



6月は「男女雇用機会均等月間」

男女雇用機会均等法、成立から40年

「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」

1985年5月17日、男女雇用機会均等法が成立しました。「固定的性別役割分担意識」から、幹部候補となる社員は男性、女性は補助的業務で結婚退職、といった当時の性別による働き方について「常識」を変える第一歩となりました。

国際的には1985年の「女性差別撤廃条約」を批准するにあたって、国内法として整備されました。

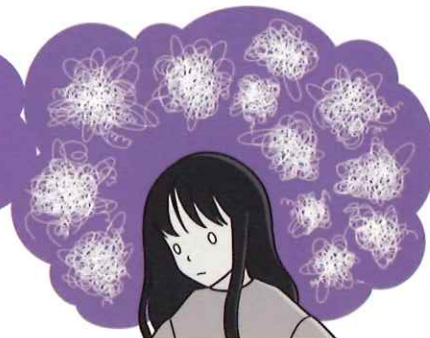
「女性」というだけで選択肢が少ない時代があった

1990年代

友達
の半分くらいは
短期大学から
一般事務に就いた

総合職だと
結婚できなく
なりそうじゃない?

女性の採用は一般職のみ
女性は自宅通勤に限る
女性は昇進しない
結婚したら退職
出産したら退職



男女雇用機会均等法の変遷

1985 (施行1986)

成立 施行は翌1986年(均等元年/昭和61年)
採用時(雇用機会)を平等にすることが「努力義務」

1997 (施行1999)

「努力義務」が「義務」へ
採用・昇進・教育訓練での差別の禁止

2006 (施行2007)

セクシュアル・ハラスメントの防止が義務化
対象は女性だけではなく「男女双方」に

2016 (施行2017)

マタハラ防止が義務化/出産による不利益扱いを禁止
LGBTについても記載される

2019 (施行2020)

セクハラ・マタハラの防止措置などが強化

女性活躍推進法

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

2016年施行→2025年度末までの時限立法

2026年3月までの期限付きの法律ですが、厚生労働省は「いまだその役割を終えたといえる状況にない」として、さらに10年延長して2036年3月を期限とすると発表しています。(2024年12月)

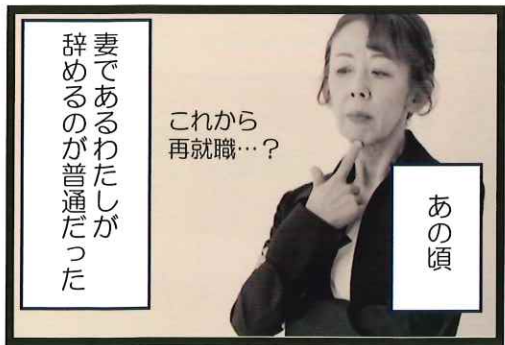
育児・介護休業法

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

1992年、育児・介護が単独で法制化されました。

以降、社会の変化にあわせて改正を重ね、特に仕事と家庭の両立について欠かすことのできない法律の一つです。

時代が進んでようやく変わってきた…?



子どもが出来たら
働き続けるなんて無理
保育所の
空きだってなかった

子どもは
かわいかった

男女でお給料だって
全然ちがってた…

これから
再就職…?

あの頃

妻であるわたしが
辞めるのが普通だった

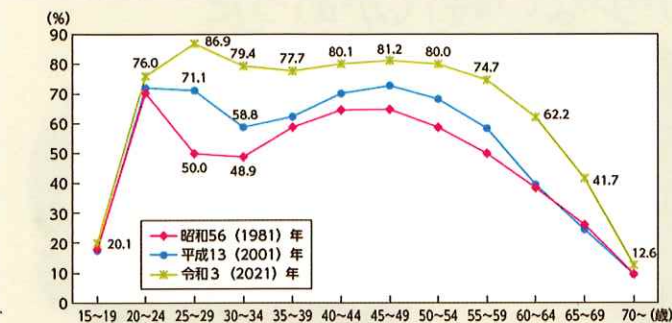
女性の働き方の変化

注目は「M字」カーブから「L字」カーブへ

昔は、女性の労働力率は結婚・出産年齢階層で谷間をつくる「M字カーブ」が現れ、「結婚・出産」で退職するのが主流でした。しかし40年の間に多くの女性が働くようになり、近年は、正規雇用率が25～29歳をピークに徐々に低下する「L字カーブ」が注目されています。

