

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2期：1996～2005



1996～2005年は、男女雇用機会均等法の実効性強化や両立支援制度の整備が進み、セクシュアルハラスメント防止配慮義務の規定など、法制度の整備が大きく進展した時期です。一方で、女性管理職比率の低さが課題として認識され始めるとともに、非正規雇用者の均等・均衡待遇も重要なテーマとしてクローズアップされました。さらに、先進企業における女性活躍推進の動きも広がり始めました。

法制度と社会の状況

改正男女雇用機会均等法 施行（1999）

募集・採用・配置・昇進について女性差別が禁止。セクシュアル・ハラスメント防止が配慮義務とされる。事業主が行うポジティブアクションへ国の援助も規定。母性健康管理措置が義務化(1998)。あわせて労働休日労働、深夜業規制の解消。

改正育児・介護休業法施行（2002、2005）

育児休業等を理由とした不利益取扱いの禁止、時間外労働の制限等(2002) 対象労働者の拡大、育児休業期間の延長(1歳6カ月)、子の看護休暇制度(2005)

「均等法世代」が中堅社員へ

1986年の男女雇用機会均等法施行後に入社したいわゆる「均等法世代」の女性たちが、1990年代後半には主任・係長クラスへ昇進する中、企業では女性管理職育成が課題として認識されるように。

「男女共同参画社会基本法」施行（'99）

男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにし、取組みを総合的・計画的に推進するために制定された。法律に基づき男女共同参画基本計画が5年ごとに策定されている。

介護休業のスタート（'99）

1995年に改正された育児・介護休業法に基づき介護休業制度が企業の義務となる。

「パワーハラスメント」という言葉の誕生（'01）

企業における女性活躍推進の動き

法整備が進む中、企業は法令遵守にとどまらず、競争力向上や人材確保を目的に多様な働き方を模索し始めた。先進企業を中心に女性活躍推進の動きが広がり、日本企業のダイバーシティ推進の方向性を示す重要な一歩となった。

202030目標（'03）

「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」目標を設定。

ジェンダーギャップ指数が初めて公表（'05）

世界経済フォーラムが公表した。日本は58カ国中38位。

次世代育成支援対策推進法施行（'05）

従業員301人以上の企業には、仕事と子育ての両立支援を図るために必要な雇用環境の整備等を進めるための「一般事業主行動計画」の策定・届出が義務づけられた。この法律により企業の両立支援の取組みが大きく進んだ。

1996

1997

1998

1999

2000

2001

2002

2003

2004

2005

設立10周年
記念誌
『10年の歩み』
刊行



職場における
セクシュアル
ハラスメントに
関する実態調査
の実施

子育てしながら働き続け
たい人を支援する
「保育サポート事業」開始
（～2011年）

CLOSEUP

「保育サポート事業」開始

保育サービスの担い手を育成する、「保育サポーター」の養成講座と認定登録制度を開始。保育サポーターは子育て経験や保育士資格を活かして、利用者の就労時における子どもの一時預かりや情報提供者として活動。サポートを必要とする利用者とのマッチングを通じて、地域における子育て支援の充実を図った。

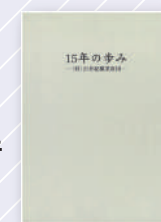


改正男女雇用機会均等法
を機にセクシュアルハラス
メント防止研修開始



セクハラ防止に関する動画も制作

設立15周年誌
『15年の歩み』刊行



セクシュアル
ハラスメント
社外相談窓口
受託事業開始

「企業で活躍してきた女性と
語る会」全国6会場で開催

「女性管理職の育成と登用
に関する調査」報告書公表



女性社員同士の意見交換や交流の場も設けられた

当時の調査結果から

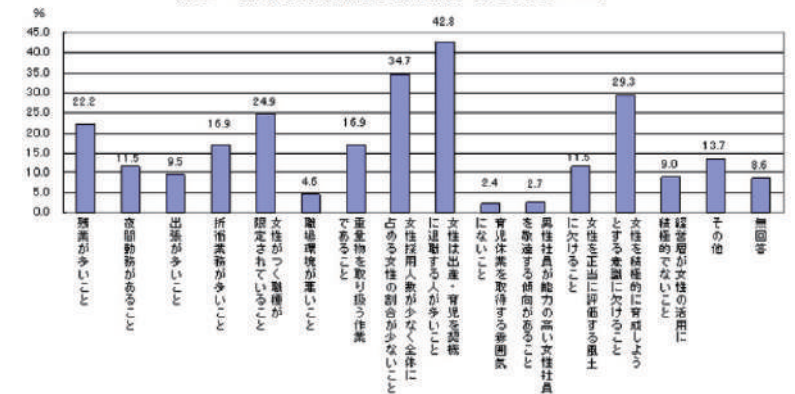
企業が認識する女性登用の課題
—最多は「出産・育児による離職」—

企業が「女性社員の活用及び登用を妨げている理由」として最も多く挙げられたのは「女性は出産・育児を契機に退職する人が多いこと」（42.8%）。仕事と育児の両立支援に向けた法整備が進む一方で、現場においては、依然として女性のキャリア継続にとって出産・育児が大きな障壁となっていた実態を示している。

また、「女性採用人数が少なく全体に占める女性の割合が少ないこと」（34.7%）や、「女性を積極的に育成しようとする意識に欠けること」（29.3%）も上位に挙げられており、制度面の改善だけでなく、企業内の意識や慣習、採用戦略といった根深い課題が、女性の活躍を阻んでいたことがうかがえる。

「女性管理職の育成と登用に関する調査(2005年度)」より

第5図 「女性社員の活用及び登用」を妨げている理由(M. A.)



歴代会長

高原須美子（'98～）

横溝正子（'00～）