

第22回働く婦人の福祉運動資料

働く婦人の福祉をすすめましょう

労働省婦人少年局

パンフレット No72

1974・9

目 次

はじめに	1
I 働く婦人の動き	2
II 第22回働く婦人の福祉運動の目標について	6
～働く婦人の福祉対策をすすめる～	
勤労婦人の健康管理について	6
職業生活と家庭生活の調和	11
職業能力の有効発揮	12
勤労婦人福祉法	15

は　じ　め　に

労働省婦人少年局では、昭和28年以来、「働く婦人の福祉運動」を実施しており、今年は第22回を迎えます。

この運動は、経済社会における婦人の役割を、広く、労、使、社会一般に知らせるとともに、働く婦人の母性を守り、その地位を高めることについて、理解と協力を促すことを目的として、毎年目標をかかげて全国的に実施しています。

働く婦人が職業生活と家庭生活とを調和させながら、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は、働く婦人の福祉増進の立場からはもとより、経済社会の発展にとって重要なことと考えられるところから、勤労婦人福祉法の趣旨にそった福祉対策をすすめる必要があります。

本年も引続き、「働く婦人の福祉対策をすすめる」を目標としました。

このパンフレットは、働く婦人の動きと、今年の運動目標を広く知っていただくために作りました。皆様にご活用いただければ幸いです。

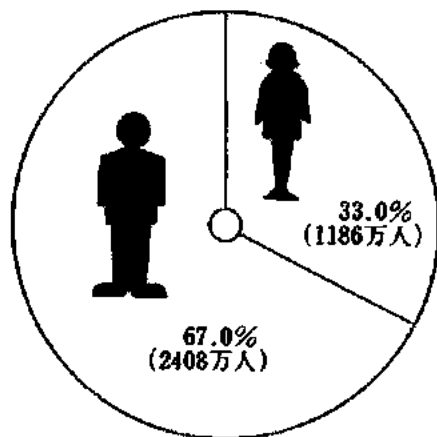
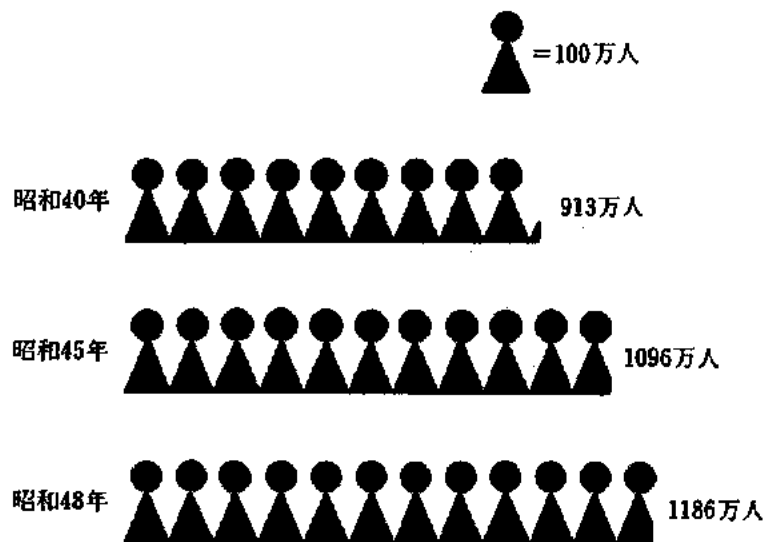
1974年9月

