

8-14
業務参考資料第16号

働く婦人の家館長連絡会議要録

昭和38年度

労働省婦人少年局

働く婦人の家館長連絡会議要録

(日 時) 昭和38年11月11日 10時～17時

(場 所) 労働省 第4会議室

(出席者)

群馬県働く婦人の家館長

〃 主任

桐生市厚生課長

神奈川県勤労婦人会館館長

〃 館長代理

〃 労政課

石川県宇ノ気町働く婦人の家館長

〃 労政課主事

福井県勤労婦人会館館長

愛知県尾西市勤労婦人ホーム

〃 労政課福祉第一係長

兵庫県働く婦人の家館長

〃 労働部主事

福岡県婦人の家館長

岡山県働く婦人の家館長

〃 児島市労政課監理係長

大阪府主事

愛媛県今治市市民課長

労働省婦人少年局長

〃 婦人少年局婦人労働課長

〃 〃 婦人労働課課長補佐

〃 〃 〃 〃

〃 〃 〃 〃

〃 〃 〃 庶務係長

池 本 やよい

武 藤 正

岩 崎 清

大 村 ヨシエ

真 塩 安 雄

三 井 敏 治

井 上 正 子

田 中 菊 枝

戸 祭 ふ じ

関 次 子

林 鈴 一

松 本 春 子

間 東 和 子

増 本 キクエ

松 永 キミエ

虫 明 三 郎

桜 井 守

井 良 温 良

谷 野 せ つ

大 羽 綾 子

藤 井 敏 子

井 上 繁 子

須 知 正 英

安 山 道 子

目 次

1	挨拶 婦人少年局長 谷野せつ	1
2	婦人労働者の現状 婦人労働課長 大羽綾子	3
3	運営について 各館長他	9
4	講演「地域の福祉施設と相談事業」	16
	東洋大学教授 塚本 哲	
	(質疑応答)	
5	研究討議	26

本日は、お忙しいところを御出席頂いてありがとうございます。

「働く婦人の家」につきましては、創々以来、館長のみな様をはじめ、県、市当局の方々の一方ならぬ御配慮御援助をいただき、日頃からの御苦心に対しまして感謝に堪えない次第でございます。

この施設が導入されてからちょうど10年になると存じますが、予算といたしまして1年に2カ所ずつ増設をはかつてまいりました。

私共の意図といたしましては、地域において比較的、労働条件または文化的環境にも恵まれることの少い、中小企業の婦人労働者のための改善のよりどころとしたいという願いをもちまして、「働く婦人の家」を地域に導入するよう考えたわけでございます。しかし中小企業の密集地域と申しましても、はじめの頃は、繊維企業が中心でありましたのが、時代の変化に伴いまして、種々の中小企業の密集地域が発生してまいり、今日このように多くの地域に「働く婦人の家」の設置をみることができるようになりました。

中小企業の婦人労働者は従来から一般に労働条件にも恵まれませず、婦人労働者がとりわけ自力でこれらの問題を解決することは困難な状態にあります。

したがいまして、地域共同社会にこうした施設を設け、働く婦人が労働以外の生活時間にその施設を利用することによつて、文化的教養を得たり、また、働く生活から解放されて憩いのときをもつたり、あるいは、今日のような時代におきましては、中小企業に比較的年輩の婦人が多いので、これらの婦人達の働きを可能にし、また働き易いような施設、つまり働く婦人の家を設けまして、その地域の婦人労働者の状態を全般的に高めたい、こういう考えの下に働く婦人の家の設置運営をはかつてまいつたのでございます。

この施設は、中小企業の密集地域にあります関係上、どうしても地域社会との連けいが極めて密接でありますし、その地域の事業場の方々のみでなく、働く婦人の家に関心を寄せておられる有志の方々の御援助を得ること

が、大切であると存じます。

働く婦人も今日は新しい教育も受けておりますし、また、中小企業の性格上、労使間の生活が極めて密着している関係から、感情的にもなかなかむづかしい問題もあるようですので、このような施設に出入りし、また相談することによりまして、労働意欲を高めることができるよう、生活上の諸問題の解決にも手助けになるようねがつてまいりました。

また、働く婦人達が「働く婦人の家」を中心とした自主的なグループをつくつてお互に励まし合えるような、そういう場が提供されるようにという気持ちもあるのであります。

地域によりまして事情は雑多なものがあると思いますし、それぞれの地域の御事情の上にこの施設の運営が生かされることが望ましいとねがつてまいつたのでありますが幸いみな様の地域に対する十分な検討と対策と、そして地域の方々の御協力によりまして、今日までこの施設が地域社会から喜ばれる存在になつておりますことを、大きなよろこびとしているのでございます。

本日は、せつかくお忙しいところをお集りいただきましたので、運営上の御意見など存分に承りたく存じますと同時に、今後とも御協力を賜わりますようお願いいたします。

2 婦人労働の現状について

(大羽婦人労働課長)

婦人労働の現状について、最近の状況にしばつてお話しします。

一般的経済状況として、昭和36年秋からこれまでの好況の調整対策がうち出されており、これが労働の面にも影きようを及ぼしています。そして婦人労働の分野にもそれと同じことがいえます。

全般的には、一般の労働経済に対する、景気調整の影きように比べて、婦人労働全体には、まだそれ程その影きようは現われず、むしろ好況の続きとして、種々の面で改善されているということがいえます。婦人の雇用は、ますます拡大される方向にありますし、労働市場もまだ問題はありますが男女あわせて売手市場の方に転換しております。また賃金も順調に伸びて来ており、とくに女子は男子よりその上昇率が高くなつていて、その関係から男女の賃金のひらきも縮小される方向にきております。

ここ数年間、以上のような改善の方向に向つているといえます。

次に個々の状況についてお話しします。

第1 婦人の雇用の拡大について

従来、婦人の就業の大きな分野は、農業で、婦人が重要な地位を占めておりました。

約10年前には、むしろ農林業就業者が非農林業のそれより多く、約1600万人位の婦人が就業した中で農林業が814万、非農林業が775万でした。

1960年以降は、これが逆になりまして、今日では非農林業が300～400万多くなつております。

これは、農林業の人口がへつて、商工業に就業人口が拡大するという日本経済の近代化の形を、婦人についても現わしているものです。

農業従事の婦人は、主に、妻、母、娘として家族従業者としての形で働いていたのが雇用労働者に変つて来たわけです。従つて、婦人労働は、農林業から非農林業へ、家族従業から雇用労働へ、農村から都市へという形をとつているといえます。家庭にしばられ、自家の周囲を

労働の場としていた婦人が、家庭から外へ解放されて働くという形を、これは示していることにもなります。

10年前は、婦人就業者中、家族従業者は約6割、雇用労働者は3割にも満たない27%という状態でしたが、1962年には、家族従業者は44%、雇用労働者は43%とほぼ同率になりました。

婦人労働の近代化がすすんでいる、職場進出している、とよくいわれるのもこういうことを指していると思います。就業人口としては、こういう形をとっているのもそれ程に増えていませんが、職場で働く婦人としては現在ほぼ800万をこえ、10年前の約2倍で、日本の産業発展と歩みを共にしているといえます。

