

平成2年版 婦人労働の実情 概 要

平成2年11月

労働省婦人局

労働省婦人局では、政府関係機関の発表した各種統計資料を用いて、婦人労働に関する動きを取りまとめ「婦人労働の実情」として毎年紹介している。本年は、Ⅰでは「平成元年の婦人労働の状況」を、Ⅱでは「女性がいきいき働くための環境」をテーマに取り上げた。

以下は、その概要である。

Ⅰ 平成元年の婦人労働の状況

1. 就業・雇用の状況

- (1) 女子労働力人口（就業者＋完全失業者）は2,533万人で、前年に比べ60万人、2.4％増となり、増加数、増加率とも男子を上回った。労働力人口に占める女子の割合は前年より0.3ポイント高まり、40.4％となった（第1表）。

第1表 労働力人口、労働力率の推移

年	女 子			男 子			労働力人口に占める女子の割合（％）
	労働力人口 （万人）	対前年比 （％）	労働力率 （％）	労働力人口 （万人）	対前年比 （％）	労働力率 （％）	
昭和50年	1,987	-0.6	45.7	3,336	0.8	81.4	37.3
55	2,185	1.2	47.6	3,465	0.8	79.8	38.7
60	2,367	0.9	48.7	3,596	0.4	78.1	39.7
61	2,395	1.2	48.6	3,626	0.8	77.8	39.8
62	2,429	1.4	48.6	3,655	0.8	77.3	39.9
63	2,473	1.8	48.9	3,693	1.0	77.1	40.1
平成元年	2,533	2.4	49.5	3,737	1.2	77.0	40.4

資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

- (2) 女子の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合）は、前年より0.6ポイント高まり49.5％となった。

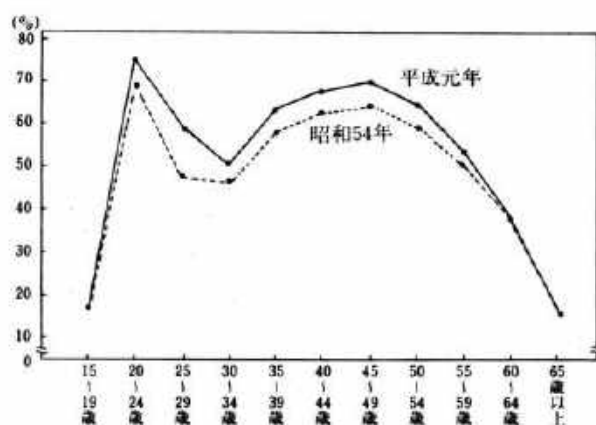
年齢階級別には、40歳台後半層及び20歳台後半層での上昇が大きい。10年前と比べても、同様であるが、特に20歳台後半層の伸び（11.4ポイント）が大きい。

有配偶者女子の労働力率も引き続き上昇し、52.3%となり、前年より0.7ポイント上昇した(第1図)。

また、世帯の種類別には、雇用者世帯で女子の労働力率が48.1%となり、前年に比べ1.2ポイント高まり、58年以来の大幅な上昇となった。

- (3) 女子非労働力人口は2,564万人で、前年に比べ1万人の増加にとどまり、労働力人口との差は31万人に縮小した。このうち、家事専業者は1,522万人で前年に比べ11万人減少し、女子非労働力人口に占める割合は約6割となっているが、その割合は前年に比べ低下した。
- (4) 女子就業者は2,474万人で、前年に比べ66万人、2.7%増となった。このうち、雇用者の占める割合は7割を超えた。

第1図 年齢階級別女子の労働力率



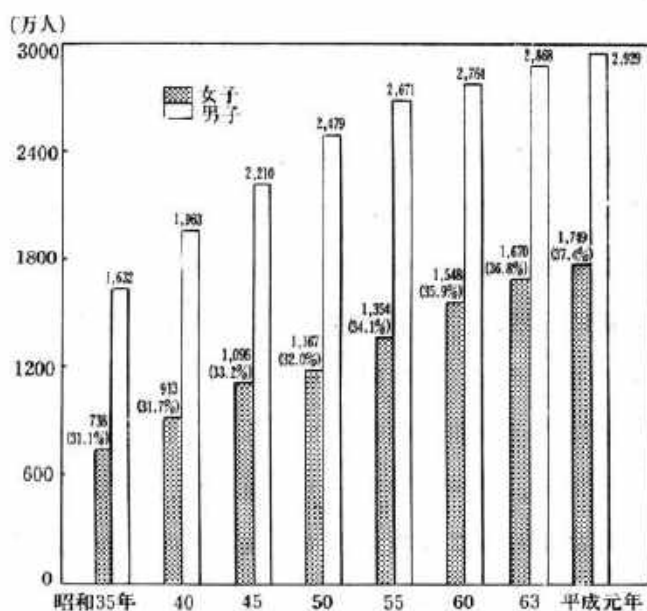
資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

- (5) 女子完全失業者は59万人で、前年に比べ5万人減少し、完全失業率は2.3%と前年より0.3ポイント低下した。これは、57年以来の低い水準

であった。

- (6) 女子雇用者は1,749万人で、前年に比べ79万人、4.7%増と大幅な増加となり、増加数では統計上接続可能な28年以降で最高となった。また、女子15歳以上人口に占める雇用者の割合は34.2%となり、3分の1を超えた。増加数、増加率とも女子が男子を上回り、雇用者総数に占める女子の割合（女子比率）は、前年より0.6ポイント上昇し、37.4%となった（第2図）。

第2図 男女別雇用者数の推移



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

注) () 内は雇用者総数に占める女子の割合

- (7) 女子雇用者の就業分野を産業別にみると、サービス業（537万人）が最も多く、次いで卸売・小売業、飲食店（471万人）、製造業（460万人）で、この3産業に女子雇用者の83.9%が集中している。前年に比

べ増加数の多いのもこの3産業である。その他の産業では、建設業及び金融・保険業、不動産業で高い伸び率を示した。

産業別に女子比率をみると、サービス業で49.5%、金融・保険業、不動産業で49.3%、卸売・小売業、飲食店で46.4%となっており、これら3産業では雇用者の約半数を女子が占めている。

- (8) 職業別にみると、事務従事者(589万人)が最も多く、次いで技能工・生産工程作業員(370万人)、専門的・技術的職業従事者(244万人)、販売従事者(220万人)となっている。前年に比べ、増加数の大きかったのは、事務従事者(33万人)で、次いで技能工・生産工程作業員(15万人)である。

女子比率が高いのは、事務従事者(57.0%)、保安職業、サービス職業従事者(51.4%)で、過半数を超えている。

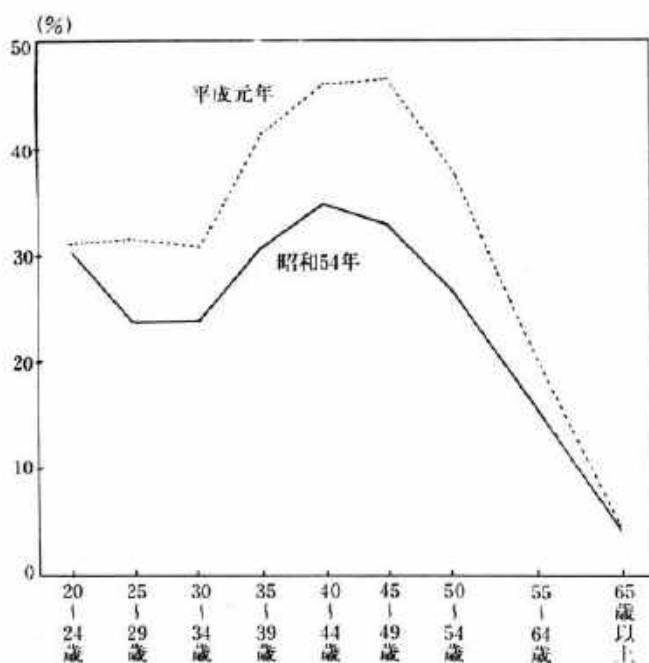
- (9) 女子雇用者(非農林業)を企業規模別にみると、1～29人規模で働く者が最も多く37.4%を占めている。前年に比べいずれの規模でも増加したが、特に500人以上規模での増加が大きかった。
- (10) 雇用形態別にみると、常用雇用(常雇)が1,401万人で、全体の80.6%を占めており、また、増加数(63万人)も前年に比べ大幅に伸びた。
- (11) 年齢階級別に女子雇用者の動きをみると、30歳台を除く各年齢層で増加した。なかでも、結婚年齢等の上昇傾向や、団塊の世代が40歳台に移行したこと等により、20歳台と40歳台での増加が顕著であった。特に、増加数の約半数を40歳台が占めている。

