

婦人の職業進出

— 管理・監督的職業、専門的技術的職業
につく婦人の事例調査から —

労働省婦人少年局

1959年9月

目 次

まえがき	
§ 婦人はどんな地位、職業についていたか	2
管理、監督的職業	2
専門的、技術的職業	3
§ 婦人達はどんな職業訓練を受けてきたか	4
§ 婦人達を感じている職業上の問題	9
昇進の上で男より不利だった	9
賃金上男女の差別があった	10
職場の対人関係で困難な点があった	11
対外接渉の面で不利な点があった	11
女子の進出に周囲が反対的であった	12
職場における教育・訓練の上で男女の差別があった	13
希望する職種につけなかった	13
その他の職業上の問題	14
§ 職業上の問題を解決する上でたすけとなったこと	15
§ 婦人達を感じている家庭生活上の問題とその解決	17
育児の問題	17
家事の問題	18
転勤の問題	19
家族の反対	20
勉強の時間	21
§ 婦人の職業的地位をたかめ、婦人の活動分野をひろめるために	22
個々の婦人がしなければならないこと	22
婦人同志の協力	24
男性及び社会一般の理解と協力	27
福祉施設	28

ま え が き

婦人の職業進出は年々めざましいものがありますが、その活動分野は地位、職種などの面でまだかなり限られています。

しかし、現在婦人の就業がまだ一般化されていない分野の中にも、ひとりひとりの能力に応じて、婦人が働くに適した分野が数多くあるものと思われます。ことに最近はいろいろと困難な事情の中にも、職業上責任ある地位についている婦人、新しい分野に働く婦人、すぐれた知識や経験をいかして働く婦人が次第に増加しており、今後もこのような方向に婦人の活動分野がひろげられていくことは、婦人の地位をたかめる上に大変重要なことと考えられます。そこで今回、婦人の就業がまだ十分に一般化されていない分野に働く婦人すなわち

▶ 管理的、監督的職業についている婦人

▶ 特殊の専門的、技術的職業についている婦人（とくに今まで婦人の就業が比較的少なかった分野）

▶ 長い職業経験をもって、経験や熟練をいかして働いている婦人

の事例を集め、その職業生活上の問題をあきらかにして働く婦人の地位向上をはかるための基礎資料とするもとに、労使、社会一般への御参考に供するためこの調査を行いました。

調査対象となる婦人は雇用に限り、600 人余の方々に調査票を郵送して記入返送していただきました。調査対象となる方の選定には、各都道府県の婦人少年室があたり、なるべく同じようなケースが重複しないように努めながら、任意に事業場等と連絡をとって該当者を把握しました。従ってこの調査はあくまで限られた数の中での婦人の経験と意見に関する事例調査であって、この種の婦人の職業活動を網羅したものではないことはいうまでもありません。

しかし、これによって婦人の職業進出の一端を御紹介することができ、御協力下さった方々の体験が、婦人の地位向上のための一道標としていかすことができれば幸いです。

この調査には 582 名という大多数の方の回答をいただきました。御多忙中御協力下さいましたことを深く感謝いたします。

昭和34年 9 月

労働省 婦人少年局

婦人はどんな地位,

▶管理・監督的職業

会社、銀行、百貨店など

地方銀行の預金課長、課長代理、全国に組織をもつ広告社の支局次長や営業部長、大きな繊維工場の労務課長代理、光学機製造会社の総務部長、その他係長、主任では会社の庶務、会計、厚生等の係長、銀行の預金係主幹、百貨店の人事、売上、事務の係長、管業部主任、食堂部監督などに相当数の婦人がみられました。また電々公社では交換部門の主幹、課長、運用主任、訓練主任等が数多くみられました。

生産現場

製造課長、職長、監督、係長、主任、組長、班長等、男子の部下もありますが、おおむね婦人の多い職場の指導監督に当る例が多いようです。

新聞、放送、雑誌社など

地方新聞の文化部長、文化部主任、学芸部次長、経理部次長、家庭課長、校閲課長、英字新聞編集課長、月刊雑誌編集長、ローカル放送のプロデューサー主任、コマーシャル研究課長等。

公務

県庁・民生部の福祉課長、婦人児童課長、厚生部の看護課長、医務課長代理、市役所の児童課長、市教育委員会の社会教育課長その他県・市の各部にわたって係長（庶務、業務、給与、資金、母子、生活改良、結核予防、保健、看護、栄養、統計……など）。

地方自治体の第一線の機関には、保健所の所長、課長（医師）、児童相談所の所長、主任、公共職業補導所長、家事サービス公共職業補導所長、内職公共職業補導所長、公共職業安定所の調査課長、婦人相談所長、勤労婦人会館長、警察の巡査部長、図書館の係長、主任など。

また国の出先機関である労働基準局には係長、労働基準監督署の署長、課長等。

病院

市立病院長、国立結核療養所長、公企体附属病院の結核科部長、日赤病院の会計課長、その他公立、私立をふくめて、医長、看護部長、看護課長、総務長、婦長、理学診療係長、医事係長等。

学校

公立の小学校長、中学校長、庶務部長、幼稚園長、保育所長、保育養成所長、医

職業についていたか

大学部長、大学学生課長等。

その他

劇場責任者、映写技師長、市立動物園協会事務長(獣医)、ホテル客席主任、研究所研究室副主任等がみられました。

▶専門的技術的職業

専門的技術的職業の範囲は非常に広いので、この調査では従来婦人の就業が比較的少く、男子のものと考えられていた分野に婦人の進出している例を拾うことに重点をおきました。

法律家

各地の地方裁判所の判事、判事補、地方検察庁検事、家庭裁判所の調査官。

大学教員

教育学教授、法律、経済学、金属学、小児科学を担当する助教授、理学の講師、病理学、化学、体育学の助手等。以上いずれも共学の大学です。

医療、保健関係職業

国立、県・市立の病院、大学附属病院、日赤病院、企業附属病院、鉱山診療所等に勤務する医師、歯科医、歯科技工士、X線技師、県衛生研究所の防疫技師、紡績、製菓、ゴム工業、マッチ工業、鉱山、電力会社、自動車工場、バス会社、新聞社、その他各種の事業場で、職場の保健衛生の仕事にたずさわる衛生管理者等。

科学研究者、技術者

労働科学研究所、原子力研究所はじめ、繊維工業、染料工業、電機工業、パルプ工業等の事業場附属研究所や県立林業試験所、農業試験所等の研究員。製薬工場の製薬技術者、内航無線局の無線通信士、建築会社や建築事務所に勤務する一級、二級建築士など。

報道関係職業

新聞(全国、地方、英文)の文化、学芸、社会、婦人、家庭面を担当する新聞記者、月刊雑誌の編集者、写真技術者、ラジオ(全国、地方)、テレビのプロデューサー、ディレクター、アナウンサー、ミキサー等。

その他

織物、染物、レースのデザインを考案する図案家、劇場の映写技師、タクシーの運転手等もみられました。

婦人達はどんな職業訓練を受けてきたか

多くの婦人が職場で管理的、監督的な地位に立ち、又は高い専門的知識や技術を身につけて、働くようになったということは、婦人労働が質的にも向上して来たことを示しておりますが、この人達の今日があるのは、各々の婦人が自分自分の努力によって指導者としての訓練、知識技術を身につけて来たこと勿論ですが、職場で行われる事業内職業訓練の力にあずかる場所も大きいと思われます。この調査では 582 人のうち、350 人が何らかの職業訓練を受けていました。

