

栃婦 C
00. 8
2

31
28

婦勞
一般
28

婦人労働資料第十九號

昭和二十七年八月

婦人の職業意識をたかめる運動結果報告書

労働省婦人少年局

受第 号
27. 10. 20 ★
栃婦少

婦人の職業意識をたかめる運動結果報告書

頁	行	誤	正																																							
13		第3表 <table border="1"> <tr> <td></td><td>10月17日</td><td>10月17日</td></tr> <tr> <td>講演会</td><td>10月17日</td><td></td></tr> <tr> <td>座談会</td><td>647</td><td></td></tr> <tr> <td>講座</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>総計</td><td>不明(16)</td><td>不明(16)</td></tr> <tr> <td></td><td>756</td><td>10147</td></tr> </table>		10月17日	10月17日	講演会	10月17日		座談会	647		講座			総計	不明(16)	不明(16)		756	10147	<table border="1"> <tr> <td></td><td>10月17日</td><td>10月17日</td></tr> <tr> <td>講演会</td><td>不明(1)</td><td></td></tr> <tr> <td>座談会</td><td>752</td><td></td></tr> <tr> <td>講座</td><td>467</td><td></td></tr> <tr> <td>講座</td><td></td><td>不明(1)</td></tr> <tr> <td>総計</td><td>不明(16)</td><td>不明(2)</td></tr> <tr> <td></td><td>10147</td><td>7622</td></tr> </table>		10月17日	10月17日	講演会	不明(1)		座談会	752		講座	467		講座		不明(1)	総計	不明(16)	不明(2)		10147	7622
	10月17日	10月17日																																								
講演会	10月17日																																									
座談会	647																																									
講座																																										
総計	不明(16)	不明(16)																																								
	756	10147																																								
	10月17日	10月17日																																								
講演会	不明(1)																																									
座談会	752																																									
講座	467																																									
講座		不明(1)																																								
総計	不明(16)	不明(2)																																								
	10147	7622																																								
24	18	(三崎)	(長崎)																																							

運動結果報告書

運動結果報告書

ま え が こと

一九五一年十二月から一九五二年二月に亘る三ヶ月間に於て、婦人少年局では全国的に「婦人の職業意識を高める運動」を展開しました。その結果を地方婦人少年室の報告にもとづいて、まとめたものが、この報告書であります。

この運動は大成果を結び婦人が有能な職業人としての完成こそ、働く婦人の地位向上の要訣であり、ひいては、日本再建の目的達成をなすものであるとして、働く婦人はもとより一般の意識は向上し、更に友同における運動展開の必要性が叫ばれています。

この報告書では、本運動展開の概況と各地方婦人少年室において開催された各種会合において述べられた意見及び陶酔点をまとめました。

一九五二年 七月

労働省 婦人少年局

目

次

まえがき

一、婦人の職業意識を高める運動の展開

(一) 運動展開と関係機関の概況

(二) 運動展開のための主催、共催別会合開催状況

(三) 運動展開における各種会合開催状況

(四) 運動展開における関係会合出席者状況

二、研究会懇談会における主な意見

(一) 婦人労働者、研究会、懇談会における主な意見

(二) 新規卒業生、研究会懇談会における主な意見

(三) 使用者研究会懇談会における主な意見

(四) 職業指導関係者研究会懇談会（主に教師）における意見

(五) 婦人会研究会、懇談会における主な意見

(六) 合同研究会、懇談会における主な意見

三、本運動の效果及影響

一 婦人の職業意識を高める運動の展開

（一）運動展開と関係機関の概況

運動は、婦人少年室はじめ、各関係機関によつて、その展開をみたのであるが、その協力関係した機関は極めて多岐にわたつてゐる。

一、婦人少年室

二、労働関係官公庁（労働部、労働課、労働事務所、厚生局、職業安定課、職業安定所、職業指導研究協議会、職業教育協会）

三、文部省関係官公庁（教育委員会、教育部、指導課、学務課、社会教育課、市役所、学校、PTA）

四、民間団体（労働組合、事業場、婦人団体）

五、報道機関（新聞、ラジオ）

六、司令部（民間情報）

七、その他の官公庁（法務局）

八、その他のもの（フィルムライブラリー、職業家庭料研究会、労働基準協会、保健婦協会、

婦人刑務所、経営者協議会）

（二）運動展開のための懇談会・講演会等の主催・共催別開催状況

婦人少年室及び関係機関による主催又は共催による開催状況は、總計六三〇回であつて、これを開催別にのべるゝ次の通りである。

一、 婦人少年聖園係（主催二二三、 扶植一四、 協力八、 合計二四五）
全南植度数六三〇回中二四五回を以て、 全体の三八、 五％強である。
運動展開に於たつて、 婦人少年聖園が、 まず実施展開の強力な主流となした事が明かである。

二、 市内行政関係（同研究団体）関係 合計二四回

- ノ 市内部一主催二、 扶植なし、 協力なし、 計二
- ハ 市政課（主催三、 扶植なし、 協力なし、 計三
- コ 市政事務所（主催七、 扶植二一、 協力なし、 計二八
- カ 警察署（主催なし、 扶植二、 協力なし、 計二
- キ 警察守定課（主催八、 扶植五、 協力なし、 計一三
- ク 販賣マシナリ（主催三〇、 扶植一、 協力なし、 計三一
- ケ 販賣指導研究協議会（主催二、 扶植なし、 協力なし、 計二
- コ 販賣教育協会（主催三、 扶植なし、 協力なし、 計三

市内行政関係公庁関係において関係が、 既にその様、 全回六三〇回中二四五回であるが、 なかでも販賣安定
及び労働事務所においては、 ことに重要なおこなわれている。

三、又部有関係

合計一七〇回

1. 教育庁 (主権四 支援三 協力なし) 計七
2. 指導課 (主権三 支援三 協力なし) 計六
3. 社会教育課 (主権一五 支援なし 協力なし) 計一五
4. 市役所 (主権一 支援なし 協力なし) 計一
5. 学事課 (主権一 支援なし 協力なし) 計一
6. 教育委員会 (主権十一 支援一 協力なし) 計一二
7. 学校 (主権一一 支援なし 協力なし) 計一一
8. PTA (主権一一 支援なし 協力なし) 計一一

文部省関係機関において関係したものは、全組合六三〇箇中一七〇回を占めているが、ことに学校、社会教育課、PTAにおける関係数が多く、なほ、学校は最もをしめしている。

四、民間団体関係 合計九一回

1. 労組 (主権二 支援六 協力なし) 計二七
2. 事業場 (主権三 支援八 協力一) 計四六
3. 婦人団体 (主権一 支援なし 協力なし) 計一

民間団体関係に開催されたものは、全六三〇回中七一〇回中でも事業場が四六回が多い。

五、報道関係 (新聞、ラジオ) 合計二〇回

一、新聞 (主催二、共催なし、協力二) 計四

二、ラジオ (主催一九、共催なし、協力なし) 計一九

報道関係において開催されたものは、全六三〇回中二〇回をしめている。ことばラジオ放送による協力はめざましく、一九回が開催され、いづれも、ロカル放送であるが、それだけに地方色をもつて独自の問題をとりあげ秀逸したものとみられる。

六、司令部関係 合計四回

一、司令部 (民間情報部) (主催四、共催なし、協力なし) 計四

七、その他の官公庁 合計二回

一、法務局 (主催二、共催なし、協力なし) 計二 その他官公庁において開催されたものは、全六三〇回中二回でちつて程度であるが、要綱に関係機関に展開された点として注目される。

八、その他 (フィルムライブラリー、労働基準協会、経産省協会、保健婦会等) (主催十一、共催なし、協力なし) 計十一 全六三〇回中、一、七回である。

七

(三) 運動展開における各種会合開催状況

昨年度は、はじめの同録概略によつて展開された会合の開催状況をのべると

講義会	一八四回	三五・九%
総務会	一四八回	二八・九%
定例会	四七回	九・一%
研究会	三〇回	五・八%
総務及指導会	二一回	四・一%
講座	一七回	三・三%
講習会	一一回	二・一%
講習会	九回	一・七%
協議会	八回	一・五%
学校(母親学校、労働学校)	七回	一・三%
打合せ	七回	一・三%
研修会	四回	〇・七%
討論会	二回	〇・一%
その他	一八回	三・五%
合計	五一二回	

以上講演会が一八四回、会合中三五・九%を占め最も多く、地方としては、東京二五回、神奈川二二回、福井一五回、青森、千葉の各十三回は着しい。

次は懇談会の一四八回で、会中二八、九%をしめ、東京二三回、岡山、福岡の各々一四回の開催は注目される。

なお、座談会は四七回で会中一、一%で山王の六回は最高である。研究会で月三の回が開催され、会中五一八%としめている。その他講習会、研修会の形をとられ、討論会も一回ながら、秋田に於ておたれて、新しい形をとっている。

即ち、本運動の展開は第二表によつて各県が状況が、うかがえるが、各都府縣においても（四大県の中、宮城、兵庫、高知、木更吉）会合回数最小一回から最大五六回に及ぶ回数を重ねており、一地方平均一、九回を示している。

(註) なお、先に述べた

一、 会合の正確、正確回数と二に述べた

二、 各種会合数に差があるのは、前者は一つの会合に於いて、主催者な二省ある場合は二回と数えており、つまり陶原機陶の動きとしての開催回数であり、後者の各種会合数は実地に行われた回数で、一会合に主催者が一乃至三名以上の場合でも一回の会合と数えている。

(第二表) 昭和二十九年九月一日まで

〈婦人の職業意識をたがける運動のための各委員会開催状況〉

[illegible]

(四) 運動展開における開催会合出席者状況

本運動は一般婦人、婦人労働者、使用者、教師、学生、PTA、その他の対象をおき、各種開催会合總数 五一二回を数えたのであり、その出席参加者の延人数数は四一、六三一名であつた。
 二此を対象別に分類すると

学生（合計）			
二八、五一六名			六四 %
内訳	新制中学	八、五六〇名	二五・六 %
	夕高校	一〇、七四七名	二五・八 %
	学生（混合）	七、六二二名	
婦人労働者		六、七二二名	一三・六 %
合同		四、三三四名	一〇・四八 %
一般婦人		三、一四〇名	七・五 %
教師		一、八〇二名	四・三 %
PTA		一、五〇五名	三・六 %
使用者		三、一六名	〇・七 %
関係官公庁（協力出席参加者）		一、二五名	〇・三 %
その他		二七名	〇・一 %
合計		四一、六三一名	

