

婦人の地位



情報 No.20

主 要 内 容

- 1 平成元年版婦人労働の実情（要約）
- 2 昭和63年度女子雇用管理基本調査
—— 母性保護等実施状況調査結果 ——
- 3 婦人の公職参加状況
- 4 各都道府県主要企業における四年制大卒女子採用実績
調べの結果について
- 5 既婚女子労働者の生活実態調査の結果について
—— 育児期の母親労働者の実態 ——
- 6 働く女性の能力活用研究会（電気機械器具製造業）報
告について
- 7 OECD／労社委／経済における婦人の役割作業部会／
「変化する社会における婦人の雇用の促進」国際会議
- 8 ILO／婦人のための特別保護対策および機会と待遇の
均等化に関する専門家会議
- 9 第44回国連総会における婦人問題関係審議について

1990年2月
労働省婦人局

目 次

1	平成元年版婦人労働の実情（要約）	1
2	昭和 63 年度女子雇用管理基本調査	9
	——母性保護等実施状況調査結果——	
3	婦人の公職参加状況	14
4	各都道府県主要企業における四年制大卒女子採用実績調べの結果につ いて	22
5	既婚女子労働者の生活実態調査の結果について	25
	——育児期の母親労働者の実態——	
6	働く女性の能力活用研究会（電気機械器具製造業）報告について	34
7	OECD／労社委／経済における婦人の役割作業部会／ 「変化する社会における婦人の雇用の促進」国際会議	36
8	ILO／婦人のための特別保護対策および機会と待遇の均等化に関する 専門家会議	38
9	第 44 回国連総会における婦人問題関係審議について	40

1 平成元年版婦人労働の実情 (要約)

1. 昭和63年における婦人労働の概況

- (1) 女子労働力人口は2,473万人で、前年に比べ44万人、1.8%増となった。増加数、増加率とも男子を上回り、労働力人口に占める女子の割合は引き続き上昇し40.1%となった。

女子の労働力率(15歳以上人口に占める労働力人口の割合)は、50歳台前半層及び20歳台後半層を中心に上昇し、48.9%と前年より0.3ポイント上昇した(第1表)。

第1表 労働力人口、労働力率の推移

年	総 数		女 子		労働力人口 に占める 女子の割合	女 子 労働力率
	労働力 人 口	伸 び 率 (対前年比)	労働力 人 口	伸 び 率 (対前年比)		
	万人	%	万人	%	%	%
昭和50年	5,323	—	1,987	—	37.3	45.7
55	5,650	1.0	2,185	1.2	38.7	47.6
58	5,889	2.0	2,324	3.2	39.5	49.0
59	5,927	0.6	2,347	1.0	39.6	48.9
60	5,963	0.6	2,367	0.9	39.7	48.7
61	6,020	1.0	2,395	1.2	39.8	48.6
62	6,084	1.1	2,429	1.4	39.9	48.6
63	6,166	1.3	2,473	1.8	40.1	48.9

資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

景気拡大を背景に、女子の完全失業者は64万人(前年比5万人減)となり、完全失業率は2.6%で58年以来の低い水準となった。

- (2) 女子雇用者は1,670万人で、前年に比べ55万人、3.4%増と堅調に増加し、増加数は男子と同数で58年に次ぐものであるが、増加率では男子を上回っている。雇用者総数に占める女子の割合(女子比率)は年々高まっており、63年は36.8%と、調査開始以来最も高くなった(第2表)。

第2表 雇用者数の推移

年	総 数		女		男		雇用者総数 に占める 女子の割合
	雇 用 者	伸び率 (対前 年比)	雇 用 者	伸び率 (対前 年比)	雇 用 者	伸び率 (対前 年比)	
	万人	%	万人	%	万人	%	%
昭和50年	3,646	-	1,167	-	2,479	-	32.0
55	3,971	2.5	1,354	3.4	2,617	2.0	34.1
60	4,313	1.1	1,548	2.0	2,764	0.6	35.9
61	4,379	1.5	1,584	2.3	2,795	1.1	36.2
62	4,428	1.1	1,615	2.0	2,813	0.6	36.5
63	4,538	2.5	1,670	3.4	2,868	2.0	36.8

資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

産業別にみると、サービス業（512万人）、卸売・小売業、飲食店（453万人）、製造業（440万人）に女子雇用者の84.1%が集中している。前年に比べ増加数の多いものの3産業である。製造業では、近年減少気味に推移していたが、63年は増加に転じた。さらに産業別に女子比率をみると、サービス業（49.5%）、金融・保険業、不動産業（49.1%）、卸売・小売業、飲食店（45.8%）では、雇用者の約半数を女子が占めている。

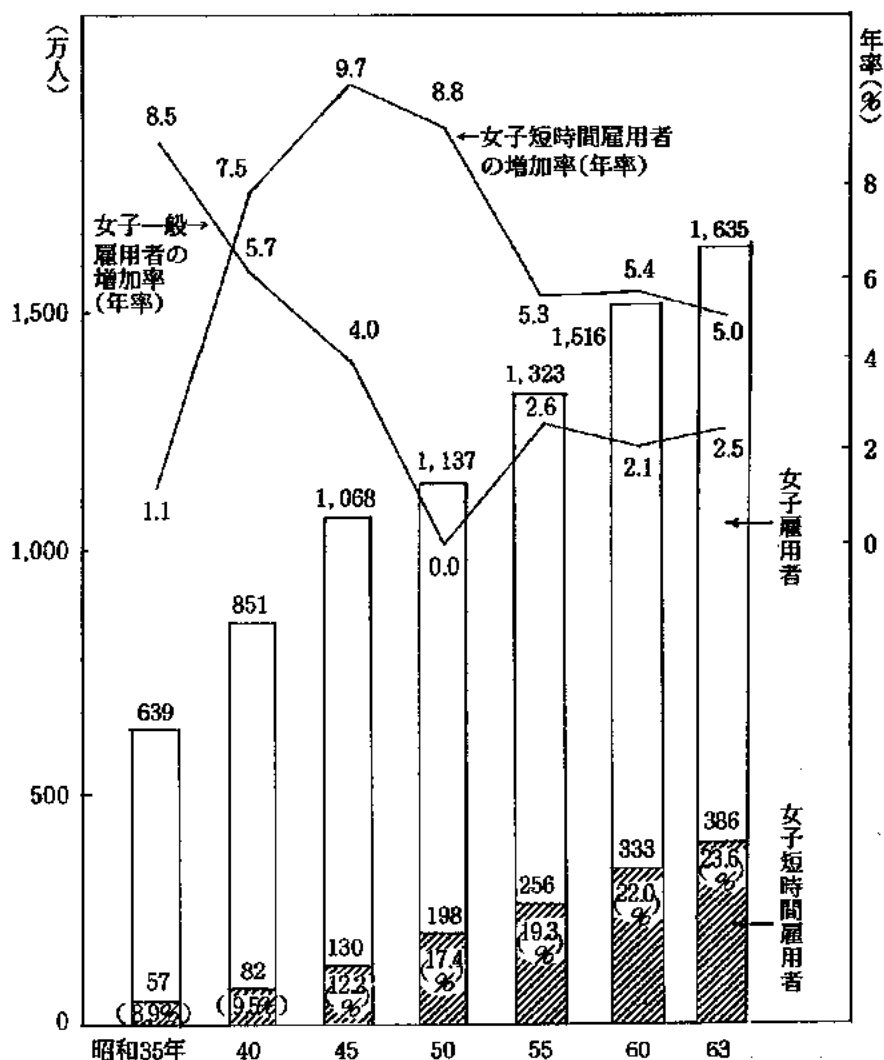
職業別にみると、事務従事者が最も多く、次いで技能工・生産工程作業、専門的・技術的職業従事者となっている。前年に比べ増加数の大きかったのは、事務従事者で、次いで販売従事者と技能工・生産工程作業である。

年齢階級別にみると、結婚・出産年齢の上昇傾向や団塊の世代が40歳台に入ること等により、20歳台と40歳台の増加が顕著であった。

(3) 女子雇用者の就業形態は多様化し、パートタイム労働者、派遣労働者、臨時・日雇、契約・登録社員ではその半数以上を女子が占めている。これらの非正規労働者は女子労働者の全体の29.9%を占めており、このうち、パートタイム労働者が最も多く女子の非正規労働者の75.7%となっている。

(4) 週間就業時間が35時間未満の女子短時間雇用者（非農林業）は386万人（短時間雇用者全体の72.4%）で、前年より21万人、5.8%増加した。この結果、女子雇用者（非農林業）に占める短時間雇用者の割合は23.6%となった（第1図）。

第1図 女子短時間雇用者数及び増加率の推移（非農林業）



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

- 注) 1. 「雇用者」とは、雇われている者（常雇、臨時雇及び日雇）及び会社、団体の役員をいう。ただし、休業者は除く。
 2. 「短時間雇用者」とは、週間就業時間が35時間未満の者をいう。
 3. 「一般雇用者」とは、週間就業時間が35時間以上の者をいう。
 4. () 内は、雇用者に占める短時間雇用者の割合である。
 5. 昭和35、40年の数字は時系列接続用に補正していない。

(5) 学卒及びパートタイムを除く一般労働市場の新規求人数は大幅に伸び(前年比26.3%増)、新規求職者は減少(同9.1%減)したため、新規求人倍率(男女計)は1.40

倍と50年以降最高の水準となった。有効求人倍率（男女計）も0.90倍(62年0.64倍)と大幅に上昇した。

パートタイム労働市場も、新規求人数が一般を上回る伸びを示し（前年比37.8%増）、新規求職者が大幅に減少（同13.5%減）したため、新規求人倍率（男女計）は3.16倍と前年を大幅に上回った。有効求人倍率（男女計）も3.08倍で、人手不足の状態が強まった。

- (6) 女子の入職率（22.1%）、離職率（20.4%）ともに前年より上昇し、63年の労働異動は活発化した。女子の離職理由をみると、家庭の事情等個人的理由によるものの割合（82.5%）は上昇したが、このうち結婚、出産・育児による離職（15.3%）は低下している。

- (7) 女子の新規学卒就職者の学歴別構成は、大卒が13.5%、短大卒が27.0%、高卒が55.9%、中卒が3.6%で、前年に比べ大卒、短大卒の割合が上昇している。

女子の短大卒の就職率は83.0%、大卒の就職率は75.2%と前年に比べいずれも上昇した。就職者を産業別にみると、サービス業が最も多く、短大卒で37.9%、大卒で45.6%となっている。次いで、短大卒では金融・保険業、卸売・小売業、飲食店、製造業が多く、大卒では製造業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業が多い。

- (8) 勤労者世帯の一世帯当たり1か月の平均実収入は48万1,250円、共働き世帯では50万9,248円で、うち妻の勤め先収入は10万4,615円と初めて10万円を超え、実収入に占める妻の収入の割合は20.5%となった。

2. 女子の就業と家庭

- (1) 女子の就業は、結婚・出産・育児等により大きく影響を受け、有業率は30～34歳層で最も低下する。有配偶女子有業者のうち雇用者は約6割である。35～44歳層の有配偶女子雇用者では、正規の職員・従業員よりパート・アルバイトの割合が高い。

