

特別企画： 岡山県 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 11.3%、2年ぶりに上昇

政府が目指す「30%」の達成には多くの課題も

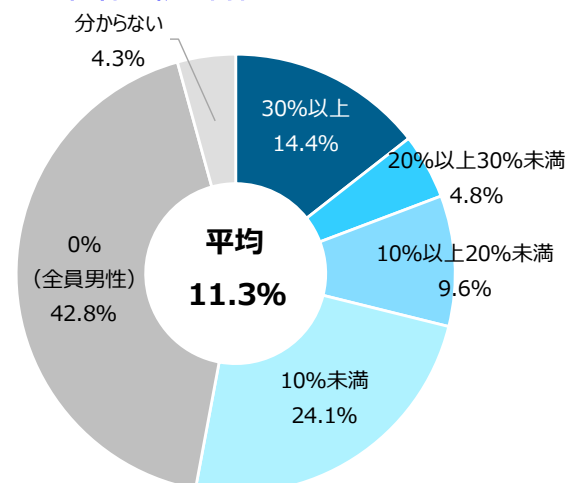
### はじめに

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、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、岡山支店で岡山県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。調査対象は岡山県に本社を置く企業492社で、有効回答企業数は187社（回答率38.0%）。

■女性管理職の割合



注：母数は有効回答企業187社

### 調査結果（要旨）

- 女性管理職の割合（平均）は 11.3%、2年ぶりに上昇  
管理職の割合「30%以上」が 14.4%、2年ぶりに上昇
- 女性管理職、「今後増加する」は 31.0%、前回調査から 0.5ポイント上昇  
「変わらない」は前回調査から 6.0ポイント低下
- 女性活躍推進策、「性別に関わらず成果で評価」が 55.6%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11.3%、2年ぶりに上昇

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11.3%となり、前回調査（8.9%）を2.4ポイント上回った。2年ぶりに上昇し、比較可能な2015年以降で最も高くなった。

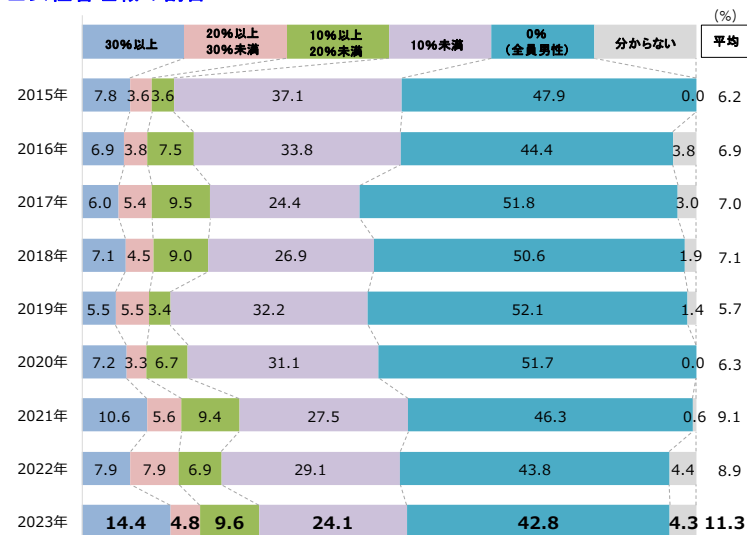
割合別でみると、「0%（全員男性）」と回答した企業が187社中80社、構成比42.8%で最多となった。次いで、「5%未満（0%を除く）」が16.6%（31社）で続き、「5%以上10%未満」（7.5%・14社）と合わせると、女性管理職が「10%未満（0%を含む）」の企業が全体の

66.8%（125社）にのぼった。「10%以上20%未満」が9.6%（18社）、「20%以上30%未満」が4.8%（9社）だった。政府が目指す「30%」では、「30%以上50%未満」が10.2%（19社）、「50%以上70%未満」が2.7%（5社）、「70%以上100%未満」が0.5%（1社）、「100%（全員女性）」が1.1%（2社）となり、合計で14.4%（27社）だった。

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（72.9%）より6.1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（7.9%）より6.5ポイント高くなり、2年ぶりに前回調査を上回った。「30%以上」は、比較可能な2015年以降で最も高くなり、2021年以来、2回目の1割超えとなった。

全国との比較では、「10%未満（0%を含む）」では『全国』（71.1%）を4.3ポイント下回った。一方、「30%以上」では『全国』（9.8%）を4.6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1.5ポイント上回った。

