

婦人の地位



情報 No.22

主 要 内 容

1. 平成2年度版婦人労働の実情（要約）
2. 婦人の公職参加状況
3. 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
4. ILO男女の雇用における機会と待遇の平等に関する三者構成シンポジウム
5. 第45回国連総会における婦人問題関係審議について
6. ゆとりあるライフスタイルと充実した仕事の実現に向けて
— 仕事と家庭に関するビジョン懇談会中間報告 — （要約）

1991年2月

労働省婦人局

目 次

1	平成2年度版婦人労働の実情（要約）	1
2	婦人の公職参加状況	9
3	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	18
4	ILO男女の雇用における機会と待遇の平等に関する三者構成 シンポジウム	22
5	第45回国連総会における婦人問題関係審議について	29
6	ゆとりあるライフスタイルと充実した仕事の実現に向けて	31
	— 仕事と家庭に関するビジョン懇談会中間報告 — （要約）	

平成2年版婦人労働の実情（要約）

婦人局では、政府関係機関の発行した各種統計資料等を用いて、婦人労働に関する動きを取りまとめ、「婦人労働の実情」として毎年紹介している。

今年はⅠ部では、平成元年の婦人労働の状況を概観し、Ⅱ部では、「女性がいきいき働くための環境」をテーマに取り上げた。

Ⅰ 平成元年の婦人労働の状況

1. 女子労働力人口は、2,533万人（60万人2.4％増）となり、増加数、増加率とも男子を上回った。女子の労働力率は49.5％に上昇し、労働力人口に占める女子の割合も40.4％に高まった（第1表）。

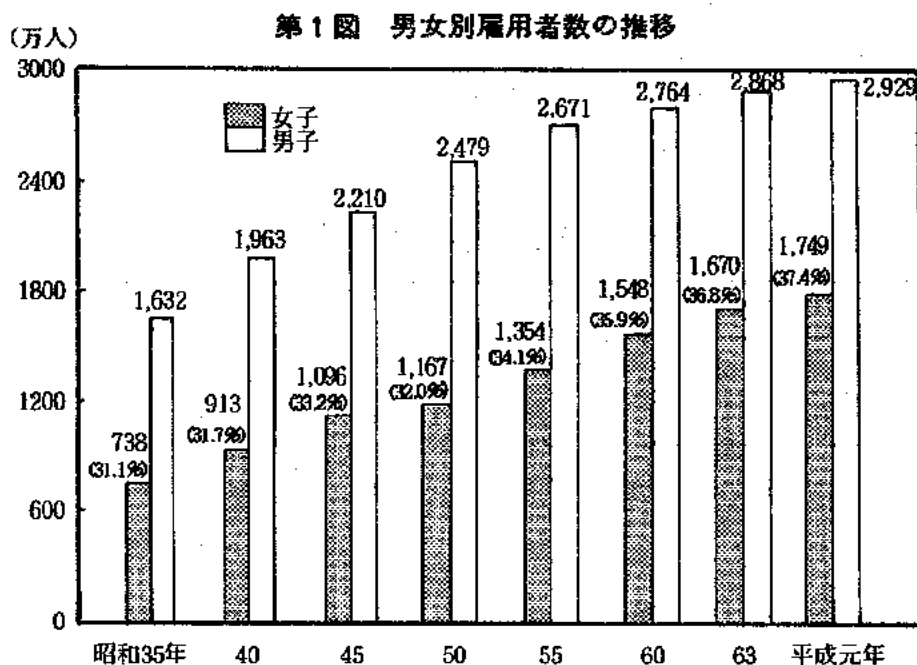
第1表 労働力人口、労働力率の推移

年	女 子			男 子			労働力人口に占める女子の割合 (%)
	労働力人口 (万人)	対前年比 (%)	労働力率 (%)	労働力人口 (万人)	対前年比 (%)	労働力率 (%)	
昭和50年	1,987	- 0.6	45.7	3,336	0.8	81.4	37.3
55	2,185	1.2	47.6	3,465	0.8	79.8	38.7
60	2,367	0.9	48.7	3,596	0.4	78.1	39.7
61	2,395	1.2	48.6	3,626	0.8	77.8	39.8
62	2,429	1.4	48.6	3,655	0.8	77.3	39.9
63	2,473	1.8	48.9	3,693	1.0	77.1	40.1
平成元年	2,533	2.4	49.5	3,737	1.2	77.0	40.4

資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

また、有配偶女子労働力率も52.3%となり、前年より0.7ポイント上昇した。

2. 女子の完全失業者は59万人で5万人減となり、完全失業率は2.3%で、57年以来の低水準となった。
3. 女子雇用者数は1,749万人(79万人、4.7%増)で、統計上接続可能な昭和28年以降最高の増加数となった。また、女子15歳以上人口に占める雇用者の割合も3分の1を超えた。
増加数、増加率とも男子を上回ったため、雇用者総数に占める女子の割合も一層高まり、37.4%に上昇した(第1図)。



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

注) () 内は雇用者総数に占める女子の割合

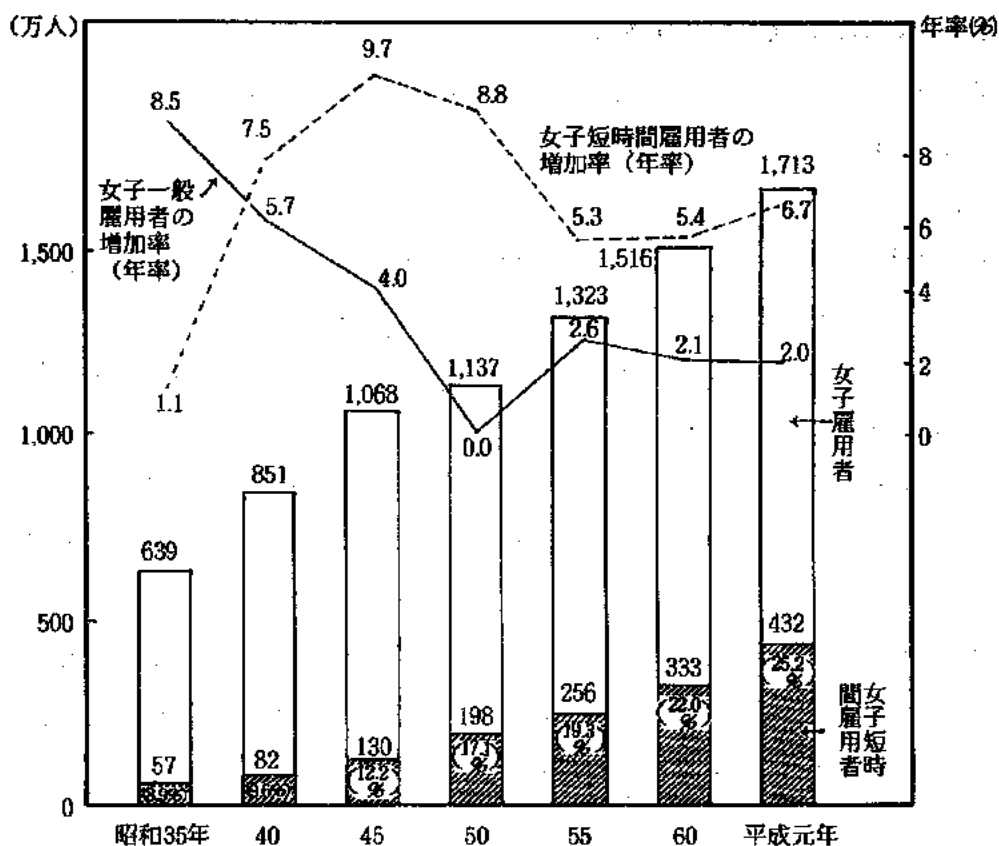
産業別には、サービス業、卸売・小売業、飲食店及び製造業の3産業に女子の83.9%が雇用されている。職業別には、事務従事者、技能工・生産工程作業業者で54.9%を占めている。

