

特別企画： 山口県 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 10.0%台に上昇

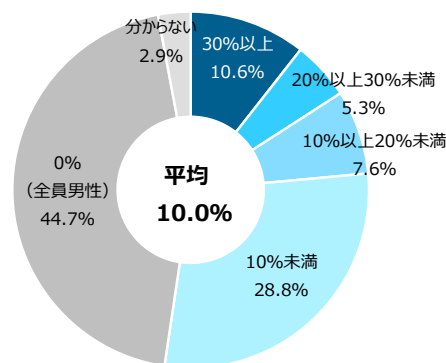
政府が目指す「30%」の達成には多くの課題も

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20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、山口支店で山口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。調査対象は山口県に本社を置く企業550社で、有効回答企業数は170社（回答率30.9%）。

■女性管理職の割合



調査結果（要旨）

1. 女性管理職の割合（平均）は 10.0%台に上昇

管理職の割合「30%以上」が3年ぶりに10%台に上昇

2. 女性管理職、「今後増加する」は 30.0%、前回調査から 2.7ポイント増加

「変わらない」は前回調査から5.1ポイント減少、「減少する」も1.2ポイント減少

3. 女性活躍推進策、「性別に関わらず成果で評価」が 54.1%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10.0%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10.0%となり、前回調査（9.0%）を1.0ポイント上回った。比較可能な2020年以降で最も高くなった。

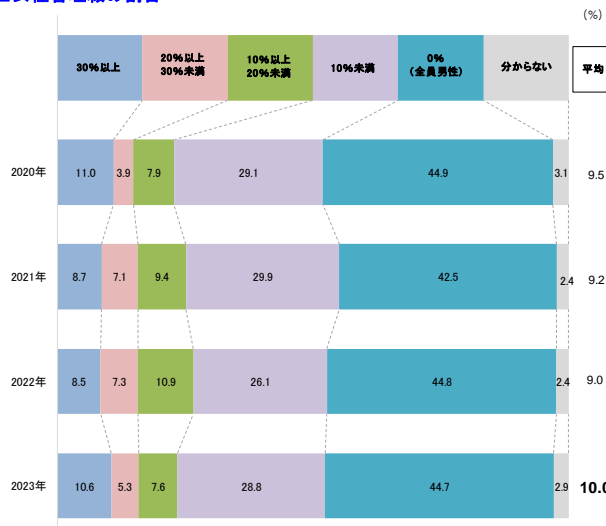
割合別でみると、「0%（全員男性）」と回答した企業が170社中76社、構成比44.7%で最多となった。次いで、「5%未満（0%を除く）」が21.8%（37社）で続き、「5%以上10%未満」（7.1%・12社）と合わせると、女性管理職が「10%未満（0%を含む）」の企業が全体の73.5%（125社）にのぼった。

「10%以上20%未満」が7.6%（13社）、「20%以上30%未満」が5.3%（9社）だった。政府が目指す「30%」では、「30%以上50%未満」が4.7%（8社）、「50%以上70%未満」が3.5%（6社）、「70%以上100%未満」が1.2%（2社）、「100%（全員女性）」が1.2%（2社）で、合計10.6%（18社）となり、3年ぶりに10%を回復した。

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（70.9%）より2.6ポイント上昇し、前回調査を上回った。一方、「30%以上」では、前回調査（8.5%）より2.1ポイント高くなり、前回調査を上回った。比較可能な2020年以降で「30%以上」は2番目に高くなり、3年ぶりに10%台に上昇した。

全国との比較では、「10%未満（0%を含む）」では『全国』（71.0%）を2.5ポイント上回った。一方、「30%以上」では『全国』（9.8%）を0.8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0.2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170社（2022年は165社、2021年は127社）

