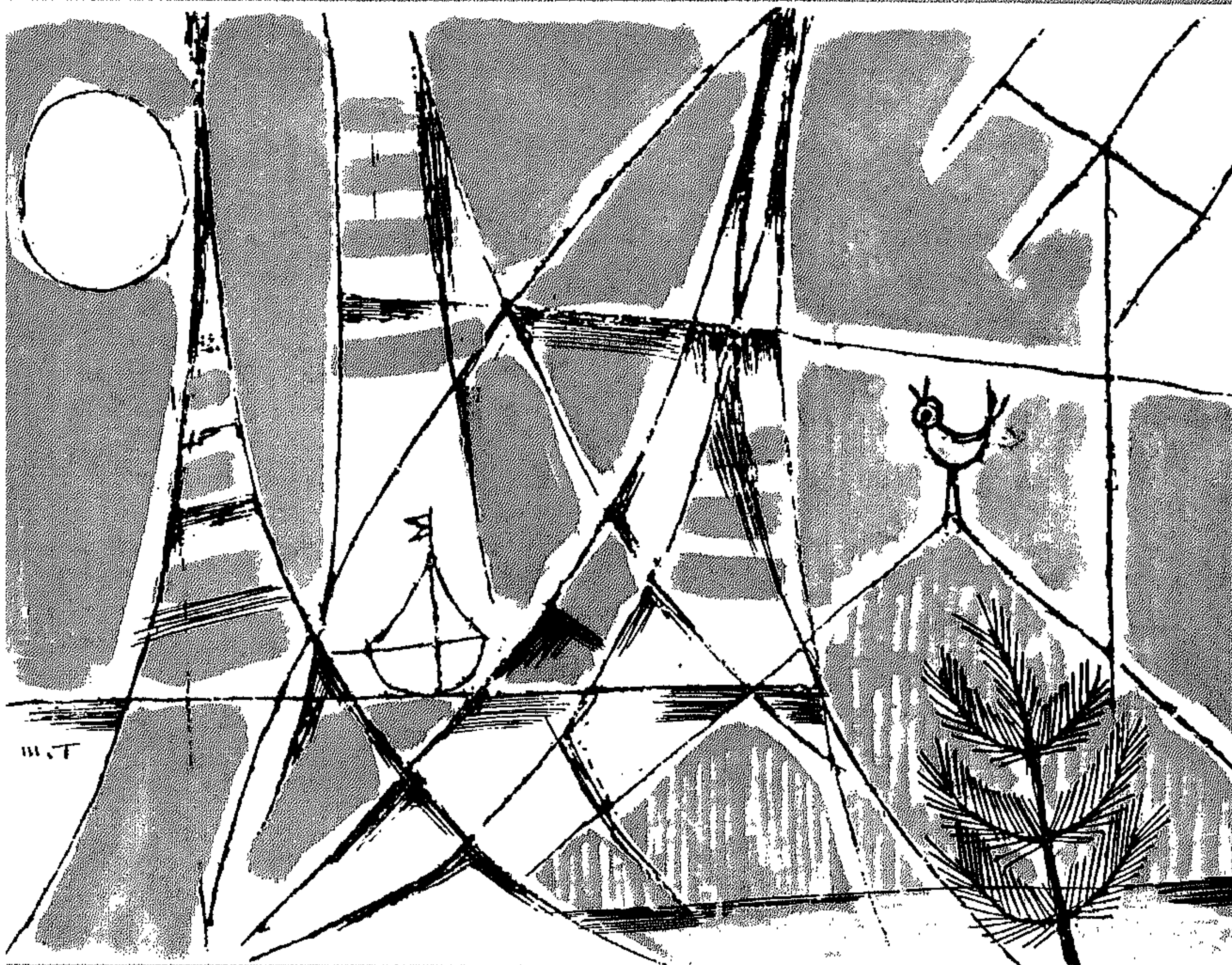


婦人少年者



- ◆女子従業員教育訓練の基本的問題点
- ◆婦人雇用の動き

2 1964

婦人少年協会

第12回全国婦人会議会議主題

今日における家庭の役わり

産業社会の進展の中で

期日 四月 十四日(火) 十五日(水)
十六日(木) 十七日(金)

会場 東京 産経会館
NHKホール

最近の急速な工業化によって、わたくしたちの家庭も著しい影響を受けており、生活様式や暮らし方も、大きく変わってきています。一方、共働き家庭や主婦農家の増加、人手不足などの問題も、目立ってきています。

このような動きの中で、家庭の、本来持っている機能は、すこやかに保たれているでしょうか。家庭は、社会の基本的な単位として、家族のいこいの場、明日への力を養う場、ひいては人類文化の源泉としての役割を持つものですが、その貴重な役わりが、そこなわれるというのではないのでしょうか。

今日の社会において、わたくしたちは、家庭の意義を、どのように理解したらよいのでしょうか。社会の変化に対応して、それぞれの家庭をどのように管理したらよいのでしょうか。また、日本の家庭全体のすこやかな生長のために、婦人に求められている役わりは何でしょうか。

第十六回婦人週間にあたって、この産業化の中におかれている日本の家庭の、当面している、いろいろな問題について、それぞれの立場から考えてみましょう。そして日常の経験や疑問、悩みなどについて、みんなで話し合ってみましょう。

会議のあらまし

一、会議のしくみ

- 会議は、四つの部会と、総会とによって行ないます。
- 討議には、主催者の委嘱する専門家が加わります。
- 会期中の一日は、移動会議を行ないます。

二、会議出席者について

- 会議出席者は、個人の資格で出席するもので、居住県や加入団体の代表という資格ではありません。
- 会議出席者の旅費(二等)と東京滞在費は、主催者が負担します。
- 会議出席者は、四月上旬に開催される、地方婦人会議に、必ず出席していただきます。
- 会議出席者は、会期中、全員、主催者の指定する宿舎に滞在し、きめられたプログラムにしたがって行動していただきます。

三、その他

- 会議は一般公開で、その状況は、ラジオ、テレビで、全国に放送されます。
- 会議は、男女を問わず傍聴できますが、最終日(十七日)の総会(NHKホール)のみは、整理券を必要とし、NHKまたは、婦人少年室で扱います。

います。

会議出席者募集規定

一、募集人員 六〇名

○応募資格 満二〇歳以上の婦人ならば、どなたでも応募できます。

会期中(四月十三日午後一時から、四月十七日午後四時まで)を通して会議に出席すること。また、指定の宿舎に滞在することを条件とします。

二、応募方法 出席希望の方は、次の書類を送ってください。

(1) 所感文

○四〇〇字詰原稿用紙、三枚以内(字数超過は受付けません)

○一人、一篇に限ります。

○所感文の課題 会議主題の趣旨に沿って、次のような問題について、主婦として、子どもの養育者として、生産者として、地域社会の一員として、世論形成者として、の立場から、あなたの経験や疑問、お考え、努力しておられることなどを、具体的に書いてください。

・子どもをめぐめる問題

・共働き家庭の問題

・主婦農家の問題

・消費生活の問題

・生活様式や交際の問題

・社会の構成単位としての、家庭の役わりについて

・産業社会における家庭

・その他

(2) 所感文に添付するもの(同じ原稿用紙に書き、所感文の表紙に付けてください)

○略歴Ⅱ氏名、年齢、住所、最終学歴、職歴、配偶者の職業、子どもの数、内職の種類、所属する団体・グループ名とその中でのあなたの活動状況。

○話し合った人の名簿Ⅱ氏名、性別、年齢、あなたとの関係(近所の人、同じ職場の人、同じ団体の会員、夫、子ども、など)

○あなたの住んでいる地域の土地がら(簡単に)

○都市か、農漁村か、商店街か、住宅地か、工場地帯か、また住民の気風や一般的生活程度など。

四、送り先 各都道府県県庁所在地の婦人少年室

五、しめ切り 昭和三十九年三月二日(月)当日消印有効

六、選考方法 中央に選考委員会を設け、所感文審査により、各都道府県より一名以上を選びます。

七、発表 三月下旬、出席決定者各自に直接通知すると同時に、ラジオ、新聞等によっても発表します。

八、その他

○応募された所感文の版權は、主催者に属します。

○この募集規定を御入用の方は、各都道府県の婦人少年室またはNHKに、一〇四切手封入のうえ申し込んでください。

主催 労働省
日本放送協会



婦人と年少者 十二巻二号 目次

第十八国連総会第三委員会に出席して……久米 愛……9

女子従業員教育訓練の基本的問題点……稲垣 稔……4

婦人雇用の動き……婦人労働課……7

技術革新と女子電話交換手……アメリカ婦人局資料より……10

年少労働者福祉員研究会から学ぶ年少労働課年少労働者福祉員の活動……15

産業カウンセリングの実際①……見市公子……17

私のレクリエーション・コンピサート……須賀まき……20
* 岡山県婦人の家・竣工
* 鹿児島と盛岡に働く年少者のホーム開設……18

資料室……風紀についての意識調査……24
変化しつつある女子労働者……26
「働く婦人の家」館長会議より……27
地域の福祉事業と相談事業（塚本哲氏講演要旨）……29
労組婦人のページ……30
婦人界のうごき……31

第十七回「働く年少者保護運動」実施状況報告から……32
婦人労働関係資料の紹介……33

女子の就業者数と完全失業者数・平均現金給与額……表紙8
第十六回婦人週間第十二回全国婦人会議会議員募集……表紙9
婦人少年局ニュース……表紙8

表紙・扉……塚谷政義

第18国連総会第三委員会に 出席して

久 米 愛

昨年九月中旬から三
か月にわたって開かれ
た第十八国連総会に、
第三委員会（社会人道
文化委員会略して社会委
員会といわれる）担当と
いうことで、日本政府
代表代理として出席し
た。会議が始まって
二、三日して、今度の
総会が、三年前に出席
した第十五総会とは、
随分違ったと感じた。
三年前の総会を特徴づ
けていたいわゆる冷戦
の空気がほとんど感じ
られなかったことと、

アフリカ大陸の新独立加盟国の数がふえて、そ
の代表者の姿がひどく目立ったことだった。

第十八総会は静かな総会であったといわれて
いる。それは核実験部分停止条約が締結された
あと、冷戦の緊張がやわらぎ、世界平和への道
に大分希望が持てるようになり、三年前には、
事々に反駁しあっていた米ソの二大国の間、そ
してこれに従う自由諸国と共産圏諸国の間にす
るどい対立や論争がほとんどみられなくなった
ということの意味するらしい。しかし第三委員
会に出席した私には「静かな総会」という表現
には少々異議がある。というのは、第三委員会
に関するかぎり、静かどころか、今年の総会ほ

ど喧しかった総会は今までになかったのではな
からうかと思うからである。これは、アフリカ
の新独立加盟国の気負った存在につながるこ
とだが、これら諸国の発言が活発で、それが屢々
西欧諸国との間に調整しがたい問題を提示し、
はげしい論議が展開されたからである。

この総会で第三委員会には、社会問題・人権
問題に関する十いくつかの議題が課せられてい
た。そのうち、アフリカ諸国の要請によって人
種差別撤廃宣言案（Draft Declaration on the
Elimination of all Forms of Racial Discrimina-
tion）が優先審議されることになり、これに七
回の会議が割り当てられた。この宣言の原案は
人権委員会が起草したもので、十二項の前文と
十か条の本文からなる相当大きいもので、人種
偏見と差別こそは、国連憲章の理想に反しすべ
ての社会悪の根源であり、ひいては平和をおび
やかすものとしてその撤廃を宣言するものであ
る。さて審議が始まると、右の原案に対して、
内容や用語がてぬるいとして、主としてアフリ
カ諸国から次から次へと修正案が出された。そ
の狙いは、原案を強化しようというのだが、こ
れが時には行き過ぎて、或る人種の優越や優秀
を口にしただけで処罰されるようにしようとい
うような修正案まで出てきた。そうになると、今
度は言論の自由がおびやかされる結果になりか
ねないとして、西欧諸国はこれらの修正案に対
して再修正案を出すという調子で、とうとう原
案に対して八十数個の修正案が出されるに至っ
た。その一つ一つについて喧々噪々論議が重なり、

最初に割当てられた七回の会議はとくに
過ぎて審議の状況は混沌としていて、いつ果
てるやら見通しのつかない有様になってきた。

植民地主義の弾劾と人種平等の主張は、アフ
リカ諸国のいわば「錦の御旗」で、このことは
アジア諸国にとっても同様であるが、アジア諸
国は独立後相当の年月が経ち大分落ち着いてき
ている——これに対するアフリカ諸国の狂信的
態度は、アジアの一国ではあるが、幸い植民地
の運命も味わず、人種問題も経験したことのない
日本にとっては、時に理解をこえるものであ
った。アフリカ諸国とは違った意味で、国内に
人種問題をかかえて苦しんでいるアメリカは、
審議の始まりに、ステイブンソン主席代表自ら
第三委員会に出席して、人種差別撤廃こそはア
メリカ政府の目的の一つであるとして宣言案を
支持し、この問題に対する熱意を示した。

しかし、八十以上の修正案が出るに及んで、
宣言案の内容や表現が、どの国も無条件で賛成
出来るというようなものではなくなってきた。議
場外でも修正案提出国は度々会合して、意見の
調整や妥協を計る努力がなされたが、白ロシア
の提案になる「人種差別若くは偏見を提唱する
団体やグループを訴追し非合法化する」という文
言を、宣言案第九条の人種差別に対する政府の
措置をきめた条項にいれようという修正案につ
いては、最後まで妥協がつかず、この文言がい
れられることになった。しかし、一つの考え、
それがたとえ多くの人にとって受け入れられな
いものであっても、ただ、考えを表明しただけ

で、又たとえば、或る団体が有色人種は会員にしないとしただけで、その団体を非合法化することとは、民主主義社会の基礎である言論と結社の自由を侵害するものであることと、宣言というものは条約ではないのだから、一般的な内容のものが多いのであって、これに対する政府の措置、即ち立法や行政上の取締りを要求するが如きのものである必要はないとする西欧側（日本も考え方としてはこの方に属する）と、人種偏見や差別の怪しからん言論や結社にまで自由を認めるのはゆき過ぎで、その必要はない、もしそんなものにまで憲法が自由を保障しているならば、そんな憲法こそ改正すべきだという乱暴な（と私には思える）アフリカ諸国の意見は対立したままいずれも譲らず、その間の会議の緊張ぶりには誰もが神経のすりへる思いがした。

結局、妥協のつかないまま、宣言案は表決に附され、これをのめなかつたアメリカを始めとする西欧十七か国は棄権してしまった。この修正案に対して、日本は、西欧諸国と同様に憲法上問題にはなるが、これが宣言であつて条約のように国内法との抵触の問題は生じないということと、又これに賛成しても日本国内で別に困る問題も生じないであろうという二つの理由で賛成投票をした。人種差別撤廃自体に賛成である以上、こまかい点にとらわれて棄権することは、人種差別撤廃自体を支持しないという印象を与えるからである。なお、この宣言案は、本会議で、右の条項の語句がちょっと修正されたが、アメリカ等は、右の条項を留保して賛成投

票し、形だけは万場一致で採択された。

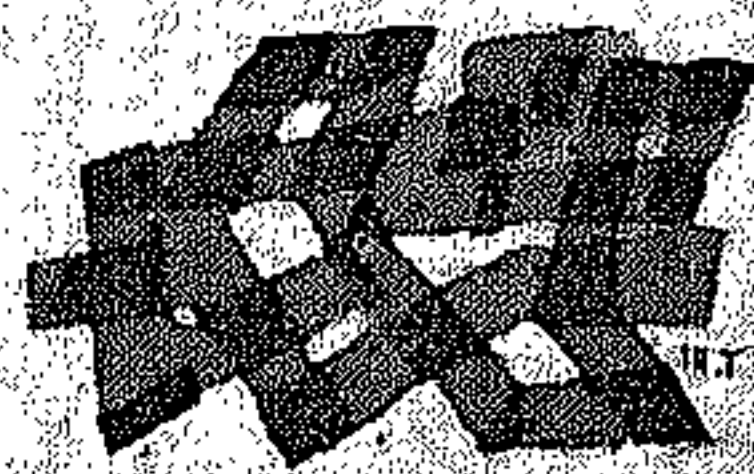
宣言案について長々書いたのは、今度の総会が、決していわれているように静かなものではなかつたことの一端を言いたかつたからであるが、こうした状態は、多かれ少なかれ他の議題についても、繰り返されたのであるから、第三委員会の静かではなさはわかつて頂けると思う。又これらのことを通して、今後の国連のあり方、審議のやり方について考えさせられた。一つの議題に、割り当てられた会議数の三倍以上を費してしまつたのだから、それだけで議事のおくれは相当なものであるところへ、ケネディ暗殺という不慮の事件のために委員会が三日間休業したので、議事は更におくれた。第三委員会では、十数件の議題中、この宣言案の外、経済社会理事会の報告書、人権規約案その他三件の審議を終わつただけである。そのうち、既に十年以上も審議を続けている人権規約案はたつた二か条と挿入の新条項二か条を審議したのみで、最後に第十九総会には必ず全文の審議を終るといふ決議をしたに過ぎない。この外に、信教不寛容撤廃宣言案や報道の自由に関する議題等重要なものが山積しているが、この調子では何時になつたら終るのかという感じである。

これは、そもそも第三委員会に割当てられる議題が多過ぎることも原因ではあるが、又各国の発言が多過ぎること、なかでも新独立国の時には少々思慮の足りない、論争の種になるような発言や提案にも問題のあることは争えない。何しろ、一一〇以上の国が集まつて一つのこと

を決めようというのだから、そのこと自体容易なことではないのであるが、それでもこうした新しい国々が成長したならば、より賢明な審議のやり方が可能なのではなからうか。

冷戦の緊張が弛み、政治や軍縮の問題が静かに解決されてゆくようになると、低開発諸国の社会問題や経済問題が国際的に益々比重が大きくなつて来る。国連の重要性が、政治問題から社会経済の問題に移りつつあるといえないだらうか、そうだとすれば、社会委員会の仕事は今後益々重要なものになつてゆくであろう。

会議外交のあり方、そして国連そのものに対する批判はいろいろある。第三委員会だけをみてもその非能率的なこと、一個の宣言案の審議状況とこれに要した時間をみてもよくわかる。しかし、どんな小さな国も、貧しい国も、国家の体裁もまだ整わない国造りを始めたばかりの新しい国も、強力な大国と同じように自己の思うこと信ずることを主張出来る場をもっているということはやはり素晴らしいことといわねばならない。すべての問題について、無制限に発言を許し、それを一国一票の投票で決めてゆくというやり方に考える余地はあるとしても、故ケネディは国連を「戦争に代るただ一つのあの一」と呼んだが、今のところ、世界平和―それがどんなに心細いものでも―維持のために、人間が考え出しうる最善のものとして、国連を育て強力にしてゆくことが、恒久平和への唯一の道であらうという私の三年前の感じは、今年も変ることにはなかつた。



女子従業員教育訓練の 基本的問題点

稲垣 稔

池田首相が所謂「人づくり」政策という考えを打ち出して以来、わが国においては教育訓練の問題が広く一般の人々の関心を惹く問題となってきたが、産業界においてはすでに昭和二十四、五年頃より、教育訓練についての新しい動きがはじまっている。すなわち、監督者訓練方式としてのTWI、管理者訓練方式としてのMTPなどの海外の諸コースの導入を契機として、それぞれの企業は教育訓練の新しい道を歩みはじめたのである。爾来約十五年、その間、技術革新、市場の変化、経営の近代化、新管理方式の導入、人間管理の変化等々、企業が激しい変化の中で直面し解決をせまられた諸問題を背景として、企業での教育訓練は著しい展開をみただけでなく、企業経営の中において重要な位置を占めるに至った。殊に近年においては、教育訓練は単に企業の直面する目前の問題の解決の具としてではなく、企業の成長発展の基をきずくものとして、長期的な見通しのもとに計画的に実施されるに至っている。

このようにわが国の産業界における教育訓練の足どりをみたとき、まさにその足どりは順調であり、今日ではすでに大成の域にあるかの感を抱かせるのであるが、そのような判断は必ずしも当を得たものではなく、その中に多くの問題を内包しているのである。「教育訓練の開花期」とよばれる反面において、「教育訓練の反省」が強く一部において叫ばれているという実情が最もよくこのことを示している。われわれは、今後これらの諸問題を見究め進んで行かなければならぬのであるが、女子従業員の教育訓練もこの諸問題の中に含まれるものの一つと考えられる。

◆女子従業員教育訓練の現状と問題点

一つの問題を考える場合には、まずその実情をはっきり把握することが大切である。実情に充分目を向けることを怠った場合、唯議論のための議論に終始したり、また実情とまったく離れた空理空論に陥ってしまうことが少なくない。

では現在の産業界での女子従業員の教育訓練はどのように行なわれているのであろうか。勿論、企業それぞれの相違によって自社百様であるが、これを概括的にみた時、大略次のような三つの面で行なわれているといえよう。

