

婦人の地位



情報 №25

主 要 内 容

1. 第2次女子労働者福祉対策基本方針について
2. 「女子労働の動向と今後の政策課題」(女子労働政策研究会報告書)の概要
3. 「男女がいそいそ暮らせる社会作り懇話会」の開催について
4. 「パートタイム労働に関する研究会」の開催について
5. 「平成2年度女子雇用管理基本調査」結果
6. 介護休業制度等に関するガイドライン
7. 国の審議会等における女性委員の参画状況調べ—総理府—
8. 「女性の暮らしと仕事に関する世論調査」—総理府—(抜粋)
9. 第36回国連婦人の地位委員会
10. OECD/経済における婦人の役割作業部会第17回会合

1992年9月
労働省婦人局

目 次

1	第2次女子労働者福祉対策基本方針について	1
2	「女子労働の動向と今後の政策課題」(女子労働政策研究会報告書)の概要 ...	14
3	「男女がいきいき暮らせる社会作り懇話会」の開催について	20
4	「パートタイム労働に関する研究会」の開催について	22
5	「平成2年度女子雇用管理基本調査」結果	23
6	介護休業制度等に関するガイドライン	31
7	国の審議会等における女性委員の参画状況調べー総理府ー	35
8	「女性の暮らしと仕事に関する世論調査」ー総理府ー(抜粋)	38
9	第36回国連婦人の地位委員会	45
10	OECD/経済における婦人の役割作業部会第17回会合	48

1 第2次女子労働者福祉対策基本方針について

労働大臣は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律（男女雇用機会均等法）第6条に基づき、平成4年6月「第2次女子労働者福祉対策基本方針」を定めた。

この方針は、女子労働者の職業生活と家庭生活の動向と課題を明らかにするとともに、これらを踏まえ、女子労働者の福祉の増進を図るための施策について、その基本的な方向を示すものであり、昭和62年度に策定した第1次方針に続くものである。その内容は、第1次方針の運営期間中における女子労働者を取り巻く環境の変化、施策の進捗状況とその具体的成果、残された課題等を的確に把握し、その現状と課題を分析した上で、今後5年間（平成4年度～8年度）に行うべき女子労働者福祉施策の基本的な方向を示すものである。

策定に当たっては、婦人少年問題審議会（渡邊道子会長）の意見を聴くとともに、都道府県知事の意見を求めた。

労働省では、今後5年間、本方針に基づき、関連する他の施策との連携をも密にしながら、女子労働者福祉施策を推進していくこととしている。

以上に概要を示す。

第2次女子労働者福祉対策基本方針の概要

第1 女子労働者の職業生活と家庭生活の動向

1 女子労働者を取り巻く経済社会の動向

男女雇用機会均等法施行後の我が国経済は、内需を中心とした景気拡大を背景に、労働力需給が引き締まり基調で推移した。また、今後の中長期的な労働力供給を展望すると、構造的に労働力が不足すると見られ、女子が働きやすい職場環境の整備に対する関心が強まっている。

また、我が国が経済的に豊かになる中で、ゆとりのある豊かさを実感できる社会をつくるのが大きな課題となり、家庭や個人の生活を重視しようという気運が社会全

体に強まっている。

2 女子労働者の職業生活の動向

(1) 女子雇用の動向

女子雇用者は男子を上回って増加してきており、平成3年には1,918万人、雇用者総数に占める女子比率は38.3%になっている。また、女子雇用者は、中高年齢化、既婚者の増加、高学歴化、勤続年数の長期化等質的にも変化してきている。さらに多くの産業、職業において女子の進出が進んでいる。

(2) 企業の雇用管理と女子労働者

イ 男女雇用機会均等法の定着状況

男女雇用機会均等法の施行に伴い、雇用の分野において女子であることを理由として差別をしてはならないという認識が一般化し、積極的に女子の能力を活用しようとする企業が増加した。

募集・採用については、男女別求人が減少し、男女不問求人が増えるとともに、男女雇用機会均等法施行前に就職難が深刻であった高学歴女子に対する門戸が拡大してきている。しかし、都道府県婦人少年室による指導結果等をみても、男子のみ募集が残っているなど問題のある企業もみられる。

配置・昇進については、法施行当初企業の対応に遅れがみられたが、その後、様々な職務への女子の進出が進み、昇進についても、管理職全体に占める女子の比率が上昇する等、徐々に改善が進んでいる。

男女雇用機会均等法により差別的取扱いが禁止されている教育訓練については、法施行後ほとんどの企業で男女均等な取扱いとなっている。

福祉厚生については、法施行前から比較的差別が少なかったが、法施行後ほとんどの企業で男女均等な取扱いとなっている。ただし、男女雇用機会均等法施行規則の改正により平成元年4月1日からその差別的取扱いが禁止された独身寮については対応に遅れがみられる。

定年、退職、解雇については、法施行を契機に大幅に改善が進み、男女別定年制、結婚・妊娠・出産退職制を是正した企業が多く、改善が進んだ。

このように、企業の雇用管理が改善し、男女差別的な雇用管理制度を有する企業が少なくなったものの、制度の運用等実態面で問題のみられる企業もある。

ロ 育児休業制度の普及状況等

女子労働者の能力を活用するためには、職業生活と家庭生活とを両立しつつ就業を継続できる環境整備が必要との認識が高まり、そのための制度の整備に取り組む企業が増加している。平成2年度には、育児休業制度は21.9%、女子再雇用制度は14.8%、介護休業制度は13.7%の普及率となっている。なお、育児休業制度については、その必要性、重要性への認識の高まりを背景として育児休業法が制定された。

ハ 母性保護の状況

事業所における妊産婦に対する健康管理措置の実施状況をみると、通院休暇制度、妊娠中の通勤緩和措置、妊娠障害休暇の措置の普及が徐々に進んでいる。

ニ 女子の活用の隘路

女子の能力の活用について積極的に取り組もうとする企業が増加する中で、職場における女子労働者の地位の向上等を実現するための幅広い環境整備の必要性が認識されるようになってきている。

労使双方の問題意識を総合すれば、経営者、管理職、同僚、社会一般の意識改革、女子自身の職業意識の向上、職業生活と家庭生活との両立を図ることができる環境条件の整備、法制上の制約の解消等が大きな課題となっている。

(3) 女子労働者の意識の変化と就業パターン

女子の職業に関する考え方をみると、結婚出産時には一時期家庭に入り、その後再び職場に復帰するという生き方を望む女子が多く、また、主婦層に労働力の給源を求めようとする動きも強まり、再就職女子が増加している。再就職女子に対する企業の雇用管理をみると、その能力を積極的に活用している企業もあるものの、他方、採用の上限年齢を設ける、再就職希望の女子の資格・経験等を採用の際に評価しない、採用後の教育訓練、昇進等に消極的であるといった問題もみられる。一方、再就職女子のうち就業中断期間中に再就職のための職業訓練等を行う者は少ない。

このため、企業における再就職女子に関する雇用管理の改善、再就職希望女子の就業中断期間中からの職業意識の向上、職業能力開発、再就職に関する情報提供等が課題となっている。

3 女子労働者の家庭生活の動向

(1) 女子労働者の家族状況

女子雇用者の中高齢化、有配偶化が進む中で、有配偶女子雇用者のうち子どものある者が75.7%を占めている。また、末子の年齢別の妻の雇用労働者としての就業状況をみると、末子の年齢が低いと妻の雇用者比率は低い。

(2) 勤労者世帯の家計

平成3年における勤労者世帯1世帯あたりの1か月平均実収入に占める妻の収入の割合は9.0%、共働き世帯においては、20.2%となっている。

(3) 女子労働者の家事・育児・介護等の実態

近年様々な分野において男女の役割分担が見直されつつあるが、現実には、仕事や家事へのかかわり方は男女で大きく異なり、男女雇用者の生活時間をみると、育児、介護を含む家事時間は、男子に比べ女子は圧倒的に長く、家庭責任の多くを女子が負っている。このことは、女子の就業に影響を及ぼしており、女子が働き続ける場合の困難や障害として、「育児」、「老人や病人の世話」が挙げられている。

(4) 職業生活と家庭生活の両立を支援するための施策に対するニーズ

職業生活と家庭生活の両立が大きな問題となる中で、これを可能とする環境整備に対するニーズは年々高まっており、育児・介護等のための社会施設・サービスの充実に加え、育児、介護、看護のための休業制度の整備、勤務時間の弾力化、一般的な労働時間短縮、要員の確保等に対する要望が強い。さらに、女子の職場進出が進む中で依然として女子が家庭責任の多くを負っている状況にあるが、家庭責任は男女双方に共通のものであり、個人、夫婦の役割の選択が自由に行えるような気運を醸成しつつ、家庭責任を有する男女労働者に対し職業生活と家庭生活の両立を支援する必要がある。

第2 女子労働者の福祉の増進に関する基本的施策

1 施策についての基本的考え方

女子労働者が母性を尊重されつつ、しかも性別により差別されることなく、その価値観により主体的に職業生活の在り方が選択でき、かつ能力が適正に評価されるよう支援する。

また、職業生活、家庭生活、地域生活のバランスをとりながら生活を送ることを可能にするための社会システムを形成するという観点から、家族的責任を持つ労働者の

職業生活と家庭生活の両立を支援する。

国の施策は、女子自身の主体的選択が可能となる状況を必要に応じて整備するという観点から推進を図る。

2 具体的施策

(1) 女子労働者の福祉の増進に関する気運の醸成

女子労働者が性別により差別されることなくその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営むとともに、職業生活と家庭生活との調和を図りつつ男女ともに豊かな職業生活を送ることを可能にするための環境整備が必要である。

このため、女子労働者の実態や当面する課題を的確に把握し、日常のあらゆる機会をとらえて、企業、労働組合、男女労働者及び社会一般が、女子の能力について正しい認識を持ち、男女の役割を柔軟にとらえるよう、意識啓発を行うとともに、企業や労働組合が行う中間管理職や男子労働者等に対する意識啓発の自主的取組を促し、さらに女子自身の職業意識の向上も促す。

(2) 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保の促進

男女雇用機会均等法の趣旨は着実に浸透してきているが、制度面での対応に比べ、制度の運用等実態面での対応は十分とはいえず、今後実態面での均等を確保していくことが課題となっている。

イ 男女雇用機会均等法の趣旨及び内容の周知徹底

日常のあらゆる機会をとらえて、男女雇用機会均等法の趣旨・内容に関する周知・啓発活動の展開、企業に対する女子の能力活用のための意識啓発の促進を図るとともに、業種、地域ごとに実態に即した計画的な集団指導を実施する。また、近年導入する企業が増えているコース別雇用管理制度については、制度導入企業等に対し平成3年10月に策定した「コース別雇用管理の望ましいあり方」の周知・徹底を図る。「コース別雇用管理の望ましいあり方」については、制度の導入・運用状況を勘案しながらその内容について必要に応じ見直していく。

