



推 進 者 の 広 場

KINTÔ

労働省婦人局
平成4年4月1日発行

第4号

GAa1 8-19 No.18

労働省女性局



女性と仕事の未来館



00232050



CONTENTS

「女子社員の声」を女子活用に

——女子社員のための相談窓口の開設——……………2

シリーズ③ 我が社の女子雇用管理 横河電機(株)……………8

昇進・昇格の可能性増える

——平成2年度女子労働者労働実態調査——……………12

均等法 Q & A ……………16

「女子社員の声」を 女子活用に

— 女子社員のための 相談窓口の開設 —

婦人政策課

景気が減速期に入ったといわれる中、依然として労働力不足は根強いものがあり、人材確保は企業にとっては重要な経営課題の一つとなっています。

そのような中、今まで十分に活かされているとはいえなかった女子労働力に注目し、女子活用に本気で取り組み始めた企業も多いのではないのでしょうか。しかし、積極的に登用し始めたものの、「すぐ結婚でやめてしまった」、「何を考えているのか分からない」、「どう扱ってよいのか分からない」といった上司・人事部の方々の声が聞こえて来るようになりました。

「女子社員はなぜ辞めてしまうのか」こんな疑問に答えるべき調査（女子労働者の離職に関する実態調査）が前号で紹介されたのを覚えておいででしょうか。あの調査では、女子労働者が会社を辞める理由で最も多かったものは「会社や仕事に対する不満」でした。しかも彼女たちは「条件さえ整えば、辞めずにすんだ」といっています。

また、一部の中間管理職の中には部下の女子労働者が辞めた後で、辞めた理由の真相が耳に入ってきて「そんなことで悩んで辞めたのなら一言相談してくればよかったのに」という思いに駆られたことがあるのではないのでしょうか。

「会社は私たちのことを知ろうとしない」

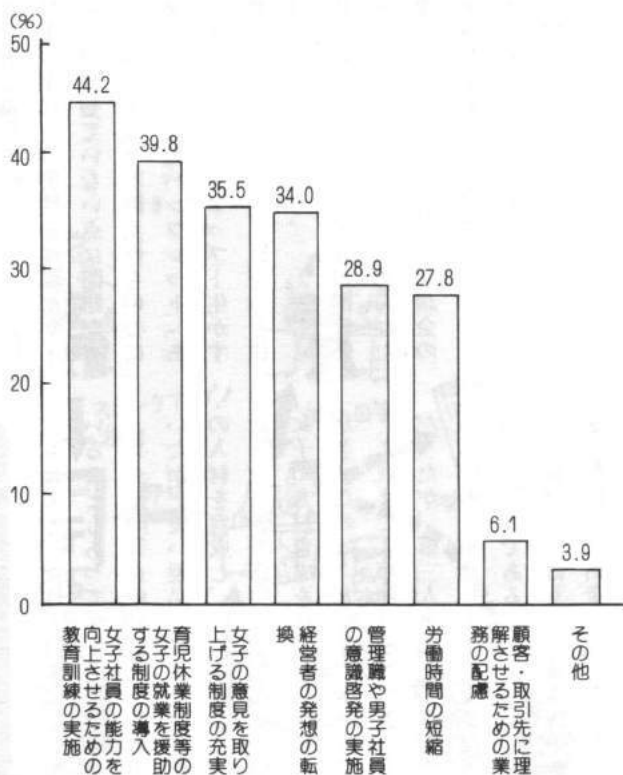
このような現状の中、女子労働者を本気で活用しようとしている企業は、女子労働者のこのような苦情や不満に相談体制を整え、一方的になりがちな企業側の女子活用を見直し始めました。

その中でも、女性カウンセラーといった直接女子の相談にのる窓口の開設など女子労働者のダイレクトな声を受け止める制度が注目されています。そこで、こういった制度を取り入れた具体的な企業の例を紹介しましょう。



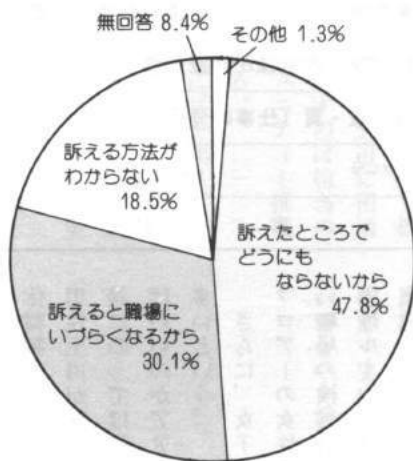
と言うのが、女子労働者の言い分にもかかわらず、苦情や不満に関しては「訴えたところでどうにもならないから」、「訴えたと職場にいづらくなるから」(第1図)と不満を抱いたまま職場を去っている人もいます。そんな女子労働者が均等推進のために企業に望むこととして「女子の意見を取り上げる制度の充実」を、「女子社員の能力を向上させるための教育訓練の充実」、「女子の就業を援助する制度の導入」(第2図)に次いであげています。

図2 均等取扱い推進のための女子の企業に対する希望(M.A.)



