

部 内 限

8-14
婦人労働課業務参考資料第89号

事業場訪問調査結果報告書

— 昭 和 5 1 年 度 —

婦人少年局婦人労働課

は し が き

この報告書は、昭和51年度事業場訪問調査の結果をとりまとめたものである。51年度の調査は、各婦人少年室における今後の行政遂行のための参考資料とすることを目的として、各婦人少年室において独自の問題意識に基づきテーマをとりあげてもらった。

調査結果には、各室の積極的な実態把握の意欲が示されており、貴重な問題の提起がみられる。また、調査方法自体に参考となるべきものもみられる。したがって、本来ならば全調査をそのまま収録したいところであるが紙幅の制約もあり、できる限り他室の参考になる問題点、調査方法を含む調査を選んで掲載した。

したがって、多くのすぐれた調査を割愛せざるを得なかったこと、また、掲載した調査についても一部省略した部分もあることなどおわびするとともに御了承願いたい。

なお、個別に紹介した調査以外のものについては、調査テーマとその概略を掲載したので、とくに関心のある事項については、直接情報交換する等の方法によられるようお願いする。

各婦人少年室が今後婦人労働行政を遂行していくうえで、自室の調査結果に加えて、この報告書が参考になれば幸いである。

目 次

I	調査概要	1
1	目 的	1
2	各婦人少年室の調査及びその結果の概略	1
II	調査結果	8
1	特定の業種及び職種の労働条件等の把握	8
(1)	女子の深夜サービス業実施事業場の労働条件及び企業内保育施設の 実情に関する調査（石川）	8
(2)	旅館、ホテル関係女子従業員に関する労働条件実態調査（岐阜）..	13
(3)	病院における看護婦の労働実態調査（鳥取）	22
(4)	社会福祉施設における母性保護の実態調査（山梨）	39
(5)	“ 婦人労働者の労働実態（福井）	47
(6)	農業協同組合における女子の雇用管理に関する調査（福岡）	59
2	雇用管理の実態把握（男女平等及び母性の健康管理）	72
(1)	男女の差別的取扱いに関する調査（山形）	72
(2)	男女の差別及び母性保護に関する調査（群馬）	83
(3)	母性の健康管理に関する調査（静岡）	95
(4)	勤労婦人の母性健康管理状況調査（秋田）	105
(5)	母性健康管理推進者に対するアンケート及び市町村における女子職 員の雇用機会調査（熊本）	130
(6)	婦人労働者の雇用管理に関する調査（和歌山）	137
3	育児休業に関する意識の把握	146
(1)	育児休業に関する意識調査（高知）	146

I 調 査 の 概 要

1. 目 的

本調査は、婦人労働の実態が各婦人少年室の管轄地域によって異なることに鑑み、管内事情、特定業種の労働条件等当該地域において、婦人労働行政を遂行するうえで必要と思われる事項について、各婦人少年室独自の問題意識に基づく調査を実施し、今後の業務運営に資することを目的とするものである。

2. 各婦人少年室の調査及びその結果の概略

(室 名) (概 略)

北海道・・・食料品製造業における労働条件（パートタイマーの労働条件を含む。）の調査（訪問調査16事業場）。水産加工（かに）の深夜業は、冷凍技術の進歩等により皆無となっている。

青 森・・・育児休業に関するアンケート（120事業場、組合）、育児休業制度訪問勧奨の実施（12事業場）等。勧奨の反応としては、業務に習熟した者に1年も休業されるのでは、代替要員の雇用が難しく、又単純業務であれば結婚等で退職されても新規採用に困らないとするものがかなりある。社会福祉施設については、県がモデル育児休業規定準則を制定配布。

岩 手・・・電気機械器具製造業に対する育児休業に関するアンケート（135事業場）等。育児休業制度導入に関心のないものが約半数を占め、制度化するうえでの問題点としては長期休業中の代替者と前職復帰との関係に問題があるとするものが多い。

宮 城・・・電気機械器具製造業における労働条件の調査（訪問調査4事業場）。特に問題はない。勤労婦人、若年労働者について労務管理面で種々の努力がみられる。

秋 田……勤労婦人の母性健康管理状況調査。（別掲）

山 形……男女の差別的取扱いに関する調査。（別掲）

福 島……繊維業における労働条件の調査（訪問調査 12 事業場）。地元婦人の雇用が多い。調査対象事業場 12 のうち育児時間について半数が、生理休暇について 1/2 が制度を設けていない。

茨 城……茨城県における婦人労働の概況。昭和 36 年以降鹿島臨海工業地帯の造成により第 2 次産業が伸張するにつれ女子雇用者も増加し、女子 15 歳以上人口のうち約 2.5 人に 1 人は雇用者として働いている。今後の目標としては、製造業とくに技能工・生産工程作業に就労している婦人の動向と労働災害の実態、勤労婦人の昇進昇格の実態と意識等を調査したい。

栃 木……ゴルフ場におけるキャディの労働条件（安全を中心）の調査（訪問調査 7 事業場）。県下 57 所のうち 7 所の訪問調査。ボール飛来についてはヘルメットの着用、バッグ等の運搬は手押し又は電動カートの使用等により安全衛生面はほぼ良好。時間外手当の支払が、30 分毎 1 バッグ 100 円というのが多く、労基法どおりは 1 件しかない。

群 馬……男女の差別及び母性保護に関する調査。（別掲）

埼 玉……県内における男女差別定年制等及び育児休業制度の実情について。埼玉県労働白書、埼玉県における婦人労働の実情と展望、埼玉県における定年制度、婦人労働者の意識及び育児休業制度にかかるアンケート調査の各資料による埼玉県の婦人労働の実態を把握。

千 葉……食料品製造業（落花生及び醤油）における労働条件調査（訪問調査 6 事業場）。近隣農家の婦人が多い。時間外労働が 1 月最長 40 時間のところがある。落花生の選別等は、落花生の屑や泥が舞い環境条件がよくない。

東京・・・婦人労働に関する相談事例。相談者は、従来多かった中小企業関係の使用者に加えて、婦人労働者、組合役員、関係行政機関も増え多様化している。相談事例でめだつのは労基法 4 条関係の具体的事例が多くなったことである。

神奈川・・・横浜市事務職員採用男女差別について。試験区分を事務 A（男子）、事務 B（女子）と定めていた事例。52 年度より廃止。

新潟・・・母性の健康管理に関するアンケート（133 事業場）。妊娠出産者に対し時間外労働をさせない、休憩時間の配慮、時差出勤はいずれもアンケート回収事業場（72）の 1/2 にも満たない。健康診断等の受診時間の確保は、約半数の事業場で行われている。

富山・・・幼稚園教諭の労働条件及び製造業における労働条件の調査（訪問調査 13 事業場）。幼稚園（8 所）については、休憩時間の定めないもの 5 所、時間外労働手当未払、健康診断未実施 7 所、労働保険未加入全所（1 所は労災のみ加入）など問題が多い。

石川・・・女子の深夜サービス業実施事業場の労働条件及び企業内保育施設の実情に関する調査。（別掲）

福井・・・社会福祉施設における婦人労働者の労働実態。（別掲）

山梨・・・社会福祉施設における母性保護の実態調査。（別掲）

長野・・・信越明星（株）における長時間労働、深夜労働の実情について個人面接調査、女子の労働条件に関する自主点検の実施（製造業中心 25 事業場）等。賃金について、男子月給制、女子日給制と支給形態の異なるところ 32%、各種手当について男女差を設けているところも 32% ある。所定休日については、76% の事業場において、週休 2 日制が実施されてい

る。

岐 阜……旅館、ホテル関係女子従業員に関する労働条件実態調査。

(別掲)

静 岡……母性の健康管理に関する調査。(別掲)

愛 知……母性健康管理制度の現状と制度の実施状況調査。

三 重……農業協同組合勤務態様等実態調査自主点検の実施(120事業場)。賃金について、男子初任給を一律に女子より一定額加算するもの、大卒初任給の職能給の格付けを男女異なるものとするもの、あるいは年令給、職能給について女子に限度を設けるなど問題が多い。

滋 賀……男女別定年制実施事業場訪問調査(8事業場)。定年年齢だけでなく賃金面でも諸手当に男女差がある。定年制等について現実には就業規則どおり運用していないのもみられる。

京 都……勤労婦人の一般労働条件の調査(訪問調査8事業場)。特に理由もなく、初任給に男女差を設けている例がある。

兵 庫……西脇地区繊維工業事業場の退職金規程にみられる男女差別について。この地方は、木綿織物が主要産業であり、繊維関係事業所は1,448ある。男子は機械工、女子は織布工、仕上工と職種が異り、賃金差が大きいことを理由に、退職金規程において男女別の表を設けており、勤続5年を超えたとしだいに男女差が広がるものである。

奈 良……定年制に関する調査。

和歌山……婦人労働者の雇用管理に関する調査。(別掲)

鳥 取……病院における看護婦の労働実態調査。(別掲)

島 根……特定職種の婦人労働に関するアンケート(176事業場)。

回答のあった病院、保育所等(81所)の全労働者のうち約45%の者が特定職種の女子労働者である。約4割が勤続5

年未滿で退職しており、うち結婚のためが44%、育児のためが6%であるが、72%の事業場は、退職されても補充に困らないとしている。

岡山……婦人の雇用管理についてのアンケート。女子のみを対象とする制度として結婚、妊娠等退職制度、女子の再雇用制度、準社員制度、学校参観日特別休暇制度、育児手当の支給等がある。

広島……金融機関の賃金制度及び建設会社の若年定年制を中心とする調査（訪問調査9事業場）。金融機関においては、男子のみに支給する諸手当の規定を有するところがあり、また規定上は問題なくとも、実質該当者は男子のみで規定以上に支給しているところもある。建設会社では、男子は正社員、女子は準社員として労働条件に差をつけたり、なかには、本社の規程等に問題があり、それに単に従っているというものもある。

山口……勤労婦人の就労に関する調査（通信調査254事業場）。男女異なる取扱いの主なものは、初任給58.6%、昇給内容41.6%、定年制35.1%などがある。今後の女子の雇用計画についても、できるだけ未婚女子中心でいきたいとするものが46.4%みられるが、反面既婚女子の活用を積極的に考えていきたいとするところも30.6%みられる。

徳島……缶詰製造業の労働条件（訪問調査3事業場）、定年制、母性保護の現状（訪問調査6事業場）及び市職員等の退職勧奨年齢の実態調査（県庁等4件）等。退職勧奨年齢に男女差を設けている市役所がある。

香川……県内保育所における労働条件及び育児休業に関する概要（203事業場）。休憩時間のない保育所が70.7%、時間外手当が法定に満たないもの約半数、また代替保育の不足に

より年次有給休暇がとりにくいとするもの 81.8% など問題が多い。育児休業については、調査段階で 4 市 6 町が条例に基づき実施している。

愛媛・・・婦人労働者の労働災害被災状況（374 件）及び男女平等に関する事例調査。災害発生状況をみると、40 歳以上の中高年齢者が 75% を占め、勤続年数では 1 年未満の者が多い（22%）。起因物別には、動力機（26%）及び仮設物・建築物・構築物等（24%）によるものが多い。

高知・・・育児休業に関する意識調査。（別掲）

福岡・・・農業協同組合における女子の雇用管理に関する調査。（別掲）

佐賀・・・男女差別定年制実施事業場訪問調査（13 事業場）及び社会福祉施設、病院、農協の監督結果の把握。就業規則が実態とくいちがっているものがみられる。病院及び農協では労働時間関係の違反が多い。

長崎・・・婦人労働の実情調査（通信調査 380 事業場）。女子従業員 50 人以上の事業場（回収数 165）が対象であるが、労働基準法上の母性保護について就業規則等に定めていないところがある。その他の母性保護等では、配偶者出産休暇（59.0%）、妊娠障害休暇（12.0%）、妊婦の時間外労働制限（9.7%）などがみられる。

熊本・・・母性健康管理推進者に対するアンケート及び市町村における女子職員の雇用機会調査。（別掲）

大分・・・日鉱商事（株）大分営業所における男女別定年制について。男女間に 10 歳の定年年齢差がある。

宮崎・・・食品加工業を中心とする婦人の労働条件調査（訪問調査 8 事業場）。中高年婦人が多く、ブロイラー加工においては頸肩腕症候群の症状を訴える者もあり、健康管理が重要である。

鹿児島……鹿児島労働基準監督署管内における婦人労働者の労働条件に関する申告状況調査（３２件）。婦人の申告件数は、毎年増加傾向にあり、ほとんどが小・零細企業に働く者である。申告内容としては、賃金未払、解雇予告手当の未払、時間外・休日労働違反などが多い。

沖縄……小零細企業における婦人労働者の労働条件調査（訪問調査１２事業場）。年次有給休暇が法定を下回るものが調査対象の半数を上回っている。その他の労働条件についても、きちんと定めていないものが多い。

Ⅱ 調 査 結 果

1. 特定の業種及び職種の労働条件等の把握

- | | |
|--|-------------|
| (1) 女子の深夜サービス業実施事業場の労働条件及び企業内保育施設の実情に関する調査 | — 石川婦人少年室 — |
|--|-------------|

Ⅰ. 調査の経緯

1. この業種を選定した理由

- (1) 金沢市はホステス人口率が全国 1 位又は 2 位との風評があり、女 9 人のうち 1 人は水商売にかかわっていると言われる。最近の不況下にも高給支給のホステス募集広告が氾濫し、客寄せの過剰なピンクサービスがうんぬんされている。

男女平等の国際婦人年理念をすすめるうえでの原点的問題を一部なりと究明しようと、太古から女性の職業として固定しているホステス業を、金沢市内の代表的なクラブ、キャバレー、サロンを対象に選定した。

- (2) 同時に、夜間保育所の問題が金沢市にはある。現在、深夜稼働の女子（ホステス、ホテル電話交換手、附添婦など）の母子世帯有志が集まり、民間篤志家のもとで深夜保育所を 1 カ所だけ開設している。（現定員 35、希望多し、収容能力なし。）

この保育所に、ホステス達は市の援助を要請し続けているが、市当局は不認可の線を固執し、企業内に設置することを奨励するという姿勢なので室では、夜間の企業内保育施設の実態を知る必要があった。

2. 実施経過

対象事業場は協力的であった。この業界には暴力団、組の関係も聞かれ、資本は第三国人うんぬんということもあったため、調査員は 2 名であたることにした。そしてその際、特別協助力員 1 名と協助力員 1 名

を同行し、研修の機会とした。

Ⅱ 調査要綱

1. 目 的

女子の深夜業実施事業場のうち、特に深夜サービス業に従事する女子労働者を雇用する事業場の労働諸条件及び企業内保育施設の実情を重点的に把握し、施策の参考に資することを目的とする。

2. 対象事業場

深夜サービス業に従事する女子労働者を雇用する、バー、キャバレー、ナイトクラブのうち、企業内保育施設を有する県内9事業場。

3. 調査事項

女子労働者の労働条件
企業内保育施設の実情等

4. 調査実施期間

昭和51年8月1日～昭和51年11月末日までのうち適当な時期

5. 調査機関

石川婦人少年室

6. 調査方法

実地他計式

Ⅲ 調査結果の概要

1. 保育施設の実情について

現在、県内の大手御光娯楽会社は、何らかの形で企業内保育施設を設けてホステスの確保に努めている。近年の不況と、県外娯楽企業の進出により、この業界は過当競争の状態にあり、ホステス人口の伸び悩みとあいまって、店は各々の個性を出すため独自の経営方法、サービスを行い、客寄せに必死である。ホステス志願者は、最近若い層がかなり減少している。従ってホステスは一般に年齢が高く、しかもこの職種には未婚の母や未亡人の母子家庭の割合が非常に高いという事

情から、企業内保育施設は、こうした人達が働く上でぜひ必要であるという要望から生まれたものである。

(1) 施設の管理

各店ごとに施設があるわけではなく、会社が各店を一括して、店以外の場所に人を雇って管理を任せている。有資格の保母を雇っている店は少なく（今回の調査ではハワイ観光のみ）、ほとんどの施設が無資格者のみで管理されている実情である。

(2) 入所幼児

保母1人あたりの平均受持幼児数は5.5人～9人（オープンして日の浅いカンカンバリーのみは保母1人子供1人）。乳児は除いて1歳から学令前の子供まで、年令差のある幼児を同じ場所で一諸に保育しているため統制がとれない。場所や保母の人数からも年令別の保育は不可能な状態である。

(3) 保育時間

保育時間は、母親が店へ出勤しはじめる16時から、店のひけたあとの24時までの間で、平均4時間半～7時間である。母親が施設に子供を連れてきてから店に出勤し、帰りに子供を連れにくるケースと、保母が店まで子供を送り迎えするケースとがある。

(4) 保育施設の設備

おもちゃ類、遊び施設は適当にある（ハワイ観光のみは、場所が狭く危険であるから遊び施設はいっさい置いていない。）。その他寝具・暖房設備は一応整っている。冷房は、場所が繁華街のビルの2階にあって換気の悪いハワイ観光の施設のみである。

(5) その他

施設を見学して感じるのは、子供達に落ち着きがないことである。テレビをみている子・お菓子を食べる子・自分勝手に遊ぶ子・泣き叫んでいる子と、それぞれが別々の行動をとっていて、收拾のつか

ない状態である。

母親の勤務の都合で、保母がようやくその子供の性格をのみこんだ頃にはもうやめていくというケースが多い。

本来、1日が終ってゆっくり家族一同がくつろぐ夜に、幼い子供が母親と離れてすごさねばならない不自然さ、複雑な母親の私生活による影響、周囲の人間関係のめまぐるしさ、日頃母親から十分な世話をしてもらえないこと（これについては、保母が口をそろえて強調する。）等々、子供達をとりまく環境は決して恵まれたものではない。

今回調査した深夜保育所も、場所・環境・人材ともに昼間の保育所とはかけ離れており、およそ幼児教育の場としての保育所のイメージとはほど遠い。"夜間一時子供預り所"というのが率直な感想である。

2. ホステスの労働条件について

(1) ホステスの身分保障

ホステスを労基法上の労働者とみなすか否かが問題となる。ホステスは店の施設を借りて仕事をしている、いわゆる自営業者であるとする考えがこの業界では一般的で、一応従業員として扱ってはいても、日給以外の保障はほとんどないのが現状である。

社会保険の加入については、事務処理上困難であるとの理由からいっさい手続をとっていない（カンカンパリーのみに現在手続中）。社会保険事務所もそれを認めている。

(2) ホステスの賃金

今回調査した所は、いずれも最低保障額が決まっており、悪質な罰金制度もなかった。また、ホステスの立替金もなく、店自体売掛金を認めない現金制度の店が多かった。ただ賃金形態が店によって各々異なっており、非常に複雑なシステムの店もある。基本給は保

障されていても、ホステスの能力によって相当収入に差の出ることが予想される。平均月収15～20万円（出勤日数23～28日）最も多い人では最高月約60万円である。

(3) 所定休日

週1回、月2回、年中無休と、店の休日はそれぞれであるが、ホステスは日給制であるので、都合のよい時に休みをとっている。

(4) 労働時間

18時から23時30分の間で、平均約5時間。休憩時間はなく客を待つ間適宜休む。

(5) 採用

年少者のチェックについては、戸籍照会をする等、どの店も徹底しているようである。

保証人は、県外出身者以外は特に必要としていない。

採用条件は、客商売に向いているかどうかを確かめる程度で、申込者特に若い人が減少している現状では、人手不足のためとにかく45歳程度までの女性なら誰でもよいということである。

定着期間が一般に短かいのはこの職種に共通した特色で、店の方も人手はほしいもののあまり長くいられると客が飽きてくると、ホステスの適当な回転を望んでいる。全国チェーンを持っている店では、県外の同じチェーン店から移って来る者も多い。ホステスの中でも、短期間に目標額に達するまで働いてあとはやめてしまう一時的な層と、一つの店をやめてもまた新しい店へと次々に移動していく層との2通りがある。

(6) 通勤

ほとんどの店が、閉店後の送り専用バスを所有している。自己都合で寄り道をする以外は、何らかの方法で帰りの援助を行っている。

(2) 旅館・ホテル関係女子従業員に関する労働条件実態調査

—岐阜婦人少年室—

今回の事業場訪問調査は、労働条件の改善が遅れていると思われる下呂地区の旅館業の女子従業員の労働条件、特に労働時間、賃金体系等を把握する目的で実施した。下呂町は人口16,000人の湯の町で古くから温泉で有名なところであり、電話帳によると、大小110件の旅館をかぞえる。その内、下呂温泉旅館協同組合には約半数の50の旅館が加盟している。

調査は、この組合加盟の旅館のうちから23事業場を抽出し、対象とした。そして比較的閑散期にあたる12月に個別訪問を実施し、後日旅館の女子従業員との懇談会も開催し、実情、問題点の把握に努めた。

1. 調査期日及び対象事業所の概要

(1) 期日 昭和51年12月8日、9日（一部14日）

(2) 対象事業場 23.....

