
II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

はじめに

働く女性を取り巻く状況はここ四半世紀の間、大きく変化を遂げている。サービス経済化、女性の教育水準の向上等とともに女性の職場進出が進み、国際婦人年以降の国際的な男女平等を目指す動きの中で、女性の就業についても法的整備や施策の充実が図られてきた。

ここで一例をあげれば、まずは、職場における男女の機会均等確保を目指す男女雇用機会均等法（以下、「均等法」という。）の制定があげられる。同法は、「国連婦人の10年」の最終年であった昭和60年に成立、昭和61年4月1日に施行され、18年が経過し、改正均等法の施行からも5年が経過した。

また、平成3年に制定された育児休業法により、育児休業制度が平成4年から30人以下事業所を除き、平成7年からは規模を問わず適用された。その後の改正により、平成11年からは介護休業が法制化され育児・介護休業法となり、平成13年の改正により、育児休業や介護休業の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止、時間外労働の制限等の規定が施行されている。

このような法的整備を背景に、女性の雇用者数は大幅に増加し、勤続年数の伸長、男女の区別なくその意欲や能力に応じて処遇する企業の増加とともに、女性の職域も拡大してきた。女性の就業に対する社会の意識も変化し、女性が子供を産み育てながら働き続けることを積極的に評価する人は増えつつある。しかし、なお課題は多く、例えば、今日なお、我が国の女性の年齢階級別就業状況は30歳台後半で低下するM字型カーブを描いており、M字の底は上昇しつつあるとはいえ、諸外国の逆U字型とは異なる形状のままである。

本章では、世代によりこうした課題の内容に違いがあるのかどうかを把握するため、女性の就業環境に大きな影響を与えた均等法施行の時期を念頭に、4つの世代を取り出し、それぞれの世代ごとの女性の就業を取り巻く環境、職業に対する意識、就業実態等について比較・分析を試みることにした。

男女雇用機会均等法施行の時期

世 代	就 職 時 期
①均等法前20年世代	昭和41(1966)年に18～22歳
②均等法前10年世代	昭和51(1976)年に18～22歳
③均等法世代	昭和61(1986)年に18～22歳
④均等法後10年世代	平成 8(1996)年に18～22歳

年		法 律 等	前 20 世 代	前 10 世 代	均等法 世 代	後 10 世 代
昭和41	1966		18～22歳	8～12歳	0～2歳	
50	1975	国際婦人年				
51 ～60	1976 ～1985	国連婦人の10年	28～32歳	18～22歳	8～12歳	0～2歳
61	1986	男女雇用機会均等法施行	38～42歳	28～32歳	18～22歳	8～12歳
平成 4	1992	育児休業法施行				
5	1993	パートタイム労働法施行				
7	1995	育児休業制度全面適用				
8	1996		48～52歳	38～42歳	28～32歳	18～22歳
11	1999	改正男女雇用機会均等法施行 介護休業法制化				
13	2001	改正育児・介護休業法施行(注)				
15	2003	次世代育成支援対策推進法 成立	55～59歳	45～49歳	35～39歳	25～29歳

(注) 時間外労働の制限等の規定は平成14年施行

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

1 女性の就業の変化

(1) 女性の就業意欲の変化について (近年まで女性の有業率は上昇)

はじめに、女性の就業意欲の変化を概観することとする。

まず、就業の状態を様々な角度から明らかにすることを目的に5年に1度実施されている総務省統計局「就業構造基本調査」により、有業者（ふだん収入を得ることを目的として仕事をしており、調査日以降もしていくことになっている者、及び仕事は持っているが、現在は休んでいる者。なお、家族従業者は、収入を得ていなくても、ふだんの状態として仕事をしていれば有業者に含まれる。）数や有業率（15歳以上人口に占める有業者の割合）をみると、男性については、有業率は高齢化の進展に伴い低下傾向にあり、有業者数についても雇用情勢の影響もあり頭打ちとなっている。

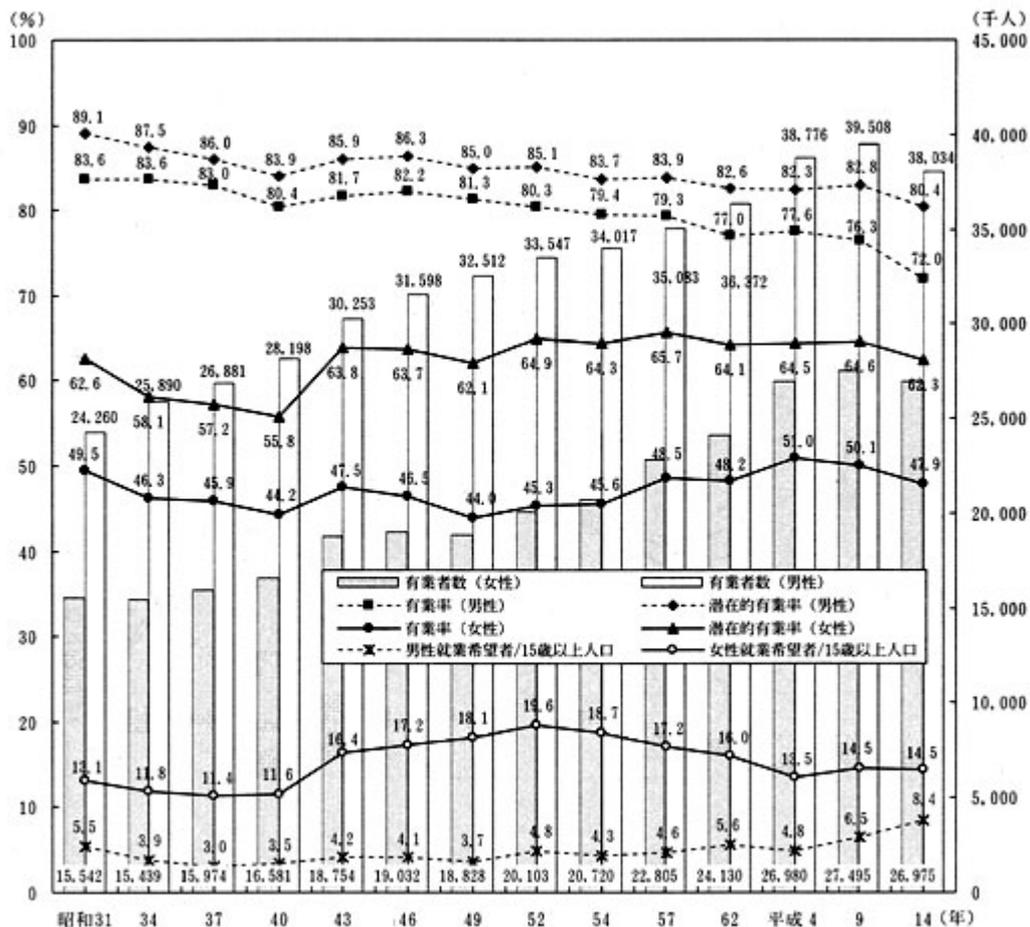
一方、女性の有業率は、平成4年以降低下しているが、昭和49年から平成4年まで上昇傾向にあった点が男性とは異なる。

就業希望者を含めた女性の潜在的有業率（＜有業者＋無業者のうちの就業希望者＞／15歳以上人口）の推移をみると、昭和43年以降大きな変化は認められず62～64%の水準で推移している。その一方、男性の潜在的有業率は、実際の有業率と同様に調査開始時（昭和31年）の89.1%からほぼ一貫して低下傾向が続いている。

また、働く希望をもっているが実際の就業に結びついていない者の割合を潜在的有業率と有業率の差で見ると、男性は女性に比べて値自体は小さいが昭和37年以降拡大傾向にある。しかし、女性は、昭和37年の11.4%から昭和52年の19.6%まで増加していたが、その後は減少傾向にあり、平成14年は14.5%となっている。昭和50年は「国際婦人年」であり、これに続く「国連婦人の10年」における取り組みのなかで、女性の就業が顕在化するようになってきたことが伺える（第2-1図）。

第2-1図 有業者、有業率、潜在的有業率の推移

第2-1図 有業者、有業率、潜在的有業率の推移



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

1 女性の就業の変化

(1) 女性の就業意欲の変化について

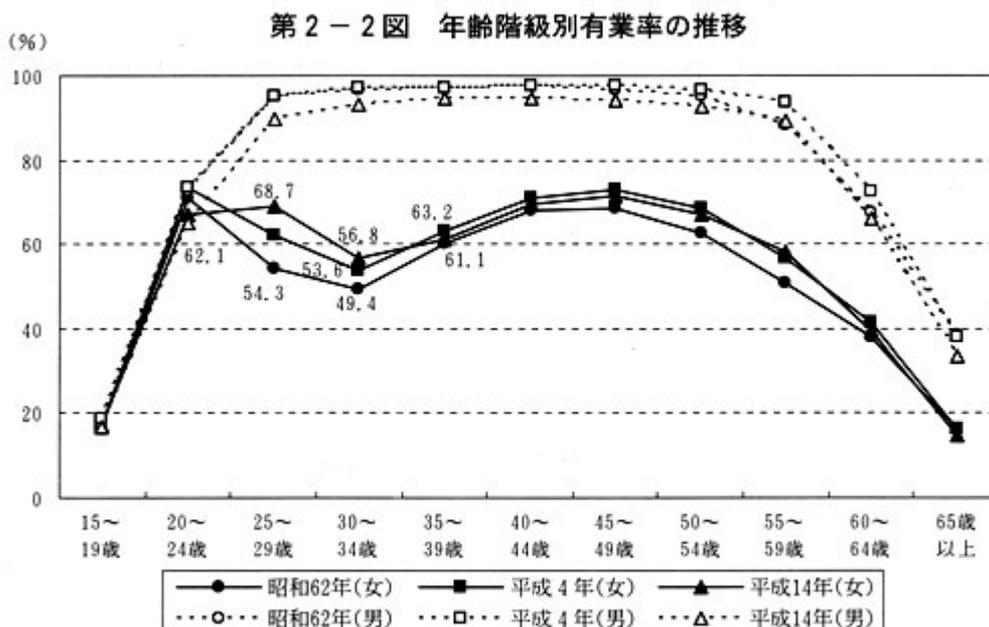
(高まる若年女性の就業意欲、若年男性は低下)

次に、年齢階級別の女性の有業率について昭和62年、平成4年、平成14年で比較すると、有業率が低い25～29歳層（54.3%→62.1%→68.7%）、30～34歳層（49.4%→53.6%→56.8%）における上昇が目立つ。しかし、昭和62年から平成4年ではいずれの年齢階級層も上昇がみられる一方で、平成4年から平成14年の間に35～54歳層は低下しており、特に35～39歳層では2.1%ポイントの低下となっている（第2-2図）。

同様のことを潜在的有業率についてみると、女性は、25～64歳までの各年齢階級で上昇している。平成4年以降男女ともに年齢計の有業率が低下するなかで、40歳以上についても、女性の潜在的有業率は上昇しており、女性が就業に対して積極的な意欲を有していることがわかる。

一方、男性については各年齢階級で有業率は低下、潜在的有業率についてもほとんどの年齢階級で低下しており、女性とは対照的な動きとなっている。昭和62年から平成14年までの潜在的有業率の変化をみると、25～29歳層では、女性の潜在的有業率は7.0%ポイント上昇しているのに対し、男性は1.0%ポイント低下している等、特に25～34歳層という若い年代層において男性の就業意欲が低下する中で女性の就業意欲は高まるという動きが目立つ（第2-2図、2-3図）。

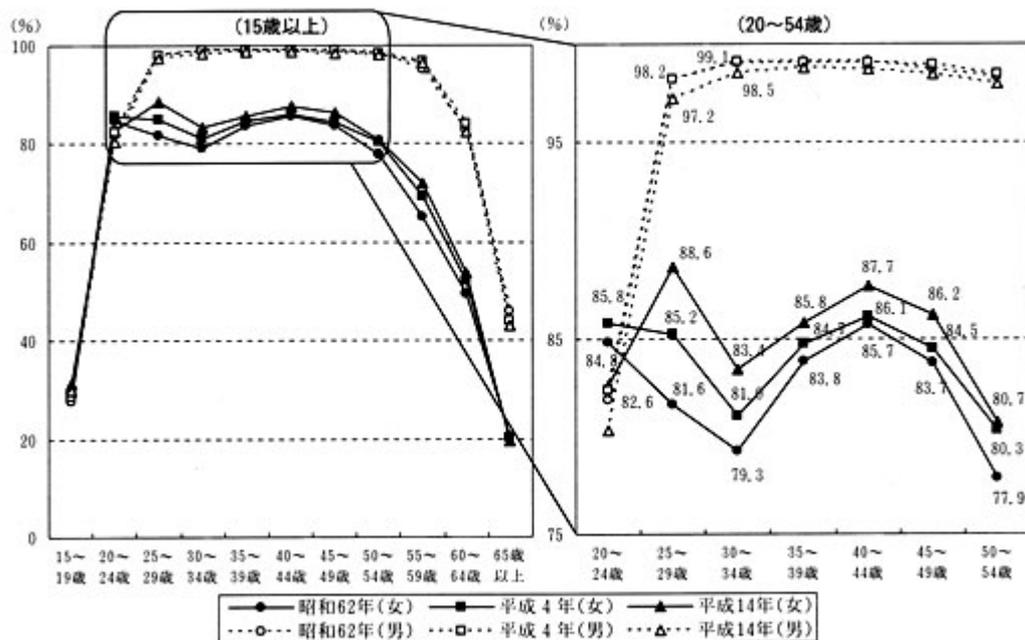
第2-2図 年齢階級別有業率の推移



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」（昭和62、平成4、14年）

第2-3図 年齢階級別潜在的有業率の推移

第2-3図 年齢階級別潜在的有業率の推移



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」(昭和62、平成4、14年)

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

1 女性の就業の変化

(1) 女性の就業意欲の変化について

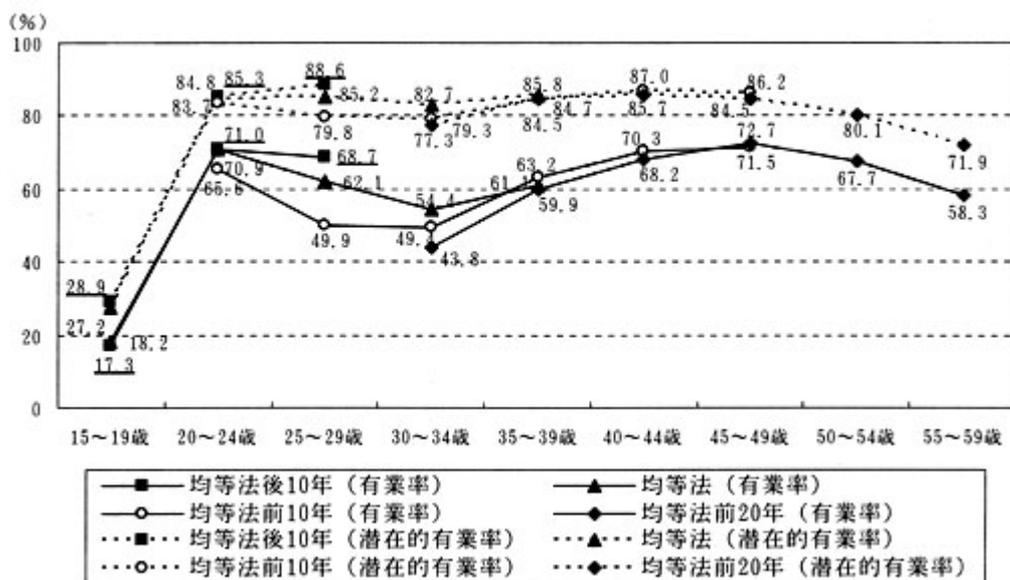
(若い世代ほど高まる女性の有業率と潜在的有業率)

次に、世代間の動きの違いをみるために、コーホート（同一世代に生まれた層）の比較（以下、「コーホート分析」という。）により同様のことをみる。これをみても女性の有業率はM字型の形状となっているが、有業率も潜在的有業率もいずれも概ねどの年齢でも若い世代ほど高くなっている。特に均等法前10年世代から均等法世代の変化は大きく、25～29歳時点と30～34歳時点の有業率と潜在的有業率を比較すると、有業率でそれぞれ12.2%ポイント、5.0%ポイント、潜在的有業率でそれぞれ5.4%ポイント、3.4%ポイントと大きく上昇している。しかし、35～39歳時点では均等法世代も、潜在的有業率は世代の中で最も高い値となっているが、実際の有業率は均等法前10年世代よりも低くなっている（第2-4図）。

男性についてもコーホート分析で同様のことをみると、有業率も潜在的有業率もいずれも女性のように世代間の顕著な差は認められず、年齢にかかわらず高い水準にある。しかし、25～29歳層についてはコーホート分析によっても潜在的有業率の低下が他の年齢層に比べ大きくなっている。

第2-4図 女性の有業率・潜在的有業率（コーホート）

第2-4図 女性の有業率・潜在的有業率（コーホート）



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」（昭和52、57、62、平成4、9、14年）

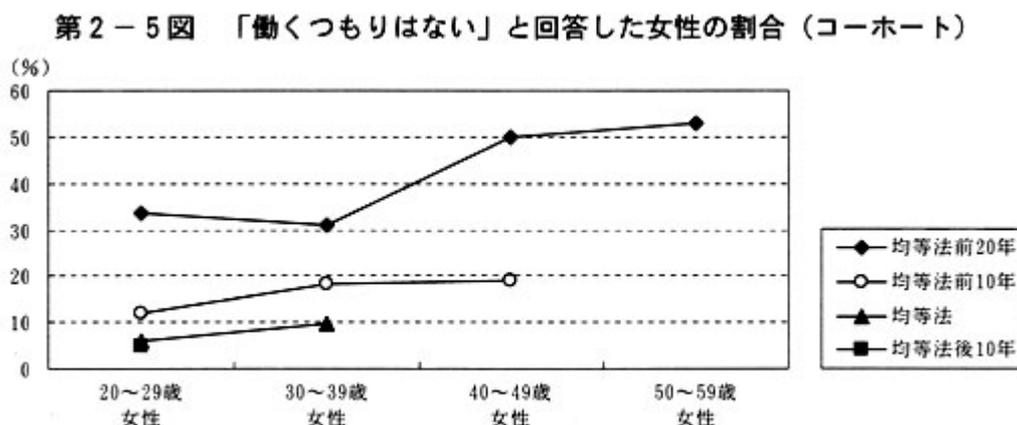
II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

1 女性の就業の変化

(1) 女性の就業意欲の変化について (高まる女性の就業希望)

女性については、現在働いていない女性についても若い世代ほど就業意欲が高いことは意識調査からもみることができる。すなわち、現在働いていない女性のうち「働くつもりはない」と回答した者の割合は、年齢が若いほど低く、また、同じ年齢でも若い世代ほど低くなっている。例えば均等法前20年世代については「働くつもりはない」としたのは30～39歳で30.8%であるのが均等法前10年世代では18.1%、均等法世代では9.7%とかなり大きな違いが見られる（第2-5図）。

第2-5図 「働くつもりはない」と回答した女性の割合（コーホート）



資料出所：内閣府「婦人に関する意識調査」（昭和47年）、「婦人の就業に関する世論調査」（昭和58年）、
「男女平等に関する意識調査」（平成4年）、「男女共同参画に関する世論調査」（平成14年）

このように、女性の就業を積極的にとらえる意識の変化が世代を追うにつれ高まりを見せている。

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

1 女性の就業の変化

(1) 女性の就業意欲の変化について

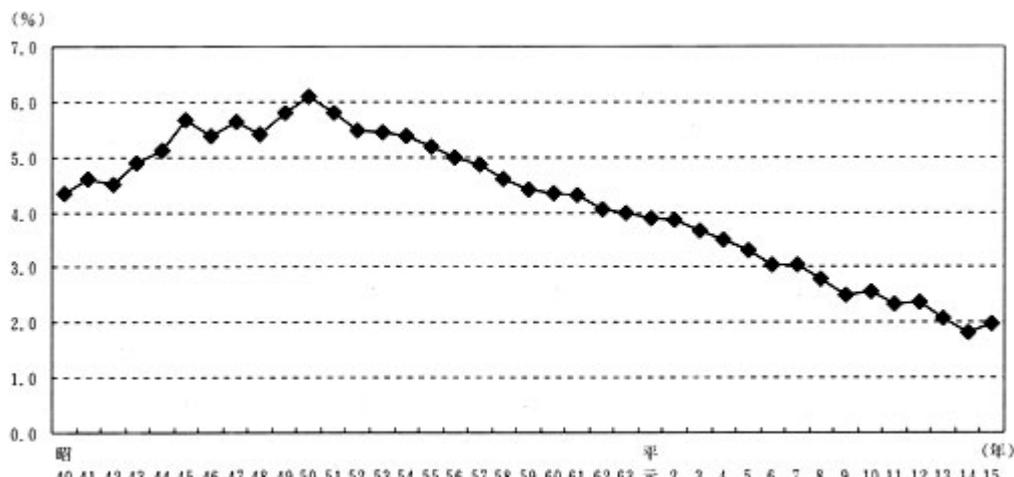
(M字型カーブの解消に見込まれる労働力人口の増加は112万人)

我が国の女性の労働力率を年齢階級別にみると、20～24歳層と45～49歳層を左右のピークとし、30～34歳層をボトムとするM字型カーブを描いているのは、学校卒業後就職した後、出産・子育てを機に労働市場から退出し、子育てが一段落してから再び働き始める女性が多いことを示しており、出産・子育ては女性の就労に大きな影響を与えている。一方、先にみたように、女性の就業希望そのものは出産・子育て期も高く、様々な理由で就業希望が実現できずにいるため、現実にはこのようなM字型カーブでの就業となっている。

こうした就業希望が実現できることとなれば少子高齢社会の担い手の確保にもつながるものである。仮に、潜在的に就業希望を有する女性の就業が実現した場合、平成14（2002）年現在では、815万人の増加が見込まれ、この場合の労働力率は昭和30年（56.7%）の水準を上回る63.0%となる。ちなみに、他の先進国との比較でみるとスウェーデン（76.1%：2002年）を下回るもののアメリカ（60.1%：2001年）並みとなる。また、就業希望の完全な実現に至らなくても、仮に他の先進諸国並みにM字型が解消された場合、すなわち、M字のボトムが解消され、労働力率のピークとピークを結んだ年齢階級別労働力率が実現した場合、どの程度の労働者が労働市場に参加できるのかを試算すると、平成15（2003）年現在で112万人の労働力人口が確保されることになる。この場合の労働力率は50.3%とバブル期の頃の労働力率水準であるが、このようにM字型カーブの解消により見込まれる労働力率を算出し、その推移をみると、女性の15歳以上人口全体に対する比率で示すと第2-6図にあるとおり、昭和50年の6.1%をピークに直線的に低下が続き、平成15年には2.0%まで下がっている。この低下傾向が今後も同じように推移すれば、平成29年（2017年）には、M字は解消されることになる。また、年齢階級別にM字型カーブ解消により見込まれる労働力人口（実数）の推移をみると25～29歳層については急速に減少しているところであるが、なお30～34歳層と35～39歳層の比較的若い層があわせて100万人以上であり、今みられる傾向を維持することができれば、若い層の働き手の確保にもつながることが期待できる（第2-7図）。

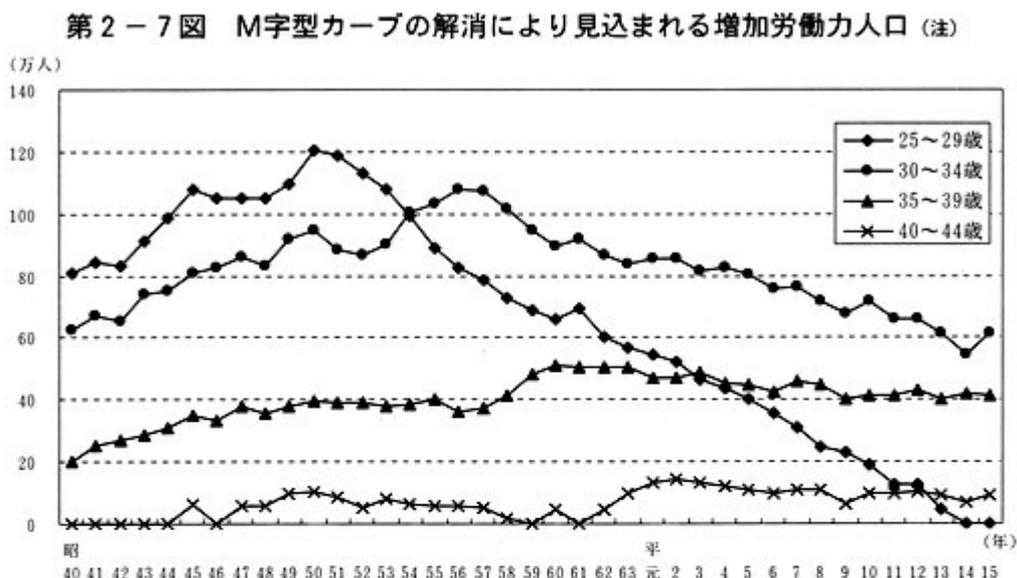
第2-6図 M字型カーブの解消により見込まれる増加労働力率の推移（注）

第2-6図 M字型カーブの解消により見込まれる増加労働力率の推移 (注)



資料出所：総務省統計局「労働力調査」より厚生労働省雇用均等・児童家庭局試算

第2-7図 M字型カーブの解消により見込まれる増加労働力人口 (注)



資料出所：総務省統計局「労働力調査」より厚生労働省雇用均等・児童家庭局試算

注) M字型カーブの解消により見込まれる増加労働力率、増加労働力人口の推計の方法

M字カーブについて

左右のピークにあたる年齢階級の労働力率 P1、P2

ピークに挟まれた谷の各年齢階級の労働力率 R、労働力人口 L、階級の個数 N

谷が解消された場合の各年齢階級の労働力率 R'

とする。

谷が解消された場合の、i番目の年齢階級の労働力率R' iは

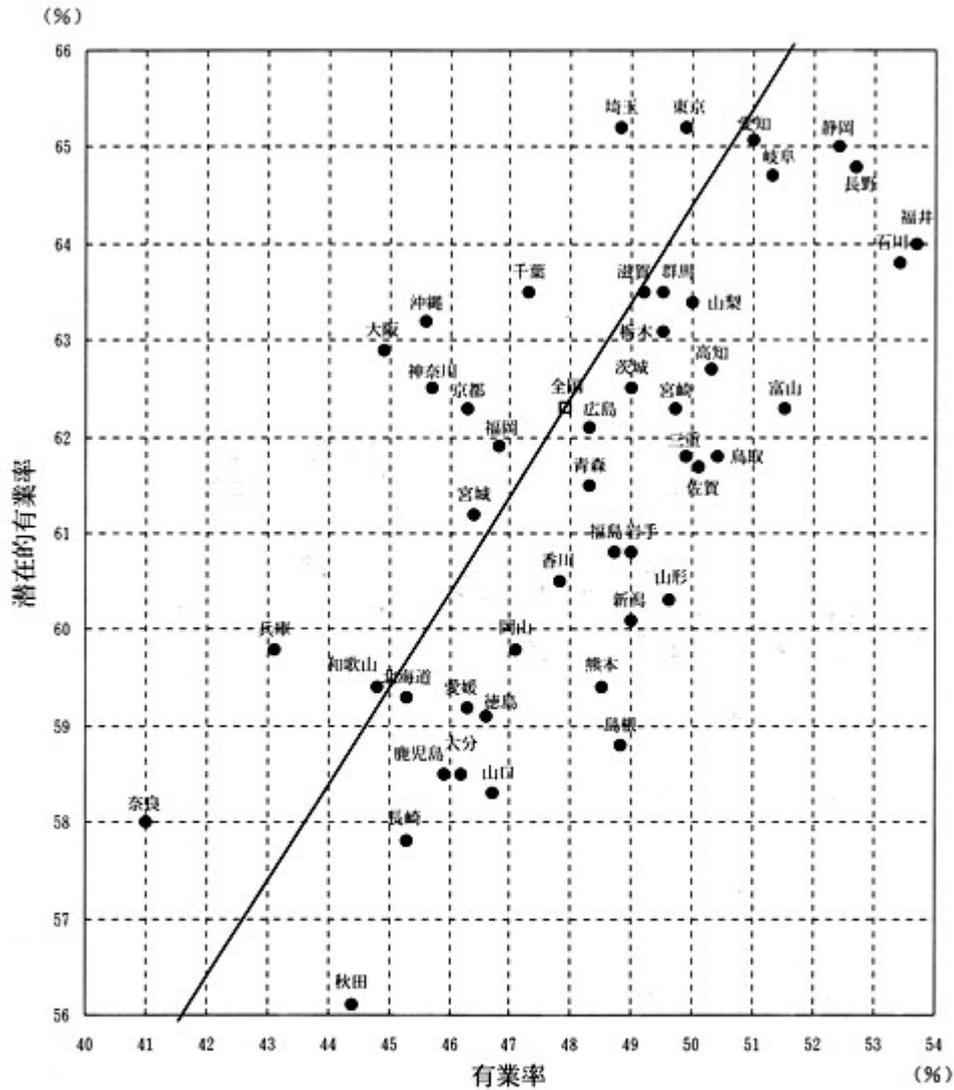
$$R' i = P1 - (P1 - P2) / (N + 1) \times i$$

