

## II 均等法施行10年にみる女性雇用における状況の変化と今後の課題

---

「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「均等法」という。）が施行されて本年は10年目に当たるが、この間女性の就業を取り巻く環境は大きく変化し、職域の拡大等、様々な分野での女性の進出が図られている。

そこで、ここでは、本年が均等法施行10年目の節目の年であることを踏まえ、この間の女性雇用がどのように変化してきたかをみるとともに、今後に残された課題について、1 女性の職業構造の推移、2 企業の雇用管理の変化、そして3 女性管理職の変化の3部に分けて分析を行い、これらを通じて女性の生涯にわたる職業を通じた能力発揮のために望まれる方策を探る。

## II 均等法施行10年にみる女性雇用における状況の変化と今後の課題

### 1 女性の職業構造の推移

---

均等法が施行されてから本年は10年目に当たり、その間、女性の職業分野は広がってきているが、いまだに女性の進出が遅れている分野もあり、また、女性を活用する際の問題点として、女性の職業意識の低さを指摘する企業もあるなど、女性の職業分野をより拡大していくためには、企業側はもちろんのこと女性の意識も変えていく必要があると考えられる。

そのため、ここでは、女性の職業選択を始めとする職業に対する意識をみるとともに、女性の高学歴化が進むなかにあつて、女性の進学率や専攻分野はどのように変化し、またそれに伴い職業別の就職状況はどのように変化しているのか、さらにはこれらを踏まえて女性の職業構造が長期的にどのように変化しているのか等の分析を行うこととする。

---

---

---

## II 均等法施行10年にみる女性雇用における状況の変化と今後の課題

### 1 女性の職業構造の推移

#### (1) 女性の職業選択と職業間の人材の過不足

##### イ 女性の職業選択意識

---

#### (イ) 職業及び会社を選択する際に重視するもの

まず、具体的に女性が職業を選択する際に、どのようなことを重視するのかを総理府「勤労意識に関する世論調査」（平成4年）によりみてみよう。

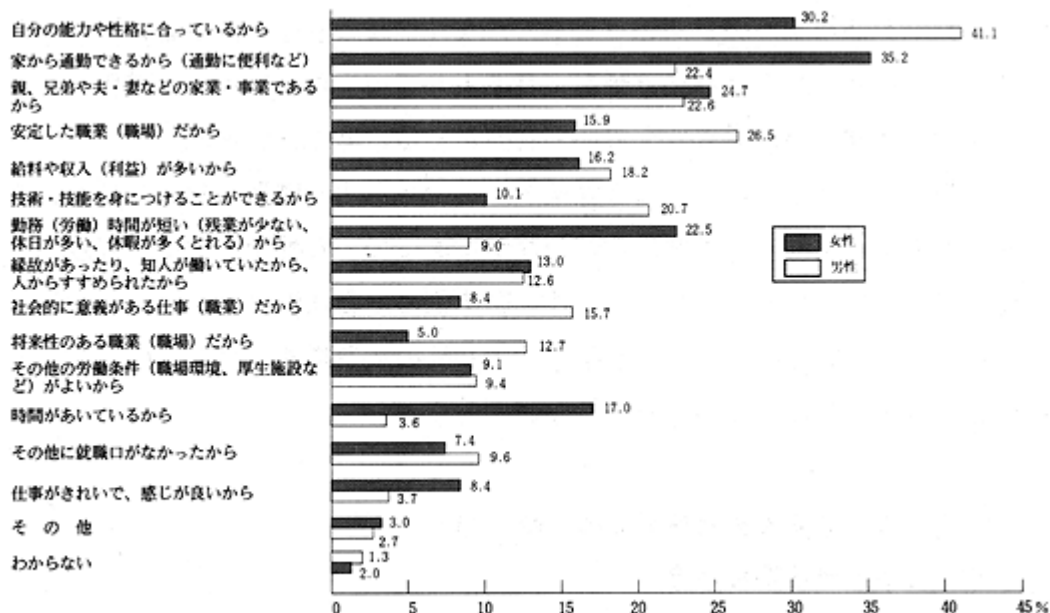
この調査は全国の20歳以上の職業（パート、アルバイトを含む）を持つ男女を対象に実施されたものであるが、それによると、職業を決めた大きな動機として、女性では、「家から通勤できるから」をあげたものが最も多く35.2%となっている。以下、「自分の能力や性格に合っているから」が30.2%で続き、さらに「親、兄弟や夫・妻などの家業・事業であるから」、「勤務時間が短いから」等の順となっている。

男性では、「自分の能力や性格に合っているから」がトップにあげられており、次いで「安定した職業だから」、「親、兄弟や夫・妻などの家業・事業であるから」、「家から通勤できるから」等が続いている。

男女で比較してみると、女性は男性に比べ「勤務時間が短いから」、「時間があいているから」、「家から通勤できるから」をあげたものの割合が高くなっている。（第2-1図）。

第2-1図 職業選択の動機(M.A.)

第2-1図 職業選択の動機 (M.A.)



資料出所：総理府「勤労意識に関する世論調査」(平成4年)

また、新入社員が会社を選ぶとき最も重視した要因を 社会経済生産性本部、日本経済青年協議会が実施した「平成7年度新入社員働くことの意識調査」によりみてみよう。

この調査は、企業の新入社員3,518人を対象として実施されたものであるが、それによると、会社を選ぶ要因として「自分の能力・個性が生かせるから」をあげたものが男女とも最も多くなっている(男性24.9%、女性27.5%)。以下、女性は「会社の将来性を考えて」が11.4%、「技術が覚えられるから」9.9%、「仕事がおもしろいから」9.0%が続いており、一方男性は「会社の将来性を考えて」が21.2%、「仕事がおもしろいから」12.9%、「技術が覚えられるから」9.6%の順となっている(付表78)。

したがって、新入社員については、男女ともに「自分の能力や個性にあった仕事をしたい」と望む者が多く、また会社については将来性を期待して選んでおり、パート及びアルバイトを含めた職業選択意識としては、男女とも通勤距離や通勤時間及び血縁関係等を念頭におきつつ、「自分の能力や性格に合った」又は「合っていると思っている」仕事を選ぶ傾向にあるといえよう。

(ロ) 女性の働き方として望ましい形態

次に、女性がどのような働き方が望ましいと思っているかを総理府「男女共同参画に関する世論調査」(平成7年)によりみてみよう。

この調査は、全国20歳以上の男女5,000人を対象に実施されたものであるが、それによると、女性では「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」とするものが39.8%と最も多いが、次いで「子どもができてずっと職業を続ける方がよい」とするものも32.5%となっている。「結婚するまでは、職業をもつ方がよい」、「子どもができるまでは、職業をもつ方がよい」とするものは、合わせて約2割となっている。

ただし、職業の有無別にみると、有職者では「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」とするものが最も多くなっており、無職者に比較してその割合が高くなっている(第2-1表)。

第2-1表 女性の就職(業)のあり方として望ましい形態

第2-1表 女性の就職(業)のあり方として望ましい形態

	該 当 者 数	女 性 は 職 業 を い も た	結 婚 後 も 職 業 を つ づ け る 方 が よ い	子 ど も が 職 業 を つ づ け る 方 が よ い	子 ど も が 職 業 を つ づ け る 方 が よ い	子 ど も が 職 業 を つ づ け る 方 が よ い	そ の 他	わ か ら な い
	人	%	%	%	%	%	%	%
平成7年7月調査 女性 (年齢)	1,974	4.1	7.4	10.8	39.8	32.5	2.4	2.9
20～29歳	235	0.4	7.2	12.3	46.4	28.9	2.1	2.6
30～39歳	388	1.3	3.4	8.2	41.8	40.5	2.6	2.3
40～49歳	449	3.6	5.8	8.7	36.3	39.9	2.9	2.9
50～59歳	396	5.1	9.3	10.1	42.4	28.5	2.3	2.3
60～69歳	304	5.6	9.2	15.5	37.5	27.3	2.0	3.0
70歳以上	202	10.4	12.9	13.4	34.7	20.3	2.5	5.9
(職業)								
有職	994	3.0	5.3	8.1	38.7	39.7	2.7	2.3
無職	980	5.1	9.6	13.6	40.9	25.1	2.1	3.6
男性	1,485	4.6	11.1	12.7	37.1	27.2	3.3	3.9
(注) 昭和59年5月調査 女性 (年齢)	4,431	6.1	11.1	10.6	45.3	20.1		6.9
20～29歳	636	3.6	10.4	13.4	48.7	19.8		4.1
30～39歳	1,260	5.6	9.9	8.8	49.8	20.8		5.0
40～49歳	1,083	5.0	10.2	9.7	48.5	21.0		5.7
50～59歳	759	6.7	12.9	12.3	41.1	20.6		6.5
60～69歳	465	8.8	13.1	11.8	36.8	19.1		10.3
70歳以上	228	12.7	13.6	8.8	26.8	13.6		24.6
(職業)								
有職	2,148	4.7	9.2	9.5	45.9	26.0		4.6
無職	2,283	7.3	12.8	11.6	44.7	14.5		9.0
男性	3,600	9.8	16.4	13.4	36.1	15.7		8.6

資料出所：総理府「男女共同参画に関する世論調査」(平成7年)

総理府「婦人に関する世論調査」(昭和59年)

(注) 質問文 一般的に女性が職業をもつことについて、どのようにお考えになりますか。

選択肢(ア) 職業をもち、結婚や出産の後も仕事を続ける方がよい

(イ) 職業をもち、結婚や出産などで一時期家庭に入り、育児が終わると再び職業をもつ方がよい

(ウ) 職業をもち、結婚を契機として家庭に入る方がよい

(エ) 職業をもち、出産を契機として家庭に入る方がよい

(オ) 職業をもたない方がよい

わからない

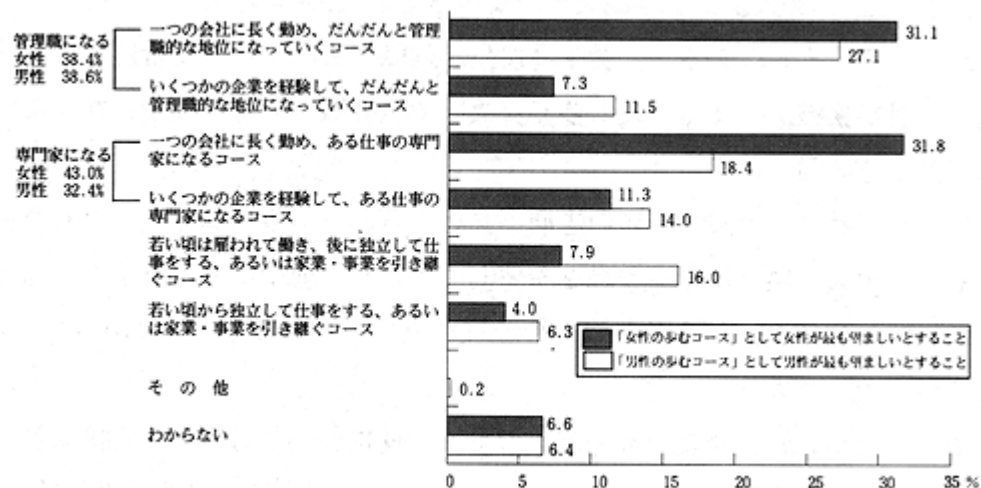
なお、昭和59年の総理府「婦人に関する世論調査」では、「職業をもち、結婚や出産などで一時期家庭に入り、育児が終わると再び職業をもつほうがよい」とするものが45.3%と「職業をもち、結婚や出産の後も仕事を続けるほうがよい」とするものを大きく上回っていた(第2-1表)。

さらに、前出の「勤労意識に関する世論調査」において、女性の就業のあり方について「できるだけ長く働くのが最も望ましい」と答えた女性に対し、「女性の歩むコース」として、どのようなコースが最も望ましいと思うかとたずねた結果をみると、「専門家になる」のが望ましいとする女性が43.0%と最も多く、次いで「管理職になる」のが望ましいとする女性が38.4%となっている。

一方、「男性の歩むコース」として、どのようなコースが最も望ましいと思うかという問いに対しては、「管理職になる」のが望ましいとする男性(38.6%)が「専門家になる」のが望ましいとする男性(32.4%)を上回っている(第2-2図)。

第2-2図 「女性の歩むコース」「男性の歩むコース」として望ましい形態

第2-2図 「女性の歩むコース」「男性の歩むコース」として望ましい形態



資料出所：総理府「勤労意識に関する世論調査」（平成4年）

こうしてみると、女性の働き方としては継続して就業することが望ましい形態であるとする者が増加しており、このような女性のニーズに今後どのように応えていくかが企業においても、また、社会全般においても課題とされよう。

## II 均等法施行10年にみる女性雇用における状況の変化と今後の課題

### 1 女性の職業構造の推移

#### (1) 女性の職業選択と職業間の人材の過不足

#### ロ 女性の希望する職業と職業間の人材の過不足

近年の雇用失業情勢を受けて、女性の新規学卒者の就職状況は厳しいものとなっている。この原因の一つとして、女性の希望する職業と企業の採用動向との間でミスマッチが生じているということが指摘されている。

そこで、女性はどのような職業を希望しているかをみるとともに、企業では、どのような職種について労働者が不足あるいは過剰としているかみてみよう。

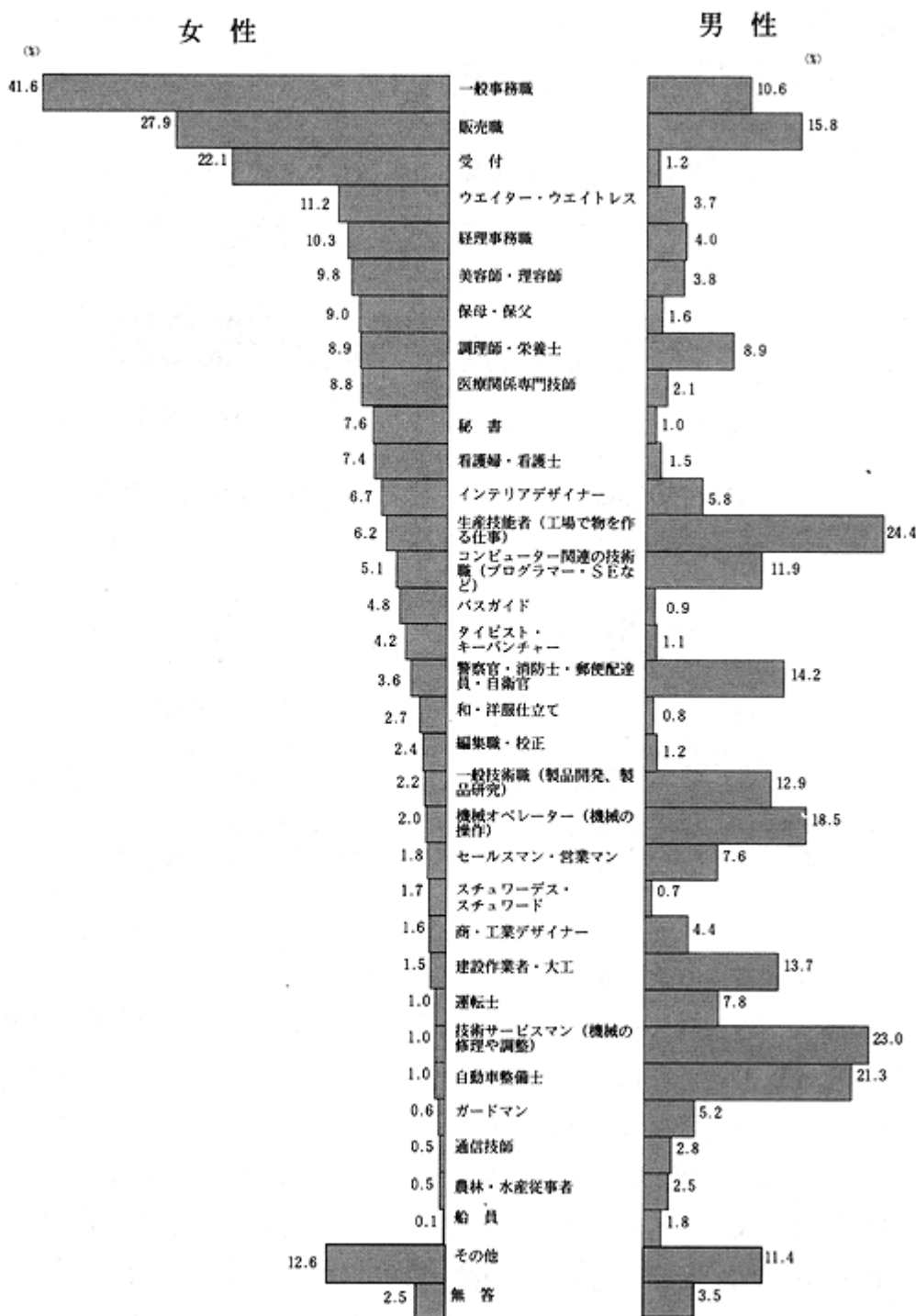
#### (イ) 女性の希望する職種

まず、女性が就職を希望している職種について、リクルートリサーチ「高校生の就職動機調査1994」、  
「短大女子学生の就職実態調査'95」、  
「4年制大学女子学生の就職実態調査'95」の3調査に基づきみてみよう。

これらの調査は、平成7年3月卒業予定の高校生男女3,159人、短期大学の女子学生1,730人及び4年制大学の女子学生1,519人を対象にそれぞれ実施されている。それによると、女子高校生が就職するに当たって希望する職種は、一般事務職が41.6%と最も多く、次いで販売職、受付等の順となっている（第2-3図）。

第2-3図 就職希望職種(M.A.)

第2-3図 就職希望職種 (M.A.)



資料出所：リクルートリサーチ「高校生の就職動機調査1994」

さらに、女性の新規学卒者の志向が高いと言われる事務職へのこだわりをみると、短大女性では「事務職を希望していたが、他の職種に就くことも考えていた」が41.9%、「事務職以外の職種に就くことは考えていなかった」が25.7%となっている。

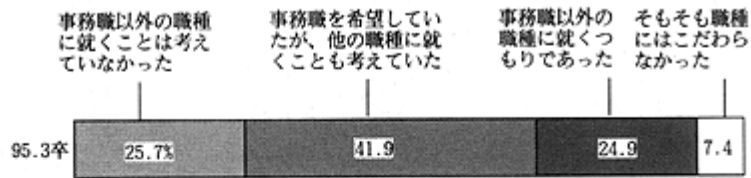
そのためか、営業職及び販売職への就業意向については、「営業職に就いてもよい」、「販売職に就いてもよい」とするものが、それぞれ4割程度であった。

これに対し、4年制大学女性の営業職及び販売職への就職意向は、「営業職に就いてもよい」とした者が約6割おり、また「販売職に就いてもよい」とした者が約4割となっている(第2-4図)。

第2-4図 事務職以外の職種への就業意向

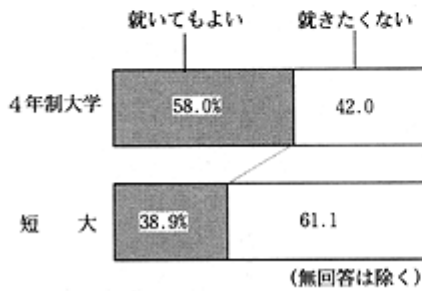


第2-4図 事務職以外の職種への就業意向

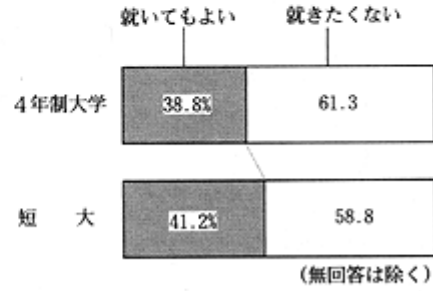


資料出所：リクルートリサーチ「短大女子学生の就職実態調査 '95」

営業職への就業意向



販売職への就業意向



資料出所：リクルートリサーチ「短大女子学生の就職実態調査 '95」

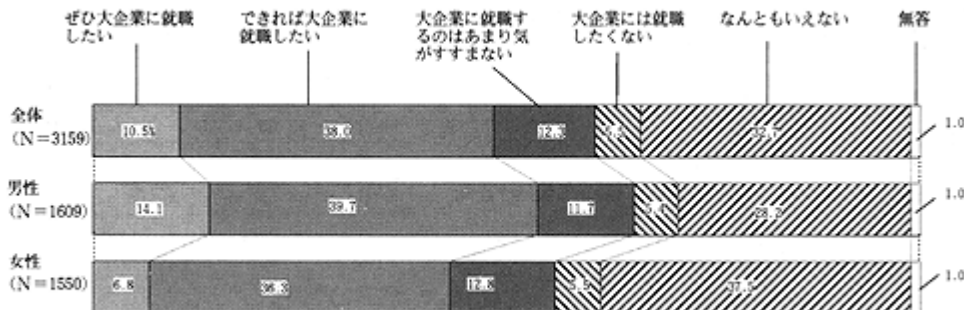
資料出所：リクルートリサーチ「4年制大学女子学生の就職実態調査 '95」

(口) 大企業への就職意向

大企業への就職意向については、女子高校生では、「ぜひ大企業へ就職したい」が6.8%、「できれば大企業に就職したい」が36.3%と、必ずしも大企業へのこだわりはみられない(第2-5図)。

第2-5図 大企業への就職意向

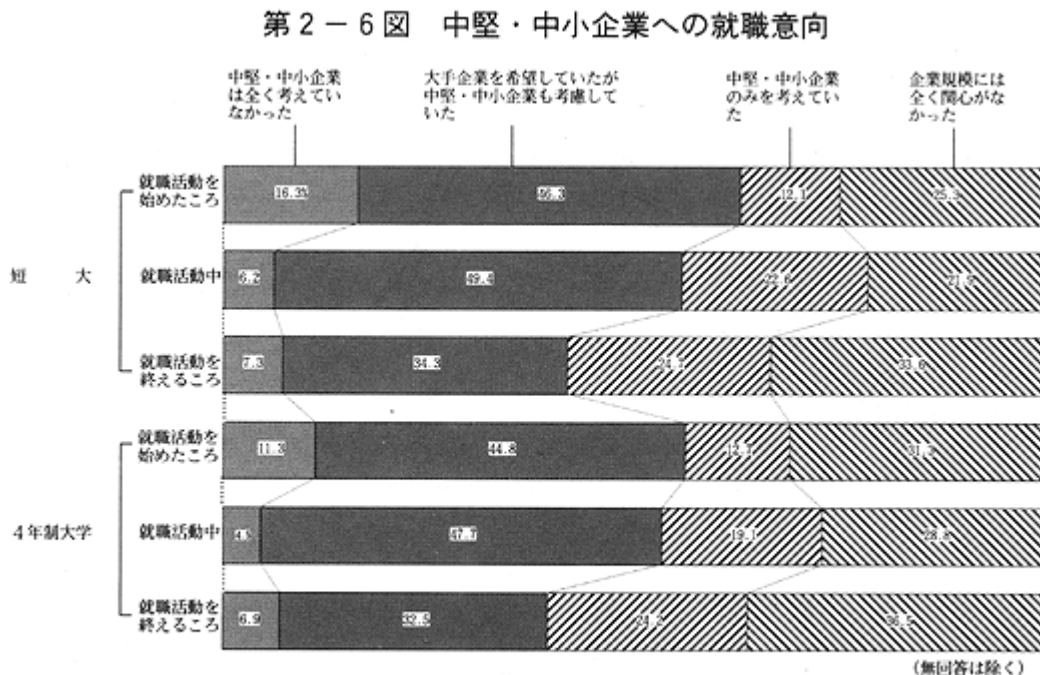
第2-5図 大企業への就職意向



資料出所：リクルートリサーチ「高校生の就職動機調査1994」

一方、短大及び4年制大学女性については、就職活動を始めた頃は、「中堅・中小企業は全く考えていなかった」がそれぞれ16.3%、11.3%、「大手企業を希望していたが中堅・中小企業も考慮していた」が46.3%、44.8%と大手企業を希望する者が多いが、就職活動を終える頃には「中堅・中小企業のみを考えていた」「企業規模には全く関心がなかった」者の割合が高くなっており、厳しい就職環境を反映して大手企業にこだわらない学生が増えていることがわかる(第2-6図)。

