

婦 人 の 地 位



情 報 No.24

主 要 内 容

1. 平成3年版婦人労働の実情（要約）
2. 婦人の公職参加状況
3. 育児休業等に関する法律に係る省令、指針について
4. 「コース別雇用管理の望ましいあり方」について
5. 「女子労働者労働実態調査」結果
6. 育児に関する女子労働者のニーズ調査の結果概要
7. ^{フリーダイヤル}2020テレフォン 働く女性を応援します
ー就業サポート情報提供システムの実施ー
8. 第46回国連総会における婦人問題関係審議について

目

次

1	平成3年版婦人労働の実情（要約）	1
2	婦人の公職参加状況	10
3	育児休業等に関する法律に係る省令、指針について	19
4	「コース別雇用管理の望ましいあり方」について	29
5	「女子労働者労働実態調査」結果	34
6	育児に関する女子労働者のニーズ調査の結果概要	40
7	2020テレフォン 働く女性を応援します	43
	ー就業サポート情報提供システムの実施ー	
8	第48回国連総会における婦人問題関係審議について	45

1 平成3年版婦人労働の実情（要約）

I 平成2年の婦人労働の状況

(1) 平成2年の女子の労働力人口（就業者＋完全失業者）は、2,593万人で、前年に比べ60万人、2.4%増（元年80万人、2.4%増）となり、増加数、増加率とも男子（54万人、1.4%増）を上回った。労働力人口に占める女子の割合は、前年より0.2%ポイント高まって40.6%となった（第1表）。

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50.1%となり、昭和44年（50.1%）以降21年ぶりに50%を超えた。

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 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	3,598	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	2,533	2.4	49.5	3,737	1.2	77.0	40.4
2	2,593	2.4	50.1	3,791	1.4	77.2	40.6

資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

(2) 女子雇用者は1,834万人で、前年に比べ85万人（4.9%）増の大幅な増加となり、増加数では現在の労働力調査と比較可能な28年以降最高となった。増加数、増加率とも女子が男子を上回ったため、雇用者総数に占める女子の割合（女子比率）は、前年に比べ0.5ポイント高まり、37.9%となった（第2表）。

年齢階級別にみると、35～39歳層が7万人減少したのを除き、いずれの年齢層においても増加し、特に40～44歳層が25万人（10.5%）増、25～29歳層が14万人（7.1%）増と大幅に増加した。

第2表 雇用者数の推移

年	女 子		男 子		雇用者総数に占める女子の割合 (%)
	雇用者数(万人)	対前年比 (%)	雇用者数(万人)	対前年比 (%)	
昭和50年	1,167	-0.4	2,479	0.5	32.0
55	1,354	3.4	2,617	2.0	34.1
60	1,548	2.0	2,764	0.6	35.9
61	1,584	2.3	2,765	1.1	36.2
62	1,615	2.0	2,813	0.6	36.5
63	1,670	3.4	2,868	2.0	36.8
平成元	1,749	4.7	2,929	2.1	37.4
2	1,834	4.9	3,001	2.5	37.9

資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

産業別に女子雇用者をみると、サービス業が567万人で最も多く、次いで卸売・小売業、飲食店が493万人、製造業が471万人となっている。これら3産業に女子雇用の83.5%が働いている。また、金融・保険業、不動産業では女子の割合が50.2%と半数を超え、次いでサービス業49.6%、卸売・小売業、飲食店で47.1%となっており、これらの産業では女子の割合は前年より高くなっている。

職業別にみると、事務従事者631万人と最も多く、次いで技能工、生産工程作業者が378万人、専門的・技術的職業従事者が253万人、販売従事者が230万人となっている。事務従事者(58.0%)、保安職業、サービス職業従事者(51.3%)では女子が過半数を超えている。

有配偶女子雇用者(非農林業)は1,061万人で女子雇用の58.2%を占めている。

妻も夫も共に非農林業雇用者である世帯は、前年に比べ6.6%増加して、877万世帯となり、典型的な一般世帯に占める割合は約3分の1となった。

未婚の子供がいる共働き世帯は679万世帯で、これは共働き世帯の77.4%、子供のいる世帯の36.1%に当たる。子供のいる世帯では、共働き世帯数が、非共働き世帯数を上回った。

- (3) 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(男女計)は、増加幅は縮小したものの引き続き増加し、新規求職者(男女計)は前年に引き続き減少した。この結果、新規求人倍率は1.90倍で、50年以降最高の水準となった。また、有効求人倍率も昨年をさらに上回り、1.26倍となった。

パートタイム労働者の労働市場は、新規求人数(男女計)は、一般労働者新規求

人数の増加率を上回る伸びを示し、新規求職者（男女計）は減少から増加に転じた。このため、新規求人倍率は3.74倍と前年より低下し、また、有効求人倍率も3.27倍と低下したが、パートタイム労働市場は引き続き人手不足が続いている。

- (4) 女子の入職率は22.5%、離職率は20.6%で、入職超過率は1.9%であった。

就業形態別にみると、入職・離職率はパートタイム労働者（30.8%、25.3%）は、一般労働者（19.8%、19.0%）より高く、労働移動は引き続き活発であったといえる。

入職者を職歴別にみると、一般労働者では、転職入職者が51.8%で、パートタイム労働者では、一般未就業者が48.7%、転職入職者47.3%となっている。

離職者の離職理由をみると、個人的な理由が84.3%と最も多く、このうち結婚による離職者は8.3%で元年に引き続き低下しているが、出産・育児による離職者の割合は5.7%で前年よりやや上昇した。

- (5) 女子の新規学卒就職者を学歴別にみると、大学卒14.9%、短大卒28.5%、高校卒53.7%、中学卒2.9%となっている。大学卒は前年に比べ1.2ポイントの大幅な上昇であった。

高等学校卒業者の就職率は36.2%で、進学率の上昇に伴って高卒者の就職率は年々低下している。

短期大学卒業者の就職率は88.1%で、就職者を産業別にみると、サービス業が33.9%と最も多く、次いで金融・保険業、製造業、卸売・小売業、飲食店となっている。

大学卒業者の就職率は81.0%で、就職率は男子と同率となった（第1図）。

就職者を産業別にみると、サービス業に44.2%と最も多く就職しており、次いで製造業に19.1%、卸売・小売業、飲食店に12.6%となっている。

- (6) 平成2年6月のパートタイム労働者を除く女子一般労働者のきまって支給する現金給与は、18万6,100円、そのうち、所定内給与は17万5,000円で、ともに昨年の伸びを上回った。

学歴毎の標準労働者の所定内給与を男女でみると、高卒では、20～24歳層での男女格差は89.4であるが、50～54歳層で69.9となり、格差が最も大きくなる。大卒では、20～24歳層では格差は94.9、45～49歳層で74.6と最も格差が大きくなり、高卒

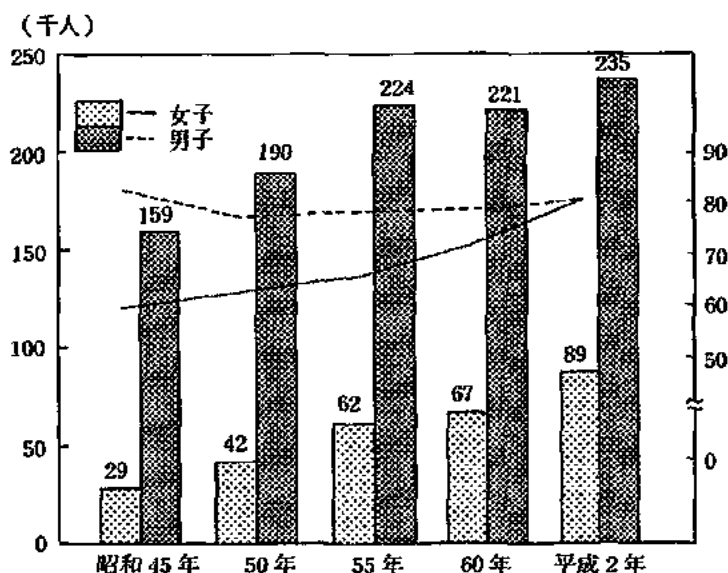
に比べ大卒の男女間の格差は小さい。

(7) 平成2年の女子常用労働者1人平均月間総実労働時間は、155.3時間で、うち所定内労働時間は148.1時間、所定外労働時間は7.2時間、また、平均月間出勤日数は20.7日となり、いずれも前年に比べ減少した。

(8) 平成2年の勤労者世帯1世帯当たりの1か月の平均実収入は52万1,757円で、前年に比べ5.2%増と前年の伸び率を上回る増加となった。

共働き世帯の実収入は1世帯当たり1か月55万6,633円、で、共働き世帯は世帯主のみ働いている世帯にくらべ16.8%多くなっている。妻の勤め先収入は10万7,928円で実収入に占める妻の勤め先収入の割合は19.4%である。

第1図 大学卒新規就職者数及び就職率の推移



資料出所 文部省「学校基本調査」

Ⅱ 女子の再就職とパートタイム労働

1. はじめに

近年女子のライフサイクルに対する意識の変化により、結婚、出産等で退職した女子が育児後再就職を希望する傾向にある。

しかしながら再就職を希望する女子のニーズにあった就業が必ずしもスムーズに行われているわけではない。

一般に再就職を希望する女子は長期の職業生活の中断があるため経験や技能が技術の進歩に対応できない場合があり、また企業の側においても再就職を希望する女子のニーズにあった処遇等への努力が不十分な場合がある。

また再就職女子の多くはパートタイム労働者として就労している。パートタイム労働は、労働時間、労働日の調整がつけやすく、子育て等をしながらの労働として再就職女子の一つの好ましい就業形態として位置付けられるものの、職業能力の開発、フルタイム正社員との労働条件の格差等検討しなければならない課題も多い。

ここでは再就職を希望する女子のスムーズな再就職に向けて、その実態と制約の状況をみたく、再就職を希望する女子の能力に応じた生きがいのある職場を与えるための環境整備について検討する。

2. 再就職女子の増加とその背景

総務庁統計局「労働力調査」(平成2年)で年齢階級別に女子人口に占める雇用者の割合をみると、労働力率のM字型に似た曲線となる。これは学校卒業後就職し、結婚、出産等で退職し、子育てが一段落した後再就職する者が多いことによる。これをコーホート別にみると、若いコーホートほど上位の年齢階級に向けての上昇曲線は急速となっており、再就職女子の比率が高くなってきたことがうかがえる。

3. 再就職女子の属性と就業意識

(1) 再就職年齢と就業形態

(財)労働問題リサーチセンターの委託を受けた女子の再就職問題に関する研究会が平成2年に実施した「女性の再就職の実態と条件整備に関する調査」(以下「再就職調査」と言う)では再就職年齢は30～34歳層が最も多く32.2%、次いで25～29歳層の25.2%、35～39歳層の21.5%となっている。

