

婦人労働資料 No. 119

昭和45年2月

中高年令婦人の
労務管理事例集

労働省 婦人少年局

は し が き

最近、経済の成長発展、若年労働力不足ならびに家庭婦人の生活様式の変化、社会参加意欲の高まり等から、中高年令婦人の職場進出には著るしいものがみられます。そして、この傾向は、今後も高まっていくことが予想されています。

労働省婦人少年局では、このような情勢に対処して、かねてから中高年令婦人の雇用の円滑化を図るため種々の施策をすすめておりますが、この度、中高年令婦人の特質を考慮した労務管理に多大の創意工夫をこらしておられる事業所の事例をとりまとめ、広く企業の方々の参考に供することといたしました。

中高年令婦人を雇用しておられる企業の方々のお役に立てば幸いです。

なお、事例の執筆にあられた事業所の方々に深謝申し上げます。

昭和45年2月

労働省婦人少年局

目 次

第 1 部	事例の概要	1
第 2 部	事例紹介	5
I	I ベニヤ株式会社	6
II	K 食品(株)東北工場	18
III	O 工芸株式会社	24
IV	N 公社	39
V	株式会社 I 百貨店	54
VI	S (株)厚木工場	65
VII	N 織物株式会社	75
VIII	N 工機(株)A 事業所	85
IX	株式会社 I せんべい本舗	93
X	O 赤十字病院	101
XI	M 工業株式会社	112
XII	S 産業(株)U 製鋼所	123
XIII	H 重工株式会社	134
XIV	株式会社 S 屋	141

附

中・高年齢婦人の雇用の現状と将来の労働力見通し(統計資料)	158
-------------------------------	-----

第1部 事例の概要

本事例集に掲載した14編の事例は、地域的には、北海道、東北、関東、東海、北陸、近畿、中国、九州の各地域に分布している。産業も、建設業、製造業、卸売・小売業、運輸通信業、サービス業等に、また、事業所規模も大・中・小と各規模にわたっている。

これら事例における、中高年令婦人の採用の動機ならびに労務管理のあり方は、企業規模、産業、地域、婦人労働者数ならびにその雇用形態により、それぞれ異なるが、主な傾向を概観すれば以下の通りである。

1. 採用の動機

中高年令婦人を採用するにいたった動機としてあげられている主なもの

○男子労働者ならびに若年労働者の採用が困難になって来たことを契機として、従来の職場体制に再検討を加えた結果、男子、若年労働者でなくても就労できる職種が存在していたこと、あるいは、とくに職業に関する知識や経験がない人でも十分果しうる職種があることが明らかになったので中高年令層の婦人に活路を求め採用した。

○工場の新設・拡大により新たな労働力を必要としたので採用した。

○従来、季節的繁忙期のみ一時的に雇用していた形態が恒常化し、中高年令婦人が定着した。

なお、前記諸事項と相まって、家庭にいる婦人の余暇時間と能力を活用しようとする姿勢をあげているものもある。

2 労務管理

中高年令婦人に対する労務管理をみると、各事例で共通にみられることは、主婦であり、母親であり、妻である中高年令婦人が労働者となった場合も、家庭におけるそれぞれの役わりが損なわれないうにしなければならぬという考え方である。また、いくつかの企業には中高年令婦人の長所、短所を積極的に配慮した労務管理もみられる。主な項目についての内容ならびに実施するにあたっての企業の考え方は次の通りである。

(1) 職種、配置

○従前、中高年令婦人の職種は、雑役部門がほとんどであったが、現在は、製缶工、電溶工、機械工、旋盤工、ボール盤工等の職種に配置して成果をあげている。

○若年・中高年令者ととくに区別せず全職種につけている。

○中高年令婦人の身体的特質を考慮して、体力、視力、敏捷性を要する職種に配置することはなるべくさせている。

○若年者とは自ら能率も異なることから、中高年令婦人のみで構成する作業システムを編成し、均一化した能率のもとで作業ができるよう配置している。

○中高年令婦人の長い生活経験をいかして外部との接渉を必要とする労務担当の事務部門に配置している。

(2) 労働時間、休日等

○中高年令婦人の家庭生活の調和を図るという考え方から、就労する婦人の希望する時間帯等をきき、なるべく希望をとり入れるようにしている。場合によっては、時差出勤等を考慮する。○年次有給休暇については、中高年令婦人に取得時期の選択を優先させている。

(3) 教育訓練

企業が実施する教育訓練としては、

○中高年令婦人とくに主婦の職場適応を容易にするために、採用時一週間の訓練期間を設け、仕事に関する知識、技能を付与するもの。

○T W I 方式による訓練

○仕事の基礎についての教育訓練

○技術向上を図るための訓練

○新技術・新機械の導入に対応させるための教育訓練

○役職者に登用するための教育

等があげられている。

(4) 福利厚生

○保育所、幼稚園、子供の家等の名称で、約1才～学令時までの従業員の子供を収容する施設を設置している。

○施設の開園、閉園等は従業員の勤務時間にあわせている。

○特殊勤務を必要とする看護婦を対象にしている病院内保育所では、隔週の日曜日、祭日でも開園している。

○施設の運営にあたっては、幼児教育の観点からの配慮を重視している。

○保育に要する経費を援助している。

○従業員の子女で小学校4年生までを対象にし、子供の帰校後は企業内の保育所において面倒をみている。

○乳児をもつ婦人労働者に対して、希望により出産休暇にひきつづき一定の期間育児に専念するための休職を認める制度を設けている。

○主婦である従業員の時間的負担を軽減する方策として通勤送迎バスを運行している。保育所を設置している企業では、母子で

このバスを利用している。この結果、中高年令婦人の出勤率の上昇、ならびに遅刻、早退の減少がみられるなどの効果がある。
○地域によっては、日曜日に商店一斉休業があったり、通勤バスで直行するため買物に不便があったりするため、働く主婦の買物の便宜を図ろうと企業が一定の業者に委託して企業内に販売店の出店を設け、日用品、そう菜などを、市価の1割～2割安で従業員に販売し、その支払も給料日支払などの便宜を図っている。

等がみられた。

(5) その他

○中高年令婦人の多くが農業を兼業しているという事情から「農工委員会」を設置し、企業側、従業員側からそれぞれ委員を選出して、農繁期の休みのとり方や、農業の機械化についての計画や相談を行っている。

○クラブ活動に対する費用の一部負担、慰安旅行、ガン検診などを実施している。

○職場の人間関係を円滑にするために、「個人日報制度」を実施し、従業員1人1人の一日の行動ならびに、職場や仕事についての提案等を記入報告させ、企業側も必要に応じ、指導、助言している。

○作業のやり方についての検討や同僚、上司との意志疎通を図るため職場連絡会を実施している。

第2部 事例紹介

1. |ベニヤ株式会社

所在地 北海道静内郡静内町字御幸町

産 業 木材・木製品製造業

1. 事業の概要

(1) 事業内容

木材、木製品製造（合板、特殊フローリング、繊維板、コンクリートパネル、足場板、サイディング、製材、チップの生産・販売の木材総合加工工場）

(2) 従業員数

合計 626名

男子 375名

女子 251名

うち30才以上の女子209名

2. 中高年令婦人採用の動機、募集方法

(1) 採用の動機

1. 男子労働者および若年女子労働者の不足

当社は他の企業に比較し、繊細あるいは手先の根気を要する業務が多く、女子に適しているため従来から男子よりも女子の占める割合が高かったのですが、数年前から男子の新規採用がむづかしくなり毎年その度を増しており、また、若年女子の採用も困難になってきました。そこで、職場、作業を分析検討し、中高年令婦人の雇用に踏みきりました。現在、

女子は全労働者の40%でそのうち中高年令婦人は80%をしめていますが、その大部分は家庭の主婦です。

2. 女子の適職が多い

当社の業務は、先にも述べたとおり、合板の単板を選別、補修、乾燥、切断、表裏の組合せ等で中高年令婦人にも適している作業が多く、また作業能力も若年者に比べ劣らず、慎重で根気もあるので好結果がでています。また、婦人の能力を生かすという社会的見地からも、昭和39年、機械、施設を一新し合理化を実施した際、製品、半製品の運搬又は移動等も中高年令婦人でも容易かつ軽便に行なえるよう改善工夫しました。

(2) 募集方法

募集のため特別の措置は講じていませんが、中高年令婦人はその殆んどが一家の主婦であり、会社が地元にあること、および女子従業員の多い工場ということが知られているためか、募集の上で特に困難はありません。

3. 中高年令婦人の労務管理の概要

(1) 賃金

職場では女子労働者が大半で、合板生産の過程において極めて重要で作業の流れ、品質管理と密接しておりますが、中高年令のために能率がおちるとか、粗雑であるとかで、成果があがらない等のことはなく、十分その職責を果たし会社の期待に応えており他の者と異った取り扱いはしていません。むしろ初任給は年令を勘案して決めるので優遇になっていました。他社で往々とられている臨時扱いの後に本採用にしたり、昇給や退職金で差をつける等の制限は当社では行なっておりません。今後

も中高年齢者の重視される情勢にあり、この方策を変えることなく働く者がその責任を自覚し、生産能力を向上して会社の発展に喜んで寄与していただきたいと考えています。

(2) 配置

職種は、特別の技能を要するものは少なく、経験による熟練もある程度、生産能力をたかめる因子になりますが、むしろ本人の器用さが軽視できません。そのため、採用時に前歴、家業、特技、資格、趣味、面接の印象等考慮します。その結果に基づき、個人に適した職場を与えるよう配慮しています。

(3) 教育訓練

教育は、採用後約1週間、職場の責任者が、仕事の要点を教えますが、最初は能率よりも怪我をしないよう安全につき指導し、無理せず、早く職場の雰囲気慣れさせるようにしています。

(4) 福利厚生

イ 購買部の設置

町の商店が毎日曜日休業するため主婦にとって不便な点が多々生じますので、組合購買部は日曜日でも必要あれば必要品を任意に買うことができるよう、また一般商店より1~2割安で物品を販売しております。それに伴い、帰宅時や昼食時に利用する者が多いが、就労中現金を所持することは盗難、紛失等の間違いとなり、他人に迷惑をかけたり、ときには職場の団結をこわすことにもなるので通帳買いを実施し給料支給の折精算する便宜を計っています。

ロ クラブ活動の援助

婦人活動の援助例えば、希望者による研修、勉学の旅費、会場費等の全部または一部会社負担を行ない、婦人の教養、

地位の向上の一助としています。

ハ 保育所の設置、学童保育の実施

中高年齢婦人が主婦であり子供を持つ者が多いので、働く上に子供の処置や取り扱いが大きな問題となっておりこの解決策として保育所を新設し、3才から小学校に行くまでの子供を預ることにしました。また幼稚園や小学校(4年生まで)終了後の児童も併せて収容しカギッ子の問題も解決しています。これによって次の成果があらわれています。

(イ) 退職者の充足が円滑になりました。また従来、春から秋にかけ働き、冬になると日照時間等との関係で、子供のため退職していた人が多かったが、通年就労者がふえ労働力確保に役立つようになりました。

(ロ) 危険防止上工場内に子女の出入は固く禁じていましたが、時々入ってきてしまい災害の懸念がありました。保育所設置後はその問題が解決されました。

(ハ) 子供が保育所にいることで交通や火災等の事故の心配がなくなり、また、勤務している間は子供の心配がなく、母親が安心して働けるようになり、そのことが生産面あるいは職場内の明朗化に役立っていると思われれます。

ニ 理髪部の設置

理髪部があり全従業員およびその家族が利用しています。料金は市価の半額にしています。

(5) 安全衛生

災害防止については一家の主婦であり子を持つ母親であるだけに万一災害が起こればその一家におよぼす影響が大きい。そのため機械作業等少しでも危険と思われるものは一切男子従業員がこれにあたります。

また、女子の多い職場に女子の安全推進員を任命し男子と違った面の安全教育ならびに指導を行なっています。

衛生面では規則による健康診断の外、町で行なり各種検査や検診を進んで受けるより取り計らっています。また、毎日の職場での朝礼には各人特に婦人の顔色に注意するとともに身体の調子をきき、また、種々の教育指導を行なっています。特に約200世帯の社宅入居者に対しては、いくつかの班を編成し、安全、衛生面を重点に活動しています。

4. その他とくに中高年令婦人のために配慮している事項

(1) 勤務年限の配慮

女子の作業は男子の作業と異なり繊細で手先の器用さが要求され、その性質上男子よりも女子に適し今後これ等の雇用が企業にとって重要なポイントとなるので、一般従業員と労務全般に亘り区別なく取り扱っていますが、特に定年について男子同様58才とし、さらに退職後も本人の希望により臨時採用として勤務する等の配慮をしています。

(2) 賃金面での配慮

初任給は能率あるいは考課等により決定するもので、当然若年者が優遇されるべきですが、年下の自分の子供くらいの年齢の者より初任給が低いことは何かと面白くないと思うのは人情です。それで当社では初任給に年齢差を設け同時採用の場合は中高年令婦人は高くなっています。採用後、作業態度、能力等を勘案して賃金を改正あるいは修正しており、本人の納得のいく給与を与えるよう配慮し、それが人間関係にも好結果となっています。

(3) 出勤率を高めるための方策

中高年令婦人は一家の主婦が多いため種々の都合で休み、また半日で用事がすむところも1日休む等出勤率が大きな問題です。そこで、就労する意欲をもたせる一助として、会社が休む理由を認められた時は、皆・精勤手当を支給し出勤率を高めようと考え、近く実施を計画中です。

現在、皆勤手当は男女同額とし、他の手当より額を多くしています。

また従来、生理休暇は無給で出勤扱いとして皆・精勤手当を支給していましたが種々の悪へいがあり、この手当を廃止したところ出勤率が非常に向上しました。

5. 中高年令婦人を雇用した上での感想、問題点

当初中高年令婦人の採用にふみ切った際は、出勤率、労働意欲の面に問題が多々あり、果して定着する労働力になり得るかの危惧もありましたが、それも私たちの努力次第で払拭できる自信ができました。

今後はさらに女子労働力に頼らざるを得ない時代が必ず来ることが予想されるとき、女子の特質が発揮できる体制をきめ細く作ることは勿論のことですが、それとあわせて女子自身にも職業人として社会生活の厳しさを理解させ、仕事が補助的で良いとかその場限りの労働という観念を改めさせ、男子あるいは若年者とともに企業の重要な役割りを果たしているとの認識や自覚をもたせることの必要性を痛感しています。

また、若年女子との人間関係の面で問題が生じたこともあり、また、年齢や生活環境のちがいがから相反目して好ましくない雰囲気があり、務管理をすすめていく上で問題になっています。

今後女子労働者が増えるに従って職場の融和に関心を払う必要が出てくると思います。

6. まとめ

中高年令婦人の出勤率と就業時間は大きな関係をもっていますが、この問題こそ、今後、中高年令婦人の労務管理上の大きな問題でもあると思います。すなわち家庭の主婦としての役割と社会的役割を無理なく両立させうことを根本において問題の解決をはからねばならないと考えます。

また、女子、中高年令婦人を含め、その雇用について、単に人手不足の解消の手段にしたり、賃金の男女比較等の問題でなく、婦人の能力をフルに発揮し、産業人として社会的役割を果たし、ひいては地位向上を計ることこそ企業の責任であり社会に対する道ではないでしょうか。

II K食品(株)東北工場

所在地 福島県福島市瀬上町字南中川原

産 業 食料品製造業

1. 事業の概要

(1) 事業内容

当社は全販連、東北・九州各経済連とKマヨネーズ(株)、N冷蔵(株)の食品メーカーが協力、提携して設立した食品会社です。昭和38年8月、資本金2億5千万円で設立し翌37年8月、福島市に東北工場、熊本市に九州工場を操業開始致しました。

東北工場ではマヨネーズ原料となる鶏卵加工と東北一円で生産する果実の加工を行なっています。

原料となる果実(主産県別)

福島 桃・洋梨・りんご

山形 チェリー・桃・洋梨・りんご

秋田 りんご

青森 りんご

宮城 桃

(2) 従業員数

合計 900名

男子 40名

女子 260名

うち30才以上女子191名

女子260名中 パートタイマー150名、(30才未満90名、30才以上114名)

2. 中高年齢婦人採用の動機、募集方法

季節的に産出される農産物は短期間に多量の出荷が行なわれるため、これを原料とする食料品製造業は季節的な繁忙期が生じます。従ってこれに相応する従業員を季節的に雇用し、6ヶ月程度の短期間で解雇するという慣行が昭和39年頃までありました。勿論その当時はこのような雇用形態を可能にするだけの潜在労働力があり、それも若年労働者がその対象となっていました。

昭和40年になると近郊にいくつかの工場が進出し、求人難となりました。学卒者は勿論のこと一般の求職者の激減は生産に支障を来すおそれが生じました。これの解決策としてとられたのがパートタイマーの採用です。

これに先立って交通不便な地域の従業員のために会社専用の通勤バスを運行させていましたので、時差出勤の型となるパートタイマーは、バスの効率を上げる意味からも大変好都合であった訳です。

従ってパートタイマーの募集に当っては、地域的に集中している団地で求人活動を行ないました。新聞折込みによるPR、隣組に回覧板をまわして説明会を開くなどして積極的な求人活動を行ないました。又求人に対しては次の点を強調しました。

(1) 余暇の有効利用

家事の合理化に伴う余暇を有効に生かし、経済社会の発展に寄与して戴きたいこと。

(2) 生活に張と潤いを生む

労働によって得られた所得は生活を潤し、規律正しい生活は健康増進に好ましい効果を生むこと。

(3) 作業は軽作業であり通勤は楽である

しかしパートタイマーという言葉が耳新しい時代でしたので求人活動は進展しませんでした。従業員の紹介による求職者が増

加し、現在では採用者の約90%が従業員の紹介となっています。またこのケースで入社した者の定着率は比較的良好で、その理由としては

- 入社前に紹介者から作業内容を聞いている。
 - 紹介者が何かにつけて面倒を見るので心強いこと。
- 等が考えられます。

3. 中高年齢婦人の労務管理の概要

中高年齢婦人の多くが、パートタイマーのため、パートタイマーの実情を中心に述べます。

(1) 職種

初期の段階におけるパートタイマーの職種は季節的な繁忙期対策として雇用していたため、作業内容も極く簡易な手作業に限られていました。

缶詰食品の製造方法は、原料の選果、洗じょう、皮むき、種とり、整形、肉詰、巻縮、殺菌の工程からなっており、その作業のほとんどが手作業となっておりましたが、その後、年々新しい機械の導入による省力化を進めた結果、作業内容も複雑化し、かなりの経験、能力を必要とするものになって来ました。一方パートタイマーもその間に人員が増加し、能力的にも人材が豊富になり、また、経験も豊富になって会社の要望に答えられるまでに成長し、一般職員と同じ職種についています。

(2) 配置状況

作業配置は最初から最終段階まで多岐にわたっておりますが、作業時間が短いという特性からパートタイマーの主体は流れ作業の中間部分を担当しています。

作業は季節毎に取扱う原料が異り、また、作業内容も一変し

ますので一年の内何回か作業配置が変わります。これは単純作業に変化を与える結果となり、作業に対する意欲を持続させるのに良い効果を生むものと思われます。

行程管理、計器管理、事務作業等ある程度責任をもった職種に従事する者も年々増加する傾向にありますが、その際問題となるのは出勤率です。単純労働であれば補充できますが、上記のような業務の場合は支障がおこり苦慮しているところです。

(3) 労働契約

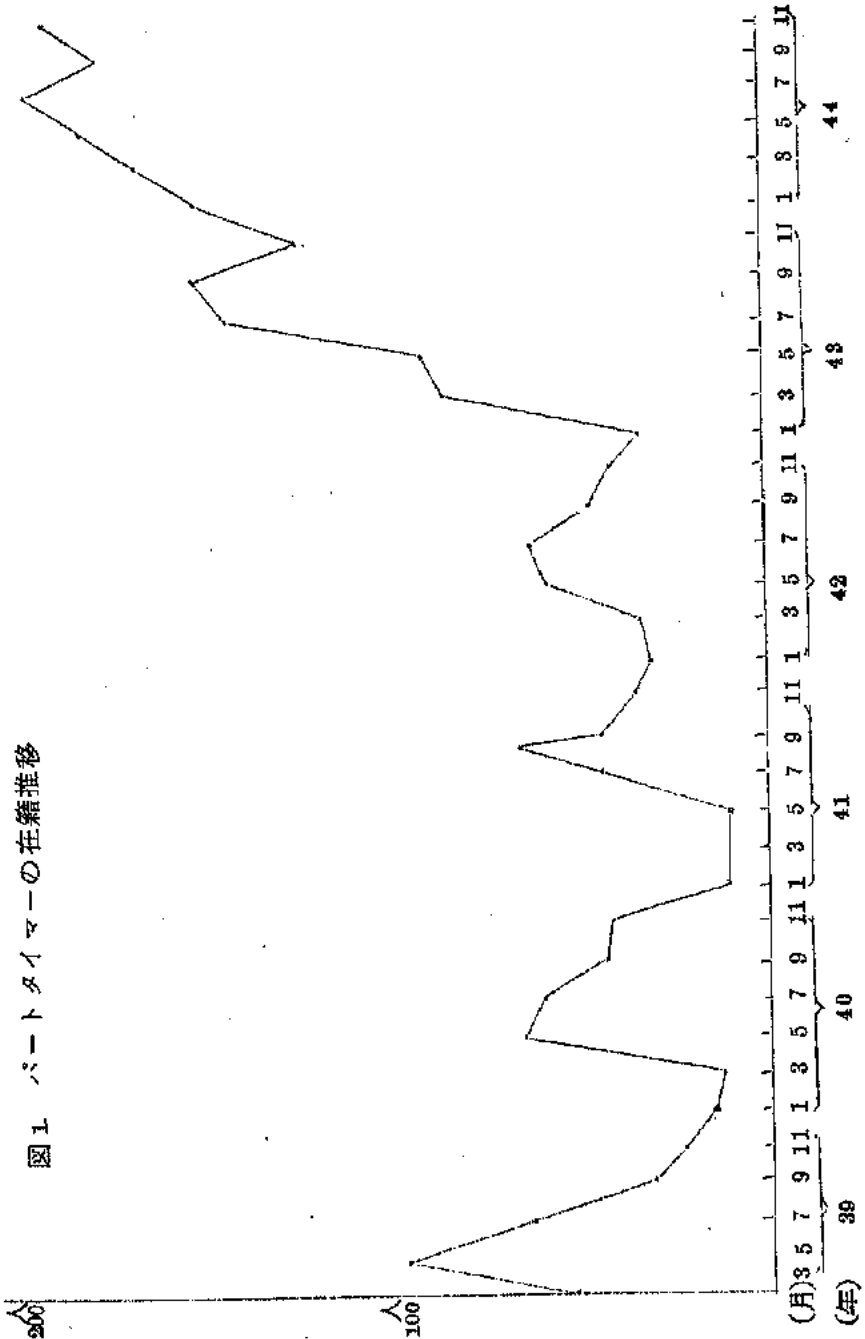
初期における契約期間はあくまでも季節工であり、一年に一度は解雇という手続きをとっていました。また、パートタイマー自身も勤労意欲が低く、冬期には通称冬休みという長期欠勤がありました。しかしパートタイマーの人員が増加し、意識が高まって来つゝある現在では、この現象は顕著でなくなりました。

昭和40年以後になると人手不足は常態化して来たため、パートタイマーは常用化してきました。一時的には人員の余裕を生じて最盛期に備えての人員を確保する必要があったためです。(図1参照)

(4) 労働時間

缶詰食品製造業は典型的な労働集約型の業種であり、この業種での生産性の向上の手っ取り早い方法は作業時間を延長することですが、パートタイマーの採用はこれに逆行する結果となりました。従ってこれを補うために、時間帯の異なるパートタイマーの活用を考えました。すなわち午後5時以後の残務を行なうパートタイマーの採用です。作業内容は機械器具の掃除、作業場の後片付を主な業務とするもので、これにより定時間内の作業密度を上げるのに大きな効果をあげることができました。

図1 パートタイマーの在籍推移



一方作業の内容によっては午前中だけの人員を要する作業には午前中だけ勤務できるパートタイマーを採用し、また、季節的に2交代作業を行なう場合には夜間のパートタイム(春～夏にかけて15人程度採用、時間1700～2000)の制度を設けました。しかし主体となるパートタイマーは午前9時から午後4時までの実働8時間(昼の休憩60分)の勤務で、パートタイマー全体の80%を占めています。

(5) 賃金

中高年令婦人の就労理由が賃金を得るためであることは論をまたないところであり、ここに賃金管理の意義があります。すなわち、いかにすれば勤労意欲を引き出せるかということです。

初期の段階では人員も少く、作業内容も同種のものであったため同額賃金でしたが、作業内容が複雑化し、人員が多くなって来ると職務給的な要素の賃金形態が必要となってきます。また、長期勤続による技能経験者の発生もその理由になっています。

しかし中高年令婦人のほとんどが家庭生活の余暇の有効利用を目的としている限り、多くを期待するには幾多の難関があるように思われます。

人手不足による求人難は働く人の雇用条件の改善となり初任給は上昇の一途をたどってきました。それはパートタイマーについても例外ではなく、短期間に多数の求人を行なうためにも世間相場をやゝ上まわる手当を出す必要がありました。

しかし一方では賃金の上昇により勤労意欲をなくす例も出てまいりました。これは所得額が多くなったため、所得税法上で云う配偶者控除の資格を失う結果となり、勤続を断念した者がいます。これについては今一度検討を要する事項と思われます。

パートタイマーには従来、賞与というものはなく、その時期には、わずかな心付け程度の金品が支給されていましたが、パートタイマー制度の充実に伴って、職員の賞与に準じて支給(職員の2分の1程度)するようになりました。その内容に勤務成績等が加味されるようになり、これがパートタイマーの勤労意欲の向上に役立っていると思われます。

(6) 雇用形態

季節的な雇用形態で始まったパートタイマーの制度も、時間の経過と共に常用化してまいりましたが、その結果色々な問題を生むことになりました。

第一は就業規則の成文化ですが、従来は職員の就業規則に準じて部分的な就労の内規を決めてはいましたが、パートタイマーの特性についての表示がなく、十分な労働条件を明示するまでには至っておりませんでしたのでこれの作成を急いでいます。

一方身分の明確化が進むにつれて問題となるのが社会保険への加入です。働く者にとって社会保険は欠くべからざる要素と考えられるのですが、家庭の主婦にとってはこれが邪魔なものとして受けとられる場合が多いことを認識せざるを得ません。

このようにパートタイマーの労働条件を考えるには、第一に家庭の主婦であることを無視しては雇用契約は成り立ちません。そこにパートタイマーの能力、意識に限界を感じない訳にはいかないように思われます。

(7) 福利厚生

次に述べる諸々の制度は従業員の福利・厚生の意味を持って始められたものですが、これ等の制度が有機的に組み合せて効果を生み、従業員の定着を良くする一方、求人对策としても大きな実績を納めています。これを発足の順に述べてみます。