ロ 都道府県婦人少年室における指導、援助、相談の積極的展開

都道府県婦人少年室における個別相談業務の充実に努めるとともに、女子労働者と事業主との間の具体的な紛争について解決の援助が求められた場合には、男女雇用機会均等法第14条に基づく適切な助言、指導又は勧告による紛争解決に努

めるとともに、同法第15条に規定する機会均等調停委員会の円滑な運営を図る。

また、男女雇用機会均等法第33条に基づく指導に当たっては、計画的に重点業種等を定め、雇用管理全般にわたる積極的な指導を推進する。

ハ 女子労働者の能力の積極的な活用のための援助

従来から選任を進めてきている機会均等推進責任者については、事業所における女子雇用管理の改善の取組の中核的な存在と位置付け、その活動を促進する。

また企業の雇用管理の改善が円滑に進められ、女子労働者の能力の積極的な活用、その能力の十分な発揮を可能にしていくために、女子雇用管理の改善や女子労働者の能力発揮のための環境整備等に関する情報やノウハウを蓄積し、必要に応じてそれらを提供するとともに、個別企業の具体的な問題解決のためのきめ細かな援助の推進を図る。

ニ 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保対策の幅広い検討

男女雇用機会均等法の施行を契機に、多くの企業で雇用管理が改善され、女子の能力の積極的な活用が進んできているが、一部に問題も残っている。また、結婚・出産をすると職場にいられない雰囲気がある、コース別雇用管理制度を導入した企業の中に男女別の雇用管理ともいえるような運用がみられる等、制度の運用面での問題も残っている。

このため、法の定着に全力を挙げるとともに、企業の雇用管理の実態の把握、問題点の分析を行い、法の趣旨を更に徹底させるための有効な方策について必要に応じ法令・指針の見直しも含め幅広い検討を行っていく。

また、労働基準法上の母性保護を除く女子保護規定については、労働時間を始めとした労働条件等労働環境、女子が家事育児等のいわゆる家庭責任を負っている状況、女子の就業と家庭生活との両立を可能にするための条件整備の状況等を的確にとらえ、男女同一の法的な枠組の整備を視野に入れて検討を行う。

(3) 職業生活と家庭生活の両立支援の促進

女子が家庭の一員として育児や介護などの責任を負うことによって職業生活の継続が困難になることのないよう支援する観点から、施策を推進する。その際、女子のみがいわゆる家庭責任を負うものであるとの役割分担意識を職場、家庭その他社会において固定化することのないよう留意する必要がある。なお、必要な条件整備

を図りつつ、ILO156号条約の批准の可能性について検討する。

イ 育児休業法の定着

(イ) 育児休業法の円滑な施行

育児休業法について、あらゆる機会をとらえて、周知・啓発活動を展開するとともに、関係行政機関、事業主団体、労働組合等との連携を密にして、計画的な指導を行う。特に、育児休業法の適用が3年間猶予される常時30人以下の労働者を雇用する事業所については、育児休業制度を早期に導入し、実施できるようにするため、特定中小企業事業主育児休業奨励金を活用しつつ計画的な啓発指導を行う。なお、育児休業を取得する労働者に対する経済的援助については、広範かつ多角的な観点から検討を行うこととする。

(ロ) 短時間勤務制度の普及促進等

短時間勤務制度を始めとする就業しつつ子を養育することを容易にするための措置の普及促進のための指導、援助を行うとともに、託児施設の設置運営等の措置に取り組む企業を支援する方策を検討する。

ロ 介護休業制度等の積極的な普及促進

老親等の家族の介護は労働者の職業生活に影響を与える問題として強く認識されるに至っており、介護すべき家族をもつ労働者にとってこれらの介護に関する企業内福祉制度の必要性が高まることが予想される。このため介護に関する企業内福祉制度についてのガイドラインに沿って、介護休業を始めとする介護に関する企業内福祉制度の普及促進に全力を挙げるとともに、必要に応じ法制化を含めた有効な普及対策の検討を行う。

ハ 職業生活と家庭生活の両立に関する事業主及び労働者の自主的取組の促進等の環境整備

職業生活と家庭生活の両立が図られるためには、労働者自身が社会施設・サービスの利用等を含めあらゆる方策の中から自らその職業生活の継続のための手段を適切に選択できる環境整備が必要であり、相談、情報提供、その他就業支援施策の推進を図る。

(4) 女子労働者の再就職に関する援助等

出産、育児等のため退職した女子は、育児等が一段落した後再び職業に就くこと

を希望することが多いが、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。このため、再就職を希望する女子を中心として、その意識啓発、情報提供、職業能力開発機会の提供等の援助を推進するほか、再就職女子を活用する企業の雇用管理を支援する方策を検討する。

イ 多様な就業ニーズに応じた職業指導の展開を始めとする再就職の援助

再就職希望の女子の多様な就業ニーズを十分踏まえ、個々の適性、能力、経験、技能等にふさわしい職業選択、職場適応を容易にするため、適切な職業指導の実施、幅広い就業機会の確保等を進める。また、パートタイム就業希望者の適切な職業選択、定着を図るため、職業紹介、職業相談機能の充実を図る。

ロ 女子労働者のライフサイクルを踏まえた職業能力開発

女子の多様な就業ニーズに応じた機動的な能力開発を行うよう努めるとともに、職業能力評価制度の充実を図り、再就職を希望する女子に対する適正な職業能力評価の推進に努める。また、パートタイム就業希望者について、公共職業訓練施設等における職業訓練等職業能力開発施策を推進する。

ハ 女子再雇用制度の普及等企業における再就職女子の能力活用の促進

再就職女子の雇用管理の望ましい在り方について検討を行うとともに、再就職女子の能力活用について気運の醸成等を図る。また、再就職する女子が前職で培った経験、能力を生かすことができる女子再雇用制度の普及促進を図る。

ニ 働く婦人の家の設置及び運営

地方公共団体に対し働く婦人の家の設置の助成を行うとともに、地方公共団体や働く婦人の家指導員に対し全国の施設の運営状況を始めとする各種の情報を集積、分析の上これを提供すること等により適切な指導に努める。

(5) 母性健康管理に関する対策の推進

女子労働者に対する母性保護は、本人の健康のみならず、次代を担う子供たちの健全な育成のためにも極めて重要なことである。このため、母性健康管理指導基準が十分理解され適切に実施されるよう、相談、指導の充実を図るとともに、必要な場合には母性健康管理指導基準の見直し等、女子労働者の妊娠中及び出産後における健康保持のための対策の充実に努める。

(6) 国際協力の推進

婦人の地位向上は国際的課題であり、国際社会において我が国の果たすべき役割、我が国への期待も高まっているところから、婦人の地位向上に関し、国際協力を積極的に推進する。

(7) 行政推進体制の充実、強化

地域の経済社会情勢に適切に即応しつつ効果的な行政推進を図るため、行政推進体制の充実、強化を図る。

(参考1) 生活大国5カ年計画—地域社会との共存をめざして—(抜粋)

(平成4年6月30日閣議決定)

第Ⅱ編 地球社会と共存する生活大国のための施策

第1部 生活大国への変革

第4章 個人の尊重

第3節 誰もが社会参加できる環境の整備

国民の誰もが自らの能力に応じて社会参加し、社会に貢献できるようにするための環境整備が重要である。特に、女性が十分に社会で活躍できるよう、これまでの男女の固定的な役割分担意識を始め社会の制度、慣行、慣習等を見直し、男女共同参画型の社会を実現することが必要である。また、高齢者や障害者が、就業機会の整備などを通じ社会参加が適切に保障され、生きがいを持って暮らせる社会を作り上げていくことも重要である。さらに外国人にも住みやすい環境の整備が必要である。

1. 女性が能力を発揮しやすい環境の整備

- (1) 男女雇用機会均等法の定着を図るとともに、同法の趣旨を更に徹底させるための方策について必要に応じ法令、指針の見直しを含め幅広い検討を行う。
- (2) 労働基準法の母性保護を除く女子保護規定については、今後解消する方向に向け、労働時間を始めとした労働条件、女性の就業と家庭生活との両立を可能にするための条件整備の状況等を勘案しつつ、具体的な検討を行う。
- (3) 育児休業制度の定着を図るとともに、育児休業法の適用が猶予されてい

る中小企業に対する普及を推進する。また、介護休業制度の普及促進に努めるとともに、必要に応じ法制化を含めた有効な普及対策を検討する。さらに、乳児保育、延長・夜間保育等保育需要の多様化に対応した保育サービスを充実するとともに、労働時間の柔軟化、多様化を推進する。

- (4) 女子再雇用制度の普及や再就職を希望する女性に対する支援などにより、育児終了後の女子の労働市場への再参入を促進するとともに、パートタイム労働対策の充実を図る。

(参考2) 第7次雇用対策基本計画(抜粋)

(平成4年7月10日閣議決定)

- I 計画の基本的考え方 省略
- II 雇用の動向と問題点 省略
- III 雇用対策の基本的事項

2. 労働時間の短縮等による豊かな勤労者生活の実現

(3) 職業生活と家庭生活の両立の支援

労働者がその能力を有効に発揮し、充実した職業生活を営むためには、育児や家族の介護などの責任を負うことによって職業生活の継続が困難にならないよう支援していくことが重要であり、育児休業制度の定着や介護休業制度の普及が不可欠である。

このため、「育児休業等に関する法律」の円滑な施行を図ることとし、特に、同法の適用が3年間猶予されている中小企業における育児休業制度の早期導入に向け、奨励措置を活用しつつ、計画的な啓発指導を進めるとともに、育児休業者の代替要員の確保対策を強化する。なお、育児休業を取得する労働者に対する経済的援助の在り方について検討を行う。

また、高齢化、核家族化の進展に伴い、家族の介護の負担が労働者にとって大きな問題となっていることから、介護に関する企業内福祉制度についてのガイドラインに沿って、介護休業制度等の普及促進に全力を挙げるとともに、必要に応じ法制化を含めた有効な普及対策の検討を進める。

これら施策が効果的に機能し得るようにするためにも、企業内保育所を含め保

育施設等の整備を図るとともに、育児、介護等に関する情報、サービスの提供機能の充実に努めるなど、職業生活と家庭生活を両立しつつ就業を継続する労働者や出産、育児により一定期間職業から離れた後、再就職を行う労働者の就業支援策を推進する。

3. 省略

4. 女子の能力が発揮できる就業環境の整備

女子の職場進出は様々な分野において進んでいるが、なお、企業の中においてその能力が十分いかされていなかったり、就業希望を持ちつつも、労働市場に参入できない層がかなり存在する。今後、労働力供給の伸びが鈍化する中で、我が国経済社会を支える働き手として女子に対する期待がこれまで以上に高まることが予想されることから、女子の就業意欲にこたえるためにも、働きやすい就業環境の整備が必要となる。

このため、個々の女子労働者が能力を十分に発揮できるよう、職業生活と家庭生活の両立を支援するための施策と併せ、雇用における男女の均等な機会及び待遇の確保、女子労働者の再就職に関する援助、パートタイム労働に関する就業環境の整備等の施策を推進する。

