

女性の地位



情報 No.30

主 要 内 容

- 1 介護休業制度等の法的整備に関する婦人少年問題審議会の建議及び育児休業等に関する法律の一部を改正する法律案
- 2 平成6年版働く女性の実情（要約）
- 3 女性の公職参加状況
- 4 女子新規学卒者のための就職問題に関する「特別相談窓口」利用状況について
- 5 「新規学卒採用内定等調査」結果概要
- 6 OECD 経済における婦人の役割作業部会第19回会合
- 7 第49回国連総会（第3委員会）における女性問題審議（概要）について

1995年2月
労働省婦人局

目 次

1 介護休業制度等の法的整備に関する婦人少年問題審議会の建議及び育児休業等に関する法律の一部を改正する法律案	1
2 平成6年版働く女性の実情（要約）	8
3 女性の公職参加状況	19
4 女子新規学卒者のための就職問題に関する「特別相談窓口」利用状況について	27
5 「新規学卒採用内定等調査」結果概要	30
6 OECD／経済における婦人の役割作業部会第19回会合	37
7 第49回国連総会（第3委員会）における女性問題審議（概要）について	40

1 介護休業制度等の法的整備に関する婦人少年問題審議会の建議及び育児休業等に関する法律の一部を改正する法律案

(1) 介護休業制度等の法的整備に関する婦人少年問題審議会の建議について

婦人少年問題審議会（会長 人見康子 慶応義塾大学名誉教授）は、平成6年12月16日、労働大臣に対し、介護休業制度等の法的整備について以下のような建議を行った。

婦 審 発 第 17 号

平成6年12月16日

労 働 大 臣

浜 本 万 三 殿

婦人少年問題審議会

会長 人 見 康 子

介護休業制度等の法的整備について（建議）

婦人少年問題審議会は、婦人部会において、平成5年4月以来、婦人行政に係る主要な課題について審議を行ってきたが、このうち、介護休業制度等の普及対策については、今般、別紙のとおり部会報告がとりまとめられた。

労働省においては、審議の経過及び報告の内容を十分尊重して、介護休業制度その他所要の措置についての法的整備を速やかに行うよう建議する。

（別紙）

我が国は世界に例をみないほど急速に高齢化が進展しつつあり、西暦2000年には世界一の高齢社会が到来するものと見込まれている。それに伴い、現在100万人といわれる寝たきりや痴呆性の高齢者の数も飛躍的に増大することが予測されている。また、少子化の進展、核家族化、単独世帯の増加、共働き雇用者世帯の増加など家族形態の変化が進む中で、家族による介護の機能が低下してきている。このため、老親の介護を中心に家族の介護の問題が国民的に重要かつ喫緊の課題となっている。

このため、国全体として緊急に総合的な介護対策を進めることが強く求められているが、我が国においては、社会福祉サービスの現状及び将来の見通しをみても、家族による介護を抜きにしては介護問題を解決しえない状況にあり、また、現実には家族による介護を求める国民の意識も強

い。

このような状況において、家族の介護のために職を失わざるを得ない労働者は、40歳台、50歳台を中心として年間8万人を超えているほか、勤務形態を変更したり、勤務先を変更したりする労働者もあり、家族介護の問題は、勤労者にとって雇用を継続する上できわめて深刻な問題となっている。

この問題に対処するためには、国や地方自治体が介護施設や在宅介護サービスの一層の充実を図ることが重要であることはもとよりであるが、これと相まって、介護休業制度の普及定着を図っていくことが有効である。この制度は、介護を要する家族を抱える労働者が雇用を中断することなく家族介護を行うことができ、かつ、職場において有効に能力を発揮できる制度として、労働者にとってはもとより、企業にとっても有能な人材を退職させることなく確保し得るメリットの多い制度といえることができる。

このため、介護休業制度の導入については、労使による取組が積極的に行われ、また労働省も平成4年に「介護休業制度等に関するガイドライン」を策定し、普及啓発を進めた。この結果、介護休業制度は、大企業を中心として普及が急速に進み、500人以上の事業所においては50%を超える普及率となっている（平成5年度女子雇用管理基本調査）。また、国家公務員についても、本年9月から法律に基づき介護のために休むことができる制度が導入されている。しかしながら、中小企業における普及率は、30～99人の事業所においては14.2%にとどまっており、いまだ低いのが実情である。

介護の問題は、大企業の労働者であると中小零細企業の労働者であるを問わず共通に抱える問題であり、労使が自主的に取り組むことはもとよりであるが、上述したような背景において、介護休業制度を今後一層広く、かつ、迅速に普及させるためには、その定着を確保しうるような基本的な法的枠組みを作るべき時期にきていると考える。

この場合、その内容は、家族による介護の必要性及び労働者の雇用の継続の必要性と企業の要員管理等の負担との調和が図られるよう配慮がなされる必要がある。また、介護休業制度の円滑な運用を図るため、代替要員の確保に関する問題について、国は、必要な対策を検討するべきである。

また、介護を要する家族を抱えた労働者が雇用を継続し、仕事と介護との両立を図ることを可能とするには、休業制度だけではなく、できる限り休まないですむようにする制度や施策の充実も重要である。このため、勤務時間短縮等の措置も有効であり、さらに企業が労働者の仕事と介護との両立を支援する様々な援助を行っていくことが期待される。国、地方公共団体においては、そうした企業に対する援助等を行うことが必要である。

さらに、介護のために退職した者のために、再雇用制度の普及、再就職の援助を行うことも重

要なことであるので、これに関する施策の充実を図ることが適当である。

なお、高齢化の進展に伴い、介護を要する家族を抱えた労働者の雇用の継続の観点から、当該労働者以外の介護の担い手を確保することが不可欠であり、介護労働力の確保施策の積極的推進が図られることが重要である。また、介護に関する税制上の扱いについても、介護に要する費用の負担の軽減や介護に携わる者の労力をどのように評価するかという観点から、今後議論が深められることが求められる。

高齢化・少子化への対応が今後ますます大きな社会的課題となっていくことを考えると、介護とあわせて育児の問題も重要であり、男女労働者がその能力を十分発揮できるような条件整備を図るという観点から、職業生活と家庭生活との両立を図るための環境整備の事業を体系的・総合的に構築することが不可欠である。介護休業制度の法的整備に当たっては、この問題についてもあわせて取り組むことが望まれる。

以上のような点を総合的に考慮すると、法的整備に当たっての基本的考え方は概ね下記によることが適当であると考える。

記

- 1 男女労働者が、常時介護を必要とする家族の介護のために休業することを申し出たときは、一定の期間についてこれを認めることを事業主の義務とするという基本的な法的枠組みを作る必要がある。

本項については、事業主の努力義務の規定とすべきであるとする意見もある。

- 2 介護休業の対象となる家族の範囲については、介護休業制度利用者の実態からみて介護休業の申し出を行う労働者の配偶者、子、父母及び配偶者の父母とすることが適当である。

本項については、同居又は扶養の条件を付すべきであるとする意見、同居の条件を付してでも祖父母、兄弟姉妹等を含むより広い範囲とすべきであるとする意見もある。

- 3 介護休業を取得できる期間は、家族介護の必要性和企業の要員管理等の負担との均衡を考慮して、連続する3か月とすることが適当である。

また、介護休業を取得できる回数としては、対象となる家族1人につき1回は確保することとすることが適当である。

なお、休業の申出期間については、介護のために休業せざるを得なくなる場合の緊急性と、企業の正常な事業の運営の確保の必要性との調和が図られるように決められるべきである。

本項については、介護休業を取得できる期間は最長1年間とし、回数は継続する1要介護状態ごとに1回とすべきであるとする意見もある。

- 4 勤務時間の短縮等の措置は、このような措置が導入しにくい職種もあるという指摘がある一方、一般的には、労使にとって介護と仕事との両立を図る上で、現実的かつ有効な制度であると考えられるので、介護休業制度と相まって機能するよう法律の中に盛り込むことが適当である。
- 5 法律の内容は制度の最低基準を示すものとし、それ以外のところは労使の自主的な話し合いにより、それぞれの産業、企業の実態等に即した制度が工夫されることが望ましく、国もそれを必要に応じ支援することが適当である。
- 6 上記の内容に関する法律の適用時期については、介護休業制度の現時点での普及率を考慮すると、各事業所において介護休業制度を円滑に導入するための準備期間を3年間程度とる必要があり、当該期間内においてなるべく早期に制度の確立が図られるよう支援措置を含め、指導援助を行うことが必要である。この場合において、代替要員の確保については、有効な対策が講じられるよう法的整備を含め検討を進める必要がある。

本項については、全事業所に法施行後速やかに法律を適用すべきであるとする意見もある。
- 7 休業期間中の経済的援助のあり方については、今後、介護休業制度が適用される時期を念頭におきつつ、更に十分に議論することが適当と考える。
- 8 介護休業制度や育児休業制度とともに、育児、介護等の問題を抱えた労働者の職業生活と家庭生活との両立のための支援事業を体系化し、その内容を法律に盛り込むことが適当である。

(2) 育児休業等に関する法律の一部を改正する法律案について

労働省では、平成6年12月16日の婦人少年問題審議会の建議をうけて、「育児休業等に関する法律の一部を改正する法律案要綱」をとりまとめ、本年1月11日に同審議会に諮問したところ、1月24日におおむね妥当と認める旨の答申を得た。

これに基づき「育児休業等に関する法律の一部を改正する法律案」が作成され、2月7日に閣議決定された上、2月8日国会に提出された。

その概要は以下のとおりである。

育児休業等に関する法律の一部を改正する法律案の概要

1 題 名

法律の題名を「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」に改める。

2 目 的

この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため勤務時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってその職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、その福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。

3 基本的理念

- (1) この法律の規定による子の養育又は家族の介護を行う労働者の福祉の増進は、子の養育又は家族の介護を行う労働者各人が職業生活の全期間を通じて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、育児又は介護について家族の一員としての役割を円滑に果たすことができるようにすることをその本旨とする。
- (2) 育児休業又は介護休業をする労働者は、その休業後における就業を円滑に行うことができるよう必要な努力をするようにしなければならない。

4 関係者の責務

事業主並びに国及び地方公共団体は、3の基本的理念に従って、子の養育又は家族の介護を行う労働者の福祉を増進するように努めなければならない。

5 育児休業

(従前どおり)

6 介護休業

- (1) 労働者は、その事業主に休業開始予定日と休業終了予定日等を明らかにして申し出ることにより、連続する3月の期間を限度として、常時介護を要する対象家族（配偶者（事実婚を含む。以下同じ。）、父母及び子（これらの者に準ずる者を含む。）、配偶者の父母）1人につき1回の介護休業をすることができる。この場合、事業主は、労使協定で介護休業をすることができないものとして定めた一定範囲の労働者が申し出た場合を除き、介護休業の申出を拒むことができない。
- (2) 労働者が介護休業の申出をし、又は介護休業をしたことを理由とする解雇を禁止する。

（注）申出期間（使用者による休業開始日の繰下げ可能期間）は2週間。労働者は、休業開始予定日の前日までは、休業申出の撤回ができ、その後の再度の申し出は、1回は可。

7 事業主が講ずべき措置

- (1) 労働者への育児・介護休業中及び休業後の労働条件に関する事項の周知及び雇用管理上の措置
 - イ 事業主は、育児・介護休業中及び休業後の労働条件に関する事項を定め、その周知及び

休業を申し出た労働者に対する明示に努めなければならない。

- ロ 事業主は、労働者の休業申出及び休業後における就業が円滑に行われるようにするため、配置その他の雇用管理等に関して、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(2) 勤務時間の短縮等の措置

イ 一歳未満の子を養育する労働者に関する措置（従前どおり）

- ロ 事業主は、常時介護を要する対象家族を介護する労働者に関して、連続する3月（介護休業した期間があればそれと合わせて3月）以上の期間における勤務時間の短縮等の措置を講じなければならない。

(3) 一歳から小学校就学始期までの子を養育する労働者等に関する措置

イ 一歳から小学校就学始期までの子を養育する労働者に関する措置（従前どおり）

- ロ 事業主は、家族を介護する労働者に関して、介護休業制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(4) 事業主は、妊娠、出産、育児及び介護を理由として退職した者（以下「育児等退職者」という。）について、必要に応じ、再雇用特別措置を実施するように努めなければならない。

(5) 労働大臣は、(1)から(4)までの事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項を定め、これを公表する。

8 対象労働者等に対する支援措置

(1) 国は、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続その他その福祉の増進を図るため、事業主、事業主団体その他の関係者に対して給付金の支給その他の必要な援助を行うことができる。

(2) 国及び地方公共団体は、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対して、その職業生活と家庭生活との両立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。

(3) 国は、育児等退職者に対する再就職の援助を行う。

(4) 地方公共団体は、必要に応じ、勤労者家庭支援施設（子の養育又は家族の介護を行う労働者の福祉の増進を図るための事業を総合的に行うことを目的とする施設）を設置するように努めなければならない。

(5) 労働大臣は、公益法人を指定して、上記業務の全部又は一部を行わせることができる。

9 委託募集の特例

一定の基準に合致すると認定された事業協同組合等が、その構成員たる中小企業者の委託を受けて育児・介護休業取得者の代替要員の募集を行う場合は、許可制を届出制にするなどの特例を設ける。

10 その他

- (1) 労働大臣は、労働者の職業生活と家庭生活との両立の促進に資するための必要な調査研究を実施する。
- (2) 労働大臣は、この法律の施行に関し必要があるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。
- (3) 国営企業に勤務する国家公務員及び地方公務員は、その任命権者の承認を受けて、配偶者、父母、子又は配偶者の父母を介護するため、一要介護状態ごとに、連続する3月の期間内において必要と認められる期間休業することができる。

11 施行期日等

平成7年10月1日から施行。ただし、6、7の(1)(2)(3)(5)のうち介護に関する部分及び10(3)については、平成11年4月1日から施行。

12 関係法律の整備

労働基準法（平均賃金の算定方法、年次有給休暇の成立要件についての所要の整備）、男女雇用機会均等法（再就職の援助及び再雇用特別措置に関する規定の削除等）など関係法律について所要の整備を行う。

