

特別企画：女性登用に対する山形県内企業の意識調査（2023年）

女性管理職割合、平均 10.9% 1割を超え過去最高となるも、目標までは遠く

～男性育休取得率は 7.6%、企業規模が大きいほど高く～

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。

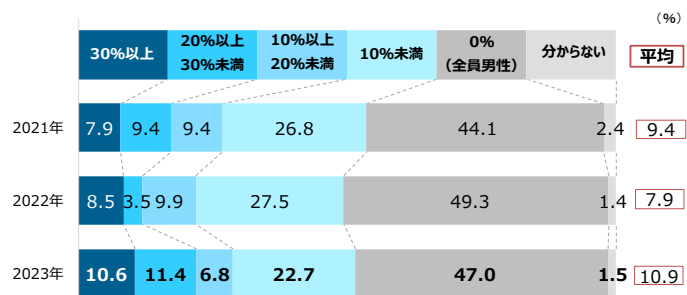
政府は女性管理職の割合を 2020 年度の可能な限り早期に 30%程度となることを目指している。また、2023 年 6 月に決定された「女性版骨太の方針 2023」では、プライム市場に上場する企業の女性役員の割合を 2030 年までに 30%以上にする目標を掲げたほか、2022 年 7 月から従業員数 301 人以上の企業を対象に義務化されている男女間の賃金格差の情報開示を、101 人以上の企業を対象を拡大することを検討するなど、政府は女性の能力を十分に発揮できる雇用環境づくりに向けてさまざまな強化策を打ち出している。

そこで、帝国データバンク山形支店では、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 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、調査対象は山形県内 307 社で、有効回答企業数は 132 社（回答率 43.0%）。なお、山形支店での女性登用に関する調査の公表は今回で 8 回目。

※本調査における詳細データは景気動向オンライン（<https://www.tdb-di.com>）に掲載している。

女性管理職の割合



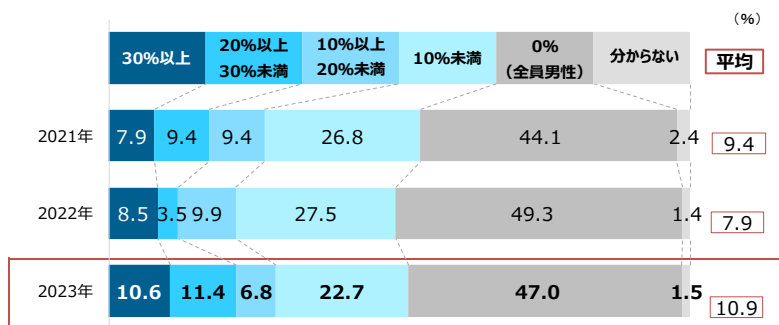
調査結果（要旨）

- 女性管理職割合の平均は 10.9%で過去最高となるも、目標まではまだ遠い結果にとどまる。
- 政府目標の「女性管理職 30%」を超えている企業は 10.6%で過去最高となる。
- 女性管理職割合の平均を業界別にみると、『小売』が 17.7%でトップとなり、『サービス』が 16.2%で続く。
- 女性役員割合の平均は過去最高の 13.1%も、「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 31.8%となるも、女性役員割合は 9.8%にとどまる。
- 女性活躍推進策、「公平な評価」が 6 割超でトップ。「男性育休取得推進」は 17.4%。
- 男性の育休取得率の平均は 7.6%、大企業で高く。

1. 女性管理職割合の平均は10.9%と過去最高

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10.6%と前年より2.1ポイント増加した。「20%以上 30%未満」が11.4%、「10%以上 20%未満」が6.8%、「10%未満」が22.7%だった。また、管理職が全員男性である企業（47.0%）は依然として4割後半を占めており、全項目のうち最も高かった。

