

特別企画： 山陰地区 女性登用に対する企業の意識調査（2023年）

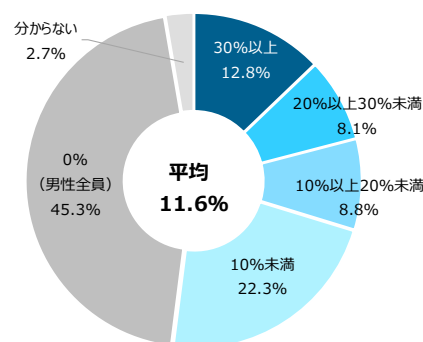
## 女性管理職の割合は 11.6%、3年連続で上昇

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、松江支店で山陰地区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。調査対象は山陰地区に本社を置く企業437社で、有効回答企業数は148社（回答率33.9%）。

■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 11.6%、3年連続で上昇  
管理職の割合「30%以上」が 12.8%、3年連続で上昇
- 女性管理職、「今後増加する」は 35.8%、前回調査から 1.0ポイント減少  
「変わらない」は 41.2%、「減少する」は 0.7%、前回調査から 1.2ポイント減少
- 女性活躍推進策、「性別に関わらず成果で評価」が 57.4%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（平均）は11.6%、3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11.6%となり、前回調査（10.8%）を0.8ポイント上回った。3年連続で上昇し、比較可能な2015年以降で最も高くなった。

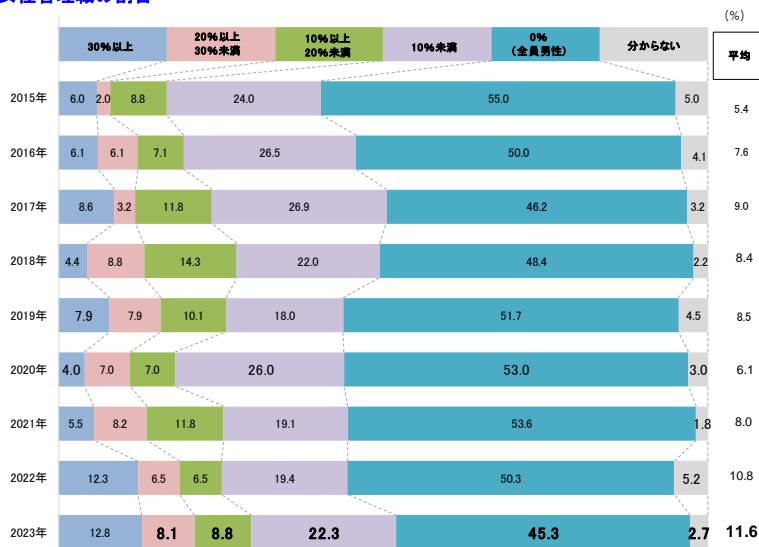
割合別でみると、「0%（全員男性）」と回答した企業が148社中67社、構成比45.3%で最多となった。次いで、「5%未満（0%を除く）」が12.8%（19社）で続き、「5%以上10%未満」9.5%（14社）と合わせると、女性管理職が「10%未満（0%を含む）」の企業が全体の67.6%（100社）になった。一方、「10%以上20%未満」が8.8%（13社）、

「20%以上30%未満」が8.1%（12社）だった。政府が目指す「30%以上」では、「30%以上50%未満」が6.1%（9社）、「50%以上70%未満」が5.4%（8社）、「70%以上100%未満」が0.7%（1社）、「100%（全員女性）」が0.7%（1社）で、合計12.8%（19社）となり、3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（69.7%）より2.1ポイント低下し、3年連続で前回調査を下回った。一方、「30%以上」では、前回調査（12.3%）より0.5ポイント高くなり、3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」は最も高い12.8%となり、2年連続で1割を越えた。

全国との比較では、「10%未満（0%を含む）」では『全国』（71.0%）を3.4ポイント下回った。「30%以上」では『全国』（9.8%）を3.0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1.8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148社