2 平成6年版働く女性の実情（要約）

労働省婦人局では、政府関係機関の発表した各種統計資料等を用いて、働く女性に関する動きを取りまとめ、「働く女性の実情」（平成4年以前は「婦人労働の実情」）として毎年紹介してきた。今年は、「Ⅰ平成5年の働く女性の状況」で平成5年における働く女性の実態とその特徴を明らかにするとともに、「Ⅱ働く女性と家族」では、本年が国際家族年であることを踏まえ、家族とのかかわりの中で、家事や育児を担いながら働く女性の就業や生活の実態、家庭についての意識の変化等を明らかにし、労働者が職業生活と家庭生活とを両立させつつ能力を発揮して働くための課題を探ることとした。

Ⅰ 平成5年の働く女性の状況

平成5年の我が国経済は、景気後退が長期化する中で、年初来の円高や冷夏等の影響もあって、調整の動きが続き、低迷が続いた。

働く女性の状況をみると、経済全般の動きを受けて、家事専業者を中心とする非労働力人口の増加、自営業主・家族従業者の減少、パートタイム労働者の一般労働者を上回る増加、若年女子を中心とする女子完全失業者の増加、新規卒卒者の就職状況の悪化、賃金の伸びの鈍化などがみられた。

1 就業・雇用の状況

(1) 労働力人口〔7年ぶりに低下した労働力率〕

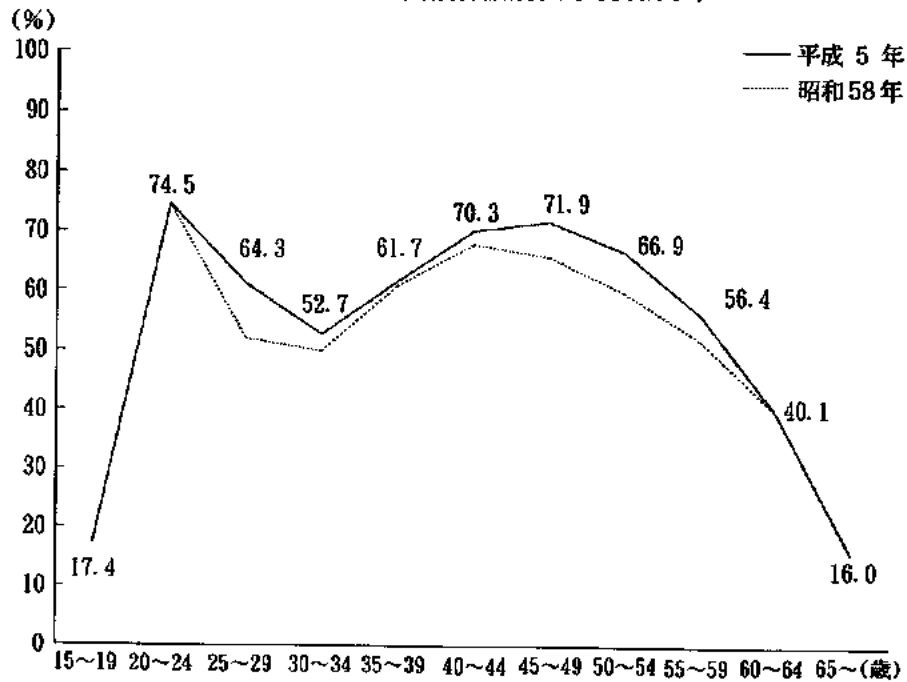
平成5年の女子労働力人口は2,681万人で、前年比0.1%増のわずかな増加となった。女子労働力率は50.3%で、前年より0.4%ポイント低下し、7年ぶりの低下となった（第1-1表、第1-1図）。

第1-1表 労働力人口、労働力率の推移

年	女 子			男 子			労働力人口に 占める女子の 割合 (%)
	労働力人口 (万人)	前年比 (%)	労働力率 (%)	労働力人口 (万人)	前年比 (%)	労働力率 (%)	
昭和50年	1,987	-0.6	45.7	3,336	0.8	81.4	37.3
55	2,185	1.2	47.6	3,465	0.8	79.8	38.7
60	2,367	0.9	48.7	3,596	0.4	78.1	39.7
平成元年	2,533	2.4	49.5	3,737	1.2	77.0	40.4
2	2,593	2.4	50.1	3,791	1.4	77.2	40.6
3	2,651	2.2	50.7	3,854	1.7	77.6	40.8
4	2,679	1.1	50.7	3,899	1.2	77.9	40.7
5	2,681	0.1	50.3	3,935	0.9	78.0	40.5

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

第1-1図 年齢階級別女子労働力率



(2) 非労働力人口〔家事専業者を中心に増加した女子非労働力人口〕

女子非労働力人口は、2,639万人で、家事専業者を中心に前年比1.9%増の増加となった。

(3) 就業者〔18年ぶりに減少した就業者〕

女子就業者は2,610万人で、前年比0.3%減と、昭和50年以来18年ぶりに減少した。自営業主は251万人で前年比4.6%減、家族従業者は343万人で前年比8.5%減と大幅に減少した。

(4) 完全失業者〔若年女子を中心に大幅に増加した完全失業者〕

女子完全失業者は71万人で、若年女子を中心に前年（60万人）より大幅に増加した。完全失業率は2.6%となり、前年より0.4%ポイント上昇した（第1-2表）。

第1-2表 年齢階級別完全失業率及び完全失業者数

			計	15~19	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60~64	65歳以上
完全失業率 %	女	4年	2.2	6.0	3.7	3.5	3.0	1.9	1.8	1.6	1.4	1.3	1.4	0.6
		5年	2.6	6.3	5.1	4.5	3.4	2.4	1.9	1.8	1.4	1.3	2.0	0.6
		前年差	0.4	0.3	1.4	1.0	0.4	0.5	0.1	0.2	0.0	0.0	0.6	0.0
	男	4年	2.1	7.3	3.9	2.3	1.6	1.5	1.1	1.2	1.2	1.9	5.1	1.6
		5年	2.4	7.7	4.3	2.7	1.8	1.8	1.6	1.3	1.4	2.2	6.1	1.6
		前年差	0.3	0.4	0.4	0.4	0.2	0.3	0.5	0.1	0.2	0.3	1.0	0.0
完全失業者数 万人	女	4年	60	5	13	9	6	5	7	5	4	3	2	1
		5年	71	5	18	12	7	6	7	6	4	3	3	1
		前年差	11	0	5	3	1	1	0	1	0	0	1	0
	男	4年	82	7	14	9	6	6	6	5	5	7	13	4
		5年	95	7	16	11	7	7	8	6	6	8	16	4
		前年差	13	0	2	2	1	1	2	1	1	1	3	0

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

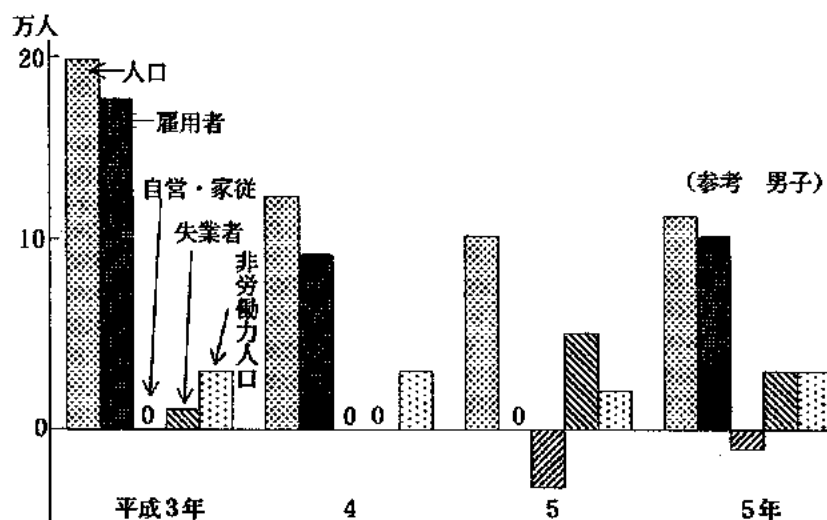
(5) 雇用者〔増加幅は縮小したものの増加〕

女子雇用者は2,009万人で、前年比1.8%増となったが、増加幅は前年より縮小した。

産業別にみると、前年に比べサービス業、建設業で増加幅が大きく（それぞれ前年比4.5%、3.7%増）、一方、製造業で6年ぶりの減少となった（同1.2%減）。

職業別にみると、専門的・技術的職業従事者、保安職業、サービス職業従事者の増加幅が大きく（それぞれ前年比4.4%増、4.5%増）、事務従事者の増加幅は大きく減少した（同0.3%増）（第1－2図、第1－3表、第1－4表）。

第1－2図 就業状態・従業上の地位別女子20～24歳層の前年差



資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

第1－3表 女子の産業別雇用者数、構成比及び女子比率

産 業	女子雇用者数 (万人)		女子雇用者数の 構成比 (%)		雇用者総数に占める 女子の割合 (%)	
	平成5年	平成4年	平成5年	平成4年	平成5年	平成4年
全 産 業	2,009	1,974	100.0	100.0	38.6	38.6
農 林 業	12	12	0.6	0.6	37.5	36.4
漁 業	2	2	0.1	0.1	16.7	15.4
鉱 業	1	1	0.0	0.1	16.7	16.7
建 設 業	84	81	4.2	4.1	16.1	16.3
製 造 業	488	494	24.3	25.0	35.7	35.7
電気・ガス・熱供給・水道業	5	5	0.2	0.3	14.3	15.2
運輸・通信業	61	59	3.0	3.0	16.4	16.3
卸売・小売業、飲食店	544	538	27.1	27.3	48.5	48.8
金融・保険業、不動産業	123	123	6.1	6.2	50.4	50.4
サービス業	646	618	32.2	31.3	50.8	50.2
公 務	39	38	1.9	1.9	18.7	18.6

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

第1－4表 女子の職業別雇用者数、構成比及び女子比率

職 業	女子雇用者数 (万人)		女子雇用者数の 構成比 (%)		雇用者総数に占める 女子の割合 (%)	
	平成5年	平成4年	平成5年	平成4年	平成5年	平成4年
総 数	2,009	1,974	100.0	100.0	38.6	38.6
専門的・技術的職業従事者	283	271	14.1	13.7	42.5	41.6
管理的職業従事者	20	20	1.0	1.0	8.3	7.9
専務従事者	691	689	34.4	34.9	59.1	59.3
販売従事者	253	251	12.6	12.7	34.8	35.1
農林漁業従事者	12	12	0.6	0.6	29.3	28.6
採掘作業	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸・通信従事者	11	10	0.5	0.5	5.1	4.7
技能工、製造・建設作業	387	385	19.3	19.5	27.6	27.8
労務作業	116	110	5.8	5.6	41.3	41.5
保安職業、サービス職業従事者	232	222	11.5	11.2	52.3	52.6

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

2 労働市場の状況

(1) 求人倍率〔低下した求人倍率〕

一般労働市場も、パートタイム労働市場も、ともに新規求人が大幅に減少し、新規求職者が大幅に増加したため、一般求人倍率、パートタイム求人倍率はいずれも前年を下回った。

