

第2次女子労働者福祉対策基本方針

平成4年6月

労 働 省

目 次

はじめに	1
第1 女子労働者の職業生活と家庭生活の動向	2
1 女子労働者を取り巻く経済社会の動向	2
2 女子労働者の職業生活の動向	3
(1) 女子雇用の動向	3
(2) 企業の雇用管理と女子労働者	5
イ 男女雇用機会均等法の定着状況	5
ロ 育児休業制度の普及状況等	8
ハ 母性保護の状況	9
ニ 女子の活用の隘路	9
(3) 女子労働者の意識の変化と就業パターン	10
3 女子労働者の家庭生活の動向	12
(1) 女子労働者の家族状況	12
(2) 勤労者世帯の家計	13
(3) 女子労働者の家事・育児・介護等の実態	14
(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	16
第2 女子労働者の福祉の増進に関する基本的施策	18
1 施策についての基本的考え方	18
2 具体的施策	18
(1) 女子労働者の福祉の増進に関する気運の醸成	19
(2) 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保の促進	20
イ 男女雇用機会均等法の趣旨及び内容の周知徹底	21
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	21
ハ 女子労働者の積極的な活用のための援助	22
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	23
(3) 職業生活と家庭生活の両立支援の促進	24
イ 育児休業法の定着	25
(イ) 育児休業法の円滑な施行	25
(ロ) 短時間勤務制度の普及促進等	25
ロ 介護休業制度等の積極的な普及促進	26
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	26
(4) 女子労働者の再就職に関する援助等	27
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	28
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	28
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	29
ニ 働く婦人の家の設置及び運営	29
(5) 母性健康管理に関する対策の推進	30
(6) 国際協力の推進	30
(7) 行政推進体制の充実、強化	31

はじめに

「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（以下「男女雇用機会均等法」という。）は、「女子労働者の福祉の増進は、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能力を有効に発揮して充実した職業生活を営み、及び職業生活と家庭生活との調和を図ることができるようにすることをその本旨とする」旨をその基本理念として昭和61年4月1日施行された。男女雇用機会均等法では、その基本理念の実現のための施策の基本となるべき指針を「女子労働者福祉対策基本方針」として定めることとしている。

男女雇用機会均等法に基づく第1次女子労働者福祉対策基本方針は、法施行の翌年度である昭和62年度から平成3年度までの5年間をその運営期間としており、その間男女雇用機会均等法の定着に、行政はもとより労使等関係者は力を尽くしてきた。この間女子労働者の能力を積極的に活用しようとする社会の気運も高まり、女子の職場進出は一層進んだ。また、女子労働者はもとより全ての労働者の職業生活と家庭生活との両立のための施策の重要性が一層強く認識される中で、平成3年5月8日育児休業等に関する法律（以下「育児休業法」という。）が成立した。

今後は、こうした大きな進歩を足掛かりにさらに大きな飛躍を目指していかなければならない。そのためには、この5年間の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、残された課題を的確に把握し、その上に立って今後の施策を進めることが重要であり、本方針においては、こうした現状と課題の分析を行うとともに、これに基づいて今後行うべき施策の基本的な方向を示すこととする。

なお、女子労働者の福祉に関する施策は広範多岐にわたるので、本方針により施策を進めるに当たっては、関連する他の施策との連携を密にし、総合的な効果を挙げるよう努めるものとする。

また、本方針の運営期間は、平成4年度から平成8年度までの5年間とする。

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の状況を振り返ると、昭和61年末を景気の谷に、その後、内需を中心とした長期の景気拡大が続いた。この間の労働力供給をみると、労働力人口は、いわゆる団塊の世代二世の労働市場への参入や女子の労働力率の上昇等により大幅に増加した。しかしながら、労働力需要はこれを上回って増大し、この結果、労働力需給は引き締まり基調で推移した。

今後の中長期的な労働力供給を展望すると、これまでと異なり、新規に労働市場に参入する若年層の減少により伸びが鈍化、減少することが見込まれており、今後、構造的な「労働力不足時代」が到来することが見込まれている。このような状況の下で、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っており、女子が働きやすい職場環境の整備に対する関心がかつてないほど強まっている。

また、我が国が経済的に豊かになる中で、国民の価値観にも変化が生じている。経済成長が必ずしも国民一人一人の豊かさに結びついていないことが指摘されるようになり、ゆとりのある豊かさを実感できる社会をつくることが大きな課題となってきたのである。こうした中で、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。

さらに、我が国のこうした経済成長は、国際的にみた我が国の地位を高め、様々な分野における我が国の国際貢献への期待が高まっている。婦人問題に関する国際的な流れに目を向けると、1990年「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1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」が国際連合経済社会理事会において採択され、1985年世界婦人会議において採択された「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」の実施のペースを早めることが求められた。これを受けて我が国の「西暦2000年に向けての新国内行動計画」も平成3年に第1次改定が行われたところである。

このような内外の要請に沿いつつ、我が国経済社会において重要な役割を担うことが一層期待されている女子労働者について、その能力が十分に発揮できる環境を整備するとともに、男子労働者を含め全ての労働者について職業生活と家庭生活との調和のとれた豊かでゆとりある生活の実現を図り、さらに、婦人の地位向上の分野における国際貢献を図ることが求められている。

2 女子労働者の職業生活の動向

(1) 女子雇用の動向

女子労働力人口は、昭和51年以降景気にかかわらず一貫して男子の伸びを上回って上昇しており、平成3年には2,651万人と労働力人口全体の40.8%を占めるに至っている。また、女子の労働力率も、年々上昇し、平成3年には50.7%と50%を超えている。

労働力率を年齢別にみると、30～34歳層をボトム、20～24歳層及び45～49歳層をトップとするいわゆるM字型カーブを描いている。このカーブは、近年、30～34歳層で上昇がやや小さいものの全体的に上方にシフトしている。これは、晩婚化による25～29歳層の労働力率の上昇、中高年女子を中心とした有配偶女子の労働力率の上昇等の影響が大きい（総務庁「労働力調査」）。

このように女子の労働力率は年々高まっているものの、就業を希望するいわゆる潜在的労働力も依然多く、今後、女子労働者に対する需要の増大、女子労働者の働きやすい環境整備の進展等により、就業希望が顕在化し女子の労働力化は一層進むことが見込まれる。

女子雇用者についても年々増加し、平成3年には、1,918万人、雇用者総数の38.3%を占めるに至っている（総務庁「労働力調査」）。

女子雇用者は、質的にも大きく変化している。女子雇用者の年齢をみると、平成2年には平均年齢は35.7歳、35歳以上層が約6割を占めており、中高年齢化が進んでいる（労働省「賃金構造基本統計調査」）。また、これと関連して、既婚者の割合が増加し7割近くを占めている（総務庁「労働力

調査」)。この結果、夫が雇用者のいわゆるサラリーマン世帯の約半数が共働き世帯となっている（平成3年総務庁「労働力調査特別調査」）。

女子雇用者の学歴をみると、女子の進学率の高まりや高学歴女子の就職率の上昇を背景に高学歴化が進んでおり、在職女子の4人に1人が短大卒以上となっている（総務庁「就業構造基本調査」）。

女子雇用者の平均勤続年数も、男子のそれ（平成2年12.5年）に比べれば短いものの年々伸長し、平成2年には7.3年となっており、勤続10年以上の者が女子雇用者の4分の1を占めるに至っている（労働省「賃金構造基本統計調査」）。

女子雇用者の数の増加と質的变化は、近年の産業構造、就業構造の変化とあいまって、女子雇用者の就業分野の変化をもたらしている。

平成3年の女子雇用者数を産業別にみると、女子雇用者数の最も多いのはサービス業で、次いで、卸売・小売業、飲食店、製造業となっている。男女雇用機会均等法施行前の昭和60年と比べると第三次産業を中心に多くの産業で大幅に増加しており、女子比率はほとんどの産業で上昇している（総務庁「労働力調査」）。

職業別にみると、女子雇用者が最も多いのは事務従事者で、次いで技能工・生産工程作業者、専門的・技術的職業従事者となっている。昭和60年と比べると、絶対数は少ないものの管理的職業従事者で最も高い伸びを示したほか、販売従事者、事務従事者、専門的・技術的職業従事者で伸びが高く女子比率も事務従事者、販売従事者等で高まっている（総務庁「労働力調査」）。なお、専門的・技術的職業従事者については女子の伸び以上に男子の伸びが高かったため女子比率は低下したものの、その内訳を昭和60年と平成2年で比べてみると、文芸家・記者、編集者、美術家・写真家・デザイナー、技術者、科学研究者等では女子比率が高まっている（総務庁「国勢調査」）。

サービス経済化、労働者の就業意識の多様化等によりパートタイム労働、派遣労働等の形で就業する者が増加している。特に女子短時間雇用者（平均週間就業時間が35時間未満）は、近年一貫して女子一般雇用者の増加率を

上回って増加し、平成3年には550万人、女子雇用者全体の29.3%を占めるに至っている（総務庁「労働力調査」）。サービス経済化の進展等により企業のパートタイム労働に対する需要は依然高く、今後とも、中高年女子の再就業希望の増大等によりパートタイム労働は一層増加することが見込まれる。

女子労働者の労働条件について、まず賃金を所定内給与でみると、平成2年には男子100に対し女子は60.2となっている。これを、年齢、学歴、勤続年数について条件を同一にするために、学歴ごとの標準労働者（学校卒業後直ちに企業に就職して同一企業に継続勤務している労働者）の賃金をみると、高卒の場合20歳台で女子の賃金は男子の賃金の約9割であり、差の最も大きい50歳前後で約7割となっている。4年制大卒については、さらに差が小さい（労働省「賃金構造基本統計調査」）。

男女間の平均賃金の差は、年齢、勤続、学歴に加え、世帯における地位など労働者の属性、その就業している産業、企業規模、職種、職階等が異なっていることが反映しており、またそれらの要因の中には雇用の分野において男女に均等な機会が必ずしも与えられてこなかったことにより生じている面もあったが、今後雇用の分野における機会均等が進む中で、この面からの格差は縮小していくことが期待される。

次に労働時間についてみると、平成3年における常用労働者1人平均月間総実労働時間は、男子は176.2時間、女子は153.0時間となっている（労働省「毎月勤労統計調査」）。このような男女間の労働時間の差は、女子については男子とは異なる法制上の制約があることや、パートタイム労働者が多いこと等によると考えられるが、近年労働時間短縮が進む中で女子の労働時間も減少する傾向にある。

(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が施行されて6年が経過したが、法施行に伴う最も大きな変化は、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たことである。男女雇用機会均等法の趣旨に沿って多くの企業が雇用管理を改善し、さらにまた、男女雇用機会均等法の遵守にとどまらず、より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。

男女雇用機会均等法で定める雇用管理の各段階ごとにみても、大きな進歩があった。募集・採用のうち、特に募集については、法施行前はいわゆる男女別求人が一般的であったが、法施行後は男女不問求人が大幅に増加した。しかしながら、平成元年度労働省「女子雇用管理基本調査」（以下「平成元年度調査」という。）によれば、例えば、新規学卒者に対する募集について、４年制大卒の事務・営業系で２６.３％、技術系で５０.０％、高校卒の技術系で４９.９％が男子のみ募集を行っている。これらの中には深夜業等労働基準法により女子の就業が禁止されている業務など適用除外の業務も含まれているものの、都道府県婦人少年室による指導結果等からみても問題のある企業が残っている。採用については、法施行に就職難が深刻であった４年制大卒女子に対する門戸が拡大するなど状況は改善してきている。

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分野であるが、その後、徐々に改善が進んでいる。配置について平成元年度調査でみると、すべての業務で女子の配置が増えた企業が多く、また今後の方針としてもすべての業務で女子の配置を増やそうとする企業が多いなど、様々な職務への女子の進出が進みつつある。しかしながら、同調査で女子の配置に関する企業の基本的な考え方をみると、「女性の特質、感性をいかせる職務に配置」という企業が４５.７％と最も多く、次いで「すべての職務に配置」（２３.０％）、「専門技能をいかせる職務に配置」（１６.７％）、「補助業務のみに配置」（７.９％）となっている。女子の特質、感性をいかそうとする企業が多いことは女子を積極的に活用しようという企業が多いことを示しているが、性にかかわらず個々人の意欲、能力、適性に沿って配置することが男女均等な雇用管理の本来の在り方であることが

らすれば、こうした企業の方針は女子活用の第一段階にとどまるものといえよう。

昇進についても、状況は変わりつつある。平成元年度調査によれば部長相当職の女子のいる企業は6.3%、課長相当職は15.9%、係長相当職は33.2%であり、また、管理職全体に占める女子の割合は、部長相当職1.2%、課長相当職2.1%、係長相当職5.0%となっている。絶対数はまだ少ないものの法施行後着実に増加しており、今後も増加が見込まれる。

教育訓練に関しても、法施行に伴いかなりの企業で新入社員研修等が男女同一の取扱いに変更されるなど雇用管理が改善され、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ほとんどの企業で男女均等な取扱いとなっている（昭和61年度労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」）。

福利厚生に関しては、法施行前から比較的差別の少ない分野であり、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。しかしながら、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（平成元年度調査）。

定年、退職、解雇についても法施行を契機に大幅に改善が進み、男女別定年制については、法施行前から男女別定年制のなかった82.1%に法施行を契機に改善した15.0%を加え97.1%の企業で解消されており、結婚・妊娠・出産退職制については、制度のなかった92.7%に法施行を契機に改善した3.8%を加え96.5%で解消されている（昭和61年度労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」）。また、その後の都道府県婦人少年室の行政指導により、さらにこの状況は改善している。

このように企業の雇用管理は大きく改善し、男女差別的な雇用管理制度を有する企業は少なくなったものの、依然として問題も残されている。男女別定年制や結婚・妊娠・出産退職制が制度上解消されているにもかかわらず、依然としてかなりの企業で、結婚したこと、妊娠したこと、出産したこと、一定の年齢に達したこと等を理由に女子に対し退職の勧奨等が行われ

ている。また法施行を契機に導入企業が増加したコース別雇用管理制度を採用している企業の中には、男女差別的な運用を行う企業があるなど制度そのものは機会均等なものとなっても制度の運用等実態面で問題のみられるケースもある。

このような問題が残されている原因には様々なものがあるが、企業の経営者の一部に男女機会均等について理解が不足している者がいること、女子を活用しようという姿勢はあってもそのためのノウハウが不足していること、企業の経営者や人事担当部門の意識が変わっても現場で実際に女子を使う中間管理職の意識が変わらないことなどが挙げられる。また、女子自身の意識をみると、勤続意思も「定年まで」とする者がいる一方、「結婚するまで」とする者もあり、また「責任が重くなる」「家族責任との両立が難しい」などを理由に昇進を望まない者もいるなど多様で、必ずしも企業の期待に応えきれていない面もある（平成２年度労働省「女子雇用管理基本調査 ― 女子労働者労働実態調査 ― 」）。

ロ 育児休業制度の普及状況等

女子労働者の能力を十分に活用するためには、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る中で、そのための制度の整備に取り組む企業も増加している。

育児休業制度の普及率は、昭和６０年度１４．６％、６３年度１９．２％、平成２年度２１．９％と年々高まっており、特に規模の大きい事業所で普及が進んだ。また、女子労働者全体の中で育児休業制度の適用を受ける者の割合も平成２年度には３０．８％にまで上昇している（労働省「女子雇用管理基本調査」、昭和６０年度労働省「女子保護実施状況調査」）。

女子再雇用制度を有する事業所は１４．８％であり、このうち２９．２％の事業所においては企業グループ間での再雇用制度を有している（平成２年度労働省「女子雇用管理基本調査」）。

介護休業制度を有する事業所は１３．７％となっている（平成２年度労働省「女子雇用管理基本調査」）。

こうした諸制度のうち育児休業制度については、同制度の必要性、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、平成4年度から30人を超える事業所で、平成7年度からは全ての事業所で、男女労働者に適用されることとなっている。

ハ 母性保護の状況

女子労働者に占める出産者の割合をみると、昭和63年1年間に出産した女子は全女子労働者の1.8%、有夫の女子労働者の3.4%を占めている。妊娠した女子のうち、妊娠又は出産により退職した者は31.4%で、この割合は長期的にみて低下傾向にある（昭和63年度労働省「女子雇用管理基本調査」）。

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についてみると、妊娠中及び出産後の通院休暇制度を有する事業所の割合は27.4%（昭和60年25.0%）、妊娠中の通勤緩和措置を有する事業所の割合は24.3%（同18.1%）、妊娠障害休暇を有する事業所の割合は19.1%（同16.7%）となっており、こうした措置の普及が徐々に進んでいる（昭和63年度労働省「女子雇用管理基本調査」）。

ニ 女子活用の隘路

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し、また女子労働者の職業意識も向上しつつある中で、実際に職場における女子労働者の地位が向上し、あらゆる分野に女子が進出し、また管理的地位に就く女子が増加していくためには、均等取扱いの実現に加え幅広い環境整備が必要であるとの認識が高まっている。

平成元年度調査において、企業が挙げた「女子の活用に当たっての問題点」としては、「女子の勤続年数が平均的に短い」「家庭責任を考慮する必要がある」「一般的に女子は職業意識が低い」「社会一般の理解が不十分である」「女子には法制上の制約がある」「中間管理職男子や同僚男子の理解が不十分」といったものがある。一方、女子が挙げる均等取扱いの障害としては、「家庭と仕事の両立が難しい」「一般的に女子は職

業意識が低い」「経営者の考え方が固定的である」「管理職・同僚男子の理解が不十分である」「女子の勤続年数が平均的に短い」「顧客・取引先の理解が不十分である」などがある（平成２年度労働省「女子雇用管理基本調査―女子労働者労働実態調査―」）。このような労使双方の問題意識を総合すれば、経営者、管理職、同僚、社会一般の意識の改革、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平成元年総理府「女性の就業に関する世論調査」でみると、女性の望ましい就業形態は、「就職し、長く働く」とするいわゆる継続就業型が１４.４％（昭和５８年１６.６％）、「就職し、結婚や出産などで一時期家庭に入るにしても、再び働く」とするいわゆる再就業型が６４.２％（同５５.２％）、「就職し、結婚や出産などを契機として家庭に入る」１４.２％（同１９.５％）、「就職しない」１.９％（同２.２％）となっている。継続就業型と再就業型を合わせた割合は、７１.８％から７８.６％へと増加しており、女性の生涯を通じての就業意欲が高まるとともに、とりわけ、結婚・出産を契機に一時期家庭に入り、その後再び職場に復帰するという生き方を望む女子が増加している。

こうした女子のライフコースに対する選好や、労働力不足を背景として主婦層に労働力の給源を求めようとする動き等により、近年女子の再就職が増加している。

再就職時の就業形態としてはパートタイム就労を希望する者も多く、女子雇用に占めるパートタイム労働者の割合が上昇している。パートタイム就労を希望する理由としては、「自分の都合の良い時間に働きたい」「勤務時間・日数を短くしたい」「家事・育児の事情」等が挙げられている（平成２年労働省「パートタイム労働者総合実態調査」）。

