

8-14

部内限

職業参考資料第45号
婦人の労働資料第75号

女子の専門的・技術的職業に関する懇談会

— 地方報告概要 —

昭和42年12月

婦人少年局婦人労働課

婦人労働課

資料 No. 153



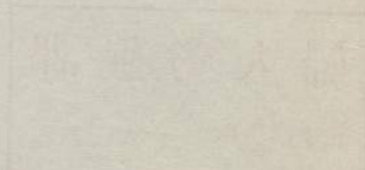
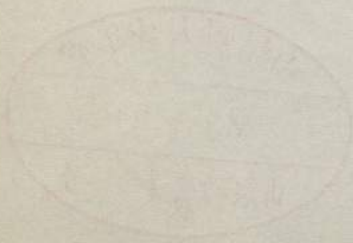
中國書畫

中國書畫

中國書畫

中國書畫

中國書畫



は し が き

女子の専門的技術的職業に関する懇談会は、婦人が積極的に専門的知識や技術をもつて職場に進出することを促し、その雇用機会の拡大を図るため関係者ならびに社会一般の関心を高めることをねらいとして、昭和42年7月中旬～下旬にかけて全国の婦人少年室において実施しました。

こんだん会は、学校教育関係者、労働者、使用者、PTA関係者、関係官公庁係官などの出席を得て行ないましたが、ここに、その結果がまとまりましたので参考に供します。

昭和42年12月

労働省婦人少年局婦人労働課

1. 会議の概要

○ 開催時期 昭和42年7月中旬～下旬

○ 主な出席者 (各室平均15名程度)

学校教育関係者----高等学校校長、教頭、

進路指導主事、職業指導主事

短大・大学教授、助教授、学生部長、職業担当教員など
労働者----専門的技術的職業に従事する婦人労働者
(29職種従事者)、労働組合役員など

使用者----使用者団体(商工会議所、経営者協会、中
小企業団体中央会、歯科医師会など)の役員、
専門的技術的職種に女子を多く使用している事業場の経
営者ならびに人事、労務管理、教育訓練などの担当者、
その他経営研究所の役員など

P T A 関係者---- P T A 連絡協議会 役員、各学校 P T A
役員、高校育友会役員、父兄など

関係官公庁----都道府県教育委員会、学校教育課、学
務課、社会教育課、産業教育課などの指導
主事

都道府県職業訓練課、職業安定課、労政課、公共職業訓
練所、公共職業安定所の係官

都道府県労働基準局及び監督署の係官など

その他----婦人団体、消費者団体、報道機関、婦人少
年室協助力 など

○ 懇談内容

婦人が専門的知識や技術をもって職場に進出することを促
し、その雇用機会の拡大を図るための方策について次の項目を中心
に懇談した。

(1) 学校教育における女子の進路指導の問題

(ロ) 職業訓練の問題

（イ） 企業における受入れ体制の問題

（ニ） 婦人ならびに社会一般における問題

（ホ） その他

2. 懇談会で述べられた意見、問題点

（イ） 学校教育における進路指導の問題

学校教育における進路指導の基本的方針としては、本人が適性に応じた進路を自主的に決定しうるよう側面からの指導・援助を行なうとする意見が多く出され、具体的にはホームルームの時間を通じて、適性検査などにより自己理解をさせること、職業観を育成することなどを目的としているところが多い。特に卒業後の職業を直接の関連を考慮している^例は、商・工業高校等を除く高校には見られなかつた。しかし、学校教育では、卒業後直ちに役立つ人間よりも、一生の基礎となる教育を行ない社会に出るための素地をつくることが目的であつて特に職業と関連させる必要はないとの意見も多く出されている。又、女子の場合は結婚、育児に関連したものなど、家庭生活に生かせる指導がより重要であるとの意見も出された。

問題点として、現在の学校教育においては、成績万能の傾向がつよくみられ、本人の適性よりも成績が進路決定の上で重要視されること、又、大学への進学率をいかにして高めるかに教育の重点がおかれていることが問題として指摘された。反面、生存競争の激しい今日、一流大学を卒業しなれば一流企業に就職できない現状も見逃せないので、本人の適性にあつた指導を実施することは疑問だとの意見も出ている。とくに女子の場合の進路指導上の問題点として、進学や就職の際、女子自身将来に対するはつきりした目標を持たないため、

