



統計から社会の実情を読み取る

第66回 ガラスの天井は破られつつあるか

本川 裕 | Honkawa Yutaka

アルファ社会科学(株)主席研究员

■東京大学農業部農業経済学科卒。財団民経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「社会実情データ図録」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、「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。ダイヤモンド社のダイヤモンド・オンラインにWebコラム「本川裕の社会実情データ・エッセイ」を連載中(隔週)。



管理職の動向

女性が、能力や実績で男性と遜色ないとしても、企業内で昇進する際に見えない障壁によって遮られることを国際的に「ガラスの天井」と呼んでいる。2016年11月の米国大統領選でトランプ候補に負けた女性候補のクリントン氏が、女性の昇進を阻む「ガラスの天井」の最後の一枚を破ると訴えていたごとくである。一定程度の地位までは女性を登用し、活躍させておいて、最後のところで昇進を阻まれては、納得がいかないという気持ちになって当然であるが、「ガラスの天井」はこうした状況をうまくあらわした言葉である。ただし、女性ばかりでなくマイノリティに対しても同様の用語が使われる場合もある。

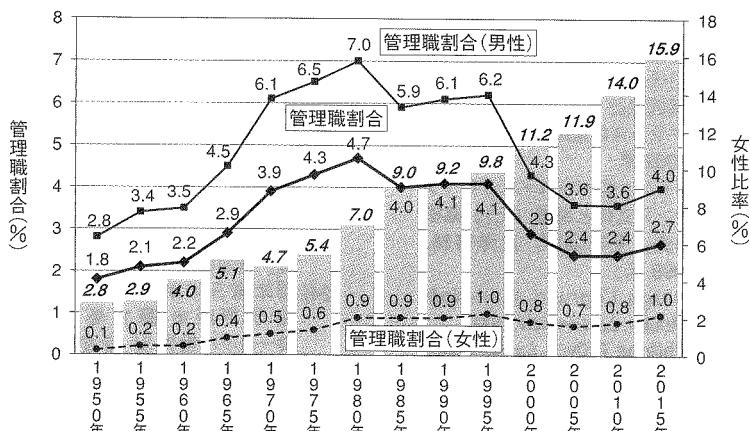
今月号では、日本企業において、女性就業者の「ガラスの天井」が破られつつあるか

を検証してみたい。

企業内での昇進というと、より上位の管理職に就いていくことが主となるので、まず、管理職という就業上の地位について、国勢調査によって、長期的に、どのような状況変化が生じているかを概観するところからはじめよう。

図1に見るように、国勢調査の職業別集計によ

図1 日本の管理職：人的割合と女性比率の推移



注) 管理職割合は「就業者に占める管理的職業従事者の割合」である。

資料) 国勢調査(2015年は抽出速報集計の結果)

ると、管理職の割合は、戦後、上昇を続け、1980年には4.7%のピークに達したが、その後、低下に転じ、30年後の2010年には2.4%にまで下がっている。その後、2015年にはやや持ち直して2.7%となっている。

一方、管理職のうちの女性比率は、戦後、3%未満のレベルから、ほぼ一貫して上昇を続け、2015年には過去最高の15.9%にまで達している。

1960～70年代の管理職の割合の上昇は、企業の経済活動がさかんになるにつれて、管理職の活躍分野は拡がっていったためと考えられる。

ところが、1980年代以降は、管理職割合は、長期的な低下傾向を示すようになった。2005年にはピーク時の約半分である2.4%にまで大きく低下しているのである。こうした長期的な管理職の縮減傾向には、①IT化などの管理技術の向上による組織管理の合理化、②ピラミッド型からフラット型への企業組織の変貌、③年功序列で増えすぎた管理職のリストラという三つの要因が考えられる。

1980年以降の動きを見

ると、時期的には、1980～85年と1995～2005年に二つの時期に特に管理職割合が大きく低下した。前者は「ハイテク・ブルームの時代」、後者は「リストラの時代」に当たっており、それぞれ、前者は①、後者は②と③の側面が強かったのではないかと推測される。2015年に管理職比率が再びやや上昇したのはリストラからの反動とも見られる。

なお、管理職比率全体

の動きは主として男性の管理職比率の動きによつてもたらされている。女性就業者に占める管理職の比率も男性と同様の推移をたどっているが、水準自体がせいぜい1%と男性に比べてかなり低くなっている。ただ、男性の場合は7.0%のピークから4.0%へと低下しているのに、女性の場合は、1.0%のピークが最近でも維持されている点に大きな違いが認められる。

