

## 特別企画：【福島県】女性登用に対する企業の意識調査（2022年）

## 女性管理職の平均割合過去最高も、10.9%にとどまる

## ～ 政府が目指す「30%」以上の企業は 12.6% ～

世界経済フォーラム（WEF）によると、2022年の日本の「ジェンダーギャップ指数」は146カ国中116位であった。また、経済協力開発機構（OECD）の統計では日本の男女間賃金格差は加盟44カ国中ワースト4位であるなど、男女共同参画の現状は依然として諸外国に比べ立ち後れている。

なかでも日本の女性管理職の少なさが男女間賃金格差の最大要因と言われており、政府は女性管理職の割合を2020年代の可能な限り早期に30%程度となることを目指している。

そこで、帝国データバンク郡山支店は、県内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2022年7月調査とともに行った。

※調査期間は2022年7月15日～31日、調査対象は322社で、有効回答企業数は135社（回答率41.9%）。

## 調査結果（要旨）

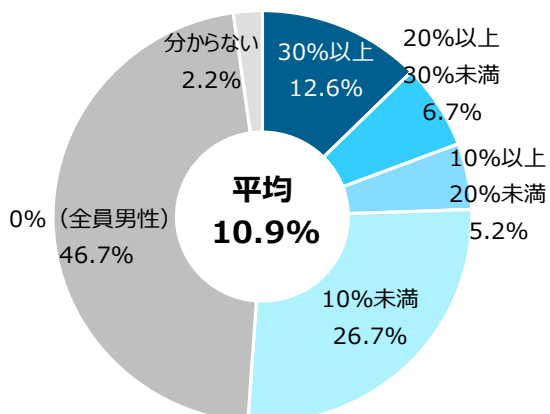
1. 自社における管理職に占める女性の割合は平均10.9%（前年比1.7ポイント増）となり、過去最高を更新も依然として低水準が続いている。また、政府が目標として掲げている「女性管理職30%」を超えている企業は12.6%（前年比4.7ポイント増）で過去最高となった

2. 自社の役員に占める女性の割合は平均14%と、過去最高となった。しかしながら、役員が全員男性とする企業は55.6%と依然として半数を超えている

3. 自社における女性管理職割合は現在と比較して「増加する」と見込んでいる企業は37.8%（前年比より20.3ポイント増）となった。他方、女性役員については、「増加する」とした企業は11.9%だった

4. 女性の活躍推進のために自社で行っていることについて、「性別に関わらず成果で評価」が59.3%でトップ。次いで、「女性の育児・介護休業を取りやすくする」（45.9%）が続いた

## 女性管理職の割合

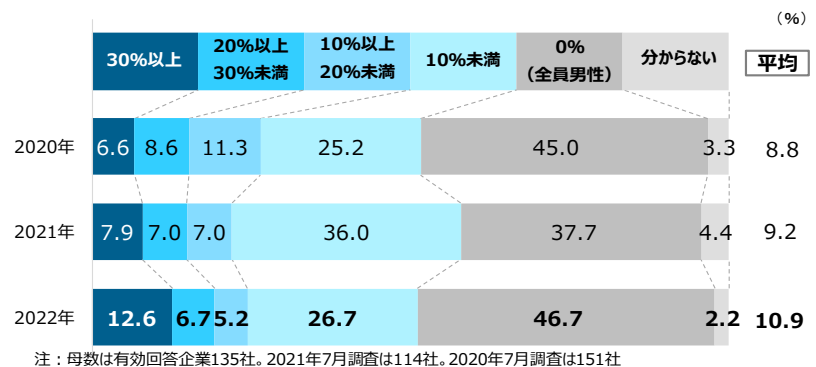


<sup>1</sup> 女性管理職「30%以上」は、「100%（全員女性）」「70%以上」「50%以上 70%未満」「30%以上 50%未満」の合計。「10%未満」は、「5%以上 10%未満」「5%未満」の合計