資料出所：労働省「平成2年度女子労働者労働実態調査」

図1 女子が苦情・不満を会社に訴えなかった理由



資料出所：労働省「平成2年度女子労働者労働実態調査」

本格的に四年制大卒女子を採用し始めてからまだ十年程のため、なかなか身近に相談相手となる先輩もいないこともあり、職場のトラブルなどで優秀な人が辞めてしまうケースがあった。そこで、退職を決意する前にうまくアドバイスしていれば辞めないのではないかと、人事部長の発案で九一年の五月から、相談を受け付ける窓口を設置した。こうした女子社員に女性カウンセラーとして相談にあたるのは、人事部国際人事グループ係長兼務の吉丸由紀子さんである。

「単なる苦情処理係ではなく、やる気のある人の仕事の継続のための手助けになりたい。必要に応じては、相談者に厳しいことも言います。」とのこと。

まだ、設置間もないことや二、〇〇〇人を超える女子労働者を対象とする場合、体制的には一人では難しいため、今のところ本社部門を中心としたテストトライアルの段階ということもあってこの半年間に相談件数は約二〇件(表1)。夫の転勤なので、仕事か家庭かとの選択に悩んでいるというケース、育児休職制度の利用後の勤務についての不安など既婚女子特有の相談内容が多い。また、新入社員が入社前に抱いていた理想と現実のギャップに悩む相談もある。相談者は二〇歳代後半

の女子が圧倒的である。このほかにも、人事部が九〇年に全社各部門を回って女子の言い分を聞いた結果、上司たる男性管理職が女子の活用について理解していない点に問題があることが分かった。そこで、若い女性を中心に管理職の意見も組み入れたパンフレット「あなたが引き出す女性のパワーアップ―生かすも殺すも管理職―」を作成し、これをもとに管理職の意識啓発を進めている。

さらに、昨年の十月からは結婚後の旧姓使用、いわゆるワーキングネームが認められた。これも、人事担当者と女子社員との懇談会の中で意見が採用されたものである。

表1 女性カウンセラー相談項目

相 談 項 目	(%)
配偶者の転勤(本人の異動可能性等)	30
退職希望(キャリアプラン上、年齢上、健康上)	25
出産関係(手続き、出産後の勤務、不安点等)	20
配属関係(現職種が希望と違う)	10
仕事の量・質(仕事の分担)	10
セクハラ	5
合 計	100

もともと、女性を対象にした製品を造っていることもあって、生活科学研究所マーケティング部門等を中心に女子の活用を行われていたが、良い製品を造るには、積極的に女子の人材を育成し、活用することが必要との経営トップ層の意向により人事グループの中に女子の人材育成を目的とした第三人事部を発足させたのは、九〇年の十一月である。

これまで人事部はとっつきにくいとの評判だったが、第三人事部ができたことによっていろいろと相談しやすくなったと女子社員の間には好評である。

相談は、やはり二〇歳代後半から三〇歳代前半の結婚・出産・育児を迎えた女子社員が多く、特に、最近では三年前に導入された育児休職制度の利用についての相談が多い。また、男性上司が部下の女子社員の悩みについて相談にのってほしいとか、女子社員をどう扱えばいいのかアドバイスを求めに訪れることも多いという。

さらに、女子社員の声をくみ取るために各フロアーの女性を集めて、「女性が働きやすい職場の検討会」を開催し、制服の自由化、喫煙ルームの設置等、そこでの提案が次々と実現している。

「今後の課題のひとつは、男女雇用機会均

等法施行前に入社した女子社員の活用と活性化です。仕事への意欲もあり、会社への貢献度も高い経験豊富な女子を活性化させ、活用することは、後輩女子のよき目標となりますから……」と答えるのは、第三人事部長川口香子さんである。さらに、女子活用について「本当の女子活用とは一人一人の能力を高め、実績を積み人材として活用することです。」と語っている。

日本アイ・ビー・エム(株)

「個人の尊重」これがIBMの企業理念であり、実践レベルの考え方は「イコール・オポチュニティー(機会均等)」を根幹としている。そのため、従来から男女均等の社風であり、他の企業と比べて男女の均等取扱いについて不満はまったくといっていいほど見られない。男女区別なく育成されてきた女子社員が、出産・育児という女性特有の事情に遭遇して初めて女性を意識するといっても過言ではない。そういった状況を迎えたとき、有能な女子社員に継続勤務をしてもらうための環境整備の一環として相談体制が導入された。このため、仕事と育児の両立やそのための制度の利用についての相談が多くなっている。外資系企業であるため異動や昇進は直接上司が決定するなど、所属部門ごとの人事管理

がはっきりしていて人事部は全社の方針決定や全社的バランスを見る形であるから、「相談を受けた際は最終的には直属の上司に相談するように指導している」と話すのは担当の人材管理部イコール・オポチュニティー推進担当課長西嶋美那子さんである。

「相談を受ける際は、十分に話を聞き、そのうえで、上司との橋渡し役などもします。また、長いスパンで考えること、企業の一員としての立場を気づかせるようアドバイスすることもあります。」とのこと。

さらに、社員の声に

答える制度としてスピークアップ・プログラム制度がある(図3)。指定用紙に意見、質問、希望について記入し、内容に応じて、それぞれの責任者が回答するものである。その際、返信の代わりに関係マネジメントの面談を希望することもできる。この他にも、働く女子のための環境整備は整いつつあり、八六年に導入された育児休業制度はこれまでに約二八

図3 スピークアップ・プログラムの運営



○人が利用している。「仕事と家庭の両立のための制度は決して女性だけのものだけではなく、男性にとっても魅力あるものとなっています。」と西嶋さんは語っている。

相談事例

〔1〕理想と現実のギャップに悩み……

〔2〕仕事・育児・家事をこなすには……

「ケース1」

「新入社員が入社後しばらくして学生時代に抱いていたイメージ・職種と実際の仕事とのギャップに悩み、退職を考えていたケース」

六月のある日、「経理部門の新入社員Aさんの様子が最近どうもおかしいようだ。全く元気がない」との情報が耳に入った。早速目立たないように気遣いながらAさんとコンタクトをとり、会って話をきく機会をセツトした。