## 第2-6図 中堅・中小企業への就職意向



資料出所：リクルートリサーチ「短大女子学生の就職実態調査 '95」

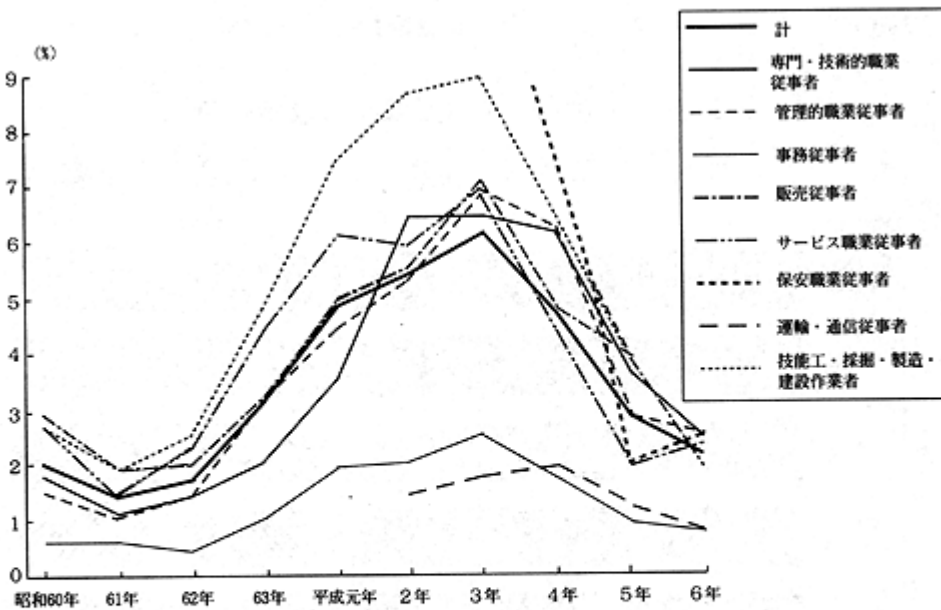
資料出所：リクルートリサーチ「4年制大学女子学生の就職実態調査 '95」

### (ハ) 労働者の過不足状況と今後の職業構造の変化

次に、企業ではどの職種で労働者が不足しているかを、労働省「雇用動向調査」によりみると、近年の欠員率は、平成3年をピークとして低下しているが、一貫して、技能工・採掘・製造・建設作業員、保安職業従事者、運輸・通信従事者、専門・技術的職業従事者、サービス職業従事者の欠員率が比較的高く、これに対して、事務従事者、管理的職業従事者の欠員率が低くなっている（第2-7図）。

## 第2-7図 職業別欠員率の推移

第2-7図 職業別欠員率の推移



資料出所：労働省「雇用動向調査」

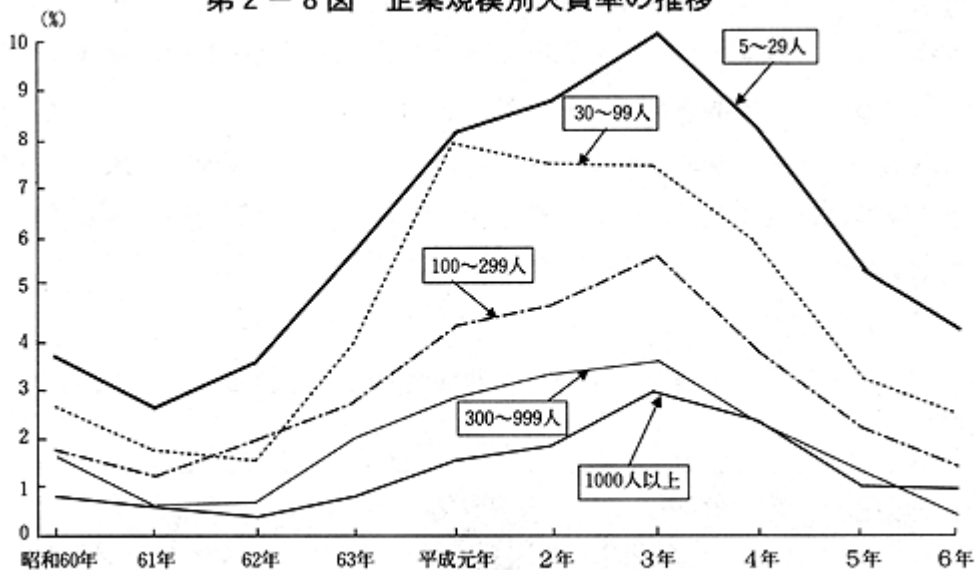
注) 1 欠員率 =  $\frac{\text{各年6月末未充足求人数}}{\text{同月末在籍労働者数}} \times 100(\%)$

- 2 管理的職業従事者は平成元年まで専門的・技術的職業従事者に含まれていた。  
 保安職業従事者は平成3年までその他の職業従事者に含まれていた。

また、企業規模別では、企業規模が大きいほど欠員率が低くなる傾向にあり (第2-8図)

第2-8図 企業別規模別欠員率の推移

第2-8図 企業規模別欠員率の推移



資料出所：労働省「雇用動向調査」

大企業では、人手不足とはいえない状況である。

さらに、労働省「労働経済動向調査」により、平成7年8月現在の職業別の労働者の過不足状況をみると、労働者過不足判断D.I.（不足と回答した事業所の割合から過剰と回答した事業所の割合を差し引いた値）は、「専門・技術」プラス5ポイント、「運輸・通信」プラス4ポイント、「販売」プラス3ポイント、「サービス」プラス1ポイントであるのに対し、「管理」及び「事務」についてはそれぞれマイナス17ポイント及びマイナス15ポイントと、過剰とする事業所割合が不足とする事業所割合を大きく上回っている（付表79）。

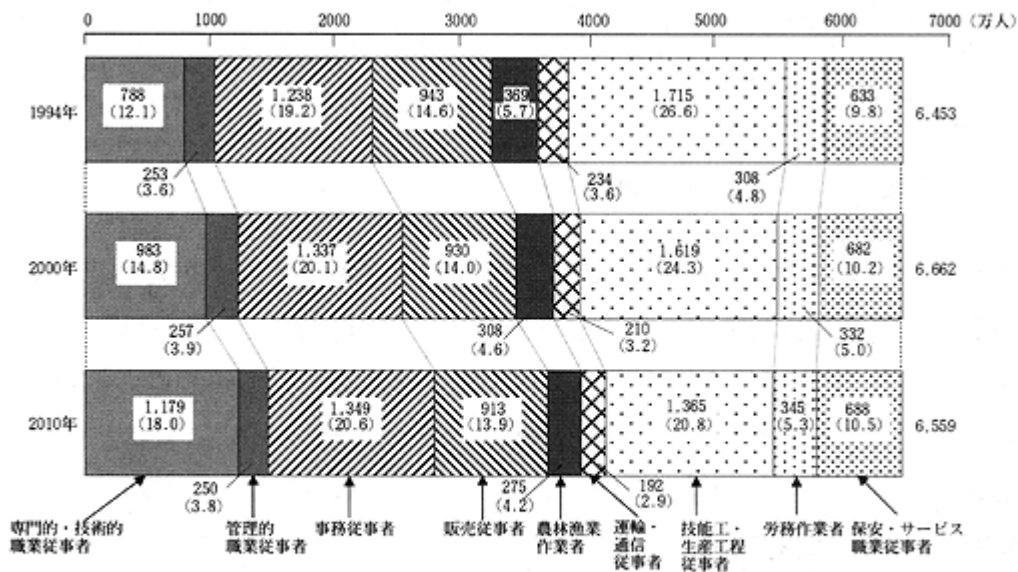
以上のようにいずれの調査でも、専門・技術的職業従事者、技能工、販売従事者等で労働者が不足している一方で、事務従事者、管理的職業従事者では労働者が過剰という結果となっている。

次に、今後のわが国の職業構造がどう変化していくかをみてみよう。

労働省「雇用政策研究会」の推計によると、専門的・技術的職業従事者の職業全体に対する構成比は1994年の12.1%から2010年には18%程度に上昇し、逆に販売従事者、技能工・生産工程従事者の構成比が低下することが見込まれている。なお、管理的職業従事者、事務従事者、運輸・通信従事者、労務作業従事者、保安・サービス職業従事者の構成比は現在とほぼ同様の水準で推移するものと推測されている（第2-9図）。

第2-9図 職業別就業者の見通し

第 2 - 9 図 職業別就業者の見通し



資料出所：労働省雇用政策研究会「労働力需給の展望と課題」（平成7年6月）

- 注) 1 1994年は総務庁統計局「労働力調査」による  
 2 ( )内は各年の職業計に占める割合(%)

以上みてきたように、現在、女性が就職を希望する職種と企業が人材を求める職種には大きなミスマッチが存在しており、この解消は今後の重要な課題であろう。

## II 均等法施行10年にみる女性雇用における状況の変化と今後の課題

### 1 女性の職業構造の推移

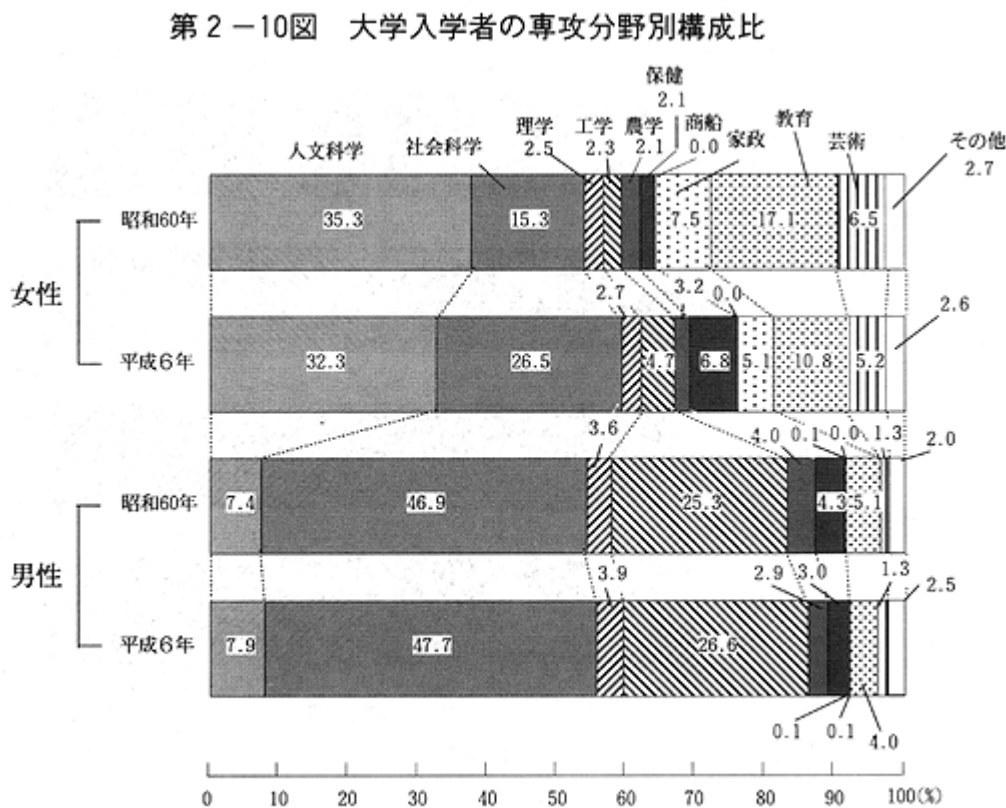
#### (2) 女性の高学歴化

#### イ 進学率と専攻分野の変化

女性の進学率は年々上昇しており、文部省「学校基本調査」によると、平成6年には、高等学校への進学率は96.8%、短期大学への進学率は24.9%、大学への進学率は21.0%となっている。昭和60年と比較すると、高等学校への進学率は1.9%ポイント、短期大学への進学率は4.1%ポイント、大学への進学率は7.3%ポイント高くなっており、特に大学への進学率は男性の38.9%に比較すると低いものの、近年大きく上昇している。

また、平成6年の女性の大学入学者は19万709人で、これを専攻分野別にみると、人文科学の割合が32.3%と最も高く、次いで、社会科学26.5%、教育10.8%の順となっている。昭和60年に比べると女性では人文科学、教育の割合が低下した反面、社会科学の割合が上昇し、また、理学、工学、農学の割合もわずかながら高くなっている（第2-10図）。

第2-10図 大学入学者の専攻分野別構成比



資料出所：文部省「学校基本調査」

一方、男性の大学入学者は37万106人で、そのうち社会科学の割合が47.7%、工学が26.6%となっており、女性は男性に比較すると人文科学専攻の占める割合が高く、工学専攻に占める割合が低い。

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## II 均等法施行10年にみる女性雇用における状況の変化と今後の課題

### 1 女性の職業構造の推移

#### (2) 女性の高学歴化

##### □ 職業別就職状況

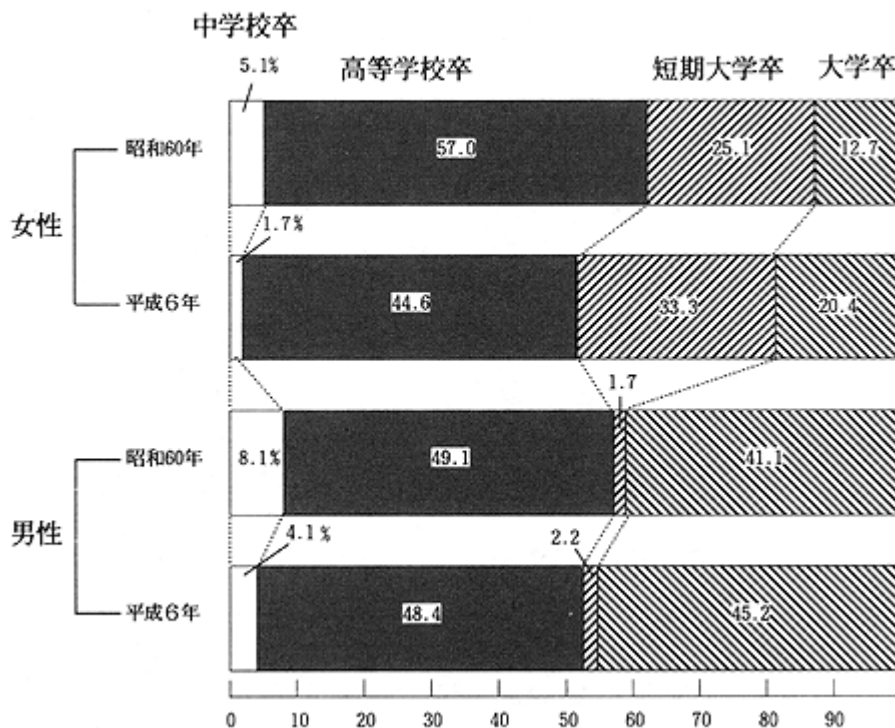
新規学卒者の就職状況については、I 平成6年の働く女性の状況でも記述したが、ここでは主に職業別の状況について詳細にみている。

女性の高学歴化に伴い、新規学卒就職者の学歴別割合も変化している。

文部省「学校基本調査」によると平成6年3月卒の女性の新規学卒就職者数は48万5,546人で、その学歴別構成は、中学校卒1.7%、高等学校卒44.6%、短期大学卒33.3%、大学卒20.4%となっており、昭和60年と比較すると、中学校卒、高等学校卒の割合が低下する一方、短期大学卒、大学卒の割合が上昇している。男性と比較すると、短大卒の割合（男性2.2%）が高く、大学卒の割合（同45.2%）が低い（第2-11図）。

第2-11図 新規学卒就職者の学歴構成

第2-11図 新規学卒就職者の学歴構成



資料出所：文部省「学校基本調査」

同調査により平成6年3月卒の女性の就職者を職業別にみると、高等学校卒就職者については、事務従事者が37.5%と最も多く、次いでサービス職業従事者、販売従事者、技能工、採掘・製造・建設作業者

及び労務作業者の順となっている。男性就職者は、技能工、採掘・製造・建設作業者及び労務作業者が53.8%で最も多く、事務従事者及びサービス職業従事者はそれぞれ1割強となっている。

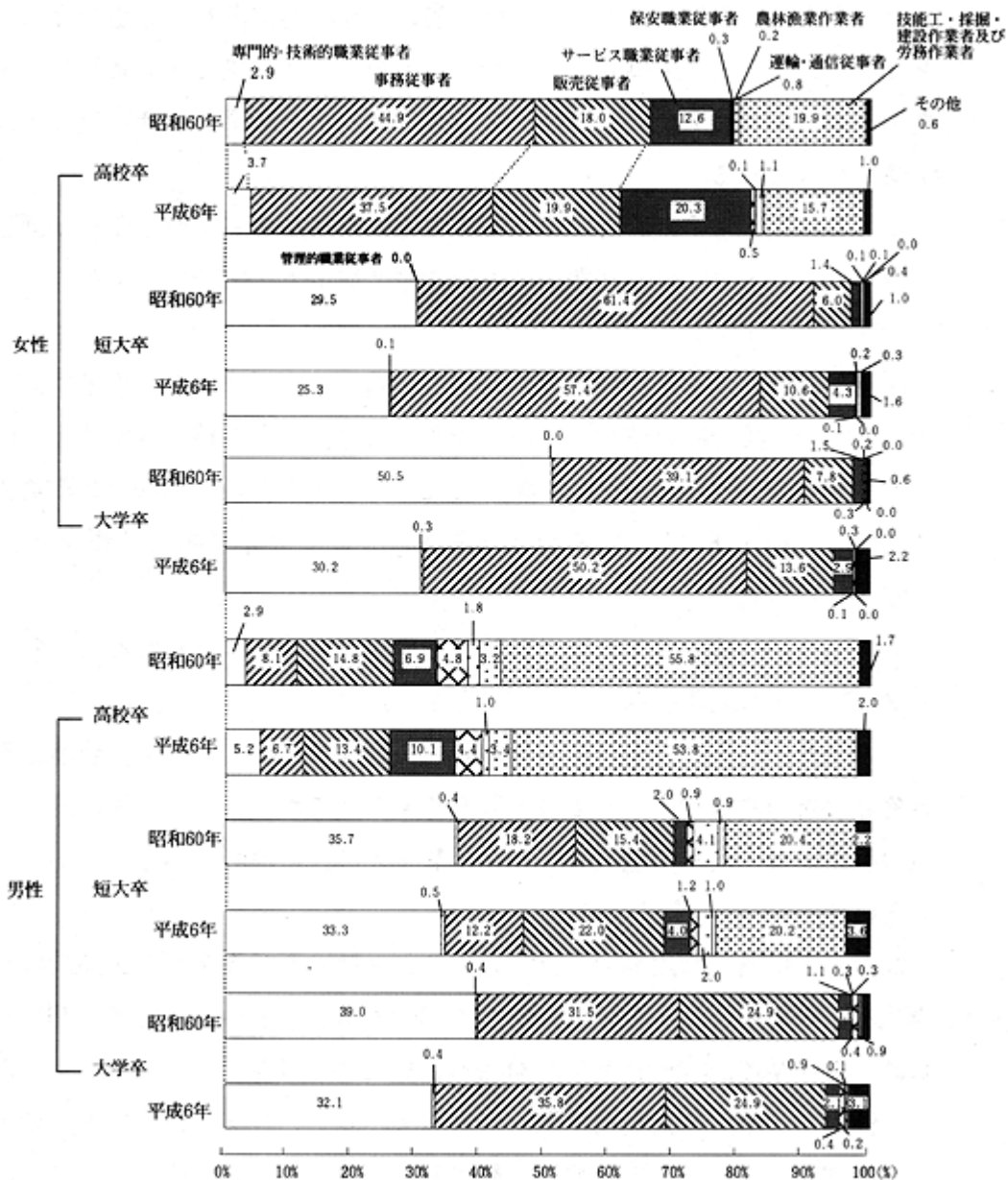
女性の短期大学卒就職者についてみても、事務従事者が最も多く6割近く（57.4%）を占め、以下専門的・技術的職業従事者、販売従事者が続いている。

また、女性の大学卒就職者についても、最も多いのは事務従事者の50.2%で、専門的・技術的職業従事者の30.2%、販売従事者の13.6%が続いている。一方、男性就職者は事務従事者（35.8%）と専門的・技術的職業従事者（32.1%）がほぼ同じ程度の割合で並び、次いで販売従事者の占める割合（24.9%）も高い。

男性については、各学歴及び職業ごとの若干の変化はみられるものの全体の構成に大きな変化はみられない（第2-12図）。

第2-12図 新規学卒就職者の学歴別職業構成

第 2 - 12 図 新規学卒就職者の学歴別職業構成



資料出所：文部省「学校基本調査」



このように、女性の新規学卒就職者は、高学歴化しているが、依然として事務従事者の割合が高く、その半数近くを占めており、これが後に述べる女性の事務従事者への大量入職（そして数年後の大量離職）へとつながっているといえる。

なお、労働省「雇用動向調査」により、女性の新規学卒者の企業規模別入職状況をみると、高卒を除く各学歴で1000人以上規模への入職者の割合が最も高く、中卒で36.7%、大卒が34.9%、短大卒24.7%となっている。

男性は、大卒では大規模企業への入職者が多く、1000人以上規模への入職者は38.9%となっている。他の学歴においては、30人以下の企業規模への入職者が多くなっている（付表80）。

---

---

## II 均等法施行10年にみる女性雇用における状況の変化と今後の課題

### 1 女性の職業構造の推移

#### (3) 年齢別、就業形態別職業構造の変化

---

今まで、女性の職業選択という視点から、職業に対する意識や女性の高学歴化について幅広くみてきたところであるが、それでは現実に女性の職業構造はどのような状況となっているのであろうか。そのためここでは、年齢、就業形態別の女性の職業構造の変化を中心に分析を行うこととする。