年齢階級別にみると、35歳以上層が約6割となった。女子の増加数の約半数を40歳台が占めている。また、有配偶者は58.5%と、雇用者の6割近くを占めている。

4. 女子雇用者の勤続年数は7.2年であった。前年に比べ0.1年伸び、特に35歳以上で伸びが大きかった。また、女子雇用者の4人に1人は勤続10年以上である。

5. 非農林業の短時間雇用者は、602万人で、そのうち、女子は432万人(71.8%)となった。前年に比べ、46万人(11.9%)増え、増加率では一般の女子雇用者(2.6%)を大幅に上回った。このため、女子雇用者に占める割合は、25.2%と4分の1を超えた(第2図)。

第2図 女子短時間雇用者数及び増加率の推移



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。

6. 一般労働者を対象とする新規・有効求人数は引き続き増加し、新規・有効求職者が減少したため、有効求人倍率は1.11倍(63年0.90倍)となった。パートタイム労働市場も、有効求人倍率は3.93倍(63年3.08倍)となり、人手不足が進んだ。
7. 元年6月の女子雇用者(パートタイム労働者を除く)のきまって支給する現金給与

額は17万6,700円(4.2%増)、所定内給与は16万6,300円(3.9%増)で、共に前年の伸びを上回った。

8. 女子雇用者の1人平均月間総実労働時間は158.9時間(2.2時間減)、うち所定内労働時間は151.4時間(2.1時間減)、出勤日数は21.2日(0.4日減)と、堅調に減少している。

Ⅱ 女性がいきいき働くための環境

1. 雇用の分野における環境－均等法施行後の企業の雇用管理の変化

- (1) 均等法施行4年を経て、同法の趣旨は着実に定着してきているが、いくつかの問題も残っている。

① 「募集・採用」－均等法施行により男女不問の求人が多くなったが、技術系については高卒・大卒とも約半数が男子のみ募集である。

② 「配置・昇進」－多くの職種で女子の配置が進んでおり、企業は女性の特性や感性を生かした配置(45.7%)を考えている。

配置転換については、転居を伴わない範囲でて相当程度の企業が男女双方に実施しているが、女子に対して転居を伴う配置転換を行うことには消極的な企業が多い。

昇進については、かなりの企業が女性管理者を置いている(係長相当職の女子がいる企業は33.2%、課長相当職の女子がいる企業は15.9%、部長相当職の女子がいる企業は6.3%)が、管理職全体に占める女子の割合はまだ低い。

③ 「教育訓練」－新入社員(78.1%)に対しても、中堅社員(60.0%)に対しても多くの企業が女子の教育訓練の充実強化を図ろうとしている。

④ 「福利厚生」－住宅・生活資金の貸与、世帯用住宅の貸与等についての男女の差別的な取扱いは少ないが、平成元年に規則改正が行われた独身寮の貸与については、男子のみに行っている企業(58.4%)が多く、企業の対応に遅れがみられる。

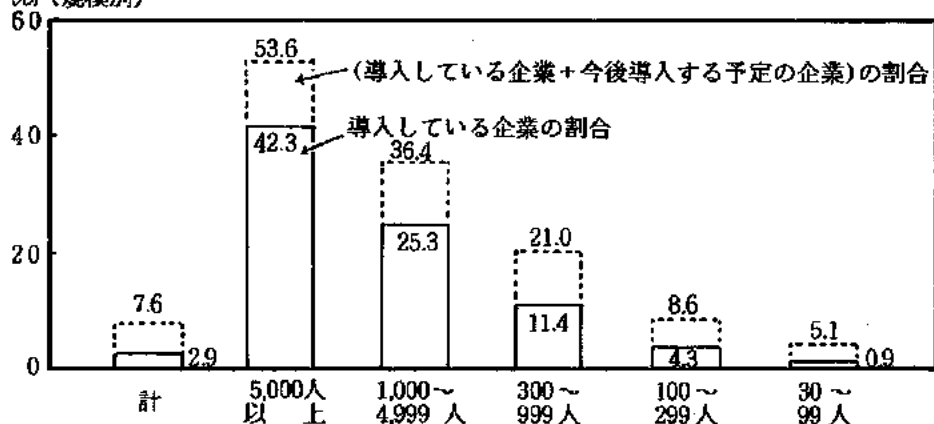
⑤ 「定年・解雇」－男女別定年制と結婚・妊娠・出産退職制はすでに均等法施行当時にほとんどの企業で解消されていた。

⑥ 「コース別雇用管理制度」－コース別雇用管理制度を導入している企業の割合は2.9%にすぎないが、今後導入が進むとみられる。これは各人の意欲や能力に

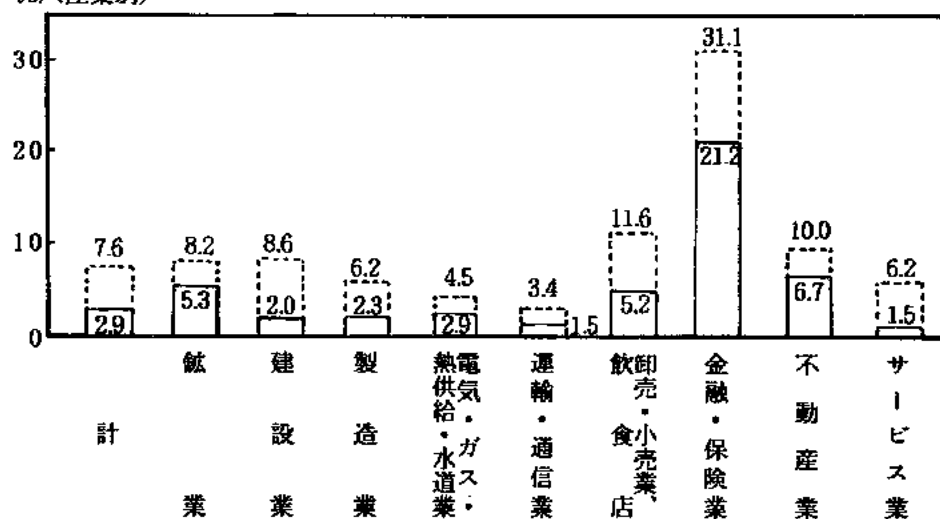
より雇用管理を行うという点で女子の活用に対する企業の意図の現れとみることもできるが、運用によってはコース別に名を借りた男女別雇用管理に転化する可能性を持っている（第3図）。

第3図 コース別雇用管理制度の導入状況等

(%) (規模別)



(%) (産業別)



資料出所 労働省「平成元年度女子雇用管理基本調査」

なお、最近では基幹的業務は行うが転居を伴う転動はない「中間職」を設定する企業もみられる。

- (2) 均等法に対する企業の対応をみると、福利厚生、定年、解雇等の禁止規定については制度面の改善は進んだが、例えば結婚すると職場にはいられない雰囲気があるなど運用上の問題がある。また、採用・募集、配置昇進の努力義務規定について一層の雇用管理の改善が必要であり、法の施行状況を一層よく把握した上で今後の施策のあり方について幅広い議論をしていく必要がある。

当面、事実上の均等の確保を図っていくには、性差を基準とすることなく、個々人の意欲と能力に応じて行うことが肝要である。

2. 働く女性の育児に関する環境

- (1) 5歳未満の子を持つ妻の4人に1人が雇用者となっており、この割合は近年少しづつ上昇している。末子が1歳未満の乳幼児を持つ女子労働者は、父母に子どもを預けたり(67.2%)、保育所・託児施設等の利用(28.3%)により保育を行っているが、これをどのように行うかは女性が仕事を続ける上での最も大きな課題である。
- (2) 育児休業制度は、利用できる期間は子が1歳までで、社会保険料の労働者負担分について措置している企業が多い。