谷が解消された場合に増加する各年齢階級の労働力人口は

$$(L / R) \times (R' - R)$$

<参考 都道府県別女性の有業率及び潜在的有業率>

<参考 都道府県別女性の有業率及び潜在的有業率>



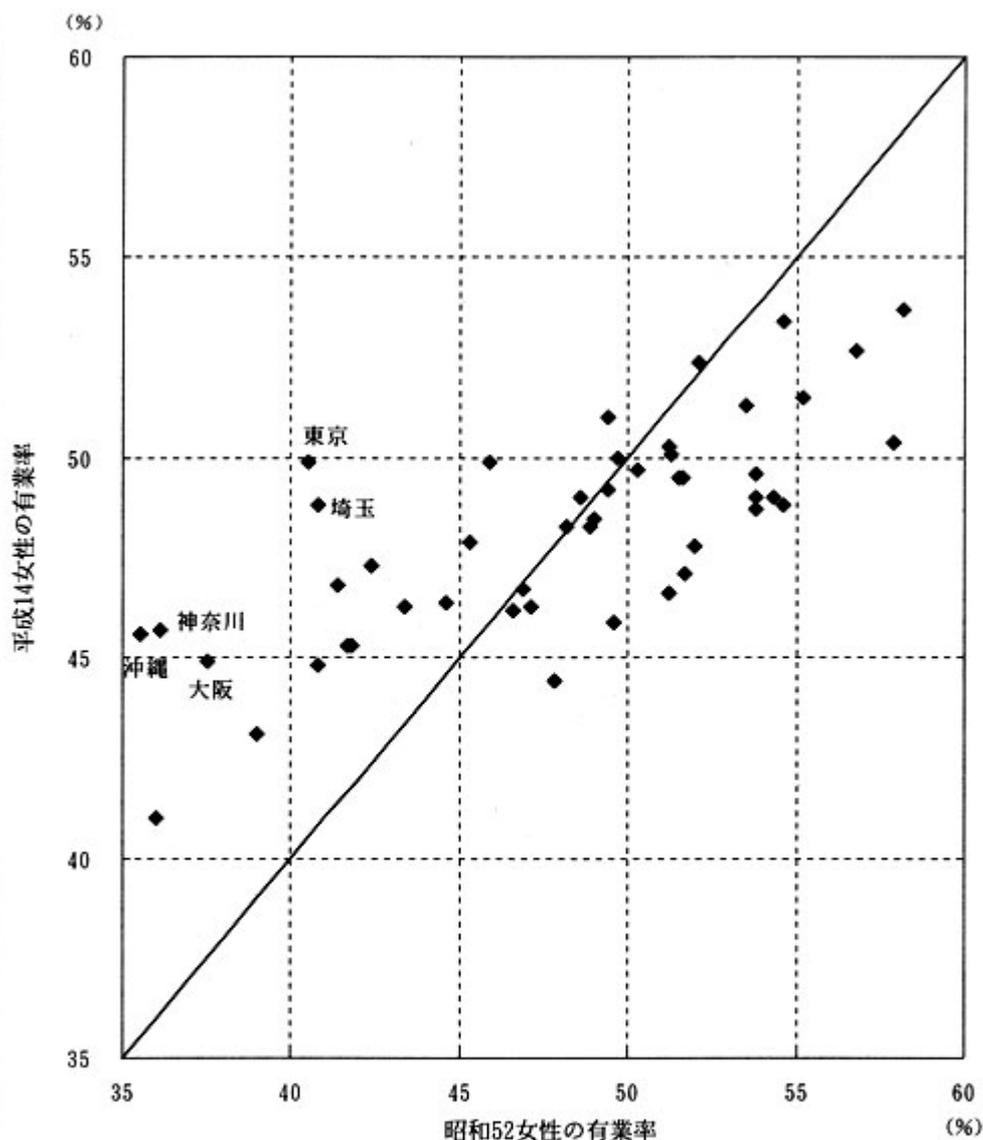
資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」(平成14年)

女性の有業率と潜在的有業率の関係を都道府県別にみると、概して大都市部で全国平均の有業率と潜在的有業率の差(14.4%ポイント)を上回っている。これは、大都市部の方が就業の希望が実現されにくくなっていることを示している。

女性の有業率と潜在的有業率の関係を都道府県別にみると、概して大都市部で全国平均の有業率と潜在的有業率の差(14.4%ポイント)を上回っている。これは、大都市部の方が就業の希望が実現されにくくなっていることを示している。

<参考 都道府県別女性の有業率の変化>

<参考 都道府県別女性の有業率の変化>



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」(昭和52、平成14年)

女性の有業率の変化を都道府県別にみると、大都市部で有業率が上昇する一方、家族従業者の減少等により、有業率が低下する県もあり、地域間の格差は縮小している。都道府県別の女性の有業率は昭和52年には35.5～58.2%の範囲に分布していたが、平成14年には40.8～53.7%に範囲が縮小されている。

女性の有業率の変化を都道府県別にみると、大都市部で有業率が上昇する一方、家族従業者の減少等により、有業率が低下する県もあり、地域間の格差は縮小している。都道府県別の女性の有業率は昭和52年には35.5～58.2%の範囲に分布していたが、平成14年には40.8～53.7%に範囲が縮小されている。

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

1 女性の就業の変化

(2) 就業分野、就業形態の実態と変化について

1) 産業、職業別にみた特徴

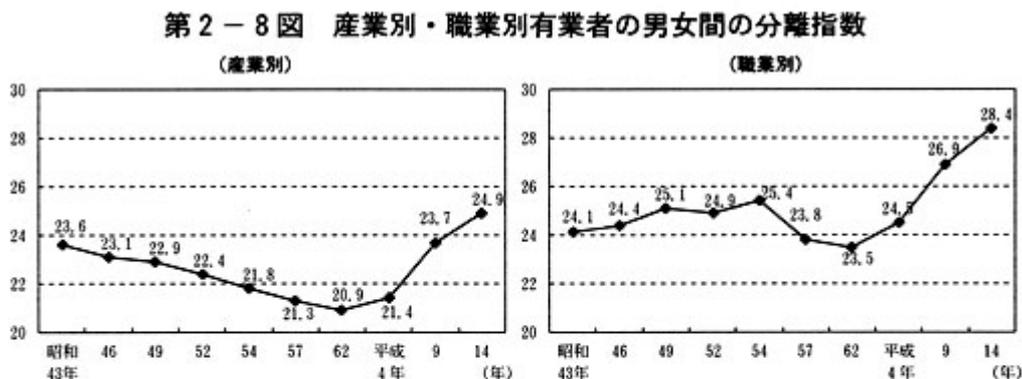
(職務分離は拡大傾向)

産業構造の変化とともに就業分野には変化が生じるが、男女別の産業別、職業別就業分野の相違は全体としてどのような傾向にあるのであろうか。こうした変化をとらえるため、アメリカでは分離指数を用いた分析が行われており、以下、これにより概況をみていくこととする。

男女間の分離指数とは、産業や職業など何らかの属性について男性の分布と女性の分布を一致させるためにどの程度の割合の労働者が職を変えなければならないかを百分率で示すもので、数値が大きいほど分離度が高いことを意味し、男女の分布が完全に一致するとき0になる。

測定の結果は第2～8図のとおりであり、産業別、職業別のいずれについても昭和62年以降分離指数は上昇しており、男女間の職務分離が拡大する傾向にあることがわかる。

第2～8図 産業別・職業別有業者の男女間の分離指数



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」より厚生労働省雇用均等・児童家庭局試算

注) 分離指数の計算方法

$$\text{分離指数} = \Sigma (| P f - P m |) / 2$$

P f = 女性有業者総数に占める各職業（各産業）の女性有業者数の構成比（％）

P m = 男性有業者総数に占める各職業（各産業）の男性有業者数の構成比（％）

職業及び産業の分類は大分類をベースに一部を統合した区分を用いて算出している。

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

1 女性の就業の変化

(2) 就業分野、就業形態の実態と変化について

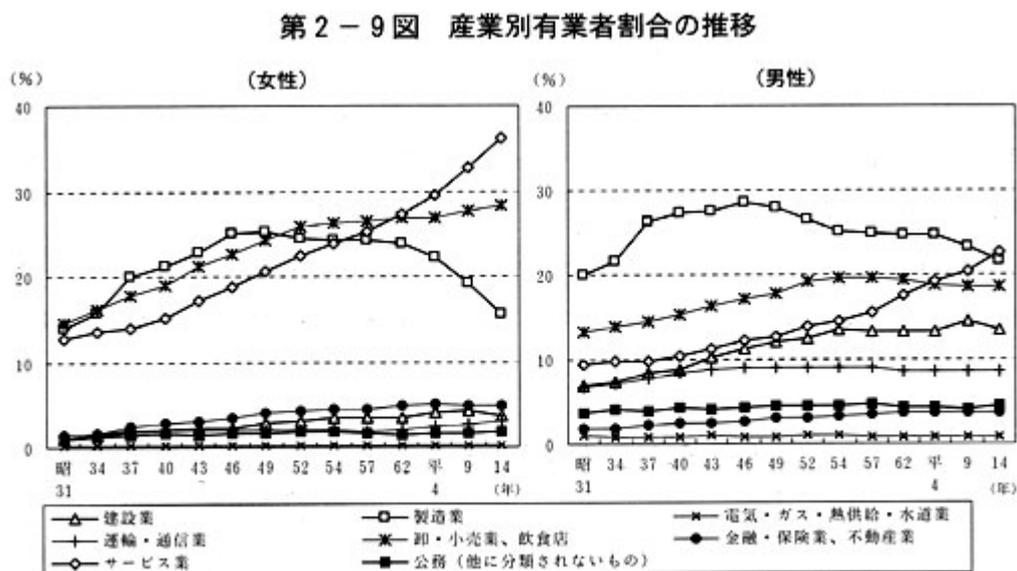
1) 産業、職業別にみた特徴

(社会保険、社会福祉分野で高まる女性比率)

それでは、具体的にどのような産業又は職業で男女の就業分野の違いが拡大しているのでしょうか。

まず、就業構造基本調査により産業別の動向をみると、有業者の割合は男女とも製造業が昭和46年以降少しずつ低下し、平成4年以降低下のテンポが高まっている。その一方、サービス業は男女ともその割合が高まる傾向にあり、女性の上昇テンポが著しい。卸売・小売、飲食店は、昭和52年までは男女とも有業者割合は上昇していたが、男性は昭和52年以降横ばい状態となり、女性のみ緩やかながら上昇傾向が続いている（第2-9図）。

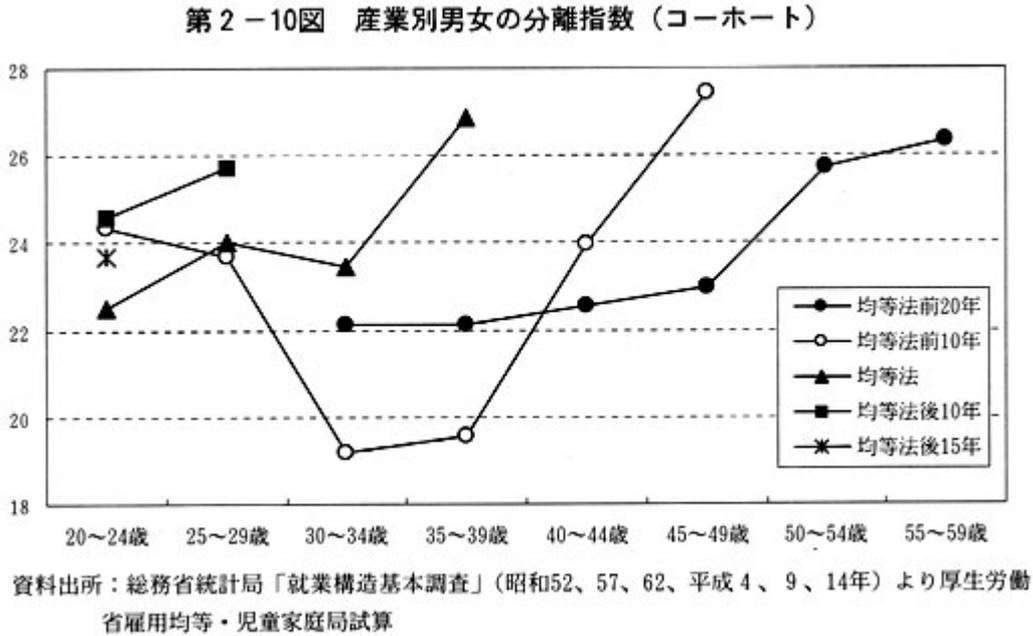
第2-9図 産業別有業者割合の推移



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」

このような産業別動向から、有業者割合の男女差が最も大きいのがサービス業と考えられるため、サービス業の中でも女性の有業者がどのような分野で増加に寄与しているのかをみることにした。産業中・小分類が把握できる国勢調査によれば、平成2年から7年の間の女性のサービス業就業者は15.7%伸びているが、これを100とすると、うち28.6%が医療業（平成2年のサービス業に占める割合22.9%、平成7年の対前回増加率19.6%）による増加で説明でき、社会保険・社会福祉の17.3%（同7.8%、34.9%）をあわせると5割近くが説明できる。また、これらの業種の労働者割合は男女差が大きいことからこうした動向が影響していると見られる。なお、産業別の職務分離の状況を世代別にみると、特に若い世代ほど分離度が小さいという傾向はみられず、全体的に年齢が高くなると男女間の産業の分離が大きくなる傾向がある（第2-10図）。

第2-10図 産業別男女の分離指数（コーホート）

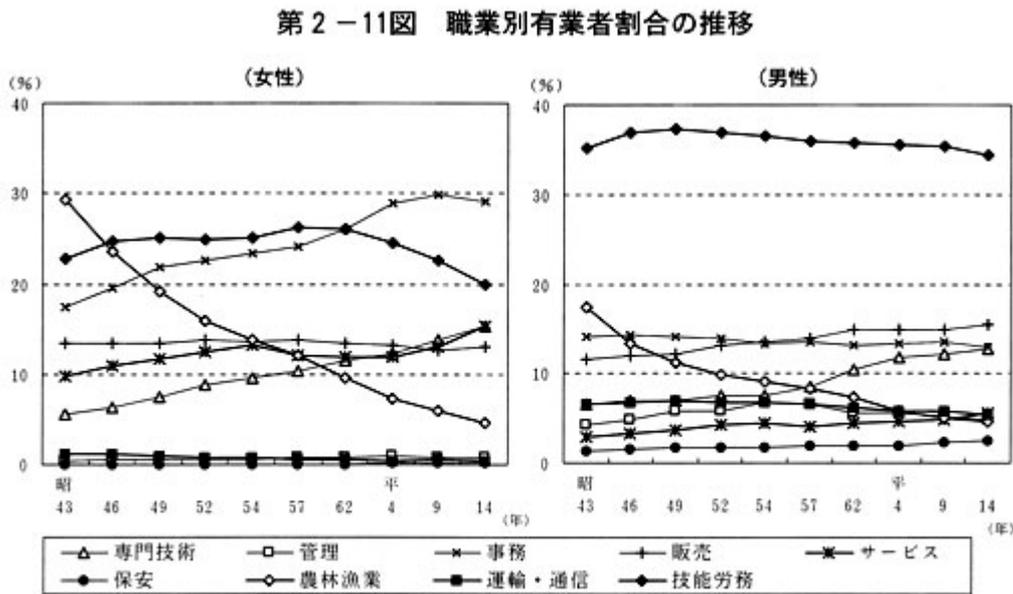


次に、職業別にも同様にその内訳をみると、

- 1)男性については横ばい傾向にある事務従事者の割合が、女性については高まっていること、
- 2)男性は横ばいである技能労務者が女性については昭和62年以降その割合が低下していること、

という違いはあるが、専門的・技術的職業従事者、サービス職業従事者は男女とも割合が上昇している（第2-11図）。

第2-11図 職業別有業者割合の推移



(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

1 女性の就業の変化

(2) 就業分野、就業形態の実態と変化について

1) 産業、職業別にみた特徴

(国際的には小さい我が国の男女別職務分離)

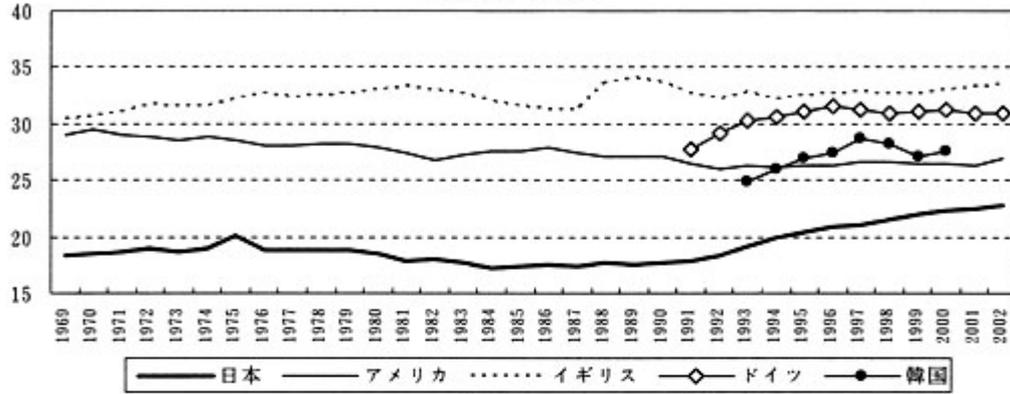
次に参考までに男女間の職務分離の国際比較を、産業別、職業別の分離指数の推移により示すと、単純な比較は慎重を期すべきであるが、産業別では、国際的に分離度が大きいのはイギリス、ドイツ等であり、日本は最近上昇しつつあるも、なお、これらの国に比べて小さい。また、職業別に見ても産業別と同様日本の分離度は相対的に小さくなっている（第2-12図）。

職務分離が生じるのは職業意識、固定的役割分担意識等に基づく職業選択、労働市場の状況の他、雇用機会の均等の状況等様々な要因が考えられるが、今後の動向を注目したい。

第2-12図 職務分離の国際比較

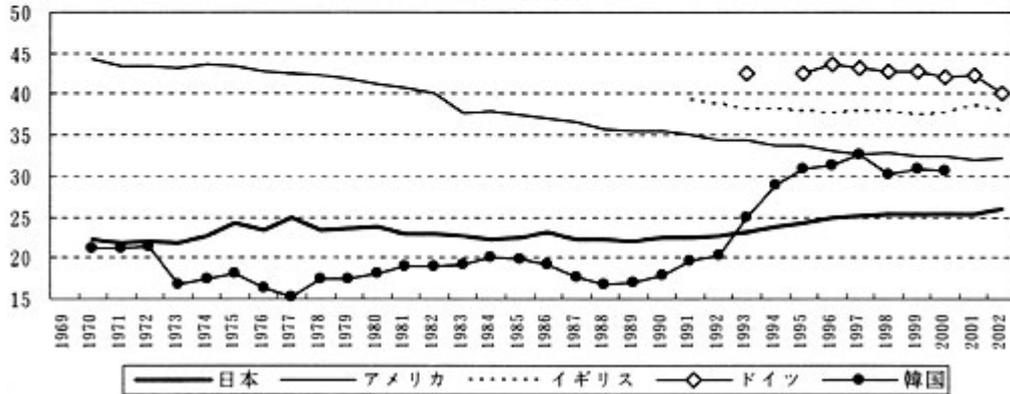
第2-12図 職務分離の国際比較

<産業別雇用者>



注) ドイツは1995年以降、イギリスは1988年以降、それぞれ産業分類が変更されているので、それ以前と接続しない。

<職業別雇用者>



注) 韓国については1993年以降職業分類が変更されているので、それ以前と接続しない。

資料出所：LABORSTA (an International Labour Office database on labour statistics operated by the ILO Bureau of Statistics) より厚生労働省雇用均等・児童家庭局試算

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

1 女性の就業の変化

(2) 就業分野、就業形態の実態と変化について

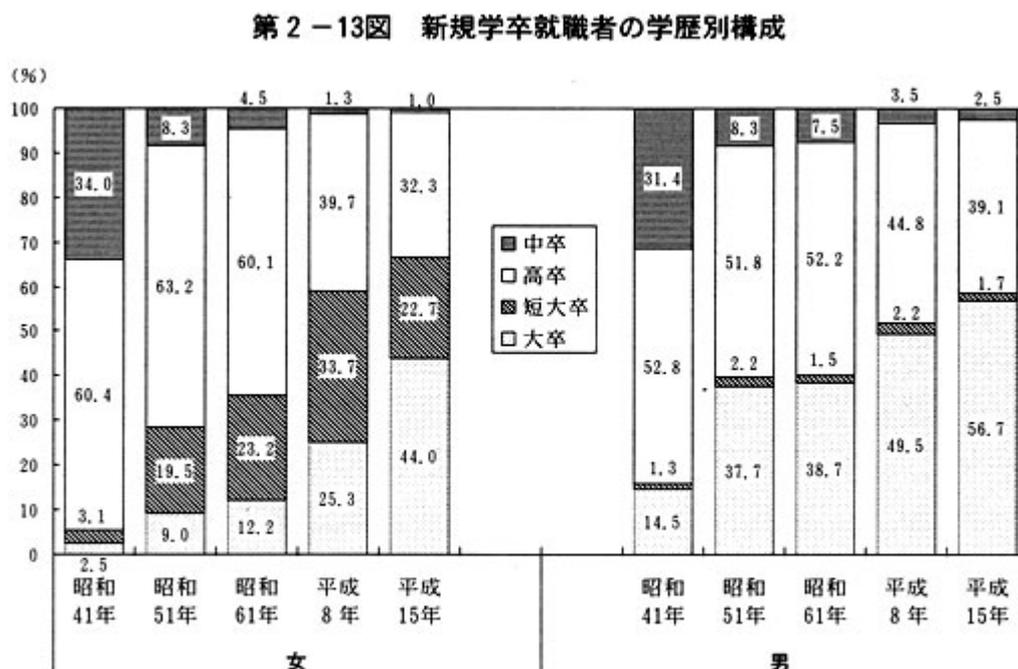
2) 新規学卒者の産業、職業別にみた特徴 (高学歴化の進展)

新規学卒就職者の学歴別構成をみると、均等法施行20年前の昭和41年には、男女とも中学校卒業者が約3割、高等学校卒業者は女性の約6割、男性の約5割を占めており、短大卒以上の者は女性の5.6%、男性の15.8%、大卒に限ると女性は2.5%、男性は14.5%であった。そして、短大卒以上の男女比をみてみると、女性は3人に1人、大卒に限ると女性は6人に1人にすぎなかった。

その後高学歴化の進展の中で、男女差は縮小しており、昭和51年の時点で新規学卒就職者のうちで短大以上の者の比率は女性が約3割、男性は約4割となり、平成15年になると短大卒以上の新規学卒就職者は女性が193,761人、66.7%、男性が177,372人、58.4%と、短大卒以上で見れば人数、割合とも女性が男性を上回っている。しかし、大卒者についてみると、女性は44.0%、男性は56.7%と男女差は縮小したとはいえ、なお男性の方が高い比率となっている（第2-13図）。

この他、最近では、男女とも大学院等に進学する者の割合も上昇している（第2-14図）。

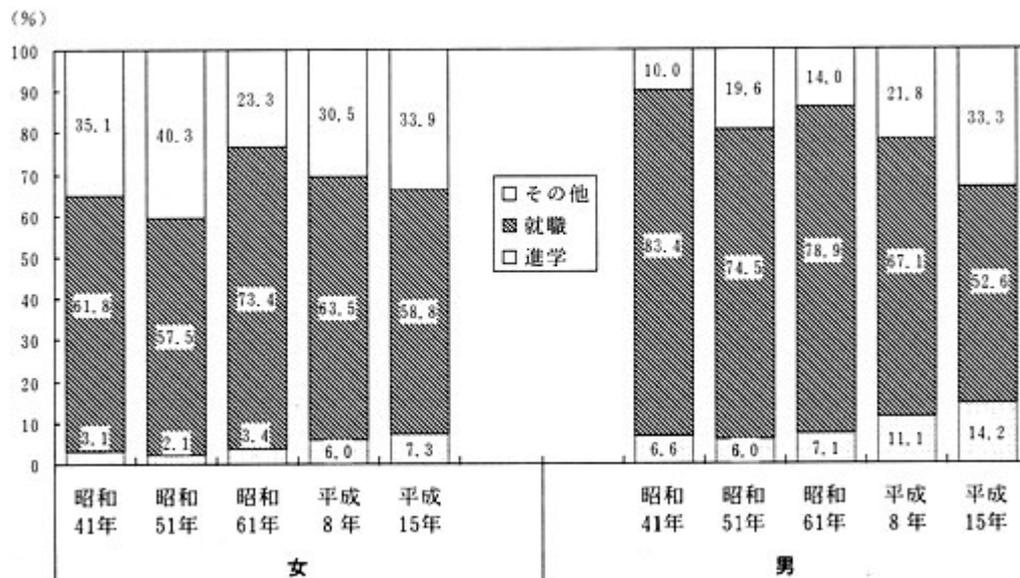
第2-13図 新規学卒就職者の学歴別構成



資料出所：文部科学省「学校基本調査」（昭和41、51、61、平成8、15年）

第2-14図 大卒者の進学・就職状況

第2-14図 大卒者の進学・就職状況



資料出所：文部科学省「学校基本調査」(昭和41、51、61、平成8、15年)

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

1 女性の就業の変化

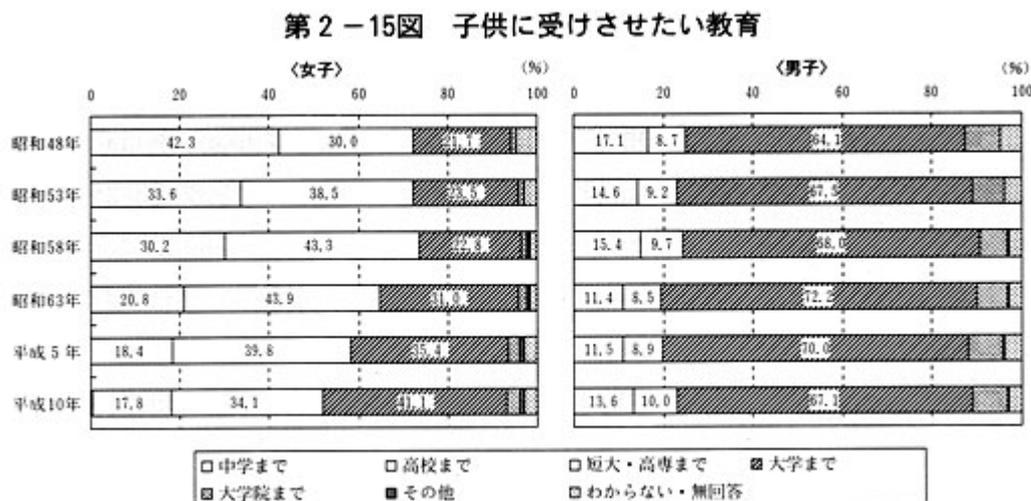
(2) 就業分野、就業形態の実態と変化について

2) 新規学卒者の産業、職業別にみた特徴

(女子は、進学を仕事につなげたいと思っている)

高学歴化の進展の下での男女の学歴差の縮小の背景をNHK「現代日本人の意識構造」により探ると、親が子どもに受けさせたい教育について「大学まで」とする者の割合は、男子については昭和48年以来65～70%で推移し、昭和63年以降やや減少傾向にあるのに対し、女子については昭和48年の21.7%から平成10年の41.1%へと大きく上昇している（第2-15図）。

第2-15図 子供に受けさせたい教育

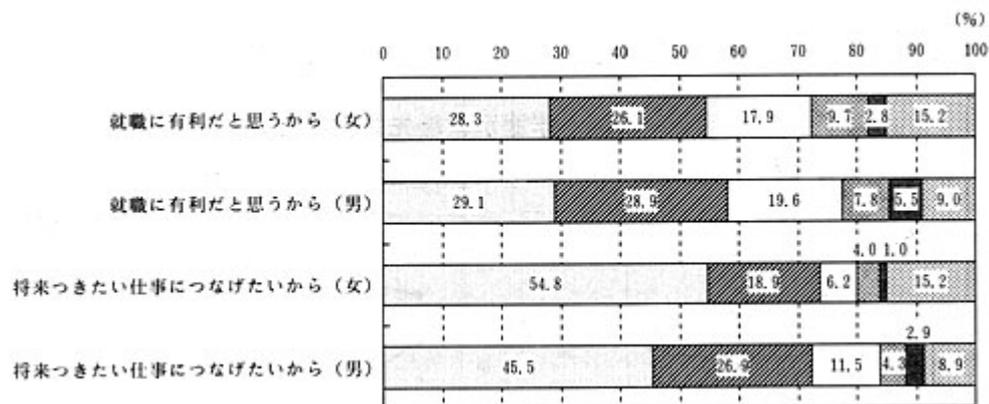


資料出所：NHK「現代日本人の意識構造」（昭和48、53、58、63、平成5、10年）

また、ベネッセ未来教育センターの「モノグラフ・高校生」（平成11年）により高校2年生の大学や短大へ進学したい理由をみると、「就職に有利だと思う」については男女とも7割以上の者が「そう思う」と回答し、「将来つきたい仕事につなげたい」について「とてもそう思う」とする者の割合は女子生徒が男子生徒を約10%ポイント上回っており、女子の方が進学を将来の仕事につなげたいとする考えが強いことがわかる（第2-16図）。

第2-16図 大学や短大へ進学したい理由（高校2年生の意識）

第2-16図 大学や短大へ進学したい理由（高校2年生の意識）



II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

1 女性の就業の変化

(2) 就業分野、就業形態の実態と変化について

2) 新規学卒者の産業、職業別にみた特徴

(新規大卒者の職務分離は縮小)

次に、新規学卒者の就職先について概観する。なお、以下ではとりあえず、大卒と高卒についてみることにする。学歴別の新規学卒者の就職先が男女間で産業別、職業別にみてどのようになっているのか先ほどと同様分離指数でみると、

1)産業別、職業別ともに大卒の方が高卒よりも分離指数が低く、かつ、長期的に低下傾向にあること、

2)しかし、産業別については、大卒は平成8年以降比較的低い水準で横ばいの状態となっていること、

3)高卒については、産業別、職業別ともに分離指数はやや上昇傾向にあること、

がわかる(第2-17図)。

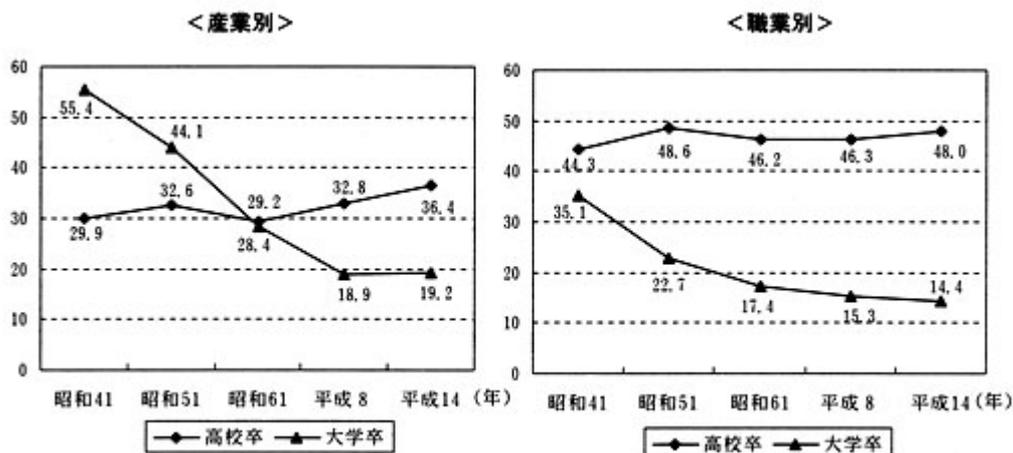
以下、産業別の状況を新規大卒者、新規高卒者の順にもう少し掘り下げてみる。

まず、新規大卒者についてであるが、分離指数は昭和41年(55.4)から平成8年(18.9)にかけて縮小し、その後は約20で推移しており、このことは、新規大卒者では就業分野の男女差はもともとは大きかったのが縮小し、最近では男女差が新規高卒者と比べ小さくなっていることを示している(第2-17図)。

就職先の産業別内訳をみると、昭和41年当時、女性の新規大卒者の7割以上がサービス業に集中しているという特異な状況であったが、平成15年には43.2%になり、一方、男性についてはサービス業に就職した者は昭和41年には16.0%であったのが、29.7%にまで上昇し、差が縮小していることによる影響が大きいと見られる。この他、卸売・小売、飲食店や製造業についても昭和41年当時、女性はそれぞれ6.5%、11.5%であったのが平成15年には17.9%、12.6%となる一方、男性について昭和41年当時、それぞれ18.8%、34.1%であったのが平成14年には22.0%、20.5%と差が縮小していることも分離縮小の要因として考えられよう(第2-18図)。