緊張した面持ちでテーブルにつくAさんに心を開いてもらえるよう、苦心しつつ、胸の内を語ってもらったところ、次のようなことであった。

☆経理部門は新入社員研修期間中に行なわれた配属希望調査および面接で第三希望として伝えていたが、実際配属されてみると机で数字とにらめつこの毎日で対外的な接触がほとんどない。この先ずっと経理畑で会社生活を送ると思うと気が重く悲しくなり退職も考えている。

それに対し、次のことを伝えた。

★この先ずっと経理畑ということはない。又、事務系の場合は三年をメドにシヨブ・ローテーションがある。

★経理の仕事は社内での仕事の基礎にもなる。「勉強」という意味でも経験しておいて

決して損にはならない。

★今は丁度配属されて一カ月経ちようやく周囲の様子がわかってきたところ。短絡的にとらえずに、自分のこれからのビジネスプランを長期的ビジョンで考え、仕事に臨んで欲しい。

★今後何かあつたら気軽にコンタクトして来るように。

その後、顔を合わせるチャンスがあると、「どう？」と声をかけるようにしていたが、数ヵ月後、「仕事のやり方もわかってきて、新しい仕事にも積極的にチャレンジし、生き生きと業務をこなしている」との周囲の人からのコメントがあり、ほっとした。今後しばらくは折に触れてフォローしたい。

「ケース2」

「出産後、育児休職・育児勤務（短時間勤務）期間を経てフルタイムへの切り換えを目前に、不安を打ち明けてきたシステム・エンジニアのケース」

社内結婚後、産休・育児休職（約一年）・育児勤務（一日六時間勤務、約八ヵ月）を経て育児勤務のリミットである子供の満二歳を迎えフルタイムに戻ることに不安を入社八年目で中堅ソフトウェア・エンジニアとして頑張っているBさんから相談された。

☆幸い育児休職からの復職と同時によい保育

園に入所してきたが、育児勤務の利用で何とかクリアしてきた保育園の送り迎えを考えるとフルタイム勤務で対応できるか非常に心配である。

☆核家族で双方の両親・親類も近くにいないため、これまでも育児・家事・仕事を必死にこなしてきたが、フルタイムに戻ると育児・家事という面ではますます大変で、続けられるかどうかわからない。

というもので、解決策にはならないと思いつつ自分の経験談を伝えた。

★どれもこれも完璧にこなしたい気持ちはよくわかるが、所詮不可能。仕事・育児・家事を足して100点とればいいや、位に肩の力を抜くことが大事ではないか。



★自分一人てできることには限界がある。助けてくれる人を確保しておくことも必要。例えば、お子さんを保育園に迎えに行つて預かってくれるいわゆる「二重保育」の人——もちろん信頼のおける人でないといけないが——がいるだけで、随分楽になる。私自身もそうした人を見つけない残業や子供が病気で保育園に行かない時にも預かってもらうことができ助かった。

その後、彼女は「気持ち楽になった」と語り、フルタイムで頑張つて働いているが、その陰には「無理をしないで頑張れない」と、彼女の能力を買い、日頃からはげまし力になっている彼女の上司の存在があることも大きなポイントだろう。

*

*

相談事例をみるようにカウンセラー制度等、女子社員の相談・意見を聞く制度は着実に成果を上げているようです。このように、女子社員の率直な意見が、人事担当者に届くことは、女子活用、女子雇用管理改善をより一層促進していくでしょう。

女子は男子に比べて働き方が多様かつ多岐に渡っているといわれています。そこで、一律に処遇するのではなく、個別に特性を十分把握し、活用することが必要になってきます。しかしながら、このような女子だけに目を向けた活用は、ややもすると、男子からは逆



差別といった批判を受けるかもしれませんが、女子が働きやすい職場環境は当然男子にとっても働きやすい職場環境であるはずです。男子を含め、これまでの画一的な人事管理から個人の状況を考慮したきめ細かな活用を図ることが必要になってくるでしょう。

女子活用を パワーアップ!

YOKOGAWA

横河電機株式会社
Yokogawa Electric Corporation

一般に、メーカーにおける女子活用は、遅れ気味といわれているが、そのような状況の中、男女雇用機会均等法施行（昭和六十一年四月一日）以前から事務系、技術系を問わず女性を本格的に採用し、様々な職種で活用しているのが、今回紹介する横河電機株式会社である。

一、企業概要

- 設立 大正四年（一九一五年）
- 事業内容 計測・制御及び情報機器の製造販売
- 資本金 三二億五、二〇〇万円
- 売上高 一、九九〇億円（九〇年度）
- 社員 六、九四二人
（うち女子一、〇八〇人）
- 平均年齢 男子三八・三歳、女子二八・五歳
- 平均勤続年数 男子一六・二年、女子七・九年
- 女性管理職数 三名（部長一名、課長二名）