労働省「雇用動向調査」によって30歳以上の一般未就業女子(当該事業場に入

職する前1年間に就業経験がなかった者で学卒未就業者以外の者)の就業形態別入職状況をみるとパートとして入職する者の割合は昭和55年には43.6%であったが、平成2年には63.9%と増加している。このうち多くは再就職女子と思われる。

(2) 再就職理由

「雇用動向調査」で30歳以上の女子一般未就業者の入職動機をみると、一般労働者は「家計の補助」が53.8%で最も多く、次いで「主な生活収入のため」が20.1%となっている。パートタイム労働者は「家計の補助」が58.0%で最も多く「主な生活収入のため」は8.2%と一般労働者よりかなり少ない。

「再就職調査」により現在の就業形態別に再就職理由をみると、現職正社員では「家計はなんとかあったが経済的な余裕が欲しかったから」が41.1%で、次いで「暇な時間を有効に使いたい」が28.7%、現職パートでは同じく「経済的余裕」が44.9%で一番多いが「暇な時間」が41.4%と現職正社員よりもかなり多くなっている。

(3) 再就職時育児状況

総務庁統計局「労働力調査特別調査」(平成3年)によると、子供のいる世帯のうち末子の年齢が0～3歳では21.6%の女子が働いている。これは末子の年齢が上がるにしたがってその割合は高くなり、10～12歳では52.9%となっている。また「再就職調査」で末子の育児状況をみると、子供の面倒をみる人は保育所(50.3%)、親(45.3%)が多く、これらの人、施設がなければ再就職が困難であることを物語っている。

4. 再就職女子の雇用に関する企業の動向

(1) 再就職女子の採用理由

「再就職調査」により再就職女子の中途採用理由をみると、正社員、パートともに、「即戦力となる経験者が採用できるから」が最も多く、次いで「若い中途採用者が採れないから」、「能力や意欲の高い人が多いから」となっている。さらに正社員では「新卒者の採用が困難だから」、「技能や資格のある人を採用したいから」が続いているが、パートの場合は「人件費が割安だから」、「主婦としての経験が役に立つから」が続いている。

(2) 中途採用に当たっての年齢制限

再就職女子を中途採用するにあたって上限年齢を設けているところはかなり多く、正社員として採用する場合で6割、パートとして採用する場合で5割を超える事業場が実施している。

上限を設けた理由をみると、「年齢が高くなると職業能力が低下してくるから」、「年齢が高いと仕事を覚えるのに時間がかかるから」とするものが多い。

(3) 再就職女子の活用方針

「再就職調査」で再就職女子の活用についてみると、再就職女子の中途採用について、能力や技術を積極的に評価する企業では「教育訓練をして積極的に活用する」、「技能、知識を持つ人を採用して即戦力とする」ものが多く、逆に再就職女子の中途採用について消極的な企業（例えば人件費が安いから等を採用理由とする企業）では明確な活用方針を持っていない企業が多い。

(4) 再就職女子の就業準備と職業能力

「再就職調査」で職業中断期間中に再就職のための準備を行っていた者についてみると、「求人広告に注意していた」、「時世に遅れないよう新聞などを読んでいた」が多いが、また「公共職業訓練校に通ったり地方公共団体の講習を受けていた」や「専修学校や各種学校に通学した」者も見受けられる。

現在についている仕事の技能レベルについてみると、習熟に期間を要しない仕事（その仕事を一通りこなせるようになるために必要な経験、教育訓練期間が3か月程度以下）に従事しているものは、現職正社員で56.2%、現職パートで69.0%であった。

5. パートタイム労働者をめぐる状況

(1) パートタイム労働者の増加とその背景

総務庁統計局「労働力調査」によると、週間就業時間35時間未満の非農林業の短時間雇用者（以下「短時間雇用者」という）は722万人で、うち女子は501万人で前年比69万人の増加であった。最近10年間の推移をみると一貫して増加し、その増加率は女子一般雇用者の増加率を上回っている。また女子雇用者全体に占める短時間雇用者の割合も上昇している。

(2) 女子パートタイム労働者の就業実態

i 年齢構成

平成2年における女子パートタイム労働者の年齢構成を労働省「賃金構造基本統計調査」によりみると、調査対象の女子パートタイム労働者185万人のうち35～44歳が34.9%、45～54歳が33.3%であり、これに55歳以上の13%を加えると、35歳以上の者は81.2%で8割を超えている。

II 勤続年数

女子パートタイム労働者の勤続年数を同調査でみると、各産業ともほぼ一貫して長期化傾向にあり、産業計では、平成2年には4.5年となっている。

III 労働日数及び労働時間

同調査によると女子パートタイム労働者の一日当たり所定内実労働時間数及び実労働日数は、平成2年では6時間及び22日となっている。

IV 賃 金

同調査により、女子パートタイム労働者の賃金水準をみると1時間当たりの所定内給与額は、712円で前年に比べると7.6%と大幅に上昇している。

(3) 今後のパートタイム労働について

総務庁統計局「労働力調査特別調査」によれば、専門的・技術的職業及び管理的職業に従事するパートタイム労働者は近年増加傾向にあり、昭和60年と平成2年との比較では、それぞれ46万人から64万人、5万人から8万人へと増えている。また「雇用センター調査」によると、これまでパートタイム労働者を「基幹的又は恒常的な労働力」として活用してきたとする事業場の割合は54.2%、「補助的又は臨時的労働力」として活用してきたとするものの45.8%を上回っており「これから基幹的又は恒常的な労働力として活用する」とするものは61.4%となっており、パートタイム労働者を基幹的な労働力として活用する傾向が強まっている。

6. ま と め

前職を生かした再就職を希望する女子が十分その能力を発揮できるようにするためには、中断前から知識や技能を十分身に付けておく努力が女子にとって必要となってくるほか、再就職女子の多くは、育児が一段落した後の方が長期間勤続できる条件が整っているとみられることから、企業の側も年齢制限や職務を限定するのではなく、再就職女子の意欲と能力・資格等を考慮して採用を行うことが必要になってくると考えられる。採用後もこのような中途採用女子に対しても教育訓練投

資を十分に行うことにより女子の意欲と能力を引き出し、それに応じた職務や待遇を考慮して積極的に活用していくような雇用管理を考えていくことが重要である。

パートタイム労働については、最近では、管理的職務、専門的・技術的職務に進出がみられる等多様化が進行しており、仕事の内容についても正社員との差がなくなりつつあり、企業もより基幹的な労働力としてパートタイム労働者を位置付けるようになってきている。

このような就業分野の拡大、職務内容の変化等に応じてパートタイム労働者の能力が十分活かされるような雇用管理の確立が今後大きな課題となってくると考えられる。

これまで述べてきたように、女子の再就職に関する問題は、出産・育児等を軸とする女性のライフサイクルに大きくかかわっている。このため、これに合わせた企業の雇用管理、政策の確立、再就職を希望する女子の職業意識の向上、能力開発等を図っていくほか、今後これらの女子の再就職やパートタイム労働がスムーズに行われるためには、現在も女子の労働や生活のあり方に大きな影響を及ぼしている男女間の役割分担意識の是正等について社会全体が考えていく必要があると考えられる。

2 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3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3年12月	754人	46人	6.1%	502人	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	529	371	70.1%	8,850人	685人	7.7%
平成3年3月31日 中	203	154	75.9	4,434	398	9.0
平成3年6月1日 地方支分部局等	326	217	66.6	4,416	287	6.5

(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

		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	3	99	4	4.0
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	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	保護司選考会	47	17	502	18	3.6
大蔵省	国有財産地方審議会	9	9	223	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	144	13	9.0
"	土地評価審議会	12	5	214	5	2.3
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	92	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	148	0	0.0
運輸省	地方交通審議会	9	8	50	8	16.0
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	368	67	18.2
"	地方最低賃金審議会	47	9	719	9	1.3
"	地方家内労働審議会	6	6	90	11	12.2
"	地方職業安定審議会	45	44	657	54	8.2
"	地区職業安定審議会	6	6	90	6	6.7
合 計		326	216	4,416	287	6.5

(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 2 年 度			
		総 数	男	女	女子の比率
Ⅰ 種	申込者	31,422人	26,889人	4,533人	14.4%
	合格者 (A)	2,047	1,848	199	9.7
	採用者 (B)	792	723	69	8.7
	B/A (%)	38.7	39.1	34.7	
Ⅱ 種	申込者	38,626	29,605	9,021	23.4
	合格者 (A)	7,520	6,006	1,514	20.1
	採用者 (B)	3,327	2,736	591	17.8
	B/A (%)	44.2	45.6	39.0	
Ⅲ 種	申込者	93,202	53,326	39,876	42.8
	合格者 (A)	23,532	14,707	8,825	37.5
	採用者 (B)	12,342	8,191	4,151	33.6
	B/A (%)	52.4	55.7	47.0	

(注) 採用者については3年4月30日現在の状況

(人事院任用局調べ)

② 平成3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)	22,596人	19,522人	3,074人	13.6%
合 格 者 (B)	605	522	83	13.7
(B)/(A)(%)	2.7	2.7	2.7	

(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	人 232,717	人 19,157	人 27,234	人 45,226	人 41,663	人 24,685	人 33,449	人 16,758	人 17,533	人 3,798	人 1,804	人 1,410
男 子	198,386	14,625	22,592	35,004	34,347	21,346	29,897	16,288	17,324	3,778	1,790	1,395
女 子	34,331	4,532	4,642	10,222	7,316	3,339	3,552	470	209	20	14	15
女子の 比 率	% 14.8	% 23.7	% 17.0	% 22.6	% 17.6	% 13.5	% 10.6	% 2.8	% 1.2	% 0.5	% 0.8	% 1.1

平成2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 2,828	人 156	% 5.5	人 2,214	人 72	% 3.3	人 614	人 84	% 13.7

平成3年8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4年2月1日現在) は次のとおりである。

山口家庭裁判所長 千葉 庸 子

那覇地方裁判所長 大 城 光 代

③ 検事数 (副検事を含む)

総 数	女 子	女子の比率
2,092 人	50 人	2.4 %

平成3年12月31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		24,630	10,673	4,187
教 員 数	総 数	441,969人	277,091人	220,676人
	女 子	262,244	103,694	44,767
	女 子 の 比 率	59.3%	37.4%	20.3%
校 長	総 数	23,602人	10,210人	4,011人
	女 子	1,136	89	17
	女 子 の 比 率	4.8%	0.9%	0.4%
教 頭	総 数	24,028人	11,112人	5,600人
	女 子	3,179	328	50
	女 子 の 比 率	13.2%	3.0%	0.9%