## 1. 女性管理職割合の平均は 10.9%と過去最高も約 1 割にとどまる

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、平均 10.9%となり、過去最高を更新。しかしながら、前年比 1.7 ポイント増とわずかな改善幅にとどまり、依然として低水準が続いている<sup>1</sup>。

### 女性管理職の割合

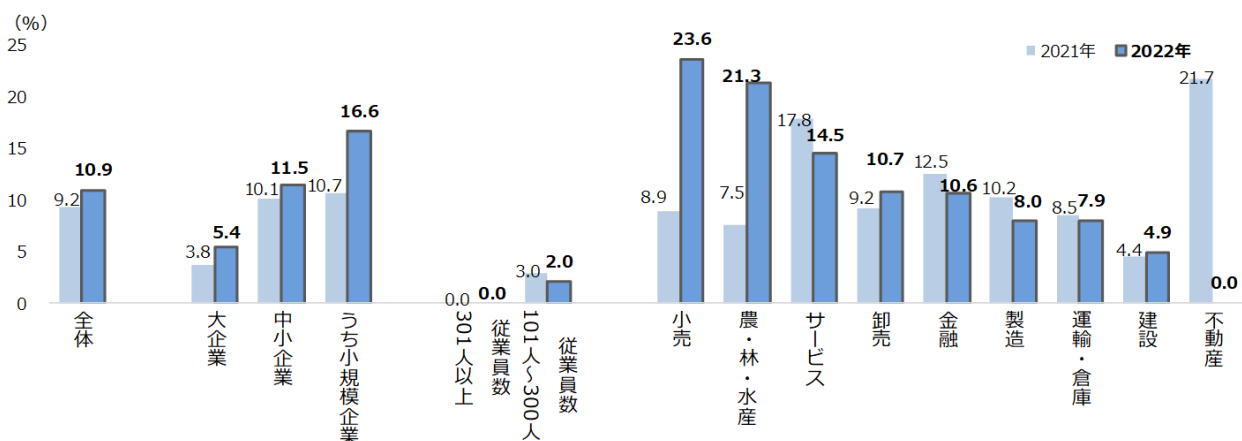


女性管理職の割合を規模別にみ

ると、「小規模企業」が平均 16.6%で最も高かった。他方「中小企業」は 11.5%、「大企業」は 5.4%となり、規模が小さい企業ほど女性管理職割合の平均は高い。

