

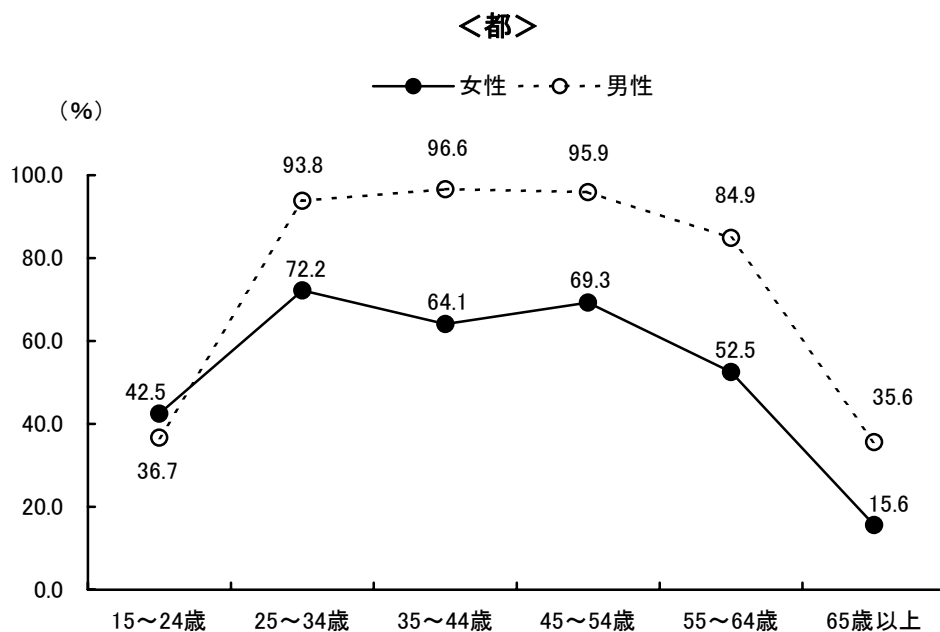
I. あらゆる分野への参画の促進

I-1 均等な雇用機会の確保

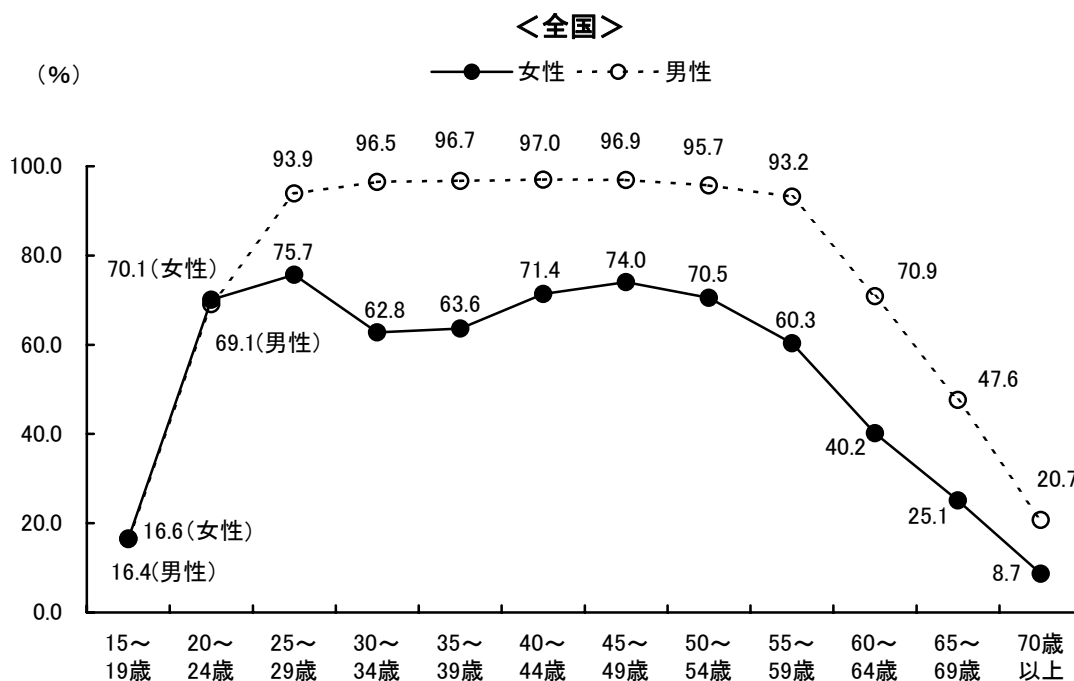
1 年齢階級別労働力人口比率

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18年平均



労働力人口比率：15歳以上人口に占める労働力人口の割合