---

---

## II 均等法施行10年にみる女性雇用における状況の変化と今後の課題

### 1 女性の職業構造の推移

#### (3) 年齢別、就業形態別職業構造の変化

##### イ 年齢階級別にみた職業構成とその変化

---

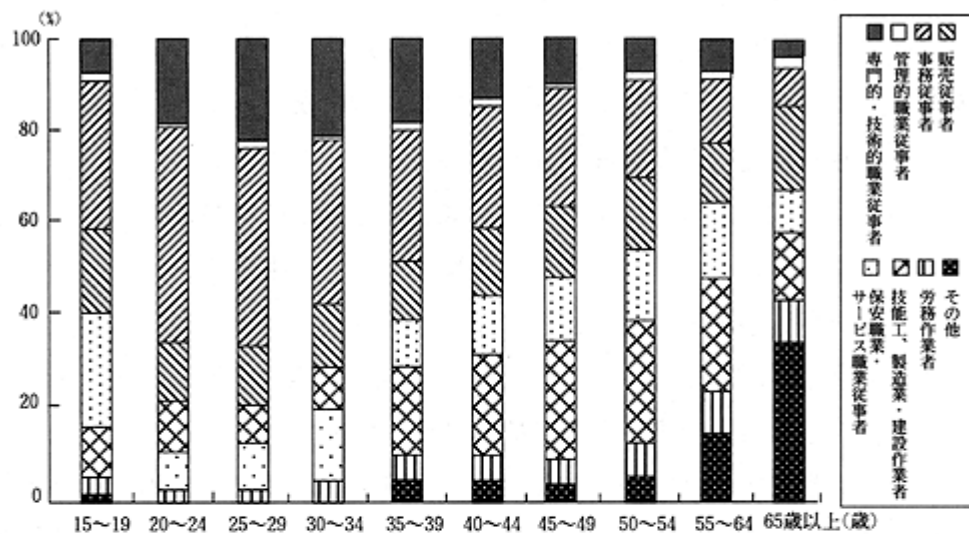
総務庁「労働力調査」により女性就業者の年齢階級別職業構成をみると、平成6年では、15～49歳のどの年齢層においても、事務従事者の割合が高い。しかしながら、事務従事者の割合は、20～24歳層をピークに年齢が上がるにつれて低下し、30歳以降になると技能工、製造・建設作業者の割合が上昇するなど、30歳前後を境として職業構成に変化がみられる。

なお、昭和59年では、15～34歳層では事務従事者の割合が高いが、35～54歳層では技能工、製造・建設作業者の割合が高くなっており、この10年間で25歳以降において事務従事者の割合がどの年齢層でも高まっていることがわかる。また、30、40歳代では専門的・技術的職業従事者の伸びも大きくなっている（第2-13図）。

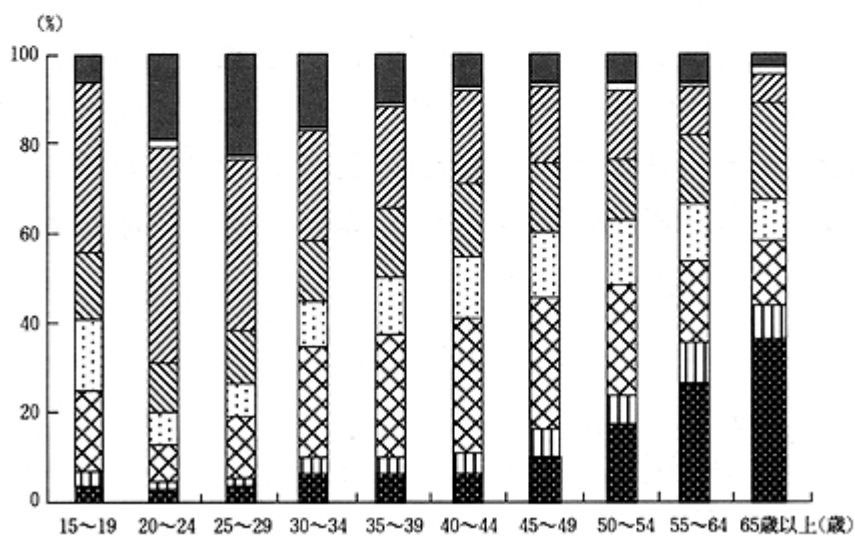
第2-13図 女性就業者の年齢階級別職業構成比

第2-13図 女性就業者の年齢階級別職業構成比

イ 平成6年



ロ 昭和59年



資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

男性については、平成6年では昭和59年に比べ、技能工、製造・建設作業者の割合が低下し、専門的・技術的職業従事者の割合が上昇しているものの、65歳以上を除くどの年代層でも技能工、製造・建設作業者の割合が最も高くなっている。全体的に男性は女性に比べ職種における年齢区分ごとの差が小さいものとなっている（付表81）。

## II 均等法施行10年にみる女性雇用における状況の変化と今後の課題

### 1 女性の職業構造の推移

#### (3) 年齢別、就業形態別職業構造の変化

##### □ 職業別にみた女性就業者数の変化

次に、コーホート（同一世代に生まれた層）ごとに職業別女性就業者数がどのように推移したかをみてみよう。

事務従事者について、昭和54年に20～24歳であった層は、30～34歳になった平成元年までに就業者数が半数程度まで減少した後、平成6年時点の35～39歳層になると増加に転じている。

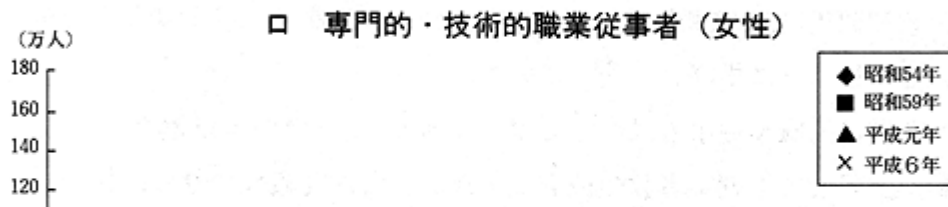
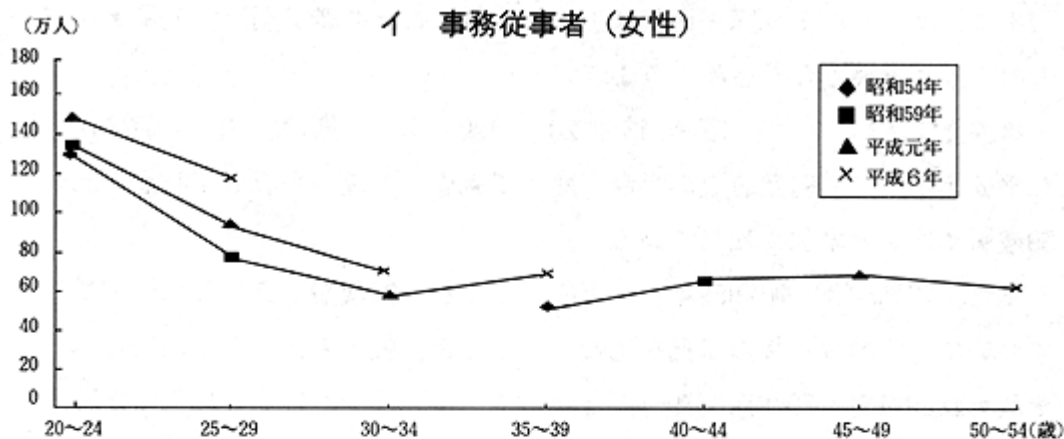
また、昭和54年、昭和59年及び平成元年に20～24歳層であった女性就業者について、その5年後の状況を比較してみると、就業者数は5年前に比べ、それぞれ59.1%、70.9%、79.7%となっており、減少率は徐々に低くなっていることがわかる。

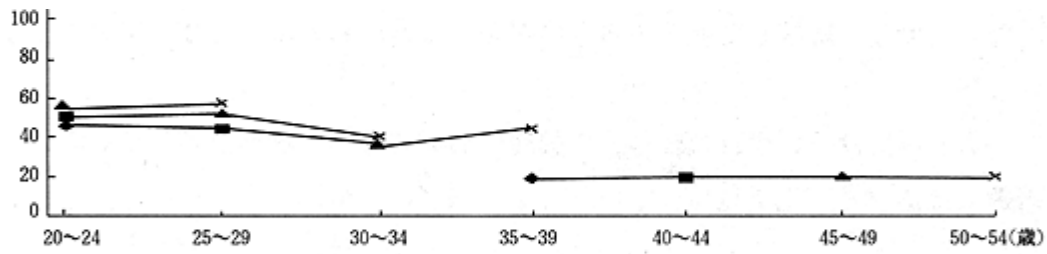
なお、昭和54年に35～39歳であった層は、40～44歳層まで若干就業者数が増加し、その後はほぼ横ばいとなっている。

専門的・技術的職業従事者については、いずれの時代の年齢層においても、年齢が上昇しても就業者数の減少は少なく、特に20歳代ではほぼ横ばいとなっており、継続して就業するものが多いことがわかる（第2-14図イ-ハ）。一方、男性は、いずれの職種、年齢層においても、年齢が上昇しても就業者数にはあまり変化が見られない（第2-14図ニ-ホ）。

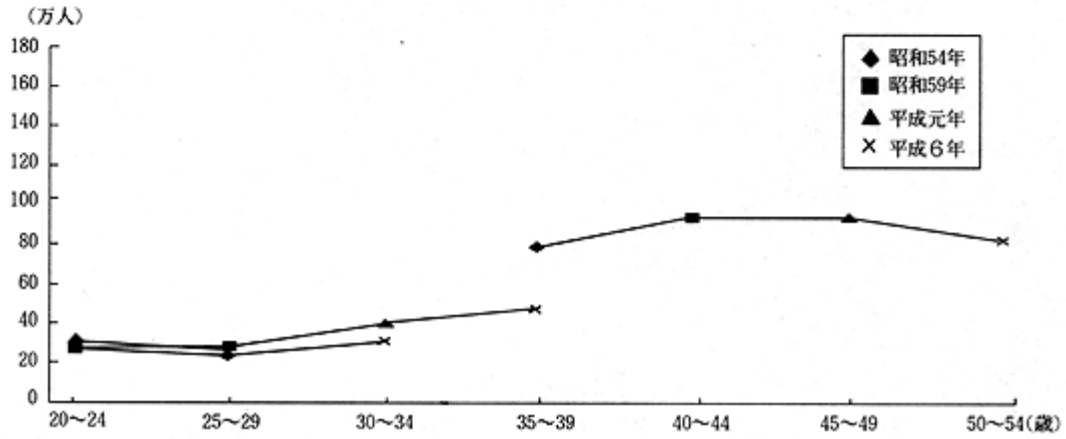
第2-14図 年齢階級別就業者数の推移

第2-14図 年齢階級別就業者数の推移

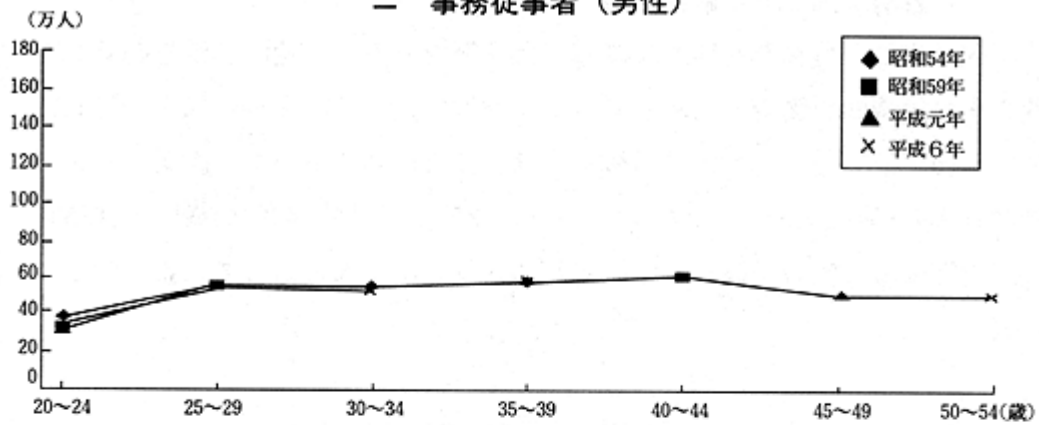




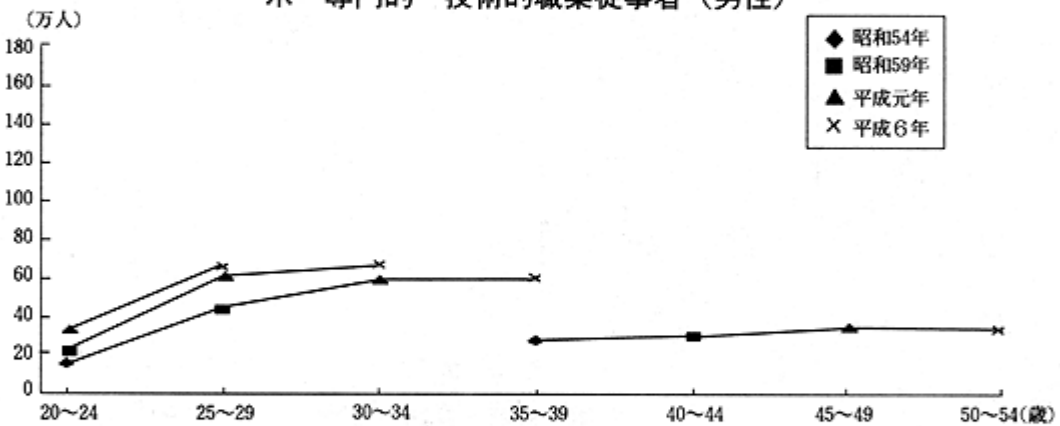
ハ 技能工，製造・建設作業者（女性）



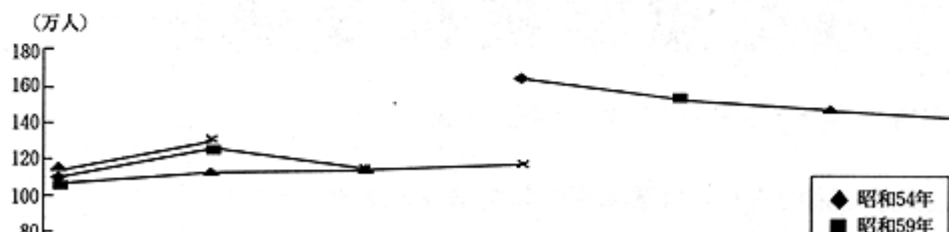
ニ 事務従事者（男性）



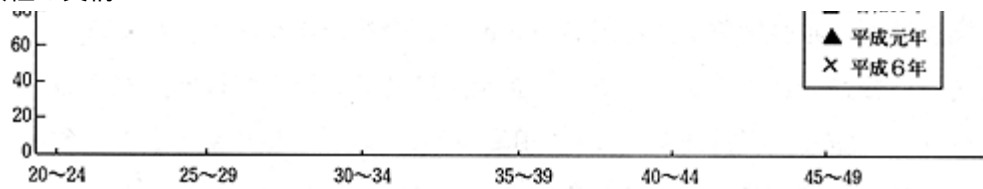
ホ 専門的・技術的職業従事者（男性）



ヘ 技能工，製造・建設作業者（男性）



平成7年版 働く女性の実情



(C) COPYRIGHT Ministry of Health, Labour and Welfare

## II 均等法施行10年にみる女性雇用における状況の変化と今後の課題

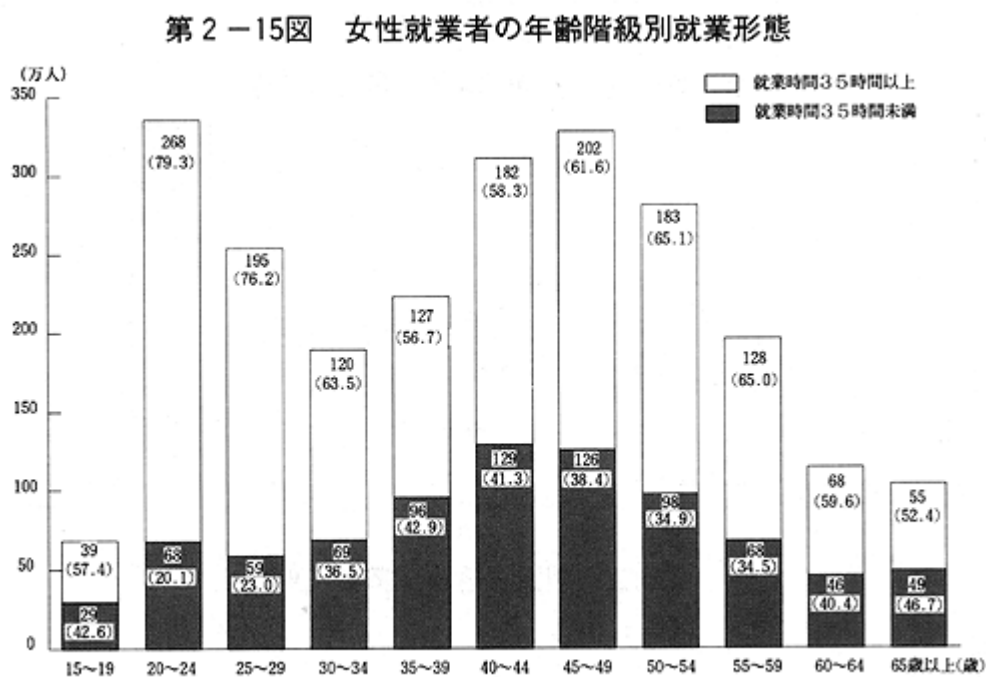
### 1 女性の職業構造の推移

#### (3) 年齢別、就業形態別職業構造の変化

#### ハ 年齢階級別にみた就業形態

平成6年の非農林業女性就業者の就業形態をみると、週間就業時間が35時間未満の短時間労働者の占める割合が34.8%に達し、昭和30年以降一貫して増加傾向が続いている。年齢階級別では、30歳以降において、就業時間が35時間未満の割合が高くなっており、特に、35～39歳層、40～44歳層で就業時間35時間未満の割合が高く、それぞれ42.9%、41.3%となっている（第2-15図）。

第2-15図 女性就業者の年齢階級別就業形態



資料出所：総務庁統計局「労働力調査」(平成6年)



## II 均等法施行10年にみる女性雇用における状況の変化と今後の課題

### 1 女性の職業構造の推移

#### (3) 年齢別、就業形態別職業構造の変化

#### ニ 企業規模別にみた女性雇用者の年齢構成と就業形態

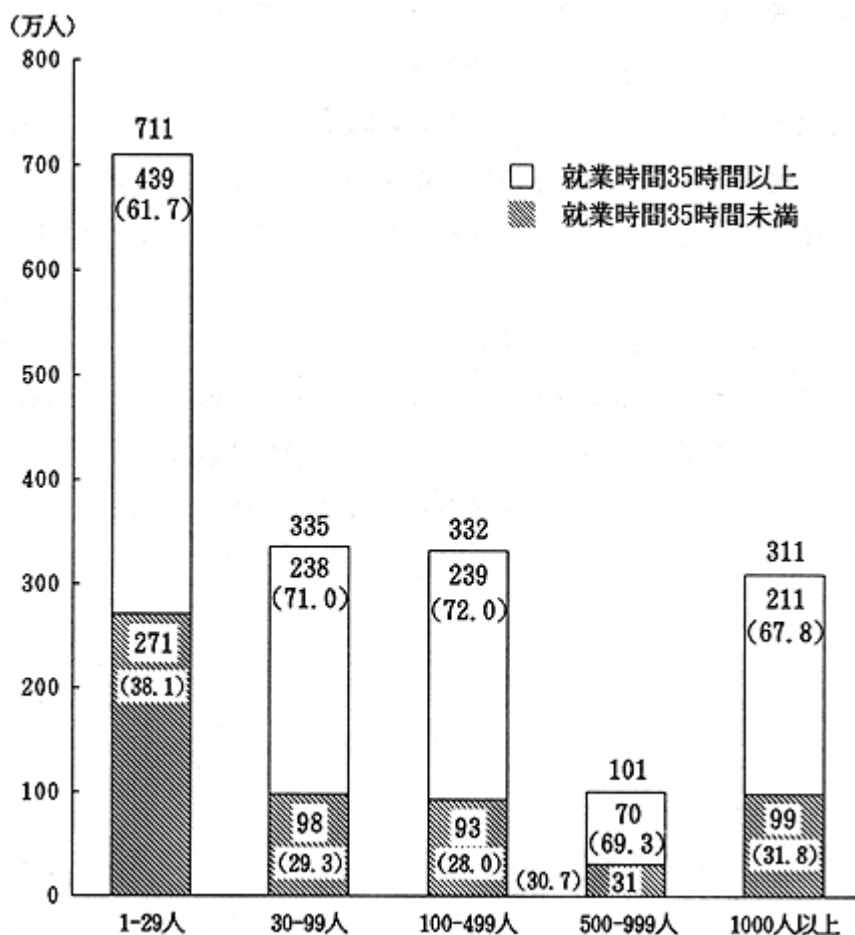
企業規模別の非農林業女性雇用者の状況は、企業規模が大きくなるほど20歳代層の割合が上昇する傾向があり、企業規模1000人以上では20～24歳層が24.7%（1～29人規模11.6%）、25～29歳層が17.1%（同9.3%）となっている。逆に40、50歳代層の割合は企業規模が小さいところほど多くなる傾向にあり、企業規模1000人以上では、45～49歳層が11.1%（1～29人規模14.3%、30～99人規模13.8%）、50～54歳層が7.9%（同12.0%、12.6%）となっている。

男性では、20～54歳までは各年齢層の割合がほぼ等しく、55歳以降は年齢階層が上がるにつれて、その割合が低くなっており、女性に比較して年齢間の差が小さい（付表82）。

さらに、企業規模別に女性の就業形態をみると、各企業規模のうち、1～29人規模で就業時間35時間未満の短時間雇用者の割合が最も高く、38.1%となっている（第2-16図）。

第2-16図 女性雇用者の企業規模別就業形態

第2-16図 女性雇用者の企業規模別就業形態



資料出所：総務庁統計局「労働力調査」(平成6年)

このようにみると、若年時に事務職として大量に入職した女性は、結婚、出産、育児等のため退職するものが多く、再び30歳以降再就職する場合には、短時間雇用者として、若年時とは異なった職種、就業形態で再就職する者が多く、また、就職する企業規模も、異なっていることがうかがえる。

## II 均等法施行10年にみる女性雇用における状況の変化と今後の課題

### 1 女性の職業構造の推移

#### (4) 女性の職業への進出状況の変化

##### イ 新たに女性が進出した職業

平成2年国勢調査によると、職業小分類上、女性雇用者がいない職業は11種類あり、全職業分類数（294種類）の3.4%に当たる。昭和60年に女性雇用者がいなかった18種類の職業のうち、この5年間で、「電車・気動車運転士」、「航空機操縦士、航空機関士」、「鉄工、びょう打工、製缶工」、「汽缶士」、「起重機・巻上機運転工」、「建設機械運転工」、「とび工」の7種類の職業で新たに女性が進出している。これらの職業へ女性が進出したのは、昭和61年の改正労働基準法及び女子労働基準規則の改正により、女性の就業制限業務が大幅に緩和され、女性の就業が可能になったことが大きな原因の一つとなっている。