平成3年5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		136	95	59
教 員 数	総 数	61,135人	3,343人	3,887人
	女 子	3,984	1,267	67
	女 子 の 比 率	6.5%	37.9%	1.7%
学 長	総 数	136人	46人	59人
	女 子	1	0	0
	女 子 の 比 率	0.7%	0.0%	0.0%
副 学 長	総 数	45人	6人	
	女 子	0	0	
	女 子 の 比 率	0.0%	0.0%	

平成3年5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	65,616人	2,798人	19,070人	42,728人	1,020人
う ち 女 子	1,633	72	862	608	91
女子の比率	2.5%	2.6%	4.5%	1.4%	8.9%

平成2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4年2月現在）

兵庫 県 芦 屋 市 長 北 村 春 江

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 道 府 県	都 道 府 県 防 災 会 議	47	7	14.9%	2,494人	8人	0.3%
	国 土 利 用 計 画 地 方 審 議 会	47	40	85.1	1,094	92	8.4
	土 地 利 用 審 査 会	47	16	34.0	328	17	5.2
	都 道 府 県 交 通 安 全 対 策 会 議	47	6	12.8	1,046	8	0.8
	都 道 府 県 自 然 環 境 保 全 審 議 会	47	43	91.5	1,263	108	8.6
	都 道 府 県 公 害 対 策 審 議 会	47	47	100.0	1,408	107	7.6
	温 泉 審 議 会	46	15	32.6	571	21	3.7
	保 健 所 運 営 協 議 会	46	45	97.8	11,443	1,578	13.8
	都 道 府 県 優 生 保 護 審 査 会	40	33	82.5	368	57	15.5
	地 方 精 神 保 健 審 議 会	46	25	54.3	609	37	6.1
	精 神 医 療 審 査 会	47	27	57.4	629	46	7.3
	結 核 診 査 協 議 会	47	36	76.6	2,622	108	4.1
	都 道 府 県 環 境 衛 生 適 正 化 審 議 会	32	32	100.0	451	92	20.4
	都 道 府 県 医 療 審 議 会	47	47	100.0	1,092	112	10.3
	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	28	3	10.7	282	4	1.4
	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	44	16	36.4	558	24	4.3
	准 看 護 婦 試 験 委 員	46	46	100.0	657	243	37.0
	麻 薬 中 毒 審 査 会	25	6	24.0	125	6	4.8
	地 方 社 会 福 祉 審 議 会	47	47	100.0	1,669	328	19.7
県	地 方 心 身 障 害 者 対 策 協 議 会	36	16	44.4	568	27	4.8
	保 母 試 験 委 員	47	46	97.9	456	164	36.0
	地 方 社 会 保 険 医 療 協 議 会	47	17	36.2	936	22	2.4
	国 民 健 康 保 険 審 査 会	46	18	39.1	409	24	5.9
	都 道 府 県 職 業 能 力 開 発 審 議 会	45	40	88.9	653	65	10.0
	都 道 府 県 農 業 共 済 保 険 審 査 会	41	6	14.6	386	6	1.6

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	都 道 府 県 森 林 審 議 会	47	27	57.4%	679人	41人	6.0%
	都 道 府 県 建 設 工 事 紛 争 審 査 会	47	15	31.9	594	35	5.9
	都 道 府 県 水 防 協 議 会	47	5	10.6	718	7	1.0
	建 築 審 査 会	47	14	29.8	330	16	4.8
	都 道 府 県 建 築 士 審 査 会	47	17	36.2	334	20	6.0
	都 市 計 画 地 方 審 議 会	47	17	36.2	1,175	21	1.8
	開 発 審 査 会	47	14	29.8	328	14	4.3
	私 立 学 校 審 議 会	47	39	83.0	625	67	10.7
	石 油 コ ン ビ ナ ー ト 等 防 災 本 部	33	3	9.1	1,154	3	0.3
	公 害 健 康 被 害 認 定 審 査 会	9	1	11.1	114	2	1.8
	新 産 業 都 市 建 設 協 議 会	13	4	30.8	636	7	1.1
	都 道 府 県 児 童 福 祉 審 議 会	20	20	100.0	364	113	31.0
	漁 港 管 理 会	33	4	12.1	1,433	31	2.2
	地 方 港 湾 審 議 会	37	12	32.4	1,209	14	1.2
	土 地 区 画 整 理 審 議 会	6	1	16.7	143	1	0.7
	教 科 用 図 書 選 定 審 議 会	47	44	93.6	902	142	15.7
	ス ポ ー ツ 振 興 審 議 会	47	46	97.9	831	105	12.6
小 計		1,706	963	56.4	43,686	3,943	9.0
指 定 都 市	市 防 災 会 議	11	3	27.3	641	6	0.9
	民 生 委 員 推 薦 会	11	11	100.0	151	31	20.5
	国 民 健 康 保 險 運 営 協 議 会	11	11	100.0	249	34	13.7
	土 地 利 用 審 査 会	11	5	45.5	76	5	6.6
	地 方 社 会 福 祉 審 議 会	11	11	100.0	399	81	20.3
	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	93	6	6.5
	保 健 所 運 営 協 議 会	11	11	100.0	2,451	353	14.4
	結 核 診 査 協 議 会	11	8	72.7	450	33	7.3
	損 害 評 価 会	7	0	0.0	213	0	0.0
	漁 港 管 理 会	2	1	50.0	42	1	2.4
	地 方 港 湾 審 議 会	6	6	100.0	203	13	6.4
	水 防 協 議 会	5	0	0.0	119	0	0.0
	土 地 区 画 整 理 審 議 会	11	7	63.6	541	9	1.7
	建 築 審 議 会	11	7	63.6	75	8	10.7
小 計		134	90	67.2	5,880	595	10.1
合 計		1,840	1,053	57.2	49,566	4,538	9.2

(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	235人	40人	17.0%	54人	11人	20.4%
選 挙 管 理 委 員 会	188	16	8.5	92	1	1.1
人 事 委 員 会	141	7	5.0	33	2	6.1
監 査 委 員	187	1	0.5	44	0	0.0
公 安 委 員 会	161	4	2.5	—		
地 方 労 働 委 員 会	792	7	0.9	—		
収 用 委 員 会	339	11	3.2	—		
海 区 漁 業 調 整 委 員 会	949	1	0.1	—		
内 水 面 漁 場 管 理 委 員 会	476	8	1.7	—		
農 業 委 員 会	—			934	3	0.3
固 定 資 産 評 価 審 査 委 員 会	—			102	4	3.9
計	3,468	95	2.7	1,259	21	1.7

(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	12,225	1,947	15.9	平成3.6.1
	家 事 調 停 委 員	12,846	5,096	39.7	3.6.1
	司 法 委 員	5,450	564	10.3	3.6.1
	参 与 員	6,177	2,342	37.9	3.6.1
総 務 庁	行 政 相 談 委 員	4,629	1,113	24.0	3.6.1
法 務 省	人 権 擁 護 委 員	12,828	2,448	19.1	3.5.31
	保 護 司	48,674	10,258	21.1	3.1.1
文 部 省	社 会 教 育 委 員	841	167	19.9	3.6.1
厚 生 省	民生委員・児童委員	163,481	69,919	42.8	3.6.1
	婦 人 相 談 員	561	522	93.0	2.4.1
	身 体 障 害 者 相 談 員	10,155	1,052	10.4	3.6.1
	職 傷 病 者 相 談 員	940	2	0.2	3.6.1
	母 子 相 談 員	924	899	97.3	3.6.1
	精 神 薄 弱 者 相 談 員	4,869	2,369	48.7	3.6.1

（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2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	7,451人	1,430人	19.2%	1,719人	395人	23.0%
(大学卒)採用者	5,827	1,165	20.0	1,454	334	23.0
中 級 合格者	2,576	1,007	39.1	377	281	74.5
(短大卒)採用者	1,421	601	42.3	281	217	77.2
初 級 合格者	6,259	3,230	51.6	1,357	512	37.7
(高校卒)採用者	4,173	2,190	52.5	1,069	373	34.9

- (注) 1. 都道府県の中級は該当30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	15,999人	219人	1.4%	20,240人	870人	4.3%
知 事 部 局	10,100	187	1.9	15,778	803	5.1
教 育 委 員 会	1,291	22	1.7	1,482	16	1.1
そ の 他	4,608	10	0.2	2,980	51	1.7

- (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「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	4,806人	81人	1.7%	6,121人	280人	4.6%
市 長 部 局	3,421	66	1.9	4,861	250	5.1
教 育 委 員 会	381	2	0.5	416	14	3.4
そ の 他	1,004	13	1.3	844	16	1.9

- (注) 本庁の「その他」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。

【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首相、大統領

- 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・ブルントラント
- ニカラグァ（大統領）ビオレタ・チャモロ
- パングラディシュ（首相）カレダ・ジア
- ドミニカ（首相）ユージニア・チャールズ
- フランス（首相）エディット・クレソン

平成4年2月現在（外務省調べ）

3 育児休業等に関する法律に係る省令、指針について

女性の職場進出、家族形態の変化、労働力不足基調等の中で、労働者が、その能力と経験を生かしつつ、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が重要となっている。

特に、育児休業制度については、仕事と育児の両立を図り、労働者の雇用の継続を促進するための中核的施策として、そのニーズが高まってきたところである。

このような中で、労働省では育児休業制度の法制化を図ることとし、1歳に満たない子を養育する男女労働者に育児休業をすることができる権利を認めること等を内容とする「育児休業等に関する法律」が5月8日に成立、同月15日に法律第76号として公布された。

同法律は、その細部についてかなりの範囲で労働省令に委任しているため、労働省令の早期制定が求められ、労働省は、8月29日、婦人少年問題審議会（会長 渡邊道子）に対し、「育児休業等に関する法律施行規則案要綱」を諮問した。

また、同法に規定する事業主が講ずべき措置が、適切かつ有効に実施されることを確保するため、その指針となるべき重要事項を定め、国が事業主に対して、その指針に従って、助言、指導、勧告を行うこととなっているが、その「事業主が講ずべき措置に関する指針案」を同審議会に、10月1日に諮問した。

婦人少年問題審議会は、10月1日法律施行規則案要綱及び指針案について、いずれも、「おおむね妥当である」との答申を労働大臣に提出した。労働省は、これを受けて、10月15日に「育児休業等に関する法律施行規則」及び「事業主が講ずべき措置に関する指針」をそれぞれ公布および告示したところである。

