

(はじめに)

少子高齢化、人口減少社会の中で、わが国の持続的成長を実現し、社会の活力を維持していくためには、国民一人ひとりがその個性に応じた多様な能力を発揮できる社会を構築する必要があり、特にわが国最大の潜在力である女性の能力を生かすことが不可欠であるとされている¹。

女性活躍の推進は、就業面のみならず、地域、教育等様々な場面において求められているが、以下では、就業面に焦点を当て、特に不動産業における女性の就業状況について、他産業との比較を通して触れることとする。

(就業面での女性活躍に係る法制度)

まず、就業面における女性活躍に関連する法制度について、ごく簡単に触れておく²。

就業面における女性活躍に向けた法制度の端緒となったのが、昭和60年に制定された「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」(男女雇用機会均等法)である。この法律により、募集・採用、配置・昇進についての均等な取扱いについて事業主の努力義務とされるとともに、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇について、労働者が女性であることを理由とした差別的取扱いが禁止された。平成9年の改正では、それまでの努力義務規定が改められ、募集・採用、配置・昇進についての女性であることを理由とする差別的取扱いが禁止された。また、職場におけるセクシャルハラスメントの防止に向けた事業主による配慮規定が新設された。本改正で法律名が「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」に変更された。平成18年改正では、募集・採用、配置・昇進についての性別を理由とする差別的取扱いの禁止が男女双方に対する規定となるとともに、禁止対象に降格、職種変更、退職勧奨等が追加された。また、職場におけるセクシャルハラスメントの対象に男性も追加されるとともに、その防止に向けた措置が義務化された。平成28年改正では、いわゆるマタニティハラスメントの防止措置を義務づける規定が設けられた。

平成3年には「育児休業等に関する法律」(育児休業法)が定められ、育児休業制度や勤務時間短縮等の措置義務が設けられた。その後の改正で介護休暇制度の創設(「育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(育児・介護休業法)に名称変更。)(平成7年)、時間外労働の制限(平成13年)、短時間勤務制度の義務化(平成21年)等の制度が設けられてきている。

平成5年には「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(パートタイム労働法)が制定され、女性に多いパートタイム労働者の保護が図られたほか、平成15年には「次世代育成支援対策推進法」が制定され、子どもを育成する家庭に対する支援や子どもが育成される環境の整備に向けた措置が定められた。

平成27年には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)が制定され、国、地方公共団体、事業主の責務や女性の活躍の推進に関して実施すべき義務などが定められた。この中で、女性の

¹ 「女性活躍加速のための重点方針2017」(平成29年6月 すべての女性が輝く社会づくり本部) p1

² ここでの記述内容は、主に「平成27年度版 働く女性の実情」(厚生労働省雇用均等・児童家庭局) p69 以下による。

活躍推進に関する状況などが優良な事業主に対する厚生労働大臣の認定制度(えるぼし認定)が設けられた(なお、p6 参照。)

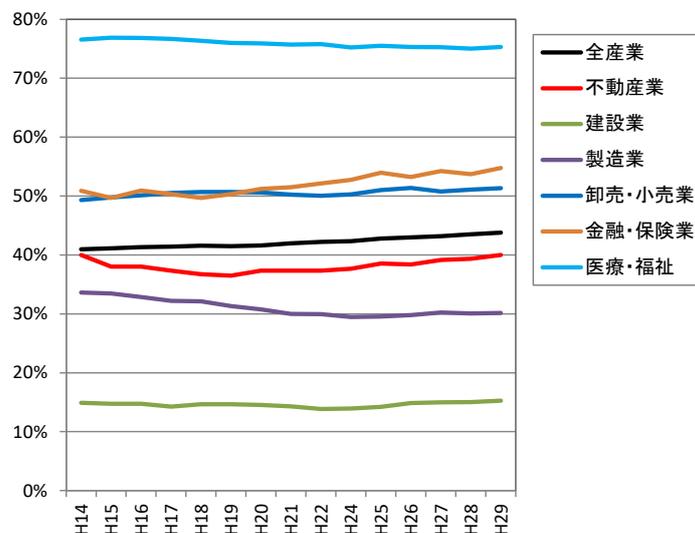
(不動産業などにおける女性の就業状況)

以上のように就業面における女性活躍を推進するため、様々な制度が整備され、様々な施策が講じられてきた。次に、制度の整備等と呼応する形で女性の就業等が増加してきたのかについてみてゆくこととする。ここでは、全産業と不動産業のほか、わが国の二次産業・三次産業を代表する製造業と卸売・小売業、女性就業者の割合が高い産業として医療・福祉、逆に低い産業として建設業、大企業の比率が特に高い金融・保険業を取り上げた。

①就業者に占める女性の割合

図1は、産業別にみた全就業者に占める女性の割合の推移である。全産業ではゆるやかに増加しているが、産業によってその傾向は異なる。医療・福祉は女性の割合がずば抜けて高いものの、割合自体はやや減少傾向にある。製造業も女性の割合が減少している。卸売・小売業と建設業はほぼ横ばいで、金融・保険業は増加傾向にある。不動産業は、平成18年頃まで減少傾向にあったが、その後増加傾向に転じ、平成29年は平成14年並みの割合にまで回復している。他産業との比較では、不動産業は全産業よりやや女性の割合が低いものの、特に他の産業より女性就業者の割合が低いといった状況にはない。

図1. 産業別にみた女性就業者数比率の推移



注) 平成23年については、東日本大震災の影響でデータが欠落している。

就業者とは、会社、団体、官公庁又は自営業主や個人家庭に雇われて給料・賃金を得ている者及び会社、団体の役員(雇用者)、自営業主並びに家族従業者をいい、休業者である雇用者、自営業主を含む。

全産業に農林漁業は含まない。

資料: 労働力調査(総務省統計局)より作成。

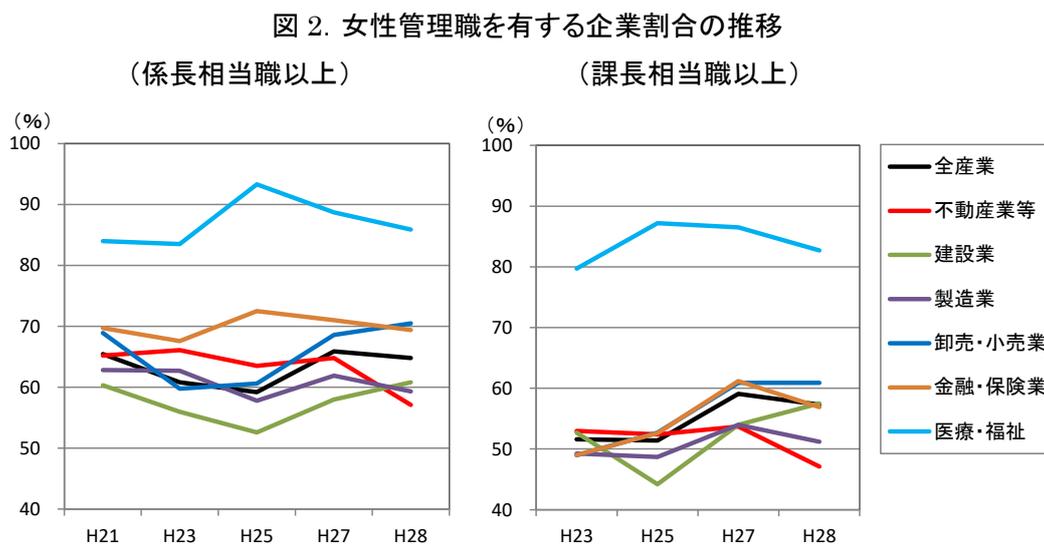
②女性の管理職等への登用

女性就業者の多くは、パート等非正規職員や正規職員であっても一般職であるが³、女性就業者の割合が多く

³ 雇用者(役員を除く)に占める非正規職員の割合は、男性 21.8%に対し女性 55.5%(平成29年労働力調査)、正社員に占める一般職の割合は、男性 33.6%に対し女性 46.8%である(平成28年度雇用均等基本調査)。

とも、そのほとんどが非正規職員や一般職であるならば、女性活躍が進んでいるとはいえないであろう。そこで、次に女性の管理職等への登用傾向についてみていく。

図 2 は、女性管理職を有する企業割合の推移を示したものである。やはり医療・福祉がずば抜けた割合を示している。平成 25 年頃から増加傾向ないし横ばい傾向にある産業が多い中で、不動産業⁴はむしろ減少傾向にあり、平成 28 年には係長相当職以上、課長相当職以上いずれについてもここで掲げた産業の中では最低の割合となっている。

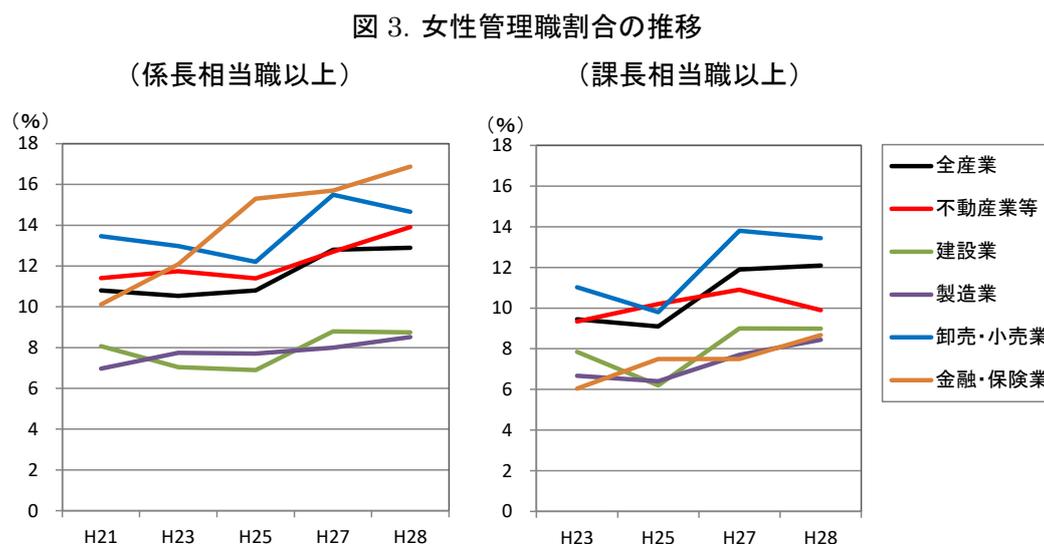


注) 不動産業等とは、不動産業及び物品賃貸業を意味する。

常用労働者 10 人以上の規模の企業を対象としている。常用労働者には 1 か月以上の期間を定めて雇用されている者及び給与の支払いを受けている役員を含む。

以上、図 3 以下においても同じ。

資料: 雇用均等基本調査(企業調査)(厚生労働省)より作成(以下、図 7 まで同じ。)

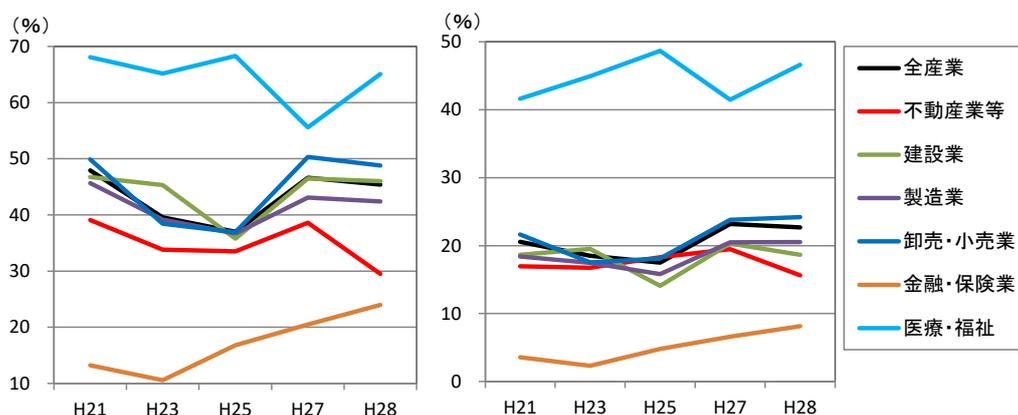


⁴ 図 2 注にあるとおり物品賃貸業を含む。ただし、不動産業は企業数で 95.8%、従業員数で 79.3%を占めており(平成 26 年経済センサス基礎調査(総務省統計局))、不動産業のみの場合とほとんど差はないと考えられる。

図 3 は、管理職に占める女性の割合の推移を示したものである。女性管理職の割合については、いずれの産業についても概ね増加傾向にある。不動産業については、全産業並みの割合で推移している。金融・保険業が係長相当職以上では割合が最も高い一方で、課長相当職以上では製造業と並び最も低くなっている。なお、グラフでは医療・福祉については省略したが、係長相当職以上で 50%弱から 60%弱、課長相当職以上で 45%から 55%の間で推移しており、やはりずば抜けた割合を示している。

図 4 は、女性役員がいる企業の割合及び役員に占める女性割合を示したものである。医療・福祉が高い割合を示している一方で、金融・保険業がかなり低くなっている。役員については、企業規模が大きくなるほど女性役員がいる企業割合は減る傾向にあり⁵、規模の大きい企業の割合が多い金融・保険業が低いのはこのあたりの事情によるものと考えられる。平成 25 年ころから女性役員がいる企業の割合、役員に占める女性割合ともに増加傾向にある産業が多い中で、不動産業はいずれの割合についても低下傾向にある。特に女性役員がいる企業割合は金融・保険業に次いで低い状況が続いている。

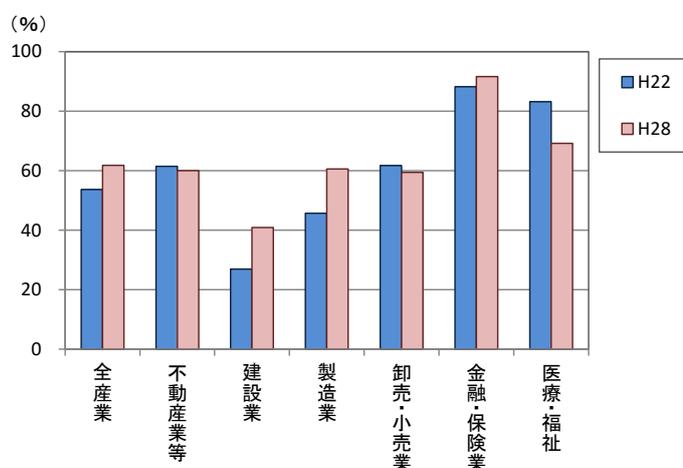
図 4. 女性役員がいる企業割合・役員に占める女性割合
(企業割合) (女性割合)



③新規採用の状況

次に、企業の女性採用意欲をみる上で、新規採用における女性の状況についてみていく。図 5 は、新規学卒採用者として女性を採用した企業の割合である。平成 22 年度と平成 28 年度とを比較すると、従来より女性就業者の割合が低かった建設業や製造業で女性を採用する企業割合が高まっている。その他の産業については概ね横ばいであり、不動産業はほぼ全産業と同じ割合となっている。

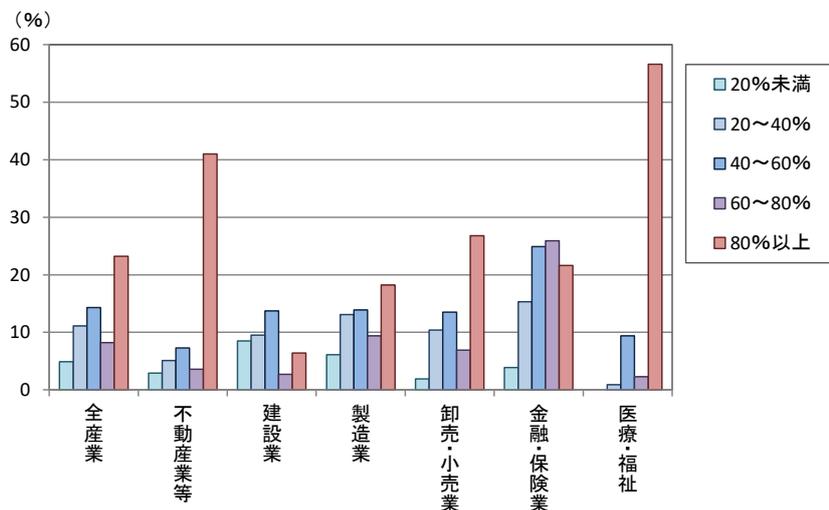
図 5. 新規学卒採用者として女性を採用した企業の割合



⁵ 平成 28 年度雇用均等基本調査によると、女性役員がいる企業割合は、企業規模 10～29 人で 49.4%、30～99 人で 42.9%、100～299 人で 29.4%、300～999 人で 20.9%、1000～4999 人で 21.3%となっている。

図 6 は、女性を新規採用した企業における新規採用者に占める女性の割合の分布を示したものである。医療・福祉や不動産業、卸売・小売業においては、女性採用企業の多数において採用者の 8 割以上を女性が占める一方、金融・保険業や製造業においては新規採用者に占める女性の割合はかなり幅広い分布となっている。