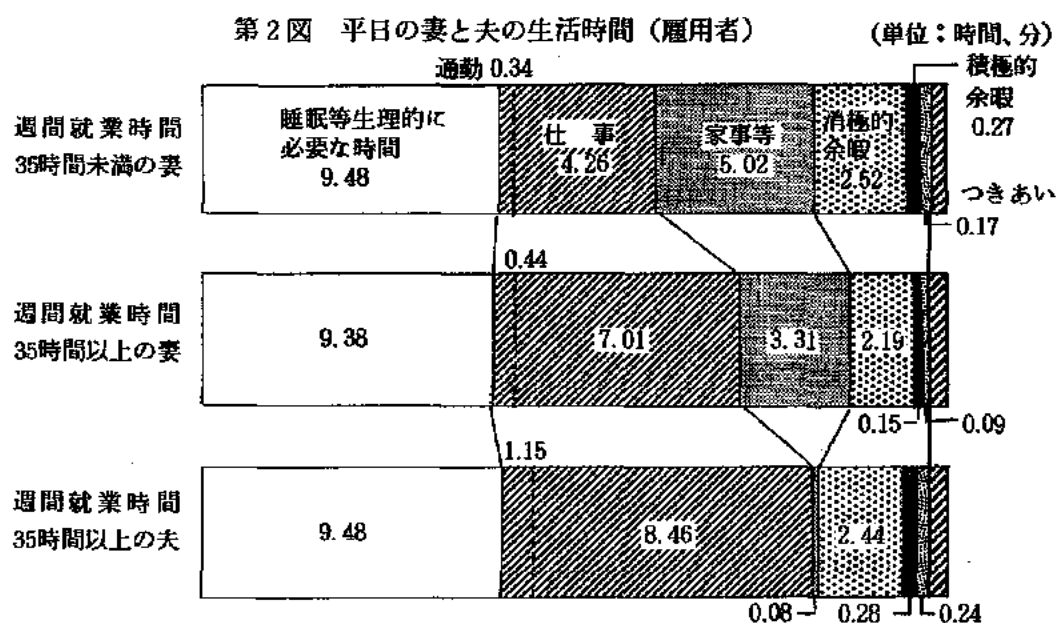
これは、女子が結婚・出産・育児等により職業を中断し、育児負担が軽減したとき再び就業する場合が多く、またパート・アルバイト等として再就業する者が多いことを表している。

- (2) 結婚・出産・育児期に当たる25～34歳層の有配偶女子のうち、雇用者として働いている者は3割にすぎない。結婚しても同一企業に継続して雇用されている者（24

歳以前から現年齢まで同一企業に雇用されている者の割合を年齢階級別にみると、25～29歳層では64.0%、30～34歳層では39.5%で、年齢が高くなるにしたがい低下し、再就業者の割合が高くなる40～44歳層では13.5%となっている。

(3) 離職経験のある女子雇用者の前職の離職理由をみると、結婚・育児による者が25.5%と最も多く、また、結婚・育児を理由として離職した後再就業した者の離職期間は、10年以上の者が6割以上を占めている。

(4) 週間就業時間が35時間以上の雇用者である妻と夫の生活時間をみると、妻は、通勤・仕事時間（7時間45分）は夫（10時間1分）より短いものの、家事・育児・買物時間（3時間31分）は夫（8分）より長く、これら義務的活動時間は夫より1時間程度長くなっている。妻も夫も1日の生活時間の大半は生理的活動（睡眠、食事等）及び義務的活動の時間で占められ、余暇活動の時間は短いものとなっている（第2図）。



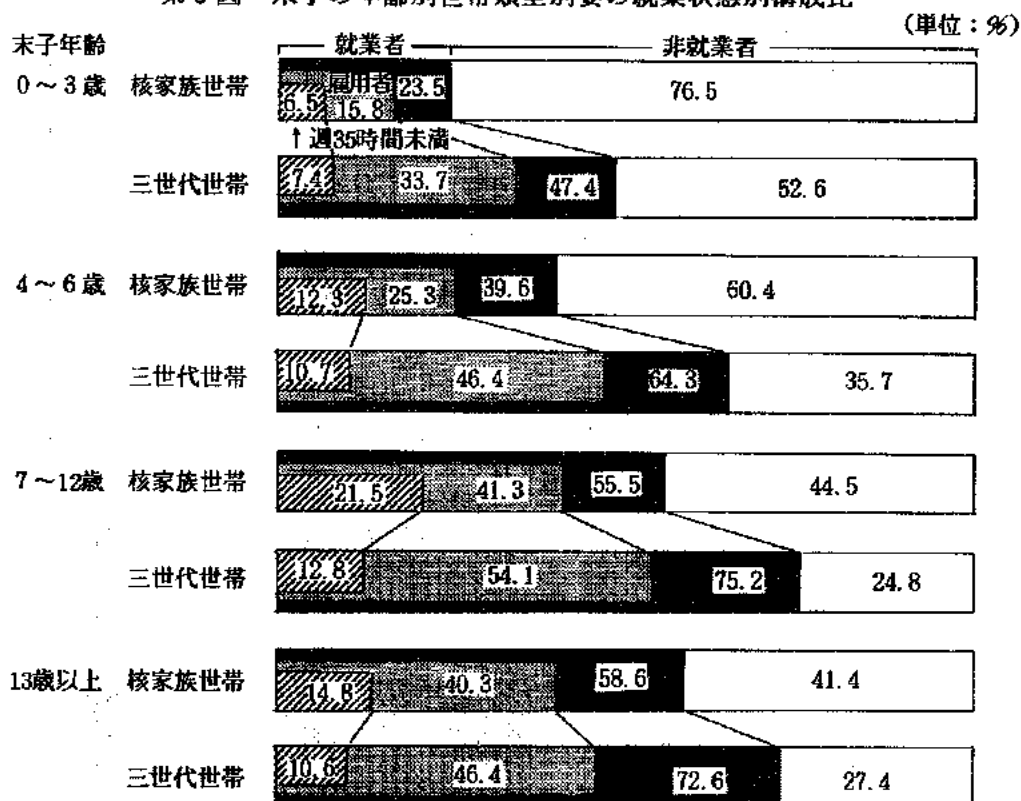
資料出所 総務庁統計局「社会生活基本調査」（昭和61年）

注）核家族世帯における妻と夫である。

雇用者（男女）では、自由時間の不足から、普段の生活でゆとりがないとする者の割合が高く、自由時間を増やすには、男女ともに労働時間の短縮が望まれている。

(5) 子供のいる世帯における妻の就業については、末子の年齢が低いほど妻が雇用者である割合は低い、世帯別にみると、妻が雇用者である割合は核家族世帯(33.9%)より三世帯世帯(45.7%)の方が高く、特に末子が小学生以下の場合にはその差は大きい(第3図)。

第3図 末子の年齢別世帯類型別妻の就業状態別構成比



資料出所 総務庁統計局「労働力調査特別調査」(昭和63年2月)

平日の家事を実際に担当しているのは、核家族世帯では妻自身(90.0%)が多いのに対し、三世帯世帯では妻又は夫の母(59.1%)が多くなっている。夫の家事の分担は、妻の有業・無業にかかわらず皆無に等しい。

妻が雇用者として就業している間の保育状況(子供が満1歳未満)は、核家族世帯、三世帯世帯とも妻又は夫の父母、保育所・託児施設等の利用が多いものの、核家族世帯では家族以外の者が保育する割合が高い(第3表)。

第3表 年齢階級別、就労継続に必要な条件、制度の割合

区 分	計	育児の ために 休める 制 度	看護の ために 休める 制 度	一度退 職し、 再び同 じ会社 に就職 できる 制 度	都合のよ い時間帯 に勤務時 間を自分 でずらす ことで きる制度	連休2 日制の 導入、 休日・ 休日の 休みの 増 加	1日の 労働時 間の 短 縮	在宅 勤 務 制 度	転勤に 対する 配 慮	企 業 内 保育施設 の 充 実	保育所 の 充 実	保育ママ (家庭福 祉員)等 の 充 実	放課後子 供が安心 して過ご せる施設 の 充 実	そ の 他
既婚女子 労働者計	100.0	44.2	36.2	29.9	32.4	35.1	29.4	6.7	7.5	10.4	15.1	0.9	26.1	2.8
20～24歳	100.0	68.0	32.0	20.0	28.0	52.0	48.0	—	—	12.0	24.0	—	12.0	—
25～29歳	100.0	62.3	34.8	31.4	32.4	31.4	26.6	6.3	6.3	19.8	23.7	0.5	14.0	2.9
30～34歳	100.0	55.7	34.9	31.9	24.4	31.6	30.3	8.5	8.5	10.4	18.2	1.0	23.8	3.6
35～39歳	100.0	42.1	37.5	27.6	36.2	36.5	29.1	7.1	7.9	7.9	14.5	1.0	32.9	1.8
40～44歳	100.0	28.8	37.3	30.8	34.8	37.1	29.7	5.6	7.2	8.3	9.2	1.1	28.3	3.1

(M・A)(単位 %)

資料出所 (財) 婦人少年協会「既婚女子労働者の生活実態調査」(昭和63年)

既婚女子労働者が子供を育てつつ仕事を継続していくために必要な条件や制度として、20歳台では「育児のために休める制度」をあげる者が6割を超え、35歳以上になると「放課後子供が安心して過ごせる施設の充実」をあげる者の割合が高くなる（第4表）。

第4表 老親介護に最も必要な企業内福祉制度の割合
(介護に携わった労働者のニーズ)

3つまで複数回答(単位:%)

	計	相談・ 情報 提供	介護要 員の派 遣・幹 旋等	臨時支 出に対 する経 済的援 助措置	転勤上 の特別 措置	事務所 内配置 転換	勤務時 間の短 縮・変 更等の 取扱い	退職者 の 再雇用	介護の ための 休業	その他	無回答
合計	100.0	32.1	53.3	47.4	24.8	9.5	48.9	19.0	58.4	2.2	0.7
女	100.0	24.6	55.4	35.4	4.6	7.7	67.7	30.8	66.2	4.6	1.5
男	100.0	38.9	51.4	58.3	43.1	11.1	31.9	8.3	51.4	-	-

資料出所 長寿社会における女子労働者等福祉に関する調査研究会「老親介護に関する調査」(平成元年)

- (6) 高齢化社会の進展に伴い、介護を要する老親等が今後増加すると考えられる。家事・育児とともに老親介護も女子の就業に影響を及ぼしている。

介護を要する老親等が生じた場合、主な介護者は長子の配偶者(32.8%)、本人の配偶者(28.8%)等親族が4分の3を占めている。親族が介護した場合の主な介護者を男女別にみると女子が94.8%で、介護を担っているのはほとんど女子である。

主な介護者となった女子について仕事への影響をみると、介護のために仕事を辞めた、介護が可能な勤めに変えた等何らかの影響を受けた人が仕事をしていた者の4割を占めている。また、介護に中心的に携わった労働者は、男女ともほとんどの者が年次有給休暇を取得して休んでいる。

老親等の介護のため最も必要な企業内福祉制度について、実際に介護に携わった労働者についてみると「介護のための休業」が最も多く、次いで「介護要員の派遣・あっせん」、「勤務時間の短縮・変更等の取扱い」があげられている。

- (7) 出産・育児等について条件が整っていれば継続就労を希望する者は多く、育児休業制度、保育施設の充実等育児期に必要な条件整備を図るとともに、介護負担時に

における休業制度の普及等必要な条件整備を図ることが必要である。

また、結婚・育児等のため離職した後再就職する場合、パートタイム労働者となる者が多いことから、パートタイム労働者の就業条件の整備を図ることも必要である。

さらに、男女労働者が仕事と家事・育児・介護等を調和させ、余暇を充実させるためには、労働時間の短縮を図るとともに、家庭における家事分担のあり方等を考えることも必要である。

2 昭和63年度女子雇用管理基本調査——母性保護等実施状況調査結果

I 調査の概況

労働省婦人局では、女子雇用管理基本調査の一環として、労働基準法に定められた母性保護規定の実施状況等を把握することを目的に標記調査を実施した。

調査対象は全国の9大産業に属する30人以上の常用労働者を雇用する約8,000事業所である。有効回収率は75.4%であった。

なお、今回の調査は、母性保護等の実施状況に関する調査としては、労働基準法中の母性保護規定等の改正及び男女雇用機会均等法の施行（昭和61年4月1日）以後初めての調査である。

また、調査対象期間は、主として昭和63年1月1日～12月31日までの1年間とした。

II 調査結果の概要

1. 事業所における母性保護等の実施状況

- (1) 昭和63年中に出産した女子常用労働者は女子常用労働者全体の1.8%、有夫の女子常用労働者の3.4%であった。

女子常用労働者に占める出産者の割合は、金融・保険業、サービス業、電気・ガス・熱供給・水道業で高くなっている。

また、妊娠又は出産により退職した者は、妊産婦（出産予定者であって妊娠中に退職した者及び出産者）全体の31.4%である。

(2) 産前休業取得者（単胎妊娠）の1人当たりの平均休業日数は37.0日であった。

休業日数別に産前休業者の割合をみると、6週間以内の者が64.1%、6週間を超える者が34.7%である。6週間を超えて休業した者の割合は、サービス業及び金融・保険業で高くなっている（表1）。

