

特別企画：女性登用に対する道内企業の意識調査（2023年）

## 女性管理職割合、平均 8.0%

### 過去最高だった前年を 1.4 ポイント下回る

～「女性管理職 30%」の目標を達成している企業は 7.4%～

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。そこで、帝国データバンク札幌支店は、女性登用に対する道内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 月調査とともにに行った。

※調査期間は 2023 年 7 月 18 日～31 日、調査対象は道内 1,190 社で、有効回答企業数は 511 社（回答率 42.9%）。なお、女性登用に関する調査は、2013 年以降、毎年 7 月に実施し、今回で 11 回目

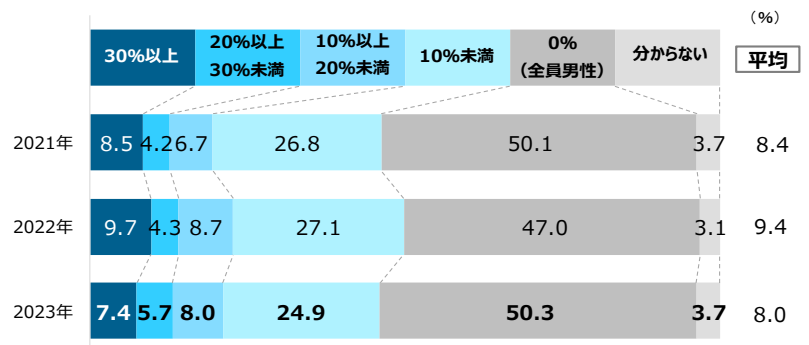
#### 調査結果（要旨）

1. 女性管理職割合の平均は 8.0%で過去最高だった前年を 1.4 ポイント下回る
2. 政府目標の「女性管理職 30%」を超えている企業は 7.4%で、依然として 1 ケタ台が続く
3. 女性管理職割合の平均を業界別にみると、『不動産』が 25.0%でトップ、『サービス』が 15.0%で続いた
4. 女性役員割合の平均は 10.1%にとどまり、「役員が全員男性」は 6 割近くに
5. 今後女性管理職割合が「増加する」と見込む企業は 27.2%、女性役員割合は 12.3%に
6. 女性活躍推進策、「公平な評価」が 6 割近くでトップ。「男性の育休取得推進」は 12.9%
7. 男性の育休取得率の平均は 7.8%、従業員「6～20 人」が 11.8%で最も高い

## 1. 女性管理職割合の平均は8.0%と過去最高だった前年を1.4ポイント下回る

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、過去最高だった前年（9.4%）を1.4ポイント下回る8.0%となった。<sup>1</sup>「30%以上」が7.4%で「20%以上 30%未満」が5.7%、「10%以上 20%未満」が8.0%、「10%未満」が24.9%だった。こうしたなか、管理職が全員男性である企業（50.3%）は過半数を占めており、全項目のうち最も高かった。

