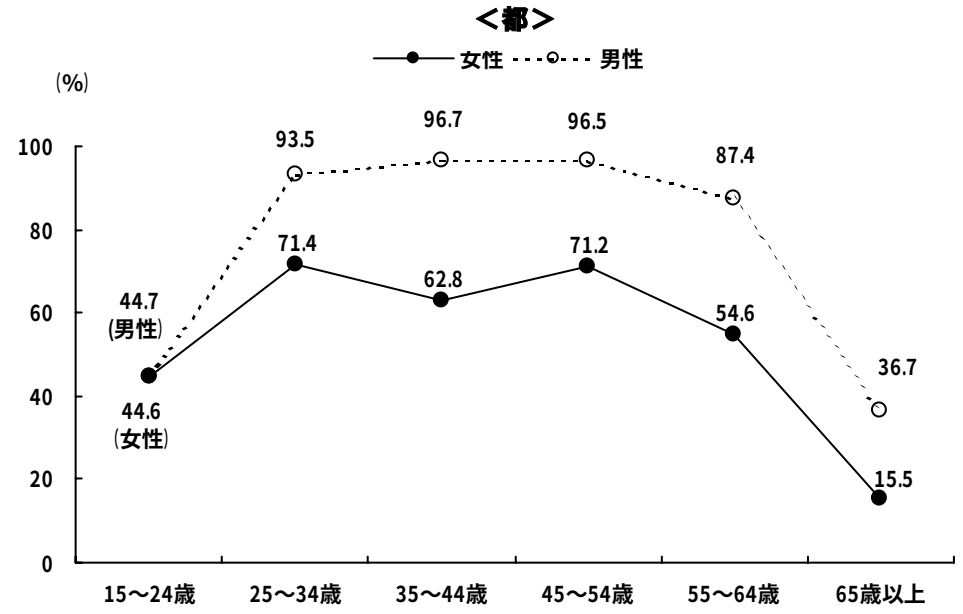
Ⅰ　あらゆる分野への参画の促進

Ⅰ－１．均等な雇用機会の確保

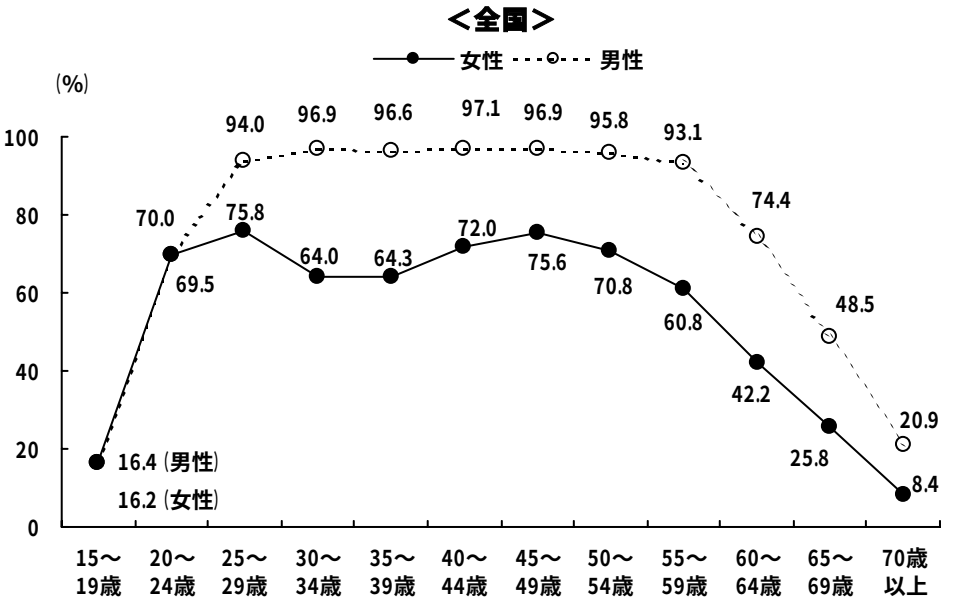
１．年齢階層別労働力人口比率

女性の労働力人口比率は、都・全国とも 30 歳代が低下する M 字カーブを描いている。これに対し、男性の労働力比率は、台形を描いている。

図表Ⅰ－1－1　男女別労働力人口比率（都・全国）



資料：東京都総務局「東京の労働力（労働力調査結果）」平成 19 年平均



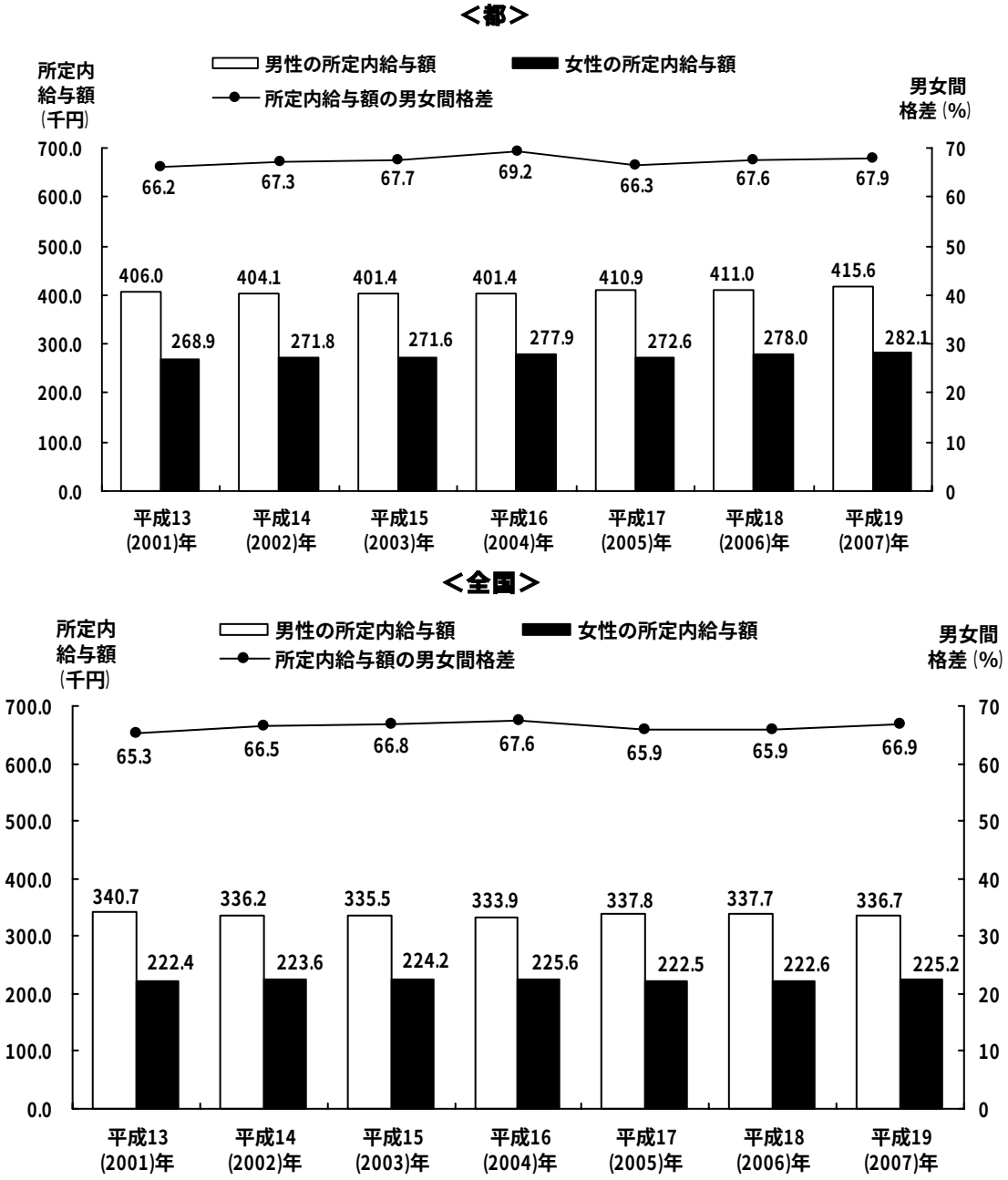
注：労働力人口比率とは、１５歳以上人口に占める労働力人口の割合を指す。

資料：総務省「労働力調査年報」平成 19 年

