



埼玉県の女性の働き方の変遷



主任研究員
青木 淳子

はじめに

1986年に男女雇用機会均等法が施行となってから今年で37年になる。四大卒の均等法第1期生は60歳となり、節目の年を迎えたと言える。男女雇用機会均等法は就業における性差別を改めることを目的としているという点で、画期的な法律であった。その後も何度か改正を繰り返し、女性が働く上での環境整備に大きな役割を果たしてきた。

男女雇用機会均等法施行の後も、育児介護休業法や女性活躍推進法など、女性の就業に関わる法律が整備され、女性の働き方や社会全体の意識の変化に大きな影響を与えてきた。しかし、景気の変動や少子高齢化など社会経済状況の変化もまた女性の働き方の変化に深く関わっている。

当財団が発足した1963年は高度経済成長の真っ只中であり、日本全体はもとより埼玉県の人口動向や産業構造などが大きく変革した転換期にあたる。男女雇用機会均等法が施行となった1986年から少しさかのぼり、高度経済成長期からの女性の働き方の変化を見ていきたい。

高度経済成長期～1980年代

1960年に池田勇人内閣は「国民所得倍增計画」を決定し、国民の生活水準を西ヨーロッパ先進国並みに到達させるという経済成長目標を設定し、完全雇用の達成と福祉国家の実現、国民各層間の所得分布の是正を図ることを目指した。具体的施策として、鉄道・道路・港湾・工業用水道などインフラの整備や、工業化に

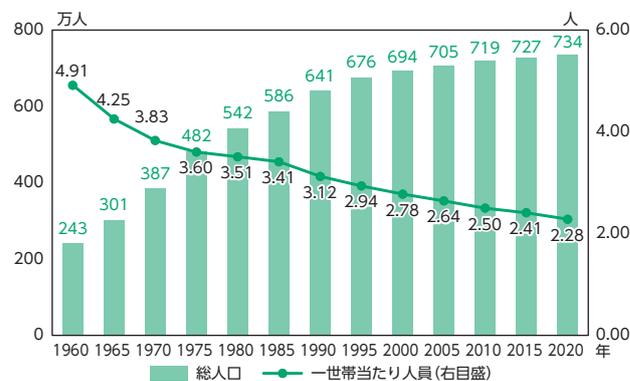
向けての誘導を行い産業の高度化を図り、生産性の高い部門へ労働力を移動させることなどが行われた。

高度経済成長期には国土や国民生活に大転換が起こるが、大都市圏に位置する埼玉県はとりわけその変化が激しかった。

まず、東京に人口及び産業が集中したため、住宅や工場などが徐々に郊外に拡散していった。県内人口は1960年から1975年の15年間で243万人から482万人と約2倍に増加した。そのため、大量の住宅需要が発生した。日本住宅公団は、1956年に埼玉県内では初めて西本郷団地(332戸・旧大宮市)を建設したが、高度経済成長期に入ってから、草加松原団地(5,926戸・草加市)や武里団地(5,559戸・春日部市)などの大規模団地を建設していった。高度経済成長期の人口増加は、自然増よりも社会増によるもので、若い世代が大量に転入してきた。そのため、世帯構造も大家族から核家族へと転換が進んだ。

また、人口だけではなく、産業構造や就業構造も大

● 埼玉県の人口と一世帯当たり人員の推移



資料：総務省「国勢調査」
(注)各年10月1日現在

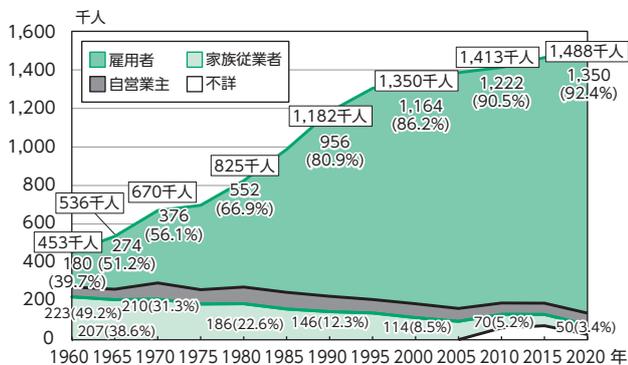
大きく変化した。

本誌前号でも触れられていたように、埼玉県では積極的な工場誘致政策が展開され、県内への工場進出が進んだ結果、「農業県」から「工業県」へと急激な変化を遂げた。

この時期、女性の働き方についても大きく変化した。1960年には家族従業者として働く女性は49.2%でほぼ半数を占めていたが、製造業などの事業所が県内に増加した結果、農業や家業に従事する働き方から、企業や工場などに雇われて働く人の割合が増加していった。既に1965年には家族従業者(38.6%)と雇用者(51.2%)の割合は逆転し、その後も家族従業者の割合は減少し、雇用者の割合が増加する傾向が続いた。