管理的、監督的地位にある婦人の職業訓練

管理的監督的立場に立つ人は部下をもち、その職務について、企画・立案・指導・実施・管理するものですから、職務について習熟していることが要求されるとともに部下の統制、管理を上手に行い、スムーズに仕事を進める能力がなければなりません。従って調査の事例でも、この地位にある婦人の職業訓練は、直接職務についての専門的技術的訓練と並行して、指導者訓練、幹部労務管理講習会などというのが多くみられました。 () 内は主催者

民間企業では

○生命保険会社支部長(38) 会社所属の研修所で幹部教育を 3 ヶ月受けた。但しこれは入所試験合格者にのみ ○百貨店係長(49) J. S. T. 監督者訓練、百貨店監督者訓練、経済時事問題講演会(使用者)、T. W. I. (社内現場指導者講習会、県職業安定課) ○建設会社庶務会計主任(41) 労災保険法講習会(労働省)
○洋品雑貨販売会社常務取締役(35) 入社後間屋に 1 ヶ月見習に行く、年 2 回商業研究、経営幹部講習会に時々出席する(同業者協会) ○製紙会社仕上主任(47) 安全教育講習会、安全講習会(主任以上、使用者)、T. W. I. ○製菓会社包装主任(46)、T. W. I. 品質管理講習会(幹部のみ、使用者)

公共企業体では

○専売公社訓練主任(40) T. W. I. (県職業安定課) ○電々公社運用課長(43) T. W. I. (県職業安定課)、社内通信訓練(管理者として必要な経営管理、労務管理、生産管理、財務管理、資材管理の概要の訓練—使用者) ○全運用主任(46) 電話交換見習訓練、監督科訓練、運用管理科、管理科主任訓練(以上使用者)

官公庁では

○県保健所長(46) 公衆衛生技術者講習会, 結核技術者講習会, 衛生教育技術者講習会, 受胎調節指導者講習会(厚生省), 母子衛生技術者講習会(母子愛育会), 一般監督者研修(県) ○保健予防係長(50) 学会, レントゲン読影講習会, (結核予防会) ○市立総合病院々長(51) 病院管理者講習会受講(県病院協会) ○薬事公衆衛生課栄養係長(51) 県職員研修規程第14条による係長教育の講習会(県) ○県農業改良課生活改善係長(53) 生活改善専門技術員中央研修会(活動専技と生活技術・衣食住管理に分けて行う一農林省), 生活改善専門技術員養成研修会(厚生省), 監督者訓練(県) ○府母子寮長, 保育所長(55) ケースワーク講習会, 精神医学, 心理学講習会(府) ○児童相談所長(53) 福祉司研修会, 判定員研修会(以上厚生省), 社会事業従事者研修会, ブロック職員研修会(以上県) ○児童相談所支所主任(54) 児童福祉司研修会(厚生省) ○幼稚園長(56) 市園長会研修部, 県教育委員会, 全国幼稚園施設協議会, 其の他幼児教育研究団体主催の研究会, 講演会, 保育実技の講習会等に出席する。 ○県保育専門学院長(51) 伝達講習会(監督者の研修会—自治庁) ○福祉事務所係長(42) 青少年指導者講習会, I. F. E. L. (全国社会教育主事に対するもの—文部省), 指導者講習会(J. S. T. 幹部職員に対するもの—市) ○市教育課長(52) 成人教育講習会(文部省), 社会教育主事講習(岩手大学) ○内職斡旋所長(47) 婦人団体指導者講習会, 青少年指導者講習会, 社会教育指導者講習会(文部省) ○地方労働基準局監察官(47) 地方労災補償監察官研修会(労働省) ○労働基準監督署長(47) 署長研修会(労働省) ○郵便局長(59) 郵便職場訓練担当者講習会(主に窓口事務で実演もする), 庶務会計講習会(以上郵政省) ○巡査部長(38) 補導係に勤務する婦人警官特別教養(ケースワーカーとしての理論と実際について大学教授を講師に迎え, 少年補導上特に必要な青少年の心理及び面接技術について指導をうける) 少年課補導係事務員として毎年1—2回現任教養をうける(府) ○女子刑務所教育課長(53) 少年院教務課長研修(法務省矯正局) ○婦人補導院教育課長, (42) 法務省矯正局中央研修所研修, 地方矯正職員研修, 婦人補導院教官研修(法務省), レクリエーション指導者研修(文部省) ○家庭裁判所調査官主任(48) 調査官研修(最高裁判所) ○主任保母(47) 主任保母講習会, 及保育研究大会(県) 全国保母指導者講習会, 全国保育大会(以上厚生省)

学校関係では

○小学校長(52) 校長認定講習(教育社会学, 教育評価, 教育財政一県), 道德教育講習会, 学習指導要領改訂講習会(文部省), I.F.E.L(学校教育指導者講習会, 文部省), 学校管理研究会(教育研究所), 全国婦人校長研修会(全国公立小中学校婦人校長会主催, 文部省後援) ○大学助教授学生課長(46) I.F.E.L.(文部省), 国際連合研究員としてアメリカに滞在社会事業教育について視察研究。
○女子医大教授学部長(48) 旧帝大医学部に内地留学した, 専攻生として入学, 2年研究, 学位論文提出

病院関係では

○総婦長(44) 幹部看護婦指導者講習会(内科学, 外科学, 小児学, 産科学, 病室及び看護管理, 教育原理, 栄養学, 関係法規, 社会学, 心理学, 精神衛生, 病例研究, 研究討議), 結核幹部看護婦講習会(結核学, 精神衛生, 看護倫理, 看護教育の指導と実際, 医療, 社会事業), 中央指導者講習会(心理学, 社会学, 臨床指導原理, 病室管理, 優生保護法, 各科看護法), 病院管理研究会(総婦長のみを対象とする, 病院の組織, 病院経理, 病院経営と看護関係, 社会保険, 監督者教育, 総婦長と責任, 看護教育, 会議の持ち方, 中央材料室のあり方, ハウスキーピングのあり方, 研究討議)(以上厚生省)

専門的, 技術的職業についている婦人の職業訓練

専門的, 技術的職業に従事している人は, 職務の特質から, 通常程度以上の高い知識, 技術, 研究が要求されます。従って, 各人の訓練の内容をみてみますと各人の職務によって多種多様ですが, ほとんどの人が職業訓練を受けています。

法曹関係では

○判事(43) 裁判官研修(毎年1回2週間, 少年事件及び民事事件の研修—最高裁判所) ○検事(34) 検事研修, 法務研修所における検事実務研修(法務省) ○家庭裁判所調査官(38) 最高裁判所調査官研修所で初任者調査官研修(最高裁判所)

大学の教授, 助教授, 講師は

○教授(家政学, 59) 数学講習会(文部省), 家庭指導会(内務省), 電気講習会(京都大学), 日米人事交流によるナショナルリーダーとして米国に視察旅行 ○

助教授(住宅学, 47) 内地留学研究員として京大工学部に派遣される。大学関係指導者講習会(文部省) ○助教授(法学, 31) 西独アレクサンダー・フォン・フンボルト財団の奨学金にてドイツ刑法研究のため西ドイツに留学。○教授(食物学, 栄養学, 50) 米国へ留学し, 大学及び研究所でアイソトープの利用の技術を習得 ○教授(音楽, 56) 音楽教育指導者講習会, 音楽講習会等(文部省) ○大学講師(理科, 46) 全国々立大学理科教育担当官講習会(文部省), 大学関係指導者講習会(文部省)