以上のように、対象者は、学生に重点がおかれ、百かでも新制高校、新聞中学が最盛である。

又婦人労働者は、セニ名で学生の次に多く、次が一般婦人で三、一四〇名である。この様に婦人労働者及び一般婦人を対象に展開された傾向は、本運動が広く構想をもった事と共に婦人層への普及が導入の趨勢に容易であつた傾向ともいえよう。

なお、会員の形式において、各工場から出席があつて延べ員四、三入四名をしめてゐる。会員の性格上、各々の立場からの会員の出席の結束である。

以上、本運動は、学生を中心として全口的と広く透達してゐることはその会合数、延べ員をもつてはかられる。なお本会合に於て出席者数を報告してゐない会合数が五三回あつた。これは全会合数の約一割である。従つて実際の延べ員は四万一千を更に上廻るものと想像される。

(第三表) 労働人の職業別就業を妨げる運動における労働組合別出席者一覽表 (全口)

	所得人	母労働者	使用者	散	評文	兄	新井中	新井中校	駐込同)	P T A	合	同	その他	調査	備考	計	合計数
葛	2358	不明(11) 2940		251		3	不明(16) 4289	不明(11) 952	2412	不明(11) 11	1647				不明(19) 25824	184	184
惣	80	不明(12) 1369	不明(13) 129	581		12	590	不明(12) 642	143	772	不明(12) 1034	12		41	不明(12) 5164	148	148
屋	80	276	不明(11) 48	31			557	647	67		257			39	不明(11) 1932	47	47
研	不明(11) 200	189	20	365			18			122	不明(12) 642	5		14	不明(12) 1424	30	30
新		150		94			不明(11) 1821	不明(11)			不明(12) 457			1	不明(12) 2187	21	21
他	不明(11) 40	16	20	50			不明(11) 215				不明(12) 330				不明(11) 2425	18	18
葛		1140					215				560	50			不明(11) 2425	17	17
葛	157		2				490	926	5000					11	不明(12) 2386	11	11
葛	50	不明(11) 327	47						不明(11)		270				不明(12) 907	9	9
葛	55			635							45			2	不明(12) 745	8	8
打				25							8			不明(12) 12	不明(12) 45	7	7
葛	120	260													不明(12) 280	7	7
研		85													不明(12) 75	4	4
計	不明(12) 3140	不明(12) 8722	不明(14) 314	不明(14) 1802	16	不明(12) 8560	不明(12) 8560	不明(12) 10747	不明(11) 1505	不明(11) 4384	不明(11) 4384	67	不明(12) 125	不明(12) 41631	512	512	

注 1. 0 内の数字は出席者数不明の合計出席数を示す。

二 研究会懇談会における主な意見

運動は対象を一般婦人、婦人労働者、板用者、教師、学生、生徒におかれ、目標は

(イ) 婦人の職業と労働についての理解をふかめる。

(ロ) 婦人の能力をいかす就取をすすめる。

(ハ) 婦人の職業技術の向上をうながす。

の三目標が掲げられたものであるが、各会合において熟議された意見の主なものをあげて向蹊矢の順を述べると次の通りである。

(一) 婦人労働者研究会懇談会における主な意見

婦人労働者の会合では、三目標の各々について深く検討が催められ、先づ

(イ) 婦人の職業と労働についての理解については次の通りである。即ち、職場婦人はもとより、家庭、職場、学校、社会すべてに亘つて社会意識はまだ極端な小さもあり、この点について、啓蒙運動の必要が官公庁行政及び民間組合運動をもつて必要であると共に婦人自身の目覚めも必要である。

結婚による産後と職場の両立のためには、社会施設としての母子保護施設が是非必要であり、この面の要求はかなり強い。

なお、最近子供の職業意識は相当高められている向きに對して、就職心のない又は厳しい現実としていふめない。

次に

四 婦人の能力をいかす就職をすすめるについては次の通りである。

即ち、婦人は、適職を真剣に選択して就職してない傾向があり、又婦人の教育技能の不足は、補助的な仕事につかせられる傾向がある。

使用者も女子が能力がある場合は登用すべきであり、婦人の適性と考えた職場では比較的に婦人は能力を上げていく。

要するに、婦人の特技を身につけると共に、能力に合わせた仕事を選ぶ事が必要である。現在までその辺の検討がなされてない。

女子はこの程度でとやうせうれている所もあるので、この是の是正が必要である。次に

五 婦人の職業技術の向上をうながす。については次の通りである。即ち、職業技術の向上を図るものは、社会、家庭、職場における女性の労働感と社会施設の不備、女性の無自覚等であるが、職業教育の徹底、組合教育による啓蒙、社会觀念の是正によつて、尤く婦人の地位向上は計られねばならない。

以上の様な意見が述べられており、これをつがさに述べると次の通りである。

（イ） 婦人の職業と勞務についての理解

一 組合で婦人の教育行事を企画するが、使用者は冷淡である。（青森）

二 女子は職業意識が低く、勤怠二、三年で、普通職場の責任ある地位までには至らない（青森）

三 職場では労基法がよく理解されていない所が多い。（青森）

四 婦人の仕事は、限られた場合が多く、最近では女子が退職すると、男子を入れる傾向が強い。

これは婦人の仕事が永久的でないという事と、職場における女子の意識が低調だという事に原因する（老手）

5 婦人も家庭経済増成の一翼になつてゐる現実において、過去の様に一時的な気持で仕けない現実である。（老手）

6 婦人の職業意識を高めめるために、組合婦人の研究会を婦人少年局等でもつべきである（老手）

7 母性保護が法的に認められてゐるので、会社側にとつては、現今の様な経済情勢では非常に負担となるので、婦人の採用は困難だ、経営困難になればなるほど尚更困難になつて来る。（老手）

8 婦人同志で考えてみると、もっと責任と研究心をお互にもたなければならぬ（山形）

9 まだ一般に女子の意識をとりあげない傾向が強い（山形）

10 出来るだけ、職場内で会合をもち、職業問題について研究してゆきたい。（山形）

11 バスの車掌は、男基法で拘束時間がはつきりしてゐたため、どうしても長く拘束される（山形）

（山形）

12 こうした懇話会、その他の諸会合にじん／＼出席しなさい実態になつた。（山形）

（山形）

13 産業協議会、職場研究会等に女子もどし／＼参加して、意見を發表することが必要だ、（福岡）

（福岡）

14 使用者が女子に偏見をもつてゐるのを破るのは、女子労働者の努力による他ない。責任感を高

める運動が必要だ（福岡）

15 女子の多い主要事業場に会合して、同僚組合の組織が少い（山形）

16 まだ残存する女子の労働観（山形）

17 最近のマスは戦後より職業に對して、熱心さがないのではないか。

早くお嫁にゆくことばかり考えて、職業は一時しのぎの感がある。

18 婦人自身お互に考えて一總になつて勉強しなければ、後退する。(石川)(愛知)

19 婦人は勉強する事が多い。もつと新聞やラジオを正しくみたりきいたりすることが必要だ。

(福井)

20 何く目的がはっきりしていない。(福井)

21 生活が困難し、能力の低いものが、解雇の對象となりやすい。

組合としては、よりよい條件を要望し、一人でも救われる様にしなければならぬ。(福井)

22 労働組合の幹部であるという理由で、結婚が改選になつた人があるが、最近では組合の役員をする位

の知性のある人がよいと考えられる様になつた。(愛知)

23 使用者ではその特權について、即ちその人は何故保護されるべきかという事についてあ

まり考えていない。小さい事務所では、私用をいゝつける人が多い。(愛知)

24 全合での発言が少ない。発言をする習慣をつくるべきだ。(愛知)(滋賀)

25 労働に對する認識を深め、磨かけの氣分をやるべきである。(愛知)

26 婦人の職業には、家族の理解が必須である。(滋賀)

27 主婦が職業をもつ事によつて、子弟の独立心を養う事が出来る。(滋賀)

28 職業をもつ婦人が結婚と同時に退職する者の多いのは、社会環境による先入感によると考えら

れる。(滋賀)(京都)

29 婦人は結婚して子供と育てるといふ本分と職場の仕事とをいかに両立させるか、現今の問題で

ある。(京都)(岡山)

29. 婦人警護の中には、難用として使用される事、なかには自らもとめて難用をひきつけ、男子よりよくみてもらいたいという質な女性がある。又男子は無理解である。調査部長の戒諭の際、当然資格のある女子を受けさせない（京都）

30. 女子が一致して、どこに向きあうかを知り、活動に対する知識を養う組織をつくり、一致団結して、有力な発言を会社側にもつてゆくことが大切（大阪）

31. 女生徒として、中学三年生生徒は、自分達は、物を最大目的だとは思っていないが、家庭では、機は年頃には家庭に入るものと決定しているから、就職しても、嫁入までの間、仕事になつてしまふ。（奈良）

32. 男子は外部の婦人に対しては理解もあり、尊重もするが、内部の女子に対しては、その存在、能力を忘れ勝ちであり、それを突破して、男子に不足の点を補う様にすれば必ず認められるようになる。（奈良）

33. 看護婦の職業意識はまだ結婚までとの考え方が多いが、職場現像を合理化して、結婚しても続けられるような態勢にむけてゆくべきだ（鳥取）

34. 組合団結の意思性を解明、婦人を組合運動に引きこませる事、その方法として、婦人部の設置、実業調査の奨励、婦人の自覚（鳥取）（香川）

35. 団体的に女子の職業意識は低く、結婚までの観念で物いている（鳥取）

36. 結婚後、初く意思はあつても、周囲の空気から結婚したり当然めめるだらうとの暗黙の圧力があり、勇気はなくなり純然と来ない。（鳥取）

37. 組合の婦人部長に選出されても、お嬢にゆけなくなるか、うしといつてないで拒絶する人が多い（鳥取）

38. 戦後、新主教育が普及し、保健婦は仕事が多量になつた。地域婦人団体、青年団体との提携が

必爭だ。(岡山)

39. 家長として婦人の取場進出は、夫、母等の家族の協力がなければ手続が立つておれぬものである。

(岡山)(世賀)

40. 電話交換手(電話事務取扱者等)名前はいづれにしても、名実ともに上げざるを得ず、劣等感を取去るべきである(広島)

41. 一般に婦人労働者の意識は低い。教育の機会が乏しである。たゞ一部、電話交換手に勤めがある(山口)(長崎)

42. 婦人労働者として、家庭生活と取場との両立の問題から、男性側の協力を要望する。(山口)

43. 取場における労働組合員の活動不振、女子組合員の同僚の格に對して、婦人作業プログラムを組む必要、又労働組合は取場並の協力を求めたい。(徳島)

44. 取場婦人は取業意識が低く、自分の仕事に意義を感じてゐる者は殆んどない。従つて毎日の勤務は単なる遊戯である。

取場も服飾、装束の面に限られ、取場における自己の地位を向上しようとする意欲にかけでいる。(香川)