労働省婦人少年局

I 働く婦人の動き

働く婦人の数は
1,186万人になりました

働く婦人は
雇用者全体の
3分の1を占めています

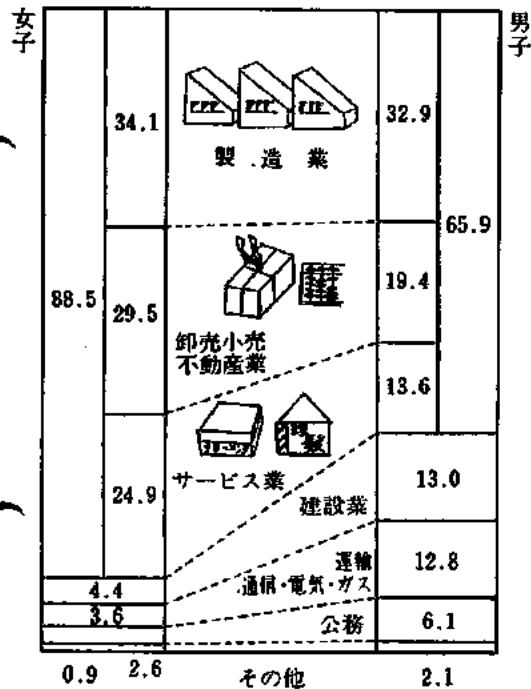


総理府「労働力調査」

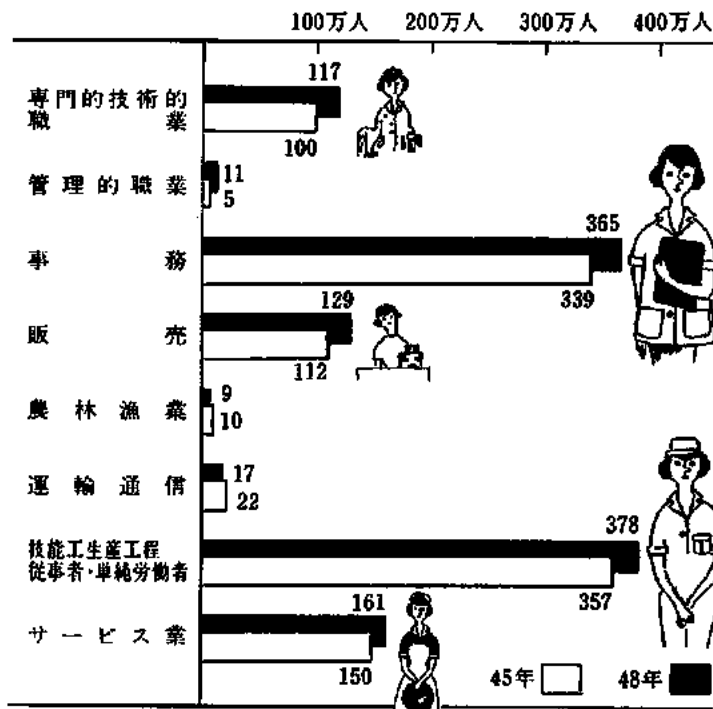
婦人はあらゆる分野で働いています

産業別にみると

(構成比%)