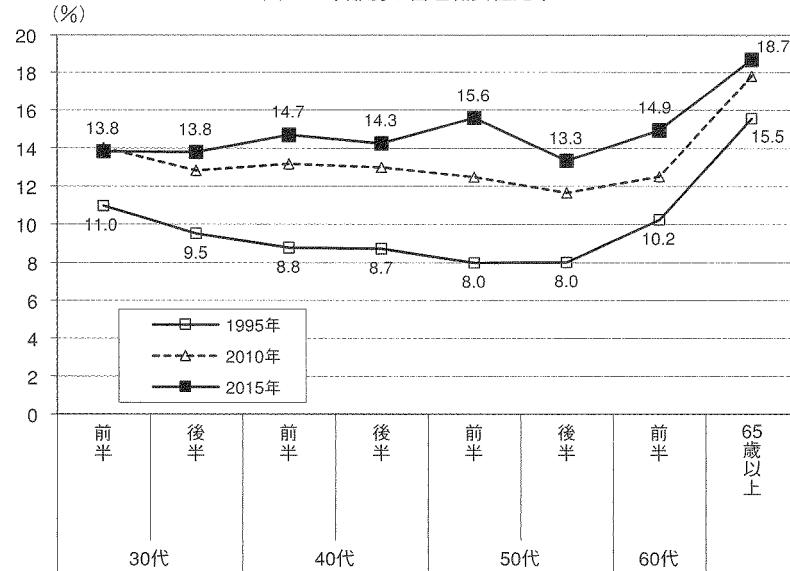
年齢別の管理職女性比率

それでは、「ガラスの天井」の存在を示す二つのデータを見ていくことにしよう。

まず、図1と同じ国勢調査のデータであるが、図2に示したとおり、管理職に占める女性比率を年齢別に見ると、いずれの年齢層でも女性比率が高くなってきていることが分かる。

年齢傾斜のパターンでは、1995年には、50代後半までは年齢の高い管理職ほど女性比率の方が低くなるという「ガラスの天井」パターンが顕著だった。すなわち、課長から部長、事業部長、

図2 年齢別の管理職女性比率



注・資料) 図1と同じ

役員など高い年齢でつく管理職については、女性が直面する昇進の壁はなお打ち破りがたいことを示していたと考えられる。2010年でも同様のパターンがなお継続されていたようだ。しかし、2015年には、ほぼフラットに変化しており、50代前半までだと、むしろ、年齢を重ねると女性比率が上昇傾向にあり、「ガラスの天井」が破られてきている可能性を示している。

「ガラスの天井」がなお強固だと感じられているとしたら、女性就業者に占める管理職割合が最近でも1%とまだ低いため

だと思われる。しかし、男性就業者が管理職に就く割合の低下は女性よりずっと大きいのであり、相対的には、女性の登用は進んでいると考えられるのである。

なお、60代以上の上昇については、定年後の年齢となり雇用者は減るので、自営業に近い会社の女性役員が死別した夫との対比で多くなる影響ではないかと思われる。

係長・課長・部長への昇進格差

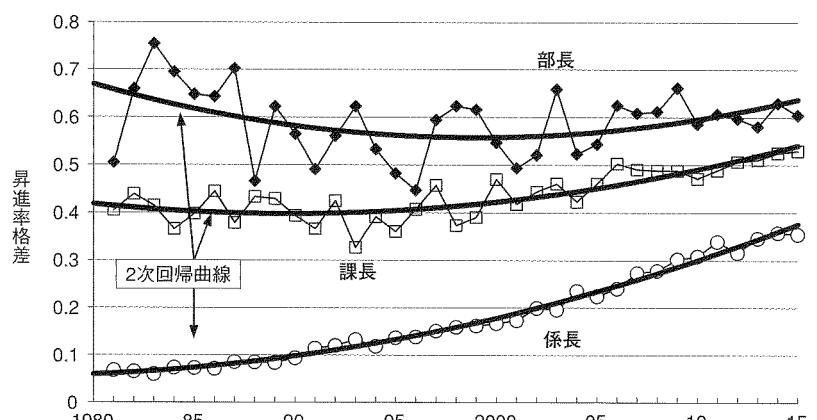
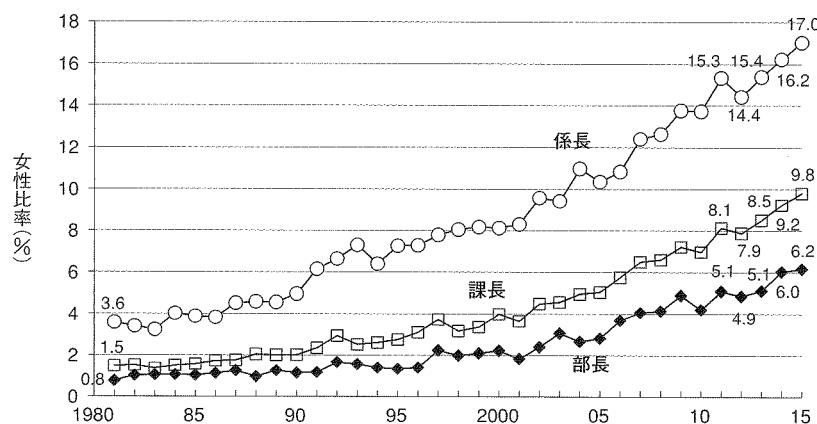
次に、「ガラスの天井」を示すもう一つのデータを見てみよう。上の年齢別の管理職女性比率で、50代前半の値が上昇しているとはいっても、単に、職場長級

