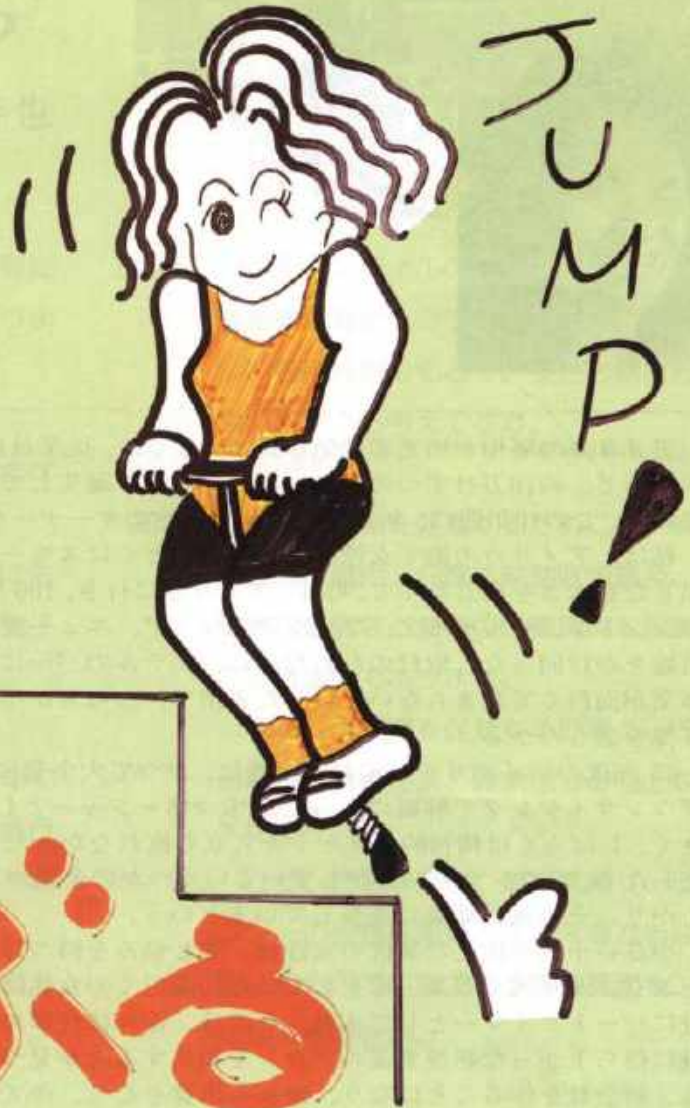


すく
るん
ぶる



(福島県女性就業援助センターPOP講習修了生 山田和江さんの作品です。)

— 目 次 —

□巻頭言 (江上節子).....	2
□知事への10分インタビュー (奈良県知事).....	3
□発掘してませんか ニューメニュー(ワープロ(3級)・パソコン会計、ビジネス実技と販売士検定).....	4
□カリキュラムの概要紹介 (税務関係事務とワープロ、介護).....	5~6
□震災復興・再就職に向けて.....	7
□レディスワーク講習会—再就職のためのステップアップをめざして—.....	8
□相談・指導のポイント1.....	9
□ふらっと訪れ、気軽に相談・・・相談員は聞き役.....	10
□修了生紹介 (岩手県、鳥取県).....	11
□育児・介護休業法のあらまし.....	12~13
□センター紹介 (佐賀県).....	14
□ブロック所長連絡協議会を終えて.....	15



産能大学経営情報学部助教授

江上 節子

アメリカの雇用が増えて元気が良い。とくに、従業員100人以下のスモールビジネスだ。ここ2年間ほど、約70万社ずつのスモールビジネスが誕生している。それも、女性が企業を新規開業している。この10年間に、新規開業された女性のオーナー会社は、男性のその2倍の多さだった。

私は、アメリカの働く女性の構造変化、とくにスモールビジネス設立へと燎原の火の如く動き出した息吹きを感じたくて、昨年、アメリカに行き、100人近くの女性経営者たち取材してきた。ワシントン、バルチモア、フィラデルフィア、ニューヨークと回り、女性経営者のネットワーク組織をかけ回った。取材のためだけに、ホテルのバーに集まってくれた30名の女性社長たちは、事業が面白くてたまらないといった表情で、こちらがインタビューをするより早く、会社設立の経緯を話したがる。

45、6歳のバイタリティ溢れる女性は、かつて大企業に管理職として働いていたが、本社部門のダウンサイジングで解雇にあった。PRマネージャーとして、らつ腕を振っていただけに衝撃も大きく、しばらくは精神的ダメージから立ち直れなかったという。でも、たった3人でPR会社を設立したら、ダウンサイジングしているいくつかの企業から、PR業務を委託したいという話が持ち上がり、その後は順調に成長しているという。

小さい子供を抱えた30代の女性は、同じ悩みを持つ母親同志を集めて、保育情報サービス会社を設立。20年近く専業主婦をしていた60歳近くの女性は、10年ぐらい前から夫の自動車販売の会社にパートタイマーとして入社。その後、徐々に仕事の力が身につき、フルタイマーに。夫の会社に持ち上がった新規事業のプランを担当する人が見つからず、彼女が立候補。めでたく抜擢され、新会社を作ることになり、彼女も出資をして、今では敏腕社長。事業内容は、トラック専門のリース業だ。

また、中年のある女性は、地域の高齢者に切実に求められていた救急医療サービス会社を起こし、ビジネスとしても成功をし、精神的な満足も深く得ている。「スモールビジネスを興すことは、単にお金を儲けることではない。自分の地域に欠けているサービスを創り出す喜びでもある。」。彼女は、地域の高齢者から感謝される事業活動をこのように語っている。