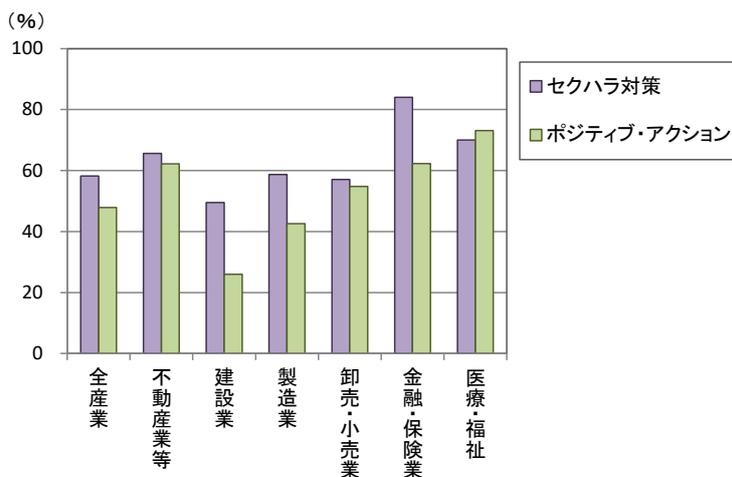
図 6. 新規学卒採用者として女性を採用した企業における女性割合の分布(平成 28 年度)



(不動産業などにおける女性が働きやすい職場環境づくりへの取組み)

女性活躍を推進するためには、女性の採用や登用を増やすのみならず、女性にとって働きやすい職場環境を実現することも肝要である。職場環境づくりの一環として、まずセクシャルハラスメント防止対策とポジティブ・アクション⁶について取り上げてみた。図 7 は、セクシャルハラスメント防止対策とポジティブ・アクションのそれぞれについて取り組んでいる企業の割合を示したものである。セクハラ対策は金融・保険業、ポジティブ・アクションは医療・福祉の割合が高い。不動産業はいずれについても全産業より高い割合となっている。

図 7. セクシャルハラスメント防止対策及びポジティブ・アクションに取り組んでいる企業の割合



注) セクシャルハラスメント防止対策は平成 28 年度、ポジティブ・アクションは平成 26 年度の数値。

⁶ 固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消し、女性労働者の能力発揮を促進するために企業が行う自主的かつ積極的な取組。

女性活躍推進法に基づき行動計画の策定・届出をした一般事業主について、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができる。認定企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」を商品などに付けることができる。表 1 は、業種別の「えるぼし」認定企業数と認定企業総数に占める割合である。総企業数に占める業種別企業数割合と比較すると、金融・保険業や情報通信業で積極的な認定取得がみられる一方、建設業や宿泊業・飲食サービス業においては認定取得に消極的である。不動産業も認定取得に消極的な産業に区分できる。

なお、平成 30 年 3 月 20 日時点でのえるぼし認定企業数は 552 社と 2 倍超となっている。うち不動産業は 10 社に増え、認定企業数全体に占める不動産業の割合は 1.8%となっている。総企業数に占める不動産業の企業数割合は 7.5%であるため⁷、依然として不動産業はえるぼし認定取得に消極的とみられる。

表 1. 業種別の「えるぼし」認定企業数と認定企業総数に占める割合

業種	企業数(社)	認定企業総数に占める割合(%)	(参考)総企業数に占める当該業種の企業数の割合(%)
建設業	3	1.4	11.1
製造業	38	17.7	10.2
電気・ガス・熱供給・水道業	4	1.9	0.03
情報通信業	32	14.9	1.1
運輸業, 郵便業	1	0.5	1.8
卸売業, 小売業	45	20.9	22.2
金融業, 保険業	47	21.9	0.8
不動産業, 物品賃貸業	3	1.4	7.9
学術研究, 専門・技術サービス業	7	3.3	4.8
宿泊業, 飲食サービス業	4	1.9	13.3
生活関連サービス業, 娯楽業	2	0.9	9.4
教育, 学習支援業	2	0.9	2.9
医療, 福祉	6	2.8	7.3
複合サービス事業	1	0.5	0.2
サービス業(他に分類されないもの)	19	8.8	6.2
分類不能の産業	1	0.5	—
総計	215	—	—

注) 平成 28 年 12 月 31 日時点での認定状況。

資料:平成 29 年版男女共同参画白書(内閣府男女共同参画局) p40

(むすび)

以上、不動産業の女性の就業状況について、就業者数・割合、管理職への登用状況、新規採用状況、職場の環境づくりの各側面から触れてみた。労働力人口の減少に直面する中で女性をいかに活用するかは企業にとって重要な課題となっている。不動産業においても同様であり、今後の不動産業のさらなる発展に向けてさまざまな局面で女性活用に向けた取組みを進めていくことが必要であると考え。

(齋藤 哲郎)

⁷ 物品賃貸業は含まない。平成 26 年経済センサス基礎調査(総務省統計局)による。