

中高年令婦人の就業分野に関する調査

— 報 告 書 —

1969年 2月

婦人少年局婦人労働課

労働省婦人少年局

は し が き

婦人少年局では、最近の経済成長にもとづく雇用の増大や若年労働力不足等により増加の傾向にある中高年令婦人の就労に関し採用の状態、採用職種、将来採用可能と思われる職種等について、事業所に対して調査を実施しました。

婦人労働問題に関心をもたれる方々の御参考になれば幸いです。

調査実施にあたり、御協力頂きました各位に厚くお礼申し上げます。

1969年2月

労働省婦人少年局

規模により、回収率に可成りの差が見られたので、規模別状況については、参考として後部にかかげることにしました。

中高年令婦人の就業分野に関する調査
報告書

目 次

はしがき

I 調査の概要	1
1. 調査の目的	1
2. 調査の対象	1
3. 調査の方法	1
4. 調査の実施時期	1
II 調査結果の概要	2
1. 新規学卒以外の婦人の募集状況について	2
(1) 新規学卒以外の婦人の募集の有無	2
(2) 年令制限の有無	2
(3) 「年令制限あり」の場合の制限年令の状況	2
(4) 制限年令のここ数年間における変化	3
2. 35才以上の婦人の採用について	4
(1) 35才以上の婦人の採用状況	4
(2) 35才以上の婦人を採用した事業所の採用理由	4
(3) 35才以上の婦人を採用しなかった事業所の不採用理由	5
(4) 35才以上の婦人の採用職種および訓練実施の有無	6
3. 35才以上の婦人の採用可能職種について	9
(1) 35才以上の婦人に短期訓練を行なうことによって採用 可能になると考えられる職種の有無	9
(2) 採用可能職種についての訓練期間	9
4. 35才以上の婦人を使うことについて（又は使った結果） 企業として障害と考えていることについて	10
5. 「35才以上の婦人を採用してよかった」と思うことにつ いて	11

参 考	13
1. 規模別状況について	13
(1) 新規学卒以外の婦人の募集状況	13
(2) 採用した35才以上の婦人に対する訓練実施の有無	16
(3) 短期訓練による採用可能職種の有無	19
2. 付 表	20
(1) 産業別、勤務形態別、採用した職種別「35才以上の婦人 を採用した」事業所構成比(M. A.)	20
(2) 産業別、採用可能職種別「35才以上の婦人の採用可能職 種あり」事業所構成比(M. A.)	22
(3) 35才以上の婦人の採用職種名一覧表	24
(4) 35才以上の婦人の採用可能職種名一覧表	29
(5) 35才以上の婦人の採用有無別理由中の「その他」の内容 一覧表	31

中高年令婦人の就業分野に関する調査票

I 調査の概要

1. 調査の目的

この調査は、最近の経済成長による雇用の増大、若年労働力の不足等の影響により、増加の傾向にある中高年令婦人の就労職種の状況および将来の就労可能職種を把握し、中高年令婦人の雇用の円滑化を図るための基礎資料とすることを目的とする。

2. 調査の対象

全国の製造業、卸売業・小売業、金融保険業、サービス業に属する常用労働者10人以上を雇用する事業所のうち一定の方法で無作為抽出した約3,000事業所。

3. 調査の方法

通信自計調査

4. 調査実施時期

昭和43年5月25日から6月20日まで。

産業別、規模別調査対象事業所数

産業	規模	計	10~29人	30~99人	100~499人	500~999人	1000人以上
計		2,647	763	982	725	130	97
製 造 業		1,251	302	394	405	80	70
卸売業・小売業		487	145	182	122	20	18
金 融 保 険 業		289	72	132	69	14	2
サ ー ビ ス 業		620	244	224	129	16	7

注) といふ調査対象事業所数とは集計対象となった事業所数である。

Ⅱ 調査結果の概要

1. 新規学卒以外の婦人の募集状況について

(1) 新規学卒以外の婦人の募集の有無

昭和42年4月から43年3月までの1年間の、事業所における新規学卒以外の婦人の募集状況を産業別にみると、製造業では78.8%が募集を行っており、サービス業では62.1%、卸売業・小売業58.1%、金融保険業41.9%が、それぞれ募集を行なっている。(表1)

(2) 年齢制限の有無

新規学卒以外の婦人を「募集した」と回答した事業所のうち、サービス業以外では過半数が「年齢制限」を行なっているとみられる。産業別に「年齢制限あり」の事業所をみると、製造業では50.6%、卸売業・小売業では36.1%、金融保険業では32.8%、サービス業では26.6%となっている。(表1)

表1 産業別、新規学卒以外の婦人の募集の有無別、年齢制限の有無別事業所構成比 (%)

産業	計	募集の有無 年齢制限の有無				募集 しない
		小計	年齢制限あり	年齢制限なし	不明	
製造業	100	(100) 78.8	(50.6) 37.4	(47.9) 35.3	(1.5) 1.1	20.2
卸売業・小売業	100	(100) 58.1	(36.1) 36.1	(37.9) 22.4	(1.0) 0.6	40.9
金融保険業	100	(100) 41.9	(32.8) 26.3	(37.2) 15.6	(—) —	58.1
サービス業	100	(100) 62.1	(42.9) 26.6	(54.8) 34.0	(2.3) 1.5	37.9

注) 調査対象事業所 = 100

小計は新規学卒以外の婦人を募集した事業所 = (100)

(3) 「年齢制限あり」の場合の制限年齢の状況

新規学卒以外の募集の際「年齢制限あり」の場合の制限年齢の状況は、産業によってその傾向は異なっている。産業別にみると、製造業では年齢制限のある事業所の81.6%が40才乃至65才を制限年齢としており、24才以下というのは12.4%となっている。卸売業・小売業では24才以下を制限年齢としている事業所が25.0%、25才乃至29才を制限年齢としているものが23.3%となっており、約半数の事業所が制限年齢を29才以下としている。

金融保険業では55才乃至59才が最も高く28.9%であり、50才乃至65才を制限年齢としている事業所が過半数を占めている。サービス業では40才乃至44才が24.3%で最も高く、次は45才乃至49才が21.2%であり、40才乃至65才を制限年齢としている事業所が7割近くを占めている。(表2)