イ 通勤バス

昭和38年に始まった通勤バスの運行は、主婦である従業員の時間的負担を軽減するための方策として考え出したもので、求人对策および福利厚生制度としては最初のものでした。公の交通機関を利用すれば1時間以上かかる所も会社のバスに乗れば30分以内で出勤できるのですから、その効果はきめんです。年々車の台数も増え現在4台で朝夕2往復しています。これの利用者は全従業員の約80%を占めています。

ロ 給食

昭和39年に開始した制度で、この目的は安い料金(半額会社負担)で温かい栄養のある、おいしい昼食を提供することにより従業員の健康を増進することにあります。その結果利用率は高く、従業員の労働意欲を生む要素となっています。また、給食設備は後述する保育所の運営にも大変役立っています。

ハ 育児休職

この制度は職員女子だけに該当する制度ですが、出産による産前産後の休暇の後、育児に必要な最低一年を育児休職として認める制度です。

昭和39年に制度化されたもので、この休職期間中は無給となっています。しかし復職後は元の職場に復帰し、待遇もそのまま継続できます。従って退職手当の査定期間も長くなり有利となります。(但し休職期間は勤続年数には入りません)。

現在までにこの制度の該当者は10名程度ですが、その後保育制度が発足してからは、育児休職期間が6ヶ月延長し1

年6ヶ月となりました。これは保育園の入園資格1才6ヶ月に継ぐことになりこの制度が生かされることと思われま

ニ 社内販売

操業後間もなく社内製品の販売業務を福利厚生事業として開始しましたが、その後会社専用バスの充実により会社から自宅へ直行で帰るため、途中での物品購入が難しくなり、会社内で日用品、惣菜類の購入を希望する者が増加しましたので、社内販売の充実をはかりました。これの利用時間は昼休みだけですが大盛況です。(現在は業者に委託しました)

ホ 保育制度

家庭の主婦が就労できる条件として子供の面倒を見てもらえる家族がいるか、または子供が成長して手がかからなくなるかのどちらかです。しかし子供が成長するのを待っていたのでは年令的にも高くなり、また、求人源としては限定されることとなります。この解決策が保育制度になった訳です。

昭和43年5月、2人の保母さんにより、10人の幼児を保育することから開始し今では50人の幼児を保育しています。その結果パートタイマーの平均年令は5才近く若返りその上十分な人員を確保することができました。

入園資格は1才6ヶ月以上の幼児で、1日の保育料は100円です。この費用は昼食代、午前午後のおやつ、保育用品代の一部に当てられています。

保育所の日課

9.00~9.20	朝のお集り、点呼、朝の挨拶
10.00~10.15	おやつ
11.00~11.30	一斉保育、生活発表、図工、音楽、紙芝居、衛生講話、遊技、季節の話

物の働きの話

- 1 1. 4 0 ~ 1 2. 0 0 手洗い
- 1 2. 0 0 ~ 1 2. 3 0 昼 食
- 1. 0 0 ~ 3. 0 0 昼 寝
- 3. 0 0 ~ 3. 1 5 おやつ
- 3. 1 5 ~ 4. 0 0 自由時間

以上が1日のプログラムです。

へ その他の福利厚生行事

家庭の主婦にとって年一度の一泊旅行は、見聞を広め、情操を豊かにするにはまたとないチャンスであり楽しみの一つになっています。家庭からの解放感、友達との楽しい語らいは互の親和感を生み、人生をより豊かなものとし、勤労意欲の増進に一役かっています。その他毎月誕生者を集めての誕生会、秋の運動会、クリスマスパーティ等多彩な催物があり家庭の主婦の参加も盛んです。

(8) 教育訓練

朝の朝礼が主な教育訓練の場となっています。まずラジオ体操で身体の硬さをほぐし、次に工場長の訓話があります。会社の動き、経済社会の動きを説明するにとどまらず、物の見方、考え方等についての話もしています。

(9) 安全衛生

食品の製造に従事するという職業柄、衛生意識の高揚には最善の努力をはらっています。

毎週一回朝礼時に爪の衛生検査、ハンカチ携帯点検を行ない、手の清潔を保つと同時に衛生意識高揚の一策としています。

一方安全問題についても、しばしば朝礼時に取り上げ、安全意識を喚起した結果逐次改善に向かっていきます。

4. 中高年令婦人を雇用した上での感想、問題点

(1) モラルの高揚

家庭婦人の勤労意欲をどうして引き出すかという事が重要問題です。女子といえども男子と大きな差がある訳ではないと思います。男子と異なるのは家庭生活との兼合による考え方の違いがあるように思われます。しかし、物を創造する喜びは共通であると思います。この喜びこそ勤労意欲の根源となるものでありこのような働き甲斐のある職場環境を作ることが中高年令婦人の雇用をすすめていく企業としては大切なことだと思えます。

時代は目まぐるしく進展しており、家庭婦人の働く分野は今後益々拡大されてまいります。従って婦人労働者自身もこの要望に応えることができる能力と意志の涵養に努めて載きたいと思えます。

Ⅲ ○工芸株式会社

所在地 群馬県沼田市薄根町

産 業 電気機械器具製造業

家具装備品製造業

1. 事業の概要

(1) 事業内容

テレビ用木製品キャビネット、輸出用ポータブルテレビ、化粧合板、加工木材

(2) 従業員数

合計 799名

男子 218名

女子 580名

うち30才以上女子 998名

(3) 創 立

昭和32年5月23日

(4) 資本金

1億1,000万円

(5) 年 商

80億

(6) 工 場

無線工場、キャビネット工場等4工場

2. 会社の基本方針

当社は製造会社なので「良品、量産、廉価、納期、安全」の5点に最も重きをおいています。すなわちZD運動を強力に推進す

るグループ活動を軸に、安全な職場で、よりよいものを、より多く、より安く、納期におさめるということです。

具体的には

○ 品質と技術で信頼を勝ちとろう

○ 専門家となるため敢しく仕事に挑戦しよう

○ 明るく楽しい職場と家庭を築こう

というスローガンに従って、日常の生産活動の中に具体化されています。そして人々の豊かな電化生活に奉仕することをモットーに、優れた技術、合理的な品質管理、作業改善への不断の努力をつづけております。

3. 中高年令婦人の労務管理の概要

次に当社の準社員（パートタイマー）の実情について述べてみたいと思います。当社の準社員の大部分は中高年令婦人であり、また準社員に中高年令婦人の特長的な面が出ていると思われるからです。

(1) 準社員採用の動機

当社のパートタイマーの導入の直接のきっかけは、昭和42年に無線工場が新設され業務量の拡大整備ということがあげられますが、特に最初にのべなければならぬのはパート雇用は不足する労働力をカバーするために……ではなく、「家庭に潜在する余暇と能力を生産活動に役立てよう」という姿勢でなされたということ、その姿勢は今も一貫してつづけられているということでもあります。そして社内では、一般社員より労働時間が少いだけで、他は同じであるという考え方で接し、「準社員」という表現をしているのです。

(2) 準社員の構成

前述したように当社は4工場に分散していますが、全社的にみて社員と準社員の構成比は次のような比率になっています。

表 1

社 員	準 社 員	計
616名	177名	793名

注 (準社員は女子のみ、うち30才以上
141名)

そして、4工場の中の無線工場だけの比率をみると次の表のようになります。

表 2

社 員	準 社 員	計
189名	114名	288名

上の二つの表が示すように、当社の準社員の最も多いのは、4工場の中で無線工場(輸出用ポータブルテレビの製造)であります。そこで以下同工場の準社員の人々のデーターやアンケートを主にしていくつかの点について述べてみたいと思います。

表2のような100人をこす準社員の人々の年齢別構成比をみますと次の表が示すように30才~40才が最も多くなっています。

表 3

20才未満	20~25	26~30	31~35	36~40	41~45	46~
3.2%	6.5%	9.3%	27.4%	29.4%	17.0%	7.2%

(3) 準社員の生活条件と心理

以上のことから、準社員の人々の過半数は結婚し、家庭の主婦としてそれぞれ落着き安定した状況にあるといえるわけで、30才~40才の社会生活や家庭生活を通しての、豊かな人生経験の持ち主であるこれら人々は、若い社員たちの中において人生経験の指導者の役割を演じつつ、生産の重要な担い手にもなっているわけです。

これら生産の重要な担い手であり、若い社員の社会人としての先輩であり相談相手である準社員の人々に対して、「労働力が不足しているからパートとしてやとうのだ」という姿勢でなく、「あなた方の能力を余った時間で活用しませんか……」という姿勢で社内外に対しているということは、前にものべましたが、下記の表が示す結果にも理由があります。則ち表の結果

表 : 4

1	生活のために	9.4%
2	生活費のために	86.4
3	子どもの教育費を	84.4
4	自分のこづかい	8.2
5	家族の教養・娯楽費	5.1
6	買いたいものがある	9.4
7	旅行、レジャーに	2.1

(パートタイマーになった理由) 回収率・84.8%

が示すように、(2)と(3)が最も多く、「暮しに困るから、食うのに困るから」準社員になるのではなく、現在の生活を、何らかの意味でよりよいものにしたいという、一応それぞれ安定している生活の上にさらに豊かさを……という人々が過半数であるということです。

そこでこれらの人々の実態や、考えていること、問題点などを本年10月に行った「準社員へのアンケート」の中からその回答の主なものをあげて、次に示してみたいと思います。

〔準社員になって〕

- 会社の1員として働いているということに大変ほこりをもっています。
- パートに出るようになって、生き生きとしてきたと主人が喜んでいきます。
- 自分でも若がえったような気がします。
- 生活が、規則正しくなりました。
- 家事をてきぱきとやるようになりました。前は近所の人と話しながらだった。
- 時間の観念がするどくなってきた。今までルーズだった気分が一新し、計画性をもってきた。

〔家族に与える影響〕

- 子どもが、朝早くから自分のことや、その他のことを手伝ってくれるようになった。
- 家族1人1人が責任をもつようになり、協力してくれるようになった。
- 子どもがおとなの感じになってきた。

〔健康について〕

- 毎日出勤するので、日中間食をせず身体の調子がよくなってきた。
- 便秘がちだったのが治り、今まで運動不足だったことがわかった。
- 前はヒマがあるため、お茶のみばかりしていたので、胃の調子が悪く、勤めるようになったらすっかり治ってしまった。

〔社会性に関して〕

- いろいろな人と接することで、人間関係など家庭にいてはできない勉強ができる。
- 家庭での話題が豊富になった。

〔会社に対して〕

- 会社と話し合う時間を定期的にもち、金を払う、もらうということだけでなく、親密感をもたせたらもっと張りあいが出る。
- 勤める以上労力を惜しむつもりはないのだから、わかりやすく教えてもらいたい。
- 不慣れなうちは、やさしく指導をしてほしい。
- 目標を具体的に示してガンバレといってほしい。
- 「おばさん」と呼ばないで、姓をいってほしい。

〔困ること〕

- 家事(洗濯、ふとん干し、集金、ご用聞き、おつかい、掃除など)に困ることがある。
- 子どもの授業参観日、父兄会など子どものことに気がつかう。

(4) 準社員の雇用形態

前述のアンケート中の〔会社に対して〕からもわかるように、これらの人々は「臨時」とか「パート」という接しかたで一般社員と区別されることをきらい、全く同じように仕事にとりくんでいこうという姿勢をみせています。

前述の表3や表4が示すように、年令的にみても一応安定した家庭をもち、安定した家庭生活の中から生みだされた「余暇」の中で「自分の能力を生産活動に提供」し、「より豊かな生活」を持つようとしているわけで、これら準社員の人たちへの労務管理のタッチは、この焦点からずれたところでなされてはならないのではないかと思うのです。

そんなわけで、当社では一般社員の就業規則の殆どそのままを適用し、「準社員」という呼び方をし、準社員だけの朝会（就業が9時からなので）、一般社員と一緒にの職場懇談会、ZD活動、グループ活動、そして準社員だけによる1ラインの編成、準社員の中からの責任者の選任と配置（現在班長代理に4人任命）ということを行なっています。そのほかにも、社長の招待する毎月の誕生会、年2回の旅行などすべてが一般社員と区別なく行なわれています。ちなみに準社員の雇用条件を簡単に列挙すると、次のようなこととなります。

- イ. 勤務時間 午前9時～午後4時（実働8時間）
- ロ. 給 与 1時間1000円以上。定期昇給制度あり。母子家庭には母子手当1,000円支給。
- ハ. 賞 与 年2回（7月、12月支給）
（注）勤続3カ月未満の者も含む。
- ニ. 休 日 日曜、祝祭日、その他就業規則に定められた日。
有給休暇（1年間勤務した者で、出勤率100

％の者に10日、90％の者に9日、80％の者に8日与えている。）、特別休暇（生理休暇等、無給）あり。

ホ. 通 勤 当社バスで送迎（8台3路線）、左路線以外で2キロ以上速の者は交通費全額支給。

4. 保育園の設置と運営について

次に準社員を中心とした女子従業員の多い職場の施策の一つとして、当社企業内保育園の運営について述べてみたいと思います。

保育園の設置については、前々から検討が加えられていたことが、パート労働力確保の施策の一つとして設置するのだということより、むしろ、社会的に問題点になっている「団地っ子」「鍵っ子」の問題を、とりあえず当社女子従業員の家庭の中から、まずなくしていくのだという教育的視点に立って検討が加えられ、それが結果的に当社の生産性に寄与することになれば……ということで本年5月に次にあげたような総務課案が役員会に承認され、設置されることになりました。

(1) O工芸保育園について

昭和44年5月10日 総務課

- イ. O工芸保育園は、O工芸株式会社従業員の福利施設として運営し、女子従業員の子弟をあずかる。
- ロ. O工芸保育園は、児童福祉法にのっとり、児童福祉施設最低基準に準じて、自主的に運営するものとする。
- ハ. 昭和44年5月15日より、無線工場旧建物の一部200平方メートルを園舎として運営する。
- ニ. 収容人員 50人。
- ホ 保 母 4人

へ. 保育時間 午前8時～午後5時。

ト. 保育教材費 会社負担。

チ. おやつ代 保護者実費負担(1日約40円)

リ. 保育年齢 満1才以上学令まで。

ヌ. 保育内容 〇工芸関係保育計画に基づき実施する。

無線工場に設置されたのは、表2のように準社員がたいへん多いということと、通勤バス3台が、当工場を経て他工場へ行くということ、新工場建設により、旧建物を利用できるということなどが主な理由でした。5月15日開園に先立ち、4人の保母は8月にすでに採用し、沼田市役所、同福祉事務所の協力を得て、市内の二つの公立保育所に実習に入り、1カ月余の保育実習のかたわら、保育園づくりに参加してもらいました。次に保育園の運営について、いくつかの資料をあげて述べてみたいと思います。

(2) 園児の受け入れ

保育開始にあたり、社内にはプリントを配布し、園児の収容を広報し、社外には、新聞折込み・有線放送などを利用して、保育園の設置を知らせました。

(3) 施設と運営

イ. 保育園は総務の所属として運営し、園長は総務責任者の兼務によって運営することになりました。職員構成は下の通りです。

園長 総務主任(教職歴 指導主事歴18年)

保母A 短大卒(教職歴 2年、有資格)

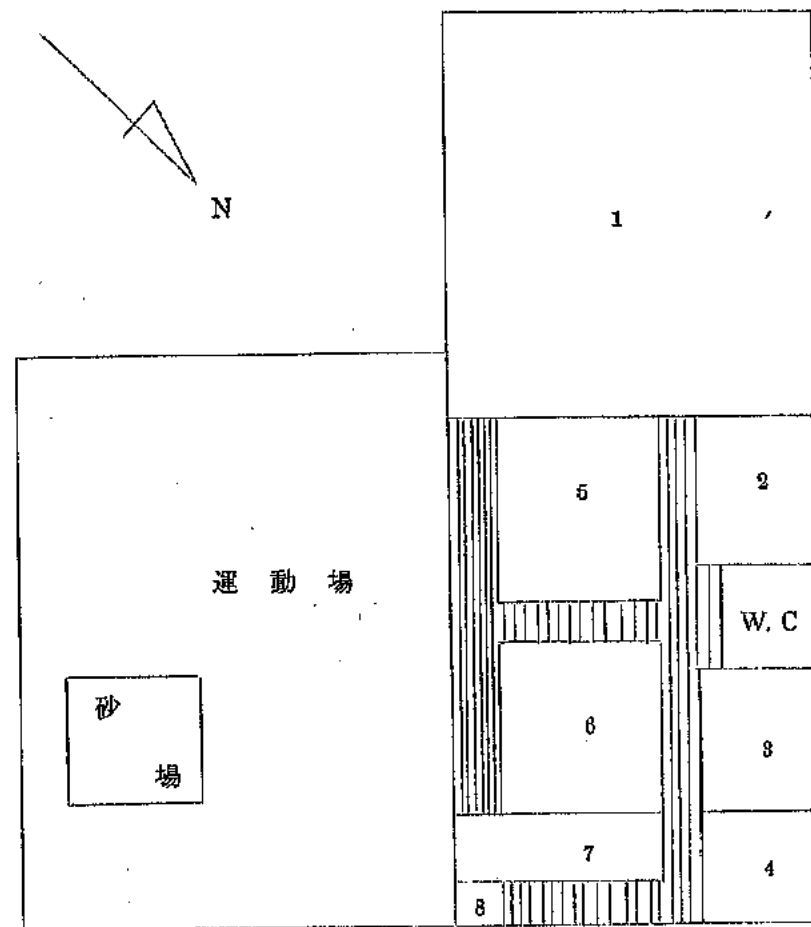
保母B 保母学校卒(有資格)

保母C 看護婦(有資格)

保母D 高等学校新卒

ロ. 園舎略図

園舎は総面積約200平方メートル、保母室、保育室3、ほふく室1、遊戯室、保健室からなり、下図のような配置になっています。



1. 遊戯室

2. 保育室(すみれ)

3. ほふく室(たんぽぽ)

4. 保健室

5. 保育室(こすもす)

6. 〃(ちゅりっぷ)

7. 保母室

8. 玄関

ハ、主な遊具・備品

室内遊具	すべり台、人形、ポリポート(車付)、ピニロック、トンカチ、ワンダーブロック、デンワ、輪投げ、パズル、ブランコ三輪車、ままごと、動物セット、絵本、ボーリングセット、ダイヤブロック、積木、タックルボール、ガラガラ、むしかご、チャーミング、むしあみ、ジャラ、ハンモック、マットA、ミニ動物セット、ブランコ
室外遊具	ドッジボール、マリ6号、水遊びセット、Pスコップ、ジョーロ、なわとび、シャベル、砂遊びセット、スカイボール、浮輪、回転いす、スクールチェア、組立プール、平均台、ブランコ、すべり台、ジャングルジム、砂場
備具	カラーテレビ1、白黒テレビ3、ステレオ1、オルガン1、冷蔵庫1 扇風機1、カメラ1、幻燈機1

(4) 園児の年齢構成

園児の年齢構成は下表のようになっており、表のようにクラスにわけて保育しています。

1才～	2才～	3才～	5才～	計
5人	8人	16人	17人	46人

(5) 保育計画・目標

年間保育計画は、次の表のとおりですが、この計画に基づいてカリキュラムが編成されます。

月	単元	目 標	行 事
5月	楽しい保育園	園生活に慣れさせる 朝夕のあいさつができる様にさせる 自分の場所を覚える	健康診断 子供の日
6月	雨期の遊び	友達と仲よくあそぶ 日々の健康に注意 お互の名前を覚える	避難訓練
7月 8月	水遊び	水に親しむ 水の危険性を知る 昼寝の習慣をつける 交通安全への配慮	安全週間 7/1～7
9月	戸外での遊び	集団あそびのルールを知る 危険な場所を知る	
10月	自然観察 衛生に注意	動・植物に対する愛情の育成 危険な遊びを防ぐ 食べ物に注意	運動会 衛生週間 10/1～7
11月	創作遊び	ごっこ遊びのルールを知る おもちゃなどの造型	
12月	屋内でのあそび	体育的な遊び(リズム形式) 戸外あそびとの違い あとかたづけの習慣	クリスマス
1月	お正月	お正月の報告、話し合い 用具を生かして遊ぶ	
2月	雪遊び	雪による協同製作 その他のあそびを知る	避難訓練 節分
3月	修了期	規則正しい生活 進学の喜びと自覚をもつ 思い出を話し合う	ひなまつり 修了式

(6) 保育日誌・家庭連絡帳

毎日の保育状況は、4クラスごとに保育日誌に克明に記録され、日常保育の反省と保育計画への資料になっています。

また、家庭と保育園との連絡を密接にすることによって、子供の理解を深め適切な保育活動が行なわれることを願って、家庭連絡帳をつくり、毎日保育園と家庭の間を往復させています。

日常の保育園での様子を家庭に、家庭での様子を保育園に知らせることによって、子供が現在どのような状態にあるかを知ることができ、毎日の保育活動に役立っています。

(7) 健康管理

看護婦の資格のある保母Cが中心になって次のような健康管理が行なわれています。

健康管理

定期健康診断 (年2回 6月、11月)

身体測定 (毎月末実施)

予防注射 (ツベルクリン接種およびBCG)

毎日 朝、昼の検温。また、すり傷等の処置は医務室を利用。
個別検査の重要性

朝、親より保母への連絡(家での健康状態その他)

夕方、保母より親への連絡(保育園での健康状態その他)

疲労防止と休息の意味において昼寝(Pm 1. 30~
Pm 3. 00)させる。

排便~時間を決めてさせる。

環境衛生として

○室内の換気(夏場、冬場における温度、湿度)

○採 光(雨天の日、その他の照明)

○日 光(日光浴、寝具その他の日干し)

清 掃

○朝、夕室内及びその他清掃

安全管理における事項

○遊具類の点検(破損、その他)

○遊戯場の設備・点検

○火気、戸締まり、その他

○消火器、防火用水の設置確認及び使用法

非常災害における事項

○避難訓練

○非常用具の整備

日常的には、登園時と退園時における園児の健康チェック、そして身長・体重の測定のほか、各種の測定が行なわれます。

(8) 保育所設置の効果

公立の保育所の数が少ないこともあり、子供をもつ女子従業員から大いに感謝されていますが、会社にとっても、保育所設置前の準社員の出勤率は80%台であったのが設置後は90%台に上昇し、また、子供を保育所に預けることによって、子供の病気の早期発見ができ、喜ばれています。これらの点もひいては、間接的に会社の生産性の向上に結びつくものと思っております。

5. おわりに

労働力不足下の状況において、中高年婦人の労働力導入の問題がそれぞれの企業で考えられ工夫されている現状です。

激減する学卒者、そこで不足する労働力をおぎなう方便としてのパートタイマーの雇用という安易な考え方には問題があるように思われます。パートタイマーの雇用計画と労務管理は、その特

質をよく考えそれなりのプログラムが組まれなければなりませんし、労働力不足の裏がえしの方便としてとらえるところに問題があるように思えます。

労働力不足の問題は問題として、真正面からこれと取り組んで克服し、パートタイマーの雇用に関しては、それらと並行して別の次元で考えられ推進されなければならないと思うのですが、いかがでしょうか。

Ⅳ N 公社

所在地 東京都千代田区内幸町

産 業 運輸通信業

1. 事業の概要

(1) 事業内容

公衆電気通信業務、およびこれに附帯する業務
全国に電報電話局など約2,000の機関が分布している。

(2) 従業員数

合計 260,000名
男子 190,000名
女子 70,000名
うち30才以上女子85,000名

2. 中高年令婦人雇用の概要

(1) まえがき

N公社では女子職員が70,000名にもおよび、その数は全職員の30%近くを占めており、しかもその大部分は当公社の基幹部門である電話交換業務に従事しています。

一企業でこのように数多くの女子職員を有していること、かつ全国で行なわれた相次ぐ電話交換方式の自動化、市外通話の自動即時化等によって生じた女子余剰人員を、毎年度他局または他業務に多数配置転換していることなど、他にその類をみないものといえます。

当公社の女子職員の半数は30才以上の中高年令層でありますが、労働条件、労務管理等において若年層と差を設けており

ませんので、女子職員全体について述べることにいたします。

女子職員総数70000名の75%は電話交換業務(交換台における通話の接続、通話に関する受付、通知および案内など)に従事しています。その他では電信オペレーター(電信または電話による電報の受付・送受信作業など)が8%と約80%が特殊の技能を必要とする職場で主務者として働いています。残りの20%は主として営業・庶務のデスクなどいわゆる事務系の職場に配置されています。

このように技能的、専門的職業分野で責任ある主務者として従事していますので、単純・補助的作業に女子を従事させるという一般的傾向とは異なり、伝統的に女子の職場における地位は高く、男女間の差別は全くないという特色があります。

とくに電話交換作業は特殊な知識と技能を必要とするため、1人前になるには数年の経験を積まねばなりません。そのため基礎的な新規訓練をはじめ、新技術・新機種への導入に対応できるよう技能向上のための訓練を常に行なっています。

また、24時間休みなしという電信電話業務の特殊性から、宿直を常態とする変則的な輪番勤務を行なうために、服務編成などの面での苦勞があります。

当会社では、このように女子の労務管理が重要な位置を占めています。特に女子職員の有効活用と能力開発には力をそいでいますが、これらの具体的な施策として実施している「育児休職制度」と女子の職域拡大の一環として設置した「女子を中心とする電報電話局」を紹介することとします。

(2) 育児休職制度

イ. 目的

働く女性にとって「育児」は「結婚」と「出産」とならぶ

代表的な退職理由となっています。前述のとおり当会社の女子職員は電話交換のため深夜も電話局に泊り込んで仕事をすることが必要とされるため、特に「育児」が仕事をつづけるうえで非常に大きな負担となり、一定期間の育児のためにやむをえず退職するというケースが多くみられます。

このような背景のもと、職業と育児の両立に悩む多くの女子職員を救済するとともに、不足傾向のあらわれている電話交換作業等の有技者を企業内にとどめておくことを目的として、さる昭和40年5月1日から試行的に実施し、8年間の試行を経て昭和48年5月1日から本実施したものであります。

ロ. 制度の概要

この制度の概要は次のとおりです。

(イ) 対象者

この制度を利用できる者は、次の条件をすべてそなえている女子職員に限る。

- A. 生後満3年に達するまでの子供を持っていること。
- B. 育児のため休職を申し出ること。
- C. 休職後も引き続き会社に勤務する意思をもっていること。

(ロ) 休職期間

休職期間は、最短期間を6カ月間、最長期間を出産休暇に引き続き子供が生後満3年に達するまでの期間とし、6カ月間をこえる期間は、3カ月きざみとする。

(ハ) 休職期間の延伸および短縮

- A. 休職期間の延伸は、子供が病気のため引き続き本人の付添いが必要な場合、ならびに本人または配偶者の母な

どが病気等により子供の世話をすることができなくなり、かつ子守等が見つからない場合に限り、これを行なうことができる。

B. 休職期間の短縮は、子供の死亡、他家への養子縁組等により、休職事由の消滅した場合に限り、これを行なうことができる。

(イ) 休職期間中の給与

休職期間中は無給であり、定期昇給は行なわない。

(ロ) 休職中に病気にかかった場合の取り扱い

休職期間中に傷病にかかり、1カ月以上育児できない場合には、その期間を病気休暇（有給）として取り扱う。

(ハ) 復職後の任用

復職に際しては、原則として休職前の職場に復帰する。なお、休職前に係長等の役付職であった者については、復職後できるだけ早い機会に従前の職位と同程度の役付職に任用する。

