

特別企画：第8回 女性登用に対する愛知県企業の意識調査

女性従業員「30%以上」32%、初めて全国を上回る ～女性管理職割合「10%未満」は8割、登用意向も頭打ち～

はじめに

就業人口の減少や共働き世帯の増加などもあり、職場における女性の存在感が高まっている。2022年の女性活躍推進法の改正を控え、主に中小企業に対して新たに女性活躍の情報公開が義務付けられるなど、女性の労働参加は大きな変革期を迎えている。女性の労働参加は、企業にとって新たな視点の創出や男性の働き方改革としても期待されている一方で、女性の労働参加に向けた課題は、未だ解決されていない現状がある。

帝国データバンク名古屋支店は、女性登用に対する愛知県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 2020 年 7 月調査とともにを行った。

※調査期間は 2020 年 7 月 16 日～31 日、調査対象は愛知県に本社を置く企業 1431 社で有効回答企業数は 693 社（回答率 48.4%）、全国は 2 万 3680 社で、有効回答企業数は 1 万 1732 社（回答率 49.5%）。なお、女性登用に関する調査は、2013 年以降、毎年 7 月に実施しており、今回で 8 回目。

調査結果（要旨）

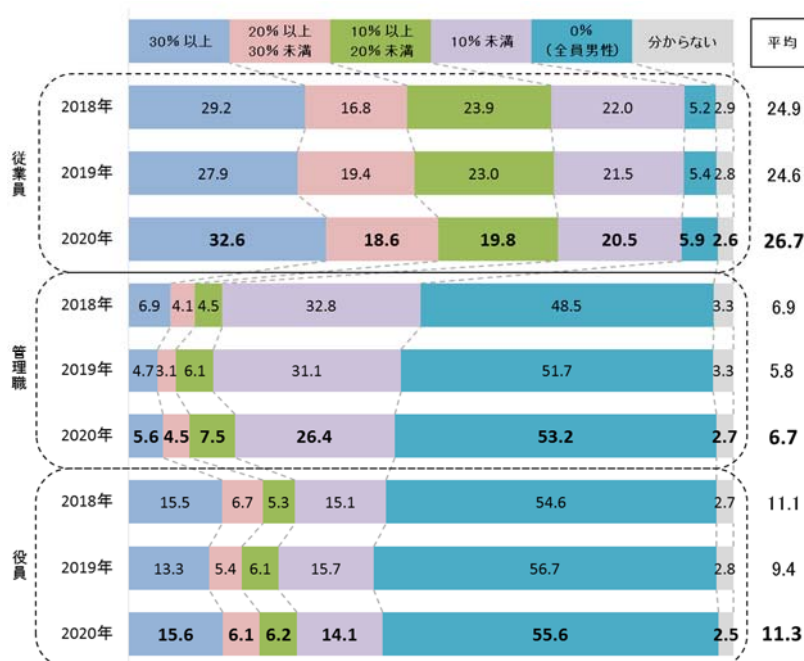
1. 自社における従業員に占める女性の割合が、「30%以上」と回答した愛知県企業は 32.6%となり、2013 年の調査開始以来、初めて全国（31.5%）を上回った。一方、女性管理職（課長相当職以上）が「10%に満たない」（「10%未満」と「0%（全員男性）」の合計）は 79.6%に達し、全国（77.2%）を 2.4 ポイント上回った。
2. 自社における女性管理職割合は 5 年前と比較して、「変わらない」とする企業が 71.0%と 7 割を超えた（全国は 69.8%）。また、現在と比較して今後どのように変わると考えているかについては、女性管理職の割合が「増加する」と見込んでいる企業は 22.5%にとどまり、前回調査（25.5%）から 3.0 ポイント減少した。
3. 女性活用や登用について、「社内人材の活用・登用を進めている」企業は 35.2%となる一方、「社外からの活用・登用を進めている」企業は 10.2%だった。その効果は、「男女にかかわらず有能な人材を生かすことができた」が 68.3%で過半数を超え、最多となった。
4. 今後より一層女性の活躍を促進するために何が重要と考えるかについて、「妊娠・出産・子育て支援の充実」が 63.3%（複数回答、以下同）でトップとなり、育休復帰支援などの「仕事と子育ての両立支援」（55.3%）、長時間労働の削減などの「働き方の改革」（53.2%）が続いた。

