

すくらんぶる



(島根県立女性就業サービスセンターPOP講習修了生 原田和子さんの作品です。)

— 目 次 —

□巻頭言（渡辺三枝子）	2
□知事への10分インタビュー（千葉県知事）	3
□カリキュラムの概要紹介（ワープロ・ビジネスマナー）	4
□「介護サービス」実施状況と今後の方向	5
□一人がみんなのために、みんなが一人のために	6
□相談・指導のポイントⅢ	7
□就業相談あれこれ	8
□女性の職業の総合センターとして	9
□来談者と共に悩んで	10
□修了生紹介（宮城県、大分県）	11
□平成8年版働く女性の実情	12～13
□センター紹介（沖縄県）	14
□平成8年度全国婦人就業援助センター所長連絡協議会を終えて	15

就業相談のワンポイントアドバイス

明治学院大学文学部教授

渡 辺 三 枝 子



「就業相談へのアドバイス」を尋ねられたとき、私が思い描く就業相談担当者のイメージは10年前と今とでは大分違うため、アドバイスの内容も変わったように思う。以前なら、まず最初に「就業相談は専門的な仕事ですから、相談担当者個人の経験や体験だけに頼って行わないで下さい」と言ったでしょう。そして「就業問題は非常に個人的で独自の事です。なぜなら、それぞれの人の過去、現在、未来と深く絡み合っているから、また、個々人の家庭・家族状況や生き方と切り離せないから」、さらに、「就業相談では、希望職業と求人を単純に結び合わせようとししないで下さい、なぜなら、希望職業は個人の希望する仕事の内容だけでなく個人の大切に思う価値観や条件、さらに自己評価などを意味するから」と応えたと思います。

しかし、今の私は、「カウンセリングの中で一番むずかしいのは職業・就業相談です」というアメリカでの指導教授のことばを引用して答えたいのです。かつて、就業相談は、産業界での経験と求人さえあればできると言われ、特にカウンセリングや心理学の知識はいらないと思われていましたが、最近では、カウンセリングの流行も相まって、「相談にくる人の役に立ちたい」と願って、カウンセリングの勉強を始めている相談担当者の方々が増えてきたからです。また、カウンセリング技法を学習した人が相談担当者になるケースも増えてきたと聞くからです。カウンセリングを専門とする者として特に職業・就業相談を重視してきた私にとってこうした状況の変化は望ましいことのはずですが、正直言って、手放して喜ぶ気になれないのです。それは、なまじカウンセリングを勉強したために、目の前で相談に来ている人のことよりもカウンセリングの技法を当てはめることばかりに神経を使うようになってしまったり、「就業にかかわる問題の解決」を軽視したり、相談にきた人の気持ちや状況を無視して心理面の分析をするようになったりして、結果として、勉強する前よりも就業相談ができなくなってしまった人を見かけるからです。もちろん、私の経験の限界の中でのことではあります。

カウンセリングの勉強が就業相談の実践にとって逆効果をもたらしているとしたら、その原因は学習した人にあるのではなく、むしろカウンセリングを教える人の方にあると思います。日本のカウンセリング界では就業相談は視野に入っていないことが多く、したがって、就業相談がいかに難しいカウンセリングであるかが認識されていないことにあるのではないかと思います。就業相談はれっきとしてカウンセリングの一分野です。私の教授が注意したように最も難しい分野に属します。

そこで、今私は就業相談担当者の方々に次のことをお願いしたい。①一人一人の女性の就業への希望、就業に至る準備過程、解決すべき問題は複雑であり、極めて独自のものであることを相談の全過程を通して認識しておくこと、②仕事は家庭生活および生き方とは切り離せないことを認識すること、③就業相談にはさまざまな情報や知識の提供は欠かせないが、必要な情報を必要なときに、しかも相手が理解でき、活用できるように提供する能力をもつこと、④就業相談は相手の生活に関わる場合が多いので余り時間をかけられないこと、それ故に、⑤担当者自身が対話の能力を身につけること、と同時に自分の能力の限界を知り、他の専門家や仲間と協力する謙虚さと柔軟さを備えること。

「男女共同参画社会の実現」 をめざした取り組み

千葉県知事 沼田 武



所長 お忙しいところ、お時間をいただきありがとうございます。早速ですが千葉県の女性についてどう思われますか。

知事 本県は、三面海に囲まれ温暖で恵まれた気候の中で育った関係から、のびのびとおおらかな、反面、女子雇用者数の増加率が全国一などから、がんばり屋さんでしっかりした女性が多いように思います。

所長 今、女性の問題で重視していることや、関心を持っておられることは何でしょうか。

知事 女性の生涯はこれまでとは異なり、職業をはじめ、社会活動への参加意欲が高まるなど、女性が自分の生き方を自由に選択し、自分の人生を自身で設計する動きが強まっています。

一方では、家事、育児など相変わらず女性の負担が大きいなど、仕事と家庭をどう両立させるかという悩みをお持ちの方がたくさんいらっしゃいます。

所長 今後、女性のための行政からの支援としては何が必要だとお考えでしょうか。

知事 県では、女性も男性もそれぞれの持つ資質と能力を発揮して、社会のあらゆる分野に平等な立場で共に参画し、いきいきと充

実した人生を送ることができる「男女共同参画社会の実現」を基本目標とした「ちば新時代女性プラン」を作り、4月にスタートさせたところです。

このプランでは、男女が共に個性と能力を生かした充実した生き方を選択でき、認められる社会であると同時に共に責任を負う社会づくりを進めることとしており、今後は、同プランに沿って、各種施策を総合的に展開していきたいと思っています。

