

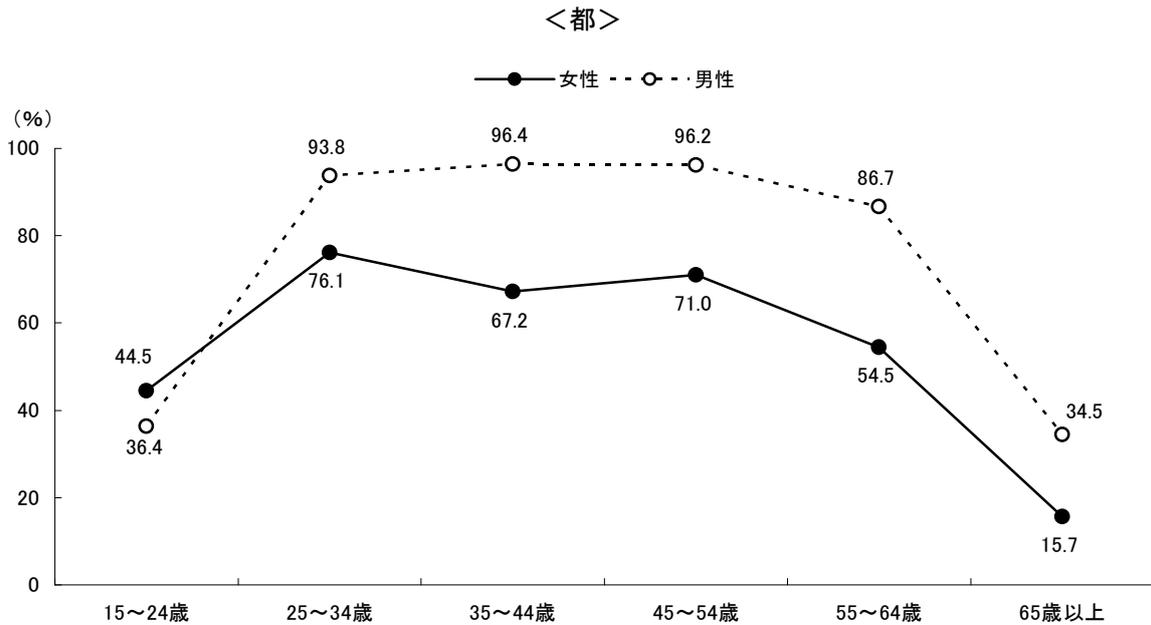
I あらゆる分野への参画の促進

I-1. 均等な雇用機会の確保

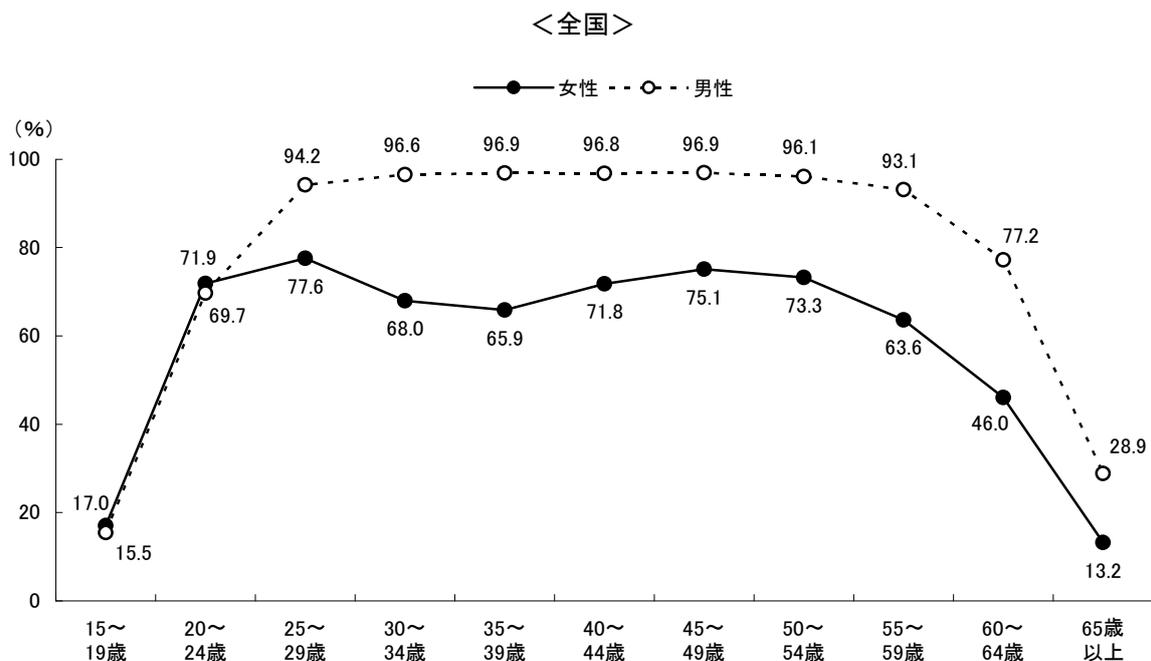
1. 年齢階層別労働力人口比率

女性の労働力人口比率は、都、全国とも30歳代半ばから40歳代前半の年齢層が低下するM字カーブを描いている。これに対し、男性の労働力人口比率は、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22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。