育児休業制度の普及率は、産業別にはサービス業(42.1%)、電気・ガス・熱供給・水道業(22.7%)で、規模別には、500人以上の大企業(25.3%)で高い。

導入企業で育児休業制度を利用できる期間は子が1歳まで(78.7%)とする企業がほとんどである。

休業中の賃金については、社会保険料は労働者負担相当額を超えるもの(4.4%)は少ないが、労働者負担分について何らかの措置をしている企業は7割(全額事業主負担23.0%、一部事業主負担18.6%、立替払分の復職後の徴収29.6%)に達する。

- (3) 育児休業制度の導入によるメリットとして、企業は「女子労働者の定着が良くなった」(48.0%)、「専門職、技能職等特定の労働力の確保に役立った」(47.1%)等をあげている。一方、女子労働者の側のメリットとしては、仕事を継続できたこと、長期的視点での職業生活設計が容易となることなどをあげている。
- (4) 今後、人手不足や中長期的な生産年齢人口の減少が見込まれる中で女性の意欲と能力を経済社会の発展に活用できるよう、女性が育児により仕事を中断することな

く、働き続けるための環境整備を図ることが必要となっている。

3. 再就職女子に関する環境

- (1) 再就職女子は、少なくとも350万人（推計）はいるとみられ、その入職時の雇用形態はパートタイム労働者が約6割に達している。

企業規模は、99人以下の規模が約半数となっている。

- (2) 高卒女子の中途採用者の賃金は、30～34歳層で13万2,300円（男子の64.6%）で、男子と異なり中途採用年齢が高くなっても賃金は変わらない。大卒・短大卒女子についても、男子のように中途採用年齢が高くなると賃金が高くなる傾向はみられない。

- (3) 中途採用女子に対する企業の採用意欲は高く、その採用予定職種は、事務職、技能工・労務職が多いが、販売職も増えており、システム・エンジニアやプログラマーに中途採用女子を予定する企業もある。

中途採用の条件としては「年齢」、1日に働ける「時間帯」や「時間数」があげられており、採用の際には健康、協調性等の一般的な資質が重視され、特定の条件や専門性が重視されるのは一部の職種に限られている。

- (4) 中途採用女子について「好ましい点がある」とする企業は9割に達し、「好ましくない」とする企業より多い。好ましい点は定着性が良いこと、仕事の飲み込みが早いことなどであり、反対に好ましくない点は、休みが多いこと、残業ができないことなどである。また、企業は中途採用女子に対しては労働時間を柔軟に設定するなどの配慮をしている（第2表）。

第2表 中途採用した女子の好ましい点の有無別事業所数の割合(M.A)

(単位 %)

計	好ましい点がある	真面目で几帳面で ある	情緒が安定して、仕事にむらがない	どんな仕事でも嫌がらずに取り組む	人物に信用がおける	家事や子育ての経験が役立つ	地域とのつながりがある	職業経験があるので、仕事ののみこみが早い	若い女子に比べて定着性が良い	その他	特に好ましい点はない
100.0	90.3 (100.0)	(34.6)	(26.2)	(36.7)	(16.7)	(9.9)	(13.3)	(42.6)	(50.0)	(2.8)	9.7

資料出所 (財) 婦人少年協会「女子の中途採用動向に関する研究会報告」(平成2年)

- (5) 再就職女子の賃金は男子との格差が大きいことや再就職に当たって経験・資格等が生かされないことから、再就職女子の働く環境は良いとはいえない。

企業は再就職女子に対する雇用管理について、長期間の勤続を考えた計画性、労働時間の多様な選択メニューの設定、教育訓練制度の見直しなどの配慮をする必要がある。

4. まとめ

雇用の場での男女の均等な機会の確保については、今後、性差を基準とすることなく、個々人の意欲や能力に応じた雇用管理が行われるよう、企業における雇用管理制度の見直し等実質的な均等確保が推進されることが望まれる。

このため、働く女性にとっては大きな課題となっている育児等の時期の環境の整備を図る必要がある。その最も有効な方策としては、企業に育児休業制度を導入し、その実施を確保することが急務となっている。

また、再就職女子については、その就業への期待が一層大きくなる中で、企業が再就職女子に対する雇用管理の見直しを行うとともに、早い段階からの再就職準備のための援助や職業、家事に関する幅広い情報提供などの対策が必要であろう。

労働力不足がますます進む中で、女性の意欲や能力が期待されている今日、女性が働きやすい環境の整備について、社会全体の理解と支援が不可欠である。特に男女間の役割分担意識の是正や労働時間の短縮により男女共通のゆとりある生活を過ごすことの重要性についてのコンセンサスの形成が必要となっている。

婦人の公職参加状況

1. 国の段階における婦人の状況

平成2年6月1日現在における婦人の公職参加状況は、次のとおりである。

(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2年 12月	762人 (欠員2)	46人	6.0%	510人 (欠員2)	12人	2.4%	252人	34人	13.5%

(衆議院・参議院各事務局調べ)

(2) 審議会等における選任状況

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	委員総数	うち女子	女子の 比 率
	計 531	358	67.4%	9,025人	666 949人	7.2 10.5%
平成2年3月31日	中 央 204	141	69.1	4,559	359	7.9
平成2年6月1日	地方支分部局等 327	217	66.4	4,466	287	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. 調査事点において、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

		審議会数	うち女子を含む審議会数	委員総数	うち女子	女子の比率
防衛施設庁	防衛施設地方審議会	8	4	97	4	4.1
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	0.0
"	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	0.0
法務省	保護司選考委員会	47	18	531	21	4.0
大蔵省	国有財産地方審議会	9	9	224	21	9.4
"	旧軍港市国有財産処理地方審議会	1	0	16	0	0.0
"	地方酒類審議会	11	11	146	13	8.9
"	土地評価審議会	12	5	211	5	2.4
農林水産省	国有林野管理審議会	9	8	175	9	5.1
通商産業省	地方鉱業協議会	6	0	91	0	0.0
"	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	9	0	150	0	0.0
運輸省	地方交通審議会	9	8	51	8	15.7
労働省	地方労働基準審議会	47	40	705	42	6.0
"	地方労働基準審議会内労働部会	41	37	369	69	18.7
"	地方最低賃金審議会	47	9	717	9	1.3
"	地方家内労働審議会	6	6	90	13	14.4
"	地方職業安定審議会	46	45	674	49	7.3
"	地方職業安定審議会	6	6	94	6	6.4
合 計		327	217	4,466	287	6.4

③ 公務員関係

① 国家公務員採用試験区分別採用等の状況

		平成元 年 度			
		総 数	男	女	女子の比率
Ⅰ 種	申込者	27,245人	23,978人	3,267人	12.0%
	合格者(A)	1,983	1,818	165	8.3
	採用者(B)	757	700	57	7.5
	B/A(%)	38.2	38.5	34.5	
Ⅱ 種	申込者	37,801	29,686	8,115	21.5
	合格者(A)	6,767	5,562	1,205	17.8
	採用者(B)	2,909	2,416	493	16.9
	B/A(%)	43.0	43.4	40.9	
Ⅲ 種	申込者	99,914	57,917	41,997	42.0
	合格者(A)	19,673	12,215	7,458	37.9
	採用者(B)	10,616	7,185	3,431	32.3
	B/A(%)	54.0	58.8	46.0	

(注) 採用者については2年4月30日現在の状況

(人事院任用局調べ)

② 平成2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)	22,900人	20,048人	2,852人	12.5%
合格者(B)	499	425	74	14.8
(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(一))

