

特別企画：四国地区 女性登用に対する企業の意識調査（2023年）

女性管理職割合は平均 9.6%、過去最高を更新も、1割に届かず
～ 男性育休取得率は 10.5%、企業規模が大きいほど高い傾向に～

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 月からは従業員数 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。

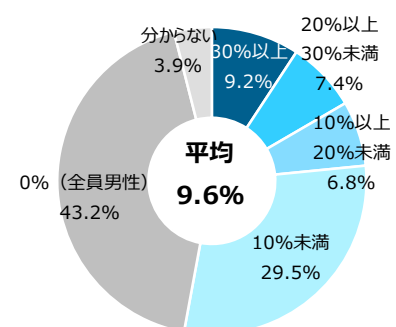
そこで帝国データバンク高松支店は、女性登用に対する企業の見解について調査を実施した。なお、女性登用に関する調査は 2013 年以降、毎年 7 月に実施、今回で 11 回目。

※調査期間は 2023 年 7 月 18 日～7 月 31 日、調査対象は四国地区に本社が所在する企業 1,171 社で、有効回答企業数は 380 社（回答率 32.5%）

調査結果（要旨）

- 女性管理職の割合は平均 9.6%で、過去最高を更新するも、1割に届かず。
- 政府目標の「女性管理職 30%」を超えている企業の割合は 9.2%。前年を 1.9 ポイント下回る。
- 女性役員の割合は過去最高の平均 16.3%となるも、役員全員が男性とする企業は依然として半数近くを占める。
- 女性管理職の割合が今後「増加する」と見込む企業は 31.6%、女性役員が今後「増加する」と見込む企業は 13.7%。
- 女性の活躍推進策、「性別に関わらず成果で評価」が 52.6%でトップ。
- 男性の育休取得率の平均は 10.5%、企業規模が大きいほど高い傾向に。

■女性管理職の割合



1. 女性管理職の割合は平均 9.6%、過去最高を更新も、1割に届かず

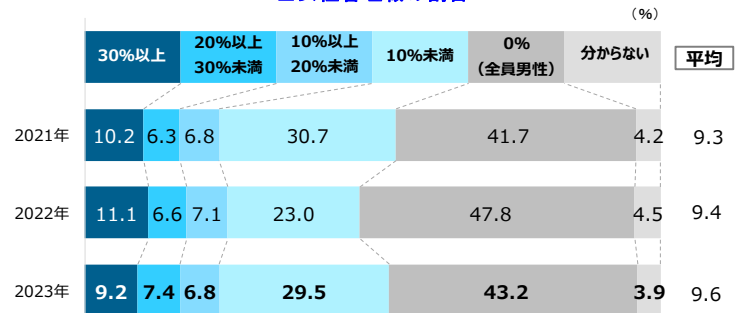
自社における管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合を四国の企業に尋ねたところ、平均で9.6%となり、6年連続で増加したほか、比較可能な2014年以降で最高を更新した。ただ、前年を0.2ポイント上回る小幅な改善にとどまり、依然として1割を下回る低水準が続いている。

内訳をみると、「30%以上」は9.2%、「20%以上30%未満」が7.4%、「10%以上20%未満」が6.8%、「10%未満」が29.5%であった。また、管理職が全員男性である「0%」は43.2%となり、依然として4割以上を占め、全項目のなかで最も高かった¹。

女性管理職の割合を規模別でみると、「うち小規模企業」が12.7%で最も高かった。また、「中小企業」は9.9%、「大企業」は8.0%となり、規模が小さい企業ほど女性管理職割合の平均は高くなっている。従業員数別でみると、従業員数「5人以下」の企業が平均13.4%で最も高かった。なお、2022年4月より「女性活躍に関する情報」公表の新たな対象となった従業員数「101～300人」の企業の平均は前年から2.5ポイント増の8.1%となった。一方で、同年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1.5ポイント減の9.9%となった。