(2) 労働移動〔低下した労働移動〕

女子の入職者数、離職者数は、いずれも前年を下回った。

(3) 新規学卒者の就職状況〔低下した就職率〕

平成6年3月の女子新規高卒者の就職率は26.0%で、前年より3.6%ポイント低下した。

女子新規短大卒者及び女子新規大卒者の就職率は、それぞれ70.7%、67.6%となり、前年よりそれぞれ10.1%ポイント、8.0%ポイントと大幅に低下した。

3 労働条件の状況

(1) 賃金〔前年の伸びを下回った女子労働者の賃金〕

女子一般労働者の決まって支給する現金給与額は20万7,500円で、前年比1.9%増となり、前年の伸び率を下回った。

(2) 労働時間〔減少した女子労働者の労働時間〕

女子常用労働者の1人平均月間総労働時間は144.5時間で、前年に比べ5.7時間減少した。

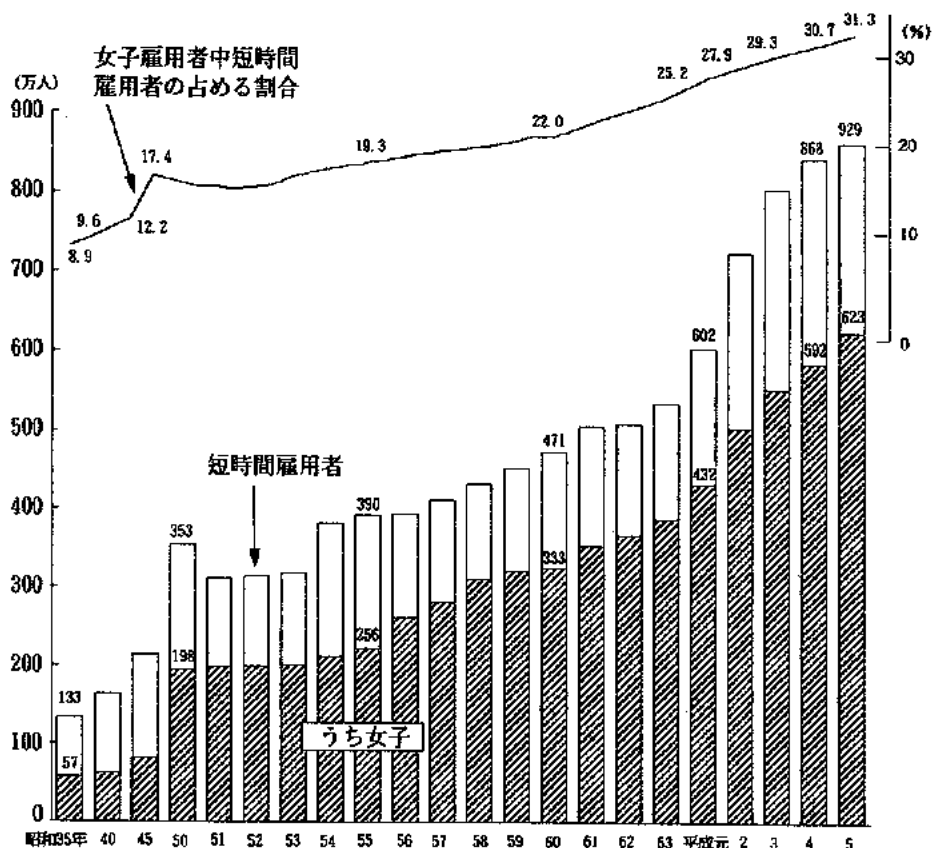
4 パートタイム労働者の状況〔大幅に増加したパートタイム労働者〕

週間就業時間35時間未満の短時間雇用者（非農林業）は929万人で、前年比7.0%増の大幅

な増加となった。非農林業雇用者の増加の4分の3が短時間雇用者の増加であった。

女子短時間雇用者（非農林業）は623万人となり、女子雇用者に占める割合は31.8%で、前年に比べ1.1%ポイント上昇した（第1－3図）。

第1－3図 短時間雇用者数の推移 — 非農林業 —



資料出所：総務庁統計局「労働力調査」
注）雇用者は休業者を除く。

Ⅱ 働く女性と家族

1 家族の変化

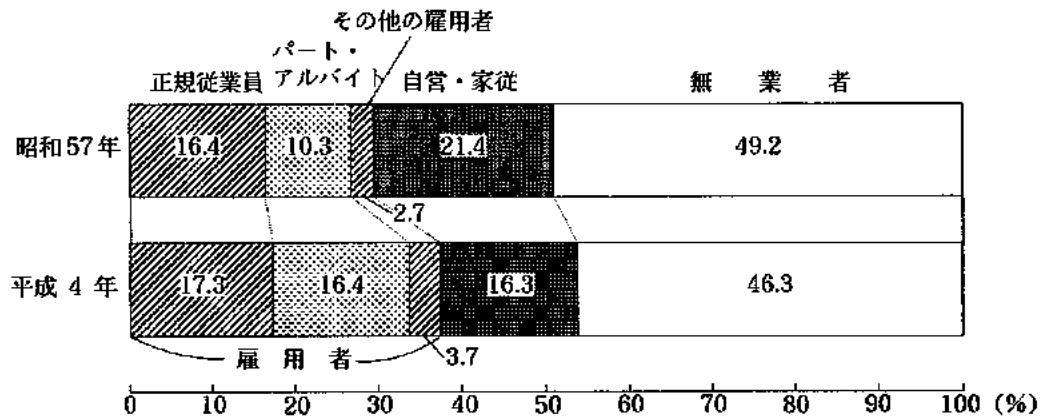
(1) 少子・高齢化社会と家族

少子化・高齢化が進む中で、家族は大きく変化している。三世帯世帯は減少し、高齢者の世帯も三世帯同居は減少している。

(2) 有配偶女子雇用者の増加

女性の職場進出が進み、有配偶女子も雇用者として働くことが多くなってきた。平成4年には、有配偶女子の約4割が雇用者として働いているが、過去10年の間に、この割合は3割から4割に急速に伸びている。特に、パート・アルバイトの伸びが大きい（第2－1図）。

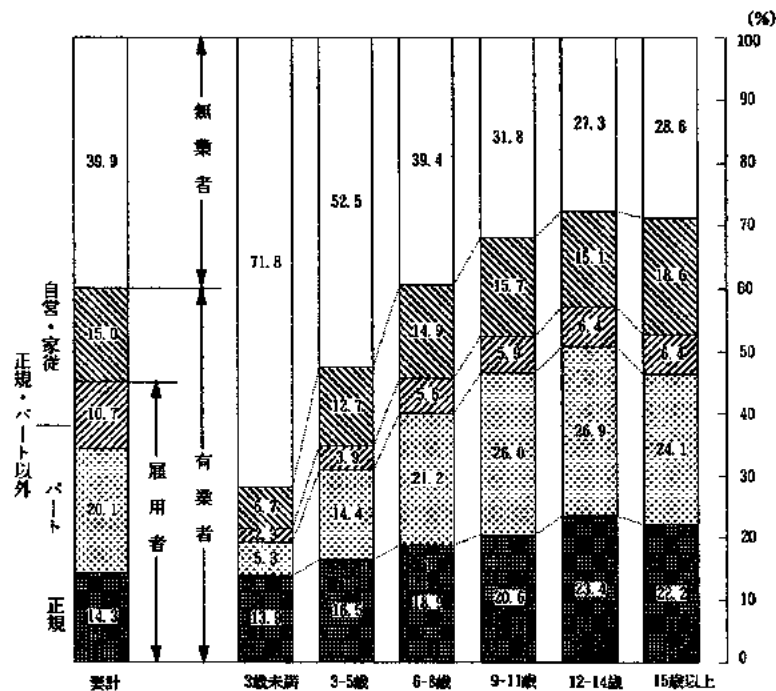
第2-1図 有配偶女子の就業状況の推移



資料出所：総務庁統計局「就業構造基本調査」

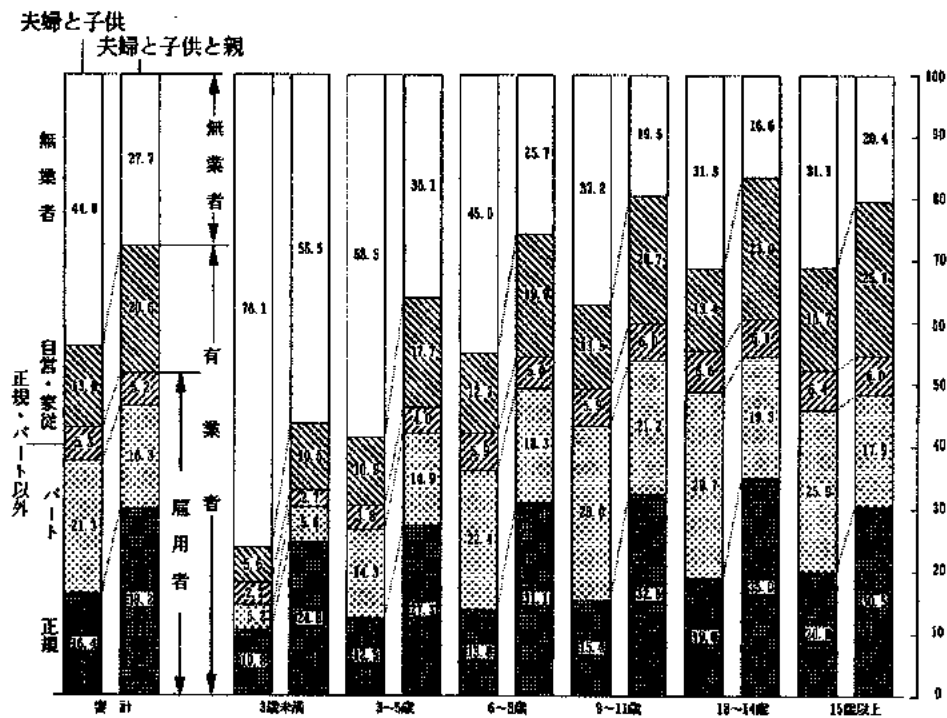
有配偶女子の働き方は、子供の年齢により大きな影響を受ける。末子が3歳未満である場合は2割（正社員は1割強）が雇用者として働いているのみであるが、末子が中学生になると、6割弱（正社員は2割強）が雇用者となる。また、親の同居の有無も働き方に大きな影響を与え、親が同居している場合は、末子が3歳未満でも3割が雇用者として働き、また、4分の1が正社員として働いている（第2-2図、第2-3図）。

第2-2図 末子の年齢別妻の就業状況（妻55歳未満）



資料出所：総務庁統計局「就業構造基本調査」（平成4年）

第2-3図 末子の年齢別・世帯構成別妻の就業状況（妻55歳未満）



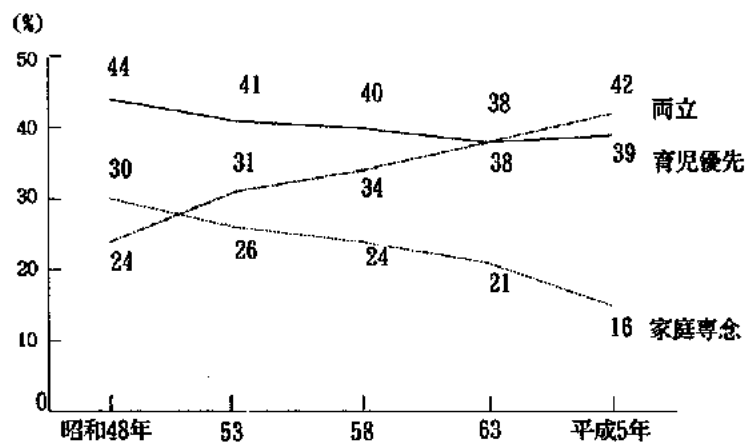
資料出所：総務庁統計局「就業構造基本調査」（平成4年）

(3) 家族・家庭に対する意識

家庭についての女性の意識をみると、家庭優先から家庭も仕事もという両立志向型が増加しており、平成5年には両立志向の者が最も多くなっている（第2-4図）。

男性も、意識としては家庭をも重視する者が増加している。

第2-4図 女性の就業継続についての意識の変化



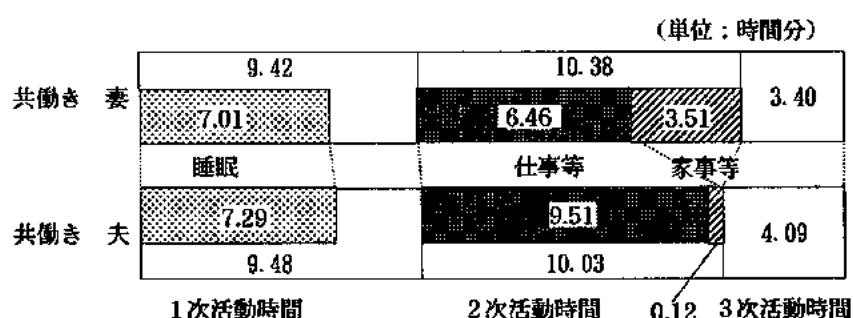
資料出所：NHK「日本人の意識」

2 家族の変化に伴う様々な問題

(1) 女性の過重な負担

共働き夫婦の生活時間をみると、妻は家事・育児に4時間弱を費やしているのに比べ、夫は12分のみである。妻の仕事等の時間、睡眠時間、3次活動時間（休養や趣味など自由な活動時間）は、夫よりそれぞれ3時間、30分、30分程度短い。夫の家事等に費やす時間は妻がフルタイム労働者であろうと、パートタイム労働者であろうと、専業主婦であろうと、ほとんど変わらない。そのため妻の就業時間が長くなればなるほど、妻の負担は大きくなると考えられる（第2-5図）。

第2-5図 共働き夫婦の生活時間（平日）



資料出所：総務庁統計局「社会生活基本調査」（平成3年）

(2) 各時間毎の職業生活と家庭生活との両立に係る問題

女性が職業生活と家庭生活を両立させるに当たっては、ライフサイクルの時期毎に様々な問題が生じる。女子労働者は一般に仕事や家庭生活に伴う負担が重く、妊娠、出産期には身体の変化も大きいことから、母性保護のための就業環境の整備が望まれる。また、子供が乳児の時期には自分や夫の親に預けた者が7割にのぼり、最も手をかけねばならないこの時期をどう過ごすかが問題になっている。また、子供が幼児の時期には、通常の保育は保育所を中心に対応できるとしても、残業などで通常の保育では対応できない場合は、親などの親族に頼む場合が多く、子供が病気の時は、母親が会社を休むか、親などの親族に頼み、どちらの場合も夫が対応する場合は少ない。保育所等の行事への参加や予防接種の時間の確保も問題になっている。子供が学童期には放課後保育、学校行事への参加の時間の確保、病気の際の対応などが問題である。

また、高齢化の急速な進展により、老親の介護の問題がクローズアップされている。日本の場合、親の介護は家族が中心に行うべきという意識が強い。働きながら介護を行うことは精神的・肉体的負担が大きく、仕事を辞めざるを得なかったり、勤務条件を大幅に変更せざるを得ない場合も多い（第2-1表）。

第2-1表 中心介護者の仕事の継続状況
(単位 %)

計	100.0
仕事をやめた	23.8
仕事(勤務先)を変えた	3.7
勤務時間を短縮・変更して貰った	6.9
仕事の内容を変えて貰った	3.7
勤務上の配慮を受けた	—
休暇をとった(休職した)	3.7
その他	2.1
とくにない	57.1

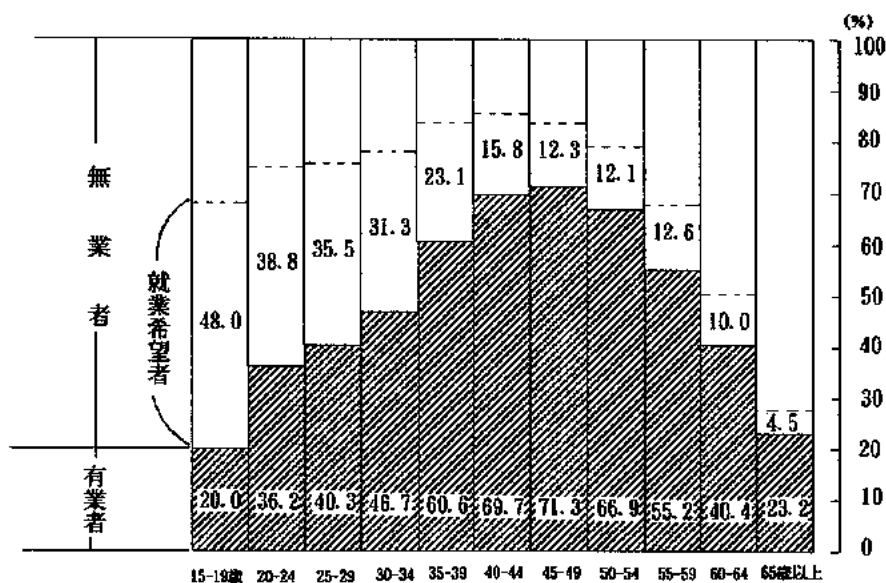
資料出所：雇用職業総合研究所「老人介護と家族の就労に関する調査」(平成元年)

