

特別企画：三重県内企業の女性登用に対する意識調査（2023年）

## 女性管理職割合、平均 10.9%

### 全国平均上回るも前年から低下

～男性育休取得率は 7.9%、全国平均より低い～

生産年齢人口の減少に加え、多様性がますます重要視されている現代社会において、女性活躍・男女共同参画は重要なテーマとなっている。なかでも、職場における女性の活躍推進は企業価値の向上のほか、多様な視点によるイノベーションの創出が期待できる。

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。また、2023 年 6 月に決定された「女性版骨太の方針 2023」では、プライム市場に上場する企業の女性役員の割合を 2030 年までに 30%以上にする目標を掲げたほか、2022 年 7 月から従業員数 301 人以上の企業を対象に義務化されている男女間の賃金格差の情報開示を、101 人以上の企業を対象を拡大することを検討するなど、政府は女性の能力を十分に発揮できる雇用環境づくりに向けてさまざまな強化策を打ち出している。

三重県においても、「女性の活躍推進三重県会議」やジェンダーギャップ解消に向けた「みえ働くサスティナラボ」などのプロジェクトを通じて向上に取り組んでいる。

そこで、帝国データバンク四日市支店は、三重県内企業の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 2023 年 7 月調査とともに行った。

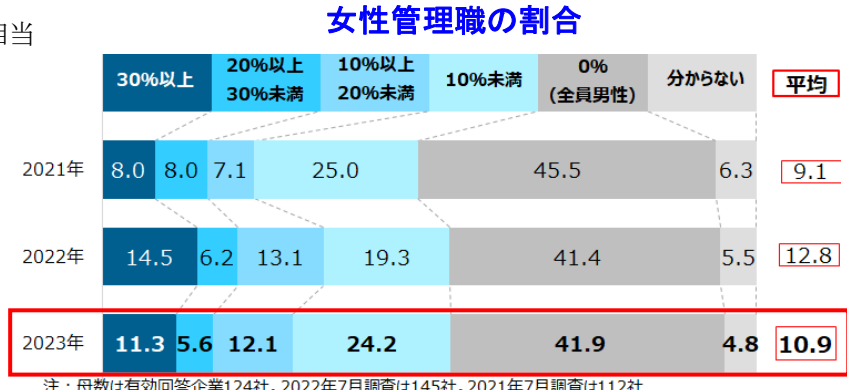
※調査期間は 2023 年 7 月 18 日～31 日、調査対象は三重県内企業 318 社で、有効回答企業数は 124 社（回答率 39.0%）。なお、女性登用に関する調査は、2013 年以降、毎年 7 月に実施し、今回で 11 回目

#### 調査結果（要旨）

1. 女性管理職割合の平均は 10.9%と全国平均上回るも、前年より低下
2. 政府目標の「女性管理職 30%」を超えている企業は 11.3%、前年より低下
3. 女性管理職割合の平均を規模別にみると、『小規模企業』が 14.8%と最も高い
4. 女性役員割合の平均は 14.5%、「役員が全員男性」は低下傾向も 4 割超え
5. 今後女性管理職割合が「増加する」と見込む企業は 34.7%、女性役員割合は 11.3%にとどまる
6. 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 5.6%にとどまる
7. 男性の育休取得率の平均は 7.9%にとどまる。うち大企業での取得率が高い

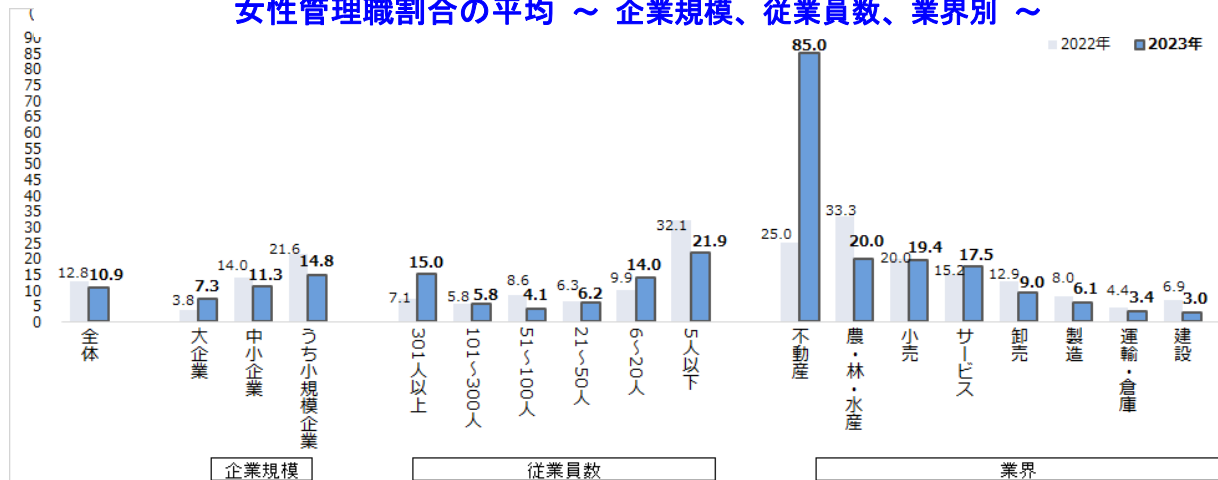
1. 女性管理職割合の平均は 10.9%と全国平均 9.8%上回るも前年より低下

