

職場の教育訓練

婦人の能力をいかすために

労働省婦人少年局

パンフレット NO.51

1962年9月

は し が き

最近の急速な経済成長は、経営の組織や、職務内容、仕事のやり方、労働環境などに著しい変化を与えています。このような時にあたって新しい型の労働者がもとめられるようになり、その教育や訓練に対する関心は従来にもまして強くなっています。婦人についてもその労働力に対する需要がたかまる一方、労働力の質や仕事のやり方なども変わってきているので、職業に必要な教育訓練をどうしたらよいかということについて、今後、関係者の研究と努力にまっところが大きいと思われます。

職業に関する教育訓練は学校の職業教育とともに公私の機関でもそれぞれさかんに行なわれていますが、婦人のために必要な機会と方法などについて職場においてあらためて検討し、これを促進させることが婦人の職業上の地位を向上させるだけでなく産業の順調な発展の上に大切になるでしょう。

このパンフレットにはこのような観点から婦人の職場における教育、訓練に焦点をあわせ現状や問題点をあげ、関係各位の参考にしたいたいとねがうものです。

1962 年 8 月

労働省婦人少年局

目 次

はしがき

1. 職場の教育訓練はどのようなものか（現状） 1
2. 婦人労働者の教育訓練はなぜ必要か 5
3. 婦人労働者のための教育訓練についての問題点 8
4. 婦人のための職場の教育訓練をすすめるにはどうしたら
よいか 11

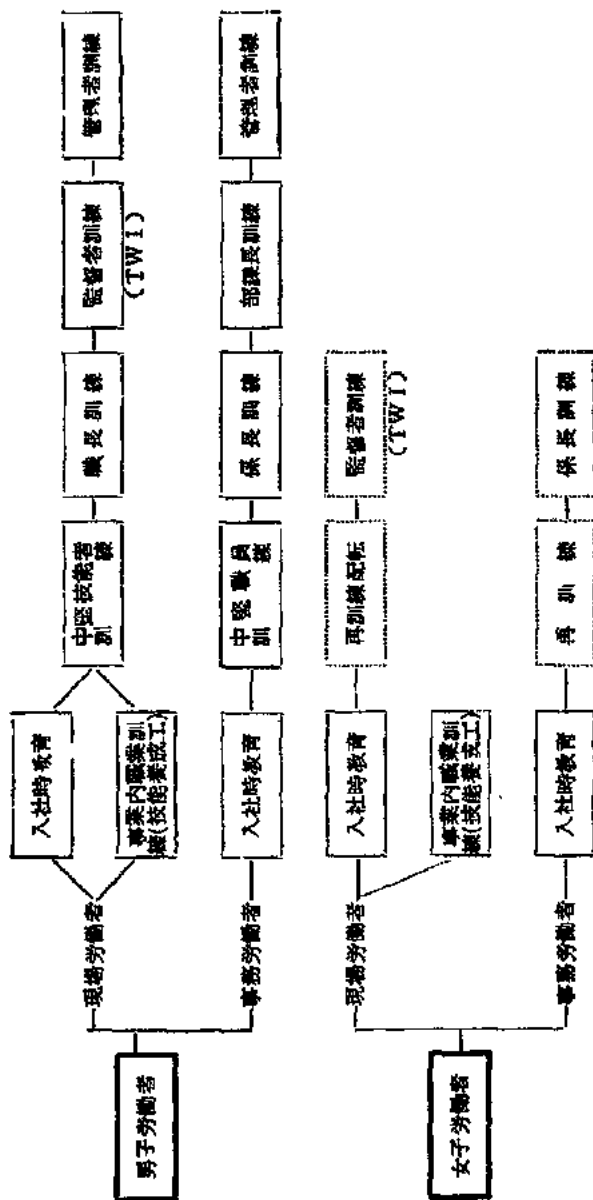
1. 職場の教育訓練はどのようなものか

現在は一度入社すると定年で退職するまで同じ企業で働くというのが一般的な形なので、各企業ではそれぞれの社風にあわせ、仕事に関連した技術や職能を教育し、従業員を養成しています。

従って大企業では内部にそれぞれの学校や類似の教育機関をつくったり、中小企業でも次第に共同で従業員を教育するようになってきました。

婦人労働者は一般に勤続年数が短い関係もあって教育訓練の種類は少ないのですが、今、一つの企業に入社した男女労働者が順次うける代表的な教育訓練の形を例記してみると次のようなものがみられます。必ずしもすべての企業でこのような形が行われているのではなく、業態にあわせて行っているようです。

代表的な例



内は企業によって行われることもある。

(資料：企業のなかの婦人のための教育事例、参照)

男子現場労働者の例

事業内職業訓練

通常中卒者を技能養成工として採用3年間実習教育
専門技能の育成。

将来の技能の発展変化に対応できる熟練作業者の育成。

職長訓練

現場の第一線管理者として必要な監督管理技術を育成する。

10時間コースを設け新しい職責に対する認識を考え、部下とのヒューマンリレーションズに関する知識、技術を与える。

男子事務労働者の例

新入男子実習

配属先を決定せず3ヵ月間集合訓練を行い、経営の総合的知識と社風を身につけさせると共に実習生相互の親睦、調和をはかる。

この他、作業実習、事務実習、技術実習を行なう。

係長訓練

新しい職責に対する知識を与えるため3日間講習を行なう。

講話題目は原則として受講者より質問を提出させ、講師に依頼する。討議質疑形式で進行する。

課長訓練

上級管理者能力の育成を目標とし要領は係長訓練に準じたもの。

女子現場労働者の例

入社時教育

約10日間集合訓練を行ない、会社ならびに基礎技術の全般的な知識を与える。

配置後の技術指導は、直属長或いは指導員による実習訓練となる。

再訓練、監督者訓練

勤続8～10年ぐらいの者に対して行ない成績に応じて班長或いは組長に昇進させる。

女子事務労働者の例

入社時教育

約一週間の集合訓練により差当り必要な執務常識と事務の基礎技術の講習を行なう。

社史

組織および諸規則

安全衛生

製品知識

話し方、聞き方、電話のかけ方、ソロバン等

2. 婦人労働者の教育訓練は何故必要か

今日のように企業における設備投資が増えれば増えるほど他面働く人の資質を向上させて生産性をより多く上げることが要求されます。また企業同志の競争が激しくなつていきますので、サービスの改善によつて経済的な効果を一層あげることが要求されてきます。更に現場や事務の機械化が進んで技術や職場環境がどんどん変つてきます。

このように急速に変化する事態のなかでは学校教育だけでは職業への準備は十分でなく、企業内の教育訓練が以前にもまして関心を持たれてきました。婦人労働者も今や職場のなかで次第に大きな割合をしめるようになってきているので教育によつて能力をたかめ、労働意欲を向上させようとする動きがみられます。

しかし婦人は現在のところ概して単純労働、補助的労働以外にはあまり期待されていないので、婦人に対して行われている教育訓練は入社時における社風教育や接遇訓練に力を入れており、新しい職場への適応をたすけるという面に重点がおかれているようです。

その反面、従来婦人には男子のように年をおつて教育訓練をうけて新しい職務をおぼえ、次第に複雑な内容の仕事についていくということが少なく、普通入ってから退職するまで同一の、単純な職務内容の仕事についているのが一般的です。

こういう状態にある婦人労働者に対して教育訓練は何故必要でしょうか。

婦人労働者にとっては

- 入社してまず教育訓練をうけ業務に対する基礎知識、技術をおねえることによって職務を効果的に行なう能力を身につけます。
- 教育訓練により、新しい職務や複雑な内容の仕事につくことができますようになります。
- 教育訓練は視野をひろめ、職場のなかの自分の立場が分るようになり、職場や組合に対する理解や認識も一層深くなります。
- すすんで教育訓練をうけることによって労働者としての能力を高め、男子と同等の仕事につき、その職務を果たすことが職場での婦人の地位を高めることになり、実質的に男女同一賃金の実現を促進させる大きな要素となります。

使用者にとっては

- 教育訓練は仕事に必要な技術、知識を与え、よい労働者となるための素地をつくります。
- 教育訓練によって婦人もいろいろな仕事につけることができ、労働力不足をおぎなうことができます。
- 教育訓練は単調な仕事についている婦人に新鮮な知識や興味を与え、視野をひろめることによって、生活向上への意欲をよびおこし、生産をたかめる助けとなります。
- 新しい職務や複雑な内容の仕事につけるための教育訓練は、婦人に職業人として向上する機会を与え、労働意欲をたかめます。

例 ある工業会社では女子にも品質管理教育を行ってよい結果をうみ、優秀な品質の製品に与えられるデミング賞をおくられました。

例 ある銀行では婦人にも男子と同様、監督者訓練（TWI）を行って、どんどん婦人の組長を起用してよい成績をおさめています。

○ 職場の機械化がすすむにつれて新しい職種ができ、これに適應させるために、またちがった職場に配置転換する場合に婦人に教育訓練することが必要です。

例 電子計算機の導入に伴って女子事務職員にキーパンチャー、マシンオペレーターなどの訓練をして適任者を配置する。

例 計算事務を行っていた婦人を教育して計理事務を担当させる。

○ 最近新規学卒の若い労働者が不足している分野や、企業の成長などによって生じる新しい職務に対して比較的年令の高い婦人を新規学卒者とはちがった教育によって仕事につけることができます。

労働組合にとっては

○ 教育訓練の機会を婦人にも与えることは、男子の組合員にとっても利益をもたらします。何故なら教育によって婦人の能力が向上し、その賃金をたかめて、男子の職場が低賃金の婦人におびやかされることを防ぐからです。

○ 婦人にも教育訓練の機会を与えることによってその能力を高め、労働者としての連帯感を強くさせ、組合員としての積極的な参加をたすけることになります。

3. 婦人労働者のための教育訓練についての問題点

(1) 婦人の雇用の慣習からみた問題点

イ、婦人労働者は勤続が短いので期待度がうすいの婦人の教育訓練に経費や労力をかけるのは経済的にあわないという考え方について——

企業教育訓練にはさまざまな方法があり、経費や労力をたくさんかけたからといって一概に効果のあがるものではありません。しかし仕事は人によって行われるもので、その教育の効果もはかりしれないものがあります。教育訓練によって従業員の質が向上すること自体が日々の業務を行う上にプラスになることであり、このことを高く評価している企業では、勤続年数や期待度が少くても、教育を実施する価値があるといっています。

また従業員の教育は必ずしも各企業が単独で施設や機会を設けて行うことばかりでなく公共団体や民間で行われている教育訓練の機会に参加する便宜を与えるなどすることも考えられます。

ロ、婦人は単純反復作業に適しているから教育の必要はないという考え方について——

従来、婦人は一般に短期間つとめて退職するものとして、すぐに習熟できる単純な仕事につけるのが普通です。しかし、最近、婦人の勤続年数がのびてくる傾向がみられ、10年、15年とつとめつづけるものもふえてきました。

ある心理学者は仕事に習熟した後、いつまでも同じことにたずさわっていると、いわゆる過習熟の状態におちいり、能率も下れば、他の仕事に変わるのもいやだというようになってくるといっています。単調な仕事につい

ている婦人のなかには、ときどきそんな状態がみられます。そのような場合、教育によって配置換をするのもひとつの方法ですが、それのできない場合には、適切な教育のやり方を工夫して、新鮮な気持で仕事につけるようにすることが必要です。また勤続の長い婦人に対しては能力に応じ教育訓練によって新しい仕事や複雑な内容の仕事につけられるようなこころみもどまれます。

(2) 婦人労働者自身の問題

イ、企業のなかの教育訓練に対する婦人労働者自身の意欲の乏しさがその機会を閉しているということについて――

企業内で男子と均等に婦人に対する教育訓練の機会があっても婦人自身が受けたがらないということがいわれます。女子も男子と同等に教育の機会を与えられることをのぞみ、その結果が同等の職務内容、昇進、労働条件となつて現われることを期待しています。

ロ、婦人労働者は能力が低いので教育する甲斐がないという考え方について――

婦人労働者は男子労働者にくらべて能力が低いから教育しても無駄であるという考え方がありますが、能力は個人の差であつて性別によるものではありません。

- あるデパートでは勤続1年毎に性別を問わず一斉試験をして、教育を行なっていますが、その結果婦人の成績はよいということです。

(3) 婦人の社会的役割（家庭に対する責任）との関連について

イ、婦人は結婚して家庭に入るまで働くことが多いから家庭生活にも役にたつような教養的教育をするほうがよいという考え方について——

家庭でも職場でも婦人に対しては行儀作法、裁縫、生花、お茶などの教育を受けさせようとする傾向がありますが、日常単調な仕事についている婦人たちにとって、時にはこのような教育の機会を与えられることによって、職場の人間関係や労働意欲を刷新するのに役たつことになるでしょう。しかし、そのような教育ばかりでなく、必要に応じて職業に直接必要な教育訓練を受けることは、仕事に対する意欲をたかめ、生産を向上させる上にのぞましいことです。今では婦人の一生にとって職業をもつことの意味が従来と変わってきており、家庭生活に入ってもふたび働きにでることが珍しくなくなっていますから、婦人自身にとっても企業内の訓練によって職能を身につけることは現在の仕事に役たつとともに再就職する場合のよい条件になると考えられます。

ロ、婦人は機械や数理的な教育訓練についての素地が比較的によいということについて——

婦人は性向からいっても、家庭での考え方からいってもその興味と関心が文化的、教養的なものに傾きがちですが、婦人の個性に応じて適した職域のあるばあいには、技能労働者や技術者としての教育の機会をつくることのぞましいことです。

4. 婦人のための職場の教育訓練をすすめるには どうしたらよいか

働く婦人は

- (1) 業務訓練、TWI、昇進試験などにはすすんで応じ、能力を高めることにつとめる。
- (2) 教育訓練と任用や賃金の関係が男子と同じように行なわれているかどうか調べる。
- (3) 配置転換のための教育は新しい仕事への適応をたすけ、職域をひろげ、多能にする道ですからいたずらに避けることなく応じる。
- (4) 労働組合に参加し、教育訓練の機会について婦人の立場を強く反映させる。

使用者は

- (1) 婦人に対しても教育訓練の機会を与え、適職を発見することに努力する。
- (2) 婦人にも監督者訓練(TWI)や昇進試験などを行ない、昇進させるようにする。
- (3) 配置転換の可能性を検討して、それに必要な教育訓練によって婦人労働者の意欲を高める。
- (4) 婦人に対して適した教育訓練の問題を労使協力して研究する。

労働組合は

- (1) 教育訓練の機会は婦人にも男子と平等に与えられることを労使で話

しあってすすめる。

- (2) 婦人労働者が教育訓練の機会につとめて応じるように呼びかける。
- (3) 意識調査や実情調査、討論会等を通して戦場の教育訓練の問題を研究する。
- (4) 教育訓練の結果が適正に評価されるよう労使話しあってつとめる。

1962年8月1日 印刷

1962年8月30日 発行

職場の教育訓練

——婦人の能力をいかすために——

発行者 労働省婦人少年局

印刷所 信陽堂印刷株式会社