所長 最後に働く女性に知事からのメッセージをお願いします。

知事 これからは、少子、高齢化社会の進展とともに若年労働力が不足することとなり高齢者や女性の労働力がますます必要になってくると思います。

がんばり屋で明るい千葉の女性の皆さんに、それぞれの持つ資質、能力を発揮して社会のあらゆる分野で活躍していただけることを期待しています。

所長 本日は、お忙しいところありがとうございました。

女性就業援助センター職員一同、再就職を希望する女性の立場に立ち、時代のニーズに合ったセンターとなるよう頑張りたいと思います。

●インタビューは千葉県女性就業援助センター 宮川 英一所長です。

ワープロ・ビジネスマナー

香川県女性就業支援センター

開講の動機

昨今の厳しい雇用環境の中にあっても、再就職を希望する女性の多くが事務職指向であり、有効求人倍率の比較的高い本県におきましても、希望する仕事への就業は非常に困難な時代が続いております。

一方、本県では、事務職については中小の事業所からの求人が多く「即戦力となれる女性」として、ワープロやパソコンが出来るだけでなく、職業人としてのルールやビジネスの基本マナーを身につけている人材が求められています。このような企業と女性の双方のニーズに応えるため、平成5年度にワープロにビジネスマナーをプラスした講座を開講し、現在に至っております。

科目の特色とメリット

パソコンによる文書作成の習得と併せて、職場生活のルールやビジネスの基本マナーなどを学習し、どんな考え方で仕事に取り組めばよいか、また、実際に職場で役立つ知識や方法などを身につけ、職場の即戦力として働く女性の仲間入りができるように考えた科目となっています。

資格についても今年度より職能協会ワープロ技士3級の取得をめざしています。

カリキュラムの内容

ビジネスマナー5日間、パソコンによる文書作成16日間の21日間で実施。各講座とも講師と相談のうえ次の日程表のとおり決めています。

応募者の状況

年齢制限をしていないため、定員に対し2倍～3倍の応募があり、年齢も20才代～50才代と幅広い層にわたっています。

就業のためということから言えば年齢制限の必要性も考えるが、受講希望者からの強い要望があり、選考はするものの受け入れざるを得ない状況にあります。

しかしながら幅広い年齢層の受講者の中でお互いに学びあうものが多いという感想も多く出ております。

修了生の状況

修了生の就職状況は開講当初から平均して約60%の就職率となっています。

厳しい雇用状況の中で就業はできなかった人もワープロだけでなく「職業人としての基礎知識」についても勉強でき、自信をもって求職活動ができるという声が多く出ています。

問題点と今後の展望

21日間の日程の中にビジネスマナーを5日間入れたのでパソコン（文書作成）の日程が16日間となり日商3級検定合格は少々無理なカリキュラムとなっています。平成8年度からは職能協会3級の受験を考えていますが、もう少しパソコンを本格的に取り組むとすれば日程の延長が必要と思われます。しかし、他の講座との関係からも無理な状況にあり、今後パソコンと他の科目の複合科目を実施する際の問題点となっています。

また、年齢制限をしていないワープロ講座が年間1講座のためか定員に対し応募者が多く、カルチャー講座にならないように選考と指導に苦慮しています。

ワープロ・ビジネスマナー技術講習会日程表

講 習 内 容			
第1日目	開講、オリエンテーション 自己紹介 好感を与えるビジネスマナー 組織の中のコミュニケーション 仕事のすすめ方のマナー		
第2日目	コミュニケーションをよくすることば遣いのマナー 来客対応のマナー		
第3日目	ビジネスに役立つ電話対応のマナー		
第4日目	履歴書と社外文書の書き方 失敗しない就職面接のマナー		
第5日目	職場の人間関係 職業生活を送るための心構え		
第6日目 ～ 第18日目 (13日間)	パソコン (文書作成)	午前	機能説明・実習
		午後	実習 一般常識・国語問題
第19日目 ～ 第21日目 (3日間)	"	午前	実習
		午後	テスト（模擬問題）

「介護サービス」実施状況と今後の方向

茨城県女性就業サービスセンター

1. 介護サービスも移動講習会

当センターでは、昭和63年度に「介護サービス」を技術講習科目に取り入れた。平成5年度まで県央の水戸地区で2コースを毎年実施してきたが、平成5年度に講習内容を厚生省認定カリキュラムのホームヘルパー2級課程としたところ、県南や県北の遠方からの応募者が多くあった。このため、翌6年度からコース数を増やすと同時に、移動講習を実施し現在に至っている（表1）。

2. 年々増える応募者

技術講習会の周知は、市町村の広報誌、新聞、ミニコミ紙等をお願いしているが、これらの広報誌等に掲載されると、問い合わせの電話が殺到し、少人数のセンターでは、対応におおわらわの状況である。

今日の社会的要請と修了者からの口コミも手伝ってか、介護サービス技術講習会の応募状況は、表2のとおり年々増えてきているため、本年度は、1コースの受講定員を20人から30人に増やし実施している。特に、ここ1～2年若い20代の方の応募が目立って多い。また、母子家庭の母等も多くなっている。