(3) 離職と就業希望

このような様々な困難に直面し、あるいは困難を予測し、働く女性が家族の問題で離職することは多い。過去1年間に離職した女子有業者の離職理由をみると、結婚のため離職した者は13.8%、育児のためは13.5%、家族の介護・看護のためは5.0%、家族の就職、転職、転勤のためは3.7%となっており、離職者の4割弱が家族にかかわる理由で離職している。

しかし一方、有配偶無業女子でも、条件が整えば就業したいと考えている者は多い。有業者に無業者のうち就業希望のある者を加えた者の有配偶者全体に占める割合は、60歳未満の年齢層ではほぼ一定で、7割から8割になっている(第2-6図)。

第2-6図 年齢階級別有配偶女子の就業状況及び就業希望状況

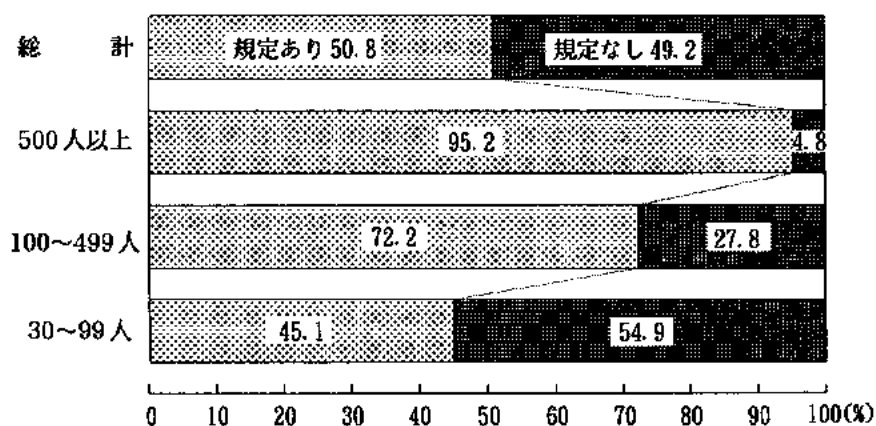


資料出所：総務庁統計局「就業構造基本調査」(平成4年)

3 企業の対応

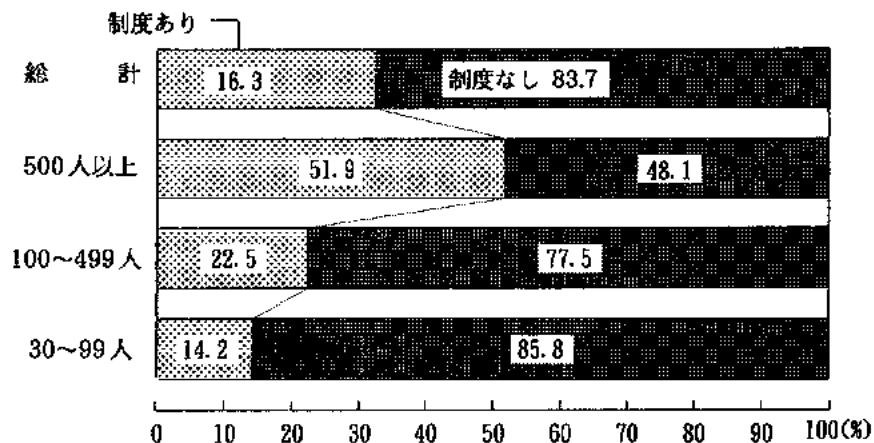
職業生活と家庭生活とを両立する上での様々な困難に対して、企業側も家庭生活を尊重し、働きやすい環境を整備することが望まれている。企業の対応の現状をみると、妊娠中及び出産後の通院休暇制度、妊娠障害休暇制度、妊娠中の通勤緩和措置のある事業所は2～3割にとどまっている。また、育児休業制度の規定のある事業所は5割、育児のための勤務時間の短縮等の措置のある事業所は4割となっている。さらに、介護休業制度がある事業所は2割弱、介護のための勤務時間短縮等の措置がある事業所は1割弱となっている（第2－7図、第2－8図）。

第2－7図 育児休業制度の規定状況



資料出所：労働省「女子雇用管理基本調査」（平成5年）

第2－8図 介護休業制度の導入状況



資料出所：労働省「女子雇用管理基本調査」（平成5年）

4 ま と め

現在、三世代同居は減少し、女性が雇用者として家庭と離れた場所で働くことが多くなっており、家庭の機能を女性だけに負わせた場合には、様々な問題が生ずることとなる。女性の就業意欲は高く、その能力の発揮が求められている。こうした状況の下で、労働者が職業生活と家庭生活を両立させつつ、能力の発揮できる環境を整備することが急務となっている。

そのためには、第1に、家庭内での固定的な性別役割分担意識を見直し、家族は構成員全てが支えるという認識のもとに、男性も家事、育児、介護に責任を果たすことが必要である。

第2に、育児や介護はそれぞれの家庭のみで対応すべき問題ではなく、個人はもちろん、国、地方自治体、企業がそれぞれの立場で、この問題に取り組んでいくべきであり、社会的な支援システムを作っていくことが必要である。すなわち、多様なニーズに即した保育や学童保育の充実、介護に関する社会サービスの充実を図るとともに、企業も、男女労働者が職業生活と家庭生活を両立できるように、支援体制を充実させることが期待される。そのため、育児休業制度の定着、介護休業制度の普及、勤務時間短縮等の措置の普及等を強力に進める必要があり、労働者の職業生活と家庭生活の両立支援制度を確立するための法的整備を検討する必要がある。

第3に、再就職を望む者に対する支援を充実するとともに、パートタイム労働者が十分能力を発揮できるよう適正な労働条件の確保や福利厚生充実等に向けたパートタイム労働対策を進める必要がある。

3 女性の公職参加状況

1 国の段階における女性の状況

(1) 国会における女性議員数

区 分	議 員 総 数	女 性 議 員 数	女性議員の割合
国 会 議 員	760人	52人	6.8%
衆 議 院 議 員	508	14	2.8
参 議 院 議 員	252	38	15.1

平成6年11月現在（衆議院、参議院各事務局調べ）

(2) 審議会等における選任状況

① 概 況

区 分	審 議 会 総 数	女性委員を含む審議会数	女性委員を含む審議会の割合	委員総数	女性委員数	女性委員の割合
平成6年9月30日	中 央 200	166	83.0%	4,490人	549人	12.2%
平成6年6月1日	地方支分部局等 326	235	72.1	4,417	327	7.4

- (注) 1. 国家行政組織法第8条に基づく審議会等を対象に、中央は総理府が、地方支分部局等は労働省が調査した。
2. 調査時点において、活動を停止したり、または任命手続き中の審議会等は含まれていない。

② 地方支分部局等に設置されている審議会等

省 庁 名	名 称	審議会数	女性委員を含む審議会数	委員総数	女性委員数	女性委員の割合
防衛施設庁	防衛施設地方審議会	8	4	91人	5人	5.5%
沖縄開発庁	国有財産沖縄地方審議会	1	1	20	2	10.0
	沖縄地方鉱業協議会	1	0	11	0	0.0
	沖縄地方ガス事業調整協議会	1	1	7	2	28.6
	沖縄地方交通審議会	1	1	21	1	4.8
	沖縄位置境界明確化審議会	1	0	8	0	0.0
法 務 省	保護司選考会	47	26	513	30	5.8
大 蔵 省	国有財産地方審議会	9	9	223	24	10.8
	旧軍港市国有財産処理地方審議会	1	0	16	0	0.0
	地方酒類審議会	12	12	158	17	10.8
	土地評価審議会	12	5	221	5	2.3
農林水産省	国有林野管理審議会	9	8	173	9	5.2
通商産業省	地方鉱業協議会	5	0	72	0	0.0
	地方ガス事業調整協議会	8	8	56	14	25.0
	地方鉱山保安協議会	9	0	143	0	0.0
選 輸 省	地方交通審議会	9	8	51	8	15.7
労 働 省	地方労働基準審議会	47	42	705	48	6.8
	地方最低賃金審議会	47	16	719	16	2.2
	地方家内労働審議会	6	6	90	14	15.6
	地方労働基準審議会家内労働部会	41	37	371	62	16.7
	地方職業安定審議会	44	44	639	63	9.9
	地区職業安定審議会	7	7	109	7	6.4
合 計		326	235	4,417	327	7.4

(3) 公務員関係

① 国家公務員採用試験区分別採用等の状況

		平成 5 年 度			
		総 数	男 性	女 性	女性の比率
Ⅰ 種	申 込 者	35,887人	28,521人	7,366人	20.5%
	合格者 (A)	1,863	1,631	232	12.5
	採用者 (B)	843	742	101	12.0
	B/A (%)	45.2	45.5	43.5	
Ⅱ 種	申 込 者	61,076	40,579	20,497	33.6
	合格者 (A)	6,843	4,943	1,900	27.8
	採用者 (B)	3,080	2,351	729	23.7
	B/A (%)	45.0	47.6	38.4	
Ⅲ 種	申 込 者	136,733	73,923	62,810	45.9
	合格者 (A)	12,947	7,187	5,760	44.5
	採用者 (B)	8,110	4,898	3,212	39.6
	B/A (%)	62.6	68.2	55.8	

㈡ 採用者については平成 6 年 10 月 31 日現在の状況

(人事院任用局調べ)

② 平成 6 年度司法試験申込者・合格者数

区 分	総 数	男 性	女 性	女性の比率
申 込 者 (A)	22,554人	18,766人	3,788人	16.8%
合 格 者 (B)	740	583	157	21.2
(B) / (A) (%)	3.3	3.1	4.1	

㈡ 第 2 次試験の申込者・合格者数である。

(司法試験管理委員会調べ)

(4) 国家公務員の在職状況

① 国家公務員級別在職者数 (行政職 (一))

区 分	総 数	男 性	女 性	女性の比率
計	231,816人	195,793人	36,023人	15.5%
1 級	20,490	14,859	5,631	27.5
2 "	23,758	18,395	5,363	22.6
3 "	45,951	36,204	9,747	21.2
4 "	41,823	34,598	7,225	17.3
5 "	23,068	19,858	3,210	13.9
6 "	33,564	30,016	3,548	10.6
7 "	17,652	16,679	973	5.5
8 "	18,253	17,981	272	1.5
9 "	3,833	3,804	29	0.8
10 "	1,977	1,963	14	0.7
11 "	1,447	1,436	11	0.8

平成 5 年 3 月 31 日現在、人事院「国家公務員任用状況調査報告」

② 裁判官数

総 数	女 性	女 性 の 比 率
2,852人	201人	7.0%

平成6年8月1日現在（最高裁判所調べ）

（参考） 1. 女性が所長である裁判所

宇都宮家庭裁判所長 伊 東 すみ子

静岡家庭裁判所長 大 城 光 代

2. 最高裁判所 判 事 高 橋 久 子

③ 検察官数（検事・副検事）

総 数	女 性	女 性 の 比 率
2,092人	78人	3.7%

平成6年12月31日現在（法務省調べ）

(5) 国立・公立学校の教員数及び女性の登用状況

① 小学校、中学校、高等学校の教員及び校長、教頭の数

区 分		小 学 校	中 学 校	高 等 学 校
学 校 数		24,463	10,646	4,180
教 員 数	総 数	431,826人	262,377人	216,582人
	女 性	262,706	102,203	47,740
	女 性 の 比 率	60.8%	39.0%	22.0%
校 長	総 数	23,523人	10,211人	4,020人
	女 性	1,991	148	22
	女 性 の 比 率	8.5%	1.4%	0.5%
教 頭	総 数	23,921人	11,006人	5,690人
	女 性	4,260	526	77
	女 性 の 比 率	17.8%	4.8%	1.4%

平成6年5月現在、文部省「学校基本調査」

② 大学、短期大学、高等専門学校教員及び学長、副学長の数

区 分		大 学	短 大	高 専
学 校 数		146	92	59
教 員 数	総 数	64,567人	3,293人	4,088人
	女 性	4,796	1,340	107
	女 性 の 比 率	7.4%	40.7%	2.6%
学 長	総 数	146人	46人	(校長) 59人
	女 性	2	0	0
	女 性 の 比 率	1.4%	0.0%	0.0%
副 学 長	総 数	49人	4人	
	女 性	0	1	
	女 性 の 比 率	0.0%	25.0%	

平成6年5月現在、文部省「学校基本調査速報」

2 都道府県、指定都市等の段階における女性の状況

(1) 地方議会における女性議員

区 分	総 数	女 性	女 性 の 比 率
地方議会議員	64,917人	2,238人	3.4%
都道府県議会	2,839	73	2.6
市 議 会	19,130	1,134	5.9
町 村 議 会	41,944	910	2.2
特別区議会	1,004	121	12.1

平成5年12月31日現在（自治省選挙部調べ）

(2) 地方公共団体の女性の長（平成6年12月現在）

兵庫県芦屋市長 北村 春江
 福島県白川郡棚倉町長 藤 田 満寿恵
 京都府与謝郡野田川町長 太 田 貴 美
 高知県高岡郡葉山村長 吉 良 史 子

(3) 法律により設置されている地方公共団体の審議会等における委員の選任状況

（地方自治法第202条の3 別表第7参照）

① 選任状況の推移（都道府県＋指定都市）

年	審議会等数	女性委員を含む審議会等数	女性委員を含む審議会等の割合	委員総数	女性委員数	女性委員の割合
昭和60年	2,075	953	45.9%	52,614人	3,851人	7.3%
平成2	1,846	1,011	54.8	49,732	4,395	8.8
3	1,840	1,053	57.2	49,566	4,538	9.2
4	1,804	1,104	61.2	49,925	4,798	9.6
5	1,740	1,130	64.9	49,167	4,998	10.2
6	1,720	1,188	69.1	48,265	5,228	10.8