以下が「育児休業等に関する法律施行規則」、「事業主が講ずべき措置に関する指針」の全文である。

また、「育児休業等に関する法律施行規則第3条第一号及び第4条第二号の労働大臣が定める日数を定める告示」も10月15日に告示されたのであわせて掲げる。

育児休業等に関する法律施行規則（平成3年10月15日労働省令第25号）

（法第2条第1項の労働省令で定める特別の事情）

第1条 育児休業等に関する法律（以下「法」という。）第2条第1項の労働省令で定

める特別の事情がある場合は、次のとおりとする。

一 法第2条第2項の休業申出（以下「休業申出」という。）をした労働者について労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項又は第2項の規定により休業する期間（以下「産前産後休業期間」という。）が始まったことにより法第6条第1項の育児休業期間（以下「育児休業期間」という。）が終了した場合であって、当該産前産後休業期間又は当該産前産後休業期間中に出産した子に係る育児休業期間が終了する日までに、当該子のすべてが、次のいずれかに該当するに至ったとき。

イ 死亡したとき。

ロ 養子となったことその他の事情により当該労働者と同居しないこととなったとき。

二 休業申出をした労働者について新たな育児休業期間（以下この号において「新期間」という。）が始まったことにより育児休業期間が終了した場合であって、当該新期間が終了する日までに、当該新期間の育児休業に係る子のすべてが、前号イ又はロのいずれかに該当するに至ったとき。

（休業申出の方法等）

第2条 休業申出は、次に掲げる事項を記載した休業申出書を事業主に提出することによって行わなければならない。

一 休業申出の年月日

二 休業申出をする労働者の氏名

三 休業申出に係る子の氏名、生年月日及び前号の労働者との続柄（休業申出に係る子が当該休業申出の際に出生していない場合にあっては、当該休業申出に係る子を出産する予定である者の氏名、出産予定日及び前号の労働者との続柄）

四 休業申出に係る期間の初日（以下「休業開始予定日」という。）及び末日（以下「休業終了予定日」という。）とする日

五 休業申出をする労働者が当該休業申出に係る子でない子であって1歳に満たないものを有する場合にあっては、当該子の氏名、生年月日及び当該労働者との続柄

六 休業申出に係る子が養子である場合にあっては、当該養子縁組の効力が生じた

日

七 第1条各号に掲げる事情がある場合にあっては、当該事情に係る事実

八 第6条各号に掲げる事由が生じた場合にあっては、当該事由に係る事実

九 第15条各号に掲げる事情がある場合にあっては、当該事情に係る事実

2 事業主は、前項の休業申出があったときは、当該休業申出をした労働者に対して、当該休業申出に係る子の妊娠、出生若しくは養子縁組の事実又は同項第七号から第九号までに掲げる事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。

3 休業申出に係る子が当該休業申出がされた後に出生したときは、当該休業申出をした労働者は、速やかに、当該子の氏名、生年月日及び当該労働者との続柄を書面で事業主に通知しなければならない。この場合において、事業主は、当該労働者に対して、当該子の出生の事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。

(法第3条第1項第二号の労働省令で定める者)

第3条 法第3条第1項第二号の労働省令で定める者は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

一 職業に就いていない者（育児休業その他の休業により就業していない者及び1週間の就業日数が著しく少ないものとして労働大臣が定める日数以下の者も含む。）であること。

二 負傷、疾病又は精神若しくは身体の障害により休業申出に係る子を養育することが困難な状態にある者でないこと。

三 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、10週間）以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しない者でないこと。

四 休業申出に係る子と同居している者であること。

(法第3条第1項第三号の労働省令で定める者)

第4条 法第3条第1項第三号の労働省令で定める者は、次のとおりとする。

一 休業申出があった日から起算して1年以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者

二 1週間の所定労働日数が著しく少ないものとして労働大臣が定める日数以下の労働者

三 休業申出に係る子の親であって当該休業申出をする労働者又は当該労働者の配偶者のいずれでもない者であるものが前条各号のいずれにも該当する場合における当該労働者

(法第3条第1項ただし書の場合の手続等)

第5条 法第3条第1項ただし書の規定により、事業主が労働者からの休業申出を拒む場合及び育児休業をしている労働者が同項ただし書の育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当することとなったことにより育児休業を終了させる場合における必要な手続その他の事項は、同項ただし書の協定の定めるところによる。

(法第3条第3項の労働省令で定める事由)

第6条 法第3条第3項の労働省令で定める事由は、次のとおりとする。

- 一 出産予定日前に子が出生したこと。
- 二 休業申出に係る子の親である配偶者（以下「配偶者」という。）の死亡
- 三 配偶者が負傷又は疾病により休業申出に係る子を養育することが困難になったこと。
- 四 配偶者が休業申出に係る子と同居しなくなったこと。

(法第3条第3項の労働省令で定める日)

第7条 法第3条第3項の労働省令で定める日は、休業申出があった日の翌日から起算して1週間を経過する日とする。

(法第3条第3項の指定)

第8条 法第3条第3項の指定は、休業開始予定日とされた日（その日が休業申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日後の日である場合にあっては、当該3日を経過する日）までに、休業開始予定日として指定する日を記載した書面を休業申出をした労働者に交付することによって行わなければならない。

(休業開始予定日の変更の申出)

第9条 法第4条第1項の休業開始予定日の変更の申出（以下この条及び第11条において「変更申出」という。）は、次に掲げる事項を記載した変更申出書を事業主に提出することによって行わなければならない。

- 一 変更申出の年月日

二 変更申出をする労働者の氏名

三 変更後の休業開始予定日

四 変更申出をすることとなった事由に係る事実

2 事業主は、前項の変更申出があったときは、当該変更申出をした労働者に対して、同項第四号に掲げる事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。

（法第4条第2項の労働省令で定める期間）

第10条 法第4条第2項の労働省令で定める期間は、1週間とする。

（法第4条第2項の指定）

第11条 法第4条第2項の指定は、変更後の休業開始予定日とされた日（その日の変更申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日後の日である場合にあっては、当該3日を経過する日）までに、休業開始予定日として指定する日を記載した書面を変更申出をした労働者に交付することによって行わなければならない。

（法第4条第3項の労働省令で定める日）

第12条 法第4条第3項の労働省令で定める日は、休業申出において休業終了予定日とされた日の1月前の日とする。

（休業終了予定日の変更の申出）

第13条 法第4条第3項の休業終了予定日の変更の申出（以下この条において「変更申出」という。）は、次に掲げる事項を記載した変更申出書を事業主に提出することによって行わなければならない。

一 変更申出の年月日

二 変更申出をする労働者の氏名

三 変更後の休業終了予定日

（休業申出の撤回）

第14条 法第5条第1項の休業申出の撤回は、その旨及びその年月日を記載した書面を事業主に提出することによって行わなければならない。

（法第5条第2項の労働省令で定める特別の事情）

第15条 法第5条第2項の労働省令で定める特別の事情がある場合は、次のとおりとする。

一 配偶者の死亡

二 配偶者が負傷、疾病又は精神若しくは身体の障害により休業申出に係る子を養育することが困難な状態になったこと。

三 婚姻の解消その他の事情により配偶者が休業申出に係る子と同居しないこととなったこと。

(法第5条第3項の労働省令で定める事由)

第16条 法第5条第3項の労働省令で定める事由は、次のとおりとする。

一 休業申出に係る子の死亡

二 休業申出に係る子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取消

三 休業申出に係る子が養子となったことその他の事情により当該休業申出をした労働者と当該子とが同居しないこととなったこと。

四 休業申出をした労働者が、負傷、疾病又は精神若しくは身体の障害により、当該休業申出に係る子が1歳に達するまでの間、当該子を養育することができない状態になったこと。

(法第6条第2項第一号の労働省令で定める事由)

第17条 前条の規定は、法第6条第2項第一号の労働省令で定める事由について準用する。

(法第8条第1項第三号の労働省令で定める事項)

第18条 法第8条第1項第三号の労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一 法第6条第2項第一号に掲げる事情が生じたことにより育児休業期間が終了した労働者の労務の提供の開始時期に関すること。

二 労働者が育児休業期間について負担すべき社会保険料を事業主に支払う方法に関すること。

(法第8条第2項の取扱いの明示)

第19条 法第8条第2項の取扱いの明示は、休業申出があった後速やかに、当該休業申出をした労働者に係る取扱いを明らかにした書面を交付することによって行うものとする。

(法第10条の措置)

第20条 法第10条の措置は、次の各号に掲げるいずれかの方法により講じなければならない。

一 法第10条の労働者（以下この項において「労働者」という。）であつて当該勤務に就くことを希望するものに適用される短時間勤務の制度を設けること。

二 当該制度の適用を受けることを希望する労働者に適用される次に掲げるいずれかの制度を設けること。

イ 労働基準法第32条の3の規定による労働時間の制度

ロ 1日の所定労働時間を変更することなく始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度

三 所定労働時間を超えて労働しないことを希望する労働者について所定労働時間を超えて労働させない制度を設けること。

四 労働者の1歳に満たない子に係る託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与を行うこと。

（権限の委任）

第21条 法第12条第2項に規定する労働大臣の権限は、労働大臣が全国的に重要であると認めた事案に係るものを除き、事業主の事業所の所在地を管轄する都道府県婦人少年室の長が行うものとする。

附 則

この省令は、平成4年4月1日から施行する。

事業主が講ずべき措置に関する指針（平成3年10月15日労働省告示第73号）

育児休業は、子を養育する労働者の雇用の継続を促進するための制度であり、法律上の保障のみならず、様々な側面からその実効性の確保を図ることにより我が国社会に定着させる必要がある。

また、育児休業以外の就業しつつ子を養育することを容易にするための措置は、育児をしながら職場において自らの能力を継続して発揮することを望む労働者にとって、そのニーズに対応した選択を可能とする意味で育児休業と同様に重要な役割を果たすものである。

育児休業等に関する法律（以下「法」という。）においては、このような認識の下に、1歳に満たない子を養育する労働者について、育児休業の権利を実効あらしめるために事業主が講ずるように努めなければならない措置及び就業しつつ子を養育することを容

易にするために事業主が講じなければならない措置が、また、1歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、事業主が講ずるように努めなければならない措置が、それぞれ定められている。労働大臣又はその委任を受けた都道府県婦人少年室長は、それらの措置が適切かつ有効に実施されるよう事業主に対して必要な助言、指導又は勧告を行うものである。

この指針は、以上の原則の下に、事業主がそれぞれの措置を講ずるに当たっての重要事項を定めるものである。

1 法第8条第1項の規定により育児休業に関する事項を定め、周知するに当たっての事項

- (1) 法第8条第1項各号に掲げる事項に関する定めは、労働者が法に基づく育児休業の権利を行使したことを理由として当該労働者を不利益に取り扱うものであってはならないものであること。
- (2) 就業規則において大綱、要旨を規定するとともに、具体的な委任規定を設け、当該規定に基づき育児休業中の待遇、育児休業後の賃金、配置その他の労働条件その他必要な事項に関する規則を一括して定め、周知することが望ましいものであることに配慮すること。

2 法第8条第2項の規定により休業申出をした労働者に対しその取扱いを明示するに当たっての事項

当該取扱いは、当該労働者が法に基づく育児休業の権利を行使したことを理由として当該労働者を不利益に取り扱うものであってはならないものであること。

3 法第9条の規定により育児休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置その他の雇用管理に関して必要な措置を講ずるに当たっての事項

