

特別企画：女性登用に対する群馬県内企業の意識調査（2023年）

# 女性管理職割合、平均 8.1%に後退

## 1割を割り込む

～男性育休取得率は 11.8%、大企業と中小企業の乖離目立つ～

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、多様な視点によるイノベーションの創出が期待できる。

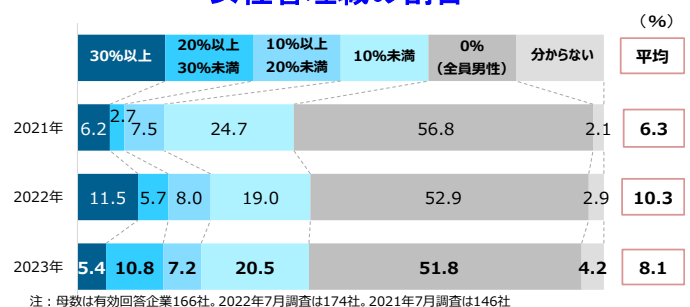
政府は女性管理職の割合を 2020 年代の可能な限り早期に 30%程度となることを目指している。また、2023 年 6 月に決定された「女性版骨太の方針 2023」では、プライム市場に上場する企業の女性役員の割合を 2030 年までに 30%以上にする目標を掲げたほか、2022 年 7 月から従業員数 301 人以上の企業を対象に義務化されている男女間の賃金格差の情報開示を、101 人以上の企業を対象を拡大することを検討するなど、政府は女性の能力を十分に発揮できる雇用環境づくりに向けてさまざまな強化策を打ち出している。

そこで、帝国データバンク群馬支店は、女性登用に対する企業の見解について調査を実施した。

※調査期間は 2023 年 7 月 18 日～31 日、調査対象は全国 2 万 7,768 社で、有効回答企業数は 1 万 1,265 社（回答率 40.6%）、うち、群馬県は 474 社で、有効回答企業数は 166 社（回答率 35.0%）。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

※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

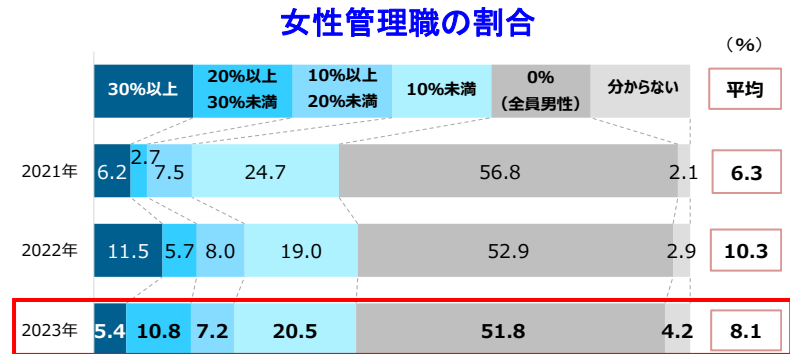


### 調査結果（要旨）

- 女性管理職割合の平均は 8.1%に後退し、1割を割り込む
- 政府目標の「女性管理職 30%」を超えている企業は 5.4%と半減
- 女性管理職割合の平均を業界別にみると、『サービス』が 13.4%でトップ。『運輸・倉庫』が 9.7%で続く
- 女性役員割合の平均は過去最高の 17.2%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 27.1%、女性役員割合は 10.8%に
- 女性活躍推進策、「公平な評価」が約 5割でトップとなるも、前回より 9.1ポイント後退
- 男性の育休取得率の平均は 11.8%、特に従業員数「101人～300人」の企業で高い傾向

## 1. 女性管理職割合の平均は8.1%に後退、1割を割り込む

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」は前回から半減し、5.4%にとどまった。「20%以上 30%未満」が10.8%、「10%以上 20%未満」が7.2%、「10%未満」が20.5%だった。また、管理職が全員男性である企業（51.8%）は依然として5割を超えており、全項目のうち最も高かった。