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、「30%以上」は11.3%、「20%以上 30%未満」が5.6%、「10%以上 20%未満」が12.1%となり、いずれも前年から低下。「10%未満」は24.2%となり、前年より上昇した。



更に、管理職が全員男性である企業（41.9%）は依然として4割を占めており、全項目のうち最も高かった。女性管理職割合の平均は10.9%と全国平均（9.8%）を上回ったが、前年からは1.9ポイント低下し、低水準が継続している結果となった<sup>1</sup>。

女性管理職割合の平均 ～ 企業規模、従業員数、業界別 ～



女性管理職の割合を規模別にみると、うち「小規模企業」が平均14.8%で最も高かった。他方「中小企業」は11.3%、「大企業」は7.3%となり、規模が小さい企業ほど女性管理職割合の平均が高い状況が続いている。また、従業員数別でも、従業員数「5人以下」の企業が平均21.9%で最も高い。なお、2022年4月より「女性活躍に関する情報」公表の新たな対象となった従業員数「101～300人」の企業の女性管理職割合の平均は5.8%と前年横ばい。同年7月より「男女間の賃金格差」公表の対象となった従業員数「301人以上」は同7.9ポイント増の15.0%に上昇した。

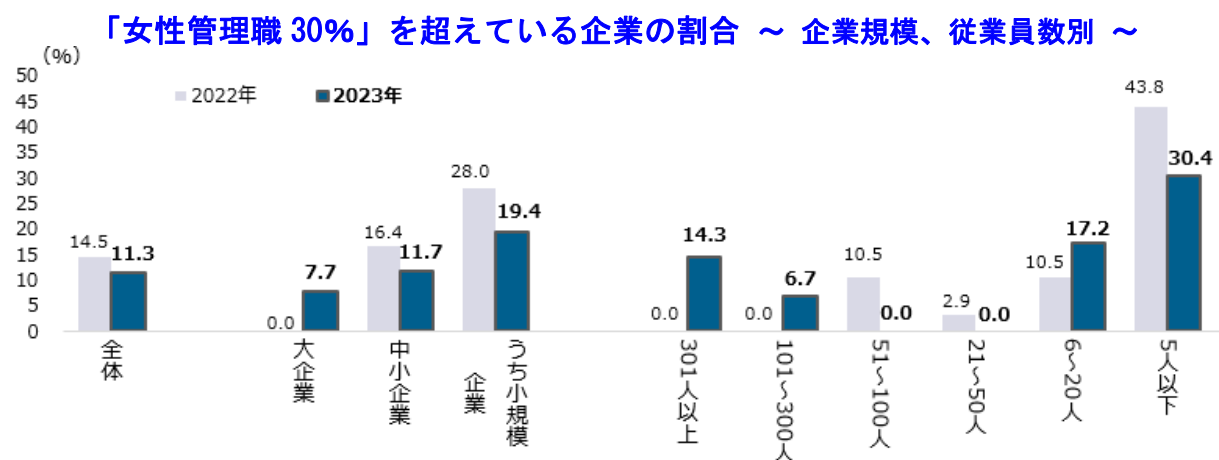
（参考）業界別は『不動産』が85.0%でトップ。次いで、『農林水産』（20.0%）、『小売』（19.4%）、『サービス』（17.5%）が上位に並んだ。一方、現場作業が多いことなどを背景に女性従業員が比較的少ない『製造』『運輸倉庫』『建設』はいずれも低水準にとどまった。

<sup>1</sup> 「女性管理職割合」「役員割合」の選択肢は「100%」「70%以上」「50%以上 70%未満」「30%以上 50%未満」「20%以上 30%未満」「10%以上 20%未満」「5%以上 10%未満」「5%未満」「0%」の9段階および「分からない」。平均は、各選択肢のレンジの中間値を回答数で加重平均したもの

## 2. 「女性管理職 30%」の目標を達成している企業は 11.3%に

政府が目標として掲げている「女性管理職 30%」以上となっている企業は 11.3%で全国（9.8%）を上回った。ただし、前年比 3.2 ポイント減に低下した。

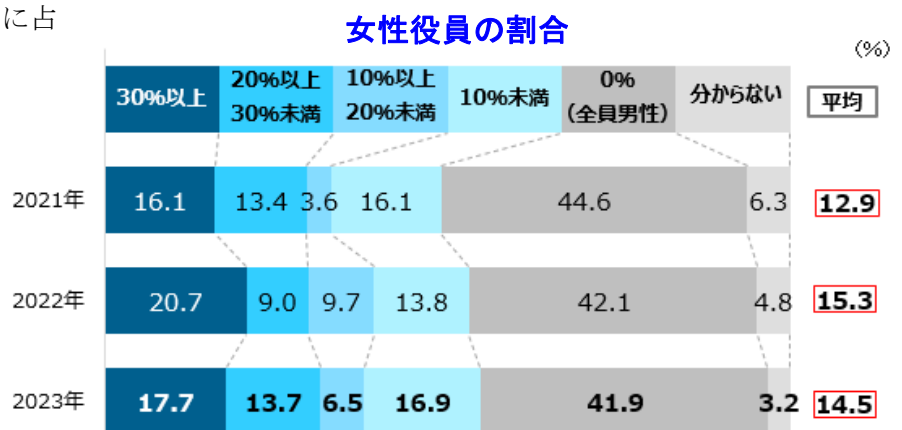
「女性管理職 30%」以上となっている企業を規模別にみると、女性管理職割合の平均と同様にうち「小規模企業」（19.4%）が最も高かった。従業員数別でも、「5 人以下」の企業が 30.4%で最も高かった。なお、2022 年 7 月より「男女間の賃金格差」公表の対象となった従業員数「301 人以上」は昨年の 0%から 14.3%に上昇した。



## 3. 女性役員割合の平均は 14.5%と全国を上回るも、「役員が全員男性」の企業は依然 4 割を超える

自社の役員（社長を含む）に占める女性の割合は平均 14.5%と全国（13.1%）を上回る。ただし、前年から 0.8 ポイント減少した。

一方で、役員が全員男性とする企業は 41.9%にとどまり、低下傾向にあるものの、依然として 4 割を超えている。



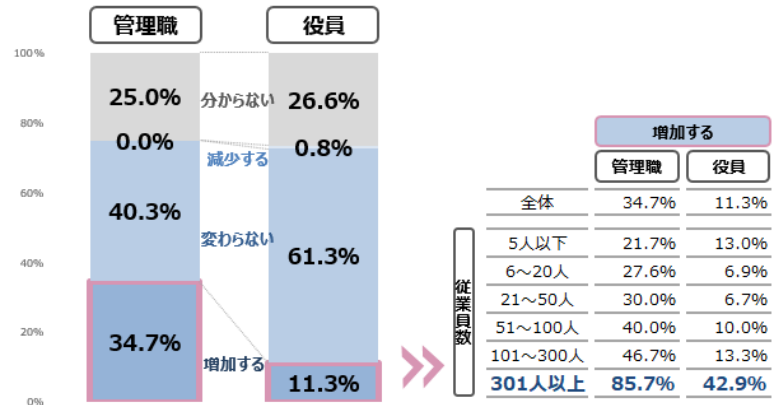
### 4. 3社に1社が女性管理職割合の増加を見込む

自社における女性管理職割合が、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34.7%となった。他方、「変わらない」は40.3%だった。

女性役員については、今後「増加する」と考えている企業は11.3%にとどまり、「変わらない」は61.3%と6割を超えた。

従業員数別にみると、「301人以上」では女性管理職割合が今後「増加する」と見込む割合が85.7%と全体を51.0ポイント上回り、女性役員割合についても全体より31.6ポイント高く、従業員数が多い企業ほど女性管理職が増加すると考える割合が高かった。

### 女性管理職・役員割合の今後の変化

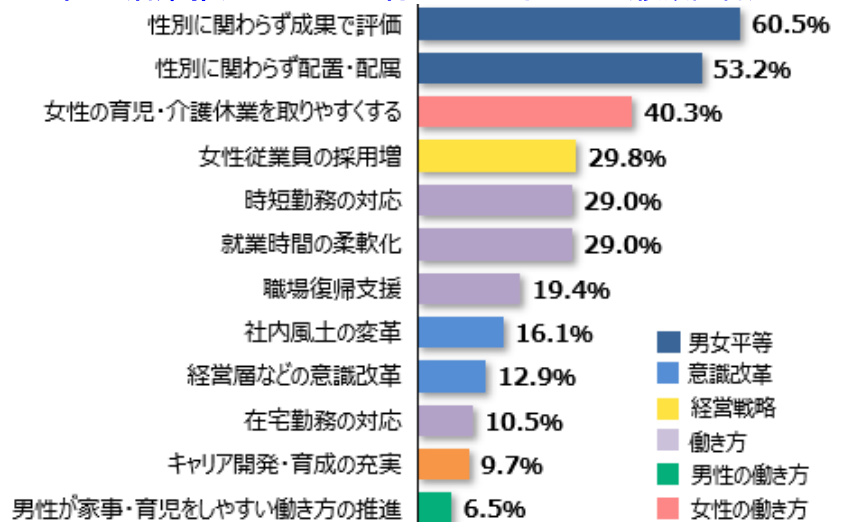


### 5. 女性活躍推進策、「公平な評価」が約6割でトップ

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60.5%でトップ、「性別に関わらず配置・配属」(53.2%)が続く。次に、「女性の育児・介護休業を取りやすくする」(40.3%)といった、女性に特化した働きやすい環境づくりに関する対応策が続いた。

また、男女問わず働き手の家庭と仕事の両立への支援となる「就業時間の柔軟化」および「時短勤務の対応」がともに29.0%となった。他方、政府が特に強化している「男性の育児・介護休業の推進」は5.6%。また、「キャリア開発・育成の充実」(9.7%)や「キャリアに関するモデルケースを提示」(2.4%)といった女性のキャリア支援となる項目は低水準だった。

### 女性の活躍推進のためにやっていること（複数回答）



注：以下、「男性の育児・介護休業の推進」(5.6%)、「女性管理職の数値目標を設定」(3.2%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(2.4%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(1.6%)、「その他」(2.4%)、「不回答」(2.4%)

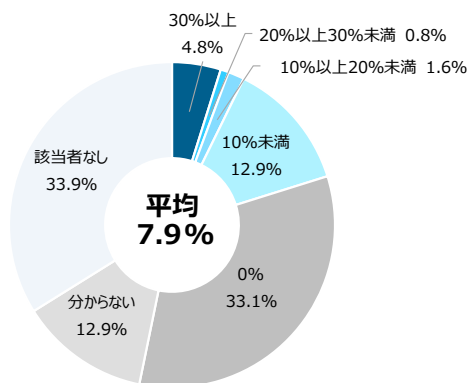
## 6. 男性の育休取得率は平均 7.9%にとどまる、取得無しは 3分の1を占める

2023年4月より従業員1000人を超える企業を対象に男性の育児休業（以下、男性育休）取得率の公表が義務化。そして同年6月に閣議決定された「こども未来戦略方針」では、それまで掲げていた男性育休の取得率の目標（民間企業）である「2025年までに30%」が「2025年に50%、2030年に85%」に引き上げられるなど、政府は男性の育児参加を促す取り組みを強化している。

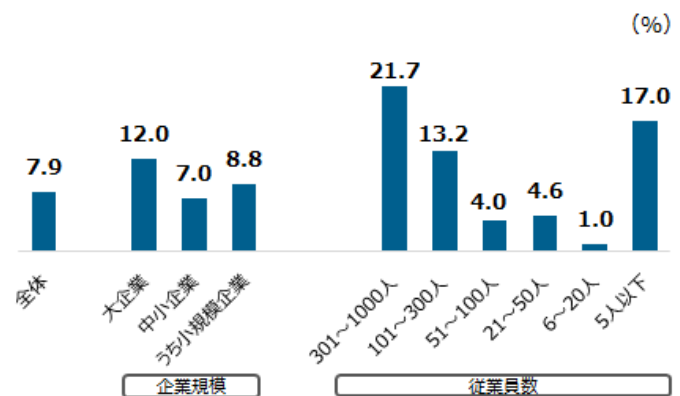
そこで、自社の男性育休取得率について尋ねたところ、平均は7.9%で全国（11.4%）を下回った<sup>2</sup>。規模別でみると、「大企業」が12.0%、「中小企業」が7.0%、うち「小規模企業」が8.8%となった。り、企業規模が大きいほど取得率が高い傾向にある。一方で取得無し（0%）は33.1%と3分の1を占めた。

