

婦人の地位



情報 No.21

主 要 内 容

- 1 女子労働者の雇用管理の状況について
「平成元年度女子雇用管理基本調査」結果概要
- 2 平成元年度女子の雇用管理に係る自主点検表集計結果について
- 3 「女子管理職調査」結果概要
- 4 コース別雇用管理制度に関する研究会報告書
- 5 介護休業制度の普及促進について
- 6 「仕事と家庭に関するビジョン懇談会」の開催について
- 7 女性のための再就職準備講習プログラム
- 8 女性の就業に関する世論調査 ——総理府——（抜粋）
- 9 中小企業退職金共済法の一部改正
——中小企業退職金制度へのパートタイム労働者の加入促進——
- 10 第34回国連婦人の地位委員会
- 11 第77回ILO総会 ——夜業関係第二次討議——
- 12 OECD/経済における婦人の役割作業部会第15回会合

1990年11月
労働省婦人局

目 次

1	女子労働者の雇用管理の状況について	
	「平成元年度女子雇用管理基本調査」結果概要	1
2	平成元年度女子の雇用管理に係る自主点検表集計結果について	8
3	「女子管理職調査」結果概要	13
4	コース別雇用管理制度に関する研究会報告書	17
5	介護休業制度の普及促進について	23
6	「仕事と家庭に関するビジョン懇談会」の開催について	28
7	女性のための再就職準備講習プログラム	30
8	女性の就業に関する世論調査 ——総理府——（抜粋）	33
9	中小企業退職金共済法の一部改正	
	——中小企業退職金制度へのパートタイム労働者の加入促進——	41
10	第34回国連婦人の地位委員会	42
11	第77回 I L O 総会 ——夜業関係第二次討議——	47
12	O E C D / 経済における婦人の役割作業部会第15回会合	50

1 女子労働者の雇用管理の状況について

「平成元年度女子雇用管理基本調査」結果概要

調査の概要

この調査は、男女雇用機会均等法施行3年半を経過した時点（平成元年11月1日現在）での企業の女子労働者の活用状況等について総合的に把握することを目的として実施した。

調査の対象は、全国の9大産業（鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業、サービス業）に属し、本社の常用労働者が30人以上の民営企業のうちから一定の方法で抽出した約7,000企業である。

調査結果の概要

1 募集・採用について

(1) 新規学卒者及び中途採用者の募集状況

労働者を募集した企業についてみると、平成2年3月卒業予定の四年制大学卒、高校卒の事務・営業系の新規学卒者及び中途採用者（平成元年4月1日～10月31日）については、「男女とも募集した」企業がそれぞれ70.5%、63.2%、67.8%と最も多くなっているが、四年制大学卒及び高校卒の技術系の新規学卒者は「男子のみ募集した」企業が約50%を占めている。また、四年制大学卒の事務・営業系においても「男子のみ募集した」企業が26.3%みられる。

(2) 新規学卒者（女子）の過去との採用状況の比較及び今後の採用方針

平成元年4月に女子の新規学卒者を採用した企業について、過去（3年程度）との採用状況を比べてみると、いずれの学歴においても「変わらない」とする企業が5割前後であるが、「増えた」とする企業の割合から「減った」とする企業の割合を引いた数値をみると、四年制大学卒で34.9ポイント、短大・高専卒で25.0ポイント、高校卒で9.8ポイントとなっており、女子の採用が「増えた」とする企業の割合が四年制大学卒を中心に拡大しているといえる。

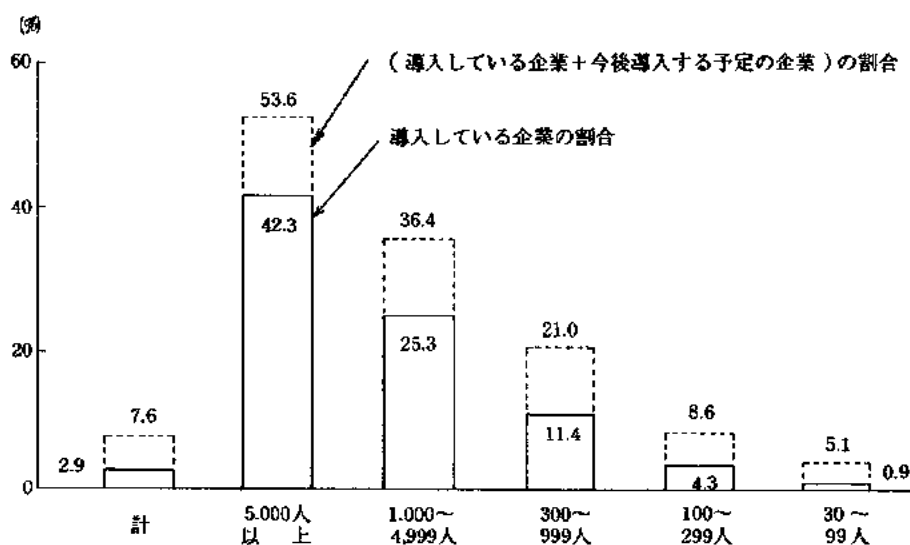
今後（3年程度）の採用方針をみると、「変えない」とする企業が5割前後あるが、「増やす」とする企業から「減らす」とする企業の割合を引いた数値をみると、

四年制大学卒で50.4ポイント、短大・高専卒で44.2ポイント、高校卒で39.5ポイントとなっている。

(3) コース別雇用管理制度の導入状況等

コース別雇用管理制度を「導入している」企業は、2.9%である（第1図）。

第1図 コース別雇用管理制度の導入状況等



産業別にみると、「導入している」企業は、金融・保険業が21.2%と高くなっている。規模別にみると、規模が大きいほど「導入している」企業の割合が高く、5,000人以上規模では42.3%となっている。

「導入している」企業について制度を導入した年をみると、均等法施行後の昭和61年以降が52.6%に達している。

「導入していない」企業は、その95%が今後も「導入予定なし」となっている。

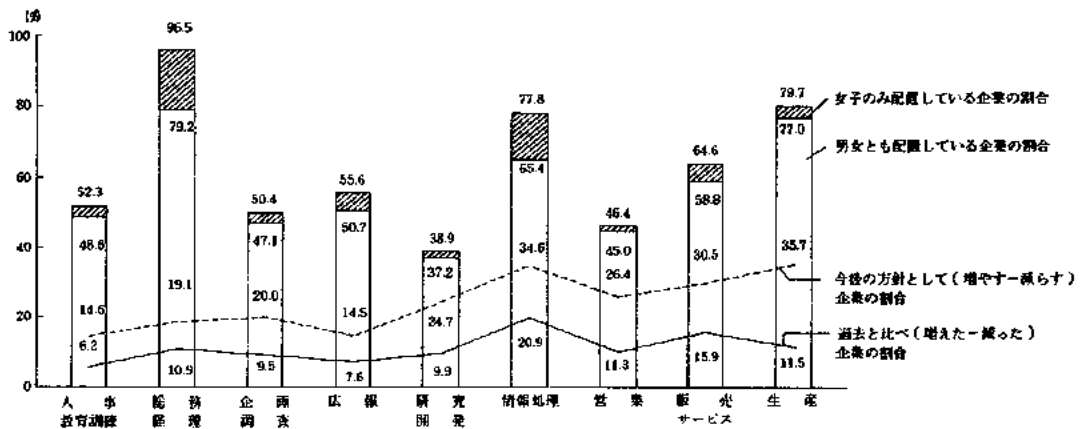
注・コース別雇用管理制度とは、企画業務に従事し、全国規模で転動のあるコースや、定型的業務に従事し、転動のないコースなどに大別して雇用管理を行うもので、「総合職・一般職」「一般職・事務職」等の呼称を持つものをいう。

2 配置・昇進について

(1) 職務別の配置状況

職務別に女子の配置の状況をみると、各職務とも女子を配置している企業が多い（第2図）。

第2図 配置の状況



(2) 女子の配置についての基本的な考え方

女子の配置についての基本的な考え方をみると、「女性の特質・感性をいかせる職務に配置」を挙げる企業が45.7%、次いで、「すべての職務に配置」(23.0%)、「専門技能をいかせる職務に配置」(16.7%)となっており、「補助業務にのみ配置」する企業(7.9%)は少ない。

産業別にみると、金融・保険業で「すべての職務に配置」が55.1%と最も高いが、それ以外の産業では「女性の特質・感性をいかせる職務に配置」が最も高い。「専門技能をいかせる職務に配置」は、運輸・通信業(25.0%)、建設業(21.3%)、サービス業(20.8%)で比較的高い。

規模別にみると、「すべての職務に配置」は、規模が大きくなる程高く、「専門技能をいかせる職務に配置」「女性の特質・感性をいかせる職務に配置」「補助業務にのみ配置」は、おおむね規模が小さくなる程高い。

(3) 配置転換の状況

労働者に対し、配置転換を「行っている」企業は40.0%である。配置転換を実際に「行った」企業について、配置転換の種類別にみると、「転居を伴う事業所間配置転換」を行っている企業は14.6%、「転居を伴わない事業所間配置転換」を行っている企業は19.1%となっている。

また、「男女双方に対し行っている」が6～8割となっているが、「転居を伴う事業所間配置転換」では、11.3%にすぎず、「男子に対してのみ行っている」が87.9%

となっている。

配置転換を行っている企業について、過去（3年程度）と比べた女子の配置転換の状況をみると、いずれの配置転換においても「変わらない」とする企業が8～9割となっているが、「転居を伴う事業所間配置転換」以外では、「増えた」企業が1割強となっており、女子の配置転換が増える状況にある。

今後（3年程度）の女子の配置転換の方針をみると、いずれの配置転換においても、「変えない」とする企業の割合が高いが、「転居を伴う事業所間配置転換」以外では、「増やす」とする企業が2割前後となっている。

(4) 単身赴任について

転居を伴う事業所間配置転換を行っている企業のうち47.7%の企業で「単身赴任者あり」としており、単身赴任者の総数は、約156,700人、転居を伴う事業所間配置転換を行っている企業の全常用労働者の1.4%に該当する。女子の単身赴任者は、「単身赴任者あり」の企業の0.8%、女子の単身赴任者は約100人、転居を伴う事業所間配置転換を行っている企業の常用女子労働者の0.004%に該当する。

(5) 管理職区分別女子管理職の状況

部長相当職の女子を有する企業は6.3%、部長相当職の女子の人数は約5,600人で部長相当職全体の1.2%である。

課長相当職の女子を有する企業は15.9%、課長相当職の女子の人数は、約25,300人で課長相当職全体の2.1%である。

係長相当職の女子を有する企業は33.2%、係長相当職の女子の人数は約71,300人で、係長相当職全体の5.0%である（第3図）。

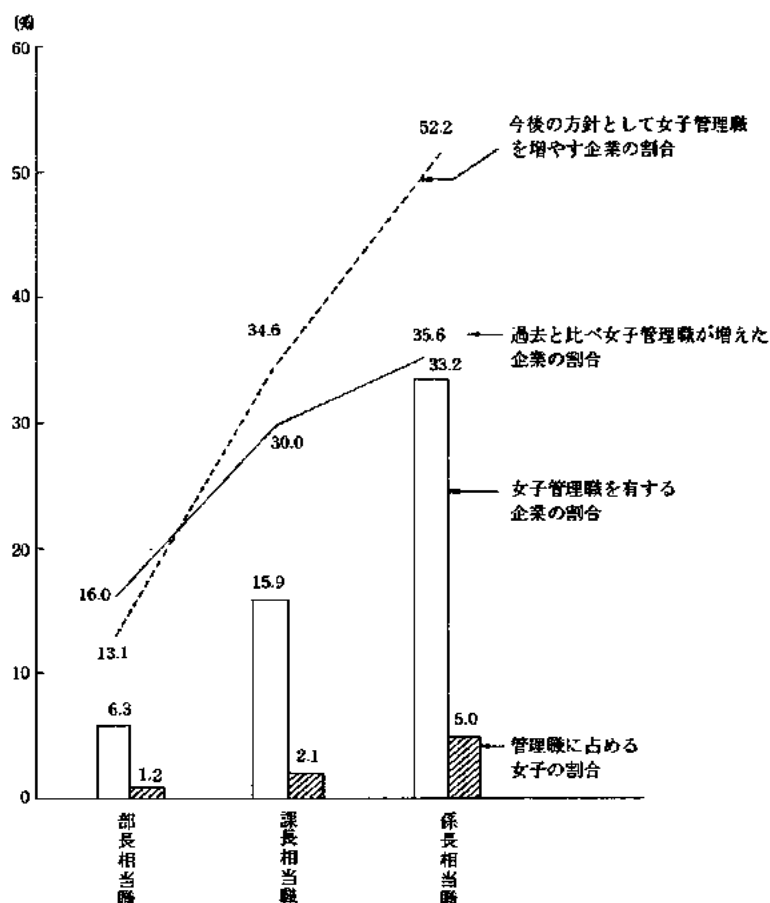
(6) 女子管理職の増減の状況

女子管理職を有する企業について、過去（3年程度）と比べてみると、いずれの役職でも「変わらない」とする企業が多く、中でも部長相当職では83.7%を占めているが、「増えた」企業は部長相当職で16.0%、課長相当職で30.0%、係長相当職で35.6%となっている。

今後（3年程度）の管理職登用の方針をみると、「増やす」とする企業の割合は、係長相当職では、52.2%と半分を超え、課長相当職では、34.6%、部長相当職では13.1%となっており、企業において女子管理職は今後ますます増加するとみられて

いる（第3図）。

第3図 女子管理職の状況



(7) 女子管理職の相当職務

部長相当職の女子にどのような職務を担当させているかをみると、「総務・経理」が56.9%を占めて最も多く、次いで「生産」(15.0%)、「営業」(6.9%)、「企画・調査」(6.1%)、「販売・サービス」(5.9%)の順になっている。女子の課長相当職を有する企業についてもおおむね同様である。