■女性管理職の割合



注：2023年の母数は有効回答企業187社

■女性管理職の割合

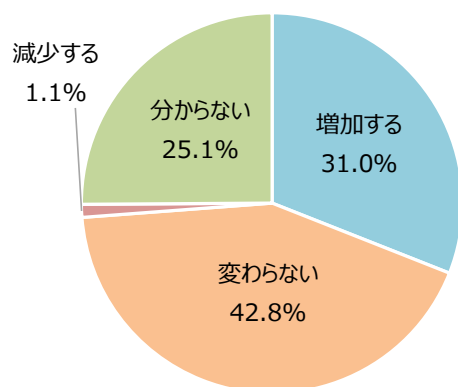
	30%以上						20%以上30%未満		10%以上20%未満		10%未満		5%以上10%未満		5%未満		0% (全員男性)		分からない	合計	平均女性管理職割合
	30%以上	100% (全員女性)	70%以上100%未満	50%以上70%未満	30%以上50%未満	20%以上30%未満	10%以上20%未満	10%未満 (0%を除く)	5%以上10%未満	5%未満 (0%を除く)	0% (全員男性)	分からない	合計	平均女性管理職割合							
全国	9.8 (1,107)	0.7 (77)	0.8 (89)	3.3 (370)	5.1 (571)	6.4 (721)	8.6 (971)	25.9 (2,918)	9.3 (1,053)	16.6 (1,885)	45.1 (5,086)	4.1 (462)	100.0 (11,265)	9.8							
岡山	14.4 (27)	1.1 (2)	0.5 (1)	2.7 (5)	10.2 (19)	4.8 (9)	9.6 (18)	24.1 (45)	7.5 (14)	16.6 (31)	42.8 (80)	4.3 (8)	100.0 (187)	11.3							
大企業	10.0 (3)	3.3 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	6.7 (2)	0.0 (0)	10.0 (3)	46.7 (14)	6.7 (2)	40.0 (12)	33.3 (10)	0.0 (0)	100.0 (30)	9.0							
中小企業	15.3 (24)	0.6 (1)	0.6 (1)	3.2 (5)	10.8 (17)	5.7 (9)	9.6 (15)	19.7 (31)	7.6 (12)	12.1 (19)	44.6 (70)	5.1 (8)	100.0 (157)	11.8							
うち小規模	16.4 (10)	0.0 (0)	0.0 (0)	4.9 (3)	11.5 (7)	3.3 (2)	11.5 (7)	8.2 (5)	4.9 (3)	3.3 (2)	49.2 (30)	11.5 (7)	100.0 (61)	11.9							
農・林・水産	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 (1)	0.0 (0)	100.0 (1)	0.0							
金融	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 (1)	0.0 (0)	100.0 (1)	0.0							
建設	7.1 (2)	3.6 (1)	0.0 (0)	3.6 (1)	0.0 (0)	3.6 (1)	7.1 (2)	28.6 (8)	3.6 (1)	25.0 (7)	50.0 (14)	3.6 (1)	100.0 (28)	8.9							
不動産	16.7 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	16.7 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	16.7 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	66.7 (4)	0.0 (0)	100.0 (6)	12.5							
製造	17.0 (8)	0.0 (0)	0.0 (0)	6.4 (3)	10.6 (5)	2.1 (1)	10.6 (5)	29.8 (14)	12.8 (6)	17.0 (8)	38.3 (18)	2.1 (1)	100.0 (47)	11.8							
卸売	14.3 (4)	3.6 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	10.7 (3)	7.1 (2)	10.7 (3)	14.3 (4)	7.1 (2)	7.1 (2)	50.0 (14)	3.6 (1)	100.0 (28)	12.4							
小売	13.0 (3)	0.0 (0)	4.3 (1)	0.0 (0)	8.7 (2)	8.7 (2)	8.7 (2)	17.4 (4)	0.0 (0)	17.4 (4)	34.8 (8)	17.4 (4)	100.0 (23)	13.4							
運輸・倉庫	12.5 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	12.5 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	37.5 (3)	12.5 (1)	25.0 (2)	50.0 (4)	0.0 (0)	100.0 (8)	6.6							
サービス	17.8 (8)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	17.8 (8)	6.7 (3)	11.1 (5)	26.7 (12)	8.9 (4)	17.8 (8)	35.6 (16)	2.2 (1)	100.0 (45)	11.8							

