

特別企画 : 女性登用に対する愛知県企業の意識調査 (2023 年)

# 女性管理職割合、平均 8.5%

## 全国を 1.3 ポイント下回る

～男性育休取得率は 12.8%、企業規模大きいほど高く～

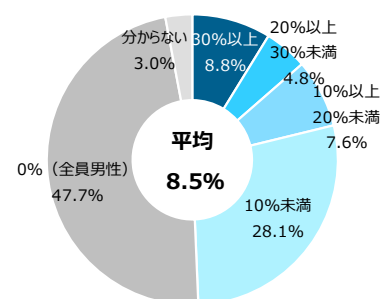
現代社会において、女性活躍・男女共同参画は重要なテーマとなっている。なかでも、職場における女性の活躍推進は企業価値の向上のほか、多様な視点によるイノベーションの創出が期待できる。

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%以上にすることを掲げたほか、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、帝国データバンク名古屋支店は、女性登用に対する愛知県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、調査対象は愛知県の 1539 社で、有効回答企業数は 604 社 (回答率 39.2%)、全国は 2 万 7768 社で、有効回答企業数は 1 万 1265 社 (回答率 40.6%)。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

女性管理職の割合



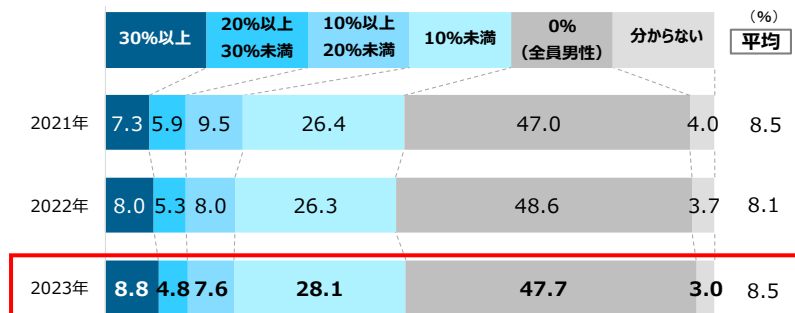
### 調査結果 (要旨)

1. 愛知県企業の女性管理職割合の平均は 8.5%となり、前年比 0.4 ポイント増加したが、全国(9.8%)を 1.3 ポイント下回った
2. 政府目標の「女性管理職 30%」を超えている企業は 8.8%で、依然として 1 ケタ台にとどまっている
3. 女性管理職割合の平均を業界別にみると、『不動産』が 22.8%でトップとなり、『小売』が 20.3%で続く
4. 女性役員割合の平均は 14.2%と前年比 0.5 ポイント減少、一方「役員が全員男性」は依然として半数超え
5. 今後女性管理職割合が「増加する」と見込む企業は 34.3%、女性役員割合は 12.9%に
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 16.1%に上昇
7. 男性の育休取得率の平均は 12.8%、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 8.5%と前年から 0.4 ポイント増加

愛知県企業に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 8.8%（全国順位 34 位）と 1 割未満にとどまり、全国（9.8%）を 1.0 ポイント下回った。「20%以上 30%未満」が 4.8%、「10%以上 20%未満」が 7.6%、「10%

### 女性管理職の割合

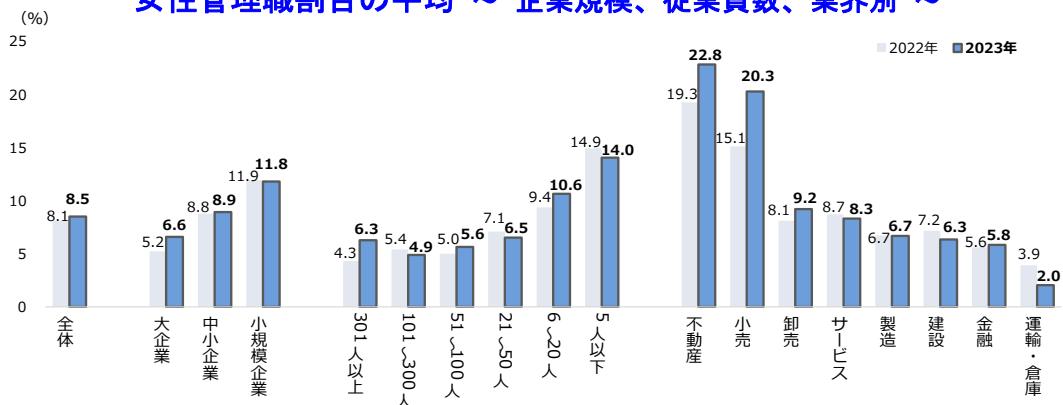


注：母数は有効回答企業604社。2022年7月調査は646社。2021年7月調査は675社

未満」が 28.1%だった。また、管理職が全員男性である企業（47.7%）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。また、女性管理職割合の平均は 8.5%（35 位）となり、前年比 0.4 ポイント増加となったが、全国（9.8%）を 1.3 ポイント下回っており、1 割を下回る低水準が継続している<sup>1</sup>。なお、女性管理職の平均割合は、東京（17 位）が 10.7%、大阪（25 位）が 9.8%、岐阜（36 位）が 8.4%、三重（15 位）が 10.9%、静岡（34 位）が 8.7%。

