



統計から社会の実情を読み取る

第39回 管理職や公務員の女性比率の国際比較

本川 裕 | Honkawa Yutaka
アルファ社会科学株主席研究員



■東京大学農学部農業経済学科卒。勵国民経済研究協会常務理事研究部長を経て、現職。立教大学兼任講師。農業、地域、産業、開発援助などの調査研究に従事。現在は、ネット上で「社会実情データ図鑑」サイト (<http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/>) を主宰するかたわら地域・企業調査等を行う。著作は「物流コストと日本の産業競争力」(学術誌『国民経済』、2004年)、『統計データはおもしろい!』(技術評論社、2010年)、『統計データが語る日本人の大きな誤解』(日本経済新聞出版社、2013年) 等。

管理職の女性比率の国際比較

日本の職場において女性の力が充分に活用されていない例として、管理職の女性比率が低いことがしばしば指摘される。政府は、2014年策定の成長戦略で女性の活用を一つの柱に掲げ、社会のあらゆる分野で「2020年に指導的地位に占める女性の割合を30%にする」との目標を掲げている。産業界でも、女性管理職比率を数値目標として掲げる企業がかなり増えてきている。今回は、管理職女性比率について、日本の現状を諸外国との比較で明らかにしてみよう。

就業者の分類として、産業分類と職業分類とがあり、いずれも、国際的に基準の統一が図られている。産業分類は就業者の職場がどの産業に属しているかの分類であり、職業分類は就業者が自分が属する職場で主にどんな仕事をしているかの分類である。職業分類には、管理職という区分がある。ここには、議員や上級公務員も含まれているが、ほとんどは企業の管理職（マネージャー）である。そこで、この管理職区分の就業者の女性比率について国際比較した図を作成した（図1）。

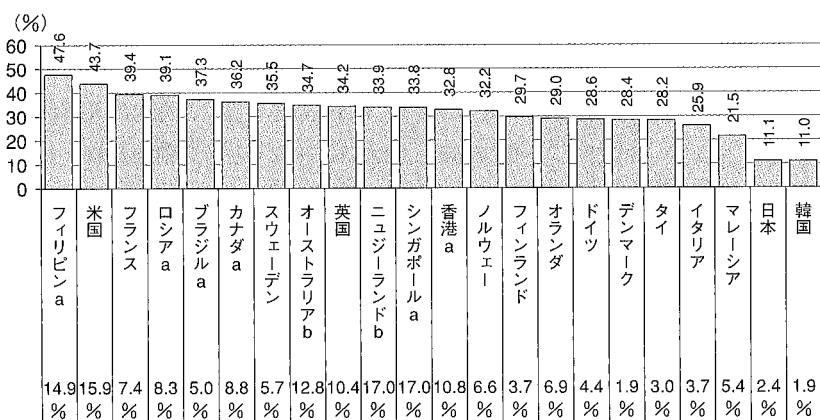
日本の値は11.1%と韓国を除くと最も低くなっている、米国の43.7%の約4分の1であり、同じアジアの香港の32.8%と比較しても極端に低く、やはり日本は大きく世界の潮流から遅れていると見なせる。

ただし、気をつけておくべきことは、どこまでを管理職ととらえるかが国ごとにかなり異なるという点である。

管理職（管理的職業従事者）の定義は、日本標準職業分類（2009年）によれば、「事業経営方針の決定・経営方針に基づく執行計画の樹立・作業の監督・統制など、経営体の全般又は課（課相当を含む）以上の内部組織の経営・管理に従事するものをいう。国・地方公共団体の各機関の公選された公務員も含まれる」となっている。国会や自治体議会の議員を除けば、会社やその他の団体の役員や課長以上ということであり、だいたい、一般的な通念と同じと考えられる。

世界各国の統計当局が参照するILOの国際標準分類（ISCO-08）の定義もほぼ同様であるが、「課（課相当を含む）以上の」という文面がすっぽり

図1 管理職女性比率の国際比較（2012年）



【参考】

日本の民間企業の管理職の女性割合は以下の通りである（平成26年版男女共同参画白書）。

	2012年	2013年
係長相当職	14.4%	15.4%
課長相当職	7.9%	8.5%
部長相当職	4.9%	5.1%

就業者に占める管理職の割合

注) Eurostat Database、ILOSTAT、各国統計局による。a : ISCO-88による職業分類、b : 独自基準による職業分類(ANZSCO)を、国際標準分類(ISO)用に大まかに再分類したもの。

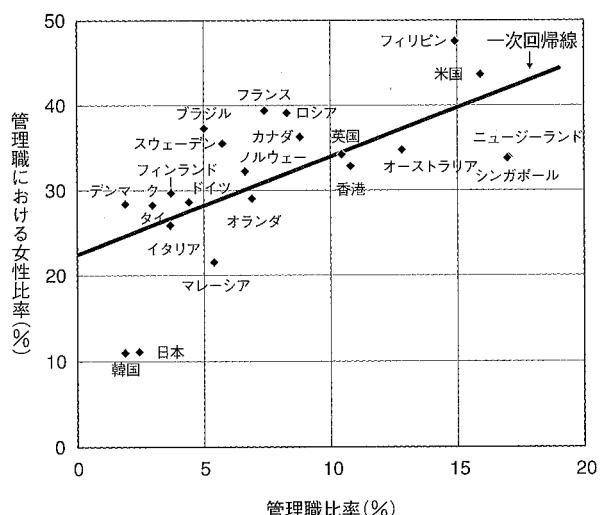
資料) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較 2014」

