

特別企画 : 女性登用に対する京都府企業の意識調査 (2023 年)

女性管理職割合、平均 9.4%

前年を下回るも、過去最高の前年に次ぐ水準

～男性育休取得率は 11.7%、従業員数「1000 人超」は 46.7%と突出～

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、帝国データバンク京都支店は、女性登用に対する企業の見解について調査を実施した。本調査は、TDB 景気動向調査 2023 年 7 月調査とともにを行った。

※調査期間は 2023 年 7 月 18 日～31 日、調査対象は京都府 608 社で、有効回答企業数は 257 社 (回答率 42.3%)。なお、女性登用に関する調査は、2022 年 10 月以来、今回で 10 回目

※本調査における詳細データは景気動向オンライン (<https://www.tdb-di.com>) に掲載している

調査結果 (要旨)

1. 女性管理職割合の平均は 9.4%と前年を下回った
2. 政府目標の「女性管理職 30%」を超えている企業は 8.6%と前年を下回った
3. 女性管理職割合の平均を業界別にみると、『小売』がトップとなり、『サービス』が続いた
4. 女性役員割合の平均は 13.4%、「役員が全員男性」は半数超え
5. 女性管理職の割合が「増加する」と見込む企業は 35.8%、女性役員の増加を見込む割合は 19.5%
6. 女性活躍推進策、「公平な評価」が約 6 割強でトップ、「男性育休取得推進」は 16.3%に上昇
7. 男性の育休取得率の平均は 11.7%、特に従業員数「1000 人超」は 46.7%と突出

1. 女性管理職割合の平均は9.4%と前年を下回る

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、「30%以上」（8.6%）、「20%以上 30%未満」（5.1%）は前年を下回ったが、「10%以上 20%未満」（11.3%）、「10%未満」（24.9%）は前年を上回った。また、管理職が全員男性である企業（43.2%）は4割強を占めたものの、前年を4.7ポイント下回り、調査開始以来最も低くなった。

この結果、女性管理職割合の平均は9.4%となり前年を下回ったが、2013年の調査開始以降で最高を更新した前年に次いで過去2番目となり、高水準を維持した。

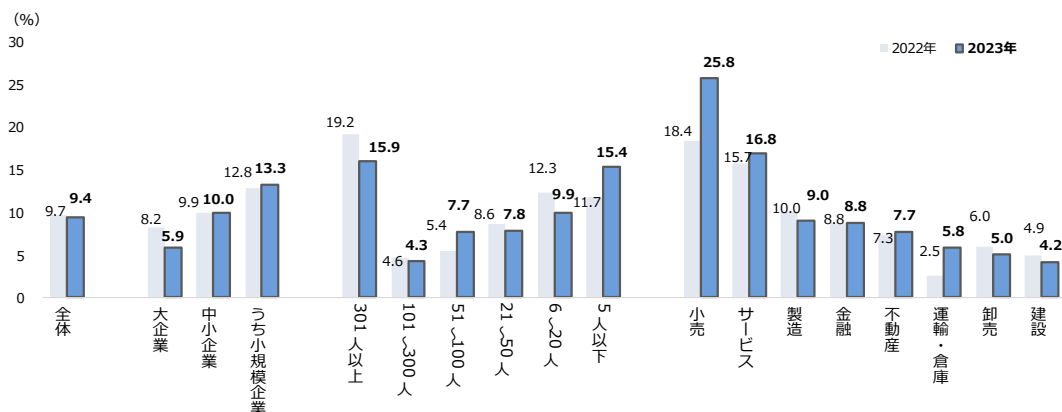
女性管理職の割合を規模別にみると、「小規模企業」が平均13.3%で最も高かった。他方「中小企業」は10.0%、「大企業」は5.9%となり、規模が小さい企業ほど女性管理職割合の平均は高い。

従業員数別でみると、従業員数「5人以下」の企業は平均15.4%で、従業員数が増加するにつれ、低くなる傾向にあるが、従業員数「301人以上」では15.9%と最も高くなった。