研究員、技術者の婦人は

○林業試験場土壌研究室農林技官(25) 職場において研究員全員で研究業務上の研修を時々行う。○電気会社附属研究所研究員(29) 電子顕微鏡標本作成実技講習会(大阪府技術協会) ○1級建築士(28) 東大建築科で東京の各大学建築科卒の人各2, 3人を集めてアメリカから来た建築家(ワックスマン)の下で1ヶ月セミナーを行った時, 事務所の費用でそれに参加した。○2級建築士(29) 建築法規指導講習会(都), 建築工事現場見学, 建築学会, 建築士会主催の講習会に出席。○写真植字機オペレーター(21) 写真植字機のメーカーにおける技能養成。○レントゲン技師(46) 結核予防レントゲン技師講習会(県), 自費で県X線技師会主催同位元素の教育講習会に出席。○薬剤師(42) 薬剤師講習会(新薬の説明適用等について一九州大学), 各メーカーによる指導講習を受ける。○歯科医(保険局, 53) 公費により年一回学会に出席。○歯科技工士(40) 歯科技工士講習会(県) ○獣医師(動物園, 24) 全国動物園獣医研究者会議, 園内飼育研究者会議 ○栄養士(県技師, 32) 栄養士再教育講習会(国立公衆衛生院主催で栄養学を主体に公衆衛生の教育を受けた) ○防疫技師(衛生研究所, 45) 結核予防看護婦保健婦の講習会(厚生省, 結核予防会主催), 細菌検査技術者講習会(厚生省予防衛生研究所及び公衆衛生院) ○生活改善専門技術員(51) 中央研修会(年1回農林省), ブロック研修会(各県輪番による生活改善研修), アメリカ合衆国において生活改善事業, アメリカ農家生活の研究調査のため出張した。○医務士, 生活指導員(鉱山, 45) T. W. I., 保健婦再教育講習会, 保健婦婦長講習会(以上県主催), 社内受胎調節実地指導員講習会(社内), 新生活運動幹部講習会(人口問題研究会主催) ○衛生管理者(37) 衛生管理者講習会(県基準局) 県外優良事業所視察。衛生管理者全国大会に研究発表したが会社の理解と協力とがあった。

社会教育、社会福祉関係の婦人は

○社会教育主事(49) 社会教育主事認定講習会(県)、文部省が開設を委嘱し、大学により開催された社会教育主事講習を受講した。青少年指導者講習会、婦人教育指導者講習会(以上文部省) ○社会教育主事(44) 中学校、高等学校指導主事養成講習会、指導主事講習会(以上文部省) ○児童福祉司(52) 児童福祉司資格認定講習会、児童福祉関係女子職員研修会(以上県)、児童相談所職員研修会(厚生省)、自治研修所における県職員研修会(県) ○児童福祉司(49) 児童福祉講習会(内容はそのつと変る。例えば福祉司の在り方、ケースワークの理論と実際。精神衛生について、精神分析について—厚生省)、児童福祉司の自主的研修会(厚生省)、社会事業従事者全国代表者現任訓練(厚生省)

ジャーナリズム関係の婦人は

○新聞記社(34) 試用期間に先輩より指導を受ける。接遇者訓練講習会。外人講師をつけて、編集局の男女を対象とする英会話の研究会が設けられている。○プロデューサー(29) プロデューサー講習会(NHK)、アメリカ国務省人物交換のプログラムにより3ヶ月間アメリカ各地の放送局、テレビ局を視察 ○アナウンサー(25) 新人アナウンサー講習会(民間放送連盟主催) ○ミキサー(20) 社内技術及び現業の全般的な講習会(社内)、テレビに関する説明会(社内)

婦人達が感じている職業上の問題

従来婦人の就業があたりまえのこととなっていなかった分野で、働いている婦人の職業生活には種々の困難な問題がともなうことが察せられますが、この調査でも、女であるためにぶつかった職業上の問題については582名の方が次のように非常に多くの問題を指摘しています。

昇進の上で男より不利だった	185件
賃金上男女の差別があった	155
職場の対人関係で困難な点があった	101
対外接渉の面で不利な点があった	98
女子の進出に周囲が反対的であった	72
職場における教育・訓練の上で男女の差別があった	23
希望する職種につけなかった	20
その他	62
計	716

「その他」の中には出張、株のわりあて、住居のわりあて、退職等の面での差別があげられました。

このほか具体的な問題のほかに、根本的な問題として、職場や一般社会の中に、婦人の働くことに対する伝統的なものの考え方や、職業人としての婦人を低く評価する先入観のあることを強調した婦人が非常に多かったことが注目されます。

また職業上の問題について全く記入のないものや、とくに問題はないという意味の記入のあったものもかなりみられました。これは比較的年令の若い専門的職業についている人の中に多かったようです。

以上いろいろ問題点が指摘されましたが、その各々についてさらに詳しく具体的に婦人達が述べているところをみてゆきましょう。

昇進の上で男より不利だった

現実に行われている昇進制度はさまざまな要素がからみ合った複雑なもので、必ずしも合理的なものばかりではないといわれていますが、この調査で、“昇進の上で男より不利だった”という問題点が185という最高の数を占めていることは、働く婦人達が現在の昇進制度に不合理な差別的なものを強く感じていることを示していると思われます。

◎社会教育主事 31才，大学二年修了，勤続6年，月収11,340円の婦人は，

「社会教育主事になるために法律により要求されている資格，勤続年数，経験を備えているが，規定の資格のない他の男子が先に主事に任命されて自分は依然として主事補のまゝである。これは現在法律が厳格に行われていないことにもよるが不都合だと思う。」

◎交通公社衛生管理者 29才，旧制高等女学校卒，勤続5年，月収16,340円の婦人は，会社では幹部職員を養成するにあたり，女子を全く無視していると思われるとして，

「昇進は考えられないどころか，係長であったものを平事務員に下げられた。長年研究と体験によって積み上げた人事関係その他重要な仕事を年下の幹部候補生達にすっかり譲ることになった。彼は課長補佐を約束されている。こういうことは働く意欲を失わせる原因となる。」

賃金上男女の差別があった

労働基準法第四条も男女同一価値労働同一賃金原則を規定しており，女子の職業上の問題の中心は賃金問題であることは常々指摘されているところです。この調査にもそれは端的に表われていて数も多いうえに，初任給，昇給額，昇給期間の延期，昇給ストップなどさまざまな問題が提出されています。これらの婦人の述べている賃金問題は昇進上の差別的取扱いの結果であると同時に，また伝統的な女子労働に対する評価の総決算といえましょう。

◎工場試験課員 24才，工業高校卒，勤続5年，月収14,000円の婦人は，同業会社間において交換し合った製品を，全国標準規格（JIS）に従って分析するという仕事を受け持っています。その分析値は全国的な分析の結果として表わされるので責任重大な仕事ですが，

「14人の同期生（自分を除いて全員男性，工業化学科卒は自分も含めて5人）に比較すると初任給から1,500円の差をつけられた。」

◎また銀行の課長代理 45才，旧高女卒，勤続28年11ヶ月，月収31,452円の婦人は，

「現在は男女同一賃金の建前だが，潜在的に能率給に差がみとめられる。幹部候補生養成の夏期講習は男子のみを対象として行われる。従って，女子の昇格，昇給は考課上申書で男子に比較して不利に取扱われる。」

