

## 19. 職階関連指標

### 19.1 部長・課長比率

#### ①指標の解説

ここでは、部長・課長比率を取り上げる。これは、一般労働者に占める部長もしくは課長の比率であり、一般労働者のうちどの程度の者がいわゆる管理職になっているかをみることができる。

#### ②指標の作成結果

一般労働者について、学歴・年齢階級別、産業別、企業規模別に、部長比率及び課長比率を作成した。学歴・年齢階級別の比率は、作成年次として直近の2009年に加えて1990年の比率も算出した。学歴・年齢階級別の部長比率及び課長比率を図19-1に、産業別、企業規模別の部長比率と課長比率を図19-2に、それぞれ示す。

#### ③作成結果の説明

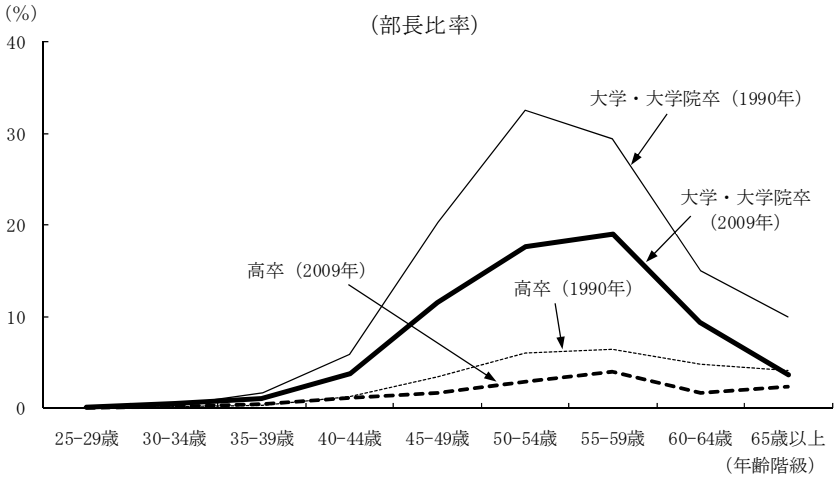
図19-1をみると、部長比率・課長比率とも大学・大学院卒が高校卒より高くなっている。1990年と2009年を比較してみると、部長比率は大学・大学院卒、高校卒ともほとんど全ての年齢階級で比率が低下している。また、部長比率及び課長比率のピークとなる年齢層は高くなる傾向がみられる。このことは、労働力人口の高齢化、高学歴化の進展が背景にあるものと思われる。

図19-2から産業別にみると、部長比率・課長比率とも建設業で高く、運輸業、郵便業や医療、福祉で低くなっている。

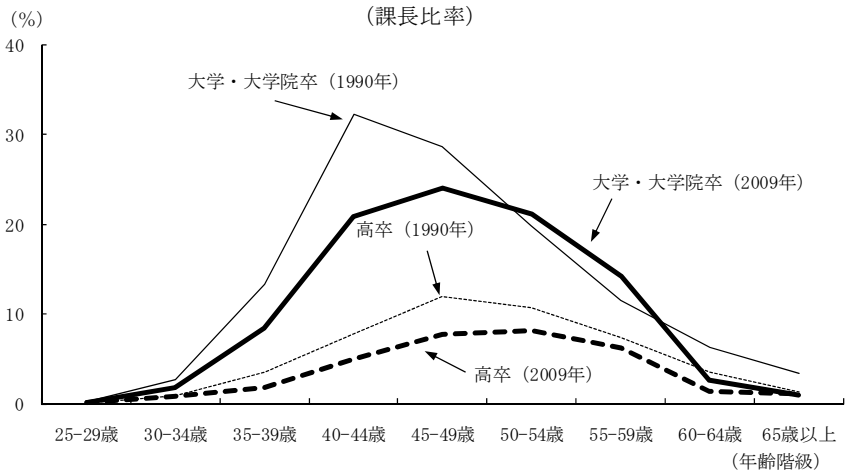
#### ④指標の作成方法

部長・課長比率の作成にあたっては、「賃金構造基本統計調査」から各属性別に部長数と課長数が得られるので、それらを当該属性の一般労働者数で除して算出した（平成10年版労働白書参照）。