二、人事管理方針

人事管理の基本的な考え方は個人の能力、適性を重視するというものであり、もともと仕事や処遇の面で基本的な男女による区別は

一切しないという男女平等の社風だったが、女子社員数は少なかった。本格的に女子社員を戦力化しようとする動きは、一九八〇年代ごろから始まった四年制大卒女子の採用からみられる。現在も技術系、事務系双方で多くの女子を採用しており、四年制大卒採用総数に占める女性の割合は、ここ数年三五％、四〇％強の間を前後している。ちなみに、九一年度は四年制大卒事務系採用者において男子二三人に対し、女子三〇人と女子の採用数が男子を上回る結果となっている。

その結果、社員総数に占める女子の割合は、ここ数年一六％程度となっている。

昭和六十一年の均等法施行以前から「真の平等」という考え方のもとに、女子社員についても作業分担、教育、昇進、給与等についても平等に扱ってきたが、配置にバラつきが見られ、全職種に女子を配置するには至っていなかった。

特に営業部門では、女子のセールスマン、セールスエンジニアはごく少数で女子の登用が遅れていた。一九八五年から営業部門において女性パワーアップ推進活動を行い、積極的に女子の登用を試みた。この活動により、男性中心であった営業の分野に次々と女子が進出し、また営業のみならず他部門においてもその後の女子活用に重要な役割を果たしている。

三、女子社員の処遇・育成

(1) 配 置

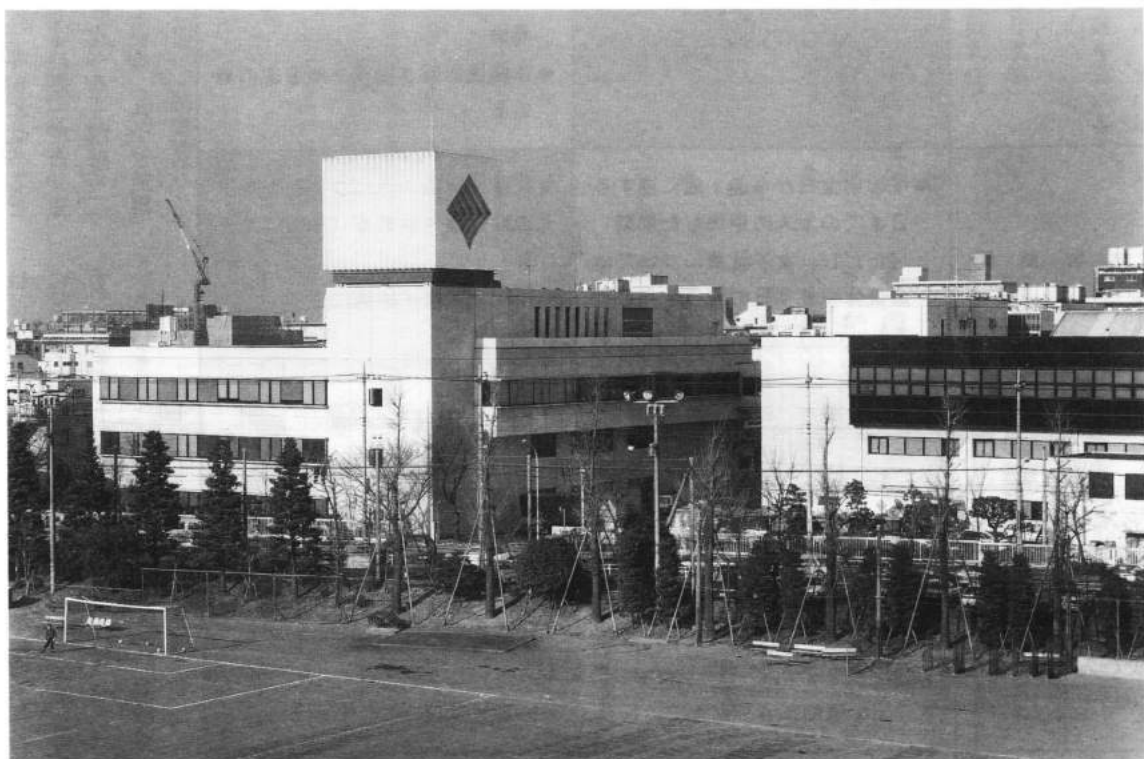
事務系については、営業への配置が多いがその他にも人事、経理、広報、マーケティング等幅広い職種に配置している。以前は事務处理的な職種が多かったが、一九八〇年以降は企画、調査、広報、セールス等、外部と接触する機会の多い職種へも積極的に配置を行った。特に、営業では女性課長のもとでセールス活動を行っている課もある。

技術系においては、研究開発部門をはじめ、各事業部の技術部、エンジニアリング部門等、現在では全ての職種に配置され、新技術の研究、新製品開発、システム設計等、第一線で活躍している。

技術系職場については、「真の平等」の考え方が早くから浸透はしていたが、納入機械の立上げを担当するサービスマンエンジニアについては一ヶ月以上に及ぶ長期出張が多いこと、また、特に海外においては気候が厳しく宿泊施設も整っていない所への出張が予想されること、また、厳しい作業環境下での仕事であることから女子社員の配置が遅れていた。しかし、八九年度から技術系大卒者を一人登用した。仕事の力量はもちろんのこと、女性ら

しい人当りの良さ、気配りもあって社内のみならず客先でも評価されており、八九年度から毎年一名ずつではあるが、技術系新人を配属している。

また、女性の特長を生かすという意味では企業に出向いて製品を説明したり展示会で製品を説明するといったインストラクターには女性の持つ人当たりの柔らかさに着目し、これらを中心に女子の登用を増やし、測定器など製品によっては、事務系でも入社後教育訓練で十分説明できるため、この登用も増やしている。このように、従来女子を配置しづらいつとされてきた分野にも、できるだけ女子を配置していくことにより女子の職域を拡大し、活用の実績を上げている。