再就職女子に対する企業の雇用管理をみると、一方で、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企業が多

いほか、再就職を希望している女子の資格・経験等を採用の際に評価しない、採用後の教育訓練、昇進等についても消極的であるといった企業も多い。こうした雇用管理の中で再就職女子の多くが何らかの不満をもっており、不満の具体的な内容としては、正社員、パートとも「賃金が安い」が最も多く、その他正社員では「有給休暇が取りにくい」「休日が少ない」「仕事がきつい」「一日の労働時間が長い」、パートでは「雇用や身分、地位が不安定」「職場の人間関係が良くない」などが挙げられている（平成2年財労働問題リサーチセンター「女性の再就職の実態と条件整備に関する調査」）。

再就職女子の多くは育児が一段落し、長期間勤続が期待できる労働力である。それにもかかわらずその労働条件が必ずしも良好なものでないことについては、企業の雇用管理に問題があると同時に再就職女子にもその一因がある。再就職女子のうち、就業中断期間中に再就職のための準備、特に自分の能力アップを図るための職業訓練等を行う者は、約1割と極めて少ない。こうした再就職前の準備等に関する施策について、企業からは、「再就職しようとする女性に対して職業人としての心構えや基礎的な知識、技術を付与してほしい」という要望が強く、また女子からは、「再就職に関しいろいろ相談のできる機会の提供」や「どのような仕事があり、仕事にどのような資格や能力があるとよいか」という情報を身近な場所で提供すること」に対する要望が強い（平成2年財労働問題リサーチセンター「女性の再就職の実態と条件整備に関する調査」）。

このような状況から、企業における再就職女子に関する雇用管理の改善に加え、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。

なお、女子の就業は、結婚・出産等を軸とする女性のライフサイクルと大きく関わっているとともに、育児等を取り巻く環境条件の整備状況によって大きく左右されるものである。女子の生涯を通じての望ましい就業形態としては、再就業型とする女子が最も多いことはすでにみたとおりであるが、こうした望ましい就業形態について、仮に、出産や育児のときの休業制度や保

育施設などが完全に整っているとした場合には、継続就業型とする女子が27.2%まで増加するとともに、再就業型(59.3%)と合わせた割合も86.5%まで高まり、生涯を通じての就業意欲が強まるとの結果が出ている(平成元年総理府「女性の就業に関する世論調査」)。

また、現在職業についていない場合でも就業を希望する女子は多く、我が国の女子労働の特徴といわれるいわゆるM字型カーブもこうした就業希望者を含めたいわゆる潜在的労働力率でみると台形型をしており、女子が大きな労働力供給源であることを示唆している。しかしながら、こうした女子就業希望者の中で「すぐ就ける」とする者の割合は昭和60年に比べ平成2年にはすべての年齢層で低下している(総務庁「労働力調査特別調査」特別集計、「平成3年版 労働白書」より)。このことは、すぐに就業できる状況にある女子の労働力化は相当程度進んでおり、今後女子の労働力化が一層進むためには女子が働きやすく能力が発揮できる環境の整備が大きな鍵となっていることを示している。

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

女子雇用者の中高年齢化、また、既婚者の割合が7割近くを占めていることはすでにみたとおりであるが、有配偶女子雇用者のうちでは子供の有る者が75.7%を占めている(平成3年総務庁「労働力調査特別調査」)。子どもの数をみると、「2人」が51.1%と約半数を占め、次いで「1人」が37.1%、「3人」が10.8%となっている(平成元年財婦人少年協会「既婚女子労働者の生活実態調査」)。末子の年齢をみると、「0～3歳」が9.6%、「4～6歳」が9.5%、「7～9歳」が11.2%、「10～12歳」が13.1%、「13～14歳」が10.1%、「15歳以上」が46.4%となっている(平成3年総務庁「労働力調査特別調査」)。

また、末子の年齢別に妻が雇用労働者として就業している割合(雇用者比率)をみると、末子が「0～3歳」では約2割であるが、末子の年齢が高く

なるに従い上昇し、末子が「10～12歳」「13～14歳」「15～17歳以上」では約5割となっており、育児が女子の職場進出に対し大きな決定要因となっていることがうかがわれる（平成3年総務庁「労働力調査特別調査」）。

ちなみに親と同居している世帯のみについてこの比率をみると、末子が「0～3歳」でも3割を超えており、末子が「4～6歳」以上では5割前後となっている。このことは、育児等を親に分担してもらえるいわゆる三世帯世帯では妻が雇用労働者として就業しやすいことを示唆するものと言える（平成3年総務庁「労働力調査特別調査」）。

我が国の家族形態の変化をみると、長期的には、こうした三世帯世帯は減少傾向にあり、一方核家族世帯や単独世帯が増加しており、この結果平均世帯人員は減少している。今後、こうした家族形態の変化が女子労働に及ぼす影響を注視していく必要がある。

(2) 勤労者世帯の家計

平成3年における勤労者世帯1世帯当たりの1か月の平均実収入は、54万8,769円で、このうち世帯主の勤め先収入は44万8,226円、妻の勤め先収入は4万9,621円となっており、妻の収入の実収入に占める割合は9.0%で、この割合は長期的にみると上昇しているもののここ数年横ばいで推移している（総務庁「家計調査」）。

実収入を共働き世帯と世帯主のみ働いている世帯で比較してみると、共働き世帯の実収入は世帯主のみ働いている世帯に比べ21.0%多くなっている。共働き世帯の妻の勤め先収入は11万9,790円で、実収入に占める妻の勤め先収入の割合は20.2%となっており、この割合はここ数年横ばいで推移している（平成3年総務庁「家計調査」）。

なお、実収入に占める妻の勤め先収入の割合は、妻の就業形態別によりかなり異なっており、これを実収入に占める「配偶者と他の世帯員の勤め先収入」でみると、妻がフルタイム・職員の場合38.9%、フルタイム・労務者の場合34.8%、パートタイム・職員の場合19.0%、パートタイム・労務者の

場合 20.2%となっている（平成元年総務庁「全国消費実態調査」）。

(3) 女子労働者の家事・育児・介護等の実態

近年我が国においても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っている。男女雇用者の生活時間を、「生活必需行動」（睡眠、食事等）、「社会生活行動」（仕事、家事、学業、通勤等）、「自由時間行動」（レジャー活動、マスメディア接触等）の3つに分けてみると、平日については、「生活必需行動」は女子10時間1分、男子10時間7分でほぼ等しくなっている。「社会生活行動」のうち、「仕事」は女子6時間38分、男子8時間34分と男子がかなり長く、一方「家事」（育児、介護を含む。）は女子3時間7分に対し、男子はわずか22分と短く、この結果、「社会生活行動」全体では女子10時間37分、男子10時間15分で女子がやや長くなっている。一方「自由時間行動」は女子3時間8分、男子3時間26分となっている。日曜日については、女子の「家事」時間が4時間30分に対して男子は1時間23分と大きな差があり、このため「社会生活行動」は女子7時間2分に対し男子は4時間26分となっている。他方「自由時間行動」は女子5時間15分に対し男子7時間25分と男子が大幅に多い。このように職業をもつ女子は男子に比べ家事を多く負担しており、このため余暇は少なく、一方男性の場合家事の負担がかなり小さく、またこの傾向に近年変化は見られない（平成元年NHK「国民生活時間調査」）。

このように家庭責任の多くを女子が負っていることは、女子の就業に大きな影響を及ぼしており、世論調査においても女子が長く働き続ける場合の困難や障害として、「育児」が第1に、次いで「老人や病人の世話」が挙げられている（平成元年総理府「女性の就業に関する世論調査」）。

育児についてその現状をみると、乳幼児を持つ女子労働者の子どもの保育状況は、末子が1歳未満のときは、「自分または夫の父母」に子供を預けた者の割合が67.2%と最も多く、次いで「保育所・託児施設等の利用」が28.3%となっており、また、末子が1歳以上小学校入学前のときには「自

分または夫の父母」に預けた者の割合が51.0%、「保育所・託児施設等の利用」が48.9%とほぼ半々となっている（平成元年婦人少年協会「既婚女子労働者の生活実態調査」）。一方、我が国の保育所の整備は着実に進められ、保育所の施設数は平成2年10月1日現在で2万3千か所、在籍児童数は172万人となっている（平成2年厚生省「社会福祉施設調査」）。女子の就業の増大、就業形態の変化等を背景に、多様化した保育需要に応じるため乳児保育、延長保育、夜間保育などの特別保育対策も充実される方向にあるが、女子労働者のニーズに必ずしも十分に対応したものになっていない面もある。

女子労働者の職業生活と家庭生活の両立が大きな問題となる中で、近年の出生率の低下は、家庭生活の重要性に関する社会全体の認識を一層高めた。合計特殊出生率は、昭和40年代の終わりから低下傾向に入り、平成2年には1.54と、戦後最低の水準となった。最近の出生率の低下は、主として20歳代女子の未婚率の上昇によるとみられるが、この背景には、子どもの教育問題、住宅問題、仕事と家事・育児との両立の困難さ、固定的な男女の役割分担意識等様々な問題が指摘されている。子どもを持つか持たないか、子どもを何人持つかは、基本的には個人の価値観に基づくものではあるが、出生率の低下が社会に及ぼす諸影響が懸念される中で、子どもを持ちたいと希望する者が子どもを産み育てることを可能にするような環境づくりに向け、総合的な施策の推進が求められている。

次に介護の現状について、要介護者がいる場合誰が介護に携わったかをみると、男子労働者の場合「配偶者（妻）」74.4%、「親」45.1%、「自分」36.8%となっているのに対し、女子労働者の場合「自分」83.9%、「親」46.8%で、「配偶者（夫）」は8.1%にとどまっており、介護の負担は女子労働者に大きくかかっている（平成元年婦人少年協会「老親介護に関する調査」）。

今後高齢化が一層進展する中で、介護の問題はさらに一層深刻さを増すことが見込まれている。なお、介護にかかる社会施設・サービスの充実につい

ては、平成元年12月に策定された「高齢者保健福祉推進十か年戦略」（ゴールドプラン）に基づき、ホームヘルパー、ショートステイ及びデイサービスを柱とする在宅福祉対策や、特別養護老人ホーム、老人保健施設等の施設対策について、今世紀中（平成11年度まで）に実現すべき目標を掲げ、その整備が図られつつあるところである。

(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いる。

子どもを有する女子労働者からは、就業継続に必要な条件・制度として、保育所の充実、放課後子どもが安心して過ごせる施設の充実等社会サービスの充実とともに「育児のために休める制度」「看護のために休める制度」「週休2日制の導入、休日・休暇の増加」「都合のよい時間帯に勤務時間を自分でずらすことのできる制度」「一度退職し、再び同じ会社に就職できる制度」「1日の労働時間の短縮」等が要望されている（平成元年財婦人少年協会「既婚女子労働者の生活実態調査」）。

また、要介護者を抱えた労働者等からは、病院・老人ホーム等の充実等社会サービスの充実とともに「介護のための休業」「介護要員の派遣・斡旋等」「勤務時間の短縮・変更等の取扱い」等の措置が要望されている（平成元年財婦人少年協会「老親介護に関する調査」）。

これらを総合すれば、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、要員の確保等が必要な施策と考えられる。

さらにまた、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背景には、固定的な男女の役割分担意識が依然として残っていることがある。「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感する者は大きく減少しているものの、依然として男子の3人に1人が、また女子でも4人に1人が同感するとしている（平成2年総理府「女性に関する世論調査」）。家庭責任は本来男女双方に共通のものであり、こうした役割分担意識を是

正し、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ことが必要である。

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

女子労働者の福祉の増進に関する施策は、「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能力を有効に発揮して充実した職業生活を営み、及び職業生活と家庭生活との調和を図ることができるようにする」という男女雇用機会均等法の基本的理念にのっとって推進されるべきであることはいうまでもない。

この基本的理念にのっとり具体的な施策を推進するに当たっては、女子が家庭にとどまるか就業するかは女子自身の選択にゆだねられるべきことを前提とし、多様な就業ニーズをもつ個々の女子労働者が、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、選択した職業生活において性別により差別されることなく、かつ、能力が適性に評価されるよう支援することを目指すべきである。

また、近年、ゆとりのある豊かさを実感できる社会をつくることの重要性についての社会一般の認識が高まってきており、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ことが重要である。

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ものである。

2 具体的施策

上記の観点に立って、本方針の運営期間中においては、第1で述べた女子労働者の職業生活と家庭生活の動向を踏まえ、第1次女子労働者福祉対策基本方針の運営期間中における施策の推進状況等を勘案しつつ、以下のような基本的施策を推進することとする。

第1は、雇用の分野において女子が男子と均等な機会を得、意欲と能力に応

じた均等な待遇を受ける状況を実現するための施策である。

第2は、女子が職業生活と家庭生活の両立を図ることを支援するための施策である。

第3は、育児等の家庭責任が女子により重くかかっている現状において、育児等のために一度職業を中断する女子が多いことから、このような女子の円滑な再就職を援助するための施策である。

このほかにも、女子労働者の福祉の増進を図るために、様々な施策が重要である。当然のことながら妊娠、出産、^ほ哺育という女子に特有な母性の重要性に着目した施策を推進する必要がある。

また、我が国の国際貢献を求める声が高まっており、婦人の地位向上の分野における国際協力を積極的に推進することも重要な課題となっている。

さらに、上記各種施策が円滑に推進されるためには、女子が働くことについての社会一般の理解や、女子の能力についての正しい認識等、女子労働者の福祉の増進に関する社会的気運の醸成を図ることは不可欠である。

もちろん、女子のみの問題ではないが、パートタイム労働、派遣労働等、就業形態が多様化していることに対応した対策、労働時間の短縮等の施策が、女子のニーズも十分踏まえて推進されるべきであることはいうまでもない。

これら施策が有効に機能するためには、国及び地方公共団体の努力が必要であることはもとよりであるが、企業及び労働組合並びに女子自身の努力が重要であり、それぞれの立場で責任を全うすることで初めて施策の効果が期待されるものである。

(1) 女子労働者の福祉の増進に関する気運の醸成

男女雇用機会均等法の施行を契機に、女子の能力や役割についての社会全体の認識は大きく変化し、特に、近年労働力需給が引き締まり基調で推移し、今後も同様の傾向が続くことが見込まれることもあって、女子労働問題についての社会の関心が高まり、女子の能力に対する期待と女子の積極的活用に向けての社会一般の気運も高まってきている。また、労働者が、生活の質、精神面での豊かさを求める傾向が強まり、男女ともに仕事と家庭のバランス

のとれたゆとりある暮らしを指向するようになってきている。このような人々の意識は、女子労働者の福祉の増進のための施策を円滑に推進する上で重要な要素であり、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こと及び男女ともに職業生活と家庭生活との調和を図りつつ真に豊かな生活を送ることを可能にするための環境整備の必要性について、社会の中に共通認識が形成されつつある。

今後、こうした環境整備を進めるためには、まず、女子が我が国の経済社会に大きな役割を果たしていること及び女子が様々な問題に当面していることに対する社会一般の理解を一層深めるとともに、職場、家庭、地域などあらゆる分野において、男女がともに役割と責任を果たしていくよう男女双方の自覚を促していく必要がある。また、女子の職場進出が進む過程で、女子を受け入れる職場において、男子労働者の意識啓発の必要性を指摘する声も上がってきている。

このため、国は、常に女子労働者の実態や当面する課題を的確に把握するよう努めるとともに、地方公共団体等との連携により婦人週間、男女雇用機会均等週間等を始め、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、固定的な男女の役割分担意識を見直して男女の役割を柔軟にとらえるよう、意識啓発を行っていく。また、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す。さらに、実際に職場において女子労働者の能力が発揮されるためには、女子自身の努力が不可欠であることから、特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施行を契機に、雇用管理を法の要請に沿ったものに改善した企業が多数見受けられ、また、女子の能力を積極的に活用しようとする社会の気運や女子自身の職業意識も高まっており、同法の趣旨は着実に浸透している。しかし、募集・採用について技術系を中心に「男子のみ募集」がみられるなど、一部に問題も残っており、また、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言えず、今後こうした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。

そこで、男女雇用機会均等法の趣旨の更なる徹底を図るとともに、実態面での雇用における男女の均等取扱いと女子労働者の能力の積極的活用をより一層推進させるための施策を推進する。

イ 男女雇用機会均等法の趣旨及び内容の周知徹底

男女雇用機会均等法の趣旨を一層定着させ、女子が能力を発揮して働くことのできる環境整備を図るためには、女子の能力についての固定的な観念を取り除くとともに、女子の能力の活用について労使を始め社会一般の認識と理解を深めることが必要である。このため、国は、地方公共団体との密接な連携のもとに、毎年6月の男女雇用機会均等月間を始め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・啓発活動を展開し、特に企業に対しては、管理職教育等の機会をとらえて女子労働者の能力活用のための意識啓発を行うよう促すこととする。

特に、男女雇用機会均等法の趣旨の浸透の度合い、女子労働者の能力活用のための取組には、業種や地域による差がみられることから、一定の業種や地域をとらえ、同法の施行状況を踏まえての指導が有効である。このため、国は、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、制度導入企業の中に男女雇用機会均等法の趣旨からみて運用に問題がみられる企業もあり、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。なお、「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こととする。

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

男女雇用機会均等法の趣旨の浸透に伴い、男女の均等な機会及び待遇の確保に関する相談は、内容的に高度な判断が要求されたり、問題が雇用管理全般にわたるために指導に時間を要するといった複雑な事例が増加して

いる。したがって、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、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ものとする。なお、機会均等調停委員会については、調停開始に至った事案はないものの、制度の存在自体が企業内における自主的解決や男女雇用機会均等法第14条に基づく紛争解決の援助の際の迅速かつ円満な解決を促進した事案もみられるところであり、今後とも、同委員会制度の周知を図り、同委員会が効果的に活用されるよう努める。

また、男女雇用機会均等法の趣旨は定着してきているものの、一部に女子労働者に差別的な雇用管理制度を実施している企業も残っており、同法の履行の徹底を図る必要がある。これまで最優先課題として取り組んできた男女別定年制がほぼ解消した現在、処遇を含め企業の雇用管理全般において、男女の均等取扱いを進めるための指導を積極的に展開すべき段階にきている。このため、都道府県婦人少年室において、計画的に重点業種等を定め、男女雇用機会均等法第33条に基づく指導等の積極的な推進を図ることとする。その際、集団指導と有機的連携を図るものとし、また、事業主が男女雇用機会均等法の要請するところを理解し、女子労働者の能力活用について積極的に取り組むことができるよう、具体的な雇用管理の改善について、有益かつ実地的な助言を与えることとする。

ハ 女子労働者の能力の積極的な活用のための援助

企業において男女雇用機会均等法の趣旨に沿った雇用管理の具体的実現、定着を図るためには、個々の事業所の人事管理方針の決定に携わる立場の者を中心とした女子労働者の能力活用のための積極的な取組が求められる。このため、国は、従来から選任を進めてきている機会均等推進責任者による自主点検促進事業を推進し、機会均等推進責任者を事業所における女子雇用管理の改善に向けた取組の中核的な存在と位置付け、事業所内の女子

