

特別企画：女性登用に対する東京都企業の意識調査（2023年）

都内企業の女性管理職割合、 平均 10.7%で初の 1 割突破

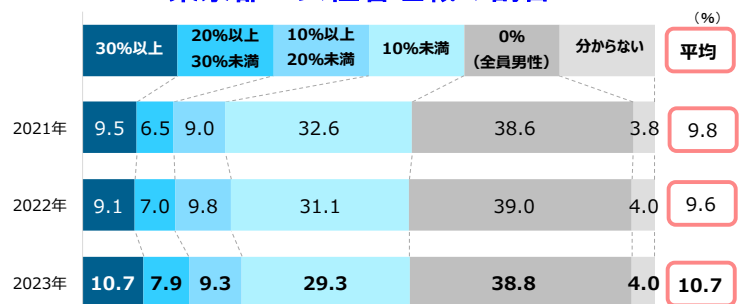
～女性活躍推進策、「公平な評価」が 6 割～

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%以上にすることを掲げたほか、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、帝国データバンクは、女性登用に対する東京都の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 月調査とともに行った。

東京都 女性管理職の割合



※調査期間は2023年7月18日～31日、調査対象は東京都の4,492社で、有効回答企業数は2,008社（回答率44.7%）。なお、女性登用に関する調査は、2014年以降、毎年7月に実施している

調査結果（要旨）

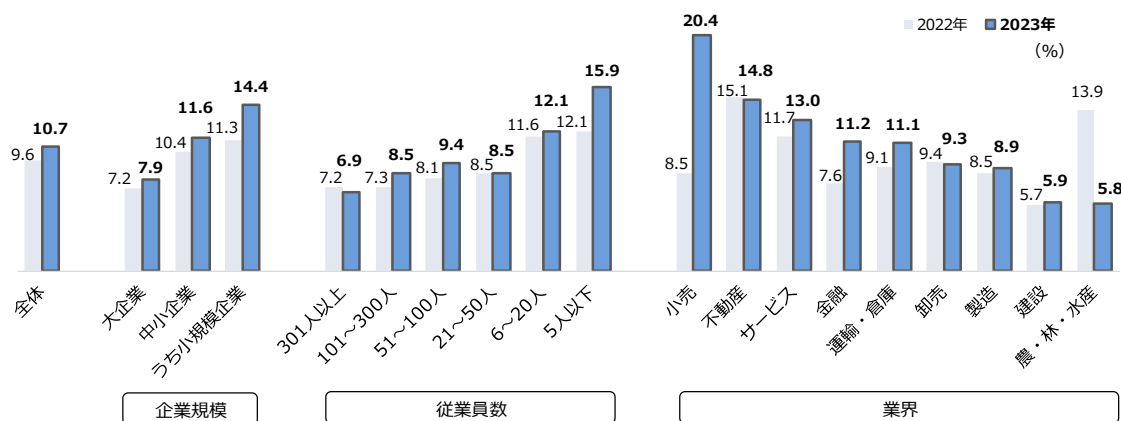
- 女性管理職割合の平均は 10.7%、初の 1 割突破
- 政府目標の「女性管理職 30%」以上の企業は 10.7%で過去最高
- 女性管理職割合の平均を業界別にみると、『小売』が 20.4%で最も高く、『不動産』が 14.8%で続く
- 女性役員割合の平均は過去最高の 10.8%も、「役員が全員男性」は依然として約 6 割を占める
- 今後、女性管理職割合が「増加する」と見込む企業は 37.3%
- 取り組む女性活躍推進策、「公平な評価」が約 6 割
- 男性の育休取得率の平均は 12.8%、従業員数の多い企業で高い傾向