ハ. 利用状況

試行期間8カ年間の利用者数は約2,000名（月平均56名）、利用期間は平均11カ月（6カ月60%、1カ年30%）、利用職種では電話交換作業に従事しているものが80%となっています。（詳細は別表1および2参照）。本実施後は利用者が大巾に増加し、昭和48年5月1日から昭和44年4月30日までの1年間に1,500名をかぞえさらにふえる傾向にあります。この主な原因は、制度の一部を利用しやすいように改正したこと、試行期間中に復職した者の実態から職場復帰の際の不安が解消したことなどであると考えられます。

休職期間中に退職した者は、試行期間中および本実施後もも全利用者の約6%で、残りの94%は元の職場に復帰しているため、総合的にみれば「休職期間満了後引き続き勤務する意思を有する者」という本制度の趣旨にそって利用されているものと考えられます。

第1表 休職期間別利用状況

区分 年度	休職 発令 件数	休 職 期 間 別					
		6カ月	6カ月 をこえ 1年未 満	1年	1年を こえ1 年6カ 月未 満	1年 6カ月	1年6 カ月を こえる もの
405.1~414.80	748	828	8	204	11	94	98
415.1~424.80	542	277		175		55	85
425.1~434.80	702	333		228	2	61	78
計	1,987	938	8	607	18	210	211
百分比 (%)	100.0	47.2	0.4	30.5	0.7	10.6	10.6

第2表 職種別利用状況

区分 年度	休職 令 件数	職 種 別						
		電 話 交 換	書 記	営 業	運 用	有 線 通 信	看 護 婦	そ の 他
40.5.1~41.4.30	743	561	53	42	31	16	12	23
41.5.1~42.4.30	542	418	37	23	18	16	12	18
42.5.1~43.4.30	702	549	40	48	18	15	18	14
計	1987	1,528	130	118	67	47	42	55
百分比 (%)	100.0	76.9	6.5	5.9	3.4	2.4	2.1	2.8

(3) 女子中心局（女子が遂行可能な業務は原則として女子が運営する電報電話局）

イ. 目的および経緯

当会社では、女子の能力開発、職場内における地位の向上、さらには相次ぐ設備拡充計画の実施に伴なり電話交換部門における女子の流動問題との関連等から、女子の職域拡大を強力にすすめています。さらに積極的に推進するための施策として、必要な制度的配慮を行ない、特定の電報電話局において女子が行ないと思われる業務を極力行なわせることによって、女子に業務遂行の実績を与え、自信を持たせると同時に女子による業務運営上の問題点を把握し改善策を講じて行くこととしたものです。

昭和41年4月女子中心局を設置するにあたり業務内容、

設置する地域、訓練などについて検討するため関係部門をメンバーとする委員会（女子局設置専門委員会）を設置し、具体的な施策の検討を開始しました。またこのような女子を主務者とする電報電話局の設置にあたっては、女子の身体的・法制的制約等の問題がありましたので、社外の学識経験者6名と社内関係部門からなる委員会（女子局設置委員会）を併設して検討を重ねました。

両委員会の審議において、女子中心局の運営上の問題点としてとりあげられた事項のうち主なものを述べることにします。

(イ) 女子中心局の設置方針について

次の点から男女混成で運営する。

A. 男子と同等の知識・技能を有すると思われる女子の数はとくに保守部門においては少なく、事前訓練によっても女子に必要な知識・技能を与えるためには相当の期間が必要である。

B. 当会社の業務のうちでも、電柱上の作業をはじめとする線路部門、冬期のボイラーの操作など、女子の就業が禁止されているものがあり、女子ですべての業務を運営することは不可能である。

(ロ) 電話交換機器の修理等と50ボルトをこえる低電圧回路に対する就業禁止規定との関連について

当会社における自動電話機器の修理作業は、労働基準法第49条に定める危険な業務に該当するか否かに疑義があるので労働省へ検討を依頼すること。

すなわち、50ボルトをこえる低電圧回路の修理等の業務（公社の機械部門の業務がこれに該当する。）が、労働

基準法、労働安全衛生規則との関連で女子の就業禁止業務であるとする解釈があり、この場合には女子中心局では機械の業務が行えなくなり、女子の保守部門への進出に大きな支障となります。

これに関し、昭和42年2月1日に文書をもって労働省に正式に照会した結果、労働省労働基準局長より、「電話交換機器の保守業務のような感電の危害を生ずるおそれのない業務は、労働基準法第40条の規定に基づく労働安全衛生規則第45条第1項第8号の規定に含まれるものではない。」旨の回答を得、女子中心局の機械部門に女子を配置することが可能となりました。

(イ) 女子労働保護法制改正の働きかけについて

わが国における女子労働者保護法制の現状をみると、例えば電信内勤について深夜業が禁止されていること、あるいは前述の50ボルトをこえる低電圧関係業務への就業すらも規制される可能性があることなど、一部では過剰保護ではないかと思われるもの、あるいは女子の職業的進出に足かせとなるようなものがあるので、国際的な女子労働者保護のすう勢等を十分勘案しながら、女子の職業上の地位の実質的差別になりかねない諸制約については、法令の改正を働きかけるなど積極的な検討をすすめる必要があること。

ロ. 設置方針および業務内容

約1年にわたり両委員会において以上の項目を中心に検討を重ねた結果、次のような基本構想で女子中心局を設置することとしました。

(イ) 基本方針

- A. 主として女子によって電報電話局の業務を運営することとする。したがって女子に遂行不可能な業務(例、深夜帯における業務。)は、極力近隣局に集約して取り扱うこととするが、そのうち女子中心局において遂行することが必要不可欠の業務および近隣局への集約が単に名目的なものに留まる業務については、女子中心局において男子が遂行するものとする。
- B. 比較的高度の知識・経験を必要とするため発足当初適格者が得難い業務については、適格者が得られるまでの間、暫定的に必要最少限の男子を配置し、当該業務の遂行および女子職員の指導援助に当らせ、習熟するに従って逐次女子職員と交替させていくこととする。

(ロ) 標準的業務内容および男女構成

(第3表参照)

ハ 女子中心局(3局)の概要

以上の基本構想にもとづき、比較的大都市に近く、中程度の規模の局で、昭和42年度中に自動電話に改式または新設される電報電話局の中から候補局を選定し、具体的な業務内容、職種転換のための訓練、局長をはじめとする管理者および一般職員の人選等を行なって、群馬県のT電報電話局を皮切りに下記の電報電話局を女子中心局に切り替えました。(第4表参照)

部門	必要とする関連措置	男女構成	問題点
営業		できる限り女子とする。(当初は20~30%を男子とする)	
電 話 用		できる限り女子とする。(交換作業は行わない)	
電 信 勤	夜間は上位局に集中	できる限り女子とする。	深夜業の禁止(労基法第62条)
配 達	1. 夜間は請負とする。 2. 請負時間帯の配達通数の如何によっては、認可基準の改正を必要	〃	1. 深夜業の禁止 2. 午後5時以降の女子の配達は好ましくない
機 械	1. 夜間および増設電話以外の業務は近隣局へ集約する。 2. 必要とする設備等は、つぎのとおり。 ① 試験台の集中機能の付与 ② 警報伝達受信装置の設置 ③ 遠隔監視制御装置の設置 ④ 集約する局への車両の増備	(当初は30~40%を男子とする)	1. 深夜業の禁止 2. 高圧、特別高圧の回路の点検、修理、操作の業務への就業禁止 女子年少者労働基準規則第8条第8号および第9条
線 路 内		男子を主とし1部を女子とする。	近隣局への全面集約は不可能
資 材 通		できる限り女子とする。(ただし、暖房は男子とする)	1. ボイラー業務への就業禁止 2. 暖房は必要期間を臨時雇により措置
管理職		できる限り女子とする。	深夜業の禁止

第 4 表

局 名	所 在 地	移行年月日	移行後の職員数			管理者の内訳		
			男	女	計	男	女	計
T電報電話局	群馬県館林市	42.8.27	33	25	58	1	4	5
S 〃	長野県須坂市	42.12.10	38	21	59	1	4	5
K 〃	京都府綴喜郡八幡町	43.3.10	25	18	43	1	3	4

女子中心局の構想については、新聞・テレビ等で「女性だけの電報電話局」と報道されたため、いわゆる「女ばかりで」運営する局というイメージで周知されていますが、上記の職員構成でも明らかのように、女子ができる業務については女子が中心になって運営する男女混成の電報電話局ということです。

女子中心局の運営形態について、T電報電話局を例に説明いたします。

(イ) 職員構成
第 5 表

移 行 前			移 行 後		
男	女	計	男	女	計
60	84	144	39	25	64
(18)	(1)	(19)	(5)	(9)	(14)

(註) 下段の()内は係長以上の再掲。

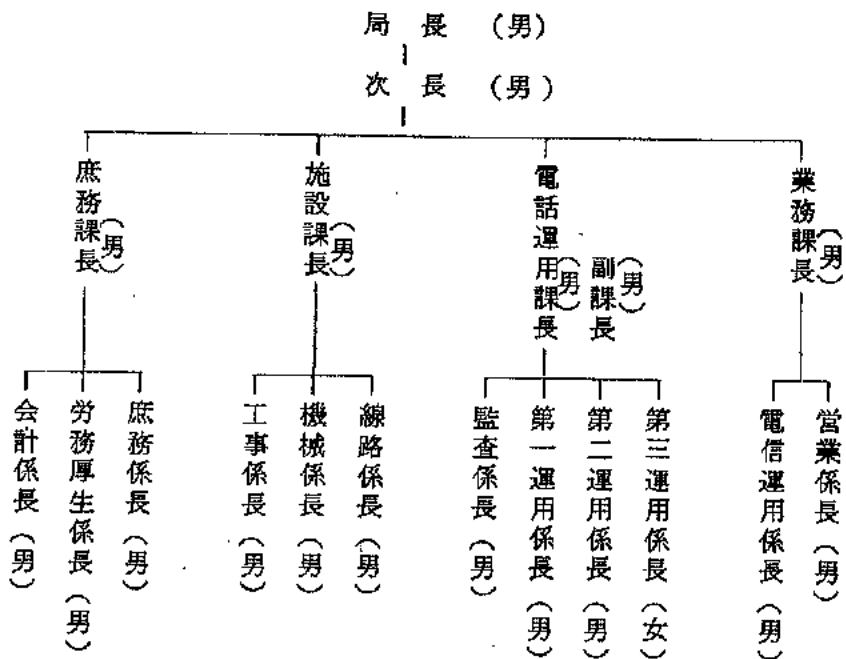
(ロ) 主要業務別男女構成

第 6 表

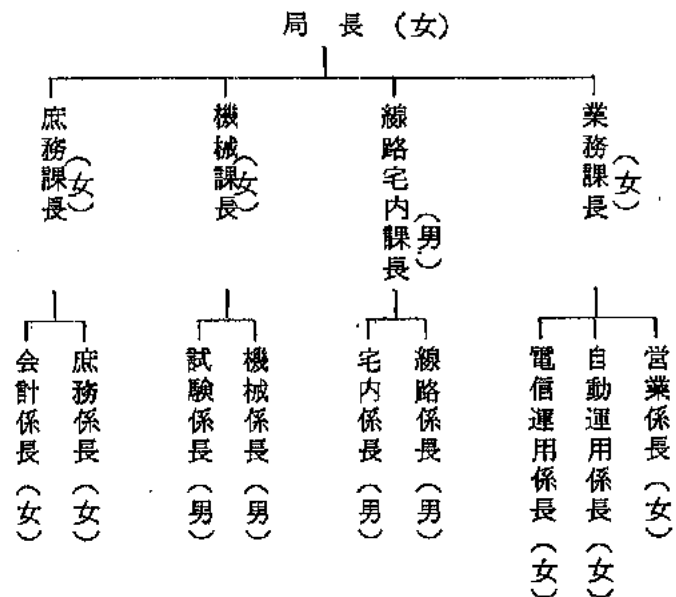
業 務	男	女	計	業 務	男	女	計
管 理 職	1	4	5	線 路	14	1	15
営 業		8	8	材 料		2	2
電話運用		9	9	共 通		3	3
電話内勤		2	2	守 衛	3		3
電報配達	8		8				
機 械	12	2	14	計	33	25	58

(一) 組 織

〔移行前〕



〔移行後〕



昭和42年8月27日に自動改式されるまでのT電報電話局の通話は、市内通話、市外通話ともすべて交換取扱者を通じていたため、多くの電話交換手を配置していましたが、自動方式に切り替えることにより改式前の約40%の職員数に減少されました。この自動改式を契機として、局長以下管理者5名中4名を女子職員の中から抜てきし、さらに庶務課、業務課関係業務のほとんどを女子職員に担当させるという職員構成で発足しました。

(4) あとがき

当公社における女子の労務管理施策の具体例として、「育児休業制度」と「女子中心局」の概要を説明しましたが、技能を有する多数の女子職員が電話交換という基幹業務に従事してお

り、また女子全体の約半数が既婚者であるという当公社特有の条件に加えて、女子労働に対する労使双方の真剣な態度がこのような制度を生み出したものと考えます。

従来から、婦人労働者の大半は「職業」か「家庭」かの選択に悩まされていますが、育児休職制度は「職業」と「家庭」とを両立させることを可能とするものといえます。無論これですべてが解決するものではありませんが、乳幼児をかかえた女子職員が一定期間職場を離れて育児に専念し、時期がきたら職場に復帰して経験と技能を役立てるといふ一つの方向を示したものであることができます。働く母性の保護と婦人労働力の確保に資するところの大きい本制度は各方面から注目を集め、その成果に大きな期待が寄せられていることから、円滑な運営に努めていきたいと考えています。

女子中心局（8局）における2年余りの業務運営状況は、社内的にも社外的にも好成績をおさめており、女子による業務遂行が実証されています。女子の職域拡大の第一段階としてこのように特定の電報電話局を指定し、女子を中心に運営してきましたが、女子の職域拡大は可能な限り広範囲にわたって実施するという方針により、今後は特定の局所に限定せず、適性と能力のある女子を積極的に活用していくこととしました。とくに従来から一般に男子の職域であると思われていた業務（施設関係のデスク、試験の業務、機械の点検・修理の業務）へ積極的に進出することを希望する女子職員を計画的に転用させる施策を昭和44年4月1日から実施しています。

また本施策とも関連して女子の管理者への登用も積極的にすすめており、機関長には前述の8電報電話局長のほか、奈良県Y電報電話局および神奈川県S電報電話局H分局という一般局

の局長にも女子が就任しています。そのほか電報電話局の営業課長や営業主幹など、電話交換部門以外の新しい分野にも進出しており、女子管理者の数は機関長5名を含め約800名となっています。

V 株式会社 | 百貨店

所在地 東京都新宿区

産 業 卸売小売業

1. 事業の概要

(1) 事業内容

百貨店

(2) 従業員数

合計 4,576名

男子 1,295名

女子 3,281名

うち30才以上女子 501名

2. 中高年婦人採用の動機

(1) 企業としての動機としては次の点があげられます

イ 予想される新規学卒者・若年労働力不足の対応策

昭和20年代の労働力過剰、30年代の逼迫、40年代の不足へと労働力需給の変化に対応して新しい給源を開発せざるをえなかった。

ロ 若年労働者の質的低下のカバー

ハ 繁忙時対策

月のレベル、週のレベル、曜日のレベル、時間のレベルでも、業務量が大きく変化し、その上、人手に頼らざるをえない百貨店業としては、とりわけ接客販売が主たる業務であり業務量に対応した人手なしでは、顧客サービスの低下、売上げの機会損失を増大させることになるので、生産性向上のため

めに、かつ労働力の無駄使いをなくするために、業務の繁閑に合致した要員対策の一環として恒久化する必要が増してきた。

ニ 家庭生活経験、能力の活用および効果の認識の社会的一般傾向

若年労働者にはない、生活体験に裏づけられた価値判断力、マナーの良さの活用は、増大することはあっても減少することはない。特に自分の力をアマとしてではなく、プロとして、積極的に社会に役立たせたいという意欲は、人的能力開発の意味からも有効活用すべきである。

(2) 労働力の供給者の側からの要因として次のような点が考えられます

イ 家事の合理化と余暇の増大

家事責任、保育に割られる時間が減少してきた。

ロ 女性の生きがい論

社会に何か役立っていきたい意識といつまでも若さを、心の若さを保ちつづけたい欲求が、一般的に増大してきている。M型にライフ・サイクルが変化してきているという一般刊行物のPRが行きとどいてきた。

ハ 生活向上意欲の増大

教育・住宅・レジャー等支出の増大傾向に対する対応策が求められている。特に一家に家事をする人が2人いる場合は働き易い環境にあるようである。

ニ 会社の受入体制の整備

昭和30年代に、テスト的に臨時雇員として発足し、40年代に入り嘱託として、平常労働力に組入れ、更に49年定時社員として正規社員化、また退職者を組織化し、「丹

覽会」と名付け、長・短期にわたる労働力給源の場とし、途中退職者からの再雇用制度とあわせて運用され、働く基盤が整備されている。

ホ ウーマンパワーの活用

結婚後、あるいは未婚のまま、中高年令に達する人も当然在籍する。能力に応じ、トレーナー、代行者、係長という職に登用される人もある。あるいは、専門の特殊技能、技術を生かして、社会的評価を受ける人もいる。

以上のように、両者の社会的、経済的要因の合致が、採用の動機であり、かつ、中高年令層のもつ力が恒常的な労働力として認識されたために、正規社員としての位置を占めるようになりました。

3 募集方法および採用方法等

(1) 募集方法

小人数募集に際しては

イ 縁故 ——— 社内掲示
 社内放送

ロ 公共職業安定所

大量募集に際しては

イ 縁故、ロ 公共安定所に加えて

日刊紙による新聞広告

昨今の労働需給面から考えると、必要になってから募集活動に入っていたのでは、充員は困難ですので、常時受付をシブールしておきます。

正規社員・臨時社員の別、職種、期間、就業時間、休日の曜日等希望別にファイルして、必要に応じて、受験できる、マス

ターファイル方式です。

最初の受付は、履歴書（ペン書）、写真で、受験時に身許申告書（当社指定用紙）、卒業証明書、戸籍謄本、を提出することになっています。

(2) 応募資格

年 令 40才未満
職 種 事務・販売
学 歴 高卒（旧制高女卒）以上
身 長 150センチ以上
視 力 矯正0.5以上、色盲は不可
通勤時間 最寄りの店舗まで90分以内

(3) 試験方法

常用社員 面接・健診・内田クリベリン・労働省第二適性検査

臨時社員 面接・健診

(4) 採用時の配慮事項

採用に際して最も留意する点は、その人が働ける環境にあるかどうかです。受験に際し、夫や子供の同意をとりつけたからといい、いざ、勤務が始まると、2～3日で夫や、子供から反対が出て、退職するケースがよくあります。従って、家庭婦人を採用する際には、次のことをまず確認しています。

第一に夫は働くことに理解があるかどうか、承諾があるかどうかです。まだまだ日本では男性は妻が働くことをこころよしとしない風潮があります。夫の不便、家人の不便もさることながら、夫の見栄も障害となります。第二に、子供の世話をする人がいるかどうかです。

子供がなくて、家事時間も少なく余暇のある人、あるいは子

供に手がかゝらない年齢であれば、まず大丈夫ですが、学令前の子供がいたり、子供の世話をする人がいない場合は、長続きしません。子供を託児所に預けてという人もいますが、保育、育児の点で手がかゝらなくなってからでも遅くはないことを説得して遠慮してもらいます。当社では保育所の施設をもたないので、必ず、誰か子供の世話をしていることを条件にして、家事・育児と職業が両立することを前提条件としています。

第三に、本人および家族が健康であるかどうかということです。本人は健康でも、家族に病気がちの人がいれば、週5日制の勤務ではありますが、結局、長続きしません。

第四に、日曜日に出勤できるかどうかです。百貨店は、日曜日は業務量が2倍～3倍に増加します。業務量が多い日には、全社をあげて業務を処理するシステムになっています。従って週休2日制のうち毎週月曜日を定休、もう1日の休日は各個人につく休日ですので従業員が一齐に休日をとるということでなく、各個々人に休日をふりあてる仕組みです。例えば今月は、毎週火曜日が個人の休日であれば、来月は水曜日というように、月単位で変わる仕組みになっています。

販売部門は、日曜日を除いて休日の編成をするので、このワーク・スケジュールにのれる人が採用の対象となります。

事務部門では、日曜日でも各個人の休日になる職種があるので、どうしても日曜日を休まざるをえない人は、この部門に配属することとしています。

第五は、本人の働ける時間と、当社が提示する労働時間が合致するかどうかです。

中高年令婦人、主に主婦を採用する際には、前述の事項をとくに考慮している状況です。

4. 中高年令婦人の労務管理の概要.

(1) 雇用形態、労働時間

中高年令婦人の雇用形態は、フルタイム社員の高年令化を除くと、再雇用制度、定時社員制度、特定社員制度、嘱託制度、アングレ制度を採用しています。

イ 再雇用制度

再雇用とは、自己都合に依り退職した女子が、当社に再就職することであり、履歴書、写真、戸籍謄本、身体検査書、身許申告書を提出して、会社に再就職の希望をすることにより、会社は所定の試験を行い、合格すれば再就職できるシステムです。夫の死亡、離婚というアクシデントのみならず、生活向上、社会参加意欲からという人もあり、今後も漸次、増加する傾向にあると考えます。週の稼働日数、時間により、フルタイム社員、定時社員に分れます。

ロ 定時社員制度

週5日制で週労働時間が20時間から85時間、1日では4時間、5時間、6時間～7時間未満の実働時間で働くパートタイマー社員をいい、正規のフルタイム社員との差異は、働く時間の長さだけです。採用の際は、40才迄と制限しますが、55才迄働けるので、今後、この部門増加が考えられます。

ハ 特定社員制度

週3日～4日制で、週労働時間は12時間から28時間、1日4時間～7時間半、フレクショナル(一部常勤)で働く制度です。わが社の場合は、現在はそれほど労働力不足が極端ではないので、即効性はありませんが、労働力不足の深刻さの進展度いかんでは、企業としては勿論、働く人からも喜ばれる

制度と思われます。

ニ 囑託制度 略

ホ アングレ制度

アングレイテッドの略で、等級づけられないという意味で、医師、通訳、デザイナー、オルガン奏者等、特殊技能保持者で、専門技術を生かして働く人たちです。それぞれ一家をなしているの、社会的評価もあり、特殊技能をもった婦人に開かれている門戸です。週労働1日～3日で週労働時間は4時間～42時間勤務です。

ヘ 女子の勤務態様の転換

常用従業員のうち、女子の社員、定時社員、特定社員間の関係は、以下の場合に限り、勤務の転換を認め、双方交通システムとしています。

(イ) 自己都合により社員(フルタイマー)から、定時社員(パートタイマー)、特定社員(フラクショナル)などの週労働時間および週労働日が短くなる勤務への転換が可能です。

(ロ) 定時社員(パートタイマー)から、社員(フルタイマー)などの週労働時間および週労働日が長くなる勤務への転換は、会社が必要と認め、かつ本人が同意した場合は可能です。

(2) 職種および配置状況

当社の全職種、全職場に中高年令婦人を原則的に配置しています。若い女子従業員と同じ職種、職場で、同じ就業規則、同じ労働協約の下に働いています。

但し、一部の職場では敏捷性という生理的特質から、若年者で構成するのがより望ましいという面はあります。一方、若年

女子従業員より、中高年令層がより好適であるという職場もあり、要は本人の適性の問題です。

(3) 賃金

職能給制度ですので、勤続指数の増加により、昇給するシステムですが、労使と学者で構成する長期賃金対策委員会で、仕事と賃金を密着させた仕事別賃金の実現を、45年春に目指しています。

〔定時社員の賃金〕

次に、中高年令婦人の現行の賃金制度の一例として定時社員の賃金について述べてみます。

初任給

定時社員は高卒以上なので、フルタイム社員の高卒初任給の月給を月間平均労働時間(165時間)で除した時間給を採用しています。中途採用者には、勤続指数(社内および社外における前歴)を加味して決めています。

定期昇給

毎年1回、勤続指数の増加および能力考課(A～Gの7段階)により実施しています。

時間外手当

週労働88時間、1日7時間30分をこえて、早出、残業を行なった場合次の割合で支給します。

$$1 \text{ 分間につき } \frac{\text{時間給}}{60} \times 1.4$$

賞与

年2回

通勤費

全額実費支給

退職金

- ① 餞別金 勤続 3 年以上 3 年未満の人が対象
- ② 退職金 入社後満 3 年以上勤務した人を対象にフルタイム社員と同じ支給率表により算出しています。

(4) 労働組合との関係

ユニオンショップ制なので、社員と同様に、定時社員（パートタイマー）、特定社員（フラクショナル）も労働組合員であり、労働協約の適用を受けます。

5. その他特に配慮している事項

働く中高年令婦人にとって、子女の学校教育行事に参加できないのが悩みの一つでありましたが、当社では週休 2 日のうち 1 日は各個人の休日であるので、年に 2 回以内に限り、各個人の休日を他の日に振替えて、子女の入・進学および授業参観日等に出席できるよう配慮しています。

また、1 年を前期と後期の 2 期に分け、各 8 日間ずつの連続休暇がありますが、6 月～11 月までの前期は、学校の夏休み期間と合致させることが可能で、この期は、先任権順位ということで、若年者より優先的に中高年令層は、休暇期間を設定できるように配慮しています。後期の休暇は 1 月～5 月なので、学校の休暇とは合致しないので、この期は逆先任権で、若年者が優先的に休暇設定できるようにしています。

中高年令層は、健康上いろいろ問題があり、特に成人病、更年期の病気に留意するようにして、40 才以上を対象に、年に 1 度、健康保険組合は、胃の検査、循環器系検査を実施し、事前に対策を樹てられることができるように予防体制を充実しています。

6. まとめ

1970 年代は政府筋の見通しも、若年労働力の枯渇により、高学歴化、高年令化の波が各企業に、好むと好まざるにかかわらず押し寄せることを予想しています。

中高年令婦人層は、家事、育児の役わりに加えて、国民経済成長の一翼を担う新しい力となって、産業界に参加してくるものと考えます。このようなときに、企業は婦人労働に対して過去の伝統的な考え方にとらわれず、どのように受入れ、どのようにしたら各人のもつ力を発揮することができるかという視点にたって労務管理をすすめることが生産性向上に大きな影響を与えることになってくるものと考えます。