(1) 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保等

男女の均等な機会及び待遇を確保し、女子が能力を発揮していくことのできる環境整備を進めるため、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」の一層の周知徹底のための啓発活動を展開するとともに、適切な相談、援助及び指導を積極的に推進する。さらに法の趣旨に沿って、企業における雇用管理が円滑に進められ、女子労働者の能力の積極的な活用及びその能力の十分な発揮を可能としていくために、女子の雇用管理の改善や女子労働者の能力発揮のための環境整備等に関する情報やノウハウの提供によるきめ細かな援助を推進する。

これとともに、女子自身の職業意識の一層の向上を図るため、講習の実施、情報提供その他の啓発に努めるとともに、女子を受け入れる職場を始め社会一般が女子の能力について正しい認識を持つよう、意識啓発を行う。

さらに、企業の雇用管理の実態の把握、問題点の分析を行い、法の趣旨を一層

徹底させるための有効な方策について、必要に応じ法令、指針の見直しも含め幅広い検討を行う。

労働基準法上の母性保護を除く女子保護規定については、労働時間を始めとした労働条件等の労働環境、女子が家事・育児等のいわゆる家庭責任を負っている状況、女子の就業と家庭生活の両立を可能とするための条件整備の状況等を的確にとらえ、男女同一の法的な枠組みの整備を視野に入れて検討を行う。

また、妊娠又は出産後も継続して勤務する者が増加していることから、女子労働者の妊娠中及び出産後における健康の保持のための施策の充実に努める。

なお、今後、女子の働く意欲と能力の発揮が社会全体の活力を維持する上においても今まで以上に重要となることから、女子が基幹的な労働力として社会に位置付けられるよう、女子の労働と企業内諸制度、公的制度等の関係について各方面にわたる観点から研究を行う。

(2) 女子労働者の再就職に関する援助

出産、育児等のため退職した女子は、育児等が一段落した後、再び職業に就くことを希望することが多いが、再就職を希望する女子のニーズに合った就業が必ずしも円滑に行われているわけではない。

このため、再就職を希望する女子に対しては、情報提供、相談援助、職業能力開発等総合的な援助を推進する。具体的には、婦人就業援助事業の整備やレディス・ハローワーク事業の強化を図るとともに、女子の多様な就業ニーズに応じた機動的な公共職業訓練や再就職準備サービス事業を実施する。また、助成制度の活用を図りつつ、女子再雇用制度の一層の普及促進に努める。なお、再就職後も女子労働者が安定した職業生活を送れるよう、支援の在り方について検討を行う。

(3) パートタイム労働に関する就業環境の整備

就業環境が多様化する中で、女子を中心にパートタイム労働者の増加がみられるが、パートタイム労働に対するニーズは、今後さらに需給両面にわたり拡大することが予想され、中長期的な労働力需給の動向等を踏まえると、パートタイム労働はますます重要な就業形態になるものと考えられる。

このような中で、労働者の有する能力の発揮を積極的に促進する観点からも、パートタイム労働に関心を有する層に対するきめ細かな相談援助体制の整備、

パートバンク、パートサテライト等による需給調整機能の強化、パートタイム労働者に係る雇用管理の改善の促進、職業能力の開発及び向上、パートタイム労働指針の徹底等総合的な対策について、必要な場合には法的整備の検討を含め、一層の推進を図る。

以下省略

2 「女子労働の動向と今後の政策課題」（女子労働政策研究会報告書）の概要

1 研究会の概要

男女雇用機会均等法施行後の女子労働の変化を分析するとともに、今後の女子労働力の動向を展望し、女子労働政策の考え方について検討を行うため、労働省婦人局長が、学識経験者の参集を求め、平成3年2月から平成4年3月まで、計8回の研究会を開催し、平成4年3月報告書のとりまとめを行った。

2 研究の目的

男女雇用機会均等法の施行後6年が経過したが、この間どのような雇用管理の変化があったか、現在女性が能力を発揮して働くために問題として何が残っているか、問題解決のために何が必要かということについて検討し、女子労働政策を考える視点について報告する。

女子労働政策研究会メンバー

猪 木 武 徳	大阪大学教授
井 原 哲 夫	慶應義塾大学教授
◎及 川 昭 伍	国民生活センター理事長
諏 訪 康 雄	法政大学教授
○関 本 昌 秀	慶應義塾大学大学院教授
永 井 多恵子	日本放送協会浦和放送局長
野 原 蓉 子	㈱日本産業カウンセリングセンター代表取締役理事長
原 ひろ子	お茶の水女子大学教授
樋 口 美 雄	慶應義塾大学教授

◎は座長、○は座長代理

3 報告書の概要

I 基本的考え方

- ・女子自身が自らの生き方を主体的に選択できるよう、それを阻害する要因を取り除くとともに、職業を通じて自己実現、能力の発揮を目指す女性を支援することが女子労働政策の基本である。

- ・女性の働くことについての意識の多様性を踏まえつつ、個々の労働者がその意欲、能力を十分に発揮して働くことのできる基盤づくりが必要。
- ・仕事、家庭、地域活動等のバランスを個々の価値観に応じてとっていく生き方が豊かな生き方につながる。
- ・個人が自ら選択した生き方の結果が不合理な格差に結びつくことのないような社会の実現が必要。

Ⅱ 女子労働の現状と課題

1 女子労働の動向

- ・女性の職場進出が進み、質的にも変化してきている。
- ・今後中長期的には労働力人口の伸びが鈍化すると見られ、また、労働力供給を上回る労働力需要が見込まれ、労働力の供給源を女性に求める動きに拍車がかかるものと見込まれる。
- ・女性の年齢階級別の労働力率はM字型カーブを描くが、女性の就業意識等を勘案すると、このM字型が急速に台形になるとは予想しにくい。しかし、無業女性の中には、就業を希望するものも多く、このような希望を持つ女性が就業できないでいる障害を取り除くことでM字型の谷が埋まっていく可能性はある。

2 女性の意識と家庭生活

- ・生涯を通じて職業と関わりを持とうとする女性が増えているが、女性と職業との関わり方はライフステージに応じて多様であり、生涯を通じた就業パターンの多様性を視野に入れて政策を考える必要がある。
- ・女性が家庭責任を男性に比べてより重く担っているという現状において、働く女性の家庭生活と仕事との両立が大きな問題となってきた。育児や介護等に関するサービス、制度が十分とはいえず、女性の職場進出を前提としつつ仕事と家庭生活の両立のためのバックアップが出生率の問題も含めて重要になっている。

3 雇用管理の変化

(1) 企業の雇用管理の変化

男女雇用機会均等法の効果

- ・男女雇用機会均等法の施行を契機に、女性も男性と均等に取り扱うというのが本来の姿であるという認識が一般化し、企業の雇用管理において男女を均等に取り扱う

ための制度的な枠組みが整った。

- ・雇用管理の各ステージで法の趣旨に沿った雇用管理の改善が進んだが、均等法への企業の対応を総括すれば、制度の運用面での問題が残っている。
- ・コース別雇用管理制度は、男女別の雇用管理から個人の意欲・能力・適性に応じた雇用管理への転換という点では前進であったが、運用上の問題があるケースも見られ、また、硬直的な制度からより柔軟性のある制度に改善を迫られる企業も多くなっている。

女性の活用の隘路

- ・女性の活用に当たっての問題点として企業が指摘する女性の勤続の短さについては、企業における女性の活用方法や教育訓練のあり方を改善することで、女性＝短期勤続の図式の下に女性の活用をあきらめるという悪循環を断ち切ることも可能である。
- ・女子労働者の就業継続に当たっての障害となる仕事と家庭の両立問題について、企業サイドとしても配慮することが必要となっており、それによって女性の就業継続が図られれば、コストを上回るメリットがあろう。
- ・女性の能力活用が現実に進まない理由としては、女性を直接指導する管理職等の意識啓発が必要である。
- ・女子のみ募集や女子のみに対する追加的訓練等女性のみに対する措置は、職場における実質的な男女平等が定着する過渡期的な状況の中で必要なものと考えられるが、一方で、それが女性の能力発揮の阻害要因となっているか否かについては、今後の検討課題である。
- ・労働基準法における時間外労働や深夜業等の母性保護を除く女子保護規定については、女性の能力発揮を図る観点から、労働時間の短縮の状況、仕事と家庭生活の両立を可能にするための条件整備の状況等を的確にとらえ男女同一の法的な枠組みの整備を視野に入れた検討を行う時期にきている。

再就職女性の雇用管理

- ・再就職という就業パターンは、女性に特有の働き方であるとともにそれを志向する者が多数派となっており、女子労働政策の重要なターゲットとなっている。
- ・再就職の労働市場は、単純作業、補助的な職業が多い、前職の経験を生かして再就職することが難しい、再就職女性自身が再就職援助対策として「求人の年齢制限の

緩和」をトップにあげるなどの需給面でのミスマッチが生じている等の問題が指摘できる。

- ・再就職女性は、その後は長期勤続が期待できる層であるにもかかわらず、再就職市場が魅力のないものとなっていることで良質な労働力が潜在化するという問題がある。

Ⅲ 政策の視点

1 男女差別のない社会

女性がその能力を発揮して満足できる職業生活を送るためには、性による差別のない、女性であるがゆえに男性に比べて不利な取り扱いがなされることのない社会の実現が必要である。

- ・企業においては、男女が意欲、能力、適性を発揮して働ける労働環境が基本であることを再認識し、雇用システムを構築することが必要。特に、
 - ・コース別雇用管理制度の本来の趣旨に沿った制度の運用
 - ・女性活用のための様々な方策を検討するに当たって、女子労働者自身の意見等を吸い上げるシステムをつくり、女性活用の方針決定
 - ・女性の活用についての中間管理職等男子労働者の意識啓発が求められる。
- ・行政においては、男女雇用機会均等法の趣旨の定着、企業の取組に対する具体的な援助の実施等を行うことが必要。特に、
 - ・若い時期からの適切な情報提供等による、男女平等意識の形成、適切な職業選択のための進路選択の援助
 - ・女性に特別な法規制について、女性が働きやすい環境整備を行いつつ、男女が同一の労働条件の基盤に立ってともに能力を発揮できるよう検討
 - ・女性の能力発揮が妨げられている現状や企業の雇用管理の問題を的確に把握し、男女の雇用機会均等の確保を図るための有効な方策について、必要な場合には法令等の見直しも含めた幅広い検討が必要。

2 家庭と仕事の調和を図ることのできる社会

- ・多くの女性が直面している家庭と仕事の両立問題を、企業を含めた社会全体で解決

することが必要。

- ・企業においては、労働者に対する様々なバックアップを行うことが必要であり、特に、

- ・労働時間短縮や弾力的な勤務制度の導入
- ・育児休業制度、介護休業制度の導入

が求められる。

- ・行政においては、企業内での支援措置の充実に向けた取組を推進する施策を進めることが必要。特に、

- ・介護休業制度の導入支援
- ・保育や介護の施設の整備、介護マンパワーの確保、保育や介護サービス事業の育成、情報提供や相談の実施等による労働者個人の支援
- ・通勤時間の問題への対応のため、在宅勤務やサテライト勤務の推進、地方における雇用機会の創出に向けた施策