45. 使用者は現在の取業婦人を批判して、取場より婦人を引出さうとしている。(香川)

46. 取場における婦人の地位向上、又婦人の取業協力のためには、先づ現在の如く婦人が自覺する事が急務であり、社会、使用者に對して、婦人から有能である事を認めさせる事である(香川)

47. 使用者と婦人部との会合をもち、使用者が理解する機会を作ることが必要である。(香川)

48. 取業に對する家族の理解が足りない、取業を嫁入前に一時的取業と考へてゐる家庭が非常に多

い、この考へは改められねばならない。従つて、家事の用事で取場を休む例が多い。これに婦人

の取場をせねばならない。(福岡)

49. 生理休暇は女子の取場をせねばならない原因とおもわれる。(福岡)

50. 取場における男性の理解が足りない。従つて昇給昇格に婦人は不利で、男子が女子の能力を生かすという重大な考え方をもちつて事柄が起る。女子の取場における地位向上の希望がなければ女性には家庭に帰る原因となる。(福岡)

51. 職務以外に時間的余裕なく、何か考えられたい支の打削が仕事。(佐賀)

52. 取場の女性を家族に任せるに男子ばかりなのは支えが足りない。(佐賀)

53. 婦人教員の自主的運動を周囲はまた理解していない。(佐賀)

54. 労働協約において、生理休暇の実行面を見ると、殆んど種々の理由により休暇をとっていない。何かかといふに起る状態である、仕事の具合が悪い。以上の様な現状を打破し、権利は当然とつてよい。(佐賀)

55. 組合の教育運動を通じて、又婦人部の研究会によつて、取場意識を高めているが、婦人は取場に対する心構えが弱い。(佐賀)

56. 労基法は家事従用人に適用したが、それによつて、一般社会の面から理解のない様になりたつた。(佐賀)

57. 現在取場にある婦人は整理の対象となりやすい。これは大部分婦人自らの取場意識の結果である。(佐賀)

58. 取場婦人の意識の向上を取り上げて向上を図る事は、今後就取する人達の道を拓く推進力となる。(佐賀)

59. 産業振興能力の低い県の特色として、経済力の低い階級では女子の出入を定む、学令期を終ると本県の労働工業に求むとしく行くか、南方の地方に移住して働くことになる。それらの女子の

力が、農村の經濟を救う力と云つてゐる。農村は毎年度に於ける凶作の被害により年々破綻してゐる（佐田）

や、最近、女子の職業意識に相當強められ、高校卒業生の殆んどが就職希望してゐるが、就く職業のないのが、問題である。

(四) 婦人の能力をいかに就職をすゝめる。

使用者は一方的考察でこれくらいという前につけて、勿く婦人の適性を把握してゐるものが多い、

(青森)

女子の材料條件について、就職の際はつゝりとその任務を暗示してもらつて入れば、つゝらない仕事にまで、貴重な時間をとらず、仕事の能率をあげる事ができる（若手）

雇用に對する選抜と自信をもたず、只職業につくという単純な気持ちがある（若手）

婦人は単純な仕事にはむくが、技術的な面に対しては確信がもたない。あまりむかない。（秋田）

高等教育をうけた婦人が少ないので、せうしても婦人は補助的な仕事となる（秋田）

よい（秋田）

今迄の婦人は真剣に自分の進取を運んで就職してゐない。（若手）

能力に於じたというより、体力に於じた職場配置が行われている（若手）

ア、使用看は、邦人が義務年数が短いつつ老入観念で採用するので、能力に合った仕事はほとんど失つていない。(愛知)

ハ、サ子は外部との連絡の面で、社会人が認めていないので、業務に支障があるとの理由で要明しない。(愛知)

ニ、使用看はサ子かうといつて、みすでずに能力のある人はじつ／＼用いること(愛知)

ホ、保食関係の仕事は要約に多いが、同じ仕事の繰り返しでサ子に適した仕事であり又協本性がある。使用看も適材適所でサ子を採用する意図がある(大阪)

ヘ、同じサアで入社しても、上の人の理解と協力がなければ、サ子は能力以下の仕事をさせられる。

ロ、技術作業だから、学校出とかで差利はなく、実力で切ける、サ子も補助的にしが出えないと思わず、やうせてみて、その人の技能をみさぬめると共に、都人自身の自信を高めるようにする(大阪)

ロ、サ子は良心的で、出来る仕事しか引き受けない。そうして、かけひきや、ハンタリがない。(大阪)

リ、仕事は会社をやるだろうが、抵抗性をさめる時は研究し合いたい。(大阪)

リ、在込みの会社、社員については、金銭があつてもらうために大体親戚関係で他府縣受入れは見込まず。

ミ、学校の方でも、就職に対する觀念がうすく、指導によつては、可能の範囲が広くなる。サ子の立場である。バーマネント業は技術を要するということから、ほとんど無利な仕事である。中小企業は組合運動を恐れ、後援関係を採用する傾向、しかし他府縣業者は言葉の相違により無駄話が少ない点もある(大阪)

ハ、サ子は自分の能力に合った仕事を選ぶ事が必要である。(奈良)

ハ、新規受入れの経路としては、サ子の無能力と業務不振があげられている。(鳥取)

ニ、都人の頭は格けている。結局は効力次第である(鳥取)

二、岡山県、現在縣立高校の普通課程と、職業家庭科を併設した。家庭人になる事に職業的なものを加味した綜合課程を學の方針としているが、この نقط處に検討中である。

現状として、むしろ普通課程を終えたものに就職希望が多くこの方に職業指導が必要である。職業家庭科を選ぶものは、頭が悪いものが入るとして、この方を余り希望しない。勿論能力がある人は、普通課程を選び、大学へ進學してもらひたいが、職業家庭科を卒業する女子に付して、一般奨学金、どの様な教育をのぞむか、職業人として立つ事を望むむらもつと専門的に教師と相談を必要とする必要がある。

三年になるとデパート又は工場に契約して、家庭科課程を活用しているむきもあるが、それも畢竟であらう。常に求人側の動きを注意して、生徒にしろせ、教養ある秀れた女性をとり、職場に送りたい（岡山）

三、保健科の待遇改善は、勵会の團結を通じてよい取る事が出来た。家庭に入つても技術は生かされるし、婦人の通職である（岡山）

四、職業交換手は技術を身につけてゐる事により、一般事務員より就職率もよく、高収入が低い（広島）
五、組合の組織力力で、男女差を除き、高度な仕事のための訓練の機会開放、婦人に通職を与える事等交渉する（香川）

六、職業に対する自覺が足りない。就職にあたって、生涯の職業として就職するような職業に対する考方の進歩が、毎一編同）

七、規定上、男女の差別的取扱はないが、事實はある。それは能年給の加味に於て、その判定は明瞭に規定的に表れないうて、どうして出来た一級給に女子がある様な意識が残っている處と思われる。（佐賀）

女子の職場における地位は一般に低い。尙同的な技術を職場で主として、個性的な仕事とする事は何より其職場の地位を向上させる。(長崎)

良思島嶼内の現状として、女子の勞働を主とする工業も少く、女子が特別に養成して求むる職場が非常に少い。(鹿児島)

教師の比率では、鹿児島は男六四・三%、女三五・七%である。男子にもよい取組のない一つの點である。女子の職場は狭められてゐる。(鹿児島)

(イ) 婦人の職業技術の向上をうながす。

ノ、職場内で小グループで自分の仕事を一つと能率的に研究してゆく様にして行きたい。(青森)

ニ、社会進歩の不漸からゆかぬばならぬ婦人が家庭と職場を両立出来ない。(岩手)

三、職場における同僚間のつまらないいさかいが婦人の向上をおくつてゐる。(岩手)

四、自ら求めて職業の向上をはかるだけの意欲がない。(岩手)

五、学校における職業指導の徹底を期する。(岩手)

六、結婚した婦人はどうしてか、能率的に下つてゆくのが現状だが、この人達は長期勤続のため、給料が

高くここに向きである。(秋田)

七、昇給については公務員(時金局)として公平に受けてゐるが、昇進の道は、女子の場合は開かれていない様に思ふ。(山形)

八、同じ職業をなすをむりにくく、ゆく様にも、同僚の栄進を妬む様な様子を表現しなければならぬ。

(岩手)(山形)(京都)(三崎)(佐賀)

9. 銀行振買の昇格試験受進の場合、女子の受験希望者が抑えられる傾向があつた。(山形)

10. 試験組の人数整理について、試験の場合、専攻一科に定めたものに対して、受験をすゝめる傾向が強く出てゐる。(山形)

11. 〇〇新聞社の内親として、筆名給は女子ニオハヤよび、男子は四十ニヤまでを規定してゐるようである。理由は、ニオハヤ以上続くことは稀であるから。レカレ、ニオハヤを超えた場合は適当に死産するといふ事がある。(山形)

12. 女子の労働教育について、最としてよい計画を立て、ほれい。但し、爾後のものでは現状では女子はついてゆけない。(栃木)

13. 職場における登用試験等にも、女子は興味なく、受験者が少ない。(福井)

14. 組合の役員を選挙する場合、共同志の習み合ひで、同志打ちになつて、団結が出来ない。(福井)

15. 仕事で、迷惑があると、茶の接待をやられる。婦人はお茶を入れる仕事とみなされず、此よの能率が低いといわれる。男子の理解がほしい。(福井)

16. 製品の良否によつて、本人の意思に反した職場転換が行われている。(岐阜)

17. 男子は技術講習会を履きけるが、女子には機会がない。女子にも同様の機会を授けてほしい。(香川)

18. 賃金の面では採用時同一賃金であつても、昇給率が異なつてゐる。(愛知)

19. 婦人は結婚すると家事の負担が増加する上、職場に保育設備や託児施設がないので退職する。この事か労働手数を低くし、仕事に対する責任感をなくしてゐる。これは現在の家族制度、社会制度の影であらと差えられぬ。(富手)(愛知)(福井)

20. 使用者、労働組合では、婦人の職業技術の向上のためにつとめる事(愛知)