- (1) 労働者が法第2条第1項の規定による育児休業の申出を行うことができないようにすることを目的として、当該労働者を常時30人を超える労働者を雇用する事業所から常時30人以下の労働者を雇用する事業所に配置転換をすることがあってはならないものであること。
- (2) 育児休業後においては、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが多く行われているものであることに配慮すること。
- (3) 育児休業をする労働者以外の労働者についての配置その他の雇用管理は、(1)及び

(2)の点を前提にして行われる必要があることに配慮すること。

4 法第9条の規定により育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上に関して必要な措置を講ずるに当たっての事項

- (1) 当該措置の適用を受けるかどうかは、育児休業をする労働者の選択に任せられるべきものであること。
- (2) 育児休業が比較的長期にわたる休業になり得ること、及び育児休業後における円滑な就業のために必要とされる措置が、個々の労働者の職種、職務上の地位、職業意識等の状況に応じ様々であることにかんがみ、当該労働者の状況に的確に対応し、かつ、計画的に措置が講じられることが望ましいものであることに配慮すること。

5 法第10条の規定により労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置を講ずるに当たっての事項

- (1) 労働者が当該措置の適用を受けることを申し出たこと又は当該措置の適用を受けたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならないものであること。
- (2) 当該措置は、労働者が希望する期間を超えてその意に反して適用されるものであってはならないものであること。
- (3) 短時間勤務の制度は、労働者が就業しつつその子を養育することを実質的に容易にする内容のものであることが望ましいものであることに配慮すること。

6 法第11条の規定により育児休業の制度又は法第10条に定める措置に準じて必要な措置を講ずるに当たっての事項

- (1) 当該措置の適用を受けるかどうかは、労働者の選択に任せられるべきものであること。
- (2) 1歳から小学校就学の始期に達するまでの子のうち年齢の低い子を養育する労働者の方が一般的に当該子を養育するために当該措置の適用を受ける必要性が高いと考えられることに留意しつつ、労働者の子の養育をめぐる環境、労働者の勤務の状況等を総合的に勘案して、育児休業の制度又は法第10条に定める措置に準じた措置のうちより必要性の高い措置がより早期に講じられることが望ましいものであることに配慮すること。

育児休業等に関する法律施行規則第3条第一号及び第4条第二号の労働大臣が定める日数を定める告示（平成3年10月15日労働省告示第74号）

育児休業等に関する法律施行規則（平成3年労働省令第25号）第3条第一号及び第4条第二号の規定に基づき、同令第3条第一号の労働大臣が定める日数及び同令第4条第二号の労働大臣が定める日数は、2日とし、平成4年4月1日から適用する。

4 「コース別雇用管理の望ましいあり方」について

I. 趣 旨

労働省婦人局では、今般、コース別雇用管理の導入、運用に当たって留意すべき事項として「コース別雇用管理の望ましいあり方」をまとめた。

この「あり方」は、近年、企業において、コース別雇用管理の導入が増加しているが、これらの中には、事実上女子について性別を理由として男子と異なる雇用管理を行っているものがみられる等の問題点もあることから、性別を基準とせず労働者の意欲、能力、適性等によって評価、処遇するシステムの一形態というコース別雇用管理制度本来の趣旨に沿った望ましいあり方を示すものである。

II. 定 義

「コース別雇用管理」とは、ここでは、企画的業務や定型的業務等の業務内容や転居を伴う転勤の有無等によって幾つかのコースを設定して、コースごとに異なる配置・昇進、教育訓練等の雇用管理を行うシステムをいう。

III. 望ましいあり方

内容は、以下のとおりである。

1. コースの定義と運用方法を明確にすること

(1) 労働者の意欲、能力に基づいて処遇する制度であること

コース別雇用管理は、本来、労働者を意欲、能力、適性等によって評価し、処遇するシステムの一形態として導入されてきたものであるが、実際の運用をみると、性別による雇用管理の疑いのあるものもみられる。例えば、「総合職」は男子のみ、「一般職」は女子のみといった制度を作るとは、均等法の指針に抵触するおそれがあるだけでなく、労働者のモラルを低下させることにもなる。女子労働者を男子と同様、意欲、能力に応じて積極的に採用、育成していくことが望まれ、企業は、性にとらわれず、個々人の適性、能力、意欲に応じた雇用管理を実施することが肝要である。

(2) 仕事の内容等コースが明確に定義、区分されていること

① 各コースの職務内容、処遇について、各コースごとに対比できるような形で明確に定めておくこと

労働者が意欲を失うことなく能力を発揮して、企業に定着するためには、企業が雇用管理の方針に確たる見通しを持ち、労働者に期待している職務能力とその処遇を明らかにして労働者の到達意欲を高めるとともに、労働者が長期的な職業設計をしやすくすることが必要である。また、各コースの職務内容の差異を明らかにすることにより、コース間の賃金、資格制度上の位置付けの差異の理由がわかり、各コース間の労働者の不要な摩擦を避けることができる。

また、このコース間の差異については、コース別に労働者を募集する場合、コース間の転換の機会を与える場合等に十分説明し、応募者が適切なコースを選択しうるよう配慮することが大切である。

② コース設定に際しては、各コースについて適正な処遇とするよう配慮すること

コース別雇用管理導入時に、いわゆる「一般職」の昇給、昇進の上限を従来の補助職的な女子労働者の処遇よりも低く押さえた例があるが、業務内容はさして変わらないのに、コース別雇用管理が導入されたために将来の賃金や昇格への期待が絶たれてしまうのでは、労働者の就業意欲を低下させるばかりではなく、コース間の労働者の摩擦の原因ともなりかねない。労働者の意欲・能力を十分評価し、それに見合った賃金等の処遇をすることが必要である。例えばコース設定に際して、いわゆる「一般職」の処遇を制度導入前の女子労働者一般より下げないようにする、あるいは転換制度を柔軟に運用する等により、労働者の就業意欲を失わず、適正な処遇を維持するよう努めることが望まれる。

2. 各コースにおいて男女公平な採用、選考等を実施すること

(1) 採用基準、選考基準が性別によって差を設けないものであること

同じコースの同一採用区分でありながら、採用時選考、コース間の転換試験等に当たって性別により選考方法、選考基準等を異ならせることは均等法の趣旨に反するものである。

(2) 各コースの説明方法、説明内容が性別によって差を設けないものであること

女子については面接に当たって採用担当者が転勤などについての不安を必要以上にきかたてるような話をするという例が聞かれる。転勤があること等が条件になっているコースであれば、面接等において転勤の意志の確認を行うのはもっと

もだが、女子についてだけ、その会社においても極端な例をあたかも一般的なものであるかのように言い、応募者の意欲をそぐのは行き過ぎである。

(3) 制度導入時の振り分け基準を性別を基準とせず、個々人の意欲、能力によるものとする

コース別雇用管理の導入に当たって労働者を各コースに振り分ける際に、性別を理由に一律に振り分けることは、均等法の指針に抵触するおそれがある。

また、従来は転勤のない職種についていた者であっても、新しいコース設定によってその処遇の見通し等に変化が生じることにより転勤のあるコースを希望する者もいるはずであり、従来の職種のみにとらわれることなく、できればその時点での労働者の能力を性別を基準とすることなく再度評価し、意志を確認した上で振り分けを行うことが望まれる。

3. 各コースが男女共に開かれていること

コース制において、「総合職」は男女対象であるが、「一般職」は女子のみ対象という例が見受けられるが、これは必ずしもコース別雇用管理制度の趣旨に沿ったものとはいえない。男性にも「一般職」として働くのに適した能力を持つ人もいるであろうし、また、男性であっても、家庭の事情等から「一般職」ないし転勤のない形での就労を望む人もいると思われる。このような労働者の希望に応えるためにも、意欲と能力により雇用管理を行うコース別雇用管理の趣旨に沿うよう、各コースの対象者が男女共であることが望まれる。

4. コース間の転換を認める制度を柔軟に設定すること

(1) 最初に選択したコースから別のコースに転換できる制度を設けること

新規卒採用の場合、学校を卒業してすぐの時点では一生のキャリアコースを固定的に決めることに無理がある場合も考えられる。また実際に働いている中で意欲、能力が培われることもあり、それをより有効に活かすためにも、適当な時点でコースの見通しを可能とするよう、コース転換制度を設けることが望まれる。

(2) 転換がコース相互に可能であること

入社時もしくは早期に選択したコースへの就業が長い職業生活の中で不適当になることも起こりうる。そこで、『「一般職」から「総合職」』の一方方向のみの転換でなく、『「総合職」から「一般職」』への転換も認めるなど、両方向の転換を可能

とすることが望まれる。

(3) 転換のチャンスが広いこと

コースの選択は、個人のキャリア形成に大きく影響するので、転換機会は多く開いておき、転換試験にいったん不合格となった者にも再度の挑戦機会を与えることは、労働者のモラルを高めることにつながる。

また、年齢制限を設けるとときには、転換に適する時期は個々人によって様々であると考えられるので、その個人差を吸収できるように対象となる年齢を幅広く設定することが望まれる。

(4) 転換の可否の決定、転換時の格付けが適正な基準で行われること

転換の可否の決定に当たって、転換のハードルを極端に高く設定することは、転換希望者の意欲をそぐことにもなり、転換制度を設けた意味を失わせることにもなる。転換の合格水準は、コースに適した意欲と能力を転換者が有しているか否かで判断することが基本と言える。

また、転換後のコースにおける格付けは、移動前と移動後の業務の状況を十分検討した上で、合理性のある一定のルール下に格付けを決定することが望ましく、それが制度の信頼性を高めることにつながる。

(5) コース転換者に対しては、これまでのキャリアルートの違いに考慮した訓練を必要に応じ受けさせること

コース転換者は、転換先コースにふさわしい能力をもっていると判断されているはずであるが、これまでのキャリアルートの違いから既存の労働者と比較してOJT、Off-JTによる経験、訓練が不足している場合もある。転換者のこれまでのキャリア等を検討し、必要な場合には転換者のハンディを取り除くための訓練を実施することが望ましい。

また、転換時に集合研修等を行うことは、本人及び周囲にとってコース転換に伴う気持ちの切り替えの機会ともなる。

(6) 転換を目指す労働者の努力を支援すること

転換を希望する労働者に対して集合研修等で転換に際して求められる能力を開発する機会を与えたり、転換試験に不合格だった者に対して、不合格の理由等の十分なフィードバックを行うなど転換にチャレンジしたいという労働者の努力に

対し、側面から支援を行うことが望まれる。

能力を磨いて転換にチャレンジしたいという労働者に側面から支援を行うことは、労働者のモラルダウンを防ぐとともに、意欲ある労働者の能力を向上させ、また、試験の公正さへの信頼感も高めることができる。

