

特別企画： 中国地方 女性登用に対する企業の意識調査（2023 年）

女性管理職の割合は 9.9%、4 年連続で上昇

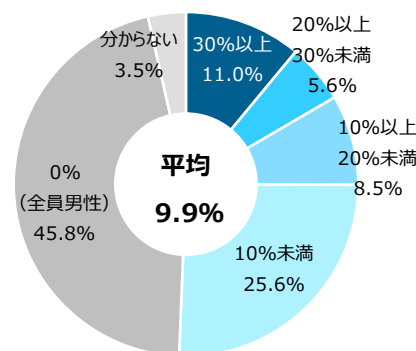
政府が目指す「30%」の達成には多くの課題も

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、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。

帝国データバンクでは、女性登用に対する現状と今後の対応などの考え方について意識調査を実施し、広島支店で中国地方の調査結果をまとめた。女性登用に関する調査は、2022 年 7 月に続き 11 回目。調査期間は、2023 年 7 月 18 日～31 日。調査対象は中国地方に本社を置く企業 2242 社で、有効回答企業数は 790 社（回答率 35.2%）。

■女性管理職の割合



調査結果（要旨）

- 女性管理職の割合（平均）は 9.9%、4 年連続で上昇
管理職の割合「30%以上」が 11.0%に上昇、5 年連続で増加
- 女性管理職、「今後増加する」は 32.2%、前回調査から 0.3 ポイント増
「変わらない」は 43.2%、「減少する」は 0.8%
- 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
「男女平等」「女性にとって働きやすい環境づくり」に関する項目が上位に

1. 女性管理職の割合は9.9%、4年連続で上昇

自社の管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合を尋ねたところ、全体での女性管理職の割合（平均）は9.9%となり、前回調査（8.9%）を1.0ポイント上回った。4年連続で上昇し、比較可能な2015年以降で最も高くなった。

割合別でみると、「0%（全員男性）」と回答した企業が790社中362社、構成比45.8%で最多となった。次いで、「5%未満（0%を除く）」が17.3%（137社）で続き、「5%以上10%未満」（8.2%・65社）と合わせると、女性管理職が「10%未満（0%を含む）」の企業が全体の71.4%（564社）にのぼった。「10%以上20%未満」が8.5%（67社）、「20%以上30%未満」が5.6%（44社）だった。政府が目指す「30%」では、「30%以上50%未満」が6.2%（49社）、「50%以上70%未満」が3.4%（27社）、「70%以上100%未満」が0.6%（5社）、「100%（全員女性）」が0.8%（6社）で、合計11.0%（87社）となり、5年連続で上昇した。

前回の2022年調査と比較すると、「10%未満（0%を含む）」では、2022年調査（72.5%）より1.1ポイント低下し、4年連続で前回調査を下回った。一方、「30%以上」では、前回調査（8.5%）より2.5ポイント高くなり、5年連続で前回調査を上回った。比較可能な2015年以降で「30%以上」が初めて1割を超えた。

全国との比較では、「10%未満（0%を含む）」では『全国』（71.0%）を0.4ポイント上回った。一方、「30%以上」では『全国』（9.8%）を1.2ポイント上回った。なお、女性管理職の割合（平均）では、『全国』（9.8%）を0.1ポイント上回った。

■女性管理職の割合



注：母数は有効回答企業790社（2022年7月は790社、2021年は662社、2020年は677社、2019年7月調査は542社、2018年7月調査は566社、2017年7月調査は580社、2016年7月調査は574社、2015年7月調査は601社）