(2) 配置転換

異動希望の申告は毎年の自己申告制度によって行われる。この制度は、社員が直接人事部に提出するしくみになっている。また、自己申告によって管理者、ひいては社長にまでも面談することができる制度もある。実際、社長との面談を希望し、自分のアイデア、会社の将来像等について話し合った人もいる。人事部としては優れた人材にはさまざまな職場の経験させたい意向であるので、本人が建設的な意味での異動を希望するならば、その実現率は比較的高い。

地方の支店などでは積極的に転動を希望する女子もあり、自己申告制度によって九州支社から東京本社に転勤し、現在係長として活躍している女子や、中国に海外駐在した女子もいる。また、扱っている製品により、出張が一ヵ月を超えることも多々あり、そのような出張も男子同様であり、昨年は中東に一ヵ月海外出張していたサービス・エンジニアの女子もいた。

(3) 女子管理職

現在、女子の管理職は課長が営業部門、事業部門にそれぞれ一名、部長が一名、計三名である。

また、管理職予備軍の係長以下の役職者で

あるが、係長は二人で、三年前に比べると四六・七%と大幅に増加している。一方、主任は六二人おり、三年前と比べると四四・二%とやはり大幅に増加している（女子社員数

は三年前とほとんど変化なし。年齢は平均的に三五〜四〇歳、技術系、営業系にかかわらず、さまざまな部門で活躍している。

このように、課長以上の管理職数はまだ少

	育 児 休 職	介 護 休 職
適 用 対 象	●一歳未満の子（養子を含む）を有する一般社員 ●休職後引き続き勤務する意志のある者	●家族〔配偶者・両親（配偶者の両親を含む）・子女〕に介護が必要な病人等を有する一般社員で介護する人物が本人しかいない場合 ●休職後引き続き勤務する意志のある者
休 職 期 間	●子の出生日から満1歳に達する日までの本人の申出した期間（ただし、女子社員については産後休暇終了日の翌日からとする）	●介護対象者1人につき1年を限度に休職を認める（単位は1ヵ月） ●期間は本人の申請による
復 職 時 の 職 場	●本人の能力、経験、希望等を考慮の上、会社が決定	●同左
そ の 他	●育児休職期間は連続した期間とする ●やむを得ない事情がある場合、1回に限り期間を延長または短縮できる ●申出は原則1ヵ月前までに行う	●介護休職期間は連続する期間で申請する ●1回に限り期間延長または短縮が可能 ●申請の際は診断書を添付 ●申請は原則1ヵ月前までに行う

ないが、大卒の女子を本格的に採用し始めた頃に入社した女子が早い人で主任クラスに達しているため、管理職予備軍は大きくふくらんでおり、管理職も今後は増えていくと思われる。

(4) 教育研修

教育研修は、入社直後に行われるものと、主任昇格時（四年制大卒三〇〜三五歳）に行われる階層別研修、製品の知識等についての能力開発のための研修があるが、原則的に男女の区別はない。

四、働きやすい環境づくり を目指して

— 女子社員に関する諸制度 —

このように女性を女性として意識しない雇用管理だが、平均勤続年数の短さ（大卒女子三・五年）が示すように、まだ結婚・出産を契機として仕事との両立の困難を理由に退職するケースが目につく。そこで女子を戦力として活用する一方で、働きやすい環境を整えるべく様々な女性社員に関する諸制度が整備されつつある。

(1) 妊娠中の女子の通勤混雑緩和措置

（一九八九年一月一日より実施）

● 母子手帳交付以降、請求により一日二回

各々三〇分の遅参・早退、または一日一時間の遅参あるいは早退を認める。

(2) 育児休業制度

（一九九一年七月一日より実施）

休職申出者 二二名（全員女性）

内訳 休職中一六名、復帰四名、休職待

二名（一九九一年二月二十四日現在）

● 制度導入についての女子の反響は予想以上に大きく、申出者も予想を上回った。

(3) 育児時間延長

（一九九二年一月一日より実施）

労働基準法第六十七条では、子が一歳に達するまでの間、一日二回各々少なくとも三〇分の育児時間を請求できるとなっているが、当社では、

● 子が一歳に達するまで

一日二時間を限度に、一回三〇分単位

で午前と午後各一回もしくは一日一回

● 子が三歳に達した次の年の四月一日まで

一日一時間を限度に一回三〇分単位で

午前と午後各一回、もしくは一日一回

請求できるとしている。

(4) 介護休業（一九九二年一月一日より実施）

現在、休職者一名（女子）、（制度導入と

同時に取得）

このほか、再雇用制度（一九八七年十月一日より実施）、フレックスタイム制度導入（一九八五年四月一日より導入、九一年十月一日

全社を対象に拡大実施）を図り、出産しても働けるような制度を増やしている。

五、今後の課題

女子を積極的に登用するという方針であり、女子の就いている職種も幅広く、自己申告で女子が希望すれば、受けいれてもらえる可能性も高いなど比較的恵まれた状況であるが、一部を除きまだまだ女子社員の意識が追いついていないことや、一部の管理職の女子活用に対する理解不足によりそれらが十分活かされていないとは言えない面もある。

今後は女子の活用についての中間管理職の意識啓発、女子の職業意識の高揚をいかに行うかが課題である。



昇進・昇格の

可能性増える

—平成二年度女子労働者

労働実態調査—

婦人政策課

均等法が施行されて七年目を迎え、企業内で女性が配置される部署が広がり、女性の管理職も増えてきました。また、文部省の調査によると、平成三年三月に大学を卒業した女性の就職率は、八一・八％とはじめて男性を上回り、女性の社会進出は着々と進んでいます。

その一方で、「均等法なんか関係ないわ。私なんかあいかわらず、お茶くみとコピー取りの毎日よ!」「結婚が決まって上司に報告したら、『おめでとう!』それでいつ辞めるのかね」だって、嫌になっちゃう。という女子労働者達の苦情・不満の声もまだまだ聞こえます。

さて、女子労働者達からみた均等法の成果は、そして彼女たちの意識は?