が必要。

3 多様な選択ができる社会

- ・長期勤続・フルタイム型の労働者を基幹的な労働力モデルとして構築されていた雇用システムを、柔軟なキャリアコースをとることを可能にするシステムに転換することが必要。

- ・企業においては、多様な労働者に門戸を開く柔軟性のある雇用管理に移行することが必要。特に、

- ・労働者のライフステージに応じて柔軟にキャリア形成ができるような仕組みの構築
- ・家庭責任の状況によって労働時間管理を柔軟にすることの検討
- ・女子再雇用制度の導入

が求められる。

- ・行政においては、多様なキャリアを選択する際に障害となるものを取り除いていくという観点からの施策が必要。特に

- ・再就職希望女性の意識啓発、再就職に関する情報提供、中断中のキャリアアップの機会の提供、職業指導の充実等による的確な需給のマッチング

- ・再就職後の定着のための相談指導
- ・再就職希望女性の職業能力の客観的評価システムの構築
- ・労働者自身の裁量の大きい労働時間管理等の推進

が必要。

3 「男女がいきいき暮らせる社会作り懇話会」の開催について

1. 趣 旨

「国連婦人の10年」(1976～1985年)の間に婦人の地位向上のための法律や制度等の整備が行われ、制度上の男女平等はかなり達成されました。しかしながら、職場や家庭、地域には「男だから…」、「女だから…」というように、性にとらわれた場面がまだまだ多くみられます。

経済面のみならず真に豊かな社会を実現するためには、男性、女性という性別の枠にとらわれないで、各人がその個性を発揮しながらいきいきと暮らすことのできる環境をつくることが重要です。

そこで、労働省では、職場のみならず、あらゆる分野における男女の固定的な役割分担意識等から生ずる問題点を解消するとともに、生活のあらゆる場面について生活者の視点から、いきいき暮らせる環境を整備するための意見交換を行うことを目的として、広く有職者の参集を求め、懇話会を開催することとしました。

なお、第1回会合は平成4年秋に開催する予定です。

2. 懇談事項

主として次の事項について意見交換を行う。

- (1) 男女の固定的な役割分担意識、慣習、慣行の解消
- (2) 女性の社会参加をサポートするためのシステムのあり方
- (3) 地域社会の活性化に向けて
- (4) 国際的貢献のあり方ー開発と女性の視点からー
- (5) 男女がいきいき暮らせる社会作りに向けて

3. 男女がいそいそ暮らせる社会作り懇話会メンバー

(五十音順、敬称略)

- 有 馬 真喜子 (横浜女性フォーラム館長)
及 川 昭 伍 (国民生活センター理事長)
大 熊 由紀子 (朝日新聞社論説委員)
鹿 嶋 敬 (日本経済新聞編集委員)
小 林 陽太郎 (富士ゼロックス会長)
佐 藤 幸 子 (随筆家、山形・旅館「古窯」女将)
残 間 里江子 (メディア・プロデューサー)
椎 名 誠 (エッセイスト)
汐 見 稔 幸 (東京大学教育学部助教授)
柴 田 守 (日本商業労働組合連合会会長)
スチュアート・W・カルコト (NHKチーフ・プロデューサー)
高 原 須美子 (経済評論家)
津 村 明 子 (大阪府生活文化部長)
長谷山 律 子 (レリアン取締役総務部長)
前 田 薫 (伊勢丹人事企画担当部長)
松 本 惟 子 (日本労働組合総連合会副事務局長、女性局長)
目 黒 依 子 (上智大学文学部教授)
森 口 祐 子 (プロゴルファー)
森 山 寛 (日産自動車取締役人事部長)
諸 井 虔 (秩父セメント会長)
安 枝 英 紳 (同志社大学法学部教授)
山 口 みつ子 (市川房枝記念会事務局長)
山 野 和 子 (フォーラム「女性と労働21」代表)
鷲 尾 悦 也 (日本労働組合総連合会副会長、日本鉄鋼産業労働組合連合会委員長)

4 パートタイム労働問題に関する研究会の開催について

近年、我が国においては、就業形態が多様化する中で、女子を中心にパートタイム労働者は著しく増加し、経済社会において重要な役割を果たしているところである。

労働省としては、パートタイム労働者の労働条件の改善、雇用の安定等を図るため、これまで、「パートタイム労働指針」に基づく啓発指導、パートバンクの設置等を進めてきたところであるが、今般、パートタイム労働者の就業の実態や中長期的な労働力需給の動向等を踏まえ、多角的な観点から、今後のパートタイム労働対策の在り方について総合的に検討を行うこととした。

このため、パートタイム労働問題が、広く労働政策全般に関わる問題であることにかんがみ、労働大臣が学識経験者及び労使の代表者の参集を求め、「パートタイム労働問題に関する研究会」を開催することとした。

なお、本研究会の第1回の会合は平成4年7月21日（火）に開催された。

1. 検討事項 今後のパートタイム労働対策の在り方等

2. パートタイム労働問題に関する研究会参集者名簿

（各側五十音順、敬称略）

（学識経験者）	○神 代 和 俊	横浜国立大学教授
	小宮山 洋 子	NHK解説委員
	菅 野 和 夫	東京大学教授
	◎高 梨 昌	信州大学教授
	野 口 悠紀雄	一橋大学教授
（労働者代表）	加 藤 敏 幸	日本労働組合総連合会労働政策局長
	柴 田 守	日本商業労働組合連合会会長
	野 口 敏 也	ゼンセン同盟副書記長
（使用者代表）	浅 地 正 一	日本ビルサービス株式会社代表取締役社長
	江 頭 年 男	日通工株式会社代表取締役社長
	錦 織 璋	全国中小企業団体中央会常務理事

◎座長、○座長代理

5 「平成2年度女子雇用管理基本調査」結果

I 調査の概要

労働省婦人局では、毎年、主要産業における女子労働者の雇用管理の実態を把握するため女子雇用管理基本調査を実施している。平成2年度は、育児休業制度及び女子再雇用制度等の女子労働者の就業援助に関する雇用管理の実態等について把握することを目的として実施した。調査時点は、原則として平成3年2月1日現在である。調査の対象は、常用労働者が30人以上の民間、公営及び国営の約8,000事業所（有効回答率73.9%）である。

II 調査結果の概要

1 女子労働者の状況

平成3年2月1日現在における常用労働者（注）に占める女子労働者の割合は33.8%、有配偶者（「有失者」）の割合は51.9%であった。また、平成2年1月1日から12月31日までに事業所に在籍中に出産した者の女子常用労働者数に占める割合は2.2%であった。

第1表 女子労働者の状況

(%)

産業・規模	女子労働者の割合	有夫者の割合	出産者の割合	出産者のあった事業所の割合
計	33.8	51.9	2.2	23.1
500人以上	24.9	32.9	2.1	63.4
100～499人	34.5	51.3	2.2	34.8
30～99人	37.6	58.8	2.2	19.8

（注）常用労働者とは、期間を定めずに又は1か月を超える期間を定めて雇用されている者及び臨時、日雇、パートタイム労働者等で、前2か月の各月において18日以上雇用されている者をいう。

2 育児休業制度の普及の状況

(1) 育児休業制度の普及率

育児休業制度を有する事業所は21.9%であり、前回調査（昭和63年度調査、平成元年2月時点）の19.2%に比べて2.7ポイント上昇した。産業別には、運輸・通信業が同率であった他は各産業とも上昇した。また、事業所規模が大きくなるほ

ど普及率は高くなっており、500人以上規模事業所では37.5%、100～499人規模事業所では23.0%、30～99人規模事業所では21.3%であった。

また、労働組合のある事業所の普及率が34.3%であるのに対し、労働組合のない事業所の普及率は10.9%である。

育児休業制度の適用を受ける女子労働者の割合も23.5%から30.8%と7.3%ポイント上昇した。

(2) 育児休業制度の導入理由

育児休業制度の導入理由としては、「女子労働者の福祉の向上、勤労意欲の向上を図るため」が69.1%で最も多く、「既婚女子労働者の定着を図るため」が49.4%、「専門職、技能者など特定労働力の確保のため」が34.6%と続いている。

第2表 育児休業制度の普及率

(%)

産業・規模・労働組合の有無	今回調査（平成2年度）	前回調査（昭和63年度）
計	21.9 (30.8)	19.2 (23.5)
鉱業	5.0	3.3
建設業	10.4	4.3
製造業	12.0	9.5
電気・ガス・熱供給・水道業	27.8	22.7
運輸・通信業	16.3	16.3
卸売・小売業、飲食店	12.9	10.2
金融・保険業	17.2	16.2
不動産業	11.1	7.8
サービス業	45.3	42.1
500人以上	37.5	25.3
100～499人	23.0	18.0
30～99人	21.3	19.4
労働組合あり	34.3	—
労働組合なし	10.9	—

（ ）内の数字は、制度の適用を受ける女子労働者の割合（育児休業制度ありの事業所の女子労働者数÷全女子労働者数×100）

3 制度の内容

(1) 最長休業期間

最長休業期間については、「生児が1歳に達するまで」とするものが64.7%と最も多く、「生児が6か月に達するまで」は12.6%となっているが、一方「生児が3歳に達するまで」とするものも6.4%見られた。

(2) 休業中の賃金の取扱い

休業中の賃金の取扱いについては「有給」とする事業所が51.1%であり、その額については、「社会保険料（労働者負担分）相当額を超えて支給」が4.6%、「社会保険料（労働者負担分）相当額を支給」が43.2%、「社会保険料（労働者負担分）相当額より少ない一定額」が3.3%であった。

第3表 休業中の賃金の取扱い

(%)

計	有給			無給	不明	
	社会保険 相当額を支 給	社会保険 相当額を 支給	社会保険 相当額よ り少ない 一定額			
100.0	51.1	4.6	43.2	3.3	46.2	2.7

(3) 休業中の社会保険料（労働者負担分）の取扱い

休業中の社会保険料（労働者負担分）の取扱いについては、「会社又は共済会等から相当額の支給」を行うとするものが47.8%、「会社又は共済会等から相当額の一部支給」が3.7%、「会社の立替払い」が19.2%、「支給も立替もしない」が19.5%であった。

規模別に見ると、30～99人規模の事業所で「相当額の支給」が最も多くなっているが、これは、公営、国営の病院、保育所等が含まれていることが影響していると見られる。

第4表 産業・規模別休業中の社会保険料（労働者負担分）の取扱い

(%)