に女性が多く登用されるようになっただけなのかも知れない。やはり、部課長といった職階別に女性比率を知りたいところである。

図3には、各種白書などでよく引用される民間企業における管理職の女性比率の推移を職階別に掲げた。データ源は厚生労働省の「賃金構造基本調査」である。

最新年次の2015年の値を見ると、係長相当では17.0%、課長相当では9.8%、部長相当では6.2%といずれも過去最高を更新している。ただし、高

図3 管理職の女性比率と昇進率格差の推移（1981～2015年）



注) 厚生労働省「賃金構造基本調査」による。100人以上民間企業の職階別(職長含まず)一般労働者が対象。「部長」は「部長級(相当)」を示す。部長昇進率=部長人数/課長人数。部長昇進率格差=女性の部長昇進率/男性の部長昇進率。以上は、課長、係長も同様。係長の昇進率格差は、非職階からの昇進率を使用。

資料) (独)労働政策研究・研修機構「労働統計データ検索システム」

い役職ほど管理職の女性比率は低くなっている点は変わらない。この落差に「ガラスの天井」の存在がうかがわれるといえよう。

問題は、この「ガラスの天井」が取り扱われる方向に向かっているのかどうかである。「ガラスの天井」の程度を示すひとつの指標として、役職別の人数の男女比較から、各役職への昇進率格差を算出し、その時系列変化をたどってみた。

ここで、例えば、部長昇進率格差は、部長昇進率を部長人数÷課長人数とし、女性の部長昇進率を男性の部長昇進率で割って求めた数値である。この値は、男性と比較して女性の場合、課長から部長に昇進する確率がどれだけ低いかをあらわしていると考えられるのである。昇進率格差の数値は低いほど格差が大きいことを示している。

2015年の部長昇進率格差は0.60である。これは部長に昇進する確率が女性の場合一般と比べて6割であることを示している。値が1となれば昇進率格差はなくなったことになる。もちろん、課長を経由して部長に昇進するとは限らないし、昇進するとしてもタイムラグがある。また、男女で継続就業率も異なる。したがって、厳密に昇進率格差をあらわしているとはいえないが、少なくとも上がっているか下がっているかで、格差の状況がどの方向に向かって変化しているかぐらいはうかがい知ることができよう。課長や係長の昇進率格差についても同様である。係長への昇進は無職階から係長への任用を対象とした。

時系列変化の前に昇進率格差のレベルの違いについてふれると、係長の格差が最も大きくなっ

ており、課長、部長と役職が上がるに格差が相対的に低くなる。昇進ラインに乗るかどうか自体が女性の場合必ずしも決まっているわけではない、あるいは容易ではないことが分かる。いったん昇進ラインに乗れば男性の昇進率との格差は縮まっていくのである。

さて、両者の数値の変化をグラフで確認してみよう。回帰線を描き、 R^2 値を計算してみると、いずれの変化も、直線より二次曲線の方が当てはまりがよいことが分かる。これは、データの範囲である35年間の前半と後半とでトレンドが異なっているからである。

前半では、係長の昇進率格差は上昇傾向にあったが、課長と部長の昇進率格差は、むしろ、低下していた。海外諸国と比べると低い水準とはいえ、日本でも女性の管理職登用はかなり以前から確かに進んで来ている。しかし、女性が、係長レベルに登用され、期待を持たされ、ある意味では、責任をもって精一杯働く可能性は大きくなっていたが、その割には、より上位への昇進は、男性に比べてむしろ壁が大きくなる状況だったのである。すなわち、「ガラスの天井」の程度が強まっていたといえる。

21世紀に入って、やっと各役職の昇進率格差が全体に小さくなり、また役職間の差も縮まる傾向となった。すなわち、「ガラスの天井」は破られつつあるといえよう。これは、偏見がなくなったというよりは、有能な女性を抜擢すると企業活動が活性化する可能性に遅まきながら企業も気づきはじめたからではないかと私は思っている。