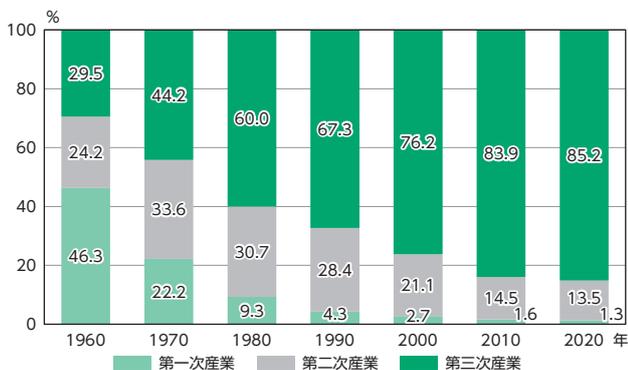
また、埼玉県内には、人口増加に伴って、スーパーマーケットなどの大型店舗や金融機関の支店開設も相次ぎ、さらに多くの女性に働く場を提供すること

●埼玉県の女性就業者数の推移



資料：総務省「国勢調査」
(注1) 各年10月1日現在
(注2) □の数値は就業者総数

●埼玉県の女性の産業別就業者割合の変化



資料：総務省「国勢調査」
(注) 各年10月1日現在

なった。埼玉県の女性の産業別就業者割合をみると、1960年には農林水産業である第一次産業の割合が46.3%を占めていたが、1970年には第一次産業は22.2%に減少、製造業などの第二次産業(33.6%)と商業やサービス業などの第三次産業(44.2%)が増加し、産業構造の高度化が進んでいる。1980年には第三次産業が60.0%と過半数を占めるようになり、その後も増加が続いた。

女性の働き方に関わる法制度の整備

男女雇用機会均等法が成立した背景には、一つには労働市場への女性の参加が進んだことがある。しかし、当時は労働基準法で女性労働者については時間外労働や深夜業の制限などが定められており、また、「男は仕事、女は家庭」のような固定的な性別役割分担意識が根強かったことなどから、女性労働者を単純かつ補助的な業務に限定する企業が多かった。しかし、1979年に国連で女性差別撤廃条約が採択され、同条約の批准に向けて国内法を整備する必要が生じた。その一環として、勤労婦人福祉法を一部改正して男女雇用機会均等法が成立し、募集・採用、配置・昇進について男女で均等な取扱いをすることなどが定められた。その後、1997年、2006年、2015年、2019年と改正を重ね、間接差別の禁止や、セクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメントを防止するための規定などが定められた。

育児・介護休業法の成立もまた、女性の働き方の変化に大きく影響している。1972年に成立した勤労婦人福祉法においても育児休業の制度は設けられていたが、その制度が社会全体の企業に広がったのは1992年施行の育児休業法がきっかけといえよう。1995年には介護休業制度が創設され、育児・介護休業法として改正された。その後も何度かの改正を経て、休暇取得条件の緩和や男性の育児休業取得促進の規定などが定められている。

2000年以降の大きな動きとしては、2015年の女性活躍推進法の成立・施行があげられる。背景には

育児と仕事の両立が依然として厳しく、当時、第一子出産後離職する女性就業者が約6割にのぼっていたことや、少子化の流れが止まらず、将来の労働力不足が懸念されたこと、ニーズの多様化やグローバル化への対応の必要性が高まったことなどがあげられる。同法は男女労働者の機会均等やワーク・ライフ・バランス、管理職に占める女性割合などの現状把握を行うことを定め、女性就業者が仕事の中で活躍する環境を整えることを目指している。同法の成立も、少なからず女性の働き方に関する意識の変化に影響を与えていると考えられる。