{	政府登録国際観光旅館	4
	国際観光旅館	4
	日本観光旅館	15

① 事業所の概要

① 規模

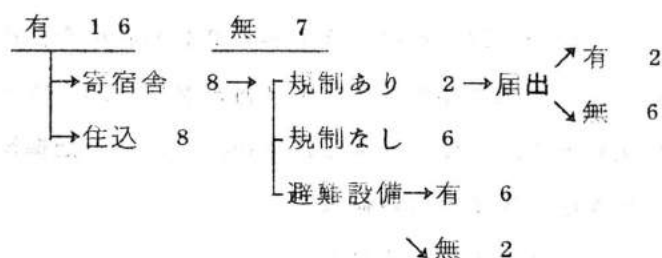
常用労働者数	事業所数
1人～30人	15
31人～50人	4
51人以上	4
計	23

㊤ 雇用形態

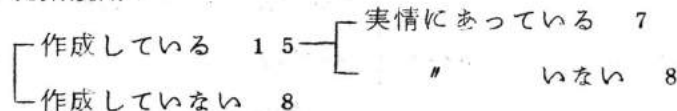
(人)

区 分 性 別		男		女	
常 用 者	通 い	3 3 2	1 5 3	5 3 6	3 4 4
	寄宿、住込者		1 7 9		1 9 2
臨 時	通 い	2 9	2 9	2 5 9	2 5 6
	寄宿、住込者		—		3

㊦ 寄宿舎及び住込施設



㊧ 就業規則



㊨ 労組の有無 全旅館 無

2. 女子従業員の労働条件、特に賃金と労働時間の現状、問題点についての概評

女子労働者の約半数を占める客室係の労働時間についてみると、個々の旅館によって30分～1時間のずれや違いでまちまちであるが、午前中は7時～10時の労働時間のところが全旅館の17%で、午後は15時～22時のところが26%で一番多くなっている。すなわち、7時～22時の間に実働9時間を超えない範囲を労働時間とする流動的なもので、その日の客により、暇な時は早く帰れることもある。従って、休憩時間は午前10時～15時としているところが26%と一番多い。しかし、労働時間中에서도暇な時は適宜休憩していると言うものの、忙がし

い時は休憩時間がとれないことになり問題である。（別表1参照）

所定休日については、全旅館とも月4日ないしは週1日以上となっている。

時間外労働については、調査時点が11月の比較的閑散期のためかしているところは少なく34%であり、一番多いところで1人月に22時間である。深夜業については、わずか8%がしているのみで、多い人で月1.5時間である。なお、8%の事業所では休日労働があり問題である。

これらに対する割増賃金支払についてみると、時間外労働、深夜業について支払っていないところが1カ所あるが支払っていても法定通り、給料の $\frac{1}{2.6}$ 日給、時間給の300～800円とさまざまである。

次に賃金形態についてみると、女子従業員のうちの客室係については次の通りである。（別表2参照）

- | | |
|-------------------|-----|
| ① 固定給+歩合給+諸手当 | 40% |
| ② 基本給+諸手当（又は現物給与） | 56% |
| ③ 歩合給+現物給与 | 4% |

①の場合固定給は35,000～60,000円で、平均40,000円～50,000円であり、歩合給は、奉仕料の2%～90%と差が大きいが平均すると40～50%をあてている。

その他の職種については、次の通りである。

- ① 基本給+諸手当
- ② 日給（又は時間給）

①の場合は事務員、フロント、電話交換、売店係に多く、②の場合は掃除、雑役（ふとん敷、さら洗等）、喫茶係に多い。

これらの固定給や基本給の具体的な決め方がはっきりしていないのできわめて低く決められており、それに諸手当が加算されて賃金がなりたっている。今後の改善が必要と思われる。

一方、仕事が分業化し例えば、ふとん敷や室掃除等についてはパート

の人を入れてさせている。これらの従業員の賃金は、ほとんどが時間給であり、このような臨時の従業員が増加することは問題を含んでいる。

その他健康診断実施状況をみると、ほとんどの旅館が年に2回、労働基準協会又は保健所によるものを受けている。項目は、レントゲン、検尿、検便、血圧、視力、聴打診、体重測定等である。しかし、1回のみのところ及び実施無のところも各々1カ所あった。

母性保護については、ほとんどが生理休暇を知らず、またその他の休暇には、現在該当者のないところがほとんどである。(平均年令40歳～50歳位)

労働保険の加入状況についてみると次の通りである。

	労災保険	雇用保険	健康保険	厚生年金
加入あり	19	17	12	10
加入なし	4	6	11	13

別表 1

職種別労働時間・休憩時間

〔客室係〕			〔仲 番〕		
所定労働時間 時—時	休 け い 時 間	適 用 者 者 数	所定労働時間 時—時	休 け い 時 間	適 用 者 者 数
7~10 15~21	10~15	28人	7~11 16~22	11~16	6人
6~9 16~22	9~16	32	6~11 16~22	11~16	6
7~10 16~22	10~16	52	7~10 16~22	10~16	25
6~9 15~20	9~15	61	7~17	不 定	4
7~11 15~22	11~15	110	7~10 15~19 15~20	10~15	3
7~10 15~22	10~15	13	7~10 15~22	10~15	6
7:30~11 16~20:30	11~16	9	15~19:30	1時間以上	2
7~10:30 15~22	10:30~15	13	8~11 15~19 18~22	11~15 11~18	5
7~11 15~21	11~15	1	9~17 17~20(11時)	不 定	1
7~9:30 15~20	9:30~15	2	7~9:30 15~20	9:30~15	2
7~12 15~22	12~15	1	6:30~11:30 15~22	11:30~15	1
8~10 15~22	10~15	3	7:30~11:30	不 定	1
7:30~11 17~21	11~17	2	6~8 15~20	8~15	2
7:30~12 12:00~20	不 定	2	7:30~11 15~21	1時間以上	4
8~11 14~22	11~14	2	8~10 15~22	不 定	2
7:30~10 15~21	10~15	4	8~11 13~17	11~13	2
7:30~11 16~22 15~21	11~16 11~15	5	8~10 15~21	10~15	2
8~10 15~21	10~15	5	計		337
8~12 16~22	12~16	7			
6:30~11 当 番 制	1時間以上	9			
実働11時23分 多4時9分以内	不 定	2			

〔事務〕

〔売店〕

所定労働時間	休けい時間	適者	用数	所定労働時間	休けい時間	適者	用数
7時11時 15～22	時 時 11～15		2人	8時10時 16～21	10時16時		2人
6～9 16～22	9～16	2		早7～11、16～21 遅9～15、20～22	11～16 15～20		2
8～18	12～13	1		7:30～10:30 17～21	10:30～17		3
8～17	12～13	5		(7:30～10:30 8:30～11:30 16～22	10:30～16 11:30～16		2
8～16	12～13:30 暇な時休む	2		7～10 16～21	10～16		4
早7～11、14～20 遅9～13、16～22	11～14 13～16	2		8～17 7～22	12～13 10～16		3
早8～18 遅9～19	午前50分午後50分 " "	2		交替(7～15 15～22	不 定		18
7～20	不 定	2		7～10 16～22	10～16		2
9～18	"	1		7:30～11 16～21	1時間以上		2
7:30～12 15～22	12～15	1		計			38
8～10 15～22	10～15	1		〔喫茶〕			
8～11 14～22	11～14	1					
8～22 8～13	10～15	1 1	2人				
7～13	不 定	1		7時16時	1時間以上		4人
8～12 16～22	12～16	1		10～20	"		1
(7:30～11:30 16～21 7:30～16	暇な時1時間以上	3		15～24	"		1
計		29		16～23	"		4
				8:30～17	"		2
				7:30～9:30 15～18	"		2
				計			14

〔 掃 除 〕

〔 電 話 〕

所定労働時間	休 け い 時 間	適 用 者 数	所定労働時間	休 け い 時 間	適 用 者 数
時 1 時 16~22	1 時 1 時 11~16	8人	時 1 時 17~22	不 定	1人 1
7~21	11~16	2	6~11 16~22	1 時 1 時 11~16	3
8~17	12~13	9	8~17 7~22	12~13 10~16	5
8~15	昼食後30分	2	交7~15 替15~22	12~13	6
9~12	不 定	1	計		16
8~14	昼食後30分	1	〔 賭 係 〕		
9~11	不 定	2			
7~15	"	2	所定労働時間	休 け い 時 間	適 用 者 数
計		27	時 1 時 16~22	不 定	6人
〔 雑 役 〕			6~19 8~20	"	5
			7~18	"	1
所定労働時間	休 け い 時 間	適 用 者 数	6~10 16~21	1 時 1 時 10~16	1
時 1 時 16~22	1 時 1 時 10~16	3人	計		13
7~11 15~21	11~15	1	〔 フロント 〕		
8~16 8~12	不 定	1 1			
8:30~11:30 16:30~22	11:30~16:30	2	所定労働時間	休 け い 時 間	適 用 者 数
8~12 13~16	12~13	6	時 1 時 16~22	1 時 1 時 11~16	3人
6~9 16~22	9~16	11	7~17 12~22	不 定	5
8~17	12~13	1	8~21	"	4
8~11 9~15	不 定	1 1	6~19	"	2
計		28	計		14

〔その他〕

所定労働時間 時—時	休 け い 時 間 時—時	適 用 者 数
7～11 16～21	11～16	2人
7～10 15～19:30	不 定	1
6～11 16～22	11～16	10
15～24	不 定	2
8～12 18～20:30	"	3
7:30～9 15:30～18	9～15:30	1
9～12	不 定	1
計		20

別表 2

職 種 別 賃 金 体 系

旅 館	職 種	賃 金 構 成 項 目、き め 方 等	11月支給賃金	
			最 高 額	最 低 額
A 館	客室係	固定給 + 歩合給 + 役付手当 + 皆勤手当 + 通勤手当 + 実物給与 (40000円) (毎月の奉仕料収入の (15000円) (2000円) (実費) (4500円) 30%~40%配分)	円 180,000	円 85,000
	その他 (案内所)	基本給 + 役付手当 + 皆勤手当 + 通勤手当 + 実物給与 (職務による) (15000円) (2000円) (実費) (4500円)	円 137,000	円 97,000
B 館	客室係	歩合給 + 食事手当 (月の奉仕料の12%) (3,500円)	円 100,000	円 80,000
	その他 (フロント)	基本給 + 特別手当 + 食事手当 (年令働きぶり加味) (忙がしい月に支給だけする) (3,500円)	円 70,000	—
C 館	客室係	基本給 + 家族手当 + 年功手当 + 当直手当 (7:30~21時) (世間相場) (3,000円) (1,000円) (8,000円)	円 120,000	円 100,000
	その他 (炊事)	" " " "	円 100,000	円 80,000
D 館	客室係	固定給 + 食事手当 (勤続年数、出勤率を) (加味した世間相場)	円 119,000	—
	その他 (事務)	日給月給 (手当なし) 1日2,800円 × 26日	円 72,800	—

はじめに

鳥取県下には、公立14、私立27、計41の病院がある。

そこには、准、正看あわせて2,411人の看護婦が働いている。

(5.1.9 現在)

従来、これらの看護婦は、その職務の重要性については高く評価されながら、特殊な勤務形態を主原因とする慢性的な労働力不足による過重労働を余儀なくされ、それをナース精神に依存していた感がみられた。

近年、その労働条件は徐々に改善されてきているが、総合的な労働の実態は把握されていない。

今後ますますその活躍を期待され、ニーズの高まっている看護婦が、精神的にも身体的にも充実した職業生活及び家庭生活を営んでいくため現在看護婦をとりまく問題点を把握し、その福祉向上を図るための方策を検討する資料として、このたびこの調査を実施した。

I 調査実施要領

1. 目的

この調査は、鳥取県下の病院に働く看護婦の就労実態と今後看護婦として継続勤務していくための、問題点を把握し、福祉向上のための基礎資料とすることを目的とする。

2. 調査対象

事業所 県下の病院23事業所(公立6、私立17)

個人 上記病院に働く看護婦230名

1事業所10名(未婚4名、既婚6名)

3. 調査内容 別添調査票のとおり

4. 調査方法

事業所票 調査員による面接調査又は病院の労務人事担当者による記入

個人票 病院より対象者に配布、対象本人が記入し、封筒に入れ
労務人事担当者へ提出、病院は事業所票と併せ鳥取
婦人少年室へ返送

5. 調査実施時期

昭和51年8月

6. 婦人少年室への返送期日

昭和51年9月10日

7. 調査票の集計

鳥取婦人少年室

Ⅱ 調査結果の概要

＜事業所票にみる病院看護婦＞

1. 調査対象事業所の概要

事業所 対象事業所のうち、事業閉鎖した1事業所（私立）を除き
全事業所から回答があった。

規模別では

100人以上規模事業所

公立 66.7% 私立 37.5%

51人～100人規模事業所

公立 33.3% 私立 50.0%

50人未満規模事業所 私立 12.5%

であった。

労働者 対象事業所に働く労働者は、総数2,818人、男子600人
（21.3%）、女子2,218人（78.7%）である。男子
のうち30.5%（183人）は医師で（女子は7名）、女
子の62.3%（1,343人）が看護婦である。

勤務体制 これらの事業所を勤務体制別にみると、その68.2%
（15事業所）が、3交替制を採用しており、2交替18

2. 2 % (4 事業所)、日勤宿直制 1. 3. 6 % (3 事業所) である。

2. 看護婦全般に関する事項

(1) 看護婦の概要

労働者中に占める割合

看護婦は、全労働者中の 4 8. 7 %、女子労働者の 6 2. 3 % を占める。労働者中に占める看護婦の割合を経営形態別にみると、公立 5 3. 0 %、私立 4 4. 3 % で公立の割合がやや高い。

未婚・既婚別

看護婦の約 3 0 % が未婚、7 0 % が既婚で、公立よりも私立に既婚者が多い。

住 込

看護婦の 1 3. 2 % が、住込又は寮生活者である。

勤続年数

平均 7 年 3 カ月、公立 8 年 1 カ月、私立 7 年 1 カ月である。

平均年齢

平均 3 5. 4 歳、公立 3 1. 2 歳、私立 3 7. 0 歳と私立が約 6 歳高い。

(2) 看護婦の賃金

初任給

准看 7 0. 8 5 5 円、正看 8 1. 2 2 9 円、その差は 1 0. 3 7 4 円である。公・私立の差は、殆んどない。

平均賃金 (5 1. 7 現在)

准看 1 0 7, 3 0 1 円、正看 1 2 5, 8 9 8 円である。

経営形態別にかなりの差があり

准看 公立 1 2 8, 2 0 4 円 私立 9 9, 4 6 3 円

正看 公立 1 5 1, 4 9 6 円 私立 1 1 6, 2 9 9 円

である。

参考までに、上記勤続年数でみるとおり、公立私立の勤続年数の差は、1年である。

(3) 看護婦の採用・退職

昭和50年中に、対象事業所を退職した看護婦は144人で、准看75人、正看69人であった。これに対し、採用は准看76人、正看132人と正看の採用が著しい。この傾向は、公立私立ともに共通している。

(4) 労働時間

イ 交替勤務の内容

三交替制

概ね午前8時半から8時間毎に1日の就労時間が区切られており、準夜勤、深夜勤の勤務交替時は、深夜となっている。夜勤回数は、月間平均準夜勤5.7回、深夜勤5.7回、計11.4回となっており、労働省の指導している月8回以内とは、かなりの差がある。またわずかではあるが公立病院の方が夜勤回数が多い。

二交替制、日勤宿直制

日勤は概ね8時間労働であるが、夜勤は約15時間の拘束時間となり、仮眠は認められているものの実情は定かでない。

二交替制における夜勤回数は、月間4.7回である。

ロ 交替勤務表作成の時期

前月の前月20日～25日が最も多い。

ハ 夜勤時の看護婦1人あたりの担当ベッド数

公立25.7床、私立25.3床（精神神経科を除く）で、平均25.4床である。精神神経科では担当ベッド数が多く最高136床を担当している。

ニ 夜勤手当

全ての事業所で何らかの手当が支給されているが「夜勤手当」としたものの「準、深夜勤」で分けられているものなど、さまざまで、また金額もまちまちである。

ホ 夜勤者の飲食物供与

公立では皆無、私立で6事業所で供与している。

ヘ 夜勤者の通勤配慮

公立では全事業所でタクシー券の交付等何らかの配慮がなされているが、私立では5事業所に配慮があるのみである。

(5) 時間外労働

イ 時間外労働の有無

22事業所中63.3%14事業所で時間外労働があり、皆無は5事業所（私立のみ）である。

ロ 時間数

月間平均 公立2.8時間 最高23.5時間

私立7.8時間 最高34時間

である。

ハ 時間外手当

殆んど労基法どおりであるが、私立で多少優遇措置がある。

(6) 休日

週1回及び週1.5日が概ね半数ずつで、公立の週1.5日休日が2事業所（33.3%）であるのに対し、私立は8事業所（50%）が実施している。

(7) 年次有給休暇

私立では概ね労基法の規定どおりであるのに対し、公立では勤続1年で10日、最高40日と前年分の繰越し可能な事業所も多い。

(8) 健康管理

年間の健康診断実施状況をみると、年2回が殆んどで81.8%である。受診率は平均86.9%で、公立83.3%に比し私立90.4%と高い。受診率100%の事業所は私立に8事業所あるが、最低も私立で60%というルーズなところもある。また、この健康診断で有所見者の事業所は、公私立に各2事業所ある。有所見者は22名で、その主なものは貧血、高血圧である。

3. 看護婦の母性保護

(1) 出産者と産前・産後休業の規定

対象事業所の既婚看護婦のうち、出産後も引き続き就労しているのは公立で51.6%、私立29.8%、平均38.8%(364人)である。

産前休業 公・私立とも42日(6週間)である。

産後休業 公立のうち県立56日(8週間-2事業所)市立49日(7週間-1事業所)のところがあるが、他は42日(6週間)である。

産前産後休業の通算 通算可能は11事業所で、公私立とも各50%である。

休業中の賃金 公立は全事業所が有給であるが、私立は4事業所のみが有給である。

(2) 育児時間

育児時間を規定化している事業所は、13事業所(公立4、私立9)59%で、その殆んどが1日に2回、1回30分、生後1年間認めている。

(3) その他の母性保護制度

通院休暇制度あり 3事業所(公立1、私立2)

時差通勤を認めている 3事業所(私立のみ)

つわり休暇あり 1事業所（公立のみ、17日まで）

育児休業制度あり 6事業所（公立のみ）

なお、育児休業制度については、その趣旨には賛意を表わしながらも代替看護婦の確保が最も大きな問題点としている。また、賃金保障を問題点にとりあげた事業所もある。その他の妊娠看護婦への配慮は、「夜勤の免除」「レントゲン室への出入り免除」「軽易業務転換」などがあつた。

<個人票にみる病院看護婦>

1. 調査対象者の概要

対象者数と回収数

調査を依頼した23事業所のうち3事業所から個人調査の拒否（1事業所は事業閉鎖）があり、回収できたのは199人（回収率86.5%、公立59人、私立140人）である。

年代別

20歳代が最も多く43.7%、30歳代14.6%、40歳代11.1%の順である。

学歴別

高卒41.2%、中卒32.7%、大卒も2%いる。

准・正看の別

准看52.3%、正看44.7%である。

勤続年数別

10年以上の者29.6%、3年未満の者25.1%、5～10年未満の者17.6%、3年～5年未満の者14.6%である。また、公私別別にみると10年以上は公立33.9%、私立27.9%、3年～10年は公立32.2%、私立32.1%、3年未満は公立20.3%、私立27.1%である。

未・既婚別

未婚者 34.7%、既婚者 65.3% である。既婚者のうち子供の者 86.9% である。

2. 勤務等の実情

(1) 受持患者数

「6人以上」が 56.3%、「5人」が 8.5% で、看護婦 1 人あたりの標準とされている「4人」は 8.0% であった。なお、6人以上の内訳については設問がなく不明である。また無記入も 27.1% あった。

(2) 交替制勤務就労状況

交替制勤務についているのは 82.4% で、その 25% が毎日異なった勤務時間に就労しており、1週間毎の交替は 11.6%、2～3日毎の交替の者は 10.4% である。

(3) 休 憩

「休憩はできますか」の設問に対し「規定どおり休める」とした者は全体の 37.2% で、公立事業所に働く者 8.5%、私立事業所に働く者 49.3% とかなり差がある。また「ほとんど休めない」とした者は全体の 8.5%、公立 18.6%、私立 4.3% である。

(4) 残 業

「7月中に残業しましたか」の設問に対し「した」と答えた者は全体の 40.2%、「しない」と答えた者は 52.8% である。また「した」と答えた者は公立で 55.9%、私立で 33.6% であった。また、「月の半分以上」、「ほとんど毎日」と答えた者は、した者のうち 26.3% であった。

(5) 年次有給休暇

「年次有給休暇はとりたい時にとれますか」の設問には全体の 37.2% が「いつでもとれる」としており、「とりにくい」は 32.2%、「何とかとれる」23.1% である。また「とりにくい」と

回答した者は公立で49.2%、私立で25.0%となっている。これに比し、「7月に実際に年休をとりましたか」の設問には「休んだ」とした者公立42.4%、私立45.0%で差はあまりない。

3. 転職と今後の継続就労の意志等

(1) 転職経験の有無

「転職経験あり」とした者は公立で45.8%、私立で55.7%全体で52.8%ある。

その内訳は

公立 1回55.6% 2回25.9% 3回以上18.5%

私立 1回41.0% 2回28.2% 3回以上30.8%

となっており、転職経験者のうち27.6%が3回以上の転職経験者である。

(2) 現在の職場での継続勤務

「現在の職場にはいつまで勤めるお気持ですか」の設問には全体の57.8%が10年～定年までと答えている。この割合は公立私立で差はあまりない。なお、無記入者が全体の35.7%あった。

(3) 「看護婦」としての仕事

「看護婦の仕事はこれからも続けたいですか」の設問には全体の79.9%が「続ける」としている。(公立67.8%、私立85.0%)。「長くは続けない」「続けたくない」「看護婦がいやでしょうがない」とした者は全体の9.5%で、就労上の諸問題はさておき、看護婦として今後も働き続けたい意向が強くうかがわれる。

4. 健康について

(1) 生理休暇

生理時休暇をとっている者は全体の9.5%、公立11.9%、私立8.6%となっている。「休みたいが休めない」とした者は全体

で 33.7%あり、公立が 44.1%と高い。なお、生理時苦痛を感じない者は全体の 46.7%、公立 39.7%、私立 50.0%あった。

(2) けが病気

「過去 1 年間に 1 週間以上休業を要するけがや病気の有無」については、「ある」とした者は全体の 11.6%で公私立とも割合の上で差はない。主な傷病は、切迫早産、流産、子宮筋腫、腰痛貧血等である。

5. 妊娠・出産について

(1) 出産者数

現在の職場に勤務してから出産したことのある者は、既婚者のうち 52.3%、68 名である。(公立 76.3%、私立 42.4%)

(2) 産前・産後の休暇

上記出産者のうち産前休暇は 30 日以上とった者 51.5% (公私立別にも殆んど差はない)、4 日未満の者も 20.1%ある。産後休暇は 42 日と規定どおりが 67.6%、50 日以上のもも 13.2%あった。しかし、41 日以下の者も 10.3%あり、そのうち 30 日の者が 3 名ある (私立)。

(3) 育児時間

上記出産者のうち、育児時間を利用した者は 6 名 (私立のみ) 8.8%にすぎない。

(4) 妊娠・出産に関して辛かったこと、困ったこと

「夜勤が辛かった」とする者が最も多く、辛かったこととしては授乳、つわり、子供の病気などが挙げられている。その他産前休暇はとる者がなく休みにくかったこと、休憩ができなかったことなどがある。

6. 仕事を続けていく上で困っていること、将来困ると思われること
また職業と家庭生活の中で感じている意見、要望

(1) 職業・職場に関するもの

<労働条件>

- 賃 金 ○労働にあった賃金を
 - 夜勤手当のアップ
 - 准・正卒の差が大きすぎる
 - 有給休暇をとるとボーナスに影響する
- 労働時間 ○実働6～8時間に（時間短縮を）
 - 不規則な労働時間の解消
- 休 憩 ○規定どおり休みたい
 - 休憩室の確保
- 交替勤務 ○夜勤回数の減少
 - 夜勤人員の増員
 - 勤務割当ての組み方
- 休 暇 ○年休を思うようにとりたい
 - 年休日数をふやしてほしい
- 通 勤 ○夜勤の際のタクシーサービスを
 - 通勤費を全額支給してほしい
- そ の 他 ○人員の増員を

<仕事について>

- はりあい ○忙しく疲れてはりあいがない
 - とりまく周囲の環境がはりあいをなくさせる
- 研修講習 ○機会がない
 - 大いに参加させてほしい
- そ の 他 ○職場の人間関係に苦労する
 - 看護婦の地位が低すぎる
 - 専門職としての地位確立を

(2) 家庭生活に関するもの

- 育 児 ○ 企業内託児施設を
 - 保育所の保育時間を考えてほしい
 - 育児休業制度の設置を
 - 離っ子、子守まかせ等、子供の面倒を思うようにみてやれない
- 家 事 ○ 疲れて思うようにできず疎かになる
 - 夜勤時の食事準備のこと
 - 家族の協力がなければむづかしい
- 家族の人間関係
 - 夫と話す時間がなく、また負担がかかるため互に不満が多い
 - 子供と接する時間が少なくいらした子供にならないかと心配
 - 家庭にゆったりしたふん囲気がない
- 子供の教育、しつけ
 - 高学年になり気になるが思うようにいかない
 - つい甘くなり、しつけができない

(3) 事業所や公的機関に望むこと

- 安心して24時間中、いつでもまかせられる保育所を
- 医療体制及び准・正看護士の検討
- 看護婦の大量養成と教育の充実
- 老人医療を考えなおしてほしい
- アンケートのみに終らず、過酷な労働条件緩和の行政を
- 結婚しても続けられる働きやすい職場に

病院における看護婦の労働実態調査

一 事 業 所 票 一

昭和51年8月

鳥取婦人少年室

事業所名		診療科目	
所在地	(TEL)	労務担当 役職氏名	

診療科目	平均 ベット数	平均在院 患者数	看護業務 従事者数 (平均)	平均勤務人員(看護婦)	
				深夜	準夜
計					

1. 労働者(51.7.末現在)

総数	医師	看護婦	事務	給食	その他	就業規則	
男	男		男	男	男	有	無
女	女	女	女	女	女		

2. 営業時間 ○平日 時～ 時○土曜日 時～ 時○日曜日 時～ 時

3. 看護婦の概要

- (1) 未婚 名 既婚 名 住込(含寄宿舍) 名
- (2) 平均勤続年数 年 月 平均年令 才
- (3) 正看護婦の初任給 円 平均賃金 円
准看護婦の初任給 円 平均賃金 円
- (4) 看護婦の雇用について(50年中の採用と退職)
- | | | | | |
|----|------|----|------|------------------------------------|
| 採用 | 准看 名 | 退職 | 准看 名 | 退職理由
1. _____ 2. _____ 3. _____ |
| | 正看 名 | | 正看 名 | |

4. この3年くらいの間の仕事が原因と思われる病気、傷病の発生

- イ ある(疾病名 _____ 件数 _____ 件)
- ロ ない

5. 看護婦の労働時間について

併用の場合の区分

- (1) 勤務形態について イ 3 交替制.....
 ロ 2 交替制.....
 ハ 日勤宿直制.....
 ニ 日勤のみ.....