業界別では『小売』が 23.6%でトップとなった。次いで、『農・林・水産』（21.3%）、『サービス』（14.5%）が上位に並んだ。

### 女性管理職割合の平均 ～ 規模、従業員数、業界別 ～



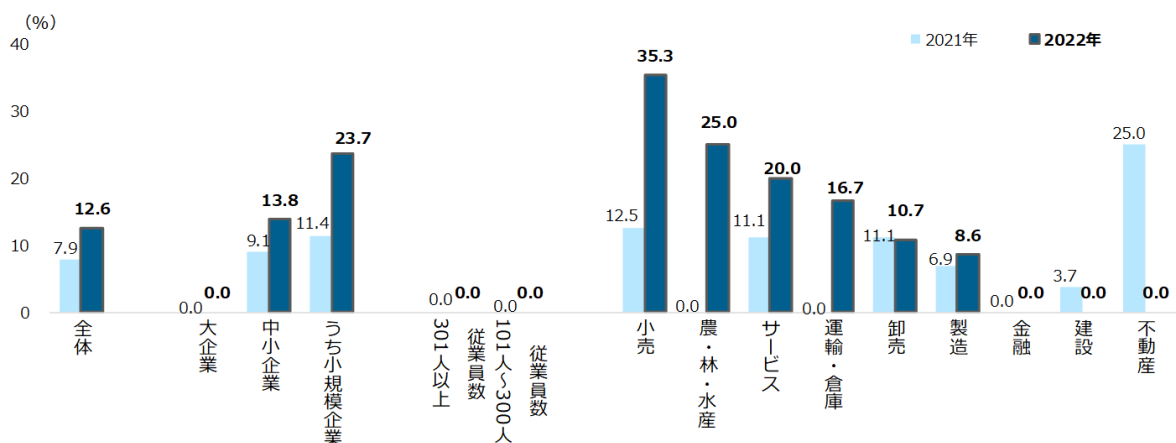
## 2. 「女性管理職 30%」の目標を達成している企業は 12.6%に

政府が目標として掲げている「女性管理職 30%」を超えている企業は 12.6%で過去最高となった。「女性管理職 30%」を超えている企業を規模別にみると、女性管理職割合の平均と同様に「小規模企業」（23.7%）が最も高かった。業界別では『小売』『農・林・水産』『サービス』が上位となった。

県内企業からは、「現在においても、管理職としての女性比率は70%であります、引き続き男女の差がなき対応を続けていきたい」(水産練製品製造業)といった声が聞かれた。

一方で「中小零細企業では女性のキャリア人材が少ない。学卒で入社する女性が少ないのが悩みだ」(金属プレス製品製造業)といった声にあるように、課題を抱えている企業も依然として多い。

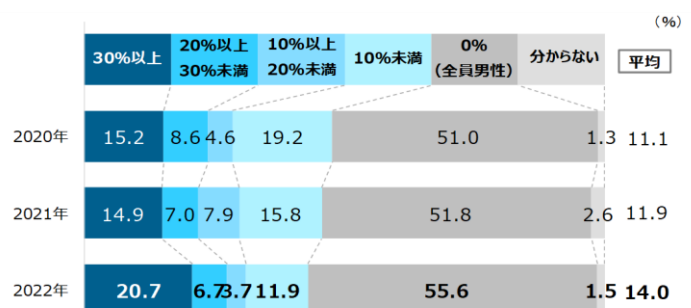
### 「女性管理職 30%」を超えている企業の割合 ～ 規模、従業員数、業界別 ～



### 3. 女性役員割合の平均は14.0%と過去最高も、「役員が全員男性」の企業は依然半数を超える

自社の役員(社長を含む)に占める女性の割合は平均14.0%と、前年から2.1ポイント増加し、過去最高となった。また、役員が全員男性とする企業は55.6%と依然として半数を超えている。

#### 女性役員割合



注: 母数は有効回答企業135社。2021年7月調査は114社。2020年7月調査は151社

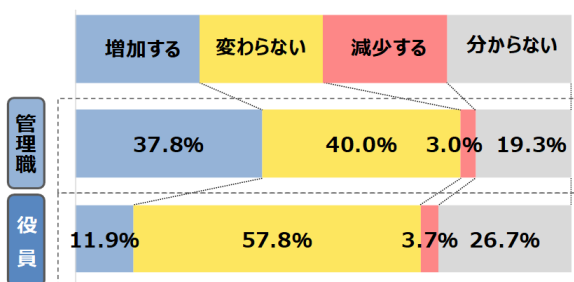
### 4. 女性管理職割合が今後増加すると見込む企業は37.8%に

自社における女性管理職割合は現在と比較して今後どのように変わると考えているか尋ねたところ、女性管理職の割合が「増加する」と見込んでいる企業は37.8%となった。他方、「変わらない」は40.0%となった。

女性役員については、今後「増加する」と考えている企業は11.9%となった一方で、「変わらない」は57.8%と6割近くを占めている。

また、女性管理職割合が今後「増加する」と見込む割合を規模別にみると、大企業では58.3%となり全体(37.8%)を大きく上回った一方で、中小企業(35.8%)および小規模企業(15.8%)は大企業を大きく下回った。一方で女性役員割合については小規模企業の方が「増加する」と見込んでいる。

女性管理職・役員割合の増減(現在と今後)



