

保存資料

年少労働調査資料第56集

中小企業における年少労働者の 成長促進措置に関する調査

昭和41年11月

労働省婦人少年局

4/12 8部製

は し が き

婦人少年局では、年少労働者が働いている産業において、毎年種々の調査を実施し、その実態をは握して年少労働者の保護と福祉増進のための基礎資料としてきたが、昭和40年には中小企業に働く年少労働者の成長促進のためにとられている措置に関する実態をは握するため調査を行なった。

この報告が働く年少者や年少労働者の労務管理を担当する方々、また年少労働者の健全育成に関心を持たれる方々のご参考になれば幸いである。

なお、ご協力をいただいた事業所ならびに関係者各位に深く感謝の意を表する次第である。

昭和41年11月

労働省婦人少年局長

高橋展子

目 次

I 調査の概要	4
1. 調査の目的	4
2. 調査の構成	4
3. 調査対象	4
(1) 調査地域	4
(2) 調査産業	4
(3) 調査事業所	4
(4) 調査労働者	4
4. 調査事項	4
5. 調査時期	5
6. 調査方法	5
II 調査結果の概要	5
III 事業所調査の結果	7
1. 調査対象事業所と年少労働者の割合	7
2. 年少労働者の職場適応、能力伸長のための措置	7
3. 年少労働者の技能（職業能力）を高めるための措置	10
4. 年少労働者の一般教養を高めるための措置	12
(1) 一般教養を高める教育の実施	12
(2) 定時制、通信制等に対する通学等の奨励	13
5. 年少労働者の自発性を促進するための措置	14
6. 年少労働者の相談業務についての措置	14
7. 年少労働者の将来の生活に関する措置	17
(1) 退職金制度	17
(2) 独立して事業をしたい者のための措置	17
(3) その他の措置	18
IV 個人調査の結果	18
1. 対象年少労働者	18
2. 職業訓練（技能を高めるための何らかの訓練）	19
3. 一般教養を高めるための教育	21
4. 相談制度	22
(1) 悩みごとの相談	22
(2) 相談制度への希望	24
5. 仕事についての感想	24

V 統 計 表	2 7
〔事業所調査〕	
第1表 調査対象事業所数，全労働者数，年少労働者数および 年少労働者構成比	2 9
第2表 成長促進に関する項目別措置状況	3 0
第3表 技能（職業能力）を高めるための措置状況	3 2
第4表 事業所が単独又は共同で実施している職業訓練実施状況	3 2
第5表 一般教養を高めるための措置実施状況	3 3
第6表 定時制，通信制等への通学奨励状況	3 3
第7表 通学等に対する便宜供与の有無	3 4
第8表 通学等に対する便宜供与の内容	3 4
第9表 相談業務実施の有無及び内容	3 5
第10表 初任給および25才時の賃金額	3 6
第11表 退職金制度実施状況	3 6
第12表 独立のための援助措置実施状況	3 6
〔個人調査〕	
第1表 労職，年齢，勤続年数，通勤住込および出身地別 年少労働者数	3 7
第2表 職業訓練（技能を高める何らかの訓練）受講の有無	3 8
第3表 職業訓練（技能を高めるための何らかの訓練）を受講しな かつた理由	3 8
第4表 一般教養を高めるための教育の受講の有無	3 9
第5表 脳みを相談したいと思つたことの有無	3 9
第6表 脳みを相談したことの有無，相談相手および相談しな かつた理由	4 0
第7表 相談係の希望の有無	4 1
附 調 査 票	
事 業 所 票	4 2
個 人 票	4 4

I 調査の概要

1. 調査の目的

この調査は、中小企業に働く年少労働者の職場適応、能力伸長のためにとられている措置について実態を把握し、年少労働者の福祉の向上をはかるための参考に資することを目的とする。

2. 調査の構成

この調査は事業所調査および個人調査の二種類で構成されている。

3. 調査対象

(1) 調査地域

青森、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、新潟、富山、石川、山梨、長野、岐阜、愛知、京都、大阪、兵庫、奈良、岡山、広島、香川、福岡、熊本、の23都府県

(2) 調査産業

製造業、商業

(3) 調査事業所

製造業では30人以上300人未満、商業では10人以上30人未満の常用労働者を雇用する民営事業所のうちから抽出された953事業所（回収数850）

(4) 調査労働者

調査事業所に働く年少労働者のうちから抽出された3,180人（回収数2,386）

4. 調査事項

(1) 事業所調査

イ 事業所の属性等に関する事項

事業所の名称、所在地、事業内容、労働者数、年少労働者数

ロ 年少労働者の成長促進のための措置に関する事項

労働条件、仕事の適性、福利厚生、教育訓練、自発性、人間関係、将来性、家庭との連絡等に関する措置

ハ 年少労働者の技能を高めるための措置に関する事項

ニ 年少労働者の一般教養を高めるための措置に関する事項

ホ 年少労働者の自発性を促進するための措置に関する事項

ヘ 年少労働者の相談業務についての措置に関する事項

ト 年少労働者の将来の生活に関する措置に関する事項

(2) 個人調査

イ 年少労働者の属性等に関する事項

氏名、性別、年齢、勤続年数等

ロ 教育訓練に関する事項

ハ 相談制度に関する事項

ニ 仕事についての感想

5. 調査時期

昭和40年1月末日現在について、昭和40年2月1日から同年3月末日の期間に調査を実施した。

6. 調査方法

労働省婦人少年局において作成した調査票にもとづき、婦人少年室職員および臨時調査員が、事業所票については事業主、個人票については年少労働者に面接して調査を実施した。

Ⅱ 調査結果の概要

1. 年少労働者の職場適応、能力伸長を考慮して調査事業所がとっている措置のうち、もつとも措置率の高いものは、「定期昇給の制度化（83.9%の事業所が実施）」「退職金の制度化（82.5%）」「定時制・通信制等に対する通学の奨励（60.8%）」「家庭との連絡（58.9%）」などで、「配置転換の実施（48.7%）」「クラブ活動の援助（47.4%）」「定期的な懇談会の開催（44.3%）」「福利厚生施設の設置拡充（44.2%）」「職業訓練（技能を高めるための何らかの訓練）の制度化（42.1%）」「提案制度の採用（41.0%）」などがこれに次いでいる。
2. 殆どどの項目において、中規模（100人～299人）製造業では小規模（30人～99人）製造業や中小（10人～29人）商業より措置率が高いが、「独立のための援助」は比較的小さい資金で独立できる中小商業において率が高く、「所定労働時間の短縮」「休日の増加」「年次有給休暇の増加」等も、近年になってこれらの点の改善のすすんだ中小商業において率が高い。
3. 事業所がとっている措置のなかで、最近1年間（昭和40年1月末日現在）においてとられた措置をみると、「定期昇給の制度化」「退職金の制度化」「定時制・通信制等に対する通学等の奨励」など従来からとっている措置率の高い項目（前記1参照）が、高い措置率を示しているが、「休日の増加」「作業環境の改善」「指導員制度（注）の採用」などは、最近になってから措置をとった事業所の率

が相対的に高い。

〔注〕指導員制度とは、ＢＳ制度、お姉様制度など、小グループのリーダーとして指導員を職場に配置する制度をいう。

- 4.(1) 年少者の技能（職業能力）を高めるための措置として、職業訓練を何らかの形で行なっている事業所のうち、職業訓練法に基づく認定職業訓練を行なっている所は13.1％、公共職業訓練所に委託して職業訓練を行なっている所は5.6％で、多数の事業所ではそれ以外の方法で事業所が単独又は共同で技能（職業能力）を高める措置をとっている。
- (2) 事業所が単独又は共同で行なっている職業訓練としては、入社時訓練が非常に多く、特に製造業においてそうである。期間は1週間以内の短期間の事業所が4割を占め、1週間をこえ1ヵ月以内のところは36.7％でこれに次ぎ、3ヵ月をこえる長期の訓練を行なっている事業所は2割程度である。
- 5.(1) 事業所で行なっている職業訓練（技能を高めるための何らかの訓練）を「うけた」と答えた年少労働者は、調査対象者の37.4％で、男女別には殆んど差はないが、製造業と商業とでは前者に働く者の方に率が高い。
- (2) 職業訓練を受けなかつた者（62.6％）のなかで「うけたくない」と思っている者は22.8％にすぎない。（「わからない」が41.6％）
- (3) 職業訓練を受けていないが「うけたい」と答えた年少労働者の大部分は、家庭の事情等個人的な理由で受けなかつたのではなく、働いている事業所に職業訓練の制度がないからうけられなかつたと答えている。
- 6 年少労働者に対し、一般教養を高める教育を実施している事業所は37.7％で、中規模の製造業においては50.3％に達している。内容は製造業、なかでも中規模ではむしろ華道、茶道、料理など（けいこごと）のようなものの比重が高いのに対し、中小商業では講座や講演・講習のようなものを共同で行なつたり、外部の講座へ参加させることなどが比較的多い。
- 7 事業所で行なっている一般教養を高める教育を「うけた」と答えた年少労働者は22.1％と少数であるが、「うけなかつた」と答えた者（77.9％）のうち、一般教養教育を「うけたくない」と答えた者は19.7％にすぎず、半数近くは「うけたい」と思っている。（「わからない」が35.1％）とくに女子では「うけたい」という者の割合が高い。
- 8 「定時制・通信制等に対する通学奨励等」を行なっている事業所は60.8％に達しており、奨励の方法としては、「早退をみとめる」「寮生活、住込生活の場合等で学習し易いように配慮している」「奨学金制度を設けている」など種々の側面からの通学への便宜供与をしている事業所が多い。
- 9 職場の人間関係の改善、年少労働者の生活指導等を目的として相談制度を実施している事業所は16.7％であるが、専門の相談係をおいているところは6.2％にすぎない。専門の相談係の中でも多

くは他の業務と兼務であつて、専任の相談係をおいている事業所は0.5%にすぎない。規模の小さい事業所、とくに商業においてはこの制度はまだ殆んどとり入れられていない。