指導しにくいという問題が多数の県で指摘されている。

女子の就職状況をみると、全国的に、競争、販売に従事する者が大部分をしめ、専門的技術的職業に従事する者が極めて少ない状況にあることも報告された。

進学状況は、文学、家政関係を専攻する女子が最も多く、理工系は少ない状況である。しかし進学に際し、明確な目的を持つ者は少なく、一般教養を身につけるため、結婚する時の条件としてといったあいまいなものが多く、従つて専攻科目も将来の職業と関連づけて選ぶ者が少ないことが問題点として出された。

(高等学校における女子の進路指導の現状及び問題点)

- 各自の能力、個性、環境、希望等に応じて、本人が自主的に進路を決定しうよう指導、援助を行なっている（兵庫、和歌山、愛知）
- 自己理解を促す、啓発する（進路情報を与える）、経験させる、直接指導、面接相談、進路指導の順で行ない、中学校では40時間以上、高校では各学校の実態に応じて行なっている。（山形）
- 基本方針としては指導組織を確立することにより計画的継続的な指導を行なうことである。従来のような進学準備の手伝い、就職斡旋といったせまい意味でなく、職業観、人生観からスタートした指導を行なうためにはこれらの問題に對してすべての教師に共通の理解が必要であるとの観点から、各中学・高校に必ず進路指導主事をおき、その教師を中心に個々の担任の教師が密接に連絡している。また教師の技術的な面の研修の機会も設けている（北海道）
- 本人の希望するもの、本人の将来に必要なもの、産業界に役立つもの、と3本の柱をたて、指導を行なっている（広島）
- 職業選択能力を身につけさせるという点から ① 性格、興味、意欲テストによる自己理解を促す。② 職業観の育成と指

導方針としてホームルームの時間を通じて行なっている（富山）

- 女子特有のものとして、適性に合った就職指導、職業観の確立、女だからといった潜在意識の排除、社会に対する貢献度の確立を重点に行なっている（岐阜）
- 教師が生徒を個々に観察し、助言、指導することになつてゐるがあまり考慮されていない現状である（島取）
- 1～2年は将来の人生設計と職種紹介を中心に、3年には具体的方針についてホームルーム90時間の $\frac{1}{3}$ を進路指導に充当することになつてゐる。しかし、内容的には教師の積極的な生徒への働きかけよりも、生徒から相談があつた場合指導しているのがほとんどの学校の実情である（秋田）
- 学校教育は、人間をつくる、社会に出るための素地をつくるのが目的と考える。すぐ実務に役立つ人間よりも、一生の基礎となる教育が必要ではないか。（愛知、佐賀、福岡、大分）
- 現在は、学校教育全体を通して、本人の適性よりも成績が重要な方向づけの要素をもつてゐるのは問題だ（秋田、埼玉、福岡、三重、愛媛、長野）
- 進学率の高い高校では、将来の職業観にたつた指導より、合格率を高めることを優先させてゐる現実である（島取、静岡）
- 女子の進路指導にあつては、結婚、育児などに関する指導が大切である（兵庫、香川）
- 職業指導は、高校、大学を通しての継続的な体制の中で個人の能力に応じた指導が必要だが、実際は、卒業がせまつて求人状況に従つてただ行く先を指導する程度の目先のものにとどまつてゐる（京都）
- 就職試験が年々早まり6～7月には就職が決定してしまい、進路指導の大切な時期に教育が不徹底になりがちで問題である、もつと遅くできないか。（東京、静岡）
- 女子は将来に対するはつきりした目標をもたず指導しにく

いく(京都、奈良)

- 生存競争のはげしい今日、とにかく一流大学に入らねば一流会社に就職できない現状で、自分の適性に合った学部に進み、職業に生かそうという進路指導が合致しない。(奈良)
- 中卒労働者の不足と機械操作の複雑化などから産業界では、フルカラー的職種を中卒から高卒に置きかえつつあるが、本人の適性に応じて指導する必要がある。(香川)

(就職状況について)