20代から60代の女性までが、あらゆる業種や仕事内容を考案し、小人数の会社を興している。大企業をリストラで辞めた女性、パートタイマーで働いていた主婦、子育て期にある若い母親たち、MBA出身のヤングエリートたち。女性自身の決断や志には様々な背景や夢があるが、1つの大きな流れは、女性自身が自らの働く場を自ら創り出す地平に入ったということである。“雇われる”という受け身の労働形態ではなく、仕事そのものを無から誕生させて、また仲間を呼ぶことのできる雇用を創出するという能動的な労働形態に踏み込んできた。ちなみに、全米で女性の企業家を最も多く組織化しているネットワーク、全米女性経営者協会(NAWBO)の調査によれば、現在650万人を超える女性の企業家が存在している。それらオーナーたちが雇用している従業員の数は『フォーチュン』誌記載の売上高ベスト500社が抱えている従業員数をしのぐ。すでにN・Y州、コネティカット州、ニュージャージー州ではスモールビジネスの50%が女性の手によって経営されていると国勢調査に示されている。女性自身が事業の目的を定め、自らの運命を自らが決定できる働き方の一つが、企業家になることでもある。女性が企業を興す流れを、日本でも促進したいと思っている。

“女性の地位向上は まず社会参画から”

奈良県知事 柿本 善也



所長 大和無子という言葉がありますが、現在の奈良県の女性をどのようにご覧になりますか。

知事 概して良く働く女性が多いと思いますよ。

性格的には、控え目でおとなしい中にも芯の強いところがあり、まさしく大和無子と呼ばれるにふさわしいと思いますよ。

所長 今年、世界女性会議が開催された年でもあり、また、男女雇用機会均等法の施行や奈良県女性行動計画策定後10年目にあたります。

この節目の年にあたり、女性の地位向上についてどのようにお考えになりますか。

知事 女性の地位向上は、まず、社会参画にあると考えます。

今日、女性はあらゆる分野で社会活動を活発にしておられますが、依然として男女の固定的な役割分担意識など、女性の地位向上を遅らせる意識や慣行などが残存している面もあります。

このような現状を打開するには、社会活動への単なる「参加」から、より積極的な「参画」を目指すことが重要であると思います。

所長 ライフスタイルの変化により、女性の就業意識は高まりつつありますが、現下の厳しい雇用情勢のもとで、女性の就業対策についてどうお考えですか。

知事 女性の就業を促進するためには、時短の推進及び育児・介護休業制度の普及、保育環境の整備など女性の労働環境を整備することが重要であります。

また、再就職を促進する施策として、きめ細かな就業相談、職業能力の向上などが大切です。

こうした意味から、婦人就業サービスセンターの役割は重要です。来春からは、新館に移るので、魅力ある就業援助センターにしてください。

所長 最後に、女性に向けてエールをいただきたいと思います。

知事 私は、女性の能力や個性を尊重し、これを行政にできるだけ反映させたいと考えています。そのためには、女性の皆さんもいろいろの機会に大いに実力や経験を養い、リーダーシップを発揮していただくことが必要です。一層の発展を期待します。

●インタビューは奈良県婦人就業サービスセンター 藤本 忠彦所長です。

ワープロ(3級)・パソコン会計

滋賀県婦人就業援助センター

「ワープロ(3級)・パソコン会計」は、簿記の初心者を対象に、ワープロの入力、編集、印刷等文書作成の基本操作と、仕訳から会計ソフトを使ったパソコンの会計処理を内容とする講習です。

今年度は、6月7日から8月4日まで大津市の滋賀職業能力開発センター(ポリテクセンター滋賀)を会場として開催しました。ポリテクセンターとは、昭和58年度より受講者のニーズにあわせて毎年1ないし2講習を同センターの事業内援助業務とタイアップし、講習を実施しているところです。この「ワープロ(3級)・パソコン会計」は、昨年度初めて実施したところ、職業能力開発協会のワープロ(3級)の資格と就業後即戦力となる会計ソフトの講習が1度に学べることで、受講希望者は定員の20名を大きく上回り、83名を数えました。今年度は更に昨年度を上回り92名の応募があり、面接により20名の受講生を決定いたしました。

今年度の受講生20名のうち、3名が講習修了を待たずに就職が内定し、残る17名のうち9月末までに6名が就業した旨の連絡が入る等の成果がでています。講習を終えた受講生の感想としては、大半の方が、有意義で今後の就職活動や就業後においても役に立つと回答していますが、パソコン会計については、簿記の知識・経験がないので苦労したという意見もありました。

平成8年度は、引き続きパソコン会計の需要が見込まれるところから、パソコン操作に重点を置き、簿記の講義を組み入れた「簿記3級・パソコン会計」として、手形・小切手の学習から日常取引の伝票処理と財務諸表の作成までを講習内容とする方向で、ポリテクセンター滋賀と連携を取りながら検討をはじめたところであります。

ビジネス実技と販売士検定

高知県立女性就業援助センター

本科目は、昭和60年度開設の「販売及び税務事務」がルーツで、「ニューメニュー」としては、いささか臺(とう)が立った感がなきにしもあらずですが、女性の主な職種の一つである商品販売について、専門知識を学び、販売のプロとして、販売士3級の資格を取得することを目標に置いています。

販売実務(58H)を中心に、経理事務(25H)～スタート当初からの税務事務を昨年度変更～及び社会保険労務事務(20H)等の複合科目として、雇用現場の求めている技術・能力を身につけるのに必要な講義内容の整備を図っています。

ハローワークからの情報を活かし、「販売」を「ビジネス実技」とネーミングの変更を行うなど、県民の意識にも気を配っています。

平成7年度は、定員20名に対し、応募20名、受講決定13名、修了11名、販売士取得5名とやや物足りない数字ですが、平成6年度は応募25名、販売士取得13名と、年により波があります。