### 女性管理職の割合

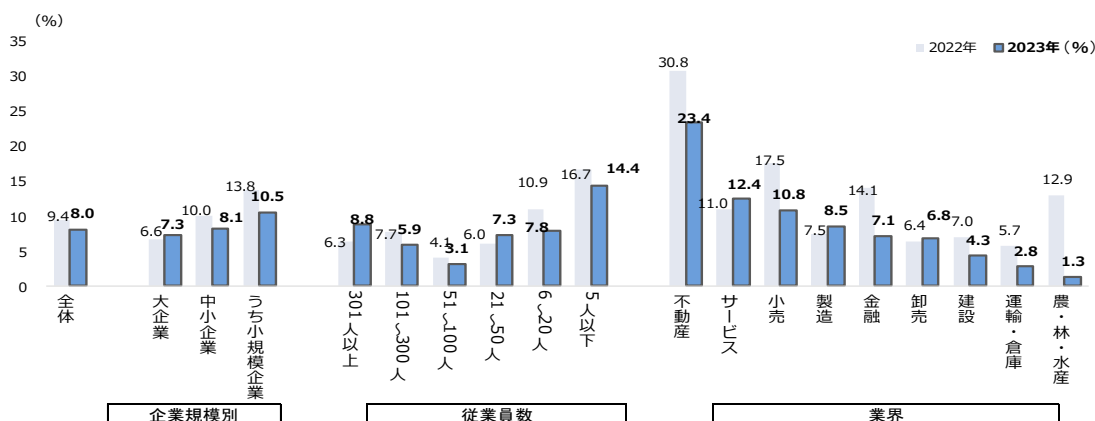


注：母数は有効回答企業511社。2022年7月調査は576社。2021年7月調査は519社

女性管理職の割合を規模別にみると、「小規模企業」が平均10.5%で最も高かった。他方、「中小企業」は8.1%、「大企業」は7.3%となり、道内では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」の企業が唯一、1割を超え、平均14.4%で最も高かった。このほか、2022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」は前年比2.5ポイント増の8.8%となった。

業界別では『不動産』が23.4%で全体（8.0%）を15.4ポイント上回り、トップとなった。次いで、『サービス』（12.4%）、『小売』（10.8%）、『製造』（8.5%）が上位に並んだ。一方で、『金融』（7.1%）、『卸売』（6.8%）、『建設』（4.3%）など5業界が全体（8.0%）を下回った。

### 女性管理職割合の平均 ～ 企業規模、従業員数、業界別 ～



<sup>1</sup> 「女性管理職割合」「役員割合」の選択肢は「100%」「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」「5%以上 10%未満」「5%未満」「0%」の9段階および「分からない」。平均は、各選択肢のレンジの中間値を回答数で加重平均したもの

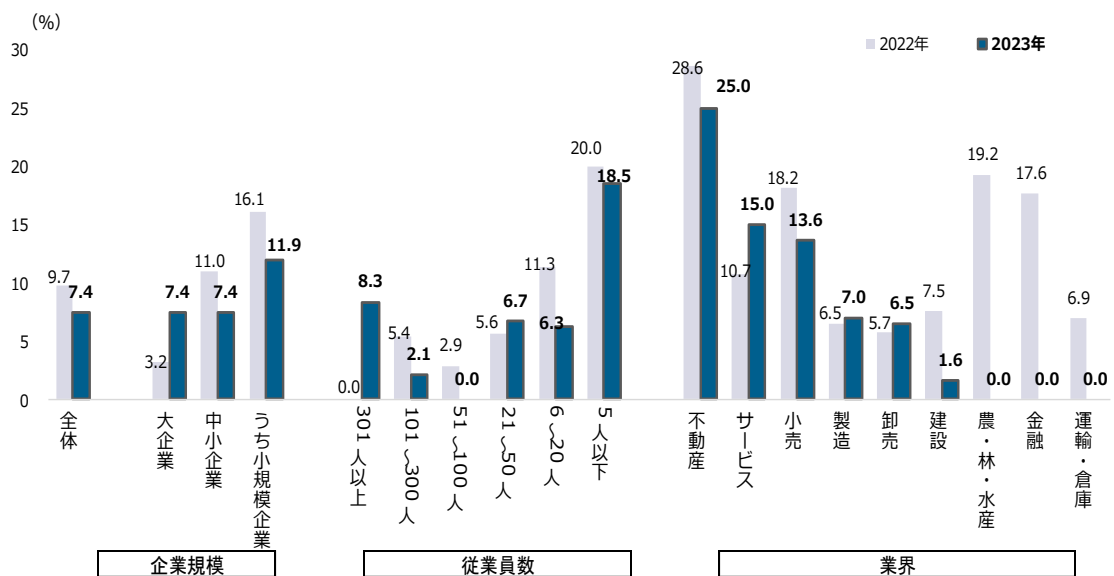
## 2. 「女性管理職 30%」の目標を達成している企業は 7.4%

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 7.4% で過去最高だった前年（9.7%）を 2.3 ポイント下回り、依然として 1 ケタ台が続いている。