(2) 交替制勤務等の所定労働時間と休憩時間

イ _____ 時～ _____ 時（休憩 _____ 時～ _____ 時）
 ロ _____ 時～ _____ 時（休憩 _____ 時～ _____ 時）
 ハ _____ 時～ _____ 時（休憩 _____ 時～ _____ 時）
 ニ 日勤宿直制
 日勤 _____ 時～ _____ 時（休憩 _____ 時～ _____ 時）
 宿直 _____ 時～ _____ 時（休憩 _____ 時～ _____ 時）

(3) 交替勤務の形態別 1 人 1 カ月平均回数

イ _____ 回 ロ _____ 回 ハ _____ 回 ニ 日勤宿直制の場合の宿直 _____ 回

(4) 夜勤の就労内容（仮眠の可否等）

(5) 夜勤手当の有無 有（イ _____ 円 ロ _____ 円） 無

(6) 夜勤者の通勤方法と通勤手当（ _____ ）

(7) 夜勤者の飲食物の供与（ _____ ）

(8) 勤務表作成時期（ _____ ）

6. 看護婦の超過勤務について

(1) 1 カ月平均 1 人 時間 最高 時間

(2) 超過手当支払内容（ _____ ）

7. 看護婦の休日と休暇について

(1) 週休日 イ 1 日 ロ 1.5 日 ハ その他（ _____ ）

(2) 年次有給休暇 イ 勤続 1 年未満 _____ 日 ロ 勤続 1 年 _____ 日
 ハ 最高給付 _____ 日

(3) 年休取得者の補充 イ あり（方法 _____ ） ロ なし

8. 看護婦の健康管理について

(1) 健康診断 _____ 年 _____ 回

(2) 最近実施分の受診率 _____ %

(3) (2)のうち 有所見者 _____ 名（傷病名 _____ ）
 事業所のとった措置（ _____ ）

9. 看護婦の母性保護について

(1) 概 要

	産前、産後休業	育 児 時 間	その他の母性保護制度
規定	㊦あり ㊧なし	㊦あり ㊧なし	㊦妊婦に対する通院休暇制度
休業の認め間	産前 日 産後 日 産前産後通算可能の場合 合計 日	1日 回 各 分 生 後 年 カ月まで	㊧妊婦に時差通勤を認める制度 ○労働時間は短縮しない ○労働時間の短縮を伴う
休業中の賃金	㊦有給 全期間100%支給 その他 () ㊧無給 ㊦賃金以外の名目で出産見舞金等支給 あり 円なし	㊦有給 全期間100%支給 その他 () ㊧無給	㊦つわり休暇制度 ㊧育児休業制度 ㊨その他

(2) 看護婦の妊婦に対する配慮の有無と内容

(3) 現在働いている看護婦のうち、ここ10年間に出産後も引続き勤務している者

㊦あり 名 ㊧なし

(4) 育児休業制度導入の見通しと問題点

10. 上記各事項における問題点と意見等

病院における看護婦の労働実態調査

一個 人 票一

昭和51年8月

鳥取婦人少年室

1. あなたご自身のことについておたずねします

年 令	学 歴	免許資格	配偶関係	勤続年数	転職回数 (看護婦以 外を含む)	子 供 の 有 難
満 才	1.中卒 2.高卒 3.大卒 4.専門学校 ()	准看護婦 正看護婦 その他 ()	1.未婚 2.夫あり 3.離別 死別	年 月 ※看護婦 の経験 年数 年 月	回	1.子供なし 2.子供あり (1)中学生以上 人 (2)小学生 人 (3)学令前児 人 保育はどうして いますか ()

2. 仕事に関しておたずねします

- (1) あなたの受持患者数 (人) あなたも含めて担任看護婦 (人)
- (2) 勤務には交替制がありますか ①ある ②ない
ある場合 形態は ①1週間毎の交替 ②2～3日毎の交替
③毎日交替 ④その他
- (3) 7月中に残業は ①した(時々・1カ月の半分以上・ほとんど毎日)
②しない
- (4) 休憩は ①規定どおりとれる ②規定どおりではないがどうかとれ
③ほとんどとれない ④る
- (5) 現在の職場にはいつまで勤めるお気持ちですか ()
- (6) 看護婦の仕事はこれからも続けたいですか ()

3. 健康に関しておたずねします

- (1) あなたが今年1年間にとれる年次有給休暇日数は何日ですか (日)
- (2) 年休はとりたいときにとれますか ()
- (3) 7月中に休日以外に休みましたか ①休んだ(日、理由)
②休まない
- (4) 生理のときどうしていますか
①生理休暇をとる(毎潮・時々) ②年休か病休をとる(毎潮・時々)
③欠勤する(毎潮・時々) ④休みたいが休めない
⑤辛くないので出勤している (理由)
- (5) 過去1年間に1週間以上の休業を要するけがや病気をしたことがありますか
①ある 傷病名() 休業日数(日) 業務上認定の有無() ②ない

4. 出産に関しておたずねします

- (1) 今の職場に勤務してから出産なさったことはありますか

㊦あり ㊧なし

「あり」の人のみお答え下さい

㊦何回出産しましたか ()回

㊧平均して産前は何日休みましたか ()日

㊨平均して産後は何日休みましたか ()日

㊩育児時間(授乳のための)は1日何分くらいとりましたか
(分位・とっていない)

㊪妊娠中及び産後にかけて困ったこと、辛かったことはどんな事ですか。
()

5. あなたが仕事を続けていく上で困っていること、将来困ると思われること、又職業と家庭生活の中でいろいろ感じていらっしゃる意見や要望を何でもお聞かせ下さい。

※いくつでも該当に○をつけ()に記入して下さい

(1) 職業・職場に関するもの

＜労働条件＞

- 賃 金 ()
- 労働時間 ()
- 休憩時間 ()
- 交替勤務 ()
- 休 暇 ()
- 通 勤 ()
- そ の 他 ()

＜仕事について＞

- はりあい ()
- 研修・講習 ()
- そ の 他 ()

(2) 家庭生活に関するもの

- 育 児 ()
- 家 事 ()
- 家族の人間関係 ()
- 子供の教育 ()
- そ の 他 ()

(3) その他

事業所又は国等公共団体への要望事項や意見

I 調査の概要

1. 調査の目的

社会福祉施設における母性保護規定の実施を中心に女子労働者保護の実態を把握することを目的とする。

2. 調査の範囲

山梨県下の社会福祉施設 296 事業所

3. 調査事項

事業所における女子労働者の状況

母性保護規定の実施状況

勤労婦人福祉法に基づくその他の措置の実施状況

4. 調査対象期間

昭和 51 年 4 月 1 日から昭和 51 年 8 月 31 日

5. 調査機関

山梨婦人少年室

6. 調査方法

通信自計

7. 集 計

室集計 回収率 5.0 % である。

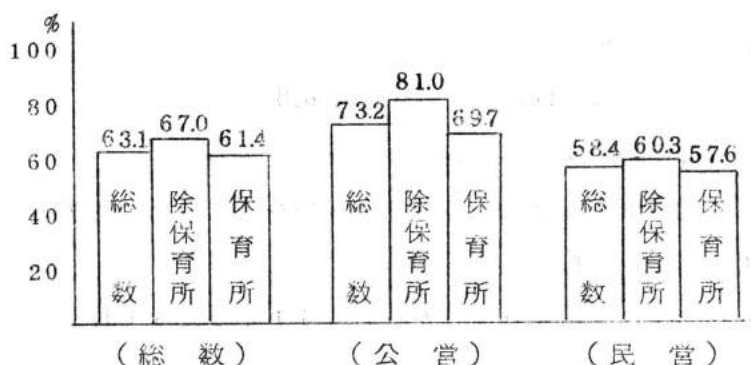
II 調査結果の概要

1. 調査事業所における女子労働者の状況

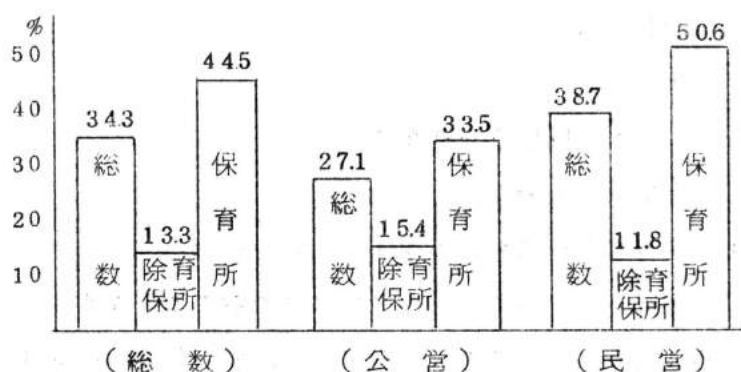
調査対象事業所に働く労働者は当然のことながら女子労働者の占める割合は 85.7 % と非常に高く、特に保育所は 94.8 % とほとんどが女子労働者である。女子労働者中既婚者の割合は 63.1 % であり、公営・民営を比べると 73.2 %、58.4 % と公営の方が高い比率となっている。子供のある女子労働者の割合は女子労働者数の 54.5 % と過半数を占めている。又、子供のある女子労働者中学令

前の子供をもっている者の割合は 34.3%であり、保育所に勤務する女子労働者と保育所を除く社会福祉施設に勤務する女子労働者を比べると前者は 44.5%、後者は 13.3%であり保育所に勤務する女子労働者の方が学令前の子供をもっている率が高くなっている。
(第1図、第2図参照)

第1図 女子労働者に占める既婚者の割合



第2図 子供のある女子労働者数に占める学令前の子供のある者の割合



2. 生理休暇

全体として、女子労働者の 3.4%が生理休暇の請求をしており、1人平均請求日数は 2.5日となっている。別表(2)にみられるように民営の方が公営より請求人数の割合が上廻っている。

3. 出産者

調査期間における出産者は43人で、出産者の女子労働者及び既婚者に対する割合はそれぞれ3.0%、4.7%となっている。

4. 育児時間

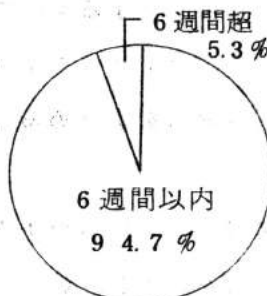
出産者に対する育児時間請求者の割合は51.2%となっている。

5. 産前休業

産前休業者の構成をみると6週間以内が88.0%を占め、6週間を超える者は10.0%となっている。又、公営・民営別では6週間を超える者の割合が公営5.3%、民営12.9%と民営の方が6週間を超えて休業する者の率が高くなっている。



(総数)



(公営)



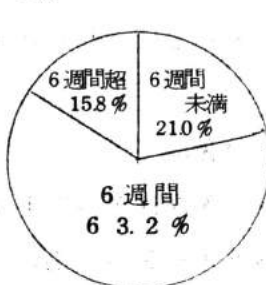
(民営)

6. 産後休業

産後休業者の構成をみると法定の6週間は57.7%と過半数であるが、6週間未満の者が25.0%、とくに民営においては27.3%と高い比率となっている。



(総数)



(公営)



(民営)

7. 妊娠中の軽易業務転換

妊娠中の軽易業務転換者は妊産婦（出産者＋妊娠による退職者）全体の 16.3% であったが、保育所を除く社会福祉施設においては転換者はゼロであった。

8. 交替制勤務

交替制勤務についている女子労働者は 10.7% であったが保育所を除く社会福祉施設に働く女子労働者中 24.7% が交替勤務についていた。

9. 深夜業勤務

深夜業勤務には女子労働者の 3.1% がついてしたが、すべて保育所を除く社会福祉施設に勤務するもので、これらは保育所を除く社会福祉施設の女子労働者の 10.3% にあたる。なお、この他に宿直制を行っている女子労働者をも含めると 25.9% となる。

10. 退職者

結婚、妊娠による退職者は民営の方が高く妊娠による退職者は妊産婦の 12.2% であった。なお、結婚、妊娠による退職者は保育所を除く社会福祉施設においてはゼロであった。

勤労婦人福祉法等に基づく措置

1. 妊娠障害休暇、通院休暇、通勤緩和制度

全体としてつわり休暇は 24.3%、妊娠中及び分べん後の通院休暇は 22.3%、妊婦の時差出勤は 22.3% が制度化されているが、調査期間中における利用者はそれぞれ 4 名、17 名、11 名であった。

2. 妊娠時の交替勤務の免除

制度化されている事業所は全体の 13.5% であるが、現に交替勤務休制をとっている 21 事業所中制度化しているのは 5 事業所である。なお本制度を利用した女子労働者はゼロであった。

3. 妊娠時の深夜勤務の免除

制度化されているのは全体の 8.8 % である。現に深夜業のある保育所を除く社会福祉施設は 5 事業所であるが、内制度化しているのは 2 事業所である。なお、本制度を利用した女子労働者はゼロであった。

4. 育児休業制度

全体として制度化は 16.2 % で公営は 37.5 %、民営は 3.3 % であり、調査期間中の制度利用者は公営事業所の女子労働者 8 名であった。又民営の保育所でも 4 % が制度化されている。

5. 妊娠・出産により身分を変更する制度

6 事業所が身分変更の制度を有していた。

総 括

山梨県社会福祉協議会の協力のもとに、山梨労働基準局では県下全社会福祉施設の労働条件の自主点検を通信により実施することになったので、当室においても社会福祉施設に働く労働者のほとんどが女子であることから、女子保護の状況把握をと、共に協力を依頼し自主点検表と共に同封することにより本調査を実施した。

自主点検表は○印を記す方式であり、当室の調査票も記入しやすいことを条件としたことや調査対象期間も 5 か月間の短期間のものであつて回収率 50 % (保育所 48 %、除保育所 60.9 %) という結果なのでこれをもって全体を見ることは困難と思われるが、49 年度の女子保護調査集計と 2、3 比較し主なものをみると

- ① 生理休暇の請求者の比率が全国の 20 % に比べ本調査は 3.4 % と非常に低い。
- ② 産後休業の 6 週間未満の比率が全国 9.1 % に対し 25.0 % と非常に高い。
- ③ その他母性健康管理措置として、妊娠障害休暇制度全国 23.1 % に

対し 24.3%、通勤緩和制度全国 13.9% に対し 22.3% と全国比率をそれぞれ上廻っている。

以上十分な調査とはいえず、社会福祉施設の女子保護の一断面しかみることができなかった。又、労働基準局の労働条件自主点検結果から 22.6% の保育所においては所定の休憩時間が与えられないことが多いとしていた。今後これらを足がかりとして、女子保護の問題、勤労婦人福祉法に基づく措置等をすすめていきたい。

＜参 考＞

山梨労働基準局の労働条件自主点検結果より
(296 事業所中 169 事業所の社会福祉施設)

1. 労働時間については

約半数の 52.7% は 8 時間以下としており、9 時間としているところは約 1 割 (10.7%) であった。

なお、保育所を除く社会福祉施設では 9 時間労働は 5.9% にすぎなかったが、保育所では 11.9% を占めていた。

2. 休憩時間については

保育所を除くすべての社会福祉施設では休憩時間が定められていたが、24.1% の保育所においては定められていなかった。

又、保育所においては 9 時間労働に対し、60 分未満の休憩時間としている事業所も若干みうけられた。

休憩時間の与え方については 54.6% が交替制としていたが、22.6% の保育所においては所定の休憩時間を与えられないことが多いということであった。

この調査は

女子保護の現状を把握するため実施いたしますのでよろしくお願いいたします。

名 称	記入者氏名			
所在地	従業員規模	1. 10人未満 2. 10～29人 3. 30人以上	経営主体	公営 民営

1. 事業場の概要について（51・9・1現在）

常用労働者数	人
女子労働者数	人
既婚者数	人
未婚者数	人
子供のある女子労働者数	人
うち 学令前の子供のある女子労働者数	人
交替制勤務についている女子労働者数	人
深夜業務についている女子労働者数	人

(6) 育児時間請求者

あり（人）

なし

(7) 妊娠・出産による退職者

あり なし

	退職者数	内 訳			
		産前休業 に入っている	産前休 業中	産後休 業中	産後休 業後
計	人	人	人	人	人

3. 母性保護制度（該当欄に○印をつけてください）

制 度	名	有	無	制度利 用者数
妊娠障害休暇制度				
通院休暇制度				
妊娠通勤緩和制度				
妊娠時の交替勤務の免除				
妊娠時の深夜業務の免除				
育児休業制度				
妊娠出産による身分を変 更する制度				
企業内保育施設				
その他				

2. 母性保護について（51・4～51・8の状況）

(1) 生理休暇制度

あり 休暇の取扱いは 有給 無給
生理休暇請求実人員（人）
延日数（日）

なし

(2) 出産者 あり（人）

なし

(3) 産前の転易業務転換者

あり（人）

(4) 産前休業者、休業日数

あり なし

4. その他（51・4～51・8の状況）

(1) 結婚による退職者

あり（人）

なし

	産前休業 をとった 者計	内 訳		
		6週間以 内	6週間を こえる	不 明
計	人	人	人	人

(5) 産後休業者、休業日数

あり なし

この調査票についての問い合わせは

甲府市美咲一丁目2～13

山梨婦人少年室

でんわ 0552 52 6779

ありがとうございます。

	産後休 業をと った者 計	内 訳		
		6週間 未 満	6週間 をこえる	不 明
計	人	人	人	人

(5) 社会福祉施設における婦人労働者の労働実態 ー 福井婦人少年室ー

1. 目 的

所定労働時間が、労働基準法第40条により特例と認められている業種・業務のうち、県内でも改善が社会的にも急務な分野であることから、社会福祉施設における婦人労働者の総合的な労働実態を把握する。

2. 調査の範囲

(1) 地 域

全県下

(2) 産 業

社会福祉事業

(3) 対象機関

福井県厚生部婦人児童課

福井労働基準局監督課

福井県厚生部社会福祉課

福井県社会福祉協議会

福井県厚生部障害福祉課

福井県労働組合評議会

3. 調査の方法

対象機関から実情を聴取する。

4. 調査事項

(1) 概 況

(51.12.1 現在)

種 別	経営形態	施 設 数	労働者数
老人福祉法による施設	公 立	9	3 5 3
	法 人	1 0	
児童福祉法による児童福祉施設	公 立	2 0 6	2, 6 3 1
	法 人	8 5	
身体障害者、精神薄弱者福祉法による施設（精神薄弱児・肢体不自由児施設を含む）	公 立	5	4 5 6
	法 人	1 0	
計		3 2 5	3, 4 4 0

(2) 労働条件の問題点・実情

① 福井労働基準局監督課

問 題 点	実 情	対象施設の 種 類
1. 就業規則の 整備	就業規則と施設の実態に即した 内容に改善整備して届出し、これ を職員に周知する。	公立を除く 全施設
2. 週所定労働 時間の短縮	介護業務従事者の週所定労働時 間を44時間とすること	重度心身障 害児施設 特別養護老 人ホーム 肢体不自由 児施設
3. 違法な時間 外労働の排除	(1) 時間外労働協定及び非常災害 の場合の時間外労働に関する法 定の手続を励行すること。	保育所
	(2) 女子職員の法定を超える時間 外労働は、非常災害の場合を除 き1日2時間、1週6時間、1 年150時間以内にとどめるこ と。	収容施設
4. 休憩時間の 確保	交替制で休憩を与える場合は、 業務の実態及び人員配置を検討し たうえ、当該職員の休憩時間を明 示し、法定の休憩時間を確保する こと。	保育所

5. 適正な宿直又は日直の管理	通常業務をとまなわない宿直又は日直勤務を行わせる場合は、所轄労働基準監督署長の許可を受けるとともに通常の勤務と宿直又は日直勤務の区別を明確にし、宿直又は日直勤務中に生じた通常業務についてはその状況をは握し、適正な措置をとること。	宿直又は日直勤務を行う施設
6. 定期健康診断の完全実施	定期健康診断（夜間勤務を含む職員については年2回）を励行し異常有については適切な事後措置を行うこと。	夜間勤務を行う施設
7. 腰痛症防止対策の実施	(1) 介護業務従事者の腰痛防止のため作業方法、職員配置、施設及び設備の構造等について労働負担軽減措置を講ずるとともに予防体操の実施を図ること。 (2) 介護業務従事者に、腰痛健康診断（業務配置の際及び年2回定期的に）を励行すること。	重度心身障害児施設 特別養護老人ホーム 肢体不自由児施設
8. 作業環境の整備	職員が有効に利用することのできる休憩設備を整備すること。	保育所

② 福井県厚生部婦人児童課

問 題 点	実 情
1. 休憩時間の確保	(1) 保育所での休憩時間は制度上は労基法通り設けられているが実情は、子供の午睡時間をあてており、常に身心共に拘束されている。したがって本当の意味の休憩はとれない。 (2) 上記対策として、51年度から非常勤保育賃金(1日5時間分)の予算措置がとられたが、実情はまだ充分とはいえない。
2. 休憩室の設置	保育所で休憩室を設置しているところがない。このことも正規の休憩時間を確保できない一要因となっている。
3. 交替勤務 (早番、遅番) の廃止	早番の日は、7時～7時30分迄に出勤する。遠距離通勤者、既婚者は種々な面で相当負担がかかる。廃止が無理であれば、せめて回数減の方向へもっていきたい。
4. 就業規則の整備	どの保育所も一応就業規則はあるが整備されていない。設置当時のままの内容で、職員は殆んど無知で管理者までも無関心である。一例をとると、労基法36条協定の有効期間が経過していても放置してある。

③ 福井県厚生部社会福祉課

問 題 点	実 情
1. 腰痛症の防止	(1) 特別養護老人ホームにおける介護業務従事者の中で腰痛症を訴える者が若干いる。

	(2) 予防体操の実施・作業環境の整備等により 予防対策を講じている。
2. 夜間勤務体制の改善	(1) 収容施設の夜間勤務は、宿直制を実施しているが夜間、通常業務に従事することが多く拘束が長時間となる。 (2) 勤務体制の改善と回数の減少を図る。

④ 福井県厚生部障害福祉課

問 題 点	実 情
1. 宿直勤務回数の減少	週1回以上の宿直勤務があり、正常な勤務体制でないため体調が悪く、特に家庭と職場の両面で問題がある。
2. 休憩時間の確保	(1) 重度心身障害児、肢体不自由児の介護業務は、突発的事態の発生があり、休憩時間といえども自由に利用することができない。 (2) 勤務をずらし、交替制で休憩を与える等法定休憩時間を確保する必要がある。
3. 過所定労働時間の短縮	以前は、3人に1人の職員定数であったが、現在2.5人に1人となり、徐々に業務量の改善は図られているが、この業務は量的比較では解決できない面があり、肉体的、精神的に重労働である。

⑤ 福井県社会福祉協議会

問 題 点	実 情
1. 若年退職制度慣行の排除	民営の保育所では、結婚や出産に際して退職させる制度又は慣行がある。
2. 年金制度の確立	民営の保育所では、社会保険による厚生年金で公営の年金制度より不利である。
3. 代替保母の確保	臨時に勤務する保母の採用がむずかしい。産休、病休、育児休暇者の代替保母の制度化が必要である。
4. 時間外労働の減少	収容施設では、時間外労働が多い。業務の実態及び人員配置を検討すると共に定数増を図る。

⑥ 福井県労働組合評議会

近年、社会福祉施設関係の労働実態を調査していないので、実情をは握していない。県内の全般的な婦人労働者の問題として、差別雇用があげられる。若年定年制、結婚、出産退職制等である。

5. 関係資料

- (1) 社会福祉施設労働条件自主点検結果 福井労働基準局
- (2) 社会福祉施設に対する監督指導実施結果(昭和50年度下半期分) 福井労働基準局
- (3) 社会福祉施設労働条件改善目標達成現況調査表 福井県私立保育園連盟
- (4) 保育所保母頸腕症候群腰痛症調査結果 福井県

6. 室長所見

(1) 調査対象の選定

調査実施にあたって、県内で特に問題があると思われる職種について、福井労働基準局担当官と種々検討した。

(2) 調査の方法

次期個別事業場訪問調査に備えるため、先づ今回は関係行政機関・労使団体から問題点を聴取する方法を実施した。

(3) 調査の結果

社会福祉施設における婦人労働者は、常時身心ともに拘束された特殊な業務に従事するため、精神的・肉体的疲労が激しい。従ってせめて労働条件は労基法どおりに、むしろそれを上回る水準まで改善を図らなければならない。

本調査で、種々の問題点をは握したが、国の示す職員定数の改善も見逃すわけにいかない。これも1つの大きな問題解決のカギである。

資料(1)

社会福祉施設

労働条件自主点検結果

福井労働基準局

点検対象 昭和50年私立保育所全部

84施設 回答59施設

昭和49年公立保育所を除く全社会福祉施設のうち 88施設

回答83施設

点 検 事 項		昭和 50	昭和 49
就業規則	作成届出はあるが実情に合っていない	10.1%	3.6%
	作成届出がしてない	10.1	22.4
	要改善計	20.2	26.5
労働時間	所定労働時間が9時間のもの	13.5	7.2
	" 8時間を超え9時間までのもの	54.2	55.4
休憩	定め 休憩時間の定が45分未満のもの	16.9	8.4
	" を定めてないもの	38.9	22.9
	要改善計	55.8	31.3
	自由利用 所定の休憩時間を与えられないことの多いもの	22.0	18.1
	各人別に特定していないため自由利用ができない	28.8	28.9
	要改善計	50.8	47.0
休日	週休2日(毎週及び隔週)制のもの	3.2	6.0
	毎週1日休日制のもの	94.9	90.4
	4週4日制のもの	1.6	2.4
法定外休日・時間外労働	女子に1日2時間超の時間外労働をさせた	3.3	4.8
	女子に休日労働をさせた	5.0	8.4
	時間外・休日労働があるが協定届がない	38.9	25.3