現在当社の中高年令層婦人は、若年者と同じ職場で、同じ仕事を、同じ管理システムの中で行ない、若年者と同じ成果をあげています。

しかし、人事管理の面で、中高年令婦人労働者の場合はマスの管理から個別管理へと変化し、家庭を考慮する考えが入ってきます。それ自身多少のわづらわしさがあっても、本来的なものですから、デメリットとはなりません。むしろ家庭責任と育児と働くことが両立できる体制の整備は 70 年代必要不可欠なものとして企業として考える必要があると思います。また、中高年令婦人として主婦を雇用する際の問題としては税制、健康保険、年金関係等が考えられますが、このことについては関係官庁の施策実施に期待すると同時に、当面は、受入れ企業で前向きに取り組まざるを得ないと考えています。

中高年令婦人の労働に関して過渡期特有の批判、評価は当分づくにしても、経済の成長発展、若年労働力の不足、家庭婦人の生活様式の変化や社会参加意欲の高まりは、社会全般にさまざま

な変化と革新をひき起さざるをえないと思われます。

ともあれ、当社は若年者にも、中高年令婦人にも喜んで働けるシステムを、生きがいと人間尊重の精神基盤に立って、お互いに実り多きものにする努力をつづけることを念願としています。そして、そのことが、社会の発展のためとなることを堅く信じて疑わないものです。

Ⅵ S株式会社厚木工場

所在地 神奈川県厚木市旭町

産 業 電気機械器具製造業

1. 事業の概要

(1) 事業内容

当社厚木工場は昭和 8 5 年 1 1 月にトランジスタの専門工場として発足し、以来トランジスタの量産から、I. C および製品としての卓上電子計算機の開発生産を一貫として行なっています。トランジスタ、I. C の大部分は本社工場に納入されて、ラジオ、白黒テレビ、カラーテレビ、テーブコード、V. T. R 等に組み込まれています。

(2) 従業員数

合計 4,125 名

男子 697 名

女子 3428 名

うち 30 才以上女子 約 1,000 名

2. 中高年令婦人導入にいたる経緯

(1) 採用の動機と経緯

当工場において婦人労働のことを考えはじめたのは、工場の創立当時にさかのぼるが、一般会社でよくいわれているように、若年労働者ひっ迫に伴う代替とか、安価で好都合な労働力として着眼したのではありません。むしろ一般社会生活水準の向上、または家庭電化の普及によって生じた時間的余裕とか生活様式の変化に伴い、外で働く婦人が多くなってきている現状をみた

とき、必ず近い将来婦人が職場に入り働く時代が来ると考えた次第です。婦人が職場へ入り仕事を通じて、得られる充実感とか社会的視野の拡大は家庭において夫や子供に献身するだけよりも何倍かの家庭の幸福が得られ、それが真の幸福ではないかと考え、婦人労働導入の体制づくりにふみきったわけです。

しかし、われわれも当初は婦人労働に対しては認識が低く、出勤が不安定ではないか、意欲が欠けるのではないか、技能および順応性が低いのではないか等を懸念していたので、当初は特定な職場に徐々にテストケース的に導入してみましたが、実際に婦人の働く姿を目にしたとき、婦人に対する従来の認識は全く誤りであり一般従業員と何等差別する必要のないことを痛感し、全職場へ導入するための本格的体制づくりを進めてきました。

但し、婦人がいくら能力があり、責任感があるといえども婦人の役割は家庭を守ることが第一であるので、この点にのみ仕事を専業とする一般従業員とは別に考えて行くことにし、次のような婦人労働のポリシーを確立しています。

- イ すぐれた適性の人を採用する
- ロ 働くことに生きがいを感じられる職場にする
- ハ 家庭の仕事と会社で働くことが生活的にバランスがとれるように労働時間の配慮をする。
- ニ 一般従業員と同等の扱いをする
- ホ 賃金はその人の能力、技能に応じたものでなければならぬ

(2) 募集方法

募集については、所轄職業安定所を通じて求人すると同時に新聞広告、折込広告等を利用したり、ある団地へ通勤バスを出

したりしていることは他企業と同じであります。通勤時間は大体1時間前後までの人が無理がないとして募集の対象としています。現実には1時間半位かけて通勤している人もいます。

(3) 採用に際して配慮している事項

具体的採用の際には、当社の作業性を考慮し、手先の器用度を見る。労働省の適性検査と、特にサイドスクリーナーによる目の検査を重視しています。

健康診断などは一般従業員と全く同じように実施していますが、各種入社試験の中で最も重点を置いているのは面接です。これはあいまいな気持ちで入社される事を避けるため、主婦労働のポリシーを説明し、よく理解してもらい常々心がけています。採否に当っては素質的な面とともに工場の50%を占めている若年女子従業員に対しての教育的な面を重視し、立派な家庭の婦人ということを優先に考えています。

参考までに応募動機のアンケート結果をみると「社会的視野を広め、自分自身の向上を図りたい」が約40%を占め、その他に「子供に手がかからなくなった」とか「生活を豊かにするため」という理由が多いようです。

8. 中高年令婦人の労務管理の概要

(1) 勤務形態

イ. 生産部門は二交替勤務（実働7時間）

┌	午前勤務	5 : 30 ~ 13 : 15
	午後勤務	13 : 05 ~ 20 : 50

上記の勤務時間を一週間毎に交替する。

ロ. 二交替勤務の主婦（実働5時間）

┌	午前勤務	8 : 00 ~ 13 : 10 …… 551名
	午後勤務	13 : 05 ~ 18 : 15 …… 574名

上記の勤務時間を一週間毎に交替する。

ハ、間接部門 8:45~16:40(実働7時間)

なお、主婦409名がこの勤務に従事しています。

(2) 労働契約

採用が決定すると労働契約を結ぶわけですが、入社日から5カ月間をパートタイマーという呼称にし、広い意味の試用期間としています。

この期間に会社はよくその人を将来的見地で十分に把握し、また、婦人の側からは、当社が将来ともに働くに値する会社か否かをよく判断してもらおうという期間です。そして入社5カ月目に相互の意志の確認をしい、改めて「工場嘱託」という身分として1年間の契約を行ないます。また、1年間経過後は更に意志の確認を行ない1年間の契約を行なうというシステムを1年毎に繰り返しています。

(9) 職種配置

工場のあらゆる職種を対象にして従事しているが、最も多いのがトランジスタ、I、C、計算機等の組み立作業と、製品検査業務です。

組み立て作業の特徴は材料が微少で顕微鏡を使用したり、ピンセットを使い作業が多く、適正としては特別の清潔さと手先の器用さ、視力などを重視していますが遠視傾向のである40才以上は顕微鏡作業に付ける事を避けています。また、とくに健康面の配慮として、出来るだけ坐り作業にすることなどに気を配っています。

(4) 労働時間、賃金、その他

労働時間は交替勤務を行なり婦人は実働5時間とし、通退勤時間も考慮し、家庭生活にできるだけ支障がない時間帯を考え、

現在の始業、終業の時間を定めています。なお、間接部門の従業員と同じような勤務時間帯で働いている婦人も多いが、こういう婦人は入社時から7時間労働勤務が可能な家庭的背景があるので、特に問題なく勤めてもらっています。また、働く以上賃金、仕事のことに関心が集まりますが、婦人に定めている賃金は特別に高いものではなく、一番重要なことは努力が喜びに転化する仕事、生甲斐のある労働は高い賃金にまさるであろうということとあります。婦人の場合、年令的にもバラツキがあり、社外経験というものが通用しない作業においては年功序列給は不合理であると考え、婦人の賃金は技能を基準にして決定しています。交替勤務および通常勤務の婦人とも入社時には当社で定めた各々の一定の賃金で入り、パートタイマーから工場嘱託に切り替わる時点で技能の査定を行ない格付けが決定されます。大体全員が入社時より賃金が上り、以後年に2回査定し昇給します。その他、賃金の他に週毎に皆勤賞手当、1年毎の工場嘱託契約時に退職金に見合う手当及び全員に年2回の賞与が支給されます。また、交通費は全額支給、社会保険既日加入の措置がとられますし、工場嘱託になれば有給休暇も支給されます。

(5) 福利厚生

一般従業員と全く同様にすべての福利厚生施設が利用できるようになっています。特に婦人独特の福利厚生として、子供をもつ婦人のために、幼稚園を設けていますが、その概要は次のとおりです。

イ、幼稚園の設置

育児は主婦にとって生活上不可分のものであり、当工場においても、主婦導入の重要なポイントとして、幼稚園的要素

と託児所的要素の両方をかねそなえた「幼稚園」を設置しました。

現在は収容能力500人の大幼稚園になっていますが、単なる託児所ではなく、子どもにも適性検査を行ない合格した子どものみが入れるようになっています。

カリキュラムは、5時間交替勤務の就業時間に合わせてつくられているが、自発心、創造性、しつけなどを重視した新しい幼児教育を行なっています。また、米国婦人講師による幼児英語教育も実施しています。入園資格は8才～学令まででしたが、2才児の4年保育というクラスも最近でき、現在利用者は約820名で資格をもった保母20名が教育にあたっています。

また午前、午後のクラスとも幼児づれの主婦には駅まで出退勤の送迎バスを出しています。

育児問題では、むしろ幼児よりも、小学校低学年の児童が「カギッ子」になることへの心配のほうが多いようで、近所同士の主婦が、お互いに交替勤務の反対番にまわって一週おきに、子どもたちの世話をするように工夫している母親もあり、会社でもこれについての勤務変更にはただちに応ずるようにしています。

(6) 教育訓練

仕事のやり方を学び自分の仕事が全体の中で占める役割を自分自身で学びとる目的で教育訓練を実施しているが、教育の内容、入社後の経営情報の伝達なども全く一般従業員と同じです。

とくに婦人が自ら参加企画する制度として主婦教養講座」があるが、これは各職場の婦人の中から主婦教養講座委員が選ばれ工場長の任命を受けて具体的活動に入るわけですが、毎月1

回、その時節の問題点を広く取り上げて具体的なテーマを決め、それに合った講師を選び、毎月1回主婦教養講座を開き勉強しています。この制度は約8年前に発足し政治、経済、文学、心理、人生哲学、法律、医学、社会問題、大学問題など広く取り上げて、婦人の生活向上の一環として役立てています。

参考までに過去実施したテーマの中で、特に好評だったものを上げますと「働く主婦のあり方」、「日本の主婦に期待する」、「今の子供たちと、これからの教育」、「ママと政治のつながり」、「物価上昇と台所の背景」、「人生の四季」、「暮らしの中の食品衛生」、「私の実践哲学」、「ある夫婦の法律問題」、「職場と家庭の人間関係」、「心の美容」などがあります。

また、こういう講座が終了した後も更に関心の深い婦人が講師を囲みディスカッションすることがしばしばあります。

(7) 安全衛生

工場の安全衛生活動で特に婦人に関係が深いもので衛生および健康の問題がありますが、これの積極的推進母体として工場全体に「ナース」制度があります。ナースは各職場で選ばれ工場長の任命を受けて具体的活動に入りますが、この制度にも婦人が積極的に参加して婦人の良い面を発揮しています。

今までナース活動として実施してきたものを紹介しますと、「眼の健康」、「虫歯を防ごう」、「薬品の安全作業」等の自作スライドの作成をはじめとして、「栄養調査」、「歩け歩け運動」、「手洗い励行運動」、「献血運動」、「体力測定」、「主婦体操」等の活動があり、いずれも婦人を含むナース活動として当工場の衛生管理、健康管理に大きな寄与をしています。

このように工場全体の安全活動に婦人と云えども意欲的に参加できるシステムがあり、安全衛生を自主的に企画実行させる

ことにより、更に婦人としての大きな視野を持つようになり、人間としての喜びが増すであろうし、ひいては婦人の精神衛生の向上にプラスしていると考えます。また、婦人の精神衛生の一環として、婦人の精神面を充実するため、主婦のインタビューという制度があります。

インタビューは工場長が任命して活動に入りますが、その目的は個人が持つ目標に対する希望あるいは障害とか、人間の心理的問題について職場のマネージャの気付かない点、またはマネージャに直接云いにくいことについて、インタビューは、みんなの声なき声聞き、援助する任務を持っています。

その他日常の法律問題解決援助のため、顧問弁護士による法律相談なども実施しています。

日常の作業上でも種々安全衛生施策を実施していますが、代表的なものとしては、精神面での安定、精神疲労の予防、回復を図る目的で、B・G・M(バックグラウンドミュージック)を実施したり、心身の疲労回復のため、ネコス体操と職場体操を導入して、これを作業時間中に一斉に実施し効果を上げています。

疾病の治療と予防のため診療所および歯科などを設けていますが、毎年実施している健康診断の中でも、特に胃の集団検診、あるいは主婦ドックの実施は、婦人の健康管理に重要な役目を果たしています。またホームヘルパーを派遣したり、幼児体重計、育児テーブル、ベビーバス、体力測定用具などの貸し出しにより家庭の福利および安全衛生の援助を行なっています。

しかしながら婦人特有の健康問題も多く(妊娠、出産、病欠者の療養、職場復帰後の保健指導、貧血者の治療)これらに対しては出来るだけ、きめ細かに対処するため、保健婦を置いて日常の健康相談指導に当らせています。

4. まとめ

女子中高年齢者の導入については、当社としては募集から広く労務管理全般に亘り受け入れおよび育成の施策、体制作りを進めてきましたが、いづれも完全なものではないと考えます。しかしながら実際に婦人を導入してみてわかったことは、我々が当初考えていた婦人労働者への期待をはるかにしのぐものであったことは大きな喜びであります。例えば出勤率を例にとってみても当初90%をそのボーダラインと見ていましたが、現実には95%前後もありその意欲の程が伺えます。

しかし一般社会では婦人労働に対してまだまだ偏見が多いのではなからうか、これは受入側である企業も大いに反省する必要があるし、また、婦人の側にも小遣い稼ぎで内職的な気持ちが多いことも原因があると考えます。婦人と云えども本格的に生きることの意義を深めるためには、積極的に働くべきであり、企業としても婦人のもつ能力の可能性を開発できる体制を作りあげるべき時代に来ていると考えます。

当社としても、今迄の経験を生かし、更に婦人労働の意欲とか、生産性向上を支えていくものは何かを真剣に考え、婦人の幸福と企業発展に役立つ婦人労働の体制確立を進めたいと考えています。最後に婦人労働確立のため、経験を通じて問題点を上げますと、まず企業側の基本的な姿勢としては、

- 婦人は家庭生活および夫、子供の面倒を見ているということをも承知で導入していることを悩みとしない姿勢ときめ細かな労働条件の配慮、改善を推進することと、主婦自身に内職的でない仕事に対する考え方を自覚させることが重要であり、そのためには企業内で作業以外にも婦人自身が参加し自主性を発揮し人間的に向上できるシステムを確立して行くことが重要だ

と考へます。

○ その他

- イ できるだけ一般社員と同等の待遇を考慮すること。
- ロ 婦人という固定観念にとらわれず能力を正しく評価して処遇すること。
- ハ 婦人の潜在能力を引き出し、育てるための教育体制を作ること。
- ニ 婦人特有の健康問題の解決と健康相談制度の充実を考へること。
- ホ 仕事は職場内で片付けられる労働にすること。
- ヘ 仕事の疲労（身心とも）を家庭へ持ちかえらないようきめ細かな諸施策を実行すること。
- ト 一般的には家庭生活と両立させるためには現状では5時間労働がリミットであるとする。
- チ 出来たら家事労働とは反対の坐り作業を考慮すること。
- リ 心身ともに憩える場所を提供すること。
などを個々の問題点として考慮して行く必要があると思へます。

Ⅶ N織物株式会社

所在地 石川県羽咋市千里浜町

産 業 繊維工業

1. 事業の概要

(1) 事業内容

人織、合織織物製造

(2) 従業員数

合計 827名

男子 79名

女子 248名

うち30才以上女子 104名

(3) 事業の沿革

大正8年に個人経営で発足し、力織機68台をもって輸出向本絹仏蘭西縮緬の製織を開始しました。

昭和3年法人組織に改め逐次設備も増設、改造をいたしてきました。

この間、人絹織物の製造も取り入れてまいりましたが、第二次大戦中は落下傘羽二重を生産、終戦と共に再び絹人織の織物に復帰しました。

昭和29年A化成工業株式会社の系列に入り、賃織体制となり、昭和41年には、A化成工業株式会社とモデル合織工場を新設し、ベンベルグ織物、ナイロン織物の製造を行なつて今日におよんでおります。

主な設備としては次のとおりです。

力織機 521台

燃糸機 88台(17600錠)

サイジング機 8基

自動管捲機 240錠

2. 中高年令婦人採用の動機、募集方法

当社の女子従業員を年令別、職種別に分けますと次のとおりです。

第 1 表

区 分	人 員	比 率	職 種			
			準備	織布	その他	事務 労務
15才～34才	155名	62.5%	49名	97名	4名	5名
中高 年 令 者	35才～39才	3.2	1.2	1.5	5	0
	40～49	21.9	9.2	5	1.2	4
	50才以上	3.2	1	1	1	※5
	小 計	9.8	37.5	4.5	2.1	1.8
合 計	248	100.	94	118	22	14

※印 炊事婦、雑役婦

事業の沿革で述べたように当社は創業50年を経過している関係上、当地方になじみ深く、従業員は近隣の者が多く中高年令婦人の雇用は自然の形で出来上がったのが実状です。

すなわち採用の動機というよりはむしろ、通勤可能な範囲に居住する従業員が結婚後もそのまま継続勤務し、一方他所から結婚して近くへ来た婦人が入社するということが、中高年令婦人が全

女子従業員の87%余を占めるという状態を作っている原因です。

しかしながら最近、若年労務者不足に伴い、意識的に中高年令婦人の採用を行っており、最近3カ年間に第2表のとおり未経験者を採用しております。

採用は職業安定所を通して行なっております。

第 2 表

採用年度	35才以上	40才以上	50才以上	計
昭和42年	4名	8名	0名	7名
48	8	8	0	6
44	4	0	0	4
計	11	6	0	17

8. 中高年令婦人の労務管理の概況

(1) 職種

当社の現場作業は二交替制 $\left. \begin{array}{l} 5.00 \sim 18.35 \\ 18.35 \sim 22.10 \end{array} \right\} \begin{array}{l} \text{その間休憩} \\ 50分 \end{array}$

を取っておりますが、作業の性質、内容上、検査、引通し、糸繰、大枠(糊付)と限られた職種は日勤制(8.00～16.45 その間休憩60分)にしております。

日勤制は第1表の準備、その他の部門の一部ですが、中高年令婦人の68%が、それらの職種に就労しております。

中高年令婦人は家庭本位になり易く、かつ家庭との両立がむづかしく二交替勤務の不可能な者が殆んどです。

いきおい日勤勤務という職種に限定されることになり、織布

を除く大半の者が上記職場で勤務しております。

織布部門は二交替可能な者が就労しておりますが、行動半径が広い歩行距離が長くなりますので疲労しやすく、腰を曲げる回数も多い等、他の職種に比して体力的な要素を必要としますので、一般に45才過ぎるといささか無理となります。

現在織布部門の高年令者は一般織布工の補助的な仕事を主としております。

なお事務部門とくに労務関係等では豊富な経験と信頼を得る上で、中高年令婦人は優れております。

(2) 配置状況

中高年令婦人の配置については、次のようなことから、いろいろな制約を受けます。

すなわち

イ. 家庭の都合による欠勤が多いこと

中高年令婦人は冠婚葬祭、子供の学校関係、近所の交際等による欠勤が多いので、少人員で行なり作業および組になって行なり作業には適しない。

ロ. 若年層との協調がむづかしいこと

年令、環境、時代感覚、能力等いろいろなズレから起る摩擦が多く、一方動作が緩慢なことからバイタリティに欠けるので若年者より忌避される、というようなこと、なお職種の項で述べた日勤勤務ということが重なって具合が悪いため、当社では若年者の中へはなるべく配置しないようにしております。

そのため検査、引通し、糸繰、大枠作業はその殆んどを中高年令婦人で占めております。

しかし一面若年層が嫌がる清掃、汚れる油仕事、運搬作業

等仕事であれば選り好みをせず、真面目にするという利点があります。従ってこのような作業は中高年令者に依存している状態です。

(3) 教育訓練

前述の通り当社の中高年令婦人の大半は経験者の継続勤務ということですので、特別な教育訓練を行っておりませんが、最近の人手不足から採用する未経験者には教婦がT. W. I方式で訓練いたします。

未経験者は若年者に比して、順応性に乏しい感がありますが、忍耐力が強い、細かいことに気がつく、勤勉である、思慮分別があること等によって、これをカバーしており総体的な成績は若年者に劣りません。

(4) 福利厚生関係

イ. 売店

主婦が多いということから休み時間等を利用して日常の買物をすませるような便宜を図ることが必要だと考え、売店を設置してあります。

ロ. 浴場

作業の性質上、帰宅前に入浴をすませるよう通勤者用の浴場を設置してありますが、多くの婦人が子供も連れて利用しております。

ハ. 授乳室

4.5畳の広さ一室、午前午後80分あて授乳時間を与えております。

ニ. 計画中のもの

4.5年春ごろまでに、託児室を計画しています。

二交替で乳幼児(幼稚園または保育所へ行くまでの幼児)を預ることを考えております。二交替勤務が可能となる職種の拡大、育児のため就労困難な中高年令婦人の採用に役立て

たいと思っております。

(5) 雇用形態

当社は、従来から、中高年令婦人も、常用として採用しております。(2カ月間の試用期間経過後は労働組合へ加入) 定年は48才ですが、定年時には退職金の計算を行って支給し、本人に退職の意志がなければ再雇用いたします。この場合賃金は定年時のままに据置き、昇給の対象から除外いたしますが、その他のことについては特別不利な扱いをいたしません。

ただし身分だけは臨時扱いになり、一応50才で退職することを原則としております。その後も体力、技能、能力等を勘案し引続き再雇用することもあります。

(6) 賃金

1人1人についてその作業能力を長期間に亘り、調査することは出来ませんが、当社の配置職種を見ますと、中程度あるいはそれ以下の軽労働と思われれます。

従って50才近くまでは目に見える程、作業能力が低下するとは考えられません。

能力主義を認めながらも、具体的な管理面では永年の雇用、賃金等従来の慣行を考えると、年功要素を無視することも出来ません。

しかし年功要素を持つ賃金は労務コストの損失の大きいことも否定出来ません。

当社の賃金は日給制です。賃金の内容は基本給(日給)が81%、生産給が4.8%、その他(交替、皆動手当等)となっており、生産給は一種の出来高給に類似した性質のもので、その作業能力によって金額が異なりますが、中高年令者は若年層に比しても相当の金額を稼いでおります。

基本給は入社後6年目からは横ばいの曲線をもった昇給率で昇給しますが、完全な年功給ですので、若年層にすれば、作業

能力の上で割り切れぬ不満もあることと思っておりますが、従来の慣行に従っているという状態です。

未経験者採用時の賃金につきましては、その年の中卒女子の初任給を初任給とし、逐次昇給させて行きます。生産給は0カ月経過後支給いたします。

経験者の初任給は現場主任の総合判定で決定し、2カ月目から生産給を付しております。

賞与は賃金スライド給と考課で決定しますが、勤続4年以上の者には勤続加給として、4年~15年勤続の者には1年につき150円を支給し、10年以上の分にはその他に1年につき100円の金額を加えて支給します。これによって永年勤続の誇りを持たせています。

参考までに当社の中高年令婦人の勤続年数は19年8カ月でそれを年代別にみると、第8表のとおりです。

第8表

区分	平均勤続年数	10年以上	20年以上	30年以上
30才代	10年11月	20名	9名	0名
40才代	15年 9月	18	15	4
50才以上	10年	2	2	0
計		38	26	4

(7) パートタイマーについて

わが社は昭和43年5月からパートタイマーを採用しており、以下パートタイマーの労務管理について若干ふれておきます。現在パートタイマーは19名ですが、うち12名は中高年令婦人です。

イ、採用の動機は労働力不足の補充ということですが、雇用形態でフルタイマーと異なる多くの問題点を含んでおります。将来企業に占めるパートタイマーの位置が大きくなれば、午前午後の2部制を採り効力を上げるべきで、就業規則も別に

作る必要があると思います。

ロ. 採用経路はその殆んどが縁故採用です。

ハ. 職種としては織布を除くあらゆる部門に配置しており、勤務時間も4時間～8時間とまちまちです。月平均21日の勤務日数となります。

長期的に家庭と仕事の両立を望むため、家庭事情を考慮し時間帯は本人の希望を入れて、無理にならないようにしております。

ニ. 賃金は時間給で110～115円。生産給、諸手当は付けておりません。賞与は正規な計算をせず、時間数、勤務ぶり等だけで査定しております。

ホ. 社会保険は加入させております。

ヘ. 特にパートタイマー教育ということは行っておりませんが、日常の作業の中で一般従業員と全く差別のない扱いをしております。パートタイマー自体に自覚を持ち、職業意識を深めてもらうには、これより方法はないと思います。

厚生施設の利用も従業員のみ、慰安旅行その他の行事にも積極的に参加を求めています。

安易な臨時的従業員ということではなく、企業の戦力であるという考え方をすべきであると考えます。

ト. 一般従業員とパートタイマーの人間関係にも意を用いておりますが、これはパートタイマーの勤勉なこと、すなおなこと、などが大きく影響して、現在のところ問題はありません。

4. 中高年令婦人のために特に配慮している事項

(1) レクリエーションの実施

若い人と中高年令者のゼネレーション、ギャップが問題となりますが、これの緩和策としてレクリエーション活動を積極的にを行い、人間関係を深めるよう努めています。

すなわち、慰安旅行(1泊2日)、海水浴、盆踊り、映画観賞会、運動会、クリスマス等を労働組合と共催で行い、中高年

令婦人の中からも実行委員を出し全員出席するよりムード作りを行なって実行しております。

今後趣味等によるクラブ活動を推し進め、クラブ活動では一部員で、年齢、職制を超越したふん囲気の醸成を図り、人間関係をよくしたいと思います。

(2) 職場連絡会の実施

2カ月に1回の割合で職場連絡会を実施しています。これは職場毎に全員が集まり1時間～1時間30分位、主に作業方法、技術的な事項を中心に意見交換を行ないます。意志疎通、モラルの高揚、人間関係を深める上に大きく役立っています。なお内容によってはいくつかの職場を一堂に会しての職場連絡会もあわせて行なっております。

5. 中高年令婦人を雇用した上での感想等

今まで述べてきたとおり何らかの動機で、中高年令婦人を採用したのでなく、自然の形で雇用しておる関係の故か新たな感想もありません。

また、利点、欠点も今までに記して来ましたので、まとめて書くまでもないと思います。ただ今後の問題とすれば次のような事が云えないでしょうか。すなわち、若年労働者の採用は今後ますます困難になり好むと好まざるにかかわらず中高年令婦人の雇用をすすめていかねばならないことになるでしょうが、この人たちは仕事に必要な知識や技能も皆無の人たちであると考えます。