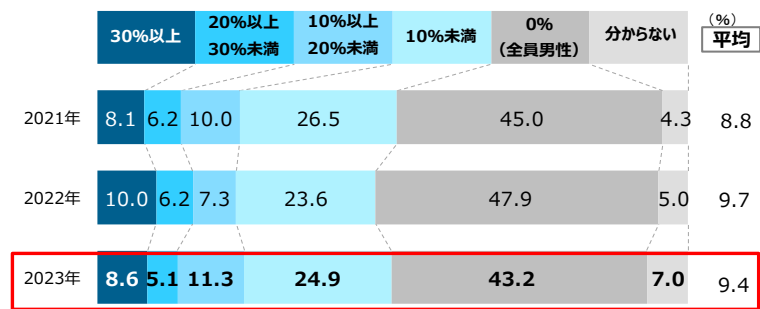
なお、2022年4月より「女性活躍に関する情報」公表の新たな対象となった従業員数「101～300人」の企業の女性管理職割合の平均は前年比0.3ポイント減の4.3%となった。同年7月より「男女間の賃金格差」公表の対象となった従業員数「301人以上」も減少となった。

業界別では、女性従業員が比較的多い業界である『小売』が25.8%で全体（9.4%）を16.4ポイント上回り、トップとなった。『サービス』（16.8%）、『製造』（10.0%）、『金融』（8.8%）が続いた。『運輸・倉庫』『卸売』『建設』は低水準にとどまったが、『運輸・倉庫』は前年比3.3ポイント増の5.8%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 ～



女性管理職の割合



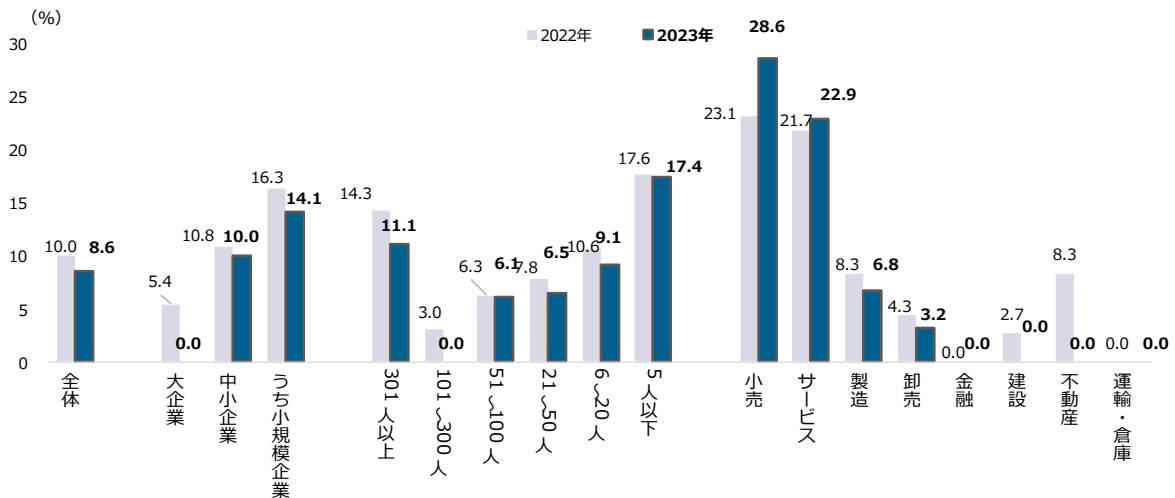
注：母数は有効回答企業257社。2022年7月調査は259社。2021年7月調査は211社

2. 「女性管理職 30%」の目標を達成している企業は 8.6%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 8.6%で前年（10%）を 1.4 ポイント下回った。「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うち「小規模企業」（14.1%）が最も高かった。従業員数別では、「5 人以下」の企業が 17.4%で最も高かったが、従業員数「301 人以上」は 11.1%となり、2 番目に高かった。