従業員数別でみると、「301人以上」の企業が21.7%で最も高く、全体を13.8ポイント上回った。

男性の育休取得率



男性の育休取得率の平均 ～ 企業規模、従業員数別 ～



なお、全国統計では単回帰分析を用いて、各企業の「男性の育休取得率」と「女性管理職の割合」の関係を確認した。その結果、男性の育休取得率が上昇すると女性管理職の割合も上昇するという傾向<sup>3</sup>が表れ、男性育休の取得促進を段階的に進めると、女性の継続就業や管理職を目指す意欲の向上、活躍できるフィールドの広がりなどを通じて、女性管理職の割合が高まる可能性が示されている。

<sup>2</sup> 男性育休取得率の選択肢は「100%」「70%以上」「50%以上 70%未満」「30%以上 50%未満」「20%以上 30%未満」「10%以上 20%未満」「5%以上 10%未満」「5%未満」「0%」の9段階および「分からない」「該当者なし」。平均は、各選択肢のレンジの中間値を回答数で加重平均したもの

<sup>3</sup> 「女性管理職の割合」のレンジの中間値を被説明変数、「男性の育休取得率」のレンジの中間値を説明変数としてロジスティック回帰分析を行い、以下の結果が得られた。

$$\text{logit (女性管理職割合が 100%となる確率)} = -2.425 + 0.389 * \text{男性の育休取得率}$$

(0.000) (0.022)

[一般化線形モデル (GLM: Generalized Linear Model)、カッコ内 p-値、対象企業数 5471 社]

## まとめ

本調査によると、三重県内企業の女性管理職（課長相当職以上）割合は平均 10.9%だった。政府目標である「女性管理職 30%」を超えている企業の割合も 11.3%とそれぞれ全国を上回ったものの、依然として 1 割程度にとどまった。女性役員も全国を若干上回るも進捗は鈍かった。なお、今回の調査での管理職割合平均の各都道府県順位では三重県は 15 位であった。

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、男女平等に関わる項目である「性別に関わらず成果で評価」が 6 割超でトップとなった。ほかにも、女性にとって働きやすい環境づくりに関連する項目も上位にランクインし、時短や就業時間の柔軟化など男女とも働きやすくなるよう対応している企業も一定数みられた。

一方、「男性の育児・介護休業の推進」は 5.6%、「男性が家事・育児をしやすい働き方の推進」は 6.5%と低水準にとどまった。また、職種や役割によって給与体系が異なり、結果的に給与格差が生じているケースも聞かれる。

少子高齢化などによる人手不足感が加速している状況下、女性の活躍は欠かせない。企業には性差に関する固定観念の打破や、長時間労働の人ほど昇進しやすいなどといった旧態依然とした社内風土の改革に加え、男女とも仕事と家庭を両立できるための働きやすい環境づくりや業務の効率化に向けた取り組みが求められる。また、従業員に対するキャリア開発・育成の強化や、それぞれの見本となるキャリアに関するロールモデルの提示など多方面からアプローチしていくことも重要となろう。その取り組みを支えるために、働きやすい環境整備への奨励金や、育児休業の助成金制度・税制優遇制度、人材開発に関する助成金など多岐にわたる効果的な公的支援策の拡充・強化も肝要といえる。

県内企業の声(取り組みや課題)	
女性社員に対して積極的な研修や出張の参加を促し、成長を狙っている。今年度すでに数名が参加	機械・器具 卸売
本年は女性の大工希望者が 1 名入社した。現場の仮設トイレなど女性専用のものを設置した。	建設
まだまだ世間に追いつかない状況のため、まずは女性が継続して働くことができる環境を作っている。	各種商品小 売
性別のかかわりなく、一人ひとりが個性を活かし、生き生きと働ける組織を目指していきたい。	飲食料品・ 飼料製造
世間の流れに従い、弊社も女性従業員の採用を実施中。	鉄鋼・非 鉄・鉱業
既存の女性にキャリアアップの面談を行ったが希望者はいなかった。女性に限らず、将来ある従業員がキャリアアップを前向きに目指せる職場でないといけないと感じている。	運輸・倉庫
役割や特性もあるので全て同じ仕事ができるわけではないのに、なんでも同じにというのはおかしいと思う。ただ男性だから偉いとかそういう形で無く、適正と能力で判断したらよいと思う。	機械・器具 卸売

次頁に続く



やれば管理職になれる、なりたい、生活の向上を目指したい等々男性社員には少数いるが、弊社に入社してくる女性社員にはほとんど見られない。採用時から見直さなければいけない。	輸送用機械 器具製造
女性も男性と差別されること無く活躍することは良いことであるが、女性比率を気にしての登用はしたくない。適正でない場合や女性が望まない業務もあり、難しい世の中になったと思う。	建設

## 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、下記の通り区分。

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

## 株式会社帝国データバンク 四日市支店

【問い合わせ先】担当：服部 TEL 059-353-3411 FAX 059-353-4109

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。