「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「小規模企業」（11.9%）が最も高かった。従業員数別でも、「5 人以下」の企業が 18.5% で最も高かった。なお、2022 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 8.3 ポイント増の 8.3% で増加が顕著となった。

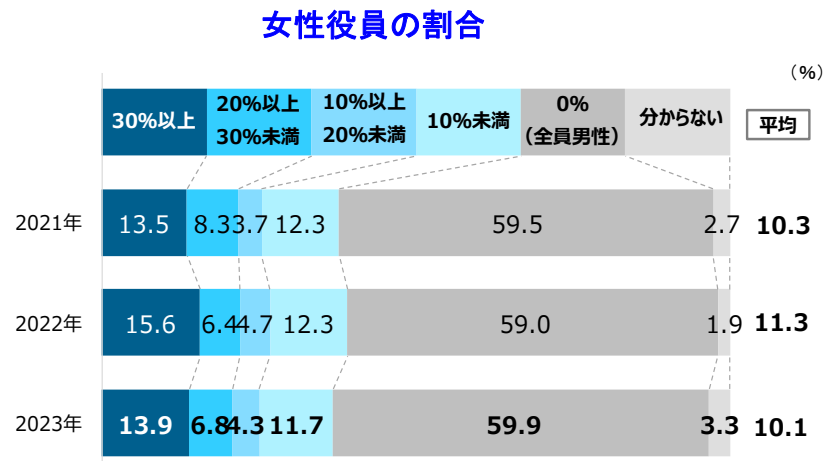
業界別にみると、『不動産』（25.0%）、『サービス』（15.0%）、『小売』（13.6%）が上位となり、『製造』（7.0%）、『卸売』（6.5%）、『建設』（1.6%）などは平均を下回った。

### 「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10.1%にとどまり、「役員が全員男性」の企業は6割近くに

自社の役員（社長を含む）に占める女性の割合は平均10.1%と、前年（11.3%）から1.2ポイント減少した。一方で、役員が全員男性とする企業は前年比0.9ポイント増の59.9%と6割近くとなった。

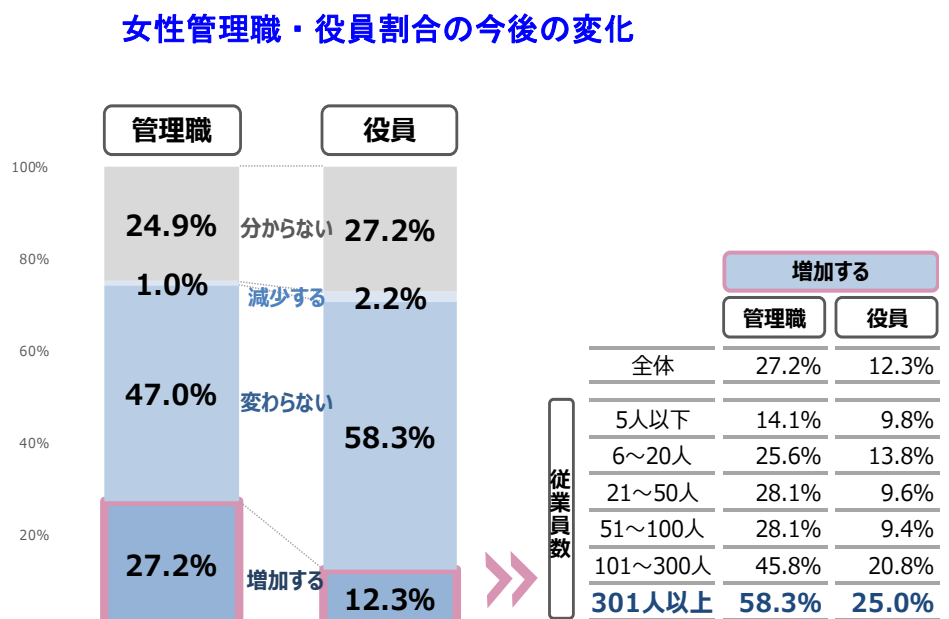


### 4. 3割近くが女性管理職割合の増加を見込む

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27.2%となった。他方「変わらない」は47.0%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12.3%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58.3%と全体を31.1ポイント上回り、女性役員割合についても25.0%と全体より12.7ポイント高く、従業員数が多い企業ほど女性管理職、役員が増加すると考える割合が高かった。