1. 女性管理職割合の平均は 10.7%と初の 1 割超

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、女性管理職割合の平均は 10.7% となり、2014 年の調査開始以降で最高を更新し、初めて 1 割を超えた。前年からの上昇幅は 1.1 ポイント¹。内訳をみると、「30%以上」は 10.7%とこちらも初めて 1 割を超えた。一方、「10%未満」は 29.3%で初めて 3 割を下回った。管理職が全員男性である企業（38.8%）は全項目のうち最も高かった。

女性管理職の割合を規模別にみると、うち「小規模企業」が平均 14.4%で最も高く、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。従業員数別でも、従業員数「5 人以下」の企業が平均 15.9%で最も高かった。業界別では『小売』が 20.4%で最も高かった。女性従業員が比較的多い業界であることが一因であると考えられる。次いで、『不動産』『サービス』が上位に並んだ。一方で、現場での作業が多いことなどを背景に女性従業員が比較的小さい『製造』『建設』などは低水準となった。

女性管理職割合の平均 ～ 企業規模、従業員数、業界別 ～

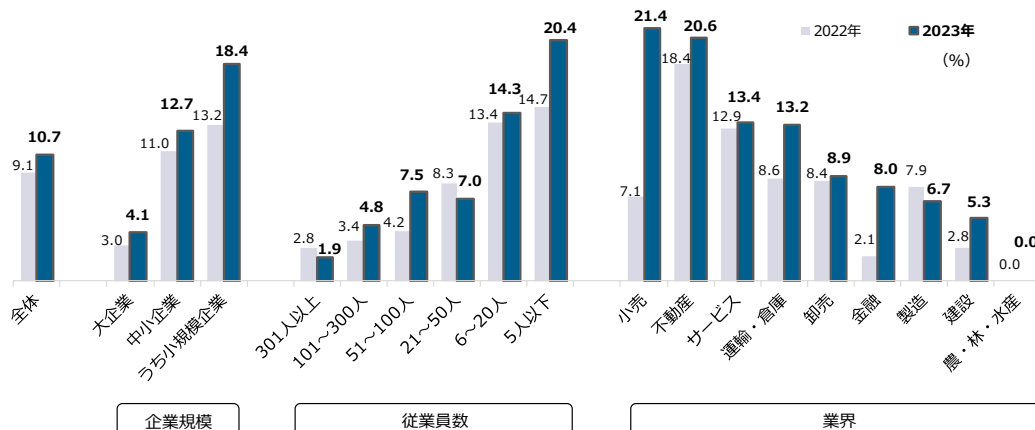


2. 「女性管理職 30%」の目標を達成している企業は 10.7%に

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 10.7%で調査開始以降で最高となり、初めて 1 割を超えた。規模別にみると、女性管理職割合の平均と同様に、うち「小規模企業」（18.4%）が最も高かった。従業員数別でも、「5 人以下」の企業が 20.4%で最も高かった。業界別にみると『小売』『不動産』が 2 割を超え、『製造』『建設』などは低水準となった。

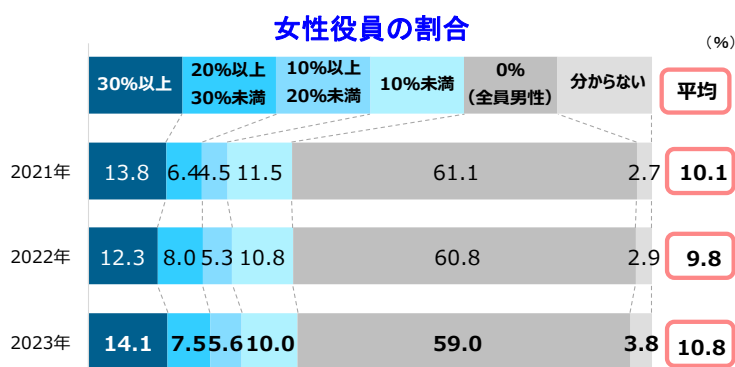
¹ 「女性管理職割合」「役員割合」の選択肢は「100%」「70%以上」「50%以上 70%未満」「30%以上 50%未満」「20%以上 30%未満」「10%以上 20%未満」「5%以上 10%未満」「5%未満」「0%」の 9 段階および「分からない」。平均は、各選択肢のレンジの中間値を回答数で加重平均したもの