5. 各コースにおいて男女公平な雇用管理を実施すること

(1) 各コース内における配置、昇進、教育訓練等の雇用管理は性別によって差を設けないこと

女子を「総合職」として採用するようになったものの、女子であることを理由に営業から排除するという取扱いは、均等法の指針に抵触するおそれがあり、また、新入社員研修、業務遂行上必要な能力を身につけるための研修等均等法上差別禁止が明示されている教育訓練のみならず、それ以外の研修やいわゆるOJTについても女子について男子と均等な機会を確保することが望まれる。事実上男子と異なる雇用管理を行うことは、均等法の趣旨に反するだけではなく、「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」への不満が出てくると考えられる。各コース内における配置、昇進、教育訓練等の雇用管理が男女別の基準に従って行われることのない、性にとらわれない雇用管理の確立が強く望まれる。

また、労働者を個々人の適性、能力に応じて処遇していく上で、人事部門のみならず、直属の上司等現場の管理者の意識が重要になってくる。女子が従来行ったことが少ない業務に就く場合などには、必要に応じてバックアップする体制を整えるなど女子の能力が発揮されやすい環境作りが望まれる。

5 「女子労働者労働実態調査」結果

昇進・昇格の可能性増える

－女子労働者からみた均等法－

平成2年度の女子雇用管理基本調査のうち女子労働者労働実態調査の結果がまとまったので、その概要を紹介する。

<調査の概要>

この調査は、男女雇用機会均等法施行後、約5年を経過した時点（平成3年2月1日現在）で女子労働者を対象に、事業所における処遇等の現状及び労働者の就業意識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大産業に属し、常用労働者が30人以上の民営の事業所のうちから一定の方法で抽出した約4,000事業所に勤務する常用女子労働者約12,000人である。

<調査結果の概要>

1. 均等法施行後における企業の女子雇用管理の変化

均等法施行前の採用者において均等法施行後に事業所内で女子労働者の雇用管理の変化が「あった」とする者は31.4%であり、一方変化が「なかった」とする者は39.3%であった。

「変化があった」とする者について変化の内容を見ると、「昇進・昇格する可能性が増えた」（32.4%）が最も多く、続いて「責任ある仕事が任せられるようになった」（25.8%）、「女子の管理職が増えた」（25.0%）を挙げる者が多く、「雑用が少なくなった」（5.9%）「転勤の可能性が増えた」（9.4%）を挙げる者は少ない。（第1図）

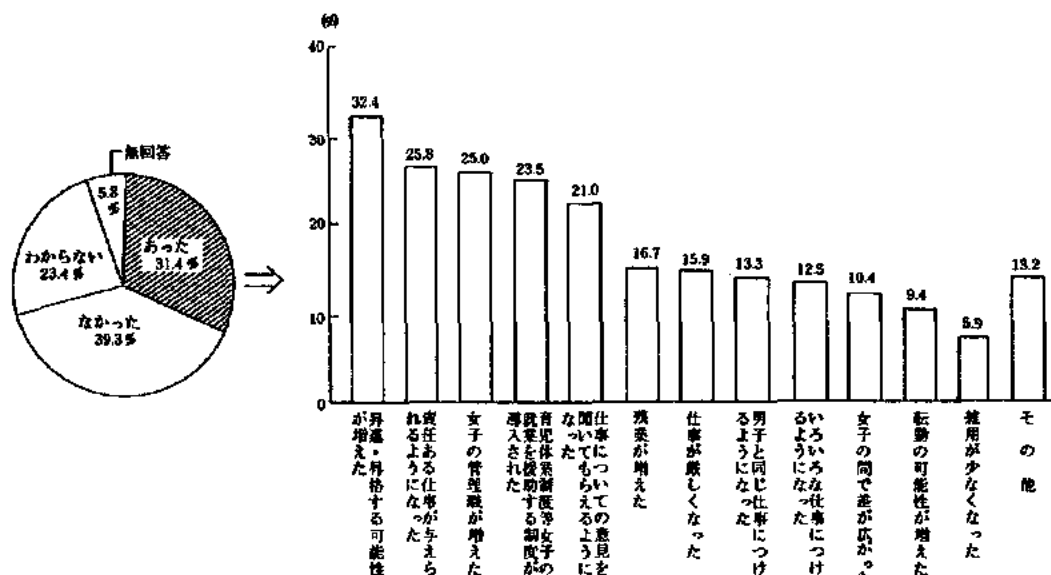
2. 企業の女子雇用管理の現状

(1) 配 置

現在、責任ある仕事を「与えられている」とする者は、77.5%、「与えられていない」とする者は、9.3%で約8割の者は責任ある仕事をしていると感じている。

また、仕事で能力が発揮できる状況をみると、「発揮できる」（29.9%）、「やや発揮できる」（45.5%）を合わせると、75.4%で、「発揮できない」とする者は

第1図 均等法施行後の雇用管理の変化 (M. A.)



8.1%である。

企業における配置転換の状況を仕事の内容でみると、該当する配置転換があるとする者のうち、これまでに「仕事の内容が異なる配置転換」を経験した者は37.0%、「仕事の内容が同一の配置転換」を経験した者は28.7%いる。

一方、場所別でみると「事業所内配置転換」を経験した者は、37.8%いるが、「転居を伴わない事業所配置転換」(10.7%)、「転居を伴う事業所配置転換」(3.2%)を経験したことのある者は少ない。

(2) 退職慣行

職場において、女子が定年前に退職する慣行が「ある」とする者は46.0%であり、その時期を聞くと、「社外結婚した(する)とき」(48.6%)、「出産した(する)とき」(48.2%)、「社内結婚した(する)とき」(47.0%)などに多い。

3. 女子の就業に対する意識

(1) 配置転換

今後配置転換を命ぜられたらどう対応するかをみると、仕事の内容別には「仕事の内容が同一の配置転換」を受けるとする者は52.9%、「仕事の内容が異なる配置転換」を受けるとする者は45.4%いる。一方、場所別にみると「事業所内配置転換」を受けるとする者は41.7%いるが、「転居を伴わない事業所間配置転換」(29.5%)、「転居を伴う事業所間配置転換」(11.4%)については、「受けたくない

い」とする者の割合の方が上回った。

(2) 昇 進

現在の職階より上の職階に「昇進したいと思う」者は29.0%、「昇進したいと思わない」者は69.9%である。

また、「昇進したいと思わない」者の理由としては、「責任が重くなる」(37.8%)、「現在の職階に満足している」(35.9%)、「家庭との両立が難しい」(25.1%)の順となっている。

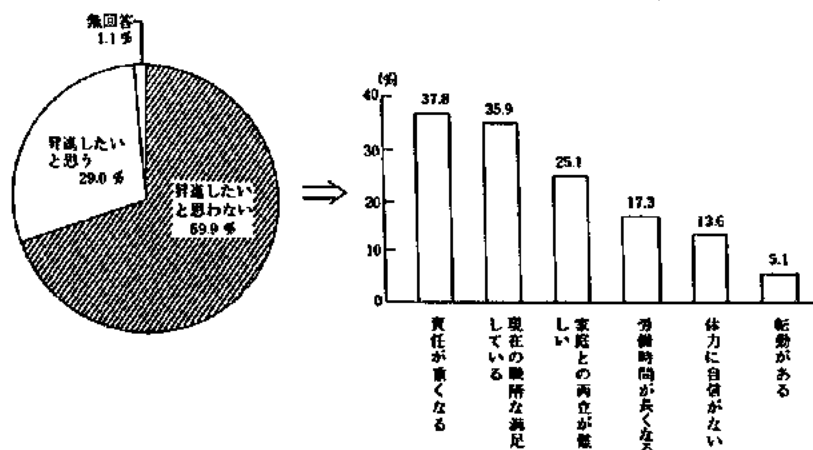
さらに現在の職階より上に「昇進したいと思う」者のうち「昇進できると思わない」者は56.4%、「昇進できると思う」者は21.9%である。昇進できるとは思わない理由としては、「事業所に女子登用の姿勢がみられない」(47.1%)、「昇進できるよう育成されていない」(35.8%)など多い。(第2、3図)

(3) 教育訓練

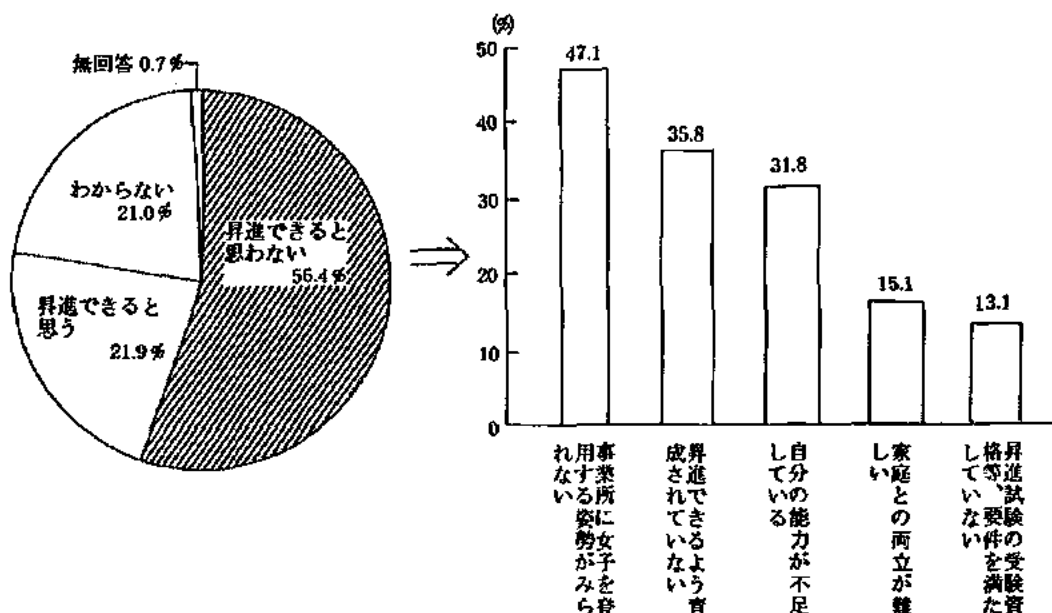
今後の教育訓練のあり方については、「通常業務知識等の向上」のための教育訓練の充実を望む者が55.7%で最も多く、次いで「入社直後に行うもの」(46.1%)、「将来の職務拡大、昇進のためのもの」(43.1%)となっている。

今後の充実の方法としては、「入社直後に行うもの」「通常業務知識等の向上」の教育訓練においては「職場訓練(OJT)」を望む者が最も多く5割～7割弱を占めるが、「将来の職務拡大、昇進のためのもの」「昇進・昇格に伴うもの」の教育訓練においては4割以上の者が、「職場外訓練(Off-JT)」を、また6割弱の者が「自発的な知識・技術の習得の援助」を望み、OJTを望むものは少ない。

第2図 昇進を希望しない理由(M.A.)