10. 職場の内外の生活で悩みごとがある場合「特別の相談係がほしい」と答えた年少労働者は51.7%と過半数に達しており、「ほしくない」という者は22.2%と少数である。（「わからない」は26.1%）、相談制度を採用している事業所、とくに専門の相談係をおいている事業所の少ないことと対比して注目される。

Ⅱ 事業所調査の結果

1. 調査対象事業所と年少労働者の割合

調査対象事業所は、総数850、製造業の規模30人～99人の事業所が40.2%、100人～299人の事業所が28.2%、商業の規模10人～29人の事業所が31.6%である。

これらの事業所に働く全労働者中に占める年少労働者の割合は13.6%である。年少労働者の男女の割合は、男子48.8%、女子51.2%となっている。

第1表 調査対象事業所数および年少労働者の割合

項 目 産 業・規 模		調 査 事 業 所	事業所全労働者中年少者の割合		
			計	男	女
総 数		850 (100.0%)	13.6%	11.1%	17.2%
製 造 業	30人～ 99人	342 (40.2)	13.1	11.6	15.2
	100人～ 299人	239 (28.2)	13.4	10.1	18.4
商 業		269 (31.6)	16.8	17.3	16.1

2. 年少労働者の職場適応、能力伸長のための措置

年少労働者の職場適応、能力伸長を考慮して事業所がとっている措置を、まず全項目について概況をみると次表の通りである。

第2表 成長促進措置の状況

対象事業所数=100.0%

産業・規模 項目		措置をとっている事業所		製 造 業		商 業
		a	b	30人~99人	100人~299人	
労働条件	所定労働時間の短縮	17.9%	7.8%	13.8%	18.4%	22.7%
	休日の増加	14.7	7.8	11.4	15.1	18.6
	年次有給休暇の増加	11.5	4.1	7.9	10.9	17.1
	作業環境の改善	28.3	14.5	29.6	38.0	17.7
	その他	3.6	2.0	3.8	2.5	4.5
仕事の適性	配置転換の実施	49.7	19.9	49.9	79.5	34.3
	適性検査の実施	14.6	6.1	12.6	23.7	8.2
	その他	3.3	1.2	3.5	4.2	2.2
福利厚生	施設の設置拡充	44.2	20.1	48.3	53.6	30.8
	クラブ活動の援助	47.4	21.3	49.1	70.6	24.5
	その他	16.7	5.8	14.1	20.1	17.1
教育訓練	職業訓練の制度化	42.1	14.7	37.2	58.7	33.9
	一般教養を高める教育の実施	37.7	17.2	29.8	50.3	36.4
	定時制・通信制等に対する通学等の奨励	60.8	22.9	60.9	75.0	49.1
	その他	8.7	3.1	9.7	5.3	11.5
自発性	提案制度の採用	41.0	15.8	40.1	57.8	27.1
	その他	8.7	2.8	8.2	10.9	7.8
人間関係	相談制度の採用	16.8	6.9	16.1	25.1	8.9
	指導員制度の採用	8.5	3.9	6.2	14.7	5.9
	定期的な懇談会の開催	44.3	17.4	42.4	51.9	39.9
	その他	12.0	4.5	10.8	12.1	13.4
将来性	定期昇給の制度化	83.9	30.9	82.5	90.5	79.9
	随時の昇給実施	32.2	11.3	32.8	36.4	27.5
	昇進の制度化	23.1	5.2	22.8	36.8	11.5
	資格制度の採用	16.1	6.0	11.7	28.9	10.4
	退職金の制度化	82.5	20.8	80.1	93.0	76.3
	独立のための援助措置	16.7	1.6	12.9	9.2	28.2
	その他	6.7	1.9	4.9	6.7	0.9
家庭との連絡		58.9	23.6	60.2	66.9	50.2
その他		9.4	4.5	8.5	10.9	9.3

(注) 1) aは措置をとっている事業所の割合

2) bはそのうち過去1年間(40年1月末現在)に措置をとった事業所の割合

もつとも多くの事業所が実施しているのは「定期昇給の制度化」「退職金の制度化」で総数の8割以上が実施しているが、これは年少労働者の成長促進という要素以外に企業全体の労務管理、賃金管理的考慮からも出ているので、措置率が高いものと考えられる。次に多いのが、「定時制又は通信制等に対する通学の奨励」と「家庭との連絡」で総数の6割に達している。適性を考えた「配置転換の実施」「福利厚生施設の設置拡充」「クラブ活動の援助」「職業訓練（技能を高めるための何らかの訓練）の制度化」自発性を促す「提案制度の採用」人間関係の円滑化をはかるための「定期的な懇談会等の開催」なども何れも総数の4割をこえ、よく普及している。

製造業、商業別、規模別にみるとそれぞれ若干の特色がみられる。中規模（100人～299人）製造業においては大部分の項目について、小規模（30人～99人）製造業および中小（10人～29人）商業よりも措置率が高いが、「独立のための援助」は、比較的小さい資金で独立できる中小商業において率が高く（28.2%）中規模製造業において、もつとも低い（9.2%、小規模製造業は12.9%）。また「所定労働時間の短縮」「休日の増加」「年次有給休暇の増加」等も中小商業において率が高い。これは、従来商店では労働時間が長く、休日も週休制をとらず、年次休暇もとりにくい状態のところが相当あつたのが、近年の人手不足に対処するためこれらの点について改善をはかる傾向が強まり、また行政指導にも力が入れたためと考えられる。小規模の製造業と中規模の製造業とでは、殆んどすべての項目において中規模の方が措置率が高く、例外は前述の「独立のための援助措置」と「作業環境の改善」があげられる程度である。大部分の項目では、中規模製造業、小規模製造業、中小商業の順に措置率が低くなっている。これを項目別にみると、「退職金の制度化」「定期昇給の制度化」「家庭との連絡」などは三者共通してその率が極めて高いが「配置転換の実施」「職業訓練の制度化」などは中規模製造業では非常に措置率が高いのに比し、小規模製造業及び中小商業は相対的に低い。また「クラブ活動の援助」「定時制・通信制等に対する通学等の奨励」「提案制度の採用」「昇進の制度化」などでは、中規模製造業、小規模製造業、中小商業の順に措置率が相当大きく低下している。

つぎに、第2表b欄は過去1年間（40年1月末現在）に措置をとった事業所の割合（aの内数）である。これで見ると、「定期昇給の制度化」「退職金の制度化」「定時制・通信制等に対する通学等の奨励」「家庭との連絡」「配置転換の実施」「福利厚生施設の設置拡充」「クラブ活動の援助」等a欄において高い率を示している項目はbにおいてもまた率が高い。aとbとの相対的關係をみると、「休日の増加」「作業環境の改善」「指導員制度の採用（注）」などは、これらの措置をとっている事業所のなかで、最近になつてから措置をとった所の率が比較的高く、「職業訓練の制度化」「定時制・通信制等に対する通学等の奨励」「定期昇給の制度化」「随時の昇給実施」「昇進の制度化」「退職金の制度化」「独立のための援助措置」などは逆に最近になつてから措置をとった事業所の割合が低いことが目立っている。

(注) 指導員制度とは、B S 制度、お姉様制度など、小グループのリーダーとして指導員を職場に配置する制度をいう。

3. 年少者の技能（職業能力）を高めるための措置

調査事業所のうち、年少労働者の技能（職業能力）を高めるため、職業訓練を何らかの形で行なっているところは42.1%であり、このうち職業訓練法にもとづく認定職業訓練（3年又は2年）を行なっている事業所は13.1%にすぎず、大部分は職業訓練法に基づく認定職業訓練以外の訓練（主として3年以下の短期）を行なっている。

第3表 技能（職業能力）を高めるための措置状況 (MA)

項 目 産 業 ・ 規 模		措置実施 事 業 所	職業訓練 法に基づく認定職 業 訓 練	認定職業訓練以外の訓練		
				公共職業 訓練所に 委 託	事業所が単 独又は共同 で 実 施	外部主催の ものに参加 させている
総 数		42.1 (100.0%)	(13.1%)	(5.6%)	(80.7%)	(45.8%)
製 造 業	30人～99人	37.2 (100.0)	(15.7)	(7.0)	(81.9)	(33.1)
	100人～299人	58.7 (100.0)	(15.0)	(7.0)	(87.1)	(40.0)
商 業		33.9 (100.0)	(6.6)	(1.1)	(69.2)	(72.5)

(注) 内容は重複するので計は100%に一致しない。

第3表をみると、職業訓練を何らかの形で行なっている事業所のうち8割は単独又は共同で、職業訓練法に基づく認定職業訓練以外の訓練を行なっており、また半数近くは外部の機関や団体が主催する訓練に従業員を参加させるなど、技能を高めるための措置をとっているが、認定職業訓練を行なったり、公共職業訓練所に委託をしている事業所は比較的少数である。

つぎに事業所が単独又は共同で実施している認定職業訓練以外の訓練についてくわしくみると、この種の訓練を実施している事業所のうち、実施時期は、入社時が78.2%と圧倒的に多い。

訓練の期間は、1週間以内の短期間の事業所が4割を占め、1週間をこえ1ヵ月以内のところは36.7%でこれに次いでいる。一方3ヵ月をこえる長期の訓練を行なっている事業所も2割を占められる。

訓練内容では、「学科と実習の併用」が45.7%でもっとも多く、「実習を主とする」が33.9%でこれに次いでおり、「学科を主とする」は14.2%にすぎない。

これらの点について、規模別または製造業、商業の別にみて、特徴のある傾向をあげると次のとおりである。

職業訓練の制度化をしていると答えた事業所は、製造業においては商業よりも割合が高く、製造業の中でも中規模の企業の方がはるかに高くなっている。

第4表 事業所が単独又は共同で実施している職業訓練（職業訓練法に基づくもの以外）の内容別実施状況

項 目 産業・規模		実 施 事業所	時 期		期 間			
			入 社 時	そ の 他	1週間以内	1ヵ月以内	3ヵ月以内	3ヵ月以上
総 数		100.0%	78.2%	21.8%	40.1%	36.7%	3.8%	19.4%
製 造 業	30人～99人	100.0	81.7	18.3	42.3	30.8	6.7	20.2
	100人～299人	100.0	87.7	12.3	36.1	41.9	3.2	18.8
商 業		100.0	54.0	46.0	44.5	36.5	—	19.0