2-4図 女性の年齢階級別労働力率（M字カーブ）の推移

○女性の年齢階級別労働力率（M字カーブ）について昭和56（1981）年からの変化を見ると、昭和56（1981）年は25～29歳（50.0%）及び30～34歳（48.9%）を底とするM字カーブを描いていたが、令和3（2021）年では25～29歳が86.9%、30～34歳が79.4%と上昇しており、以前よりもカーブは浅くなり、M字の底となる年齢階級も上昇。

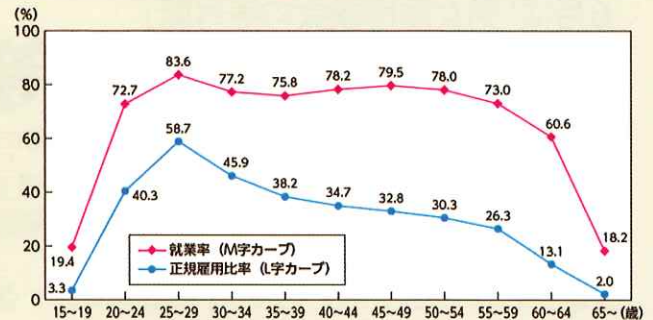


(備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
2. 労働力率は、「労働力人口（就業者＋完全失業者）」／「15歳以上人口」×100。

内閣府「男女共同参画白書」令和4年版より

2-10図 女性の年齢階級別正規雇用比率（L字カーブ）（令和3（2021）年）

○女性の年齢階級別正規雇用比率（L字カーブ）は25～29歳の58.7%をピークに低下。



(備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
2. 就業率は、「就業者」／「15歳以上人口」×100。
3. 正規雇用比率は、「正規の職員・従業員」／「15歳以上人口」×100。

内閣府「男女共同参画白書」令和4年版より

働く女性は増加するも、多くは非正規雇用

豊中市の就業者数は、男性の減少に対して、女性は増加しています。（令和6年豊中市統計書より作成）

就業者数	2010年	2015年	2020年
男子計	99,146	98,631	93,069
女子計	73,583	76,733	79,545

単位：人

一方で、豊中市の女性の雇用者のうち、非正規雇用割合は女性56.4%となっていて、男性の22.1%より高くなっています。（令和4年就業構造基本調査）

女性は家庭との両立のために、働き方が柔軟な非正規雇用や短時間勤務を選ぶことがあり、結果、賃金が低くなってしまい、将来的には、「低年金」にもつながります。働く女性の非正規雇用割合は男性より高く、約6割。男性の多くが、正規雇用で働き続けますが、女性は希望しても正規雇用を続けられないことがあります。

一般労働者の場合

男女間賃金格差（賃金構造基本統計調査/厚生労働省,2024）



働き方の変化に対応できない社会のあり方が課題に

もうすぐ60歳だけど、ずっと専業主婦でした
だってそれが「普通」の時代だったし...

背景には、男女の賃金格差や、3歳児神話、
女性が家事全般・子育てを担うべき、という、
固定的性別役割分担意識が...

- ・男性は転居を伴う「転勤」が当たり前の時代 → 妻が、退職したり、非正規雇用へ転職する
- ・子育ては女性が主として担う「固定的性別役割分担意識」

女性は経済的に不安定な選択をしやすい。

法律や制度によって、女性の「生き方の選択」が影響されてしまう。

その時の「最善の判断」も、実際には「それしか選べなかった」のかもしれない。

女性・男性それぞれに「役割」を求められてきたが
役割別の働き方では、「共働き」には、対応できない。
これからの時代、男女ともに「両立支援」が課題。

男女で
違う壁？



ジェンダーによって生き方の選択肢が制限されない社会へ

男女共同参画社会