抜けており、内部組織(organizational units)としてどこまで含めるかによって、国ごとに大きなちがいが生じうると考えられる。

平成26(2014)年版男女共同参画白書によると、日本では、民間企業の管理職の女性割合(2013年)が係長相当職で15.4%、課長相当職で8.5%、部長相当職で5.1%である。すなわち上位の管理職ほど女性の比率が小さくなっている。日本では管理職の定義はおおむね課長以上であるが、図1の国名の下に付記した各國の管理職割合を見ても分かるとおり、諸外国では課長まで行かない小さな職場単位の責任者でも管理職と捉えている場合が多いと考えられる。実際、日本のように2.4%しか管理職がない国と米国のように15.9%が管理職として働いている国とでは管理職じたいの職種内容が同じである筈がない。日本でも係長相当職まで管理職と定義すれば、女性比率はそれだけ高くなるわけである。

そこで、管理職割合と女性比率の相関図を作成した(図2)。この図から、管理職の定義を広く取っ

図2 管理職比率と管理職女性比率の相関



注・資料) 同上

ている国ほど女性比率が高くなっていることが分かる。この傾向を一次回帰線があらわしているが、職種内容まで考えに入れるとなれば、この線から下に離れているほど管理職に女性が少ないと判断すべきなのである。

すると、日本は、それでもやはり女性の管理職登用が少ないと判断することが妥当であることが

分かる。それとともに、日本とともに儒教圏に属する韓国、香港、シンガポールがいずれも一次回帰線より下に位置しており、職場における男女共同参画はこうした国の共通課題であることにも気づかされる。

米国において女性の活躍が目立つ根拠として、米国の管理職女性比率の高さが指摘されることも多いが、図に見られるように、米国の位置は一次回帰線を上回るもののがフランス、ブラジル、スウェーデンほど離れていない。したがって、米国の管理職女性比率の高さは、管理職種を幅広く考えているという要因が大きいことがうかがわれる。

一方、フィリピンの管理職女性比率の高さについては、一次回帰線からの乖離度も非常に大きい。したがって、フィリピンの女性登用は掛け値なしに世界一レベルといえよう。フィリピンは、アジア途上国の中では、女性教育のレベルが非常に高い国であり、フィリピンの管理職女性比率の高さはこうした背景によるものと考えられる。

冒頭に紹介した政府の女性管理職 30%目標について、どの国が目標になるかというと、管理職比率が日本よりずっと高いオーストラリアの水準というより、日本に近いデンマーク、タイ、ドイツの水準へ近づけることが目指されるべきだろう。

公務員の女性比率の国際比較

次に、OECD のデータにもとづき、日本と世界の公務員の女性比率について、管理職と同じ考え方で高いか低いかを見てみよう（図 3 参照）。

ここでは、公務員を一般政府の雇用者としてとらえている。一般政府とは、国際的に定められた GDP 統計（SNA）における政府についての定義であり、公的企業とは区別されている。一般政府は、中央政府と地方政府のほか、人数は少ないが健康保険や年金など、公的保険の財政を管理する社会保障基金を含んでいる。

なお、中央政府、地方政府の公務員は、日本では、国家公務員、地方公務員と呼ばれている。

一般政府の労働力人口に占める公務員比率は、ノルウェーが 30.5% と最も高く、日本は 6.7% と最低である。日本は、少なくとも公務員比率からは、先進国の中で、最も「小さい政府」をもっているといえよう。公務員比率についても、管理職比率と同様、国ごとに大きな差があることから、公務員の仕事内容には国ごとに大きな幅があると考えられる。日本は公務員の仕事範囲を、いわゆる行政事務に限定する考え方をとっていると判断できる。

管理職の女性比率と同様に、地方政府を含んだ一般政府の公務員の女性比率は、公務員比率と比例して高くなる傾向が認められる。すなわち、保健福祉、教育文化分野まで含んだ幅広い公務員職分の国では、女性比率が高くなる傾向にあるといえよう。