第3図 昇進できると思わない理由 (M. A.)



4. 均等取扱いに関する苦情の解決等について

(1) 男女の均等取扱いに関する苦情・不満

職場での男女の均等取扱いに関する「苦情・不満がある(あった)」とする者は、38.8%で、その内容をみると「賃金に関すること」(61.7%)が最も多く、ついで「仕事の内容に関すること」(49.4%)、「昇進・昇格に関すること」(29.2%)の順になっている。

その苦情・不満を「会社に訴えた」とする者の割合は、69.3%で、「会社に訴えなかった」(30.1%)とする者の2倍以上となっている。

訴えた方法をみると、「直接上司へ」(27.8%)が最も高い割合になっており、次いで「労働組合を通して」(11.1%)、「人事担当者へ」(8.2%)の順になっている。

会社に訴えた結果をみると、「納得の行く結果が得られた」(41.5%)、「一部納得の行く結果が得られた」(10.8%)で、両方合わせると5割になる。苦情・不満を訴えなかった理由としては、「訴えたところでどうにもならないから」(70.7%)が最も高く、次いで「訴えると職場にいつらくなるから」(20.3%)の順となっている。

(2) 性に関する不快な経験

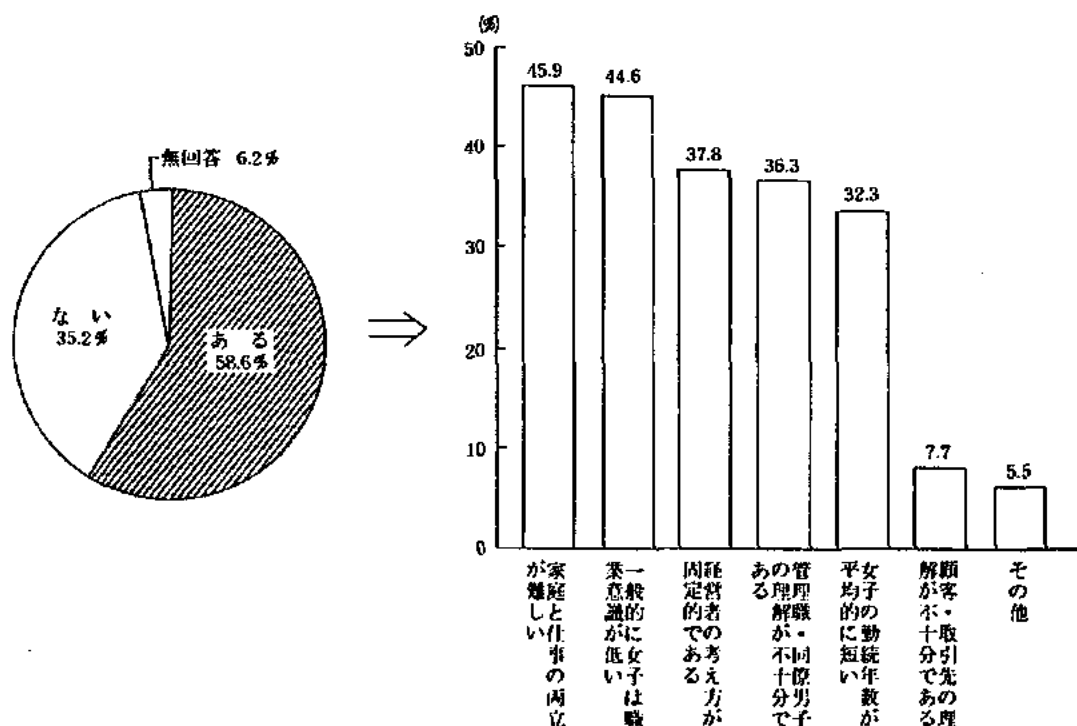
職場で性に関する不快な経験をしたことが「ある」者の割合は18.6%で、2割弱である。その内容としては、「身体に接触された」(63.5%)「卑猥なことを言われた」(47.5%)の二つが主なものである。そして、それに対してとった行動のために仕事の上で支障をきたしたことが「ある」者は8.0%である。

5. 均等推進のために

(1) 均等取扱いを推進させるうえでの障害

職場において男女の均等取扱いを推進させるうえで障害が「ある」という者は58.6%である。その内容は、「家庭と仕事の両立が難しい」(45.9%)が最も割合が高く、次いで「一般的に女子は職業意識が低い」(44.6%)、「経営者の考え方が固定的である」(37.8%)、「管理職・同僚男子の理解が不十分である」(36.3%)となっている。(第4図)

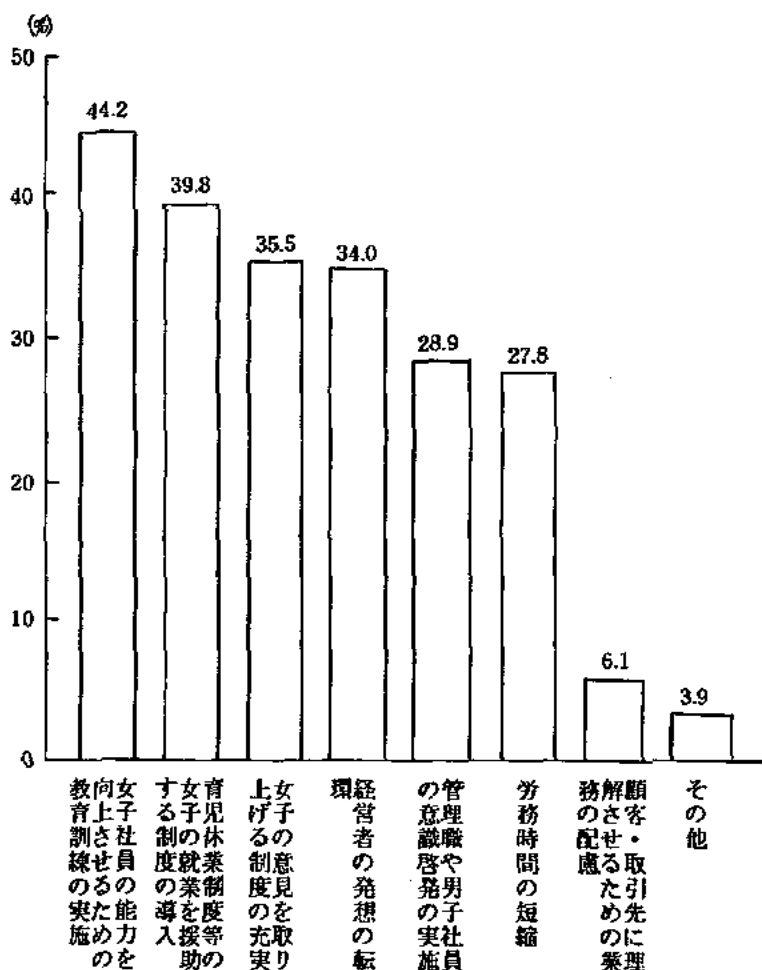
第4図 均等取扱い推進の障害の状況 (M. A.)



(2) 均等取扱い推進のために企業に望むこと

職場における男女の均等取扱い推進のために企業に望むこととしては、「女子社員の能力を向上させるための教育訓練の実施」が44.2%で最も多く、次いで「育児休業制度等の女子の就業を援助する制度の導入」(39.8%)の順となっている。(第5図)

第5図 均等取扱い推進のための企業に対する希望 (M. A.)



(3) 均等取り扱い推進のための行政の施策

職場における男女の均等取扱い推進のために効果的だと思う行政の施策としては、「育児休業制度等の女子の就業を援助する制度の普及」(51.2%)、「企業に対する指導・啓発の実施」(40.3%)などが多い。

6 育児に関する女子労働者のニーズ調査の結果概要

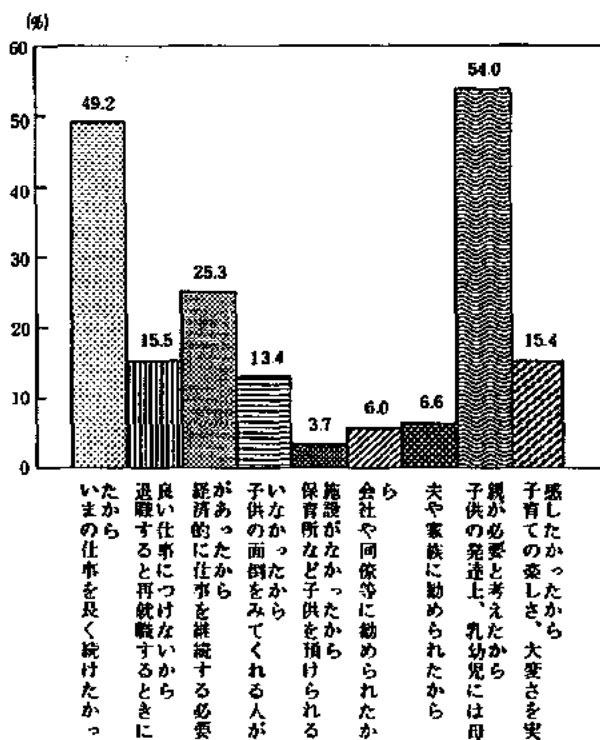
労働省が、婦人少年協会に委託して、実施した「育児に関する女子労働者のニーズ調査」の結果がこのほどまとまった。調査は、平成3年1月に、過去5年以内に出産した女子労働者6,000人を対象として実施したものであり、その概要は次のとおりである。

(1) 育児休業取得者について

- ① 調査回答者のうち育児休業を取得した女子労働者は、60.6%であり、取得しなかった女子労働者は、39.3%となっている。
- ② 育児休業取得について積極的に取得したかどうかについて聞いたところ、「積極的に利用した」は75.6%と高く、「取得するかしないか、かなり迷った」は13.6%、「できれば子供を預けて働き続けたかった」が6.6%となっている。
- ③ 育児休業取得の理由（2つまで回答）をみると、「子供の発達上、乳児には母親が必要だと考えたから」（54.0%）、「今の仕事を長く続けたかったから」（49.2%）が5割前後で特に多く、仕事と育児の両立のために取得していることがうかがわれる。

（第1図）

第1図 育児休業取得の理由



- ④ 育児休業を取得して良かった点（1つ回答）については、「子育ての大変な時期をうまく乗り越え前の仕事に戻ることができた」（35.0％）が最も多く、次いで「自分や子供の健康のために良かった」（25.2％）、「母と子の絆が強まり良かった」（18.7％）となっている。