雇用管理の改善に計画的に取り組むこと、女子労働者と企業の仲介役として事業所内の女子雇用管理上の問題に関する具体的な相談、苦情の解決にあたること及び女子労働者の意識等を雇用管理改善に反映させること等機会均等推進責任者の活動を促進する。

また、個別企業において男女雇用機会均等法の趣旨に沿った雇用管理の見直しや女子労働者の能力活用についての積極的な取組がみられるが、個別の企業のみでは、具体的な問題の発見、問題解決のための手法等についての蓄積が十分でないために問題の所在が正しく理解されなかったり、企業の対応として試行錯誤を重ねざるを得ない面も見受けられる。さらに、女子の職場進出が進んでくる中で、従来の男子労働者を中心とした職場において女子労働者が様々なストレスを感じ、十分に能力が発揮できないという問題も見受けられる。そこで、企業の女子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、国としても、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。また、女子労働者のメンタルヘルスの観点も含めた広範な環境整備に努める。

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

上述したように、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、女子労働者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。例えば、募集・採用について、技術系を中心に「男子のみ募集」が残っており、また、女子労働者の配置についての基本的な考え方として、「すべての職務に配置」する企業は全体の4分の1足らずにとどまり、管理職の女子もまだ少ないなど、配置・昇進についても更なる男女の均等取扱いを推進する必要がある。また、結婚・出産をする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、国においては、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必要がある。

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、雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保を実現するためには男女労働者が同一の基盤で働けるようその労働条件の法的枠組みを同じくする必要があるとの観点から、将来的に解消するという展望の下に、現状面を考慮しつつ均等な機会と待遇を確保していくために当面必要とされる範囲において緩和したところである。国は、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こととする。

(3) 職業生活と家庭生活の両立支援の促進

我が国において女子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、男女の均等な機会と待遇の確保とともに、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ことが重要である。特に、我が国の雇用慣行等を考慮すると、同一の事業主に継続して雇用され能力を十分に発揮し得るような施策を積極的に推進することが求められる。その際、この分野の支援が保育施設その他の社会施設・サービスの整備とあいまって初めて効果を発揮するものであること、及び支援を行うことによって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にしなければならないことに留意する必要がある。

なお、必要な条件整備を図りつつILO第156号条約（男女労働者特に家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約）の批准の可能性について検討することとする。

イ 育児休業法の定着

(イ) 育児休業法の円滑な施行

平成3年5月に成立した育児休業法は、子を養育する労働者が退職することを防いでその雇用の継続を図ることによって、職業生活と家庭生活が両立できる環境を整備し、労働者の福祉を増進することを目的としている。同法は、平成4年4月1日から施行され、3年間その適用が猶予される常時30人以下の労働者を雇用する事業所を含め、平成7年4月1日には全事業所に適用されることとなる。育児休業法の成立後、労働省及び都道府県婦人少年室においてその周知のための努力を行ってきたところであるが、施行後もその趣旨の一層の浸透を図る必要がある。

このため、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こととする。特に、育児休業法の適用が3年間猶予されている常時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も活用しつつ計画的な啓発指導を行うこととする。また、育児休業を取得する労働者の代替要員の確保への支援を行っていくこととする。

このほか、育児休業法の施行に関しては、都道府県婦人少年室において労働者からの個別の相談への対応、「事業主の講ずべき措置に関する指針」に従った指導等を必要に応じ実施するとともに、その施行状況の的確な把握に努めるものとする。

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は、一定期間全く職場を離れてしまう育児休業とは別の選択肢として、育児休業法において事業主が講じなければならないもの

として盛り込まれたものであり、企業の事業運営上も、また、労働者の多様なニーズに対応し得る点でも、メリットが多いと考えられる。中でも短時間勤務制度については、女子労働者からの要望も強いと考えられることから、その普及促進のため好事例の収集、提供も含めた幅広い指導、援助を行う。

なお、託児施設の設置運営等の措置は、他の措置に比べ事業主の経費負担がかなり重くなることが予想される一方、地域、業種等によってはこの措置が有用である場合も多いと考えられることから、その措置の実施に取り組む企業を支援する方策を検討していくこととする。

ロ 介護休業制度等の積極的な普及促進

高齢化、核家族化や介護施設の不足等を背景として、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、今後も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。特に、臨時行政改革推進審議会「国際化対応・国民生活重視の行政改革に関する第2次答申」（平成3年12月12日）が「男女の別のない介護休業制度の導入を促進し、その普及状況等を踏まえ、法制化を含め有効な普及対策の検討を行う」ことを提言するなど、各方面からの要望も強く、老親等の家族を介護する労働者を積極的に支援する施策を講じていく必要がある。

このため、これまでも介護休業制度の普及促進のための啓発事業を行ってきたが、更に具体的に介護に関する企業内福祉制度についてのガイドラインを策定し、こ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、イ、ロの施策のほか、事業主がその事業の状況や労働者の職種、業務等の状況に応じて適切な支

援策を講じることを促進するとともに、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ようにするための環境整備が必要である。

特に女子については、職業生活と家庭生活の両立の問題が職業生活の継続の過程のみならず、出産、育児等一定期間職業から離れた後に再就業する際にもその就業の在り方を決定する重要な要素となり得る。

このため、中小企業集団における仕事と育児支援トータルプラン事業、働く女性のための就業サポートサービス事業、婦人労働能力活用事業（ファミリー・サービス・クラブ）等の相談、情報提供、その他の就業支援策を的確に推進するとともに、これらの施策が効果的に関連して実施されるよう配慮する。

(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。

再就職を希望する女子については、長期の職業生活の中断のため、技能が低下したり、技術の進歩に十分対応できない場合や、そもそも職業人としての経験が十分に積まれていない場合もある。一方、職業生活中断前にかかなりの職業経験を積んだ者や、高学歴者、有資格者がそれに見合った再就職を希望しても、企業の側において再就職女子等を採用するに当たり、経験、資格等を評価しない、採用年齢の上限を低く設けるなど再就職を希望する女子のニーズにあった職種の開発や処遇への努力が不十分なことから適切な就職先が得られない場合がある。

このため、国としてはこれらの再就職を希望する女子を中心として、その意識の啓発、再就職に関する情報提供、職業能力開発機会の提供等の援助を推進していくほか、再就職女子を活用する企業の雇用管理を支援していく方策を検討していく。

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

女子のうち出産、育児等のため一定期間職業から離れた後再就職しようとする者等は、自宅に近い事業所での労働や勤務時間・勤務日数が少ないパートタイム労働を望む者、正社員よりは時間等を選択して働くことのできる勤務形態を選ぶ者もあるなど、その就業ニーズが家庭生活の状況や労働者自身の意識によってさまざまであり、職業指導等について特にきめ細かな配慮を必要とすることが多く、また、就職後も職業に適応し、定着を図るための支援が求められるところである。

このため、これらの多様な就業ニーズを十分踏まえ、再就職を希望する女子が個々の適性、能力、経験、技能の程度等にふさわしい職業を選択し、職場に適応することを容易にするため、婦人就業援助施設における多様な情報提供、相談援助、職業能力開発等の事業の充実、レディス・ハローワーク事業の一層の推進や再就職準備サービス事業の活用を図る。また、前記(3)の職業生活と家庭生活との両立支援の施策を踏まえ、かつ、下記ロの職業能力開発の施策との連携を図りながら、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こととする。また、再就職女子が就職後も安定した職業生活が送れるよう、支援の在り方についての検討を行う。

なお、パートタイム就業希望者については、これらの者が適切な職業選択を行い定着を図ることができるよう、引き続きパートバンク、パートサテライト等の職業紹介、職業相談機能の充実を図ることとする。

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

いったん退職した後再就職する女子労働者については、職業生活中断中の技術の進歩や職業能力の低下等に対応するとともに、その多様なニーズに応じ、再就職後の充実した職業生活に資するような職業能力開発の施策が不可欠である。また、在職する女子労働者についても、これまで職業能力開発の機会が十分与えられてこなかった場合などには、その職業能力の開発向上について意を用いるべき場合が多い。更に、育児休業法に基づき育児休業を取得する労働者の円滑な職場復帰に資するための職業能力の開

発向上も重要である。

このため、公共職業訓練施設等において職業安定機関等との連携の下に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こととする。また、企業における女子労働者の能力開発がその職業生涯の各段階において計画的に行われるよう、積極的な指導、援助を行うこととする。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。

更に、育児休業をする労働者に対する能力の開発向上に対する事業主の援助を促進するとともに、女子再雇用制度等における離職期間中の職業能力の開発向上等の在り方についても検討を行う。

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

再就職女子は、既に職業経験を有しているだけでなく、育児が一段落し、長期間勤務できる条件が整っていることが多く、基幹的な労働力として十分能力を発揮できる可能性がある。したがって、その意欲と能力を評価し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になっている。実際には、これらの再就職女子の活用についての雇用管理方針が確立されている企業はいまだ少ないことから、採用後の処遇や能力開発、能力評価を始めとする雇用管理の望ましい在り方について検討を行い、再就職女子の能力活用について一層気運の醸成等を図る。

また、退職前に勤務していた企業又はそのグループ企業での再就職を目的とする女子再雇用制度は、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という意味で重要であり、女子再雇用促進給付金を活用しつつその一層の普及促進を図る。

ニ 働く婦人の家の設置及び運営

働く婦人の家は、地方公共団体が地域のニーズに応じて設置、運営する施設であり、これまで女子労働者福祉の地域における拠点としての役割を

果たしてきた。また、女子労働者の就業機会が拡大するとともにこれらの施設での事業運営についてもより具体的に再就職に結びつく講座の増加などの変化を生じてきており、今後もこのようなすう勢を踏まえ常に時代に即応した施設として地域社会に貢献する必要がある。

このため、引き続き地方公共団体に対し地域の実情に応じた関連施設の複合化を促進するという観点をも踏まえ、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ものとする。

(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。女子雇用者の増加により母性保護の重要性はますます高まっており、最低労働基準の確保とあわせて女子労働者の妊娠中及び出産後における健康の保持について特別の配慮が求められる。

このため、事業主が配慮すべき事項を取りまとめた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、母性健康管理推進者、母性健康管理指導医を活用して、相談、指導の充実を図ることとする。また、同基準については、必要に応じ専門的見地から見直しを行う等、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、国際協力を積極的に推進することが必要である。

特に、国連婦人の10年を経て、各国において、婦人の地位向上のための積極的な活動が行われているが、開発途上国においてはその地位向上の余地が大きく、特に開発援助に関しては、開発のあらゆる過程での女性の参加が確保されるように「開発と女性」問題についての我が国の積極的な取組が期

待されているところであり、これを踏まえ、開発途上国への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

婦人行政を総合的に推進する第一線機関である都道府県婦人少年室においては、従来から雇用における男女の均等な機会と待遇の確保、仕事と家庭の両立を図るための環境整備、パートタイム労働に関する対策等を推進してきたところであるが、育児休業法の施行等婦人行政の新たな展開に当たり、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、その機能の充実、強化を図ることとする。

その際女子労働者に係る施策の効果的な推進に当たっては、多方面からの対応が不可欠であることから、労働省の地方支分部局である労働基準行政機関、職業安定行政機関を始めとして、地方公共団体、雇用促進事業団等関係機関との一層の連携を図ることとする。

参 考 資 料

目 次

1. 男女別15歳以上人口、労働力人口、非労働力人口、労働力率等の推移	37
2. 男女、年齢階級別労働力人口、労働力率の推移	38
3. 女子の年齢階級別潜在的労働力率の推移	39
4. 女子就業希望者における「すぐ就ける」とする者の割合	39
5. 配偶関係別女子雇用者数及び構成比の推移（非農林業）	40
6. 妻と夫の就業状態別世帯数及び割合 — 典型的一般世帯 —	41
7. 末子の年齢別子供のいる世帯における母の就業状態	41
8. 末子の年齢、妻の就業状態別典型的一般世帯数	42
9. 年齢階級、産業、企業規模、職種、子供の人数別既婚女子労働者数の割合	42
10. 男女、産業別雇用者数の推移	43
11. 男女、職業別雇用者数の推移	44
12. 職業別雇用者数	45
13. 短時間雇用者数の推移（非農林業）	46
14. 男女別雇用者の平均年齢の推移	46
15. 女子雇用者の年齢階級別構成比の推移	47
16. 男女別雇用者の平均勤続年数の推移	47
17. 女子雇用者の勤続年数階級別構成比の推移	48
18. 男女、学歴別雇用者の構成比	48
19. きまって支給する現金給与額、所定内給与額及び男女間格差の推移	49
20. 標準労働者の年齢階級別所定内給与額男女間格差	49
21. 労働時間の推移	50
22. 新規学卒者及び中途採用者の募集状況	50
23. 四年制大学卒女子の採用状況	51
24. 配置の方針の変更状況	52
25. 昇進の制度・方針の変更状況	52
26. 女子の配置についての基本的な考え方	52
27. 女子管理職の状況	53
28. 教育訓練の変更状況	54
29. 福利厚生措置の変更状況	55
30. 独身者への住宅の貸与措置状況	55
31. 男女別定年制改善に伴う諸制度の改善状況	56
32. 結婚・妊娠・出産退職制の改善に伴う諸制度の改善状況	56
33. 退職慣行の状況	57
34. 現在の勤続意志別女子労働者割合	57

35. 昇進を希望しない理由	57
36. 育児休業制度実施事業所の割合の推移及び制度の適用を受ける女子常用労働者数の割合 ...	58
37. 女子再雇用制度の普及率	58
38. 介護休業制度の普及率	58
39. 女子労働者及び有夫者に対する出産者の割合	59
40. 妊娠・出産による退職者の割合	59
41. 妊産婦に対する健康管理措置の実施事業所の割合	59
42. 女子の活用に当たっての問題点 — 企業 —	60
43. 均等取扱い推進の障害の状況 — 女子労働者 —	60
44. 女性の望ましい就業形態	61
45. 制度や施設が整っている場合の女性の就業形態	61
46. 女性が働き続けるのを困難にしたり障害になること	62
47. 「男は仕事、女は家庭」という考え方について	63
48. パートを選択する理由	63
49. 現在の仕事への不満や不安	64
50. 既婚女子労働者の末子の保育状況	65
51. 要介護者ありの場合の男女、在宅での介護に携わった者の続柄等別労働者数の割合	65
52. 認可保育所数及び在籍児童数の推移	66
53. 就労継続に必要な条件・制度別既婚女子労働者数の割合	67
54. 介護に携わった労働者の場合の男女、老親を介護する際に最も必要と思われる企業 内福祉制度別労働者数の割合	67
55. 勤労者世帯の家計収支の推移	68
56. 共働き世帯・非共働き世帯別収支金額及び構成比 — 勤労者世帯（核家族世帯） — ...	68
57. 妻の就業形態別実収入 — 勤労者世帯 —	69
58. 勤め人男女の生活時間	69
59. 合計特殊出生率の推移	70
60. 年齢階級別女子の未婚割合の推移	70

1. 男女別15歳以上人口、労働力人口、非労働力人口、労働力率等の推移

区 分		15歳以上人口 (A)	労働力人口 (B)	非労働力人口	労働力率 (B) / (A)	労働力人口の 男女別構成比
		万人	万人	万人	%	%
総 数	昭和 35 年	6,520	4,511	1,998	69.2	100.0
	40	7,287	4,787	2,497	65.7	100.0
	45	7,885	5,153	2,723	65.4	100.0
	50	8,443	5,323	3,095	63.0	100.0
	55	8,932	5,650	3,249	63.3	100.0
	60	9,465	5,963	3,450	63.0	100.0
	61	9,587	6,020	3,513	62.8	100.0
	62	9,720	6,084	3,584	62.6	100.0
	63	9,849	6,166	3,635	62.6	100.0
	平成 元	9,974	6,270	3,655	62.9	100.0
	2	10,089	6,384	3,657	63.3	100.0
	3	10,199	6,505	3,649	63.8	100.0
女	昭和 35 年	3,370	1,838	1,526	54.5	40.7
	40	3,758	1,903	1,853	50.6	39.8
	45	4,060	2,024	2,032	49.9	39.3
	50	4,344	1,987	2,342	45.7	37.3
	55	4,591	2,185	2,391	47.6	38.7
	60	4,863	2,367	2,472	48.7	39.7
	61	4,925	2,395	2,506	48.6	39.8
	62	4,995	2,429	2,542	48.6	39.9
	63	5,059	2,473	2,563	48.9	40.1
	平成 元	5,120	2,533	2,564	49.5	40.4
	2	5,178	2,593	2,562	50.1	40.6
	3	5,233	2,651	2,561	50.7	40.8
男	昭和 35 年	3,151	2,673	472	84.8	59.3
	40	3,529	2,884	644	81.7	60.2
	45	3,825	3,129	691	81.8	60.7
	50	4,099	3,336	754	81.4	62.7
	55	4,341	3,465	859	79.8	61.3
	60	4,602	3,596	978	78.1	60.3
	61	4,662	3,626	1,007	77.8	60.2
	62	4,726	3,655	1,043	77.3	60.1
	63	4,790	3,693	1,071	77.1	59.9
	平成 元	4,854	3,737	1,091	77.0	59.6
	2	4,911	3,791	1,095	77.2	59.4
	3	4,965	3,854	1,088	77.6	59.2

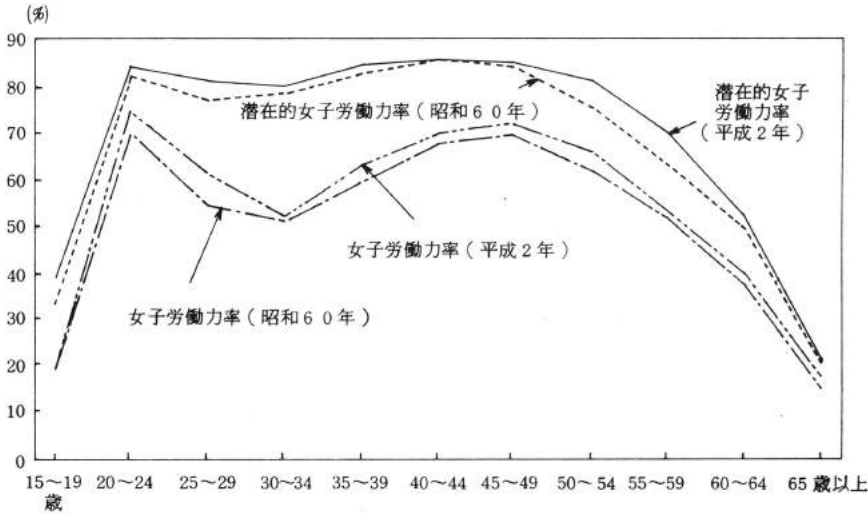
資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