項 目 産業・規模		訓 練 内 容		
		学科が主	実習が主	学科実習併用
総 数		15.1%	36.2%	48.7%
製 造 業	30人～99人	11.1	45.5	43.4
	100人～299人	21.2	26.3	52.5
商 業		9.3	40.7	50.0

職業訓練を何らかの形で制度化している事業所の中で、「職業訓練法にもとづく認定職業訓練」および「公共職業訓練所に委託」を行なっている事業所の割合は、製造業の規模別には違いはみられないが、商業では極めて少数である。「認定職業訓練以外の訓練を単独又は共同で実施」の場合は、製造業では規模を問わず8割をこえて実施しているが、商業では69.2%である。これに反して、「外部の機関や団体が主催するものに参加させている」事業所の割合は商業では72.5%と非常に高く、（製造業で4割にみえない）、この方法が商業において容易なため普及していることがわかる。

外部主催のものに参加させた場合主催した団体や機関名をあげると、製造業では、商工会議所、県生産性協議会（本部）、労働基準監督署、労働基準協会などが多く、その他、市教育委員会、機械メーカー、産業教育センター、県中小企業課、市青少年課、経営管理協会、社会保険事務所、職業安定所、県労政課、通商産業局、労働基準局、各産業の協同組合、産産振興事業団、県工業試験場、県調理師会、科学研修所、日本コンサルタント協会、公共職業訓練所、県訓練課、県農業講習所、社会健康保険組合、中小企業センター、機械金属工業会、中小企業振興会共同訓練所、県繊維工鉦課、技術

センターなどである。

商業では商工会議所が主催する店員講座の参加が最も多く、各メーカーの講習会の参加がこれについて多くなっている。その他、専門店会、県図書協同組合、問屋連盟の講習会、日本プロモーター、洋裁連盟、取次店主催のもの、ボタン卸問屋、小売酒販組合青年会、商業連合会などである。「単独又は共同で実施する認定職業訓練以外の訓練」についてみると、訓練の時期は製造業の場合では規模を問わず入社時に行なうものが圧倒的に多く8割をこえているが、商業では入社時以外の訓練も比較的多く4割をこえている。

4. 一般教養を高めるための措置

(1) 一般教養を高める教育の実施

年少労働者に対して教育訓練の一つとして、一般教養を高めるためにどのようなことがなされているかについてみると次の通りである。調査対象事業所のなかで一般教養を高める教育を実施しているところは37.7%であったが、この内容をみると、講演会、短期講習会の開催を行なっているところが実施事業中40.3%と多く、その他（華道、茶道、運転免許、社長講座、電話の話し方講座、料理講座）が38.8%とこれに次ぎ、外部の講座への参加が27.8%、継続的職場学級、講座の開催が21.6%となつていますが、附属学園等の設置は2.5%にすぎない。（回答に重複があるので合計は100%を超す）。

規模別または製造業・商業別に特徴点を見ると次のとおりである。一般教養を高める教育を行なっている事業所の割合の高いのは、中規模（100人～299人）製造業で、対象事業所の半数におよんでおり、小規模（30人～99人）製造業の3割中中小商業の36%とではかなりな開きが認められる。（第5表）

内容をみると、中小商業では講座や講演のようなものを共同で行なったり外部の講座へ参加させることが比較的多いのに対して、中規模の製造業ではむしろ華道、茶道、料理の講習など「けいこごと」的なものを多く含む「その他」に比重が高い。

第 5 表
一般教養を高める教育を実施
している事業所の割合
調査対象事業所数＝1000%

総 数		37.7%
製 造 業	30～99人	29.9
	100～299人	50.3
商 業		36.4

第6表 一般教養を高める教育の実施状況（MA）

項目 産業・規模	実施 事業所	附属学園 等の設置	継続的職場学級・講座の開催		
			計	単 独	共 同
総 数	100.0%	2.5%	21.6(100.0)	(66.7)%	(33.3)%
製造業 30～ 99人	100.0	2.0	15.7(100.0)	(75.0)	(25.0)
	100～ 299人	5.0	19.2(100.0)	(100.0)	(—)
商 業	100.0	—	30.6(100.0)	(36.7)	(63.3)

項目 産業・規模	講演会・短期講演会の開催			外部の講座 への参加	そ の 他
	計	単 独	共 同		
総 数	40.3(100.0)	(66.7)	(33.3)	27.8	42.6
製造業 30～ 99人	36.3(100.0)	(67.6)	(32.4)	30.4	47.1
	41.7(100.0)	(82.0)	(18.0)	17.5	49.2
商 業	42.9(100.0)	(47.6)	(52.4)	37.8	29.6

(2) 定時制・通信制等に対する通学等の奨励

「定時制・通信制等に対する通学奨励」を行なっている事業所は全体の60.8%と高い率を示している。その内訳は、定時制高校への通学を奨励していると答えたところが91.1%、各種学校への通学を奨励していると答えたところが13.7%、高校通信制度の利用を奨励すると答えたところが6.4%である。（回答は重複するので100%をこす）。

規模別、製造業・商業別にみると、中規模の（100人299人）製造業では、通学奨励は75%の事業所で行なっており、広汎に普及しているといえる。小規模（30人～99人）製造業でも6割の事業所で行なっていることは注目に値する。

定時制、通信制等への通学等を奨励している事業所（総数の60.8%）のうち殆んど（82.2%）は通学等に対して便宜供与をしている。規模別、製造業・商業の別にみても何れも8割をこえており大きな相違はない。

便宜供与をしている事業所について、便宜供与の内容をみると（回答は重複するので100%を超える）、「早退をみとめる」が62.1%、「その他」（学校の行事に参加するときは公休・有休、月謝は全額会社負担、通学の際の自転車・オートバイ等の貸付、昼間の各種学校への通学許可＜断続勤務の職場＞、交通費の会社負担等）が30.8%、「寮生活、住込生活の場

第7表
定時制・通信制等に対する
通学奨励事業所の割合
調査対象事業所数＝100.0%

総 数	60.8%
製造業	30～99人 60.9
	100～299人 75.0
商 業	49.1

合等で学習し易いように配慮している」が27.5%、「奨学金制度を設けている」が16.7%
「受験費用の給付・貸与」を行なっているところは12.7%の順となつている。これを規模別
製造業・商業別にみても、総数の割合とはほぼ同じであつて、「早退をみとめる」という措置を
している事業所が最も多く、5割から6割、商業では7割にも達している。「その他」（学校
の行事に参加するときは公休・有休，月謝は全額会社負担，通学の際の自転車・オートバイ等
の貸付，昼間の各種学校への通学許可＜断続勤務の職場＞，交通費の会社負担等）と「寮生活，
住込生活の場合等で学習し易いように配慮している」が中規模製造業では4割近くみられる。
また中規模製造業では「奨学金制度を設けている」が22.1%あるが，中小商業では8.6%と
わづかである。

5. 年少労働者の自発性を促進するための措置

年少労働者の自発性の促進のため提案制度を行なっている事業所の割合は対象事業所の41.0%
である。中規模の製造業では6割近くが実施しているのに対し，小規模の製造業では4割，中
小商業では8割たらずでその開きが相当大きいのは注目される。

第 8 表
提案制度を採用している
事業所の割合

調査対象事業所数＝100.0%

総 数		41.0%
製 造 業	30～99人	40.1
	100～299人	57.8
商 業		27.1

その具体的内容の主なものは，次のようなものである。

- ① 投書面「職場の改善策」等テーマを定め賞品・賞金
をだす。

- ② 社内規定に基いて提案制度審議会にかけて審査・
発表，表彰等を行なっている。

- ③ 月毎にテーマ（例えば「ロスをなくそう」）を決
め投書箱にを入れる。

- ④ 口頭で申し出て，それを実地にためして採用など
決める。

- ⑤ 職制を越え申し出る，課長会議で採否する。

また自発性を促進するためのその他の措置は

- ① 誕生会で相談をきく。
② 例えば「声の広場」という機関紙に提案できない意見，希望等を投稿させる。などである。

6. 年少労働者の相談業務についての措置

職場の人間関係の改善，年少者に対する指導等を目的として相談制度を実施している事業所は，
調査対象事業所の16.7%であるが，専門の相談係（専属，非専属を含む）をおいているところ
は6.2%にすぎず，あとの10.5%は，寮長，部課長，職場の経験者等が相談業務を兼務したり，

組合の苦情処理委員会、厚生委員会等が担当している。また専門の相談係をおいている場合でも殆んどが他の仕事と兼務であり、専任の相談係をおいているところはわずか4事業所(0.5%)にすぎない。この種の制度は中小企業ではまだ普及の程度は低いようである。

第9表 相談制度を実施している事業所の割合とその内容

調査対象事業所数=100.0%

項 目		相 談 制 度 を 実 施 し て い る			
		計	専門の相談係がいる	外部の相談制度を利用している	その他
総 数		16.8%	6.2%	※%	9.9%
製 造 業	30～99人	16.1	6.1	※	9.7
	100～299人	25.1	10.9	※	13.8
商 業		8.9	2.2	—	6.7

※は1%未満

規模別、製造業・商業別にみると、規模の小さい事業所、とくに商業においては、この制度がまだ殆んどとり入れられていないことがわかる。

つぎに、過去1年間(昭和40年1月末現在)に行なわれた相談の内容について主な事例をあげると次のとおりである。

- 同僚、友人、上司との人間関係に関するもの
- 労働条件、作業環境、配置転換、その他の待遇に関する苦情、不満
- 男女関係、恋愛問題、社内結婚などに関するもの
- 金銭問題に関するもの
- 定時制高校への通学に関するもの
- 住宅、寄宿舎に関するもの
- 将来に対する不安

相談制度を採用していないと答えた事業所(総数の83.2%)のうち、「近い将来実施の予定」というところは7.0%、「目下実施するかどうか検討中」が6.5%、「現在その必要をみとめない」は24.9%である。それぞれの理由の主なるものをあげてみると