27. 女子自身、母掛を分るすて、頼強固にもつて仕事にあたる事（妻起）（羨望）

28. 女子の人は仕事の上において、男竹組の活動においても、人まかせの気分が強い（愛知）

29. 責任ある仕事をするために、我慢を出不い事、欠勤する場合にも感得的な事で休む候ではない（いけい）

（愛知）

30. 結婚と同時に女子は悪い仕事に変更せられる。〇〇市では看護婦は外系に転換する。（羨望）

31. 女子の待遇について、殆んど適当では仕業者はない。工場でも部長のある所は殆んどない。雅明は此
という事になつてゐる。（羨望）

32. 女子にも思ひまつて付でも火をつけてほい（羨望）

33. 税務関係で、通信教育による取次知識の啓発を行つてゐる（羨望）

34. 現場の役付昇給は、男子に比して非常に低い、これは勤勞手限制度によるので、自負すべき事とな

い（羨望）

29. 主任級より昇格者があつても、女子は主任にはさせない。（羨望）

30. 給金の支ても、昇給は男子同様には出来ない、同級給與者でも、賞與金は女子が少い。（羨望）

31. 夫が家族の支割勤務においては、生活を破産する場合もある（羨望）

32. 乳児預かり所を希望する。（羨望）

33. 有能な販賣人になるには、積極的をもつ事、身体的意見を述べらる工夫をする事、同本位の販賣地

・数について検討する事

仕事の処理の仕方、工夫をする事、細かい点と及に、全体のつながりを考える様とし、T.W.I.等司教

育に婦人も含める様にする事。（京都）

34. 百貨店に女性でなければ仕事は進行出来ないが、幹部級には監路があつて、幹部になつた人は会社と

生命を共にする人のみである。（大阪）

35. 女の人もやり仕れば出来るという意識が出来た。しかし自分からいつて、重要職につけてもらふ人は五年以上の勤務の人が多い。(大阪)

36. 申込む意識はあるが、同様にしが厭する人が多い。(大阪)

37. 女の勇気と努力とをもつ事、更に経営者を尊敬する事が必要(大阪)(滋賀)

38. 職務評価については、採点する側にすぎ入れば、評価が高くなる(大阪)

39. 男女共学は男子の質を落とす。高校に女子を入させないという案が出ている。女子の努力が必要だが又等がない。(奈良)

40. 昇進の場合、男子も女子も同じ様に機会を与えてほしい(奈良)

41. 組合新人制の活動により、早急の掃蕩が普及が施設の要求も入札してもらつた。今後施設施設もとりあけたい。なお、年令の若い者が多いので、言行一致しない。希望によつて、パーを差など設けて貰うつたのに恥しがつて利用しない等、代議院にとつて大きな悩みである。(鳥根)

42. 私立大学による保育所保育士の労働條件は非常に悪い(岡山)

43. 交換手は交換のみにと、まうず事務又は設備に対する修繕等広範囲に知るべく努力すると共に昇進の道を開くべきである(広島)

44. 女は特に感情に走りやすいが、感情でぶつかる事なく機械的に物事を処理していかなければならない。(広島)

45. 特校を要せず、或程度、勤務手数で昇進する様などころ(事務系統では、部下の競争、校導、校外の手帳がないという事で適当な地位を失てくれば、又それに対する要求もなさぬ。(山梨))

46. 教員の場合は、校長に任せようとする場合など山梨にゆかせようとする傾向あり、この点となるが故の差別が何れもある(山梨)

47. 同一労働、同一賃金の問題では、一級製造工と同僚では能率測定及び評価がなく、この差感である。

必 組合員婦人等は、婦人の性格を再教育して組合員の教育、技能の面に力を注ぐべきである。(佐賀)
必 婦人の再教育の理由には、不当なものも多く、婦人自ら泣き涙入に終るものが多い。(佐賀)
必 故郷旅行部に婦人専任を定めて一人募集する。男子側との観望の差から、了解してくれない。但し、婦人化の爲め要だ。(佐賀)

必 職場における婦人でなく、社会人であるとの観念の助長。(佐賀)

必 職場教育の重要性、各自の自覚の重要性。(佐賀)

必 女子のため職場教育の重要性。(佐賀)

必 高度の仕事の爲め訓練が婦人になされてゐる事は先に述べられてゐても、男女平等の取組からではない。(佐賀)

必 本紙は、英文タイプストであるが、佐賀には通常の就職口がないので、不本意なところにおまわっている。(佐賀)

必 労働条件の労働相方の研究の重要性。(佐賀)

必 職場婦人が事務能率をあげる点について、婦人側の研究探索としてとりあげたい。(長崎)

(二) 新規卒業生の懇談会における主な意見

新規卒業生の懇談会では、目標第二婦人の能力をいかにす就職をすゝめる、について重に討議されている。即ち新規卒業生は職業と労働についての理解は、一般社会人、家庭人よりはるかにわりきつていけると共に、いかに適職を遂げ、能力を生かすかが重要問題となつてゐる。

(イ) 婦人の職業と労働についての理解

1. 就職に関し父兄に無関心なものが多し。(山形)

2. 農村であるが(○○中等)就職希望者が非常に多い。(山形)

3. 高校を出ても機械女工等の経厂をもつと所等視されて縁談にも支障を来す。(山形)

(ロ) 婦人の能力をいかにす就職をすゝめる

1. 現任の地域内における求人は余りにも少なすぎるので、何とかして目下の現状を打開しなければなら

ない。(山形)

2. 皆が事務員を希望する傾向から脱して、広く婦人の職場を開拓しなければならない。(山形)

3. もつと自己を知つて、無理な就職希望をしない様になければならない。(山形)

4. 現在は高校を卒業しても工賃としてゆかぬばならない実情にある。

中卒者 工賃の指導的立場になるわけだが、こゝにもトラアルが起ることは反省すべき事である。(山

形)

5. 求人側の要求が容姿綺麗とか、一家に定職のある者とかいつて採用する。(山形)

6. 求職者が余り多いので、情実のみで採用せず、検考を学校にまかすようになつた事はよい傾向である。

(山形)

7. 面接就職試験において、語の紹介ですかとたづねられもう駄目だとおもつて、しやくにさわつた。

紹介者によつて云々されるのは残念だと思ふ。(就職受験生の発言)(新潟)

8. 体当りするが、成績から駄目であつかり、でも家庭事情から仕方ねはない。楽しい卒業期も全く

灰色である。(就職受験生の発言)(新潟)

9. 求人側の要亦が、容姿、スモーツ、家庭の環境を才一選考にして実力は才二位、あるいは無視する傾向が応々みられる。(新潟)

10. 商店は労作時間が長くて夜学校にゆけないので、かたい所で働きたいが、個人商店は求人がない。(岡山)

11. 採用試験を受けたが、何処に行つても中に知つた人がありますかと聞かれた。(岡山)

12. 夜学に行きたいが、夜学に行く事は求人側がさう。(岡山)

13. 適当につきたくてもつけられない現状に対しての悩み。(香川)

14. 正当な方法で就職出来ない悩み。(香川)

15. 最近縁故による採用が目立つて多くなり、大規模の会社にもその傾向が強い。入社試験を受けた学生も、実力による方法に不要を感じ、社会に対する不安、不信、攻撃的な態度を示すものもある。(愛媛)

病)

16. 職業に対する関心が今迄非常にうすかつた。就職試験同位になるとあわてるのはよくない。(福岡)

17. 鹿児島県にはよい職業がない。然し、県外に出ることも不可能である。これは、本県の不利な理由である。(鹿児島)

ある。(鹿児島)

18. 求人が少ないという実情から、生徒も先生もどうしたら職を得られるかという問題のほうに、より関心をよせていた。(長野)

をよせていた。(長野)

19. 技術を身につけるといふ事は大切だが、現在特殊技能といわれているタイフとか速記とかを習得して

も働き場所がない。高度の技術は地方では受けにくい。(長野)

20. 女子の就職については、父兄にあまり関心がない。みた所、きいた所がよいというだけで大して吟味もしない。(長野)

21. 能力を生かして仕ける様な就職はのぞましいが、実績はどこでもありさえすればよいというのがやつとである。しかし条件が悪い所で働くようになつてもよりよくするための努力をしてゆくべきだ。(長野)

22. 職場においては、他の人と協調する事が大切であるから、筆記試験よりも先ず面接試験をしてほしい。(富山)

(イ) 婦人の職業技術の向上をうながす

人 会社では女子が男子と同様に技能をもつたり、能力を発揮しようと思つと、従来結婚の条件と考えられてゐる就職などが出来ないで困る。(富山)

2. 文化生活をするために、共済ということも考えられるが、女は家庭の仕事もあり、両立がむづかしいかどうかすればよい。(富山)

3. 採取されない職業補導の施設がほしい。(長野)

(三) 使用者、研究会、懇談会における意見

使用者の会における主な意見は、運動目標中の婦人の職業と労働についての理解をふかめる事、及び婦人の職業技術の向上をうながすの二点が重層的にとりあげられている傾向があつた。

オ一の婦人の職業と、労働の理解では、婦人の特性と労働についての理解の重要性と更にオ二には、職業技能の向上のために使用者として婦人の特性にもとづく能力の優短をしる事、及び女子の技能教育の重要性、施設面の改善による就業率の向上が考えられている。

(イ) 婦人の職業と労働についての理解をふかめる

人 婦人労働者を不公平に取扱つた事はないが、今後モ常に考慮してゆきたい。(山形)

2. 婦人の一般的傾向(例えは男子に比べて感情の起伏がはげしいとか仕事に対する責任感に乏しいとか)に對して、

(1) 婦人の特性を考慮し、環境の整備につとめる。

(2) 男子と同様能力に応じて責任をもたせる。

(3) 言葉づかいなどに氣をつけ親切に指導する。

(4) 長所をほめて認可しないように氣をつける。

(埼玉)

3. 職業意識の昂揚のためには常に指導を続け、又幹部の意識をたかめる。(石川)

4. 縫縫工の場合、勤務耳数が短いため腰かけのな気持があり、職業意識は低い。(石川)

5. 婦人の身心の特性として、(1) 女子を専らに採用しているが責任感急及び人を使う威力に乏しい。

又個人的な考や嫉妬心が強く、欠勤が多いので悪い氣もあるが、反面、根氣がよく、反復作業もあきずによくするというよい面もある。(2) 欠勤が多いのは、一家經濟の柱となつてゐる者が少く、仕事に對する責任感の欠如と生理的影響もあるとおもわれる。

(3) 生理休暇の利用率は普通五%とさいてゐるが、当工場では四〇%で他より高い様である。また女子労働者一率に二日の生理休暇を与えてゐる等

業場もあるが労務組合等で啓蒙してもつたい。(愛知)

6. 生理休暇の請求に際して、人事課をもつてゆく事になつてゐたがこの方法ではとりにくいので、組合員自身良心的にとる事とし、職場の女子組長が交代け、それを人事課のポストに入れる様にしてゐるが、

現在では、女子七〇人中一日平均三—一〇人位で良心的にとられてゐる。有給と無給の場合では利用率に差ができるが、無給でもとるのは眞にうらい人だけであると思つ。(愛知)

