

雇用管理

T O P I C S トピックス

2

民間企業で働く女性管理職の割合は六・六％に——厚労省調査

厚生労働省が八月一九日に発表した

「平成二五年度雇用均等基本調査（確報版）」によると、課長職以上の管理職に占める女性の割合は六・六％となり、二年前の調査（二〇一三年度、六・八％）より〇・二ポイント低下したことが明らかとなった。

調査は、男女の均等な取り扱いや仕事と家庭の両立などに関する雇用管理の実態を明らかにするため、毎年実施している。

今回調査は、二〇一三年一〇月一日現在の状況について、管理職への女性登用やポジティブ・アクションの取り組みについて尋ねた企業調査（対象企業六一一五社、有効回答三八七四社、有効回答率六三・四％）と育児休業や介護休業の利用状況などについて聞いた事業所調査（対象五八六二事業所、有効回答四一一一事業所、有効回答率七〇・一％）の結果をとりまとめたものの、ポジティブ・アクションと育児休業の利用状況は毎年調査し、それ以外は数年おきに実施している。

企業調査

「日本再興戦略改訂版」（平成二六年六月二四日閣議決定）では、女性の活躍推進を柱のひとつに据え、「二〇二〇年に指導的地位に占める女性の割合三〇％」を目標に掲げる。

今回調査では、隔年で調査している

管理職への女性の登用状況についても明らかとなった。それによると、管理職全体（課長相当職以上、役員含む）に占める女性の割合は六・六％となり、二年前の前回調査（二〇一一年度、六・八％）より〇・二ポイント低下した。

これを役職別にみると、部長相当職（二〇一一年度四・五％→二〇一三年度三・六％）は〇・九ポイント低下したものの、課長相当職（同五・五％→同六・〇％）は〇・五ポイント上昇しており、部長相当職の低下が全体を押し下げた模様だ。

時系列でみると、部長相当職は一九九八年度（一・二％）から緩やかな上昇を続けてきたものの、今回調査（二〇一三年度、三・六％）では前回調査比で低下。一方、課長相当職は一九九五年度（二・〇％）から緩やかな右肩あがりのカーブを描き、今回調査も、上昇トレンドを維持している。

一方、係長相当職でみると二二・七％と前回調査（二〇一一年度、一一・九％）より〇・八ポイント上昇しており、時系列でみると、二〇〇六年度（一〇・五％）から女性が一割以上を占める。加えて、係長相当職以上でみると、比較可能な一九九五年度（四・七％）からみると、ほぼ倍増の九・〇％となり、女性幹部候補の裾野は着実な広がりを見せる。

みせる。

四割弱が女性登用の取り組みを実施

今回調査では、女性の管理職登用に向けた取り組み状況についても新たに尋ねた。

その結果、全体の三八・二％の企業が女性登用に向けたなんらかの取り組みを実施していると回答した。その内容（複数回答）は、「候補者の把握と計画的な育成（四八・四％）」がトップ。以下、「管理職に対する女性部下育成に関する意識啓発（研修など）」（二七・三％）、「出産・育児による休業などがハンディとならないような評価方法の導入や役職登用条件の見直し」（二六・九％）が上位に並ぶ。一方、「目標人数や目標比率の設定」（九・二％）や「転勤を役職登用条件とすることの見直し」（二・一％）に取り組む企業は相対的に少なかった。

さらに、女性管理職が少ない（一割未満）企業、もしくは、まったく女性がいらない役職区分がひとつでもある企業に、その理由（複数回答）を尋ねると、「現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらないため」（五八・三％）がもっとも多く、以下、「女性が希望しないため」（二一・〇％）、「将来管理職に就く可能性のある女性はいないが、現在、管理職に就くための

在職年数等を満たしている者はいないため」（一九・〇％）が続いた。「全国転勤があるため」（二一・〇％）、「上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性管理職を希望しないため」（二・八％）と回答した企業は僅かにとどまった。

ポジティブ・アクションは 大手が先行

一方、男女労働者間に事実上生じている格差の解消を目的とした企業の自主的かつ積極的な取り組みである「ポジティブ・アクション」については、「取り組んでいる」が二〇・八％（二〇一三年度三三・五％）、「今後、取り組む」が一四・〇％（同二二・一％）となる一方、「今のところ取り組む予定はない」が六三・一％（同五四・〇％）となった。「取り組んでいる」企業割合が一・七ポイント低下する一方、「取り組む予定はない」企業割合は九・一ポイント上昇した。厚労省担当者は、「企業が男女にかかわらず人材育成していることが（低下の）背景のひとつにあるかもしれない」と話す。

一方、「取り組んでいる」企業を規模別にみると、規模が大きいほど、その割合が高く、五〇〇〇人以上は六四・〇％（二〇一三年度、七一・四％）、一〇〇〇～四九九九人は四一・八％（同六四・二％）、三〇〇～九九九人は三二・四％（同五二・四％）、一〇〇～二九九人は二七・四％（同三六・五％）、三〇～九九人は一七・二％（同二九・四％）、一〇～二九人は一四・八％（同

