

(部内限)

供 覧	鹿児島婦人少年室	
	室長	係
		  

昭和55年度婦人労働旬間実施状況

労働省婦人少年局婦人労働課

目 次

第 1	実施状況一覧	1
第 2	各種会合における出席者の意見	4
第 3	室 長 所 見	1 3
第 4	行事实施事例	1 8

第 1 実施状況一覧

1 労使に対する指導

(1) 実施回数等

区 分	実施室	延回数	参加人員	一回平均 参加人員
若年定年制・結婚退職制等改善指導	26 室	70 回	1,632 人	23 人
その他の集団指導	16	19	1,024	54
個別指導	4			

(対象別)	使用者を対象	39 室	84 回	2,345 人	28 人
	労使・合同	4	5	311	62

(2) 共催状況

室 単 独 で 実 施	24 回
労働基準局・監督署と共催	53
他機関・団体と共催	12

(3) 実施事例

女子の雇用管理セミナー（市町村人事担当課長対象）、婦人労働問題シンポジウム、農協に対する男女別定年制地区別集団指導、婦人労働問題研究集会、婦人の能力開発指導者研修会・婦人労働旬間啓発訪問・男女別定年制等改善個別相談

2 婦人労働者対象の講座・研修会・懇談会等

(1) 実施回数等

区 分	実施室	延回数	参加人員	一回平均 参加人員
講座・研修会・講演会	34 室	41 回	3,733 人	91 人
懇談会・討論会	20	25	509	20

(2) 共催機関・団体

地方公共団体、働く婦人の家、労働基準局、労働基準監督署、日本労働協会、協会会員、その他

(3) 実施事例

勤労婦人福祉大会、女子労働を考えるつどい、女子社員のための能力開発セミナー、働く婦人の夕べ

3 その他の会合

女性管理職との懇談会、事業場視察及び従業員との懇談会、婦人記者との懇談会、パートタイム就労を語る会、寡婦就労問題懇談会等

4 相談業務

(1) 相談件数

期間中に特定の相談日を設けるなど集中的に相談業務を実施した室

20室

上記相談業務において受理した件数

267件

(2) 共催機関

労働基準局、地方公共団体、行政監察局

(3) 相談場所

婦人少年室、働く婦人の家、デパート、福祉センター、婦人センター、労働基準監督署

(4) 相談員

婦人少年室職員、婦人雇用コンサルタント、特別協助力員、協助力員、母性健康管理指導員、労働基準局職員、働く婦人の家職員

5 その他

各種アンケート（定年制・育児休業・男女平等・女子パートタイム雇用）の実施

6 他機関・団体等の実施したもの（室の関与したもの）

(1) 実施回数 171回

(2) 主催機関・団体

地 方 公 共 団 体	58
使 用 者 団 体 ・ 事 業 場	42
労 働 組 合	16
働 く 婦 人 の 家	13
そ の 他	42

(3) 室の参加状況

講 師 ・ 助 言 者 等	69
資 料 提 供	43
企 画 参 加 ・ 説 明 ・ 後 援 等	59

(4) 実施事例

勤労婦人講座、労務管理セミナー、女子労働を考えるつどい、勤労婦人福祉推進大会、女子社員のための能力開発セミナー、働く婦人の1日研修会、官公庁合同行政相談、協助員会議等