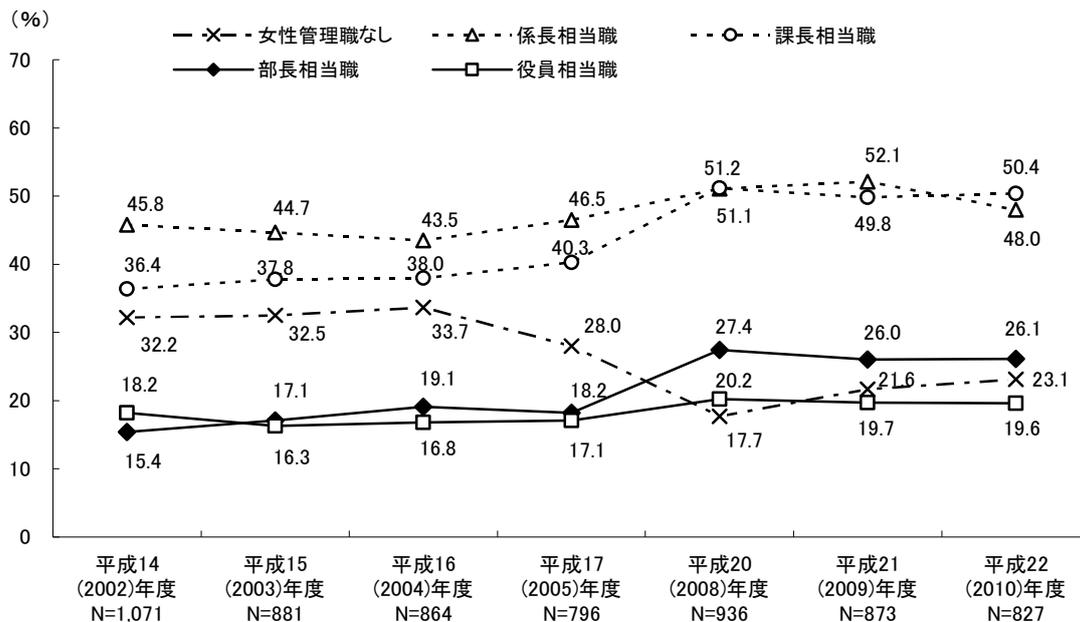
資料：総務省「労働力調査」（平成22年平均）

# I あらゆる分野への参画の促進

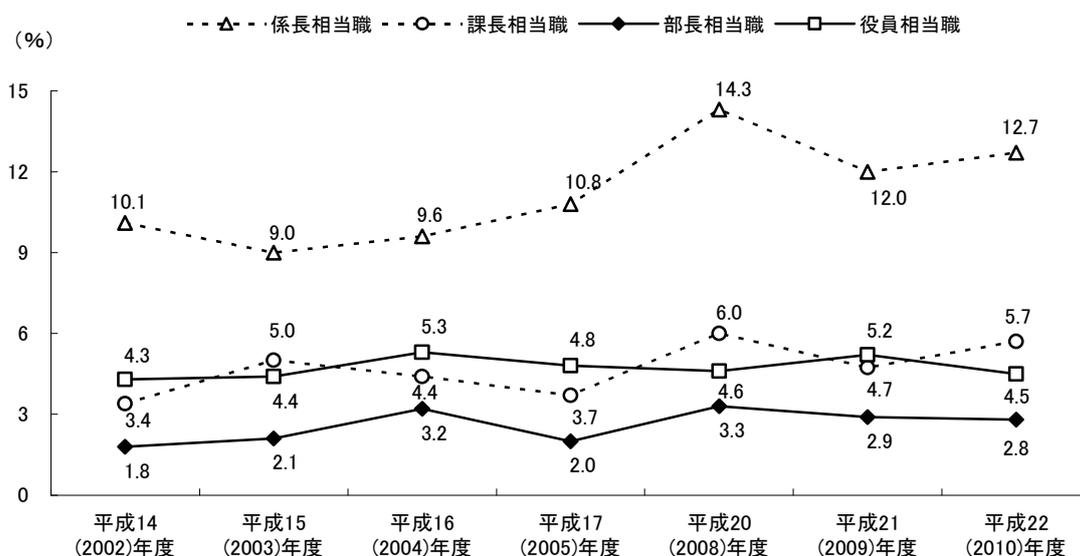
## 2. 役職別女性管理職状況

都の女性管理職を有する企業割合は、平成 22（2010）年度に係長相当職で 48.0%、課長相当職で 50.4%、部長相当職で 26.1%、役員相当職で 19.6%となっている。管理職に占める女性の割合は、平成 22（2010）年度で係長相当職が 12.7%、課長相当職が 5.7%、部長相当職が 2.8%、役員相当職が 4.5%となっている。