表2 産業別、制限年齢別の事業所構成比 (%)

産業	計	24才以下	25~29才	30~34才	35~39才	40~44才	45~49才	50~54才	55~59才	60~65才	年齢不明
製造業	100	12.4	7.9	7.1	8.4	18.6	22.7	14.1	5.1	1.1	2.6
卸売業・小売業	100	25.0	23.3	16.8	8.5	10.8	8.5	6.3	3.4	—	3.4
金融保険業	100	10.5	9.2	—	2.6	5.3	7.9	22.4	28.9	11.9	1.9
サービス業	100	9.1	8.5	4.8	7.9	24.3	21.2	15.2	3.0	3.0	3.0

注) 「年齢制限あり」事業所 = 100

(4) 制限年齢の過去数年間における変化

ここ5、6年間における募集の際の制限年齢の変化の状況をみると、いずれの産業も約60%乃至それ以上の事業所が「変らない」と答えている。制限年齢を「引きあげた」事業所は製造業で29.3%、サービス業では20.6%と相当あり、卸売業・小売業では15.4%、金融保険業では10.5%となっている。反面、「引きさげた」事業所は金融保険業で7.9%、卸売業・小売業では5.1%、製造業では4.5%、サービス業では2.4%となっている。(表3)

表3 産業別新規学卒以外の婦人の募集の際の制限年齢の変化の状況別事業所構成比 (%)

産業	計	変らない	引きあげた	引きさげた	その他	不明
製造業	100	58.0	29.3	4.5	2.8	5.4
卸売業・小売業	100	69.8	15.4	5.1	5.1	5.1
金融保険業	100	75.0	10.5	7.9	4.0	2.6
サービス業	100	67.9	20.6	2.4	1.2	7.9

注) 「年齢制限あり」事業所 = 100

2. 35才以上の婦人の採用について

(1) 35才以上の婦人の採用状況

昭和42年4月から43年3月までの1年間に、35才以上の婦人を採用した事業所の有無状況を産業別にみると、採用した事業所は製造業が57.3%、サービス業50.5%、金融保険業36.0%、卸売業・小売業は34.7%となっており、募集した割合の高い産業の方が採用した割合も比較的高い傾向にある。(表4)

表4 産業別、1年間の35才以上の婦人の採用有無別事業所構成比 (%)

産業	採用の有無	計	有	無
製造業		100.0	57.3	42.7
卸売業・小売業		100.0	34.7	65.3
金融保険業		100.0	36.0	64.0
サービス業		100.0	50.5	49.5

注) 調査対象事業所=100

(2) 35才以上の婦人を採用した事業所の採用理由

35才以上の婦人を採用した理由(MA)について各産業とも約7割以上の事業所が「35才以上の婦人に向いている職種があるため」と答えているが、また金融保険業以外では「若年労働力の充足ができなかったため」と答えた事業所もかなりある。産業別にみると、製造業では、「35才以上の婦人に向いている職種があるため」が67.8%あるがその反面「新規学卒者を充足できなかったため」「新規学卒者以外の35才未満の女子を充足できなかったため」が66.8%と同程度の割合となっている。また「単純、軽労働分野が拡大したため」が25.4%ある。一方卸売業・小売業においては、「35才以上の婦人に向いている職種があるため」が65.7%と圧倒的に多く、他の理由による割合は各理由とも10%台にすぎない。また、金融保険業においては94.2%と、ほとんどが「35才以上の婦人に向いている職種があるため」と回答しており、他の理由によるものはわずかであり、35才以上の婦人に期待している傾向がみられる。しかし、一方、新規学卒者その他35才未満の女子の代替として採用している場合は非常に少なく、中高年婦人に期待している職種は後述のように外交員等一部に限られている状況もみられる。サービス業においては、「35才以上の婦人に向いている職種があるため」

が80.8%ある反面、「新規学卒者が充足できなかったため」「新規学卒者以外の35才未満の女子を充足できなかったため」が約50%あり、製造業と同じく止むを得ず採用した、という傾向が見られる。(表5)

(注) 「新規学卒」と「新規学卒以外の35才未満の女子」の総称として用いた。

(3) 35才以上の婦人を採用しなかった事業所の不採用理由

35才以上の婦人を採用しなかった理由(MA)について、各産業とも約4割以上の事業所が「若年労働力の充足ができたから」と答えている。

産業別にみると、製造業では「新規学卒を充足できたため」「新規学卒以外の35才未満の女子を充足できたため」がそれぞれ20%台を占めており、「35才以上の婦人に向いている職種がない」が19.3%、「35才以上の婦人は採用しない方針のため」が0.6%ある。反面、「募集したが適当な人がいなかったため」と答え、採用する意志があるにもかかわらず充足できなかったとしている事業所が18.2%ある。卸売業・小売業では、「新規学卒者を充足できたため」、および「新規学卒者以外の35才未満の女子を充足できたため」が62.6%を占め、「35才以上の婦人に向いている職種がないため」が24.8%、「35才以上の婦人は採用しない方針のため」が10.7%を占めている。

金融保険業では、「新規学卒者を充足できたため」および「新規学卒者以外の35才未満の女子を充足できたため」が62.1%を占め、「35才以上の婦人に向いている職種がないため」が13.0%、「35才以上の婦人は採用しない方針のため」が16.8%もある。サービス業においては、上記3産業と同じ傾向の「新規学卒者を充足できたため」および「新規学卒者以外の35才未満の女子を充足できたため」が38.4%を占め、「35才以上の婦人に向いている職種がないため」が15.3%となっている。また「35才以上の婦人は採用しない方針のため」も7.2%ある。(表5)

表5 産業別35才以上の婦人の採用の有無理由別事業所構成比(M A)

(%)