●女性の働き方に関わる主な法律の成立・施行

	年	事項
1970年代	1972	勤労婦人福祉法の成立・施行
80年代	1986	男女雇用機会均等法の施行
		労働者派遣法の施行
90年代	1992	育児休業法の施行
	1993	パートタイム労働法の成立・施行
	1995	育児・介護休業法の成立・一部施行 (1999年から本格施行)
2000年代	2005	次世代育成支援対策支援法の施行
10年代	2015	女性活躍推進法の成立・施行

1990年代以降の女性の働き方と意識の変化

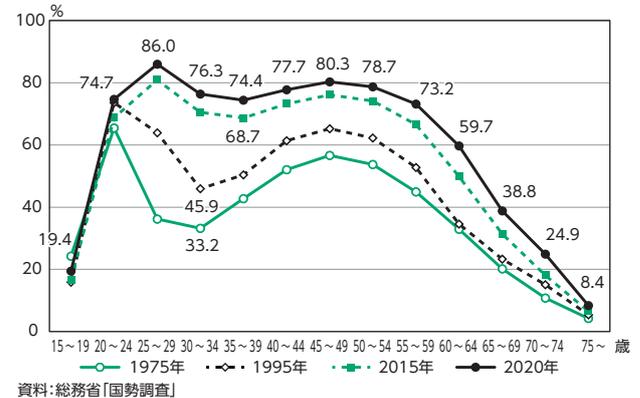
1990年代以降は、女性の働き方や意識が大きく変わった時期である。

働く女性にとって育児と仕事の両立は大きな課題であり、右の図表「埼玉県の女性の年齢階級別労働力率の推移」を見るとわかるように、かつては子育てが忙しくなる30～34歳の女性の労働力率は、前後の年齢階級と比較して大きく落ち込むのが常であった。特に埼玉県は、核家族世帯が多いことや通勤時間が長いことなどから、全国と比較して落ち込みの谷が深いとされてきた。実際に、1975年の30～34歳の全国の女性の労働力率は埼玉県よりも10ポイント高く、1995年には7.5ポイント高い。

しかし、2015年には子育て期の労働力率の落ち込みは目立たなくなり、年齢階級別労働力率のグラフの形はM字型から台形に近づいた。子育て支援策の充実や女性活躍推進法の成立等による意識の変

化もあると思われるが、バブル経済崩壊後、約30年にわたって男性の平均所得が上がり、男性片働きモデルでは生計が維持できないという世帯が増えたことも要因であろう。

●埼玉県の女性の年齢階級別労働力率の推移

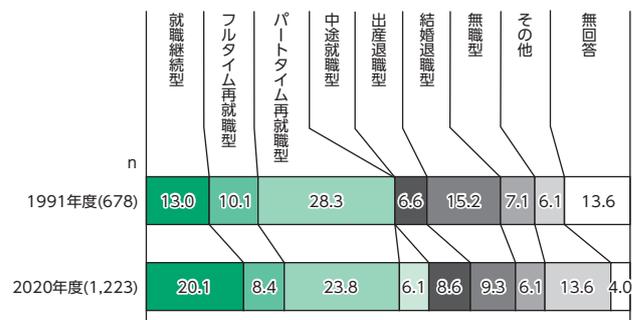


埼玉県の調査から女性の働き方の変化をみると、1991年度から2020年度では結婚・出産にかかわらず就業を継続した女性の割合が13.0%から20.1%に増加したことが目立っている。また、結婚退職後は専業主婦となる人が15.2%から9.3%へと減少した。

一方で、結婚や出産で一度退職した人がパートタイムとして再就職する「パートタイム再就職型」は、2020年度調査では23.8%で最も大きい割合を占めており、その傾向は1991年度調査から変わっていないことがうかがえる。

前頁の図表「埼玉県の女性就業者数の推移」にみられるように2020年の県内女性就業者数は約149万人にのぼり、労働力率も高くなっている。

●女性の働き方の変化(回答者:女性)