1. 女性従業員「30%以上」32.6%、調査開始以来初めて全国を上回る

自社の従業員に占める女性の割合を尋ねたところ、「30%以上」と回答した愛知県企業¹は32.6%となり、2013年の調査開始以来、初めて全国（31.5%）を上回った。なお、東京は34.5%、大阪は31.0%。東海地区では、岐阜が32.0%、三重は38.0%、静岡は31.8%。女性従業員の比率が高まったのは、産休育休取得や時短勤務など多様な働き方に対応できる制度を各企業が充実させてきたことに加え、他地域に比べても労働需給がタイトだった当地区では女性の採用を積極的に進めた企業が多かったことも一因とみられる。

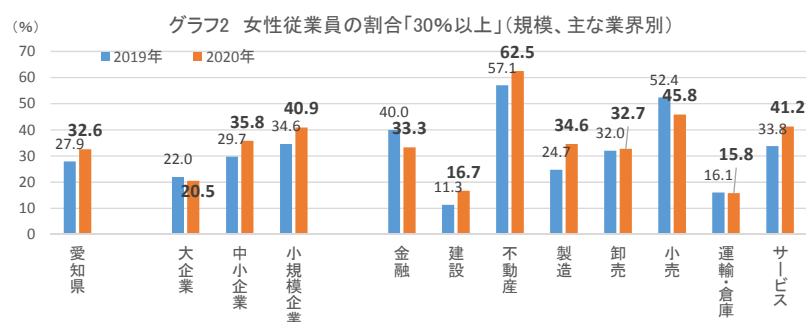
自社の女性管理職（課長相当職以上）が「10%に満たない」（「10%未満」と「0%（全員男性）」の合計）と回答した愛知県企業は79.6%に達し、全国（77.2%）を2.4ポイント上回った。東京は74.0%、大阪は79.0%。東海地区では岐阜が81.1%、三重が78.1%、静岡が80.1%。

グラフ1 女性の割合（従業員・管理職・役員）



注：母数は有効回答企業693社。2019年7月調査は573社。2018年7月調査は582社

女性従業員の割合「30%以上」を業界別でみると、『不動産』（62.5%）、『小売』（45.8%）で高く、『建設』（16.7%）、『運輸・倉庫』（15.8%）で低くなった。



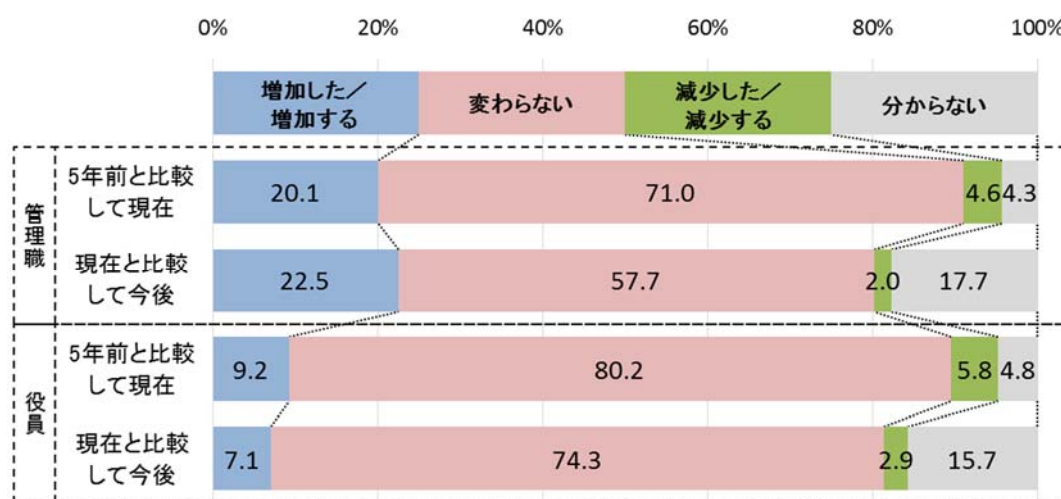
1 「30%以上」は、「100%（全員女性）」「70%以上 100%未満」「50%以上 70%未満」「30%以上 50%未満」の合計。「10%未満」は、「5%以上 10%未満」「5%未満」の合計

2. 女性の管理職割合が今後「増加する」は22.5%にとどまる

自社における女性管理職割合が5年前と比較してどのように変わったか尋ねたところ、「変わらない」とする企業が71.0%と7割を超えた（全国は69.8%）一方、「増加した」と回答した企業は20.1%と2割超となった。また、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、企業の57.7%と6割弱が女性管理職の割合は「変わらない」とみている。女性管理職の割合が「増加する」と見込んでいる企業は22.5%（全国は21.7%）と、前回調査（25.5%）から3.0ポイント減少しており、今後の女性の管理職への登用意向はここに来てやや頭打ちの状態となっている。