一方、企業設備も近代化され、作業方法も変わってくることが予

想されるので中小企業の我々は、今から中高年令婦人層を主軸にした職業に対する基礎教育を考えていく必要が今後の課題であると考えます。

Ⅷ N工機(株)・A事業所

所在地 岐阜県不破郡垂井町表佐
産 業 金属製品製造業

1. 事業の概要

(1) 事業内容

住宅用アルミサッシ・ドア、ビル用アルミサッシ・ドア、乗物用アルミサッシ

(2) 従業員数

合計 1073名

男子 347名

女子 726名

うち30才以上の女子610名

2. 中高年令婦人採用の動機、募集方法

当社は、昭和22年に鉄道車両製造販売会社として出発しました。ついで昭和28年、鉄道車両、船舶、バス、自動車等の乗物用のアルミ窓を開発しました。そのアルミ加工技術を基盤にして、7年程前より、日本の住宅の窓が木製から、将来はアルミの窓の時代がやって来ることに見込みをたて、住宅用アルミサッシ(すまいのサッシ)を開発しました。住宅用アルミサッシは大量生産方式により生産し、その労働力は農村の主婦を主体とした考え方があります。

この方針に基づき、尼崎の車両工場での主婦を雇用して約1ヶ年間研究を続け、一応自信を得たので、岐阜県の垂井町に工場を建設することにしました。

この第一期工事が、昭和39年2月に完成し、約100名の中

高年令婦人を雇用して作業を開始しました。

これらの婦人採用については、関係官庁に依頼するとともに、この地方の婦人会の幹部の方に相談役になってもらって、農村の封建制を破り、働く婦人の地位の向上に役立てるために、農村の主婦の働きやすい場所、好ましい条件、設備などを相談しました。「女性の工場」「ママさん工場」と云うPRがゆきわたったのか、募集人員の数倍の応募があると云う状況でスタートしました。

その後は、幸にも希望者は後出し、人手不足という感はこれまでもありませんでした。

8. 中高年令婦人の労務管理

(1) 職種、配置状況

まず第1に中高年令婦人の職種や配置については、30才以上の主婦層が現場の中核であり、基幹労働力であるところから、当然すべての工程にサッシ加工職として配置しています。また事務系にも、一般事務に採用、受付等にも若い人とともに中高年令婦人を配置しました。

一般に中高年令婦人は、定着性もよいので、その中から優秀な人を事務、現場の管理・監督職に登用しています。すなわち、当工場では、男女にかかわらず工長登用試験、係員登用試験、主任登用試験など各職位への登用試験を行い、実力ある者を登用します。現在女性では福祉主任1名、庶務主任1名のほか主任の代理をする女性係員9名、現場の女性工長30余名を含め、40余名の女性役職者がおりますが旺盛な責任感と仕事への意欲をもつて職責を果たしています。

(2) 賃金

賃金は、地方水準より3割以上高くありたいと云うのが方針で、当工場では現在1日1050円。(この地方では1日、

800円～900円位が平均でありましょり)更に3ケ年以上勤務したものは1100円です。毎年のベースアップは、地域社会の動きをみて、地域社会の平均水準より高くきめて行く方針です。

(3) 勤務時間

勤務時間については、月曜日から金曜日までは、午前8時から午後4時45分まで、土曜日は正午までの半日勤務です。家庭の主婦の欠勤はある程度やむを得ないものがありますが、届出は厳重に節度ある勤務をすることを指導します。

(4) 福利厚生

イ、「アルナこどもの家の設置」

婦人の工場勤務と育児の問題は、切っても切りはなせない問題でしょう。

そこで工場の敷地の中に保育園をつくりました。これは「アルナこどもの家」とよんでいます。この規模は次のようです。

敷地	約 8,800 m ²
建物	約 1,400 m ²
保育室	5室
午睡室	2室
保育室	1室 (保健室を含む)
調理室	1室
屋内遊戯室	1室

その他、倉庫、浴室、トイレ、ボイラー、屋外遊具一式、プール。

収容人員	約 200名
保育年令	満1才～就学まで
保育時間	午前8時～午後4時45分迄 午前8時～正午まで (土曜のみ)

保育関係者 11名

主任保母および保母 8名

栄養士、調理士 2名

清掃係 1名

費用（母親負担による1ヶ月の負担分）

① 1,000円（1才～4才児まで）

② 1,500円（4才児以上）

その他、保母給料、教材費、遊具等一切会社負担。

現在保育数 180名

当保育所の設置については、社長が保育への理想をもつて当り、設備については相当充実した内容をもってあります。すなわち、子供は1才から5才までの年齢別グループに分け、180人に対し8名の有資格の保母が保育に当たっています。各保育室は自動温湿度調整、換気が行なわれており、各室毎に子供の年齢に合わせたテーブル、椅子または便所等を設けています。屋外には、青芝を敷きつめた広い運動場を設け、外気の中、自由に十分な運動が出来るようにし、雨の日のためには子供体育館が設けてあります。安全衛生の点については、廊下の全面が硝子戸になっていて、どこからでも直接運動場へ出られるようになってます。必要に応じて浴室を利用することも出来、子供が具合が悪くなった時のために、保母室の一角に保健室を設け、すぐに工場囑託医師の手当をうけられるようになってます。

子供の母親など、社内美術クラブ員の手で、体育館内、あるいは園舎の外まわりの壁には動物や花などの絵がかかれ、子供たちもそして大人の目もたのませてくれます。

この保育園での保育時間は、母親の作業時間と同じで、保育内容については、町の保母会に加入し、横の連絡も密にして保育内容の向上につとめております。主な点は、働くお母さんが安心して一日働けるようにそして将来のにない手である子供たちが、元気に育ち、大人になってから楽しい思い出になるようにしたいものです。

ロ、クラブ活動の実施

中高年令婦人の青春時代は、いわゆる戦争中であり、おけい古ごとなども充分出来なかつた時代です。そこで今からでもおそくない、もう一度おけい古をしましょうと云うので、文化クラブ、運動クラブをつくりました。生け花、お茶、書道、料理、琴、編物、英会話、絵画、写真、それに運動関係は野球、陸上、卓球、バレークラブなどがあり、土曜日の午後を利用してのおけい古風景は、年齢を越えた楽しいつどいになって続いております。お花の教授科免許をとつたものも10数名あり、これらのクラブの総決算とも云うべき春秋2回の美術展は、クラブ員全員が出品しようと、はりきる時期であります。

ハ、農工委員会の設置

当社は農村地帯にあるという特殊な事情もあり当初は、全員の約75%位が農業兼業という状態でした。最近では、40%位に減少しましたが少数だからと放っておく訳には行きません。農業、主婦、工場勤務の三者をうまくやりこなすためには、工場側として、どんな方法がよいかと云うことになり、各地区別に男女の委員を選出した「農工委員会」をつくりました。これには、工場側よりも委員を選出し、農繁期の休みのとり方についても、現場の声をききながら計画をつ

くったり、農業の機械化について検討をし、実行にうつしつづつあります。この場合注意しなければならないのは、なんでも企業がやってくれると云う考えが起りやすいことです。あくまで自分が参画し、協力しあってやっていくのだという気持がなければ、よい結果は生れないと考えます。

(5) 教育訓練

次に教育の問題ですが、入社時の教育（就業規則、安全教育、福祉厚生、社会保険、標準作業方法など）にはじまり、各職場毎の教育あるいは、各職位毎の教育とを並行させて行います。例えば、女性の管理・監督者は、男性と同じように毎週1回開催される工長会議、主任会議、職長会議などに出席し、企業の内情、人間関係、部下の扱い方、製品についてなどの勉強をします。

安全衛生委員会などに出席するのも、勿論男性もおりますが、職場代表としての女性も3分の1以上を占め、女性の立場からの発言が活潑に行われます。そして関心の高い健康管理について、癌検診の実施、健康相談室の開設などに成果が現れて来ているようです。

(6) パートタイマーの労務管理

以上申し述べました勤務時間、給与等については、いわゆるフルタイマーとして勤務出来る女性の場合であります。この他にパートタイマーとして勤務するものが約100名あります。主として彼女たちは、小学校あるいは中学校などへ通学する子供のあるもので、朝8時から午後3時45分までの勤務は、カギ子をつくらないための一策でもある訳です。そしてこのパートタイマー工場は、本工場から車で5〜20分程はなれた場所に、8工場あり、お母さん達がお隣に行くような気軽さで、

通勤出来るところになっています。

パートタイマーは、フルタイマー同様全員社員です。労働時間はフルタイマーより2時間短かい労働時間になっていますが、休日、休憩、年次有給休暇は差別なく与えています。社会保険についても、44年春から健康保険、厚生年金、失業保険すべてに加入しています。これはパートタイマー自身としても希望するところでもあった訳です。

(7) その他

フルタイマーと、パートタイマーの勤務のせん択は、働く女性が自分の都合のよい方をえらぶことが出来ます。また子供が小さい時は、子供とともに出勤、こどもは「こどもの家」へ、お母さんは工場でフルタイマー勤務、小学校へ入学したらパートタイマーで勤務するといったことが可能な訳です。こんな点も特に中高年令婦人を雇用しての配慮の一つと云えるかも知りません。

もっとも、最近の実情は、パートタイマーからフルタイマーへの切り替えを希望する者の方が多く、それだけ職場、家庭の両立に自信の出来て来た人がふえたものと思われれます。

また女性は、機械に弱いと云うのが、社会の常識になっているようです。そこで昨日まで家庭内のことしか経験のない主婦でも、使いこなせるような機械、製品に出来、不出来のないもの、この点を考慮して我々独自の加工機械を開発し使用して来ました。これは、今後さらに自動機械へと進展しつつあります。

しかし女性には使いこなせないといわれていたフラッシュアップ溶接機なども充分つかいこなせるようになりました。

4. 中高年令婦人の雇用上の感想、問題点

一般に、家庭的にある程度安定した婦人は、次から次へ職業を

変えようと云うような感じはなく、通勤に近いところであれば、出来る限りつとめたいとの希望があります。従って割合ながつづきができるようです。また農業に従事していたため、体力がある人が多く、農繁期などは、農業をするより工場勤務の方が楽だと云うことからしても、体力的には、問題が少ないように思われます。

女性がそれも主婦が働くと云うことは、大変なことだろうと思われて来ましたが、家事と工場勤務を両立させる「くらしの知恵」も自然に生まれ、ますますこれからも働く主婦が多くなるようです。ただ、工場生産には、夏期休暇、冬期休暇がありません。子どもの夏休み冬休みは、子供は家に、母親は工場にと云うケースをどう解決するかが問題でしょう。地域の学校によっては、夏休み学級を開き、協力していただいた例も出て来ましたが、まだ全面的にと云うところまでは行きません。

こんな点を、更に前向きな解決方法で進んで行きたいと思いません。

Ⅷ 株式会社！せんべい本舗

所在地 愛知県安城市和泉町井上

産 業 食料品製造業

1. 事業の概要

(1) 事業内容

米菓製造

(2) 従業員数

合計 208名

男子 59名

女子 284名

うち30才以上女子172名

2. 中高年齢婦人採用の動機、募集方法

(1) 採用の動機

イ、農村婦人の余剰労働力の活用

当社の中高年齢婦人の採用は、周辺農村婦人の農閑期余剰労働力の活用からスタート（昭和50年頃より）しました。当社は日本のデンマークと呼ばれる田園都市、愛知県安城市の市街地より南へ三河湾の方向に6km離れた広大な田園地帯に誕生した（昭和25年個人として創業）が、発足当時は農業協同組合米麦菓子委託加工を主とした製造をしており、この生い立ちから周辺農村婦人の協力を得て農閑期余剰労働力の有効活用という雇用形態がごく自然に発展してきました。この数年農業の機械化が著しく進展してきたため、農業繁忙期は短縮され、単なる余剰労働力の活用という形態が徐々に変化し、定員化し、作業別に定着化してきました。

せんべい、あられ製造という仕事は、ここ数年前まではとくに機械化が遅れており、手作業が多く、洗米—製粉—蒸し練り—乾燥—焼き上げ—味付—包装という一連の作業工程は長年の経験、勘を要する作業、とくに熟練を要する作業もあり、また、単純繰り返し軽作業もあるというように作業を質的にみれば、多種の労働に区分されます。このような質的に多種の作業に16才～80才位までの農村婦人がそれぞれに適した作業に就業するようになったわけです。

ロ、新工場設置に伴なり大量増員の必要性

新工場建設にともなり大量増員を団地パートタイマーで充足しようと考えました。

昭和42年2月に当社製品の大量需要増大に対処し、新工場を建設するため、その要員募集方法を種々検討しましたが、当時学卒の新規採用については全く実績のなかった当社として、中学校、高等学校に新しく求人申込みをしてみても採用の可能性はほとんど期待出来ず、また中途採用にしても求人広告その他いろいろと努力をしてみたが、大量増員を充足するにはほど遠い実情でありました。そこで当地方は田園都市ではあるが、豊田市、刈谷市に近く、近頃のめざましい自動車関連産業の成長とともに、当社の周辺（ほぼ10kmの範囲）にも住宅団地が次第に建設されるようになりました。当時既にパートタイマーの採用については各社で実施されており、それは住宅団地の家庭婦人の0～7割という高い就業率でした。当社も当然のこととしてこのパートタイマーの採用に目をつけたのですが、未就業団地婦人のほとんどは乳幼児を保育するために家庭に留まっている20～80才代の婦人か、または各社があまり積極的に採用しない高令者に限られていま

した。

学卒採用歴のない、また中途採用者を大量に引きつけるだけの知名度のない中小企業である当社が必死に考えたのは働きたくても保育とか高令のため、あるいは通勤不便のために働くことの出来ない未就業家庭婦人を活用することでした。

(8) 中高年令婦人受け入れ体制の整備および募集方法

団地主婦等中高年令婦人の受け入れ体制として、急きよ実施にふみきったのが乳幼児のための保育園設置と通勤用マイクロバスの増加です。

保育園は旧工場を改造し、80名程度の乳幼児が収容できる施設を作りました。保母も求人しましたが有資格者はすぐには求人できず、従って、当座は育児経験のある幹部社員の主婦が1人当たり数名の乳幼児を責任をもって保育するという方法でスタートしました。また住宅団地までの送迎用マイクロバスも5台に増車し、各団地へコースを定めて巡回する方法をとりました。そして各住宅団地の未就業家庭婦人を戸別訪問し、保育施設、作業の具体的内容の説明をくり返して続けて採用に努力しました。

一方、周辺農村婦人は当社の製造工程においてそれぞれの年令、適性、能力に応じた作業にはぼぼ定着し、単なる余暇の活用という考え方から徐々に変化し、女性としての職業意識的な自覚も芽生えてきつゝありました。この中において如何にして団地婦人を円滑に導入出来るか………団地サラリーマン主婦と農家主婦とのそれぞれの生活環境、様式からくる意識的な差異、勤務時間の差異等の問題をどう解決していくかが課題となりました。そのため、慎重に検討の結果、導入期として最初は住宅団地主婦は全員包装工程の作業に配置し、就業規則や会社の種

種の慣習に適応できることに最重点をおきました。

徐々に住宅団地主婦の就職希望が増加し、6ヶ月を経過する頃には約80名のパートタイマーが、マイクロバスで愛児とともに通勤するようになりました。

8. 中高年齢婦人の労務管理の概要

(1) 職種

イ、事務部門 販売、経理、製造、資材、各ポジションにおいて勤続年数も長く（5～9年）、事務専門職として能力を発揮しており、4名が役付（主任補）として活躍しています。

ロ、製造部門 バンドオープン（自動乾燥機）、自動焼機、選別、味付。

作業の難易度により、適性配置されていますが、この中で4名が指導係として男子役付者を補佐しています。

ハ、包装部門 自動計量包装機、段ボール箱詰め。

各製品別包装ラインに4名の指導係がリーダーとして活躍しています。

(2) 配置状況

以下の表のとおりです。

女子作業配置表（44.11.1.）

年齢	部署	生部門	焼部門	味付部門	包装部門	事務部門	計
10才～20才			5	3	38	0	47
21～30			21	4	20	10	61
31～40			16	1	48	2	62
41～50	8		10		28		44
51～			11		8		20
計	3		59	8	128	18	204

(3) 労働契約、雇用形態

- イ、社員 50才未満
- ロ、準社員 農繁期に定期的に年2回各15日以上欠勤するもの
- ハ、嘱託 女子満51才以上のもの
- ニ、パートタイマー 時間単位で労働契約し、1日の就業時間が7時間以下のもの

(4) 労働時間

実働8時間。但しパートタイマーは実働8時間15分。

(5) 賃金

社員 日給月給
 準社員 } 日給
 嘱託 }
 パートタイマー 時間給

(6) 福利厚生

イ、保育施設・延面積 273.5㎡

遊戯場 487.5㎡

ロ、食堂 150㎡

ハ、バレー、テニス兼用コート 1面

ソフトボールグラウンド約8,000㎡

ニ、レクリエーション

(イ) 年1回1泊慰安旅行

(ロ) 創立記念日家族慰安大会

(ハ) 家族びっくり大運動会

レクリエーションは可能な限り、家族ぐるみで楽しめる企画をしています。

(7) 教育訓練

当社はQ・C・I（品質管理）運動を48年12月より導入し、

また Z・D・(無欠点) 運動を本年(44年) 9月1日よりキックオフしました。特に Z・D・運動は全社挙げて仕事上の誤り、ミスゼロにしようという運動で電気、機械等のメーカーでは多数採用され、成果を上げていることを知り、当社でも作業方法、管理方法のレベルアップを計るために約8ヶ月間の導入準備期間を経てキックオフ(スタート)したものです。

当社の Z・D・運動は全社を28のグループに細分し、従来の職制とは別に各グループにリーダーを設け、自主的にグループ目標を定め、この目標を達成するためにグループ会議で話し合いをし、ミスの原因除去の対策を全員で考へ実行に移すというすすめ方です。この自主的なグループ会議を通じて、各自の仕事の重要性の認識、関心を深めさせることをこの運動の第一の目的と考えているわけです。女性だからという今までの考え方をすてさせ、そして全社員の1人1人が Z・D・運動の主役であるという自覚……………これを女性の職業意識につなげさせる、これが当社の教育指導理念です。この自覚からモラルの向上、ひいては作業能率、品質の向上の効果が期待出来るものと思えます。

次に Z・D・運動のグループリーダーの声を紹介しましょう。

Z・D・グループリーダーの声

包装部 お子さん せんべい

グループリーダー H・I・(85才)

Z・D・目標

1) 作業能率向上 2) 計量ミスをゼロにする 3) 異物混入ゼロ

「あっ目標達成しとるじゃん」思わず叫んだ彼女の弾んだ声に皆んなの眼が黒板に殴りつく。「ワァ本当だ」歓声が湧く。

「そうよ、昨日はみんな頑張ったものね、せんべいもよかったしね」自分達で立てた目標に自分達の努力で到達したこの歓びを満悦する。

私達第二包装では昨日の出来高(1人1時間ボール数)を誰にでも解り易いよう黒板に目標値と並べて毎日記入している。成績を知る事によって励みと意欲を持ちやりがいを感じるのだ。目標(1)の能率向上の対策として包装第一工程でせんべいの選別をしている。実施しない時と比較すると1人1時間の出来高が1ボールは多い。能力適性配置にしたらもっと能率が上がると思う。(2)計量ミスをなくする。これは一見単純な繰返し作業動作であるが、隣同志一寸話をしていても間違は起り易いし、又これを教え直しては能率低下である。必要以外の話はしないよう皆んな心掛けている。「教え乍らつめよう」を合言葉としたい。馴れてくるとつい「カン」でつめて間違いのものとなる。初心忘るるべからず。(3)異物混入ゼロ。袋を束ねてある輪ゴムは所定の入れ物に、又髪を乱していないようお互いに注意している。包装の異物発見は会社の門を出てから判明する。私達の職場において見当る異物としてせんべいの肉内にビニール片、針金、木片などは製造部からの貰いものだ。ひとつも見逃すことのないようみんなの眼が光っている。人員移動の激しさ、せんべいの出の不規則、せんべいの不揃い等、難問題はあるが頑張ろう。目標達成まで今一息だ。グループ全員が必ず成し遂げようという強い信念で仕事に取り組み毎日努力実行しよう。そして探した欠点をみんなの創意と工夫で改善し、楽しく安全に働き良い環境にしよう。(社内報より掲載)

4. 中高年齢婦人のために、特に配慮している事項

60才が女子の定年であり、この時点で雇用形態は変るが、職

種、賃金については年齢に関係なく能力主義の原則を実行しています。しかし老令のため能力低下が明確になった場合は、配置転換をし、適切な職種へ異動させており、昇給は停止する場合がありますが、現在のところ自己都合退社を除き、解雇した事例はありません。従って現在最高70才の高令者が元気に自己の作業能力に適した職場で働いています。

5. まとめ

創業当時より、中高年農村婦人を農閑期余剰労働力の活用という形態で導入し、現在に発展してきたため、長期間のうちに徐々に定着化し訓練されてきたので特別な問題はありますが、農村の小企業から出発した当社は中高年令婦人が10年以上前から大変貴重な労働資源であったため、単なるお手伝いとしてではなく生産工程の重要な担い手として活動してもらわねばならなかったという実情、そして最近では新工場建設の大量増員のうち過半数をパートタイマーで充足せねばならなかったという事情から短期間内の訓練、組織化、チームワーク作りが必要であり、このためにZ・D運動を全社的に強力に推進しているということです。また家族ぐるみ会社に対する理解を深め、全員で会社に協力をしていただけるよう慰安、レクリエーションその他に出来るだけ家族参加という形態をとってきたなどが当社の中高年婦人労務対策ということに要約出来るのではないかと思います。

X O赤十字病院

所在地 滋賀県大津市長等

産 業 サービス業

1. 事業の概要

(1) 事業内容

当院は敷地面積19,842㎡、建物面積7,578㎡、建物延面積22,869㎡、許可ベッド708床、実効ベッド624床（伝染病棟など休止により）1日の外来患者平均580名、1日の入院患者510名である。

当院は総合病院として内科（4科）、外科（3科）、小児科、産婦人科、耳鼻咽喉科、気管食道科、眼科、整形外科、皮膚科、泌尿器科、神経精神科、歯科、理学診療科、麻酔科、病治療研究部、放射線部があります。

(2) 従業員数

合計 307名

男子 120名

女子 209名

うち80才以上女子は全女子の50%、その他臨時職員等、20名。

2. 中高年令婦人採用の動機、募集方法

医師、薬剤師、医療技師、ボイラー技師、看護婦等は年度初めの4月に採用しますが不足の多い看護婦については中途採用もします。また、年度途中で退職する看護婦も多く、この補充も大きな問題です。

募集の方法も種々で、新聞広告、職業安定所に依頼する方法、人事担

当がどの職種を欲しがっているかを職員に云っておく方法など請じていますが職員が知人等に連絡して存外早く応募してくれる事があります。

看護婦の募集には特に苦労します。

給与やその他で雇用条件をよくして募集に力を入れています。

いくら看護婦が必要でも病院同志の引き抜きはできません。職業安定所より紹介を受けた看護婦は雇用に限定条件が多くパートの方が多ようです。例えば日勤の何時から何時までとか夜勤も出来る者は少ないです。

看護婦の中には免許証をもちながら家庭に居る潜在看護婦と云われる人がおられます。その調査についても適確に全国的にも数が把握されていません。

本県においても人数が明確ではありません。

看護婦不足解消のため私たちは県庁の関係部課や保健所、養成所の同窓会名簿等を借り文書を出すやら家庭訪問をして再就職を勧めます。

しかしながら家庭の状況、すなわち子供の年齢、夫の勤務時間帯によって、就職可能かどうかが決ります。

当院では最近54才の看護婦を雇用しました。看護婦と名がつけばよりごのみしているわけにはゆかない状況ですが、採用の際は必ず前歴調査をし、適否をきめます。

今日、価値ある婦人の職種といえる看護婦が不足し、募集には困難を感じている現状です。

8. 中高年令婦人労務管理の概要

(1) 職種、配置状況

当院の職種は別表「職種別構成」表のとおり約80種に分かれており労務管理にも難しいものがあります。

表1 職種別構成表

職 種	男 女 別		計	百分率 (%)	30才以上の女子職員	摘 要
	男 職 員	女 職 員				
医 師	41	7	48	12	2	
薬 劑 師	7	4	11	8		
正 看 護 婦		118	118	80	68	
助 産 婦		1	1		1	
准 看 護 婦	1	19	20	4	4	
医療技師 (X線)	4		4		1	
" (検査)	8	4	12			
理学療法師	1		1			
あんま師	1	1	2			
歯科衛生士		2	2			
事務 員	81	26	57	14	7	
技術員 助手	7	11	18	4	1	薬剤 中検 レン トゲンの助手
社会事業 司 員		1	1			
栄 養 士		4	4		1	
看護 助 手	5	41	46	12	16	
舎 監		1	1		1	
保 母		1	1			
交 換 手		4	4		4	
巡 視	8		8			
電 工	1		1			
大 工	1		1			
給食調理士 炊 婦	7	9	16	8	9	
寄 宿 舎 " "		8	8		8	
技術 労 務 員	4		4			
一般 労 務 員	4	14	18	4	14	
ボイラー 技 師	3		3			
クリーニング 師		2	2			
計	129	268	397		188	
百 分 率	82%	68%			83%	
臨時職員						
非常勤嘱託 医 師	3	2	5			
臨 時 職 員		12	12			

表2 職員構成表

職別	人員	人員中		平均年齢	勤続年数
		女子職員	30才以上の女子		
一般職	60	29	8	30才	5年 8ヶ月
医療職(一)	48	7	2	41才 7ヶ月	6年 4ヶ月
“(二)	36	15	2	31才 9ヶ月	8年 2ヶ月
“(三)	134	133	71	34才 3ヶ月	6年11ヶ月
技能労務職	119	84	50	36才 9ヶ月	6年 7ヶ月
	397	268	138	34才10ヶ月	6年 3ヶ月

医療職(一) 医師、歯科医師 医(二) 薬剤師、医療技師、栄養士等
 医(三) 看護婦、准看護婦

表3 職員年齢構成表(%)

職別	10才代	20才代	30才代	40才代	50才代	60才代
一般職	12%	51%	17%	11%	6%	3%
医療職(一)		8	40	35	11	6
“(二)		61	20	12	7	
“(三)	1	46	26	23	4	
技能労務職	14	21	12	18	30	5
平均	7	37	22	19	18	2

医療職(一) 医師、歯科医師 医(二) 薬剤師、医療技師、栄養士等
 医(三) 看護婦、准看護婦

全職員中、表1により中高年令婦人の概況を見ますと医療職(三)、すなわち看護婦(正看護)133名中30才代が28%、40才代28%、50才代4%です。技能労務職の女子の分野では30才以上の看護助手が45%、交換手はすべて電々公社の定年退職者ばかりです。また一般労務員(雑役婦)は平均年齢55才以上です。

(2) 雇用契約、賃金、労働時間等

イ 正規職員

看護婦には正看と准看がありますが、日勤のみか、3交代勤務が可能なるかどうかで賃金が決まります。

労働時間は8時間で日勤午前8時より午後4時まで、准夜勤は午後4時～午前0時まで深夜勤は午前0時～午前8時までで日勤の中にも早出遅出の時差出勤があり病棟業務を円滑にしています。