11年間を総括すると、定員225名に対し、応募258名、受講決定222名、修了143名、販売士3級取得50名及び日商簿記3級取得5名、就職率(3ヶ月後)49.2%となっています。

受講者の中退による修了者減が悩みですが、理由の大半が就職によるもので、当人にとり喜ばしいことと受け止めています。

就職率では、平成6年度実施の17コースについて継続調査中のデータではありますが、1年後に87.9%(3か月後58.6%)となるなど、狭い本県の労働力市場では、粘り強い就職活動が必要なることを物語っています。

明るくてたくましい高知の女性(「はちきん」といいます。)の、働く意欲に応えるため、時代の求める能力の修得に役立つ講習の開催に必要な情報収集に努めています。

税務関係事務とワープロ講習会日程表

和歌山県女性就業援助センター

回	月日	曜	内 容
1	7.10	月	開講式、キーボードの使用方法、文字入力、漢字変換
2	11	火	センターリング、倍角、飾り文字、網かけ、短文練習
3	12	水	移動、削除、均等割付、印字、短文練習
4	13	木	罫線、作表、文章入力
5	14	金	文章入力、質疑応答
6	17	月	簿記の基礎知識（意味、目的、主要概念）
7	19	水	取引、仕訳、勘定、勘定科目
8	21	金	帳簿、伝票、証ひょう、簿記一巡の手続き
9	24	月	決算の仕方(1)、財務諸表
10	26	水	現金、預金、売掛金、買掛金、手形取引、固定資産
11	28	金	決算(2)
12	31	月	帳簿記入練習
13	8. 2	水	給与明細表及び源泉徴収表について
14	4	金	年末調整事務について
15	7	月	給与所得者の税務について
16	18	金	決算調整事項について①
17	21	月	” ②
18	23	水	個人事業者の税務について
19	26	金	会社の税務について①
20	28	月	” ②
21	30	水	その他の税務について 閉講式

講習時間 9：30～15：30

介護講習会日程表

山口県東部女性就業センター

回	講習日	科目	講習内容	時間	講師	講習場所
1	9月19日(木)	開講式・介護概論	介護の目的、原理、倫理等	3	県立衛生看護学院教頭	サンライフ防府
2	21日(木)	在宅福祉従事者の職業倫理	介護の原則と最善の在宅介護のあり方	2	〃	
3	22日(金)	老人福祉論 B	在宅福祉サービスの具体的展開等	3	中部社会福祉事務所地域福祉専門員	
4	26日(火)	在宅看護方法論	在宅福祉法の理念、制度等	2	〃	
5	28日(木)	在宅看護方法論	老人の基本的構造等	3	県健康増進課医師	
6	29日(金)	在宅看護方法論	老人、障害者の在宅看護の概要と事例等	2	ハローナース防府婦長	
7	10月3日(火)	在宅看護方法論	在宅老人ケースへの相談助言と調整等	3	防府環境保健所所長	
8	5日(木)	在宅看護方法論	老人の心理的把握をふまえた具体的対応等	2	〃	防府地域職業訓練センター
9	6日(金)	介護実技	老人食の調理	3	県立中央病院栄養管理副部長	
10	12日(木)	介護実技	老人障害者に対する接遇のあり方	2	防府温泉病院総婦長	
11	13日(金)	精神保健論	精神保健の概要等	3	県健康増進課医師	
12	17日(火)	在宅看護方法論	在宅介護の方法等	2	防府あかり園在宅支援センター主任	
13	19日(木)	家庭政策概論	家庭生活と経営法の理解等	3	県普及教育課主幹	
14	20日(金)	在宅看護方法論	障害性老人の対応	2	防府環境保健所主任	
15	24日(火)	介護実技	環境の整え方	5	県立中央病院婦長	防府あかり園
16	26日(木)	介護実技	更衣・整容ないし身だしなみ	6	県立中央病院看護部副部長	
17	27日(金)	介護実習 1	施設における食事・入浴・排泄等の介護の技術	5	各特別養護老人ホーム職員	
18	31日(火)	介護実習 2	同	上	〃	
19	11月2日(木)	介護実習 3	在宅生活での食事・入浴・排泄等の技術	5	各社会福祉協議会職員及び特別養護老人ホーム職員	
20	7日(火)	介護実習 4	同	上	〃	
21	8日(水)	介護実習 5	同	上	〃	
22	9日(木)	介護実習 6	同	上	〃	サンライフ防府
23	10日(金)	介護実習 7	同	上	〃	
24	14日(火)	介護実習 8	同	上	〃	
25	15日(水)	介護実習 9	同	上	〃	
26	16日(木)	介護実習 10	同	上	〃	
27	17日(金)	救急法	応急手当全般	5	防府市消防本部救急救命士	
28	21日(火)	救急法	〃	5	〃	
29	24日(金)	就業入としての心得 閉講式	肩こり、腰痛について 女性就職状況 閉講式	3	山口県医師会常任理事学術部長	山口県医師会常任理事学術部長
30	25日(土)	就業入としての心得 閉講式	〃	2	山口県社会福祉協議会職員 山口県職業安全衛生職員	

※注①原則として火、木、金曜日で、毎回9：30～12：30と13：00～15：30の計5時間です。

②都合により日程及び内容を多少変更する場合があります。

③救急法については、防府市消防本部より上級救命講習修了証が交付されます。

④講習期間中は、運動が出来る服装で来ること。

⑤施設実習の17・18・19・20回は実習班ごとに分かります。

震災復興・再就職に向けて

兵庫県立女性センター

1 震災後の相談と対応

震災後1週間めの1月23日に、片づけも不十分なままでのとりあえずの業務再開。直後から、水や食料の調達、心やからだの不安、住宅問題、避難所や親族・近隣の人間関係などとともに、雇用関係の相談が殺到した。

