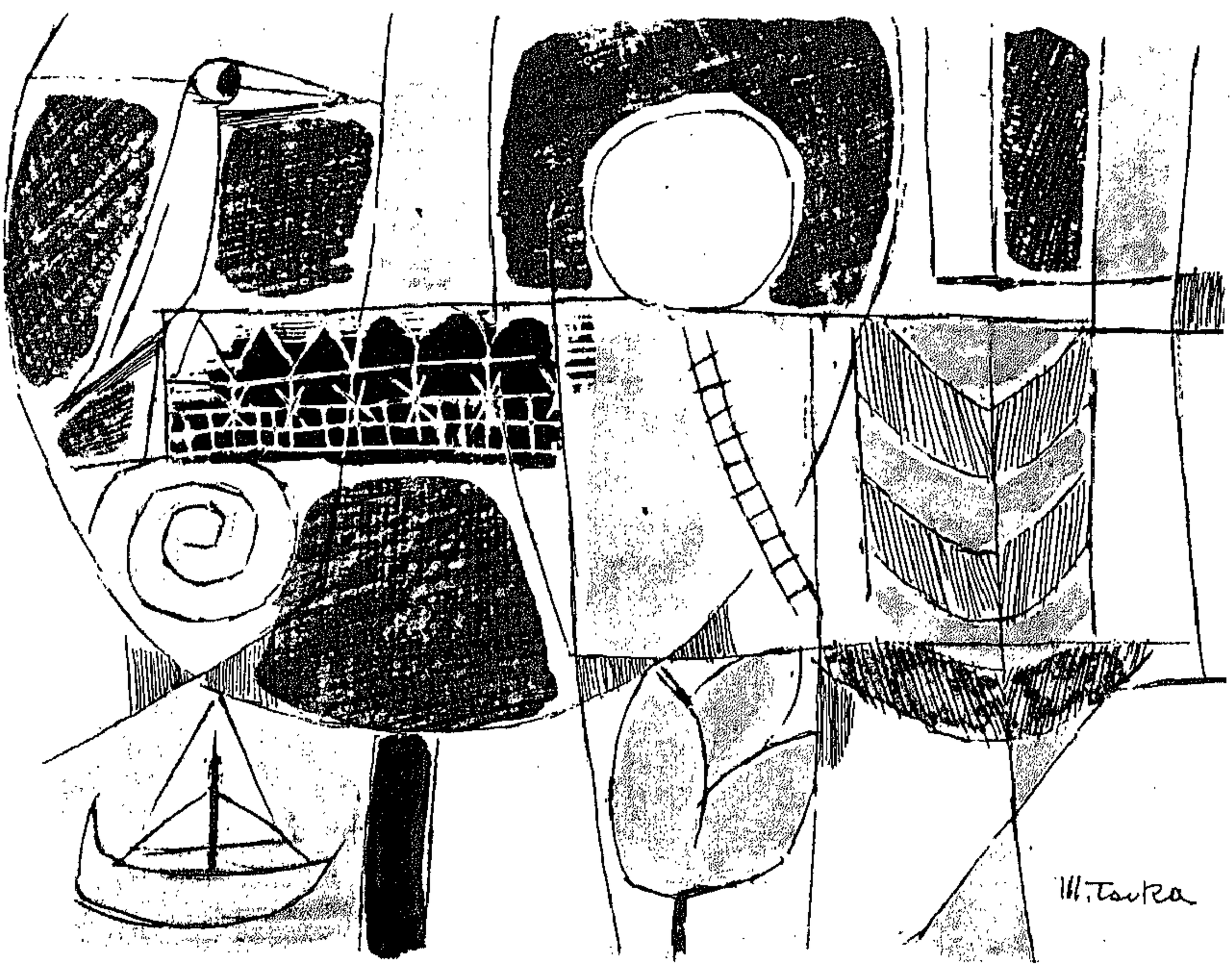
婦人と年少者



◆婦人職場指導者セミナー報告
—講義と研究討論会の概要—

11

1963

婦人少年協会

婦人少年問題の研究家は《婦人と年少者》を!!

◆一九六三年(十一巻)バックナンバー

一号
迎春随想……谷野　せつ
人づくり政策における「能力主義」論議……乗富　丈夫
事務機械化の婦人労働に及ぼす影響……市川栄一郎
主婦と健康……里和スミエ
主婦の仕事について考える…島田とみ子
米国における母子保護の概況(資料)
ソ連における「能力主義」論議
協助員レポートから……四　編
第七回婦人少年室協助員全国会議概況
「勤労青少年ホーム館長会議」から
婦人労働関係資料の紹介

二号　特集　女子事務職員の労働の実態
女子事務職員の労働の変遷(1)
制度・慣行上からみた職場における男女の機会均等について……竹中恵美子
キーパンチャーについての労働衛生上の問題点……大木　保男
第十二回婦人労働問題研究会議開催要綱
女子事務職員の意識調査の概要(資料)

三号　第十四回婦人週間準備号
第十六回働く年少者の保護運動の報告から(山形・愛媛)
新規学卒者を迎え入れる職場へ一言
カウンセリング技術十講①…畔上　久雄
婦人の人口構成の変化(資料)
精密機器製造業に働く女子労働者の実態について(資料)
婦人の雇用問題会議の報告から
米国における児童労働の変遷(2)

社会的良心と婦人の役わりについて(座談会)……岡部慶三・唐沢富太郎・渡辺華子・高橋展子
第十五回婦人週間について(要綱)
年少労働者を育てるためにカウンセリング技術十講②…畔上　久雄
良心について(資料)
婦人に関する国際ニュース
婦人労働関係資料の紹介

四号　特集　内職問題
最近の内職行政……海野　将親
内職提供事業所の実態(大阪)鎌田　義輝
内職の家庭に及ぼす影響……福田さと子
内職補導所だより(東京・鳥取・秋田)
家内労働に対する行政措置の実施状況
内職公共職業補導所名簿(資料)
内職公共職業補導所調査報告書目録(〃)
カウンセリング技術十講③…畔上　久雄

五号　第十五回婦人週間報告号
勤労青少年の教育(資料)
女子事務職員の雇用について(資料)
〃働く婦人の家〃館長連絡会議より
婦人労働関係資料の紹介
社会的良心とわが家精神……我妻　栄
社会的良心と婦人の役わりについて
——第十一回全国婦人会議の概況——
勤労青少年の福祉の増進について
働く年少者のグループ活動について(座談会)……十　二　氏
カウンセリング技術十講④…畔上　久雄
電気機械器具製造業における年少労働者の労働実態について(資料)
労組婦人の問題点
婦人労働関係資料の紹介

六号
第十七回婦人の地位委員会に出席して……谷野　せつ
婦人労働者の定年・退職条件をめぐって(対談)……久保まち子・山本まき子
職場における男女機会均等を実現するために
(第十二回婦人労働問題研究会議から)
勤労青少年と職業訓練
地方新規中卒者の就職受入れ状況(東京)
新規学卒者の県外就職の状況(宮城)
大阪・広島に西独の保健大臣を迎えて
カウンセリング技術十講⑤…畔上　久雄
婦人労働の概況(資料)
社会サービス活動に関する婦人の意識と参加状況(資料)

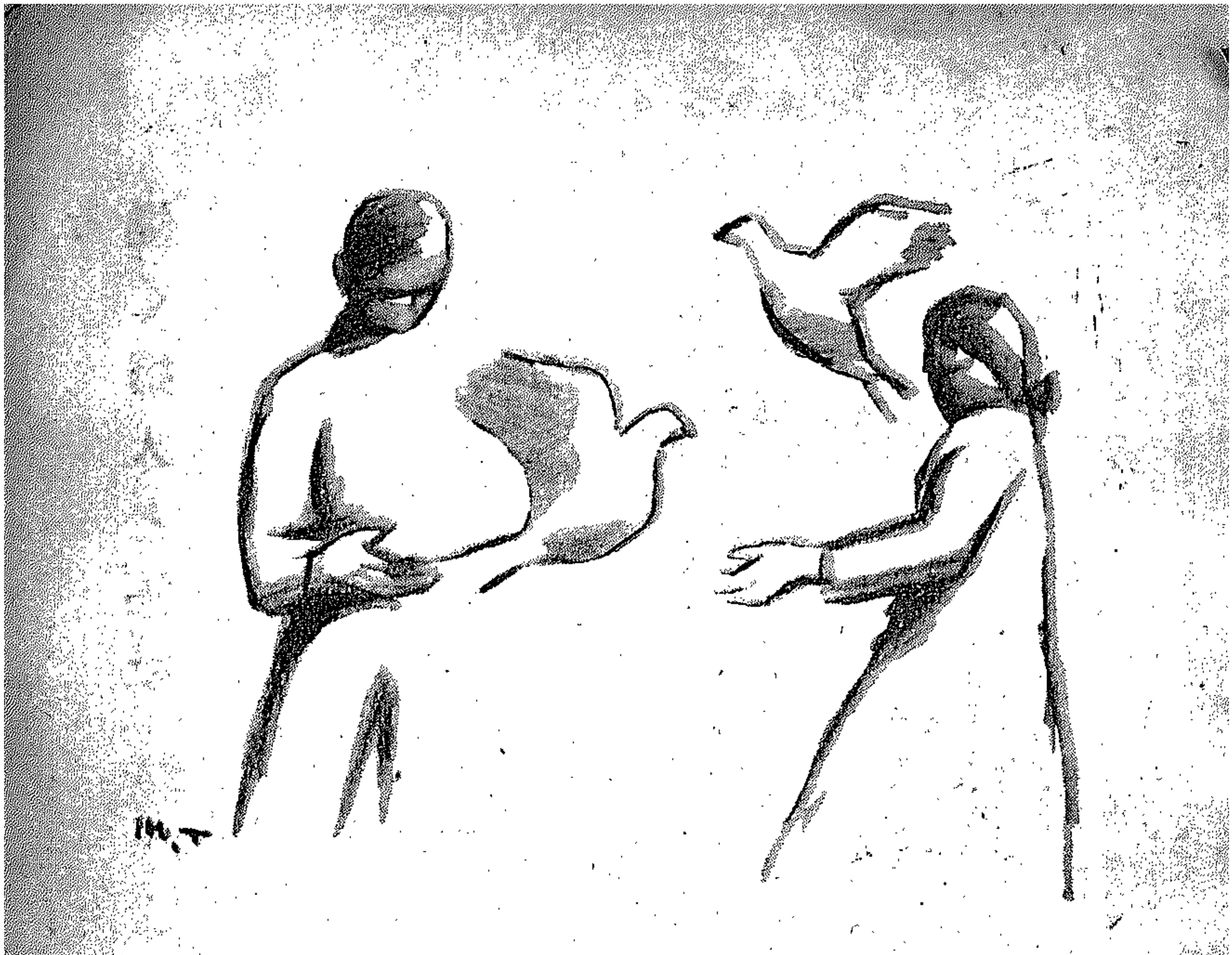
七号　特集　近代生活と安全衛生
十代の発育の生理と労働能力……田多井吉之介
労働者の生命を大切にしよう…大羽綾子
住込み女子労働者の安全は守られているか(ルポルタージュ)
ベンゼン中毒と有機溶剤中毒予防規則
婦人と年少者の労働災害(資料)
私たちの「健康」はこんなに多くのことの組み合わせで保たれている
農閑期の主婦の労働について…増尾栄子
医療ヘルパーと中高年齢婦人の職業対策
カウンセリング技術十講⑥…畔上　久雄
年少労働者福祉員制度とその活動状況
婦人労働関係資料の紹介

八号　特集　働く婦人の福祉運動
管理職にある婦人の立場から(座談会)……中込梅子・前田藤恵・大羽綾子
女子社員に関する考察……長内　俊雄
職場における婦人の能力開発…久山駿二
第十一回働く婦人の福祉運動実施要綱
婦人の永年勤続者の発言……二　氏
保護観察の少年と職場環境…成瀬　鐘一
カウンセリング技術十講⑦…畔上　久雄

九号　特集　労働者家族福祉運動
勤労者家庭と消費生活……高橋　展子
滑り出した勤労者家庭消費生活向上運動
労働者家族福祉運動実施要領
モデル地区の指導に当って(熊本・秋田)
勤労者世帯の動向と子女の教育費(資料)
働く婦人の家の近況(兵庫・福井)
協助員活動について
年少者と職場の人間関係
カウンセリング技術十講⑧…畔上　久雄
昭和三七年女子保護の概況(資料)
一九六二年婦人労働の実情(資料)

十号　特集　第十七回働く年少者の保護運動
働く年少者と技能……児玉　寛一
その素朴な告白、よろこびと要求……江間　章子
第十七回働く年少者の保護運動について
第十七回年少者保護運動実施要綱
電気機器製造業に働く年少者(懇談会)
「働く少年少女の生活文」、昭和三十八年度受賞作品より……二　編
年少労働の現状(資料)
職場のカウンセリング制度
第十一回全国青少年代表会議について
カウンセリング技術十講⑨…畔上　久雄
西ドイツの青少年問題について(資料)
十一号(本号目次参照)

その他
働く婦人と年少者の法律問題(各号)
労組婦人のページ(随時)
婦人界のうごき(1～5、7～8、10号)
女子の就業者数と完全失業者数・一人一か月平均現金給与総額(各号)



婦人と年少者　十一巻十一号　目次

◇特集・婦人職場指導者セミナー報告

働く婦人と福祉……平林たい子……2
婦人の職場における人間関係……兼子宙……3
職場相談の実際……溝淵富仁子……6
〝婦人職場指導者セミナー〟を終えて……9
〝婦人の職場での経験をいかす〟ためにはどうあったらよいか（研究討論会）……10

（年）（少）（者）（の）（た）（め）（の）
（レ）（ク）（リ）（エ）（ー）（シ）（ョ）（ン）

＊ロートユートピアの一環として……冠野悟……14
＊わが社なりのレクリエーション……野田英輔……15

年少労働者福祉員表彰式並びに研究会……17
第八回婦人少年室協助員全国会議について……19
協助員30分インタビュー
＊斎藤・大手・島田三協助員の横顔……20
カウンセリング十講⑩……畔上久雄……23
（資）（料）（室）
動労者家庭の消費生活水準と主婦の意識……24
婦人界のうごき……28
売春防止法特別活動実施要領……29
婦人労働関係資料の紹介……30
婦人問題懇談会について……31
女子就業者数と完全失業者数平均現金給与額……表紙3
◇一九六三年「婦人と年少者」バックナンバー……表紙2
◇〝ふぐおか〟だより（大沢陽子）……22
◇婦人少年局ニュース……表紙3
表紙・扉……坂谷政義

働く婦人と福祉

平林たい子

私は今朝、東北四県（新潟・富山・山形・福島）の旅から帰ってきたところですが、東北では土方の仕事がさかんで、婦人が道路工事や線路工事、駅の仲仕などに従事しているのをたくさん見かけました。それらはたいてい中年の婦人ですが、この地方には、中年婦人を吸収する職場が少ないので、このような仕事に従事しているものと思われます。私は前に富山や島根で製薬工場やファスナー工場を見学したことがありますが、そこでは土地の人は殆んど使っておらず、全国から募集した若い婦人がたくさん働いていました。工場は機械化されていて、女の仕事は簡易なもので、七年勤続の人でも驚くほど安い賃金でした。このように地方で働いている婦人をみると、婦人の職業の配分が全国的に大変片よっている、こういう点をもっと考慮する必要があると痛切に感じさせられました。

私は、婦人に土方のような仕事を禁止すべきかどうか疑問があると思います。女の人でも丈夫な肉体を持ち、男の中で同じ仕事を立派にやっている人もあります。ソヴエトなどでは、そういう例は沢山あります。ですからこういうことは、その仕事が果たして婦人の生理に悪い影響があるかどうかという専門家の研究によって決めるべきだと決めるべきだと思います。踏切番とか、その他労働基準法で深夜業として禁止されている仕事がありますが、この法律が制定されてからすでに十年余を経過していますから、現状に立ってもう一度考え直す必要があるでしょう。

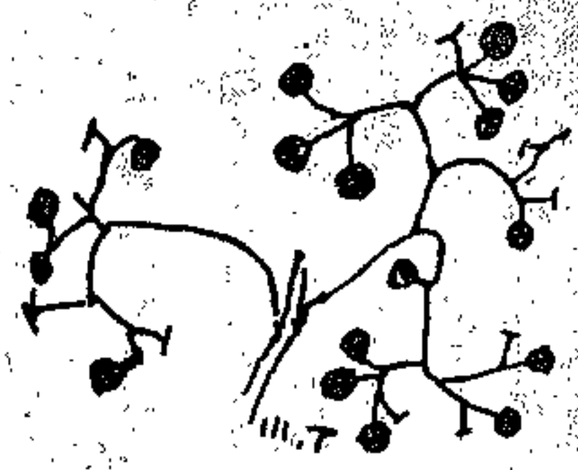
生理休暇にしても、終戦直後、まだ日本の工場の設備が悪く、立ち詰めで働くというような時代にはぜひ必要でしたが、設備が改善され、働き易くなれば、それに則して考え直してもよいと思います。もちろん法で決められた権利は利用すべきですが、実際は余り利用されず、悪用されている場合もあるように聞いています。使用者にしてみれば、不定期に休まれると仕事の計画が立たないので、婦人はなるべく雇わないという口実を与えることにもなります。フランスのバスの車掌は四十歳、五十歳でも働いていますが、これは、道路もよいだろうし、会社の働く条件もよいからだろうと思います。ですから設備その他の働く条件が改善されれば、生理休暇がいらなくなる場合もあるでしょう。これからはむしろ、設備の改善について使用者と話し合い、楽な状態で働けるようにして、仕事の幅を広げるほうがよいと思います。

働く中年婦人の多くは既婚婦人だと思いますが、既婚婦人の福祉に関係ある問題として、託児所があります。子供があってもよい託児所があれば、母親は安心して働くことができます。山川菊栄さんが若かったころ、子供を託児所に預けると病気をうつされるからといって、不自由にもかかわらず、ついに子供を預けませんでしたが、このことは、託児所の質の向上がいかに大切であるかということを意味しています。今は託児所の数をふやすことよりも、質をよくするということが問題になる時期だと思います。また、それを今すぐ実現するためには、政府に要求するだけでなく、民間でもできるだけの手を尽すことが必要です。政治闘争のスローガンに掲げるだけでなく、働く婦人の力でそれを実現していただきたいものです。

託児所だけでなく、もう少し年上の子供の問題もありますが、子供にも年齢に応じた仕事をさせることは、よくない遊びから子供を遠ざけることになると思います。私は農家に生まれましたが、学校から帰ると薪拾いなどした記憶があります。アメリカでは、母親が子供をおいて出かけるとき、年上の子が低学年の子供と遊んでやったり、小さい子供が乳幼児のお守や留守番をする制度がありますが、日本でもそういう組織を作ってみてはどうでしょう。

まだまだ自分たちの力でやれることがたくさんありますから、皆さんにもぜひそういう工夫をしていただきたいものです。

（婦人職場指導者セミナーにおける講演より――文責編集部）



婦人の職場における人間関係

兼子　宙

私はよく、婦人を多数使用している会社から婦人の労務管理や人間関係について相談を受けたり、調査を依頼されたりします。そういうとき、使用者は、婦人の人間関係はむずかしい、婦人の特殊性として嫉妬心が強いからだろうかなどと言いますが、私としては、婦人のむずかしさが男女の性的差異から来ているというよりは、ごく少ないのではないかと思います。