業界別にみると、『小売』が 3 割強、『サービス』が 2 割強で上位となり、いずれも前年を上回った。一方、『金融』『建設』『不動産』『運輸・倉庫』はゼロとなった。

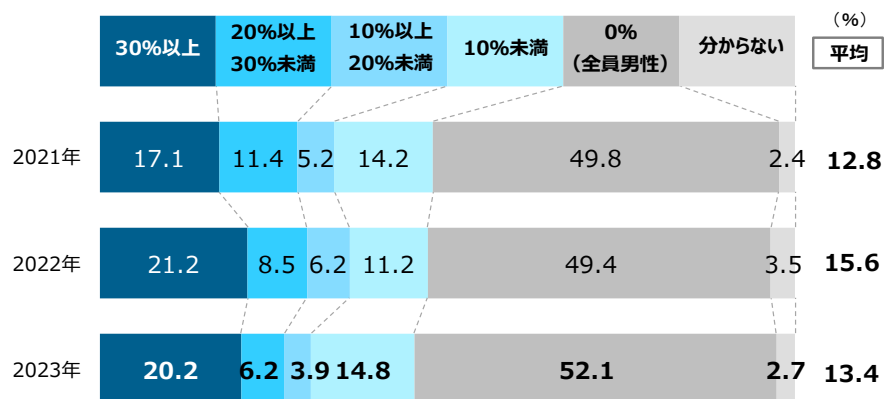
「女性管理職 30%」を超えている企業の割合 ～ 企業規模、従業員数、業界別 ～



3. 女性役員割合の平均は13.4%、「役員が全員男性」の企業は半数を超える

自社の役員（社長を含む）に占める女性の割合は平均13.4%となり、前年（15.6%）から2.2ポイント減少した。前年比では、「10%未満」は増加したが、「10%以上」は減少した。役員が全員男性とする企業は52.1%となり、3年ぶりに50%を超えた。

女性役員割合



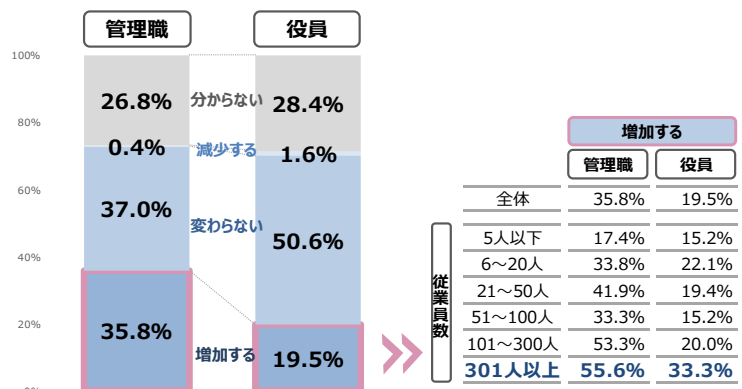
4. 3社に1社が女性管理職割合の増加を見込む

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35.8%となった。他方、「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19.5%となった一方で、「変わらない」は50.6%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55.6%と全体を19.8ポイント上回り、女性役員割合についても全体より13.8ポイント高くなった。従業員数が多い企業ほど女性管理職と女性役員が増加すると考える割合が高かった。