図 19-1 学歴・年齢階級別部長比率・課長比率

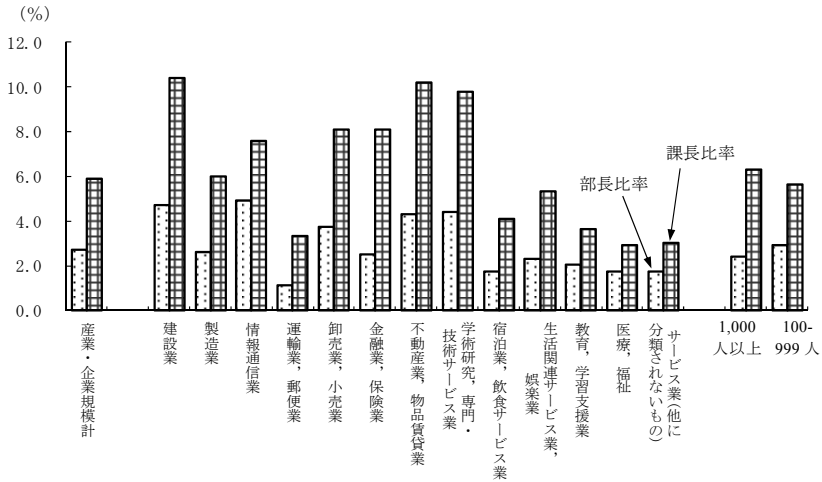


資料：「賃金構造基本統計調査」  
注：男女計についてみたもの。



資料：「賃金構造基本統計調査」  
注：男女計についてみたもの。

図 19-2 産業別、企業規模別部長比率・課長比率 (2009 年)



資料：「賃金構造基本統計調査」

注：男女計についてみたもの。規模計とは企業規模 100 人以上。

⑤指標のデータ

指標の計算結果は次のとおりである。

表 19-1 学歴・年齢階級別部長比率・課長比率

(1990年)

(単位：%)

	部長比率		課長比率	
	大学・大学院卒	高卒	大学・大学院卒	高卒
25-29歳	0.0	0.0	0.2	0.1
30-34歳	0.3	0.1	2.7	1.0
35-39歳	1.7	0.3	13.4	3.5
40-44歳	5.9	1.2	32.3	7.8
45-49歳	20.3	3.4	28.6	12.0
50-54歳	32.6	6.0	19.8	10.7
55-59歳	29.4	6.4	11.6	7.4
60-64歳	15.0	4.8	6.3	3.5
65歳以上	9.9	4.1	3.4	1.3

資料：「賃金構造基本統計調査」

注：男女計についてみたもの。

表 19-1 学歴・年齢階級別部長比率・課長比率（つづき）

(2009年)

(単位：%)

	部長比率		課長比率	
	大学・大学院卒	高卒	大学・大学院卒	高卒
25-29歳	0.1	0.0	0.2	0.2
30-34歳	0.5	0.1	1.8	0.8
35-39歳	1.0	0.4	8.5	1.8
40-44歳	3.8	1.1	20.8	5.0
45-49歳	11.5	1.7	24.0	7.8
50-54歳	17.7	2.9	21.2	8.2
55-59歳	19.0	4.0	14.3	6.3
60-64歳	9.3	1.6	2.6	1.4
65歳以上	3.6	2.3	1.0	1.2

資料：「賃金構造基本統計調査」

注：男女計についてみたもの。

表 19-2 産業別、企業規模別部長比率・課長比率

(2009年)

(単位：%)

	産業・ 企業規模計	産業						
		建設業	製造業	情報 通信業	運輸業、 郵便業	卸売業、 小売業	金融業、 保険業	不動産業、 物品賃貸業
部長比率	2.7	4.7	2.6	4.9	1.1	3.7	2.5	4.3
課長比率	5.9	10.4	6.0	7.6	3.3	8.1	8.1	10.2

	産業						企業規模	
	学術研究、 専門・技術 サービス業	宿泊業、 飲食サー ビス業	生活関連 サービス業、 娯楽業	教育、学習 支援業	医療、福祉	サービス業 (他に分類さ れないもの)	1,000人 以上	100-999人
部長比率	4.4	1.7	2.3	2.0	1.7	1.7	2.4	2.9
課長比率	9.8	4.1	5.3	3.6	2.9	3.0	6.3	5.6

資料：「賃金構造基本統計調査」

注：男女計についてみたもの。規模計とは企業規模 100 人以上。

## 19.2 部長・課長の部下の数

### ①指標の解説

ここでは、部長あるいは課長の1人当たり部下数を求める。ここでいう部下とは、部長の場合は一般労働者のうち部長以外の者を指し、課長の場合は一般労働者のうち部長及び課長以外の者を指す。

