能訓練の修学前は21.4%の人が正規雇いで就業しており、44.6%は非正規雇いで就業していた。そして28.6%が無業であり、5.4%は学生(進学)であった。

表6は修学前の母たちの職種と修学資格のクロス表である。

前職で多く見られるのは看護助手である。その次に多い職種はホームヘルパーや介護の仕事である。高等技能訓練を受ける母たちの前職を見ると自分がこれから取得しようとする資格や職業に近い職場や職種で働いている傾向が見られる。

半数以上の人々が、前職と関係のある職種で勤務しており、看護助手から准看護師であったり、ホームヘルパーや介護の仕事から介護福祉士をめざしたり、保育士、看護師、准看護師をめざしている。すでに資格を保持している准看護師も看護師になると修学している。つまり受講前にエントリーレベルの実務訓練がなされ、同じ職場の身近に資格を持っている人がおり、その人がロールモデルとなって自分自身のキャリア展望が明確化されている人が多いと思われる。資格を取得すれば、待遇や収入が変化するということが分かっているため、資格を取得することにぶれがなく修学することに集中できるということである。職業キャリアラダーが明確な職種を選択しているといえよう。

さて、表7は修学前の職種の雇用形態のクロス表である。ここでは雇用形態と資格取得の関係が見えてくる。

例えば看護助手の場合、正社員であるにもかかわらず資格を取得しようとしている。正社員という形態をめざしているのならそれでいいのだろう。

しかし、正社員といっても経済的な自立が図れない労働条件の雇用も少なくない。そこから抜け出したいという意識が働いているためより高度な資格を取得するという行動に出たということは十分に考えられる。母たちが正社員として仕事をしても満足できない状況や、これ以上働いても待遇面に望めないものがあったから行動に出たのであろう。

表7 入学前雇用形態と修学前の職種のクロス表 (N)

	修学前の職種							合 計	
	ヘル パー ・ 介 護	サ ー ビ ス 業	看 護 助 手	事 務 職	学 生	無 業	准 看 護 師		美 容 見 習
パート	8	5	8	3	0	0	1	1	26
准看学生	0	0	0	0	3	0	0	0	3
正社員	0	0	9	1	0	0	3	0	13
無業	0	0	0	0	0	14	0	0	14
合計	8	5	17	4	3	14	4	1	56

出所：C 調査 カイ 2乗値 130.941 有意確率 .000

とはいっても雇用形態で多いのはパートであり、資格を取得して正規雇用をめざしていることも大きな目標の一つであることには違いない。その目標は達成できたのであろうか。

高等技能訓練で修学を開始した人々の中には途中で留年や家庭の事情で退学してしまった人も数人いる。しかし卒業生の雇用形態は正規雇用が82.1%であり、非正規雇用は5.4%である。データ数は少ないのだが、高等技能訓練では、ほとんどの卒業生が資格を活用することができていた。このことを考えると修学時に掲げた大きな目標は達成できたと考えられる。また国家資格は取得した後に需要があり就業に結びついている。特に看護師等は労働需要が高く、国家試験の前には全員就職が内定しており、その後の国家試験も全員合格している。

また転職をしたとしても、資格でキャリアを積み移動できるという点は強みである。

高等技能訓練促進費事業が実施された平成18年当初は修業期間の残りの3分の1の期間だけが支給期間だったため事前に高等技能を受けるための相談はなかった。特に平成18年度の支給者はすでに入学してから始まった制度である。高等技能訓練促進費事業が実施される前にも看護師等をめざしていた人達が相談に来ていたが、入学前の相談はほとんどが貸付の相談であった。当時は高等技能訓練促進費のような支援制度はなく貸付しかなかったからである。しかしここで言えることは経済的に自立を考え長期間の専門課程で学ぼうとする人は事前に何らかの形で相談に来て、熟慮し、計画的に準備しているということである。また平成21年度の支給者からは事前の相談件数が伸びてきたのだが、それは制度の周知が広がったと同時に経済的に訓練を受けることが難しいと考えていた母子家庭の母が促進費を受けることによって自立に向けての行動を起こせたということであろう。

