

特別企画 : 女性登用に対する静岡県内企業の意識調査 (2023 年)

女性管理職割合、平均 8.7%で 1 割に届かず 政府目標「30%」以上の企業も 1 割弱

～男性育休取得率は 9.5%、企業規模大きいほど高く～

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 月調査とともに行い、全国調査分より静岡県内企業を抽出して分析した。

※調査期間は 2023 年 7 月 18 日～31 日、調査対象は静岡県内企業 772 社で、有効回答企業数は 331 社 (回答率 42.9%)

※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

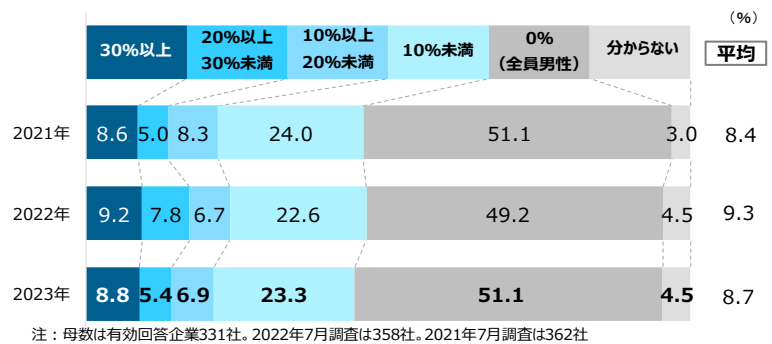
調査結果 (要旨)

1. 女性管理職割合の平均は 8.7%で 1 割に届かず
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
3. 女性管理職割合の平均を業界別にみると、『農・林・水産』が 21.3%でトップ
4. 女性役員割合の平均は 12.4%も、「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 29.9%、女性役員割合は 11.8%に
6. 女性活躍推進策、「性別に関わらず成果で評価」が 56.2%でトップ
7. 男性の育休取得率の平均は 9.5%

1. 女性管理職割合の平均は8.7%と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8.8%と1割未満にとどまった。「20%以上30%未満」が5.4%、「10%以上20%未満」が6.9%、「10%未満」が23.3%だった。また、管理職が全員男性である企業（51.1%）は半数以上を占める結果となった。

女性管理職の割合

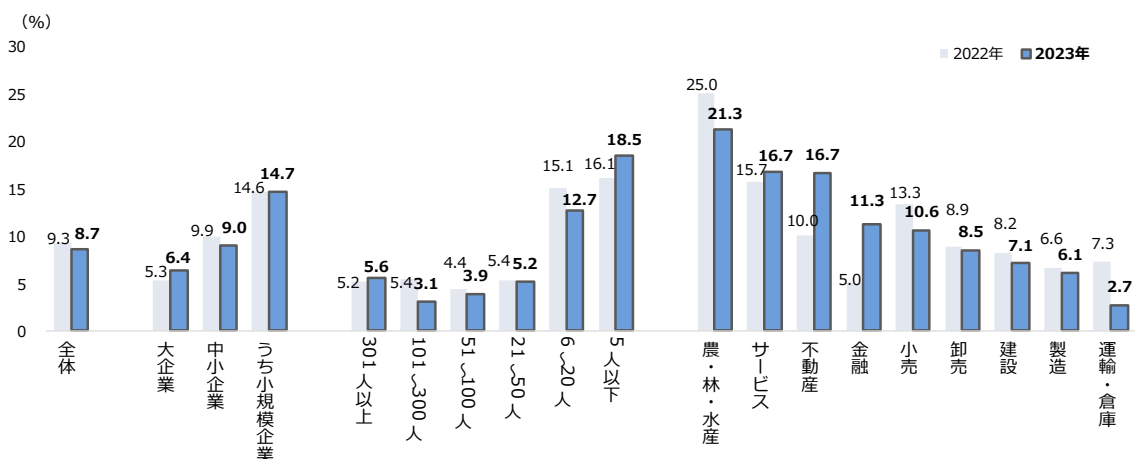


女性管理職割合の平均は8.7%となり、前年より0.6ポイント減にとどまり、1割を下回る低水準が継続している。

女性管理職の割合を規模別にみると、うち「小規模企業」が平均14.7%で最も高かった。他方「中小企業」は9.0%、「大企業」は6.4%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。また、従業員数別でも、従業員数「5人以下」の企業が平均18.5%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2.3ポイント減の3.1%にとどまった。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」は同0.4ポイント増の5.6%だった。