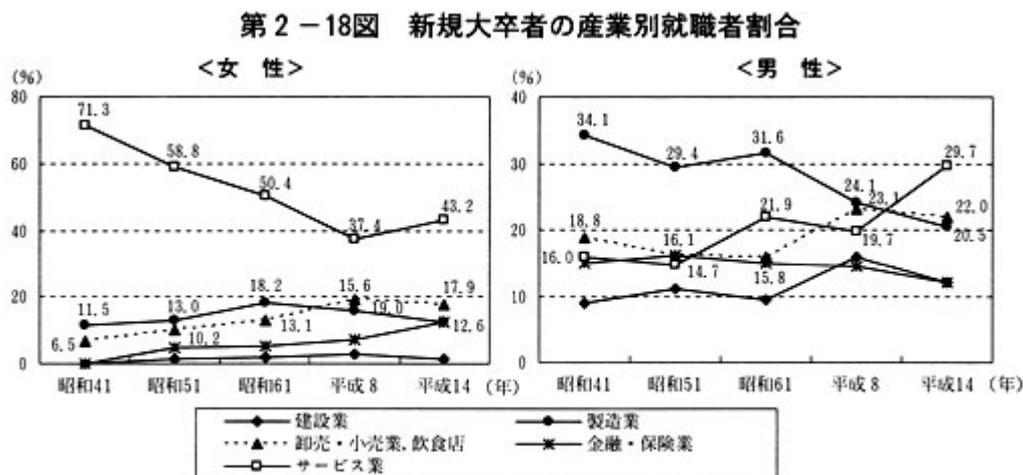
第2-17図 学歴別就職先の分離指数

第2-17図 学歴別就職先の分離指数



資料出所：文部科学省「学校基本調査」（昭和41、51、61、平成8、14年）より厚生労働省雇用均等・児童家庭局試算

第2-18図 新規大卒者の産業別就職者割合



資料出所：文部科学省「学校基本調査」（昭和41、51、61、平成8、14年）

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

1 女性の就業の変化

(2) 就業分野、就業形態の実態と変化について

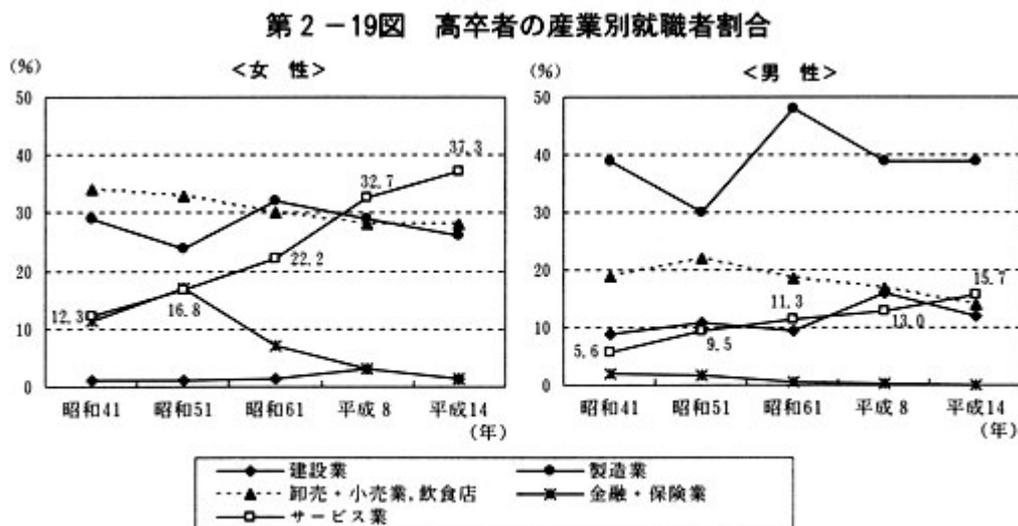
2) 新規学卒者の産業、職業別にみた特徴

(新規高卒者の産業別就職先の男女の分離はやや拡大)

次に、新規高卒者についてみると、分離指数によれば、平成2年以降上昇傾向がみられており、大卒とは逆に、産業別にみた男女間の就業分野の差がやや拡大傾向にあることがわかる（第2-17図）。

高卒で近年就業分野の男女差が拡大している背景を探るために就職先の産業別内訳をみると、男女で動きが異なっているのは建設業であり、変化度合いに差があるのはサービス業である。すなわち、新規高卒男子のうち、建設業に就職する者の割合は高まっているのに対し女子については低水準で横ばいとなっており、サービス業は男女ともその割合が高まっているが、女子は、例えば昭和61年から平成14年にかけて22.2%から37.3%へと15.1%ポイント上昇しているのに対し、男子はこの間11.3%から15.7%と4.4%ポイントの上昇にとどまっており、その差は大きい（第2-19図）。

第2-19図 高卒者の産業別就職者割合



資料出所：文部科学省「学校基本調査」（昭和41、51、61、平成8、14年）

サービス業には様々な種類があることから、国勢調査により小分類の動きをみてみると、新規高卒者の年齢に該当する15～19歳層では、社会保険、社会福祉事業分野で就業者の伸びが女子の就職者の増加、ひいては就職者割合の上昇に寄与しているとみられ、建設業への就業の男女差とあいまって、これが分離拡大に影響しているとみられる。

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

1 女性の就業の変化

(2) 就業分野、就業形態の実態と変化について

2) 新規学卒者の産業、職業別にみた特徴

(新規大卒者の職業別就職先の分離は縮小)

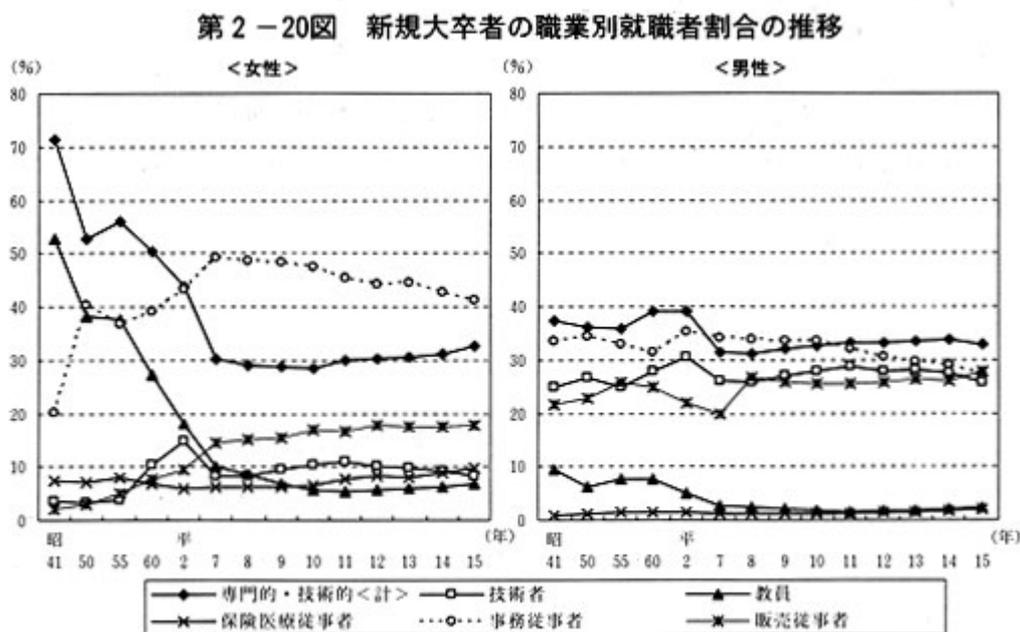
次に、産業別同様、職業別についても大卒者、高卒者の順に就職先の状況を見ることとする。

新規大卒者の職業別にみた男女の分離指数は、産業別と同様、昭和41年（35.1）から低下し平成14年には14.4まで低下している（第2-17図）。すなわち、新規大卒者については就業分野の男女差は縮小傾向にあることがわかる。

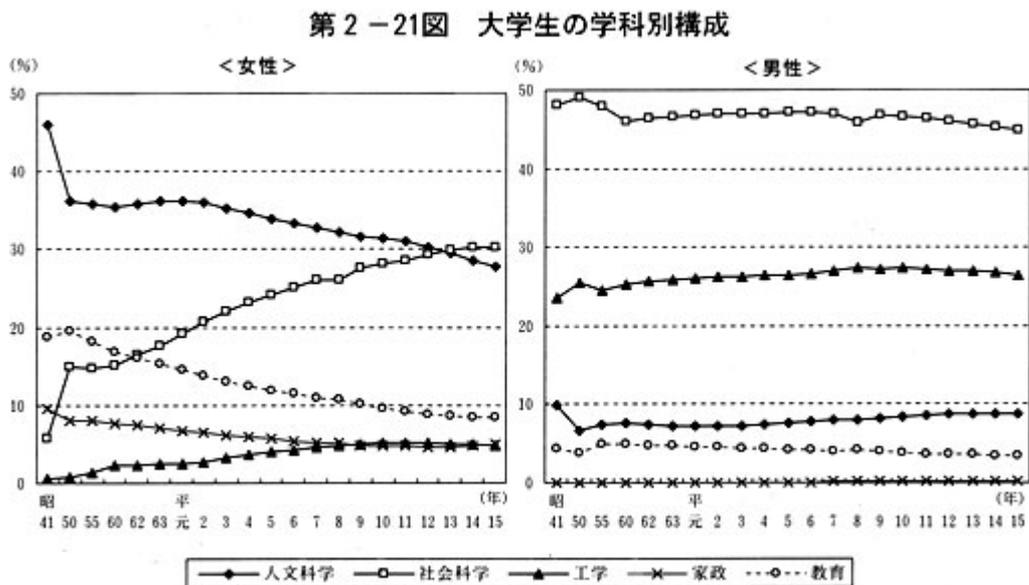
その要因を、文部科学省「学校基本調査」により男女それぞれの職業別就職者割合の推移から探ると、女性については、昭和41年には専門的・技術的職業に就く者の割合が71.4%と著しく高く、男性（37.3%）と比べても相当な違いであったのが、徐々に低下してきたことが影響していると考えられる。その当時、女性の新規大卒者の就職の52.7%を教員が占めており、均等法前20年世代の大卒女性の職域はかなり限られていたことがここからも伺える（第2-20図）。

大卒の場合は、進学した学部により就職先も相違が生じる。昭和41年当時と比べ、近年の大学生の学科別構成は、教育学部や人文科学系が減少し、社会科学系や工学系が増えるなど男女差は縮小傾向にあり、依然として差は大きいとはいえ、こうした動向も就業分野の縮小に影響していると思われる（第2-21図）。

第2-20図 新規大卒者の職業別就職者割合の推移



第2-21図 大学生の学科別構成



II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

1 女性の就業の変化

(2) 就業分野、就業形態の実態と変化について

2) 新規学卒者の産業、職業別にみた特徴

(新規高卒者の職業別の男女間の分離は高い水準で推移)

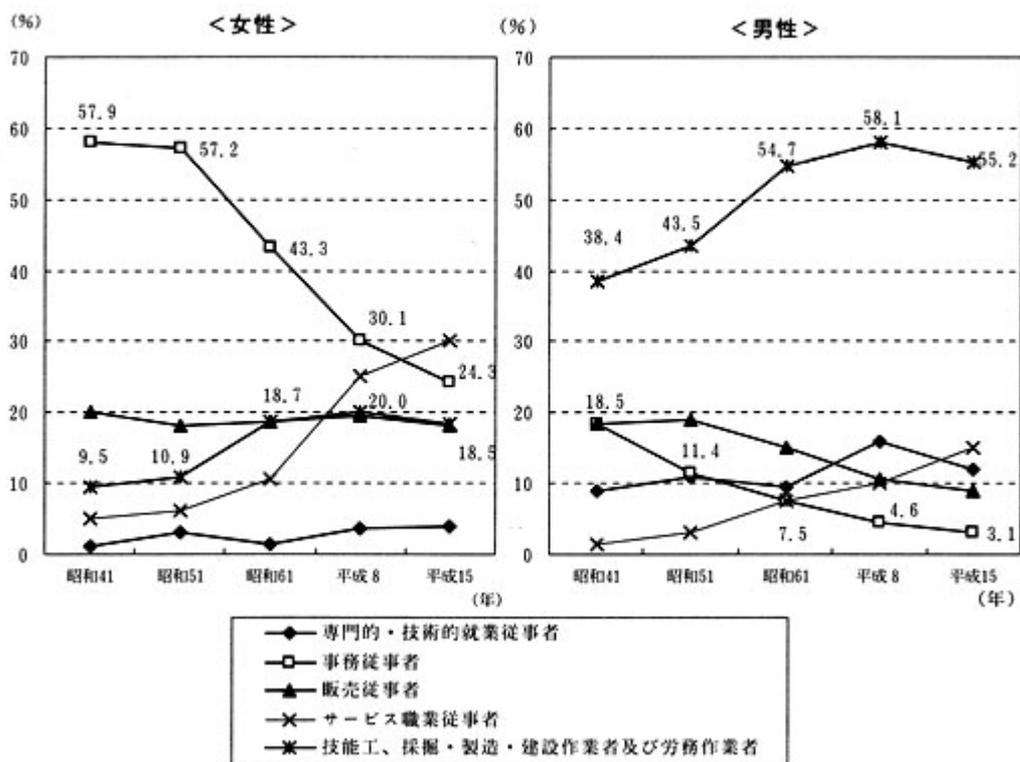
新規高卒者の職業別にみた男女の分離指数は45%前後で推移しており、あまり目立った変化は認められない(第2-17図)。

しかし、この間の職業別就職者割合は男女ともに内容面でかなりの変化がみられている。高卒女子については昭和41年には事務従事者が57.9%と6割近くを占めていたが、徐々に低下し、平成15年には24.3%となっている。事務従事者の割合が低下しているのは高卒男子についてもみられるが、もともとの割合が低く、変化度合いは高卒女子に比べ小さい。その一方、高卒女子も近年やや増加もみられるが技能工、採掘・製造・建設作業員及び労務作業員について高卒男子はその割合を高めており平成15年には55.2%となっている。

このように、高卒女子における事務従事者の減少と高卒男子における技能工、採掘・製造・建設作業員及び労務作業員の増加の効果が各々相殺された形で就業分野の相違度合いが総体的にほぼ定常状態となって表れているとみられる(第2-22図)。

第2-22図 新規高卒者の職業別就職者割合の推移

第2-22図 新規高卒者の職業別就職者割合の推移



資料出所：文部科学省「学校基本調査」（昭和41、51、61、平成8、15年）

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

1 女性の就業の変化

(2) 就業分野、就業形態の実態と変化について

2) 新規学卒者の産業、職業別にみた特徴

(若い世代の女性ほど進む新規学卒者のパートタイム就職)

以上、みてきたように新規大卒者については若い世代ほど就業分野の男女差は縮小しつつある。しかし、これを雇用形態別にみると別の面が見えてくる。

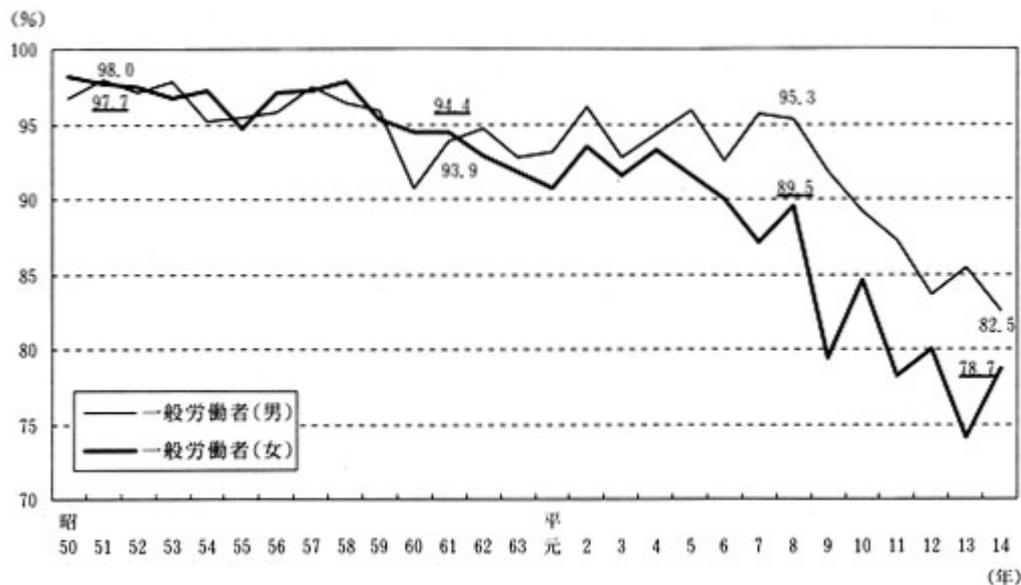
新規学卒者について雇用形態別（一般労働者、パートタイム労働者別）に入職状況をみると、男女ともに昭和58年頃から一般労働者で入職する者の割合が低下し、パートタイムでの入職者の割合が上昇し、平成8年以降その変化度合いが高まっている。このことは、世代別には、若い世代ほど新規学卒者がパートタイムで就職していることを意味しており、男女差も表れている（第2-23図）。すなわち、均等法前10年世代が新規学卒者として就職した昭和51年頃は女性の97.7%、男性の98.0%とその大半が一般労働者として就職していたのが、均等法世代の就職時期の昭和61年になると、女性94.4%、男性93.9%となり、均等法後10年世代になると男性は95.3%と一般労働者としての入職者割合は高まったが、女性は89.5%と90%を割り込んだ。更に最近になると男性も82.5%、女性については78.7%と、若い世代ほど、一般労働者ではなく、パートタイム労働者として入職している。そして、一般労働者で就職する者の割合の男女差は上がり下がりしつつもやや拡大傾向を示している。

この動きを新規大卒者と新規高卒者に分けてみると、いずれもパートタイム労働者で就職する者の割合は上昇しており、例えば、直近時点の平成14年でみて、高卒者の男女差は10.3%ポイントとなっており、高卒女性の上昇が著しい（第2-24図）。

新規高卒者において男女ともパートタイムで就職する者の割合が高まっているという傾向は、事業所規模を問わず把握できる総務省統計局「就業構造基本調査」においても確認できるが、職業安定業務統計及び学校基本調査における新規高卒就職者数と雇用動向調査の一般労働者として就職した者の人数がほぼ同水準となっていることから、高校在学中に就職を決められず高校を卒業し無業となった者も相当数がパートタイム労働という形で就職しているとみられる。

平成8年から14年の間に新規高卒のパートタイムの女性労働者数は74.8%伸びているがこれは卸売・小売、飲食店での増加が主な要因である。高卒女性のパートタイム労働者全体の増加率を100%として産業別に寄与率を求めると、121.4%が卸売・小売業、飲食店（平成8年の産業別構成割合59.6%、平成14年までの増加率152.2%）となっており、これを企業規模別に寄与率をみると、35.3%が5～29人規模（平成8年の規模別構成割合17.5%、平成14年までの増加率150.8%）となっている。一方、男性の高卒パートタイム労働者は平成8年から14年の間に180.8%伸びているが、これも女性と同様卸売・小売、飲食店での増加が主な要因である。高卒男性のパートタイム労働者全体の増加率を100%として産業別に寄与率を求めると、92.7%が卸売・小売、飲食店（平成8年の産業別構成割合60.3%、平成14年までの増加率278.0%）となっている。また、厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」においては新規学卒者の「パートを選んだ理由」は把握できないが、新規高卒者の年齢に該当する15～19歳層についてみると、「正社員として働ける会社がないから」を挙げる者が女性について平成7年の6.8%から平成13年の10.1%へ増加し、男性については平成7年の1.7%から平成13年の7.7%へと増加している。

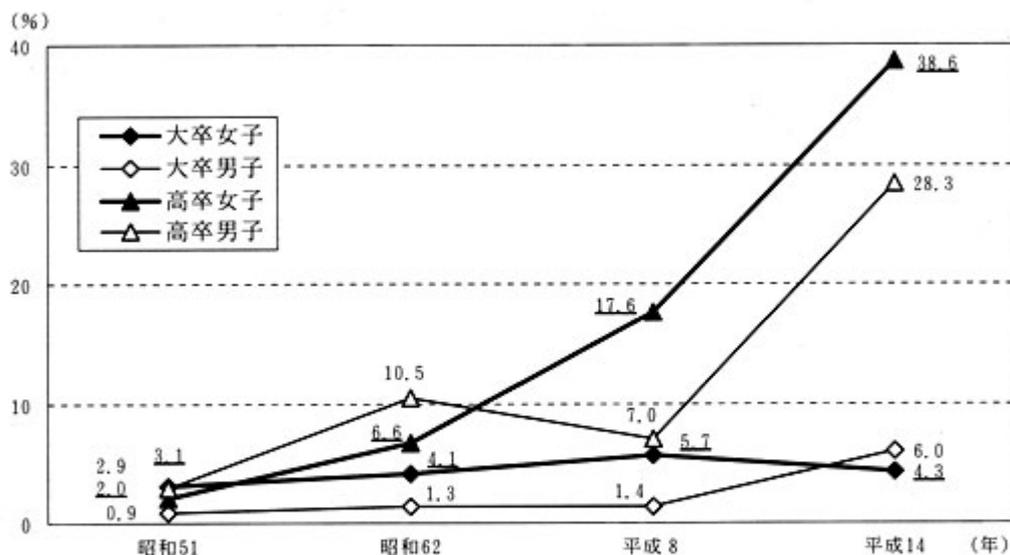
第2-23図 新規学卒未就業者の一般労働者への入職者割合の推移



資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」

第2-24図 パートタイム労働者として入職する学歴別新規学卒者入職者割合

第2-24図 パートタイム労働者として入職する学歴別新規学卒者入職者割合



資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」(昭和51、61、平成8、14年)

注) 昭和51、61年については新規学卒者のうち20~24歳を新規大卒者、19歳以下を新規高卒者として算出した。

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

2 ライフスタイルの観点からみた女性の就業の変化

(1) 継続就業と離職の状況

(女性の就業に対する考え方は積極化)

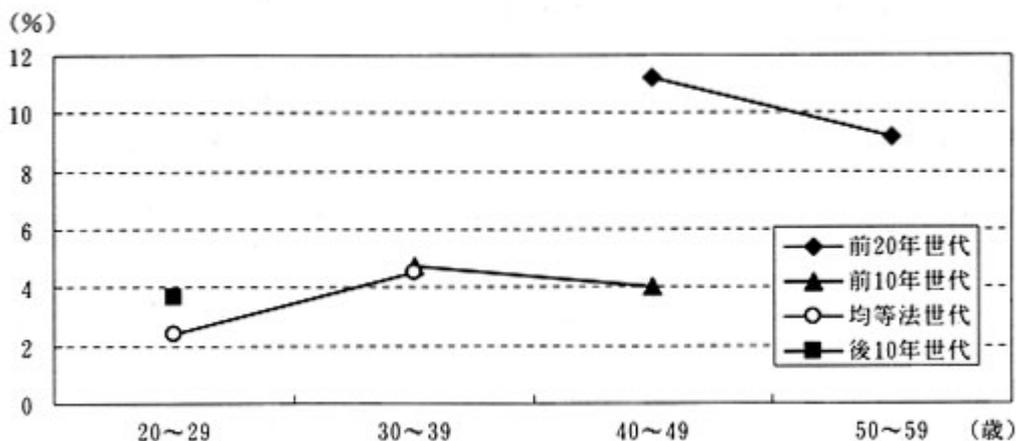
女性は就職後、結婚、出産を機に退職し、子育てが一段落した後、パートタイム労働で再就職する者が多いが、こうしたライフスタイルにも変化の兆しが見られる。II-1-(1)の潜在的有業率の高まりからみられたのと同様、就業をライフスタイルの中で積極的に位置づけて考える女性が若い世代ほど増えてきている。

まず、女性の就業についての意識の変化を、内閣府の世論調査により世代別にみると、現在働いていない女性が、働いていない理由としてあげた項目としては、「家にいるのが当然だから」とする者の割合は均等法前20年世代では高かったが、均等法世代では低くなっている（第2-25図）。

また、同じ調査で働き方についての間に対する回答として「子供ができてもしっかりと仕事をする方がよい」とした女性の割合は年代が若い層ほど高く、かつ、各年代層ともに最近時点になるほどその割合は高い。例えば20～29歳の時点で「子供ができてもしっかりと仕事をした方がよい」としたのは、均等法前10年世代では13.3%、均等法世代では25.8%、均等法後10年世代は37.5%となっており、それぞれが30～39歳になった時点で特に均等法世代においてはこうした考えを持つ者の割合は45.5%に大きく上昇している。世代間の変化とともに時代による考え方の変化が同時に進行していることがここからわかる（第2-26図）。

第2-25図 「家にいるのが当然だから」働いていない女性の割合（コーホート）

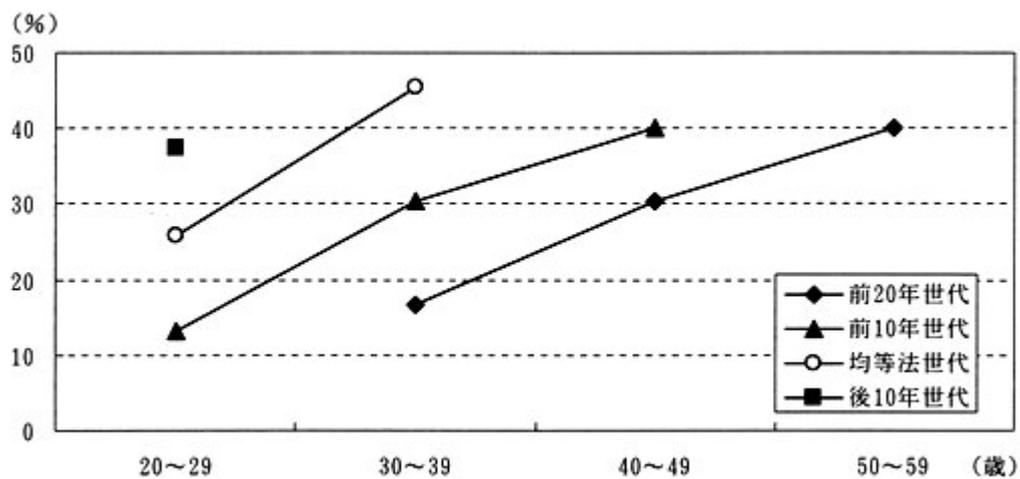
第2-25図 「家にいるのが当然だから」働いていない女性の割合（コーホート）



資料出所：内閣府「男女平等に関する世論調査」（平成4年）、「男女共同参画に関する世論調査」（平成14年）

第2-26図 「子供ができてもしっかりと仕事をする方がよい」とする女性の割合（コーホート）

第2-26図 「子供ができて仕事が続ける方がよい」とする女性の割合
(コーホート)



資料出所：内閣府「婦人の就業に関する世論調査」(昭和58年)、「男女平等に関する世論調査」(平成4年)、「男女共同参画に関する世論調査」(平成14年)

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

2 ライフスタイルの観点からみた女性の就業の変化

(1) 継続就業と離職の状況

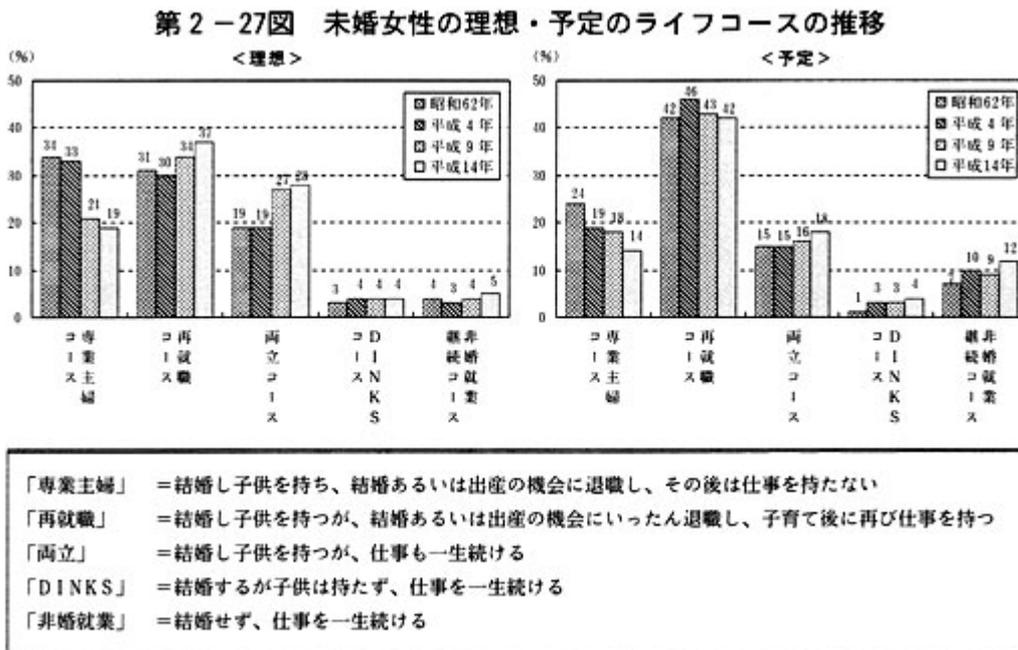
(「専業主婦」志向は低下)

次に、ライフコース全般についての意識をみることにする。

国立社会保障・人口問題研究所の「出生動向調査」により未婚女性が理想とするライフコース（理想のライフコース）、実際になりそうなライフコース（予定のライフコース）、未婚男性が女性に期待するライフコース（期待のライフコース）についてみると、ライフコースを専業主婦、再就職、両立、DINKS、非婚就業に分けた場合、昭和62年以降の調査において「専業主婦」を理想、予定、期待とする者は男女とも減少する一方、「両立」が増加傾向にある。ただし、「両立」を理想とする割合は、特に平成4年以降大きく増加しているが、女性の予定としては微増にとどまっている。それでも、平成14年には、ライフコースの予定を「両立」とする者の割合は18%と「専業主婦」とする者の割合（14%）を上回っている。

また、「再就職」をライフコースの理想とする者の割合も増加し、これをライフコースの予定とする女性の割合は最も多い4割強で推移している（第2-27図）。

第2-27図 未婚女性の理想・予定のライフコースの推移



資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「出生動向調査」（昭和62、平成4、9、14年）

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

2 ライフスタイルの観点からみた女性の就業の変化

(1) 継続就業と離職の状況

(男性よりも低い「正規職員で働きたい」就業希望)

次に、理想（男性は「期待」）とするライフコースが「専業主婦」である者の割合をコーホートでみると、データの制約は大きいものの、世代間の比較が可能な25～29歳層、35～39歳層についてみると、男女ともその割合は世代が若くなるほど低くなっている。すなわち、世代が若くなるほど、専業主婦を理想とする（又は期待する）者の割合は男女ともに低くなっている可能性が高い。少なくとも各世代ともに最近時点になるほど理想とする者（又は期待する者）の割合が低下する傾向が男女ともにみられている（第2-28図）。

また、理想（又は期待する者）とするライフコースが「両立」である者の割合についても、世代間の比較が可能な25～29歳層及び35～39歳層に注目すると、上記とは逆に男女とも世代が若くなるほど高くなっている。世代が若くなるほど、両立を理想とする者（又は期待する者）の割合は男女とも高くなっている可能性が高いことをこれは意味している。