高等技能訓練促進費事業の良いところは修学者と顔を合わせる機会が定期的にあるということである。2年～3年の訓練期間には本人の体調や学

業だけでなく育児の問題や経済的な面での様々な問題が降りかかってくる。しかし、高等技能訓練では修業して1ヶ月後から毎月10日までに訓練促進費を請求に来る際に面接をすることを義務づけているため、その機会に本人の悩みや修業状況を把握することができる。この毎月の面談によって母子家庭の母たちの些細な悩みを聴く機会ができ、メンタル面での管理もコンスタントにできる利点がある。特に日数が過ぎた後の方でも貸付の相談なども受けることがあるが、この場合は進学を考えて相談に来る人が多い。経済的に考えて迷っているのだが、卒業後のことを事前に相談する形は訓練を受ける前と同じである。

要は計画的に行動しているということである。高等技能訓練に関しては長い期間になっても自分自身の目的がはっきりしており、この資格を取得した後のビジョンをもって臨んでいるところが自立していく過程での強みなのではないだろうか。

ここで導き出した高等技能訓練で修学した人の特徴を列記しておく。

- ①資格取得後、資格を活かして就業に結びついている。
- ②訓練前から目標が定まっており、目的を達成させるための行動を入学前から起こしている。
- ③相談内容が高等技能、メンタル・その他、貸付が主であるが、日数の増加とともにメンタル・その他の相談が見られなくなる。
- ④相談から入学までの期間において半年前から相談に来る人が一番多く、更に2～3年も前から相談に来ている人もいる。
- ⑤修学前の前職は取得しようとする資格や職業に近い職種について働いている傾向がある。
- ⑥職業キャリアラダーが明確な職種を選択している。
- ⑦修学後は正規雇用として就業している。

#### IV 考察

母子家庭にとって経済的な自立を図るということは容易なことではない。ひとり親になった時か

ら世帯主として生計を維持し、住宅を確保し子どもの養育やあらゆる生活上の問題をひとりで解決していかなければならない状況に置かれる。たとえば自らが選択した道だとしても進んでいくには厳しい道である。そのような中で資格を得てから経済的に自立をするということは更に大変なことであるが、資格を身につけて就職するというのは経済的に自立する方法としては有効な手段である。

N市の母子家庭全体の人数からすると教育訓練を受講した人や高等技能訓練で修学した人は1割にも満たない。しかしこの母たちは母子家庭になって自分の環境を何とか改善したいと思い職業訓練を希望し選択した人達であり、自立に向けて一歩踏み出した人である。踏み出した一歩が同じであっても結果が違うのは何故なのだろうか。

この2つの訓練では、訓練期間や専門性の違いから訓練前と訓練後の就業に大きな差ができた。教育訓練では就業に結びつく人が少なかったのに対し、高等技能訓練は資格を取得し就業に結びついた人が多かったということである。しかし結果については初めから予測がつくことであり、本稿ではこの点を問題にしているわけではない。ただ、取得した資格が就職に結びついた人は、その後経済的に自立をしていく傾向にあるということ。一方、資格を取得しても就職に結びつかなかった人はなかなか経済的な自立をしていくことは難しいということから、この章では本稿のⅢの分析結果から母子家庭自立教育訓練給付金の受講者と高等技能訓練促進費の修学者の特徴と相違点を考察し、仮説を検証していく。

#### 仮説1

職業訓練を受けて経済的に自立ができた人は事前に相談に来るなど計画的に行動している。

#### 検証結果

N市で行っている母子自立支援教育訓練給付金事業の業務データと母子家庭高等技能訓練促進費の業務データを使って、それぞれ訓練を受けた母子家庭の母の属性や取得資格、就業状況についてB調査とC調査の分析を行った。その結果、高