割増賃金	割増率が2割5分未満のもの	3.3	6.0
	月決めて定額のもの	15.2	18.1
	要改善計	18.5	24.1
年次有給休暇	請求時期を変更してもらいが多い	3.3	6.0
	仕事の都合で与えられない結果になりがちである	3.3	3.3
健康診断	毎年1回以上行いが時期が一定でない	27.1	21.7
	年により行ったり、行わなかったり	5.0	6.0
	行ったことがない	3.3	7.2
	要改善計	35.4	34.7

資料(2)

社会福祉施設監督指導結果

年次	監督実施事業場数	違反事業場数	違反率	主要事項別違反割合											
				労働時間		休憩	休日		割増賃金	年次有給休暇	健康診断	就業規則	衛生管理者	産業医	計
				男子	女子		男子	女子							
昭和49	40	33	82.5	71	24	143	36	24	21.4	—	17.9	11.9	1.2	1.2	100.0
48	40	36	90.0	168	31.3	99	46	7.5	9.9	0.8	8.4	10.7	—	—	100.0

〔注〕 () 内の数は女子の労働時間制限を超えて時間外労働をさせたもの及び休日に日直以外の休日労働を行わせたもの

(昭和50年度下半期分)

施設 の種類	事 項	監督実 施事業 場数及 措置		主 な 重 点 事 項 別 違 反 状 況											宿 直 業 務				腰痛を訴える者	休 業 者 数		
		実 施 事 業 場	交 付 事 業 場	労 働 時 間		休 休 日		割 増 賃	年 次 有 給 休 暇	産 前 産 後 休 暇	健 康 診 断	就 業 規 則	睡眠 及び 仮眠 設備	宿 直 業 務 有	許 可 有	基 準 に 照 ら し 不 備	不 内 回 数 超 過	適 勤 務 態 様			の 容 手 当 額 そ の 他	
				男	女	男	女															
救 護 施 設		1	1	1	1			1						1	1	1		1				
養護老人ホーム		3	3		2			1				1		3	1	1	1					
特別養護老人ホーム		6	6	1	1			1			2	4		1	1					2	1	
乳 児 院		1	1								1	1										
養 護 施 設		4	3	1	1			2			3	1	1	2	1							
精 薄 児 施 設		1	1									1		1	1	1		1				
盲・ろうあ児施設																						
重症心身障害児施設		1												1	1							
肢体不自由児施設																						
保 育 所		7	5		1	4						1										
社会福祉施設 の 他		4	4	1	2		2	1	1			2	3		3	1	2	1	1			
特殊学校寄宿舎		1	1		1									1		1	1					
計		29	25	4	9	4	2	1	6			8	12	1	13	7	6	3	3		2	1

福井県私立保育園連盟

改善目標	目標の細目	改善の達成時期			解答なし	合計
		50.12	51.3	次年度以降		
1. 就業規則、勤務表、賃金台帳の整備	(1) 適切な労務管理を行うに当たっての基礎として(就業規則)を施設の実態に即した内容に改善整備して届出これを職員に周知すること	48	15	16		79
	(2) 賃金台帳を備付け賃金支払のつど賃金の額労働時間の所要事項を記入する慣行を確立すること	59	13	7		79
2. 週所定労働時間の短縮	週所定労働時間を48時間以内とすること	55	15	5	4	79
3. 違法な時間外労働の排除	(1) 時間外労働協定及非常災害の場合の時間外労働に關する法定の手続きを(届出)を励行すること	36	12	21	10	79
	(2) 女子職員の法定を越える時間外労働は非常災害の場合を除き1日2時間、1週6時間1年150時間以内にとどめること	63	8	4	4	79
4. 休憩時間の確保	交替制で休憩を与える場合は業務の実態及び人員配置を検討したうえ当該職員の休憩時間を明示し法定の休憩時間を確保すること	21	17	35	6	79
5. 年次有給休暇制度の確立	年次有給休暇の積極的行使が可能な勤務体制を確立すること	52	12	13	2	79
6. 割増賃金の適正な支払	支払対象となる労働時間(時間外、休日、深夜)を正確に把握し法定額を毎月の賃金支払日に支払うこと	61	11	6	1	79
7. 定期健康診断の完全実施	定期健康診断(年1回)を励行し、異常者については適切な事後措置を行うこと	56	15	6	2	79
8. 作業環境の整備	職員が有効に使用することのできる休憩設備を整備すること	28	12	36	3	79
9. 労災保険の適用	労災保険適用の手続きをとること	59	10	9	1	79

資料(4)

保育所保母頸腕症候群、腰痛症調査結果

福井県

(49年10月31日現在)

区分	頸腕症候群			腰痛症			治療の種類類(注)				
	年間 入人数	(内 継続)	り 病日数	年間 入人数	(内 継続)	り 病日数	休 業	(内 入院)	通 院	投 薬 注 射	はり、 きゅう りゅう
公立	2人	1人	5,67日	7人	5人	9,938日	468日	0日	2,314日	3,081回	947回
私立	8	4	1,198	20	16	5,315	70	52	941	1,066	63
計	35	23	6,875	90	71	15,253	538	52	3,255	4,147	1,010

(注) 治療の種類としてその他湿布、コルセット着用、電気治療などがある。

I 調査の概要

1. 調査の目的

福岡県内の農業協同組合（以下「農協」という）における女子の雇用管理の実情を把握し業務の参考とすることを目的とする。

2. 調査の範囲

福岡県内の全農協 96（管轄の支所 578 を含む）

3. 調査事項

調査票のとおり（略）

4. 調査の対象期日

昭和 51 年 8 月 1 日

5. 調査実施期間

昭和 51 年 8 月 1 日～8 月 31 日

6. 調査機関

福岡婦人少年室

7. 調査の方法

通信自計

8. 集計

集計は福岡婦人少年室で行う。集計対象となった農協は 96 である。

回収率は 100% である。

II 調査の結果（重点項目のみ）

はじめに

福岡県内の農協数は 96 である。この 96 の本所の他に 578 の支所があるが、支所の人事及び労務管理は、全て本所で行われているので、本調査の農協数 96 の中には、578 の支所の実情も含まれている。

本調査では、規模別、地区別、労働組合の有無別によって実情を把握した。ここでいう地区別は、福岡地区が福岡労基署管内、北九州地区は小

倉、八幡、門司、戸畑、行橋各労働基準監督署管内、筑後地区は大牟田、久留米、八女各労働基準監督署管内、筑豊地区、飯塚、田川、直方各労働基準監督署管内となっている。単位農協における労働組合の加盟上部団体は、福岡県農業協同組合労働組合、全国農業協同組合労働組合連合会（中立労連）である。

1. 女子労働者の昇進、昇格

(1) 役付への昇進の機会

役付への昇進の機会が女子にもある農協は75である。規模別にみると200人以上規模で85.7%と最も高く、50人未満規模で82.9%、50～99人規模で81.3%と平均を上まわっているが100～199人規模では66.7%と平均よりかなり低い。地区別にみると、筑豊地区が85.7%と最も高く、最も低い福岡地区は73.3%である。組合の有無別ではあまり差はみられない（第1表）

第1表 規模別、地区別、組合の有無別、女子の役付への昇進の有無別農協数

	役付への昇進の機会				構 成 比 (%)			
	計	女子にもある	女子にはない	昇進の制度なし	計	女子にもある	女子にはない	昇進の制度なし
計	96	75	16	5	100.0	78.1	16.7	5.2
200人以上	7	6	1	0	100.0	85.7	14.3	0
100人～199人	22	14	7	1	100.0	63.6	31.8	4.5
50人～99人	32	26	4	2	100.0	81.3	12.5	6.3
50人未満	35	29	4	2	100.0	82.9	11.4	5.7
福岡地区	15	11	4	0	100.0	73.3	26.7	0
北九州地区	16	13	2	1	100.0	81.3	12.5	6.3
筑後地区	44	33	9	2	100.0	75.0	20.5	4.5
筑豊地区	21	18	1	2	100.0	85.7	4.8	9.5
組合有	54	43	9	2	100.0	79.6	16.7	3.7
組合無	42	32	7	3	100.0	76.2	16.7	7.1

昇進の機会が開かれているとはいふものの、女子の役付はひとりもない農協がかなりあり、係長以上課長代理までの女子の役職者は47名で25農協である。課長以上の女子管理者がいるのは3農協3名であり、99人以下の小規模の方に女子の役付は多くなっている。

現在、役職に付いている者を男女で比較してみると、課長以上の管理者では、男子100に対し女子は0.4と微少であり、係長から課長代理までの役職者では、男子100に対し女子5となっている。

(第2表)

第2表 規模別、地区別、組合の有無別、男女役職者数及び構成比

(%)

	役職への昇進が女子にもある農協 課長以上課長代理までの女子管理者のいる農協数			左農協における課長以上の管理者数		同、主任・係長から課長代理までの役職者数	
	計			男	女	男	女
計	75(100)	3(40)	25(330)	708(100)	3(04)	937(100)	47(50)
200人以上	6(100)	0(-)	4(66.7)	157(100)	0(0)	312(100)	10(32)
100～199人	14(100)	0(-)	3(21.4)	197(100)	0(0)	265(100)	8(30)
50人～99人	26(100)	1(3.8)	13(50.0)	225(100)	1(0.4)	283(100)	24(8.5)
50人未満	29(100)	2(6.9)	5(17.2)	129(100)	2(1.6)	77(100)	5(6.5)
福岡地区	11(100)	0(-)	7(63.6)	174(100)	0(0)	284(100)	19(6.7)
北九州地区	13(100)	0(-)	6(46.2)	112(100)	0(0)	150(100)	9(6.0)
筑後地区	33(100)	3(9.1)	5(15.2)	298(100)	3(1.0)	395(100)	9(2.3)
筑豊地区	18(100)	0(-)	7(38.9)	124(100)	0(0)	108(100)	10(9.3)
組合有	43(100)	1(2.3)	16(37.2)	511(100)	1(0.2)	743(100)	36(4.8)
組合無	32(100)	2(6.3)	9(28.1)	197(100)	2(1.0)	194(100)	11(5.7)

(2) 資格昇進

職員が何らかの格付がある農協は、43でその中39農協が「女子にも機会がある」と答えており、「女子にはない」というのは4農協にとどまっている。(第3表)

資格昇進制度については、下記の4種類の中、いずれかを採用している。これは福岡県農協中央会の指導によるものである。

- 例1. 雇 書記補 書記 主事
 2. 書記補 書記 主事補 主事
 3. 3級職 2級職 1級職
 4. 5級 4級 3級 2級 1級

第3表 規模別、地区別、組合の有無別、昇格の機会の有無別農協数及び構成比

(%)

	計	昇格制度 な し	昇 格 制 度 あ り			不 明
			計	女子にもある	女子にはない	
計	96(100)	49(51.0)	43(44.8) (100)	39(40.6) (90.7)	4(4.2) (9.3)	4(4.2)
200人以上	7(100)	2(28.6)	5(71.4) (100)	5(71.4) (100)	0(0) (0)	0(0)
100~199人	22(100)	10(45.5)	12(54.4) (100)	10(45.5) (83.3)	2(9.1) (16.7)	0(0)
50~99人	32(100)	17(53.1)	13(40.6) (100)	12(37.5) (92.3)	1(3.1) (7.7)	2(6.3)
50人未満	35(100)	20(57.1)	13(37.1) (100)	12(34.3) (92.3)	1(2.9) (7.7)	2(6.7)
福岡地区	15(100)	8(53.3)	5(33.1) (100)	4(26.7) (80)	1(1.7) (2.0)	2(13.3)
北九州地区	16(100)	8(50.0)	7(43.8) (100)	7(43.8) (100)	0(0) (0)	1(6.3)
筑後地区	44(100)	21(47.7)	23(52.3) (100)	22(50.5) (95.7)	1(2.3) (4.3)	0(0)
筑豊地区	21(100)	12(57.1)	8(38.1) (100)	6(28.6) (75)	2(9.5) (2.5)	1(4.8)
組合有	54(100)	23(12.6)	30(55.6) (100)	28(51.9) (92.3)	2(3.7) (6.7)	1(1.9)
組合無	42(100)	26(61.9)	13(31.0) (100)	11(26.2) (84.6)	2(4.8) (15.4)	3(7.1)

2. 結婚退職制

女子は結婚したら退職する制度・慣行が「あり」と答えた農協は23(24%)である。婦人少年局が1971年に実施した「女子労働者の雇用管理に関する調査」における結婚退職制ありの事業所は、8.9%であり、これに比べると本調査では約2.7倍の割合になっている。

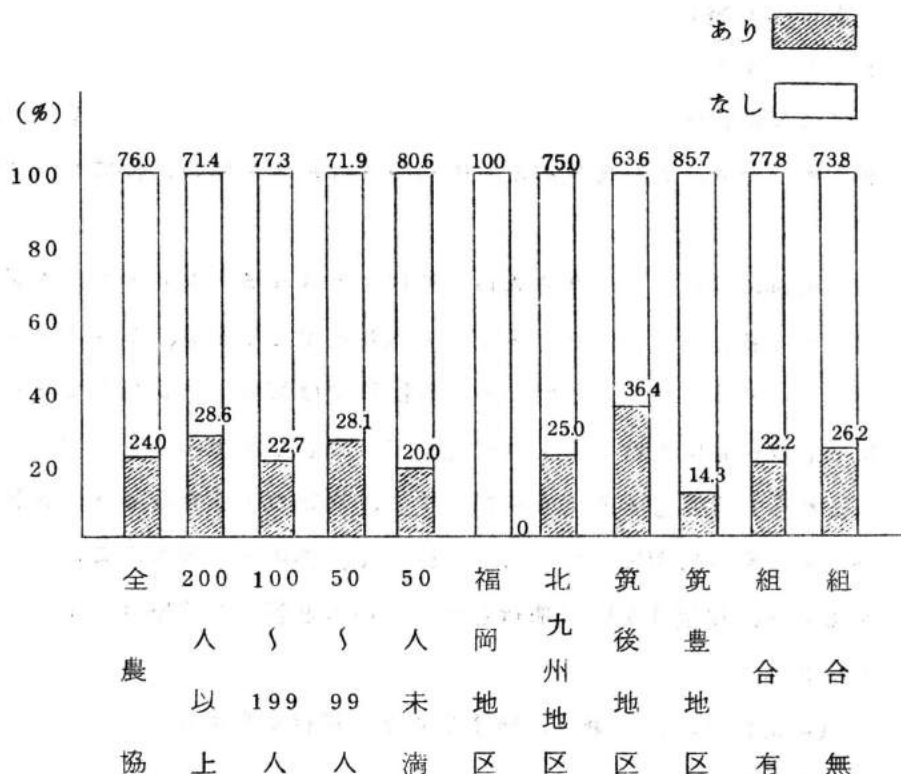
規模別にみると、200人以上規模で28.6%、50～99人規模で28.1%と高く、100～199人規模で22.7%、50人未満規模で20.0%と低くなっている。地区別では福岡地区が皆無であるのに対し筑後地区では36.4%に達している。(第1図)

これら「あり」と答えた農協の中で、規定の方法をみると、就業規則、労働協約に明記しているものはなく、内規・念書等による農協は2であり、規定はないが慣行となっていると答えた農協は21である。(第2図)

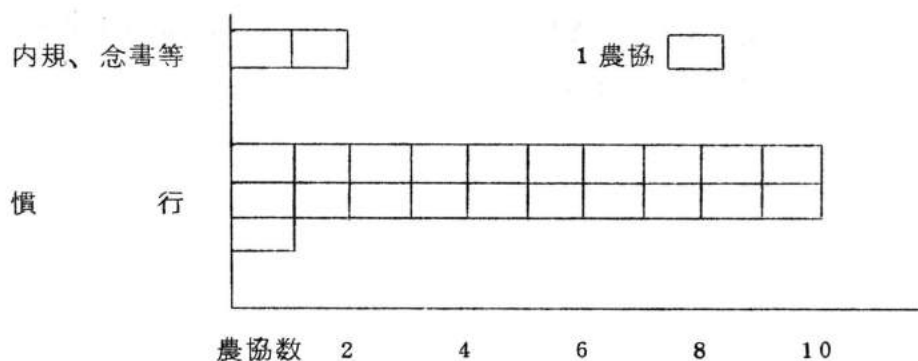
職場結婚の場合、妻が退職する制度・慣行が「あり」と答えた農協は5である。

規模別には「あり」とする農協は、50人未満規模で3、50～99人規模で2であり、100人以上規模では皆無で、小規模に多くなっている。地区別では福岡、北九州地区で各2、筑後地区1で特別の差はみられない。(第4表)

第1図 規模別、地区別、組合の有無別、結婚退職制の有無別農協の割合



第2図 結婚退職制の規定の方法別農協数



第4表 規模別、地区別、組合の有無別、職場結婚の場合妻の退職制有無別
農協数及び構成比 (％)

	制 度 の 有 無			「あり」の場合の規定の方法			
	計	な し	あ り	就 業 規 則	労 働 協 約	内 規 定 等	慣 行
計	73(100.0)	68(93.2)	5(6.8)	0	0	1	4
200人以上	5(100.0)	5(100.0)	0(-)			0	0
100～199人	17(100.0)	17(100.0)	0(-)			0	0
50～99人	23(100.0)	21(91.3)	2(8.7)			0	2
50人未満	28(100.0)	25(89.3)	3(10.7)			1	2
福岡地区	15(100.0)	13(86.7)	2(13.3)			1	1
北九州地区	12(100.0)	10(83.3)	2(16.7)			0	2
筑後地区	28(100.0)	27(96.4)	1(3.6)			0	1
筑豊地区	18(100.0)	18(100.0)	0(-)			0	0
組合有	42(100.0)	40(95.2)	2(4.8)			0	2
組合無	31(100.0)	28(90.3)	3(9.7)			1	2

3. 妊娠、出産退職制

妊娠、出産したら退職する制度について「あり」と答えた農協は11で結婚退職制を実施する農協を除く農協数(73)の15.1％に当る。1971年の「女子労働者の雇用管理に関する調査」では妊娠・出産退職制ありの事業所は8.8％である。農協の方が約1.7倍も高くなっている。

規模別にみると、50人～99人規模の農協が2.1.7％と高く、200人以上規模では皆無である。

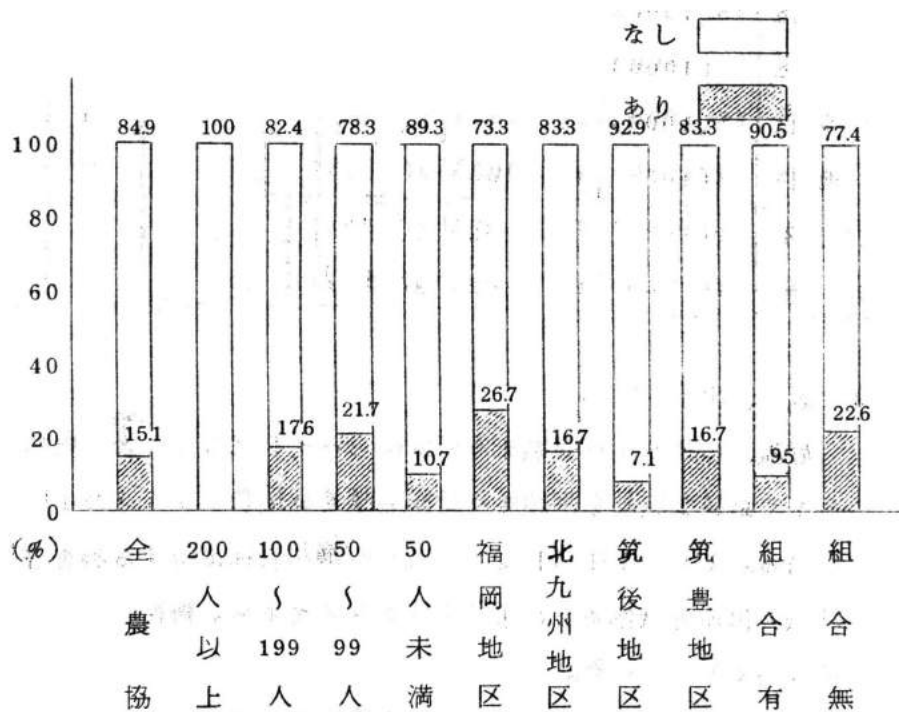
地区別には福岡地区26.7％、北九州・筑豊地区各16.7％、筑後地区7.1％の順になっている。結婚退職制が皆無であった福岡地区で、妊娠・出産退職制が高くなっている。

組合の有無別では、組合無しの農協が22.6%、組合有りの農協が9.5%となっている。(第3図)

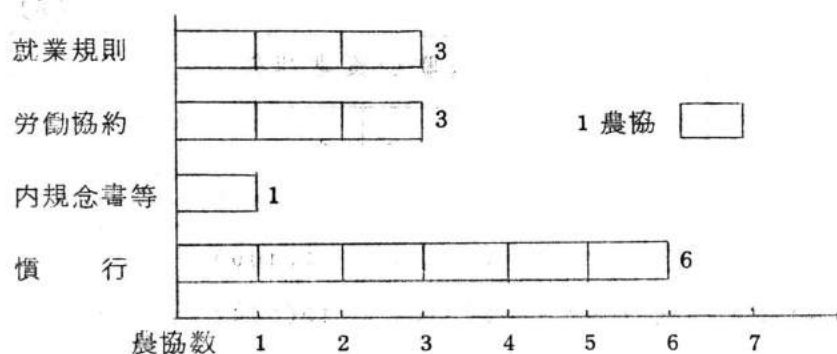
妊娠・出産退職制の規定の方法をみると、就業規則、労働協約が各27.3%、内規・念書等が9.1%、規定はないが慣行となっているが54.6%となっており、結婚退職制に比べ就業規則、労働協約に明記されている割合が高い。(第4図)

この妊娠・出産退職制のある農協11の中には「職場結婚したら妻が退職する制度あり」の農協3が含まれている(第5図)

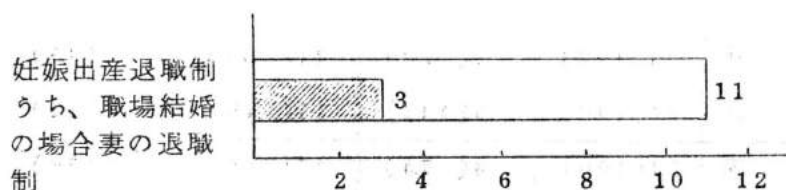
第3図 妊娠出産退職制有無別農協の割合



第4図 妊娠出産退職制の規定の方法別農協数



第5図 妊娠・出産退職制ありの農協数



4. 退職金優遇措置

女子が結婚・妊娠・出産等で退職する場合の退職金については、一般より優遇されていると答えた農協は5（5.2%）である。結婚退職制ありとする農協は23で、妊娠出産退職制ありとする農協は11であり、「結婚退職制」「妊娠出産退職制」のある農協に比し、退職金の優遇措置をとっている農協は少ない。（第5表）

第5表 規模別、地区別、組合の有無別、結婚・妊娠・出産退職金優遇措置
状況別農協数及び構成比 (％)

	計	退職金優遇措置		不明
		あ	な	
計	96(100)	5(5.2)	87(90.6)	4(4.2)
200人以上	7(100)	0(-)	7(100)	0(-)
100～199人	22(100)	1(4.5)	19(86.4)	2(9.1)
50～99人	32(100)	4(12.5)	27(84.4)	1(3.1)
50人未満	35(100)	0(-)	34(97.1)	1(2.9)
福岡地区	15(100)	1(6.7)	13(86.7)	1(6.7)
北九州地区	16(100)	0(-)	16(100)	0(-)
筑後地区	44(100)	1(2.3)	41(93.2)	2(4.5)
筑豊地区	21(100)	3(14.3)	17(81.0)	1(4.8)
組合有	54(100)	4(7.4)	47(81.0)	3(5.6)
組合無	42(100)	1(2.0)	40(95.2)	1(2.4)