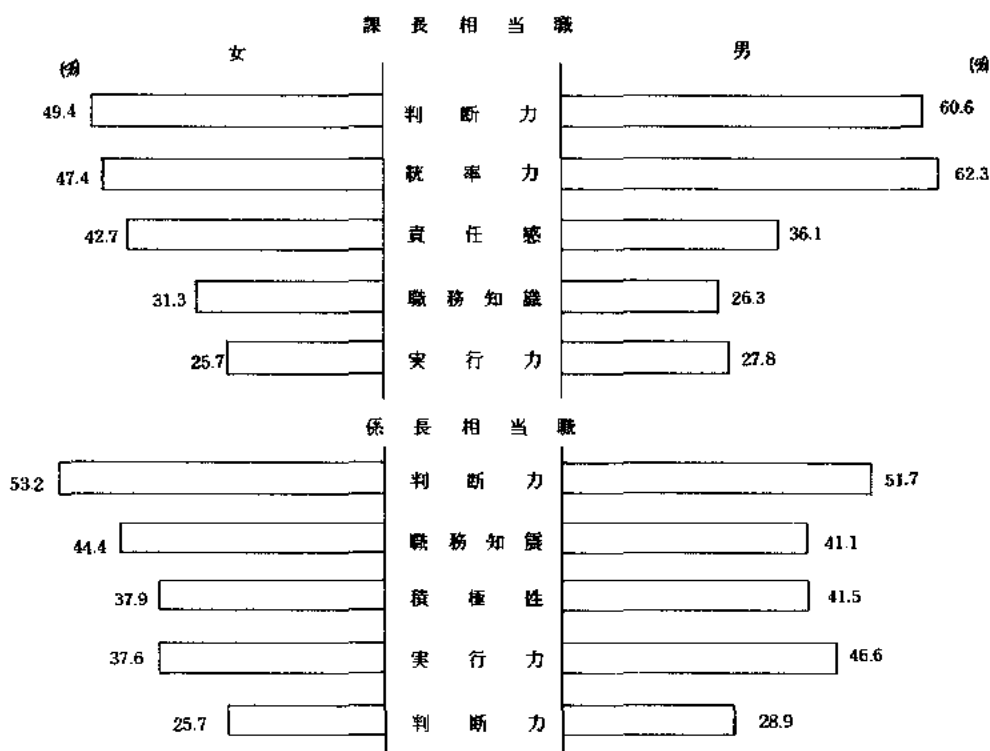
(8) 管理職に登用する場合の重視事項

課長相当職に登用する場合の重視事項をみると、女子については、「判断力」(49.4%)、「統率力」(47.4%)、「責任感」(42.7%)の順となっている。男子についてもおおむね同様になっており、性による差はほとんどみられない。

係長相当職に登用する場合の重視事項をみると、女子については、「責任感」

(53.2%)、「職務知識」(44.4%)、「積極性」(37.9%)、「実行力」(37.6%)の順となっているが、男子については「責任感」(51.7%)、「実行力」(46.6%)、「積極性」(41.5%)、「職務知識」(41.1%)の順となっている(第4図)。

第4図 管理職に登用する場合の重視事項



(9) 女子を管理職に登用するための環境整備

女子を管理職に登用するための環境整備を「行っている」企業は、21.9%である。

環境整備を「行っている」企業について、環境整備の内容をみると「職歴開発のための女子の配置転換」(31.8%)、「男子社員の意識啓発」(31.2%)、「女子に対する特別な研修の実施」(26.9%)、「女子の活用について理解ある上司の下への配属」(25.5%)、「幹部候補生としての女子の採用」(22.5%)となっている。

3 女子の活用のための教育訓練の充実、強化

新入社員に対して、女子の活用のための教育訓練の充実、強化を「図っている」企業は78.1%である。その重点事項をみると、「基礎的な職業能力」が88.3%で最も多い。

中堅社員に対して、女子の活用のための教育訓練の充実、強化を「図っている」企業は60.0%である。その重点事項をみると、「専門知識・技術」が73.1%で最も多い。

4 女子の活用について

過去（3年程度）において、女子の職業意識の向上を「図っている」企業は65.6%である。その具体的な方策をみると、「責任ある仕事の付与」（76.8%）が最も多く、次いで「会議や打合せ等への女子の出席機会の拡大」（43.5%）、「女子に対する教育訓練の充実」（32.3%）の順となっている。

今後（3年程度）の方針をみると、女子の職業意識の向上を「図る」とする企業は74.8%に達している。その具体的な方策をみると、「責任ある仕事の付与」（76.1%）、「会議や打合せ等への女子の出席機会の拡大」（45.8%）、「女子に対する教育訓練の充実」（44.7%）となっており、現状と変わらないが、「管理職への積極的な登用」（25.3%）、「女子リーダー制や女子プロジェクトチームの導入」（23.2%）が増加している。

女子の活用にあたっての問題点をみると、「女子の勤続年数が平均的に短い」が48.7%で最も多く、次いで「家庭責任を考慮する必要がある」（44.3%）、「一般的に女子は職業意識が低い」（37.4%）の順となっている。また、「顧客や取引先を含め社会一般の理解が不十分である」「女子には法制上の制約がある」を挙げる企業の割合が2割前後ある。

2 平成元年度女子の雇用管理に係る自主点検表集計結果について

1 自主点検促進事業について

男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）施行後、多くの企業においては女子の雇用管理を法の要請に沿ったものに改善し、女子の積極的活用が進められてきている。

しかしながら、一部の企業において制度面の改善や女子の活用が遅れているところもあることから、労働省は、昭和63年度から、均等法の趣旨に沿った雇用管理が職場に定着するよう「自主点検促進事業」をスタートさせた。この事業は、事業所ごとに選任される機会均等推進責任者が「自主点検表」により雇用管理の進捗状況をチェックし、その結果に基づいて改善を進めるものである。

2 機会均等推進責任者の選任状況

平成元年度末における機会均等推進責任者の選任実績は、31,984事業所、32,087人となっている。

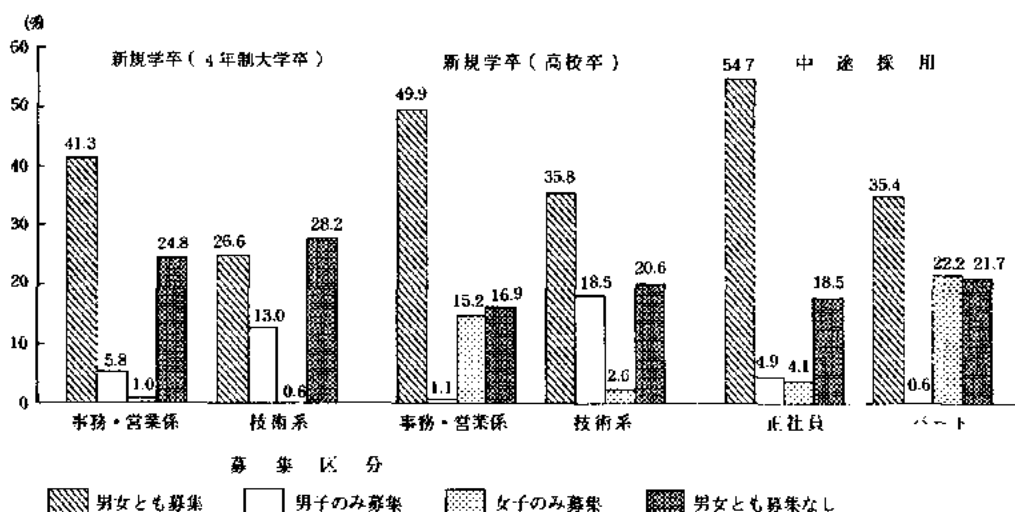
3 自主点検表集計結果の概要

平成元年度1年間に各事業所から都道府県婦人少年室に提出された約1万件の自主点検表の集計を行ったが、均等法が直接要請する事項については概ね法に沿った雇用管理が行われているとの結果であった。

(1) 募集・採用について

- ① 募集区分ごとの募集状況は、各区分とも「男女とも募集」が多くなっているが、新規学卒の技術系の募集については「男子のみ募集」が事務・営業系に比べ高くなっている（第1図）。
- ② 中途採用のパートタイマーについては、「女子のみ募集」が22.2%と他の区分の比べ高まっている。
- ③ 募集に当たり「営業職男子歓迎」などと一定の職種から女子を排除している事業所が4.3%ある。なお、均等法に直接違反するものではないが、選考時の面接における質問項目を男女別に行っている事業所が12.3%となっている。

第1図 募集・採用について



(2) 配置・昇進について

① 一定の職務に女子を配置しないとする事業所が6.3%、結婚したことや子があることを理由として女子にのみ不利益な配置転換をする事業所が0.1%、昇進に当たって、女子であることを理由に対象から外している事業所が1.1%、女子についてのみ不利な条件をつける事業所が0.6%ある。

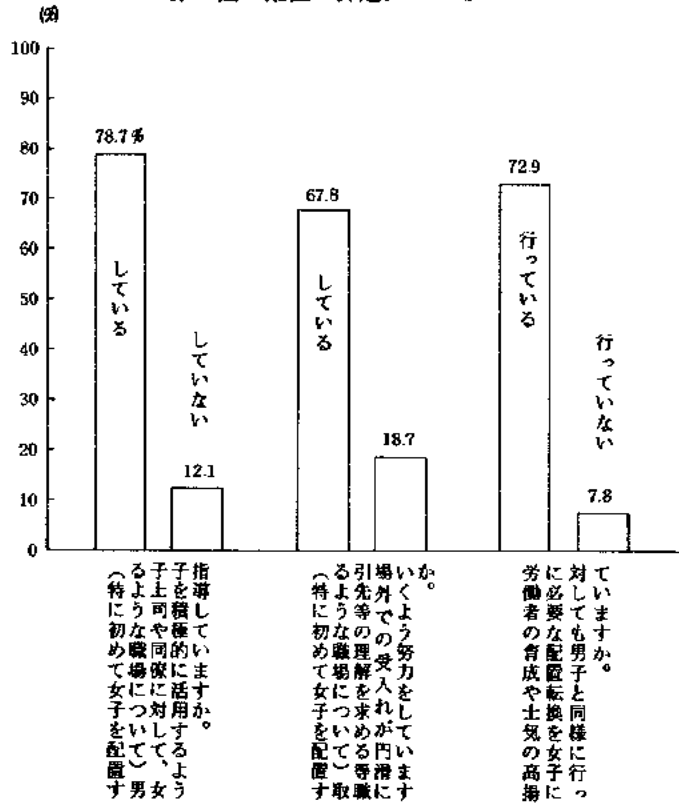
② 均等法が直接要請しているものではないが、女子の職域を拡大するよう積極的な努力をしている事業所が約8割、労働者の育成や士気の高揚に必要な配置転換を女子に対しても男子と同様に行っている事業所は約7割となっている。また、女子を初めて配置するような場合に女子の受け入れが円滑に行くような配慮をしている事業所は7割から8割となっている（第2図）。

(3) 教育訓練について

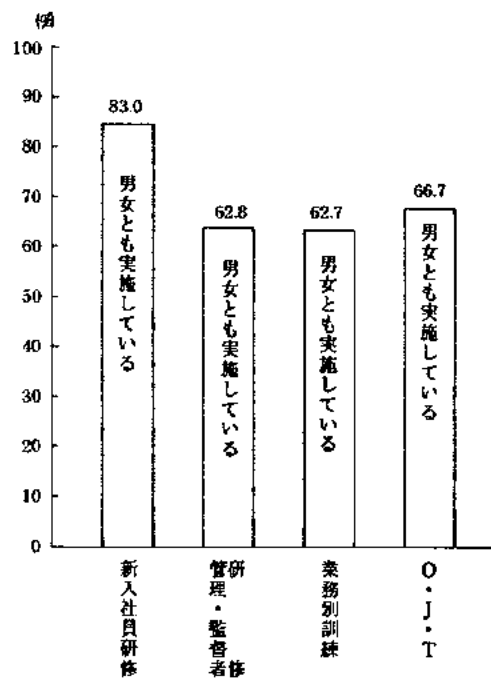
新入社員研修を女子にも実施している事業所は83.0%、管理・監督者に対する研修及び業務を遂行するために直接必要となる能力を付与するための業務別訓練を男女等しく実施している事業所は約6割である（第3図）。

また、均等法の規制の対象ではないが、OJTを男女等しく実施している事業所は66.7%ある。

第2図 配置・昇進について



第3図 教育訓練について



(4) 福利厚生について

社宅への入居基準を男女同一としてしていない事業所が2.3%、独身寮への入居基準を男女同一としていない事業所が6.7%となっている。

(5) 定年・退職・解雇について

① 男女別定年制を実施している事業所は2.5%となっている。

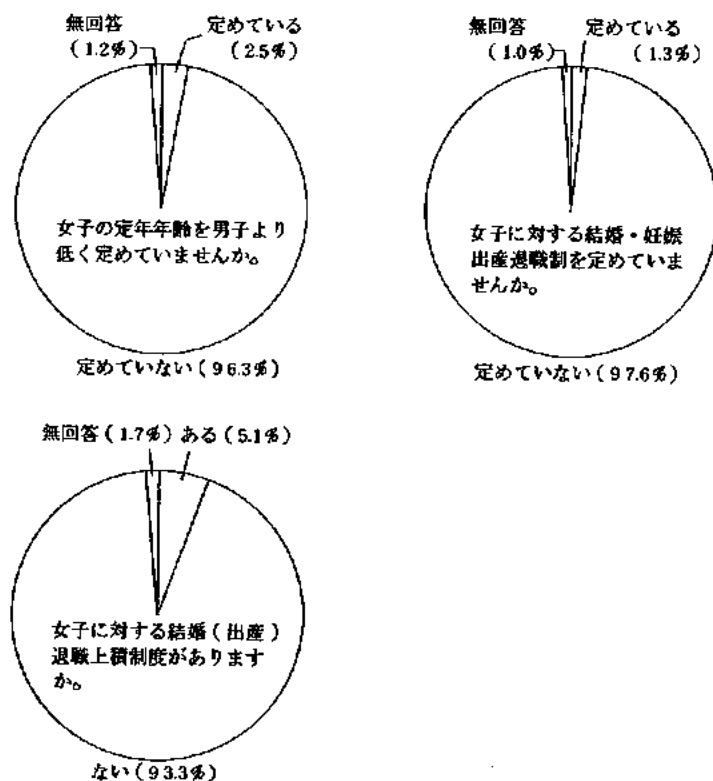
また、就業規則や内規で結婚、妊娠、出産退職制を定めている事業所が1.3%ある。

これらは均等法に違反し、就業規則等の男女別定年制、結婚・妊娠・出産退職制の定めは無効と解され、また、これらによる定年、退職、解雇も無効と解されるので早急に改善することが必要である。

