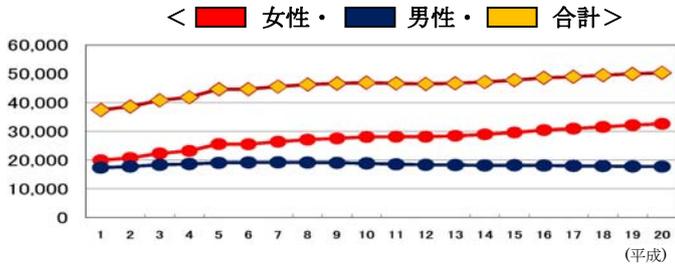


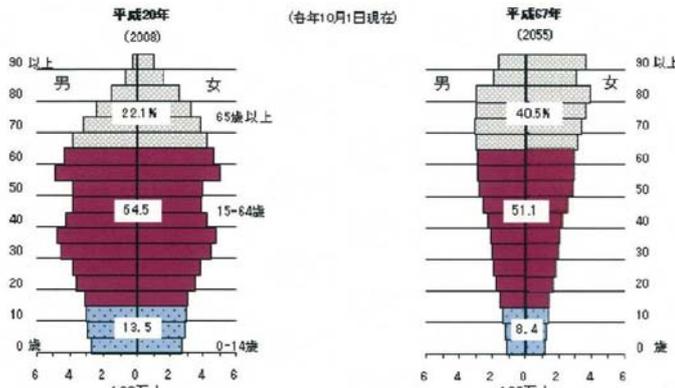
<図 2> 日臨技会員数の推移



厚生労働省は、「女性の活躍推進協議会」を設立し、意欲と能力がある女性をもっと活躍できる職場づくりのためには、ポジティブ・アクション（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、それを解消しようと企業が行う自主的かつ積極的な取り組み）が不可欠であるとし、各企業に働きかけを進めてきた。これは、男女がともに活躍できる職場を目指すものであって、男性にとっても十分にプラスになるものと考えられる。都道府県技師会の会員として、職場での一従業員として女性が活躍していくことは、臨床検査技師の地位向上にもつながることになる。

また、わが国の人口分布（図 3）から見た平均年齢は、2008 年に 44.0 歳、2055 年には 51.3 歳と予測されることから、人口の重心が 50 歳代半ばとなり、しばらく前まで定年として考えていた年齢より高齢側に全人口の半分が分布することになる。今後、日本社会は未だかつて経験したことのない人口高齢化の領域に入ることになる。また、2055 年には生産年齢の人口は 13.4% も低下する予測となる。我々の職業においても女性の活躍を推進するだけでなく、魅力ある臨床検査技師を今以上にアピールした雇用確保が不可欠となる。

<図 3> わが国の人口分布



さて、女性が活躍するにはどうしたらよいのだろうか。労働者の間に生じている格差について考えてみたい。人財育成派遣に関する検討委員会から出された提言書の中にも挙げられている賃金の実態はその 1 つである。

<図 4> 一般労働者の年齢階級別男女間所定内給与格差 (男性=100)

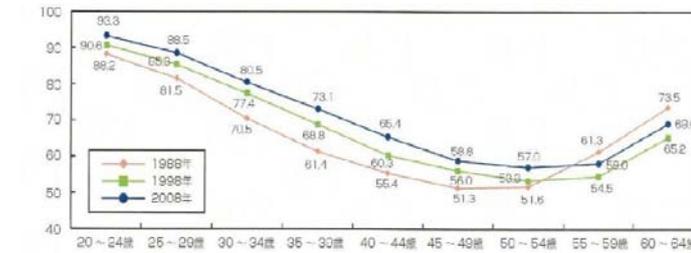
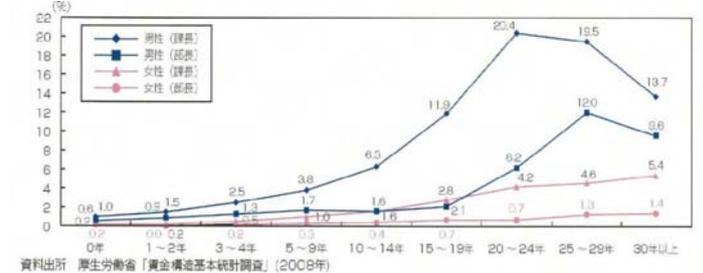


図 4 は一般労働者の年齢別階級別男女間所定内給与格差である。50 歳から 54 歳層までは、年齢が高まるにつれて男女間賃金

格差は次第に大きくなる傾向がみられる。

また、管理職比率（図 5）では、男性は勤続 10 年以上 25 年未満で勤続年数が長いほど職階も高くなるという関係が顕著である。女性については、男性と比べてそのような関係が顕著ではない。全国の技師長等の女性管理職割合を調査する必要はあるが、現状はまだまだ役職につく年齢は男性よりも遅く、男子優位に役職につく傾向があると考えられる。

<図 5> 勤続年数階級別男女別一般労働者全体に占める管理職比率 (企業規模 100 人以上)

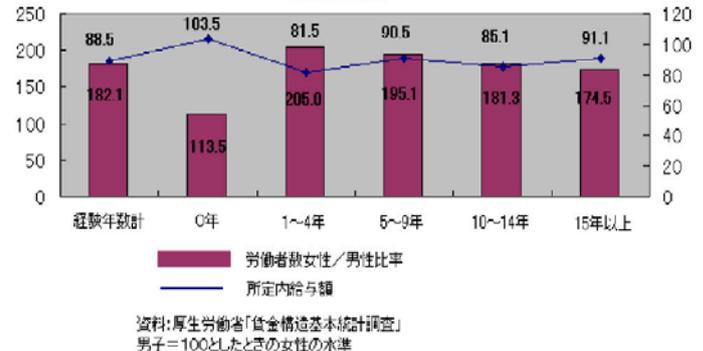


男女間の賃金格差問題に関する厚生労働省の研究報告では、格差の特徴として以下を挙げている。

1. 一般労働者の男女間所定内給与格差は長期的には縮小傾向にあるが国際的に見て格差は大きい。
2. 男女間賃金格差の発生原因は多種多様であるが、最大の要因は男女間の職階（部長、課長、係長などの役職）の差であり、勤続年数の差も影響している。このほか、家族手当なども影響している。
3. 男女間賃金格差は多くの場合、賃金制度そのものの問題というよりは、人事評価を含めた賃金制度の面や職場における業務の与え方の積み重ね、配置のあり方等、賃金制度以外の雇用管理面における問題に起因していると考えられる。

女性技師の賃金は、図 6（産業別男女間格差の推移と臨床検査技師の格差）によると、勤続 1 年目以降の全勤務年数段階において一般労働者の現状と同じく男性のそれを下回っている。

<図 6> 産業別男女間格差の推移と臨床検査技師の格差



男女間賃金格差を是正するためには、職階差を無くし女性が能力を発揮できるようにすることや、それを適正に評価することが必要である。

平成 18 年度女性雇用管理基本調査（医療・福祉の問題点別割合）では、女性の活躍を推進する上での問題点を以下のように報告している。

<医療・福祉の問題点>

- ・女性の勤続年数が平均的に短い。
- ・家庭責任を考慮する必要がある。
- ・一般的に女性は職業意識が低い。
- ・顧客や取引先を含め社会一般の理解が不十分である。
- ・中間管理職や同僚男性の認識、理解が不十分である。
- ・時間外労働、深夜労働をさせにくい。
- ・女性のための就業環境の整備にコストがかかる。