女性管理職の割合



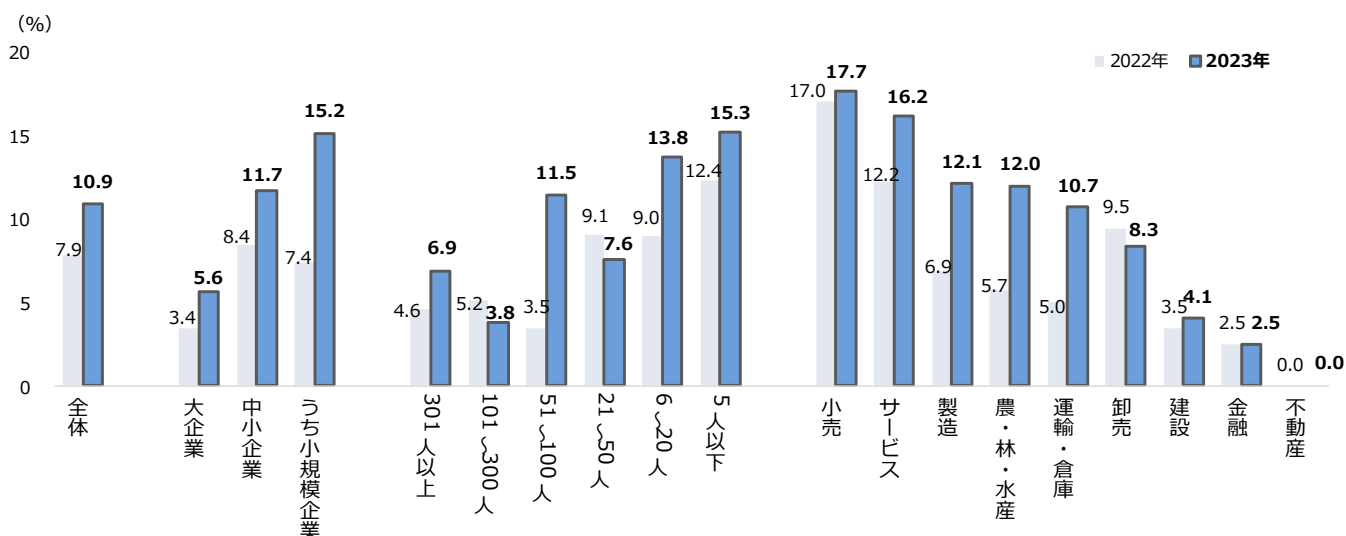
注：母数は有効回答企業132社。2022年7月調査は142社。2021年7月調査は127社

女性管理職割合の平均は10.9%となり、2013年の調査開始以降で最高を更新した。前年からの上昇幅は3.0ポイントとなり1割を超えたが、政府の目標を下回る水準が継続している結果となった¹。

女性管理職割合の平均を規模別にみると、うち「小規模企業」が15.2%で最も高かった。他方「中小企業」は11.7%、「大企業」は5.6%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となった。また、従業員数別でも、従業員数「5人以下」が15.3%で最も高かった。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」の平均は前年から1.4ポイント減の3.8%となり、「21～50人」（7.6%、前年比1.5ポイント減）の2つで減少となった。他方、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」は前年比2.3ポイント増の6.9%だった。

業界別では『小売』が17.7%で全体（10.9%）を6.8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であると考えられる。次いで、『サービス』（16.2%）、『製

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

造』（12.1%）、『農・林・水産』（12.0%）が上位に並んだ。一方で、現場での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『建設』は低水準にとどまった。

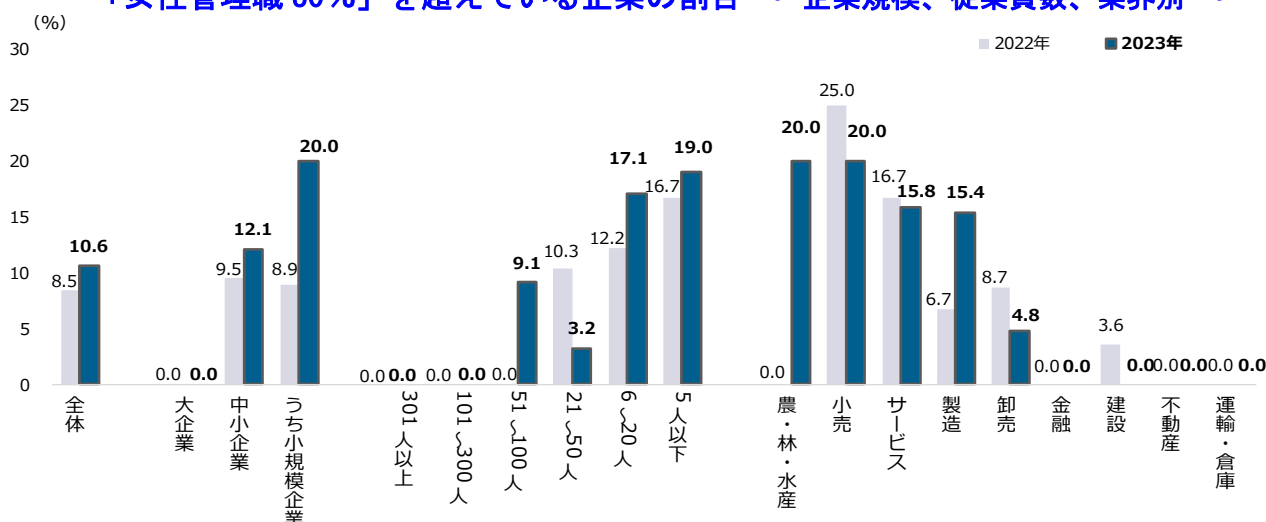
2. 「女性管理職 30%」の目標を達成している企業は 10.6%に

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 10.6%で、調査開始以降で最高となった。前年比 2.1 ポイント増で、長らく超えられなかった 1 割を上回った。

