

婦人の能力を職場にいかそう

—— 労働意欲をたかめる機会を

ひろげることによって ——

労働省婦人少年局

パンフレット No. 55

1964年9月

は し が き

経済の発展につれて、働く婦人の数は増加していますが、婦人自身の生活も変り、婦人の生活の中で職業の占める位置も次第に大きくなっています。しかし、働く婦人の大部分は、単純な反復的仕事についており、これらの仕事は、機械化がすすむにつれて、ますます単調な、スピードの速いものとなっています。また、労働力の不足もあって、ますます年令の若い婦人や家庭に責任を持つ婦人がふえています。

このような時に、婦人の労働意欲をたかめ、能力を職場にいかすことは、婦人の側にのみ要求しても困難なことであり、労使双方が、その条件をつくって行くことが望ましいことです。

今年の第12回「働く婦人の福祉運動」は以上のような観点から、「婦人の能力を職場にいかそう——労働意欲をたかめる機会をひろげることによって——」という目標をとりあげたものです。

また、このパンフレットは、この運動用の資料として作成したもので、働く婦人の統計的実情と、婦人の能力を職場にいかすことに関連しての諸問題をあげ、労使の皆様のご参考に供するものです。

1964年8月

労働省婦人少年局

目 次

は し が き

I 働く婦人は産業の担い手です。

- 1 婦人はこんなに働いています。…………… 1
- 2 働く婦人も以前とは、ずいぶん変わりました。…………… 5
- 3 婦人労働に対する期待が高まっています。…………… 7

II 婦人の能力を職場にいかそう。

——労働意欲をたかめる機会をひろげることによって——

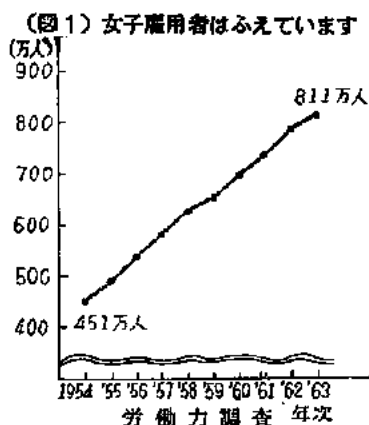
- 1 婦人の能力を職場にいかすことはなぜ必要でしょうか。… 8
- 2 婦人の能力は職場にいかされているでしょうか。…………… 8
- 3 婦人の能力を職場にいかすにあたっての問題点。…………… 9
- 4 婦人の能力を職場にいかすために。……………12

I 働く婦人は、産業の担い手です。

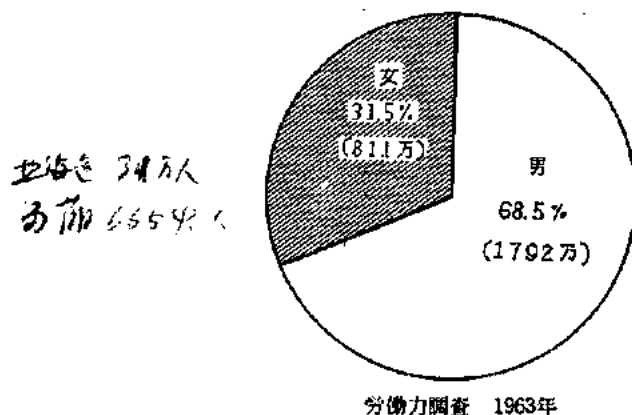
1. 婦人はこんなに働いています。

働く婦人はふえています

経済の発展につれて、職場で働く婦人の数（女子雇用者数）は、年々増加し、現在は10年前にくらべて、約2倍の811万人になりました。これは雇用者全体の、約3分の1にあたります。