増加数は、毎年平均40～50万で、増加率としては男子をうわまわっています。総労働者中、女子は31.5%を占め、これは大体欧米並みの比率であり、このように雇用婦人労働者の多いことが最近の特徴の一つであります。

第2 若年労働力の不足について

雇用の特徴として、近年男女共に若年労働力が不足してきております。殊に、中小企業の密集地域にとつては、これは深刻な問題となつて現われております。

3～4年前までは人が多すぎる位でしたのが、経済の発展に伴つてここ2～3年位から不足してまいつたもので、国としても本気で取組む問題となつております。

原因としては、日本の経済発展による産業規模の拡大による需要の増加もありましょうが、①戦後の計画出産による人口構造の変化で、老年層が増え、若年層が減少したこと。°

②進学率が上昇し、とくに中学校から高校への進学が60～70%に伸びて、中卒で就職する子供がへつていること。

③産業規模の拡大により、技術革新、あるいは機械化の影きようで年輩男子の熟練工よりも、科学に対して適応性の高い若年労働者を必要としてきたこと。等が考えられ、とくに、女子の場合は、従来からの単純作業でしたが、機械化によつて一層作業が単純化されるところか

ら、女子に切りかえられる分野が増し、女子を求めるすう勢になつてきております。

普通に考えますと、技術の革新、機械化は、労働力を節約すると考えられますが、我が国の場合は、最近の産業の拡大のために労働力需要を増加させる傾向があるわけです。

中卒の就職希望者は、2～3年先には今の半分になり、しかも条件のいい大企業に吸収されてしまうでしょう。このすう勢は、今後も続くと予想されますし、これが婦人労働力にえいきょうを及ぼしているといえます。

第3 婦人労働者の性格（特徴）の変化

今までの日本の労働婦人の雇用の特徴は、仕事が簡単に、結婚まで数年働いて結婚し、新しく入れ替つていくことで、これが欧米とちがうところでした。日本では未婚者が60%を占め、年令も若く、という状況は、一般的に今でもそうです。しかし、それも次第に変化してきています。

昨年の子の平均年令は26.9才（男子32.8才）、1954年と比べますと女子25.4才（男子33.2才）、勤続年数が昨年は女子3.9年（男子7.8年）で、年令は女子は高くなり、男子は若くなつています。

現在、既婚者も増えつつあり、1955年の国勢調査では、有夫者が21%であつたのが60年では25%と、大体職場婦人の4人に1人が共稼ぎです。

これらのことから、欧米並みの婦人労働に変化しつつある傾向であることがわかります。

第4 女子の雇用分野について

男子とくらべてもう一つの特徴は、男子に比べて女子雇用者は中小企業（100人未満）に60%を占めていることです。

女子が働く分野で一番多いのが製造業（37%）、次に卸小売、金融、不動産業（25%）、サービス業（24%）で、一時は第三次産業のサービス業等に多かつたのが、最近では、製造業に女子雇用が増えている

のが特徴といえます。労働の内容の面からみますと、製造業での現場作業、専門的職業あるいは事務部門に就く人が増えております。以上のように雇用に変化を見せています。

第5 労働条件について

賃金を中心にお話します。

一口にいうと、婦人の賃金は男子より上昇率が高く男女格差がせばめられています。しかし、従来女子の賃金は一般に低すぎて男子の40%位で、50%に達したことがありませんでしたが、最近においてそれが縮小されてきております。

参考までに申しますと、1962年の女子の平均賃金総額は16,000円(30人以上の規模事業場)で、対前年の増加の割合は、女子が14.9%、男子が9.9%、これは60年から61年の増加率(女子13.2%)をうわまわり、男子(11.5%)は下まわつています。この原因を簡単にいうことは難しいのですが、労働力不足のえいきょうの現われとして、初任給(若年層賃金)の値上りにあることがいえましよう。

18才未満の賃金の値上りをみますと、1961年から1962年にかけて女子は23.1%、男子は16.6%上昇し、18才~19才では女子が19.7%、男子が17.3%、全体の平均上昇率が約15%で、18才未満が最も高くなつています。

この上昇率を規模別にみますと、若年層の賃金の値上りは、大企業より中小企業が高いという一つの特徴が出ています。

1958年~1962年の18才未満の女子の上昇率は、1,000人以上の規模で34.4%、100~999人で53.1%、10~99人で56.1%です。

また女子の初任給を学歴別でみますと

中学卒(26.8%)、高校卒(22.6%)で中卒者が高、大卒者よりも上まわつており、とくにこれは中小企業に著しくみられます。

規模別には、(500人以上)中卒23.8%、高卒18.1%、(100~499人)中卒24.9%、高卒19.5%、(30~99人)中卒28.4%、高卒23.8%です。

賃金の上昇がこのように、とくに中卒者に、女子に、そして中小企業に著しいのが、近頃の特徴で、女子の上昇の要因としては、①若年層の上昇②最低賃金制度の実施、普及等にあるといえます。

1959年7月に最低賃金法が施行され、今年は4年目ですが、62年末、最賃決定件数は1106件、適用労働者は、中部、関東、中国、近畿地方に多く、100人未満の規模の適用労働者数の割合は、中国、中部地方に高くなっています。

産業の分野では、84%が製造業（とくに繊維産業が22%を占める）です。

最低賃金額も、制定された年は、1日220円未満が76%、全体をみて260円未満が99%、62年になると、1日300円以上が45%を占め、逆に260円未満が僅か15%で、これは制度の普及ということもありますが、最低賃金額そのものが値上りしているということです。

これらの原因と同時に、女子の就業の分野が変っていることも賃金改善の一因でしょう。以上のように、最近の賃金は、若年層の初任給の上昇をめぐって大企業より中小企業、職員より労働者の上昇率が高く、これが、女子が中小企業に多く、また若年層に多いことから、女子の賃金上昇にえいきょうして、男女の賃金差がせばめられる傾向にあるわけです。

第6 中小企業について

従来、中小企業は低賃金、長時間労働に加えて、職場の施設または福祉施設も大企業に比べて劣り、労務管理や労使関係も民主化が 이루어れております。

従って今までの労働力が多い時代にも優秀な労働力を得るチャンスも少なく、遠地からの若年者の雇入れ、あるいは周辺の主婦によつて労働力を集めるというのが特徴でした。現在これが若年労働力不足のえいきょうで、深刻な問題になつていくことが考えられます。

福井、石川では今まで周辺の主婦に労働力を求めていられるので、えいきょうは少いでしょうが、その他の地域では、若年者を求めること

は難しいし、今のままでは絶対に若年は雇えないという時代がくると
思われます。

現在、これらのえいきようで、中小企業の中に労働力を確保するため
に、労働条件、福祉施設の改善の意欲が拡まつております。

働く婦人の家につきましても、今までは、なかなかその建設について
特に中小企業地域において理解がもつてもらえませんでした。ここ
1～2年、関係の県、市当局の理解が顕著で、これもむしろ業者から
押されて建設するという傾向が出てきております。

若年労働力の不足の問題が地域の関心を高めて来ているのにあわせ
て、従来から、遠地の若年者を集めてきた地域でも、周辺の中・高年婦
人の対策の必要性が当然高まってくるものと思います。