とりわけ、解雇とそれに伴う雇用保険や退職金、自宅待機とその間の給与保障や先の見通しに関する相談が再開すぐから寄せられた。パートや派遣社員といった身分の不安定な雇用者に女性が多かったために、まっさきに解雇・自宅待機の対象になったことのほか、「小さい子持ちの女性はいらない」、「女性管理職だけ解雇」、「女子学生は雇えなくなった（内定取消）」といった、明らかな女性差別もみられた。

これらの解雇による再就職希望のほか、「自営の店が全壊した」、「夫が失業した」、「家の再建で家計が苦しい」といった自営業や専業主婦からの「働きたい、どうすればよいのか」、「手に職をつけたい」といった相談も多く寄せられた。震災後半年間だけでも、解雇等とそれに伴うトラブル550件、就業情報を求めるもの3,300件にのぼった。

これに対し、相談・情報図書室のカウンセラー・情報アドバイザーがまず一義的に相談を受け、必要なものについて弁護士（3月末まで月～金毎日）、労働問題専門家（週1回）、就業援助課職員に振っていく、もしくは直接、兵庫婦人少年室やハローワーク（神戸レディス・ハローワークは被災）を紹介するという形をとったが、鳴り続ける電話の中で、他課の職員も動員して対応することを余儀なくされた。

2 再就職セミナー

雇用保険にはいっているかどうか知らない、書面での契約を交わしていない、「来なくていい」が解雇の意味なのか自宅待機の意味なのか確認していない、仕事を続けたいかどうか自分の意志がはっきりしない、交通事情が悪かったので出社しなかったら（男性社員は出社していた）解雇になった、など女性自身の意識啓発の必要を感じる場合

も多く、4月から再開した「再就職セミナー」は、「震災後の雇用相談の現場から」、「いい会社ってどんな会社？—震災から学んだ大事な条件」などのテーマで、兵庫婦人少年室長、神戸レディス・ハローワーク所長、社会保険労務士、カウンセラーなどを講師に連続して行い、多数の参加者があった。

3 技術講習

技術講習は3月から募集受付を再開し、3月中受付の2コースの応募者（被災地）は、交通機関寸断の中、270名（定員45名、6.0倍）であった。4月早々に受け付けた非被災地の講習には178名（定員20名、8.9倍）の応募があり、仮設住宅入居者からの応募が目立った。講習に来る中で、生きる希望をもつことができるようになった、との声も寄せられた。

9月末現在、15コースの受講生募集を終了したところだが、総定員330名に対し、2,445名の応募があり、平均倍率は7.4倍となっている（うち、被災地での開催は12コース、総定員270名に対し2,173名の応募で、倍率8.0倍）。例年5.5倍前後であることから、応募者数は急増している。

4 課題

当センターでは、3月から「就業援助め〜る」特別号の避難所配布をはじめ、「再就職ハンドブック」や「女子学生のための就職準備ハンドブック」の刊行・配布、起業家をめざす女性のための「新しい仕事づくりセミナー」開催（県の単独事業）などもすすめてきているが、まず何よりも多数の技術講習受講希望者のニーズに応えきれていないことと、確実に修了生を就職先につなぐことに苦慮している。

あわせて、再就職が女性たちの男女共同参画社会へ向けての意識啓発とエンパワーメント（力をつけること）につながるよう、情報や学習機会の提供、相談、仲間づくり、家事・育児・介護への男性参画促進なども含めて、総合的な就業支援ができるよう、努力していきたい。

レディスワーク講習会

ー再就職のためのステップアップをめざしてー

大阪府中央労働事務所・女子労働者センター

大阪府の最近3ヵ月の有効求人倍率は0.47倍程度で推移しており、ことさら再就職を希望する女性にとっては厳しいものがあります。当センターでは「レディスワーク講習会」の名称で年間30コースの就業援助技術講習会を、府下5ヵ所の労働事務所及び府内の市町との共催で実施しています。

就職につながる技術講習をするため、府下の市町村から、それぞれの地域の状況をふまえた講習科目を募り、講座を決定しております。今年度は、簿記、パソコン、ワープロ、社会保険労務事務、ホームヘルパー養成の各科目を実施しています。

受講者の多くは事務職への就職を希望していますが、大阪では中小の事業所が多く、経験、資格のある「即、仕事のできる人」が求められています。当然のこととしてOA機器に習熟していることや、簿記資格等を有していることなどが条件となっており、技術や経験のない人の就職は困難な状況です。最近では、府内のハローワークの求職相談で、「資格がないのなら、云々……」と、講習会の受講をすすめられて応募する人が増えています。

技術講習会の応募者は、講習内容、開催時期、開催会場の所在地によって、募集人数の10倍を超えるものもあります。

毎回、講習最終日には、ハローワークと連携しミニ再就職セミナーを設け、就職の心構え、面接の受け方、最新の求人状況等の実情を伝えて就職の促進を図っています。また、自分自身の職業の適性について、不安であったり、迷ったりしている人には、職業カウンセリングセンター（中央労働事務所内）で適性検査を受けることをすすめます。

講習修了後の追跡調査として平成6年度に実施

した平成5年度修了者に対する調査では、回答者の60%～70%の人が就職されています。簿記2級修了者は就職率も高く、経理事務に就く人が多くて、受講科目が直接業務の内容と一致し、中には数十倍の難関を突破して入社する人もあります。

また、ワープロ、パソコン修了者では、オペレーター等の専門職種以外の一般事務に就職した人も多くおられ、日常、OA機器を操作することで有効な講座となっています。

社会保険労務事務の修了生の中には更に勉強して社会保険労務士資格を取得する人もあります。なお、この科目は講座の性格から、即、就職に結びつかないこともあって、平成8年度からは社会保険労務事務・簿記の複合コースを設定する予定です。