なお、女性については明瞭ではないが、男性については各世代とも最近時点になるほど「両立」を期待する者の割合が高まっている。

さらに、理想とするライフコースが「再就職」である者の割合については傾向的には「両立」と同様であるが、男性については世代間による差はあまり認められない。

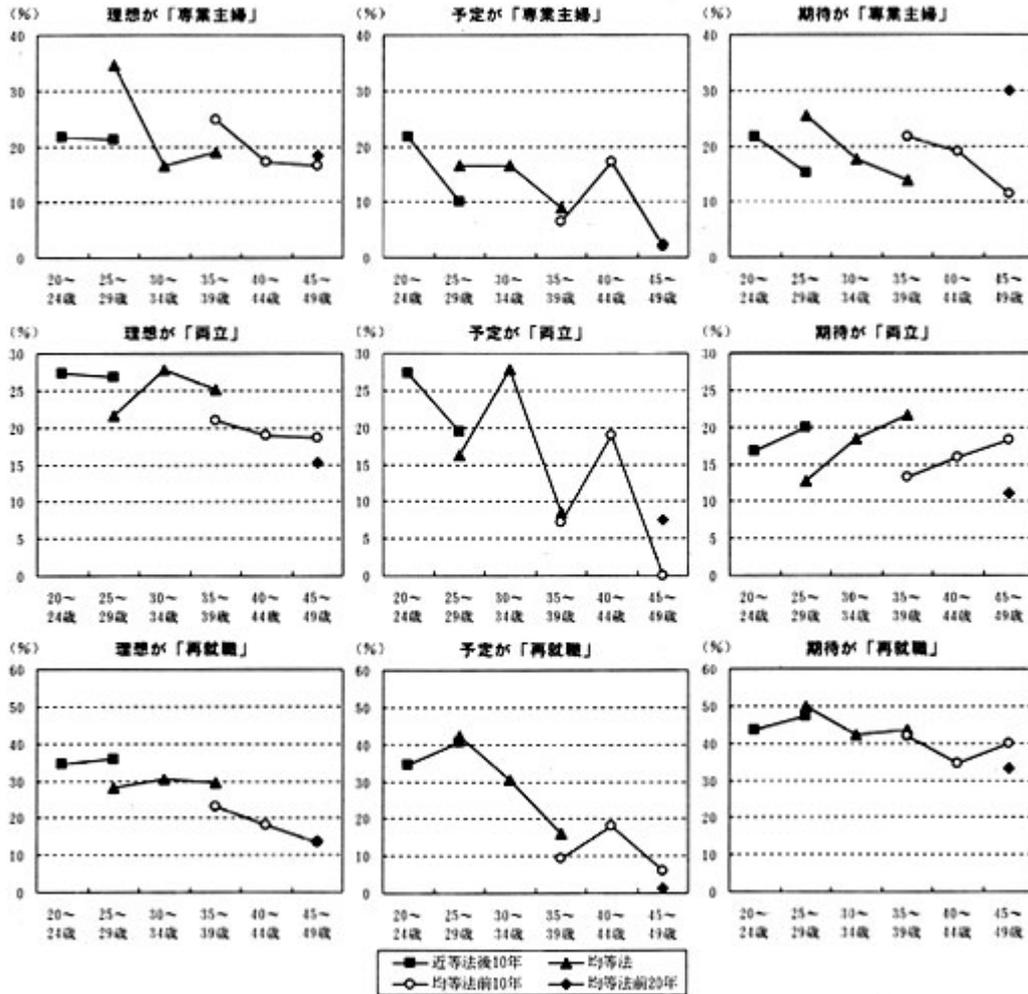
次に、就業構造基本調査により無業者の就業希望形態についてコーホートでみてみる。

「正規職員で働きたい」無業女性はわずかながら若い世代ほどその割合は高くなっているがその割合は40%に満たず、どの世代も年齢を重ねるごとにその割合が低くなる傾向にある。「パート・アルバイトで働きたい」無業女性も若い世代ほどその割合が高く約50%以上で、最も高い割合では均等法世代の35～44歳層の73.2%となっている。そして、どの世代も年齢を重ねるごとにその割合が高くなる傾向にある。これらは、「正規職員で働きたい」無業男性の割合はどの世代も高く、「パート・アルバイトで働きたい」無業男性が均等法後10年世代、均等法世代の15～24歳層を除いてどの世代も低くなっているのと対照的である。

第2-28図 理想・予定・期待のライフコースが「専業主婦」、「両立」、「再就職」である者の割合

(コーホート)

第2-28図 理想・予定・期待のライフコースが「専業主婦」、「両立」、「再就職」である者の割合（コーホート）

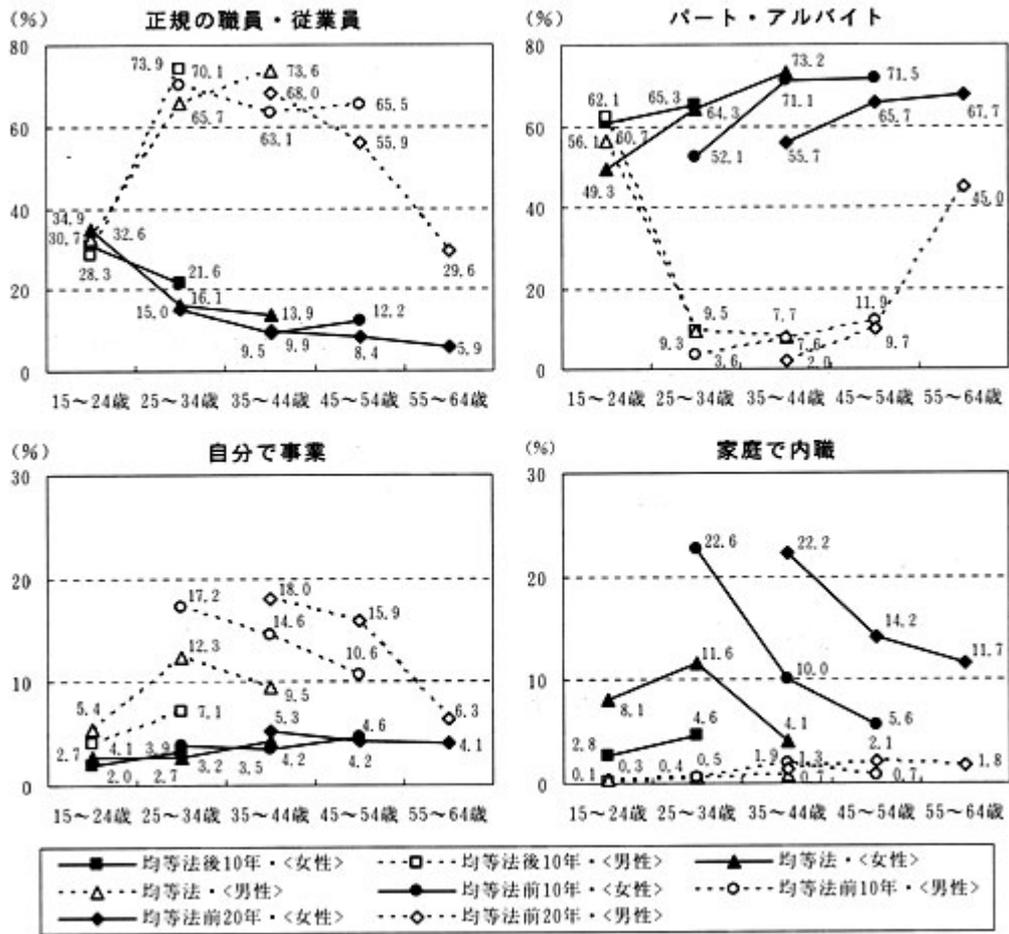


資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「出生動向調査」（平成4、9、14年）

また、「自分で事業をしたい（注：平成14年の選択肢は「自営業」）」無業者についてみると、起業を希望する者の割合が男性を中心に最近の世代になる程低下している。女性は、世代間、年齢間の差は比較的小さいのに対し、男性は年齢を重ねるごとに割合が低下する傾向が見られる（第2-29図）。

第2-29図 無業者の就業希望形態別割合（コーホート）

第2-29図 無業者の就業希望形態別割合（コーホート）



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」（昭和57、平成4、14年）

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

2 ライフスタイルの観点からみた女性の就業の変化

(1) 継続就業と離職の状況

(結婚、出産による離職者は減少)

それでは、女性の就業の実態は、こうした意識と比べてどのようになっているのでしょうか。

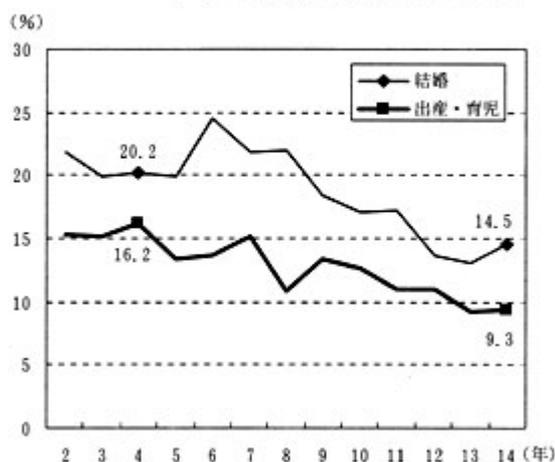
女性が継続就業となるかどうかの大きな岐路は、かつては結婚、近年は出産、育児であったが、それらを理由とする女性の離職者は減少傾向にある。

これを、厚生労働省「雇用動向調査」により均等法世代が25～29歳であった平成4年と均等法後10年世代が25～29歳層であった平成14年で比較すると、25～29歳層の時点で結婚又は出産・育児で離職した者の割合の推移をみると、平成4年にはそれぞれ20.2%、16.2%であったのが、平成14年には14.5%、9.3%と大きく減少している（第2-30図）。

また、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」により「妊娠又は出産による退職者の割合」をみても、昭和41年において52.8%であったのが平成9年には19.0%と大きく低下している（第2-31図）。こうした変化の背景には、女性自身の就業意識もあるが、女性の若年定年制や結婚、出産退職制度の存在も影響していたと見られる。

第2-30図 25～29歳層の結婚、出産・育児による女性離職者割合の推移

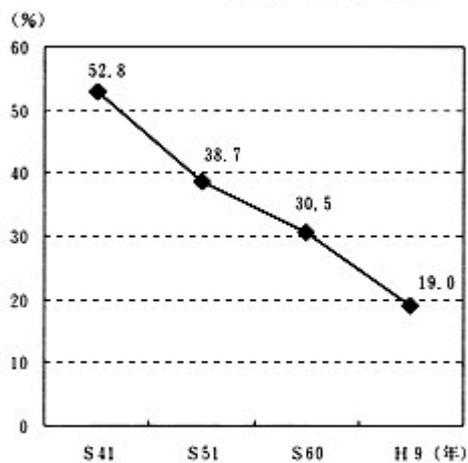
第2-30図 25～29歳層の結婚、出産・育児による女性離職者割合の推移



資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」

第2-31図 妊娠または出産による退職者の割合の推移

第2-31図 妊娠または出産による
退職者の割合の推移



資料出所：労働省「女子保護の状況」（昭和41、51、60年）、「女性雇用管理基本調査」（平成9年）

* 昭和41、51、60年は事業所規模30人以上、平成9年は5人以上規模事業所である。

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

2 ライフスタイルの観点からみた女性の就業の変化

(1) 継続就業と離職の状況

(同一企業での継続就業者の割合が高い均等法世代)

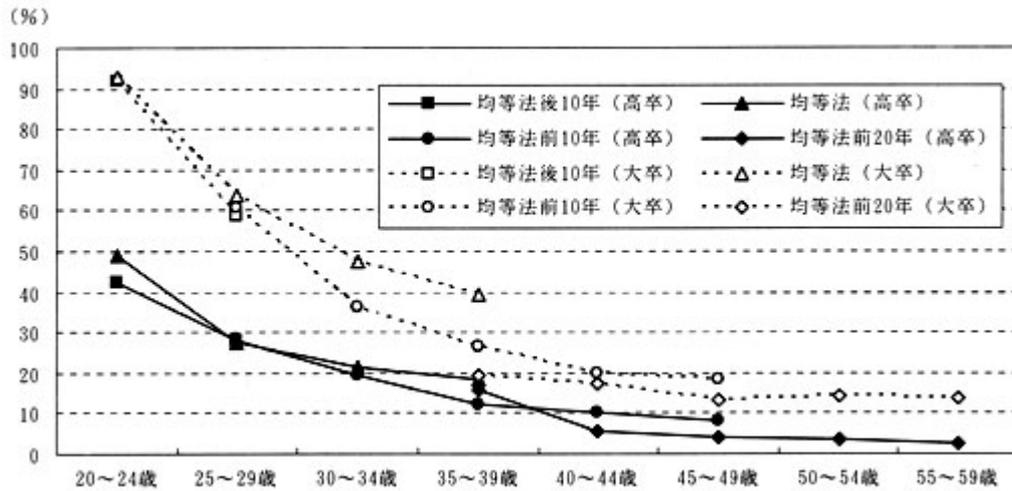
女性の働き方に大きく影響を与える結婚、出産、育児を理由として離職する女性が減少したことにより、実際の女性の就業継続の状況はどう変化しているのだろうか。

これを探るため、まず、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により常用労働者に占める標準労働者（学校卒業後直ちに企業に就職し、同一企業に継続勤務しているとみなされる労働者をいう。）の割合を高卒者と大卒者についてコーホートでみると、特に大卒者については均等法世代までは、年代が若い層ほど、標準労働者の割合を示す曲線は上位にシフトしており、標準労働者の割合がいずれの年代層でみても高くなっていること、すなわち、継続就業者の割合が高くなっていることがわかる（第2-32図）。特に、均等法世代については、就職後10年以上経過することになる35～39歳層で標準労働者、すなわち同一企業に継続勤務している者の割合は40%近くにも達している。ただし、この図表は同時に、均等法後10年世代については均等法世代や均等法前10年世代よりも標準労働者の割合が低くなっていることも示している。これは、後述のように、均等法後10年世代は転職率が高まっていることが影響しているとみられる。なお、高卒者についても大卒者ほど顕著ではないものの、同様の傾向となっている。

また、（財）家計経済研究所の「消費生活に関するパネル調査」は、若年女性の生活実態を様々な側面から明らかにすることを目的として、同一個人に対して継続的に実施している調査であり、同一個人の変動を捉えることが可能であるが、同調査によれば、均等法施行当時17歳から27歳であった女性（均等法世代と均等法前10年世代に相当）の3割が10年後も継続就業をしていると回答している（第2-33図）。先に取り上げた継続就業者の割合の数値は大卒者の数値であり、この調査は学歴計であるため、数字は乖離しているが、このうち、同一企業に勤務継続していると回答したのは15%にとどまり、残りの85%は転職を経験している（第2-34図）。そして、10年間転職をしないで就業継続をしている者の勤務先は官公庁の他、従業員規模が100人以上の比較的規模が大きいところが多い（第2-35図）。また、職種別には、事務職が多く（43.9%）、これに技術職（20.6%）、教員（19.4%）が続いている（第2-36図）。

第2-32図 女性の常用労働者に占める標準労働者の割合（コーホート）

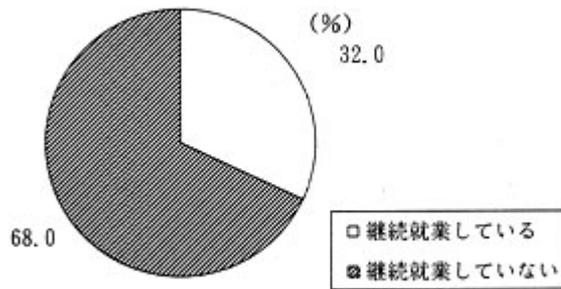
第2-32図 女性の常用労働者に占める標準労働者の割合（コーホート）



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（昭和58、63、平成5、10、15年）

第2-33図 継続就業者（パネル調査を実施してきた10年間、調査時に常に仕事についていた人）の割合

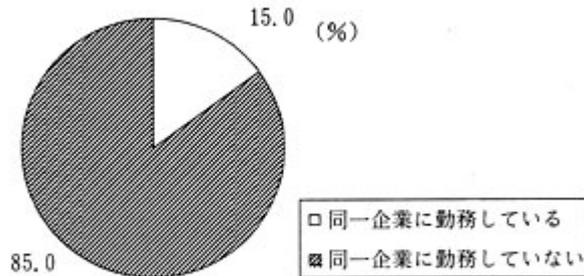
第2-33図 継続就業者（パネル調査を実施してきた10年間、調査時に常に仕事についていた人）の割合



資料出所：（財）家計経済研究所「家計・仕事・暮らしと女性の現在（消費生活に関するパネル調査[第10年度]）」平成15年版

第2-34図 非転職者（第2-33図の継続就業者のうち、10年間勤め先が同じだった人）の割合

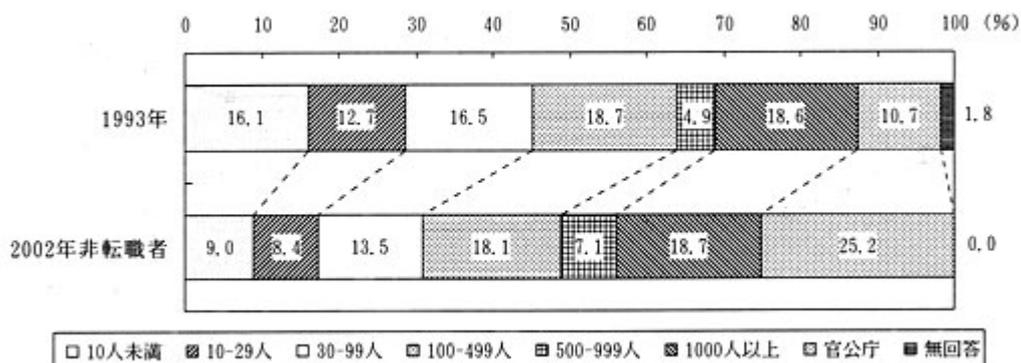
第2-34図 非転職者（第2-33図の継続就業者のうち、10年間勤め先が同じだった人）の割合



資料出所：（財）家計経済研究所「家計・仕事・暮らしと女性の現在（消費生活に関するパネル調査[第10年度]）」平成15年版

第2-35図 1993年（平成5年）時点と2002年（平成14年）時点非転職者の勤め先、従業員規模構成比

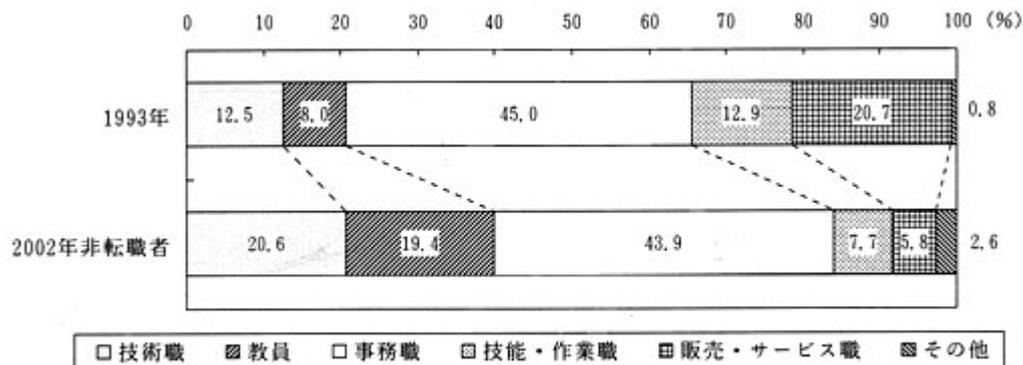
第2-35図 1993年（平成5年）時点と2002年（平成14年）時点非転職者の勤め先、従業員規模構成比



資料出所：(財)家計経済研究所「家計・仕事・暮らしと女性の現在（消費生活に関するパネル調査 [第10年度]）」平成15年版

第2-36図 1993年（平成5年）時点と2002年（平成14年）時点非転職者の職種

第2-36図 1993年（平成5年）時点と2002年（平成14年）時点非転職者の職種



資料出所：(財)家計経済研究所「家計・仕事・暮らしと女性の現在（消費生活に関するパネル調査 [第10年度]）」平成15年版

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

2 ライフスタイルの観点からみた女性の就業の変化

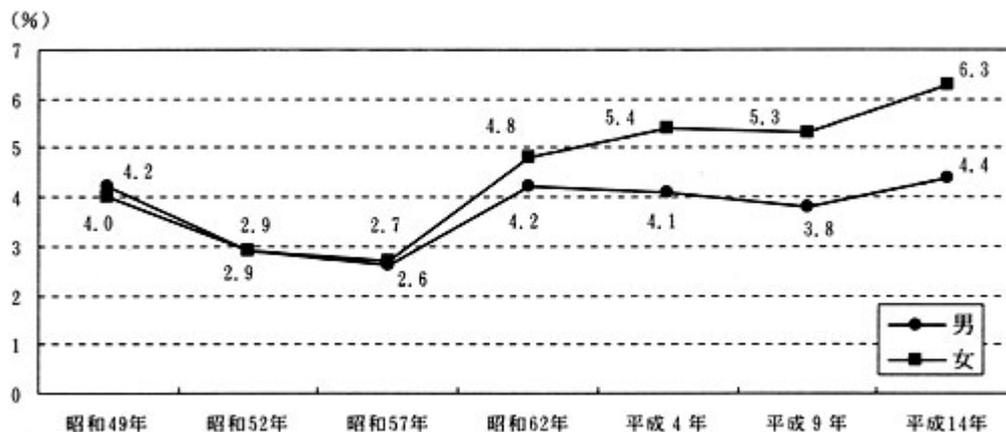
(1) 継続就業と離職の状況

(転職派が多い均等法後10年世代)

総務省統計局「就業構造基本調査」により、男女別の転職率の推移をみると、昭和57年までは男女の転職率に違いは見られなかったが、昭和62年以降、女性は基調として上昇傾向になるとともに男性を上回るようになり、平成14年には女性は6.3%、男性は4.4%と2.0%ポイント近くの差になっている。これをコーホートでみると、男女とも若い世代ほどいずれの年代層においても転職率は高く、特に均等法後10年世代が含まれる15～24歳層の女性の転職率は13.3%と、年齢合計の2倍以上の転職率となっている（第2-37、38図）。

第2-37図 転職率の推移

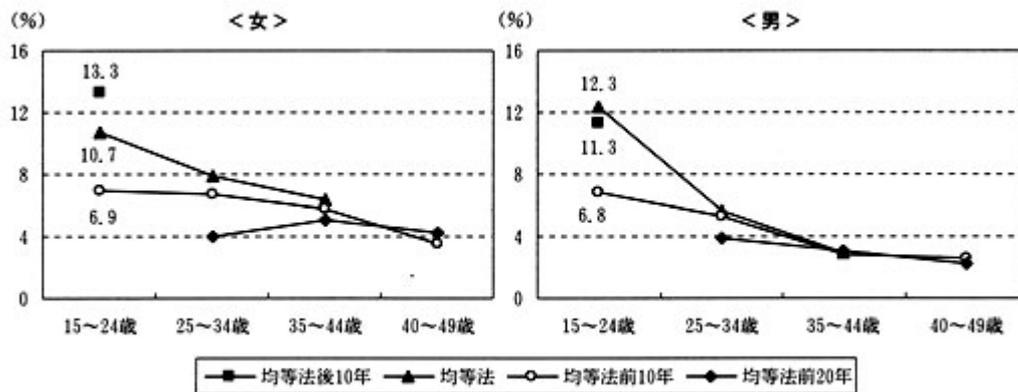
第2-37図 転職率の推移



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」

第2-38図 転職率（コーホート）

第2-38図 転職率（コーホート）



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」（昭和52、62、平成9、14年）

このように、均等法後10年世代が均等法世代ほど同一企業での継続就業をしていない背景には若い世代における転職の増加が指摘できる。

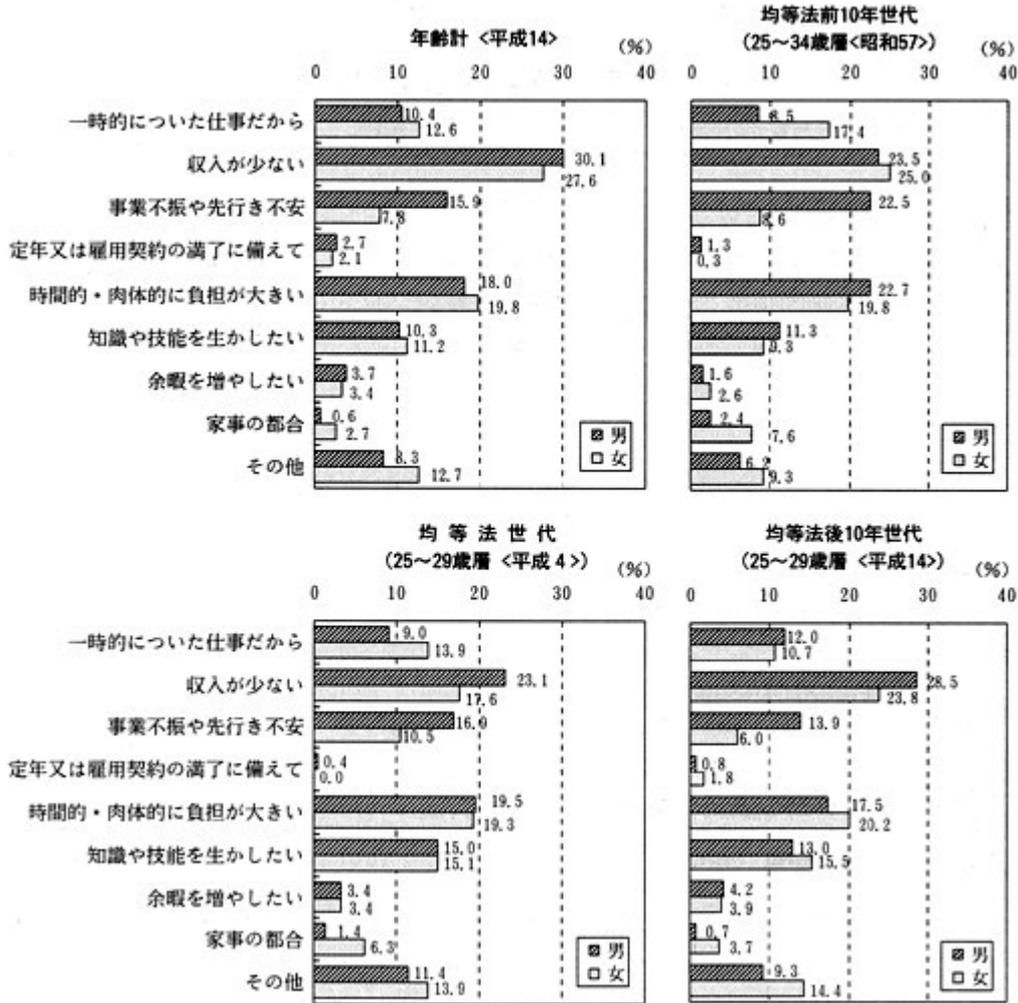
若年者の転職率の上昇傾向は男女共通にみられるものであるが、どのような理由で女性の若い世代において転職が増加しているのであろうか。

総務省統計局「就業構造基本調査」により、若い世代の転職希望の理由をみるため、25～29歳層の理由をみると、男女とも「収入が少ない」、「時間的・肉体的に負担が大きい」、「知識や技能を生かしたい」が多く、男性については、「事業不振や先行き不安」とする者の割合も多い。

これを、均等法後10年世代と同年代であったときの均等法前10年世代（25～34歳）と比べると、世代による違いは、若い世代になるほど「知識や技能を生かしたい」が希望理由として増え、「一時的についた仕事だから」は減少しているということにあらわれている。「時間的・肉体的に負担が大きい」を理由とする者の割合は、世代間での差はほとんどみられない。なお、「知識や技能を生かしたい」とする者は、均等法前10年世代から均等法世代にかけて5.8%ポイント上昇の15.1%となり、均等法後10年世代でも0.4%ポイント上昇の15.5%となっている。一方、「一時的についた仕事だから」を理由とする者は、世代を追って減少してきている（第2-39図）。

第2-39図 男女別転職希望理由別転職希望者割合

第2-39図 男女別転職希望理由別転職希望者割合

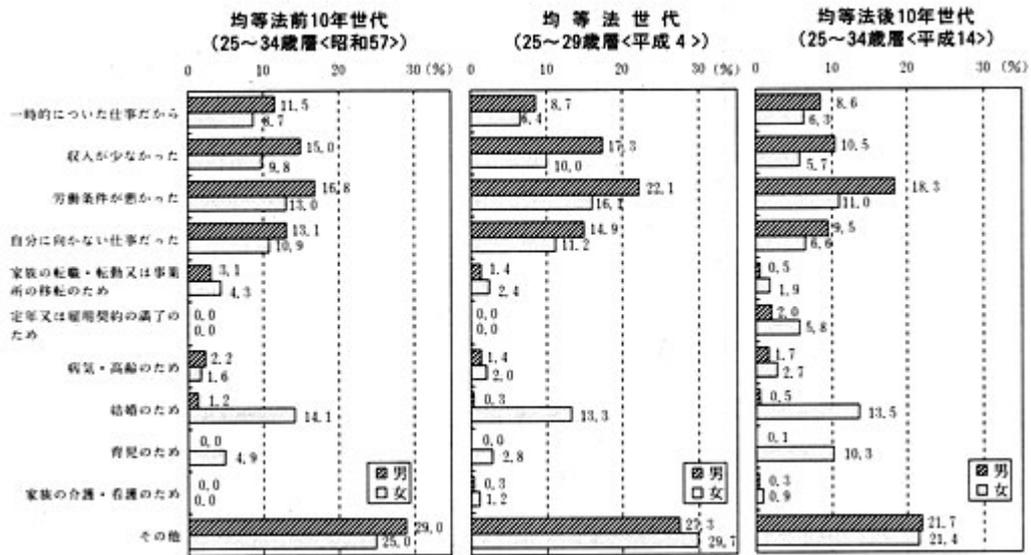


資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」（昭和57、平成4、14年）

さらに、同じく総務省統計局「就業構造基本調査」により、転職者の前職の離職理由を均等法前10年世代（昭和57年の25～34歳層）、均等法世代（平成4年の25～29歳層）、均等法後10年世代（平成14年の25～34歳層）についてみると、3つの世代を通じて、「結婚のため」を理由とする転職者の割合はほとんど変わらないが、平成14年では、「育児のため」に転職した者の割合が10.3%と昭和57年の4.9%、平成4年の2.8%と比べて大きく上昇している（第2-40図）。後に述べるが、若い世代は三世帯同居率が低く、親の援助が昔の世代ほど期待できないことや、継続就業が増加していることから、離職し専業主婦となることではなく、転職により、仕事と家庭の両立を図ろうとしていることが伺える。また、「定年又は雇用契約の満了のため」に転職した者の割合も、平成14年には増えており、有期契約や派遣労働者として働く者が増えていることが、ここからも伺われる。

第2-40図 転職理由別転職者割合

第2-40図 転職理由別転職者割合



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」(昭和57、平成4、14年)