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
総 数	233,881人	19,155人	28,007人	45,026人	42,770人	24,472人	33,909人	16,268人	17,321人	3,780人	1,730人	1,443人
男 子	199,810人	15,009人	23,410人	34,635人	35,224人	20,945人	30,644人	15,910人	17,131人	3,759人	1,715人	1,428人
女 子	34,071人	4,146人	4,597人	10,391人	7,546人	3,527人	3,265人	358人	190人	21人	15人	15人
女子の比率	14.6%	21.6%	16.4%	23.1%	17.6%	14.4%	9.6%	2.2%	1.1%	0.6%	0.9%	1.0%

平成元年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
2,823人	141人	5.0%	2,214人	68人	3.1%	609人	73人	12.0%

平成2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3年1月5日現在)は次のとおりである。

浦和家庭裁判所長 丹 宗 朝 子

那覇地方裁判所長 大 城 光 代

③ 検事数

総 数	女 子	女子の比率
2,092人	44人	2.1%

平成2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、高等学校の教員及び校長、教頭の数

区 分		小 学 校	中 学 校	高 等 学 校
学 校 数		24,659	10,666	4,194
教員数	総数	441,325人	276,695人	220,322人
	女子の比率	257,780 58.4%	100,866 36.5%	43,647 19.8%
	女子の比率			
校長	総数	23,589人	10,221人	4,014人
	女子の比率	937 4.0%	67 0.7%	16 0.4%
	女子の比率			
教頭	総数	24,078人	11,110人	5,565人
	女子の比率	2,783 11.6%	275 2.5%	50 0.9%
	女子の比率			

平成2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及び学長、副学長の数

区 分		大 学	短 大	高 専
学 校 数		135	95	58
教員数	総数	60,357人	3,204人	3,824人
	女子の比率	3,856 6.4%	1,230 38.4%	57 1.5%
	女子の比率			
学長	総数	134人	47人	57人
	女子の比率	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	女子の比率			
副学長	総数	42人	6人	
	女子の比率	0 0.0	1 16.7%	
	女子の比率			

平成2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	66,226人	2,844人	19,241人	43,113人	1,028人
うち女子	1,562	75	817	579	91
女子の比率	2.4%	2.6%	4.2%	1.3%	8.9%

平成元年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（平成2年12月現在）

福島県東白川郡棚倉町長

藤 田 満寿恵

(3) 法律により設置されている審議会等における選任状況（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	委員総数	う ち 女 子	女子の 比 率
都	都 道 府 県 防 災 会 議	47	3	6.4%	2,473人	3人	0.1%
	国土利用計画地方審議会	47	38	80.9	1,098	88	8.0
	土 地 利 用 審 査 会	47	16	34.0	330	17	5.2
	都道府県交通安全対策会議	47	3	6.4	1,035	3	0.3
	都道府県自然環境保全審議会	46	41	89.1	1,226	103	8.4
道	都道府県公害対策審議会	47	46	97.9	1,399	105	7.5
	温 泉 審 議 会	47	17	36.2	597	21	3.5
	保 健 所 運 営 協 議 会	46	45	97.8	1,488	1,579	13.7
	都道府県優生保護審査会	40	34	85.0	361	58	16.1
	地方精神保健審議会	47	26	55.3	634	41	6.5
府 県	精 神 医 療 審 査 会	47	26	55.3	630	44	7.0
	結 核 診 査 協 議 会	47	35	74.5	2,756	120	4.4
	都道府県環境衛生適正化審議会	31	31	100.0	434	89	20.5
	都道府県医療審議会	47	47	100.0	1,078	108	10.0
	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	30	2	6.7	306	4	1.3
	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	16	35.6	565	23	4.1
	准看護婦試験委員	47	47	100.0	664	251	37.8
	麻 薬 中 毒 審 査 会	27	6	22.2	135	67	52.4
	地方社会福祉審議会	47	47	100.0	1,697	309	18.2
	地方心身障害者対策協議会	34	15	44.1	534	29	5.4

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	委員総数	う ち 女 子	女子の 比 率
都 道 府 県 指 定 都 市	保母試験委員会	46	44	95.7	447	157	35.1
	地方社会保険医療協議会	47	16	34.0	937	18	1.9
	国民健康保険審査会	47	22	46.8	423	23	5.4
	都道府県職業能力開発審査会	47	40	85.1	672	59	8.8
	都道府県農業共済保険審査会	43	5	11.6	393	5	1.3
	都道府県建設工事紛争審査会	47	26	55.3	678	34	5.0
	都道府県建築審査会	47	13	27.7	588	28	4.8
	都道府県建築防犯協議会	47	2	4.3	710	2	0.3
	都道府県建築士審査会	47	9	19.1	314	9	2.9
	都道府県建築士審査会	46	15	32.6	331	17	5.1
	都市計画地方審議会	47	13	27.7	1,176	16	1.4
	開立学審議会	47	10	21.3	328	10	3.0
	石油コンビナート等防災本部	47	42	89.4	626	68	10.9
	公害健康被害認定審査会	33	1	3.0	1,148	1	0.1
	公害健康被害認定審査会	9	1	11.1	110	3	2.7
	新産業都市建設協議会	13	4	30.6	609	7	1.1
	都道府県児童福祉審議会	20	19	95.0	396	107	27.0
	漁業港灣管理協議会	38 ²	4	10.5	1,346 ⁹	20	1.5
	地方港灣管理協議会	37	8	21.6	1,219	10	0.8
	土地地区画整理審議会	8	1	12.5	219	1	0.5
	教科用図書選定審議会	46	43 ²	93.5	875	116	13.3
	スポーツ振興審議会	46	45	97.8	813	97	11.9
小 計		1,713 ²	923	53.9 ⁹	43,745 ⁷¹	3,800 ¹⁰	8.7
指 定 都 市	市民防衛委員推薦協議会	11	3	27.3	629	6	1.0
	国民健康保険運営協議会	11	11	100.0	154	31	20.1
	土地地方社会福祉審査協議会	11	11	100.0	249	33	13.3
	地方社会福祉審査協議会	11	6	54.5	93	8	8.6
	地方社会福祉審査協議会	11	11	100.0	403	79	19.6
	地方心身障害者対策協議会	9	6	66.7	177	15	8.5
	公害健康被害認定審査会	6	3	50.0	96	6	6.3
	保健所運営協議会	11	11	100.0	2,448	345	14.1
	核被害調査協議会	11	9	81.8	450	35	7.8
	核被害調査協議会	7	0	0.0	224	0	0.0
	漁業港灣管理協議会	2	1	50.0	42	1	2.4
	地方港灣管理協議会	6	5	83.3	209	13	6.2
	地方港灣管理協議会	5	0	0.0	118	0	0.0
	土地地区画整理審議会	11	5	45.5	594	6	1.0
	土地地区画整理審議会	11	6	54.5	75	7	9.3
小 計		134	88	65.7	5,961 ³²	585	9.8
合 計		1,849 ⁶	1,011	54.7 ⁸	49,757 ³²	4,394 ⁶	8.8

(注) 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の選任状況（地方自治法第180条の5参照）

	都 道 府 県			指 定 都 市		
	委員総数	うち女子	女子の比率	委員総数	うち女子	女子の比率
教 育 委 員 会	236人	39人	16.5%	55人	11人	20.0%
選 挙 管 理 委 員 会	188	16	8.5	128	3	2.3
人 事 委 員 会	141	6	4.3	33	2	6.1
監 査 委 員 会	188	1	0.5	44	0	0.0
公 安 委 員 会	161	4	2.5	—		
地 方 労 働 委 員 会	791	7	0.9	—		
収 用 委 員 会	336	10	3.0	—		
海 区 漁 業 調 整 委 員 会	942	1	0.1	—		
内 水 面 漁 場 管 理 委 員 会	477	8	1.7	—		
農 業 委 員 会	—			959	1	0.1
固 定 資 産 評 価 審 査 委 員 会	—			102	3	2.9
計	3,460	92	2.7	1,321	20	1.5