これは単に労働条件の向上、施設の拡充ということだけでは、すでに
若年者の確保はできぬということです。

今までは若年層を対象として寄宿舍問題、教育、レクリエーション等
の問題が福祉の中心でありましたが、年輩婦人については、家事、育
児の軽減、労働の型（例えばパートタイム）、保健所、保育所等の施
設の利用の調整等の問題が、今後に残されている中小企業の婦人労働
の大きい問題であると考えられます。

施設も、たゞつくるということだけではなく、経済社会状況の変化に
応じてその利用に伴つての対策が必要になつてくると思います。

3. 「働く婦人の家」運営について

(1) 館長報告

(群馬) ①本年度の主要行事として、4月初めに地元運営委員会が中心となつて神奈川へ「働く婦人の家」の視察旅行を行ない、又、婦人管理研究会(中小企業の主婦が給与問題等を中心に婦人管理の研究を行なうために始めた集まり)は、前橋、高崎、沼田等へ県内見学した。事業場では、婦人管理の分野は、まだ未開拓で、研究とか話しあいの場がない関係もあつて、この会は、婦人の問題、人間関係等についてみな熱心で強力に運営もすすめられている。

②「働く婦人の家」運営委員会と後援会では常に話しあいをもっているが、事業場関係の利用も多く、求人条件も、「働く婦人の家」の施設があることが良い条件ともなっているために、積極的に運営面に協力をうけている。

③託児事業は、利用希望者が多いのにこれ以上増せないのが実情だ。乳児の託児について地元の要望が大きく、県にも施設を要請しているが、施設基準等の点で難行している。

④館の事業については、職員の手不足のため現状が手一ぱいであるが、事業主からの要望も強いので、館のPRをかねて9月に働く婦人の作品ショーを開催。好評だつたので例年実施するよう予算を要求している。このショーによつて、婦人の職場の内容と、余暇活用を理解してもらうよう努めたが、会社側も非常に協力的で喜んでもらった。

⑤今後、やりたいことは、婦人管理者のグループ活動を、大企業、中小企業、商店に分けて行ない、県、市にも応援を願つて、求人開拓にも資したいと思つている。殊に託児事業は、求人難の打開のために事業主も強く要望しているので、力を入れない。

(神奈川)

①勤労婦人大学講座の出席率もよく、参加者の意欲も一層さかんになった感じた。グループも今年はふえ、定期的なものが7つになつた。

②館の運営上の支障として、職員の長欠者(今年2人)が多い。現在2

部勤務をやっているが通常午後5時以降の来館者が多く、事務を片付けたりするために、5時以前に出勤することも多い。このような勤務に無理がいつていると思う。

③現在の県の課長の方針が、「館は自主的にやるように」ということなので、仕事もやり易くなっている。

④今年度から、県外移入の労働者についての事務のために場所を提供したり、館としては、PRを兼ねる仕事として受入体制を整えた。又事業の対象が小企業の人達へと移り、今年は利用者の顔ぶれも変ってきたし相談が増えている。低賃金、老後の問題が多く持ちこまれるので、事業場側にも、このような問題について、労務管理の面でタッチしてもらうよう話し合っている。

⑤勤労婦人会館設立の要望が北部（山間の繊維関係中小企業地帯）から出ており、実現は時間の問題と思われる。

⑥労働者の定着問題を中心として、理髪業組合が、各業者夫婦同伴で毎月一回会合を館で開くことになった。

移入労働者の生活問題も多く、定着の解決として福祉の面にも手をのばすよう話しあっている。

⑦使用者から、労働者の生活指導の講習を開いてくれ等の要望も出る程、館の存在も認められてきた。

⑧今、実習室、集会室の増築計画中。

（石川） ①本年4月5日に開館。町営であり、周辺の働く婦人の施設として、産業発展に寄与したいと考えている。

②4月に西脇の働く婦人の家を見学し、運営の参考とした。

③館としては、働く婦人の休養の場とするために、和やかな雰囲気があるよう努めている。趣味的グループ活動を手始めとして、婦人の自主性を伸ばしていけるようなものにしたいと考えている。

④毎月企業主婦の座談会を開き、鯖江、武生の近代工場の見学も実施した。

⑤まだ手さぐりの段階だが、町の方でも、自主的に運営するようにとの方針なので、予算に応じて運営をすすめている。

(福 井)

- ①開館以来、一年経過して、県でも館を認めてくれるようになり、PRについてもゆきとどいてきた。「目で見える県政」(県下を自動車で見学してまわる県の事業)の車のコースに館を入れてもらつた。
- ②開館日を記念して、第1回会館まつりを開催。各事業場内での婦人の余暇善用の結果としての作品、及び館内グループ活動による作品を展示し、併せてその評価のための投票を行なうなど好評だつた。
- ③労政事務所と協力し、事業場から自治会の人達に集まつてもらい、合宿訓練等を実施。福井県は後進県だが、施設は他に先がけて出来たとみな喜んでいる。今年度は、館の周囲の塀その他の設備をしてもらつた。
- ④館が明るく運営されるようになったことは、今年の収かくだと思う。今、8つのグループが自主的に運営されているが、来年は一層グループの育成に力を入れたい。
- ⑤一般に館の存在も認められて来て、労働組合の巢になる等といつて、当初は酷評もうけたが、望ましい組合員になれるような人達の利用で憩いの場としての方向に向つている。

(愛 知)

- ①本年1月に開館。他の資料等を参考にして運営をはかつてきた。
- ②勤労婦人文化講座等を集めたが、好評。たゞとくに寮母、経営者主婦等の集まりが悪い。
その他お茶、お花、料理等やつているが、予算的にいつまで援助していくのか、又、自主的なものにするために、いつ手離すか、その時期等困つている。
- ③運営委員会、後援会のある県から、その良い点、設置方法等を伺つて参考にしたい。

(兵 庫)

- ①開館以来2年目を迎えた。利用者は、織物工場の若い従業員(17~8才)が9割を占めているが、今年は、BG、店員その他が3割位になり、PRの効果だと喜んでいる。

②織物関係は、求人難でもあり、又遠隔地の人が多いので、余暇生活の指導（館の利用、寄宿舎生活を明るくするための事業として、リーダーの座談会、巡回指導）に力を入れている。

③広場4200㎡は各業者がスポーツ等に利用して好評。又昨年10月～本年9月にかけて三部制の講座を開設。とくに料理に人気があつて月間500人の参加者。11月23日は勤労感謝祭として、市と館が共催（毎年600人位参加）で作品展示、フォークダンス等を行なう予定である。