■女性管理職の割合

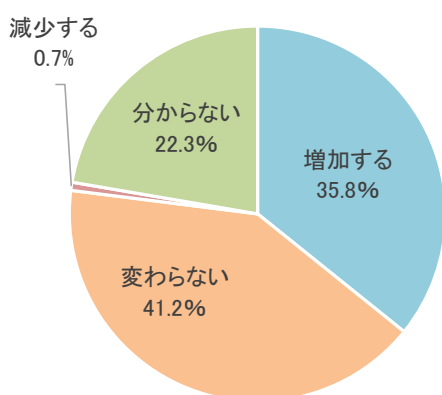
	(構成比%、カッコ内社数)											合計	平均女性管理職割合	
	30%以上	100% (全員女性)	70%以上	50%以上70%未満	30%以上50%未満	20%以上30%未満	10%以上20%未満	10%未満	5%以上10%未満	5%未満	0% (全員男性)			分からない
全国	9.8 (1,107)	0.7 (77)	0.8 (89)	3.3 (370)	5.1 (571)	6.4 (721)	8.6 (971)	25.9 (2,918)	9.3 (1,053)	16.6 (1,865)	45.1 (5,086)	4.1 (462)	100.0 (11,265)	9.8
山陰	12.8 (19)	0.7 (1)	0.7 (1)	5.4 (8)	6.1 (9)	8.1 (12)	8.8 (13)	22.3 (33)	9.5 (14)	12.8 (19)	45.3 (67)	2.7 (4)	100.0 (148)	11.6
大企業	11.1 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	11.1 (1)	0.0 (0)	11.1 (1)	0.0 (0)	55.6 (5)	33.3 (3)	22.2 (2)	22.2 (2)	0.0 (0)	100.0 (9)	12.5
中小企業	12.9 (18)	0.7 (1)	0.7 (1)	5.0 (7)	6.5 (9)	7.9 (11)	9.4 (13)	20.1 (28)	7.9 (11)	12.2 (17)	46.8 (65)	2.9 (4)	100.0 (139)	11.6
うち小規模	15.4 (8)	0.0 (0)	0.0 (0)	11.5 (6)	3.8 (2)	9.6 (5)	3.8 (2)	7.7 (4)	5.8 (3)	1.9 (1)	59.6 (31)	3.8 (2)	100.0 (52)	12.4
建設	8.3 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	4.2 (1)	4.2 (1)	4.2 (1)	4.2 (1)	16.7 (4)	8.3 (2)	8.3 (2)	66.7 (16)	0.0 (0)	100.0 (24)	6.7
不動産	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	33.3 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	33.3 (1)	33.3 (1)	100.0 (3)	12.5
製造	6.7 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	6.7 (3)	0.0 (0)	11.1 (5)	13.3 (6)	13.3 (6)	4.4 (2)	8.9 (4)	51.1 (23)	4.4 (2)	100.0 (45)	9.8
卸売	15.8 (6)	2.6 (1)	0.0 (0)	5.3 (2)	7.9 (3)	2.6 (1)	5.3 (2)	36.8 (14)	15.8 (6)	21.1 (8)	39.5 (15)	0.0 (0)	100.0 (38)	12.1
小売	23.1 (3)	0.0 (0)	7.7 (1)	0.0 (0)	15.4 (2)	7.7 (1)	7.7 (1)	23.1 (3)	7.7 (1)	15.4 (2)	38.5 (5)	0.0 (0)	100.0 (13)	16.7
運輸・倉庫	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	20.0 (1)	20.0 (1)	0.0 (0)	20.0 (1)	60.0 (3)	0.0 (0)	100.0 (5)	3.5
サービス	29.4 (5)	0.0 (0)	0.0 (0)	11.8 (2)	17.6 (3)	17.6 (3)	11.8 (2)	29.4 (5)	17.6 (3)	11.8 (2)	11.8 (2)	0.0 (0)	100.0 (17)	21.9

注1：網掛けは、山陰以上を表す  
注2：母数は有効回答企業1万1,265社、山陰地方は148社

## 2. 女性管理職の割合、「今後増加する」は35.8%

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148社中53社、構成比35.8%となり、前回調査（36.8%）から1.0ポイント低下した。一方、「減少する」と回答した企業は1社（0.7%）となり、前回調査（1.9%）から1.2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61社（41.2%）となり、前回調査（41.9%）から0.7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