十年前、私が広島大学にいたとき、広島の電話局と電信局のモラルサーベー（態度調査）を依頼されたことがあります。電話局のほうは女子オペレーターの職場であり、電信局のほうはおもに男子オペレーターの職場です。この調査は、男女の職場での態度に差異があるかどうかを見る調査でしたが、男女の間に、特にちがう状況はみられませんでした。ですから、職場の人間関係というようなことについて考える場合、婦人の特殊性ということに、あまりこだわらないほうがよいのではないかと思います。

以下、職場の人間関係について、婦人を中心として考えられるいくつかの点をあげて述べたいと思います。

一　人が職場生活から求めるもの

人は職場で働き、生活し、そこで一定の時間を費していますが、その中で人は何を求めているのでしょうか。働く者の欲求は、職場での満足度を調査することによって知ることができます。それはむしろ不満足度の調査と言ったほうが適切かもしれません。

このような調査をいくつかの会社で行なって比較研究するような場合、調査の共通点として大きく分けて四つの次元があります。

第一は「仕事自体の満足」についてで、今の自分の仕事に対しての退屈度とか、興味の度合などをみるものです。また、その仕事が自分にとって意義のあるものであるかどうかというような段階があります。

第二は、「職場の人間関係」についてで、人が一日のうちの一番よい時間を、また、一生という点からみても一番よい時期、生きがいのある時期を費している職場での、上司に対する信頼度とか、同僚との折合い（融和）などです。

第三は、「経営への帰属感」についてで、これは昇進に対する期待度とか、雇用の安定とかいうような企業の将来性についての欲求です。

第四は、「賃金の満足」についてで、賃金が公正に、また十分に支払われているかどうかというようなことであります。

職場での人間の欲求には、このような四つの方面がありますが、この四つはそれぞれ独立していると同時に、互いに影響しあっています。ですから、仕事がつまらないと疲労度が高まり、疲労すると同僚との折合いが悪くなると、仕事がいやになり、それはまた賃金にも影響してくるというような工合です。中でも賃金に対する不満は一番他に対する影響があります。

電話局・電信局の調査で男女の性的差異からくる態度のちがいはないと申しましたが、ただ男性の方に満足度が強く出ているのに反し、女子には不満度が多く出ているという傾向が一般にみられましたが、これは、賃金の不満があるものと思われます。

人間の欲求にはいくつかの段階があります。欲求の基底になるものは「生理的要求」で、これが一番強いものです。その中でも最も強いの

は、呼吸をしたいという要求です。人はまず食うために働く、その最低の条件が満たされると、次の要求が出てくるものです。〝衣食足って礼節を知る〟という言葉はこのことを表わしているのだと思います。生理的要求は強いものではありますが、いつでもそれが一番強い要求であるとは言えません。戦前は〝食うため〟と〝食うため〟ということがなくなったら、また社会保障が完全になったら、人は働かなくなるのではないかと思っていた人もありました。今では恐らくそんなことを考えている人はないでしょう。能率よく働いている人が多い国のほうが社会保障はより完備しているのですから。人間は満腹すると、また別の欲求を持ち始めます。社会に出て行って、社会人として認められたいというような「社会的欲求」です。これがさらに進むと、自我欲求に戻ります。これは、自分を伸ばしたいというような「精神的欲求」です。

このような欲求の段階がありますので、従業員の要求を調査することによって、逆に、その会社の水準を知ることもできます。

二　婦人の職場欲求の特性

婦人の職場での欲求は男子とそれほど差異がないのですが、内容的に深く入っていくと、婦人の特性に関係のあるものもあります。

まず勤労の態度についてみますと、男子には平均的にみて〝自分の将来を築くために勤労する〟という態度が基本的にありますが、婦人の場合は多く結婚までという態度です。

男子でも相撲取りのような職業は体力に支配されるものですから、体力の続く間だけという考え方からだと思います。婦人が働く場合、伝統的な悪条件があるので、勤労生活と家庭生活の調和ということは大きな問題であり、婦人が長く働くことができるようにするには、家庭生活に適合するような勤労様態にしていく必要があります。

三　婦人の職場配置の特性

(1)単純職務によるフラストレーションの発生

職場では一般に、婦人には単純職務を割当てます。これは、婦人はそう長くは勤めないという考え方からだと思います。職業というものは、最初は馴れないから能率が低く、習熟するに従い、だんだん能率が上がります。雇用する側から言えば、習熟して役に立つようになってから長く勤めてもらいたいのですが、そういう時にやめてしまうような人には、習熟するのに時間をかけると損ですから、習熟する期間がなるべく短くてすむような単純な仕事を割当てるわけです。

しかし最近、婦人の勤続年数は少しずつ伸びてきていますし、企業のほうでもそれを望んでいます。近頃は必要な人がすぐ得られなくなってきたので、婦人にもなるべく長く勤めてもらったほうがよいということに気がついたのです。

しかし、紡績などの仕事は三年で定年にするのが適当だと考えられていました。その理由の一つは、紡績のような仕事は就職して二年目くらいから生産と賃金がつり合いのとれる状態

になり、四年になると賃金の割合が高くなって損になります。学習期間が少なくてすむような単純な仕事に習熟すると、やがて過度習熟になり、あきてきます。仕事というものは上達する間は満足感があるが、上達が終わると興味がうすれ、能率が落ちてきます。興味は研究心と関係があるもので、興味がある間は能率も上がるものです。

あるデパートの調査によりますと、女店員が仕事に馴れる期間はたいてい約三か月で、一年間くらいは先輩にひきずられて夢中で働き、二年目くらいになると自分が先輩になるので一番張切る。そして三年目になると単調感を覚えるようになり、売出しなどすんで暇になると、世の中がつまらなくなるというような結果が出ています。これをフラストレーションと呼んでいますが、単純職務に発生しがちな状態です。

これを男子についてみますと、ずいぶん異って、仕事がむずかしいので三年くらいしないとよくわからないと言っています。こういう点からみると、むしろ女性のほうがあきっぽいのではないか、これは研究心の問題で、男性のほうが研究心が深いから習熟線に達するのに時間がかかり、従ってなかなかあきがこないのではないかということが考えられます。男性には、一つ仕事に一生をかけるようなところがあります。女子は、どうせ二、三年と思っているのでまた一つ仕事に習熟して過度習熟の状態になると文句を言い、それでもポストをかえてもらえなければやめて他の職場に移ってしまいます。ところが女子は、どうせ二、三年と思っているので、過度習熟になっても黙って同じ仕事を続けているから、フラストレーションが起こるのです。

このイライラの状態はやがてそれなりにおさまるが、それは仕事をする態度をかえていくという方向に向けられていきます。仕事には馴れているので、注意を中心から拡げてボヤっとしながら仕事をしているという注意散漫状態になります。このようなマンネリ状態が続くと生活全体が消極的になり、機械的に受身で仕事をするようになります。しかし、こういう状態のとき、流れ作業の中で、ちょっと仕事の順序を変えたり、釘を一本抜いておいたりすると、一時的にちょっと注意が集中されてイライラが起こります。このようなときに、職場の新陳代謝は程よく行なうことがたいせつで、度がすぎてもいけないものです。

四　婦人の特性と労務管理の方策

オートメーションの工場などでもフラストレーションはよく起こる現象で、管理者は案外気にしていませんが、長い間イライラを抑えていると、何か機会があったときに爆発します。女子の多い職場にストが起こると勇敢な行為が多いというのも、このことと関連があるのではないでしょうか。こういう現象をみて、女は感情的だからという人がありますが、女だから附和雷同するのではなく、そこに爆発するような条件や環境があるからだと思います。嫉妬心や競争心は男性にもあるもので、婦人の特性からくるものとは言えません。

経営者は、女は腰かけ的であるから男と同じようなやり方だったからです。ほんとうに有能な職業人を育てるという気持で行なうには取扱えないと言いますが、それではいつま

(2)職場異動の効果と人材育成の労務管理

婦人は職場異動を好まないから異動させないものなら、むしろよい結果が得られるはずです。ある百貨店で中元売出しのあと、三年勤続の人約百人を組織的に異動させ、結果的にみて成功し、好評だったので、その後毎年これを行なっているという例もあります。

従業員を異動させることは、能力を高める上にも効果があるもので、自分が能力を高めることは、あとから来る人のためにも役立つことであると思うようになれば、しめたものです。職場異動によって刺激を与え、研究心を起こさせ、職場をつねにアクチブにしておくことがよいのですが、職場の新陳代謝は程よく行なうことがたいせつで、度がすぎてもいけないものです。

でたってもいたちごっこに終りますから、これからは使用者も、女子を職業人として育てていこうという前提に立って労務管理にあたっていただきたいと思います。

（早稲田大学生産研究所教授）

本稿は九月十八日「婦人指導者セミナー」における講義の筆記をまとめたものです。（文責　編集部）

職場の相談の実際

溝淵富仁子

一、職場の人間関係

職場で不平不満が起こるのは何故でしょうか。

私たちは、自分達の欲望を満足させたいために毎日の生活をしています。ところが、一つの欲望を満足させたと思うとまた次の欲望が起こってくるように、欲望は際限なく起こり、これを全部満足させられるとは限りません。必ずしも、障害にぶつかります。そこで不平不満が起こるのです。

自然環境への働きかけが今日を造ったように、いろいろな障害につきあたるのを乗り越えることによって、今日の大分が築かれてきました。そして現在も、障害に対していろいろな反応をすることによって適応していきますが、反応行為が他人に迷惑を与える時、不適応になり、自分で自分の感情が処理出来なくて、他人の意見を借りなければならない時、相談が必要とされます。

では、反応にはどんなものがあるかと申しますと、まず、口に出します。次に、行為や行動であらわします。つまり不平不満を言います。意識的に不平これは、すねたり泣いたりすることです。第三には、症状となってあらわれてきます。じんましん・偏頭痛・生理痛・胃病などがその症状です。

こう考えてくると、精神と肉体とは密接な関係があるのにお気づきでしょう。意識的に不平や不満を言ったり、すねてみたりすることもありますが、無意識のうちに反応していることも多いのです。「人間の意識している部分は、海中の部分から比べるとほんの少ししかないと同じように私たちが意識している部分は無意識の部分に比べると少ない、無意識の部分が多いということなのです。

行為のあらわれ方は沢山あります。ですからそのあらわれ方を見て、人を批判することは出来ません。私たちは職場において、特にこのことに注意しなければいけません。

二、基本的な欲求

人間はいろいろな欲望をもって生活していますと、基本的な五つの欲求をあげることが出来ます。

職場においては、どんな欲求があるかと申しますと、基本的な五つの欲求をあげることが出来ます。

(1)　愛情の欲求

大勢の人達と、仲良く暖かい関心を持ち合いながらやっていきたいという欲求です。職場で一人ぼっちにされているということは、いくら仕事が良くてもいやなものです。職場の人間関係が悪いために仕事そのものまでいやになってしまったということは、よくあることです。

職場の人間関係のことでは、馬鹿らしいと思うような相談を受ける事柄が沢山あるかもわかりませんが、軽く扱ってはいけません。本人にとっては重大なことなのです。

(2) 所属の欲求

私はこの職場で認められた価値のある人間になりたいという欲求です。誰でも自分が認められた価値ある人間になりたいと思います。

(3) 独立の欲求

自分で考え、自分で選択し、自分で決定し、自分で独立したいという欲求です。

相談員は、いろいろな相談を受けますが、せいぜい資料を提供するにとどめてその結果や決定は相手に選ばせます。気持が動揺して、解決の糸口をみつけられない時相談に行くものですが、自分で決定したことは自分で責任を持つからです。

自分で自分の資料を沢山提供して、その結果は自分で決定する。自分で決心して、自分で納得して、自分で実行する。カウンセリングは、それを援助するものなのです。

(4) 社会的承認の欲求

自分の人格や行為が周囲に認められたいという欲求です。

(5) 自尊心を維持する欲求

周囲に認められるばかりでなく、自分自身でも自分の人格や行為を認めていたいという欲求です。

三、行為の目的性

意識しているにせよ、無意識にせよ、その行為をすることによって、私共は満足して次の適応に移っていきます。あらゆる行為には目的と意味があります。

どのような話題にせよ、話し合いが出来るようにすることが面接の目的です。言葉に出して言うことは、思いが稀薄になることですから、話し合うことによって人と人との調和が生まれるのです。

あらゆる行為には、目的と意義があります。ですから、まず第一に行為の目的性を知ることが大切です。

四、相談の理論と技術

カウンセリングということばは、「考慮する」という意味のラテン語から出発したものです。現在では「相談」と訳されています。

相談ということは、日本の長い歴史の中には、身上相談がありますが、これはカウンセリングとは大分異なったものです。身上相談は、忠告や説教が普通とされますが、カウンセリングは忠告をしませんし、そのものずばりの解答を与えません。何故ならば、各人に合った解答を与えることは出来ないからです。或る人には当てはまった良い解答だとしても、必ずしもこれが、他の人にも当てはまる良い解答になるとは限りませんし、偶然にも、それを他人から与えられるよりも、自分で考えついたものの方が、実行し易く責任も持てるからです。二つの事柄の間に立って（アンビバレンス）悩んでいる者にカウンセリングが必要なのですから、説教もしません。説教に対する抵抗はゴムマリを地面に投げつけるようなもので、説教すればするほはね返りは非常に大きいものとなります。

カウンセリングの定義はいろいろに言われますが、次の定義が一番よくわかると思います。

「カウンセリングは、二人の人間の対面的関係を中心とする力動的な相互作用の過程（プロセス）であり、その中の一人が他の人（クライエント）に対して、適応問題の解決に際して、主として言語的手段を用いて専門的助力を与え、その人の性格の成長を促そうとするものである」一口に言い換えますと「主体的行動への動機を話し合いの中からみつけようとするものである」ということです。

必らず一対一、つまりカウンセラーとクライエントの二人の人間が、向かい合って話し合いますが、この場合、目的は問題を解決することではなくて、相互作用のプロセスなのです。互に話し合うことによって、二人の善意がダイナミックに、（力動的に）働くのです。自分の心情を理解してもらいたいという欲求を、誰でも持っていますし、現実から逃避したいという考えを持っています。しかし、実際には現実を直視しなければなりません。ですから、カウンセラーは話し合いという手段を用いることによって専門的な助力を与え、一方クライエントは口に出して言うことによって、客観的に物を考えることが出来るようになるのです。

実際に、職場で相談に当たった時、カウンセラーとして是非とも身につけておかなければならないことをあげてみますと、次のようになります。

(1) 信頼関係を作る

信頼関係を作るためには、まず秘密を守ってあげることが大切です。せっかく自分の悩みを話しても、方々につつ抜けでは、その人を信頼出来なくなります。女性は秘密の保持が出来にくいので、注意しなければいけません。

(2) 受容

受容ということは、良いも悪いも受け入れるということではなく、具体的事実の中の感情を理解してあげることによって、悪いことは如何にそれを処理したらよいか考える手助けをすることです。大抵の人は、理論やその他のことで、この人に相談をしていいものか確かめてみるものです。

(3) 観察

注意深い、しかも何気ない観察が必要です。人は、動作や表情に必らず感情をあらわしているものです。

(4) 傾聴

耳を傾けて、頭を働かせて聴くことです。これには消極的傾聴と積極的傾聴の二つの聴き方がありますが、前者は何も言わずに黙って聴くことで、後者は、いろいろ突込んで積極的に質問して聴くことです。これを適当に織り交ぜて上手に聴くことが大切です。

(5) 自分自身を知る

カウンセラーになるには、先ず、自分の先入観や自分の偏見を知らなければなりません。必らず、人間には偏見もありますし、先入観があるものですから、少なくとも気がついていると いうことは、誰かに対した時に調節出来るものだからです。先入観にしても偏見にしても、自分が自身の弱点や欠点を隠そうとしたら良いカウンセラーにはなれません。そのような自分自身を受け入れられないで、他人を受け入れることは出来ないからです。

(6) 対等

対等に理解をすることによって、相談の価値が出てくるのです。相手の問題を一緒に考えて行こうとする努力や技術が大切なのです。

以上の技術を身につけて、相談者は沢山の経験を受けながら、次第に立派なカウンセラーに成長して行くのです。しかし、カウンセリングを万能だと思ってはいけません。普通、カウンセラーの所に行くのは、余程のことがあってからのことですから、テンポやスピードが必要になって来ます。そんな場合に、話を聞いてあげるだけでは、生ぬるく感じることもあります。ですから、職場のリーダーは時には叱るということも、所属の欲求を満足させることになります。もっとも、叱ること自体に技術が必要となってくるのです。

カウンセラーは、客観的な考え方を持ち、公平な立場に立ち、公私をはっきり区別し、一つの距離をもってみることが必要です。いくら経験豊かなカウンセラーでも、身内の者のカウンセリングは出来にくいです。それは、客観的な考えでものをみることが出来なくなるからです。人は、心の中のことを口に出して言うことによって、自分が具体的事実を聞いて考えるチャンスを常に与えるようにし、職場においては、考える場を与えることが大切です。職場にカウンセリングが必要なのも、こんなことから来ているのです。

（松下電器婦人福祉課長）

本稿は九月十九日「婦人指導者セミナー」において行なわれた溝淵富仁子氏の講義の筆記をまとめたものです。

（文責　編集部）

書籍紹介

溝淵富仁子著

女子従業員の指導

著者溝淵富仁子氏は、本誌掲載のように婦人職場指導者セミナーでも婦人の職場相談について講義をされ、受講者に大きな感銘を与えた方である。大阪の電々公社で人事相談を担当され、現在は松下電器の婦人福祉課長である。本書は、カウンセリングの専門家であり、永年婦人の多い職場で、働く婦人の相談相手をしてこられた著者が、その経験をもとにして、「扱いにくい」といわれる女性従業員の指導の仕方を、理論と実際の両面から懇切に書いたものである。婦人の労務管理に当たる方はもちろん、働く婦人自身にも、この上もない手引書であろう。

第Ⅰ章　女性従業員の望む監督とは
第Ⅱ章　女性の従業員
第Ⅲ章　女性従業員の生活意識
第Ⅳ章　女性従業員の集団的指導
第Ⅴ章　個別的指導

（圭文館発行　B6判二三四頁　定価三七〇円）

第11回　働く婦人の福祉運動

“婦人職場指導者セミナー”を終えて

産業のにない手である、働く婦人の母性をまもり、その地位を高めることをねらいとして、毎年働く婦人の福祉運動が行なわれているが、今年もその第十一回目を迎え、去る九月十五日から十日間に亘って全国的に実施された。

今年の運動目標は婦人の職業経験を尊重して、職場での教育訓練、配置、昇進・昇格などの機会が、婦人労働者にも広くひらかれるよう、そして又婦人労働者自らも各自の職業経験と特性を伸ばし、婦人労働者としての地位の向上と、社会への貢献とをねらいとしたもので、〝職場での経験をいかす機会をひろげよう〟と、労使はもとより、社会一般にも広く呼びかけ、その関心と理解をうながそうとしたものであるが、特に本年はこの運動の行事の一つとして、初めて婦人職場指導者セミナーが開催されたことは、婦人労働者への期待が一層高まってきている折柄、極めて意義深いものであった。

