

特別企画：女性登用に対する近畿企業の意識調査（2020年）

## 女性管理職割合、平均 7.2% で 3 年ぶりに低下 ～ 女性登用を進めている企業の割合は 4 年ぶりに 5 割を下回る ～

### はじめに

就業人口の減少や共働き世帯の増加などもあり、職場における女性の存在感が高まっている。2022年には主に中小企業に対して女性活躍の情報公開を義務付ける女性活躍推進法の改正を控えるなど、女性の労働参加は大きな変革期を迎えている。女性の労働参加は、企業にとって新たな視点の創出や男性の働き方改革としても期待されている一方で、企業の労働環境や意識改善の遅れに起因する「マミートラック」と呼ばれる望外の働き方を強いられているワーキングマザーも少なくない。

そこで、帝国データバンク大阪支社では、女性登用に対する企業の見解について調査を実施した。本調査は、「TDB景気動向調査」（2020年7月調査）とともに行ったもので、同様の調査は2013年以降、毎年7月に実施している。

調査期間は2020年7月16日～31日、調査対象は近畿2府4県に本社を置く3,884社で、有効回答企業数は1,945社（回答率50.1%）。

### 調査結果（要旨）

1. 女性管理職割合は平均7.2%と、前年に続き7%台を保ったものの、3年ぶりに低下。とりわけ、『小売』（平均10.3%）の低下が目立ち、コロナ禍で女性の働き方に変化が生じた可能性がある。他方、女性従業員割合は平均25.9%、女性役員割合は平均10.6%で、それぞれ前年を上回って過去最高を更新した
2. 5年前に比べて女性管理職割合が増えた企業の割合は23.7%。今後、女性管理職割合が増えるの見込む企業の割合は23.9%にのぼり、それぞれ全国10ブロックのトップとなった。ただし、今後の増加を見込む企業の割合は前年（25.1%）より低下した
3. 女性登用を進めている企業の割合は45.4%と、全国（42.6%）を上回ったものの、前年（52.0%）に比べて6.6ポイント低下。4年ぶりに5割を下回り、2015年（42.1%）以来の水準に低下した
4. 女性の活躍を促進するために重要なことは「妊娠・出産・子育て支援の充実」と回答した企業の割合が64.2%にのぼり、最多となった（複数回答、以下同）。「テレワークの導入・拡充」（37.6%）が6位に入り、有効な働き方の一つとして認識された

## 1. 女性管理職割合は3年ぶりに低下、女性従業員割合と役員割合は過去最高に

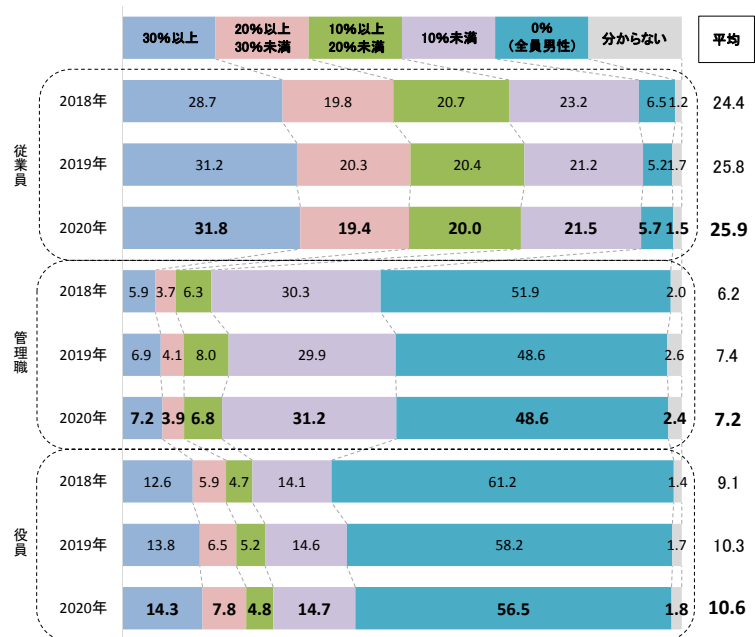
女性管理職割合 = 平均 7.2%

自社における管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合を尋ねたところ、過去最高だった前年（2019年＝平均7.4%）に続き7%台を維持したものの、3年ぶりに低下した。全国（平均7.8%）との差は0.6ポイントに及び、『北海道』と並んで『東海』（平均6.7%）に次ぐ低水準となった。ただし、「0%（全員男性）」とする企業の割合（48.6%）は前年と変わらない一方で、『30%以上<sup>1</sup>』（7.2%）は前年（6.9%）より上昇していることから、必ずしも女性登用の動きが後退したことを示す結果ではない。