④働く主婦の施設としての「働く婦人の家」の利用を考えているので、この点について、討議の時に意見を伺いたい。

育児、家事の問題の前に、託児施設要望の声が強く、市当局にも頼んでいるが、まだ話は進展していない。

⑤商店員の休日は月3回だが、まだ余暇の善利用まで達していない。

通常、夜8時か9時閉店のため、余暇の活用ができず、婦人少年室長を混えて店主とも話しあつたが、目下、経営上の問題もあつて解決できないでいる。

⑥施設も狭くなつて増設を要求している。後援会もでき、予算面もカバーしてもらっている。

（福岡）

①本年度の重点として、サークルの育成に努めているが、予算の関係もあるし、自主的な運営の方向にもつていつている。

不特定多数の人々に呼びかけることは、行きづまりができたので、問題をもつた人達に呼びかけ、対象を固定させるという考え方をとつている。

②サークルは、今までに5事業場のものがあつて、その活動が中心となつて拡がり、今後も継続していく傾向にある。

③相談にくる人は、非常に意識も高く、労働条件の向上等、具体的問題をもつてくる。

一般的問題をおいて、こういう人達の要望をどうまとめていくかについて考えた。教育施設、青少年ホームの建設、乳幼児の託児施設、精はく施設等の要

望が多いし、意欲的なものが感じられたので、先づ保育所について、市に接渉し、その実現性、現状等をきき、その上で、働く婦人にこの問題を周知徹底させたいとの考え方で、市当局の担当官を囲む会を考えた。又、子供を健康に育てる会を中心に、肢体不自由児施設の要求を、うまくまとめたいと思つている。一部の利用に留まらぬよう、一般的に利用できる方向にすすめたいと思つている。

学童保育の問題については職場の問題として発展できるよう具体的な話しあいが続けている。

要するに、一つの問題をもつてこられたとき、それを機会として、共通の問題をもつ婦人層、組合を把握し、進展させることを、今年の実業の方向としている。

(岡山、児島市)

37年度に着工し、先日完成したので、11月5日に館長も発令の予定。12月初旬に開館する計画でいる。

「岡山県働く婦人の家」として児島市が委託経営をする。

(大阪府)

38年度予算3300万円で建設中、来年3月に完成する。4月の婦人週間のプレゼントとするつもりだ。建設地は岸和田市で、泉南の紡績地区が中心となる。

鉄筋二階建て、方々の意見も聞き、設備も完備したい。

主な事業は、地域的にみて繊維事業に働く女子未婚者が対象で、健実なレクリエーション、文化教養活動を中心にしたい。保育の問題は、今後研究して行きたい。

(愛媛、今治市)

今治市は、タオル生産地で中小企業が多い。鉄筋で1650万円の予算で38年度中に完成の予定。

タオル工場が全国で1,2を争う大工場であり、施設も立派なものがある。市としては、従つてそれをうわまわるような、魅力のある運営をしたいと、目下、これが最大の問題点である。

大工場の施設は労使関係に拘束されるし、「働く婦人の家」はそれから

解放されたものとしてより以上のものを作りたいと願っている。

(2) 問題点その他

(福岡) 北九州市の補助は、140万であつたが、180万補助の見通しがある。臨時事務職員が1名増員になつた。

(群馬) 地元負担は100万である。

(群馬桐生市) 保育所の要望が非常に多い。利用者は共稼ぎが第一条件であるし、厚生省よりも労働省の分野で考えるべきではないか。働く母と子の問題であるから、厚生省と労働省が、もつと密接して対策を考えてほしい。市としても、努力しているが、何千万の赤字事業である。職場の方でももつと力を入れていいのではないかという感じもする。保育ママ制度も実施を予定し、講習もしているが、まだ効果はない。厚生省の基準が却つて施設の設置を狭めている傾向もある。働く婦人達は税金を収めている上に更にこういう負担をすることになるし、実際に働く婦人の立場に立つて考えてほしいと思う。

(石川) 県の初のモデルケースとして働く婦人の家が設置されたが、県としては運営予算も伴うことであるし、宇ノ気町に対して補助しているが、この点少額でも国庫補助があれば、県もやり易くなると思う。

(大羽課長)

国庫補助は現在望みがない。県補助でさえ難しいならば、なおのことだ。私共としては、室を通しての運営費という形で予算も幾度も大蔵省へ要求は出しているが駄目だ。県の方でも労政課業務として考慮していただきたいと思う。

(石川) テレビの受信料について、町の公共物としての扱いをうけられないか

(須知補佐) 午後にその問題はまわしたい。

(今治市) 名称は「働く婦人の家」としななければならないか。

(大羽課長) なるべくそうして頂きたいが、県の特殊な事情があれば別だ。

(今治市) 地元特有の運営を考えたいが、新しいアイデアを労働省から送つてもらえるか。

(大羽課長) 午後の討議で検討したいと思つている。

4. 講演「地域の福祉施設と相談事業について」

東洋大学教授 塚 本 哲氏

今日は、福祉施設とカウンセリングつまり相談事業のことについてお話しします。

皆さんは、それぞれに経験しておられることと思いますが、会館が職域対象であろうと地域対象のものであろうと、中心になるものは相談事業でなければなりません。何故かという、その場所において最初は個人的な人間関係であるものが、次第にグループになる、個人がグループに移り、更に波紋をえがいて大きな波紋になり、人間関係が大きく結ばれていくからです。

私が新宿の生活館におりましたとき、ちょうど戦後で、老人の問題が大きくなりました。

老人の問題というのは、人口構成上からも、又老人の status というようなものからいつても、不幸になるのではないか。こういう場合、これをカンでなく、科学的操作により把握することはあくまでも必要なことで、散在している地域の要求といったものを社会調査によつて浮かばせ、これらを組織化していくという順序になります。老人の相談事業を、先ず社会調査からはじめて、その結果一番考えなければならないことは、小づかいの問題、家庭の不和、世代のズレによる人間関係の苦しみ等があることがわかつてまいり、そこでこれを組織化するために、老人クラブをはじめました。

御承知のように英国では、1905年救貧法法律の委員会で多数派、少数派に分れました。多数派は、「従来の法律は苛酷である。もつと人道的に考えるべきだ」という意見であり、これに対して「救貧法は止めるべきだ。そして国民が平らに交流できるように、国民の権利として使えるような社会施設を拡充すべきだ」というのが、少数派の意見です。ウェブの意見がこの派に属するもので、「貧困に陥らぬよう、その前に健康的にも経済的にも考えるべきだ」とする少数派の意見がとり入れられて今日の英国の社会保障制度の根幹となつていますが、当時の英国では多数派の意見がとお

つて、1908年に救貧法から分れて老令年金の制度が出来ました。だから日本においても年金的社会保障をやるなら先づ老令年金だと考えまして、そのためには、老人の組織が必要であること、もう一つは、家族との人間関係を調整する必要がある、この二つが老人クラブを始めに動機ですが、当時、生活館の老人クラブが全国で初めてのものでした。現在では、老令年金、国民年金、母子年金、身体障害者年金が当然できておりますし、一方老人クラブも全国に3万をこえる程ふえております。老人福祉法も世界では初めてです。昭和27～8年頃に、小さな館の一角から出たことが、このように大きな拡がりをみせたことを思うと、その下働きをした私としては、非常に嬉しいものがあります。

みなさんが、たずさわつておられる館の仕事も、それ程に大きくないかもしれませんが、そこに出された、知性あるいは事実が、組織化され、世論化され、全体を動かすことに期待したいと思いますし、地域の施設が県を動かし、全体を動かすことを婦人少年局としても期待し考えておられると思います。