① 新人訓練 いわゆる新入社員教育とよばれる訓練であって、主として企業社会への適応、企業人としての態度形成をその目的として行なわれるものである。

② 業務訓練・技能訓練 各人の職務を遂行するために必要な知識、技能を身につけさせることを目的とするものである。事務社員に対する接遇者訓練、女子作業員に対する基礎的技術教育等がこれに含まれ、女子従業員教育訓練の中心となつていくものである。

③ 一般教養教育 一般社会人として、一般女性として必要な知識・教養を身につけさせることを目的とするものである。繊維産業等において古くみられる寄宿生を対象とした青年学級等はこれの代表的なものといえる。

大体以上の三つの面を考えることができるのであるが、このほか、特に多数の女子従業員を擁する企業においては、女子監督者訓練やグループリーダー養成を実施している。更に女子管理者については、わが国の企業においては、それは現段階においてはほむる例外的存在とされ、従って女子管理者のみを対象とした特別な訓練は、私の知る限りにおいては、実施されておらず、男子管理者に含めて実施されている。わが国の企業での女子従業員の教育訓練をそ

の内容からみた場合、大様以上のようにいえるのであるが、教育訓練の性格からみた場合、男子従業員の場合に比し、大きな相違のあることは特に注目しなければならない。すなわち、男子従業員の教育訓練は、雇用面における終身雇用をその考え方前提として、長期的な見とおしのもとに立って、個人の能力の育成をその中心としているのに対し、女子従業員の場合においては、むしろ四、五年間の短期雇用を前提とし、既得の能力の発揮をその主たる前提として、能力の最高発揮のみを前提とした教育訓練の考え方は、今日の「育成」をその中心と考える教育訓練の考え方の立場からみれば、それは必ずしも当を得たものとは言いがたいことである。

しかし一面、わが国の企業における雇用面での女子従業員の事態に目を向けたとき、「育成」を中心とした教育訓練という考え方の適用が果たして意義のあるものであるか否かは大きな疑問とも言えよう。果たして「育成」を中心とした教育訓練についての考え方が、女子従業員の教育訓練の「あるべき姿」として妥当なものなのだろうか。また、もしそれがあつべき姿であるとするれば、現実とのつながりをどのように考えたらよいのであるか。このようなことが、今日の企業での女子従業員の教育訓練について考えられなければならない基本的な問題なのではなからうか。

◆基本的問題についての二つの視点

このような「あるべき姿」と現実との違いへあたりは、現にそのまま婦人労働者の側の人々と企業の側の人々の主張のへだたりとして、女子従業員の教育訓練についての根本的な争点となつてゐる。すなわち、婦人労働者の側の人々は、教育訓練の機械均等という点から、女子についても男子従業員と同様に「育成」的見地から教育訓練が行なわれるべきであり、このようにすることによって女子の労働意欲も高まるものであると主張する。これに対し企業の側の人々は、女子は勤続年数も短く、従つて投資して教育訓練しても意味がなく、また教育訓練への参加の積極性についても男子に劣るとして、もっぱら女子従業員の事態に目を向けた主張を行つてゐる。この両者の主張については、第一一回婦人労働問題研究会における労使代表の発言が参考となる。婦人労働資料第九〇号参照。

この両者の主張については、勿論いずれを可とし、いずれを否とするかは軽々しく断せられないものではない。しかしこの問題は、両者の主張のように、一方がただ抽象的な論議に走り、また一方があまりにも近視眼的な現実論を主張する限り、両者の言い分は永久に交わらない平行的なものに終つてしまふのではなからうか。

◆問題の基底

女子従業員の教育訓練の問題は、単に教育訓練という狭い視野においては、もっとも広

い視野において、もっと深く掘り下げて考えられなければならないのではなからうか。もっと視野を拡げて現実をみたとき、そこに女子従業員のあり方についての考え方の基底を見出し得るようにならなければならない。

すなわち、現実の申において、社会が女性に対してどのような役割を期待し、企業が女子従業員に何を望み、更には女性自身がどのような職業意識なり職業観を持つてゐるかというように、真の女子従業員の教育訓練のあり方をその中から捉ふことが可能であるように考えられる。

① わが国の一般社会が女性に対してどのような役割を期待しているか

わが国におけるしきたり、国民感情、社会のしくみ等よりみた場合、戦後一般思潮の変化に伴い、そのあり方は変化したにしろ、社会が女性に最も大きく期待するものはやはり家庭人としての役割、主婦として母としての役割であると考えられる。勿論その主婦として母としてのあり方は、かつてのように単なる男性に対する追従としてではなく、一個の社会的存在としての人間として、その役割を果たすことを強く求められてゐることは忘れてはならない。

② 企業が女子従業員に何を求めているか

企業の女子従業員に対する最も基本的前提はすでに述べたように、その勤務期間の短いという点である。このことは、企業自体がそのような勤務期間の短いことを希望することを意味するのではなく、女子従業員の大多数の者が結

婚あるいは出産を機として、職場を去って行くという現実に基づいた前提であると考えるべきであろう。この現実の上に立って、企業は女子従業員に対しては、組織の一員として行動することを求めることは言うまでもないことであるが、習得習熟に長期間を必要とする業務よりも、むしろ既得の能力の上に短期日の訓練をもって処理できるような、単純な業務にその能力を充分に発揮することを期待していることを言うてよいであろう。これに対しては批判的な見解もあるであろうが、企業としてはどのような期待しか持つことができないという、むしろ女子従業員側での現実に目を向けたとき、このような批判的見解が正しいかどうか疑問としなければならぬ。

③ 女性自身がどのような意識を持っているか

女子従業員の問題を考える場合、社会の考え方、企業の考え方よりも、女性自身の持つ意識こそ最も重要なことであろう。では女子従業員自身がどのような意識を持っているのであろうか。私の接した九〇％近くの人々は、結婚あるいは出産を機会に家庭に入りたいことを述べている。この九〇％近くという数字は、他の幾つかの調査でも近い数字が示されているので、私自身のみの特殊なものとは考えていない。このような事実に対して、一般に女子従業員の意識は「腰掛け」的であると言われている。この「腰掛け」的という言葉は果たしてどのように使われているかは明確でないが、それが単に勤務期間が短いというだけでなく、無責任という意

味も併せ含むものとすれば大きなあやまりであると思う。私の少ない経験からではあるが、女子従業員の無責任的な考え方は、彼女らの意識に発するものというよりも、むしろ仕事の与え方、あるいは周囲の一種の偏見に原因することが多いように考えられる。更に女子従業員の意識について留意しなければならないことは、彼女ら自身が企業社会で生活することを、自己の人生における意義あるしかも重要な一コマであることを意識していることである。すなわち、彼女らにとって企業社会での生活は、単に人生への第一歩ということ以上に、社会的人間としての自己の成長の重要な一コマであるという強い意識を持っている。

◇ 結 語

— これからの女子従業員の教育訓練 —

問題の提起のみで与えられた紙数の大半を終わったので、多少飛躍的ではあるが、私の問題提起についての私見を述べておむすびとしたい。

女子従業員の勤務期間の短いという問題は、現実としては如何ともしがたいことであろう。これを改変するためには、単に住宅の問題、育児施設の問題、生活様式の問題だけでなく、社会のしくみ自体にも大きな改革が行なわれなければならない。一朝一夕になし得ることではない。従って短期間勤務という前提に立って女子従業員の教育訓練を考えた場合には、業務訓練・技能訓練は現状を是認する外ない。ただ留意しなければならないことは、今後の技術変化の

テンポの速さを考えた場合、これに対応する基礎の重要性が倍加するという点である。更に遅遅としたものであるが、社会の変化に伴って例外的な長期雇用の可能な女子従業員も数を増すと考えられるが、これらに対しては企業自体は勿論であるが、直屬上司が職場において、女子という偏見をもつことなく、その育成に男子以上の細心の指導が必要である。

企業での女子従業員の教育訓練において、業務訓練・技能訓練は勿論重要なことであるが、それと同様に、あるいはそれ以上に重要なことは一般教養教育であると考える。そして、「育成」という教育訓練の基本的な考え方が、女子従業員の教育訓練において生かされるのは、この面での教育訓練においてである。企業での短い期間は彼女らの人生からみれば僅かな一コマであるかもしれない。しかし、真の社会的人間としての最初の一コマを預る企業としては、大きな責任を負うものといわなければならない。社会的人間としてのスタートにおいて、真の社会的人間としてのあり方を身につけさせ、次の新しい人生の道に送ってやることこそ、企業に課せられた使命ともいうべきであろう。また、このような真の社会的人間を育成することによって、企業の求めるような組織の中の人間をも育てることができるようになるのか。従業員の態度形成は、ただ導入教育によって作られるものではなく、むしろ、その後における企業の中で育てられるものである。



婦人雇用の動き

婦人労働課

雇用構造の変化

経済の高度成長に伴って、わが国の雇用者数は年々増加してきているが、特に女子労働者の増加は著しく、また最近の技術革新の進展と経済成長の過程で、わが国の産業構造および雇用構造が大きく変化しているが、それに伴い、婦人雇用面にも種々の影響が現われてきている。

まず、婦人の就業状態の最も大きな変化は、今まで婦人の就業者の中で、無給の家族従業者が圧倒的多数を占めていたのに対して、最近次第に人に雇われて働く婦人（雇用者）の割合が高まってきたことである。昭和二八年から三七年の一〇年間に、女子就業者総数は二五〇万人増加しているが、そのうちの家族従業者は一四四万人減っており、これに対して雇用者が三三五万人増えている。その結果、昭和二八年には、女子就業者中

第1表 従業上の地位別女子就業者数

		総数	自営業主	家族従業者	雇用者
実数	昭和28年 37年	1,589万人 1,839	214万人 252	946万人 802	430万人 785
構成比	28年 37年	100.0% 100.0	13.4% 13.7	59.5% 43.6	27.1% 42.7

労働力調査

右のように女子雇用者の増加は、ちじるしく、現在その数は約八〇〇万人を数え、昭和二八年から三七年の一〇年間に、四三〇万人から七八五万人とな

第2表 産業別女子雇用者数および構成比

	実数	構成比	増加率
	昭和28年	37年	28年 37年
全産業	430万人	785万人	100.0% 100.0% 82.6%
第1次産業	18	19	4.2 2.4 5.6
第2次産業	183	330	42.7 42.0 80.3
第3次産業	228	437	53.1 55.6 91.7

総理府統計局労働力調査より算出

産業では、二二八万人から四二〇万人に九二％増加したため、第一次産業は、第一次産業女子雇用者総数のうち、女子雇用者中に占める割合は、四％から二％に低下している（第二表）。

婦人労働者の特性

以上のように、わが国の婦人労働

第3表 労働者の平均年齢・平均勤続年数

	平均年 齡		平均勤続年数	
	女	男	女	男
昭和24年	23.8歳	32.5歳	3.2年	6.6年
37	26.9	32.8	3.9	7.8

労働省一個人別賃金調査（24年）
特定条件賃金調査（37年）

しかし、最近婦人労働者の中に、勤続の長いものも徐々にふえ、結婚後も職場に留まる婦人もめずらし

加率が高まるかに高い。また、これらの雇用者の中でも、就業構造の高度化の傾向にそって、製造業および建設業を中心とする第二次産業や、販売・金融・公益・サービス業等を含む第三次産業に従事する雇用者の増加が目立ち、農林業を中心とする第一次産業の比重が低下してきている。即ち、昭和二八年から三七年までの一〇年間に第二次産業の女子雇用者は一八三万人から三三〇万人に八〇％の増加、第三次産業では、二二八万人から四二〇万人に九二％増加した。これに比べて男子の三二・八歳、七・八年と比べてかなりの差がある。（第三表）また婦人労働者の年齢別分布をみると、二〇歳未満のものが二九％、二〇～二四歳のものが三二％で、合計六一％が二五歳未満の婦人で占められている（第四表）。これに対して男子労働者の場合は、二五歳未満のものが三〇％である。

者の数は、戦後いじりしく増加したが、その質的な面から現状をみると、その年齢は一般に若く、学校卒業後数年間を職場で過ごし、結婚または出産と同時に退職して家庭に入るものが多く、従来その大部分は、再び就職する機会を持っていない。昭和三七年の特定条件賃金調査によると、婦人労働者の平均年齢は二六・九歳、平均勤続は三・九年となっており、男子の三二・八歳、七・八年と比べてかなりの差がある。（第三表）また婦人労働者の年齢別分布をみると、二〇歳未満のものが二九％、二〇～二四歳のものが三二％で、合計六一％が二五歳未満の婦人で占められている（第四表）。これに対して男子労働者の場合は、二五歳未満のものが三〇％である。

第4表 女子労働者の年齢別構成

	総数	18歳未満	18~19歳	20~24歳	25~29歳	30~39歳	40歳以上
昭和29年	100.0%	14.1%	18.7%	34.5%	11.3%	10.7%	10.7%
37	100.0	10.3	18.4	32.2	11.4	13.6	14.1

労働省—個人別賃金調査(29年)
特定条件賃金調査(37年)

の平均年齢は次第に高まってきており、昭和二十四年に二三・八歳であったのが、三十七年には二六・九歳と、かなりの上昇をしている。従って年齢別にみると、一八歳未満の年少者の割合はへり、三〇歳以上の女子労働者の占める割合が高まってきている(第四表)。

また、最近婦人に対する教育の向上は目ざましく、従来新制中卒者の割合が多かった製造業女子労働者のうちにも、高校卒以上のものの割合が多くなっており、昭和三十九年に一

くなくなってきた。四〇歳であった高校卒業者の割合が三十七年には二三・〇%となっている。

婦人労働者の需給状況

以上のように婦人労働者の平均年齢、平均勤続年数は徐々に高まり、結婚後も続けて働くものの数もふえ、教育程度も向上してきており、婦人労働は質的にも徐々に変わってきている。またその数も、過去一〇年間に男子を上まわる増加率を示しており、今後更に需要の伸びることが予想される。所得倍増計画によると、昭和三五年から四五五年までの一一年間に第二次および第三次産業において約二、〇〇〇万人の労働力の需要増が見込まれているが、殊に、技術革新の進展によって、肉体的な労働や高度の熟練を要する仕事の比重が低くなり、今まで婦人の就業が困難と考えられていた仕事の分野にも婦人が就業できるようになってきており、また第三次産業が発展するにつれて、事務やサービスの仕事が増えて、この方面にも婦人の雇用が伸びることが予想される。

以上のように婦人の就業分野は拡大し、雇用の機会も広がってきており、また公共職業安定所の窓口を通して婦人の需給状況をみても、昭和

三十七年には、求人に対する求職の割合が七五%と、求人が求職を上まわり、求人難の現象を呈している。

しかし、このような求人難の現象は、実は主として若年層に対する需要の集中からきているもので、若手労働力の不足という形で現われてきており、中高年層の就職は、婦人労働の分野でも依然困難な問題として残されている。

即ち、新規学卒者については、求人が求職をはるかに上まわり、中学卒では、求人が求職の二・九倍、高校卒では二・七倍となっているが、一般についてみると一・〇倍となっており、更に求職件数に対する就職件数の割合も四九%と、求人側と求職側の条件が折合わず、結び付きの困難なことを現わしている。また、昭和三十七年に新たに就職した女子の年齢を見ると、二〇歳未満のものが女子入職者の五四%を占め、男子の同年齢者の率(三九%)をはるかに上まわっているが、二五歳以上になると、女子の入職率は急に低くなり、女子の需要が特に若年層に集中していることを物語っている(第五表)。

このように労働力の需要が若年層に集中し、最近若年労働力の不足が目立ってきているが、今後この状態

第6表 生産年齢人口の伸び率の見通し

年 別	15~19歳	20~59歳	60歳以上	合計
昭和30~35年実績	1.4%	1.8%	2.8%	1.9%
35~40	3.4	2.1	2.7	2.4
40~45	△ 3.7	2.2	2.5	1.5
45~50	△ 3.5	1.2	2.4	0.9

経済審議会報告による

昭和四二(三年頃)からは、中学率の就職希望者が急激に減り、若年労働力の不足が常態化することが予想される。経済審議会でも、

第5表 新規入職者の年齢別構成 (昭和37年、規模30人以上)

	計	18歳未満	18~19歳	20~24歳	25~29歳	30~39歳	40~49歳	50歳以上
女	100.0%	23.7%	30.0%	20.0%	7.9%	10.6%	5.9%	1.7%
男	100.0	16.6	22.1	26.3	15.1	12.0	4.6	3.7

労働異動調査

はますます深刻化することが予想される。即ち、この数年、新たに労働力に加わる人口は、終戦直後のいわゆるベビーブームを反映して、相当の増加を示しており、労働力需給の緩和にかなり役立っている。しかし、その後の出生率の低下と中学卒業者の進学率の上昇によって、

第7表 新規労働可能人口推計
(新規労働可能人口＝卒業生－進学卒者)

	計	中 女	学 男	高 女	校 男	大 女	学 男
昭和35年度	千人1,745	千人394	千人327	千人420	千人431	千人43	千人132
38	2,122	570	481	443	434	50	144
41	2,186	429	354	585	606	53	158
45	1,759	248	215	544	521	57	174

経済審議会資料より

昭和四〇年から四年間の間に、一五歳の若年労働力は毎年平均三・七%減り、四五年から五年の間には毎年平均三・五%減る。

五%減ることを見通しており、第六表、また女子中卒者から進学卒者を除いた「新規労働可能人口」は、昭和三八年の五七万人から四五五年には二五万人と、半数以下になることを推定している(第七表)。

婦人労働力の活用

以上のように労働力の需要は、若年層、特に新規学卒者に集中し、今後若年労働力の不足が常態化するものと予想されているが、これに伴って、今後の中高年層および婦人労働力の活用が重要な課題となってきた。

従来まで、短期不熟練労働とし

第8表 学校種別就職者および進学卒者の割合
(対卒業生総数)

年	中学校		高等学校		大学	
	女	男	女	男	女	男
昭和25年	44.1%	46.2%	35.7%	47.9%	51.6%	49.7%
26年	34.8	36.6	62.9	65.0	60.5	87.5
25年	44.1	53.0	19.8	31.6%	—	—
26年	60.7	63.8	15.3	20.2	—	—

文部省一学校基本調査

の需要に応じ得る婦人の側の主体的態勢も徐々に整ってきている。先ず第一に、戦後社会一般の婦人労働に対する考え方が変わり、婦人も学校卒業後社会に出て働くことが当然のこととなり高校および大学卒業者の六〇%以上が就職している(第八表)。

次に婦人の教育程度の向上はめざましく、女子中卒者の高校進学率は男子と並んで六〇%を越え、高卒者の大学進学率も、男子二〇%に対して、女子は一五%を示している(第八表)。このように教育の向上によつて婦人も高度の職務につく可能性が

拡がり、新しい仕事の分野にも進出

で、補て、補できる適応性が高まってきている。また出産率の低下とともに、一夫婦あたりの出生児数も戦後の五・二人から約半数になっており、家族構成も大家族から夫婦・子供だけの小家族構成に変わってきている。一方家庭用電気器具の普及、家庭生活の合理化が進むにつれて家事労働が軽減し、婦人の余暇がふえ、家庭と職業の両立が可能となってきた。

以上のような婦人の生活の変化は、広く婦人の就職を可能にし、欧米諸国と同様中高年婦人労働力も、単に不足する若年労働力の補ないとしてばかりでなく、真に労働力として期待できる可能性ができたものといえよう。従って、これらの婦人労働力を有効に活用するための態勢を整備する必要があり、そのため次の方策が考えられる。

先ず、企業内の人事管理を合理的、科学的に行ない、婦人が性にかかわりなくその適性と能力に応じて評価され、採用・配置・訓練・昇進・昇格等の機会も男女均等に与えられることが望ましく、これによって男女の差別なく職業意識の向上、能力の

十分な発揮が可能となる。また他方、婦人の職務についての現状と将来について十分な調査研究

が必要であり、現在婦人少年局において、婦人労働力の有効活用のため資料を得る目的で調査を実施しており、婦人少年問題審議会婦人労働部会でも審議を行なっている。

次に必要なことは、婦人の再就職についての配慮である。婦人労働者の多くが結婚または出産によって退職することは今後も変わらないと思われるが、出産率の低下その他の条件によって、婦人が再び労働市場へ出る可能性が多くなっている。従って、これらの婦人の再就職には、その能力・適性・職業経験等を有効に生かすことが望ましく、そのために適正な職業指導や再教育訓練が就職の円滑化のための対策も必要である。また、フルタイムで働けない事情にある婦人の活用をはかるためにはパートタイムの仕事について考慮する必要もあるが、その際、通常の雇用者の労働条件を切り下げないような配慮が必要であろう。

最後に特に強調しなければならぬことは、企業の内外での婦人の職業に関する教育訓練を充実強化し、婦人の職業上の能力と適応性を高めることによって、はじめて真に婦人労働力の有効活用が可能となるというところである。

技術革新と女子電話交換手

——アメリカ婦人局資料より——

アメリカにお
ける電話産業
は、その地域的
普及ならびに技
術革新によるサ
ービス内容の変
化などにおいて
著るしい発展を
示している。そ
してこのような
最近の変化は電
話交換手の雇用
にもいっている
影響を与えてい
る。一九四五年
から一九六〇年
の間に電話産業に従事する総労働者数は
約四〇万人から約六三万人に増加してい
るが、その内訳を職種別にみると、交換
手を除くすべての職種、電話取りつけな
らびに修理作業、事務・販売・経営など
の職種において労働者数は増加を示して
いる。これは電話の地域的普及や自動化
が、電話取付け及び設備改善作業ならび
に事務量の増大をもたらし、反面、ダイヤ
ル化が交換手の仕事の減少をもたらし
ていると考えられる。