産 業・規 模	計	会社又は 共済会等 から相当 額の支給	会社又は 共済会等 から相当 額の一部 支給	会社の立 替払い	支給も立 替もしな い	そ の 他	不 明
計	100.0	47.8	3.7	19.2	19.5	7.0	2.7
鉱 業	100.0	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0
建 設 業	100.0	52.3	0.0	17.3	30.6	0.0	0.0
製 造 業	100.0	19.0	3.7	52.6	16.4	3.9	4.4
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	53.2	0.0	6.3	40.4	0.0	0.0
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	14.9	7.6	22.4	26.9	24.2	4.1
卸売・小売業、飲食店	100.0	21.3	9.9	35.9	23.7	5.4	3.9
金 融 ・ 保 険 業	100.0	46.3	0.0	0.8	8.8	43.3	0.8
不 動 産 業	100.0	40.6	1.7	30.1	13.1	14.5	0.0
サ ー ビ ス 業	100.0	65.5	2.6	8.2	18.2	3.2	2.3
500 人 以 上	100.0	38.9	3.6	23.8	23.8	5.4	4.4
100～499 人	100.0	31.5	3.3	27.3	29.2	4.6	4.0
30～99 人	100.0	51.9	3.8	17.2	17.1	7.6	2.4

(4) 退職金の算定に係る育児休業期間の取扱い

退職金の算定に係る育児休業期間の取扱いについては、「育児休業の全期間を勤続年数に算入する」が30.2%、「育児休業の一定期間又は割合を勤続年数に算入する」が44.1%、「勤続年数に算入しない」が24.6%であった。

(5) 復帰後の職場

復帰後の職場については「原則として原職復帰」が85.2%、「本人の希望を考慮して決定」が7.2%、「人事配置等会社の都合で決定」が2.8%、「個別対応」が4.4%であった。卸売・小売業、飲食店においては「原職復帰」が52.1%、「本人の希望を考慮して決定」が16.7%、「人事配置等会社の都合で決定」が12.3%、「個別対応」が15.6%と他の産業と異なる傾向であった。

第5表 復帰後の職場

(%)

産 業・規 模	計	原則として 原職復帰	本人の希望を考慮 して決定	人事配置 等会社の 都合で決定	個別対応	不 明
計	100.0	85.2	7.2	2.8	4.4	0.5
鉱 業	100.0	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0
建 設 業	100.0	97.4	1.1	0.0	1.5	0.0
製 造 業	100.0	72.7	16.8	3.9	5.8	0.8
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	98.4	1.5	0.1	0.0	0.0
卸売・小売業、飲食店	100.0	52.1	16.7	12.3	15.6	3.3
金 融 ・ 保 険 業	100.0	93.1	0.0	0.1	6.8	0.0
不 動 産 業	100.0	94.0	0.0	0.0	6.0	0.0
サ ー ビ ス 業	100.0	91.7	4.6	1.4	2.4	0.0

4 育児休業制度の利用状況

(1) 育児休業制度の利用率

平成2年1月1日から12月31日までの1年間に育児休業制度のある事業所に在籍中に出産した者のうち、育児休業制度を利用した者は50.8%であった。

(2) 利用した育児休業期間と復職状況

育児休業者が利用した育児休業期間は、「6か月未満」が36.9%、「6か月～10か月未満」が32.3%、「10か月～12か月未満」が24.6%、「12か月～18か月未満」が5.0%、「18か月以上」が1.3%であった。また、平成2年1月1日から12月31日までに復職予定だった者で、復職した者の率は88.4%であった。

(3) 育児休業制度実施の効果と問題点

育児休業制度を実施して効果があったかどうかについての事業所の認識は、効果が「有」とする事業所が60.2%であり、「無」とする事業所の31.1%の2倍近くになっている。

効果ありとした事業所の効果の内容としては、「専門職、技能者の確保」ができたとする事業所が54.4%と最も多いが、「女子労働者の定着」をあげる事業所も52.4%とほぼ同率になっている。以下、「職場のモラル向上」(39.0%)、「企業

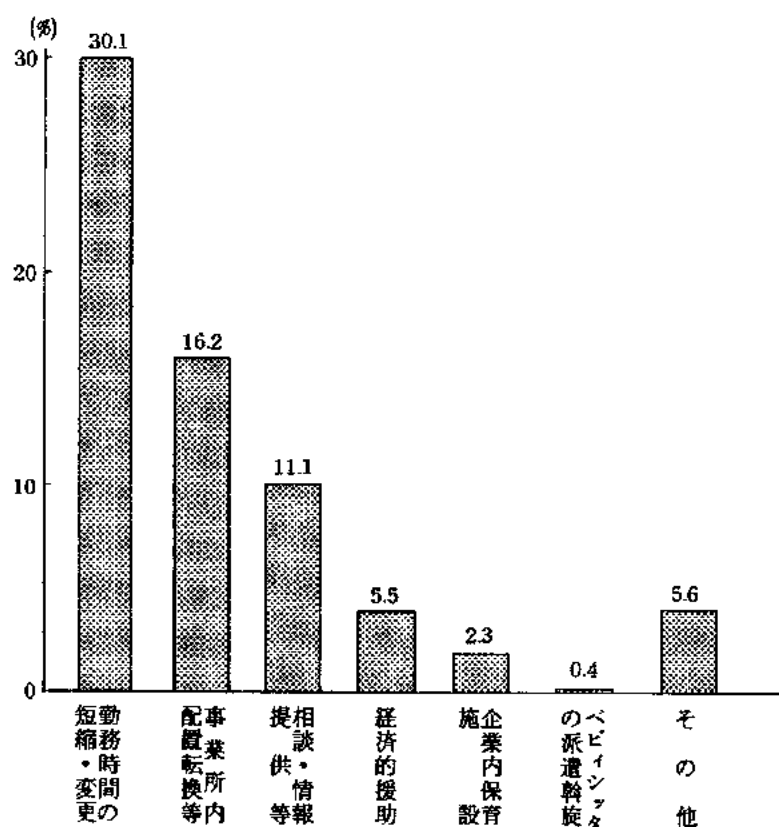
のイメージアップ」(19.7%)、「人員配置や人員計画が立てやすくなった」(9.4%)と続いている。

また、育児休業制度の問題点については、問題点「有」とする事業所が42.0%であった。その内容は、「代替要員の確保が困難」が59.2%と最も多く、「利用率が低い」(21.1%)、「休業中に休業者の能力が低下する」(16.4%)、「休業者の復職後代替要員の処遇が難しい」(14.9%)、「復職率が低い」(10.4%)と続いている。

(4) 育児に関するその他の措置

育児休業制度以外の、育児に関する措置の実施状況については、「育児のための勤務時間の短縮、変更等の特別措置」が30.1%と最も多く、「育児理由による事業所内配置転換及び転勤上の措置」が16.2%、「相談、情報提供」が11.1%となっている。

第1図 育児に関する措置 (M. A.)



5 女子再雇用制度の普及状況及び内容

(1) 女子再雇用制度の普及率

女子再雇用制度を有する事業所は14.8%であり、規模の大きい事業所で普及率が高い。

第6表 女子再雇用制度の普及率 () 内は前回調査時

規 模	女子再雇用制度普及率 (%)
計	14.8 (16.6)
500 人 以 上	20.8
100 ～ 499 人	19.5
30 ～ 99 人	13.7

(2) 対象者の範囲

女子再雇用制度の対象者については、46.9%の事業所で制限を設けており、その内容は、勤続年数(55.5%)が多く、次いで職種(31.0%)となっている。

42.6%の事業所で、退職時に、就業できるようになった際に再び働きたい旨の申し出を必要としており、34.8%の事業所で退職理由に女子再雇用制度が適用になるかどうかの制限を設けている。制度が適用になる退職理由の内容は、出産(87.5%)、育児(82.1%)が多く、次いで結婚(75.8%)となっており、家族の看護(34.9%)、夫の転勤(27.5%)は前3者に比べ少ない。

(3) 最長離職期間及び再雇用時の年齢

退職から再雇用までの最長離職期間については、65.6%の事業所が制限を設けていない。制限のある事業所においては、「制限あり」事業所を100とすると「3年未満」がもっとも多く42.1%、次いで、「5～9年」の23.1%であった。

また、再雇用時の年齢については、66.0%の事業所が制限を設けていない。制限のある事業所においては、「制限あり」事業所を100とすると40～44歳が34.1%で最も多く、次いで45歳以上の25.5%であった。

(4) 賃金格付け

再雇用者の賃金格付けについては、「退職時と同じ」とする事業所が63.9%、「退職時より高い」が11.0%、「退職時より低い」が20.8%であった。

6 介護休業制度の普及状況

介護休業制度を有する事業所は13.7%であり、前回調査（13.6%）に比べ微増に留まったが、規模別に見ると規模の大きい事業所で導入が進んでいる。

第7表 介護休業制度の普及状況

(%)

規 模	介護休業制度普及率
計	13.7
500 人 以 上	20.0
100 ～ 499 人	13.1
30 ～ 99 人	12.9

6 介護休業制度等に関するガイドライン

労働省婦人局では、介護休業制度等の企業における整備をより一層促進するため、「介護休業制度等に関するガイドライン」を平成4年7月に策定した。

このガイドラインは、高齢化、核家族化等を背景として、労働者にとって、家族の介護と職業生活をいかに両立させるかが大きな問題となっており、介護施設、介護サービスの充実等と相まって、介護すべき家族を持つ労働者が雇用を継続しつつ介護を行うことを可能にする介護休業制度等介護に関する企業内福祉制度の整備が強く求められていることから策定したものである。内容は、介護を要する家族をかかえた労働者の職業生活と家庭生活との両立を図るために最低限必要な措置として、企業において実施されるべき企業内福祉制度のあり方を示している。

策定に当たっては、平成3年7月より学識経験者等の参集を求めて開催してきた「介護に関する企業内福祉制度についてのガイドライン検討会議」の報告（平成4年5月）等を踏まえて行った。

労働省においては、平成2年度よりシンポジウムの開催等により介護休業制度等の普及促進対策を推進してきたところであるが、介護休業制度の普及率は、従業員30人以上の事業所で13.7%（平成3年2月現在）となっており、制度を導入している事業所は徐々に増加してはいるもののまだ不十分な段階にある。今後、この「ガイドライン」に基づいて労使等の関係者に対する啓発指導を行うなど介護休業制度等普及促進対策の強力な推進を図ることとしている。

第1 趣 旨

このガイドラインは、家族の介護に従事する労働者の職業生活と介護との両立を図るため、企業において実施されるべき企業内福祉制度のあり方を示したものである。企業は、介護休業制度及び勤務時間の短縮等の措置について以下に示す内容を企業内福祉制度として最低限導入していくことが要請される。もとより、それぞれの企業において、ガイドラインの内容を上回る、より労働者にとって選択の幅が広い制度を導入することは望ましい。

第2 介護の定義

このガイドラインにおいて「介護」とは、家庭での医療・療養上の世話や身の回りの世話、入院中の身の回りの世話やリハビリ介助、通院介助等のいわば直接的介護のほか、入・退院のための手続、付添等の手配、入院の付添及び情緒的な支え、退院後の介助者探し等在宅介護を行うに当たっての受け入れ体制の整備等を含めて幅広くとらえるものである。

第3 介護休業制度

介護を必要とする家族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介護休業制度は、労働者の家族に介護を必要とする者が発生した場合、緊急避難的に休業をとることを可能にし、労働者の不本意な退職を防ぐために是非とも必要な制度である。