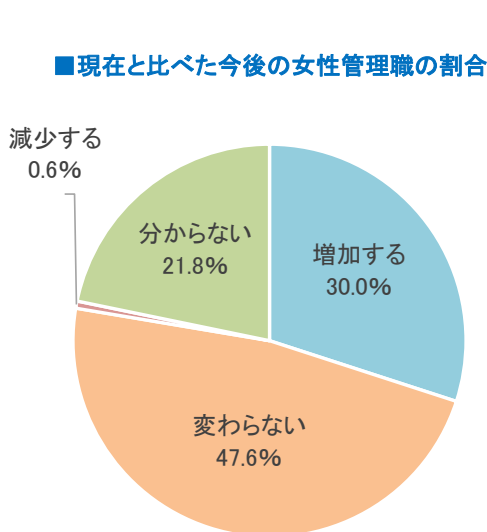
■女性管理職の割合

| | (構成比%, カッコ内社数) | | | | | | | | | | | | | | 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 | 合計 | | |
| 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 | |
| 山口 | 10.6 (18) | 1.2 (2) | 1.2 (2) | 3.5 (6) | 4.7 (8) | 5.3 (9) | 7.6 (13) | 28.8 (49) | 7.1 (12) | 21.8 (37) | 44.7 (76) | 2.9 (5) | 100.0 (170) | 10.0 | |
| 大企業 | 9.1 (2) | 0.0 (0) | 4.5 (1) | 4.5 (1) | 0.0 (0) | 4.5 (1) | 4.5 (1) | 45.5 (10) | 4.5 (1) | 40.9 (9) | 36.4 (8) | 0.0 (0) | 100.0 (22) | 9.8 | |
| 中小企業 | 10.8 (16) | 1.4 (2) | 0.7 (1) | 3.4 (5) | 5.4 (8) | 5.4 (8) | 8.1 (12) | 26.4 (39) | 7.4 (11) | 18.9 (28) | 45.9 (68) | 3.4 (5) | 100.0 (148) | 10.1 | |
| うち小規模 | 18.8 (9) | 4.2 (2) | 0.0 (0) | 4.2 (2) | 10.4 (5) | 6.3 (3) | 4.2 (2) | 20.8 (10) | 6.3 (3) | 14.6 (7) | 41.7 (20) | 8.3 (4) | 100.0 (48) | 15.1 | |
| 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) | 66.7 (2) | 0.0 (0) | 100.0 (3) | 5.0 | |
| 建設 | 3.0 (1) | 0.0 (0) | 0.0 (0) | 0.0 (0) | 3.0 (1) | 6.1 (2) | 6.1 (2) | 24.2 (8) | 6.1 (2) | 18.2 (6) | 54.5 (18) | 6.1 (2) | 100.0 (33) | 4.8 | |
| 不動産 | 0.0 (0) | 0.0 (0) | 0.0 (0) | 0.0 (0) | 0.0 (0) | 33.3 (1) | 33.3 (1) | 33.3 (1) | 0.0 (0) | 33.3 (1) | 0.0 (0) | 0.0 (0) | 100.0 (3) | 14.2 | |
| 製造 | 12.8 (6) | 0.0 (0) | 0.0 (0) | 6.4 (3) | 6.4 (3) | 8.5 (4) | 6.4 (3) | 34.0 (16) | 10.6 (5) | 23.4 (11) | 36.2 (17) | 2.1 (1) | 100.0 (47) | 11.1 | |
| 卸売 | 11.1 (5) | 0.0 (0) | 0.0 (0) | 4.4 (2) | 6.7 (3) | 2.2 (1) | 6.7 (3) | 26.7 (12) | 4.4 (2) | 22.2 (10) | 51.1 (23) | 2.2 (1) | 100.0 (45) | 8.0 | |
| 小売 | 37.5 (3) | 12.5 (1) | 12.5 (1) | 0.0 (0) | 12.5 (1) | 0.0 (0) | 0.0 (0) | 25.0 (2) | 12.5 (1) | 12.5 (1) | 37.5 (3) | 0.0 (0) | 100.0 (8) | 29.4 | |
| 運輸・倉庫 | 0.0 (0) | 0.0 (0) | 0.0 (0) | 0.0 (0) | 0.0 (0) | 0.0 (0) | 9.1 (1) | 27.3 (3) | 0.0 (0) | 27.3 (3) | 54.5 (6) | 9.1 (1) | 100.0 (11) | 2.3 | |
| サービス | 15.0 (3) | 5.0 (1) | 5.0 (1) | 5.0 (1) | 0.0 (0) | 5.0 (1) | 10.0 (2) | 35.0 (7) | 10.0 (2) | 25.0 (5) | 35.0 (7) | 0.0 (0) | 100.0 (20) | 16.4 | |

注1：網掛けは、山口以上を表す
注2：母数は有効回答企業1万1,265社、山口ブロックは170社

2. 女性管理職の割合、「今後増加する」は30.0%

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170社中51社、構成比30.0%となり、前回調査（27.3%）から2.7ポイント上昇した。一方、「減少する」と回答した企業は1社（0.6%）となり、前回調査（1.8%）から1.2ポイント低下した。「変わらない」と回答した企業は81社（47.6%）となり、前回調査（52.7%）から5.1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。



(構成比%、カッコ内社数)