(四) 婦人の能力をいかにす就服をすゝめる

1. この運動によつて比較的有福な家庭の女子も就服する事になり、そのために貧困な家庭の子供が就服出来ぬ事になる。しかも、有福な家庭の女子は二、三年も勤務すれば退服する。(福島)

2. 女子の採用については (1) 適性検査の実施、(2) 身体検査の実施、(3) 教育期間中に進否をみる。

を行つてゐる。(埼玉)

3. 婦人を養う側の意見としては、(1)健康、明朗が望ましい。(2)思想正順、品行方正(事証あり)。(3)向学心、研究心に富む人。(4)女子はあまり熱慮せずに就職するものが多い。(5)社会制度、家族制度が改められぬと、男子と同様に扱うのは困難である。(6)感情にとられぬで責任をもつ人。(7)学校教育に於て、依拠心をなくし、自制心と責任感を保持する様な教育をのぞむ。(8)各種団体の啓蒙運動。(9)適

性検査の確立。(埼玉)

4. 適性につかせる事が先で才一でそのためには、婦人に小さらしい職業の紹介が大切である。(鳥取)
5. 職業意識がひくいので例えは、就職難という現在でもバスの車掌等の現場希望者がなく、事務方面には殺到している。車掌はいやしい仕事だという考えをすて、男子と同等に運転手になる事を目的として仕事に専念すれば、婦人の取組も拡大されるし、技術を身につける事が出来る。(宮取)

6. 昨年四月採用の適性検査をしながらため、十五人うち十一人が二月に退社した。これは適性検査に受けたと思う。現在残つてゐる四人の内一人は補充で入ったが、適性は一三りであつた。本年度は是非適性検査で採用したい。(愛媛)

7. 昨年、宇光の吾用、模倣、視力、感、慣性等悉く調査して採用したら、昨年迄六、七台受持つたのが本年は一〇台持つ事が出来た。(愛媛)

(イ) 婦人の職業技術の向上をうながす

1. 出来高払制の賃金制度が女子労働者には多く該当し、之が恒賃金になりがちは矣にういてはよく研究し、出来るだけ努力する。能力に應じた昇進を考え、男子と差別のない様努力する。(山形)

2. 婦人の身体的特長にあうように、機械の装置など整えた実例について、(1)荷物運搬車をベアリング式にした。(2)防塵を着用する。(3)身体に合せて足台を作成した。(4)椅子を用いた。(5)コンフリートの床に板敷きを行つた。(埼玉)

3. 婦人に適した職場施設の今後の重点については、(1)便所の整備 (2)休息設備 (3)洗面所の改善増設、
(4)更衣室 (5)娯楽室 (6)休養室 (7)育児室の増設 (8)作業衣制定 (9)食堂の完備 (10)浴場 (11)保温防塵、
(増玉)

4. 婦人の指導と訓練の計画及び実行状況では、(1)職場毎の指導 (2)T W I式の採用 (3)職場の養成教育
(ニヶ月) (4)新卒入社労働者の工場環境訓練 (5)社会人としての教養のための教育 (6)指導者の訓練
(増玉)

5. 婦人が多く働くところでは婦人を人事係に採用することの賛成について、賛成が多数であり、その理
由として (1)色々の問題について話し易い (2)適する人格、意見を有する人があれば賛成とする意見
があり、現在、寄宿舎、或は教婦に採用されている。(増玉)

6. 婦人の身心の特性にもとづいて管理されたよい実例にどんなやり方があるかについて、事業場の例と
して (1)新規採用者の入所後の指導・教育に三ヶ月間起居を同一にして行う (2)婦人の職場組長へ
指導員を置き相談相手とする。(増玉)

7. 婦人の能力を伸ばす機会や、婦人に対して、部内研修などの職業再教育の途をひらくこと等について、
どの様な方法をとっているかについて次の例がある。

(1)教婦養成所に入れて特別教育を行う。(六ヶ月) (2)職場毎に研究会を行う (3)職業の再教育は
毎月三回に技術指導を行う (4)婦人に適した雑誌の購入回覧。(増玉)

8. 専売公社の工場では全労働者中、男子部門は汽缶、機械部門のみで他は全部女子がしめている。検
討問題中に特性という言葉があるが、男子と何等大差はないと思う。従って特性云々より、労働者とし
ては同一条件として扱われるのではないだろうか。たゞ凡ゆる機会に消極的である事と、使用者の無理
解に原因があると思われる。(収厚)

9. 特性(心理身体)はあるか紡績会社は長期間に亘つて築きあげられた根深い伝統がある。一朝一夕に

わまつて改革することは困難である。

紡績では地位にかなつた所に女性を置けば出来るといふ一般の理論が現実としては出来ない。販路制の改革の問題が出て来るが今迄の所、女性の最高部門は現廻り程度である。

悉し保全等の筋肉労力は別として、女性をもつと各販路全体に進出させてやり度い。そのために婦人少年局の啓蒙も必要である。(岐阜)

10. 就職時に付くための心がまえの教育を行つてゐるが、婦人の能力をのぼす方法として、結婚の重圧から解放するための保育施設が要望される。(岐阜)

11. 大日本紡績の工場では走時制高校の教師による教育を施行してゐるが会社側は只施設のみ提供してゐる。(岐阜)

12. 婦人の能力の研究について、(1)新採用の場合にはクレペリン検査を行う。又仕事により、機械の熟達を考慮して販場に配置してゐる。(愛知)

13. 力の必要は外には力のある人を、精紡には指の低い人を使つてゐる。採用試験にて適性検査を行う。採用時には、知能検査をし、更に係長がテストして販場に配置する。(愛知)

14. 婦人の身体の特徴にある様に機械の設置を整える事については、(1)の新では今迄手で行つていたタマアゲを極に細長いものをつける事にした。先鋒は螢光ランプとして眼の疲労をやわらげる様にしてゐる。

(2)の製菓では包装台の高さが一定してゐるので、各人の身長に合せて台をのせる様にしてゐる。(3)の陶器では転写の場合、コンベアーが流れてゐる所は腰掛を使つてゐるので、その腰掛

に高低をつけてゐる。(愛知)

15. 販場施設については、(1)作業場の床を全部板張りとし、腰掛けをととのえた。(2)飲料水を賣水

式水のみに改良した。(愛知)

16. 婦人の能力をのぼすための部内研修、販路教育について、(1)T.W.I.をしてゐる。

(2) 入社後一週間は、商品の知覚、裁、労作条件について教育し、更に一ヶ月間教育期間を設ける。
勤労の姿という映画をつくり、接客方法などを新入社員にみせているが効果的である。(愛知)

17. 婦人の人事係をつくる事については、

(1) 以前から女子の人事係は居るが、特に女子のみを対象としていたのではない。(〇〇織機)

(2) 女子は女子でという観念からつくつてゐるがスムーズに行つてゐる。(〇〇紡績)

(3) 全織同窓では寮母の廢止を唱えてゐるが、会社としては雇員の身上相談をさせた方がよいと思う。(愛知)

18. 婦人の管理では、(1) 女子は感情の起伏が激しいので、注意をする言葉の端にも受をつけないと扱いにくい。

又機軸を変える場合にも機軸のくせがあるので、それについて感情的に不平をいうものが、特に経験者に多い。(愛知。〇〇織布)

(2) 交替制にする場合、同じ実力ある人を分けようとする個人的感情から反対するりで困る。(〇〇紡)

(3) 職場により、女子が多く、男子の少い処は能率が悪く、男女はほぼ同数の所ではよい傾向である。(愛知)

19. 男子と同等にのびてゆく機会について、(1) 機会は与えられてゐるが、或るホストにつけると、部下

の婦人がついてゆかばいという傾向である。女子は今迄、高い地位につけたものの訓練がされて居らず、

封建性があるので、悪い目でみて援助してもらいたくない。(2) 婦人中にも能力のある人は多く登用し

たいと思うが、結婚するとやめてしまふので使用者として頼りない。(愛知)

20. 婦人の労作に対して一般に理解がなないので、有能な雇業人として育てようと思はない。家庭に入る事のみ考へてゐるし、婦人は一時的に働いてゐるに過ぎず技術がのびない。(鳥取)

21. 技術を身に付けても婦人は社会的に訓練されてゐないで、感情に走りやすく能率に影響する。

ある印刷工場では技術はあるが少数婦人の転属は感情的対立が起るので婦人を採用しない方針をとつた。

(鳥取)

22 勞働組合として婦人部を強化して教育啓蒙に努力したい。雇用主も婦人も出来る限り広い分野で採用し責任ある仕事をさせる事が必要。(鳥取)

23 女子は積極性に缺けておりその例として、
問題がおこる。(香川) (1) 女子は移動が全然出来ない。所屬課を変えるだけで

24 あらゆるものを感情的に処理する。
る。(香川) (1) 配属転換、出張。 (2) 女子職員間で常に感情の摩擦があ

25 主令の高い者、及び既婚者、未亡人等生活に直接関係のある者は仕事に対して積極的である。(香川)

26 附近の女子職員はお茶汲みを非常にきうう。強制されるまでもなく、家庭に入る修業としても自発的に部屋を清潔、整理及びお茶汲みには心をくばるべきだ。(香川)

(四) 職業指導関係者懇談会における(主に教師)

主な意見

教師を主として行われた懇談会では、ことに目標第二の婦人の能力をいかす就職をすゝめる点が見え、中心点として検討されている。問題の主なもの、就職における適性発見と能力をいかす就職をすゝめることであるが、就職口の少い現状から、適性発見による選抜の困難性があげられ、職業指導の拡充と、新卒所充実が要望されている。

(1) 婦人の職業と労働についての理解をふかめる

人 教師自身の労働問題に關する知識と認識の低さ。(千葉)(長野)
2、職業教育は専門化してほしい。(千葉)

3. 労働について正しい認識を与える機会が教師にもなかった。(千葉)

4. 職業と労働に対する理解を深めるために父兄の啓蒙が必要。(長野)(山口)(香川)

5. 結婚迄、嫁入仕度をととのえる目的で就職するものが大部分で、親たちは、二、三を適令期と考え、こおり、従つて高校を出れば二、三年しかゆく期間はないので、技能を修得する様、生徒並びに両親にすゝめてみて、その期間が惜しくて実行できない。(静岡)

6. 生徒の職業意識を高めるには、もつと女が働きよい社会になる事が根本問題である。結婚後も働ける社会環境をつくりあげ、事業場もこれに協力する様にならねば永次に婦人の職業は結婚までの暗かけとなる。(静岡)(香川)

7. 田舎においては、女子が職業技術を身につける事は勿論、職業につく事自体が愛護される。(山口)

8. 優秀な青年ほど田舎をさらつて町へ出て、事務的な仕事をしたがる。そのために田舎の疲弊はまめがれない。(香川)