第 2 各種会合における出席者の意見

1 使用者の意見（若年定年制、結婚退職制等改善関係を除く。）

(1) 職場における男女平等について

- イ 女子は休日労働、時間外労働に規制があるが、男女平等を進めるのであればこのあたりの規制も緩和されなければ男女同一にはできない。
- ロ 女子労働者自身がまだ職業意識が低く、家庭の問題を企業に持ちこんでくる人が多い中で義務が伴わないで平等のみ先行するのはおかしいのではないか。
- ハ 家事労働の分担が男女平等に行われていないわが国の現状で女子は欠勤が多く企業の中に家庭の問題を持ちこんでくるので困るといっても無理ではないか。女子労働者を採用する段階でそれらはある程度は認すべきことと思う。
- ニ 女子と男子と同じ職種につけ、機械操作もさせているが、納期の関係で残業をさせざるを得ない場合もおきる。例えば、二台の機械に男女を組み合わせた場合、女子の残業ができなくなると機械操作に不都合が生じる。また、今後は女子の職種も拡大し、能力開発を図っていききたいので、保護規定の関連で行政的な検討が必要である。
- ホ 使用者側が雇用における男女平等を進めようとしても、女子労働者の側に旧来の意識が根強く残っていて、現状変革を望まず、労働組合もまた女子の問題に積極的に取り組んでいるところは少ないために行政の側でいくら男女平等を指導されても労働者の側の意識が変わらない限り実現は難しい。
- ヘ 男子はほとんど三交替制の職場に就労しているが、最近、交替制のない職場に女子を配置したところ従来男子だけであったときは考慮しないですんだような女子専用の休養所を設けなくてはならないなど、優遇しなければならない点が出てきた。

(2) 能力開発について

- イ 女子の四年制大卒を来年は15名採用する予定であるが、従来の大卒者の傾向をみると平均勤続年数は1年7カ月にすぎない。入社試験のときは立派なことを言うが、実態は勤続年数が短く期待できない。男性と同等に処遇し将来を期待したいが、厳しくすれば辞めるといい甘やかせばつけあがるといった傾向はまだ強い。婦人労働者の自覚がなによりも先決ではないか。
- ロ 婦人労働者の占める割合は高くなる。女性だから労働能率が悪い、早くやめてもらいたいと決めてかかるのではなく、いかに女子の労働能率、モラルを高めて企業に貢献させていくか。こういった方向の労能管理、企業努力が必要であろう。
- ハ 日常的業務においては女性は男性に勝るとも劣らない。しかし、判断決定あるいは発展的業務への移行となると男性より劣る面が多く見受けられる。使用者は女性としての能力を十分に発揮しうる部署への登用配置を心がけるべきであろう。また、女性自身においても女性であるが故にという甘えを持たず職業人としての自覚を要望するものである。
- ニ 今春、女子3名を係長職に登用したが、その一人が部下との人間関係がうまくいかず部下の方が次々と退職するという事態がおこって困っている。男に登用した場合は今までこのようなことはなかったのか。どのように解決したらよいか。
- ホ 電気機器を販売しているが、女性の職種は事務のみ。セールスは女性が好まないためにつけていない。
- ヘ 流通産業ひいては第三次産業に占める女性の比重は非常に高いが、女性は入社3年後には60～70%がやめていく。女性も決して男性に劣るところはないし、昇格制度は同じなのだからハングリー精神をもって真剣に取り組んでももらいたい。結婚・出産・育児とのからみもあって女性は定着しにくい。条件整備はしているが、パートが増えて

いる。

ト 女性の能力について、制度的な面と女性自身の意識面と両面から考える必要がある。管理職には知識、識見、能力がないと部下がついてこない
ので実力で勝ちとっていく必要がある。大卒が増えてきた今日、企業
としても実力主義にならざるを得ない時代になっているので、制度上
は変わっていくだろう。女性の側にも自分たちで勉強していく努力が
必要。

(3) パート・タイマーについて

イ パートの賃金については時間帯などを考慮して単価を変えるなど配
慮しているが、暇つぶしでやる人、目的をもって働く人の2種類に分
かれる。後者は真剣に仕事をするが、一部にまじめでない人がいると、
婦人労働者の評価の低下につながるので、賃金を得て働くということ
を真剣に考えてもらいたい。空いた時間を利用することは良いことと
思うので条件をあわせて働くようにしてもらいたい。

ロ 製造業関係の企業では女性のパートが60%を占めており、今まで
男性の就労分野とされていた部署にも機械化されたことによって女性
が働くようになった。パートの女性の考え方も変わってきており、今ま
では小遣いかせぎで働けばよかったが、近年は生活費の足し、ローン
返済、教育費のためという様に目的も多様化してきており、作業態度
もよくなり熱心である。労働時間は一日5～6時間程度である。