図表 I - 1 - 2 女性管理職を有する企業割合の推移(都)



図表 I - 1 - 3 役職別女性管理職の割合の推移(都)



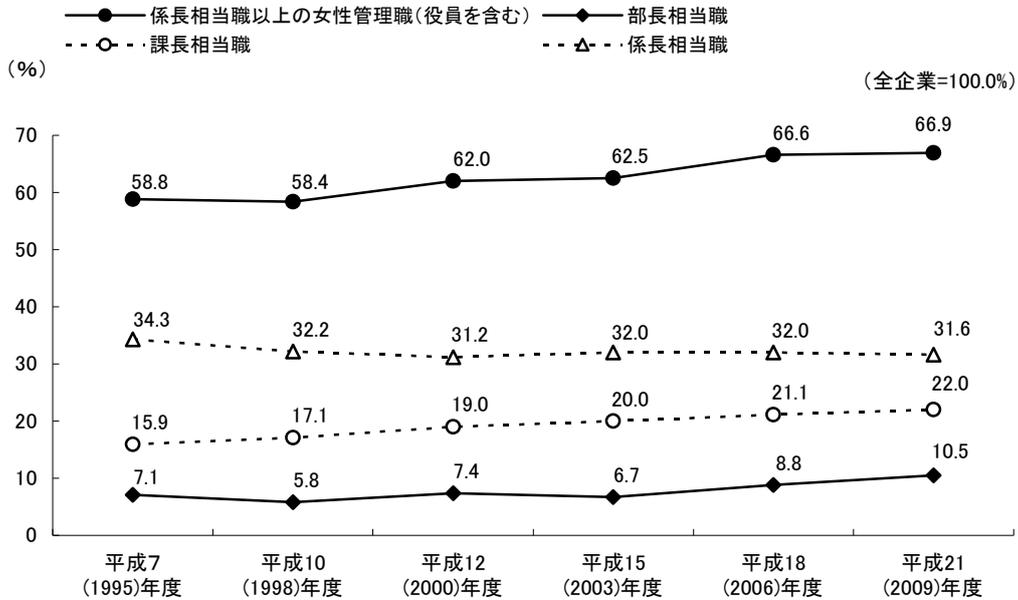
注1：調査対象は、都内全域（島しょを除く）の従業員規模30人以上の事業所で、「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「サービス業（他に分類されないもの）」「その他」の14業種、合計2,500社。