(2) 婦人の能力をいかに就職をすすめる

1. 学校側は就職困難について、職業安定課側からは就職の希望が事務系統のみで求人側は技能者をのぞいて、求めているのに求職者のいない現状について向蹙蹙をのべている。(北海道)

2. 求人側の希望条件が變つて来て(顔立の美しいこと、家康のよい事等)経済的に困難な者ほど就職難となつてゐる。(北海道)(秋田)(茨城)(神奈川)(静岡)(愛媛)

方策として、(1)PTA委員会を依り音楽幹線にあたつてゐる。

に雇用する方法は効果かよい。(2)休養中に手伝わせ卒業後

に雇用する方法は効果かよい。(北海道)

3. 女子の適職、技能養成に力を入れる必要が認められ、学校、指導所にも女子のための科目、施設の拡充、及び指導者の獲得等が望まれた。又教育委員会には専任の指導主事を各学校に配属させる様に要望

があつた。(北海道)

4. 求職者の送附の希望を切替えて、高校卒業生でも卒業して、現場労働に従事するようにならねばならない。(秋田)(静岡)

5. 求人側から求職する生徒の序列を要求されて学校側は困る。(茨城)

6. 求人の際の条件と就職後の条件が異なる場合、安定所ではどうするかの問題がある。(埼玉)(愛媛)

7. 安定所で月給なり資料なりを出して、就職先などを知らせてほしい。(埼玉)

8. 女子高校を卒業しても就職口がないものは敗北感をもつ。(茨城)

9. 卒業近くになると、学業などほつて就職口を探す状態で気の毒である。(埼玉)

10. 女子高校出身者は事務系統に入りたがる。

四〇〇人卒業のうち二五〇人の就職希望者がありそのうち就職者は五〇名にすぎない(埼玉)

11. 学校におけるいわゆる職業科の課程が職業と結びついていない。(千葉)

12. 児童の教育に関しては、特に官公庁向のレクシヨリズムが妨げられぬよう互に理解したい。(千葉)

13. 職業教育については、季節的に雇安が行うものに依存し、その批判もなく、学校側が研究努力して

るところは少い。特に中学校に於てはひどく、雇仕事のみを仕事として

いる傾向が強く、学校としての意味がない。(千葉)

14. 女子の職業についての布気は何もされていず、教師自身、どんな仕事があるか知っていないので、

業指導が出来ない。(千葉)

15. 職業の権威をしないので、指導出来ないし、現任の仕事の上に更に研究するのは、体力的にも機会の

上からも無理である。(千葉)

16. 単なる試験により本人のすぐれた適性は無視されて採用が決定され勝ちである。(神奈川)

17. 求人側が実力本位でいいながら、偏狭主義で行っている事は、生徒に暗い影を与える。(新潟)

18 卒業生の大半が就職希望であるのに、求人数が少く、万全の策を講じても容易でなく、各人にも出来るだけ修政知人関係などに依頼するように申渡している実情である。(新潟)

19 女子の就職に毎苦勞するから意氣がたかまり、就職条件がよくなる事を願うが、学校側もまだ積極性が足りない。両親、生徒、使用者一緒になつて話し合う機会をもちたい。(石川)

20 中学女子の場合、雇用は製糸と紡績に限られている。(長野)

21 商業と農業が大部分の地方では、生徒達も又商家と農家に嫁するものと思つているので、家業を手伝うことが即ち販業でもあるので、別に技能を修得しようと思わず、熱心にはれない。(長野)

22 採用試験の結果発表が遅いので、同一人が何回も要つた求人者の試験を受け、優秀なものはその全部に合格し、そのうち、もうとも労働条件のよいものに入り、他は破棄するため、他の試験に通る率を少くして困る。対策として、試験の結果を早くし、採用決定後は他の試験を受けさせない様にしたい。(静岡)

23 折角販業的技能を修得しても、採用に當つて地方では範囲がせまいため、まだく構実や容貌が重んぜられる現状なので、生徒が就職にはよい手づるをみつけた方が早道だと考え、技術の修得に身を入れたい傾向にある。(静岡)

24 能力を生ず就職は男女とも就職難の現在出来ない事である。(鳥取)

25 高校卒業生は見栄があり、事務系統の希望者が殺到する有様である。(愛媛)

26 銀行で一名の採用に七〇名も押しかけ、しかも修政就職で成績優秀な者が多数不採用となつた。(鳥取)

27 全国的に就職困難である。現状として、①大部分の就職者が一流会社の而も一般事務員を希望するので、求人側の要求とマッチしない。
②女子の就職の場を近辺の通勤可能な所と限定するため、広く就職を求める事が出来ない。(岡山)

28. 特殊技能を身につける事は重要な事であるが、当分の様にその需要が限定されている様な場合、技能を修得する事は緊要の様に考え勝ちである。(山口)

29. 就職斡旋を行う場合、男子学生を優先的に先行、女子就職関係は後まわしになる。(山口)

30. 田舎の学校では視野が狭く、職種、特殊技能の修得方法について、重層的啓蒙の必要がある。(山口)

31. のりレーヨンの入社試験問題中、「労働組合」、「レーニン」について、「共産主義」とは等、思想

傾向を調べる問題を出し、百発百中のものを不合格とする採用方法をとっていた。これから考えると、むしろ組合運動についての知識は知らぬ方が採用条件がよいという事になる。(愛媛)

32. 中学校では、子供の特性がまだはつきりしていないので、特殊技能をもたせる教育はむづかしい。又設備、教師の数も能力も不足しているので中途半端になる。(愛媛)

33. 職業選択の重要な事は痛感する事であるが、現状では生徒はどの様な職業であっても就職出来ればよいと考えているし、教師も一人でも多く雇につけたいと急激するばかりで就職斡旋にとどまる。(熊本)

34. 雇につきたくても雇がなくて、ちなになつていいる時に、適雇を遂べとの啓蒙はむしろ反発をいだくおそれがある。(熊本)

い 婦人の職業技術の向上をうながす

人 職業家賃料担当教師の養成を急務とする。(秋田)

2. 高等学校一年で労働問題を扱うが、むしろ二年、三年の卒業前の学生に充分な時間をもって教育する必要がある。(茨城)

3. 従来の花嫁教育的な女子教育を切かえて、自らの生活を自うでゆける人を作る必要がある。(茨城)

4. 夜間、定時制高校に入りたい生徒は、一年位工場で働いたのち、事業主の理解を深めて学校へ行つてほしい。(埼玉)

5. 職業補導を行うために、タイパ、計算機、謄写、印刷用具等を購入したいが、予算に制約されて出来ない。

又その講師も予算の関係で三年生だけに修業出来ない。予算の増額を希望する。(静岡)

6、就服口がないので、服業意識が高まってもどうにもならないので、補導所を増設して技術を身につけさせることが急務である。(鳥取)

7、卒業前に持参送迎その他簡単な服業指導は行っているが、ゆくゆくは、はあざりにされたい感がある。(山口)

8、女子を長く勤務させるには、その家庭生活(女子の特長である)を生じてゆくことが必要条件で、それには工場内の厚生施設や社会施設の完備と社会環境をよくすることである。(愛知)

(五) 婦人会の研究會、懇談會、座談會における意見

婦人会において討議された問題は、目標才一の婦人の服業と労働についての理解をふかめるといふことが主であつて、服業に対する近代的な理解、家族の協力、社会施設の充実等がとりあげられている。これをつまびらかにすると、

(1) 婦人の服業と労働についての理解

1、家庭から勤労婦人を送る場合の能力として、環境の整備、はげまし、家政の指導、男女交際についての理解等が必要である。(佐賀)(長崎)

2、勤労婦人に対する社会的能力として、服業人への理解、近隣の能力、生活の共同化、社会施設(託児所)生活の商業化、改善が必要である。(佐賀)

3、農村子女の服業面進出希望は、雇家経済上すこぶるたかまっている。(佐賀)

(2) 婦人の能力をいかにすすめるか

1. 新卒業生に対する道徳の選択については、各支部長が各々の部落の婦人を通じて啓蒙をはかりたい。
(栃木)
2. 子女の職業選択の場合、天張り子女が相当に意図がないと、親の觀念に支配されへ嫁入までの職業)
がらとなる。(長崎)

(六) 合同研究会、懇談会、座談会における意見

合同会では、労使、教師、婦人団体、生徒代表、官公庁保官等各々の出席者の合同会であつて、重宝は三目標各々にわたつてゐる。

(1) 婦人の職業と労務についての理解をふかめる

1. 職業意識の強弱は学校の職業指導の面から是正しなければならぬ。(岩手)
2. 女性はその社会的の面に、即ち政治経済等の知識にかけているようだが、その面の会合も必要である。
女性自身の勉強も必要である。(新潟)(宮崎)
3. 一時的労務の觀念が濃厚であるため、数多の問題が生じる。(広島)
4. 婦人団体でも、職業に対しては最近關心は高まつた。(広島)
5. 本年度より、女子は原則として採用しないという意見が多く、理由として、男女同權のはき遠え、女子は採用程度にしかつかえない。(香川)
6. 学生に力く心構えをもたせてほしい。(熊本)
7. 女子に技術がある場合、家庭生活と豊かにするために職場に出る事が必要。(熊本)
8. 使用者の認識をふかめるための啓蒙と実施している。(熊本)

9. 婦人労働に対する、両親の理解がある。環境調整が必要である。(香崎)

10. 婦人の職場退出の隘路は男子の無理解による。(宮崎)

(四) 婦人の能力をいかに就職をすすめる

1. 使用者は一方的な考えで、これくらいとい所におちつけて、働く人の適性を照視している。(香森)

2. 婦人の適性とする県内の職種を知りたい。(香森)

3. 基準法中、生理休暇よりもむしろ、時局外労働の面に於て、もう少し事情に於しての裏づけがあれば、使用者として女子よりも男という採用差がかわて来る。(岩手)

4. 適性を発見しても、適性のない現実には、子供や指導法等を如何にするか。(福島)

5. 婦人の能力に応じた仕事を与えられるためには、婦人の職業人としての自覚の必要と、指導者の教育訓練の必要がある。(新潟)

6. 新入者を受入れについて、積極的な条件が整えられているかについては、若い者の自由の觀念の検討が必要であり、亦「業話会」開催の推進がある。(新潟)

7. 実校をとり入れていふ学校の卒業生は男女共に、就職率がよい。(広島)

8. 新制高校生より新制中學生の方が就職率がよい。(広島)

9. 新制高校求職者の約九〇％は事務系を希望するが、求人が少いので、就職が困難である。(広島)

10. 事務系希望が圧倒的で、求人状況を比較対照し、職種変更のやむなきに至っている。職種変更には親達の理解が必要である。(広島)

