

水曜日 2 講時
基礎演習 A

日本企業におけるジェンダー・ギャップ
～「2020 年 30%」の目標は実現するのか～

はじめに

今日の社会において、女性の労働力はなくてはならないものになっている。それは日本だけではなく、他の先進国、発展途上国においても共通して言えることだ。働く女性の増大、労働力総数中の女性比率の上昇、女性の第三次産業・サービス業従事者比率の上昇などを特徴とする「労働力の女性化」である。このような女性の社会的な貢献にもかかわらず、働く女性に対する社会の待遇は良いとは言えない。特に日本においては、“女性”であること自体が直接・間接を問わず差別の対象となり、女性の働く権利を侵害している。

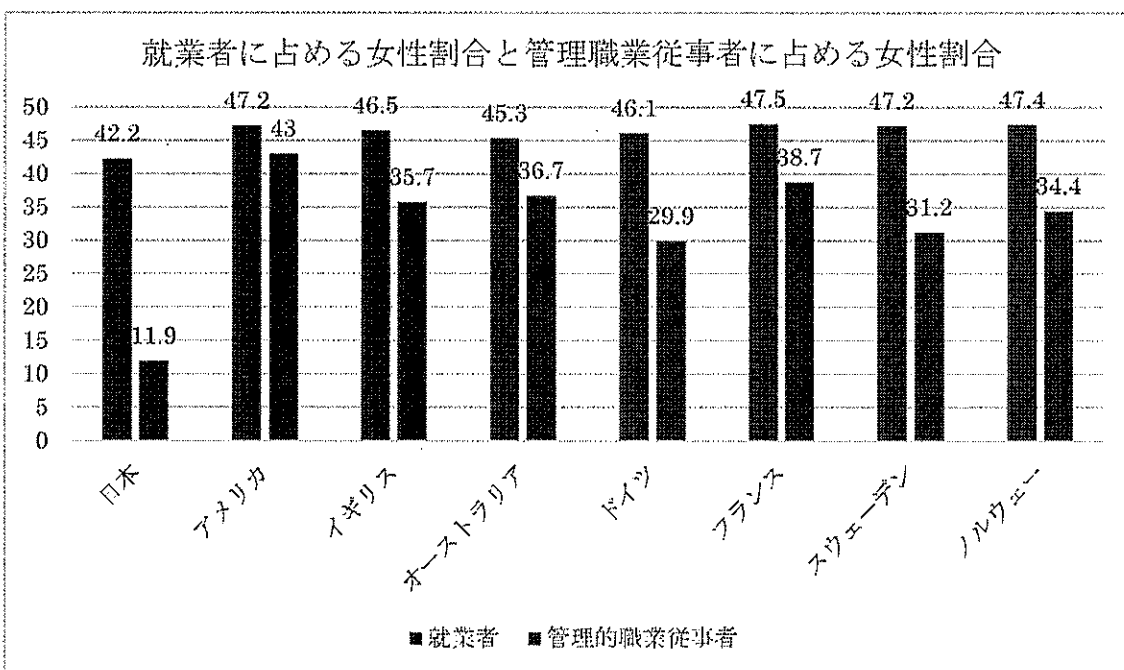
副題は、政府が示した「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度になるよう期待する。」(平成15年6月男女共同参画推進本部決定、第3次男女共同参画基本計画(平成22年12月閣議決定))という目標のことである。

ここでは民間企業に限定して、日本と欧米各国の現状を比較することでこの目標が達成可能か否かを検証したい。

1986年に施行された男女雇用機会均等法等の男女平等を謳う法律・制度はあるものの、日本社会全体に固定的性別分担役割意識(ジェンダー意識)が根強く残っている。そのせいか依然として雇用・昇進において男性が優位であるという感は拭えない。したがって、現状では筆者はこの目標は達成不可だと予測する。