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「係長職」も管理職に含めている。

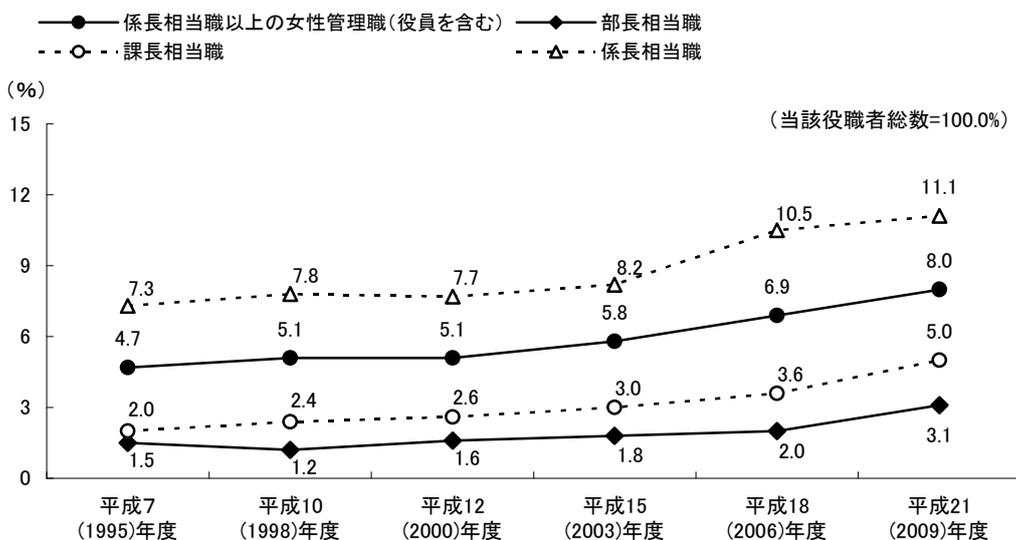
資料：東京都産業労働局「東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」

全国の女性管理職を有する企業割合は横ばいで推移しており、平成 21（2009）年度に係長相当職で 31.6%、課長相当職で 22.0%、部長相当職で 10.5%となっている。役職別女性管理職の割合は増加傾向にあり、平成 21（2009）年度で係長相当職以上の女性管理職（役員を含む）全体が 8.0%、係長相当職が 11.1%となっている。

図表 I - 1 - 4 女性管理職を有する企業割合の推移(全国)



図表 I - 1 - 5 役職別女性管理職の割合の推移(全国)



注1：全国の従業員規模 30 人以上の企業で、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業〈家事サービス業を除く。〉」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「複合サービス事業」、「サービス業（他に分類されないもの）〈外国公務を除く。〉」の 16 業種における割合である。

注2：平成 7 年度、平成 10 年度の係長相当職以上（役員を含む）の数値は、平成 18 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 21 年度雇用均等基本調査」