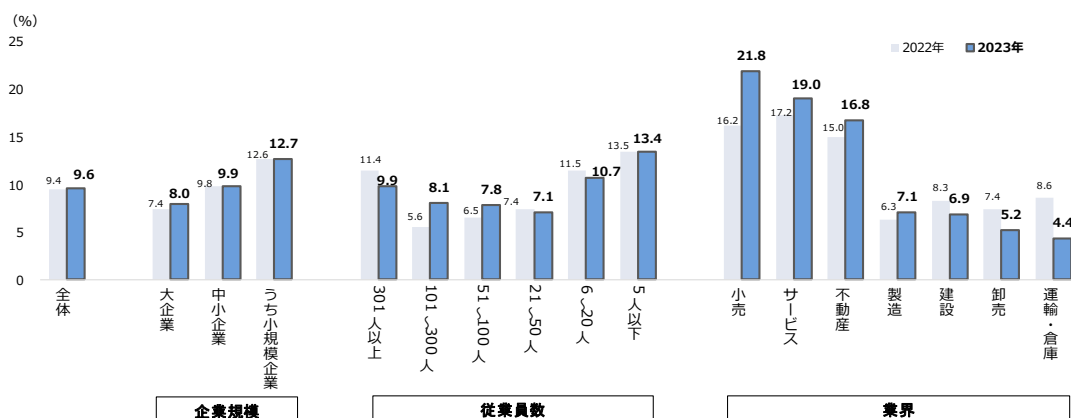
主要7業界別（回答数10社以上）でみると、『小売』が21.8%で全体（9.6%）を12.2ポイント上回りトップとなった。次いで『サービス』（19.0%）、『不動産』（16.8%）が1割以上で続いた。一方で、『製造』『建設』『卸売』『運輸・倉庫』の4業界は全体（9.6%）を下回った。

■女性管理職の割合



注：母数は有効回答企業380社。2022年7月調査は379社。2021年7月調査は381社

■女性管理職割合の平均～企業規模、従業員数、主要7業界別～



¹ 「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%」をクリアしている企業は1割弱にとどまる

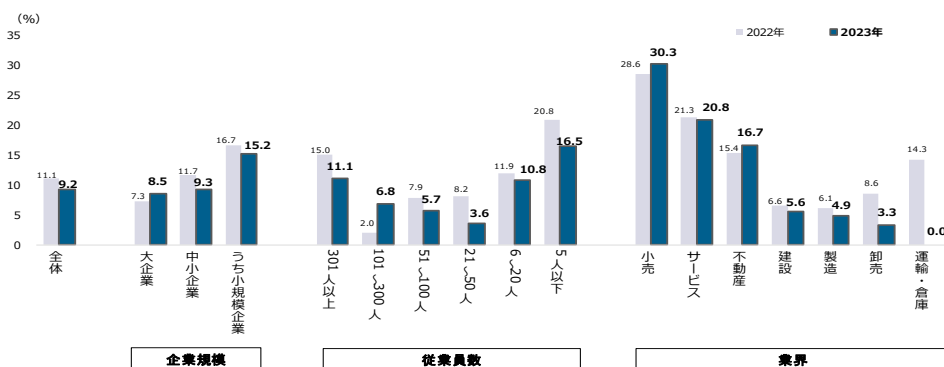
政府が目標として掲げている「女性管理職 30%」をクリアしている四国の企業は9.2%となり、前年を1.9ポイント下回り、1割弱にとどまった。

「女性管理職 30%」をクリアしている四国の企業を規模別で見ると、女性管理職割合の平均と同様に「うち小規模企業」が15.2%で最も高く、規模が小さい企業ほど「女性管理職 30%」をクリアしている割合が高くなっている。従業員数別でも、「5人以下」の企業が16.5%で最も高かった。

主要7業界別（回答数10社以上）で見ると、『小売』が30.3%で最も高く、『サービス』（20.8%）、『不動産』（16.7%）が1割以上で続いた一方で、『建設』『製造』『卸売』『運輸・倉庫』は低水準にとどまった。