このセミナーは、労働省婦人少年局の企画立案のもとに日本労働協会、婦人少年協会など地元世話役として東京婦人少年室が加わり、この三者の共同主催という形で実施されたもので、八月中旬より下旬にかけて、全国から広くセミナー受講希望者を募集したのであるが、北は北海道から、南は鹿児島まで各地区から、あらゆる産業分野において、現在職場指導者として活躍している婦人労働者、或るいは将来を期待されている婦人労働者が、貴重な職場経験の記録を添えて多数応募された。この中から選考委員会において、職域・地域を考慮して五十一名を受講生に決定し、去る九月十八日から三日間に亘って、日本労働協会労働教室において開講された。

これら受講生の約八〇％は、二十歳代から三十歳代の人達で占められており、勤続年数も五年以上十年未満が五三％、十年以上二十年未満が三九％であったが、このことはいいかえれば彼女たちが職場において最も張切った世代であり、直接後輩の指導にあたっている立場の人達であるので、職場の中で、いつも具体的な問題をたくさんかかえ、その解決のために真剣にとりくまざるをえない立場の人達であると云い得るであろう。こうした人達によって開講されただけに、セミナーは終始極めて真剣な、真面目な雰囲気に満ち満ちており、この催しの意義がどれ程深かったかを、関係者一同あらためて痛感させられたのである。

セミナーの日程は、各科目にわたって

講師科目・日程表		
九月十八日（水）		
一〇、〇〇～一〇、三〇	開講挨拶	日本労働協会理事　古沢磯次郎
	来賓のことば	労働省婦人少年局長　谷野せつ
	働く婦人と福祉	婦人少年協会会長　平林たい子
一〇、三〇～一二、三〇	日本経済の現状と将来	東京教育大学教授　美濃部亮吉
一三、三〇～一六、〇〇	職場の人間関係	早稲田大学教授　兼子宙
一六、三〇～二〇、〇〇	レクリエーションの理論と実際	YWCA幹事　竹内菊枝
	懇親会	
十九日（木）		
一〇、〇〇～一二、三〇	話し方と話し合いの進め方	くらしの言葉研究家　樫村治子
一三、三〇～一六、三〇	婦人の職場相談の実際	松下電器婦人福祉課長　溝淵富仁子
二十日（金）		
一〇、〇〇～一二、三〇	婦人の労働問題	労働省婦人労働課長　大羽綾子
一三、三〇～一六、三〇	婦人の職場での経験を生かすために ―研究討論会―	評論家　西清子
一六、三〇～一七、〇〇	閉講挨拶	

婦人の職場での経験をいかすためにはどうあったらよいか

――婦人職場指導者セミナー討論会より――

権威ある専門家の諸氏が分担され、その講義と討論をとおして、婦人労働者の職業人としての水準をより一層高め、更に職場指導者としての能力の啓発を図ろうとしたものである。どの講義も、聴者にそのままお伝えしたいものであったが、紙数の関係で本号ではその中から平林たい子氏の講演要旨と兼子宙・滝沢富仁子両氏の講義を編集部でまとめたもの、並びに第三日目の午後に本セミナーの総まとめとして、評論家西清子氏の司会によって行なわれた研究討論会「婦人の職場

――討論会の状況――

一　問題の提起

まず使用者側として、株式会社伊勢丹人事部長和智春信氏、三共株式会社総務部労政課長坂村俊氏より、また婦人労働者側として、帝人株式会社中村キクヨ氏、株式会社大丸百貨店井上文氏、株式会社東京銀行本店森富子氏より、それぞれの立場における実情及び問題点が提起され、それらの問題点を集約して、受講生全員により、研究討論を行なうという方法で開会された。

最初に婦人労働者側から問題点が提起されたがその主なものは次のとおりである。

△　職場慣行における差別

法の上では男女同一労働、同一賃金の原則、男女平等の教育の機会云々と云われているのに、事実上は目にみえない慣行によって差別が強要されている。例えば男子の賃金に従属されて女子の賃金が決められ、あるいは、従来男子の仕事であった作業が、女子に変り、その女子労働の分野が年々重要視されておりながら、男子なみの教育の機会に恵まれず、女子の職場といわれる職場の役付さえ、女子には与えられない。昇進の機会も不公平であるし、定年すら五年の男女差がある。

こうした、いわれのない男女差別ということは、一体どう判断したらよいのだろうか。男子は妻子を養うからとか、女子は三交替ができないとか、女子は生理休暇や産前産後の休暇等の欠勤率が高いとかなどの理由をあげて、一般的に男子の能力より低く評価され、女子はそれを不満としながらも受けなければならないという現状であるが、こうした婦人労働者に対する一つの偏見的物の見方が、人間の評価の正しい物差しになりうるであろうか。

△　昇進昇格

ある職場では給与形態の上でも、昇進昇格の基準の上でも表面的には男女格差は全くないので、大いに自分達の職場に期待がもてるのだが、しかし実際上は、男子は高卒十年から十二年で主任になっているのに、女子は十五年かかっているので、戦後十八年間にわたる長期的な見方をすれば、男女格差のあることはいなめないとのこと。しかし、こうした現象が性別による格差であるのか、個人的な能力差から生じた結果であるのか、今のところ問題の解決にまでは、いたっていない。しかし現在女子の課長が一名、係長十一名がいるので、今後女子の能力次第で管理職へのポストも期待できよう。

△　職場教育の機会

男子は入社と同時に幹部養成としての教育や、職場配置等が考慮され、また長期雇用を前提として、広く職場経験をつむ機会も与えられているのに反して、女子の場合は、一つの職場に長くおいて、仕事を深く、せまく覚えさせておけばいいと思われている。従って職種転換や配置転換による職場経験の機会もなく、また職場教育の機会の必要性もないと考えられている現状である。

しかしこうした差別に対する女性自らの自覚と認識の乏しいことも事実であるので、もっと職業意識に徹して、自分の

与えられた仕事以外の仕事にも関心を高め、職場経験を生かし、のばす機会を求め、広く職場教育をうける積極的態度が望まれる。

従って職場教育の機会均等の問題は婦人労働者自らの自覚にまつところが、非常に大きいのではないかという意見も出され婦人労働者への反省を訴えた。

しかし、また、ある企業では男子に劣らない能力を啓発しようという社風があるので、女子従業員による自発的な研究会も開かれているし、新入社員教育も、また、職階別による職場教育も男女平等に実施されているという報告があった。

ついで、使用者の立場からは次の諸点が提起された。

△婦人労働者への期待

ある企業の女子労働者の占る割合は七〇%で、平均年齢は二十二歳である。年齢別にみると十八歳から二十二歳迄が六一・二%、二十三歳から二十五歳迄二十四・四%、二十六歳から三十歳迄九・〇%三十一歳から三十九歳迄四・六%四十歳以上〇・八%の割合である。

昇格制度は、八級職（入社一年目）七級職（そろそろ指導的立場に立てる人）、六級職（主任補佐クラス、将来中堅職員として期待しうる人）、五級職（主任代理として、相当の仕事をまかせられる人）の職階がある。女子の職階別人員の割合は、八級職は女子の約半数（四六・二%）を占め、七級職は三三・三%、六級職は四・七%、五級職は僅か、〇・二%その他見習一五・五%である。

さて入社以来十年以上の経験を持った五級職、六級職の人達は、やがて主任としての職責をはたす能力を期待できる人達であるし、後輩への指導にも、自分達の経験を充分に生かしてあたってほしいと望まれている人達であるから、企業がその人達の働きに求める度合は大変大きいのである。ところが、この期待を裏切って、家事都合やら、結婚やらの理由で、突然過去の職歴をおしげもなくふりすてて退職をしてしまう。企業は常に婦人労働者に対する雇用の不安定性にさらされざるを得ないのである。

また男子は年々、職業経験にしたがっても伸びてゆくのにたまたま職場に残っている四十歳以上の女子が、かえって企業の信頼や期待に答えるだけの意識と能力にかけているという現状もみのがせない。このような状況では、男子と同等の教育の機会を与えても、将来への期待は望みうすであると思わざるをえない。

職業に徹するあまり、女としての幸福を失うことになっては、人道上の問題にもなるであろうが、企業としては、男子と同等に労働者としての資質を高めてもらいたいし、その労働者としての期待度も男子と同等に考えたいのであるが、それにもかかわらず、事実上は男子なみに扱える人材が極めて乏しいという点が、大きな問題であると発言した。

△女子の退職率

また、女子の退職理由の主なものは、家事都合、結婚、出産、育児等であるが、最近退職率が年々、増加している。例えばある生産工場では昭和三十三年には九・八%であったのに比して、昭和三十六年は一四・三%、さらに昭和三十七年は、一六・九%にふえ、今年の四月から四、五か月の間に、すでに六・四%に達しているのであって、今年のなりゆきが注目されている。このことは企業にとって、極めて遺憾の点である。

なお教育訓練の機会は、それぞれの職階に応じて男女平等に実施され、働く意欲のある人には、平等に昇進の道が開かれている、と、述べた。

以上が労使それぞれの立場から提起された問題点であるが、この中から、討論は職場教育の機会均等の問題、職業意識の問題、労働と家庭との両立の問題にしぼられて、行なわれた。

二　討　論

△職場教育の機会均等

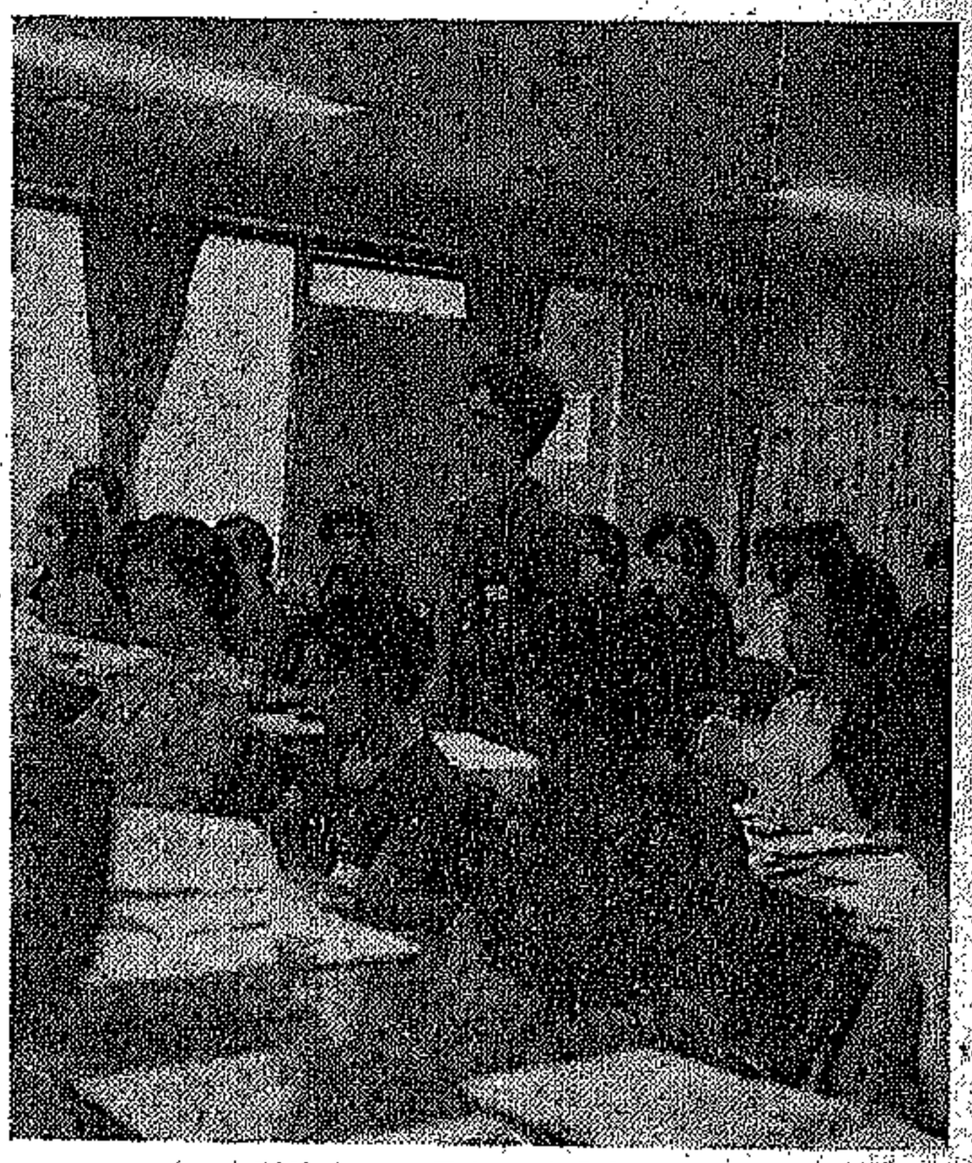
使用者側からは、女子はいつやめるかわからないから、男子の職場教育と、女子のそれとは自ら教育のあり方がちがってくるのは、しかたがない、という意見に対し、婦人労働者側から次のような意見が出された。

・女子の退職率が高いことを理由に、教育の機会を与えないということは、職業人として伸びたいと願っている婦人労働者を、伸ばし得ない結果においこむことになりはしないだろうか。

・また伸びようとしている人が、伸びられない不合理な諸条件にぶつかった時労働意欲を失い、くさってやめてゆくという現実もみのがせないのであるから、教育の機会均等を実現することがかえって退職率を減少させる結果になるのではないだろうか

・男子は入社の時から、終身雇用を前提にしてポストが与えられるのに対して、女子の場合ははじめから使用者が短期間しか働けないものときめこんでいるために、その期待の期間がすぎると、あとは、適当にしか仕事を与えないという現状がある。こうした職場慣行の中でいたずらに、教育を第二次的に考えるのは企業にとってもプラスにはならないのではないだろうか。

従って男女平等の原則は、あらゆる労働条件、労働環境において守られるべきで、この諸条件の中で、女子の能力を伸ばす機会、職業教育の機会等を考えてほしい。またあらゆる困難を克服して職場に残ろうとしている女子のことも考え、この人達のために、段階に応じた職業訓練の機会を設けてほしい。現に、男女平等



――討論会で発言する受講者――

に新入教育、及び、職階別の教育訓練をし、その効果をあげている会社もある、と訴えた。

これに対し使用者側は、職業教育の本質からみて、教育の機会は平等であるべきことや、職業人に徹しようとする婦人労働者のために職業訓練の必要なることも充分わかっているのであるが、四、五年でやめてしまう可能性のある女子と、終身雇用を前提としている男子と、同じ教育費と時間をかけるということは、企業の採算上からは納得のいかないことである。

前にも述べたように、大変有能で、将来に期待をかけていると、突然結婚やら育児やらで退職される例があまりにも多すぎるし、結婚できなくて職場に残ってしまった人が、企業の期待に答えてもらえない現実であってみれば、そう簡単に解決できる問題ではないと、使用者の意見は終始対立的であった。

この使用者の意見は、現実的には相当深い問題をはらんでいるようで、婦人労働者の労働意欲、職業意識への強い反省と自覚が伴わないかぎり、問題の解決にはならないようであったので、次に労働意識の問題について討論が行なわれた。

△職業意識

婦人労働者はこの問題について、

・女子の退職率、欠勤率が高いとか、仕事に対する責任感、研究心がうすいとか、役職の地位につきたがらないなどの理由から、一般的に職業意識がひくいと云われるが、労働者としての養成の機会も、広く職場経験をつむ異動の機会もなくては、労働意欲も職業意識も高まるはずがないと思う。

・またある観光バスの会社では、車掌さんとして入社すると、車掌という職域からどこへも変ることができない。労働者の新陣代謝ははげしいのだが、それでも古いものは十年も車掌をしている。しかし、将来の昇進も、転職の希望も全くない。また勤務条件が不規則であり、重労働でもあるので、結婚生活と両立させることができない仕事である。会社は結婚退職者には、退職金の増額を出して、退職を奨励しているが、こうした現状の中では職業意欲も充分に培えないのではないだろうかと、婦人労働者の労働意識の欠如は、外的要因によるものである、と主張した。

これに対して、婦人労働者自身の側にも問題があると、次のような点もあげられた。

・電信電話公社は、給与形態も、昇進昇格の基準も教育の機会も男女平等の原則が実現されているので、能力のある者は男子と同等の権利をうけられるにもかかわらず、昇進登用試験の受験資格のある女子の受験希望者が少ない。

・またある会社でも、女の人は一般的に就職の動機があいまいで、仕事がつらくなると、結婚という逃げ道を求めようとする傾向が強いということを感じる。職場経験を伸ばし生かそうという積極的な人は、極めてまれであると、婦人労働者の立場からのきびしい批判と反省が求められた。

使用者側からも、配置転換や職種転換は、労働者の有効的活用の上に大切なのだが、女の人は「能力がなくて動かされた」という偏見のために、新しいポストにつくことを泣いていやがったり、友達と一緒でないといやだと拒んだりするが、もっと職業意識に徹し登用試験の機会も積極的につかむ意欲をもってもらいたいものであると婦人労働者への期待と希望が述べられた。

△労働と家庭の両立

今回のセミナーの受講生の七六%が未婚で、死離別は一二%、現在いわゆる共稼ぎと云われる人は僅かに一二%にすぎず、その中子供のいる人は二人だけであったところをみても、労働と家庭の両立の問題が、婦人労働者にとって、いかに深刻な問題であるかをうかがいしることができるのであるが、労使双方の意見は次のとおりであった。

・企業的見地からは、職業経験五、六年の、これから本格的に経営のために貢献してもらえるという時期に、結婚だとか、出産だとかの理由で退職をよぎなくされるということは、まことに遺憾なことであるが、女性の幸福という点、母性という特性を考えれば、企業に都合のいいことばかり主張してはいられないと考えている。

この意見に対し婦人労働者側から、職業に徹するということは、家庭をすてるということを意味することではなくて、真剣に生活にたちむかう意識と解すべきで、むしろ家庭生活を立派に維持できる人は、職業生活も立派にやれる人であると主張すれば、一方の未婚の者からは、たしかに結婚すると家事都合での欠勤率が高くなり、仕事に対する責任感もうすくなり勤労意欲の低下がめだち、婦人労働者相互間の苦情、不満の原因となることも事実であると問題点が指摘された。

こうした主張に対し現在共稼ぎをしている婦人労働者からは、一般的に職業を結婚までと考えたり、仕事の困難さにぶつかると結婚に逃避しようとする傾向も強く、結婚後の欠勤率で問題になる人も比較的多い。しかし仕事に真剣にたちむかおうとし、その努力をしている人達は、職業生活を含む自分の生活全体を、大切にしようとする人達であろうから、職業生活に徹することと、家庭生活を維持することとは、矛盾しない筈である。

また職業を持つからには、個人的な条件に甘えたり、個人的な生活感情を職場に持ちこむことは、職業人として許せないことで、要は職業意識につながる問題である。さらに共稼ぎについての社会的偏見と闘ってゆく意識も、同時に持たなければならないと、婦人労働者自身の反省を促した。

しかしこのような意欲と意識とにかかわらず、現実的には婦人労働者が母性である故に退職せざるを得ないのであるから、その打開策の一つとしての、再雇用問題について、使用者は次のように述べた。

女性が女性としての使命をはたす数年間について休職制度を設け、その母性としての任務が終った数年後に再び雇用するという方法を、真剣に研究してみたいと考えている。しかし、去年忙しい時期にパートタイムの労働者を、臨時的に退職者のなかから募集してみたが、一人の希望者もなかったので、これを制度化してみてもどれだけの希望者があるのか疑問である。また休職中における職業上のブランクをどうつなぐか、平均年齢二十二歳という若い従業員と四十歳以上の人達との人間関係をどう管理するか等を考えれば、そうした点も今後に残される課題の一つであろう。だが現状においては若い労働力の充足が可能であるのでそれ程逼迫した問題ではないとむすんだ。