ハ 弱電気メーカーでは、パート・タイマーの婦人が主力で、婦人自身
もパートの方がよいといった考えでパートを好み、その理由は気兼ね
なく自由に会社を休めるからということで、企業内の歯車としての一
端を担っているという労働者意識がなく、定年制についても女性の声
は上っていない。

(4) 家庭生活との調和について

- イ 企業では定型業務以外に突発的なことがよくあり、女子の時間外労働、深夜労働制限が問題になる。また、結婚すると家庭責任があり、どうしても能率が落ちる。
- ロ 会社内における男女平等を強調するだけでなく、個々の家庭における男女差別のない教育・しつけが大事である。妻に共働きをしてもらいながら夫が家事をしないということは矛盾している。男がすすんで実行していくべきであり、家庭内をお互いに掘り下げて見直していくべきと思う。

2 労働組合の意見

(1) 組合活動について

- イ 若い共働き教師は高額保育料のため自己負担を少なくするべく、国、県、市の補助の増額を要求
- ロ 看護休暇の制度化を要求
- ハ 学童保育を国の制度として取り上げてほしい。地方には学童保育の設備がなく子供は野放しである。
- ニ 県内の自治体（23）において退職勧奨年齢に男女差（5～10歳の開き）があり、男女同一にするよう闘っているが、女が早く辞めるのが当然という地域の住民意識もあり、なかなか難しい。
- ホ 県の初級職採用に男女差があるため、これを解消してほしい旨、要求している。
- ヘ 農協の場合、農村地帯では数少ない就業先として、農協への就職希望者が多いため、女子は結婚すれば辞めることが労使、地域社会の暗黙の了解となっているふしがみられる。辞めていく当人たちがことを荒だてたくないということで黙って辞めていくため、労組で問題として取り上げることは難しくなかなか解決に至らない。
- ト 昭和36年ごろ、女子の結婚退職については割増金を支給するよう

労組で運動し実現させた。退職を勧奨するためではないが、女子のほとんどが結婚を機に退職していたため女子に有利になるようにと割増退職金制度の要求をしたものである。

チ 結婚退職と自己都合退職の退職金に差があることはおかしいという意見が出たのを契機に徐々に改定し、現在は退職金の率の高い方に合わせ差を解消した。

リ 育児休職の休業中の給与保障を8%から30%に増額を要求している。

(2) 職場における男女差別について

イ 生理休暇は必要ないのではなく、とりにくい状況がある。とりたくてもとれない職場があることを知ってほしい。

ロ 賃金は年功給から有力給に移行しており、女子は低い位置に置かれている。より高度な仕事をする男子ということで賃金格差ができる。したがって初任給は同じでも何年かたつと差がでている。賃金体系、査定のある方に問題がある。

ハ 女子の職場にもかかわらず、管理職はほとんど男子であり、女子は電話交換で男子は営業、事務等で女子に進出の意志があるのに、男子側に受け入れる気持がない。課によっては女子はほしくないという。男子の意識啓蒙を望む。

ニ 女子は正職員であっても産休明けは事務職・技術職等元の職場にもどれず、現場作業となる。

ホ 女子には産前7週間、産後8週間と休暇があるが、事務職にいる女子は妊娠するといやがらせがあるので辞める。

ヘ 県下の農協においても5～6年前に比べると大分数は減ったが、男女の退職年齢に5～10歳の差を設けているところがまだ残っている。

ト 教員についても退職勧奨年齢の男女差を縮めるべく闘ってはいるが、当の女性たちの熱意・団結が思うように得られない。差別に慣れてし

しまつてあきらめムードが強いのも一因と思う。

チ 県の初級採用に男女差があるため、これを解消してほしい旨、要求している。

リ 県評組織内部においても率直にいつて男女に差がある。婦人問題は後回し、あるいはなかなか取り上げられないなど。また、職場の婦人たちの意思統一も容易ではなく、例えば、定年制に男女差別があつても対男性組合員との協力体制、女性同志の団結がなされず、解消への活動とならない。法による制裁の成立を望む。

