

特別企画：女性登用に対する茨城県内企業の意識調査（2023年）

県内企業の女性管理職割合、平均 9.2%

過去最高も 1割に届かず

～ 女性管理職の割合が「増加する」と見込む県内企業は 26.0%

「変わらない」が 46.4%と半数近くを占める ～

はじめに

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、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、帝国データバンクは、女性登用に対する茨城県内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、調査対象は茨城県内企業 435 社で、有効回答企業数は 181 社（回答率 41.6%）

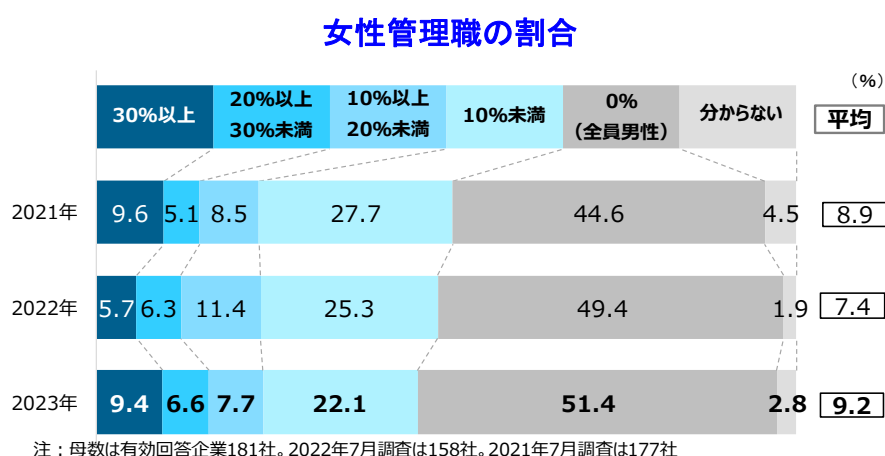
調査結果（要旨）

- 茨城県内企業の管理職に占める女性の割合は平均 9.2%。過去最高となったものの、1割に届かない低水準の状態が続く
- 政府が目標として掲げる「女性管理職 30%」を超えている県内企業は 9.4%、前年より上昇するも一ケタ台にとどまる
- 女性管理職の割合が増えると見込む県内企業は 26.0%。規模別では、従業員数「301 人以上」で 40%と、全体を 14 ポイントも上回る
- 女性の活躍推進のために行っていること、「性別に関わらず成果で評価」が 49.7%でトップ。「男性の育児・介護休業の推進」（12.7%）は、前年からの上昇幅が全項目のうち最大
- 県内企業の男性育休取得率は平均 9.5%。規模別では、「大企業」11.3%、「小規模企業」14.4%が全体を上回った。従業員数別では、「301 人超」が 30.8%で最も高く、「5 人以下」が 27.0%で続いた

1. 県内企業における女性管理職の割合は平均 9.2%、過去最高も 1 割に届かず

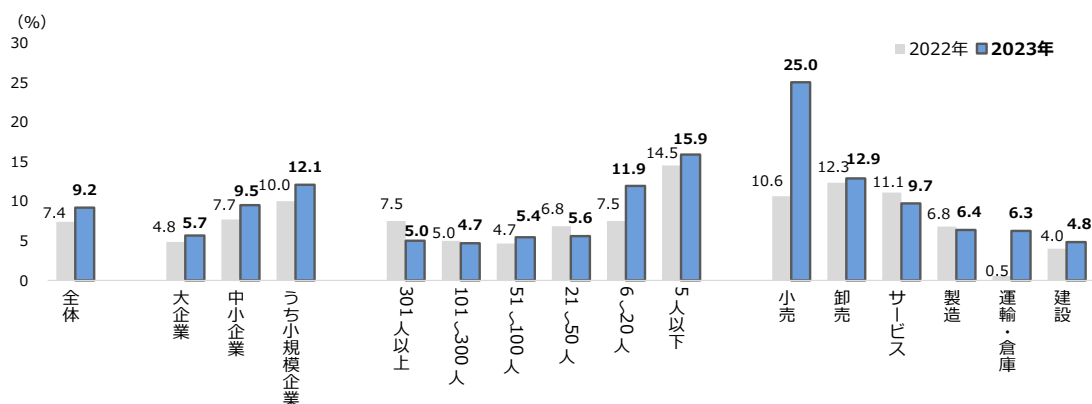
管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合を茨城県内の企業に尋ねたところ、9.2%であった。これまでの最高である 2021 年の 8.9% を上回ったものの、1 割にすら届かない状態が続いている。一方、管理職が全員男性である県内企業（51.4%）は 5 割以上を占めており、最も高かった。