二〇・四％)となる。 意欲と能力のある女性を 採用・登用

ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業が、効果があったとされる事項(複数回答)については、トップが「男女ともに職務遂行能力によって評価される」という意識を高めるため」で四〇・九％(二〇一一年度、三九・六％)、以下、「女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため」が三二・二％(同三五・〇％)、「男女社員の能力発揮が生産性向上や競争力強化につながるため」が三〇・六％(同二七・二％)となる。

さらに、「取り組んでいる」企業における取り組み事項(複数回答)をみると、男女共通の事項では、「人事考課基準を明確に定める(性別により評価することがないように)」が六八・〇％(二〇一一年度、六八・一％)、「パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練、正社員・正職員への登用等の実施」が五五・九％(同五六・二％)、「出産や育児等による休業等がハンディとならないような人事管理制度(教育訓練を含む)、能力評価制度等の導入」が五一・〇％(同四五・一％)となる。一方、女性のみが対象の取り組みでは、「女性がいけない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用」が四六・六％(同三五・二％)、「女性がいけない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に登用」が三八・七％(同三二・二％)などの回答が目立つ。

一方、「今のところ取り組み予定はな

い」企業の理由(複数回答)については、「男女にかかわらずなく人材を育成しているため」(五〇・九％)と最も多く、以下、「女性が少ないあるいは全くない」(一九・五％)、「既に十分に女性が能力発揮し、活躍しているため」(二三・六％)が続く。

事業所調査

事業所調査では、育児休業や介護休業の利用状況、母性健康管理などについて尋ねた。

育児休業については、二〇一一年一月一日から二〇一二年九月三〇日までの一年間に在職中に出産した女性のうち、二〇一三年一月一日までに育児休業を開始した者(育児休業の申出を含む)の割合は八三・〇％となり、前回調査(二〇一二年、八三・六％)より〇・六ポイント低下した。一方、同時期に配偶者が出産した男性のうち、二〇一三年一月一日までに育児休業を開始した者(申出を含む)の割合は二・〇三％で、前回調査(同一年、八九％)より〇・一四ポイント上昇した。

育児休業取得率を時系列で見ると、男性は二〇〇七年度(一・五六％)に％を超えた後、上下動を繰り返しながら緩やかな右肩あがりのカーブを描く。今回調査(二・〇三％)は、過去最高の二〇一一年度(二・六三％)に次ぐ水準となり、政府目標(二〇二〇年度、一・三％)との距離を僅かに縮めた。一方、女性の育児休業取得率は、一九九六年度(四九・一％)から一貫して右肩上がり得上昇を続け、ピークは二〇〇八年度の九〇・六％、以降は、八〇％台で推移しているものの、足元

では二〇一一年度(八七・八％)を境に、一二年(八三・六％)、一三年(八三・〇％)と二年連続の低下となる。厚労省担当者は、「両立支援にはさまざまなメニューがあり、短時間勤務制度など育児休業以外を利用してることが背景のひとつにあるかもしれない」と話す。

半数以上の事業所で 介護の実態を把握

一方、介護休業制度の利用状況についてみると、二〇一二年四月一日から二〇一三年三月三十一日までに介護休業を取得した者がいた事業所の割合は一・四％(二〇一二年、一・四％)と前回調査と同率となる。

介護休業者割合については、常用労働者に占める介護休業者の割合は〇・〇六％(二〇一二年、〇・〇六％)で、男女別にみると、女性は〇・一％(同〇・二％)、男性は〇・〇二％(同〇・〇二％)となり、女性が微減した。一方、今回調査では、仕事と介護の両立に向けた職場環境整備の取り組み状況についても新たに尋ねた。介護の問題を抱えている従業員がいるかどうか実態把握している事業所の割合は五一・七％と半数以上にのぼった。把握方法(複数回答)は、「自己申告制度等で把握した」(六〇・七％)が最も多く、「直属の上司等の面談で把握した」(五〇・二％)が続いた。

仕事と介護の両立に向けた職場環境の整備について現在「取り組んでいる」事業所の割合は五七・三％となつた。取り組み内容(複数回答)については、「介護休業制度や介護休暇制度等

に関する法定の制度を整えること」(八四・三％)が群を抜き、以下、「制度を利用しやすい職場づくりを行うこと」(二七・六％)、「従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握を行うこと」(二三・六％)、「介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと」(二二・九％)が続いた。

半数近くの事業所が 通院休暇を設ける

均等法では、妊産婦のための保健指導または健康診断を受診するために必要な時間を確保することを事業主に求める。妊産婦が保健指導や健康診断を受診するために必要な時間を確保するための通院休暇の規定がある事業所は四四・二％となり、六年前の調査(二〇〇七年度、三〇・六％)より一三・六ポイント上昇した。

妊娠中の通院緩和の措置がある事業所は三六・七％となり六年前の調査(二〇〇七年度、二九・二％)より七・五ポイント上昇した。その内容(複数回答)は、「勤務時間の短縮」(七五・一％)が最多で、以下、「時差通勤」(六六・七％)が続く。

一方、通常の休憩時間とは別に、妊婦が休養や補食をとるための休憩に関する措置の規定がある事業所は三七・九％で六年前の調査(二〇〇七年度、二五・〇％)より一二・九ポイント上昇。規定の内容(複数回答)は、「必要に応じた休憩」(六七・三％)が最多で、「休憩回数の増加」(四四・九％)、「休憩時間の延長」(四〇・九％)が続く。

(調査・解析部)