女子雇用者に占める35歳以上層の割合は前年より0.7ポイント上昇し59.6%となり、中高年齢化は引き続き進んでいる。

- (12) 女子雇用者を配偶関係別にみると、有偶者女子は1,017万人で、非農林業女子雇用者の58.5%を占めている。未婚者の割合の上昇に伴って58年以降有配偶者女子の割合は低下しているが、有配偶女子の雇用者比率は年々上昇しており、特に45～49歳層での雇用者比率の上昇が著しい(第3図)。

また、共働き世帯（妻も夫も共に非農林業雇用者）は 8 2 3 万世帯で、一般世帯の 3 1.0 % を占めている。子供のいる共働き世帯は 6 4 2 万世帯で、共働き世帯の 7 8.0 %、子供のいる世帯の 3 4.0 % を占めている。

第 3 図 年齢階級別有配偶女子雇用者比率



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

- 03 女子雇用者の学歴別構成の動きをみると、元年は中卒のほか、これまで上昇していた高卒の割合が低下し、大卒、高専・短大卒の割合は引き続き上昇した。大卒、高専・短大卒の割合は、10年前と比べ約2倍近くになっている。
- 04 女子雇用者の勤続年数は7.2年で、前年より0.1年伸びた。特に35歳以上層では2年以上の伸びとなっている。また、勤続年数階級別にみると10年以上の者の占める割合は26.0%で、雇用者の4人に1人は勤続10

年以上である。

2. 労働市場の状況

- (1) 元年の労働市場についてみると、学卒及びパートタイムを除く一般労働市場における新規求人数は引き続き増加し、一方、新規求職者は引き続き減少したため、新規求人倍率（男女計）は月平均 1.69 倍とさらに上昇した。有効求人倍率も 1.11 倍と、1 割を超えた。

パートタイム労働市場において、新規求人数は一般労働者を上回る大幅な伸びを示し、新規求職者は大幅に減少したため、新規求人倍率（男女計）は、3.93 倍となり、前年を大幅に上回った。有効求人倍率も 3.93 倍で、パートタイム労働市場は人手不足が進んだ。

- (2) 女子の入職者は 243 万 7,000 人で、離職者は 236 万 4,000 人、入職率（1 月 1 日現在の在籍常用労働者数に対する 1～12 月の入職者の割合）は 21.2％、離職率（前同、離職者の割合）は 20.6％で、前年に比べ離職率がやや上昇した。

就業形態別にみると、一般労働者の入職・離職率（19.0％、18.5％）に比べ、パートタイム労働者の入職・離職率（27.9％、26.9％）の方が高く、パートタイム労働者の労働移動が活発であり、入職者、離職者に占めるパートタイム労働者の割合は 32.7％、32.5％と、共に約 3 分の 1 に達した。

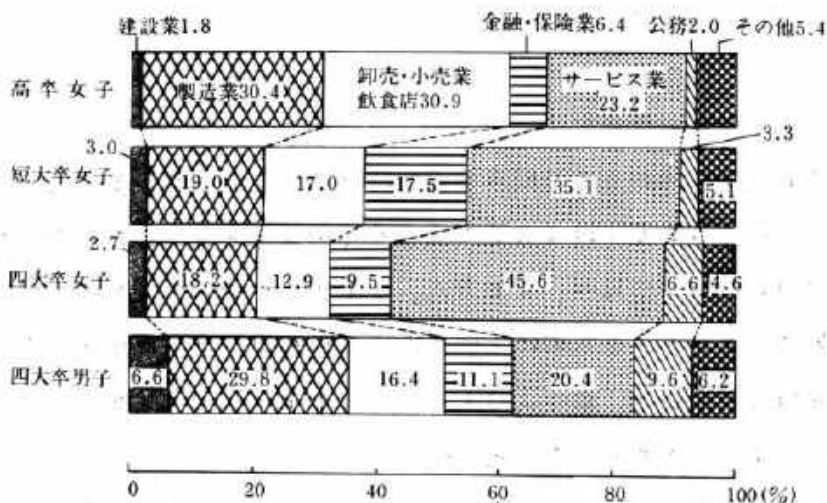
入職者のうち、転職就職者では、一般労働者の場合 24 歳以下が 38.7％と最も多く、若年層での転職が目立っている。

- (3) 女子の新規学卒就職者の学歴別構成をみると、大卒が 13.7％、短大卒が 28.4％、高卒が 54.6％、中卒が 3.4％で、大卒、短大卒の割合は年々上昇している。

短大卒の就職率は 86.1％、大卒の就職率は 78.5％と、前年に比べいずれも上昇した。就職者を産業別にみると、短大卒では、サービス業が最も多く、次いで製造業、金融・保険業となっている。大卒では、サービス

業に次いで製造業、卸売・小売業、飲食店と続いている（第4図）。

第4図 産業別新規学卒就職者数の割合



資料出所 文部省「学校基本調査」（平成元年）

3. 労働条件等

- (1) 元年6月のパートタイム労働者を除く女子の一般労働者のきまって支給する現金給与額は17万6,700円、このうち、所定内給与額は16万6,300円で、共に前年を大幅に上回る増加となった。

女子の所定内給与を年齢階級別にみると、17歳以下の10万7,300円から30～34歳層の17万8,500円までは、年齢の上昇と共に高くなるが、その後はほとんど賃金の上昇はみられない。一方、男子は、17歳以下の11万9,300円から45～49歳層の35万2,500円まで上昇を続けその後低下する。

- (2) 労働時間をみると、女子常用労働者1人平均月間総実労働時間は158.9時間で、前年に比べ2.2時間の減少となった。所定内労働時間、所定外労働時間共に減少し、また、出勤日数も21.2日（0.4日減）と減少した。
- (3) 勤労者世帯1世帯当たりの1か月の平均実収入は49万5,849円で、前年に比べ3.0%の増加であった。実収入のうち、妻の勤め先収入は4万

0,892円であった。

共働き世帯の1世帯当たり1か月の平均実収入は52万9,035円で、うち妻の勤め先収入は10万2,833円、実収入に占める妻の勤め先収入の割合は19.4%であった。

4. パートタイム労働の動向

- (1) 週間就業時間が35時間未満の短時間雇用者（非農林業）は、602万人で、そのうち女子は432万人（全体の71.8%）となった。女子短時間雇用者は前年に比べ、46万人、11.9%増加し、増加率では女子一般労働者（2.6%）を大幅に上回った。この結果、女子雇用者に占める短時間雇用者の割合は、前年より1.6ポイント上昇し25.2%となり、女子雇用者の4分の1を超えた（第5図）。