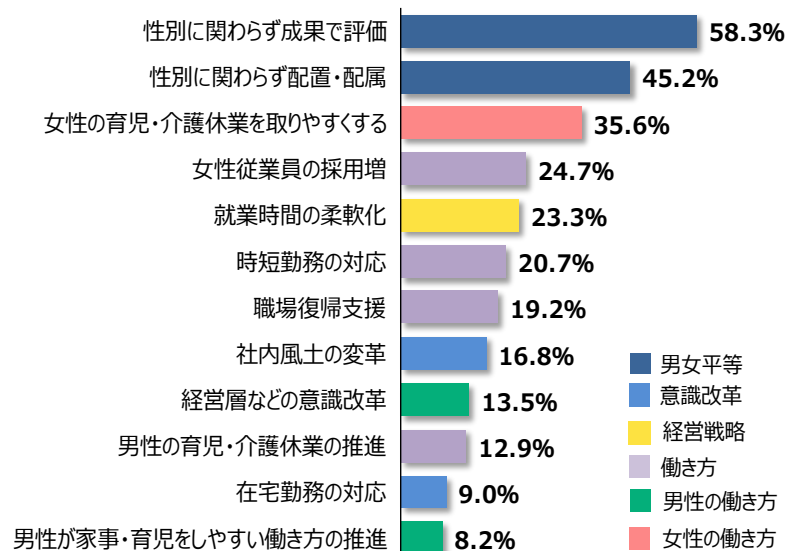
## 5. 女性活躍推進策、「公平な評価」が6割近くでトップ。「男性育休取得推進」は12.9%

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58.3%でトップ、「性別に関わらず配置・配属」(45.2%)が続き、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」(35.6%)や「就業時間の柔軟化」(23.3%)といった、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5項目に2つランクインした。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12.9%（前年比4.0ポイント増）、  
「男性が家事・育児をしやすい働き方の推進」は8.2%（同2.3ポイント増）でそれぞれ前年から増加した。

企業からは「女性が活躍できるようにするために育児対応を柔軟にしていく必要がある」（建設）のほか「子育て中の女性職員が子供の行事等で休日を取得しやすい環境づくりに配慮している。決められた休日はあるが、子供の行事や体調不良で休まざるを得ない時には柔軟な出勤シフトによる対応を取っている」（広告関連サービス）といった意見が聞かれた。

### 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」(6.5%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(2.2%)、「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」(1.0%)、「その他」(5.7%)、「不回答」(3.1%)

## 6. 男性の育休取得率は平均 7.8%、従業員「6～20人」が 11.8%で最も高い

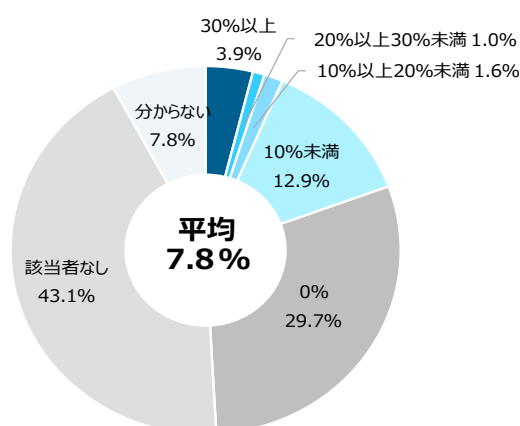
2023年4月より従業員1000人を超える企業を対象に男性の育児休業（以下、男性育休）取得率の公表が義務化された。また同年6月に閣議決定された「こども未来戦略方針」では、それまで掲げていた男性育休の取得率の目標（民間企業）である「2025年までに30%」が「2025年に50%、2030年に85%」に引き上げられるなど、政府は男性の育児参加を促す取り組みを強化している。