また、女性雇用者がいない職業のうち「採炭員」、「支柱員」、「坑内運搬員」は、労働基準法第63条及び64条の4による坑内労働の禁止に係るものである。それ以外の職業については、現在では、妊産婦以外の女性の就業が制限されている女子労働基準規則の業務に明確に該当するものはない（第2-2表）。

第2-2表 女性のいない職業

第2-2表 女性のいない職業

G 農林漁業作業	漁業作業	漁ろう船の船長・航海士・ 機関長・機関士
H 運輸・通信従事者	鉄道運転従事者	電気・ディーゼル・蒸気機 関士
	その他の運輸従事者	操車掛、信号掛、転てつ手、 連結手
I 技能工、採掘・製造・ 建設作業及び労務作業 者	採掘作業	採炭員 支柱員 坑内運搬員
	木・竹・草・つる製品製造 作業	船大工
	電気作業	発電員、変電員 電線架線工
	建設作業	鉄道線路工事作業

資料出所：総務庁統計局「国勢調査」（平成2年）

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## II 均等法施行10年にみる女性雇用における状況の変化と今後の課題

### 1 女性の職業構造の推移

#### (4) 女性の職業への進出状況の変化

##### □ 職業別女性雇用者数と女性比率の変化

---

次に、昭和60年から平成2年の5年間に女性雇用者が2倍以上となった職業を小分類によりみると、専門的・技術的職業従事者では、人文・社会科学系研究者、建築技術者、獣医師、事務従事者では、電子計算機等操作員、技能工、採掘・製造・建設作業者及び労務作業者では、航空機組立工・整備工等となっている（第2-3表）。

#### 第2-3表 女性雇用者数の増加の著しい職業

第2-3表 女性雇用者数の増加の著しい職業

---

昭和60年から平成2年に50%以上増加した職業

---

(専門的・技術的職業従事者)

人文・社会科学系研究者 機械・航空機・造船技術者 電気・電子技術者  
化学技術者 建築技術者 情報処理技術者 獣医師 公認会計士、税理士  
彫刻家、画家、工芸美術家 写真家、カメラマン 音楽家

職業スポーツ家

(管理的職業従事者)

管理的公務員

(事務従事者)

電子計算機等操作員

(販売従事者)

不動産仲介人・売買人 外交員(商品、保険、不動産を除く)

その他の販売類似職業従事者

(サービス職業従事者)

芸者、ダンサー 物品一時預り人・賃貸人

他に分類されないサービス職業従事者

(農林漁業作業者)

その他の農業作業者 海草・貝採取作業者

(運輸・通信従事者)

自動車運転者 船長・航海士・運航士(漁ろう船を除く)、水先人

郵便・電報外務員 その他の通信従事者

(技能工、採掘・製造・建設作業者及び労務作業者)

製鉄工、製鋼工 航空機組立工・整備工 パルプ工、紙料工 製版工

表具師 製図工、写図工 その他の電気作業者

---

資料出所：総務庁統計局「国勢調査」(昭和60年、平成2年)

(注) 太字は女性雇用者数が2倍以上増加した職業

また、職業小分類により、昭和60年から平成2年間の女性比率の上昇が5%ポイント以上でかつ同期間における女性雇用者数の増加率(15.9%)を上回って増加したものをみると、獣医師、彫刻家、画家、工芸美術家、その他の外勤事務従事者、郵便・通信事務員、電子計算機等操作員、その他の販売類似職業従事者、他に分類されないサービス職業従事者、その他の農業作業者、海草・貝採取作業者、製版工、製図工、写図工となっている。

## II 均等法施行10年にみる女性雇用における状況の変化と今後の課題

### 1 女性の職業構造の推移

#### (5) 女性の職業構造と企業の雇用管理

---

以上、女性の職業選択意識と職業間の人材の過不足の状況等をみてきたところであるが、女性の職業構成の特徴の一つとして、若年女性の多くが事務職として就業しているということ、これら事務職の女性については入職数年後に大量に離職しているということがあげられる。これは、結婚、出産等を契機として女性が離職している結果であると推測されるが、いまだに一部の企業においては、補助的・定型的事務職には、女性を採用、配置するというような考え方や結婚、出産等を理由とする退職慣行が残っているなど、企業の雇用管理にも一因があると考えられる。

したがって、これについては、第2「企業の雇用管理の変化」において、改めて分析することとする。

---

## II 均等法施行10年にみる女性雇用における状況の変化と今後の課題

### 2 企業の雇用管理の変化

#### (1) 企業における募集及び採用の状況

---

昭和61年に施行された均等法の理念は、わが国の雇用慣行に大きな変革を求めるものであっただけに、その制定過程から労使及び社会一般の関心は高く、女性の就業に対する社会の理解を進めるには大いに役立った。

しかしながら、昨今の景気動向を反映して女子学生が、男子学生に比べ、不利に取り扱われている事例等、均等法上問題とされるものも一部みられるところである。そこで、ここでは労働省「女子雇用管理基本調査」（平成4年度）と21世紀職業財団「新規学卒採用内定等調査」（平成6年）に基づき企業における募集・採用の状況をみることとする。

---



## II 均等法施行10年にみる女性雇用における状況の変化と今後の課題

### 2 企業の雇用管理の変化

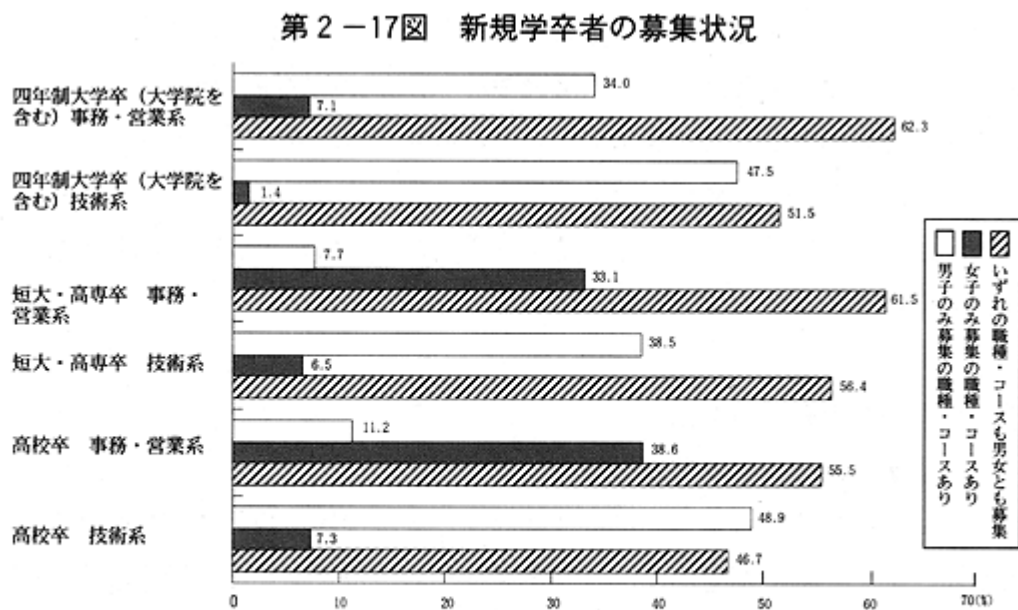
#### (1) 企業における募集及び採用の状況

##### イ 「女子雇用管理基本調査」にみる募集・採用の状況

労働省「女子雇用管理基本調査」（平成4年度）により新規学卒者（平成4年3月卒業予定）を募集した企業の状況をみると、高卒の技術系を除き、「いずれの職種・コースも男女とも募集」した企業が最も多く5～6割を占めているが、全ての学歴において、事務・営業系のほうが技術系に比べ、「いずれの職種・コースも男女とも募集」した企業が多くなっている。

また、「女子のみ募集の職種・コースあり」とする企業は短大・高専卒及び高卒の事務・営業職で、「男子のみ募集の職種・コースあり」とする企業は技術系及び四年制大学卒の事務・営業系でその割合が高くなっている（第2-17図）。

第2-17図 新規学卒者の募集状況



資料出所：労働省「女子雇用管理基本調査」（平成4年度）

注） 「女子のみ募集の職種・コースあり」と「男子のみ募集の職種・コースあり」とは複数回答の場合がある。

次に、新規学卒者を採用した企業についてみると、技術系及び四年制大学卒の事務・営業系では、「いずれの職種・コースとも男女とも採用」と「男子のみ採用の職種・コースあり」とする企業が多くなっているが、このうち、高校卒の技術系については、「男子のみ採用の職種・コースあり」の方が特に多くなっている。

また、短大・高専卒及び高校卒の事務・営業系については「女子のみ採用の職種・コースあり」と「いずれの職種・コースとも男女とも採用」とする企業がほぼ同程度である（第2-4表）。

## 第2-4表 新規学卒者の採用状況

第 2 - 4 表 新規学卒者の採用状況

(%)

採用区分		計	採用あり	採用ありの内訳			男女とも採用なし	回答なし
				いずれの職種・コースも男女とも採用	女子のみ採用の職種・コースあり	男子のみ採用の職種・コースあり		
四年制大学卒 (大学院を含む)	事務・営業系	100.0	16.7 (100.0)	(51.5)	( 7.6)	(42.8)	83.0	0.3
	技術系	100.0	10.6 (100.0)	(48.2)	( 3.5)	(49.0)	89.1	0.2
短大・高専卒	事務・営業系	100.0	19.5 (100.0)	(47.2)	(48.0)	( 6.6)	80.3	0.2
	技術系	100.0	13.5 (100.0)	(49.6)	( 9.9)	(41.5)	86.1	0.4
高校卒	事務・営業系	100.0	30.2 (100.0)	(46.2)	(47.4)	(10.2)	69.6	0.3
	技術系	100.0	26.4 (100.0)	(40.1)	( 8.6)	(53.5)	73.2	0.4

資料出所：労働省「女子雇用管理基本調査」(平成4年度)

注) 「女子のみ採用の職種・コースあり」と「男子のみ採用の職種・コースあり」とは複数回答の場合がある。

## II 均等法施行10年にみる女性雇用における状況の変化と今後の課題

### 2 企業の雇用管理の変化

#### (1) 企業における募集及び採用の状況

##### □ 「新規学卒内定等調査」にみる新規学卒者の募集・採用状況

---

(財)21世紀職業財団の「新規学卒採用内定等調査」(平成6年)により東京、大阪及び名古屋の各証券取引所上場企業における募集状況をみると、平成7年3月新規学卒予定者を募集した企業のうち、4年制大卒以上の事務・営業系(一般職)では、「女子のみを募集」とする企業が38.2%、短大・専門学校卒の事務・営業系は57.3%、高校卒の事務・営業系は46.3%となっており、事務・営業系の募集では、女性のみを募集する企業の割合は、前年より減ってはいるものの、低いとはいえない状況である。一方、技術系の募集においては、「男子のみを募集」する企業が、4年制大卒以上で12.0%、短大・専門学校卒で16.5%、高校卒で34.5%となっている。

しかし、同企業における平成6年3月新規学卒者の募集・採用状況と比べると、事務・営業系のいずれの募集区分においても、「女子のみ募集」が、また、技術系のいずれの募集区分においても「男子のみ募集」が減少している(付表84)。

平成7年3月新規学卒予定者の採用(内定)状況については、採用(内定)を行った企業のうち、女性の採用(内定)を行った企業の割合は、4年制大卒以上の事務・営業系、短大卒の事務・営業系及び高校卒の技術系においてわずかながら増加した(付表83)。

---

## II 均等法施行10年にみる女性雇用における状況の変化と今後の課題

### 2 企業の雇用管理の変化

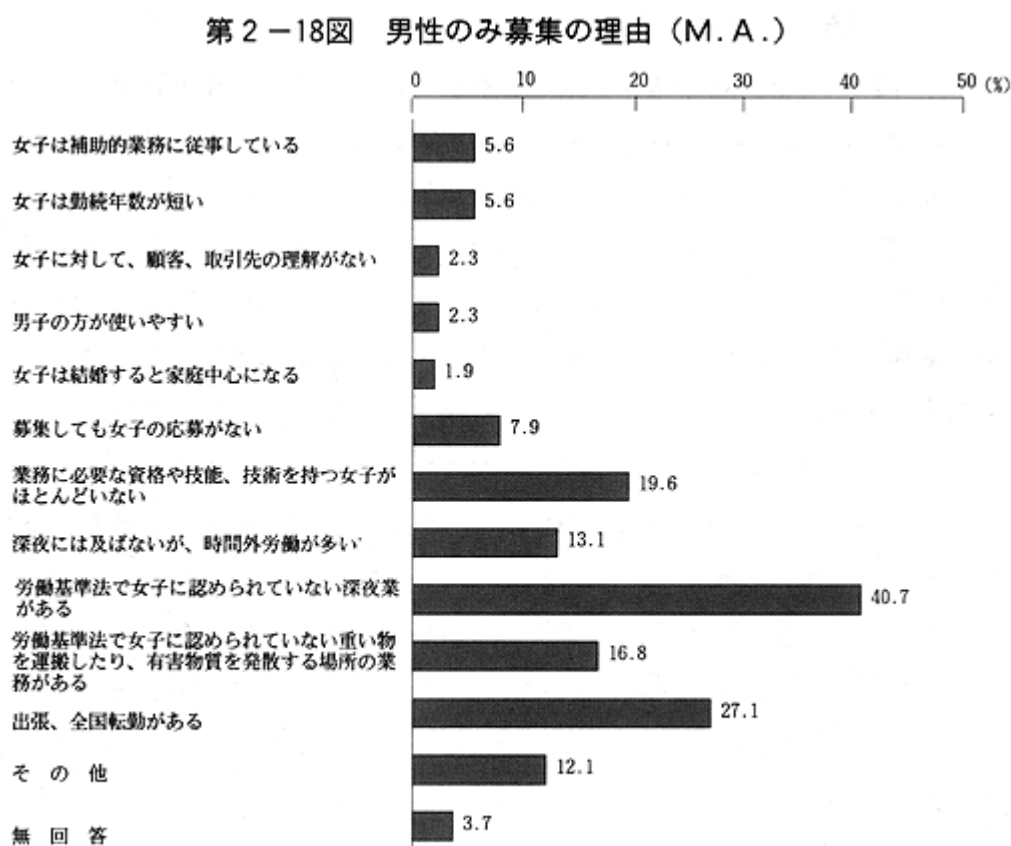
#### (1) 企業における募集及び採用の状況

#### ハ 「男性のみ募集」及び「女性のみ募集」の理由

次に、企業が男性のみを募集している、あるいは女性のみを募集している場合に、どのようなことを理由としているのかを前出「新規学卒採用内定調査」によりみてみよう。

まず、男性のみ募集を行う理由としては、「労働基準法で女子に認められていない深夜業がある」ことをあげる企業が40.7%と最も高く、「出張、全国転勤がある」(27.1%)、「業務に必要な資格や技能、技術を持つ女子がほとんどいない」(19.6%)等が続いている(第2-18図)。

第2-18図 男性のみ募集の理由(M.A.)

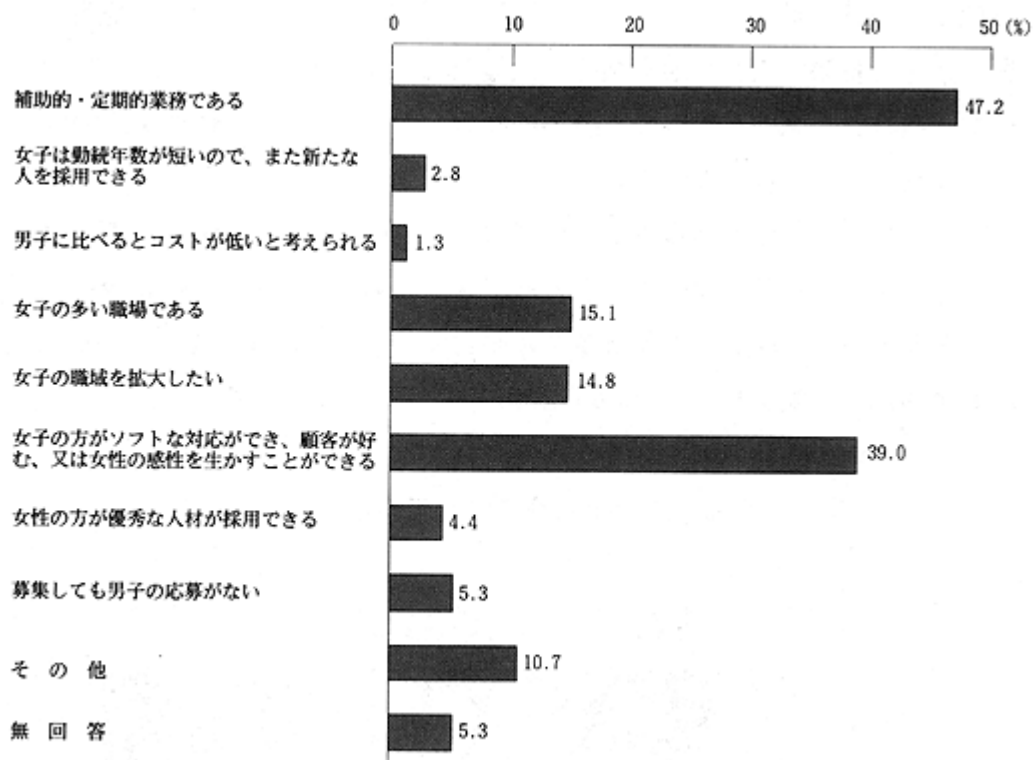


資料出所：(財)21世紀職業財団「新規学卒採用内定等調査」(平成6年)

また、女性のみを募集していることについては、「補助的・定型的業務である」が47.2%と、ほぼ2社に1社があげているほか、「女子の方がソフトな対応ができ、顧客が好む又は女性の感性を生かすことができる」とするものも39.0%となっている(第2-19図)。

## 第2-19図 女性のみ募集の理由(M.A.)

第2-19図 女性のみ募集の理由 (M.A.)



資料出所：(財) 21世紀職業財団「新規学卒採用内定等調査」(平成6年)

以上のことを総合すると、男女ともに募集・採用を行っている企業は増加する傾向にあるが、一部の募集・採用区分において男性のみを対象としたり、補助的・定型的事務職等は女性のみを募集・採用している企業も残っており、女性があらゆる職業分野に進出するのを妨げる要因のひとつとなっているのではないかと考えられる。

## II 均等法施行10年にみる女性雇用における状況の変化と今後の課題

### 2 企業の雇用管理の変化

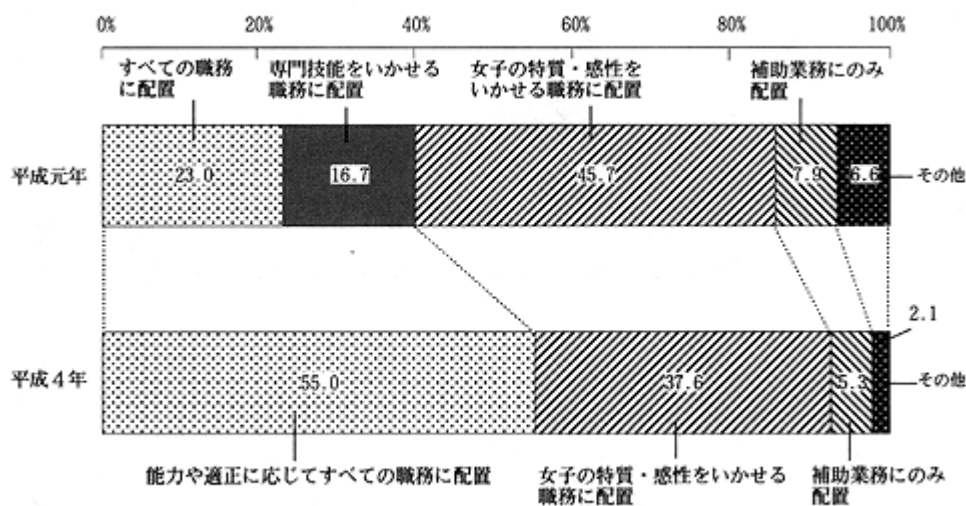
#### (2) 女性の配置についての基本的な考え方と職務内容別の配置状況 イ 女性の配置についての基本的な考え方

企業が女性を配置するに当たって、どのような方針で臨んでいるかについて、平成4年度の労働省「女子雇用管理基本調査」では、女性を配置する際の考え方を「能力や適性に応じてすべての職務に配置」「女子の特質・感性を生かせる職務に配置」「補助的業務にのみ配置」及び「その他」の4項目に分類し、回答を求めた。その結果、「能力や適性に応じてすべての職務に配置」とする企業の割合が最も高く、全体の55.0%を占めていたが、次いで、「女子の特質・感性を生かせる職場に配置」が続き、その割合も比較的高い(37.6%)ものとなっている。

なお、平成元年度の同調査については、4年度と設問内容が一部異なっており、必ずしも単純に比較することはできないものの、「女子の特質・感性を生かせる職場に配置」とする企業の割合が最も高く(45.7%)、また、「補助的業務にのみ配置」も7.9%みられたところである(第2-20図)。

第2-20図 女性の配置についての基本的な考え

第2-20図 女性の配置についての基本的な考え方



資料出所：労働省「女子雇用管理基本調査」

以上のことから、採用を行った後の女性の配置については、男性・女性という枠にはとらわれず、全体的には各人の意欲と能力に応じ、幅広くその活用を図っていく方向に進みつつあるといえるものの、いまだ「女子の特性・感性を生かせる」分野での活用を考えている企業が一定程度みられることは、従来の男女の役割分担に根ざした考えのもとに女性の配置を行っているとも考えられ、個人の労働者の能力に応じた雇用管理を促進するという観点からは解消されるべきであろう。

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## II 均等法施行10年にみる女性雇用における状況の変化と今後の課題

### 2 企業の雇用管理の変化

#### (2) 女性の配置についての基本的な考え方と職務内容別の配置状況

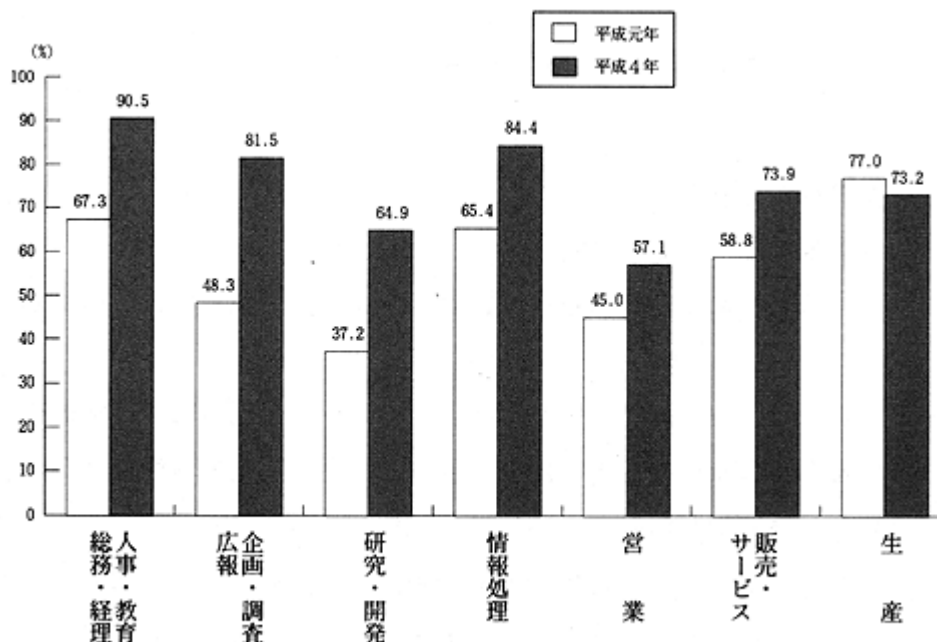
##### □ 職務内容別にみた女性の配置状況

それでは、具体的な職務内容別にみた場合、女性の配置はどのような実態にあり、またその状況はどのように変化しているのだろうか。

それを示したのが第2-21図であるが、「いずれの職場にも男女とも配置している」とする企業の割合が、ほとんどすべての職務において高まっており、特に「企画・調査・広報」、「研究・開発」、「人事・教育・総務・経理」では、前回調査に比べ20%ポイント以上の増加を示している（第2-21図）。