1. 各国の女性管理職の割合

図1



(備考) 内閣府男女共同参画局より

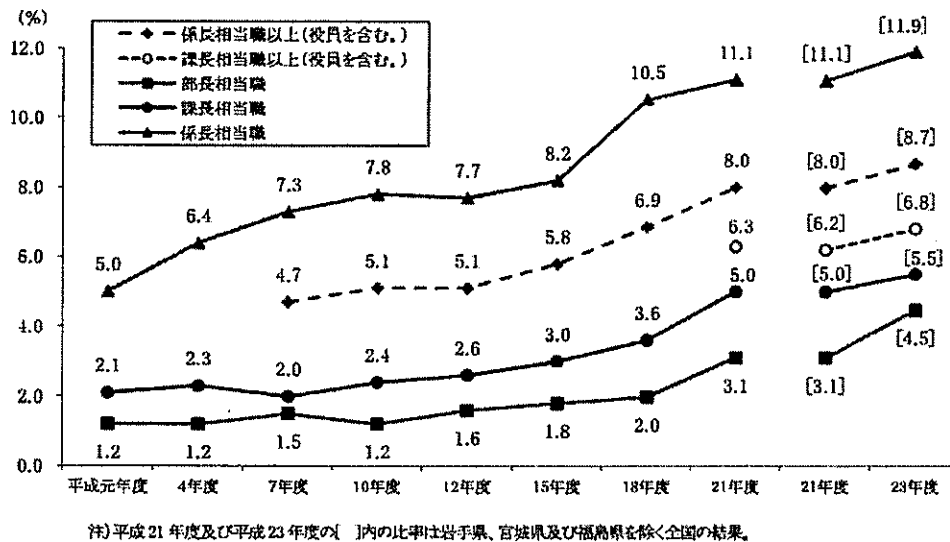
日本は 2011 年、オーストラリアは 2008 年、その他の国は 2010 年のデータ。

「管理的職業従事者」とは、会社役員、企業の課長相当以上をいう。また、管理的職業従事者の定義は国によって異なる。

まず始めに、日本と欧米各国の管理的職業従事者に占める女性の割合を比べる。図 1 のグラフに示されるように、日本 11.9%に対し、アメリカ 43.0%、イギリス 35.7%、オーストラリア 36.7%、ドイツ 29.9%、フランス 38.7%、スウェーデン 31.2%、ノルウェー 34.4%と、いずれの国も日本が目標とする 30%を超えている、もしくはほとんど 30%に届いている。しかしながら、どの国も就業者に占める女性の割合は 40%台と日本とそれほど変わらない。このグラフからは、先進国と呼ばれる国の中でも特に日本の男女共同参画が遅れていることがよくわかる。

2. 役職別女性管理職割合の推移

図 2 役職別女性管理職割合の推移



(備考) 厚生労働省「平成 23 年度雇用均等基本調査 (確報)」より

図 2 のグラフは、平成元年度から 23 年度における日本企業の役職別女性管理職割合の推移を表したものである。平成 23 年度課長相当以上の管理職全体に占める女性割合(以下、「女性管理職割合」という)は、6.8%で 21 年度に比べ 0.4%上昇している。係長相当職以上の女性管理職割合は 8.7%で、21 年度に比べ 0.7%上昇した。部長相当職の上昇幅は 1.4%と、過去最大である。伸び幅の差はあるものの、どの役職も緩やかに、確実に上昇していることが窺える。しかしながら、過去 23 年で最大で 6.9%、最小で 3.3%の伸び率では、平成 15 年度から上昇幅が大きくなっているとはいえ、残り 10 年に満たない 2020 年までに 30%と

いう目標に達するのは非常に厳しい。

3. さまざまなジェンダー・ギャップ

ジェンダー・ギャップ（社会的性差）は日本に限ったことではない。グローバル労働市場における国際競争の激化の下で、雇用・職業上のジェンダー・ギャップは蔓延り続けている。さまざまなジェンダー・ギャップがある中で、日本でも特に格差が大きいいくつかの問題点を挙げていく。

