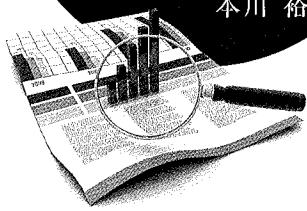


データが語る “いま”

本川 裕



第⑬回

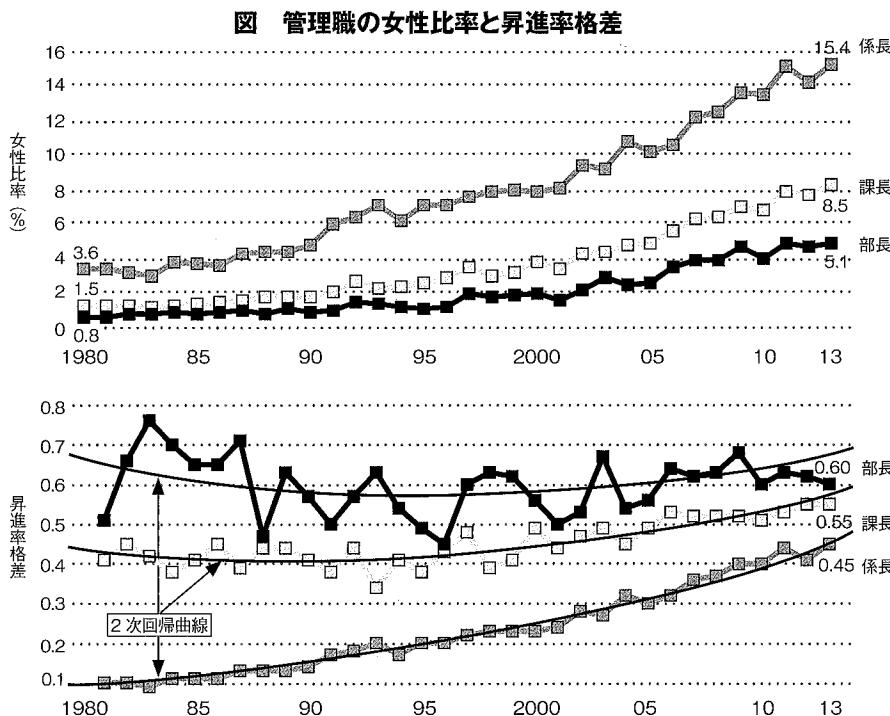
ガラスの天井

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まず掲げた。

最新年次の2013年の値をみると、係長相当では15.4%、課長相当では8.5%、部長相当では5.1%と過去最高となった。高い役職ほど低いということは変わらない。女性やマイノリティが、能力や実績とは関係なく、企業内で昇進する際に、不可視の障壁によって遮られることを国際的に「ガラスの天井」と呼んでいるが、高い役職ほど管理職の女性比率が低く、下位役職との差がかなり大きい点に、そ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、役職別の女性比率から、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。

例えば、部長昇進率格差は、部長相当の女性比率を課長相当の女性比率で除した値である。この値が、課長から部長に昇進する確率が女性はどれだけ低いかをあらわしていると考えられる。2013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、全体と比べて6割であることを示している。値が1に近づけば昇進率格差はなくなることになる。課長や係長の昇進率格差についても同様である。この指標はタイムラグを考慮し



(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。部長昇進率格差=部長女性比率／課長女性比率。課長、係長も同様。係長の昇進率格差は、非職階の女性比率(毎年ほぼ35%)で除した値。

(資料)労働政策研究・研修機構「労働統計データ検索システム」

ていないので限界があるが、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伺い知ることができよう。

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、係長のほうが格差は大きく、課長、部長と役職が上がると格差が相対的に低くなる。昇進のラインに乗るかどうか自体が女性の場合、容易ではないことが分かる。

さて、両者の数値の変化をグラフで確認してみよう。回帰線を描いてみると直線より2次曲線のほうが当てはまりがよいことが分かる。つまり、この30年間の前半と後半とでトレンドが異なっている。

前半では課長と部長への昇進率格差はむしろ拡大傾向にあった。他国と比べると低い水準とはいえ、日本でも女性が係長レベルに登用され、期待を持たれ、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り、「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。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気づきはじめたからではないかと私は思っている。



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。