目下実施するかどうか検討中 「製造業」

- (1) 「帰宅が遅くて困る」という親からの相談問合せが多い、残業と言いつけている人が多く会社側としても困っている、従業員の声がかきかれないので事実がわからずその対策として検討中で

ある。

- ② 必要は認めても、その程度が問題でまだ考えていない。
- ③ 本制度をとり入れている事業所が少ないので効果についてつかめない、またよい人材が得られないので実施に踏みきれないでいる。
- ④ 余暇時間の利用について相談が多いので指導方針等考慮している。
- ⑤ 女子は積極的に相談に来ないため（懇談会などで全然意見が出ない）。
- ⑥ 人間関係のもつれで退社する人が多いので、仕事の能率向上のために検討中。

〔商業〕では、

- ① 相談制度は必要と考えるが、小人数のため同業組合長等と共同で実施するよう検討中。
- ② 単独で設置するのは、困難なので商工会等の組織を通じて設置したい。
- ③ 3年前から設置していたが、効果があがらなかつたので、よい方法について検討中。
等がみられる。

現在その必要を認めないの理由としては、〔製造業〕では

- ① 部長、課長、係長の段階で解決できるから。
- ② 職制の範囲で解決できるから。
- ③ 寮生の場合は寮母が相談にあたるし、通勤者は家庭でやれるので。
- ④ 毎月各職場懇談会を通じて課長等が人間関係改善のため相談をうけているので。
- ⑤ 労使協議会により話し合つて解決している。
- ⑥ 家庭的ムードがあるので必要がない。
- ⑦ 現在まで問題になることもなかつたし、その内に必要になるかも知れないが現在必要がない。

〔商業〕では、

- ① 会社といつても、小人数なので家族と同様に話し合っているから。
- ② 店主が相談相手になつていて店員相互に解決している。
- ③ 通勤者ばかりなので誰も相談にこない。
- ④ 特に年少者のためにこのような制度を採用することは考えられない。
- ⑤ 取締役がもと先生だつたので悩みごとは何んでもきいてもらえる状態だから。
- ⑥ 夕食会のときに話し合うので。
- ⑦ 先輩に何でも相談するから。
- ⑧ 常に懇談会を開いているし、小人数でもあるので。
- ⑨ 年少労働者が少ない（1人が2人）ので。

等があげられている。

7. 年少労働者の将来の生活に関する措置

(1) 退職金制度

退職金制度を設けている事業所は、「中小企業退職金共済法」に基づく退職金共済制度に加入している場合が23.4%、事業所独自の退職金制度を設けている場合が59.1%で、両者を併せると82.5%の高率に達している。（わが国においては一般に退職金の普及率は非常に高く、特に大企業においては殆んど100%であり、中小企業でも8割をこえている一昭和38年賃金制度調査報告）

規模別、製造業・商業別にみると、
中規模（100～299人）製造業

第10表 退職金制度を設けている事業所の割合とその内容

調査対象事業所数=100.0%

では退職金制度を設けている事業所の率が極めて高いが、その中でもとくに事業所独自の退職金制度を設けている率が高く退職金共済制度に加入している率は小規模（30～99人）の製造業や中小商業の方が高い。

項 目 産業・規模		計	事業所独自の 退職金制度	退職金共済 制度へ加入
総 数		82.5%	59.1%	23.4%
製 造 業	30～99人	80.1	52.9	27.2
	100～299人	93.0	76.4	16.6
商 業		76.3	51.4	24.9

(2) 独立して事業をしたい者のための措置

年少労働者の将来の生活に関する措置の一つとして、独立のために援助措置をこうじている事業所は16.7%、そのうち「独立のための資金を積立てている」は23.2%、「独立の際に事業所として特典をあたえている」は53.5%、その他が23.3%である。

規模別、製造業・商業別には前述のように中小商業に実施事業所が多いことが他の項目と異なつた特徴である。

独立の際にあたえる特典の内容をみると、

- ① 問屋に信用貸しを頼む、資金が不足した場合の貸与、自社商品をゆずる、陳列ケースなど器具を与える。
- ② 特約店として応援する。
- ③ 株をわけてやる。
- ④ 得意先をわけてやる。
- ⑤ 5年以上勤務したものは、酒類小売販売の免許をうける資格を得、独立した際仕入先等の便宜供与。など

その他の特典について主なものをあげてみると、

- ① 女子が結婚退職の際、希望があれば下請の作業を廻してやり特殊ミシンを貸与する。
 - ② 機械の登録権をゆずり仕事を下請させる。
 - ③ 貸付金制度（アパート・住宅の権利金の貸付）。
 - ④ 入社した際に将来店を持ちたいものには技術面など教育してやる。など
- (8) 年少労働者の将来の生活に関するその他の措置
- 以上のべた以外に措置をとっている場合について主なものをみると、製造業では、
- ① 住宅貸付資金を設け退職金の額の限度で貸与。
 - ② 技術職で国家試験のあるものは、費用は会社負担で受験を奨励している。
 - ③ 身体不自由者でも本人と父兄の希望があれば採用している。
 - ④ 男女共、定年後2年間は嘱託で、もとの給料の5～6割保障。
 - ⑤ 定時制高校終了後、各専門技術の習得のため6ヵ月～1年研修生として専門の学校へ出向させている。
 - ⑥ 夜間大学進学奨励制度、学費全額負担。
 - ⑦ グループ育成指導。
 - ⑧ 3年以上勤務したもので、結婚後引続き勤務するものは祝金（1万～3万円）を出す。また結婚後は宿舎にはいれるよう配慮。
 - ⑨ 青年に達したときは記念品を贈る。など
- また商業では
- ① 生命保険加入、掛金会社負担（独身者30万、妻帯者50万）
 - ② 男子には住宅資金の援助、女子には結婚支度金の援助。

Ⅳ 個人調査の結果

前章では中小規模の事業所において、年少労働者の成長を促進するためにどのような措置がとられているかをみたが、ここではそれらの事業所で働く年少労働者自身が事業所で行なっている措置に対しどのようにうけとめ、また如何なる希望を抱いているかをみるため、特に教育訓練と相談制度とに関して個々の年少労働者に回答を求めその結果を集計分析した。

1. 対象年少労働者

調査の対象となつた年少労働者の数は2,386人、男子1,361人、女子1,025人、製造業に働く者1,971人、商業に働く者415人である。その労職別、勤続期間別、通勤往込別、出身地別の

構成比は第11表の通りである。

この表で明らかのように、
対象者の9割以上は労働者

(現場作業員、タイピスト、
電話交換作業員、用務員、
販売・配達・集金に従事す
る者等)で、職員の率はき
わめて低く、特に男子では
2.3%にすぎない。これは
現在中学卒の年少労働者は
大部分が労働者として配置
されることを示しており、
この調査結果をみる場合に
留意しておく必要があると
考えられる。

第11表 労働、年齢、勤務期間、通住および
県内外就労別年少労働者の割合

項 目		性 別		
		計	男	女
総 数		100.0%	100.0%	100.0%
労働者・職員・不明	労働者	92.0	96.2	86.3
	職員	6.5	2.3	12.1
	不明	1.5	1.5	1.6
勤務期間	6カ月未満	14.8	13.4	16.8
	6カ月～1年未満	24.3	24.4	24.1
	1年～2年未満	38.6	39.2	37.6
	2年～3年未満	21.8	22.2	21.4
	不明	0.5	0.8	0.1
通住	通勤	59.3	54.5	65.8
	事業所の寮・寄宿舎	31.7	36.4	25.6
	住込み	8.3	8.4	8.0
	不明	0.7	0.7	0.6
出身地	県内	71.8	68.3	76.3
	県外	27.8	31.3	23.2
	不明	0.4	0.4	0.5

2. 職業訓練

(技術を高めるための何ら
かの訓練—認定職業訓練、
公共職業訓練所への委託訓
練、単独又は共同で実施す
る認定職業訓練以外の訓練、

商工会議所、同業組合等で行なう訓練、その他を含む)

事業所で行なっている職業訓練をうけたかという質問に対し、「うけた」と答えた年少労働者は、調査対象者の37.4%である。「うけた」者の比率は男女別には殆んど差がみられないが、製造業と商業とを比較すると製造業の方が商業よりも高い。(事業所調査で、職業訓練の制度化を行なっている事業所の割合をみても、製造業45.9%、商業33.9%と製造業の方が高い。)これは製造業においては技能を高める必要性がより強いためと考えられる。

つぎに職業訓練を「うけた」と答えたものに「その職業訓練が非常に役立ったと思うのはどんなことか」について質問した。回答のなかから主な事例をあげると、

〔製造業〕

① 仕事の内容がよくわかった。

第12表 職業訓練受講の有無

産業 項目	合 計	う け た	う け な か っ た			
			小 計	う け た い	う け た く な い	わ か ら な い
総 数	100.0%	37.4%	62.6% (100.0%)	(35.6%)	(22.8%)	(41.6%)
製 造 業	100.0	39.0	61.0 (100.0)	(35.8)	(23.3)	(40.9)
商 業	100.0	29.6	70.4 (100.0)	(34.9)	(20.9)	(44.2)

第13表 職業訓練を受講しなかつた理由 (M A)

産業 項目	計	職業訓練 の制度が ない	人員に制限が あつてうけら れなかつた	勤務時間 の関係	中途採用 であつた	家庭その他 私的な事情	その他
総 数	100.0%	77.8%	2.3%	3.4%	9.2%	3.4%	6.2%
製 造 業	100.0	78.8	1.9	3.5	9.1	3.0	5.6
商 業	100.0	73.5	3.9	2.9	9.8	4.9	8.9

- ② 専門用語が役立つた。
- ③ 機械の使い方がよくわかつた。
- ④ 製品の組立方，包装の仕方等順序がよくわかつた。
- ⑤ 言葉づかいを気をつけるようになった。
- ⑥ 電話の応対，話し方が役立つた。また上司の人ともよく話することができるようになった。
- ⑦ やればできないことはないと思つた。

〔 商 業 〕

- ① 客の応対の仕方が役立つた。
- ② 職業人として誇りがもてた。
- ③ 仕事の流れがよくわかつた。
- ④ 「ありがとう」が素直に云えるようになった。
- ⑤ 技術指導が役立つた。などである。