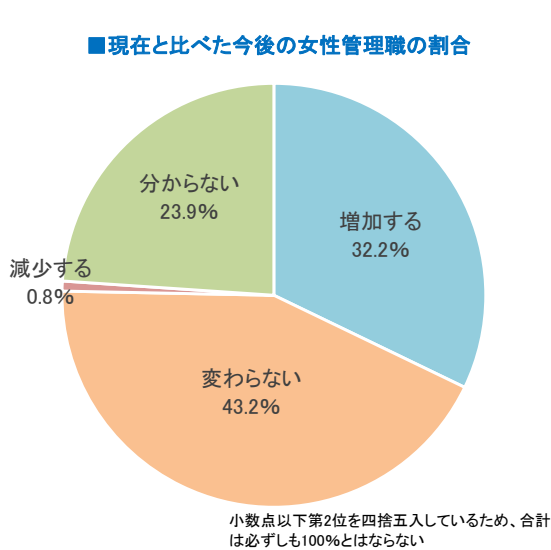
■女性管理職の割合

	（構成比%、カッコ内社数）											合計	平均女性管理職割合	
	30%以上	100% (全員女性)	70%以上100%未満	50%以上70%未満	30%以上50%未満	20%以上30%未満	10%以上20%未満	10%未満	5%以上10%未満	5%未満	0% (全員男性)			分からない
全国	9.8 (1,107)	0.7 (77)	0.8 (89)	3.3 (370)	5.1 (571)	6.4 (721)	8.6 (971)	25.9 (2,918)	9.3 (1,053)	16.6 (1,865)	45.1 (5,086)	4.1 (462)	100.0 (11,265)	9.8
中国	11.0 (87)	0.8 (6)	0.6 (5)	3.4 (27)	6.2 (49)	5.6 (44)	8.5 (67)	25.6 (202)	8.2 (65)	17.3 (137)	45.8 (362)	3.5 (28)	100.0 (790)	9.9
大企業	6.6 (7)	0.9 (1)	0.9 (1)	2.8 (3)	1.9 (2)	2.8 (3)	8.5 (9)	50.9 (54)	8.5 (9)	42.5 (45)	31.1 (33)	0.0 (0)	100.0 (106)	7.9
中小企業	11.7 (80)	0.7 (5)	0.6 (4)	3.5 (24)	6.9 (47)	6.0 (41)	8.5 (58)	21.6 (148)	8.2 (56)	13.5 (92)	48.1 (329)	4.1 (28)	100.0 (684)	10.2
うち小規模	15.3 (37)	1.2 (3)	0.0 (0)	5.4 (13)	8.7 (21)	6.2 (15)	5.4 (13)	9.9 (24)	4.5 (11)	5.4 (13)	54.1 (131)	9.1 (22)	100.0 (242)	11.8
農・林・水産	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	12.5 (1)	12.5 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	62.5 (5)	12.5 (1)	100.0 (8)	5.7
金融	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	25.0 (1)	25.0 (1)	0.0 (0)	25.0 (1)	50.0 (2)	0.0 (0)	100.0 (4)	4.4
建設	5.2 (6)	0.9 (1)	0.0 (0)	1.7 (2)	2.6 (3)	4.3 (5)	5.2 (6)	20.0 (23)	5.2 (6)	14.8 (17)	61.7 (71)	3.5 (4)	100.0 (115)	5.8
不動産	7.7 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	3.8 (1)	3.8 (1)	11.5 (3)	11.5 (3)	7.7 (2)	3.8 (1)	3.8 (1)	50.0 (13)	11.5 (3)	100.0 (26)	10.0
製造	9.4 (21)	0.4 (1)	0.0 (0)	4.5 (10)	4.5 (10)	5.4 (12)	9.4 (21)	31.3 (70)	10.7 (24)	20.5 (46)	41.1 (92)	3.6 (8)	100.0 (224)	9.3
卸売	10.1 (18)	1.1 (2)	0.0 (0)	2.8 (5)	6.1 (11)	4.5 (8)	7.8 (14)	28.5 (51)	10.1 (18)	18.4 (33)	46.9 (84)	2.2 (4)	100.0 (179)	9.0
小売	21.9 (14)	1.6 (1)	4.7 (3)	4.7 (3)	10.9 (7)	6.3 (4)	7.8 (5)	18.8 (12)	4.7 (3)	14.1 (9)	39.1 (25)	6.3 (4)	100.0 (64)	17.3
運輸・倉庫	2.7 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.7 (1)	0.0 (0)	10.8 (4)	35.1 (13)	10.8 (4)	24.3 (9)	48.6 (18)	2.7 (1)	100.0 (37)	4.2
サービス	19.1 (25)	0.8 (1)	1.5 (2)	4.6 (6)	12.2 (16)	8.4 (11)	9.2 (12)	22.9 (30)	6.9 (9)	16.0 (21)	38.2 (50)	2.3 (3)	100.0 (131)	14.4
その他	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (2)	0.0 (0)	100.0 (2)	0.0