3. 地元で自分をPR

介護サービス講習の講師は、全て地元の現場で働いている方をお願いしている。受講後介護職に就く場合、地元で受講した方が受講後のつながりが期待でき、就職し易くなることから、地元に近い会場での受講を勧めている。また、ホームヘルプサービス同行訪問実習は、受講生の在住の市町村に、施設での実習は、なるべく最寄りの施設をお願いし、受講生には、「この機会に自分のいいところを売り込んで来るように」と指導している。

4. 開催会場の市町村とのタイアップ

本年度は、カリキュラムが変わり、履修時間が90時間から130時間となり講習日程も長くなり、受講定員増のことも相まって、講師の選定と確保等

開催準備は大変であった。特に、移動講習の場合は、講師の確保、会場の確保及び介護ベッド3台他小道具の準備、講習の運営等講習開催の会場の市町村の連携協力なしでは、不可能である。

5. 介護職への就職

受講後の就職状況については、表2のとおり順調であるが、修了者すべてが介護職とは限らず、2～3割は介護職以外の職に就いている。うち1割はとりあえず介護職が見つかるまでやむなく介護以外の仕事に就いている方もいる。受講後1年以上も待機して「やっと介護職に就けた」と、また今年の夏に「介護福祉士の試験に合格した」と報告にきてくれた修了生もいる。

6. 今後の方向

介護サービスの受講応募者が急増してきており受講倍率が高くなっている。「ぜひこの地区で開催してほしい」と要望してくる市町村もある。当センターとしては、市町村と受講後の受入れ等についてもタイアップして、今後もコースを拡大するとともに、地域へ移動しての技術講習実施を進めていきたいと考えている。

表1 介護サービス技術講習会の開催状況

年 度	5	6	7	8
講習内容	ホームヘルパー2級			
コース数	2	4	5	4注
開催地区	水戸2	水戸2 日立、土浦	水戸2 日立、土浦 千代田	水戸2 取手、神栖

注：8年度は講習日程が27日に増えたためコース数を減らした

表2 介護サービス技術講習会の応募・就職状況

	応募者数	定員(コース)	受講者数	受講倍率	就職者数
平成5年度	130	40(2)	44人	3.2	36人
6	284	80(4)	80	3.6	68
7	448	100(5)	101	4.5	75
8注	451	90(3)	92	5.0	

注：8年度は、実施途中である（3コース実施の数字）

一人がみんなのために、みんなが一人のために

奈良県婦人就業サービスセンター



婦人就業の会誕生

働くことを目的に躍動する女性がコミュニケーションの輪を広げるため、技術講習修了生を中心として、共に手をつなぐ場として、昭和58年設立。

活躍のあしあと

発足当初は内職グループを母体に事業所の賛助加入や、会の趣旨に賛同する者であれば誰でも加入が認められ、センターを拠点に働く女性の相づくりと就業の拡大をめざし働いている女性、これから働こうとする女性たちが相集い研究会、セミナー、技能展の開催と幅広く、かつ華やかに活動をしていました。

しかし、その後女子の雇用機会の拡大やライフサイクルの変化、職業意識の向上等雇用向けの講習内容と変わり、就業の会活動も大きく変化しました。会則も変わり会員資格は講習会修了生のみとなり、講習会修了後、各講座毎にグループを結成し、補講や、レベルアップのための学習をしたり、またパソコン、ワープロについては、グループの要請により検定受験前で、センターが、パソコン、ワープロの講座を実施していない時は、受講生の勉強したいという気持ちを大切に考えて、練習用に講習室を解放し使用を許可しています。

会全体の活動は、春には総会や講演会を開催し、就業に必要な知識の修得をはかっています。また秋には、事業所の状況や、ニーズ等を知ることによって、労働市場の変化、厳しさを理解していただくため事業所見学が実施されています。

また、県単独で実施している内職関係の講座につきましては、会員が自らの能力を高めつつ社会との関わりをもって就業の拡大、資質の向上を図ることをめざし、毎年県が行う技能フェスティバルに出展し活躍しています。

当センターといたしましては、年2回開催される役員・グループリーダーと事務局との交流会に積極的に参加し会員が今求めているものは何か等、意見、情報の交換を図ることにより「婦人就業の会」の活動状況を把握し、今後の支援の参考にしています。



(大和三和そうめん工場見学)

相談・指導のポイントIII

労働省婦人局婦人福祉課

ところで、「すくらんぶる第10号」でも触れたように、婦人就業援助施設における相談内容は様々なものがあります。次に、代表的なケースに対する援助の方法について取り上げてみます。

＜就業についての意識(態度)が明確でない場合＞

「就業意欲はあるが今すぐ就業する意志はない。」等就業についての意識が明確でない女性に対しては、相談の過程において、どのような援助を期待しているかを把握し、施設が行う援助の内容を説明し、適切な援助を与えることが必要です。

＜自分に適した職業がわからない又は希望する職種が明確でない場合＞

この場合には、相談を通して職業経歴や習得した資格等にこだわることなく、興味を持っている事柄、職業的な適応能力等広範囲にわたって相談者の特性を引き出すことに努め、相談者が自己の職業的能力、興味、希望等を自覚、理解した上、主体的に職業選択ができるよう援助を行います。

また、相談者の適性を的確に把握するため、適性検査の実施を考慮することが必要です。

なお、職業の選択に当たっては、性急に職業との結びつきを図るのではなく、将来の職業生活の設計を考慮し、将来の志望に通ずる第一歩としての職業を選ぶことや、場合によっては、技術講習、職業訓練等の受講を経ることを考えるよう助言、援助を行うことが必要です。

