

特別企画：女性登用に対する神奈川県内企業の意識調査（2023年）

女性管理職割合、平均 9.0%

依然として 1 割に届かず

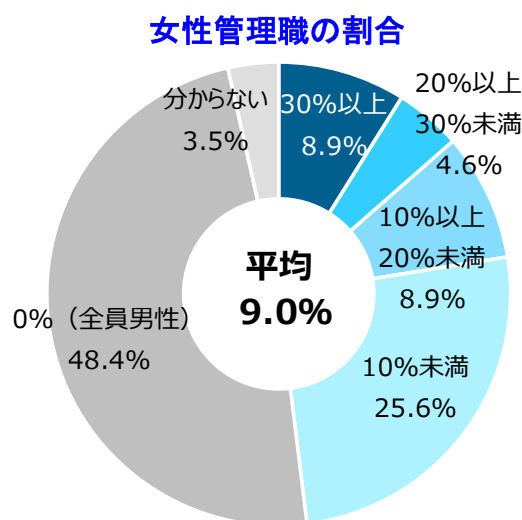
～ 柔軟な働き方への対応、環境整備は徐々に進む ～

生産年齢人口の減少に加え、多様性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。

帝国データバンク横浜支店は、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 2023 年 7 月調査とともにを行った。

※調査期間は 2023 年 7 月 18 日～31 日、調査対象は神奈川県所在の 1,295 社で、有効回答企業数は 539 社（回答率 41.6%）。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）

- 女性管理職割合の平均は 9.0%、「女性管理職 30%」を超えている企業は 8.9%と依然 1 割に届かず
- 女性管理職割合の平均、「女性管理職 30%」を超えている企業を業界別にみると、『小売』『不動産』『金融』が上位、『建設』『運輸・倉庫』『製造』は低水準にとどまる
- 女性役員割合の平均は 12.3%に後退、「役員が全員男性」は依然として半数超え
- 今後女性管理職割合が「増加する」と見込む企業は 29.9%、女性役員割合は 11.7%に
- 女性活躍推進策、「公平な評価」が約 6 割でトップ。働き方に関する項目はすべて上昇
- 男性の育休取得率の平均は 12.1%、特に従業員数「1000 人超」の企業で高く

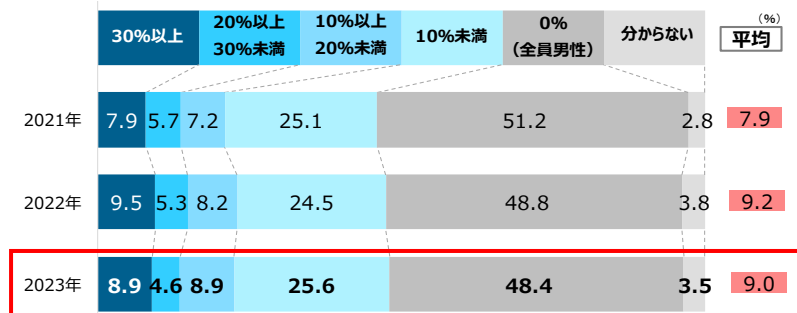
1. 女性管理職割合の平均は9.0%と依然1割に届かず

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8.9%と1割未満にとどまった。

「20%以上 30%未満」が4.6%、「10%以上 20%未満」が8.9%、「10%未満」が25.6%だった。

また、管理職が全員男性である企業（48.4%）は依然として5割弱を占めており、全項目のうち最も高かった。

女性管理職の割合



注：母数は有効回答企業539社。2022年7月調査は527社。2021年7月調査は541社

女性管理職割合の平均は9.0%と前年から0.2ポイント減少し、依然として1割を下回る低水準が継続している結果となった¹。

女性管理職の割合を規模別にみると、中小企業のうち「小規模企業」が平均9.6%で最も高かった。他方「中小企業」は9.3%、「大企業」は6.6%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11.4%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」の企業の女性管理職割合の平均は前年から1.3ポイント増の7.5%となり、従業員「21～50人」（8.1%）とともに増加幅は最大となった。また、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」は同0.8ポイント増の4.8%だった。業界別では『小売』が22.4%で全体（9.0%）を13.4ポイント上回り、トップとなった。女性従業員が比較的多い業界であることが一因と考えられ、次いで、『不動産』（21.6%）、『金融』（15.5%）が上位に並んだ。一方で、現場での作業が多く女性従業員が比較的に少ないとみられる『建設』『運輸・倉庫』『製造』は低水準にとどまった。