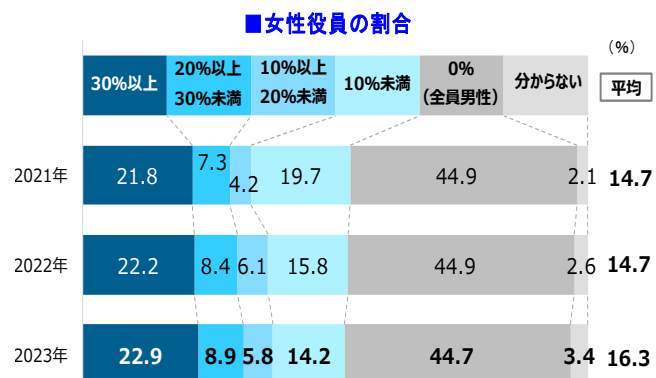
企業からは、「老若男女問わず、働きやすい環境・制度を改正していく」（製造、香川県）など、前向きに取り組んでいる企業がある一方、「現状は女性管理職を増やすことが目的化してしまっている感がある。そのため、逆に評価の公正性が失われつつあるように感じる」（製造、愛媛県）や「社会全体で風土を見直し、活躍できる土壌を作らなければならないと考える。企業単体では実施しにくいので、行政の支援も必要」（小売、愛媛県）といった声が聞かれた。

■「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、主要7業界別～



3. 女性役員割合の平均は16.3%と過去最高も、「全員男性」が4割強を占める

自社の役員（社長を含む）に占める女性の割合は平均16.3%となり、前年（14.7%）から1.6ポイント増加し、比較可能な2014年以降で最高を更新した。一方で、役員が全員男性とする企業は44.7%となり、前年を0.2ポイント下回ったものの、依然として4割強を占めている。

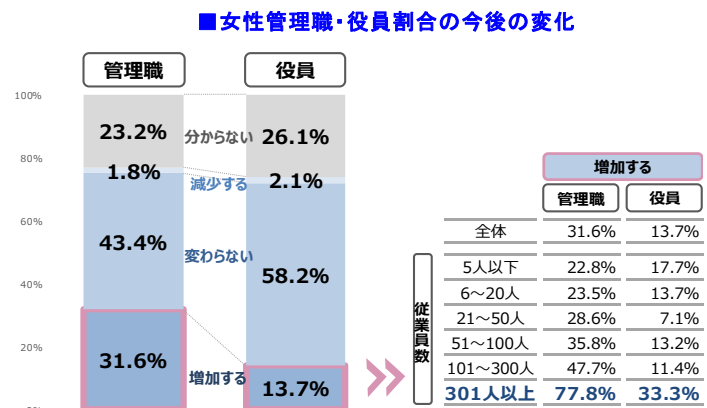


4. 女性管理職割合、3割強の企業が今後の増加を見込む

自社における女性管理職の割合が、現在と比較して今後どのように変わると考えているか四国の企業に尋ねたところ、女性管理職の割合が「増加する」と見込んでいる企業は31.6%となった。一方で、「変わらない」は43.4%となった。

女性役員については、今後「増加する」と考えている企業は13.7%にとどまった一方で、「変わらない」は58.2%と半数以上を占めた。

また、女性管理職の割合が今後「増加する」と見込む割合を従業員数別でみると、「301人以上」では77.8%と全体を46.2ポイント上回り、女性役員の割合でも全体より19.6ポイント高く、従業員数が多い企業ほど女性管理職が増加すると考える割合が高かった。



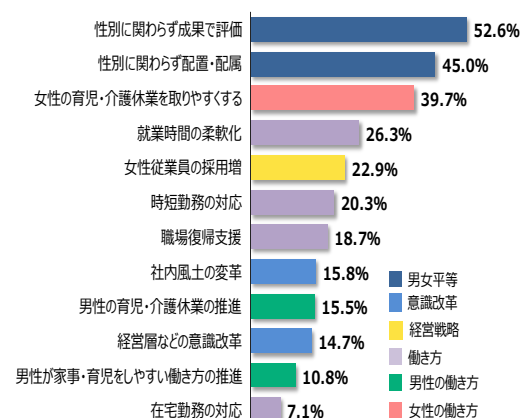
5. 女性の活躍推進策、「性別に関わらず成果で評価」が半数強を占めてトップ

女性の活躍推進のために自社で行っていることを四国の企業に尋ねたところ、「性別に関わらず成果で評価」が52.6%でトップとなった（複数回答、以下同）。次いで、「性別に関わらず配置・配属」（45.0%）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」（39.7%）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対応策が続いた。