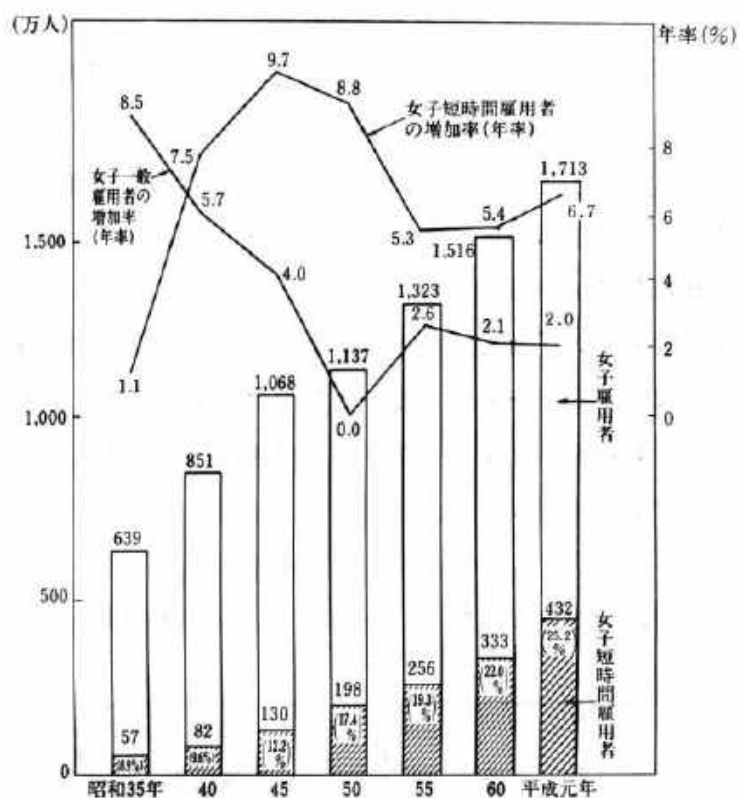
女子短時間雇用者を産業別にみると、卸売・小売業、飲食店が35.6%と最も多く、サービス業（28.8%）、製造業（21.8%）の3産業で全体の85.6%を占めている。

また、規模別に雇用者に占める短時間雇用者の割合をみると、1～29人規模の32.4%で最も高く、雇用者の3分の1を占めているが、他の産業ではおおむね2割前後となっている。

- (2) 女子パートタイム労働者（1日の所定労働時間又は1週の所定労働日数が調査事業所の一般労働者より少ない常用労働者をいう。）の1日当たり平均所定内労働時間及び平均実労働日数は、それぞれ6時間、22日で、前年と変わらない。

女子パートタイム労働者の元年6月の所定内給与額は、1時間当たり662円で前年より3.1%上昇した。産業別にみると、サービス業750円、卸売・小売業、飲食店651円、製造業627円で、サービス業での賃金の上昇が大きい。企業規模別には、1,000人以上規模711円、100～999人規模660円、10～99人規模640円で、規模が大きいほど賃金が高い。

第5図 女子短時間雇用者数及び増加率の推移



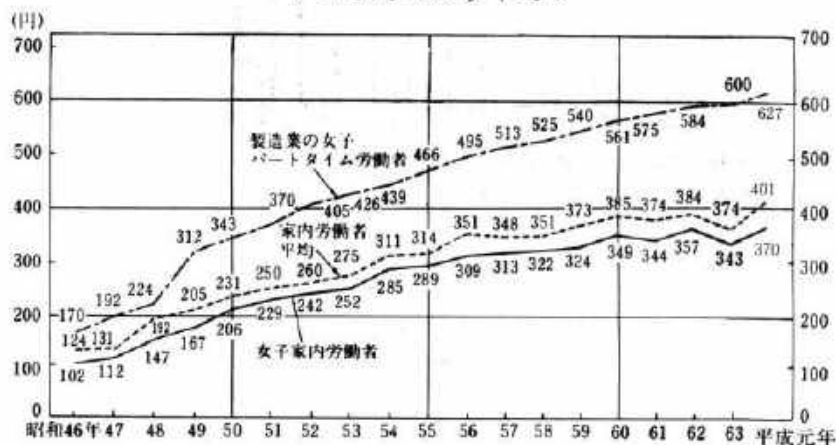
資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

- 注) 1. 「雇用者」とは、雇われている者（常雇、臨時雇及び日雇）及び会社、団体の役員をいう。ただし、休業者は除く。
2. 「短時間雇用者」とは、週間就業時間が35時間未満の者をいう。
3. 「一般雇用者」とは、週間就業時間が35時間以上の者をいう。
4. () 内は、雇用者に占める短時間雇用者の割合である。
5. 昭和35、40年の数字は時系列接続用に補正していない。

5. 家内労働の動向

- (1) 元年の家内労働者数は95万8,000人で、48年をピークに減少が続いている。このうち、家庭の主婦等が多く従事する内職的・家内労働者は89万1,000人となっており、家内労働者の大半を占めている。
- (2) 女子家内労働者の主な就業分野は、衣服・その他の繊維製品、電気機械器具、繊維工業及び玩具・漆器・人形・造花・洋傘等その他の雑貨で、これらの業種に約8割が従事している。
- (3) 女子家内労働者の1日当たりの平均就業時間は5.8時間、1か月の平均就業日数は20.8日である。また、1時間当たりの平均工賃額は370円で、これは、製造業の女子パートタイム労働者の1時間当たり所定内給与額の約6割である(第6図)。

第6図 家内労働者の工賃とパートタイム労働者の賃金の推移
(1時間当たり平均)



資料出所 労働省「家内労働実態調査」、同「賃金構造基本統計調査」
 注) パートタイム労働者については、昭和50年以前は定期給与額、
 51年以降は所定内給与額である。

Ⅱ 女性がいきいき働くための環境—現状と課題—

女性を取り巻く社会的環境は大きく変化しているが、その就業は多様化傾向にある。これは、特に出産・育児を契機として、それぞれの事情により働き方を選択することが要因の一つとしてあげられる。

そこで、女性の働く環境を「仕事を取り巻く環境」、「出産・育児期の就業を支援するための環境」、「再就職者等が家庭生活との調和を図りながら働く環境」に焦点をあて、女子雇用者の増大とその背景、均等法施行後の企業の雇用管理の変化、働く女性の育児に関する環境及び女性の再就職に関する環境をみることにした。

1. 女子雇用の増大とその背景

女子雇用者は、増加傾向が続いており、10年前の1.3倍、20年前の1.6倍になっている。特に、30～54歳層の中高年女子での雇用者の増加が著しく、主婦（有配偶女子）の雇用が進んでいる。以下でこれらの背景を概観してみることにする。

(1) サービス経済化・情報化と女子労働

第3次産業の発展とともに、サービス経済化が進展しており、全企業の女子雇用者に占める第3次産業の割合は昭和45年から平成元年までの間に10ポイント上昇している。

情報機器の発達に伴い、サービス関連・ソフト関連の仕事が飛躍的に増加し、これらの仕事に従事する女子労働者を生み出したため、この分野での増加が顕著である。特に、オフィス・オートメーション化は、女性の雇用の場を拡大し、これらの分野に働く女子情報処理技術者は、近年大幅な雇用の増加をみている。

(2) 労働力不足の状況

今後の労働力需給については、若年労働力の減少による労働力不足が予想されており、労働力不足を訴えている企業は約7割にのぼっている。

また、産業別・職業別には、製造業の事業所では54%が不足しているとしており、技能工、単純工の不足感が高い。また、卸売・小売業、飲食

店の事業所でも54%が不足しているとし、販売での比率が高い。サービス業の事業所では66%が不足しているとし、サービス、単純工、専門・技術での不足感が高い。

このような中で、女性の就業希望状況をみると、女子非労働力人口に占める就業希望者は25～34歳層（56.3%）、35～44歳層（56.0%）で高い。その就業可能時期については、すぐに就ける状態にある者は25～34歳層では低いが、年齢が上がるにつれて高くなる。また、25～54歳までの各年齢階級とも就業希望者の約3分の1がすぐではないが就けるとしている。これらのことから、今後の労働力不足を補うものとして、高齢者の雇用の増加とともにこれらの年齢層の女性の雇用の増大が期待できるとみられる。