三　むすび

最後に使用者側、労働者側からむすびとして次の要望が出された。

まず、使用者側からは、現在および将来において、婦人労働者の役割りは極めて重要であって、企業にとって婦人労働者に期待するところは大である。本質的には、能力の男女差はないはずであるから、能力さえあるならば、充分に門戸を拡大し、前むきの姿勢で婦人労働者の育成の機会を作ってゆきたいと考えている。しかしながら現実の問題として、現在の婦人労働者が、かならずしも労働意欲や、職業意識に徹しているわけではないので、企業の要請に充分答えうるだけの自覚をもち、自らの問題として真剣に労働にとりくんでほしい。又自分の仕事についてエキスパートになるような勉強もすすんで実行してほしいものである。

婦人労働者側からは、労働意欲や、意識の点で、使用者側から指摘された点については真剣に反省したい。新しいポストに変るということは、労働経験を豊にし、労働者としての地位の向上を図る大切な条件の一つであるにもかかわらず、配置転換をいやがる傾向があったり、役付ポストにつきたがらない傾向、折角の登用試験の機会を自ら放棄する傾向、仕事のことについて積極的な勉強をしないで、趣味的サークル活動だけに終っている傾向、結婚すれば自分の一生は何とかなるという安易な物の考え方や、そうした生活を求めようとする傾向などがありはしないだろうか。

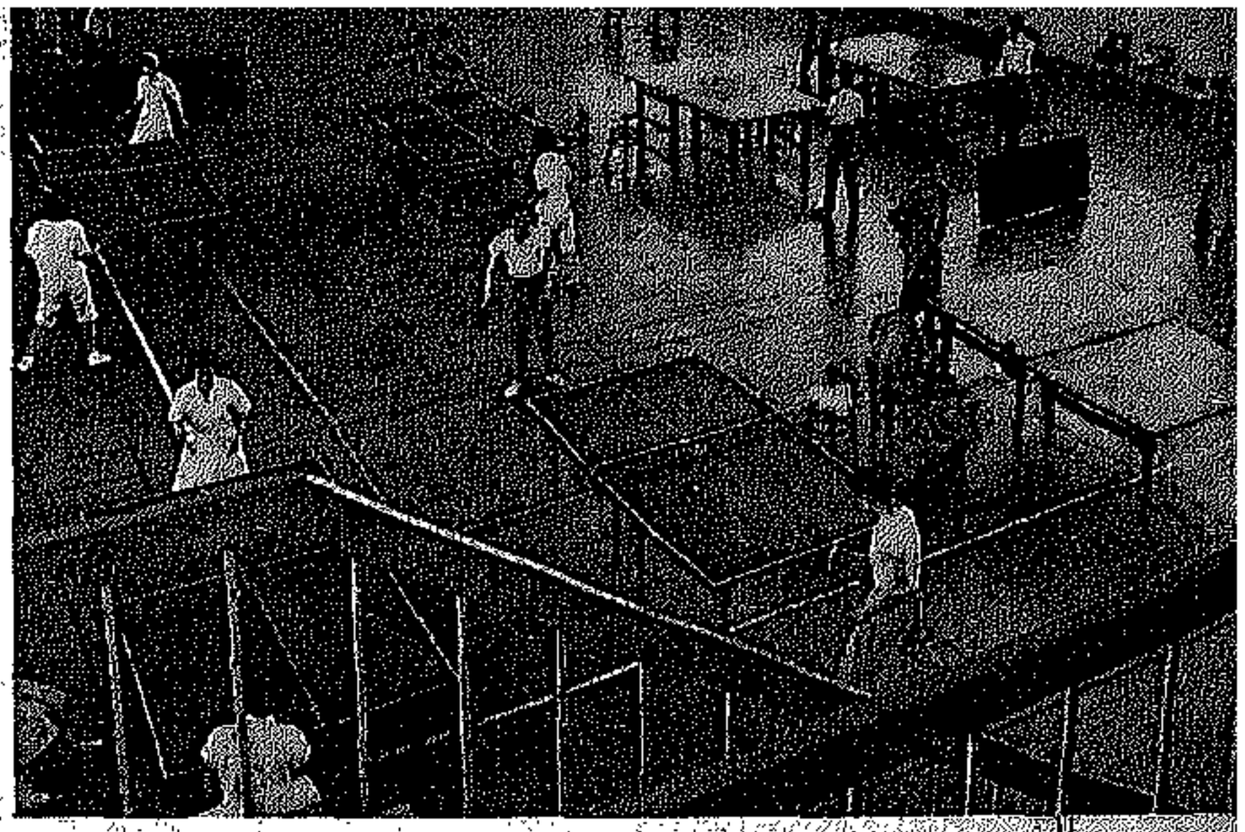
一方これに反して真剣に労働と対決し、責任ある職務をはたし、ある者は管理者として後輩の指導にあたり、企業の期待に答えようと頑張っている。

従って婦人労働者である上は、もっと職業意識にめざめ、職場経験を広くつんで、男子に劣らない職業的能力の啓発に努力するよう心がけるべきであると婦人労働者自らへの批判と反省を訴えるとともに、使用者に対して、生涯の仕事として取組んでいる人達に対しては、職業教育の機会を与え、労働者としての育成をはかってほしいし、職業能力を高めるための配置転換も男女平等に扱ってほしい。又昇格・役付への道も均等に開いてもらいたいと要望し、三時間余りの真剣な討論を終了した。

このセミナーに参加した人達の殆んどは今まで外部の企画するこうした講習会に加わったことがなかったということで、三日の受講の感激は一しお深かったもののようであった。又各地域から集まった婦人労働者との連帯感は、明日からの労働意欲へのかてとして、重要な役割りを果たしたようである。それぞれの受講生の真面目な受講態度に、このセミナーの開催された目的と意義の深さを再認識させられたのである。

受講生たちは、それぞれの地域と職場において、今後より一層の自覚のもとに有能な労働者として成長するとともに、よき先輩として後輩の指導にあたり、長い導い職業経験を生かして企業に、社会に、貢献するであろうことを期待して、この記録を終ることとしたい。

（文責・東京婦人少年室）



―卓球を楽しむロート製薬の従業員たち―

ロートユートピア"の環として

冠野悟

優れた製品を生み人間社会の健康に役立ちたいと願っている当社では、良い製品は良い環境から生まれるという考え方から、昭和三十四年十一月、生駒連峯を間近にのぞむことのできる生野区に白亜の近代工場を建設しました。

若い頃に外遊し、「かねがね工場を緑でおおい、従業員が明るく健康に、楽しんで働けるロートユートピアを建設したい」と望んでいた社長（山田輝郎氏）の理想が実現したのです。「品質を向上し、良く効く薬を、より安価に広く提供する」の経営理念と、社是である「和協努力」の精神をバックボーンとしております。

◇会社は人をつくるところ

つねに最も深く考え、最もよく働き、誰よりも社業を愛しつづけてきた社長と、誠実につつましく、雨にも風にも負けない努力をしてきた多くの先輩たちの苦労など〝今日の業績の実り〟をうけついで、次の〝あらたな実り〟を収めるためには、若い世代の「ファイト」と「アイディア」が必要です。

「企業は人なり」の根本となる健全な心身の持主としての従業員を育成するということはなかなかむつかしいことだと思いますが、「企業人」「社会人」としての人を育成する企業の責任として二つの場があると思います。その一つは職場における仕事を通じての場と、もう一つは休日・休暇・終業後におけるレクリエーションを通じての場にほぼ大別できます。ここではわが社の婦人・年少者についてのレクリエーションを通じての場を記したいと思います。

◇わが社の婦人・年少者のレクリエーション

長い学生生活を終えて、新しくスタートを切る職場生活には、さまざまの相違点があります。集団生活という場は同様であっても、その内容において、より現実的になるのが職場生活であると思います。社会人としての自覚を備え、エチケットを身につけさせるために各社でも実施しているのが、文化関係の華道・茶道・洋裁・和裁・手芸・書道などの修得です。健全な修得をするには心身の健康増進が大切ですから、体育関係の活動はより活発になり、両輪が円滑に組みあってこそ健全なレクリエーション活動といえるでしょう。

わが社の活動状況は次表の通りです。

文化活動

クラブ名	部員数	活動状況
吹奏楽団	男 一三名 女 二三名	練習 週三回（月・水・金） 出張演奏 月一回 誕生会に発表 隔月毎 音楽会に参加 年三回
コーラス部	女 一二五名	練習 週一回（月） お昼の休憩時週一回 誕生会に発表 隔月毎
生花部	女 一二八名	練習 週一回（火）
洋裁部	女 三七名	週二回（火・木）
和裁部	女 六六名	週三回 A（火・木・土） B（月・水・金）
茶道部	女 八六名	週一回（木）
図書		週四回 貸出を行なう
音楽鑑賞		クラブハウスで各自が鑑賞

体育活動

クラブ名	部員数	活動状況
野球部	男 一五名	練習 週三回 試合数 年三〇回位
バレーボール部	女 一六名	練習 週三回 試合数 年二〇回位
	男 一七名	
卓球部	男 八名	練習 週二回
	女 六名	試合数 年一〇回位

社内対抗体育大会

五月 各部対抗野球大会（男子）
六月 職場対抗ソフトボール大会（男女毎）
八月 職場対抗水泳大会
十月 各部対抗バレーボール大会
十一月 各部対抗卓球大会
十一月 卓球大会（個人戦）

以上のように特に婦人・年少者だけの活動というものを意識しないで幅広い考え方で推進しております。

以上の他に全社員あげて声援しているものに「女子水泳チーム」があります。来年の東京オリンピック候補四名を擁する精鋭ぞろいで、全国勤労者大会職域の部に昨年・今年と連続制覇をなしとげた女子職域最強チームで、全社員の誇りとなっております。スポーツウーマンシップ、チームワークの好さは社員の手本となっています。

（参考）
福利厚生施設（文化・体育関係のみ）
ロート会館　一、二〇〇名収容できる音響設備は良好で広い舞台やシネスコの映写設備あり。冷暖房装置が完備
体育館　約二〇〇坪で男・女用の更衣室・シャワー室あり
運動場　約三、〇〇〇坪で芝生を敷きつめている。
プール　五〇米九コースの総タイル張りで一五馬力の循環沪過機を完備している。
クラブハウス　一階は男・女用の更衣室・シャワー室、二階は娯楽室（和室・洋室）になっている。
テニスコート
ローラースケート場（屋上にある）
厚生寮　奈良若草山の一望できる景色のよい所にあって約四〇名の宿泊娯楽設備がある。また「海の家」として和歌山県白浜に寮がある。

年少者のためのレクリエーション活動

◇運営について

クラブ活動の運営は、有志の中から世話役を選出させ自主的に行なわせております。厚生係としては相談にのるとか運営に協力するというようにしております。費用については予算制を採用しないで実費制にしております。先生の謝礼であるとか公式試合、会社の認めた親睦試合の費用等は基準を決めておりますので、厚生係から支出しております。予算制も検討しておりますが、いろいろの考え方がありますし、要するに無駄のない、有意義な使用であれば会社から承認して貰えるからこれでよいと思っております。

若い世代に限らず全社員の心理をよく把握し、納得のいく方法で正しいレクリエーション活動をより活発に育てていくのが担当者の任務であると自覚し、努力したいと念願しています。

従業員数　三八年三月三一日現在

区分	従業員数	平均年齢	平均勤続年数
男子	二〇九人	三三歳一一月	七年九月
女子	五九八	三三　六	六　四
計	八〇七	二六　三	六　八

（註）年少者　七六名

小島屋乳業の従業員慰安旅行

わが社なりのレクリエーション活動

―小島屋乳業製菓―

野田英輔（ロート製薬株式会社　人事・厚生係長）

他社のそれに較べて、当社のレクリエーションなぞおこがましく語る資格はありませんが、少なくともそうしたことについて当社の現状のままのレクリエーションについて述べてみたいと思います。

その前に先ず当社の沿革や仕事の内容を知っていただく必要があり、その理解の上に立って当社なりのレクリエーションが行なわれていることを知っていただきたいのです。

おそらく他社のそれから見れば、そんなことでいいかとお叱りをうけるかもわかりませんが、当社は当社なりにその限られた範囲内において結構お互いにレクリエーションを楽しんでいるのです。

当社の創立は昭和二十二年で、アイスクリームを製造する会社として発足し、現在では製造から卸売・出張販売、更には直営店舗等その職域が広範にわたり、社員の数も三〇〇名を越すに至りました。御承知の通りアイスクリームとかオレンジジュース等の販売の仕事は、季節によってその売上の差が激しく四月から九月頃までが最盛期となるので、このシーズン中には当社としてもレクリエーションなぞを考える余裕のない毎日になってしまいます。つまりこうした季節に会社でまとまっての旅行やパイキング等はどうてい考えられない宿命におかれているのです。

更に仕事の性質上、日曜・祝祭日等の一般の人達の休みのときに最も製品が売れる特殊性から考えて、当社の立場で許される最大のレクリエーションは、年一回の慰安旅行ですが、この旅行も年間のもっとも仕事の暇な時期、つまり十月から三月にかけてでありますが、その暇な時期の旅行についても全社員こぞって出かけられない運命にあるのです。なぜなら得意先が営業しているため、当社が「本日休業」の看板を掲げられないのです。ですから毎年行なわれている旅行もこれを二組に分け、半数が出かけ、残りの半数が職場を守ると言うようにいろいろと苦心しています。

この旅行を行なうために、従業員は毎月一〇〇円ずつの積立を行ない、年に一回の慰安旅行を最高の楽しみにしているのです。勿論一、二〇〇円では大名旅行なぞ出来ませんから、会社が残額の不足金を全部負担して、平素の労を最大限にねぎらえる予算をたてて、これを実行しているのです。

ここで申上げたいことは、従業員が若いのと地方出身者が多いために旅行のスケジュールとしては、出来るだけ社員の勉強になる場所を選ぶことにしています。つまり名所・古跡等をなるべく多く見られるスケジュールを組んで、自分の目でしっかりといろいろなものを摑みたいという気持を尊重しているのです。古諺の「百聞は一見にしかず」を地で行く計画を立てているのです。

旅行のときの宴会の過ごし方ですが、とかく普通の宴会となれば鳴り物入りできれいな芸妓さん等を席に入れて賑かにやるようですが、当社の旅行では決してこれをやらないことにしています。なぜならそれには社員があまりに若すぎるのと、せっかくみんなで汗を流して積立てたその貴重な金を出来るだけ有効に使うことの二つを考えているからです。

先ず社員の立場にたってレクリエーションを行なうことが最も大事であると考えているからです。

宴会時間は、これを有効に使うために各職場別で、のど自慢を競ったり、隠し芸を披露したり、更には全員に行き渡る福引を行なったりして、お互に結構たのしんでいます。芸妓にかける費用を社員が工夫して自作自演で、みんなで楽しもうということです。このことが社員からも非常にうけて毎年旅行近くになると、幹事にいろいろと注文を出すようにまでなって来ました。

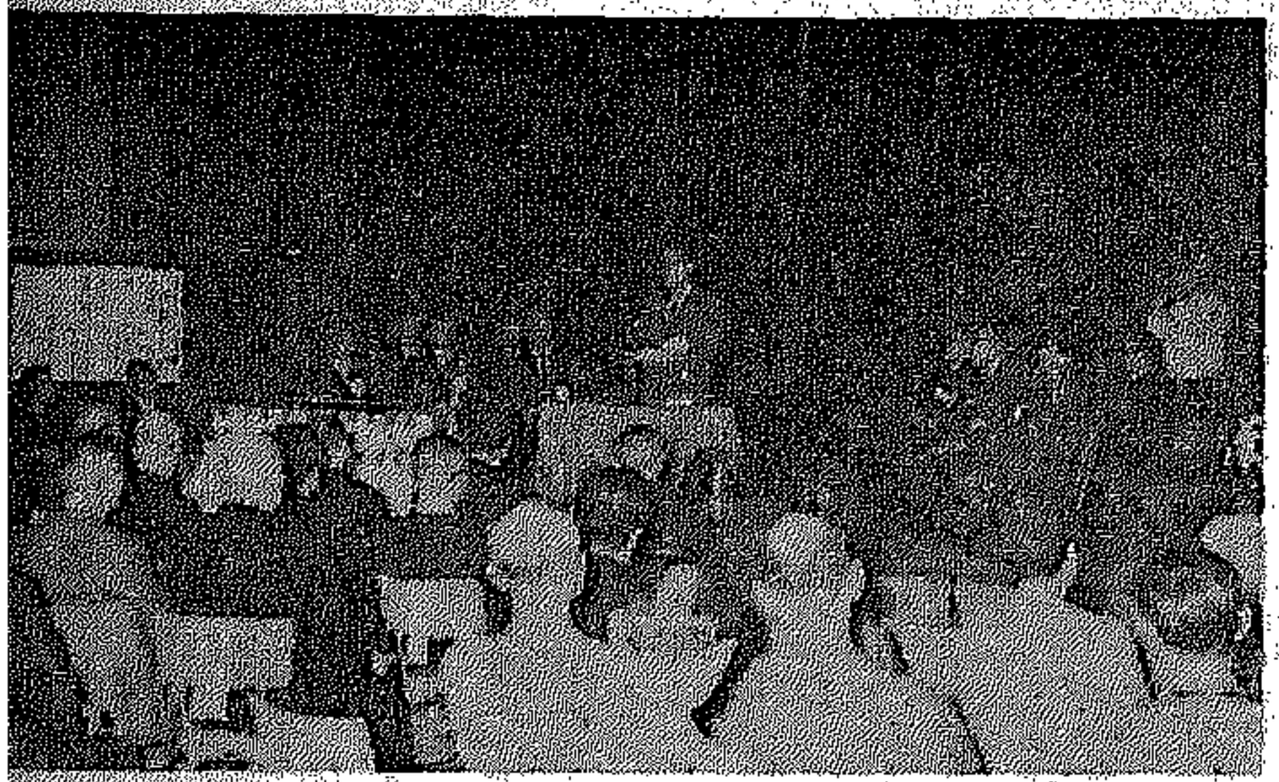
次に申上げたいのが当社の野球のことです。前述したように日曜・祝祭日、しかも全員が一度に休めないため、やろうとしてもなかなか踏切れなかったのですが、三年程前社員の大半が野球に興味のあることに気づき、当社独得のチームを作って社員を満足させることに成功しました。先ず会社でユニホームを作ってやり、練習時間等については社員に一任したのです。ところが、社員の考え出した練習時間というのが、なんと就業前、つまり午前六時から八時頃までの早起き練習ということです。最近では得意先と試合をしたり、管内の業者と他流試合をしたりしております。

この練習や試合の影響をうけてか社員の生活態度が変わって来ました。特に寮に住んでいる社員達が早起き出来るようになったのは何よりもの収獲でした。更にこの野球を通じて教えられたことは各職場の雰囲気が一段と明るくなったということです。つまり趣味を通じて人間関係がよりよくなったのです。

その他卓球・囲碁・将棋・ラジオ・テレビ等の施設があり、作業終了後や公休日の社員がなごやかな気持でそれぞれの施設を自由に利用している姿は、又なんとも言えない心よい感じがして来ます。