次に電話産業女子労働者数の推移をみ
ると、交換手が主な職種（一九六〇年の
女子交換手が女子電話労働者中に占める
割合は五三・四％）であるため、一九四
五年から一九六〇年の間に男子労働者数
は二四・三％増加しているのに対して、二
五％の増加であり、一九六〇年には約三
六万人となっている。その結果、全労働
者中に占める女子の割合は、一九四五年
の七二・九％から一九六〇年には五七・九％と
減少している。（表一）

表一 職種別電話労働者

職 種	1945年		1960年	
	総 数	女 子	総 数	女 子
総 数	397,955	288,402	626,399	359,752
管 理 職 補 佐	3,595	59	6,031	134
専門的及び半専門的職 種（従事者）	17,160	1,866	47,202	6,945
事務及び販売従事者	18,114	11,730	45,658	30,486
事務従事者	64,903	58,706	133,479	121,936
交 換 手	207,622	207,533	191,973	191,943
設備修理従事者	68,658	506	174,995	431
建設・運転関係従事者	17,788	7,972	26,088	7,856
その他の労働者	115	30	973	21

資料出所——アメリカ労働省労働統計局

このように女子労働者の全労働者中に
占める割合は減少しているが、女子労働
者数は前述のごとく絶対数では若干増え
ており、自動化による常雇労働者の解雇
はほとんどみられない。これは交換手が
同一事業所内の他の部署又は他地域へ配
置転換されたり、或いは新しいタイプの
交換業務に対する教育訓練をうけて配置
されることなどによるものである。そこ
で技術革新下における電話交換手の仕事
の現在と将来について以下述べる。

◆現在の交換業務

ダイヤル式自動電話は、現在アメリカ
の区域内電話の九八％を占めており、
交換手の手はほとんどわずらわさなく
なっている。そこで交換手は、自分自
身でダイヤルを回すことが出来ない
人、例えば子供や盲人の援助をした
り、緊急電話の必要のある人のために
できるだけ情報を集めて、病院・警察
・消防署へ連絡したり、長距離通話・
テレタイプライター通信中間操作・電
話番号調べ、電話故障その他電話の通
じない時に便宜をはかるなど、利用者
の要望にこたえるためいろいろ仕事
をしている。そしてダイヤル式通話の
導入とともに交換手の仕事は反復的な
電話線接続作業からいくぶん書記的仕
事に変化してきており、より高度の思

考・知識・自覚性・敏捷性が必要とされ
てきている。

◆将来の交換業務

電話における技術革新・オートメーシ
ョン化は今後も進展していくことが考
えられ、これが電話産業労働者にいかな
る影響を与えるかは明らかではないが、
仕事の内容、或いは労働者の雇用に変化
を与え、新しい職種への就職機会を提
供するとともに、古い職種従事者を閉め
出すことが考えられる。以下将来考えられ
る電話技術を二、三あげてみるよう。

○長距離用特殊通話取扱

従来のよ
うに配電板に交換手が一列に並んでコー
ドをさしこむ作業をするかわりに事務所
の机のようにコードもなく、押しボタン
で機械を操作し、電話のダイヤル化に伴
ない、利用者の特殊な要望に応じてサー
ビスする長距離用特殊通話席の全国的普
及が予想される。

○全世界直通ダイヤル接続方式

現在交換手によるダイヤル式直接通話はア
メリカとハワイ・プエルトリコ・メキシ
コ間に利用されているが、目標は世界的
規模での直通ダイヤル通話である。

○加入者長距離ダイヤル方式

電話交換手が電話利用者のかけたかと思ふ個
人を直接電話口呼び出すサービスで将
来は全国的規模で実施される。

その他、通信衛星、海底電話ケーブル
の世界各地での建設などが予想される。

（女子電話労働者と技術変化）一九六三
年アメリカ労働局資料

一九四五年と一九六〇年とを比べ
ると、一九四五年には区域内電話の％がダ
イヤル化されていたのに対し一九六〇年
にはほとんどすべてがダイヤル化され、
また長距離電話も一九四五年にはすべて



— 全 景 —

岡山県働く婦人の家、

竣 工

三十八年十一月二十五日
大羽婦人労働課長はじめ来
賓各位多数参列のもとに
「岡山県働く婦人の家」の
竣工式が盛大に挙行され、
ピンと張られたテープに鉄
が入れられ、いよいよ開館
したのである。

「働く婦人の家」は、婦
人少年局が中小企業に働く
婦人のために、休息・レクリ
エーション・教養・託児・

生活相談等、日常生活のよりどころとし
て日常生活に必要な援助を与え、その保
護と福祉の向上をはかり、同時に中小企
業の労働生産性を高めることを目的と
して、昭和二十八年以来婦人労働者の多
い中小企業密集地域に補助金を交付し設
置してきたが、この岡山県働く婦人の家
は三十七年度分として岡山県が建設した
全国で八番目の施設である。

児島市は岡山県の南端に位し、国立公
園瀬戸内海に臨んだ人口七五、〇〇〇人
の繊維工業中心の産業都市で、県内全事
業所一、六一五の八七・五%を繊維産業
で占め、学生服はじめ縫製品では全国生
産量の約七五%を児島市周辺で生産して
おり、織物・縫製のみである。ここに働
く婦人の数は、全従業員約二四、〇〇〇
人の七二%一七、二〇〇人という多くを
占めている。

当施設の設置された場所（児島市小川
字宮山）は市の中心部に当たり、交通の
便がよく多数の働く婦人の方々からは大
変喜ばれている。

この施設はコンクリートブロックの二
階建、一部地階となり、建坪二七三平方
メートル（約八三坪）延坪五五八平方メ
ートル（約一六九坪）を有し、その建物
の中には、調理室・講習室・談話室・相
談室兼図書室・教養室③・和室③等があ
り、それにふさわしい調度・備品も完備
され、更に屋上の一部は瀬戸内海を一望
できるよう解放される等、配慮のあとが

うかがわれる。

この施設の当面の事業目標として

(1) 働く婦人の生活に関する相談・指導
及び援助。

(2) 働く婦人の教養を高めるための図書
の閲覧、講演会・座談会・講習会等
の開催。

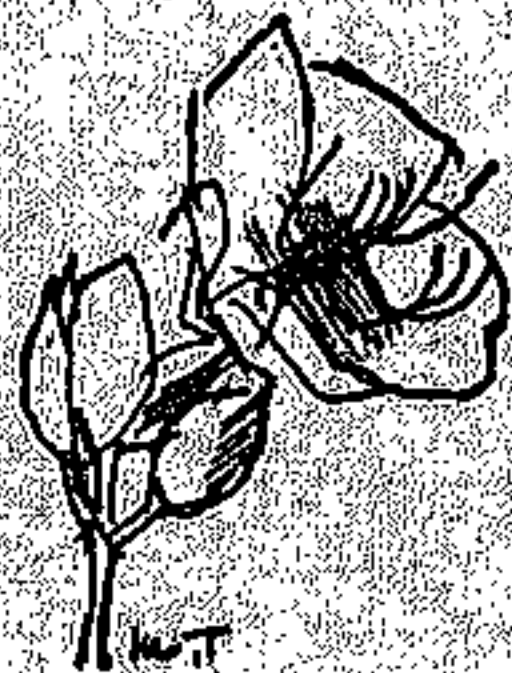
(3) 働く婦人のクラブ活動、レクリエー
ション活動等に関する相談・指導・
援助。

(4) 宿泊施設の利用による婦人労働者の
休養及び余暇の善用。

(5) その他婦人労働者の保護福祉を促進
するために必要とみとめられること。

等が考えられるが、この施設が地域の働
く婦人の福祉センターとして効果的な事
業を推進するためには、施設当事者の努
力はいうに及ばず、周辺地域の方々の理
解と協力とにまたれるところが大きい。

この施設が今後において多くの働く婦
人の方々から喜ばれ活用され、大きく発
展することを望んでやまない。



* 山形県余目町の

「お母さん九時」運動 *

山形県余目町落合部落では、農家の婦人の
過労を少なくするため、「お母さんを夜九時
になったら解放しよう」という「お母さん九
時」運動を一年前から進めてきました。昨年
三月には、若妻会・婦人会・実行組合を対象
に、生活状態の調査を行ない、その結果、婦
人の労働が男子の労働とほとんど変わらない上
に、婦人はさらに家事労働もしなければなら
ない、しかも男子より休憩時間も少ないこと
が明らかになりました。

そこで「農繁期にやせないようにしまし
よう」というスローガンのもとに、婦人会や若
妻会では、昨年の九月上旬に、○農繁期の栄
養講習会を開いて栄養について考えること、
○衛生班と部落会と協同で、九月一日、十月
一日、十一月一日の三回、家族全員の体重を
測定して記録すること、○若妻会で農繁期の
生活時間調査をすること、○みんなでお母さ
んを早く休ませるようになると、の四つを
申し合わせ、昨年の農繁期を通じてこの活動
をしてきました。この体重測定は二十歳以上
の農仕事にたずさわっている人たちを対象に
したもので、平均して、農繁期は男女とも
一キロ（最高男三キロ、女四・三キロ）デ
タはやせるので、十分な栄養と睡眠が必要
だということがわかり、農繁期の協同炊事や
共同購入についても真剣に考えるようにな
り、この「お母さん九時運動」は、生活改善
や地域の組織化活動にまで発展して、今後の
活動が関心を呼んでいるということです。

（山形県社会福祉協議会発行「たすけあい」三九三
号より）

——年少労働者福祉員活動—— 研究会から学ぶ

年少労働課

昨年十一月一日から十日まで「第十七回働く年少者の保護運動」が全国的に展開された。一月には年少労働者福祉員のなかで、とくにすぐれた業績を上げられた方々をえらんで、労働大臣表彰式が労働省で行なわれ、引き続いて五〇名の被表彰者

つぎにA・B各グループでの話しあいの経過を述べることにする。

Aグループ

Aグループの助言者は、立教大学教授藤本喜八氏、とりあげられたテーマは年少労働者の資質の向上をはかるために、である。正式の研究会に入る前に、東京地区の先年の被表彰者である井田、新実の両福祉員をまじえて懇談会がひらかれた。まず新実福祉員が若い労働者をつれて箱根青年道場へ行かれたときの話を例にとつて次のように話された。

新実さんはいま浅草合羽橋商店街の理事をしていられる。先日浅草の商店街では山中湖畔で年少労働者を対象にして青年道場をひらいた。そのとき氏はある講師の語にいたく感銘した。講師のいわれるのに、「現代の日本には三つの世代というものがあ

く心得ていなければいけないのではないか。」

新実さんの話を皮切りにしばらく世代論がかわされた。例えば愛知の森福祉員は、一つの商店のなかで、お祖母さんと主人とで、店員に命令することが全く違うので当惑させられることなどあげられた。静岡の渡部福祉員は、最近読んだある本の内容を紹介された。それはエジプトのピラミッドのなかで発見された象形文字の文書を苦心さんたん解読したところ「今どきの若いものはバカだ」と読まれたというエピソード。

渡部さんはさらに、世代の差による考え方のズレというものも実は昔からあることで、若いもののなかに裸でとびこんで行く気でやればスムーズにやって行けるものだと言われた。

正式の研究会に入つて「年少労働者の資質の向上を図るために」というテーマのもとに体験発表が行なわれた。

第一陣に福島の矢部福祉員が立ち「商店街の一せいの公休制実施」について話された。矢部さんは福島県喜多方市の商店連合会に所属していら

同時に、それまで毎月一日制だった公休を毎月五日、十八日の二日制に改めた。三十九年九月からは、毎月第一、第二、第三木曜日を公休日としようとしている。公休日の余暇には商工会議所や商工連合会の協力をえて、スポーツやレクリエーションなどを行なっている。もちろんこうした行事には年少労働者福祉協議会が全面的に協力している。

埼玉県の植木福祉員は福祉員活動を実らせるために払われた努力をのべられたが、それによればとくに同氏は商店の週休制の促進と福祉員活動の啓蒙に力を注がれた。川越商工会議所の会報に福祉活動に関する記事のせ、福祉員の役割を理解させるために毎月一回以上開店時に巡回して店主に説明したりされた。

長野の柄沢福祉員は長野洋服商工業協同組合に所属していられる。そこで、氏の活動は労働条件をよくすることに集中されている。加盟店が集団求人を行なうときの条件として、①給与、休日、労働時間などは組合で決定した線を守らせる②職業訓練をうけさせる③失業保険事務組合と退職金制度とに加入する、などの諸点を守ってもらうことにした。その結果労働条件が飛躍的に向上す

グループに分かれた。参加者の今までの活動の内容にしたいがい、グループに分かれていたいたわけは、もちろん会をスムーズにすすめて行くための一つの方途にすぎず、多くの方々は両グループでとりあげられた福祉活動の全般にたずさわっていら

るとともに、年少者の福祉について組合員の理解を一そうふかめることになった。

愛知県の知多織物工業協同組合の森福祉員の報告のなかで、とくに注目すべきは共同給食の実施である。昭和三十四年半田市の組合役員で研究をすすめる、会社組織で共同炊事場を設置した。これは非常な好評を呼び、現在では参加事業場は百二十社、一日の延給食数は七千食に及んでいる。従業員は栄養士の専門献立による二、四〇〇カロリーの栄養と変化にとんだ食物をとっているが、保健・衛生の改善、各事業場の経費節減などについても大きな成果をあげている。森福祉員はさらに半田・常滑・東浦・知田の各地で行なわれている青年学級についても報告された。

河合福祉員（大阪市水産物仲買協同組合）の報告は青年会結成の経過と労働条件改善の事例が中心であった。青年会の幹事が中心となり協会に所属する事業場の若い従業員のために教養講座、レクリエーションなどを企画し実施した。

労働条件の改善の事例の一つに開市時間の繰下げがある。従来の開市時間四時三十分を夏期五時十分、冬

期五時四十分にくり下げて昭和三十三年から実施しているが、これは遠方より通う従業員からはとくに歓迎されている。

Aグループの最後の報告者は香川県坂出縫製協議会の石井福祉員である。坂出地区の縫製工業は業者が約五〇名、従業員一、三〇〇名という数字でもわかる通り、小企業・零細企業で構成されている。坂出地区の縫製業はきわめて歴史が浅く、技術・経営面で幼稚であったが、昭和三十四年二月三二名の企業家が加入して坂出地区縫製協議会が発足し、技術研究の意見交換、対策協議会、講習会などをひらいて技術と経営の改善につとめた。協議会はまた企業内に職場体操を普及させ、職場青年学級を開設し、福祉厚生施設を充実したりしている。

発表者の報告が終って、助言者の藤本教授が報告のなかからテーマとして「一せい休日と就業時間」と「共同給食」とを抽出し、論議して行くことになった。

秋田の三宅福祉員によれば、秋田地区ではなかなか一せい休日の足並みが揃わないという。秋田には零細企業が多く、業者の経済能力に差が

ありすぎることがその原因とみられる。

「一せい休日と週休制」をめぐる意見のなかでとくに注目すべきは次の諸点である。①実施にふみ切るまでにはかなりの準備期間をかけて、啓蒙と説得につとめているケースが多いが、実施後は労使双方から歓迎されている。②一せい休日の場合一般消費者側の理解と協力を得るようになければいけない。

助言者からは、一せい休日なり週休制なりをすすめて行く上には、そういう制度に消費者をなれさせて行くことが大切ではないか、という発言があった。

「共同給食」の問題をめぐる論議は、愛知の森福祉員の報告に対する質疑が中心となった。森氏の説明の要点は次のとおりである。①給食材料の購入に当たっては、野菜などは市価の約半値ぐらいで仕入れるようにする。この場合供給者の立場を考慮して、年間必ず一定量の購入を保証し、やることと、材料購入についての責任者としてしっかりした人物を得ることが大切②三日に一回の割合で利用者にアンケートを試み、それによって年齢による嗜好のちがいを知り、献立に変化をつけている。通常

のお菜のほかに二、三種の特別なうさいを加えて利用させたりしている、など。なお給食の効果として、経営者もその家族も、従業員も同じものをたべているということからくるふかい親しさがわくこと、とくに年少者の健康にプラスすると、食事のための費用をかるくし、主婦の労働力も少なくすむようになること、などがとくに香川の石井氏、大阪の河合氏から指摘された。

Bグループ

Bグループでは助言者として毎日新聞論説委員五島貞次氏を迎えた。研究テーマは「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、福祉施設など——ということである。

まず青森県印刷工業組合中弘支部の小野福祉員からグループ「青葉会」の指導を中心とした福祉活動が報告された。「青葉会」は弘前地区の年少労働者福祉員会、婦人少年室協会の協力によってつくられた勤労青少年のグループであるが、その活動を充実するために、関係団体を糾合して年少労働者福祉協会が結成された。協会は年約一二五万の会費をあつめてその大部分を青葉会の指導

と援助にあてている。

各種のレクリエーション・音楽・演劇・映画の鑑賞、生花・習字・珠算などの教授などと、青葉会の活動範囲はきわめてひろい。

山形の山口福祉員からは「働く青少年映画の集い」の実状が説明された。山形市の社会教育課のなかに県と市の教育委員会の支援をえて「働く青少年映画の集い運営委員会」がつくられ、この組織が青少年に優良な映画を見せ、余暇を健全にすごさせるために努力しているわけである。

現在では三十三の事業場が組織に参加し、会員は二十五歳未満で二千二百名を突破している。会で推せんした映画を会員が観るときは、学割ないし学割以下の割引をしてもらえることになっている。

次に三重県津商工会議所の田中福祉員から総合的な福祉施設についての報告があった。この構想によれば、まず県の中央部に三万坪の敷地をとり、総工費二億円の施設をつくる。そこに講堂・体育館・研修道場・宿舎・プール・運動場・給食施設などを完備する。借入金はいくらも企業者から人員割合費制で集めて建設後七年にして返す予定。借入れさきは年金福祉事業団ほか商工中金な

どであるが、いま借入金の利子補給について県と接衝している。

兵庫県商店連合会の山川福祉員は野外活動協議会について報告された。これは三年前に、県知事・市長・商工会議所会頭などによって組織されている郷土振興審議会の支援をえてつくられたもので、青少年にスキー・登山・キャンプなどをたのしめる機会を与える役割を果たしている。いまでは経営者も参加して活動はますます活発なものとなりつつある。

中川原福祉員（福岡県大牟田商工会議所）における報告は「青少年に夢と希望を与えるために」行なった福祉活動の概要である。昭和三十五年十月に大牟田市に福祉員制度を導入し、まず事業主、青少年の理解を得るようにつとめた。関係官公庁・公民館・商店街・組合・高等学校などに福祉員を紹介し、この制度の活用と福祉員に対する協力を依頼した。現在大牟田市には一六名の福祉員がいるが、活動事例として特記すべきは商業青年講座の実施である。これは昭和三十八年四月から三十九年三月にかけて毎週水曜の午後六時三〇分から八時までの時間にひらかれるものである。受講者は、商店従

業員六七名で青少年はそのうち四二名。講習内容は、電話のかけ方や接客動作、あるいは手形の取り扱いか

ら各種の社会保険の解説にまで及ぶ。そのほかには特選科目として料理・生花・コーラスなどがある。この講座に出席している店員が、職場でも非常に快活になったことは目立った効果の一つといえるであろう。最後に特異な業態の福祉員として佐賀県唐津市医師会所属の斎藤幹雄福祉員の報告を紹介する。

医師会傘下の年少労働者は見習看護婦が大部分をしめる。見習看護婦はまた看護学院の生徒でもある。そこで、この場合の福祉活動は看護学院と医師会館を利用して行なわれている。第一にとりあげたのは病院内における労働条件の明確化である。労働条件の明示、出勤簿・賃金台帳の整備、就業規則の制定などについて病院側の啓蒙につとめ、大きな成果をあげた。

第二に医師会館付属の施設を利用してのレクリエーション活動がある。図書室・休養室もフルに使われている。そのほかソフトボール大会・バレーボール大会・レコードコンサート・バス旅行などスポーツ・レクリエーションの面で多彩な行事がくりひろげられている。

グループ活動も盛んで、コーラスや英会話がその中心になっている。活動経費は医師会会計、看護学院会計予算に計上し、年少者の負担はほとんどない。

以上の報告をめぐって質疑応答がかわされたが、とくに注目すべきは福祉員制度のあり方についてかなりつつこんだ意見がのべられたことである。例えば、鹿児島県の菅福祉員は、福祉活動を展開するにあたっての地理的状況の困難をのべられ、すくなくとも汽車賃や連絡費ぐらひは政府でみるべきではないかと発言された。これに対し、福祉員は本来企業団体そのものが設置し、企業内の年少者の福祉を高めることによって企業の前進をはかるものであるから、政府に費用を求めるのはおかしいのではないかという反論もあった。この問題の結論としては個々の福祉員に手当を渡すのではなくて、福祉員の活動に対して補助するといふ形をとるのが妥当ではないかというところになった。