◎県の保険診療業務課資金係長 36才，旧高女卒，勤続10年6ヶ月，月収20,240円の婦人は，昇給延伸，昇給ストップについて，

「主事，主事補別に昇給ストップの線が男女ことなる。同じ学歴，戦歴，経験年数で同じ級号で任命されても，女子は個人差はあるが3級8号で昇給延伸，後2，

3年に一度の昇給。男は昇給基準に従って的確に1年に一度昇給する。」

◎製造会社の包装係長 39才、旧高女卒、勤続年数12年5ヶ月、月収14,000円の婦人は、

「男は60才迄年令給で上昇してゆくが、女は勤続年数15年で昇給は頭打ちにされる。」

職場の対人関係で困難な点があった

婦人が職場の一員として、積極的に貢献しようとする場合、男の上司、同僚から“女の意見は聞く耳もたぬ”という扱いをされる場合や、女同志で牽制し合う例があげられています。これは男の女を低いものに見ようとする伝統的な態度と、永年培われて来た女自身の劣等感のなせるわざと思われるが、

◎運送会社衛生管理者 29才、勤続5年1ヶ月、月収11,544円の婦人は次のようにいっています。

「仕事の上で改良すべきこと、何かの案などがあっても、上司は男子の言うことは取り上げ、女子の私が経験をもって発言しても取り上げられなかった。例えば何か表の形式とか、手続き、企画など私が言った時は取り上げられず、年月が経った今日では他の男子が言ったので大きく取り上げている。」

◎県の生活改善技術普及専門技術員 46才、旧専卒、勤続9年6ヶ月、月収17,000円の婦人は、

「女性同志で1人だけが監督的指導的な立場に立つときはねたみがひどく、進出を妨げようとする者は仲間の者であった。」

対外接渉の面で不利な点があった

婦人の仕事の地位は社会における婦人の一般的な地位と深い関係があります。婦人の仕事ぶりがその職場の内部では信頼され正当な評価を受けることができるようになって、一旦職場の外に向ってはその通りにゆかないことは、電話応待などで、“男の人と代ってください”といわれるようなところからもうかがわれます。

◎庶務課厚生係長 42才、旧高女卒、勤続24年4ヶ月、月収20,752円の婦人は次のようにいっています。

「或る官庁で会社の代表として女子を出席さすとは「ケシカラン」と忠告をされたことがあった。会社には忠告がある位だからそれを取除くまでには相当の期間を

要した。」

◎新聞記者 36才，大学卒，勤続6年3ヶ月，月収12,490円の婦人は，

「地方にはまだまだ婦人記者に対する特異な目があり，取材妨害など女という面でこっぴどくやられた経験もあります。女のくせに生意気だという理由です。また女ということで誘惑，甘言をよせるような問題も以前には大部経験しましたが，結局仕事一筋に生きることがこういう悩みも解消してくれると確信しました。」

◎中学校長 55才，旧制専門学校卒，勤続6年6ヶ月，月収44,700円の婦人は，

「新聞辞令を見て，現任校の父兄が教育長に『女の校長をよこして，この地区を馬鹿にしているのか』と抗議したところ，教育長曰く『本人を見てくれたか』父兄曰く『未だ見てない』教育長『本人を見てから言ってくれ』というやりとりのあったことを知らずに赴任。しばらくたって父兄から教育長に『あれなら結構です』という返事があったということを後になって聞いて女なるが故にとつくづく情なく思った。しかし赴任して今日まで約7年女なるが故にという思いをしたことはまだ一度もない。」

女子の進出に周囲が反対的だった

この問題はさきにあげた「職場の対人関係での困難，対外接渉の際の不利」と同じような性質の問題として多くの職場にみられます。事業場では勿論のこと，労働組合においてさえこのような空気があるということは次の事例によっても指摘されるところで，これを解決してゆくものは，時間をかけて社会一般の考え方を変えてゆくことゝ，婦人自らが実力の裏づけをすることであるとは，後に記したように婦人達が詳しく述べているところです。

◎市役所民生課社会係長 37才，旧専卒，勤続11年9ヶ月，月収23,300円の婦人は，6年後の今日ではとかくの問題もなく，日々の福祉行政に多忙を極めているが，として，

「現在の職に任命されたが，市としては初めての婦人の係長ということもあって，同課の一部の者から『婦人では民生行政はできない』との理由でボイコットしようとする」と当時の新聞沙汰にもなった。」

◎庶務課厚生係長 42才，旧高女卒，勤続6年3ヶ月，月収12,490円の婦人は，

「役付者として労働組合に会社から提示したのに「女」という理由で労働組合から反対されて昇進できなかった。その後はなかなかその機会に恵まれず，男子のみ昇進するのであった。」

職場における教育・訓練の上で男女の差別があった

日本では新規卒者を事業内職業訓練によって管理監督者、専門的技術者や熟練労働者に養成することが広く行われています。従って、このような訓練の機会が婦人に対して閉ざされるということは、婦人が職業上の能力を高め進んだ技術を身につけることによって、結局責任ある管理的地位、専門技術的、または熟練の職種に進出することを不可能とします。職業訓練と銘打ったものでなくても、放送会社で世界的に視野をひろめるために必要な外国派遣に、女子は除外されるなどという例もありました。

◎市役所建築局学校建築部設計課事務吏員 36才、旧高女卒、勤続11年5ヶ月、月収24,000円の婦人は、

「吏員任用試験受験資格条件である事務研修会の受講者選考の時、同一学歴で遅く就職した男性が選ばれ受講した。所属係長の専断によって不利な取扱を受けた。」

◎大学附属図書館司書 27才、短大卒、勤続5年11ヶ月、月収9,902円の婦人は、

「年度末に国公立大学図書館や他の公共図書館に見学のために派遣して、それぞれの係において必要な最新の知識を得て、少しでも当館の参考役に役立たせることになっているが、未だ曾て当館において女子が出張員の中に加えられたことはない。」

希望する職種につけなかった

婦人が男子と平等か、又はこれに近い地位を獲得しているところでは、婦人が入職する際に問題となる不利益な差別はほとんどないはずですが、戦後婦人がさまざまな職業分野に進出し、その能力を生かしていることは喜ばしいことですが、慣習や、伝統的なものの考え方によって、多くの職種は婦人に対して事実上閉ざされています。

◎放送局プロデューサー 30才、旧専卒、勤続13年、月収25,932円の婦人は次のように言っています。

「放送現場、ことにプロデューサーという職種は、当初は婦人に開放されていなかった。そのため2年近くを事務系統で過してから、初めて婦人番組に婦人担当者がつくられた。最近はまだ女子の入社制限の傾向にあり、補助職（高校・短大卒）は入社させるが、一般職の中でもプロデューサー、ディレクターなど一

つの番組を預る部門には女子を使わぬ傾向が強くて、34年度には一人も採用していない。」

その他の職業上の問題……特に退職における差別待遇について

職業上の問題の最後に、その他として退職の問題を取り上げてみましょう。前のプロデューサーの婦人が女子の入社制限の傾向が最近あると言っておりましたが、新しい職業分野において、働く婦人の地位は必らずしも確立したとはいえないようです。まだまだ不安定で、排除されるおそれさえないとはいえません。それは結婚、出産における退職勧告、及び定年退職の男女差の問題となって現われます。

◎放送会社プロデューサー主任 39才、旧専卒、勤続年数7年4ヶ月、月収43,800円の婦人は次のように言っています。

「業務の性質上勤務時間が非常に不規則であり、不断の研究が要請されるが結婚後もさまざまな困難を克服して職業生活をつづけて来た。会社は職場結婚を禁止はしていないが結婚後同一職場に勤務することを極度に嫌って、配置転換によって事実上勤務の継続を不可能にしようとしたが、組合の力で配置転換を阻止している。」

小学校校長 54才、旧専卒、勤続33年、月収41,200円の婦人は、

「昭和22年進駐軍の提案で県下に5人の女子校長が任命されたが、その後就職難で教員異動も少く、漸次女教師より校長に昇進する機会も少なくなったばかりでなく、県財源切り下げ等のための高給者退職の強要は年配女教師の上に集り、教務主任、校長に相当する年令は首切りの対象であるという現状に至っている。」