(3) パート・タイマーについて

イ 家事労働を済ませ、その上働くとなるとパート労働である。結婚・出産して辞めた女子をパート・嘱託として再雇用する企業は多い。労働条件の切り下げが行われている。長期勤続の傾向もあり、パートに正社員が仕事を習うという状況もでてきている。パートの待遇問題、組織化など労組も考えねばならない。

ロ 婦人労働者が近年多くなってきたが、それは主として未組織のパート・タイマーがほとんどであるため、そこに問題があつたとしても、その声が労組まで届くことはほとんどない。

ハ 県内でもパート・タイマーで働く婦人が増えており、県評においても実態をは握する必要があるため、アンケート調査を行っているが、事業主が警戒して調査を妨害する例もありやりづらい。

3 婦人労働者の意見

(1) 職業生活について

イ 看護婦は夜勤を伴う交替制勤務という厳しい労働条件であり、増員要求をしてもなかなか実現してもらえず結婚しても働き続けられる人は少ない状況である。

ロ 主任になる女子は一人もいない。昇格試験を女子も男子と同様に受

験し、論文面接まではいいが、最終的に不合格になるので納得できない。会社の理由としては「女子は出張ができない」「残業がさせられない」等であるようだ。

ハ 主任、係長に女子もいるが、役付きになると責任だけが重くなるので、ならない方がいいという人もいる。

ニ 入社する前、大卒女子を初めて採用するのでがんばってもらいたいと言われたが、入社してみると、内部的、補助的業務なので迷いが生じている。

ホ 仕事はしたいが時間的に折り合わず、結局パート・タイムにつくことになる。

ヘ 手に技術がないので仕事に就こうと思っても、パート・タイムしかなかった。

ト パートで働いているが、年収70万円以上になると夫の所得から配偶者控除が受けられないので調整休暇が許され、70万円以上にならないよう休んでいる。

チ 人事考課による職能制度が採られているが、やはり考課に男女差別があるような気がする。入社時は同じでも後になって差がつく。社内研修は平等でも外部のセミナーなどは全部男性が出て行く。

リ 印刷所では一箇月ぐらいで技術が身につく単純作業がほとんどのため低賃金で働くパートへ人員を切り換えている。女性が安易に働くことが真に働きたい女性の足を引っ張っていることにもなっている。

ヌ 四年大卒で銀行に入社したが就職のとき「女子不可」の企業が多く自分の希望が第一ではなく、どこが受け入れてくれるかが問題である。

(2) 保護と平等について

イ 娘が四年制大学を卒業したが就職できない状況にある。女子が能力を発揮しようとしても就職できないのでは問題にならない。採用における男女平等を促進するよう行政指導をしてほしい。

- ロ 労基法研究会の意見では生理休暇の廃止をいっているが、自分の職場では生休を取る人が少ないが、生休を取らないと異常出産が多いから取るように努めてきた。本当の医学的根拠を知りたい。
- ハ 女子の賃金は業界の中で一番低いと思うが組合は全く取り上げない。むしろ会社と一緒にあって差別はないと強弁する。現実には出産休暇を取った場合、昇給しない例などがあるが、休暇をとった人全部ではないため、差別にはならないと押し切られてしまう。
- ニ 銀行の場合、女子は夜8時までの残業はする。時間がくれば仕事を途中で中断させなくてはいけない。役付きになるとすれば8時以降の残業を必要とするのでそれを認めてほしい。働く意欲はあるのだが基準法規制とのジレンマを感じる。
- ホ 毎日の仕事の中でいつも緊張してはいられない。自分なりの仕事しかできない。差別と区別の違いはわかるが実際の現場に入ると目に見える部分で判断される。女子の保護をなくすのではなく男性の保護を厚くする方向に進まないと男女平等は成り立たないと思う。
- ヘ 切迫流産が多く特に第二子に多いが、職場環境、職種との関連を知りたい。

