

（はじめに）

昨年12月15日総理大臣官邸において女性が輝く先進企業表彰が行われ、(株)資生堂が内閣総理大臣表彰を受けた。不動産関連企業としては、大和ハウス工業(株)が内閣府特命担当大臣(男女共同参画)表彰を受けた。ヒューリック(株)と積水ハウス(株)(いずれも2017年)に続き3社目の表彰企業となる。

同年12月25日には第5次男女共同参画基本計画が閣議決定された。この中で、男女共同参画・女性活躍は、分野横断的な価値として不可欠であり、あらゆる分野において男女共同参画・女性活躍の視点を常に確保し施策に反映することが必要であるとしている¹。そして、指導的地位への女性の参画を拡大することは、社会の多様性と活力を高め我が国経済が力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要であり²、また、女性も男性も働きたい人全てが、仕事と子育て・介護・社会活動等を含む生活との二者択一を迫られることなく働き続け、職業能力開発やキャリア形成の機会を得ながらその能力を十分に発揮することが重要であるとしている³。

女性活躍の推進は、わが国の将来に向けての最重点課題の一つである。「女性の力」は、今まで活かし切れていなかったわが国最大の潜在力であり、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、女性の能力を生かすことが不可欠である⁴。以下では、基本計画でも第1分野、第2分野として取り上げられている雇用・人材登用面に焦点を当てて、不動産業における女性活躍の状況について他産業との比較を通して分析を試みることにする。

（雇用・人材登用面での女性活躍に向けた制度等）

具体的分析に入る前に、雇用・人材登用面での女性活躍に向けた制度等について簡単に触れておく。

法制度面では、昭和60年の男女雇用機会均等法の制定にはじまり、育児・介護休業法、パートタイム労働法、女性活躍推進法など、さまざまな法制度が整備されてきている⁵。令和以降の主な改正としては、働き方改革関連法の一環として、パートタイム労働法の適用対象にパートタイム労働者のみならず有期雇用労働者も含まれることになる⁶、同一企業内におけるあらゆる待遇について通常の労働者との間で不合理な待遇差を設けることが禁止された(令和2年4月(中小企業は令和3年4月)施行)。また、女性活躍推進法も改正され、事業主の義務が拡大・強化されるほか、従来の認定制度(えるぼし)に加え特例認定制度(プラチナえるぼし)が創設される

¹ 第5次男女共同参画基本計画(令和2年12月25日閣議決定)(以下「基本計画」という。)p13。

² 基本計画 p17。

³ 基本計画 p33。

⁴ 「日本再興戦略-JAPAN is BACK」(平成25年6月 日本経済再生本部)p4、「女性活躍加速のための重点方針2017」(令和2年7月 全ての女性が輝く社会づくり本部)p1。

⁵ このあたりの概略については、拙稿「不動産業における女性の就業状況について」(土地総研リサーチ・メモ 2018年4月3日)(http://www.lij.jp/news/research_memo/20180403_12.pdf)p1～2 参照。

⁶ これに合わせて法律名も、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」から「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(パートタイム・有期雇用労働法)に変更された。

こととなった(令和2年6月(一部令和4年4月)施行)。さらに、育児・介護休業法施行規則が改正され、子の看護休暇、介護休暇の時間単位での取得が可能となる(令和3年1月施行)。

企業ガバナンスにおいても、女性活躍は重要事項の一つとして位置づけられている。東京証券取引所が公表しているコーポレートガバナンス・コードにおいても、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきと明記されている⁷。さらに、今年春のコーポレートガバナンス・コード改訂に向けては、上場企業に対し、女性等の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方や自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況の公表を求めるとされている⁸。