### ②指標の作成結果

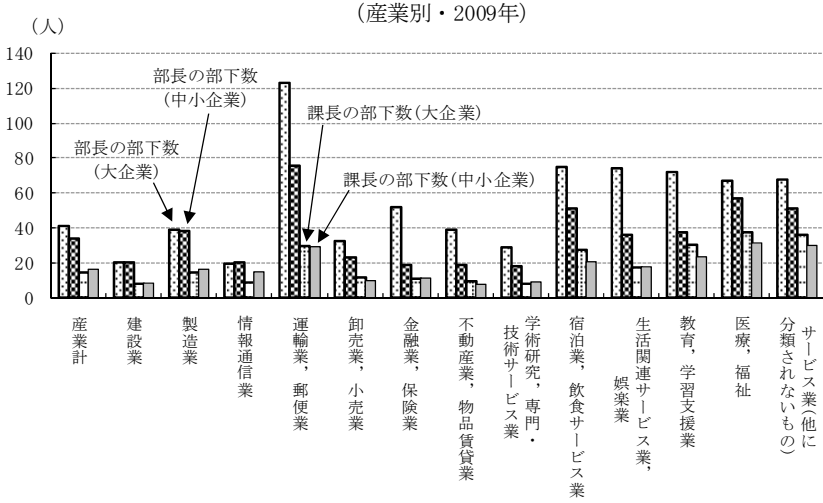
産業別・企業規模別に部長・課長の部下の数を求めた。結果は図19-3のとおりである。

### ③作成結果の説明

2009年の結果について産業計をみると、部長の部下数は大企業、課長の部下数は中小企業の方が多くなっている。

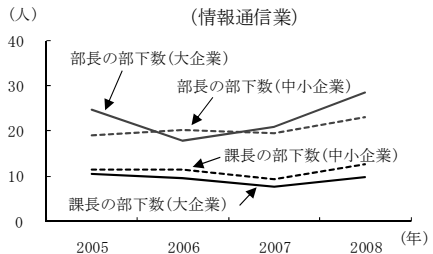
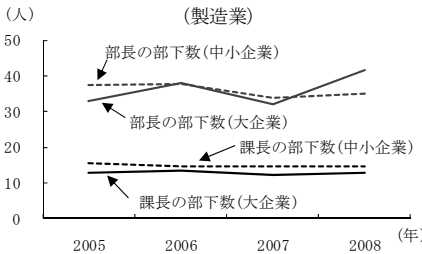
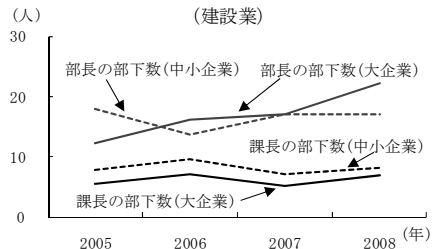
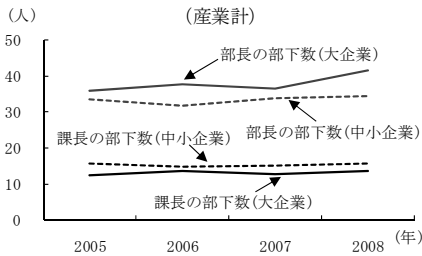
産業別にみると、情報通信業では、中小企業の部長の部下数が大企業より多くなっていて、宿泊業、飲食サービス業、教育、学習支援業、医療、福祉、サービス業（ほかに分類されないもの）などでは、大企業の課長の部下数が中小企業より多くなっている。