以上当社としての当社なりのレクリエーションの動きの実状を書きましたが、働く者にとって休養と娯楽したが、働く者にとって休養と娯楽こそは不可欠のものであるとしみじみ感じさせられました。我々もまだまだ大いに研究して働く従業員のために最善の努力をしなければならないことを痛感しています。特に婦人少年室協助員という立場からも。

（小島屋乳業製菓株式会社　総務部部長　東京婦人少年室協助員）



年少労働者福祉員表彰式と福祉員活動研究会について

＊　表彰式

十一月一日から十日間例年どおり「働く年少者の保護運動」が行なわれ、今年は「明るく、ゆたかな余暇生活から明日への希望が生まれる」というスローガンをかかげて第十七回の保護運動が全国的に展開された。

十一月一日の本運動の開始の日、年少労働者福祉員の表彰式が労働省講堂で行なわれ、本年の被表彰者は別掲の五十名の方々である。いずれも働く年少者の福祉のために努力され、その実績を着々とあげられた年少労働者福祉員の模範ともいうべき人々である。表彰は本年で第四回目を迎える。

福祉員制度は、昭和三三年に発足、今年ですでに五年の歴史をもち、働く年少者の福祉の増進と、その健全な育成をはかるため、年少労働者を使用する事業主（主婦とその家族を含め）の啓発、年少労働者に対する援助指導をはじめ各種の福祉活動を推進するものであるが、その業務には余暇の善用指導、労働条件の向上、労働環境の改善、さらには職場における人間関係の調整までに及んでいる。これはあくまで中小企業団体のなかで自主的におかれるものであって、誰に命ぜられるのでも、委嘱されるものでもなく年少労働者の福祉に寄与していただくもので、ひいては企業団体自体の発展にも貢献するものと考えられる。

年少労働者の絶対数の不足というきびしい現実がますます年少労働者に対する一般の関心をふかめさせていることは勿論のこと、こうした情勢を背景にして、福祉員の仕事の重要性がとくに企業内で大きく叫ばれるゆえんである。

式場に当てられた八階講堂の正面右側には白、黄、紅の菊花が生けられ、両側の壁にはられた保護運動のポスターの、作業服を着た働く少年工のたくましい表情が印象的であった。午後一時に表彰式が開始され、まず渡辺年少労働課長の開会の辞についで、労働大臣より（代理堀事務次官から）被表彰者に対し、表彰状と賞品の授与があり、つづいて年少労働者福祉員の仕事の意義の重大さと被表彰者の今までの功績をたたえるあいさつがあった。これにこたえて被表彰者を代表して茨城県中小企業団体中央会会長宮崎慶一郎氏から、将来さらに努力して年少労働者の福祉のためにつくそうという決意をこめた謝辞が、きわめて謙虚な語調でのべられた。

最後に谷野婦人少年局長の、感謝と激励の意をこめた閉会の言葉があって、式典はとどこおりなく終った。

＊　福祉員活動研究会

今年の新しい試みとして、表彰式にひきつづいて福祉員活動研究会がひらかれた。これは、被表彰者をその活動内容にしたがって、A、Bの二グループにわけ各グループには司会、助言の方を御願いし次のように福祉活動の研究討議を行なった。Aグループのテーマは、「年少労働者の資質の向上を図るために――職場訓練と労務管理――」助言者は立教大学教授藤本喜八氏。Bグループのテーマは「年少労働者の福祉の増進を図るために――レクリエーション、仲間づくり、福祉施設――」助言者は毎日新聞東京本社論説委員五島貞次氏。福祉員活動の多彩な実績をふまえての討議を展開してもらおうというのが研究会の目的である。両グループとも六人の方々に事例発表を願って事例毎についての討議にはいった。

Aグループでは、一せい閉店制などを焦点とする年少労働者の労働時間の問題と、共同給食施設に議論が集中したが、年少労働者の保護と福祉についての根本理念の問題から、共同給食施設の材料購入の方法や食器などについての細かい問題にまで及び、まことに熱心な真しなとりくみようであった。

Bグループは、レクリエーション活動をめぐる諸問題について議論百出――とくに年少労働者の福祉対策全般について関係官庁のヨコの連絡を緊密にしてほしいといった要望がつよくのべられるとともに、福祉員活動についての予算措置について、とくに当局に対する卒直、まじめな討議がなされた。

＊　懇親会

午後五時半からA、Bグループの司会者兼助言者を受持たれた藤本、五島両氏から、それぞれのグループの討議の経過報告とまとめが発表され、懇親会にうつった。堀次官のスピーチにこたえて地元東京出身の赤倉福祉員が一同を代表して謝辞を述べて、被表彰者、来賓、労働省

関係係官等が一体となって和やかな歓談がくりひろげられ、研究会の席上で語らことに有意義な本年の年少労働者福祉員表彰式及び研究・懇親会を終了することができた。

労働大臣表彰を受けた年少労働者福祉員

安藤駒太郎（北海道）
（留萌菓子商組合　組合長）

小野吾郎（青森県）
（県印刷工業組合中弘支部　支部長）

高橋喜太郎（岩手県）
（協同組合北上専門店会　理事）

赤坂栄（宮城県）
（河北新報仙台販売協会南小泉支部支部長）

三宅藤吉（秋田県）
（秋田市商店街連盟銀座街商店会会長）

山口為五郎（山形県）
（山形市商店街連合会　幹事）

矢部善兵衛（福島県）
（喜多方商店連合会　副会長）

宮崎慶一郎（茨城県）
（県中小企業団体中央会　会長）

荒牧春三郎（栃木県）
（宇都宮市商店街連盟　会長）

富永倫平（群馬県）
（安中市商工会　副会長）

茂原博（群馬県）
（高崎商工会議所）

植木長造（埼玉県）
（川越商工会議所　業務主事）

椎名秀（千葉県）
（市川市・三商会　副会長）

赤倉孝太郎（東京都）
（都クリーニング環境衛生同業組合　理事長）

小野数雄（神奈川県）
（横浜市戸塚区商店街連合会　会長）

熊倉大助（新潟県）
（五泉商工会議所　専務理事）

清水芳夫（富山県）
（伏木鉄工機械工業協同組合）

河村一（石川県）
（能都町商工会　経営指導員）

石川一雄（福井県）
（今立町商工会　経営指導員）

中山政（山梨県）
（甲府家具移出工業協同組合理事長）

柄沢寿太郎（長野県）
（長野洋服商工業協同組合常務理事）

下山釼一（岐阜県）
（多治見陶磁器工業協同組合　参事）

渡部正雄（静岡県）
（清水鉄工機械工業協同組合　専務理事）

森政明（愛知県）
（知多織物工業協同組合　常務理事）

田中健次（三重県）
（桑名鉄工協同組合　理事長）

原田藤平（三重県）
（津商工会議所　事務局長）

端俊男（滋賀県）
（八日市商店街連盟金屋町商店街理事）

上柳宏介（京都府）
（宮津商工会議所労務研究会副幹事長）

島本貞三郎（大阪府）
（府中小企業団体中央会　総務課長）

河合辰男（大阪府）
（大阪市水産物仲買協同組合　青年会幹事長）

林田登（兵庫県）
（三菱神船下請協同組合　事務局長）

山川小三郎（兵庫県）
（県商店連合会　事務局長）

松田市郎（奈良県）
（桜井市商工会　理事）

大倉寿賀丸（鳥取県）
（米子市朝日町通繁栄会　会長）

米山茂夫（島根県）
（出雲商工会議所　専務理事）

野宗米造（広島県）
（東友会　事務局長）

岸田権吉（山口県）
（中市銀座街商店連盟　理事長）

河野浅市（徳島県）
（県美容業環境衛生同業組合　副理事長）

石井晴夫（香川県）
（坂出地区縫製協議会　会長）

福岡三行（愛媛県）
（県理容環境衛生同業組合松山支部理事）

西村正憲（高知県）
（県クリーニング洗染協同組合）

中川原光夫（福岡県）
（大牟田商工会議所　指導課長）

橋本善次（福岡県）
（大里商栄会　会長）

藤幹雄（佐賀県）
（唐津市医師会　事務局長）

青木勘十（長崎県）
（大村市洋服商組合　監事）

園田寛（熊本県）
（熊本商工会議所　議員）

宇野熊治（大分県）
（県中小企業団体中央会　会長）

原田正（宮崎県）
（県医師会　理事）

原政春（鹿児島県）
（県中小企業団体中央会　会長）

―以上五十名―

第八回

婦人少年室協助員全国会議について

婦人少年局庶務課

第八回婦人少年室協助員全国会議は十月二十九日労働省八階講堂において開催された。先ず事務次官の挨拶があり、婦人少年局長挨拶、各課所管事項説明、質疑応答で午前中は終った。

事務次官は、机の上の役所だけの仕事では解決不可能な問題が多く、働く婦人や年少者・未亡人の問題等については親身になって考えて下さる民間の協力者が必要である。特に最近の経済成長に伴う弱年労働力の不足、中高年婦人の就職難、賃金問題・物価問題等新しい複雑な問題も起こってきつつあるので、ますます第一線で働いている皆様方の意見をきいて行政をすすめたいと思う、といわれ、婦人少年局長も、時々刻々変わる世の中のはげしい変化に即応した、施策の推進につとめたい、一年一回の会合であるが十分地方の実情をお話しいただきたい、ということであった。

質疑応答は長野から始まり、消費者行政について、農村・通産・労働等各省や団体でも行なっているかという問に対し、動労者家庭の主婦に対する調査や啓発活動を行なっている旨の回答があり、埼玉からは「労働者保護も結構であるが、自分で判断し実行するという能力すなわち自主性をもっと涵養することに力をいれていただきたい。いまのこどもは一人がスキー靴を買うと皆買うので小づかいが月八千円もいる。女子大生の小づかい二千円とくらべて働いているとはいえ浪費である」という意見に対し年少労働課長は、現在の行政では福祉の増進に力をいれ、とくに中小企業に働く年少者の教養をたかめ、レクリエーションや保健衛生・生活相談・クラブ活動の促進等余暇生活の活用を図ってお り、年少者が地域や職域で仲間と一緒に活動することによって、劣等感がなくなり、自己理解や他人のために積極的に何かしようとする意欲が起こり、それがひいて自分達の力を社会のために役立たせようとすることにもなるのではないか、ということであった。

婦人少年局長も「保護より自律性のある行政をということであるが、年少労働者はまだ条件のわるいところで働いており、判断もとどかない場合が多い。そこで基準局を督励して保護の行政をすすめていきたい。賃金は今迄若年労働者が低いため、全体の水準がよくなかった。そこで若年者があがったということはよいことであるが、年が若いのにたくさんとりすぎ、それがぜいたくに消費される、また親がくいものにするというのは別の角度から保護されなければならぬ問題で、日本では現在工場労働者にそこまで手をのばすことはむずかしい。若い人達が育つように教育の機会をあたえ、自主的判断をのばす施策をすすめていきたい」と述べられた。

次に山梨から、福祉員は中小企業団体の代表者ということであるが、これらの人は忙がしく、会議に出席できない場合が多い。事務担当者にして人数を多くしたらどうかという問に対し、成程役員が大多数ではあるが、しかし会合等はトップでなくとも事務担当者が出席して実際の仕事をすすめていただけばよいということで、午前の部は終了した。

午後は「協助員制度の充実化をはかるための方策」「地域における婦人労働問題・職業問題」「年少労働者の余暇の善用に関する啓発活動」「地域における婦人問題について」の四つのレポートに対する研究討議が行なわれた。「協助員制度充実化のための方策」についての主な意見は次のようなものである。

○事業主の主婦学級に参加し、雇用主の主婦と親しくなり、協助員として、協力しあうことを約束する。また店員学級に参加し、店員と一しょに歌い、一しょに遊び、余暇を有効に過ごすプランをたて、少年達に親しみをもたれる間柄になることにつとめ、新聞等で集団就職激励会が催されることがわかると、すぐ出かけていって受入地の母親という立場で少年達と懇談し、写真をうつして、年少者との間につながりをもつようにしている。（大阪）

○八代市で協助員が始めてすいせんされたとき婦人会理事長がなった。この人は有力な指導者で協助員を非常に名誉なものと思っていたので次になる人も立派な人ばかりで、皆協助員になることに憧れをもつようになってきている。（熊本）

その他、広報紙を利用して（千葉）、或るいは単位団体の協議体である組織を通じて（岡山）、民生委員協議会と連絡して室及び協助員の性格についてPRした等苦心がのべられたが、最も定数を増すことと、手当等予算の増額をはかることが要請された次第である。地域における婦人労働問題、婦人層婦人の職場の開拓と、きびしい求人難をのりこえるためのパートタイム制度採用の実状（愛知・秋田）、農村婦人労働問題の実情（徳島・島根・熊本・和歌山）、広島のホームヘルプ制度に対する要望が特に印象的で

協助員30分インタビュー

＊斎藤篤司協助員＊

（群馬県）

「どうもビール一本いいところでして」と協助員会議終了後の懇親会場から出てこられた氏は、長身、白せき、もの静かな風ぼうの紳士であった。肩書は群馬県の伊勢崎商工会議所専務理事、カラっ風の上州でビール一本とは、「いや、二本になるとグロッキーで」のよし。一年少労働者を見ていらして、その良いところは「よく話し合えば、わかってくれることです」。―しかし、どうやって世代と立場の違うものがよく話し合えるでしょうか「相手が若い人でも、こちらもメンツやヨロイをぬいで、はだかになってぶつかるよりありませんね。しかし、おとなは一般的に、若い人に卒直に対していないようで。それで相手の胸をたたこうとしても無理です。話し合いにはなりません。しかし三〇台の人の扱いはむつかしいですね」。

大正五年の生まれ。「しかし、私自身が、この問題では過渡期にあるのです」と思い深い面もちである。いわば、すでに古くなった良き時代に育ち、今この近代化の激しい変動の中で、仕事を進める責任の立場に置かれている大正人の一人といえようか。「使用者も、この時代に心を広く、学んで、若い人と共に生きることを考えなければならないですね」。

―あなた御自身、他人に雇われて働いた御経験は「昭和の初め、中小企業の織物工場に入りました。机の間にゴザを敷いて寝たり、便所掃除もしてきました。しかし、そこで働かざるもの食うべからずというのでしょうか、朝暗いうちから働く女子工員と、その生活を見ていて、実に暗い気持でした。つらくて寄宿舎からにげ出す、ということもあった時代でした」。その後、友人に招かれ神戸の会社で秘書役を七、八年「その間には人間関係の複雑さ、むつかしさを味あわされましたよ。私は、けんかっ早かったし。それに〝友人とのつき合いから悪に染まる〟ということも経験しましてね(苦笑)。若い時、良い友人も持つことは大切ですね。」

戦争から帰って、決心して法政大学の専門部に入学した。「まわり中ほんとに若い人ばかりでした」二十四歳だった。卒業して日本電機に入った。「たいへんきびしい訓練をしましてね。女子には、よく泣かれました。しかし、その中の一人が後に他社に移ってから、当時きびしくされたことが、いまここで役に立っているといってね。わざわざ電話をかけてきてくれました。私は、そこで落ち着いていれば大企業ですし平おんにいったかも知れませんが、しかし、平おんということを受け入れ切れなかったのです。とび出して中小企業のメッキ工場の営業部長という肩書で入りました。部長とはいっても、いまでいうセールスマンの仕事をしましたよ」。そして、長兄が亡くなられて故郷にもどられたという。

―今度、年少労働者のために、給食施設や憩いの家を完成されたそうですね。

「商工業者の方たちの理解と大きな努力と、福祉員会と合同の協議で完成しました。これは第一次計画で、第二次計画として共同宿舎などの共同福祉施設も建設することになっています。憩いの家は、建物はできても問題は運営にありましてね。ほんとうに〝憩い〟の場になるかどうかが、運営のやり方にかかっているのです。それが可能になって、初めて〝完成〟といえるのだと思っています。和室やテレビ室なども設備はいろいろされているのですが、私の地区の年少労働者は、他県から来ているものが多く、家庭

あった。いぜんとして過酷な農業労働を強いられている地方に対し、主婦が農業労働の実権を握ったため、地位が向上し、生活は合理化し、あかるくなったという実例が話され、結局急速な社会変動の過渡期的現象として過重労働になるようなこともあるかもしれないが、この困難をのりこえ、将来は協業化にすすめていくよう協助員も力を出しあうということになった。

またホームヘルパーをいくら養成しても、雇ってもらえない矛盾のまえにたくさんありながら、来てもらえない程のところもある。今後中小企業協同組合方式が実施の段階に入ればこの方面に関するあかるい見通しをどうするかというなやみが述べられたが、婦人課長は企業がまだ人を採用するという十分な機運が醸成されないとところもあるが、東京・大阪は養成が追いつかない程のところもある。今後中小企業協同組合方式が実施の段階に入ればこの方面に関するあかるい見通しもたてられる。制度普及指導については一層力をいれたいので、皆様も力をかしてほしいということであった。売春問題・余暇利用問題についても質問を打切るのに困る程の熱心さで、充実した一日であったことを付記する。

を離れているので、家庭の味わいも味わえるような、何かそういうものも運営のうえで加えることは大切ですね」。

―働く年少者に、どんなことを求められますか「誠実と努力、それから自分の仕事への工夫です。また、それを広い暖かい気持で認めてやる使用者の心がけがほしいですね。ただ、いまの若い人は一般的にあいさつができませんね。気持を表現する方法としてあいさつを身につけることは、これから長い社会生活のうえで大切だということを、若い人たちにわかってもらいたいと思います」。

〝明治〟はすでに固まっており、若い人たちは善悪いずれにしても今の社会に自分の形なりにはまっている。大正という時代に形づくられた細胞は、この変動の今日に、固まりもならず、また、はまりこむことをこばむ何ものかも抱いているようだ。しかもなお、今日に生きて前進しようと、自分からゆれ動きつつ、見つめ、思考している。斎藤氏と相対して話しているうちに、ふっとロダンの〝考える人〟の像が心に浮かんできた。

年少労働者の福祉の車輪は、ようやくゆっくりと回転し始めている。〝考える大正人〟であり、いめぐらす山々から吹き下ろす名物の烈風に立ち向かう上州人、斎藤氏のその思考が、年少労働者の福祉の車輪の回転を早める力になるであろう。

上州の詩人、萩原朔太郎の詩の言葉を借りれば〝汽笛は闇に吠え叫び　火焔は平野を明るくせり　まだ上州の山は見えずや〟を、斎藤氏のお話をうかがいつつ、年少労働者の福祉と関連して、象徴的に思い出していた。

（訪問者　須賀まき）

＊大手芳枝協助員＊

（京都府）

大手さんは、大手自動車整備工業株式会社の代表取締役として活躍される一方家庭にあっては、よき妻、母であり、また協助員・保護司・調停委員などの公職も持っていらっしゃる方と伺って、精力的な実業家タイプを想像してお会い致しましたが、案に相違して眼鏡の奥底に理性と意志の強固さは秘めていらっしゃいますが、やさしい親しみのもてるタイプという感じの方が強かったのです。お話しているうちに、いろいろな苦労、人生体験の所産がこのような人柄をつくったことをあらためて認識いたしました。