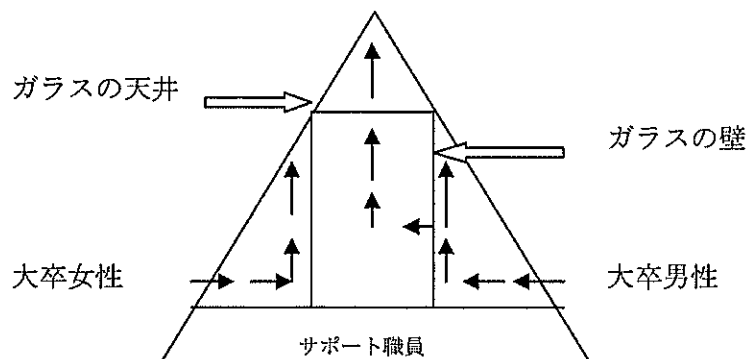
① 水平的ジェンダー・ギャップ—「女の仕事」と「男の仕事」

1つ目は、「女の仕事・女向きの仕事」、「男の仕事・男向きの仕事」にみる「水平的ジェンダー・ギャップ」である。OECD（経済協力開発機構）の資料によれば、職業群別・女性比率は、「サービス労働者・小売・市場販売職」（100, 以下同じ）では69%、「事務職」では69%を記録、約7割を女性が占め、依然として「女の仕事・女向きの仕事」に集中している。各国の教員の男女別構成を見てみると、いずれの国も初等教育では女性比率が高く、高等専門教育では男性比率が高い。国連資料によれば、研究者中の女性比率は日本が11%で世界最低レベルにあるといえる。

② 「垂直的ジェンダー・ギャップ」—昇進・昇格差別

2つ目は、「ガラスの天井」、「ガラスの壁」にみる「垂直的ジェンダー・ギャップ」である。図3は、ドイツの「ピラミッド組織におけるガラスの天井とガラスの壁」のモデル化であり、組織を底辺で支える「サポート職員」は大多数が女性である。しかし女性は「ガラスの天井とガラスの壁」に阻まれてトップレベルの管理職にまで昇進・昇格が困難または不可能であることを明示している。

図3 ドイツの「ピラミッド組織におけるガラスの天井とガラスの壁」



③ 職場における安全・健康上のジェンダー・ギャップ—直接・間接差別

3つ目は、職場における安全・健康上のジェンダー・ギャップである。特に、妊娠、

出産、産後などの母性機能に伴う直接・間接差別は著しく、労働件を剥奪されるか、自己都合退職に追い込まれる場合が多い。尤も、現在の日本においてはこの問題に対する意識が高まっているため、ピーク時と比較して減少傾向にあるといえる。

④ 男女の仕事と家庭の調和―家族的責任におけるジェンダー・ギャップ

4つ目は、男女の仕事と家庭生活の平等な調和におけるジェンダー・ギャップである。女性雇用率の増大とともに、伝統的な「男性1人が稼ぎ手である世帯」形態が衰退し、パートナー双方が働く「2人とも労働市場に参加する世帯」が増大している。しかしながら、女性は「子供なし」ほど雇用率が高く、「子供あり」かつ「子供数が増える」ほど雇用率が低下している。これに対し、男性は「子供の有無」に関係なく雇用比率が高い。

さらに OECD の資料によれば、同じような傾向はフルタイム労働に限らず、有期雇用、派遣労働、在宅勤務など非典型・不安定就労形態にもみられる。子育て、家事、家庭教育だけでなく、老人介護、地域・住民自治・自主活動への参画など、少子高齢化社会時代の家族的責任は、女性への一方的負荷と男性の一方的不参加・放棄が依然として女性の労働権を侵している。このことは、「家事労働と家族の世話」時間は女性が男性よりも長く、「自由時間と任意の仕事」時間は女性が男性よりも短いことから良くわかる。

(柴山恵美子『世界の女性労働』p.7~16 一部引用)

男女の賃金格差は言うまでもないが、このように世界的に見てもすぐに改善は難しい多くの問題を抱えているのがわかる。それは脈々と続く社会全体の問題であり、個人個人の意識の問題でもある。

4.女性の活躍を推進する上での問題点とポジティブ・アクションの意義

平成 23 年度に厚生労働省が調査した、女性の活躍を推進する上での企業から見た問題点を挙げていく。最も多くを占めた回答は「家庭責任を考慮する必要がある」で 51.4%である。次に「時間外労働、深夜労働をさせにくい」が 34.0%、「女性の勤続年数が平均的に短い」が 33.5%となっている。今挙げたものの半分に満たない数値だが、「一般的に女性は職業意識が低い」14.3%、「中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である」8.4%、「顧客や取引先を含め社会一般の理解が不十分である」6.7%という回答もある。このことから、いまだジェンダー意識はあるものの、単なる差別ではなくそうせざるを得ない現実的な問題も含まれていることがわかる。