２．所定内給与額男女間格差

所定内給与額男女間格差の推移をみると都・全国ともほぼ横ばいである。平成 19（2007）年の格差は、都で 67.9、全国で 66.9 となっている。

図表Ⅰ－１－２　所定内給与額男女間格差の推移（都･全国）



注１：男女間格差は男性の所定内給与額を 100 とした場合の女性の値
注２：当概況に用いている「賃金」は月の所定内給与額をいい、すべて平均所定内給与額である。
注３：所定内給与額とは、きまって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額を差し引いた額をいう。
超過労働給与額とは、次の給与の額をいう。
ア　時間外勤務手当…所定労働日における所定労働時間外労働に対して支給される給与
イ　深夜勤務手当…深夜の勤務に対して支給される給与
ウ　休日出勤手当…所定休日の勤務に対して支給される給与
エ　宿日直手当…本来の職務外としての宿日直勤務に対して支給される給与
オ　交代手当…臨時に交替制勤務の早番あるいは後番に対して支給される交代勤務給など、労働時間の位置により支給される給与

資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

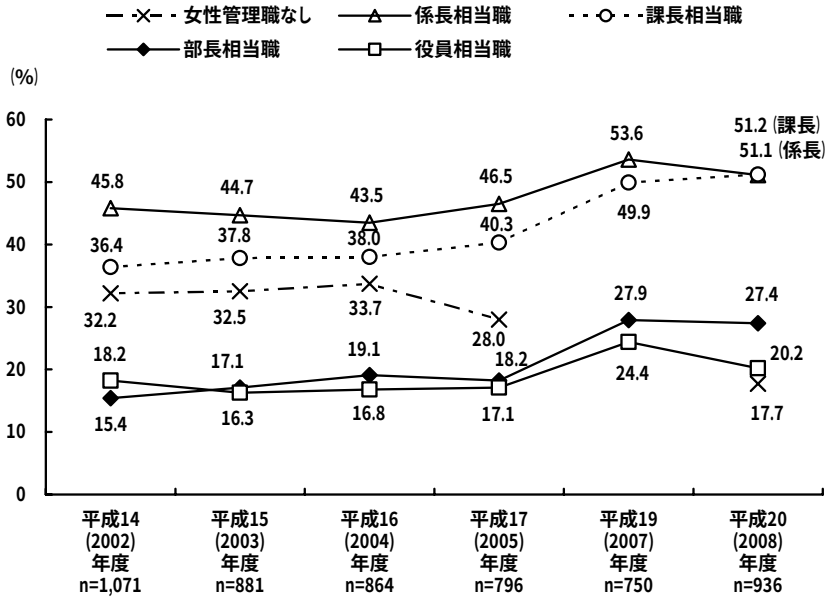
３．役職別女性管理職状況

女性管理職を有する企業割合（都）は、平成 20（2008）年度で係長相当職を有する企業が 51.1%、課長相当職を有する企業が 51.2%、部長相当職を有する企業が 27.4%、役員相当職を有する企業が 20.2%となっている。