また、2級ホームヘルパー養成講座は、今年度、2市の協力を得て2回実施し、受講者全員が資格を取得しました。講習会修了と同時に就職が決まった人、共催市の所管する施設等のヘルパーとして登録される人もあります。次年度もゴールドプランの推進に向け、市町村からホームヘルパー講習共催実施希望が多く出されています。しかし、ホームヘルパー養成研修実施要綱の改正により、2級資格取得のための研修時間が90時間から130時間に拡大されたため、現講座の実施枠では支障があり、今後の検討課題とされています。

これからの展開といたしましては、販売士、POPレタリング等、事務系以外の資格取得をめざした科目を設けることや、情報機器の発達に見合う講座など、企業のニーズに応えられる技術講習を開拓して、より一層、再就職を目指す女性に活用していただけるよう努めていきたいと思えます。

相談・指導のポイント I

労働省婦人局婦人福祉課

ご存知のように、相談・指導業務は、技術講習、情報提供と並び立つ婦人就業援助促進事業の重要な機能の一つです。

出産、育児等のため長期間家庭にあった女性等が再就職をするに当たっては、職業経験に乏しく、就業に必要な知識や技術等を十分身につけていなかったり、育児や家族の介護等家庭生活と両立させながら就業しようとする場合も多く、したがって、相談内容は、

- ・何か仕事がしたいが自分でもわからない。
- ・職場の実態がどうなっているのか知らない。
- ・職業経験が少なく、仕事ができるか不安である、自身が持てない。
- ・仕事をしたいが、職業生活と家庭生活を両立できるか不安である。

等、様々であり、また、相談の要点が明確でない場合もあるかと思われます。

このため、婦人就業援助施設における相談・指導業務は、相談者自らが自己理解を深め、より適切な就業の可能性を引き出すことができるように援助することにあります。それに至るまでの段階として、

- (1)相談者の来所目的、問題状況を把握する
 - (2)就業に対する本人の気持ちを整理させる
 - (3)職業に対する志望と好みを明確にさせる
 - (4)最終的には、進路の選択について自ら意志決定をさせる
 - (5)求職活動をさせる
- 等、多くの段階があり、それぞれの段階において、きめ細かな相談・指導を行うことが大切です。

＜相談担当者のあり方＞

きめ細かな相談・指導を行うために重要となる相談担当者のあり方のポイントをあげてみます。

1 気楽に話のできる雰囲気をつくり出す。

センターを訪れる求職者等は、多くの場合、公的機関を訪ね相談することは不慣れなので、相談担当者は、まず第一に打ちとけて何でも気楽に話のできる雰囲気をつくるよう努力することが大切です。

2 誠意ある態度で対応する。

求職者等に対し、丁寧かつ誠意ある言葉や態度で接すること。批判的な言葉を用いたり、無関心な態度で接すれば、相手は防衛的となり、求職者等の希望に応える相談を行うことは困難となります。

3 良い聞き手となる。

求職者等の問題解決を援助するためには、「何を求めて来所したのか。」「求職者等の真の目的は何か。」を理解することが必要です。そのためには、先入観を排除して、相手の言葉に耳を傾けることが大切です。ただし、求職者等が言いにくい問題を切り出そうとする場合などには、相談担当者から質問したり、相づちを打つなど、話を引き出すようにすることが必要です。

4 求職者の心の動きを重視する。

求職者等の心の動きに沿った相談となるよう配慮することが肝要です。

5 時間を有効に使う。

就業相談に当たっては、性急に時間を惜しむことは避けなければなりません。ときにはいったん相談を打ち切り、求職者等が自ら考慮するための日時をおいて再び来所させることも一方法です。

ふらっと訪れ、気軽に相談……相談員は聞き役

埼玉県熊谷女性職業センター



1 施設の状況

ふらっと、デパートに来た客が、熊谷市の街並や遠くには秩父連山の一日や季節のうつろいを一望できる大窓にひかれ、一步踏み入れた場所、そこが熊谷女性職業センターである。

ふと、横に目をやると、女性の生き方や職業に関する図書、就職情報誌などがずらりと並び、パソコン、ビデオも設置されている。職業ガイドブックを手に取り、「そうそうこんなことが知りたかったの」、「この職業につくには、どんな資格が必要なのかな、細かいことが知りたいな?」と思いながら、振り返ると相談員がにこやかに迎えてくれる。

当センターは、女性が職業に関する情報収集や悩みなどの相談を気軽に行なえるよう、人の多く集まる商業ビル（八木橋デパート）の一角に、平成4年5月に開設した。

レイアウトは、「相談を受け付けています。」という行政型窓口といったムードとは違い、壁面には、100号の東郷青児画伯の絵画「山と湖と三人の女」が飾られ、女性ばかりでなく、男性も、家族連れでも、気軽に、ゆったりとした気分で利用できる沙龙的な雰囲気を呈している。

また、隣には職業斡旋のできる女性職業サービスルームも併設されている。

2 利用状況

開設以来4年目を迎え、平成6年度の年間利用者は2万5千人と、年々利用者が増えている。

このうち、相談件数は5,880件と、平成3年度に比較して1.85倍増加している。

相談内容は、就業相談が47%、技術相談が50.9%、その他が2.1%である。

このうち就業相談は、6割が求職に関する相談で、次いで労働条件、社会保険、税金などである。技術相談は、8割が講習関係で、次いで資格、適性に関してである。

3 相談傾向と問題点

最近の相談傾向としては、不況や企業のリストラのあおりを受け、「解雇された」などの就業相談、新卒の未就業者の技術講習相談、また、在学中の学生からも、「就職はまだ2、3年先であるが、就職のための資格取得や職業について教えてほしい」といった比較的若い年齢層の相談が目立つ。相談には、本人ひとりで来るのではなく、ご主人や親と一緒に訪れるケースも多い。