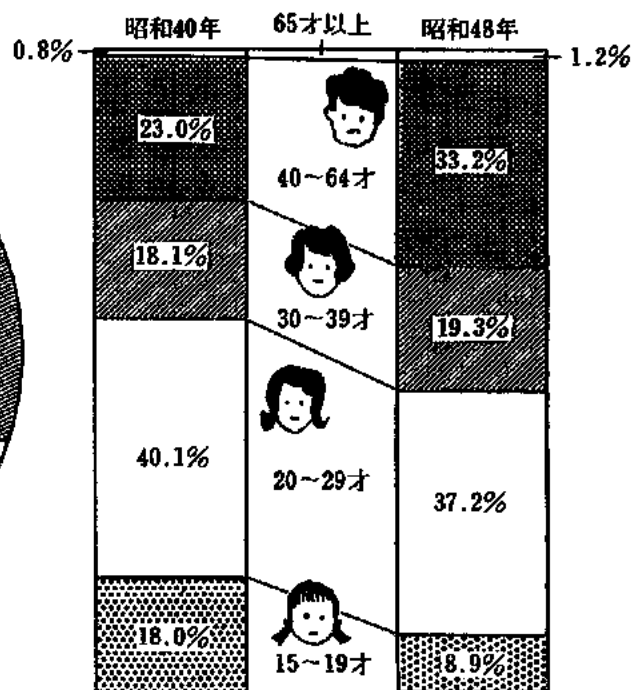
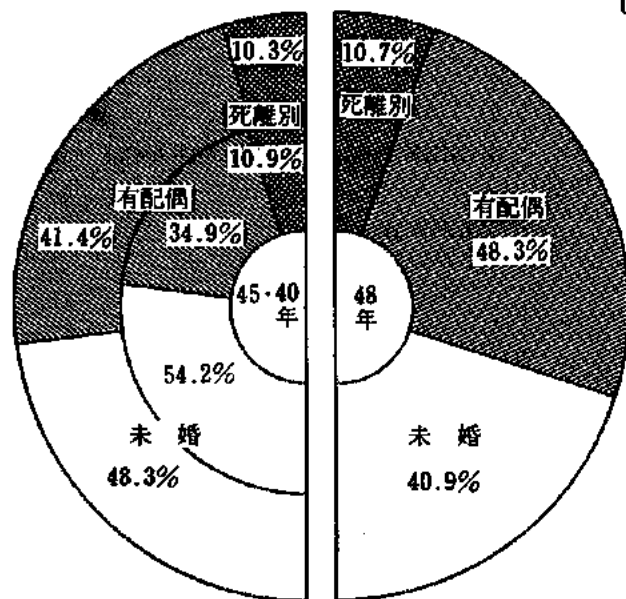
職業別にみると