有無	理由	産業			
		製造業	卸売業・小売業	金融保険業	サービス業
採用した	イ 新規学卒者を充足できなかったため	36.0	16.0	2.9	16.9
	ロ 新規学卒者以外の35才未満の女子を充足できなかったため	30.8	18.3	2.9	32.8
	ハ 新規学卒者以外の男子を充足できなかったため	8.0	5.3	—	8.2
	ニ 35才以上の婦人に向いている職種があるため	67.8	65.7	94.2	80.8
	ホ 単純、軽労働分野が拡大したため	25.4	16.6	6.7	11.2
	ヘ その他	2.6	1.2	2.0	6.7
注) 各産業の採用した事業所=100					
採用しなかった	イ 新規学卒者を充足できたため	20.0	41.5	56.7	21.5
	ロ 新規学卒者以外の35才未満の女子を充足できたため	20.4	21.1	5.4	16.9
	ハ 新規学卒者以外の男子を充足できたため	5.6	4.7	1.1	3.6
	ニ 35才以上の婦人に向いている職種がないため	19.9	24.8	13.0	15.3
	ホ 単純、軽労働分野が縮小したため	3.2	0.6	0.5	0.8
	ヘ 募集したが適当な人がいなかったため	18.2	7.2	2.2	5.9
ト	35才以上の婦人は採用しない方針のため	0.0	10.7	16.8	7.2
	チ その他	23.6	11.9	23.8	38.4

注) 各産業の採用しなかった事業所=100

(4) 35才以上の婦人の採用職種および訓練実施の有無

35才以上の婦人を採用した職種数(小分類)を産業別にみると、製造業では114種、卸売業・小売業では35種、金融保険業では13種、サービス業では49種となっている。これらの職種のうち比較的多くの事業所にみられるものは、製造業では単純労働者、金属加工業者、製糸紡織業者、その他のサービス職業従事者等であり、卸売業・小売業では、その他のサービス職業従事者、商品販売従事者等である。前記(2)の35才以上の婦人の採用理由について「35才以上の婦人に向いている職種があるため」と答えた事業所が84.2%を占めた金融保険業では、採用職種は僅かに13種であり、その主なものはその他の販売従事者(外交員等)・会計事務員その他のサービス職業従事者等、ごく限られた職種である。

サービス業ではその他のサービス職業従事者、対個人サービス職業従事者、単純労働者、医療保健技術者等があげられている。(付表(1)、(3))

35才以上の婦人を採用した事業所のうち、訓練を実施した事業所を産業別にみると、製造業では23.2%、卸売業・小売業では25.4%、金融保険業では71.2%、サービス業では29.7%となっている。また、訓練の実施を配置前に実施したか否かについて、産業別にみると、製造業では訓練を実施した事業所のうち57.2%、卸売業・小売業では81.4%、金融保険業では87.8%、サービス業では69.9%が配置前に訓練を実施している。(表6)

表6 産業別、採用した35才以上の婦人に対する訓練実施の有無別事業所構成比(%)

産業	訓練実施の有無	計	実施した			実施しなかった	不明
			小計	配置前に実施した	配置前に実施しなかった		
製造業	100	(100)	23.2	(57.2)	(42.8)	7.8	—
卸売業・小売業	100	(100)	25.4	(81.4)	(18.6)	7.4	—
金融保険業	100	(100)	71.2	(87.8)	(12.2)	28.8	—
サービス業	100	(100)	29.7	(69.9)	(30.1)	70.0	0.8

注) 35才以上の婦人を採用した事業所=100

35才以上の婦人に対して訓練を実施した事業所=(100)

次に、配置前に訓練を行なった職種の訓練実施期間について、産業別にみると、製造業では、5~9時間が最も多く30.3%、5時間未満が14.9%で合せて45.2%となる一方、50時間以上が21.0%を占めている。卸売業・小売業では5時間未満が最も多く36.4%、次は10~19時間の28.6%、5~9時間が12.7%で、これらを合せると72.7%となる。

金融保険業では10~19時間が最も多く48.6%、次は20~29時間の20.5%で合せて69.1%となっている。サービス業では50時間以上が83.0%を占めている一方、19時間以下は46.8%となっている。(表7)

表7 産業別、配置前の訓練期間別、採用職種構成比

(%)

配置前の訓練期間 産業別	計	5時間未満	5～9時間	10～19時間	20～29時間	30～39時間	40～49時間	50時間以上	不明
製造業	100	14.9	30.3	10.8	7.2	5.1	8.7	21.0	2.5
卸売業・小売業	100	36.4	12.7	23.6	0.1	1.8	5.5	0.1	1.8
金融保険業	100	—	2.7	43.6	20.5	14.1	9.0	8.9	1.2
サービス業	100	14.9	0.0	22.3	11.7	4.3	1.1	33.0	3.1

注) 配置前に訓練を行なった採用職種=100

3. 35才以上の婦人の採用可能職種について

(1) 35才以上の婦人に短期訓練を行なうことによって採用可能になると考えられる職種の有無

「35才以上の婦人に短期(1日以上1ヶ月程度)の訓練を行なうことによって採用可能となる職種がありますか?」の問に対して「ある」と答えた事業所を産業別にみると、製造業は25.9%、卸売業・小売業は24.4%、サービス業は21.5%、金融保険業は12.8%となっている。(表8、付表2X4)

表8 産業別、短期訓練による採用可能職種有無別事業所構成比

(%)

産業	有無	計	有	無
製造業		100	25.9	74.1
卸売業・小売業		100	24.4	75.6
金融保険業		100	12.8	87.2
サービス業		100	21.5	78.5

注) 調査対象事業所=100

(2) 採用可能職種についての訓練期間

前記の採用可能職種について訓練に必要と思われる時間を産業別にみると、製造業では100時間以上の割合が最も高く28.3%、10時間未満が13.9%、卸売業・小売業では製造業と同じく100時間以上が最も高い割合の23.4%を占め、10時間未満が14.9%となっている。金融保険業では10時間～19時間、100時間以上がそれぞれ17.4%を占め、最も高い割合となっている。サービス業では10時間未満の割合が最も高く21.2%、次は100時間以上の16.7%となっている。(表9)

表9 産業別、訓練期間別、短期訓練による採用可能職種構成比

(%)

訓練期間 産業	計	10時間未満	10～19時間	20～29時間	30～39時間	40～49時間	50～59時間	60～69時間	70～79時間	80～89時間	100時間以上	不明
製造業	100	13.9	8.5	11.4	4.6	11.8	5.9	0.7	1.3	6.1	28.3	7.5
卸売業・小売業	100	14.9	9.2	14.3	5.1	9.7	10.3	1.1	1.1	1.7	23.4	9.2
金融保険業	100	15.2	17.4	6.5	4.4	6.5	13.0	—	—	4.4	17.4	15.2
サービス業	100	21.2	11.6	11.6	2.5	11.1	8.1	0.5	2.0	6.1	16.7	8.6