5. 定年制

定年制を実施しているのは全農協96でありその中、男女別定年制ありとする農協は9(9.4%)である。規定の方法をみると、就業規則7、労働協約4、内規・念書等1となっており、慣行は0である。これは、結婚退職制、妊娠出産退職制では、大部分が慣行であるのとくらべ異っている。組合有の農協で、男女別定年制を実施しているところが6農協あるが、その中男女別定年制の労働協約を結んでいる農協が4ある。(第6表)

男女別の年令差の最も大きいもので15才(2農協)である。男子定年年令が56才～60才であるのに対し、女子は最年長55才であり、男子の最年少(56才)よりも低くなっている。しかし、

いわゆる若年定年制はみられない。(第6図)

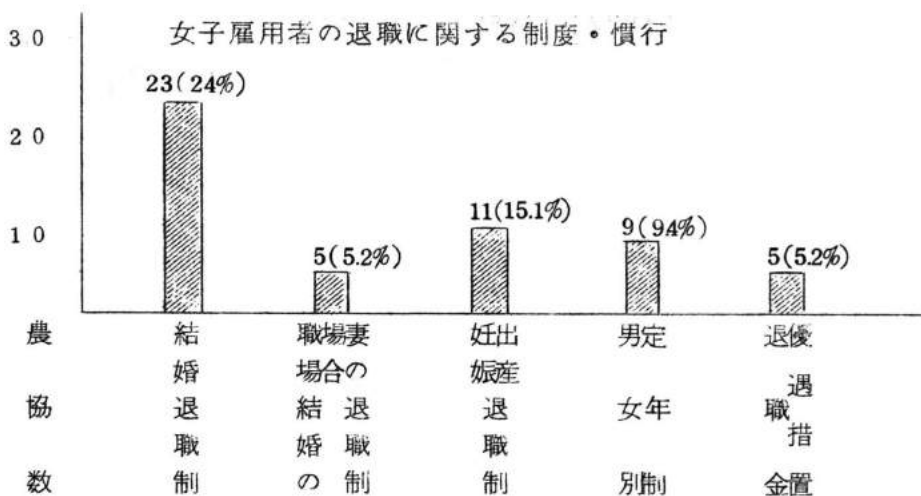
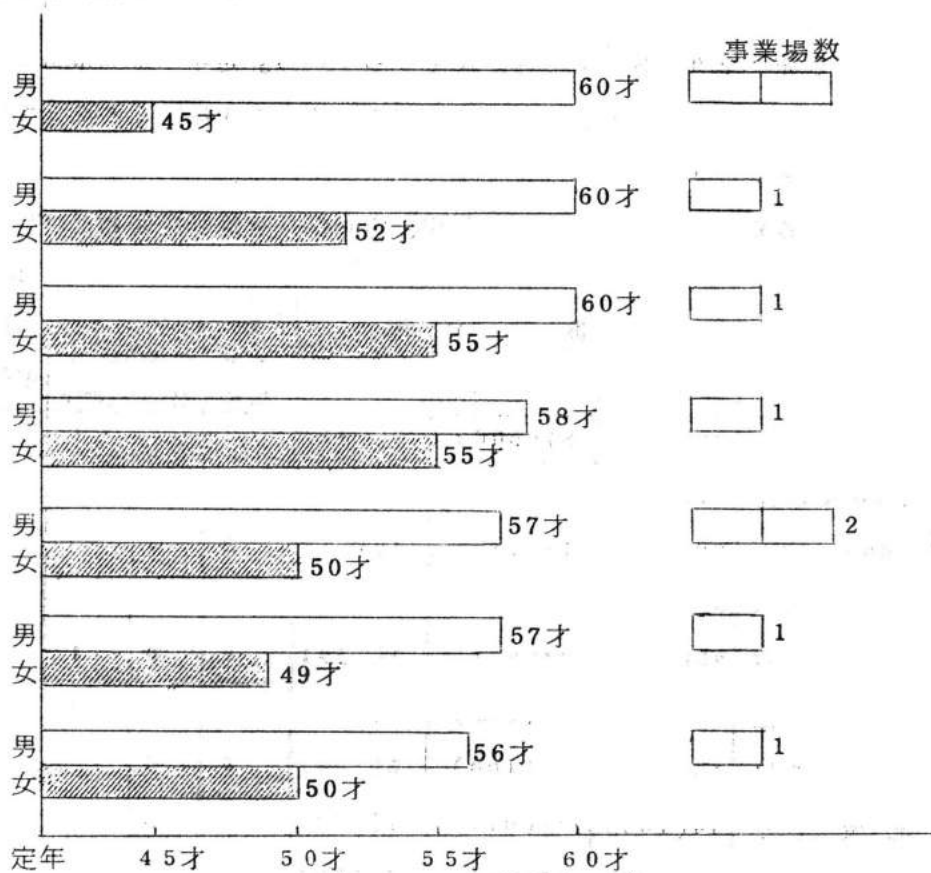
男女共通定年制を実施している農協87のうち、34農協が57才定年、20農協が55才定年となっている。定年年令の最も高いものは60才(15農協)、続いて58才(16農協)となっている。(第7表)

第6表 規模別、地区別、組合の有無別、定年制の有無別農協数及び構成比

(%)

	制度の有無			「あり」の場合の規定の方法			
	計	なし	あり	就業規則	労働協約	内規 念書等	慣行
計	96(100)	87(90.6)	9(9.4)	7	4	1	0
200人以上	7(100)	6(85.7)	1(14.3)	1	1		
100～199人	22(100)	18(81.8)	4(18.2)	3	2		
50～99人	32(100)	29(90.6)	3(9.4)	3	1		
50人未満	35(100)	34(97.1)	1(2.9)	0	0	1	
福岡地区	15(100)	11(73.3)	4(26.7)	2	2	1	
北九州地区	16(100)	16(100)	0(0)	0	0		
筑後地区	44(100)	43(97.7)	1(2.3)	1	0		
筑豊地区	21(100)	17(81.0)	4(19.0)	4	2		
組合有	54(100)	48(88.9)	6(11.1)	5	4		
組合無	42(100)	39(92.9)	3(7.1)	2	0	1	

第 6 図 男女別定年及び農協数



第7表 規模別、地区別、組合の有無別、定年制実施状況別農協数

	定 年 年 令 別 農 協 数															
	男女共通定年制農協数								男女別定年制の農協							
	計	定 年 年 令 (才)							計	男女別定年令 (才)						
		55	56	57	58	60				男 女 60 45	男 女 60 52	男 女 60 55	男 女 58 55	男 女 57 50	男 女 57 49	男 女 56 50
計	96	87	20	2	34	16	15	9	2	1	1	1	2	1	1	
200人以上	7	6	1	0	4	1	0	1					1			
100～199人	22	18	5	1	7	2	3	4	2				1	1		
50～99人	32	29	5	1	13	7	3	3		1		1				1
50人以下	35	9	0	10	6	9	1	1			1					
福岡地区	15	11	1	0	7	3	0	4			1	1	1	1		
北九州地区	16	16	3	1	3	3	6	0								
筑後地区	44	43	12	1	15	8	7	1					1			
筑豊地区	21	17	4	0	1	2	2	4	2	1						
組合有	54	48	14	1	20	6	7	6	2				2	1	1	
組合無	42	39	6	1	14	10	2	3		1	1	1				

Ⅲ 調査の経過

1. 農協を調査対象とした理由

県下の農協に対しては、福岡労基局も50年度に臨時監督を実施しており、労働条件等漸次改善されつつあり、あわせて雇用管理等についても向上のきざしが見えていた。

しかし、昭和51年4月8日、田川農協女子職員が定年制にかかる地位保全の提訴について「女子45才定年は無効」という見出しで、福岡地裁田川支部の決定が西日本新聞に掲載された。

これを契機に雇用管理について改めて調査を行い実情を把握すること及びその是正をねがって調査することにふみ切った。

ただ、賃金については、男女差の実情を把握することがむずかしい
ことと給与体系は男女同じということであったので除外した。

2. プリテストの実施について

調査方法を通信自計としたため、記入上の問題点及び調査項目の適
否等について把握、改善するため、福岡市内の農協2カ所においてプ
リテストを実施した。

3. 協力依頼について

福岡県農協中央会総務部次長（労務担当責任者）に面接し、各单位
農協が本調査に協力されるよう配慮方を依頼した。

また、福岡労働基準局監督課長にも本調査について連絡し、協力体
勢をととのえた。

2. 雇用管理の実態把握（男女平等及び母性の健康管理）

(1) 男女の差別的取扱いに関する調査

—山形婦人少年室—

1. 調査の目的

本年は国連が設定した「平等・発展・平和をめざす婦人の10年」
の慣行を見直し、男女の差別的取扱いを解消するため、特にこれらの
問題が多いと思われる金融機関や農業協同組合における実態を把握す
るために実施したものである。

2. 調査対象事業場

県内の金融機関11件、県内の農業協同組合3件、合計14事業所
を対象にした。

3. 調査事項

別添調査票のとおり

4. 調査実施期間

昭和51年9月1日～9月31日

5. 調査の方法

山形婦人少年室職員による訪問調査

6. 調査結果の概要

- (1) 同職種、同部門へ男女とも採用する事業所は学卒採用で14事業所、中途採用では5事業所である。中途採用を全くしない事業所は9事業所である。
- (2) 女子を配置しない職種・部門（労基法第36条の就業制限業務を除く）がある事業所は11件で金融機関1件（県労働金庫）と農業協同組合2件は全部門に男女が配置されている。
- (3) 教育訓練を「男女同じように受けさせる」事業所は12件であるが、女性には受けさせない銀行も2件ある。
- (4) 女子に配置転換のある事業所は13件で、そのうち6件は「特定の職種・特定の範囲で」配置転換をさせている農協は男子と同じに配置転換をやっている。
- (5) 役付への昇進の機会が女子にもある事業所は10件あるが、女子の役付者がいる事業所は5件で、女子に全く昇進、昇格の機会のない事業所も4件ある。
- (6) 昇給制度は男女共同様とする事業所は13件であるが、勤務4～5年以降になると能力給が加わり変わる事業所が5件ある。
- (7) 男女別定年制のある事業所は6件あり、その理由としては世間一般の通念、慣行によるというものが5件で、会社創立以来の就業規則によるものが1件ある。
- (8) 結婚・妊娠・出産退職制等女子のみに適用される退職制のある事業所は5件で、そのうち4件が結婚退職制で、規定方法は就業規則・労働協約によるもの1件、内規によるもの1件、明文によらず「慣行、その他」が2件である。
- (9) 女子が結婚・妊娠・出産等女子のみに特有な理由で退職する場合に退職金を一般より優遇する制度は3件あり、規定方法は就業

規則 2 件、内規 1 件である。

(10) 家族手当等諸手当の支給や住宅への入居等福利厚生面での男女の扱いが異なる事業所は 4 件である。

(11) なお女子に特有な雇用管理制度について労働組合の有無別には何もかわりがない。

(12) 男女異なる扱いのある制度、慣行については、本店の指示があるまでは継続するという事業所は 4 件でそのうち 3 件が男女別定年制がある。

(13) 使用者側として婦人労働者に対する考え方、要望については

イ) 毎月の統計資料の作成、決算又は新入社員の教育訓練時期に他へのしわよせ等業務量が一斉に集中する時期があるが、女子の時間外労働の制限により残業ができないので女子は責任のある仕事、管理的な役職につけない。

ロ) 女子の勤続は高校卒業後平均 21 才までで女子の役職への登用も二の足をふむ状態である。この原因として考えられることは銀行業務が多様化したため時間外労働も多く、自分の時間とれないような勤務態勢であったためと思われる。しかし、オンラインを導入したので楽になり今後は余暇の活用方面に力を入れていかなければならないと考えている。

ハ) 女子は結婚を第一と考えている、又会社もそれは当然と思っているが人生の中で働く意義をもっとよく考え会社の中に働きがいのみい出す努力をして欲しい。

ニ) 今後数年は女子を多く採用したい(女子 50%)

① それは 10 年後の平均年令が 40 才を超えることが予想されるので企業イメージをよくする方策の 1 つとして平均年令を下げたい。

② 女子が男子に代れる業務が増えており女子で充当したい。

③ 全面週休2日制に移行した場合、月、金の業務量の軽減を計るためパートタイマーを増し、以前当銀行に働いていた人を採用したい。

ホ) 農業は女性主体になりつつあり、各単農協職員も40%を占めているので、農協中央会としてもその指導者を育てるよう考えている。

ヘ) 結婚退職制・若年定年制について社会的問題になっていることは承知しているので、何らかの処置はしなければならないと思うが、上役の段階でまだ結論がでない。

ト) 東京の本店の若い女性は意に反したことがあるとすぐやめてしまう傾向があるが、本県の女性は定着率が高く学卒新採の労働力が豊富で選択できることは企業にとってありがたいことだ。

チ) 金融機関では子供を生んでから子供を他へ預けて働くことは仕事に身が入らないので無理である。休憩時間に外出する場合上司の許可を得ることになっているが慣れ合いになりただらだらとして時間が守られない。

リ) 女子は勤続年数が(平均2~3年)短かく意識も低い。企業としては困る。同僚が結婚するため退職すると他の人まで退める人が出てくるのでその補充で手一杯である。

ヌ) 女子にも男子にも適性があるので両性の適性を見て仕事につけることが大切である。

ル) 女子は職業意識が低く、仕事をするにも受身の場合が多い、内向的で改革する意欲がない。男女平等という前に自己研さんをつんで欲しい。

オ) 最近新入社員の面接で「結婚しても働けますか」と聞く学卒者がいるが会社としてはこういう人は敬遠する。

(14) 労働組合側として婦人労働問題に対する考え方

- イ) 女子は勤続年数が短いので仲々具体的な問題にまで至らない。
- ロ) 慣行として結婚定年になっているが、女性自身それで納得しているのではないか、結婚して子供がいて勤務することはむずかしいと思う。就労に対する考え方もこしかけ的で責任ある態度で仕事にとり組むことが少なく消極的である。
- ハ) 県内農協組合 69 事業所に対して就業動向調査を実施したところ男女定年差のある組合は約 60% あるが、その後 3 組合が男女定年差がなくなったことからして前向きに対処している。
- ニ) 結婚退職制の規定は徹底させたが、慣行として残っている。昨年結婚しても働く女性が出たが銀行側の相当ないやがらせがあったが頑張ってくれた。組合としても陰になり陽になり支援した。今後出産・育児をからむ問題も出ると思うが取組んでいきたい。
- ホ) 結婚退職した女子が翌日から別の会社に勤務しているケースもあり原因を考えると月末 5 日は時間外労働は必須であり預金の募集をさせられること、男性の女性に対する理解がないことなどがあげられる。
- ヘ) 勤続 5 年以降の賃金の差については春斗毎に取組んでいる。

I 事業所に関する事項

名称			労働組合		雇用形態		面接者名	
所在地	TEL()		1 有	常用	男	女	人	
主要製品又は 主な事業内容			2 無	臨時・日雇	人	人	人	
				計	人	人	所屬及び役職名	

II 女子の雇用管理に関する事項

問1. 同職種、同部門に男女とも採用しますか。

	学卒採用	中途採用	(A・A)
1 全く採用しない			
2 採用する			

	学卒者	中途採用
1 男女の初任給額：初給賞金額は同額		
2 男女の初任給額：初給賞金額は異なる		

その理由

	採用条件	学卒者	中途採用者
1	学歴制限が男女異なる		
2	年齢制限が男女異なる		
3	資格、技能条件が男女異なる		
4	身分雇用形態が男女異なる(女子はパートのみなど)		
5	女子既婚者は採用しない		
6	その他()		
7	採用条件は男女とも同じ		

問2. 男子のみを配置し、女子を配置しない職種・部門がありますか。

(注 労働基準法第63条の就業制限業務に該当しないものについて記入する。)

1 あり	事例	理由
2 ない		

問3. 職場を離れて受講させる研修等の教育訓練は、男女同じに受けさせていますか。

1 男女とも同じに受けさせる	理由
2 教育訓練の種類は異なるが、女子にも受けさせる	
3 女子には受けさせない	
4 教育訓練を実施していない	

問4. 男子の配置転換と同じに、女子に対しても配置転換を行っていますか。

1 配置転換ある	事例
2 配置転換なし	
1 男子と同じように行っている	
2 特定の職種、特定の範囲で行っている	
3 希望のある場合のみ行っている	
4 その他()	

理由

問5. 女子の昇進、昇格は(男子にくらべて)どのように行われていますか。(M・A)

1 役付への昇進の機会がある(例 平社員→係長)	役職者数(役付手当支給者)
2 上位の資格へ昇格する機会がある(例 準社員→正社員、2級工員→1級工員)	
3 女子には昇進、昇格の機会がない	

男	女
人	人

1 女子は統率力・管理能力がある
2 女子は勤続年数が短い
3 女子の補助的業務の性格から無理
4 女年則の制限(特に時間)
5 その他()

問 6. 女子の昇給は（男子にくらべて）どのように行われていますか。

1	昇給制度は男女とも同じ 昇給制度の内容は男女異なる (M・A)	1	昇給率、昇給額が異なる
2		2	昇給期間、時期が異なる
		3	昇給可能年令に差がある
		4	その他()

問 7. 男女別の定年制がありますか。あるとしたら理由は何ですか。

1	あ	理由(M・A)	1	世間一般の通念、慣例による
2	ない		2	男女の体力差から
			3	男女の能力差から
			4	女子の業務の特殊性から
			5	その他()

問 8. 女子のみに適用される退職制度がありますか。

(M・A)		就業規則	労働協約	内規・念書	慣行・その他
1	あ	1	結婚退職制		
2	ない	2	妊娠・出産退職制		
		3	職場結婚の場合の妻の退職制		
		4	その他()		

問 9. 女子が退職する場合、退職金優遇措置がありますか。

あ		就業規則	労働協約	内規・念書	慣行・その他	内 容
1	あ					
2	ない					

問 10. 結婚、妊娠、出産などにより身分を変更する制度がありますか。（常用→臨時、正社員→嘱託など）

あ		就業規則	労働協約	内規・念書	慣行・その他	内 容	理 由
1	あ						
2	ない						

問 11. 諸手当（時間外、休日手当等以外のもの）の支給や厚生施設の利用の面で、男女の扱いの異なるものがありますか。

(M・A)		就業規則	労働協約	その他
1	あ	1	女子には家族手当や住宅手当等を支給しない	
2	ない	2	家族手当、住宅手当等諸手当の支給額が男子と異なる	
		3	社宅、寮などに女子は入居できない	
		4	女子を対象外とする融資制度（住宅資金貸付など）がある	
		5	その他()	

問 12. 以上の質問において、何らかの男女の扱いが異なる制度や慣行がある場合、今後もそのまま続けていく予定ですか。（次頁の表を

参照して該当番号に○をつけて下さい）

(M・A)	制 度 慣 行 の 内 容	理 由
1	今のところ変える予定はない	
2	事情が変れば考える	
3	改正を検討している	
4	その他()	

女子の雇用管理制度慣行

- 採用等の条件、雇用形態、身分等の扱いについて
- 初任給額、昇給など賃金について
- 配置部門、配置職種について
- 教育訓練について
- 配置転換について
- 昇進、昇格について
- 男女の定年年令の扱いについて
- 結婚、妊娠、出産退職制、又は職場結婚の際の妻の退職制について
- 女子の退職金優遇措置について
- 結婚、妊娠、出産等による身分変更について
- 諸手当の支給、厚生施設（社宅等）の利用について

Ⅲ 苦情、相談等に関する事項

問 1 3. 従業員の賃金、作業条件などに関する不満や苦情、相談等処理するための苦情処理機関がありますか。

1	あ	1 労働組合と会社で構成 従業員代表と会社で構成 その他)	1 賃金・労働時間・人事配置等すべて扱う 2 給与、諸手当等賃金関係のみ扱う 3 作業条件、職場環境のみ扱う 4 その他 ()
2	い		

使用者側の意見

婦人に対する考え方・要望、企業として婦人の労務管理上改善したいことなど。

労組側の意見

婦人労働問題に対する労組の取組。

(2) 男女の差別及び母性保護に関する調査 —群馬婦人少年室—

I 調査の概要

1. 調査の重点及び対象事業場の選定

- (1) 本年度の事業場訪問調査は、その重点を職場における男女の差別及び母性保護の実情把握においた。男女差別については、労働基準法第4条関係、若年定年結婚退職制の有無及び教育訓練等、母性保護については、産前産後休業、生理休暇、妊婦の通院制度、母性健康管理推進者の選任状況等について主に調査し、併せて育児休業制度の普及に努めた。

なお、調査にあたっては、別添調査票を作成して実施した。

- (2) 対象事業場の選定については、当県の場合、近年、繊維工業から電気機械器具工業へとその比重が移行しつつあり、両工業にしろる女子労働者数も多い（昭和51年4月現在女子労働者数171,064人、うち繊維その他の衣服工業26,059人、電気機械器具工業22,040人労働基準局調）。殊に最近是不況の中にも軽電機関係は増産傾向がみられたので、電気関係の業種を第1順位とし、併せて繊維関係、その他の業種からも若干数選定した。調査実施事業場は16事業場である。

2. 調査により把握された問題点等

(1) 総括的事項

- イ) 調査事業場の女子労働者の多くは（事業場により99%～50%）、結婚又は出産を機会に退職しているのが実情である。この傾向はその事業場の結婚（又は出産）退職優遇措置の有無とは関係がないとさえ思われる。

また、出産退職の場合は産後休業期間終了後に退めるケースが定着してきている。

ロ) 上記若年層女子労働者の就業パターンが企業側の女子労働者の能力開発、登用、母性の健康管理育児休業制度の導入等に対し、消極的な態度をとらせている要因となつていることはいえない。しかし、半面企業側の女子労働者に対する画一的な考え方や処遇が女子の退職を促進している面もあると思われるが、その比重は大きくないように思える。

ハ) 既婚女子労働者の大半は再就職者で占められている。この主婦労働力についての企業側の評価は二つに分れている。一つは、その定着性の良さ、きちょうめんさ、責任感を高く評価し、女子労働力の主流として期待している事業場である。いま一つは、家事、育児のため欠勤が多く、人間関係の上でも扱いにくい労働力として、あくまで臨時的、副次的なものとしている事業場のあることである。この評価の差は、仕事の内容、既婚婦人層の年齢構成等によることが多いが、管理者の考え方にも大きく左右されるものと考えられる。

(2) 労基法第4条関係

イ) 同職種に拘らず、初任給に男女差のある事業場が4カ所、賃金表の適用に男女差のある事業場が6カ所認められた。但し仕事の内容については男女異なる場合が多く個々のケースについて性による差別であるかどうか疑問が多いがそこまでは触れなかった。

ロ) 昇給については、昇給額に男女差のあるものが3事業場で、そのうち1事業場では、昇給停止年齢にも男女差があった。

ハ) 手当の支給が男子のみに限られているケースは、3事業場に認められたが、その内容は家族手当、住宅手当、職務手当等である。仕事に関係のない手当については、事業場側の理解も早く、いずれも将来改善の意向をもらしていた。

- ニ) 退職金規定に男女差のあるのは、1事業場であったが、ここでは経験年数、性によって固定的に決められた金額表を適用しているとのことであった。他に女子の結婚(出産)退職優遇制度をとっている事業場が5カ所あった。

(3) 母性保護関係

- イ) 調査事業場のすべてに出産者が認められた。しかし母性保護状況は全般として未だしの感があった。
- ロ) 産前産後休業日数が規定上労働基準法を上廻っている事業場は少なく3カ所であった。ただ現実には産後は6週間の規定をこえて欠勤するケースが多く産休後更に1カ月程度の欠勤を認めている事業場もあった。
- ハ) 産休期間中の給与については産前又は産後7週目について60%支給するところが2事業場あった。なお、産休期間を賞与支給の算定期間としている事業場が2カ所認められた。
- ニ) 妊婦の通院制度は2事業場で実施していた。なお、制度としてはないが、慣行上通院が認められる条件にある事業場(有給病休、調整休日等として)は4カ所であった。

(4) その他

- イ) 定年制等——若年定年制及び結婚退職制のある事業場は皆無であった。定年制は、すべての事業場に設けられていたが、男女の年令差があるのは5事業場であった。その年令差は大きいもので10才(男60才、女50才)、小さいものは2才(男57才、女55才)となっている。なお、10才年令差のある事業場においては、実際には定年を過ぎた女子も引続き同条件で雇用されており、制度と規定とが必ずしも一致しない中小企業の実態がみられた。
- ロ) 再就職制度——再就職制度のある事業場が2カ所あった。一