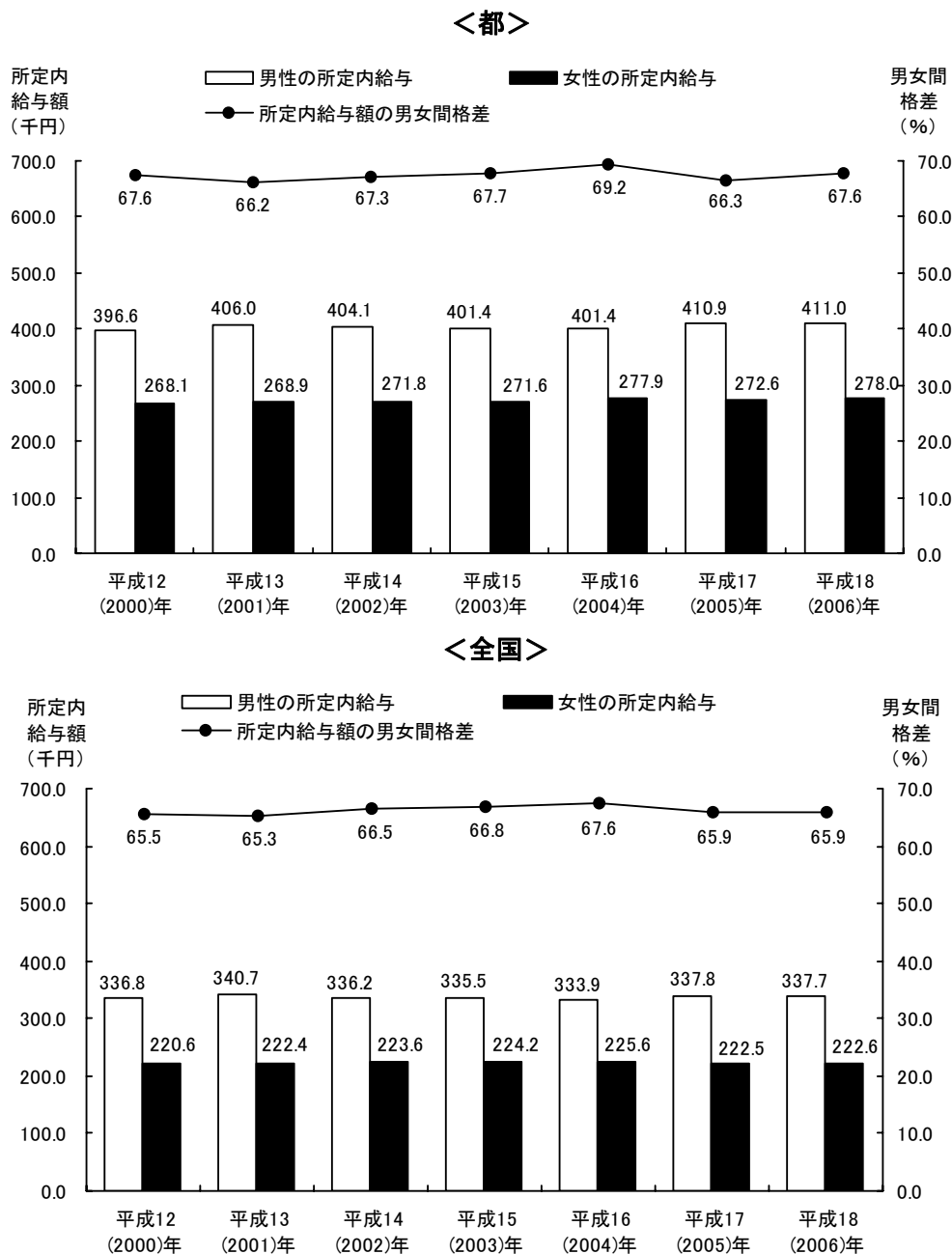
資料：総務省「労働力調査年報」平成18年

I あらゆる分野への参画の促進

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18年の格差は、都で67.6、全国で65.9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：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。