また年少労働者福祉員と中小企業労働福祉協議会との関係が論議されたが、結局は年少労働者の福祉のた

めに協力してやって行けるのではないかとという意見に落着いた。

A・B両グループとも予定時間を

はるかにこえて活発な論議がかわされたが、一応終止符をうち、参加者一同は労働省食堂に席を移し、藤

本、五島両氏よりそれぞれの会の状況をきいた。そのあと労働省、中青協など関係官庁の係官を混えてのレ

セプションに入り、くつろいだ雰囲気の中、中絶した。

最 近の年少労働者福祉員活動

働く年少者の福祉の増進を願う中小企業主の要望に応じて発足した「年少労働者福祉員制度」も今年で六年目を迎え、その数も二万名に達しようとしている。

これら福祉員の活動も年々めざましく、年少労働者の余暇生活時間の善用指導・一般教養実務教育・保健衛生・労働条件・労働環境および職場における人間関係の改善等広汎多岐にわたっている。

婦人少年局でも、今年度から年四回福祉員活動の道標として「年少労働者福祉員」を発刊して利用に供しているほか、各婦人少年室でも、福祉員活動について種々の援助・助言も行なっている。

次に、最近の福祉員活動のうちから、そのいくつかを紹介する。

◇働く年少者よろず相談所

福祉員が交替で常駐

福岡県久留米地区年少労働者福祉員会（会長熱田隆義福祉員）では、このほど次の二か所に働く年少者のための「よろず相談所」を設けたが、各方面からその成果が期待されている。

設置の場所は次のとおりである。

○久留米市両替町 久留米商工会議所

○久留米市津福町 久留米給食センター

久留米地区には、各中小企業団体からえらばれた約四〇名の福祉員がおかれてあり、同地区に働く年少者約一万の大半が、中小企業に勤務しているという。

これまで各福祉員が個人的にいろいろな相談を受けていたが、福祉員制度の普及を図るとともに「わざわざ福祉員の自宅に行くのはいやだ」という声もあって熱田会長、福岡婦人少年室長らが集まって恒常的な相談所を設置したのである。

これら二つの相談所には、福祉員が交代で常駐し、いつでも相談に応じられるようにしている。相談に応じるのは一般の生活問題、就職先の労働条件や待遇問題、雇主とのいざこざから恋愛問題など、なんでもかまわない。またこれは直接受け付けるのは勿論手紙等による相談でもよろしい。問題の内容によっては、婦人少年室、労働基準監督署等や各地の福祉員とも連絡をとりながら解決に当たるともあるとのこと。

ともあれ、中小企業に働く若い従業員の職業生活を張りのあるたのしいものに育てるためのこのところをあたたい目で見まもりたい。

なお、同県浮羽郡吉井町の若手商店主グループである「吉井やろう会」でも、

第十七回働く年少者の保護運動のはじまった昨年十一月一日から、梅野円次福祉員（吉井やろう会会長）経営の運動具店內に久留米地区と同様「働く年少者相談所」も開設し、町内の商店従業員約二〇〇人の生活相談に当たっている。

◇待望の福祉施設を建設

石川福祉員が障の力となって

手漕紙工業の密集地福岡県今立郡今立町の大滝地区（戸数二〇〇、業者数九〇、労働者数四五〇）は、街からかなり離れた山峡にあり、娯楽施設にも恵まれず、かねてから福祉施設設置の要望が強かった。狭い土地の上に経営規模も

零細なものが多く、単独で施設を作るなどとはとうてい無理な状況であり、共同施設を作りたいとの機運が高まっていった。しかし、それ以上の困難は資金の調達をどうするか、という点であった。この時、今立町商工会の経営指導員石川一雄福祉員は、武生労働事務所で県に労働

福祉施設設置のための貸付金制度があることを知り早速関係者と相談の上、五〇〇万円の貸付金借入の交渉に当たった。一方、資金調達や土地の買収等、再三再四困難な壁にぶつかりながらもようやく願いがかない、昭和三十八年五月にその完成を見た。

この施設の設置に当って石川福祉員は、事務的な手続きや関係機関との交渉等、障の力となって働き、地元の人達に感謝されているという。

なお、完成した施設は、談話室・図書室・青年室・料理教室・和室・大ホール等のある二階建て五二八平方メートルの瀟洒な建物。総工費は八五〇万円。

◇年少労働者の見聞を広める

一日研修会を実施

広島地区年少労働者福祉員連絡協議会では、年少労働者の資質の向上を図るために、年少労働者の一日研修会を行なった。

日時 昭和三十八年十月十一日九時～十六時

会場 広島市基町 広島合同庁舎二階大ホール

後援 広島婦人少年室

広島労働基準監督署

プログラム

司会 広島地区年少労働者福祉員

連絡協議会副会長 野宗米造

○挨拶 同協議会々々長 藤田 数

広島婦人少年室長

黒岩ミドリ

広島労働基準監督署長

二井矢義寿

○講演

「ヨーロッパのみやげ話」

ボイススカウト県連盟副理事長

原 北陽

「最高道徳の実質と内容について」

道徳科学の権威 大門菊次

○歌の練習

音楽評論家

坂山之香

○経験発表(年少者グループ代表)

若い泉会々々長 原畑忠則

中国工業(株) 佐古武夫

親友会 横山明法

○座談会(一時間)

○映画鑑賞「青年の虹」

○閉会の辞

広島地区年少労働者福祉員

連絡協議会副会長 田中吾助

◆新聞少年を激励する会

最近、新聞配達児童に対して暖かい配慮の目が向けられており、各地で激励会等も行なわれているが、その中の一つ鳥取の行事を紹介する。

鳥取市新聞販売店主会代表の伊藤貞夫

福祉員は、鳥取ライオンズクラブの会員

でもあるが、このほど、同クラブの援助

(参加者への記念品提供)を得て「新聞

少年を激励する会」を開催した。

日時 昭和三十八年十月二十日

場所 鳥取市西町 県立鳥取図書館

講堂

参加者 新聞配達少年八五名

新聞販売店主その他二七名

計 一二二名

なお、伊藤福祉員はライオンズクラブの他、鳥取市にも働きかけ、その協力を得てこの会合をよりにぎしくした。このことは、参加年少者に大きな感動を与えたという。さらには、新聞配達少年の存在をあらためて一般に知らすことともなり有意義であった。

◆休日優良映画で

映画館の協力を得て招待

次に、熊本県山鹿市の山鹿商店街連盟で行なった映画招待の概要を紹介する。

山鹿市内に働く年少労働者を対象に、

休暇時間善用のため休日に優良映画をみ

せようとしたもの。これには山鹿商店街

連盟の高口親・丸田利太郎福祉員の奔走

に映画館が協力、実施したものである。

実施時期 昭和三十八年十月の休日

実施映画館 山鹿市 日昇館映画劇場

(期間中の上映映画の題名、ハワイの

若大将他)

利用者年少労働者五〇名以上、なお、

同年十一月一日から、映画館、各事業主

の協力のもとに勤労青少年手帳を発行、

現在五三名が交付を受けている。この手

帳所持者には、①映画館等の入場料割引

(学生と同額)②レクリエーション、そ

の他への招待という特典が与えられてい

る。

◆マイナークラブの

クリスマスパーティー

鹿児島市の働く年少者のグループ「マイナークラブ」では、年々会員も増加の傾向にあり、堅実な歩みを続けている。

ここでは鹿児島市中小企業労働福祉協議会(会長菅政春福祉員)の援助を得て開催したクリスマスパーティーの概要を紹介する。

日時 昭和三十八年十二月二十二日

場所 鹿児島市 甲東中学校

参加者 一八〇名

フォークダンス・聖歌合唱・ケーキ切り・プレゼント交換・フォークダンスなどが行なわれたが、パーティーの開会に当って、鹿児島市福祉員連絡会長菅政春福祉員がスピーチを行なった。

◆共同給食施設の設置運営

東京都足立区の北千住電車通りサービ

ス協同組合(会長背戸清次福祉員)では

組合事務所にはど近い足立区千住三ノ二

三番地に三四〇余平方メートルの敷地を

求め、ここに鉄筋コンクリート三階建

(一部二階)延約五五五平方メートルの

共同給食センターを建設した。これは、

昨年三月に給食を開始したが、その効果

は予期以上に大きいとのこと。つまり各

店毎の給食格差が解消された。食生活の

改善、各店毎の厨房設備を縮小して店舗

の拡張、火災の防止、賄婦やお手伝さん

の採用難が解決、店主と店員が同じ「か

まのめし」を食べることにより労使の協

調がはかられ、また、商店主婦を食事の繁

忙から解放する等々。この給食センター

は一階に給食調理室、配膳室、消毒室、

倉庫、冷蔵庫、ボイラー室、事務室等、

二階には会議室、役員室、従業員更衣

室、浴室等のほか、傘下事業場の従業員

のための娯楽室、教養室、福利厚生施設

が設けられている。三階はホール。給食

能力は九、〇〇〇食(五、〇〇〇人の三食

分)、一日の食費二五〇円(二、五〇〇カ

ロリー以上)。各店毎に食料を入れて配

達している。

なお資金は、四、〇〇〇万円を要した。

調達方法としては、昭和三十四年二月か

ら「商店近代化資金」の名のもとに組合

員が日掛け、月掛けで積立てた一、〇〇〇

万円、給食利用組合員の加入権利金一五

〇〇万円、都庁よりの借入金(中小企業

福祉施設設備資金)八〇〇万円、銀行か

らの融資七〇〇万円である。

* はじめに

昭和二十九年、日本電信電話公社に人事相談制度が試行され、日本ではじめて専任のカウンセラーがおかれた時は僅かに公社内の三事業所で三名にすぎなかった。その後十年をへた今日、公社ではカウンセラーは二十三名になり日本の各企業をみわたしてもその名称や運営の仕方は異なっているが、何らかの形で従業員のための相談係といつたものがおかれているのは既に百社をこえているのではないだろうか。名称又は相談事項については国立精神衛生研究所の横山定雄氏の調査によると生活相談、人事相談、身上相談、法律相談、苦情受付、それから結婚相談、経済援助、健康相談、退職面接といったものまでに拡大された内容で行なわれているという。従ってそれに従事する者（カウンセラー）とか相談員といったものも、あらゆる経歴をもっているが、大別すると社内出身者の専任か兼任者と社外から依頼された専任者との二つに分れると思う。このことは当然、社内におかれた相談室の傾向とか相談に対する心構えにかかわってくる。

産業カウンセリングの実際

産業カウンセリングというからには、厚生・人事等の担当者が従来からやっている福利厚生とかの仕事とは自ら異っているものである。さりとて社外の精神衛生相談所とかの活動とも区別されなければならぬと思う。しかし、われわれはカウンセリングとおこがましくも名付けている以上、これが治療的な面接に重点がおかれることは当然であろう。しかし、次にかかげた二社の主訴別相談件数の統計をくらべると（二社は共に専任のカウンセラーでAは社外から依頼され、Bは社内出身者である）相談内容が実に種々雑多でわれわれカウンセラーはまるで千手観音のよう働きが要請されているように見えると思ふことになるだろう。

見 市 公 子

次の二社の統計を比較すると、大体似たりよつたりの傾向であるが、また少し職場の性格による相異も出ていることがうかがわれる。先ず職場内の問題（線段）は総数の1/4前後で全体の件数に比して少ないことであるが、それは二社とも労働条件とか職場内の諸施設が割合によ

昭和三十年度利用状況（A）

主 訴	件数
進換利便事	112713
昇転福利維	12153163426
付置生下場	
格配厚部職	
経異人法神教家	
計	103

昭和三十年度利用状況（B）

主 訴	件数
換係問題	6613
転上の問題	94819151346
配置の問題	
職場管理	
計	98

（日本電信電話公社神戸支店）
（神戸市管理課人事相談室）

くこととつながっていることを示しているのではないだろうか。

近時、全国的に見て各企業でカウンセリングルームの設置が流行のようであるが、これが企業の労働政策や制度上の欠陥の弥縫策になつてはいないだろうかというこの反省がのぞまれるわけである。さてA社におけるフォーミナルな問題はほとんど人間関係からの訴えであつた。上司とか担当者の取扱ひに対する不満、または職場内の人間関係の情緒的な不安からの配置転換等や部下の取扱ひ上の諸問題等である。次に案外に多いのは金銭に関するものと法律的知識を要する問題である。金銭に関するものはAの職

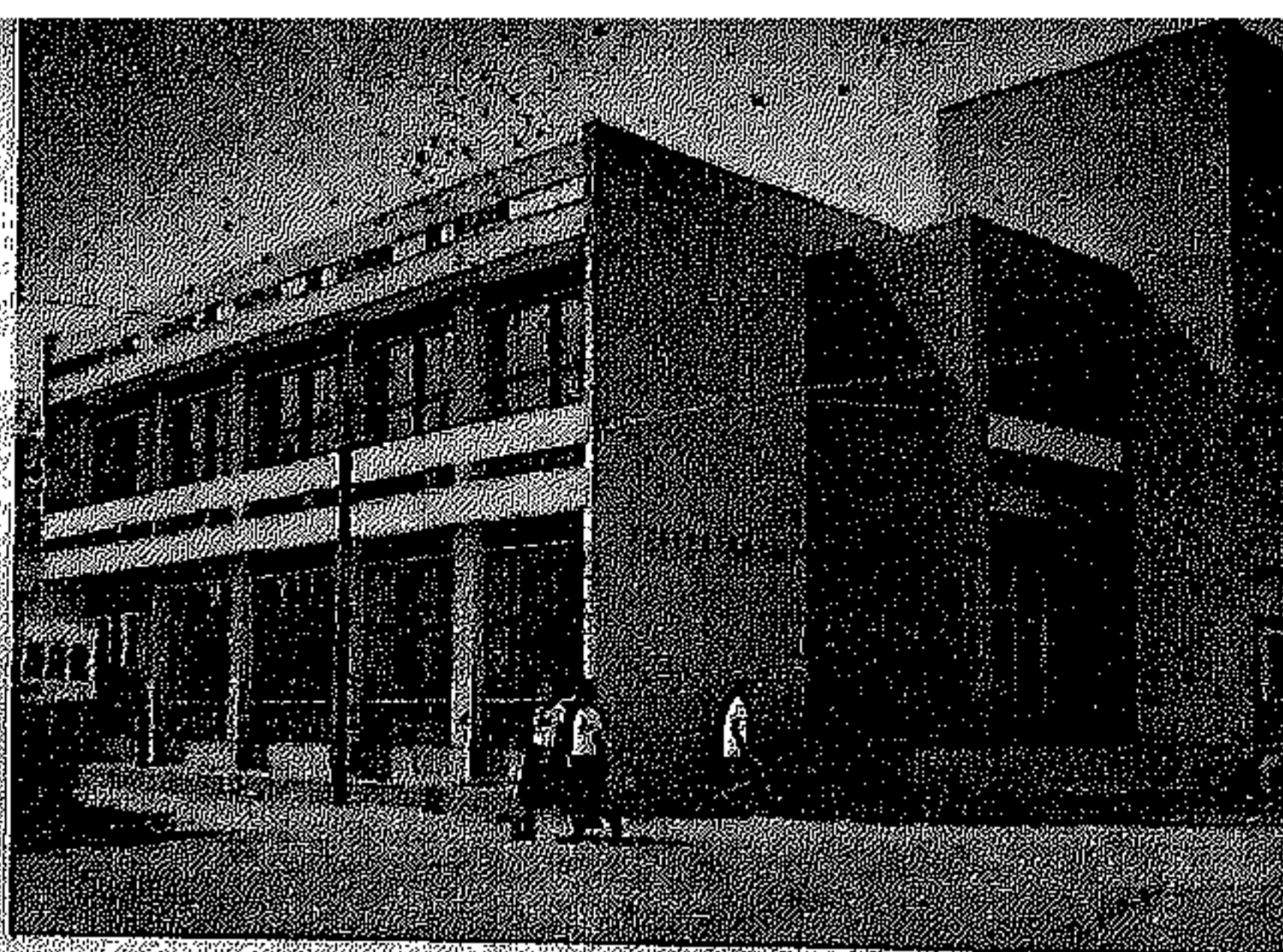
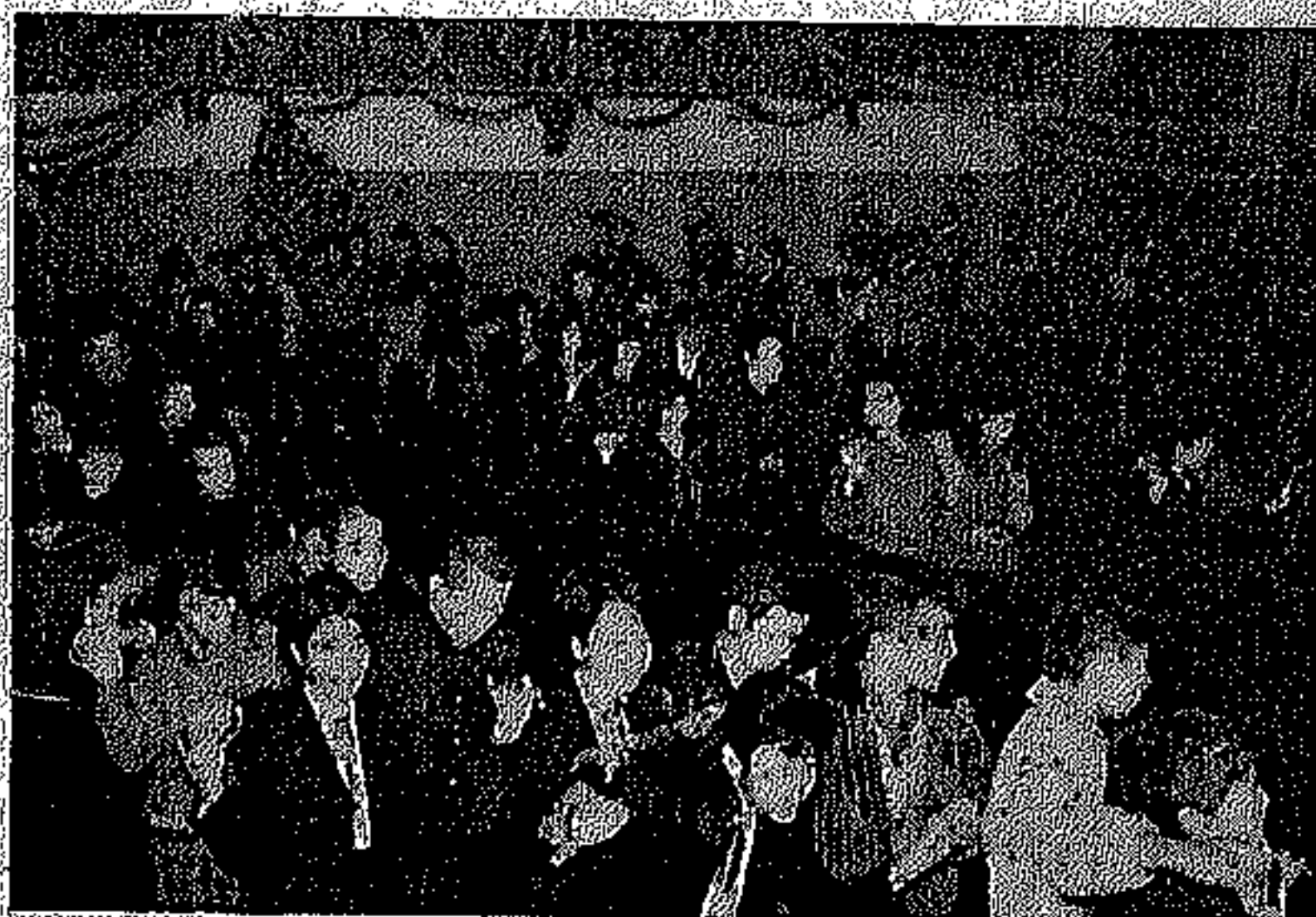
場が現場をもち生活設計の拙劣な（？）

職員が多いためか、負債整理に関するものが大部分を占める。A・B二社とも法律問題がかなり上位にあるが、この内容は大体家賃・地代の値上げや立ちのき等による家主との紛争等が多い。もちろん、カウンセラーは法律専門家でなくともよいのであつて、法律上のコンサルテーションは社内または社外の法律専門家に委譲して助言を与えてもらうこととする。が、われわれはこういう問題が提起された場合、家庭内の紛争に相談者が悩んでいるのをしばしば見るのである。こういうことを見逃がしてはカウンセリングではなくって、単なる法律相談または家事相談になってしまう。

また職場内におこつた問題についても企業内における不合理な（経営者側に考へてほしい）問題も勿論すべて解決済みということはありえないだろうが、相談室の機能はあくまでもクライアント自身がいまおこっているそれぞれの問題を自身かどのようによつて受けとめているかを自分で洞察し冷静に対処できるように側面から援助することである。知的な表面上の解決も時には与えられることもあるが、カウンセリングはクライアントが本来もっている能力が十分に発揮できるようにすることである。以上のことをはじめに理解いただいて次号からいまままでに職