I 調査の概要

この調査は、男女雇用機会均等法施行後、約五年を経過した時点(平成三年二月一日現在)で女子労働者を対象に、事業所における処遇等の現状及び女子労働者の就業意識等について総合的に把握することを目的として実施したものです。

調査の対象となったのは、全国の九大産業

図1 均等法施行後の雇用管理の変化(M.A.)

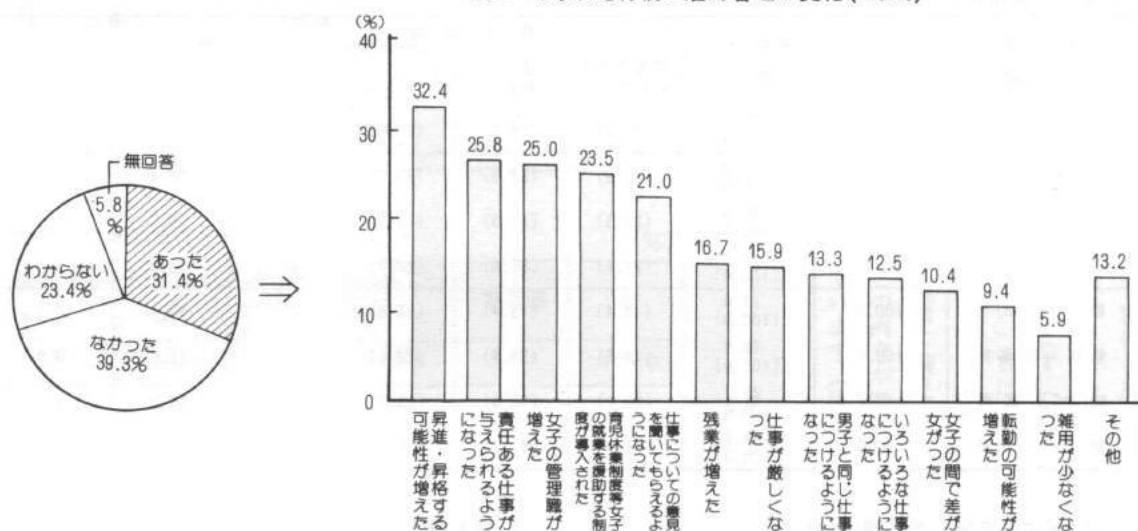


表1 退職慣行の状況

	計	場 合 (M.A.)								退職慣行なし	無回答
		退職慣行あり	社内結婚した(する)とき	社外の人と結婚した(する)とき	出産した(する)とき	いわゆる結婚適齢期に達したとき	中・高年齢に達したとき	その他	無回答		
計	100.0	46.4(100.0)	(47.0)	(48.6)	(48.2)	(16.4)	(18.3)	(29.7)	(1.0)	52.6	0.9
D 鉱 業	100.0	52.9(100.0)	(45.8)	(52.7)	(35.1)	(8.4)	(11.1)	(24.4)	(-)	46.8	0.3
E 建 設 業	100.0	41.7(100.0)	(51.4)	(59.3)	(46.7)	(10.0)	(11.6)	(23.4)	(1.6)	56.7	1.6
F 製 造 業	100.0	45.6(100.0)	(44.5)	(47.1)	(49.0)	(13.9)	(23.4)	(33.9)	(0.5)	53.3	1.1
G 電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	47.9(100.0)	(66.9)	(55.3)	(73.5)	(9.4)	(10.1)	(10.6)	(-)	52.1	-
H 運輸・通信業	100.0	37.8(100.0)	(35.6)	(45.2)	(35.9)	(22.1)	(26.9)	(33.5)	(-)	61.0	1.2
I 卸売・小売業、飲食・小売業、店	100.0	58.3(100.0)	(48.9)	(49.3)	(46.0)	(18.7)	(12.1)	(28.8)	(2.5)	41.6	0.2
J 金融・保険業	100.0	60.0(100.0)	(77.8)	(58.2)	(56.4)	(20.3)	(9.1)	(17.7)	(0.5)	39.2	0.8
K 不動産業	100.0	51.2(100.0)	(51.8)	(56.5)	(46.3)	(13.7)	(13.9)	(30.0)	(-)	47.2	1.6
L サービス業	100.0	34.6(100.0)	(30.3)	(43.3)	(45.6)	(16.0)	(21.7)	(30.5)	(0.2)	64.2	1.2

II 調査結果

1 企業の女子雇用管理の変化

変化があつた3割

均等法施行前の採用された女子労働者の三一・四％は、均等法施行後に事業所内で女子労働者の雇用管理に変化が「あつた」とし、三九・三％は変化が「なかつた」としています(図1)。