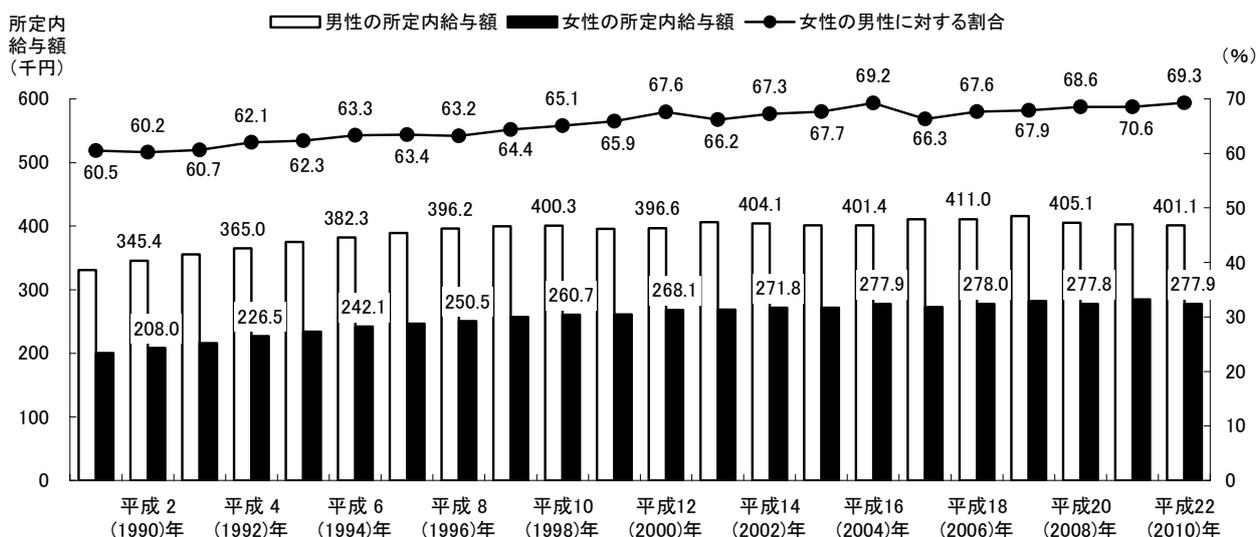
# I あらゆる分野への参画の促進

## 3. 所定内給与額男女間格差

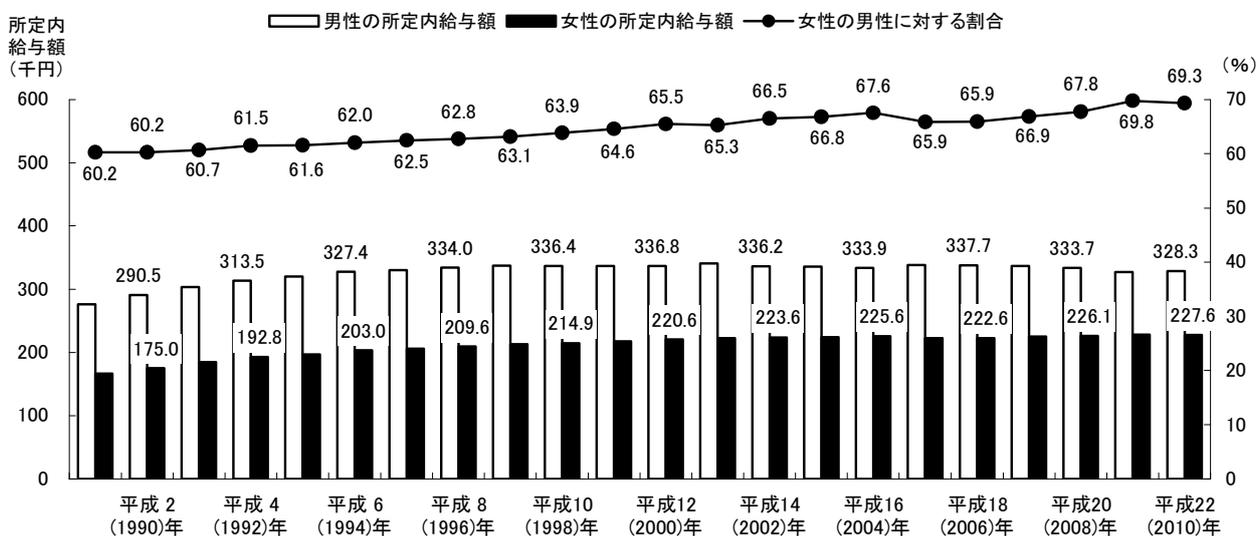
所定内給与額における男女間格差の推移を見ると、都、全国とも緩やかな縮小傾向であり、平成元（1989）年に都で60.5%、全国で60.2%であったが、平成22（2010）年は都で69.3%、全国で69.3%となっている。