そこで一番大切なことは、館長つまりdirectorの方が近所の人々と親しむ、そしてdirectorの人格(良きにつけ、悪しきにつけ人間性をもつたヒューマニストとしての)が、周辺の人々との人間関係の中に反映し、拡がつていくということだと思います。こういうことから館が相談事業という看板を掲げて事業を進めていかれることが大変必要なことではないかと、考えるのです。こういうことを考えながら、カウンセリングについてお話していきたいと思います。

カウンセリング (Counseling) の言葉が日本に用いられるようになったのは、Carl. R. Rogers 著の「Counseling と Psychotherapy」によるものです。

Rogersの基本的な考え方は、非指示法 (Non directive therapy) にあります。今までの相談は、こちらから指示するやり方で、ひとひになると訓戒や忠告をし誓約までさせていましたが、こういうことは、いたずらに反抗心をつくるだけで意味のないやり方です。彼が彼自身の問題を洞察する (insight)、自分の問題、性格がわかつて、はじ

めて解決するのであつて、その時に、傍からさりげない援助を与える、これがRogersの考え方です。では、相手のいうことばかり聞くのかというと、そうではなく、とにかく相手をもっているものを引き出させ、次にPlaning します。そのときに、かなりこちらの意見もうし、助言します。要するに、基本は、「自分で考えさせる」ということなのです。

宗教家(牧師とか僧侶)が行なっていた方法ですが、この人達が介在して神仏の前にさんげするやり方、これは非常に良い方法です。これを取り入れたのが子供に対するブレイルームで、口に出せない子供の欲求を、ブレイルームに入れ、はつきりした診断はつかなくとも沢山のfactorを遊戯の中で解消するのが、いわゆる遊戯療法です。

それからgroup therapyという方法もあるが、時間がないので結論的に申しますと、カウンセラーが、来談者(client)に相對して、その鏡になつて上げる、これは、昔でいう武士とか女性の亀鑑というような意味とは異つて、自分自身も人間性をもつた、同じくぬれた人間であるという感じの鏡になつて上げるということです。

Olientが自分の姿をうつし、自分で自分を調整しようする相手のすべてを写させて上げるのです。

そこではじめて相手は、自分の性格を知り、苦しみを理解し、自身の問題として、independentな解決をはかる端緒が出てくるのです。カウンセリングの原理は、大体こういうものであると考えて間違いないと思います。

カウンセリングというのは米国の本等では技術であると考えていますし、それにちがいはありませんが、技術よりもつと必要であることは、人間性であると思います。

カウンセリングは、人間性と人間性の表現であると思います。

みなさんにとつて一番大切なことは、館長としての人格のうつろいと申しますか、そういうものが仕事にものをいうと思うのです。だから建物が美しい、あるいは完備しているということば勿論大事な条件ではありますが、又、社会には利用すべき社会資源が十分にあることも大事な条

件ですが、それ以上に必要なことは、その中に働く職員のヒューマニティというものが、一番大切であることです。ディレクターである館長の人間性が職員の中につろつて館全体の士気 (morale) が向上していき、仕事にうちこむ morale がもえ上る時に、館としての輝きも周辺からもたらされます。

一口に申しますと、周辺の人々が、話したい、相談したい、という気持ちを起すようにすることです。

私も役人として25年過しましたが、その職場にある限り、人は、その中に没頭すべきで、大過なく過すというやり方では、movement 即ち社会を動かすような仕事にはたずさわれないと思います。みなさんは、相談事業を通して、人間的な魅力ある人になつてほしいと思います。

カウンセリングは第1に動機づけということを申します。カウンセリングの原理はきわめて簡単なのですが、動機づけをどう考えるかということ、そこに至るまでの過程が難しいと思うのです。

動機づけとしては、地域なり職場で、人がなやみや苦しみをもち、一刻も早くそれから逃避したいというような人が求めてくる動機づけというのが一番簡単でしょう。

第2に、動機づけが出来そうで、出来ないのは以前にカウンセリングとかケースワークに失敗した経験をもつ人です。

そういう人は、又失敗するのではないかというおそれを抱いているのですから、その点を十分に考慮して対処することです。

第3には、職場とか学校で多いのですが、入つてくることをためらう相手です。

従つて大切なことは、先程も申しましたように、地域等において周辺の人が館長に何かの機会に触れることがあつて、話してみたい、行つてみたいという希望を起させるよう、平生からの行動によつてその人間性が周辺につろわなければならないのです。

そういうことが、カウンセラーの動機づけの問題として考えられなければならないし、そうすると必ず、そのあとに人が続き、連続することになつてこれが動機づけになるのです。動機づけには、人間性の問題があ

るということを考えていただきたいのです。次に動機づけができれば受容 (acceptance) することです。これは、その問題の如何にかかわらず、そのままをうけいれることです。リードしようとしたり、批判の気持があると、決して人間関係は結ばれないし、accept できません。全く対等な立場に立つことが必要です。私は、日本で accept することのうまかつた人は親鸞上人だと思うのです。

親鸞は29の年まで叡山にこもり、天来の碩学といわれる程に修行をし、勉強をした人ですが、自分の心をとぎすまし、人間の真実を得ようとしたが、求めれば求める程、その真実から遠ざかる、自分の心の不純さにおののいたのである。そういうのが自分の本来であり、このような人間であればこそ救われる道がなければならぬ。これはフロイドの学説に通ずるもので、本能的な欲望をおさえきれぬ人間性のあることを自覚し、その上で一つの悟りを開いたのです。つまり insight です。そして親鸞は、越後で農民を accept したが、救われない己れを知っているだけに、accept することがうまかつたと思うのです。受容によつて、相手の信頼感がわいてくる、これは rapport といわれるもので、つまり親和関係です。

親近感によつて、心理的にも豊かな気持にさせられる、それが rapport が結ばれたことになるのです。これで相手方は何でも悟り相手を理解するための段階として必要なことです。

この場合の理解というのは要するに実の姿を理解するという意味です。真に理解するためには、私共の第一条件として、相手の個性 (personality) を理解することが必要です。

personality の構造を順序として申しますと、性格、能力、気質から成立っています。性格とは、その人特有の行動の pattern であり、能力というのは、行動の技術・知能であり、気質は、感情をいいます。例えば金をもうけて使う、借りて使う、盗んで使うというのが、それぞれの能力であり、借りに行つて断わられた時、黙つて引き下がるとか、あるいは断わり方ではけんかする、これが気質です。気質は先天的な要素アルファがあるが何れにしても personality は環境でつくられる後天的要素

が多分に関係している。したがって相談の場で個性を理解するには、その構成されたプロセスを知ることが大事なことです。

私がPrison Visitorとして10年間少年少女のケースを扱って来た経験から申しましても、気質に左右される面もありますが、大部分は社会に原因するものです。相談の場において、いささかも批判したり、軽べつしたりしてはいけません。

理解をもつといつても抽象的でpersonalityの構成は、みなさんが事業にたずさわりつつ勉強して行く以外ありません。

例えば、サリヴァン(精神医学者)がいうには、生れてまだ心もない乳児の中にも2つの欲求がある。一つはneed for satisfaction(満足への欲求)、もう一つはneed for security(安定への欲求)だ。