彼女は戦前、満州国総理の秘書的仕事をなさっていたので、戦後の処理とくに避難民の救済・引揚に払われた力は大きく、奇蹟的に帰還してから、何かの恩召しがあったことと意を決し大阪の社会事業学校に入学（現在の社会事業大学）、昭和三十四年卒業し、直ちに京都府民生部に就職されたのです。三十四年十二月まで、指導課、社会課、婦人児童課を歴任、その間府職婦対策部長として、組合の仕事にも専念され、男女差撤廃の運動に挺身されました。また婦人児童課に婦人対策協議会の事務局が設置されていましたので、婦人少年に関する予算要求資料作成等に夜も帰宅出来ない日々が続いたということです。彼女のひたむきなこの精神を了とし、今の御主人（大手自動車整備工業株式会社専務取締役）が社会のために働いてもよいということを懇約して結婚されたのです。以後彼女は、大手自動車の代表として夫のやった事業の再建にのり出されたわけです。

この会社は三十人位の従業員を使用する中小企業ですが、寄宿舎もあり近畿・関東方面より働きにきた子供は、あたたかい家庭的雰囲気のなかで、共同生活を楽しみながら、福利厚生施設の完備した手厚い保護のもとでよろこんで働いています。一例をあげますと、誕生日には好きなものを一しょに食べ、好きなレコードをききながら語りあいます。レコードはどちらで選ぶものと選ばせるものがあり、選ぶものは小学校唱歌・日本民謡等、古い友をおもい、郷土を愛する情操を養うためのものを心掛けているとのことです。また京都府庁時代民生保護の仕事をしていらっしゃった関係上、施設出身の子供の将来については特に意を用い、つとめて採用し、あかるい気持で働けるよう特別の配慮をなさっています。

最後に大手さんは四歳の女児の母親ですが、この子供さんは生後百日目からひきとられ、今では真の親子以上の愛情をもって育児に専念され、生き甲斐を感じていらっしゃるということです。そして子供を育ててみて、はじめて子供を通して社会をみ、母親のものの考え方、み方がわかったということです。責任のない母親の子供にあたえる影響のおそろしさにじっとしていられなくなり、地域の子供は母親の力で守ろうという連帯観念をおこさせるため母親の集会に出かけ始めたのです。例えば非行少年の問題にしても、子供だけをせめることは出来ない、非行に陥入らざるを得なくなった原因を探ってみると、過去の生活歴や、現在の生活環境から当然そうせざるを得なかったいくつかの要因が含まれているのです。もっと少年の気持になって話しをきき、理解しようとする態度を母親がもたなければならないと彼女は説明いたしました。

このことは第四回全国婦人会議に出席

したときにも意見を申しのべたということです。この他売春対策京都協議会の設立に努力し、転落防止のためぐ犯少女二人をあずかったり、趣味と収入をかねた内職グループを結成、貯蓄を奨励する等まことに寧日のない日々を過していらっしゃいます。子供中心に設計した家の台所に頑張って事務をとりながら子供のめんどうをみられるという大手さんの日常を一度拝見したいものと思います。あなたのやっていらっしゃることは婦人少年行政のすべてにわたっているようです。どうぞ頑張って下さい。これからの御健闘を期待いたします。

（訪問者　阪本孝子）

＊島田カズヱ協助員＊

（愛媛県）

協助員会議の翌日、東京見物をして帰郷されるという島田協助員を虎の門共済会館にお訪ねする。折角の時間をインタビューのために割いていただくのは気がひけるような秋晴れの朝である。

島田さんは松山市から汽車で一時間ほど離れた大洲市在住の主婦で、お年ごろからいっても、大洲市では婦人界の名士でいらっしゃるのであろう。協助員としては五年、大洲家裁家事調停委員、結婚相談所主事の肩書が協助員と並んでいる名刺をいただいて、素直にうなづけた。よい仕事をと心を砕いていらっしゃる。

竹材工場には共稼ぎが多く、二〇世帯は社宅に入っているが、子供の世話まで手が回らない。島田さんは社長と相談して隣の寺の境内を子供たちのために貸して下さいと頼んだが断わられ、行き悩みの状態であるが、この保育所づくりも島田さんの念願の一つである。

協助員として島田さんが最も熱心に手がけたのは、長欠児の問題である。本誌でも前に島田さんのこの面の活動を紹介したことがあるが、昭和三十六年には三十数名あった長欠児が、今は二、三名に減っている。〝長欠児の対策は何より早期発見が大切だと思いますが、どうもその努力が足りないようです。中には勉強のきらいな子もあるが、本人は学校へ行きたくても家庭の事情や環境が悪い場合が多いから、私は皆さんがさじを投げた子を、そのあとから拾って行くんです。あきらめないことが肝腎ですね。〟

意欲的な島田さんは、市の教育委員会に頼んで長欠児童の表を送ってもらい、新しい長欠児が出るとすぐ飛んでいく。一つの例は、少しも生活に困らない家庭の男の子が家の金を持ち出し、学校を休んで映画を見て遊んでいた。これは母親が甘やかしすぎたことが原因だと思われたので、母親と話しあって説得し、児童相談所に送ったが、その子は今は立派に立ち直っている。また、ひどい山の中で学校へ通うのが大変なので、一か月しか通学せず、父親は承知でパチンコ屋に働きに出していた。山の中まで島田さんは足を運んだのだが、今まで余り知られていなかった協助員の存在が市の方々からも認められるようになったのは、この子の世話を買って出てからである。これこそ島田さんの努力の賜である。

〝こういう仕事は、学校の先生や民生委員など、有力な方たちの力を借りて協力してこそ成功するのだと思います〟島田さんはこの点をよくに強調された。

最後に、協助員についての御意見として、愛媛県には今五〇名の協助員がいるが、分布が片よっているように思う、たとえば大洲市内には一人なのに、郡部には二人いる、市内にもっとほしいと思う。それから協助員のような仕事は四〇代、五〇代の人が適当ではないか、相談相手になるにも人生経験が豊かで、時間や経済的にも多少余裕がある人のほうがよいと思う、ということであった。

島田さんは去年還暦を迎えられた方であるが（写真はその時のもの）、若々しく、じめじめしたところのみじんもない、明かるい感じのかたである。そして、いかにも積極的な態度がお話の中にも感じられて、地方にもこんなにも頼もしい方がいらっしゃることを、直接お目にかかってみて、うれしく思った。これからも長く、世間の目から落ちこぼれた人々のために、御健闘を願いたいものである。

（訪問者　熱田優子）

第十講カウンセリングの実例（三）

第三回

カウンセリング技術十講

10

畔上久雄

私の盲腸手術入院で、思わざるチャンスを得て、全快が近づいたようであるが、一か月後に、むしろその復調状態を知るためにカウンセリングをやってみた。

クライエント「その後は精神的に楽になった。こういうふうになった原因は自分にもよくわからない。自動車には今は酔わない。運転にも自信がついた。ただし運転責任のないときはまだ酔う。運転責任者のときには、ほかのことが頭に入らないようになったので酔わないのかも知れない。

体は決してよい方向に向かっているとはいえない。眼は中学二年のとき使いすぎたように思う。○○製作所の溶接部では眼をひどく使った。酸素溶接の電気とアセチレンで強い光りを出す。たえず火の子と塵埃が眼にはいる。先生から紹介された眼科専門医に数回通ったら、ふだんには黒い影は下りてこないようになったが、過労すると、うすくではあるがでてくる。蓄膿症もまだすっかり全快していない。ふきでものができる。ただし夏の暑いときはよいようである。

自動車修理のうちダイアのシャフトをばらしたり、とりかえたりする。まだ整備修理の仕事の中でわからないところもある。

小学校時代、物を造ることは下手であった。社会科歴史は好きであった。理科、数学は不得意だが、植物は好きであった。

カウンセラー「頭と手足を両方働かす。だまってコツコツやる。考えてやる。○○製作所の七年目を思いうかべてはどうか。

人間にはリズムがある。スピードも個人によってちがう。のろくてもよい。ゆっくり慎重に、これが修理部作業でのモットーではなかろうか。

○○製作所では七年目にようやく仕事に自信がついた。ここでは一年目の終りに自信がつき始めたことにならないか。

今一息だ、焦らず、せかず、眼と鼻と仕事の三者にとり組むことである」

クライエント（深くうなずく）

カウンセラー「いつでも電話ひとつでおあいしよう」

以上まだ全快とまでいかないが大部分うすらいだように思う。眼疾・鼻疾、それに仕事への適応と、荷は重いのであるが、精神面のノイローゼはほとんど全快に近いと思われる。

その後家人にたずねたら、精神状態は普通になった。最近ではむしろ家人に何かと生活上の心構えや態度について注意しているという。眼科専門医にきいてみたら、黒い影は完全になおった。しかし、蓄膿症は全快というところまでいっていない。特に風邪を引くと悪化もするという。そして過労を警戒しているということである。

このクライエントの結果が良好であった原因は、仕事を好きになりたい、その中にとび込んで行きたい、一日も早く人並みになりたいという意欲に燃えている、つまり若さに満ちているということがまず第一であろう。私に盲腸炎手術という偶発的事件の発生で、心機一転のチャンスが、ふってわいたことが、外的条件であるが、その第二のようである。第三は自分の病状を客観視できるようになったこと。第四は自動車の運転や修理に適応し始めたことなどで、クライエントの考え方が転換してきたことであろう。

以上頁数の都合で男子一人の実例にとどまって、女子の実例をあげることができなかったが、指示・非指示の両方法とも存在し、チャンスの役割もみることができ、人格転換、心機一転という珍しいケースでもあり、物の見方・考えなどの進展も含まれている。そして、周囲のものの判で押したようないい方「今になおる、ほっておけ」といわれるのが、心的ノイローゼの一原因になっていることも十分現われている。自分をよくみつめる、よく考える、自我の発展も重要であるということがわかるよいケースと思われるのである。

この場合のカウンセリングでは、もちろん第一にクライエント自身の職業的発達や、自我概念の発達如何にかかっているが、本人をとりまく医師・家人・友人・知人の協力を得ることが必要である。このために直接面接することがもっともよいが、手紙や電話連絡でも十分に効果がある場合があることを知らなければならない。こういうことの可能なことが、地方カウンセリングの特長であろう。しかし、このことのみに専念し、指示的方法に頼るとしたら、従来の人事係や相談員と変りがないことになろう。カウンセリング技術の本末を転倒してはならない。

（完）

本稿は本号で完結いたしましたが、このような講座について、御意見がありましたら、おきかせ下さい。（編集部）

勤労者家庭の消費生活

——昭和三七年調査結果——

水準と主婦の意識

労働省婦人少年局では、労働者家族の福祉を推進するための基礎資料として、昭和三七年から毎年「勤労者家庭の消費生活水準に関する主婦の意識調査」を実施するが、このほど初回調査（昭和三七年八月実施）の結果がまとまった。

この調査は勤労者家庭における消費生活の現状と、それについての主婦の評価を把握することを目的としており、全国の規模三〇人以上製造業事業所（民営）二〇〇か所に働く常用男子労働者の妻三〇〇〇人を対象として行なわれた。事業所の抽出は事業所統計調査の名簿にもとづいて無作為抽出し、労働者の抽出は各事業所の労働者名簿から既婚男子を無作為抽出している。調査方法は対象となった主婦自身の記入による。

調査結果

調査結果は事業所規模別に集計した。賃金は規模別に相当の格差があり、また家計、家族員の就業状態、定年後の生活設計、衣食住、耐久消費財、教育、文化など家庭の生活構造や消費水準にもかなりの規模別傾斜がみられる。主婦の意識については個人差もあるが、全般的な傾向としては小規模事業所世帯のほうに生活水準についての不充足感がつよくあらわれている一方、若干の点についてではあるが、消費内容をより向上させたい欲求が大規模事業所世帯のほうにつよくあらわれている。

第1表　規模別賃金格差

	2万円未満	2～3万円	3万円以上
計	23%	36%	39%
大	7	33	58
中	28	37	32
小	39	37	21

一　家族構成

全国平均に比べ近代的小家族の特徴をもち、規模別の差はとくにみられない。

基本家族（夫婦と子ども）七三%

（単身世帯等を除く全国平均　六七%）

世帯人員四人以内が六割

（単身世帯を除く全国平均　五割）

二　家計

収入　夫の賃金（ボーナスを含まない税込月額）は世帯の九割が一～五万円の間に分布し、中位の階級は二・五～三万円である。

規模別に相当の格差がみられる。（第一表）

夫の賃金以外の収入のある世帯は五三%、ない世帯四七%で、他の収入のある世帯は小規模、夫の収入の低い層ほど多い（大四六%、小六一%、二万円未満六六%、五万円以上三五%）。他の収入のおもな源泉は家族員の勤労収入である。夫の賃金、その他の収入をあわせた世帯収入の中位階級は三～三・五万円（大三・五～四万円　中三～三・五万円　小二・七五～三万円）となっている。

妻の就業　就業して収入を得ている妻は三九%、就業形態は雇用（一六%）、内職（一五%）、自営（七%）である。

内職が各層にかなり平均的に行なわれているのに対して、雇用は小規模、夫の収入の低い層ほど高率である。

妻の雇用率

夫の収入	
二万円未満	三〇%
五万円未満	二%

学齢前の幼児をもつ母親の雇用率は上記一六%より低いが（一一%）、夫の賃金の低い層では学齢前の幼児をもつ母親の雇用率がかなり高い（夫の賃金二万円未満の層二二%）。

就業していない妻の¼（妻全体の一六%）は働いて収入を得たいと思っており、その半分（妻全体の七%）が仕事を探している。

家計についての充足感　全体的にはどうにかまにあっていると感ずるものが多く五二%をしめ、不足と感ずるものは四〇%、十分と感ずるもの七%である。小規模ほど不充足感をもつものが多い。

（大三五%　中四一%　小四六%）

家族数別に世帯収入（夫の賃金及び、その他の収入の合計）と充足感との関係をみると、グラフの示すとおり、下記のような特徴がみられる。

①　不充足感の強い層

充足感には主観的な個人差があると思われるが世帯の過半数が不充足感をもつようになるのは、二人家族ではほぼ二〇、〇〇〇円、三人家族で二二、五〇〇円、四人家族で二五、〇〇〇円、五人以上家族で三〇、〇〇〇円で、更に収入が低減するにつれて、不充足世帯の比

率は殆んど一〇〇%まで急カーブに上昇する。上記金額以下の収入階層に入る世帯は全体の二六%である。(大一一%、中二七%、小三九%)

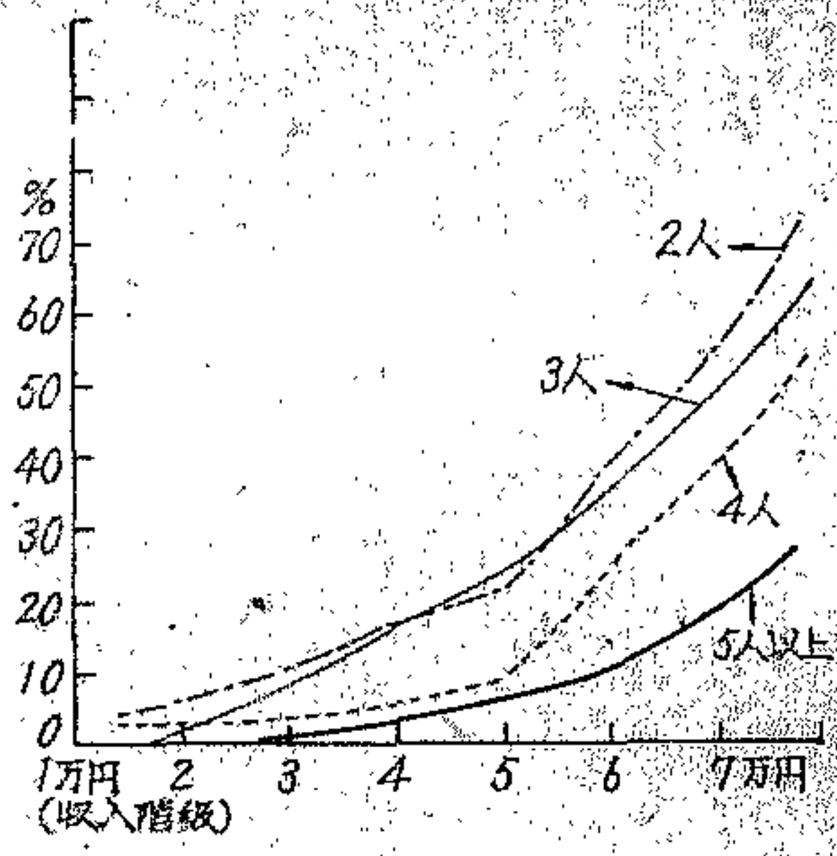
② 充足感が強い層　十分と感ずるものが過半数になるのは二～三人家族の七万円以上だけである。しかし、二～三人家族では五万円、四人家族では六万円程度をこえると、不充足感をもつものは僅かになり、充足感をもつものが顕著に増大する。五人以上家族では、七万円以上になっても不充足感をもつものが一八%あるが、充足感をもつものが二九%と上回るようになる。この線以上の収入階層に入る世帯は全体の七%で大規模のほうに多い。

不充足世帯が「せめてもういくらあったら」と希望する金額としては世帯の九割までが二、五〇〇円～一五、〇〇〇円の間に幅広く分布しているが、三、五〇〇～七、五〇〇円が過半数をしめる。

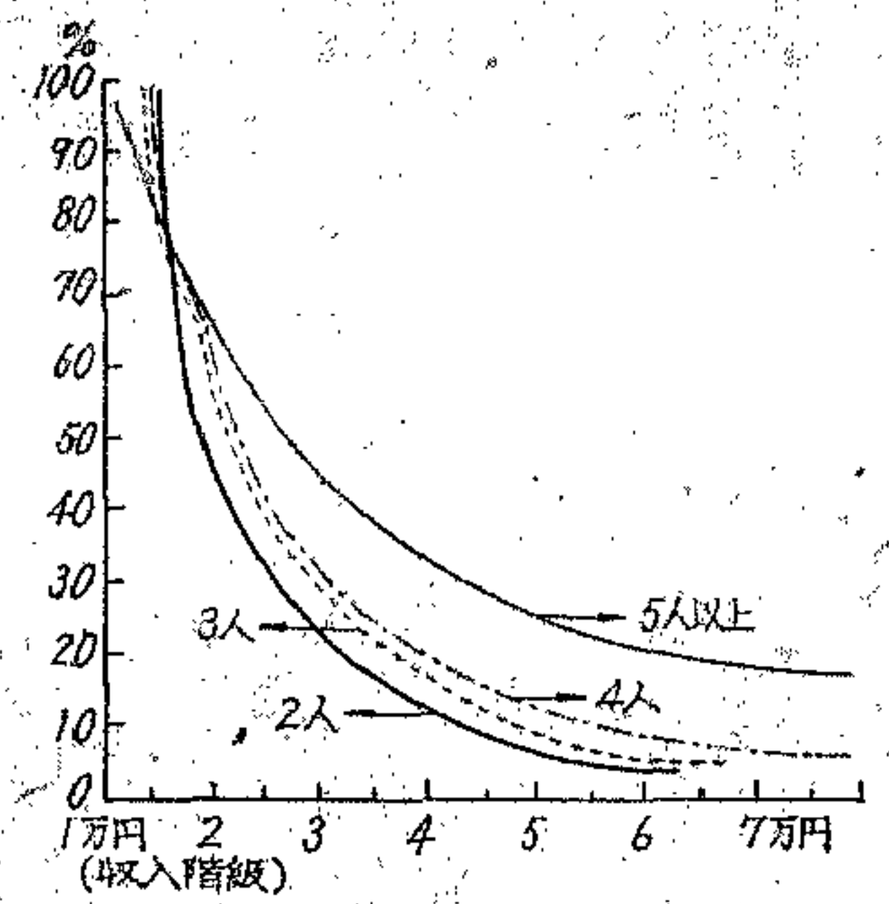
荷が重いと感ずる支出項目　家計のバランスの上からみて、とくに負担が重いと感じている支出項目としては、家賃、交際費、月賦支払をあげるものが多く、ついで教育費、医療費、保険掛金となっている。小家族では家賃、大家族では教育費をあげるものがもっとも多い。現在の支出金額と、「せめてこの程度であってほしい」と思う希望金額について集中度の高い金額を示すと第二表の通りである。