表1 産業・規模、休業日数別産前休業者数の割合（単胎）（%）

産業・規模	計	6週間以内						6週間を超える	休業日数不明	1人平均産前休業日数（日）
		小計	7日以内	8～21日	22～35日	36～41日	42日			
計	100.0	64.1	6.3	10.0	19.3	11.2	17.3	34.7	1.2	37.0
鉱業	100.0	81.2	12.5	9.8	10.8	16.2	31.9	18.8	—	34.1
建設業	100.0	97.8	21.0	13.1	20.3	13.6	29.9	2.2	—	27.8
製造業	100.0	75.0	6.5	14.5	23.8	12.8	17.3	22.8	2.1	33.7
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	70.7	3.7	10.0	29.4	11.0	16.6	25.9	3.4	35.1
運輸・通信業	100.0	67.4	8.0	1.9	17.5	12.7	27.4	32.4	0.2	38.3
卸売・小売業、飲食店	100.0	75.4	13.5	14.1	15.6	16.3	15.8	24.0	0.6	33.0
金融・保険業	100.0	63.2	10.1	16.6	31.0	3.1	2.5	36.0	0.8	31.8
不動産業	100.0	65.9	2.3	0.9	43.3	0.8	18.7	34.1	—	37.2
サービス業	100.0	53.3	3.1	4.7	13.5	11.3	20.7	45.9	0.8	41.9
500人以上	100.0	61.4	3.5	7.1	18.9	15.4	16.5	37.7	0.9	39.2
100～499人	100.0	69.8	4.4	11.0	19.2	13.4	21.7	29.4	0.8	36.7
30～99人	100.0	61.4	8.5	10.3	19.5	8.3	14.7	37.1	1.5	36.5

注）該当する事項が0の場合「—」で表示した。以下同じ。

産後休業取得者（単胎妊娠）の1人当たりの平均休業日数は56.0日であった。

休業日数別に産後休業者の割合をみると、8週間以内の者が81.7%、8週間を超える者が14.4%となっている（表2）。

表2 産業・規模、休業日数別産後休業者数の割合（単胎）（%）

産業・規模	計	42日	43～	56日	57～	64～	71日を超える	休業日数不明	56日を超える	1人平均産後休業日数（日）
			55日		63日	70日				
計	100.0	4.2	12.1	65.4	6.4	3.0	5.0	3.8	14.4	56.0
鉱業	100.0	9.8	10.8	48.1	8.1	17.9	2.7	2.7	28.7	56.7
建設業	100.0	12.9	15.9	47.3	12.0	0.4	11.5	—	23.9	55.7
製造業	100.0	4.4	20.1	53.5	11.0	2.8	4.6	3.7	18.4	55.6
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	1.2	8.2	68.6	8.3	1.1	1.8	10.7	11.2	56.2
運輸・通信業	100.0	6.6	11.7	59.2	7.4	5.5	2.9	6.7	15.8	55.5
卸売・小売業、飲食店	100.0	8.6	22.7	46.8	6.9	6.5	7.1	1.4	20.5	55.6
金融・保険業	100.0	6.1	4.6	84.6	2.9	0.2	—	1.6	3.1	54.9
不動産業	100.0	0.9	22.5	70.0	—	—	2.2	4.4	2.2	54.5
サービス業	100.0	2.5	7.3	71.6	4.1	3.4	6.3	4.9	13.8	56.8
500人以上	100.0	4.5	16.0	63.8	6.3	2.5	2.4	4.4	11.1	55.3
100～499人	100.0	3.1	11.8	65.7	7.9	2.8	4.4	4.3	15.0	56.2
30～99人	100.0	4.8	11.0	65.6	5.5	3.4	6.3	3.4	15.2	56.2

なお、出産した女子常用労働者のうち多胎（双児以上）出産した者の割合は、0.5%であり、この場合の1人当たり平均産前休業日数は46.5日、産後休業日数は64.4日であった。

（注）産前産後休業は各6週間とされていたが、労働基準法の改正により、産前休業については、多胎妊娠の場合10週間となり、産後休業については、単胎・多胎を問わず8週間となった。

(3) 妊娠中の女子（出産した女子常用労働者及び出産予定者であって妊娠中に退職した者）のうち、軽易な業務に転換した者は4.5%である。

(4) 産後休業後引き続き勤務している女子常用労働者のうち育児時間を請求した者は、27.6%である。

(5) 生理日の就業が著しく困難な女子常用労働者で休暇を請求した者は6.0%である。請求者1人当たりの平均年間請求回数は4.8回、請求者1人1回当たりの平均休業日数は1.2日である。

（注）生理休暇の請求については、生理日の就業が著しく困難な女子及び生理に有害な業務に従事する女子に認められていたが、労働基準法の改正により、生理に有害な業務に係る部分が削除され、生理日の就業が著しく困難な女子のみに対する措置とされた。

2. 事業所における母性保護制度等

労働基準法に基づく制度

(1) 産前産後休業については、単胎妊娠の場合、産前6週間産後8週間と定める事業所が83.0%を占め、労働基準法を上回る休業期間を定める事業所が10.2%である。労働基準法を上回る休業期間を定める事業所の割合は、電気・ガス・熱供給・水道業及びサービス業で高い（表3）。

表3 産業・規模、産前産後休業の休業期間別事業所数の割合（単胎）

産業・規模		法定基準の期間を上回る						
		計	産前産後6週間8週間	産前産後を通じて14週間	法定基準の期間を上回る			
					小計	産前が6週間を上回る	産後が8週間を上回る	産前6週間産後8週間を上回る
計		100.0	83.0	6.8	10.2	7.7	0.3	1.4
鉱業		100.0	91.6	5.1	3.3	3.3	—	—
建設業		100.0	91.3	8.5	0.2	0.1	—	0.1
製造業		100.0	88.4	6.7	4.6	3.3	0.1	0.3
電気・ガス・熱供給・水道業		100.0	69.2	0.9	29.9	23.1	—	1.1
運輸・通信業		100.0	90.8	4.2	4.9	3.3	0.1	—
卸売・小売業		100.0	86.0	8.0	6.0	4.1	—	0.0
飲食店		100.0	90.3	3.4	6.3	6.3	—	0.2
金融・保険業		100.0	89.9	5.6	4.4	3.5	—	—
不動産業		100.0	68.1	7.5	24.4	18.7	0.9	0.9
サービス業		100.0	74.9	2.4	22.7	19.4	0.7	4.6
500人以上		100.0	84.9	4.4	10.6	8.5	0.1	1.6
100～499人		100.0	82.7	7.3	9.8	7.3	0.3	0.8
30～99人		100.0						1.5

多胎妊娠の場合は、産前10週間産後8週間と定める事業所が92.3%、労働基準法を上回る休業期間を定める事業所は2.1%となっている。

休業中の賃金については、有給とする事業所の割合は40.9%である。電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険業で有給とする割合が高い。

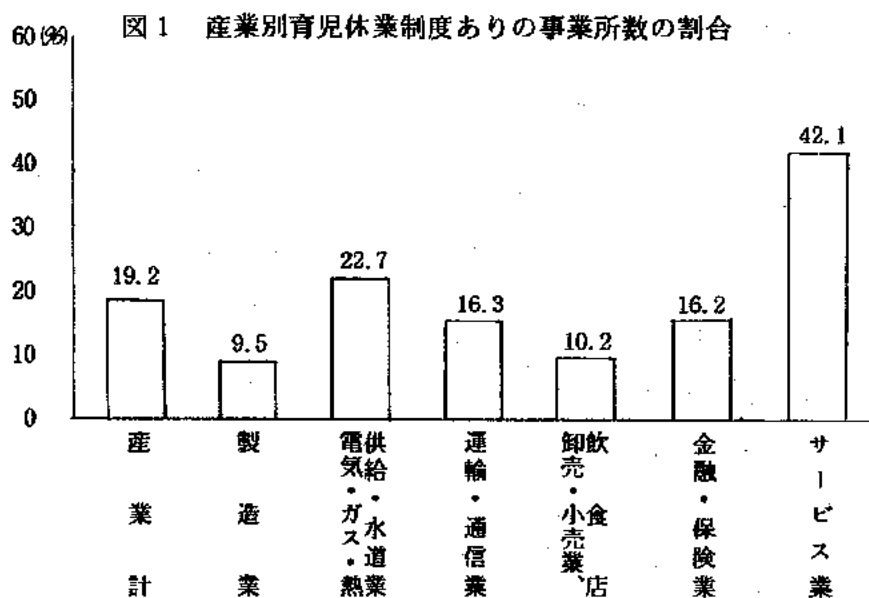
- (2) 育児期間を請求できる期間及び育児時間数については、生後1年間とする事業所が97.2%、1日2回各30分とする事業所が88.7%と最も多くなっている。

育時時間中の賃金については、有給とする事業所の割合は44.3%である。電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険業、サービス業で有給とする割合が高い。

- (3) 生理日の就業が著しく困難な女子に対する措置について、休暇中の賃金を有給とする事業所の割合は55.8%である。電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険業で有給とする割合が高くなっている。

男女雇用機会均等法に基づく制度等

- (1) 妊娠中及び出産後の健康管理に関する配慮及び措置については、妊娠中及び出産後の通院休暇制度のある事業所は27.4%、妊婦の通勤緩和措置のある事業所は24.3%、妊娠障害休暇のある事業所は19.1%となっている。
- (2) 育児休業制度のある事業所は19.2%である。サービス業及び電気・ガス・熱供給・水道業で育児休業制度のある事業所の割合が高い（図1）。



女子常用労働者のうち育児休業制度の適用を受ける者（育児休業制度のある事業所の女子常用労働者）の割合は23.5%である。

(3) 女子再雇用制度のある事業所は16.6%である。卸売・小売業、飲食店及び製造業で女子再雇用制度のある事業所の割合が高い。

(4) 介護休暇制度のある事業所は13.6%である。電気・ガス・熱供給・水道業、サービス業及び金融・保険業で介護休暇制度を有する事業所の割合が高くなっている。

適用範囲については、男女ともに適用されとする事業所（96.2%）が大半であり、休暇日数については、最高付与日数を決めて付与（46.1%）が最も多くなっている（表4）。

表4 産業・規模、内容別介護休暇制度ありの事業所数の割合

(%)

産業・規模	介護休暇制度 ありの事業所	適用範囲		休暇日数		
		女子のみ	男女とも	最高付与日数 を決めて付与	必要日数 を付与	その他
計	13.6 (100.0)	(3.8)	(96.2)	(46.1)	(23.7)	(30.1)
製造業	6.2 (100.0)	(15.3)	(84.7)	(18.8)	(54.6)	(26.7)
電気・ガス・熱供給・水道業	26.5 (100.0)	(-)	(100.0)	(61.3)	(2.6)	(36.1)
運輸・通信業	11.0 (100.0)	(-)	(100.0)	(12.3)	(29.2)	(58.4)
卸売・小売業、飲食店	8.3 (100.0)	(0.7)	(99.3)	(13.1)	(39.2)	(47.7)
金融・保険業	14.8 (100.0)	(7.1)	(92.9)	(8.8)	(15.1)	(76.1)
サービス業	25.6 (100.0)	(-)	(100.0)	(73.3)	(8.9)	(17.9)
500人以上	13.6 (100.0)	(2.5)	(97.5)	(36.7)	(6.6)	(56.7)
100～499人	11.0 (100.0)	(4.9)	(95.1)	(40.2)	(20.3)	(39.5)
30～99人	14.2 (100.0)	(3.6)	(96.4)	(47.2)	(24.6)	(28.1)

注) 産業別は主要産業を掲げた。ただし、計には全産業が含まれている。

3 婦人の公職参加状況

1. 国の段階における婦人の状況

(1) 国会における婦人議員数

区 分	国 会 議 員 数			衆 議 院 議 員			参 議 院 議 員		
	総 数	婦 人 議員数	婦 人 議員の 比 率	総 数	婦 人 議員数	婦 人 議員の 比 率	総 数	婦 人 議員数	婦 人 議員の 比 率
平成元年 8 月	748人 (欠員16)	40人	5.3%	497人 (欠員15)	7人	1.4%	251人 (欠員1)	33人	13.1%

(衆議院・参議院各事務局調べ)