また、「あなたがうけた職業訓練について希望や感想があつたらいつて下さい」という質問に対する回答をみると、感想よりは希望・要望が多く、その主なものを事例としてあげると、

〔 製造業 〕

- ① もう少し詳しく教えて欲しい。
- ② 学課ばかりでなく実習をやつて欲しい。

- ③ 訓練中でもレクリエーションや、他の工場の見学もさせて欲しい。
- ④ 所属別にもつと詳しく説明してほしかった。
- ⑤ 入社時の2週間は短かすぎる、もつと訓練期間を延長して欲しい。
- ⑥ 一部の人達でなく全員受講できるようにして欲しい。
- ⑦ 機械の操作は教えてくれるが、構造や理論は教えてくれないので不満である。
- ⑧ 新入時だけでなく、年に一回は訓練をして欲しい。また仕事に必要な専門的技術を継続的に訓練して欲しい。
- ⑨ 最初電話がこわく、工場長との連絡でよくミスをしていたが職場の先輩がていねいに指導してくれるので感謝している。などである。

〔商 業〕

- ① 入社時でなく度々または定期的に訓練して欲しい。
- ② 学科よりも実習をやつてもらいたい。
- ③ 販売方法でなく商品の知識をもつと教えて欲しい。
- ④ 応用がきくように教えて欲しい。
- ⑤ もつと厳しく訓練してほしかった。などがある。

他方、「職業訓練をうけなかつた」と答えた者(62.6%)のうち、「うけたい」と思っている者は35.6%、「うけたくない」と思う者22.8%で、「わからない」という回答もかなり多い。つまりうけたくないという意志をはつきり表明した者は少数であり、職業訓練の必要性を説明し、奨励する人があれば、うけようという気持になる者は多いと考えられる。(第12表)

うけなかつたが、「うけたい」と答えた者の大部分は職業訓練の制度が当該事業所になからうけられなかつたと答えており、家庭の事情等個人的理由でうけなかつた者はごく少数である。(第13表)事業所調査で職業訓練の制度化を行なっていない事業所が6割近くあつたことと考えあわせ、この問題は検討される必要がある。

3. 一般教養を高めるための教育

この調査で一般教養を高める教育というのは、事業所が単独または共同で行なうもののほか、外部の機関や団体の主催するものに参加させる場合も含み、内容としては時事問題、労働問題、職業意識等一般社会人の常識として必要と思われるものおよび和洋裁、茶、花等のけいごとなどである。こういった教育を事業所においてうけたかどうかをみると、「うけた」は22.1%で職業訓練(技能を高めるための何らかの訓練)よりも率が低くなっている。また「うけなかつた」と答えたもの(77.9%)のうち、一般教養教育を「受けたい」と答えたものは45.2%、うけたくない、わからないと答えたものは、それぞれ19.7%、35.1%となっており、うけたいと思つている者の比率は

職業訓練の場合よりも高い。

製造業、商業別には上記とほぼ割合は同じで大きな傾向の相違はみられないが、男女別にみると、「うけた」ものの割合が、男16.9%女29.1%と女子の方が高く、「うけなかつた」けれど「うけたい」と答えたものも男35.8%女59.8%で女子のほうが多くみられる。(第14表)

第14表 一般教養を高めるための教育受講の有無

性・産業 項目	計	うけた	う け な か つ た			
			小 計	うけたい	うけたくない	わからない
総 数	100.0%	22.1%	77.9%(100.0%)	(45.2%)	(19.7%)	(35.1%)
男	100.0	16.9	83.1 (100.0)	(35.8)	(23.3)	(42.9)
女	100.0	29.1	70.9 (100.0)	(59.8)	(14.2)	(25.0)
製 造 業	100.0	22.7	77.3 (100.0)	(45.6)	(19.9)	(34.5)
商 業	100.0	19.5	80.5 (100.0)	(42.5)	(18.9)	(38.6)

4. 相 談 制 度

心身の発育期にある年少労働者が中学校を卒業して就職し、職場に適応してゆく過程にはいろいろな悩みごとが生じるであろうことが予想される。特に今日のように彼らを取りまく社会の変動が大きく、労働が単調になりがちな場合においてはなおさらである。それらの悩みごとを相談する適当な相手を得ることは年少労働者の気持を和らげ、勤労態度にも良い影響を与えると考えられている。本調査では、中小企業で働く年少労働者の悩みごと及びその相談相手等に関して質問を行ない、相談制度について考える材料を得るよう努めた。

(1) 悩みごとの相談

まず、「いままで職場内外の生活において、何か悩みごとがあつて誰かに相談したいと思つたことがありましたか」と質問したのに対し、「あつた」と答えた者57.9%に達しており、特に女子では7割近くに及んでいる。(第15表) 製造業・商業の別には差が現われていないので、職業の内容を問はず多くの年少者は悩みごとを相談する相手を求めており、特に女子にはその傾向が強いといえることができる。

つぎに、悩みごとがあつて誰かに相談したいと思つたことが「あつた」と答えた者に、「その時誰かに相談しましたか」と質

第15表 悩みを相談したいと思つたことの有無

区 分	総 数	あつた	なかつた
総 数	100.0%	57.9%	41.7%
男	100.0	50.3	49.7
女	100.0	67.9	32.1

問したところ、「した」と答えた者は79.7%で、殆んどの者は一応誰かに相談をしている。

(第16表) また相談した者の率は女子の方がかなり高い。

相談したと答えた者にはさらに「相談した相手は誰ですか」と質問したところ、「友人」と「上司、職場の先輩」の両者が非常に多く、「肉身」「先生、親類」などより大きく上まわっていることに注目される。

第16表 悩みを相談したことの有無

区 分	悩みを相談した と思った者	相談した	しなかつた
総 数	100.0%	79.7%	20.3%
男	100.0	74.0	26.0
女	100.0	85.3	14.7

年少労働者にとってはジェネレーションを同じくし生活感情の理解の容易な友人か、あるいは職場での問題に認識がある上司や先輩に、もつとも相談がし易いためであろう。(第17表、MAなので計は100%をこえる) これを男女別にみると男子は友人よりも上司、先輩に多く相談しており、女子は友人に多く相談している点に特色がみられ、肉身には男女とも同程度相談している。製造業・商業別には特に大きな相違は認められない。

第17表 悩みを相談した相手 (M A)

区 分	悩みを相談 した者	上 司 職場の先輩	先 生 親 類	肉 身	友 人	特 別 の 相 談 員	そ の 他
総 数	100.0%	45.5%	7.8%	26.7%	45.7%	0.3%	2.8%
男	100.0	54.2	11.5	25.5	36.4	0.2	2.6
女	100.0	38.0	4.7	27.8	53.7	0.3	3.0

悩みごとがあつたが相談はしなかつたと答えた者には、「なぜ相談しなかつたのですか」と質問した。これに対し、「相談する人がいなかつた」が29.6%、「相談する人はいたがしたくなかつた」が50.7%、その他19.7%となつており、男女とも「相談する人はいたがしたくなかつた」の方が多いが、男子によりその割合が高い。悩みごとがあつても相談をしないという者の率も男子の方が高いことと思ひあわせ、男子年少者のある側面が現われているように思われる。(第18表)

第18表 悩みを相談しなかつた理由

区 分	悩みを相談し なかつた者	相談する人が いなかつた	相談する人はいた がしたくなかつた	そ の 他
総 数	100.0%	29.6%	50.7%	19.7%
男	100.0	24.7	55.1	20.2
女	100.0	38.3	43.1	18.6

(2) 相談制度への希望

調査対象者全員に対し、「悩みごとのために特別の相談係がほしいと思いますか」という質問をしたところ、「ほしい」と答えた者は51.7%で過半数に達しており、「ほしくない」は22.2%と少数で「わからない」がかなりみられる。

事業所調査において、相談制度を採用している事業所は14.8%、専門の相談係をおいている所は6.2%にすぎず、しかもその殆んどが他の仕事と兼務で、専任の相談係がいるのは、0.5%にすぎず個人調査でも（第9表）悩みを相談した相手として「特別の相談係」をあげたものは、「悩みを相談した」と答えた者のわずか0.3%にすぎなかつたが、この現実に対して「特別の相談係がほしい」と答えた年少労働者の多いことは注目し値いすることである。

男女別では女子、製造業・商業別では製造業に「ほしい」と答えた者の率が高いが、男子、商業においても半数近い者が

第19表 相談制度に対する希望

区 分	計	ほ し い	ほしくない	わからない
総 数	100.0%	51.7%	22.2%	26.1%
男	100.0	46.8	24.0	29.2
女	100.0	58.1	19.7	22.2
製 造 業	100.0	52.9	21.5	25.6
商 業	100.0	45.8	25.3	28.9

「ほしい」といつており、「ほしくない」とはつきりした否定的意見は4分の1にすぎない。

「ほしくない」と答えた者の理由としては「同僚または先輩に相談でき

るから」がもつとも多く、「必要を感じない」「改めて相談することもない」「自分で解決できる」「家族や肉身に相談できる」「商工会議所へ相談に行く」「他人の力を借りたくない」「親身になつて聞いてもらえるかどうかかわからない」「他人に知られたくない」等というものが少数ずつみられる。

5. 仕事についての感想

最後に、事業場、同業組合等の団体その他広く社会一般に対して、仕事についての感想について意見、要望をとつた。

回答のなかから主なものをみると、感想よりも要望が多いが、事例的にあげると次のようなものがみられる。

〔製造業〕

—— 事業場に対して ——

- ① 給料をもう少し上げて欲しい。
- ② 運動場（観衆施設・スポーツ用品の完備）。

- ③ 福利厚生施設（特に更衣室・食堂）を完備して欲しい。（海・山の家など）
- ④ 作業場を清潔にしてほしい（換気、衛生面等）
- ⑤ 休憩時間を延長して欲しい。
- ⑥ 祝祭日を休日にして欲しい。
- ⑦ 労働時間の短縮・土曜日の半どん実施。
- ⑧ 雇用条件をはつきりさせて欲しい。
- ⑨ 仕事が単純でつまらない、変化のある仕事をさせて貰いたい。
- ⑩ 外部機関が開催する講習会にも参加させて欲しい。
- ⑪ 入社時に基礎訓練をしつかりやつて欲しい。などが要望事項であるが感想的なものは、
- ⑫ 定時制高校通学者に対し理解をもつていただいてありがたい。
- ⑬ 何でも話せる雰囲気職場であるので気楽に仕事できて満足である。
- ⑭ 先輩や上司が笑顔で対するので毎日仕事楽しくできる。