- 高卒女子の就職状況は、事務、販売従事者が最も多く、専門的技術的職業従事者は少数である。(兵庫、鳥取、三重、山梨、山形、山口、新潟、熊本、香川、青森)
- ・ 41年高卒女子の就職状況を学科別にみると、普通科・商業科は事務従事者がトツプでそれぞれ41.3%、40.9%、次が販売従事者でそれぞれ28%、28.9%である。次いで技能工、生産工程従事者である。農業科、工業科には技能工、生産工程従事者が多く、家庭科は販売従事者が多く40%前後をしめている。専門的技術的職業従事者は、工業科では5%で他は0.2%~0.3%である(鳥取)
- ・ 41年高卒女子の就職者は全体の65%であり、就職者総数の76%が事務従事者と販売従事者である。専門的技術的職業従事者は1.8%で大半が看護婦である(山口)
- 女子の場合は、現場(ブルーカラー)を嫌い事務(ホワイトカラー)を希望する傾向にある。(三重、山梨、山形、福島、大分、山口、和歌山、香川、岩手)
- ・ 150名の女子卒業者のうち現場希望者は、2名で、他は事務特に金融関係希望している。
- ・ 42年3月高卒女子の求職動向は約60%の者がホワイトカラー的職種を希望している(香川)

・現場労働者に対する社会、家庭などの先入観が問題で、今後は啓蒙が必要である。

- 就職の条件として女子は自宅通勤を希望する者が多く就職の範囲がせはめられている。(兵庫、大分、山口、宮城)
- 仕事の内容(適職)より有名会社、賃金の高いところなど、外的条件にとらわれる傾向が強い(兵庫、三重、広島、新潟、長野)
- ・就職の際、職種を選ぶ理由として女子の場合、仕事が自分に適している、仕事に興味がある、技術を身につけるためが28%、作業内容、職場の環境が良い30%、特別に理由がないが40%である。この40%が就職後とかく問題を起しがちである。事業場を選ぶ理由としては賃金が高い、労働条件が良い、知人がいるが18%、事業場が自宅の近くにあるが50%である。このような現状から見ると女子は目的をもたず就職しているように見える。今後の進路指導の重要性を認識する。(長野)
- 就職にあたって、特に女子は親の影響に大きく左右される。(兵庫、山形、徳島、長野)

現場労働を嫌う }
自宅通勤を希望する } なども親の意向によるものが多い

大部分の親は子女の就職は2~3年で社会体験をさせるためのものと言う考え方が強い。

- 女子は職業意識に乏しく、結婚前の社会勉強といった考えの者が大部分である。(山形、栃木、静岡、広島、和歌山、北海道)

〔進学状況について〕

- 学科別の女子の進学状況は家政、文学関係を専攻する者が最も多く、理工系は比較的少数である。(兵庫、高取、香川、千葉、山形、佐賀、和歌山、福岡)

・高校2年より進学と就職の組に分かれるが、女子進学者は文学、家政、教育、薬学が大半をしめ理工系はほとんどない。(兵庫)

- 進学に際して、はつきりした目的をもたないものが多く、又専攻科目も将来の職業生活と関連づけて選ぶ者が少ない。(大分、愛知、高知、埼玉、和歌山、熊本、北海道、福岡、青森)

(その他)

- 学校教育の改編を計画しており、産業教育を重視し、総合制高校を分離して、農業、工業、商業などの学科別に独立校とし、普通科は大学進学者と一般教養を身につけようとする者を教育するなど学科の性格を明らかにする方向にある。このことは、女子の専門的技術的職業への進出や職業意識の育成を図る上に有効ではないかと考える(兵庫)
- 現在の学校制度では、高卒だけで専門的技術的職業につくことはむづかしい。高校の多様化が必要である(宮崎、愛媛)
- 商業高校は現在女子が多く、将来女子ばかりになる傾向があり改善がせまられている(愛知)

(ロ) 職業訓練の問題

公共職業訓練所で実施している職業訓練のうち女子を対象としたものあるいは女子の入所希望の多い科目は、経理事務、和・洋裁、理・美容が依然として大多数であることが多くの県で報告された。しかし中卒入所者の減少(進学率の向上、新規中卒者が卒業と同時に就職する者が多い)や全般的な労働者不足の中で、訓練科目及び内容を再検討しようとする動きが目立っている。特に従来までの中卒者を対象とした職業訓練から、高卒さらには短大卒者を対象とした職業訓練への移行を検討中の県がみられる。