前者は臓器に連がる生理的欲求(睡眠とか飲食等)で、後者はよく問題になるが、自分の生れた環境が安定しているかどうか(授乳、夫婦の対立、嫁姑の関係等、母親の苦しみ)ということであるということです。サリヴァンは「母の不安定な気持が子供のpersonalityへ移入される」という大胆な仮説をたてております。

これについては私共も臨床的に経験することで、rejection(感情的拒否)と申しますか、母親が感情的に出生を拒否したような子供について、性格が非常に不安定で精神障害児ではないかと母親が心配したケースがあります。これは調べたところ精神障害によるものではなく、母親が後妻の立場にあり、姑とのいさこさで実家に帰つたり、そういう中で、いやいやながら、この子供を生んだ、つまり「この子さえいなければ」という母親の態度からaffectionの欠慮があつたわけです。妊娠中絶によつて生まれる未熟児にもこういう例が最近が多く、育児のとき母親の感情的拒否を受けた子供は、常に愛情にうえるし、問題を起すことにもなるのです。それからdomination(親の圧制支配)又は反対にsubmissionつまり子供を迎合して育てたような場合にも、問題がありますし、最近多いのは、Projection(投写型)です。名門型と挫折型とがあつて、家門を重んじたり、自分の野心を子供に投影し、自分に果たせなかつた夢を子

供によつて充たそうとするやり方、これらが、子供の個性に深くえいき
ようします。

子供の問題が起つたときも、同等の立場で共感する対等な人間として理
解し、相手の鏡になつて上げることは大変に大事なことです。

以上のことをまとめてみますと、

動機づけ→叙述→解放→洞察→計画というのがカウンセリングの筋道で
あらうと思います。短時間のために、話が粗雑になりましたが、会館と
いうような施設では、相談事業が重要な factor であり、その相談を通
して皆さんの人間性が外に拡がつていくということを申上げたつもりで
す。

○講演に伴う質疑

(福岡) 性格、問題の発生等を環境の故だとすることは、解決にならないのではないか、

指導ということはどうなるのか

(塚本) 鏡になつて上げることは、相談の技術であつて、つまりはそれが指導ということになる。相談では transference つまり、相手がよりかかつてきてこちらの責任になることを、おそれることだ。Counter transferenceといつて、逆に私共の感情が向うにえいきようする、そういうことになつてはいけない。

パーソナリティは環境の故だといつたのは、専門家同志の話であつて、それを一々本人に知らせるわけではない。このことを、こちらが理解して本人を insight に入らせると、環境を批判し、反省するようになる。

(福井) 織物工場なので大半は若い女性で、その中に若干の男性がいる。工場側は女子工員の足留め策もあつて特に優秀な女子工員に職場結婚をすすめる。

その場合、数少い男性だから、大学卒位の相手をさがすことになり、女子工員はそういう点で悩み相談にくる。背のびしてはということ今保留しているが、どうしたらよいか

(塚本) そういう例は「下層社会」という本の中にも出ているが、女子工員の足留め策というのは昔も今も変りない。

一つのやり方として、その女性のもっている欲求不満をさりげなく聞いてやり、一つの社会問題として理解させるように仕向け、それをグループの問題として自分達で話しあうような機会をつくつてやることだと思う。その中から男性との交際の機会をつくることも出てくると思う。当面は、あなたの意見は必要ないので、話を聞いて上げることが大事だ。

(群馬)

男子との話しあいの場を作る意味で、集まりのきつかけを働く婦人の家が設けるといふ話から、男子側と女子側の両事業主が、結婚までもつていけるよう館の方で介在してくれという要望であるが、どういう処理をしたらいいだろうか。

(塚本) 結構な話だ。はじめから、結婚のためのグループとしてもつていかないで、男女両性が入れるグループとしてたのしく遊んだり学習したり、その中で、結婚の話が生じれば、その時に結ばれるようにするというやり方がよい。結婚は第二義的問題として考える方がよいやり方ではないだろうか。

(群馬) そういうつきあいが、悪い面に進むという心配もあるが、

(塚本) それを心配してはいけないし、そこまでの責任はない。共学と同じだ。

(兵庫) 私の方でもそういう心配が強く、運営委員会に提案しても、悪いことには近づくなとおさえられる。

(福井) 私の方でも同様。事業場からも、女子だけの施設だからこそ、安心して出しているのだといわれる。

(塚本) 我々は Organizer ではなく、火をつける一本のマッチであることが、基本線だ。事業主もそこまでタッチする必要はなく、あくまでも若い人自身の責任にあることだ。今の世の中で、それ程にビクビクしているようでは、仕事はやれないと思う。

(福井) 私の地域では、皆同じような中小企業であるし、賃金等も大差ないので、他の職場の者につきあつても、職場をかえることもないために、業者は安心して、館の行事にも従業員を出している。男女のつきあいの場に出た結果、結婚して職場から出ていかれることをおそれているのだ。

(塚本) 女子自身の意識が、現実にそこまで伸びているのだし、余りおさえつけると、却つて従業員は出ていくのだと少し業者をおどす位にしてはどうか。そうでないと解決の糸口はつかない。まだ過渡的な時代ではあると思うが。

(神奈川) 相談に来た例であるが、職場での不満や悩みを打ち明け、それを黙つて聞いてやつただけなのに、本人はとても喜び、元気を出して帰つて行つた。それだけでよいのだろうか、あとのことは何もして上げていないのだが。

(塚本) それでよい。とくに職場のカウンセリングというものは、事業主側に立つのか、労働者側なのか問題が出るが、これは何れでも

ない。相談者自身の人間の成長ということを考えて見守つていけばよいので、双方を対立させるためのカウンセリングではおかしいし、そうしてはいけない。

よい聞き手になつて上げることが一番大切で、その場合、気質的作用を考えて上げることが大切。内攻的気質の人は、何があると、又同じような状態になるし、事故を起し易い。

心理的問題に併せて、生理的なものについては、医者 of 診断を受けさせることも大事だ。

(今治市) 常に罪を犯しているのではないかという想念に追いかけてられている病的な状態の人がいるが。

(塚本) 新しい精神医学の方にまわした方がよい。相談をうけて、何でも一人でかかえてしまうのではなく、なるべく広く、あらゆる方面(精神衛生学、心理学等)にまわして活用すべきだ。

(附) カウンセリング参考書(講師紹介)

伊 藤 博	カウンセリング	誠 信 書 房
藤 四 郎	児童精神医学総論	慶 応 通 信
カール・ロジャース 友田 不二男 訳	カウンセリング	岩 波 書 店
竹 内 愛 二	ケースワークの理論と実際	巖 松 堂
ヘレン・パールマン 松 本 武子 訳	ケースワーク	全 . 社 . 協
嶋 田 津矢子	結婚カウンセリング	ミネルヴァ書房

5. 研究討議（司会者……須知課長補佐）

（司会） 討議のテーマとして、

1. 相談事業
2. 館主催行事とクラブ活動
3. 館の周知宣伝の方法
4. 「働く婦人の家」広報連絡紙の発行

の順序で進めたい。

1. 相談事業について

（司会） 先ず、相談事業を活発に進めておられる群馬から、状況を話して頂きたい。

（群馬） 現在やっている内容の主なものについてお話する。

事業主から押されている関係もあつて、女子従業員の結婚問題を来年度は具体的にとり上げるよう資料も集めて準備している。

保健婦がいるので、育児健康相談も積極的にやつており、子供を扱っている関係上、子供についての話しあいが多い。

その他、従業員の余暇の使い方についての事業主との話しあいや、従業員の心配ごと、婦人のぐちを聞いて話しあうこともあり、これらのことを、主として機動力はもっていないが、事業場にこちらから出向いていつて巡回指導を行なっている。