（以下ページ下段・印はつづく）

鹿児島と盛岡に★ ★働く年少者のホーム開設

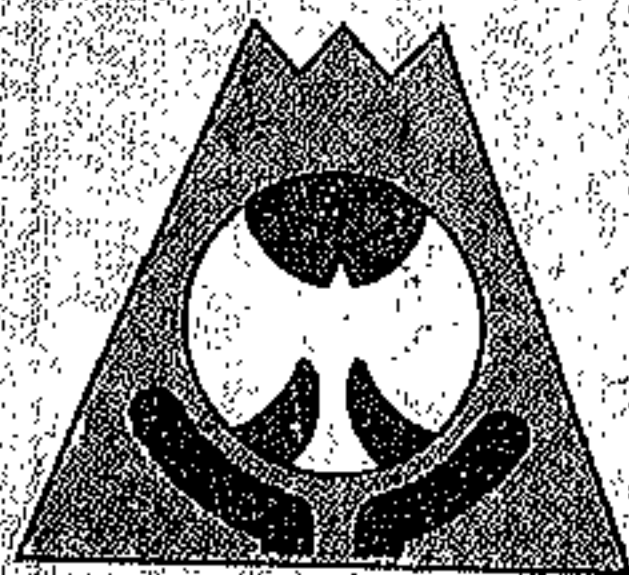


上 鹿児島勤労青少年ホームの外観
左 ホームで働く年少者のクリスマスパーティー

◆鹿児島勤労青少年ホーム

一昨年、働く年少者の保護大会席上で、当時のマイナークラブ役員、本田絏一郎君が働く年少者を代表して訴えた勤労青少年ホーム建設の願いの声は関係者を深く動かした。更に最近、次代の県下の産業を担う中堅労働者が急激に県外に流出、又、全国的に労働者の福祉向上が重要となっているとき、若い労働者を県内に希望をもたせようとまらせるためにも、是非勤労青少年ホームを建設しようという声がもり上がり、計画が具体化したのが昨年二月十八日の起工式となった。

以後八か月、十一月の落成式を迎えるまで関係者はひねもすホーム建設推進に挺身したのであるが、国庫補助の対象条件を何らそなえていなかった鹿児島にホームの実現をみたことは、ひとえに県(四五〇万補助金、設計—鉄筋コンクリー



ホームのマーク

ト二階建、工事監督担当)と、鹿児島市(二〇〇万補助金、土地提供)建築延面積四六五平方メートル)と、労働基準局(市よりの借用地をホーム建設用地として割愛)と、企業体一般の御協力(七五〇万寄金)と、更に、困難な経営主体の労をとられた県労働基準連合会、建設推進の中心となった鹿児島市福祉員連絡会等、総合の努力の結果にはかならず、改めて深く感謝の意を表する次第である。過ぎし一年は苦しかった。しかし困難な建設途上にあつて、たえず私共を力づけたものは、東京に就職して働く本県出身勤労青少年グループより月々送られる建設資金のあたたかい芳志であつた。その他、協助力・福祉員・婦人会・大中小事業場などより善意の寄金は限りなく、特に福祉員の所属団体からは各種運動用具・書籍、市外年少労働者宿泊のための十数組の夜具類、県下婦人会有志からの生花・料理器具等、すべてが県民の善意の発露であつた。

昨年十一月開館して以来、働く若人達に大好評で、十二月だけでも延二、五〇〇名の利用者があつた。県下の中小企業に働く勤労青少年は四万四千八、このうち半数に近い二万人は鹿児島市内で働いている。ホームは彼等の余暇善用を目的として、福祉・教育の面から彼等を指導し、集会・講座・スポーツ・娯楽の場を与えるために、集会室、ホール、図書室、生花・料理講習室、和室宿泊所、スポー

ツ用具、シャワー室、屋上運動場、夜間照明灯等完備している。

まだスタートしたばかりで実施は完全ではないが、一番人気のあるのはピンポン・バレー、ついで図書となっており、現在、休日利用者百名、平日の夜間が三十、四十人である。今後は図書を充実し、フォークダンス、家政教室、各種同好会・生活相談等の計画のもとに、講師陣も協助力・福祉員方の中からほぼ決定したものもあり、近く第一回目の運営委員会を開くことになっている。

県労働基準協会連合会と福祉員連絡会がこの事業の中心となっていくと思うが、婦人少年室をはじめ、県労政課・市商工課・社会教育課など、関係機関は今後も緊密な連携のもとに手をとり合つて、ホームの建設が働く青少年の健全育成に大きな一役を果たしてくれるよう、協力を惜しまないものである。

今日もホームの屋上にひらめく四本の標識旗を仰いで、働く年少者の群れが喜々として集い来ることであろう。

(鹿児島婦人少年室長 山根澄子)

鹿児島勤労青少年ホームのマークは錦江湾上にそびえる桜島を背景に羽ばたく若鳩を夫人の暖かい胸が支えていることを表しています。

◆盛岡勤労青少年ホーム

盛岡市の勤労青少年ホームは昭和三十八年五月十八日に開館しました。既に半年たちましたが、会員・利用者数とも月を追って増加、現在、千二百三十名の会員

があり、毎日、百名を超える若い人たちが利用しているというところで、もはや「狭い」という悲鳴さえ聞こえだしている状態です。夕刻ともないますと、市内に働く青少年たちが集まってくるのですが、ピンポンやトランプに喜々としている姿や、熱心に読書したり、ステレオ・テレビで静かに一日の疲れを癒すなど、それぞれ楽しいひとときを過ごしているその顔

には、確かに半年前とはだいぶ違った明るさがあるようです。今更ながら、働く若い人びとが求めているもの、そしてよい環境を与えることの重要さを痛感させられました。いまやこのホームは、盛岡市で自慢の施設になっているといえましよう。

県都盛岡市に、勤労青少年のためのこの家設置の話がおきたのは、今から二年前、岩手労働基準局が移転することになったときに、旧庁舎を、市内の若い人たちの施設に転用させたいという同局長さんの案がもちだされたことがきっかけでした。なんとかそれを実現させよう、局長さん

中心に、市内の婦人少年室協働員さん、年少労働者福祉員さん方の力を結集して、具体的な活動をしたという次第でした。その間、旧庁舎の転用は見込みがなくなったり、また、中小企業主の中には、い

この家が企業にとってマイナスになるのではないかと日和見的な態度の者も少なくなく、そのうえ学生たちからは、勤労青少年に限定しないものを設けてほしいという動きもでたりするなど、順調にはすすめられなかったのですが、山本盛岡市長の御理解を得ることができて、旧盛岡商工会議所の建物を借上げ、これを改装して勤労青少年ホームとする実現の

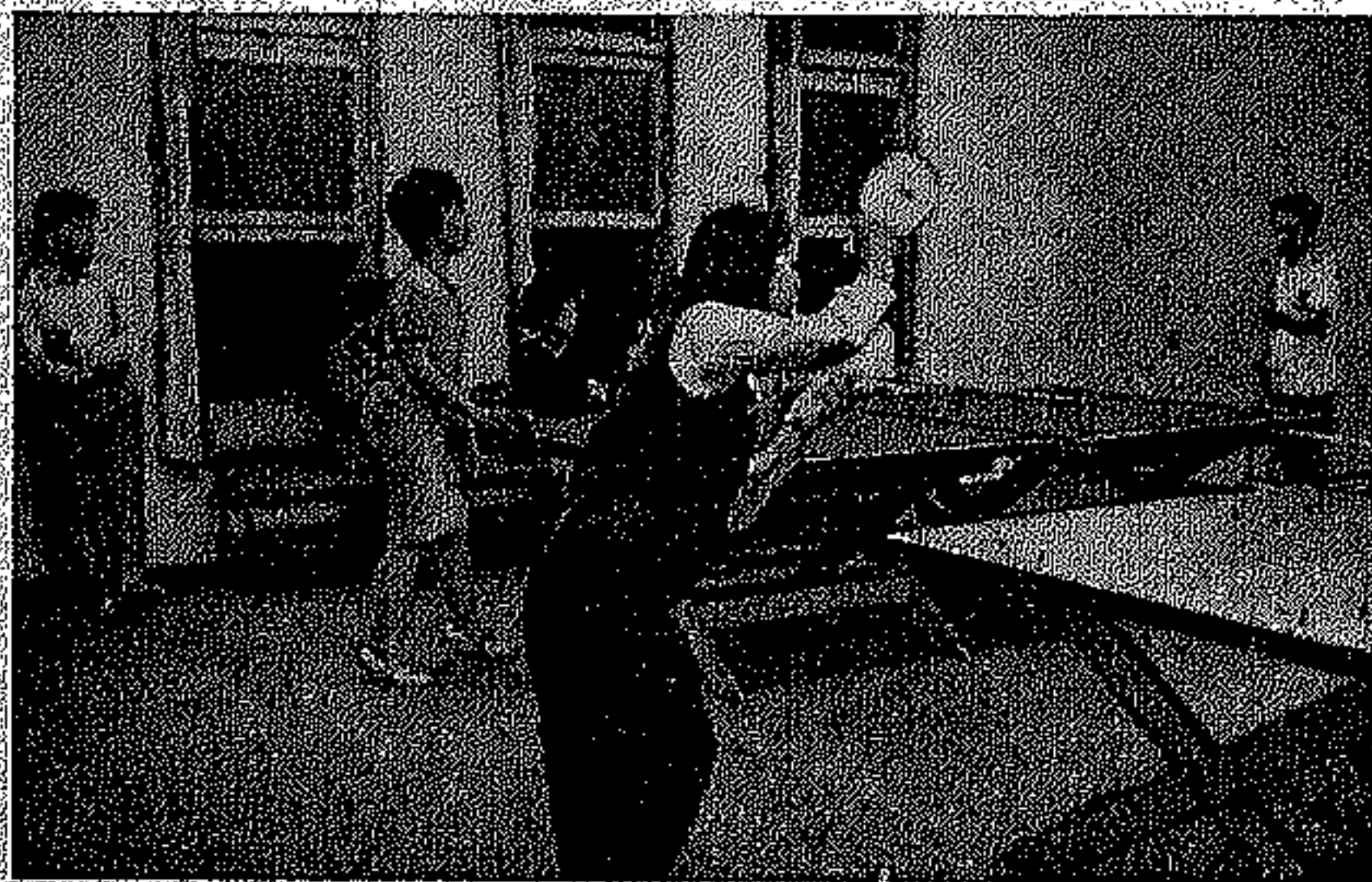
これが開館の鍵になったといえます。

ホームの建物は市の中心街にあり、交通の便利もよく、若い人たちが集まってくるには絶好の場所です。しかし敷地二百十坪に、レンガ造り百七坪のあまり大きい建物とはいえません。それでも、ホール・娯楽室・図書室・卓球室・音楽室・談話室・相談室があり、それにピアノ・ステレオ・テレビ・ギター・アコーディオン・ピンポン・碁・将棋など備えられています。そして部屋や調度品の色彩にまで、青少年への情懷的影響を配慮したあたにかい心遣いが感じられる行届いたものです。去る十一月には、中小企業主を主体とした運営協力会も結成されましたので、こんどは、ホーム自体の事業も、また備品類も徐々に補充されていって、いよいよ内容の充実した施設に発展してゆくことだろうと、大いに期待がかけられています。

なおこのホームは、県内各地域の勤労青少年のための施設のテストケースとして注目されていますが、最近、他の地域にも次第に同種の施設設置の動きが見えつつあります。毎年、中卒就職者の二〇

％が県内にとどまるにすぎませんが、郷土産業の発展のために汗を流しているこれらの若い人たちの生活に、明るい希望のもてる日々をおくらせることができようになるのではないかと考え、私もできるだけ尽力したいと思っています。

(岩手婦人少年室長 東出恵美子)



——盛岡勤労青少年ホームで遊ぶ年少者たち——

「コンビナート」とは、互いに関連の
ある異なった種類の企業が、同一
地帯に集まっているものを指
しています。

私のレク・コンビナートに
は生産（？）もあり、ほぼ同
一地帯にあって、工業のほかに
ありますが、総合的、最終的
産物があり、それが私のレ
クリエーションである点が
ちがっています。

設備は、ごく自然にそこ
にあるものです。道具は若干。
二斗ぎる、ゴムぐつ、輸入レ
チャンチャンコに手ぬぐい、
ゴルフのクラブ二本、水着に
大きな浮き輪とビニールぶろ
しき、マホービン、麦わら帽
子、こんなものでしょうか。
これが私の頭の中では、銀色
にかがやく石油タンクやパイ
プのように整然とあるので
す。

(1) いいつけぐち

道具いらす。毎晩、通勤途上や職場で
の、いやだったことと良かったことを、
あますところなくしゃべります。相手は
そこにいないので何とでも語れます。水
道のガランがこわれたようにです。

聞き手は父と母。母は一緒にあって相
手をやっつけたりほめ上げたり大奮闘し
てくれます。それに「役所なんてやめた

私のレクリエーション・コンビナート

できあいのレクにあきた人のために

須賀 まき

いす。

いいつけぐちの相手は、時に幼稚園の
同級生。もちろんほかの会社です。帰
道のビヤホールが会場。仕事に関するも
のは友人に限ります。特に私が口べた
で、いい負かされたような時は。

友人は、あざやかに鋭い理論で、私の
相手のいったことを木っ葉みじんにして
みせてくれます。明らかに私が間違いで



よくなんてうまい返事もしま
す。が、ついにくだびれて居眠
りを始めるのはとまりもので
す。この合間に、いい年して、

毎朝起こされぬようにしたら
どうだ、などと水をさすのは夕
刊などを見ていた父です。トタ
ンに氣勢をそがれ、トタンに
おふる、おふる、とせきたて

られ、五〇年余りもつれそって
いる男の、このまのうまさ
。シャボンの泡といっしょ
に、一日の心のおりとあかを流
して、ピカピカになっておしま

あった場合でも、私のようないいや
つに、そんな想いをさせるなんて、よ
ほど悪質な人間だという結論を引っぱ
り出してくれます。私の考え方や仕事があ
まうといった時は、宇宙と人類のうえに輝
くものである、といってくれるのも友人
です。

(2) 杉葉ひろい

土曜の午後が雨でないと、私はいつも
迷います。映画をみようか、きつさと帰
って杉葉をひろおうかと。

目をつぶって歩いて行っても、秩父の
山まではつまづくこともないほど、まっ
たいらぬ私の地方では、小さい林でも
「山」と呼び、うちでも隣りが神社の森
と、周囲に木が多いので「山のうち」と
か「やま」とかよばれています。杉葉
の生産地です。

杉葉はたきつけとして最高です。プ
ロパンガスと電化のおかげで、村の人は
見むきもしくなりました。山は私ひと
りのもので、近代化の価値は私にとって
こんなところにあるのです。モンペに手
ぬぐいかぶり、ゴム長で、冬ならチャンチ
ヤンコを着て、二斗ぎるを抱えて出か
けます。厚く散った杉葉は、足で押し
込んで二斗ぎるにすく山もりになりま
す。そこで神社の石段が、幼なじみのコ
マ犬に乗って一ふくつけます。山での禁
煙は常識です。樹齢五、六百年の大杉や
古松の、はるか虚空をとよもして渡る風
音、人の気もない静けさの、この平安。

杉葉の紅葉を知っていますか。暗く
深い紅色です。針がまばらで堅くて痛い
のと、びっしり針がついているのに、し
なやかで刺さないのと二種類あって、紅
葉が美しいのは後者です。先日、枯木の
整理にきた山師のいうには、針が荒くて
痛いのは栄養不足で育ちのわるい木だと
いいました。ほんとにどうかべつとして
も、人間でもトゲトゲしいのは栄養不足
かとおかしくなりました。私のまわりも
私自身も時々栄養不足になるのです。

あきると、村中にびびきわたるような
大きな、いい声でうたいます。「オルフ
オイス」から「歌入り鶴首」まで、レ
パートリーが広いので、と絶える心配は
ありませんし、大声でも隣りは遠く、め
かみそには影響しません。お茶よ、
とよんでくれた母が、リンゴ売りのトラ
ックがきたかと思っただけでした。

前夜大嵐の日曜などは、さすがの私も
ねぼろしていられます。さっさと起き
出して出かけます。始めたころは苦笑し
ていた父や母も、二斗ぎるをあけてくれ
たり綿入れのハンテンをつくってくれた
り協力的になりました。

(3) 利根川べり

ここだけでも小さいコンビナートで
す。水泳に風浪にゴルフ、お好み焼きの
クラブハウスもそろっています。

利根川を向うへ渡ると群馬県で、川原
は幅広く、見はるかす砂丘地帯です。増
玉側は、土手下からすぐ深い急流で、土

手前の道には女の手をくっつけたカミナリが吹っ飛ばしてありますが、こっちは、砂浜と草土手の間の、これも幅広い草地に、牛がいくつか澄んだ目をして、のどかにいるだけで、とんでもねえ寝ても眠っても自他ともにさしさわりありません。お弁当に、マホーピンの紅茶か番茶、ふかしいもを母が入れてくれる時もあります。砂丘のくぼみに大きなビニールをしき、荷物をひろげ、小さいはたを一本立ててお城ができ上がります。足もとの砂を掘って流木を二本かけて灰皿。あと二本のハタでゴルフの出発点をつくりま

す。
ドライバーとアイアンの七番。もうコースへ行ける腕まえと友人はいいですが半端いが半端う長い杖で小石をかつとばして以来のスポーツだそうで、私もそんなふうにならなうたのです。
オーナードライブの、使えもしないワゴンセットをかついでの、ホテル泊りでボーイやキャディーを使いまくっての、クラブハウスのシャワーなど笑止です。

あきると水着になって川へとびこみ、疲れると熱い砂の上で、麦わらぼうしをのっけて昼寝をします。目がさめると、また川にとびこみます。足うらに焼きつく砂地から水に走り込むすばらしさ。しみきをあげてはねまわり、おおむいて浮かんで流れて、青空の上にふうわり浮き上がる気分です。これほどのシャワーを持つゴルフはないでしょう。十月

までは泳ぎます。

ビールかサイダーに長いひもをつけて川の深みへ投げこんでおくと、帰るころにはうまくなっています。夕ばえに玉虫色に染まった流れが、のろのろの限りかけるところ、ひもを引っぱり寄せて一ぱいやりまします。そういう私も夕ばえに染まっているのでしょうか。静かな天地の中の静かな寂れに、ひといきついで帰り支度にか



かります。

時には、浮き輪にビニールで包んだ荷物をしぼりつけ、引っぱって泳いで渡ってきます。増水で岸から五メートルあたりの急流を乗り切れず、はるか川下べやと泳ぎついた事件もあります。釣人たちが立ち上がったって見ていましたが、生まれてこのかた土佐の荒波や横浜の海で、最近江田島で、水とは親友です。四十六歳のひや、水は快適なものです。

この「利根コンビナート」は、長い間

独占でしたが、先日は先客があり、点々とハタを立てていました。「侵略者だ」と思うのと、へんになつかしく「それはど人っ気がないのです」近づいていきました。ちょうどスウェンヘディンの車に、砂漠のまん中で見つけた他の車に正面衝突したように、という大げさですが、初老の紳士が、ひとり静かにボールを打っていました。三年も前からたそう

で、侵略者は私のほうでした。館林の人で、以来「ミスター・タテバヤシ」と呼んでいます。一緒にやるとはありませんが、この間の日曜は見えませんでしたね。などと、ちょっと話すのはいいものです。赤城ブリザードの激しく寒い日などは紅茶を二ぱい飲んだりします。

さて、土手に沿う古い町に、これも古い小さいお好み焼きの店があります。昔、この町の若者さんだったという初老の色白のつづらな目のひとが、ひっそりと店を開いています。「こんな寒い日に、よく遊びますね」と、あきれ気味でガスに火をつけてくれます。イカ天、エビ天をジジイと焼き、冷たいビールをクイイクイのむ。こんな私のクラブハウスです。

帰ると部屋に古毛布を敷き、今日の上達ぶりを老父母に講釈します。眠りに落ちる寸前、冬ならば枯色の天地、砂浜全体が移動していくような赤城ブリザード。秋は草もみじの長堤となきさに立つ

白さき、むぐぐちよ。夏は昼寝から覚めたまふしい天地、熱砂と川水のくすぐったさ。そのどれにも共通して、ビュンと風を切る小さい白いボール。ひろいに行ったボールの一つずつに、うす紫のしじみ蝶が止まっていたり、そんな光景がカラー写真のように目なうらに映じ、だんだんと遠のいていって、一日のコンビナートの活動が停止します。