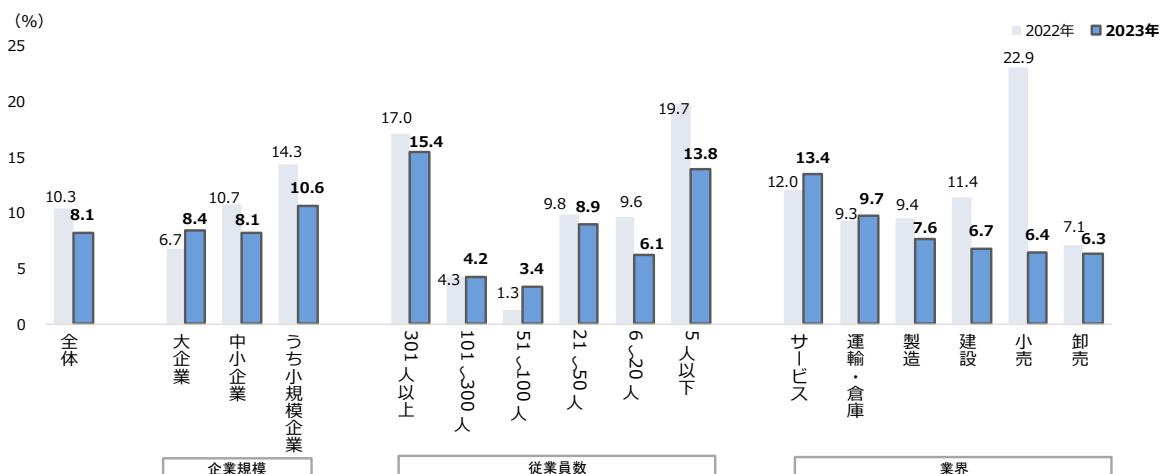


女性管理職割合の平均は8.1%と前年比2.2ポイント減（前年は10.3%）となり、全国では微増となるなか群馬県は後退し、1割を下回る結果となった<sup>1</sup>。

規模別では、うち「小規模企業」が平均10.6%で最も高かった。他方「中小企業」は8.1%、「大企業」は8.4%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状況が続いている。但し、「中小企業」、うち「小規模企業」が減少したものの、「大企業」は増加した。また、従業員数別では、従業員数「301人以上」の企業が平均15.4%で最も高かった。なお、「51～100人」は前年比で増加したが、それ以外は全て減少している。

業界別では『サービス』が平均13.4%で全体（8.1%）を5.3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『運輸・倉庫』が9.7%で全体を上回ったが、それ以外は全ての業界が全体を下回った。

### 女性管理職割合の平均 ～ 企業規模、従業員数、業界別 ～



<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

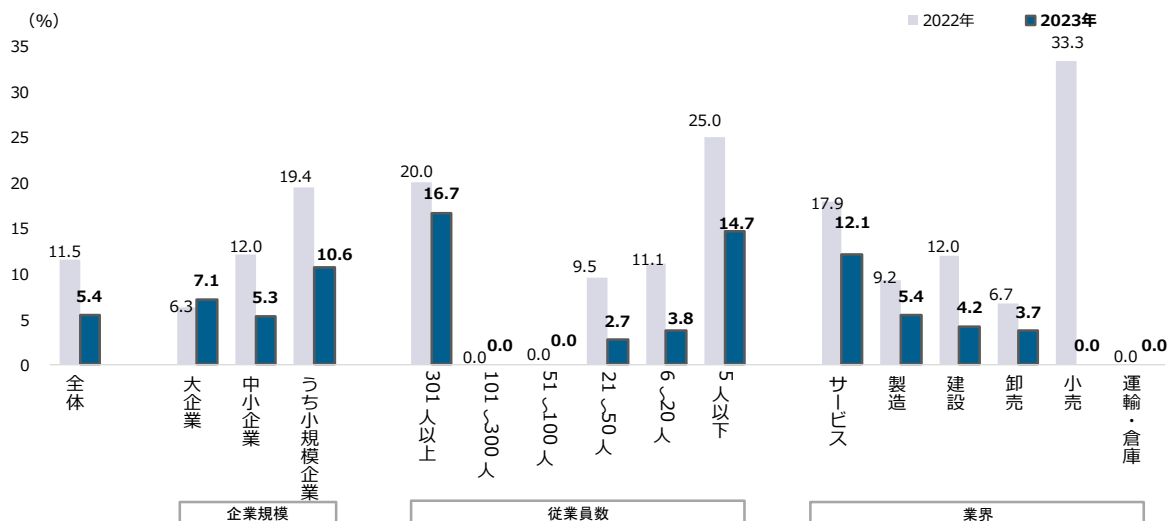
## 2. 「女性管理職 30%」の目標を達成している企業は 5.4%で、前年から半減

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 5.4%で前年の 11.5%から半減したが、「20%以上 30%未満」は 10.8%と概ね倍増となった。