業界別では『農・林・水産』が21.3%で全体（8.7%）を12.6ポイント上回り、トップとなった。次いで、『サービス』『不動産』が16.7%、『金融』が11.3%、『小売』が10.6%で上位となった。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』『製造』『運輸・倉庫』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 ～



2. 「女性管理職 30%」の目標を達成している企業は 8.8%に

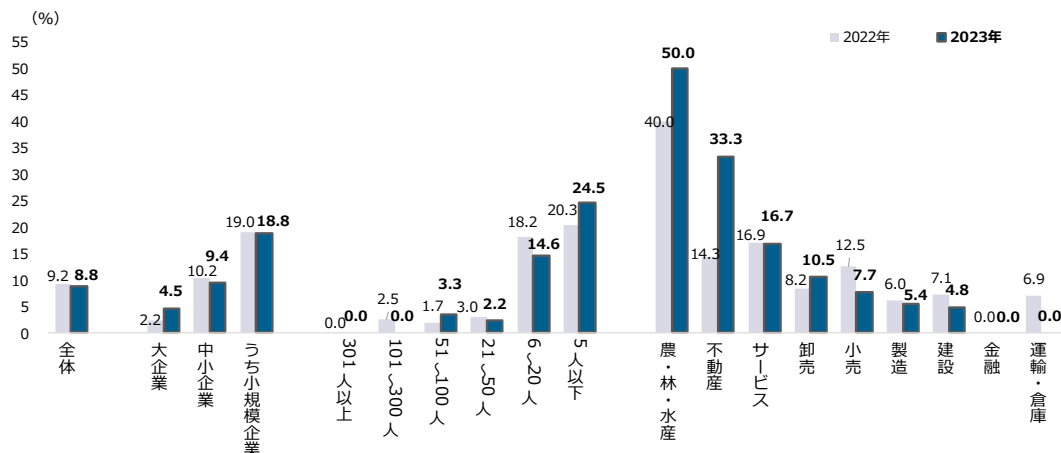
政府が目標として掲げている「女性管理職 30%」以上となっている企業は 8.8%となった。前年比では 0.4 ポイント減となり、依然として 1 ケタ台にとどまった。

「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うち「小規模企業」が 18.8%で最も高かった。従業員数別でも、「5 人以下」の企業が 24.5%で最も高かった。

業界別にみると、『農・林・水産』が 50.0%でトップとなった。次いで、『不動産』が 33.3%で続き、『金融』『運輸・倉庫』は該当がなかった。

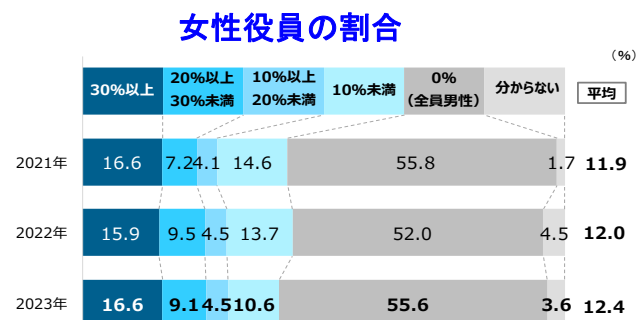
なお、企業からは「中小企業の場合、休まれると職場復帰までの間、増員できず負担が大きい」（機械・器具卸）、「特に事務業務では女性に優秀な社員が多いのもっと管理職を増やしたいが、男女にかかわらず、給料や立場の向上よりも、責任の軽い業務が好まれる傾向にあり、特に女性管理職が増えない」（運輸・倉庫）、「ここ静岡県は保守的な考えを持つ人が多く女性の管理職に採用したくても本人が拒絶する傾向がある。特に製造業では役員は女性でも構わないが管理職となると職場を束ねることが難しいように思われる」（電気機械製造）などの声があがった。

「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 12.4%でトップも、「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 12.4%と、前年（12.0%）から 0.4 ポイント増加した。一方で、役員が全員男性とする企業は 55.6%と依然として半数を超えている。