特に、雇用調整にあった再就職希望者は、過去のキャリアに対するプライドを捨てられずに「就職できない」と悩み、また、子育て中の女性は、「周りの人が働いているので、取り残されてしまうから」といったあせりから、働く環境づくりも整えないまま仕事がしたい、講習を受けたいと相談にくる。

4 相談の工夫

こうした場合、相談員は積極的傾聴法を心がけ、相談者自らが再スタートに向けての仕事プランニングができるよう、ビデオやチェックリストを使い、自己確認や自己変革を促し、適性をいろいろな角度から見直してもらっている。今後は、更に自分のライフスタイルとしての職業設計能力を高められるような相談対応を進めたいと考えている。

技術講習会を終えて

岩手県 木村 品子

私が医療技術の講習を受講した動機は、現在の不景気による就職難を乗り切るために、即戦力となりうる何らかの技術を身につけたいという一心からでした。21日間に渡る講習会のうち8割以上出席しなければ修了証書が頂けないということで、片道1時間以上かかって電車で通っていた私にとっては毎日が必死でした。電車を1本乗り過ごしてしまうと、確実に遅刻です。通い始めた頃は雪も多く、慣れない電車での通勤で帰宅するともうクタクタに疲れていました。ちょうどその頃、インフルエンザも流行っていたので、無事修了証書をもたらした時は、なんとも言えない満足感で一杯でした。

私は、医療事務に関する予備知識が何もないままこの講習にのぞみましたので、最初の頃は、先生のおっしゃる意味を理解できないことが多く、本当に最終的にレセプトを仕上げるができるのか、不安ばかりが募りました。しかし、予習と復習による積み重ねの成果と実践に即した演習のカリキュラムを組んでくださった先生のおかげで、完璧とは言えませんが、自分の努力次第でなんとかなると思えるくらいの自信と知識を身につけることができました。

幸いなことに、この講習が終わってすぐに老人保健施設に常勤で就職が決まり、現在はその施設で医療事務を含めた一般事務の仕事に忙しい毎日を送っています。それというのも、風邪で体調がおもわしくないにもかかわらず、一日も休まず教えに来てくださった先生の熱意のおかげと思い、感謝の気持ちで一杯です。この講習を受けさせて頂いて、本当にありがとうございました。

技術講習会を修了して

鳥取県 景山 亮子



私が女性就業援助センター主催の講習会で受講したのは、ワープロとパソコンです。

去年の末、会社を退職し、職安に出入りするようになって初めて当センターの講習会のことを知りました。

会社を辞めたものの、年齢制限、資格がないこと等でなかなか次の職に就くことができなかった私にとって、これらの講習会は願ってもないものでした。機会があれば正式に習ってみたいと思っていたので、喜んで参加しました。

基礎から丁寧に指導していただき、全くの初心者でも終了の頃には、キーボードを見なくても文章が打てる状態にまでなっているのですからものすごい進歩です。一時は肩が凝ったり、思うように進まず落ち込んだりと、大変な時もありましたが、おかげさまで、パソコン表計算とワープロと、どちらも3級の合格証を手にすることができました。

無料で、しかも資格取得できる程の技術を身につけさせてもらったことをとても感謝していると共に、まだこの講習会を知らない人に、自分の体験を話し、受講を勧めてあげたいと思っています。

若い人でも就職難といわれている昨今、ましてや私のように40を出た者にとっては、就職先は皆無とっていい状況の中、幸いにも資格があったため、それを活かせる職場に勤めることができました。私がずっと探し求めていた職でもあり、今、私はとても満足しています。自分の個性を充分に発揮して頑張っていくつもりです。

最後に、私は2回の講習会を通じてたくさんの友達を得ることができました。資格取得にも勝る宝物を得ました。このことが、受講して一番良かった点ではないかと思っています。

歳と共にチャレンジ精神は薄れていくものですが、これからもマイペースで挑戦していくつもりです。本当にありがとうございました。

育児・介護休業法のあらまし

労働省婦人局婦人福祉課

少子・高齢化、核家族化が進む中で、家族の介護の問題は、育児の問題とともに労働者が仕事を継続する上で大きな問題となっています。このような状況の下で、「育児休業等に関する法律」を大幅に改正する法律が平成7年6月5日に成立、同月9日公布され、同年10月1日から一部が施行されています。これにより、「育児休業等に関する法律」は、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下「育児・介護休業法」といいます。また、平成11年3月31日までは、「育児休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」です。）に改正されました。

この改正により、従来の育児休業制度に加え、介護を必要とする家族を抱える労働者が雇用を中断することなく一定期間介護のために休むことのできる介護休業制度が法制化されました。

平成7年10月1日から、事業主はできる限り早く、育児・介護休業法に沿った介護休業制度や家族の介護のための短時間勤務制度等を設けるよう努力しなければなりません。

平成11年4月1日から、介護休業制度等は一律に事業主の義務となります。

また、育児・介護休業法には、育児や家族の介護を行う労働者のために国等の行う支援措置も盛り込まれ、育児や家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援することを目的とした総合的な内容の法律となっています。

以下では、改正後の育児・介護休業法の主な内容について説明します。

1 育児休業

- (1) 1歳に満たない子を養育する労働者は、その事業主に休業開始予定日と休業終了予定日等を明らかにして申し出るにより、育児

休業をすることができます。

- (2) 事業主は、労使協定で育児休業をすることができないものとして定めた一定範囲の労働者が申し出た場合を除き、育児休業の申出を拒むことができません。
- (3) 労働者が育児休業の申出をし、又は育児休業をしたことを理由として解雇することはできません。