職業上の問題を解決する上で たすけとなったこと

職業上の問題の解決はその職場の上司、同僚、部下その他地域社会の人々の協力に最もかゝっていると思われ、この調査においても上司の理解、同僚、部下の協力という事例が最も数多く目立ちました。

◎保健所長医師 46才の婦人は次のようにいっています。

「所長になる前にいた保健所においても、所長、次長の理解と深い信頼『貴女の仰言することは正しいので僕達は云う事を聞かねばなりません』とあらゆる問題は私の主張通りに通った。又同僚の医師にも恵まれ、絶えずよく私の仕事を補佐してくれた。部下の者はいつでも気持よく、命令を聞き働いてくれた。現在の所長になってからは次長に良い人を得た。事務に精通した能吏で誠実、機敏でよく注意が廻り、何の不安も感じさせないようによく所長を補佐してくれた。特に私が上京出張中に起った自動車転落事故の時は万事万端2日程の内にあらゆる手を打って急いで帰県した私には、関係方面へのお詫や御礼の挨拶まわり位しか残っていなかった。その事件の時の各方面の上司の理解も感謝している。補佐役に誠実で親身になって協力してくれる人を得ることが絶対的に必要と思う。」

◎市役所民生局福祉課勤務の婦人相談員（区役所詰）は、

「私の勤務する区役所の福祉所長、係長、市民課、戸籍課等全面的に指導協力してくれるので厚生資金の借入れが最もスムーズに進行する。婦人団体の協力、職安の理解等も更生に対して大きな力添えである。また、婦人層の方々の御支援が無言の力となって仕事の遂行を円滑ならしめて下さった。」

◎動物園協会事務長の24才の婦人は、

「事務局長である園長が同じ獣医師なので、獣医としての技術を覚えることも、又初めての事務の仕事も、勤めに入ってから事細かに御指導いたゞき、女の獣医としての利点をいかすよう御指導いたゞいておりますので、幸であり、家では医者を開業の母が私をリードして行ってくれますので常に非常な助けとなっています。」

◎放射線科に看護婦として勤務している34才の婦人は、

「レントゲン技師の特例試験が発表されて、技師の方は勿論受けましたが、私は自分自身でその試験を受けようなどとは思っていませんでしたが、主任技師及医長の理解、親切により、受験するよう勧められてはじめて一生懸命になり迎よく合格致しました。」

◎テレビディレクター，30才の婦人は，

「私が勤務を進めてゆく上に必要であり助けになったと思うことは，どんなことでも独断的にしないこと，同僚の意見を聞き，意にそわないときは何回でも話し合いをして納得するようにすることでした。しかし職業上の困難な問題の解決はやはり自分の信念と努力を以てする以外にはないような気がします。そして，自分の信念と努力の裏づけには，やはり仕事が自分に適していて自分が好きで，そしてその仕事によって多少なりとも生き甲斐を感じていなければならないと思います。」

婦人達が感じている家庭生活上の問題とその解決

まず調査対象となった 582人の方の家庭環境のあらましをみましょう。(多少の記入もれがあり、合計 582 にならない項もあります)。

配偶関係	未婚	250			
	既婚	332 (有夫 174	夫と死離別	158)	
子 供	なし	266			
	あり	266 (1人 112,	2～3人 130,	4人以上 24)	
扶養家族	なし	115			
	あり	460 (子供 173,	母 142,	父 37,	その他 108)
主な家事担当者	自分	221			
	自分以外	370 (母 167, 使用人 71, 姉妹 41, 娘 25, 夫 16,	その他 50)		

育児の問題

職業について働くお母さんが直面する一番大きな問題はなんといっても育児の問題のようです。母親が勤務している間、とくに就学前の子供の場合に必ず誰か子供の世話をする人がいなければならないからです。この調査の対象となった方は、この点では比較的恵まれた条件をもっていた方が多かったといえるようです。育児のため、いったん職業を中断した婦人は9人で、家族に子供の世話をたのんで職業をつづけた人が 142 (世話をしたのはなんといっても自分の母が最も多く、その他姑、(義)姉妹、夫等)、使用人を雇った人が 71、保育所利用13、近隣、近くの実家、親戚にあずけた人 13 となっています。

しかし、家庭生活の中での子供との接触や、教育の面では少なからぬ悩みもあり、苦心も払われていることがうかがわれます。

◎ある医大の助教授はっています。

「最近もっとも困難を感じるのは子供(小学生)の教育面である。休日も研究室にいたることが多いので、幼時より独立心をもたせるよう習慣づけているが、子供とともにすごす時間はできるだけ注意して、心の交流をはかるようにしている。しかしまだ困難を解決はできない。」

◎県庁の生活改善普及専門技術員で、3人の子供をもつ46才の未亡人は子供との接触をはかるために、

「夜、1日中の出来事をお互いに細大もらさず話あう習慣をつけ、この話しあい

の中で生活に対する態度をつくるように心をくばった。例えば汽車の中で見苦しい食べ方や、みかんの皮をちらかした人の話から、知らず知らずに家の中の習慣が出るのだから、家にいるときはいつも気をつけようなどと。

そうじ、風呂たき、食事の仕度、あとかたづけなどもみなで力をあわせてやるという生活態度を身につけ、勉強は兄弟が助けあってやってくれた。私自身も子供たちの新しい考え方にずい分参考になることを学んだ。」

◎また2人の子供をもつ小学校長は、子供の世話をするよい使用人を得ることに苦労しましたが、結局家庭の中のよい人間関係の重要性を強調して

「夫、子供、使用人をふくめ、家庭の中によい人間関係をつくるのが子供の成長のためにもっとも必要なことなので、お互の理解と愛情を深めるための研究をたえずしてきた。ことに子供の世話をする使用人には信頼と愛情をもって接し、家庭の中にうまく安定できるよう心を配った。」

その他「多忙のため夜子供の勉強をみてやれない」「PTAや授業参観にでられない」「出張の時子供を置いてゆく心配」等の悩みや、「子供が夜勉強をする時、自分もいっしょに仕事の勉強をすることが子供に励みをあたえている」「子供に日記帳をもたせて、いいたいこと、してほしいことなど何でも書かせ、解決するようにしている」等の工夫、「母親とか使用人に子供の世話を頼んでいる人が多いが、老人や使用人に育児をまかせることは、良心的に育児をしようとする人には問題となる場合も多いので、そのため職場を離れる人もある。安心してまかせられる人の保育施設の充実を望む」等の希望が述べられています。

育児問題以外の家庭生活上の困難については、とくべつ困難を感じていないという人も相当数ありましたが、家庭もちの婦人の場合には多かれ、少なかれ何等かの困難を感じている人が多いようです。多い順からいいますと「家事の処理に困った」「夫又は自分の転勤問題に困った」「家族が自分の職業をつづけることに反対した」の順になっています。

家事の問題

家事の処理については、母親の大きな協力が助けになっている場合がかなりに多いようですが、主婦が職業をもっている家庭では、生活のあり方にいろいろの工夫検討がなされている傾向もうかがわれます。生活の改善、合理化、家族の協力、有能な家政婦、休暇の活用等、言葉では簡単ですが次のようにいろいろと工夫が払われています。

◎医師であり、保健所長である婦人は、理解ある夫と母に恵まれています。4人の小さな子供をかかえ、不便な土地に住んでいるので家事の処理に苦労しました。そこで

「家族とともに家庭の生活改善の計画をたて、少しずつ実行した。自家用水道、プロパンガスで家事の能率がずっとよくなったが、今年の計画の中には洗濯機の購入があるので、朝、晩の洗濯が楽になるのを楽しみにしている。」