＜労働市場に対する理解度を高める必要がある場合＞

高すぎる求職条件に固執している場合には、職種別賃金、賃金以外の労働条件、求人の状況、求人条件等の情報を提供することにより、労働市場の現状を理解させることが必要です。

＜技術習得を希望している場合＞

技術講習受講希望者には、講習の実施時期・期間、開催地、実施科目及び科目ごとの講習内容、受講定員、修了時における技能習得の程度、修了後の就業の事例、受講手続き等の情報を提供します。

＜就業環境を整備する必要がある場合＞

就業の意志はあるものの、育児、介護等種々の制約があるために就業できない場合は、就業環境を整備することも併せて必要であるので、保育所、学童保育所、病人介護ヘルパー等の就業環境の整備に役立つと思われる情報を提供し、これらの利用について助言を行います。

＜母子家庭の母等及び寡婦の就業相談の場合＞

母子家庭の母等及び寡婦は、長期的に安定した就業を希望している場合が多く、就業の緊迫性も高いので、技術講習を優先的に受講させるよう配慮することが必要です。

また、寡婦等技術講習受講旅費や職業訓練の訓練手当等各種助成措置についての情報を提供し、利用について助言を行います。

就業相談あれこれ

栃木県県南女性就業援助センター

○ センターの概要

昭和41年 内職の指導・斡旋業務のため設置

昭和54年 「栃木県県南婦人就業援助センター」
として現在地（足利市）に庁舎を新築、
業務を開始

平成8年 「栃木県県南女性就業援助センター」
と改称

栃木県においては、中央・県南と管轄区域を二分して業務にあたっている。当センターは5市16町を区域として、就業援助相談員がセンター及び小山市に配置され、他3市に巡回して相談業務を行っている。

また、平成8年4月の組織改編により、中央は、働とちぎ女性センターに業務委託した。

○ 主な相談の傾向と問題点

- ① 子供に手がからなくなったので働きたい
- ② 不況の影響で解雇され、再就職したい
- ③ 暇があるので仕事をしたい

等の相談が多い。

①、②については、本人がある程度の就業意識を持って相談にみえるので、その方に応じ情報提供や助言、指導にあたることができる。

③の方については、かなりの問題点がある。以前、内職の指導・斡旋をしていた流れからか、社会の変化に対応できず、従来の意識のまま安易な気持ちなのか、また、就職後の人間関係の不安・悩みを持っているためか、内職を希望する方も後を絶たない。このような方に、就業に対する自己理解を深めて貰えるよう、指導・援助に努力している。

これら相談者の多くが、パートタイムで一般事務を希望しており、この不況の現在、一般事務の

求人が少ないうえ年令制限もあり、就業が難しい状況である。その方々に知識・技術の向上を図るため当センターで実施している技術講習会の受講を積極的にすすめ、就業につないでいる。

○ 相談員の対応等工夫している点

まずはじめに、来談者が話しやすい雰囲気づくりをして、その後じっくりと、耳を傾けることに心掛けている。そして、相談者自身が、自らの方向を見い出せるよう、ひとつひとつ確認しながら進めている。

また、ある程度就業意識を持っている方には、技術講習会や求人に関する情報を提供し、より良い就業が出来るよう援助している。



○ 今後の展望等

男女平等の時代、女性自ら自立を考えるにはこれからますます相談・援助事業を促進する必要があると考える。そのためにも、私たち職員及び相談員も資質の向上を図り、多種多様な情報収集及び関係機関との連携を密にして来談者に満足頂けるよう努力していきたい。

また、技術講習会についても就業意識調査をもとに求人側のニーズにあわせ、講習科目・内容等を考慮し、これからもより多くの受講生が就業できるよう努力したい。

女性の職業の総合センターとして

愛知県女性勤労サービスセンター

1. 施設の状況

平成8年5月30日に愛知県女性総合センターが新設オープンし、当センターもこれに合わせ総合センター内へ移転、7か月余りが経過しました。

この間、利用者も増加傾向にあり、順調に推移しています。また、移転前から当センターに併設されていた名古屋レディスサポートコーナーの利用者からも、じっくり仕事探しができること好評をいただいております。就業相談、職業講習から職業紹介まで一連の業務を行っています。さらに、県の単独事業として働いている女性を対象にしたセミナーを開催し、女性の職業に関する総合センターとして充実を図っています。

2. 最近の相談の傾向と問題点

最近の相談の内容は、経済情勢と密接に関連しており、企業が不況乗り切りのため自衛手段として行うリストラ絡みの相談が多くなっています。その内容の多くは、常用からパートへ身分の切替をされたとか、社会保険が適用されるパートから適用が除外されるパートへ変更するために勤務時間を短縮されたというようなものです。これらは企業の経営にも係わるもので、かなり難しい判断を求められる内容です。しかし、当センターの職業講習を修了し就職した人の中にも、こういった処遇の変更をされた人が相談に訪れており、職業講習修了者のフォローも行っています。平成9年も、マスコミの報道によりますと、景気の急速な好転は望めそうもないようで、企業は引き続きリストラを進めざるをえないのでは、と思われます。

従って、就業中の女性から同様の相談が引き続き寄せられることが予想されます。そこで、女性の就業を促進するためにも就業中の女性をバックアップし、就業の継続を図る必要があるのではないかと思います。しかし、当センターで対応できる範囲には限界があります。