(1) 対象となる労働者の要件

- イ 介護休業を取得できる労働者は男女労働者とする。
- ロ 介護休業を取得できる労働者について、一定期間の勤続を要件とすることや日々雇用される者をはじめとする期間雇用者、継続就業の意思のない者、65歳を超える者などを除外するなど、目的に照らしてある程度の制限を設けることはやむを得ないこと。
- ハ 介護休業を取得できる労働者と要介護者との関係で、他に介護する人がいないことを条件とすることは、制度を合理的に運営し得るような具体的かつ有効な認定の方法が見出し難いことから適当でないこと。
- ニ 同居や扶養の条件をつけることは、特定の者にのみ介護の負担を押しつけることになる可能性があり、適当でないこと。

(2) 対象となる要介護者の範囲

対象となる要介護者の範囲には、最低限、配偶者、本人の父母、子供、配偶者の父母を含めるべきであり、これらの者が、身体上又は精神上の障害のあることにより日常生活を営むのに支障があるような状態になった場合に休業をとることができる制度とすべきであること。

(3) 期間・回数

イ 介護を必要とする家族をかかえた労働者にとっては、その家族の症状等がある程度安定するまでの間の休業の緊急性、必要性和が高いこと、また、(1)において介護休業を取得できる労働者と要介護者との関係には条件を付さないとしていること等をかながみると、休業に期間を設定する場合には少なくとも3か月とすることが必要であること。

ロ 回数に制限を設ける場合は、要介護者1人につき1回は確保すること。

(4) 取得の形態

一定期間の連続した休業の制度をまず最低限確保すべきであること。

(5) 賃金、配置その他の労働条件

休業期間中の賃金の取扱い、休業後の昇給、賞与の取扱い、退職金の算定における休業期間の取扱い、休業後の配置等の労働条件については、労使が十分話し合った上決定し、その上で就業規則に定めるなど労働者に周知させるための措置を講ずること。その際、個々の取扱いが介護休業制度を取得させることとした趣旨を失わせるような不利益なものであってはならないこと。

第4 勤務時間の短縮等の措置

勤務時間の短縮等の措置は、労働者の多様なニーズに対応してその雇用の継続を図っていくためにも介護休業制度と並び労働者が選択できる措置として導入を図っていくべきである。

(1) 措置の実施方法

勤務時間の短縮等の措置としては次のような形態のものが適当であること。

イ 通常の所定労働時間より短い所定労働時間で勤務時間帯を一種又は数種特定し、労働者が希望したときに適用する制度。

ロ 一定の時間単位で労働者が個々に勤務しない時間を請求することを認める制度。

ハ フレックスタイム制度や就業時刻の繰上げ又は繰下げにより勤務時間帯を変更することを認める制度。

イ又はロの場合に実施すべき所定労働時間の短縮の幅は、実質的に介護に必要な時間が確保できるよう労使の実情に応じて決定されるべきであること。

(2) 措置の内容等

対象となる労働者の要件、対象となる要介護者の範囲、回数については、介護休業制度と同水準の内容が最低限確保されるべきであること。

また、期間については、勤務時間の短縮等の措置は介護休業制度と並ぶ選択肢として設けるものであるので、措置を受けられる期間は3か月を上回ることが必要であること。

賃金その他の労働条件についても、労使が十分話し合った上決定し、その上で就業規則に定めるなど労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めること。その際、個々の取扱いが勤務時間の短縮等の措置を受けさせることとした趣旨を失わせるような不利益なものであってはならないこと。

7 国の審議会等における女性委員の参画状況調べ（総理府）

総理府は平成3年度末（平成4年3月31日）現在における国の審議会等における女性委員の参画状況について調査を行った。調査結果及び今後の取組みは以下のとおりである。

- 1 平成3年5月に行われた「西暦2000年に向けての新国内行動計画」（第1次改定）においては、国の審議会等における女性委員の割合についておよそ平成7年度までに15%とすることを目指している。

さらに、平成12年度には、1995年までに指導的地位に就く女性の割合を少なくとも30%までに増やすという「ナイロビ将来戦略勧告」（1990年国連経済社会理事会採択）をも踏まえて更なる努力を傾注し、女性委員の役割の飛躍的な上昇を目指している。

- 2 国の審議会等（地方支分部局に置かれている審議会等を除く。）における女性の参画状況について、平成3年度末（平成4年3月31日）現在で調査を行ったが、結果は次のとおりであった。

- (1) 国の審議会等委員4,497人のうち、女性は432人で、女性委員の占める比率は9.6%（前回（平成3年11月）9.7%）と、任命手続き中の審議会があったこともあって、前回とほぼ同水準である。（表参照）

- (2) 審議会等のうち、女性委員を含む審議会等の比率は78.0%（前回80.6%）である。

- (3) 前回に比べ女性委員の比率が上昇した審議会等は24と、1割強の審議会等において女性委員の割合が上昇した。

- (4) 女性委員の比率が15%以上の審議会等は、以下の31である。今回初めて15%以上となった審議会等は、2であった（○印を付した審議会）。

売 春 対 策 審 議 会	婦 人 少 年 問 題 審 議 会
青 少 年 問 題 審 議 会	中 央 家 内 労 働 審 議 会
自 衛 隊 離 職 者 就 職 審 査 会	生 涯 学 習 審 議 会
防 衛 施 設 中 央 審 議 会	保 健 体 育 審 議 会
○小笠原諸島振興開発審議会	著 作 権 審 議 会
中 央 更 生 保 護 審 査 会	人 口 問 題 審 議 会
矯 正 保 護 審 議 会	医 療 関 係 者 審 議 会

検察官特別考試審査会	中央社会福祉審議会
外務人事審議会	○身体障害者福祉審議会
海外移住審議会	中央児童福祉審議会
関税等不服審査会	農林物資規格調査会
金融制度調査会	製品安全及び家庭用品品質表示審議会
保険審議会	大規模小売店舗審議会
中央酒類審議会	伝統的工芸品産業審議会
郵政審議会	障害者雇用審議会
雇用審議会	

(5) 委員の種類別女性の参画状況をみると、職務指定1.5%、団体推薦4.3%、その他11.8%となっている。職務指定及び団体推薦による委員の中での女性の割合が低い。

3 今後とも、「西暦2000年に向けての新国内行動計画」（第一次改定）における目標値15%を達成するため、引き続き女性委員の登用を図る。

なお、これまでの婦人問題企画推進本部（総理府）における女性委員登用のための主な取組み経過は次の通りである。

- | | |
|------------------------------|------------------|
| 1 婦人問題企画推進本部参与会提言 | 平成元年7月10日本部長あて提出 |
| 2 同本部申合わせ | 平成元年7月10日 |
| 3 官房長官名による関係団体への協力要請 | 平成元年9月22日 |
| 4 西暦2000年に向けての新国内行動計画（第一次改定） | 平成3年5月30日 |
| 5 官房長官名による関係団体への協力要請 | 平成3年8月15日 |

審議会等における女性委員の参画状況の推移

	審議会等数 (A)	女性委員を含む審議会等数 (B)	女性委員を含む審議会等の比率 (B/A)	委員数 (C)	女性委員数 (D)	女性委員の比率 (D/C)
50年1月1日	237	73	30.8%	5,436人	133人	2.4%
55年6月1日	199	92	46.2%	4,504人	186人	4.1%
60年3月31日	206	114	55.3%	4,664人	255人	5.5%
63年3月31日	203	123	60.6%	4,509人	297人	6.6%
元年3月31日	203	121	59.6%	4,511人	304人	6.7%
2年3月31日	204	141	69.1%	4,559人	359人	7.9%
3年3月31日	203	154	75.9%	4,434人	398人	9.0%
4年3月31日	200	156	78.0%	4,497人	432人	9.6%

(参 考)

3年11月1日	201	162	80.6%	4,484人	435人	9.7%
---------	-----	-----	-------	--------	------	------

国家行政組織法第8条に基づく国の審議会等を対象に、総理府が調査した。

(ただし、地方支分部局に置かれている審議会等を除く。)

8 女性の暮らしと仕事に関する世論調査—総理府—（抜粋）

I 調査の概要

- | | |
|------------|--|
| 1 調査の目的 | 女性の暮らしと仕事に関する国民の意識を調査し、今後の施策の参考とする。 |
| 2 調査項目 | (1) 家庭観、結婚観
(2) 子どもを生み育てることについての意識
(3) 家庭生活
(4) 女性の就業
(5) 自立の程度
(6) 男性、女性のあり方の変化についての意識 |
| 3 調査対象 | (1) 母集団 全国20歳以上の者
(2) 標本数 3,000人
(3) 抽出方法 層化2段無作為抽出法 |
| 4 調査時期 | 平成3年11月14日～24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 新情報センター |
| 7 回収結果 | (1) 有効回収数（率） 2,137人（71.2%）
(2) 調査不能数（率） 863人（28.8%） |

II 調査結果の概要

1 家庭生活

(1) 夫婦の役割分担

有配偶者（1,768人）に、日常的な事柄10項目のそれぞれについて、その役割分担を聞いた結果は（図1）のとおりである。

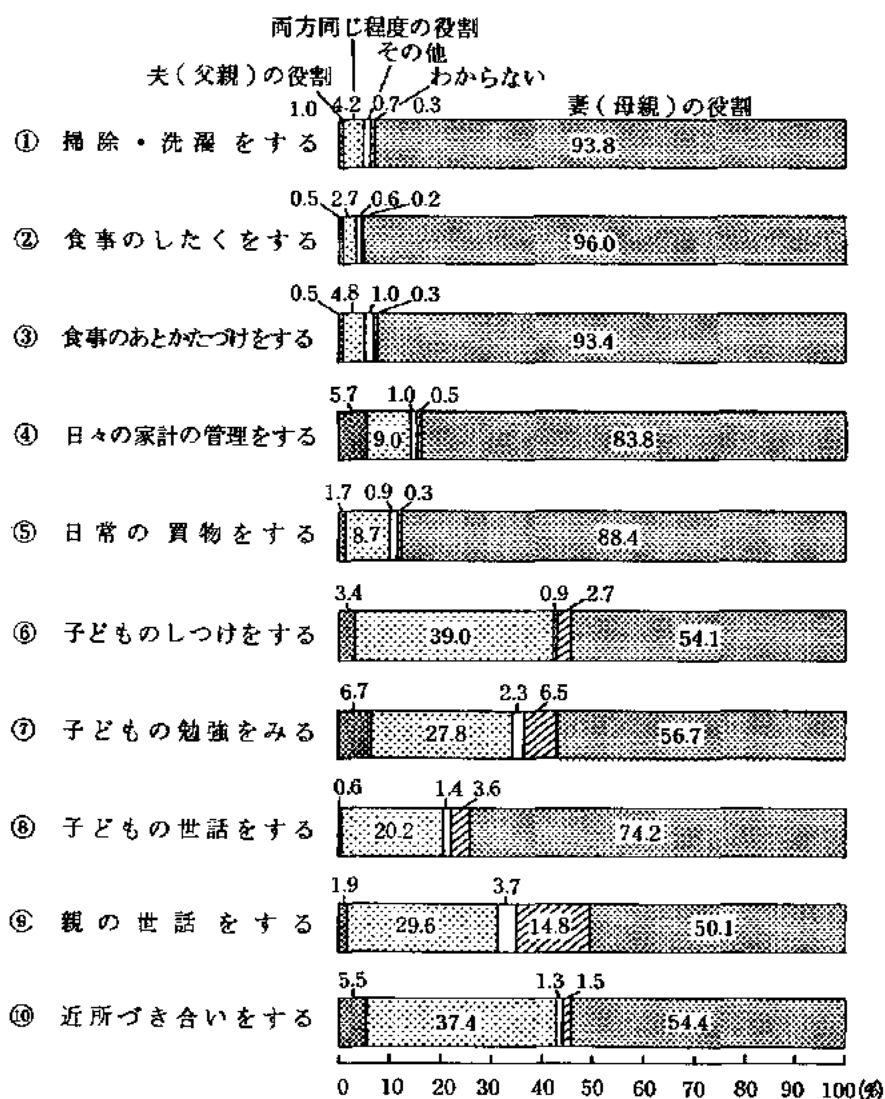
(2) もっと夫に分担してもらいたいこと

女性の有配偶者（998人）に、日常的な事柄10項目のうち日頃もっと夫に分担してもらいたいと思っているものを挙げてもらったところ、「子どものしつけをする」を挙げた者が24.9%と最も多く、以下、「近所づき合いをする」（16.9%）、