図表 I - 1 - 6 所定内給与額男女間格差の推移（都、全国）

<都>



<全国>



注1：女性の男性に対する割合は男性の所定内給与額を100とした場合の女性の値。

注2：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。

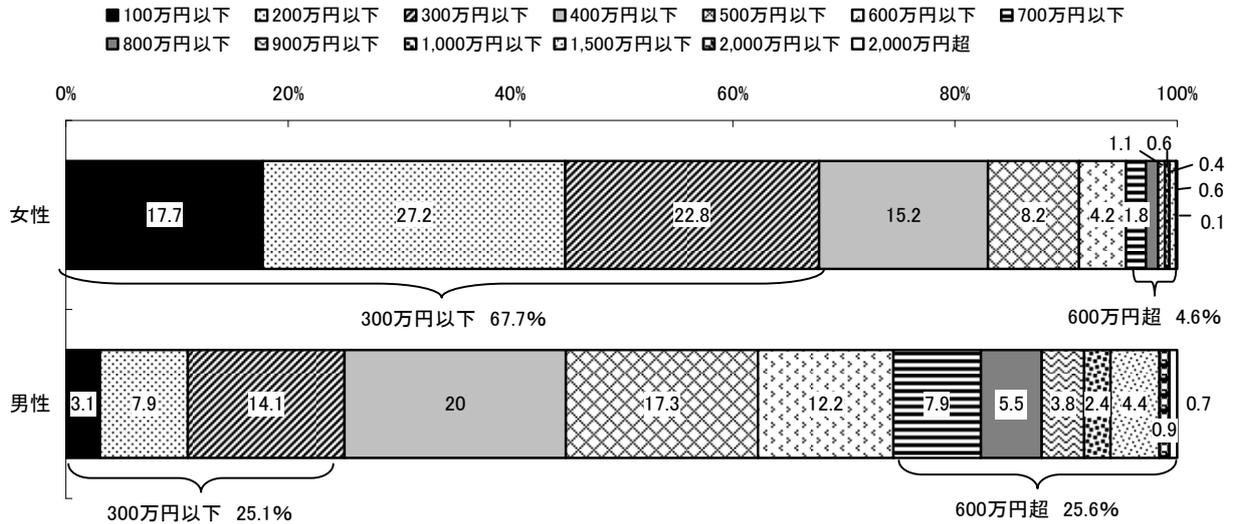
超過労働給与額とは、次の給与の額をいう。

- 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」

平成 21 年分の給与階級別給与所得者数の構成割合をみると、所得が 300 万円以下の男性が 25.1% に対し、女性は 67.7% となっている。一方、所得が 600 万円超の男性が 25.6% に対し、女性は 4.6% となっている。