西暦2000年に向けて新規の労働力供給量が減少していく中で、今後の労働力人口の増加分の半数近くは女性になることが見込まれている。

(3) 女性の生活環境等の変化

イ ライフ・サイクル等の変化

ⅴ ライフ・サイクルの変化

女性の一生のライフ・サイクルは、長寿化等に伴い大きく変化してきている。平均寿命の伸びにより、学校を卒業して就職した後の年数も長くなっている。また、女性が一生に出産する子供の数は減少する傾向にあり、女性が育児にかかわる期間は短くなっている。

子供の数は少なくなったものの、相変わらず育児は女性のライフ・サイクルに影響を与えており、また、高齢化が進む中で老親等の介護も女性の就業を困難にしている。

女性が長く働き続けるのを困難にしたり障害となることをみると、「育児」が最も多く58.6%、「老人や病人の世話」という人が48.7%でこれに次いでいる。

ⅵ 晩婚化と出生率の低下

女性の平均初婚年齢は、昭和35年には24.4歳であったが、平成

元年には、25.8歳となり晩婚化が進んでいる。出産年齢も、第1子出産年齢が昭和35年の25.4歳から27.0歳へ1.6歳上昇している。

わが国の合計特殊出生率は、昭和40年代後半の第2次ベビーブーム以降低下傾向を続けており、平成元年には1.57と過去最低となっている。

い) 家事負担の軽減

家事負担の軽減は、女性が社会進出する上での一つの要因となっている。一般家庭で電化製品が普及するとともに、近年、特に家事作業の一部である掃除、買物等について新たな家事サービス代行等を行う企業がみられる。これらの家事負担の軽減により、昭和61年には週間就業時間35時間以上の妻が家事に要する時間は3時間31分となっている。

ロ 女性の高学歴化と就業意識

い) 進学率が高まり、新規学卒就職者は、短大卒が3割、大卒が1割強となっており、高等教育終了者の割合が上昇している。また、大学での学科では社会科学や化学、土木建築工学等を専攻する者が増えている。高学歴化が女性の就業意欲を高めている。

ロ 女性の就業意識の変化

女性の就業に対する意識は大きく変化しており、特に、女性が職業を持つことについて、昭和47年には女性が職業を持つ方がよいと肯定する者が81.9%、否定する者が7.8%であったものが、平成元年には、肯定する者が92.8%、否定する者が1.9%となり、女性が職業を持つことは当然であるとする者がほとんどとなっている。

女性の望ましい就業のあり方については、「就業し、結婚や出産などで一時期家庭に入るにしても再び働く」という「再就業」型を望む者が64.2%と過半数を占めている。

一方、「就業し、長く働く」ことを望む者は、14.4%であり、昭

和47年時の11.5%より上昇している。

女性の就業機会については、「就業の機会が多くなっている」が約9割を占めている。

さらに、「職場での地位」については、女性の地位が上がっていると感じている者が約5割を占め、女性の職場での評価が高まっている。

2. 均等法施行後の企業の雇用管理の変化

(1) 募集・採用

法施行後は男女不問の求人が大幅に増加しているが、「男子のみ募集」も26.3%みられる。

採用については、平成元年3月卒の女子新規学卒者を採用した企業は、大卒9.1%、短大・高専卒20.6%、高校卒38.3%となっている。

新規学卒者を採用した企業の規模をみると、女子については従来補助的労働力とされていたことから、学歴と規模の関係が不明瞭であったが、平成元年には大卒、短大・高専卒の構成は大きく大企業にシフトしている。

(2) 配置・昇進

1. 女子の配置について職種別に企業の割合をみると、「総務・経理」、「生産」、「情報処理」、「販売・サービス」で高く、「研究・開発」、「営業」では低くなっている。過去(3年程度)に比べ全ての職種で、「増えた」企業が「減った」企業を上回っている。また、今後(3年程度)の方針でも同様であり、特に「生産」、「情報処理」、「販売・サービス」で大きく上回っており、今後これらの分野で女子の活用が進むものと思われる。

女子を配置するに当たっての基本的な考え方をみると、「女性の特性、感性を活かせる職務に配置」する企業が最も多く(45.7%)、「全ての職務に配置」(23.0%)、「専門技能を活かせる職務に配置」(16.7%)と続き、「補助的業務にのみに配置」はわずか7.9%にと

どまっている。

配置転換については、過去1年間に配置転換を行った企業においては、「転居を伴う配置転換」以外の配置転換では男女双方に対して実施した企業が6～8割を占めているが、「転居を伴う配置転換」を男女双方に行った企業は11.3%にすぎない。また、今後(3年程度)の方針でも、これを「変えない」とする企業が多い。転居を伴わない範囲では相当程度の企業が女子に男子と同様の配置転換を行っているが、転居を伴う転換を女子に対して実施することについては、消極的な企業が多い。

ロ. 昇進については大きく変わりつつある。部長相当職の女子がいる企業は6.3%、課長相当職の女子がいる企業は15.9%、係長相当職のいる企業は33.2%となっており、部長相当職は少ないものの、かなりの企業で女子管理職が登用されている。他方、管理職全体における女子の割合では、部長相当職で1.2%、課長相当職で2.1%、係長相当職でも5.0%にとどまっており、女子管理職数としてはまだ少ない。

過去(3年程度)に比べ、女子管理職が「増えた」とする企業は「減った」とする企業よりも多く、また、今後(3年程度)の方針でも女性管理者は増加傾向にあり、特に、現在女子管理職がいる企業についてはその傾向が著しい。

(8) 教育訓練

教育訓練の最近の状況をみると、新入社員に対する女子の活用のための教育訓練の充実、強化を「図っている」企業は78.1%となっており、その重点事項としては「基礎的な職業能力」、「一般常識・教養」、「職場の人間関係」、「専門知識・技術」となっている(第2表)。

中堅社員に対する女子の活用のための教育訓練の充実・強化を「図っている」企業は60.0%で、その重点事項としては、「専門知識・技術」、「リーダーシップ」、「職場の人間関係」、「創意・企画力」となっている。このように、新入社員に対しても中堅社員に対しても、女子の教育訓練の充実強化を図ろうとする企業の割合は比較的高い。

第2表 女子の活用のための教育訓練の充実、強化の状況

(単位 %)

区 分	教育訓練	充 実、	重点をおいている事項 (M.A.)								その他	回答なし
	実施企業 計	強化を図 っている	基礎的な 職業能力	一般常識 ・ 教 養	専門知識 ・ 技 術	創 意・ 企 画 力	リーダ- シ ョ ッ プ	折 衝 力	職 場 の 人 間 関 係			
新入社員	100.0	78.1 (100.0)	(88.3)	(66.6)	(33.3)	(4.0)	(3.0)	(1.0)	(56.1)	(5.2)	(0.1)	
中堅社員	100.0	60.0 (100.0)	(26.0)	(23.7)	(73.1)	(29.7)	(45.6)	(12.4)	(39.7)	(4.9)	(0.3)	

区 分	教育訓練 実施企業 計	充実、強 化を図っ ていない	図っていない理由 (M.A.)						回答なし
			現状の教育 訓練で十 分	女子の 活躍する 場がない	勤続年数 が短い	経 費 が か かり す ぎ る	そ の 他	回答なし	
新入社員	100.0	21.8 (100.0)	(42.6)	(15.0)	(12.4)	(1.4)	(28.5)	(0.3)	0.1
中堅社員	100.0	39.9 (100.0)	(39.2)	(14.0)	(16.0)	(1.4)	(28.9)	(0.5)	0.1