—— 同業組合等の団体に対して ——

- ① 会社で組合をつくつて欲しい。
- ② 組合はもつと活発に活動して欲しい。
- ③ 同業組合でもつと共同訓練所で実習を行なつて欲しい。
- ④ 下請に対する外部の圧力が強いので困る。

—— 広く社会一般に対して ——

- ① 年少労働者のものの考え方について理解して欲しい。
- ② 高卒と中卒とを区別しないでほしい、中卒だと思つてバカにしないでほしい。
- ③ 家庭環境で人を差別しないでほしい。
- ④ 勤労青少年のための健全な憩の場所がほしい。
- ⑤ 定時制高卒と全日制卒とを区別しないでほしい。
- ⑥ 現場と事務系との差別はつけないでほしい（職種での差別も含めて）。
- ⑦ 社会の人が相互扶助の精神で社会福祉についてもつと真げんに考えてほしい。
- ⑧ 定時制通学者にもつと通学でき易い状態をつくつてほしい。などが主な意見、要望である。

〔商 業〕

商業での、事業場に対して意見、要望でも、製造業の意見、要望とはほぼ同じ事例ができています。

その主なものを次にあげると

—— 事業場に対して ——

- ① 給料が安すぎる。
- ② 祝祭日は休日にしてほしい。

- ③ 終業時間をはつきりさせてほしい。
- ④ 労働時間の短縮。
- ⑤ 一斉休日がほしい（週休制の実施）。
- ⑥ 娯楽施設がほしい。
- ⑦ 昼の休憩時間を延長してほしい（45分を60分に）。
- ⑧ メーカーの講習会に多く出席させてほしい。
- ⑨ 休憩時間にスポーツができるような施設・用品を完備してほしい。
- ⑩ 女子専用更衣室がほしい。
- ⑭ 年次有給休暇がほしい。などである。

—— 同業組合等の団体に対して ——

- ① 同業組合等でレクリエーションなど計画してほしい。
- ② 商店は一斉閉店を実施して貰いたい。
- ③ 商工会議所の係員が少くとも月2～3回は巡回して指導してほしい。
- ④ 職業訓練の制度がほしい。などである。

—— 広く社会一般に対して ——

- ① 定時制高校卒と全日制高卒を差別扱いにしないよう啓蒙して貰いたい。
- ② 高校を卒業してないと思つてバカにする。
- ③ 集団就職はとくに暗い感じだったので、もつと明るく楽しい職場生活ができるよう要望する。
- ④ 勤労青少年ホームを各地に設置してほしい。
- ⑤ 仕事上一人前にみて貰えないのがつらい。また年少労働者の意見も真げんにとりあげて検討し、仕事をしているときは社会人として認めて頂くよう関係方面へ働きかけてほしい。などがみられた。

V 統計 表

項目	単位	昭和27年度			昭和28年度			昭和29年度			昭和30年度			昭和31年度		
		数	率	割合	数	率	割合	数	率	割合	数	率	割合	数	率	割合
総計	人	1,000	100.0	100.0	1,000	100.0	100.0	1,000	100.0	100.0	1,000	100.0	100.0	1,000	100.0	100.0
男	人	500	50.0	50.0	500	50.0	50.0	500	50.0	50.0	500	50.0	50.0	500	50.0	50.0
女	人	500	50.0	50.0	500	50.0	50.0	500	50.0	50.0	500	50.0	50.0	500	50.0	50.0
合計	人	1,000	100.0	100.0	1,000	100.0	100.0	1,000	100.0	100.0	1,000	100.0	100.0	1,000	100.0	100.0
男	人	500	50.0	50.0	500	50.0	50.0	500	50.0	50.0	500	50.0	50.0	500	50.0	50.0
女	人	500	50.0	50.0	500	50.0	50.0	500	50.0	50.0	500	50.0	50.0	500	50.0	50.0

[事業所調査]

第 1 表 調査対象事業所数、労働者数、年少労働者数および年少労働者構成比

項 目 産業・規模	事業所数	全労働者数 (A)			年少労働者数 (B)			B/A (%)		
		計	男	女	計	男	女	計	男	女
総 数	850	64,415	38,427	25,988	8,755	4,276	4,479	13.6	11.1	17.2
製 小 計	581	59,377	35,464	23,913	7,907	3,762	4,145	13.3	10.6	17.3
造 30人~99人	342	19,753	11,749	8,004	2,587	1,367	1,220	13.1	11.6	15.2
業 100~299人	239	39,624	23,715	15,909	5,320	2,395	2,925	13.4	10.1	18.4
商 業	269	5,038	2,963	2,075	848	514	334	16.8	17.3	16.1

第 2 表 成長促進に関する項目別措置状況 (M.A.)

項目	産業・規模	合 計		製 業						商 業						
				30人～99人			100人～299人									
		総計	あり a	なし b	計	あり a	なし b	計	あり a	なし b	計	あり a	なし b			
小	計	850	371		479		342	137	205	239	122	117	269	112	157	
労働	所定労働時間の短縮		152	66	698		47	25	295		44	25	195	61	16	208
条件	休日 の 増 加		125	66	725		39	22	303		36	24	203	50	20	219
作	年次有給休暇の増加		99	35	751		27	10	315		26	11	213	46	14	223
そ	作業環境の改善		240	123	610		101	52	241		91	53	148	48	18	221
	その他		31	17	819		13	9	329		6	4	233	12	4	257
小	計	850	475		375		342	196	146	239	177	62	269	102		167
仕事	配置転換の実施		422	169	428		171	73	171		159	51	80	92	45	177
の適性	適性検査の実施		124	52	726		43	12	299		59	29	180	22	11	247
そ	性の		28	10	822		12	4	330		10	4	229	6	2	263
小	計	850	590		260		342	249	93	239	198	41	269	143		126
福利厚生	施設の設置拡充		376	171	474		165	74	177		128	64	111	83	33	186
	クラブ活動の援助		403	181	447		168	75	174		169	76	70	66	30	203
そ	の		142	49	708		48	15	294		48	20	191	46	14	223
小	計	850	691		159		342	264	78	239	218	21	269	209		60
教育訓練	職業訓練の制度化		358	125	492		127	46	215		140	53	99	91	26	178
	一般教養を高める教育の実施		320	146	530		102	51	240		120	50	119	98	45	171
定時制通信制等に対する通学奨励	定時制通信制等に対する通学奨励		517	195	535		204	76	138		179	68	60	134	51	135
そ	の		74	26	776		31	10	311		12	7	227	31	9	238

自	小	計	850	409		441	342	162		180	239	154		85	269	93		176
発	提案制度の採用			348	134	502		137	44	205		138	60	101		73	30	196
性	その他			75	24	775		28	11	314		26	7	213		21	6	248
	小	計	850	516		334	342	197		145	239	169		70	269	150		119
人	相談制度の採用			139	59	711		55	27	287		60	25	179		24	7	245
間	指導員制度の採用			72	33	778		21	11	321		35	15	204		16	7	253
関	定期的な懇談会等の開催			376	156	474		145	54	197		124	60	115		107	42	162
係	その他			102	38	748		37	16	305		29	12	210		36	10	233
	小	計	850	772		78	342	309		33	239	225		14	269	238		31
将	定期昇給の制度化			713	263	137		282	101	60		216	87	23		215	75	54
来	随時の昇給実施			273	96	577		112	45	230		87	30	152		74	21	195
性	昇進の制度化			196	44	654		77	19	265		88	20	151		31	5	238
	資格制度の採用			137	51	713		40	16	302		69	29	170		28	6	241
	退職金の制度化			701	177	149		274	71	68		222	51	17		205	55	64
	独立のための援助措置			142	14	708		44	8	298		22	3	217		76	3	193
	その他			57	16	793		17	6	325		16	5	223		24	5	245
	家庭との連絡		850	501	201	349	342	206	87	136	239	160	70	79	269	135	44	134
そ	その他		850	80	38	770	342	29	15	313	239	26	13	213	269	25	10	244

(注) 1) aは措置をとっている事業所の割合

2) bはそのうち過去1年間(40年1月末現在)に措置をとった事業所の割合

第 3 表 技能（職業能力）を高めるための措置状況（MA）

項 目 産業・規模		措置実施 事業所数	職業訓練 法に基づ く認定職 業訓練	認定職業訓練以外の訓練		
				公共職業 訓練所に 委 託	事業所が単 独又は共同 で実施	外部主催の ものに参加 させている
総 数		358	47	20	289	164
製 造 業	30人～99人	127	20	9	104	42
	100人～299人	140	21	10	122	56
商 業		91	6	1	63	66

措置の内容は重複するので、計は事業所数に一致しない

第 4 表 事業所が単独又は共同で実施している職業訓練（職業訓練法に基づくもの以外）実施状況

項 目 産業・規模		実施事業所数	時 期		期 間	
			入 社 時	そ の 他	1週間以内	1ヵ月以内
総 数		289	226	63	116	106
製 造 業	30人～99人	104	85	19	44	32
	100人～299人	122	107	15	44	51
商 業		63	34	29	28	23

第 4 表（つぎ）

項 目 産業・規模		期 間		訓 練 内 容		
		1ヵ月～ 3ヵ月	3ヵ月以上	学科を主と する	実習を主と する	学科と実 習を併用
総 数		11	56	41	98	152
製 造 業	30人～99人	7	21	11	45	43
	100人～299人	4	23	25	31	62
商 業		—	12	5	22	27