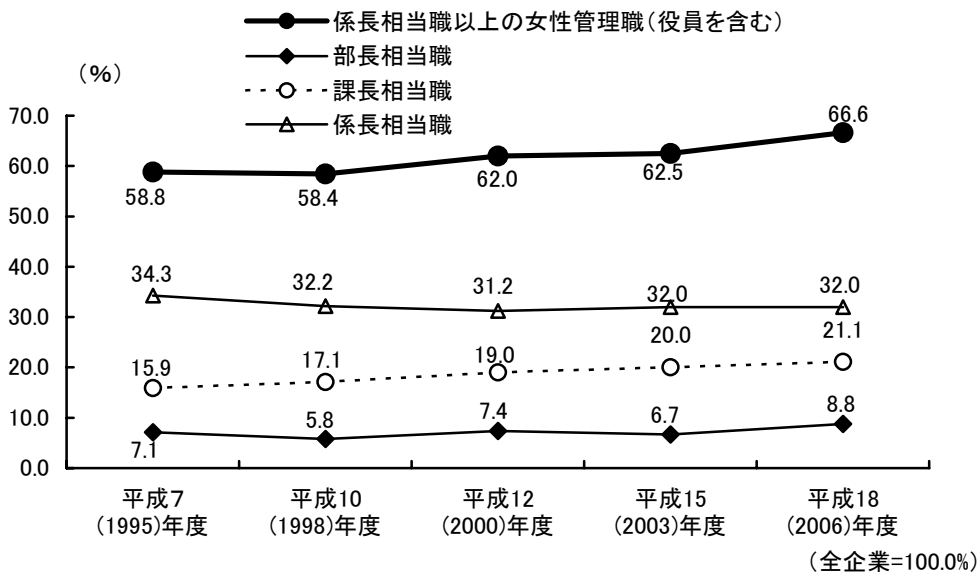
ホ 臨時の交代勤務給……臨時に交替制勤務の早番あるいは後番に対して支給される交替手当など、労働時間の位置により支給される給与。

資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」平成18年

3 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（全国）は横ばいで推移しており、平成18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年度は66.6%である。
 役職別女性管理職の割合は、平成18年度には増加している。

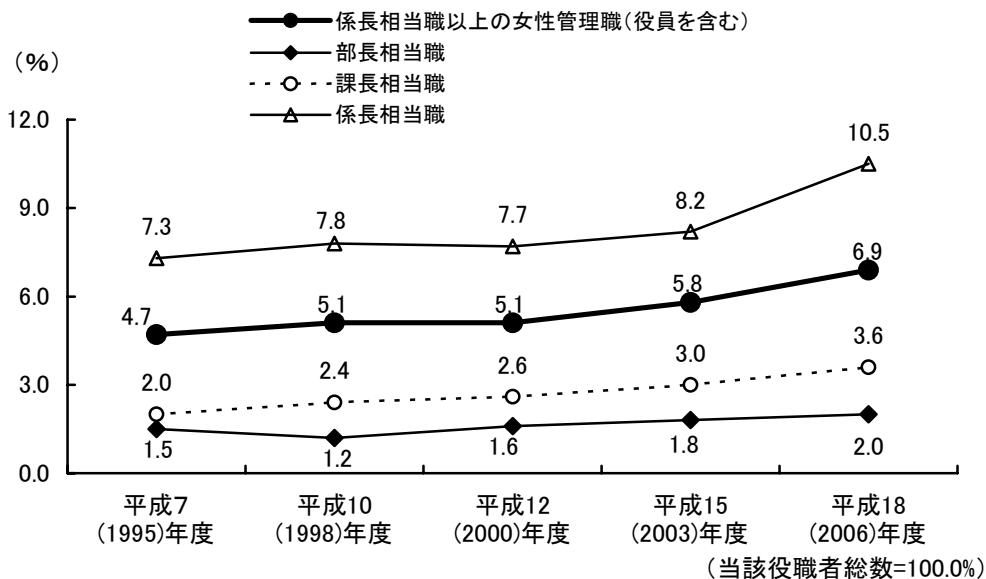
図表 I-1-3 民間企業における女性の登用状況(都・全国)
 女性管理職を有する企業割合の推移(全国)