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7.8%となった<sup>2</sup>。

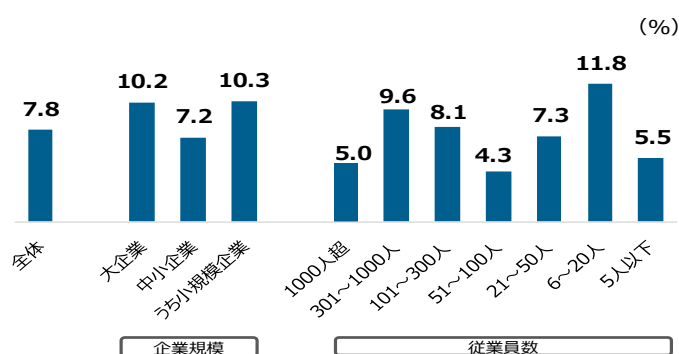
規模別で見ると、「大企業」が10.2%、「中小企業」が7.2%、うち「小規模企業」が10.3%となった。

従業員数別で見ると、「6～20人」が11.8%と唯一、1割を超えたものの、現在取得率の公表が義務づけられている「1000人超」は5.0%にとどまり、全体を2.8ポイント下回った。

### 男性の育休取得率



### 男性の育休取得率の平均 ～ 企業規模、従業員数別 ～



企業からは「男性の育児休暇の取得実績はないが、テレワーク勤務を通じて自宅での仕事・育児を可能としている」（機械・器具卸売）といった意見が聞かれた。

<sup>2</sup> 男性育休取得率の選択肢は「100%」「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」「5%以上 10%未満」「5%未満」「0%」の9段階および「分からない」「該当者なし」。平均は、各選択肢のレンジの中間値を回答数で加重平均したもの

## 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 8.0%だった。過去最高を更新した前年を 1.4 ポイント下回り、依然として 1 割に届かない状況が続いている。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過去最高となった前年を 2.3 ポイント下回る 7.4%で、女性役員も同様の傾向となるなど、総じて前年比での減少が目立った。

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 6 割近くでトップとなった。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。また、「男性の育児・介護休業の推進」は 12.9%となり、前年から 4.0 ポイントの増加となった。

少子高齢化による人手不足が加速し、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。

## ■企業規模区分

中小企業基本法に準拠するとともに、全国売上高ランキングデータを加え、下記の通り区分。

業界	大企業	中小企業(小規模企業を含む)	小規模企業
製造業その他の業界	「資本金3億円を超える」かつ「従業員数300人を超える」	「資本金3億円以下」または「従業員数300人以下」	「従業員20人以下」
卸売業	「資本金1億円を超える」かつ「従業員数100人を超える」	「資本金1億円以下」または「従業員数100人以下」	「従業員5人以下」
小売業	「資本金5千万円を超える」かつ「従業員50人を超える」	「資本金5千万円以下」または「従業員50人以下」	「従業員5人以下」
サービス業	「資本金5千万円を超える」かつ「従業員100人を超える」	「資本金5千万円以下」または「従業員100人以下」	「従業員5人以下」

注1: 中小企業基本法で小規模企業を除く中小企業に分類される企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが上位3%の企業を大企業として区分

注2: 中小企業基本法で中小企業に分類されない企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが下位50%の企業を中小企業として区分

注3: 上記の業種別の全国売上高ランキングは、TDB産業分類(1,359業種)によるランキング

## 株式会社帝国データバンク札幌支店情報部

担当：柳澤、吉原、松田

T E L : 011-272-3933 (情報部直通)

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。