(3) 職業意識について

- イ 高齢化社会に向かって男性を全面的に頼った生活を続けていることは、望ましくないと考える。これからの若い女性は専門的な職業を身につけて自立できる力を持たなければいけないと痛感した。
- ロ 最近では会社の考え方も変わってきて、女性も外へ出てゆくべきとなってきた。むしろ、女性の方についてゆけない面がある。管理職の手前までは男子も女子と同じ仕事をしているが、それより先は尻ごみしてしまう。
- ハ 勤労婦人自身にしっかりした職業意識のない人が目につく。結婚を目標に勤務しているのかとさえ受けとれる場合もある。賃金に男女の

格差があるとすれば婦人側にも勤務ぶりに問題はないか。男子に劣らない仕事をしていくためにも研修にも積極的に参加している。

(4) 職業と家庭生活の調和について

イ 家庭との両立については家事を女だけの仕事にしないよう家族の話し合いが大切だと思う。

ロ 家庭と仕事との両立は難しく、家事・育児等の負担から仕事に対し、集中力、考える力がなくなった事を痛感し悩んでいる。職場内での男女平等は十分浸透してきているが、家庭内ではまだまだといった状態であるため、職場での男女平等はかえって難しい面がある。

ハ 中高年になると親が高齢化し、看護は女の肩にかかってきて働き続けられない。

ニ 8：30～17：00の勤務で子供を無認可保育園に預けていたが疲れてしまった。

ホ 子供二人を育てたが、子供からのどっちが大事という問いかけに悩みながら今に理解されると願いつつ勤務を続けている。

ヘ 育児期にある女子は育児に手をとられることが多く仕事に十分力を注ぐことができず、責任あるポストへの登用が男子に比べ遅れたり、また、機会を逸すことも多い。昇給・昇格コースを必ずしも男子とともに歩まなくても、出産・育児でやむを得ず多少コースが遅れても頑張ってゆきたい。

ト 家事に関して男女平等が進まない限り、女性はいつまでたっても、あてにならない労働者として男子と同等の扱いをうけることにはならないと思われる。

チ 家庭と仕事、特に育児期間中の両立は大変である。育児休業制度が普及されれば今のような苦労を女子はしなくてすむと思われる。

第3 室 長 所 見

1. 男女別定年制等改善について

- (1) 定年制の改善が進まない理由として婦人労働者の意識の低さ、女性自身がある年齢で退職を希望する、配置・職種・退職金の問題点があげられた。
- (2) 男女別定年制実施企業を対象とした会合では、昨年より出席率、出席者の企業での地位等も数段良くなり、それだけに発言の方も会社の意志として十分信頼できた。改善についての企業の姿勢は過年度に比較し、一歩前向きの姿勢がみられ、現在男子の定年の延長も含めて女子についても改善の検討をしている旨の発言が多かった。この傾向も地域差がみられる。県商工会議所連合会の調査によれば定年差のある企業でも全体的に女子の定年延長がでてきたことが報告された。やはり時間をかけての啓発の積み重ねが大切かと思われる。
- (3) 7月に男女別定年制アンケート、勧告文の送付等により事業主は、制度勧告の趣旨はよく理解しているようであるが、企業経営、女子労働者の実態等を考え合わせると、制度の改善は難しくなるようである。経営者団体、県労、同盟に対し協力依頼し、それぞれ協力を約してはくれたが、具体的個別指導までは期待できない。団体の指導機関である県の担当課に協力依頼した結果、多少解決が早いようである。社労士会についても研修会の折、協力依頼したが、結局事業所個々につめていくより方法がないと思っている。
- (4) 男女差別の是正については各企業とも理解し、男女一律定年の検討もやぶさかではないとしながらも、女子の働きぶりの現状や仕事の内容からみて定年延長による賃金上昇額及び退職金の増加は中小零細企業経営にとって非常な負担増を招く結果になると考えているようである。精密機械製造現場等での女子労働者の視力の衰えからの能率低下による人事管理上の問題、及び中小零細企業ではその後の配置転換が困難である等