看護助手も看護婦の補助者と同じく早出遅出があります。

看護婦の賃金は初任給(給与時間外手当等を含む)は、48,000円位で中高年令者採用についてこの初任給に何号俵加算するかが問題で看護婦の経験年数の換算の方法は当院のベッド数の(3年前大休400床)400床以上の病院に勤務していた場合は年数そのまま1年1号と加算します。それ以下の病院へ勤務していた場合はその年数を加算します。家庭歴は+加算して給与を決定します。

途中採用の事務職員の場合は経験年数の+を加算して給与を決めて採用しております。

ロ 臨時職員

中高年令婦人の雇用に臨時職員を採用しています。俗に云うパートタイマー式で看護婦、事務員、労務員で8時間の正

規の勤務ができない人たちで家庭持ちの婦人がほとんどです。から午前中の4時間とか午前午後にもたがり5時間とか家庭の状況等本人の意向を尊重して契約します。

この人たちの賃金は臨時看護婦1時間150円から200円位、事務員110円から150円位、労務員で100円から130円で昼食の45分も実時間に入れて計算して有利に取扱っています。

(3) 教育訓練

正規の職員ならば中高年令婦人と云えども高校、大学新卒と同じく表4のような要領で研修をしています。

特に就業規則、処務規程内規等充分説明しておきます。

特に看護婦については高年令の人でも若い人と同じく教育をしています。

表4 新採用職員研修講座計画表 (実施済)

研修指導事項	時間	担当者
1. 院内見学	1	庶務課長
2. 日本赤十字社の沿革と職員としての心構えについて	2	事務部長
3. 当院の沿革と組織概況について	1	事務部長
4. 就業規則および処務規程について	2	庶務課長
5. 職員の休暇休務欠勤取扱と手続	1	庶務課長
6. 院内の各種委員会の運営について	1	庶務課長
7. 医療施設の業務状況について	2	医事課長
8. 物品の購入、請求について	1	資材課長

9. 病院勤務者の常職について	2	薬剤部長
10. 日本赤十字社の給与大系と失保労災の概況について	1	人事係長
11. 健康保険、厚生年金の概要について	1	社会保険事務所職員
12. 对患者要領 職員としてのモラル	2	庶務課長
13. 衛生管理について	1	衛生管理者(医師)
14. 日赤としての看護業務について	1	看護部長
15. 現代医療について、本院の伝票制度について	2	副院長
16. 特別講話	1	院長

表5 看護職員教育計画表

1. 院内研究会および看護教育		
1) 看護研究発表会	6月12月8月	年8回
2) 伝達講習会	随時	
3) 講演会	5月 10月	年2回
4) 看護助手研修会	5月	(5日間に亘り)
2. 講習会派遣		
3. 学会派遣		

(4) 福利厚生

イ、院内託児所の設置

家庭をもつ女子職員に対する配慮として院内託児所があります。

労働力不足の原因として子供を持っているから勤務できないということがあげられますが、これらの人たちが引き続き勤務できるようにと考え、昭和30年から開設しています。

しかしこの託児所へ預けられるのは看護婦、看護助手に限ります。

託児所の現況を説明しますと

	0-1才	1才	2才	3才	4才	5才	計
男子	4		2	1	1	1	9名
女子	2	5	2	4	2	4	19名
計	6	5	4	5	3	5	28名

職員構成は保母1名保母見習1名労務員2名計4名勤務時間午前7時（看護職員の早出遅出にあわして）より午後8時まで8時30分より4時30分まで10時より午後6時までの時間帯にして勤務者の便宜に合せてあります。部屋として0才-1才までは別棟のベビーハウスで全部ベッドで寝かしてあり1才-5才までの部屋と区別してあります。調乳用や手洗用の流し台、ガスコンロ暖房用ストーブ、テレビ等が設けてあります。託児料は値上げせず開設当時と同じく1日、100円で25日あづけた人でも1ヵ月最高2,000円にして優遇しております。

日曜祭日にも月に2日は託児所を開いて勤務者に便宜を与えています。

託児所の収支は年間150万円位の赤字となっておりますが

看護職員、手不足解消の一策であり、託児所のテレビは午前1回午後1回NHKの「お母さんと一緒」とか体操などして楽しんでいます。午睡は1斉に午後0時40分より2時過ぎまで大部屋続きの部屋でさせ教育躰も教育基本法に副って行っています。

ロ、産前産後の休暇の延長、乳児を持つ女子職員に対する夜間勤務の免除

産前産後の休暇については、労働基準法第65条で6週間となっておりますが本院では産前7週間、産後8週間の特別休暇を与えています。

どの職種の子も合計15週間の休暇を有効に取っています。

また看護婦という特殊勤務に従事する婦人の母体を保護するという意味から本院においては看護婦で出産した者は、産後1ヶ年間夜勤を免除して日勤のみに配置するという配慮をしています。

哺乳時間の件は労働基準法第66条で1日2回とし1回30分以内とされていますがこれも本院では1日午前、昼、午後と3回を与えています。

この3点を取り上げても女子職員の健康保全のため配慮しているのがおわかりと思います。

ハ、夜勤後はタクシーでの送迎の実施

家庭を持っている婦人と通勤看護婦のため準夜勤後タクシーでの送りを実施しています。午前0時過ぎの事でもあり、交通機関のないところは家まで20kmもあるところでもタクシーで送っています。

また、国鉄に乗ってその先駅より家までの場合も送ってい

ます。これは少しでも家にかえられるようにとの親心ではじめたわけですが。この経費1ヶ月で9万円から12万円で募集にも有利な条件の1つとなっています。

4. 中高年齢婦人を雇用した上での感想

看護婦で永くその職を離れている方について考えると医療の進歩は目まぐるしく日新月歩で学院新卒の者ですらついて行けぬ現状ですから途中採用の看護婦は勘をとり戻すのに相当な努力と時間がかかるわけです。

年齢の割に緊張してこちこちになっている人をよく見かけます。

採用した婦人の職種や年齢について臨時雇用も含めて観察してみますと、

看護婦………50才代は医療について行けぬ点が多いが最後までやる。40才代は欲もあるからしっかり覚える。反面打算的になりやすい、30代は負けん気が強く給与等に関心が高い。

事務職員………40才代…子供が中学・高校・大学生のためか生活欲があり礼儀正しく義理固く昔の教育の堅さと忠実さがある。30才代…欲は1人前で計算高く仕事の面でもドライである。30才代は40才、20才の中間と云える。

労務員………採用の2割は30才代、40才、50才代が4割で皆真面目である

等がうかがえます。

以上述べたように中高年齢婦人の勤務欲は若い人にはおとりますませんがもうひとつファイトがないのが残念です。

今後若い人の労働力は都会や新進の企業に吸収されるので当院では中高年齢婦人を多く採用し、その労働に依存する事になると

思いますが、それらの人たちの能力が十分にいかせるような職場の体制をきめ細い配慮をしながら作っていくことが必要であろうと痛感しています。

XI. W工業株式会社

所在地 大阪府東大阪市高井田西

産 業 金属製品製造業

1. 事業の概要

(1) 事業内容

- イ、自動車、自動二輪車のマークおよび部品
- ロ、ミシン、編器用のマーク、ネームプレート
- ハ、各種銘板、飾り金具、バッヂ
- ニ、樹脂メッキ、金属プレス加工
- ホ、アルミ転写、スライド
- ヘ、粘着ステッカー

上記、各品種の製造、販売を行なっております。

(2) 従業員数

合計 180名

男子 50名

女子 80名

うち30才以上の女子 45名

うちパートタイマー男子 4名

女子 6名

2. 中高年齢婦人採用の動機、募集方法

(1) 採用の動機

イ、女子の適職の存在

当社の創業は明治42年ですが、それ以来約60年を一貫して「マーク」の製造販売に努力してきました。

アイデアとデザインに、技術をいかし商品の価値と美を高

めるよう常に努力してきました。

従って当社の製品仕上げの工程では、日本女性のデリケートな美への追求心と手先の器用さを十分發揮して工芸的技術の分野を樹立してきたのです。もちろん、今日では主力製品である自動車用マーク部品の製造工程では、射出成形とか、金属プレス加工等のような機械作業もありますが製品1個当りの重量、大きさは女性が扱うのには適当であり、また、最終工程の塗装方式は当社で開発したもので、注射式色入法の手法でまさに婦人には最適であり婦人の独壇場といえる職種です。色入の手法は正にマークとともに歩んできた技術の中核とでもいえますか毎日の製品化の段階は、ほとんどこの女性職場の双肩にかかっているわけです。この作業と併行して、スプレーガンによる塗料の吹付け作業もあります。この場合塗料を入れる箇所以外のメッキ部分まで霧になってとぶ塗料、または一定量以上の塗料がマスクよりはみ出したりして、当然美観を生命とするマークでは許されない欠点となります。そこで吹付けが完了すると布で拭き取る作業が生じてくるのです。この作業のポイントは、余分な塗料は拭き取るのですが正規の塗料面を損わない配慮が必要となってきます。このように細かい神経と、手先の器用さを武器とする製造工程では強い意志と忍耐が必要であり、また、一面美への追求と欲望の心理が緩まず作業の性質上、婦人を必要とすることになったのです。

ロ、一般的な労働力不足

経済の成長の反面、労務倒産などの新語がとびでるようになり、企業の要員確保が大きくクローズアップされてきました。

当社は大企業の下請専門企業ではなく独自の製品を製造、

販売する企業ですのでとて一流企業のような大々的な雇用促進には太刀打が出来ません。従って無理をしてまで学卒者を獲得しなくても、技術要素とからみ合わせて、おちつきのある中高年層の婦人の方が歓迎できるのです。当社では特殊な作業性から中高年令婦人の特質を必要とすると同時に婦人の技術の研鑽を望むものです。

ハ、中高年令婦人の定着性

また当社の場合男子の定着率に比較して女子の場合は85%の高率を示していますが、これも、中高年令婦人に期待する大きな理由の一端です。

一般的に離職の理由として考えられる事を要約いたしますと、つぎのようになります。

- ① 会社の経営層に対する不信心
- ② 命令だけによる権限のない職務
- ③ 接触の度合いが少なく意志疎通がない
- ④ 賃金賞与の算定、効果評価の不明確
- ⑤ 職場環境が不明朗である
- ⑥ 現在および将来に期待がもてない
- ⑦ 労働条件があいまいである
- ⑧ 適性が尊重されていない
- ⑨ 福利厚生に無関心である
- ⑩ 所属長に対する不信心、信頼性を欠く
- ⑪ 若い世代に対する無理解

以上各側面からの離職者の考え方を常にキャッチして企業の定着性対策を種々考えていますが、とくに前記の8項、4項、8項、10項、11項などを重視しています。

そのために従業員個々に関する詳しいデータを揃えてお

り、大企業ではなかなか手が届かないと思われる、従業員個々の悩み、職場内での人間関係の不満などを早くキャッチして、善処していくなど人間関係管理をわが社では力を入れていきます。人間はただ働く条件がよければよいというものではなく、血の通った労務管理が定着性を高めることになると思っています。また労働条件の改善も重要視し、会社の経営方針として強く打ち出し、常に幹部会議でも前向きな姿勢でこの問題にとりこんでいます。

(2) 募集方法

当社の求人募集に際しては、新聞広告あるいは、チラシの配布などの方法も取りますが、中高年令婦人に適職であり、また、主義と年齢を問わないことがメリットとなっているようで、多数の応募があり人集めには困りません。また、当社員の縁故就職なども優先して採用することや、結婚退職者の、復社なども認めております。

8. 当社の労務管理方針

当社は次の8項目を労務管理方針にしております。

- ① 能力主義に基づく、高能率、高賃金の支給（職種別賃金制の導入と少数精鋭主義を、つらぬく）
- ② 合理化無駄排除による労働生産性の向上（機械力の応用と従業員の適正配置をする）
- ③ マーク事業重点主義
（全社一体感の高揚と新体制を確立する）
- ④ 利益率向上による賞与奨励金支給
（利益成果を上げた人に、適正評価の配分をする）
- ⑤ 原価管理、利益追求、全社員教育訓練の徹底（もうけるため、生きぬくためのレベルアップとコストダウン）

- ⑥ 新製品研究開発の促進と創造力の育成（改善提案の実施と外部顧問の意見導入）
- ⑦ 計画、統制、実行、検討、報告の義務制（目標管理の導入と課題8項目の完全実行）
- ⑧ 福祉厚生面の充実、魅力ある会社責任ある職場づくりの徹底

以上の方針には当社の経営管理のすべてが表現されています。8項目のうち4項目まで労働条件の改善を提示しています。

方針に従って、目標達成の具体的方策は各部門で検討し、それが従業員1人1人の職務に結びついて理解されねばなりません。そしてそれが「行動」に結びついてこそ意義があるわけです。従って監督者の職場指導、教育を重視しております。これは従業員の意欲管理の面からいっても、大切であると考えます。”とにかく仕事さえできればいい”という経営者もあるかも知れませんが、職位、年令を問わず、仕事の満足感こそがモラルを支える最大の要因だと思います。職務に応じた行動目標がなければ、その達成感を味わうことはできません。日頃目標を身近かに意識させつづけることに、力を注いでいます。

つぎに当社では、人間関係管理（ヒューマンリレーションズ）を重く視ています。

人間は、何のために働くのか、これは重大問題だといえます。人間はだれしも自分自身が大事です。まず自分や家族を養うために働くことはもちろんですが、人間は賃金のみを求めているのではなく働くことに意義をみつけだし、また自分のやった仕事を人に認められたい、それを認められて、それに応じた身分を与えられ、その次ぐらいに収入というものがでてくるのではないかと考えます。最近、オートメーション化が盛んになるにつれ、機械の

付属品みたいに人間が考えられ勝ですが、これは本末転倒と言わねばならないでしょう。われわれは人間に仕事をしてもらっているのだ決して人間の労働力を金や時間で束縛して買っているのではなく、その人にとんと仕事をもらい、そのためには、われわれは何を考えたらいいか、何をしたらよいか、一番大きな問題だと思われかけです。そのためには、仕事に大きな意義、喜びを見出す、またそういう環境をつくること、トップの責任であると考えております。いままで女子は理解力が低い、仕事に積極的ではないとの固定観念ですべてを律していたのではないかと反省しているわけです。職場を明るくし、働く意欲をもたすことがあくまでも人が人として尊重され、働く人が満足できる職場を作る因となるのではないかと考えます。

4. 中高年令婦人の労務管理の概要

(1) 職種・配置状況

当社の製品は取り扱いが軽いこと、またどの作業においても美の形成が附加されるので女性の職種は至って多様です。特に中高年令層の場合という区別的な事は、必要ありませんのでみな同じように年令で区別せず配置しております。具体的な職種は次のように分れます。

塗装吹付工 ……………	A	接着工 ……………	F
注射色入工 ……………	B	断裁工 ……………	G
エキセン工 ……………	C	包装工 ……………	H
メッキラック掛工 ……	D	検査工 ……………	I
製版割付工 ……………	E		

等になります（女性の職種のみ）。

また、どの職場にも女性の適職、あるいは、女性のみ職場があるので中小企業としては珍しい女性の職長、班長が活躍

しています。塗装吹付工場や、包装検査場では女性上位ともうしますか、男子従業員がその指示、訓練を受けているわけです。入社歴12年目という班長も当社の企業性とは別に、定着性の特徴であると自負しております。

(2) 労働時間

労働時間は、始業8時80分、終了5時とし午後3時に10分間と正午45分の休憩時間を設けております。ただし土曜日の終了は4時30分と定めており正味7時間労働に移行しているわけです。

(3) 賃金

賃金については特に塗装、色入関係の就労者を優遇して、職務給と技能給とのかね合いで女性職場の中で一番高い率を適用しております。

(4) 福利厚生

集団の意志疎通を目的とし、クラブ活動を実施していますが、本人の希望と趣味でバレーボール、生花、お茶、社内報の各部のうちどのクラブでも自由に入会できるようにしています。また年に春秋二回1泊の慰安旅行を全額会社負担で実施しております。

(5) 安全衛生

安全衛生面ですが、機械とかプレス加工の自動安全装置などは勿論実施しておりますが、色入工場では、塗料、シンナーを扱いますのでこの点特に留意しております。この工場は軽量鉄骨ブロック建の二階にあり通路を距てて総ガラス張りとして、採光、通風性を重視して、エアーコンデショナー装置、熱風式暖房装置、オゾン供給装置、手洗キッチン等備えています。材料（成形加工品、アルミ金属プレス加工品へ表面メッキ処理を

施したものをいう）の職場持込みには、リフトを用い、これの閉扉が通路側と職場側と両方にあるわけです。一方色入完了後の製品（この作業が終れば製品になる）の搬送ですが、リフトとは反対側の方に陳列式完成品置場を設けてありますのでこの工場側とは反対の陳列扉を開閉して持出す仕組みになっています。

また女性のための休憩室があり作業中急に腹痛やその他軽い疾病の発生に対して畳敷の室で自由に休めるようにしてあります。

(6) その他

一部に中高年令婦人の、パートタイマー制も実施しておりますが、完全雇用制を労働組合との協約で結び男子の停年満60才女子は満60才とし、会社業務上必要と認められる社員に対しては、会社と組合の承認を得て、再雇用する方針で進めています。

5. 中高年令婦人のために特に配慮している事項

- ① 中高年令婦人は主に、家庭の主婦が多いので本人の申出があれば時差出勤を認めております。休日出勤などもどんなに忙しい時でもやらせないようにしています。
- ② 中高年令層においては技術の習得度に著しく差異のあるケースが多いので、JPMI式職場適応検査の様式で、作業職の配置を行っております。ただ身体的な面でシンナー性に弱い体質の人もありますので、これらの人は、包装、検査、あるいは比較的簡単な拭き取り工程などに配置します。
- ③ 女性は一般には単純な繰り返し作業に向くという事がよく言われております。たしかに女性は辛抱強く、根気があるので、単純な繰り返し作業でも不平を言わずによくやります。有難い

存在には違いがありませんがだからといって女性が単純な作業を喜こんでやっているとは考えられません。そこで当社では本人が自分の進展度がわかるように単位時間の出来高、特定製品の品質、(拭き取り出来ばえ)向上目標を樹ててチャレンジする事を教育しています。

また普通作業時間中には拡声器による連絡、伝達以外は、つとめてバックグラウンドミュージックを放送して作業のマナー対策としており、休憩時にはラジオ放送に切換えたりして変化をつけています。

④ 今後の問題として、最近、企業内では、産業カウンセラー制度が普及してきておりますが、特に当社のように女性の多い職場では、これの導入が極めて大切であると痛感し、銀行、百貨店、弱電機メーカー等で実施されている、方法の研究にあわせて、その勝くれた点を取り入れるべく用意している次第です。当社の方針は専任カウンセラー制度でなく、女性職長がその任に当たりカウンセリングの技術については、総務関係の管理職がその指導を行なう態勢を考えています。制度の効果について明確なものが出ておりませんが、職場の上司としての心構えとして、部下の心事に触れて、その悩みの相談相手となることは、職場環境の改善に役立つものと思います。

⑤ また「モラルサーベ」に関連して作業者の個人日報制度があります。集団の中の一員として、一日の行動について報告するとともに職場内の出来ごと、気付いた点、小さな思い付き等についても書いて貰っています。報告書を読む側も、必要に応じて適宜指導、助言等を文書や、口答で行なうようにして、人間関係の改善を行なっております。個人日報は専用格納ロッカーを設けて、全従業員の個人別格納棚を区分して日々それに納め

ています。

8. 中高年令婦人を雇用する上での今後の課題

国民経済の発展とともに一般の購買性も活発となり、当社製品の需要も増大するのはメーカーとして有難いのですが他の機械企業体のように設備機械の拡大で済むことが、当社の場合、手作業要素は人員を増やしても即座には1人前の戦力として作業できない点がネックとなります。そのためには現在中高年令婦人層の技術の質的向上と、女性監督者の管理能力の向上こそ、附加価値の増大につながる重要なことと考えます。また、この機会こそ少数精鋭主義が試みられるときと考え、その対策をたてていますが、一方では雇川化の促進もある程度必要です。そこで工程にみあった人事配置等を含めて作業計画の再検討を進めている現状です。その他家庭の主婦の能力を無理なく職場に発揮してもらおう対策、女性職長、班長のリーダーシップの向上訓練、魅力ある職場作り等、今後のこされた課題は多々あります。

家庭の責任をもつ主婦にとっては、一日中時間的に仕事をもつことは、なかなか難かしいことでしょう。一日のうち数時間、一週間のうち4日ないし5日といった、かたちで仕事があればよいと考えてる人も多いでしょう。そのような形の受入れ態勢では連続した生産の流れの場合、合致しにくいのですが、生産が断続する当社の色入工程ではこの辺の受入態勢も計画しています。

中高年令層の婦人は社会から一時的にも接触をたち切った人が多いし、成長期の子供のある人も多い等の現状から、個々の生活環境等を考慮した労務管理の弾力性ある運用が必要だと痛感しています。一方面一的労務管理は、企業の統制上、生産性の上から必要とされ、個人を対象とした、マンツーマン・コントロールは、困難視されてきたのですが、ここに一つの転換期を迎えたという

気がします。

また女性に適した職場であるわが社はその定着性と相まって女性管理者への登用も今後の課題のひとつです。この場合、管理者としての選考に入ってくる人材は、中高年令層の婦人たちのうち、勝ぐれた能力と企業に誠実に努力を傾けるものと考えます。このような人が多く出ることにより社会からも、一般の人たちからも魅力ある企業として認められることになると考え会社のために誠心誠意つとめてくれる人が多くでるような企業にしていく努力をしていきたいと考えています。しかし当社の場合女性の職長とかそのサブリーダー等を早くから登用してきております。どうしても女性の場合多数の部下を統率して業務を滞りなく遂行するには、個人の感情が先に出てしまっていて独善の形になりやすい欠点があります。従って補佐をつけた場合、ひとつの現象が起ると2人で意見を交えて、調整することが必要となり、比較的客観性に富んだ考えに移行する利点があると考えたからです。

今後もこのようなベア-の形は、中高年令層の活用のうえに必要なものと考え、またその効果も大いに期待しているものです。

日本における花形産業の雄、自動車の生産は通常存男子の従業員の仕事の分野ですが、その部品である車のブランドを表示する象徴（エンブレム）は当社の女子社員が毎日精魂こめて作りあげたものです。

ともあれ企業は、社会的公器でもあります。社会に奉仕してこそ、社会的存在価値もあるわけです。このような観点から今後とも、経営合理化を図るとともに、ヒューマンリレーションズの改善向上を進め、働く婦人の地位、能力の再開発に邁進したいと考える次第です。

Ⅺ S産業(株)U製鋼所

所在地 山口県宇部市大字沖宇部

産 業 鉄鋼業

1. 事業の概要

(1) 事業内容

小形棒鋼並に管フランジの製造

(2) 従業員数

合計 181名

男子 141名

女子 40名

うち30才以上の女子 30名

(3) 事業の沿革

当事業所は、石炭採掘事業を主体とするH鉱業株式会社の一事業として昭和28年発足し、昭和30年に同社の工業部門であった傘下四事業所が分離独立してS産業株式会社の名称で新しく発足したものであります。当所はそのうちのひとつで鉄鋼事業を行っておりまして、主としてY製鉄株式会社より指導および主材料の供給を受け、小形棒鋼並に管フランジ（パイプの接手）を専門に生産している県下唯一の量産工場として比較的安定した経営を続けております。

2. 中高年令婦人雇用の概要

(1) はじめに

中高年令婦人労働者を雇用し管理していくにあたって、すべての面で特別に配慮しているわけでもありませんが当社の現状を紹介しながら私なりの感想をのべて見ることとしたい

と思います。また、中高年婦人を雇用されている事業所は当地方においても可成り多数あるし、これらの事業所となんら変わるころはないものと考えております。ただ従前から男の職場であるという先入観念が私共の頭の中に深く根ざしていて婦人労働力を採り入れるということは全く念頭になかったことで、そういう状況の中で、これらを採用しようということになったわけですから当社としては画期的な試みであったのです。

ではなぜ、このように思いこんでいたかといいますと、もともと当社は棒鋼のみを生産していたため、この業種の大半が有害業務に指定されている関係上、婦人や年少者をこれらの業務に使用することが殆んどできなかつたということが、その大きい理由であります。と同時に婦人に対する認識が不足していたことも否定できません。

(2) 中高年令婦人採用の動機、募集方法

イ、中高年令婦人採用の動機

A、婦人の従事できる職種の新設

中高年婦人労働者を採用した動機につきましては、いくつかの要素が重なっておりますが、まず管フランジの生産を開始したことにより婦人でもできる職種ができたことが第一の要因でしょう。それでも当初は、まだ比較的男子若年者の雇用が容易であったこともあって婦人の採用ということまでは考えていなかったのが実状であります。しかしながらこれらの製品をつくる工作機械の性能の高いものが出廻るようになり、操作も簡単で危険度も少ないところから、これならば婦人でもできると考えるようになったのです。ただ婦人といっても、作業自体、油など附着するので若年婦人は嫌がり就労しても安定しないと現在でも考え、もっ

ばら採用は中高年婦人に限定しております。

B、若年男子労働力不足

第二は男子労働力、なかんずく若年者の採用が困難になったことがあげられます。当社はとしても、これら若年労働力を希求することにおいては他と変りはありませんし、大半の人材はこれらに頼っていたのですが、年々減少の傾向にあるとき、私ども中小企業にとっては近い将来、この確保は極度に困難になることを予測し、設備の合理化、優秀な機械の導入、離職の防止対策など積極的にすすめると同時に、若年者にかわって中高年婦人に活路を求めるといふ方針をとったのです。

C、炭鉱離職者の増加

更に当宇部市は石炭産業が基盤となって発展した都市ですが、この産業の斜陽化に伴い閉山離職者が大量に発生したこともあって職業安定行政に協力する必要が生じたことが第三の要因といえるでしょう。

ロ、募集方法

募集は職業安定所への申込み、縁故、新聞広告などに頼っておりますが、その殆んどものは安定所の紹介によって雇用しております。いづれの募集方法にも一長一短があります。

A、職業安定所の紹介

職業安定所の紹介によるものが比較的定着性が高いように思われます。その原因にはいろいろあるでしょうが、まず本人の経歴、適性など見極め適切なアドバイスをした上で紹介されるからだと思います。これらのものは一たん定着すると労働意欲の点についても高いように見受けれます。しかし、反面において就職する意志のない失業保険金受給

者の紹介も可成りありまして折角紹介を受けながら採用できないケースも相当あることは甚だ残念であります。

B. 縁故採用

縁故募集も或る程度行なっておりますが、縁故による場合は、本人の人物がよく把握できるという利点ですが紹介した本人が保証人となるケースが多く、これが障害となって積極的に紹介しない傾向が見受けられます。しかし、いったん入社すると非常に良い成績をあげているように思えます。

C. 新聞広告

新聞等の広告による場合は何と云っても広範囲に人材を求めることのできるの大きい利点です。家庭の主婦は勿論、就職しているものまで、あらゆる階層の人が応募してきますが実際に雇用できる人は非常に限られています。友人の誘いがあったから、どんなことをするのか見てこよう、と云った程度の、はたして働く意志があるのかと思うような家庭の主婦など、作業状態を一見しただけで、あっさり辞退されることが少なくありません。

