

## 【全体のまとめ】

事業所調査は、平成13年の前回調査と比較すると、以下のようなことがいえよう。

前回調査以降の8年の間に、男女共同参画社会の実現や少子化対策などの視点から女性従業員に関連する法律である「雇用機会均等法」、「パート労働法」、育児介護休業法などがそれぞれ改正・強化されてきた。また、最近では「ワーク・ライフ・バランス」の導入なども実施されている。それに伴って事業所における女性従業員対策も顕著に変化している側面がある。教育・訓練、福利・厚生について男女別なく実施されている事業所の増加、セクシュアル・ハラスメント対策の導入実施や育児・介護制度を導入などについて顕著な改善がみられる。また、女性にのみ「雑用」をさせる事業所や女性を活用する場合に多様な側面を問題視する事業所は減少しており、女性労働力を戦力として活用しようとする傾向が強まっている。

他方、法的に厳密に禁止されておらず許容されている領域や法律が適用されない領域などの対策の改善は進んでいない。女性や男性の「特性」とリンクさせた従業員の部門や職務の配置が根強く存在し、管理職への女性の登用も低水準である。質問が設定されていないが、パートタイマー女性の中に多くいる勤務時間は異なるが職務の内容が同一の者に対する処遇問題もある。

今後、女性従業員の働きやすい職場環境や社会環境を形成するためには、積極的な事業所における取り組みとともに、「雇用機会均等法」をはじめとする各種の法律の改正・強化がより重要であることが明らかである。

従業員調査では、社会的な意識の顕著な変化が明らかになった。女性が結婚後仕事を継続することに無条件に「賛成」する者が男女や年齢をとわずかなり増えている。女性の上司を受容する意識も醸成されつつある。

事業所調査にもみられるように制度面でかなり改善されているが、制度の実施やその実効性についてのハードルが依然としてあることが従業員調査によってより明らかになっている。育児休業制度における「現職復帰の保証」、「代替要員の確保」への懸念の増加、女性の管理職の登用、職場における労働時間、昇進・昇格や賃金の男女格差、働く意欲があっても仕事と家庭の両立に悩む女性が多い、正規、パートなどの賃金、退職金などの公正な処遇など、課題は山積している。

ただし現下の経済危機が、このような状況をより複雑にする。一方で「生活が成り立たないため」に働く女性を増加させる。しかし、このことはただちに男女の平等処遇にはつながらない。仕事の選択基準に「企業の安定性」を掲げるものが増加しているように、危機であるからこそ、「給与・賃金」や「労働条件」等を犠牲にされるからである。

だからこそ、子育てと両立する働き方、かつ公正な処遇をも包含する望ましい働き方や職場環境が企業の生産性や日本経済の今後の発展を促進するという視点で確立することが急がれるように思う。