注1：網掛けは、岡山以上を要す  
注2：母数は有効回答企業1万1,265社、岡山は187社

## 2. 女性管理職、「今後増加する」は31.0%、前回調査から0.5ポイント上昇

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187社中58社、構成比31.0%となり、前回調査（30.5%）から0.5ポイント上昇し、わずかながら女性管理職が増える傾向が分かった。また、「減少する」と回答した企業は2社（1.1%）となり、前回調査（1.0%）から0.1ポイント上昇した。なお、「変わらない」と回答した企業は80社（42.8%）となり、前回調査（48.8%）から6.0ポイント低下した。

■現在と比べた今後の女性管理職の割合



(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)
岡山	31.0 (58)	42.8 (80)	1.1 (2)	25.1 (47)	100.0 (187)
大企業	46.7 (14)	36.7 (11)	0.0 (0)	16.7 (5)	100.0 (30)
中小企業	28.0 (44)	43.9 (69)	1.3 (2)	26.8 (42)	100.0 (157)
うち小規模	18.0 (11)	50.8 (31)	0.0 (0)	31.1 (19)	100.0 (61)
農・林・水産	0.0 (0)	100.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)
金融	0.0 (0)	100.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)
建設	28.6 (8)	60.7 (17)	0.0 (0)	10.7 (3)	100.0 (28)
不動産	16.7 (1)	50.0 (3)	0.0 (0)	33.3 (2)	100.0 (6)
製造	31.9 (15)	48.9 (23)	0.0 (0)	19.1 (9)	100.0 (47)
卸売	28.6 (8)	32.1 (9)	3.6 (1)	35.7 (10)	100.0 (28)
小売	34.8 (8)	17.4 (4)	4.3 (1)	43.5 (10)	100.0 (23)
運輸・倉庫	25.0 (2)	37.5 (3)	0.0 (0)	37.5 (3)	100.0 (8)
サービス	35.6 (16)	42.2 (19)	0.0 (0)	22.2 (10)	100.0 (45)

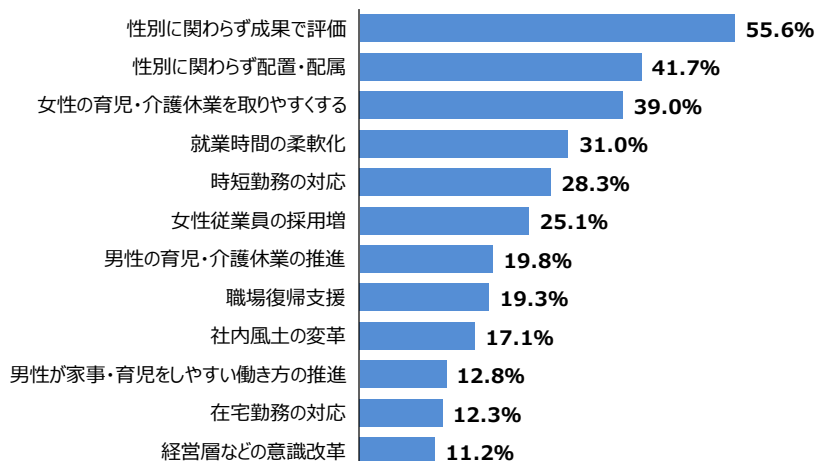
注1: 網掛けは、岡山以上を表す

注2: 母数は有効回答企業1万1,265社、岡山は187社

## 3. 女性活躍推進策、「性別に関わらず成果で評価」が55.6%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187社中104社、構成比55.6%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41.7%（78社）となり、それぞれ4割を超えた。以下、「女性の育児・介護休業を取りやすくする」（39.0%・73社）、「就業時間の柔軟化」（31.0%・58社）、「時短勤務の対応」（28.3%・53社）、「女性従業員の採用増」（25.1%・47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」（19.8%・37社）、「男性が家事・育児をしやすい働き方の推進」（12.8%・24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」(5.9%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(3.7%)、

「女性管理職の数値目標を設定」(1.6%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(1.6%)、

「その他」(10.2%)、「不回答」(1.6%)

## まとめ

岡山県の企業の女性管理職（課長相当職以上）の割合（平均）は11.3%となり、前回調査を2.4ポイント上回った。2年ぶりに上昇し、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14.4%となり、2年ぶりに上昇した。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66.8%となり4年連続で低下した。

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31.0%になり、前回調査を0.5ポイント上回り、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」が5割を超え、「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」が約4割と高かったものの、「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

- ・人手不足なので女性の現場社員もありだと思ふ。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 （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 （サービス）
- ・女性の管理者を増やしたいが、応募者が少ない （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 （機械製造）
- ・産後パパ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 （小売）

### 【内容に関する問い合わせ先】

株式会社帝国データバンク 岡山支店 担当：内野

TEL：082-224-4681 FAX：082-223-1719

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。