その他、工作機械を扱うことに自信がないという人、機械に恐怖感をもつ人、騒音に堪えられないという人、油が附着するのを敬遠するものなどいろいろであります。これらの危惧をもっている人は、たとえ採用してもその殆んどは長続きしないのが実状であります。

(3) 中高年令婦人の労務管理について

1. 労務管理にあたっての基本方針

当社では、人心の和ということを経営の基本としております。事業を経営する上で、これがもっとも重要であることは、

ここで改めて申し述べるまでもありません。どんなさ細なことでも、和に影響することであれば大きく取上げて善処をし、和をみだす要因があれば、これを排除するために、いろいろと手段を講じているのであります。小さなことかと思えますが当社での 2.8 の例を述べてみます。

- ① 管理職と現場作業職との間には、とかく溝ができやすく、これが原因となって和に悪影響をおよぼすということから、管理職は現業員に対する言語、態度に配慮するとともに服装についても現業員と極力差をなくすことにしております。とくに言葉づかいが相手の心証に大きく影響を与えることをわきまえ、細心の注意をすることに努めております。婦人に対しては、こうしたこまかい心づかいがよい結果となってあらわれているように思われます。
- ② 従来は職員、工員という名称で区別をしていたのですが数年前からこの呼称を廃止し、すべてを社員ということに改めると同時に、例えば旋盤工を旋盤員というようにしたのであります。よく言われる、ホワイトカラー、ブルーカラーという言葉に、私どもとしても少なからず低抗を感じますが、このような言葉からくる差別感というようなものをなくすことをねらったもので、こんなさ細なことが案外、心理的によい影響を与えているようであります。
- ③ これも溝をなくすことに関連があるのですが、対話の機会を持つためできるだけ各職場を廻り、1人1人に声をかけるとか、軽い質問などして意志の疎通をはかるように努めるとともに、不十分ながら私的な相談にも応ずるなど、カウンセラーとしての役目も果たすことにしています。
- ④ すべての面で現業員を優先させております。厚生施設や

給与に關すること、その他たとえ、わづかなことであってもこの方針はつらぬいております。

ロ、職種、配置状況

当社は10数年前、製品である棒鋼の端切れを利用して鉄鋼二次製品をつくっていたとき、材料の選別に近所の主婦数名を臨時に雇用したのが婦人労働力採用のはじまりですが、フランチの生産開始後まもなく、二次製品の生産を中止することになり、これらに従事していたものは雑役にふりむけておりました。その後、フランチの生産も軌道にのり、高性能の機械が出廻るようになったので、これを設置して、これらの主婦の登用をこころみたわけですが、意外に結果がよく、充分こなせるということで、本格的に婦人の採用をはじめたのであります。逐次別種の機械にも配置し、当初は予想もしなかったガス溶接作業まで手がけて現在に至っております。なかでもガスを伴う作業は、資格を必要としますので、これらに従事するものには特別に技術指導を施し、法にもとづく技能試験を受けさせて資格をとらせております。これらはすべて技能職であります。その他製品の検査、手入れ、小運搬等、許容される職種には殆んど従事しております。主だった職種別配置人員は次のとおりであります。

旋盤作業員	10名
ボール盤作業員	8名
ガス溶接作業員	8名
その他	9名

配置については、できるだけ各人の能力、適性に適応した職種につけておりますが、これだけでは、万全をつくしたとはいえません。なぜならば、私どもがもっとも頭をいためる

問題ですが、婦人の間にはとかくありがちな、性格の相違から生ずる不和感といえますか、これを考慮にいたれたものでなければ適性な配置とはいえないと思っております。

当社には労働組合はありませんので労働協約はありません。諸計画や行事等の立案、実施、その他すべての事項については10数名の現場責任者との頻繁な会合によって充分審議の上で取決めておりますので、全従業員が会社の方針をよく理解して協力してくれているように思っております。会社としても、物事を安易に処理するとか、一方的に取り決めるということはありませんし、信頼に答えるためにむしろ従業員の意中をくみとって積極的に取入れるなど細心の配慮をしております。

ハ、労働時間、勤務形態

当社の勤務形態は二交替制をとっておりますが、婦人の場合は常昼勤で午前8時から午後5時までの拘束8時間、休憩80分、実働7時間40分となっております。この外、希望者による超過勤務も若干あります。主として家計を支えている婦人ですが、残業を申出るものもありますので、これらの中には法定限度内で希望をいれることにしております。

雇用の形態はすべて常用であります。当社では、雇員、準社員、正社員という資格を設けており主として若年者に適用するものですが、登用試験を実施した上で昇進させることにしています。しかし、中高年者については、このような制度をとらず、実績によって昇進させることにしておりますので正社員になるまでの期間が比較的長期にわたっております。正社員になれば、男女中高年者といえども同一の取り扱いをすることになるのです。

二、賃金

賃金の形態は、大別して本給、職能給、手当に区分されます。本給は、いわゆる月給制と日給制を併用し準社員になるまでは、日給制を適用しておりますが男女差は設けておりません。職能給は、職務と作業能力を考課し各人別に決めております。その他、通勤手当、精勤手当や退職金など規定によって支給することにしております。最近8ヶ月間の婦人労働者の平均値は次のようになっております。

1人平均月収	3 1,5 6 8 円
最 高	3 8,8 9 8 円
最 低	2 0,8 8 8 円
平均出勤率	9 4.5 %
1人平均月 労働時間数	1 8 7 時間

ホ、その他

当社で現場作業に従事している婦人は、27.8才から55.8才までのもので、各人の性格と相まって、考え方もおのずから異なっていますが、会社という集団の中で働くということの思考や目的が各人各様であることは云うまでもありません。中でも生活が一身にかかっているものなど、働くことが、その人のすべてで、真剣そのものであり、女の細腕をもって涙ぐましいまでの努力をしている姿は、見ていて心を打たれるものがあります。

一般に婦人には徹底した技術教育は殆んど実施していないのが現状ですが、中には積極的に技術指導を要請する意欲的なものもあります。勿論希望を入れ要請には応じております。

当社は、もともと男だけの職場であった関係で、婦人採用については、設備、あるいは規定などの面で、いろいろな障

害があって、婦人従業員には、ずいぶん不自由をかけておりました。現在でも忍んでもらっている面がありますが、設備の新設、改善、諸規則の改正など、いくつかの支障もなんとか乗越え、遂次整備しております。

(4) 中高年令婦人のために特に配慮している事項

中高年令婦人だからといって特別に配慮しているということではありませんが、婦人の体力その他を考慮し無理な作業や危険な作業はさせないことしております。勿論法にふれるような作業には従事させておりません。また婦人に限りませんが、健康管理の一環として医師である衛生管理者が毎月健康相談に応じ適切な指導や治療をしています。その他強いて取上げる程のものはありません。

8. 中高年婦人を採用した上での感想、問題点

(1) 利点

前にも述べましたように、当社は特定品の量産工場であるため各人の作業は単調であり、毎日が同じ作業の反復であるため非常に根気のいる作業といえます。こうしたことは大手、中小を問わず量産工場共通の悩みとなっているようです。若年労働者は、このような単調労働を長く続けると飽いてきて、これが離職につながるということになりますので、これを防止するための対策として、適当な期間をおいて職種を転換するなど配慮する必要があるのですがこの点、中高年令婦人については、殆んどその必要がありません。むしろ反対に同一作業を好む傾向さえ見受けられる状態であります。

更に責任感からくることと思いますが、すべてにわたって慎重であるため、能率の面では若干おちますが間違いが少なく正確なものができるということが出来ます。

また、婦人が職場にあるということは、とかくすさみがちな男の気分をやわらげ、ひいては職場の明朗化という効果があって、これが生産にも大きく寄与しているものと考えます。とくに中高年齢婦人の場合、人生経験も豊かであり常識にも富んでいるため仕事以外の面で、若いものよき相談相手になり、よき忠告者ともなっているのであります。

そのほか婦人は非常にこまかいことによく気がつくということ、定着性が高いということなど中高年齢婦人には、いくつかのすぐれた面があるので、この点をうまく生かすことにより相当な効果が期待できるものと確信しているのであります。

(2) 問題点

利点がある反面、問題点のあることも否めません。まず感情に走りやすいということ。これが女性の場合には多いように思いますが、このために女性は、自らの手で自らの職場の門戸をとざしている。といえ少々大げさでしょうか。人数が増えるに従って各人の意見がわかるのは当然としても、排他的になり融和を欠き、これが原因で感情的な対立にまで発展するということになれば、これが直接、間接、生産にも影響し、離職にもつながるということになります。会社としても放任しておくわけにもいかず、こうしたことは私どもがもっとも頭を悩ませる問題であります。

過去に経験をした問題で、対人関係の複雑さを改めて認識したようなわけでありませぬ。

また現場責任者の監督者意識の欠如が問題点としてあげられます。当社の現場責任者は男性ばかりで、しかも若い年齢層が多く、中高年齢者に対する指示、命令が円滑を欠く面のあることは責任者の自覚と相まって研究、指導しなければならぬ問

題と考えております。こうして婦人労働者も80名を越える現在、一応ラインからはずした責任者制度を設置することも検討してみたいのでありますが、これが中傷やねたみの原因となつてかえってマイナスになる可能性もあり、ふみ切れずにいるのが現状であります。

(3) その他

その他、法の制約を受けることも或る意味では問題点といえましよう。労働基準法により、超過勤務や職種の制約があり、休日勤務などが禁止されているため、たとえ本人からの強い要望があつても、これを受入れることはできません。

当社も年々発展の途上にあつて、毎年可成りの設備投資を行なっております。これからも益々、設備の拡張は続けられる計画であります。これに伴つて、人員の不足は年と共に深刻の度を加えることでしょう。これを補う中高年齢婦人労働力は、当社の極めて大きい戦力であります。今後も引続き必要に応じて採用する計画でありますし、職場環境の整備、厚生施設などの充実を計り、婦人の働きやすい職場とするため一層の努力をしたいと考えております。

XIII H重工株式会社

所在地 福岡県北九州市八幡区本町
産 業 建設業

1. 事業の概要

(1) 事業内容

製鉄所関係の原料事前処理作業、製缶工事、車輛整備工事、
土木工事、建築工事、水道工事

(2) 従業員数

合計 1,796名
男子 1,615名
女子 181名

うち80才以上女子 188名

(3) 事業の沿革

当社は明治31年5月創業以来71年、Y製鉄株式会社の協力会社として、作業部門では製鉄、製鋼工場に供給される原料の事前処理作業（鉄鉱石の処理、鉄くず加工処理、その他副原料処理）を主体に製鋼工場、鋳物工場の附帯補助作業等、製鉄工程の重要工程を分担しています。

一方工事部門では土木建築、鉄工製缶、機械の設計、製作、据付、修繕等を行っており、経営内容は数多くの業種にわたっています。

山口県光市に出張所、大阪の堺市に支店、千葉県君津町に支店を設置しており、自社による製缶業、車輛整備業など年年の事業拡張にともない、現在では社員1,796名を擁しています。

2. 中高年令婦人採用の動機、募集方法

(1) 採用の動機

労働力の不足は、年を経て深刻化してまいりますが、当社各作業現場を再検討いたしますと男子作業員に替って女子作業員で充分その任をはたし得る職種、職場があります。男子作業員は重要かつ男子作業員でなくてはならない作業現場（交替作業、機械運転作業等）にこれを充当し、簡易な作業または軽作業等は女子作業員を従事させる方針にいたしました。

特に現場における女子作業員は現場のふん囲気をやわらげ、かつ、小さな所に気付き、また、辛抱強く作業に取り組む等のよい点が考えられます。

中高年令婦人の採用は、現在女子作業員の中でも、若年者は作業に対する熱意が少く、楽で、美しく、よごれなくて、時間が短かくて、賃金が多く……………等で、本当に稼働する意欲が少ない。これに反し中高年令婦人の場合は、稼働に対し、熱意があり入社後も技術向上に積極的で、人間関係についても円満で現場では重宝がられます。

(2) 募集方法

女子作業員で当社に採用した経緯は職業安定所による紹介、職業訓練所よりの推せん、各従業員の縁故による紹介等が主であり、溶接等の技術を要する職種については、職業訓練所を主体として採用します。なお一般の作業に従事する女子の採用は職業安定所、縁故が主であります。

3. 中高年令婦人の労務管理の概要

当社N工場における中高年令婦人の労務管理の一例を申します。

職場としては製缶工場であり、場所は筑豊炭鉱地区に隣接し、女子労務者の職場としては有利な場所にあるのではないかと思います。

れます。当工場の製品としましては、第一に造船用のタワー型旋回クレーンでありまして、自重800屯、高さ60米というような大型の物を製作いたしております。その他一般クレーン各種荷役機械等を製作しております。

(1) 職種、配置状況

職種としては、製缶工、電溶工、機械工、仕上げ組立工、現地掘付工、雑役工等に別れております。従来当工場の如き職種における女性労務者のしめる位置は雑役が主であったのではないかと思われれますが、当工場においては主作業である製缶、電溶、機械の各分野に女性が進出したというところに非常に特徴があると思えます。

女性の新しい職場への進出、成功のカギになる問題としましては、女性を取りまく周囲の環境にあると思えます。

前記の各種工程のうち、電溶、機械については比較的女性の入りやすい仕事と思われれますが、製缶につきましては、図面を読む、原寸を引く、鋼材にけがきをする、切断をする、プレス、ベンディングローラーを使用して鋼材を曲げる、出来たものを仮付けして、図面どおり組立てる、という一連の作業で頭を使うところ、力を使うところが各所に存在し、機械によっては出来上がったものの仕上がり精度が非常に厳格であるというふうで、男性にとってもかなり高度の技能を要し、従来製缶工は製缶師と呼ばれ、鋳物師とともに高級な技能に属するものと考えられ、女性とはおよそ縁の遠いものでありました。

当工場におきましては、身体障害者および女性の最大雇用という会社の方針により、昭和40年に女性が配転、または採用され、当初はかなり危惧の念を持っておりました。しかし、社長の方針に基づいて他社で未だ例のないと思われる女性製缶師

の育成に踏切ったのであります。案外抵抗もなく、女性に高度の技術と取り組まうという気が起ったのは、女性を取りまく工場全体のふん囲気がよかったこと、すなわち、従来日本においては、特に女性の鉄工技能に対する評価が低く、せいぜい雑役をさせるというのが一般の行き方でありましたが、当工場においては、女性でも人の子であるかぎり、たいていの事はできるという一般的な考え方が、全員にしみとおっており、周囲の者がそういう気持で指導し、また親切であったということが女性製缶工誕生の原動力になったといっても過言ではないと思われれます。

人員配置では入職当初においては男性の各班に配属し、見習い、作業に即した標準作業、安全教育を受けるという考えで職場のふん囲気になれさせ、その後、女性みのグループに編成し、仕事を与えて行きましたが、協和というか、女性同志が非常に仲がよく、協力しあって、仕事に生きがいを感じているようすがしみじみ態度にあらわれていました。

(2) 教育訓練

教育訓練については、電溶に関する教育を約2週間、金属工業試験場の講師による図面の見方の講義を約一週間行なり程度で、教育の主体はあくまでも、オンザ・ジョブトレーニングを作業をやりながら、仕事を通じて教育を受けるということにしております。

この際、特に気をくばったのは、仕事の与え方でした。製缶関係の仕事で申しますと、まず簡単な工場設備、例えば、工具箱、電気溶接機の台、作業台等のように失敗しても影響の少ないものから製作させ、出来た物は単に教材ではなく、実際に工場に必要なもので、そういう自分たちの作った製品が工場に役

立っているという喜びを持たせるようにしました。それから常にやればいいのかという自信、勇気づけ、より高い目標を与えてじよじよに高度のものに移行していき、例えばクレーン等であれば、初めはタラップとか歩道から入って走行装置のトラック減速機のケースというふうに、女性に適した比較的小型のものを選んで与えました。失敗してもよいからやりなさい、工数が余計にかかってもよいからやりなさい、というふうに仕事を持って行きましたが、やはり仕事に対する自覚というか、他人に迷惑をかけないようにと、家に帰っても仕事のことを考え努力しているように感じました。

また、会社の制度にJISの電気溶接の免許資格取得者に対する手当の給付と、受験費用一切を合格者に対し会社負担するという得点があり、電溶工の受験希望者と合格者が多く、製缶関係の作業員殆んどが免許取得者であり女性も殆んど免許取得者であります。その中でも一番高度の上づけ溶接の免許取得者が女性で8名おります。

教育訓練の一例であります。一般作業員のうちから、責任者にしても申し分のない人を年に1回ですが、工場から推せんし、当社の教習所に2カ月間、現場作業から切離して教育訓練を受講させます。内容は監督者候補の優良な作業員に対し、作業、職責の知識および仕事と安全衛生に関する必要な技能を必須科目とし精神訓話も併せて教育をしておりますが、女性終講者が現在2名おり、うち1名は女性監督者（当社では伍長といっています）として第一線で活躍しております。

(3) 安全衛生

安全衛生の一例を申し上げますと、社長が安全に対して率先し、安全は何物にも優先するといつも機会あるごとに末端まで

の徹底をはかっており、1人の不幸な人もつくりたくないようにと、昭和80年から完全無災害運動を実施しています。自分の身体は自分で守るという安全意識と、もし同僚、友人が不安全行動・状態をしていたら、その時その場で愛情と勇気を持って注意しあり、相互注意の習慣化、また、きめたこと、きめられたことは守るうをスローガンに意識をもりたて、グループ活動を強力に推進しています。“不幸な人を1人もつくりたくない”を合言葉に推進しており、女性の災害者は近年発生しておりません。

(4) その他

また、当社では、労働時間、雇用形態、福利厚生、教育訓練等については特に男性とは区別をつけておりません。

労働時間は朝8時から午後4時までの8時間勤務、途中45分間の休憩。朝礼時間約15分間、ラジオ体操、ツールボックス・ミーティング、5分間安全講話の後、作業開始といたします。出勤状況は、当工場の女性大部分が家庭もちであり、家事と仕事を両立させておる人が殆んどであり、夫や子供を送り出して出勤するのですから、そのために入職当初は男性よりも欠勤勝ちであったのが普通でありました。ところが職が手についたというか、仕事をおぼえて興味が出ると出勤がぐんとよくなったのは事実、むしろ男性よりもよくなっております。仕事に対する責任感と信じます。また、プライドを持っているためだと思われず。

4. 中高年齢婦人を雇用しての感想

特に当社におきましては従来、かなり高度の技能を要し女性の職場として縁のうすかった、鉄鋼関係の女性製缶工の養成の成功によって、周囲の理解と、女性を受入れる職場全体のふん囲気さ

えあれば、いかなる仕事でも、やり方によっては女性の進出する道はあると信じております。

仕事に興味を持てるということは働く者にとって、何物にも勝る幸であります。

常により高いものにむかうという人間性に合致するように、より高度の仕事に取り組むという目標を持つことによって、職場に張りが出、更に自分の仕事の職場の中でしめる重要性を自覚するとき、これが、出勤率の向上となり、職場の中での協調にもつながってくると思われれます。

しかし、なんといってもそういう職場のふん囲気、環境づくりをすることが肝心であって、これは、その職場の長の考え方や、職場への影響力によるものと思います。

幸い、当社の場合、それが会社の労務対策の方針であったところに成功の原因があるといえます。

先日、ある婦人製靴工がわたくし達の家において何もしないで、みじめな生活をするよりも、どんどん職場に進出し、楽しく仕事をして、家族のもの、自分のものを買って豊かな生活をした方がどれだけよいかわからないと申しましたが、近年高度成長をとげている産業界の労働力不足を、全国の婦人がこのような考え方で職場に進出されるならば、受入側としても、また日本の経済界、いや、日本人の生活はますます豊かになり、労働力不足に対する大きなささえになるのではないかと思います。

XIV 株式会社S屋

所在地 熊本県熊本市上熊本

産 業 サービス業

1. 事業の概要

(1) 事業内容

一般クリーニング、基準寝具のクリーニング、リネンサブライム、ダスキ加工

(2) 従業員数

合計 281名

男子 128名

女子 153名

うち30才以上女子 76名

なお、8月中旬から8月末までの繁忙期に、季節臨時社員として約25名程度女子を採用する。

(3) 創 業 昭和20年11月

2. 中高年令婦人採用の動機、募集方法

(1) 採用の動機

1. 繁忙期における季節臨時社員の必要性

クリーニング業は、8月中旬から8月末までが繁忙期で、季節指数で見ると、年間の月平均を100とすると180位になりますし、反対に1月・2月は70位です。この変動は設備では弾力はつけられませんので、人の数と時間でカバーする以外ありません。ちょうど8月中旬は新卒者の入社時期ですが、その繁忙期に必要な数だけ新卒者を入れると、7月以降に多過ぎるので、季節社員の必要があります。以上の理

由で毎年8月中旬から8月末まで季節臨時社員を雇用していましたが、この対称が中高年令の婦人です。幸い、単純作業で技術の必要のないセクションにこのような変動がありますので、訓練の必要もなく1日か2日の慣れで間に合います。

ロ、業務量の増大

○ 40年から病院の基準寝具のクリーニングを始め、これがぐんぐん伸びてこちらに人員が必要になり、8月末になっても季節臨時の人の雇用を解くことが少なくすむようになり、大部分が長期化しました。そこで嘱託という身分にして一般の社員とほとんど変らない勤務の姿になりました。

○ 42年からホテル・旅館相手のゆかた・シーツ類のリネン（当社で衣類を作って貸してクリーニングする仕事）を始め、これもぐんぐん伸びて大量処理方式の作業が基準寝具の作業とともに増えました。そこで大型ローラーによるシーツの仕上げ作業は、夜間にまで時間延長をする必要が生じ、夜間パートタイマーの雇用にふみ切りました。

○ 43年になりますと、ゆかたなどのプレス仕上げも、夜間にまで時間延長をしなければ間に合わなくなり、この作業には、昼のパートと夜のパートを採用するようになりました。

○ 44年1月からは更にダズキン加工を始め、これの要員もパートが主力です。

潜在能力の活用

以上のように中高年令婦人の採用の直接の動機は、季節変動対策からでしたが、企業の成長につれてそれが常用に変わり更に夜間パートを始め、なお昼間にまでパートが必要になるというように、現在までは仕事量の増加に伴ってそれをこなすのに中高年令の婦人の力を活用したということです。

当社は幸い現在までは学卒採用にそれ程不自由はしていません。（毎年高卒男子4～5名、高卒女子14～5名採用）。

工場は単純軽作業が多く、なお、伸びた仕事大量処理方式の単純軽作業であったこと、一方、工場の近隣に中高年令の潜在婦人労働力に恵まれていましたので、自社にも有利であり、社会的にも潜在労働力の開発に一役かったと思っています。

若年労働力あるいは学卒の不足をかこってみたり、それを無理して採用して初任給のアップから来る労務費の圧迫をなげいてもはじまらない。また、考えようによってはわれわれが採用に不自由しないとはいえ、学卒を多く採用しては、他の中小企業特に基幹産業方面にますます不自由をかけてはこれらの企業に申しわけない。その上、国家的にみても地域産業の発展からみても損失である。わが社はクリーニングのサービス業である、その産業上の位置からいっても、また自社の労働力が若手でなければやれない仕事でもない点からいっても、われわれは中高年令婦人の潜在労働力を生かすべきだと考えるのです。中高年令婦人を採用し社会的潜在能力を開発し、活用する事になるならば一石何鳥でしょうか。第三次産業の方々に、私はこの謙虚でしかも潜在能力をひき出す喜びを知ってもらいたいと思うのです。少なくとも、人手不足とか学卒がとれないからとかの理由で、やむを得ずパートの採用にふみ切ったというように、受身で消極的な考え方を私は排撃したいと思います。人手不足こそ、日本民族の能力開発の天与の試練ではないでしょうか。女子の有効活用、中高年令婦人の活用もその例外ではない筈です。

(四) 募集方法

季節臨時社員採用の当初社員を通じて、その家族、親戚も人、近所の人に呼びかけて、とに角仕事をやってみてもらいました。一般社員に対すると全く同様に、福利施設の利用も行事への参加も特別の報賞も与えました。そして繁忙期が過ぎて別れる時、懇談会をし、心づけも分け、「また来たい」と思うように最大限に気を配りました。

会社としては家庭待期の予備軍として登録し、召集をかければいつでも喜んで働いてもらえるようにしたのです。

次の年には、以前来た人が1人か2人ずつ他の人もつれて来ました。これらの人がいつの間にか常用の嘱託になって行った訳です。

現在では時間に都合のよいパート制も出来たので近所同志がグループをつくって来てくれています。

更に次々に増員の必要が生じたのですが、会社の廊下にその旨を掲示するなり、パートの婦人たちに依頼すればただちに充足します。

8. 中高年令婦人の就労実態（雇用形態、就労時間、職種、配置、賃金、等）

一 以下、30才以上の女子76名について述べます。

(1) 30才以上女子76名の内訳

イ、正社員 8名

特殊技術を有する者が、若い時から入社して長期にわたり勤務している者

ロ、嘱託社員 88名

88名のうち寮母1、会社の給食施設の炊事婦2、掃除婦1の計4名については、特殊勤務ですので、残りの84名について述べます。

季節臨時社員として入社し、その内繁忙期を過ぎても必要な人員を毎年少しずつ残しますが、その累積したものが32名になったのです。私どもの会社は8月中旬から繁忙期に入りますが、この時期はちょうど、学卒者の入社季節でもあり、例えばこの時期に、25名必要であるとすれば、その内の10名は学卒（高卒女子）を採用し、残り15名は中高年令婦人の季節臨時社員を採用します。そして採用した学卒者は正社員として、基幹人員の増加を要する分の充足あるいは結婚して退職する正社員の補充になり、季節臨時社員の内何名かは、長く残ってもらって嘱託社員になります。これがここ4、5年間、企業の成長に伴って増加していき、現在32名になっています。

長く残る者の内何名かは次に述べるパート社員になる者もあります。また、退社する者は次年の繁忙期の要員として、予備軍に登録しておきます。

ハ、パート社員 82名

パート社員の時間帯は次のようになっています。

8時	-----	16時	5名	} 昼7時間
8時半	-----	16時半	9名	
9時	-----	17時	8名	
17時	-----	21時	15名	— 夜4時間

この人たちは、季節臨時社員として入社し、パートとして引続き勤務する者と、始めからパートとして採用した者があります。

特色のあるのは夜間パート15名です。これは48年度より踏み切ったもので、一部の単純でしかも軽い作業が、量の増大に伴って需要に追いつけなくなったので、夜間作業を決

意したものです。そもそもパートタイマーの始まりはこの部門からで、その後他の部門でも単純軽作業で人員の増加を要する部所へ希望する時間に合わせて、上記の様な時間帯のパートが生まれたのです。当初は半日の者もいましたがいつの間にか7時間勤務になりました。これは家庭で生活の時間配分を、各自工夫したものだと思われまます。