資料出所 労働省「平成元年度女子雇用管理基本調査」

注) 教育訓練を実施している企業(全企業の51.7%)についてのみ集計。

(4) 福利厚生

住宅資金の貸付け、短期の生活資金の貸付け、世帯用住宅の貸与等の措置については、法施行前から比較的差別的取扱いの少ない分野であった。

独身寮については、均等法施行規則の改正(平成元年4月1日施行)により、その差別的取扱いが禁止されることとなった。独身者への住宅の貸与を行っている企業のうち、「男女双方」に行っているのは38.4%、「女子のみ」に行っているのは3.2%であるのに対し、「男子のみ」に行っているのは58.4%と、その比率が高い。「男子のみ」に住宅の貸与を行っている企業の中には、現状では男子に比べ女子は自宅通勤が多く、独身寮への入居基準は男女同一であっても実際の入居は男子のみであるような企業も含まれていると考えられるが、企業の対応にも遅れがあらう。

(5) 定年・解雇

男女別定年制については均等法施行時に「改善した」企業は15.0%で

あり、これに「法施行前から男女別定年制はなく、対応する必要はなかった」とする企業（82.1%）を加えると制度上はほとんどの企業で男女別定年制が解消された。

結婚・妊娠・出産退職制についても、法施行前から制度がなかったとする企業（92.7%）に、法施行に伴い改善した企業（3.8%）を加えるとほとんどの企業で解消された。

(6) 苦情の自主的解決

均等取扱いに関する苦情・不満の申し出があった（過去一年間の状況）企業の割合は9.2%となっている。その内容は、「人間関係に関すること」（60.7%）、「仕事の内容に関すること」（48.1%）、「賃金に関すること」（43.2%）等となっている。

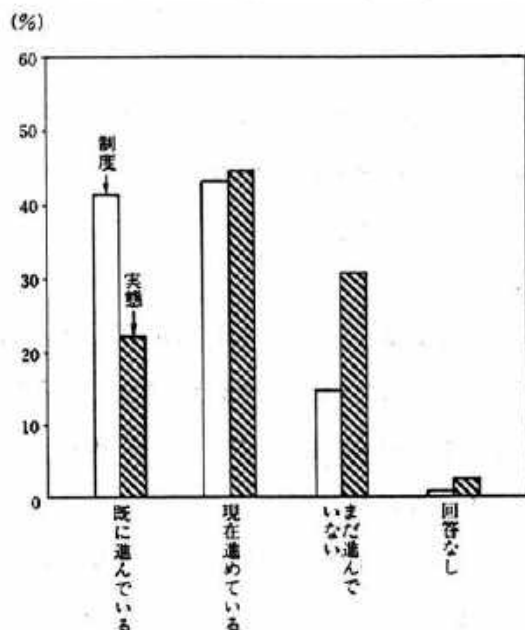
この苦情・不満に対する企業の対応状況をみると、最も多いのが「上司が相談を受ける」（60.2%）で、次いで「人事担当者が相談を受ける」（31.1%）となっており、「労働組合が仲介する」及び「苦情処理機関に委ねる」は少ない。

(7) 女子の活用方針

女子管理職自身からみた会社の女子活用状況をみると、制度面では「既に進んでいる」あるいは「現在進めている」とするものがそれぞれ4割強を占めているのに対し、実態面では、「現在進めている」が44.6%で最も多く、次いで、「まだ進んでいない」が30.9%となっている。制度面での活用方針は固まってきているものの、実態面ではまだ十分でないという認識を女子管理職は持っているといえよう（第7図）。

一方、企業が女子を活用する上で問題であると感じていることをみると、「女子の勤続年数が短い」（48.7%）が最も多く、「家庭責任を考慮する必要がある」（44.3%）、「一般的に女子は職業意識が低い」（37.4%）があげられている。

第7図 女子管理職からみた会社の女子活用制度の実態



資料出所：(財) 女性職業財団「女子管理職調査」(平成元年度)

(8) コース別雇用管理制度

イ. コース別雇用管理制度を導入している企業の割合は2.9%であり、規模別には大規模企業、産業別には金融・保険業で特に導入割合が高くなっている。これに今後導入する予定の企業割合を加えると7.6%となり、今後コース別雇用管理の導入は進んでいくとみられる(第8図)。

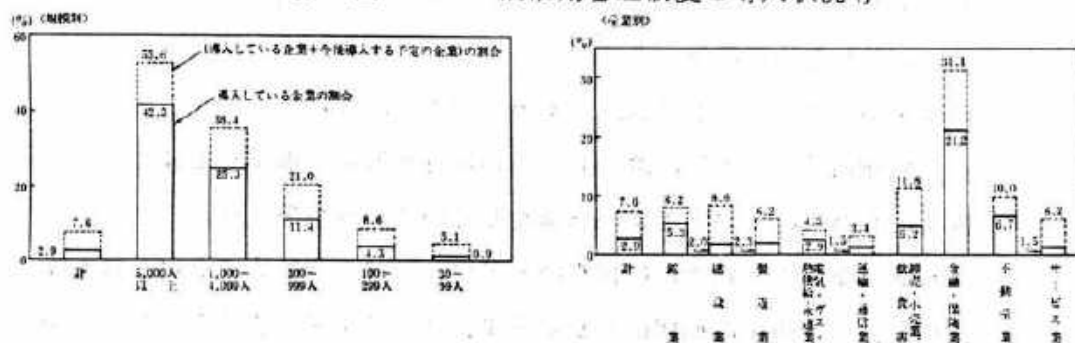
コース別雇用管理は、性別によらず、各人の意欲や能力により雇用管理を行うという点では、企業の女子活用の意図の現れとみることができるが、運用によっては、コース別に名を借りた男女別雇用管理に転化する可能性を持っている。

ロ. 労働省が(財) 女性職業財団に委託して設置した「コース別雇用管理に関する研究会」が東証、名証、大証上場の金融・保険業、卸売・小売業を対象として実施した調査では、昭和62年9月現在にコース別雇用管理制度を導入している企業は27.0%あったが、この中で、いわゆる「総合職」の女子は総合職全体の0.9%に過ぎなかった。しかし、その後総

合職女子は順調に増え続け、62年9月時点で総合職女子がいた企業では平成元年5月までの間に42.0%増と、大幅に増加している。

ハ、「総合職」女子の雇用管理に関する企業の方針、見通しについては、

第8図 コース別雇用管理制度の導入状況等



資料出所 労働省「平成元年度女子雇用管理基本調査」

採用、配置、登用面で今後活用していく姿勢がうかがわれるものの、配置や転居を伴う転勤について男子と同一の雇用管理を行うことにはためらいがみられ、女子であることの特性や家庭事情についてはやはり考慮に入れている企業がかなりある。

女子が勤続していく上での大きな障害の一つといえる転居を伴う転勤に着目し、基幹的業務は行うが転居を伴う転勤はないといういわゆる「中間職」を設定する企業がみられるようになってきた。「中間職」女子は、この1年8か月間で2倍以上に増加しているが、その定着率は約6割と、「総合職」女子より低くなっている。中間職については、導入後日がまだ浅く、評価は今後にまたれるところであるが、総合職との相互転換を可能にする等の運用によっては、より柔軟な雇用管理手法を生み出すてこととなることも期待される。

(9) 均等法の成果と課題

イ. 雇用管理において合理的理由なく女子であることのみを理由として男子と差別して取り扱うことは改善されなければならないということについて、社会の認識はかなり深まっており、均等法の趣旨は着実に定着してきたといえよう。