(5) 法律に基づいて配置される委員、相談員の選任状況

省 庁 名	委 員 名	総 数	うち女子	女子の比率	調査時点
最高裁判所	民 事 調 停 委 員	12,090人	1,915人	15.8%	平成2. 6. 1
	家 事 調 停 委 員	12,694	5,030	39.6	2. 6. 1
	司 法 委 員	5,438	557	10.2	2. 2. 1
	参 与 員	6,134	2,316	37.8	2. 2. 1
総 務 庁	行 政 相 談 委 員	4,577	1,019	22.3	2. 6. 1
法 務 省	人 権 擁 護 委 員	12,364	2,172	17.6	2. 6. 1
	保 護 司	48,645	10,097	20.8	2. 1. 1
文 部 省	社 会 教 育 委 員	842	155	18.4	2. 6. 1
厚 生 省	民生委員・児童委員	161,691	68,496	42.4	2. 6. 1
	婦 人 相 談 員	550	508	92.4	元 4. 1
	身体障害者相談員	9,948	1,001	10.1	2. 6. 1
	職 傷 病 者 相 談 員	940	2	0.2	2. 6. 1
	母 子 相 談 員	909	891	98.0	2. 6. 1

（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) 地方公務員採用状況（平成元年度採用試験一般行政職）

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) 採用者	6,712人 5,287	1,108人 894	16.5 % 16.9	1,363人 1,100	256人 219	18.8 % 19.9
中 級 合格者 (短大卒) 採用者	2,339 1,414	821 547	35.1 38.7	293 225	209 162	71.3 72.0
初 級 合格者 (高校卒) 採用者	5,046 3,304	2,576 1,755	51.1 53.1	1,051 790	434 324	41.3 41.0

- (注) 1. 都道府県の中級は該当28都道府県の中級は同46都道府県分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8市を集計したものである。

(7) 地方公務員の管理職への登用状況

① 都道府県における管理職（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	15,529人	185人	1.2 %	20,150人	803人	4.0 %
知 事 部 局	9,812	167	1.7	15,355	737	4.8
教 育 委 員 会	1,165	11	0.9	1,773	23	1.3
そ の 他	4,552	7	0.2	3,022	43	1.4

- (注) 1. 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。
2. 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。
3. 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	5,086人	90人	1.8%	5,986人	273人	4.6%
市長部局	3,757	72	1.9	4,796	245	5.1
教育委員会	398	4	1.0	411	13	3.2
その他	931	14	1.5	779	15	1.9

(注)1. 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。
2. 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。

【参考】

(1) 日本における歴代女性大臣

昭和35年 中山マサ 厚生大臣
昭和37年 近藤鶴代 科学技術庁長官
昭和59年 石本 茂 環境庁長官
平成元年 森山真弓 環境庁長官
高原須美子 経済企画庁長官
森山真弓 内閣官房長官
平成2年 山東昭子 科学技術庁長官

(2) 諸外国における女性の元首

女性の首相、大統領は次の5カ国である。

- フィリピン（大統領）コラソン・アキノ
- アイスランド（大統領）ヴィグディス・フィンボガドッティル
- ノールウェー（首相）グロー・ハーレム・ブルントラン
- ニカラグァ（大統領）ビオレタ・チャモロ
- ハイチ（大統領）エルタ・パスカル・トゥルイヨ

平成3年1月16日現在（外務省調べ）

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

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61年4月、同63年4月、及び平成2年4月の四年制大学卒業者の採用実績並びに平成3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、各都道府県婦人少年室を通じて把握したものである。

調査対象は、全国1,184企業である。

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61年の52.8%、同63年の63.2%、平成2年の66.4%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を産業別に見ると、すべての産業で増加傾向を示している。

なお、平成2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6割から7割となっているのに対し、建設業では、5割強とやや低い。

企業規模別では、すべての規模区分の女子採用企業の割合は増加傾向にあり、平成2年4月の女子採用企業の割合は、1,000人以上規模では、84.8%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61年、昭和63年、平成2年を通じ女子の採用人数の高かった産業は、運輸・通信業（昭和61年21.3%、昭和63年25.3%、平成2年25.4%、以下同様）、卸売・小売業、飲食店（23.6%、23.3%、27.0%）、金融・保険業、不動産業（18.5%、25.5%、26.1%）、サービス業（27.5%、28.8%、30.2%）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（6.4%、8.7%、8.4%）であった（第1表）。

企業規模別では、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見ると、女子の採用割合が「0%」である企業は年々減少しており（47.2%、36.8%、33.6%）、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（23.2%、30.8%、32.9%）（第2表）。

産業別に見ると、すべての産業において女子採用割合が「0%」の企業の割合は減少傾向を示しており、女子採用割合は高い方にシフトしている（第2表）。

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）。

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。

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。

また、一部には、「大卒は男子のみ募集」とする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。

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61年 4月	昭和63年 4月	平成2年 4月	昭和61年 4月	昭和63年 4月	平成2年 4月
産 業	計	52.8	63.2	66.4	18.1	20.9	21.3
	建設業	42.2	52.9	53.6	17.8	17.9	16.7
	製造業	56.1	62.2	66.8	15.9	16.4	17.0
	電気・ガス・熱 供給・水道業	46.7	61.1	72.2	6.4	8.7	8.4
	運輸・通信業	39.5	69.8	60.9	21.3	25.3	25.4
	卸売・小売業、 飲食店	54.1	59.0	66.8	23.6	23.3	27.0
	金融・保険業、 不動産業	49.5	67.6	69.5	18.5	25.6	26.1
	サービス業	60.6	72.6	68.4	27.5	28.8	30.2
規 模	1,000人以上	67.3	79.6	84.8	18.6	21.4	21.6
	300～999人	42.5	53.0	51.6	11.5	14.1	15.8
	299人以下	31.0	38.5	47.7	17.6	21.3	26.0

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61年4月		昭和63年4月		平成2年4月	
		0%	20%以上	0%	20%以上	0%	20%以上
産業	計	47.2	23.2	36.8	30.8	33.6	32.9
	建設業	57.8	21.9	47.1	25.0	46.4	21.7
	製造業	43.9	20.0	37.8	24.9	33.2	29.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	53.3	13.3	38.9	11.1	27.8	5.6
	運輸・通信業	60.5	18.4	30.2	32.6	39.1	32.6
	卸売・小売業、飲食店	45.9	24.5	41.0	32.4	33.2	34.7
	金融・保険業、不動産業	50.5	20.9	32.4	32.0	30.5	33.6
	サービス業	39.4	50.0	27.4	61.6	31.6	59.2
規模	1,000人以上	32.7	23.4	20.4	30.1	15.2	32.1
	300～999人	57.5	22.8	47.0	31.3	48.4	28.7
	299人以下	69.0	23.4	61.5	31.9	52.3	42.5

ILO 男女の雇用における機会と待遇の平等 に関する三者構成シンポジウムについて

1. 日時及び場所

平成2年11月19日～23日 於ジュネーブ

2. 参加国

政（加、チェコ、フィンランド、仏、ハンガリー、日、ノールウェー、英、米、ソ）

労（ベルギー、加、仏、独、日、蘭、NZ、英、ソ）

使（サイプラス、デンマーク、独、仏、ギリシャ、日、蘭、スウェーデン、英）

オブザーバー（WCL、IOE、FIET、WCC、ICFTU、CEC、OECD）

なお、参加者はすべて個人資格で参加しており、我が国からは、政から労働省婦人局婦人政策課安藤よし子法規係長、労から全日本自治団体労働組合木本弘子婦人部長、使から日本経営者団体連盟政策調査局経済調査部讃井暢子課長代理が出席した。

