
II 産業別にみた女性労働者の均等取扱い・活用状況と今後の課題 はじめに

昭和61年4月より施行されていた「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)」は、平成9年6月に抜本的に改正され、「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に関する法律(以下「改正均等法」という)」として平成11年4月より全面施行された。これにより、募集・採用から定年・退職・解雇に至るまでの雇用管理の全ステージでの男女の均等取扱いが徹底されることになった。均等法が成立してからの15年間に、女性の職場進出は女性自身の就業意欲の増大や産業構造の変化といった要因などから加速的に進展し、現在では女性労働者は主要な労働力としての役割を果たすようになってきている。

また、性別にかかわらずその個性と能力を十分発揮できる男女共同参画社会の実現を目指して、平成11年「男女共同参画社会基本法」の制定とこれに基づく初めての法定計画である平成12年「男女共同参画基本計画」の策定などといったさまざまな取組がなされている。こうした中、男女共同参画社会の実現にとって、就業は人々の生活の社会的基盤を形成するものであり極めて重要な分野であることから、女性労働者が性別により差別されることなく充実した職業生活を営むことができるよう「雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保」は、社会全体として取り組むべき課題となっている。

さらに、少子・高齢化の急速な進展や国際競争が激化する中で中長期的に労働力を確保していくためには、女性の労働力を積極的に活かすことが必要であり、そのためには女性の就業意欲を引き出しその能力を十分発揮することができるよう、性別による差別的取扱いをなくすことや家庭生活との両立が可能となるようにするなど、女性をめぐる雇用環境を整備することが必要となってきている。

このような中で我が国の経済社会はどのような形で女性を活用しているのか、そのための職場環境の整備はどこまで進展しているのか。均等取扱いが遅れている部分について女性の一層の能力発揮のためには何が必要となるのか。また、パートタイム労働者や派遣労働者など多様な就業形態を選択するものが多くなってきており、男女の均等を考える上で正規社員以外の働き方も視野に入れる必要がでてきているのではないかと。このような状況は、産業特性により進展度合い、さらに必要な取組も異なってくるのではないかと。こうした問題意識に基づき、個別企業の先進事例も交えつつ産業ごとに検証する。

IIでは、第一に女性労働者の量的・質的变化と状況をマクロ的に捉え、第二に企業における均等取扱いや新規大卒就職者が感じた差別的状況について分析し、最後に女性の活用のためのポジティブ・アクションの必要性を論じている。

なお、今回の分析は可能な限り産業別に行い、日本標準産業分類のうち雇用者数の多い建設業、製造業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業(統計データによっては不動産業を含む場合もある。)、サービス業を主な対象として取り上げている。

II 産業別にみた女性労働者の均等取扱い・活用状況と今後の課題

1 女性労働者の変化と状況

均等法施行前の昭和60年から平成12年にかけての女性雇用者の変化と状況を量的・質的側面から概観する。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

II 産業別にみた女性労働者の均等取扱い・活用状況と今後の課題

1 女性労働者の変化と状況

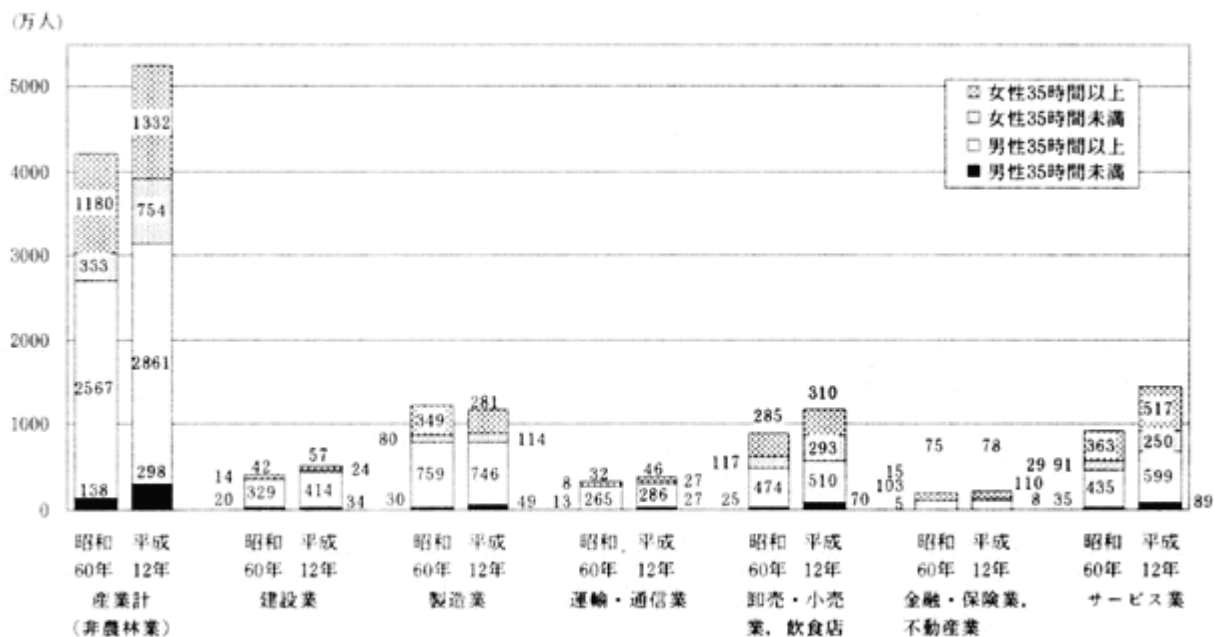
(1) 女性労働者の量的変化と状況

イ サービス業、卸売・小売業、飲食店で大きく増加した女性雇用者

総務省統計局「労働力調査」により、昭和60年と平成12年の雇用者数を比較すると、産業全体(非農林業計)の雇用者数は女性で586万人、男性で452万人と女性は男性を大きく上回って増加した。増加数の内訳をみると、男性では35時間以上雇用者と35時間未満雇用者がそれぞれ294万人、160万人増加したのに対し、女性はそれぞれ152万人、421万人と35時間未満雇用者が増加数の7割以上を占めている(第2-1図)。

第2-1図 雇用者数の変化

第2-1図 雇用者数の変化

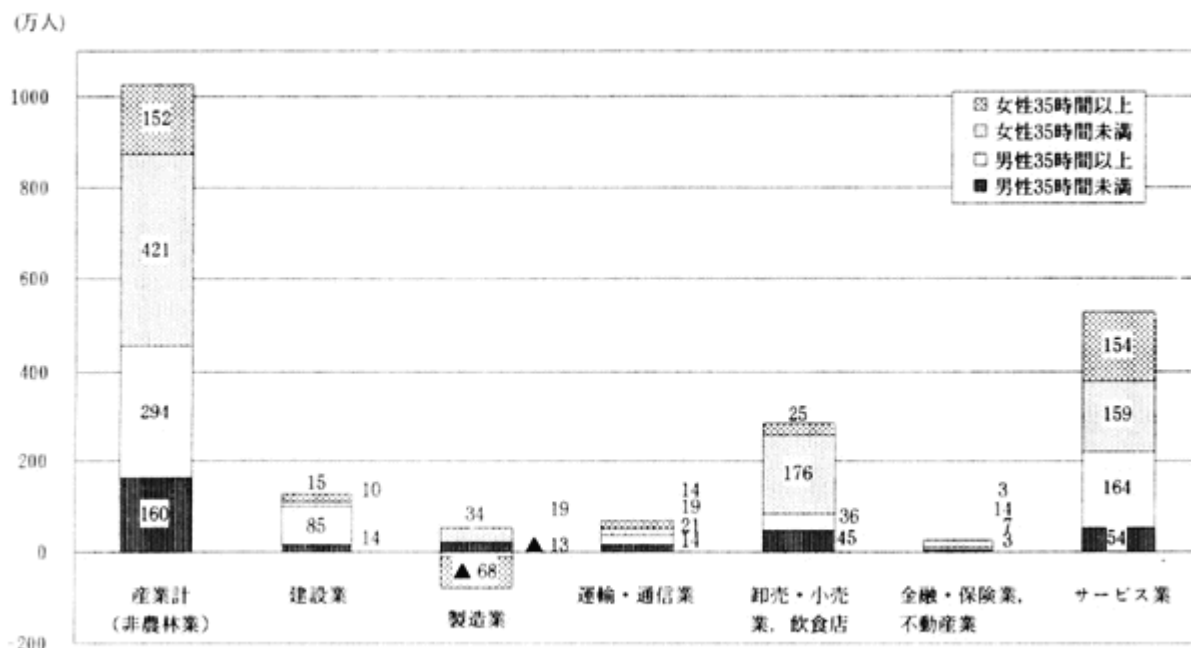


資料出所：総務省統計局「労働力調査」

産業別の増加数をみると、サービス業が538万人と最も大きく増加し、なかでも男女の35時間以上雇用者、女性の35時間未満雇用者がそれぞれ大きく増加している。ついで卸売・小売業、飲食店が285万人と増加しているが、その6割強は女性の35時間未満雇用者の増加数が占めている(第2-2図)。

第2-2図 昭和60年から平成12年にかけての雇用者の増加数

第2-2図 昭和60年から平成12年にかけての雇用者の増加数

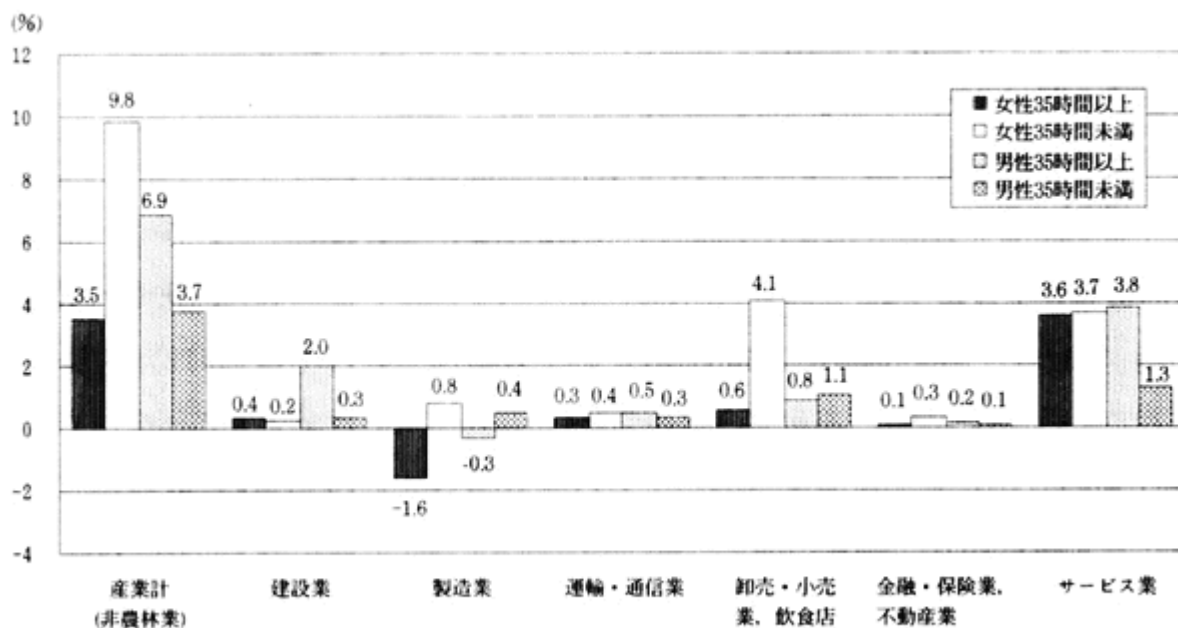


資料出所：総務省統計局「労働力調査」

また、同調査で増加率をみると、産業全体(非農林業計)では24.2%となっており、全体の増加率に対する従業員属性(産業別、性別、時間別)別のそれぞれの寄与度をみると、卸売・小売業、飲食店の女性35時間未満雇用者(4.1%)が最も大きく寄与し、ついでサービス業の男女の35時間以上雇用者(男性3.8%、女性3.6%)と女性の35時間未満雇用者(3.7%)が増加に大きく寄与している。逆に、製造業では35時間以上雇用者がマイナスに寄与しており、特に女性の減少寄与度(-1.6%)は大きなものになっている(第2-3図)。

第2-3図 全雇用者の増加率に対する寄与度

第2-3図 全雇用者の増加率に対する寄与度

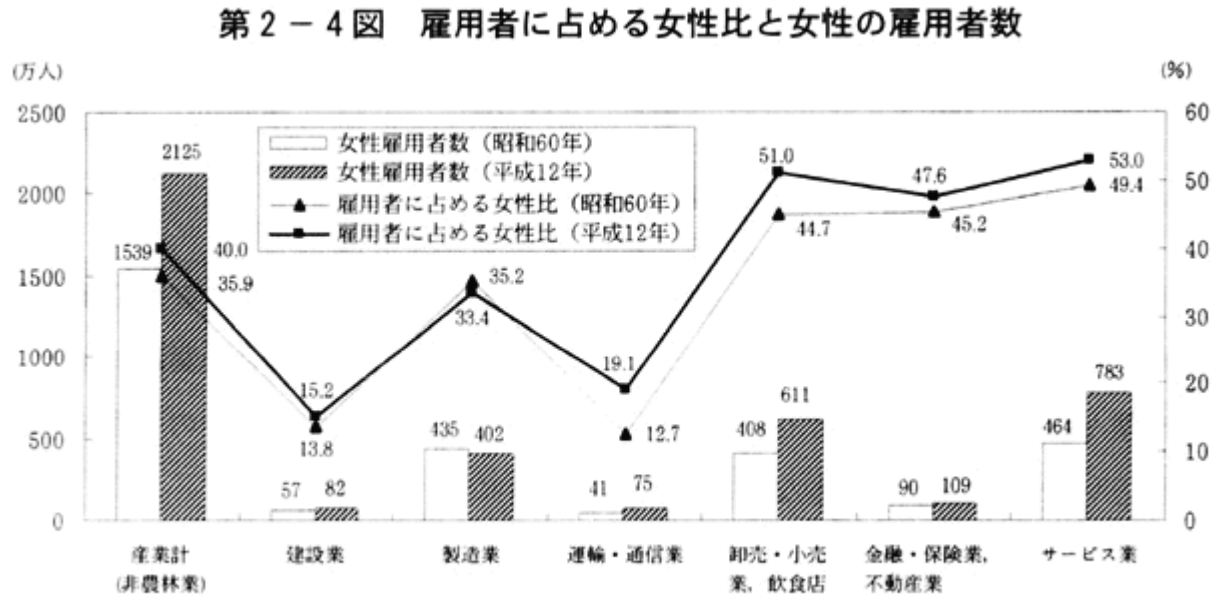


資料出所：総務省統計局「労働力調査」

次に、雇用者に占める女性比をみると、産業全体でも4割と大きな割合を占めるようになったが、特に

女性の比率は卸売・小売業、飲食店、サービス業、金融・保険業、不動産業で水準が高く、建設業、運輸・通信業などでは低いものとなっている。女性比の高い産業、低い産業といった産業特性は従来から変化していないものの、昭和60年と比べると第3次産業では女性比は高まりつつあり、特に運輸・通信業(6.4%ポイント増加)、卸売・小売業、飲食店(6.3%ポイント増加)で大きく上昇している(第2-4図)。

第2-4図 雇用者に占める女性比と女性の雇用者数



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

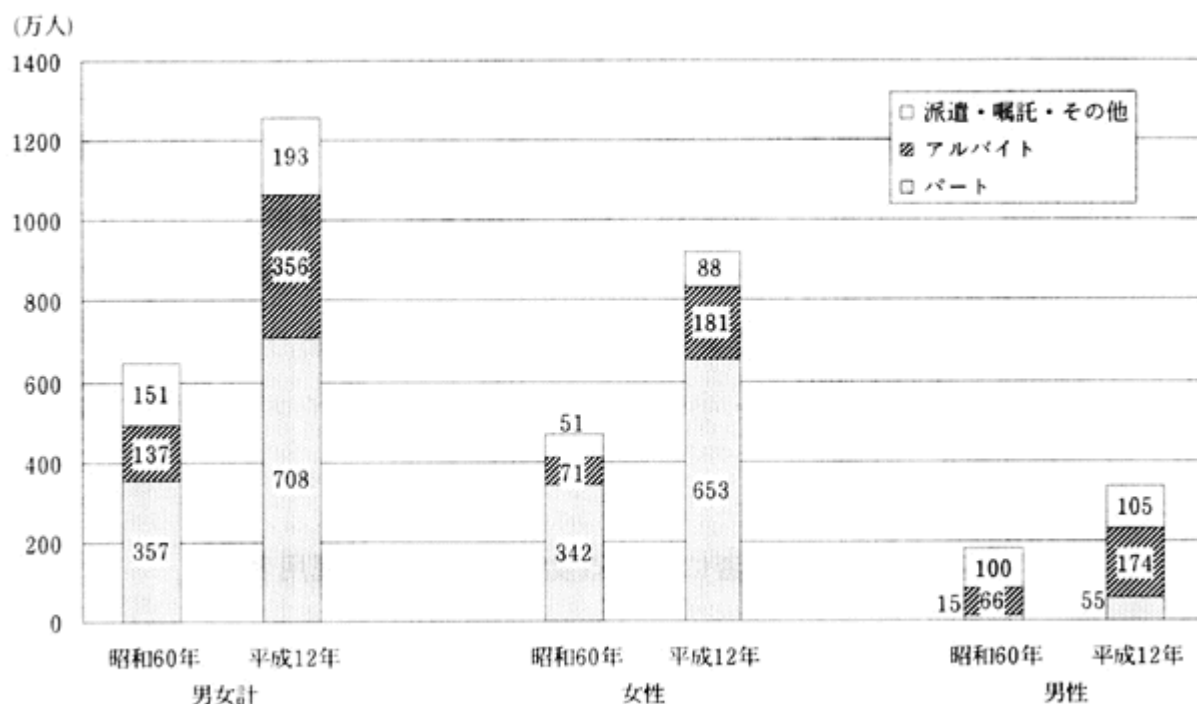
また、女性の就業する産業分野はさらに集中する傾向にあり、女性雇用者がサービス業、卸売・小売業、飲食店の2産業で就業する割合は、昭和60年から9%ポイント上昇し65.6%となった。

ロ 女性の非正社員数・比率が大きく増加

総務省統計局「労働力調査特別調査」(昭和60年、平成12年)によれば、雇用者のうち非正規従業員(勤め先の呼び方による「パート、アルバイト、派遣・嘱託・その他」)数は、昭和60年には645万人だったが、平成12年には612万人増加し1,257万人となった。特に、女性の増加数は458万人と増加数全体の75%を占めている。さらに、女性非正規従業員の中でもパートが311万人と大きく増加している(第2-5図)。

第2-5図 非正規従業員数の変化

第2-5図 非正規従業員数の変化



資料出所：総務省統計局「労働力調査特別調査」(非農林業)

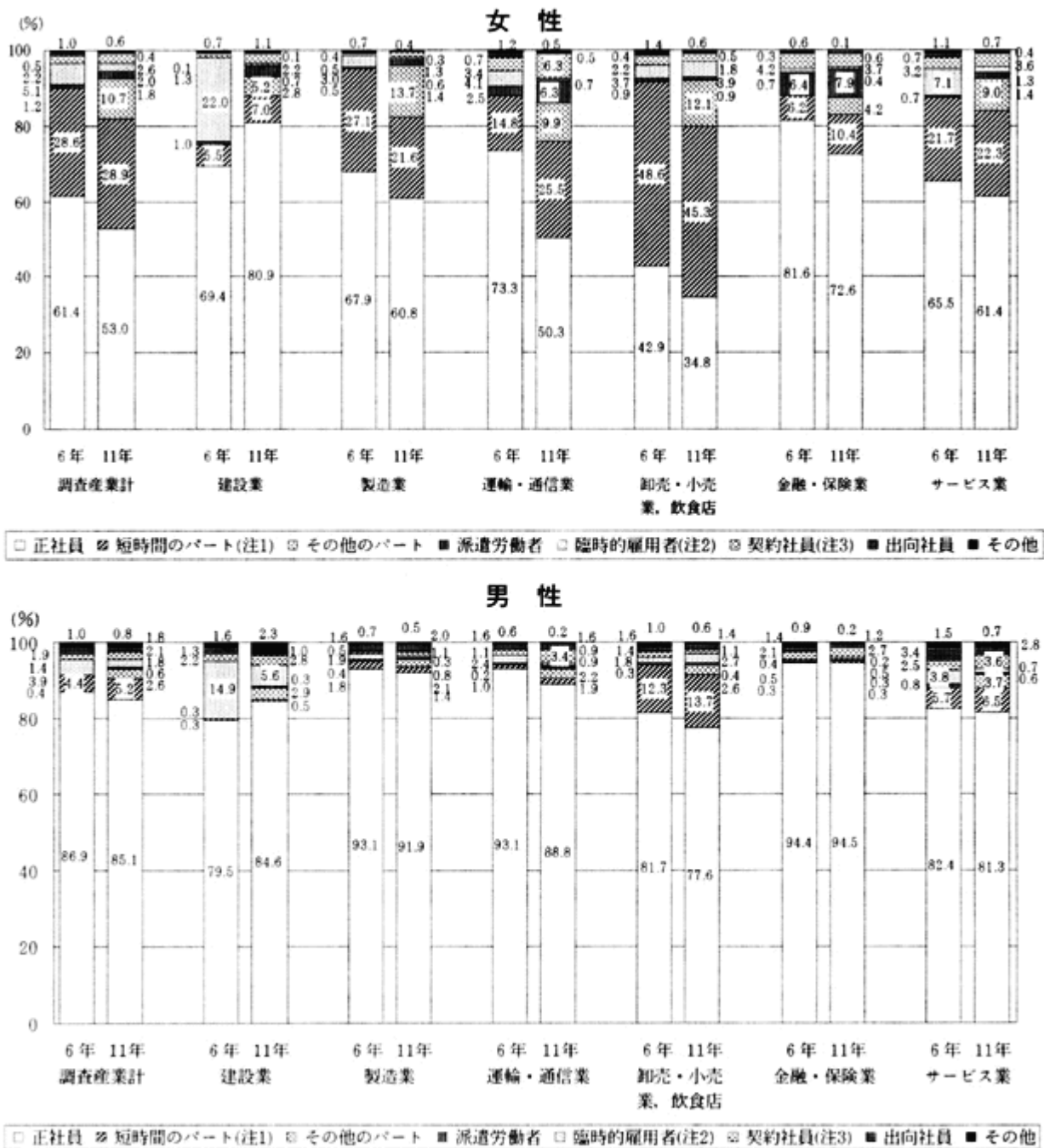
産業別の非正社員の割合を厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(平成6年、平成11年)よりみると、女性の非正社員比率は建設業以外のすべての産業で増加し、産業計で38.6%から47.0%へと大きくなり、女性のうちでも非正社員という就業形態が大きな役割を占めるようになってきた。

特に、女性の非正社員比率が高いのは卸売・小売業、飲食店で65.2%(平成6年より8.1ポイント増加)と最も高く、次いで運輸・通信業49.7%(平成6年より23.0ポイント増加)となっている。逆に低いのは、建設業で平成6年の30.6%から11.5ポイント低下し19.1%となっている。