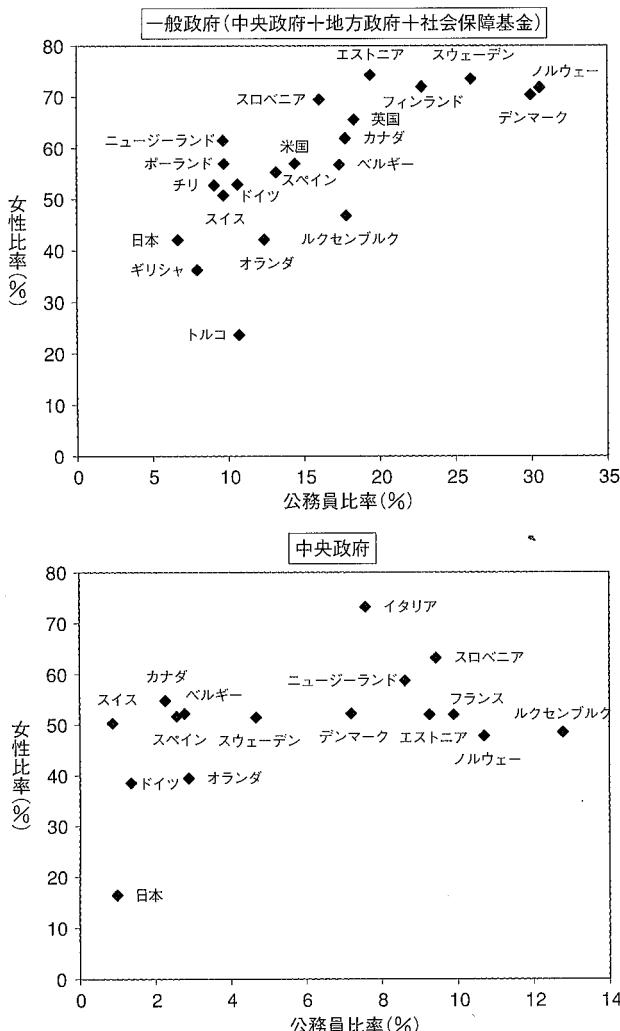
こうした傾向の中で判断すると、日本の一般政府の公務員の女性比率が 42.0% という水準であるのは、公務員比率自体も低いだけに、それほど、女性登用が進んでいないとはいえないと考えられる。

ところが、中央政府だけに焦点を当てるときや、様相が異なる。

中央政府の公務員比率は、公務員比率一般と同じ要因のほか、小国か大国か、あるいは中央集権的か地方分権的かで大きな幅がある。ルクセンブルクが 12.8% と高いのは、小国なので地方政府の役割を中央政府が同時に果たしているからだと考えられる。大国の中では、フランスが 9.9%、すなわち労働力人口の約 1 割と非常に多く、中央集権国家といわれている通りである。一方、ドイツは 1.4% と中央政府の公務員は少なく、人的配置として地方分権が進んでいることを示している。

さて、日本はというとドイツ、スイスと並んで、中央政府の公務員は少ない水準であり、少なくとも公務員の人数からは、「小さい政府」であること

図3 OECD諸国の公務員比率と女性比率(2010～11年)



(附表)

	公務員比率 (労働力人口に 占める割合) (%)	女性比率 (%)
エストニア	19.4	74.2
スウェーデン	26.0	73.4
フィンランド	22.8	71.9
ノルウェー	30.5	71.7
デンマーク	29.9	70.3
スロベニア	16.0	69.4
英國	18.3	65.5
カナダ	17.7	61.9
ニュージーランド	9.7	61.4
米国	14.4	56.9
ポーランド	9.7	56.9
ベルギー	17.3	56.7
スペイン	13.1	55.2
ドイツ	10.6	52.8
チリ	9.1	52.7
スイス	9.7	50.7
ルクセンブルク	17.8	46.8
オランダ	12.4	42.1
日本	6.7	42.0
ギリシャ	7.9	36.2
トルコ	10.7	23.6
イタリア	7.6	73.3
スロベニア	9.4	63.2
ニュージーランド	8.6	58.7
カナダ	2.3	54.8
デンマーク	7.2	52.2
ベルギー	2.8	52.2
エストニア	9.3	52.0
フランス	9.9	52.0
スペイン	2.6	51.7
スウェーデン	4.7	51.5
スイス	0.9	50.3
ルクセンブルク	12.8	48.5
ノルウェー	10.7	47.7
オランダ	2.9	39.5
ドイツ	1.4	38.5
日本	1.0	16.4

注) 公務員比率(政府雇用者の対労働力人口比率)及び一般政府女性比率はILOデータにより、中央政府女性比率はOECD 2011 Survey on Gender in Public Employmentによる。基本的に公務員比率は2011年、女性比率は2010年だが、国により年次はそれ以前の場合がある。中央政府の公務員比率は一般政府の公務員比率と公務員の中央政府比率とから算出した。

資料) OECD Government at a Glance 2013

と並んで地方分権的だといえよう。

各国の中央政府の公務員の女性比率については、一般政府とは異なって、公務員比率が高いほど女性比率が高くなるという傾向は明瞭ではない。どの国も、ほぼ50%前後で一定である。中央政府の職掌範囲は、やはりどの国でも自ずから限られたものとなるのであろう。

そうした中で、日本の中央政府の公務員の女性

比率は16.4%と群を抜いて低い水準である点が目立っている。先に、企業の管理職の傾向として明らかとなった女性の登用水準の低さは、地方公共団体では余り当てはまらないのに対して、中央官庁では、やはり当てはまっていると判断できよう。

*「社会実情データ図録」関連図録

- [1] 図録3140「管理職女性比率の国際比較」
- [2] 図録5192「OECD諸国の公務員数」