の雇働管理面の問題点について指摘する声が強く、女子の定年延長に伴う具体的な問題解決方法について、行政的な見解を求められている。

- (5) 当県では地方自治体において定年制その他労働条件の面で男女格差があり、このことが民間企業にも影響を与え、行政指導の上で壁となっていることは否めない。
- (6) 県下5地区で説明会を開催し、改善への理解を促し効果を図った。説明会を開催した結果、若い女性の場合は事務の仕事で女子が少なく結婚すると辞める、中高年は現場の仕事で中途採用のパートという型が多く改善への困難さを痛感したが、各労基署等の協力もあり、現在その後の改善状況の回答をみると、わずかではあるが成果のみられることはうれしい。
- (7) 働く婦人の意識・意欲の問題、生産現場における男女の体力の差等男性管理者からみた働く婦人の現実と手厳しい批判が多く出される中で、関係機関の定年延長の行政指導、労組の要求などにより改善の方向に検討する企業が多くなってきている。しかし、現下の経済事情の中で直ちに改善しようという気運が出てこないという本音も聞かれたが、定年延長、差別改善は今企業の中で避けられない問題であることは意識しており、一層の指導の強化を図りたい。
- (8) 当室では既に男女差別定年制実施事業場に対する集団指導は昨年にも実施したので、今年は一歩進め旬間前（7月）に各事業場の改善計画の提出を求め、個別の改善計画のは握を行った。

旬間行事の一つとしてその改善計画に基づいて個別に具体的に問題点を聞き、改善につないでいくことにした。企業の中には一般概念としてはわかるが、改善には個別にネックがあり、その解決への踏み出しが難かしいとの声がある。賃金制度・職場配置・婦人の職業意識・退職金制度等についての個別聴取の中で就業分野拡大、男女同一賃金等雇用管理全般の指導を行うことのできる個別指導は成果が得られたと思う。

- (9) 農協は地域住民との関連において成り立ち、体質的に古い体制を温存

しているところから、男女別定年制の指導に当たっては経営者の意識の切り換え、教育訓練等による女子の能力開発等、雇用管理全般に留意し指導を行った。その結果、出席した農協の大半が良く理解し是正又は改善の方向で検討することを約束した。

- (10) 期間を長く設定し、出席を企業の都合にあわせたこと、個々の企業の実情を相談・指導という形式で聴取したことが好評で、これまで再三の指導・勧告に応じなかった企業からの出席が目立った。また、昨年まで「検討中」と言葉を濁していた県下の農協等が嘱託制の導入など段階的ではあるが改善を前提とした動きをこぞって見せはじめたことは喜ばしい。
- (11) 女子は勤続年数が短く採算があわない、仕事に対する責任感が薄く、自分一人ぐらいという意識がまだある等の声が出され、事業場側に女子労働者に対する認識を改めさせることは第一であるが、女子労働者側ももっと自覚をもつことが必要であると感じられた。出席事業場からは男女平等ということをあまり前面に出さない方がいいという意見や厚生年金の支給開始年齢とのからみもあるので行政の側で統一見解を出すべきであるという意見が出され、男女別定年制等の改善については長年の慣習が残っており、更に地道な努力が必要であるということが感じられた。

2. 婦人労働問題懇談会等

- (1) 勤労婦人研究会の出席者は官公庁（46.8％）民間（42.6％）でそれも県内では有数の企業のみで、今後、中・零細企業からの参加をどのように求めていくかが一つの課題である。
- (2) 男女の役割分担に関する意見が多く出されたが、役割分担について女性には平等意識が強いが男性は従来の観念にとらわれている。また、パートタイマーが低い労働条件におかれていることも問題になった。
- (3) 来春卒業の女子学生に対する啓発の機会として毎年学生を対象とした懇談会を実施。男女平等問題を軸に将来の生き方、就職戦線の厳しさな