一方、男性の非正社員比率は平成6年より産業計で1.8ポイント増加しているが14.9%にとどまり、女性と比べ低くなっている(第2-6図)。

第2-6図 就業形態の多様化状況

第2-6図 就業形態の多様化状況



また、平成6年より非正社員比率が大きく増加した産業・業種をみると(付表14-1、2)、運輸・通信業で23.0%ポイントの増加、サービス業のうち情報サービス業・調査、広告業で13.7%、社会保険・社会福祉で11.1%ポイントの大きな増加となっている。いずれも今までは非正社員割合は低い分野であったが、ITや介護関連といった新たなニーズに対応している成長分野であり、そういった分野において女性の非正社員の採用がより進展していったとみられる。さらに、これらの業種の中で、こういった就業形態が増加したのかをみると、運輸・通信業ではパートタイマーが大きく増加しているのに対し、情報サービス業・調査、広告業や社会保険・社会福祉ではパートタイマーだけでなく、派遣労働者、契約社員といったより多様な就業形態も増加している。

一方、男性は卸売・小売業、飲食店の飲食店で非正社員比率が8.3%ポイントと大きく増加しているもの

の、他の産業では微増にとどまっている。

ハ女性の非正社員のうちでもパートタイマーの割合がさらに進展

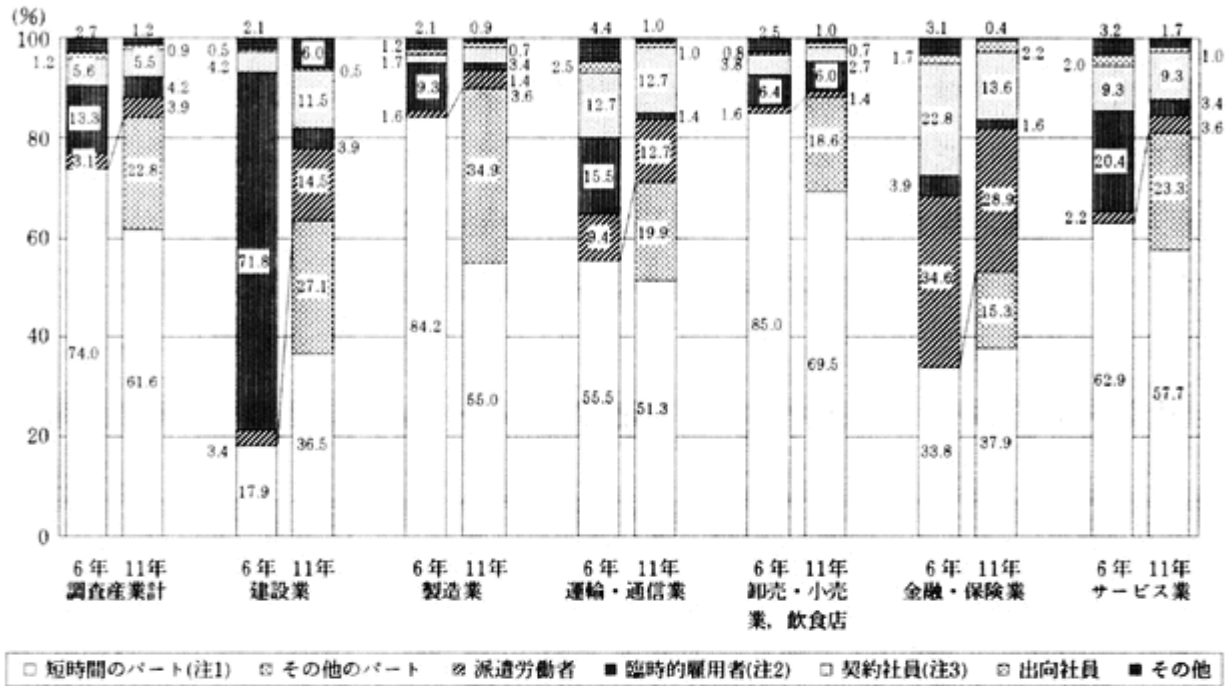
平成11年調査ではパートタイマーを「短時間のパートタイマー(正社員より労働時間が短い)」と「その他のパートタイマー(正社員と労働時間がほぼ同じ)」に分けて調査している。6年調査の「パートタイマー」は、11年調査の「短時間のパートタイマー」とほぼ同じ定義となっているが、回答した事業所によっては正社員と労働時間がほぼ同じパートタイマー(11年調査の「その他のパートタイマー」にあたる)も「パートタイマー」に含めている可能性が高く、ここでは11年調査の「短時間のパートタイマー」と「その他のパートタイマー」を合わせて「パートタイマー」とし、6年調査の「パートタイマー」と比較している。

調査結果から、非正社員全体を100%として非正社員の中での就業形態別割合をみると、平成6年から平成11年にかけて女性ではいずれの産業もパートタイマーが大きく上昇し、産業計で74.0%から10.4%ポイント増加し84.4%と突出して大きな割合を占めるようになった。平成11年においては、製造業、卸売・小売業、飲食店、サービス業では8割以上を占め、他の産業においても非正社員の中での割合が最も大きくなっている。男性もパートタイマー比率は平成6年の33.8%から18.7%ポイント増加したが、52.5%にとどまっており、産業別にみても卸売・小売業、飲食店以外ではパートタイマーだけでなく契約社員など他の就業形態も多くなっている(第2-7図)。

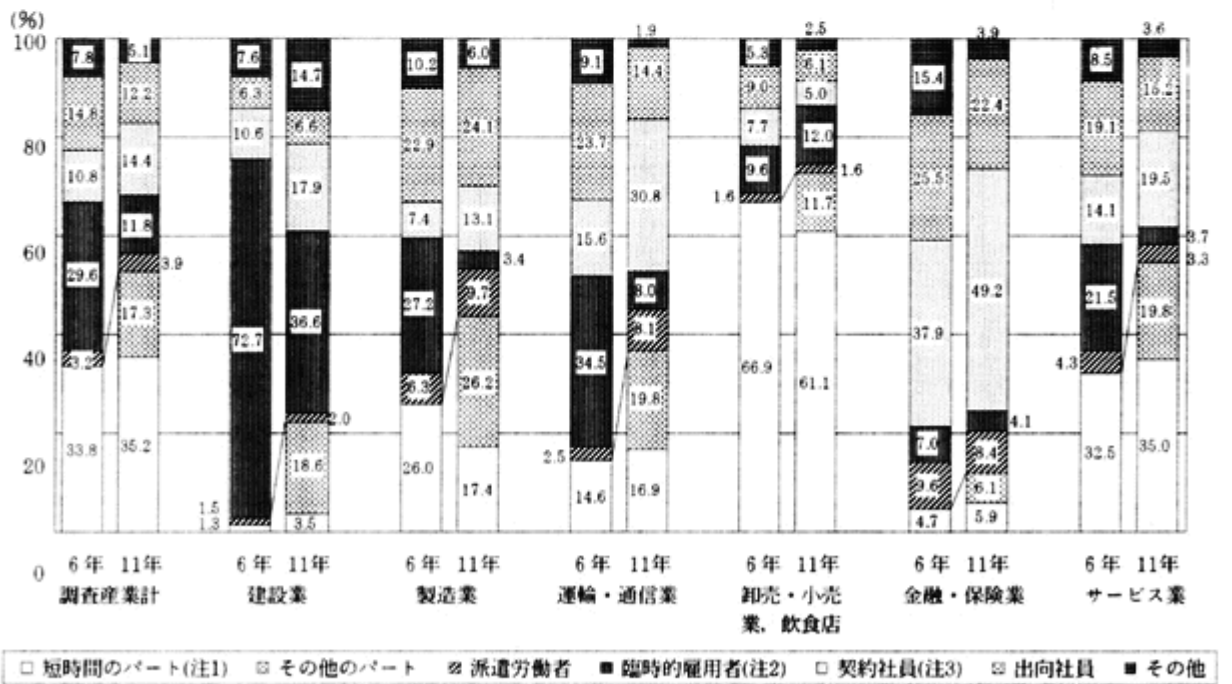
第2-7図 非正社員の就業形態

第2-7図 非正社員の就業形態

女性（女性非正社員＝100％）



男性（男性非正社員＝100％）



資料出所：厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」

注1) 6年は「パートタイマー」としている。

注2) 6年は「臨時・日雇」としている。

注3) 6年は「契約・登録社員」としている。

また、平成11年調査において、明確に定義され把握された「その他のパートタイマー」の実態をみると、正社員を含めた労働者全体でみても、女性では産業計で10.7%と男性の2.6%に比べ大きな割合を占めていることがわかった。産業別にみると女性では製造業は13.7%と大きくなっている。一方、「短時間

のパートタイマー」は卸売・小売業、飲食店で45.3%と突出して大きくなっており、さらに全ての産業においても「その他のパートタイマー」より大きな割合となっている。男性では卸売・小売業、飲食店、サービス業以外でその他のパート比率のほうが高くなっており、パートタイマーの中でも女性の短時間就業志向がみられる(第2-1表)。

第2-1表 パートタイマーのうち短時間のパートとその他のパートの比率

第2-1表 パートタイマーのうち短時間のパートとその他のパートの比率

(%)

	女 性		男 性	
	短時間のパート	その他のパート	短時間のパート	その他のパート
調 査 産 業 計	28.9	10.7	5.2	2.6
建 設 業	7.0	5.2	0.5	2.9
製 造 業	21.6	13.7	1.4	2.1
運 輸 ・ 通 信 業	25.5	9.9	1.9	2.2
卸売・小売業、飲食店	45.3	12.1	13.7	2.6
金 融 ・ 保 険 業	10.4	4.2	0.3	0.3
サ ー ビ ス 業	22.3	9.0	6.5	3.7

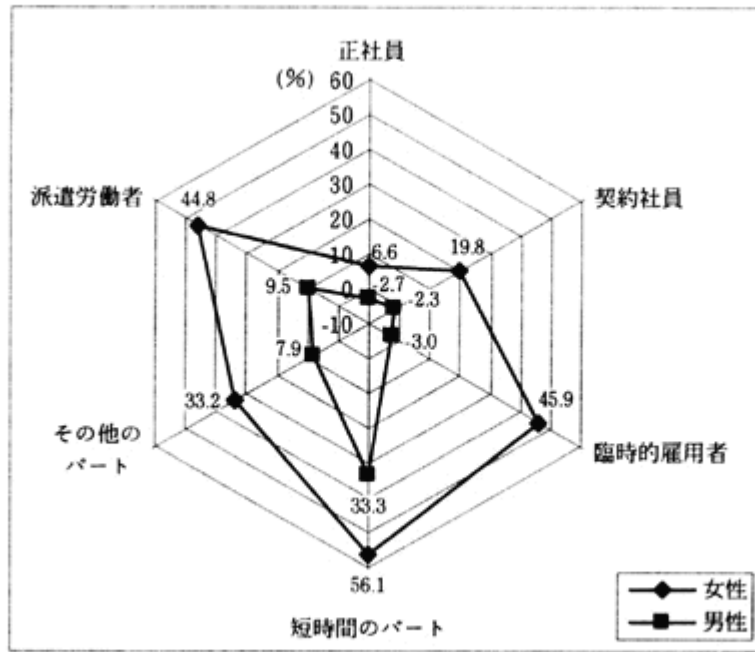
パートタイマー	下記の「短時間のパートタイマー」及び「その他のパートタイマー」を示す。
短時間のパートタイマー (短時間のパート)	いわゆる正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者。雇用期間は1カ月を超えるか、または定めのない者。
その他のパートタイマー (その他のパート)	いわゆる正社員と1日の所定労働時間と1週の所定労働日数がほぼ同じ者。雇用期間は1カ月を超えるか、または定めのない者で、パートタイマーその他これに類する名称で呼ぶ者。

資料出所：厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(平成11年)

同調査により、こうした働き方をしている人の意識面を、生活と仕事のどちらを重視しているのかを表す「生活重視度D.I.(生活重視+どちらかといえば生活重視)-(どちらかといえば仕事重視+仕事重視)」からみると、他の非正社員と比べても女性の短時間のパートは、生活を最も重視しているとする者が多い。さらに、他の就業形態に変わりたいとする者の割合は最も低いことから、自分のライフスタイルに合った働き方として積極的に短時間のパートを選択している労働者も多いことがわかる(第2-8-1・2図)。

第2-8-1図 生活と仕事の重視状況別労働者割合(生活重視D.I.)

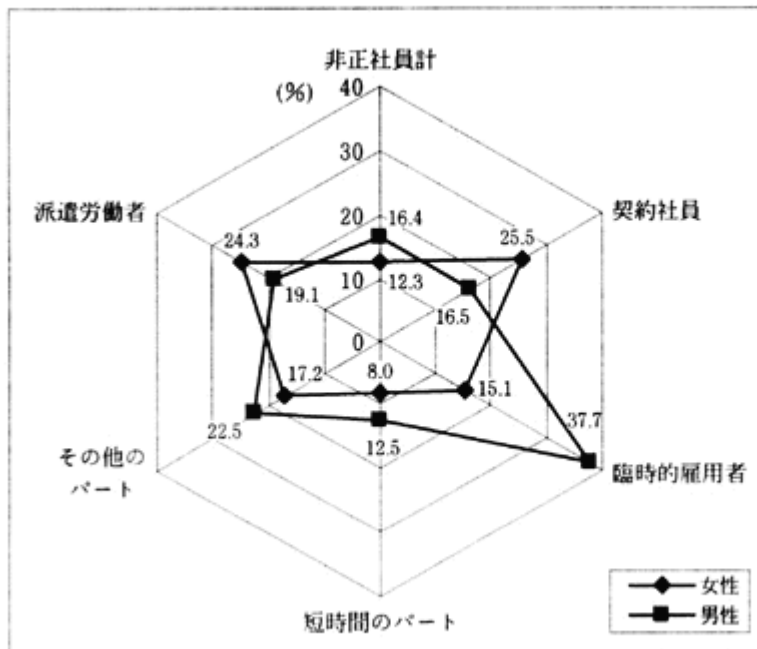
第2-8-1図 生活と仕事の重視状況別労働者割合（生活重視D. I.）



資料出所：厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（平成11年）

第2-8-2図 他の就業形態に変わりたい労働者の割合

第2-8-2図 他の就業形態に変わりたい労働者の割合



資料出所：厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（平成11年）

II 産業別にみた女性労働者の均等取扱い・活用状況と今後の課題

1 女性労働者の変化と状況

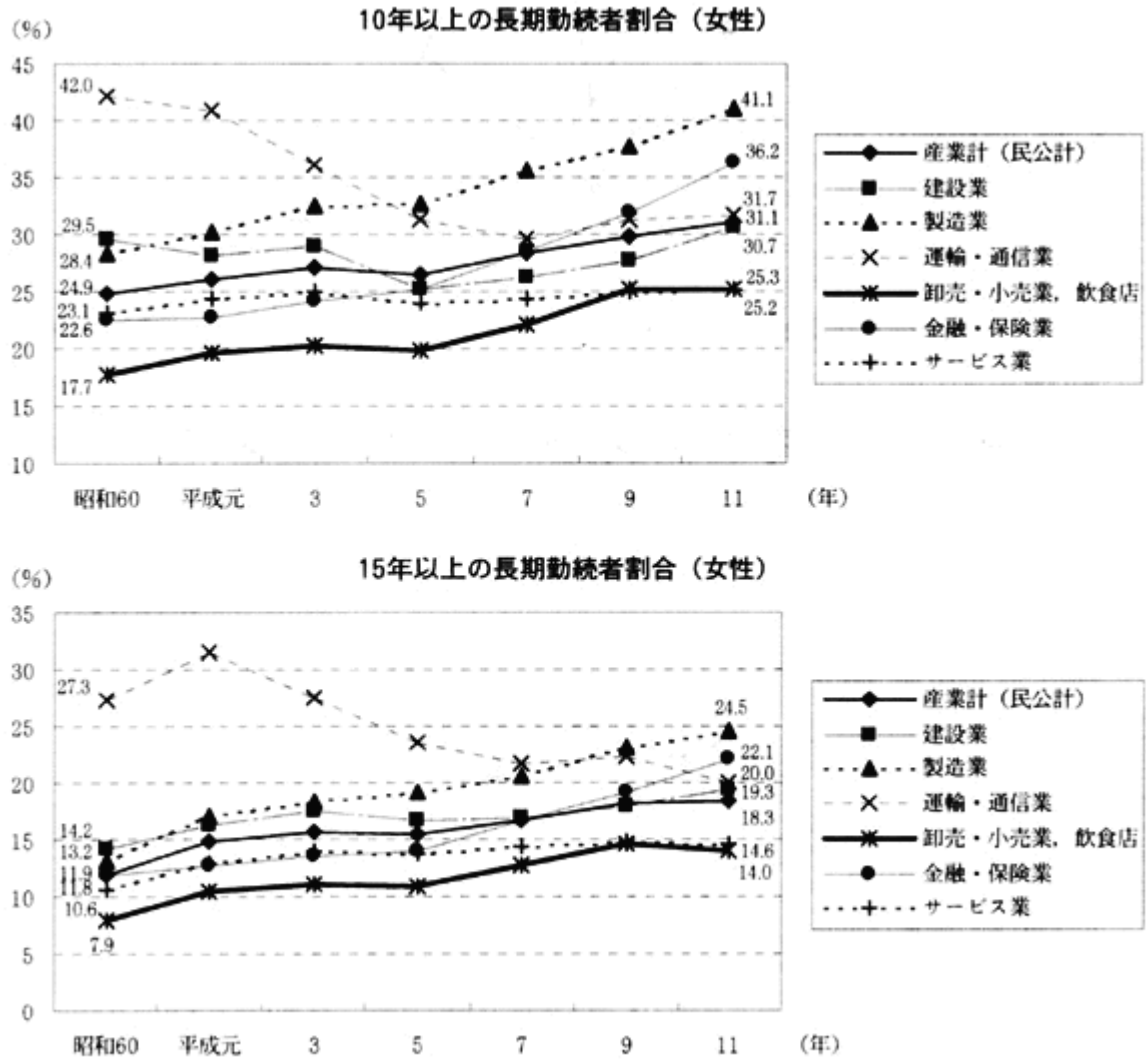
(2) 女性労働者の質的变化と状況

イ 大きく伸長した女性の勤続年数

厚生労働省「賃金構造基本調査」によれば、女性の平均勤続年数も伸長し(付表23)、さらに昭和60年から平成11年にかけて長期勤続者の割合をみると、ほとんどの産業で10年以上の者の割合が増加しており、特に製造業で12.7%ポイント、金融・保険業で13.6%ポイントと大きく上昇し、15年以上の者の割合も製造業で11.4%ポイント、金融・保険業で10.2%ポイントと上昇している。また、これらの産業では平成11年には長期勤続者の割合が他の産業と比べ大きくなっている(第2-9図)。

第2-9図 10年、15年以上の長期勤続者割合

第2-9図 10年、15年以上の長期勤続者割合



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

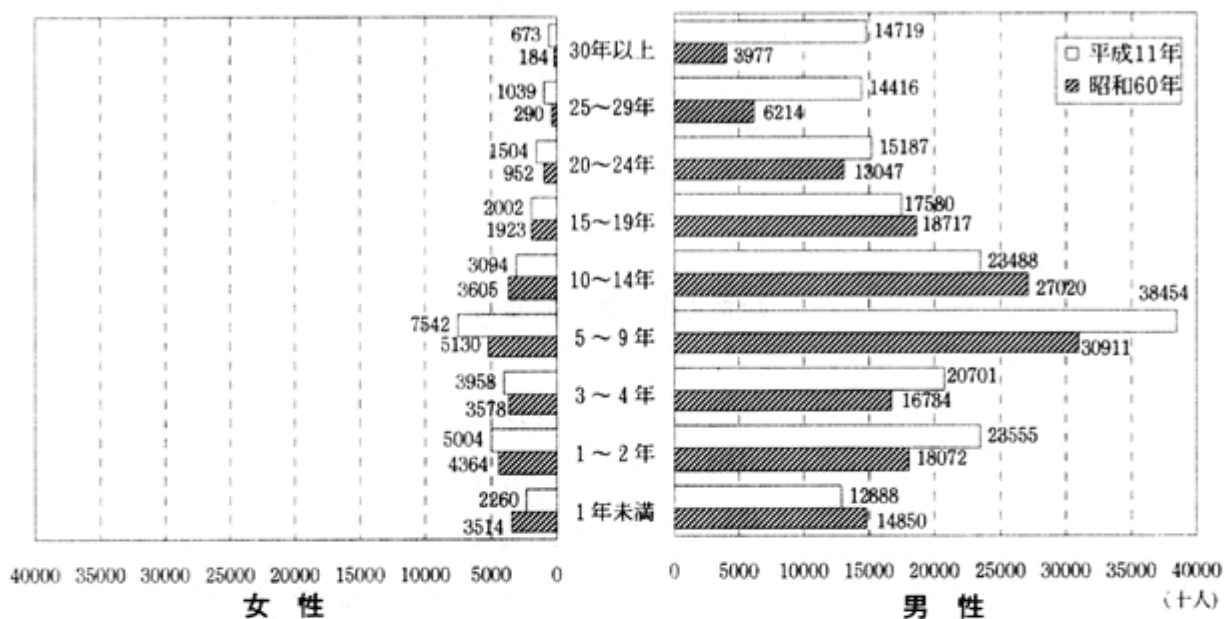
さらに、同調査(昭和60年、平成11年)により、勤続年数別に労働者数を比較すると、女性は、男性に比べ長期勤続者は量的にはまだまだ少ないが、製造業の20年以上の勤続者数や卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、サービス業の10年以上の勤続者数などでは増加がみられ、長期継続就業をする女性は確実に増加している。

逆に運輸・通信業では長期勤続者の割合が減少傾向にあるが、昭和60年から平成11年にかけて10年未満の勤続年数層の労働者数が延びており、こうしたことも長期勤続者の割合に影響を及ぼしていると考えられる(第2-10図)。