「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」(10.6%) が最も高く、従業員数別では、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」の企業が 16.7%を占めた。

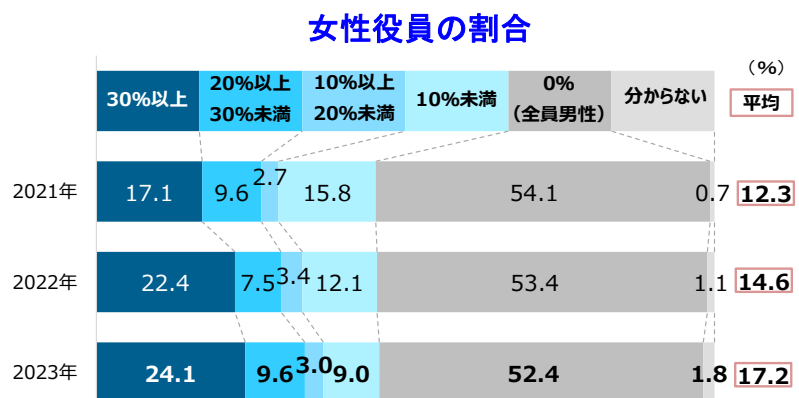
業界別にみると、『サービス』『製造』が上位となり、『小売』『運輸・倉庫』はゼロであった。

### 「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 17.2%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 17.2%と、前年（14.6%）から 2.6 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 52.4%と前年より 1 ポイント減少したものの、依然として半数を超える結果となった。



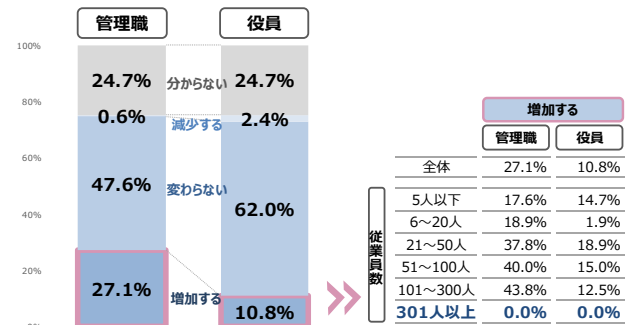
#### 4.4 社に1社が女性管理職割合の増加を見込む

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27.1%となった。他方、「変わらない」は47.6%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10.8%となった一方で、「変わらない」は62.0%にのぼる結果となった。

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43.8%と全体を16.7ポイント上回り、最も高かった。一方、女性役員割合については「101～300人」が12.5%となり、最も高かったのは、「21～50人」の18.9%であった。

#### 女性管理職・役員割合の今後の変化

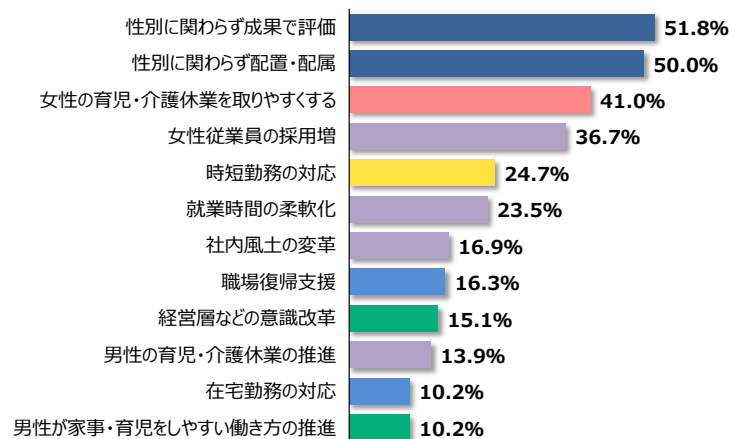


#### 5. 女性活躍推進策、「公平な評価」が5割強でトップだが前回より9.1ポイント後退

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51.8%でトップ、「性別に関わらず配置・配属」(50.0%)が続き、男女平等に関わる項目が上位に並んだ。但し、「性別に関わらず成果で評価」は前回の60.9%から9.1ポイント後退した。次いで、「女性の育児・介護休業を取りやすくする」(41.0%)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に加え、「女性従業員の採用増」(36.7%)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「時短勤務の対応」(24.7%)および「就業時間の柔軟化」(23.5%)に取り組んでいる企業はそれぞれ4社に1社だった。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13.9%とやや後退（前回は14.4%）。しかし、「キャリア開発・育成の充実」(8.4%)や「キャリアに関するモデルケースを提示」(3.6%)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、「キャリア開発・育成の充実」(8.4%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(3.6%)、「女性管理職の数値目標を設定」(3.0%)、「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」(7.8%)、「不回答」(3.0%)