女性管理職割合を規模別にみると、規模が小さくなるほど割合が高まる傾向がみられる点は全国と同様で、「大企業」（平均5.4%）からは「総合職を望まない女性がほとんどで、女性は全員一般職で地域限定。管理職を目指す女子社員が出てこない」（配管・暖房・冷凍装置・同付属品卸売業、大阪府）といった声が聞かれた。また、近畿では「中小企業」（平均7.6%）の割合が全国（平均8.3%）に比べて低く、平均割合を押し下げる要因となっている。中小・小規模企業からは「現状維持を望む女性従業員が多く、自己啓発により昇進や昇格を図ろうとする者が少ない」（貸事務所業、大阪府）などキャリアアップを望まない女性従業員が多いことを嘆く声もあった。

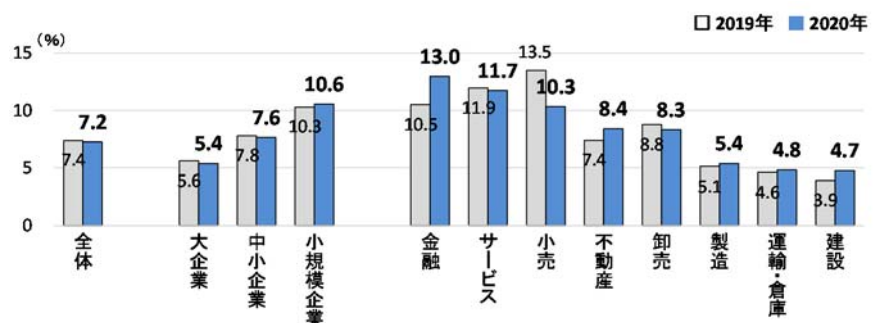
業界別（母数が10社以上の8業界、以下同）にみると、『金融』（平均13.0%）が最高となり、前年比0.2ポイント低下した『サービス』（平均11.7%）と、前年の業界別の最高だった『小売』（平均10.3%）を抜いた。『小売』には「女性店長や女性チーフといった活躍の場をつくりたいと考えている」（各種

女性の割合（従業員・管理職・役員）



注：母数は有効回答企業1,945社。2019年7月調査は1,668社。2018年7月調査は1,633社

女性管理職の平均割合（規模別・業界別）



<sup>1</sup> 『30%以上』は、「100%（全員女性）」「70%以上」「50%以上70%未満」「30%以上50%未満」の合計。

食料品小売業、奈良県）といった声はあるものの、前年に比べて3.2ポイント低下。感染症対応の渦中で働き方を見直さざるを得なくなった女性が増えた可能性がある。なお、『製造』『運輸・倉庫』『建設』の下位3業界は、いずれも『10%未満<sup>2</sup>』が8割を上回ったものの、3業界とも前年より女性管理職割合が上昇した。

### 女性従業員割合 = 平均 25.9%

同様に従業員に占める女性の割合を尋ねたところ、前年（平均 25.8%）を 0.1 ポイント上回って過去最高を更新した。もっとも、全国（平均 25.8%）との差はわずかであるうえ、『10%未満』（27.2%）が前年に比べて 0.8 ポイント上昇した点には留意したい。

女性従業員割合を業界別にみると、『金融』（平均 46.1%）が最高で、『小売』（平均 39.1%）、『不動産』（平均 35.3%）、『サービス』（平均 30.3%）が3割を超えた。ただし、『小売』は前年（平均 41.5%）から 2.4 ポイント低下しており、新型コロナウイルス感染症に伴う需要増加に対応するスーパーストアなどの「飲食料品小売」で相対的に男性従業員が増加したことが影響したとみられる。

他方、『10%未満』の割合は、『運輸・倉庫』（51.3%）が最も高く、『建設』（43.6%）、『製造』（28.1%）も高位を示した。これら3業界では「女性の採用にあたり、労働環境、労働時間の壁が大きい」（一般貨物自動車運送業、大阪府）、「深夜作業、現場におけるトイレの問題などクリアしなければならない点が多い」（内装工事業、大阪府）、「重量物を扱うため技術職は女性の応募がない」（金属工作機械製造業、京都府）といったハードルがある。

