

データが語る “いま”

本川 裕



第⑧回

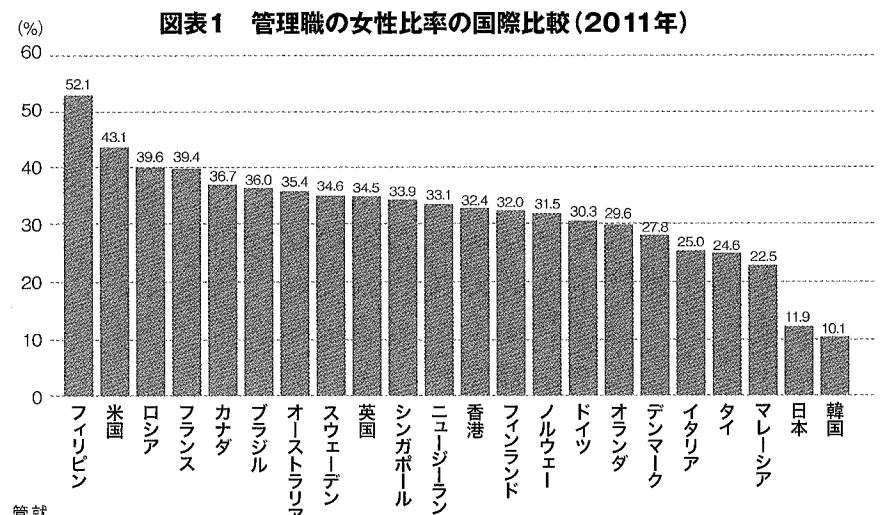
女性の管理職が少ない?

日本の職場において女性の力が十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指摘される。今回は、この点を諸外国の管理職女性比率との比較で明らかにしたい。

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、就業者がそこ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。このなかには、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である。そこで、この管理職区分の女性比率をグラフにした(図表1)。

日本の値は11.9%と韓国とともに最も低くなってしまい、米国の43.1%の約4分の1、同じアジアの香港の32.4%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、気をつけるべきなのは、どこまでを管理職ととらえるかが、国ごとに異なるという点である。日本では、民間企業の管理職の女性割合(2012年)が係長相当職で14.4%、課長相当職で7.9%、部長相当職で4.9%である(平成25年版男女共同参画白書)。す



(注) 欧州は、Eurostat Database (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>) 2013年1月現在による。その他の国は、ILO LABORSTA (<http://laborsta.ilo.org/>) 2013年1月現在、および各国資料による。カナダは2010年、ブラジルは2009年のデータ。ここで管理職とは国際職業分類の「[1.立法議員、上級行政官、管理的職業従事者/Legislators, senior officials and managers]」

(資料) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2013」

なむち上位の管理職ほど女性の比率が小さくなっているのである。

日本では管理職の定義はおおむね課長以上ということになっているが、図表1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い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。そうであれば、日本の係長相当職のように女性比率はそれだけ高くなるわけである。

図表2に掲げた管理職割合と女性比率の相関図を見てほしい。この図から管理職の定義を広く取っ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直線が表しているが、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、やはり、日本は、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。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直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が通課題であることも気づかされる。



ほんかわ・ゆたか

東京大学農学部農業経済学科出身。(財)国民経済研究協会常務理事を経て、アルファ社会科学(株)主席研究員。現在、幅広い分野の統計データをグラフ化して公開する「社会実情データ図録」サイトを主宰しながら、地域調査等に従事。著作は『統計データはおもしろい!』、『統計データはためになる!』(技術評論社)など。