第2-21図 いずれの職場にも男女とも配置している事業所の割合

第2-21図 いずれの職場にも男女とも配置している事業所の割合



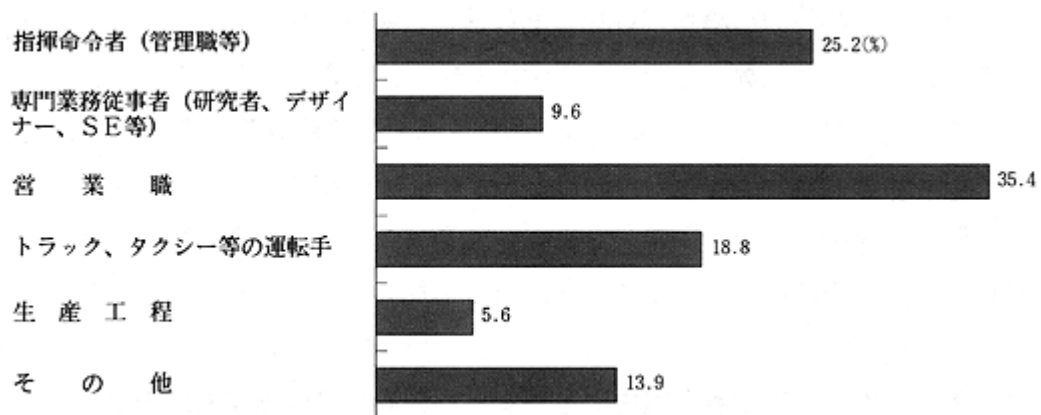
資料出所：労働省「女子雇用管理基本調査」

さらに「従来男子のみであった仕事への女子の配置状況」についてみると、過去3年間において、昭和61年の改正労働基準法及び女子労働基準規則の施行により女性の就業制限が解除された業務以外の仕事で、従来男子のみであった仕事について、女性を配置した企業は18.0%であり、その内容は「営業職」、「指揮命令者」、「トラック、タクシー等の運転手」等となっている（第2-22図）。

第2-22図 従来男子のみであった仕事への女性の配置状況



第2-22図 従来男性のみであった仕事への女性の配置状況（M.A.）



資料出所：労働省「女子雇用管理基本調査」（平成4年度）

## II 均等法施行10年にみる女性雇用における状況の変化と今後の課題

### 2 企業の雇用管理の変化

#### (3) 配置転換の状況

##### イ 配置転換についての方針

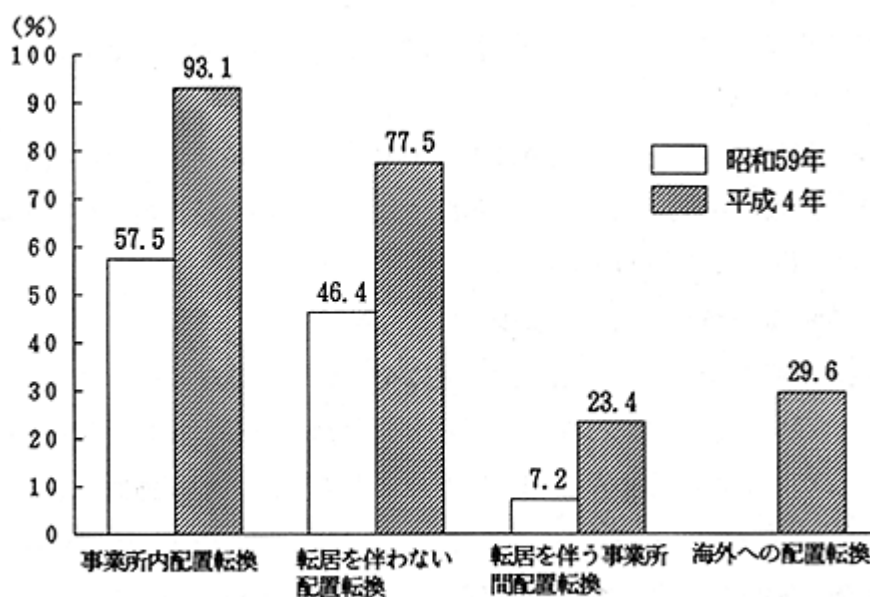
次に、配置転換について、企業はどのような方針で臨んでいるのであろうか。

平成4年度の「女子雇用管理基本調査」により、労働者に対し配置転換を行っている企業について、その内容をみると、事業所内配置転換及び転居を伴わない事業所間配置転換については、「男女とも」対象として行う方針の企業がそれぞれ93.1%、77.5%と大部分を占めている。これに対して、転居を伴う事業所間配置転換及び海外への配置転換については「男子のみ」対象に行う方針の企業が7～8割を占めている。

これを昭和59年度と比較してみると、いずれの種類配置転換についても、「男女とも」行っているとする企業の割合が高まっており、特に「事業所内配置転換」及び「転居を伴わない事業所間配置転換」で、その傾向が顕著となっている（第2-23図、なお昭和59年度には、「海外への配置転換」の調査は行っていない。）。

第2-23図 男女とも同じ配置転換を行っている事業所の割合

第2-23図 男女とも同じ配置転換を行っている事業所の割合



資料出所：労働省「女子雇用管理基本調査」（平成4年度）  
労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」（昭和59年）



## II 均等法施行10年にみる女性雇用における状況の変化と今後の課題

### 2 企業の雇用管理の変化

#### (3) 配置転換の状況

##### □ 男性のみ配置転換をする理由

---

このように、配置転換についても男女均等な取扱いが進みつつあるが、いずれかの配置転換について男性のみを対象に行う方針がある企業があげた理由としては、「女子は補助的業務が多い」が39.2%と最も多く、次いで「女子は配転を希望しない」(28.7%)が続いている。また、「女子は勤続年数が短い」、「女子には家庭責任がある」、「女子には法制上の制約がある」も1割未満であるがみられた(付表85)。

---

## II 均等法施行10年にみる女性雇用における状況の変化と今後の課題

### 2 企業の雇用管理の変化

#### (4) 管理職への登用等女性労働者の昇進

##### イ 女性管理職を有する企業の割合

---

女性の高学歴化及び職場進出が図られてきたこと等を背景として、昇進についても、状況は変わりつつある。

平成元年度と平成4年度の「女子雇用管理基本調査」により、女性管理職の状況をみると、「女子管理職を有する企業」（係長相当職以上の女性管理職を有する企業）は、平成4年で全体の54.7%となっており、平成元年に比べ3.1%ポイント増加している。

企業規模別にみると、大企業ほどその割合が高い傾向にあり、現在5,000人以上の企業では86.1%（平成元年度では71.6%）が係長相当職以上の女性管理職を有している（付表86）。

---

## II 均等法施行10年にみる女性雇用における状況の変化と今後の課題

### 2 企業の雇用管理の変化

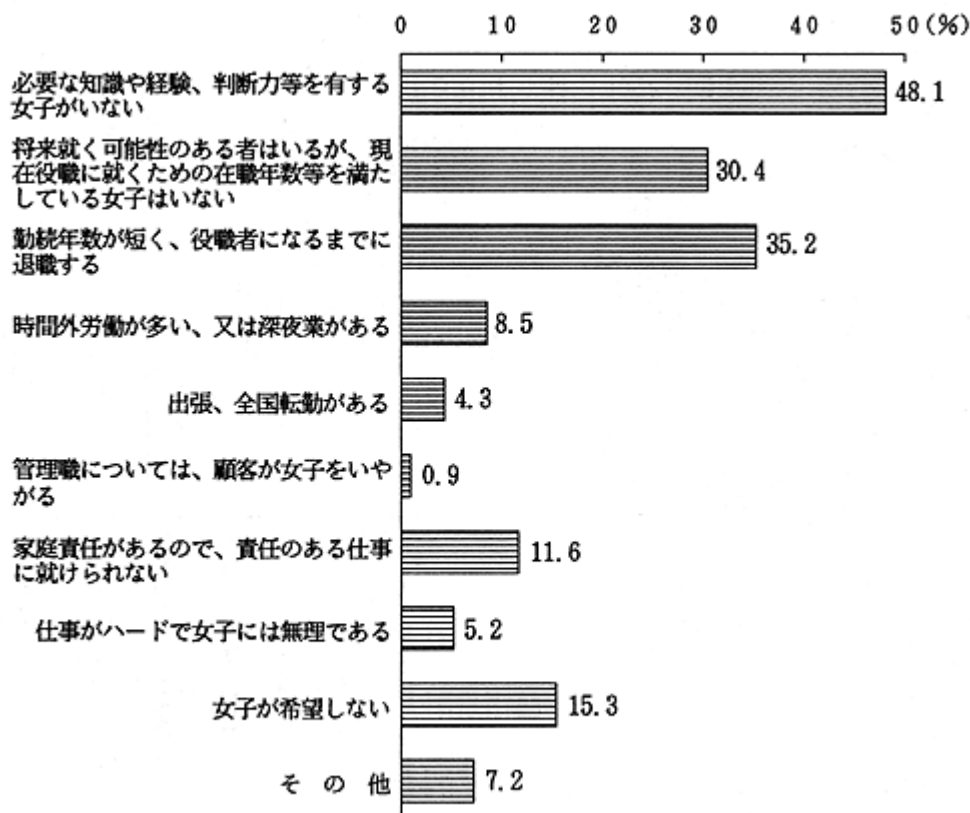
#### (4) 管理職への登用等女性労働者の昇進

##### □ 女性管理職が少ない又は少ない理由

女性管理職が少ない（1割未満）又は全くいない役職区分が1つでもある企業について、その理由をみると、「必要な知識や経験、判断力等を有する女子がいない」をあげる企業が48.1%と最も多く、次いで「勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する」（35.2%）、「将来就く可能性のある者はいるが、現在、役職に就くための在職年数等を満たしている女子はいない」（30.4%）の順となっている。また、「女子が希望しない」、「家庭責任があるので責任のある仕事に就けられない」、「時間外労働が多い、又は深夜業がある」も1割前後みられる（第2-24図）。

第2-24図 女性管理職が少ない理由または全くいない理由(M.A.)

第2-24図 女性管理職が少ない理由または全くいない理由 (M. A.)



資料出所：労働省「女子雇用管理基本調査」（平成4年度）



## II 均等法施行10年にみる女性雇用における状況の変化と今後の課題

### 2 企業の雇用管理の変化

#### (4) 管理職への登用等女性労働者の昇進

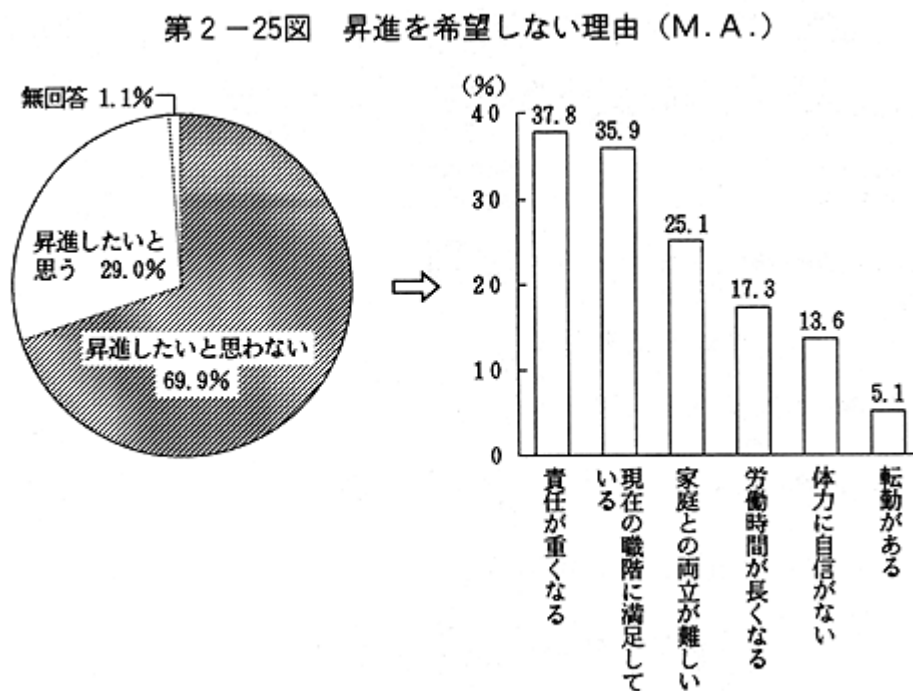
##### ハ 昇進についての女性労働者の意識

次に、昇進について女性労働者はどのような意識を有しているのでしょうか、これを平成2年度の労働省「女子労働者労働実態調査」によりみることにしたい。

この調査は、常時30人以上を雇用している民営事業所に勤務する女性労働者約1万2,000人を対象に実施したものであるが、これによると、現在の階級より上の階級に「昇進したいと思う」者が29.0%であるのに対し、「昇進したいと思わない」者は69.9%と、概ね3対7の割合となっている。

また、「昇進したいと思わない」理由としては、「責任が重くなる」、「現在の階級に満足している」、「家庭との両立が難しい」こと等があげられている（第2-25図）。

第2-25図 昇進を希望しない理由(M.A.)



資料出所：労働省「女子労働者労働実態調査」（平成2年度）

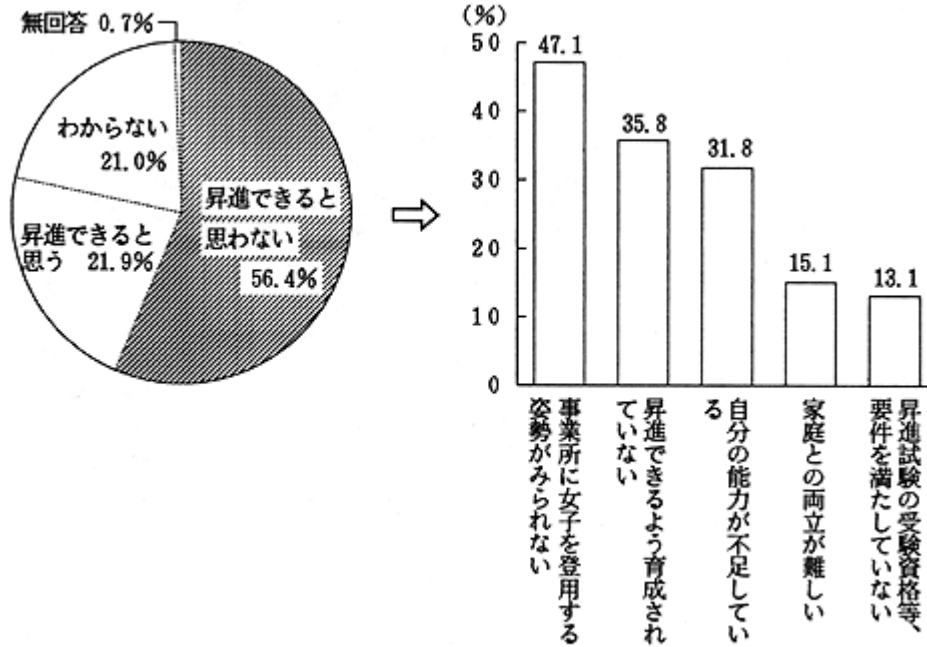
さらに、現在の階級より上に「昇進したいと思う」者について、今後の昇進の可能性を質問したところ、「昇進できると思わない」者が56.4%であったのに対し、「昇進できると思う」者は21.9%となっている。



昇進できると思わない理由としては、「事業所に女子を登用する姿勢がみられない」、「昇進できるよう育成されていない」、「自分の能力が不足している」などが主だったものである（第2-26図）。

第2-26図 昇進を望んではいるが昇進できると思わない理由(M.A.)

第2-26図 昇進を望んではいるが昇進できると思わない理由 (M.A.)



資料出所：労働省「女子労働者労働実態調査」（平成2年度）

以上は、女性を対象とした調査結果であるが、最近では男女を問わず昇進についてのこだわりがなくなってきたともいわれ、総理府「勤労意識に対する世論調査」（平成4年）でその状況をみてみよう。

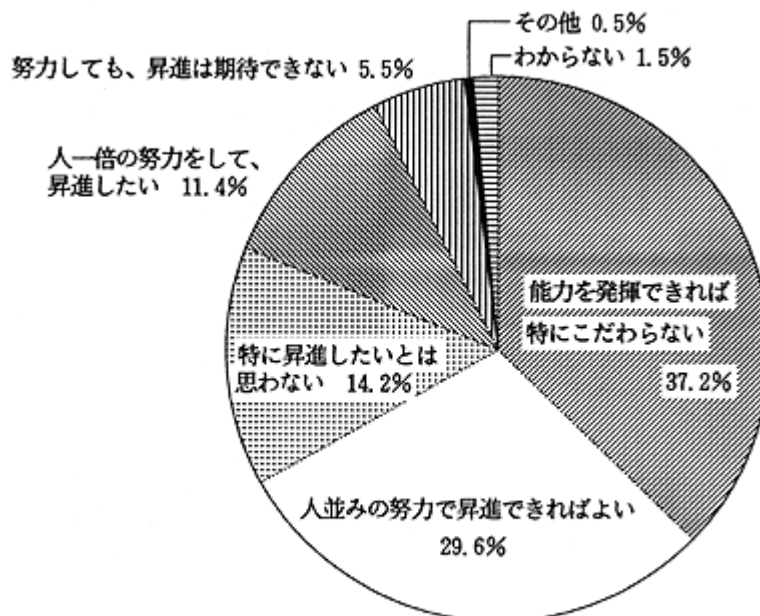
同調査では、勤め先での昇進について、どのように考えているのかの質問を行っており、男女とも、「知識や技術・技能を生かして能力を発揮できれば、特に昇進にはこだわらない」と答えた者が最も多く、男性で37.7%、女性36.1%となっている。

次いで「人並みの努力で昇進できればよい」（男性32.0%、女性24.1%）をあげる者が多い。「特に昇進したいとは思わない」と答えた者は、男性で10.8%、女性で22.2%となっている。男性と女性を比較した場合、女性は20歳代及び30歳代という比較的若い層で「特に昇進したいとは思わない」が「人並みの努力で昇進できればよい」を上回っており、男性とは逆の結果を示している。

また、「人一倍の努力をして、昇進したい」は男性と比べ、いずれの年齢層でも下回っており、その反面「努力しても、昇進は期待できない」とする者の割合が高くなっている（第2-27図、付表87）。

第2-27図 勤め先での昇進について(男女計)

第2-27図 勤め先での昇進について（男女計）



資料出所：総理府「勤労意識に関する世論調査」（平成4年）

したがって、昇進意識としては、男女ともに必ずしもこだわっていないという傾向がうかがえるものの、問題は、女性であるがゆえに男性と異なる取扱いがなされているか否かであり、さらには昇進意欲のある者に対し、積極的な育成にこそこころがけ、昇進のチャンスを与えているかどうか企業の雇用管理のあり方が検討されるべきであろう。

## II 均等法施行10年にみる女性雇用における状況の変化と今後の課題

### 2 企業の雇用管理の変化

#### (5) 教育訓練の実施状況

前述したとおり、「昇進したいと思っている」女性労働者が今後とも「昇進できるとは思わない」理由としてあげる最も大きな理由が「事業所に女子を登用する姿勢がみられない」というものであるが、教育訓練をどのように行っているかは企業の女性の活用を判断する上での大きなバロメーターとなるものと考えられる。

そこで、平成4年度の女子雇用管理基本調査により、過去1年間の教育訓練実施状況をみると、該当する教育訓練ありの企業においていずれの教育訓練を男女とも対象として実施しているのは「新入社員教育」が最も高く、次いで「業務の遂行に必要な能力を付与する研修」、「管理職（予定者も含む）研修」の順となっている（第2-5表）。

第2-5表 教育訓練の実施状況(M.A.)

第2-5表 教育訓練の実施状況 (M. A.)