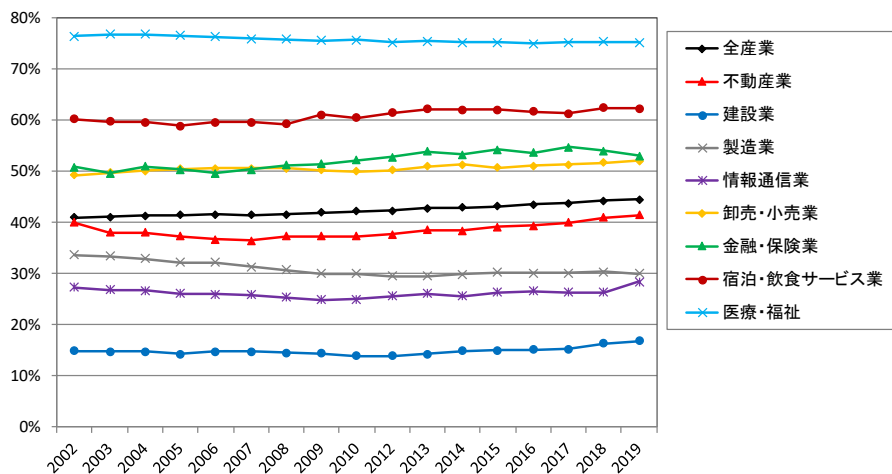
世界的にみても、2015年9月の国連サミットで採択された持続可能な開発目標(SDGs)においても、女性の能力強化、女性の完全かつ生産的な雇用・働きがいのある人間らしい仕事・同一労働同一賃金の達成が掲げられている⁹。今やESG(Environment, Social, Governance)を重視した投資が世界の主流となっているが、ここでのG(Governance)には、女性の雇用・登用も含まれており、責任投資や企業統治において無視できない要素となっていると考えられる。

(女性の雇用状況)

① 就業者に占める女性の割合

まず、女性の雇用状況について、不動産業と主要産業¹⁰とを比較しつつみていくこととする。

図1. 産業別でみた女性就業者数割合の推移



注)2011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(以上を「雇用人」と総称する。)、自営業主並びに家族従業者をいい、休業者である雇用人、自営業主を含む。

資料:2002~2019年労働力調査(総務省統計局)より作成。

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な増加が継続している。産業別でも増加傾向にある産業が多いが、製造業は明らかに減少傾向にある。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。

⁷ コーポレートガバナンス・コード(2018年6月版)原則2-4。

⁸ 「コロナ後の企業の変革に向けた取締役会の機能発揮及び企業の中核人材の多様性の確保」(「スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議」意見書(5)令和2年12月18日)p3。

⁹ 「我々の世界を変革する:持続可能な開発のための2030アジェンダ(仮訳)」(2015年9月25日 第70回国連総会採択)p18・20。

¹⁰ 主要産業としては、日本標準産業分類(総務省統計局)の大分類に該当する産業のうち、就業者数400万人超の上位5産業(2019年の就業者数規模順で、製造業、卸売・小売業、医療・福祉、建設業、宿泊・飲食サービス業(「サービス業(他に分類されないもの)」は除く。))に加え、産業特性にかんがみて先端産業の多い情報通信業と大企業の多い金融・保険業を抜き出した。なお、産業の名称は日本標準産業分類上での呼称を適宜略している。

不動産業は、2007 年頃まで減少傾向にあったが、その後増加傾向に転じ、2018 年には 4 割を超えている。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、取り立てて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。

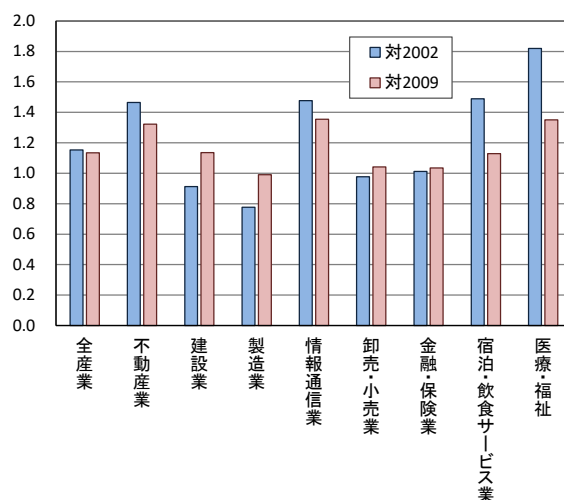
図 1 では女性就業者の絶対数の推移はわからないため、産業別で 2002 年及び 2009 年から現在までの女性就業者数の増加率を示してみた(図 2)。1.0 を超えれば増加していることになるが、少なくともここ 10 年くらいは各産業で女性就業者数が増加している。ただし、製造業のみ減少している。製造業は女性就業者の割合・数ともに減少傾向にあることになるが、これは産業用ロボット等 FA の導入や生産拠点の海外移転などにより工場労働者が減少している影響によるものと考えられる。不動産業については、女性就業者数も順調に増加しており、情報通信業並みの数値となっている。