どの認識と自覚を深めるとともに若い世代の意識と現状を知ることができ大変参考になる。

- (4) 前回同様、勤労婦人自身の意識の低さや実行力の乏しさ等辛らつに話されたが、労働者としての教育訓練もほとんどせず、ただ働かせている職場生活の中で、勤労婦人に対する理解度の乏しさが明確に出ていた。定年制の男女差別の解消のための見直しについて呼びかけたが労働組合のあるところでも組合からは一言も解消のための意見も出ていないし、訂正希望の出てきた段階において双方で話し合ってみるとのこととでこの問題に対する組合幹部への啓発活動も痛感した。
- (5) 最近、県内でも婦人の就業の中でパートタイマーの増加が目立っており、これらに対する関心も高まっている。しかし、労務管理については一般婦人労働者とともにまだ多くの問題があるところから今年のセミナーはパートを含めた婦人労働者の労務管理について実施した。
- (6) (婦人労働講座) 県下の企業の間管理職を主体にメンバーを選び、意見を聞いてみた。女子の社会進出が進んできていることは、認識しており、そのための受け入れ体制の整備の必要性も認めている。その反面女性の側のプロ意識の不足が指摘されそれが女性の受け入れを阻む大きな要因になっている。
- (7) (パートタイム就労を語る会) パートは同じ業種でも企業によって賃金、年休の取り扱いが大幅に違う。パート就労者も自分の労働条件についてそれほど、疑問点を持っているわけではなく、パート就労ができてありがたいと思っているようで労働者としての自覚を求めることはまだ難しい段階だと思えた。

会社も本人も税金のことを気にし、税金の対象外になるような勤務にとどめ、その勤務から前進しようとしないうちである。税金等にこだわらず高賃金を目指してほしいものだと思う。

- (8) 労組婦人を対象とした懇談会はここ数年開催したことがなかったが、今回の会合によって現在労組婦人が抱えている問題を把握することがで

きたこと、雇用コンサルタントから今後の指針となる適切な助言などが得られたことは有効であった。

- (9) (労組婦人との懇談会) ここ数年、労組婦人のみを対象とした会合をもっていないため、男女平等問題がどのように職場で取り上げられ、運動として取り組まれているか情報交換を行うために開催した。出席の民間労組では婦人が働き続けられる条件確保が第一で男女平等問題はこれからといった状態。官公労組は既得権の確保に手一杯で新しい観点からの身近なまた着実なとりくみはこれからという状態であった。

- (10) 旬間行事のポイントを男女別定年制改善にしぼったことで、各行事の参加者にとって職場における男女平等の考え方の整理ができたようにみられたこと、更に広報もやりやすく「記事」として取り上げられたことも加わり、一般への啓発にも一応の効果があつたと思う。また、行事ごとに相談を受ける態勢を組んだことで特別相談日設定以上の実績が上がったことも収穫であった。

- (11) 国連婦人の10年中間年との関連で本年の婦人労働旬間はさまざまな効果があつた。コペンハーゲン世界会議が終わり、その余韻のうちに本県でも県等と共催で中間年婦人問題シンポジウムを開催しムードを盛り上げた。その他中間年関係行事が夏から秋にかけて実施されたのに対し旬間広報を行った。

第 4 行 事 実 施 事 例

1. 昭和 5 5 年度 婦人労働旬間「女子労働を考えるつどい」

(1) 共 催； 県、労働基準局、〇〇市、婦人少年室

後 援； 県労働基準連合会、県婦人問題県民会議

(2) 参加者 1 6 2 人（含母性健康管理推進者 1 0 人）

(3) 内 容 （ 1 0 : 3 0 ~ 1 6 : 0 0 ）

イ 部会討議 1 0 : 3 0

部 会 名	助 言 者	リ ー ダ ー	参加者
(イ) 働く条件	婦人雇用 コンサルタント	県職業安定審議会 委員	4 7 人
(ロ) 母性保護	母性健康管理 指導医	県労働教育審議会 委員	2 4 人
(ハ) 保育問題	県保育園 連盟会長	通園肢体不自由児 保育園保母	2 6 人