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

2 ライフスタイルの観点からみた女性の就業の変化

(1) 継続就業と離職の状況

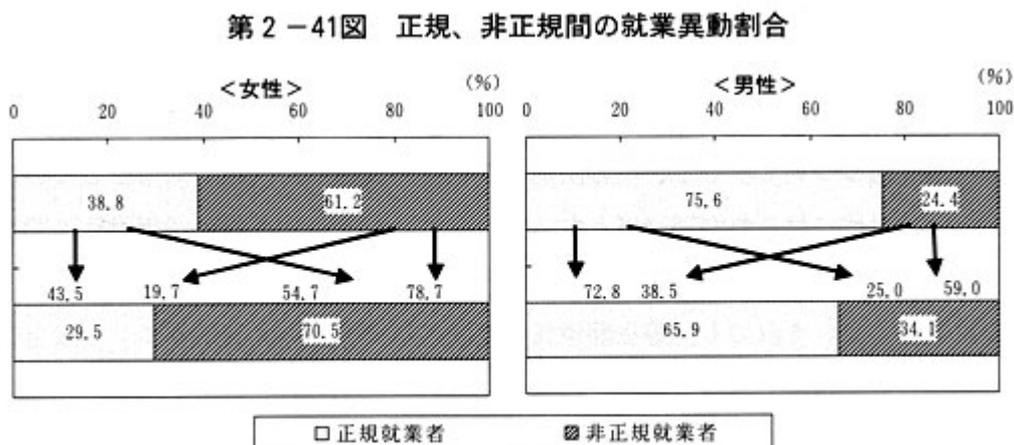
(非正規就業者から正規就業者に転職した女性は19.7%)

この他、近年の特徴として、正規就業者から非正規就業者へ転職後の雇用形態を替えるケースが増加しており、過去5年間に正規就業者から転職した者のうち、35.5%が非正規就業者に転換し、性別にみると男性25.0%、女性54.7%が非正規就業者に転換している。一方、非正規就業者から正規就業者に転換したのは24.8%であるが、これを性別にみると男性は38.5%が正規就業者に転換したのに対し、女性は19.7%であった（第2-41図）。

転職入職者のうちパートタイム労働者の割合をコーホートでみてみると、パートタイム労働者は、若い世代ほどその割合が高く、いずれの世代も年齢が高まるにつれてその割合が上昇する傾向にある（第2-42図）。

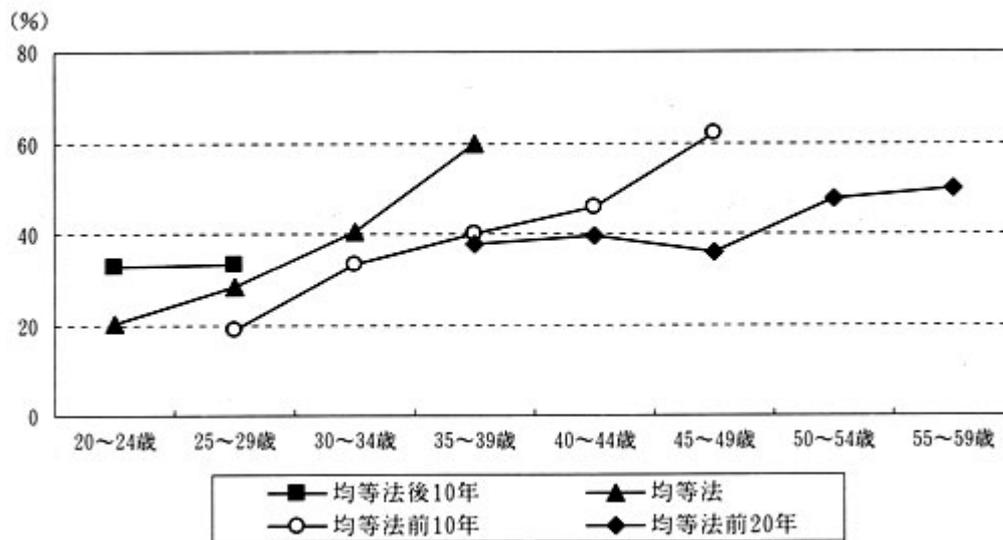
先に、均等法後10年世代が均等法世代ほど同一企業での継続就業をしていない背景に転職の増加があることを指摘したが、その層は、転職後の就業形態としてパートタイム比率が高いことに留意する必要がある。

第2-41図 正規、非正規間の就業異動割合



第2-42図 転職入職者のうちのパートタイム労働者割合（コーホート）

第2-42図 転職入職者のうちのパートタイム労働者割合（コーホート）



資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」（昭和58、63、平成5、10、14年）

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

2 ライフスタイルの観点からみた女性の就業の変化

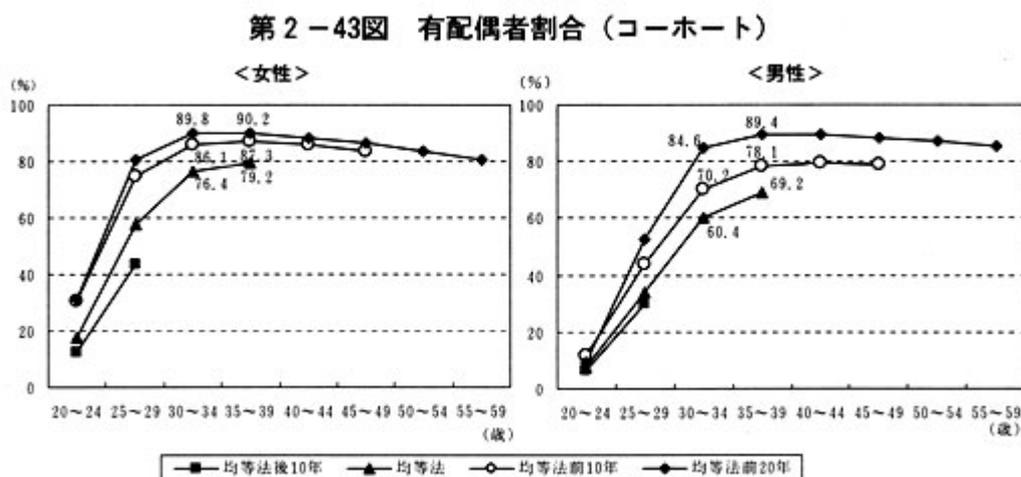
(2) 女性の就業と結婚、育児

(1) では女性の就業の継続という面から出産、育児等との関係を見てきた。次に、このように女性の就業に影響を与える結婚や育児にそれぞれの世代がどのように対応してきているか、対応の仕方に変化はあるのかについてみることにする。

まず、結婚についてみてみよう。近年婚姻率が低下し、平均初婚年齢は男女ともに上昇している。厚生労働省「人口動態統計」によれば、昭和41年の婚姻率（人口千人あたり）は、9.5であったところ、平成14年には6.0へと低下し、平均初婚年齢は均等法前20年世代が就職した頃に当たる昭和41年には男性27.3歳、女性24.5歳であったのが平成14年には男性29.1歳、女性は27.4歳になっている。国勢調査を用いて有配偶者割合、すなわち、既婚者割合についてコーホートでもめても、若い世代ほどその割合が低くなっている。例えば女性の年齢階級別労働力率のM字の底にあたる30～34歳層についてみると、均等法前20年世代の女性は89.8%が結婚をしていたが、均等法世代にはこれが76.4%となっている。そして、均等法前20年世代は35～39歳層になっても既婚者割合はほとんど変化してないが、均等法世代は79.2%とさらに上昇する。それでも均等法前世代の既婚者割合と比べて10%ポイント以上低い割合のままとなっている（第2-43図）。

こうした晩婚化に伴い、第1子の平均出産年齢も上昇傾向にある。昭和41年には第1子の平均出産年齢は25.7歳であったが、昭和51年には25.9歳、均等法が施行された昭和61年には26.8歳となり、均等法後10年世代が就職した平成8年には27.6歳となっている。

第2-43図 有配偶者割合（コーホート）



II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

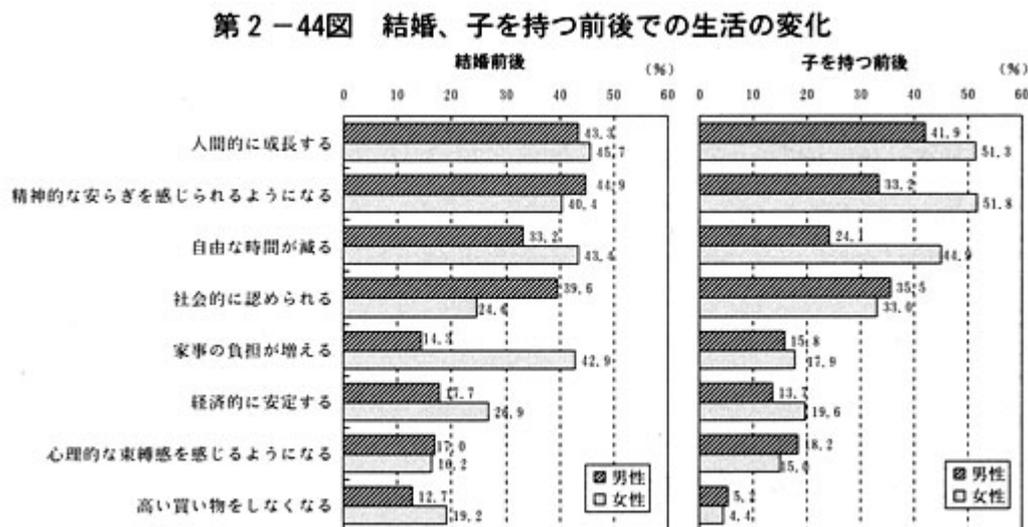
2 ライフスタイルの観点からみた女性の就業の変化

(2) 女性の就業と結婚、育児

(結婚、育児による負担の増加)

このように、若い世代において、既婚者割合は前の世代より低いという状況があるが、結婚した者の婚姻後の生活にはどのような変化が生じているであろうか。最近の調査では、結婚前後の生活の変化として、男女とも多くの者が回答をしているのが「人間的に成長する」、「精神的な安らぎを感じられるようになる」であるが、女性についてはこれらの事項に加えて「自由な時間が減る」や「家事の負担が増える」をあげる者が多い。また、子ができた後については概して女性の方が男性よりもそうであると回答した者の割合が高くなっているが、「人間的に成長する」、「自由な時間が減る」、「家事の負担が増える」が多くなっている（第2-44図）。

第2-44図 結婚、子を持つ前後での生活の変化



資料出所：(社)中央調査社「新しい働き方に関する調査」(平成12年)

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

2 ライフスタイルの観点からみた女性の就業の変化

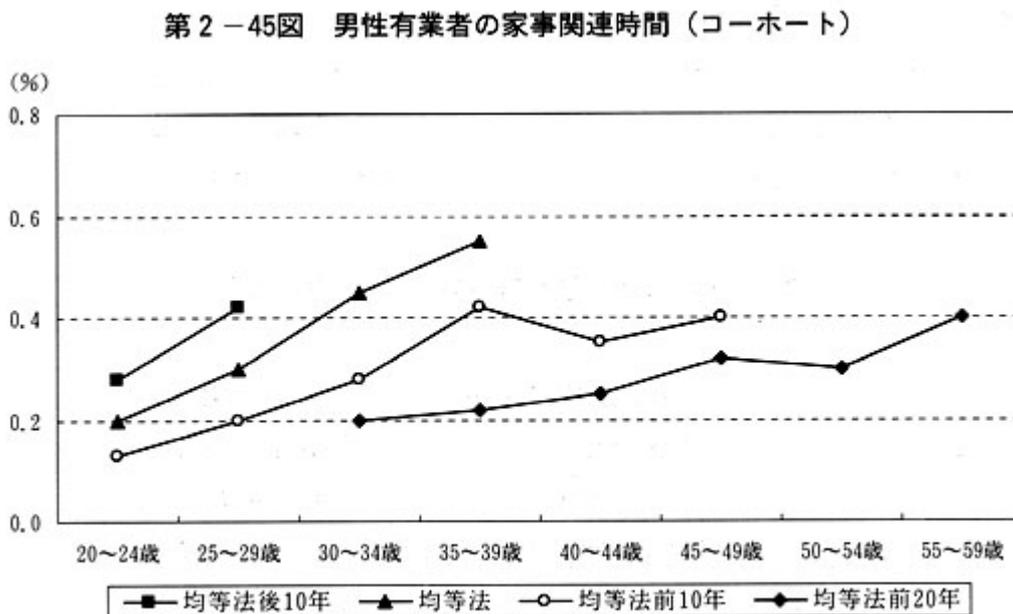
(2) 女性の就業と結婚、育児

(若い世代ほど進む夫の育児への参加)

男性の家事、育児の分担はあまり進まず、その多くは女性が担っているといわれているが、世代別にみると、多少の変化は出てきている。有業者の男性についてみると、若い世代ほど若干ではあるが、どの年齢の時点をとっても家事関連時間は増えている（第2-45図）。また、いずれの世代も最近時点になるほど、概ね家事関連時間は増えている。

また、有業の父親の育児、家事行動者率（15歳以上人口に占める行動者数の割合）を年齢別にみても、最近時点の調査ほど、同じ年齢でも各々の値は上昇しており、若い世代ほど年齢にかかわらず家事や育児に参加していることが伺える。特に、育児行動者率については、子育て期と考えられる25～29歳層、30～39歳層についてみると、昭和61年にはそれぞれ3.0、4.0であったのが、平成13年には5.5、8.7とかなりの上昇が見られる（第2-46図）。

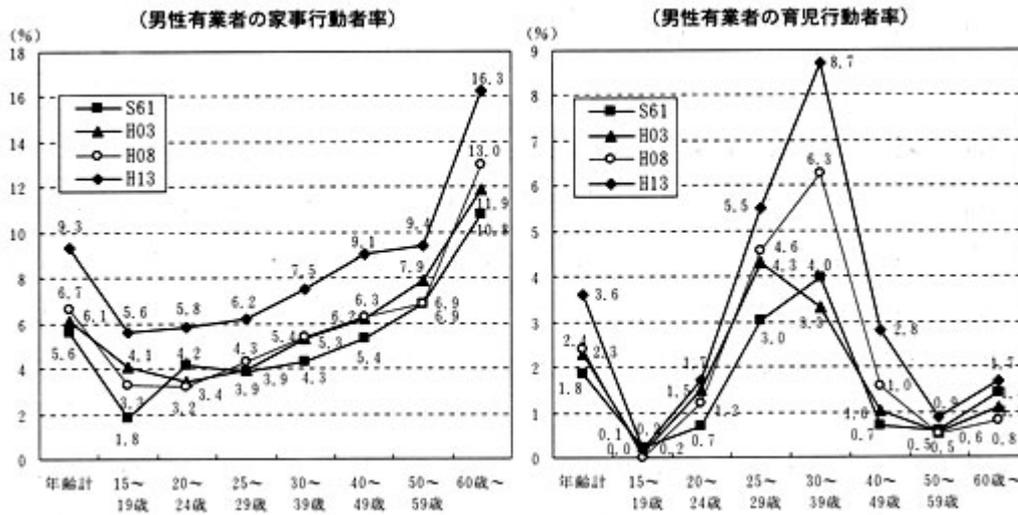
第2-45図 男性有業者の家事関連時間（コーホート）



資料出所：総務省統計局「社会生活基本調査」（昭和51、56、61、平成3、8、13年）

第2-46図 男性の年齢階級別家事・育児行動者率（平日）

第2-46図 男性の年齢階級別家事・育児行動者率（平日）



資料出所：総務省統計局「社会生活基本調査」（昭和61、平成3、8、13年）

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

2 ライフスタイルの観点からみた女性の就業の変化

(2) 女性の就業と結婚、育児

(親との同居の世帯構成が多い均等法前世代)

育児への夫の参加が仮に十分得られたとしても、日中フルタイムで勤務をしようとすれば、仕事をする間、育児をどうするかは現実問題として働く場合直面する課題である。

育児休業制度もなく、保育サービスも今ほど整備されていなかった均等法前の世代が、この課題にどう対応してきたかを示す資料は今回見いだせなかったが、同居の親族の支援を受けていたことは十分考えられるところである。

総務省統計局「就業構造基本調査」により、子を有する世帯において、妻がフルタイムで働く世帯、パート・アルバイトで働く世帯、無業である世帯の「夫婦と子と親」の世帯割合と「夫婦と子」の世帯割合の状況を子供が小さい場合が多い25～34歳時点で年代別にみると、いずれの世代も、妻がフルタイムで働いている世帯において、妻がパート・アルバイト、無業である世帯よりも、「夫婦と子と親」世帯の割合が高く、妻がフルタイムで働く上で親の援助が期待されていることが伺われる。特に、均等法前10年世代においては、「夫婦と子と親世帯」の割合は42.6%と4割以上となっており、この時代には均等法はもとより育児休業も法制化されておらず、親の援助を得つつフルタイムでの就業継続を行っていたものが多かったとみられる。ただ、その状況も変化しつつある。25～34歳時点における「夫婦と子と親世帯」割合と「夫婦と子世帯」割合の差をみると、若い世代ほど「夫婦と子と親世帯」の割合が低くなり、その一方で、「夫婦と子世帯」の割合が高くなっている（第2-47図）。このように、若い世代においては総体的に親の援助が得られにくい世帯構成となりつつある。

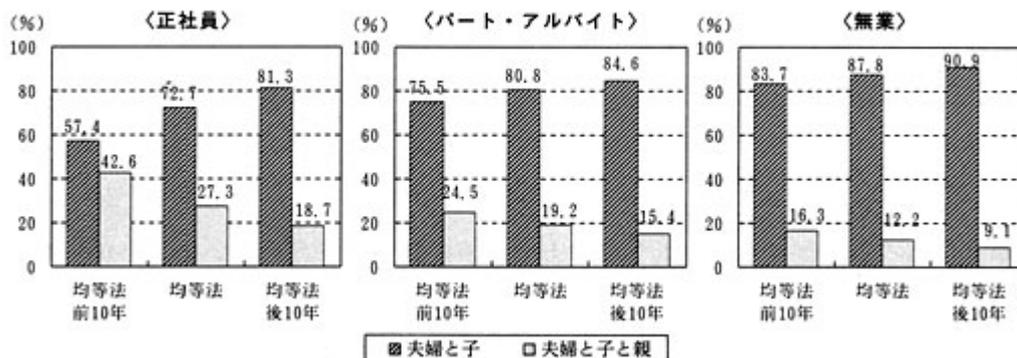
こうした状況は、親との同居でなくても育児をしながら就業継続が可能な環境が整いつつあるとの見方も可能であろうが、なお、親等が頼りにされていることには変わりはない。

すなわち、厚生労働省「地域児童福祉事業等調査」（平成12年）によれば、保育所への入所が希望する時期より遅れた世帯において、希望時期から入所までの保育の状況をみると、「祖父母や親戚・知人にお願いした」が27.5%と最も高くなっており、次に「父母のどちらかが仕事を休んだ（辞めた）」が25.3%となっている（第2-1表）。また、平成12年（財）女性労働協会「育児・介護を行う労働者の生活と就業の実態に関する調査」において、子供が病気の時の対応として最も多いのは「親、兄弟姉妹など親族に見てもらおう」（子供と配偶者の場合72.2%）であるが、これに「配偶者と分担して休む」（同50.6%）、「自分が会社を休む」（同42.5%）が続いている（第2-48図）。

地域別にみて三世代世帯の割合が高い県ほど女性の就業率が高い傾向があることも世帯構成の変化による影響を考える上で考慮すべき事項となろう（第2-49図）。

第2-47図 子を有する世帯で妻が正規職員、パート・アルバイト、無業者である「夫婦と子世帯」と「夫婦と子と親」世帯割合（妻が25～34歳時点）

第2-47図 子を有する世帯で妻が正規職員、パート・アルバイト、無業者である「夫婦と子世帯」と「夫婦と子と親」世帯割合（妻が25～34歳時点）



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」（昭和62、平成9、14年）

第2-1表 保育所入所希望時期から入所までの保育状況

第2-1表 保育所入所希望時期から入所までの保育状況

	計	父母のどちらかが仕事を休んだ（辞めた）	祖父母や親戚・知人をお願いした	保育ママやベビーシッターを利用した	勤務先の保育施設を利用した	無認可の保育施設を利用した	その他
総数	(世帯) 230,917 (%) 100.0	25.3	27.5	3.3	3.1	17.0	23.9
【世帯構造別の状況】							
両親と18歳未満の子の世帯	151,858 100.0	26.2	24.0	4.1	3.6	18.0	24.1
三世帯世帯	43,261 100.0	24.0	39.7	1.5	2.1	12.3	20.4
母子世帯	31,055 100.0	22.1	26.5	1.2	2.3	19.3	28.6
父子世帯	1,731 100.0	15.5	42.2	11.7	4.4	15.5	10.7
その他の世帯	3,010 100.0	34.3	32.0	2.7	2.9	10.3	17.8

資料出所：厚生労働省「地域児童福祉事業等調査」（平成12年）

第2-48図 小学校入学前の子供の急な病気の場合の対応（M.A.）

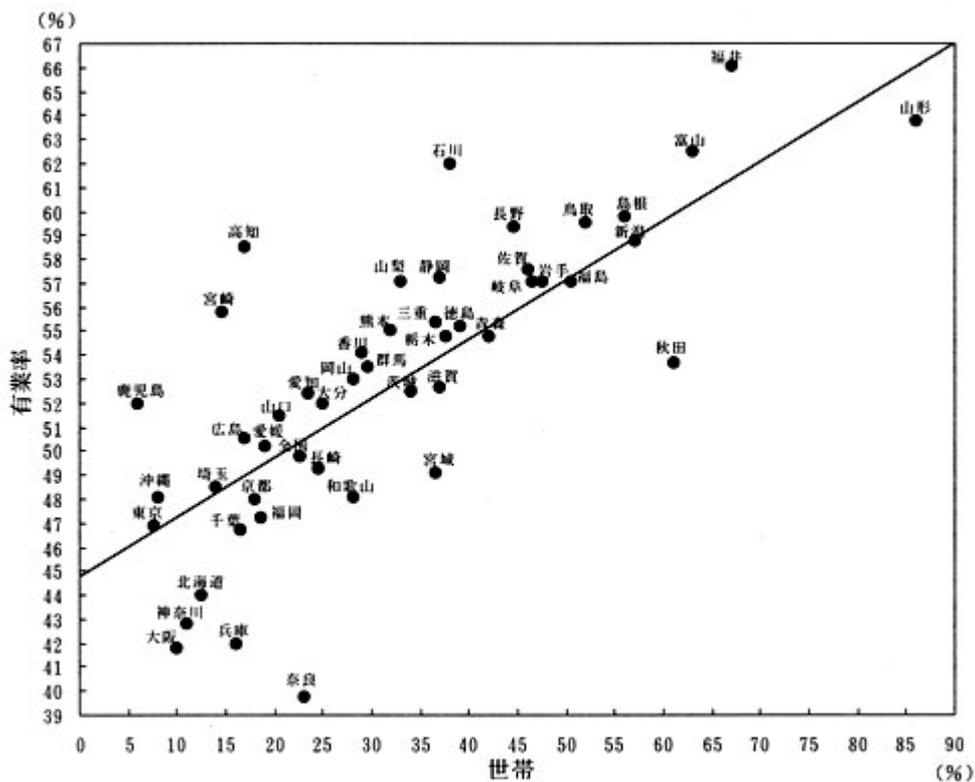
第2-48図 小学校入学前の子供の急な病気の場合の対応 (M. A.)



資料出所：(財)女性労働協会「育児・介護を行う労働者の生活と就業の実態等に関する調査」(平成12年)

第2-49図 地域別親と同居世帯割合と女性の有業率

第2-49図 地域別親と同居世帯割合と女性の有業率



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」(平成14年)

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

2 ライフスタイルの観点からみた女性の就業の変化

(2) 女性の就業と結婚、育児

(家族から保育施設へシフトする若い世代の子育て)

次に、均等法以降の世代はどのように子育てに対応しているのかをみることにする。

均等法が施行された時期に就職した世代については、第1子出産の時に育児休業法（同法の施行は平成4年4月1日、全事業所への適用は平成7年4月1日）による育児休業が適用されていなかった者もいるが、概ね均等法後10年世代が第1子出産の際には、育児休業が全事業所で適用されていたことになる。

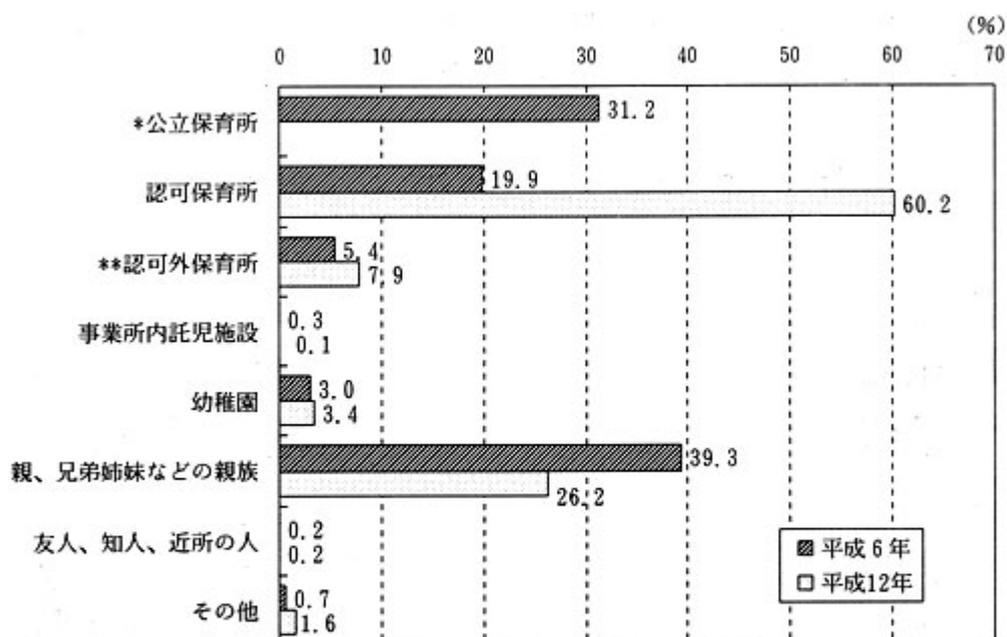
そこでまず、女性の育児休業取得率をみると、平成5年は48.1%（事業所規模30人以上で育児休業規定のある事業所における割合）であったのが、平成14年は64.0%（事業所規模5人以上。事業所規模30人以上で育児休業規定のある事業所における割合は73.7%）と上昇している。均等法世代については、このような制度の利用により両立を図った者は少なくないとみられる。一方、男性の育児休業取得率は低水準にとどまっており、平成14年で5人以上事業所規模で0.33%にとどまっている。

このように育児休業の取得は進んでいるが、法律上、事業主に義務づけられている育児休業期間は1歳までであり、その後は別途の対応が必要となる。

（財）女性労働協会（平成11年3月までは（財）婦人少年協会）が実施した「育児・介護を行う労働者の生活と就業の実態等に関する調査」（平成12年）によれば、小学校入学前の子供のため、一番長い時間子どもを預けている預け先のうち、最も多いのは「認可保育所」（60.2%）であり、これに「親、兄弟姉妹などの親族」（26.2%）、「認可外保育所」（7.9%）等が続いている。同協会では同様の調査を平成6年に「幼児期の子の母親の生活と就業の実態に関する調査」として実施しているが、同調査によれば一番長い時間子供を預けている者のうち、最も多いのは「親、兄弟姉妹などの親族」（39.3%）であり、これに「公立保育所」（31.2%）、「認可保育所」（19.9%）、「認可外保育所」（5.4%）が続いていた。平成6年の調査項目の「公立保育所」と「認可保育所」の合計は51.1%であり、このことからすると、平成6年から12年にかけて、親等親族に預ける者の割合が低下する一方、保育施設に預ける者の割合が上昇していることがわかる。均等法世代と均等法後10年世代の間でも、親等に頼る度合いが低下していることが伺われるところである（第2-50図）。

第2-50図 小学校入学前の子供を一番長い時間預けている預け先割合

第2-50図 小学校入学前の子供を一番長い時間預けている預け先割合



〔 * 平成12年には選択肢なし
 ** 平成6年は「無認可保育施設（ベビーホテルなど）」 〕

資料出所：(財)女性労働協会「幼児期の子の母親の生活と就業の実態に関する調査」(平成6年)、
 「育児・介護を行う労働者の生活と就業の実態等に関する調査」(平成12年)

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

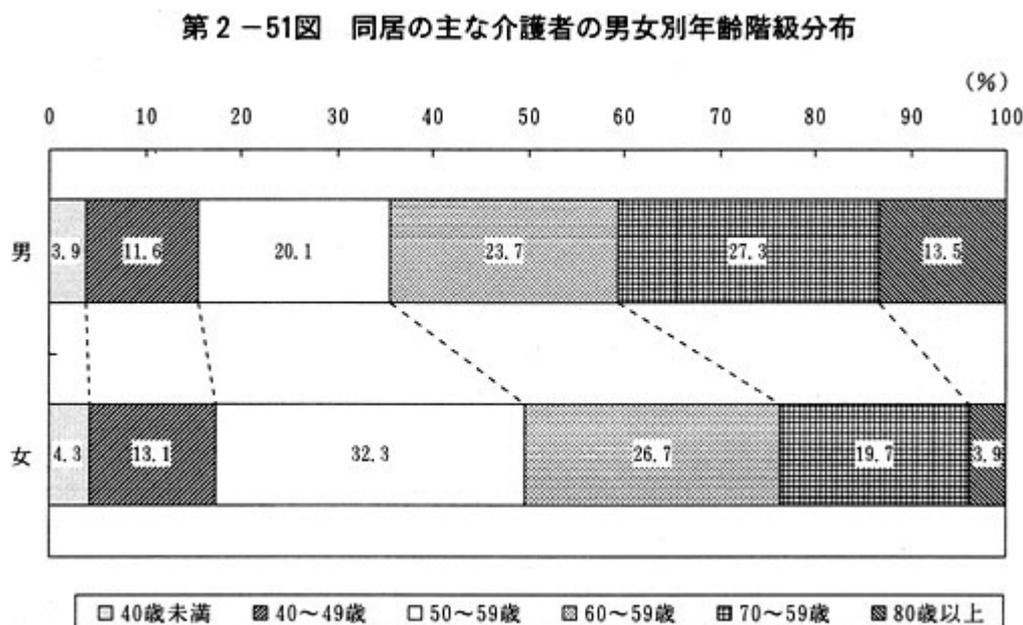
2 ライフスタイルの観点からみた女性の就業の変化

(3) 女性の就業と介護

経済企画庁「国民生活選好度調査」（平成8年）によれば、「女性が働き続けることを困難にしたり障害になること」として「育児」と回答した者は76.3%と最も高く、次いで「老人や病人の世話」をあげる者の割合が高かった（53.8%）。また、平成14年の内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」によれば、20歳以上の無職の者が「働いていない理由」として、「親や病気の家族の世話をするため」と回答した者は女性9.0%、男性1.9%となっており、平成4年「男女平等に関する世論調査」（女性7.4%、男性0.4%）に比べてその割合は高まっている。平成13年には手助けや見守りを必要とする者（在宅の6歳以上の世帯員であって、歩行・移動、着替え、洗面、食事、排せつ、入浴等に際して何らかの手助けや見守りを必要とする者や、意思疎通が困難な者、介護保険法による「要介護者」「要支援者」の認定を受けている者等）は293.5万人、同居の主な介護者は219.0万人となっている。