総理府「労働力調査」

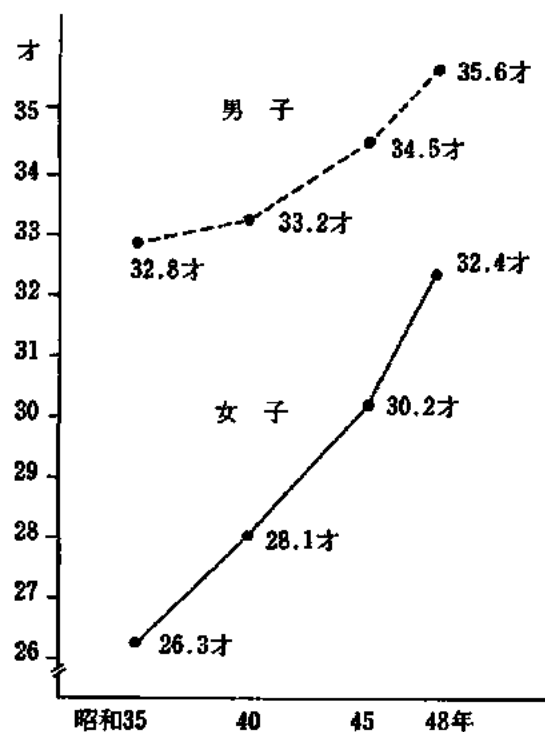
働く婦人の6割は既婚者です。

中高年令の婦人も増えています。



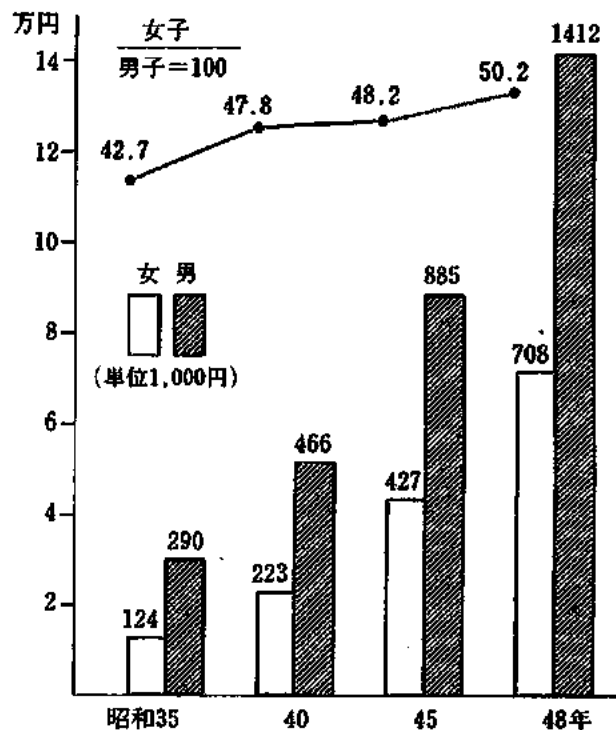
総理府「労働力調査」

働く婦人の平均年齢が高まっています



労働省「賃金構造基本調査」

男女の賃金格差は縮まっています



労働省「毎月勤労統計調査」

II 第22回働く婦人の福祉運動の目標について

～働く婦人の福祉対策をすすめる～

近年、職場に進出する婦人の数は漸増し、働く婦人の数は、雇用者全体の約3分の1、1,186万人に達しています。なかでも、勤労婦人の半数以上を既婚婦人が占め、平均年令や平均勤続年数も高まっています。このような情勢の中で、昭和47年7月に勤労婦人福祉法が制定され、本年は3年目を迎えております。この間、勤労婦人はもちろん、事業主や社会一般に対してこの法律の周知をはかり、その理解を深めるとともに、法律に基いて昨年7月に策定された「勤労婦人福祉対策基本方針」にそって、勤労婦人の福祉対策を総合的に推進してきましたが、本年も、同様にその促進をはかってゆきます。

☆ 勤労婦人の健康管理について

勤労婦人は勤労者であるとともに、次代をになう子供を生み育てる母性をもっていますが、その職業生活が母性としての健康に悪い影響を与えることがあってはならないと考えられます。労働基準法では、妊娠中の軽易業務転換、出産についての産前産後休業等を規定していますが、各種の調査結果から、勤労婦人は家庭婦人に比べて、妊娠中や分娩等の経過に異常が多く発生していることが分ってきましたから、「勤労婦人福祉法」では、妊娠中や出産後の勤労婦人の健康管理について、事業主が必要な措置をとるよう要請しています。

(1) 一般的な配慮と措置

一般的にいつて、流・早・死産を起したり、胎児に障害を与える危険性のある仕事や動作はできるだけ避けることが望まれます。通勤の状態もかなり影響すると考えられますので、その面の配慮も必要です。

まず、避けることが望ましい仕事や動作としては、次のような仕事があります。

- 重い物を持ちあげたり運ぶなど、下腹部に力が入ったり圧迫したりする仕事。振動や衝撃が直接腹部にひびく仕事
- 中腰の作業、頻繁に階段を昇降すること
- 床がコンクリートで冷えたり、冷房などの低温、又は高温下での仕事
- 有害物質や薬品を取り扱う仕事
- 放射線を受ける危険のある仕事

通勤については、通勤時間が長く、乗物の震動や混雑が著しい場合は、物理的な圧迫ばかりでなく、精神的な緊張から、母体や胎児に障害を与えることになりますから、乗物の種類をかえたり、ラッシュ時を避けて出勤するなどの措置が必要です。妊娠初期から4ヵ月まで、妊娠8ヵ月以降は、特に配慮が必要です。

勤労婦人は勤務をもっているので、定期的な健康診査や保健指導を受け難いと考えられますから、十分に気をつけて、きちんと受診するよう心掛けるべきです。そのための時間が確保でき、示された保健指導が守れるよう事業主の配慮が望まれます。次の基準の回数を守って健康診査を受けましょう。