もっと金をかけたい項目　消費生活の内容をたかめるため、もっと金をかけたいと強く感じている項目としては被服費、食費、教養娯楽費をあげるものが多く、ついで理容衛生費、家具什器費、教育費となっている。大規模では中・小と比べ教養娯楽費が高率であるほか、一体に要求水準が高い。(第三表)

家族数別，世帯収入別，家計について充足感をもつ世帯分布



家族数別，世帯収入別，家計について不充足感をもつ世帯分布



第2表　現在の金額と希望金額（荷が重いと感ずる支出項目）

	現在	せめて
家賃	1,500~7,500円	1,000~3,500円
交際費	~3,500	~2,500
月賦	1,500~7,500	~3,500
教育費	1,500~7,500	1,000~3,500

第3表　現在の金額と希望金額（もっと金をかけたい項目）

	現在	せめて
被服費	1,000~3,500円	1,500~7,500円
食費	7,500~25,000	10,000~30,000
教養娯楽費	500~2,500	1,000~3,500

夏季手当の使途　おもな使途は毎月の生活のたしまえにする、貯金する、借金月賦の返済、耐久消費財購入、衣料新調などで、中小規模では生活費補てん、大規模では貯金、耐久消費財の購入、衣類新調が多い。

貯蓄　なんらかの貯蓄のある世帯八四%、貯蓄のない世帯は一六%で、小規模で「ないもの」がやや多い(大一一%中一五%、小二三%)。貯蓄の形体としては大部分が保険及び預金で、株・債券等は低率である。貯蓄のおもな目的は老後のそなえ(保険が多い)、教育資金、住宅資金、結婚資金の順であるが、不時のそなえ生活費補てん、利殖等の目的もかねてもたれているとみられよう。

まとまった出費　むこう一年間にかなりまとまった出費をみこんでいる世帯は約半分で、おもな使途は入学、増改新築、出産、結婚、土地購入の順となっている。これら出費のまかない方としては前から貯蓄等でそなえているもの(計画性ありとみなされるもの)が半数で、一割が金をかりる見込みをもち(うち公的金融にたよるもの1/4)、三割が家計のきりつめを考え、一割はあてがなくて困っている。

定年後の生活設計　夫の定年の有無、何歳かを知らない妻は一七%で、小規模に極めて多い。

定年後の生活費のまかない方については、そこまでまだ考えていないと答えた

ものが四割である。（定年までにあと一五年以上の世帯では四六%、あと五年以内では一七%）

まかない方としては夫が職について収入を得るという答がもっとも多く、ついで退職金・年金でまかなう、貯金・保険でまかなう、子どもの世話になる、の順になっている。「どうしてよいか分らない」と答えているものが七%ある。比較的若い層では退職金、年金、貯蓄でまかなうと考えるものが多く、定年間近い層では、夫が職につく、子どもの世話になる、どうしてよいか分らない、と答えるものの割合がふえている。大規模では退職金、年金、貯蓄をたよろうとする傾向がつよいのに対して、小規模ほど子どもの世話になる、どうしてよいか分らないと答えるものが多い。

三　食生活

動物性蛋白質中肉の摂取量は一人一週間あたり三〇〇g以内の世帯が八割で、中位は一〇〇～二〇〇gである。卵の摂取量は一人一週間あたり六個以内が八割で、四個が中位を占め、肉、卵とも全国平均をやや上回る程度摂取している。牛乳を月ぎめでとっている世帯は五七%（一本二六%　二本二〇%　三本以上一一%）で大規模が高率である。のむ人は子どもが主で、夫、妻の順である。過半数（五五%）の世帯が間食の習慣をもち、1／3の世帯が三時の間食を、1／5の世帯が夜食の習慣をもっている。家庭で酒をよくのむ習慣のある世帯は1／4である。（毎日一四%、毎日ではないがよくのむ一一%）

もっとふやしたい食品としては肉、果物への要求が強く、それぞれ六〇%の世帯が増加を希望している。大規模では果物、中小規模では肉を望むものが多い。肉、果物についで牛乳、乳製品、野菜、卵、魚の順になっており、菓子、酒は低率である。大規模では牛乳を小規模ほど魚、野菜をのぞむ傾向がみられる。

大規模事業所では社宅居住者が多い。（大三〇%、小一四%）

四　衣生活

通勤服（セビロその他ふだん通勤に用いる服）の保有数は、生産労働者の九割が六着以内で中位は三着、職員等の九割が八着以内で中位は五着となっている。持数が足りないのでもっとふやしたいと感じている世帯は生産労働者の五割、職員等の四割で、のこりの大多数は何とかまにあうと感じている。持数と充足感との関係をみると、三着以下になると過半数が不足を感ずるようになり、八着になると十分と感ずるものの方が不足と感ずるものをやや上回る。

ワイシャツの保有数は生産労働者の九割が七枚以内で中位は五枚、職員等の九割が一〇枚以内で中位は六枚である。ワイシャツの保有数について、不充足感をもつものは生産労働者世帯の四割、職員等世帯の二割強で、のこりの大半はなんとかまにあうと感じている。三枚以下になると過半数が不足を感ずるようになり、十分と感ずるものが不足を感ずるものを上回るのは六枚である。

五　住宅

住宅の現状　居住する住宅の種類は持家が多く四九%、ついで民営借家二四%、社宅二二%、公営住宅五%となっている。民営借家には借間ずまいの世帯八%がふくまれる。

大規模事業所では社宅居住者が多い。（大三〇%、小一四%）

住宅の設備として、水道のある家は八七%（共同水道一五%をふくむ）、ガス五五%（共同一%）、風呂五二%、水洗便所九%となっている。水道、ガスは全国平均の1／2、1／4に比べ普及率がはるかに高い。水道、ガス、水洗便所は公営住宅、社宅に多く、風呂は持家に多い。民営借家は、借間をのぞいても、一休に設備がおとり、とくに風呂のある家は少ない。（二八%）

一〇歳以上の子どものいる家庭で子どもの部屋のある世帯は約半分で、大部分は子ども同志の共同の部屋である。としよりのいる世帯のうち、としよりの部屋のある世帯は四割強である。子ども部屋、としよりの部屋とも持家に多い。

家のまわりに目をなぐさめる樹木、草花等が豊富にある世帯は1／4、少しはある世帯が半数、ほとんどないものは二割である。民営借家、借間では緑のとぼしい環境に住むものの割合が他種の住宅より遙かに多い。

夫の深夜勤務のある世帯が二七%あるが、そのうち夜勤あけの日に安眠できないと答えたものが六割近くある。理由は外部の音がうるさい、子どもがさわぐ、部屋がない、の順になっている。

住宅についての充足感　家の構造に「満足している」と答えたものは八%、「まあまあ満足」が三五%、「不満足」が五六%で、住居についての不満率はかなり高い。不満の最大の理由はせまいことで不満な世帯の八割がこれをあげている。せまいという不満は大家族、民営借家（間）に多い。

住宅の設備については満足と答えたものが八%、まあまあ満足が四九%、不満足が四一%である。理由を不満度の強い順にあげると、水道がないこと（ない世帯の九三%）、風呂がないこと（ない世帯の四二%）、ガスがないこと（ない世帯の三四%）、便所が水洗式でないこと（ない世帯の二二%）となっている。

六　耐久消費財

保有率の高い品目はテレビ、ミシン、自転車、ラジオ（以上八割前後）電気釜、洗濯機、扇風機、カメラ（六～五割）で、電話保有率（六%）がかなり低いほかは全国都市平均とあまり違う傾向はみられない。規模別には大規模の保有

率がかなり高い。

（例）　大　小

洗濯機　七二%　四八%

電気冷蔵庫　四〇　二三

テレビ　八六　七五

（規模別差がないもの）

自転車、ミシン、ラジオ、電話

もっているがあまり利用価値がないと答えた世帯の多かった品目は、ミキサー、ジューサー、プレヤー、天火、ラジオ、トースター、ステレオ（保有世帯の五～二割）である。

利用価値が高いと感じられている品目は電話、冷蔵庫、自転車、テレビ、洗濯機、等である。

月賦購入率はテレビが八割でとくに高く、その他は四割どまりである。未保有世帯で要求度が比較的高く、今購入計画のある品目としてはテレビ（持っていない世帯の二八%）、洗濯機（持っていない世帯数の二七%）、冷蔵庫（持っていない世帯の二三%）、扇風機、ミシン（持っていない世帯の一七%）である。

七　保健

入浴（主婦の八月について）は大部分が毎日、または一日おきに入浴している。毎日入浴するものは自家用風呂のある世帯に多い（風呂あり七二%、ない五一%）。健康診断、予防接種等のため保健所を利用するものは三割程度である。害虫駆除にはほとんどの世帯が薬剤を使って駆除を行なっている。

適当と思う子どもの数は三人又は二人が圧倒的に多く、中小規模は大規模に比べて三人へのかたよりがやや大きい。五〇歳未満の婦人で家族計画を行なっているものは六割強で、小規模ではやや低い。

八　育児・教育

学校・教育費　公立、私立別にみると、大学生の五八%、高校生の二九%、中学生の七%、小学生の三%、幼稚園児の五七%が私立校に在学している。全国平均と比べて大学はやや低く、高校は平均なみ、中、小学校はやや高い。大規模ほど大学、高校め私立在学者が多い。

学校教育費（授業料、給食費、交通費、教科書、参考書、文具代）について、学校種別に中位の支出金額（一人あたり月額）をみると大学では七、〇〇〇～一〇、〇〇〇円、高校では三、〇〇〇～四、〇〇〇円、中学・小学校・幼稚園は一、〇〇〇～二、〇〇〇円となっている。私立は公立よりも一体に高い。

学習塾、けいこ事、家庭教師等家庭教育費をかけている子どもは在学者の三割で、一人あたり月額は大部分が二、〇〇〇円未満で五〇〇～一、〇〇〇円が中位を占めている。

進学希望　男の子に対しては五割以上が大学まで、二割が高校までやりたいと思っている。女の子に対しては五割以上が高校まで、二割が大学または短大までやりたいと思っている。

九　文化・教養

新聞をとっている世帯は九四%（大九八%、中九四%、小八九%）、家庭購入の雑誌のある世帯は八〇%（大八六%、中八三%、小六九%）である。雑誌の種類としては子ども雑誌、婦人雑誌、週刊誌を買う世帯がそれぞれ四割、総合、文化、趣味等の雑誌はそれぞれ一割程度である。

家族のだれかがけいこ事をならっている世帯は1／4で、子供が圧倒的に多い。妻や夫がけいこ事をしている世帯は大規模のほうが多い。

家族がいっしょにゲーム、スポーツ等楽しむことのある世帯は1／4、家族ずれでレクリエーションに出かけることのある世帯は六割を占め、いずれも大規模ほど多くなっている。

家庭にある娯楽用具としては、トランプ、釣具、将棋（以上世帯の五割前後）、ボール、バドミントン、野球具（以上三～四割）、が多く、規模別にはそれほどの差や特徴がみられない。

過去一年間に主婦が利用した施設としては公園、講習会（それぞれ主婦の約三割）、展覧会、婦人学級、貸本（二割前後）、図書館、サークル、スポーツ施設（五%前後）となっている。手近にぜひほしい施設について回答したものは低率（一五%）であるが、回答者のうちでは図書館がとくに多く、ついで公園、集会場、音楽会、スポーツ施設等があげられている。

家庭に友人、知人を招いて会などすることのある家は約半分で大規模ほど多い。大部分はときどき又はごくたまにしている。する人は夫が多い。

婦人界のうごき

（八月二二日～一〇月一〇日）

（八月つづき）

二二～二四日　財団法人婦選会館主催の夏期婦人経済セミナー――上手なくらし方の研究――が二二日から三日間同会館で開催され、のべ約一六〇名が参加。

二四日　経済企画庁は消費者物価行政を検討するため新設する物価問題懇談会のメンバー九氏を決定し、婦人では江上フジ氏（NHK考査室次長）が入った。

二五日　第一一回世界連邦世界大会（三二か国、四七団体加盟。会長湯川秀樹氏）が二四日から二七日まで東京で開催され、また二八日から三〇日まで京都で世界連邦世界協会総会が開催され、世界連邦日本建設同盟日本婦人協議会（会長湯川スミ氏）も参加した。なお、世界連邦世界協会の役員四九人中日本からは二人選ばれ、うち婦人は湯川スミ氏と森田倭文子氏（同婦人協議会役員）の両氏。二五日には世界連邦世界大会に出席中の婦人たちの懇親会が東京の東条会館で開かれ、一五か国、四一人の外国婦人を含め一三〇人が参加。

二六、二七日　国会議員の海外視察団の一員として、市川房枝氏（参議院議員、無所属クラブ）は八日二六日羽田を出発、アフリカ諸国・ソ連・北欧等を訪問、また、山本杉氏（参議院議員、自民）は八月二七日羽田を出発、欧州・中近東・東南アジア諸国を訪問、両氏とも一〇月初旬帰国の予定。

二九～三一日　全労青婦対策委員会、新生活運動協会共催による第三回婦人研修会（東北、北陸ブロック）が二九日から三日間新潟市で開催され、職場活動家五〇名が参加、「婦人の労働条件」（和田春生全労書記長）、「婦人労働者と人間関係」（村田二保健同人社長）、「妻の社会時評」（平林たい子氏）、「生きる」（柴田剣太郎朝日新聞社々友）等の講演、工場見学等が行なわれた。

九日　主婦連合会主催の第一五回主婦大学が九日、一一日、一三日の三日間東京四谷の主婦会館で開かれ、「流通革命と消費者」（宇野政雄早大教授）、「国会報告」（奥むめお主婦連会長）、「物価と経済」（木内信胤世界経済研究所長）、「医者・患者・健康」（大渡順二保健同人社長）、「妻の社会時評」（平林たい子氏）、「生きる」（柴田剣太郎朝日新聞社々友）等の講演、工場見学等が行なわれた。

一一日　農林省は一一日、東京麹町の同省分室で「農業後継者づくり懇談会」の初会合を開き、学識経験者の意見をきいたが、婦人では香川綾女子栄養大学長が出席、農村の健康な家庭生活を地道につくり上げるため生活改善の指導を科学的に進めるよう、指導研究体制を整えるべきであるという趣旨の意見を述べた。

一五～二四日　労働省婦人少年局主唱の第一一回働く婦人の福祉運動が「職場での経験を生かす機会をひろげよう」を目標に、九月一五日から二四日まで全国的に展開され、各地で婦人労働問題研究会議開催等、種々な活動が行なわれた。東京では一八日から三日間にわたり「婦人職場指導者セミナー」が日本労働協会、東京婦人少年室、婦人少年協会の主催により赤坂溜池の東急ビルで開催され、約五〇名参加。

二〇日　国際消費者同盟は九月二〇日、主婦連合会の加盟を認めた。この同盟は消費者の利益を守るため諸情報の交換を目的に一九六〇年に設立されたもので、去る六月には国連の経済社会理事会の外郭団体となった。現在、米、英等一五か国の一七団体が加盟しており、本部はオランダのハーグに置かれている。なお、日本では財団法人日本消費者協会がすでに加盟している。

二四～三〇日　厚生省は「主婦の力で結核をなくしましょう。みんなうけよう健康診断。回復者に職とはげましを。結核をなくして明るい町（村）づくり」の標語をかかげ、九月二四日から三〇日まで結核予防週間を全国的に実施、各地で、主婦を対象とする集会開催、回復者相談室開設、無料街頭検診等が行なわれた。二七日には長野市民会館で「家族の健康をまもる全国主婦のつどい」が開かれ、約一九〇〇人が参加。

二八日　世界基督教女子青年会総会が九月二八日から一〇月一一日までデンマークで開催され、日本基督教女子青年会代表として世界基督教女子青年会常任委員の光明照子氏（日本基督教女子青年会会長）及び今井万里子氏（日本基督教女子青年会総幹事）また、一般

会員から渡辺道子氏（日本基督教女子青年会委員）、関屋綾子氏（東京基督教女子青年会幹部委員）、正式傍聴者として杉浦定子氏（名古屋基督教女子青年会幹部委員）の五氏が出席。

一八日　文部省の第四回婦人教育外国研究活動として一五人の婦人が選ばれ、アメリカ班、カナダ班、欧州班(A)、(B)の四班に分かれて約一か月間視察の予定で九月二八日羽田を出発した。視察の婦人は次のとおり。（アメリカ班）橋本和子（大分県婦人団体連絡協議会理事長）、南春枝（奈良県地域婦人団体連絡協議会理事長）、大橋綾子（熊本女子大学同窓会々長）、山田多嘉子（東京基督教女子青年会々員幹事）、（カナダ班）福地キク（佐賀県母子連盟会長）、多田深雪（広島県婦人懇話会役員）、富田栄（滋賀県地域婦人団体連合会々長）、（欧州班(A)）並河貞子（島根県連合会婦人会々長）、高力寿美子（大阪府教育委員会社会教育主事）、岡村千代（岐阜県地域婦人団体連絡協議会副会長）、大田緑子（福島県教育委員）、（欧州班(B)）、松葉静子（大阪市婦人団体協議会々長）、星住や寿の（兵庫県連合婦人会常任理事）、高口住子（日本助産婦会兵庫県支部長）、奥村月子（愛知県教育委員会社会教育主事）

（一〇月）

一日　東京家庭裁判所参与平山信子氏は長年、調停委員としてつとめた功労により藍綬褒章を授与された。氏は玉成学園長、日本女子短大講師を経て昭和一四年調停委員となり二三年間勤続、昭和二三年から参与員を兼ねている。

一日　米国国務省の招待により小林時枝（日本婦人有権者同盟副会長）、関根敏子（婦人国際平和自由連盟日本支部監事）、田中里子（全国地域婦人団体連絡協議会事務局長）、姫浦暢子（NHK婦人学級世話人）、三巻秋子（主婦連合会副会長）の五氏は一〇月一日羽田を出発、約二か月にわたり米国各地を視察の予定。この招待は合衆国広報教育交流法（一九四八年制定）に基づくもので、昨年は五人の婦人議員が招待された。

七日　経済企画庁は七日、第五回物価問題懇談会を開き、参考人からの意見を聴取したが、主婦連合会副会長春野鶴子氏は参考人の一人として、最近の生活費の上昇をとりあげ、所得倍増計画には産業保護の立場が重視されすぎている、等の意見を述べた。