産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業(六四・八％)、金融・保険業(五八・二％)などで変化が「あつた」とする者の割合が高く、逆に変化が「なかつた」とする者は建設業(六一・七％)、鉱業(五七・四％)に多くなっています。

変化の内容をみると、「昇進・昇格する可能性が増えた」(三一・四％)が最も多く、続いて「責任ある仕事が増えられるようになった」(二五・八％)、「女子の管理職が増えた」(二五・〇％)とプラス面の変化を挙げる者が多く、「雇用が少なくなった」(五・九％)、「転勤の可能性が増えた」(九・四％)とマイナス

に属し、常用労働者が三〇人以上の民営の事業所のうちから一定の方法で抽出した約四、〇〇〇事業所に勤務する常用女子労働者約二、〇〇〇人で、有効回答率は五七・四％でした。

表2 昇進希望の状況

(%)

規 模 学 歴	計	昇進したい と思う	昇 進 可 能 性				昇進したい と思わない	無 回 答
			昇進でき と思う	昇進でき と思わない	わからない	無 回 答		
計	100.0	29.0 (100.0)	(21.9)	(56.4)	(21.0)	(0.7)	69.9	1.1
500 人 以 上	100.0	35.3 (100.0)	(22.9)	(53.0)	(23.2)	(1.0)	63.4	1.3
100 - 499 人	100.0	30.4 (100.0)	(22.3)	(58.9)	(18.1)	(0.7)	68.5	1.1
30 - 99 人	100.0	25.9 (100.0)	(21.1)	(55.6)	(22.7)	(0.7)	73.0	1.1
新 中 ・ 旧 小	100.0	17.4 (100.0)	(8.4)	(75.4)	(15.6)	(0.6)	80.4	2.2
新 高 ・ 旧 高 女	100.0	28.0 (100.0)	(17.5)	(58.8)	(22.6)	(1.1)	71.0	0.9
短 大 ・ 高 専	100.0	29.7 (100.0)	(29.1)	(55.0)	(15.7)	(0.2)	69.2	1.1
新 大 ・ 旧 大 学	100.0	46.2 (100.0)	(31.5)	(41.7)	(26.2)	(0.5)	52.4	1.4

図2 昇進を希望しない理由(M.A.)

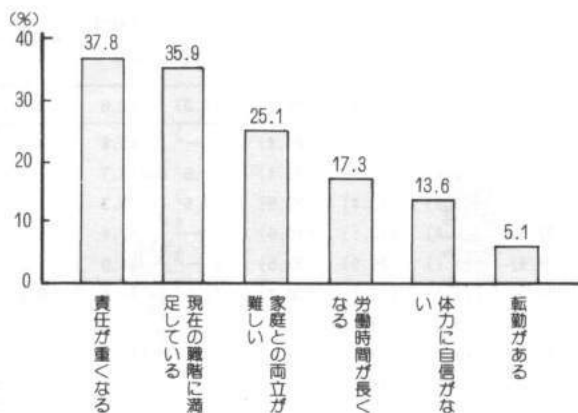
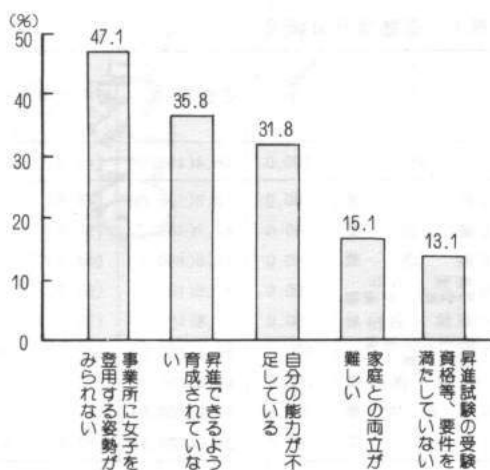


図3 昇進できと思わない理由(M.A.)



面を挙げる者は少数でした(図1)。

2 退職慣行

— 慣行あり半数 —

職場において、女子が定年前に退職する慣行が「ある」とする者は四六・四％であり、その時期は、「社外結婚した(する)とき」(四八・六％)、「出産した(する)とき」(四八・二％)、「社内結婚した(する)とき」(四七・〇％)などが多くなっています。

産業別にみると、金融・保険業(六〇・〇％)、卸売・小売業、飲食店(五八・三％)において、規模別では、規模が大きいほど慣行が「ある」割合が高くなっています(表1)。

3 企業への希望

— 教育訓練の充実を希望 —

職場における男女の均等取扱い推進のために企業に望むこととしては、「女子社員の能力を向上させるための教育訓練の実施」が四四・二％で最も多く、次いで「育児休業制度等女子の就業を援助する制度の導入」(二九・八％)の順となっています(P3 図2)。

4 女子の就業に対する意識

— 五六・四％は昇進できと思わない —

現在の職階より上の職階に「昇進したいと思う」積極的な者は二九・〇％、規模別では、

表3 仕事を与えられている状況

(%)