女性管理職割合の平均 ～ 企業規模、従業員数、業界別 ～



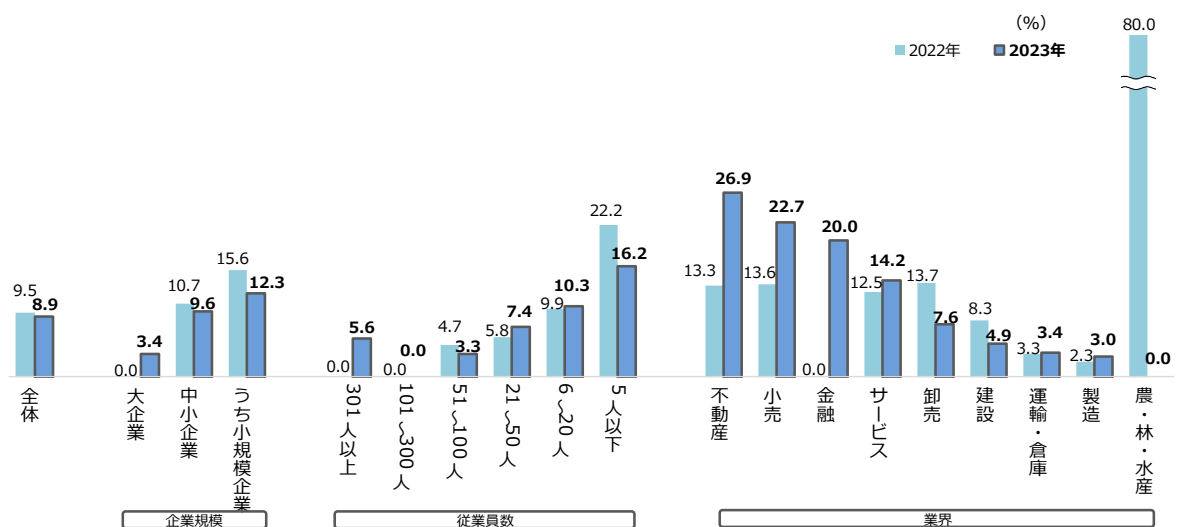
¹ 「女性管理職割合」「役員割合」の選択肢は「100%」「70%以上」「50%以上 70%未満」「30%以上 50%未満」「20%以上 30%未満」「10%以上 20%未満」「5%以上 10%未満」「5%未満」「0%」の9段階および「分からない」。平均は、各選択肢のレンジの中間値を回答数で加重平均したもの

2. 「女性管理職 30%」の目標を達成している企業は 8.9%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 8.9%となり、前年比 0.6 ポイント減で依然として 1 ケタ台にとどまった。

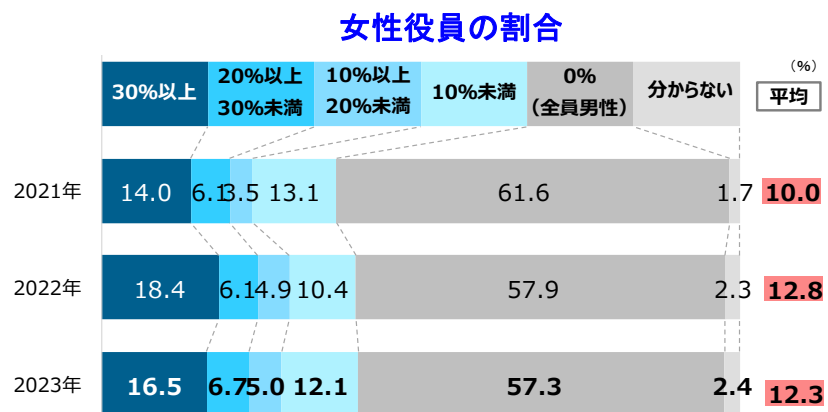
「女性管理職 30%」以上となっている企業を規模別にみると、中小企業のうち「小規模企業」（12.3%）が最も高く、従業員数別では、「5 人以下」の企業が 16.2%で最も高かった。なお、2022 年 7 月より「男女間の賃金格差」公表の対象となった従業員数「301 人以上」は 5.6%となり、全区分で最大の増加幅となった。業界別にみると、『不動産』『小売』『金融』が 2 割以上で上位となり、『建設』『運輸・倉庫』『製造』などは低水準にとどまった。規模、従業員、業界のそれぞれのカテゴリにおいて女性管理職割合の平均と同様の結果となった。