また、介護を行っている者のうち、76.4%は女性となっており、その年齢分布をみると、40～49歳層（均等法前10年世代）は13.1%、50～59歳層（均等法前20年世代）は32.3%と、均等法前20年世代で高い割合となっている（第2-51図）。

第2-51図 同居の主な介護者の男女別年齢階級分布



資料出所：厚生労働省「国民生活基礎調査」（平成13年）

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

2 ライフスタイルの観点からみた女性の就業の変化

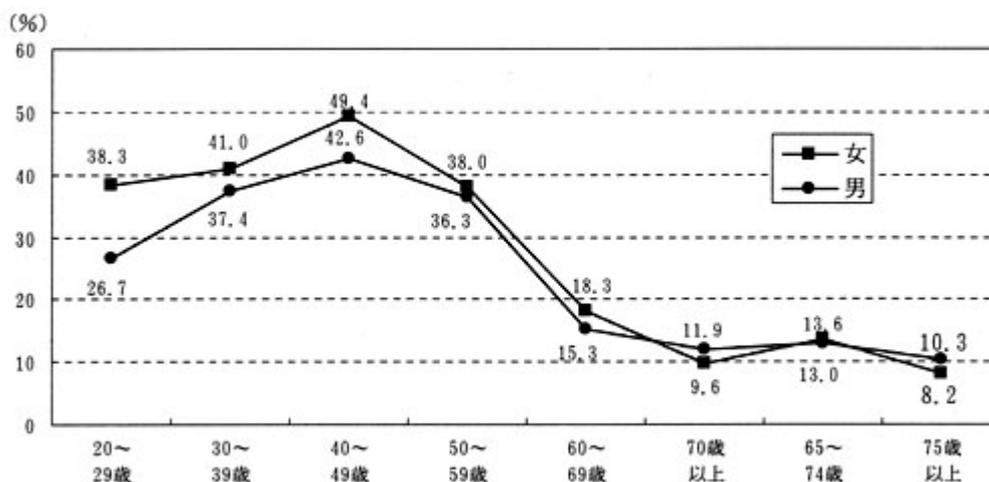
(3) 女性の就業と介護

(男女とも介護のために仕事にでられないことを想定)

内閣府の「高齢者介護に関する世論調査」(平成15年7月)によれば、「家族に介護が必要になった場合に、どのようなことに困るか」について「仕事に出られない、仕事を辞めなければならないこと」とする者は男女計で30.0%、男女別では男性26.8%、女性32.5%と女性の方がその割合が高い。また、年齢階級別割合をみてみると、30代(均等法世代)、40代(均等法前10年世代)、50代(均等法前20年世代)とも男女に大きな差はなく、実際には女性が家族の介護を行う割合が高い現実と異なり、男性も介護のために仕事を休まなければならない、あるいは辞めなければならない場合を想定していることが伺える(第2-52図)。

第2-52図 家族に介護が必要になった場合に困ることは「仕事にでられない、仕事を辞めなければならないこと」とする者の年齢階級別割合

第2-52図 家族に介護が必要になった場合に困ることは「仕事にでられない、仕事を辞めなければならないこと」とする者の年齢階級別割合



資料出所：内閣府「高齢者介護に関する世論調査」(平成15年)

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

2 ライフスタイルの観点からみた女性の就業の変化

(3) 女性の就業と介護

(介護を理由とした離職は少ないが現実に離職する者の割合が高いのは女性)

次に離職の状況をみてる。平成14年に介護を理由として離職した者の割合は男性0.1%、女性1.1%であるが、年齢階級別にみると、30代（均等法世代）、40代（均等法前10年世代）、50代（均等法前20年世代）で男女に若干差があり、女性は2.0%、2.4%、1.4%で、男性は0.4%、0.6%、0.6%となっており、女性の方が介護を理由として離職する者の割合が高い。

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

3 均等取扱いの状況と変化について

これまでみてきたように、均等法等の制定等の後、女性の就労意識や就労の在り方は大きく変化を遂げている。

以下では、こうした変化が企業の雇用管理の面や雇用管理変化を受けた女性の意識面でどのように表れているか、そしてそれが世代別にみてどのように違うのかについて分析する。

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

3 均等取扱いの状況と変化について

(1) 雇用管理の見直しの動向

(企業の女性の雇用管理に関する考え方の変化)

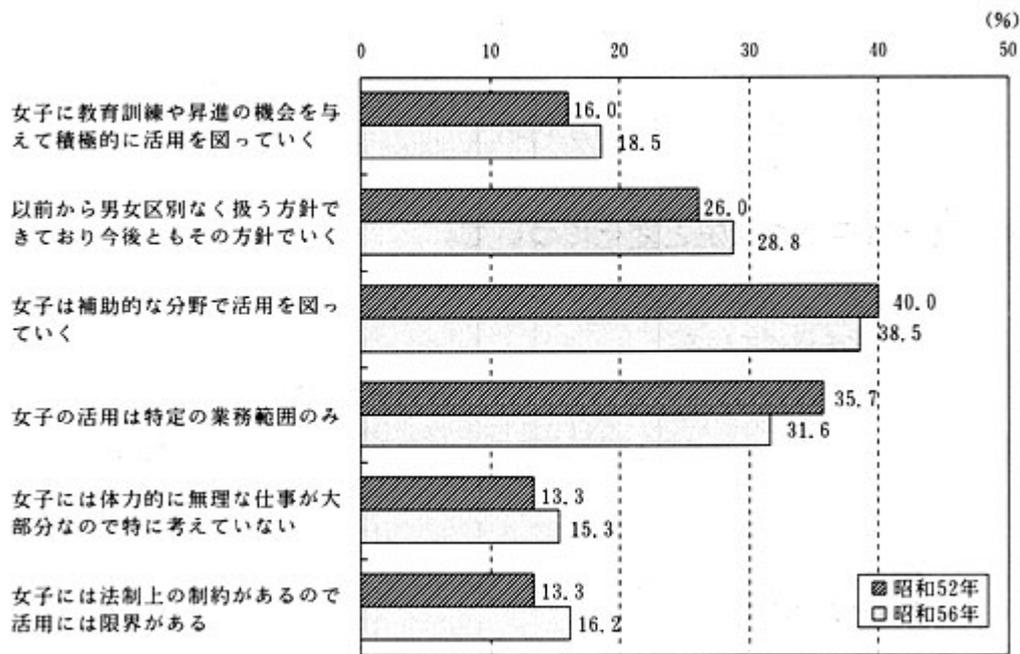
均等法は募集・採用から定年・退職・解雇に至る雇用管理の全ステージを対象とし昭和61年に施行されているが、平成11年に改正均等法が施行されるまでは、募集・採用及び配置、昇進・昇格は事業主に対する努力義務規定とされていた。

しかし、均等法施行を機にこれら努力義務とされた事項も含めて男女の区別なく能力や適性に応じて取り扱う企業が増えるなど雇用管理の状況は均等法施行前と比べて進展した。個別の状況変化は83ページ以下でみることにし、まず、企業の女性の雇用管理に関する考え方の変化を年代別に追ってみることにする。

均等法前10年世代が就職した頃にあたる昭和52年の労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」によれば、女性の活用方針として最も多いのは「女子は補助的な分野で活用を図っていく」（40.0%）であり、次いで「女子の活用は特定の業務範囲のみ」（35.7%）となっており、「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」（26.0%）は一定割合あるものの、「女子に教育訓練や昇進の機会を与えて積極的活用を図っていく」は16.0%にとどまっていた。また、当時は女性保護規定が広範に存在していたこともあり、「女子には法制上の制約があるので活用に限界がある」も13.3%となっていた（第2-53図）。

第2-53図 女性の活用方針

第2-53図 女性の活用方針



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52、56年）

この傾向は昭和56年に実施された調査結果をみてもほとんど変化はなかったが、均等法施行の昭和61年に実施された調査結果をみると、女性の活用方針として「法施行前から男女区別なく扱う方針できており、今後もその方針で行く」が61.0%と最も多く、「募集・採用、配置、昇進等について更に男女の機会均等を進める」(33.0%)、「女子にはより積極的に教育訓練や昇進機会を与えて活用を図っていく」(20.4%)、「女子の定着を図るために育児休業制度や再雇用制度を導入するなど女子が就業しやすい環境を整える」(11.1%)となっている(第2-2表)。

第2-2表 女性の活用方針

第2-2表 女性の活用方針

	(%)
法施行前から、男女区別なく扱う方針できており、今後もその方針でいく	61.0
募集・採用、配置、昇進等について更に男女の機会均等を進める	33.0
女子にはより積極的に教育訓練や昇進の機会を与えて活用を図っている	20.4
女子の定着を図るために、育児休業制度や再雇用制度を導入するなど女子が就業しやすい環境を整える	11.1
その他	6.9

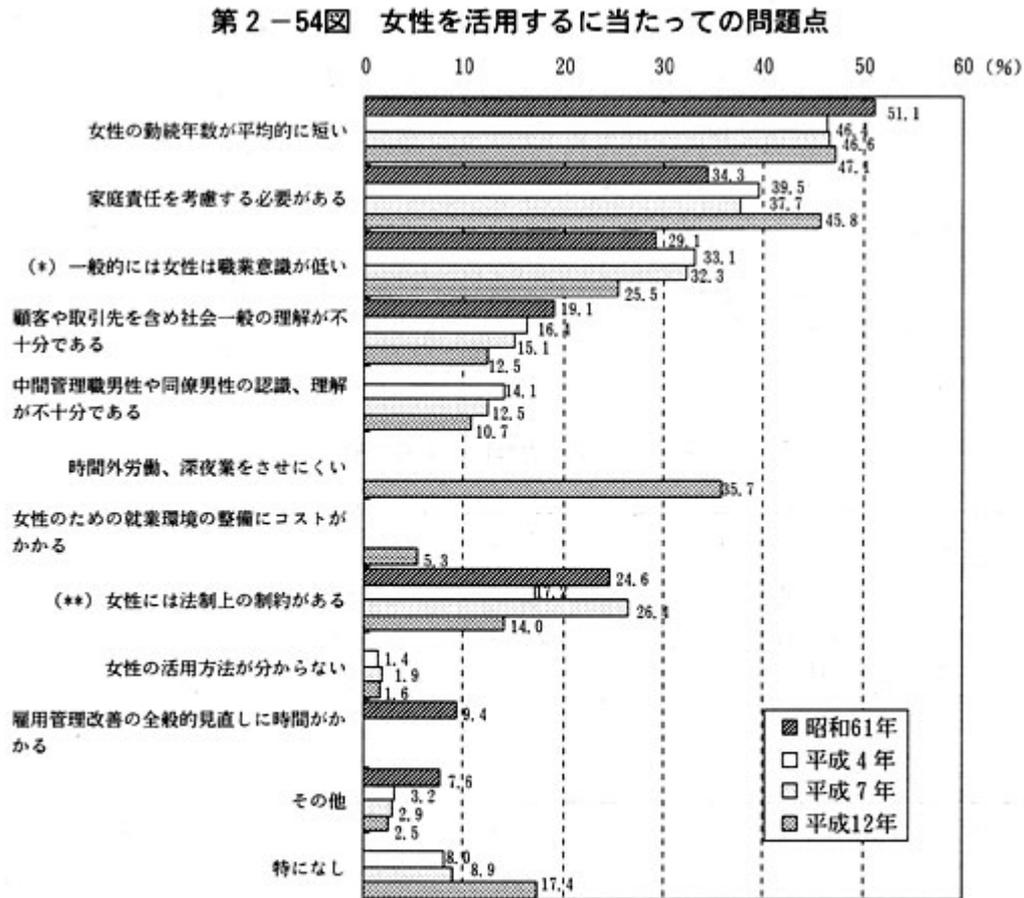
資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」（昭和61年）

また、同時に女性の活用にあたっての問題点として「女子の勤続年数が平均的に短い」(51.1%)を5割以上の企業が挙げ、「家庭責任を考慮する必要がある」(34.3%)、「一般的には女子は企業が求める職業能力・意欲を備えていない」(29.1%)、「女子には法制上の制約がある」(24.6%)の他、「顧客や取引先を含め社会一般の理解が不十分である」(19.1%)もあげられていた(第2-54図)。

実際、調査が行われた昭和56年当時の女性の平均勤続年数をみると6.2年となっており、均等法前20年世代が就職した頃の昭和41年の4.0年に比べて長くなったとはいえ、男性が11.0年であったのと比べ大きく乖離していた。しかし、当時は後述のように女性にのみ適用される退職制度・慣行や男女別定年制も減ったとはいえ残っていた(勤続年数についてはその後伸長し、均等法世代が就職した昭和61年には7.0年、均等法後10年世代が就職した平成8年には8.2年と均等法前20年世代が就職した昭和41年の男性の8.0

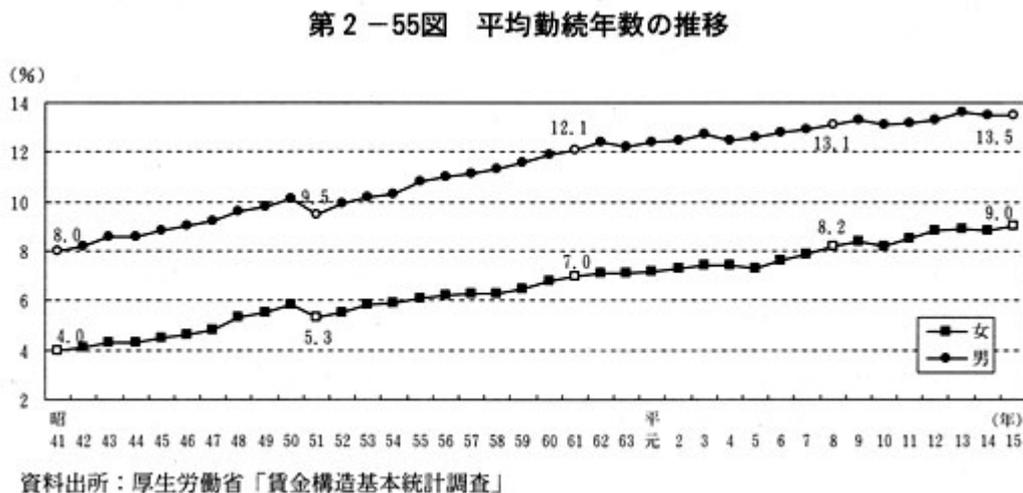
年を上回り、平成15年では9.0年、男性との差は4.5年となっている。) (第2-55図)。

第2-54図 女性を活用するに当たっての問題点



* 昭和61年の選択肢は「一般的には女子は企業が求める職業能力、意欲を備えていない」である。
 ** 平成12年の選択肢は「重量物の取扱いや危険有害業務について法制上の制約がある」である。
 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61年)、「女子雇用管理基本調査」(平成4、7年)、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成12年)

第2-55図 平均勤続年数の推移



その後の均等法後10年世代が就職した頃の調査である平成7年「女子雇用管理基本調査」においても、女性の活用にあたっての問題点として多くあげられたのは「女性の勤続年数が平均的に短い」

(46.6%)、「家庭責任を考慮する必要がある」(37.7%)、「一般的に女性は職業意識が低い」(32.3%)、「女性には法制上の制約がある」(26.4%)等となっている(第2-54図)。しかし、同時に女性の能力活用のための取組が必要とする企業も66.4%と6割以上の企業がその必要性を認識している。

なお、改正均等法においてポジティブ・アクション(過去の雇用慣行や性別役割分担意識などが原因で男女間に事実上生じている格差の解消を目的として行う措置)の規定が設けられたところ、平成12年度の調査によればこの措置に既に取り組んでいる企業は26.3%、今後取り組むこととしている企業は13.0%であり、特に5,000人以上規模企業では67.7%が既にポジティブ・アクションに取り組んでいると回答している。

このように、企業の女性の雇用管理についての考え方は、均等法前において、補助的又は特定の業務範囲に女性を就けるというものが主流であったのが、均等法施行後になると、女性の積極的な活躍を図ろうとする考えが広まる等その前と後とではかなり大きな変化が見られている。

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

3 均等取扱いの状況と変化について

(1) 雇用管理の見直しの動向

(世代により異なった新規学卒の就職活動時における募集・採用条件)

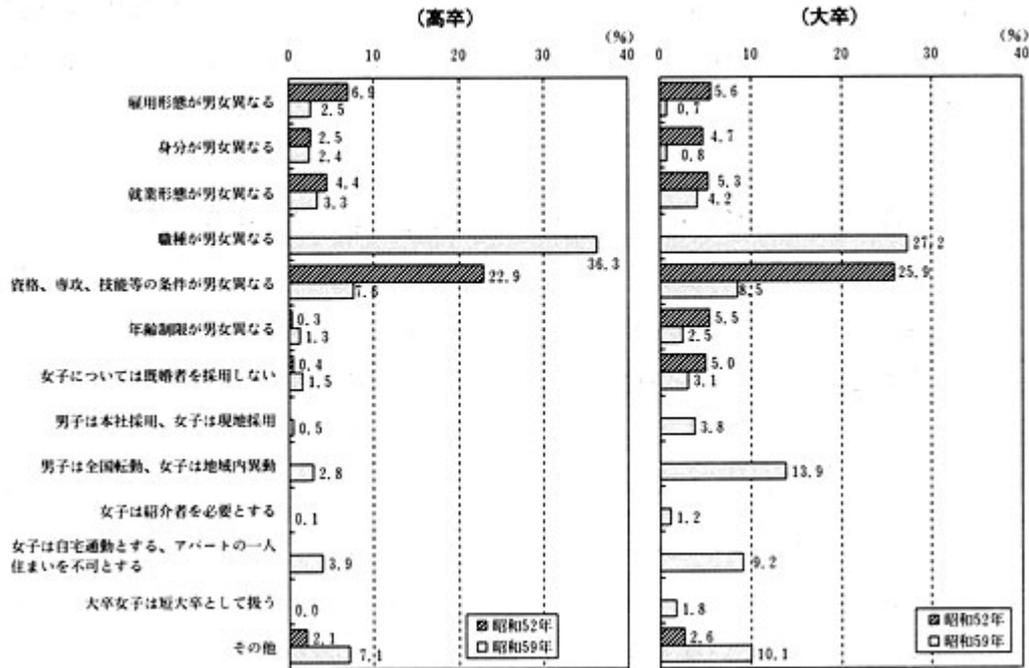
まず、均等法施行前の新規学卒者の募集・採用状況であるが、資料の制約で均等法前20年世代の頃の状況は把握できないが、均等法前10年世代の頃の募集・採用に係る雇用管理を労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」（昭和52年）で見ると、採用を予定する企業のうち例えば4年生大卒の場合、企業の57.2%は男性のみの採用方針であり、男女とも採用する方針の企業は42.6%にとどまっていた。当時の設問はいずれの職種、コースとも男女とも採用する方針であるかどうかを問うものではなく、職種、コース別に男女を区分して採用、ある職種は男性のみ採用という場合もこれに含まれているものであった点に留意する必要があるが、高卒については男性のみの採用方針の企業割合は9.7%にとどまり、男女とも採用する方針の企業は82.6%となっていた。

また、男女とも採用する企業についても採用条件について異なる企業割合は大卒で34.8%、高卒では29.4%にのぼっていた。その内容として多いのは「資格、技能、条件が男女で異なる」で大卒、高卒それぞれ25.9%、22.9%であり、「雇用形態が男女異なる」（大卒5.6%、高卒6.9%）、「年齢制限が男女異なる」（大卒5.5%、高卒0.3%）、「就業形態が男女異なる」（大卒5.3%、高卒4.4%）の他「身分が異なる」も大卒で4.7%、高卒で2.5%等様々な違いが設けられていた。こうした傾向は均等法施行前の昭和59年の調査においても基調としてあまり変わらず、男女で採用条件が異なる企業割合は大卒で51.3%、高卒で50.9%となっており、その内容としては男女とも採用する企業のうち、最も多いのが「職種が男女異なる」で大卒27.2%、高卒36.3%となっており、高卒についてはその他「資格、専攻、技能等の条件が男女異なる」（7.6%）等が続き、大卒については「男子は全国転勤、女子は地域内異動」

（13.9%）、「女子は自宅通勤とする、アパートのひとり住まいを不可とする」（9.2%）、「資格、専攻、技能等の条件が異なる」（8.5%）の他「男子は本社採用、女子は現地採用」（3.8%）等もあがっていた（第2-56図）。

第2-56図 男女の採用条件別男女とも採用した企業割合

第2-56図 男女の採用条件別男女とも採用した企業割合

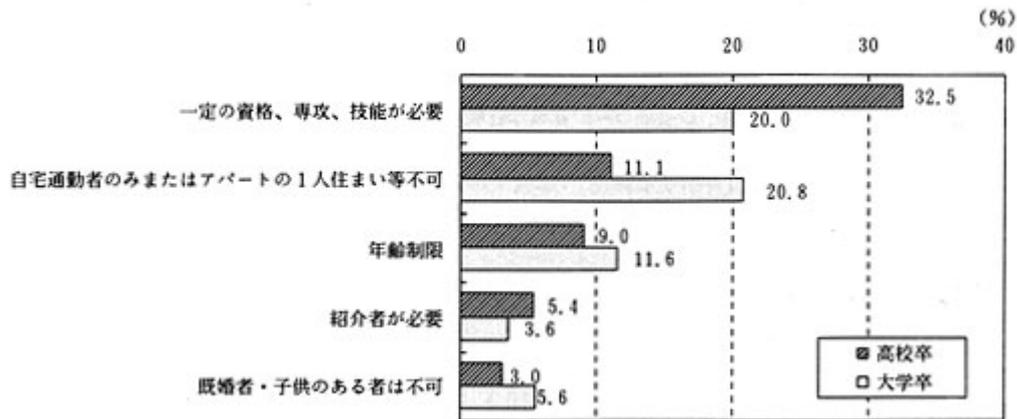


資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」(昭和52、59年)

しかし、均等法が施行された昭和61年の調査によると、この時点ではなお女性保護規定が多く残っており法律により女性が就業できない分野が残っていたものの、新規学卒について高卒では12.8%の企業が、また大卒では27.0%の企業が募集・採用について女性に不利な条件の見直しを図っている。その内訳として最も多くの企業が解消したのは、「一定の資格、専攻、技能が必要」(高卒32.5%、大卒20.0%)であり、これに「自宅通勤者のみ、又はひとり住まい等不可」(高卒11.1%、大卒20.8%)、「年齢制限」(高卒9.0%、大卒11.6%)が続いている(第2-57図)。

第2-57図 女性に不利な募集・採用条件の解消状況別企業割合 (M.A.)

第2-57図 女性に不利な募集・採用条件の解消状況別企業割合 (M. A.)



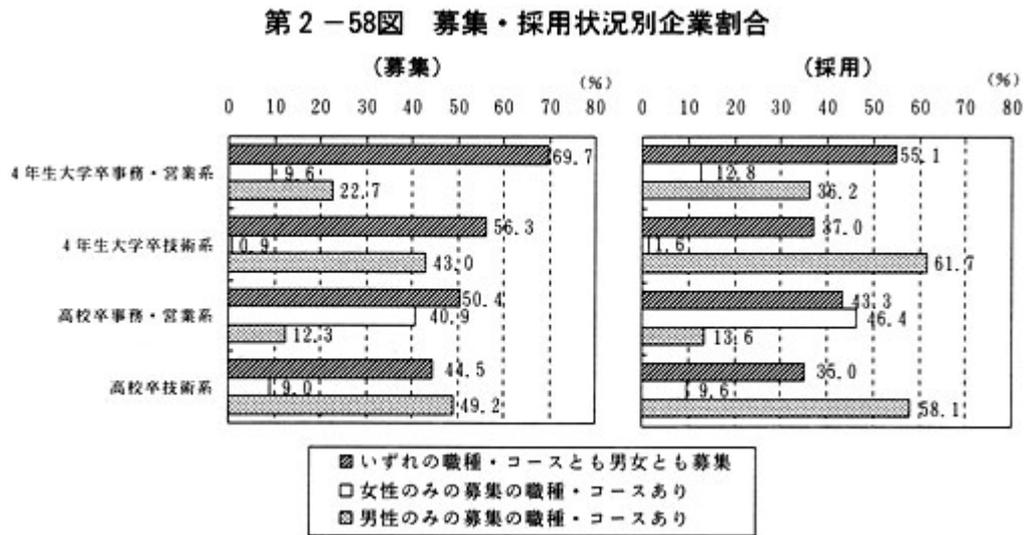
資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」(昭和61年)

さらに均等法後10年世代が就職活動をした時期にほぼ重なる平成7年の「女性雇用管理基本調査」によれば新規学卒者の募集状況については大卒事務・営業系で69.7%の企業が「いずれの職種・コースとも男女とも募集した」と回答しており技術系では56.3%となっている。また、高卒については「いずれの職種・コースとも男女とも募集した」と回答した企業割合は、事務・営業系、技能系でそれぞれ50.4%、44.5%であった。ただ、結果としての採用については大卒事務・営業系は55.1%、技術系の37.0%、高卒事務・営業系の43.3%、技術系の35.0%が「いずれの職種・コースとも男女とも採用した」と回答し、「男性のみ採用の職種・コースあり」としたのは、それぞれ36.2%、61.7%、13.6%、58.1%

となっている（第2-58図）。

その後改正均等法が施行され、女性保護規定の見直しにより女性の就業制限が緩和されるとともに、募集・採用について男女に均等な機会付与が義務づけられている。

第2-58図 募集・採用状況別企業割合



II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

3 均等取扱いの状況と変化について

(1) 雇用管理の見直しの動向 (職域は拡大傾向)

次に配置・昇進の状況についてみることにする。

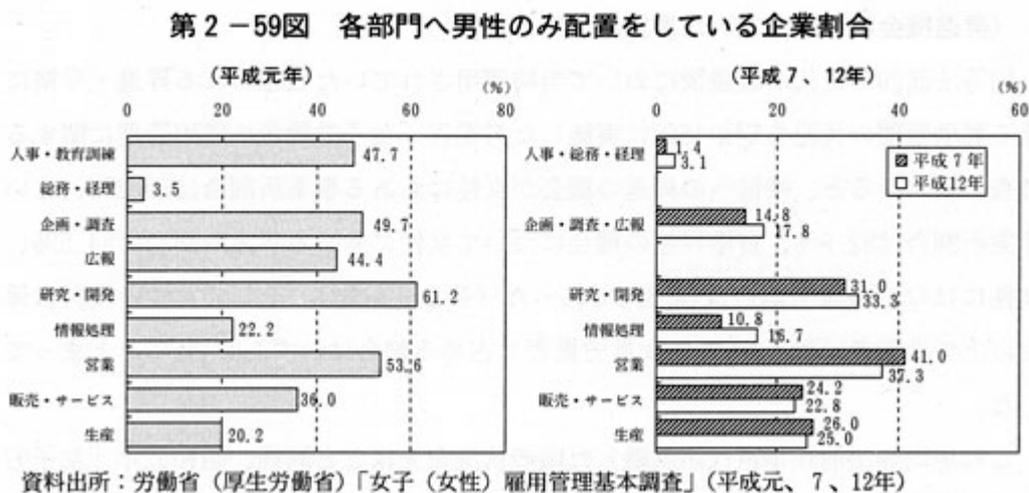
まず、配置であるが、均等法前10年世代とともに均等法前20年世代も適用されていたと思われる配置に係る雇用管理の状況を昭和52年の労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」からみると、女性を配置しない職種又は部門があるとした企業は91.5%となっていた。その後均等法施行直前の昭和59年にはこれが63.0%と低下している。

均等法世代が就職した直後の平成元年の調査においては、具体的な職務区分ごとに配置状況を聞いているが、女性を配置していない企業割合が大きい職務区分としては「研究・開発」(61.2%)、「営業」(53.6%)、「企画・調査」(49.7%)、「人事・教育訓練」(47.7%)、「広報」(44.4%)等であり、少ないのは「総務・経理」(3.5%)であった(第2-59図)。

しかし、均等法後10年世代が就職した頃の雇用管理の状況を示す平成7年の調査によれば、いずれも状況はさらに改善しており、女性を配置していない企業割合が多い部門は「営業」(41.0%)、「研究・開発」(31.0%)、「生産」(26.0%)等であり、少ない部門は「人事・総務・経理」(1.4%)、「情報処理」(10.8%)等であった。

特に従前、女性が配置されることの少なかった営業職についてはこの間12.6%ポイントも変化をしており、女性の配置が進みつつある(第2-59図)。

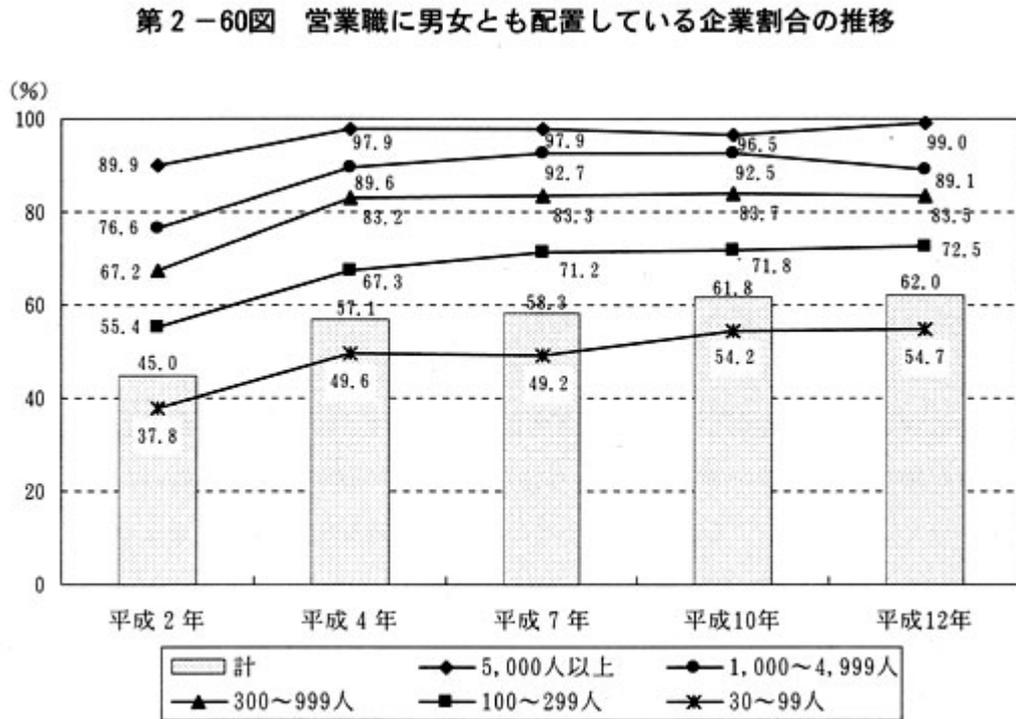
第2-59図 各部門へ男性のみ配置をしている企業割合



なお、平成12年調査でも営業職については男性のみ配置する企業割合が減少する等さらに改善がみられたがほぼ同様の傾向となっているところ、女性の配置が遅れた営業職について男女とも配置している企業割合の推移を企業規模別にみると、いずれの規模についても増加しており、特に企業規模5000人以上