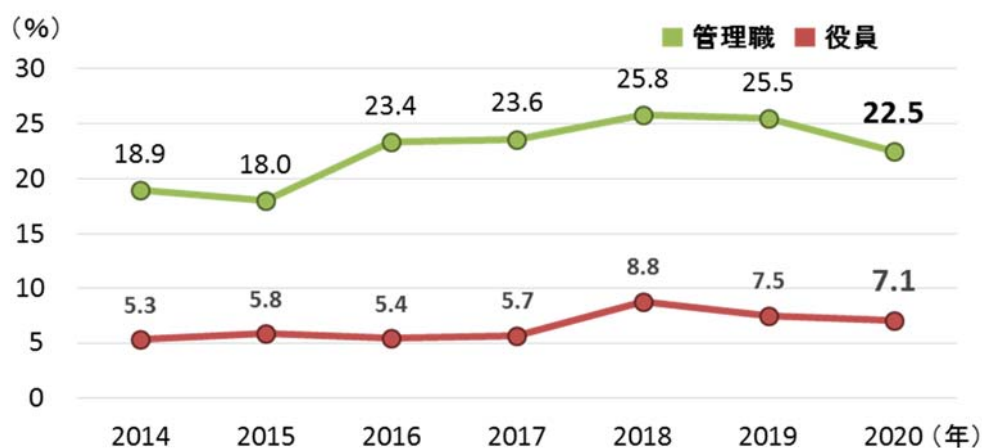
女性役員については、5年前と比較して「増加した」企業は9.2%（全国は8.7%）、今後「増加する」と考えている企業は7.1%（同6.9%）となった。

グラフ3 女性管理職割合の増減



注：母数は有効回答企業693社

グラフ4 女性管理職・役員割合が「今後増加する」と見込む割合



3. 企業の40.1%が女性の活用・登用を進める

自社において女性の活用や登用を進めているか尋ねたところ、社内または社外から女性の活用・登用を進めている愛知県企業は40.1%²となり、4割近くの企業で活用・登用を進めている実態が明らかとなったが、前回調査（48.5%）からは8.4ポイント減少となった。