2. 男女、年齢階級別労働力人口、労働力率の推移

区 分			総 数	15～ 19歳	20～24	25～29	30～34	35～39	40～54	55～64	65歳 以上
労働 力 人 口 (万人)	女	昭和35年	1,838	219	277	217	216	200	457	162	80
		40	1,903	191	325	204	205	226	506	172	75
		45	2,024	153	374	208	201	234	587	193	73
		50	1,987	85	301	226	204	227	654	215	76
		55	2,185	74	273	223	255	268	745	254	95
		60	2,367	72	289	210	229	317	839	298	113
		61	2,395	78	295	210	215	341	839	302	115
		62	2,429	78	299	219	208	336	853	313	122
		63	2,473	79	308	226	203	317	889	322	129
		平成元	2,533	84	318	232	201	300	929	335	135
	男	2	2,593	87	326	245	200	283	960	350	143
		3	2,651	86	343	252	203	267	980	367	153
		昭和35年	2,673	234	325	360	368	275	678	304	144
		40	2,884	201	400	395	386	363	681	306	153
		45	3,129	148	434	435	403	400	820	331	158
		50	3,336	83	351	521	454	412	1,002	344	169
		55	3,465	73	279	440	521	450	1,138	379	184
		60	3,596	79	293	378	444	522	1,216	511	187
		61	3,626	86	296	377	420	551	1,208	501	187
		62	3,655	86	301	378	406	539	1,232	523	190
		63	3,693	87	309	382	394	509	1,273	543	197
		平成元	3,737	87	319	385	389	475	1,314	563	204
		2	3,791	94	327	396	384	448	1,341	582	217
		3	3,854	97	348	398	382	427	1,362	604	237
労働 力 率 (%)	女	昭和35年	54.5	49.0	70.8	54.5	56.5	59.0	59.0	46.7	25.6
		40	50.6	35.8	70.2	49.0	51.1	59.6	60.2	45.3	21.6
		45	49.9	33.6	70.6	45.5	48.2	57.5	61.8	44.4	17.9
		50	45.7	21.7	66.2	42.6	43.9	54.0	59.8	43.7	15.3
		55	47.6	18.5	70.0	49.2	48.2	58.0	62.8	45.3	15.5
		60	48.7	16.6	71.9	54.1	50.6	60.0	65.8	45.3	15.5
		61	48.6	17.2	73.8	54.5	50.0	61.0	66.3	44.7	15.2
		62	48.6	16.6	73.6	56.9	50.5	61.3	66.2	45.0	15.4
		63	48.9	16.5	73.7	58.2	50.9	61.3	67.1	45.2	15.7
		平成元	49.5	17.3	74.3	59.6	51.1	62.4	68.1	46.1	15.8
	男	2	50.1	17.8	75.1	61.4	51.7	62.7	69.0	47.2	16.2
		3	50.7	17.8	75.6	63.2	52.9	62.1	69.7	48.5	16.6
		昭和35年	84.8	52.7	87.8	95.5	96.6	96.2	95.9	85.6	56.9
		40	81.7	36.3	85.8	96.8	97.0	97.1	96.3	86.7	56.3
		45	81.8	31.4	80.7	97.1	97.8	97.8	96.9	86.6	49.4
		50	81.4	20.5	76.5	97.2	98.1	98.1	96.9	86.0	44.4
		55	79.8	17.4	69.6	96.3	97.6	97.6	96.8	85.4	41.0
		60	78.1	17.3	70.1	95.7	97.2	97.6	96.5	83.1	37.0
		61	77.8	18.0	70.8	95.9	96.8	97.3	96.5	82.8	36.2
		62	77.3	17.4	71.3	95.9	96.9	97.3	96.6	82.6	35.6
		63	77.1	17.2	71.0	96.2	97.0	97.5	96.9	82.1	35.8
		平成元	77.0	17.0	71.2	96.0	97.0	97.5	97.0	82.7	35.8
		2	77.2	18.3	71.7	96.1	97.5	97.8	97.0	83.3	36.5
		3	77.6	19.1	72.8	96.1	97.4	97.9	97.4	84.5	38.0

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

3. 女子の年齢階級別潜在的労働力率の推移

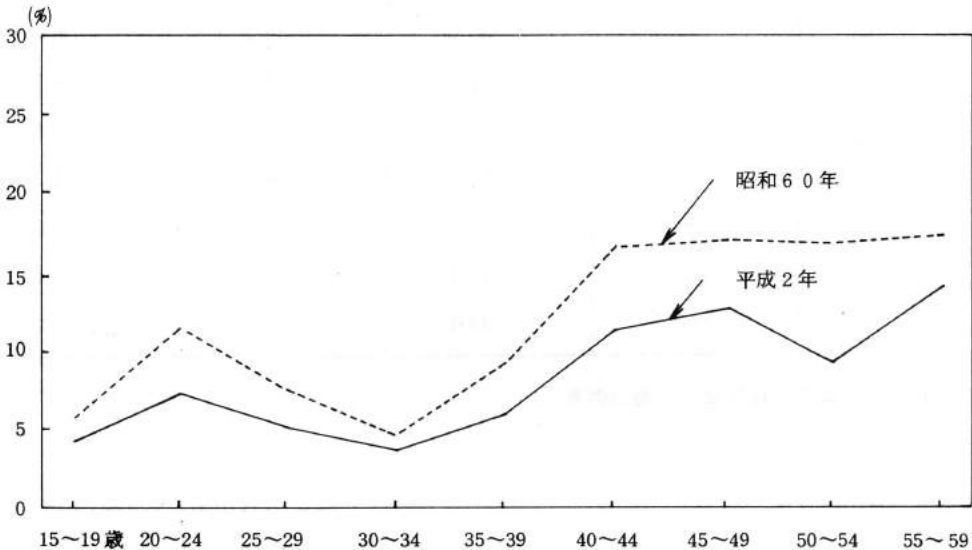


資料出所：総務庁統計局「労働力調査」、「労働力調査特別調査」特別集計（「平成3年版 労働白書」より）

注）女子の年齢階級別潜在的労働力率

$$= \frac{\text{女子の労働力人口（年齢階級別）} + \text{女子の就業希望者（年齢階級別）}}{\text{15歳以上人口（年齢階級別）}} \times 100$$

4. 女子就業希望者における「すぐ就ける」とする者の割合



資料出所：総務庁統計局「労働力調査特別調査」特別集計（「平成3年版 労働白書」より）

5. 配偶関係別女子雇用者数及び構成比の推移（非農林業）

区 分		総 数	未 婚	有 配 偶	死別・離別
実 数 (万人)	昭和 40 年	893	449	345	99
	45	1,086	524	450	112
	50	1,159	440	595	125
	55	1,345	437	772	135
	60	1,539	482	911	147
	61	1,574	500	925	148
	62	1,604	516	942	146
	63	1,660	538	971	149
	平成 元	1,738	564	1,017	157
	2	1,822	596	1,061	165
	3	1,907	631	1,102	173
構 成 比 (%)	昭和 40 年	100.0	50.3	38.6	11.1
	45	100.0	48.3	41.4	10.3
	50	100.0	38.0	51.3	10.8
	55	100.0	32.5	57.4	10.0
	60	100.0	31.3	59.2	9.6
	61	100.0	31.8	58.8	9.4
	62	100.0	32.2	58.7	9.1
	63	100.0	32.4	58.5	9.0
	平成 元	100.0	32.5	58.5	9.0
	2	100.0	32.7	58.2	9.1
	3	100.0	33.1	57.8	9.1

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

6. 妻と夫の就業状態別世帯数及び割合 - 典型的一般世帯 -

妻と夫の就業状態	実 数 (万 世 帯)					
	昭和 60年	62年	63年	平成 元年	2 年	3 年
総 数	2, 591	2, 623	2, 649	2, 626	2, 654	2, 670
妻も夫も共に就業者	1, 204	1, 210	1, 250	1, 243	1, 297	1, 333
うち妻も夫も共に非農林業雇用者	722	748	771	783	823	877
夫就業者、妻非就業者	1, 103	1, 086	1, 088	1, 067	1, 034	1, 019
うち 夫 非 農 林 業 雇 用 者	952	933	946	930	897	888
妻就業者、夫非就業者	65	71	64	58	61	61
うち 妻 非 農 林 業 雇 用 者	48	58	48	43	46	47
妻も夫も共に非就業者	203	237	234	238	244	241
子供のいる世帯総数	1, 940	1, 935	1, 963	1, 888	1, 888	1, 881
妻も夫も共に就業者	959	967	998	973	1, 003	1, 025
うち妻も夫も共に非農林業雇用者	576	599	625	618	642	679
夫就業者、妻非就業者	870	846	855	808	779	758
うち 夫 非 農 林 業 雇 用 者	762	742	757	719	690	673
妻就業者、夫非就業者	39	38	37	28	32	29
うち 妻 非 農 林 業 雇 用 者	30	32	29	22	25	22
妻も夫も共に非就業者	62	71	65	66	62	59

資料出所：総務庁統計局「労働力調査特別調査」（各年2月）

注）典型的一般世帯とは、一般世帯のうち次のものをいう。

- ・夫婦のみの世帯
- ・夫婦と親から成る世帯
- ・夫婦と子供から成る世帯
- ・夫婦、子供と親から成る世帯

7 末子の年齢別子供のいる世帯における母の就業状態

区 分		総 数	末 子 の 年 齢						
			0 ～ 3 歳	4 ～ 6	7 ～ 9	10～ 12	13～ 14	15～ 17	18歳 以上
実数 (万人)	子供のいる世帯総数	1, 881	338	199	187	189	151	234	582
	就 業 者	1, 054	100	100	116	128	104	161	345
	非農林業雇用者	761 (100.0)	73 (9.6)	72 (95)	85 (11.2)	100 (13.1)	77 (10.1)	122 (16.0)	231 (30.4)
構成比 (%)	子供のいる世帯総数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	就 業 者	56.0	29.6	50.3	62.0	67.7	68.9	68.8	59.3
	非農林業雇用者	40.5	21.6	36.2	45.5	52.9	51.0	52.1	39.7

資料出所：総務庁統計局「労働力調査特別調査」（平成3年2月）

注）（ ）内は非農林業雇用者について末子の年齢階級別の構成比である。

8. 末子の年齢、妻の就業状態別典型的一般世帯数

妻の就業状態		総数	末子が15歳未満						末子が15歳以上
			総数	0～3歳	4～6	7～9	10～12	13～14	
実数 (万世帯)	夫婦と子供から成る世帯	1,473	799	263	149	137	137	112	674
	うち妻が雇用者	566	279	48	47	58	69	57	287
	夫婦、子供と親から成る世帯	408	266	75	50	50	52	39	141
	うち妻が雇用者	195	129	25	25	27	31	20	67
割合 (%)	夫婦と子供から成る世帯	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	うち妻が雇用者	38.4	34.9	18.3	31.5	42.3	50.4	50.9	42.6
	夫婦、子供と親から成る世帯	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	うち妻が雇用者	47.8	48.5	33.3	50.0	54.0	59.6	51.3	47.5

資料出所：総務庁統計局「労働力調査特別調査」（平成3年2月）

9. 年齢階級・産業・企業規模・職種別、子供の人数別既婚女子労働者数の割合

(%)

	計	1人	2人	3人	4人以上
計	100.0	37.1	51.1	10.8	0.9
20～24歳	100.0	92.0	8.0	—	—
25～29歳	100.0	73.9	23.7	2.4	—
30～34歳	100.0	40.4	50.2	9.1	0.3
35～39歳	100.0	25.3	60.2	13.3	1.3
40～44歳	100.0	24.7	59.3	14.4	1.6

資料出所：財団法人少年協会「既婚女子労働者の生活実態調査」（平成元年）

10. 男女、産業別雇用者数の推移

(万人、%)

区 分			全産業	農林業	漁 業	鉱 業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業	卸 売 ・ 小売業、飲食店	金融・保険業、不動産業	サ ー ビス業	公 務
女	雇 用 者 数	昭和45年	1,096	10	2	2	45	390	43	257	57	265	25
		50	1,167	8	1	1	49	361	42	290	71	312	31
		55	1,354	9	2	1	58	386	43	351	82	388	33
		60	1,548	9	3	1	57	435	45	408	90	464	35
		61	1,584	11	2	1	56	435	48	423	97	475	35
		62	1,615	10	2	1	57	428	48	437	102	493	34
		63	1,670	11	2	1	62	440	48	453	106	512	33
		平成元	1,749	11	2	1	67	460	53	471	111	537	33
		2	1,834	11	2	1	72	471	55	493	121	567	36
		3	1,918	12	2	1	79	489	59	516	124	595	37
男	雇 用 者 数	昭和45年	2,210	20	16	16	260	754	296	354	64	294	136
		50	2,479	21	16	14	327	776	304	421	86	346	165
		55	2,617	21	13	9	369	749	319	474	95	400	166
		60	2,764	19	12	7	357	800	312	504	109	476	164
		61	2,795	19	13	7	359	795	317	515	110	493	162
		62	2,813	19	13	7	354	788	312	525	113	514	164
		63	2,868	20	12	6	374	805	314	537	110	522	162
		平成元	2,929	20	12	6	384	816	324	544	114	547	156
		2	3,001	18	11	5	390	834	328	553	120	575	159
		3	3,084	19	11	5	400	868	330	563	120	598	163
雇 用 者 総 数 に 占 合	め る 女 子 の 割 合	昭和45年	33.2	33.3	11.1	11.1	14.8	34.1	12.7	42.1	47.1	47.4	15.5
		50	32.0	27.6	5.9	6.7	13.0	31.7	12.1	40.8	45.2	47.3	15.8
		55	34.1	30.0	13.3	10.0	13.6	34.0	11.9	42.5	46.3	49.2	16.6
		60	35.9	32.1	20.0	12.5	13.8	35.2	12.6	44.7	45.2	49.4	17.6
		61	36.2	37.9	13.3	12.5	13.5	35.4	12.5	45.1	46.9	49.0	17.8
		62	36.5	34.5	13.3	12.5	13.8	35.2	13.3	45.4	47.2	48.9	17.2
		63	36.8	35.5	14.3	14.3	14.2	35.3	13.3	45.8	49.1	49.5	17.0
		平成元	37.4	35.5	14.3	14.3	14.9	36.1	14.1	46.4	49.3	49.5	17.5
		2	37.9	37.9	15.4	16.7	15.6	36.1	14.3	47.1	50.2	49.6	18.5
		3	38.3	40.0	15.4	16.7	16.5	36.0	15.2	47.8	50.8	49.8	18.6

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

11. 男女、職業別雇用者数の推移

(万人、%)

区 分			総 数	専門的・技術的職業従事者	管理的職業従事者	事務従事者	販 売従事者	農 林 漁 業 作業	採 掘 作業	運輸・通信従事者	技能工生産工程作業	労 務 作業	保安職業サービス職業従事者
女	雇 用 者 数	昭和45年	1,096	100	5	339	112	10	1	22	291	66	150
		50	1,167	135	11	376	129	9	0	17	287	43	160
		55	1,354	176	11	443	157	10	0	14	314	54	174
		60	1,548	211	14	507	183	10	0	11	352	86	174
		61	1,584	217	15	522	192	11	0	11	352	83	179
		62	1,615	227	16	532	203	10	0	10	346	86	183
		63	1,670	235	16	556	212	10	0	10	355	91	182
		平成元	1,749	244	18	589	220	11	0	10	370	98	187
		2	1,834	253	18	631	230	11	0	9	378	102	197
		3	1,918	267	20	669	242	12	0	10	385	104	207
男	雇 用 者 数	昭和45年	2,210	146	127	384	231	32	9	197	831	133	117
		50	2,479	169	193	400	299	32	9	203	929	88	155
		55	2,617	188	206	424	340	30	4	215	946	94	168
		60	2,764	239	193	447	398	28	3	199	964	119	169
		61	2,795	240	193	440	414	30	3	203	975	120	173
		62	2,813	280	203	432	426	30	4	198	938	125	174
		63	2,868	305	207	439	439	30	3	196	938	132	173
		平成元	2,929	325	211	444	449	30	3	203	944	137	177
		2	3,001	340	215	457	450	28	2	207	965	144	187
		3	3,084	367	223	471	455	30	2	204	982	148	195
雇 用 者 女 総 子 数 の に 割 合		昭和45年	33.2	40.7	3.8	46.9	32.6	23.8	10.0	10.1	25.9	32.3	56.2
		50	32.0	44.4	5.4	58.5	30.2	22.0	0.0	7.7	23.6	32.6	50.8
		55	34.1	48.4	5.1	51.1	31.6	25.0	0.0	6.1	24.9	36.5	50.9
		60	35.9	46.8	6.8	53.1	31.5	26.3	0.0	5.2	26.7	42.2	50.9
		61	36.2	47.5	7.2	54.2	31.7	26.8	0.0	5.1	26.5	40.9	50.9
		62	36.5	44.8	7.3	55.2	32.3	25.0	0.0	4.8	26.9	40.8	51.3
		63	36.8	43.6	7.2	55.9	32.6	25.0	0.0	4.9	27.4	40.8	51.3
		平成元	37.4	42.8	7.9	57.0	32.9	26.8	0.0	4.7	28.2	41.7	51.4
		2	37.9	46.2	7.7	58.0	33.8	28.2	0.0	4.2	28.2	41.6	51.3
		3	38.3	42.2	8.2	58.6	34.7	29.3	0.0	4.7	28.2	41.3	51.5

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

註 昭和55年国勢調査に用いる職業分類改訂に伴い、労働力調査においても、これまで「保安職業、サービス職業従事者」に属していた「清掃業」が56年以降新たに「労務作業」に含まれている。