では99.0%の企業が営業職に男女とも配置していることがわかる（第2-59、60図）。

第2-60図 営業職に男女とも配置している企業割合の推移



資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

3 均等取扱いの状況と変化について

(1) 雇用管理の見直しの動向

(昇進機会に影響していた募集・採用の条件)

均等法前20年世代が就職後において当時適用されていたと思われる昇進・昇格に係る雇用管理の状況を昭和46年に実施した労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」からみると、役付への昇進の機会が女性にもある事業所割合は59.2%、ない事業所割合は32.9%、資格昇進の機会について女性にもある事業所割合は54.5%、女性にはない事業所割合は16.8%であった(第2-61図)。そして女性の役付は係長以上で役職者総数の3.0%、女性労働者に占める割合はわずか0.4%にとどまっていた。

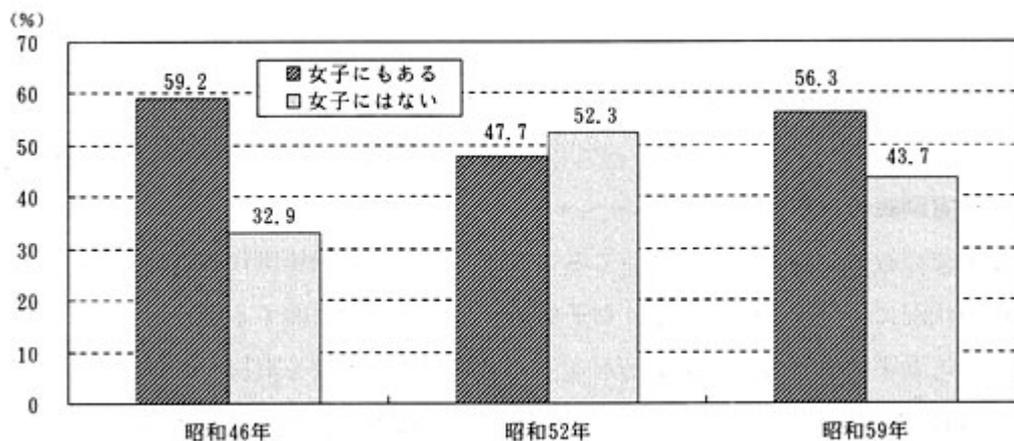
これが均等法前10年世代が就職した頃の状況を先ほどと同様、昭和52年「女子労働者の雇用管理に関する調査」からみると、女性に「管理職手当、役付手当等が支給される役職への昇進の機会」がある企業割合は47.7%、ない企業は52.3%であり、数字のみからみると均等法前20年世代の就職の時期よりもむしろ後退したような状況もうかがえる(第2-61図)。また、昇進が可能とする企業においても昇進が可能な役職として「係長相当まで」が40.5%と多く、「課長相当まで」は27.3%であった。さらに、女性に昇進の機会がない企業ではその理由として「女子の補助的業務の性格から無理」が60.1%と最も多く、以下「女子は勤続年数が短い」(47.3%)、「女子は管理能力・統率力が劣る」(12.7%)、「女子には法律上の制約がある」(7.5%)となっていた。結局、募集・採用条件の男女間の相違が女性の昇進の機会を制限する主な理由となっていたことがわかる。なお、実際に女性の役職者がいる企業は全企業の35.2%であった(第2-62図)。

その後の均等法施行直前の昭和59年の調査でも「女子に対して役付手当、管理職手当等が支給される役職への昇進の機会」がある企業は56.3%、ない企業は43.7%とあまり状況の変化はみられず、その理由も同様の傾向であったが、昭和61年の調査結果では、女性の昇進の機会、昇進可能な範囲を4.8%の企業が変更し、11.5%の企業が検討を行っていると言われていた。また、昭和59年調査によれば、実際に役職についている女性がいる企業は全企業の37.3%と昭和52年調査結果よりは若干増加していた(第2-61、62図)。

その後については同様の調査項目は設けていないが、平成元年調査によれば女性を管理職に登用するための環境整備を「行っている」企業は21.9%あり、その内訳として「職歴開発のための配置転換」(31.8%)、「男子社員の意識啓発」(31.2%)、「特別な研修の実施」(26.9%)等となっていたところであり(第2-63図)、均等法後10年世代に相当する者が就職をした頃の状況を示す平成7年調査によれば、係長以上の女性管理職を有する企業割合は58.5%となっている(第2-62図)。平成元年と比べてこの数字はかなり大きく上昇しており、均等法後10年世代が就職した頃には女性の管理職がいる企業は10社のうち6社になっていたことをこれは示している。

第2-61図 管理職手当、役付手当の支給される役職への昇進の機会の有無別企業割合

第2-61図 管理職手当、役付手当の支給される役職への昇進の
機会の有無別企業割合

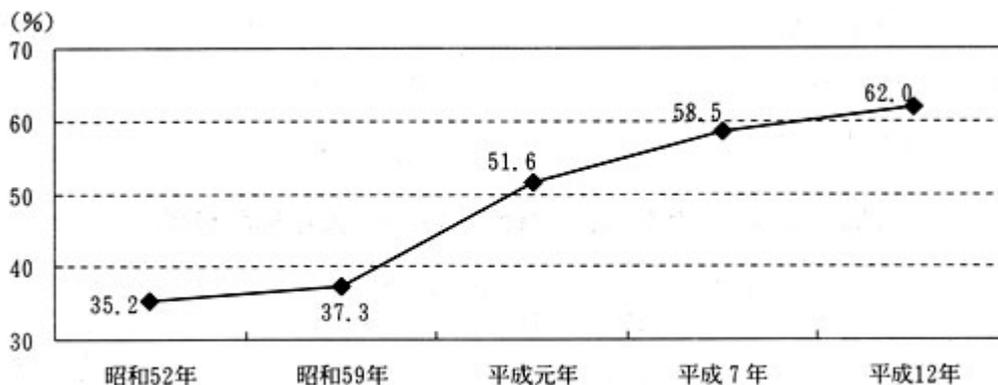


資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」（昭和46、52、59年）

注）昭和46年は、事業所割合である。

第2-62図 女性の役職者がいる企業割合の推移

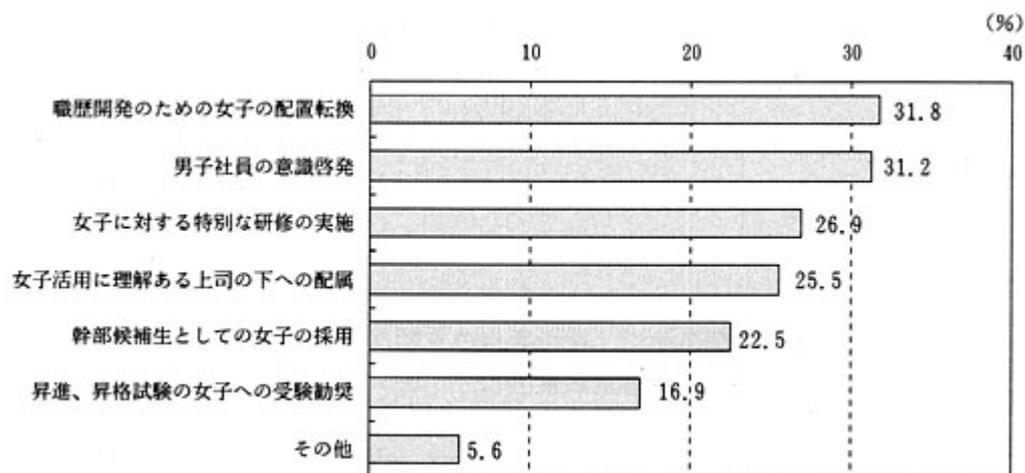
第2-62図 女性の役職者がいる企業割合の推移



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52、59年）、「女子雇用管理基本調査」（平成元、7年）、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成12年）

第2-63図 女性を管理職に登用するための環境整備の内容別企業割合

第2-63図 女性を管理職に登用するための環境整備の内容別企業割合



資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」（平成元年）

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

3 均等取扱いの状況と変化について

(1) 雇用管理の見直しの動向 (教育訓練の状況)

職場での教育訓練の状況についてみる。均等法前20年世代が就職して数年経過後の状況について、昭和46年「女子労働者の雇用管理に関する調査」によれば、該当する女子労働者のいる事業所が女子労働者に教育訓練を実施したかどうかにつき、「新規学卒入職者」については71.6%、「中途採用入職者」については40.9%、「在職労働者」については45.4%がそれぞれ実施したとしていた（第2-3表）。また、新規学卒入職者、中途採用入職者、在職労働者への教育訓練のうちいずれかの教育訓練を女性労働者に対し実施した事業所の割合は71.8%（全事業所に占める割合）であったが、その内容についてみると、「採用時の導入教育」が83.0%、「一般的な知識技能の向上のための教育」は55.4%と比較的多いものの、「リーダー等の養成、役付の再教育」については24.0%、「配置転換のための教育」については12.1%とその割合は低かった。

第2-3表 女性労働者に対する教育訓練実施事業所割合

第2-3表 女性労働者に対する教育訓練実施事業所割合 (%)

	新規学卒入職者	中途採用入職者	在籍労働者
受けさせた	47.6 (71.6)	27.4 (40.9)	42.6 (45.4)
受けさせない	18.9 (28.4)	39.6 (59.1)	51.2 (54.6)

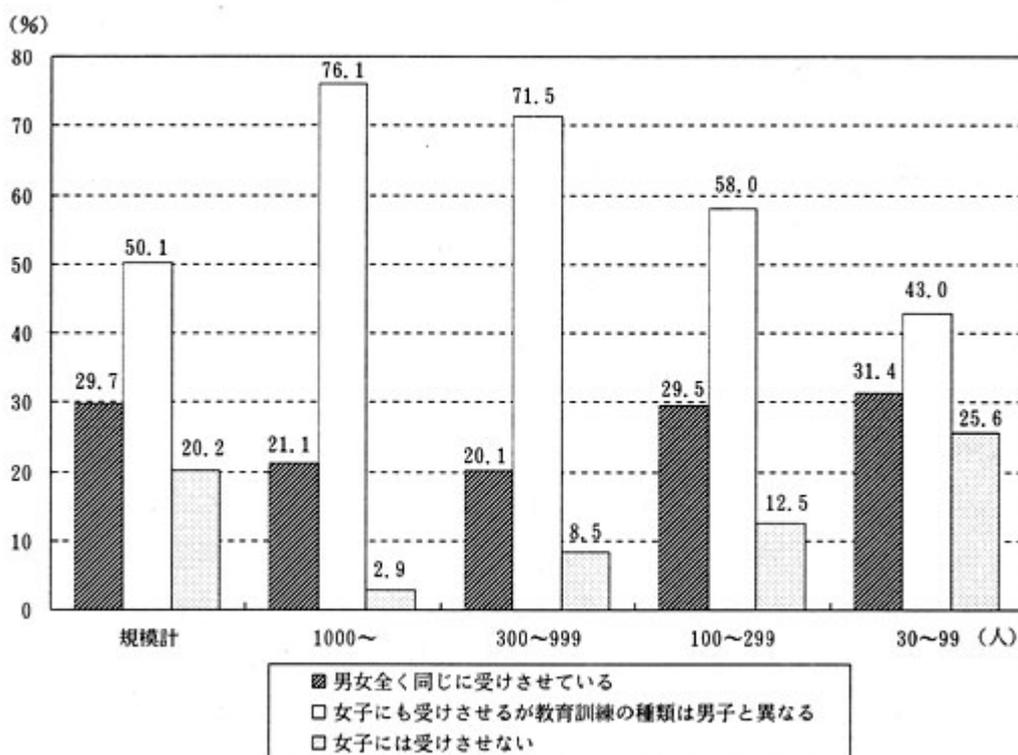
資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」（昭和46年）

（注）（ ）内は、該当する労働者のいる事業所に占める割合。

次に、均等法前10年世代が就職した頃の昭和52年「女子労働者の雇用管理に関する調査」によりみる。職場を離れて受講させる研修等職業のための教育訓練を「男女全く同じに受けさせている」企業は19.4%（教育訓練を実施している企業に占める割合は29.7%）、「女子にも受けさせるが教育訓練の種類は男子と異なる」とする企業は32.7%（同50.1%）であり、52.1%（同79.8%）の企業が女性に対して何らかの教育訓練を実施していたが、「女子には受けさせない」企業は、全企業に占める割合で13.2%（同20.2%）にもものぼっていた。なお、昭和50年「女子労働者の雇用管理に関する調査」においては、女性には教育訓練を受けさせない理由を聞いているが、「男女の職種が異なるから」、「勤続年数が短いから」、「管理職養成訓練のみ行うので、該当者がいない」等の例が見られた（第2-64図）。

第2-64図 教育訓練を実施している企業に占める実施状況別企業割合

第2-64図 教育訓練を実施している企業に占める実施状況別企業割合



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52年)

均等法施行前の昭和56年「女子労働者の雇用管理に関する調査」により教育訓練を実施している企業に占める割合でみると、「女子には受けさせない」企業割合は20.7%であるものの、「男女全く同じに受けさせている」企業は40.0%と改善の動きも見られる中で、均等法が施行された昭和61年の「女子労働者の雇用管理に関する調査」によれば、当該研修を実施している企業に占める割合でみると、「新入社員研修」、「管理職研修」、「業務の遂行に必要な能力を付与する研修」ともに、均等法施行に伴い何らかの変更を行った企業は1割未満であった。

そして、均等法後10年世代が就職した頃の平成7年「女子雇用管理基本調査」によれば、教育訓練を男女とも対象として実施している企業は、「新入社員研修」、「管理職(予定を含む)研修」、「業務の遂行に必要な能力を付与する研修」について、85.4%、63.8%、77.4%と多くの企業で男女均等な取扱いが行われるようになってきている。

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

3 均等取扱いの状況と変化について

(1) 雇用管理の見直しの動向 (定年、退職、解雇の状況)

これまでは均等法施行後に徐々に変化が見られるというものが多かったが、定年、退職、解雇の状況は均等法前10年世代から均等法世代にかけて、女性の雇用管理が大きく変化した事項である。

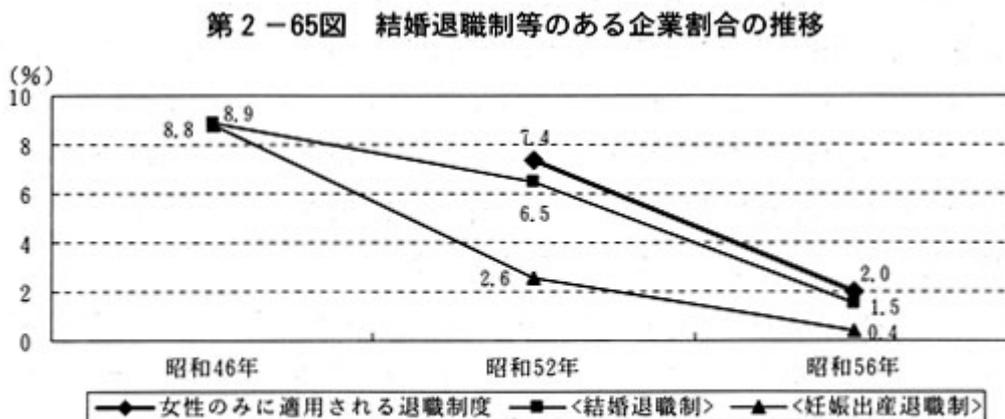
均等法前20年世代が就職した当时には、女性に対して結婚退職制、妊娠・出産退職制や若年退職制を有する企業が1割程度存在していた。

昭和46年に実施した労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」によれば、結婚退職制・慣行は8.9%、妊娠・出産退職制度・慣行は8.8%、若年定年制度・慣行は7.4%の企業で実施されている状況であった（第2-65図）。また、結婚、出産により何らかの身分変更（厳密な意味での身分に限らず、職種、勤務場所、待遇などの変更も含む。）が行われている企業も1.8%あった。これは均等法前10年世代が就職した頃になっても大きく変わることはなく、昭和52年調査によれば、結婚、妊娠、出産退職制等女性のみ適用される退職制度がある企業は7.4%であった。また、男女別定年制についても22.7%の企業が実施しており、その中で女性に適用される定年年齢で最も多いのは40～54歳（55.0%）で、40歳未満も4.3%あった。そして男女別に定めている理由としては「一般的に行われていることだから」（46.1%）、「男女の体力差による」（33.8%）、「女性の就いている業務の特殊性による」（20.5%）、「男女の能力差による」（17.7%）があげられていた。

こうした状況は、昭和56年調査をみると改善が進んでおり、女性のみ適用される退職制度がある企業は2.0%になっている。

均等法の施行とともにこれらの制度・慣行は禁止され、女性の勤続年数の伸長にも影響したとみられる。

第2-65図 結婚退職制等のある企業割合の推移



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46、52、56年）

注）昭和46年は、事業所割合である。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

3 均等取扱いの状況と変化について

(1) 雇用管理の見直しの動向

(コース別雇用管理の導入状況)

均等法の施行とともに一部の企業において導入されたといわれているコース別雇用管理の状況についてここで若干触れておく。

同制度について調査をしたのは平成元年が最初であり、平成元年「女子雇用管理基本調査」によれば、コース別雇用管理制度を導入している企業は2.9%に過ぎず、導入年の分布をみると昭和60年以前が43.6%、昭和61年が22.6%、昭和62年以降平成元年までは30.0%であった。しかし、当時から大規模企業での導入が多く、5,000人以上は42.3%、1,000～4,999人は25.3%であるのに対し、30～99人では0.9%にとどまっていた。

その後、コース別雇用管理制度は徐々に導入が進み、均等法後10年世代が就職した頃にあたる平成7年には導入割合が4.7%となり、平成12年においては7.1%となっている。しかし、大規模企業の導入割合が大きいという基本構造に変化はないものの、平成12年の調査結果においては300人以上規模企業でいずれも導入企業割合が低下している状況もみられている。

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

3 均等取扱いの状況と変化について

(2) 女性の側の意識面でみた変化

(昇進・昇格にかかる意識の高まり)

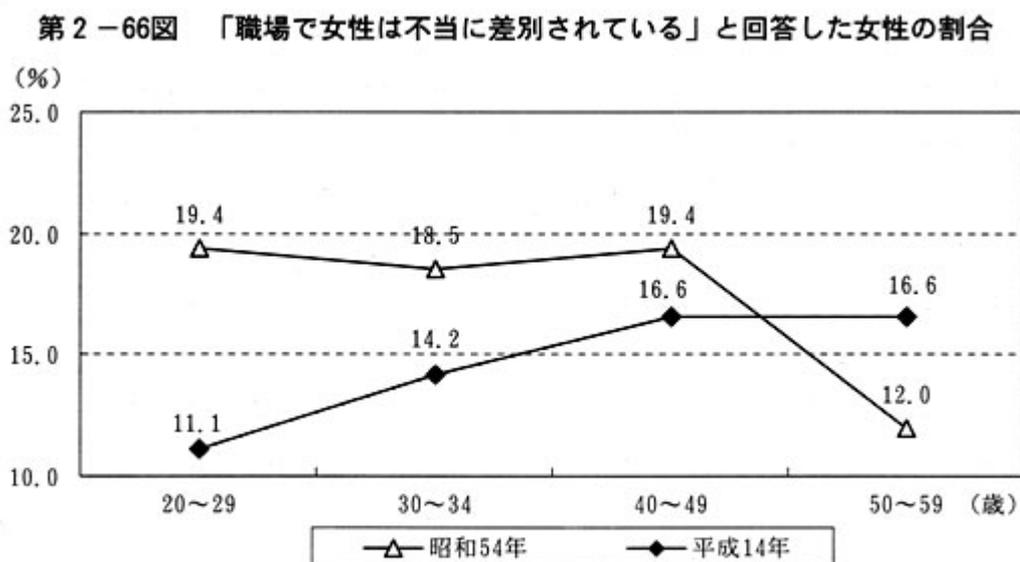
以上、みてきたように、女性社員に対する企業の雇用管理は時代を追って変化してきた。

こうした変化を女性社員はどのように受けとめているであろうか。

内閣府「男女共同参画に関する世論調査」等で職場における平等感について、均等法施行前の昭和54年調査と最近時点の平成14年調査を比較すると、「職場で女性は不当に差別されている」と回答した女性の割合は50歳台を除きいずれも低下している。特に平成14年調査の20歳台においては11.1%と昭和54年調査の19.4%から大きく低下しており、雇用管理改善が進んだ最近時点に就職した若い世代を中心に差別感が薄らいでいることが伺われる（第2-66図）。

ちなみに同じ調査の昭和47年、54年、62年及び平成14年のデータを用いて「職場で女性は不当に差別されているか」という項目についての回答状況をコーホートでみると、20～29歳時点で「差別されている」と回答した女性の割合は均等法前20年世代（昭和47年調査）が21.3%、均等法前10年世代（昭和54年調査）は19.4%、均等法世代（昭和62年調査）が13.5%、均等法後10年世代（平成14年調査）が11.1%と若い世代ほど低くなっている。

第2-66図 「職場で女性は不当に差別されている」と回答した女性の割合



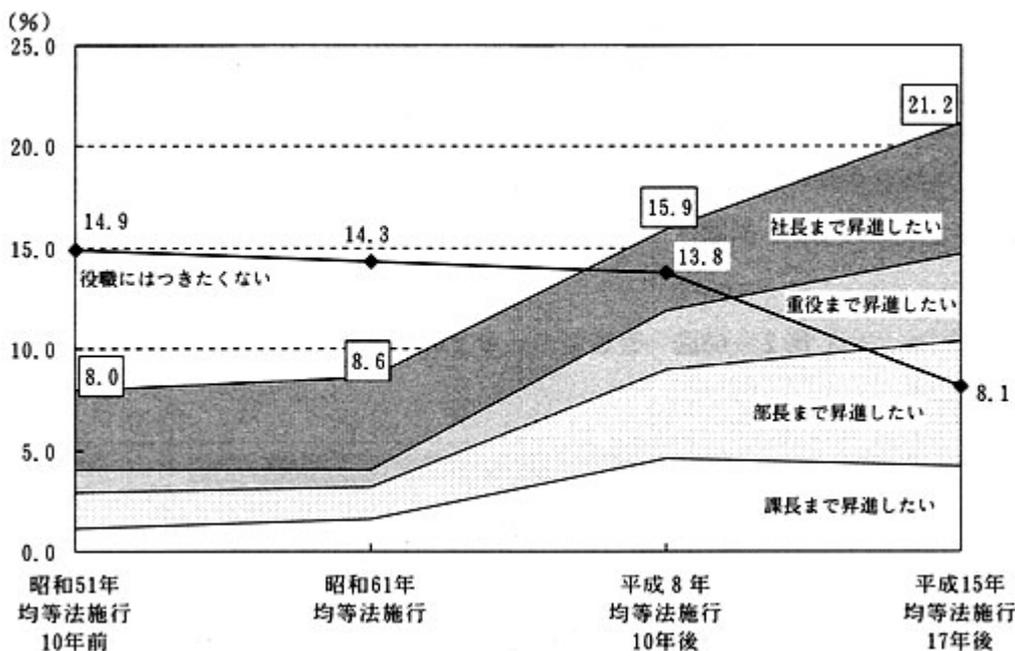
資料出所：内閣府「婦人（Ⅱ部）に関する意識調査」（昭和54年）、「男女共同参画に関する世論調査」（平成14年）

このように差別感が薄らいできていることは、女性の仕事に対する積極的な意識に結びついている可能性がある。

(財) 社会経済生産性本部「働くことの意識」によれば、新入社員がどのポストまで昇進したいかについて、社長、重役、部長、課長のそれぞれについて尋ねた結果をみると、均等法前10年世代が入社した昭和51年、均等法世代の昭和61年、均等法後10年世代の平成8年、そして最近の世代の平成15年のそれぞれで役職につきたいと思う女性社員の割合が高まっていることがわかる（第2-67図）。

第2-67図 どのポストまで昇進したいか

第2-67図 どのポストまで昇進したいか



資料出所：(財) 社会経済生産性本部「働くことの意識」

ただし、若い世代についても昨年の「働く女性の実情」で指摘したように、企業内での配置や割り振られている仕事の内容について、業務の習熟度が高くなるほど男女とも就いている事業所の割合は低いという調査結果もあり、また、女性の側からみても、コース別雇用管理制度の下で総合職として働く女性の6割が男性総合職と比べて昇進、仕事の与え方等の人事管理面で差があると感じている等問題は解消も残っている。

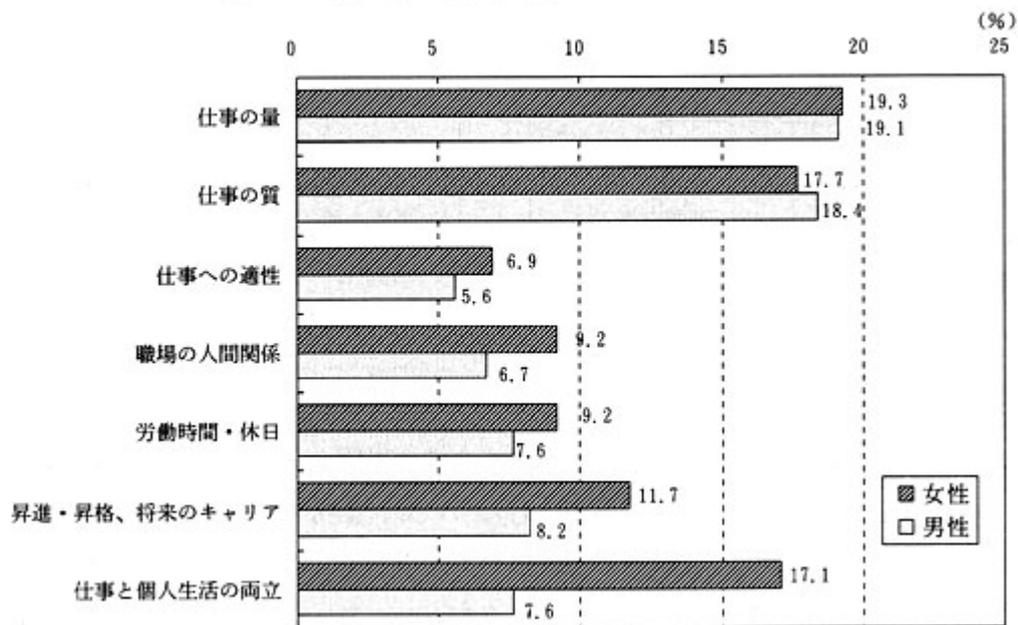
上記に関連して、実際に管理職になった女性に対して実施された調査である「管理職のキャリア形成についてのアンケート」（(財) 21世紀職業財団が平成15年1月に実施）によれば、管理職になった女性は、優れた職務遂行能力を身につけるのに最も重要な要因は「仕事上の経験」としており、自分を成長させた仕事としては、配置転換や上司の退職等により割り当てられる「新しい仕事」、「マネジメントの仕事経験」や「プロジェクトへの参加」があげられていた。

そして同調査によれば、女性管理職としての悩みとしては「仕事の量」（19.3%）や「仕事の質」（17.7%）が男性同様高くなっているが（男性はそれぞれ19.1%、18.4%）、「仕事と個人生活の両立」（女性17.1%、男性7.6%）及び「昇進・昇格、将来のキャリア」（女性11.7%、男性8.2%）で男女差が大きくなっているとの結果となっている（第2-68図）。

これらのことは、昇進意欲が高まっている若い世代が現実に管理職になる上で、仕事上の経験を積むことが重要であり、女性に特有の課題として仕事と家庭の両立の問題と企業の女性の活躍推進に係る姿勢があることを示していると思われる。

第2-68図 管理職の仕事上の悩みやストレス

第2-68図 管理職の仕事上の悩みやストレス



資料出所：(財)21世紀職業財団「管理職のキャリア形成についてのアンケート」(平成15年)

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

3 均等取扱いの状況と変化について

(3) 管理職の増加

(高まりつつある管理職の中の女性比率)

(1) では職域の拡大についても示したところであるが、管理職についても女性の管理職が増加している傾向をデータにおいて確認することができる。

まず、役職者に占める女性の割合の推移を総務省統計局「労働力調査」及び厚生労働省「賃金構造基本統計調査」からみると管理的職業従事者の割合は年々上昇しており、均等法施行後18年目になる平成15年には9.9%と均等法前20年世代が就職した昭和41年の4.2%の2倍以上の値となっており、役職別にもそれぞれのレベルで上昇が見られる（第2-4表）。

第2-4表 女性管理職割合の推移

第2-4表 女性管理職割合の推移

	(%)			
	役職者に占める 女性の割合(a)	部長に占める 女性の割合(b)	課長に占める 女性の割合(c)	係長に占める 女性の割合(d)
昭和41年	4.2	—	—	—
昭和51年	5.6	0.7	1.3	2.6
昭和61年	7.2	1.1	1.7	3.8
平成8年	8.9	1.4	3.1	7.3
平成15年	9.9	3.1	4.6	9.4

資料出所：(a)総務省統計局「労働力調査」、(b)(c)(d)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

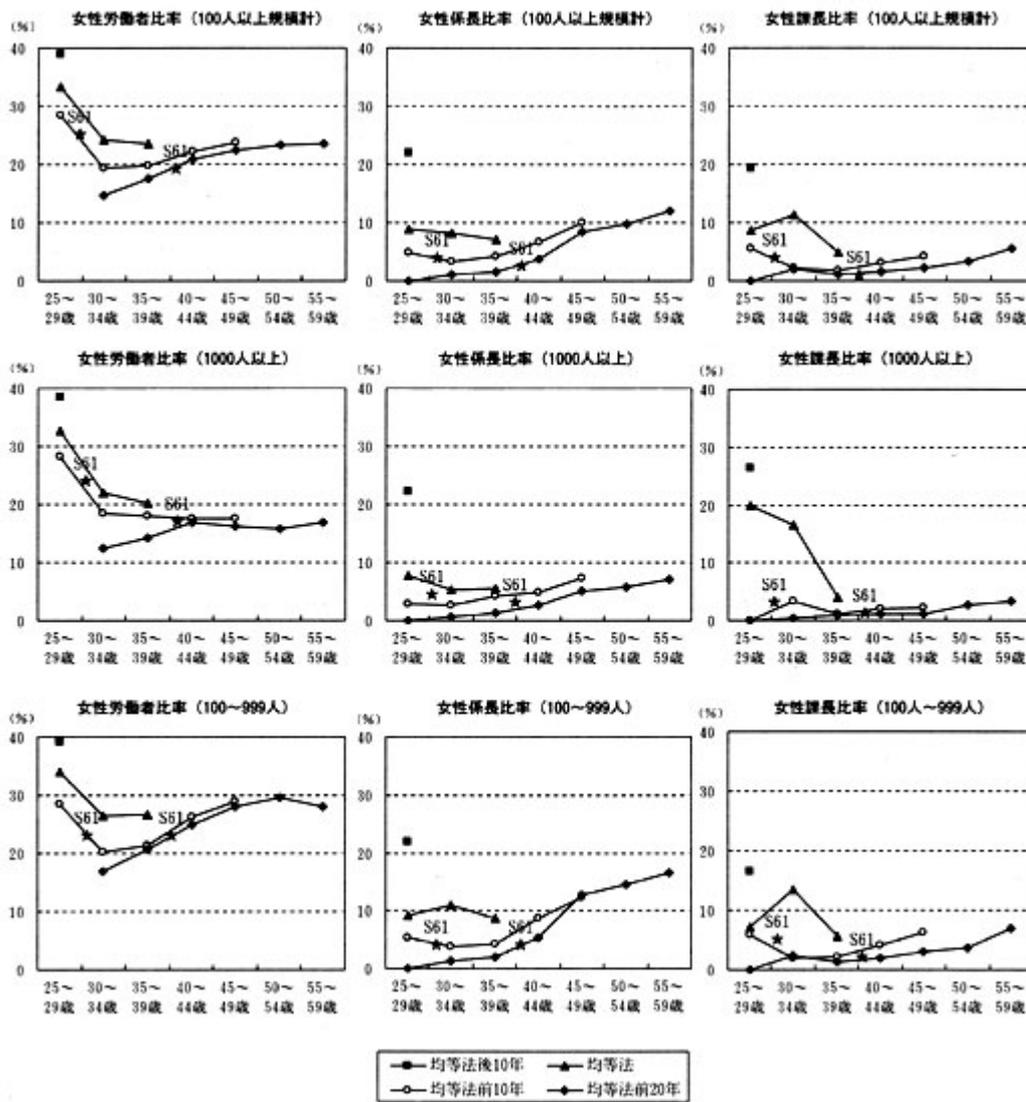
すなわち今では女性が新入社員として就職した時に、管理職の中に女性がいるのはそれほど珍しくない状況になりつつある。