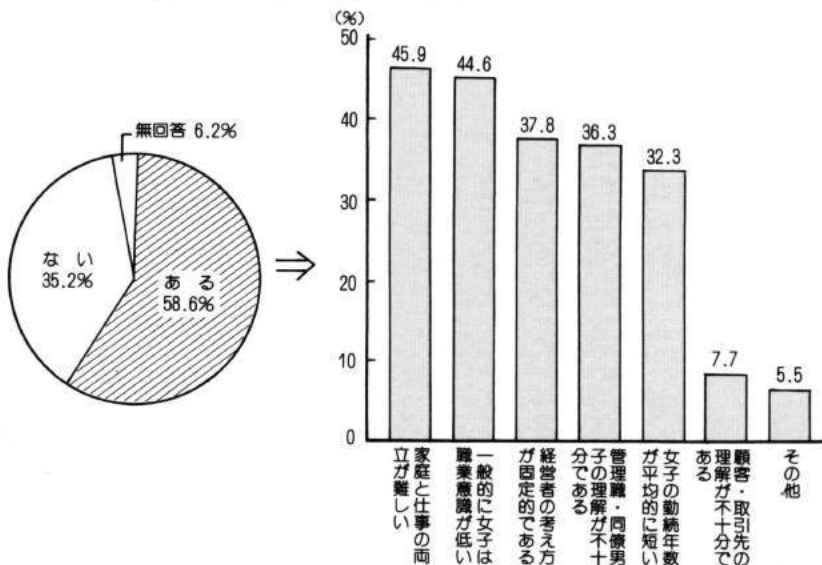
与えられている	与えられていない	わからない	無回答	計
77.5	9.3	12.7	0.6	100.0

表4 仕事で能力を発揮できる状況

(%)

発揮できる	やや発揮できる	発揮できない	わからない	無回答	計
29.9	45.5	8.1	15.5	1.1	100.0

図4 均等取扱い推進の障害の状況(M.A.)



大企業ほど、学歴別では高学歴ほど高くなっており、特に、新大・旧大学卒においては四六・二%と非常に高くなっています(表2)。逆に「昇進したいと思わない」者は六九・九%であり、理由としては、「責任が重くなる」(三七・八%)、「現在の職階に満足している」(三五・九%)、「家庭との両立が難しい」(二五・一%)の順となっています(図2)。

さらに現在の職階より上に「昇進したいと思う」者のうち「昇進できると思わない」者は五六・四%、「昇進できると思う」者は二一・九%です。昇進できると思わない理由としては、「事業所に女子登用の姿勢がみられない」(四七・一%)、「昇進できるよう育成されていない」(三五・八%)などが多くなっています(図3)。

では、現状では仕事についてどう感じているかという問いに対しては、七七・五%の者が責任のある仕事を「与えられている」と感じ、「与えられていない」とする者は九・三%とかなり少なくなっていますが、勤続年数では三〇・九年、学歴では新大・旧大学、新中・旧小卒でその割合がわずかながら多くなっています(表3)。

また、現在の仕事で自分の能力が発揮できると感じている者は「発揮できる」(二九・九%)、「やや発揮できる」(四五・五%)を合わせると約八割になります(表4)。

5 均等取扱いの障害

最も大きい障害は

「家庭と仕事の両立が難しい」——職場において男女の均等取扱いを推進させるうえで障害が「ある」という者は五八・六%でした。その内容は、「家庭と仕事の両立が難しい」(四五・九%)が最も割合が高く、次いで「一般的に女子は職業意識が低い」(四四・六%)、「経営者の考え方が固定的である」(三七・八%)、「管理職・同僚男子の理解が不十分である」(三六・三%)等が多くなっています(図4)。

Q 当社では、住宅資金の貸付けの対象を「世帯主」に限っていますが、このような条件をつけることは均等法に反しますか？

A 男女雇用機会均等法第10条では、「事業主は、住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生^{（一）}の措置であって労働省令で定めるものについて、労働者が女子であることを理由として、男子と差別的取扱いをしてはならない」と定め、一定の範囲の福利厚生^{（二）}の措置における女子労働者に対する差別的取扱いを禁止しています。

住宅資金の貸付けなどの福利厚生^{（一）}の措置を行うに当たって、供与の条件を設けることは企業の自由ですが、その条件を男子に比べて女子に不利なものとする^{（三）}ことは均等法に反します。

御質問のように住宅資金の貸付けや社宅の貸与をするに当たって、その供与の対象者を「世帯主」に限っている例が見られますが、世帯主に限ることに合理的な理由があれば、男女いずれが世帯主になるかについて法律的な制約がない以上、たとえ男子が世帯主になる場合が多くても、一般的には女子であることを理由とした差別には当たらないと解されます。

また、「世帯主」が「主たる家計の維持者」を意味する場合にも「主たる家計の維持者」に限る合理的な理由があれば、それが結果的にほとんど男子であったとしても、女子であることを理由とした差別的取扱いとはいえません。しかし、供与の対象が「夫たる従業員」とか、「妻帯者」ということであれば、女子は対象外となるわけですから、均等法で禁止



する差別的取扱いに当たると解されます。

さらに、「世帯主」の認定は、一般的に住民登録をもとに行われることが多いと考えられますが、女子についてのみ、それ以外の「夫を扶養する者に限る」とか「夫より高収入の者に限る」等の追加要件を課するような場合には、女子であることを理由とした差別的取扱いになると考えられます。

編集後記

●プラザ KINTO 第4号をお届けします。
特集「『女子社員の声』を女子活用に」いかがでしたでしょうか。最近、企業において女子活用のためのいろいろな対応策が採られるようになってきたようです。自社、他社の女子活用の事例を紹介したいと希望される方は、原稿、情報をお寄せ下さい。

労働省婦人局婦人政策課

〒100 千代田区霞が関1-2-2
TEL 03-3593-1211 (内線)5627

■第7回を迎える今年の男女雇用機会均等月
間の標語は、「パワーアップ / 私^{ちから}の能力
企業の未来」です。