ロ 全体会 1 3 : 1 0

部会報告 各部会リーダー

意見交換

ハ 講 演 1 4 : 0 0

「私からみた女子労働の課題」

読売新聞編集委員 金 森 トシエ

2. 婦人労働問題シンポジウム

(1) イ 婦人少年室主催

ロ 参 加 者

県内婦人労働者、主婦、学生、労働組合・婦人団体の役員、
事業所人事担当者 1 3 0 人

ハ 内 容

シンポジウム

テーマ 「女の仕事と健康・育児」

講 師	広 田 寿 子	日本女子大学教授
	金 森 トシエ	読売新聞社編集委員
	長 橋 千 代	産婦人科医師

司 会 広 田 寿 子

講師発言

参加者を含めての質疑討論

- (2) イ 共 催 労働基準局、婦人少年室
後 援 労働基準協会連合会
ロ 参 加 者 事業場の人事担当部課長等 91人
関係機関・労働組合・婦人団体等 15人

ハ 内 容

(イ) 開会あいさつ

(ロ) シンポジウム

テーマ 「職場における男女平等をすすめる」

講 師	深 尾 凱 子	読売新聞社婦人部記者
	井 戸 和 男	株式会社西武百貨店人事部長
	原 ひろ子	お茶の水女子大学助教授
司 会	松 岡 三 郎	明治大学教授

3. 農業協同組合に対する男女別定年制地区別集団指導

共催：県農協中央会、婦人少年室

地区名	日時	場所	出席者	内容
〇〇地区	10月20日 13:00～ 15:00	〇〇市 県農協連 〇〇支所	農業協同組合 組合長 16名 その他関係者 9名	1. 男女別定年制の改善 について 婦人少年室長 助言 婦人雇用 コンサルタント 2. 意見交換
〇〇地区	10月21日 10:00～ 12:00	〇〇市 県信用農協連 〇〇支所	組合長 9名 その他関係者 6名	同 上
〇〇地区	10月23日 13:00～ 15:00	〇市 県農協連 〇〇支所	組合長 15名 その他関係者 7名	同 上
〇〇地区	10月24日 10:00～ 12:00	〇〇郡〇〇町 県農協会館	組合長 6名 その他関係者 4名	同 上

4. 使用者に対する相談指導

共催、 労働基準局、各労働基準監督署、婦人少年室

区 分	日 時	場 所	参 加 企 業	内 容
県北会場	昭和55年 10月14,15日 13:00～ 16:00 10:00～ 15:00	〇〇労働 基準監督署 会 議 室	男女別定年制等を有する 企業の事業主又は人事労 務担当責任者 当 日 15社 電話等 5社	これまでの指導経過を ふまえ、婦人雇用コン サルタント、室職員に よる個別指導
県央会場	10月17日 10:00～ 16:00	〇〇労働 基準監督署 会 議 室	当 日 14社 電話等 2社	同 上
県南会場	10月20,31日 9:00～ 16:00	〇〇合同庁舎 会 議 室	当 日 12社 電話等 11社	同 上

日 程 例

10 / 14 14:00	(株)〇〇理工精機	〇 〇 農 協	〇〇ソーイング(株)
15:00	医療法人〇〇会	〇 〇 食 産 (株)	(株)〇〇せんべい本舗
10 / 15 10:00	〇〇化学工業(株)	(株) 〇 〇 〇 〇	
11:00	〇 〇 市 農 協	社会福祉法人 〇〇〇会	
13:00	〇 〇 鋳 造 所		
13:00	〇〇自動車(株)	〇〇〇ボ ー ル	〇〇〇タクシー
14:00	〇 〇 鋼 材 (株)		