女性管理職・役員割合の今後の変化



5. 女性活躍推進策は「公平な評価」が約6割強でトップ、「男性育休取得推進」などが上昇

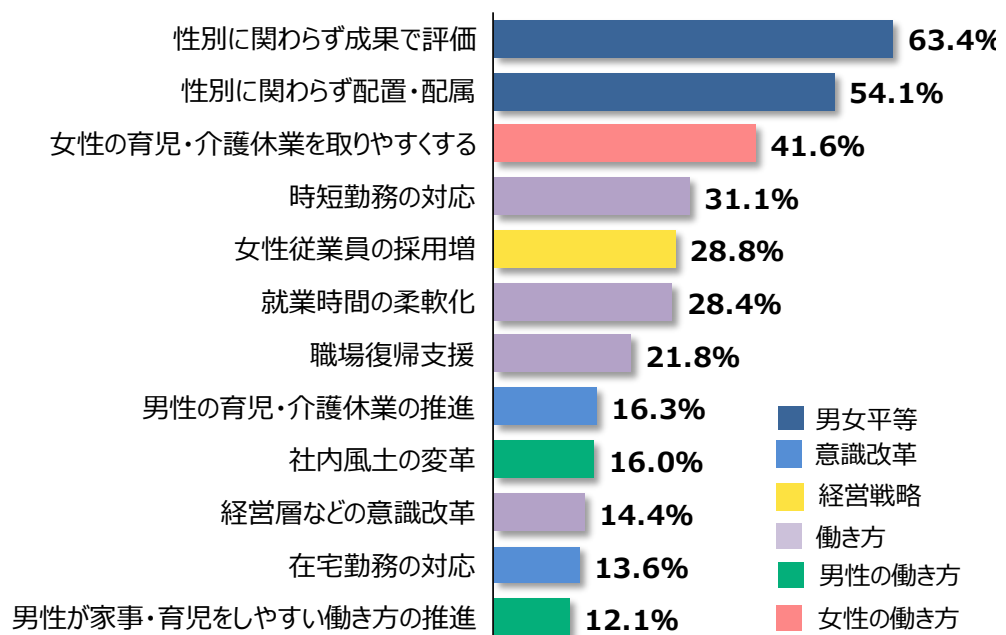
女性の活躍推進のために自社で行っていることについて尋ねたところ、「性別に関わらず成果で評価」が63.4%でトップ、「性別に関わらず配置・配属」（54.1%）が続き、男女平等に関わる項目が上位に並んだ。

次いで、「女性の育児・介護休業を取りやすくする」（41.6%）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。

また、「時短勤務の対応」（31.1%）、「就業時間の柔軟化」（28.4%）といった家庭と仕事の両立への支援に取り組む企業は、それぞれ3割前後となった。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」（16.3%）は、前年比5.5ポイント増と大幅に増加した。

しかし、「キャリア開発・育成の充実」（7.4%）や「キャリアに関するモデルケースを提示」（2.3%）といった女性のキャリア支援となる項目は、低水準だった。

女性の活躍推進のために行っていること（複数回答）



注：以下、「キャリア開発・育成の充実」（7.4%）、「女性管理職の数値目標を設定」（3.1%）、「キャリアに関するモデルケースを提示」（2.3%）、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」（2.3%）、「その他」（3.9%）、「不回答」（0.8%）

6. 男性の育休取得率は平均 11.7%、特に従業員数「1000人超」の企業で高く

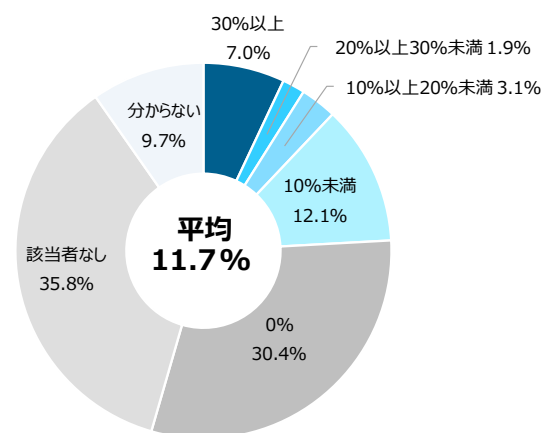
2023年4月より従業員1000人を超える企業を対象に男性の育児休業（以下、男性育休）取得率の公表が義務化された。また同年6月に閣議決定された「こども未来戦略方針」では、それまで掲げていた男性育休の取得率の目標（民間企業）である「2025年までに30%」が「2025年に50%、2030年に85%」に引き上げられるなど、政府は男性の育児参加を促す取り組みを強化している。