■現在と比べた今後の女性管理職の割合

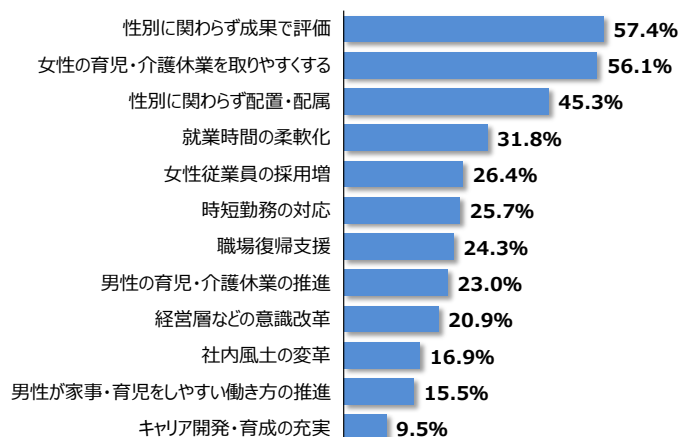
	増加する	変わらない	減少する	分からない	合計
全国	32.9 (3,706)	41.6 (4,685)	1.0 (110)	24.5 (2,764)	100.0 (11,265)
山陰	35.8 (53)	41.2 (61)	0.7 (1)	22.3 (33)	100.0 (148)
大企業	66.7 (6)	22.2 (2)	11.1 (1)	0.0 (0)	100.0 (9)
中小企業	33.8 (47)	42.4 (59)	0.0 (0)	23.7 (33)	100.0 (139)
うち小規模	25.0 (13)	51.9 (27)	0.0 (0)	23.1 (12)	100.0 (52)
農・林・水産	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)	100.0 (1)
建設	33.3 (6)	45.8 (11)	4.2 (1)	16.7 (4)	100.0 (24)
不動産	66.7 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	33.3 (1)	100.0 (3)
製造	26.7 (12)	42.2 (19)	0.0 (0)	31.1 (14)	100.0 (45)
卸売	28.9 (11)	50.0 (19)	0.0 (0)	21.1 (8)	100.0 (38)
小売	61.5 (8)	30.8 (4)	0.0 (0)	7.7 (1)	100.0 (13)
運輸・倉庫	60.0 (3)	40.0 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (5)
サービス	52.9 (9)	35.3 (6)	0.0 (0)	11.8 (2)	100.0 (17)
その他	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (2)	100.0 (2)

注1：網掛けは、山陰以上を表す  
注2：母数は有効回答企業1万1,265社、山陰地方は148社

## 3. 女性活躍推進策、「性別に関わらず成果で評価」が57.4%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148社中85社、構成比57.4%となり、最も高かった（複数回答、以下同）。次いで、「女性の育児・介護休業を取りやすくする」が56.1%（83社）、「性別に関わらず配置・配属」が45.3%（67社）となり、それぞれ4割を超えた。以下、「就業時間の柔軟化」（31.8%・47社）、「女性従業員の採用増」（26.4%・39社）、「時短勤務の対応」（25.7%・38社）がそれぞれ25%を超えた。

■女性の活躍推進のためにしていること（複数回答）



注：以下、「在宅勤務の対応」(7.4%)、「女性管理職の数値目標を設定」(3.4%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(1.4%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(1.4%)、「その他」(6.1%)、「不回答」(1.4%)

上位には『男女平等』『女性にとって働きやすい環境づくり』に関する項目が入った。男性の働き方改革に関する項目は、「男性の育児・介護休業の推進」（23.0%・34社）が8番目、「男性が家事・育児をしやすい働き方の推進」（15.5%・23社）が11番目となった。

## まとめ

山陰地区の企業の女性管理職（課長相当職以上）の割合（平均）は11.6%となり、前回調査を0.8ポイント上回った。3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12.8%となり、3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）」が67.6%となり、3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35.8%になり、前回調査から1.0ポイント低下したものの、「減少する」と回答した企業は1社（0.7%）となり、前回調査（1.9%）から1.2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。

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」「女性の育児・介護休業を取りやすくする」「性別に関わらず配置・配属」が4割を超えて高かったものの、男性に対する施策は「男性の育児・介護休業の推進」が20%台、「男性が家事・育児をしやすい働き方の推進」が10%台にとどまり、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

- ・管理職の登用のため、キャリアおよびスキルアップの研修会に参加させている（鳥取・小売）
- ・性別の差はなく、能力と意欲があれば、相応に処遇している。同時に男性社員の意識改革や社内風土を変える必要がある（鳥根・サービス）
- ・扶養（年収に伴う税金や社会保険料などの変化）に関する壁は高い（鳥取・サービス）
- ・採用したいが、女性技術者が少ない。また、管理職を目指す方も多くない（鳥取・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 松江支店 担当：豊田

TEL：0852-21-2775 FAX：0852-21-2125

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。