各年6月1日現在

(注) 調査時点において、活動を停止したり、又は任命手続き中の審議会等は含まれていない。

② 各審議会等における選任状況

名 称	審議会等数	女性委員を含む 審議会等数	女性委員を含む 審議会等の割合	委員総数	女性委員数	女性委員の 割合
都道府県防災会議	47	8	17.0%	2,632人	9人	0.3%
国土利用計画地方審議会	46	43	93.5	1,047	118	11.3
土地利用審査会	47	22	46.8	327	27	8.3
都道府県交通安全対策会議	47	8	17.0	1,054	8	0.8
都道府県自然環境保全審議会	47	47	100.0	1,571	167	10.6
都道府県環境審議会	41	41	100.0	1,192	123	10.3
保健所運営協議会	45	45	100.0	11,211	1,654	14.8
都道府県優生保護審査会	40	39	97.5	382	75	19.6
地方精神保健審議会	47	34	72.3	623	54	8.7
精神医療審査会	47	35	74.5	643	58	9.0
結核診査協議会	47	38	80.9	2,538	114	4.5
都道府県環境衛生適正化審議会	31	31	100.0	417	86	20.6
都道府県医療審議会	47	47	100.0	1,099	128	11.5
准看護婦試験委員	47	47	100.0	643	272	42.3
麻薬中毒審査会	25	10	40.0	125	10	8.0
地方社会福祉審議会	46	46	100.0	1,696	376	22.2
地方障害者施策推進協議会	31	25	80.6	540	70	13.0
保母試験委員	47	47	100.0	460	178	38.7
地方社会保険医療協議会	47	25	53.2	939	39	4.2
国民健康保険審査会	47	28	59.6	422	41	9.7
都道府県職業能力開発審議会	47	46	97.9	682	99	14.5
都道府県農業共済保険審査会	40	13	32.5	370	16	4.3
都道府県森林審議会	47	37	78.7	682	68	10.0
都道府県建設工事紛争審査会	47	22	46.8	636	50	7.9
都道府県水防協議会	47	7	14.9	729	10	1.4
建築審査会	47	23	48.9	316	29	9.2
都道府県建築士審査会	46	27	58.7	327	35	10.7
都市計画地方審議会	47	29	61.7	1,175	42	3.6
開発審査会	47	23	48.9	329	25	7.6
私立学校審議会	47	43	91.5	623	84	13.5
石油コンビナート等防災本部	33	4	12.1	1,188	4	0.3
公害健康被害認定審査会	9	2	22.2	119	4	3.4
新産業都市建設協議会	15	5	33.3	611	14	2.3
都道府県児童福祉審議会	20	20	100.0	360	122	33.9
漁港管理会	32	14	43.8	1,356	60	4.4
地方港湾審議会	38	18	47.4	1,258	25	2.0
土地区画整理審議会	8	3	37.5	133	3	2.3
裁判所図書選定審議会	45	42	93.3	867	147	17.0
スポーツ振興審議会	47	46	97.9	830	122	14.7
小 計	1,578	1,090	69.1	42,152	4,564	10.8
指定都市						
市防災会議	12	4	33.3	685	8	1.2
民生委員推薦会	12	12	100.0	171	39	22.8
国民健康保険運営協議会	12	12	100.0	267	39	14.6
土地利用審査会	12	8	66.7	84	9	10.7
地方社会福祉審議会	12	12	100.0	449	101	22.5
地方障害者施策推進協議会	6	3	50.0	112	9	8.0
公害健康被害認定審査会	7	4	57.1	106	8	7.5
保健所運営協議会	12	12	100.0	2,480	374	15.1
結核診査協議会	12	9	75.0	452	36	8.0
損害評価会	7	0	0.0	209	0	0.0
漁港管理会	2	0	0.0	33	0	0.0
地方港湾審議会	6	6	100.0	214	15	7.0
水防協議会	6	1	16.7	135	2	1.5
土地区画整理審議会	12	7	58.3	634	15	2.4
建築審査会	12	8	66.7	82	9	11.0
小 計	142	98	69.0	6,113	664	10.9
合 計	1,720	1,188	69.1	48,265	5,228	10.8

(注) 審議会の数については、各都道府県、各指定都市を単位とする。

平成6年6月1日現在

(4) 法律により設置されている委員会等における委員の選任状況(地方自治法第180条の5参照)

	都 道 府 県			指 定 都 市		
	委員総数	女 性	女性の比率	委員総数	女 性	女性の比率
教育委員会委員	236人	46人	19.5%	59人	12人	20.3%
選挙管理委員会委員	192	21	10.9	180	18	10.0
人事委員会委員	141	10	7.1	36	3	8.3
監 査 委 員	188	1	0.5	48	1	2.1
公安委員会委員	163	6	3.7	—	—	—
地方労働委員会委員	793	19	2.4	—	—	—
収用委員会委員	350	18	5.1	—	—	—
海区漁業調整委員会委員	947	7	0.7	—	—	—
内水面漁場管理委員会委員	474	12	2.5	—	—	—
農業委員会委員	—	—	—	833	4	0.5
固定資産評価審査委員会委員	—	—	—	108	11	10.2
合 計	3,484	140	4.0	1,264	49	3.9

平成8年6月1日現在

(5) 法律に基づいて配置される委員、相談員の選任状況

委 員 名	総 数	女 性	女性の比率	調 査 時 点	省 庁 名
民 事 調 停 委 員	11,942人	1,946人	16.3%	H. 6. 6. 1	最高裁判所
家 事 調 停 委 員	12,332	4,942	40.1	"	
司 法 委 員	5,741	652	11.4	H. 6. 2. 1	
参 与 員	6,194	2,366	38.2	"	
行 政 相 談 委 員	4,760	1,239	26.0	H. 6. 6. 1	総 務 庁
人 権 擁 護 委 員	12,964	2,909	22.4	H. 6. 5. 31	法 務 省
保 護 司	48,695	10,558	21.7	H. 6. 1. 1	
社 会 教 育 委 員	839	190	22.6	H. 6. 6. 1	文 部 省
民生委員・児童委員	175,688	81,642	46.5	H. 6. 6. 1	厚 生 省
婦 人 相 談 員	557	529	95.0	H. 5. 4. 1	
戦 傷 病 者 相 談 員	950	8	0.8	H. 6. 6. 1	
母 子 相 談 員	970	948	97.7	"	
身体障害者相談員	10,791	1,434	13.3	"	
精神薄弱者相談員	4,508	2,250	49.9	"	

(注) 社会教育委員については、都道府県及び指定都市教育委員会が委嘱した委員数である。

(6) 地方公務員への採用状況（平成5年度採用試験一般行政職）

<区分> 年	① 都道府県						② 指定都市					
	合 格 者			採用者（予定者を含む）			合 格 者			採用者（予定者を含む）		
	総 数	女 性	女性の比率	総 数	女 性	女性の比率	総 数	女 性	女性の比率	総 数	女 性	女性の比率
<上 級>年	人	人	%	人	人	%	人	人	%	人	人	%
昭和60	4,011	370	9.2	3,222	306	9.5	846	109	12.9	790	104	13.2
平成2	6,712	1,108	16.5	5,287	894	16.9	1,363	256	18.8	1,100	219	19.9
5	6,932	1,706	24.6	5,495	1,395	25.4	1,736	508	29.3	1,427	430	30.1
6	6,062	1,502	24.8	5,046	1,276	25.3	1,592	491	30.8	1,335	401	30.0
<中 級>年	人	人	%	人	人	%	人	人	%	人	人	%
昭和60	1,114	261	23.4	645	172	26.7	252	173	68.7	226	168	74.3
平成2	2,339	821	35.1	1,414	547	38.7	293	209	71.3	225	162	72.0
5	2,434	1,118	45.9	1,565	751	48.0	438	326	74.4	334	250	74.9
6	1,868	881	47.2	1,308	650	49.7	295	204	69.2	292	202	69.2
<初 級>年	人	人	%	人	人	%	人	人	%	人	人	%
昭和60	3,781	1,483	39.2	2,422	957	39.5	680	321	47.2	721	275	38.1
平成2	5,046	2,576	51.1	3,304	1,755	53.1	1,051	434	41.3	790	324	41.0
5	5,353	2,888	54.0	3,673	2,029	55.2	1,207	530	43.9	990	419	42.3
6	3,808	2,220	58.3	2,913	1,770	60.8	1,063	432	40.6	922	383	41.5

(7) 地方公務員の管理職への登用状況（本庁の課長相当職以上）

① 都道府県（本庁）における管理職数

年	知 事 部 局			教 育 委 員 会			そ の 他		
	総 数	女 性	女性の比率	総 数	女 性	女性の比率	総 数	女 性	女性の比率
昭和60年	9,099人	103人	1.1%	1,143人	3人	0.3%	2,983人	3人	0.1%
平成2	9,812	187	1.7	1,165	11	0.9	4,552	7	0.2
3	10,100	187	1.9	1,291	22	1.7	4,608	10	0.2
4	10,657	227	2.1	1,286	31	2.4	5,590	13	0.2
5	11,139	250	2.2	1,336	31	2.3	4,978	14	0.3
6	11,347	251	2.2	1,261	29	2.3	3,826	17	0.4

各年6月1日現在

(注) 「その他」には、議会事務局、各種行政委員会事務局、警視庁又は都道府県警察本部、企業庁等を含む。

② 指定都市（本庁）における管理職数

年	市 長 部 局			教 育 委 員 会			そ の 他		
	総 数	女 性	女性の比率	総 数	女 性	女性の比率	総 数	女 性	女性の比率
昭和60年	3,379人	76人	2.2%	352人	2人	0.6%	1,025人	1人	0.1%
平成2	3,757	72	1.9	398	4	1.0	931	14	1.5
3	3,421	66	1.9	381	2	0.5	1,004	13	1.3
4	3,995	86	2.2	382	7	1.8	1,199	13	1.1
5	4,074	98	2.4	457	9	2.0	1,134	7	0.6
6	4,288	100	2.3	489	12	2.5	1,123	8	0.7

(注) 「その他」には、議会事務局、各種行政委員会事務局及び消防本部等を含む。

各年6月1日現在

【参 考】

(1) 日本における歴代女性大臣

昭和 35 年	中 山 マ サ	厚 生 大 臣
昭和 37 年	近 藤 鶴 代	科学技術庁長官
昭和 59 年	石 本 茂	環 境 庁 長 官
平成元年	森 山 真 弓	環 境 庁 長 官
	高 原 須 美 子	経 済 企 画 庁 長 官
	森 山 真 弓	内 閣 官 房 長 官
平成 2 年	山 東 昭 子	科学技術庁長官
平成 4 年	森 山 真 弓	文 部 大 臣
平成 5 年	赤 松 良 子	文 部 大 臣
	久 保 田 真 苗	経 済 企 画 庁 長 官
	広 中 和 歌 子	環 境 庁 長 官
平成 6 年	浜 四 津 敏 子	環 境 庁 長 官
	赤 松 良 子	文 部 大 臣
	田 中 真 紀 子	科学技術庁長官

(2) 諸外国における女性の首相、大統領

○ニカラグァ共和国	(大統領)	ビオレタ・バリオス・デ・チャモロ
○アイスランド共和国	(大統領)	ヴィグディス・フィンボガドッティル
○アイルランド	(大統領)	メアリー・ロビンソン
○バングラデシュ人民共和国	(首相)	カレダ・ジア
○ブルンディ共和国	(首相)	アナトール・カネンキコ
○ドミニカ国	(首相)	M. ユージニア・チャールズ
○ノールウェー王国	(首相)	グロ・ハーレム・ブルントラント
○パキスタン・イスラム共和国	(首相)	ベナジール・ブット
○ルワンダ共和国	(首相)	アガト・ウィリンギイマナ
○トルコ共和国	(首相)	タンス・チルレル

平成 6 年 5 月現在（外務省調べ）

4 女子新規学卒者のための就職問題に関する「特別相談窓口」利用状況について

労働省では、女子新規学卒者が就職活動に当たり、男女雇用機会均等法（以下、「均等法」という。）上問題となるような不利な取扱いを受けることなく、募集や採用において男子と均等な機会が得られ円滑な就職活動が進められるよう、本年6月から10月までの間、全国47婦人少年室において「特別相談窓口」を設置し、募集・採用における男女の均等取扱いに関する女子学生等からの相談に応じてきた。

「特別相談窓口」においては、女子学生等に対し適切な助言や情報を提供するとともに、相談内容が均等法や同法に基づく指針に照らし問題がある事案については、企業に対し、助言・指導を行い、問題解決に努力した。

6月1日から10月末日までに「特別相談窓口」によせられた相談は、以下のとおりである。

1 相談件数 計 6,161 件

- | | |
|-------------------------------|---------|
| (1) 男女雇用機会均等法及び指針に規定する事項に係るもの | 4,812 件 |
| (2) 男女雇用機会均等法及び指針とは関係のないもの | 1,349 件 |

2 相談内容 合計 4,812 件 (100.0%)

項 目	事 例	件数 (%)
女子であることを理由として応募の機会を与えていない事案	①・男子のみ募集。 ・求人に対し履歴書を提出したら「女子は採用しないが一応預かる」と言われた。 ②・営業職は男子のみ募集。 ・技術系社員男子のみ募集—大卒〇名、高卒〇名。 ・男子システムエンジニア、プログラマー募集。 ・男子管理事務職、女子窓口事務職募集。 ③・女子総合職は採用なし。 ・甲種（総合職）男子〇名、乙種（一般職）女子〇名募集。 ④ 四大卒は男子のみ採用のため女子は受け付けません。 ⑤・会社説明会の途中で、「今年は女子は採らない」と言って、女子学生のみ帰らされた。	1,936件 (40.2%)