教育訓練の種類	計	該当する教育訓練あり					該当する教育訓練なし	回答なし
		いずれの教育訓練も男女とも対象として実施	男女別に実施		女子のみ対象の教育訓練あり	男子のみ対象の教育訓練あり		
			男女別	実施				
新入社員研修	100.0	58.3 (100.0)	(86.0) <100.0>	<7.2>	(7.0)	(8.9)	41.5	0.2
管理職(予定者も含む)研修	100.0	35.3 (100.0)	(63.5) <100.0>	<3.8>	(1.5)	(35.4)	64.0	0.6
業務の遂行に必要な能力を付与する研修	100.0	53.9 (100.0)	(76.9) <100.0>	(6.7) <8.7>	(6.6)	(18.7)	45.6	0.5

資料出所：労働省「女子雇用管理基本調査」（平成4年度）

注）「女子のみ対象の教育訓練あり」と「男子のみ対象の教育訓練あり」とは複数回答の場合がある。

また、教育訓練の今後の充実の方法と現在の実施状況について、平成2年度の「女子労働者労働実態調査」よりみると、第2-6表のとおりであり、今後の教育訓練のあり方については、「通常業務の知識等の向上」のための教育訓練の充実を望む者が最も多く、次いで「入社直後に行うもの」等が続いている。

第2-6表 教育訓練の状況

第2-6表 教育訓練の状況

(%)

種 類	計	こ れ ま で			制度 なし	今後の充実の方法 (M. A.)				現在 のま まで よい	無回答
		計	受けた	受けて いない		計	O J T	off- JT	自発的な 知識・技 術習得の 援 助		
入社直後に 行うもの	100.0	(100.0)	57.2 (70.0)	24.5 (30.0)	15.0	46.1 (100.0)	31.3 (67.9)	13.2 (28.6)	11.2 (24.2)	32.8	21.1
通常業務の知 識等の向上	100.0	(100.0)	51.0 (64.1)	28.6 (35.9)	16.7	55.7 (100.0)	28.1 (50.4)	19.2 (34.5)	24.7 (44.3)	25.0	19.3
将来の職務拡 大・昇進のた めのもの	100.0	(100.0)	9.4 (15.0)	52.9 (85.0)	30.6	43.1 (100.0)	9.8 (22.7)	18.9 (43.8)	24.7 (57.3)	30.5	26.4
昇格・昇進に 伴うもの	100.0	(100.0)	5.1 ( 8.8)	53.3 (91.2)	34.6	38.0 (100.0)	9.4 (24.7)	15.5 (40.9)	22.1 (58.2)	34.2	27.8

資料出所：労働省「女子労働者労働実態調査」(平成2年度)

## II 均等法施行10年にみる女性雇用における状況の変化と今後の課題

### 2 企業の雇用管理の変化

#### (6) コース別雇用管理及び総合職女性の状況

##### イ コース別雇用管理制度導入状況

---

コース別雇用管理制度については、平成元年度と平成4年度を比較すると、導入している企業の割合は2.9%から3.8%とわずかな増加にとどまっており、また、今後の導入予定についても4%台後半とほぼ同程度の結果となっている。

また、企業規模別にその導入状況をみると、規模の大きくなるに従い割合が高く、5,000人以上規模の企業においては、ほぼ半数（49.3%）程度が導入している（付表88）。

---

## II 均等法施行10年にみる女性雇用における状況の変化と今後の課題

### 2 企業の雇用管理の変化

#### (6) コース別雇用管理及び総合職女性の状況

##### □ 総合職女性の就業実態

コース別雇用管理は、性によらず、各人の意欲や能力により雇用管理を行うという点では、女性活用のひとつのあらわれとすることができる。しかし、女性を特定のコースに限定したり、同一コース内でも男女別の雇用管理をする等の運用が行われる場合に、事実上の男女別雇用管理であるといえる。

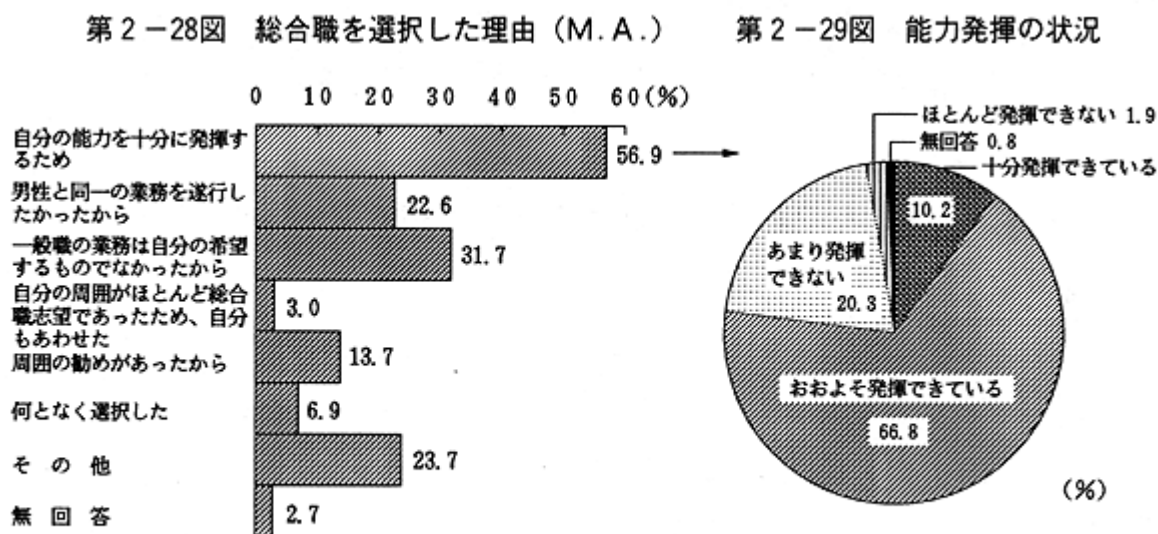
このため労働省では、平成3年10月に「コース別雇用管理の望ましいあり方」を示し、コース別雇用管理制度本来の趣旨に沿った運用が行われるよう周知・指導を行ってきたところであるが、ここでは(財)21世紀職業財団が行った「総合職女性の就業実態調査」(平成5年)により、総合職女性の就業実態と意識等を中心にみることにする。

なお、本調査は、コース別雇用管理を行っている事業所360社の総合職女性1,800名を対象に実施したものである。

#### (イ) 総合職を選択した理由

総合職を選択した理由としては、「自分の能力を十分発揮するため」が56.9%と半数を超え、次いで「一般職の業務は、自分の希望するものではなかった」、「男性と同一の業務を遂行したかった」が続いており、また能力の発揮については、「十分発揮できている」「おおよそ発揮できている」と併せて77.0%が肯定的な答えを行っている(第2-28, 29図)。

第2-28図 総合職を選択した理由 (M. A.) , 第2-29図 能力発揮の状況

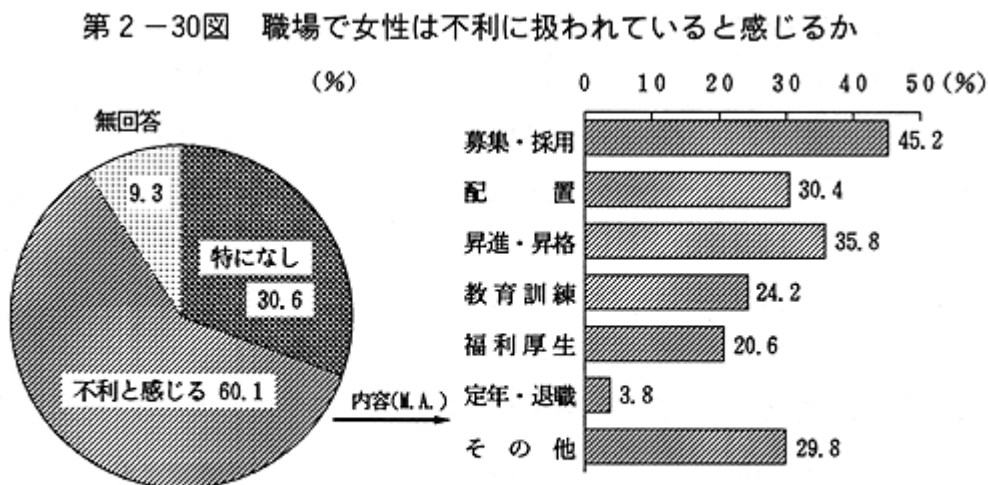


資料出所：(財)21世紀職業財団「総合職女性の就業実態調査」(平成5年)

(ロ) 職場での女性の扱われ方

次に、職場で女性が不利に扱われていると感じていることがあるかどうかについては、約6割が「不利に扱われていると感じることがある」としているが、その内容を見ると、「募集・採用」が45.2%と最も多く、次いで「昇進・昇格」、「配置」、「教育訓練」、「福利厚生」等の順となっている（第2-30図）。

第2-30図 職場で女性は不利に扱われていると感じるか



資料出所：財団法人21世紀職業財団「総合職女性の就業実態調査」（平成5年）

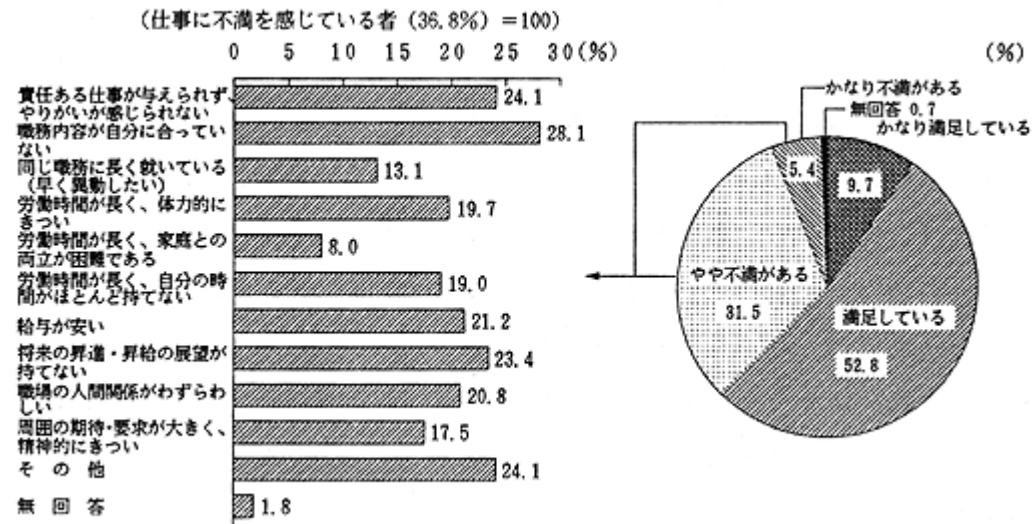
(ハ) 仕事に対する満足度

現在の仕事に「満足している」者は、52.8%で半数を超えており、「かなり満足している」（9.7%）と合わせ6割以上の者が現在の仕事に満足している。一方、「やや不満がある」者は31.5%で「かなり不満がある」者（5.4%）と合わせ、36.9%が現在の仕事に不満を感じている（第2-31図）。

仕事に不満を感じている者について、不満を感じている内容を見ると、「職務内容が自分に合わない」、「責任ある仕事を与えられず、やりがいを感じられない」、「将来の昇進・昇格の展望が持てない」、「給与が安い」、「職場の人間関係がわずらわしい」等となっている（第2-32図）。

第2-32図 仕事に不満を感じている内容(M.A.)、第2-31図 仕事の満足度

第2-32図 仕事に不満を感じている内容(M.A.) 第2-31図 仕事の満足度



資料出所：勤21世紀職業財団「総合職女性の就業実態調査」(平成5年)

## (二) 転職に対する考え方

転職については、「いつでも積極的に応じたい」が8.3%と、積極的に受け入れているのは1割に達しないものの、「独身の間は転職も可能だが、結婚すると無理だと思う」、「結婚していても子供が生まれるまでは転職も可能だが、出産後は無理だと思う」等条件次第で可能とする者は47.5%となっている。

一方、「できれば転職したくない」、「会社は女性の転職を考えていないので、おそらく転職はないと思う」とする者も1割台を占めている(付表89)。

## (ホ) 今後の就業継続希望

今後の就業継続についての希望の状況を見ると、「仕事にやりがいを感じている等引き続き就業を継続したい」という者が37.0%であるのに対し、「仕事がきついため、長く勤め続けることに不安を感じている」(10.6%)、「期待していたような仕事ではないため転職する」(7.5%)となっている。

特に、ここで注目されるのは、「仕事が結婚あるいは出産と両立できるような制度が現在より充実すれば結婚・出産後も勤め続けるつもりだ」とする者が37.5%みられる(付表90)

ことであり、総合職女性が仕事を継続するためには、この面からの企業の対応及び企業の自主的努力を促すための施策の充実が求められているといえよう。



## II 均等法施行10年にみる女性雇用における状況の変化と今後の課題

### 2 企業の雇用管理の変化

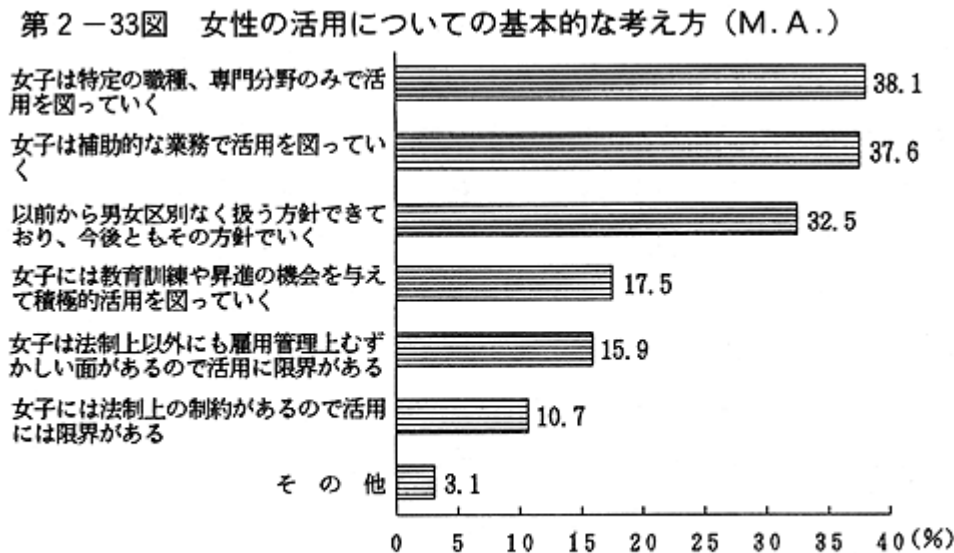
#### (7) 女性活用についての考え方等

##### イ 女性活用についての基本的な考え方及び活用に当たっての問題点

今まで、配置・昇進等女性の活用の実態についてみてきたところであるが、それでは雇用管理全般における女性の活用に関する方針及び意識はどのような実態にあり、また、どのように変化してきたのであろうか。

まず、均等法施行前のものとしては、昭和59年度の「女子労働者の雇用管理に関する調査」において「女子の活用についての基本的な考え方」についての質問を行っており、これによると、回答比の最も高かったのが「女子は特定の職種や専門分野のみで活用を図っていく」(38.1%)であり、わずかの差で「女子は補助的な業務で活用を図っていく」(37.6%)が続いている。さらに「以前から男女区別なく扱う方針できており、今後ともその方針でいく」は32.5%であるが、「女子には教育訓練や昇進の機会を与え、積極的活用を図っていく」はわずかに17.5%という状況であった(第2-33図)。

第2-33図 女性の活用についての基本的な考え方(M.A.)



資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」(昭和59年)

したがって、この時点においては、どちらかという企業は女性の活用を限定的なものとしてとらえ、教育訓練の実施や昇進の機会の付与についても消極的であった傾向がうかがえよう。

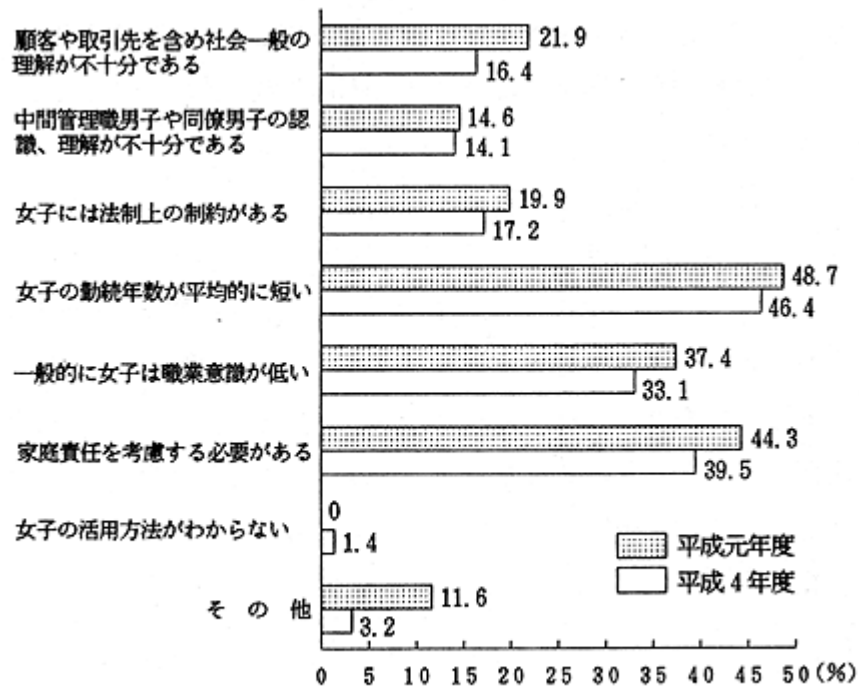
さらに割合としては低いものの、女性は法制上の制約及び法制上以外にも雇用管理上難しい面があるので、活用に限界があるという問題を指摘するものもみられたところである。

「女子の活用についての基本的な考え方」は、平成元年度以降、「女子の配置についての基本的な考え方」という問いになっており、その結果については既に述べたところであるが、一方、平成元年度以降は「女子の活用に当たっての問題点」について質問を行っている。

そこで、これを元年度と4年度の調査をもとに比較すると、傾向（順位）としてはほぼ同様であるものの、問題点としてあげる企業の割合がいずれも低くなっていることが分かる（第2-34図）。

第2-34図女性の活用に当たっての問題点(M.A.)

第2-34図 女性の活用に当たっての問題点（M.A.）



資料出所：労働省「女子雇用管理基本調査」

## II 均等法施行10年にみる女性雇用における状況の変化と今後の課題

### 2 企業の雇用管理の変化

#### (7) 女性活用についての考え方等

##### ロ 企業の管理職及び男女一般社員が考える女性の活用及びその問題点

女性の活用に当たっては、企業に対する調査であることもあってか、女性の側の問題を指摘する傾向が強く出ていることも考えられる。

これに対し、例えば平成2年度の「女子労働者労働実態調査」の女性労働者に対する「昇進を望んでいないが昇進できると思わない」理由としては、「事業所に女子を登用する姿勢がみられない」が最も多いこと等どちらかということ企業の側の問題点をあげているのは、前述したとおりである。

そこで、ここでは、平成7年2月に発表された「経団連女性の社会進出に関する部会」が実施した「女性の働き方に関するアンケート調査」により、企業の管理職（人事部長）及び男女一般社員が、女性の活用及びその問題点についてどのようにみているかをみることとする。

なお、本アンケート調査は、管理職に対しては経団連会員の970社、男女一般社員に対しては経団連女性部会会社等54社の男女社員2,160名を対象として実施されたものである。

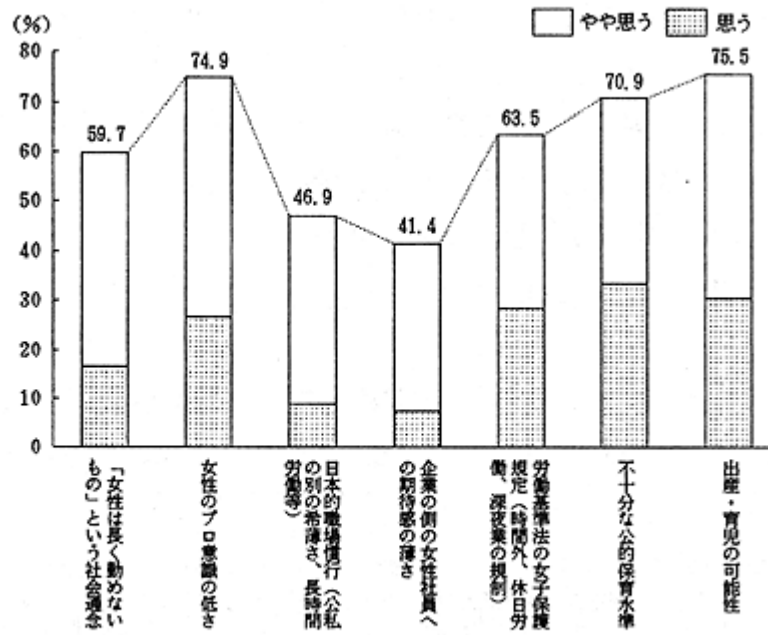
#### (イ) 企業の管理職が考える女性の活用を阻害する要因

企業の管理職（人事部長、以下同じ）が考える、女性の活用を阻害する要因として最も割合の高かったのが「出産育児の可能性」であり、「思う」「やや思う」をあわせて、75.5%となっている。これにわずかの差で「女性のプロ意識の低さ」（「思う」「やや思う」をあわせて74.9%）が続いており、さらに「不十分な公的保育水準」等となっている。

これに対し、「企業の側の女性社員への期待感の薄さ」「日本的職場慣行（公私の別の薄さ、長時間労働等）」はいずれも「思う」「やや思う」をあわせて40%台であり、これらを総合すると、管理職としての女性活用を阻害する要因は、企業の側にあるというよりは、女性労働者自身及び女性労働者を取り巻く社会的な環境にあるととらえていることが考えられる（第2-35図、第2-7表）。

第2-35図 企業の管理職が考える女性の活用を阻害する要因(M.A.)

第2-35図 企業の管理職が考える女性の活用を阻害する要因 (M.A.)



資料出所：経団連・女性の社会進出に関する部会  
「女性の働き方に関するアンケート調査」(管理職調査)  
(平成6年度)

第2-7表 企業の管理職が考える女性の活用を阻害する要因(M.A.)

第2-7表 企業の管理職が考える女性の活用を阻害する要因 (M.A.)