(2) 審議会等における女子の選任状況

① 概 況

区 分	審 議 会 総 数	うち女子 を含む審 議会 数	女子を含 む審議会 の 比 率	委員数	うち女子	女子の 比 率
	計 525	335	63.8%	8,957人	590人	6.6%
平成元年 3 月 31 日	中 央 203	121	59.6	4,511	304	6.7
平成元年 6 月 1 日	地方支分部局等 322	214	66.5	4,446	286	6.4

- (注) 1. 国家行政組織法第8条に基づく審議会等を対象に、中央は総理府が、地方支分部局等は労働省が調査した。
2. 調査時点において、活動を停止したり、又は任命手続中の審議会等は、この統計表には含まれていない。

② 地方支分部局等に設置されている審議会等

省 庁 名	審 議 会 名	審議会数	うち女子 を含む 審議会数	委員数	うち女子	女子の 比 率
防衛施設庁	防 衛 施 設 地 方 審 議 会	8	3	102	4	3.0
沖縄開発庁	国 有 財 産 沖 縄 地 方 審 議 会	1	1	20	1	5.0
"	沖 縄 地 方 鉱 業 協 議 会	1	0	12	0	-
"	沖 縄 地 方 ガ ス 事 業 調 整 協 議 会	1	1	7	2	28.6
"	沖 縄 地 方 交 通 審 議 会	1	1	22	1	4.5
"	沖 縄 位 置 境 界 明 確 化 審 議 会	1	0	8	0	-
法 務 省	保 護 司 選 考 会	47	16	531	18	3.4
大 蔵 省	国 有 財 産 地 方 審 議 会	9	9	222	20	9.0
"	旧 軍 港 市 国 有 財 産 処 理 地 方 審 議 会	1	0	16	0	-
国 税 庁	地 方 酒 類 審 議 会	10	10	147	14	9.5
"	土 地 評 価 審 議 会	11	5	211	5	2.4
林 野 庁	国 有 林 野 管 理 審 議 会	9	8	176	9	5.1
通 商 産 業 省	地 方 鉱 業 協 議 会	6	0	93	0	-
"	地 方 ガ ス 事 業 調 整 協 議 会	8	8	56	14	25.0
"	地 方 鉱 山 保 安 協 議 会	5	0	126	0	-
運 輸 省	地 方 交 通 審 議 会	9	8	52	8	15.4
労 働 省	地 方 労 働 基 準 審 議 会	47	40	704	44	6.3
"	地 方 労 働 基 準 審 議 会 家 内 労 働 部 会	41	39	381	69	18.1
"	地 方 最 低 賃 金 審 議 会	47	7	717	7	1.0
"	地 方 家 内 労 働 審 議 会	6	6	60	14	23.3
"	地 方 職 業 安 定 審 議 会	47	46	689	50	7.3
"	地 区 職 業 安 定 審 議 会	6	6	94	6	6.4
合 計		322	214	4,446	286	6.4

(注) 平成元年6月1日現在(労働省調べ)。

(3) 公務員関係(採用関係)

① 国家公務員採用試験区分別採用等の状況

区 分		昭 和 63 年 度			
		総 数	男	女	女子の比率
I 種	申 込 者	28,833人	25,502人	3,331人	11.6%
	合 格 者 (A)	1,814	1,664	150	8.3
	採 用 者 (B)	701	639	62	8.8
	B / A (%)	38.6	38.4	41.3	
II 種	申 込 者	41,335	33,312	8,023	19.4
	合 格 者 (A)	5,779	4,995	784	13.6
	採 用 者 (B)	2,061	1,810	251	12.2
	B / A (%)	35.7	36.2	32.0	
III 種	申 込 者	113,695	66,768	46,927	41.3
	合 格 者 (A)	18,048	11,681	6,367	35.3
	採 用 者 (B)	9,000	6,133	2,867	31.9
	B / A (%)	49.9	52.5	45.0	

(注) 採用者については元年4月30日現在の状況

(人事院任用局調べ)

② 平成元年度司法試験申込者・合格者数

区 分	総 数	男 子	女 子	女子の比率
申 込 者 (A)	23,202 人	20,466 人	2,736 人	10.8 %
合 格 者 (B)	506	435	71	11.9
(B) / (A) (%)	2.2	2.1	2.6	

(注) 第2次試験の申込者・合格者数である。

(司法試験管理委員会調べ)

(4) 国家公務員の在職状況

① 国家公務員級別在職者数(行政職-)

区 分	計	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級	10 級	11 級
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
総 数	234,729	19,994	28,173	44,797	43,530	24,082	34,310	15,967	17,040	3,730	1,686	1,420
男 子	200,652	15,891	23,641	33,970	35,949	20,397	31,474	15,671	16,875	3,704	1,676	1,404
女 子	34,077	4,103	4,532	10,827	7,581	3,685	2,836	296	165	26	10	16
女子の比率	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	14.5	20.5	16.0	24.2	17.4	15.3	8.3	1.9	1.0	0.7	0.6	1.1

昭和63年3月31日現在、人事院「国家公務員任用状況調査報告」

② 裁 判 官 数

総 数			判 事・簡易裁判所判事			判 事 補		
計	女 子	女子の比率	計	女 子	女子の比率	計	女 子	女子の比率
人	人	%	人	人	%	人	人	%
2,818	126	4.5	2,209	65	2.9	609	61	10.0

平成元年6月1日現在 (最高裁判所調べ)

(参 考) 女子が所長である裁判所(平成元年11月30日現在)は次のとおりである。

浦和家庭裁判所長 丹 宗 朝 子

那覇家庭裁判所長 大 城 光 代

③ 検 事 数

総 数	女 子	女子の比率
人	人	%
2,092	44	2.1

平成元年4月30日現在(法務省調べ)

(5) 国立・公立学校の教員数及び女子の登用状況

① 小学校、中学校、高等学校の教員数及び校長、教頭の数

区 分		小 学 校	中 学 校	高 等 学 校
学 校 数		24,682	10,656	4,199
教員数	総 数	442,532人	276,990人	220,020人
	女 子	254,923	99,045	42,376
	女子の比率	57.6%	35.8%	19.3%
校 長	総 数	23,574人	10,202人	4,014人
	女 子	731	60	14
	女子の比率	3.1%	0.6%	0.3%
教 頭	総 数	24,107人	11,070人	5,576人
	女 子	2,349	202	46
	女子の比率	9.7%	1.8%	0.8%

平成元年12月現在、文部省「学校基本調査」。

② 大学、短期大学、高等専門学校の教員数及び学長、副学長、教授、助教授の数

区 分		大 学	短 大	高 専
学 校 数		136	94	58
教員数	総 数	59,557人	3,271人	3,775人
	女 子	3,665	1,187	47
	女子の比率	6.2%	36.3%	1.2%
学 長	総 数	134人	47人	57人
	女 子	0	0	0
	女子の比率	-	-	-
副 学 長	総 数	42人	6人	
	女 子	0	1	
	女子の比率	-	16.7%	
教 授	総 数	17,977人	1,089人	1,357人
	女 子	444	187	4
	女子の比率	2.5%	17.2%	0.3%
助 教 授	総 数	15,825人	1,007人	1,375人
	女 子	822	306	6
	女子の比率	5.2	30.4	0.4

平成元年8月現在、文部省「学校基本調査速報」

2. 都道府県、指定都市等の段階における婦人の状況

(1) 地方議会における婦人議員

区 分	合 計	都道府県議会	市 議 会	町村議会	特別区議会
総 数	66,759人	2,874人	19,358人	43,486人	1,041人
うち女子	1,480	67	784	536	93
女子の比率	2.2%	2.3%	4.0%	1.2%	8.9%

(注) 昭和63年12月31日現在(自治省選挙部調べ)

(2) 地方公共団体の婦人の長(昭和63年11月現在)

福島県東白川郡棚倉町長	藤 田 満寿恵
岐阜県本巣郡穂積町長	松 野 友
群馬県利根郡水上町長	山 田 節 子

(3) 法律により設置されている審議会等における女子の選任状況(地方自治法第202条の3別表第7参照)

名 称		審 議 会 数	うち女 子を含む 審議会数	女子を 含む審議 会の比 率	委員数	う ち 女 子	女子の 比 率
				%	人	人	%
都 道 府 県	都道府県防災会議	47	1	2.1	2,520	1	0.0
	国土利用計画地方審議会	47	36	76.6	1,089	86	7.9
	土地利用審査会	47	9	19.1	328	9	2.7
	都道府県交通安全対策会議	47	2	4.3	995	2	0.2
	都道府県自然環境保全審議会	46	40	87.0	1,213	96	7.9
	都道府県公害対策審議会	47	47	100.0	1,393	102	7.3
	温泉審議会	46	15	32.6	579	16	12.8
	保健所運営協議会	46	45	97.8	1,150	1,539	13.4
	都道府県優生保護審査会	41	36	87.8	380	61	16.1
	地方精神保健審議会	47	26	55.3	614	39	6.4
	精神医療審査会	47	23	48.9	626	39	6.2
	結核診査協議会	47	36	76.6	2,635	111	4.2
	都道府県環境衛生適正化審議会	32	32	100.0	451	86	19.1
	都道府県医療審議会	47	46	97.9	1,075	102	9.5
	あん摩、マッサージ、指圧、はり、きゅう、柔道整復等地方審議会	29	3	10.3	297	5	1.7
	あん摩、マッサージ、指圧師、はり師、きゅう師及び柔道整復師試験委員	45	15	33.3	563	21	3.7
	准看護婦試験委員	47	47	100.0	660	251	38.0
	麻薬中毒審査会	26	6	23.1	144	7	4.9
	地方社会福祉審議会	47	47	100.0	1,651	302	18.3
	地方心身障害者対策協議会	35	14	40.0	569	28	4.9

名 称		審 議 会 数	うち女 子を含む 審議 会 数	女子を 含む審 議会の 比 率	委員数	う ち 女 子	女子の 比 率
				%	人	人	%
都	保 母 試 験 委 員	46	44	95.7	444	150	33.8
	地方社会保険医療協議会	47	14	29.8	939	16	1.7
	国民健康保険審査会	47	15	31.9	421	16	3.8
	都道府県職業能力開発審議会	47	40	85.1	670	55	8.2
	都道府県農業共済保険審査会	42	3	7.1	394	3	0.8
道	都道府県森林審議会	46	25	54.3	641	30	4.7
	都道府県建設工事紛争審査会	47	8	17.4	588	21	3.6
	都道府県水防協議会	47	0	-	715	0	-
	建 築 審 査 会	47	8	17.0	315	7	2.5
	都道府県建築士審査会	47	10	21.3	336	11	3.3
府	都市計画地方審議会	47	13	27.7	1,168	14	1.2
	開 発 審 査 会	47	10	21.3	329	10	3.0
	私立学校審議会	47	37	78.7	628	63	10.0
	石油コンビナート等防災本部	33	0	-	1,181	1	0.1
	公害健康被害認定審査会	11	3	27.3	173	9	5.2
県	新産業都市建設協議会	16	5	31.3	794	8	1.0
	都道府県児童福祉審議会	19	19	100.0	349	107	30.7
	漁 港 管 理 会	32	5	15.6	1,418	23	1.6
	地方港湾審議会	38	7	18.4	1,256	9	0.7
	土地区画整理審議会	8	2	25.0	676	2	0.3
	教科用図書選定審議会	47	44	93.6	903	98	10.9
	スポーツ振興審議会	47	46	97.9	825	91	11.0
	小 計	1,718	884	51.5	44,468	3,635	8.2
指	市 防 災 会 議	11	3	27.3	619	6	1.0
	民生委員推薦会	11	11	100.0	151	26	17.2
	国民健康保険運営協議会	11	11	100.0	249	32	12.9
	土地利用審査会	11	3	27.3	77	3	3.9
	地方社会福祉審議会	11	11	100.0	403	70	17.4
定	地方心身障害者対策協議会	8	4	50.0	155	10	6.5
	公害健康被害認定審査会	6	3	50.0	88	4	4.5
	保健所運営協議会	11	11	100.0	2,417	311	12.9
	結核診査協議会	11	9	81.8	440	38	8.6
	損害評価会	7	0	-	215	0	-
都	漁 港 管 理 会	2	1	50.0	42	1	2.4
	地方港湾審議会	6	4	66.7	208	9	4.3
	水 防 協 議 会	5	0	-	117	0	-
	土地区画整理審議会	10	6	60.0	624	7	1.1
	建 築 審 査 会	11	3	27.3	75	3	4.0
市	小 計	132	80	60.6	5,880	520	8.8
	合 計	1,850	964	52.1	50,348	4,155	8.3