「女性管理職 30%」以上の企業の割合 ～ 企業規模、従業員数、業界別 ～



3. 女性役員割合の平均は 10.8%

自社の役員（社長を含む）に占める女性の割合は平均 10.8%と、前年から 1.0 ポイント増加し、過去最高となった。一方で、役員が全員男性とする企業は 59.0%と減少傾向にあるものの、約 6 割を占めている。

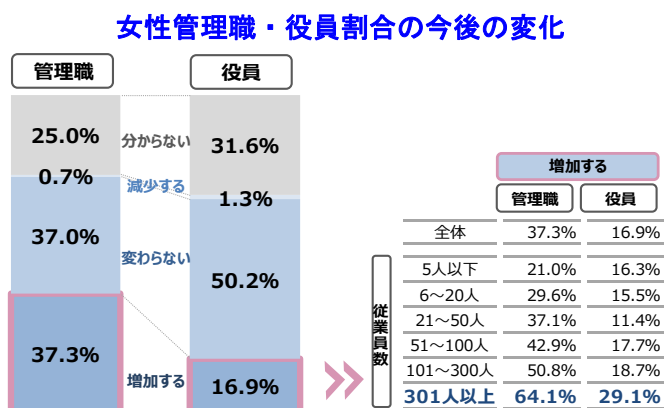


4. 女性管理職割合、約 4 割が増加を見込む

自社の女性管理職割合が、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。女性管理職の割合が「増加する」と見込んでいる企業は 37.3%となった一方、「変わらない」は 37.0%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 16.9%となった一方で、「変わらない」は 50.2%と約半数を占めた。

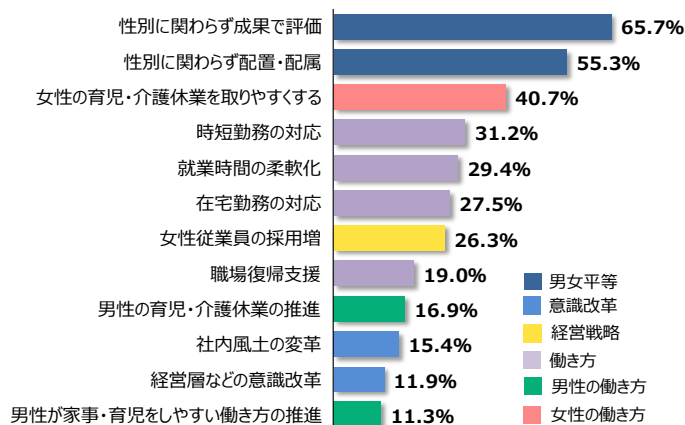
従業員数別にみると、「301人以上」では女性管理職割合が今後「増加する」と見込む割合が 64.1%、女性役員割合についても 29.1%と、従業員数が多い企業ほど女性管理職・役員が増加すると考える割合が高かった。



5. 女性活躍推進策、「公平な評価」が約6割

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65.7%でトップ、「性別に関わらず配置・配属」(55.3%)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」(40.7%)といった、女性に特化した働きやすい環境づくりに関する対応策が続いた。働き方に関わる項目については、「時短勤務の対応」「就業時間の柔軟化」「在宅勤務の対応」が約3割だった。