	(% )		
	思う・やや思う	何とも言えない	思わない・あまり思わない
「女性は長く勤めないもの」という社会通念	59.7	17.7	21.8
女性のプロ意識の低さ	74.9	15.8	9.3
日本的職場慣行 (公私の別の希薄さ、長時間労働等)	46.9	19.9	31.6
企業の側の女性社員への期待感の薄さ	41.4	22.3	35.4
労働基準法的女子保護規定 (時間外、休日労働、深夜業の規制)	63.5	12.5	24.0
不十分な公的保育水準	70.9	20.2	8.2
出産・育児の可能性	75.5	15.5	8.7

資料出所：経団連・女性の社会進出に関する部会「女性の働き方に関するアンケート調査」(管理職調査)(平成6年度)

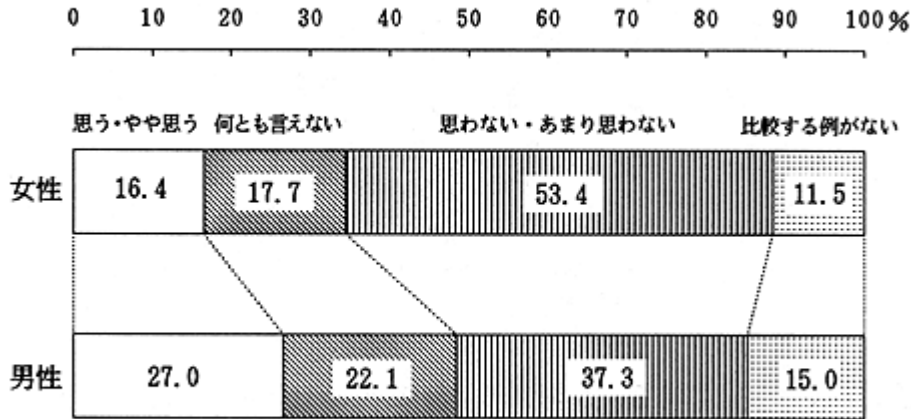
(口) 男女一般社員が考える女性の活用とその問題点

男女一般社員に対しては、女性社員が男性社員と同程度の活躍や昇進をしていると思うか、及び思わない理由についての質問を行っており、まず、「あなたの会社では、同じ学歴・資格(職種)で同期入社

し、女性では53.4%が「思わない」「あまり思わない」と答え、男性では37.3%が「思わない」「あまり思わない」と回答している（第2-36図）。

第2-36図 女性社員が男性社員と同程度の活躍や昇進をしていると思うか

第2-36図 女性社員が男性社員と同程度の活躍や昇進をしていると思うか



資料出所：経団連・女性の社会進出に関する部会「女性の働き方に関するアンケート調査」（男女一般社員調査）（平成6年度）

また、このような回答を行ったものに対し、その主な理由は何かという質問に対しては、男女とも「男性中心の業界慣行がある」（女性75.7%、男性53.9%）ことを第1にあげているのが注目される。また、女性社員は次いで「会社の女性社員育成方針が不適切」としており（48.9%）、「上司が女性社員にチャンスを与えがらない」も41.8%あげられている。

一方、「女性はプロ意識が希薄である」、「女性には出産・育児の負担がある」は同率で46.1%となっており、出産・育児の負担とともに女性の側からみた女性の職業意識の低さもまた、女性の活躍を妨げる要因であると考えていることが分かる（付表91）。

さらに、男女が同等の活躍ができない理由としてあげられたものの中で、企業が早急に是正すべきものは何かという問いに対しては、男女とも「男性中心の業界慣行」をトップにあげており、続いて「会社の女性社員育成方針」「上司が女性社員にチャンスを与えがらない」となっている（第2-8表）。

第2-8表 男女が同等の活躍ができない理由のうち企業が早急に是正すべきだと思うもの（M. A.）

第2-8表 男女が同等の活躍ができない理由のうち企業が早急に  
是正すべきだと思うもの（M.A.）

番号	理由	女 性		男 性	
		人数（440人中）	比 率	人数（293人中）	比 率
		（人）	（％）	（人）	（％）
1	女性は勤続年数が短い	5	1.1%	8	2.7%
2	女性には家事労働の負担がある	4	0.9%	7	2.4%
3	女性には出産・育児の負担がある	40	9.1%	15	5.1%
4	労働基準法の規制により女性は残業・深夜業 ができない	25	5.7%	25	8.5%
5	女性は働かなくてよいと思う人が世間にいる	35	8.0%	38	13.0%
6	男性中心の業界慣行がある	227	51.6%	89	30.4%
7	会社の女性社員育成方針が不適切	182	41.4%	74	25.3%
8	女性はプロ意識が希薄	43	9.8%	40	13.7%
9	上司が女性社員にチャンスを与えてがらない	165	37.5%	58	19.8%
10	会社での働き方が長時間労働や生活をかなり 犠牲にすることを前提としている	102	23.2%	56	19.1%
11	女性は先輩の指導を受ける機会が少ない	34	7.7%	25	8.5%
12	男女間に能力の差があるから	4	0.9%	6	2.0%
13	その他	13	3.0%	2	0.7%

資料出所：経団連・女性の社会進出に関する部会「女性の働き方に関するアンケート  
調査」（男女一般社員調査）（平成6年度）

## II 均等法施行10年にみる女性雇用における状況の変化と今後の課題

### 2 企業の雇用管理の変化

#### (8) 福利厚生

---

福利厚生については、(1)労働者の福祉の増進のために行われる資金貸付け(住宅資金の貸付け等)、(2)労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付(私的保険制度の補助等)、(3)労働者の資産形成のために行われる金銭の給付(財形貯蓄に対する奨励金の支給等)、(4)住宅の貸与に関して、女性であることを理由とした差別的取扱いが禁止されており、労働省「女子雇用管理基本調査」(昭和59年、61年)等の結果からも、現在これらについての男女異なる取扱いは解消されてきたといえよう(付表92)。

---

## II 均等法施行10年にみる女性雇用における状況の変化と今後の課題

### 2 企業の雇用管理の変化

#### (9) 定年退職及び解雇

定年、退職及び解雇については、男女別定年制が民法の公序良俗規定に反し無効となることが判例によって確立していたことから、昭和61年度の「女子労働者の雇用管理に関する調査」でも、ほとんどの企業（97.1%）で男女別定年制は解消されていた。

また、結婚・妊娠・出産退職についても、「法施行以前から、結婚・妊娠・出産退職制はなく、対応する必要はなかった」とする企業が92.7%に達しており、これに法施行を契機として「改善した」企業（3.8%）を加えると、制度上はほとんどの企業で解消したという結果となっている。

しかしながら、女性労働者に対する調査（平成2年度「女子労働者労働実態調査」）では、職場において、女性が定年前に退職する慣行が「ある」と答えた者が46.4%にも達しており、制度としてなくなっても、慣行としては残っていることがうかがえる。

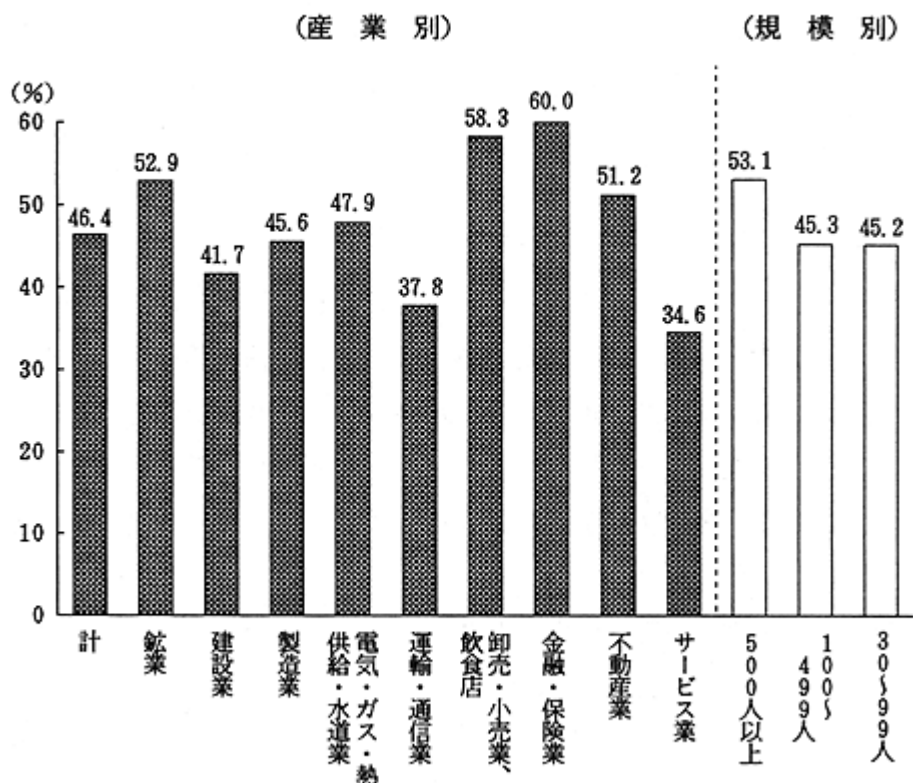
その内訳としては、「社内結婚した（する）とき」「社外の人と結婚した（する）とき」「出産した（する）とき」が、いずれも5割近くに達しているほか、「いわゆる結婚適齢期に達したとき」等もみられた。

産業別では、女性が定年前に退職する慣行が「ある」としたのは、金融・保険業、卸売・小売業、飲食店、鉱業及び不動産業の順で割合が高く、また、規模別には規模が大きいほどその割合が高くなっている（第2-37図）。

第2-37図 定年前に女性が退職する慣行があると回答した割合



第2-37図 定年前に女性が退職する慣行があると回答した割合



資料出所：労働省「女子労働者労働実態調査」（平成2年度）

ところでIIの1「女性の職業構造の変化」において、女性が事務職として大量に入職していることと、それがその後の大量の離職につながっていること、また専門的・技術的職業従事者については、入職者数としては少ないものの継続して勤務しているなどの状況をコーホートを用いて示したところである。

以上の結果と、大企業及び金融・保険業等でいまだ一部に残っているとみられる結婚等に伴う退職慣行を照らしあわせるならば、女性を採用しているこれらの規模及び業種の企業においては、女性は事務職のなかでも比較的代替可能な事務に従事しており、雇用管理上ある一定以上の年数の勤続を経た場合には、自らの意志以外の要因で退職を求められる一例えそれが強制されるものではなく、また最終的な決定は女性の側にあるとしても一といったことがうかがえてこよう。

したがって、制度の改善が、単にそれのみにとどまるものではなく現実のものとなるよう、このような取扱い及び雰囲気の一掃に向けて今後とも改善を進めていく必要がある。

## II 均等法施行10年にみる女性雇用における状況の変化と今後の課題

### 2 企業の雇用管理の変化

#### (10) その他

今まで、女性の活用という観点から、企業の雇用管理の変化についてみてきたところであるが、最後に転勤、特に単身赴任に係る問題をみてみたい。

これについては既に(2)「配置転換」及び(5)「コース別雇用管理及び総合職女性の状況」の項で、一部取り上げたところであるが、単身赴任の状況については、労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(平成6年)によりみることが出来る。

この調査は、本社の常用労働者が30人以上の民営企業のうちから抽出した5,300社を対象として実施されたものであるが、これによると転居を必要とする人事異動がある企業数割合は20.2%で、単身赴任者がいる企業数割合は15.9%である。

また、平成6年12月末現在の単身赴任者総数は25万4,000人で、そのうち女性の単身赴任者は500人(0.2%)となっている(第2-9表)。

第2-9表 転居を必要とする人事異動がある企業の単身赴任者がいる企業数割合、単身赴任者総数及び1企業平均単身赴任者数

第2-9表 転居を必要とする人事異動がある企業の単身赴任者がいる企業数割合、  
単身赴任者総数及び1企業平均単身赴任者数

企業規模・年	合計	転居を必要とする人事異動がある企業	単身赴任者がいる企業		単身赴任者総数		1企業平均単身赴任者数					
			うち女子	うち女子	全企業	全企業	転居を必要とする人事異動がある企業	転居を必要とする人事異動がある企業	単身赴任者がいる企業	女子単身赴任者がいる企業		
	%	%	%	%	百人	百人	人	人	人	人	人	人
企業規模計												
平成2年	100.0	20.1	15.7	…	2,047	…	2.1	…	10.6	…	13.6	…
6	100.0	20.2	15.9	0.2	2,540	5	2.4	0.0	12.1	0.0	15.3	2.2
1,000人以上	100.0	88.4	80.2	2.9	1,711	1	69.9	0.0	79.1	0.1	87.2	1.6
100～999人	100.0	41.2	34.3	0.2	685	2	2.3	0.0	5.6	0.0	6.7	3.4
300～999人	100.0	68.0	56.8	0.3	437	0	6.3	0.0	9.3	0.0	11.1	1.7
100～299人	100.0	33.1	27.4	0.2	248	2	1.1	0.0	3.3	0.0	4.0	4.0
30～99人	100.0	9.2	6.2	0.1	144	2	0.2	0.0	2.2	0.0	3.2	2.0

資料出所：労働省「賃金労働時間制度等総合調査」

このような単身赴任者に対しては、ほとんどすべての企業（96.6%）が、何らかの援助制度を設けており、「赴任地における住宅・寮等の提供」は86.3%、「一時帰宅旅費の支給」が64.7%等となっている。

なお、転勤全般（単身赴任には限定しない。）についての意識を調査したものとして、総理府「勤労意識に関する世論調査」があり、そこで引越を伴う転勤（国内）について、「どこへでもいく」とするものが男女併せて15.0%いるものの、「条件」次第とするものが同40.6%、さらに「転勤は絶対にしたくない」も35.6%となっている。意識には男女による差が大きいものの、年齢による差も大きいものがあり、これは家族の状況等を反映したものとみられる（第2-10表）。

第2-10表 引越を伴う転勤(国内)に対する意識

第2-10表 引越を伴う転勤（国内）に対する意識

(%)

区 分	どこへでも行く		条件によっては行く		転勤は絶対にしたくない		わからない	
	女 性	男 性	女 性	男 性	女 性	男 性	女 性	男 性
計	15.0		40.6		35.6		8.8	
20～29歳	8.3	14.2	45.4	62.2	36.1	21.3	10.2	2.4
30～39歳	1.4	20.0	33.8	44.9	54.9	29.3	9.9	5.9
40～49歳	7.0	19.2	29.0	40.8	53.0	31.3	11.0	8.8
50～59歳	11.3	20.6	24.2	35.4	48.4	37.6	16.1	6.3

資料出所：総理府「勤労意識に関する世論調査」（平成4年）

転勤，とりわけ単身赴任については，家族の問題を始めとして労働者個々人に及ぼす影響も大きいところである。

ところで，日本経営者団体連盟が平成4年にまとめた「ゆとり・豊かさの実現と労働力・雇用問題への対応」の中では，「単身赴任が一部常識化しつつあり，その大きな原因は子供の教育と同居家族の介護問題である。」とした上で，「企業においても，単身赴任の期間を短くするとか，家族が家庭という単位で動けるような配慮が必要である。」と問題提起している。

このように転勤，とりわけ単身赴任については，家族の問題を始めとして労働者個々人に及ぼす影響も大きいことから，男女を問わず適切な配慮を行っていくことの重要性が認識されてきている。

## II 均等法施行10年にみる女性雇用における状況の変化と今後の課題

### 3 女性管理職の変化

---

前章「企業の雇用管理の変化」において、均等法施行後の女性の昇進についてみてきたところであるが、多くの企業では現実に女性管理職が少ない又は全くいない理由として、必要な知識、経験等を有する女性がいなかったことや勤続年数が短い（労働省「女子雇用管理基本調査」（平成4年度））こと等をあげている。そこで、ここでは労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに実際に管理職に就いている女性について、女性比率の推移を長期的な視点からみるとともに、併せて学歴、年齢、勤続年数がどのように変化してきたかを男性と比較しつつみることとする。

なお、ここで使用する部長等職階者の用語は「賃金構造基本統計調査」の定義に従い次のとおりとし、「管理職」についてはその他の職階及び職長を除く、部長・課長・係長を指すものとする。

- ・部長職・・・事業所で通常部長又は局長と呼ばれているものであって、その組織が2課以上からなり、又はその構成員が20人以上（部（局）長を含む。）の長をいい同一事業所において、部長の他に、その職務の内容及び責任の程度が「部長（職）」に相当するものを含む。

- ・課長職・・・事業所で通常課長と呼ばれているものであって、その組織が2係以上からなり、又はその構成員が10人以上の長（課長を含む。）をいい、同一事業所において、課長の他に、その職務の内容及び責任の程度が「課長（職）」に相当するものを含む。

- ・係長職・・・事業所で通常係長と呼ばれているものであって、その構成員が4人以上（係長を含む。）の長をいい、同一事業所において、係長の他に、その職務の内容及び責任の程度が「係長（職）」に相当するものを含む。

---

## II 均等法施行10年にみる女性雇用における状況の変化と今後の課題

### 3 女性管理職の変化

#### (1) 女性管理者数の推移

##### イ 管理職に占める女性比率の推移

---

#### (イ) 長期的にみた管理職に占める女性比率

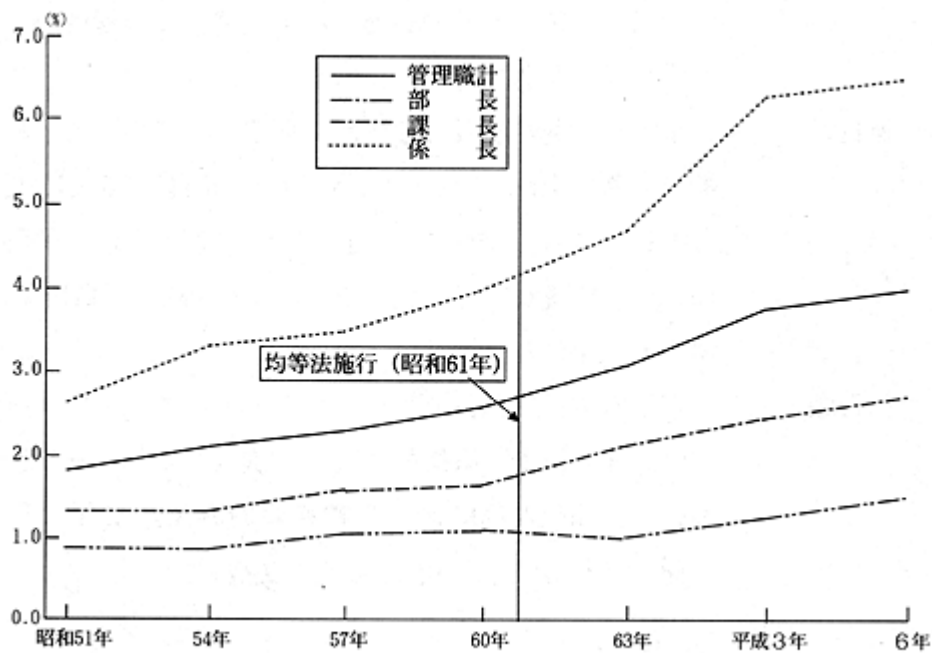
まず、管理職に占める女性比率の長期的傾向をみるために、「賃金構造基本統計調査」を用い、昭和51年以降3年ごとのデータを抽出したものが第2-38図～2-40図である。

管理職に占める女性比率を産業計、規模計で見ると、昭和51年から60年にかけては、管理職全体の女性比率は平均0.2%ポイントの増加であったのに対し、昭和60年以降を平均すると0.5%ポイントの増加となっており、均等法の施行を契機として上昇傾向が高まったことがうかがえる。

これを役職別にみるとそれぞれ差があるが、特に係長職については60年以降は毎年0.2～1.6%ポイント上昇しており、常に管理職計を上回っている。とはいえ、登用が進んできたといえる係長職についても、女性比率は平成6年で6.4%にとどまっている（第2-38図）。

#### 第2-38図 管理職に占める女性比率の推移

第2-38図 管理職に占める女性比率の推移



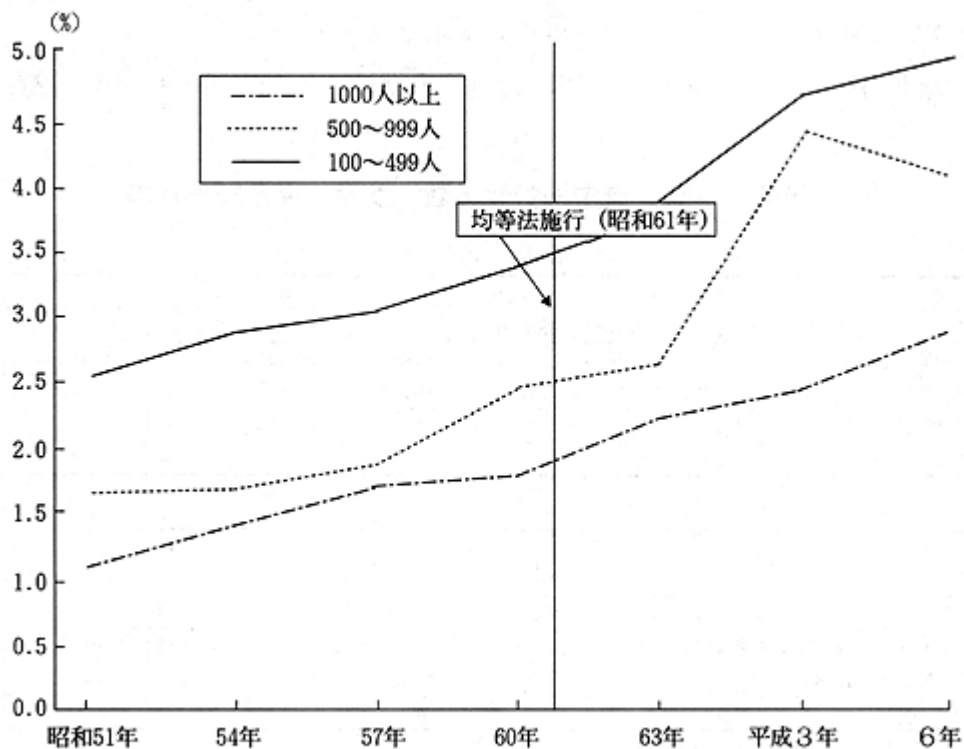
資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

(ロ) 企業規模別にみた女性管理職の比率

企業規模別に女性管理者の比率をみると、いずれの規模の企業でも上昇傾向にあるが、特に、規模が小さいほど比率が高くなっている（第2-39図）。

第2-39図 企業規模別女性管理職の比率の推移

第2-39図 企業規模別女性管理職比率の推移



資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

(ハ) 均等法施行前後の管理職の変化

均等法施行前の昭和60年と施行10年目に当たる平成6年における女性管理職の変化をみると、規模100人以上の企業における管理職総数は昭和60年の4万2,820人から平成6年には7万8,040人となり、82.3%増加した。この結果、管理職に占める女性比率は2.5%から3.9%まで高まった。

役職別にみるといずれの職階でも女性の伸び率が男性の伸び率を大きく上回っており、課長職については男性の伸び率が23.7%であったのに対し、女性は106.1%、また係長職については男性が1.8%の伸びにとどまっているのに対し、女性は72.4%の伸びを示している（第2-11表）。

第2-11表 職階別労働者数、女性管理職比率及び伸び率

第2-11表 職階別労働者数、女性比率及び伸び率

(+人・%)					(+人・%)				
合 計					部 長				
	男 性	女 性	男女計	女性比率		男 性	女 性	男女計	女性比率
昭和60年	166,026	4,282	170,308	2.5%	昭和60年	26,430	275	26,705	1.0%
平成6年	194,333	7,804	202,137	3.9%	平成6年	37,535	535	38,070	1.4%
増減数	28,307	3,522	31,829		増減数	11,105	260	11,365	
伸び率	17.0%	82.3%	18.7%		伸び率	42.0%	94.5%	42.6%	

課 長					係 長				
	男 性	女 性	男女計	女性比率		男 性	女 性	男女計	女性比率
昭和60年	66,873	1,074	67,947	1.6%	昭和60年	77,723	2,933	75,656	3.9%
平成6年	82,755	2,213	84,968	2.6%	平成6年	74,043	5,056	79,099	6.4%
増減数	15,882	1,139	17,021		増減数	1,320	2,123	3,443	
伸び率	23.7%	106.1%	25.1%		伸び率	1.8%	72.4%	4.6%	

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

これを企業規模別にみると、いずれの規模でも女性の伸び率が男性の伸び率を大きく上回ってはいるが、女性比率でみると1,000人以上規模では2.9%で1.1%ポイントの増、500～999人規模では4.0%で1.6%ポイントの増、100～499人規模では5.0%で1.6%ポイント増となっている。

なお、係長職は、いずれの規模においても女性の増加が著しい（第2-12表）。

第2-12表 企業規模別役職者及び伸び率

第2-12表 企業規模別役職者及び伸び率

(+人・%)										
合 計						係 長				
企業規模		男 性	女 性	男女計	女性比率	男 性	女 性	男女計	女性比率	
1,000人以上	昭和60年	78,146	1,415	79,561	1.8%	37,208	1,066	38,274	2.8%	
	平成6年	92,285	2,741	95,026	2.9%	36,710	1,967	38,677	5.1%	
	増減数	14,139	1,326	15,465		-498	901	403		
	伸び率	18.1%	93.7%	19.4%		-1.3%	84.5%	1.1%		
500～999人	昭和60年	19,610	489	20,099	2.4%	8,303	349	8,652	4.0%	
	平成6年	27,699	1,165	28,864	4.0%	11,580	733	12,313	6.0%	
	増減数	8,089	676	8,765		3,277	384	3,661		
	伸び率	41.2%	138.2%	43.6%		39.5%	110.0%	42.3%		
100～499人	昭和60年	68,270	2,377	70,647	3.4%	27,212	1,518	28,730	5.3%	
	平成6年	74,349	3,897	78,246	5.0%	25,753	2,356	28,109	8.4%	
	増減数	6,079	1,520	7,599		-1,459	838	-621		
	伸び率	8.9%	63.9%	10.8%		-5.4%	55.2%	-2.2%		