11. 事業場の殆んどが採用条件として、学歴より、家庭の事情に重きをおく。両親使用の子女は往々格が明瞭。(四) 又勤が少い。(い) 金融業では求職人の子供は危険率が大きいとの理由である。(香

川)

12. 事業場では、長期間の養成を必要とする女子より男子を優先してつかう様になる。(香川)

13. 採用試験の機会均等を望む。持主の学校のみ採用試験の機会を与えないでほしい。情実を除いて、実力本位で採用してほしい。(香川)

14. 就服給役担当教員に芳基法の理解が必要である。芳基法を無視した幹旋が多い。(香川)

15. 学校当局も就服希望者には実習教育に重きをおき、卒業後直ちに役立つ人向を作るべきだ。(香川)

16. 学校の就服給役担当教官の熱意がほしい。教官が使用者と直接交際する熱意がほしい。なお学校長によつて、教官の熱意は左右される。(香川)

17. 繊維関係の不振により、中学校卒業の女子が最も就服組で、良家の女中等を求めすが、就服の貴族を考えて仲を施さない。(香川)

18. 婦人ではなければならぬ就服がある事をわつて、個性を生した就服指導の重要性を周知すべきである。(熊本)

19. 男女の就服において区別すべきでなく、性能で就服は分けられるべきである。(熊本)

20. 本県の今春の就服状況は、中小企業面で多少就服口がある。(熊本)

21. 女子労働者の危険禁止業務、有害業務があり、女子の本業からの母性としての就業制限があるので、すべての就服につけぬ天橋である。(熊本)

22. 賃金では男女同一の原則があり、保護が徹底している。(熊本)

23. 女子の就服は人事課で困難視する。女子は福庫が未だ、欠勤が多い。女子は責任が少い等である。(熊本)

24. 中学と高校との就服科の連絡がついていない現状である。(熊本)

25. 就服教育で親戚な案が日本にはある。学校教育がすぐさま社会、職場に利用される必要がある。アメリカではさうであるが、日本では、各事業場により、技術が違ふので、むしろ色のつかない者を採用しだがる。日本の工場形態において、各々の特色があるので、学校の就服教育がマツチしない。(熊本)

26. 学校の職業科に対する受入れ態勢が充分出来ていない。(熊本)

27. 各工場の採用試験が一般学科に重きをおかれるので、職業教育が生徒向でも重要されぬ傾向がある。(熊本)

28. 普通学科も職業科も並行して行われるべきであり、芳竹教育にしろ、一般的人間の育成と同じに重要がおかれ、並行されるべきである。(熊本)

29. 生徒は就職の場合、大企業大会社のみを希望する傾向がある。それについては、社会の情勢を生徒に周知させる必要がある。(熊本)

30. 職場視察を生徒に実施したい。(熊本)

31. すべての学科担当が子供の適性発見と本人の向きをむすびつけるのが教育である。中学校では卒業生の80%が進学希望で、就職希望者は10%位である。教師としては、進学に力を入れるので就職の方がおろそかになる。(大分)

32. 適職の必要なことは知つていても、現実の問題として、当面を切りぬけるため、職業の適、不適は考へていられない状態。特に小さくても向かねはならない家庭の子供にとつては尚更である。(大分)

33. 最近是一般に高校卒業生の求人が多くなった。バス会社(観光)でも、従来中卒採用を高校卒に切りかえたりで、中卒は益々就職が困難になった。(大分)

34. 職業選択の趣旨はわかつているが、現に働く事が必要な生徒のために教師は就職誘致に止る事があう(鹿児島)

い 婦人の職業技術の向上をうながす

人 職場施設が不十分で寒中は能率が出ない。(香森)

2. 婦人の職場進出を阻むものは、婦人の感情的なものが多い。この面の更正が必要である。(岩手)

3. 仕事に対する計画をもたせる事。(岩手)

4. 仕事を覚えようとする気持ちが男子より消極的である。(若手)(熊本)

5. 社会教育の婦人労働に対するうなかりでもうて、職場婦人の向上の道とすべきだ。(若手)

6. 職業補導が強化されて、婦人の職場進出が考慮されねばならない。(若手)(和歌山)(香川)

7. 製糸、紡績の女子労働の能率は年令二十才が最高で、それ以後は下降する。従つて、使用者は永年勤続を奨励しない。福利厚生施設にも肉心をよせぬ理由である。(福島)

8. 求職者の多い現在、中小工企業に働く者はますます、低賃金になりつゝある。最低賃金の決定を望む。

(福島)

9. 女子は与えられた仕事は責任をもつてやるが、もつと積極的でありたい。(新潟)

10. 女性の至らぬ處はどし／＼指摘してほしい。(新潟)

11. 職場で技術(タイプライター)を受けさせてほしい。(新潟)

12. 各種講習会の開催において、たとえ場所が東京であっても、女子の出席を可能にしてほしい。(新潟)

13. 新入者の受け入れという点について、取扱上男女の差がある。見習期間の場合、男子は実務について、

女子は茶汲み、掃除等である。(長野)

14. 職場では女子労働者の能力を考えないで、一定の枠の中で何事も仕かせる。能力に応じた昇進昇給が

実現しがたい。(長野)

15. 婦人の敬愛というとお茶、お花に終る。もつと基礎的な知識の習得にもつとめなければならぬ。(長野)

(長野)

16. 女子は仕事は早く覚えてなれ易いが、能率の上昇してゆくのは、二三年の間でそのあとは止る。もつ

と仕事に対する持続した熱心さ、研究が必要である。(長野)

17. 〇〇工場の施設については、(一)更衣室、(二)除塵装置、(三)床面整理を近く着工の予定である。(滋賀)

18. 婦人を最も有効に使用するには、(一)公平、(二)依存性の除去、(三)育児施設、(四)試験期間中、個性適性

の研究。(5)職場配置転換である。(滋賀)

19. 人事管理、労務管理の研究として、凡紀向題の秩序維持にうとの、無届欠勤、長期欠勤の対策、EW

1方式の実施が必要である。(滋賀)

20. 能力に応じた昇進について、班長制の検討と、昇進の道を拓く。(滋賀)

21. 婦人に昇進の道がついていないが、男子の幹部の頭の高さが又は、どうしたらよいか。(和歌山)

22. 技術を身につける事が、今後は婦人の仕り方の重要な役割を占める。(和歌山)

23. 指導所に精密作業つまり、電機器具の故障の発見、修理組立、時計工、養成等に女子を入所させてほ

しい。(和歌山)

24. 各学校のカルキエラムを充分活かせば、職業教育も相当修める事が出来る。(和歌山)

25. 職業教育については各関係機関の緊密な連絡調整と一般社会人の関心を望む。(和歌山)

26. 実務について、普通高卒業は一人前の仕事を覚えさすのに、半手養成しないと使えない。その実商業

学校の卒業生は直ちに使える。(香川)

27. 就活後の希望として、指導及び個性に応じた能力発揮が出来る様にしてほしい。(香川)

28. 学庁によりず、昇進の道を拓いて欲しい。(香川)

29. 県当局及び事業場において、もつと技能者養成に力を入れて、願いたい。学校では普通教育さえ完全

に出来ない現状である。(香川)

30. 技術の向上には一般教養とむずかしい問題を生ずるので、一般教育を重視する傾向があるので、関係

官庁の連絡が必要である。(熊本)

31. 家庭と職場の両立する社会をつくり、社会施設の充実が必要。(熊本)

32. 女子が職場に出る場合、社会施設の充実と、パートタイムの仕事が必要である。(熊本)

33. 洋裁師、看護婦、教員は、婦人の道徳であるが、割合に希望は少い。一般に女子は事務を好む。

百箇所はあまり好まばい。(大分)

34. 職場の施設がよくなるのが能率をあげるものであると思ふ。又組合において施設改善をするよう要求中である。(宮崎)

35. 〇〇鉱業所の組合では、同一賃金の契約が明記してあるが、本社においてなっていないので女子の給料は男子の三四割となつてゐる。(宮崎)

36. 昇給昇進は女子はとうしても割がわるい。又能率の差によつても違ふし、業によつても昇給の度は違ふ。又現場は事務より職務が上なので、昇給の割がよい。男女では同じ仕事を分担しながら、差があると思ふ。(宮崎)

37. 同一賃金の原則に立つて、転勤・宿直等女子は不便であるので、そのしわよせが男子に来るので、男子の数を小やす必要が生じて来る。金融事業ではだんく、男子にきりかえられてゐる。(鹿児島)

38. 勤続年限が短いため、仕事に対する熱が男子よりも乏しい。企業整備の場合、一家の生計担当者の男子より未婚の女子にそのしわよせが来る。然し、同一労働同一賃金の原則がなければその限りではない。(鹿児島)

三 本運動の影響及び効果について

1. 就服困難といつても求服者の希望と求人とが一致しないのである。

即ち求服者の殆どが事務系希望であつた事から、学校側にもその教育に反省する点ありと一様に認めた事はよい結果をおたえた。(北海道)

2. 女子の服業については、学校側が具体的に知らなすぎた。(北海道)

3. 講演会は歓迎された。(青森)

4. 一時的の取組でなく、既に技術をつけるという方向に転換されて来た。(青森)

5. 学校では新学期年度に対して服業意欲を正しく与えるための婦人少年局の計画と連絡して、協力を与えたといつてゐる。(青森)

6. PTM、婦人会から、子供の人身売買の防止、服業意欲を農村家庭に与え、基準法を具体的にしりたといふ声がある。(青森)

7. 新規卒業の生徒が服業訓練所に関心をもちて参に見学、女子にやさしいグループで研究活動の傾向を生じた。(青森)

8. 講演を契機として、婦人の地位の逆行を憂えられている今日、本運動は多大の効果を及ぼした。尙く婦人の自覚を促した事は、婦人、使用者、一般社会からも時宜をえたものと善ばれた。(秋田)

9. 就服難の折、卒業の場合とくに眞剣にとりあげられたが、趣旨の了解のあと、就服口のない事に語が悍着し、服業望としてはこの要困難をきたした。(秋田)

10. 婦人関係が関心をもち、県内に婦人に適した工場設置の検運をみせている。(秋田)

11. 今迄比較的理解の薄かつた一般の家長婦人、婦人団体等、服業に対する関心を深める事に効果があつ

た。(山形)

12. 時期はや、遅れたが、就職希望卒者が、職業の問題を再検討、分析、研究する態度に資する事が出た。(山形)

13. 婦人に職業教育が必要であるという事が一般に理解されて来た。(山形)

14. 就職希望者自身が自主性を持ち直すのに効果があつた。(山形)

15. 経営者側への資料及び呼びかけは好感を持たれ、親切な方法であつた。(山形)