注) 採用可能職種=100

4. 35才以上の婦人を使うことについて（又は使った結果）企業として障害と
考えていることについて

回答事業所を産業別にみると、製造業73.4%、卸売業・小売業59.8%、金融保険業は53.7%、サービス業は65.8%となっている。（表10）

回答全数に対する各回答事項（MA）の割合を産業別にみると、製造業においては障害事項として「職業意識面」をとりあげている事業所が多く、次いで「体力的面」をとりあげており、「労務管理面」をとりあげている事業所は比較的少ない。反面「障害なし」は32.6%を占めている。卸売業・小売業では、「労務管理面」、「体力的面」、「職業意識面」の順に、これを障害事項としてとりあげている事業所が多くなっている。「障害なし」は40.2%を占めている。

金融保険業では卸売業・小売業と同じ傾向で障害事項をとりあげているが一方57.4%の半数以上の事業所が「障害なし」と答えている。サービス業においては、金融保険業と同じく半数以上の56.9%が「障害なし」と回答しており、「職業意識面」、「労務管理面」、「体力的面」の順にこれを障害事項としてとりあげている事業所が多くなっている。（表11）

表10 産業別「35才以上の婦人を使う上での障害」についての回答事業所構成比

（%）

産 業	回 答
製 造 業	73.4
卸 売 業・小 売 業	59.8
金 融 保 険 業	53.7
サ ー ビ ス 業	65.8

注）各産業毎の調査対象事業所 ⇒ 100

表11 産業別、35才以上の婦人を使う上での障害事項別事業所構成比（MA）

（%）

障害事項	産 業	製造業	卸売業・小売業	金融保険業	サービス業
体力的面					
○ 体力、理解力が劣るので業務が限られ、仕事への順応性が乏しい。		10.2	6.5	5.8	7.1
○ 仕事に対する積極性がない。		4.9	5.5	7.7	3.9
○ 動作が緩慢で、作業能率が低い。		14.1	7.6	5.2	6.6
職業意識面					
○ アルバイト意識が強く、就業中おしゃべりが多いなど真剣味が不足している。		5.2	5.2	6.5	6.4
○ 無断欠勤、家事都合による欠勤が多い。		37.5	3.0	7.7	16.4
○ 定着性がなく、自分本位なやめ方をする。		1.9	4.5	1.3	1.0
労務管理面					
○ 人員配置、給与体系の上でむずかしい。		4.1	11.0	7.1	4.4
○ 人間関係において協調性に欠けるため、労務管理上苦慮する。		4.1	7.9	1.9	4.2
○ 独断的で指導しにくく、また徹底させにくい。		1.0	4.8	3.2	2.2
○ 家庭との両立のため、制約されることがある。		6.6	9.3	12.3	9.3
○ 障害なし。		37.3	40.2	57.4	56.9

注）回答事業所 ⇒ 100

5 「35才以上の婦人を採用してよかった」と思うことについて

回答事業所を産業別にみると、製造業は60.8%、卸売業・小売業45.3%、金融保険業44.3%、サービス業59.4%を占めている。（表12）

回答内容（MA）を事項別にみると、「勤勉な仕事ぶりをする」が各産業とも最も高い割合を占めている。一方「低賃金で雇用でき、若年労働力不足を補うことが容易である」「昇進、昇格

等将来のことを考慮せずにすむ」と答えている事業所もある。(表13)

表12 産業別、「35才以上の婦人を採用してよかった」についての回答事業所構成比

(%)

産 業	回 答
製 造 業	60.8
卸 売 業・小 売 業	48.3
金 融 保 険 業・	44.3
サ ー ビ ス 業	59.4

注) 各産業毎の調査対象事業所 = 100

表13 産業別、「35才以上の婦人を採用してよかった事項別事業所構成比(MA)

(%)

採用してよかった事項	産 業	製造業	卸売業・小売業	金融保険業	サービス業
○ 定着性がある。		15.9	10.2	4.7	11.9
○ 勤勉な仕事ぶりを示す。		45.0	25.1	17.9	24.7
○ 仕事がいねいである。		16.0	20.0	14.1	15.2
○ よく気がつき、仕事への積極性がある。		7.0	15.3	15.6	18.2
○ 接客態度がよい。		0.3	10.6	10.9	9.8
○ 思慮分別があり、人間関係がよい。		10.5	14.0	20.3	17.4
○ 社会的に信用度が高い。		0.1	0.4	10.2	—
○ 若年者に対しての指導性がある。		2.8	4.7	3.1	2.7
○ 低賃金で雇用でき、若年労働力不足を補うことが容易である。		7.2	2.9	2.3	1.1
○ 若年者や男子の労働力を効率的に活用できる。		0.9	0.9	3.1	—
○ 過去の経験を活用できる。		1.1	6.8	6.3	6.8
○ 昇進・昇格等将来のことを考慮せずにすむ。		0.3	—	—	—
○ 特に意見なし		21.3	25.5	30.5	24.7

参 考

1. 規模別状況について

(1) 新規学卒以外の婦人の募集状況

各産業について規模別にみると、一般に規模が大きいほど労働力需要が大であることから当然のことともいえるが、規模の大きい事業所ほど募集している割合が高い傾向にある。製造業で募集した割合が最も高いのは、100～499人規模の84.2%、次は1000人以上の82.9%で、最も割合の低いのは10～29人規模の54.0%となっている。卸売業・小売業で募集した割合が最も高いのは1000人以上規模の83.3%、次は100～499人の79.5%であり、最も割合の低いのは10～29人規模の48.3%である。金融保険業においては、小規模の10～29人では僅か27.8%しか募集を行っていないが、規模が大きくなるほど新規学卒以外の婦人の募集を行なっている事業所の割合は高い。サービス業で募集した割合の最も高いのは500～999人の81.3%、次は100～499人の74.4%となっており、最も低いのは10～29人規模の51.6%である。(参考、表(1))