しかし、均等法に対する企業の対応には、ともすれば法の形式的遵守に走る傾向がみられる。努力義務規定である募集・採用については、技術系を中心にかなり「男子のみ募集」がみられる。また、禁止規定とされた部分については、制度面での改善は進んだが、例えば結婚すれば職場にいられない雰囲気があるというように、法の趣旨にのっとった制度の運用がなされていないければ、事実上の均等は確保されない。今後は、企業の雇用管理の実態に着目して法の施行状況を一層よく把握した上で、施策のあり方について幅広い議論をしていく必要がある。

当面、事実上の均等の確保を図っていくには、均等法における努力義務規定、禁止規定の如何にかかわらず、性差を基準とすることなく、個人の意欲と能力に応じて行われることが肝要である。

ロ、現実には、女子の勤続年数が平均的にみて男子より短いこと、女子がより多く家庭責任を負っていることから、企業の側からすれば雇用管理から性の要素を抜き去ることはできにくい、というのが現状であろう。性差によることのない能力主義的雇用管理の一形態といえるコース別雇用管理制度においても、その実際の運用においては女子総合職を男子総合職と全く同一に扱っているわけではなく、女子総合職の数もまだ少なく、いわば試行の段階にあるといえよう。

コース別雇用管理制度を導入している企業における総合職又は中間職の女子労働者に最も多くみられる離職理由を聞くと、トップにあげられるのは結婚、出産、育児といった伝統的な女子の離職理由である。

企業が女子の活用をためらう最大の理由としてあげるのは勤続年数の短さである。女子の勤続に対し大きな障害となっているのは、やはり家事、育児責任を女子が多く負っているという現実なのであろう。

しかし、企業を含めた社会全体で女子が家庭責任と職業生活を両立するための制度的整備を進めれば、長期雇用を目指す継続就業型の女子労働者は増加することとなろう。

ハ、将来に向けて労働力不足が見込まれる。一方、女子労働力の活用は始

まったばかりともいえる状況である。女子がいきいきとその能力を発揮するための条件整備の中で、基本的な重要性を持つものは男女の雇用機会均等を確保することである。男女の固定的な役割分担概念をなくし、個々人の意欲と能力を評価する風土づくりのため、企業においては、雇用管理制度の見直しから管理職及び同僚労働者の意識啓発に至る事実上の均等確保のための努力を進めるとともに、女子労働者が結婚、出産、育児という事情を越えて充実した職業生活を送ることのできる雇用管理のあり方を推進することが求められよう。

3. 働く女性の育児に関する環境

(1) 乳幼児を持つ女子労働者の増加

平成元年には、6歳未満の子供を持つ妻の4人に1人が雇用者として就労しており（0～3歳の子供を持つ妻では20.2％、4～6歳の子供を持つ妻では31.7％が雇用者）、この割合は近年少しずつ上昇している。

(2) 女性の就業と家庭

平均世帯人員は、昭和50年の3.35人から平成元年には3.10人となっており、世帯規模の縮小が進んでいる。

核家族世帯における乳幼児のいる妻の雇用者割合は低く、0～3歳の子供を持つ妻では16.2％、4～6歳の子供を持つ妻では25.7％が雇用者である。

三世帯世帯では、0～3歳の子供を持つ妻が33.3％、4～6歳の子供を持つ妻が48.1％と、三世帯世帯における妻の雇用者の割合が核家族世帯に比べほぼ2倍の割合となっている。

(3) 少子化の原因

夫婦の理想子供数は、昭和62年には、子供3人を理想が46.3％、子供2人を理想が36.7％と3人が最も多い。

妻の年齢が20～34歳の若い層についてその予定子供数をみると、6割が子供2人を、3割が子供3人を予定しており、理想子供数よりも少な

くなっている。

その予定する子供数が理想の子供数を下回る理由は、35歳未満の妻についてみると、「一般的に子育てに金がかかる」が36.9%、「教育費が高い」が29.3%、「育児の肉体的、心理的負担」が25.2%となっているものの、「仕事の支障となる」も13.9%みられる。

(4) 家庭機能の変化

家庭の役割で一番大切な機能として「情緒機能」と回答する者が62.5%と最も多い。次いで「家事機能」18.4%、「出産・養育機能」10.9%、「介護機能」5.1%となっている。

家庭機能のうち、最も変化していると認識されているのは、「介護機能」31.4%、「家事機能」23.5%、「情緒機能」22.2%、「出産・養育機能」17.6%となっており、出産・養育機能が最も変わっていないとする者が多い。

年齢別にみると、高年齢層ほど、男女とも「介護機能」、「家事機能」が変化しているとしているが、20歳台の若年層では、男子で「情緒機能」、女子で「出産・養育機能」が最も大きく変化しているとしており、家庭の役割についての意識に若年層と高年齢層とに差がみられる(第9図)。

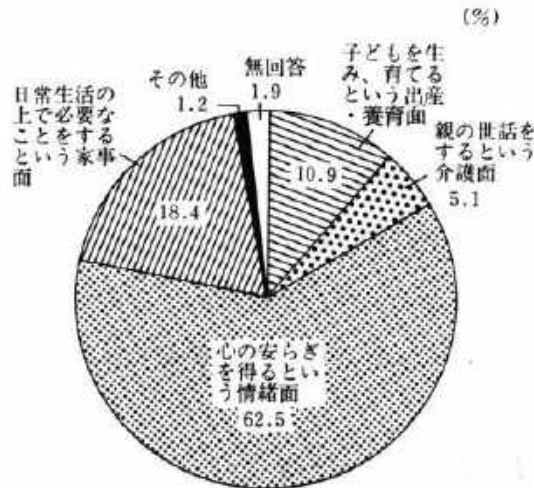
(5) 乳幼児の保育

乳幼児を持つ女子労働者が就労している間の保育状況をみると、末子が1歳未満の場合「自分又は夫の父母」に預けた者の割合が67.2%と最も多い。次いで「保育所・託児施設等の利用」が28.3%である。

末子が1歳以上小学校入学前のときには「自分又は夫の父母」に預けた者の割合が51.0%、「保育所・託児施設等の利用」者が48.9%とほぼ半々となっている。1歳未満の時と比べ「保育所・託児施設等の利用」とする者の割合がかなり高まっている。

核家族世帯の場合には、「保育所・託児施設等の利用」を行う者が多く、64.8%と高くなっている。

第9図 家庭に最も求める役割



資料出所 経済企画庁「家庭観に関するアンケート調査」(平成2年)

(6) 育児をめぐる就業環境

1. 育児休業制度

(1) 育児休業制度の普及状況

育児休業制度の普及率を産業別にみると、サービス業(42.1%)、電気・ガス・熱供給・水道業(22.7%)で高く、規模別には、500人以上規模(25.3%)で高くなっている。

育児休業を利用できる期間は、子が1歳に達するまでとする企業が78.7%であり、子が2歳に達するまでとする企業は4.5%である。

休業中の賃金として、社会保険料本人負担相当額を超える賃金を支払う企業は4.4%と少ないが、休業中の社会保険料の労働者負担分については何らかの措置をしている企業が7割みられる(全額事業主負担23.0%、一部事業主負担18.6%、立替払分の復職後の徴収29.6%)。

育児休業制度を実施している企業では、子供を出産した女子労働者の43.2%が育児休業制度を利用し、休業の期間は6カ月未満が53.7%、6カ月から12カ月が42.7%となっている。また、育児休業を取得した者の89.6%が復職している。

育児休業制度がある企業において、利用しなかった理由は、「子供の保育についての手立てができたため」をあげる者が48.1%、「休業中、自分の代わりをする者がなく気兼ねを感じたため」とする者が34.6%、「休業中の生活が経済的に不安だったため」が18.5%、「休むことで能力の低下等の不安を感じたため」が17.3%となっている。