② 女子に対する結婚（出産）退職上積制度がある事業所が5.1%あり、これは、結婚・出産退職を促すものと見られ、均等法の趣旨に照らし好ましくない。

また、あらかじめ支給条件が就業規則等で明確になっている場合は、労働基準法第4条（男女同一賃金）違反の問題にもなるので改善が必要である（第4図）。

第4図 定年・退職・解雇について

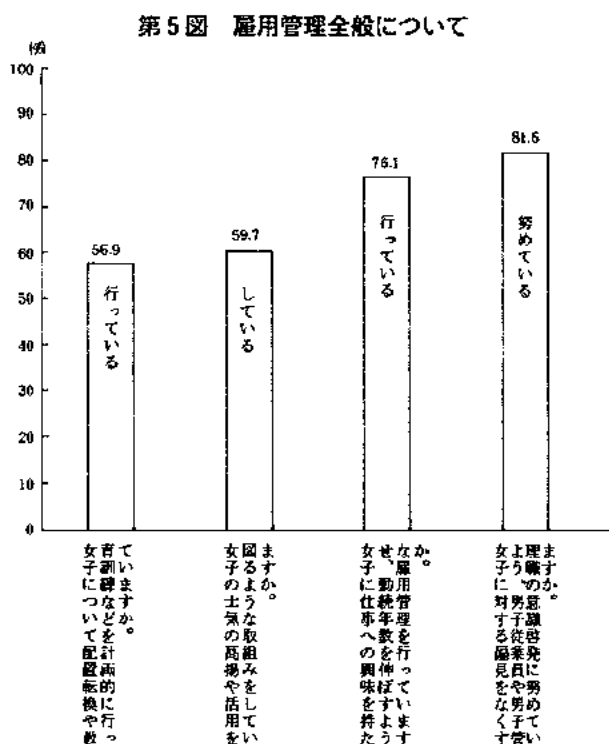


(6) 苦情の自主的解決について

苦情処理機関を活用するなど、その自主的な解決に努めている事業所は81.3%であり、苦情を遠慮なく申し出ることができる風土があるとする事業所は86.8%となっている。

(7) 雇用管理全般について

女子について配転、教育訓練などを計画的に行っている事業所及び女子の士気の高揚や活用を図る取組みを行っている事業所は6割程度、また、女子に対する偏見をなくすための男子管理職等への意識啓発を行っている事業所は約8割となっている（第5図）。



4 まとめ

以上は、自主的な点検の結果であるので必ずしも全て実態を正確に表現したものとは言えないが、各事業所における女子雇用管理の参考になるものであると考える。

今後も、各婦人少年室では、機会均等推進責任者の選任と自主点検の実施を進めることとしているが、各事業所に対しても、雇用における男女の均等な機会と待遇の確保にむけて自主的な取り組みを期待するものである。

3 「女子管理職調査」結果概要

調査の概要

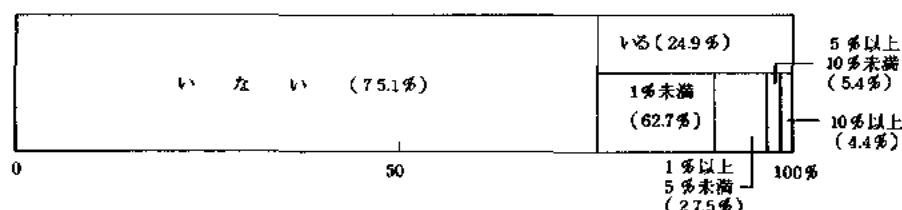
- 1 この調査は、企業における女子管理職の実態を把握することを目的として、労働省が勤女性職業財団に委託し、平成元年11月1日現在で実施したものである。
- 2 調査対象は、東京、大阪及び名古屋の各証券取引所上場の2,027企業及びそこに雇用されている女子管理職（課長相当以上）であるが、そのうち818企業及び437人の女子管理職から有効回答を得、集計した。

調査結果の骨子

（企業に対する調査）

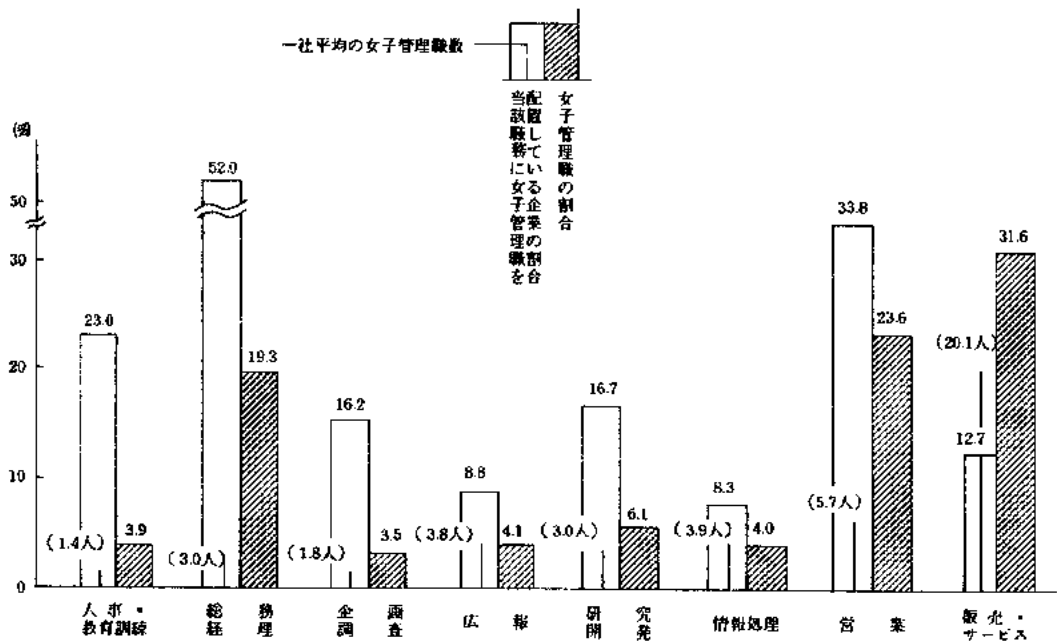
- 1 男女雇用機会均等法施行後、女子管理職の増加がみられるとはいえ、調査結果でみると課長相当職以上の女子管理職がいる企業は、24.9%、1社当たりの女子管理職数は平均8.1人であるが、管理職総数に占める女子管理職の割合でみると、5%未満である企業が9割強であり、まだ珍しい存在である（第1図）。

第1図 女子管理職の有無等

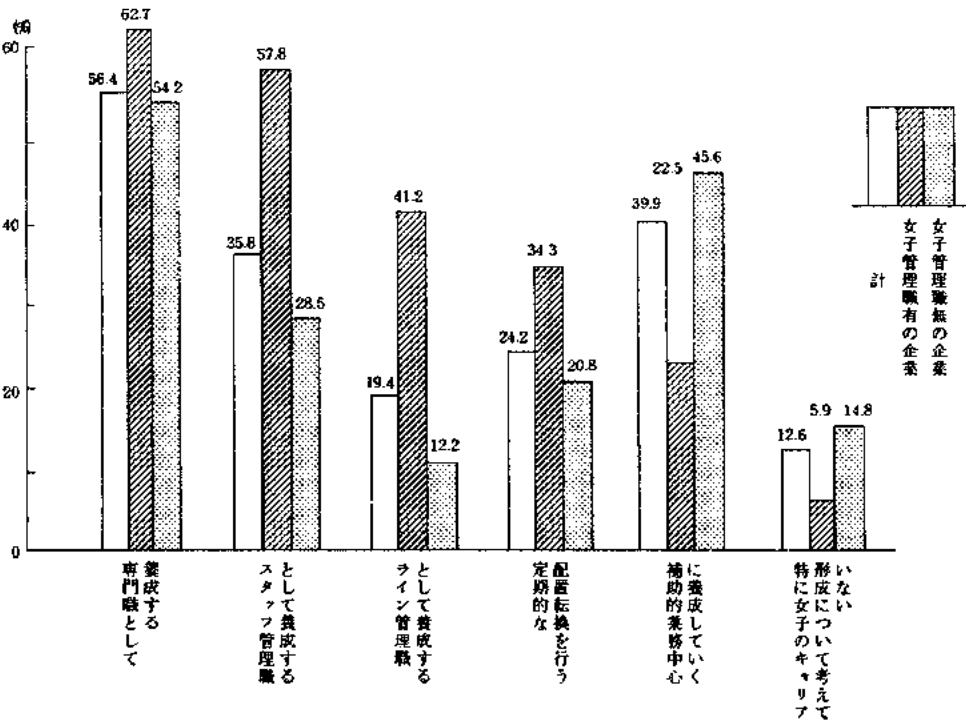


- 2 女子管理職の担当職務は、多岐にわたっているが、営業や販売・サービスを担当している者が多い（第2図）。
- 3 女子管理職がいる企業の方が、女子労働者の活用に前向きである。企業が前向きなので女子管理職がいるとも言えるが、モデルとしての女子管理職の存在が企業の女子活用の意識をさらに進めている効果もあろう（第3図）。

第2図 女子管理職の担当職務 (M. A.)



第3図 女子のキャリア形成の考え方 (M. A.)



(女子管理職に対する調査)

1 女子管理職像

年 齢	40～49歳	46.9%
最終学歴	高 校 卒	49.7%
婚 姻	未 婚	59.3%
家事分担	自 分	84.4%
年 収	700万円以上1,000万円未満	45.3%
転職経験	な し	71.6%
管理職昇進までの異動回数	3.85回	
部 下	あ り	82.4%
管理職として必要な能力	判 断 力	78.3%
	統 率 力	51.3%
ストレス	あ り	75.5%
解 消 策	趣 味	39.7%
	旅 行	38.5%
	ショッピング	34.2%
性的いやがらせの経験	あ り	42.8%
1日の平均労働時間	8時間以上10時間未満	58.8%
年次有給休暇消化率		27.5%

2 職業経歴は多様

女子管理職の職業経歴は、各種の職務を経験している多部門経験型、特定の職務一筋の専門職型、2～3の職務を経験しているその他型にわけると、その他型が6割で最も多く、他部門経験型及び専門職型がそれぞれ2割となっている。

3 異動経験が重要

管理職になるまでの平均異動回数は、約4回である。管理職としての力量を身につけるには、異動経験が重要であると言える。

4 仕事は人生の一部

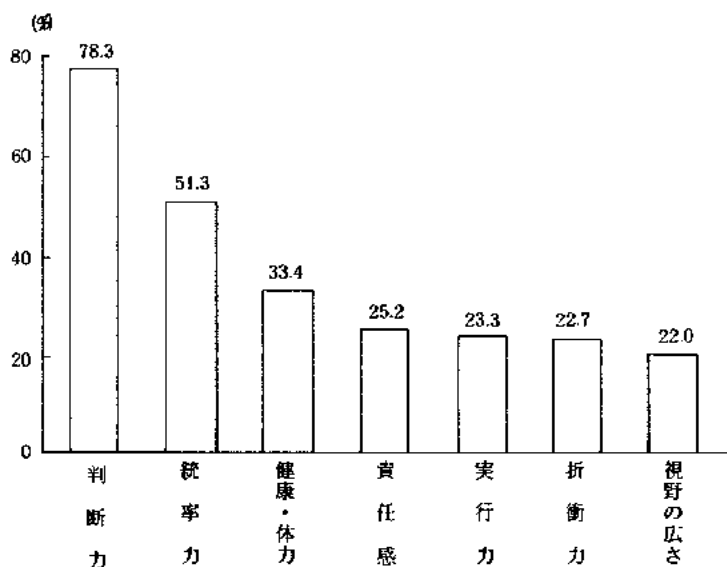
仕事を自立に不可欠な「生活費の取得」(54.2%)と位置づけているが、同時に、「人間として当然のこと」(38.4%)、「生きがい」(34.6%)、「知識・見聞を広める」

(33.4%)等仕事が人生・生活の一部となっている。

5 判断力、統率力、そして健康・体力

管理職として必要な能力は、「判断力」、「統率力」、そして「健康・体力」である(第4図)。職業経歴別にみても「判断力」、「統率力」がそれぞれ第1位、第2位となっている。

第4図 管理職に必要な能力・資質(M. A.)



6 女子労働者育成のための3本柱

女子労働者育成のための考え方については、「男子と同様に活用すればよい」(55.4%)、「管理職や上司が女子を育成するよう努めるべきである」(50.8%)、「女子自身が努力すれば良い」(49.2%)となっており、これらが女子労働者育成のための3本柱である。

制度上の均等・活用は既に進んでいると評価しているが、実態上の活用は今後の課題である。女子を積極的に育成し能力発揮の場を与えること、性にとらわれない人事管理の実施のため社員の意識啓発に努めること、女子社員が働く者としてのプロ意識を持つよう啓発することを会社に対して望んでいる。

4 コース別雇用管理制度に関する研究会報告書

1 コース別雇用管理に関する研究会

昭和61年4月に施行された男女雇用機会均等法は、企業の雇用管理の制度面の見直しを進める上で大きな影響力を持ったが、なかでも、同法施行以降に目立ってきた雇用管理制度に、いわゆるコース別雇用管理制度がある。これは、一般的には、基幹的業務、補助的業務等の業務内容や、転居の有無によっていくつかのコースを設定して、コース毎に採用、配置・昇進、教育訓練等の雇用管理を行う制度をいう。その制度上の規定や運用実態は各社各様であると見られ、これまでに大規模な実態調査が行われたことはない。

そこで、労働省婦人局では、昭和62年度から平成元年度の3カ月に亘り勤女性職業財団に委託して、「コース別雇用管理に関する研究会」（主査 高木晴夫 慶應義塾大学大学院経営管理研究科ビジネススクール助教授）を設置し、主要銀行、商社、保険、証券におけるコース別雇用管理制度の導入や運用の実態、制度の問題点についての調査研究を実施した。

同研究会では、昭和62年に通信調査と女子労働者及び企業ヒアリングを実施し、コース別雇用管理制度の大まかな制度の状況等をつかんだ上で、平成元年に、男女雇用機会均等法以降に出現した新しいタイプの女子労働者という視点から特にいわゆる総合職女子の労働実態に着目した追跡調査を行い、このほど最終報告書を取りまとめた。本報告書ではコース別雇用管理制度は、本来性別によらない能力主義的雇用管理として機能すべきものであるにもかかわらず、必ずしも適正な運用がなされていない例が散見され、均等法のすりぬけと見られる場合もあることが指摘された。そこで労働省では、今後、同報告書を受けてコース別雇用管理制度の望ましい運用基準を策定することとしている。

なお、本報告書では、「総合職」とは、基幹的業務または企画立案、対外折衝等総合的な判断を要する業務に従事し転居を伴う転勤のあるコース、「一般職」とは、主に定型業務に従事し、転居を伴う転勤はないコース、「中間職」とは、総合職に準ずる業務を行うが転居を伴う転勤はないコースをいう。

2 報告書の内容

(1) コース別雇用管理制度の現状

昭和62年9月の調査において、コース別雇用管理制度を導入していた企業は、回答企業の27.0%で、導入を検討している企業は49.3%にのぼり、全体の7割以上が導入の方向へ進んでいたといえる（第1表）。

第1表 コース別雇用管理の導入状況

(社、%)

	計	導入した	導入していない	うち検討中
計	148(100.0)	40(27.0)	108(73.0)	73(49.3)
商 社	35	14	21	14
都市銀行等	7	5	2	2
地方銀行	51	4	47	27
相銀・他金融	23	4	19	14
証 券	9	6	3	2
損 保	11	1	10	9
生 保	12	6	6	5

(昭和62年度調査)

コースは、業務の内容と転勤の有無により、「総合職」と「一般職」の二種類が基本的には設定されており、それに加え「中間職」を設けているところ等もあり、ほぼ2～3コースに区分されている。

また、コースを一度選択した後に他のコースに移れるというコース転換制度を有している企業は9割以上を占めているが、そのうちの半数が「一般職」から「総合職」に移るブリッジが一つあるだけであり、コース間を相互に転換できる制度が存在する企業は制度導入企業の半数にも満たなかった（第2表）。

第2表 転換制度

イ 制度の有無

(社)

	計		有			無
			ブリッジ数			
			1	2	3以上	
企業数	40	37	17	11	9	3

ロ ブリッジの内容

	計	相互転換可能	相互転換不可能
企業数	37	13	24

(昭和62年度調査)

次に、コース別雇用管理制度の運用状況は、昭和62年9月から平成元年5月までの1年8ヶ月間に女子の「総合職」は約1.5倍に増加したというものの、昭和62年度現在、「総合職」女子の人数は「総合職」全体の0.9%と男子と比較して、極端に少なく、また転換制度の運用も極めて厳しい。また同1年8ヶ月間の職種別の女子の定着状況は、転居転勤の可能性のある「総合職」では87.0%であるが、転居転勤のない「中間職」は58.5%と「総合職」の方が高めとなっている(第3表)。「総合職」又は「中間職」女子の退職理由としては、やはり結婚や妊娠・出産が多い。

第3表 昭和62年9月1日現在在籍女子労働者の現在の状況別内訳及び

平成元年5月1日現在在籍女子労働者数

		総 合 職	中 間 職
昭和62年9月1日現在在籍女子労働者数		522人 (100.0)	188人 (100.0)
上記の 者の平 成元年 5月1 日現在 の状況	同一コース在籍者数	480人 (87.0)	110人 (58.5)
	他コースへの転換者数	9人 (1.6)	11人 (5.9)
	退 職 者 数	63人 (11.4)	67人 (35.6)
平成元年5月1日現在在籍女子労働者数		784人 (42.0%増)	432人 (129.8%増)

(平成元年度調査)

また、転居を伴う転勤については、回答企業のうち約半数が女子の「転勤例あり」と回答しており、転勤率は在職者の6.3%となっている。

「総合職」在籍労働者のうち、他のコースからの転換者は44.3%にのぼり、入社後間もない人と勤続15年以上の実績を積んだ上で転換する人と大きく二分されるが、後者には、制度導入時に「総合職」に振り分けられた人が多く含まれているとみられる。

企業は「総合職」女子の今後の活用に積極的であり、採用は「増える見込み」、配

置部門も「拡大する予定」が多いが、配置の際に性に拘らない企業はまだ少数である。

(2) コース別雇用管理の問題点と課題

コース別雇用管理の問題点と課題としては、以下の7点が挙げられる。

① 『女子の「総合職」への門戸の拡大』

現在、「総合職」女子に対する企業の評価は概ね良好であり、性によらない雇用管理の定着への第一歩は達成されたといえるものの、「総合職」女子の数は男子と比較すると極端に少なく、転換制度の運用をみても、選考は極めて厳しいのが実態である。今後は、女子を意欲、能力に応じて採用、育成していくことが重要である。

② 『男女を問わない雇用管理の確立』

「総合職」女子の配置・活用のルールについて、各社とも原則として「男女同一」としているが、女子活用の経験が少ないこと、勤続可能性に対する不安などから、男子と異なる取扱いをしている企業も見受けられる。企業の対応を大別すると、女子を男子と同様に扱うタイプ、活用の意図はあるもののその方法を摸索中で方針が確立していないタイプ、「総合職」女子は誕生したものの事実上男子と異なる人事管理を実施しているタイプ、の三つに分けられる。第一のタイプは、今後さらに積極的に女子を新しい分野で活用することによって、社会の意識変革を促す効果も期待できる。第二のタイプは、女子の特性を活かしながら活用を図ろうとする企業であり、女子活用の第一歩としては評価できるものの、本来、労働者はそれぞれの適性、能力等で評価、処遇すべきであることを明確に位置付けるべきである。第三のタイプは、均等法の事実上のすりぬけを行っているものとみなされてもやむを得ない面があり、女子の戦力化が意図されなければ「総合職」女子のモラルダウンを招くとともに、「一般職」女子からは、自分たちと変わらない仕事をしているにもかかわらず高く格付けされている「総合職」への不満がでてくると考えられ、性にとらわれない雇用管理の確立が強く望まれる。

③ 『柔軟なコース転換制度の設定』

コース別雇用管理制度には、コースが途中で変更できる転換制度を伴うことが一般的である。転換年齢が早期に設定されていると、新卒「総合職」とのキャリ

アギャップが少ないという長所がある一方で、仕事に関する情報量の少ない時期に振り分けを行うことは、企業にとっても女子労働者にとってもリスクが伴う。また、一定の勤続年数のところに、転換年齢が設定されていると、実力ある者がそれにふさわしい処遇を受けられるという長所がある。一方で、入社直後からの教育訓練等の差から、本来の「総合職」に追いつくことが難しい場合もある。したがって、早期選別によるリジットなコース設定でなく、転換年齢に幅をもたせ、双方向への転換が可能であるような柔軟な転換制度を設定するとともに、転換者に対し、本来の「総合職」にキャッチアップするための方策を検討することも重要であろう。また、転換試験のハードルが高く、女子労働者のチャレンジする意欲を阻害していることが懸念される場合もあり、こうした試験制度の内容についても再検討が必要なケースがある。

④ 『「中間職」の効果的な活用』

最近、転勤には消極的であるが、やりがいのある仕事はしたいという女子労働者のニーズに応えて、ある程度昇進に限度はあるものの、基幹的業務を行い、転居を伴う転勤のないといういわゆる「中間職」を設定する企業がでてきている。

「中間職」は誕生して間もないコースであり、その評価は今後に待たなければならないが、「総合職」との相互転換を可能にする等の運用の仕方によっては、柔軟な雇用管理を生み出す一つの方策と言えるもので、今後の動向に注目したい。

⑤ 『男子労働者、女子労働者の意識啓発』

労働者を個々人の適性、能力に応じて処遇していく上では、使う側の意識が重要であり、人事部門はもとより、管理者、上司の意識啓発、研修等が行われることが必要である。同時に、女子労働者自身の意識改革も大切で、仕事への姿勢を確立し、長期的視野で仕事を捉えることの重要性、自分たちの行動が女性の活用に大きく影響すること等を教育することも望まれる。

⑥ 『「総合職」女子の定着のための環境整備』

1年8ヶ月の間に、1割強の「総合職」女子が退職しており、その主な理由は結婚、妊娠、出産である。また、均等法一期生の多くが今後結婚や出産の時期にさしかかり、職業と家庭生活の両立に不安を感じる人も少なくない。家事・育児負担は事実上女子が担っている現状に鑑み、こうした女子労働者の職業生活上の

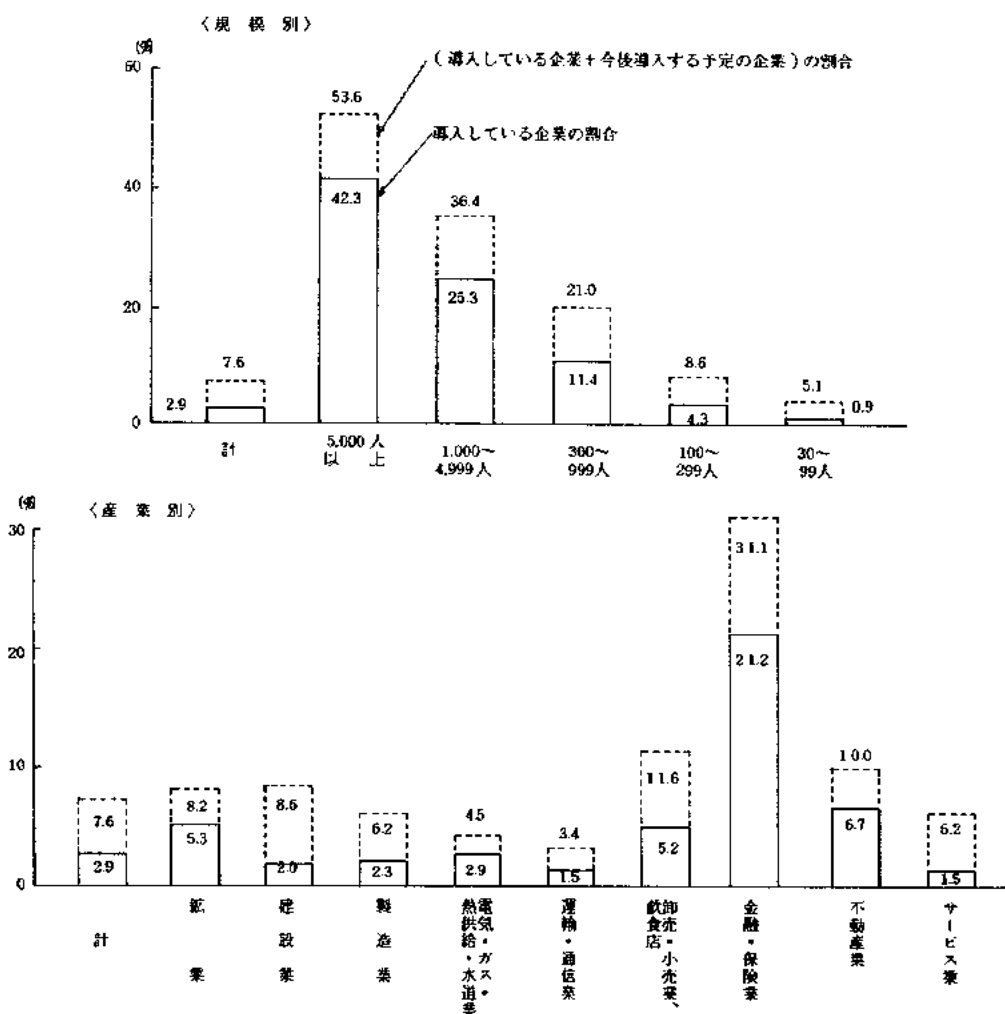
ハンデを除くための方策の検討が望まれる。

⑦ 『コース別雇用管理制度の望ましい運用基準の策定』

コース別雇用管理制度は、男女双方に対し多様な選択肢を提供する方向に働くことが望ましく、コース別雇用管理制度を導入する場合には、労働者の適性、意欲、能力に応じて男女双方に等しく適用される柔軟な人事管理の仕組みとして構築されるよう、望ましい制度の運用基準が策定されることが要望される。

(参 考)

コース別雇用管理制度の導入状況等



(平成元年度女子雇用管理基本調査)

注)「平成元年度女子雇用管理基本調査」は、労働省婦人局が平成元年11月に常用労働者30人以上を雇用している9産業の約7,000企業を対象に実施した調査である。

5 介護休業制度の普及促進について

高齢化社会の進展に伴って増加している老親等の介護問題は、労働者にとって、主に40代から50代に生ずる、教育問題、住宅問題などと並び、看過できない大きな精神的、身体的、経済的な問題となっている。とりわけ、介護に中心的に携わっている者のほとんどが女子であることから、女子労働者にとって、介護は育児と並び職業生活と家庭生活を両立させていく上で、最も大きな影響を及ぼす問題となっている。

このようなことから、労働省としては、本年度から、老親等介護の負担を負っている労働者の職業生活と家庭生活との調和を図るため、介護を実際に行った労働者からのニーズが最も高い介護休業制度、すなわち、労働者が雇用を継続しつつ一定期間休業して父母、配偶者等の介護に専念することができる制度の普及促進を図ることとし、特に、敬老の日を中心として全国各地で広報啓発活動を実施することとした。

1 仕事と老親介護に関するシンポジウム

介護に関する社会的関心を喚起し、介護休業制度導入の社会的気運の醸成を図るため、「仕事と老親介護に関するシンポジウム」を東京、大阪、北海道、大分の4か所で開催する。

2 介護休業制度普及使用者会議

使用者に対し、介護休業制度の意義等について周知を図るため、介護休業制度普及使用者会議を各都道府県婦人少年室において開催する。

3 介護休業制度導入マニュアル・実施事例集

介護休業制度について使用者等の理解を深め、制度導入に向けての取組みを促進する資料として、介護休業制度導入マニュアル・実施事例集を作成した。

作成に当たっては、介護休業制度を実施している企業に対してヒヤリングを行い、参考となる企業の制度の内容等についてとりまとめるとともに、「介護休業制度導入マニュアル・実施事例集作成検討会」（座長 今野浩一郎東京学芸大学助教授）を開催し、その内容を御検討いただいた。

介護休業制度の概要

1 介護休業制度とは・・・

介護休業制度は、「介護を必要とする父母、配偶者等を有する労働者の申出により、その労働者が介護のため一定期間休業することを認める措置」である。

介護については、介護を必要とする老親を抱える労働者の負担が極めて大きいことから、個人、地域、国等様々なレベルで介護をめぐるシステム作りの取組が必要であるが、企業においても、社会の一員として、労働者に対する企業の福祉対策として必要な配慮をすることが望まれる。

2 介護休業制度の意義

介護休業制度は、老親等の介護に携わる労働者が職業生活を継続することが可能となる制度であることから、それら労働者の職業生活と家庭生活との調和を促進するとともに雇用の安定と労働条件の維持向上を図る大きな役割を果たす。

さらに、終身雇用や年功賃金制度が広くみられる我が国の雇用慣行の下では、一旦退職すると再就職が困難となったり、不利な労働条件となることが多く、それまでに培われた経験や能力を発揮できる機会が乏しいため、介護休業制度により労働者の雇用が継続され、能力や経験がいかされることは、経済社会にとって大きな意義がある。

3 介護休業のメリット

(大きい人材確保の効果)

○ 企業にとっては、

- ① 熟練・中堅労働者の確保や労働者の定着、
- ② 在籍労働者のモラルの向上、
- ③ 企業のイメージアップなどに役立つ。

(家庭生活と職業生活との調和)

○ 労働者にとっては、

- ① 退職しないで就業を継続できるため、キャリアを継続していかすことができ、
- ② 安定かつ継続した職業生活設計に役立つ。
- ③ また、父母・配偶者等家族を自分の手で介護することができる。

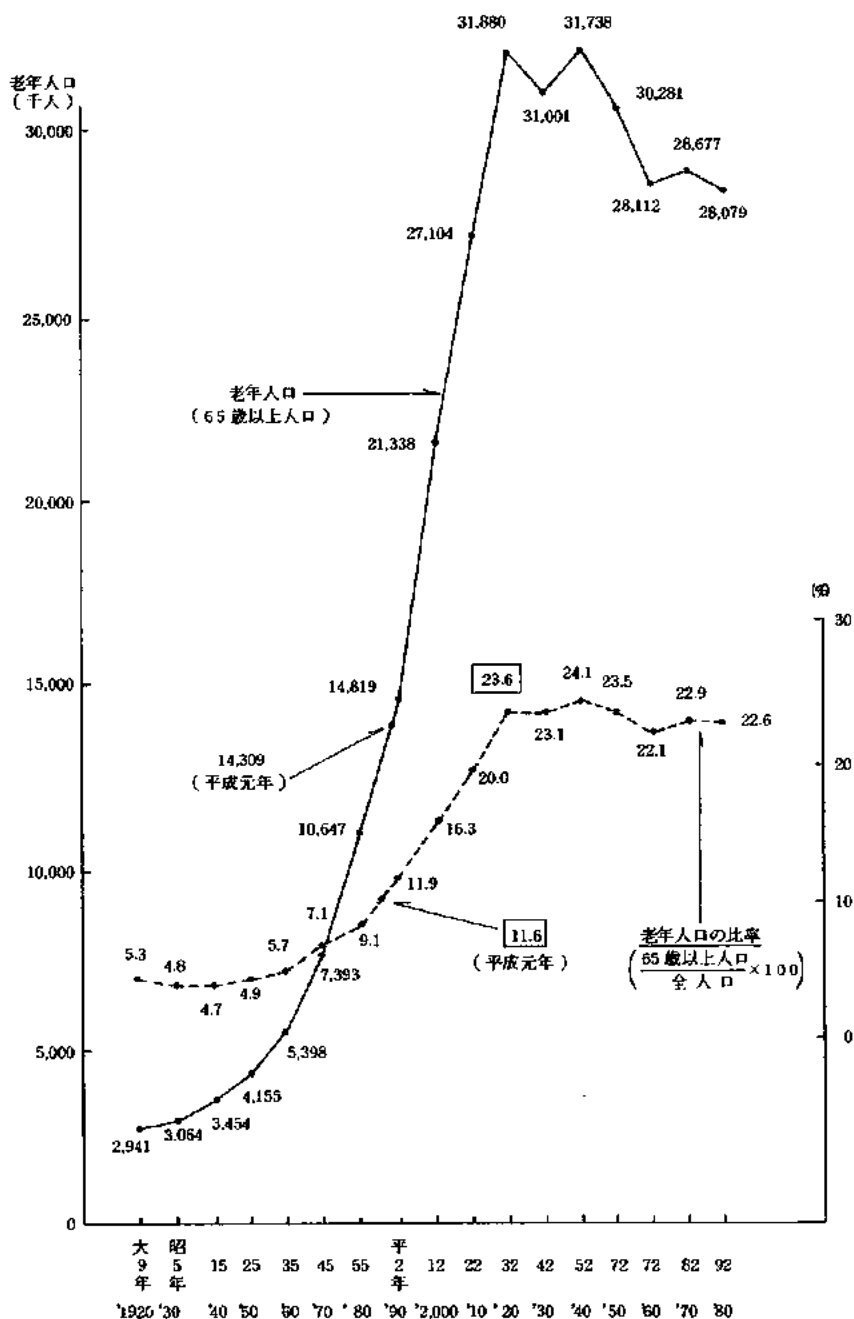
○ 介護を必要とする家族にとっては、

家族がそばにいることにより、精神的な安らぎを得ることができる。

4 介護休業制度の必要性

(1) 高齢化が急速に進み、介護に要する老人が増加していること（第1図）。

第1図 老年人口及び老年人口の比率の推移



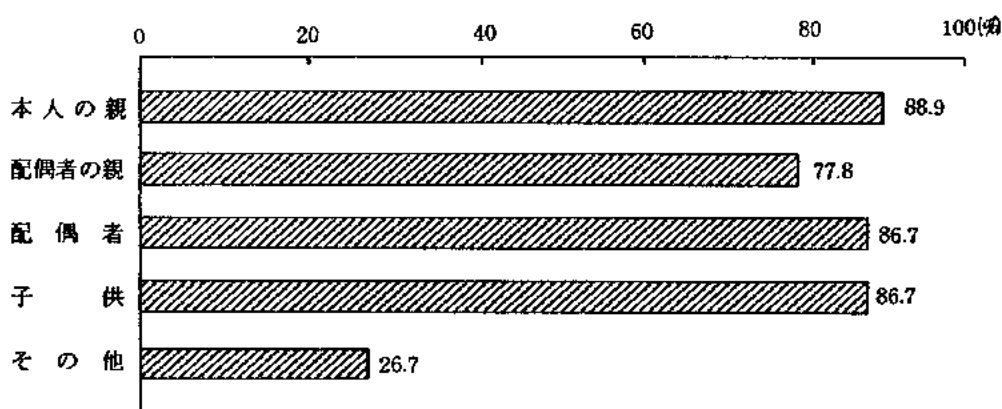
資料出所：平成元年までは総務庁統計局「国勢調査」及び「推計人口」、平成2年以降は厚生省人口問題研究所「日本の将来人口」（昭和61年12月）の中位推計値

- (2) 核家族化が進むとともに、老人がいる世帯が増えていること。
- (3) 既婚女子労働者が増加し、勤続年数も長期化していること。
- (4) 介護に中心的に携わる者はほとんど女子であり、女子労働者にとって介護は育児と並んで就業を継続することを困難にする問題となっていること。
- (5) 最も中心となる介護者で仕事をしていた者のうち介護のために仕事を辞めたり、勤務先や勤務条件等を変更した者が4割近くを超えており、また、介護を必要とする者が生じた場合は、「仕事を続けられないと思う」とする者が半数近くにのぼっていること。
- (6) 介護に関する企業内福祉制度に対する労働者のニーズとして、介護休業制度に対するニーズが特に高いこと。

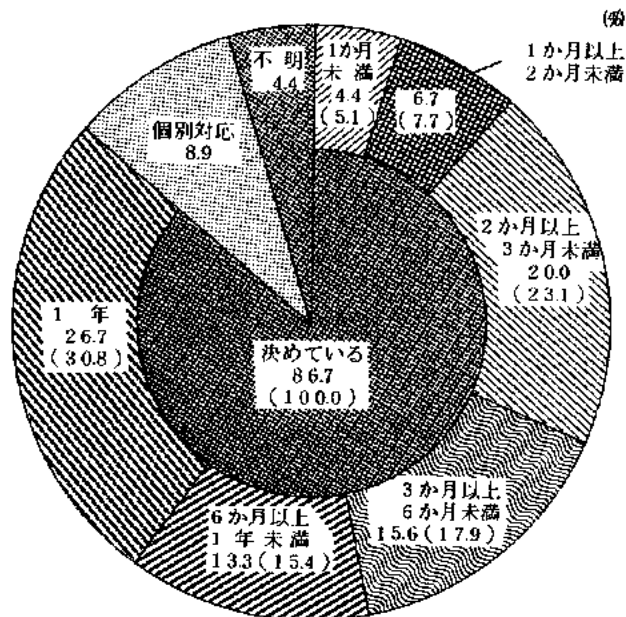
5 介護休業制度の実施状況

- (1) 介護休業制度は徐々に普及しており、13.6%の事業所で実施している（労働省「昭和63年女子雇用管理基本調査」）。
- (2) 介護休業制度の対象者は、制度を実施しているすべての企業が男女労働者としている（婦人少年協会「老親介護に関する調査」）。
- (3) 対象となる家族の範囲としては、「本人の親」「配偶者」「子供」「配偶者の親」の順になっており、その割合も高い（第2図）（同調査）。
- (4) 介護休業の最高付与日数としては、「3か月未満」とする企業が約3分の1、「6か月未満」とする企業が過半数を占めている（第3図）（同調査）。
- (5) 介護休業中の賃金は、約7割が「無給」としている（同調査）。

第2図 対象となる家族の範囲



第3図 介護休業制度の最高付与日数



6 介護休業制度の内容等

介護休業制度の要件としては次のようなものが望まれる。

- (1) 労働協約又は就業規則の定めるところにより実施されているものであること。
- (2) 介護のため一定期間休業することができること。
- (3) 男女労働者を対象としていること。
- (4) 介護の対象となる家族の範囲に父母及び配偶者が含まれていること。
- (5) 利用できる労働者の範囲が身分、職種等により著しく限定されていないこと。

6 「仕事と家庭に関するビジョン懇談会」の開催について

1 趣 旨

近年、多くの女性が仕事を持ち、また、仕事を続ける期間も長くなるなど、女性の生活の中で仕事とのかかわりは、深くなっている。サービス経済化の進展等社会環境が変貌を遂げている中で、女性自身も自らの能力や経験を社会にいかしたいという希望が強まっており、そうした女性の活力をいかすことは、21世紀の高齢者社会に向かって我が国経済の活性化にも寄与するものと考えられる。

こうした中で、我が国女性の就業継続を困難にする大きな問題として、従来から育児が指摘されており、加えて、高齢人口の増加に伴い、近年、介護についても指摘されている。そのため、女性が男性とともに、仕事も家庭も充実した生活を営むことができる、働きやすい環境づくりを進めることは、緊急な政策課題となっている。労働省では、育児休業制度、女子再雇用制度、介護休業制度の普及促進等に努めているところであるが、今後、さらに、職業生活と家庭生活の調和を図るための施策を積極的に展開していくことが求められている状況にある。

そうしたことから、下記の有識者（男女同数）に参集いただき、女性が男性とともに、仕事も家庭もともに充実した生活をするための環境づくりをめざしての諸課題を明らかにするとともに、国、企業等の果たすべき役割について意見交換していただくために「仕事と家庭に関するビジョン懇談会」を開催することとした。

2 懇談事項

仕事と家庭に関するビジョン懇談会では、仕事と家庭責任を両立できる環境づくりに向けて解決すべき課題、特に育児及び介護をめぐる問題について意見交換を行う。

仕事と家庭に関するビジョン懇談会メンバー

赤 松 良 子	㈲女性職業財団会長
○天 谷 直 弘	㈲電通総研代表取締役研究所長
稲 上 毅	法政大学教授
大 熊 由紀子	朝日新聞論説委員
緒 方 貞 子	上智大学外国語学部長

小 林 登	国立小児病院長
小宮山 洋 子	NHK解説委員
佐 野 陽 子	慶應義塾大学商学部長
汐 見 稔 幸	東京大学助教授
菅 野 和 夫	東京大学教授
関 英 夫	雇用促進事業団理事長
中 島 紀恵子	日本社会事業大学教授
原 ひろ子	お茶の水女子大学教授
◎牧 野 昇	錫三菱総合研究所取締役会長 横浜子供科学館長
◎座 長	○座長代理 (五十音順)

7 女性のための再就職準備講習プログラム

(じぶん発見プログラム)

労働省では、平成元年度において、(財)女性職業財団の委託事業として、「再就職準備講習プログラム開発研究会」(座長 松島静雄 日本大学教授)において、再就職を希望する女性を対象とした「女性のための再就職準備講習プログラム(じぶん発見プログラム)」を開発した。

本プログラムは、しばらく職業生活を中断していた女性(家庭の主婦層)がスムーズに再就職できるよう、必要な準備が行えるプログラムで、この種のものとして、日本で独自に開発されたものとしては初めてのものである。

1 開発の経緯

再就職を希望する女性が増加し、また、最近の雇用情勢の改善の中で、女性の能力を活用しようとする動きも高まっている。

こうした中で、労働省では、昭和63年度から、再就職を希望する女性がスムーズに再就職できるよう再就職女子援助事業を実施しており、実際の就職に役立つソフト面の開発を行ってきた。昭和63年度は、自己の経験、働くための諸条件等を自ら明確に認識するとともに、企業に自己の強みをアピールする「再就職のための自己診断ガイド(女性キャリアノート及び女性キャリアカード)」を開発した。このガイドは、再就職のプロセスの最初の段階で自己診断のために活用されるものであるが、平成元年度においては、次の準備段階ともいべき集団的職業相談・指導(講習会等)において活用されるものとして「再就職準備講習プログラム」を開発したものである。

2 基本的な考え方

本プログラムは、比較的長期に職業生活を中断した後に再就職を希望する女性を対象とするものであり、再び職業生活を開始するに当たって、自己の能力、適性等について「気づかせる」こととともに、簡単な求職活動の仕方を習得するものである。

また、本報告においては、対象者や周辺労働市場等の違いにかかわらず、基本的に汎用性が高いと考えられる標準形を提示するとともに、プログラムを実施する機関が、地域特性等を踏まえ、必要に応じて柔軟に設計することが可能となるよう、プログラムの仕組み方等バリエーションの例示を行っている。

3 再就職準備講習プログラムの内容、方法等

- (1) 本プログラムは9セッションで構成され、次のような流れになっている。

セッション1－自分の現状把握、プログラム参加の意義の明確化

セッション2－現在の自分の整理（自己理解の準備）

セッション3－自分自身の整理（過去と未来）

セッション4－協力の意味

セッション5－自分をもっと知る

セッション6－環境の整理

セッション7－仕事探しの準備

セッション8－まとめ（自分の課題を発見）

セッション9－特別テーマ

その内容は、自分の能力や適性等自分自身をみつめ、整理を行い、自分自身を客観的に評価して、仕事への新たな出発ができるようにするとともに、仕事探しのためのノウハウや協力の意味等仕事に就くためや仕事に就いてから基本的に必要とされる事柄を習得させ、就業状況に関する知識を付与するものとされている。

- (2) 講習の方法は、主に昭和63年度の本事業で開発された「再就職のための自己診断ガイド（女性キャリアノート及び女性キャリアカード）」を活用して、原則として小グループの話し合いを行う。

- (3) 期間は、おおむね18時間（3日から2週間程度にわけて実施できる。）とされている。

- (4) 講習サイズは、15人から20人が適当である。

- (5) 本年、プログラムのモデル講習を神奈川県立婦人総合センター及び日立市婦人の家で行うこととしているが、このプログラムの本格的な実施体制については、モデル講習の結果をも踏まえ、今後検討していく予定である。

4 再就職準備講習プログラムの実施支援体制

プログラムの効果的な運営のためには、トレーナーの熱意、識見、資格が大変重要であるので、その選任と養成に十分注意を払うことが必要である。また、プログラムの成果をより効果的にするためには、プログラムの受講ののち十分な職業相談を行うことが大切である。そのため、トレーナーの養成等、プログラムを実施するための支

援体制を整備することが必要である。

5 再就職準備講習プログラムを担当するトレーナーの養成プログラム

プログラムの目的を理解し、プログラム受講者のバック・グラウンドを踏まえた指導が行えるようトレーナーを養成する必要がある。このためトレーナーとしての基本的知識やプログラムの展開方法等を習得できるトレーナーズトレーニング（トレーナー研修）を実施することが必要であり、そのモデルの提示も行っている。

8 女性の就業に関する世論調査－総理府－（抜粋）

I 調査の概要

- | | |
|------------|---|
| 1 調査の目的 | ライフサイクルの変化に伴い、女性の就業意欲も増大かつ多様化してきているが、女性の就業に関する意識を調査し、今後の施策の参考とする。 |
| 2 調査項目 | (1) 就業の状況
(2) 女性の就業に対する意識
(3) 女性の再就職に対する意識
(4) 女性の就業と家庭 |
| 3 調査対象 | (1) 母集団 全国20歳以上60歳未満の者
(2) 標本数 5,000人
(3) 抽出方法 層化2段無作為抽出法 |
| 4 調査時期 | 平成元年10月5日～15日 |
| 5 調査方法 | 調査員による面接聴取 |
| 6 調査実施委託機関 | 社団法人 中央調査社 |
| 7 回収結果 | (1) 有効回収数（率） 3,677人（73.5%）
(2) 調査不能数（率） 1,323人（26.5%） |

II 調査結果の概要

1 女性の就業に対する意識

(1) 現在の女性は働きやすい状況にあるか

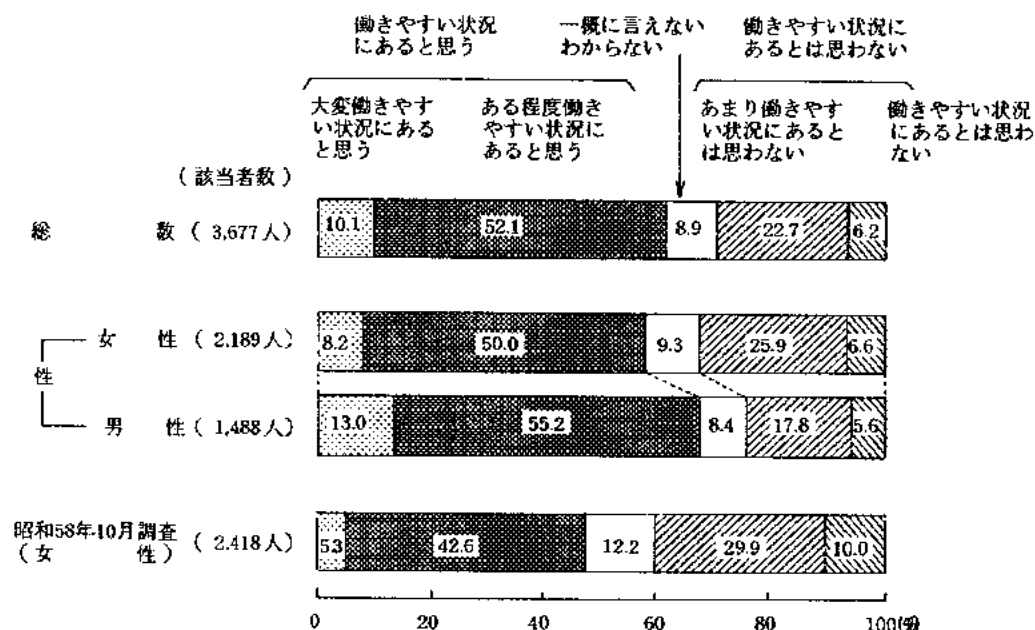
全般的に見て、現在の女性は働きやすい状況にあると思うか聞いたところ、働きやすい状況にあると思うと答えた者が62.2%（「大変働きやすい状況にあると思う」10.1%＋「ある程度働きやすい状況にあると思う」52.1%）、働きやすい状況にあるとは思わないと答えた者は28.9%（「あまり働きやすい状況にあるとは思わない」22.7%＋「働きやすい状況にあるとは思わない」6.2%）となっている。

性別に見ると、働きやすい状況にあると思うと答えた者の割合は女性（58.2%）より男性（68.1%）で高く、働きやすい状況にあるとは思わないと答えた者の割合

は男性（23.5%）より女性（32.5%）で高くなっている。

前回調査と比較して見ると、働きやすい状況にあると思うと答えた者の割合が上昇（47.9%→58.2%）して、働きやすい状況にあるとは思わないと答えた者の割合が低下（39.9%→32.5%）している。（第1図）

第1図 現在の女性は働きやすい状況にあるか



(2) 女性が働き続けるのを困難にしたり障害になること

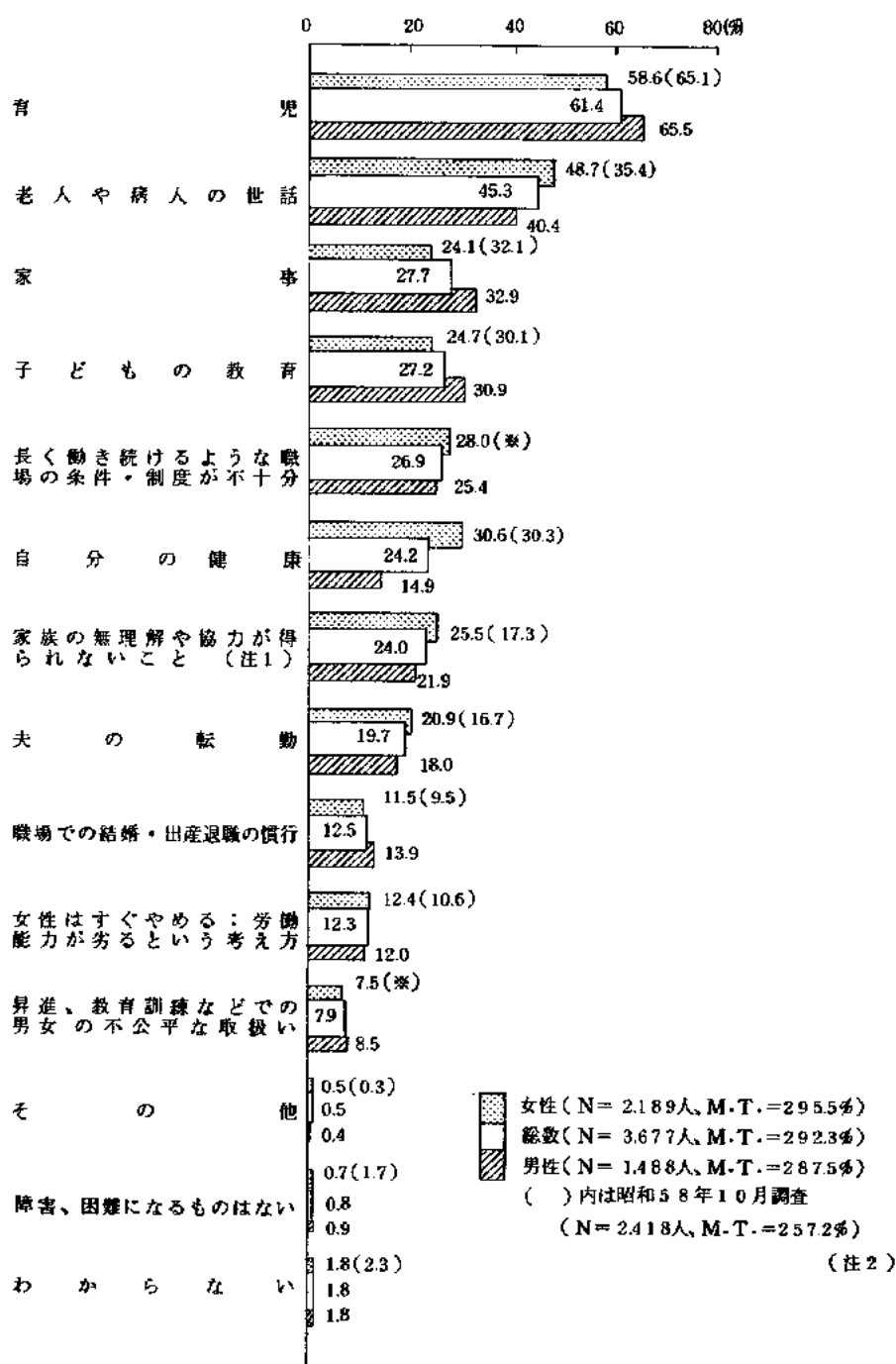
女性が長く働き続けるのを困難にしたり、障害になると考えられることを聞いたところ、「育児」を挙げた者が61.4%で最も多く、以下「老人や病人の世話」（45.3%）、「家事」（27.7%）、「子供の教育」（27.2%）、「長く働き続けるような職場の条件・制度が不十分」（26.9%）などとなっている。（複数回答）

性別に見ると、「育児」、「家事」、「子どもの教育」を挙げた者の割合は女性より男性で高く、「老人や病人の世話」、「自分の健康」を挙げた者の割合は男性より女性で高い。

前回調査と比較して見ると、「育児」、「家事」、「子どもの教育」を挙げた者の割合が低下して、「老人や病人の世話」を挙げた者の割合が上昇している。（第2図）

第2図 女性が働き続けるのを困難にしたり障害になること

(複数回答)



(注1) 昭和58年10月調査では「家族の無理解や反対」となっている。

(注2) 昭和58年10月調査では「昇進、教育訓練等の男女の差別的取扱い」の選択肢があり、5.9%となっている。

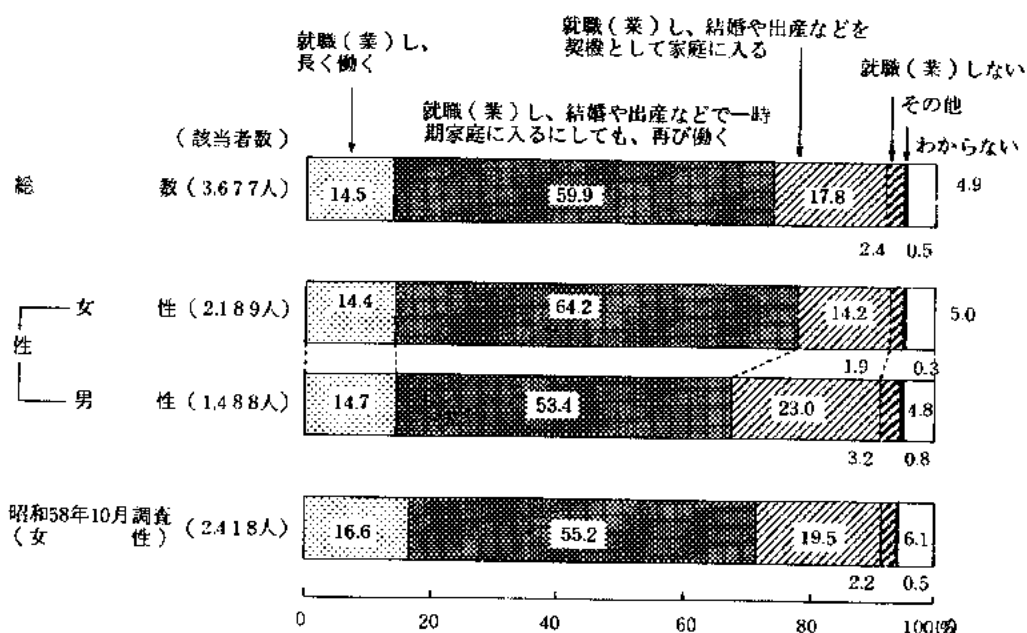
(3) 女性の望ましい就業形態

一般的に、女性の生涯にわたる生活の中で、望ましい就業のあり方について聞いたところ、「就職（業）し、結婚や出産などで一時期家庭に入るにしても、再び働く」と答えた者が59.9%で最も多く、以下「就職（業）し、結婚や出産などを契機として家庭に入る」（17.8%）、「就職（業）し、長く働く」（14.5%）、「就職（業）しない」（2.4%）の順となっている。

性別に見ると、「就職（業）し、結婚や出産などで一時期家庭に入るにしても、再び働く」と答えた者の割合は男性（53.4%）より女性（64.2%）で高く、「就職（業）し、結婚や出産などを契機として家庭に入る」と答えた者の割合は女性（14.2%）より男性（23.0%）で高いが、「就職（業）し、長く働く」と答えた者の割合はほぼ同じである。

前回調査と比較して見ると、「就職（業）し、結婚や出産などで一時期家庭に入るにしても、再び働く」と答えた者の割合が上昇（55.2%→64.2%）して、「就職（業）し、結婚や出産などを契機として家庭に入る」と答えた者の割合が低下（19.5%→14.2%）している。（第3図）

第3図 女性の望ましい就業形態



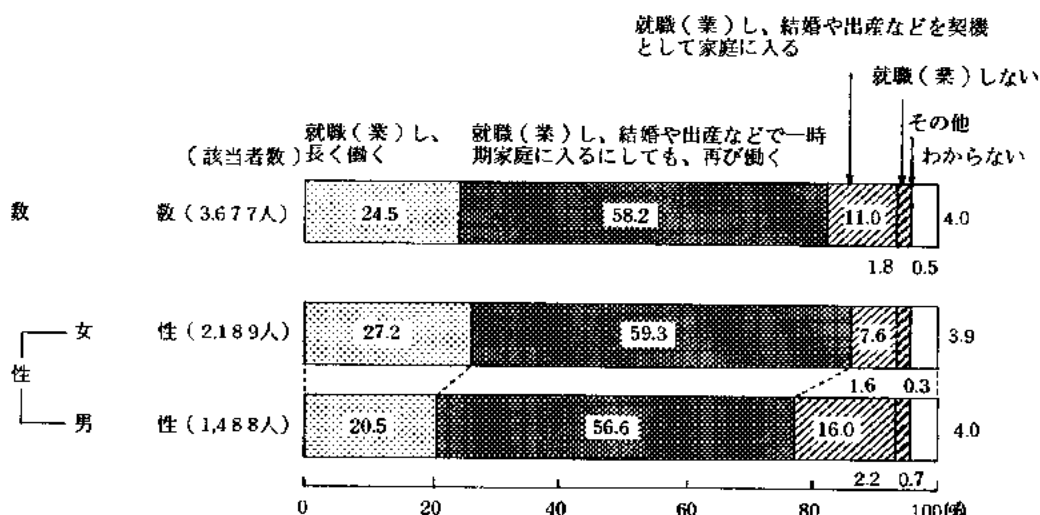
(4) 制度や施設が整っている場合の女性の就業形態

仮に、出産や育児のとき休業制度や保育施設などが完全に整っているとしたら、女性は生涯を通じてどのような働き方をしたらよいと思うか聞いたところ、「就職（業）し、結婚や出産などで一時期家庭に入るにしても、再び働く」と答えた者が58.2%で最も多く、以下「就職（業）し、長く働く」（24.5%）、「就職（業）し、結婚や出産などを契機として家庭に入る」（11.0%）、「就職（業）しない」（1.8%）の順となっている。

性別に見ると、「就職（業）し、長く働く」と答えた者の割合は男性（20.5%）より女性（27.2%）で高く、「就職（業）し、結婚や出産などを契機として家庭に入る」と答えた者の割合は女性（7.6%）より男性（16.0%）で高い。

これを現在の女性の望ましい就業形態（36ページ参照）と比較して見ると、「就職（業）し、長く働く」と答えた者の割合が高く（14.5%→24.5%）なって、「就職（業）し、結婚や出産などを契機として家庭に入る」と答えた者の割合が低く（17.8%→11.0%）なっている。両質問間の「就職（業）し、長く働く」と答えた者の割合の差は男性（14.7%→20.5%）より女性（14.4%→27.2%）で大きくなっている。（第4図）

第4図 制度や施設が整っている場合の女性の就業形態



2 女性の再就職に対する意識

(1) 女性の再就職に対する援助や対策

一時期家庭に入った女性が再就職（業）を希望する場合、どのような援助や対策が望まれると思うか三つまで挙げてもらったところ、「出産、育児などで退職しても同一企業に再雇用されるようにすること」を挙げた者が45.9%で最も多く、以下「パートの労働条件の向上」（43.5%）、「求人の年齢制限の緩和」（41.2%）、「働く場を多くすること」（29.9%）、「保育所などの保育施設の充実」（29.5%）などの順となっている。（複数回答）

性別に見ると、「求人の年齢制限の緩和」を挙げた者の割合は男性（35.6%）より女性（45.0%）で高くなっている。

前回調査と比較して見ると、「出産、育児などで退職しても同一企業に再雇用されるようにすること」、「老人ホーム、医療施設などの充実」を挙げた者の割合が上昇している。（第5図）

3 女性の就業と家庭

(1) 共働き家庭での役割分担

一般的に、共働き家庭での家事や育児の役割分担についてどのように考えるか聞いたところ、「家事や育児は主として女性が行い、男性は女性を手伝う程度でよい」と答えた者が41.9%、「どちらでも手のあいてる方が家事や育児をすればよい」と答えた者が35.4%、「男女とも同じように家事や育児を行うのがよい」と答えた者が16.1%、「男性は家事や育児をしなくてもよい」と答えた者が4.2%となっている。

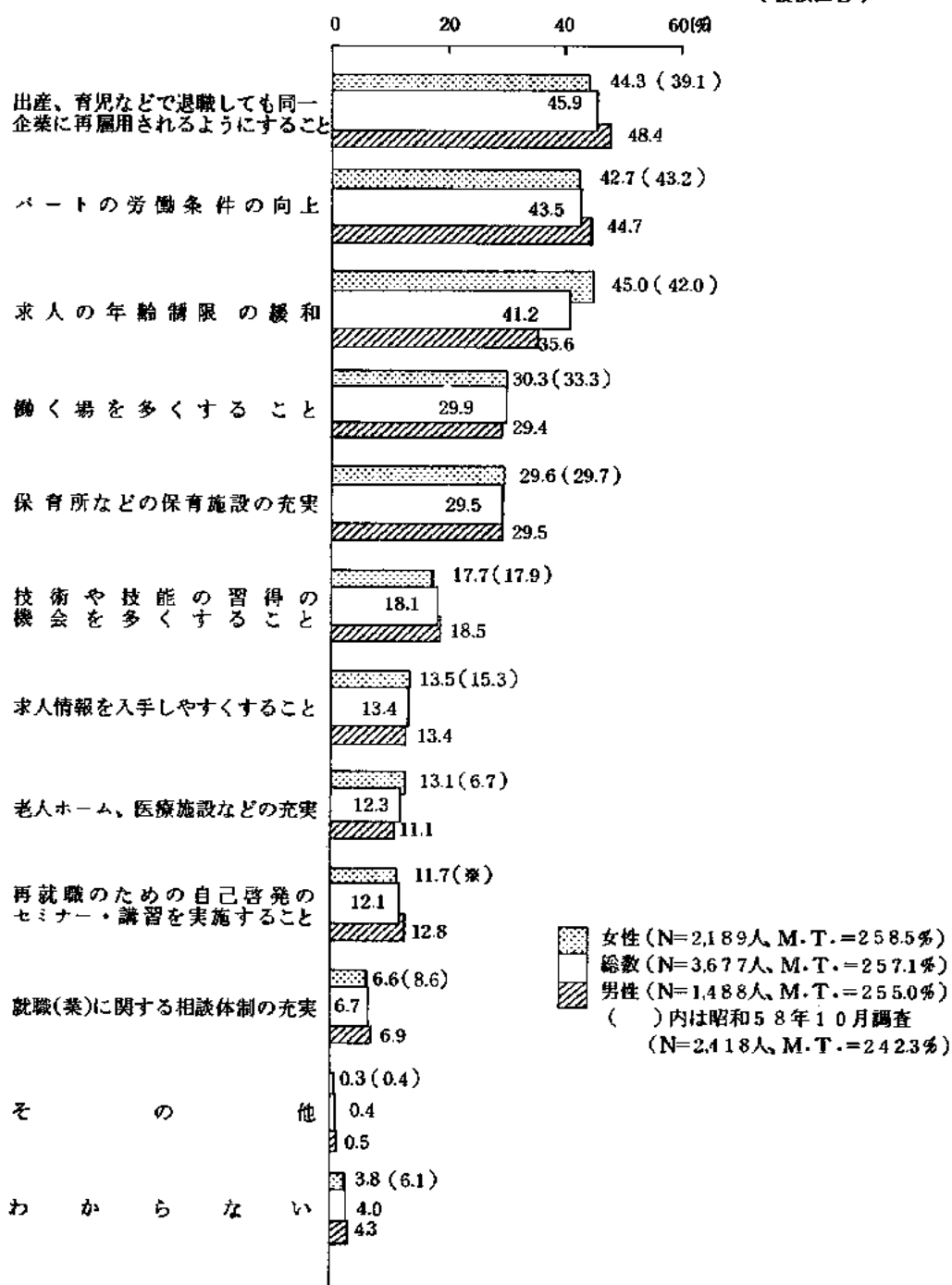
性別に見ると、女性では「どちらでも手のあいてる方が家事や育児をすればよい」と答えた者（39.0%）と「家事や育児は主として女性が行い、男性は女性を手伝う程度でよい」と答えた者（38.7%）がほぼ同じ割合であるが、男性では「家事や育児は主として女性が行い、男性は女性を手伝う程度でよい」と答えた者（46.7%）が最も多くなっている。

前回調査と比較して見ると、「家事や育児は主として女性が行い、男性は女性を手伝う程度でよい」と答えた者の割合が低下（45.5%→38.7%）して、「どちらでも手のあいてる方が家事や育児をすればよい」と答えた者の割合が上昇（32.8%→39.0%）している。また、「男女とも同じように家事や育児を行うのがよい」と答え

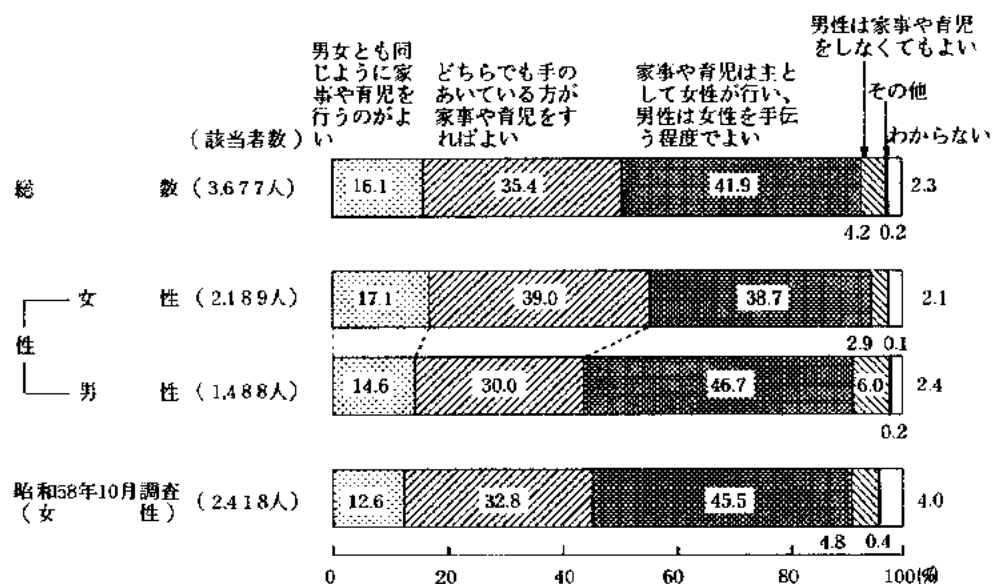
た者の割合も上昇（12.6%→17.1%）している。（第6図）

第5図 女性の再就職に対する援助や対策

（複数回答）



第6図 共働き家庭での役割分担



9 中小企業退職金共済法の一部改正

—— 中小企業退職金共済制度へのパートタイム労働者の加入促進 ——

1 はじめに

先の第118回特別国会において、中小企業退職金共済法の一部を改正する法律が成立し、6月22日に公布され、平成3年4月1日から施行されることとなった。

今回の改正により、掛金月額の上上げ、金利の変動に応じて退職金額を定める付加退職金制度の導入、退職金の分割支給制度の導入が行われるとともに、パートタイム労働者の加入促進を図るため、パートタイム労働者に係る掛金月額について特例が設けられることとなった。パートタイム労働者に係る改正部分は次のとおりである。

2 パートタイム労働者に係る掛金月額の最低額の特例の新設

近年、パートタイム労働者は著しく増加するとともに、その勤続年数も伸長し、女子パートタイム労働者の平均勤続年数は4.1年（勤続1年以上の者では、5.6年）となっている。このようにパートタイム労働者は、企業においても重要な労働力となり、我が国経済社会にとっても欠くことのできない重要な雇用・就業形態の1つである。

このため、パートタイム労働者の実態に応じ、退職金制度の整備を含め適正な労働条件等の実現を図ることが必要である。現行の中退金制度では、パートタイム労働者についても他の通常の労働者と同様の掛金月額の範囲内から掛金月額を選択して加入することとなっているが、このようなパートタイム労働者については、通常の労働者を前提とした掛金月額では本制度に加入しにくいいため、その阻害要因を取り除いて加入促進を図るため、掛金月額の最低額について特例を設けることとしたものである。

具体的には、1週間の所定労働時間が、同一の事業主に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短く、かつ、労働大臣の定める時間数未満である者（短時間労働被共済者）については、掛金月額の最低額を2千円（通常の労働者の最低額は4千円）とすることとした。

なお、掛金月額の刻みは千円刻みであるため、短時間労働被共済者については、2千円及び3千円の掛金月額の特例が設けられることとなる。

また、短時間労働被共済者に係る掛金月額の最高額については、通常の労働者と同様2万6千円であるので、短時間労働被共済者については、掛金月額の範囲は、2千円～2万6千円ということになる。

10 第34回国連婦人の地位委員会

1 概 略

1990年2月26日から3月9日まで、ウィーン国際センターにおいて、第34回婦人の地位委員会が開催された。今回は、45カ国のメンバー国（昨年の議席拡大の決議に従い、32カ国から、13カ国増加）、34カ国のオブザーバー国、国連諸機関、専門機関、国際機関、NGOからの代表者が参加し、全体の参加者数は約200名であった。我が国は、同委員会のメンバー国であり、有馬真喜子代表他が出席した。

今回の委員会においては、「国連及び国連システムに関するプログラム作成と調整」、プライオリティーテーマ(1)平等：政治参加及び意思決定における平等 (2)発展：国際経済状況が婦人の地位向上に及ぼす悪影響 (3)平和：武力衝突、外国の介入、外国及び植民地支配、他国による占領並びに平和への脅威の影響を受ける地域における婦人、婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略の実施状況の見直し及び評価などの議題について審議が行われ、合計22本の決議案が採択された。

