

多様な働き方を支える政策と社会の変遷 時代とあゆんだ財団の40年 第1期：1986～1995



1986～1995年は、男女雇用機会均等法の施行による制度的な一歩前進と、現場に残る実態格差とのはざまで、女性の職業キャリア・雇用環境が大きく揺れ動いた時期です。また、仕事と家庭生活との両立支援関連の法制化や、深夜業・妊娠出産を巡る課題を、ゆっくりながらも社会が議論しはじめた「過渡期」と言えます。

男女雇用機会均等法施行（1986）

日本初の男女雇用の機会均等を目指した法律。社会の中で男女役割分担意識が強く、職場で男女同等に扱われることが少ない時代に制定され、募集・採用、配置・昇進について事業主の努力義務が規定。実効性への課題が残ったものの、雇用における男女平等の原則を初めて明確に示した点で大きな意義を有した。

コース別雇用管理（総合職・一般職）制度の導入
求人「男女不問」とする企業は増加したものの、多くの企業では「総合職＝将来の管理職候補」と「一般職＝補助的業務」を明確に分けた採用が行われ、女性の多くは一般職に配属された。その結果、管理職への登用やキャリア形成において男女間の実質的格差が残った。

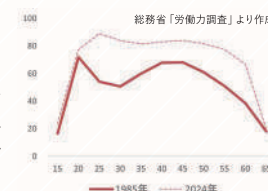
「セクシュアルハラスメント」が
流行語新語部門金賞（'89）

セクシュアルハラスメントへの法的対策は未整備
まだ「セクハラ」という言葉や概念が一般化していない時代。職場でのハラスメントは社会的に認識されはじめたが、法的義務までは至っていない。

育児休業法施行（1992） 介護休業制度創設「育児・介護休業法」に（1995改正）

女性の社会進出の一方で、「出産＝退職」という状況が一般的であったため、労働者の雇用継続を図り、仕事と育児の両立を可能にする制度の整備が求められ、法制化が進められた。

妊娠・出産、育児との両立が困難
当時は、結婚や出産を機に職場を離れる女性も多く、出産・育児期に女性の就業が中断される「M字カーブ」が鮮明に見られた。



1986

1987

1988

1989

1990

1991

1992

1993

1994

1995

財団法人女性職業財団として設立

労働省の呼びかけのもと、経済団体や企業など各方面からの賛同と出資を得て、4月21日に労働大臣の認可を受けて設立。



設立発起人総会の様子

働く女性の支援事業

- ・セミナー事業の実施
- ・女性活躍に関する調査研究の実施
- ・女性と職業を考えるシンポジウム
の開催 等

CLOSEUP

女性と職業を考えるシンポジウムの開催
働く女性や女子学生を対象に、職業に就くこと、自らを磨くことを共に考えていく機会提供の場として開催。第1回は約700名の女子学生が参加した。このシンポジウムは女性の社会進出とともに変化しながら、現在は「明日のビジネスを担う女性たちの交流会」として毎年開催している。



初の地方事務所として、大阪事務所開設

「女性職業財団 5周年報」刊行



財団法人 21世紀職業財団 に名称変更

全国47都道府県に
地方事務所開設

- ・育児、介護を行う
労働者のための相談援助
- ・セクハラ防止関連動画の制作



機関誌「ESSOR」創刊

本誌の前身となる機関誌「ESSOR」は、「女性職業財団ニュース」として1986年創刊。均等法施行から1年を迎えた翌年、社会での男女平等の確立と発展を願い、「飛躍・発展」を意味するフランス語の「ESSOR（エソール）」と名づけ、2010年まで刊行。

賛助会員制度の運用開始



CLOSEUP

～ESSOR 第1号（通算3号）の記事より～

「均等法から1年各調査にみる企業、女子従業員の反応」

様々な調査結果を通して均等法施行から1年間の企業側、労働者側の動きを追った記事。当財団が実施した新規大卒採用計画調査では、性区分別求人について「男女不問」とした企業は36%から79%に上昇。“性別を問わない募集・採用がこの一年でかなり一般化した”としている。一方、“均等法が施行されても、実態としては従来と変わらない”と感じている女性労働者は6割に上り、単なる制度の改善のみに終わることなく、実質的な男女平等社会の実現を財団の使命として伝えている。



歴代会長
高橋展子（'86～）

赤松良子（'89～）

高橋久子（'93～）

人見康子（'94～）