

あらゆる分野への参画の促進

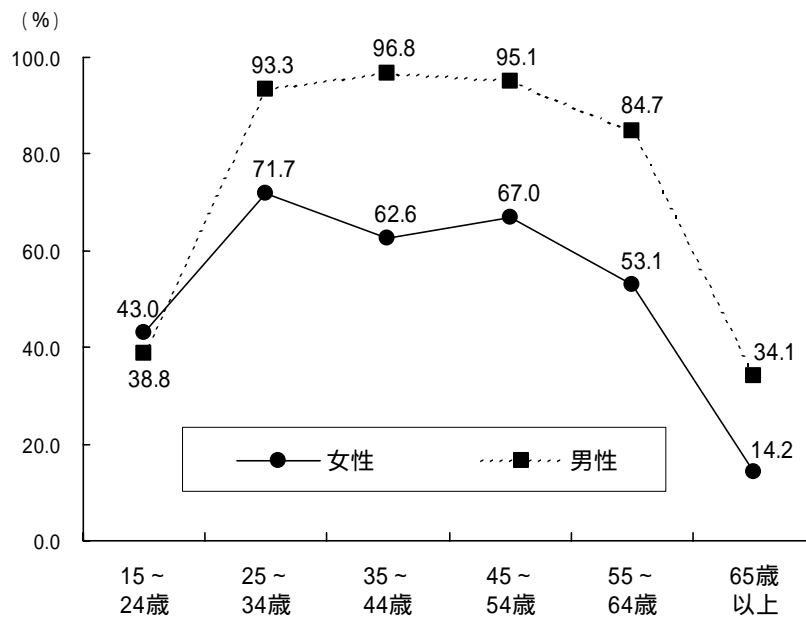
- 1 均等な雇用機会の確保

1 年齢階級別労働力率

女性の労働力率は、都・全国とも30歳代が低下するM字型カーブを描いている。これに対し、男性は台形を描いている。

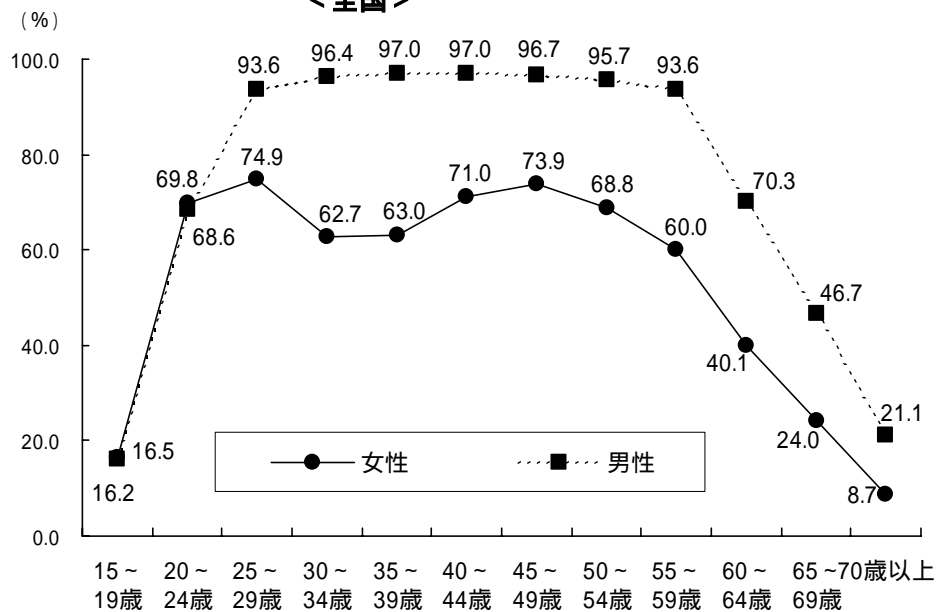
図表 - 1 - 1 男女別労働力率（都・全国）

<都>



資料：東京都総務局「東京の労働力（労働力調査結果）」平成17年平均

<全国>

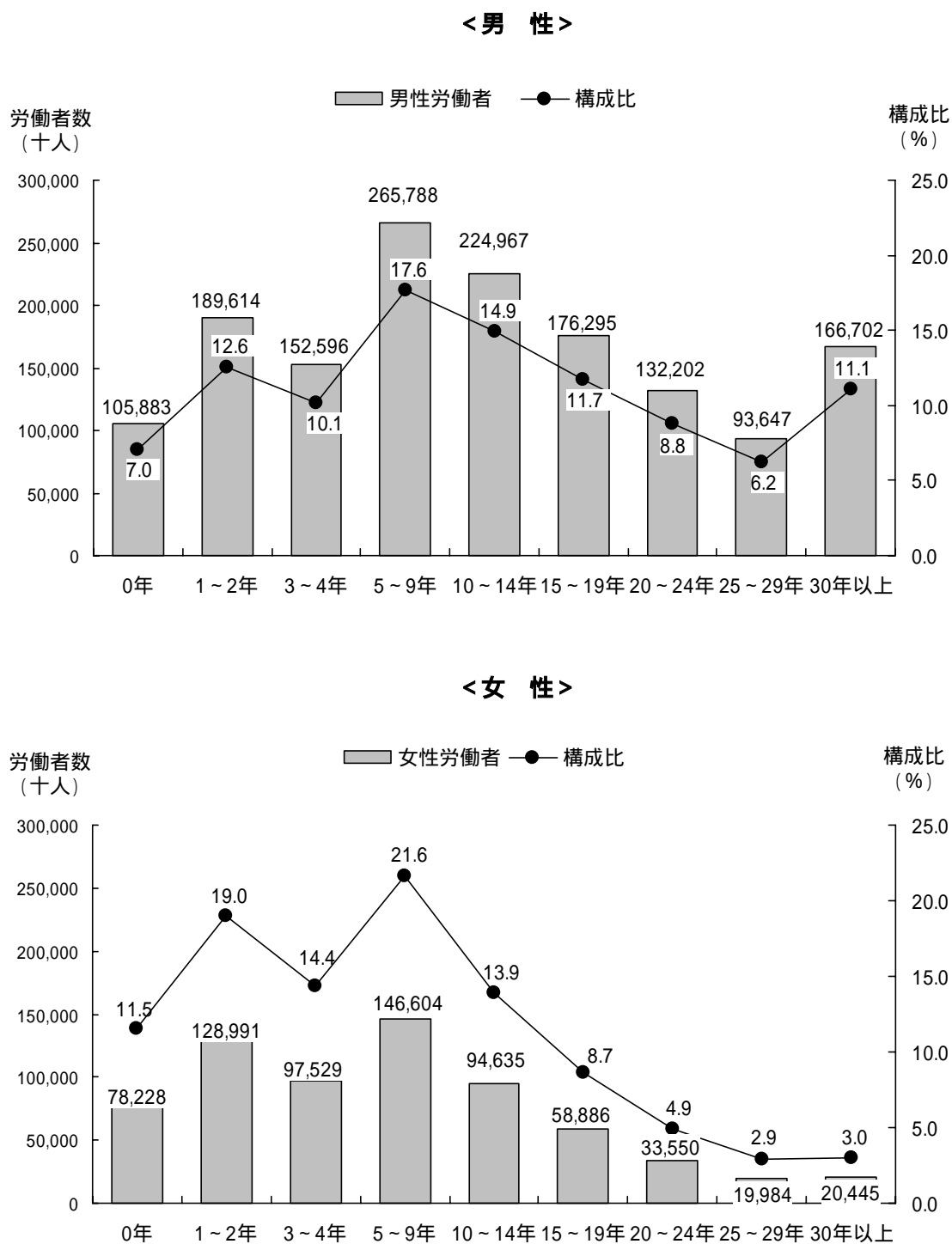


資料：総務省 平成17年「労働力調査年報」

2 勤続年数階級別労働者数

勤続年数階級別に男女それぞれの構成比でみると、勤続年数5～9年までは女性が男性よりも高く、10年を超えると男性が女性を上回る。

図表 - 1 - 2 男女別勤続年数階級別労働者数と割合（全国）

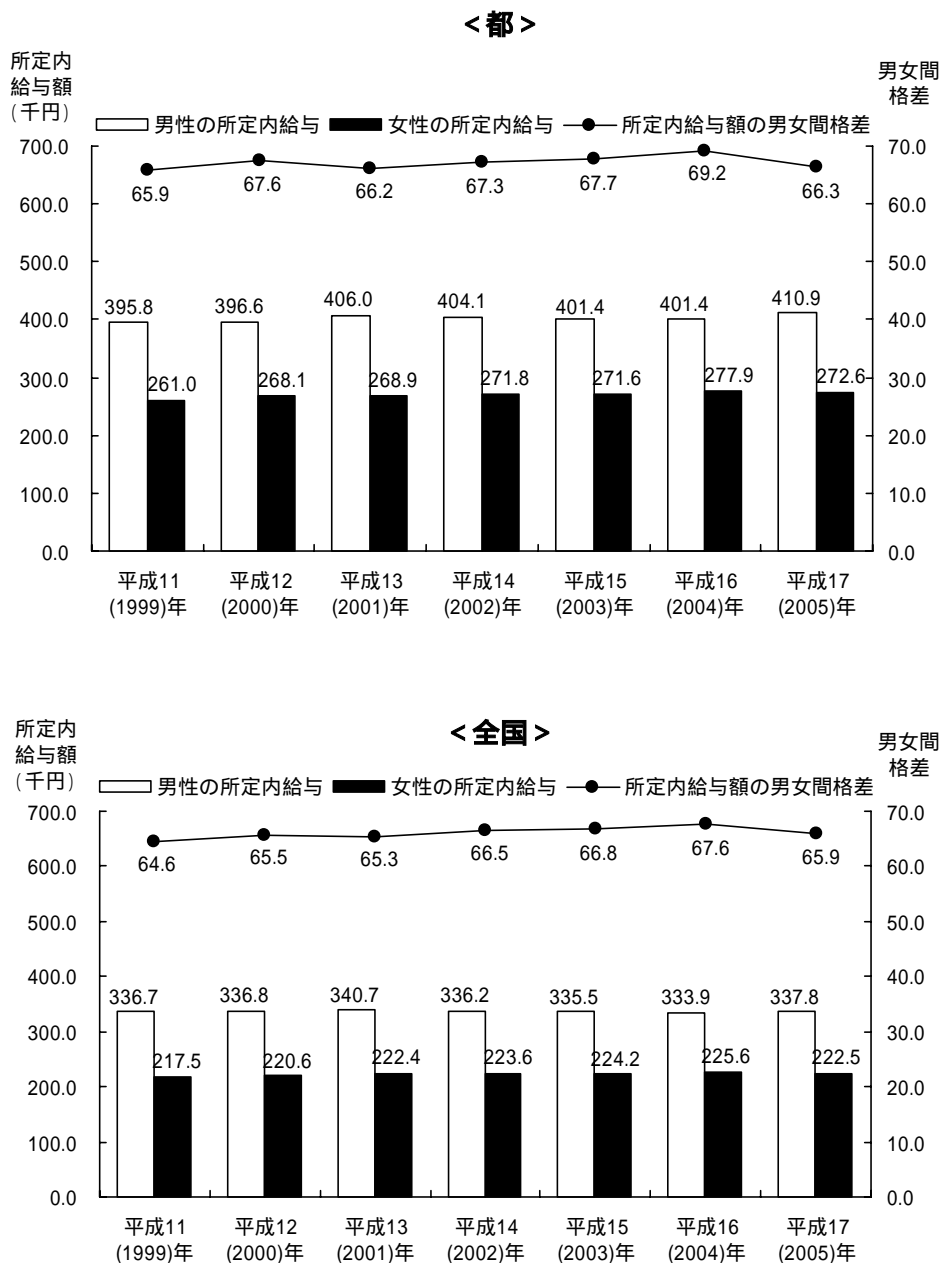


資料：厚生労働省 平成17年「賃金構造基本統計調査」

3 所定内給与額男女間格差の推移

所定内給与額男女間格差は都・全国ともほぼ横ばいであり、平成17年は都で66.3、全国で65.9となっている。

図表 - 1 - 3 所定内給与額男女間格差の推移（都・全国）



注1：男女間格差は男性を100とした場合の女性の値。

注2：所定内給与額・・・月間きまって支給する現金給与のうち、超過労働給与額以外のものをいう。
超過労働給与額とは、次の給与の額をいう。

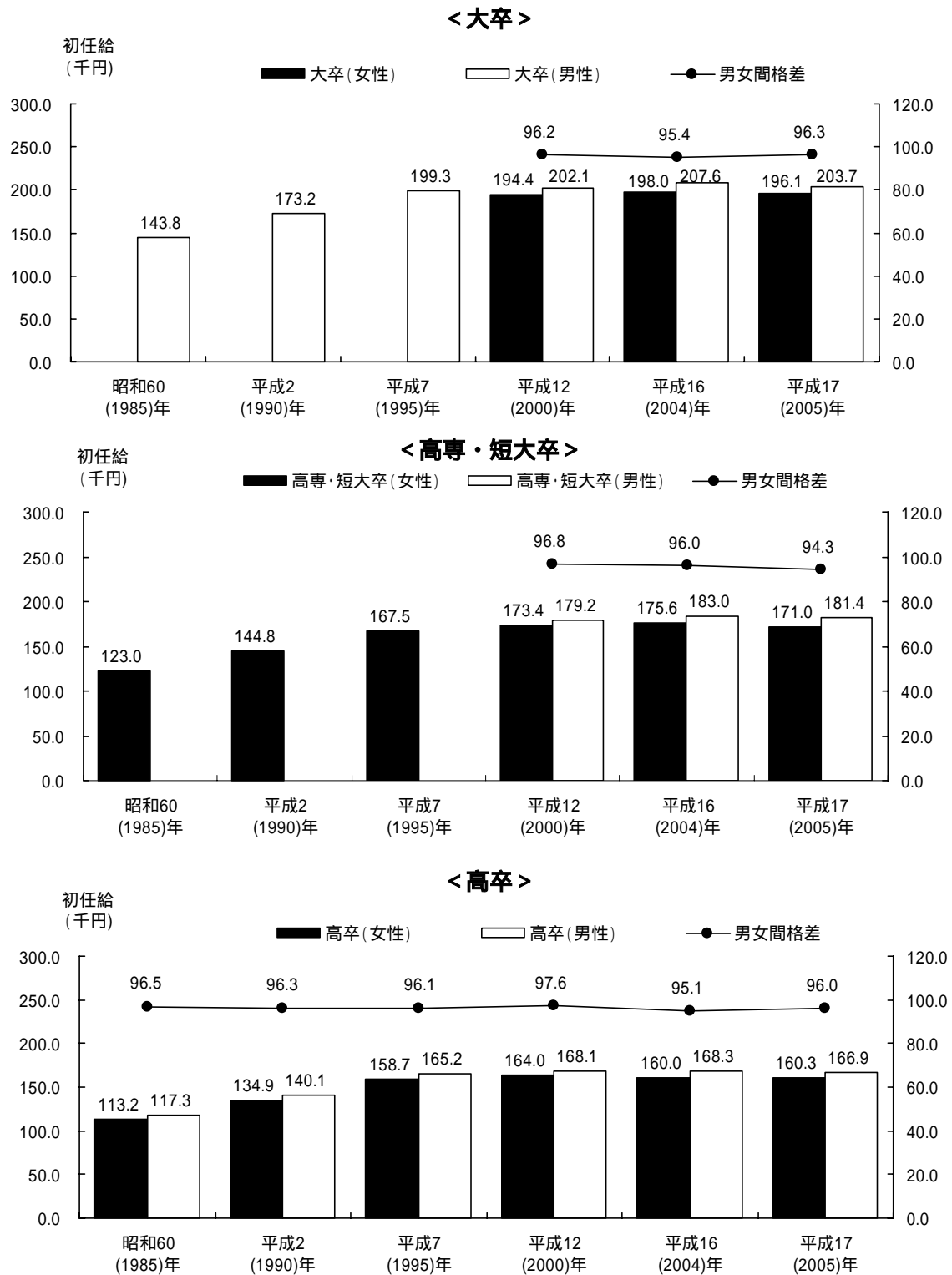
- イ 時間外勤務給...所定労働日における所定労働時間外労働に対して支給される給与。
- ロ 深夜勤務給...深夜の勤務に対して支給される給与。
- ハ 休日出勤給...所定休日の勤務に対して支給される給与。
- ニ 宿日直給...本来の職務外としての宿日直勤務に対して支給される給与。
- ホ 臨時の交代勤務給...臨時に交替制勤務の早番あるいは後番に対して支給される交替手当など、労働時間の位置により支給される給与。

資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

4 初任給の男女間格差

大卒、高専・短大卒、高卒の初任給は、都・全国ともどの調査年度においても男性がわずかに高い。

図表 - 1 - 4 初任給の男女間格差の推移（都）



注1：男女間格差は男性を100とした場合の女性の値。

注2：各年6月分の給与について7月に調査を実施。

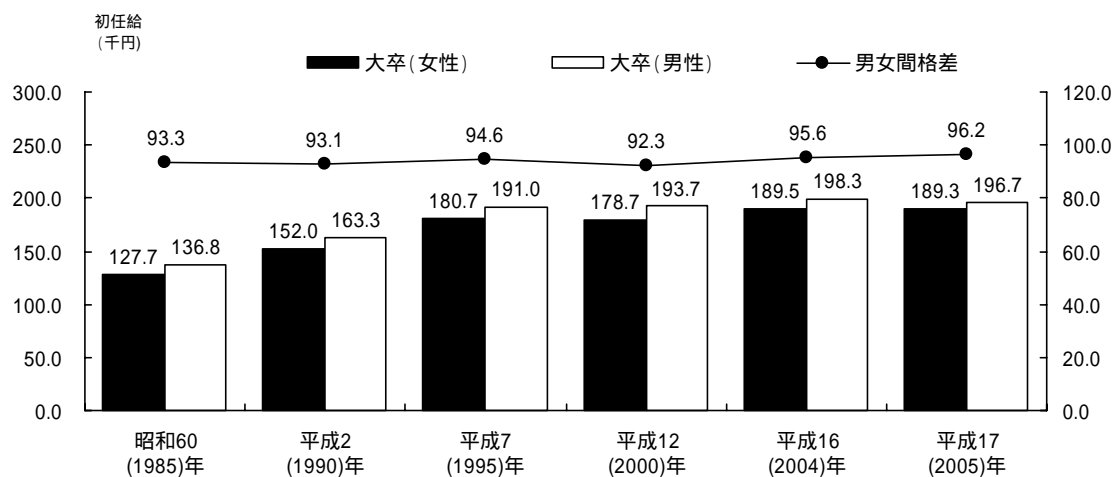
注3：大卒女性と高専・短大卒男性は平成12(2000)年度以降のみ。

注4：高専・短大卒女性の昭和60(1985)年度と平成2(1990)年度は短大卒のみの値。

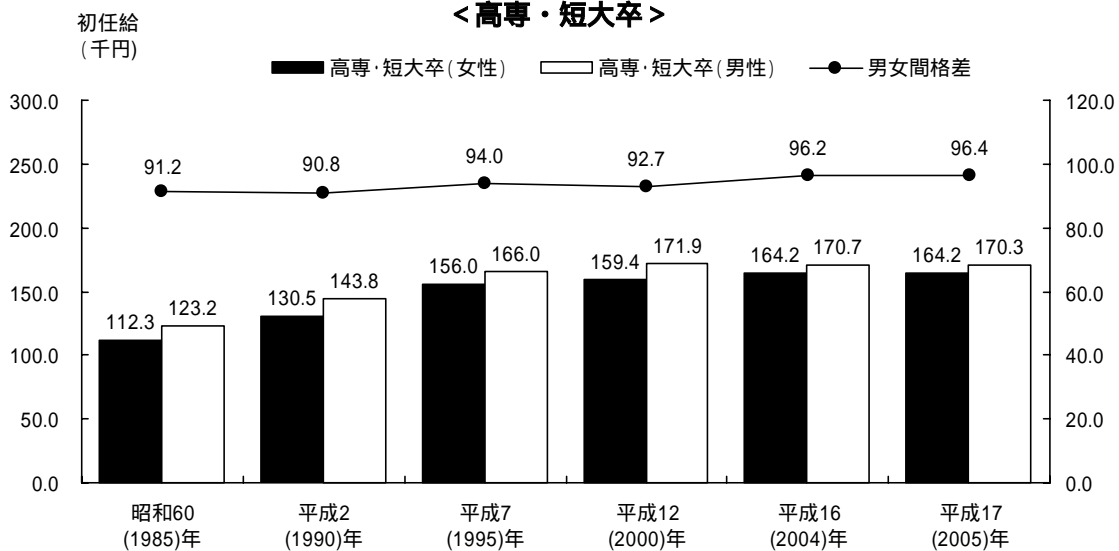
資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図表 - 1 - 5 初任給の男女間格差の推移（全国）

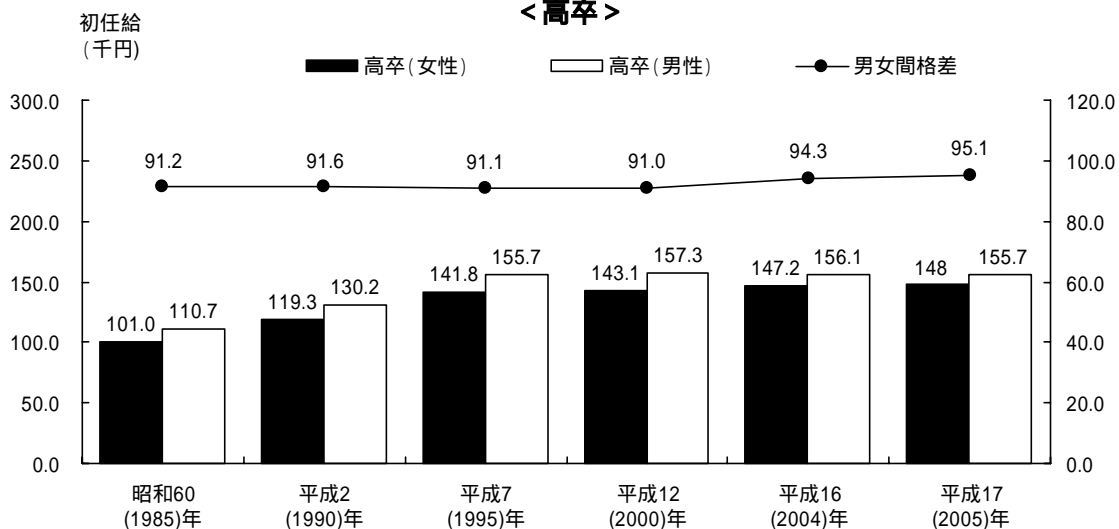
<大卒>



<高専・短大卒>



<高卒>



注1：男女間格差は男性を100とした場合の女性の値。

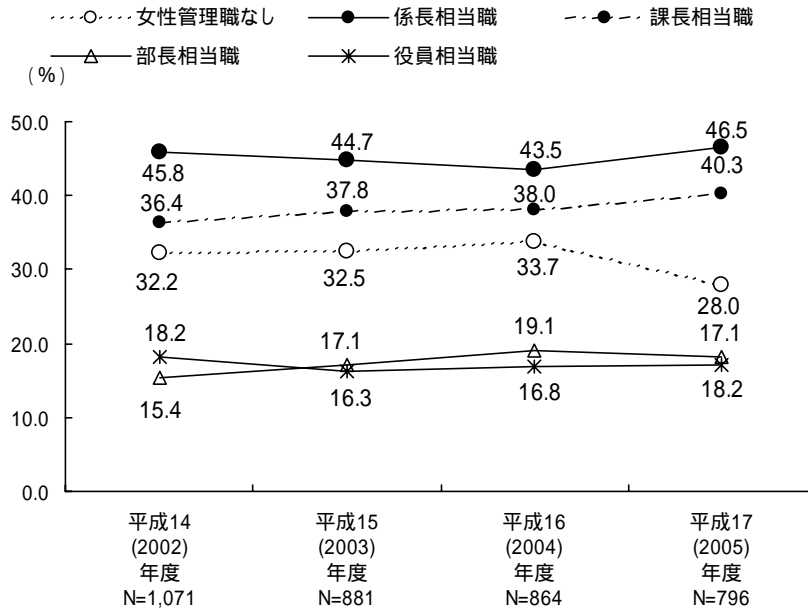
注2：各年6月分の給与について7月に調査を実施。

資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

5 役職別女性管理職状況

役職別に女性管理職を有する企業割合の推移をみると、横ばいの状況が続いており、平成17年度で係長相当職が46.5%、課長相当職が40.3%、部長相当職が17.1%となっている。女性管理職が1人もいない事業所も28.0%ある。役職別女性管理職の割合は、平成17年度において係長相当職は増加しているものの、ほかは減少している。

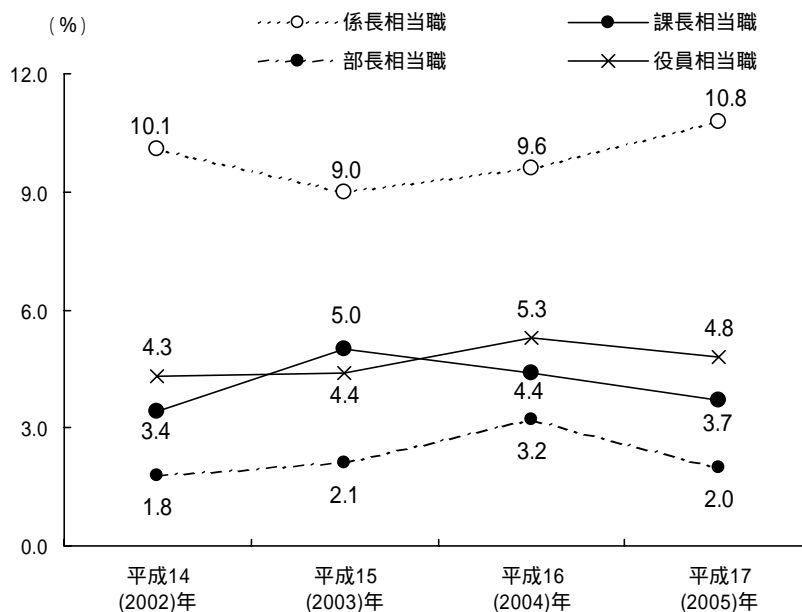
図表 - 1 - 6 民間企業における女性の登用状況（都）
 <女性管理職を有する事業所割合の推移>



注1：調査対象は、東京都内の従業員規模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社である。女性管理職の人数を役職別に尋ね、該当者がいると回答した事業所の割合である。

注2：一般的に管理職は「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」も含めた。

<役職別女性管理職の割合の推移>

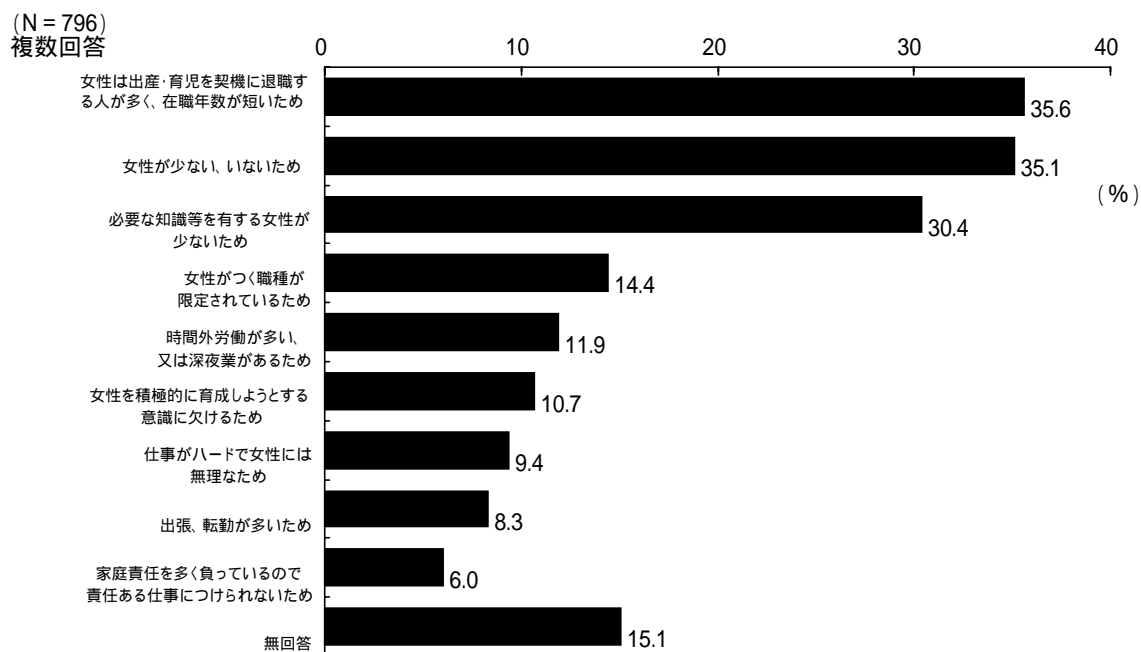


資料：東京都産業労働局 平成17年度「東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」

6 女性の活躍が進まない理由

女性の活躍が進まない（女性管理職が少ない）理由として、「女性は出産・育児を契機に退職する人が多く、在籍年数が短いため」が35.6%と最も多く、次いで「女性が少ない、いないため」の35.1%となっている。

図表 - 1 - 7 女性の活躍が進まない（女性管理職が少ない）理由（都）



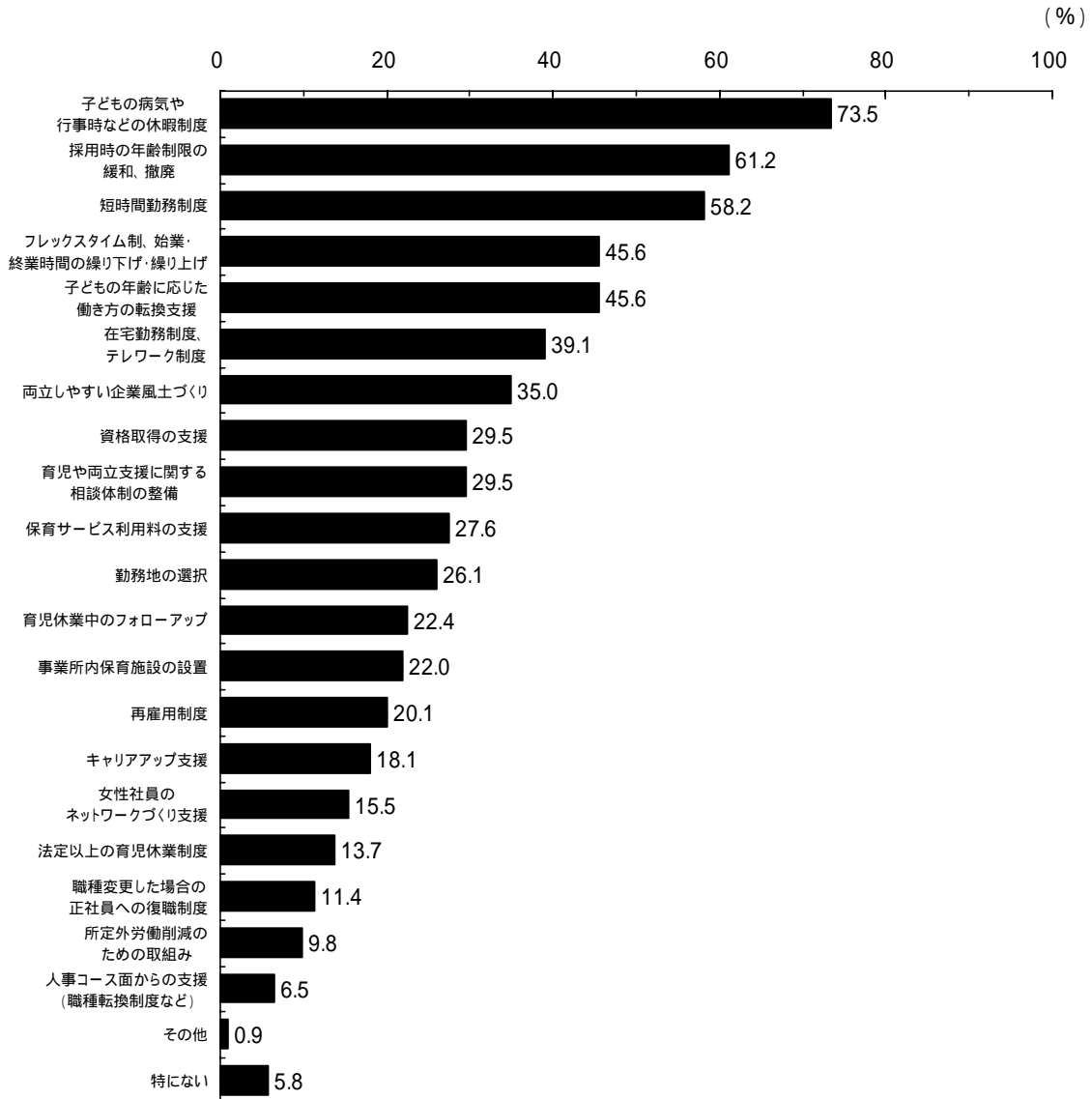
注：調査対象は、東京都内の従業員規模30人以上の事業所で、「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「運輸業」、「卸売・小売業」、「金融・保険業」、「不動産業」、「飲食店、宿泊業」、「医療、福祉」、「教育、学習支援業」及び「サービス業（他に分類されないもの）」の11業種、合計2,500社である。

資料：東京都産業労働局 平成17年度「東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」

7 再就業にあたって企業に対応して欲しいこと

女性が再就業にあたって企業に対応してほしいことをみると、「子どもの病気や行事時などの休暇制度」が73.5%と最も高くなっている。次いで「採用時の年齢制限の緩和、撤廃」が61.2%、「短時間勤務制度」が58.2%となっている。

図表 - 1 - 8 再就業にあたって企業に対応して欲しいこと（全国）



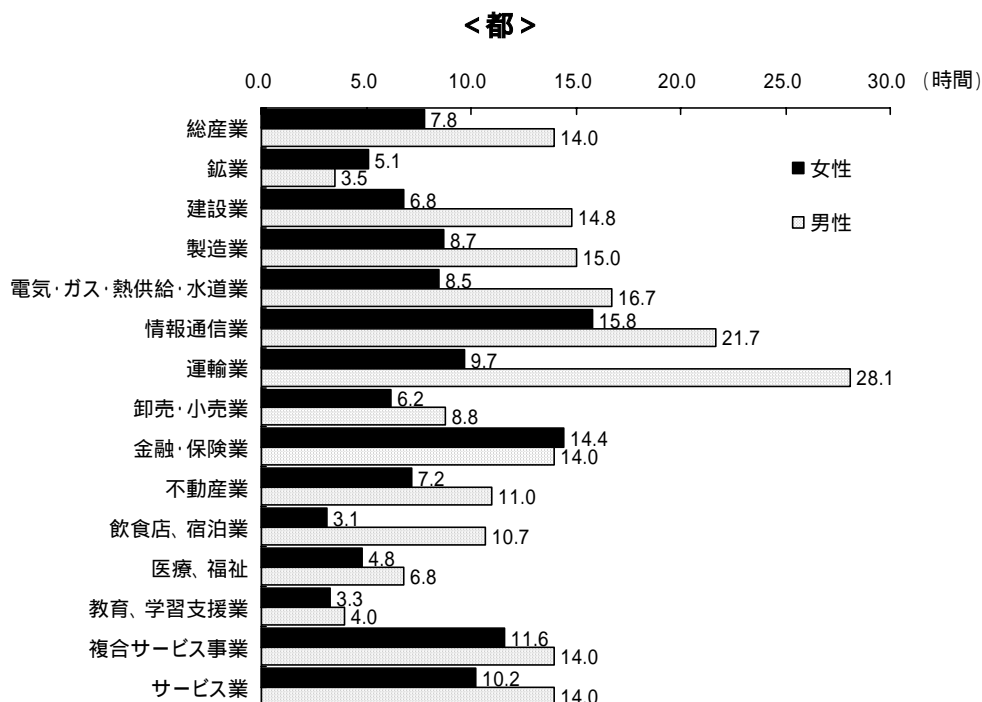
注：末子が4歳以上小学校までの子どもをもつ、無業だが就業の意向を持つ女性を対象としている。

資料：(株)UFJ総合研究所「わが国の労働市場における各種制約と女性の再雇用に与える影響に関する調査研究報告書」(内閣府委託 平成17年)

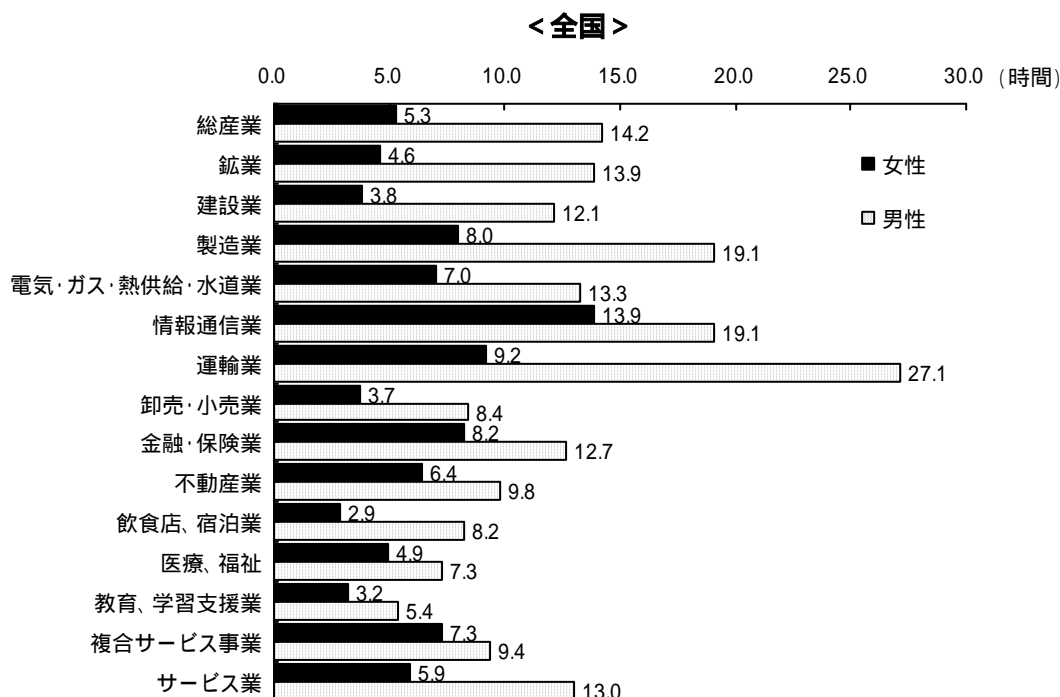
8 月間所定外労働時間の状況

都と全国の月間所定外労働時間は、ほとんどの産業で男性が女性を上回っている。また都の女性では情報通信業が15.8時間と最も長く、次いで金融保険業が14.4時間となっている。

図表 - 1 - 9 男女別・産業別月間所定外労働時間の状況（都・全国）



資料：東京都総務局「東京都の賃金、労働時間及び雇用の動き」平成18年



注1：対象は5人以上の事業所。

注2：数値は年平均。

注3：産業分類については、平成17年1月分結果から、平成14年3月に改訂された日本標準産業分類に基づき分類が変わっている。

資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」平成17年