② 雇用形態別でみた女性の割合

一口に就業者とはいっても、従業上の地位や雇用形態によって、雇用等の安定性や賃金水準などが大きく異なる¹¹。そこで、以下では非正規雇用と総合職・一般職について取り上げることとする。

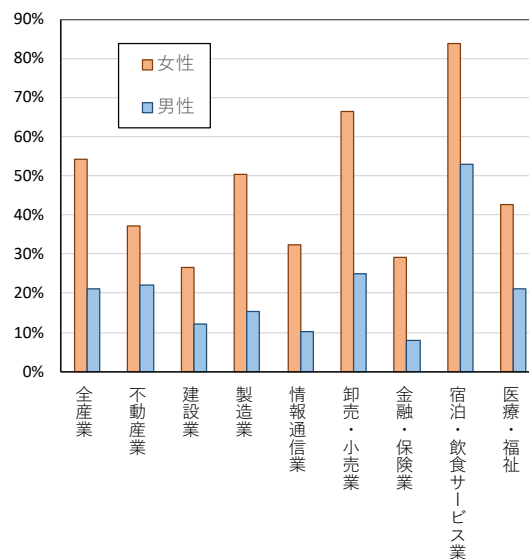
図 3 は、産業別・男女別でみた雇用者全体に占める非正規雇用労働者の割合を示したものである。いずれの産業も女性の方が非正規雇用の比率が高い。これは女性の方がより不安定・低賃金の雇用条件の下で働いている割合が大きいことを意味する。非正規雇用の割合では宿泊・飲食サービス業が最も高くなっているが、男女格差では卸売・小売業や製造業において目立っている。不動産業については、女性の非正規雇用の比率は他産業に比べて低く、男女格差も比較的小さくなっている。ただこれは、不動産業においては他産業に比べて役員の割合がかなり高いことによるところが大きい¹²。役員を除く雇用者に占める非正規雇用の比率は、女性で 50%弱となり、ほぼ製造業並みの比率となる。

図 2. 産業別の女性就業者数の増加率



注) 2002 年、2009 年の女性就業者数を 1 とした場合の 2019 年の女性就業者数の数値を示す。
資料: 2002・2009・2019 年労働力調査(総務省統計局)より作成。

図 3. 産業別・男女別でみた雇用者全体に占める非正規雇用労働者の割合



注) 雇用者の定義については、図1の注を参照。したがって、非正規雇用労働者以外の雇用者の中には正規雇用労働者のほか役員が含まれる。

非正規雇用労働者とは、非正規雇用労働者とは、勤め先での呼称が「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」の者をいう。

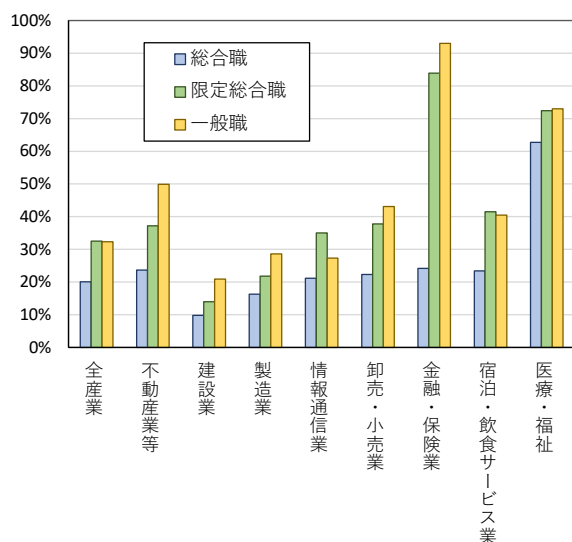
資料: 2019 年労働力調査(総務省統計局)より作成。

¹¹ 非正規雇用の問題点等については、拙稿「不動産業の就業構造について その1 ～非正規雇用、転職・再就職～」(2020年1月31日付け土地総研リサーチ・メモ) (http://www.lij.jp/news/research_memo/20200131_3.pdf) 参照。

¹² 例えば女性の雇用者に占める役員の比率は不動産業等で 22.9%である。これに次ぐのが建設業の 18.7%であり、それ以外の産業はいずれも役員の比率が 3%台以下である。

図4は、正規雇用労働者のうち、総合職、限定総合職、一般職についてそれぞれ産業別に女性の占める割合を示したものである。いずれの産業も総合職の方が一般職・限定総合職に比べて女性の割合が低くなっている。これは正規雇用労働者の中でも、企業等の中で重要な判断等が求められる地位にある女性労働者の割合が相対的に低いことを意味している。特に金融・保険業は、総合職と限定総合職・一般職との間で女性労働者の割合に大きな開きがあり、男性は総合職、女性は限定総合職・一般職というような事実上の棲み分けがあるかのようにみえる。逆に医療・福祉では職種間の女性比率の違いが目立たない。不動産業等¹³については、一般職については女性の割合が他産業と比べて高めである一方、総合職・限定総合職については他産業並みの割合となっている。

図4. 産業別でみた総合職、限定総合職、一般職のそれぞれに占める女性の割合



注) 常用労働者 10 人以上の規模の企業等を対象としている。常用労働者とは、期間を定めず又は1か月以上の期間を定めて雇用されている者、給与の支払いを受けている役員などをいう。全産業に農林水産業は含まない(以下、図5~10(図8を除く。)において同じ。)

総合職とは、基幹的な業務や総合的な判断を行う業務に属し、勤務地の制限がない職種をいい、限定総合職とは、専門職など基幹的な業務や総合的な判断を行う業務に属し、転居を伴う転勤がない又は一定地域内や一定職種内でのみ異動がある職種をいい、一般職とは、「総合職」「限定総合職」と比して基幹的な業務や総合的な判断を行う業務が少ない職種をいう。

いずれも、常用労働者のうち、調査対象企業において「正社員・正職員」とする者を対象としている。

資料: 令和元年度雇用均等基本調査(厚生労働省)より作成。

(管理職・役員への女性登用)

① 管理職への女性登用

次に、女性が企業の中で管理責任・経営責任を担う地位にどの程度登用されているかについてみていく。図5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。医療・福祉がずば抜けた割合(8~9割)を示している。その他の産業については、概ね係長相当職以上で6~7割、課長相当職以上で5~6割の企業で女性が登用されている。ただいずれの産業も明らかな増減傾向は見いだせない。不動産業等については、2015年から2017年にかけて他産業に比べて女性登用企業の割合が低い状況が続いてきたが、ここ2年ほどは他産業並みの割合にまで上昇してきている。

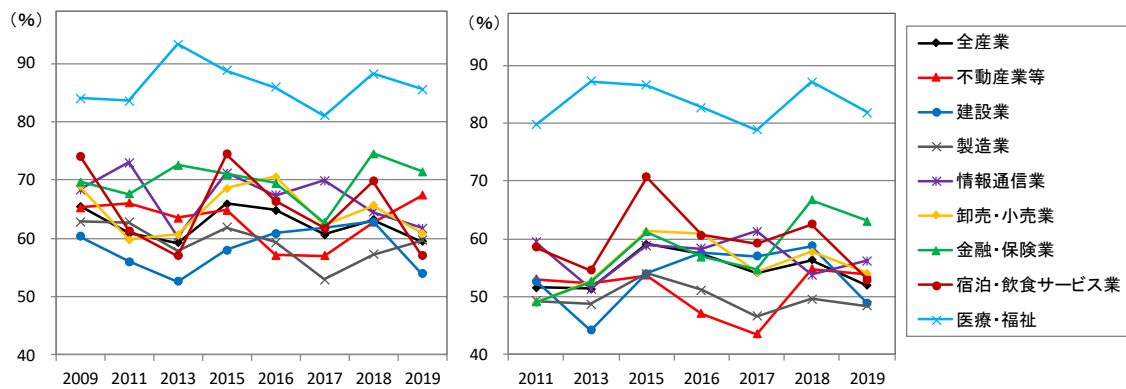
図6は産業別でみた管理職に占める女性の割合の推移を示したものである。ここでも医療・福祉での女性管理職の割合の高さが目立つ。これに次いで宿泊・飲食サービス業の割合が他産業に比べて高くなっている。その他の産業は係長相当職で10%前後から10%半ば、課長相当職で10%前後であり、概ね横ばいないしわずかな増加傾向となっている。ただし、金融・保険業については、明らかな増加傾向がみられる。大手企業の多い産業分野であることから、政府や資本市場での女性活躍促進に向けた動きを受けて、女性管理職を増やしているもの

¹³ 日本標準産業分類における産業大分類では、不動産業は物品賃貸業と合わせて分類項目とされているため、以下では不動産業・物品賃貸業を「不動産業等」と称することとする。なお、この中で不動産業の占める割合は、企業等数で95.9%、国内事業所数で91.4%、国内従業者数で78.9%を占めており(「平成28年経済センサス-活動調査」(総務省統計局))、不動産業・物品賃貸業の傾向は、ほぼ不動産業の傾向を示していると考えられる。

と考えられる。不動産業等については、概ね他産業並みであり、係長相当職についてはわずかながら増加傾向がみられる。

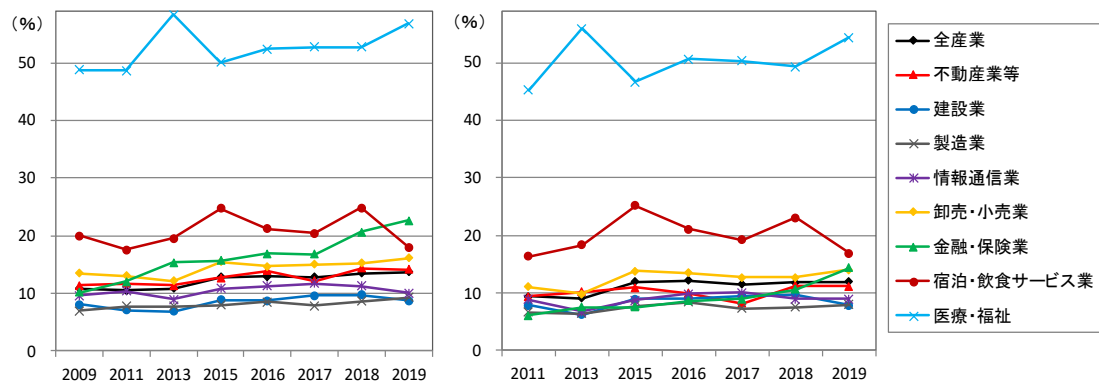
なお、民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合については、2025年までに係長相当職で30%、課長相当職で18%、部長相当職で12%という成果目標が掲げられている¹⁴。

図 5. 産業別でみた女性管理職を有する企業割合の推移
(係長相当職以上) (課長相当職以上)



資料: 上記各年の雇用均等基本調査(厚生労働省)より作成(図 6・7 も同じ。)

図 6. 産業別でみた女性管理職の割合の推移
(係長相当職以上) (課長相当職以上)



② 役員への女性登用

図 7 は、女性役員がいる企業の割合及び役員に占める女性の割合を産業別で示したものである。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¹⁵、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。産業ごとの増減傾向は見出しにくいですが、①で触れたのと同じ事情により金融・保険業については企業割合、女性の割合ともに増加傾向にあるようである。不動産業等は全産業と比較して

¹⁴ 基本計画 p21。

¹⁵ 令和元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 38.7%、30～99 人で 30.7%、100～299 人で 24.1%、300～999 人で 17.2%、1000～4999 人で 17.6%となっている。おそらく中小・零細企業では同族経営的な会社の割合が高くなり、経営者の親族女性などが役員となるといったケースが増えることによるのではないかと。

やや低いレベルで推移しているが、企業割合、女性の割合ともに若干低下傾向にあるように見える。

図 8 は、各上場企業の役員に占める女性の割合の平均を示したものである。ある程度の規模以上の企業であるから、役員に占める女性の割合は図 7 に比べ低くなっている。ただ、いずれの産業においても 2015 年に比べると 2019 年の女性役員員の割合平均が上昇している。先に触れた上場企業向けコーポレートガバナンス・コード等を受けて、各企業が女性活躍の促進に向けて前向きに取り組んでいることの表れと考えられる。不動産業等については、ほぼ全産業並みの割合となっている。

なお、東証一部上場企業役員に占める女性割合については、2022 年に 12% という成果目標が掲げられており¹⁶、上場企業に対してはその実現に向けた一層の取組みが求められている。

図 7. 産業別でみた女性役員のある企業割合・役員に占める女性割合の推移
(企業数の割合) (女性役員数の割合)

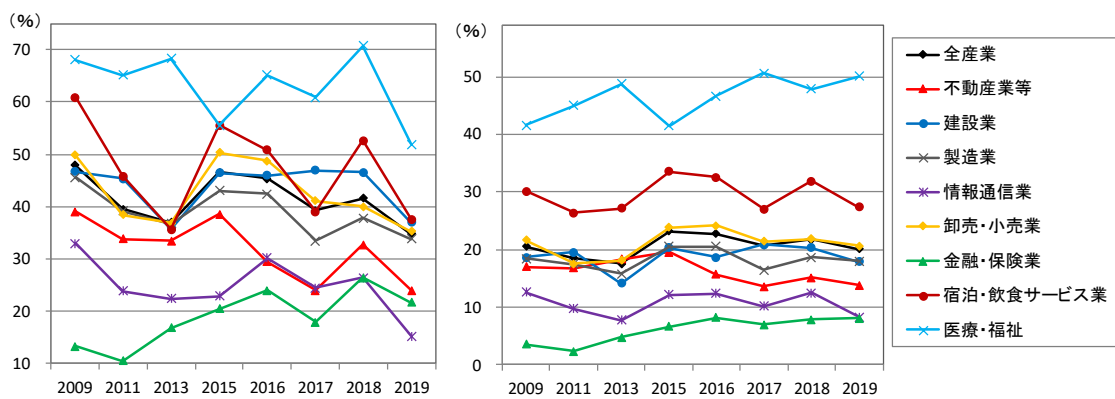
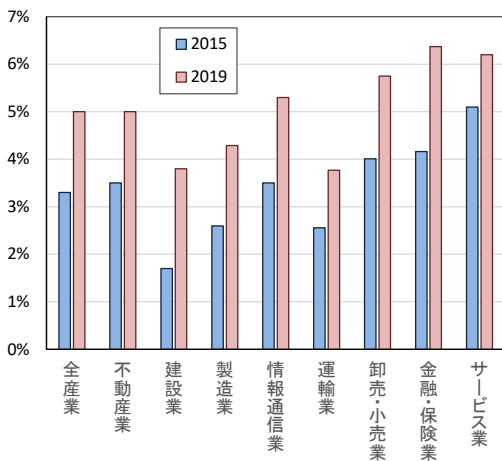


図 8. 産業別でみた上場企業の役員に占める女性の割合の企業間平均



注) 2015 年は、2015 年度有価証券報告書の記載による。2019 年は、2019 年 7 月末現在。

「役員」とは、取締役、監査役、指名委員会等設置会社の代表執行役及び執行役をいう。

同一人物が同一会社において取締役と執行役を兼任する場合、2 名としてカウントしている。

上場企業の産業分類は、日本標準産業分類とは異なる。宿泊・飲食サービス業は卸売・小売業とサービス業にまたがり、医療・福祉はサービス業に含まれる。また、医療・福祉については制度的要因により上場企業の参入は限られている。

資料: 内閣府男女共同参画局女性役員情報サイト (<https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/yakuin.html>) より作成。

以下、後編に続く。

(齋藤 哲郎)

¹⁶ 基本計画 p21。