女性管理職・役員割合の今後の変化

～ 規模別 ～

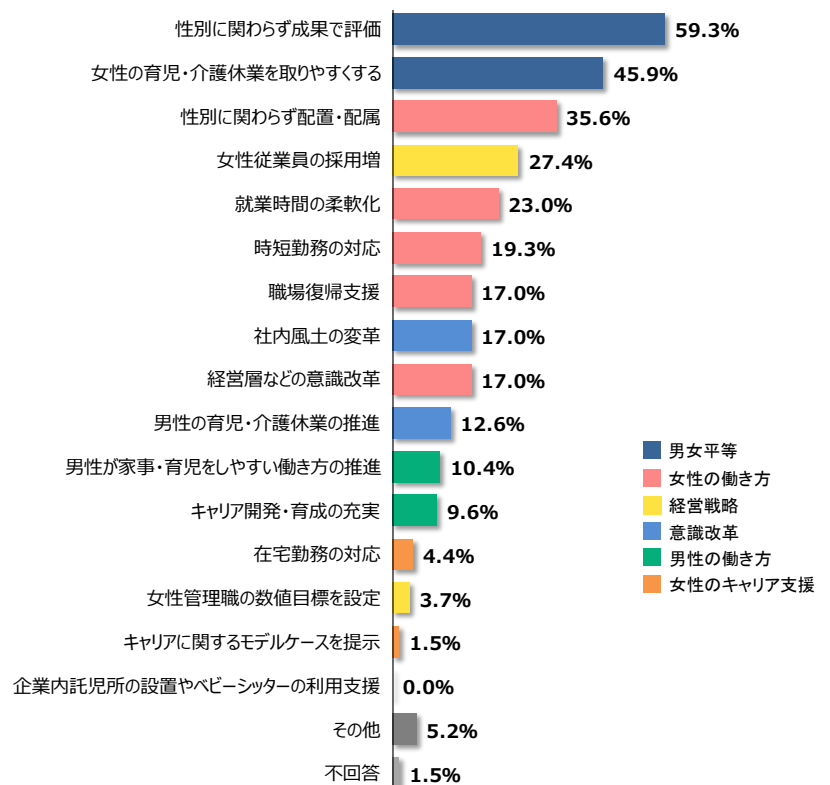
	管理職		役員	
	増加する	変わらない	増加する	変わらない
全体	37.8%	40.0%	11.9%	57.8%
大企業	58.3%	33.3%	8.3%	75.0%
中小企業	35.8%	40.7%	12.2%	56.1%
小規模企業	15.8%	50.0%	13.2%	57.9%

## 5. 女性活躍推進策、「公平な評価」が約6割でトップ。「男性育休取得推進」は12%

女性の活躍推進のために自社で行っていることについて尋ねたところ、「性別に関わらず成果で評価」が59.3%でトップとなった(複数回答、以下同)。次いで、「女性の育児・介護休業を取りやすくする」(45.9%)「性別に関わらず配置・配属」(35.6%)が続いた。

他方、政府が強化している「男性の育児・介護休業の推進」(12.6%)、および「男性が家事・育児をしやすい働き方の推進」(10.4%)といった男性の働き方改革に関する項目は約1割となっている。

女性の活躍推進のためにやっていること(複数回答)



## まとめ

労働人口の減少に加え、多様性がますます重要視されている現代社会で、職場における女性の活躍推進は企業価値の向上のほか、企業の持続的成長において県内でも重要度が高まっている。実際、世界的に広がっている ESG・SDGs 投資では女性の活躍が一つの指標となっており、女性登用など女性の活躍推進による企業の資金調達への影響度も増している。企業は男女を問わず従業員が仕事と家庭を両立できるような環境づくりに加え、キャリア開発・育成やキャリアに関するロールモデルの提示、社内風土や意識の改革など多方面からアプローチしていくことがますます重要となるであろう。

### 【内容に関する問い合わせ先】

(株) 帝国データバンク 郡山支店 支店長 西迫耕一郎  
TEL 024-923-2442 FAX 024-922-2669

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。報道目的以外の利用につきましては、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。