16. 中運動は採掘等課、職業安定課から出先機関へ運動目標について力添えした事は実に大きい。二、三年以来職業指導について、新制中学卒には極めて好意ある態度であつたが、女子高校生などについてはまだ、稀薄である。しかしこの度は、指導者も、生徒も、使用者も、もっと深く考えるべきだと感じた。(栃木)

17. 職業科教師の支那が多く、県教委会が力を入れて通知、会場難題等に協力した。即ち職業科担当の指導官が、各郡別に実施する様要望したが、予算上不可能であつた。(茨城)

18. 中学校、高等学校を歩いて懇談会をもつ事は制限されるので、職業科、社会科教師を通じて啓蒙してもらう方針で教師に対する仕事に集中したが、引続き現在まで学校からの幻燈借出し申込み、工場視察相談、就職後の生徒からの相談について高校、中学校の教師の訪問が多い。(茨城)

19. 各新聞を利用した事は効果があつた。(群馬)

20. 高校卒業生が就職試験は職業安定課並に安定所に於て、普通校を機会に益々来年度からは高校生も進出してゆきたいとの意見もあつた。(埼玉)

21. 婦人職業問題研究会を開催したところ、参謀の職業指導担当教官からは、初めての此種の催しで有益であると思はれた。(埼玉)

22. 使用者に、婦人を使う上の心遣いを強調する。世論調査を行つた結果、婦人労働者が多い所では女子

の勤務係主任等を通じて考えに賛成し、本運動の理解を深めた。(埼玉)

23. 職場施設について使用者に今後の方針を照会したところ、工場衛生、休憩設備に意を用いている事業場が多かった。一方これからの身体的計画もたてられて職場施設改善を促進した。(埼玉)

24. 新聞、新聞紙による広報宣伝は効果的で失業者の憂が軋をみつけてほしいと希望した。(埼玉)

25. 教師及び生徒、失業婦人の来室が多く安定所に連絡をとり、求職ができてよかった。(埼玉)

26. リーフレットを複製して、本運動の趣旨徹底に効果が上った。(埼玉)

27. 先輩の働く婦人から後輩の女性におくる言葉とよく会合は、好評であった。(埼玉)

28. 教師、両親、生徒、共に「婦人と職業」問題については、未開拓者であったので、興味関心をたかめた。(千葉)

29. 高校からの申込みは生徒の希望により教が多かったが、学校当局も一学期に一度はしたいといっている。(千葉)

30. 労働者については生活に熱情なく、職業意欲も消性で働いている感じであった。結婚問題になると熱心で、女性としての将来、現在についての不安等のせいか熱心である。(千葉)

31. 婦人にある問題を把握させて非常に効果的であった。学校側、女子学生により影響をあたえた。(東京)

32. 教師の参考を求め、教師の動向の全体を知り、教師を通じて学生に指導法の係連に対する理解を得させ近代労働者としての心構えをもたせる狙いは効果的であった。取組室の講演、質疑応答、資料配布の後、多数教師はうこり、今後の連絡、提携、資料配布、婦人少年室の講演依頼があった。(神奈川)

33. 学校関係者、生徒達が、婦人労働についての無知であるのに驚いた。(神奈川)

34. 対象としたあらゆるものについてよくこばれた。会合における意見はたのもしきものが出た。かゝる運動は、専門的なものでなく、身近なもので誰にでも意見のあるような題材をえらぶことが、効果的である。(新潟)

35、縫紉工業の女子求人が激減した事から、つよく職場に働きかけるため、技能の修得、職業人としての心構えの指導としては、時宜をえた運動として、学校側から歓迎された。(岡山)

36、婦人職業の紹介は、個性の発現に資した。(岡山)

37、採用者側において、女子の労働管理について特性把握の上適切な管理の道を見出した。(岡山)

38、雇用促進の強調期向の設置に教委、青少年問題研究会が呼びかけた。(岡山)

39、高、中校における職業家庭科の制度化に関連して本運動は相互の目的を達した。(岡山)

40、産前、産後の休業調査が本運動期間中にあり、併せて事業場主に保育所施設の設置について協力するのに好都合であった。(岡山)

41、時期的に就学期であるため、学校側は協力的であった。(石川)

42、事業場の場合、会社側は協力的であり、組合は消極的であった。(石川)

43、必要は運動であるのもつと強力にやうてほしいとの要望が労働よりあった。(石川)

44、労基法、組合法は高校生でも知っているのは一人もなかった。(福井)

45、婦人の職業は、一時的との安易な考え方が、職業指導教師の男子に多い。したがって気がつかない。(福井)

46、各資料は教師、生徒に与えられた。研究会でも利用された。(福井)

47、教委、指導課より毎年の行事計画に入れるから指導してほしいとの希望があった。(福井)

48、指導内容が豊富であるとの反響があった。(福井)

49、高校生の就職希望者が増えたとの報告があった。(福井)

50、運動の実施期間がよく、地区的にはかざられたが、対象者によくくい入った。(長野)

51、報道機関の積極的な協力によって、事業場方面は、自ら進んで労働講座の機会を提供してくれた。教師、PTAも関心も高められ、ことに職業家庭科教師との懇談会では、職場見学も希望され、職業に對する関心を深めさせた。(山梨)

52、婦人の職業意識を高めることは婦人自身の幸福のみでなく、経営者、労働組合、ひいては日本の産業

にも影響を及ぼすものである事を使用者、労働婦人達が再認識した事である。(愛知)

53. 労使会談、各々において事業場相互間の連絡、親睦等が始められたこと。(愛知)

54. 中学、高校の職業指導に特に効果的であった。(愛知)

55. 職業教育の熱心な学校では歓迎され、再三回位きてほしいとの希望があつた。特に就職後の心得につき感謝された。

56. パンフレット「婦人を雇はうとする使用者のために」の配布部数四十九の事業主、労働組合にその内容について的情況報告を求めたが、実施は出来てあつた様だ。婦人少年堂が向うは実施される。(滋賀)

57. 本年度は、女子の就職が困難であつたためか、職業に対する懸念をもつても裏づけがないというので、新聞関係等とりあげ方がかなり大きかつたのに、学校方面の関心がうすかつた。反対に現に職場をもつてゐる婦人や使用者等には非常に喜ばれた。(京都)

58. 教育長に本運動に対する協力申込みをしたところ、県下八ヶ所にPTA協議会を主催し婦人少年堂より出席を求められ、答復者に運動の主旨を説明したところ非常な関心をもつて、今後研究会を連続して持つ必要があるとの意見が出た。PTA協議会の事務局長が、此の研究会の具體的は計画をとてゐる事になつた。(奈良)

59. 本運動は婦人自身の目覚めをたかめ、職業人としての意識を昇揚するには役立つと思ふが、「婦人の能力といふがす道駈をすゝめる」案では就職難の現任では、適任につく事は困難であるため、その根本的なことを解決出来ないのは遺憾である。(和歌山)

60. 使用者と、女子労働者とを集めての懇談会は、労使から皆々こうした会合を主催してほしいとの希望があつた。殊に女子労働者からは、男子の上役の理解を促す機会になり、自分達の勤務もしやすくなるという報告があつた。(和歌山)

労使を対象とした場合熱心に研究された。殊に労組は自主的に研究会、懇談会を開催し活発な運動を

実施した。(鳥取)

62. 婦人団体と対象とした場合、二十七年度事業計画にとり入れられた。(鳥取)

63. 学校においては、基幹法務組合同等に対する認識が小さく、熱心にさいてくれた。学校で調査の反響調査では、非常に好評であつた。(鳥取)

64. 婦人の職業紹介は学校の教材としてよろこばれた。(鳥取)

65. 放送局の協力が大きかつたので、一般の啓蒙に役にたつたと思う。(岡山)

66. 教官に対して職業教育に対して効果をあげる事が出来た。県、市、教育委員会において、予算的措置並に、学校施設について再検討を加えるむね、言明した結果をえる事ができた。(広島)

67. 学校関係に対する啓蒙活動として、有意義であつた。本運動に対する学校側の協力程度は、職業指導係教師の如何によるのでこの運動の効果のためには、職業相談係に女子労務に理解のある教師の兼任が

望ましい。(山口)

68. 常に組合組合活動との関連において、意欲向上のための要求を実施すべき自覚は、組合会派に於て、徹底した。(山口)

69. 取組の横の連絡向上の機会について、研究する会の組織に対する声があがっている事。(徳島)

70. 婦人の雇用についてのパンフレットは効果があつた。これを基礎とした映画を作成してほしい。今後

71. の組合活動は、使用者の啓蒙が必要であるので、これを資としたい。(徳島)

72. 県、市町村、社会教育と連携で、二十七年度職業教育を中心にする事と、職場人の社会教育

の向上の計画実施、各職場が自主的に計画を立て、調査を持つこととなつた。(徳島)

73. リーフレットは婦人団体、PTAに効果があつた。(徳島)

74 巡回PTA講演は、両親並に児童への啓蒙活動を本旨としたものであつたが、今後共継続してもらいたい意向があつた。(徳島)

75 A高校では補習後資料の研究をし、保母や栄養士を希望するものが出た。(彦根)

76 某中学校では、公共職業指導所のある事を一人も知らなかつた。(彦根)

77 雇用主との会は、集つた者が中小企業であつたため、反つて婦人職業人の理解認識も大きく効果的であつた。(彦根)

78 婦人教員として、職業に対する再認識が出来た。(佐賀)

79 婦人会員、又は家庭の主婦層に独生女子に就く得る技能をもたせることの要を痛感させた。(佐賀)

80 労働保護規定、職場の締め出しの関係の広い視野からの把握がなされた。(佐賀)

81 意欲の啓蒙と能力を生かす就労をすゝめるという段階で本運動は、成果をさめた。(長崎)

82 教育庁指導室との共催で懇談会、編成会を開催し県下女子中学及び高校の卒業生に対して現在の職業事情、職業指導、適職指導等々指導をばし、反響はすこぶる大であつた。(熊本)

83 女子の職業問題のテーマについて、講演会、懇談会の開催の傾向がまして、婦人少年衆への申込みが多

くはつた。(熊本)

84 巡回講演は各校で非常に歓迎され、毎年やつてほしいとの声が多かつた。(大分)

85 職場によつて婦人の関心がたかまり、職場を働きやすくする事が婦人の職場に対する関心と高める事

になるのであるという意見が多く、会社側の人も厚生面に強く力をそゝぐ事を表明した。(宮崎)

86 高校生に最も効果があつた、女子のつける職業の少い本県として、特に女子に適した職業を遂ぐ事の重要さと認めてもらつたが、そのために在学中に女子の職業研究グループの必要を痛感した。(鹿児島)