なお、企業が行なっている、女子に対する教育訓練等については、特に積極的なものはみられなかった。

〔女子を対象とした職業訓練の実情及び問題点〕

- 経理事務、縫製、時計修理の職種で、女子を対象として行なわれているが、新規中卒者が卒業と同時に就職するため入所者が少なく、質も悪くなっている。（山梨）
- 編物、洋裁、経理事務、タイフ印刷等に希望者が多いが修了者のほとんどは就職につながらず内職者として就労する者が多い（京都）
- 女子のみの科目はミシン縫製科があり、女子の入科を認めているものに建築製図科、ラジオテレビ科がある。後の二科は技能工としての将来性もあるので女子の積極的な入所を望んでいる。（秋田）
- 入所資格は中卒以上であるが40年頃から高卒が増えてきた。女子は経理事務、美容が多い（愛知）
- 女子を対象としたものは洋裁、理、美容で、期周は1年である。洋裁は定員50名だが、現在中卒者20名、中高年者（失保受給者等）18名である。中卒者は就職を目的に入り就職率も100%だが、中高年者は一般教養として将来に役立てようとか、失保受給を目的としている者も多く問題である（和歌山）
- 女子に適した職種（洋裁、タイフ）の訓練を受けるものが大半であるが、最近新しい職種（製図、機械等）の希望者もふえてきている（埼玉）
- 女子を対象としたもの、又は希望者の多い科目は次のようなものがある。
 - ・洋裁、和裁、和英タイフが多く、機械製図、衛生検査技師も若干いる。（現員1,200人中女子262人）（兵庫）
 - ・経理事務、洋裁（鳥取）
 - ・ “ ミシン工、染色工、縫製工（愛媛）

- ・経理事務、洋服、洋服裁（千葉）
- ・理・美容、洋服裁（島根、熊本）
- ・ " " （679人中女子120名）（山形）
- ・ミシン縫製、事務（青森）

- 訓練種目は原則として男女差別はしてないが、女子は修了後職場にいかすかどうか疑問なので女子をとらない種目が多くなる（栃木）

〔今後の職業訓練の見とおしについて〕

- 労働者の不足から、訓練科目及び中卒者を対象としたものから短大・大卒を対象とした訓練について検討中である（三重）
- 高卒を対象とした職業訓練を検討中で、45年頃迄に見とおしをつけたい。科目は専門的技術的なものもとりに入れる予定である（山梨）
- 中卒の入所者が減少してきたため、高卒を対象とした訓練も考えられ、現在、訓練科目の調査をすすめている。決定にあたっては、県内の労働需給状況が基礎となるが、地域にみあった職種を導入してゆきたい。（大阪）
- 高卒者を対象とした訓練内容を検討中なので、女子の特性を考慮した科目も設置したい（熊本）
- 若年労働者や技能工不足緩和、技能者の質の向上を図るため、高卒以上を対象としたものや中高年婦人の職場進出が目立つので再教育等必要である。（宮城）
- 専門的技術的職業をもつた女子の求人がほとんどない状況なので、何を訓練してよいかわからない。将来レントゲン技士、化学分析員、衛生検査員の訓練をしたいが、受入れられるかどうか疑問である（石川）
- 女子技能者養成については従来はあまり専門的部門では行なわなかった。将来についても構想はあるが具体策はない。

しかし今後の労働力不足に伴い職種も相当拡大し、科目も新
しく設定することもある。建築設計員、衛生検査員、
意匠図案、化学分析員、ホームヘルパー等、新規卒業生及び
中高年の職場復帰を併せて考慮したい（北海道）

- 今後商業、サービス部門での職業訓練を実施したい（島根、
宮崎）
- 昭和33年以來「手足の技能」養成需要が多かったが、最
近は「頭脳（管理）技能」に変化しつつあるし、中卒対象か
ら高卒対象に変わってきており、目下これに應じる訓練体制を
考慮中である（青森）

（企業が行なっている職業訓練、教育訓練について）

- 能力のある人、意欲のある人、結婚後も勤める可能性のあ
る人のみ、高度な技術を身につけられるよう各職場で訓練を
行なっている（鳥取）
- 同じ仕事に2年位従事しているとベテランになるので、勤
続年数の短い女子はスペシャリストに、男子はいずれの分
野でも働けるゼネラリストにしたい（高知）
- 電々公社では機械化合理化により従来男子のみが従事して
いた分野に女子をつけるため訓練を行なっている（高知）
- パンチヤー40名、プログラマー2名いる。プログラマー
は昨年迄大卒だったが、結婚退職したため高卒のパンチヤー
の中から適性をみて指導している。社内教育を3カ月行ない
後は自分で練習させるが6カ月位でノ人前になる。プログラ
マーは経験が要求されるので大卒より高卒の方が良い。適性
とはよく気がつき注意ぶかい、考え方があまり固定せず独創
性があることがあげられる（北海道）
- 企業内職業訓練はとかく企業側に都合よくなっているかが
将来専門的技術的職業人として伸ばすためには、技術面とと
もに人間形成の面での指導も要望する（京都）