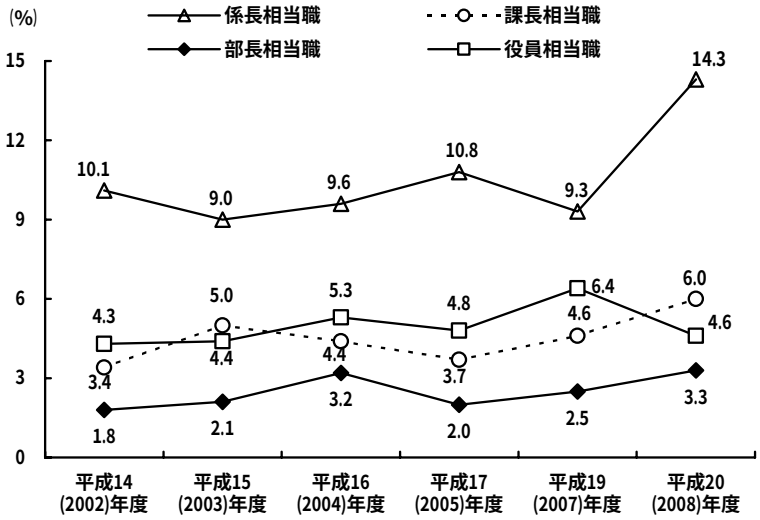
管理職に占める女性の割合は、平成 20（2008）年度で、係長相当職が 14.3%、課長相当職が 6.0%、部長相当職が 3.3%、役員相当職が 4.6%となっている。

図表Ⅰ－1－3　民間企業における女性の登用状況（都・全国）

＜女性管理職を有する企業割合の推移(都)＞



＜役職別女性管理職の割合の推移(都)＞



注１：調査対象は、都内全域（島しょを除く）の従業員規模３０人以上の事業所で、「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「運輸業」、「卸売・小売業」、「金融・保険業」、「不動産業」、「飲食店、宿泊業」、「医療、福祉」、「教育、学習支援業」及び「サービス業（他に分類されないもの）」の 11 業種、合計 2,500 社。

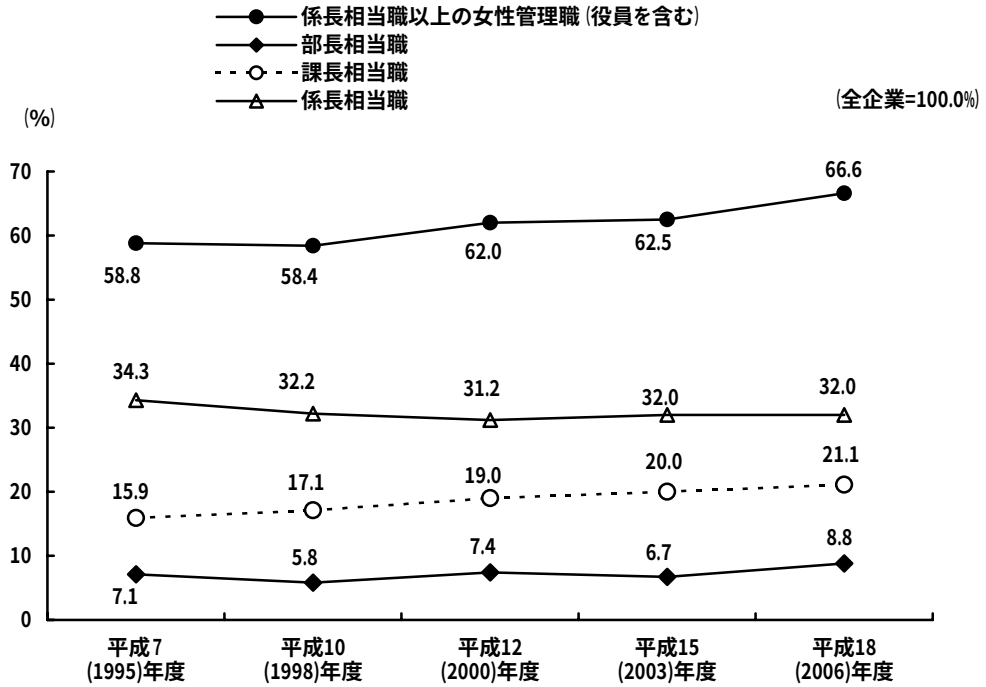
注２：一般に管理職は「課長相当職」以上であるが、ここでは事務遂行の指揮命令者である「係長相当職」も管理職に含めている。