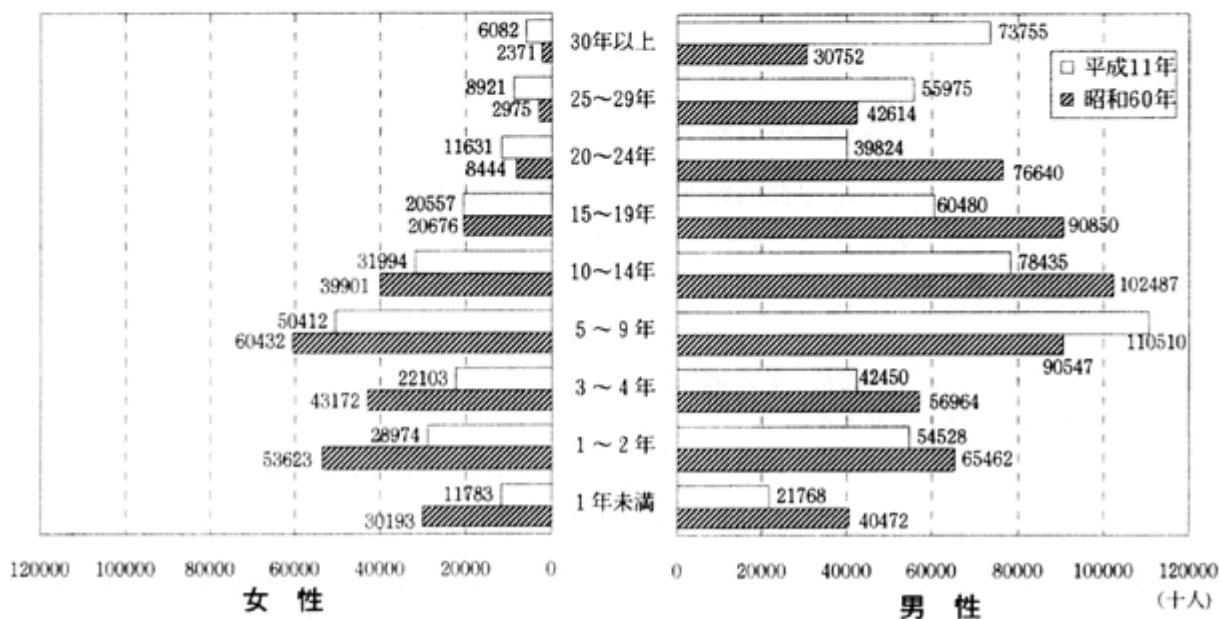
第2-10図 勤続年数別労働者数

第2-10図 勤続年数別労働者数

建設業



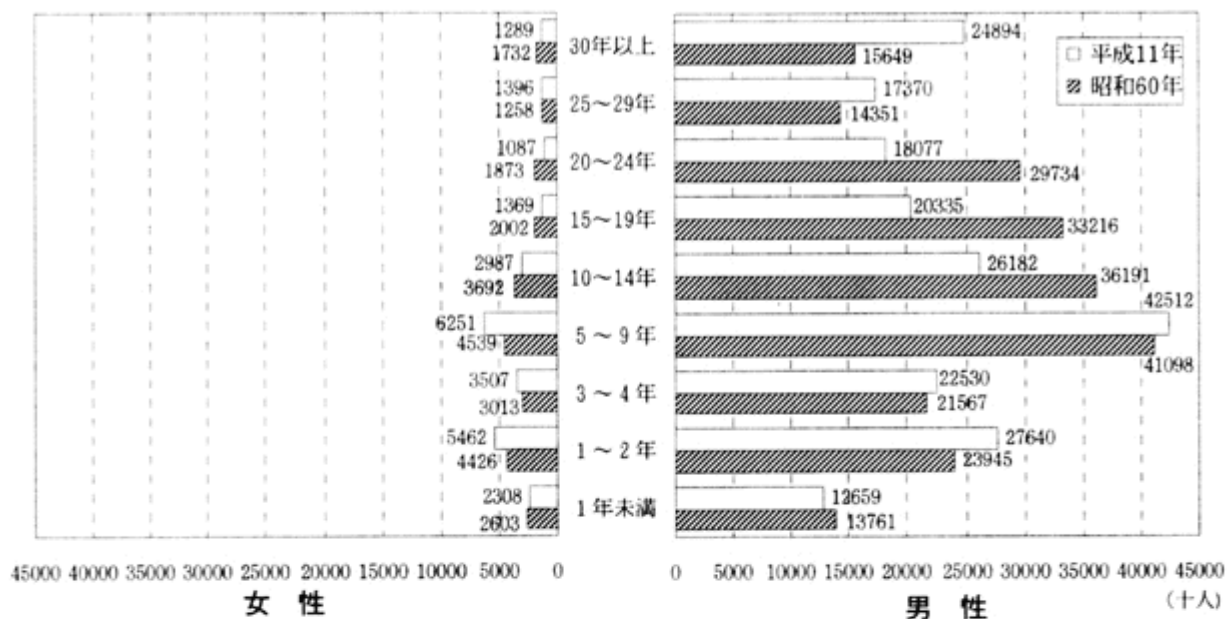
製造業



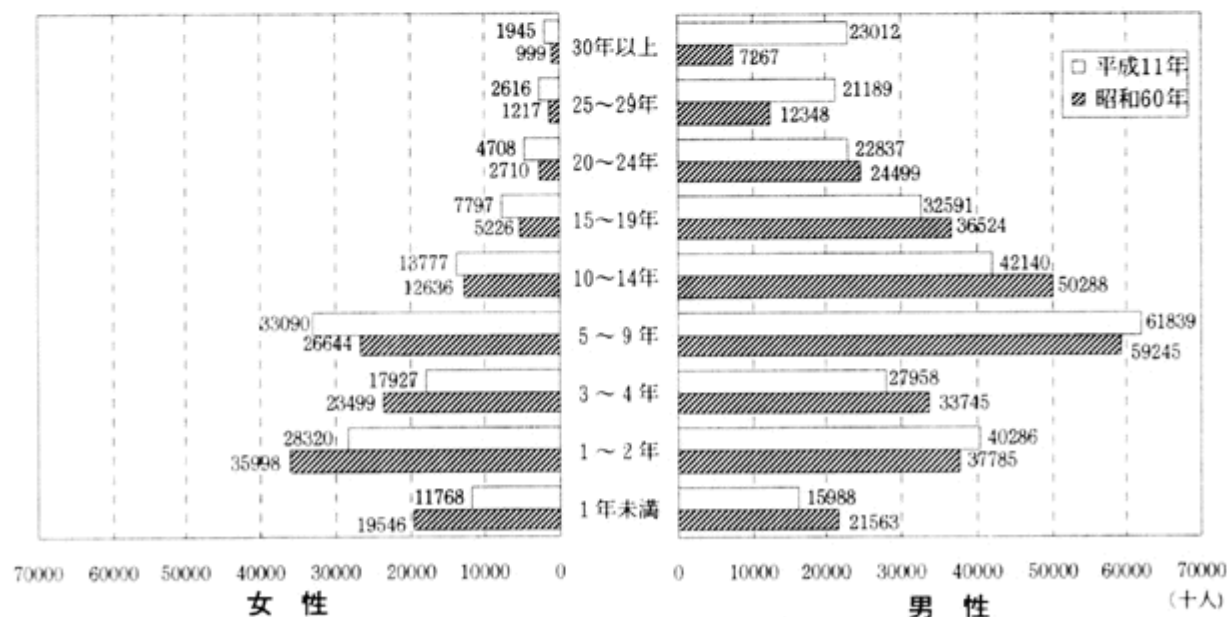
資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 労働者とは常用労働者を指す。

運輸・通信業



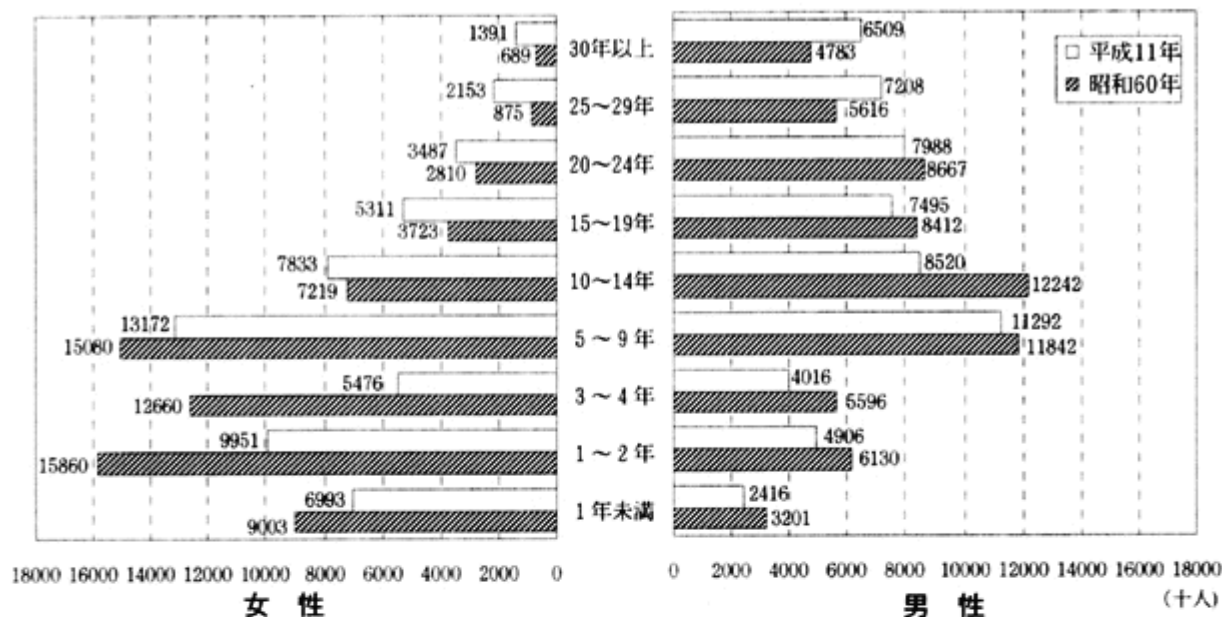
卸売・小売業、飲食店



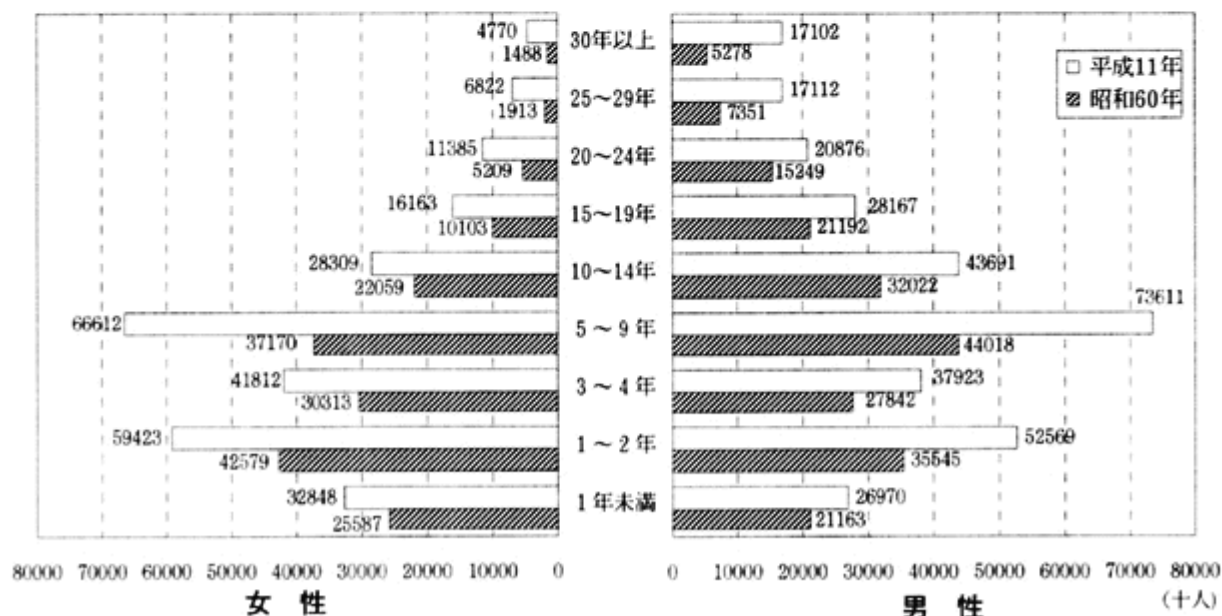
資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 労働者とは常用労働者を指す。

金融・保険業



サービス業



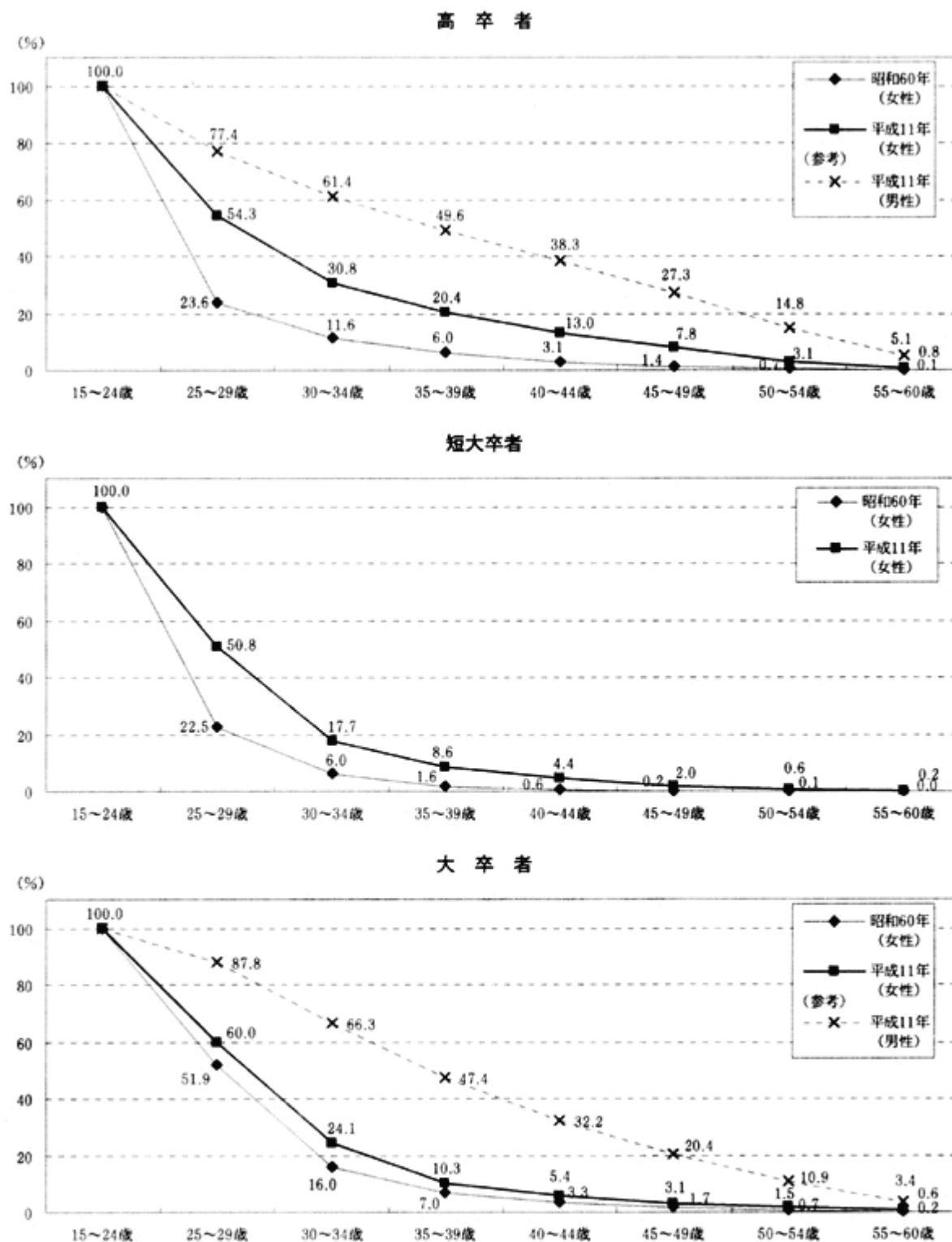
資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 労働者とは常用労働者を指す。

また、同調査により学校卒業後直ちに就職し、同一企業に継続勤務している女性の割合を年齢階級別の残存率として昭和60年と平成11年とで比較すると、大卒者と比べて高卒、短大卒者で大きく残存率が高まっている。特に高卒者では、25～29歳層で23.6%から54.3%へ30.7%ポイントと最も大きく増加したほか、30～34歳層でも11.6%から30.8%へ19.2%ポイント増加、さらに35～39歳層においても6.0%から20.4%へ14.4%ポイント増加といずれの年齢階級も上昇している。大卒者においても、30～34歳層の残存率が8.1%ポイント増加しているなど、学校卒業後就職した同一企業にとどまる割合が増えていることがわかる(第2-11図)。

第2-11図 年齢階級別残存率

第2-11図 年齢階級別残存率



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注1) 各年齢階級ごとの残存率は、当該年の標準労働者数に対する各年齢階級層以上の標準労働者数の割合として試算している。

例：平成11年における高卒者の30~34歳の残存率

$$\frac{30\sim34\text{歳層以上の高卒の女性標準労働者数}}{\text{平成11年の高卒の女性標準労働者数}} \times 100$$

注2) いずれの学歴別労働者においても、15~24歳層で残存率が100%となる。

□ 大卒就職者の女性比率が大きく増加

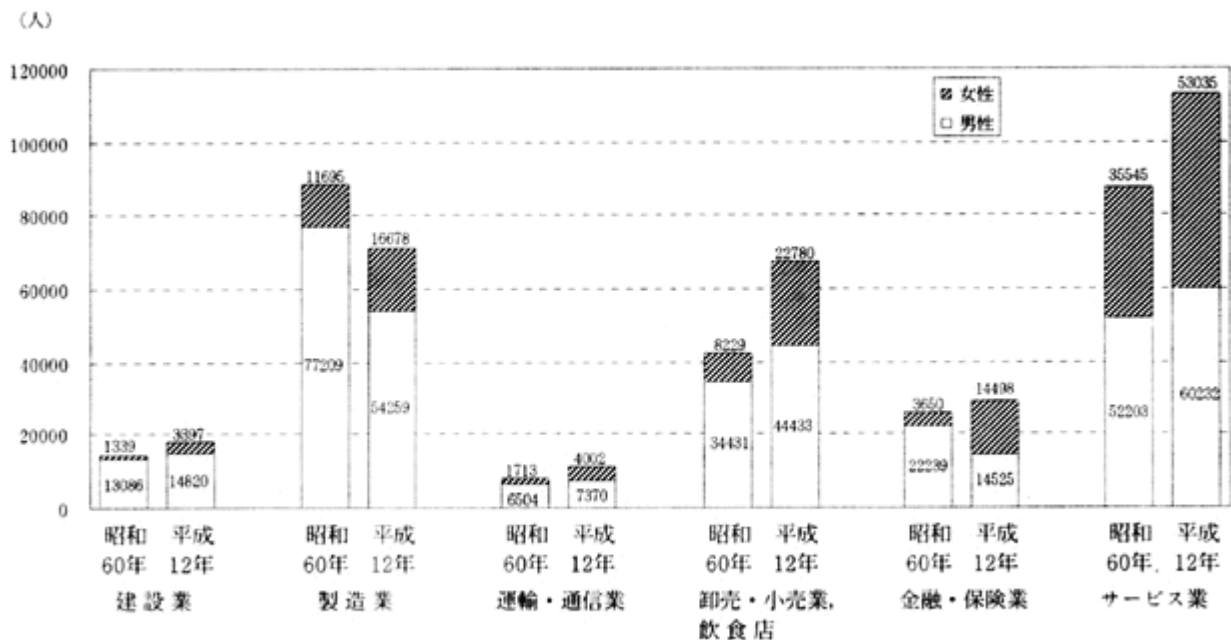
文部科学省「学校基本調査」(昭和60年、平成12年)により大学への進学率をみると、男子の大学(学部)へ

の進学率は38.6%から47.5%へ増加したのに対し、女子では13.7%から31.5%と増加幅は男子を大きく上回っており、また、短期大学への進学率17.2%(昭和60年 20.8%)もさらに大きく上回るようになってきている。(付表35)

そうした中、企業の採用にはどのような変化が起こっているだろうか。同調査により平成12年と昭和60年の産業別の就職者数(企業からみると採用者数)を比較すると、女性の大学卒(大学院卒を含む)の就職者数はすべての産業で大きく増加し、その増加数、増加率は男性より大きくなっており、積極的に大学卒女性を採用していることがわかる(付表33)。これまでは大卒者は男性中心、高卒・短大卒者は女性を中心に採用するという傾向があり、採用時における男女の学歴間格差がみられた。こうした格差は企業内での学歴に応じた職務分担やキャリア形成などの差を生むことが多く、事実上の男女間格差につながっていた。しかしながら、大卒者に関しては、特に金融・保険業にみられるように大卒者に占める女性比が14.1%から50.0%へと35.9%ポイント大きく増加していることなど、大卒女性を積極的に採用する動きがみられる(第2-12-1図、第2-12-2図)。