3. 概 要

本シンポジウムは、先進諸国（含む中・東欧）における雇用面での男女の機会及び待遇の平等に関するILO行動計画（1975年）の実施状況を討議することを目的として開催された初の三者構成シンポジウムである。

会議の冒頭、ILOのテイラーDDG及びベレ・ニューエン権利平等課長から挨拶があった後、議長選出に移り、加の政府メンバーであるポーラ・ベネット氏が選出された。

(1) 一般討議（19日午前）

事前に事務局から配布されたテクニカル・バックグラウンド・ペーパーに関し、政・労・使から広汎な意見が出された。

政からは、各国の取り組み状況を中心に説明があったほか、先進国においては均等原則はほぼ受け入れられ、制度面も整っているため、実際の適用における問題が重要とする意見等が出された。労からは、労働に対する規制の強化を求める意見、156条約批准促進、政府による仕事と家庭の両立対策の促進等の意見が出された。使からは、職務分離は使の責任のみに帰せられるべきではなく、テクニカルペーパ

ーはその複雑な背景を単純化しすぎているという意見等が出された。

(2) 雇用及び訓練 (19日午後)

政、労、使それぞれから、女性の雇用と失業の動きは国により異なっており、それは政府の均等施策の推進にもよるが、経済環境の影響も大きいという指摘がなされた。また、法による施策のみによって社会の変革を図ることは困難であるという指摘もあった。

パートタイム雇用については、労はパートは差別的雇用形態であり、一般労働者と比較して保護が薄いこと、パートの女性は働く必要に迫られながら他に選択肢がないという現実にあること等を指摘し、一般労働者と比較して妥当な保護を得られるべきであると主張した。使は、パートタイムは女性の選択によるものであり、不安定雇用という表現も当たらないとし、意見が対立した。

中・東欧諸国からは、西側諸国とは全く事情が異なっており、テクニカルレポートにはその状況が十分反映されていないとの指摘があった。市場経済体制への移行の過程で失業が発生し、女性はその影響をより受けやすいこと、副収入の必要性から、女性には雇用選択の幅がきわめて狭いこと、等が紹介された。また、ILOにより東欧の女性に対する訓練計画が実施されることが望ましいとの発言があった。

訓練については、まず、女性による各種訓練へのアクセスの権利の確保が重要であることが労を中心に多く指摘された。また、片方の性が偏在している職業に就くための訓練、女性の再訓練の重要性等も強調された。

(3) 賃金 (20日午前)

賃金の平等確保については、政、使が労使の交渉の役割が大きいとするのに対し、労は協約でカバーされない労働者もあり、賃金差別禁止法の適用をすべての労働者に及ぼせることが重要であると主張した。また、100号条約のより効果的な適用に取り組むべきであるという意見が多くだされた。

労側から100号条約の見直し、職務評価に関する新条約の作成が求められたのに対し、政からは、性バイアスのない職務評価のためのILOガイドラインの作成は有用であろうが、新条約は受け入れがたいとの発言があった。

わが国の使からは、勤続年数を重視するわが国の賃金体系を説明。また、パートは基本的な労働法でカバーされており、より以上の保護はパートの持つ多様性を阻害する旨発言があり、わが国の労からは、パートとフルタイムの間には賃金格差

があり、性による一切の差別の禁止を求める旨発言があった。

(4) 社会保障 (20日午後)

社会保障については、性による各国の制度の状況、最近の改正等の説明があったほか、労から、女性に対しては男性より低い年齢で年金権を発生させるべきこと、シングルペアレントの多くが女性であり、彼らが働くときには保育費用が必ず必要であるという現実を考慮に入れた制度造りをすべきこと、等が主張された。

(5) セクシャル・ハラスメント (20日午後)

セクシャルハラスメントが女性の労働条件を破壊するものであるという点については、広く合意が示された。

労側からは、セクシャルハラスメントは安全衛生の問題であること、防止が最も重要であること、均等関係法のみでなく、安全衛生、雇用保険等すべての労働関係法でカバーされるべき問題であること、ILOで取り組むのに適した問題であること等の指摘があった。一方、使からは、セクシャルハラスメントの規制は労働者のビヘイビアを規制することでもあり、労組の役割が大きいこと等の発言があった。

わが方から、日本でセクシャルハラスメントに対する関心が高まっていることについて、労働者側の認識の高まりから問題が表面化している面が大きいこと、婦人少年室でも解決に取り組んでいること、行政としても来年度以降研究を進め対応策を取るべく準備中である旨発言した。

(6) 家庭責任 (20日午後)

育児については、使は一義的に親の責任であり、両親休暇等の施策は団体協約で導入すべきであるという立場にたち、労は、使のみの責任ではなく政も施策を持つべきであること及び制度ができてその利用が女性にかたよっていることにも鑑み制度利用促進のための教育活動の重要性を指摘した。政については、北欧諸国を中心に、育児への男女の参加を可能とするための施策を重視している旨の発言がある一方、育児は一義的に親の責任であり、広汎な施策に予算をつぎ込むことには抵抗がある旨の発言もみられた。

156号条約については、労、使の一部、北欧諸国を中心に批准促進が呼びかけられた。

仕事と家庭の両立にパートタイム労働が有用であるか否かについては意見の対立

があり、使及び政の一部がそのフレキシビリティのゆえに評価するとしたのに対し、労はパートの多くがフルタイム雇用を望みながらパートに甘んじているとし、パートタイムの選択は保育施設の欠如にもよると主張した。

(7) 法の施行とポジティブ・アクション (21日)

法の施行について重要なことは、施行機関への十分な予算と人員の配分であること、举证責任は使用者にあるべきこと、クラスアクション等の集団的な救済手続きが模索されるべきこと、等である旨発言がある一方、これらの施策の導入の可否は各国の制度によって決まる旨の発言もあった。

過去の差別の影響を是正するために女性に対して取られる特別な施策としてのポジティブアクションの妥当性については、おおむね賛同が得られているものの、政府契約者に対し同アクションの履行を求めるという形態のものについては、多くの使用者から、企業の負担が大きすぎる、非生産的である、機会均等の考え方に反する等の観点から、強い反対が表明された。労は、ポジティブ・アクションにはゴールとタイムテーブルの設定が不可欠であること、これらは差別と見なされるべきでないこと等を主張した。

(8) 今後の行動について (21日午後)

労側より、100号、111号条約に追加すべき新たな基準を検討すべきこと、111号条約第5条をベースとし、女性に対する特別な施策を発展させることが望ましい旨発言があった。また、ILOはセクシャルハラスメントに関する情報収集及び技術提供に取り組むべきこと、156号条約の批准促進を呼びかけること、職務評価に関する研究に取り組むべきこと、賃金の平等に関し研究するため統計整備を図ること、市場経済への移行の過渡期にある東欧の現状に鑑み、マクロ経済の変化が女性の就業に与える影響について研究すべきこと、等の意見が出された。

政からは、今回のシンポジウムの有用性を評価すると共に、100号条約、111号条約の見直しは不適切、との指摘があった。

使用者側からは、東欧に対し技術的援助を行うことが適切であること、国家レベルでは啓発活動が必要かつ有用である旨指摘があった。

(9) 結論及び勧告の審議及び採択 (22日、23日)