等技能訓練で修業した母子家庭の母は、訓練終了後に正規雇用され経済的に自立していることが検証された。

高等技能訓練で修学した人たちを「経済的に自立が図れた人」として分析を進め、相談機関による母の相談延べ日数を集計し、その相談内容から母子家庭の母の行動について分析を行った。その結果、高等技能訓練で修業した母たちの特徴の中から次の点が該当した。

- ①訓練前から目標が定まっており、目的を達成させるための行動を入学前から起こしている。
- ②相談から入学までの期間において半年前から相談に来る人が一番多く、更に2～3年も前から相談に来ている人もいる。
- ③修学前の前職は取得しようとする資格や職業に近い職種について働いている人傾向がある。
- ④職業キャリアラダーが明確な職種を選択している。

また、図6と図7のグラフからも高等技能訓練では修学に至る事前に相談に来ている人が多いということが判明した。相談に来る人は一度だけではなく何回か窓口を訪れ相談をしている。その相談内容は、高等技能の制度のことや就業、学費、生活費の貸付、受験、メンタル面等であり、相談期間は半年前が一番多く中には何年も前から相談に来ており、計画的に行動していることが検証された。

#### 仮説2

経済的に自立をめざす母子家庭の母は訓練を受けようとする職種と関連性の高い職場で仕事をしていることが多い。

#### 検証結果

表6の修学前の職種と資格のクロス表のデータを分析したところ、高等技能訓練を受けている母子家庭の母はこれから取得する資格が活かされる職場に就業している人が多かった。

特に看護師や准看護師をめざす人は看護助手として勤務していることが多く、介護福祉士や美容師などもヘルパーや美容室の見習いなどで仕事を

していた。

図9は教育訓練と高等技能訓練を受けた人の訓練前の職業である。

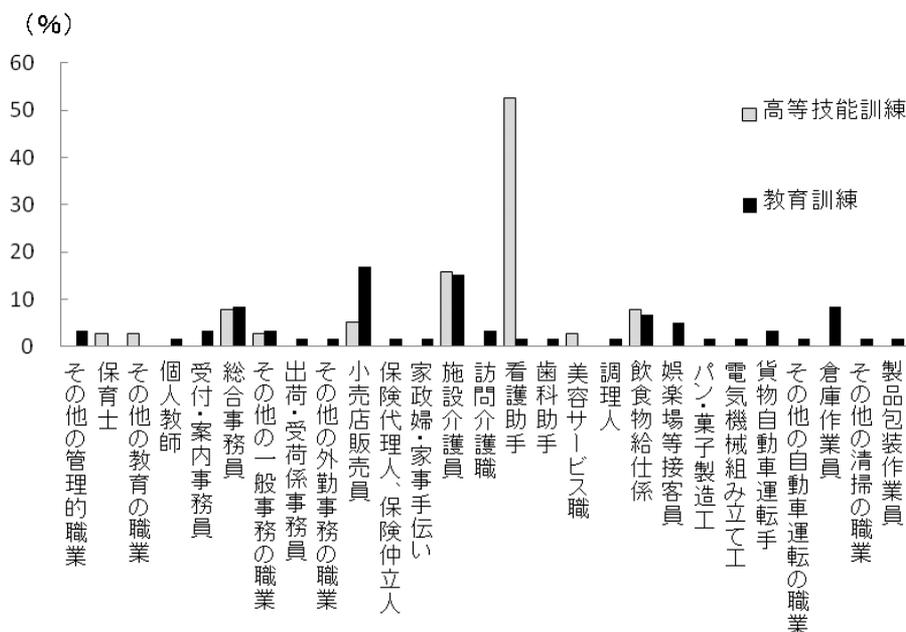
高等技能訓練では資格を取得してからのキャリア形成が見込まれる職業についている人が多いことが分かる。特に看護師を目指す人が、看護助手の職についている場合は、職場においてこれから目指そうとする職場の実務訓練がなされ、身近に目指す資格のロールモデルがおり自分自身のキャリアの展望が明確化される。また、何年間か病院に勤めていると病院が奨学金を出してくれたり准看護学校の受験の際に病院から推薦書を書いてもらえたりするという利点もあるため（その場合入学金の一部が免除される）、看護学校を受験する前に看護助手として勤務していることが多い。その他、介護福祉士を目指す人も介護施設で仕事をしながら資格を取得している。高等技能訓練だけでなく、教育訓練でもヘルパー1級や介護福祉士の資格を取得して正規雇用になった人は訓練前に介護の仕事に携わり介護施設等で何年か勤務して