つは、退職後3年以内の優先的再雇用を労働協約で決めている事例であり、もう一つは一般には再雇用を認めていないが、女子が出産で退職した場合に限り再雇用を認める慣行のある事例である。

- ハ) 教育訓練——女子には教育を実施せずとする事業場が半数近くあった(7事業場)。現場作業では、日々の指導はあっても、いわゆる集合教育的なものにはなじまないものが多いのではないかと考えられる。何を教育訓練とみるかが1つの問題であると思う。なお、内容の男女区別も仕事が違うことが多いので必ずしも性による差別とはいえないであろう。

また、外部の講習会への参加状況は13事業場が参加させるとしているが、参加させないとするものも3事業場あった。

- ニ) 疾病、通勤災害——女子労働者にこの1年間に発生した主な疾病としては、切迫流産、卵巣手術、子宮筋腫等の婦人科系が多く、次いで貧血、盲腸炎、腰痛等が目立ったが(但し8事業場についてのみ調査)、母性保護の立場からも留意すべきであると考えられる。

通勤災害については、当県の自動車普及率が高い(自動車の保有台数県民2.8人に1台)にも拘らず、今回の調査では女子労働者の事故が少なかったことは幸いであった。

ii 育児休業制度に対する反応

1. 全般として育児休業制度に対する調査事業場の反応は低調であった。女子労働者の就業パターンや労働組合の婦人問題に対する関心の薄さ等からも今後本制度の導入は困難が多いと思われる。
2. 最近、保険会社との契約による企業年金制度を導入している企業が増えているが、この企業で育児休業制度を導入した場合育児休業終了後出勤する意思がないにも拘らず、在籍年数をのばすために悪

用される恐れがあるとの意見が出ている。

3. 調査対象中の1事業場においては室の指導のもとに本年4月に育児休業規定を作成した。

Ⅱ 昭和51年度事業場訪問調査集計表

1. 事業場の概要

規模別	事業場数				労働組合		パートタイマー		母性推進者	
	計	電機器具	縫製	その他	有	無	有	無	有	無
500人以上	6	5		1	6		5	1	5	1
499人 ～100人	7	5	1	1	4	3	5	2	4	3
99人 ～30人	3	1	2		1	2	3			3
計	16	11	3	2	11	5	13	3	9	7

2. 労働時間、休日等

規模別	実労働時間		週休2日制		女子交替制	
	8時間未満	8時間	有	無	有	無
500人以上	4	2	6			6
499人 ～100人	5	2	5	2	1	6
99人 ～30人	3		2	1		3
計	12	4	13	3	1	15

3. 定年年令、結婚退職優遇制度

規模別	定年年令の男女差		結婚退職優遇制度	
	有	無	有	無
500人以上	2	4	2	4
499人～100人	1	6	1	6
99人～30人	2	1	1	2
計	5	11	4	12

4. 教育訓練

規模別	女子には実施		内容男女別		外部の講習会等への参加態度			
	する	しない	有	無	積極的	内容によって	希望があれば	参加させない
500人以上	4	2	4	2	1	3	1	1
499人 ～ 100人	4	3	4	3	2	4		1
99人 ～ 30人	1	2	1	2	1	1		1
計	9	7	9	7	4	8	1	3

5. 母性保護

規模別	産前産後休業		生理休暇			通院休暇制		つわり休暇制	
	法定 どおり	法定 以上	有給	無給	不明	有	無	有	無
500人以上	4	2	3	1	2	1	5		6
499人 ～100人	6	1	2	3	2	1	6		7
99人 ～30人	3			2	1		3		3
計	13	3	5	6	5	2	14		16

事業場訪問調査票

番号	婦人少年名
調査年月日	調査員名

1. 事業所に関する事項

(1) 事業場の概要

事業場の名称	面接者	使用者	
事業場の所在地	その他		
事業内容	労基法第8条該当		
労働組合の有無	有	無	上部加盟団体名

(2) 労働者の状況

	男	女	うち有夫者	計	備考
総数					
18才未満					

(3) 労働時間、休日

労働時間	職種	交替制	職種
	通常時間		時間
休日			

2. 賃金に関する事項

- (1) 賃金表に男女差がありますか。
- (2) 賃金の支払形態に男女差がありますか。
- (3) 昇給率や昇給額に男女差がありますか。
- (4) 同じ職種であるのに初任給の男女差がありますか。
- (5) 手当の支給条件に男女差がありますか。
- (6) 退職金に男女差がありますか。
- (7) その他

3. 従業員の教育訓練について

(1) 実施状況

- 。女子には実施していない
- 。内容について男女別に区別する
- 。受講資格を男女別に区別する

(2) 外部の講習会、研修会の参加状況

- 。積極的に参加させる_____ (1) 出席日の扱い
- 。内容によって_____
- 。希望があれば考慮する_____ (2) 費用の負担
- 。その他

(3) 定時制高校、短期、大学および各種学校への通学援助の配慮

4. 勤労婦人の健康管理について

(1) 健康診断の実施状況

- イ 採用時及び定期的に年()回実施 ロ 定期的に年()回実施
- ハ 採用時のみ実施 ニ 実施していない

(2) 最近行われた定期健康診断の状況

区分 性別	受診対象者数	受診者数	有所見者数	有所見者の状況 傷病名等
	男			
女				

(3) この1年間に婦人に発生した疾病や傷害の発生状況(通勤災害を含む)

傷病名	年齢	職種	延休業日数	備考
疾病				
傷害				

5. 勤労婦人の母性保護の状況

(1) 休暇、休業について

区分	制度	実施状況	備考
生理休暇	イ 規定あり		
	ロ 規定なし		
産前産後休業	イ 規定あり		年間出産者数
	ロ 規定なし		
育児時間	イ 規定あり		
	ロ 規定なし		

(2) その他母性保護制度

- イ 妊婦に対する通院休暇制度
- ロ 妊婦に時差通勤を認める制度
- ハ つわり休暇制度
- ニ 育児休業制度 (慣行としてあるか) (利用者の見込み) (奨励金の支給等)
- ホ その他

(3) 母性健康管理推進者選任について

6. 附帯的な事項

(1) 定年退職制度

あり 男 才 女 才
なし

(2) 退職金の算定基準の男女差

(3) 福利厚生施設の設置状況

寄宿舎	あり	なし	授乳施設	あり	なし
運動施設	あり	なし	託児施設 (定員、保母の数等)		
保養施設	あり	なし			
教養施設	あり	なし			

(4) 意見、要望等

事業主の意見 要望等 (既婚女子労働者に対する 対策を含む)	(女子)	(年少者)
調査員の所見		

(3) 母性の健康管理に関する調査——静岡婦人少年室——

昭和51年度、事業場訪問調査として、当室では、母性健康管理推進者設置事業所130を対象に、通信・訪問調査を実施した。

調査の内容は、別添調査票によったが、主な目的を推進者自身による事業場内の婦人労働についての自主的点検及び今後の母性保護施策の推進の検討をすること、さらに当室が業務をすすめるにあたっての参考資料を得ることとした。

なお、訪問した8件の事業場には、特に育児休業導入の強力な働きかけを行った。

1. 訪問調査対象事業場 8件

百貨店	2
製造業	2
病院	2
保育園	2

調査項目は、通信調査の事業場分と同一につき、結果は通信調査と一緒にした。

育児休業については、いずれも消極的な姿勢であった。主な理由としては無給であること、奨励金の額が少いこと、結婚・育児の間は家庭に在るべきだとする意見が多かった。

2. 通信調査対象事業場 124件

訪問調査 " 8件

1) 回収調査票 95 (回収率72.0%)

2) 規模別事業所数(常用労働者数)

500人以上	43事業所
499～100人	45 "
99人以下	7 "

3) 女子に対する既婚女子の割合

既婚女子10%以下の事業所数	5
〃 11～50%までの事業所数	38
〃 51～70%までの事業所数	30
〃 80%以上の事業所数	19
不明	3

4) 女子の平均年齢

10代の事業所数	3
20～25才の事業所数	28
26～30才	21
31～35才	22
35才以上の事業所数	21

5) 週休2日制実施事業所(変則的なものも含めた)

71事業所(53.8%)

6) 定年制の実施状況

定年制なし 6事業所

定年制あり 89事業所

うち男女同一定年制 60事業所

男女別定年制 29事業所

男女別定年制の内訳

男子 女子	50才	55才	56才	57才	58才	59才	60才	男子定年 制なし
28才		1						
45才		1						
46才			2					
48才					1			
50才		3				1		
52才		1		1				
54才					1	1		
55才	1		2	1	1		10	
65才								1

7) 生理休暇取得する者あり事業所数 6 0

出産者あり事業所数 7 4

妊娠・出産による退職者あり事業所数 7 1

8) 母性健康管理諸制度実施状況

制 度 名	実施事業所数	
妊娠障害休暇	25 (26.3%)	
妊娠中及分娩後通院休暇	31 (32.6%)	
妊婦の通勤緩和制度	11 (11.6%)	
妊婦の時間外制限	15 (18.1%)	女子一般に時間外がない事業所(12)
〃 交替制の免除	8 (21.1%)	交替制がない 〃 (57)
〃 深夜業の免除	8 (25.0%)	深夜業がない 〃 (63)
〃 休憩時間の増加	2 (2.1%)	
企業内の保育施設	12 (12.6%)	

9) 産前産後休暇日数が基準法を上廻る事業所 27 (28.4%)

産前産後休暇中の賃金60%を上廻る支給事業所 29 (30.5%)

育児時間についての規定はすべての事業所が基準法通りである。

育児時間中の賃金は100%支給する事業所 45 (47.4%)

10) 育児休業制度

実施事業所 19 (20%)

実施していない事業所 76

うち今後実施検討の予定あり 5

〃 〃 予定なし 62

個々のケースにより考える 4

母性健康管理諸施策について、実施検討の予定ありとした事業所は少い。主な理由としては、

・中高年令者が多い

- 結婚、妊娠で退職する
- 小規模、あるいは女子が少い
- 再雇用制度がある
- 軽作業・短時間労働のため施策に関する要望が少い

等をあげる事業所が多かった。

母性健康管理推進者を設置した事業所は、婦人の労務管理に熱心な事業所が多いが、健康管理諸施策を必要としている事業所は意外に少いということがわかった。

母性健康管理施策実施状況調べ

事業所名

所在地

TEL

常用労働者数
(9月1日現在)

男()人 女()人

うち既婚女子数()人

女子平均年齢()才

女子平均勤続年数()年

母性健康管理推進者所属部課・氏名

I 所定労働時間 始業()時 終業()時

休憩時間 1日()回()分

II 休日 週休()日

III 定年制 ア あり → 男子()才
イ なし 女子()才

IV 職種 1. 女子の最も多くついている職種は何ですか

2. 昭和50年9月1日から51年8月までの1年間に女子の休業4日以上の労働災害件

数

3. 主な事故はどのようなものですか(災害部位・程度など)

V 女子保護実施状況 1. 生理休暇請求者

ア あり → 9月請求延人員()人

9月生理休暇日数()日

イ なし

2. 出産者(最近の統計の取りやすい1年間で結構です)

ア あり()人

イ なし

3. 妊娠・出産による退職者数(最近の統計の取りやすい1年間で結構です)

ア あり()人

イ なし

Ⅵ 母性健康管理諸制度実施状況（9月1日現在）

制 度 名	制 度 の 有 無 及 び 内 容
妊娠障害休暇 〔つわりのための 休暇など名称の 如何を問わず、 妊娠中の障害に 対して休暇を認 める制度〕	1. あり (1) 制度の根拠 ア労働協約 イ就業規則 ウ内規 エ慣行 (2) 休暇日数 ア7日以内 イ8～10日 ウ11～14日 エ15日以上 オ必要日数 (3) 休暇中の賃金 ア支給する イ支給しない (支給日数、割合) 2. なし 今後実施検討の予定は ア あり イ なし 理由
妊娠中及分娩後の 通院休暇 〔定期検診をうけ るための通院に 要する時間の休 業を認める制度〕	1. あり (1) 制度の根拠 ア労働協約 イ就業規則 ウ内規 エ慣行 (2) 休暇回数 妊娠中―― ア厚生省の示した基準 （妊娠7カ月まで4週間に1 回、8～9カ月2週に 1回、10カ月1週1 回） イその他 （決め方・回数） 分娩後1年程度 アなし イ1回 ウ2回以上（回） (3) 休暇中の賃金 ア支給する イ支給しない (支給日数、割合) 2. なし 今後実施検討の予定は ア あり イ なし 理由
妊婦の通勤緩和制 度 〔時差出勤の実施 等〕	1. あり (1) 制度の根拠 ア労働協約 イ就業規則 ウ内規 エ慣行 (2) 時間短縮の有無 ア勤務時間の短縮を伴っていない（時差出 退勤） イ勤務時間の短縮を伴っている。 (ア) 1日の短縮時間 a 30分まで b 31～60分 c 61～90分 d 90分以上（分） (イ) 賃金 a 支給する b 支給しない 支給割合（ ） 2. なし 今後実施検討の予定は ア あり イ なし 理由

制 度 名	制 度 の 有 無	及 び 内 容
妊婦の時間外労働の制限	1. あり 実施時期妊娠()ヵ月から()まで	2. なし 実施予定 アあり イなし(理由)
妊婦の交替勤務の免除	1. あり 実施時期妊娠()ヵ月から()まで	2. なし 実施予定{アあり/理由 イなし(理由)}
妊婦の深夜業の免除	1. あり 実施時期妊娠()ヵ月から()まで	2. なし 実施予定{アあり/理由 イなし(理由)}
妊婦の休憩時間の増加	1. あり 通常の休憩時間プラス()分	2. なし 実施予定{アあり/理由 イなし(理由)}
企業内保育施設	1. あり 現在子供を預けている人()人	2. なし
産前産後休暇	1. あり (1) 制度の根拠 ア労働協約 イ就業規則 ウ内規 (2) 休暇日数 産前()日 産後()日 (3) 休暇中の賃金 ア支給する()% イ支給しない	2. 制度として定めていない
育児時間	1. あり (1) 制度の根拠 ア労働協約 イ就業規則 ウ内規 (2) 内容 1日()回()分 生後()ヵ月まで (3) 休暇中の賃金 ア支給する()% イ支給しない	2. 制度として定めていない
育児休業 〔育児休業等名称にかかわらずなく産後休業後引続き育児のため一定期間の休業を認める制度〕	1. あり (1) 制度の根拠 ア労働協約 イ就業規則 ウ内規 (2) 休業期間() (3) 休業中の賃金 ア支給する 支給期間・割合 () イ支給しない	2. なし 今後実施検討の予定 アあり イなし 理由

Ⅷ 婦人少年行政に対する意見・要望等

(4) 勤労婦人の母性健康管理状況調査——秋田婦人少年室——

I 調査の概要

1. 調査目的

勤労婦人の母性健康管理推進に関する参考資料とするため、県内事業場における母性健康管理の状況を把握することを目的とした。

2. 調査対象

50人以上の女子労働者を使用する県内事業場(推定273事業場)のうちから150事業場を選定した。

3. 調査対象時期

昭和50年4月1日～昭和51年3月31日

4. 調査実施時期

昭和51年9月

5. 調査方法

通信自計

6. 回収率

66.7%

Ⅱ 調査結果

1. 事業場の状況

(1) 労働者(常用)

産 業	事業場数	労働者数	男子労働者数	(未 ・ 既 婚 者 数)						全労働者に対する女子労働者の割合		
				女子労働者数		未婚者数		既婚者数			有 夫 者 数	
計	100	16,391人	8,916人	7,475人	100%	2,676人	35.8%	4,799人	64.2%	4,459人	59.7%	45.6%
製 造 業	68	8,671	4,387	4,284	100	1,148	26.8	3,136	73.2	2,938	68.6	49.4
卸・小売業	13	1,848	954	894	100	577	64.5	317	35.5	303	33.9	48.4
サービス業	10	2,146	564	1,582	100	628	39.7	954	60.3	862	54.5	73.7
そ の 他	9	3,726	3,011	715	100	323	45.2	392	54.8	356	49.8	19.2

(2) 衛生管理者選任の有無

	事 業 場 数				(選 任 の 有 無)			
	選任有の事業場		選任無の事業場		選任有の事業場		選任無の事業場	
	100	100.0%	78	78.0%	22	22.0%	14	20.6
計								
製 造 業	68	100.0	54	79.4	14	20.6		
卸・小売業	13	100.0	8	61.5	5	38.5		
サービス業	10	100.0	9	90.0	1	10.0		
そ の 他	9	100.0	7	77.8	2	22.2		

2. 健康診断の実施状況（年間）

(1) 健診回数

	事業場数	(年間受診回数)			
		年間1回		年間2回	
計	100	100.0%	64	36	36.0%
製造業	68	100.0	39	29	42.6
卸・小売業	13	100.0	11	2	15.4
サービス業	10	100.0	6	4	40.0
その他	9	100.0	8	1	11.1

(2) 男女別受診率

	事業場数	(男子 受 診 率)						(女 子 受 診 率)									
		5 0 % 未 満			5 0 ～ 8 0 %			8 0 % 以 上		5 0 % 未 満			5 0 ～ 8 0 %			8 0 % 以 上	
		1 0 0	1 0 0. 0 %	0	%	1 5	1 5. 0 %	8 5	8 5. 0 %	1	1. 0 %	1 0	1 0. 0 %	8 9	8 9. 0 %		
計	68	100.0	0		4	5.9	64	94.1	0		1	1.5	67	98.5			
製 造 業	13	100.0	0		3	23.1	10	76.9	0		2	15.4	11	84.6			
卸・小売業	10	100.0	0		4	40.0	6	60.0	0		3	30.0	7	70.0			
サービス業	9	100.0	0		4	44.4	5	55.6	1	11.1	4	44.5	4	44.5			
そ の 他																	

(3) 健診科目

実施事業場数 (健 診 科 目 (M ・ A))														
	100	100.0%	X		血 圧		尿		全血比重		胃		そ の 他	
			72	72.0%	99	99.0%	87	87.0%	32	32.0%	22	22.0%	40	40.0%
計	68	100.0	40	58.8	68	100.0	59	86.8	24	35.3	12	17.6	28	41.2
製 造 業	13	100.0	13	100.0	12	92.0	11	84.6	1	7.7	3	23.1	2	15.4
卸・小売業	10	100.0	10	100.0	10	100.0	9	90.0	2	20.0	4	40.0	5	50.0
サービス業	9	100.0	9	100.0	9	100.0	8	88.9	5	55.6	3	33.3	5	55.6
そ の 他														

(4) 健診対象

実施事業場数		(健 診 対 象)				
			常用労働者のみ		臨時・パートタイマーも含む	
			100	100.0%	35	35.0%
計	68	100.0	23	33.8	45	66.2
製造業	13	100.0	3	23.1	10	76.9
卸・小売業	10	100.0	4	40.0	6	60.0
サービス業	9	100.0	5	55.6	4	44.4
その他の						

3. 福利厚生施設の状態

(1) 休養室

事業場数		休養室 無		休養室 有		(施設の内容(1))				(施設の内容(2)(M・A)) 休養室有の事業場＝100%							
			%		%	女子専用		男女共用		横臥できる		ソファ有		飲料設備有			
計	100	100.0	5	5.0	95	95.0	46	48.4	49	51.6	73	76.8	11	11.6	68	71.6	
	製造業	68	100.0	3	4.4	65	95.6	30	46.2	35	53.8	50	76.9	3	4.6	46	70.8
	卸・小売業	13	100.0	0		13	100.0	7	53.8	6	46.2	10	76.9	2	15.4	9	69.2
	サービス業	10	100.0	0		10	100.0	5	50.0	5	50.0	9	90.0	3	33.3	9	90.0
その他	9	100.0	2	22.2	7	77.8	4	57.1	3	42.9	4	57.1	3	42.9	4	57.1	

(2) 医務室

	事業場数		医 務 室		医 務 室 有		(施設の内容(M・A)－医務室有の事業場＝100%)							
			無				医 師 常 駐		保健婦・衛生 管理者常駐		そ の 他			
			数	%	数	%	数	%	数	%	数	%	数	%
計	100	100.0	89	89.0	11	11.0	5	45.6	9	81.8	2	2.2	2	2.2
製造業	68	100.0	64	94.1	4	5.9	1	25.0	2	50.0	1	25.0	1	25.0
卸・小売業	13	100.0	13	100.0	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—
サービス業	10	100.0	5	50.0	5	50.0	3	60.0	5	100.0	0	—	0	—
その他	9	100.0	7	77.8	2	22.2	1	50.0	2	100.0	1	50.0	1	50.0

(3) 企業内保育施設

	事業場数		保育施設 無		保育施設 有		(施設の内容(M・A)ー保育施設有の事業場＝100%)					
			%	%	%	%	保母専任制有 (含無資格者)		各児の寝具有		遊具設備有	
							数	数	数	数	数	数
計	100	100.0	96	96.0	4	4.0	3	75.0	3	75.0	2	50.0
製造業	68	100.0	66	97.1	2	2.9	1	50.0	1	50.0	0	
卸・小売業	13	100.0	13	100.0	0							
サービス業	10	100.0	8	80.0	2	20.0	2	100.0	2	100.0	2	
その他	9	100.0	9	100.0	0							

(1) 産前産後休業

[illegible]

(2) 妊娠中の軽易業務転換

(制度 の 内 容 - 制 度 有 の 事 業 場 = 1 0 0 % -)												
事業場数	制 度 無			制 度 有			労働協約		就業規則 もあり		就業規則	
	数	%	数	%	数	%	数	%	数	%	数	%
計	100	100.0	51	51.0	49	49.0	5	10.2	2	4.1	15	30.6
製造業	68	100.0	28	41.2	40	58.8	2	5.0	2	5.0	12	30.0
卸・小売業	13	100.0	10	76.9	3	23.1	0				2	66.7
サービス業	10	100.0	7	70.0	3	30.0	1	33.3	1	33.3	1	33.4
その他	9	100.0	6	66.7	3	33.3	2	66.7	1	33.3	0	

業 務 転 換 時 期										業務転換方法 (M・A)				
妊娠5カ 月未満	5～8カ月		8カ月以上		その他		職種変更		同職種で業務 量を減らす		その他		数	%
	数	%	数	%	数	%	数	%	数	%	数	%		
7	143	100.0	10	20.4	3	6.1	29	59.2	37	75.5	12	24.5	9	18.4
5	125	100.0	9	22.5	3	7.5	23	57.5	29	72.5	8	20.0	6	15.0
0	0	0.0	1	33.3	0		2	66.7	3		1	33.0	0	
0	0	0.0	0		0		3	100.0	3		2	66.7	2	66.7
2	66.7	100.0	0		0		1	33.3	2	66.7	1	33.3	1	33.3

(3) 育児時間

事業場数		制 度		制 度		制 度 の 内 容 - 制 度 有 の 事 業 場 = 1 0 0 % -										賃 行		内 規		そ の 他	
		無		有		労働協約				就業規則		就業規則									
			%		%		%		%		%		%		%						
計	100	100.0	43	43.0	57	57.0	9	15.8	4	7.0	34	59.6	4	7.0	8	14.0	2	3.5			
製 造 業	68	100.0	32	47.1	36	52.9	4	11.1	3	8.3	22	61.1	3	8.3	7	19.5	0				
卸・小売業	13	100.0	8	61.5	5	38.5	0		0		5	62.5	0		0		0				
サービス業	10	100.0	1	10.0	9	90.0	3	33.3	0		3	33.3	1	11.1	0		2	22.3			
そ の 他	9	100.0	2	22.2	7	77.8	2	28.6	1	14.3	4	57.1	0		1	14.3	0				

附 与 時 間		附 与 方 法 (M・A)				賃		金	
1日2回 各30分	1日1回 (授乳所要時間)	労働時間の 途中にある	労働時間の 繰上・繰下	その他	無	給	有	給	うち100%支給
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
56	98.2	1	1.8	9	15.8	9	15.8	9	15.8
35	97.2	1	2.8	6	16.7	6	16.7	23	95.8
5	100.0	0		0		0		4	100.0
9	100.0	0		3	33.3	3	22.2	7	100.0
7	100.0	0		0		2	28.6	5	100.0

	事業場数		制 度 無		制 度 有		（ 制度の内容 - 制度有の事業場 = 100% - ）								
	100	%	15	15.0	%	85	85.0	労働協約			就業規則		賃 行		
計	100	100.0						21	24.7	15	17.6	60	70.6	4	4.7
製造業	68	100.0	12	17.6		56	82.4	21	37.5	17	30.4	33	58.9	2	3.6
卸・小売業	13	100.0	3	23.1		10	76.9	0		0		9	90.0	1	100.0
サービス業	10	100.0	0			10	100.0	6	60.0	4	40.0	4	40.0	0	
その他	9	100.0	0			9	100.0	3	33.3	3	33.3	5	55.6	1	11.1