12. 職業別雇用者数

職 業	昭 和 60 年			平 成 2 年		
	女	男	女子比率	女	男	女子比率
	(人)	(人)	(%)	(人)	(人)	(%)
総 数	15,992,673	28,217,121	36.2	18,460,600	30,435,900	37.8
専門的・技術的職業従事者	2,247,826	3,255,990	40.8	2,625,900	3,831,200	40.7
科 学 研 究 者	8,569	89,107	8.8	10,800	83,400	11.5
技 術 者	68,479	1,568,133	4.2	135,900	1,985,400	6.4
保 健 医 療 従 事 者	1,044,488	303,435	77.5	1,223,500	352,100	77.7
法 務 従 事 者	2,309	13,575	14.5	2,700	18,300	12.9
公 認 会 計 士、税 理 士	516	6,798	7.1	1,500	7,700	16.3
教 員	577,298	802,969	41.8	623,200	813,700	43.4
宗 教 家	12,573	59,145	17.5	12,900	67,200	16.1
文 芸 家、記 者、編 集 者	17,711	72,998	19.5	26,900	76,400	26.0
美 術 家、写 真 家、デ ザ イ ナ ー	47,067	86,729	35.2	66,600	104,500	38.9
音 楽 家、舞 台 美 術 家	42,073	35,742	54.1	49,500	41,200	54.6
その他の専門的・技術的職業従事者	426,743	217,359	66.3	472,300	281,300	62.7
管 理 的 職 業 従 事 者	199,840	2,071,581	8.8	223,400	2,337,300	8.7
管 理 的 公 務 員	1,877	109,475	1.7	2,600	152,900	1.7
会 社・団 体 等 の 役 員	186,945	1,303,047	12.5	203,500	1,452,700	12.3
そ の 他 の 管 理 的 職 業 従 事 者	11,018	659,059	1.6	17,300	731,700	2.3
事 務 従 事 者	5,367,887	4,419,619	54.8	6,564,300	4,725,500	58.1
一 般 事 務 従 事 者	5,136,224	4,106,242	55.6	6,249,800	4,388,900	58.7
運 輸・通 信 事 務 従 事 者	34,781	199,321	14.9	48,600	182,800	21.0
外 勤 事 務 従 事 者	32,277	40,209	44.5	31,400	34,500	47.6
そ の 他 の 事 務 従 事 者	164,605	73,847	69.0	234,600	120,300	66.1
販 売 従 事 者	1,759,735	3,897,840	31.1	2,106,600	4,295,700	32.9
商 品 販 売 従 事 者	1,326,867	1,331,837	49.9	1,606,300	3,202,500	33.4
販 売 類 似 職 業 従 事 者	432,868	2,566,003	14.4	500,300	1,093,300	31.4
農 林 漁 業 作 業 者	91,481	317,902	22.3	92,600	279,300	24.9
採 掘 作 業 者	1,422	54,105	2.6	1,800	42,300	4.1
運 輸・通 信 従 事 者	122,181	2,074,444	5.6	106,400	2,077,700	4.9
技能工、生産工程作業員及び労務作業員	4,334,707	10,304,003	29.6	4,624,200	10,742,000	30.1
保 安 職 業 従 事 者	20,975	799,582	2.6	25,000	833,900	2.9
サ ー ビ ス 職 業 従 事 者	1,803,890	979,019	64.8	1,967,800	1,122,000	63.7

資料出所：総務庁統計局「国勢調査」

(注) 1. 昭和60年は20%抽出集計結果による。平成2年は1%抽出速報結果による。

2. この表の雇用者とは「国勢調査」における「雇用者」に「役員」を含めたものである。

13. 短時間雇用者数の推移（非農林業）

区 分	総 数			女 子			短時間雇 用者中に 占める女 子の割合
	雇用者数	短 時 間 雇用者数	雇用者中に占 める短時間雇 用者の割合	雇用者数	短 時 間 雇用者数	雇用者中に占 める短時間雇 用者の割合	
	万人	万人	%	万人	万人	%	%
昭和 35 年	2,106	133	6.3	639	57	8.9	42.9
40	2,713	168	6.2	851	82	9.6	48.8
45	3,222	216	6.7	1,068	130	12.2	60.2
50	3,556	353	9.9	1,137	198	17.4	56.1
55	3,886	390	10.0	1,323	256	19.3	65.6
56	3,951	395	10.0	1,359	266	19.6	67.3
57	4,013	416	10.4	1,386	284	20.5	68.3
58	4,119	433	10.5	1,451	306	21.1	70.7
59	4,181	464	11.1	1,484	328	22.1	70.7
60	4,231	471	11.1	1,516	333	22.0	70.7
61	4,296	503	11.7	1,550	352	22.7	70.0
62	4,346	506	11.6	1,581	365	23.1	72.1
63	4,454	533	12.0	1,635	386	23.6	72.4
平成 元	4,592	602	13.1	1,713	432	25.2	71.8
2	4,748	722	15.2	1,795	501	27.9	69.4
3	4,906	802	16.3	1,875	550	29.3	68.6

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

- ② 1. 短時間雇用者は平均週間就業時間が3 5時間未満の雇用者である（季節的、不規則的雇用者を含む）。
2. 雇用者数は休業者を除く。

14. 男女別雇用者の平均年齢の推移

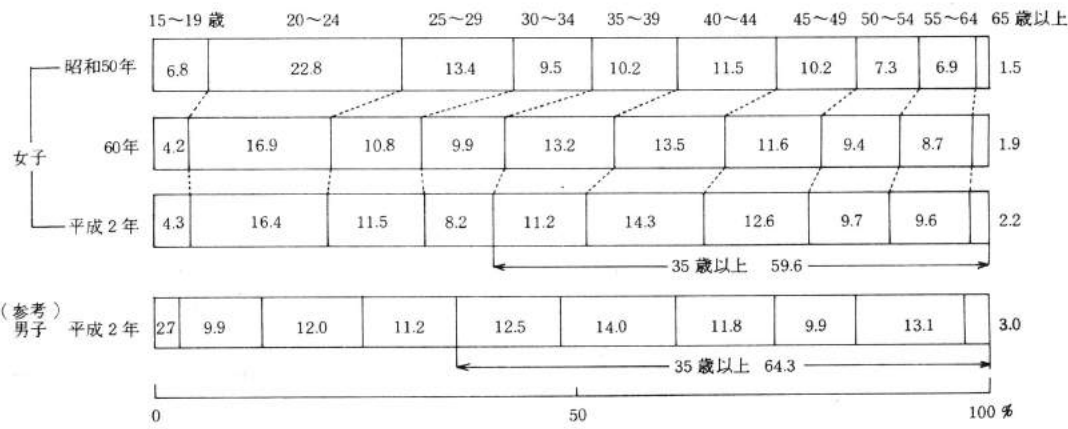
（ 歳 ）

年	総 数	女	男
昭和 35 年	30.9	26.3	32.8
40	31.7	28.1	33.2
45	33.1	29.8	34.5
50	35.5	33.4	36.4
55	36.8	34.8	37.8
60	37.6	35.4	38.6
61	37.8	35.5	38.8
62	37.9	35.5	39.0
63	37.9	35.5	39.0
平成 元	38.2	35.7	39.3
2	38.3	35.7	39.5
3	38.5	35.8	39.7

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

- ② 5 0年までは民・公営計、5 5年からは民営の数値である。

15. 女子雇用者の年齢階級別構成比の推移



資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

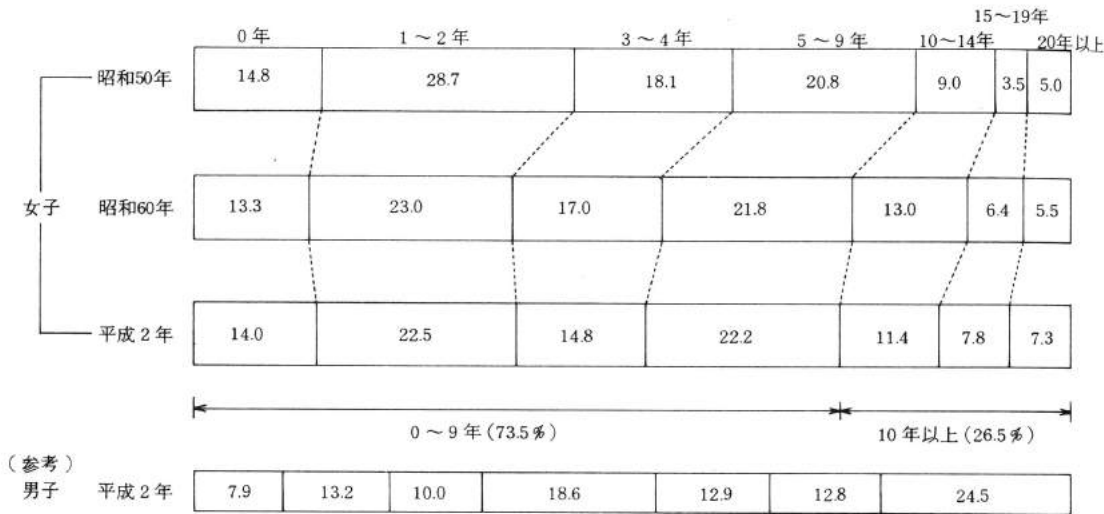
16. 男女別雇用者の平均勤続年数の推移

(年)			
年	総数	女	男
昭和 35 年	6.7	4.0	7.8
40	6.6	3.9	7.8
45	7.5	4.5	8.8
50	8.8	5.8	10.1
55	9.3	6.1	10.8
60	10.3	6.8	11.9
61	10.5	7.0	12.1
62	10.7	7.1	12.4
63	10.6	7.1	12.2
平成 元	10.8	7.2	12.4
2	10.9	7.3	12.5
3	11.0	7.4	12.7

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

注 50年までは民・公営計、55年からは民営の数値である。

17. 女子雇用者の勤続年数階級別構成比の推移



資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

18. 男女、学歴別雇用者の構成比

		(%)				
区 分		計	初等教育 終了者	中等教育 終了者	高等教育 終了者	在 学 者
女	昭和 43 年	100.0	46.7	44.5	7.8	1.1
	46	100.0	43.5	45.5	10.0	1.1
	49	100.0	41.0	45.2	12.9	0.8
	52	100.0	37.9	48.0	13.0	1.2
	54	100.0	34.2	48.0	16.7	1.1
	57	100.0	30.4	50.5	17.9	1.2
	62	100.0	24.4	53.6	22.0	1.4
男	昭和 43 年	100.0	43.6	38.2	17.3	0.9
	46	100.0	41.0	39.7	18.5	0.8
	49	100.0	38.1	40.9	20.3	0.7
	52	100.0	35.7	42.6	21.1	0.6
	54	100.0	31.1	43.9	24.3	0.7
	57	100.0	27.6	45.6	25.6	1.1
	62	100.0	23.0	47.7	29.4	1.4

資料出所：総務庁統計局「就業構造基本調査」

② 初等教育とは小学校、中学校及び未就学者、中等教育とは高等学校、高等教育とは短期大学、大学をいう。

19. きまって支給する現金給与額、所定内給与額及び男女間格差の推移
 (産業計、企業規模計、学歴計)

年	きまって支給する現金給与額			所 定 内 給 与 額		
	女	男	男女格差 (男子=100.0)	女	男	男女格差 (男子=100.0)
昭和 35 年	千円 9.9	千円 22.0	45.0	千円 —	千円 —	—
40	18.2	35.5	51.3	17.5	31.6	55.4
45	35.2	68.4	51.5	33.7	60.1	56.1
50	88.5	150.2	58.9	85.7	139.6	61.4
55	122.5	221.7	55.3	116.9	198.6	58.9
60	153.6	274.0	56.1	145.8	244.6	59.6
61	158.9	280.8	56.6	150.7	252.4	59.7
62	164.8	286.1	57.6	155.8	257.7	60.5
63	169.5	296.1	57.2	160.0	264.4	60.5
平成 元	176.7	310.0	57.0	166.3	276.1	60.2
2	186.1	326.2	57.1	175.0	290.5	60.2

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」
 (注) 1. 45年以前はサービス業を含まない。
 2. 50年までは民・公営計、55年以降は民営の数値である。

20. 標準労働者の年齢階級別所定内給与額男女間格差 (産業計、企業規模計)

(男子= 100.0)

区 分		昭和60年	平成2年	区 分		昭和60年	平成2年
小学・新中卒	17歳以下	95.5	89.9	旧・新高中卒	18～19歳	92.7	92.6
	18～19歳	92.0	86.2		20～24	96.6	89.4
	20～24	82.8	78.9		25～29	85.4	85.3
	25～29	77.5	72.9		30～34	80.1	81.4
	30～34	74.3	78.0		35～39	74.9	76.7
	35～39	73.2	72.3		40～44	71.0	72.9
	40～44	66.7	70.3		45～49	70.7	71.3
	45～49	75.4	67.0		50～54	69.6	69.9
	50～54	81.8	73.9		55～59	71.3	73.5
高専・短大卒	55～59	88.7	80.1	旧大・新大卒	20～24歳	94.8	94.9
	20～24歳	93.3	92.8		25～29	90.9	89.9
	25～29	88.9	88.5		30～34	84.8	86.3
	30～34	84.4	84.5		35～39	84.9	82.1
	35～39	79.6	77.1		40～44	83.8	82.5
	40～44	84.6	79.1		45～49	79.0	74.6
	45～49	83.0	76.2		50～54	81.9	75.5
	50～54	77.5	83.5		55～59	93.3	86.3
	55～59	66.7	94.2				

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」
 (注) 標準労働者とは、学校卒業後ただちに企業に就職し、同一企業に継続勤務している労働者をいう。

21. 労働時間の推移（調査産業計、事業所規模30人以上）

（時間）

年	総実労働時間数		所定内労働時間数	
	女	男	女	男
昭和 55 年	164.1	181.2	158.1	164.1
60	162.5	182.4	155.8	163.6
61	162.2	181.9	155.4	163.6
62	162.7	182.6	155.6	163.9
63	161.1	183.5	153.5	163.7
平成 元	158.9	181.8	151.4	161.7
2	155.3	179.4	148.1	159.5
3	153.0	176.2	146.2	157.3

資料出所：労働省「毎月勤労統計調査」

22. 新規学卒者及び中途採用者の募集状況

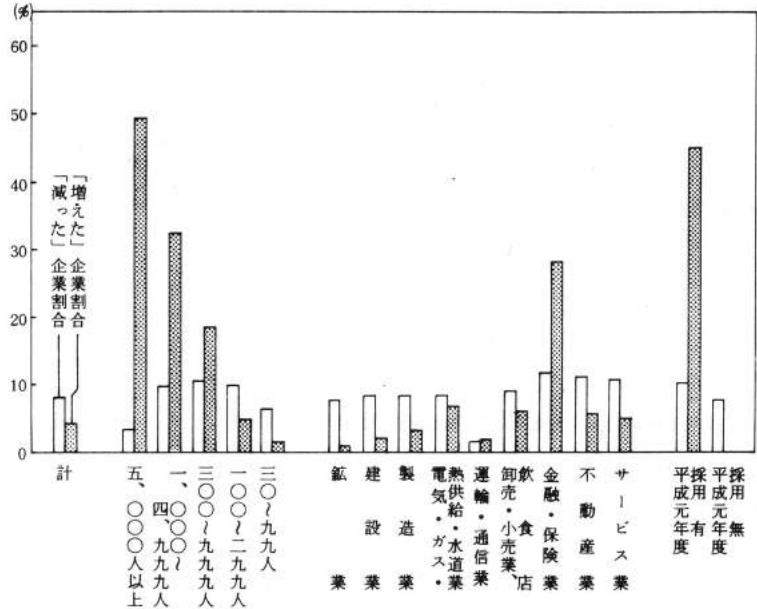
（％）

募 集 区 分			計	募集した	男女とも 募集した	女子のみ 募 集	男子のみ 募 集	男女とも 募集なし
新 規 学 卒 者	四 年 制 大 学 卒 〔大学院卒 を含む〕	事 務 ・ 営 業 系	100.0	30.0 (100.0)	(70.5)	(3.3)	(26.3)	70.0
		技 術 系	100.0	27.8 (100.0)	(47.8)	(2.2)	(50.0)	72.2
	高 校 卒	事 務 ・ 営 業 系	100.0	45.9 (100.0)	(63.2)	(28.4)	(8.4)	54.1
		技 術 系	100.0	45.7 (100.0)	(44.9)	(5.2)	(49.9)	54.3
中 途 採 用 者			100.0	72.9 (100.0)	(67.8)	(11.3)	(20.9)	27.1

資料出所：労働省「平成元年度女子雇用管理基本調査」

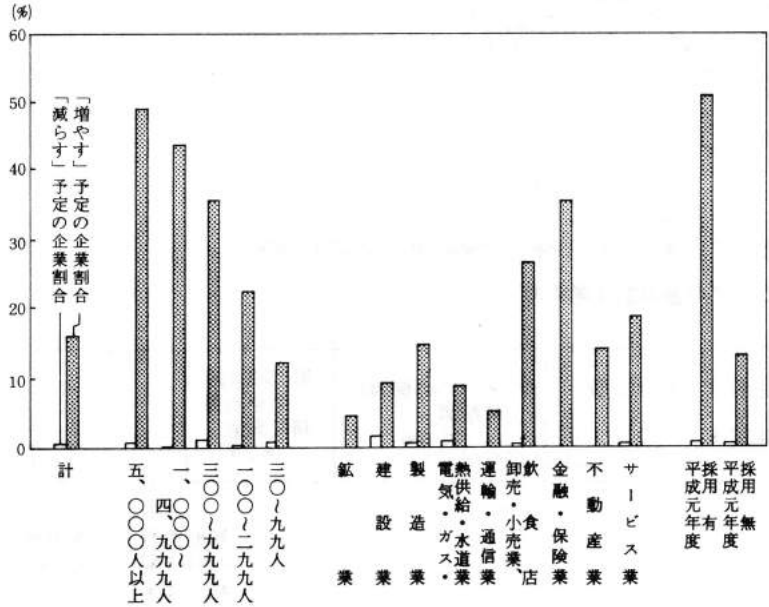
⑧ 新規学卒者については平成2年3月卒業予定者について、中途採用者については平成元年4月1日～同年10月31日までの間についての募集について調査したものである。

23. 四年制大学卒女子の採用状況
(過去3年間との比較)



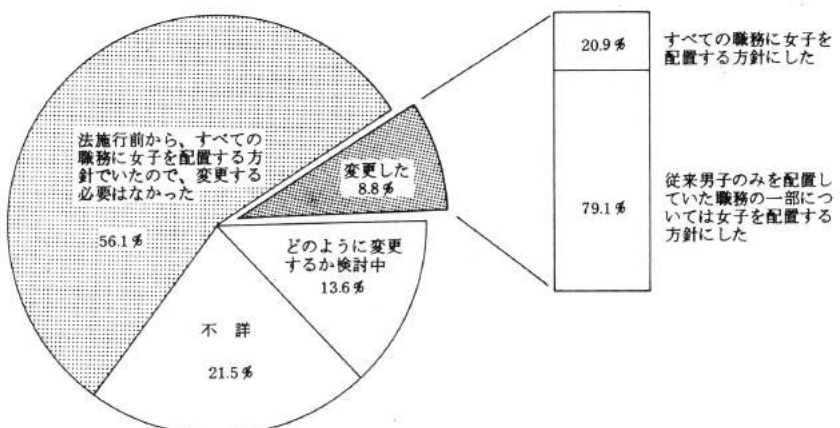
資料出所：労働省「平成元年度女子雇用管理基本調査」

(今後3年間の方針)