3. 現在の対応

各種制度の内容や法律の条文で明記されている

事項については回答していますが、具体的事例についての判断や手続きについては所管の行政機関を紹介し、相談者自身が直接相談されることを勧めています。また、法律的な判断が必要なものについては、レディスサポートコーナーの相談員の弁護士や家事調停委員に、当センターの職員や相談員が相談し回答するか、相談者にレディスサポートコーナーの相談員へ直接相談してもらっています。また、職場内の人間関係などについての相談も毎日あり、対応しきれない状況ですが、当センターに心理職の職員が配置されており、相談者の立場になって、極力多くの人の相談に応じています。なお、最近では、就職難を意識して資格取得を希望する女性もあり、このような女性には、資格取得を目指す者の養成機関の情報を毎年集め、閲覧用として提供しています。

4. 今後の展開

労働時間週40時間の完全実施を4月に控え、就業中の女性からの相談が増加することが懸念されています。このような状況に対処するために、職員と相談員間で相談内容の検討を進め、関係行政機関へ照会し、できうる限りの情報を収集し、職員と相談員間で常に情報交換を行い、相談を受けた際に、受けた者によって対応が異なることのないよう、連絡を頻繁に行うことを心がけたいと考えています。また、社会構造も情報化が進みますます複雑になり、これに伴って就業環境も変化を続けており、派遣、契約社員等、職場内の人間関係がより複雑になりつつあります。今後、人間関係、精神面についての相談が増加することが予想されます。このように就業中の女性のための相談機関としての機能がこれからは多く求められると思われます。そのため、関係行政機関との密接な連携が重要性を増すと思われますので、より緊密な連絡を取って行きたいと考えています。

来談者と共に悩んで…

福岡県女性就業援助センター

福岡県の女性就業相談員は、現在8人配置されている。全員県のOBである。

最近の相談の内容をみると、解雇についてが非常に多い、産休が明けたり、病休で1週間経って連絡をとったら、会社からもう来なくてよいと言われる不当なものから、きちんとした理由があり、合法的なものであるがいずれにしろ女性達は、解雇というきびしい現実途方にくれている。最初の約束の労働条件とはずい分違うということも多い。賃金についてをはじめ、例えば、寮母で9時から17時までの勤務時間ということで雇われたのに寮の前の学校の用務員までさせられて24時間息をつくひまもない等。

セクハラを訴える人も増えてきた。上司から「俺の女になれ」といわれ断わると不便なところへ転勤、退めざるを得なくなる。体をさわられたり、胸をさわられたりするのでは、会社を退めるといってしまったが、よく考えてみるとこのまま退めてしまうのもくやしい。夫からのひどい暴力を逃れてホテル生活をしている人からの訴えや、娘の就職を妨害して「お前の人生めっちゃめっちゃにしてやる」と暴力を振ってくる親についての相談も悲惨である。

ところで、ある保健所長は、県の多くの相談窓口について非常に批判的だ。例えば、老人が窓口に来て「老人ホームを紹介してほしい。」と頼んだ。行政の相談窓口は、直ちにその老人に合った老人ホームを捜そうとする。よくよく聞いてみると、この老人は、ほんとは自宅で家族と一緒に生活したいのだが、家の中がうまくいっていないということがわかった。相談員は直接の言葉以外の

ものも見きわめなければならない。来談者は何を求めてやってきたのか感じとらなければならない。というのが保健所長の批判の内容だ。初対面の人にそうやすやすと心のうちをみせはしないけれど、相談員は態度と言葉と時間をつくして、心を開かせ本音のところを語らせるような感性と技術が必要である。そして目標とするところは勿論、来談者が知らず知らずに自分を明らかにし、自ら問題を整理し、建設的、積極的な方向で行動を起こすことができるよう相談員も一緒に悩み考えてゆくことだろう。だから来談者を1回だけでなく、よい方向に行動を起こしているという結果を確認できるまでつなげておきたい。そういう相談員に養成すべく毎月1回相談員連絡会議と“命の電話”の研修プログラムを参考に研修会を重ねている。

近年、女性の職場進出が進み、全労働者の4割を占めるというが、国際婦人年が実施されて約20年、多くの女性が働くようになってまだ日が浅い。男も女も、職場で同等に働くことに馴れていない。男も女も戸惑っている。女性就業援助センターの相談員は、就業時の“伝統的固定的男女の役割分担”にからむ問題は勿論、職場内の悩みやトラブル、障碍等持ち込んで、関係機関と連携を取りながら、働きたい女性や働いている女性達の力になり、働き続けられるよう応援したい。

受講がきっかけとなって

宮城県 今野 真理子

結婚前から私はよく夫に女性の自立について促されてきたように思います。が、私自身はそういうことに全く興味がなく、いわば時代の流れに逆行するような生き方をしていました。

ところが、二年程前から諸々悪条件が重なり、人生が思い通りにはいかなことを痛感し、それまで家の外に出るのがあれ程嫌だったのに初めて自分から外に出たい、何か仕事をもって自立したいと思うようになったが、何かをしたいと思うものの何をどうしてよいのかわからずにいる時、友達が婦人就業援助センターで無料の技術講習を受け資格もとって再就職したことを知り、ああこれだと思い、早速簿記3級の講座に申込みをしたのです。