休 暇 日 数						賃 金							
毎月 1 日		毎月 2 日		毎 月 3 日		そ の 他		無 給		有 給		うち100%支給	
	%		%		%		%		%		%		%
12	14.1	20	23.5	8	9.4	45	53.0	48	56.5	37	43.5	35	94.6
8	14.3	12	21.4	6	10.7	30	53.6	43	76.8	13	23.2	11	84.6
3	30.0	1	10.0	0		6	60.0	4	40.0	6	60.0	6	100.0
0		5	50.0	0		5	50.0	1	10.0	9	90.0	9	100.0
1	11.1	2	22.2	2	22.2	4	44.5	0		9	100.0	9	100.0

(5) 妊娠障害休暇

	事業場数		制 度 無		制 度 有				制 度 の 内 容 - 制 度 有 の 事 業 場 = 1 0 0 % -)				価 行		そ の 他			
	1 0 0	%	7 6	%	2 4	%	労 働 協 約			就 業 規 則		1 7	%	1	%			
							1	4.2	0	%	5					20.8		
計	1 0 0	1 0 0.0			2 4	2 4.0			1	4.2	0	%	5	20.8			1	4.2
製 造 業	68	1 0 0.0	55	80.9	13	19.1			1	7.7	0		1	7.7			0	
卸・小売業	13	1 0 0.0	10	76.9	3	23.1			0		0		0				0	
サービス業	10	1 0 0.0	7	70.0	3	30.0			0		0		3	100.0			0	
そ の 他	9	1 0 0.0	4	44.4	5	55.6			0		0		1	20.0			1	20.0

— 116 —

(7) 妊婦の通勤緩和

	事業場数	制 度			制 度			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他	
		無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他				
		無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他				
		無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他				
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						
無			有			労働協約				就業規則		價 行		そ の 他						

		勤務時間の短縮 (短 縮 時 間)										賃 金	
勤務時間の短縮	無	有		有		有		有		有		有	
		30～60分	61分以上	30～60分	61分以上	30～60分	61分以上	30～60分	61分以上	30～60分	61分以上	30～60分	61分以上
1	12.5	7	87.5	5	71.4	2	28.6	0		7	87.5	7	100.0
0		2	100.0	1	50.0	1	50.0	0		2	100.0	2	100.0
0		0		0		0		0		0		0	
0		3	100.0	3	100.0	0		0		3	100.0	3	100.0
1	33.3	2	66.7	1	50.0	1	50.0	0		2	100.0	2	100.0

	制 度	制 度	制 度
(8) 妊婦の休息・補食時間			(制度の内容 - 制度有の事業場 = 100% -)

5. 妊娠・出産者の状況

	(1) 出 産 者 (年 間)				出 産 者				出 産 者 有				女子労働者に 対する出産者 の割合	有夫者に對す る出産者の割 合		
	事業場数		出 産 者 無		出 産 者		出 産 者 有		出 産 者 数		妊 娠 異 常 者				分 娩 異 常 者	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%			人	%
計	100	100.0	39	39.0	61	61.0	421	100.0	63	15.0	59	14.0		5.6	9.4	
製造業	68	100.0	33	48.5	35	51.5	248	100.0	31	12.5	36	14.5		5.8	8.4	
卸・小売業	13	100.0	4	30.8	9	69.2	36	100.0	11	30.6	8	22.2		4.0	11.9	
サービス業	10	100.0	1	10.0	9	90.0	114	100.0	18	15.8	15	13.2		7.2	13.2	
その他	9	100.0	1	11.1	8	88.9	23	100.0	3	13.0	0			3.2	6.5	

(2) 妊娠・出産による退職者(年間)

	事業場数	退職者無		退職者有		退職者数						妊産婦に 対する退 職者の割 合		
		%	70	70.0	%	30	30.0	出産前退職者		出産後退職者				
								人	%	人	%			
計	100	100.0						78	100.0	24	30.8	54	69.2	17.5
製造業	68	100.0	51	75.0	17	25.0		46	100.0	6	13.0	40	87.0	18.1
卸・小売業	13	100.0	8	61.5	5	38.5		16	100.0	10	62.5	6	37.5	34.8
サービス業	10	100.0	6	60.0	4	40.0		6	100.0	6	100.0	0		5.0
その他	9	100.0	5	55.6	4	44.4		10	100.0	2	20.0	8	80.0	40.0

6. 母性保護実施状況(年間)

(1) 産前休業者

	事業場数 (制度有)		休業者 無		休業者 有		休業者数 (休業日数)				有夫者に 対する休 業者の割 合		
	97	%	26	26.8	71	%	6週間以内の者		6週間をこえる者				
							人	%	人	%			
計													
製造業	66	100.0	20	30.3	46	69.7	252	100.0	198	78.6	54	21.4	8.6
卸・小売業	12	100.0	3	25.0	9	75.0	36	100.0	20	55.6	16	44.4	11.9
サービス業	10	100.0	1	10.0	9	90.0	119	100.0	75	63.0	44	37.0	13.8
その他	9	100.0	2	22.2	7	77.8	23	100.0	20	87.0	3	13.0	6.5

(2) 産後休業者

	事業場数 (制度有)		休業者 無		休業者 有	休業者数 (休暇日数)						有夫者 に対する 休業者 の割合	
	97	%	26	%		6週間以内の者		6週間をこえる者					
						人	%	人	%				
計	97	100.0	26	26.8	71	73.2	428	100.0	204	47.7	224	52.3	9.6
製造業	66	100.0	20	30.3	46	69.7	252	100.0	95	37.7	157	62.3	8.6
卸・小売業	12	100.0	3	25.0	9	75.0	36	100.0	18	50.0	18	50.0	11.9
サービス業	10	100.0	1	10.0	9	90.0	117	100.0	73	62.4	44	37.6	13.6
その他	9	100.0	2	22.2	7	77.8	23	100.0	18	78.3	5	21.7	6.5

(3) 妊娠中の軽易業務転換者

	事業場数 (制度有)		転換者 無		転換者 有		転換者数 (実数)						妊産婦に對 する転換者 の割合		
	%	人	%	人	%	人	(転換 の 内 容)								
							職種の変更		業務量軽減		作業姿勢変更				
							%	人	%	人	%	人			
計	49	100.0	17	34.7	32	65.3	99	100.0	46	46.5	37	37.4	16	16.1	22.2
製造業	40	100.0	12	30.0	28	70.0	85	100.0	41	48.2	28	32.9	16	18.9	33.5
卸・小売業	3	100.0	1	33.3	2	66.7	3	100.0	2	66.7	1	33.3	0	0	6.5
サービス業	3	100.0	2	67.0	1	33.0	8	100.0	0	0	8	100.0	0	0	6.6
その他	3	100.0	2	67.0	1	33.0	3	100.0	3	100.0	0	0	0	0	12.0

(4) 育児時間取得者

	事業場数 (制度有)	取得者 無		取得者 有		取得者数 (実数)						産婦に対する 取得者の割合						
		%	32	73.7	%	15	26.3	人	%	取得の内容			人	%				
										1日2回各30分					1日2回各30分をこえる者		その他	
57	100.0						117	100.0	111	94.9	2	1.7	4	3.4				
計	57	100.0														31.9		
製造業	36	100.0	27	75.0	9	25.0	34	100.0	28	82.4	2	5.9	4	11.8		16.3		
卸・小売業	5	100.0	5	100.0	0		0	100.0	0		0		0					
サービス業	9	100.0	5	55.6	4	44.4	78	100.0	78	100.0	0		0			68.4		
その他	7	100.0	5	71.4	2	28.6	5	100.0	5	100.0	0		0			33.3		

(5) 生理休暇取得者

	事業場数 (制度有)		取得者 無		取得者 有		取得者数 (実数)	取得日数	1人平均 休暇日数		女子労働者に 対する請求者 の割合	
			%	53	62.4	32			37.6	%		日
計	85	100.0				1,658	3,876	2.3	22.7			
製造業	56	100.0	36	64.3	20	35.7	570	2,099	3.7	13.3		
卸・小売業	10	100.0	7	70.0	3	30.0	40	150	3.8	4.5		
サービス業	10	100.0	5	50.0	5	50.0	1,033	1,608	1.6	65.3		
その他	9	100.0	5	55.6	4	44.4	15	19	1.3	2.1		

(6) 妊娠障害休暇取得者

	事業場数 (制度有)		取得者 無		取得者 有		妊産婦に対する 取得者の割合	
	人	%	人	%	人	%	人	%
計	24	100.0	11	45.8	13	54.2	60	13.5
製造業	18	100.0	8	44.4	10	55.6	52	20.5
卸・小売業	2	100.0	1	50.0	1	50.0	1	2.2
サービス業	2	100.0	0		2	100.0	7	5.8
その他	2	100.0	2	100.0	0		0	

(7) 妊娠中及び分娩後の通院休暇取得者

	事業場数 (制度有)		取得者 無		取得者 有		妊産婦に対する 取得者の割合		妊産婦に対する 分娩後の通院休 暇取得者の割合	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
計	24	100.0	5	20.8	19	79.2	104	28	23.4	7.6
製造業	13	100.0	3	23.1	10	76.9	74	7	29.1	3.4
卸・小売業	3	100.0	1	33.3	2	66.7	6	0	13.0	
サービス業	3	100.0	0		3	100.0	9	9	7.5	7.9
その他	5	100.0	1	20.0	4	80.0	15	12	60.0	80.0

(8) 妊婦の通勤緩和措置対象者

	事業場数 (制度有)		対象者 無		対象者 有		妊婦に対する 対象者の割合
		%		%		%	
計	8	100.0	6	75.0	2	25.0	4.5
製造業	2	100.0	1	50.0	1	50.0	7.5
卸・小売業	0	100.0	0		0		
サービス業	3	100.0	3	100.0	0		
その他	3	100.0	2	66.7	1	33.3	4.0

(9) 妊婦の休息・補食時間取得者

	事業場数 (制度有)		取得者 無		取得者 有		妊産婦に対する 取得者の割合
		%		%		%	
計	18	100.0	8	44.4	10	55.6	5.8
製造業	10	100.0	4	40.0	6	60.0	5.9
卸・小売業	2	100.0	1	50.0	1	50.0	4.3
サービス業	2	100.0	1	50.0	1	50.0	0.8
その他	4	100.0	2	50.0	2	50.0	32.0

7. 配偶者出産休暇の普及状況

(1) 制度の有無

		事業場数		制 度 無		制 度 有		制 度 の 内 容 - 制 度 有 の 事 業 場 = 1 0 0 % -											
								労働協約				就業規則				慣 行		そ の 他	
計	100	100.0	38	38.0	62	62.0	13	21.0	就業規則もあり		46	74.2	2	3.2	1	1.6			
									%	%							%	%	
製 造 業	68	100.0	26	38.2	42	61.8	8	19.0	3	7.1	32	76.2	1	2.4	1	2.4			
卸・小売業	13	100.0	3	23.1	10	76.9	1	10.0	1	10.0	8	80.0	1	10.0					
サービス業	10	100.0	7	70.0	3	30.0	1	33.3	0		2	66.7							
そ の 他	9	100.0	2	22.2	7	77.8	3	42.9	3	42.9	4	57.1							

		3 日以内		4 日～7 日		8 日以上	
	%	59	495.2	2	3.2	1	1.6
	41	97.6		1	2.4	0	
	9	90.0		1	10.0	0	
	3	100.0		0		0	
	6	85.7		0		1	14.3

(2) 休暇取得者

	事業場数 (制度有)		取得者 無		取得者 有		取得者数 (実数)	取得日数 日	1人平均 取得日数 日	男子労働者に 対する休暇取 得者の割合 %
		%		%		%				
計	62	100.0	27	43.5	35	56.5	198	484	2.4	2.2
製造業	42	100.0	22	52.4	20	47.6	92	205	2.2	2.1
卸・小売業	10	100.0	3	30.0	7	70.0	25	64	2.6	2.6
サービス業	3	100.0	0		3	100.0	7	12	1.7	1.2
その他	7	100.0	2	28.6	5	71.4	74	203	2.7	2.5

婦人労働実態調査
(母性の健康管理状況)

秋田婦人少年室

- 記入の仕方 { 1. あてはまる欄の番号及び記号を○印で囲み、()内には該当事項をご記入下さい。
2. 人員を記入する欄で、該当者がいない場合は必ず「0」とご記入下さい。
3. 年間の件数は、50年4月1日～51年3月31日の1年間のものをご記入下さい。

1. 事業場の状況		記入者の職・氏名		女子労働者数			
事業場名	TEL()	労働者の雇用形態	男子労働者数	計	未婚者	既婚者	(有夫者)
所在地		常用	人				
事業内容		臨時・日雇					
労働組合の有無	1. あり 2. なし	パートタイマー					
衛生管理者選任の有無	1. あり 2. なし	合計					

(注：労働者数は51年7月末現在のものをご記入下さい)

2. 健康診断実施状況

年間実施回数	年間の受診率		診断科目(該当するものの全部に○印のこと)	受診対象
	男	女		
回	%	%	1. X線検査 2. 血圧検査 3. 尿検査 4. 全血比重 5. 胃検査 6. その他	1. 常用労働者のみを受診させる 2. 臨時、日雇、パートタイマーも受診させる 3. その他()

3. 福利厚生施設の状態

施設名	施設の有無	施設の内容（該当するもの全部に○印のこと）				
休養室	1.あり 2.なし	1. 女子専用	2. 男女共用	3. 横臥できる	4. ソファあり	5. お茶等飲料設備あり
医務室	1.あり 2.なし	1. 医師が常駐している	保健婦又は衛生管理者が常駐している			
保育施設	1.あり 2.なし	子供をあづけている人	()人	1. 保母の専任制あり	2. 収容児各人の寝具あり	3. 遊具設備あり
		収容可能幼児数	()人			

4. 妊娠出産者の状況

(1) 出産者

年間出産者数	妊娠の異常があったもの(注1)	分娩の異常があった者(注2)
人	人	人

注1. 妊娠異常とは：“つわり強” “妊娠中毒症” “流・早産の徴候” “貧血症状” のあること。
 注2. 分娩異常とは：“流・早産” “晩期産” “帝王切開” “吸引分娩” “分娩せんじ” “異常出血” “仮死産” “死産” “低体重児” “過熟児” などに該当するもの。

(2) 妊娠・出産による退職者

年間退職者数	出産前の退職者数	出産後の退職者数
人	人	人

5. 母性保護に関する制度及び実施状況

制度名	制度の有無及び根拠	制度の内容	実施状況(50年4月1日～51年3月31日)
産前産後休業	1. あり 2. なし	1. 休業期間 2. 給与	1. 年間取得実人員()人
妊娠中の業務軽減	1. あり 2. なし	1. 軽減内容 2. 軽減時期	1. 年間取得実人員()人 2. 軽減内容
育児時間 (生後1年未満の 生児を育てる者 の、1日2回、 各30分の休業)	1. あり 2. なし	1. 附与時間 2. 附与方法 3. 給与	1. 年間取得実人員()人 2. 取得内容
生理休暇	1. あり 2. なし	1. 休暇日数 2. 給与	1. 年間取得実人員()人 2. 年間取得日数

妊娠障害休暇 { つわりのための 体力や妊娠中の 障害に対する休 暇 }	{イ労働協約 □就業規則 ハ内 規 ニ慣 行 ホその他()} 1. あり 2. なし	1. 休暇日数 { 17日以内 ハ10日以上 □8~10日 イ病氣休暇 □特別休暇 ハその他() } 2. 休暇取扱 3. 給 与 { 有給()% □無給 }	1. 年間取得実人員()人
妊娠中及び分娩後の通院休暇 { 定期検診をうけるための通院に要する時間の休業 }	{イ労働協約 □就業規則 ハ内 規 ニ慣 行 ホその他()} 1. あり 2. なし	1. 休暇回数 { 回数()回 イ妊娠中 { きめ方() □分娩後1年 { 回数()回 きめ方() } 2. 給 与 { 有給()% □無給 }	1. 年間取得実人員()人 イ妊娠中 ()人 □分娩後1年 ()人
妊婦の通勤緩和 { 時差出勤等 }	{イ労働協約 □就業規則 ハ内 規 ニ慣 行 ホその他()} 1. あり 2. なし	1. 勤務時間の { 有給()% □無給 } 短縮 { あり } { 1日の短縮時間()時間 給与 A有給()% B無給 }	1. 年間取得実人員()人
妊婦の休憩時間 補食時間	{イ労働協約 □就業規則 ハ内 規 ニ慣 行 ホその他()} 1. あり 2. なし	1. 労働時間中休憩時間を与える 1日()回()分 2. 労働時間中補食時間を与える 1日()回()分 3. 特別きめていないが適宜与える	1. 年間取得実人員()人
配偶者出産休暇 { 妻の出産に際しての休暇 }	{イ労働協約 □就業規則 ハ内 規 ニ慣 行 ホその他()} 1. あり 2. なし	1. 休暇日数 { 13日以内 □4~7日 ハ8日以上()日 }	1. 年間取得実人員()人 2. 年間取得日数 延()日

(5) 母性健康管理推進者に対するアンケート及び市町村における女子職員の雇用機会調査 — 熊本婦人少年室 —

母性健康管理推進者に対するアンケート

母性健康管理推進者セミナーを開催するにあたり、推進者の母性健康管理についての知識程度及び職場の状況を把握するためアンケートを実施した。

1. 調査の概要

- (1) 実施時期 昭和51年10月
- (2) 対象者 母性健康管理推進者82名
- (3) 回収 55 (回収率67.1%)

2. 調査結果

- (1) 今までに母性の健康管理（妊娠・出産の生理と仕事等）に関する講習会、指導を受けたことがありますか。

あり 3名 (5.5%)

内容 {
◦ 出産の生理、中絶の弊害、母体保護等について
◦ 衛生管理者研修
◦ 病院職員講習

なし 52名

- (2) 職場で母性の健康管理に関する相談を受けたことがありますか。

あり 13名 (23.6%)

なし 42名

相談内容

- 乳児の健康相談（夜泣き、体重の増加、母乳の出方等）
- 受胎調節について
- 職場の配置換えについて（3名）
- 作業職種の変更について
- 機械の流れ作業における立ったままの姿勢について

- 産前・産後の運動・食餌・生活について（職場に於て）
- 妊娠・出産・中絶等の療養について
- 妊娠・出産・中絶等の食事療法、休暇のとり方などについて
- 生理不順、その他衛生関係全般について
- 保険・年金等について
- つわり時の食餌摂取について

(3) 職場で妊娠中の特別な配慮をしていますか。

- ① 職種柄軽作業ではあるが、産前・産後以外にも適時休暇を認めている。また、一時的に職場の配置がえも考慮している。
- ② 本人の希望する職種に配転（製造の場合）する。
店員の場合が配転に困る。（知人がいない。通勤距離の問題）
- ③ 胎児の動静、栄養等。
- ④ 当職場には既婚の女性が多く、従って妊婦も常に2～3名が作業に従事している。会社としては
 - イ 早めに申し出るよう指導。
 - ロ 必ず妊娠定期検診を受けさせる。
 - ハ 本人と医師との連絡を密にし、通勤による流産防止等に配慮。現に7カ月目の人を流産の心配があるので休務させている。
- ⑤イ 妊婦の定期診断には便宜を図り受診させている。
 - ロ 妊娠後期には本人の希望により、他の軽作業（アイロンパンド穴あけ等）に配置変更をしている。
 - ハ 早産・流産の前歴者又はそのおそれのある者には早目に産前の休暇を与えている。
- ⑥イ 分娩休暇、産前産後6週間（多胎妊娠中の職員は10週間）
 - ロ 妊娠中及び出産後の職員が健康診断を受ける場合

- 7 カ月までは 4 週間に 1 回
- 8 ～ 9 カ月までは 2 週間に 1 回
- 10 カ月～出産までは 1 週間に 1 回
- 出産後 1 年まで医師等の特別の指示があった場合、指示された回数

ハ 妊娠中の職員の通勤緩和措置

(始・終業時において 1 時間の範囲内)

ニ 生理休暇はその都度必要な期間

- ⑦ 座って仕事ができるようイスを利用する職場に配置を替える。
- ⑧ 窓口の仕事をさけ、後方に於て軽度の金銭授受を行わせて定刻に退社させている。
- ⑨イ 本人の申し出、又は妊娠 6 カ月位から作業職種の変更をしている。
- ロ 産前・産後の休暇について指導している。
- ⑩ 作業は重労働ではないので特別な配慮はしないが、妊娠の 3 ～ 4 カ月間は本人の様子を見ながら作業の中の特に軽作業につかせる場合がある。
- ⑪ 重量物の運搬などをさけ、軽作業に従事させている。
- ⑫ 特別の配慮をすべきような重労働的な業務は無く、強いていえば、産休を 100 % 与えて居り、其の間の給料は全額支給とし、生活不安の無いように努めている。
- ⑬ 作業内容の変更 (立ち作業から座り作業等) 5 名
- ⑭ 軽作業就労 6 名
- ⑮ つわりで勤務困難なため本人が申し出た場合 9 日以内の日数を特別休暇としている。
- ⑯ 日給制であるから一般の出欠についても特に厳しくはしていないが、妊娠中の出退については自由を認めている。

- ①⑦ イ 各部課内で支障のない業務に振り替える。
- ロ 止むを得ない場合、配置換を実施している。
- ①⑧ 下肢浮腫、下肢倦怠感のある者については安全靴の素足許可証発行。
- ①⑨ つわり休暇、通院休暇、出産休暇、育児休暇など。
取得の奨励、栄養指導など。
- ②⑩ 製造業で作業が1日中座ってやる工程と重い物を運ばねばならない作業等があり、妊娠中は職場をかえる。また、午前10時、午後3時に全員ラジオ体操を実施しており、気分が悪くなればすぐ休憩して体を休める様に配慮している。
- ②⑪ 妊娠中又は出産後の女子職員には健康診査のための有給欠務が認められている。
- ロ 妊娠中の女子職員に通勤緩和のため1時間の遅出又は早帰りが認められている。
- ハ 産前、産後に各6週間の有給休暇がある。
- ニ 妊娠4カ月以上の女子職員が早産・流産、人工中絶を行ったときは6週間以内の欠務には給与を減額せず勤務成績に影響させない。
- ②⑫ 本人からの申し出があった場合に勤務時間の時間的配慮（就業時間）及び職場での就業短縮等を行っている。
- ②⑬ 労働協約等により必要な時期、通算3日を限度としてつわり休養を与えとか、保健所又は病院への通院時間を与えている（この時間は出勤扱いにしている）。その他職場でも妊娠中の者には軽作業に従事させるよう注意し指導している。
- ②⑭ 現在妊娠中の職員が6名おり、職場の配置転換、三交替中止等の措置を取り、また、職場内で現在託児所的に幼児4名を預っている。

㊸ 常に本人に対し気を配り、昼休みは救護室で1時間休めるよう準備している。

㊹ 特別な配慮はしていないが、周囲の者が色々と気を使っている程度でなるべく無理をさせないようにしている。

Ⅱ 女子職員の雇用機会調査

市町村における女子職員の役職登用状況及び新規採用の状況把握のため標記調査を実施した。

1. 調査の概要

- | | |
|----------|---------------------------------------|
| (1) 実施時期 | 昭和51年11月 |
| (2) 対 象 | 県下98市町村
うち市11
町66
村21 |
| (3) 回 収 | 87 (回収率88.78%)
うち市10
町56
村21 |

2. 調査結果

(1) 職 員 数

男 子	10,350人 (61.5%)
女 子	6,479人 (38.5%)
計	16,829人 (100.0%)

(2) 役職者数

男 子	3,830人 (92.6%)	男子職員全体の37.0%
女 子	308人 (7.4%)	女子 " 4.8%
計	4,138人 (100.0%)	

女子の役職登用のある市町村 61 (70.1 %)

ない市町村 26 (29.9 %)

(3) 女子の役職登用状況

事務職関係 205人 (66.6 %)

福祉施設関係 84人 (27.3 %)

病院関係 19人 (6.2 %)

計 308人 (100.0 %)

・事務職関係 (205人)

課長 2

課長補佐 3

主幹 2

室長 1

係長 72

参事兼係長心得 1

参事 86

係長心得 1

主任 37

・福祉施設関係 (84人)