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」



## II 均等法施行10年にみる女性雇用における状況の変化と今後の課題

### 3 女性管理職の変化

#### (1) 女性管理者数の推移

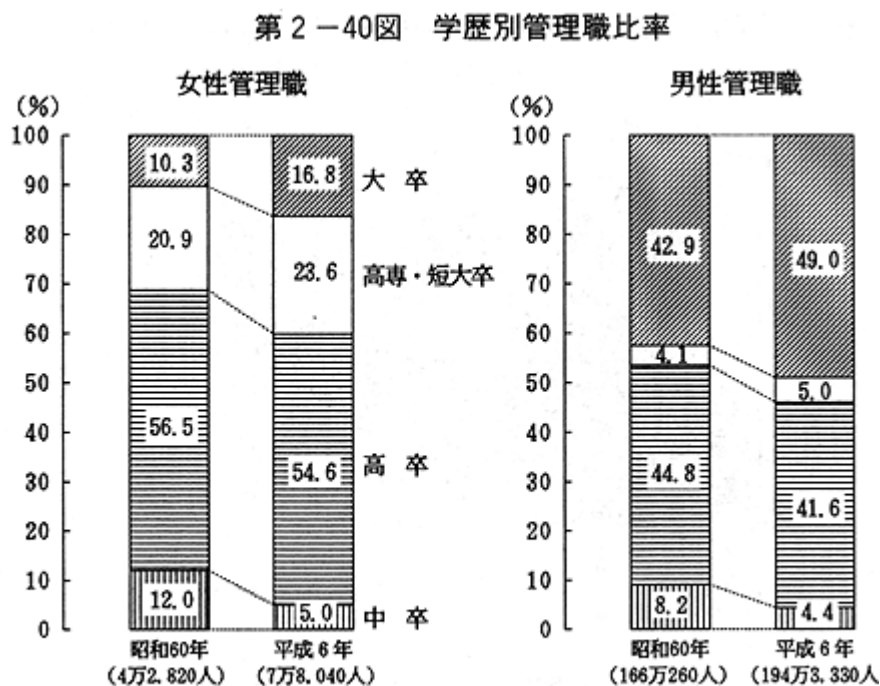
##### □ 女性管理職の学歴

一般的に高学歴化、特に女性の高学歴化が進んだといわれているが、それでは管理職に就いている女性の学歴はどのように変化してきたのであろうか。

まず、労働者全体では、男女とも中学卒の比率が低下し、大卒、短大卒の比率が高まっており、平成6年では男女ともほぼ30%が大卒ないし短大卒となっており労働者全体で高学歴化が進んでいる。

管理職の学歴別構成は平成6年では男性管理職の49.0%が大卒であるのに対し、大卒の女性管理職は16.8%となっており、大卒と短大卒併せても男性が54.0%であるのに対し女性が40.4%と、男性に比べ女性の大卒比率は低くなっている。また、昭和60年との比較では女性管理職の大卒比率は10.3%から16.8%へと6.5%ポイント増と大きく伸び、女性管理職において大卒の比率が高まっている。なお、男性管理職に占める高卒比率が41.6%であるのに対し、女性管理職に占める高卒割合は54.6%と過半数を占めている（第2-40図）。

第2-40図 学歴別管理職比率

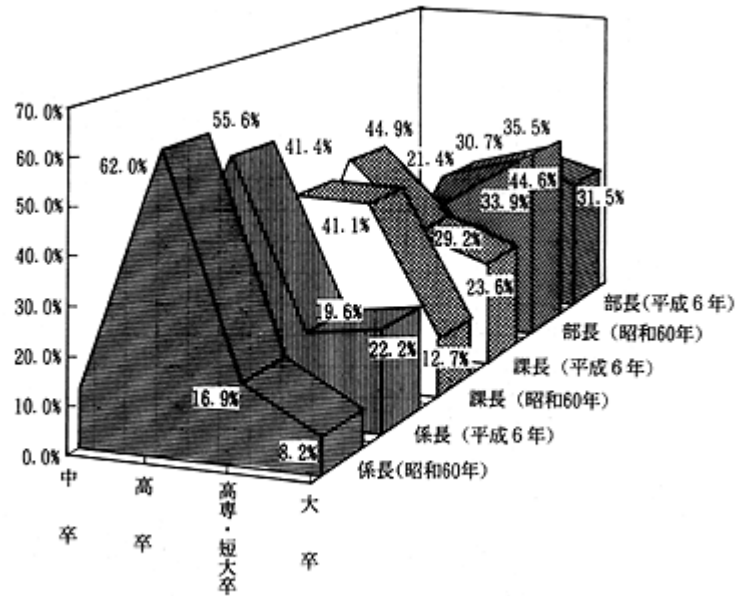


資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

次に、企業規模別・役職別に女性管理職の学歴構成をみてみよう。まず大卒者比率については、1,000人以上の規模で、昭和60年と比較して係長職は8.2%から22.2%と14.0%ポイント増加しており、また、課長職においても12.7%から23.6%と10.9%ポイント増と大きく伸びていることが分かる（第2-41図）。

第2-41図 女性管理職者学歴別構成(1,000人以上規模)

第2-41図 女性管理職者学歴別構成 (1,000人以上規模)

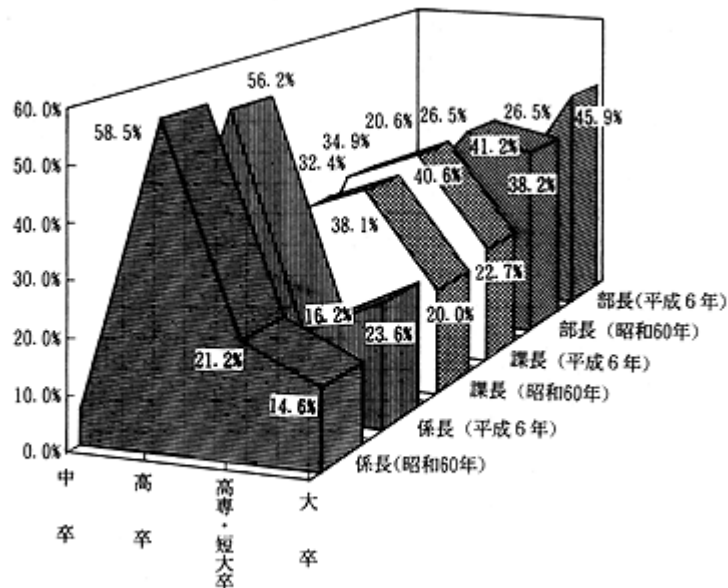


資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

500～999人規模の係長職は大卒が14.6%から23.6%と9.0%ポイントの増、部長職において大卒が38.2%から45.9%と7.7%ポイント増と大卒者比率が高まっている（第2-42図）。

第2-42図 女性管理職者学歴別構成(500～999人規模)

第2-42図 女性管理職者学歴別構成 (500～999人規模)

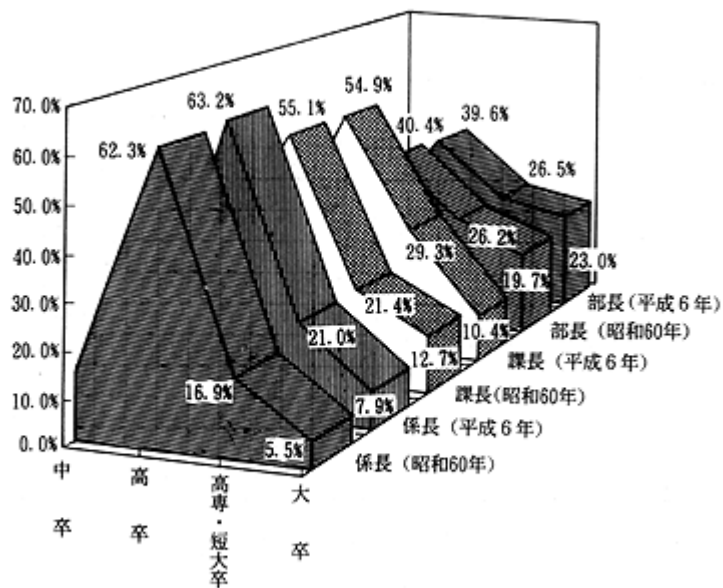


資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

100～499人規模では課長職の短大卒割合が21.4%から29.3%と7.9%増となった他は大きな変化はみられない（第2-43図）。

第2-43図 女性管理職者学歴別構成(100～499人規模)

第2-43図 女性管理職者学歴別構成（100～499人規模）



資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

このように学歴構成の変化をみると女性管理職については全体として高学歴化する傾向にあるものの、その程度は企業規模によって異なっており、中堅中小企業の女性管理職については、10年間でそれほどの構成比率の変化はないが、大企業においては課長職及び係長職について高学歴化が著しい。

## II 均等法施行10年にみる女性雇用における状況の変化と今後の課題

### 3 女性管理職の変化

#### (2) 女性管理職の年齢構成及び勤続年数

女性管理職の年齢構成及び勤続年数について、その平均的な姿を均等法施行前の昭和60年と平成6年とで男性と比較してみる。

まず、管理職の平均年齢を「賃金構造基本統計調査」（平成6年）でみると、女性課長職は47.1歳、係長職は43.4歳となっており、男性が、課長職で46.2歳、係長職で41.8歳であるのに対し、女性は課長職で0.9歳、係長職で1.6歳高くなっている。

また、平成6年と昭和60年を比較してみると、男性は課長職、係長職ともに平成6年の方が平均年齢は高くなっているが、女性は逆に同3.8歳、同2.2歳低くなっている（第2-13表）。

第2-13表 役職別平均年齢

第2-13表 役職別平均年齢

(歳)

		課 長		係 長	
		男 性	女 性	男 性	女 性
昭 和 60 年		44.6	50.9	40.4	45.6
平 成 6 年		46.2	47.1	41.8	43.4
学 歴 別	中 卒	50.6	49.3	49.6	50.8
	高 卒	48.1	49.2	44.0	44.8
	高専・短大卒	45.1	45.7	40.0	40.7
	大 卒	44.6	42.9	38.3	38.7
企 業 規 模 別	1,000人以上	46.5	46.7	42.4	42.4
	500～999人	46.5	46.6	40.4	42.2
	100～499人	45.8	47.5	41.6	44.5

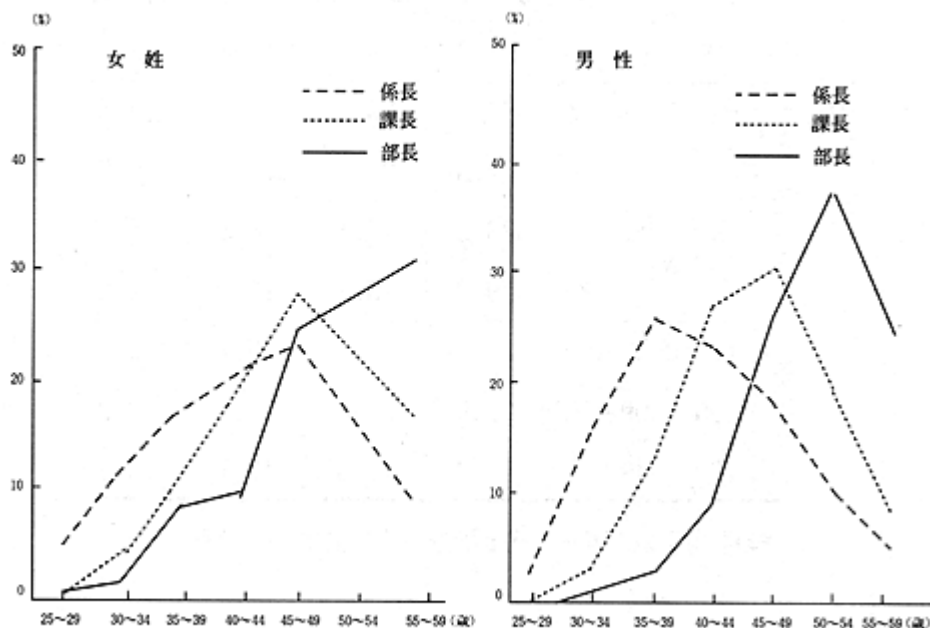
資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

注) 昭和60年の女性については労働省婦人局において推計を行った。

次に、管理職の年齢階級別構成では、男性と女性とでは明らかな違いがみられ、男性については、係長は35～39歳台をトップとした山型となっているが、課長職ではその山が45～49歳台、部長職では50～54歳台となっている。このように男性については、ある一定年齢をピークとして次の上位の階級への移行が比較的スムーズに行われている（第2-44図）。

第2-44図 役職別の年齢階級別構成

第2-44図 役職別の年齢階級別構成



資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」（平成6年）

これに対して女性は、係長職及び課長職とも45歳から49歳台をピークとする山型の曲線を構成している。

役職者の平均勤続年数について、平成6年における女性管理職の平均勤続年数をみると、課長職では19.4年、係長職では18.3年となっている。これを学歴別及び企業規模別にみると、学歴が高いほど、また、企業規模が小さいほど管理職者の平均勤続年数が短くなっている。

男性との比較では、女性の方が男性（課長職21.8年、係長職18.8年）より平均勤続年数が短くなっており、学歴別及び企業規模別にみても、ほぼ同様の傾向を示している（第2-14表）。

第2-14表 役職別平均勤続年数

第2-14表 役職別平均勤続年数

(年)

		課 長		係 長	
		男 性	女 性	男 性	女 性
平 成 6 年		21.8	19.4	18.8	18.3
学 歴 別	中 卒	26.7	28.2	26.9	23.5
	高 卒	24.8	21.9	22.1	20.5
	高専・短大卒	20.3	16.1	16.5	15.0
	大 卒	19.2	16.2	13.9	12.5
企 業 規 模 別	1,000人以上	23.7	22.5	20.7	20.0
	500～999人	21.9	20.6	17.2	18.2
	100～499人	19.4	17.5	16.7	16.9

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」（平成6年）

## II 均等法施行10年にみる女性雇用における状況の変化と今後の課題 まとめ

第II部では、「均等法施行10年にみる女性雇用における状況の変化と今後の課題」と題し、様々な角度からの分析を行った。

このうち1の「女性の職業構造の推移」では、女性の職業選択を始めとする職業に対する意識や職業間の人材の過不足、さらには高学歴化の進展等を中心にみてきたところであるが、その結果を要約すると、以下の3点にまとめることができよう。

第1に、女性の職業に対する意識が大きく変化し、結婚及び妊娠、出産後も継続して働き続けることを望む者が増加しており、特に有職女性では「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」が望ましい就職（業）形態のトップにあげられているということである。

第1部で示した女性の平均勤続年数の長期化、有配偶女性雇用者の増加等は、これらの女性の意識を反映した結果ともみられるが、企業においては今後、このことを前提とした募集・採用計画や配置・昇進のあり方、さらには教育訓練の実施等、雇用管理の見直しを求められることとなる。

第2に、女性が職業を選択するに当たっては、企業規模や職種について、従来の枠にとらわれない柔軟な発想及び幅広い視点からの選択を行っていくことが求められるであろうということである。

すなわち、職業意識の高まり等を反映して、継続就業を望む女性が増加するということは、逆の見方からすると退職者、特に若年時における結婚・妊娠・出産を理由として退職する者が減少し、また、退職した後においても非労働力化せず、引き続き労働市場にとどまる女性が増加することにつながっていく。したがって、女性の職域の拡大等が図られない限り、単なる退職者の補充という形での新規参入は、今後厳しくなることが予想される。

現在、女性、特に新規学卒者には、事務職志向が根強く存在し、このことが希望する職業と企業が求める人材とのギャップを生じさせる一因となっていると考えられるが、以上の状況と今後の労働者の過不足の状況等とを併せて考えるならば、女性、特に新規学卒女子が、これまでどおり大量に事務職として採用され続けることは難しくなっているといえよう。

第3は、女性の高学歴化の進展との関係である。

女性の進学率は年々上昇し、特に大学への進学率は大きく伸びており、その内訳としては、人文科学専攻の占める割合が最も高く、次いで社会科学専攻となっている。理学、工学、農学専攻は低いという状況が続いているが、女性が幅広い職種を視野に入れて職業を選択するという観点からは、進学時の専攻分野の決定に当たっても従来の固定的な考えにとらわれることなく、個性と能力を十分発揮できるような選択を行うことが必要であると思われる。そのためには、幼少時からの家庭や学校における、固定的な考え方にとらわれない発想の醸成や、学校教育における職業ガイダンスの実施等職域拡大のための支援を行っていくことも求められよう。

次に、2の「企業の雇用管理の変化」では、募集・採用から、定年・退職及び解雇の状況まで、均等法の各ステージに沿いつつ、均等法施行10年間の変化をみてきたところである。

各ステージごとの状況は、末尾の別表「女子雇用管理基本調査等からみた均等法施行10年の企業の雇用管理の変化と今後の課題」で示しているところであるが、ここでは全体を概括して、以下の4点にまとめてみたい。

第1に、均等法施行の効果は極めて大きいものがあり、女性の雇用における状況の変化は均等法の施行を契機とした企業の雇用管理の変化によりもたらされた面を持っているものと考えられることである。

例えば、女性の活用について、「補助的な業務で活用を図る」とするものが減少し、「能力や適性に応じてすべての職務に配置」という流れに変わってきたとみられること、また、現実に「いずれの職場にも男女とも配置」している企業割合が高まっていることなどは、均等法施行の効果といえよう。

第2に、しかしながら、それでもなお、均等法本来の趣旨及び目的等からみて、いまなお改善されるべき様々な課題が残されているということである。

例えば、均等法の施行を契機として最も改善が図られたとみられている女性の募集・採用についても、依然として企業の対応に問題のあることや、制度上ほとんどの企業で解消している女性の結婚・妊娠・出産等を理由とする定年前の退職慣行—あるいはそのような企業風土—が、いまだ一部に残っているとみられることなどが、その例としてあげられるであろう。

これらのことは、たとえ企業において、雇用管理全般について均等法に沿った制度の改善を行っても、運用する意識、運用の方法によってはそれがなお問題が残るということであり、制度と運用との間の乖離を解消する必要があるといえよう。

それでは、このような乖離はどこから生ずるのであろうか。まとめの第3として、ここでは企業（実際には企業の方針を決定する経営者及び管理職）と、女性労働者との間の意識のギャップに注目してみたい。

それが顕著にみられるのは、女性の活用のあり方及び女性の活用を妨げる要因についての考え方の相違であり、まず、企業では、女性の活用を阻害しているのは、一般的に勤続年数が短いことや女性が家事・育児などの負担をより多く担っており家庭責任を考慮する必要があること、さらには労働基準法上の保護規定等、企業の雇用管理のあり方よりはむしろ、女性労働者及び女性労働者を取り巻く社会的な環境に求める傾向にある。

これに対し女性労働者は、「男性中心の業界慣行」や企業の「育成方針」、さらには「上司が女性社員にチャンスを与えない」こと等、企業社会のあり方や企業の姿勢を問題としているかのように見える。

これらの意識の相違は、その背景として、長年にわたる女性の職業意識や職業構造及び企業の雇用管理の実態等、様々な要因があるとみられるだけに、一朝一夕に埋められないとも考えられるが、企業においては女性労働者の積極的な活用を図る中で、また、女性労働者においては明確な職業意識をもって様々な可能性にチャレンジしていくことによって解消されるべきものである。

なお、これに関連して3の「女性管理職の変化」で明らかになった女性管理職の増加を第4のまとめとしてあげておきたい。

ここで明らかとなったのは、女性の活用を図ることにより、結果として管理職への登用を図っていくという流れが緩やかではあるが着実に進みつつあるといえることである。もっともその内容については程度の違いがあり、要約すれば大企業よりもむしろ中堅・中小規模の企業において、係長職の伸びが著しくなっている。

したがって、今後は均等法の一層の定着とともに、これらがどのような広がりを見せるのか、また、より上位の課長職及び部長職等への昇進にどのように影響していくかをみていく必要がある。

最後に、施行10年を迎えた均等法については、今日、そのあり方について各方面から様々な意見が寄せられている。

上述したように、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、女性労働者の能力の積極的な活用が進んでいるが、一方では、未だ問題のある事例も見受けられる。このため、今後は法の定着に全力をあげるとともに、法の趣旨を更に徹底させるための有効な方策について、法の見直しも含め幅



広い検討を進めることが必要である。

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も、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将来的には解消するという展望の下に、均等法のあり方と併せて検討を行う必要がある。

「女子雇用管理基本調査等からみた均等法施行10年の企業の雇用管理の変化と今後の課題」

「女子雇用管理基本調査等からみた均等法施行10年の企業の雇用管理の変化と今後の課題」

項目	現状及び問題点
募集・採用	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 新規大卒者の募集状況を見ると、男女とも募集した企業の割合は昭和59年には33.6%であったが、平成4年度には事務・営業系で62.3%、技術系で51.5%に増加した。</li> <li>2. しかしながら、いまだに一部の募集・採用区分において男性のみを対象としている、また、補助的・定型的事務職等は女性のみを募集・採用しているという企業もみられる。</li> </ol>
配置・昇進	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 女性を配置する際の考え方として、「能力や適性に応じてすべての職務に配置」という流れが定着（平成4年度 55.0%）しているが、なお4割近くの企業が「女子の特質・感性をいかせる職務に配置」としており、個人の能力に応じた雇用管理を促進するという観点からは問題とされる。</li> <li>2. 「いずれの職場にも男女とも配置」している企業について平成元年度と平成4年度とで比較すると、特に「企画・調整・広報」で48.3%から81.5%、「研究・開発」で37.2%から64.9%、「人事・教育・総務・経理」で67.3%から90.5%と高い伸びを示している。</li> <li>3. 女性が男性と同等の活躍や昇進をするために早急に是正すべきものとして、女性社員では「男性中心の業界慣行」、「会社の女性社員育成方針」、「女性にチャンスを与えない」をあげるものが多い。</li> <li>4. 昇進については、特に係長職の増加が著しく、昭和60年と平成6年を比較すると、女性の伸び率（72.4%）が、男性の伸び率（1.8%）を大きく上回っている。</li> </ol>
教育・訓練	<p>平成4年度において、「新入社員教育」については「いずれの教育訓練も男女とも対象」としている企業は約9割（86.0%）であるが、「管理職（予定者を含む）研修」及び「業務の遂行に必要な能力を付与する研修」はそれぞれ63.5%、76.9%となっている。</p>
福利・厚生	<p>均等法で規定している住宅資金の貸付け、私的保険制度の貸付け等については男女異なる取扱いはほぼ解消されている。</p>
定年・退職・解雇	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 男女別定年制は、民法の公序良俗規定に反し無効となることは判例によって確立していたことから、現在、ほとんどの企業で解消されている。</li> <li>2. 結婚・妊娠・出産退職制についても制度上はほとんど解消されているものの、各種の調査によるとこれらの慣行が依然としてあるとするものもみられるところであり、このような慣行及び企業風土が一掃されるよう改善を進めるべきである。</li> </ol>