◎都会に住む若い共稼ぎ新聞記者は、夫婦とも時間の不規則な忙しい生活をしているので

「まず住居を勤務先に近いアパートにし、台所設備を合理化した。その上非常に有能なお手伝いを頼むことができて大いに助かっている。彼女は60才、料理、洗濯裁縫、その他のエキスパートであり、優れた主婦である。週1回、朝8時半から午後5時まで、カギをあずけて留守中に家事の始末をしてもらっている」

◎同じく保健所長である別の婦人は

「急を要する家事は週休に行い、そうでないものは年次休暇、夏季休暇に処理する。ほとんど人手をかりない。」

◎未亡人で5人の子供をもつ国立療養所の厚生技官の婦人は

「子供が大きいので、下着類は各自風呂の時に洗っている。小さいことでもつみ重なれば大変なことだ。いずれ子供達が結婚した時でも共稼ぎすることと思うが、習慣になっていれば苦痛でないと思う。男女が職業をもつ以上家庭でも共同でやってゆくようにしたいものだ。」

◎地方新聞に入って5年になる婦人は家事の処理について考えましたが、まだ子供もない現在

「結局、家事を犠牲にすることで解決。たとえば朝食はぬき、昼は会社の食堂その他の外食。夜は早ければ家で準備するが、おそくなるときは外食というふうに融通ムゲ。洗濯物は週一度、又は半月目にやってくる休日にまとめる。そのため下着類は数多く購入しておく。出勤前に家事をすると、出勤して疲れが出るし、遅くまで家事に夜なべをすると、疲労が翌日出る。最近週2回パートタイムで掃除、洗濯を頼んだので、休日がほんとうの休日になるようになった。」

転勤の問題

夫か妻、又は双方が転勤をとまなう職業についている場合には非常に困る問題の起ることがあるわけです。これについては特別の名案もないようで、別居、退職、適当な時期に同じ土地に異動の配慮を受けるなどの例がみられました。

◎1人の子供をもつ新聞記者の場合

「同じ社につとめる夫が転勤した時は、職場の配慮をうけて夫の勤務地に転勤し

た。縮めさせられればそれまでと思って希望したら、部長の盡力が成功した。当時は今のような重圧は感じられなかった。但し転任旅費は請求する気もなかったし、支給されなかった。しかしさらに夫が転勤した時は別居した。現在は同居している。」

◎婦人厚生施設の補導課長で2児をもつ婦人の場合

「就学中の子供をもち、不馴れた遠隔地への転勤は大きな不安と犠牲をとまったが、上司の激励と、将来の生活に対する意欲から、まず夫を説得し、子供にも希望をもたせて、思い切って赴任した。夫は家にいることが多いため、子供の世話、家事を喜んで引受けてくれた。私も送り物や通信をつづけて、この期間をのりこえた。」

◎女子大学の教授は

「戦争の激しい最中に夫が大阪から門司に転勤した時退職した。そのため教授の席を捨てなければならなかった。」

家族の反対

家族の反対に因るというケースは意外に少なかったようです。逆に家族の理解を得ることができたからこそ職業をつづけることができたともいえるでしょう。多くの婦人が家族の協力が自分の生活の助けになっていることを強く述べていることでもそれが分ります。家族が反対するという場合でも、婦人の働くことに対する考え方の相違によるものが多かったようです。

◎ある大学図書館の司書で1児の母である婦人の場合

「子供が生れた時、家族は子供のためと私の健康のためを思って、私が仕事をつづけることに反対した。しかし私自身現在の職業が私の趣味と一致し、好きでたまらなかったし、健康は誰にも負けない自信があったので、無理がいきそうな時は退職するという条件で納得してもらった。さいわい夫がいつもいたわり、励ましてくれたことと、子供の世話をしてくれるよい人に恵まれ、現在はますます仕事に対して熱と意欲を感じて働いている。」

◎放送局のアナウンサー未婚の婦人の場合

「両親は平凡な主婦になることを望んでいたし、職業柄健康も案じたようだったが、結局自分の理想と、仕事そのものの内容を徐々に理解してもらうように努め歩みよった。」

◎内職補導所長の既婚、子供のない婦人は

「家族に自分の仕事を理解してもらおう、よく話し合いました。いままでの自

分の趣味や交友関係もなるべく仕事中心に限定し、時間をつくるよう努めて、家族との団らんに集中した。」

勉強の時間

結局は家事処理等と問題とむすびつくのですか、専門職や管理職につく婦人の多くが家での勉強の時間の必要を痛感しており、その時間を生み出すのに苦心しています。

◎長いこと教員をつづけ、現在は教育委員会で学校指導の主事をつとめる家庭もちの婦人は

「勉強の時間をつくるのに非常に努力を要した。結局朝早く起きることで解決した。4時起床、6時まで勉強、6時から朝食の支度をした。戦前の教員時代にも、校長が男女差なく仕事を分担させ、研究発表等の機会も与えられたので、これに励まされて楽しくつとめられた。健康であったためつづけられたと思う。」

◎未婚者の場合も必ずしも例外ではなく、ある地方新聞の文化部主任は

「女であるため家事に追われがちで、家事、勉強いずれも中途半端になりやすいのをいましめている。要領よく家事を処理し、時間の余裕を生み出す生活方法をいろいろ試みている。」

といっていますし、

◎身体障害者職業訓練所の業務係長も

「職務上多量の勉強の必要を痛感しているが、現在は家事に追いまわされて解決できていない。」と述べています。

◎あるバス会社で衛生管理者をしている婦人は

「病気の母をかかえ、経済的にも時間的にも苦心している。読みたいこと、書きたいこと、買いたいもの、習いたいことを涙をかくし、快く耐えてきた。いずれは独立した生活を持ち、自分の向上につとめたいと思っている。」

婦人の職業的地位をたかめ、婦人の 活動分野をひろめるために

婦人の職業的地位をたかめ、婦人の活動分野をひろめるためにはどのようなことが必要とされるでしょうか。この調査において第一線で働く婦人達は自分の経験から次のような有意義な意見をよせています。

個々の婦人がしなければならないこと

1. 人生設計

まず、就職に対する婦人の計画性、心構えの必要が強調されています。学校選択に際し、自己の適性に基く専門的技術を身につけることを目的として行うこと、永年勤続を望まれる職種につく場合とそうでない場合とをはっきり見分けて、自分の態度を決定することが回答者の婦人達から望まれました。

◎農業試験場研究員（30）の婦人は

「女子も職業をもつ場合、はっきりとした自分の技術を身につけたいものだと思う。上級学校へ進学出来る場合には専門をはっきりつかむべきであると思う。単なる教養を高めるという考え方では職業を得ることもむづかしく、職業を得た場合にもはっきりした立場をもって進むことはむづかしいと思う。又その道のエキスパートとなることも出来にくい。しかし、専門を持たない場合でもその職場に入ったからには責任をもって、単に力を必要とする仕事に対しても愛情をもってやってくべきである。現在の女子労働の段階では自分一人の行動も女子全体の中のものであるという意識で職場に出る計画をたてるべきである。」

◎テレビディレクター（30）の婦人は

「在学中から自分の適性、能力について真剣に考え、適性ありと考えたらその面の勉強をつかむこと。就職にあたっては、完全によくその職をこなし得ると見極めて就業することが必要であると思われる。そのために、特殊技術を身につける（例えば、看護婦、教師、各種ガイド、栄養士、保母、歯科技工士、タイピスト、その他新しい職種でも）。国家試験、資格認定試験のある場合は積極的に受験して資格をとること。また特に女性としての適性を要する女でなければ出来ない分野に活動範囲をひろげてゆくべきである。」