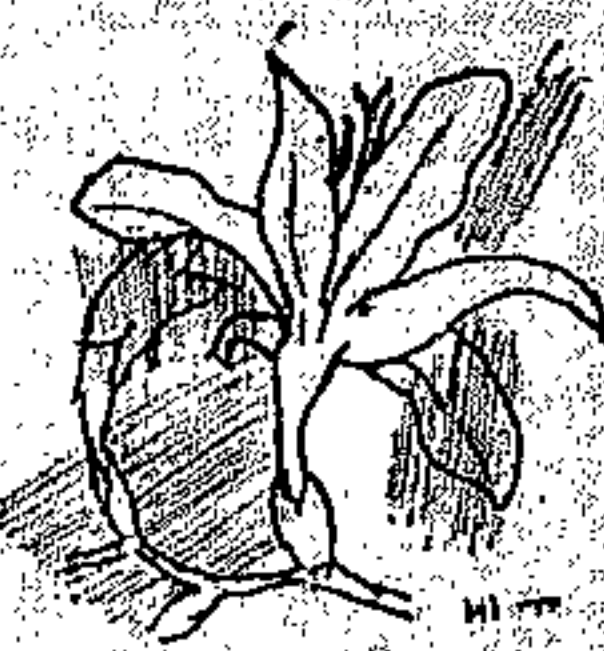
このコンビナート経営方針の一つは、身のまわりにあるものから見つけて、考えて組み立てる。二つ目は冒険をくだでること、三つ目は他人に迷惑をかけないたてまえで、他人に気がねしないこと、四つ目は自分自身がからだを動かしてやることです。

このほかに、ロビンソンスタイル・コンビナートも経営しています。ヤルコポロプランのコンビナートは考案中ですが、いずれも略します。要するに、見つめる、考える、組立てる、自分がやる、レクリエーション活動の効果は、こんなところから生まれてくるように思うのです。

★(19ページつづき)

場の人事相談室で実際にとりあつたいくつかのケースのご紹介をさせていた

だくことにしたいと思います。
日本電信電話公社(神戸市) 人事相談役



(資) (料) (室)

風紀についての意識

三八年調査結果概要

労働省婦人少年局では、集団生活をして、三三五人、ただし回収数二、一三六
ている青年男女の、風紀や売春問題に対
する考え方を知らため、昭和三八年二月
「風紀に関する意識調査」を行なったの
で、その結果の概要をお知らせします。

実施の要領

1 目的

この調査は、昭和三六年に実施した
「風紀についての意識調査」とは同様の
内容であるが、今回は特に集団生活の
なかにある青年男女が、風紀や売春問題
についてどのような考えをもっているか
を把握し、今後の施策に資することを目
的として行なった。

2 調査実施場所 一〇県

3 調査実施箇所 二六か所

青年男女の集団生活の場としての学校
(男女共学の大学、女子大学) 一〇、事
業所(機械器具製造業、繊維工業、金融
保険業) 一三、自衛隊(航空、海上、陸
上) 三、をとりあげた。

4 調査対象者

満二〇歳以上三〇歳未満の未婚の男女

7 調査事項

- (1) 風紀問題に関する基本的態度
- (2) 売春問題に対する態度
- (3) 売春防止法に対する態度
- (4) 売春問題の将来に対する判断

調査対象者の概要

1 年齢

二〇～二一歳が五割弱(男三五%、女
六七%)、二二～二三歳が三割弱(男二
七%、女二三%)で、七割強は二〇～二
三歳の若い層である。

2 学歴

小学・新中卒が二割強(男一六%、女
二九%)、旧中・新高卒が三割(男三三
%、女二七%)、短大・大学卒ならびに
在学中が五割弱(男五%、女四四%)で

ある。

3 通勤・通学形態

「親元から」通勤・通学するもの四割
強(男三七%、女五三%)、「寄宿舎、
寮」に在るもの四割弱(男四二%、女三
五%)で、他の一割強(男二二%、女二
二%)は「下宿」「親元以外の親族宅」
からなどである。

4 所属別分布状況

学生では、男子は理工学部(四六%)
女子では文学部(五一%)が最も多い。
次いで多いのは男子では法・政・商・経
済学部(二三%)、女子では家政学部(二
〇%)である。

勤労者では、男子は事務職員が最も多
く(五六%)、生産労働者(二八%)が
これに次いでいる。女子は事務職員(五
〇%)、生産労働者(四九%)がほぼ同
数を占めている。なお管理的職員は男子
に〇・四%みられるのみである。

自衛隊員では「士」が最も多く(七一
%)、「曹」がこれにつき(二七%)、幹
部は二%である。

調査結果の概要

調査結果に現われた特徴的な傾向のい
くつかと、さらに、昭和三六年に実施し
た前回調査と同一の質問について、その
比較を試みたものを以下にあげる。

なお前回調査は、各都道府県から問題

地域の飲食街、温泉観光地、駐留軍基
地、住宅地等各一か所ずつ、計全国九
二地域に居住する二〇～五九歳の男女を
無作為抽出し、訪問面接聴取法によって
実施したもので、今回の調査とは調査地
域、母集団、調査方法が異なっているた
め厳密な比較にはならない。

1 男女交際についての態度

過半数のもの(男七一%、女六二%)
が、男女の交際が自由に行なわれるよう
になった傾向を「好ましい」と考えてい
る。「困ったものだ」と考えているもの
は男女いずれも一%に過ぎない。他の三
割前後(男二六%、女三四%)のものは
「一概にいいない」といっている。

「好ましい」というものは、男女いず
れも勤労者より学生に多く、勤労者のな
かでは金融保険業に、女子学生のなかで
は女子大生より男女共学の学生に多い。
これを前回調査での同年齢層と比較す
ると、「好ましい」と考えるものはやや
多くなっている。

一方、男女交際に対する家庭の理解度
は一般に高く八割近く(男七四%、女
七七%)が家庭で男女交際や恋愛につい
て自由に話しあえるふんいきが「ある」
と答えている。

2 婚姻外の性関係に対する態度

結婚前の純潔は「男も女も守るべきだ」
と答えているものが男三九%、女七〇%、

「守れたら守った方がよい」男三九%、女一六%で、大多数が純潔を守ったほうがよいと考えている。しかし、なかには「場合による」(男一二%、女六%)、「女は守るべきだが男は守らなくてよい」(男六%、女三%)、「男も女も守らなくてよい」(男三%、女一%)と答えているものがわずかずつではあるがみられる。

純潔を守ったほうがよいと考えているものは男子より女子に多く、男子では学生に多く、女子の場合は学生と勤労者との間に差はみられない。これを前回調査での同年齢層と比較すると、「守るべきだ」「守れたら守った方がよい」と考えているものは前回より一割前後少なくなっている。一方「守らなくてもよい」と答えているものは前回とほとんど同率であるが、今回はこのほかに新たに「場合による」という回答が男一二%、女六%みられた。

夫が妻以外の女性と関係をもつことは「絶対にいけない」と答えているものが男五五%、女七八%、「別にきまわない」と容認しているものは男五%、女一%でごく少ない。また、妻が夫以外の男性と関係をもつことは「絶対にいけない」と答えているものは男七三%、女八二%で圧倒的に多く、妻の異性関係に対する批判は、夫の異性関係に対するそれよりさらにきびしい。

これを前回調査での同年齢層と比較し

てみると、夫の異性関係についても妻の異性関係についても「絶対にいけない」と考えているものは男女いずれも前回より一割前後少ない。一方「別にきまわない」と考えているものも前回よりやや少ないが、今回このほかに、新たに「場合による」という回答は、夫の女性関係では男二九%、女二二%、妻の男性関係では男一七%、女九%みられた。

3 性教育の場

性知識は「雑誌や書籍から」得たというものが七割強(男七二%、女七一%)で最も多い。次いで男子では「先輩や友人から」(四七%)、「学校から」(一九%)、女子では「学校から」(三七%)、「先輩や友人から」(二二%)の順となっており、「親から」「テレビ・ラジオから」「映画から」と答えているものは男女ともごく少ない。

一方、性教育は「学校」であるのが一番よいと考えているものが四割強(男四九%、女三八%)で最も多い。次いで、学歴の高いものは「家庭」を、学歴の低いものは「社会」をあげている。

4 売春問題に対する態度

売春行為に対する批判は、結婚前の性関係に対するそれよりさらにきびしく、売春行為を「絶対にいけない」と否定しているものは男四三%、女六五%、男子が売春婦と遊ぶことを「絶対にいけない」と否定しているものは男四四%、女七三%を占めている。

しかし一方、女子が売春することは「事情によってはやむを得ない」と容認するものが男三六%、女一五%、男子が売春婦と遊ぶことは「別にわるいことではない」とあるいは「場合による」と容認するものが男四三%、女一四%みられることは注目される。売春行為を容認するものは、学生より勤労者や自衛隊員に多い。

前回調査での同年齢層と比較すると、女子の売春を容認するものは女子では前回より一割程度少ないが、男子では前回より一割程度多くなっている。また男子が売春婦と遊ぶことを「別にわるいことではない」「場合による」と容認するものは女子ではほとんど差はないが、男子では前回より一割程度多くなっている。なお、これらの問題に対して「わからない」と答えているものが、前回より今回に約一割多くなっていることを参考までに付記しておく。

5 売春防止法に対する態度

売春防止法は「絶対に必要」と考えているものは男三五%、女六三%、「ないよりまし」と考えているものは男二五%、女一四%で、過半数のものが売春防止法は賛成であると答えている。

「反対」と答えているものは男二六%、女六%で、その理由としては「法律で規制すべきでない」「守れない法律だから」「必要悪だから禁すべきでない」等があげられている。

売春防止法を支持しているものは、勤労者や自衛隊員より学生に多い。また売春防止法に反対しているものは、売春行為を否定しているものより容認しているものに多い。

6 売春問題の将来に対する判断

約半数のものは(男四五%、女五五%)が売春行為は今後「なくなる」あるいは「少なくなる」だろうと考えている。「かわらない」とみているものは男三二%、女一九%、「むしろふえる」と考えているものは男一五%、女五%みられる。

さらに四つの社会的条件をあげ、これらが強化・拡充されることによって売春行為が減少するかどうかをそれぞれについて質問したところ、八割(男七七%、女八二%)のものが社会保障がもっと進めば売春行為は「なくなる」あるいは「少なくなる」と答えており、前回と同様第一位を占めている。

なお、「なくなる」あるいは「少なくなる」と答えたものの割合は次のとおりである。

五七%

人権尊重の思想がもっと徹底すれば……

男五七%、女六五%

社会保障がもっと進んだら……男七七%

男、女八二%

青少年の性教育を強化すれば……男四五%、女四八%



変化しつつある女子労働者

—女子労働者の雇用状況に関する調査結果の概要—

婦人少年局では、最近の経済成長あるとして調査をおこなったことである。した
いは技術変化が、女子の雇用面にとどの
うな影響をあたえているかを明らかに
し、女子労働力の有効活用対策に関する
資料とするために、昭和三十八年の六月か
ら七月にかけて「女子労働者の雇用状況
に関する調査」(通信調査)を実施した。

一、調査対象事業所の性格

調査の対象は全国の事業所規模一〇〇
人以上の製造業、卸売業小売業、金融保
険・不動産業、運輸通信業(ただし、道
路旅客運送業のうちのバス業務および通
信業のみ)、電気・ガス・水道業、サー
ビス業(ただし、旅館、対事業所サービ
ス、映画、娯楽、医療保健のみ)に属す
る約四千事業所とした。なお、卸売業、
小売業については、規模三〇〇〜九九人の
事業所もあわせて調査したが、その結果
はこの概要には含まれていない。

今回の調査の特徴は、製造業について
は生産部門、卸売業・小売業については
販売部門、金融保険・不動産業と電気・
ガス・水道業については事務部門、運輸
通信業とサービス業については運輸通信
業務をふくむサービス部門を、それぞれ
の産業の「基幹部門」とあらかじめ定義

二、「基幹部門」女子労働者の増減状 況とその理由

基幹部門女子労働者の増減状況別事業所の構成比

産 業	合 計	非 常 増加した	増加した	ほとんど 変わらない	減少した	非 常 減少した	35年以 降採用 した割合	その他 不明
調査産業総数	100.0	21.0	33.8	28.7	11.6	2.0	1.7	1.2
製造業	100.0	21.1	29.3	29.0	15.2	2.5	1.8	1.0
卸売業・小売業	100.0	33.4	38.6	19.7	1.3	0.1	5.5	1.4
金融保険・不動産業	100.0	30.2	46.4	18.8	3.4	—	—	1.2
運輸通信業	100.0	18.9	50.7	22.8	4.9	0.7	1.3	0.7
電気・ガス・水道業	100.0	9.2	18.1	48.2	14.0	6.0	—	4.5
サービス業	100.0	12.0	47.5	36.5	2.5	1.0	—	0.5

注) 事業所開設時期が昭和33年以前で、調査時現在「基幹部門」に女子がいる事業所につい
てのみ集計した

も多く、「ほとんど変わらない」、「非常に
増加した」、「やや減少した」、「三三三三
年以降採用した」の女子労働者が増加し、お
り、減少した事業所は一割強にすぎない。

すなわち、現在「基幹部門」に女子を雇
用している事業所のなかでは、女子が
「やや増加した」と回答した事業所が最
も多く、「ほとんど変わらない」、「非常に
増加した」、「やや減少した」、「三三三三
年以降採用した」の女子労働者が増加し、お
り、減少した事業所は一割強にすぎない。

女子の増加した事業所の多い産業は、金
融保険・不動産業(増加した事業所の割
合七七%)、卸売業・小売業(七二%)、運
輸通信業(七〇%)等で、製造業(五〇%)
では精密機器、電気機器等の業種で
女子の増加した割合が高くなっている。

逆に女子が減少した事業所は、製造業
(減少した事業所の割合一八%)では織
維、ゴム製品、衣服その他、木材木製品
等の業種に比較的多く、製造業以外で
は、電気・ガス・水道業(二〇%)がこ
の点でややめだっている。

口、増減の理由

女子が増加した理由としては、「業務
量の増加」(八八%)、「女子の方が仕事
に向いている」(三七%)、「新しい仕事
が増えたため」(三三%)、「合理化によ
り単純労働あるいは軽労働分野が拡大し
たため」(二六%)、「男子不足のため」
(六%)、「女子は賃金が低くすすむため」
(四%)等があげられている。

逆に女子が減少した理由としては、「退
職者の増加」(三九%)、「採用難」(三九%)
、「合理化による人員削減」(二七%)、
「業務量の減少」(一四%)、「女子の仕事
を男子に切りかえた」(九%)、「職種がな
くなったため、なくなりつつあるため」
(八%)等がある。

三、「基幹部門」女子労働者の採用状況

イ、採用状況の変化

三三年以降の女子労働者の採用状況の変化をみると、過半数の事業所が量または質の面から採用難を訴えている。「年々採用がむずかしくなつて、現在は必要数を確保できない」(二八%)、「過去も現在も女子の採用難を経験したことがない」(二四%)、「現在量的には一応充足できているが、質の低下がめだつてきている」(二二%)、「採用状況は年によつていちじるしくちがつているので何ともいえない」(二三%)、「前から一貫して採用難がつづいてい」(三三%)の順で、事業所の回答数が多い。

女子の採用難、質の低下を訴えている事業所は、製造業では、ゴム製品(採用難、質の低下を訴えている事業所の割合八五%)、繊維(八四%)、その他の製造業(六七%)、精密機器(六五%)、電気機器(六四%)、皮革・同製品(六四%)等、製造業以外では、娯楽(八九%)、旅館(八五%)、バス(七九%)、医療保健(六三%)、映画(六二%)等の中小企業性の業種、一事業所あたりの女子労働者数の多い業種あるいは特殊の技術を必要とする業種等で、めだつてい

口、採用方針、採用条件の変化

三三年以降、女子労働者の採用方針や採用条件に「変化が生じている」と回答した事業所は五八%、「別に変化は生じ

ていない」事業所が四二%ある。「変化が生じている」場合の「変化」の種類は、「新規学卒のみでなく、それ以外のものも採用するようにした」、「採用時期を一年中とした」、「採用年齢を高めた」、「臨時労働者の採用を増やした」、「通勤可能範囲以外からも採用することにした」、「短時間労働者の採用にふみきつた」、「臨時工の本工登用制度を新設拡充した」、「採用を中卒から高卒に切りかえた」の順で多くみられる。

これらの「変化が生じている」事業所は、製造業ではゴム製品(変化を生じている事業所の割合九一%)、繊維(八三%)、衣服その他(八二%)、皮革・同製品(八二%)、その他の製造業(八〇%)、精密機器(七六%)、電気機器(六七%)、金属製品(六五%)、食料品(六四%)、家具装備品(六一%)等、製造業以外では、バス(八二%)、飲食店(七六%)、娯楽(七四%)、旅館(七二%)等の業種に多い。

四、「基幹部門」女子労働者の定着状況

三三年以降の女子労働者の定着状況に「変化が生じている」事業所は五四%、「別に変化の生じていない」事業所が四五%ある。「変化が生じている」事業所における「変化」の内容をみると、転職の増加、結婚退職の増加等の理由から動向が短期化する傾向と、逆に労働者の定着化する過程で動向が長期化する傾向が

ほぼ相半ばしている。

女子の動向が短期化する傾向にある事業所は、製造業では衣服その他、繊維等の業種にとくに多い。他方、動向が長期化する傾向にある事業所の割合は、製造業では石油石炭製品、金属製品、出版・印刷、木材・木製品、鉄鋼・非鉄金属等、製造業以外では通信、電気・ガス・水道業、医療保健等の中高年層の比重の高い中小企業の業種が官業的な色彩のつよい業種でかなり大きくなつてい

五、「基幹部門」における労働者の不足状況と不足の種類

女子のみならず男子を含めた労働者全体について、調査産業の総数では半数の事業所が不足を訴えている。業種別にみると、製造業では衣服その他、ゴム製品、繊維、電気機器、輸送用機器、鉄鋼・非鉄金属、精密機器等、製造業以外では、飲食店、バス、旅館、娯楽、医療保健等で半数以上の事業所が不足を訴えている。これに對して不足がほとんど問題になつていない業種には、たばこ、電気・ガス・水道業、通信業等がある。

なお、女子労働者が不足している場合、不足している労働者の大半は、新規学卒を中心とする若年層が占めてい

六、「基幹部門」における女子労働者の「職種」をめぐる問題

イ、女子が新しく配置される職種

三三年以降、一人でも女子が新しく配置された職種があると答えた事業所は、調査産業総数では二〇%、製造業では二四%を占めている。製造業のなかでは生産規模の拡大と機械化、合理化が併行してすすんでいる金属機械関係の業種でこのような例が多くみられる。女子が新しく配置された職種の種類をみると、機械化、合理化によつて作業が単純化したケースや、業務量の増加、男子労働力の不足等を契機として、元来それほど技能を要しなかつた仕事を男子から女子に切りかえたケースがめだつており、高い技能を必要とする職種に積極的に女子を登用したというようなケースは、まだきわめて少ない。

口、女子の比率が高まつた職種

三三年以降、女子の比率が高まつた職種があると答えた事業所は、調査産業総数では一四%、製造業では一七%を占めている。この場合も、前述の「新職種」の場合と似かよつた傾向がみとめられ

ハ、女子の過剰な職種

調査時現在、「基幹部門」で女子労働者数が仕事量に對して多すぎる職種があると答えた事業所の割合は、調査産業総数で二%、製造業で三%を占めているにすぎない。これらの、女子の過剰な職種

があると答えた事業所の半ば以上は、繊維、パルプ、紙、化学、鉄鋼、非鉄金属等で、繊維を除けばかなり装置産業的な業種に集中している。

七、女子労働者の雇用見とおし

〔基幹部門〕以外の部門をふくむ事業所全体の労働者について

女子労働者の雇用見とおしについては、「現状のまま」(四五%)と答えた事業所について「増やすつもり」(四〇%)と答えた事業所が多く、「減らすつもり」(四%)はごく少ない(図参照)。「増やすつもり」の事業所の多い業種は、製造業では皮革・同製品(増やすつもり)の事業所の割合七七%、衣服その他(七七%)、精密機器(六二%)、電気機器(五九%)、ゴム製品(五九%)等、製造業以外では、バス(六三%)、旅館(六四%)、映画(六三%)等である。これらの「増やすつもり」の事業所は、繊維、卸売業、