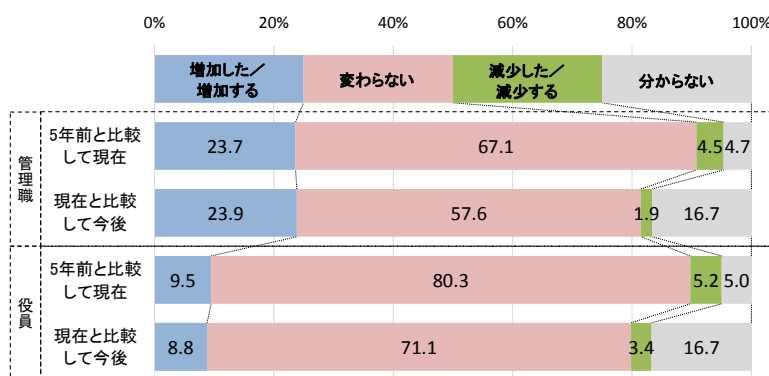
### 女性役員割合 = 平均 10.6%

同様に役員（社長を含む）に占める女性の割合を尋ねたところ、前年（平均 10.3%）を上回って過去最高を更新した。依然として「0%（全員男性）」（56.5%）が過半を占めるものの、その割合は低下傾向にあり、『30%以上』（14.3%）は前年比 0.5 ポイント上昇した。

## 2. 女性管理職割合が「増加した／する」企業の割合、全国 10 ブロックのトップ

自社における女性管理職割合が5年前と比較してどのように変わったかを尋ねたところ、「変わらない」とする企業の割合が 67.1% と7割近くに達したものの、「増加した」と回答した企業の割合は 23.7% にのぼった。「増加した」企業の割合は、全国（21.2%）を上回って全国 10 ブロックの最高。規模別にみると「大企業」（36.0%）が「中小企業」（21.0%）を大きく上回るなど、規模が大きいほど高位を示した。業界別では『金融』（46.2%）や『運輸・倉庫』（37.2%）

女性管理職・役員割合の増減（5年前と現在、現在と今後）



注：母数は有効回答企業1,945社

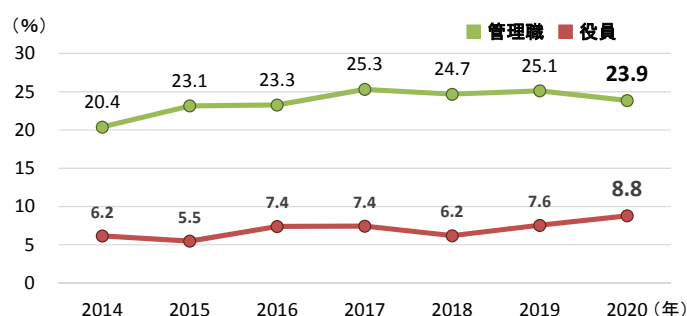
<sup>2</sup> 『10%未満』は、「5%以上10%未満」「5%未満」「0%（全員男性）」の合計。

が目立った。

また、現在と比較して女性管理職割合が今後どのように変わると考えているかを尋ねたところ、女性管理職の割合が「増加する」と見込む企業の割合は23.9%にのびた。こちらも全国（21.7%）を上回って全国10ブロックのトップとなった。規模別では「大企業」（36.3%）、業界別では『金融』（38.5%）、『運輸・倉庫』（32.1%）がそれぞれ3割を上回った。ただし、前年（25.1%）に比べると、1.2ポイント低下。低下するのは2年ぶりで、業界別では『製造』『サービス』など5業界で「増加する」と見込む企業の割合が前年より減った。

他方、女性役員については、5年前と比較して「増加した」企業の割合は9.5%。今後「増加する」と考えている企業の割合は8.8%にとどまったが、割合は2年連続で上昇した。

女性管理職・役員割合が「今後増加する」と見込む企業の割合



### 3. 女性登用を進めている企業の割合、5年ぶりの低水準

自社において女性登用を進めているかを尋ねたところ、『進めている<sup>3</sup>』企業の割合は45.4%となった。割合は全国（42.6%）を上回ったものの、前年（52.0%）との比較では6.6ポイント低下し、2015年（42.1%）以来の低水準となった。感染症拡大により経済活動が停滞し、企業における人手不足感が急速に解消に向かっているうえ、先行き不透明感が強まるなかで人材採用そのものの意欲も低下していることを映じた結果と言えよう。

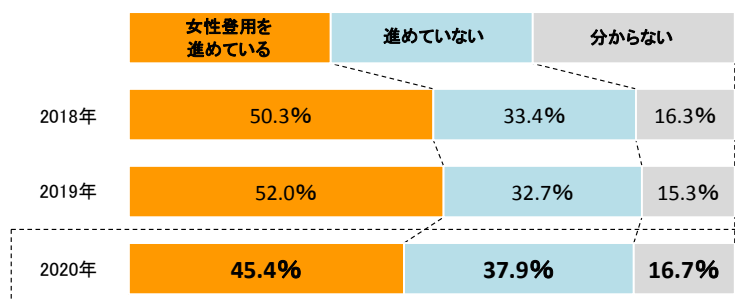
女性登用を『進めている』企業の割合を規模別にみると、「大企業」が59.4%、「中小企業」が42.5%、「小規模企業」が31.8%と、規模が小さいほど取り組み度合いが弱くなる。