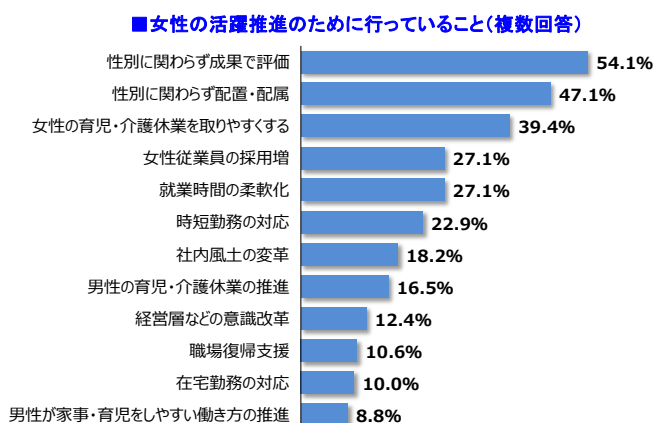
| | 増加する | 変わらない | 減少する | 分からない | 合計 |
|--------|--------------|--------------|-----------|--------------|----------------|
| 全国 | 32.9 (3,706) | 41.6 (4,685) | 1.0 (110) | 24.5 (2,764) | 100.0 (11,265) |
| 山口 | 30.0 (51) | 47.6 (81) | 0.6 (1) | 21.8 (37) | 100.0 (170) |
| 大企業 | 36.4 (8) | 45.5 (10) | 0.0 (0) | 18.2 (4) | 100.0 (22) |
| 中小企業 | 29.1 (43) | 48.0 (71) | 0.7 (1) | 22.3 (33) | 100.0 (148) |
| うち小規模 | 14.6 (7) | 66.7 (32) | 2.1 (1) | 16.7 (8) | 100.0 (48) |
| 農・林・水産 | 33.3 (1) | 0.0 (0) | 0.0 (0) | 66.7 (2) | 100.0 (3) |
| 建設 | 18.2 (6) | 63.6 (21) | 0.0 (0) | 18.2 (6) | 100.0 (33) |
| 不動産 | 0.0 (0) | 100.0 (3) | 0.0 (0) | 0.0 (0) | 100.0 (3) |
| 製造 | 40.4 (19) | 46.8 (22) | 2.1 (1) | 10.6 (5) | 100.0 (47) |
| 卸売 | 28.9 (13) | 40.0 (18) | 0.0 (0) | 31.1 (14) | 100.0 (45) |
| 小売 | 37.5 (3) | 50.0 (4) | 0.0 (0) | 12.5 (1) | 100.0 (8) |
| 運輸・倉庫 | 36.4 (4) | 36.4 (4) | 0.0 (0) | 27.3 (3) | 100.0 (11) |
| サービス | 25.0 (5) | 45.0 (9) | 0.0 (0) | 30.0 (6) | 100.0 (20) |

注1: 網掛けは、山口以上を表す

注2: 母数は有効回答企業1万1,265社、山口ブロックは170社

3. 女性活躍推進策、「性別に関わらず成果で評価」が54.1%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170社中92社、構成比54.1%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47.1%（80社）となり、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」（39.4%・67社）、「女性従業員の採用増」「就業時間の柔軟化」が（各27.1%・46社）、「時短勤務の対応」（22.9%・39社）がそれぞれ20%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」（16.5%・28社）、「男性が家事・育児をしやすい働き方の推進」（8.8%・15社）といった男性の働き方改革に関する項目は20%未満にとどまった。



注：以下、「キャリア開発・育成の充実」(8.2%)、「女性管理職の数値目標を設定」(2.9%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(2.4%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(0.0%)、「その他」(4.1%)、「不回答」(2.9%)

まとめ

山口県の企業の女性管理職（課長相当職以上）の割合（平均）は10.0%となり、前回調査を1.0ポイント上回った。比較可能な2020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10.6%となり、3年ぶりに10%台に上昇した。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73.5%となり、全国を2.5ポイント上回った。

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30.0%になり、前回調査から2.7ポイント増加し、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」が約4割と高かったものの、「男性の育児・介護休業の推進」は16.5%、「男性が家事・育児をしやすい働き方の推進」は10%未満にとどまり、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

- ・各人の適正、目標、意欲、考え方等々を考慮し、女性活躍を推進している（情報サービス）
- ・配置や昇進に性別は関係ない（飼料製造）
- ・勤務年数が長い社員の意識改革が必要である（非鉄製造）
- ・女性活躍の場を設けている（化学品製造）
- ・女性活躍の推進は、男性をはじめ、国・自治体・企業・ワーカーなど、全てのステークホルダーで真剣に考えることが必要である（鉄鋼製造）

【内容に関する問い合わせ先】

株式会社帝国データバンク 山口支店 担当：佐藤

TEL：083-974-5550 FAX：083-974-5551

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。