また、男女問わず働き手の家庭と仕事の両立への支援となる「就業時間の柔軟化」（26.3%）や「時短勤務の対応」（20.3%）に取り組んでいる企業は2割強を占めた。

一方で、政府が特に強化している「男性の育児・介護休業の推進」（15.5%）は、前年（11.3%）を4.2ポイント上回り、前年からの上昇幅では全項目のうち最大となった。しかしながら、「キャリア開発・育成の充実」（6.8%）や「キャリアに関するモデルケースを提示」（3.4%）といった女性のキャリア支援となる項目はわずかな上昇にとどまり、低水準となった。

■女性の活躍推進のためにやっていること(複数回答)



注：以下、「キャリア開発・育成の充実」(6.8%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(3.4%)、「女性管理職の数値目標を設定」(2.9%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(1.3%)、「その他」(3.9%)、「不回答」(2.1%)

6. 男性の育休取得率は平均 10.5%、企業規模が大きいほど高い傾向に

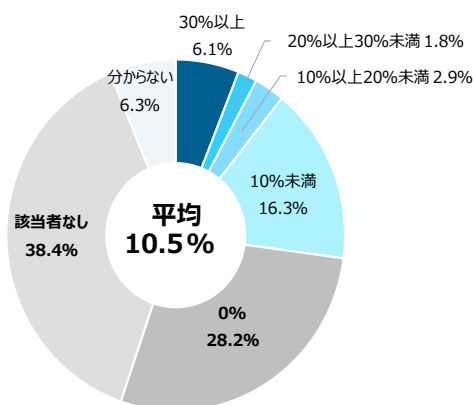
2023年4月より、従業員1000人を超える企業を対象に男性の育児休業（以下、男性育休）取得率の公表が義務化された。また、同年6月に閣議決定された「こども未来戦略方針」では、それまで掲げていた男性育休の取得率の目標（民間企業）である「2025年までに30%」が「2025年に50%、2030年に85%」に引き上げられるなど、政府は男性の育児参加を促す取り組みを強化している。

そこで、自社の男性育休取得率について四国の企業に尋ねたところ、平均は10.5%となった²。

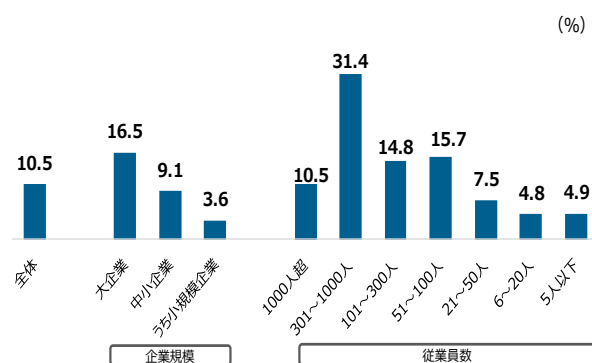
規模別で見ると、「大企業」が16.5%、「中小企業」が9.1%、うち「小規模企業」が3.6%となり、企業規模が大きいほど取得率が高い傾向にある。

従業員数別で見ると、「301～1000人」が31.4%で最も高く、全体を20.9ポイント上回った一方で、現在取得率の公表が義務づけられている「1000人超」の企業では10.5%にとどまっている。

■ 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 ～



² 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

7. 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9.6%で、過去最高を更新したものの、依然として1割に届かなかった。また、女性役員も同様の傾向となるなど、総じて上向いているものの進捗は緩やかだった。

女性の活躍推進のために自社で行っていることでは、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5割強を占めてトップとなった。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15.5%となり、前年からの上昇幅は全項目のうち最も大きかった。一方で、女性のキャリア支援となる項目はそれぞれ1割未満となり低水準にとどまった。

企業からは、経営者の意識のほか、女性従業員自身の意識が女性登用の足かせとなっているといったコメントが多数あがっていた。家事や子育て関連が仕事に支障をきたすことへの懸念や、女性管理職の前例がないこと、管理職の登用に向けた教育が行われてきていないことなどがその背景にあげられる。また、育児休業などで生産能力が低下することや、男性育休を取る雰囲気ではないなどといった問題点も聞かれた。

少子高齢化による人手不足感が加速し、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、下記のとおり区分

| 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

【 内容に関する問い合わせ先 】

株式会社帝国データバンク 高松支店 担当：須賀原 欣彦、道田 祐一

TEL：087-851-1571 FAX：087-851-3837

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。報道目的以外の利用につきましては、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。