また「年令制限あり」の状況を各産業について規模別にみると、製造業では、1000人以上の規模が91.4%を占めているが、10～29人の規模では僅か29.4%にしかすぎず、規模が大きいほど「年令制限あり」の割合は高くなっている。卸売業・小売業で「年令制限あり」の割合が最も高いのは1000人以上、500～999人の規模でそれぞれ73.3%を占め、10～29人の規模では42.9%となっており、製造業と同じく規模が大きいほど「年令制限あり」の割合が高くなる傾向が見られるが、製造業ほど規模間格差は大きくない。金融保険業では「年令制限あり」の割合が最も高いのは10～29人の規模の70.0%、最も低いのは、500～999人の50.0%である。サービス業では、1000人以上規模が「年令制限あり」40.0%となっているが、あとは製造業や卸売業・小売業の場合と同じ傾向を示しており、500～999人規模69.2%、100～499人58.3%、10～29人33.3%となっている。(参考、表(1))

参考 表(1) 産業別、規模別、新規学卒以外の婦人の募集の有無別、年令制限の有無別事業所構成比

(%)

産業	募集の有無 規模 年令制限の有無	計	募集			募集 しない
			小計	年令制限あり	年令制限なし	
製造業	人 10~29	100	(100) 54.0	(29.4) 15.9	(66.9) 36.1	(3.7) 2.0
	30~99	100	(100) 75.6	(40.9) 31.0	(59.1) 44.6	(-) -
	100~499	100	(100) 84.2	(59.2) 49.9	(39.0) 32.8	(1.8) 1.5
	500~999	100	(100) 78.7	(66.7) 52.5	(30.2) 23.7	(3.1) 2.5
	1000以上	100	(100) 82.9	(91.4) 75.7	(8.6) 7.2	(-) -
卸売業・小売業	人 10~29	100	(100) 48.3	(42.9) 20.7	(55.7) 26.9	(1.4) 0.7
	30~99	100	(100) 50.0	(62.6) 31.3	(37.4) 18.7	(-) -
	100~499	100	(100) 79.5	(69.1) 54.9	(28.8) 23.0	(2.1) 1.6
	500~999	100	(100) 75.0	(73.3) 53.0	(26.7) 20.0	(-) -
	1000以上	100	(100) 83.3	(73.3) 61.1	(26.7) 22.2	(-) -

金融保険業	人 10~29	100	(100) 27.8	(70.0) 19.5	(30.0) 8.3	(-) -	72.2
	30~99	100	(100) 39.4	(59.6) 23.5	(40.4) 15.9	(-) -	60.6
	100~499	100	(100) 56.5	(69.2) 39.1	(30.8) 17.4	(-) -	43.5
	500~999	100	(100) 57.2	(50.0) 28.6	(50.0) 28.6	(-) -	42.8
	1000以上	※ 100	(100) 100.0	(-) -	(100.0) 100.0	(-) -	-
サービス業	人 10~29	100	(100) 51.6	(33.3) 17.2	(65.1) 33.6	(1.6) 0.8	48.4
	30~99	100	(100) 64.7	(38.6) 25.0	(60.0) 38.8	(1.4) 0.9	35.3
	100~499	100	(100) 74.4	(58.3) 43.4	(36.5) 27.1	(5.2) 3.9	25.6
	500~999	100	(100) 81.3	(69.2) 56.3	(30.8) 25.0	(-) -	18.7
	1000以上	※ 100	(100) 71.4	(40.0) 28.6	(60.0) 42.8	(-) -	28.6

注) 調査対象事業所 = 100
新規学卒以外の婦人を募集した事業所 = (100)
※印はサンプル数が少ない。

(2) 採用した35才以上の婦人に対する訓練実施の有無

各産業について規模別にみると、製造業では1,000人以上の規模の割合が最も高く36.7%を占め、卸売業・小売業でも1,000人以上の規模がとくに高い割合で69.2%を占めている。但しこの規模はサンプル数が少ない。金融保険業では30～99人の規模の割合が最も高く約80%を占めている。サービス業では100～499人の規模の割合が最も高く33.0%を占めている。(参考表(2))

参考表(2) 産業別、規模別、採用した35才以上の婦人に対する訓練実施の有無別事業所構成比

産業	規模	訓練実施の有無	計	実施した			実施しなかった	不明
				小計	配置前に実施した	配置前に実施しなかった		
製造業	10～29人 30～99人 100～499人 500～999人 1000人以上	人	100	(100) 18.2	(95.0) 17.3	(5.0) 0.9	81.8	—
			100	(100) 19.8	(57.8) 11.4	(42.2) 8.4	80.2	—
			100	(100) 24.2	(54.4) 13.2	(45.6) 11.0	75.8	—
			100	(100)※ 30.0	(40.0) 12.0	(60.0) 18.0	70.0	—
			100	(100)※ 36.7	(38.9) 14.3	(61.1) 22.4	63.3	—
卸売業・小売業	10～29人 30～99人 100～499人 500～999人 1000人以上	人	100	(100) 27.8	(80.0) 22.2	(20.0) 5.6	72.2	—
			100	(100) 21.2	(63.6) 13.5	(36.4) 7.7	78.8	—
			100	(100) 19.6	(81.8) 16.0	(18.2) 3.6	80.4	—
			※ 100	(100)※ 16.7	(100.0) 16.7	(—) —	83.3	—
			※ 100	(100)※ 69.2	(100.0) 69.2	(—) —	30.8	—

	人 10～29	人 30～99	人 100～499	人 500～999	人 1000以上	(100)	(81.8)	(18.2)	38.9	20.4	31.2	37.5	50.0	—	0.8	—	—	—
金融保険業	100	100	100	※	※	61.1	50.0	11.1										
	100	100	100	100	100	(100)	(85.7)	(14.3)										
	100	100	100	100	100	79.6	58.2	11.4										
	100	100	100	100	100	(100)	(100.0)	(—)										
	100	100	100	100	100	68.8	68.8	—										
サービス業	100	100	100	100	100	(100)※	(60.0)	(40.0)										
	100	100	100	100	100	62.5	37.5	25.0										
	100	100	100	100	100	(100)※	(100.0)	(—)										
	100	100	100	100	100	50.0	50.0	—										
	100	100	100	100	100	(100)	(79.2)	(20.8)	73.6	67.8	67.0	75.0	100.0					
	100	100	100	100	100	26.4	20.9	5.5										
	100	100	100	100	100	(100)	(71.1)	(28.9)										
	100	100	100	100	100	31.4	22.3	9.1										
	100	100	100	100	100	(100)	(64.3)	(35.7)										
	100	100	100	100	100	33.0	21.2	11.8										
	100	100	100	100	100	(100)※	(33.3)	(66.7)										
	100	100	100	100	100	25.0	8.3	16.7										
	100	100	100	100	100	—	—	—										
	100	100	100	100	100	(100)	(79.2)	(20.8)	73.6	67.8	67.0	75.0	100.0					
	100	100	100	100	100	26.4	20.9	5.5										