資料出所：労働省「平成元年度女子雇用管理基本調査」

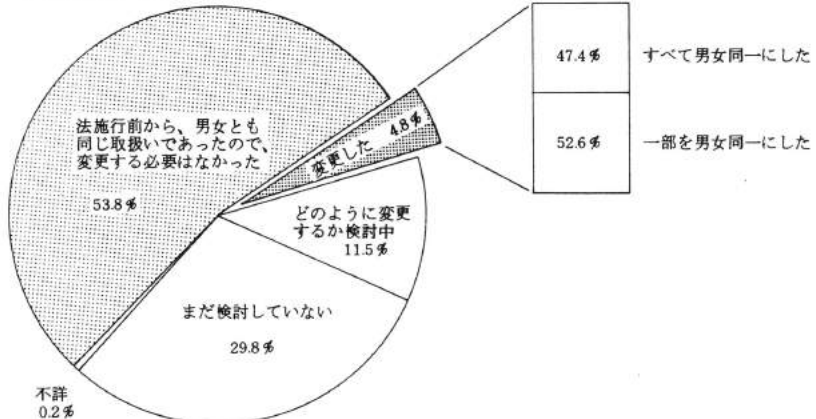
24. 配置の方針の変更状況



資料出所：労働省「昭和61年度女子労働者の雇用管理に関する調査」

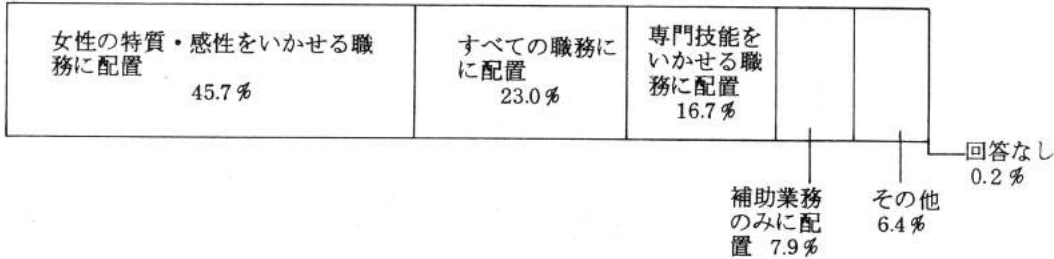
25. 昇進の制度・方針の変更状況

(昇進の機会、昇進可能な範囲)



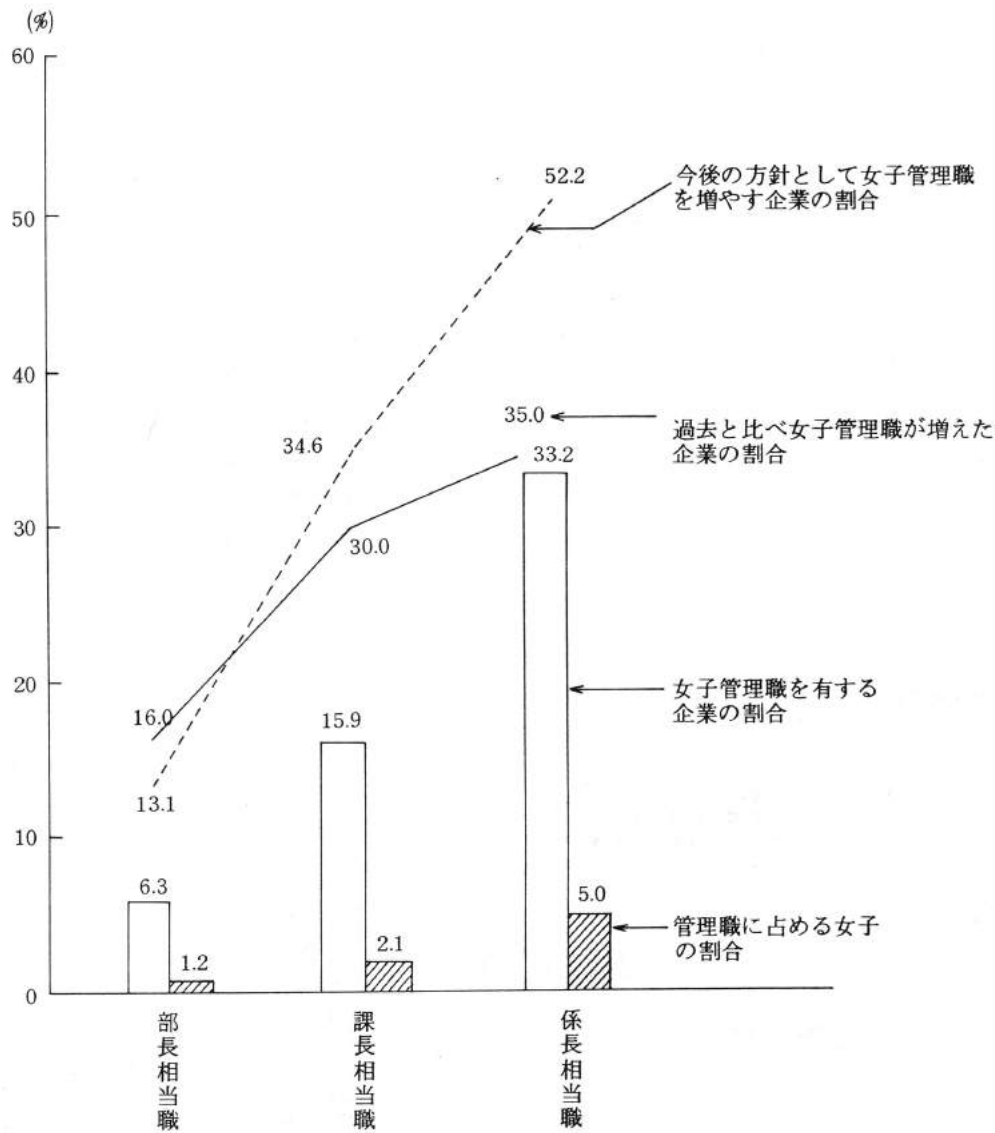
資料出所：労働省「昭和61年度女子労働者の雇用管理に関する調査」

26. 女子の配置についての基本的な考え方



資料出所：労働省「平成元年度女子雇用管理基本調査」

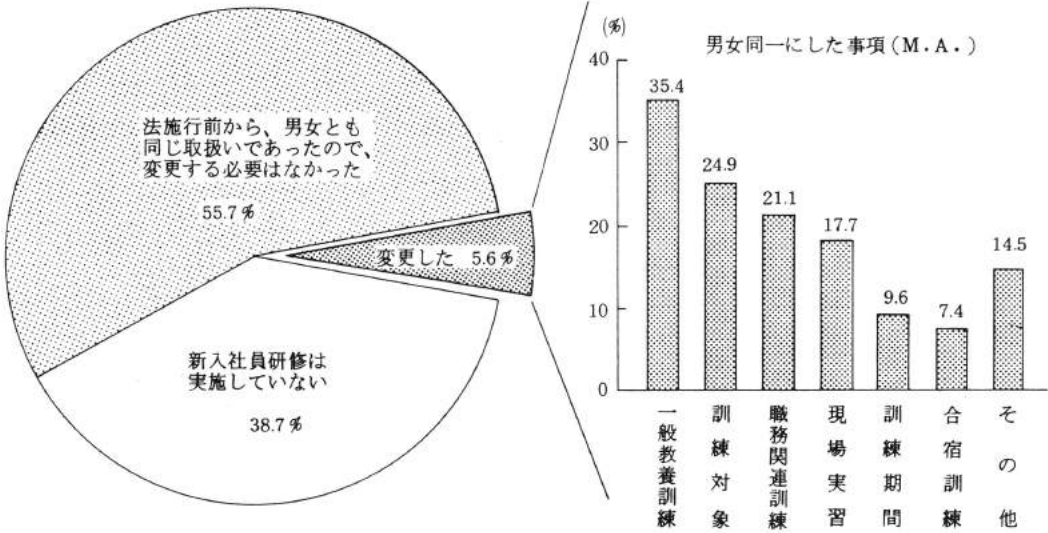
27. 女子管理職の状況



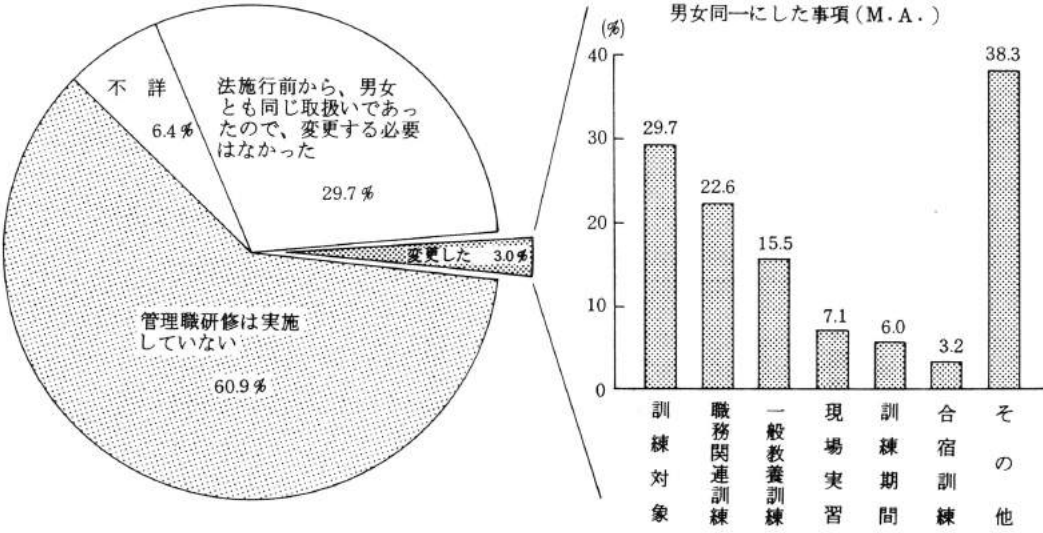
資料出所：労働省「平成元年度女子雇用管理基本調査」

28. 教育訓練の変更状況

＜新入社員研修＞



＜管理職研修＞



資料出所：労働省「昭和61年度女子労働者の雇用管理に関する調査」

29. 福利厚生の措置の変更状況

(※)

福利厚生 の措置	企 業 計	法施行前から、 男女とも同じ取 扱いであったの で変更する必要 はなかった	変 更 し た (内訳はM・A・)	対 象 者 を 男 女 同 一 に した		該 当 す る 福 利 厚 生 の 措 置 を と っ て い な い	不 詳
				貸付け又は 支給の内容と その条件を 男女同一に した	貸付け又は 支給の内容と その条件を 男女同一に した		
住 宅 資 金 の 貸 付 け	100.0	27.3	0.7(100.0)	(61.1)	(38.9)	67.8	4.3
短期の生活資金の貸付け	100.0	35.9	0.5(100.0)	(44.7)	(56.2)	59.6	4.0
教育資金の貸付け	100.0	20.2	0.4(100.0)	(65.1)	(36.0)	74.1	5.2
生命保険料の一部補助	100.0	12.2	0.1(100.0)	(70.9)	(30.2)	82.1	5.6
子弟の教育のための 奨 学 金 の 支 給	100.0	7.2	0.1(100.0)	(39.1)	(60.9)	86.7	6.0
財形蓄貯に対する 奨 励 金 の 支 給	100.0	13.9	0.4(100.0)	(64.3)	(44.1)	80.2	5.6
住宅ローンの利子補給	100.0	10.2	0.3(100.0)	(52.9)	(47.6)	83.7	5.8
世帯用住宅の貸与	100.0	21.3	1.3(100.0)	(73.8)	(26.6)	72.2	5.2

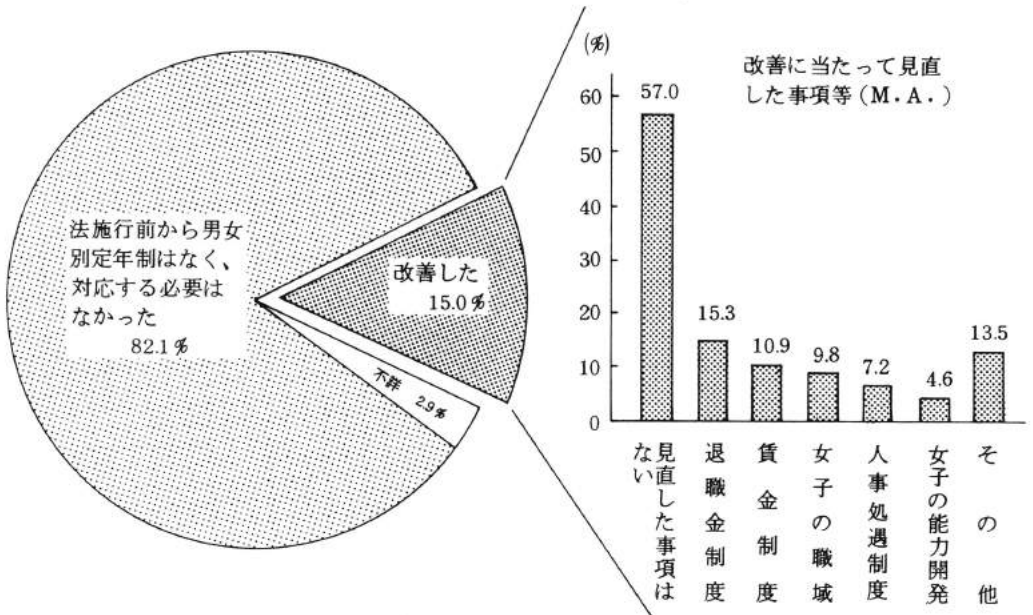
資料出所：労働省「昭和61年度女子労働者の雇用管理に関する調査」

30. 独身者への住宅貸与措置状況

	企 業 計	行 っ て い る	行っている場合の内訳		
			男女双方	女子のみ	男子のみ
合 計	100.0	35.6 (100.0)	(38.4)	(3.2)	(58.4)
〔 規 模 〕					
5,000 人 以 上	100.0	96.1 (100.0)	(82.5)	(-)	(17.5)
1,000 ～ 4,999 人	100.0	88.2 (100.0)	(62.8)	(2.4)	(34.8)
300 ～ 999 人	100.0	70.2 (100.0)	(47.0)	(4.0)	(49.0)
100 ～ 299 人	100.0	46.4 (100.0)	(42.9)	(2.1)	(54.9)
30 ～ 99 人	100.0	27.6 (100.0)	(31.4)	(3.7)	(64.9)

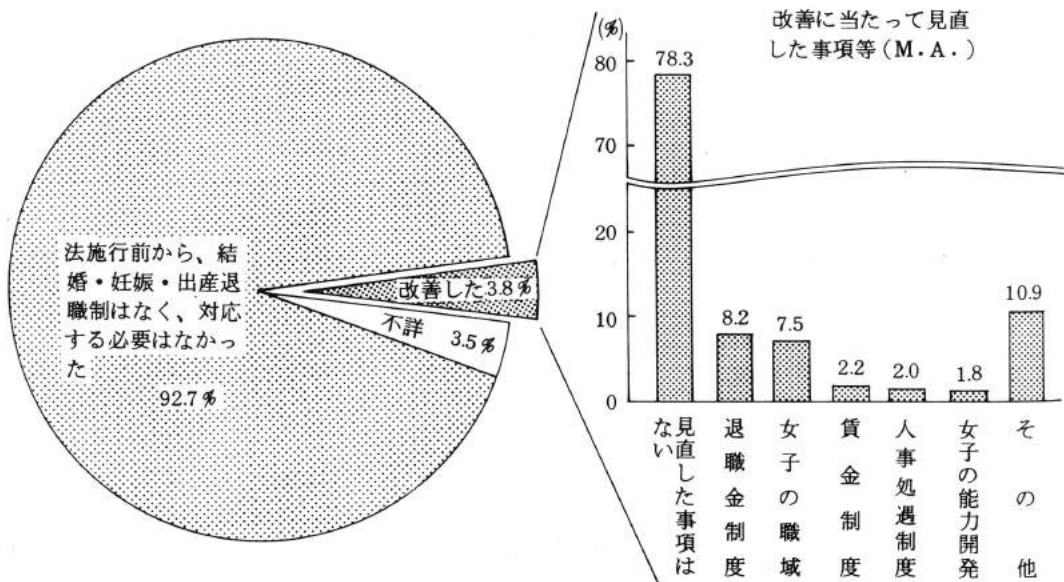
資料出所：労働省「平成元年度女子雇用管理基本調査」

31. 男女別定年制改善に伴う諸制度の改善状況



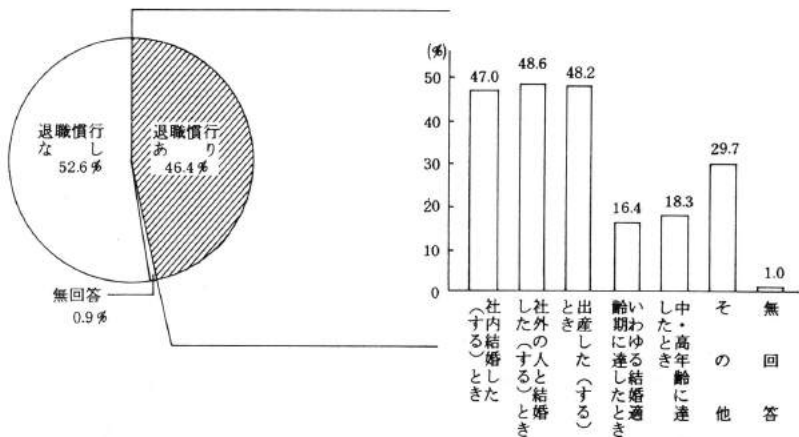
資料出所：労働省「昭和61年度女子労働者の雇用管理に関する調査」

32. 結婚・妊娠・出産退職制の改善に伴う諸制度の改善状況



資料出所：労働省「昭和61年度女子労働者の雇用管理に関する調査」

33. 退職償行の状況（M・A・）



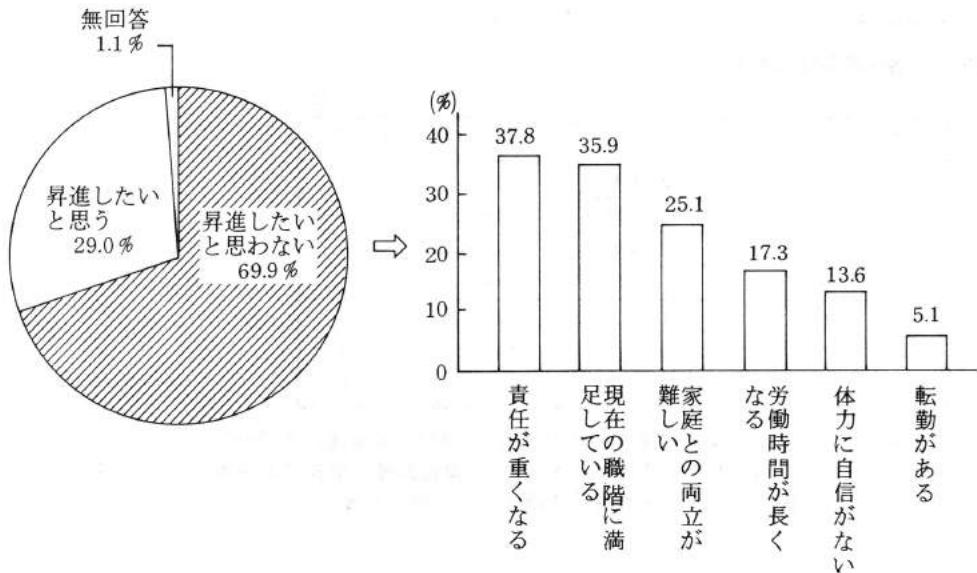
資料出所：労働省「平成2年度女子雇用管理基本調査 — 女子労働者労働実態調査 —」
② 正社員のみ集計