保育園 (所) 長 43

幼稚園長 6

園長 10

幼稚園教頭 2

老人ホーム副園長 1

老人ホーム指導員 1

憩の家事務長 1

主任保母 19

給食センター業務長 1

。病院関係（１９人）

科 長	2
総 婦 長	3
薬 局 長	1
婦 長	9
主任看護婦	3
看護婦人（係長同職）	1

(4) 今後の女子の役職登用方針について

◎役職登用あり（６１市町村）

。適材適所、適材者があれば登用	17
。職務内容、能力に応じて登用	16
。成績優秀者は登用	5
。積極的に登用	5
。男女同じに取扱う	2
。従来どおり	2
。現在の組織体制のもと欠員を生じ、或いは女子を役付とし た方が効果的と思われする場合登用	1
。現在のところ女子の役職登用は考えていない	1
。検 討 中	1
。十分配慮したい	1
。現在は機構上できない	1
。特になし	4
。無 回 答	5

◎役職登用なし（２６市町村）

。今後は登用したい	16
。検討、考慮中	4
。現在のところ女子の役職登用は考えていない	1
。無 回 答	5

(5) 新規採用状況

	男	女
中 卒	14人(5.3%)	22人(10.1%)
高 卒	146人(54.9%)	79人(36.4%)
短大卒	11人(4.1%)	99人(45.6%)
大 卒	95人(35.7%)	13人(6.0%)
その他※	(%)	4人(1.8%)
計	266人(100.0%)	217人(100.0%)

※その他 (助産婦学校 1
高等看護学校 3

51年度女子の新規採用あり 50市町村(57.5%)

" 女子の新規採用なし 13 (14.9%)

" 男女とも新規採用なし 24 (27.6%)

(6) 今後の女子の採用方針

◎ 51年度女子の新規採用あり(50市町村)

- ・試験の結果で男女にかかわらず採用する 9
- ・今後とも女子職員を採用する 3
- ・保育所新設に際し、全員女子を採用の予定、本庁は欠員補充のみ 1
- ・欠員が生じた時補充 6
- ・現在の職員数と同程度の割合で採用 1
- ・職種に応じて採用 5
- ・必要に応じて採用 2
- ・業務内容次第では女子職員に限る職種があり、女子職員に限って採用の場合がある。一般事務職については従来どおり男女共に採用する 1

- 男女に関係なく適正な評価に基づき採用 1
 - 保育所の増設を将来計画中で女子職員の増加が予想される 2
 - 保母、幼稚園教諭の専門分野の採用を考えている 1
 - 勤務の配置及び本人の能力により女子の採用は別に制限しない 1
 - 施設関係（保育園、幼稚園等）の保母、教諭等が退職し、その補充を必要とする場合を除き、採用を抑制する 1
 - 必要に応じ採用したいが、現時点では当分の間採用を見合わせたい 1
 - 現在、女子職員の比率が高いので当分採用しない 2
 - 役場機構全体を考慮して採用 1
 - 昨今の経済情勢悪化のため男女を問わず採用は欠員補充にとどめており、ここ数年の定期的採用は考えていない 1
 - 余り望みがない 1
 - 男女共採用の予定なし 1
 - なし 1
 - わからない 1
 - 無回答 7
- ◎ 5 1 年度女子の新規採用なし（13市町村）
- 女子の職場に不足を生じた場合採用予定 1
 - 採用試験実施、合格者を採用 2
 - 保育所設置により増員予定 1
 - 定員内にて採用する方針 2
 - 職種によっては採用 1

- 従来どおりの方針 1
- 現在女子職員の雇用割合は高いが今後欠員が生じた場合は
20～30%程度の女子の採用を考えたい 1
- 女子職員を必要とする職種には当然女子を考えているが、
末端における地方公共団体ではその性格上男性雇傭がその
中心とならざるを得ないのが現状である 1
- 採用なし 1
- 女子の雇用率が41%強であるので積極的には考えていな
い 1
- なし 1

◎ 51年度男女とも新規採用なし(24市町村)

- 試験採用方針で学力優秀者を採用 5
- 職務により女子職員を採用する方針 1
- 女子職員を採用する予定 1
- 欠員を生じた場合等、選考採用を考えている 1
- 必要に応じ採用 1
- 男女を問わない 2
- 従来どおり 1
- 現定数を確保したい 1
- 採用予定なし 6
- 特になし 3
- 無回答 2

(6) 婦人労働者の雇用管理に関する調査——和歌山婦人少年室——

I 調査の概要

1. 調査対象

- (1) 婦人労働特別実態調査対象事業場中女子が多いと思われる事業

場

(2) 婦人労働旬間広報対象事業場

2. 調査実施時期 9～10月
3. 調査票配布数 113
4. 調査票回収数 72 (自主回答のみ) (回収率64%)

Ⅱ 調査の結果

1. 事業所に関する事項

(1) 産業別・規模別調査対象事業場数

規模別 \ 産業別	計	製造業	卸売・小売業	金融・保険業	運輸・通信業	電気・ガス・水道業	サービス業
計	72	36	6	8	6	2	14
1,000人～	2	1	—	1	—	—	—
300～999人	21	11	1	1	4	1	3
100～299人	26	12	2	2	2	1	8
30～99人	19	11	2	3	—	—	3
～29人	3	1	1	1	—	—	—

(2) 産業別女子労働者の占める割合及び既婚者の割合

産業別 \ 種別	女子労働者の割合	女子労働者中既婚者の割合
計	34.94%	45.11%
製造業	23.84	48.88
卸売・小売業	65.66	41.36
金融・保険業	44.46	13.10
運輸・通信業	24.93	65.80
電気・ガス・水道業	9.72	23.81
サービス業	66.76	62.14

注) 女子既婚者の割合については誤記入があったため、誤記入事業場分を除いた数である。

2. 婦人労働者の労働条件等について

(1) 女子の採用・配置について

① 同職種・同部門への男女の採用の有無及び採用条件

産業別 項 目		計	製造業	卸売・ 小売業	金融・ 保険業	運輸・ 通信業	電気・ ガス・ 水道業	サービ ス 業
す る	計	46	18	5	8	3	1	11
	採用条件同一	37	13	5	8	3	1	7
	採用条件異なる	9	5	—	—	—	—	4
し な い		26	18	1	—	3	1	3

② 同職種・同部門に男女とも採用するが採用条件が異なる事例

男子は大卒・女子は高卒を採用	2
職務内容の違いにより賃金が異なる	3
女子は職種が限定される	2
女子のみ採用の部門がある（看護部門）	3

注) 多答のため前表計を上まわる。

③ 同職種・同部門に男女とも採用・配置しない理由

深夜勤務があるため（三交替等）	4
男女の職種がはっきり区分されている	10
危険有害業務のため	3
体力的に問題がある	4
技術を要する	1
保有能力が異なる	1
時間外労働の制限があるため	1

注) 回答のあるもののみ計上

④ 男子のみを配置し、女子を配置しない職種部門の有無

産業別 項目	計	製造業	卸売・ 小売業	金融・ 保険業	運輸・ 通信業	電気・ ガス・ 水道業	サービ ス業
計	72	36	6	8	6	2	14
あ る	58	35	3	3	6	2	9
な い	14	1	3	5	—	—	5

⑤ 女子を配置しない職種、部門とその理由

職種・部門	配 置 し な い 理 由
電 気 部 門	。深夜業がある
ボイラー部門	。 " 。作業内容が女子には無理
警 備 部 門	。 "
保 全 部 門	。資格を要する 。女子は不適當
動 力 部 門	。 " 。 "
製 油 部 門	。深夜業がある 。高所作業あり俊敏性を要する
工 務 部 門	
船 修 理 部 門	。特殊作業のため女子は無理
原 肉 部 門	。体力を要する
資 材 部 門	。肉体的・技術的に不適合
施 設 部 門	。特殊技術を要する
営 業 部 門	。経験を要するが女子の勤務年数が短かいため無理
配 送 部 門	。体力的に女子は不適當
荷 役 部 門	。 " 。重量物制限あり
営 繕 部 門	。女子に不向き
交替制の製造部門	。深夜業がある
集 出 荷 係	。体力的に女子は不適當
倉 庫 係	。 "
得 意 先 係	。肉体的に女子には激務

職種・部門	配 置 し な い 理 由
集 金 係	◦ 多額の金を所持するため
編 立 工	◦ 深夜業がある
裁 断 工	◦ 女子には危険である
製 材 工	◦ 技術面でおとる
運 搬 工	◦ 重量物を取扱うため
自動車修理工	◦ 女子は無理
自動車運転手	◦ 女子は不向き ◦ 時間外労働の制限があるため
自動車整備員	◦ //
船 長	◦ 女子は適性がない
機 関 工	◦ //
船 整 備 工	◦ //
線路技術員	◦ 体力的な問題
巡 視 員	◦ 女子は不適當
コ ッ ク	◦ 資格を要する
食品製造現場	◦ 高熱、重量物作業のため
化学工業現場	◦ 危険有害業務

(2) 賃 金

① 新規学卒初任給の男女格差の有無（51年度採用分）

項 目 \ 産業別	計	製造業	卸売・小売業	金融・保険業	運輸・通信業	電気・ガス・水道業	サービス業
計	72	36	6	8	6	2	14
格 差 あ り	26	24	1	—	1	—	—
〃 な し	26	3	3	8	4	—	8
男子又は女子のみ 採用のため不明	4	—	—	—	—	1	3
男女とも採用なし	16	9	2	—	1	1	3

② 学歴別初任給格差額内訳

格差額 \ 学歴別	計	中卒	高卒	短大卒	大卒
計	14	9	17	3	5
1,000円未満	1	—	1	—	—
1,000～1,999円	5	3	2	—	—
2,000～2,999円	8	4	3	1	—
3,000～3,999円	3	—	2	—	1
4,000～4,999円	3	2	1	—	—
5,000～5,999円	5	—	5	—	—
6,000～9,999円	2	—	1	—	1
10,000～19,999円	6	—	1	2	3
20,000円以上	1	—	1	—	—

注) 学歴毎に区分のため前表格差あり事業場数と一致しない。

③ 初任給が男女異なる理由

職種が異なる	8
業務内容が異なる	9
勤務条件が異なる	2
労働の質が異なる	1
保有能力が異なる	1
社会水準にもとづく	1

注) 回答のあるもののみ計上

④ 毎月きまって支給する諸手当の男女格差の有無

男女同一	68
男女異なる	4

(製造業2、運輸・通信業1、サービス業1)

⑤ 男女異なる諸手当の名称及びその理由

手当の名称	理 由
貯蓄手当	理由はとくにないが慣行として行っている 月額 男 3,000、女 2,000
皆勤手当	理由はとくにないが慣行として行っている 月額 男 4,000、女 2,500
住宅手当	妻を有する者のみ支給
家族手当	〃
宿直手当	看護婦のみ支給 医師は特別手当として支給
奨励金	作業内容により決定のため

(3) 教育訓練について

① 採用時教育実施状況

産業別		計	製造業	卸売・小売業	金融・保険業	運輸・通信業	電気・ガス・水道業	サービス業
項目								
計		72	36	6	8	6	2	14
実施あり	計	45	22	3	6	4	2	8
	男女共実施	35	14	3	5	4	1	8
	男女別実施	4	4	—	—	—	—	—
	男子のみ実施	1	—	—	—	—	1	—
	女子のみ実施	5	4	—	1	—	—	—
実施なし		26	14	3	1	2	—	6
回答なし		1	—	—	1	—	—	—

② 年間教育実施状況（最近1年間、職場をはなれて実施のもの）

実施している－32

実施していない－40

内 容	件数	実 施 対 象 別 内 訳			
		男女共	男女別	男子のみ	女子のみ
部門・職種別研修	14	7	—	5	2
役付者教育	5	4	—	1	—
中堅社員教育	4	1	—	2	1
一般社員教育	6	3	2	1	—
管理・監督者教育	3	1	—	2	—
専門・技術教育	13	5	1	5	2
技能訓練	6	3	1	2	—
海外教育研修	1	1	—	—	—
昇進教育	1	—	1	—	—
接遇訓練	6	—	—	—	6
安全・衛生教育	3	1	1	—	1
同和教育	1	1	—	—	—

(4) 昇進昇格について

① 女子の役付や管理職への昇進の機会の有無

役付への昇進の機会がある	35	→現在役付者あり 25
上位の資格へ昇格する機会がある	37	
女子には昇進、昇格の機会がない	9	
役付等制度なし	3	

注) 多答のため事業場計を上まわる。

② 女子役付者内訳

部	長	4	係	長	5
副 部	長	1	主	任	1 2
所	長	1	副 主	任	1
支 部	長	1	主	務	1
主	幹	1	組	長	1
課	長	3	副	長	1
課 長 代 理		1	班	長	4
支 店 長 代 理		1	班 長 補 佐		1
支 店 次 長 代 理		3	婦	長	4
事 務 部 長		1	婦 長 補 佐		1
薬 局 長		1	専 任 教 師		1

(5) 定年制の有無

① 男女別定年制の有無

男女別定年制あり	1 3
〃 なし	5 9

② 男女別定年制事例及びその理由

定年年令		件数	男女別定年制を設けた理由
男	女		
5 5	4 7	1	精密作業のため職場適応低下による
5 5	5 0	3	回答なし
5 5	5 2	1	医学的にみた女子生理機能低下のため
5 7	5 2	1	体力に差があるため
5 7	5 5	1	回答なし
5 8	5 5	1	歴史的制度ならびに社会保険受給資格との関係
6 0	5 5	4	厚生年金受給資格にあわせる
6 5	6 0	1	慣行による

3. 母性保護制度等について

(1) 母性保護制度実施状況

制 度 あ り	2 8
" な し	4 4

(2) 母性保護規定別実施内訳

項 目 \ 産業別	計	製造業	卸売・小売業	金融・保険業	運輸・通信業	電気・ガス・水道業	サービス業
妊娠障害休暇制度	24	11	2	1	3	—	7
通院休暇制度	28	14	2	1	3	1	7
通勤緩和制度	15	6	1	1	3	1	3
企業内保育施設	4	2	—	—	—	—	2

(3) 育児休業制度実施状況

項目	件数	50年度中休業者数	
制度あり	14	16人	うち特殊職種休業法適用—3
制度なし	58		うち現在検討中—4

3. 育児休業に関する意識の把握

(1) 育児休業に関する意識調査 — 高知婦人少年室 —

I 調査の概要

1. 調査の目的

この調査は、事業主及び勤労婦人の育児休業に関する意識を把握し、育児休業制度導入のための援助指導の基礎資料とする。

2. 調査対象

イ 事業所

県下の製造業、卸売業・小売業、金融・保険業、運輸・通信業、サービス業（病院）の産業に属し、常用女子労働者30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50事業所

ロ 労働者

上記の事業所で雇用される常用の女子労働者のうちから一定の方法で無作為抽出した約250人

回収率 66%

3. 調査方法

事業所調査、個人調査ともに通信による調査

4. 調査実施時期

昭和51年8月1日から31日までの1カ月間

Ⅱ 調査結果の概要

—— 事業所調査 ——

1. 調査事業所における女子労働者の状況

表1. 産業別、規模別女子労働者の占める割合、有夫者の割合

	女子労働者の割合	女子労働者に占める有夫者の割合
計	46.1	39.5
製造業	30.8	61.7
卸売業・小売業	62.7	45.5
金融・保険業	42.8	19.7
運輸・通信業	11.8	44.3
サービス業（病院のみ）	86.4	47.0
30～99人	78.3	41.5
100～499人	59.3	43.3
500人以上	35.4	35.4

(1) 有 夫 者

調査対象事業所に働く労働者のうち、女子労働者の占める割合は46.1%であり、産業別では、サービス業が86.4%と圧倒的に多くなっている。女子労働者に占める有夫者の割合は39.5%であり、産業別では製造業が61.7%、サービス業で47.0%である(表1)。

(2) 出 産 者

女子労働者及び有夫者に対する出産者の割合はそれぞれ3.4%、8.6%であり、出産者に対する死産者の割合は1.5%である。

出産者の割合の低い産業は、製造業、卸売・小売業で、一般に女子労働者の年齢層が高いことが理由にあげられる(表2)。

表2 産業別、規模別女子労働者に対する出産者の割合及び有夫者に対する出産者の割合、出産者に対する死産者の割合

(%)

	女子労働者に対する出産者の割合	有夫者に対する出産者の割合	出産者に対する死産者の割合
計	3.4	8.6	1.5
製 造 業	3.3	5.4	0
卸売業・小売業	2.9	6.3	0
金 融 ・ 保 険 業	3.2	16.2	3.0
運 輸 ・ 通 信 業	3.3	7.5	0
サ ー ビ ス 業	2.9	8.2	1.3
30～99人	5.2	12.6	0
100～499人	3.3	7.6	1.0
500人以上	3.1	8.7	2.4

(3) 妊娠または出産による退職者

妊娠、出産による退職者のあった事業所は全体の64.7%である。産業別にみると、卸売業・小売業、サービス業で割合が高くなっている(表3)。

表3 産業別、規模別、妊娠または出産による退職者の割合
(%)

	退職者の割合
計	100
製 造 業	12
卸 売 業 ・ 小 売 業	40
金 融 ・ 保 険 業	20
運 輸 ・ 通 信 業	6
サ ー ビ ス 業	22
30～99人	12
100～499人	46
500人以上	42

2. 育児休業制度に関する意識

表4 育児休業制度の今後の実施予定

	事業所数	割合(%)
実施予定あり	10	29.4
(近く実施の予定)	(1)	(10)
(将来実施の可能性あり)	(9)	(90)
※現在実施中	1	2.9
実施予定なし	23	67.7
計	34	100.0

※現在実施中の回答のあった事業所は繊維工業

表5 産業別、規模別育児休業制度の今後の実施予定ありの事業所数

実施予定あり	近く実施の予定 (二・三年)	将来実施の可能性あり	他企業等の情勢をみて	従業員の要望があれば	休業中の生活可能等ならば	人手不足が深刻になれば	その他
計	1	9	※(7)	(2)		(1)	
製造業		1		(1)			
卸売業・小売業	1	1		(1)		(1)	
金融業		1	(1)				
運輸・通信業							
サービス業		6	(6)				
30～99人		4	(4)				
100～499人	1	5	(3)	(2)		(1)	
500人以上							

実施予定ありとする事業所のなかでも近く実施の予定は1事業所で、将来実施の可能性ありの事業所が9事業所。

その殆んどが、他企業等の情勢をみて、となっている。

※()は将来実施の可能性ありの内数、多答のため件数とは一致しない。

表 6 産業別、規模別育児休業制度の今後の実施予定なしの事業所構成

実 施 予 定 な し	既 婚 者 や 該 当 な い た め	出 産 に よ り 雇 用 制 度 を 採 用	企 業 内 保 育 施 設 が あ る (ま た は 設 置 予 定)	育 児 休 業 制 度 は 休 業 中 の 給 与 、 代 替 要 員 等 問 題 が 多 い	他 の 問 題 が 優 先 す る	そ の 他
計	3	1	6	9	4	8
製 造 業				1	1	2
卸売業・小売業	1	1		2	2	1
金融・保険業	1			1		1
運輸・通信業				1		1
サービス業	1		6	4	1	3
30～99人	1		2	2	1	4
100～499人	1		4	4	2	2
500人以上	1	1		3	1	2

育児休業制度の今後の実施予定なしと回答のあったものの理由のうち最も多いのは、「育児休業制度は休業中の給与、代替要員等問題が多い」、次いで「その他」、「企業内保育施設がある」となっている。

「その他」には、育児休業制度より、早朝及び夜間又は休日等の保育施設の必要にせまられている(1)、現在の段階では非常に問題が多いので検討する必要を感じる(1)など。

—— 個 人 調 査 ——

1. 回答者の割合

表 1 産業及び規模別女子労働者数

	女子労働者数	女子労働者の割合
計	1 6 4 人	1 0 0.0 %
製 造 業	2 5	1 5.3
卸売業・小売業	3 0	1 8.3
金 融 ・ 保 険 業	1 5	9.1
運 輸 ・ 通 信 業	1 0	6.1
サ ー ビ ス 業 (病院のみ)	8 4	5 1.2
3 0 ～ 9 9 人	4 9	2 9.9
1 0 0 ～ 4 9 9 人	8 5	5 1.8
5 0 0 人以上	3 0	1 8.3

表 2 年令階級別女子労働者数

	女子労働者数	女子労働者の割合
計	1 6 4 人	1 0 0.0 %
2 0 才 未 満	6	3.7
2 0 ～ 2 5 才	6 1	3 7.2
2 6 ～ 2 9 才	4 6	2 8.1
3 0 ～ 3 5 才	4 1	2 5.0
3 6 才 以 上	1 0	6.0

表 3 配偶関係、子供の有無別女子労働者数

		女子労働者数	女子労働者の割合
計		1 6 4 人	1 0 0.0 %
配偶関係	有 夫	1 0 3	6 2.8
	死 ・ 離 別	8	4.9
	未 婚	5 3	3 2.3
子供の有無	子 供 あ り	9 4	8 4.7
	1 人	3 7	3 9.4
	2 人	5 3	5 6.4
	3 人以上	4	4.2
	うち学令児前		
	0	2 5	2 6.6
	1 人	4 2	4 4.7
	2 人	2 6	2 7.7
	3 人以上	1	1.0
	子 供 な し	1 7	1 5.3

表 4 職業別女子労働者数

	女子労働者数	女子労働者の割合
計	1 6 4 人	1 0 0.0 %
管 職 職 (課長以上)	3	1.8
専 門 職 ・ 研 究 職	6 1	3 7.2
事 務 従 事 者 (タイピスト・キーシッターを含む)	7 2	4 3.9
技 能 工 ・ 生 産 工	4	2.5
販 売 職	1 3	7.9
そ の 他	8	4.9
不 明	3	1.8

表5 経験年数別女子労働者数

	女子労働者数	女子労働者の割合
計	164人	100.0%
1年未満	2	1.2
1～5年	64	39.0
6～10年	60	36.6
11年以上	38	23.2

表6 勤続意志別割合

	女子労働者数	女子労働者の割合
計	164人	100.0%
できるだけながく	98	59.8
定年まで	12	7.3
年金がつくまで	6	3.7
結婚したり子供が生まれるまで	23	14.0
やめたいがやめられない	17	10.4
他の仕事にかわりたい	3	1.8
その他	4	2.4
不明	1	0.6

2. 育児休業制度に関する意識

① あなたはこの制度をごぞんじでしたか。

	回答数	割合
計	164人	100.0%
名前だけは聞いたことがある	94	57.3
制度の中味まで知っていた	40	24.4
内容を違って理解していた	2	1.2
全然知らなかった	27	16.5
不明	1	0.6

② あなたは育児休業制度を必要と思いますか。

	回 答 者	割 合
計	1 6 4 人	1 0 0.0 %
必 要 で あ る (A)	1 5 1	9 2.1
必 要 で な い (B)	1 2	7.3
不 明	1	0.6

(A) 必要であるのうち

①あなたの事業所に制度ができたと仮定してあなたは利用しますか。

計	1 5 1 人	1 0 0.0 %
利 用 す る	1 2 2	8 0.8
利 用 し な い	2 9	1 9.2

利用しないもののうち (多答)

計	3 2 人	1 0 0.0 %
自 分 は 必 要 で な い	1 9	5 9.4
有給でないと利用しにくい	1 1	3 4.4
企業内託児施設があるから	0	0
そ の 他	2	6.2

(A) 必要であるのうち

②育児休業の期間はどの程度がのぞましいと思いますか。

計	1 5 1 人	1 0 0.0 %
6 カ 月 未 満	3 9	2 5.8
1 年 未 満	7 0	4 6.4
1 年 ～ 1. 5 年	3 5	2 3.2
1. 5 年 以 上	5	3.3
不 明	2	1.3

(B) 必要でないのうち

計	1 2 人	1 0 0. 0 %
婦人に対して過保護すぎるから	0	0
乳幼児のある婦人は働くべきでない	1 1	9 1. 7
育児休業よりも保育所等を完備すべき	0	0
わ か ら な い	1	8. 3

③ その他の意見

- 結婚した女性に対し、職場の理解がほしい。
- 産前産後（前後 4 2 日）の休業は弾力的に利用できないものか。
- 産後休業を増やしてほしい。
- 保育所を完備してほしい。
- 産休を延長してほしい。（事業所で無理なら国の施策を望む）
- 企業内保育所の設置してほしい。
- 事業所単位で育児手当金、子供の看護休暇を新設してほしい。

GAa1/1

8-14-89

長野局区内旭町十一〇八
(長野市同庁舎内)

長野婦人少年室

女性と仕事の未来館



00951018