特に今回の婦人の地位委員会は、初めてナイロビ将来戦略の見直しと評価を行い、それに基づく勧告を採択したという重要な会議であった。

2 主要な議題

- (1) 国連及び国連システムに関するプログラム作成と調整については、国連事務局における婦人の地位向上に関する決議案が採択された。
- (2) プライオリティーテーマの討議において、各国がステートメントを発表した。わが国もステートメントの中で、二人の女性大臣が誕生したこと、ODAを世界の女性達のために積極的に使うことを意図していること、アジア各国のナショナル・マシナリー担当者を対象としたセミナーの開催を計画していることなどを述べた。
- (3) 今年の婦人の地位委員会は、1985年のナイロビでの世界会議から5年が経過した1990年会議ということで、通常より期間を延長するとともに、ナイロビ将来戦略の第1回の見直しと評価及びそれに基づく勧告を議論するという大事な任務を負っていた。そこで、本会議とは別に全体会合がもたれ、エジプトのタラウェイ女史が議長を務めた。

将来戦略が策定されてからの5年間は、婦人の地位向上の動きが以前より鈍り、

制度上 (de jure) の均等の確保が、事実上 (defacts) の均等の確保に直接つながっていない、との指摘が各国からなされた。白熱した議論の結果、婦人の地位向上のための理念を述べているナイロビ将来戦略をより明確にし、また、具体性をもたせるための目標として24の勧告が取りまとめられた。各国の経済、社会事情に大きな差がある現状において、目標値の持つ意味は各国によって全く異なり、目標値を達成することがほとんど不可能な国も多いことも理解した上でなお、目標に向かって努力することの重要性が強調された。勧告の内訳としては、平等についての勧告が6、発展が13、平和が3、ナショナル・マシナリーが2となっている（第1表参照）。

第1表 ナイロビ将来戦略の第1回見直し及び評価に基づく勧告（骨子）

I ナイロビ将来戦略の実施のペースの増大

A. 平 等

勧告 1. 婦人の権利についての啓蒙

2. 法的平等の具体的実施

3. 教育の分野における男女平等

（先生の訓練、教科書の見直し、マスメディアにおける女性に対する固定観念の緩和）

4. 経済活動における意思決定への婦人参加

5. 労働市場における男女雇用格差の是正

（女子雇用労働者の増加、男女の報酬にかかる統計の収集、男女の賃金格差の縮小）

6. 指導的立場につく婦人の割合の向上

（政府、政党、労働組合その他において、指導的立場につく婦人の割合を1995年までに少なくとも30%まで増加させることを目標に努力すべきであること）

B. 発 展

勧告 7. 経済の再活性化及びその過程での婦人の平等参加

8. インフォーマル・セクターにおける婦人の生活条件の改善

9. 貧困撲滅

10. 経済活性化の重要要因としての教育機会均等

11. ハイテクへの婦人のアクセス

12. 途上国農村婦人への支援強化

13. 途上国における婦人の健康改善

14. 家族計画における婦人の役割

15. 麻薬・アルコール乱用問題と婦人の健康

16. 婦人とエイズ

17. 男女の家庭的責任充足のための支援措置の必要性

(男女の家庭的責任充足のための支援措置を1995年までに確立すべきであること)

18. 婦人と環境問題

19. 軍縮と社会発展

C. 平和

勧告20. 平和プロセスへの婦人参加

21. パレスチナ及び南アにおける婦人支援

22. 社会における婦人に対する暴力是正措置

II ナショナル・マシナリー

勧告23. ナショナル・マシナリーの確立

24. 国連によるナショナル・マシナリー支援

() 内は勧告の主な内容

これらの勧告については、アメリカ合衆国が3点について留保したものの、コンセンサスで採択された。

今後は、この勧告の趣旨を尊重し、政府、関係機関、労使、NGO等が、各々の立場で努力していくこととなる。

3 決議案

今年は、22本の決議案が採択され、そのほとんどが、コンセンサスによる採択であった(第2表)。

この中には、前述した勧告や、1995年に世界会議を開催することについての決議案も含まれている。世界会議の開催地は、現時点では未定であるが、国連の財政事情も

あって、最低限の費用で開催することとされており、現在、国際機関があるところが候補となっている。

これらの決議案は、婦人の地位委員会の上部機関である経済社会理事会の第一通常会議において、コンセンサスあるいは投票により採択された。

第34回 婦人の地位委員会メンバー国リスト^(注)

- ア ジ ア (11) : 日本、バングラデシュ、中国、パキスタン、フィリピン、タイ、
サイプラス*、インド*、インドネシア*、イラン*、マレーシア*
- ア フ リ カ (13) : ブルキナ・ファソ、コート・ジボアール、ガボン、レソト、モ
ロッコ、スーダン、タンザニア、ザイール、エジプト*、ガーナ*、
ナイジェリア*、ウガンダ*、ジンバブエ*
- ラ 米 (9) : ブラジル、コロンビア、コスタ・リカ、キューバ、グアテマラ、
メキシコ、バハマ*、エクアドル*、ジャマイカ*
- 西欧その他 (8) : 豪州、オーストリア、カナダ、フランス、イタリア、スウェーデ
ン、トルコ、米国
- 東 欧 (4) : チェコスロヴァキア、東独、ポーランド、ソ連

(注) 今次会合より、メンバー国が45ヵ国に増加

(*増加メンバー国)

第2表 第34回婦人の地位委員会における主要採択決議（決定）案一覧

議 題	決議（決定）案略称	表 決 結 果
議題3	事務局における婦人の地位向上	コンセンサス
議題4	婦人と国連麻薬乱用撲滅の10年	コンセンサス
	難 民 婦 人	コンセンサス
	婦人と経済成長	コンセンサス
	弱い立場にある婦人	コンセンサス
	政治参加及び意思決定における平等	コンセンサス
	婦人と開発	賛成36（含我が国）－反対0－棄権1（米国）
議題5	ナミビアにおける婦人と子供	コンセンサス
	パレスチナ婦人の状況	賛成28－反対1（米国）－棄権14（含我が国）
	中米の婦人	コンセンサス
	1995年の世界婦人会議	コンセンサス
	アパルトヘイト下の婦人と子供	賛成38－反対1（米国）－棄権3（含我が国）
	女子差別撤廃条約	コンセンサス
	拘留中の婦人に対する肉体的暴力	コンセンサス
	国際家族年に関する社会開発委員会への勧告及び見解	コンセンサス
	ナイロビ将来戦略実施に対する注意喚起のための行動	コンセンサス
	ナイロビ将来戦略実施状況に関する第2回報告	コンセンサス
	婦人の地位に関する通報	コンセンサス
	婦人と識字	コンセンサス
	第4次国連開発の10年のための国際開発戦略への婦人の統合	コンセンサス
	ナイロビ将来戦略の第1回見直し及び評価に基づく勧告及び結論	コンセンサス
	婦人と環境（決定案）	コンセンサス

11 第77回 I L O 総会

—— 夜業関係第二次討議 ——

I L O では、昨年の第76回総会において夜業を課題として取り上げ、第1次討議を了した。本年6月6日から27日までの間ジュネーブにおいて開催された第77回総会においては、前回総会の決定に基づき、「夜業」の議題の下に第2次討議が行われ、昨年に引き続き、①工業における婦人の夜業を禁止する第89号条約の改正及び②男女夜業労働者に共通に適用される新基準に関する条約及び勧告案について議論がなされた。

1 委員会の構成

本委員会は、158名の代表（政府代表65名、使用者代表40名、労働者代表53名）によって構成され、議長にスマムル氏（インドネシア・政）、副議長にノークス氏（オーストラリア・使）及びドレフュス氏（スイス・労）が選出された。

2 審議の概要

審議は、一般討議、個別条項審議、報告書の審議の順に行われた。前総会における審議経過から難航が予想されたにもかかわらず、総じて審議はスムーズに進み、何等かの形で文書をまとめようとする労使歩み寄りの姿勢が見られた。労、使、政の主な主張は以下の通り。

労：夜業は、身体的、精神的な影響をもたらす。経済的合理性の追求から夜業が行われるのは反対である。しかし、社会に夜業の要請があるのも事実。夜業が行われる場合の、最善かつ可能な男女共通の基準を作成すべき。第89号条約の撤廃は危険である。

使：夜業の影響は個々人で異なる。有害と断定すること、画一的な規制は好ましくない。新基準を条約により作成することには疑問あり。第89号条約には差別的な側面があり、これを修正できないような改正議定書には反対する。

政：新基準の作成はコンセンサスによるべき。条約、勧告は、できるだけ多くの国が批准できるよう、柔軟なものであることが望ましい。夜業が一律に有害であるという断定は避けるべきである。

3 本会議での採択

もっとも対立する論点であった夜業の影響評価に関しても、関係部分の削除という

形で折り合いが付き、また、そもそも第89号条約が男女平等に反するとして改正議定書の作成に強い反対を表明していた一部西欧諸国も最終的には採択に加わった結果、新条約、新勧告及び議定書がいずれも賛成多数で採択された。

投票結果は以下の通り。

第89号条約改正議定書

賛成 323（含我が方労、使）

反対 7

棄権 27（含我が方政）

夜業に関する新条約（第170号条約）

賛成 348（含我が方政、労、使）

反対 24

棄権 15

夜業に関する新勧告（第177号勧告）

賛成 341（含我が方政、労）

反対 22

棄権 17（含我が方使）

4 議定書、条約及び勧告の概要

（第89号条約改正議定書）

- 第89号条約に規定された夜間の時間の変更及び夜業禁止の免除を各国が導入可能とすること。
- 上記の変更及び免除は一定の妊産婦には適用されないこと。

（第170号条約）

- 夜業を行う労働者に、以下の措置が講じられること。
 - ・ 健康評価
 - ・ 災害からの保護
 - ・ 夜業を行うことに対する適切な補償
 - ・ 適切な社会的サービスの付与
 - ・ 夜業導入前の労使協議の確保 等
- 一定の妊産婦に対する夜業の代替措置の確保等の保護措置

(第177号勧告)

- 夜業における労働時間の長さ、超過勤務、休息時間等の基準
- 金銭的補償の確保、労働時間による代替的補償の確保等
- 夜業に係る安全衛生上の配慮等
- 交通手段、休息室、食事の確保、託児施設等の社会的サービスに関する配慮

12 OECD／経済における婦人の役割作業部会第15回会合

OECDの労働力社会問題委員会に設置されている標記会合が3月21、22、23日の三日間にわたって、パリのOECD本部で開催された。以下にその概要を述べる。

1 議長を選出

議長はカナダのアレキサンダー氏が選出された。ビューローは、オーストラリア、カナダ、西ドイツ、オランダ、ベルギー、スペイン、フィンランドの計7か国で構成されることとなった。

2 主要議題及び各国の意見

第15回会合における主な議題は、ハイレベル専門家グループの設置案（議題5）、税と婦人雇用（議題6）、育児（議題7）、サービス部門の雇用（議題8）、教育及び訓練（議題9）、科学・技術と婦人（議題10）、婦人と健康（議題11）、将来の作業計画（議題13）等である。

(1) ハイレベル専門家グループの設置案（議題5）について

1980年に婦人雇用に関するハイレベル会合が開催されてから今年は10年目に当たり、政府に政策を提案するための5人の専門家によるハイレベル・グループが設置されることとなった。今後のスケジュールは、1990年の夏前にグループを設置し、1990年には最終報告をまとめることとなっている。

各国からは、①取扱うべき問題には、構造調整の婦人に対する様々なインパクト、労働力供給問題（家族的責任を有する労働者、人口構造の変化、再就職等）等を含むべきである（オーストラリア）、②どのように政策を評価するかについての見解を含めるべきであること、取扱う問題を限定すべきであること、移民問題を含むべきであること、婦人の立場に立つ専門家を選出すべきであること（カナダ）、③不利益な立場にある国を考慮すべきであること（イタリア）等のコメントがあった。

(2) 育児（議題7）について

各国から、各々の国の育児政策、育児に関するサービスについての紹介が行われた。親休暇については、オランダ、ブラジル、オーストラリアで論議を呼んでいることが紹介された。また、育児サービスを受けることができる者が限られているという問題が指摘された。

(3) サービス部門の雇用（議題8）について

事務局より、「サービス業に係る新技術、生産組織、技能形成」に関するCERIプロジェクト（米、日、独等10ヵ国参加）の研究成果につき、①生産とサービスの境界が曖昧であること、サービス部門の雇用の増加の傾向が顕著であること、②サービス部門の雇用の特徴は、パート、派遣等非正規労働者が多く、また、女子労働者の割合が多いこと、③労働者の分極化（中核労働者の減少、有技能及び低技能非正規労働者の増加）の傾向が見られることを紹介した。また、日本、アメリカ、ドイツ、フランス、スウェーデンの5ヵ国の「サービス部門の女性」についての研究について報告が行われた。

各国からは、①産業再編の女子雇用に及ぼす影響についても検討の必要があること（フランス）、②産業の多様化と女子雇用に関し、90-91年プロジェクトを企画してはどうか（カナダ）、③女性に対する訓練も今後の課題であること（ドイツ）等のコメントがあった。

(4) 教育及び訓練（議題9）について

高い質の教養と訓練のあり方を主要トピックとする教育大臣会議が1990年11月に開催される予定である。

同会議では、現在進行中の成人労働者の教育訓練プロジェクト、企業別訓練プロジェクト、技術・教育訓練の役割、高等教育パターン（人文、社会、科学等）と就職パターンの変化に係る研究等が討議されることになっている。

各国からは、①大臣会議の成果をハイレベル専門家グループの会合に反映させることが肝要であること（オーストラリア）、②女子に対する再訓練、資格形成が重要であること（オーストラリア）、③教育訓練担当者の教育訓練も重要であること（オランダ）等のコメントがあった。

(5) 将来の作業計画（議題13）について

事務局より、1991年は、ハイレベル専門家グループの作業に重点を置くこととして、①同グループの作業と平行して作成される分析的なテクニカル・レポートに盛り込むべき諸問題を加盟国が提起しうること、②これら諸問題のプライオリティーを設定すること、③1991年にフォロー・アップを行うこと、そのための国際レベルでのネットワークを整備すること等の説明がなされた。

各国から、テクニカル・レポートのテーマには、同等価値労働（Comparable work）同一賃金、職業訓練、年金、税制、労働条件、サービス・セクター、パート・タイム、高齢婦人、移民婦人等を含むべきであるとの意見が出された。

