

# 特集

## 女性と仕事

その現状とこれからを考える



課題を探ってみました。

「女性と仕事」を取り巻く様々なデータから

まだまだ不平等な状況がみられます。

募集や採用、給与や昇給・昇格などにおいて

女性の社会進出が進んできたとはいえ、

25年以上が経過しました。

男女雇用機会均等法の施行から

職場の男女平等が欠かせません。

誰もがいきいき暮らせる社会の実現には

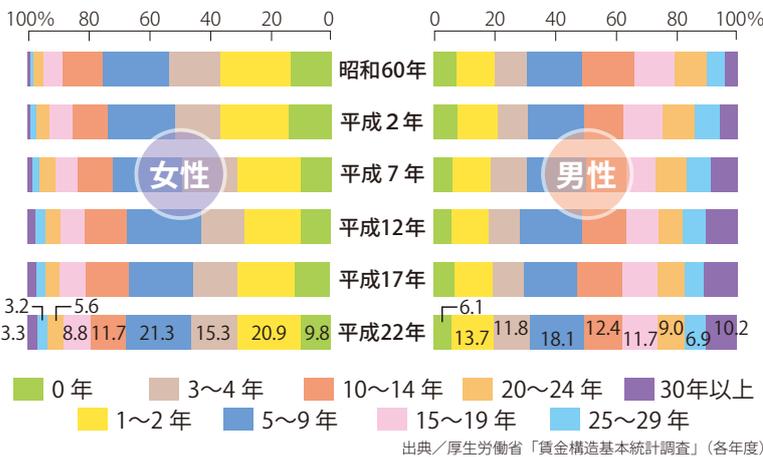
活力のある社会、

### 女性の給与は男性の約7割

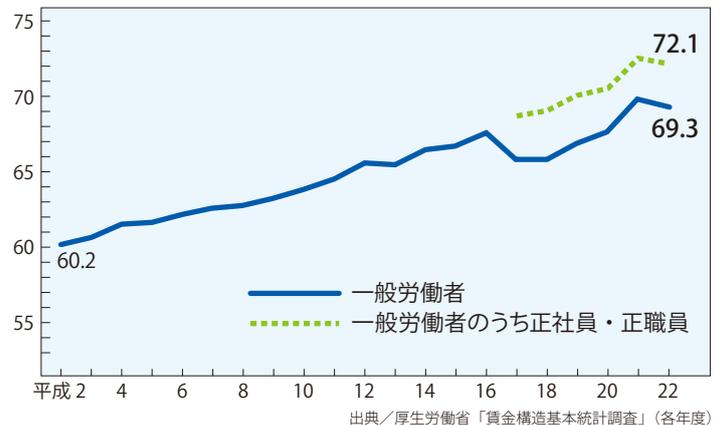
男性の一般労働者（常用労働者のうち短時間労働者以外の者）の平均給与を100としたときの女性の平均給与は69・3で、男性の約7割となっています。縮小傾向にあるものの依然大きな格差がみられます（データ1）。

さらに、現役時代の賃金格差は高齢期の女性の貧困につながっており、70〜74歳の女性の貧困率は26・6%（男性17・3%）と高くなっています（厚生労働省「国民生活基礎調査」平成19年）。

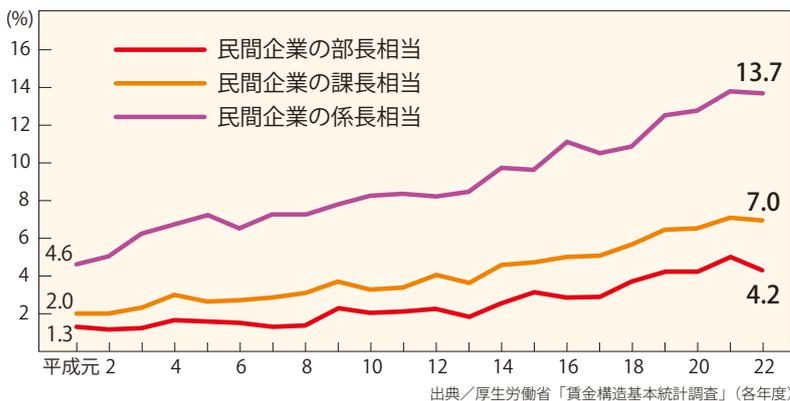
データ2 勤続年数別一般労働者の構成割合の推移（性別）



データ1 男性を100とした場合の女性の給与の指数の推移



データ3 役職別管理職に占める女性割合の推移



### 短い勤続年数、少ない管理職

男女の給与格差が生じる一番の要因は勤続年数や役職の違いによるものです。女性の勤続年数は年々延びていますが、10年以上勤める女性は32・6%であるのに対し男性50・2%、20年以上では女性12・1%、男性26・1%となっています（データ2）。

一方、女性の管理職は係長相当で13・7%、課長相当で7・0%、部長相当で4・2%とまだまだ少ないのが現状です（データ3）。積極的な女性の活用を進めると同時に、女性も昇進や教育訓練などにチャレンジしていく姿勢が求められます。