2 介護休業

- (1) 労働者は、その事業主に休業開始予定日と休業終了予定日等を明らかにして申し出るにより、連続する3月の期間を限度として、要介護状態にある対象家族（配偶者（事実婚を含みます。以下同じ。）、父母及び子（労働者と同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含みます。）並びに配偶者の父母）1人につき1回の介護休業をすることができます。
- (2) 事業主は、労使協定で介護休業をすることができないものとして定めた一定範囲の労働者が申し出た場合を除き、介護休業の申出を拒むことができません。

労使協定により介護休業の申出を拒むことができるものとする一定範囲の労働者とは、勤続期間が1年未満の者、申出の翌日から3か月以内に雇用関係が終了することが明らかな者、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者をいいます。

- (3) 労働者が介護休業の申出をし、又は介護休業をしたことを理由として解雇することはできません。
- (4) 労働者は希望どおりの期間休業するためには、休業しようとする日の2週間前までに申し出る必要があります。これより遅れた場合、

事業主は、申出の日の翌日から2週間を経過する日までの間の日を休業開始日として指定することができます。

- (5) 労働者は、休業開始予定日の前日までは、休業申出の撤回ができ、その後の再度の申出は、1回は可能です。

3 事業主が講ずべき措置

- (1)イ 事業主は、育児・介護休業中及び休業後の労働条件に関する事項を定め、その周知及び休業を申し出た労働者に対する明示に努めなければなりません。

ロ 事業主は、労働者の休業申出及び休業後における就業が円滑に行われるようにするため、配置その他の雇用管理等に関して、必要な措置を講ずるよう努めなければなりません。

- (2)イ 事業主は、1歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしないものに関して、勤務時間の短縮等当該労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための措置を講じなければなりません。

ロ 事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関して、連続する3月(介護休業した期間があればそれと合わせて3月)以上の期間における勤務時間の短縮等当該労働者が就業しつつ要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置を講じなければなりません。

- (3)イ 事業主は、1歳から小学校就学始期までの子を養育する労働者に関して、育児休業制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努めなければなりません。

ロ 事業主は、家族を介護する労働者に関して、介護休業制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるよう努めなければなりません。

- (4) 事業主は、妊娠、出産、育児又は介護を理

由として退職した者について、必要に応じ、再雇用特別措置を実施するよう努めなければなりません。

- (5) 労働大臣は、(1)から(4)までの事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項を定め、これを公表します。

4 育児や家族の介護を行う労働者等に対する支援措置

- (1) 国は、事業主等に対する給付金の支給、労働者等に対する指導、相談、講習等の援助を行います

- (2) 労働大臣は、公益法人を指定して、これらの業務の全部又は一部を行わせることができます。

5 委託募集の特例

一定の基準に合致すると認定された事業協同組合等が、その構成員たる中小企業者の委託を受けて育児・介護休業取得者の代替要員の募集を行う場合は、許可制が届出制になります。

6 その他

- (1) 2、3の(1)(2)(3)(5)のうち介護に関する部分については、平成11年4月1日から施行されます。

- (2) 事業主は、介護に関する部分の施行前においても、可能な限り速やかに、育児・介護休業法に沿った介護休業制度を設けるとともに、勤務時間の短縮等の措置を講ずるよう努めなければなりません。

センターの施設と事業の概要について

佐賀県女性就業援助センター



1 センター概要

当女性就業援助センターは、平成7年3月、県民の生涯学習を推進する中核施設として完成した「佐賀県立女性センター、生涯学習センター」（通称：アバンセ）内に事務所を移転しました。

この建物は、佐賀県が県政の基本目標である「住みたい県日本一」を実現するための一環として、女性の活動を支援する目的で開設されたもので、JR佐賀駅から徒歩10分、旧大和紡績跡地にあり、女性センターをはじめ、当センター、消費生活センターなど5機関のほか、300人収容のホール、研修室、会議室等を併設する複合施設（5階建）です。

当センターでは、就業援助行政7年目の所長のもとで、就業相談とともにワープロ講師も兼ねる2名の女性指導員を含む5名の職員が、就業相談、技術講習会を実施しています。

2 就業相談

佐賀市をはじめ県内7市に相談員を置き、それぞれ、管内の職業安定所や会社訪問による求人情報の収集、提供、就業相談を行っており、平成6年度には、所内を含めて1,734件の相談がありました。

3 技術講習

就業に不可欠な技能や資格を身につけるために、ワープロ、パソコン、簿記、老人介護（3級）、調理、税務といった種類の技術講習を年20コース（平成7年度）計画しており、来年度には、新たな科目として、老人介護（2級）、販売士を予定しています。

ほとんどの科目の講習修了者に対し、各種の検定試験を受けることにより資格取得に直結したものになるように指導しており、合格率は平均83%（平成6年度）となっています。

受講者の選定にあたっては、受付順だけではなく、書類審査と面接を併用して、就業に対する熱意と緊急度等により人選しています。

また、講習会場については、各市の要望に応えるために、センターだけではなく、半分のコースは、佐賀市以外の各市で実施しています。

4 終わりに

早いもので7年度の下半期に入っています。来年度の予算要求時期を控え、8年度の事業計画を立てるに当たり、就業状況調査等の結果をとりまとめ、社会の情勢と地域のニーズに合った事業を展開していきたいと考えています。

そして、年齢に関係なく生き生きした受講生の顔、「就職できました！」という求職者の喜びの声に励まされながら、これからも職員一同頑張っていきたいと思っています。

ブロック所長連絡協議会を終えて

□北海道・東北ブロック

熱く、真剣な討議

江戸の俳人松尾芭蕉も絶賛したという宮城の名所「松島」で7月12～13日に当ブロックの所長連絡協議会を開催しました。

会議では、主に“センターの婦人就業相談員に対する教育・指導について”“講習修了後資格が付与される科目の出席日数不足について”等を会議中、突然襲った雷雨にも気づかないほど熱く真剣に討議しました。