妊娠7カ月までは4週間に1回

妊娠8月から9カ月までは2週間に1回

妊娠10カ月以降分娩までは1週間に1回

産褥初期の1～2週間までは毎日

産褥後期（分娩後1年程度）1回

この他、休養や休憩或いは補食の時間とか、そのための場所とか必要に応じて配慮されることが望まれます。また、妊娠中に時間短縮を伴う業務の軽減をうけた勤労婦人は、何の軽減もうけなかった者に比べて、後期妊娠中毒症の発生率が低いという調査結果もあります。妊娠中ばかりでなく、出産後1年以内程度は、深夜業はもちろん、時間外労働についても特段の配慮がのぞましいと考えられます。

（2） 妊娠中や出産後の各種の症状等に対応する措置

妊娠中や出産後の健康状態は個人差が大きく、また仕事の内容、妊娠中や出産後の休業、時間短縮等の状況も区々なので、各種の症状等に対応する措置は医師等の指示により講ずるのが原則です。

次のような症状等は妊娠中や出産後現われやすいもので、医師等からこれに対応する職業生活上の指示が得られないときは、次に掲げる内容を基準として措置することが望ましいことです。

症 状	措 置 内 容
①つわり 妊娠初期のだるさ、食欲不振、嗜好の変化	悪臭、騒音、通勤時の人いきれなどを避ける。 体重が2kg以上減少する場合は勤務時間の短縮または休業
②おそ（悪阻） 激しい嘔吐、食物摂取不能	休業と医師の治療が必要
③貧血（血色素量 9g/dl 未満） 動悸、めまい、手足のむくみ	重労働を避ける。 勤務時間の短縮、勤務軽減または休業
④流・早産の徴候 出血と下腹痛	医師の治療と休業 予防のため立作業から坐作業に移す。通勤について配慮する。
⑤晩期妊娠中毒症 （高血圧、蛋白尿） 高血圧 軽症（収縮期圧最高 140mmHg ～ 169mmHg） 重症（収縮期圧最高170mmHg 以上 または拡張期圧最低110mmHg 以上） 蛋白尿 軽症（ 2.9% 以下） 重症（ 3.0% 以上） 浮腫	早期に発見して医師の診察をうける。 十分な睡眠と休養をとり、食物に注意する。 軽作業への転換、勤務時間の短縮または休業 休業 勤務時間の短縮、休業 休業 症状によって休業
⑥静脈瘤 下肢に静脈瘤ができる。	立作業、下肢作業、長時間同一姿勢の作業の制限 横臥して休憩する。
⑦多胎妊娠 晩期妊娠中毒症、未熟児の発生率が高い。	妊娠30週（8ヵ月後半）以降休業
⑧復古不全 産後長期間全身状態の回復が不完全である。	一定期間軽作業への転換、時間短縮、時差出勤

＜事業所における実施例＞

○ある事業所では、妊娠中の女子従業員に通院休暇を与えています。

女子従業員が妊娠により通院休暇を請求した場合、月間1日。（この場合、通常勤務したときの賃金を支給）

○ある事業所では妊娠中の女子職員に通勤緩和措置及びつわり休暇を実施しています。

通勤緩和措置

対象範囲：交通機関を利用している妊娠中の婦人全員

適用時間：勤務の始めまたは終りにおいて1日につき原則として1時間をこえない範囲
つわり休暇

適用範囲：つわりのため勤務することが困難な女子職員

日数：産前休暇にはいるまでの間において10日をこえない範囲内で必要とされる期間とし、1日、半日または1時間を単位とし、継続または断続してもよい。

○ある事業所では妊娠中の女子従業員に間食時間を与えています。

妊娠証明のある場合午前、午後各15分

＜母性健康管理指導医にご相談を＞

労働省では、勤労婦人の母性健康管理対策をすすめるため、母性健康管理指導医を婦人少年室に配置し（現在、北海道、神奈川、東京、愛知、大阪、福岡の6室）行政指導体制を整備することになっています。健康管理上の具体的な問題について、これらの指導医に相談を希望する場合は、婦人少年室へお申出下さい。

☆ 職業生活と家庭生活の調和

前にも述べたとおり、勤労婦人の半数以上が既婚婦人ですが、未婚の時から引続き就労している人、再就職した人、さらに、中高年になってはじめて就職した人など、種々のタイプがありますし、家庭環境も様々です。これらの婦人が、職業生活と家庭生活の調和をはかる上で、育児は大きな問題になります。育児、特に乳幼児の育児のために心ならずも退職する勤労婦人は少なくありません。このことは、仕事の継続をのぞむ婦人にとって不利なばかりでなく、事業主にとっても、熟練した労働力を失うことにもなりますから、勤労婦人福祉法では、事業主に対して、必要に応じて、育児休業の実施など育児に関する便宜を供与するよう努めることを義務づけています。この育児休業の実施によって、勤労婦人は職場を失わないで、子供を自分の手で育てることができますし、企業は勤労婦人の勤労意欲を高め、熟練労働力を確保するのに役立てることができます。一方、子供にとっても、乳児期を母親の手で育てられることは好ましいことです。育児休業後復職した場合でも、子供の健康診査、保育所に通うことなどの問題があります。

(1) 育児休業制度のあらまし

イ 対象：乳幼児をもつ勤労婦人

ロ 期間：生後満1才に達するまでの1年程度が一般的。それより短い期間（例えば6カ月）を決めるなど撰択に巾をもたせると便利。

ハ 休業中の扱い

この制度の利用者は雇用関係を継続しているから、社宅などの厚生福利施設や共済制度の利用などの便宜をうけられる反面、服務上の規律に従うことになる。

- ・ 給与等は他の休業の場合との均衡を勘案して決める。
- ・ 健康保険や厚生年金保険など被保険者の資格を継続させるときは、保険料の負担などについてはっきり決める。
- ・ 原則として原職に復帰させる。

これらの制度のあり方は、具体的には、労使の話し合いで決めるべきことであって、決まった内容は就業規則、労働協約などにはっきり書くことが必要です。

(2) その他の育児のための措置

勤労婦人が、産後休業後または育児休業後、子供を育てながら就労している場合、授乳のための時間のほか、乳幼児の健康診査とか、保育所へ通うためなどの時間が必要ですが、労働時間とかかわりがありますので、これらの時間がとれるような措置が考えられます。

労働基準法で規定されている「1年未満の生児を育てる女子が請求した場合、1日2回各30分の育児時間を与える」ことは、どの事業主も必ず守らねばなりません。それ以外に、勤労婦人福祉法では、事業主に対して、先にあげた乳幼児に健康診査をうけさせるための時間や、保育所へ子供を連れていく時間等を配慮するよう望んでいます。

さらに、職場に授乳室があれば、家と職場が近い場合には育児時間に子供を連れてきてもらって授乳することもできます。

☆ 職業能力の有効発揮

技術革新や人手不足の深刻化によって、婦人の職場進出が著しくなり、就業の分野も広がってい

る一方、依然として、いわゆる女子に適した職種に職場を限定する傾向も根強く残っています。従って、婦人が能力を十分に発揮するために、雇用機会や就業分野を拡げること、不合理な雇用慣行をなくすこと、賃金、昇給、昇格等の処遇のうえで男女差別をなくすことに努める必要があります。

しかも、婦人自身の働く者としての意欲は高まってきていますから、積極的に能力を伸ばし、これを有効に発揮して充実した生活をしたと考え人も多くなっています。そこで、婦人に対する職業訓練の機会を十分に設け、種々の就業のかたちに応じられる職業指導の体制をつくるのが大切です。

(1) 職業訓練

学校を卒業してすぐ就職した場合は、就職先で一応の教育訓練を受け、職場に配属されて、そこでさらに必要な訓練を受けることになりますが、再就職或いは中高年齢になってからの就職では、すぐ職場に配置されることが普通です。しかし、婦人が技能を習得し、能力を高めるために、公共の職業訓練だけではなく事業主も相当の機会を設けていますから、すすんで訓練を受けてほしいものです。

公共職業訓練の養成職業訓練を受けた者のうち洋裁・和文タイプ・美容の科目は殆んどが女子で、造船製図では80%、機械製図では56%が女子ですし、能力再開発訓練を受けた者のうち32%は女子でした。これらの訓練は無料で受講できますし、場合によっては、訓練手当が受けられます。また、経理事務、医療事務、写図等については2週間の短期職業講習の制度もあります。

(2) 職業指導

婦人が職業をもつ機会が増え、職業生活が長くなったことから、就職時ばかりでなく就職後も、仕事への適応とか、適性とかについて、いつでも相談のできる体制が整っていることが必要です。

公共職業安定所では、新しく学校を卒業した女子や一般の女子に対して、職業知識を与え、就職のあっ旋をしています。この一般職業紹介とは別に、家庭の主婦を対象に職業指導や職業紹介をするパートタイム紹介などの窓口もあります。また、婦人が簡単に求人等の情報を知り、職業相談に来易いよう、駅前ビルなど全国11カ所に、ターミナル職業相談室を設けて、サービス活動をしています。

働く婦人の福祉施設

働く婦人の家は、勤労婦人の相談に応じたり、講習、休養、レクリエーションの場とするために、地方公共団体が設置するものですが、48年度からはその大型のものとして、勤労婦人センターも建設されています。48年度末で、働く婦人の家は54カ所になり、そのうち5カ所は勤労婦人センターです。49年7月には、「働く婦人の家の設置及び運営についての望ましい基準」が定まりました。

また、内職相談センターが、全国48カ所にあり、内職の相談やあっ旋、苦情相談の受理や処理、或いは、内職技術の指導を行っています。

3. 勤労婦人福祉法（昭和47年7月1日法律第113号）

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、勤労婦人の福祉に関する原理を明らかにするとともに、勤労婦人について、職業指導の充実、職業訓練の奨励、職業生活と育児、家事その他の家庭生活との調和の促進、福祉施設の設置等の措置を推進し、もって勤労婦人の福祉の増進と地位の向上を図ることを目的とする。

（基本的理念）

第二条 勤労婦人は、次代をになう者の生育について重大な役割を有するとともに、経済及び社会の発展に寄与する者であることにかんがみ、勤労婦人が職業生活と家庭生活との調和を図り、及び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むことができるように配慮されるものとする。

第三条 勤労婦人は、勤労に従事する者としての自覚をもち、みずからすすんで、その能力を開発し、これを職業生活において発揮するように努めなければならない。

（関係者の責務）

第四条 事業主は、その雇用する勤労婦人の福祉を増

進するように努めなければならない。

2 国及び地方公共団体は、勤労婦人の福祉を増進するように努めなければならない。

3 事業主がその雇用する勤労婦人の福祉の増進のための措置を講じ、又は国若しくは地方公共団体が勤労婦人の福祉の増進のための施策を講ずるにあつては、事業主又は国若しくは地方公共団体は、その措置又は施策を通じて、前二条に規定する基本的理念が具現されるように配慮しなければならない。

（啓発活動）

第五条 国及び地方公共団体は、勤労婦人の福祉について国民の関心と理解を深め、かつ、勤労婦人の勤労に従事する者としての意識を高めるとともに、とくに、勤労婦人の能力の有効な発揮を妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行なうものとする。