〔その他〕

○ 再訓練の施設がほしい（石川）

○ 女子の訓練職種拡大のための参考にするため、企業にたいし、女子でもよいと思われる職種及び今後女子を採用したい職種のアンケートをとつた結果、回答 70 社のうち、機械製図、機械部品検査工、化学分析員、機械工、社上工、建築製図、電子機器組立工、塗装工、無線通信員、運転員、金属プレス、フライス盤工、無線技術員、電気機器修理工、精密機械工、板金工、木工、織機調整士、研磨、建築士、配管、溶接、自動車整備、タイル張工などの順で希望があつた。重工業でもクレーンの操作等女子でも可能との声もあり、建具職も女子にできる職種で 50% は女子にしたいという業界の意見である。（富山）

（ハ）企業における受け入れ体制の問題

受け入れ側からは、女子の職業意識の低さを指摘する意見が多く、女子の研究心、積極性の欠如や専門的技術的職業に従事する女子でも 2～3 年たつと結婚退職するため期待できないとしている。又労働基準法上の女子保護規程が問題だとする企業も多く、業務上あるいは利潤追求の理由から、従来女子を使用していた職場を男子に変えたいとする動きも 1～2 みられる。

しかし、看護婦、保健婦など人手不足の著るしい職種では奨学金を支給したり家庭に入つた有資格者に呼びかけるなど積極的対策をたてている例も見られる。

労働者あるいは学校など送り出し側からは、専門的技術的職業に従事したいが就職の機会が閉ざされていること、例えば新聞社、テレビ局では女子の定期採用が行なわれない例、教員採用にあつては試験の成績に関係なく男子が優先採用される例等いくつかだされている。又企業側の意識が、女子

を職業人とみなさず、相変らず「女の子」「職場の花」扱いであることがだされた。一方女子に対する若年定年制、結婚退職制など不利な規定も多く専門的知識や技術を長く生かさないとの意見も出された。

〔受け入れ側の意見〕

- 資格をもった女子でも、大学を卒業して入社後2～3年たちこれからという時に結婚退職してしまうため期待できない。
(兵庫、徳島ほか)
- 女子の職業意識が問題である。(長野、山口、福井、愛媛)
 - ・ 女子が全体の3割いるが、今度女子だけの局を作るため機械訓練を行なっているが、女子は与えられた仕事はやるが、物事を分析したり自分自身で研究しようとする態度がみられない(長野一電話局)
 - ・ 男子で充分で女子を必要としていない。現在女子は紡織技術者2名、染色技術者5名いるが大学から依頼されて男子とこみで附録的に採用したにすぎない。女子は大学卒でも積極性、研究心、常識、判断力に乏しく依存的である。男女同じ待遇で、同じ職種についても女子は男子の補助にまわつてしまう(福井)
 - ・ 女子は企業意識をもつともつてほしい。そうすれば昇進、昇格についても考える。(愛媛)
- 労基法上の女子保護規程が問題である。(東京、栃木、愛知、佐賀、静岡、高知)
 - ・ 電信業務は労基法で深夜業が認められないため業務の遂行に支障をきたす。今後女子を男子に切かえ、4年後には男子中心の職場体制にするよう進めている。又女子は生理休暇、産休、つわり、通院休暇など休暇が多くそのしわ寄せが他の労働者にくる。生理休暇の不正利用などから労働意欲の低さも痛感している(東京)