(2) 育児休業を取得しなかった者について

- ① 育児休業を取得しなかった者についての育児休業についての考え方を質問したところ、「はじめから利用するつもりはなかった」が43.2％見られるが、「できれば利用して育児休業制度を取りたかった」が38.7％と4割近くも占めており、また、「利用するかしないかかなり迷った」が11.3％みられ、育児休業を取得しなかった者についても根強い取得希望が見られる。

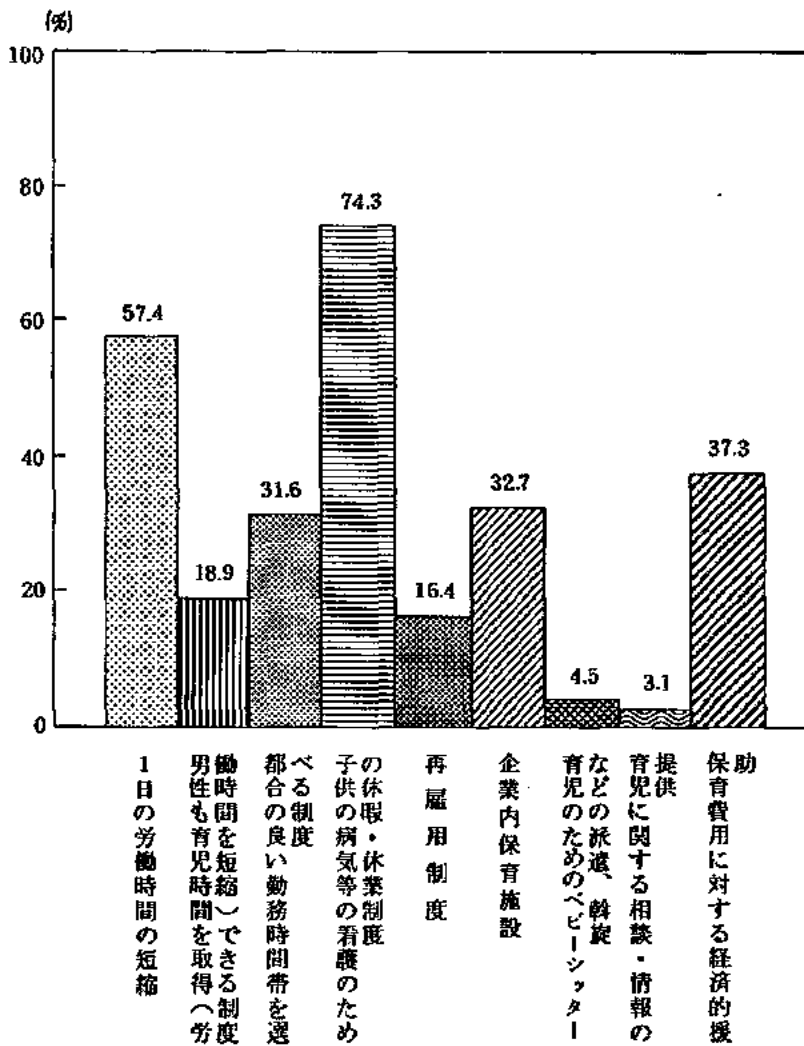
- ② 育児休業を取得しなかった理由（3つまで回答）は、「子供の面倒を見てくれる人がいたから」が65.2％で最も多く、次いで、「経済的に苦しくなるから」（43.9％）、「同僚に迷惑をかけたくなかった」（35.3％）、「保育所など子供を預けられる施設があったから」（24.9％）と続いている。

- ③ 育児休業が法制化されていたとしたら育児休業を利用したと思うかどうかについて質問したところ「利用したと思う」が60.2％を占め、「利用しなかったと思う」の13.1％を大きく上回っている。

(3) 育児と仕事の両立のために必要と思う企業内制度について

育児休業以外の育児と仕事の両立のために必要と思う企業内制度（3つまで回答）は、「子供の病気等の看護のための休暇・休業制度」が74.3％、「1日の労働時間の短縮」が57.4％で特に多くなっている。（第2図）

第2図 育児と仕事の両立のために必要と思う企業内制度



7 フレ－フレ－ 2020 テレフォン 働く女性を応援します ——就業サポート情報提供システムの実施——

——「子育てと仕事を両立させたい」、「今までにお世話になった両親に快適な老後を、そして快適に仕事をしたい」——でも……、

労働省では、このような悩みを持ち働く女性を応援する「働く女性のための就業支援事業（サポート情報提供システム）」を10月1日より、東京及び大阪で実験的に開始し、育児、介護、家事等の各種サービスに関する情報を電話により提供している。

近年、経済社会の発展とあいまって、ライフサイクルの変化、教育水準の向上等に伴い我が国の女性の社会進出は急速に進んでいる。

女子の労働力率は50.7%に達し、特に女子雇用率は堅調な増加傾向にある。平成3年には1,918万人に達し、全雇用者の38.3%を占めるに至り、昭和35年の2.6倍になっている。これら女子労働者の半数以上を35歳以上の中高年齢者及び既婚者が占めている。

また、勤続年数も長期化し、管理職や専門的職種に就く者の割合が高まっている。

このように、女子労働者は、量的にも質的にも著しく変化し、経済社会の発展に大きな役割を果たしてきており、特に昭和61年の男女雇用機会均等法の施行を契機として、女性の就業分野の拡大等女性の雇用が拡大するとともに、女性の活用が進んできており、女性を積極的に活用しようとする気運が高まってきている。

しかしながら、総理府が実施した「女性の就業に関する世論調査」によると女子が働き続けるのを困難にしたり障害になることとして育児（61.4%）、老人や病人の世話（45.3%）、家事（27.7%）を挙げる者が多く、また、依然として出産、育児、介護などによりその意志に反して就業を中断する女性が多くみられる。また、今後高齢化の進展に伴い、介護をめぐる労働者の身体的、精神的負担が大きくなっていくと考えられている。

さらに、出生率の低下が社会問題となっている中、職業生活と家庭生活の調和を図りつつ、就業を継続することができるよう支援体制を整備することの必要性が高まってきている。

そこで、女子労働者が育児、介護、家事等に関する各種サービスを必要に応じ享受できるように、これらに関する情報を女子労働者等に対して提供すること等により、家庭責

任を有する女子労働者の就業継続や円滑な再就職を支援する「働く女性のための就業支援事業（就業サポート情報提供システム）」を平成3年10月1日よりスタートした。

事業を開始してから、問い合わせの内容では、育児に関するもの、次いで介護に関するものが多くなっている。

今後、女性の能力の本格的活用が我が国経済社会の発展に不可欠となっている中で、就業継続を可能とする環境を整備するとともに、これらの情報提供をきめ細かく行っていくことが、女性が家庭生活と調和を図りつつ、能力を発揮して働くことを促進することとなろう。

<情報の内容>

東京都、大阪府下の保育施設、保育ママ、ベビーシッター、学童保育、高齢者福祉施設・サービス、介護用品、ボランティア、家事代行サービス、家政婦等の情報

<情報提供の方法>

働女性職業財団に委託し、東京、大阪の財団事務所内の就業サポート室において電話による問い合わせに応じ、情報を提供する。

月曜～金曜 9:30～16:30

☆ 東京就業サポート室

☎ 03-3501-^{フレ-フレ}2020

☆ 大阪就業サポート室

☎ 06-946-^{フレ-フレ}2020

8 第46回国連総会における婦人問題関係審議について

第46回国連総会は、平成3年9月17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

婦人問題に関する議題（議題95、婦人の地位向上）についての一般審議は、10月16日から22日まで行われた。

(1) 社会問題一般

東西のイデオロギー対立の終焉により、「持つ者」と「持たざる者」の格差に再び焦点が当てられるようになったこと、社会問題を90年代における主要テーマの一つとして取り組まなければ、東西対立に替わって諸国の内乱や南北対立が世界を減ぼすこととなるであろう、との発言があった。

(2) 女子差別撤廃条約

女子差別撤廃条約の締約国が109か国に増えたことを歓迎するとともに、更に多くの国により批准・加盟されることを希望すること、また、法的な男女平等の実現のみならず、事実上の（de facto）平等達成にむけ更に一層の努力が必要であるとの意見が出された。また、婦人の権利の問題は人権問題と不可分であり、1993年に開催される予定の世界人権会議に婦人も参加すべきとの意見があった。

(3) 婦人の地位向上

もはや「開発・民主主義の達成が婦人の地位向上につながる」と考えるのではなく、「婦人の地位向上なくして開発・民主主義の達成なし」であることを認識すべきであるとの発言があった。また、途上国における経済状態の悪化により婦人が置かれている状況も悪化していることについて懸念を表明する発言や、弱い立場にある婦人、特に難民女性の置かれた状況の改善に注意が払われるべきとの意見、婦人の地位向上を進める上で、政策決定レベルへの婦人の参加が重要であるとの意見が出された。更に本年9月開催予定であった「公的生活における婦人に関する地域間協議」が資金不足を理由に延期されたことは残念であり、早期に開催されることを希望する発言があった。また、環境問題と婦人との関連、特に環境保護において婦人の果たす役割は重要であり、92年にブラジルで開催予定の国連環境開発会議に婦

人も参加すべきであるとの意見があった。

(4) 事務局における婦人の地位向上

国連事務局における女子職員の増加に関する事務総長の努力は評価するが、1991年6月現在の女子職員の割合が未だ29.2%であり、90年末までに達成すべき目標(30%)に至っていないこと、開発途上国の女子職員の割合が低いこと、特に上級職員における女子職員の割合が伸びないことは残念であり、一層の努力を求めるとの意見があった。

(5) 世界婦人会議

95年の世界婦人会議については、ナイロビ将来戦略の実施に弾みをつけるものとして評価された。また、世界婦人会議と平行してNGO会議も開催されるべきとの意見があった。(なお、世界婦人会議の開催地については、以前から立候補していたオーストリアに加え、今回の会議直前に中国が立候補し、中国を支持する国(メキシコ、キューバ等)と、明年の婦人の地位委員会でのコンセンサスによる決定を望む国(フィンランド、インドネシア、ペルー等)の双方が見られた。)

(6) 国連婦人開発基金及び国際婦人調査訓練研修所

UNIFEM及びINSTRAWの活動が、婦人の地位向上及び婦人の開発への参加促進に貢献していることが評価された。また、UNIFEMを含む国連4機関により作成された「世界の婦人1970-1990」の出版は、婦人の置かれている現状を明らかにしたものであるとの発言があった。

2. 決議案の審議・採択

議題95に対し、次の4本の決議案が提出され、11月5日に全てコンセンサスで採択された。

- (1) 国連婦人開発基金(インド提案)
- (2) ナイロビF L Sの実施(ガーナ(G77)提案)
- (3) 国際婦人調査訓練研修所(アルゼンチン、我が国共同提案)
- (4) 事務局における婦人の地位向上(カナダ)