第2-12-1図 大卒就職者数

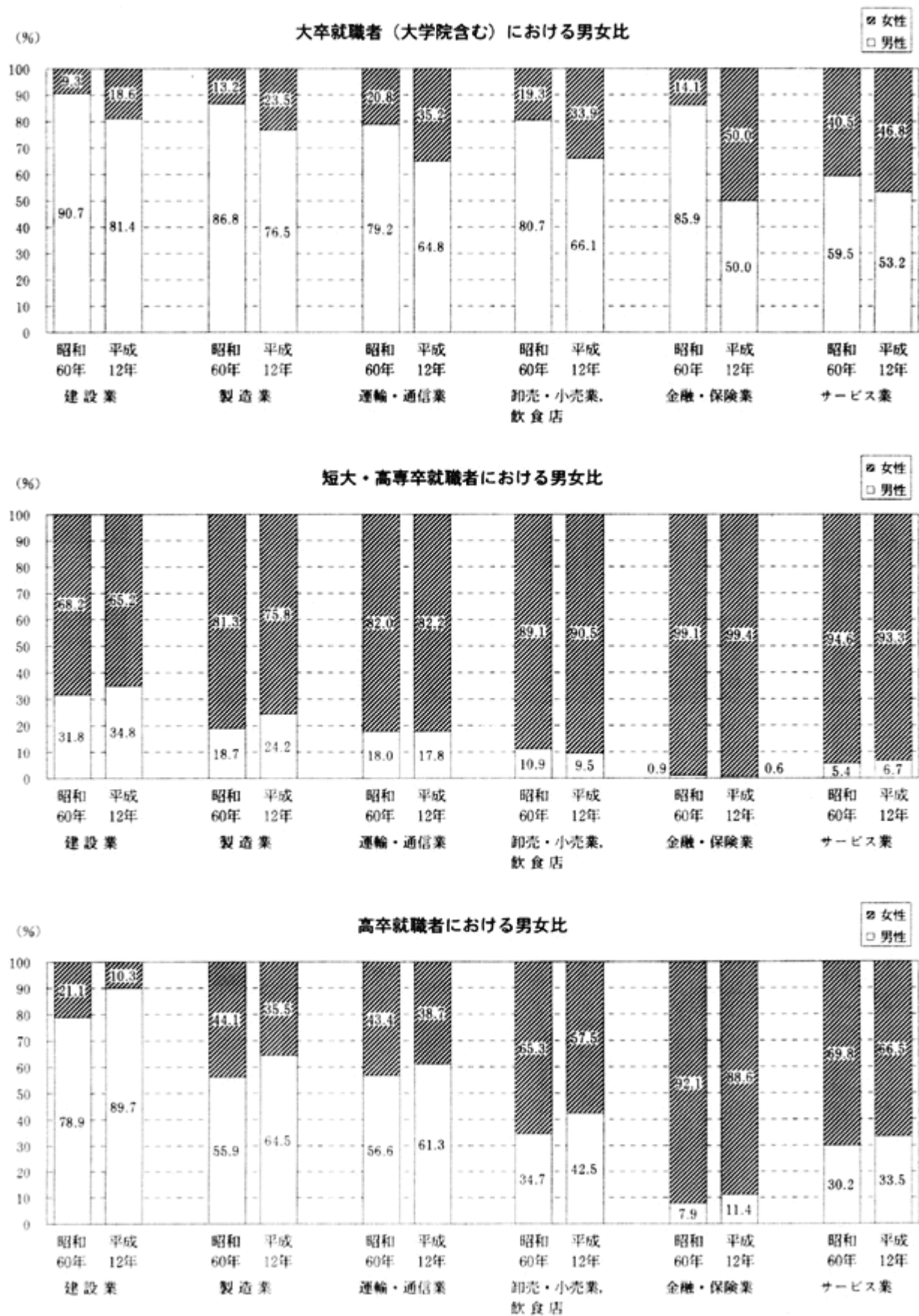
第2-12-1図 大卒就職者数



資料出所：文部科学省「学校基本調査」

第2-12-2図 学歴別就職者における男女比

第2-12-2図 学歴別就職者における男女比

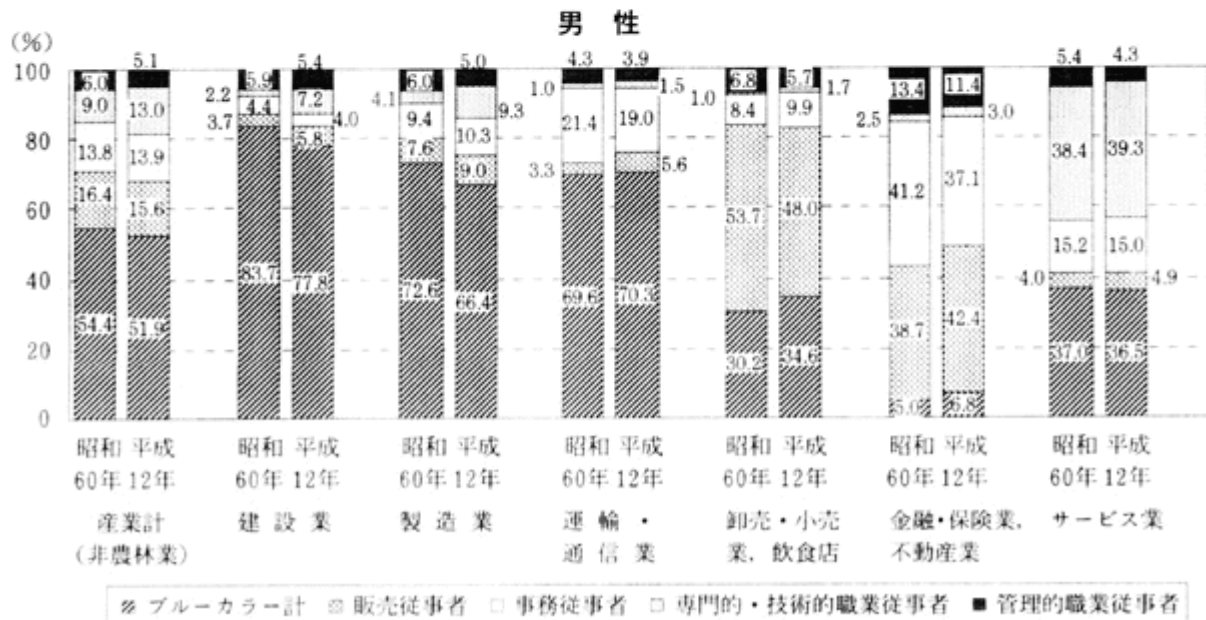
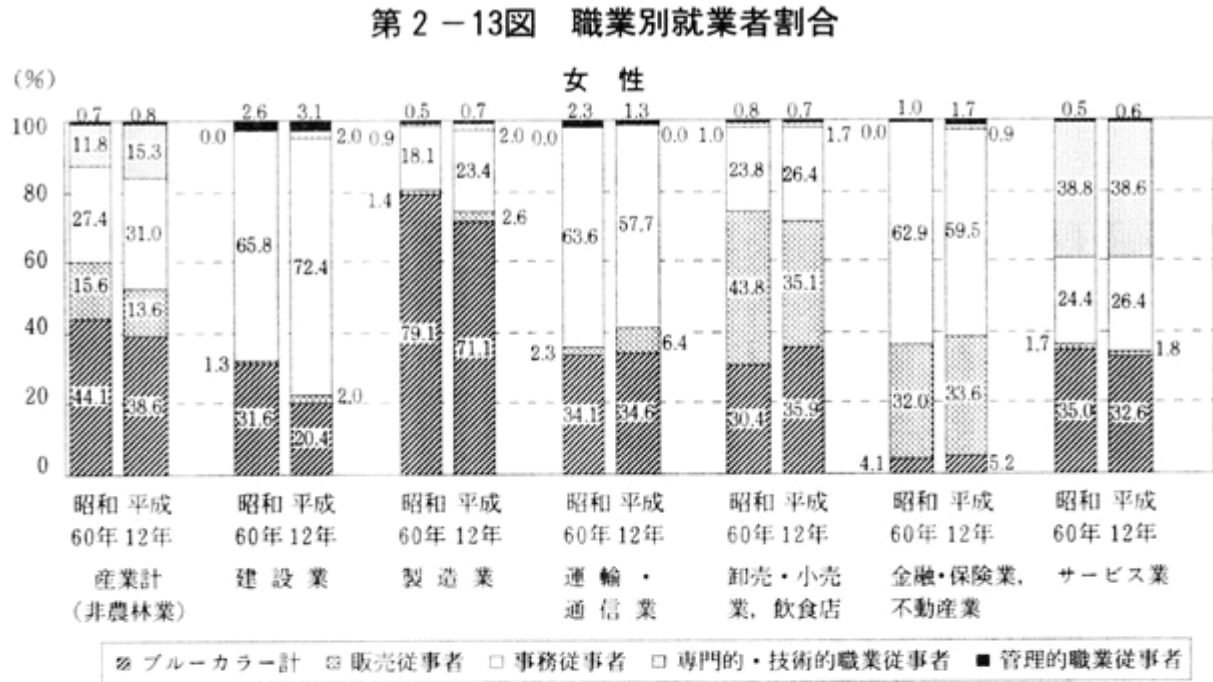


資料出所：文部科学省「学校基本調査」

ハ女性で多い事務従事者と企業の過剰感

産業内での女性の職業はどのような状況になっているのだろうか。総務省統計局「労働力調査」(昭和60年、平成12年)より、専門的・技術的職業従事者、管理的職業従事者、事務従事者、販売従事者をいわゆるホワイトカラー職種、また、保安・サービス職業従事者、農林漁業作業者、運輸・通信従事者、採掘作業者、技能工、製造・建設作業者、労務作業者をいわゆるブルーカラー職種とし女性就業者の職種別構成比をみると、製造業で女性もブルーカラー職種が7割強となっているが、他の産業ではホワイトカラー職種の比率が大きくなっている(第2-13図)。

第2-13図 職業別就業者割合



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

変化をみると、産業計(非農林業計)では、ブルーカラー職種の合計が5.5%ポイント減少する一方、事務従事者が3.6%ポイント、専門的・技術的職業従事者が3.5%ポイントとそれぞれ増加し、ブルーカラー職種計では38.6%、事務従事者では31.0%、専門的・技術的職業では15.3%となった。(付表7)

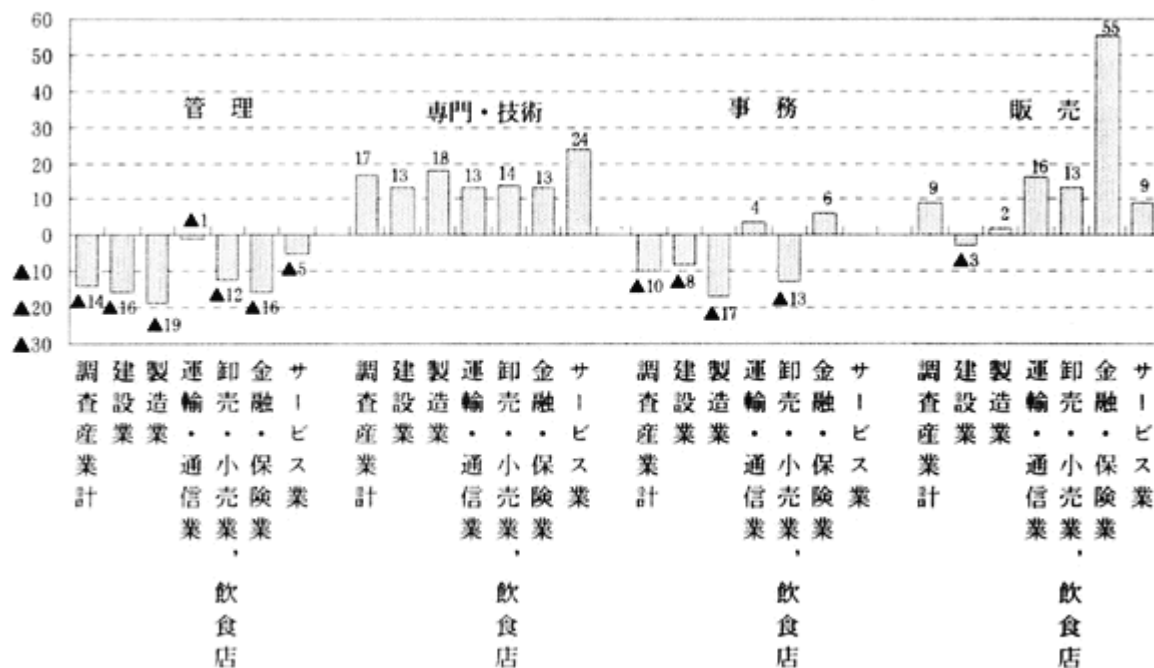
また、女性の事務従事者は、男性の13.9%と比べても大きな比率を占めており、特に建設業、運輸・通信

業、金融・保険業では7～6割になっている。一方、サービス業は女性においても専門的・技術的職業従事者が38.6%(男性は39.3%)と大きな割合になっている(第2-13図)。

厚生労働省「労働経済動向調査」により平成12年11月現在の職種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-過剰)」は、ほとんどの産業で「専門・技術」、「販売」では不足を示しているのに対し、「管理」、「事務」では過剰傾向を示している。女性は男性に比べ事務従事者割合が多くなっており、女性事務従事者の割合の多い建設業など「事務」の強い過剰感がある。その一方、全産業で「専門・技術」の不足感が強い。近年では理科系学部や社会科学系学部卒業者に占める女性比も大きくなってきていることなど専攻分野にも拡がりが見られ、今後、こういった女性の採用を拡大することが可能になり女性の就業分野も拡がることが期待される(第2-14・15図)。

第2-14図 職種別過不足感(平成12年11月)

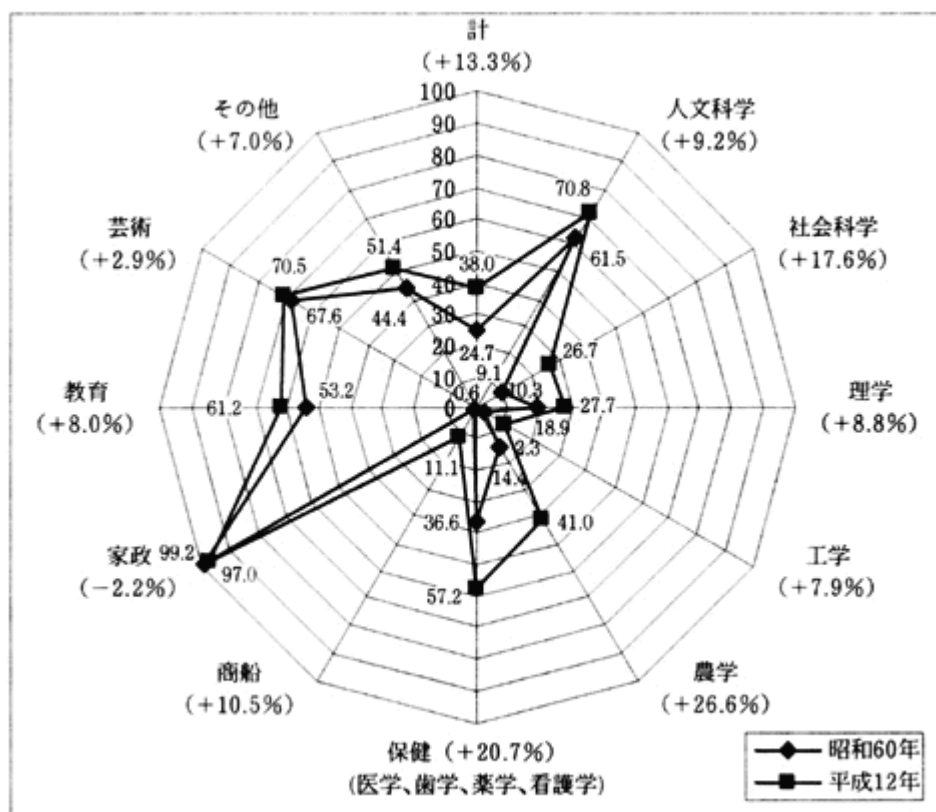
第2-14図 職種別過不足感(平成12年11月) D.I.(不足-過剰)



資料出所：厚生労働省「労働経済動向調査」

第2-15図 各専攻に占める女性比(卒業生)

第2-15図 各専攻に占める女性比（卒業生）



資料出所：文部科学省「学校基本調査」

II 産業別にみた女性労働者の均等取扱い・活用状況と今後の課題

2 企業の均等取扱い・女性の活用状況

均等法の改正により、これまで事業主の努力義務であった募集・採用及び配置・昇進についても、平成11年4月から女性に対する差別が禁止された。

上記1では、同法成立当時と現在の女性雇用者の変化と状況を量的・質的側面からみてきたが、ここでは、企業における女性の雇用管理の変化をみることにする。

II 産業別にみた女性労働者の均等取扱い・活用状況と今後の課題

2 企業の均等取扱い・女性の活用状況

(1) 募集・採用の状況

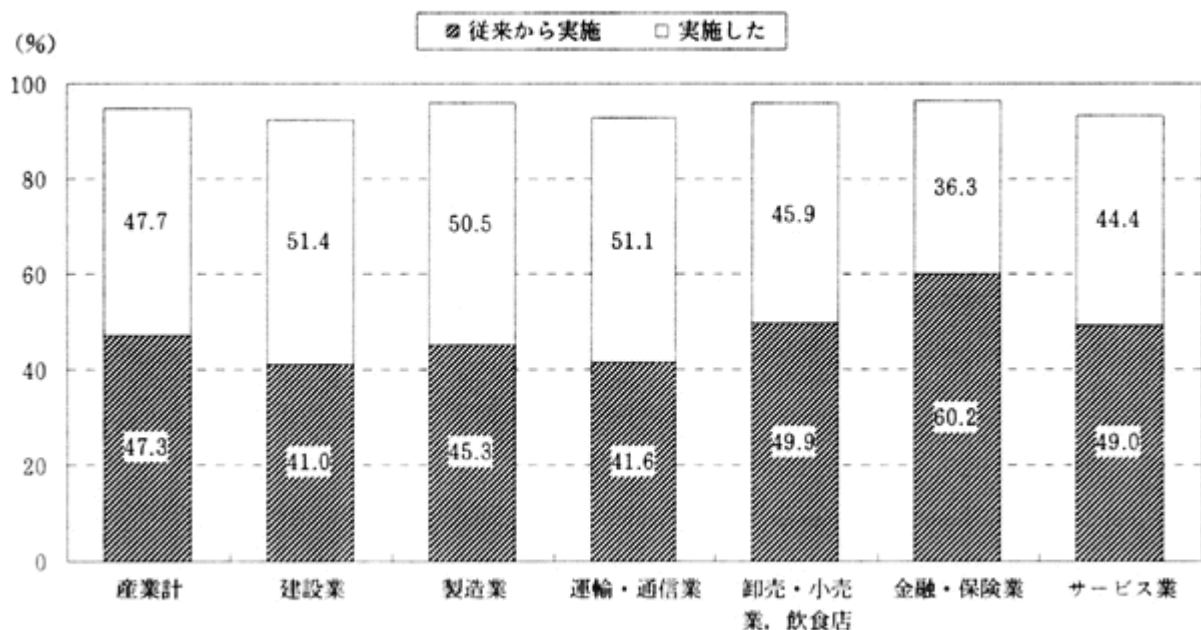
イ 募集・採用方針はほとんどの企業が男女不問

均等法が施行された昭和61年以前は一般的であった男女別求人、法施行後減少したが、平成10年の女性雇用管理基本調査によると、いずれの職種・コースとも男女とも募集した企業は、大卒で6～7割、高卒で4～5割であった(付表48)。

改正均等法施行後の変化を(財)21世紀職業財団「大卒者の採用状況及び総合職女性の就業実態調査」(調査対象は企業規模300人以上)によりみると、均等法の改正に伴い女性又は男性のみの募集・採用方針を見直し、男女不問にした企業は47.4%で、従来から実施している企業47.3%と合わせると95.0%の企業が男女不問としている。これを産業別にみると、募集・採用の均等取扱いがあまり進んでいなかった建設業、製造業、運輸・通信業は、5割を超える企業が改正均等法施行に伴い女性又は男性のみの募集・採用方針を見直し、男女不問にしている。また、従来から男女不問としている企業が6割、均等法の改正に伴い男女不問とした企業が4割近くである金融・保険業を筆頭に、従来から実施している企業と法改正に伴い実施した企業をあわせると、すべての産業で9割を超える企業が男女不問としている(第2-16図)。

第2-16図 女性又は男性のみの募集・採用方針を見直し男女不問とした企業割合

第2-16図 女性又は男性のみの募集・採用方針を見直し男女不問とした企業割合



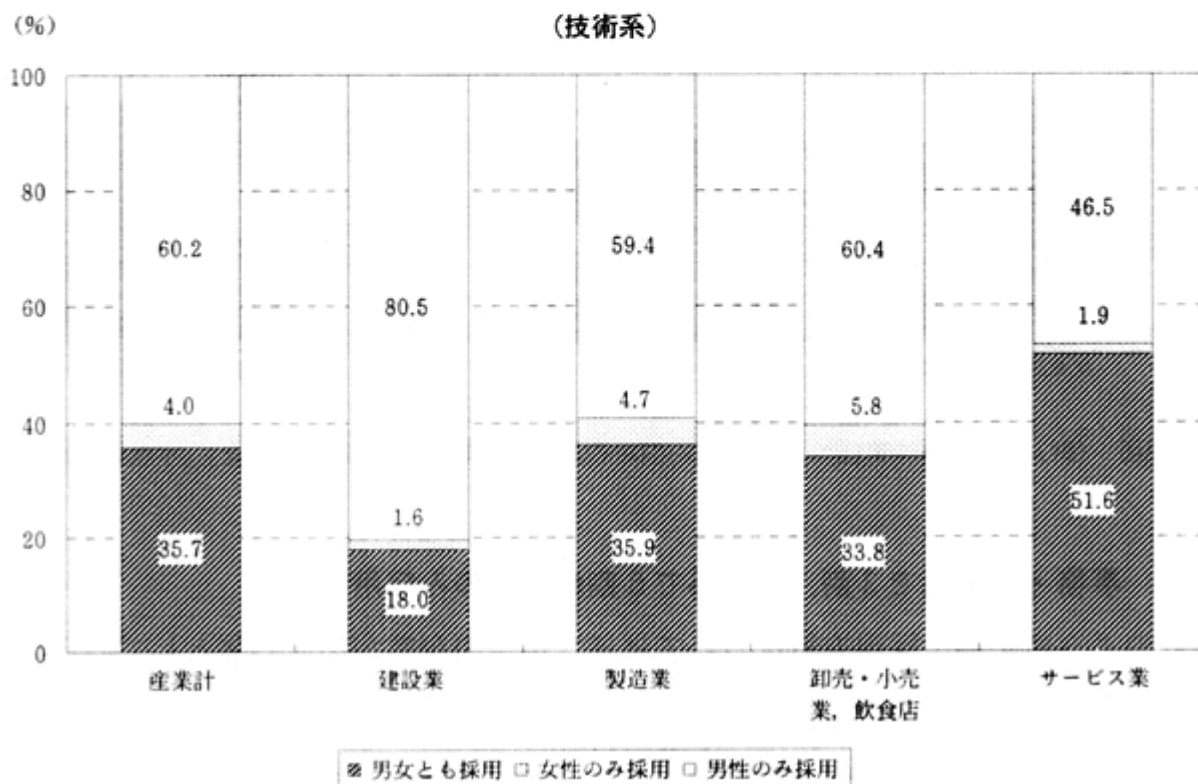
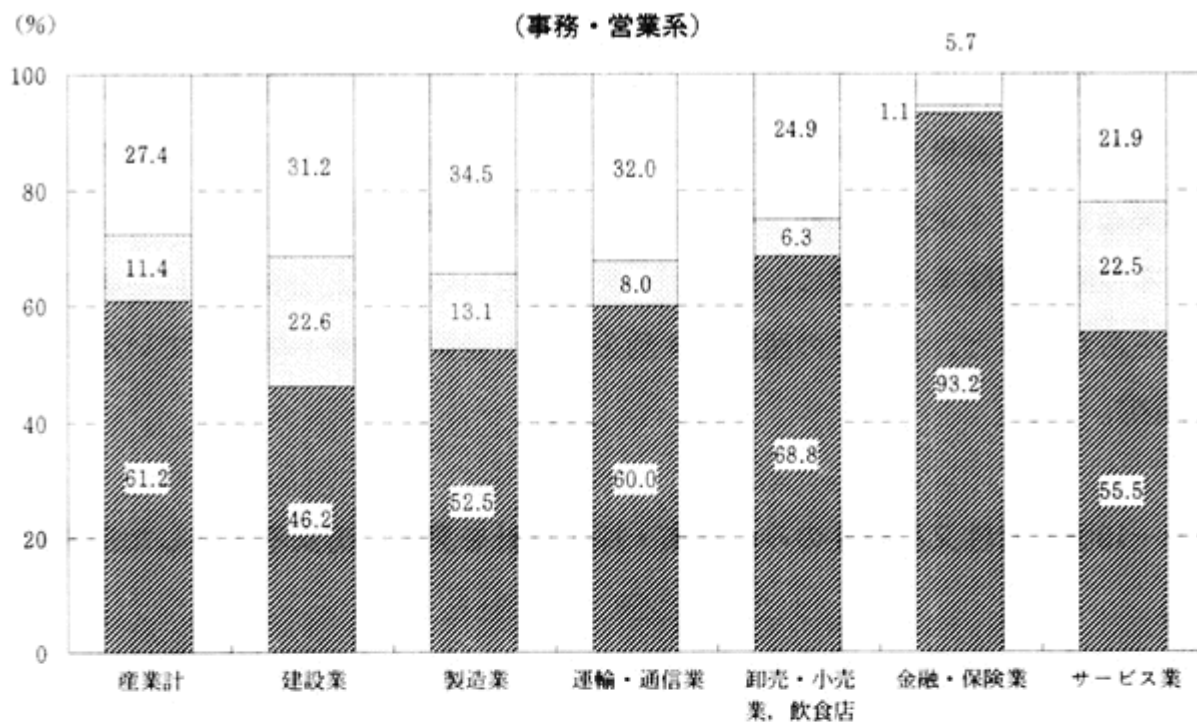
資料出所：(財)21世紀職業財団「大卒者の採用状況及び総合職女性の就業実態調査」(平成12年)

ロ 事務・営業系で3割、技術系で6割が男性のみ採用内定

このように募集・採用方針についてはほとんどの企業が男女不問としているが、実際の採用状況を同調査によりみると、大卒事務・営業系で男女とも採用内定を行った企業は61.2%、男性のみ採用内定を行った企業は27.4%、大卒技術系では男女とも採用内定を行った企業は35.7%、男性のみ採用内定を行った企業は60.2%となっている。これを産業別にみると、大卒事務・営業系については建設業、製造業、運輸・通信業で3割を超える企業が男性のみ採用内定、大卒技術系については建設業で約8割の企業が男性のみ採用内定を行っている(第2-17図)。

第2-17図 大卒者(平成12年3月卒業予定者)の採用内定状況別企業割合

第2-17図 大卒者（平成12年3月卒業予定者）の採用内定状況別企業割合



資料出所：(財) 21世紀職業財団「大卒者の採用状況及び総合職女性の就業実態調査」(平成12年)

II 産業別にみた女性労働者の均等取扱い・活用状況と今後の課題

2 企業の均等取扱い・女性の活用状況

(2) 配置の状況

配置について、改正均等法施行以前の状況をみると、女性の配置の基本的考え方では、「能力や適性に応じて男性と同様の職務に配置」とする企業が47.1%、「女性の特質・感性を生かせる職務に配置」が44.6%と多く、「女性は補助的業務を中心に配置」とする企業も6.5%あった(平成7年度女子雇用管理基本調査)(第2-2表)。

第2-2表 産業、女性の配置の基本的考え方別企業割合

第2-2表 産業、女性の配置の基本的考え方別企業割合 (%)

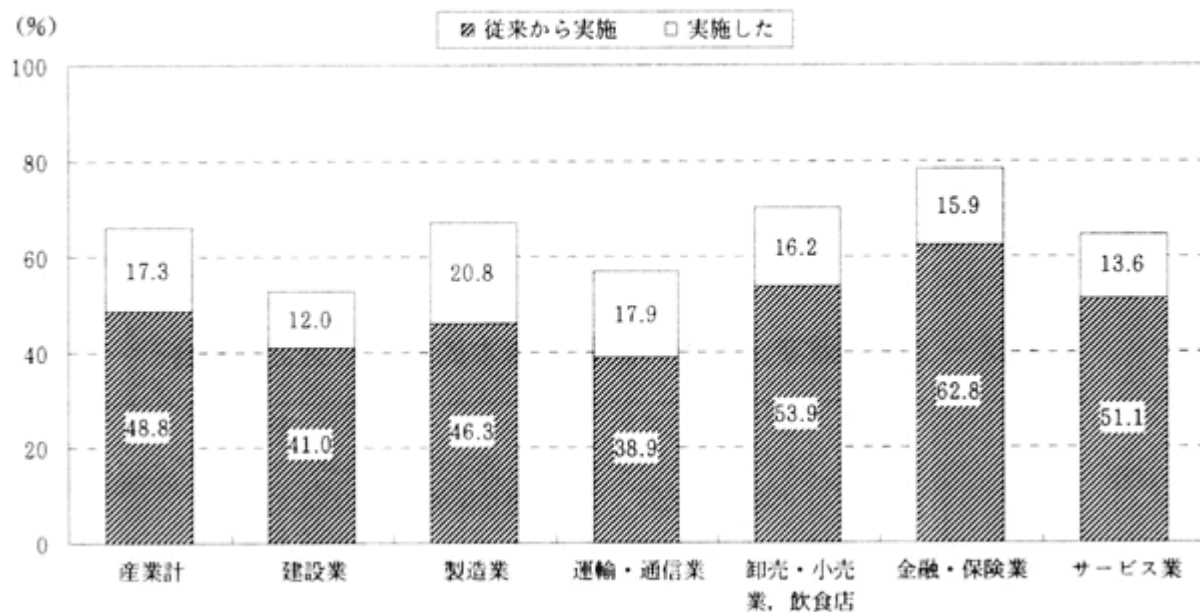
産 業	企業計	能力や適性に 応じて男性と同様 の職務に配置	女性の特質・ 感性を生かせ る職務に配置	女性は一般的に 家庭責任が重い ので補助的業務 を中心に配置	その他・不明
産 業 計	100.0	47.1	44.6	6.5	1.8
建 設 業	100.0	36.9	53.1	8.7	1.4
製 造 業	100.0	44.3	46.2	7.6	1.9
運 輸・通 信 業	100.0	46.8	40.3	9.8	3.1
卸 売・小 売 業、飲 食 店	100.0	48.6	44.4	5.3	1.7
金 融・保 険 業	100.0	71.9	26.4	0.5	1.2
サ ー ビ ス 業	100.0	59.2	37.9	1.6	1.3

資料出所：厚生労働省「女子雇用管理基本調査」(平成7年度)

改正均等法施行に伴う企業の対応状況をみると、女性又は男性のみ配置の職種を見直し、男女とも配置するようにした企業は17.3%で、以前から実施している企業(48.8%)とあわせると66.1%の企業が男女とも配置するようになっている。これを産業別にみると、金融・保険業、卸売・小売業、飲食店、サービス業については5割を超える企業が従来から男女とも配置するようになしており、製造業については、改正均等法施行に伴い約2割の企業が女性又は男性のみの配置の職種を見直し、男女とも配置するようになっている。従来から男女とも配置している企業と改正法施行に伴い男女とも配置するようにした企業を合わせると、金融・保険業が約8割と最も高く、従来から男女とも配置するようになっている企業の少ない建設業と運輸・通信業は5割台と依然低くなっている((財)21世紀職業財団「大卒者の採用状況及び総合職女性の就業実態調査」)(第2-18図)。

第2-18図 女性又は男性のみの配置の職種を見直し男女とも配置するようにした企業割合

第2-18図 女性又は男性のみの配置の職種を見直し
男女とも配置するようにした企業割合



資料出所：(財) 21世紀職業財団「大卒者の採用状況及び総合職女性の就業実態調査」(平成12年)

II 産業別にみた女性労働者の均等取扱い・活用状況と今後の課題

2 企業の均等取扱い・女性の活用状況

(3) 昇進の状況

イ 女性管理職割合は増加しつつあるが依然少ない

昇進の状況について、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(企業規模100人以上)により、管理職に占める女性割合の推移をみると、部長、課長、係長それぞれの役職で、均等法施行以前の昭和60年に比べ、平成11年では2倍以上となっている(部長昭和60年1.0%、平成11年2.1%、課長同1.6%、3.4%、係長同3.9%、8.2%)(付表26)。女性管理職の割合を平成10年度女性雇用管理基本調査により産業別にみると、サービス業は各役職で女性の登用が最も進んでおり、運輸・通信業では部長、課長の役職、卸売・小売業、飲食店は係長の役職への女性の登用が進んでいる。金融・保険業では、係長への女性の登用は進んでいるものの、部長、課長への登用は低くなっている(第2-3表)。

第2-3表 役職別管理職に女性が占める割合

第2-3表 役職別管理職に女性が占める割合 (%)

	部 長		課 長		係 長	
	平成元年	10年	平成元年	10年	平成元年	10年
建設業	1.2	0.8	1.0	1.2	2.4	3.7
製造業	1.0	1.0	2.3	2.1	4.4	5.9
運輸・通信業	0.6	1.3	1.6	2.9	3.0	5.7
卸売・小売業、飲食店	1.4	1.2	2.6	2.6	7.1	10.8
金融・保険業	0.1	0.3	0.6	1.4	5.8	10.2
サービス業	2.5	2.9	3.2	4.9	8.0	12.6

資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成10年度)

ロ 女性管理職が少ない理由

女性管理職が少ない理由を平成10年度女性雇用管理基本調査によりみると、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」とする企業が51.5%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」が36.9%、「将来役職に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を満たしている女性はいない」が32.9%となっている。女性管理職が少ない理由を産業別にみると、「勤続年数が短く、役職になるまでに退職する」が、卸売・小売業、飲食店や比較的女性の長期勤続者の割合が高い金融・保険業で約5割と高くなっている。また、「将来役職に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性はいない」が、金融・保険業で5割を超え、サービス業も4割を超え多くなっている。産業計では3.9%と少なかった「出張、全国転勤がある」は、金融・保険業では10.3%と倍以上になっている(第2-4表)。

第2-4表 女性管理職が少ない又は全くいない理由別企業割合(複数回答)

第2-4表 女性管理職が少ない又は全くいない理由別企業割合（複数回答）

(%)

	必要な知識や経験、判断力等を有する女性が少ない	将来役職に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性はいない	勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する	時間外労働が多い、または深夜業がある	出張、全国転勤がある	家庭責任があるのに責任ある仕事に就けられない	女性が希望しない
産業計	51.5	32.9	36.9	6.4	3.9	8.6	13.3
建設業	54.1	37.0	40.2	2.1	2.9	5.6	14.4
製造業	55.9	32.6	33.1	7.4	5.4	13.0	15.9
運輸・通信業	44.9	23.5	21.9	12.6	2.6	8.4	9.0
卸売・小売業、飲食店	45.8	27.6	47.0	6.3	4.5	7.1	14.9
金融・保険業	38.2	53.7	48.2	3.0	10.3	3.2	5.8
サービス業	52.6	41.6	41.1	3.7	1.6	3.4	7.2

資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成10年度）

（注）：女性管理職が少ない（1割未満）あるいは全くいない管理職区分が1つでもある企業を100.0としている。

II 産業別にみた女性労働者の均等取扱い・活用状況と今後の課題

2 企業の均等取扱い・女性の活用状況

(4) コース別雇用管理の状況

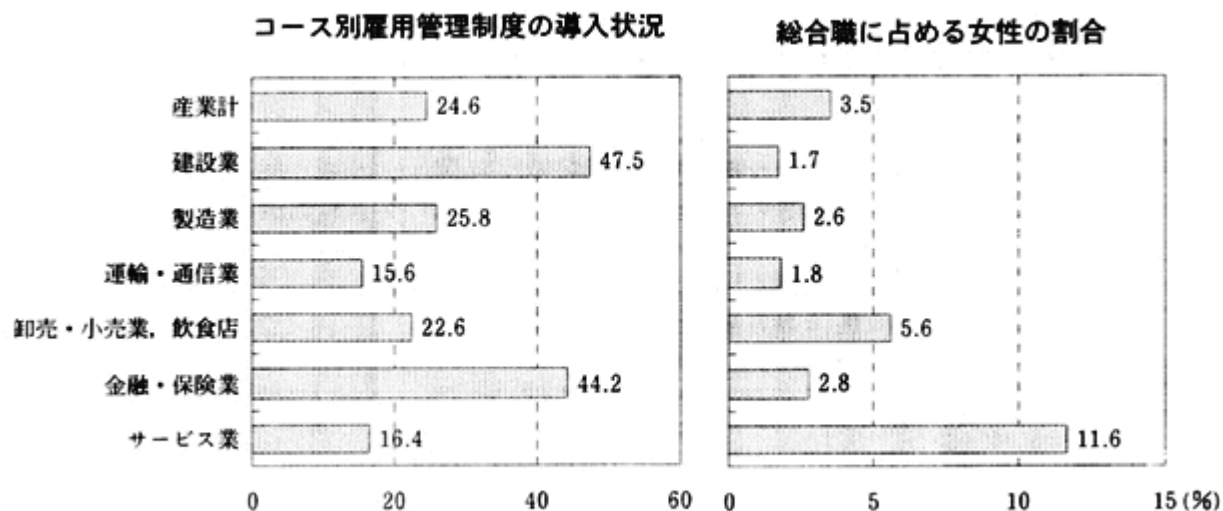
イ コース別雇用管理制度は増加しているが総合職に占める女性割合は少ない

均等法が施行される以前にコース別雇用管理制度を導入していた企業はごく僅かであったが、法施行後徐々に増加し、平成10年には7%となった。大企業では均等法施行の昭和61年に特に増加し、平成10年には5,000人以上規模企業で約5割、1,000～4,999人規模企業で約4割がコース別雇用管理制度を導入している(平成10年度女性雇用管理基本調査)(付表50)。

産業別のコース別雇用管理制度の導入状況を(財)21世紀職業財団「大卒者の採用状況及び総合職女性の就業実態調査」(企業規模300人以上)によりみると、建設業及び金融・保険業が4割台と最も多く、運輸・通信業及びサービス業が15%程度と低くなっており産業による差がみられる。また、産業別に総合職に占める女性割合をみると、コース別雇用管理制度導入割合の高い建設業と金融・保険業で女性総合職の割合が低く、同制度導入割合の低いサービス業で11.6%と最も高くなっている(第2-19図)。

第2-19図 コース別雇用管理制度の導入状況及び総合職に占める女性割合

第2-19図 コース別雇用管理制度の導入状況及び総合職に占める女性割合



資料出所：(財)21世紀職業財団「大卒者の採用状況及び総合職女性の就業実態調査」(平成12年)

ロ 女性総合職の就業継続率

女性総合職の就業継続率(各年度に新規学卒総合職として採用した女性総数に占める調査時点での在職者の割合)を(財)21世紀職業財団「大卒者の採用状況及び総合職女性の就業実態調査」により産業別にみると、採用1年目では各産業で9割前後と大きな差はないが、採用2・3年目では、製造業が84.5%と高く、卸売・小売業、飲食店が65.5%、金融・保険業が67.5%と低くなっている。採用15年目以上をみる

と、逆に卸売・小売業、飲食店が45.5%、金融・保険業が46.7%と、他産業より高くなっている。総合職に占める女性割合が最も高かったサービス業は、就業継続率については低く、特に採用10～14年目が25.0%、採用15年目以上が19.6%と低くなっている(第2-5表、第2-20図)。

第2-5表 産業、採用経過年別新規学卒総合職女性の継続就職率

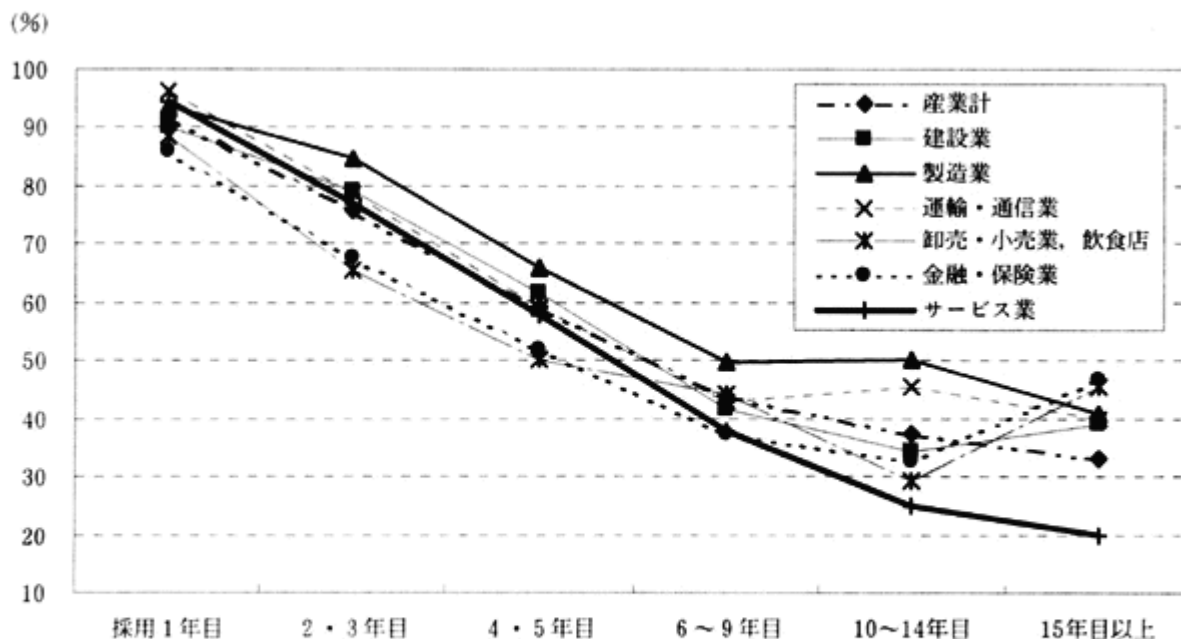
第2-5表 産業、採用経過年別新規学卒総合職女性の継続就職率

(%)

	採用1年目	2・3年目	4・5年目	6～9年目	10～14年目	15年目以上
産業計	91.9	75.9	59.1	43.8	37.4	32.9
建設業	90.4	79.2	61.4	41.7	34.5	39.0
製造業	93.8	84.5	65.8	49.7	49.9	40.6
運輸・通信業	96.3	78.6	59.0	42.9	45.5	40.0
卸売・小売業、飲食店	88.5	65.5	50.1	44.3	29.0	45.5
金融・保険業	85.9	67.5	51.7	37.5	32.8	46.7
サービス業	94.4	77.1	57.6	37.6	25.0	19.6

第2-20図 産業、採用経過年別新規学卒総合職女性の継続就職率

第2-20図 産業、採用経過年別新規学卒総合職女性の継続就職率



資料出所：(財) 21世紀職業財団「大卒者の採用状況及び総合職女性の就業実態調査」(平成12年)

(注)：卸売・小売業、飲食店の5,000人以上規模は、サンプル数が少なく誤差が大きいため、除外している。

ハ女性が総合職として仕事を続けていく上での障害

次に、女性総合職の側から、総合職として仕事を続けていく上での障害をみると、「仕事と育児・介護を両立していくための制度が不十分である」が28.1%と最も多く、次いで「男性優位の企業風土」が22.0%、「職場の受け入れ態勢・上司の意識に問題がある」が18.4%、「残業時間が多く、自分の時間が少ない」が18.3%となっている。これを産業別にみると、建設業と製造業で31.4%と約3人に1人が「仕事と育児・介護を両立していくための制度が不十分である」としている。また、建設業で27.4%と約3割

が仕事を続けていく上での障害として「男性優位の企業風土」をあげており、「残業時間が多く、自分の時間が少ない」は、金融・保険業が23.8%、卸売・小売業、飲食店が20.9%と2割以上が仕事を続けていく上での障害として残業時間の多さをあげている。「自分の転職」は、産業計では7.4%と多くないが、金融・保険業では19.1%と多くなっている(第2-6表)。

第2-6表 女性が総合職として仕事を続けていく上での障害(複数回答)

第2-6表 女性が総合職として仕事を続けていく上での障害(複数回答)

(%)

	障害有	残業時間が多く自分の時間が少ない	職場の受け入れ態勢・上司の意識に問題がある	仕事と育児・介護を両立していくための制度が不十分	自分の転職	男性優位の企業風土
産業計	63.5	18.3 (28.8)	18.4 (28.9)	28.1 (44.3)	7.4 (11.7)	22.0 (34.6)
建設業	69.1	19.3 (27.9)	24.7 (35.7)	31.4 (45.5)	8.5 (12.3)	27.4 (39.6)
製造業	65.3	16.7 (25.6)	18.3 (28.0)	31.4 (48.1)	7.5 (11.5)	23.6 (36.1)
運輸・通信業	54.2	13.6 (25.0)	16.9 (31.3)	19.8 (36.5)	4.5 (8.3)	22.0 (40.6)
卸売・小売業、飲食店	63.4	20.9 (32.9)	20.5 (32.3)	25.9 (40.9)	7.9 (12.5)	22.1 (34.8)
金融・保険業	72.0	23.8 (33.1)	19.0 (26.5)	25.4 (35.3)	19.1 (26.5)	21.2 (29.4)
サービス業	58.5	19.3 (33.0)	15.2 (25.9)	25.4 (43.4)	4.0 (6.8)	17.8 (30.4)

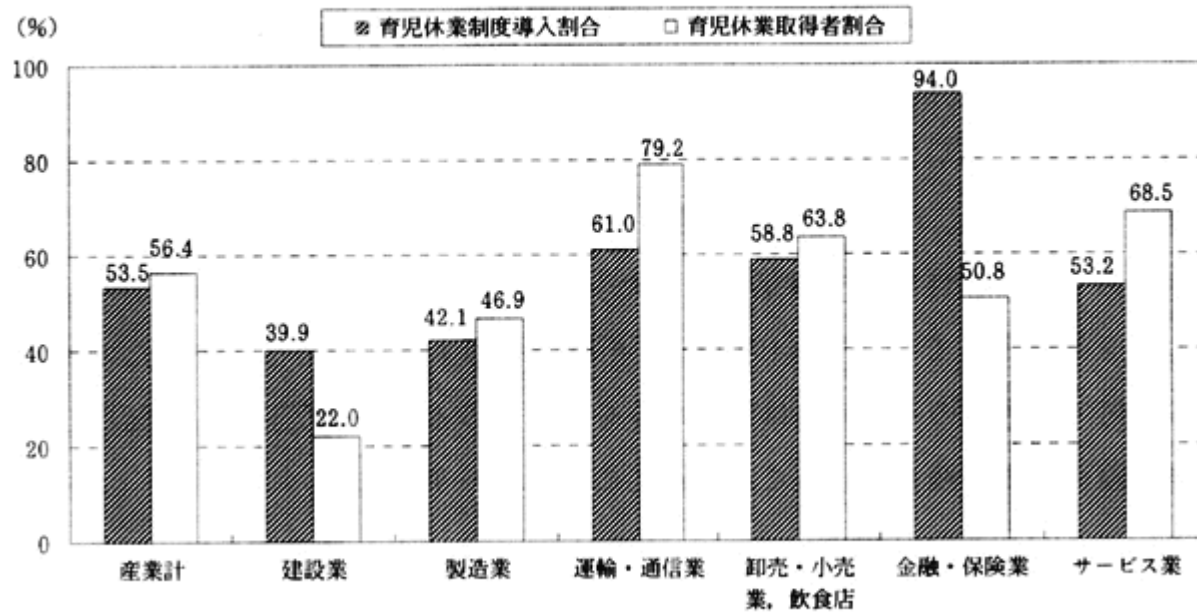
資料出所：(財) 21世紀職業財団「大卒者の採用状況及び総合職女性の就業実態調査」(平成12年)

(注)：() 内の数値は、総合職として仕事を続けていく上での障害有りとした女性を100.0としている。

女性総合職が仕事を続けていく上での障害として最も回答が多かった「仕事と育児・介護を両立していくための制度が不十分である」について、基本的な両立制度のひとつとして育児休業について産業別にみると、制度の導入及び出産者に占める育児休業者の割合は、建設業で制度導入割合が39.9%、休業者割合が22.0%と双方とも最も低く、次いで製造業で導入割合が42.1%と低く、休業者割合も46.9%と5割未満となっている。金融・保険業については、導入割合は94.0%と非常に高いが、休業者割合は50.8%と低く、制度はあっても取得しにくい状況が窺える(第2-21図)。

第2-21図 産業別育児休業制度導入企業の割合及び出産者に占める育児休業者の割合

第2-21図 産業別育児休業制度導入企業の割合及び 出産者に占める育児休業者の割合



資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成11年度)

II 産業別にみた女性労働者の均等取扱い・活用状況と今後の課題

3 新規大卒者の就職活動等実態調査にみる均等取扱い状況

上記2でみたように、制度上や方針面では均等取扱いが進みつつあるが、慣行としての差別や見えない形で差別が残っていないかどうかについて(財)21世紀職業財団「新規大卒者の就職活動等実態調査」により、就職して約半年の新規大卒男女労働者(以下「新規大卒就職者」という。)の目に映った状況をみることにする。

本調査は、平成11年4月から施行された改正男女雇用機会均等法の下で行われた、平成12年3月新規大卒者の就職活動状況及び就業意識等を把握し、女子学生の均等な就職機会の確保及び的確な職業選択の支援を図るための資料とすることを目的として、就職活動中及び就職後(平成12年10月)の状況について平成12年10月に実施したものである。調査対象は、平成12年3月に4年制大学及び短期大学を卒業した男女約10,000人で、回答者数は2,245人(女性1,867人、男性373人、性別不明5人)である。平成12年10月現在在職者の従業員規模は、5,000人以上が21.3%、1,000～4,999人が22.4%、300～900人が21.8%、100～299人が16.8%、30～99人が11.4%、29人以下が6.4%、産業別には建設業が4.9%、製造業が18.2%、運輸・通信業が5.7%、卸売・小売業、飲食店が16.3%、金融・保険業が14.5%、サービス業が30.9%、公務、その他が9.6%となっている。

II 産業別にみた女性労働者の均等取扱い・活用状況と今後の課題

3 新規大卒者の就職活動等実態調査にみる均等取扱い状況

(1) 就職活動中出会った差別

就職活動者側からみた募集・採用の状況を、女性が「就職活動中出会ったこと」によりみると、「面接の時、『結婚や出産をしても働き続けますか』ということを経験者にだけ質問していた」が31.5%と最も多く、次いで、「男女で募集人数が異なっていた」が27.5%、「女性には会社案内を送付しない企業があった」が25.9%、「男性のみあるいは女性のみを募集していた」が21.5%、「女性にのみ自宅から通勤することを条件としていた」が19.0%、「男女とも募集の対象となっていたのに、応募の受付では男性のみあるいは女性のみを採用すると説明した」が17.9%となっており、差別がまだ残っていることが窺える(第2-7表)。

第2-7表 就職活動中に出会ったこと(複数回答)

第2-7表 就職活動中に出会ったこと(複数回答)

	(%)	
	女性	男性
「男性のみ」あるいは「女性のみ」を募集していた	21.5	15.8
男女とも募集の対象となっていたのに、応募の受付では「男性のみ」あるいは「女性のみ」を採用すると説明していた	17.9	10.5
男女で募集人数が異なっていた	27.5	21.4
男性の選考を終了した後で女性の選考を行っていた	8.5	3.2
女性にのみ、自宅から通勤することを条件としていた	19.0	5.9
女性には会社案内を送付しない企業があった	25.9	12.9
男性に送る資料と女性に送る資料が異なっていた	6.8	2.4
会社説明会が男女別に行われていた	7.4	3.2
会社説明会等で、「総合職や営業職は女性には無理だ」と説明していた	10.7	4.0
採用試験が男女で異なっていた	7.0	4.3
採用面接の担当者が男女で異なっていた	2.9	2.4
面接の時「結婚や出産をしても働き続けますか」ということを女性にだけ質問していた	31.5	7.2
セクハラ面接をしていた	2.6	1.3

資料出所：(財)21世紀職業財団「新規大卒者の就職活動等実態調査」(平成12年)

II 産業別にみた女性労働者の均等取扱い・活用状況と今後の課題

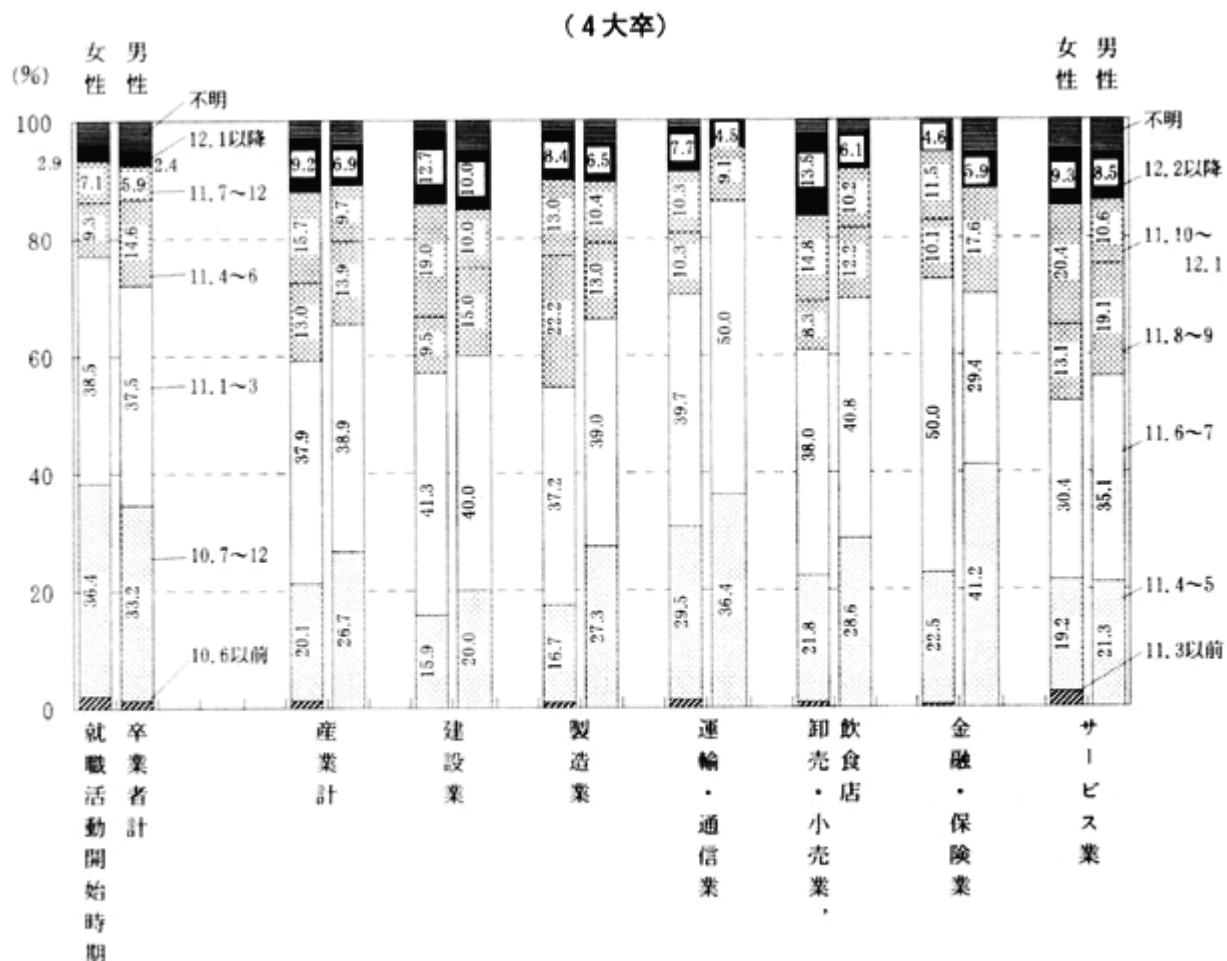
3 新規大卒者の就職活動等実態調査にみる均等取扱い状況

(2) 内定時期

また、同調査により、平成12年3月卒業者が学校卒業後始めて就職した企業の内定時期をみると、平成11年6～7月が最も多く、男性の38.9%、女性の37.9%がこの時期に内定している。また、就職活動の開始時期は女性の方が早いにもかかわらず、同年4～5月の内定をみると、男性が26.7%、女性が20.1%となっており、男性の方が若干内定時期が早くなっている。これを産業別にみると、内定時期の差が最も大きいのは金融・保険業で同年4～5月に内定した男性が41.2%、女性が22.5%となっている。次いで製造業も差が大きく同年4～5月に内定した男性が27.3%、女性が16.7%となっている。また、同年6～7月までをみると、運輸・通信業が最も差が大きく、男性は86.4%と9割近くが内定しているのに対し、女性の内定は70.5%となっている(第2-22図)。

第2-22図 学校卒業後始めて就職した企業の内定時期別新規大卒就職者割合

第2-22図 学校卒業後はじめて就職した企業の内定時期別新規大卒就職者割合



資料出所：(財) 21世紀職業財団「新規大卒者の就職活動等実態調査」(平成12年)

II 産業別にみた女性労働者の均等取扱い・活用状況と今後の課題

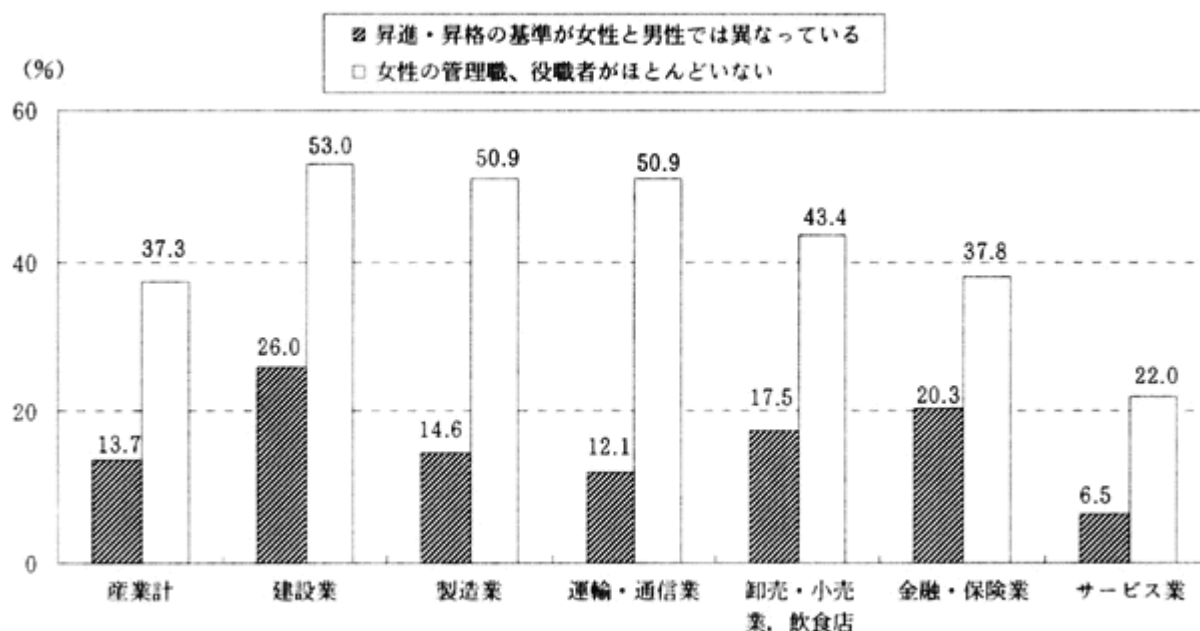
3 新規大卒者の就職活動等実態調査にみる均等取扱い状況

(3) 昇進・昇格の基準

昇進の状況を同調査によりみると、「昇進・昇格の基準が女性と男性では異なっている」と回答した新規大卒就職者が13.7%、「女性の管理職、役職者がほとんどいない」と回答した新規大卒就職者が37.3%となっている。これを、産業別にみると、「昇進・昇格の基準が女性と男性では異なっている」と回答した新規大卒就職者が最も多いのは建設業で26.0%、次いで金融・保険業が20.3%となっており、最も少ないのはサービス業の6.5%である。また、「女性の管理職、役職者がほとんどいない」と回答した新規大卒就職者が多いのは建設業、製造業、運輸・通信業でそれぞれ5割を超えている。これについてもサービス業が最も少なく22.0%となっている(第2-23図)。

第2-23図 産業、昇進・昇格基準の差異・女性管理職の有無別新規大卒就職者割合

第2-23図 産業、昇進・昇格基準の差異・女性管理職の有無別
新規大卒就職者割合



資料出所：(財)21世紀職業財団「新規大卒者の就職活動等実態調査」(平成12年)

II 産業別にみた女性労働者の均等取扱い・活用状況と今後の課題

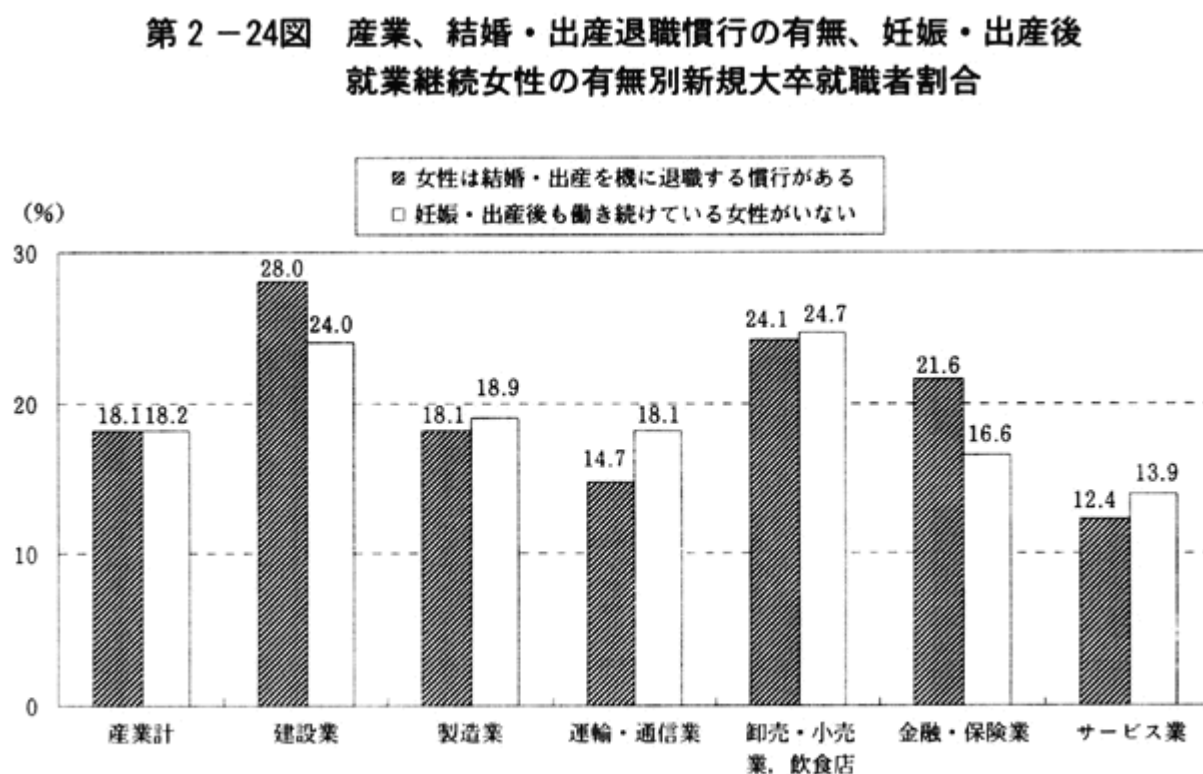
3 新規大卒者の就職活動等実態調査にみる均等取扱い状況

(4) 結婚・出産退職の慣行

定年・退職・解雇については改正前の均等法で差別が禁止されており、均等法が施行された昭和61年の時点でもほとんどの企業で制度上は差別が解消されていた。しかし、同調査によると慣行としての差別は残っており、現在の会社において「女性は結婚・出産を機に退職する慣行がある」と回答した新規大卒就職者の割合は18.1%となっている。これを産業別にみると、建設業が最も多く28.0%、次いで卸売・小売業、飲食店が24.1%、金融・保険業が21.6%となっている。

また、妊娠・出産後も働き続けている女性がいないと回答している新規大卒就職者の割合は18.2%で、これを産業別にみると卸売・小売業、飲食店が最も多く24.7%、次いで建設業が24.0%、製造業が18.9%、運輸・通信業が18.1%となっている(第2-24図)。

第2-24図 産業、結婚・出産退職慣行の有無、妊娠・出産後就業継続女性の有無別新規大卒就職者割合



資料出所：(財) 21世紀職業財団「新規大卒者の就職活動等実態調査」(平成12年)

II 産業別にみた女性労働者の均等取扱い・活用状況と今後の課題

3 新規大卒者の就職活動等実態調査にみる均等取扱い状況

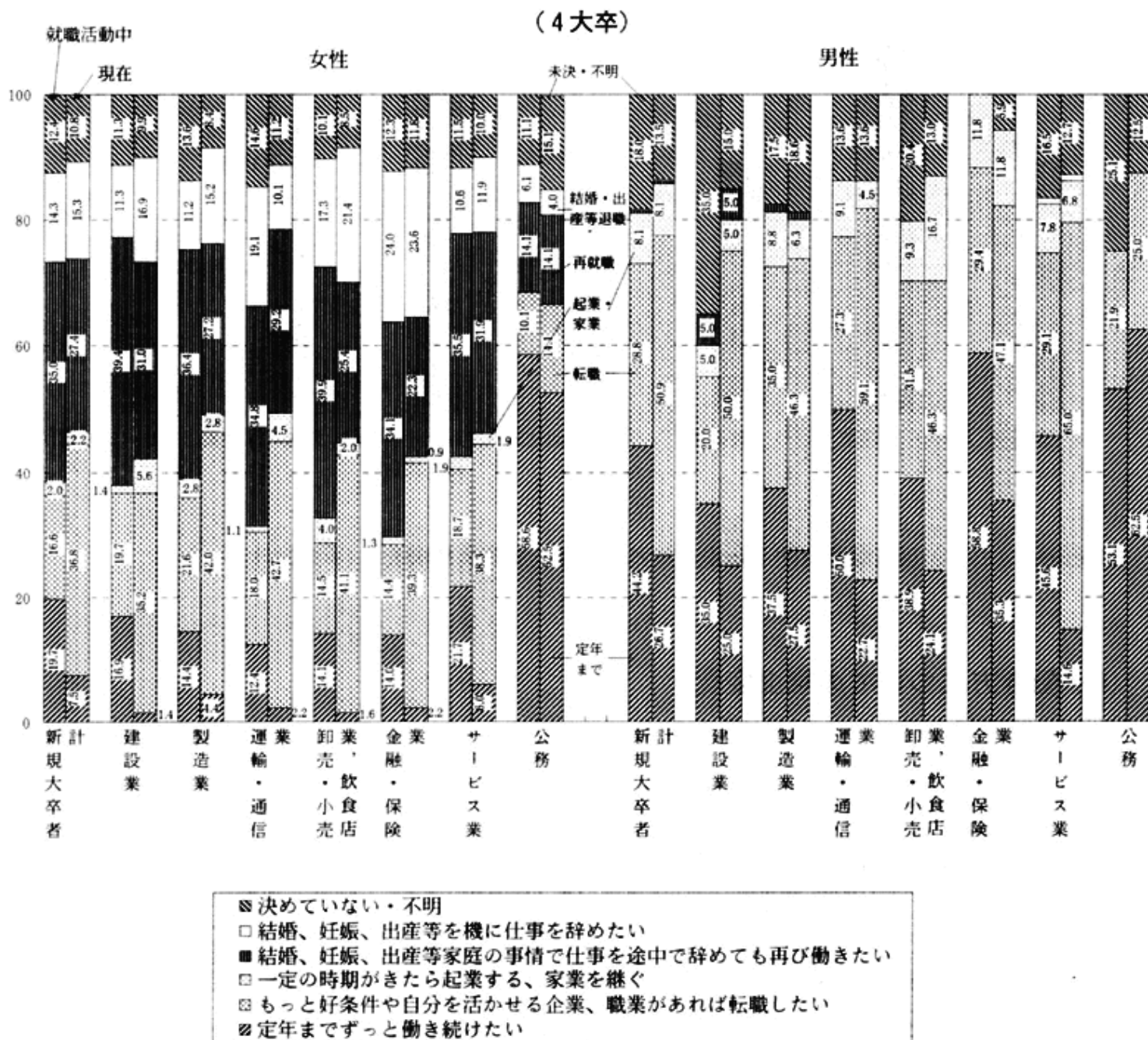
(5) 働き方についての意識変化

これまで、就職して約半年の新規大卒就職者の目に映った企業の状況をみてきたが、その新規大卒就職者自身の働き方についての考えを「いつまで働きたいか」についてみる。就職活動中についてみると、男性では約8割が継続して働きたい(「定年までずっと働きたい」(以下「定年まで」という。))44.2%、「もっと好条件や自分を活かせる企業、職業があれば転職したい」(以下「転職」という。))28.8%、「一定の時期がきたら起業する、家業を継ぐ」(以下「起業・家業」という。))8.1%と考えているのに対し、継続して働きたい女性は約4割(「定年まで」19.7%、「転職」16.6%、「起業・家業」2.0%)で、「結婚、妊娠、出産等家庭の事情で仕事を途中で辞めても再び働きたい」(以下「再就職」という。))が35.0%、「結婚、妊娠、出産等を機に仕事を辞めたい」(以下「結婚・出産等退職」という。))が14.3%と、「いつまで働きたいか」の考え方は依然男女差が大きい。

また、就職活動中と現在(就職して半年後)との意識の変化をみると、男性では、就職活動中は「定年まで」が全産業で最も多かったが、現在では「転職」が全産業(公務を除く)で最も多くなっている。女性では、全産業(公務を除く)で「定年まで」が大きく減少するとともに、「転職」が大きく増加し、「起業・家業」と合わせた継続して働きたい女性は5割近くに増加している(第2-25図)。

第2-25図 希望する働き方(希望就業期間)別新規大卒就職者割合

第2-25図 希望する働き方（希望就業期間）別新規大卒就職者割合



資料出所：(財) 21世紀職業財団「新規大卒者の就職活動等実態調査」(平成12年)

II 産業別にみた女性労働者の均等取扱い・活用状況と今後の課題

4 女性の活用のためのポジティブ・アクション等今後の課題

これまでみたように均等法が施行されてから現在までの女性雇用者の変化と均等取扱いを把握したところ、量的にも大きく増加し、さらにパートタイマー等非正社員の増加、勤続年数の伸長及び高学歴化など質的にも変化した。

また、均等法が成立してから15年を経た現在においても、男女均等取扱いに関して制度上の整備は進んできたものの、事実上の格差は依然として存在していることがわかった。新規大卒者で入社半年後の労働者からみた現状においても、就職活動中の男女差別、昇進・昇格基準の男女差、女性の管理職がほとんどいないこと、結婚・出産による退職の慣行の存在といった実態としての差別や格差がある。こうした職場における女性に対する差別などが、当該企業における継続就業への意欲をなくし転職志向が高まるなどの原因ともなっているといえるのではないか。そのことが「女性は意欲がない、すぐにやめる」という企業側の受け止めにつながり、悪循環に陥っていることを認識し、過去の経緯にとらわれることなく、女性の能力を活かすための方策を経営者自身が考える必要がある。