項 目	事 例	件数 (%)
	・「女子の採用はありません。従ってお話することもございません」と言われた。 ⑥ 求人票は男女不問なのに学校から確認したら男子のみ募集と言われ、応募できなかった。 ⑦ アナウンサーの2次募集に応募したところ女子は1次募集で人材を得たので、今回は男子のみと断られた。等	
女子について募集又は採用する人数の限度が設けられている事案	① 男子○名、女子○名募集。 ② 男子優先採用なので女子は若干しか採用しません。 ③ 男子の選考終了後女子の選考が行われた。 ・男子は「内定済み」ということで女子のみ選考だった。等	621件 (12.9%)
女子についてのみ自宅通勤であること、浪人・留年していないこと等女子に厳しい募集・採用条件が付されている事案	① 女子については、自宅通勤者に限る。 ・女子は地元の者に限る。 ・面接試験が、自宅通勤が可能かどうか通勤経路の話に終始した。 ② 女子は浪人、留年の者は除くと言われた。 ③ 女子は縁故採用だけ。女子は縁故採用でもう決まっている、と言われた。等	630件 (13.1%)
募集又は採用に係る情報提供が男子に比べて不利に取り扱われている事案	① 会社案内、説明会の案内等を請求しても女子には送られてこない。 ・何度資料を請求しても女子にはもらえなかった。 ② 会社案内、説明会の案内が男子よりかなり遅く送られてきた。等	1,320件 (27.4%)
採用試験で女子が不利に取り扱われている事案	① 女子についてのみ筆記試験が行われた。 ・男子は面接のみ、女子は学科試験と面接。等	123件 (2.6%)
その他均等法及び同法の趣旨に照らして問題である募集・採用に関する事案	① 女子はほとんど出産退職ですよと暗に承知しておくように言われた。 ・結婚、妊娠すると辞めて欲しいと言われた。 ・結婚退職を約束しないと採用しないと言われた。 ・女子は4～5年したら結婚して辞めるように言われた。 ② 「我が社は均等法は採用していません」と門前払いされた。 ③ 説明会では「女子に期待する」と言っていたのに面接では「女子はちょっと………」と軽くあしらわれた。	182件 (3.8%)

項 目	事 例	件数 (%)
(法第8条関係)	・面接時「女子は役にたたない」と言われた。 ④・求人書類に男女別の昇進昇格制度を明示している企業があった。	
(法第10条関係)	・女子は幹部になれないと言われた。 ⑤・女子の宿舍が全く措置されていないため住宅に困る。 ・男子独身者には住宅手当が出るが女子は自己負担と言われた。 等	

3 指導の実施

女子新規学卒者の相談に対し、個別企業名の判明したものについては、企業の人事責任者から事情を聴取し、問題のあるものについては指導を行った。このうち代表的なものは、以下のとおりである。

- 「男子のみ」とする求人票を「男女」に、男女別枠求人を「男女共用」「男女不問」に改めた。
- 男子の職種であるとしていた「販売職」「営業職」「専門職（システムエンジニア等）」に、又、「総合職」にも女子の応募の機会を与えた。
- 営業職に女子の応募機会を与えるとともに、男子のみを念頭においた「営業職研修」を見直した（研修場所、時間、内容等）。
- 訪問指導の結果、「営業職は男子のみ」が同業他社で多く行われていることが判明、業種単位の集団指導を実施し、改善を図った。
- 「今年は女子を採用しない」と回答した企業が、その女子に対し改めて連絡し、受験の機会を与えた。
- 技術職についても、女子に門戸が開かれた。
- 「女子は自宅通勤に限る」という条件を付していたが、削除した。
- 男子にのみ会社案内が送られていたものが、女子にも送付された。
- 求人票に男女別昇進昇格制度を明示していた事案は、即刻是正されることになった。
- 独身寮等、法第10条関係については、正しい理解を得るとともに、独身寮等の建設又は代わるものについて、検討が約束された。
- 結婚等退職の約束については、今後行わない確約を得た。

5 「新規学卒採用内定等調査」結果概要

財21世紀職業財団では、労働省からの委託をうけて、平成6年3月卒業者及び平成7年3月卒業予定者に関する主要企業の募集・採用（内定）状況等を明らかにし、特に、女子についての募集・採用行動の変化等を把握することを目的として、「新規学卒採用内定等調査」を平成6年10月に実施した。

調査は、通信調査により、東京、大阪及び名古屋の各証券取引所上場企業の2,108企業を対象に行われ、そのうち1,005企業から有効回答（有効回収率47.7%）を得、集計した。

調査結果の概要は以下のとおりである。

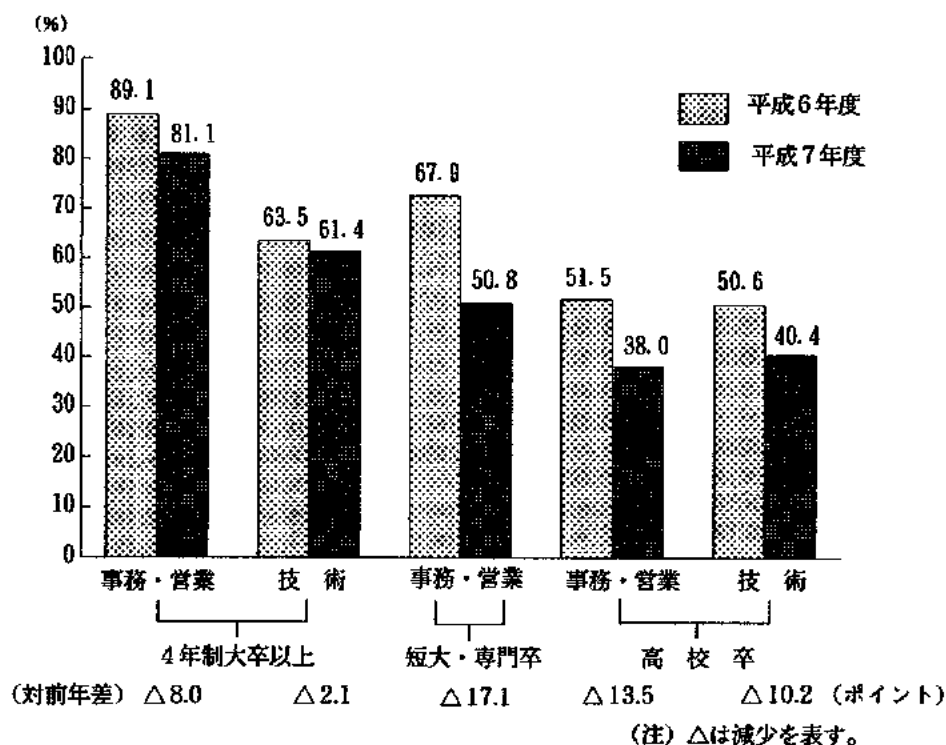
1 新規学卒者の募集状況

(1) 募集の有無別企業数の割合

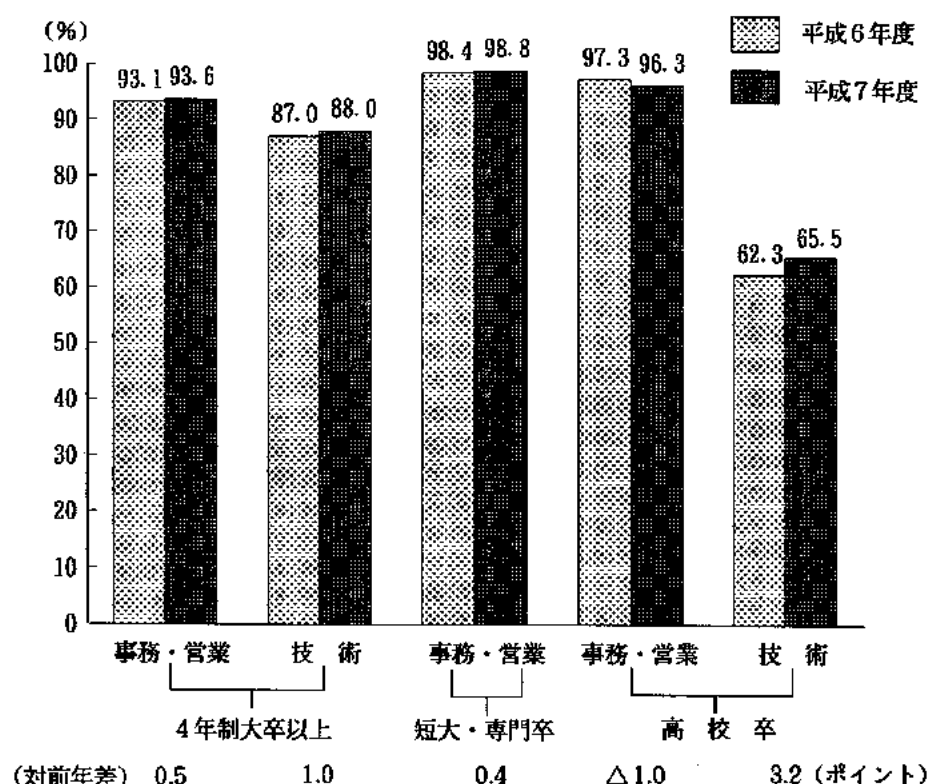
平成7年度採用予定の新規学卒者を募集した企業の割合は、平成6年度に比べすべての募集区分において減少しており、短大・専門学校卒並びに高校卒の事務・営業系及び高校卒技術系においては、10ポイント以上の減少となっている（第1図）。

平成7年度採用予定の新規学卒者を募集した企業について、女子が応募できた企業の割合は、高校卒事務・営業系を除き、すべての募集区分でわずかながら増加している（第2図）。

第1図 募集を行った企業の割合



第2図 女子が応募することができた企業の割合



(2) 募集総数の増減

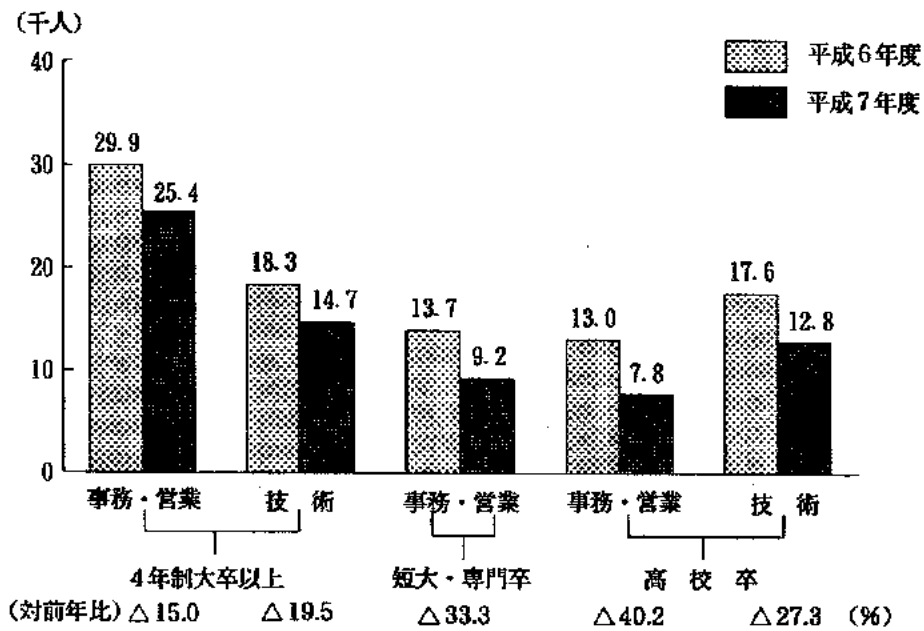
平成7年度採用予定の新規学卒者の募集総数（男女計）は、平成6年度と比べると、すべての募集区分で減少しており、募集区分別には、短大・専門学校卒及び高校卒の減少率が高くなっている（第3図）。

女子が応募できた募集総数（注1）をみると、平成6年度は82,778人（男子が応募できた募集総数（注2）77,608人）、平成7年度は64,132人（男子60,155人）で対前年比22.5%減（男子22.5%減）と男女とも減少割合は同じであった（第4, 5図）。

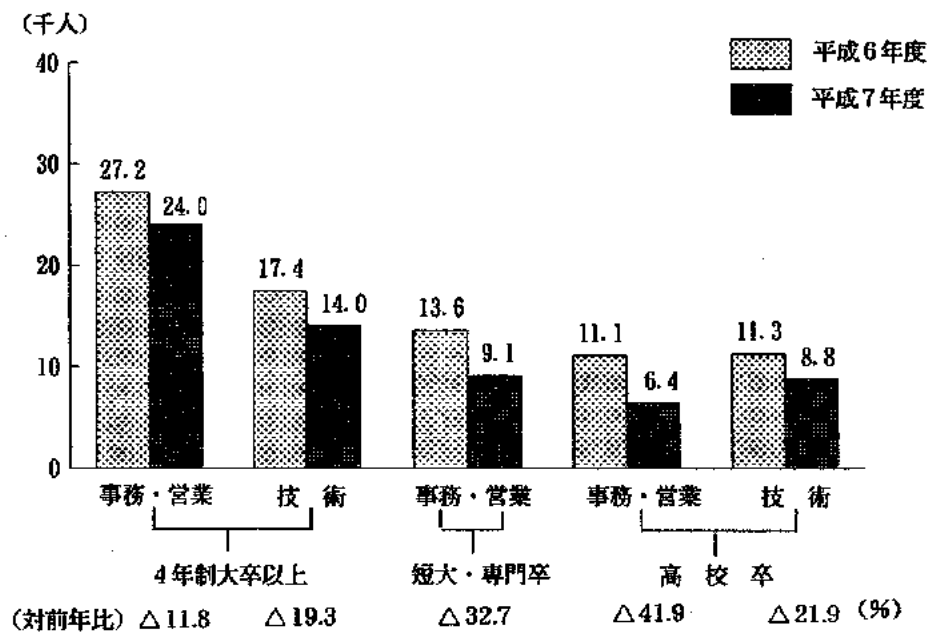
（注1） 女子が応募できた募集総数とは、男女不問求人、男女別枠求人の女子の募集及び女子のみ募集の募集人員を合計したものである。