第二章 勤労婦人福祉対策基本方針

第六条 労働大臣は、勤労婦人の福祉に関する施策の基本となるべき方針（以下「勤労婦人福祉対策基本方針」という。）を定めるものとする。

2 勤労婦人福祉対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

- 一 勤労婦人の職業生活及び家庭生活の動向に関する事項
- 二 勤労婦人の福祉の増進について講じようとする施策の基本となるべき事項
- 3 勤労婦人福祉対策基本方針は、勤労婦人の労働条件、意識並びに年齢別及び配偶の関係別の就業状況等を考慮して定められなければならない。
- 4 労働大臣は、勤労婦人福祉対策基本方針を定めるにあたっては、あらかじめ、婦人少年問題審議会の意見をきくほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。
- 5 労働大臣は、勤労婦人福祉対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。
- 6 前二項の規定は、勤労婦人福祉対策基本方針の変更について準用する。

第三章 福祉の措置

(職業指導等)

第七條 職業安定機関は、勤労婦人がその適性、能力、経歴、技能の程度等によきわしい職業を選択し、及び職業に適應することを容易にするため、勤労婦人その他関係者に対して雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、勤労婦人の特性に適應した職業指導を行なう等必要な措置を講ずるものとする。
(職業訓練)

第八條 国、都道府県及び雇用促進事業団は、勤労婦人が職業に必要な技能（これに関する知識を含む。）を習得し、その能力の向上を図ることを促進し、かつ、勤労婦人に対し職業訓練の機会が均等に確保されるようにするため、勤労婦人その他関係者に対して、職業訓練に関する啓もう宣伝を行なうとともに、施設の整備その他勤労婦人の職業訓練の受講を容易にするために必要な措置を講ずるように努めなければならない。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する配慮及び措置)

第九條 事業主は、その雇用する勤労婦人が母子保健法（昭和四十年法律第百四十一号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるような配慮をするように努めなければならない。

第十條 事業主は、その雇用する勤労婦人が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講ずるように努めなければならない。

(育児に関する便宜の供与)

第十一條 事業主は、その雇用する勤労婦人について、必要に応じ、育児休業（事業主が、乳児又は幼児を

有する勤労婦人の申出により、その勤労婦人が育児のため一定期間休業することを認める措置をいう。)の実施その他の育児に関する便宜の供与を行なうように努めなければならない。

(相談、講習等)

第十二条 国及び地方公共団体は、勤労婦人に対して勤労に従事する者としての教養の向上、職業生活と家庭生活との調和の促進等に資するため、必要な指導、相談、講習その他の措置を講ずるように努めなければならない。

第四章 福祉施設

(働く婦人の家)

第十三条 地方公共団体は、必要に応じ、働く婦人の家を設置するように努めなければならない。

2 働く婦人の家は、勤労婦人に対して、各種の相談に応じ、及び必要な指導、講習、実習等を行ない、並びに休養及びレクリエーションのための便宜を供与する等勤労婦人の福祉に関する事業を総合的に行なうことを目的とする施設とする。

3 労働大臣は、働く婦人の家の設置及び運営についての望ましい基準を定めるものとする。

(働く婦人の家指導員)

第十四条 働く婦人の家には、勤労婦人に対する相談及び指導の業務を担当する職員(以下「働く婦人の家指導員」という。)を置くように努めなければならない。

2 働く婦人の家指導員は、その業務について熱意と識見を有し、かつ、労働大臣が定める資格を有する者のうちから、選任するものとする。

第五章 雑則

(国の助言等)

第十五条 国は、勤労婦人の福祉を増進するための事業を推進するために必要な助言、指導その他の援助を行なうように努めなければならない。

(調査等)

第十六条 労働大臣は、勤労婦人の職業生活及び家庭生活に関し必要な調査研究を実施するものとする。

2 労働大臣は、この法律の施行に関し、関係行政機関の長に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

3 労働大臣は、この法律の施行に関し、都道府県知事から必要な調査報告を求めることができる。

(第十七条、附則は省略)

1974年8月15日 印刷

1974年8月25日 発行

働く婦人の福祉をすすめましょう

東京都千代田区大手町1-3-1

発行者 労働省婦人少年局

印刷所 フォー製版印刷株式会社