第5表 一般教養を高めるための措置実施状況（MA）

項 目 産業・規模		実 施 事業所数	附属学園 等の設置	継続的職場学校・講座の開催		
				計	単 独	共 同
総 数		320	8	69	46	23
製 造 業	30人～99人	102	2	16	12	4
	100人～299人	120	6	23	23	—
商 業		98	—	30	11	19

第5表(つゞき)

項 目 産業・規模		講演会・短期講習会の開催			外部の講座 への参加	そ の 他
		計	単 独	共 同		
総 数		129	86	43	89	136
製 造 業	30人～99人	37	25	12	31	48
	100人～299人	50	41	9	21	59
商 業		42	20	22	37	29

第6表 定時制・通信制等への通学奨励状況（MA）

項 目 産業・規模		奨励事業所数	定時制高校 への通学	高校通信制 度の利用	各種学校 への通学	そ の 他
総 数		517	471	33	71	13
製 造 業	30人～99人	204	184	11	27	7
	100人～299人	179	172	18	21	1
商 業		134	115	4	23	5

第 7 表 通学等に対する便宜供与の有無

産業・規模 \ 項目		奨励事業所数	有	無	無 回 答
総 数		517	425	64	28
製 造 業	30人～99人	204	164	27	13
	100人～299人	179	145	24	10
商 業		134	116	13	5

第 8 表 通学等に対する便宜供与の内容（M A）

産業・規模 \ 項目		便宜供与 実施事業所数	早退をみと める	早出して早退 をみとめる	二交替制の 場合は昼間 勤務にする
総 数		425	264	26	22
製 造 業	30人～99人	164	104	9	6
	100人～299人	145	78	10	12
商 業		116	82	7	4

産業・規模 \ 項目		奨学金制度を 設けている	受験費用の 給付または 貸与	寮生活、住込生 活の場合等で学 習し易いように 配慮する。	そ の 他
総 数		71	54	117	143
製 造 業	30人～99人	29	14	43	49
	100人～299人	32	24	56	53
商 業		10	16	18	41

第9表 相談業務実施の有無および内容

項目 座業・規模	総計	実施している							実施していない				
		合計	専門の相談係がいる				外部の 相談制 度を利用	その他	小計	近い将来 実施 の予定	目下実施 するか検討 中	現在そ の必要 を説と めない	わから ない
			小計	専 属		非専属							
				計	専任								
総数	850	139	53	47	4	43	6	2	84	50	46	177	438
製造業 30人～99人	342	55	21	16	—	16	5	1	33	23	16	66	182
	100人～299人	239	60	26	25	3	22	1	33	18	17	48	96
商業	269	24	6	6	1	5	—	—	18	9	13	63	160

第10表 初任給および25才時の賃金額

産業・規模		項目	昇給制度採用事業所数	最高額	最低額	平均額	(B) - (A)	(B) / (A)
総数		初任給 25才時	772	20,500円 70,000	7,000円 13,000	(A) 12,167円 (B) 28,991	16,824	倍 2.38
製造業	30人～ 99人	初任給 25才時	309	20,000 70,000	7,000 13,000	(A) 12,144 (B) 29,048	16,904	2.39
	100人～ 299人	初任給 25才時	255	17,500 65,000	7,600 16,000	(A) 12,140 (B) 27,355	15,215	2.25
商業		初任給 25才時	238	20,500 70,000	7,500 16,750	(A) 12,224 (B) 30,705	18,481	2.51

第11表 退職金制度実施状況

産業・規模		項目	実施事業所数	事業所独自の退職金制度	退職金共済制度への加入
総数			701	502	199
製造業	30人～99人		274	181	93
	100人～299人		222	183	39
商業			205	138	67

第12表 独立のための援助措置実施状況

産業・規模		項目	実施事業所数	独立のための資金を精立てしている	独立の際に事業所として特典をあたえている	その他
総数			142	33	76	33
製造業	30人～99人		44	4	30	10
	100人～299人		22	1	13	8
商業			76	28	33	15

[個人調査]

第 1 表 労働・年齢・勤続年数、通・住および出身地別年少労働者数

項目	産業	合 計			製 造 業			商 業		
		計	男	女	計	男	女	計	男	女
総 数		2,386	1,361	1,025	1,971	1,129	842	415	232	183
労働者		2,194	1,309	885	1,847	1,091	756	347	218	129
職員		156	32	124	99	22	77	57	10	47
不明		36	20	16	25	16	9	11	4	7
15才		196	114	82	143	84	59	53	30	23
16才		968	560	408	821	475	346	147	85	62
17才		1,215	682	533	1,000	565	435	215	117	98
不明		7	5	2	7	5	2	—	—	—
6ヶ月未満		354	182	172	273	145	128	81	37	44
6ヶ月～1年未満		579	332	247	487	282	205	92	50	42
1年～2年未満		920	534	386	784	449	335	136	85	51
2年～3年未満		521	302	219	418	244	174	103	58	45
不明		12	11	1	9	9	—	3	2	1
通 勤		1,416	741	675	1,167	614	553	249	127	122
通・住 職業別寮・寄宿舎		757	495	262	715	462	253	42	33	9
住 宅		197	115	82	74	43	31	123	72	51
不明		16	10	6	15	10	5	1	—	1
果 内		1,712	930	782	1,394	754	640	318	176	142
果 外		664	426	238	567	370	197	97	56	41
不明		10	5	5	10	5	5	—	—	—

第2表 職業訓練（技能を高めるための何らかの訓練）受講の有無

項 目 産 業		合 計	うけた	う け な か つ た			
				小 計	うけたい	うけたくない	わからない
総 数	計	2,386	892	1,494	532	341	621
	男	1,361	520	841	287	205	349
	女	1,025	372	653	245	136	272
製造業	計	1,971	769	1,202	430	280	492
	男	1,129	462	667	237	165	265
	女	842	307	535	193	115	227
商 業	計	415	123	292	102	61	129
	男	232	58	174	50	40	84
	女	183	65	118	52	21	45

第3表 職業訓練（技能を高めるための何らかの訓練）
受講希望者の受講しなかった理由（M.A.）

項 目 産 業		計	制度がない	人員に制限 があつてう けられなかつた	勤務時間の 関係	中途採用で あつた	家庭その他 私的な事情	そ の 他
総 数	計	532	414	12	18	49	18	33
	男	287	218	10	11	26	8	22
	女	245	196	2	7	23	10	11
製造業	計	430	339	8	15	39	13	24
	男	237	181	6	9	23	7	17
	女	193	158	2	6	16	6	7
商 業	計	102	75	4	3	10	5	9
	男	50	37	4	2	3	1	5
	女	52	38	—	1	7	4	4

第 4 表 一般教養を高めるための教育受講の有無

項 目 産 業		合 計	う け た	う け な か っ た			
				小 計	う け た い	う け た く な い	わ か ら な い
総 数	計	2,386	528	1,858	840	366	652
	男	1,361	250	1,131	405	263	463
	女	1,025	298	727	435	103	189
製 造 業	計	1,971	447	1,524	698	303	523
	男	1,129	191	938	344	219	375
	女	842	256	586	354	84	148
商 業	計	415	81	334	142	63	129
	男	232	39	193	61	44	88
	女	183	42	141	81	19	41

第 5 表 悩みを相談したいと思つたことの有無

項 目 産 業		計	あ つ た	な か っ た
総 数	計	2,386	1,380	1,006
	男	1,361	684	677
	女	1,025	696	329
製 造 業	計	1,971	1,142	829
	男	1,129	572	557
	女	842	570	272
商 業	計	415	238	177
	男	232	112	120
	女	183	126	57

第6表 悩みを相談したことの有無，相談相手およびしなかつた理由

(MA)

項目	合 計	相 談 し た						相 談 し な か っ た				
		小 計	上司、職場 の先輩	先 生 親 類	肉 身	友 人	特別の 相談員	その他	小 計	相談する 人がいな かつた	相談する 人はいた がしにく かつた	その他
産 業	計	1,380	500	86	294	503	3	31	280	83	142	55
	総 数	684	274	58	129	184	1	13	178	44	98	36
	男 女	696	226	28	165	319	2	18	102	39	44	19
製 造 業	計	1,142	410	62	235	417	2	20	243	77	122	44
	男 女	572	226	43	103	155	1	8	158	43	84	31
	男 女	570	184	19	132	262	1	12	85	34	38	13
商 業	計	238	90	24	59	86	1	11	37	6	20	11
	男 女	112	48	15	26	29	—	5	20	1	14	5
	男 女	126	42	9	33	57	1	6	17	5	6	6

第7表 相談係の希望の有無

項 目 産 業		計	ほ し い	ほしくない	わからない
総 数	計	2,386	1,233	529	624
	男	1,361	637	327	397
	女	1,025	596	202	227
製 造 業	計	1,971	1,043	424	504
	男	1,129	550	261	318
	女	842	493	163	186
商 業	計	415	190	105	120
	男	232	87	66	79
	女	183	103	39	41

行政管理局申請書 4529
承認期限昭和40年4月30日

中小企業における年少労働者の 成長促進措置に関する調査

姓 名
調査員名
点検者名

昭和40年2月
労働省婦人少年局

事業所調査票

I 基本事項

1. 事業所

産 業	製造業 (労働者数 50人~299人)	商業 (労働者数 10人~29人)	面 談 者 役 職・氏 名	
事 業 所 名			おもな生産品 または事業内容	
所 在 地			電 話 番 号	

2. 労働者数(昭和40年1月末現在)

全 労働者数 (常用)			うち 18才未満		
計	男	女	計	男	女

II 成長促進措置に関する事項

1. 年少労働者の職場適応、能力伸長のための措置

主として年少労働者の職場適応、能力伸長ということを考慮して次の措置をとっている組合該当する項目のaに○印をつけて下さい。そのうち過去1年間に措置をとったものにはbにも○印をつけて下さい。