(ロ) 育児休業制度のメリット等

育児休業制度の導入のメリットをみると、何らかの効果があったとする企業は、72.8%である。その内容は、「女子労働者の定着がよくなった」(48.0%)、「専門職・技能者等特定労働力の確保に役立った」(47.1%)が多い。

一方、女子労働者側のメリットは、

イ 退職しないで仕事を継続することができること。

ロ 長期的視点に立った職業生活設計をたてることが容易になること

ハ 乳幼児を自分の手で育てられること

などがあげられている。

(7) 働く女性の育児に関する今後の課題

女子雇用者の増加、特に乳幼児を持つ女子雇用者の増加に伴い、育児等の家庭責任と就業との調和を図りつつ、女性が働きやすい環境を整備することが重要な課題となっている。このため、女性が育児により仕事を中断することなく、働き続けるための支援体制を確立することが必要である。

また、最近の人手不足感の広がり、中長期的には生産年齢人口の減少が見込まれる中で、女性の意欲と能力を活用することは、経済社会の発展にとっても不可欠である。このため、育児休業制度、保育施設等女性が働き

やすい環境を整備することが必要となっている。

4. 再就職女子に関する環境

(1) 再就職女子の現状

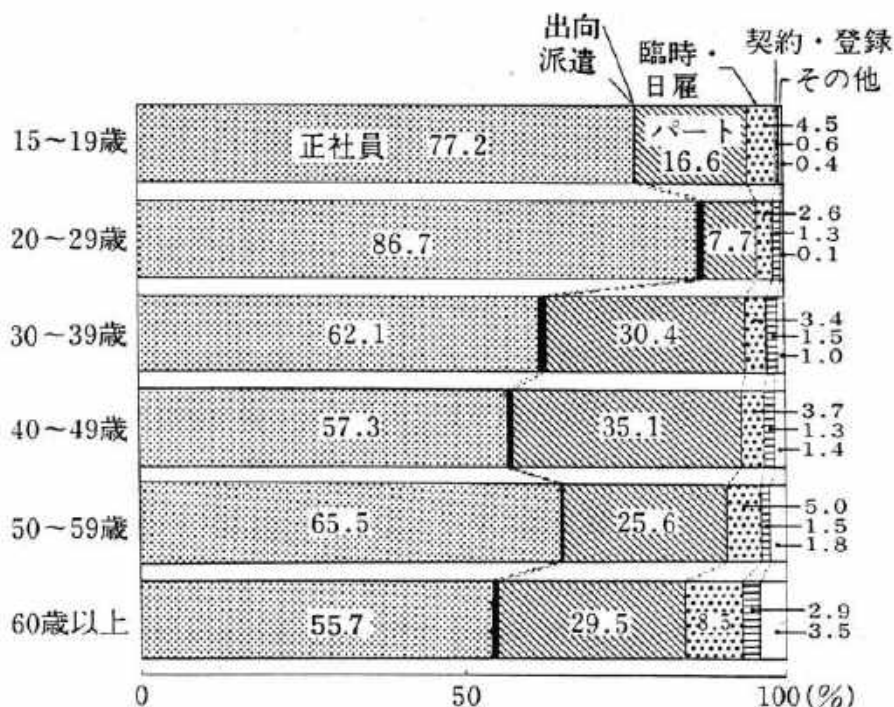
イ. 再就職女子の概数

再就職女子（出産や育児でいったん職業生活を中断し、子育てが一段落してから再び就職した者）は、「労働力調査」により推計すれば、少なくとも350万人はいるとみられる。

ロ. 再就職女子の雇用形態

女子の30歳以上の年齢層では20～29歳層に比べ正社員の割合が低く、パートタイム労働者の割合が高い。特に、40～49歳層でこの傾向が顕著である。（第10図）。

第10図 女子労働者の就業形態別割合



資料出所 労働省「就業形態の多様化に関する実態調査」
(昭和62年)

30歳以上の女子入職者で1年前に未就業であった者（以下「再就職入職者」という。）についてみると、パートタイム労働者が6割近くに達している。

ハ. 産業・規模別再就職者の割合

再就職入職者を産業・規模別にみると、卸売・小売業、飲食店が最も多く、約3分の1を占めている。次いで、製造業、サービス業、金融・保険業となっている。年齢階級別にみると比較的年齢の高い層では、卸売・小売業、飲食店の割合が高く、年齢の若い30～34歳層では金融・保険業の割合が他の年齢層に比べて高い。

再就職入職者は、比較的小規模の企業に多く就業しており、99人以下の規模で約半数を占めている。

ニ. 再就職女子の職種

再就職入職者の職種をみると、技能工・生産工程作業者29.3%、サービス職業従事者25.6%及び販売従事者25.4%で多く、この3職種で全体の約8割を占めている。30歳以上の再就職の女性は、生産、サービス、販売が中心であり事務職の比率が低い。

ホ. 再就職の動機

就業の動機をみると、再就職入職者女子のほとんど（59.3%）が家計の補助をあげている。

ヘ. 再就職入職者の賃金

再就職女子の採用時の賃金（平成元年）は、高卒女子の中途採用者（勤続0年の者）の賃金（所定内給与額）をみると、30～34歳層では13万2,300円であるが、これは年齢が高くなっても、採用時の賃金は変わらず、35～39歳層では12万8,800円で、むしろ逆転がみられる。

中途採用時の賃金は女子の場合、大卒・短大卒であっても年齢が高くなるとその賃金額が高くなる傾向はみられない。

これに対し、同様に男子の場合をみると、30～34歳層の高卒中途

採用者で20万4,700円（同じ層の女子はその64.6％）であり、45～49歳層まで年齢が高くなるにつれて、賃金の上昇がみられる。

大卒男子をみても、30～34歳層で29万3,500円（同じ層の女子は72.0％）であり、45～49歳層まで上昇する。

30歳以上の女子の中途採用の賃金については、男子中途採用の場合のように、年齢が上がるにつれて、賃金額が高くなるのではなく、何歳で中途採用されても再就職時の賃金は変わらないという特徴がみられる。

(2) 企業からみた中途採用女子

イ. 中途採用の状況と職種

「女子の中途採用動向に関する調査」（平成元年）によれば、企業の約9割は、過去3年間に女子（おおむね30歳以上で結婚・育児のため職業を中断し再就職する女子）を中途採用しており、そのうち3分の2がパートタイマーである。

今後の女子中途採用予定については、約9割の事業所で採用予定があり、引き続き採用意欲が高い。

採用職種は、「事務職」、「技能工・労務職」が大半である。

事業所が今後採用したいとする職種は、「技能工・労務職」、「事務職」、「販売職」等である。

「事務職」に代わって「販売職」が増える傾向にあり、特に、営業セールスウーマンの需要が急増している。また、「技術専門職」では、「看護婦」の需要が高いほか、システムエンジニアやプログラマーの需要が増加している（第3表）。

ロ. 中途採用する理由

企業が女子を中途採用した理由は、「退職者の補充のため」が6割強と多い。その他「事業の拡大に対応するため」、「臨時的繁忙に対応するため」が多い。また、小規模企業では、「新規学卒者に比べ、中途採用者の方が即戦力となるため」が比較的比重が高く、中途採用女子を積

第 3 表

	過去3年間に採用 したことがある職 種とその主な内訳(%)	今後採りたい職種 とその主な内訳 (%)
<u>技術専門職</u>	<u>9.1</u>	<u>10.1</u>
看護婦	34.5	39.5
保 母	16.4	9.3
寮 母	10.9	9.3
栄養士	7.3	4.3
プログラマー	1.8	16.3
システムエンジニア	—	14.6
<u>事 務 職</u>	<u>34.7</u>	<u>25.4</u>
一般事務	39.2	46.2
経理事務	35.9	23.1
OA機器オペレーター	7.7	14.4
キーパンチャー	4.3	7.7
<u>販 売 職</u>	<u>8.1</u>	<u>14.9</u>
販売店員	96.1	52.5
営業セールスウーマン (仕入れ、販売、サービス等)	3.9	47.5
<u>サービス職</u>	<u>13.9</u>	<u>12.2</u>
調理人	42.9	30.0
給仕、接客係(旅館等)	23.0	20.0
ウェイトレス	21.4	26.0
キャディ	7.1	12.0
<u>技能工・労務職</u>	<u>33.2</u>	<u>35.9</u>
機械器具組立、修理工	21.0	26.5
軽作業員	18.5	23.8
機械器具検査工	12.0	12.9
ミシン縫製工	7.5	6.8