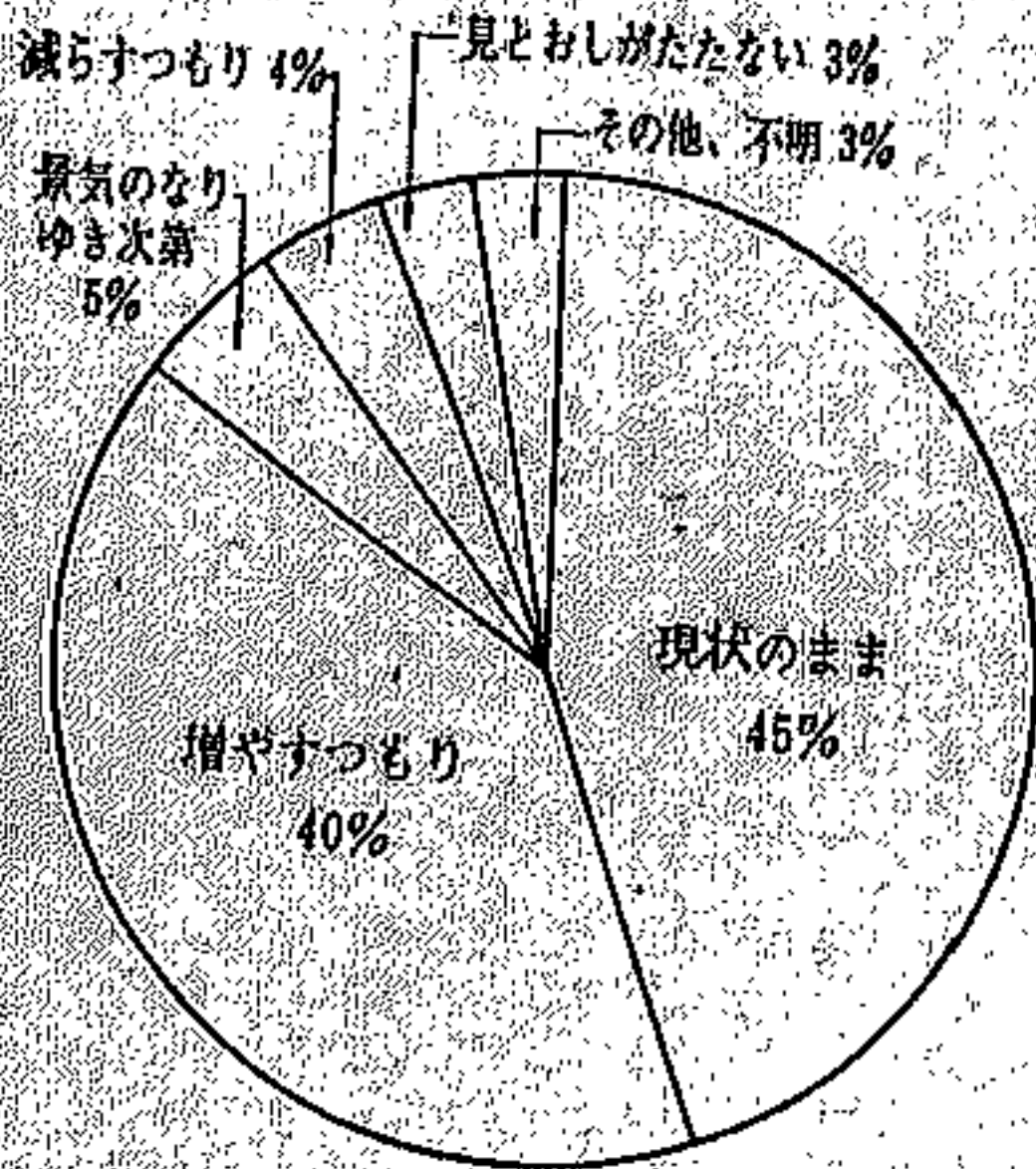
小売業(除飲食店)、電気機器、機械、医療保健、バスの順に多い。

なお、事業所が「増やすつもり」の労働者は、製造業の生産部門では、新規中卒を中心とする若年層が圧倒的な比重を占めているが、繊維等の中卒労働力不足が限界に達している業種では、高卒や中高年層の活用が積極的にはかられはじめていく点も見のがせない。もっとも中高年層に対する需要は、看護婦等の技術者を除けば、概して雑役的な職種や臨時的あるいは季節的な職種と関連が深い。

他方、「減らすつもり」の事業所がやめだっている業種は、映画(二四%)、通信(二三%)、パルプ・紙(二〇%)、化学(一九%)、窯業・土石(八%)、食料品(八%)等である。減らしたい労働者としては、中高年層をあげている事業所が非常に多い。

なお、これらの女子労働者の雇用見とおしが何らかの計画にもとづいている事業所の割合は約四割である。

女子労働者の増減見とおし別事業所の構成



働く婦人の家 館長連絡会議より

働く婦人の家の効果的運営と館長相互の連けいをはかる目的で、婦人少年局では毎年館長連絡会議を開催しているが、

38年度も、去る11月11日、各館長および既設、建設中の各府県担当官など約二〇名の参加者を得、労働省会議室において開催した。

局長の挨拶、婦人労働課長の「婦人労働の実情」の説明に続いて、各館の運営報告、講演、研究討議が行なわれたが、創設以来九年目を迎え、施設数も一〇か所となつて、各施設の運営期間の長短差もあり、今年度の会議内容は、主として運営上の問題点、館事業の方向の問題に重点をおき、講演も、館の中心的事業ともいえる相談業務の適切な効果を上げたという考えで、東洋大学の塚本哲教授に「カウンセリング」についてのお話をお願いした。以下、運営報告、研究討議の概要である(講演要旨は別項参照)。

○運営報告

施設の各PR……館ともあらゆる機会をとらえての利用勧奨のPRに加えて、利用者の作品展、新卒者・父兄・先生の見学、宿泊の利用、県外就職者の移入事務の導入等、新しいPR企画につとめ、

利用層の拡張、求人条件へのプラス等の効果が目立っている。

講座の実施・グループ育成……各館一様に予算不足に悩んでいるが、館の事業としては最も直接的な効果が上がるのと、広い対象が得られる等の点から講座の開催は全般的に活発で、利用者にも人気がある。

グループ等も継続化の傾向を見せ、館としては、場所の提供に留め、グループの活動は自主的運営にまかせたい方針であるが、まだその域に達し難い面がある。

相談業務……専門職員をおかず、各館とも主に館長が担当し、相談の窓口的役割を果たす段階である。問題によっては共通層の婦人に呼びかけて話し合いの場をつくったり、関係機関への橋渡しの方をとって皆の問題として解決する方向にもって行ったり、また巡回相談に重点をおいている館もある。

託児施設……託児室を既に設けている館でも狭くなつて需要がみだせない、また未設の館でも開設要望の声が出ている等の現状で、各館とも大きく関心を寄せている。しかし予算補助と設置基準のからみあい、拘束を受ける面もあり、地方

単独の設置は財政難で行き悩んでいる。その他……館事業の活発化に伴う施設の狭あい化から増改築の問題が起きていること、また、運営委員会の活動の軌道化、後援会の設置等が館の運営に大きい援けとなっていること等の報告が目立った。三十八年度予算で建設中の大阪府・愛媛県今治市は今年三月完成の予定で、労働関係に拘束されない公営施設としての特徴を十分に生かしたい、堅実なレクリエーション、文化教養活動の場としたい等の抱負を混えて中間報告がなされた。

○研究討論

相談事業……結婚問題・余暇利用・育児・健康・心配事・託児問題等と相談の範囲は広い。結婚問題については、業主の足留め策としての社内結婚、あるいは他事業場工員との結婚の忌避等社会性を帯びた問題があることも出されたが、特に結婚問題については館が当事者の話し合いに立ち入り、個人的責任を負うようなやり方は行きすぎで、話を聞いて上げる、問題をグループの話しあいでも解決する方向に指導する、あるいは、その話しあいの場所を設ける労をとる等が、館の役目の範囲であることが討議された。

いずれの館にも、専門の相談職員が設けられていないことが一つの隘路ともなっているという発言もあり、相談業務に限らず業務全般にわたり責任をもって指導できる専門職員を望む一方、相談の専

門職員が置けなくとも、カウンセラーとして講習や研修を受ける機会を是非多くしてほしいという要望がとくに強く出された。

館主催事業とクラブ活動……館の行事あるいはクラブ活動は非常に積極的に実施されており、現在、二〇余種目にわたって六〇近いグループがつくられ、また四〇余の講座が設けられている。これらの中で最も好評なのは、料理・茶道・華道等であり、これらが継続実施されているのが最近の傾向といえる。しかし、どの館も経費の不足を訴え、主催者・参加者・事業場等が分担する等の方法を講じているが、この予算の解決も現在、一つの問題点となっている。

また受講者の講座終了後の指導、把握をどうするか、また、館本来の設置の主旨から、行事を通じて働く婦人の余暇生活の場としての自発的利用をはかるために、クラブ活動等をなるべく自主的なものに進めたいと考えているが、中にはリーダーの選び方について、特定の事業場あるいは団体に独占される等の懸念もあるし、専属講師の選定にも悩んでいる。

また、本来、館は男子は出入り禁制であるが、強い要望もあり、正しい男女の交際の場をつくるという主旨で、そのための企画を検討している館もあり、男女を入れた方がグループ活動もスムーズに運び効果的であるという意見が出たが、これに対して、矢張り「働く婦人の家」

は、あくまで婦人労働者を対象とする福祉施設であり、趣旨に反するという反対論も強く出された。

館の周知宣伝……全館共、施設の利用勧奨のために施設の役目・内容・行事等を、あらゆる機会をとらえて周知宣伝に努めているが、方法として、PR資料の発行、行事案内の配布、報道機関の利用に加えて、運営報告に述べたような新しいPRの企画が見られる。

PRに当たっての問題として挙げられた主な点は、館活動の中心となるような具体的事業としてのきめ手がない。予算・職員的面から現実の活動が思うようにゆきとどかない等である。

地域の福祉施設と相談事業

東洋大学教授 塚本 哲

その他……(託児施設)各地域とも託児施設が不足し、設置の要望が強いが、予算の関係で厚生省の設置基準に達しない面もあり、財政面で行き悩んでいる。また最近乳児が増加の傾向にあり、乳児の託児施設設置の計画がある地域もあるが、予算補則の基準がないので補助を受ける方法がないという問題も現地から出された。補助をうけないで地方独自で設置すれば問題もなく、そのような要求をもつ共稼ぎの人々も経費を分担して実現に努めるべきだという発言もあったが、結論としては地方財政困難のため、独自では設置要求を満たせないということのようである。

本稿は、前記「働く婦人の家」館長会議における講演を要録したものである。

福祉施設において地域対象、職域対象の何れを問わず、その事業の中心となるべきものはカウンセリングである。それは福祉施設における人間関係が個人の関係から始まり、それがグループに発展し、更に広がって施設を足場とする大きな人間関係が結ばれていくからである。たとえば、私が戦後新宿生活館においてとり上げた老人問題が、全国に先がけて老人クラブの組織づくりとなり、やがて老齢年金制度の実現となった。「働く婦人の家」としての仕事は小さいものか

も知れないが、そこに出席された皆さんの知性、あるいは事実が地域において組織化され、世論化され、やがて全体を動かす程の力となることを期待したいし、またそれが設立の目的でもあると思う。

このために何よりも必要なことは、館長の人間性ある人格であり、それが直接に、あるいは職員を通じて地域の人々に移っていくことである。

カウンセリングという用語が使われ始めたのは、カール・ロジャース(Carl Rogers)著の「カウンセリングとサ

イコセラビイ(精神・心理療法)以来、
である。ロジャースの「カウンスリング」
に関する基本的な考え方は「非指示法
(Non direction therapy)」である。

従来の相談は、こちらから指示し、ひど
いのになると相手に訓戒や忠告をし、誓
約までさせた。これはいたずらに反抗心
をつくるだけで意味のないやり方である
非指示法は相対している中に相手に自
ら問題を悟らせ、反省批判させるやり方
であるが、これには先程申したような館
長の人格が周囲の人間関係に反映し、移
っていることが大切な要素となる。この
ことを頭におきながら、カウンスリング
について話をすすめたい。

相談の当人が彼自身の問題としてみ
る、つまり自分を洞察(Insight)し、
自身の性格や問題を理解してはじめて解
決できるのであって、相手の全てを出さ
せてその上で傍からさりげなく援助を与
える、これがロジャースの考え方であ
る。

洞察の次の段階としてブラッシング
(計画)に入る。この時にこちらの意見
を言い、助言をする。要するに「自分で
考えさせる」ことが基本である。

結論的に言うと、カウンスラーが「来
る人(Client)」に相対してその鏡にな
って上げることである。鏡といっても昔
でいう武士の亀鑑というような意味では
なく、自分も良悪あわせもつ同じめれた
人間だという意味での鏡である。クライ

エントの全てを写して上げ、それによ
て自ら自分の性格を知り苦しみを理解
し、自身の問題としてインデペンデント
(自主的)な解決の端緒をつかむのであ
る。以上を大体カウンスリングの原理と
して考えていきたい。

カウンスリングは技術にはちがいない
が、それにもまして、私は人間性と人間
性の表現であると思う。建物が美しいと
か完備しているとかも大事な条件ではあ
るが、とくに施設に必要なことは、そこ
に働く職員のヒューマニティであり、館
長を中心としたモラル(士気)であっ
て、地域の人々に、相談をしたい。話し
にいききたいという気持を起させること
である。

カウンスリングは、第一に「動機づ
け」ということをいう。カウンスリング
の原理はきわめて簡単だが「動機づけ」
をどう考えるか、それまでの過程がむず
かしい。動機づけとしては、地域なり職
場なりで悩みや苦しみをもち、一刻も早
くそれから逃がれようとして求めてくる
動機づけが最も簡単である。

むずかしいのは一度カウンスリングに
失敗した経験をもつ人であり、この場合
は本人の再度の失敗という不安を十分に
考慮して対処する必要がある。また職場
や学校に多い例であるが、入ってくるこ
とをためらうような相手の動機づけであ
る。このためにも日常から施設として
は、人々が入って来易い雰囲気をつくら

ておくことで、「動機づけ」にも人間性
の問題があるという点を考えなければな
らない。

動機づけの次に「受容(acceptance)」
である。リードしようとか批判の気持が
あると、決して人間関係は結ばれない。
まったく対等の立場で相手をおりのまま
に受け容れることである。アクセプトの
すぐれた例は親鸞上人である。天来の碩
学といわれた程の親鸞が、越後の農民を
アクセプトすることによっていたのは
真実を求めようとしても得られなかった
救われぬ己れを身をもって知っていた
からであろう。

受容によってラポート(Rapport)つま
り親和関係が生じ、その親近感が心理的
物理的に気持を豊かにする。相手方はす
べてを話し、これにより相手を理解し
うることになる。この理解というのは
understand とも comprehend ともな
く、要するに真の理解の意である。

真に理解するには、第一に相手の個性
(Personality)を知ることである。個性
は、特有の行動のパターン(型)である
「性格」、行動の技術・知能である「能
力」および「気質」からその構造は成立
つ。「気質」は、多少の先天的要素アル

ファに加えて環境による後天的要素が大
部分を占める。性格は、この先天的、後
天的の二要素から形成されているのであ
り、パーソナリティの原型は環境で培わ
れる面が大きいから、相談の場で、相手

の個性を十分に理解するには、順序とし
て、その構成の仕方を知ることが大切で
ある。

個性を理解するといふ言い方は抽象的
だが、これはみなさんが事業をとおして
会得される以外にない。例えば、サリウ
アン(精神医学)では、出生直後の乳児に
さる二つの欲求があるといっている。即
ち生理的な満足の欲求と環境の安定への
欲求で、とくに安定への欲求について
「母親の不安定な気持が乳児の個性に移
入される」と大胆な仮説をたてている。
愛情の欠除とかドミニオン(親の圧
制的支配)、逆にサブミッシン(つまり、
かわいがりすぎた子供に問題が多いし、
最近では親の野心を投影するプロジェク
ション(投影型)も多く、子供の性格に深
くいきよんでいる。

短時間のために内容が粗雑にわたった
が、以上のことをままとすると、カウン
スリングは、動機づけ→叙述→解放→洞察
計画の筋道で運ばれると思う。

施設では、相談事業が重要な要素であ
り、その相談を通してみなさんの人間性
が外に拡がっていくことを申し上げたつ
もりである。

(文責：婦人少年局婦人労働課)

労働者のページ

N職員労働組合協議会における
女子従業員実態調査結果より

最近女子労働者に対する若年停年制、結婚退職制等の差別問題が、多くの組合においてとりあげられています。

N職員労働組合協議会においても、三八年度の運動方針として、特に女子従業員の差別待遇の改善と、女子従業員の地位の向上を、とりあげています。そしてこの運動をすすめるためには、まず実態を良くつかむことが必要であるということから昨三八年四月女子従業員に対し、実態調査を実施しました。この度その結果についての報告書が出されましたので、当該組織部の資料の中からその一部を紹介したいと思います。

X X X

N職員労働組合協議会は建設関係の組合協議会で、女子組合員は約二〇%をしめており、一般事務に従事しています。しかし調査対象は組合員とは限らず、加入単組の会社の本店内に働く女子で、対象者は千余名です。調査内容は学歴・職種・家族構成・雇用形態・賃金・労働時間・休暇・雑用・仕事・組合に対する希望等です。N職員労働組合協議会ではこの調査結果をもとにして、今後の女子従業員の地位向上のための運動をすすめることにしているようです。

調査結果

△ 女子従業員について

調査対象となった女子従業員の平均年齢は二四・七歳、平均勤続年数は四・五年です(三七年の全産業女子の平均年齢は二六・九歳、平均勤続年数は三・九年)。扶養家族のある者は七・二%で、大部分の者には扶養家族がありません。また結婚している者は八・八%、独立して生計を営んでいる者は、全体の二一・一%です。

この人達の職場での仕事をみると、一般事務が五九・五%とその大半を占めており、ついで電話交換一一%、タイピスト一〇・七%となっています。

△ 雇用条件

採用方法をみると、「縁故者の紹介」によるものが一番多く五五・二%をしめています。定期採用が二四・八%であるのに対し、不定期採用は、四〇・四%と概して多くなっています。また本店採用と支店採用がそれぞれ半数近くを占めています。これらの結果は直接身分差別と結びついているところが多いようで、例えば「本社採用は社員、支店採用は雇員」ときめられている会社もあり、雇員は組合加入が出来ないところもあって、本店採用の多い男子に比べ、支店採用の多い女子との間には、身分的区別が出てくる会社もみられます。

△ 賃金

調査月(三八年四月)の基準内平均賃金は、一万六千三十一円で、同月の建設業

の全国平均女子の現金給与額の一万三千三九四円(毎月勤労統計調査)より、三千円程度うねまわっています。しかし調査対象事業所の男女の初任給額をみると、調査年度の高校卒の初任給の男子平均は一万四千八百円、同高校卒の女子初任給の最高額が、一万三千円、男子の初任給平均額を下回っています。

また昇給についてみると、三五年から三七年までの昇給・ベースアップの平均は、三五年一千二〇〇円、三六年一千六五九円、三七年二千二百八円となっています。この額を同じ勤続年数の男子と比較して、「非常に差がある」と答えた者は、六〇・一%、「差がある」と答えた者は三五・二%あり、九五・三%の者が、男女に差のあることをみています。また男女の差があることは「よくない」と大部分の者は指摘していますが、五・八%の者は男女差のあることは「あたりまえ」と答えています。

△ 労働条件

○ 残業について調査月前月(三八年三月)の時間外労働は平均一五時間で、残業をする理由としては、「仕事の性質上一定期間に集中するため」という者が五〇・三%で一番多く、ついで「その他」「人員が少ない」「賃金が安い」等となっています。また残業をすることについて「つらい」と答えた者は二九・七%、「つらくない」二七・二%、「とてもつらい」七%となっており、約三七%の者が残業を「つらい」と感じています。

が残業を「つらい」と感じています。

○ 休暇について 年次休暇は「とり易い」と「とりにくい」という者が半数ずついますが、生理休暇となると六〇・五%の者が「とりにくい」と言っています。

○ 雑用について 女子労働者の間でよく話題となる雑用についてみると、この調査においても、雑用が「女子だけの当番」と答えた者が四三・六%あり、「仕事を減じ女子がする」と答えた者六・六%とあわせると、半数の者が雑用をしているということになります。しかし反面、「雑用専門の者がいる」と答えた者も一一・三%います。ここで言っている「雑用」の内容をみると、お茶くみ、早出の掃除、上役の私用、タバコ買い等です。最も多くの者がしているのは「お茶くみ」で、半数以上の六二・〇%の者がしています。「早出掃除」も四四・八%と約半数の者がしています。そしてこれらの雑用に費す時間は、平均一日一時間二十分となっています。

△ 仕事について

現在の仕事に対し、「興味をもって」と答えた者は二六・六%いますが、半数以上の六二・七%の者は「会社が封建的だから」「責任ある仕事を与えられない」「あまり忙しすぎるから」「その他」などの理由で、現在の仕事に興味を持っていないと答えています。

(N職員労働組合協議会印刷「女子従業員実態と問題点」より)

婦人界のうごき

三八年一月四日、二月二〇日

四日 同盟会議は傘下組合代表五名からなる婦人労働チームを一月四日、米

国に派遣した。これは日米両国政府が共同で実施している一九六三年度労働関係交流計画にもとづき米国国務省の招きで渡米するもので一行は吉田芳子(新国労)、鈴木光(新三菱)、主藤光子(明電舎)、渡辺枝子(東電)、望月道子(全織)の五氏で、米国で約五〇日間視察、二月下旬帰国の予定。労働関係として、またこの交流計画に基づき婦人チームの渡米ははじめてである。

七日 労働省婦人少年局は七日、同省で婦人問題懇談会を開催、全国組織の婦人団体代表と、当面の婦人問題、婦人週間等につき懇談した。

一〇日 日本肢体不自由児協会では一月一〇日から一か月間「手足の不自由な子どもを育てる運動」を行なった。この運動は今年で一回を迎えるが、今年の運動の重点には「服性マヒ児対策」があげられており、全国各地婦人団体連絡協議会もこれを後援した。