注３：平成 18（2006）年度及び＜女性管理職を有する企業割合の推移（都）＞の「女性管理職なし」平成 19（2007）年度　はデータなし

資料：東京都産業労働局「平成 20 年度東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」

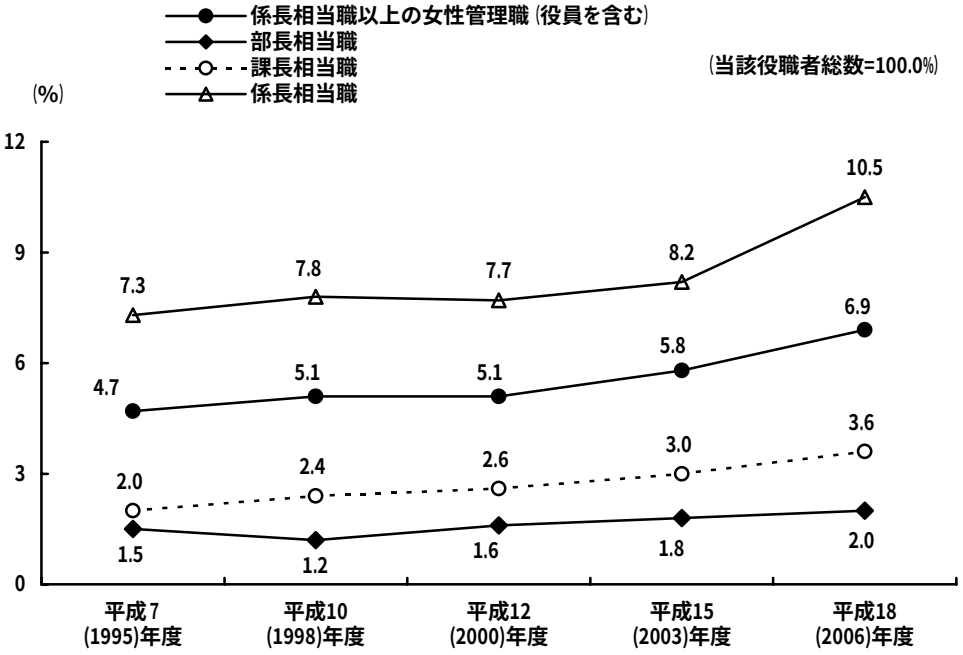
女性管理職を有する企業割合（全国）は横ばいで推移しており、平成 18（2006）年度で係長相当職を有する企業が 32.0%、課長相当職を有する企業が 21.1%、部長相当職を有する企業が 8.8%となっている。係長相当職以上の女性管理職（役員を含む）を有する企業は増加傾向にあり、平成 18（2006）年度は 66.6%である。
管理職に占める女性の割合は、平成 18（2006）年度には増加している。

＜女性管理職を有する企業割合の推移(全国)＞



注：平成 7（1995）年度の役職別の数値及び平成 10（1998）年度の係長相当職以上の数値は、平成 18（2006）年度調査で集計したものである。また、平成 10（1998）年度の役職別の数値は、平成 12（2000）年度調査結果報告の際、再集計した数値である。

＜役職別女性管理職の割合の推移(全国)＞



注：平成 7（1995）年度、平成 10（1998）年度の係長相当職以上（役員を含む）の数値は、平成 18（2006）年度調査で新たに集計したものである。

資料：厚生労働省「平成 18 年度女性雇用管理基本調査」