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



3. 女性役員割合の平均は 12.3%に後退、「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 12.3%と、前年（12.8%）から 0.5 ポイント減少した。また、役員が全員男性である企業は 57.3%と依然として半数を超えている。



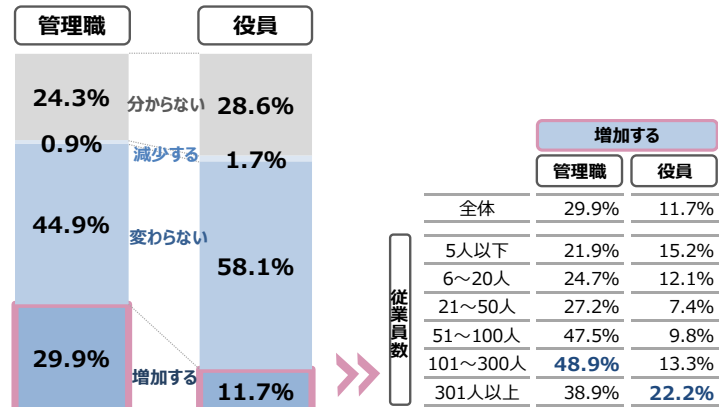
4.3 割の企業で女性管理職割合の増加を見込む

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29.9%となった。他方、「変わらない」は44.9%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11.7%となった一方で、「変わらない」は58.1%と半数以上を占めた。

従業員数別にみると、「101～300人」では女性管理職割合が今後「増加する」と見込む割合が48.9%と全体を19.0ポイント、また「301人以上」では女性役員割合が22.2%と全体を10.5ポイント上回り、従業員数が多い企業で女性管理職および女性役員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



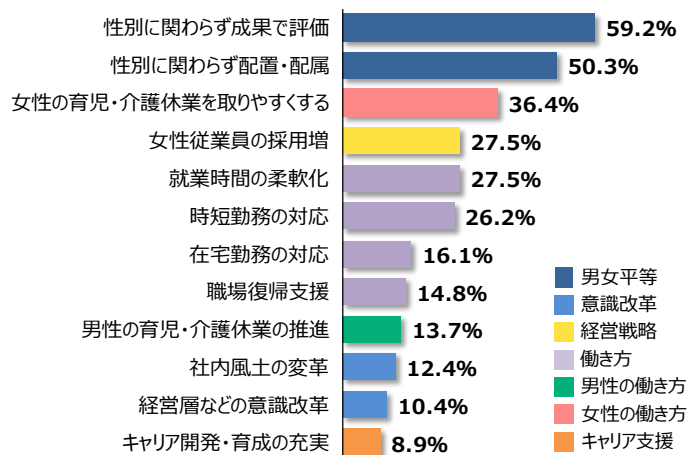
5. 女性活躍推進策、「公平な評価」が約6割でトップ。働き方に関する項目はすべて上昇

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59.2%でトップ、「性別に関わらず配置・配属」(50.3%)が続き、男女平等に関わる項目が上位に並んだ。次いで、「女性の育児・介護休業を取りやすくする」(36.4%)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」(27.5%、前年比1.7ポイント増)

および「時短勤務の対応」(26.2%、同4.3ポイント増)に取り組んでいる企業はそれぞれ4社に1社にのぼり、「在宅勤務の対応」(16.1%、同1.5ポイント増)、「職場復帰支援」(14.8%、同0.6ポイント増)も含めた働き方に関する項目がそれぞれ上昇した。また、政府が特に強化している「男性の育児・介護休業の推進」は13.7%（前年比3.3ポイント増）となった。