そこで、男女間の差別や格差を解消するためには、改正均等法に基づき雇用管理の制度面を整備することに加えて、男女労働者の間に事実上生じている差別や格差に着目し、このような差の解消を目指して、現状分析や女性の活用に関する問題点の発見、問題解決のための具体的取組を行うポジティブ・アクションが必要である。

以下、産業ごとに女性労働者の活用の進展状況などの概況と必要なポジティブ・アクション等女性の能力発揮に向けた方策を先進事例を交えながら探ってみる。

なお、各産業においてより細かく業種等をみると、同一産業といえども女性比率、活用状況や均等取扱いの進展度合いに違いがあり、さらには、全体的に取組が遅れている状況にある産業においても先進的に取り組んでいる企業もある。ここではこれまでの分析から各産業が全体としてどの段階まで進んでいるのかを概観し全般的なことを記述している。

ポジティブ・アクションとは？

○ポジティブ・アクションの考え方が生まれた背景

1960年代から80年代にかけて、各国で、人種や性による差別を禁止する法律が制定されましたが、実際にはこれらの法の効果は期待されたほどではありませんでした。社会全般には、家事・育児は女性の仕事とされ、学校等においても、「女らしさ、男らしさ」といった性別役割分担意識に根付いた教育ゆえに、「男性優位」の考え方が多数を占めていました。そういう社会的環境の中では、性別による雇用差別が禁止されても、男女平等がなかなか実現されないのはいまでもありません。

そこで、性による雇用差別禁止立法より一足遅れて、事実上の平等を達成するための新しい考え方が生まれました。これが、アファーマティブ・アクションやポジティブ・アクションなのです(アメリカ・カナダ・オーストラリア等では前者を、欧州諸国では後者を用いることが多い)。

○ポジティブ・アクションって何？

我が国では、均等法が昭和60年に成立し、一定の効果をもたらしてきました。しかし、いまだに個々の企業において、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、

- ・営業職に女性がほとんど配置されていない

- ・課長以上の管理職は男性が大半を占めている

等の差が男女労働者の間に生じていることが多く、このような差は、均等法上の女性労働者に対する差別を禁止した規定を守るだけでは解消できないものです。

「ポジティブ・アクション」とは、このような差の解消を目指して個々の企業が進める積極的な取組のことであり、事実上の男女平等を達成するために望ましいものであります。既にポジティブ・アクションに積極的に取り組んでいる企業も多くみられます。

○ポジティブ・アクションって逆差別にならないの？

こういう声がよく聞かれます。たしかに、ポジティブ・アクションには、事実上の男女格差を解消するために「女性の少ない職場等に女性を配属する」、「女性の管理職を増やす」といった女性を「優遇」する措置も含まれますが、単に「女性だから」という理由だけで女性を「優遇」する制度ではありません。これまでの慣行や固定的な役割分担意識などが原因で女性は男性よりも能力を発揮しにくい環境に置かれてきました。こうした女性が負っているハンディを取り除くことを目的としているのです。従って、機械的に女性を管理職につける等のクォーター制(強制的割当制)に当たるようなことがない限り、男女の均等な機会及び待遇を実質的に確保する措置として、男性に対する逆差別に当たらないと考えられます。

なお、今回の均等法改正においては、原則として「女性のみ」又は「女性優遇」措置についても女性差別として禁止していますが、特例として、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする措置、すなわちポジティブ・アクションとして行う措置については、法違反とならない旨を改正均等法第9条に規定したところであります。

II 産業別にみた女性労働者の均等取扱い・活用状況と今後の課題

4 女性の活用のためのポジティブ・アクション等今後の課題

(1) 建設業

イ 概況

女性比が最も少なく男性中心の産業である。雇用管理においても募集・採用方針は改善されてきたが、実際の大卒の採用をみると男性のみの場合が多いこと、女性のほとんどが事務従事者となっていること、男性のみの配置が多いことなど採用や職務などの男女間格差が大きい。

また、コース別雇用管理をみると制度の導入は高いが、反比例して総合職に占める女性割合は低くなっており、結果的に運用において男女異なる取扱いがなされている。総合職女性の継続就業率も低く、継続就業の障害としては、家庭との両立、男性優位の企業風土、職場の受け入れ態勢に問題とする労働者が多い。

さらに、結婚・出産退職の慣行があるとする労働者が多く、育児休業制度の導入率、出産者に占める育児休業者の割合も最も低い。

ロ 必要な取組

男性中心の職場であり女性の進出は入り口からして門戸が閉ざされている。「男性の仕事、女性の仕事」といった性別役割分担意識が強く、事実上の男女別の雇用管理となっており女性が活躍できる職場風土にはなっていない状況である。

まずは、男女の役割分担意識に基づいた職場慣行をなくすよう意識啓発のための研修を行うとともに入り口である募集・採用差別の改善に取り組むことが第一段階の目標となるだろう。

II 産業別にみた女性労働者の均等取扱い・活用状況と今後の課題

4 女性の活用のためのポジティブ・アクション等今後の課題

(2) 製造業

イ 概況

生産性の向上やリストラの進展などから、正規労働者数の減少がみられ、特に女性で顕著である。

募集・採用方針は改善されてきたが、実際の採用になると男性のみである企業の割合が最も多く、内定時期の男女差も大きい。

ホワイトカラー職種に限ると女性のほとんどが事務従事者であるのに対し、男性は各職種に分散しかつ専門的・技術的職業従事者も増加しているなど職務における男女間格差も大きい。

女性管理職は少なく、さらに管理職が少ない理由として女性の家庭責任をあげる企業が多いこと、育児休業制度の導入も少ないこと、女性総合職が仕事を続けていく上での障害でも両立制度が不十分をあげる労働者が多い。

また、他の産業や同じ産業の男性と比べ、正社員とほぼ同じ時間働くパートタイマーが多くなっている。

ロ 必要な取組

長期にわたるリストラの進展により女性の正規労働者が減少しており、女性であることを理由とした解雇など均等法に定める差別の禁止規定に反することがないか、採用抑制などによる女性の締め出しなどがないか注意する必要がある。

女性労働者は少なくないが、採用過程や職種などに性別役割分担意識があることなどから、職場の意識啓発や女性が少ない職種などへ配置を行うための職場環境の整備などが必要であろう。

さらに、女性が継続就業する上で重要な両立制度の整備については、できる限り早く法律に沿って取り組むことが必要である。

また、パートタイマーについては、正社員と比較して職務内容や職務上の責任について類似性があるかどうか、残業、配置転換など勤務に対する拘束度はどうなのか等を考慮しつつ、職務等に対し適切な処遇や労働条件になっているのか検討する必要がある。

〔ポジティブ・アクション取組事例1.2〕

II 産業別にみた女性労働者の均等取扱い・活用状況と今後の課題

4 女性の活用のためのポジティブ・アクション等今後の課題

(3) 運輸・通信業

イ 概況

男性正規社員中心で女性比は低いが、女性比は増加傾向にある。また、女性の非正社員割合も急速に増加しており、パートタイマーや派遣社員など多様な就業形態が進展している。

均等取扱いでは、募集・採用方針は改善されてきたが、実際の採用になると男性のみである企業の割合が多く、配置についても男女とも配置する企業がまだ少ない。しかしながら、女性総合職にとって総合職を続けていく上での障害が少ないこと、育児休業取得者が多いこと、結婚・出産退職慣行があると感じる人が少ないなど取組の進展もみられる。

ロ 必要な取組

男性中心の職場であるが、女性比率は増加しつつあり今後の動向が注目される。まだ、採用や配置など男性中心の考え方もみられるが、職場環境の整備の取組も進んでいる。より一層の女性の採用や職域拡大に取り組むとともに、女性の能力発揮のための次のステップとして、女性の管理職への計画的育成のための具体的取組を行うことも必要になろう。

また、女性の非正社員が増加しており、非正社員は女性を中心に採用するという意識になっていないかどうか注意するとともに、さらに処遇面でも正社員との職務を比較し、職務に応じた均衡を配慮した労働条件を確保する必要がある。

〔ポジティブ・アクション取組事例3〕

II 産業別にみた女性労働者の均等取扱い・活用状況と今後の課題

4 女性の活用のためのポジティブ・アクション等今後の課題

(4) 卸売・小売業,飲食店

イ 概況

従来から女性比が高く女性が中心となってきた産業である。女性の中でも非正社員比率が最も高く、なかでも短時間のパートタイマーが多くなっている。

一方、均等取扱いをみると、募集、採用、配置などの雇用管理における取扱いや総合職に占める女性の割合が多いことなどをみると比較的取組は進んでいるといえる。しかしながら、勤続年数も短く伸長度も小さいことや管理職が少ない理由としても勤続年数の短さなどがあげられており問題も残っている。

ロ 必要な取組

女性労働者の中でもパートタイマーの活用が最も進んでおり、主要な労働力として重要な役割を果たしていることから、パートタイマーと正社員との職務に応じて均衡を考慮した労働条件を確保すること、さらには雇用管理の改善を図ることが必要である。

一方では、均等取扱いは進んできているが、より一層有効な活用を図るためには、両立支援制度の充実を図り勤続年数を伸長させることや管理職を計画的に育成する取組が必要となろう。

〔ポジティブ・アクション取組事例4、5〕

II 産業別にみた女性労働者の均等取扱い・活用状況と今後の課題

4 女性の活用のためのポジティブ・アクション等今後の課題

(5) 金融・保険業

イ 概況

女性比は高く、女性労働者も正社員が中心であったが、非正社員比率は増加傾向にある。パートタイマーが増加しており、派遣労働者の活用度も高くなっている。大学卒就職者に占める女性の割合など大きく増加しているが、短大・高卒は女性がほとんどであるなど性別役割分担意識も残っている。

均等取扱いや両立支援などの制度上の整備は最も進んでいるが、内定時期、昇進基準、総合職数などに男女差が大きいことや出産者に占める育児休業者の割合が低いこと、結婚・出産退職慣行があるなど実態面での男女間格差が残っている。

さらに、女性管理職が少ない理由として、勤続年数の短さや出張・全国転勤があるが多いこと、総合職を続けていく上での障害として、残業時間が多い、自分の転勤が多いことなどが挙げられており、家庭責任を有する女性の継続就業に厳しい職場環境となっている。

ロ 必要な取組

制度上の整備は進んでいるが実態との乖離が大きく、実態を十分把握し実質的な男女均等にむけた取組が必要である。そのためには、性別役割分担意識に基づく職場慣行を見直すよう職場の意識改革が最も必要である。

さらに、総合職女性においても家庭責任との両立が可能となるように配置や転勤、残業時間などへの配慮を図り、継続就業が可能となるような職場環境の整備が必要であろう。

〔ポジティブ・アクション取組事例6〕

II 産業別にみた女性労働者の均等取扱い・活用状況と今後の課題

4 女性の活用のためのポジティブ・アクション等今後の課題

(6) サービス業

イ 概況

従来より女性比は高く、また、医療・福祉、情報サービスといった成長分野を抱えていることもあり、女性労働者が最も増加し、非正規社員だけでなく正規社員も大きく増加している。職種をみると専門的・技術的職業で活躍している女性が最も多い。

均等取扱いは、募集、採用、配置、昇進などの雇用管理、総合職に占める女性の割合が多いことなどをみると他の産業と比べ全体的に最も進展している。さらに管理職についても各職階での女性の割合が最も大きく、進展もみられる。一方、総合職に占める女性の割合は最も高くなっているものの、その継続就業率は最も低いなど問題も残っている。

ロ 必要な取組

専門的・技術的職業が主要な労働力となっており、それぞれの専門性を活かした活用が最も進展している。

今後は、均等取扱いのための推進体制を整備し、例えば、達成すべき女性の管理職比率など個別の数値目標を定め、段階的に目標を達成するよう取り組むことが必要であろう。

さらに、両立制度の充実を図るなどにより、働き続けやすい就業環境の整備や、正社員、非正社員に関わらず多様な就業形態においても専門能力を十分発揮できるよう、職務に応じた均衡性を配慮した処遇が必要である。

〔ポジティブ・アクション取組事例7、8〕

II 産業別にみた女性労働者の均等取扱い・活用状況と今後の課題

4 女性の活用のためのポジティブ・アクション等今後の課題

(7) ポジティブ・アクション取組事例

ポジティブ・アクション取組事例 1

「EO推進室の設置による、女性社員の積極的活用と育成」

総合化学 従業員数 12,345人(うち女性 1,298人)

取組背景

1)性別に関わらず優秀者は登用し活用したい、2)後発事業分野においては、男女の区別をつけては優秀者確保がおぼつかない、3)消費者に近い事業分野においては、生活感覚の強い女性の登用が必須という状況認識をふまえ、女性活用の推進を図ることとなった。

取組体制

1986年からコース転換制度を設け、1991年から女性総合職採用を開始するなどの人事諸施策を展開してきたが、1993年に人事部内にEO(イコール・オポチュニティー)推進室を設置し、女性活用の推進に組織的に取り組むこととした。

取組目標

(1) 事業が10以上の分野に多角化していることをふまえ、2010年をめどにそれぞれの事業分野で女性管理職(課長職以上)登用を目標に、以下の活動方針を設定した。

1)女性の職種、事業領域が特殊領域に限定されないよう、新卒配置職種、事業領域の拡大、新規領域への社内ローテーションを積極的に行う。

2)管理職任用までには、学部卒新卒で最短で15年を要するが、女性が家庭生活と仕事を両立しながら、仕事に対するモチベーションをその間維持し、仕事の上で結果を出していけるように、育成やインフラ整備の施策検討を行う。

(2) 具体的な数値目標

1)総合職女性の採用比率拡大として、1991年スタート時点4%であった比率を、2000年までに従業員全体の女性比率を上回る15%まであげる。

2)2010年の女性管理職登用の中間目標として、係長職(管理職候補)の人数および配置職種・領域を拡大する。

取組内容

上記取組目標達成のために、EO推進室として、1)女性配置職種、事業領域拡大2)女性個人の育成・能力向上支援(計画的ローテーション・教育)3)就業環境の整備(上司、職場の意識改革、セクシュアルハラスメント等就業環境悪化要因の排除、母性保護施策・育児施策拡大と多様化)に取り組んでいる。

1)職種・事業領域拡大

素材営業、研究開発職に加え、これまで女性を登用していなかった医薬MR職、半導体設計開発職等専門性の高い職種へ配置先を拡大した。

2)育成・個人の能力開発支援

配置転換による計画的育成に加え、EO推進室の指名による社外研修へ女性を派遣した。

3)就業環境整備

セクシュアルハラスメント防止対策の実施と併行してジェンダーハラスメント払拭のために各種研修・説明会を実施し、男女双方特に管理職クラスの意識改革に力を注いだ。また、仕事と家庭生活の両立支援施策の拡大により、従業員の選択の幅が拡大した。(2000年4月から育児休職・育児短時間取得の幅を子供の3才到達後3月末までに拡大。ベビーシッター補助の独自施策実施。)

取組の結果

2001年4月入社総合職の女性比率は16%であり、現在の従業員女性比率を上回った。

係長職は、EO推進室発足当初の1993年5人から、2000年6月時点で62人まで増加した。人数は予定数を上回ったが、職種・事業領域については若干の偏りが見られる。2010年の目標も人数的にはほぼ達成の目処がたった。

今後の課題

女性採用比率の大幅アップを現在検討中で、そのためには、さらなる配置職種・事業領域の拡大が課題となっている。

2001年度は住宅営業への女性配属並びに3交代勤務を伴う製造現場への配属を予定している。

育成並びに仕事へのモチベーション維持のための取組は強化が必要であり、メンター(※)の導入も検討するなど、個々人が能力を伸ばしつつ勤続を伸ばしていくくみをうまく機能させることが課題である。

就業環境整備については、風土改革に加え、福利厚生等の運用側面についても見直しを実施している。

以上の施策を通じて、仕事、個人、職場の三位一体でポジティブ・アクションを推進していくこととしている。

※直属の上司に限らず、経験を積んだ先輩社員が後輩に対して、良き相談相手として指導や支援を行うこと。

ポジティブ・アクション取組事例2

「イコールパートナーシップ・アクションプログラムによる女性幹部の計画的育成」

電気機械器具製造業 従業員数 80,797人(うち女性 12,362人)

取組背景

1986年の均等法制定以降、男女の均等推進に努めた結果、役付者の女性比率に成果は見られたものの、幹部への登用までには至っていない状態であったため、1999年の均等法改正を機に、男女が対等な立場で能力を発揮していく「イコールパートナーシップ」の実現を目指して、女性社員の積極的な活用に向けた取組を行うことになった。

取組体制

本社人事部門、各本部・分社、事業場の人事が一体となって推進している。

取組目標

1999年に「女性登用推進3カ年計画」を策定し、以下のような目標を立てた。

- 1)女性役付者を約600人から、2002年4月までに1200人以上にする
- 2)1200人の役付者のうち200人以上を課長職として登用・配置する

取組内容

1999年から推進している取組は、「風土改革」と「均等推進」「両立支援」を切り口としており、女性の積極的な登用

については、「イコールパートナーシップ・アクションプログラム」として「意欲ある女性社員の積極的な登用」「女性幹部社員の計画的な育成」「事業や経営に対する視野・識見を拡大する取組」「女性社員が能力を発揮しやすい環境整備」などの施策を行っている。

(1) イコールパートナーシップ・アクションプログラム

1)女性社員登用推進3カ年計画

意欲ある女性を積極的に登用するために具体的な目標値を設定し、登用に向けた計画的育成を推進している。本社がガイドラインを示し、各本部・分社、事業部が独自に策定した。

2)女性幹部開発システム推進計画

3年以内に部課長職への登用を検討している者の育成・配置等について、個別計画を作成し、それをもとに推進していく。女性幹部社員の計画的な育成をねらいとして各本部・分社、事業部が策定した。

3)イコールパートナーシップ・コミッティー

女性社員の事業や経営に対する視野の拡大をねらいとして、分社ごとに設置したコミッティーであり、分社長に対して経営提言やイコールパートナーシップの実現に向けた提言等を行う。参加メンバーは主に主事・主任(管理職前の資格)の女性が中心となっている。

4)ワーク&ライフサポートプログラム

女性が能力を発揮しやすい環境整備をねらいとして「ホームページによる情報提供」「ベビーシッター会社との法人契約」「ワーク&ライフサポート勤務」等の取組を実施した。「ワーク&ライフサポート勤務」は、業務の専門性・裁量性等を勘案して会社が認めた社員については、育児・介護の負担が大きい一定期間、在宅勤務や隔日勤務などフレキシブルな勤務ができる制度である。

(2) イコールパートナーシップ研修

意識・風土改革をねらいとして、1999年度に幹部社員を対象に研修を実施した。今後は、新任の幹部社員を対象に実施していく。

(3) イコールパートナーシップ重点推進月間

6月を「イコールパートナーシップ重点推進月間」と定め、各種啓発活動を全社あげて重点的に実施した。具体的には、全社フォーラムの開催、ホームページの開設、啓発ポスターの掲示等を行った。各事業場でも懇親会やフォーラムを開催した。

取組の結果

女性の勤続年数は、1986年当時6.3年だったものが、2000年には15.8年になった。また、役付の女性も37人から753人へと増加した。

今後の課題

女性の挑戦意欲・専門能力を最大限活かすため、「責任ある」基幹ポストへの任命、上位職への登用を加速する。また、それらの女性を「ロールモデル」として機能させ、全体の意識・風土改革に結びつけていく。

ポジティブ・アクション取組事例3

「管理職登用に向けた、女性ドライバーへの積極的支援」

一般貨物自動車運送事業 従業員数 199人(うち女性 54人)

取組背景

昭和62年、海外視察先で電車やバスの運転手として働く現地女性の姿に刺激を受けた社長が自社での女性ドライバーの採用を決意し、昭和63年より採用を始めた。その後、コンテナ輸送用大型トレーラーにも女性のドライバーが誕生し、全ドライバーの約19%を女性が占めるようになった。

しかし、平成10年に再度現状分析を行った結果、「女性管理職が少ない」という問題点が挙げられたため、その原因となっている状況について改善することになった。

取組体制

女性にも働きやすい環境を整備し、積極的に女性を活用しようという方針を掲げ、トップダウン方式で社内への浸透を図った。平成10年に総務部長として初めて部長職に女性が登用され、同部長を中心に方針策定、実施に取り組んだ。

取組目標

女性管理職および主任級を5年間で現在の2倍にする。そのための具体策として、(1)女性の勤続年数伸長(2)女性の能力の質的向上を図る。

取組内容

(1) 女性の勤続年数の伸長

女性ドライバーが妊娠すると、振動などの問題により大型トレーラー等の運転が困難になるため、妊娠中の女性ドライバーが就業を継続できるよう、倉庫管理への一時的異動等の受け皿職場を用意した。

また、妊娠退職者の再雇用制度や、配車時間の変更、運行区間の変更による育児期間中の勤務時間短縮制度を取り入れ、出産後の継続就業を促した。

(2) 女性の能力の質的向上

迅速かつ確実に荷物を運ぶだけでなく、セールスドライバーとして営業面での活躍ができるように、資質の向上に重点を置き、年2回のアンケート調査や個別面談の実施、スキルアップのための相談制度を整えている。

女性ドライバーには大型・特殊車の免許取得のために積極的に自動車学校へ通うことを勧奨しており、外部の講座・セミナーへの参加も奨励している。

自社独自の安全衛生小集団活動(品質管理手法、問題解決手法を用いてテーマに取り組む活動)を通して、女性リーダーの育成を図っている。平成11年には職制変更を行い、主任前の役職としてチームリーダー職を新設した。これは、主任昇格前の予備軍に早期から管理能力やリーダー意識を持たせることが狙いであり、将来的に管理監督者として働く者の養成を目指している。

取組の結果

女性管理職の数は平成10年の2人から変化していないが、チームリーダー職を新設したことで、役付の女性は6人となった。

(1) 女性の勤続年数の伸長

妊娠中の女性を就業が可能な部署へ配置転換し、出産後ドライバーとして復帰している者が1人いる。また、出産退職後に再雇用されたドライバーは現在2人で、退職時と同じ条件で勤務している。

(2) 女性の能力の質的向上

大型・特殊車の免許取得のために積極的に自動車学校へ通うようになった。また、チームリーダーは、8人中4人が女性である。

今後の課題

女性役職者の登用については、さらなるステップアップを目指し、女性のチームリーダーを主任級まで引き上げて行くための教育の充実を図る。また、ドライバーの意識改革を継続して行い、“仕事の取れる”セールスドライバーとして、営業面での活躍ができるように育成していく必要がある。

ポジティブ・アクション取組事例4

「女性の昇格意欲を高めた長期プロジェクト」

書籍販売業 従業員数 591人(うち女性 205人)