注：平成12年度以降、集計方法を変更。

注：平成7年度の役職別の数値及び平成10年度の係長相当職以上の数値は、平成18年度調査で集計された数値。平成10年度の役職別の数値は、平成12年度調査結果報告の際、再集計された数値。

役職別女性管理職の割合の推移(全国)



注：平成12年度以降、集計方法を変更。

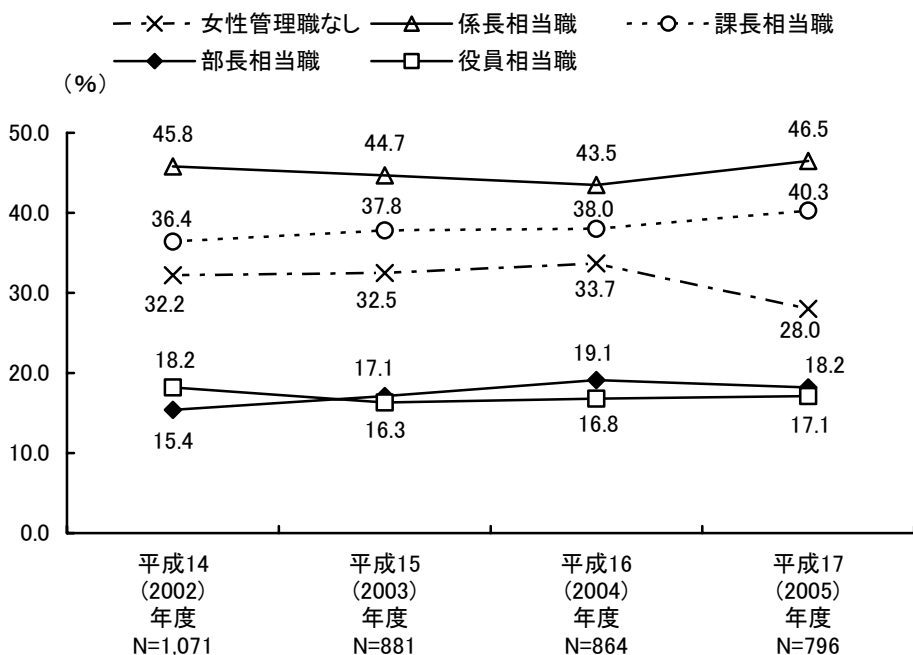
注：平成7年度、平成10年度の係長相当職以上（役員を含む）の数値は、平成18年度調査で新たに集計された数値。

資料：厚生労働省「平成18年度女性雇用管理基本調査」

I あらゆる分野への参画の促進

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18.2%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。

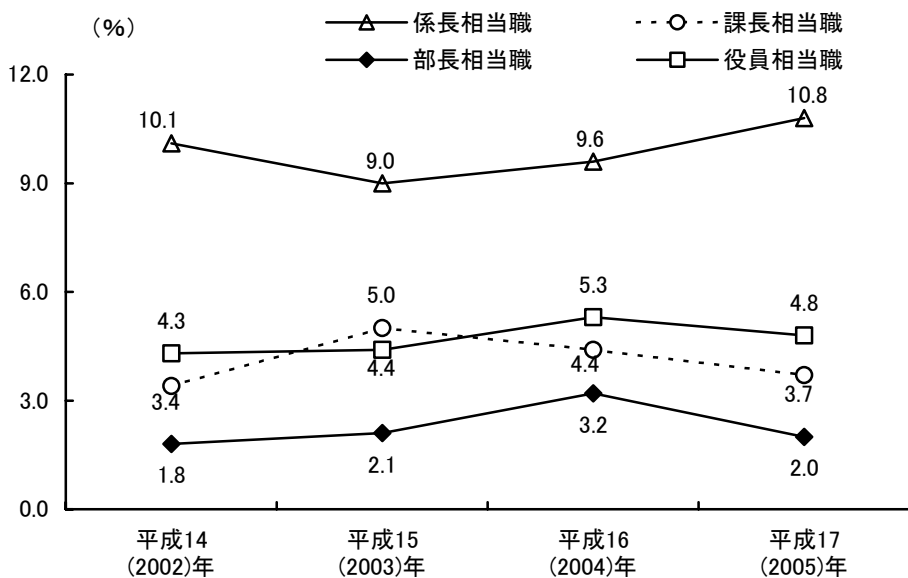
女性管理職を有する企業割合の推移(都)



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(都)



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」