- ・女子プログラマーが数人おり、2交替制を實施したいが労基法の関係でできない。来年から男子プログラマーを雇用して補う予定である（栃木）
- ・技術があれば男女の差なく雇用したいが、利潤の追求という面から正義感だけでは解決しない。とくに労基法の保護規程は企業としては負担であるし、女子の結婚退職も企業にとって損失である。（愛知）
- ・看護婦、医師、薬剤士など3分の2を女子がしめており、女子への期待度、依存度が大きい。しかし生休、産休があり、予算の面から人員増も不可能なのでお互に負担が大きくなる。労基法の保護規定、夜勤の面から男子が好ましいと考えている。（佐賀）
- 会社の附属病院の看護婦不足を補うため、看護婦志望の女子高校生に対して月8,000円の奨学金制度を設けている。（栃木）
- 看護婦、保健婦、助産婦不足から、昭和39年に県衛生部に看護係を設置した。県内二高校に看護学科を設置し、その学生1人/人/カ月3,000円の補助（3年県内に勤務すれば返済不要）を出し看護婦を養成する一方家庭に入っている有資格者に働きかけ、昨年は96人が再就職した。既婚者には、家庭との両立が体にこたえる。仕事の上で未婚者になる、非常の場合向にあわない等の問題がある（山口）
- 男女同一労働同一賃金のたてまえからすれば男子を採用した方が有利だ（埼玉）
- 医師、薬剤士、衛生検査技士等の一部に女子を雇用しているが男子がいれば男子を希望している（鳥取）
- タイピスト、看護婦、電話交換手には技能手当を支給している（岐阜）
- 今後和服の模様かき、婦人服の仕上げなど女性のセンスを要する部門に専門的な人をおきたいと考えているが、経験を

要するものだけに退職が一番困る（北海道）

- 男子不足の窮余の策として女子を起用した水熟練者の指導をうけかなり良い成績をあげている。しかし2～3年育成しても結婚で退職してしまう。本人にとつても会社にとつても損失である（北海道）
- 企業が女子労働力を観迎する理由は、単純労働に耐久力があり、回転率がよいということである（鳥取、宮崎）
- 現在企業が必要としているのは専門的技術的職種ではなく現場工員である（福島）
- 女子の大学卒は勤続年数が短かく職業に対する熱意もない。企業としては専門職には男子を配置し、女子は一年でも勤続の長い、賃金も安い高卒を現場に採用した方が得策と考える（熊本）
- 高卒女子は事務系統の就職希望者が多いとのことだが、現在の企業では、事務といつても原価計算、統計学等高度な知識まで要求する段階に入っている。そろばん、伝票の整理位が事務だという安易な考えで就職されては困る（青森）

（労働者及び送り出し側の意見）

- 専門的技術的職種につきたくとも就職の機会が女子には閉ざされている（東京、山形、山口、岩手）
 - ・ 新聞記者は男子と同等の待遇を受けているが、現在婦人記者はわずかる名で、定期採用も行なわれていない（東京）
 - ・ テレビ局ができた昭和31年に、女子アナウンサーを募集したが、その後一度も女子の定期採用は行なわれていない（東京）
 - ・ 中学校、高校教諭には女子はほとんど採用されず、小学校も男子採用の方が多い（和歌山）
 - ・ 教員採用試験で女子の方が成績が良くても男子の方が採用される実情にある。（山形、山口）

・中学校、高校教諭は家政科をのぞいて女子はほとんど採用しない。採用側では理工系に女子を敬遠するが、最近では国語、社会も拒否された例がある（岩手）

○ 現在大部分の職場は女子が専門的技術的職種に従事し長期に働くというより、むしろ短期間で新陳代謝した方が良くと考えており、女子を単なる「職場の花」「女の子」として扱っている（福岡、埼玉、青森）

○ 女子は意欲をもつていても、結婚退職制、若年定年制などがあり、又実際規程はなくとも、そういうムードがあり、長く知識、技術を生かせない（鳥取、徳島）

○ 短大卒、大学卒となると、企業では勤務年数が短かい、給料が高い、高卒者との関係がうまくゆかない等の理由で受入れ先がない（鹿児島）

○ 企業では女子の定着性に関連させて、女子の職業意識の低さを問題にするが、単純作業を長期にやつてゆけるかどうか、又その中で職業意識がもてるかどうか考えてほしい。

○ 専門的技術的職業に従事しているが、今の企業内では賃金は高くなるが職制上の地位は高くない。（埼玉）

〔その他〕

○ 専門的技術的職業は従来、男子と競合しない部門だったが、今後は男子との競合も予想される。企業ではそれに対して構えをしておく必要があるのではないか（長野）

（二） 婦人ならびに社会一般における問題

婦人が専門的技術的職業をもつ上、その隘路としては、婦人の専門職、技術職に対する社会的な評価が低いことや職業に対する家庭（特に母親）の理解度が低いことで本人の職業意識以前に、社会、父兄に対する啓蒙が必要であるとの意見が多数だされた。

