
【特集】女性の管理職への「昇進」

特集にあたって

藤原 千沙

2015年8月「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）」が成立し、2016年4月1日から、労働者301人以上の企業は女性の活躍推進に向けた行動計画の策定が義務づけられることとなった。同法では、企業組織が女性の活躍とりわけ管理職への登用を推進することを求めているが、企業の管理職に占める女性割合は2015年時点で係長相当職14.7%、課長相当職8.4%、部長相当職5.8%にすぎない（平成27年度雇用均等基本調査）。他の先進諸国と比べて各段に低く、しかも遅々として増加しない現状を受けて、2003年に掲げられた2020年までの政府目標《社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する》（2003年6月20日男女共同参画推進本部決定）は、第4次男女共同参画基本計画（2015年12月25日策定）では引き続き努力を行うとしたものの、事実上断念された。

政治的・政策的に「女性活躍推進」「女性の管理職への登用」が掲げられても、実際の日本の企業組織において実現しないのはなぜか。その理由や背景にはどのような構造があるのか。本特集は、女性労働者の昇進をめぐる問題について、現状、理論、施策、職場組織、人事管理、労働者意識、査定差別など、さまざまな側面から焦点を当てるものであり、本号（703号）と次号（704号）で構成する。

格差・貧困問題が深刻化し、働けない人々や昇進・昇格とは無縁の労働者が増えるなかで、本特集が取り上げているテーマは、一部の女性に限られた問題と受け止められるかもしれない。しかし、労働市場の入口から職場の配置や査定に至るまで男女が同等に処遇されていたならば、管理職比率にこれほど大きな格差が生じるとは考えられず、女性自身が昇進を望まないという理由も、労働者の半数を占める女性が労働者としての未来を展望できない社会であることを意味している。女性雇用者の非正規割合が高まり、もはや正社員・正職員は、働く女性の半分もいなくなってしまう現代においても、彼女たちの労働と昇進をめぐる問題は、日本の企業組織や社会全体のジェンダー問題を照射している。

（ふじわら・ちさ 法政大学大原社会問題研究所教授）