全国平均は 9.8%。過去最高を更新するも前年からの上昇は 0.4 ポイントと小幅にとどまり、茨城県の平均と同じく 1 割を下回る低水準が続く結果となった。



女性管理職の割合を規模別にみると、「小規模企業」が平均 12.1% で最も高かった。他方「中小企業」は 9.5%、「大企業」は 5.7% 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。また、従業員数別でも、従業員数「5 人以下」が平均 15.9% で最も高かった。

女性管理職の割合 ～規模、従業員数、業界別～



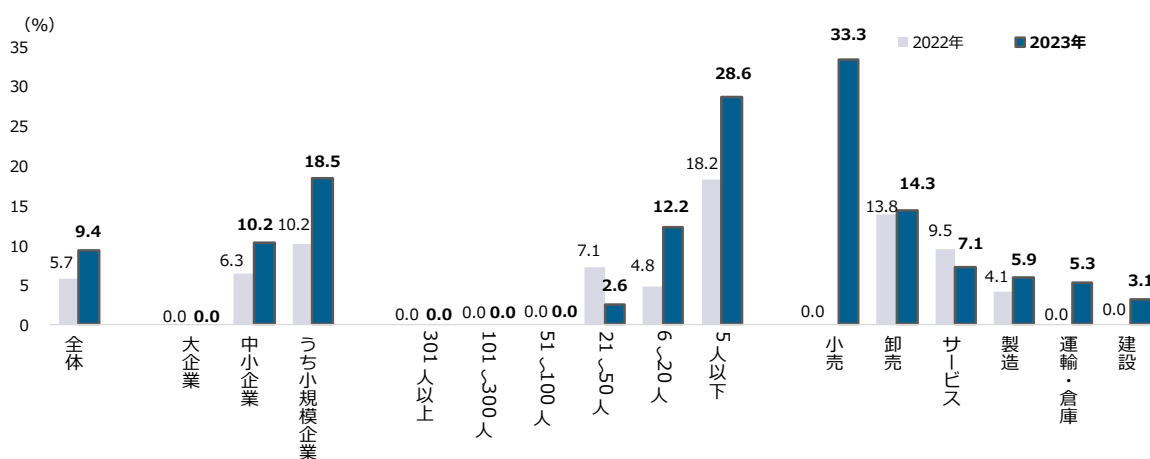
業界別では『小売』が 25.0% でトップとなった。次いで、『卸売』（12.9%）、『サービス』（9.7%）が全体（9.2%）を上回った。一方、女性従業員が比較的少ない『製造』『運輸・倉庫』『建設』の 3 業界は低水準にとどまった。

2. 「女性管理職 30%」以上を達成している県内企業は 9.4%

政府が目標として掲げている「女性管理職 30%」以上を達成している県内企業は 9.4%であった。前年比 3.7 ポイント増となったが、依然として一ケタ台にとどまっている。

「女性管理職 30%」以上となっている県内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」(18.5%) が最も高く、従業員数別でも、「5 人以下」が 28.6% でトップだった。業界別にみると、『小売』が 3 割台、『卸売』が 1 割台で上位となり、『サービス』『製造』『運輸・倉庫』『建設』は 1 割にも満たず低い水準にとどまった。

「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～

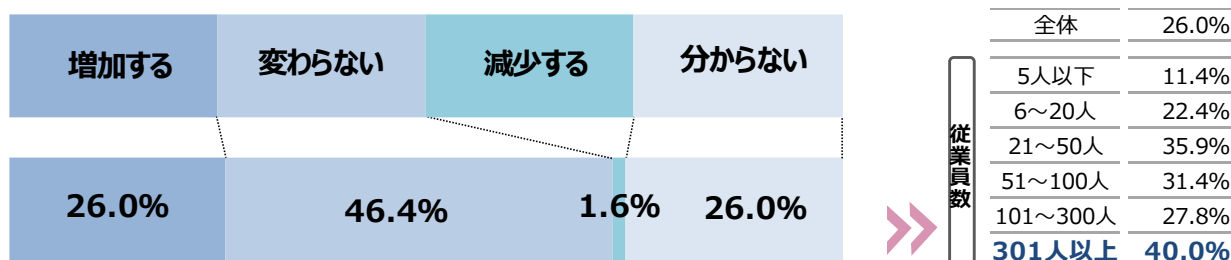


3. 女性管理職割合の増加を見込む県内企業は 26.0%

女性管理職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」と見込んでいる県内企業は 26.0% となった。他方、「変わらない」は 46.4% と半数近くを占めた。