図表 I - 1 - 7 給与階級別給与所得者数の構成割合（平成 21 年分）（全国）



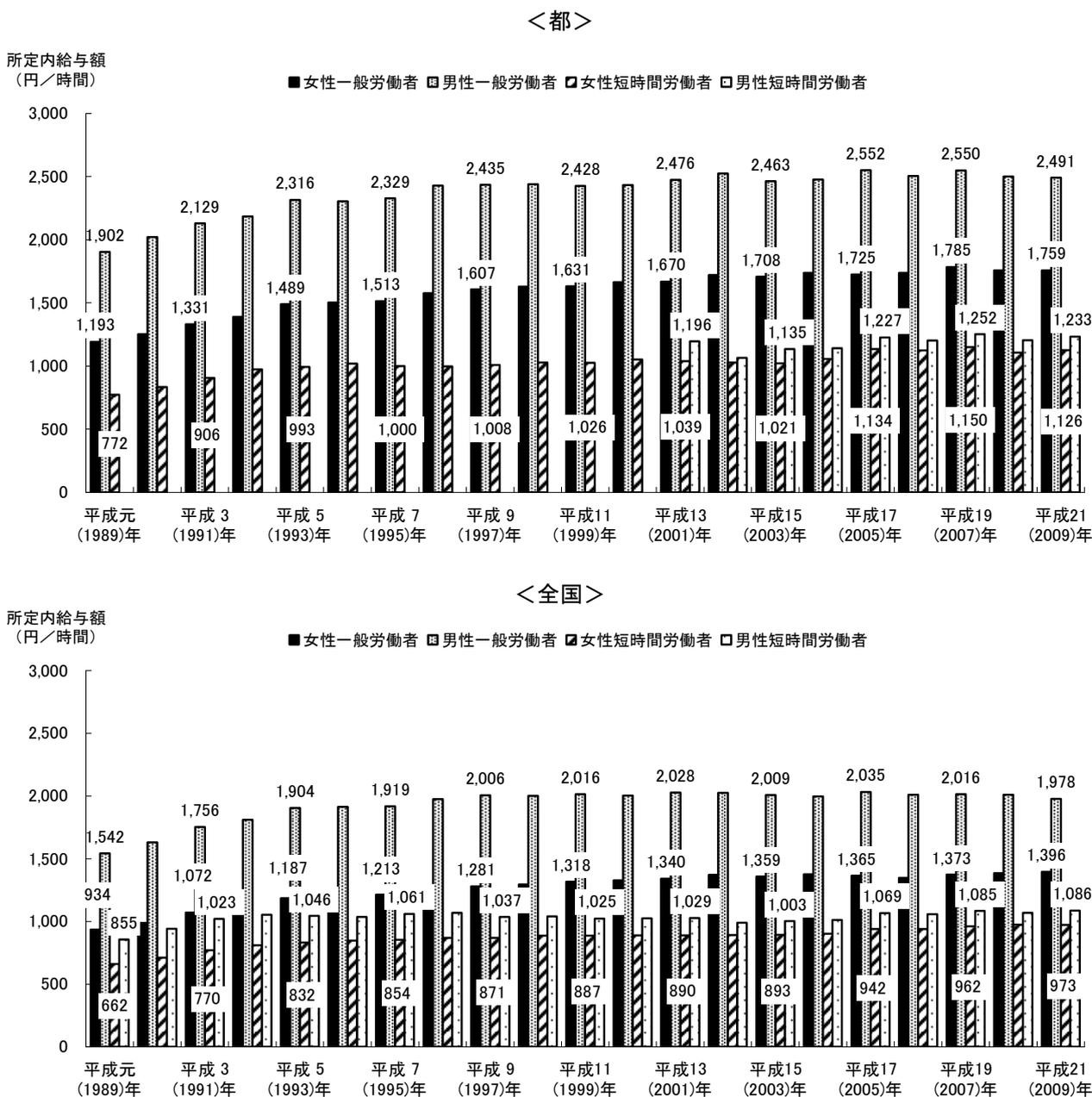
資料：国税庁「民間給与実態統計調査」（平成 22 年）

# I あらゆる分野への参画の促進

## 4. 一般労働者と短時間労働者の所定内給与額男女格差

一般労働者と短時間労働者の1時間あたり所定内給与額の格差は、全国より都の方が大きい。1時間あたり所得給与額推移を見ると、都、全国とも平成5（1993）年まで緩やかに上昇しているが、その後は横ばいである。また、男女それぞれの格差を比較すると、都、全国ともに女性より男性の格差が大きくなっている。

図表 I - 1 - 8 一般労働者と短時間労働者の所定内給与額男女間格差の推移（都、全国）



注1：一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。

注2：短時間労働者とは、同一事業所の一般労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者をいう。

注3：一般労働者の1時間あたり所定内給与額は、それぞれ該当する一般労働者の所定内実労働時間数から次式により算出した。「一般労働者の1時間あたり所定内給与額＝所定内給与額／所定内実労働時間数」

注4：短時間労働者の1時間あたり所定内給与額については、統計表上の数字を用いた。

資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（平成21年）