注1：網掛けは、中国以上を表す
注2：母数は有効回答企業1万1,265社、中国ブロックは790社

2. 女性管理職の割合、「今後増加する」は32.2%

現在と比較して女性の管理職登用は今後どのように変わるかを尋ねたところ、割合が「増加する」と回答した企業は790社中254社、構成比32.2%となり、前回調査（31.9%）から0.3ポイント上昇した。一方、「減少する」と回答した企業は6社（0.8%）となり、前回調査（1.5%）から0.7ポイント低下し、わずかながら女性管理職が増える傾向が分かった。なお、「変わらない」と回答した企業は341社（43.2%）となり、前回調査（45.9%）から2.7ポイント低下した。



(構成比%、カッコ内社数)

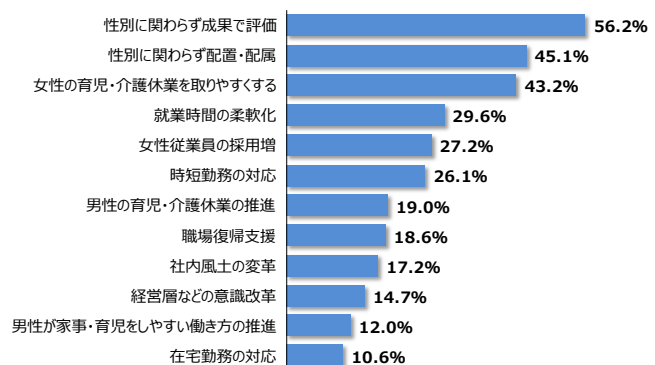
	増加する	変わらない	減少する	分からない	合計
全国	32.9 (3,706)	41.6 (4,685)	1.0 (110)	24.5 (2,764)	100.0 (11,265)
中国	32.2 (254)	43.2 (341)	0.8 (6)	23.9 (189)	100.0 (790)
大企業	47.2 (50)	35.8 (38)	0.9 (1)	16.0 (17)	100.0 (106)
中小企業	29.8 (204)	44.3 (303)	0.7 (5)	25.1 (172)	100.0 (684)
うち小規模	20.7 (50)	51.7 (125)	0.4 (1)	27.3 (66)	100.0 (242)
農・林・水産	25.0 (2)	37.5 (3)	0.0 (0)	37.5 (3)	100.0 (8)
金融	50.0 (2)	50.0 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (4)
建設	25.2 (29)	57.4 (66)	0.9 (1)	16.5 (19)	100.0 (115)
不動産	23.1 (6)	50.0 (13)	0.0 (0)	26.9 (7)	100.0 (26)
製造	32.1 (72)	40.6 (91)	0.9 (2)	26.3 (59)	100.0 (224)
卸売	31.3 (56)	43.0 (77)	1.1 (2)	24.6 (44)	100.0 (179)
小売	39.1 (25)	37.5 (24)	1.6 (1)	21.9 (14)	100.0 (64)
運輸・倉庫	40.5 (15)	35.1 (13)	0.0 (0)	24.3 (9)	100.0 (37)
サービス	35.9 (47)	39.7 (52)	0.0 (0)	24.4 (32)	100.0 (131)
その他	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (2)	100.0 (2)