34. 現在の勤続意志別女子労働者割合

	合 計	定年まで	厚年年金 受給開始 年齢まで	他によい 仕 事 が あるまで	い ず れ 独 立 する ま で	結 婚 する ま で	出 産 する ま で	2 ～ 3 年 程 度	そ の 他	わ か ら な い	無 回 答
合 計	100.0	22.6	5.9	11.0	1.0	17.0	9.6	2.6	6.7	20.1	3.4

資料出所：労働省「平成2年度女子雇用管理基本調査 — 女子労働者労働実態調査 —」

35. 昇進を希望しない理由（M・A・）



資料出所：労働省「平成2年度女子雇用管理基本調査 — 女子労働者労働実態調査 —」

36. 育児休業制度実施事業所の割合の推移及び制度の適用を受ける女子常用労働者数の割合

(%)

区 分	昭和 46年	48年	49年	51年	53年	56年	60年	63年	平成 2年
計	2.3	4.3	5.7	6.3	6.6	14.3	14.6	19.2 (23.5)	21.9 (30.8)
製 造 業	1.1	4.1	7.1	4.6	5.2	5.2	4.4	9.5	12.0
運 輸 ・ 通 信 業	9.4	9.8	9.4	12.4	11.6	12.1	11.2	16.3	16.3
卸売・小売業、飲食店	1.0	2.2	3.6	3.6	3.1	4.6	7.6	10.2	12.9
金 融 ・ 保 険 業	0.6	3.2	2.2	2.8	2.9	3.4	4.4	16.2	17.2
サ ー ビ ス 業	1.9	4.5	4.5	12.6	13.8	42.9	40.0	42.1	45.3
500 人 以 上	7.1	11.4	15.0	17.8	17.8	19.9	20.1	25.3	37.5
100 ～ 499 人	4.6	6.6	8.8	12.3	13.2	13.8	13.9	18.0	23.0
30 ～ 99 人	1.2	3.2	4.4	4.0	4.0	14.3	14.7	19.4	21.3

資料出所：労働省「女子保護実施状況調査」（昭和46年～昭和60年）
労働省「女子雇用管理基本調査—母性保護等実施状況調査—」（昭和63年）
労働省「女子雇用管理基本調査」（平成2年度）
(注) 1 産業別は主要産業を掲げた。但し、計には全産業が含まれている。
2 56年以降の調査事業所にはサービス業に教育を含む。
3 公営事業所も含む。
4 ()内は、育児休業制度の適用を受ける女子常用労働者数の割合である。

37. 女子再雇用制度の普及率

(%)

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

資料出所：労働省「女子雇用管理基本調査」（平成2年度）
(注) ()は昭和63年度調査

38. 介護休業制度の普及率

(%)

区 分	計	あ り
計	56 年度	100.0
	60 年度	8.7
	63 年度	11.4
	2 年度	13.6
平成2年度	500 人 以 上	100.0
	100 ～ 499 人	20.0
	30 ～ 99 人	13.1
		12.9

資料出所：労働省「女子保護実施状況調査」（昭和56年度、60年度）
労働省「女子雇用管理基本調査—母性保護等実施状況調査—」（昭和63年度）
労働省「女子雇用管理基本調査」（平成2年度）

39. 女子労働者及び有夫者に対する出産者の割合

(単位：％)

年	女子労働者に対する出産者の割合	有夫者に対する出産者の割合
昭和 46 年	2.4	6.2
48	2.5	6.0
49	2.7	6.4
51	2.7	5.8
53	2.7	5.5
56	2.4	4.7
60	2.0	3.8
63	1.8	3.4

資料出所：労働省「女子雇用管理基本調査 — 母性保護等実施状況調査 — 」
60年までは労働省「女子保護実施状況調査」

40. 妊娠・出産による退職者の割合（妊産婦＝100.0）

(単位：％)

昭和35年	40	45	48	49	51	53	56	60	63
38.9	49.3	47.5	48.8	47.2	38.7	36.7	21.7	30.5	31.4

資料出所：労働省「女子雇用管理基本調査」
60年までは労働省「女子保護実施状況調査」

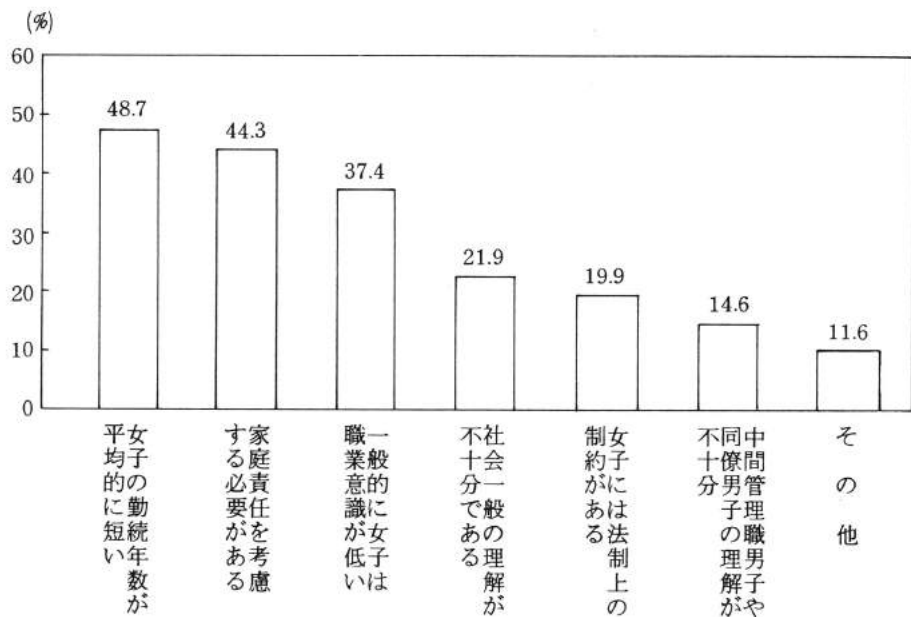
41. 妊産婦に対する健康管理措置の実施事業所の割合

(単位：％)

年	妊娠中及び出産後の通 院休暇ありの事業所	妊娠中の通勤緩和措置 ありの事業所	妊娠障害休暇ありの 事業所
昭和 51 年	18.6	15.2	10.8
53	22.2	14.2	11.4
56	25.8	20.0	18.1
60	25.0	18.1	16.7
63	27.4	24.3	19.1

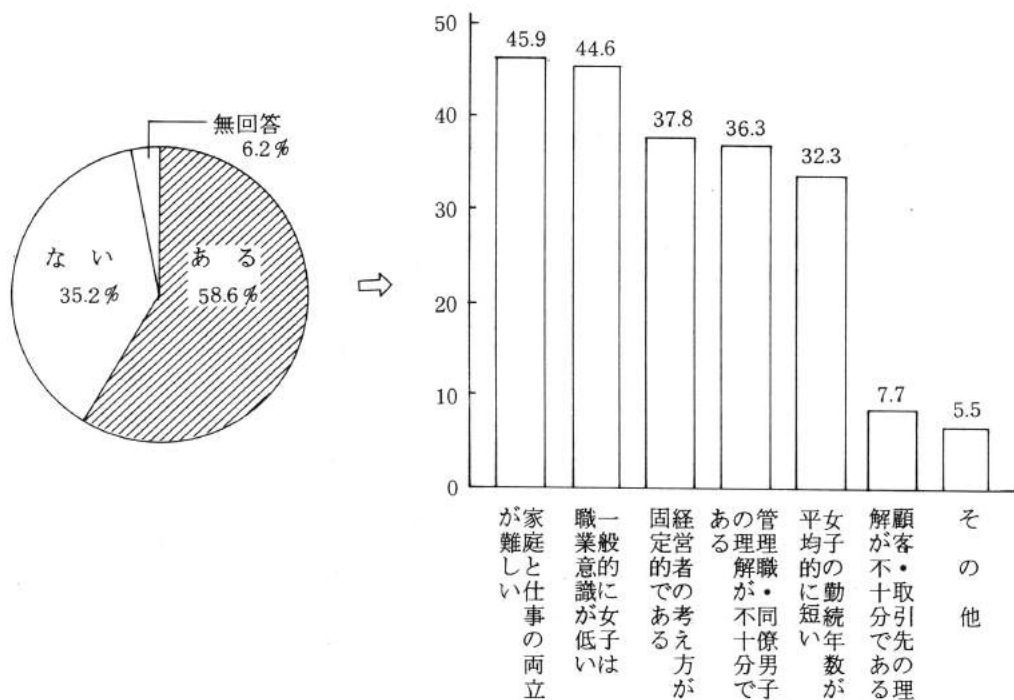
資料出所：労働省「女子雇用管理基本調査」
60年までは労働省「女子保護実施状況調査」

42. 女子の活用に当たっての問題点（M・A・）－ 企 業 －



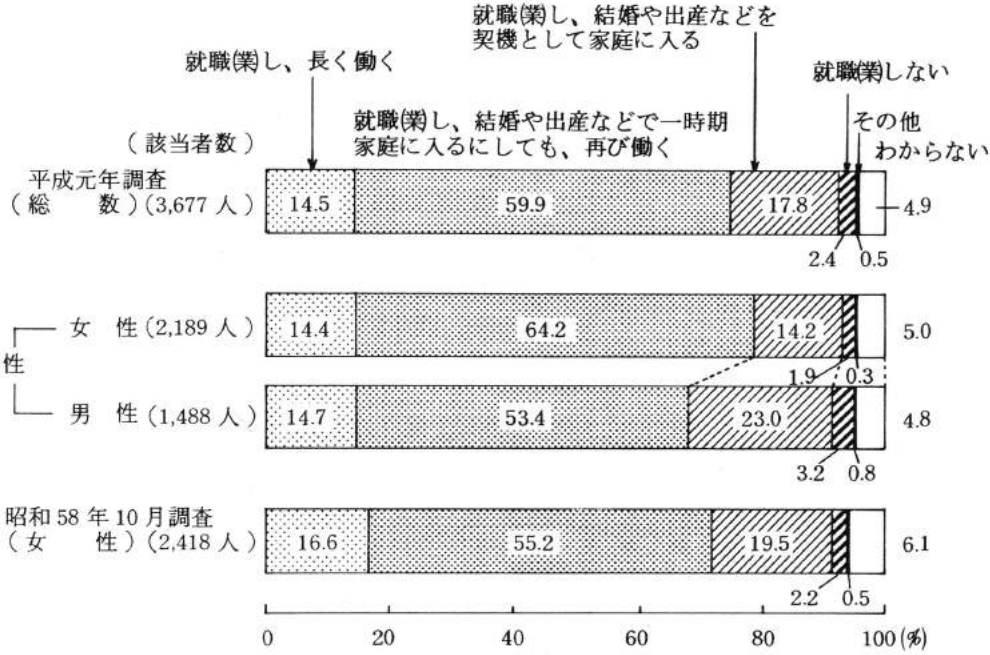
資料出所：労働省「平成元年度女子雇用管理基本調査」

43. 均等取扱い推進の障害の状況（M・A・）－ 女子労働者 －



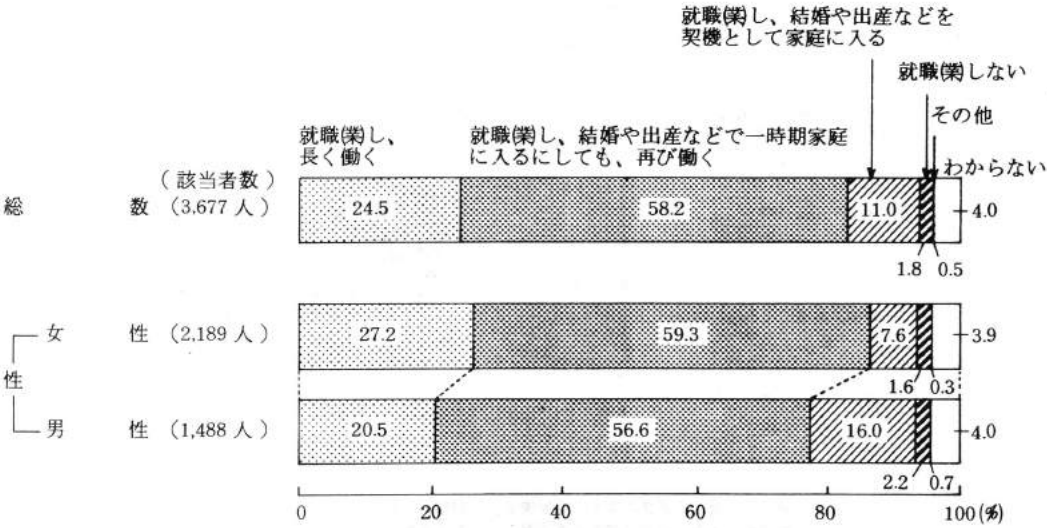
資料出所：労働省「平成2年度女子雇用管理基本調査－女子労働者労働実態調査－」

44. 女性の望ましい就業形態



資料出所：総理府「婦人の就業に関する世論調査」（昭和58年10月）
総理府「女性の就業に関する世論調査」（平成元年）

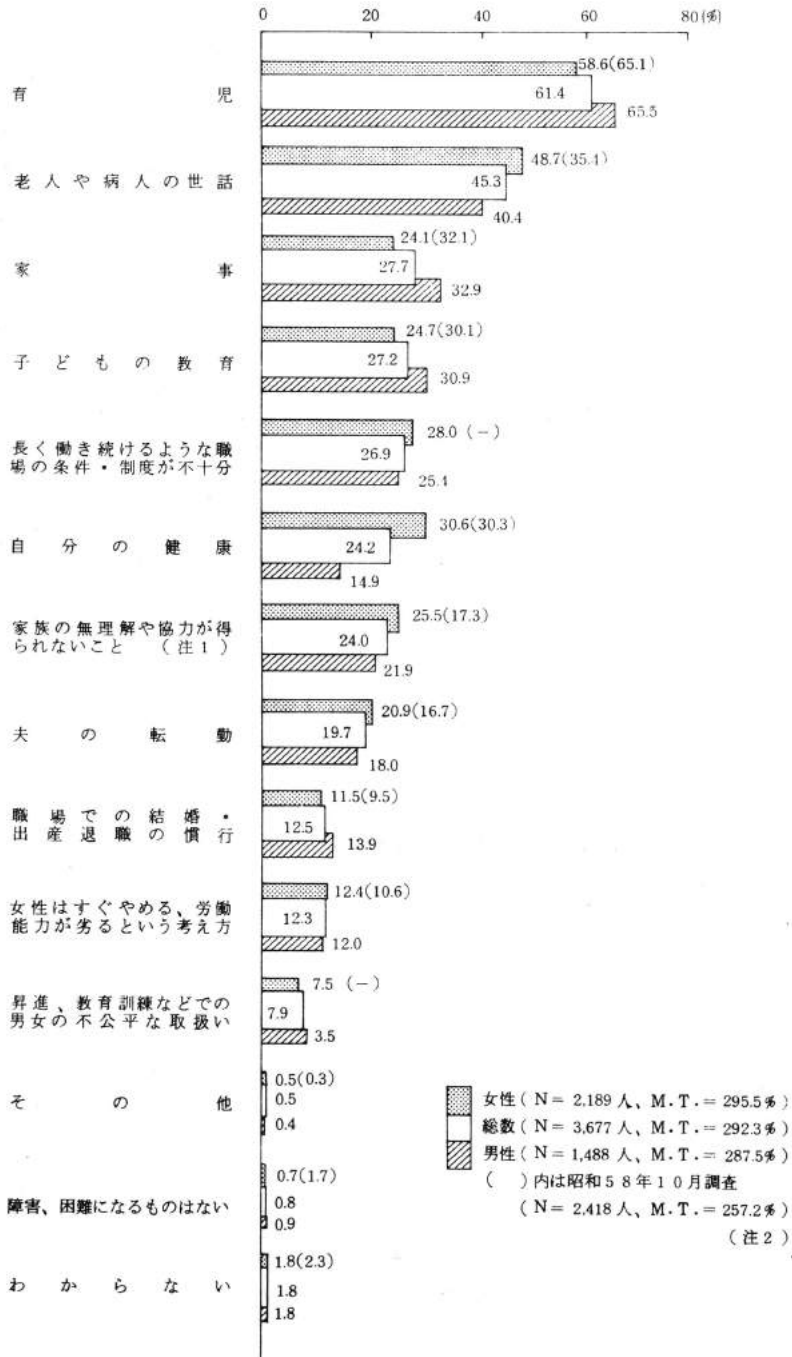
45. 制度や施設が整っている場合の女性の就業形態



資料出所：総理府「女性の就業に関する世論調査」（平成元年）

46. 女性が働き続けるのを困難にしたり障害になること

(複数回答)

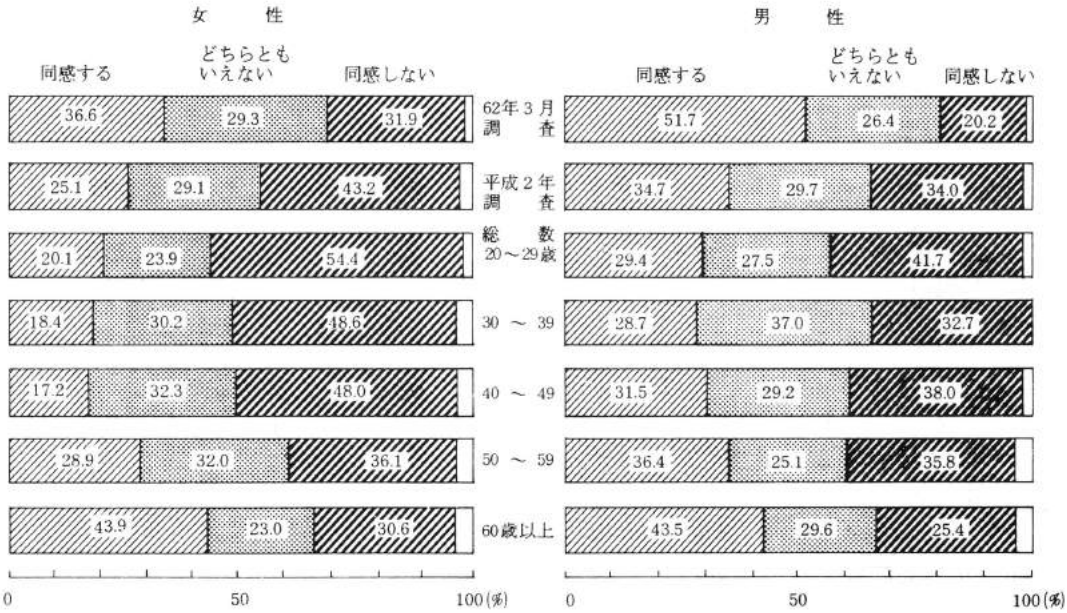


資料出所：総理府「婦人の就業に関する世論調査」(昭和58年10月)

総理府「女性の就業に関する世論調査」(平成元年)