◎新聞記者の婦人は

「私の知っている新聞社では、男性と共に女性の記者も採用した。非常に優秀だったために喜ばれたが2年もするとさっさと退職してしまい、これだから女性は駄目だということになり、その後女性は採用しなくなった。こういうことは婦人の活動分野を狭くする。就職に際しては就職期間を凡そ自分で定めて将来の計画を樹てることが最も望ましい。でき得れば、事業主にも明示出来たら好ましいと思う。これは事業主が婦人を責任ある仕事につける場合に念頭におかざるを得ないことである。又一方腰掛的な就職希望者にはそれに適した職務を与えられ、人員の循環を望まれる業種ではかえって女性を歓迎して婦人の活動分野をひろげることになると思う。向上なき永年勤続は最も悪く、経営者ばかりでなく、労組、一般従業員、特に同性からまで排斥される結果を招く。私は勤続を入社時に問われ10年は居りますと答えた。仕事の内容上特に永年勤続を希望しての質問だった。」

2. 職業意識

婦人がよき職業人として職場に貢献できるとともに、自分の職業能力を向上させ、職業人として社会人としての自らの地位を確立してゆくためには、仕事に対して責任感を持ち、企画・立案について創意工夫を怠らぬこと、新分野の開拓に努めることが必要とされ、特に職業意識に徹することが望まれています。

◎建築設計事務所につとめる二級建築士(29)の婦人は

「私は次の事項を心掛けています。① 勉強すること、常に活用できるように一時間でも人より多く勉強すること。努力すること。② 進んで仕事を引き受けてやる。少々むづかしい仕事でも進んでやってみる。そうすることによって多くの仕事を覚え、技術が進歩し、又仕事が出来て人を人にも認めてもらえ、自然に地位もできて来るのではないかと思います。③ 周囲の人から憎まれないようにする。男性はともすると女性の進出を快く思っていないようで、自分の地位のみに気をとられると周囲から敵視されるようになる。団体生活も上手にやって、活動範囲が周囲からせめられる結果にならないようにしなければならない。④ 明るく楽しい職場にするために話し合い、レクリエーションの時をもつ、働くことに喜びを持てるような職場づくりに協力すること。」

◎銀行事務員（48）の婦人は

「私が職場に入った動機は、老いた父を助け、6人の弟妹を育てなければならぬという真剣なものであった。男性が一般に生活イコール仕事というのに対して、婦人は自己の感情面が多いのではないか。① 仕事をしてゆく上において注意すべきこととして、まず感情に走らないこと、次には物事を主張する前に充分落着いて、いい仕事を先にやっておき、その仕事にものをいわせて、漸次境遇、地位の向上をはかってゆくことが賢明である。② 自分の仕事に関することは何時、何処で聞かれても誰にも充分理解出来るよう説明できる力を持つこと。③ 筋の通った仕事をする。与えられた仕事に熱心で研究的であること。④ 世の中の一般の事に対して視野が広く、会話が旨いこと。」

◎市役所の給与係長（34）の婦人は

「以前は女性は腰掛的だからとその勤務の短かさを嘆かれたものが結婚しても子供が生まれてもやめてくれないから困るという言葉を聞くようになった。育児に家事に頭を使いながら、しかも与えられた事務を処理することは大変負担だと思う。特に企画、研究、指導といった頭脳労働者にとっては、その間を如何にすっきり切り切ってその何れをも両立させてゆくかということは、男性以上に困難である。一応その辛苦は認めながらも職場の機構の中での一人としてある以上家庭の事は一切職場に持込まず一人前の仕事ができなければ女性の職場を狭めるものとなる。労働と賃金との間には責任、義務がどちらにもどんな場合にもあるものだと思う。単なる経済的理由だけで職場につながっている人をみると却って他の女の人の評価まで下げる結果になっている。女の人は結婚するとばかりと勉強しなくなってしまう例が多くて残念である。就職年数に比例した職業意識、研究心をもってやってほしい。」

◎労働科学研究員（29）の婦人は

「女だからといって仕事の範囲をせまく考える必要もなくやりたいこと、出来るものにつつまんで研究してゆくべきである。婦人は社会的活動のなかにもっとも企画性、創意性、実践力を発揮しなければならない。そのために婦人は職場配置職務分配について積極的に参加しなければならない、そのためには組織の中での活動発言力を強めなければならない。」

婦人同志の協力

婦人の職業上の地位を高めるためには男性の理解と協力も、もちろんですが、婦人同志が手

をつなぎ協力し、積極的に向上へ働きかけることが要望されています。出された意見は大きく分けると、横の協力（例えば、組合組織、職能団体、働く婦人と家庭婦人との協力）と、縦の協力（管理、監督的地位にある婦人が後継者を指導し養成してゆくこと、又後輩が先輩を押し上げてゆくこと）が必要であるというものでした。

1 横の協力

◎病院医師（33）の婦人は次のように述べています。

「現在一般に婦人特に既婚者又は有夫者に対しては職業の継続を阻む傾向にあり婦人の家庭復帰等が問題となっている事は結局婦人の地位の低下を裏づけるものとして私達はあくまで阻止し、頑張らなければならないと思う。このような意味で当院では組合員 143名中、女子98名で大体が女子で、今この人達が一致団結して職業を守り、折角つちかわれた婦人の地位というものを大切にしていこうと職場で種々活動している。」

◎病理助手（47）の婦人は

「現在は組合が解散になり、そのままになっているが組合指導者に優秀なる女性があり、このため女子職員の向上、横の連絡に非常な便宜を受けた。働くところに組合はあるべきだと思う。たゞ現在の状態では幹部になる人が大変だと思う。女子労働者同志が互いに力を合せ、自分達の組合意識に目覚めなければいけない。自分達の手で働く能率のあがる施設を会社側に要求し、又は保障制度のようなものをつくってゆきたいものである。それだけの連帯性、社会性をもちたい。」

◎巡査部長（38）の婦人は

「各分野に進出している女性自らが、その職場における自己の在り方を反省し、いかにすれば活動分野が開けてゆくかを再検討したものを各分野から持ち寄り、一番何が阻害の原因となっているかを具体的に集め、共通の話題として取り上げ、婦人の活動分野開拓について研究すると共に、激励し合う専門職の婦人の連絡団体がほしい。」

◎病院長の婦人（51）は、婦人同志の協力もよいが、その際注意すべきことをして次のようにいっています。

「そのグループ活動が余り著しくなると、男子職員と分離してしまうのはよくないと思う。婦人職員の希望や意見は男女同席の組合の席上で十分述べられる。女が女同志で固まりたがるということが、いつ迄も男と同等の活動を望む者への障害物となっているように思う。男の間に女が女であることをあまり意識させな

い状態において均等に溶け込んでゆくことが婦人の活動分野を確実に拡げてゆくコツだと思う。」

◎婦人会館館長（53）は特に家庭婦人との協力を強調して

「組織を通して、あらゆる職域の婦人が横の連結を固めると同時に、働く婦人と家庭婦人との協力を強くしなければならない。現在は働く婦人と家庭婦人との話し合い、協力が欠けていると思う。つまり働く婦人の問題は婦人全体の問題として解決に当らなければだめだ。家事作業を軽蔑しないこと、それを軽蔑すれば主婦の反感を買う。女同志反撥し合えば女の地位の向上はない。洗濯屋と同じに炊事屋、掃除屋も女の手でつくること、家事作業を公共作業に変え、それに社会的評価を与えてゆくこと。」