注) 35才以上の婦人を採用した事業所 = 100
85才以上の婦人に対し訓練を実施した事業所 = (100)
※印はサンプル数が少ない。

(3) 短期訓練による採用可能職種の有無

短期間の訓練を実施することによって「採用可能になると考えられる職種がある」と答えた事業所を各産業について規模別にみると、製造業では、小規模の10～29人が最も高い33.8%を占めている。卸売業・小売業では30～99人規模の割合が最も高く29.7%、金融保険業でも30～99人の規模の割合が最も高く16.7%、またサービス業でも同じく、30～99人の規模の割合が最高の24.6%を占めており、各産業とも小さな規模の事業所での「採用可能職種あり」の割合が高い傾向が見られる。(参考(3))

参考、表(3) 産業別、規模別、短期訓練による採用可能職種有無別、事業所構成比

(%)

産業	採用可能職種の有無 規 模	計	有	無
製 造 業	10～29人	100	33.8	66.2
	30～99	100	21.1	78.9
	100～499	100	26.7	73.3
	500～999	100	20.0	80.0
	1000人以上	100	21.4	78.6
卸売業・小売業	10～29	100	25.5	74.5
	30～99	100	29.7	70.3
	100～499	100	16.4	83.6
	500～999	100	20.0	80.0
	1000人以上	100※	22.2	77.8
金 融 保 険 業	10～29	100	13.9	86.1
	30～99	100	16.7	83.3
	100～499	100	5.8	94.2
	500～999	100	7.1	92.9
	1000人以上	100※	-	100.0
サ ー ビ ス 業	10～29	100	21.7	78.3
	30～99	100	24.6	75.4
	100～499	100	16.3	83.7
	500～999	100	18.7	81.3
	1000人以上	100※	14.3	85.7

注) 調査対象事業所 = 100

※印はサンプル数が少ない。

(1) 産業別、勤務形態別、採用した職種別「35才以上の婦人を採用した」事業所構成比(MA)

(表)

採用した職種	産業 勤務形態	製 造 業		卸 売 業 ・ 小 売 業		金 融 保 険 業		サ ー ビ ス 業	
		フルタイム	パートタイム	フルタイム	パートタイム	フルタイム	パートタイム	フルタイム	パートタイム
専門的技術的 職業従事者	教 員								
	医療保険技術者	0.3		1.2		1.0		2.2	0.3
	その他の専門的職業従事者							16.0	1.9
								1.0	
事務従事者	会計事務員	0.4	0.6	3.0	1.8	19.2	1.9	2.6	0.3
	作業的事務員	0.1	0.1		0.6				
	運輸通信事務員				0.6			0.6	0.6
	一般事務員	2.9	1.0	6.5	11.2	3.8	1.0	7.3	0.6
販売従事者	商品販売従事者	1.5	0.4	17.2	16.0	1.9		2.6	1.6
	その他の販売従事者	0.1			0.6	50.0	21.2		0.3
運輸通信 従事者	通信従事者							1.0	
	その他の運輸従事者							0.3	
	金属材料製造業者	2.6	1.8						
	金属加工業者	14.1	9.1	1.2					

技能工・生産工程作業	電気機械器具組立修理業者	5.7	6.8						
	計器、光学機械器具組立修理業者	2.0	1.5						
	その他の機械組立修理業者	3.2	1.8	0.6				0.3	
	製糸紡織業者	13.5	4.2						
	裁断・縫製業者	8.9	2.5	1.8	1.2			0.3	0.3
	木、竹、草、つる製品製造業者	6.7	2.2						
	パルプ、紙、紙製品製造業者	2.6	1.7						
	印刷、製本業者	2.1	1.4			1.0			
	ゴム、可塑物製品製造業者	5.4	2.2						
	皮革、皮革製品製造業者	1.7	0.4						
	窯業、土石製品製造業者	6.6	1.8						
	飲食品製造業者	5.2	1.4	4.7	1.2				
	化学製品製造業者	2.1	0.4						
	技術補助工	0.1						0.3	
	その他の技能工、生産工程業者	2.8	1.3	0.6				1.3	0.3
単独労働者		33.2	20.1	23.1	15.4	5.8	1.9	17.9	4.5
対個人サービス職業従事者		0.4	0.1	7.7	6.5	1.1		42.8	9.9
その他のサービス職業従事者		12.1	4.9	24.9	16.6	12.5	2.9	53.0	21.1

注) 「35才以上の婦人を採用した」事業所 = 100

(2) 産業別、採用可能職種別「35才以上の婦人の採用可能職種あり」事業所構成比(MA)

(表)

採用可能職種		産 業	製 造 業	卸売業・小売業	金融保険業	サービス業
専門的技術的従事者	技術者	医療保険技術者				2.5
		芸術家、芸能家		0.6		0.5
事務従事者		その他の専門的職業従事者	0.3			
		会計事務員	2.8	11.4	32.6	9.1
		作業的事務員	0.6	3.4	2.2	0.5
		運輸通信事務員		1.1	13.0	1.0
		一般事務員	9.0	12.3	6.5	22.3
販従事者	販売者	商品販売従事者	0.6	21.7	10.9	5.5
		その他の販売従事者			10.9	0.5
技能		通信従事者		1.1	2.2	1.0
		金属材料製造業者	5.2			
		金属加工業者	21.3	0.6		0.5
		電気機械器具組立修理業者	5.2	0.6		
		輸送機械組立、修理業者	0.3			0.5
		計器、光学機械器具組立修理業者	4.0	2.3		