注1: 網掛けは、中国以上を表す
注2: 母数は有効回答企業1万1,265社、中国ブロックは790社

3. 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」と回答した企業が790社中444社、構成比56.2%となり、最も高かった（複数回答、以下同）。次いで、「性別に関わらず配置・配属」が45.1%（356社）、「女性の育児・介護休業を取りやすくする」が43.2%（341社）となり、それぞれ4割を超えた。以下、「就業時間の柔軟化」（29.6%・234社）、「女性従業員の採用増」（27.2%・215社）、「時短勤務の対応」（26.1%・206社）がそれぞれ25%を超えた。上位には『男女平等』『女性にとって働きやすい環境づくり』に関する項目が入り、「男性の育児・介護休業の推進」（19.0%・150社）、「男性が家事・育児をしやすい働き方の推進」（12.0%・95社）といった男性の働き方改革に関する項目は10%台にとどまった。

■女性の活躍推進のためにしていること（複数回答）



注：以下、「キャリア開発・育成の充実」(8.1%)、「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」(2.7%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(0.9%)、「その他」(6.1%)、「不回答」(2.4%)

まとめ

中国地方の企業の女性管理職（課長相当職以上）の比率（平均）は9.9%となり、前回調査を1.0ポイント上回った。4年連続で増加し、比較可能な2015年以降で最も高くなった。女性管理職の割合が「30%以上」の企業の割合は11.0%となり、5年連続で増加した。一方、女性管理職の割合が「10%未満（0%を含む）」の企業の割合は71.4%となり、4年連続で減少した。

女性管理職の登用が今後、どのように変わるかを尋ねたところ、管理職の割合が「増加する」と回答した企業は32.2%となり、前回調査から0.3ポイント増加した。一方、「減少する」と回答した企業0.8%と1割を下回り、わずかながら女性管理職の登用が進む傾向にあることが分かった。

また、女性の活躍推進のために行っていることとしては、「性別に関わらず成果で評価」「性別に関わらず配置・配属」「女性の育児・介護休業を取りやすくする」が4割を超えて高かったが、「男性の育児・介護休業の推進」「男性が家事・育児をしやすい働き方の推進」は10%台にとどまり、男性に対する施策は十分でない結果となった。政府が目指す「女性管理職の割合30%程度」の達成には、まだまだ多くの課題が残る結果となったが、女性管理職を増やすためには企業側の環境整備のみならず、男女問わず幅広い視点での意識改革を図り、働き方に対する柔軟な考え方をさらに取り入れることが望まれる。

【企業からの声】

- ・やる気があれば性別は関係ない。あまり騒ぐことではない（広島・輸送用機械製造）
- ・柔軟な勤務形態を受容することが大切だと思います（広島・不動産）
- ・人手不足なので女性の現場社員もありだと思う。若手社員には抵抗がない人が多いが、勤続年数の長い社員の意識改革が必要（岡山・サービス）
- ・育児休暇をはじめ女性が働きやすい環境整備、管理職への登用を進めている（岡山・サービス）
- ・女性の管理者を増やしたいが、応募者が少ない（岡山・建設）
- ・適材適所で優秀な女性はどんどん登用すればよいが、一律に数値を公開することに意味があるとは考えられない（岡山・機械製造）
- ・男性の育休が取得できるようにしている。若い従業員が増えているので、性別に関わらず育児休業を取得しやすい職場づくりを目指し、長く勤務できる体制を整えたい（岡山・医薬品小売）
- ・性別によって、配置や昇進は考えていない（山口・飲食品製造）
- ・管理職や役員に占める女性割合など数値目標あり気に違和感がある（山口・建材卸）

【内容に関する問い合わせ先】

株式会社帝国データバンク 広島支店情報部 担当：土川・松岡
TEL：082-247-5930 FAX：082-249-1242

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。