女性管理職の割合を規模別にみると、「小規模企業」が平均 11.8%で最も高かった。他方「中小企業」は 8.9%、「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。また、従業員数別でも、従業員数「5 人以下」の企業が平均 14.0%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」の企業の女性管理職割合の平均は前年から 0.5 ポイント減の 4.9%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 6.3%だった。業界別では『不動産』（22.8%）、『小売』（20.3%）で高く、『製造』（6.7%）、『建設』（6.3%）、『運輸・倉庫』（2.0%）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 ～



<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

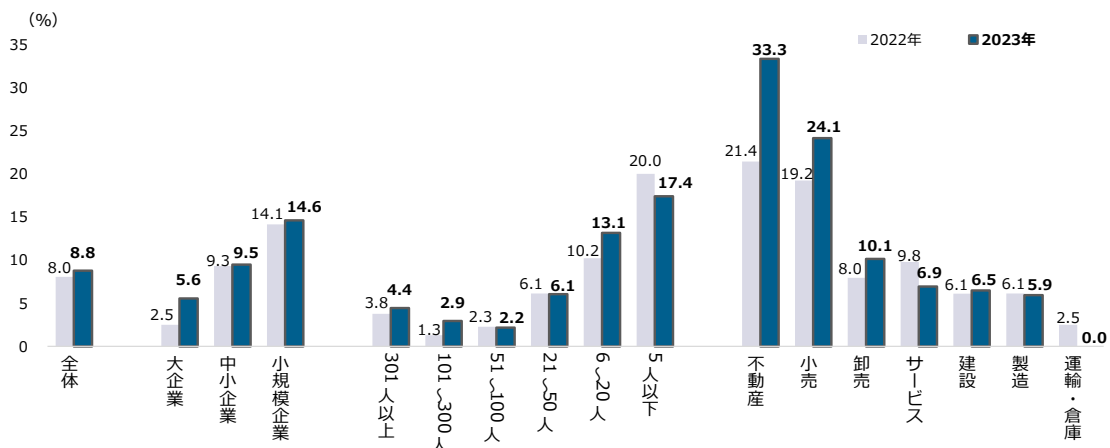
## 2. 「女性管理職 30%」の目標を達成している企業は 8.8%

政府が目標として掲げている「女性管理職 30%」以上となっている愛知県企業は 8.8% で調査開始以降で最高となった。前年比 0.8 ポイント増となったが、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、女性管理職割合の平均と同様に「小規模企業」（14.6%）が最も高かった。従業員数別でも、「5 人以下」の企業が 17.4% で最も高い。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」は同 0.6 ポイント増の 4.4%。

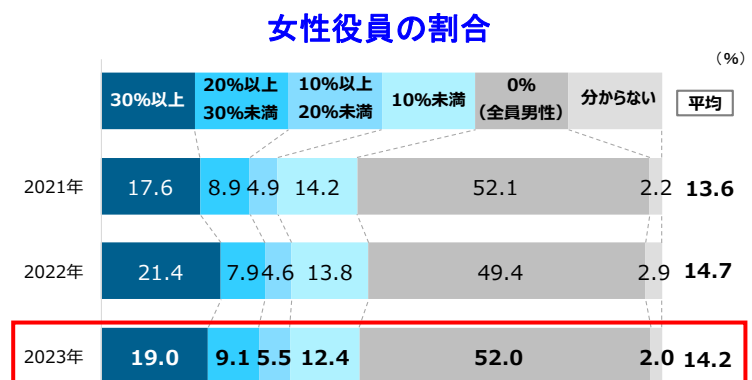
業界別にみると、『不動産』『小売』が上位となり、『製造』『建設』は低水準にとどまった。

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



## 3. 女性役員割合の平均は 14.2%、「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 14.2% と、前年（14.7%）から 0.5 ポイント減少した。一方で、役員が全員男性とする企業は 52.0% と依然として半数を超えている。



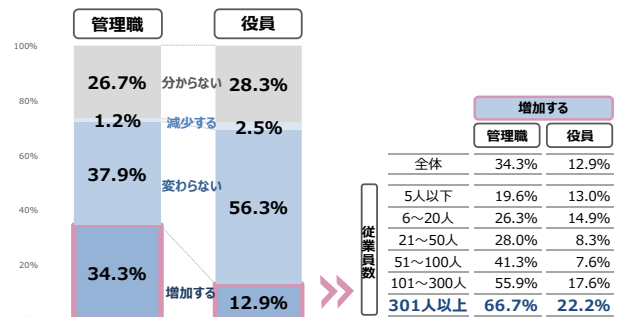
## 4. 34.3%が女性管理職割合の増加を見込む

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 34.3% となった。他方、「変わらない」は 37.9% 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12.9%となった一方で、「変わらない」は56.3%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66.7%と全体を32.4ポイント上回り、女性役員割合についても全体より9.3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



