

婦人労働資料 第七一号

昭和三十四年五月

第八回婦人労働問題研究会議結果要約

― 保母の職業的地位をたかめるために ―

労働省婦人少年局

は し が き

婦人の地位をたかめるためには、いろいろの面におわたつての努力がはらわれなければならないが、専門的職業の分野に婦人の地位が確立されることは、もつとも重要な問題の一つと考えられます。

専門的職業の中には従来から伝統的に婦人の道徳とされていられたものと、今まで男子の専断とされていた職業にあらたに婦人が進出したものがあります。伝統的に婦人の道徳とされていた職業とは、たとえば看護婦、保母、教師などですが、これらの職業には婦人の道徳でありながら、婦人であるためにいろいろと職業的地位向上の上の障害となる問題をもちているものがありますので、まずそのような障害をとりのぞき、専門的職業としての地位をはかつてゆくことが必要です。

そこで本稿では、このたびの第八回婦人労働問題研究会に、婦人の道徳であり、大きな社会的意義をもつ職業でありながら、職業上多くの問題をもちていると思われる保母をとりあげ、保母、施設長、学識経験者の皆様の御参加をえて、それらの問題を研究いたしました。なおい関係者の皆様のお力をおよぼすことによって会議の目的を達することができたので、ここに結果の要約を御報告いたします。詳細の報告書はかつて刊行する予定です。

昭和三十四年五月

解 決

Abstract

立国

立国

於勞働省

著

東京都内の保育所、養護施設、精神児施設の保母十四氏

部

二月十九日及二十四日

於劣價省

普

全社協保母会委員長

1881

月刊 婦人課長

10

Figure 1

鐵道科學研究所長



ひさしの保育園長



五、



終國省防備而增廣益既長

秘

12



厚生堂醫子福祉號

世界
历史

卷二

100

100

全國省婦人團體聯合會會長

[illegible]

母性の職業の現状と問題点

母性の職業的地位について

- 母性は専門的職業である。なぜならば、母性は多数の子供の健康や安全について社会的責任の負える人となつてゐるからである。
- それぞれ異なる環境や性格をもつた子供の生活に對決する精神労働であつて、専門的職業の主要性格のなかにかぞえられる「高級な精神活動」「人間活動の複雑な場」の二点をもたせてゐる。
- 祖父や知識が重要視されなければならない職業である。
- 軍中省でも専門的職業として母性に特定の資格（師範卒）以上の養成、または試験を要求してゐる。
- しかし現実には、婦人だけの職業である母性の職業的地位は附屬してゐるものといへず、母性を主たる子母視せしめなければならない社会的側面がある。
- 同時に、婦人労働に共通した職業上の障害のなる、専門的職業としての同様な不平等はなされてゐない母性の実態がある。

母性の地位について

- 母性の地位が結婚から切り離されてゐる。母性は各種事務、洗濯、掃除、調理、洗濯、裁縫以外の仕事をこなされなければならない。その間は家庭内での労働である。

母性は非専門的職業とされてゐることを要する。

母性の地位について

- 婦人が一般に共通した結婚、出産までの期間雇用の特ちようが専門職である母性の場合にもみられ、経験の価値が重要視されなければならない職業である。ながら新規仕掛けが多い。これは母性の勤務が低げしいためにつづかないといふこともあるが、ひとつには既婚者を歓迎しないとか、あるいは給料の低い若い母性の交替をのぞむ風潮があるためと考えられる。
- 収容施設においては、母性が施設外に居住することや、母性の配偶者が施設内に同居することが認められていないところが多く、結婚後職業をつづけることを不可能にしている。
- 婦人のみの職業でありながら、産休補助員の職務がない。母性の人数は児童数にたいして定められており、ふつう一施設の母性数はまわめて小人数（平均約三人）なので、このことは施設にとつても困難な問題となつてゐると同時に、母性が結婚後職業をつづけることをむずかしくしている。
- 病室による休業の場合も、これと同じことがいえる。

資金について

- 婦人だけの職業にもなる資金水準の低さに加えて、社会事業に附随する奉仕の弊害、財政的補助不足のため、大きな地方公共団体の運営する施設をのぞいては、一般に資金水準が低く、増進した生活を送ることができない低い資金を確保するものである。

○ 母性の本質が必ずしも表現して與えられるより、施設長が認識するところを、母性會
身職務地位をセントラルとする思想をもつ。

○ 事務、調理、洗濯、掃除等を行う人員の配置を促進する。定員としての配置
がもつたものをまじいが、それ以外にも地域、家庭その他協力によつて補助者
を待つてゐる所がある。

○ 母性が負担してゐる事務、細事に要する時間を科学的にはかり、必要な人員
や手続をかり出してゆく。

施設への危害性をたかめるために

○ 産休、および疾病休補助の態勢をつくる。補助員の法制化がのぞましいが、
そのほかにも有資格者ボランティアの組織化、登録による紹介制度等の方法が
考えられる。しかし産休病休に限らず、他の諸時の必要に迫られる場合が多い
ので、一人マリーの保母を配置しておくことが強く希望されている。

○ 収容施設の保母が、結婚後も職業をつづけられるよう、居住問題を再検討す
る。

労働を改善するために

○ 施設である資金が与えられ、施設長が考慮されるようはかつていく。たとえ
ば保母の最低賃金をさだめる。保母に等級を設け、それに応じた給遇を与える
など。

○ 社会保険への加入を促進する。

労働時間、休憩、休日等の状態を改善するために

○ 労働基準法の適用を受ける。施設長、保母の理解を要する。

○ 労働管理の工夫改善をもち、労働時間、休憩、休日等の状態を改善する。

○ 育児施設、労働管理研修の機会を設けることが有効である。とくに収容
施設で検査管理を確立して長時間労働を減める必要がある。

○ 適度な休息を行うことのできる職場の休憩施設を設ける。収容施設では私生
活を確保することのできる保母の居住施設を設ける。

社会性を高めるために

○ 現在施設にある保母の保育技術をたかめ、保母として必要な広い分野への理解を
よめめるための研修機会を拡大し、多くの人が参加できるようにする。

○ 研修を勤務の中にみこんだ態勢をととのえる。

活動活動の発展のために

○ 保母の組織活動の意義について、保母をはじめ施設長、関係者の理解をよめ
める。

○ 保母の組織化を促進し、職業的地位向上をはかめるための活動を推進する。