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11.7%となった¹。

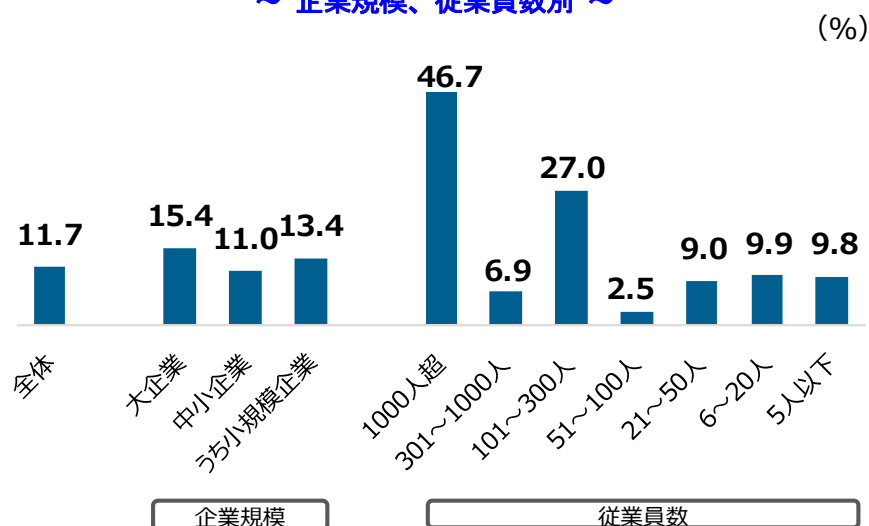
規模別で見ると、「大企業」が15.4%、「中小企業」が11.0%、「小規模企業」が13.4%となり、「大企業」の比率が高くなった。

従業員数別で見ると、現在取得率の公表が義務づけられている「1000人超」の企業が46.7%で最も高く、全体を35.0ポイント上回るなど突出している。

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 ～



¹ 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

企業からの主な声「女性活躍に関する課題」	
女性の採用を積極的に行っているが、育児休業中の人員補充が必要となる。また、育児休業からの復帰後は余剰人員が出る場合もあるため、中小企業には負担が大きい。	建材・家具、窯業・土石製品卸売
不動産業界は日曜・祝祭日の出勤が必要となるため、増員の動きはなかなか進まない。	不動産
労働環境の多様化の実現が必要。	不動産

まとめ

女性管理職（課長相当職以上）割合は平均 9.4%となり、過去最高を更新した前年に次ぐ水準となったが、依然として1割を下回っている。政府目標である「女性管理職 30%」を超える企業の割合は減少したほか、女性役員も同様の傾向となった。

女性の活躍推進のために自社で行っている取り組みは、「性別に関わらず成果で評価」が6割超でトップとなった。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が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16.3%となり、前年からの上昇幅は5.5ポイント増となった。一方、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、男性の育児支援や、労働環境の多様化の実現などが必要といったコメントがあがっている。家事や子育てなどが仕事に支障をきたすことへの懸念や、管理職の登用に向けた教育が行われ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、育児休業後に復帰した場合に余剰人員が出る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も必要だ。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、育児中の女性社員は相談できる窓口が不足しており、キャリアアップに向けて育児経験者が密接にコミュニケーションをとるなど、仕事に対するモチベーション維持につなげる取り組みが必要だろう。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。

厚生労働省によると、男女間の賃金格差の最も大きな要因は男女間の役職のちがいとされており、女性登用は賃金格差の是正にもつながるものと言える。今後の賃上げ動向や多様性が人手不足解消に向けた鍵になると言われており、女性の活躍が期待される。

調査先企業の属性

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 京都支店情報部 担当：野田 圭祐

TEL:075-223-5111 E-mail:keisuke.noda@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。