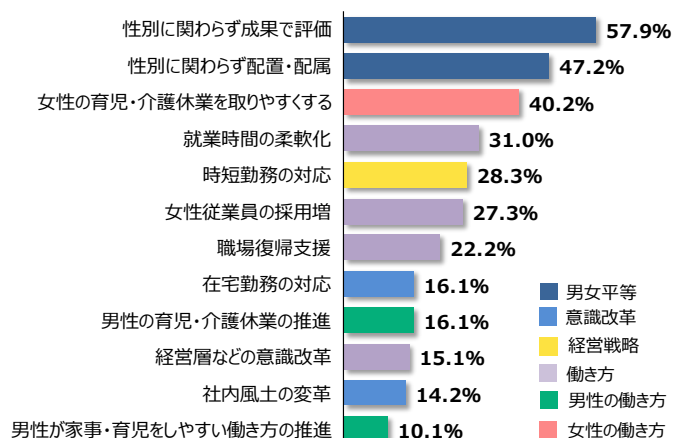
## 5. 女性活躍推進策、「公平な評価」が約6割でトップ。「男性育休取得推進」の上昇幅目立つ

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57.9%でトップ、「性別に関わらず配置・配属」(47.2%)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」(40.2%)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。

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16.1%（前年比2.5ポイント増）となった。

しかし、「キャリア開発・育成の充実」(7.8%)や「キャリアに関するモデルケースを提示」(2.6%)といった女性のキャリア支援となる項目は1割以下にとどまっている。

### 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」(7.8%)、「女性管理職の数値目標を設定」(3.6%)、「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」(1.2%)、「その他」(5.1%)、「不回答」(2.6%)

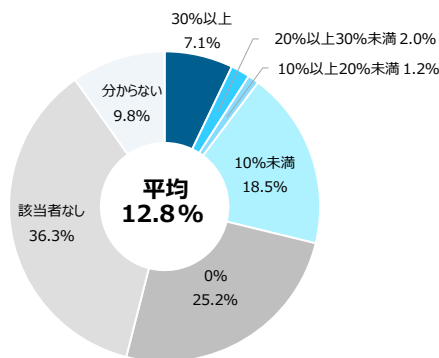
## 6. 男性の育休取得率は平均12.8%、特に従業員数「1000人超」の企業で高く

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。

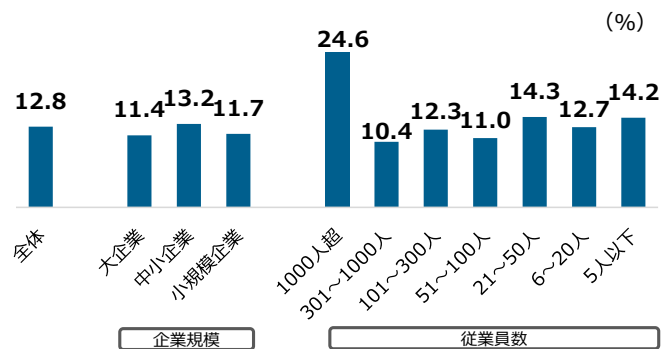
そこで、愛知県企業に自社の男性育休取得率について尋ねたところ、平均は12.8%となった<sup>2</sup>。

規模別では、「大企業」が11.4%、「中小企業」が13.2%、「小規模企業」が11.7%となった。従業員数別では、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24.6%で最も高く、全体を11.8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 ～



### 企業からの主な声

土木建設業界は未だ女性が活躍出来る環境整備が遅れているので、業界全体が変化していくことを望んでいる	建設
女性と男性で役割は分けていないので、登用は人物によると考えている	製造
業種的（輸送業）に不利な点があるが積極的に採用を広げていきたい	運輸
少しでも女性が活躍できるように成果にて評価し、リーダーとして活躍できるような職場環境を目指している	製造
出来る限り人材の確保のため営業職、カスタマーサービス、経理、人事などにいる女性社員のライフイベント対応を柔軟にして戻れる制度を構築した	不動産
女性活躍推進というよりは、能力に応じた平等の処遇を推進する。育児、復職支援はこれまで以上に取り組む	製造
女性、男性に囚われずあくまでも当人のスキルで評価している	建設
当社では女性活躍のためには男性の意識改革が重要だとの思いで、「イクメン休暇制度」というものを実施して、育児のために社員が休むことは普通だとの意識土壌を醸成した	卸売

#### 【内容に関する問い合わせ先】

株式会社帝国データバンク 名古屋支店情報部 担当：丸山、稲熊

TEL 052-561-4846 FAX 052-561-5746

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。

<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