（注2） 男子が応募できた募集総数とは、男女不問求人、男女別枠求人の男子の募集及び男子のみ募集の募集人員を合計したものである。

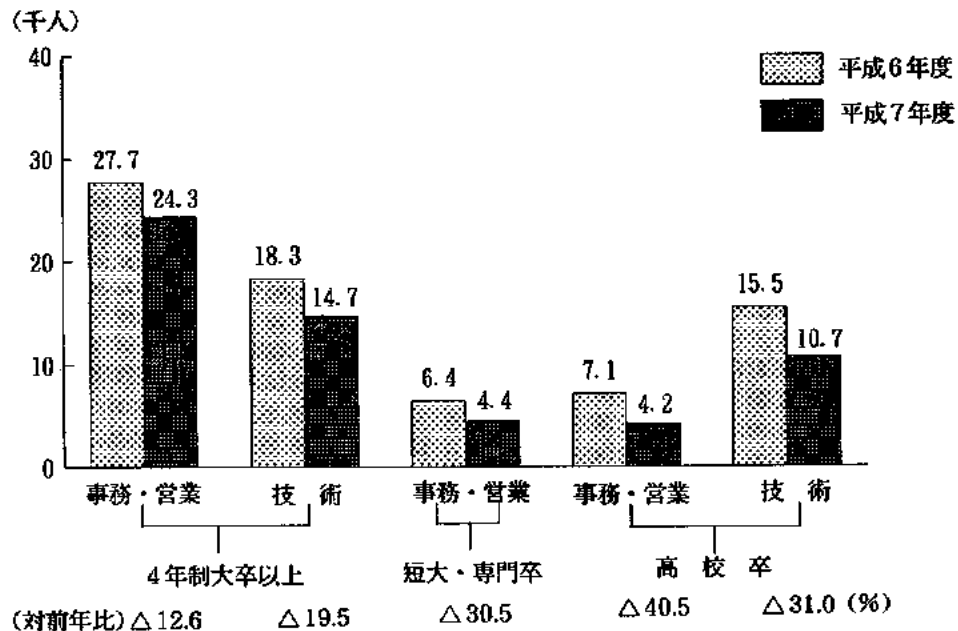
第3図 募集総数



第4図 女子の応募機会があった企業の募集総数



第5図 男子の応募機会があった企業の募集総数

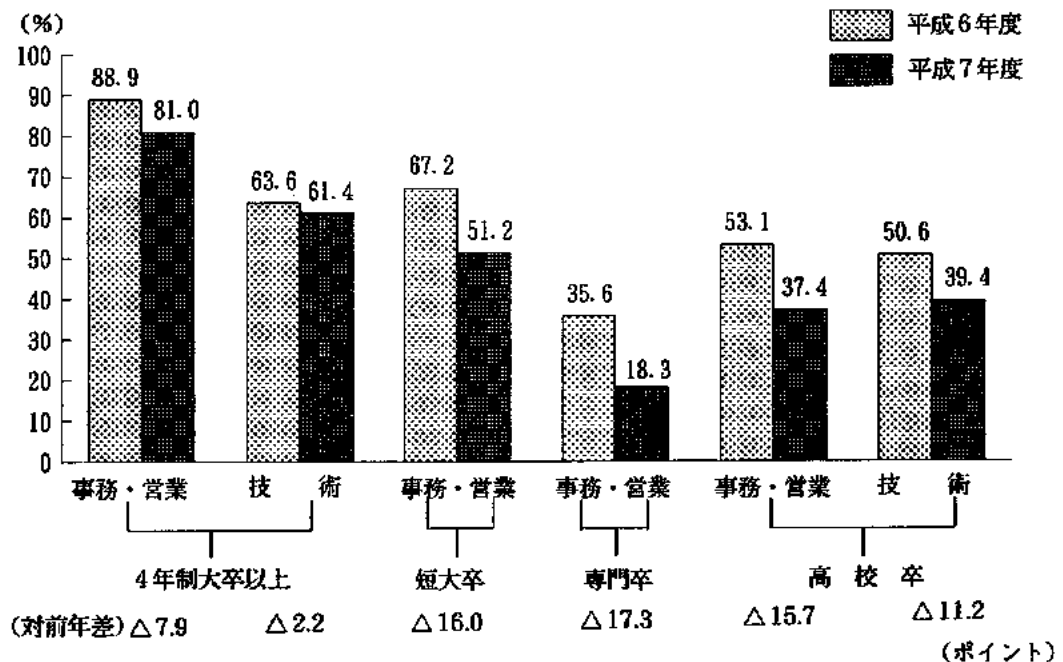


2 新規学卒者の採用（内定）状況

(1) 採用（内定）の有無別企業の割合

平成7年度の採用内定企業の割合は、いずれの採用区分においても減少しており、特に短大卒、専門学校卒、高校卒の事務・営業系で減少の割合が大きくなっている（第6図）。

第6図 新規学卒者の採用（内定）を行った企業の割合

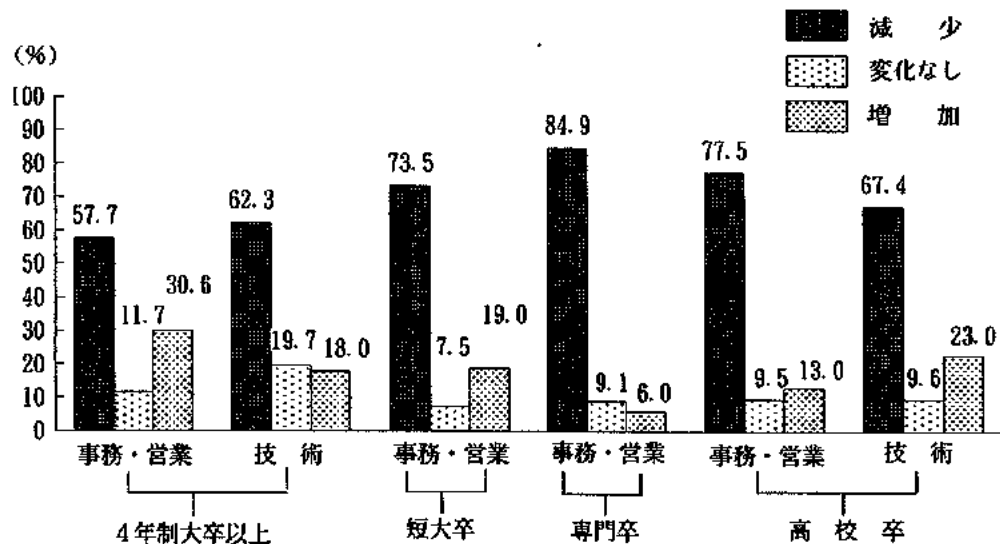


(2) 採用内定者数の増減等

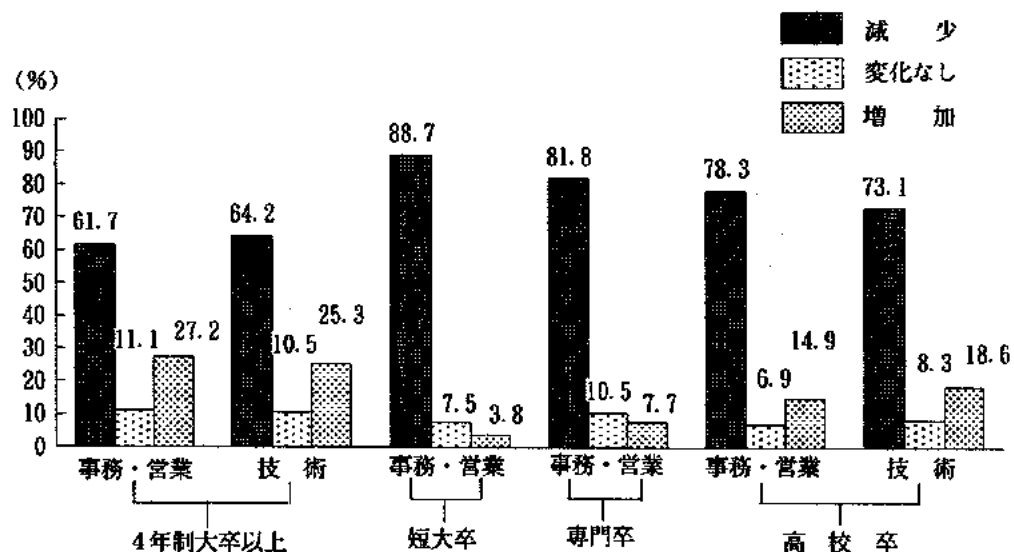
平成6年度に男女の採用を行った企業について、平成7年度の採用内定者数の増減をみると、4年制大卒以上の事務・営業系では、平成6年度に比べて平成7年度の子の採用内定者数が減少した企業の割合は57.7%（同男子61.7%）、同数採用内定した企業は11.7%（同男子11.1%）、増加した企業は30.6%（同男子27.2%）で男女で比較すると男子に厳しい状況がみられる。一方、4年制大卒以上の技術系では、女子に厳しい状況となっている。

また、短大卒、専門学校卒、高校卒の事務・営業系及び高校卒の技術系では男女ともに採用内定者数が減少した企業の割合は4年制大卒以上に比べ高くなっている（第7、8図）。

第7図 女子の採用内定者数の増減別企業の割合



第8図 男子の採用内定者数の増減別企業の割合



(3) 男子と比較した女子の採用内定者数の増減状況等

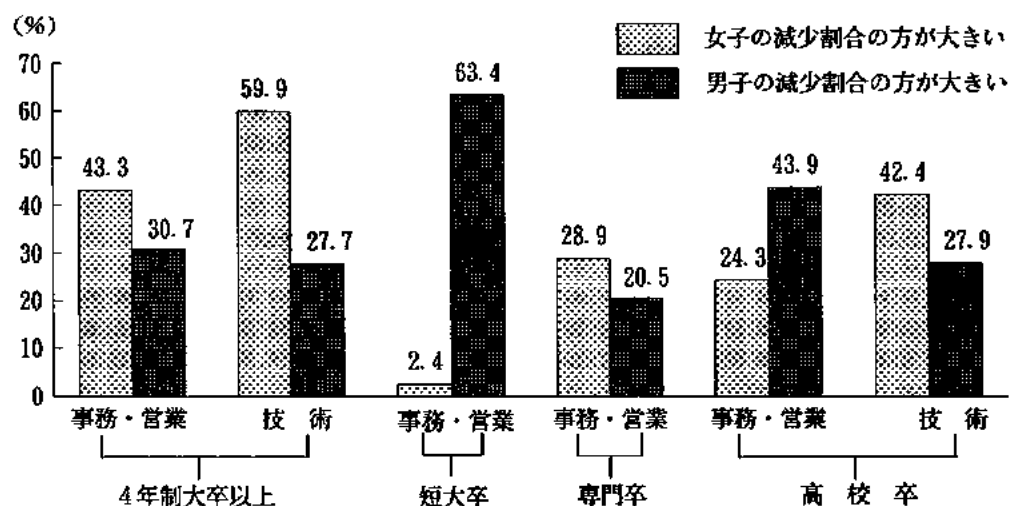
平成6年度に男女とも採用した企業のうち、平成7年度の採用内定者数の減少割合が男子に比べ女子の方が大きい企業の割合は、4年制大卒以上の事務・営業系で43.3%（男子の減少割合の方が大きい企業30.7%）、技術系で59.9%（同27.7%）、高校卒の技術系で42.4%（同27.9%）と高くなっている（第9図）。

男子に比べ女子の採用内定者の減少割合が大きい理由としては、4年制大卒以上の事務・営業系では、「優秀な男子が例年より多く応募してきたので、結果として女子の採用内定者数が減少した」（24.1%）、「女子の定着率が高まったので、退職補充すべき人数が減った」（18.5%）が多くなっている。このうちコース別雇用管理制度を採用している企業の総合職では、「優秀な男子が例年より多く応募してきたので、結果として女子の採用内定者数が減少した」が38.5%と際立って高いのに対し、「女子の定着率が高まったので、退職補充すべき人数が減った」は5.1%と低い。

また、4年制大卒以上の技術系では、「優秀な男子が例年より多く応募してきたので、結果として女子の採用内定者数が減少した」が32.5%と高くなっている。

一方、短大卒、専門学校卒及び高校卒の事務・営業系では、「女子の定着率が高まったので、退職補充すべき人数が減った」とする企業が高くなっている。

第9図 男子と比較した女子の採用内定者数の減少状況別企業の割合



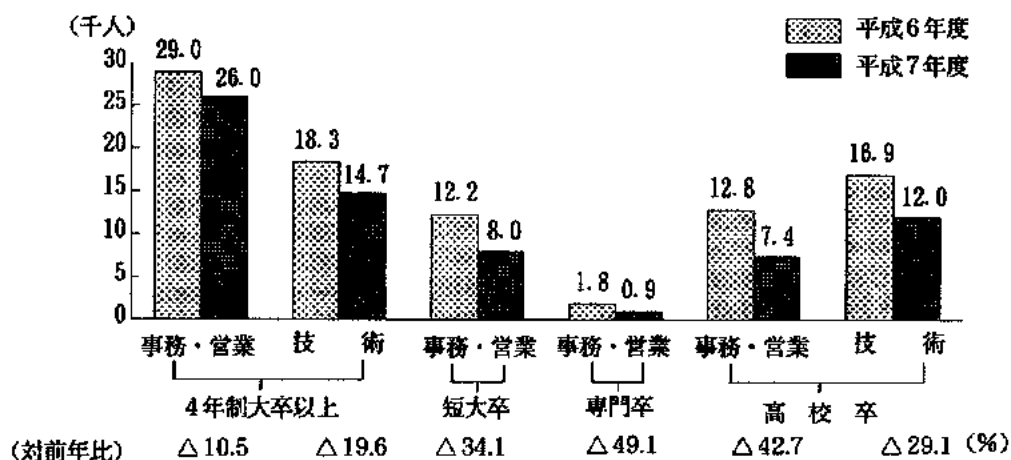
(4) 採用総数の増減

各採用区分を合計した女子の採用（内定）者数をみると、平成6年度は36,693人（男子57,111人）、平成7年度は25,293人（男子45,545人）で、対前年比31.1%減（男子20.3%減）と、約3割の減少となっている（第10、11図）。