極的に活用する傾向がうかがえる。

ハ、中途採用に当たっての採用方針

採用の条件は、「年齢」が最も多く、次に1日に働ける「時間帯」や「時間数」を採用に当たっての条件としている。

採用に当たり実際に重視したのは、「健康・体力」、「熱意・意欲」、

「協調性」、「責任感」、「明朗性」、「積極性」の6条件が目立っている。中途採用の女子については、これら一般的資質が重視されており、特定の条件や専門性はそれを必要とする一部の職種や分野に限られている。

持っていれば望ましいとする具体的条件は、「ワープロ」、「簿記」等の割合が高い。

ニ. 中途採用女子に対する企業の配慮

企業が女子を中途採用する際配慮する内容は、「勤務時間を柔軟に設定する」が多い。特に、卸売・小売業、飲食店においては、「勤務時間帯」や「働ける曜日」を「柔軟に設定する」という比率が高い。

ホ. 中途採用女子に対する評価

中途採用女子について好ましい点があるとする事業所は9割に及んでおり、評価は高い。その内容は、「若い女子に比べて定着性がよい」、「職業経験があるので仕事の飲み込みが早い」、「どんな仕事でも嫌がらずに取り組む」等である(第4表)。

好ましくないとする点は、「休むことが多い」、「残業ができない」が高く、中途採用女子については、仕事と家庭の両立を図らなければならない層であることがうかがえる(第5表)。

第4表 中途採用した女子の好ましい点の有無別事業所数の割合(M.A.)

(単位 %)											
計	好ましい 点がある	真面目で	情緒が安定して	どんな仕事でも	人物に	家事や	地域との	職業経験	若い女子	その他	特に好ま しい点は ない
		几帳面であ る	いて、仕事 にむらがない	嫌がらずに 取り組む	信用が	子育ての	つながり	があるので、仕事 のみこみが早い	に比べて 定着性が良 い		
100.0	90.3 (100.0)	(34.6)	(26.2)	(36.7)	(16.7)	(9.9)	(13.3)	(42.6)	(50.0)	(2.8)	9.7

資料出所 (財) 婦人少年協会「女子の中途採用動向に関する研究会報告」(平成2年)

第5表 中途採用した女子の好ましくない点の有無別事業所数の割合（M.A.）

（単位：%）

計	好ましくない点がある	複雑な仕事や専門的な仕事を任せられない	事務機器などを使いこなせない	職業人としての自覚、責任感が足りない	職業ができない	休むことが多い	職場の人との付き合いが良くない	夫の扶養控除の範囲でしか働かない	長続きしない	その他	特に好ましくない点はない
100.0	69.6 (100.0)	(26.0)	(12.0)	(25.2)	(46.4)	(53.2)	(5.6)	(33.2)	(20.8)	(4.8)	30.4

資料出所 (財) 婦人少年協会「女子の中途採用動向に関する研究会報告」(平成2年)

(3) 再就職女子の雇用管理等の課題

結婚・出産・育児のためにいったん退職し子育てが一段落してから再就職する女子は女子雇用者のうちのかなりの部分を占めており、こうした傾向は今後とも続くものとみられる。

これらの再就職者は、子育ては一段落の状態にはあっても、依然として家庭責任を重く負担している場合が多く、このため、少なくとも再就職する時点では、仕事のウェイトは継続就業型の女子ほど高くはなく、仕事と家庭生活の両立のさせ方が継続就業型の女子とは異なっているものとみられる。このことは、就業の動機として家計の補助が多いことや雇用形態としてパートタイム労働が多く選択されていることからもうかがえる。

再就職する女子の採用時の賃金は男子のように年齢が高くなるにつれて賃金が上昇する傾向はみられない。

また、企業は採用に当たって再就職女子のもつ経験、資格、能力といった要素は重視していないとみられ、その環境はよいとはいいがたい。

再就職女子が充実した職業生活を送るためには、雇用管理等で企業のこれらの者に対する配慮が必要であり、具体的には次のような点が考えられる。

イ. 再就職女子に対する雇用管理面の配慮

再就職女子に対する企業の雇用管理については、十分計画性をもって行われていないように見受けられるところであり、雇用管理面全般につ

いて計画的な方針をもって、長期間勤続することを考えた配慮をしていくことが望まれる。

ロ. 特性に配慮した労働時間管理等

今後、企業においては、再就職女子の家事・育児時間、病人介護等個別のニーズに適合したフレックスタイム、パートタイム等の労働時間の多様な選択メニューの設定が必要である。

ハ. 教育訓練制度等の確立

高学歴や職業経験をもつ再就職の女子を、重要な労働力として活用を図るためには、社内の教育訓練制度を確立し、職業能力を向上するための機会を設けるべきであろう。

ニ. 採用条件の見直し

女性の中途採用に当たっては、現状では、製造業を中心に「年齢」を条件とする企業が多いが、特殊な業務を除き、今後は、「年齢」制限をさらに見直し、職務の適性と能力に応じた採用を行う必要があるだろう。

5. ま と め

以上のように、女性の就業のあり方が多様化している中で、均等法施行後の雇用管理、働く女性と育児、女性の再就職に関する状況など、女性が働く環境についての実情と課題をみてきた。

均等法施行後における雇用の場での男女の均等な機会の確保については、社会の認識が深まってきており、均等法の趣旨は着実に定着してきたといえるが、今後、性差を基準とすることなく、個々人の意欲や能力に応じた雇用管理が行われるよう、企業における雇用管理制度の見直し等実質的な均等確保を推進することが望まれる。

また、働き続けたい希望をもつ女性にとっては育児等の時期をどう対応するかが大きな課題となっており、企業の雇用管理を含め育児に関する環境条件の整備を図る必要がある。

その最も有効な方策としては、企業に育児休業制度を導入し、その実施を確

保することであり、また同時に、労働時間の弾力化、保育施設、学童保育の充実等育児期全般にわたる施策を拡充するなど、女性が働くための条件を整えることが緊急の課題である。

さらに、子育てが一段落した後再就職する女性についてその就業条件は決してよいとはいえない状況にある。今後の労働力需給の見通しからするとこの層の女性の就業への期待が一層大きくなる中で、企業が再就職女子に対する雇用管理の見直しを行うとともに、再就職希望者に対し、早い段階からの再就職のための準備に対する援助や職業、家事に関する幅広い情報提供を行うなどきめ細かな対策が必要であろう。

このように、女性が様々な形で働いている中で、女性がその能力を十分に発揮して働き続けることができるよう、とりわけ育児期に重点を置いた支援体制を整備することが喫緊の課題である。具体的には、女性の継続就業を可能とする育児休業制度の確立とこれに伴う具体的な方策の実施が急務といえよう。

労働力不足がますます進む中で、女性の意欲や能力が期待されている今日、女性が働きやすい環境を社会全体で支援していく考え方が必要になってきている。このためには同時に、社会一般の理解が不可欠であり、特に男女間の役割分担意識の是正や労働時間の短縮により男女共通のゆとりある生活を過ごすことの重要性についてのコンセンサスの形成が必要である。

GAa1/1

8-19-75



女性と仕事の未来館



0 1 1 4 6 9 5 9