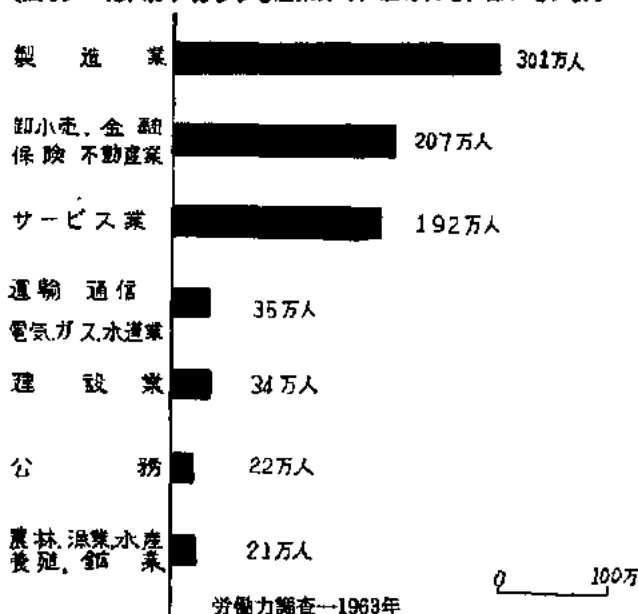
(図2) 婦人は雇用者総数の 1/3 を占めています。



婦人はあらゆる分野で働いています。

婦人は、工場、事務所、卸小売店、銀行、病院、学校等、あらゆる職場で働いています。

(図3) 婦人は、あらゆる産業分野に雇われて、働いています



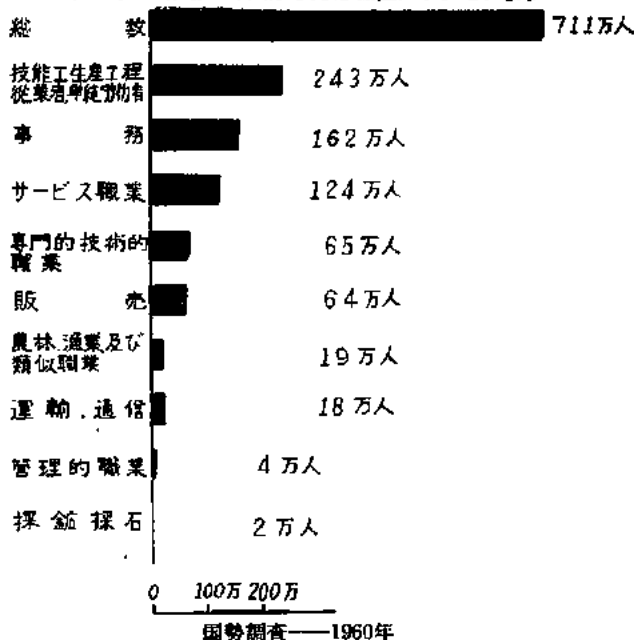
また、その職種も、工場労働者、事務職員、給仕人、店員、教員など、いろいろな種類にわたっています。なかでも工場の仕事は、機械化や合理化によって、ますます単純になる傾向があり、この方面に多くの婦人が進出しています。この工場労働者として働く婦人は、職場で働く婦人のうち一番多く、約3分の1を占めています。また、産業の拡大に伴って、事務やサービスの仕事が増えており、この面へも婦人の進出が目立っています。工場労働者に次いで多いのはこの事務や、サービス職業についている婦人たちです。サービス職業とは、給仕人、美容師、料理人、洗濯人などをさしていますが、婦人の場合、男子にくらべ、サービス職業について

いる人の割合が多いのが特徴です。

一方、会社役員などの役職についている婦人はまだまだ少ないようです。

昭和30年から35年までの5年間に、工場現場で働く婦人は、約65万人、事務職員は、約50万人ふえ、店員は約23万人、サービス職業についている婦人は、約20万人ふえました。

(図4) 職場の婦人はこんな職種についています



専門的技術の仕事や、管理監督的地位についている婦人もふえています。

婦人が進出している専門的技術的職業の主なものは、教員、看護婦、助産婦、保健婦、薬剤師などですが、そのほか病院診療所の医師、X線技師、研究所等の研究員、大学の教授や助教授、判事、検事、新聞記者、ラジ

オ、テレビのプロデューサー、ディレクターなどにも婦人が進出しています。

職場で働く婦人のうち、このような専門的技術的仕事についている婦人は約65万人で、働く婦人の1割をいどですが、それでも昭和30年から35年までの5年間に約15万人ふえており、今後も増加すると思われます。

管理監督的職種は、婦人の進出がみられている分野ですが、生産会社の課長、銀行の課長代理、官公庁の課長、保健所の所長、病院の医長、看護部長、総務部長、公立の小中学校校長などとして活躍する婦人も約4万人を数え、昭和30年から35年までの5年間に2万人近くふえました。婦人が産業の中で占める役割がますます大きくなるにつれて、管理監督的職業に進出する婦人もふえてくるでしょう。

しかし、婦人の多くは、単純な、熟練をあまり必要としない分野で働いています。

職場で働く婦人の大部分が、工場労働、事務、サービス職業などについているのは、さきにみたとおりですが、これらの仕事についている婦人の大部分は、単純な、熟練をあまり必要としない分野で働いています。たと

(表1) 事務職員がする仕事の種類

	女 子	男 子
対象者総数	100.0	100.0
文書・人事関係	68.6	64.1
金計・物品関係	49.4	57.4
応接関係	41.0	28.2
その他の一般事務	22.3	40.6
雑 用	80.9	10.4

【注】 2つ以上の項目に解答をしたものが多いため、男女それぞれの合計は100%を超える。

婦人少年局——女子事務職員実態調査 1961年——

えば、事務に従事する婦人の8割までが、一般事務のほかに、いわゆる雑用にも使われているのが実情ですが、男子の場合には、そのような例は、1割にすぎません。

工場労働の場合でも、婦人は手先の器用さや、忍耐強さのいる作業についている場合が多く、素人でもすぐに覚えられる単純な作業が大部分を占めています。たとえば、婦人が比較的多い精密機器製造業では、婦人は、組立工(35%)検査工(16%)として働いているものが多いのですが、これらの仕事の内容は、大部分、単純な作業が占めています。工場や、事務所で、機械化や合理化が進むにつれて、今後工場の流れ作業や、事務機械操作などますます単純な、スピードの速い仕事に、より多くの婦人がつくようになるものと思われます。

2 働く婦人も以前とはずいぶんかわりました。

女子も学校卒業後、就職するのが当然のことになりました。

高校卒業後、6割以上の女子が就職しており、中学卒業者も、進学するもの以外は、殆んどが就職しています。高校卒業者の就職先は、事務や販売が多く、中学卒業者の場合は工場労働が多くなっています。

(表2) 卒業後の状況

		卒業者	進学者	就職者	就職進学者	無業者	その他
		%	%	%	%	%	%
中学校	女子	100.0 (1,219,253人)	63.2	23.2	1.9	5.3	1.4
	男子	100.0 (1,271,978人)	64.6	27.4	3.8	3.2	1.0
高等学校	女子	100.0 (467,195人)	17.6	64.2	0.2	15.2	2.8
	男子	100.0 (520,231人)	22.5	61.1	1.3	13.1	2.0

注 1) () 内の数字は実数

2) 就職進学者とはたとえば昼間に会社に勤務し、夜間には高校へ通学する者をいう。

文部省——学校基本調査 1963年——

このように、女子も学校を卒業すれば、進学者以外は就職するのが当然のことと、女子自身はもちろん、学校、家庭、一般社会でも考えられるようになっていきます。しかも、女子教育の向上はめざましく、中学卒業後、高校へ進学するものは6割をこえ、男子とほとんど変わりません。昭和25年頃には、女子の中学卒業者のうち、進学したものが41%だったのですから、約10年間に大きな変化が見られます。

働く婦人の平均年令、勤続年数ものび家庭に責任のある婦人労働者もふえています。

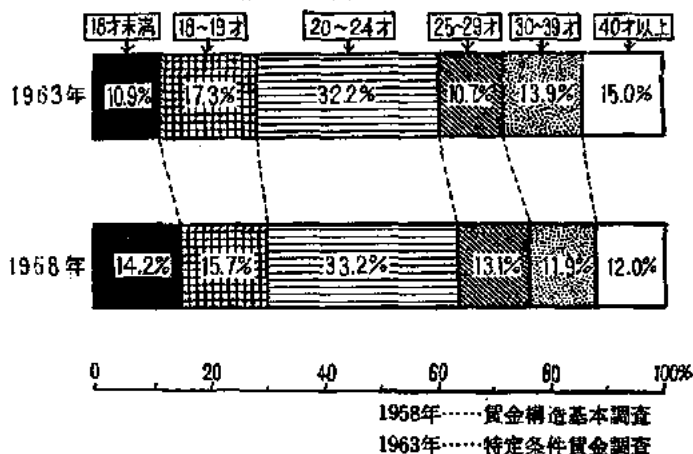
働く婦人の数がふえるにつれて、その平均年令もあがり、長く勤続する婦人も多くなって来ています。

(表3) 平均年令平均勤続年数

		平均年令	平均勤続年数
女子	1954年	25.4才	3.6年
	1963年	27.2才	5.5年

労働力調査——1963年

(図5) 職場には中高年の婦人がふえています



従来わが国の働く婦人は、学校を出て数年間、結婚するまで働き、退職するのが一般の傾向で、大半は未婚の婦人でした。しかし、最近結婚後も働く婦人や、中高年の婦人が職場にふえて来ており、現在職場で働く婦人のおよそ3人に1人が、配偶者のある婦人です。

(表4) 有配偶婦人労働者の増加

	1961年	1962年	1963年
女子雇用者総数	100.0	100.0	100.0
未婚	60.7	58.4	56.7
有配偶	27.8	30.5	32.4
その他	11.4	11.2	10.9

労働力調査(各年10月)

これは産業がますます多くの労働力を必要としていることや婦人の学歴が上り、職業に対する考え方が変わってきたことなど、これまであげてきた事情のほかに、出生率が下ったこと、家族人員が少ない近代的家族構成となったこと、家事の合理化などによって、婦人の家庭生活も変わってきたこと、生活水準が上り、経済的必要性が高まったこと等を背景として起こってきたといえましょう。

3 婦人労働に対する期待が高まっています。

中学、高校の新規卒業者については、最近では、2倍以上の求人がある、労働力不足が痛感されていますが、ことに中学卒業者は数年後には、その年令層の人口が減っていることや、進学率が高まることによって、昭和42～3年を境にへることと考えられます。そのため、今後の若い労働力を中心とする求人難は、ますます深刻になっていくものと思われます。女子に対する求人は、従来から男子にくらべ、一層若年層に集中する傾向が強かったのですが、以上のような事情を反映して、ここ2～3年のうごき

を見ると、だんだん高い年齢層の求人もふえて来ており、一般に、婦人労働に対する期待が高まっています。

(表5) 年齢別求職倍率

		計	20才未満	20～24才	25～29才	30～34才	35～39才	40～49才	50才以上
1963年	女男	1.3	0.9	1.3	1.4	0.9	1.5	2.4	5.5
		1.1	1.0	0.8	0.9	0.9	1.1	1.9	8.3
1960年	女男	1.5	1.2	1.7	1.5	1.3	2.1	3.9	9.0
		1.5	1.6	1.3	1.3	1.1	1.6	3.7	18.7

注 1) 学卒者を除く一般職業紹介分
 労働省一年令別一般求職求人就職状況調査(各年10月)
 求職倍率=有効求職者数/有効求人数

II 婦人の能力を職場にいかそう

労働意欲を高める機会をひろげることによって

1 婦人の能力を職場にいかすことは、なぜ必要でしょうか。

以上のべて来たように婦人は現在、産業の担い手として重要な役割を果たしていますがことに機械化がすすみ、事務や生産工程が単純化するにつれて、この方面やサービスの仕事に婦人はますます増えることが考えられます。一方、若い労働力が全体的に不足しており、婦人の労働に対する一般の期待も高まっています。また婦人自身にとっても、職場で働くことが、生活の中で大きな意義をもつようになって来ています。このような時、婦人の能力を職場にいかすということは、企業にとっても、婦人自身にとっても、重要な問題だといえましょう。

2 婦人の能力は職場にいかされているでしょうか。

では、現在、婦人の能力は、職場にいかされているでしょうか。使用者

や、働く婦人の言葉から、この点について見てみましょう。

ある使用者は、

◇ 婦人は3年か5年でやめるから、能率の点から見ても、ずっと同じ仕事につけておいた方が、有利である。

と言っています。また他の使用者は、

◇ 婦人の長期勤続者がだんだんふえて来ているが、今まで職場を変えていないので、能力がおち、男子のように使い道がない。

と言っています。婦人は短期でやめるものと最初からきめて、婦人に全く期待をかけず、個人の能力に応じて、或は能力をのばして、計画的に使っていません。そのため、長期勤続者がふえて来たときに、婦人の職場での長い経験をいかして使うことが出来ず、そのことがまた、働く婦人の不満となって、職場の人間関係にわるい影響を与えることも考えられます。また、ある組合の婦人幹部は

◇ 作業の合理化が急速に進んでいる中で婦人は、職種転換や、配置転換をきらい同じ事業所の中で、新しい分野に進出する可能性があるのに、積極的に資格をそなえていこうと努力しない。

と言っています。また、

◇ 婦人の中には、家庭に入ることを第一義として考え、仕事もそのような観念でやっている人がいる。腰かけのといわれてもやむを得ない面もある。

と言っています。婦人が自ら、能力を職場にいかすことを考えず、一日の貴重な時間を過ごす職場の生活を、このような消極的な態度で送ることは、婦人自身にとっても、残念なことです。

3 婦人の能力を職場にいかすにあたっての問題点

母性保護と関連して

婦人には、生理休暇や、産前産後の休業等の母性保護が与えられており、又、時間外労働、深夜業、休日労働の制限もあるから、婦人を男子と同等に使うことは出来ないといって、婦人を何年たっても、同じ単純な仕事につけたままという職場があります。

しかし、母性保護は、母性の健康と、福祉を守るために、社会が当然しなければならないこととして、特別に認められています。国際労働条約の上でも、母性に対する特別の保護は、差別待遇の条件とはならないことが、明らかにされています。

そして、最近では労働力の不足から、婦人を能力本位に使おうという使用者も多くなって来ました。ある使用者は、

◇ 婦人の昇進昇格をはばむ原因としては、産休などあまり問題にならない。むしろ、能力が問題である。
といっています。

婦人は能力や、労働意欲が低いから、男子と同等に使えないという考え方について

婦人は男子に比べて能力が低く、労働意欲に乏しいといわれます。しかし、婦人の中には、高い労働意欲を持ち、男子以上に、能率をあげている人もあります。能力や、労働意欲の差は、個人の差であって、性別によるものではありません。

◇ ある商店では、35店中18支店は女子だけで販売、仕入れ、管理などすべてをまかなっており、よい成績をあげています。商品に対する考えや客の応待については、男子は足もとにもおよばないと好評です。
ある労働組合の婦人幹部も、

◇ 婦人は、結婚すると、能率が下がるという一般的な評価は、個人差の問題もあるし、会社側でも、最近強く言わなくなったといっています。また使用者も、

◇ 婦人を能力に応じて積極的に使おうという気運は、一般的に出て来ていると思う。課長代理などの役職にもつけている。婦人でも有能な人については、昇格を考えている。

といっていますしかし、婦人の中にはその仕事ぶりについて使用者の批判を受けている人もあります。ある使用者は、

◇ 婦人自身、勉強心が足りないし、男子のように、仕事を変えられ
ることを好まない。また一般的に、結婚した婦人は、能力が落ち、楽
な仕事にかわりたがる。婦人の自重が必要である
といっています。

勤続が短いことについて

婦人の平均勤続が、男子とくらべて、短いことは事実ですが、これも個人によって、大きな差があります。最近では、婦人の平均勤続年数は、延びてきており、職場では長期間勤続する婦人も多くなってきました。結婚後働く婦人もふえています。

しかし、使用者の中には、婦人の職業は、結婚までの腰かけときめてしまい、婦人の能力や、職場の経験をいかして使おうとせず、婦人の働く意欲を失わせている例があります。勿論、結婚又は出産によって退職する婦人も多いのですが、長年同じ単純作業についている婦人の中には、その単調さにあきてしまい、仕事に、意欲がなくなって、退職するものも多いようです。最近若い婦人の異動が高まっているのもこんなところに、一つの原因があるものと思われます。

ある使用者は、

- ◇ 婦人は結婚したらやめるものと思いこんでいる面があり、それが、婦人の能力をいかして使えない原因になっていると思う。

といっています。

このように、職場には勤続の長い、職場経験の豊かな婦人が次第にふえてきているため最近これらの婦人の能力を、積極的にいかして使っている例も多くなってきました。

ある会社では、

- ◇ BS（ビッグシスター、お姉さん）制度を設け、勤続の長い指導の力ある婦人を訓練してBSとして起用し、お姉さん株として、仕事の相談や、個人的相談に応じ、効果をあげています。

4. 婦人の能力を職場にいかすために

婦人の能力を職場にいかすためには、婦人自身の心掛けも大切ですが、婦人が高い労働意欲をもって充分に能力を発揮できるような職場を作っていくことが大切です。

婦人を使っているそれぞれの職場に、婦人が能力を発揮できるような、条件や環境が整っているか、見直しましょう。

働く婦人の母性をまもり、福祉をたかめるよう、職場環境を整えましょう。

職場には、若い婦人ばかりでなく、子供のある婦人や、中高年の人もふえてきていますので、その母性保護や家庭生活への配慮がますます必要になっていきます。

- ◇ 単調で、しかもスピードの速い流れ作業や、事務機械の操作にあた

っている人は特に神経の疲労がはげしいので、そのような職場では、労働時間や、休憩時間の配分に注意し、休けい室を設ける等、心身の疲労回復をはかることが大切です。

◇ また、立作業や、神経を使う仕事、運搬などの筋肉仕事についている婦人が、生理日にも気持ちよく働けるよう、特別の休憩時間や、更衣室、休憩室等を設けることも効果があります。

◇ ある婦人の多い職場では、婦人洗面所の一部に 間仕切 をして、水道、湯沸し器、衛生棉自動販売機をとりつけた個室を設け、生理日にも安心して働けるよう設備をして婦人たちに喜ばれ、効果をあげています。

◇ ちょっとした工夫や改善で、立作業や冷える床、ふきさらしの職場でも、婦人が働きやすく、能率のあがるようにすることができます。

◇ 便所が男女別になっていなかったり、数、位置、採光などの点で、不便であったりすることは、婦人が気持ちよく働く上に大きな障害になります。

この外にも、職場には婦人の母性や、健康をまもるという立場から、或は安全の面からいろいろな問題があると思われます。また、すすんで働く婦人の福祉を高めるための施設を設けることも、婦人の労働意欲をたかめ、能力を職場にいかす上に、効果があります。

◇ 赤ちゃんをかかえた婦人のためには、授乳施設も考えてみましょう。

◇ ある婦人を多く使っている職場では、福祉施設として、託児所、浴

場、美容室、日用品雑貨売店等を設けており、そのため家庭に責任のある婦人も、安心して働くことができます。

- ◇ 教養、レクリエーションのための設備や、計画は、最近各職場でさかんにとり上げられていますが、中小企業の密集地域などでは、地域で働く婦人の福祉施設をつくったり、計画をたてたりして効果をあげているところもあります。

職場によい制度や、慣行をつくりましょう。

職場によい制度や、慣行をつくり、婦人の労働意欲をたかめることは、婦人の能力を職場にいかす結果になります。

もう一度職場の制度や、慣行をみなおしましょう。

- ◇ 職場内外での教育訓練の機会が婦人にもひらかれているでしょうか。また、有能な職業人を育てるという立場から、婦人の職業上の教育訓練が計画され、またその成果が男子と同等に評価されているでしょうか。リーダー格の婦人の養成などの工夫がなされているでしょうか。

- ◇ 昇進昇格の機会が、婦人にも男子と同じようにひらかれているでしょうか。

- ◇ 賃金について、男子と比べて婦人が不満をもつような制度の運用や、労務管理がなされていないでしょうか。

- ◇ 労使の協議会や懇談会、苦情処理機関、職場相談等が活発に利用さ

れ、婦人の労働意欲をたかめる上に活用されているでしょうか。

職場の現状をみると、一般にはまだまだ、婦人の能力が正しく評価され、職場にいかされているとはいえない状態です。また、婦人自身についてみても、職場で十分に能力を発揮しているとはいいきれません。しかし、最近、職場に勤続の長い婦人がふえてきたことや、若い労働力が不足していることなどのために、使用者が、婦人の能力や職場の経験に期待する気運もでてきています。そして、婦人自身も、この期待に充分にこたえ、予期以上の成果をあげている例も少なくありません。

職業上の教育訓練についてみると

◇ ある会社では、勤続10年位になった婦人や30才をこえた位の婦人に研修を行って、仕事に対する意欲をおこさせるようにし、また、その研修者の中から役付につけています。

◇ 会社の企業外で行なう職場指導者研修に婦人を参加させ、長期勤続者の労働意欲をたかめる上に効果をあげている会社もあります。

配置換えについて

合理化による人員削減で、婦人が過剰になった職場もでてきます。また、反対に機械化によって、新しい職種ができたところもあります。このようなところでは、教育訓練によって、それぞれ配置換を行ない婦人を参加させ、長期勤続者の労働意欲をたかめる上に効果をあげている会社もあります。

婦人を中堅指導者として起用し、成果をあげている職場がたくさんあります

- ◇ ある病院では、主任制度を設け、正、准看護婦を含め、その中から、経験年数も長く、指導能力もあるものを起用し、一般看護婦のカウンセラー的役割を与えています。経営者と従業員の間の調整的役職として効果をあげています。
- ◇ ある百貨店では、勤続5年以上の数人を主任として起用し、5～6人の部下をもって、売場全体の責任ある仕事をさせていますが、職場の人間関係の上からよい効果をあげています。この職場では、出勤率は婦人の方が優秀であり、改善提案でも婦人は立派な提案をしています。使用者は、婦人に結婚後も勤続することを勧めています。
- ◇ ある卸売業で、従来男子のしていた仕入れの業務を婦人にやらせたところ、立派にこなし、予想以上の成果をあげたので、今後もしどし新しい職種を婦人にという方針がたてられました。

婦人を管理者として登用している職場もあります

- ◇ ある地方銀行では、勤続15年の婦人が課長代理として活躍しています。
- ◇ ある化繊工場では、5年勤続すると、男女の別なく役職試験がうけられ、合格すれば役職につくことができます。現在課長として2人の婦人が活躍しています。
- ◇ ある県では、県下10の保健所に新たに保健婦課長を設け、全員婦人をあてています。

従来、婦人は一般に男子に比べて管理能力が劣るといわれてきましたが、これは、一つには婦人にその機会が与えられることが少なかったためで、以上の例にもみるとおり、その機会を得て、予期以上の能力を発揮し

た例がたくさんあります。

婦人も自身職場で能力をいかすよう努力
しましょう——一般の協力も大切です——

婦人の生活も変り、婦人にとって、職場で働くことの意義が大きくなってきています。従って、婦人が職業上の能力を充分發揮し、これを仕事にいかすことは、婦人自身にとっても重要なことです。そのため、婦人も積極的な意欲をもって職責を果たすことが大切です。また進んで教育訓練の機会をとらえ、職業能力をたかめ、その結果、男子と同等の職務に配置され、昇進、昇格等も、同等に行なわれるよう実質的な条件をつくって行くことが必要でしょう。

- ◇ ある縫製工場の婦人従業員は、養成工として入社しましたが、仕事に熱意があり、技術の研究に自分で本を買って勉強したり、上役の人に質問したりして、自分の仕事をマスターすることにつとめました。そのため、仕事に対する熱意が買われ、係長に抜てきされ、更に工場の拡張に従って、最近工場長に任命されました。

以上のように、婦人自身の側からも努力して行くことが大切ですが、学校、家庭、一般社会も、婦人の職業についての認識を更に深め、婦人が職場で能力を充分に發揮できるよう協力して行くことも大切でしょう。

婦人が能力をいかして働くことは、婦人の職業上の地位をたかめ、また婦人が社会の発展に寄与する結果ともなります。

1964年8月1日 印刷

1964年8月20日 発行

婦人の能力を職場にいかそう

——労働意欲をたかめる機会を

ひろげることによって——

発行者 労働省婦人少年局

印刷所 信陽堂印刷株式会社