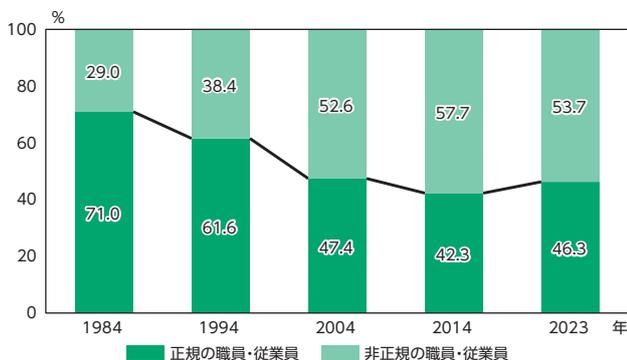


資料：埼玉県「平成3年度女性問題意識調査報告書」
「令和2年度男女共同参画に関する意識・実態調査報告書」
(注) 調査結果は2020年度調査の選択肢に合わせて調整している。1991年度調査では「中途就職型」に該当する選択肢はなかった。

しかし、雇用者の内訳をみると非正規職員の割合が過半数を占める状況が続いている。全国の統計であるが、1984年には女性の正規の職員・従業員の割合は71.0%を占めていたのが、2000年代になると正規職員と非正規職員の割合が逆転している。この背景には、1999年の労働者派遣法改正により、対象業種が大幅に緩和されたことがあげられる。また、家事・育児と仕事の両立のために、短時間勤務を望む労働者側と人件費を抑えたい企業側のニーズがマッチしたことも一因としてあげられる。

しかし、男性の非正規雇用割合が22.5%（2023年）であることと比較すると、女性の非正規雇用割合は大幅に高く、男女の賃金格差の要因ともなっている。近年ではパートタイム労働者への基幹業務のシフトが進んでいる企業が増えており、同一労働同一賃金の導入も重要な課題となっている。

●女性雇用者の正規・非正規割合の推移(全国)

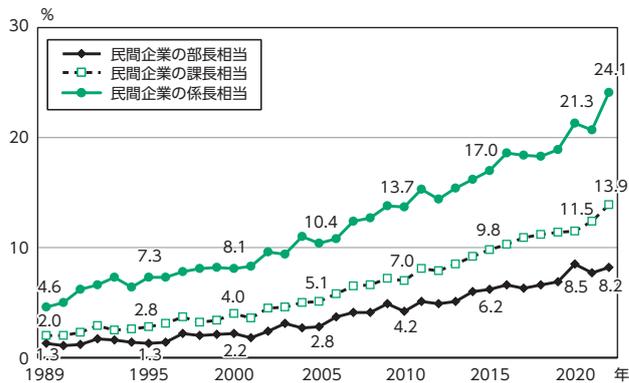


資料：総務省「労働力調査」
 ※1984年、1994年は2月、2004年以降は1～3月平均の数値。

一方、管理職に占める女性の割合について1989年から2022年の変化をみると、民間企業の部長相当職は1.3%から8.2%へ、課長担当職は2.0%から13.9%、係長担当職は4.6%から24.1%へと大幅に伸びたが、いずれも政府の「あらゆる分野で指導的地位に女性が占める割合が30%になるように」という目標には届いていない状況である。

男女ともに働きやすい環境整備や多様な価値観を反映した付加価値の高い企業経営を進めるためには、さらに多くの女性が管理職に登用される必要がある。

●役職別管理職に占める女性割合の推移(全国)



資料：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」
 (注)100人以上の常用労働者を雇用する企業に属する労働者のうち、雇用期間の定めがない者について集計。

おわりに

女性活躍推進法が施行となってから、「女性は仕事も家事も子育ても介護も」と、女性の負担感が重くなったという意見が多く聞かれるようになった。共働き家庭は増えたが、相変わらず「男は仕事、女は家庭」というような性別役割分担意識は根強く残っていることがうかがえる。

そのような中で、2021年の育児・介護休業法の改正で男性の育児休業取得を促進するような枠組みができた。法律が家庭における男女共同参画に踏み込んだ形である。

従来の意識と制度設計のままでは、少子化はさらに進行し、女性の社会進出は思うように進まず、労働力不足はさらに深刻化していく懸念が高い。制度改革だけでなく、職場や市民一人ひとりの意識の変革が重要である。

明るい面に目を向けるとするならば、上の図表に見られるように管理職に占める女性の割合が徐々に高くなっているということは、着実にキャリアを積んでいる女性就業者が年々増えているということである。若い世代は固定的な性別役割分担意識に固執しない人も多い。

埼玉県は近代日本における初の女性医師、荻野吟子を生んだ地である。働く女性が各々の意欲に基づいてチャレンジし、キャリアを積めるような未来が実現することを期待したい。