「女性管理職 30%」以上となっている企業を規模別にみると、女性管理職割合の平均と同様にうち「小規模企業」（20.0%）が最も高く、従業員数別でも、「5 人以下」の企業が 19.0%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」では 0.0%にとどまった。

業界別にみると、『農・林・水産』『小売』が 20.0%で上位となり、『サービス』『製造』も 1 割半ばで続いた。

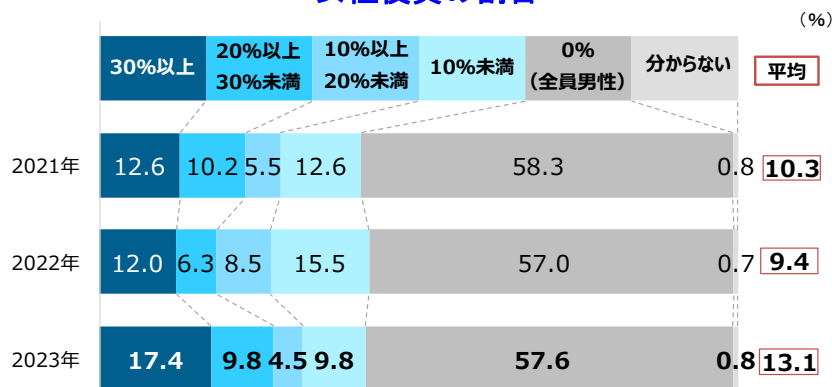
「女性管理職 30%」を超えている企業の割合 ～ 企業規模、従業員数、業界別 ～



3. 女性役員割合の平均は 13.1%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 13.1%と、前年（9.4%）から 3.7 ポイント増加し、過去最高となった。一方で、役員が全員男性とする企業は 57.6%と依然として半数を超えている。

女性役員割合



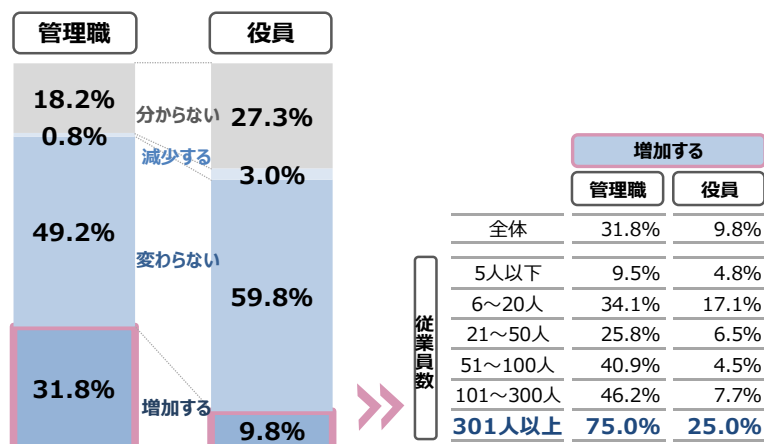
4.3 社に1社が女性管理職割合の増加を見込む

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31.8%となった。他方、「変わらない」は49.2%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9.8%となった一方で、「変わらない」は59.8%と半数以上を占めた。

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75.0%と全体を43.2ポイント上回り、女性役員割合についても全体より15.2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

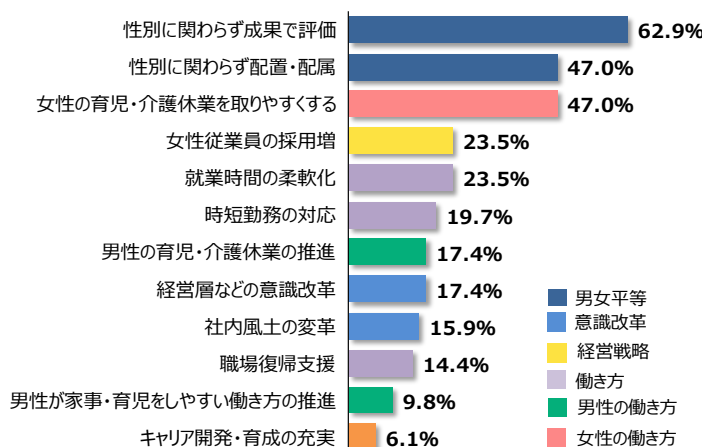


5. 女性活躍推進策、「公平な評価」が6割超でトップ。「男性育休取得推進」の上昇幅目立つ

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62.9%でトップ、「性別に関わらず配置・配属」(47.0%)が続き、男女平等に関わる項目が上位に並んだ。また、「女性の育児・介護休業を取りやすくする」(47.0%)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も上位となった。