業界別では、最も高い『金融』（76.9%）と最も低い『不動産』（35.1%）では41.8ポイントも

の差が生じた。また、前年との比較では全業界で低下したが、『建設』（49.2%→38.7%）の低下が顕著だったのに対し、『小売』（54.4%→52.3%）の低下は小幅にとどまった。

もっとも、女性登用を「進めていない」と回答した企業の中にも「有能な人材であれば積極的に登用するつもりである」（広告代理業、大阪府）など、女性を特別扱いしていないといった声が多く聞か

女性登用の状況



注1：母数は有効回答企業1,945社。2019年7月調査は1,668社、2018年7月調査は1,633社

注2：「女性登用を進めている」は、「社内人材の登用を進めている」と「社外からの登用を進めている」のいずれかを回答した割合

<sup>3</sup> 女性登用を『進めている』は、「社内人材の登用を進めている」または「社外からの登用を進めている」のいずれかを回答した企業

れた。「採用も評価も男女同じ目線で区別なく評価している」（肥料・飼料卸売業、兵庫県）といった声が代表するように、女性の就労に対する企業の姿勢が大きく変化してきていることも『進めている』の回答割合が低下する要因となっている可能性がある。

女性登用を『進めている』と回答した企業に対し、その効果を尋ねたところ、「男女にかかわらず有能な人材を生かすことができた」と回答した企業の割合が74.3%にのぼり、他を引き離してトップになった（複数回答、以下同）。前回は2位の「女性の労働観が変化してきた」（30.4%）が続き、前回4位だった「女性を登用したことで業務が円滑に進んだ」（28.5%）が3位に浮上した。総じて働き方や労働環境の変革を通じて「登用により職場の活性化につながる」（機械工具卸売業、滋賀県）企業が多かった様子が見えてくる。

		2020年	2019年
女性登用を進めている企業の割合		45.4	52.0
1	男女にかかわらず有能な人材を生かすことができた	↑ 74.3	67.1
2	女性の労働観が変化してきた	↑ 30.4	26.6
3	女性を登用したことで業務が円滑に進んだ	↑ 28.5	24.9
4	多様な働き方が促進された	26.4	26.6
5	従業員のモチベーションが上がった	↑ 24.5	20.8
6	労働環境が改善した	↑ 17.1	17.0
7	従業員同士のコミュニケーションが活発になった	15.7	18.1
8	現状の人材不足に対応できた	14.7	17.4
9	採用活動等で有利に働いた	↑ 10.4	8.5
10	男性の労働観が変化してきた	↑ 9.2	7.2

注1：矢印は、2019年より回答割合が高いことを示す

注2：母数は、「女性登用を進めている」企業884社。2019年は867社。

#### 4. 女性の活躍促進には「妊娠・出産・子育て支援の充実」が6割超

今後、より一層女性の活躍を促進するためにどのようなことが重要と考えるかを尋ねたところ、「妊娠・出産・子育て支援の充実」と回答した企業の割合が64.2%にのぼり、最多となった（複数回答、以下同）。育休・産休などの制度が整っていたとしても、都心部では待機児童問題が慢性化するなど依然として「妊娠と同時に退職される女性が多い」（電気機械器具卸売業、大阪府）のが現状だ。企業は「夫婦が子育てをしながら安心して共働きできる環境づくりが必要」（総合リース業、大阪府）と考えていることが浮き彫りになった。

5位の「女性にとって快適・安全となる空間づくり」（42.6%）に関して、更衣室や洗面室などの福利厚生施設拡充に伴う金銭的な補助・助成を求める声が複数あったように、多くの項目について、社会保障制度の充実など政府・自治体の取り組み強化が求められている。

6位には「テレワークの導入・拡充」（37.6%）が入った。新型コロナウイルス感染拡大に伴い在宅勤務を導入する企業が増加するなか、「子育てや介護が必要な女性がいる場合はリモートワークも有力な選択肢の一つ。限られた人材をいかに有効に活用するか、管理能力が問われる」（冷暖房設備工事業、大阪府）といった意見もあった。