①労働条件	イ 所定労働時間の短縮 (a b) ロ 休日の増加 (a b)	ハ 年次有給休暇の増加 (a b) ニ 作業環境の改善 (a b) (内容)	ホ その他 () (a b)
②仕事の適性	イ 配置転換の実施 (a b) ロ 適性検査の実施 (a b)	ハ その他 () (a b)	
③技術厚生	イ 施設の設定・拡充 (a b) (種別) ロ クラブ活動の奨励 (a b)	ハ その他 () (a b)	
④教育訓練	イ 職業訓練の奨励化 (a b) (業務に直接関連のあるもの) ロ 一般教養を高める教育の実施 (a b)	ハ 定時制・通信制等に対する 通学等の奨励 (a b) ニ その他 () (a b)	
⑤自 発 性	イ 提案制度の採用 (a b) ニ その他 () (a b)		
⑥人間関係	イ 相談制度の採用 (a b) ロ 指導員制度の採用 (a b)	ハ 定期的な懇談会等の開催 (a b) ニ その他 () (a b)	
⑦将来性	イ 定期昇給の制度化 (a b) ロ 臨時の昇給実施 (a b) ハ 昇給の制度化 (a b)	ニ 資格制度の採用 (a b) ホ 退職金の制度化 (a b)	ヘ 独立のための援助措置 (a b) ト その他 () (a b)
⑧家庭との連絡	[具体的にしている措置をあげ項目別に(a b)をつけて下さい]		
⑨そ の 他	[具体的にしている措置をあげ、項目別に(a b)をつけて下さい]		

2. 年少労働者の技能・職業能力を高めるための措置

1. ④のイに○印をつけた組合つぎの問に答えて下さい

- ① 職業訓練法(職業訓練法に基づくもの)を実施していますか
イ 実施している(・単独・共同) ロ 実施していない
② 公共職業訓練所に委託していますか
イ 委託している ロ 委託していない
③ 事業所が単独または共同で職業訓練(職業訓練法に基づくもの)を実施していますか
イ 実施している ロ 実施していない

この図を実施している組合つぎに答えて下さい

1 時 間	・入社時 ・その他 ()
2 形 式	・単 独 ・共 同
3 期 間	・時間
4 内 容	・学科を主とする ・実習を主とする ・学科と実習を併用 ・その他 ()
5 実施方法	・職業訓練法に基づく訓練に準じた方法 ・従事養成所訓練する方法

④ 外部の機関や団体が主催するものに参加させていますか

1 参加させている	2 参加させたことがない
参加させた場合主催した団体や機関名 ()	

3. 年少労働者の一般教養を高めるための措置

① ①の④のロに○印をつけた組合つぎのいずれですか

・付属学園等の設置 ・継続的職業訓練・講座の開催(・単独・共同) ・講演会、勉強会等の開催(・単独・共同) ・外部の講座等への参加 ・その他 ()
--

⑫ 1の⑥のハに○印をつけた場合つぎのいずれですか

イ 定時制高校への通学 ロ 高校通信教育制度の利用 ハ 各種学校への通学

通学等に対しては便宜を与えていますか

イ 与えている ロ 与えていない

便宜を与えている場合、便宜供与の内容はどのようなものですか

- ・ 早退をみとめる
- ・ 早退して早退をみとめる
- ・ 二交替制の場合は昼間勤務にする
- ・ 奨学金制度を設けている
- ・ 受講費用の給付または貸与
- ・ 寮生活、住込み生活の場合等で学習し易いように配慮する
- ・ その他()

4. 年少労働者の自発性を促進するための措置

1の⑥のイ又はロに○印をつけた場合つぎにお答え下さい

- ① 奨励制度の内容(具体的) ()
- ② その他の措置の内容(具体的) ()

5. 年少労働者の相談業務についての措置

⑪ 1の⑥のイに○印をつけた場合つぎの問に答えて下さい

① 専門の相談係がいますか、それとも指導員等によって実施しているのですか

- イ 事業所内に専門の相談係がいる
- ロ 外部の相談制度を利用させている
- ハ その他(その名称) ()

② 専門の相談係がいる場合(①のイの場合)その人は貴事業所の専属ですか

- イ 専属
- ロ 専属でない

③ 専属の場合その人は専任ですか、それとも他の仕事と兼務していますか

- イ 専任
- ロ 兼務

④ 相談はどのような内容のものがありましたか

(過去1年間の年少労働者の主な相談内容をきかせて下さい)

⑫ 1の⑥のイに○印をつけない場合(相談制度を採用していない場合)つぎの問に答えて下さい

① 事業所の方針として相談制度についてどう考えていますか

- イ 近い将来実施する予定
- ロ 目下実施するかどうか検討中
- ハ 現在その必要をみとめていない
- ニ わからない

② 以上 ロ、ハにそれぞれ答えた場合、その理由をきかせて下さい

6. 年少労働者の将来の生活に関する措置

1の⑦の項目に○印をつけた場合、次のあてはまるものにお答え下さい

① 昇給、昇進制度を採用している場合

中学卒業直後に入社した年少労働者の初任給はいくらですか 月額 円

その年少労働者が標準的に昇給して10年後に今の制度をあてはめた場合、諸手当を含めて月額いくらになりますか

月額 円

② 退職金制度を採用している場合は次のいずれですか

- イ 事業所独自の退職金制度
- ロ 退職金共済制度への加入(中小企業退職金共済法に基くもの)

③ 独立して事業をしたい者のための措置の内容はどのようなことですか

- イ 独立のための資金を償立てている
- ロ 独立の際に事業所として特典をあたえている
- 特典の内容を具体的に記して下さい

ハ その他()

④ その他の措置をとっている場合その内容を具体的に記して下さい

中小企業における年少労働者の
成長促進措置に関する調査

室 名	
調査員名	
点検者名	

—— 個人調査票 ——

昭和 40 年 2 月
労働省婦人少年局

この調査は、労働省婦人少年局が、働く年少者の皆さんに仕事の内容や考え方をおききして、みなさんの福祉の向上をはかるための資料をおつめることを目的として行なうものです。その目的以外には決して使いません。したがってあなたのお名前や答が、他人にもれたりすることは絶対にありませんから、どうぞ正確にあなたの生活の実情やご意見をきかせて下さい。

I 基本事項

1 事業所

事業所名		面接した年少労働者氏名
所在地		座 業 製造業・産業

2 対象者

性 別	・ 男 ・ 女	年 令 別	・ 15 才 ・ 16 才 ・ 17 才
労働 別	・ 労働者 ・ 職員	通勤・住込別	・ 通勤 ・ 会社の寮、寄宿舎 ・ 住込
勤 続 年 数	・ 6 カ月未満 ・ 6 カ月以上 1 年未満 ・ 1 年以上 2 年未満 ・ 2 年以上 3 年未満 ・ 5 年以上		
出 身 地	都・府・県		

II 教育訓練

1 あなたはこの事業所で行なっている職業訓練を受けましたか

イ うけた	ロ うけなかった
→ うけた方に ① うけたのは次の項目のどれですか イ 事業内職業訓練 ロ 公共職業訓練所への委託訓練 ハ 事業所独自の技能訓練 ニ 商工会議所、同業組合等で行なう訓練 ホ その他() ② 非常に役に立ったと思うものはどんなことでしたか。 ③ あなたがうけた職業訓練について希望や感想があったら書いて下さい	→ うけなかった方に ① 「うけたい」と思いますか イ うけたい ロ うけたくない ② 「うけたい」と答えた方になぜうけなかったのですか イ 職業訓練の制度がない ロ 人員に制限可があつてうけられなかった ハ 勤務時間の関係 ニ 中途採用であつた ホ 家庭その他私的な事情 ヘ その他()

2. この事業所で行なっている一般教養をたかめるための教育を受けましたか

イ うけた	ロ うけない
→うけた方に	→うけなかった方に
① うけたのはどんなことでしたか イ 一般常識 ロ 和洋裁・編物・手芸 ハ けいこごとく 茶、花、料理、踊り、習字、音楽など ニ その他()	① 「うけたい」と思いますか イ うけたい ロ うけたくない
② 役に立ったと思うものはどんなことですか	② あなたがうけた教育について希望や感想があったら言って下さい

3. 現在あなたは事業所でしている教育訓練のほかに通学したりして何か継続的に自分で勉強していますか

イ 定時制高校に通っている	ホ 何にもしていない
ロ 高校の通信教育を受けている	
ハ 各種学校に通学している(学習内容)	)
ニ その他()	)

Ⅱ 相談制度

1. いままで職場内外の生活において、何か悩みごとがあつて誰かに相談したいと思ったことがありましたか

イ あつた	ロ なかった
-------	--------

2. 「あつた」方は、そのとき誰かに相談しましたか

イ した	ロ しなかった
→相談した方に	→相談しなかった方に
① 相談した相手は誰ですか イ 上司、職場の先輩 ロ 先生、親類 ハ 肉親 ニ 友人 ホ 特別の相談員 ヘ その他()	① なぜ相談しなかったのですか イ 相談する人がいなかった ロ 相談する人はいたがしにくかった ハ その他()

3. 悩みごとのために、特別の相談係がほしいと思いますか

イ ほしい	ハ わからない
ロ ほしくない(どうしてですか)	)

Ⅲ 仕事についての感想(意見、要望など自由にのべて下さい)

事業場に対して……………
同業組合等の団体に対して……………
広く社会一般に対して……………

成長促進措置に関する調査
正 誤 表

頁	箇 所	誤	正
2	下から 3 行目	脳	悩
3	" 7 "	"	"
	" 6 "	"	"
12	上から 13 "	実施事業中...	実施事業所中...
	下 " 9 "	...3割中中小	...3割、中小...
13	第6表下段、総数補	%がな	%を記入
14	上から 2 行目	期模別	規模別
16	下から 6 "	脳	悩
22	第14表「わが国」補 男	42.9	40.9
	女	25.0	26.0
	製造業	34.5	34.3
	第15表「わが国」補	41.7	42.1
25	上から 6 行目	...はつきり...	...はつきり...
34	第8表の下表	文字なし	第8表(つぎ)
44	個人調査票 Ⅱ 教育訓練のうち (2) の口	...制限可が...	...制限が...

中小企業における年少労働者の
成長促進措置に関する調査

昭和41年11月25日印刷

昭和41年11月30日発行

発行所 東京都千代田区大手町1の7
労働省 婦人少年局

印刷所 森元謙亨館

紅
樓
夢
第
一
回