そのうち、「社内人材の活用・登用を進めている」と回答したのは35.2%（複数回答、以下同）。他方、「社外からの活用・登用を進めている」は10.2%となった。

グラフ5 女性登用の状況 ～進捗状況と登用の内訳～

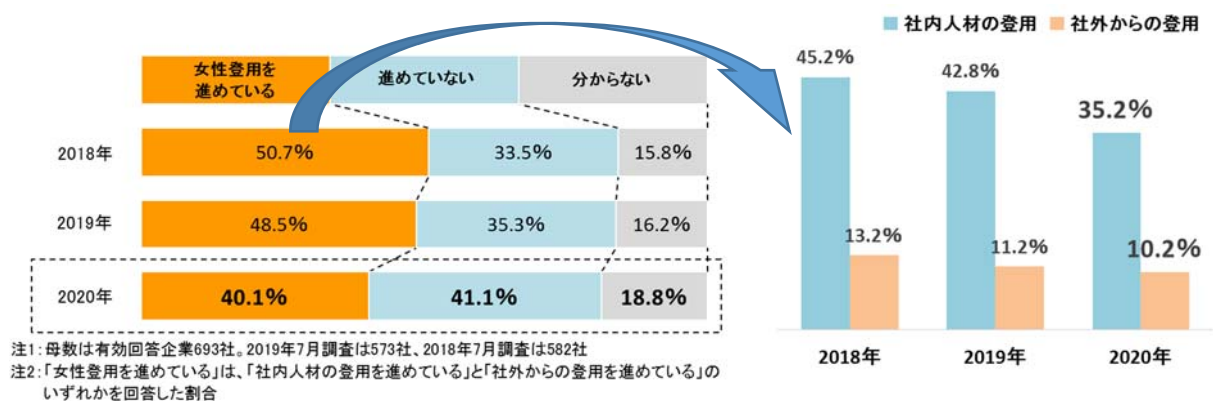


表1 女性登用を進めた効果（上位10項目）

		業界別										(%)
		全体	農・林・水産	金融	建設	不動産	製造	卸売	小売	運輸・倉庫	サービス	
女性登用を進めている企業の割合		40.1	-	66.7	33.3	45.8	40.1	35.1	45.8	47.4	52.9	
1	男女にかかわらず有能な人材を生かすことができた	68.3	-	50.0	59.4	81.8	64.4	65.3	72.7	66.7	84.4	
2	女性の労働観が変化してきた	35.3	-	0.0	31.3	45.5	37.9	37.5	54.5	33.3	24.4	
3	多様な働き方が促進された	31.7	-	0.0	37.5	27.3	32.2	40.3	18.2	22.2	22.2	
4	女性を登用したことで業務が円滑に進んだ	26.3	-	0.0	31.3	0.0	27.6	26.4	36.4	38.9	20.0	
5	従業員のモチベーションが上がった	24.5	-	0.0	25.0	18.2	28.7	25.0	18.2	22.2	20.0	
6	労働環境が改善した	18.0	-	0.0	28.1	9.1	17.2	23.6	18.2	11.1	8.9	
7	従業員同士のコミュニケーションが活発になった	16.2	-	0.0	12.5	36.4	21.8	12.5	18.2	22.2	6.7	
8	現状の人材不足に対応できた	15.1	-	0.0	12.5	9.1	13.8	18.1	9.1	38.9	8.9	
9	採用活動等で有利に働いた	11.9	-	0.0	12.5	0.0	12.6	13.9	27.3	11.1	6.7	
10	男性の労働観が変化してきた	9.7	-	0.0	9.4	9.1	12.6	11.1	0.0	5.6	6.7	

注1：各項目の全体の数値以上が網掛け、トップが太字

注2：母数は、「女性登用を進めている」企業278社

女性登用を進めている企業にその効果を尋ねたところ、「男女にかかわらず有能な人材を生かすことができた」が68.3%で、群を抜いてトップとなっている（複数回答、以下同）。次いで、「女性の労働観が変化してきた」（35.3%）、「多様な働き方が促進された」（31.7%）が3割台で続いている。

2 「活用または登用を進めている」は、「社内人材の活用・登用を進めている」または「社外からの活用・登用を進めている」のいずれかを回答した企業

4. 子育て支援の充実など、家庭の負担軽減が女性の活躍促進のカギに

今後より一層女性の活躍を促進するためにどのようなことが重要と考えるか尋ねたところ、「妊娠・出産・子育て支援の充実」が63.3%でトップ（複数回答、以下同）。次いで、育休復帰支援などの「仕事と子育ての両立支援」（55.3%）、長時間労働の削減などの「働き方の改革」（53.2%）、待機児童や保育士不足の解消などの「保育サービスの充実」（50.8%）が5割超で続き、女性の家庭における負担軽減に関する項目が上位に並んでいる。また、新型コロナウイルス感染拡大の影響で急速に進んでいる「テレワークの導入・拡充」は34.8%となり、3割超の企業が女性活躍にもテレワークが重要であると認識していることが明らかとなった。

表2 女性の活躍促進のために重要なこと

(複数回答、上位10項目)		(%)	
		全体	2019年
1	妊娠・出産・子育て支援の充実	↑ 63.3	60.0 (1)
2	仕事と子育ての両立支援	55.3	58.6 (2)
3	働き方の改革	↑ 53.2	48.7 (4)
4	保育サービスの充実	50.8	57.8 (3)
5	女性にとって快適・安全となる空間づくり	↑ 41.3	38.4 (5)
6	介護の支援	36.1	38.2 (6)
7	テレワークの導入・拡充	34.8	- -
8	女性の採用拡大・女性職員のキャリア形成支援	31.0	32.6 (7)
9	男性の家事・育児意識の醸成	26.0	- -
10	税・社会保障制度の見直し	↑ 24.5	24.3 (11)

注1: 矢印は、2019年より回答割合が高いことを示す

注2: 「テレワークの導入・拡充」は今回調査から選択項目に追加

注3: カッコ内は2019年の順位

注4: 母数は有効回答企業693社。2019年は573社

まとめ

本調査では女性従業員「30%以上」の愛知県企業が32.6%となり、2013年の調査開始以来、初めて全国を上回った。国や地方自治体、各企業の取り組みによって、女性の登用が進んでいる様子が窺える結果となった。しかし、一方で女性管理職（課長相当職以上）が「10%に満たない」との回答は79.6%に達し、内閣府男女共同参画局が掲げている「指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度にする」という目標には遠く及んでいない現状も明らかとなった。

労働人口が減少しているなかで、「『女性』という枠で考える必要はなく、良い人材は積極的に男女とも登用することが大切」（紙類・文具・書籍卸売業）といった声は多い。反面、課題となっている管理職への登用については、「まだ『自分は女性だから』と遠慮したり、諦めている感じがする」（化学品製造）などのような、企業側の期待値とのギャップが阻害要因となっているケースは少なくない。

新型コロナウイルス禍によって、働き方にも大きな変化が生まれている。個々人や雇用側の意識改革だけでなく、社会全体で女性登用を後押しできるような取り組みが益々必要になっている。

【内容に関する問い合わせ先】

株式会社帝国データバンク 名古屋支店
担当: 中森、猿渡 (080-7002-4462)
TEL 052-561-4846 FAX 052-586-5774

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。