結論及び勧告について、各パラ毎に審議が行われ、ほとんどのパラに修正が加え

られた。

報告書案について若干の修正が加えられた後、50項目にわたる結論及び勧告と共に採択された。

結論及び勧告（抜粋）

《国家レベルでの活動》

1. 差別禁止法制は差別の解消に決定的に重要なものであるが、それだけでは十分ではない。実質上の均等の実現を確保することが重要なことである。
2. パートタイム雇用等は、女性にとって仕事と家庭の両立を容易にする反面、不安定かつ低い地位の雇用として女性に不利益をもたらす。そこで、以下を確保する努力が政、労により行われるべきである。
 - (a) 労働条件が十分に規制され監視されること。それらの労働条件は、フルタイム労働者に対し、適切な範囲内で、比例的なものであること。
 - (b) パートタイム、臨時雇用は様々な技能レベル、責任レベルの仕事について利用可能であり、訓練や昇進可能性から除外されないこと。
3. 女性は未だに政策決定や管理的地位においては少数派である。女性の管理能力を発達させるような政策や計画が作られ広く提供されるべきである。
4. 訓練活動は女性が効果的に参加できるように組織されるべきである。訓練は、家庭責任のある労働者、とりわけ女性のニーズが、たとえば託児サービスの提供などを通じて適切に配慮されるべきである。
5. 男女間の同一価値労働同一賃金の実現は政、労、使の優先的目標であるべきであり、100号条約を完全に履行するための努力がなされるべきである。
6. 職務評価の原則及び方法についての調査とそれに続く評価がなされるべきである。
7. 政府、使用者、労働者団体によりセクシャルハラスメントの発生を防ぐ施策が取られるべきである。これらの施策は、救済のための法的手段、ガイドラインや教育活動、啓発活動、セクシャルハラスメントは規律を乱すものであるという明確な宣言、適切な苦情処理手続き等を含む労組、使用者の政策も含みうる。
8. 政府は、156号条約を批准するよう積極的に奨励されるべきである。男女が家庭と仕事の両立を可能とし、共にその責任を分担できるようにするため、156号条約及び165号勧告に沿った施策が取られるべきである。

《ILO レベルでの活動》

9. ILOは、女性労働者の平等に関するILO基準、とりわけ100号条約と111号条

約の完全な履行を政府に懇請すべきである。

10. ILOは、政府が156号条約を批准し完全に履行することを懇請するため特別の努力を払うべきである。
11. 事務局は、100号条約、111号条約をより効果的にするための補完的基準の採用及び情報とガイダンスの提供の必要性があるか否かについて検討すべきである。
12. 事務局は、同一価値労働同一賃金の実施、特に性バイアスのない職務評価について政府、使用者、労働組合向けにマニュアルまたは実践的ガイドラインを準備すべきである。
13. 事務局は、計画経済から市場経済への移行が女性に与える影響について特別の研究を行うべきであり、この問題に関する東西の先進諸国の三者構成の会議が開かれるべきである。

第45回国連総会における婦人問題審議について

第45回国連総会は、平成2年9月18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3委員会での婦人問題についての審議の概要は次の通りである。

1. 一般審議

女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃（議題101）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102）の二議題についての一般審議は、10月24日より10月29日まで一括審議の形で行われた。

(1) 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃（議題101）に関しては、平成3年9月には女子差別撤廃条約発効後10周年を迎え、現在においてもなお本条約の締約国数が増加していることは意義深い、本条約を通じ婦人の地位向上を実現するためには婦人の法的識字 (legal literacy) の改善が重要である旨が強調された。

また、事実上の男女差別の存続を憂慮する意見、女子差別撤廃委員会 (CEDAW) 事務局への支援強化の必要性の指摘、本条約を特にイスラム教国に対する圧力の道具として利用する意図に対する懸念の表明がなされた。

(2) 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102）に関しては、婦人の地位向上に対する主要な障害の1つは政策意思決定レベルにおける婦人の参加が少ないことにある、1995年の世界婦人会議を通じ、婦人の地位向上に対する各国の関心が増大することを期待する、との意見があった。

国連事務局において女子職員の占める割合は、専門職以上のレベルに関しては、1990年6月末現在28.3%であり、このレベルへの女子職員を一人も出していない国の存在が指摘された。近く、国連女子職員のキャリア向上のためのハンドブックが発行される予定である。

また、80年代後半の世界経済状況の悪化等によりナイロビ将来戦略 (FLS) の目的の大部分は2000年までに達成困難になりつつあるとの見通しが明らかにされた。これに関し、国の政策の果たす役割は重要であり、また、国連としても各国政府の活動を奨励する等重要な役割を果たすべきであるとの意見が出された。

さらに、第34回婦人の地位委員会 (CSW) におけるFLSの実施状況の第1回見直し・評価に基づく勧告及び結論の策定が評価され、今後ともFLSの目的達成に向け

各国が努力することが必要であるとの意見が出された。

2. 決議案の審議・採択

上記2議題に関して、次の6本の決議案が提出され、11月13日に全てコンセンサスで採択された。

- (1) 事務局における婦人の地位向上（米国提案）
- (2) 婦人と識字（カナダ、わが国共同提案）
- (3) 公的生活における婦人に関する地域間会合（オーストラリア提案）
- (4) 女子差別撤廃条約（デンマーク提案）
- (5) 国連婦人開発基金（インド提案）
- (6) 婦人の地位向上のためのナイロビF L S の実施（ボリヴィア提案）

ゆとりあるライフスタイルと充実した仕事の実現に向けて

－仕事と家庭に関するビジョン懇談会中間報告－

近年、女性の職場進出に伴い、男性も女性も生涯を通じて働くことが普通という時代になりつつあるが、それに伴い、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すすめることが重要な課題となっている。そのため、労働省では、職業生活と家庭生活の調和の在り方について、広く学識経験者の方々の意見を聞くため、「仕事と家庭に関するビジョン懇談会」（座長 牧野昇 財三菱総合研究所取締役相談役）を開催してきたが、懇談の概要がこのほど中間報告としてとりまとめられた。その骨子は以下のとおりである。

【骨子】

1. 仕事と家庭をめぐる環境の変化と従来の制度や性別役割分担意識とのずれ

女性の職場進出、家族形態の変化、労働力の不足基調での推移、超高齢社会の到来など、仕事と家庭をめぐる環境が大きく変化している中で、仕事と家庭の調和、両立を図るためのニーズが多様化してきているが、これまでの画一的な制度、システムでは対応できない、あるいは、従来からの性別役割分担意識や企業優先の風潮との間にずれが生じるなどの問題が生じてきている。

2. 仕事と家庭の調和を図るための新たな経済社会システムの構築

男性も女性も働くことが普通となった時代にふさわしい仕事と家庭との調和を図るための新たな経済社会システムを21世紀に向けて築いていく必要がある。その際、①家庭の真の豊かさの実現のために、男女の協力と分担が必要であること、②仕事と家庭の調和のためのニーズに応じた多様な選択肢を確保すること、③様々なライフスタイルに応じた、生涯を通じての柔軟な職業生活を実現すること、④個人の選択を容易にするために、個人、企業、国等さまざまなレベルでのシステム作りが必要であること、といった視点からのアプローチが必要である。

3. 早急に対応が必要とされる措置

これらの視点から、①家庭における男女の協力と分担が当然という意識の醸成
 ②多様なニーズに応じた育児に関する支援対策、③再就職型の女性に対する社会システムの構築、④多様なニーズに応えた介護に関する支援対策、⑤ゆとりある家庭生活を送るための時間の確保、⑥その他人事管理の複線化や自宅での就業など多様な支援策を実施していく必要があるが、なかでも緊急に実施する必要性の高い次の4点について特に強調しておきたい。

- ① 育児休業制度の法的整備の早急な検討
- ② 介護休業制度の普及促進
- ③ 職業生活と家庭生活の調和のための柔軟な労働時間制度の導入促進
- ④ 育児・介護を行う労働者のための情報提供システムの構築

仕事と家庭に関するビジョン懇談会メンバー（五十音順）

赤松良子	財女性職業財団会長
○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	上智大学教授
小林登	国立小児病院長
小宮山洋子	NHK解説委員
佐野陽子	慶応義塾大学商学部長
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	㈱三菱総合研究所取締役相談役
	横浜子供科学館長