取組背景

女性社員の平均勤続年数は長かったが、女性の能力が十分に生かされておらず、女性の管理・監督職への登用も不十分であり、女性側の昇格意欲も希薄であったため、女性社員の意識改革を行い、昇格スピードを上げることが必要とされた。

取組体制

1981年に、トップダウンで女性の能力開発を目的とするプロジェクト「エイブルレディース」を発足させた。1991年までの10年間、女性の能力開発のための取組を実施した。1992年からは、子育てをしている女性を対象とした両立支援プロジェクト「C&C(キャリアウイメン&チャイルドケア)ネットワーク委員会」を発足させた。

取組の内容

(1)「エイブルレディース」

- 1)本部長や店長が、今後リーダーシップを発揮してもらいたい女性社員を推薦し、年に数回研修スタイルでのプロジェクトを開催し、テーマを与えてその内容について提案をさせた。(1981年～1984年)
- 2)発足4年目からは、管理・監督職、一般職からの選抜者を参加させ、参加メンバーの自発的な運営に委ね、グループワーク、セルフワークにより業務改善に取り組んだ。(1984年～1988年)
- 3)最後の3年間は、管理・監督職に登用されている女性社員全員が参加し、女性という枠を越えて、“人財”として能力を発揮していくにはどのような職場が必要で、どのような能力開発項目が明示されるべきかということを自主的に提言した。

(2)C&Cネットワーク委員会

出産・育児を経験しながら仕事をしている者同士のネットワークを築き、仕事上での工夫や生活・育児上での工夫などの情報を共有化しながら、共にキャリアアップを目指していくことを目的として、1992年に発足した。正社員だけでなく、一部パートタイマーも含めて、高校生までの子供がいる対象者が参加している。

年に二回、育児休業中と短縮勤務中の委員会メンバーを集めて、合宿を開き、お互いに情報交換を行い、育児中の者同士の絆を強め、職場復帰しやすい環境を整えている。

1999年の9月より、それまで人事部が行っていた事務局をC&Cのメンバーの自主的運営に委ねた。C&Cでは広報誌を発行しており、メンバーとその上司に配布している。アンケート調査の結果報告、昇格者のコメント、育児休業をして復職した者のコメントなどを掲載している。

取組の成果

これらの取組を通して、女性の昇格意識も高まり、昇格試験を受験する者の割合は着実に高まっている。「エイブルレディース」実施中の10年間で管理・監督職への合格者は23人から73人へと3倍に増えた。C&Cにおいては、幅広い交流が行われる中で、身近な役職者に刺激を受けて、自発的に昇格・昇進にチャレンジする雰囲気作り上げられた。

今後の課題

今後は上級管理職にも女性が多く登用されていくよう、会社としての育成支援体制の強化に取り組んでいく。

ポジティブ・アクション取組事例5

「職域拡大、管理職への登用を中心とした女性育成策」

総合小売業 従業員数 2496人(うち女性 1173人)

取組背景

総合小売業であることから、顧客の大半が女性であり、事業運営上女性社員の活躍がますます求められるようになってきた。また、これまで男性向きとされていた仕事に女性を参加させることで、より活力のある組織ができると考えるようになった。

取組体制

平成9年に、人事部及び営業部の部長、人事や教育の担当課長、女性管理職、女性スタッフからなる「ポジティブ・アクション・プロジェクト」を発足させ、月1回のミーティングを通して職場の課題抽出や意見交換、女性活用に関する啓発活動、活用事例のフォローと改善等を行った。平成11年4月以降は、新人事制度の導入に伴い、その機能は人事部へ移行した。

取組目標

平成7年度に「女性の積極的活用」を企業理念に掲げ、「中期プラン」を策定して目標値を設定するとともに、毎年年度計画を作成している。

(1) 職域の拡大

1)女性の少ない食料品売場への新卒女性の配置

(平成15年までに食品部門の女性比率を30%へ)

2)取引先との折衝など、十分なキャリアが必要とされるバイヤー部門への女性の配置

(平成15年までに女性比率を20%へ)

(2) 役職・管理職への女性の登用

(平成15年までに主任の女性比率を50%へ、管理職の女性比率を10%へ、女性店長を3人登用)

取組内容

(1) 職域の拡大

1)食料品部門への新卒女性の配置

平成7年に食料品売場を中心に業務の見直しを行い、この結果を踏まえて、重さに対しては小型の台車の導入や商品の小口化で対応し、寒暖の差については制服の素材や形態で対応するなど、女性でも作業がしやすい作業環境へ改善を図った。

2)バイヤー部門への女性配置

バイヤーへの登用を拡大するため、全社員を対象としたバイヤー公募制や、必要な知識を身につければライセンスと手当を与える「バイヤー候補ライセンス」制度を導入した。

(2) 役職・管理職への女性の登用

大卒女性を積極的に採用し、内定者をアメリカでのセミナーに参加させて最先端の流通革新を見聞させたり、入社後1年半経った時点で主任候補研修を行うなど、若手大卒女性の育成に力を入れている。さらに、店次長以上(管理職)の登用については、約6カ月の店次長候補研修を行い、修了者にライセンスと手当を付与している。

(3) その他の主な取組

1)表彰制度の実施

女性の能力を社内に認識させるため、優秀社員の表彰や技能コンテスト等を実施している。

2)社内プロジェクトへの女性の参加

採用チーム、商品開発チーム、CS活動、社内報編集等の社内プロジェクトには、必ず女性を参加させている。

取組の成果

新卒女性の食料品部門への配置は、平成10年に12人、平成11年に22人、平成12年に15人で、概ね順調に育っている。

バイヤーに関しては、平成11年度の公募では応募者34人中、女性は3人であった。ポストが限られているため、目標達成まで至っていないが、現在全バイヤーの13%を女性が占めており、女性バイヤーの中にはヒット商品開発等の好業績を残している者も多い。

平成12年度には、主任の女性比率は30%まで上がった。また、9人の女性店次長、1人の店長、1人の部長が誕生し、女性を管理職に登用したことにより業績が顕著にアップした部門もある。

今後の課題

高卒者の勤続年数が短いことが影響して、女性全体としての勤続年数が伸びていない。今後はポジティブ・アクションを推進していく上でも、勤続年数を伸ばしていく必要がある。

ポジティブ・アクション取組事例6

「多様な制度の活用による女性行員の育成」

金融・保険業 従業員数 2,096人(うち女性 805人)

取組背景

業務のOA化、集中化が進み、定型的、補助的、標準的な事務処理が大幅に簡素化されるようになったため、これまで主にこれらの業務を行っていた女性行員を、より高度な業務分野で活かすために、女性の職業能力や意識を向上させる必要があった。

取組体制

社長自らがイニシアチブを取り、女性活用のための取組を積極的に推進している。1987年からコース別人事制度を導入し、男女ともに入社後にコースを選択できる「コース転換制度」を設けた。2000年4月には、新人事制度が導入され、勤務地限定コースの選択者にも役職者登用の機会が設けられた。

取組目標

特に数値目標は設定していないが、(1)女性の業務拡大(2)女性の育成を目指して取組を進めている。

取組内容

(1) 女性の業務拡大

1) 職域の拡大

これまで女性の配属がなかった渉外の仕事は銀行員のキャリアとして大変重要なものであるため、まずは個人客を中心とした渉外の仕事に女性を配置した。

2) 専門職制度

金融業界の競争の激化に対応し、サービスの質を高めていくために、年金プランナー(年金推進担当者)やセールススタッフ(渉外活動を行う各支店所属の営業担当者)といった専門職を設け、女性行員が専門性を発揮できるようにした。

(2) 女性の育成

1) コース転換制度の活用

大卒以上の行員の場合、入行時にチャレンジ職コース(支店長、部長等幹部社員までの登用がある)かパーソナル職コース(勤務地限定、チーフマネージャーまでの登用がある)のいずれかのコースを選択することになっている。コースは、在職中一回に限り転換の申請ができ、毎年一回申請を受け付けている。ただし、チーフマネージャー登用時には、幹部を目指すか否かの選択ができるようになっている。コース転換制度により、女性行員がキャリアプランに合わせてコースを選択することができ、継続して就業しやすい環境となった。

2) 能力開発のための取組

● 「1 to 1 ユニバースラリー」

現場行員から商品アイデアを募集するもので、これまでに女性から「ATMくじ付き定期」といったアイデアが出され、実施に移されている。

● 業務リーダー制

営業店では、認定試験に合格した行員に、「業務リーダー」として内勤役職者の仕事の一部を任せており、現在131人の女性行員が従事している。新人事制度により、全社員に役職への登用チャンスが生まれたことから、業務リーダーを役職者候補として位置づけ、女性行員に早期から責任ある仕事を与え、役職を目指していくよう促している。

● 「コンシェルジュ・アカデミー」研修

1998年から、若手行員を中心に「コンシェルジュ・アカデミー」研修を実施しており、これまでの受講者のうち、約半数を女性行員が占めている。このセミナー参加者は、お客さまサービススペシャリストとし

での社内認定資格「マネー・マスター」(現在73人、うち女性8人)を目指して自己研鑽しており、今後女性比率を向上させていくために、女性行員の積極的な研修参加を呼びかけている。

取組の成果

女性が継続就業しやすい環境が整い、勤続年数が20年未満の行員については、勤続年数別人数の男女比がほぼ同程度となり、女性の勤続年数が伸びている。

職域拡大の結果、現在渉外に配属されている女性行員は188人で、全体の32%まで伸びてきている。

現在、チャレンジ職の女性は91人で、女性行員全体の11.3%を占めている。

また、平成13年2月現在女性の役職者は、支店長等幹部社員276人中女性が8人、その他役職者450人中32人となっている。

今後の課題

新人事制度の導入により、今後多くの女性行員が役職者登用のチャンスに挑戦していくよう促していく。

ポジティブ・アクション取組事例7

「透明な人事考課と積極的な能力開発による女性社員の意欲喚起」

ホテル業 従業員数 302人(うち女性 94人)

取組背景

女性管理職がおらず、女性の活躍の場が限られていたため、女性の戦力アップのために、女性管理職の登用と職域の拡大が課題であった。平成10年に現状分析を行ったところ、配置転換や昇進昇格等の人事規定が不明確であることが分かった。そこで、公平で透明な人事考課に改め、能力が公正に評価される仕組みを整えることになった。

取組体制

平成10年4月に「人事考課検討委員会」を発足させ、会社側より経営者・担当部長、労働組合側より執行委員三役が参加して新しい人事考課規程を作成した。また、平成12年4月から、女性社員も参加して「新賃金検討委員会」を開き、賃金体系と職能資格制度について検討した。

取組目標

(1)女性の職域拡大

外回りの営業職へ女性を配置する。

(2)女性管理職育成のための能力開発

女性の教育訓練を充実させることにより、各人の職場能力を上げ、責任ある仕事につける。

取組内容

「人事考課検討委員会」において、公平で透明な人事考課規程を作成し、平成10年10月より実施した。また、平成12年に新しい賃金体系と職能資格要件を作成した。

新しい人事考課規程により、社員に毎年1回「目標設定カード」を提出させ、考課者(所属長)はこれをもとに年3回の面接を行っている。考課は職務基準と職能要件に照らして行うが、考課者に対しては、「考課者の心構え」としての厳守事項を提示し、男女の区別なく公平に考課するように徹底している。さらに、年2回外部の講師を招いて、考課者訓練を実施している。考課結果については本人から照会があった場合には、口頭で説明しており、社員が自分の能力を客観的に把握できるようになっている。

自己申告や「目標設定カード」を取り入れた人事考課を行うことにより、女性社員の目的意識を向上させ、職域拡大や能力開発を通して、女性社員の育成を図っている。

(1)女性の職域拡大

平成10年4月に、自己申告で異動を希望した女性2人を、飲料販売、宴会、宿泊販売等の外回りの営業職に配置した。ホテル業界での女性の外回り営業は珍しいが、配置された女性は男性と同等に活躍している。平成13年2月にはさらに1人増えて、現在3人が従事している。

(2)女性社員の育成

女性社員の育成を目的とした研修を行っており、自分の仕事の役割や社内における位置づけ、全体の業務との関係等を再確認させ、今後実行可能な新しい仕事は何かを検討させている。また、自己啓発を目的とした通信教育や海外ホテルでのトレーニング等の社外研修へ女性社員を積極的に参加させるようにした。

社内外の研修やセミナーの参加者募集はメールや回覧等で行っており、女性社員が自ら意欲的に希望し、参加している。通信教育や技能資格試験に関しては、受講終了証を交付された者および資格を取得した者に対して受講料の全額または半額を会社が補助している。

取組の成果

公平で透明な人事考課規程を作成したことにより、社員全体の人事考課に対する納得性や理解が高まり、職務に対する姿勢に変化が出た。また、女性社員の能力・適性・業務成績を職能要件にあてはめて正確に把握し、個々の能力を開発するとともに、昇進昇格、配置異動、昇給、賞与などにも反映させて、女性のモラルの高揚と職域の拡大につなげることができた。女性の主任(管理職前の職階)は、平成9年に3人であったのが、平成13年2月現在7人に増加した。

「目標設定カード」の導入により、社員に目標設定と自己評価を行わせ、面接とフィードバックを行うことで、適材適所の人事配置をスムーズに行うことができるようになった。

今後の課題

女性社員の平均年齢が低く、職務経験が浅いために管理職登用に至っていない。今後は段階的に育成していくために、女性の能力開発に継続して取り組む必要がある。

ポジティブ・アクション取組事例8

「女性社員業務拡大委員会による女性社員の職域拡大の取組」

ガス事業 従業員数 732人(うち女性 70人)

取組背景

平成8年以降に次のような必要が生じ、女性社員の業務拡大に取り組むことになった。

- 1)天然ガス転換事業(総従業員の40%が動員される期間限定の事業)を行うため、限られた人的資源を最大限に活用する必要があった。
- 2)平成8年に、全社員一律の能力主義・業績主義を徹底した処遇制度改革を行ったため、女性にも男性と対等に仕事をしてもらうことが期待された。
- 3)社員の意識改革をも含め、社会的責務として女性を積極的に活用する必要があった。

取組体制

平成7年4月に、人事部主導による「女性社員業務拡大委員会」を発足させ、計画書の作成・取りまとめなどを行った。管理職を含む男女20人の委員は、各部署から横断的に登用した。

取組目標

平成7年より、会社の経営方針として以下のような目標を打ち出した。

(1)業務拡大

1)業務レベルの向上

同じ業務でも、補助的な業務から企画や折衝にまでレベルアップする

2)職域の拡大

(2)環境整備

業務拡大をバックアップするものとして「環境整備」に取り組む

取組内容

(1)業務内容の把握

「女性社員業務拡大委員会」は、平成7年8月までに全職場のヒアリングと全社員を対象としたアンケート調査を実施した。ヒアリングやアンケート調査によって、従来男性の仕事と思われていた業務の多くが、器材の改良などで女性でも担当できる仕事だということが明らかになったため、「こういう仕事を女性に」という業務分野別の業務拡大例を提示した。

(2)個人・部署毎の業務拡大計画書の策定

各部署の管理職に、1)「業務分担表」と2)「女性社員業務拡大への長期的取組計画」および3)「女性社員業務拡大実行計画書」を作成・提出させた。1)「業務分担表」には、現行の業務の中で、新たに女性に担当させるために必要と思われる条件・措置について記入し、2)「女性社員業務拡大への長期的取組計画」には、女性社員の業務拡大に関する今後5年間の目標や部門独自の取り組み、人事担当者への要望等を書かせた。3)「女性社員業務拡大実行計画書」には、女性社員一人ひとりについて、今後どのように業務を担当させ、育成するのかを記入させた。

(3)業務拡大

ヒアリング・アンケート調査結果と「取組計画」に基づき、各部署において業務拡大を行った。

1)業務レベルの向上

資材購買時の価格交渉、業務高度化推進プロジェクト検討メンバーへの参加等

2)職域の拡大

ガス・エネルギーシステムの提案営業、広報におけるマスコミ対応、生産部工場でのオペレーション・品質管理、装置工事設計検収、ガス設備設計指示・指導等

(4)環境整備

女性の活躍を制度的側面や職場のルール(慣習)面から支援するため、オートマチック車の導入、制服の自由化、お茶入れ廃止などの環境整備に取り組んだ。

取組の結果

「男性の後任には男性で」という人事異動が行なわれていたが、「能力があれば女性・男性を問わない」と考えられるようになり、男女が対等な戦力であることを公に確認できた。

今後の課題

これまでのような人事部主導の取組だけではなく、各部署での自発的な取組が期待される。また、業務拡大の取組を行っても、複数の職場を経験する前に退職してしまう女性も多いので、今後はキャリアアップにつながる取組を検討していく。

II 産業別にみた女性労働者の均等取扱い・活用状況と今後の課題

5 まとめ

以上のように、女性の労働者の状況と均等取扱い・女性の活用状況を産業別という角度から把握し、取り組むべき課題をみてきた。事実上生じている男女間の格差を解消するにはポジティブ・アクションが必要なこと、ポジティブ・アクションには女性雇用者の活用状況や均等取扱い状況などの進展に合わせ、産業ごと、さらには企業規模、地域、個別企業の実情による違いなども考慮して、現状にあわせた段階的取組が必要となろう。今回取り上げた事例は、どの企業も女性のより一層の活躍を目指した取組を行っており、一般的には女性の進出が遅れているとされている産業においても、工夫をこらした取組により着実に成果を挙げている企業もみられる。こうした企業に共通することは、取組に対する企業トップの理解があること、率先して取り組んでいる部署(プロジェクトチーム等)や推進担当者がいること、達成可能な数値目標や取組目標を掲げ、社内で十分な理解を得ていることなどが挙げられる。

このようなポジティブ・アクションの取組を産業全体に広く普及させるためには、業種別団体などの経済団体や行政が連携を図りながら啓発活動や事例収集、セミナー、コンサルティング等によりノウハウを提供することなどの援助を行うことも重要である。

また、女性労働者のうち非正規労働者は量的にも割合も益々増加傾向にあり、女性雇用者の中の大きな部分を占めるようになった。逆の見方をすれば、女性の多様な就業ニーズとも相まって企業側のコスト意識の高まりから、女性は正社員ではなく非正社員として積極的に採用しているともみられ、女性雇用者全体にとっての均等問題として取り組むことも必要になってきている。これまでの均等取扱いについては、主に正規労働者を中心に考えられてきたが、今後は非正規労働者にも目を向け、女性を中心に採用するという意識になっていないかどうか、正規でないという理由で労働条件に不合理な格差が生じてはいないかどうかなど、結果的に女性に対する差別とならないよう十分注意する必要がある。

さらに、多様な就業形態においても、良好な働き方として労働者が主体的に選択でき能力を十分に発揮することができるように、パートタイム労働者に対する通常の労働者の仕事や職務との均衡を配慮した評価・処遇を行うことなど、それぞれの就業形態において就業環境を整備する必要がある。今後、十分労使で話し合った上で、当事者が納得できる評価システムの構築が必要である。

最後に、職場において男女共同参画を一層促進し、女性が能力を十分発揮できるようにすることはこれからの経済的発展のためにも不可欠であり、今後、男女均等取扱いのための制度が整備されるだけでなく、制度の趣旨に即した実態が伴っていること、さらには、女性の活用に対して職場に十分な理解があることなどが総合的に実現されることが必要であり、そのための取組を企業、行政が一体となって行うことが求められる。

II 産業別にみた女性労働者の均等取扱い・活用状況と今後の課題

5 まとめ

〔付録〕 産業別一覧

産業別一覧

平均の場合－☆☆☆、平均より良い場合－☆☆☆☆、平均より非常に良い場合－

☆☆☆☆☆、平均より悪い場合－☆☆、平均より非常に悪い場合－☆と表している。

	建設業	製造業	運輸・通信業	
概況	1) 女性雇用者比率	☆	☆☆	☆
	2) 勤続10年以上女性割合	☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆
	3) 採用	☆☆	☆	☆☆
	4) 配置※	☆	☆☆☆	☆☆
昇進	5) 女性管理職割合	☆	☆☆	☆☆
	6) 昇進・昇格基準	☆	☆☆☆	☆☆☆
	7) 総合職女性割合	☆	☆☆	☆
両立	8) 結婚・出産退職慣行	☆	☆☆☆	☆☆☆☆
	9) 育児休業制度導入割合※	☆	☆	☆☆☆
	10) 育児休業取得率	☆	☆☆	☆☆☆☆☆
制度面※	☆	☆☆	☆☆☆	
実態面	☆	☆☆☆	☆☆☆	
総合	☆	☆☆	☆☆☆	

卸売・小売業、飲食店	金融・保険業	サービス業	平均 ☆ 数
☆☆☆☆☆	☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	3.0
☆	☆☆☆☆	☆	2.8
☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆	2.8
☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆	3.0
☆☆☆☆	☆☆☆	☆☆☆☆☆	2.8
☆☆	☆☆	☆☆☆☆☆	2.7
☆☆☆☆	☆☆	☆☆☆☆☆	2.5
☆☆	☆☆	☆☆☆☆☆	2.8
☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆	2.7
☆☆☆☆	☆☆☆	☆☆☆☆	3.2
☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆	3.0
☆☆☆	☆☆☆	☆☆☆☆☆	3.0
☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	3.2

(注)

- 1) は、総務省「労働力調査」により、女性割合の多い場合としている（第2-4図）。
 - 2) は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により、勤続10年以上の割合が多い場合を良いとしている（第2-9図）。
 - 3) は、(財)21世紀職業財団「大卒者の採用状況及び総合職女性の就業実態調査」により、大卒事務・営業系について男性のみ採用内定した割合が少ない場合を良いとしている（第2-17図）。
 - 4) は、(財)21世紀職業財団「大卒者の採用状況及び総合職女性の就業実態調査」により、男女とも配置するようにしている割合が多い場合を良いとしている（第2-18図）。
 - 5) は、厚生労働省「平成10年度女性雇用管理基本調査」により、各役職の女性割合の合計が多い場合を良いとしている（第2-3表）。
 - 6) は、(財)21世紀職業財団「新規大卒者の就職活動等実態調査」により、「昇進・昇格の基準が男女で異なっている」と回答した新規大卒就職者割合が少ない場合を良いとしている（第2-23図）。
 - 7) は、(財)21世紀職業財団「大卒者の採用状況及び総合職女性の就業実態調査」により、総合職に占める女性の割合が多い場合を良いとしている（第2-19図）。
 - 8) は、(財)21世紀職業財団「新規大卒者の就職活動等実態調査」により、「女性は結婚・出産を機に退職する慣行がある」と回答した新規大卒就職者の割合が少ない場合を良いとしている（第2-24図）。
 - 9) は、厚生労働省「平成11年度女性雇用管理基本調査」により、育児休業制度の導入割合が多い場合を良いとしている（第2-21図）。
 - 10) は、厚生労働省「平成11年度女性雇用管理基本調査」により、出産者に占める育児休業者の割合が多い場合を良いとしている（第2-21図）。
- ※ 制度面は、4)と9)の☆数の合計、実態面は、4)と9)以外の☆数の合計、総合は、1)～10)の☆数の合計である。

☆の数は下記により表している。