又、働く側からは社会福祉施設、社会保障制度の不備が、専門的知識や技術を生かして長く働く上での大きな障害になっており、職業と家庭生活の両立の上からも、諸施設、制度の拡充、整備を望む声が強くだされた。

〔婦人が専門的、技術的職業能力をもつ上での隘路について〕

- 女子の専門職、技術職に対する社会的評価が低い。（鳥取、福井、福岡、三重、和歌山、北海道、岩手、長崎）
 - ・従来の雇用関係が学歴に頼りすぎており、大学卒に比べ評価が低い、賃金も低く格付けされている。（鳥取）
 - ・社会の古い偏見から、看護婦等人手不足にかかわらず、評価が低い、待遇を改善するとともに、社会に対する啓蒙が必要である。（福井、和歌山、北海道）
- 職業に対する家庭の理解度が低い。父兄の啓蒙が必要である。（鳥取、東京、福島、奈良、熊本、大島、愛知）
- ・現場労働を軽視し、世間体、見栄で子供の職業を決定する親が多い。
- 社会福祉施設、社会保障が充実していない。家庭生活との両立の面からも考慮してほしい（託児所、保育所、ホームヘルパー制度等）（岩手、徳島、秋田、和歌山、東京、三重、山梨、富山）
- 労働基準法上の母性保護規程が隘路になっている場合が多い。再検討の時期にきているのではないか。この規程が女子の進出をはばみ、ひいては女子自身に甘え、依存心を起こさせる（山梨、大分、静岡、福井、富山）
- 女子の職業意識が低い。研究心、ねばりがなく壁につきあたるとすぐやめてしまう。責任のある地位につきたがらない。

（青森、山梨、島根、山形、長野、栃木、

岩手、大分、新潟、埼玉、奈良、北海道、秋田、宮崎)

- 受け入れ体制がととのっていない(宮城、鹿児島、鳥取)
 - ・ 専門的技術的能力を身につけても就職先がなかつたり、又女子に対する求人数が少ない。
 - ・ 若年定年制、結婚退職制など女子に不利な定めがされている。
 - ・ 責任ある分野はほとんど男子に占められ、女子は補助的な仕事しか与えられない。
 - ・ 女子には教育訓練の機会が与えられない。
- 男子の意識が問題である。共稼ぎを嫌う男子がいたり又職場では、女子が補助的な職業以外につくのを嫌う。家庭生活の場においては男性の協力が必要。(長野、北海道)
- 女性の地位全般が社会的に低いことが、女性の専門的技術的職業分野への進出を困難にしているのではないか(埼玉)
- 専門的技術的職業分野での女子の実績がまだ少ないため、女子自身、自信がもてない面がある(埼玉)
- 女性同士が互に足をひっぱりあう(例女教師を信頼しない母親など)(埼玉)
- 労働条件が悪い
 - 社会的評価が低いこととも関連して賃金が低い。
 - 看護婦等は家庭動が多く、家庭との両立がむづかしい。

(質的に高い労働力として婦人を育成するための方策について)

- 資格制度を定めることが女子の専門的技術的職業分野への進出を促す方法だと思う。又、これと同時に資格をもった人の待遇を良くすることが必要である。(長野)
- 再教育、再訓練制度を設けることが必要(佐賀、北海道)
 - ・ 一旦社会に出た人でも資格がとれるような制度や育児の手が離れた中高年婦人のための再訓練施設の充実を望む。
- 待遇面での改善とともに、結婚、育児等で職業を中断した

場合など、容易に再就職できる道を開くこと（香川）

（その他）

- 看護婦不足にかかわらず養成所が少なく、競争率がはげしい。（熊本）
- 看護婦の場合、高校卒業後、看護婦学校に入学しても、大学生に対し卑屈感をもつ。学校教育法にもとづいた教育なら誇りが持てると思う（北海道）

（ホ）その他

- 現在技能検定制度（学科60職種6,000人、実技46職種3,400人を予定）並びに技能顕彰制度について検討中（兵庫）