経済的自立を果たしている。

## V 結語

本研究の分析から経済的に自立していく人は訓練前の相談回数や事前に相談に来るなど計画性があり、しっかりしたキャリア展望を描いていることが分かった。逆に教育訓練のような短期間の訓練の場合、受講した人の特徴から受講前に相談する期間も短く、資格取得後の就業面での有効性についてもあまり考えることなく受講するケースが少なくないことが分かる。そのため、取得後も資格を活かすことなく他の職業についてしまう傾向にある。このようなことを避けるために母子家庭の母への訓練に関する丁寧な情報提供が必須である。特に「自分自身はこの資格を取得して何がしたいのか」という目標設定を明確にしてから受講することが大切である。そして就業に結びつきにくい資格については何故就業することが困難なのかを事前にアドバイスし理解してもらうことも

図9 訓練前の職業（小分類）



出所：B・C調査 カイ2乗値52.081 有意確率.000

必要である。

それ以前に、訓練効果の評価を通じて、訓練科目指定の見直しも必要であろう。

高等技能訓練の受講者たちは、初めて相談に来た時の情報をもとに尋ねてくることが多い。情報提供の仕方によって相談者のキャリア形成に結びつく可能性が高まるといえる。

また、プログラム策定などの面接の時に「自分自身が何を目標しているのか」、「取得しようとする資格でどんな職業に就こうとしているのか」をじっくり考える機会を作ることも就業支援の一つと考える。高等技能訓練を受けた人は訓練が終わってからあまり相談に訪れることはない。これは安定した職場に勤務できたため、精神的に落ち着いたからであろう。

しかし、教育訓練の受講者は受講後も相談のリーダーが多い。これは資格を活かせず転職を繰り返したり、障害のある子どもを抱えているといった具合に自分自身だけでは解決できない阻害要因を抱えているため、安定した雇用に結びつかないなどの悩みを抱えているからである。また、年齢が高くなるほど相談回数は増加しており、相談内容は就業に関するものが増加する傾向にある。

高等技能訓練の受講者の「高等技能訓練」に関する相談が16.1回に対して、教育訓練では「教育訓練」の相談が4.1回と高等技能訓練の受講者の方が訓練コースの選択に慎重に対応していると思われる。このようなことから職業訓練を受けるにあたっては、資格を取得するためだけの情報提供にとどまらず、訓練終了後の職業選択・就業を念頭においた総合的なキャリア形成支援サービスが提供できるかどうかが重要である。

また、本格的な自立を進めるには、看護助手から看護師へとといったようなエントリージョブからより高度で専門的な職種にまで繋がるようなキャリアラダーの明確な職種メニューを開拓していくことも重要であろう。そして何よりも母子家庭の長期的なキャリア支援の観点を強化する必要があるだろう。

いずれにしても、より効果的な施策効果を高めるためには相談員の質的向上を含め、相談機能の拡充が期待される。

本稿の調査はN市の業務データを集計し分析したものである。相談回数や相談内容の種類、訓練受講前後の職歴などと訓練コースの選択行動の特徴を整理することができた。

しかしながらデータ件数の制約からデータが偏ってしまう難点があった。また、業務データであるため、学歴などの調査したい内容が不足しているところもあり、十分に検定できなかったところがあった。今後は母子家庭の母へのヒヤリング調査を行いながら調査をしていきたい。また今後の課題としては、業務データの蓄積を行い、丹念な分析によってより効果的な母子家庭の就業支援策について検討を加え、相談業務の改善に取り組んでいきたい。