これを年代別に以下見ていく。

まず、係長でみてみるが、第2-69図にあるとおり、係長の中の女性比率をプロットしたカーブは若い世代ほど高い値に位置しており、若い世代ほど同じ年齢でも係長の女性割合が高い傾向にあることを示している。これは男女均等な条件で採用や配置が行われ、昇進につながるようになってきていることを意味するものと考えられる。また、均等法前20年世代をみると、この世代は、38～42歳層の時に均等法が施行された昭和61年を迎えているが、それ以降係長に占める女性割合を示すカーブがやや急になっていることもこの図は示している。同様の傾向は、これは均等法前10年世代についてもみられ、均等法が施行された28～32歳層以降、係長比率がやや上昇している。しかし、均等法前20年世代についてみると、この世代の女性労働者割合は年齢が高くなっても20%程度と安定的であり、40～44歳層以上については均等法前10年世代よりもむしろ女性労働者割合は高くなっているにもかかわらず、女性係長比率について均等法前10年世代を上回ることはない。このことから、均等法施行後、管理職の女性割合は高まったものの、後の世代の割合を上回るほどまでの改善はなされなかったことが読みとれる。

第2-69図 企業規模別女性管理職比率 (コーホート)

第2-69図 企業規模別女性管理職比率 (コーホート)



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(昭和53、58、63、平成5、10、15年)

他方、均等法前20年世代及び均等法前10年世代については最近時点になるほど、女性の係長割合が高まる傾向がみられたが、均等法世代については30～34歳層よりも35～39歳層の方が女性の係長割合は低くなっている。これは女性労働者比率自体の変動によるところが大きい。すなわち、ここで用いている賃金構造基本統計調査の企業規模100人以上でみる限り、均等法世代については女性労働者比率は25～29歳層、30～34歳層、35～39歳層と年齢が高くなるにつれ低下しており、係長の女性比率もこれに伴い低下しているものとみられる。

次に、課長についてみると、係長ほど明確ではないものの課長の中の女性比率をプロットしたカーブはやはり若い世代ほど高い値に位置しており、同じ年齢層でも若い世代ほど課長の中に占める女性の割合は高い。また、係長女性比率同様、均等法前20年世代や均等法前10年世代の課長女性比率は均等法が施行された年齢以降、やや上昇率が高まっている。

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

3 均等取扱いの状況と変化について

(3) 管理職の増加

(労働者に占める管理職比率も若い世代ほど高い傾向)

性別かつ世代別に、労働者に占める管理職割合を係長、課長のそれぞれについてみると、男性については係長の割合は35～39歳層をピーク（約15%）に、また課長は45～49歳層をピーク（約18%）とする山形になっており、世代による相違はほとんどみられない（第2-70図）。

一方、女性については男性と比べ数値自体が低いという特徴とともに、年齢を追うごとになお役職につく者の割合は高まる面も残しており、さらに、世代間による差が大きいという特徴がある。年齢を追うにつれ役職に就く者の割合が上昇し続けるというのは例えば、係長についてみると、男性については35～39歳層でピークに達しているが、女性は均等法前20年世代については45～49歳層をピークとし、以降ほぼ同レベルとなっていることや均等法前10年世代についても45～49歳層までなお管理職割合が上昇していることに表れている。また、世代による差は、先ほどの役職の中の女性割合と同様、若い世代ほど係長、又は課長割合をプロットしたカーブは上方移動していることにより示されており、世代別にみて同じ年齢における係長、課長割合は若い世代ほど高い。

このほか、特に均等法前10年世代については均等法が施行された昭和61年以降、特に係長割合が急上昇しており、均等法施行より前に就職した世代についても係長登用が積極的に行われたことが伺われる。

そして同様のことは課長についてもみられ、男性とは異なり、また係長とは異なり年齢を追うにつれなお役職に就く者の割合は上昇し続けており、また、世代による差も残る結果となっている。

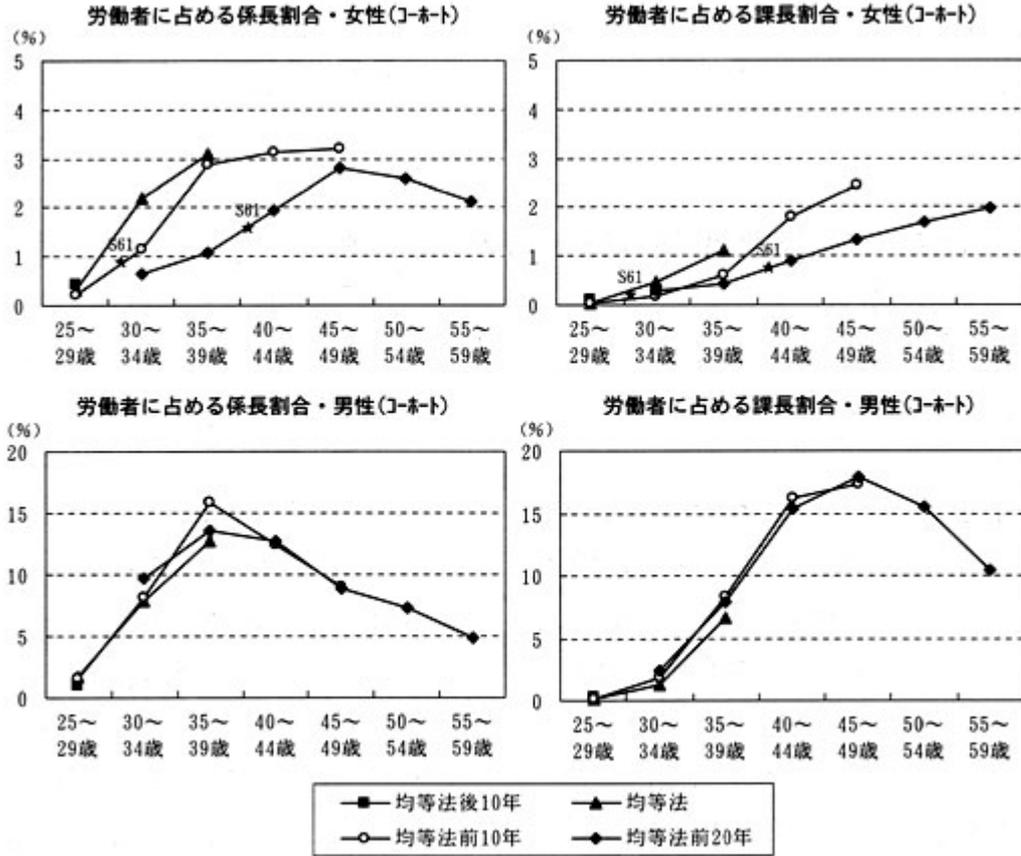
以上から、

1)均等法前に就職した女性についても均等法施行後改善がなされたこと、2)

しかし、これらの女性はそれまでの配置、職務経験の差などにより若い世代より後れをとった状態となっているとみられる。

第2-70図 労働者に占める管理職割合（コーホート）

第2-70図 労働者に占める管理職割合（コーホート）



II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

3 均等取扱いの状況と変化について

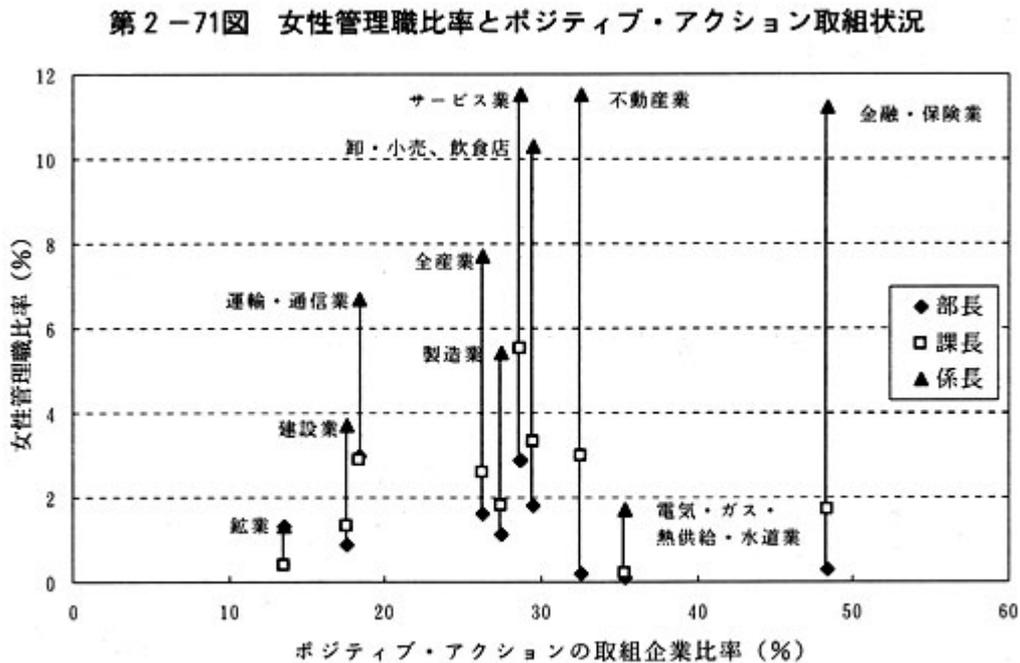
(3) 管理職の増加

(ポジティブ・アクションと女性の活躍)

女性雇用管理基本調査により産業別に女性管理職比率とポジティブ・アクションの取組企業比率の関係をみると、係長については、ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業ほど女性係長比率が高いことがわかる。

課長、部長の女性比率については、女性係長比率ほど明確な関係は見られないが、やはり、ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業の方がその割合が高くなっている（第2-71図）。

第2-71図 女性管理職比率とポジティブ・アクション取組状況



資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成12年）

なお、平成15年度から（財）21世紀職業財団が実施しているベンチマーク事業（「女性の活躍推進状況診断表」への記入を通じ、同業他社と比較した個々の企業の女性の活躍状況や取組内容について診断するもの）を通じて得られた情報によれば、女性の活躍が進んでいると診断された企業で「取り組んでよかった」と回答した取組内容のトップ3をみると、例えば「職域拡大」の項目については

- 1)これまで女性従業員が就業していなかった職域へ新たに女性従業員を配置する際に女性従業員の受け入れ経験の少ない管理職に対する研修等を実施している、
- 2)対外的な業務に初めて女性従業員を配置した際に、取引先へ担当者であることを周知する等、女

性従業員が働きやすいように配慮している、

3)各業務に必要な知識、技能、仕事の手順等を明確化している、

であり、また、「登用」の項目については

1)昇進・昇格試験がある場合には試験に関する情報を全ての該当従業員に知らせている、

2)女性の役職者が男性と比較して相当程度少ない場合に、昇進・昇格試験の受験を女性従業員に奨励している、

3)人事評価基準、昇進・昇格基準等を作成し、従業員に示している、

であった。

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

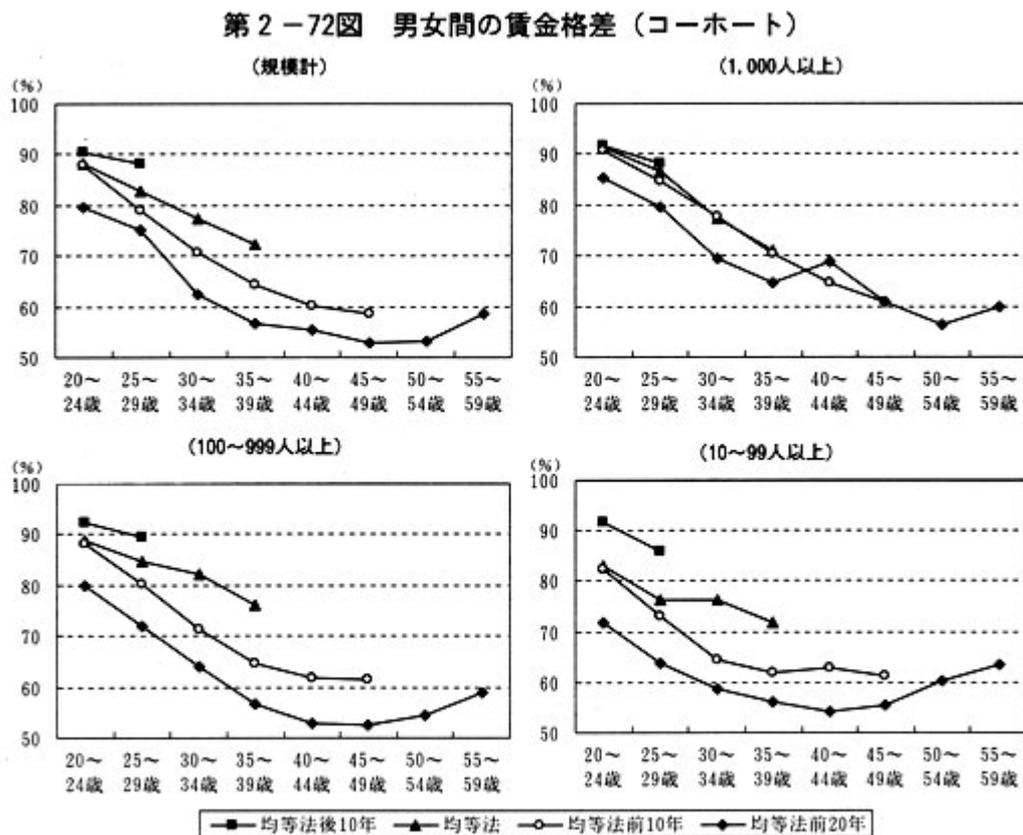
3 均等取扱いの状況と変化について

(4) 賃金格差の改善

(若い世代ほど賃金格差は縮小)

一般労働者についての男女間の賃金格差をコーホートでみてみると、若い世代ほど格差が縮小している傾向にある。規模別でも同じ傾向であるが、規模が大きいほど世代間格差は小さいが、1000人以上規模の企業では均等法前10年世代から賃金格差改善の動きは停滞している（第2-72図）

第2-72図 男女間の賃金格差（コーホート）



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（昭和53、58、63、平成5、10、15年）

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

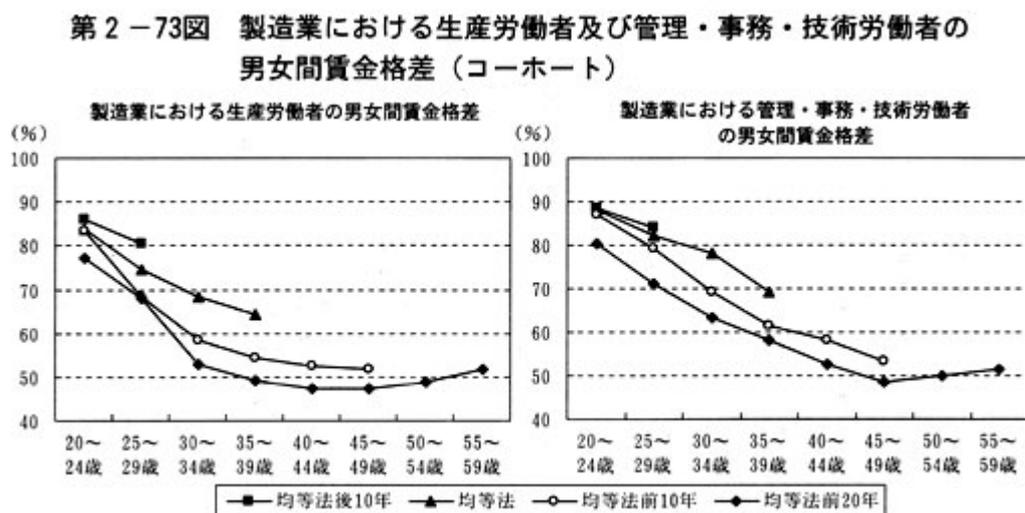
3 均等取扱いの状況と変化について

(4) 賃金格差の改善

(生産労働者の格差は縮小)

職種別（製造業の生産労働者、管理・事務・技術労働者）にみても、若い世代ほど賃金格差が縮小しており、また、生産労働者の賃金格差の方が大きい（第2-73図）。

第2-73図 製造業における生産労働者及び管理・事務・技術労働者の男女間賃金格差（コーホート）



II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

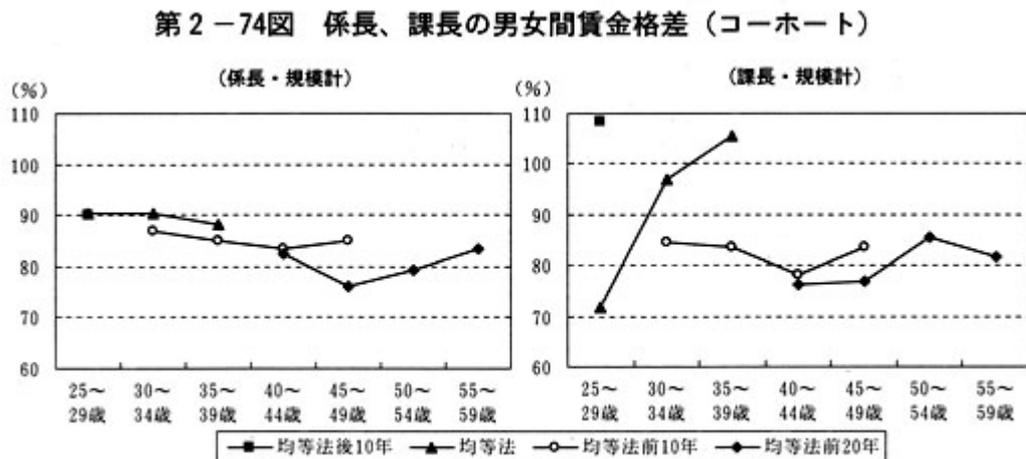
3 均等取扱いの状況と変化について

(4) 賃金格差の改善

(管理職の賃金格差は小さい)

係長、課長の男女間賃金格差は、労働者全体の格差より低い水準にあり、高い年齢層でも格差は大きく広がっていない。世代別にみると、均等法世代まで格差は徐々に縮小しているが、均等法後10年世代では停滞している（第2-74図）。

第2-74図 係長、課長の男女間賃金格差（コーホート）



資料出所：厚生労働所「賃金構造基本統計調査」（昭和53、58、63、平成5、10、15年）

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

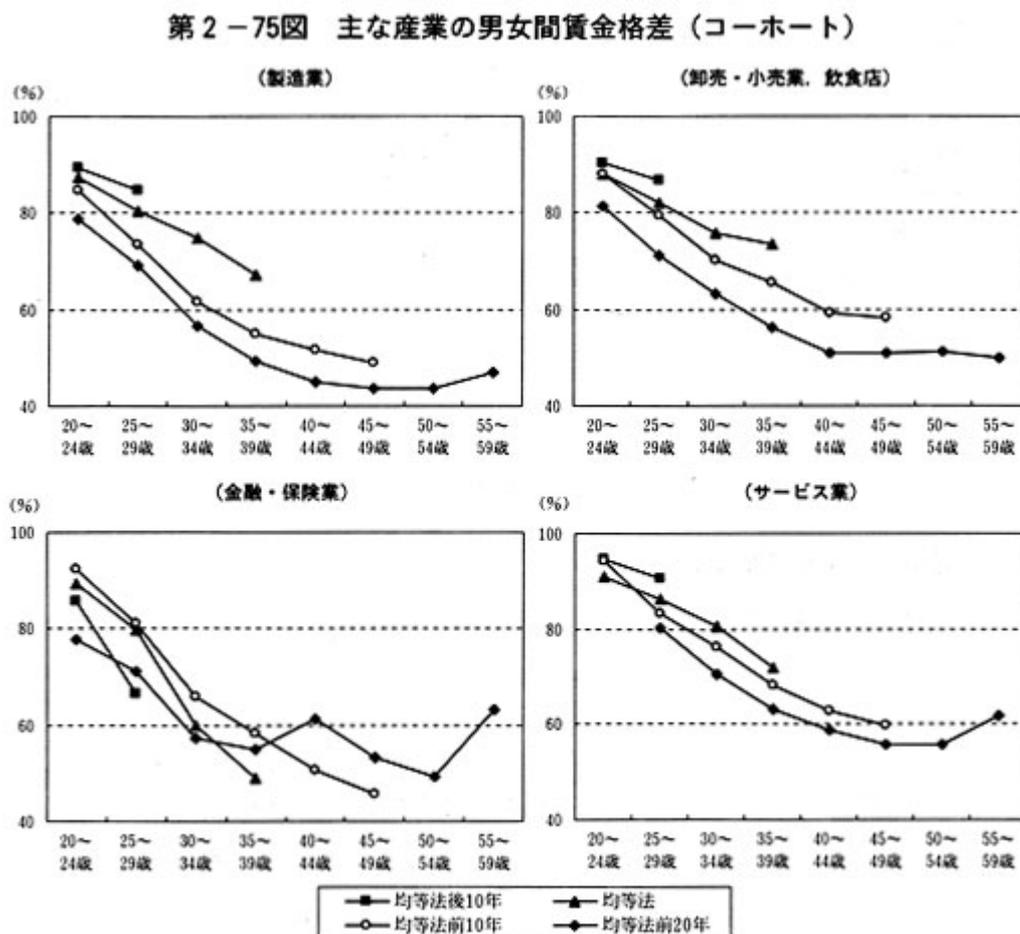
3 均等取扱いの状況と変化について

(4) 賃金格差の改善

(金融・保険業以外は格差は改善)

産業別についても、若い世代ほど賃金格差が縮小しており、特に製造業についての縮小が顕著である。第1部で、金融・保険業で男女間格差が拡大する傾向にあることを指摘したが、金融・保険業では世代によっても格差縮小の傾向がみられず、むしろ若い世代の方が格差が大きいという点が特徴的である(第2-75図)。

第2-75図 主な産業の男女間賃金格差 (コーホート)



資料出所：厚生労働所「賃金構造基本統計調査」(昭和53、58、63、平成5、10、15年)

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

4 まとめ

今年は男女雇用機会均等法が制定されて20年目に当たる。男女雇用機会均等法制定以降の女性雇用を巡る環境変化は、法制度の整備を含め、それ以前の20年とは比べようがないほど急ピッチで進んだ。

そうした急激な変化は、女性に等しく影響を与えたというよりも、世代別には異なるものがあったのかもしれない。特に女性は男性に比べて出産、育児等から就労面で影響を受けやすく、どの時期にどのようなライフステージにあったのかということがその後の働き方にも尾を引く可能性がある。

今回はそのような問題意識から男女雇用機会均等法制定の年を念頭に、男性との比較を交えながら世代別に女性の就労の状況、意識の変化や違いを追ってみた。

全体を通してみて、いくつかのことが浮かび上がってきた。

まず、均等法世代以降の若い世代の女性に特徴的であるのは、職場における男性との差が縮小し、差別されていると感じる者の割合も低くなっているという均等面での進展の評価と、仕事に対する積極的な意識の高まりである。特に、後者については、若年層の男性は就労意欲がやや低下しつつある中で、若年層の女性は就労意欲が高まっているという動きに着目したい。自らの人生において女性は仕事を益々積極的に位置づけるようになってきており、その積極性は単に就労するというのにとどまらず、昇進したいポストも高いポストとなるというように質的な面にも表れている。実際、その背景にあると思われる社会の追い風は、新規大卒については産業別、職業別のいずれをみても就職先の男女差が縮小していることからみても取れよう。かつて均等法施行20年前の世代の女性の職域が学校の先生など極めて限られていたのを思えば様変わりの様相となっていると言える。

しかし、若い世代も決して良いことばかりではなく、職場における男女均等の面についても、なお男性との差を認識する女性も少なくない。特に管理職になった女性が仕事の経験を通じて自分の職務遂行能力が高まったとしているのに対し、現在就いている仕事の内容が男性と比べ熟練度を要さない仕事であるとする女性が少なくない。男性に比べて管理職になって活躍している女性が少なく、管理職でなくても女性が就くことが少ない職域などで働く女性にとっては、目標としたり、種々相談に乗ってもらえる相手が不足しているという状況もつとに指摘されていることである。

また、女性は就業継続に関し、育児との両立をどう図るかという課題をどのようにしてクリアするかは男性よりも切実である。確かに育児・介護休業法の制定や保育サービスの充実の動き等により、若い世代はこの面についても均等法施行前の世代よりも恵まれた環境にあると言える。しかし、最近の若い世代は親との同居割合が低く、親の支援を得難い世帯類型の者が多い。また、頼りとしたい親についても、親自身が定年延長等により勤務継続するようになれば、期待どおりにはならなくなるということも考えられる。

若い世代について、もう一つ気になる点は、均等法施行前の世代とは異なり、新規学卒者として就職する若い世代の雇用形態として、パートタイムの割合が上昇しており、男性に比べても高いことである。新規学卒者がパートタイムという雇用形態で働くことそのものを問題視するものではないが、現在のところ、フルタイム労働者と比べパートタイム労働者の処遇は一般的には低く、教育訓練もフルタイム労働者のようには体系だてて行われることは少ない。OJT、OFF-JTを通じ職務遂行能力の基礎固めが必要な時期に、十分な教育訓練を得られないことになれば、彼らのその後どのように影響するのか、その後のキャリア、職業生活の送り方に制約条件となるのではないかと、新たな男女格差につながるのではないかと気になるところである。

一方、均等法施行前の世代についても、法施行後、均等面での進展はみられている。例えば、均等法世代や施行後の世代と同様、昇進し、管理職になる者の割合も特に均等法施行後、着実に増えている。均等法前20年世代からすれば、彼女たちが就職した頃には、女性の管理職がいるどころか、女性に対してのみ適用される結婚、出産退職制・慣行や男女別定年制・慣行が1割近くの企業で行われていた。また、女性に対する雇用管理の方針として「女性は補助的な分野のみ」「特定の業務範囲のみ」が一般的であったり、「一般的に女性は企業が求める職業能力・意欲を備えていない」とされていた等、多くの点で雇用管理が男女別であったことから、最も変化を実感している年代であろう。

意識面においても、これらの世代を含め、職場で不当に差別されていると感じる者の割合は低下している。しかし、最近時点の調査では、均等法前20年世代に相当する50～59歳層について、差別されていると感じる者の割合が均等法施行前の昭和54年時点の50～59歳より高いことは注意を要する。コーホートによる分析結果でも、係長や課長の女性割合は均等法施行前の世代を含め均等法施行後上昇がみられたが、それでも均等法後に就職した世代よりは年齢が高くなってようやく同じ割合であり、それまでの職務上の経験の差などが影響しているとしても、世代間の差は残ったままである。

加えてこれらの世代については、再就職した者はパートタイム労働者が多く、処遇面でフルタイム労働者に比べ低い状態で働く者が少なくなく、老親等の介護の問題が就業に影響を与えるかもしれないという不安も抱えている。

以上から、次のような課題が見えてくる。

一つは、均等の確保の徹底とあわせて、ポジティブ・アクションに積極的に取り組むことが望まれるということである。若い世代の意欲的な姿勢を活かしていくため、その阻害要因を除去し、着実に職務遂行能力を高められるよう先に指摘した点等を踏まえポジティブ・アクションを含めた積極的な対応が求められるが、特に均等法施行前の世代においてなかなか解消していない、過去の雇用管理の経緯から生じている格差を縮小するため、この年代層に対してはポジティブ・アクションについて特段の配慮がなされるべきであろう。例えば、この年代層が経験してきたキャリア上の問題を補うような形でポジティブ・アクションが集中的に行なわれること等が必要と考える。

二つ目としては、若い世代については、これまでの世代とは異なり、家族の支援が得られにくい環境で仕事と家庭の両立を図らなければならない状況をも理解しつつ、子供が病気等いざという場合のバックアップをどう図るかということも含め、例えば看護休暇の制度化等も含めた育児と仕事との両立支援策の充実が求められているということである。最近の若い世代においては夫の育児への参加が増えつつあるという面もあり、男性を含めた働き方の見直しが一層図られることが必要である。昨年7月に成立した次世代育成支援対策推進法に基づき、企業等が策定・実施を求められている一般事業主行動計画づくりがこうした観点も含めてなされることが期待される。

三つ目としては、パートタイム労働者とフルタイム労働者の処遇の均衡の推進である。昨年8月にパートタイム労働法に基づく指針が改正されたところであるが、この改正により具体化されたパートタイム労働者と正社員との間の均衡を考慮した処遇の考え方の社会的浸透・定着が図られ、企業の中に均衡処遇の考え方が実際に取り入れられていくことがいずれの年代層についても必要である。特に若い世代のうち、新規学卒でパートタイム労働者で就職した層については、企業においても教育訓練の機会を積極的に提供していく、または自ら教育訓練を受けたいとする労働者に対し配慮することが期待される。また、働く側も、自らの職業能力を高めるため、将来のキャリアを考えながら自ら積極的にその実現に向けて努力することが求められよう。

今や女性の活躍で知られる北欧諸国も昔からそうであったのではなく、これらの諸国において今日状況に至ったのは人手不足という経済的要因による部分も大きいと言われている。いわば経済的背景に女性の力が発揮できる社会づくりが進められてきたというのである。翻って日本の状況をみるに、日本の女性の労働力率水準は他の先進諸国と比べて必ずしも高くなく、その年齢別形状も他の諸国ではみられないM字のままである。しかし、仮に現在M字型になっている年齢階級別労働力率のM字が解消されれば112万人、そして潜在的に就業希望がある女性の就業が実現されれば815万人の労働者が確保されることになる。また、そうした状況が、女性労働者が差別されることなく意欲と能力を十分発揮できるという状況で実現できれば、女性労働者は少子高齢社会の担い手として力強い存在となるはずである。就業意欲が上昇している女性の能力が十分発揮される社会を実現することは少子高齢社会の担い手の確

保という面からも、また、経済の活性化という面からも重要な課題であり対策の強化が急がれる。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare