

事務所ニュース

NO 140 号

「女性管理職」登用の実態

◆厚生労働省が実施する「雇用均等基本調査」

「雇用均等基本調査」は、男女の均等な取扱いや仕事と家庭の両立などに関する雇用管理の実態把握を目的に、厚生労働省が実施しています。

平成 27 年度の調査では、全国の企業と事業所を対象に「管理職に占める女性の割合」や「育児休業制度の利用状況」などについて、昨年 10 月 1 日現在の状況がまとめられています。

ここでは「女性管理職」についてスポットを当ててみます。

◆企業調査の結果から

(1) 女性管理職を有する企業の割合

課長相当職以上の女性管理職（役員を含む。以下同）を有する企業の割合は 59.1%（平成 25 年度調査では 51.4%）、係長相当職以上の女性管理職を有する企業割合は 65.9%（同 59.2%）で、役職別にみると、部長相当職は 9.6%（同 9.2%）、課長相当職は 17.4%（同 16.8%）、係長相当職は 20.1%（同 21.5%）となっています。

企業規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど各役職とも女性管理職を有する企業割合が高くなり、5,000 人以上規模では部長相当職が 61.0%（同 63.5%）、課長相当職が 89.7%（同 93.5%）、1,000～4,999 人規模では部長相当職が 37.5%（同 35.9%）、課長相当職が 67.5%（同 70.6%）との結果になっています。

(2) 管理職に占める女性の割合

課長相当職以上の管理職に占める女性割合は 11.9%（平成 25 年度調査では 9.1%）で、前回調査に比べ 2.8

ポイント上昇しており、係長相当職以上の割合は 12.8%（同 10.8%）で、同じく 2.0 ポイント上昇しています。

役職別にみると、部長相当職では 5.8%（同 4.9%）、課長相当職では 8.4%（同 6.9%）、係長相当職では 14.7%（同 13.8%）といずれも前回調査から上昇しています。

なお、課長相当職以上の女性管理職割合を産業別にみると、「医療・福祉」（46.7%）、「生活関連サービス業・娯楽業」（28.0%）、「宿泊業・飲食サービス業」（25.1%）の順で高くなっています。

◆「女性活躍推進法」が施行

女性活躍推進法が施行され、企業は女性が活躍できる職場をどのようにつくっていくのかを考え、具体的な取組みを進めていくことが求められています。

27 年度「過労死等の労災補償状況」を公表

◆過労死等の労災請求件数が増加

厚生労働省から 2015 年度の「過労死等の労災補償状況」が公表されました。

脳・心臓疾患の労災請求件数は 795 件（前年度比 32 件増）、業務上と認定された支給決定件数は 251 件（同 26 件減）で、このうち死亡件数は 96 件（同 25 件減）となりました。

なお、ここで言う「過労死等」とは、「業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害」と定義されています（過労死等防止対策推進法第 2 条）。

◆精神障害の労災請求件数も増加

また、精神障害の労災認定については、請求件数は1,515件（前年度比59件増）となり、このうち自殺件数（未遂を含む）は199件（同14件減）でした。

支給決定件数は472件（同25件減）となり、このうち未遂を含む自殺の件数は93件（同6件減）でした。

◆「時間外労働 80 時間」で立入調査の対象に

過労死等の労災認定については、「死亡・発症前における長時間労働の有無」が判断材料の1つとなります。

脳・心臓疾患については、発症前1カ月間におおむね100時間の時間外労働があると業務災害であると判断されやすくなります。また、精神障害については、発病直前の1カ月におおむね160時間の時間外労働があると業務による心理的負荷が「強」と判断され、業務災害であると判断されやすくなります。

労災認定についてはこの他にも細かい基準はありますが、長時間労働が長ければ長いほど「業務上である」と判断されやすくなると考えてよいでしょう。

なお、今年度から、労働基準監督署が企業に立入調査に入る際の基準が引き下げられました。これまでは「100時間」の時間外労働が基準でしたが、これが「80時間」に引き下げられており、対象が大幅に拡大されています。

◆長時間労働のリスク

長時間労働は従業員も会社も疲弊させてしまい、どちらにとっても好ましくない結果につながるリスクが増大します。

恒常的に長時間労働となっていると問題解決の視点が見えにくくなりますので、早期の改善が必要です。

3.6倍、また、50歳以上の労働者が全死亡災害の56%を占めています。

労働者の定年延長や退職者の再雇用が進み、企業の人手不足感から高齢者の積極的な活用というニーズが生じている中で、高年齢の就業者は今後さらに増えることが見込まれますので、対策は急務です。

◆加齢による身体機能の低下に伴う労災が多い

高年齢者の労働災害では「墜落・転落・転倒」が多数を占めます。加齢により、平衡感覚や筋力・視力・聴力、鋭敏性が低下することがその要因の1つです。

財団法人労働科学研究所によると、55歳～59歳の身体機能は20歳～24歳と比較すると、平衡機能は48%、薄明順応は36%、視力は63%、瞬発反応は71%など、大きく低下しますが、高年齢労働者自身は自分の身体機能の低下を軽く見る傾向にあり、注意を促してもあまり危機意識を持たないということも多いようです。

また、高年齢者の場合、傷害が重篤化して休業も長期化する傾向にあります。復帰しても、予後が思わしくないことも少なくありません。

◆対策には「加齢」を意識することが肝要

このような高年齢者の労働災害を未然に防止するためには、特に「加齢」を意識した対策を講じることが求められます。

例えば、身体機能の低下に配慮して作業負荷を軽減するような作業方法を定め、その方法が適切に実施されるように管理する、労働者個人の健康の状態をチェックして異常を早期に発見するためのシステム作りを行い、健康を管理する、といった対策が考えられるのではないのでしょうか。

9月の主な税務と労働の手続き続

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 労働保険一括有期事業開始届の提出

30日

- 健保・厚年保険料の納付
- 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）

「高年齢者の労働災害」の未然防止対策

◆企業にとっての重要課題

現在、高年齢者の労働災害防止は重要な課題となっています。

厚生労働省の「第12次労働災害防止計画」によると、60歳以上の労働者の死亡災害発生率（危険度）は若者