この講習会が私にとって人生の転機ともいうべきものになりました。夢中で過ごした21日間、それも単なる技術の修得に終わらず、勉強することの楽しさ、講師の先生や友人との出会いの素晴らしさ、やればできるという自信、そして何よりも、求める心があり努力すれば必ずそれなりに報われるのだという単純明快な真理をもたらしてくれたのです。この

ことを頼りに日商簿記2級の資格をも独習して取得し、その直後センターで社会保険労務事務の講習を受ける機会に恵まれ、それが社会保険労務士という国家試験を受けるきっかけともなりました。

社労事務は内容が多岐にわたり法律に関する知識も必要なので予備知識の全くない私にはなじみにくいものでしたが、そこでの受講を足掛りにしてその年の秋から民間の学校へ通い、約8ヶ月の受講期間を経て国家試験に合格することができました。現在は開業までの準備期間ですが、お世話になった学校から指導員の仕事を依頼され、今は教える立場でまた学校に通っております。

センターで、業界でも一流の先生方に教えて頂く機会に恵まれた幸運に心から感謝すると共に、公的機関が無料の技術講習を通して幅広く就業を望む女性を援助するというシステムそのものにも深い共感を覚えました。このような機関が身近な所にあることを一人でも多くの人に伝えていきたいものだと思っています。

ワープロ技術講習会を終えて —牛も一步の30日間—

大分県 栄 木 たまみ



「通うのに1時間20分もかかるのよ」

「わずか30日間じゃないの、やってみたら」

いつも後押しをしてくれる友人のことばに、一步を踏み出したワープロ3級講習会の開講式で所長の「馬も一步だけれど、牛も一步ですよ」の言葉に、さて私はどちらかしら、きっと牛だろうけれど、牛は牛なりだと自分を励ますスタートでした。

始めはとても元気がよかったです。家族にも友人たちにも3級にせうたい合格するからと宣言したものの、実際ワープロにむかってみると、どうしてなめらかに指が動かないの、どうして罫線が体裁よく引けないのとあせるばかりでした。検定日が近づ

くにつれて、こんな調子では受かりそうもないという不安と、学生以来こんなに集中して勉強したかしらという毎日に、眉根に寄せるしわの数とため息を増やしていきました。

けれどこうしてなんとか修了証をいただけたのは、三つの「気」のおかげかと思っています。一つは一緒に講習を受けた受講生の「気」持ちの持ち方です。どの人も目線がまっすぐなのです。ワープロのことが頭から離れず夢の中にも出てくる、文字どおり寝てもさめてもワープロまっしぐらの人たちに囲まれ、とても気持ちよく受講できました。

二つは、講師や笑顔の相談員の根「気」よい指導のおかげです。わからないことだらけの私たちに辛抱強くつきあってくださって感謝でいっぱいです。

最後は、自分のやる「気」、最後までやりとげるんだという思いがあったからかと思っています。

現在、近く事業を始めるデイサービスセンターで高齢者のお世話をしたいと思い、求職中です。もし働くことができたら、介護者の援助記録等にこの講習会で得た技術をフル活用したいと思っています。

今は、やればやっただけのことは身につくのだという自信ができました。馬のスピードではなくても牛のように着実に進めたかしらと思っています。ほんとうにありがとうございました。

平成8年版働く女性の実情

労働省婦人局婦人労働課

労働省婦人局では、政府関係機関等の発表した各種統計資料等を用いて、働く女性に関する動きを取りまとめ、「働く女性の実情」として毎年紹介してきた。

今年は、「Ⅰ 平成7年の働く女性の状況」で平成7年における働く女性の実態とその特徴を明らかにするとともに、「Ⅱ パートタイム労働等非正規雇用の実態と今後の課題」では、近年著しく増加し、就業形態が多様化している非正規雇用について、特に女性の占める割合の高い「パートタイム労働者」を中心として「派遣労働者」および「契約社員」について、その就業の実態と課題を明らかにしながら、今後の非正規雇用の雇用管理のあり方を探ることとした。

平成8年版のポイントは次のとおりである。

平成8年版働く女性の実情のポイント

Ⅰ 平成7年の働く女性の状況

- (1) 女性の雇用者数は2,048万人で前年より14万人増加した。女性比率は38.9%（前年比0.1%ポイント上昇）で、近年上昇幅が縮小しているものの上昇を続けている。
- (2) 完全失業率は男女とも過去最高の水準となったが、女性（3.2%）が男性（3.1%）を上回っている。
- (3) 平成8年3月の女性の新規大学卒の就職率は引き続き低下したが低下幅は縮小している。短大卒は前年より上昇した。大卒男性の就職率も低下幅は縮小したが、女性でより顕著にみられた。
- (4) 雇用管理面では、依然として男性のみ・女性のための募集・採用がみられる。女性の管理

職がいる企業割合は58.8%と平成4年度より増加している。

Ⅱ パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

1 非正規雇用者の現状

- (1) 非正規雇用者は1,043万人（女性比率73.8%）、このうち、パートタイム労働者896万人（同70.5%）、労働者派遣事業の登録者44万人（同83.8%）となっている。女性の非正規雇用者は10年間で約6割増加している。また、女性雇用者数の増加の2/3が非正規雇用の増加によるものである。
- (2) 企業の導入理由は、単純業務ではコスト抑制と業務量に対する調整を図るためであり、専門性の高い業務では即戦力となる専門的知識・技術に対応することを目的としている。今後とも女性の多い製造業、卸売・小売業、飲食店、サービス業を中心に非正規雇用活用の意向は強い。
- (3) 女性のライフスタイルも多様化し、勤務を継続する女性も増えているが、正規雇用者が結婚・出産等により退職し、再就職時に仕事と家庭との両立をしやすい非正規雇用（パートタイム労働者・契約社員）を選択するパターンが多い。
- (4) 現在の就業形態に満足していない者は若年層の派遣労働者や契約社員、正規雇用者と勤務時間が変わらないいわゆるフルタイムパートに多く、これらの大半が正社員への転換を希望している。