また筆者が興味深いと感じた回答に「ポジティブ・アクションの概念がわかりにくい」11.5%というものがある。ポジティブ・アクション（積極的改善措置）とは、

自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女いずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること（男女共同参画社会基本法第2条）

ポジティブ・アクションの意義：男女の役割についての固定的性別役割分担意識、偏見等及び過去の差別や経緯に起因して生じた男女の置かれた社会的状況の格差を解消し、実質的な機会の平等を確保するためには、単に法律等で男女差別を禁止するだけでは困難であり、より積極的な取り組みであるポジティブ・アクションによる必要がある。

なお、ポジティブ・アクションは、あくまで活動に参画する機会についての男女間の格差が解消されるまでの、暫定的な措置である。

（内閣府男女共同参画局）

諸外国の企業における具体的な取り組みの例として、ノルウェーでは国営企業・民間の上場企業の取締役会における男女構成比をそれぞれ40%以上（違反した場合は解散もありうる）というものがある。実際にノルウェーは女性管理職の割合は高く、男女の雇用率の差も比較的小さい。

ポジティブ・アクションの推進方策の例としては、組織のトップ層・管理職による意識の改革と積極的な取り組み、女性の能力発揮に対する支援（女性の登用目標設定、メンター制導入等）、ワーク・ライフ・バランスの実現（短時間勤務制度導入等柔軟な働き方の確保等）がある。

日本においては、実際にポジティブ・アクションに取り組んでいる企業の68.1%が、「人事考課基準を明確に定める」としている。これは明示されている取り組みの中で最も割合が大きい。人事では客観的な物差しだけでなく、統率力や適性など、見えない基準に左右されることが少なくない。そこで、女性に対する偏見や、世帯主でない環境等が人事を左右することになる。この結果はそうした反省を踏まえた「取り組み」であると考えられる。

結論

以上のことから、内閣府男女共同参画局の掲げる「女性管理職の割合を2020年までに30%にする」という目標の達成は難しいと考えられる。全体として女性管理職の割合は上昇傾向にあるものの、現状を見ればあと10年足らずでそこまでの数値に持つていくのにはいささか無理がある。ノルウェーほどの思い切った取り組みを導入することは難しいにしても、日本企業も少しずつであるが女性管理職、女性役員が増えていっているのは事実である。したがって、今後もさらにポジティブ・アクションに取り組む、男女間の格差を解消していくことがより日本の女性管理職を増やすために必要な措置だと考える。とはいっても、企業側が問題にしていたように、女性が昇進を望まない部分も確かにある。仮に昇進を打

診されても「自信がない」と断ったり、そもそも「ある程度働いて結婚をする」という始めから昇進を考えていない女性もいたりする。働き方、生き方は人それぞれだが、そうしたことが「やはり女性ではだめだ」という意識を企業側、男性側に持たれかねない。さらにそれが悪循環となって、女性を管理職に据えることさえ考慮に入れられなくなってしまう。極端かもしれないが、それだけ日本の社会、人々の意識に根付いた男女の格差は根強いものがある。

今回は民間の企業に限った調査であるが、今後は女性管理職の割合の推移を追うとともに、個々の会社の取り組みや学校等企業以外の女性管理職の割合も調査したい。

参考文献

- ・ 櫻木晃裕(2006年)『女性の仕事環境とキャリア形成』株式会社税務経理協会
- ・ 柴山恵美子／藤井治枝／渡辺峻 編著(2000年)『シリーズ〈女・明日に生きる〉⑬各国企業の働く女性たち』株式会社ミネルヴァ書房
- ・ 柴山恵美子／藤井治枝／渡辺峻 編著(2005年)『シリーズ〈女・明日に生きる〉⑳+①世界の女性労働』株式会社ミネルヴァ書房

参考 URL

- ・ 厚生労働省(2012年)「平成23年度雇用均等基本調査(確報)」

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-23r.html>

アクセス日 2014年7月1日

- ・ 内閣府男女共同参画局(2012年)

http://www.gender.go.jp/policy/positive_act/index.html

アクセス日 2014年7月1日