

働く女性に関する 労働背景の歴史と 女性活躍推進の実現法

羽生祥子

2023年5月22日



HABUPRO

女性には4層の労働背景がある

参考／男女雇用機会均等法の変遷
(mhlw.go.jp)

「男は仕事、女は家庭」
は、いったいどこから来た？



50年以上昔の性差別から来た
昭和マインドから脱していない

60歳 1985年入社

55歳 1990年

50歳 1995年

45歳 2000年入社

40歳 2005年

35歳 2010年

30歳 2015年入社

25歳 2020年

23歳 2022年入社

①1970年代モデル 性別役割分業を基にした社会

家事・育児・介護を担う女性を前提（日本型福祉社会は後に崩壊）

→高度経済成長時代は男性の長時間労働を支える要員として

→低成長時代は福祉予算削減を支える要員として

①1985年 男女雇用機会均等法制定（86年施行）

→**性別による差別**を禁止＜努力目標＞

募集／採用／配置／昇進／教育／福利厚生／退職／解雇

②1997年 男女雇用機会均等法改正（99年施行）

→性別による差別が＜努力目標＞から＜**禁止**＞へ

→現在48歳以下。**社会保障を共働きモデルへ転換宣言**

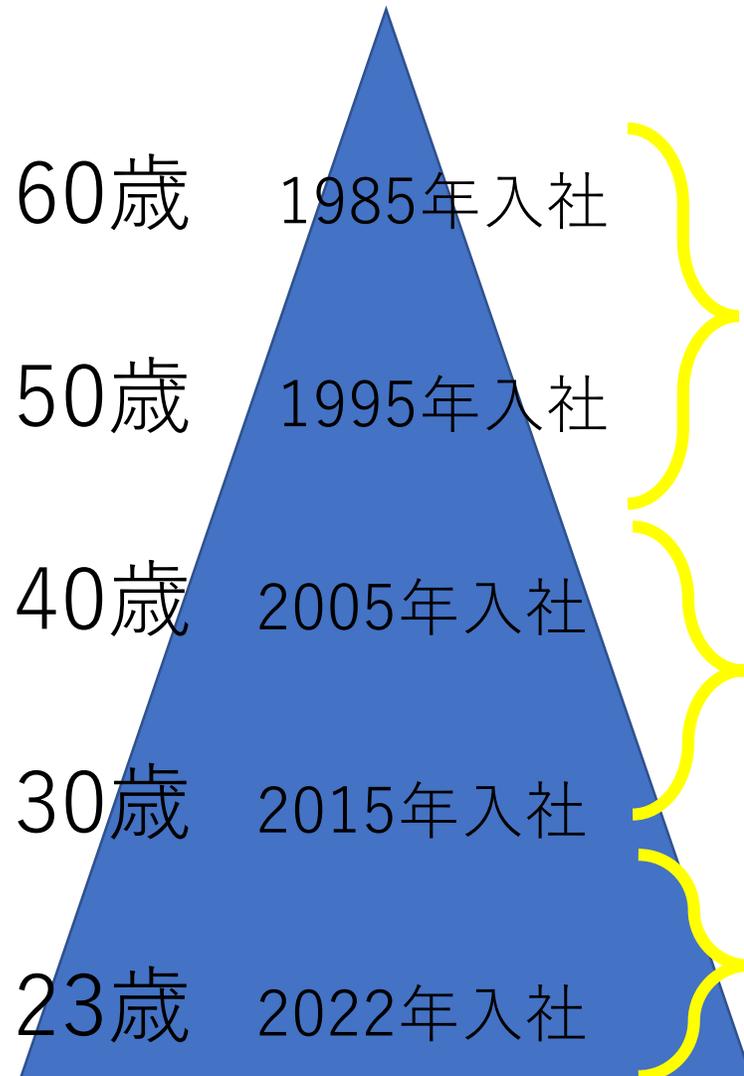