女性の活躍推進のためにしていること（複数回答）



注：以下、「男性が家事・育児をしやすい働き方の推進」(8.3%)、「女性管理職の数値目標を設定」(3.0%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(2.6%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(0.6%)、「その他」(6.5%)、「不回答」(3.0%)

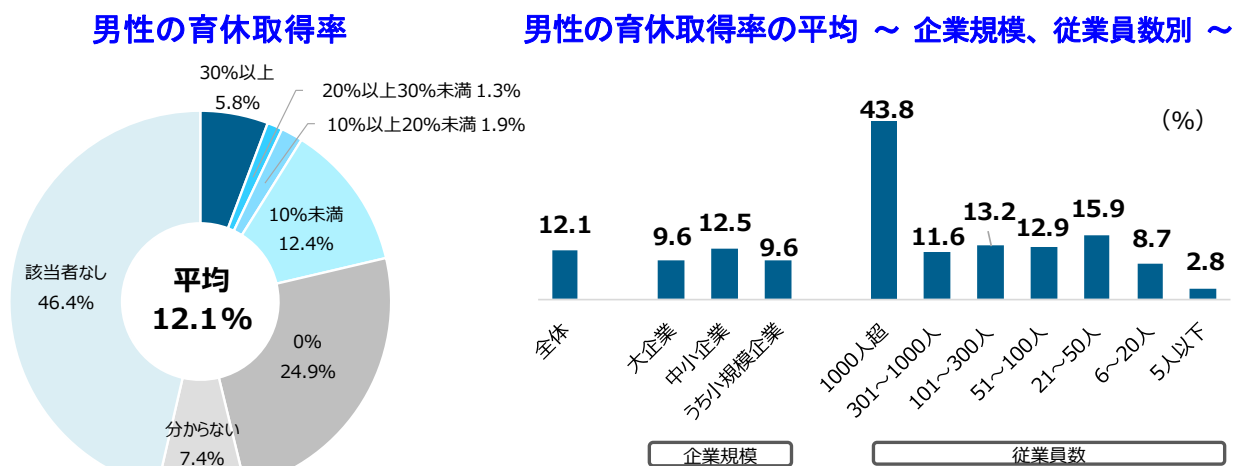
6. 男性の育休取得率は平均 12.1%、特に従業員数「1000 人超」の企業で高く

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された。また同年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12.1%となった²。

規模別で見ると、「大企業」が9.6%、「中小企業」が12.5%、うち「小規模企業」が9.6%となった。

従業員数別で見ると、現在取得率の公表が義務づけられている「1000人超」の企業が43.8%で最も高く、全体を31.7ポイント上回った。



まとめ

本調査によると、女性管理職（課長相当職以上）割合は平均9.0%となり、依然として1割に届かなかった。また、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前年より後退し、1割を下回った。女性役員も同様の傾向となるなど、進捗は足踏み状態が続いた。

少子高齢化による人手不足感が加速するなかで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旧態依然の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。

² 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

企業からの主な声「女性活躍への取り組み」	
未経験者の積極採用、社内で教育システムを採用した	建設
女性の雇用比率は向上、今後は管理職登用も検討中	化学品製造
女性の方が能力的に適した職種であり、今後も女性を中心に採用する	医薬品・日用雑貨品小売
創業者が女性で、女性が活躍する社風	不動産
男女の区別というより、適材適所で配置している	運輸・倉庫 その他サービス
企業からの主な声「女性活躍に関する課題」	
応募しても女性がいない、少ないのが現状	建設 メンテナンス・警備・検査
女性が復帰しやすい体制を作っても戻って来てくれる保証がないと女性の登用に躊躇してしまう	建材・家具、窯業・土石製品製造 繊維・繊維製品・服飾品小売
女性起業家を増やさねば真の躍進は見えないように思う	リース・賃貸
産休をとるにあたり、それをフォローする会社や従業員に対して補助がほしい	飲食店

【 内容に関する問い合わせ先 】

(株) 帝国データバンク 横浜支店 情報部
横井 大士
TEL 045-641-0380 FAX 045-641-2555
E-mail daishi.yokoi@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。