◎ 座長 ○座長代理

【概要】

I 仕事と家庭をめぐる現状と問題点－育児や介護のための環境の未整備

1. 仕事と家庭をめぐる環境の変化

- ① わが国の経済力は世界でもトップクラスの水準に達している反面、勤労者の生活面での充実感やゆとりは必ずしも十分でなく、この間には大きなギャップが生じてきている。
- ② 近年、女性の職場進出が著しく、就業意識の多様化に伴い就業パターンも多様化している。
- ③ 核家族化、家族の小規模化など家族形態の変化により家庭の機能も変化している。
- ④ 我が国においては、少子化の傾向が著しく、今後、労働力が不足基調で推移することが予測されており、21世紀に向けて女性や高齢者の活力を社会に生かすことが不可欠となっている。

2. 仕事と家庭の調和を図る上での問題点

- ① 「男は仕事だけ、女は仕事も家事も」といった固定的な役割分担意識が人々の中でまだ強く、女性が仕事を続けることを難しくしているケースが多い。
- ② 多様なニーズに対応した育児を行うための環境が未整備である。
- ③ 高齢社会の下で、急増する介護ニーズに対応した介護援助制度が未整備である。
- ④ 週休2日制の普及が不十分なこと、所定外労働時間が長いこと等のため家族と触れ合う時間がないといった状況である。
- ⑤ 単身赴任が増加しているため、家庭の運営に大きな影響を及ぼすケースがみられる。

II 仕事と家庭との調和を図るための経済社会システムを構築する視点

－仕事と家庭の調和のための多様な選択肢の確保－

男性も女性も働くことが普通となった時代にふさわしい、仕事と家庭との調和を図るための経済社会システムを21世紀に向けて築いていくためには、次のような視点からアプローチすることが必要である。

1. 家庭における男女の協力と分担

家事、育児、介護等の家庭責任は、本来男女及び家族がそれぞれの家庭の状況にあわせて分担していくべきとの考え方の下に、男女及び家族が相互に協力して対応していかなければ、家族それぞれが充実感や心の安らぎを得られる家庭の真の豊かさは実現できないであろう。

2. 仕事と家庭の調和のための多様な選択肢の確保

個々人の就業内容や生活の態様は様々であり、仕事と家庭との調和についてのニーズも多様となっているため、社会的なコンセンサスを得ながら、これに対応した多様な選択肢が確保される必要がある。

特に女性の場合には、育児期や介護期を境として、就業継続する女性と、この時期にいったん退職し、育児や介護が一段落した後再就職する女性とがみられ、それぞれのニーズに対応した選択肢を確保することが必要である。

3. 生涯を通じた柔軟な職業生活の実現

社会的なコンセンサスを図りつつ、人々の様々なライフスタイルに応じた働き方を可能とする考え方が必要となっている。このため、生涯にわたる生活設計を容易にする労働時間の柔軟化という視点が必要となっている。

4. 個人、企業、国等さまざまなレベルでのシステム作り

仕事と家庭との調和のあり方は、基本的には個人が主体的に選択し努力することによって築き上げていくべきものであるが、その選択を容易にするためには、個人のみならず、企業、国等様々なレベルのシステム作りの必要がある。特に、社会の一員としての企業が労働者に対する福祉対策として今後更にこの取組みを強めていくことが期待される。

Ⅲ 仕事と家庭との調和の上に立ったゆとりある生活を実現するための社会

システムの構築

－意識の醸成と育児・介護に対する支援の強化－

ゆとりある家庭を築き、充実した仕事を続けるにふさわしい仕事と家庭の調和のあり方を提案する。

1. 家庭における男女の協力と分担が当然という意識の醸成

「家庭における男女の協力と分担」という意識がすべての世代に浸透するよう、こうした意識に基づく新たな家庭像について国民的な議論が展開される必要がある。

2. 多様なニーズに応じた育児に関する支援対策

育児と仕事との調和を図るための労働者の多様なニーズを踏まえた支援対策を総合的に構築していくことが緊急の課題となっている。

① 育児休業制度は、労働者が、育児に専念しつつ職業生活を継続することを可能とし、長期的視野に立った職業生活設計をたてることを容易にする制度であり、また、企業にとっては、熟練した労働者の確保や労働者のモラルの向上に役立つ制度である。育児休業制度の確立に向けての法的整備の在り方について早急な検討が望まれる。

② 乳児保育の充実等保育所の整備を行うとともに、育児との調和を図るためのフレックスタイム制度や短時間勤務制度の導入、勤務時間短縮の配慮等が強く望まれる。

また、育児と職業生活との両立を図るための情報を収集・整備し、相談に応じられるシステムを構築する必要がある。

3. 再就職型の女性に対する社会システムの構築

女子再雇用制度は、過去の経験、能力を生かせる制度としてその普及が望まれており、企業においてその導入を図る必要がある。

また、比較的長期間職場を離れていて、再就職を希望する女性の円滑な再就職と再就職分野の拡大を図るため、これらの女性の再就職を援助、促進するため、職業紹介の強化、能力開発、セミナーや講習会の実施等を積極的に行うことが必要である。

4. 多様なニーズに応えた介護に関する支援対策

高齢化の進展に伴い、要介護老人の急増が予測されていることから、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みが必要である。企業においても、社会の一員として介護を要する老親等を抱える労働者を支援する措置を積極的に導入することが望まれる。

① 介護休業制度の普及促進を図るとともに、介護に対しては、多様な対応が存在することから、勤務時間の短縮・変更等の取扱いや、企業内福祉としての介護要員の派遣・斡旋、相談・情報提供等多様な方策が行われることが望ましい。

- ② 多様な介護のニーズの増大に対応して、在宅及び施設福祉両面のサービスの充実が図られるとともに、これらのサービスを担う要員の確保と、これらの者の処遇の改善が図られることが緊急に必要な課題となっている。

5. ゆとりある家庭生活を送るための時間の確保

ゆとりある家庭生活を送る時間を確保するため、労働時間の短縮が必要であるとともに、様々な労働時間のパターンを用意する等多様な職業生活の選択を可能とする方策が必要である。

6. その他

人事管理の複線化など、労働者個々人の多様な家庭生活上のニーズに対応しうる柔軟な雇用管理が求められているとともに、自宅での就業等の望ましいあり方についての検討を進めるべきである。

Ⅳ 早急に対応が必要とされる措置 ―育児休業制度の法的整備の早急な検討―

仕事と家庭との調和を図るためには、多様な支援策を実施していく必要があるが、緊急に実施する必要性の高い次の4点について、特に強調しておきたい。

1. 育児休業制度の法的整備の早急な検討

育児休業制度は、労働者が能力と経験を生かしつつ、職業生活と家庭生活との調和を図るための重要な支援策の一つと考えられることから、その確立に向けての法的整備の在り方について早急な検討が望まれる。

2. 介護休業制度の普及促進

介護休業制度の一層の普及促進を図るため、労使及び社会一般への広報啓発を実施し、介護休業の期間、対象者などの実態を踏まえつつ、制度のあり方について検討を行い、介護休業導入のための企業への指導を強化する必要がある。

3. 職業生活と家庭生活の調和のための柔軟な労働時間制度の導入促進

仕事と育児、介護との両立を図るため、時間短縮を進めるとともに、フレックスタイム制の導入や短時間勤務制度等柔軟な労働時間制度の普及が望まれるところであり、企業に対する導入促進が図られる必要がある。

4. 育児・介護を行う労働者のための情報提供システムの構築

職業生活と家庭生活の両立が円滑に図られるよう、それを支援するための各種情報を収集・整備し、必要に応じて労働者に提供するシステムの在り方について検討していく必要がある。