図 19-3 部長・課長の部下の数



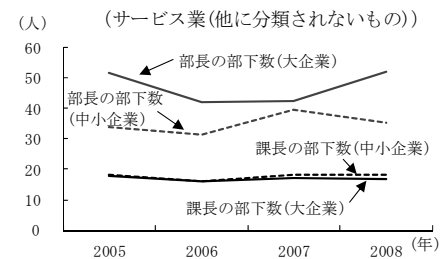
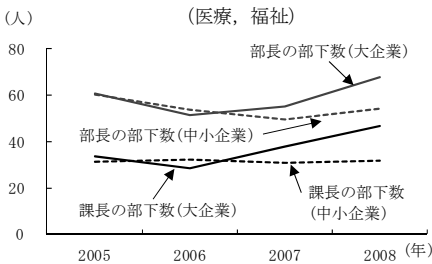
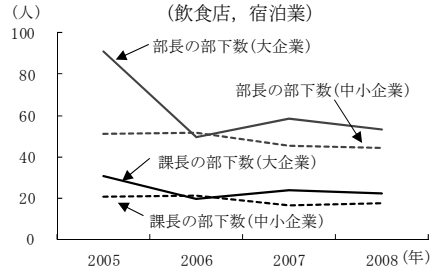
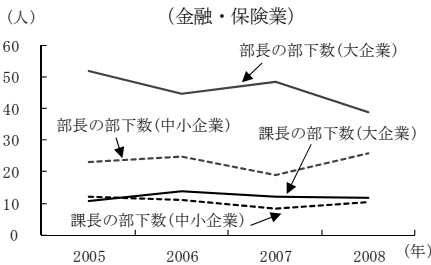
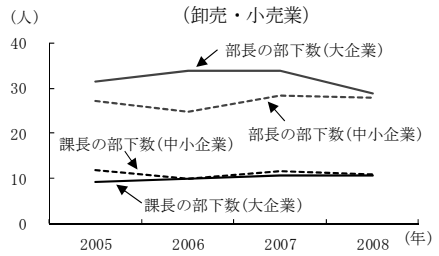
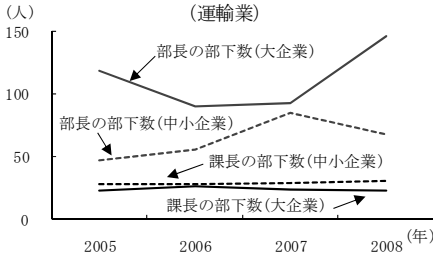
資料：「賃金構造基本統計調査」

(参考) 旧産業分類 (第 11 回改定) による結果



資料：「賃金構造基本統計調査」

(参考) 旧産業分類 (第 11 回改定) による結果 (つづき)



資料：「賃金構造基本統計調査」

④指標の作成方法

部長・課長の部下数は、平成 10 年版国民生活白書を参考にして、「賃金構造基本統計調査」から作成した。部長 1 人当たりの部下数は、一般労働者数から部長数を差し引いたものを、部長数で除して求めた。課長の部下数は、一般労働者数から部長数及び課長数を差し引いたものを、課長数で除して求めた。部長、課長及び部下はいずれも男女計のデータを用いて算出した。なお、ここでいう大企業とは企業規模 1,000 人以上、中小企業とは企業規模

100-999 人の企業である。

⑤指標のデータ

指標の計算結果は次のとおりである。

表 19-3 部長・課長の部下の数

新産業分類（第 12 回改定）による結果, 2009 年 (単位：人)

		産業計	建設業	製造業	情報 通信業	運輸業、 郵便業	卸売業、 小売業	金融業、 保険業	不動産 業、物品 賃貸業	学術研 究、専門 ・技術 サービス業	宿泊業、 飲食サー ビス業	生活関連 サービス業、 娯楽業	教育、学 習支援業	医療、 福祉	サービス 業（他に 分類され ないもの）
部長	大企業	41.0	20.3	38.5	19.1	122.4	32.2	51.8	39.0	28.3	74.4	74.0	72.1	66.9	67.6
	中小企業	33.6	20.1	37.8	19.9	75.4	22.8	18.9	18.5	17.6	50.9	35.8	37.5	56.4	50.7
課長	大企業	14.4	7.6	14.1	8.8	29.5	11.7	11.0	9.5	8.1	27.1	16.9	30.3	37.6	35.9
	中小企業	16.4	8.6	16.3	15.1	29.3	10.2	11.4	8.0	9.4	20.7	18.0	23.5	31.6	30.1

資料：「貸金構造基本統計調査」

(参考) 旧産業分類（第 11 回改定）による結果, 2005-2008 年 (単位：人)