一四日 三井三池鉱業所三川鉱の爆発事故により四〇九名の未亡人と多くの遺児が残された。これら遺家族に対し参議院社会労働委員会では未亡人の就職を促進するための職業訓練、職業紹介、子弟の教育、家族の生活安定のための万全の対策等を推進するとの決議を行なった。

一四日 長年地域住民の保健衛生の向上と国民医療に貢献した功績により、岡村ふく氏(東京)は藍綬褒章を受章した。

一六日 総評・中立労連・総評主婦の会が中心になって「物価値上げ反対主婦の集い」が日比谷の野外音楽堂で開かれた。これは「主婦の力で家計の赤字解消へ」「台所の声を政治に反映させ値上げを主婦の力で阻止しよう」の目標で主婦・労働組合員等が集まったものである。なお、この日は各地で値上げ反対全国統一行動が持たれた。

一九日 第七回全国母子衛生大会が厚生省・愛媛県主催で、一九、二〇日の両日愛媛県松山市で開催された。全国三九都府県の小児科医・産婦人科医・各県母子衛生係・保健所関係者など約千人が参加。妊産婦乳幼児の疾病予防と健康増進に関する問題、母子保健対策の推進に関する問題の二分科会に分かれ研究討議が行なわれた。

二二日 第三〇回衆議院議員総選挙の投票が行なわれた。投票率は全国平均七一・一四%で戦後第二の低い投票率となった。しかし男女の投票率の格差は二・三四%で前回(四・八%)に対し相当縮小した。

新婦人議員として、戸叶里子(社)、松山千恵子(自民)、本島百合子(民社)、山口ソエ(社)、神近市子(社)、伊藤よし子(社)、栗山ひで(自民)の七名が選出されたが、議席数は改選前と同数にとどまった。

二二日 日本婦人有権者同盟・全地婦連・主婦連等の婦人団体と青年団体によって結成されている選挙法改正運動協議会では今回の総選挙に対し、告示の日の一〇月三二日から投票日の一一月二二日まで「選挙違反監視摘発本部」を開設した。

(十二月)

五、六日 第九回全国農協婦人大会が「農村の現実をみつめ、農協運動への理解を深めいかに暮しを高めるか」先輩の経験を生かし、若い人々の実践力を結ぶ暮らしの協同設計活動を活発にすすめるために」という統一テーマのもとに開催された。近年の農業構造の変化にともない発生して来ている農村の労働力不足、婦人の労働過重、現金収入を得るための出稼ぎ、農村婦人の健康管理、子どもの教育と育児、農家生活の都市化など身近な問題が討議された。

六日 全国農業協同組合中央会・日本農村医学学会等の共同主催で「第五回農民の健康会議」が開催された。今年には主婦農業と健康、特に労働過重とその対策をテーマに、激しい労働に伴う農村

婦人の健康の問題が討議された。助言者は長野県佐久総合病院院長若月俊一、協同組合短大教授美土路達雄、評論家丸岡秀子、農山漁村文化協会常務理事浪江慶、農林省生活改善課長山本松代の諸氏。

六日 オリンピック選手村運営部副参事・「オリンピックの女子選手村の村長」に東京都美術館副館長貞閑晴氏が任命された。

一〇日 日本基督教婦人矯風会では国家公安委員会に対し深夜喫茶の取り締まりの強化をのぞむ要請書を送った。

一四日 労働省婦人少年局では風紀に関する意識調査(昭和三八年一月調査)の結果を発表した。これは集団生活のなかにある青年男女が風紀や売春問題についてどのような考えをもっているかについて、学校、事業場、自衛隊の満二〇歳から三〇歳未満の未婚の男女二、三二五名を対象として調査したものである。調査項目は風紀問題に関する基本的態度、売春問題に対する態度、売春防止法に対する態度、売春問題の将来に対する判断等である。

一三日 日本小児保健協会では、厚生省・東京都・朝日厚生事業団との共催で「新しい育児と家庭づくり」育児における家庭と地域社会の責任について公開討論会を開催した。講師は田中教育研究所員品川孝平、東京栄養短大

第17回 働く年少者の保護運動

—実施状況報告から—

りである。

運動の趣旨及び目標は、働く年少者の保護福祉に關して使用者をはじめ社会一般の関心がともに高まってきたという折柄、各方面から時宜を得たものとして受け入れられ、運動そのものが比較的やりやすく広範囲な盛り上がりを見せている。ことに各地区の年少労働者福祉員、婦人少年室協働員が本運動の推進力となつて多様な活動がなされたこと、また各関係機関・団体・事業主等も、地域において各種行事を自主的に実施していることが、例年に比して、きわめて多いのが今回の運動の特徴であり成果であった。

実施行事の主なものは「働く年少者の保護大会」であるが、婦人少年室が中心

十一月一日から十日までとなり、関係機関、民間団体の協力を得て各都道府県毎に開催されている。この大会は「働く年少者の生活文労働大臣賞授賞式」と併せもたれ、レクリエーション・講演・分科会・座談会等その内容は各室がそれぞれ地元の実情にあわせて趣向をこらし、年少者の激励、社会一般の運動目標の理解協力を得る機会ともなつて意義深いものがある。大会の対象は、使用者・関係機関を主として行なわれた二県を除き、年少者を中心としたもので、大会参加者は全国で一六、五二七名であった。

働く年少者の生活文労働大臣賞は全国で六〇名、他の優秀生活文四三六名に対しては、都道府県知事賞・同労働基準局長賞・室長賞・報道機関・民間団体等々全国的にみると三〇種類もの地方賞が授与されている。

この地方賞は関係機関、団体等がこの運動に対する関心が高まることに比例して幅広く増加していく傾向にあり、前年の二九八名をはるかに上回っている。

なお、地方によっては生活文応募者全員に記念品を賜っているところも二、三見受けられた。この外、運動の目標にそつた座談会・研究講習会・つどい等各種会合が数多く開催され、その報告内容を見ると本運動の地道な歩みをうかがうことができる。会合は、婦人少年室・各関係機関・年少労働者福祉員・婦人少年室協働員などによつて各々運営され、運動

を機会に具体的な活動に発展したという報告もみられた。

たとえば、適正な労働時間と完全週休への改善促進を図り、年少労働者の余暇生活を確保するための申し合わせがなされたとの報告が多数あり、さらに積極的に余暇活用のための映画割引の実施、スポーツ用具の備付など等々。また二、三の県では勤労青少年ホーム設置について活発な運動が展開されるなどであった。

一方こうした明るい話題とは別に、中小企業に働く年少者の労働条件・労働環境にまだ多くの問題が残されており、余暇生活以前の問題に話題が集中されていることが報告されていることも見逃がすことは出来ない。

年少労働者の保護運動は、昭和二十二年労働基準法施行と同時に実施され、今回は十七回目であった。当初は運動そのものの理解を得るのに相当な苦勞があり、労働関係機関のみが躍起になつて「笛吹けど踊らず」の感があった。さて十七回も運動を積み重ねてくると、運動自体が使用者はもちろんのこと、地域社会の一人一人の問題として受けとめられ、年少労働者保護福祉への積極的な援助がなされている。このことは各婦人少年室の報告に一樣にみられ、地道ではあるが歩み一歩年少労働者健全育成のための環境は整備されてきているものといえよう。

教授末広和子の両氏と小児科担当医師である。

「三日 総理府に設置されている中央青少年問題協議会は学識経験委員のひとりとして石井幾久氏(主婦)を任命(一三日付)した。

「八日 第四五特別国会は一八日閉会したが、成立した法律のうち婦人の生活に關係深いものに生活環境施設整備緊急措置法がある。同法のねらいは、わが国の下水、し尿、ゴミ処理などの施設整備が立ち遅れているうえに、人口の都市集中や生活様式の合理化、農村での化学肥料普及による下水、汚水処理の行きづまりの問題もあるもので、早急に五年計画をたて、本年度から昭和四二年度までに施設整備を行なうとするものである。

「八日 税制調査会は三九年度税制改正について答申を行なった。答申の中で婦人に關係深いものとして、①配偶者控除を二一万円(現行一〇万五千円)に、②三歳以上一五歳未満の扶養親族控除を五万円(三万五千円)に、③一三歳未満の扶養親族控除を四万円(三万五千円)に、④青色申告者の専従者控除を二〇歳以上一五万円(一十二万五千円)、⑤二〇歳未満一五万円(九万五千円)に、⑥白色申告者の専従者控除を九万円(七万五千円)にそれぞれ引上げる旨の答申を行なった。

(次ページ下段につづく)

婦人労働関係資料の紹介

定期刊行物 (昭和38年12月受入れ)			
資料名	巻号	発行所	主 要 目 次
労働統計調査月報	No. 11	労働省労働統計調査部	{○サービス産業における賃金・雇用構造の特徴 ○零細事業所における雇用・賃金の動向
総 評	12月	総評教宣部	○職場の経済学・女子の賃金はなぜ低い
世界の労働	11号	日本ILO協会	○日本の社会保障の問題を探る ——ILO102号条約に関連して——
福利厚生	No. 425	労務研究所	○各社の被服貸与調べ ——今回の調査では女子が主体——
看 護	12月	日本看護協会	{○産前産後の休暇について ○米英における看護婦のパートタイム状況
労政時報	No. 1732	労務行政研究所	○労働時間・勤務態様と時間外賃率の現状 ——鉄鋼・私鉄・地銀各労連傘下 各社に対する調査結果——
	No. 1733	〃	○来年度初任給の学歴、産業、規模別調査
労働時報	12月	労働省	{○新規卒者の職業紹介と初任給 ○婦人雇用のうごき
日本労働協会雑誌	12	日本労働協会	○いわゆる労働力の市場価値について
定期刊行物 (昭和39年1月受入れ分)			
労働統計調査月報	No. 12	労働省労働統計調査部	○最近の中高年齢者の雇用失業状況
進路指導 (職業指導改題)	1月号	日本職業指導協会	○昭和38年3月中卒者の卒業後の状況
総 評	1月	総評教宣部	○日経連の賃金白書批判について
看 護	1月	日本看護協会	○看護婦における賃金の問題
看護学雑誌	2月	医学書院	○「ナースと賃金」特集
労政時報	No. 1735	労務行政研究所	{○38年の労働運動の回顧 ○統計資料から見た38年の賃金事情
	No. 1736	〃	○合理化対策に関する繊維各労組の活動方針
労働問題	2月号	日本評論新社	○合理化の新局面と労働運動
労務管理通信	No. 1	労働法令協会	{○人的能力開発とこれからの人事管理のあり方 ○労務管理あれこれ——女子社員も精鋭に
The Labour Gazette	No. 11	カナダ	○Women Engineers in the U. S. S. R.

一八日 保母・寮母・指導員・調理士・栄養士・用務員など全国民間社会福祉施設の従業者が赤坂公会堂で結集大会を開いた。これは社会福祉施設の実情を訴え、従事者の生活向上、施設の拡充を呼びかけたもので、大会後、厚生省、自民党本部へ陳情を行なった。

一九日 第四五特別国会で決定された国会議員の通信費・滞在費等諸手当月額八万円の値上げに対し、日本婦人有権者同盟と理想選挙普及会は池田首相、両議員連合委員長及び理事一九名に値上げ反対の声明書を送った。なお二二日には地婦連・YWCAなどに呼びかけ反対運動を続けることになった。

二〇日 関西主婦連では「主婦連バスター」を発売した。従来も生産・販売・消費と手広く活動をしているが、こんど且座二七〇kgのパター生産に乗り出したもの。

二〇日 労働省婦人少年局では「女子労働者の雇用状況に関する調査」(昭和三八年八月・七月実施)の結果を発表した。この調査は最近の経済成長、技術変化が女子の雇用面に与える影響を把握し、女子労働力の有効活用対策の資料とするもので、調査対象は労働者数一〇〇人以上の事業所四、〇二一である。

女子の就業者数と完全失業者数

(1963年9月)

一人一か月平均現金給与総額

(1963年9月)

産業	女子	男子	男女計の割合	女子の割合	女子の前の年同月と比較
就業者	万人 1,918	万人 2,811	% 40.6	%	万人 + 9
自営業者	271	736	26.9		+ 21
家族従業者	811	296	73.3		- 54
雇用者	836	1,778	32.0	100.0	+ 43
農林業	18	22	45.0	2.2	+ 1
漁業、水産養殖業	3	15	16.7	0.4	+ 1
鉱業	3	31	8.8	0.4	- 1
建設業	32	182	14.9	3.8	0
製造業	308	664	31.7	36.8	+ 4
卸小売、金融保険、不動産業	214	306	41.2	25.6	+ 20
運輸通信、電気、ガス、水道業	39	236	14.2	4.7	+ 4
サービス業	196	205	48.8	23.4	+ 12
公務	23	119	16.2	2.7	+ 4
完全失業者	18	17	51.4		- 1

産業別	女子	男子	男子に対する女子の割合
総数	円 14,763	円 30,914	% 47.8
鉱業	11,797	30,753	38.4
建設業	13,229	28,200	46.9
製造業	13,230	29,487	44.9
卸売業	14,241	27,129	52.5
金融業	25,763	58,630	43.9
不動産業	15,615	36,814	42.4
運輸業	18,728	32,388	57.8
電気、ガス、水道業	22,282	38,471	57.9

「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。

一総理府統計局労働力調査一

一労働省労働統計調査部
毎月勤労統計調査一

婦人少年局ニュース

○婦人少年問題審議会第三回婦人労働部会開催

三十八年十二月十九日、婦人少年問題審議会第三回婦人労働部会が、労働省第一会議室において開かれた。

○「女子労働者の雇用状況に関する調査」結果概要についての新聞発表

三十八年十二月二十三日、「女子労働者の雇用状況に関する調査」結果概要について新聞発表を行なった。

○記者との懇談会開催

三十九年一月二十一日、労働省第一会議室において「女子労働者の雇用状況に関する調査」結果およびその他の婦人労働問題について記者との懇談会を行なった。

○第十六回婦人週間実施について省内で懇談会開催

婦人少年局(婦人課)では一月十三日、第十六回婦人週間の実施について、省内各局広報担当官及び局内広報係と懇談会を開催した。

○婦人少年局人事異動

(カッコ内は前任)
(宮城婦人少年室) 労働事務官 野本幸子

辞職(昭和三十八年十二月三十一日付)
(長野県農業改良課技術吏員) 板倉 栄

長野婦人少年室

(昭和三十九年一月一日付)

(長崎労働基準局)

労働事務官 長友トミ子

長崎婦人少年室

(千葉婦人少年室)

労働事務官 蛭田京子

婦人少年局婦人課併任

(昭和三十九年一月十六日付)

「こらんになりましたか」

(婦人労働課関係)

○精密機械器具製造業の女子労働者

婦人労働調査資料第四二号

(年少労働課関係)

○年少労働の現況 昭和三十八年度版

○年少労働者福祉員

(パンフレット) 第四号

(婦人課関係)

○農家婦人生活に関する意識調査

調査結果報告

昭和三十九年二月一日 印刷
昭和三十九年二月五日 発行

婦人少年局 第十二巻第二号
通巻百二十号

定価六〇円 下六円

編集人 久米 愛

発行人 平林たい子

印刷人 網野 栄

東京都千代田区神田一ツ橋一ノ一

(日本職業指導協会内)

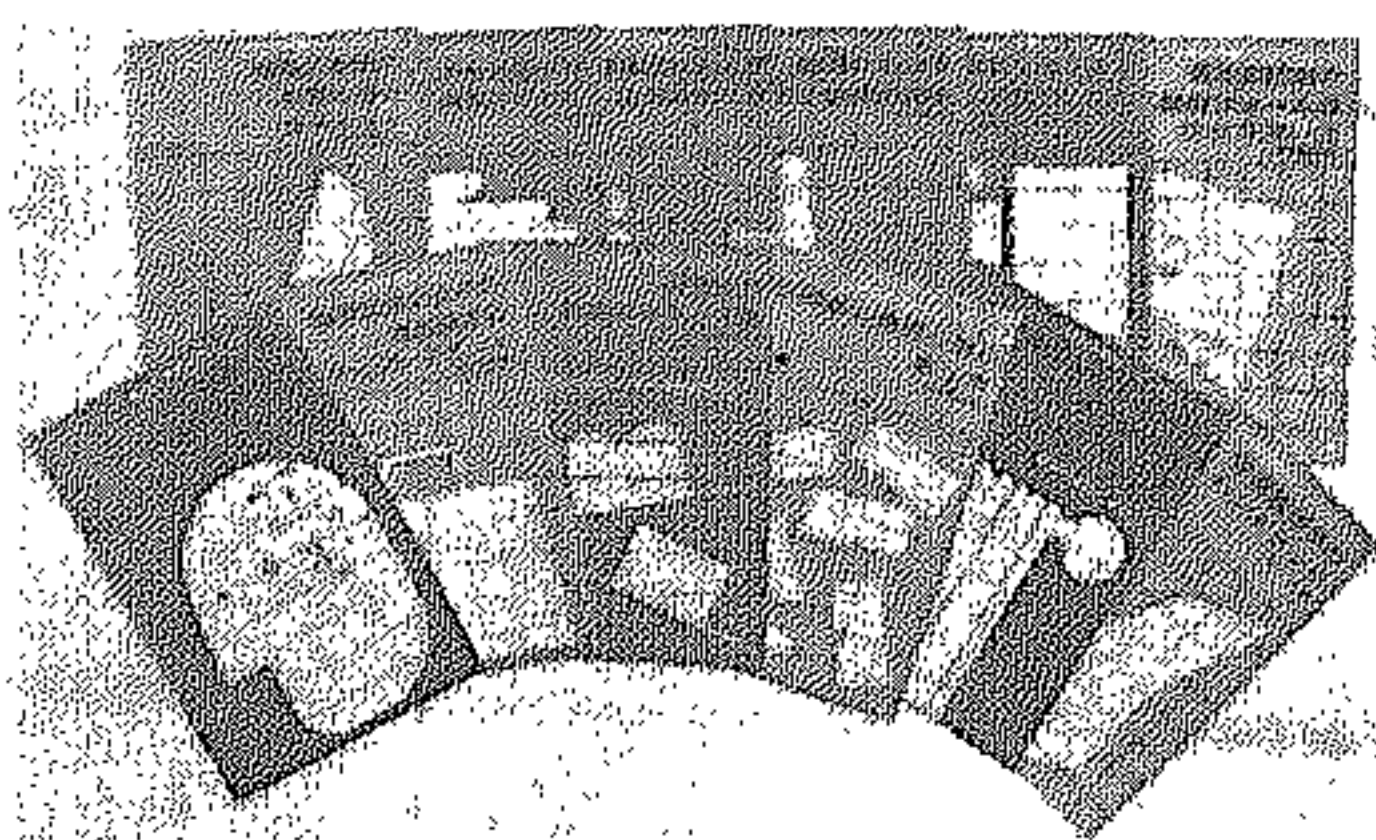
発行所 婦人少年協会

電話九段(33)九五九九
振替口座東京一〇七九二四

わかりやすい実務指導書

日本法令では、あらゆる会社・工場・商店で必要とする、日常業務のための実務参考書を発行しています。むずかしい法の手続や労務問題の解説 事務改善等に大いにご活用下さい。

会社の実務マニュアル〈全12巻〉



各冊 B6判 定価150円(〒30)
全12冊 定価 1,800円(〒共)

- ① 職場の女性の執務心得とエチケット
- ② 命令の受け方、報告のしかた
- ③ 業務統計および図表の作り方
- ④ 職場における話し方と会話の作法
- ⑤ 文書の取扱、作り方と整理のしかた
- ⑥ 業務部門別の報告フォームの作り方用い方
- ⑦ 事務分析、改善の考え方
- ⑧ 販売促進のための信用調査のチェック・ポイント
- ⑨ 販売員の面接エチケット集
- ⑩ 出張者の業務心得とあり方
- ⑪ 健康を保ちながら仕事の能率を上げる方法
- ⑫ 管理監督者のハンドブック

中小企業の労務管理シリーズ〈全10冊〉

- | | | |
|-----------------|-----------------|-------------|
| ① 見やすく
解りやすい | 労働基準法 | ¥360
〒90 |
| ② 雇入から
退職まで | 労働基準法の手続 | ¥400
〒80 |
| ③ 業種別
実例つき | 就業規則の作り方 | ¥360
〒80 |
| ④ 模範
実例つき | 賃金規則の作り方 | ¥330
〒80 |
| ⑤ わかり
易い | 中小企業の給与のきめ方 | ¥380
〒90 |
| ⑥ 初任給の
上昇に伴う | 賃金調整の仕方 | ¥320
〒80 |
| ⑦ 手続一覧
表つき | 社会保険の手続 | ¥380
〒80 |
| ⑧ わかり
易い | 健康保険・厚生年金保険早わかり | ¥320
〒80 |
| ⑨ 加入から
給付まで | 失業保険の早わかり | ¥380
〒80 |
| ⑩ 加入から
給付まで | 労災保険の実務 | ¥480
〒90 |



日本法令様式販賣所

東京	／東京都千代田区神田富山町26	電 (251)9371
大阪	／大阪市福島区上福島北3-111	電 (451)1973
福岡	／福岡市下東町17	電 (2) 6300
仙台	／仙台市立町20	電 (22) 8894