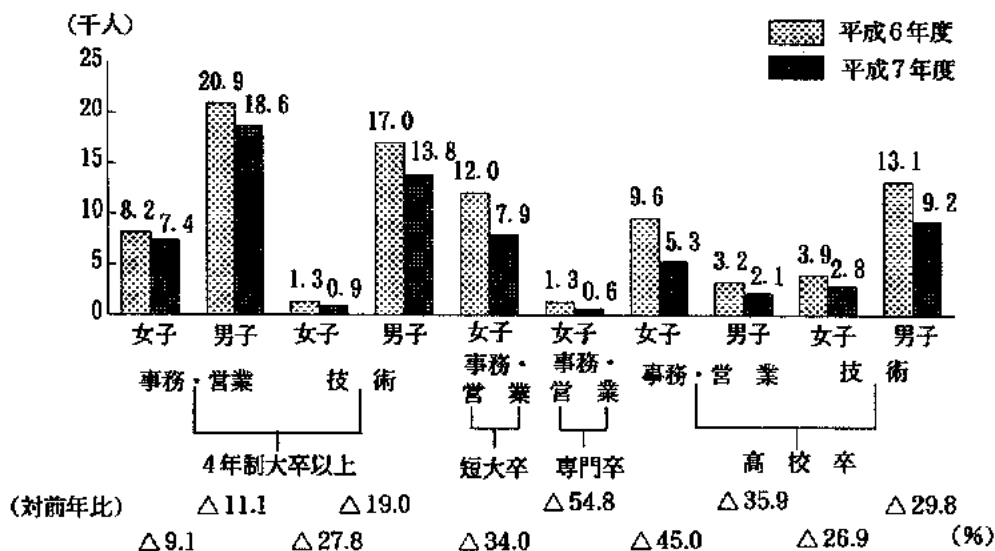
平成7年度の女子の採用内定者総数の減少率を採用区分別に男子の減少率と比べると、4年制大卒以上の技術系及び高校卒の事務・営業系で女子の減少率が多いが、4年制大卒以上の事務・営業系及び高校卒の技術系では女子の減少率の方が男子より小さくなっている。

また、平成6年度の女子の採用者総数に対する平成7年度の女子の採用内定者総数の採用区分別の減少寄与率をみると、短大卒の事務・営業系が35.8%、高校卒の事務・営業系37.9%と3割台で並んで大きい。

第10図 採用及び採用内定者総数



第11図 男女別採用者数及び採用内定者数



6 OECD／経済における婦人の役割作業部会第19回会合

OECDの雇用、労働、社会問題委員会に設置されている標記会合が、平成6年10月6日、7日にパリのOECD事務局で開催された。議長はフィンランドのエヴァ・リイザ氏が務めた。主な議題は、両親休暇（議題7）、1995～96年の行動計画、伝統的な女性の職業について（議題10）等である。各国の意見等は次のとおりである。

1 事務局からの報告（議題4）

事務局アレクサンダー氏より口頭によって、第18回作業部会以降の活動についての報告があった。また、我が国より、平成6年3月に行われた国際シンポジウム「女性と仕事－壁への挑戦」について報告を行った。

2 雇用／失業研究（議題5）

OECDジョブ・スタディについて事務局より報告があり、特に政策提言部分について、総合的なアプローチの必要性が強調された。これを踏まえて、参加各国から、分析にあたってはジェンダーの視点を入れるべき、フレキシブル・ワーカーの問題について注目すべき等の意見が出された。

3 両親休暇（議題7）

我が国からは、平成7年4月から、雇用保険による育児休業給付制度が実施され、満1歳未満の子を養育するために育児休業を取得した被保険者に対して休業前の賃金の25%に相当する額を支給することとしており、これにより、今後育児休業の取得が円滑になると見込んでいる旨発言を行った。

また、参加各国からの発言のうち、主なものは以下のとおりである。

EC：ECの方針に両親休暇を入れることを提案したが、9月末のEC社会関係委員会で否決された。

オーストラリア：1995年5月から出産休暇手当を支給する予定であり、現在準備を進めているところである。

ノルウェー：父親が休暇をもっと取得し、家族的責任を果たすよう、制度改革を行っている。

ドイツ：これまで最初の6ヵ月については所得に関わらず両親休暇手当を支給することとして来たが、予算が厳しいこと等から、最初から所得による制限を行うこととしている。

また、勤務体制をよりフレキシブルなものとするべき（時間短縮の範囲の拡大等）と

の議論が高まっている。

スウェーデン：1995年1月より、①両親休暇の権利をもう一方の親に譲渡できない期間（30日間）を設けることと、②両親手当の額を現在の所得総額の90%から、300日間は80%、60日間は90%に引き下げることとしている。

これに引き続きハイデルベルグ大学のシーズマン教授より、労働者及び企業における両親休暇の実態について説明がなされた。内容の概要は以下のとおりである。

① 両親休暇の取得状況

各国とも、公的部門や女性の多い業種で高く、また中小企業では低くなっている。職業上の地位では、低い方が取得率が高く、管理職では低い。

男性の取得状況は、スウェーデンでは24.5%（1987）、デンマークでは3.0%（1992）、ノルウェーでは、2.0%となっており、これら3国のいずれの国の調査においても、休業を取得する男性には、公的部門に勤務し、年齢は高め、高学歴で、女性の割合が低い職種に従事し、配偶者が高学歴、高収入である者が多い。

② 職場への復帰

職場復帰率はフィンランド、スウェーデンでは80～90%台だが、ドイツでは50%を切っている。復帰しない理由として、仕事と育児を両立させることができないことをあげる者が多く、育児に専念したいからとする者は少ない。

③ 企業に対する影響

人事計画をたてるにあたっては、スウェーデンでは、両親休暇は予測不可能であることから、それほど影響がないとする企業が多い。一方、ドイツの企業では両親休暇を重視しておらず、また、これを取得することによって不利な扱いを受けても仕方がない考える企業も多い。

④ 両親休暇の長期的効果

導入からそれほど年数が経っていないせいもあって、長期的効果についてはほとんどわかっていない。

個々の職場における調査によると、昇進、訓練、昇給の機会に大いに影響があったとする者は少ない。しかし、ドイツ、オーストラリアでは、長期の休暇を取得することにより、職場や家庭で不平等が生じるとみられているし、北欧諸国においてさえも、労働市場における性の不平等を促進するという見方がある。

⑤ まとめ

今後、法的規定と実際の労働協約との比較、雇用機会の平等に貢献しているかどうか、労働市場に与える影響等に留意しつつ、モニタリング、調査を行っていく必要がある。

この報告に対し、参加各国から評価の声が寄せられるとともに、各国の現状を踏まえた補足的説明がなされた。

4 職業教育訓練（議題8）

事務局より、平成6年6月に行われた専門会合についての報告とともに、平成7年1月に予定されている「21世紀に向けての職業訓練ハイレベル会議」についても紹介があった。

5 他の作業部会の活動（議題9）

事務局より、虚弱老人のケアに関し平成6年7月に開かれたハイレベルセミナーについての報告とともに、公務部門における均等対策について報告があった。

6 1995～96年の行動計画 伝統的な女性の職業について（議題10）

事務局提示の資料について説明があり、その後、各国から意見が出された。我が国からは、女性の職業分野の集中については、必ずしも女性の意思に基づいていない面もあり、依然として様々な問題が考えられるので、伝統的に男性が多い職場への進出という視点からも引き続き施策が講じられることが望ましい旨、発言を行った。

参加各国からは、このテーマについて非常に関心があること、及び予算の制約はあるが今後このテーマについて研究・施策を行っていく必要があること等の意見が出された。

これらを踏まえ、事務局から、この問題については来年から第1段階に入るべく準備を行うが、予算及びどこに焦点を置くかについては各国内で検討するよう要請があった。

7 第4回世界女性会議（議題11）

事務局より、OECDとしてもDAC（開発援助委員会）の小委員会である「婦人と開発専門家グループ」を中心に第4回世界女性会議に向けて取組みを行っている旨説明があった。

8 OECDにおける均等対策について（議題12）

事務局より、資料に沿って説明があり、その後各国から意見が出された。主な意見としては、ニュージーランド及びオーストラリアからセクシュアル・ハラスメントについても重点を置くべきであること、カナダ及びアメリカ合衆国からグラス・シーリングの問題があること、ドイツからアファーマティブ・アクションについては慎重に考える必要があること等が出された。

7 第49回国連総会（第3委員会）における女性問題審議（概要）について

第49回国連総会は、昨年9月20日よりニューヨークにおいて開催された。今次総会は、昨年までの青木怜子大学婦人協会会長の後を受けて、上智大学教授目黒依子氏が出席した。同総会第3委員会における議題97「女性の地位向上」部分の審議の概要は次の通りである。

I 一般審議（12月1日～6日）

（本議題の下での主要審議項目）

- (1) 女子に対するあらゆる差別の撤廃
- (2) 国連事務局における女性の地位向上
- (3) 国連婦人開発基金（UNIFEM）
- (4) 第4回世界女性会議
- (5) 移住女性労働者に対する暴力
- (6) 国連婦人開発基金（UNIFEM）と国際婦人調査訓練研究所（INSTRAW）の統合問題

1 事務局側の発言の概要は以下のとおりである。

(1) モンテラ第4回世界女性会議準備事務局長

第4回世界女性会議の準備状況に関し、150カ国が国内準備委員会を設立し、130カ国が国別報告を提出している旨説明があるとともに、各地域準備会合の成果につき言及した。同会議を成功させるためには、各国の堅固たるコミットメントとフォローアップ体制の確保が不可欠であり、また、NGOの役割が重要である旨強調した。

(2) ヘイザーUNIFEM所長

男女平等の実現と、経済改革、環境保全、人口問題解決、安全保障の各々の問題との両立を図ることが現在の主要な課題である旨述べるとともに、女性のエンパワーメントを活動目的とするUNIFEMがいかにこれまでに開催された一連の主要な世界会議への参画及び国連諸機関との協力を通じて、他で採られているイニシアティブと協力して活動を行ってきたかにつき紹介した。

2 各国代表による一般演説の概要（各国共通発言点及び注目される発言点）は以下のとおりである。

- (1) 一連の主要な世界会議を通じた男女平等へのモメンタム作りが重要である。
- (2) 第4回世界女性会議で採択予定の「行動綱領」に、各地域準備会合において採択された

行動綱領を如何に反映させていくかが今後の課題である。

「行動綱領案」は、十分焦点が絞り切れていない。同案において、特に、社会的に不利な立場に置かれている女性（難民、障害者、高齢者等）への配慮が必要であり、また、女性の無報酬労働への言及が含まれるべきである（米）。

- (3) 女子差別撤廃委員会（CEDAW）の業務量増加に伴う報告書審議の遅延を憂慮し、右の効率的な運営を促すと共に、必要な審議期間と財源が確保されるべきである。
- (4) 開発途上国において女性の地位向上の最大の障害となっている貧困問題の解決に焦点が当てられるべきである。
- (5) 昨年の総会決議「女性に対する暴力に関する宣言」の採択及びこれに関する特別報告者の任命を歓迎する。
- (6) UNIFEM/INSTRAW統合は、ホスト国の意思を無視すると共にINSTRAWの活動を制約し、遺憾である（ドミニカ共和国）。
本件に関する事務局のハンドリングは透明性を欠いている（キューバ）。
本件統合は、国連機能強化及び効率化に役立つ。
- (7) 男女平等の実現のため、個人・NGOの努力が不可欠である。米国では、NGO主催の第4回世界女性会議に向けての準備会議が11開催された（米）。

II 決議案の採択

今次審議の下では、8本の決議案がいずれもコンセンサスにて採択された。同決議案の概要は次の通りである。

1 ナイロビ将来戦略の実施（主提案国：アルジェリア（G77+中国を代表））

ナイロビ将来戦略の実施の速度促進を求める経社理決議（1995/15）を再確認する。開発途上国、特にLDC、からの第39回婦人の地位委員会及び第4回世界女性会議参加のための世界女性会議信託基金より可能な範囲内で支援を行うことを決定する。第4回世界女性会議の成功は、そのフォローアップにかかっている旨強調。第4回世界女性会議及びその準備過程におけるNGOの参画方法を、48回総会における決議（48/108付属）の通り承認する。

2 国連事務局における女性の地位向上（主提案国：ニュージーランド）

D1レベル（課長以上）以上の女性職員数が未だあまりにも少ないのに失望し、事務総長に対し、1995年までに女性職員を全体の35%、D1以上ではその25%とするとの目標を設定した決議（45/125及び45/239）を達成するために、女性の採用・登用を優先するよう要請する。各国に対し、国連及び専門機関の努力を支援するため、女性の候補者の発掘・推薦を行うことを強く奨励する。

3 女子差別撤廃委員会（CEDAW）（主提案国：ノルウェー（北欧諸国代表））

同条約の締約国の増加に満足の意を表するとともに、未だ批准または加入していない全ての国に対し、これを行うよう要請する。同条約の条項に留保を付している国に対し、留保撤回のための定期的な検討を行うよう要請する。女子差別撤廃委員会が十分な会期を持てるように、20条を修正する可能性につき締約国が検討をすることを勧告するとともに、1995年にこれを検討することを要請する。

また、CEDAW関連で、次の決定案がコンセンサスで採択された。

女子差別撤廃条約20条パラ1の修正要請の検討（主提案国：フィンランド（北欧諸国代表））

北欧諸国が、20条パラ1「通常毎年2週間を越えない期間会合する」とある部分を「毎年必要な期間会合する」と修正するよう要請したのを受けて、締約国に対し、20条パラ1の修正要請につき1995年に開催される会議において検討することを要請する。

4 高齢女性の開発への統合（主提案国：ドミニカ共和国）

女子差別撤廃委員会が各国報告を検討する際に、年齢による差別に対し特別な注意を払うことを要請する。婦人の地位委員会に対し、高齢女性の開発への配慮及び貢献が認識され、これが行動綱領の戦略、計画及び政策の中に取り入れられることを確保するよう要請する。

5 女性移民労働者に対する暴力（主提案国：フィリピン）

女性移民労働者を送る国及び送られる国の両者に対し、女性移民労働者が非良心的な募集慣行から保護されるよう支援を行うことを要請する。

6 女性と女兒の売買（主提案国：フィリピン）

女性と女兒の売買問題の悪化、特に性貿易の組織化及び国際化に対し憂慮するとともに、各国に対し、本問題に対応するための適切な措置を採るよう要請する。

7 INSTRAW/UNIFEM 統合問題（主提案国：アルジェリア（G77代表））

経済社会理事会に対し、本問題を、第4回世界女性会議の後、国連総会第3委員会の前の経済社会理事会再開会期において検討することを要請する。経済社会理事会勧告並びに、婦人の地位委員会及び第4回世界女性会議の審議を踏まえ、第50回国連総会において本問題につき最終決定を行うことを決定する。

8 INSTRAW（主提案国：ラ米・カリビアン グループ）

各国、国際機関及びNGOに対し、INSTRAWへの拠出を要請するとともに、事務総長に対し、INSTRAW所長を可及的速やかに任命するよう要請する。