			産業計	建設業	製造業	情報 通信業	運輸業	卸売・ 小売業	金融・ 保険業	飲食店、 宿泊業	医療、 福祉	サービス 業（他に 分類され ないもの）
部長	大企業	2005	36.0	12.3	33.0	24.8	118.6	31.6	51.7	90.8	60.9	51.5
		2006	37.7	16.2	38.1	17.9	89.8	33.9	44.6	49.3	51.2	41.9
		2007	36.5	17.1	32.0	21.0	92.6	33.8	48.3	58.4	54.9	42.5
		2008	41.7	22.3	41.5	28.5	146.4	28.8	38.7	53.2	67.8	52.1
	中小企業	2005	33.7	18.0	37.5	19.0	47.4	27.2	22.9	51.1	60.4	33.7
		2006	31.9	13.7	37.8	20.1	55.7	24.7	24.7	51.5	53.7	31.5
		2007	34.0	17.1	33.9	19.5	84.7	28.3	19.0	45.1	49.6	39.6
		2008	34.5	17.1	34.9	23.0	67.6	28.0	25.7	44.1	54.2	35.3
課長	大企業	2005	12.4	5.5	12.9	10.4	23.0	9.1	10.6	30.3	33.7	17.9
		2006	13.6	7.1	13.3	9.5	26.5	10.0	13.9	19.4	28.6	16.1
		2007	12.7	5.1	12.1	7.6	23.5	10.7	12.2	23.9	38.0	17.2
		2008	13.6	6.9	12.8	9.7	23.1	10.7	11.9	22.3	46.9	16.7
	中小企業	2005	15.6	7.9	15.4	11.5	28.3	11.9	12.1	20.3	31.4	18.2
		2006	14.8	9.7	14.5	11.5	27.9	10.0	11.0	20.9	32.4	16.0
		2007	15.2	7.2	14.7	9.4	29.1	11.5	8.3	16.5	30.8	18.1
		2008	15.6	8.2	14.6	12.6	30.6	10.9	10.4	17.3	31.9	18.3

資料：「貸金構造基本統計調査」



### 19.3 女性役職者割合

#### ①指標の解説

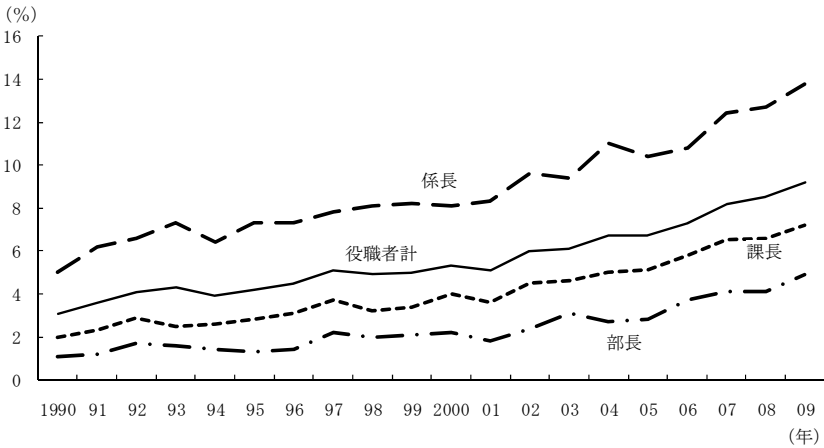
男女雇用機会の均等化が進み、企業内でも女性が男性と同様に活躍できる環境が整備されれば、女性の役職者も増加していくと考えられる。

ここでは、女性役職者割合を算出する。これは、役職者のうち何割が女性であるかを示す指標である。

#### ②指標の作成結果

女性役職者割合の算出結果は以下のとおりである。

図 19-4 女性役職者割合



資料：「賃金構造基本統計調査」

### ③作成結果の説明

女性役職者割合は、依然として低い水準にあるものの、全体として上昇傾向にある。2009年についてみると、係長に占める女性の割合は1割を超える(13.8%)が、役職が上がるにつれて割合は低くなり、課長に占める割合は7.2%、部長に占める割合は4.9%となっている。

### ④指標の作成方法

「賃金構造基本統計調査」を用いて、役職者に占める女性役職者の割合を部長、課長、係長それぞれについて算出した。

### ⑤指標のデータ

指標の計算結果は次のとおりである。

表 19-4 女性役職者割合

(単位：%)

年	役職者計	部長	課長	係長
1990	3.1	1.1	2.0	5.0
1991	3.6	1.2	2.3	6.2
1992	4.1	1.7	2.9	6.6
1993	4.3	1.6	2.5	7.3
1994	3.9	1.4	2.6	6.4
1995	4.2	1.3	2.8	7.3
1996	4.5	1.4	3.1	7.3
1997	5.1	2.2	3.7	7.8
1998	4.9	2.0	3.2	8.1
1999	5.0	2.1	3.4	8.2
2000	5.3	2.2	4.0	8.1
2001	5.1	1.8	3.6	8.3
2002	6.0	2.4	4.5	9.6
2003	6.1	3.1	4.6	9.4
2004	6.7	2.7	5.0	11.0
2005	6.7	2.8	5.1	10.4
2006	7.3	3.7	5.8	10.8
2007	8.2	4.1	6.5	12.4
2008	8.5	4.1	6.6	12.7
2009	9.2	4.9	7.2	13.8

資料：「賃金構造基本統計調査」