八日　厚生大臣は八日、医療審議会委員に二二氏を任命したが、うち、婦人は渡辺華子氏（評論家）である。

八日　労働省婦人少年局では西独家庭青少年問題省次官ハインリッヒ・バルト博士の来日を機会に日本労働協会と共催で同博士を囲む青少年労働問題と家庭問題についての懇談会を東京赤坂溜池の日本労働協会で開催、有識者、婦人団体関係者、報道機関々係者等約五〇名が参加。

九日　労働省婦人少年局は九日、勤労者家庭の消費生活水準と主婦の意識（昭和三七年調査結果）を発表した。これは全国の常用労働者の妻三〇〇〇人を対象に、家計、衣食住、育児等について生活の実態と主婦の意識をまとめたもので、収入は世帯の九割が一～五万円の間に分布し、規模別格差がみられ、過半数を占める四人家族についてみると、二五、〇〇〇円以下で不充足感が強まり、六万円を越すと充足感をもつものが多くなる。また、婦人少年局は「社会サービス活動と婦人の意識」（調査結果報告書）も発表したが、これは本年二月に全国大中都市の二〇歳以上の婦人一、六〇〇名を対象に実施したもので、社会サービス活動の必要性についての意識、社会サービス活動の現状についての意見、婦人の社会サービス活動への参加の現状、社会サービス活動への意欲などについての調査をとりまとめたもの。

一〇日　厚生省は金沢市の婦人会館で「厚相を囲む家庭婦人の懇談会」を開催、厚生省からは小林厚相をはじめ、砂原政務次官、館林環境衛生局長、大山社会局長、黒木児童局長などが出席、石川県からは中西知事以下関係部課長らが出席、また婦人を代表して民生委員、婦人団体代表、保健婦など二五名が出席、家庭児童問題、青少年問題、心身障害者の福祉、低所得対策、母子・老人福祉、環境衛生問題などを中心に意見の交換を行なった。

売春防止特別活動実施要領

一、趣旨

売春防止法の徹底をはかり、根深い売春の宿弊をなくして、売春防止の実をあげるために、例年のとおり一定期間を設けて「売春防止特別活動」を行なう。

二、期間

自昭和三八年一二月二〇日
至昭和三九年　一月三一日

三、活動の重点

(1) 社会一般に売春問題に対する正しい考え方並びに風紀についての良識を涵養する。

(2) 売春問題の発生しやすい環境の浄化について各方面の協力態勢を強化する。

(3) 売春防止法の周知徹底をはかる

(4) 売春行為の要因となっている諸問題の把握につとめる。

四、方法

(1) 資料の配付
(2) 売春問題懇談会の開催
(3) 売春問題に関する実情把握
(4) 関係機関への協力依頼
(5) その他

婦人労働関係資料の紹介

定期刊行物　(昭和38年8月受入れ分)

資料名	巻号	発行所	主要目次
労働統計調査月報	15—7	労働統計調査部	○機械工業における労働生産性 ○職種別賃金事情の考察 ○昭和37年年末臨時給与の支給状況
海外労働経済月報	13—5	労働統計調査部	○フランスの労働力移動問題 ○ヨーロッパ諸国における女子雇用 ○オートメーション
〃	13—6	〃	○ＯＥＥＣ：賃金と物価上昇 ○ＯＥＥＣ：物価安定の諸政策 ○ＩＬＯ：低開発国および工業先進国の所得
自由労連通信	414	国際自由労連東京事務所	○国際自由労連婦人委員会 低開発国の婦人労働者の問題を緊急議題と決定 ○婦人労働者問題共同委員会 婦人労働者の行動綱領を討議
日労研資料	581	日本労働研究所	○昭和38年度決定初任給の実態
福利厚生	414	労務研究所	○特集，定年延長か再雇用か
経営者	9	日経連	○日本的労務管理の再評価
労政時報	1716	労務行政研究所	○産業・労職・学歴別にみたモデル退職金 ○全繊の定年延長要求の根拠と各社の実態
	1718	〃	○実態調査による38年度初任給（東商調べ）
労働	8月	大阪労働協会	○技術革新下における婦人労働(1) ——雇用・賃金を中心に——
労働科学	39—8	労働科学研究所	○外気温を考慮した夏季冷房の至適温度に関する実験的研究
労働の科学	18—8	〃	○労働科学と「人的能力」(2)
労働週報	1118	産業労働調査所	○来年度学卒者の見込初任給——理工系——
〃	1119	〃	○人事考課
〃	1121	〃	○本年の初任給——大学法文系—— ○企業の夏休み——その運用と実態——
労働法令通信	26	労働法令協会	○特集，改正失保法関係法令と解釈
〃	28	〃	○最賃制度運用の改善等と答申 ○労働時間の短縮はどう実施されているか
労働問題	9月	日本評論社	○労組の賃金交渉力（特集） ○総評大会からの報告
International Labour Revieu	No, 6	ＩＬＯ	○Office Automation in Japan ○Towards Equal Remuneration for Men and Wamen in the Belgian Metal construction Industry
The Labour Gazette	No, 6	カナダ	○Women Graduates in Part-time Work
International trade union news	August 1963	ＩＣＦＴＵ	○Working Women in a developing world
Press and Radio Service	August 1963	ＩＣＦＴＵ	○Japanese Diet again falls to ratify International Labor Law

定期刊行物　(昭和38年9月受入れ分)

労働統計調査月報	15—8	労働統計調査部	○「昭和37年労働経済の分析」の概要
海外労働経済月報	13—7	〃	○アメリカにおける女子労働者の現状
職業訓練	8	職業訓練局	○わが社の新入社員教育
同盟	No,10	同盟会議	○座談会「最賃答申案をめぐって」
日労研資料	585	日本労働研究所	○労働時間・休日，休暇の調査 ——昭和37年6月中労委実施——
福利厚生	416	労務研究所	○ホームヘルプ制度その後の問題点
看護	9	日本看護協会	○看護婦の労働問題(1) ○看護婦の夜勤に関する諸問題
労政時報	1719	労務行政研究所	○38年度職種別民間給与の実態 ——人事院調査——
	1721	〃	○関東と関西における労働時間短縮の実情
労働	9月	大阪労働協会	○技術革新下における婦人労働(2)
労働の科学	9	労働科学研究所	○特集，労働衛生週間によせて キイパンチャーの作業管理に関する自主調整基準（アンケートから）

資料名	巻号	発行所	主要目次
労働教育	9	東京都労働局	○婦人に対する労務管理に感ずること
労働法令通信	No.30	労働法令協会	○バス車掌の身体検査はどこまで許されるか ——注目される人権擁護局通牒と松岡明大教授の見解—— ○実働8時間以内の超勤手当をめぐる全生保の要求
労働問題	10月	日本評論社	○時間短縮と週休2日制
労働時報	8	労働省	○労働白書特集 ・昭和37年労働経済の分析 ・座談会 "賃金白書をめぐって"
	9	〃	○特集第43通常国会通過法律 ○第11回働く婦人の福祉運動について
日本労働協会雑誌	9	日本労働協会	○日本の賃金水準 ○労務管理近代化の現象形態と理論

婦人問題懇談会について

婦人少年局では一一月七日、労働省会議室にて全国組織の婦人団体代表（約二〇名）を招いて婦人問題懇談会を開催、婦人課業務の説明ののち、当面の婦人問題及び第一六回婦人週間のテーマ等につき懇談した。懇談内容のうち主な問題点、要望等は次のとおりである。

一　当面の婦人問題について

(1)離婚の際の婦人の財産権の保護

(イ)　協議離婚の場合、妻が財産分与や慰謝料を受けるものは比較的に少なく、受ける場合でもその額が僅少であるのが実情である。財産分与は妻の当然の権利として受けとるべきであるにもかかわらず、家裁に持ちこんで自分の権利を守るというような婦人の自覚が足りない。

(ロ)　財産のないサラリーマンなどの妻が、離婚した場合、就職までの期間、保険金、手当のようなものを与える制度が必要ではないか。外国にはアリモニーの制度のある例もある。

(2)主婦のあり方について

(イ)　子どもの非行化防止のため主婦は家庭にあるべきだと言われる傾向が強まり、共稼ぎ婦人が批判されているが、家庭にある主婦の中には外出を避けるために婦人会活動に参加することさえ拒否する傾向が出て来た。

(ロ)　婦人が外で働くのは経済的理由ばかりでなく能力の面からもとらえねばならない。婦人はたとえば「BG＝家庭婦人＝働く」というサイクルをBGの時から考えておくというように人生設計をたてるべきである。夫に先立たれた時、又は離婚した場合の生活問題もこのような婦人の自覚によってある程度まで解決するのではないか。

(3)中高年婦人の労働問題

(イ)　看護婦・保険婦が不足しているにもかかわらず保健婦34歳、看護婦45歳などという非常に低い定年制が実施されている例がみられる。女子の定年制は概して男子より低く置かれる傾向があるが、看護婦・保健婦等の経験を要する専門職の場合はとくに問題である。

(ロ)　職業経験も訓練も受けていない中高年婦人に開かれている職場は少ないが、そのような中年婦人に適している学校給食婦等の年齢制限も四〇歳までと低くなり、四〇代で子どもを扶養しているような未亡人はしめ出されている。

(4)婦人団体活動をすすめる上での問題等の意識が低いことが問題である。

(イ)　社会サービス活動等を行なってもいつも参加するメンバーがきまってしまう。

(ロ)　末端に浸透することがむずかしい。

(5)その他

モニターがそれをかさに着て自分の利益に利用するとか、公明選挙運動で身につけた知識をもって選挙ボスになるような婦人も若干みられる等、新しく身につけたものを地についた使い方ができないような例もある。

二　婦人週間について

(イ)　消費経済の健全化を考える部会をつくってほしい。

(ロ)　農村は農村、都市は都市で討論を深めるような部会とし、都市と農村との提携なども考えたい。

(ハ)　家庭づくりを婦人の側からとりあげたい。

なお、懇談会の席上、婦人少年局から左記の諸資料が参考に供された。

「婦人の現状」（婦人少年局編）概要

「各国の相続法」（国連関係資料の翻訳）

「社会サービス活動に関する主婦の意識調査」報告書

「農家婦人生活に関する意識調査」中間報告

「一九六二年の婦人に関する動き」

婦人週間の目標及びスローガン（過去15回分）

〝ふくおか〟だより

福岡へ転任してきて一年たった。うすい一枚の辞令の紙が、アラビアンナイトのカーペットのように私をのせて、千葉からここまで一気に運んでしまった。ドキドキしてるひまもなく見知らぬ町や人の中で、日常の生活を始めなくてはならなかった。寂しいというよりも、頭のてっぺんに天窓があきっ放しのような頼りなさ、とでもいおうか。

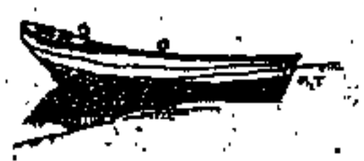
その私に初めて知り合いができた。釣りへのいざない、であった。釣ざおをかついでの転任は、近い誰彼にきこえたらしい。千葉の海とはちがい荒波をひっかぶる玄海島の釣りから私の釣りどよみはページをあけた。

東京の友人が、観光旅行や釣りのため転任したのかとイヤミをいってくるほど出かけた。私は、ものいわぬ魚に友人を求めていたのかも知れない。

――とはいうものの――

昨年は不漁で漁拓にのこるものはなかった。私の都合のいい日、必ずしも魚の都合がいいということでなく、かえって彼らの都合のわるい日ばかりだったらしい。磯釣りが磯遊びばかりになり、エサをやったり、海中のゴミを釣り上げたりして、魚族保存と海中清掃に大いに貢献したわけで、水産庁あたりが表彰してくれてもいいくらいのものであった。ウニやサザエくらい取っても、おつりがくるくらいだ。しかし、釣れなかった間も、今日こそはと出刃包丁をよくといでおいたり、釣り仲間に、サカナは持っていくからアトはそっちで用意して、などとおめでたくも放言、期待したものだ。だが、ほかのこととちがって、魚にふられたのはあきらめよく、次に期待の胸がふくれるものである。

時に釣れれば、あう人ごとに話し、魚拓をみせびらかし、いつも「ツクダニ買って待ってるよッ」という仲間の鼻をあかしてやるのはいい気持だった。



釣り師〝なんていつも、そのくらいのことなんだ、ほんの自己満足なんだ、釣れるということは。

しかし、九州の海も大体わかった。これからこそ大ものを釣ってやる。

――やっぱり、釣れた!!――

青島。南国、炎天下の世界。どうせならついでに別府も鹿児島もと、欲ばりの釣り行で、三本つなぎで二間半の大もの用のさお、リール、オモリ、ハリス、ハリ、エ箱、ビク等々、道具はフルセットをかついでの観光旅行となった。

宮崎の市内見物をすませて、青島の宿についたのはたそがれ。夜釣りは疲れるので夜明けを待って釣ることにする。波の音と釣りの時間が気になって、三時、四時と目ざめがち。まだまっくらだ。四時半、やっと海が見えてきた。さて仕事にかかるか。宿のすぐ裏手の海。波は高い。岩の上ではさらわれる危険があるので、砂浜から岩頭左端に投げ込む。風が強い。

とたんに手ごたえ。すごい力で引き込む。夢中でリールを巻くが重い。岩にかかっているのか。とにかくグルングルンと巻き続ける。魚が見えた。すごく大きいらしい。石鯛か。重い重い、ぜんぜん釣り上げられない。岩を釣ってるみたいだ。とっさに海に背を向けオカに向ってあるき出す。引きずったまま砂地まであがる。

黒鯛だ。やっぱり釣れた。さすがに青島!! 五〇センチで二キロぐらいの大物。しかし、これは〝釣り〟というより〝さかな引き〟のようなものだな。九州は変わってるな。では、もう二、三匹引っぱるか、とはいかなかった。魚がかかるより先に岩がくいつきハリスがチョン切れてしまった。陽のさし始めに海をうらめしく見返りながら、次の旅程の「えびの高原」へと立つ。

宿でも、こんな大ものを釣ったのは初めてみたとおどろかれていい気分。客用に使いたいといわれて宿に置いた。つまりは売ったことになり、早起きは三〇〇円のトクになった。浜の相場がこうだから、小売りとなったらたいへんだ。その大ものぶりが、これでわかるでしょう。しかしこの次からはクーラーでも持ってこようか。

というのも、お金をもらったあと味がよくなかったからだ。釣り師の道義に反したような気持が尾を引いた。第一、さかなに対して義理を欠いたようで、へんな気持で魚に別れをつげた。

台風が、いま九重山にぶつかっていて、間もなく山越えして福岡にくるとラジオがいっている。風雨が窓に吹きつけ雨がしみこみ、ガラスは飛びそうだ。タタミを二枚あげて立てかけておく。

もうさっきから停電しているし、台風を気にしないで今夜は早いけれど寝てしまおう。あしたは柳川の緋（カスリ）工場へ行くことになっている。目がさめたら空が明るいように。

（福岡婦人少年室　大沢陽子）

女子の就業者数と完全失業者数　（1963年7月）

産業	女子	男子	女子の計に対する女子の割合	女子雇用者の産業別構成率	女子の前年同月との比較
	万人	万人	%	%	万人
就業者	1,911	2,814	40.4		− 13
自営業者	259	727	26.3		+ 5
家族従業者	821	290	73.9		− 20
雇用者	830	1,796	31.6	100.0	+ 2
農林業	16	29	35.5	1.9	− 3
漁業，水産養殖業	3	16	15.8	3.6	+ 1
鉱業	2	34	5.6	2.4	− 1
建設業	37	185	16.7	4.5	+ 6
製造業	298	646	31.6	31.6	− 3
卸小売，金融保険，不動産業	219	322	40.5	26.4	+ 9
運輸通信，電気，ガス，水道業	36	231	13.4	4.3	− 2
サービス業	196	208	48.5	23.6	− 6
公務	23	123	15.8	2.8	+ 1
完全失業者	17	16	51.5		0

「註」　数字はすべて調査結果の実数に推定乗率を乗じたものの千位以下を四捨五入した結果であるから表中の総数欄の数字はその内訳の合計に必ずしも一致しない。

―総理府統計局労働力調査―

一人一か月平均現金給与総額

（1963年7月）

産業別	女子	男子	男子に対する女子の割合
	円	円	%
総数	16,204	33,199	48.8
鉱業	10,182	23,757	42.9
建設業	15,155	30,320	49.9
製造業	14,255	30,741	46.4
卸売業小売業	16,910	33,366	50.7
金融保険業	24,492	44,191	55.4
不動産業	21,490	53,419	40.2
運輸通信業	25,809	40,317	64.0
電気，ガス，水道業	19,944	37,486	53.2

―労働省労働統計調査部
毎月勤労統計調査―

婦人少年局ニュース

○西ドイツ家庭青少年問題省次官一行を囲む懇談会の開催

婦人少年局では日本労働協会と共催で十月八日、西ドイツ家庭青少年問題省次官ハインリッヒ・バルト博士一行を囲む懇談会を開催した。

家庭問題・青少年問題関係者及び報道関係者多数が参加した。

○婦人課関係新聞発表

婦人課では、十月九日、労働者家族福祉運動（十月一五～二四日）ならびに二年度を迎えた勤労者家庭消費生活向上運動の実施、及び勤労者家庭消費生活水準に関する主婦の意識調査結果について新聞発表をおこなった。

○第二回「新聞少年の日」東京大会へ労働大臣出席

十月二十日、日比谷公会堂において開催された"新聞少年感謝のつどい"に大橋労働大臣が出席され、新聞少年とのたのしいひとときをすごした。

○婦人少年室全国協助員会議開催

十月二十九日（火）、午前九時半より労働省講堂において婦人少年室全国協助員会議が開催された。

午前中労働大臣、労働事務次官、婦人少年局長の挨拶、各課説明があり、午後レポート発表及び研究討議が活発に行なわれ盛会であつた。

（詳細は17ページ参照）

○婦人少年局人事異動　（カッコ内は前任）

（婦人課）労働事務官　久保田幸子
千葉婦人少年室に配置換する
千葉婦人少年室長補佐を命ずる
（埼玉婦人少年室）
労働事務官　津田紀子
婦人少年局婦人課に配置換する
井上紀久子
埼玉婦人少年室に採用する
昭和三八年一一月一日付

＝こらんになりましたか＝

（婦人課関係）

○社会サービス活動と婦人の意識
――調査結果報告――
婦人関係資料シリーズ
調査資料　No. 33

（年少労働課関係）

○年少労働者福祉員　No.3

○明るく、ゆたかな余暇生活から明日への希望が生まれる
――パンフレット　No.54――

昭和三十八年十一月一日　印刷
昭和三十八年十一月五日　発行
婦人と年少者　第十一巻第十一号
通巻百十八号
定価　六十円　〒六円
編集人　久米愛
発行人　平林たい子
東京都文京区小日向町一番地
印刷人　網野栄
東京都千代田区神田一ツ橋二ノ一
（日本職業指導協会内）
発行所　婦人少年協会
電話九段（33）九五九七
振替口座東京一〇七九一四

御宴会、御披露宴、出張お料理
グリル、喫茶軽食堂

上野 精養軒

カリフォルニア新着アーモンド入り…

カリフォルニアから　新種アーモンドが着きました
まるまる太った大粒　香りもいちだんと　深い…！
たんねんに　ねりあげた　チョコレートのベースに
新アーモンド…… グリコならではのおいしさです！

20円　30円　50円　100円

グリコアーモンドチョコレート

東京・大阪・九州　江崎グリコ株式会社