「子どもの勉強をみる」(12.7%)、「子どもの世話をする」(12.3%)などの順となっている。なお、特にないと答えた者の割合は42.7%となっている。(複数回答)

図1 夫婦の役割分担

(有配偶者1,768人に)



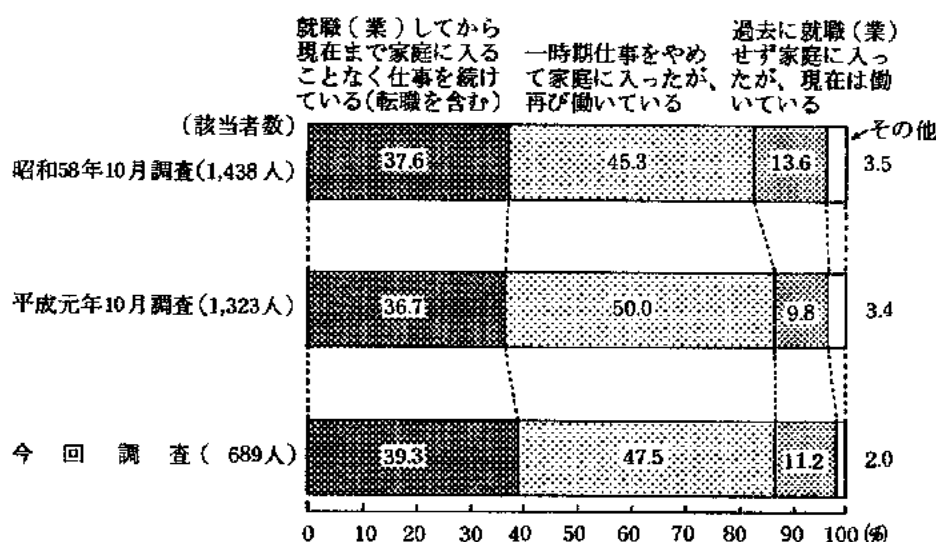
2 女性の就業

(1) これまでの仕事の仕方

女性の有職者（689人）に、これまでどのような仕事の仕方をしてきたか聞いたところ、「就職（業）してから現在まで家庭に入ることなく仕事を続けている（転職を含む）」と答えた者が39.3%、「一時期仕事をやめて家庭に入ったが、再び働いている」と答えた者が47.5%、「過去に就職（業）せず家庭に入ったが、現在は働いている」と答えた者が11.2%となっている。（図2）

図2 これまでの仕事の仕方

（女性の有職者に）



（注）昭和58年10月調査、平成元年10月調査では、20歳以上60歳未満の女性の有職者に聞いている。

年齢別に見ると、「就職（業）してから現在まで家庭に入ることなく仕事を続けている（転職を含む）」と答えた者の割合は20歳代で、「一時期仕事をやめて家庭に入ったが、再び働いている」と答えた者の割合は30歳代、40歳代で、「過去に就職（業）せず家庭に入ったが、現在は働いている」と答えた者の割合は50歳代で、それぞれ高くなっている。

職業別に見ると、「就職（業）してから現在まで家庭に入ることなく仕事を続けている（転職を含む）」と答えた者の割合は管理・専門技術・事務職で、「一時期仕事をやめて家庭に入ったが、再び働いている」と答えた者の割合は労務職で、それぞれ高くなっている。

雇用形態別に見ると、「就職（業）してから現在まで家庭に入ることなく仕事を続けている（転職を含む）」と答えた者の割合はフルタイム雇用者で、「一時期仕事をやめて家庭に入ったが、再び働いている」と答えた者の割合はパートタイム雇用者で、それぞれ高くなっている。

未婚別に見ると、「就職（業）してから現在まで家庭に入ることなく仕事を続けている（転職を含む）」と答えた者の割合は未婚者で高く 9 割を超え、「一時期仕事をやめて家庭に入ったが、再び働いている」と答えた者の割合は既婚者で高く 5 割を超えている。

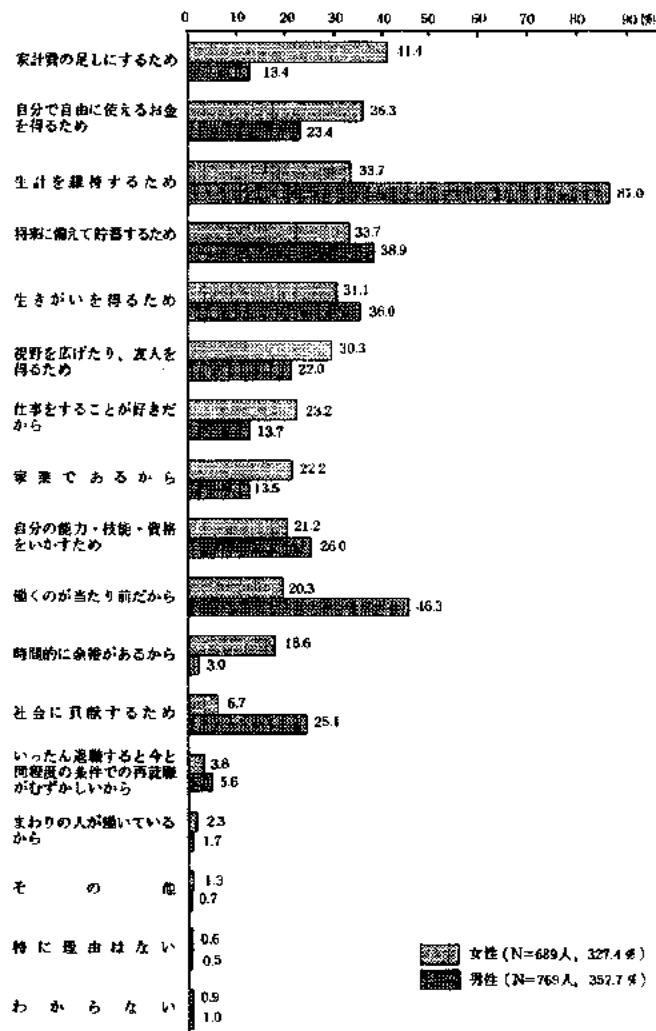
(2) 働いている理由

女性の有職者（689人）に、現在働いている理由を挙げてもらったところ、「家計費の足しにするため」を挙げた者が41.4%と最も多く、以下、「自分で自由に使えるお金を得るため」（36.3%）、「生計を維持するため」（33.7%）、「将来に備えて貯蓄するため」（33.7%）、「生きがいを得るため」（31.1%）、「視野を広げたり、友人を得るため」（30.3%）などの順となっている。（複数回答）

なお、男性の有職者（769人）では、「生計を維持するため」を挙げた者が87.0%、以下、「働くのが当たり前だから」（46.3%）、「将来に備えて貯蓄するため」（38.9%）、「生きがいを得るため」（38.0%）などの順となっている。（複数回答、図3）

図3 働いている理由

(有職者に、複数回答)



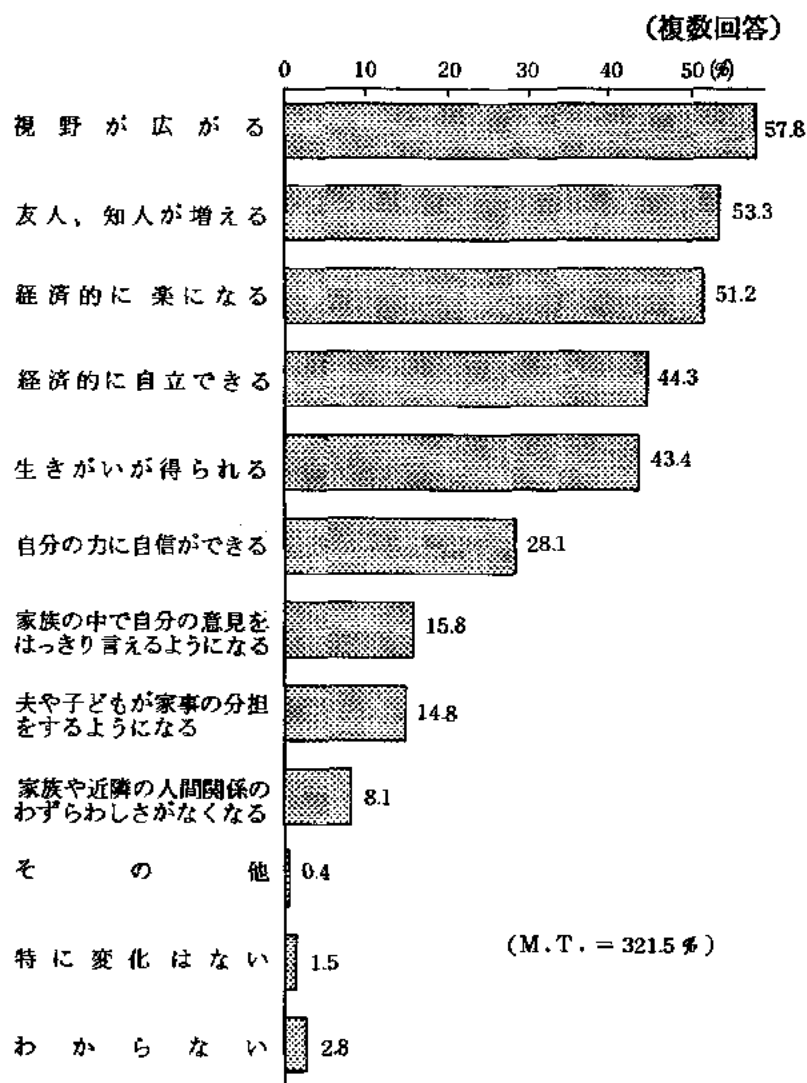
女性について、年齢別に見ると、「家計費の足しにするため」を挙げた者の割合は30歳代から50歳代で、「自分で自由に使えるお金を得るため」、「視野を広げたり、友人を得るため」を挙げた者の割合は20歳代から40歳代で、「将来に備えて貯蓄するため」を挙げた者の割合は20歳代で、それぞれ高くなっている。