③2015年 女性活躍推進法（16年施行）

→**行動計画の策定・公表の義務化**、ポジティブアクション

2021年 育児介護休業法改正（22年施行）

→1000人以上の企業、**男性育休の取得状況公表の義務化**

女性のマインドも変化してきた Gender × Generationの視点

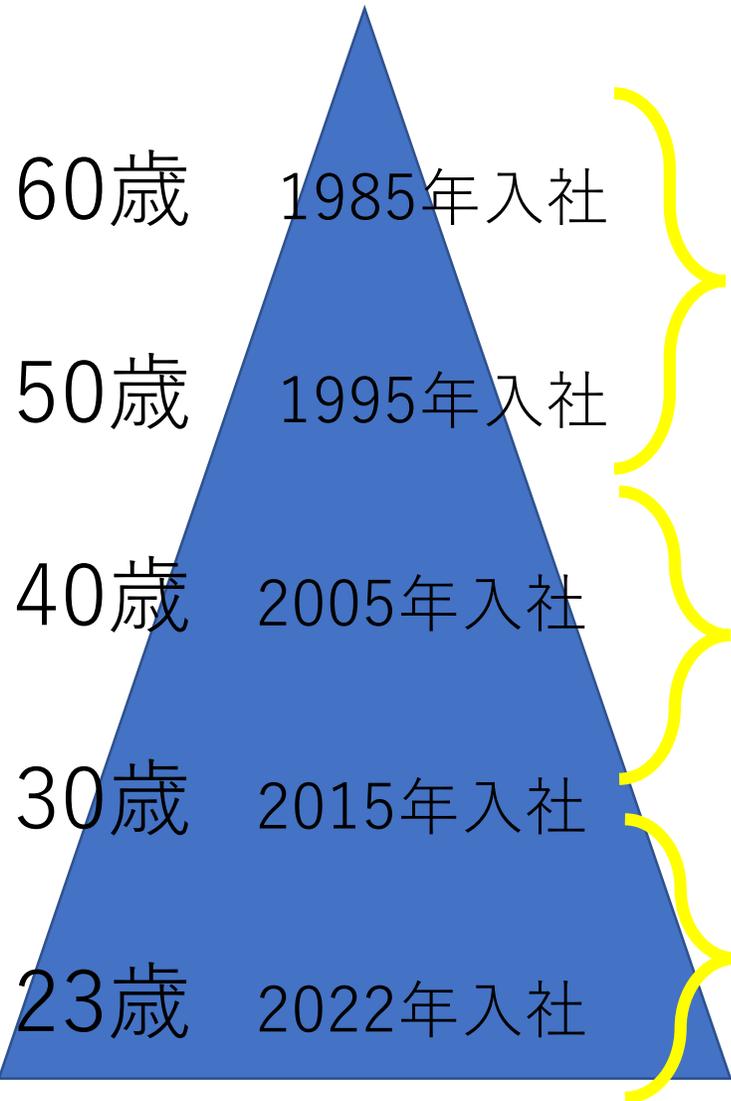


雇用機会均等法世代。絶対数足りず、“ゲタをはかせる”と言われてきた。男性と“同化”する働き方を求められる

共働き世代、育休世代の隆盛。出産しても辞めない、ワーママ増加一方でワンオペ女性も増える

ジェンダー平等世代。男女同じ教育子育てだけでなく労働観も変化。若年層は男性育休の意欲が高まる

「30%」をどう実現させるか？



雇用機会均等法世代

→ 「取締役（社外含む）」30%

→ **アフマティブアクション必要**（時限措置）

共働き世代、育休世代

→ **執行役員クラス**の女性リーダー育成

→ **パイプライン作り**によって取締役候補へ

ジェンダー平等世代

→ 性別役割分担の脱却を**男女双方**で

→ **男性育休促進**と、**非正規雇用改善**へ

→ 少子化対策の突破口ともなる