(2) 職種、配置について

イ、正社員 8名

- (イ) 被服の改造・補修等の技術者 2名
- (ロ) 事務職(人事・経理・工場) 3名
- (ハ) 工場現場(検品、受付・仕上) 3名

この人たちは、男子と同様の基幹中型の社員として永続勤務者です。

夫の有るのは1名、(イ)の2名は未亡人で、残りの5名は未婚者で若い時から勤めている人たちです。この人たちも1年に2人ずつ位は結婚して行きます。

毎年10名位は結婚します。その内5、6名は社内結婚です。結婚後も退職はさせません。大体子供ができるまで退職するようです。特殊技術を要する仕事なら、保育施設を作っても永続勤務者できるようにしますが、単純な仕事ですので、その必要はないと思っています。次に述べる嘱託やパートの人たちも、保育施設を作って人を集めなくてはならない程不足を感じていませんので、現在そのような施設は作っていません。しかし、これもタイミングの問題ですので、そのような必要が生じた時はいつでも設備できるだけの土地の購入は終わっています。

ロ、嘱託 86名

- (イ) 寮母1名 ----- 男子独身寮に住込み
- (ロ) 炊事婦2名 ----- 9時から15時の勤務
- (ハ) 掃除婦1名 ----- 9時から15時の勤務
- (ニ) 残り82名は工場の現場で勤務する者で、臨時あるいは季節臨時で採用した者の内、長期勤務になった人たちが学卒者とともに基幹人員として大きな戦力になっています。このうち有夫者は27名です。

勤務時間が家庭生活にとって都合の悪い人はパートに切り替えて行く方法もありますので、嘱託の人はフルタイムで各々工場の工程に従って各セクションに配置しています。時には残業があってもさしつかえない人たちです。残業は特別の時1時間位で、それ以上必要な時でも、この人たちにはできるだけさせないよう配慮しています。

ハ、パート 82名

工場工程の内大量処理方式の単純軽作業の仕上げ部門に配置しています。

(イ) 昼間勤務者 17名

1日7時間勤務で、通勤距離等に応じ家庭生活との関係を勘案し各人都合のよい時間を自分で選んでいます。

(ロ) 夜間勤務者 15名

病院のシーツの仕上げ、旅館・ホテルのシーツ、ゆかたの仕上げの量が増加し、それに対処するため、設備増設やそれにつく要員を増やすより、時間を延長して操業度をあげる方が経営的に有利と考え、夜間4時間の作業を決意したものです。

- ゆかた仕上げ 6名
- ローラーによるシーツ仕上げ 9名

これは昼間も同人数で嘱託の人が行っていて、毎日17時に交替しています。

(3) 賃金について

イ 嘱託

月給制を採用し正社員と異なる点は退職金制度に加入していないだけです。ただし退職する時、その勤務期間に応じて慰労金を出しています。

ロ パートタイマー

(イ) 時間給で現在は昼勤務1時間80円、夜間勤務は1時間90円です。今後は勤続期間、出勤率等に応じて格差をつける計画です。

(ロ) 賞与は、勤務期間と出勤状況等に応じて心づけを出しています。

(ハ) 健康保険、失業保険の加入をすすめますが、夫の保険があるとか、国保に入っているとかで必要がないという本人達の意見で加入していません。会社としてはいつでも希望すれば加入させたい考えです。

(ニ) 退職金制度はありません。これについては、パート等いよいよそのウエイトが高くなるので今後検討したいと思っています。一般社員は、年金にも加入しているし、持家制度のための地所の購入もしている位ですので、それらに準ずる安定策としての施策は今後の重要な課題と思っています。

4. その他中高年令婦人の労務管理上力を入れている事項

(1) 家庭生活と職業の調和のための側面的援助、1人の人間を主体とした労務管理の実施

中高年令婦人は未婚や未亡人を別にすると家庭の主婦である

ので、家庭生活と職場とがうまく調和することが何よりでありましょう。特にわが社のように高度の能力を必要とわけでもない職場では、婦人の能力開発とか社会的に有効、の特性を発揮するとか、というような高度な考え方より、家保持を全うしつつ幾らかでも家計に役立ち、子女にもよい影響を与え、夫にも不満を起させないよう配慮する事の方がより大事であろうと思います。従って教育とか訓練とかより福利面であり、能力発揮よりも楽しく働ける事であり、説教よりも肌を接して語り合うことでありましょう。企業の使命とか仕事の意義とかを説くよりも、泥くさい人間味の方がどれだけ尊く彼女たちを勇気づける事でしょう。

私も1年ばかり前、妻を近所の店に9時から5時までパートとして勤めさせたことがあります。多くの家庭婦人が従業員として働いている当社で、どのようなことに気をつけねばならないかを、身をもって体験したかったのです。家庭保持者としての主婦が、どんなに家の中で大切なものであるか、また、雇主側がどのような事に気を配らねばならないかを、理くつでなく骨身に沁みて体験しました。高度の理想も生身の人間には通用しないことがあります。生きている人間が私たちの労務管理の対象です。

仕事に生命を打ち込むべき男でさえ、職場生活と家庭生活、あるいは人生の場と生活の場とを調和させ両立させることについては、誰にもはっきりした結論は出にくいと思います。人生の意義とか生きる目的とか、仕事の本質や働く意義について、はっきりした信念を持って職場と家庭、全と個を融合調和させて生きている人が何人あるでしょうか。

こう考える時、私は、中高年令の婦人たちが、生活のため

あれ子供の学資のためであれ生活をより豊かにするためであれ、とに角働くことの主眼は彼女たち自身の生きることであり、家庭の事であると思うのです。そこで労務管理は自ずと、家庭生活を破壊しないだけでなく、その建設に有効に役立ってやることであり、各人のそして各家庭の生活のリズムを乱さないように心してやることと思うのです。

少し理論的に云えば、生活の合理化と人生の意義の追求とに力を貸してやることであり、女性としての仕事とか職場とかの価値づけを情意的側面から意義づけをしてやることでありましよう。彼女たちの期待を企業として承認しつつ、一方では職場という共同体の中での役割の強制について、心からの理解を得る事でありましよう。また女性本来の役割を企業が承認しつつ、その自己表現を阻止しない配慮をしつつ、一方では企業内での役割を放棄させないことでありましよう。

とに角職場における婦人は、女性としての役割が分化しているもので、そこにさまざまなデリカシーがある筈です。そこを掴むことが労務管理の要点であると思います。

(2) 違和感のない職場ふん囲気の醸成

男子管理者は若い婦人たちと中高年令の婦人たちとの違和感をなくすることが次に大事なことと思います。小は下駄箱の世話からロッカーの施設、そして自分たちの着替えや、ひと休みする部屋を作ってゆったりすることから始めて、会社のレクリエーション等さまざまな行事に一緒に参加したり、要するに一般社員と何等差別しないことの一言につきると思います。中高年令の婦人は、勤勉で確実で、思慮分別があって人間関係をうまくすることに長じています。人間的融和には彼女たちの方が先輩です。その生活の知恵には男子や若い女性の方が見習うべ

きです。この謙虚さがあれば違和感を生じないものと信じています。

5. 今後の課題

(1) 中高年令婦人の就業分野の拡大

中高年令婦人の中には、知識の高い者も何人かいます。この人たちがやがて単純作業には満足しない日が来ると予想されます。その時は事務的な仕事にもパートで充分な面もありますので、遂次その方面にも分野を拡げたいと思っています。若い女性が結婚し退社する時、学卒で補充しなければならぬということはないからです。その頃にはいよいよ保育施設も必要になるでしょう。

(2) 「家事の日」の設置

最後に一つの提案があります。

それは中高年令の働く婦人に「家事の日」を作ってやることです。それは1週1回の日曜日に、主人や子供へのサービスが出来ず、せんとくや掃除の家事に追われるというのが実態であるので、日曜日を家事から解放して「家庭の日」にしてやるために、日曜以外に1日の休日を与えることです。この日を「家事の日」として、せんとくや掃除をします。そのために、企業は必要人員数の2割増しの人員を採用しその2割の人が交代で1週1日づつ休日とするのです。働く人は5日働いて2日休む事になり、企業としては毎日必要人員が充足される事になります。日曜日は全部休みます。生活の文化的向上、そして働く人の社会的地位の向上、また婦人の人間的向上がそのようなことから自然的に波及効果として現われるのではないのでしょうか。職場生活と家庭生活の調和がある程度促進されるのではないのでしょうか。給与は5日働いて2日分と同額になるようにし

ます。

中高年令婦人は欠勤が多いと云ってなげくより、「家事の日」を作ってやるべきだと思います。日給だけの2割アップはたいした負担増ではない筈です。

6. まとめ

以上述べてきたとおり、大きくいえば中高年令婦人に対する労務管理の要点は、家庭における役割と職場における役割とを調和両立させてやることだと思います。それは彼女たちの人生における役割の理解と承認でありその拡大への援助であると思います。

附 中高年令婦人の雇用の現状と将来の労働力の見とおし(統計資料)

表1 男女別雇用者数の推移

昭和49年の女子雇用者数は28年にくらべて約2倍半となっている。

雇用者総数中に占める女子の割合も28年の27.4%から43年には32.8%に上昇している。

年	総数	女		雇用者総数中女子の占める割合	男	
		実数	対前年増加率		実数	対前年増加率
昭和28年	万人 1,572	万人 480	% —	% 27.4	万人 1,142	% —
30	1,600	492	—	29.1	1,108	—
31	1,828	539	9.6	29.6	1,284	7.2
32	1,957	580	7.0	29.6	1,377	7.2
33	2,050	626	7.9	30.5	1,424	3.4
34	2,158	650	3.8	30.1	1,508	5.9
35	2,273	695	6.9	30.6	1,578	4.6
36	2,379	738	6.2	31.0	1,641	4.0
37	2,406	786	6.4	31.5	1,711	4.3
38	2,578	811	3.3	31.5	1,767	3.3
39	2,669	835	3.0	31.3	1,834	3.8
40	2,783	878	4.6	31.4	1,911	4.2
41	2,902	920	6.4	32.0	1,973	3.2
42(旧)	2,980	935	3.0	32.4	2,015	2.1
42(新)	3,071	1,004	—	32.7	2,067	—
43	3,148	1,032	2.8	32.8	2,117	2.4

表2 職業別、年齢階級別女子雇用者数の推移

中高年齢婦人は技能工・生産工程従事者及び単純労働者、サービス
管理的職業従事者、事務従事者、販売従事者等が高くなっている。

職業従事者に多く従事しているが対30年増加率で見ると

職業	昭和30年				昭和	昭和40年			対30年増減率			
	計	30才未満	30~34才	35才以上		計	30才未満	30~34才	35才以上	計	30才未満	30~34才
	百人	百人	百人	百人	百人	百人	百人	百人	%	%	%	%
総数	50,751	34,818	4,130	11,803	91,888	58,445	7,771	30,772	81.3	58.5	88.2	160.7
専門的技術的 職業従事者	4,020	3,072	740	1,108	8,858	4,995	1,057	3,006	69.0	39.8	42.8	171.9
管理的職業従事者	188	19	17	150	781	29	64	688	810.9	52.6	276.5	358.7
事務従事者	11,225	9,150	895	1,240	25,866	18,907	2,182	4,867	125.0	100.7	155.8	292.5
販売従事者	4,087	2,887	275	975	10,018	5,696	702	3,560	145.1	100.8	177.1	205.1
農林・漁業従事者	1,616	894	154	568	1,924	291	157	770	24.8	△37.4	1.9	86.6
採鉱・採石従事者	212	75	21	116	110	0	10	01	△48.1	△88.0	△52.4	△21.6
※運輸・通信従事者	918	904	2	7	2,518	1,980	255	288	-	-	-	-
技能工・生産工 程従事者及び 単純労働者	17,770	11,417	1,280	5,129	29,554	15,905	2,901	11,448	66.8	89.8	78.0	128.5
サービス職業従事者	10,422	7,050	856	2,516	14,054	6,870	1,189	6,051	34.8	△2.6	32.4	140.5
分類不能の職業					5	3		2	-	-	-	-

注 1) ※=昭和30年は運輸従事者のみ。
2) △=減

表3 配偶関係別女子雇用者数、構成比（非農林業）

有配偶の女子雇用者数は年々増加しており、昭和43年には有配偶者と死・離別者とを合わせた
たいわゆる既婚女子雇用者が女子雇用者全体の半数（49.5%）を占めている。

年	計		未 婚		有 配 偶		死・離 別	
	実 数 万人	構 成 比 %	実 数 万人	構 成 比 %	実 数 万人	構 成 比 %	実 数 万人	構 成 比 %
昭和37年	769	100.0	456	59.3	225	29.3	87	11.3
38	797	100.0	461	57.8	247	31.0	89	11.2
39	821	100.0	460	56.0	270	32.9	90	11.0
40	860	100.0	466	54.2	300	34.9	94	10.9
41	916	100.0	487	53.2	329	35.9	100	10.9
42(旧)	954	100.0	502	52.6	351	36.8	100	10.5
42(新)	989	100.0	508	51.4	378	38.2	103	10.4
43	1,019	100.0	515	50.5	398	39.1	106	10.4

注) △=減

総理府—労働力調査

表4 平均年齢、平均勤続年数の推移

女子の平均年齢は年々上昇している。

平均勤続年数は上昇、低下と反覆しながら緩かな上昇をみせている。

(規模10人以上)

年	平均年齢		平均勤続年数	
	女	男	女	男
昭和29	25.4才	33.2才	3.6年	7.2年
35	26.3	32.8	4.0	7.8
36	26.6	32.6	3.8	7.5
37	26.9	32.5	3.9	7.8
38	27.2	33.0	4.0	7.9
39	28.2	32.9	3.8	7.2
40	28.1	33.2	3.9	7.8
41	28.3	33.5	4.0	8.0
42	29.0	33.6	4.1	8.2
43	29.0	33.9	4.3	8.6

注) 昭和43年のみ6月

他の各年は4月である。

労働省—賃金構造基本統計調査

表5 男女別短時間就労雇用者数の推移

短時間就労雇用者（パートタイマー）は年々増加の傾向にあるが、昭和43年において、その65%を女子が占めている。

年	総数		教		女		男	
	雇用者総数 (A) 万人	うち短時間 就労者数(B) 万人	B/A %	雇用者総数 (A) 万人	うち短時間 就労者数(B) 万人	B/A %	雇用者総数 (A) 万人	うち短時間 就労者数(B) 万人
昭和32年	1,841	52	2.8	543	26	4.8	1,298	27
35	2,140	67	3.1	526	35	6.6	1,524	32
40	2,600	77	3.0	789	42	5.3	1,812	34
41	2,750	86	3.1	854	53	6.2	1,896	33
42	2,838	94	3.3	894	56	6.3	1,944	38
43	2,977	99	3.3	956	64	6.7	2,021	36

注 1) 昭和32年は10月、他は各年3月

2) 週間労働時間が35時間未満の者で、季節的なよび不規則的な就労者は除く。

総務府 労働力調査特別調査

表6 勤務形態別入社時年齢別女子労働者の割合（昭和42年0月）

製造業小規模事業所の女子労働者には新規卒採用以外の中途採用者が多く、30才以上で入社した者が女子労働者の40%を占めている。

パートタイマーの場合は30才以上で入社した者がパートタイマーの78%を占めている。

入社時年齢	勤務形態 (%)		
	計	一般労働者	パートタイマー
計	1000	971	29
~16才	100.0	100.0	100.0
17~19	14.6	15.0	0.8
20~24	16.2	16.5	4.3
25~29	13.7	13.8	7.4
30~34	9.8	9.8	0.5
35~39	11.3	10.9	26.2
40~49	12.9	12.0	20.6
50才~	15.3	15.1	22.1
不明	6.8	6.8	8.4
	-	-	0.7

注) 小規模事業所……10~99人規模

労働省—製造業小規模事業所の女子労働者実態調査

表7 男女別年令別労働力

労働力人口の増勢は鈍化し、

性	年令	労働力人口							
		実数(万人)			増減(年平均・万人)			増減	
		昭和35年度	40	43	50	昭和35~40年度	40~49	49~50	昭和35~40年度
男	計	4,593	4,816	5,076	5,481	57	87	58	12
	15~19才	453	405	387	222	△ 10	△ 6	△ 24	△ 22
	20~24	608	718	728	627	22	3	△ 14	34
	25~29	579	600	642	772	4	14	19	07
	30~39	1,062	1,186	1,289	1,344	25	18	1	22
	40~64	1,602	1,680	1,840	2,342	16	56	70	10
	65才以上	232	220	232	274	△ 1	1	6	△ 02
女	計	1,851	1,916	2,007	2,143	13	30	19	07
	15~19才	220	198	199	116	△ 4	△ 2	△ 11	△ 21
	20~24	280	322	336	286	8	5	△ 7	28
	25~29	215	205	215	247	△ 2	3	5	△ 09
	30~39	417	432	437	413	3	2	△ 3	07
	40~64	624	686	754	1,000	12	23	36	19
	65才以上	84	75	75	75	△ 2	△ 1	-	△ 22
男	計	2,682	2,900	3,068	3,338	44	56	39	16
	15~19才	233	207	194	106	△ 5	△ 4	△ 13	△ 23
	20~24	323	396	392	341	14	△ 1	△ 7	33
	25~29	364	395	427	525	6	11	14	16
	30~39	645	754	803	831	22	16	4	32
	40~64	973	994	1,095	1,936	3	34	34	03
	65才以上	147	154	169	190	1	2	6	00

人口および労働力率の見通し

労働力人口の高令化が進行するであろう。

率(年率%)	労働力率							
	実数(%)			増減(年平均・ポイント)				
	40~49	49~50	昭和35年度	40	43	50	昭和35~40年度	40~49
1.8	1.1	69.8	65.8	65.9	65.6	△ 0.7	0.0	△ 0.0
△ 1.5	△ 7.7	51.4	36.7	37.2	28.4	△ 2.9	0.8	△ 1.3
0.4	△ 2.1	70.0	78.1	75.7	68.7	△ 0.2	△ 0.8	△ 1.0
2.3	2.7	74.4	72.0	72.3	71.8	△ 0.4	△ 0.1	△ 0.1
1.5	0.1	70.4	76.0	75.7	72.1	△ 0.1	△ 0.1	△ 0.5
3.3	3.4	73.2	73.3	74.3	73.2	0.0	0.3	0.6
0.4	2.4	40.7	36.8	33.5	31.4	△ 0.3	△ 1.1	△ 0.3
1.5	0.0	54.8	50.7	50.0	50.0	△ 0.8	△ 0.0	△ 0.1
△ 0.8	△ 7.0	49.5	30.6	37.7	30.1	△ 2.6	0.4	△ 1.1
1.4	△ 2.3	70.0	70.3	60.8	63.7	△ 0.1	△ 0.2	△ 0.0
1.4	2.1	54.2	40.2	47.9	40.2	△ 1.0	△ 0.4	△ 0.2
0.4	△ 0.8	57.8	55.1	53.4	47.5	△ 0.5	△ 0.1	△ 0.3
3.2	4.2	55.3	55.9	57.0	64.1	0.1	0.4	1.0
△ 0.9	0.4	26.9	21.4	18.9	15.7	△ 1.1	△ 0.3	△ 0.5
1.0	1.2	34.0	31.7	32.1	32.0	△ 0.6	0.1	△ 0.0
△ 2.1	△ 3.3	63.2	30.3	30.3	26.7	△ 3.3	-	△ 1.4
△ 0.3	△ 2.0	37.5	35.9	31.4	73.7	△ 0.3	△ 1.5	△ 1.1
2.0	3.0	95.5	90.6	97.3	97.0	0.2	0.2	△ 0.0
2.1	0.5	90.4	97.2	97.9	97.6	0.2	0.2	△ 0.0
3.0	2.9	92.9	93.2	94.0	93.0	0.2	0.3	△ 0.1
1.1	3.3	57.0	50.2	52.2	50.7	△ 0.3	△ 1.3	△ 0.2

注) △=減

昭和35.40.48年度 総理府-労働力調査

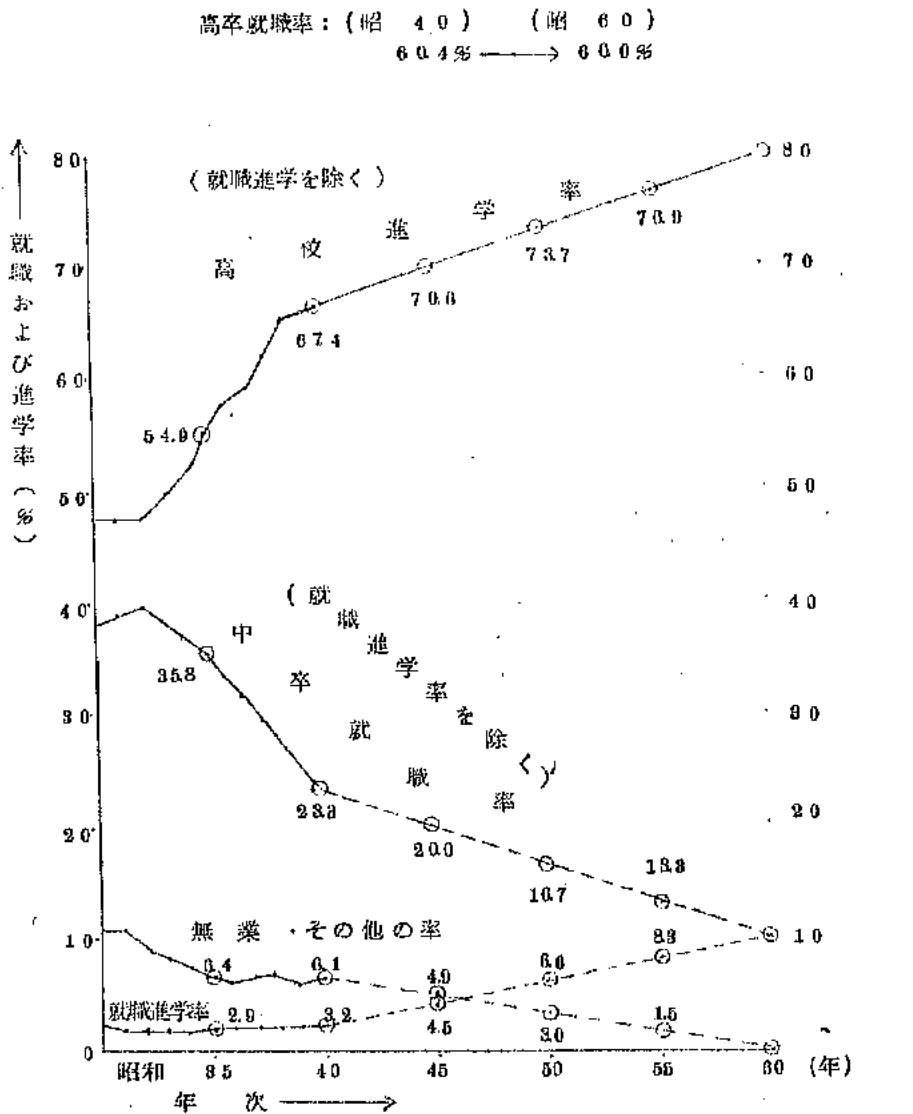
昭和50年度

労働力研究委員会推計

(昭和44年12月推計)

図1 中卒者の就職および進学率(男女計,昭和30~60年)

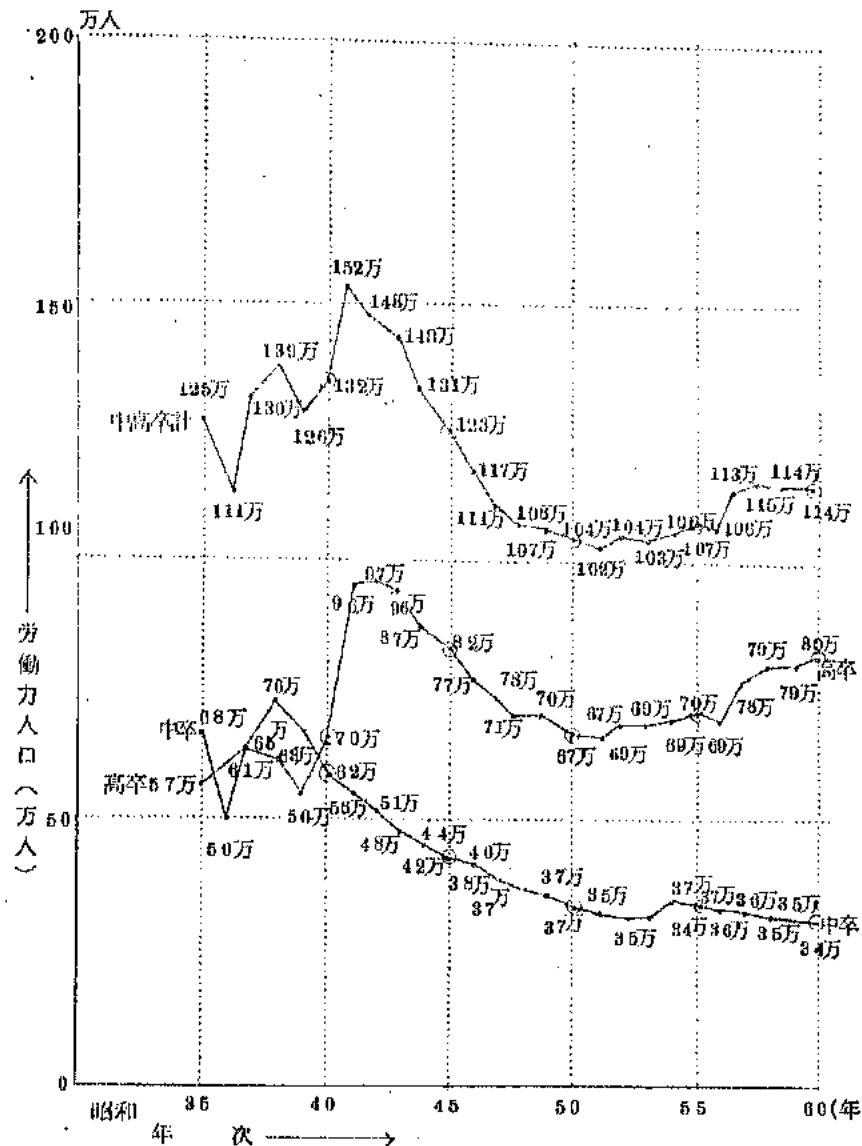
中卒者の進学率は年々上昇をたどり、中卒就職率は著しく低下すると推定される。



厚生省人口問題研究所 — わが国労働力人口の将来推計 (昭和41年推計)

図2 中卒・高卒労働力人口の変動(男女計,昭和35~60年)

学卒労働力人口は昭和41年をピークに減少し昭和61年には、3分の2になると推定される。



厚生省人口問題研究所 — わが国労働力人口の将来推計 (昭和41年推計)

昭和45年2月 印刷

昭和45年3月 発行

中高年令婦人の労務管理事例集

婦人労働資料 第119

編集発行人 労働省婦人少年局
東京都千代田区大手町1-3-1

印刷人 東京都新宿区新宿1-6-0
株式会社 芳文社