工・生産工程作業者		その他の機械組立、修理業者	2.5			
		製糸紡織業者	19.4			
		裁断、縫製業者	7.7	3.4		1.0
		木、竹、草、つる製品製造業者	8.0	1.1		
		パルプ、紙、紙製品製造業者	2.8			
		印刷、製本業者	13.6	1.1		
		ゴム、可塑物製品製造業者	3.4	1.7		
		皮革、皮革製品製造業者	0.3			
		窯業、土石製品製造業者	9.0	0.6		
		飲食品製造業者	1.9	2.3		
		化学製品製造業者	2.5			
		技術補助工	0.6			
		その他の技能工、生産工程作業者	6.8			4.1
単労働者	単労働者	単労働者	31.8	14.3	8.7	15.2
		対個人サービス職業従事者	12.3	1.1	2.2	14.7
		その他のサービス職業従事者	7.1	8.6	10.9	20.8

注) 「35才以上の婦人の採用可能職種あり」と答えた事業所=100

(3) 35才以上の婦人の採用職種名一覧表 (製造業)

専門的、技術的職業従事者 看護婦、准看護婦 その他の医療保険技術者 事務従事者 ○ 一般会計事務員 ○ タイピスト、速記者 ○ 事務補助員 ○ 一般事務員 販売従事者 ○ 販売店員 外交員(保険を除く) 商品仲立人 他に分類されない販売従事者 技能工、生産工程作業 ○ 鋳物工 ○ その他の金属材料製造業者 ○ 旋盤工、その他の金属切削工作機械工 ○ 金属プレス工 ○ 電気溶接工 ○ ガス溶接工、ガス切断工 ○ 製かん工、鉄工、びょう打工、ブリキ職、板金工 ○ めっき工 ○ 手仕上工 ○ パフみがき工 ○ その他の金属加工作業者 ○ 電気通信機組立工、修理工 ○ 電気機械組立工、修理工 ○ 電球、真空管組立工 ○ 被覆電線製造工	○ その他の電気機械器具組立修理工業者 ○ 時計組立工、修理工、レンズ研磨工、調整工、光学機械器具組立工、修理工 ○ 計器組立工、修理工 その他の計器、光学機械器具組立、修理業者 ○ その他の機械組立工 ○ その他の機械修理工 ○ 繰糸工 ○ 混打そ工 ○ 粗紡工、精紡工 ○ 合糸工、ねん糸工 ○ 揚返工、かせ取工 ○ 織機準備工 ○ 織布工 ○ 漂白工、精練工 ○ 染色工 ○ フェルト製造工 なわ、ひも製造工 製網工 ○ その他の製糸、紡織業者 ○ 婦人、子供服仕立職 ○ 洋服仕立職 ○ ミシン縫製工 ○ その他の裁断、縫製作業者 ○ 製材工 ○ 合板工 ○ 木工 指物職、家具職、建具職、竹細工工
---	--

注) ○印職種は一部事業所では既採用職種であるが、他の一部事業所においては採用可能職種であるもの。

とう、き柳製品製造工 ○ その他の木、竹、草、つる製品製造業者 紙手すき工 ○ 紙製容器製造工 紙製品製造工 ○ その他のパルプ、紙、紙製品製造業者 ○ 文選工、植字工 製版工 ○ 印刷工 ○ 製本工 ○ その他の印刷、製本業者 ゴム工 ○ ゴム製品成型工 ○ 可塑物製品成型工 可塑物製品加工工 ○ その他のゴム、可塑物製品製造業者 ○ その他の皮革、皮革製品製造業者 窯業原料工 旋ゆう工、低うろりがけ工 ○ れんが、かわら成型工 ○ 陶磁器成型工 ○ 窯業絵付工 ○ セメント製品製造工 ○ その他の窯業、土石製品製造業者 製粉工 ○ パン、ビスケット類製造工 和生菓子職 和菓子製造工 野菜つけ物工 乳製品製造工	○ 水産物加工工 水産ねり物製造工 味噌、しょう油製造工 ○ 清酒製造工 かん詰食品工 その他の飲食料品製造業者 ○ 化学工 ○ 化機工 油脂加工工 ○ その他の化学製品製造業者 ○ 試験工、分析工 ○ 内張工 ○ 塗装工 面工、看板工 ○ 他に分類されない技能工、生産工程業者 単純労働者 ○ 選別工 ○ 包装工 ○ 荷造工 倉庫夫 仲仕、運搬夫 ○ その他の単純労働者 サービス職業従事者 ○ その他の家事サービス職業従事者 給仕人、接客女中 ○ 舎監、寮母 ○ 料理人、バーテンダー ○ 洗たく職、洗張職 ○ 清掃員
--	--

あるもの。

○ 他に分類されないサービス職業従事者	塗装工
専門的、技術的職業従事者	単純労働者
薬剤師	○ 選別工
看護婦、准看護婦	○ 包装工
事務従事者	○ 荷造工
○ 集金人	○ 倉庫夫
○ 一般会計事務員	○ 配達人
○ 事務用機械操作員	○ その他の単純労働者
○ 通信事務員	サービス職業従事者
○ 事務補助員	芸者、ダンサー
○ 一般事務員	○ 給仕人、接客女中
販売従事者	娯楽場等の接客員
○ 販売店員	○ 舎監、寮母
○ 外交員（保険を除く）	○ 料理人、バーテンダー
技能工、生産工程作業者	洗たく職
金属プレス工	○ 清掃員
その他の金属加工作業者	他に分類されないサービス職業従事者
その他の機械組立工	
○ 婦人、子供服仕立職	
○ 洋服仕立職	
ミシン縫製工	
パン、ビスケット類製造工	
○ 和生菓子職	
和菓子製造工	
野菜つけ物工	
その他の飲食料品製造作業者	

専門的、技術的職業従事者	
看護婦、准看護婦	
事務従事者	
現金出納事務員	
○ 集金人	
○ 事務補助員	
一般事務員	
販売従事者	
○ 外交員、（保険を除く）	
○ 保険代理人、外交員	
技能工、生産工程作業者	
その他の印刷、製本作業者	
単純労働者	
○ その他の単純労働者	
サービス職業従事者	
理容師、美容師	
舎監、寮母	
料理人、バーテンダー	
○ 清掃員	

(サービス業)