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」が23.5%、「時短勤務の対応」が19.7%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17.4%となったが、「キャリア開発・育成の充実」(6.1%)や「キャリアに関するモデルケースを提示」(1.5%、グラフ外)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行っていること（複数回答）



注：以下、「在宅勤務の対応」(6.1%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(1.5%)、「女性管理職の数値目標を設定」(0.8%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(0.8%)、「その他」(4.5%)、「不回答」(2.3%)

6. 男性の育休取得率は平均 7.6%、特に従業員数「301～1000人」の企業で高く

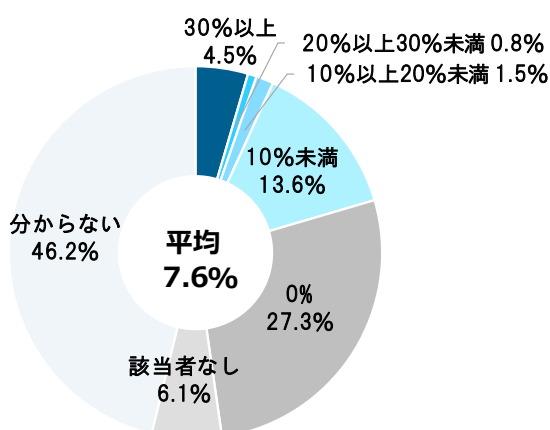
2023年4月より従業員1000人を超える企業を対象に男性の育児休業（以下、男性育休）取得率の公表が義務化された。また、同年6月に閣議決定された「こども未来戦略方針」では、それまで掲げていた男性育休の取得率の目標（民間企業）である「2025年までに30%」が「2025年に50%、2030年に85%」に引き上げられるなど、政府は男性の育児参加を促す取り組みを強化している。

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7.6%となった²。

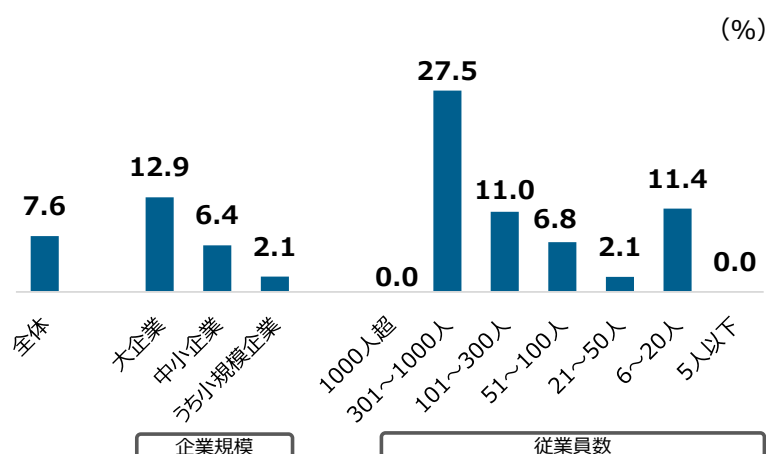
規模別で見ると、「大企業」が12.9%、「中小企業」が6.4%、うち「小規模企業」が2.1%となり、企業規模が大きいほど取得率が高い傾向にある。

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」の企業からのアンケートの回答は無かったものの、「301～1000人」が27.5%で最も高かった。

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、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³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た。

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

³ 「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、女性管理職（課長相当職以上）の割合は平均 10.9%となり、過去最高を更新した。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上昇して過去最高となり、長く続いた 1 割の壁を乗り越えたが、進捗は決して順調とは言い切れない状態にある。

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、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あった。企業からは、「従来は女性に偏っていた育休取得率を改め、男性の取得率向上を目指す。育児の概念が変化していることを、社会全体へ広める契機にしたい」（製造）といった声も上がっており、「男性の育児・介護休業の推進」は 17.4%となった。一方、女性のキャリア支援となる項目はそれぞれ 1 割未満となり低水準にとどまった。

企業からは、経営者の意識のほか、女性従業員自身の意識が女性登用の足かせとなっているといったコメントが多数あがっていた。家事や子育て関連が仕事に支障をきたすことへの懸念や、女性管理職の前例がないこと、管理職の登用に向けた教育が行われてきていないことなどがその背景にあげられる。「男性の育児休業推進は分かるが、実質的にラインに人がいなくなり生産困難となる」（製造）、「男性が育休を取得する雰囲気になっていない。製造部門では交代勤務で育休を取りにくく、間接部門など環境面が整っている部署から取得すると、批判が出そうだから進まない」（製造）といった育児休業などで生産能力が低下することや、男性育休を取る雰囲気ではないなどといった問題点も聞かれた。

少子高齢化による人手不足感が加速し、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。

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

【 内容に関する問い合わせ先 】

株式会社帝国データバンク 山形支店 担当：佐藤 剛喜
TEL 023-622-4301 FAX 023-622-4415

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。