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 40.0% と全体を 14.0 ポイントも上回っており、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。

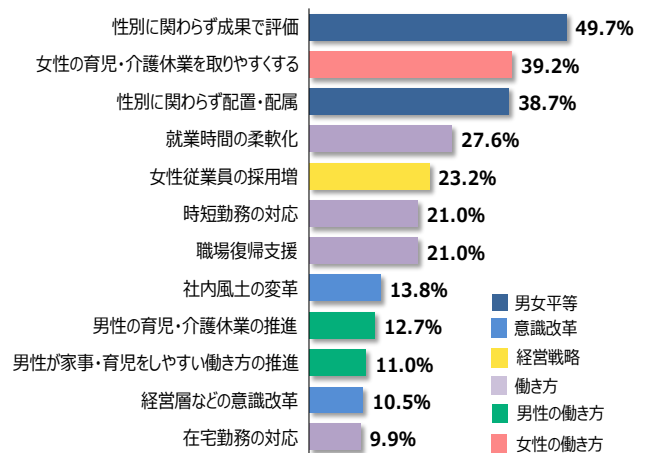
女性管理職割合の今後の変化



4. 女性活躍推進策、男女平等や女性の働き方に関わる項目が上位に

女性の活躍推進のために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49.7%でトップ、「女性の育児・介護休業を取りやすくする」(39.2%)、「性別に関わらず配置・配属」(38.7%)が続き、男女平等や女性の働き方に関わる項目が上位に並んだ。次いで、「就業時間の柔軟化」(27.6%)、「女性従業員の採用増」(23.2%)といった、女性が働きやすい環境づくりに関する項目が続いた。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12.7%（前年比7.0ポイント増）で、前年からの上昇幅が全項目のうち最大となった。

女性の活躍推進のために行っていること（複数回答）

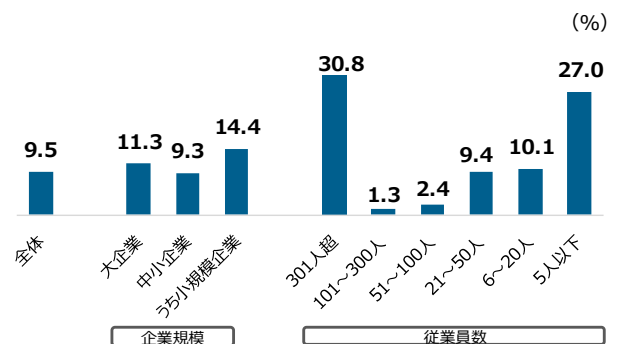


注：以下、「キャリア開発・育成の充実」(3.9%)、「女性管理職の数値目標を設定」(3.3%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(1.7%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(0.6%)、「その他」(9.4%)、「不回答」(3.9%)

5. 男性の育休取得率は9.5%、全国平均(11.4%)を下回る

自社の男性育休取得率について尋ねたところ、平均は9.5%であった。規模別で見ると、「大企業」が11.3%、「中小企業」が9.3%、「小規模企業」が14.4%となった。従業員数別で見ると、「301人超」が30.8%で最も高く、「5人以下」が27.0%で続き、全体を上回った。

男性の育休取得率



まとめ

県内企業の女性管理職（課長相当職以上）割合は平均9.2%だった。過去最高を更新したものの依然として1割にすら届かない状態が続き、全国平均（9.8%）を0.6ポイントも下回るなど、県内企業における女性登用の遅れが浮き彫りとなった。女性管理職割合の低さは、性差に関する固定観念の打破や旧態依然とした企業内風土の改革が進んでいないことの表れともいえる。

昨今、少子高齢化等による人手不足感が加速するなかで、女性登用を避けて通ることはできなくなるだろう。企業には仕事と家庭を両立できる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、国や自治体は企業の取り組みを支える、働きやすい環境整備への奨励金、育児休業の助成金制度・税制優遇制度などの公的支援の拡充・強化が求められる。

【内容に関するお問い合わせ先】

株式会社帝国データバンク 水戸支店(情報担当:国分 信一郎)
TEL 029-221-3717 FAX 029-232-0272 MOBILE 080-7002-7189

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。