専門的、技術的職業従事者 幼稚園教員 小学校教員 高等学校教員 大学教員 医師 薬剤師 助産婦 看護婦、准看護婦 栄養士 ○ その他の医療保健技術者 ○ 自然科学研究者 社会福祉事業専門職員 他に分類されない専門的職業従事者	技能工、生産工程作業者 その他の機械組立工 婦人、子供服仕立職 ○ その他の裁断、縫製作業者 試験工、分析工 内張工 ○ 塗装工 ○ 他に分類されない技能工、生産工程作業者 単純労働者 選別工 ○ 包装工 ○ その他の単純労働者 サービス職業従事者 芸者、ダンサー ○ 給仕人、接客女中 ○ 一時預り人、賃貸人、下足番 ○ 娯楽場等の接客員 浴場従事者 ○ その他の対個人サービス職業従事者 ○ 舎監、寮母 ○ 料理人、バーテンダー ○ 洗たく職、洗張職 ○ 清掃員 他に分類されないサービス職業従事者
事務従事者 ○ 現金出納事務員 ○ 一般会計事務員 ○ 通信事務員 ○ 事務補助員 ○ 一般事務員 販売従事者 ○ 販売店員 他に分類されない販売従事者 運輸通信従事者 ○ 電話交換手 他に分類されない運輸従事者	

(4) 35才以上の婦人の採用可能職種名一覧表

業	製造業	卸売業・小売業	金融保険業	サービス業
専門的、技術的職業従事者 記者、編集者 事務従事者 現金出納事務員 集金人 事務用機械操作員 技能工、生産工程作業者 伸縮工 その他の輸送機械組立 修理作業者 針金製品、針、ばね製造工 爆物工、メリヤス組立工 刺しゅう工 草、つる製品、製造工 加工紙工 れんが、かわら焼成工	専門的、技術的職業従事者 デザイナー 事務従事者 現金出納事務員 タイピスト 運輸事務員 販売従事者 呼売人、行商人、露店商人 運輸通信従事者 電話交換手 技能工、生産工程作業者 パフみぎき工 その他の電気機械器具組立、 修理作業者	事務従事者 一般会計事務員 タイピスト 通信事務員 販売従事者 販売店員 サービス職業従事者 その他の家事サービス職業 従事者 他に分類されないサービス職業 従事者	事務従事者 集金人 タイピスト 販売従事者 外交員(保険を除く) 保険代理人、外交員 技能工、生産工程作業者 手仕上工 自動車修理工 その他の輸送機械組立、修理 作業者 単純労働者 倉庫夫 サービス職業従事者	事務従事者

めん類製造工
製塩工
たばこ製造工

サービス職業従事者

理容師、美容師

レンズ研ぎ工、調整工
光学機械器具組立工、修理工
計器組立工、修理工
和服仕立職
その他の裁断、縫製作業者
とう、き柳製品製造工
(その他の木、竹、草、つる製品製造作業者
製本工
可塑物製品加工工
(その他のゴム、可塑物製品製造作業者
(その他の窯業、土石製品製造作業者
洋生菓子職

エレベーター係

(5) 35才以上の婦人の採用有無別理由中の「その他」の内容一覧表

有	無
○ 嘱託員として採用 ○ 期末（7月、12月）繁忙期のみ（季節的、臨時的）採用 ○ 男子および若年労働力の効率を高めるため ○ 女子寮管理人補充のため（夫婦採用） ○ 単純作業のため、男子工員では長続きしないので採用 ○ 経験があるため、資格があるため ○ 知人の推せんによる ○ 過去に雇用関係があり、復職の形で採用 ○ 年令にかかわらず出来る職種があるため ○ 工場新設のため ○ 近接居住者に限り採用 ○ 従業員病欠のため、その妻を採用 ○ 産休代替のため ○ 教授未亡人の生活維持のため	○ 欠員がなかった（充足している） ○ 就職希望者がなかった ○ 現在の女子社員と年令が離れすぎてチームワークがとれない ○ 25才以上は採用しない ○ 単純軽労働分野は現状で充分である ○ 35才以上の職種がない ○ 給与が割高となるため ○ 女子は採用しない ○ 長期的勤務が不可能のため ○ 経験者でないと採用しない ○ 内職に出す ○ 縁故関係のみを採用するため ○ 地方事情により求人できない ○ 予算の関係上 ○ 新規卒卒以外は採用しない ○ 定員削減のため ○ 人事権がないため

昭和43年7月31日まで

(昭和43年)

提出期限！昭和43年6月20日

(該当する符号又は文字を○で囲み、
(記入欄に必要事項を記入下さい。)

イ. した。
ロ. しない。

2 “した”場合、募集の際に年令制限がありましたか。
(年令制限に幾種類もあった場合は、多数採
イ. あった。()オ ロ. なかった。

1. 昭和42年4月～43年3月の間に5才以上の婦人を採用しましたか。

2. 理由についてお答え下さい。(該当する箇所をいくつでもお答え下さい。)

(採用した事業所) ←

イ. 新規卒業者を充足できなかったため。

ロ. 新規卒年以外の3才未満の女子を充足できなかったため。

ハ. 新規卒年以外の男子を充足できなかったため。

ニ. 3.5才以上の婦人に向いている職種があったため。

ホ. 単組、軽労働分野が拡大したため。

ヘ. その他()

1. しなかつた。

イ. しな。

(採用しなかつた事業所) →

イ. 新規卒業者を充足できなかったため。

ロ. 新規卒年以外の3才未満の女子を充足できなかったため。

ハ. 新規卒年以外の男子を充足できなかったため。

ニ. 3.5才以上の婦人に向いている職種が狭い。

ホ. 単組、軽労働分野が縮小したため。

ヘ. 募集したのが適当な人がいなかったため。

ト. 3.5才以上の婦人は採用しない方針のため。

チ. その他()

採用した職種について、右の表にも答え下さい。

イ。「職種名」については、採用人数の多い順に10職種まで、別添職種一覧表により御記入下さい。

ロ。それぞれの職種の「勤務形態」「訓練」についても答え下さい。

1. 35才以上の婦人に短期(1日以上1ヵ月程度)の訓練を行うことによつて、採用可能となる職種がありますか。(資格等を必要とする職種は除く。)

イ、「職運名」については、採用可能性の強い順に、別添職運一覽表により右表に御記入下さい。

企業として、主にどんな障害がありますか。

V 35才以上の婦人を使用して良かっただと思ふことを御記入下さい。