2 パートタイム等労働者の現状

- (1) パートタイム等労働者の勤続年数は長期化しており、基幹的、恒常的な労働力となるものもみられる。
- (2) パートタイム労働者の就労動機は「家計の補助」が最も多く、フルタイムパートは「生活の維持」を理由とするものが多く、正社員希望が多い。
- (3) 雇用管理面では、平成2年に比べ労働条件の明示状況、社会保険の適用状況等の面で改善がみられる。一方、退職金の支給、教育訓練の実施等の面でなお正社員との格差がみら

れる。

※「パートタイム労働者」：正社員より所定労働時間が短い労働者

「フルタイムパート」：正社員と所定労働時間がほぼ同じ労働者

3 まとめ

女性の社会進出が進み、ライフスタイルも多様化している中、非正規雇用が多様な就業形態の一つとして労働者が主体的に選択できるような就業環境、就業条件の整備を進めていくことが重要になっている。

非正規雇用者の属性

	正規雇用者		非正規雇用者		パートタイム労働者		派遣労働者		契約社員	
多い年齢層	①25～34歳層	27.6%	①45～54歳層	30.4%	①40～49歳層	41.4%	①20～29歳層	40.0%	①40～49歳層	32.5%
	②15～24歳層	21.6%	②35～44歳層	24.8%	②50～59歳層	22.5%	②30～39歳層	27.7%	②20～29歳層	26.6%
有配偶率		46.3%		71.0%		77.7%		49.5%		54.2%
主たる家計 の維持者		23.5%		16.2%		14.1%		19.2%		26.8%
多い職種	①事務従事者		①事務従事者		①事務従事者		①事務従事者		①事務従事者	
		60.0%		32.3%		27.2%		85.8%		42.3%
	②技能工・生産工程作業者		②技能工・生産工程作業者		②技能工・生産工程作業者		②専門的・技術的職業従事者		②専門的・技術的職業従事者	
		14.7%		21.4%		24.3%		10.2%		23.5%
	③専門的・技術的職業従事者		③販売従事者		③販売従事者		③サービス職業従事者		③販売従事者	
		14.5%		13.8%		15.5%		3.2%		11.9%
			④サービス職業従事者		④サービス職業従事者				④サービス職業従事者	
				13.0%		14.2%				10.6%
学歴構成	高専・短大卒	27.0%	高専・短大卒	15.1%	高専・短大卒	11.6%	高専・短大卒	34.1%	高専・短大卒	28.3%
	大学大学院卒	10.5%	大学大学院卒	4.7%	大学大学院卒	2.5%	大学大学院卒	8.7%	大学大学院卒	11.8%

資料出所：労働省「平成6年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

総務庁統計局「労働力調査特別調査」（平成8年2月）（正規雇用者・非正規雇用者の年齢、有配偶率、学歴部分）

センターの施設と事業の概要について

(親しみやすい女性就業援助センターへ)

沖縄県女性就業援助センター



(フローリスト養成科の実習風景)

1 センター概要

当女性就業援助センターは、平成8年5月に落成した沖縄県三重城合同庁舎（那覇市）に、これまでの沖縄市（諸見里）から移転しました。

この建物は、三重城合同庁舎として自治研修所や消費生活センターの3機関のほか「女性総合センター」とも併設した複合施設で、480名収容の多目的ホールや体育館等も備えた8階建となっています。その5階に当センターは位置します。

女性総合センターは愛称「ているる」と呼ばれ、県内の広い公募の結果で誕生した親しみやすい名称です。「ているる」は、琉球の古謡、いわゆる神遊び（集団の祭式舞踊）にともなう叙事的歌謡のことで、照り輝くような美しい言葉とも解されています。

現在、当女性就業援助センターは、新所長のもとで職員4名に就業相談員5名の体制で、就業相談・技術講習会の実施等、諸々の就業援助業務について対応していますが、特に本年度は新規講習科目が5科目もあり多忙に明け暮れています。

2 就業相談

那覇市の当センターはもちろんのこと、これまでの沖縄市在の事務所を「沖縄相談所」として引き続き業務を行っています。那覇市第二牧志公設市場にあった「那覇相談所」は平成8年4月末に

閉所し、なお糸満市役所内は従前どおり「糸満相談所」として業務を行っています。平成7年度は3事務所で合計8,500件の相談がありました。

3 技術講習

一昔前に比べ、積極的に社会にでて働く女性が増えてきている今日ではありますが、女性の雇用状況は、まだまだ男性に比べるとよくありません。女性雇用の促進や社会参画は、あらゆる分野で就業・活躍が可能となるように、科目・内容を検討しています。

本年は、新たな就業分野開拓のための技術講習として「タクシードライバー養成科」や「フローリスト養成科」、「医療事務科」、「ビジネス実技と販売士検定科」、「観光英会話・ビジネスマナー科」などを取り入れました。タクシードライバー養成課は、応募者が定員の約5倍もあり、人気を博しました。