（児島市） 中小企業従業員の定着問題についての相談は、安定所が補導しているようだが、働く婦人の家としては、そういう問題について安定所との連絡等はあるのだろうか。

（福井） 管内の監督署、安定所、労政事務所、働く婦人の家が定期的に会合をもち、交互に情報交換を行なっている。

（兵庫） 福井と同じにやっているほか、職場で毎年新卒就職者の激励会をやり、働く婦人の家にも連絡がある。また座談会をやつたり、監督署と雇用主との話し合いをしたり、みなに喜ばれるような方法を考えたりして連絡をはかっている。

働く婦人の家が、求人と定着にプラスしている面もあるので、視察団を招

いたりして、職安にも利用してもらっている。

(児島市) 工員の父兄や先生が工場視察の折等に働く婦人の家に宿泊を依頼してくる時の措置はどうしたらいいか。

(福井) 事業主の方で泊めてもらつた例がある。

(兵庫) 従業員の母親が見えた時等、館の宣伝の意味もこめて、子供も一緒に集まつたり、母親は、館に泊つてもらつた。

(群馬) 婦人労働者を中心とした相談の記録をとつたり、担当者を定めているとか具体例があれば、参考までに伺いたい。

(司会) 館長自身が相談に当つているとか、担当者が置いてあるという例はないか。

(神奈川) 事業場の勤労課が、寮母は年とつているし、寮長は若すぎて適当な担当者もいないことから、はじめから婦人労働問題に限らず何でも働く婦人の家にもちこんでくる。事業場側が怠慢ではないかとも思う。

(福岡) 身上相談すべてがもちこまれるが、私がいなない時は庶務の方で受けてくれるし、専門的なものは、その関係にまわすことにしている。就職の問題は安定所にまわしたり、取次ぎの形になる。

(神奈川) なるべく専門の方にふりむけるようにしているので、館の相談事業は、窓口的だ。

関係官庁が、近在しているし、連絡がうまくいく。専門家の指どうをうけることもある。

(群馬) みなさんの状況がよくわかつた。相談も社会事業の分野も多いし、塚本先生の講演は、大変参考になつた。館としての相談は矢張り窓口としての役割が多いし、今日のような会議も2日間位にして、併せて講習会等を本省で企画し、もつと専門的に深く聞きたいと思う。

(大羽課長) 私共も、せめて2日間にしたいとは思っているが、現状では1日間がせい一ぱいだ。レグリエーション指導者講習会等も、YWCA等でやる機会もあるし、参加してもらいたいと思うが、県予算の関係で難しいようである。考えたいとは思っているので、みなさんの御協力もいただきたい。

(兵庫) この前にそういうチャンスがあつたようだが、経費が高すぎた。

専門職員を置いてもらえたらと思う。

(谷野局長) 神奈川の方のお話で感じたが、労働者が相談の主体である場合、寮母とか寮長には、テクニツクの問題もあるし、また寮母は、会社側に立つ人だから、労務管理の外にある館長さんが矢張り相談をうける適任者だと思う。中立の立場としてその声を聞いて、いただけたらと思う。

(大羽課長) 先程の児島市の方の、定着の問題は具体的にどういうことだろうか。

(児島市) とくに、五島、沖なわ方面の人々の定着の問題がおきたが、安定所では4～5人のカウンセラーを設けて、随時事業所をまわっている。定着輔導については、働く婦人の家との関連性もあるように思うが、どういう連絡がとられているのだろうか。

(大羽課長) 館の方からタツチして行く問題ではないし、役割りもちがうと思う。

むしろ館としては、相手方が自発的にくる相談が多いと思うし、塚本先生の講演もそういう主旨でお願いした。

(福井) 鹿児島からの集団就職で、6～7年織布工として働いているが、農村の男性を知りあつた。本人は農村に住めるようにと努力しているのに、男性の親が婚約を許さず悲観して相談に來た。親元と離れているし、親身になつて上げたいと思う。先程のお話では、話を聞いて上げるだけでよいとのことであるが、本人は鹿児島に帰つても、今までの技能は生かされないし、役に立たぬといつている。

(大羽課長) 矢張り、聞いて上げるだけでよいと思うし、本人も聞いてもらつただけで半ばは解決して気持ちいいかも知れぬ。

(谷野局長) 親がすでにタツチしている問題だし、大羽課長と同意見だ。

(福井) 館長として、相互の親にタツチする段階までいかなくてよろしいか。

(大羽課長) 相談事業としてそこまでタツチする必要はなく、本人が自分でそこまでいこうとする考えになるまでの指導があればよいのではないか。手とり足とりのやり方は、よい結果をもたらさないと考える。

(司会) 相談事業についての結論は如何か。

- (神奈川) 今のようなことのためにも、相談の専門家がほしいと思う。
- (兵庫) 人に接することができる指導力のある職員が必要だと思う。若い職員ではうまくいかない面もある。
- (大羽課長) 地域施設として、館長が相談を担当されるのが最もよいのではないか。
- (福岡) 職員でも事務屋は多いが、専門的な能力のある人がいないので矢張り困る。
- (大羽課長) 相談は別としても、専門的に指導できる人がほしいということと思う。
- (谷野局長) お話を伺っていて疑問に思うのだが、館として職員をうけるとき、押しつけなのだろうか。
- (兵庫) 一応希望はいうが、休日、夜間勤務があるためにくる人が少いし、年令の点でも適当な人がいない。
- (谷野局長) 多少問題はあると思うが、私共は運営については、現地にお任せしてあるし、なるべく地元で、はつきり要求してほしい。県の方々にも協力して頂いたらよいと思う。
- それから、まだ確定していない話だが、年少労働課の方で、産業カウンセリングの計画があるので、実現したら、こういうものも、大いに利用して頂きたい。
- (大羽課長) 塚本先生から、相談事業に関する参考図書のリストを頂いたので、あとでお知らせする。
2. 館主催の行事とクラブ活動について
- (司会) 主催行事の発展の方向あるいは、グループ活動について、リーダーの問題、自主的運営の時期等を討議して頂きたい。
- (愛知) 茶道とか華道は、自費にしているが、材料費を如何に分担するかの問題がある。講習に当つて、受講生の自主性は、なかなか生まれないし、受講終了後の指導等にも問題がある。
- (福井) 38年度でグループ活動の推進を計画したが、県の全額負担が認められず、す補助で、講師の謝礼は館が負担し、材料費は全額自己負担(均等割)にしている。