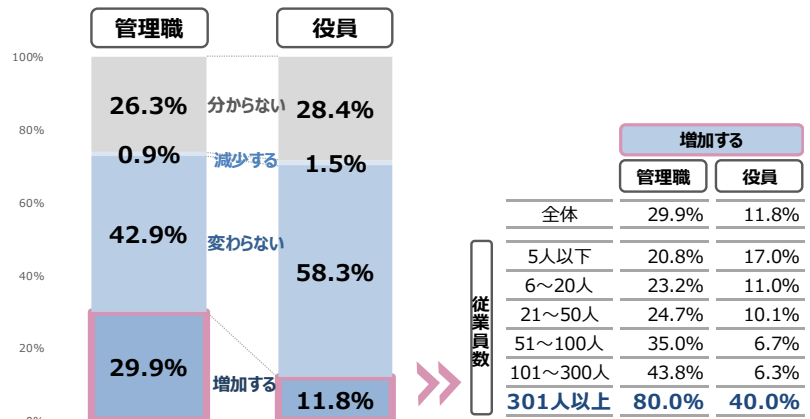
4. 女性管理職割合の増加を見込むのは29.9%

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42.9%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11.8%となった一方で、「変わらない」は58.3%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80.0%と全体を50.1ポイント上回り、女性役員割合についても全体より28.2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



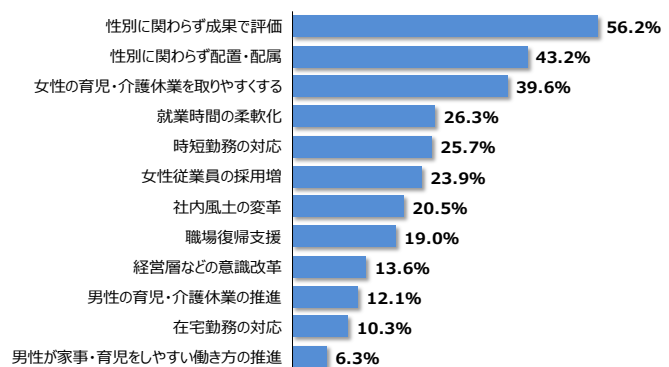
5. 女性活躍推進策、「性別に関わらず成果で評価」が56.2%でトップ

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56.2%でトップ、「性別に関わらず配置・配属」が43.2%で続き、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」が39.6%となり、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」が26.3%、「時短勤務の対応」が25.7%で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12.1%（前年比3.2ポイント増）となった。

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」(5.7%)、「女性管理職の数値目標を設定」(2.4%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(0.9%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(0.3%)、「その他」(5.4%)、「不回答」(2.4%)

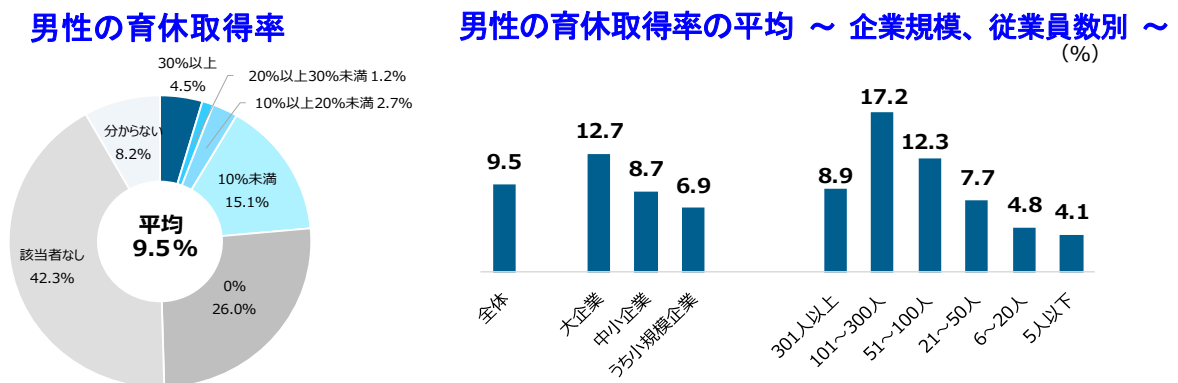
6. 男性の育休取得率は平均 9.5%

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9.5%となった。

規模別でみると、「大企業」が12.7%、「中小企業」が8.7%、うち「小規模企業」が6.9%となり、企業規模が大きいほど取得率が高い傾向にある。

従業員数別でみると、「101～300人」の企業が17.2%で最も高く、全体を7.7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8.7%で依然として1割に届かなかった。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1割を下回った。

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56.2%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。

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。

【問い合わせ先】

株式会社帝国データバンク 静岡支店 竹岸 隆浩

電話 054-254-8301 FAX054-254-6602

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。