		2020年	2019年
1	妊娠・出産・子育て支援の充実	↑ 64.2	60.3
2	働き方の改革	↑ 56.2	47.4
3	仕事と子育ての両立支援	55.7	57.9
4	保育サービスの充実	51.6	58.9
5	女性にとって快適・安全となる空間づくり	↑ 42.6	41.4
6	テレワークの導入・拡充	37.6	-
7	介護の支援	35.9	36.0
8	女性の採用拡大・女性職員のキャリア形成支援	31.8	36.4
9	人事評価制度の見直し	26.5	26.6
10	各種施策・支援情報の一元的提供	25.9	27.2

注1：矢印は、2019年より回答割合が高いことを示す

注2：「テレワークの導入・拡充」は今回調査から選択項目に追加

注3：母数は有効回答企業1,945社。2019年は1,668社



## まとめ ～女性登用に新型コロナが立ちはだかる

内閣府の有識者会議が公表した「第5次男女共同参画基本計画」の素案では、2003年に決定した「2020年までに指導的地位に女性が占める割合を30%にする」との政府目標を先送りし、「2020年代の可能な限り早期に30%程度となるよう目指す」としたが、本調査は女性登用に逆風が吹いていることを証明するかのような結果となった。女性管理職割合は平均7.2%と過去最高だった前年から低下に転じたうえ、女性従業員割合は平均25.9%と過去最高ながら先導役を担っていた『小売』において割合が低下。さらに、女性登用を『進めている』と回答した企業の割合は45.4%と、前年に比べて6.6ポイントも低下するなど、女性登用の進捗に明らかな変調が生じている。

現在の女性活躍推進法では、従業員数301人以上の企業に女性活躍に関する情報公開が義務付けられているが、同法は2022年4月に改正法が施行され、情報公開の対象が従業員数101人以上の企業に拡大される予定となっている。こうした動きは一部の中小企業の反発を招いており、「女性起用率など数字目標を制度化するのは不公平。目的と手段を誤っている」（プラスチック板・棒製造業、和歌山県）といった厳しい指摘もあった。

他方、「これまで男性がメインで女性がサブのような考え方をしていたが、そのような考え方は間違っていることに気が付いた」（木材・竹材卸売業、京都府）、「女性ならではの視点を生かせるよう、積極的に提案や発言ができる環境づくりに取り組んでいる」（内装工事業、大阪府）いった声が聞かれるなど、女性登用に対する意識は着実に変わりつつある。コロナ禍という特殊な状況に置かれたことでテレワークが女性活躍に有効な働き方の一つとの認識も広がった。

政策の一つとして推進することから「行政の制度改革を先行させ、国民の意識改革を促していくしかない」（受託開発ソフトウェア業、和歌山県）といった意見もある。しかし、世界的な遅れを取り戻すには、政府と企業の取り組みが両輪で機能しなければ実現は不可能で、このほど発足する新政権には、子育て・介護支援など社会保障制度の充実とともに、女性活躍の具体的なビジョンを示すことが求められる。企業も「経営者や人事担当者だけでなく、男性従業員の意識や価値観を変える」（電気機械器具卸売業、大阪府）ほか、人事評価制度などのソフト面を整えていくことが肝要となろう。

**企業規模区分** 中小企業基本法に準拠するとともに、全国売上高ランキングデータを加え、下記のとおり区分。

業界	大企業	中小企業(小規模企業を含む)	小規模企業
製造業その他の業界	「資本金3億円を超える」かつ「従業員数300人を超える」	「資本金3億円以下」または「従業員300人以下」	「従業員20人以下」
卸売業	「資本金1億円を超える」かつ「従業員数100人を超える」	「資本金1億円以下」または「従業員数100人以下」	「従業員5人以下」
小売業	「資本金5千万円を超える」かつ「従業員50人を超える」	「資本金5千万円以下」または「従業員50人以下」	「従業員5人以下」
サービス業	「資本金5千万円を超える」かつ「従業員100人を超える」	「資本金5千万円以下」または「従業員100人以下」	「従業員5人以下」

注1: 中小企業基本法で小規模企業を除く中小企業に分類される企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが上位3%の企業を大企業として区分

注2: 中小企業基本法で中小企業に分類されない企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが下位50%の企業を中小企業として区分

注3: 上記の業種別の全国売上高ランキングは、TDB産業分類(1,359業種)によるランキング

### 【内容に関する問い合わせ先】

株式会社帝国データバンク 大阪支社情報部 担当：三好暁久  
TEL:06-6441-3100 E-mail: akihisa.miyoshi@mail.tdb.co.jp

当レポートの著作権は株式会社帝国データバンクに帰属します。  
当レポートはプレスリリース用資料として作成しております。著作権法の範囲内でご利用いただき、私的利用を超えた複製および転載を固く禁じます。