女性の活躍推進のためにやっていること（複数回答）

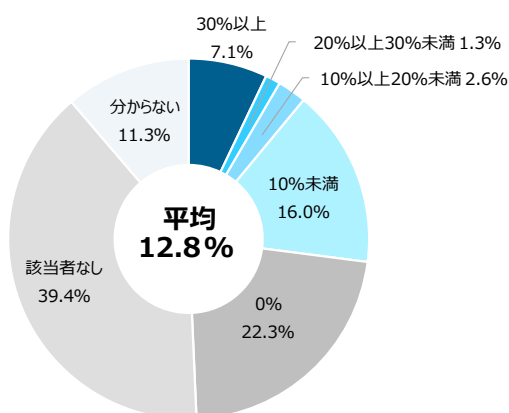


注：以下、「キャリア開発・育成の充実」(8.0%)、「女性管理職の数値目標を設定」(4.5%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(3.4%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(1.0%)、「その他」(6.1%)、「不回答」(1.6%)

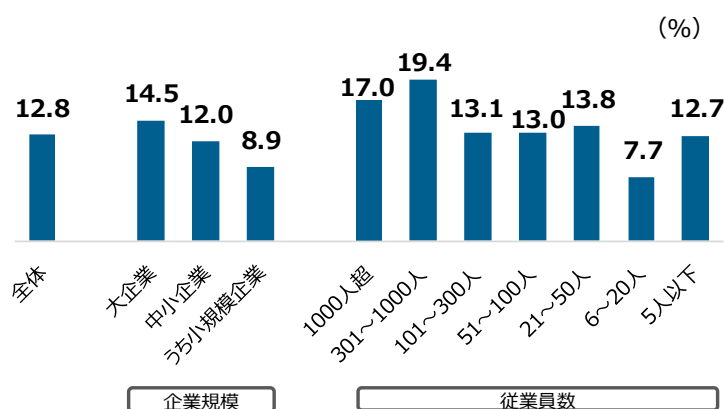
6. 男性の育休取得率は平均12.8%、企業規模が取得率に影響

自社の男性育休取得率について尋ねたところ、平均は12.8%となった²。規模別で見ると、「大企業」が14.5%で最も高く、また、従業員数では「301~1000人」「1000人超」の企業の割合が高く、企業規模が大きい企業で取得率が高い傾向にある。

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

まとめ

本調査によると、都内企業の女性管理職（課長相当職以上）割合は平均 10.7% で初めて 1 割を突破した。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上昇したが 1 割にとどまる。女性役員も微増傾向となるなど、総じて進捗は緩やかだった。女性割合 0%（全員男性）の企業は、2014 年調査から過去 10 年で、管理職で 6.4 ポイント、役員で 9.4 ポイント減少した。

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」が約 6 割となった。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となり、時短勤務や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 3 割程度みられた。

少子高齢化による人手不足解消の担い手として、また、ダイバーシティ経営の推進役として女性の活躍は欠かせない。仕事と家庭を両立できるための働きやすい環境づくりは、女性だけでなく男性にとっても働きやすい・活躍できる職場といえよう。企業は社内風土の改革に加え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、経営層はアンコンシャス・バイアスの解消など、多方面からアプローチしていくことも重要となろう。

企業からの主な声「女性活躍への取り組み」	
重要なポジションを意識的に任せることを心掛けている	メンテナンス・警備・検査
育児休暇などは男女問わず認めており、今後、男性が取得予定	専門サービス
男女問わず、それぞれのライフスタイルに合わせて、時短・リモート等柔軟に対応できる環境。成果を出した・貢献した方は男女問わず評価される	広告関連
現場管理を女性にも担ってもらう方針。これまでの、男性でなくてはという概念を捨て、女性も勤務できる環境の整備が必要	建設
企業からの主な声「女性活躍に関する課題」	
育児休業以降の放課後問題や夏休みなどについては、その負担を母親が担うケースがいまだ大半で、男女の労働条件の均等化は依然難しいと感じている	専門サービス
社会全体の風土が変わらないと、いくら制度を設けても実態が伴わないと思われる。また、日本にあったやり方を考えるべき	化学品製造

株式会社帝国データバンク 情報統括部長 藤井 俊

【問い合わせ先】 牧 秀樹 03-5919-9342（直通）

情報統括部：tdb_jyoho@mail.tdb.co.jp

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。