当センターの講習事業は、単独事業はもとより、地域自治体と共催で実施するものも年々増えています。特に宮古（平良市）、八重山（石垣市）や名護市、糸満市などの遠隔地での講習は、大変喜ばれています。

平成7年度の技術講習の実施件数は26回、講習受講者数は合計550名でした。その内、約半数の222名の就職先が決定し、講習会で身につけた技術を発揮しています。検定合格率もワープロ、表計算、簿記の3科目の平均で77%の高率となっています。

4 終わりに

女性雇用の促進に関しては、特に労働省婦人局の指導もあり、これからは再就職を希望する女性の自己啓発、就業意識の向上を図るセミナーや事業所見学、適性検査等の多様なメニューを組み込んだプログラムも実施していく予定です。

また今回、女性総合センターと併設されたことから、有機的な結びつきが強化され相互の機関の連携により、女性の社会活動への参加がより広がるものと期待されます。

平成8年度全国婦人就業援助センター 所長連絡協議会を終えて

徳島県女性職業センター

さわやかな秋空のもと、平成8年9月13日、全国43県45施設の所長及び労働省の出席をいただき、徳島県庁にほど近く徳島市内の中心部を流れる新町川のほとり「徳島プリンスホテル」において、平成8年度全国婦人就業援助センター所長連絡協議会を開催しました。

会議は、労働省婦人福祉課長よりあいさつをいただき、引き続いて就業援助係長より婦人就業援助行政の説明をうけ、意見発表、国に対する要望等がなされました。

全国会ということで、各県の状況、問題点を把握する機会でもあり、また、婦人就業援助事業の重要な3本柱である相談指導・技術講習・情報提供をバランスよく総合的に機能させていくにはどうすればよいのか等、活発な意見交換が行われました。まず技術講習については、最近のOA機器への移行が進むなかでOA関係の技術講習の予算措置についての国への要望とともに、受講生の選定について、母子家庭の母等、緊迫性を持つ人の優先受講等について話し合われました。

その中でも特に技術講習における年齢制限の是非については、年齢的に特にとらわれることなく意欲的、体力的、緊迫性などを考慮すること、また寡婦等受講旅費については細部（交通機関等）は地域の実情を考慮したものにするなど重ねて話し合われました。

次に、相談業務では婦人就業援助施設において、非常に重要な位置をしめており、より適切かつ充実した相談・指導ができるよう、相談担当職員や相談員の専門性の確立に力を入れるとともに、研

修、連絡会議等の充実、情報交換、相談手法の検討を通じて職員の資質の向上に努めていくこと等が話し合われました。

また情報収集については、女性や地域企業のニーズを的確に把握することが就業援助施設の運営にあたって必要不可欠であり、女性の再就職情報、就業環境整備等さまざまな相談に対して幅広い情報提供ができるよう常に情報を収集していくこと、そして働く女性を支援する環境整備についての情報もあわせて収集していくこと等が話し合われ会議の日程を終えました。

開催県として準備等不行き届きのあったことをお詫びいたしますとともに、皆様のご指導、ご協力により円滑かつ有意義な会議が開催できましたことに対し、改めて心よりお喜び申し上げます。



職業生活と家庭生活との両立支援事業

——給付金のご案内——

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、以下の給付金を事業主に支給しています。

☆ 介護休業制度導入奨励金

[支給対象者]

育児・介護休業法に沿った介護休業制度を導入し、労働者に対して2週間以上介護休業を取得させた事業主

[支給額]

- 1 最初の介護休業者に対して
中小企業 75万円
大企業 55万円
- 2 2人目以降の介護休業者に対して、1人当たり
中小企業 20万円
大企業 10万円

☆ 育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金

[支給対象者]

育児休業又は介護休業を取得した労働者の円滑な職場復帰を図るため、職場復帰プログラム（情報提供や講習等の措置）を計画的に実施した事業主

[支給額]

中小企業 18万円（限度額）
大企業 13万円（限度額）

☆ 育児・介護費用助成金

[支給対象者]

育児や介護のために、家政婦、ベビーシッター、ホームヘルパー等を利用する従業員に対し、それに要する費用を補助又は負担した事業主

[支給額]

事業主が補助又は負担した費用の

中小企業 4/5
大企業 1/2

☆ 事業所内託児施設助成金

[支給対象者]

一定基準を満たす事業所内託児施設を設置し、運営を開始した事業主又は事業主団体

[支給額]

- 1 設置費
設置に要した費用の1/2
限度額 2,350万円
- 2 運営費
運営に要した費用の1/2
限度額 374万4千円
(最長5年間)

☆ 育児、介護等退職者再雇用促進給付金

[支給対象者]

一定の要件を満たす再雇用制度により、妊娠、出産、育児、介護の理由による退職者を再雇用した事業主

[支給額]

対象者1人当たり
中小企業 40万円
大企業 30万円

※ 詳細については、都道府県婦人少年室または財21世紀職業財団地方事務所、雇用促進事業団雇用促進センターまでお問い合わせください。

編集後記

「すくらんぶる」12号をお届けします。原稿をお寄せくださった県、センターの皆様、どうもありがとうございました。

これからも、「こういう情報がほしい」とすくらんぶるに記載してほしい企画、情報など気軽に要望をお寄せください。