住民が相談に来たときに、その内容に対してスムーズに受け答えができるよう、また、センター講習受講後いつでも相談に来れるような頼れる存在になるように「相談員の資質向上について」を全国所長会議の要望事項として決定しました。

その後の意見・情報交換は、懇親会の場まで続くなど、有意義なブロック会議でした。

(宮城県婦人就業援助センター)

□中部・近畿ブロック

求められている講習会とは…

梅雨明けを思わすような雨の7月6日、京都御苑に程近い「平安会館」において、当ブロック協議会を会員等28名の参加のもとに開催しました。

会議では、総会に引き続き、各府県から提出の議題等について、熱心で活発な討議が行われ、特に、社会のニーズにあった講習科目としてOA機器とリンクされたものが不可欠であり、その「開催の経費の増額について」国へ要望していくということを全員一致で決議しました。

翌日は、世界文化遺産に指定された西本願寺の文化財「書院・能舞台等」と、京都の伝統産業である清水焼等の後継者を育成している京都府立陶工高等技術専門校の見学及び陶器の絵付け体験をしていただき、2日間の連絡協議会の日程を終えました。(京都府女性就業サービスセンター)

□関東甲信越静ブロック

充実したセンターづくりをめざして

6月1日～2日にわたり、豊かな自然あふれる浜名湖畔にある「浜名荘」において、12センター24名が集い、当ブロック協議会が開催されました。初日の会議では、①就業相談員の資質の向上について及び②技術講習「介護ヘルパー」受講生の就業状況について等を議題とし、就業を希望する女性の様々なニーズに十分応えられるようなセンターづくりをめざし、活発な討議や情報交換が行われました。

2日目は、音楽の街づくりをめざす浜松市に移動し、ヤマハ(株)本社工場でグランドピアノ製造過程等の見学、浜松駅に直結した多目的複合施設アクトシティ及び楽器博物館の視察と充実した2日間の日程を終えました。

(静岡県西部就業女性センター)

□中国・四国・九州ブロック

センターの充実こそ…

7月20、21日と松江・宍道湖を望む「ホテル白鳥」で、当ブロック14県33名が集い、センターの課題について協議しました。

本音で論議が交わされたため、時間が足りない位でした。議論の中心は「内職に関するもの」、「相談員の研修について」です。この問題は常に議論されているにもかかわらず、今一つ歯切れの悪さが残り、全員の腹におさまらなかったようでした。

真剣に考えれば考える程、センターの存在意義、今後のあり方等、問題が浮きぼりにされました。今後に大きな課題を投げかけているように思われます。

翌日は台風到来で豪雨の中、出雲大社に参拝、女性の自立のために女性就業援助センターの充実を祈願して解散しました。

(島根県立女性就業サービスセンター)

職業生活と家庭生活との両立支援事業

労働省では、労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援するため、以下の事業を推進しています。

1 介護休業制度導入奨励金

育児・介護休業法に沿った介護休業制度を導入し、初めて介護休業制度を利用した労働者が生じた事業主（企業単位）に対して、中小企業75万円、大企業55万円を支給します。

2 育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金

育児休業又は介護休業取得者に対して職場適応性や職業能力の低下を防止し、回復を図る措置（職場復帰プログラム）を講じた事業主に対して、対象休業者1人当たり中小企業18万円、大企業13万円を限度として支給します。

3 育児・介護費用助成金

育児や介護に係るサービスを利用する従業員に対し費用助成措置を講じた事業主に対してその負担した額について、中小企業5分の4、大企業2分の1に相当する額を助成します。（1事業所当たりの年間限度額は企業規模にかかわらず100万円です。）

4 事業所内託児施設助成金

新たに事業所内託児施設を設置し、運営を開始した事業主や事業主団体に対し、設置に要した費用の2分の1を2,250万円を限度に、運営に要した費用の2分の1を年間370万円を限度に最長5年間助成します。（1事業所についての助成金の支給は1施設を限度とします。）

5 育児、介護等退職者再雇用促進給付金

育児、介護等の理由で退職した者を再雇用制度により雇用した事業主に対し、対象者1人当たり中小企業40万円、大企業30万円を支給します。（同一労働者を支給対象とする給付金の支給は1回限りです。）

6 フレーフレー・テレフォン事業

育児、介護等に関する各種サービスを必要に応じて受けられるよう、これらに関する相談を受け付けるとともに、地域の具体的な情報を無料で電話により提供しています。

7 両立支援セミナー

将来育児や介護と仕事との両立の問題に直面する可能性のある男女労働者を対象に、仕事をしながら育児又は介護を乗り切ることに役立つ知識や心構え等を身につけることを目的としたセミナーを実施しています。

8 ファミリー・サポート・センター事業

急な残業や子供の病気など、変動的、変動的な保育需要に対応するため、地域における育児の相互援助活動を行うファミリー・サポート・センター（育児の援助を行いたい者と育児の援助を受けたい者からなる会員組織）を設ける市町村等に対して、都道府県を通じ、経費の補助を行っています。

9 勤労者家庭支援施設

仕事と育児・介護との両立等に必要な相談、指導、講習、実習等を行い、一時的に乳幼児や高齢者を預かる機能を有する勤労者家庭支援施設を設置する地方公共団体に対して、その設置に要する経費の補助を行っています。

10 再就職希望登録者支援事業

育児、介護等により退職し将来的に再就職を希望する方を登録し、希望したときに円滑な再就職ができるよう、登録者に対して、定期的情報提供、交流会の開催、個別相談・指導及び割引券の発行による自己啓発のための教育訓練に対する援助を実施しています。

編集後記

「すくらんぶる」10号をお届けいたします。原稿をお寄せくださった府県、センターの皆様、どうもありがとうございました。発行が大幅に遅れまして、申し訳ございませんでした。

本誌についてのご意見、今後すくらんぶるに掲載してほしい企画、内容等がありましたら、気軽に要望をお寄せください。