女性について、雇用形態別に見ると、「家計費の足しにするため」を挙げた者の割合はパートタイム雇用者で、「生計を維持するため」、「将来に備えて貯蓄するため」、「生きがいを得るため」、「自分の能力・技能・資格をいかすため」を挙げた者の割合はフルタイム雇用者で、それぞれ高くなっている。

(3) 働くことによって女性にもたらされる変化

女性が働くことによって、その女性にとって変化がもたらされると思うものを挙げてもらったところ、「視野が広がる」を挙げた者が57.8%と最も多く、以下、「友人、知人が増える」(53.3%)、「経済的に楽になる」(51.2%)、「経済的に自立できる」(44.3%)、「生きがいが得られる」(43.4%)などの順となっている。(複数回答、図4)

図4 働くことによって女性にもたらされる変化



男女別に見ると、ほとんどの項目において、女性で割合が高くなっている。
女性について、年齢別に見ると、「視野が広がる」を挙げた者の割合は20歳代が

ら40歳代で、「友人、知人が増える」、「自分の力に自信ができる」を挙げた者の割合は20歳代、30歳代で、「経済的に楽になる」挙げた者の割合は30歳代、50歳代で、「経済的に自立できる」を挙げた者の割合は20歳代で、それぞれ高くなっている。

女性について、雇用形態別に見ると、「経済的に楽になる」挙げた者の割合はパートタイム雇用者で、「経済的に自立できる」、「自分の力に自信ができる」を挙げた者の割合はフルタイム雇用者で、それぞれ高くなっている。

3 男性、女性のあり方の変化についての意識

(1) 過去15年間の変化

昭和50年頃から現在までの約15年間に我が国で多くなったと思う人や家庭を挙げてもらったところ、男女とも、「家庭や子育ての他に仕事にも生きがいをもつ女性」挙げた者の割合が最も高くなっている。また、「家事や子育ての他に仕事にも生きがいをもつ女性」、「女性にも仕事に役立つ教育や技能、資格が必要と考える人」を挙げた者の割合は女性で、「仕事よりも家庭を優先する男性」を挙げた者の割合は男性で、それぞれ高くなっている。

(2) 今後西暦2000年までに望む変化

西暦2000年を迎える頃、我が国で現在よりも多くなったほうがよいと思う人を挙げてもらったところ、「『男は仕事、女は家庭』という考えにとらわれない人」、「親の介護に参加する男性」、「家事や子育てに積極的に参加する男性」を挙げた者の割合は女性で、「ボランティア活動など地域活動に参加する男性」を挙げた者の割合は男性で、それぞれ高くなっている。

9 第36回国連婦人の地位委員会

1. 概 略

1992年3月11日から20日まで、ウィーン国際センターにおいて、第36回国連婦人の地位委員会が開催された。今回は、44か国のメンバー国（1か国欠席）、35か国のオブザーバー国、国際機関、専門機関、NGOからの代表者等が参加した。我が国は同委員会のメンバー国となっており、有馬真喜子代表他5名が出席した。

今回の委員会においては、(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、(2)「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」の実施に関するモニタリング、(3)プライオリティテーマ ①平等：法律上及び実際上の女子差別の撤廃、②開発：イ．開発過程への女性の統合、ロ．女性と環境、③平和：国際協力、平和及び軍縮の推進のためのあらゆる努力への平等な参加、(4)第4回世界婦人会議の準備：平等、開発、平和のための行動、などの議題について討議が行われ、合計15本の決議案が採択された。

2. 主要な論点

(1) 第4回世界婦人会議

今回の委員会の最大の目的は、1995年に開催予定の「第4回世界婦人会議」の開催地及び同会議のアウトラインを決定することであったため、本会議と並行して世界会議の準備のための作業部会が開催され、開催地（北京）、期間（9月4～15日）、政府間会合と並行してのNGOフォーラム開催の重要性、等を盛り込んだ決議案がコンセンサスにて採択された。

(2) 世界会議以外の主要問題

① 女性に対する暴力への注意喚起とその根絶への努力の強化

女性に対する暴力の問題については、カナダ代表団を中心に決議案成立が図られ、広範な国の支持を得て、コンセンサスにて採択された。

ここで言う「暴力」とは、肉体的及び精神的暴力等、あらゆる形態の暴力を含み、セクシャル・ハラスメントもこの範疇に含まれている。

② 開発過程への女性の統合の重要性

開発と女性（WID）については、先進国及び途上国双方からその重要性が指

摘された。その趣旨は従来どおり開発の計画から実施、評価のすべての過程への女性の統合の重要性であるが、今年はUNCED（国連環境開発会議）の開催が間近であったことから、環境や天然資源保全のためにも女性の参加促進の重要性を指摘する論調が目立った。

3. 決議案

今年は15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36回婦人の地位委員会主要採択決議案

議 題	決議案略称	表決結果
3. 国連及び国連システムに関するプログラム作成と調整	事務局における女性の地位向上	コンセンサス
4. 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」の実施に関するモニタリング	女性の地位に関する通報	コンセンサス
	アパルトヘイト下の女性と子供	賛成 26 反対 1 (米) 棄権 14 (我が国を含む)
	パレスチナ女性の状況と援助	賛成 29 反対 1 (米) 棄権 11 (我が国を含む)
5. プライオリティ・テーマ (1) 平等：法律上及び実際上の女子差別の撤廃 (2) 開発： ①開発過程への女性の統合 ②女性と環境 (3) 平和：国際協力、平和及び軍縮の推進のためのあらゆる努力への平等な参加	女子差別撤廃委員会	コンセンサス (米は不参加)
	女性に対するあらゆる形態の暴力	コンセンサス
	女性の地位向上と家族	コンセンサス
	国際会議の議題における女性	コンセンサス
	女性と開発	賛成 42 反対 1 (米) 棄権 0
	女性と環境	コンセンサス (米は不参加)
	女性の地位向上と人権	コンセンサス
	意思決定機関における女性	コンセンサス

1995年世界婦人会議の準備について

1. 開催時期 1995年9月4日～15日（暫定）

2. 開催場所 北京（中国）

3. 議 題

- (1) 「西暦2000年までの婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」の実施に関する第2回見直し及び評価
- (2) 行動綱領
- (3) 地域準備会議の主要な結論及び勧告
- (4) 行動綱領実施のための制度的整備

4. 事務局

世界会議事務局長は1992年中に事務総長が任命予定。

なお、婦人の地位委員会が世界会議準備委員会、国連事務局婦人の地位向上部が世界会議準備事務局である。

付 NGOフォーラム

NGOフォーラムが同時期に5日間開催予定

付 エスキャップ地域準備会議

1994年5月インドネシアで開催予定

10 OECD／経済における婦人の役割作業部会第17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、平成3年3月23～24日の2日間にわたって、パリのOECD本部で開催された。議長はドイツのマリタ・エヌトールが務めた。主な議題は、労働市場政策の新しい枠組みの実施（議題5）、ハイレベル専門家会議報告（議題6）、社会保障政策に関する大臣レベル会合（議題7）、将来の活動計画（議題10）等である。各国の意見等は次のとおりである。

1. 労働市場政策の新しい枠組みの実施（議題5）

事務局より、女性の観点からの労働市場に関するモニタリング及び適切な指標についての提案が各国に求められた。

各国からは、①女性の労働参加率または非労働参加率が指標として重要（オランダ、カナダ、フランス）、②職種の内容として質の高い職についているかが重要（スペイン）、③男女賃金格差が女性の就業意欲を阻害している（アメリカ）、④パートタイムに関して自発的、非自発的の判断が難しく、子供の学校の時間に合わせてのパートタイム労働は完全に自発的なものとは言えない（フランス）等のコメントが出された。

また、事務局より、公共職業安定機関についての日本を含む4か国のクロス・カントリレビュー報告に関して説明がなされ、日本においては女性の失業率が男性より高く、その差が拡大しつつあること等、各国とも女性に関する問題点を抱えていることが指摘された。

2. ハイレベル専門家会議報告（議題6）

専門家会議議長であるブランシャール氏よりの説明で、女性は経済にとっても、「問題」ではなく、その力を活用して経済にとっての貢献を図るべきものであるとした専門家会議報告の基本的視点及びこのための施策として職業と家庭の両立のための諸施策、勤務時間等の柔軟化、社会保障システムの見直し等を図り、構造変化への女性労働力としての参加が必要であるとの発言があった。また、報告に述べられている行動指針に関する諸問題は短期間に解決できるものではないが、労働組合も含めて取り組んでいかなければならないとの発言があった。

本報告書が自国内の女子労働問題にどの程度対応しているかについて、各国からは

①婦人WPの活動をさらに高度に押し進めるものであり、自国でも重要（カナダ、フィンランド）、②自国政府が女性の問題に力を入れるための材料としても重要（ドイツ）、③労働の柔軟化という項目に重点を置きたい（オーストラリア）、④職場と家庭の二重責任のための対策、家事労働等の無報酬労働の問題に注目（ニュージーランド）、⑤全体を見据えたグローバルなアプローチが有効的（スイス）、と高い評価のコメントが相次いだ。

3. 社会保障政策に関する大臣レベル会合（議題7）

事務局より、仕事から退職への移行に関しての女性に関わる問題点について、女性が職業を中断することによる社会補償額への影響、退職年金の男女間格差等が説明された。

これに対し、各国からは、①男性が退職して妻が働いているという姿を望まない人が多いことが女性の退職年齢を早めている（オランダ）、②仕事を中断することによる社会保障額、年金額の男女間格差問題は重大（フィンランド、ベルギー、アメリカ他）、③女性の年金額が賃金が低かったために低くなっているということは、過去の違法な賃金差別を正当化するものではないか（ベルギー）等のコメントが出された。

さらに事務局より、高齢者の長期的介護に関しての女性に関わる問題点について、施設内で介護を受けている数よりはるかに多い家庭内で介護を受けているケースについての介護の担い手の問題の重要性が指摘され、各国からは、①介護等により女性が重荷を負っている状況の改善が必要（オーストラリア、カナダ、フランス他）、②報酬労働と無報酬労働は共に重要性を持つという認識が必要（オランダ）等の発言がなされた。また、議長より、各国内で社会保障担当部局と女性問題担当部局の間で連携をとって、会合の準備をすることが必要と指摘がなされた。

4. 将来の活動計画（議題10）

事務局長より、1993年以降の活動計画案について説明がなされ、特にテーマ1「育児休業プログラムの評価」及びテーマ5「技術、職業訓練の役割の変化－女性の挑戦」に重点を置いている旨の発言があった。これに対し、各国から各テーマについての優先順位及び他の関心テーマについての発言がなされたが、議長より、この問題は秋の役員国会合の際に引き続き検討したい旨の発言がなされた。