(注) 1. 平成元年6月1日現在(労働省調べ)

2. 審議会の数については、各都道府県、各指定都市を単位とする。

(4) 法律により設置されている委員会及び委員における女子の選任状況（地方自治法第180条の5参照）

区 分	都 道 府 県			指 定 都 市		
	委 員 数	うち女子	女子の比率	委 員 数	うち女子	女子の比率
	人	人	%	人	人	%
教 育 委 員 会	232	38	16.4	55	11	20.0
選 挙 管 理 委 員 会	188	16	8.5	100	2	2.0
人 事 委 員 会	141	5	3.5	33	1	3.0
監 査 委 員	188	0	-	44	0	-
公 安 委 員 会	171	3	1.8	-	-	-
地 方 労 働 委 員 会	793	6	0.8	-	-	-
収 用 委 員 会	333	8	2.4	-	-	-
海 区 漁 業 調 整 委 員 会	938	1	0.1	-	-	-
内 水 面 漁 場 管 理 委 員 会	479	6	1.3	-	-	-
農 業 委 員 会	-	-	-	949	1	0.1
固 定 資 産 評 価 審 査 委 員 会	-	-	-	102	3	2.9
合 計	3,449	83	2.4	1,283	18	1.4

（注）平成元年6月1日現在（労働省調べ）

(5) 法律に基づいて配置されている委員、相談員における女子の選任状況

省・庁 名	委 員 名	総 数	うち女子	女子の比率	調 査 時 点
		人	人	%	
最高裁判所	民 事 調 停 委 員	12,418	1,921	15.5	平成 元. 6. 1
	家 事 調 停 委 員	13,117	5,099	38.9	元. 6. 1
	司 法 委 員	5,443	536	9.8	元. 2. 1
	参 与 員	6,137	2,299	37.5	元. 2. 1
総 務 庁	行 政 相 談 委 員	4,593	998	21.7	元. 6. 1
法 務 省	人 権 擁 護 委 員	11,853	1,853	15.6	元. 6. 1
	保 護 司	48,338	9,938	20.6	元. 1. 1
文 部 省	社 会 教 育 委 員	1,042	198	19.0	元. 6. 1
厚 生 省	民 生 委 員・児 童 委 員	158,983	64,745	40.7	元. 6. 1
	婦 人 相 談 員	529	490	92.6	63. 4. 1
	身 体 障 害 者 相 談 員	9,664	898	9.3	元. 6. 1
	戦 傷 病 者 相 談 員	940	3	0.3	元. 6. 1
	母 子 相 談 員	922	905	98.2	元. 6. 1

（労働省調べ）

（注）社会教育委員については、都道府県及び指定都市教育委員会が委嘱した委員数である。

(6) 地方公務員への女子の採用状況（昭和63年度採用試験（一般行政職）の合格者・採用者）

区 分	都 道 府 県			指 定 都 市		
	総 数	うち女子	女子の比率	総 数	うち女子	女子の比率
上 級 合格者 (大学卒)	6,062	845	13.9	1,383	236	17.1
採用者	4,717	673	14.3	1,092	191	17.5
中 級 合格者 (短大卒)	2,042	629	30.8	313	231	73.8
採用者	1,162	405	34.9	233	166	71.2
初 級 合格者 (高校卒)	4,880	2,447	50.1	1,000	408	40.8
採用者	3,330	1,750	52.6	743	280	37.3

（労働省調べ）

（注）1 都道府県の中級については、該当27都道府県を集計したものである。

2 指定都市の中級については、該当9市を集計したものである。

(7) 地方公務員の管理職への女子の登用状況

① 都道府県における女子管理職（本庁の課長相当職以上）の数

	本 庁			支庁及び地方事務所		
	総 数	うち女子	女子の比率	総 数	うち女子	女子の比率
計	15,969	165	1.0	20,603	729	3.5
知 事 部 局	10,244	146	1.4	15,922	678	4.3
教 育 委 員 会	1,177	12	1.0	1,775	19	1.1
そ の 他	4,548	7	0.2	2,906	32	1.1

（注）1. 平成元年6月1日現在（労働省調べ）

2. 本庁の「その他」は、議会事務局、各種行政委員会、警視庁、道府県警察本部、企業庁等を含む。

3. 支庁及び地方事務所の「教育委員会」については、学校長、教頭は管理職に含めていない。

4. 支庁及び地方事務所の「その他」には、警察署、企業庁の地方事務所等を含む。

② 指定都市における女子管理職（本庁の課長相当職以上）の数

	本 庁			支庁及び出張所		
	総 数	うち女子	女子の比率	総 数	うち女子	女子の比率
計	4,817	82	1.7	5,673	260	4.6
市 長 部 局	3,505	67	1.9	4,540	232	5.1
教 育 委 員 会	387	6	1.5	384	14	3.6
そ の 他	925	9	1.0	749	14	1.9

（注）1 平成元年6月1日現在（労働省調べ）

2 本庁の「その他」については、議会事務局、各種行政委員会、市警察本部、消防本部等を含む。

3 支庁及び出張所の「教育委員会」については、学校長、教頭は管理職に含めていない。

4 各都道府県主要企業における四年制大卒女子採用実績調べの結果について

労働省婦人局婦人政策課

1 調査の概要

本調査は、学生の就職活動及び企業の採用活動が活発化する時期をとらえ、募集・採用における男女雇用機会均等法の定着状況を把握し、広報啓発指導の参考とするため、昭和62年4月、同63年4月及び平成元年4月の3年間の四年制大学卒業者の採用実績並びに平成2年3月四年制大学卒業予定者に対する求人状況を、各都道府県の主要企業を対象として、本年7月、各都道府県婦人少年室を通じて把握したものである。

なお、調査対象企業は、昭和62年10月から63年9月までの期間に行われた決算における各都道府県申告利益上位25企業（東京、大阪にあっては50企業）の1,225企業であり、そのうち1,134企業から有効回答を得た（有効回答率92.6％）。

2 調査結果の概要

(1) 女子を採用する企業の割合

四年制大卒女子を採用する企業の割合は、昭和62年の55.3％、同63年の59.2％、平成元年の61.9％へと年々増加傾向を示している（第1表）。

女子採用企業の割合が増加傾向を示している産業は、製造業（昭和62年57.6％、同63年60.9％、平成元年63.9％、以下同様）、運輸・通信業（35.0％、54.2％、57.7％）、卸売・小売業、飲食店（57.5％、63.0％、70.2％）、金融・保険業、不動産業（56.0％、61.2％、62.2％）の各産業である。なお、平成元年4月の女子採用企業の割合は建設業を除くすべての産業で5割を越えているのに対し、建設業では4割弱と低い。

企業規模別では、すべての規模区分で女子採用企業の割合は年々増加しており、平成元年4月の女子採用企業の割合は、1,000人以上規模では85.3％にのぼっている（第1表）。

(2) 女子の採用人数等

全体の採用人数に占める女子の割合は約2割となっている。

また、昭和62年から平成元年の3年間を通じ女子の採用人数の割合の高かった産

第1表 産業・規模・年度別四年制大卒女子採用企業及び採用人数の割合

(%)

産業・規模		四年制大卒女子採用企業の割合			四年制大卒女子採用人数の割合		
		昭和 62年4月	昭和 63年4月	平成 元年4月	昭和 62年4月	昭和 63年4月	平成 元年4月
産業	計	55.3	59.2	61.9	18.2	19.9	20.9
	建設業	39.0	31.7	36.4	13.6	9.8	9.4
	製造業	57.6	60.9	63.9	15.6	15.4	17.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	68.4	61.9	66.7	7.3	8.4	7.6
	運輸・通信業	35.0	54.2	57.7	9.5	17.1	16.0
	卸売・小売業、 飲食店	57.5	63.0	70.2	19.3	18.4	17.3
	金融・保険業、 不動産業	56.0	61.2	62.2	22.7	25.8	27.6
	サービス業	54.3	61.3	61.0	26.2	24.8	27.5
規模	1000人以上	77.2	82.2	85.3	18.7	20.7	21.5
	300~999人	42.9	48.1	48.6	12.9	11.5	13.6
	299人以下	31.7	32.9	37.8	17.3	19.2	21.9

業は、金融・保険業、不動産業（22.7%、25.8%、27.6%）サービス業（26.2%、24.8%、27.5%）であった。一方、女子の採用人数の割合の低かった産業は、電気・ガス・熱供給・水道業（7.3%、8.4%、7.6%）、建設業（13.6%、9.8%、9.4%）であった（第1表）。

企業規模別では、1,000人以上及び299人以下の規模で女子の採用人数の割合が高く、300人以上999人以下の規模では低くなっている（第1表）。

(3) 女子採用割合別企業の分布

女子採用割合別に企業の分布をみると、「0%」である企業は約4割と多いものの、年ごとにその割合は減少（44%、40.8%、38.1%）しており、逆に女子の採用割合が「20%以上」となっている企業が増加する傾向を示している（24.9%、27.7%、28.0%）。

産業別にみると、昭和62年より平成元年までの採用実績において、建設業、電気・ガス・熱供給・水道業を除き、いずれの産業においても女子採用割合が「0%」の企業の割合は減少しており、女子採用割合は高い方にシフトしている。

企業規模別にみると、いずれの規模区分でも女子の採用割合が「0%」である企業の割合は減少傾向を示し、徐々に女子採用割合の高い方へシフトしている（第2表）。

なお、女子採用割合が「0%」である企業の中には、その理由を女子の応募がないためとする企業もかなりみられた。

第2表 産業・規模・年度別四年制大卒女子採用割合別企業の割合

(%)

産 業 ・ 規 模		昭和62年4月		昭和63年4月		平成元年4月	
		0 %	20%以上	0 %	20%以上	0 %	20%以上
計		44.7	24.9	40.8	27.7	38.1	28.0
産 業	建 設 業	61.0	10.2	68.3	9.5	63.6	6.1
	製 造 業	42.4	23.1	39.1	24.9	36.1	23.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	31.5	15.8	38.1	14.3	33.3	5.6
	運 輸 ・ 通 信 業	65.0	15.0	45.8	16.7	42.3	26.9
	卸売・小売業、飲食業	42.5	23.9	37.0	27.4	29.8	28.2
	金融・保険業、不動産業	44.0	25.7	38.8	29.2	37.8	31.7
	サ ー ビ ス 業	45.7	48.6	38.7	56.0	39.0	52.4
規 模	1000 人 以 上	22.8	24.9	17.8	29.4	14.7	28.2
	300～999 人	57.1	23.1	51.9	25.3	51.4	24.8
	299 人 以 下	68.3	27.7	67.1	28.2	62.2	32.5

4 まとめ

四年制大卒女子採用企業の割合、四年制大卒女子の採用人数の割合は産業間にばらつきがみられるものの、全体として年々増加する傾向にある。

ところで、女子の採用にあたってのマイナス要因としては、これまでの女子の定着率が低い、勤続年数が短い、大学での専攻科目と業務との関連が少ない、などをあげる企業が多い。

なお、一部には、女子は「自宅通勤のみとする」、「大卒は男子のみ募集」など男女雇用機会均等法に反するとみられる企業もあるので、今後、婦人少年室を通じて法の周知徹底及び改善指導を図っていくこととしている。

5 既婚女子労働者の生活実態調査の結果について

－育児期の母親労働者の実態－

本調査は、子供のいる既婚女子労働者の就労状況、家族状況、家事・育児等の実態等を把握し、特に育児期の母親労働者の職業生活と家庭生活の調和を図るための対策の推進に資することを目的として、労働省が（財）婦人少年協会に委託し、平成元年2月1日現在で実施したものである。

調査対象は、全国の30人以上規模の製造業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業及びサービス業に属する企業に雇用される常用の既婚女子労働者のうち45歳未満で子供のいる者3,000人である。

この調査結果の概要は以下のとおりである。

1 子供のいる既婚女子労働者の属性に関する状況

(1) 年齢

年齢階級別構成をみると、年齢階級が高くなるにつれて割合が高まり、40～44歳が32.2%と最も高く、次いで35～39歳が28.4%と35歳以上が全体の6割を占め、20歳代は16.8%となっている。