2 縦の協力

◎銀行の課長代理（45）は

「私の職場は男性の社会であるから、同性をひき上げることはむづかしい事である。後押しを頼んでいる次第である。押していただいているうちに漸次上にも登り、又下のも者ついて来られると思う。私の場合は男性の同情にもよるものと思っている。仕事だけでも駄目であるし、真向から力んでは尚悪い。上にも下にも同性を護り育てる団結心が女性の場合ことに必要である。」

◎県教育委員会体育課事務職員（46）の婦人は

「女として得た現在の地位はあくまで女の働く場所として確保するため、後輩の育成に当たっている。そのほか、この仕事の分野に女の仕事を殖やすよう努力して定員の増加に努力している。」

◎新聞記者の婦人（29）は

「とにかく足をひっぱるのは男子ではなくて婦人に多いようだ。特に地方都市においてはそれがひどく、活動分野がせぼめられがち。折角いゝポストについても、それが一代で終りがちなのは、その地位についている人達の無自覚にもよる。そのポストを守ってゆくためには仕事を受することは勿論だが、次代の人を育てゝいくだけの努力と度量の大きさが必要ではないかと思う。」

◎小学校長（52）の婦人は

「上司が殆ど男性であることが婦人の進出を抑えている。各職場に女性が進出するためには上役に女性が入らなければだめである。そうするためには女性を引き上げる強い力が働かなければ出来ない。職場の婦人の連帯による押し上げと、婦

人の政界への進出が望まれる。」

男性及び社会一般の理解と協力

1 職場の上司、同僚の評価

婦人が職場で、自分の持っている能力を発揮し、職業上の地位を向上させることが出来るためには、婦人自身がこれまでに述べられたような努力をしなければならないと同時に、職場の男性の上司、同僚が婦人の能力及び立場を公正に理解し、評価してその発揮のために協力してほしいという意見がのべられました。

◎写真植字機オペレーター（21）の婦人は

「これは経営する立場にある人に望みたいが、もっと婦人の能力を認めていただきたい。女子社員は雑役に使うものと決めこんで十把一束に処理されたのでは一個のロボットに過ぎないものとなる。一人一人には得意とすること、人より秀れた能力のある部面が備わっているが、それらが職場でいかされている女子社員は全体の僅か1～2%しかない。短大出の人でも特にその人達にしか出来ない仕事についているわけではない。男性の場合中学卒業であっても職場に積み上げた実績により昇進の道もあり、一般も不思議がらないのに、女性の場合学歴が先に話題になっている。その前職についての積み上げに対する関心がうすいなど甘い見方があるのではなからうか。もっと能力本位に仕事の割り振りを決めていたよいたらわれわれ女子社員ももっと働き甲斐があると思う。それによって職業婦人の地位も向上し活動分野もおのずから開けてゆくと思う。」

◎放送記者（29）の婦人は

「私の職場では男性の場合はとにかく入社した以上、取材させ原稿をかゝせどんな事にもぶつからせてどんどんきかえてゆき、早く一人前になるよう努力が重ねられる。しかし女性の場合は自分で努力しなければならない。女子職員を仕事上あまやかす傾向にあること。これがいろいろの向上を阻んでいる。」

◎労働基準監督署長（47）の婦人は

「官署にある長又は人事管理的立場にある男子は女子にポストを与えることについて極めて臆病である。個人的には認めていても周囲に気がねをしている向があり、断行出来ない。まれにあっても気運の醸成をまわっているうち、自己の転任によって立場をはなれれば、実を結ぶことはない。たまたま一、二の者がポストを得ても、それは特定の管理者の特定の配慮であって後が続かない。制度化する位の気がまえがなければ婦人の地位を高めるための足がよりは得られない。」

◎小学校長（51）の婦人は

「私などの例からいえば県下唯一の校長で全く孤立した状態である。隣の県では婦人校長の人数も多く、県教育委員会又は管理主事や指導主事にも婦人を登用し、県教育委員にも婦人校長出身の教育委員あり全くうらやましいほどの縦、横の緊密な連繋がとれている。又婦人校長は職員数の少い学校や僻地校に配置するが、これは却って抵抗を多くするもので、もっと進歩的な地域や学校に配置することが任務も容易に果せるものだと思う。封建色のつよい所に配置して本人を苦しめていることは教育行政者のとる処置として愚策であると思う。」

◎歯科衛生士(43)の婦人は

「主要ポストの人事は其の殆んどが任命権者の任用で行われるため女子職員の任用は全然行われていない。女子職員にも有能の人は多数居るので男女とも任用の前提条件として任用資格の競争試験等を実施すべきであろうと思う。

女子職員は常にお茶汲みとお掃除をするものだという男性側の考えは直してもらいたいものである。私達はお茶汲みやお掃除を嫌うものではないが、之に対する男子職員の理解と思いやりと協力があってこそ始めて明るい職場が出来るものと思われる。」

2 社会的評価、偏見の是正

◎新聞記者(34)の婦人は

「根本的な問題として職場で男女差をなくするには遠大な計画が必要。まず各家庭で子供の教育を平等に行うことから始めたい。また家庭内に於ける婦人の地位が高められ、夫婦のあり方も近代化しないと、家で専断な男、無知な妻をもつ男は職場でも非常な男女差をつけたがる。青少年の精神的成長の基礎に女性を対等に扱い、その才能を正しく評価出来るようなしつけをしてゆかねばならない。又、教育を女の子は高校まで、男の子は大学までというような既成の差別を覆へることも止めたい。以上のようなことが自然に改められて初めて女子は男子と同じ仕事をする事が容易となる。」

福祉施設

近頃は結婚して子供が出来ても職業を継続する人が多くなりました。管理的、監督的地位にある婦人、専門的技術をいかして働く婦人、長い経験や熟練をいかして働く婦人などは当然勤続年数も永くなり、職業生活と家事、育児などの家庭生活との両立が問題となってきます。

また一生を職業に打ち込んだ婦人が、老後を安心して過ごせる福祉施設がほしいという声も出されました。

◎設計事務所につとめる一般建築士（28）の婦人は

「家庭をもつようになり家事と育児が大きな負担となっても、職場で女だからと甘えて仕事することは女性自身の職場を自ら狭くするようなもので、戒めなければならない。しかし、いくら婦人が職業をもって個々に困難な条件を克服しても、それは個々の特殊な条件によって支えられているので、子供を生む時にとった休暇のハンディキャップ、育児家事等に関してはどうしても社会的な解決方法が必要である。婦人が能力を発揮できるようになるには、沢山の安心して子供をあずけられる保育所、放課後のグループ指導所、洗濯や、ショッピングセンター等々が必要である。そうでなければ女の首切り攻勢に対抗することはむずかしいと思う。」

◎大学病院の看護婦長（35）の婦人は

「健康保険もあり教授達も理解してくれ、診療に当ってくれ月給もきちんとくれているが、一職場のもの及び上に立つ人も机上の心がけだけでなく心からはげまし、ゆっくり休養出来る雰囲気をつくってやるという心がけが必要だろうと思う。老看護婦救済についてよく新聞に出るが現在保証制度の確立している病院があるだろうか。毎日神経をすり減らすような責任の大きさに比較して微々たる保証もない。老後の憂いなく働くことの出来る保証を病院のみならず国家も考えてほしい。」

1959年9月5日 印刷
1959年9月10日 発行

婦 人 の 職 業 進 出

編集兼
発行人 労働省婦人少年局

信毎書籍印刷株式会社