#### 注

- 1) ここでの教育訓練とは「自立支援教育訓練給付金事業」と同義  
N市では「母子家庭自立支援教育訓練給付金事業」
- 2) ここでの高等技能訓練とは「高等技能訓練促進費事業」と同義  
N市では「母子家庭高等技能訓練促進費等事業」
- 3) 厚生労働省「人口動態統計推計－離婚件数及び離婚率の年次推移－」  
平成14年は289,836件、平成20年度は251,000件
- 4) 総務省『平成22年度国勢調査』
- 5) 厚生労働省『平成23年度全国母子世帯等調査』  
平成24年9月

#### 参考文献

- 周燕飛(2008)「母子家庭の母への就業支援5事業－国と自治体の取り組みとその課題」『ビジネス・レーパー・トレンド』(6), 20-25.

- 周燕飛 (2010) 「母子世帯の母はなぜ正社員就業を希望しないのか」 JILPT discussion paper Series 10-7
- 周燕飛 (2012) 「経済的自立をめぐる現状とその規定要因」 第2章 労働政策研究機構・研修機構『シングルマザーの就業と経済的自立』労働政策研究報告書 No.140 17-28
- 高田しのぶ (2008) 「母子家庭の母の正規就業を阻む要因」 第6章 労働政策研究機構・研修機構『母子家庭の母の就業支援に関する研究』No.101 247-259
- 高田しのぶ (2010) 「母子家庭の母の就業を決める要因」『日本経済研究』No.63 100-112
- 中冨桐代 (2008) 「母子世帯の母親の労働実態と地域における支援－北海道K市を事例として」『賃金と社会保障』46-69
- 永瀬伸子 (2003) 「母子世帯の母のキャリア形成、その可能性－『就業構造基本調査平成9年』を中心に」『母子世帯の母への就業支援に関する研究』JIL 調査研究報告書 No.156
- 労働政策研究・研修機構 (2003) 『母子家庭の母の就業支援に関する研究』労働政策研究報告書 No.156
- 労働政策研究・研修機構 (2008) 『母子家庭の母の就業支援に関する研究』労働政策研究報告書 No.101
- 労働政策研究・研修機構 (2011) 『第4回改訂 厚生労働省編職業分類 職業分類表－改訂経緯とその内容－』
- 労働政策研究・研修機構 (2012) 『シングルマザーの就業と経済的自立』労働政策研究報告書 No.140
- 八幡成美 (2009) 『職業とキャリア』法政大学出版局

---

## Employment support and career development for single mothers in N City

TANAKA Keiko

---

Employment support plays a potent role in helping single mothers to attain financial independence. The data of job trainees who underwent short-term vocational education and training (VET) and long-term advanced vocational education and training (AVET) programs in N City was analyzed, looking at job trainees' shared and different characteristics between the two programs, to examine how the programs relate to single mothers' financial independence. In addition to the different durations and specializations of the programs, the two programs differed significantly in trainees' employment status after program completion. While many of the trainees who completed the VET program were unable to obtain employment by taking advantage of qualifications obtained through the programs, most of the trainees who completed the AVET program obtained employment by taking advantage of qualifications obtained through the programs and tended to attain financial independence.

Trainee attributes, duration of consultation sessions, consultation topics, how long they

took for consultation before undergoing training programs, employment status after training programs and other data were compared between VET and AVET trainees, examining the shared and different characteristics between trainees who attained financial independence and trainees who failed to do so. The comparison revealed that VET trainees tended to have a shorter time for consultation before training programs, and selected programs quickly before setting definite aims for the future. This caused them to fail in taking advantage of qualifications obtained through the programs and obtaining employment. In contrast, AVET trainees tended to set definite aims for the future, knowing what they wanted to do, and started taking actions to reach such aims even before they were enrolled in the training programs. Previous jobs of AVET trainees also tended to be close to the qualifications and occupations that they were striving for. AVET trainees had career plans and acted in a more planned manner.