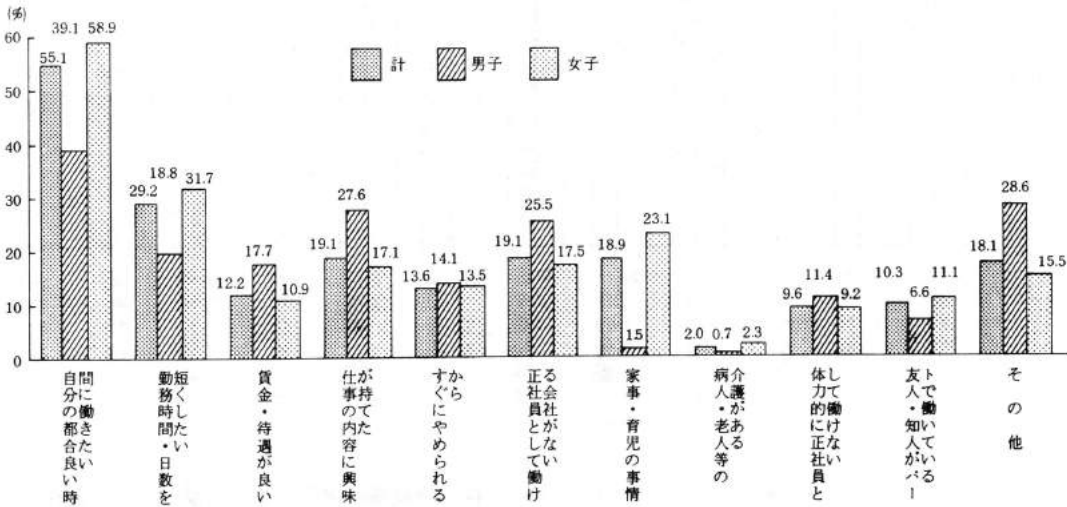
- (注) 1. 昭和58年10月調査では「家族の無理解や反対」となっている。
 2. 昭和58年10月調査では「昇進、教育訓練等の男女の差別的扱い」の選択肢があり、5.9%となっている。

47. 「男は仕事、女は家庭」という考え方について



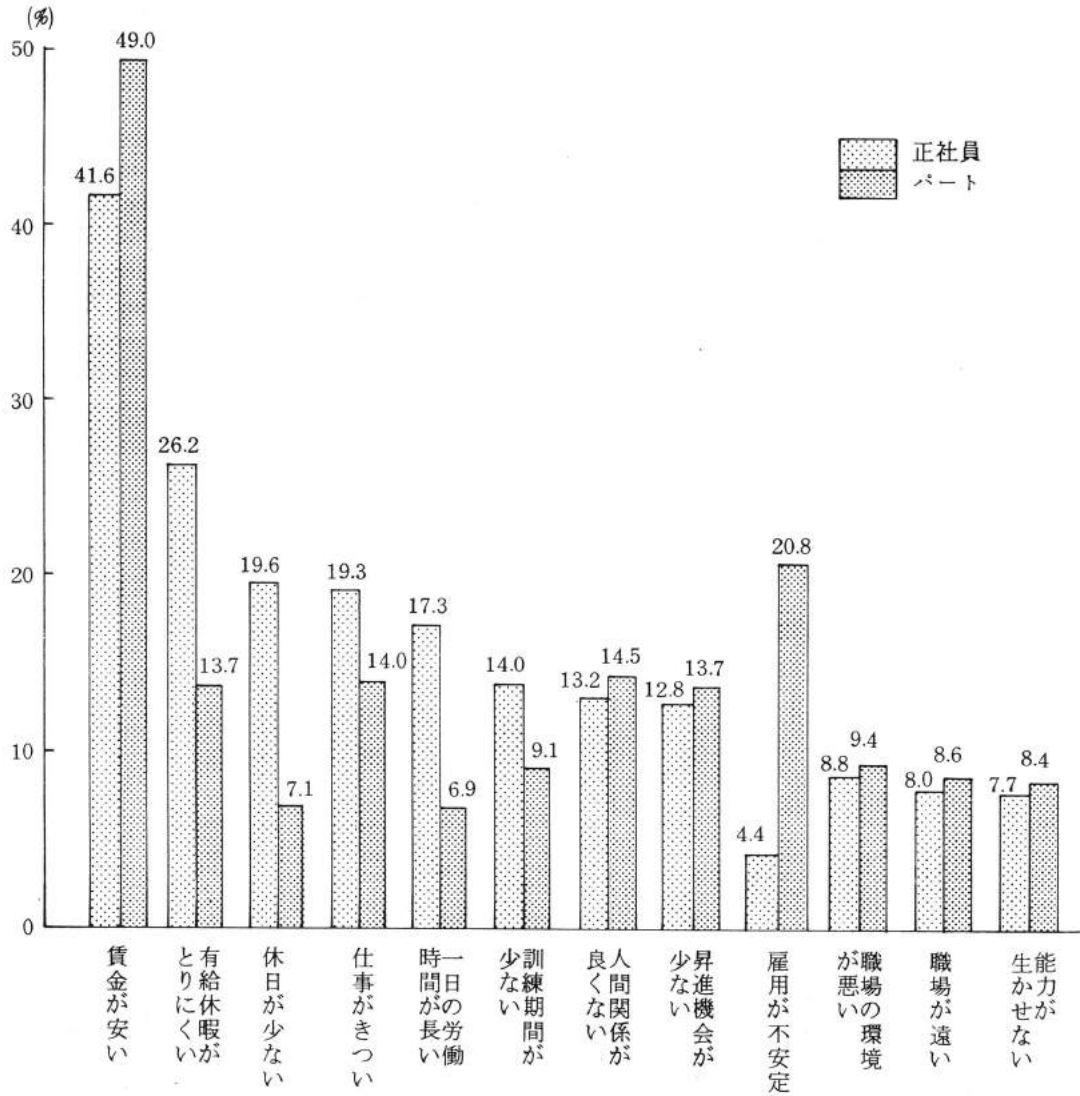
資料出所：総理府「女性に関する世論調査」（平成2年）

48. パートを選択する理由（M・A・）



資料出所：労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（平成2年）

49. 現在の仕事への不満や不安 (M.A.)



資料出所：財労働問題リサーチセンター「女性の再就職の実態と条件整備に関する調査」
(平成2年)

50. 既婚女子労働者の末子の保育状況

(M.A.) (※)

区 分	計	保育所・ 託児施設 等の利用	企業内保 育施設の 利用	幼稚園 の 利用	夫	自分又は 夫の父母	自分又は 夫の兄弟 ・ 姉妹	その他の 親 族	知 人	ベビーシ ッター・ 家政婦等	家庭福祉 員・保育 ママ等	学童保育	誰もなし	そ の 他
末子が1歳未満	100.0 〔67.0〕	28.3	0.6	—	4.2	67.2	4.1	7.3	2.7	1.5	2.0	—	—	1.2
末子が1歳以上 小学校入学前	100.0 〔77.3〕	48.9	0.9	15.0	3.6	51.0	3.0	5.0	2.1	1.0	0.8	—	—	0.4
末子が小学校1. 2. 3 年生	100.0 〔79.3〕	—	0.2	—	2.7	55.7	2.3	6.8	2.8	0.2	—	15.0	16.9	3.8

資料出所：財団法人少年協会「既婚女子労働者の生活実態調査」（平成元年）

（注）（ ）内は、それぞれの区分における雇われて働いていた既婚女子労働者の全既婚女子労働者に対する割合である。

51. 要介護者ありの場合の男女、在宅での介護に携わった者の続柄等別労働者数の割合

(※)

	計	在 宅 で の 介 護 に 携 わ っ た 方										親 族 以 外		
		親					族					親 族 以 外		
		親	自 分	配 偶 者	子 供	子 供 の 配 偶 者	自分又は 配 偶 者 の 姉妹	自分又は 配 偶 者 の 兄 弟	自分又は 配 偶 者 兄 弟 の 妻	そ の 他	家 政 婦	ホ ー ム ヘルパー	そ の 他	
※合 計	100.0	45.6	51.8	53.3	10.8	0.5	19.5	6.2	7.2	4.1	7.2	2.6	2.1	
※ 男	100.0	45.1	36.8	74.4	12.0	0.8	14.3	4.5	7.5	2.3	6.0	0.8	0.8	
女	100.0	46.8	83.9	8.1	8.1	—	30.6	9.7	6.5	8.1	9.7	6.5	4.8	
合 計	100.0	34.0	16.5	35.1	0.5	—	6.2	0.5	2.6	1.5	2.1	0.5	0.5	
中な 心た と者	100.0	31.1	3.8	51.5	0.8	—	6.1	—	3.0	1.4	0.8	0.8	0.7	
女	100.0	40.3	43.5	—	—	—	6.5	1.6	1.6	1.7	4.8	—	—	

資料出所：財団法人少年協会「老親介護に関する調査」（平成元年）

（注）※欄は複数回答である。

52. 認可保育所数及び在籍児童数の推移

区 分	計	公 営	私 営	総数に占める 公 営 の 割 合
施 設 数	所	所	所	%
昭 和 40 年	11,199	6,907	4,292	61.7
45	14,101	8,817	5,284	62.5
50	18,238	11,545	6,693	63.3
55	22,036	13,311	8,725	60.4
60	22,899	13,590	9,309	59.3
61	22,879	13,561	9,318	59.3
62	22,826	13,506	9,320	59.2
63	22,776	13,449	9,327	59.0
平 成 元	22,737	13,412	9,325	59.0
2	22,703	13,371	9,332	58.9
在 籍 児 童 数	人	人	人	%
昭 和 40 年	829,740	503,259	326,481	60.7
45	1,131,361	690,344	441,017	61.0
50	1,631,025	1,012,290	618,735	62.1
55	1,996,082	1,188,340	807,742	59.5
60	1,843,550	1,046,060	797,490	56.7
61	1,808,303	1,021,007	787,296	56.5
62	1,784,193	1,004,417	779,776	56.3
63	1,767,275	990,918	776,357	56.1
平 成 元	1,745,296	974,066	771,230	55.8
2	1,723,775	957,249	766,526	55.5

資料出所：厚生省「社会福祉施設調査」（昭和40年～平成2年）

53. 就労継続に必要な条件・制度別既婚女子労働者数の割合

(M.A.) (※)

区分	計	育児のために休める制度	看護のために休める制度	一度退職し、再び同じ会社に就職できる制度	都合のよい時間帯に勤務時間ですらさることのできる制度	週休2日制の導入・休日の増加	1日の労働時間の短縮	在宅勤務制度	転勤に対する配慮	企業内保育施設の充実	保育所の充実	保育ママ(家庭福祉員)等の充実	放課後子供が安心して過ごせる施設の充実	その他
計	100.0	44.2	36.2	29.9	32.4	35.1	29.4	6.7	7.5	10.4	15.1	0.9	26.1	2.8

資料出所：財団法人少年協会「既婚女子労働者の生活実態調査」(平成元年)

54. 介護に携わった労働者の場合の男女、老親を介護する際に最も必要と思われる企業内福祉制度別労働者数の割合

(3つまで複数回答)(※)

	計	相談・情報提供	介護要員の派遣・派遣員等	臨時支出に対する経済的援助措置	転勤上の特別措置	事業所内配置転換	勤務時間の短縮・変更等の取扱い	退職者の再雇用	介護のための休業	その他	無回答
合計	100.0	32.1	53.3	47.4	24.8	9.5	48.9	19.0	58.4	2.2	0.7
男	100.0	38.9	51.4	58.3	43.1	11.1	31.9	8.3	51.4	—	—
女	100.0	24.6	55.4	35.4	4.6	7.7	67.7	30.8	66.2	4.6	1.5

資料出所：財団法人少年協会「老親介護に関する調査」(平成元年)

55. 勤労者世帯の家計収支の推移

年	実 収 入	実収入に占める		
		世 帯 主 収 入	妻 の 収 入	
	円	円	妻の収入の割合 %	
昭和 40 年	65,141	54,111	2,823	4.3
45	112,949	94,632	5,049	4.5
50	236,152	198,316	15,294	6.5
55	349,686	293,362	24,397	7.0
60	444,846	367,036	35,677	8.0
61	452,942	373,267	37,393	8.3
62	460,613	376,242	38,302	8.3
63	481,250	394,956	43,195	9.0
平成 元	495,849	410,117	40,892	8.2
2	521,757	430,670	44,101	8.5

資料出所：総務庁統計局「家計調査」

(注) 1世帯当たり年平均1か月間の収入。

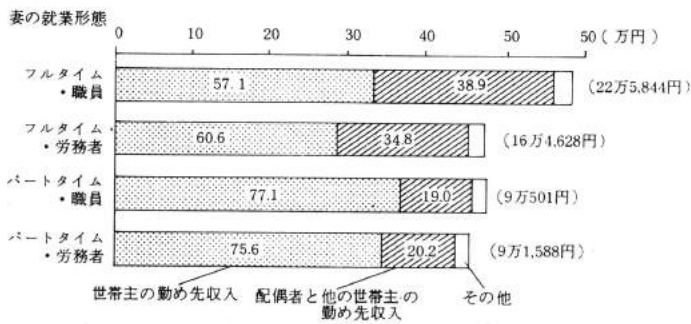
56. 共働き世帯・非共働き世帯別収支金額及び構成比

勤労者世帯（核家族世帯）

	金 額 (円)		構 成 比 (%)	
	夫婦共働き 世 帯	世帯主のみ 働いている 世 帯	夫婦共働き 世 帯	世帯主のみ 働いている 世 帯
実 収 入	556,633	476,556	100.0	100.0
勤 め 先 収 入	528,967	449,498	95.0	94.3
世 帯 主 収 入	420,581	449,498	75.6	94.3
定 期 収 入	321,798	344,228	57.8	72.2
臨時収入・賞与	98,783	105,271	17.7	22.1
妻 の 収 入	107,928	0	19.4	—
他の世帯員収入	458	0	0.1	—
事 業 ・ 内 職 収 入	9,471	1,548	1.7	0.3
他 の 経 常 収 入	6,984	14,337	1.3	3.0
可 処 分 所 得	473,825	400,476	—	—

資料出所：総務庁統計局「家計調査」（平成2年）

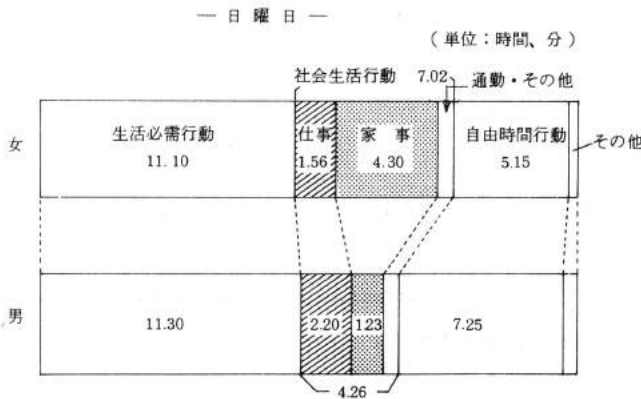
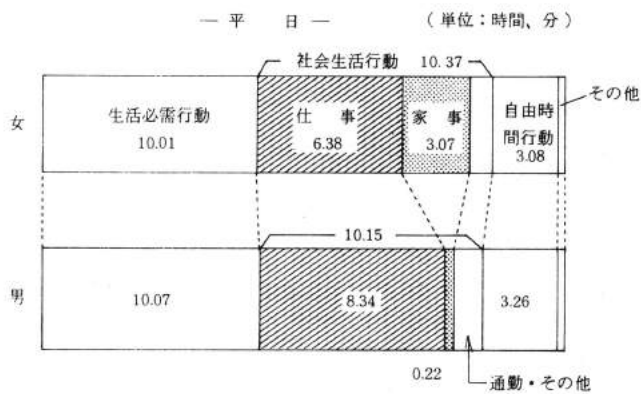
57. 妻の就業形態別実収入 - 勤労者世帯



資料出所：総務庁統計局「全国消費実態調査」（平成元年）

- ① 数字は実収入に占める割合で、単位は%である。
- ② ()内は配偶者その他の世帯主の勤め先収入である。
- ③ 職員とは、主として書記的、技術的又は管理的な仕事をしている者をいう。
労働者とは、主として肉体的労働に従事している者をいう。

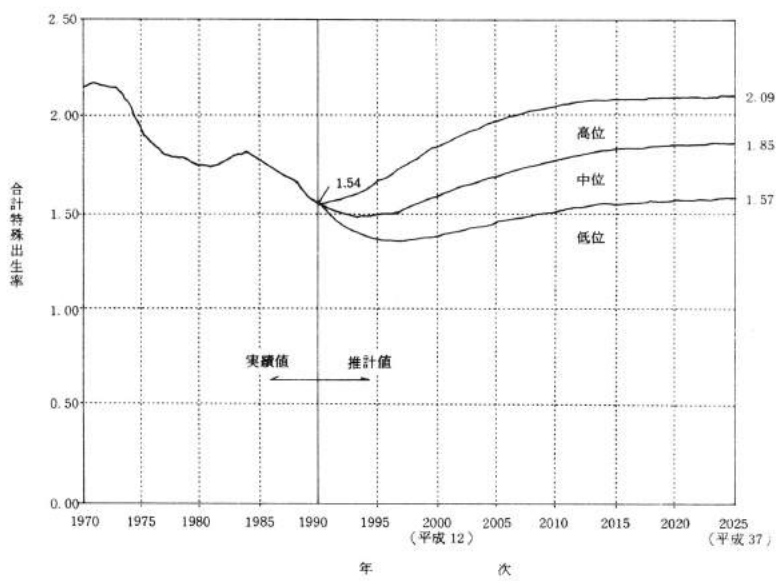
58. 勤め人男女の生活時間



資料出所：NHK「国民生活時間調査」（平成元年）

- ① 生活必需行動：「睡眠」「食事」など
- ② 社会生活行動：「仕事」「家事」「学業」など
- ③ 自由時間行動：「レジャー活動」「マスメディア接触」など

59. 合計特殊出生率の推移



資料出所：厚生省人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成 3 年 6 月暫定推計）」

60. 年齢階級別女子の未婚割合の推移

年	1965年	1970年	1975年	1980年	1985年
15 歳 以上	27.1	24.9	21.5	20.9	21.7
15 ～ 19	98.5	97.8	98.6	99.0	98.9
20 ～ 24	68.1	71.6	69.2	77.7	81.4
25 ～ 29	18.9	18.1	20.9	24.0	30.6
30 ～ 34	9.0	7.2	7.7	9.1	10.4
35 ～ 39	6.8	5.8	5.3	5.5	6.6
40 ～ 44	4.7	5.3	5.0	4.4	4.9
45 ～ 49	3.0	4.0	4.9	4.4	4.3
50 ～ 54	2.1	2.7	3.8	4.4	4.4
55 ～ 59	1.7	2.0	2.6	3.5	4.4
60 ～ 64	1.3	1.6	2.0	2.4	3.5
65 ～ 69	1.1	1.3	1.8	1.7	2.4
70 ～ 74	1.1	1.1	1.6	1.3	1.7
75 ～ 79	1.1	1.1	1.5	1.0	1.3
80 ～ 84	0.9	1.0	1.4	0.8	1.0
85 歳 以上	0.8	1.0	1.2	0.7	0.8

資料出所：総務庁統計局「国勢調査報告」