- (神奈川) グループでやる講習は、自主的なものとして自己負担でやつて、いる。館としては、部屋を提供したり講師をあつせんすることで協力している。講師が熱心だと、さかんになるが、現状としてこういう事業は、講師の犠牲において運営されている面もある。
- (福岡) 講座とクラブ活動は、はつきり区分して運営することになっているが、講師にお願いしてなるべく安い経費になるよう努めている。
- (大羽課長) グループ活動は、先生がいないと出来ないか。
- (福岡) 自分達だけでは難しいようだ。
- (愛知) 料理の通信講座を自主的にやつているケースもある。
- (福井) 先生がお休みの時など、自分達でやつている。
- (福岡) リーダーが民青同等に握られるおそれもある。グループは、どうしても同一事業場だけで集まる傾向がある。
- (神奈川) 中小企業の人達が多いので、そのようなことはなく、いろいろな人が集まる。
- (石川) 私の方では、主として社会教育課の人に指導をお願いする。
フォークダンスや社交ダンスの要望があるが、男子が入ってくることもなるし、どうだろうか、
- (福井) 男子は入れていない。
- (福岡) 男子も若干入っている。
- (兵庫) ダンスのクラブから若干入る。
- (群馬) 適当な男性がいなくて困った。職安の所長とか基準局の人をお願いしたがためで、依頼するに適した男性の名簿を作った。
- (神奈川) パーティ等は半数以上女子を入れるという約束で、部屋を提供している。
- (大羽課長) どのような行事にも、いつでも男子を参加させることには問題があると思つている。
- (兵庫) 正しい男女の交際についての計画も若干もつている。将来の問題だと思う。
- (福岡) 婦人のための施設という原則は、変えられないが、ただ何かやる場合にも婦人だけでは積極性が欠ける点もある。
こちらの計画に積極的に参加するような男性には、問題はないようだ。

3. 館の周知宣伝の方法について

(群馬) 市会の中に、まだこの施設を知らない人がいるので残念だ。

(兵庫) 新卒就職者に対して、館のあり方、運営内容をPRするのに努めているし、ラジオ関西等も利用している。

(神奈川) 昼間の利用者が少いので、宣伝に努めているが、余り効果がない。県の財政課の視察は、昼間に行なわれるし、実情をつかんでももらえないなやみがある。

(大羽課長) 昼夜とも忙しくしては、職員の休養する時間もないのではないか。

(群馬) 現実の活動がなかなかゆきとどかない。

(大羽課長) 事業主の主婦に対するPRをすることによつても効果はあると思う。

(福岡) 館の活動の中心となるような具体的な行事がない。

(大羽課長) 労働関係行政機関を大いに利用していただきたい。安定所とはかなり連絡もあるようだが、他に監督署、婦人少年室、協助力との連絡もとつてほしい。

例えば労働時間の短縮、週休によつて生じた余暇の利用問題等については、監督署を利用できるし、地域の婦人のための福祉施設と連絡をとることも一案である。

(群馬) 労働省で託児問題をしんけんに考えてもらえないだろうか。この問題は、労働省、厚生省、文部省にまたがっているが、労働省の扱う分野は広い。

現状では、共稼ぎによる収入も殆ど託児費用に消えている。

(福井) 私の方の施設でも地域の要望も強く何とかしたいと考えて保母の設置を県に要求したが、だめで、準備したベッド、フトン等が無駄になっている。

(群馬) 桐生市で、乳児専門の託児所設置を予定しているが、この種の基準は厚生省にもなく、職員も保母ではなく、助産婦等でないといけない。保育ママとしての講習をしているが不十分だ。

労働省で、この種の施設の設置基準はつくつてもらえないだろうか。

(谷野局長) それぞれの所管事項が法律できめてあることなので、関係があるからといって労働省でとり上げることはできない。

ただし、そういう問題について、他省と話しあつたり意見をいうことはできるので、検討してみる。

設置基準というものは、予算の補助をうけるための認可基準であるから、補助をもらわないで、独自でやる場合は基準がなくても施設はできる。

地方自治体で、積極的にやれることであるし、経費の問題があれば、働くために預けたいという当事者の人達に負担してもらつてもよいと思う。

(今治市) 託児施設がある館では、給食はしておられるか。

(群馬) 県費5,000円の中から、おやつを、父兄会負担で昼食を支給している。

栄養士の人件費は父兄会の負担になつている。

(大阪府) 桐生以外が託児施設をもっていない理由を伺いたい。

(大羽課長) 既設の場所が、石川、福井をのぞいて託児施設を必要としない所が多かつた点もある。

しかし、将来に備えて、いつでも開設できるよう、設備だけは設けておいてもらうよう要望している。

(福井) 託児施設としての備準はすべて整え、開設できるばかりにしてあつたが、県児童福祉課の方から、遊び場、便所等がなく、県のモデル施設とするには、不十分という理由でものいゝがついた。もう一つは、人件費がかさむという理由であるが、鯖江市の要望は強い。

(司会) 県の児童福祉課のいう基準は、国の補助金をもらうためのものであるから、県が独自でやるものについては、制限はないはずだ。

(大羽課長) 保育所のモデルではなく、働く婦人の家としてのモデルにするのだから、県のそういう理由は解せない。

(福井) 予算の関係で、遊び場、便所ができなかつた。

(群馬) 自分の方では、父兄の声が強く、予算の足りない面は、運営委員会に負担してもらつて発足した。

(福井) そういう点も考慮したが、基準にあわぬということで、どうしてもだめた。

(谷野局長) 労政課と婦人児童課でよく話しあつてもらえないのか。労政課が、地元の要望をよくのみこんでおられないのではないか。現状としては、幼児はどちらが多いのだろうか。

(群馬) 乳児が多くなっている。

(福岡) 3才以上の幼児を預かる施設が多いので、乳児のための施設を要望する声が強い。

(谷野局長) 認可以外の方法でやることも一案なので、検討してみたい。

4. 「働く婦人の家」広報連絡紙の発行について

(大羽課長) 「働く婦人の家」の情報提供、連絡のための機関紙を、御協力があれば、最初年間2回位の発行程度で実施してみたいと考えているが、いかがだろうか。

あるいは現在、婦人少年協会が発行している「婦人と年少者」の頁を利用する方法もあるが。

(全員機関紙発行に賛成)

(大羽課長) みなさんの御意見とか、情報の提供がないと、編集も困難なので、その点よろしく御協力をお願いします。

詳細について本省の方でも検討してみる。

5 その他

(愛知) 館と運営委員会の関係、あるいは委員会でとり上げる事項等について伺いたい。

(兵庫) 今までは後援会の補助、館の男子禁制の問題等を取り上げてきた。

(愛知) 市会議員の圧力をうけたり、運営委員会に牛耳られるようなことはないか。

(兵庫) そのようなことはない。

(愛知) 現在運営委員会の設置準備中で、もし委員会を設けても、委員会が強くて、県の方が運営に困るのではないかという危惧もあつた。

(群馬) 困ることはないと思う。

(大羽課長) そのようなことにならぬよう各方面の立場にある人を代表として入ってもらうことにしてある。

(兵庫) 寄宿舍の若い人達の自治会活動を推進するための参考資料等を作

つてもらえないか。

(大羽課長) 検討してみる。

○ 閉 会

昭和39年 3月10日印刷

昭和39年 3月25日発行

働く婦人の家館長連絡会議要録

——昭和38年度——

東京都千代田区大手町1の7

編集兼 労働省婦人少年局
発行人

印刷所 異 商 会

(812) 0701