(2) 職種

既婚女子労働者の従事する職種をみると、事務従事者の割合が65.0%を占め、他の職種は概ね1割以下であり、管理的職業従事者は1.2%にとどまっている。

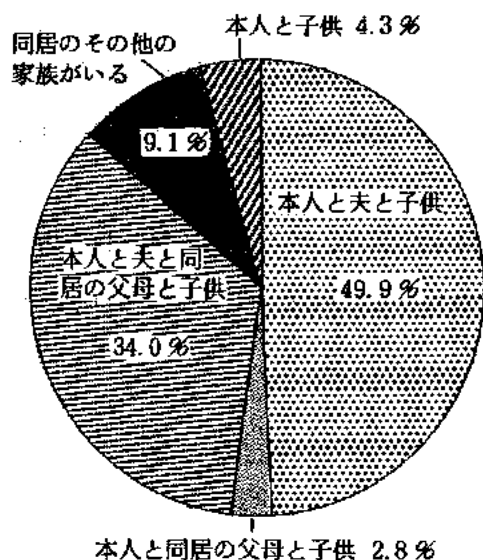
(3) 勤続年数

現在の仕事先での勤続年数は、「5年～10年未満」の者の割合が27.4%とやや高いほか、「10年～15年未満」、「5年未満」の者がともに23.7%、15年以上の長期勤続者が25.1%といずれもほぼ同じ割合となっている。

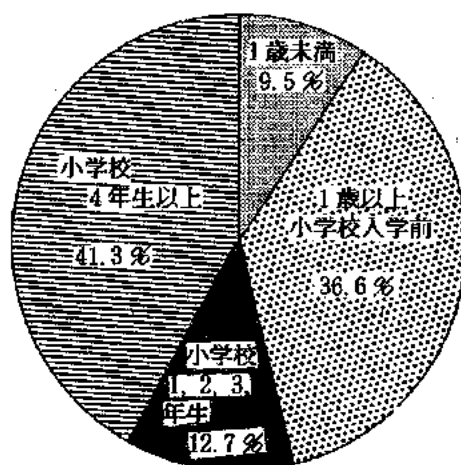
(4) 家族構成

家族構成をみると、「本人と夫と子供」のいわゆる核家族世帯の割合が5割(49.9%)を占め、次いで「本人と夫と同居の父母と子供」の三世帯世帯が34.0%となっている(第1図)。

第1図 家族構成別既婚女子労働者数の割合



第2図 末子の年齢区分別既婚女子労働者数の割合

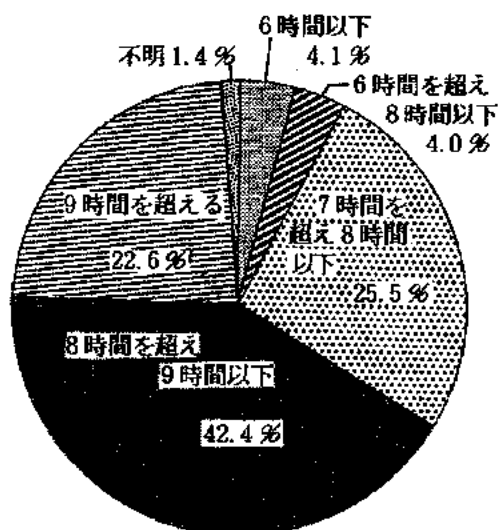


(5) 子供の人数及び年齢

子供の人数は「2人」の割合が5割（51.1%）で最も高く、次いで「1人」が37.1%となっており、「3人」が10.8%、「4人以上」の子供のいる既婚女子労働者の割合は0.9%である。

また、末子の年齢区分別に既婚女子労働者の構成をみると、小学生以下の子供のいる者の割合が過半数（54.0%）を占め、小学校入学前の子供のいる者の割合が46.1%となっている（第2図）。

第3図 1日当たりの職場にいる平均時間別既婚女子労働者数の割合



2 子供のいる既婚女子労働者の就労に関する状況

(1) 職場にいる時間（休憩時間を含む）

既婚女子労働者の1日当たりの職場にいる平均時間をみると、「8時間を超え9時間以下」の者の割合が42.4%

を占め、次いで「7時間を超え8時間以下」の者が25.5%、「9時間を超える」者が22.6%となっている（第3図）。

(2) 通勤時間

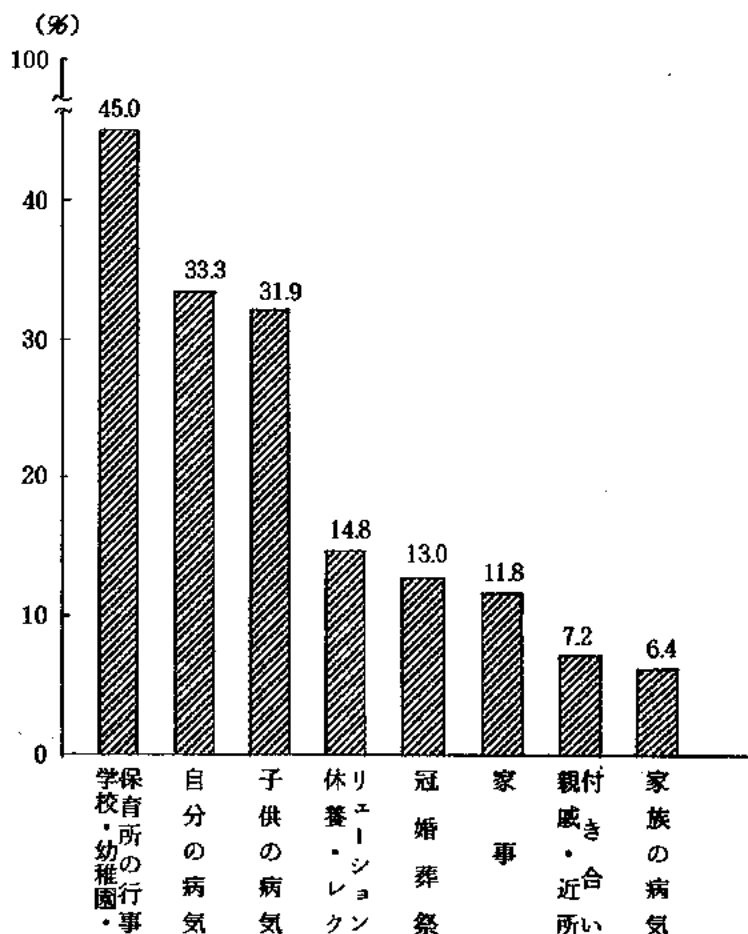
通勤時間（片道）は「15分未満」が28.5%、「15分～30分未満」が29.9%、「30分～1時間未満」が27.9%となっており、「1時間30分を超える」者は1.7%である。

(3) 休暇の取得状況

昭和63年11月、12月及び平成元年1月の3か月間に「決まった休日以外の休暇」（就業規則等によって定められている日曜日、祭日、会社記念日等の休日以外の休暇のことで、以下「休暇」という。）を取得した者の割合は75.5%で、3か月間の平均休暇日数は3.6日である。

さらに、休暇の取得理由（複数回答）をみると、「学校・幼稚園・保育所の行事」をあげる者の割合が45.0%と最も高く、次いで「自分の病気」（33.3%）、「子供の病気」（31.9%）があげられている（第4図）。

第4図 休暇取得の理由別既婚女子労働者数の割合



3 子供のいる既婚女子労働者の家事・育児に関する状況

(1) 家事労働の担当状況

家事労働の担当状況をみると、平日では既婚女子労働者の63.6%が、休日では85.4%が家事労働の主たる担当者となっている（第5図）。

家事労働の担当状況を家族構成別にみると、休日ではいずれの家族構成でも既婚女子労働者がその主たる担当者である場合が多くなっている。平日では家族構成により違いがみられ、いわゆる核家族世帯では既婚女子労働者が主たる担当者である割合が9割と高くなっているが、父母等の家族と同居している世帯では、「自分又は夫の母」が5割前後と最も高く「自分」とする者は約3割となっている（第6図）。

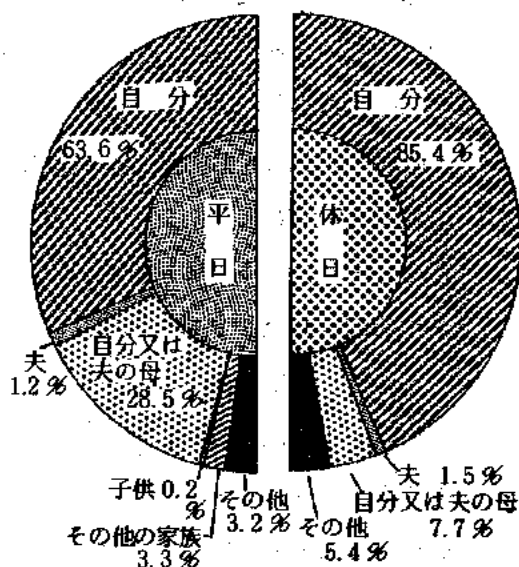
(2) 育児期の就労状況

末子の年齢区分ごとに既婚女子労働者の就労状況をみると、子供の年齢区分にかかわらず、「雇われて働いていた」者の割合が7～8割と高く、子供の年齢区分が上がるにつれて、この割合が高くなっている。一方、子供の年齢区分が低いほど「働いていなかった」者の割合が高くなり、子供が1歳未満のときは3割近い。

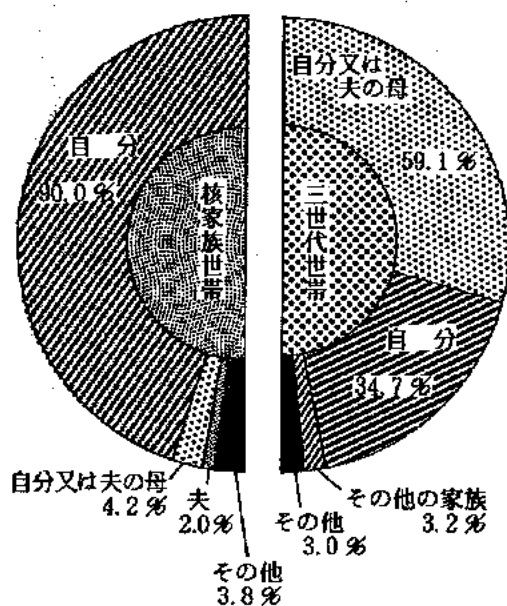
(3) 末子の保育状況

末子の年齢が小学校3年生以下の時

第5図 平日、休日別、主な家事労働担当者別既婚女子労働者数の割合



第6図 世帯別、主な家事労働担当者別既婚女子労働者数の割合（平日）



に、雇われて働いていた既婚女子労働者について、自身が職場にいる間のその子供の保育状況（複数回答）を末子の年齢区分ごとにみると以下のとおりである。

イ 子供が1歳未満のとき

「自分又は夫の父母」に子供を預けた者の割合が67.2%と最も高く、次いで「保育所・託児施設等の利用」が28.3%となっている。

ロ 子供が1歳以上小学校入学前のとき

「自分又は夫の父母」に預けた者の割合が51.0%と最も高く、次いで「保育所・託児施設等の利用」者が48.9%、また、3歳に達すると幼稚園の利用が可能となるため「幼稚園の利用」者が15.0%となっている。

ハ 子供が小学校1・2・3年生のとき

「自分又は夫の父母」に預けた者の割合が55.7%と最も高く、「学童保育」の利用が15.0%、また、保育する者が「誰もなし」をあげる者も16.9%いる。

(4) 小学校入学前の子供の保育費用

既婚女子労働者の5割近く（46.1%）は小学校入学前の子供がいるが、1か月当たりの世帯収入に占める保育費用の割合をみると、「10%未満」が42.3%、「10～20%未満」が39.5%で、全体として20%未満の者の割合が8割を占めている。

子供の人数別にみると、子供の人数が増えるにつれて保育費用の占める割合も高まり、小学校入学前の子供が3人以上いる世帯では、世帯収入に占める保育費用の割合が3割を超える者が14.2%ある。