## 6. 男性の育休取得率は平均 11.8%、特に「大企業」で高く

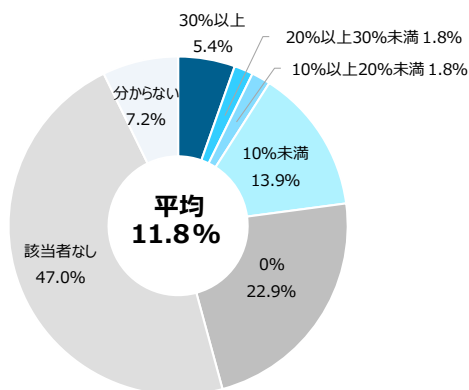
2023 年 4 月より従業員 1000 人を超える企業を対象に男性の育児休業（以下、男性育休）取得率の公表が義務化された。また同年 6 月に閣議決定された「こども未来戦略方針」では、それまで掲げていた男性育休の取得率の目標（民間企業）である「2025 年までに 30%」が「2025 年に 50%、2030 年に 85%」に引き上げられるなど、政府は男性の育児参加を促す取り組みを強化している。

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 11.8%となった<sup>2</sup>。

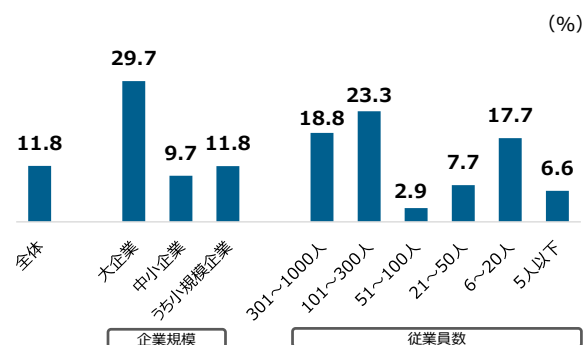
規模別でみると、「大企業」が 29.7%、「中小企業」が 9.7%、「うち小規模企業」が 11.8%となり、大企業と中小企業では大きな乖離がみられた。

従業員数別でみると、「101～300 人」の企業が 23.3%で最も高く、次いで「301～1000 人」が 18.8%で続いた。

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 ～



### 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 8.1%だった。過去最高を更新した前年の 10.3%から 2.2 ポイント減少、1 割を割り込むなど後退した。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前年から半減し、群馬県では総じて後退しているといえる。

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 5 割強でトップとなった。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。また、「男性の育児・介護休業の推進」は 13.9%となり、前年からやや下降した。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。

<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

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。また、社会全体が性別に関係なく働きやすい環境を作り上げなければ根本的な解決には至らないという声も聞かれた。一方で、男女で分けて議論すること自体が、差別的で時代錯誤であるといった声も複数あった。

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。

企業からの主な声「女性活躍への取り組み」	
女性の管理職登用の際に、本人から辞退された。これは女性管理職登用の前例がないことが原因。現在は「性別にかかわらず適任者の管理職を登用する」という風土づくりを図っている	機械・器具卸売
サービス業なので女性が殆どをまかなう業務も多く、わざわざ推進せずとも、能力のある人は昇級もするし、仕事も任せている	旅館・ホテル
多種多様な人材確保を行っている	建設
産休・育休の制度だけでなく、出産時に退職した社員がライフプランに合わせて仕事に復帰できるように、多様な就業体制を設定している	専門サービス
現場では、女性には困難な作業もあるため、労働条件や作業内容の合う仕事など適材適所を考慮した上で女性を採用している	パルプ・紙・紙加工品卸売
企業からの主な声「女性活躍に関する課題」	
社会全体が性別に関係なく働きやすい環境を作り上げなければ根本的な解決には至らない。数値目標という考え方自体が的外れでは？	化学品製造
女性という括りで考えること自体間違いだと思う	情報サービス
地方の中小製造業では、総合職を目指す女性人材の応募がない	鉄鋼・非鉄・鋳業
重い物を持ったり、汚れたりする業務もあるため、女性の応募自体がない。このため女性が活躍する場もなく、どうしたら良いかわからない	鉄鋼・非鉄・鋳業

## 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 群馬支店長 直井 明彦

【問い合わせ先】 尺 幸夫

027-386-4041 yukio.seki@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。