(5) 育児休業の状況

イ 育児休業制度の有無

末子が1歳未満のとき雇われて働いていた既婚女子労働者について、育児休業制度の有無をみると、「育児休業制度あり」の者が2割（19.7%）で、末子が1歳以上になると、育児休業を利用できる期間を「子供が1歳に達するまで」とする企業の割合が高いこともあって、「育児休業制度あり」の者は1割（10.7%）に低下している。

ロ 育児休業制度の利用状況

末子が1歳未満のときは、「育児休業制度を利用した」者の割合が54.9%で、「育児休業制度を利用しなかった」者の割合（45.1%）を上回っている。一方、

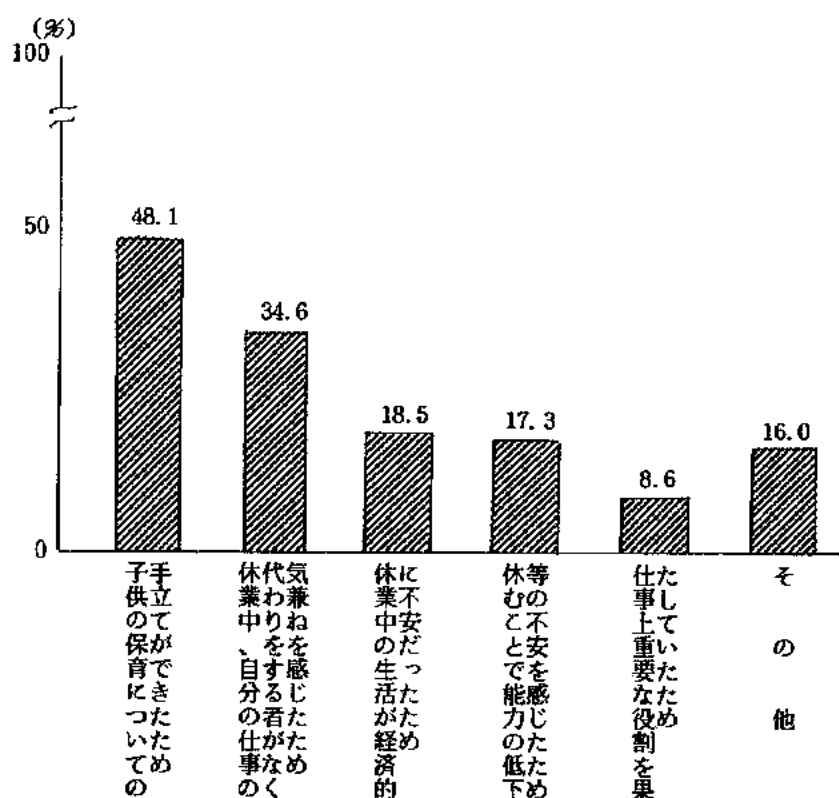
末子が1歳以上になると「育児休業制度を利用しなかった」者が7割を超え(72.8%)、「育児休業制度を利用した」者の割合(27.2%)を大幅に上回っている。

ハ 育児休業未取得の理由

育児休業を利用しなかった者についてその具体的理由をみると(複数回答)、「子供の保育についての手立てができたため」をあげる者の割合が48.1%と最も高く、次いで「休業中、自分の仕事の代わりをする者がなく気兼ねを感じたため」が34.6%となっている(第7図)。

第7図 育児休業を取得しなかった理由別既婚女子労働者数の割合

(複数回答)



5 子供のいる既婚女子労働者の

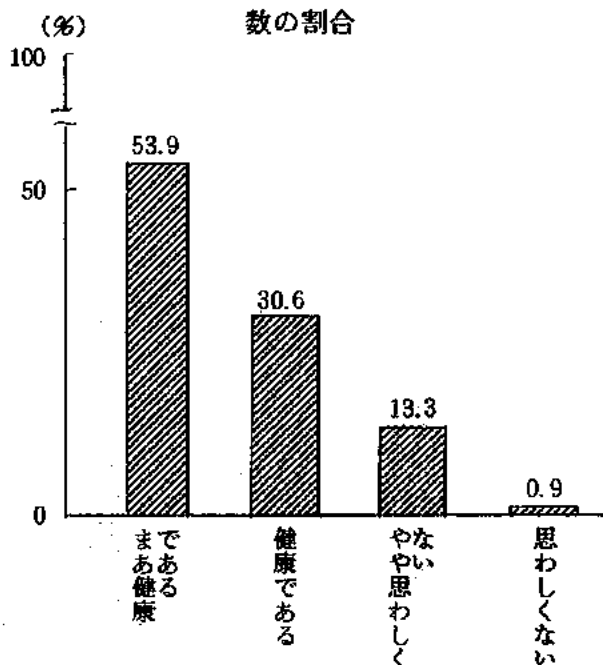
健康状況

既婚女子労働者が自分の健康状態についてどのように考えているかについてみると、「まあ健康である」(53.9%)、「健康である」(30.6%)をあわせて、現在健康であると答えている者が8割を超えている。一方、不調を感じている者(「やや思わしくない」13.3%、「思わしくない」0.9%)は、14.2%である(第8図)。

不調を感じている者は、自分の健康が思わしくない理由(複数回答)

として、「精神的ストレス」をあげる者の割合が63.3%と最も高く、次いで「慢性的な身体的疲労」が47.4%となっている。

第8図 健康状態別既婚女子労働者数の割合



6 就労継続の意向

仕事を「将来もずっと続けたい」と希望している既婚女子労働者が過半数(54.5%)を占めているが、「当分の間は続けたい」(35.5%)及び「やめたい」(2.9%)とする者も4割弱いる。

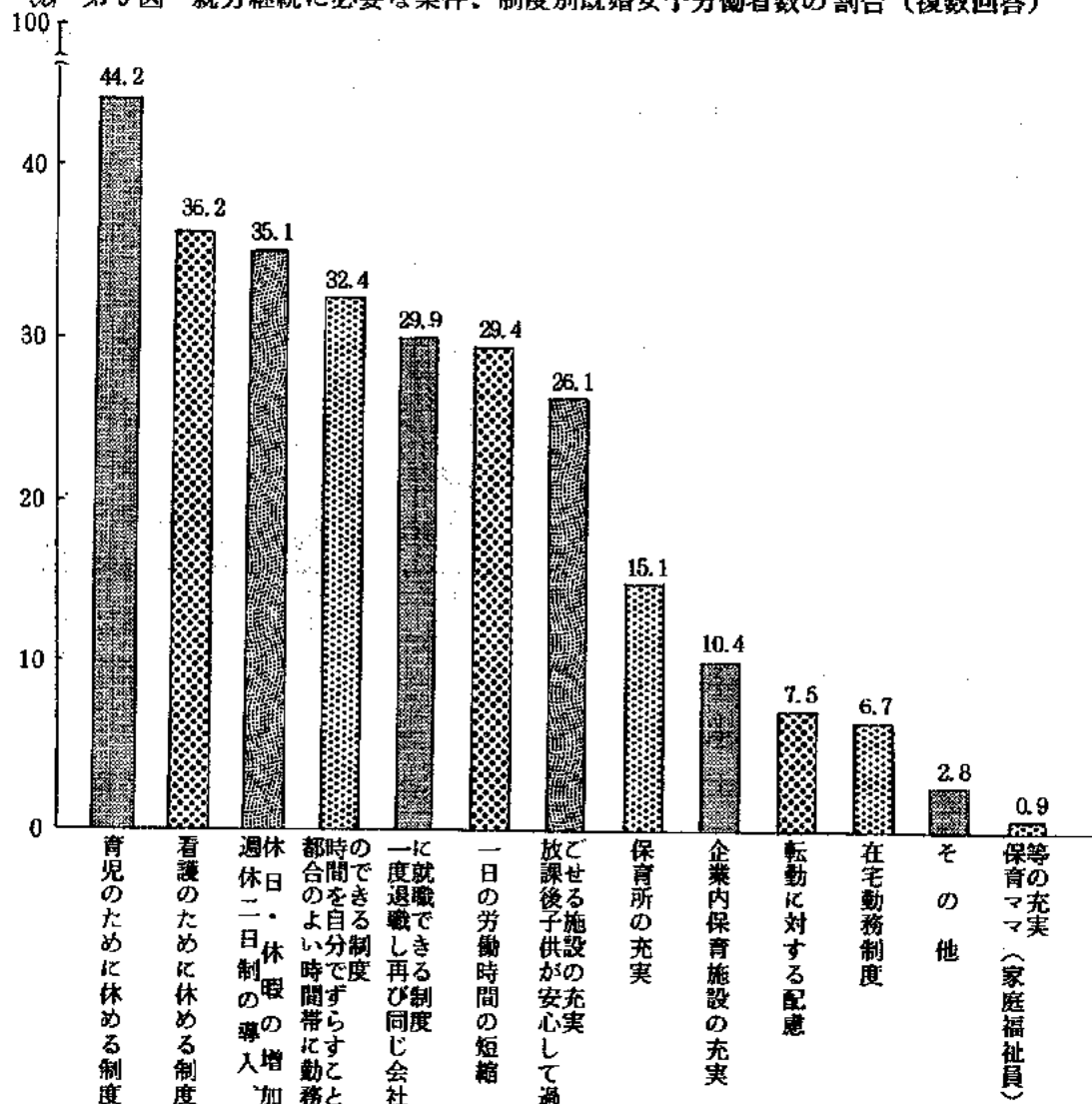
「当分の間は続けたい」及び「やめたい」とする既婚女子労働者についてその理由を見ると、「子供の世話を自分でしたいため」(22.2%)、「老人・病人の介護のため」(14.3%)、「家事負担が重いため」(8.7%)などがあげられている。

7 職業を継続するために必要な労働条件、制度

(1) 職業を継続するために必要な労働条件、制度

既婚女子労働者が子供を育てつつ仕事を継続するために必要と思う労働条件や制度(複数回答)をみると、「育児のために休める制度」をあげる者の割合が44.2%で最も高く、

(%) 第9図 就労継続に必要な条件、制度別既婚女子労働者数の割合（複数回答）



次いで「看護のために休める制度」（36.2%）「週休2日制の導入、休日・休暇の増加」（35.1%）などがあげられている（第9図）。

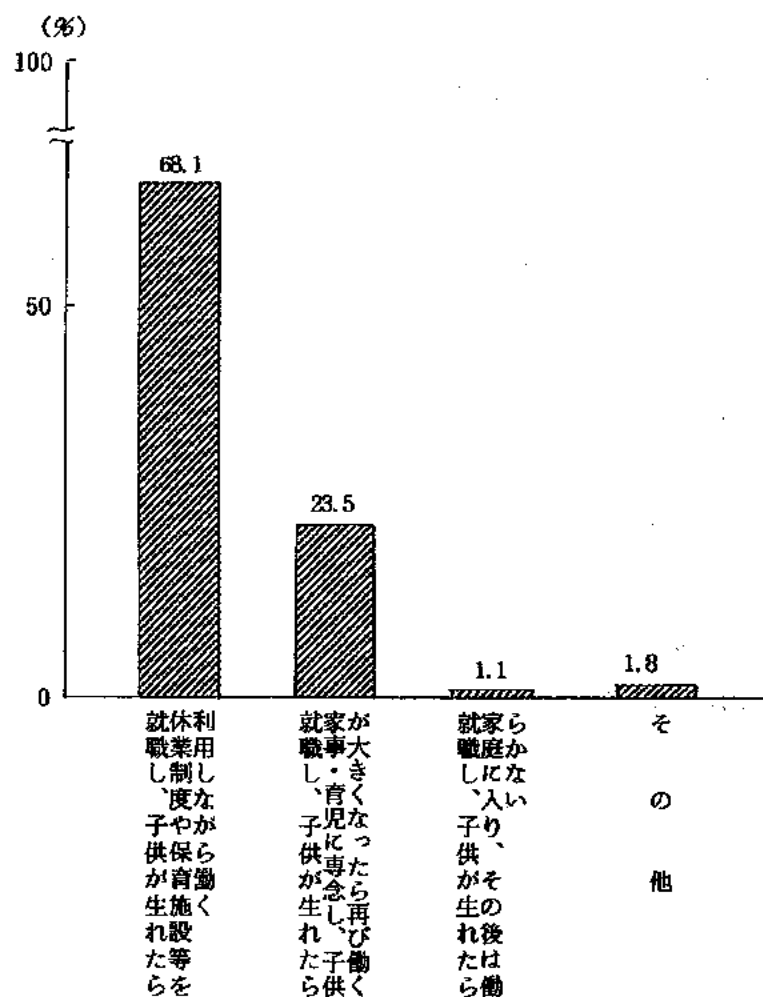
40歳未満層ではいずれの年齢層も「育児のために休める制度」をあげる者の割合が最も高いが、40歳代前半層では「看護のために休める制度」をあげる者の割合が最も高くなっている。

(2) 希望就労パターン

出産や育児のときの休業制度や保育施設が完全に整っているとしたら、生涯を通じてどのような働き方をしたいと思うかという問に対しては、既婚女子労働者は

68.1%が「就職し、子供が生まれたら休業制度や保育施設などを利用しながら働く」と継続就労を希望し、次いで「就職し、子供が生れたら休業制度や保育施設などに頼らないで家事、育児に専念し、子供が大きくなったら再び働く」と中断型を希望する者が23.5%となっている（第10図）。

第10図 希望就労パターン別、既婚女子労働者数の割合



6 働く女性の能力活用研究会（電気機械器具製造業） 報告について

労働省婦人局では、昭和61年度より、（財）女性職業財団に委託し、「働く女性の能力活用研究会」（座長 関本昌秀 慶応義塾大学教授）を設置して、男女雇用機会均等法の趣旨に添った雇用管理のあり方や女子労働者の積極的活用のためのノウハウを業種別に調査研究している。

同研究会が今般まとめた電気機械器具製造業における働く女性の能力活用に関する報告書の概要は以下の通りである。

1 環境変化と人事制度—大量要員確保の必要性が女子専門職の戦力化を促す

技術革新、国際化、社会のソフト化、価値観の多様化という企業を取り巻く環境変化のなかで、これらに対応するための要員確保が求められている。このため、女子の積極的戦力化が求められ、特に専門職女子の活用が進展している。

2 女子の活用実態—「配置・異動」、「人事考課、昇進・昇格」では大いに改善の余地

○採用……生産現場の女子比率が低下する一方、技術・研究部門、デザイン、商品企画、販売企画等の部門への女子の進出が進む。

○教育訓練……男女差はあまりないが、社外の研修会等への参加は男子が多い。

○配置・異動……専門職的活用が中心であり、職歴開発のための異動はこれからの段階。

○人事考課、昇進・昇格……勤続年数の短さもあり、係長までの昇進が大半。

3 女子の育成・活用についての制度、施策—「営業ウーマンの活用」や「機会均等推進担当者」などさまざまな取り組み

女子の育成や能力活用を促進する観点から、①意見・希望を吸い上げるための上司とのコミュニケーション実施、②営業ウーマンの活用、③人材育成配置プログラム、④女子リーダーの育成、⑤フレックスタイム、在宅勤務制の導入、⑥機会均等推進担当者の設置、等の施策を行う企業もある。

4 女子戦力化へのステップの功罪―「女子の方が向いている分野での登用」や、「コース別管理」は両刃の剣

企業の打ち出している女子活用の対応策は、これまで女子の活用が遅れていた企業にとって必要なステップではあるが、今後の運用次第では、真の女子の戦力化を遅らせる危険性もはらんでいる。

○「女子の方が向いている分野での登用」…限定的分野への女子社員の体のよい追い払いとならぬよう、長期的女子社員活用方針を併存させなければならない。

○「コース別管理」…事実上女子の切り捨てとならないよう、運用には十分配慮しなければならない。

○「男性中心の職場への限定的採用」…女子を積極的に活用する認識と、組織上のサポートが必要である。

5 これからの女子社員の戦力化―「親心人事」さらに「獅子型人事」へ

今後の女子の活性化に当たっては、女子の意識の低さや勤続の短さを「女子を活性化できない理由」（説明要因）としてではなく「女子の活性化を図っていない結果」（結果要因）として捉える発想の転換が必要である。

今後は一人一人の能力主義に立った労務管理が必要であり、従来の「悪平等主義」から、個々の社員の自我の確立、個性の確立を企業の責任として教育していく「親心人事」、さらには、個々の社員の自覚を促し、押し出させる「獅子型人事」へのステップアップが求められている。

7 OECD/変化する経済社会における女子の雇用促進に関する国際会議

OECDの経済における婦人の役割作業部会の標記会合が、OECDとトルコ政府との共催で、11月7日、8日の両日イスタンブールにおいて開催された。今回の会合は、将来の女子雇用の展望に焦点をおき、①1990年代の労働市場の状況、②資格を有する女子労働力の開発と活用、③地方における企業の育成と雇用の創出、④仕事と家庭との調和の議題について討議が行われた。

第1議題については、①OECDのすべての国において雇用者全体に占める女子の割合が高まっていること、②女子の雇用の拡大の背景には、多産の抑制や家族構成の変化などの女子側の要因と、サービス分野の拡大や雇用構造の柔軟性などの需要側の要因があり、このような傾向は今後とも続くであろうこと、③女子の経済的活動への参加が進んでいるにもかかわらず、賃金、教育、社会的地位などにおいて、女子に対する差別が依然として残っていること、④OECD諸国においては、労働市場における女子の地位向上と差別の撤廃のための努力が続けられていることなどが紹介された。

第2議題については、①男女間の職業の分離は依然として強く残っているが、これは女子の教育についての選択（男子より短い教育期間、専攻分野の違い）が関係していること、②男子が支配的な職業への女子の参加を促進するため女子に資格を持たせようとする戦略も、女子が支配的な職業に対する評価を高めるための戦略もこれまでのところ成功していないこと、③女子の出産後の労働市場への再参入は困難であり、再参入のための能力の維持、向上を考慮する必要があること、④トルコにおいては、大学の自然科学の分野で働く女子が多いが、その地位は男子より低く、女子の経歴を高めることへの障害は、女子が家庭と職場の両方での役割を担っていることにあることなどが指摘された。

第3議題については、①地方では、食料部門における保護貿易主義の抬頭の恐れなど農業の分野を超えた広い視野を必要とする問題が生じている一方、新しいビジネスの進展など良い変化も現われていること、②地方の開発にはあらゆる組織を利用する必要がある、その地方の将来と整合性のとれたものとする必要があること、③地方においては企業の浮沈が激しいが、新しい事業を始める者にとっての障害は、財源不足と財政面での適切な助言が受けられないことであることなどが指摘された。

第4議題については、①女子の家庭内での地位、及び雇用機会を改善するために重要なことは、女子と子供の相互に関連する各種の計画を統合すること、女子を社会的にサポートするシステムを維持、強化すること、②共働き家庭や片親家庭が増えていることから、仕事と家庭の調和が図れるよう、保育所などのサービスとともに、労働者自身が家族的役割を果せるよう、労働時間や働く場所の調整ができるようにする政策も有効であることなどが指摘された。

8 ILO／婦人のための特別保護対策及び機会と待遇の均等化に関する専門家会議について

1 開催経緯及び参加者

標記専門家会議は、平成元年10月10日から17日の間、ジュネーブにおいて開催された。同会議の開催は、国際労働事務局（ILO）理事会において決定されていたものである。同会議の構成メンバーは、24名の専門家であり、政府、使用者団体及び労働者団体からそれぞれ8名ずつ選出されている。我が国は、政府代表はメンバーに入っておらず、連合からの代表として松本惟子氏が参加した。

2 議題

同会議の議題は、以下の通り。

- 女子労働者に関する保護措置のナショナルレベルでの状況をレビューすること。
- かかる保護措置を、雇用における男女労働者の均等な機会と待遇の促進という目的に照らし評価すること。
- この分野におけるILOの活動をレビューし、将来の活動のための提言を行うこと。

3 結論及び勧告の要点

(1) ナショナルレベルでの活動について

○各国は、あらゆる女子保護法制を、最新の科学的知識、技術的進歩に照らして見直さねばならない。

○上記見直しに当たっては、各国は、安全衛生については男女共に保護されるべきであること、保護措置は、機会均等の原則と両立するものであること、男女ともに生殖機能の保護に配慮すること、等を考慮すべきである。

○危険有害業務の制限は、男女共になされるべきで、女子のみに対する保護は、女子の生体学的条件によるものでないかぎり、均等の原則と両立しない。この分野に関する科学研究がもっと進められるべきである。

○妊娠中、育児中、初期の母性保護のための、労働時間や休憩時間を含む措置は、均等の原則と両立する。

○妊婦と育児中の母親のための施設は、均等の原則と両立する。

○働く両親のための育児施設やサービスは決定的に重要である。

○セクシャルハラスメント等に代表される労働者個人の安全は、安全衛生の問題であり、その保護は男女共になされるべきであるが、その程度は性により異なる可能性がある。

(2) ILOの将来の活動

○1985年の国際労働会議における雇用における男女の均等な機会と待遇に関する決議に従い、保護措置は定期的に見直される必要がある。

○ILO第13号条約、第127号条約、第100号条約、第11号条約、第115号条約、第155号条約、第156号条約、第161号条約は優先的に推進されるべきである。

○ILO第45号条約の扱いについては、ILO憲章第19条の一般調査がまず行われるべきである。

○ILOは、労働条件等における危険に関する既存の情報の評価を行い、これを政府、使用者、労働者に周知させるべきである。この評価に基づき、ILOが今後ガイドライン、行為準則、または新国際労働基準の設定という行動を取るべきかどうか検討されるべきである。

○ILOは、訓練、技術的助言、技術協力を通じて、女子労働者の安全衛生と生活の質の確保に加盟各国が対応する能力を向上させるための適切な措置を取るべきである。

9 第44回国連総会における婦人問題関係審議について

第44回国連総会は、平成元年9月19日よりニューヨークにおいて開催されたが、社会・人権問題を扱う第三委員会での婦人問題についての審議の概要は次のとおりである。

1. 一般審議

国際婦人調査訓練研修所（議題94）、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃（議題103）、及び西暦2000年に向けての婦人の地位向上のための将来戦略（議題104）、の三議題についての一般審議は、10月27日から11月1日まで一括審議の形で行われた。

- (1) 国際婦人調査訓練研修所（INSTRAW）（議題94）に関しては、開発途上国を中心に、INSTRAWの役割とその活動振りが評価、支援され、婦人に関する研究、情報提供、訓練プログラムの開発等のINSTRAWの活動は、今後ますます重要となり、特に、開発における婦人の役割に関するデータは婦人関連施策策定の上で重要な要素であるとの発言が注目された。
- (2) 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃（議題103）に関しては、女子差別撤廃条約の採択後わずか10年間で99か国が締約国となったことは歓迎するが、同条約を生きた国際条約とすることが重要である。このような目的に資する女子差別撤廃委員会の効率的なモニタリング活動を評価するとともに、同委員会への財政、技術面での支援の強化が強調された。
- (3) 西暦2000年に向けての婦人の地位向上のための将来戦略（議題104）に関しては、ナイロビ将来戦略の実施状況を見直し、評価する1990年婦人の地位委員会（CSW）の重要性が強調された。

また、ナイロビ将来戦略の実施状況に関しては、特に開発途上国における実施速度の停滞が憂慮され、具体的施策としては、ナショナル・マシーナリーの強化、婦人に対する及び婦人に関する教育の重要性、政策意思決定レベルへの婦人参加の重要性、アフーマティヴ・アクションの取入れの必要性等が指摘された。

CSW議席拡大に関しては、（平成元年5月開催された経済社会理事会で13名増

員し、45名と決定)これを積極的に評価する一部開発途上国と、メンバー国の協力を強調する西側先進国、本件を他のフォーラムの前例と見なさない旨明言する米国との間で異なる見解が示された。

2. 決議案の審議・採択

上記3議題に関して次の7本の決議案が提出され、11月20日に全てコンセンサスで採択された。

- (1) 国際婦人調査訓練研修所(アルゼンティンと我が国の共同提案)
- (2) 国連婦人開発基金(インド提案)
- (3) 事務局における婦人の地位向上(米国提案)
- (4) 高齢婦人(ドミニカ共和国提案)
- (5) 女子差別撤廃条約(デンマーク提案)
- (6) 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」の実施(マレーシア(G77代表)の提案)
- (7) 農村地域における婦人の状況改善(モロッコ提案)

