

女性登用に対する奈良県企業の意識調査（2024年）

女性管理職の割合は平均 13.2%、前年比増加

～ 課題認識、「女性の昇進意欲」が企業規模間で大きな差 ～

加速度的に進む少子高齢化による生産年齢人口の減少にともない、さらなる人手不足の深刻化が懸念されている。このような状況下、女性の潜在的な労働力を掘り起こすとともに女性活躍を推進することで、労働力不足が深刻化する企業の支え役になることが期待されている。

政府は、女性管理職の割合が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。厚生労働省は、今年2月から雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会を重ね、「女性管理職比率については、企業の実情を踏まえつつ開示必須項目とすることが適当である」旨の報告書をまとめた。

また「女性版骨太の方針2024」では、東証プライム市場に上場する企業の女性役員の割合を、それまで設けられていた目標の「2030年までに30%以上」に加え、「2025年までに19%」にする新しい成果目標が掲げられるなど、企業における女性活躍の推進がますます求められている。

そこで、帝国データバンク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2024年7月調査とともに行った。

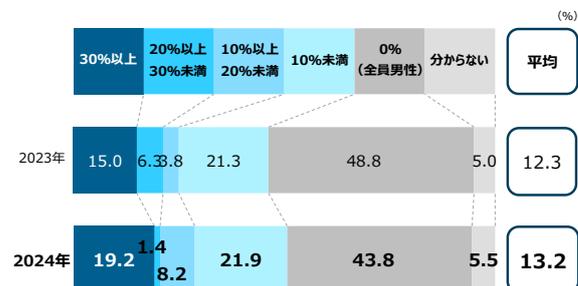
※ 調査期間は2024年7月18日～31日、調査対象は奈良県企業73社。なお、女性登用に関する調査は、2013年以降、毎年7月に実施し、今回で12回目

※ 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）

- 奈良県における女性管理職割合の平均は13.2%で、前年を0.9ポイント上回る。政府目標の「女性管理職30%」を達成している企業割合は19.4%で前年を4.2ポイント上回る。
- 女性役員割合の平均は18.0%と全国を4.5ポイント上回る。「役員が全員男性」の企業は47.9%と50%を下回り、全国平均以下。
- 30.1%の企業が「女性管理職割合の増加」を見込む。上場企業など規模が大きいほど「増加する」割合高い。
- 行っていることとして、「性別に関わらず配置・配属」が54.8%で最多。

女性管理職の割合



1. 女性管理職割合の平均は13.2%、前期比0.9ポイント改善

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」が19.2%、「20%以上 30%未満」が1.4%、「10%以上 20%未満」が8.2%、「10%未満」が21.9%だった。また、管理職が全員男性である企業は43.8%



注：母数は有効回答企業73社。2023年7月調査は80社。2022年7月調査は92社

と前年から5.0ポイント低下し、女性管理職のウエイトが増加している事が分かる。

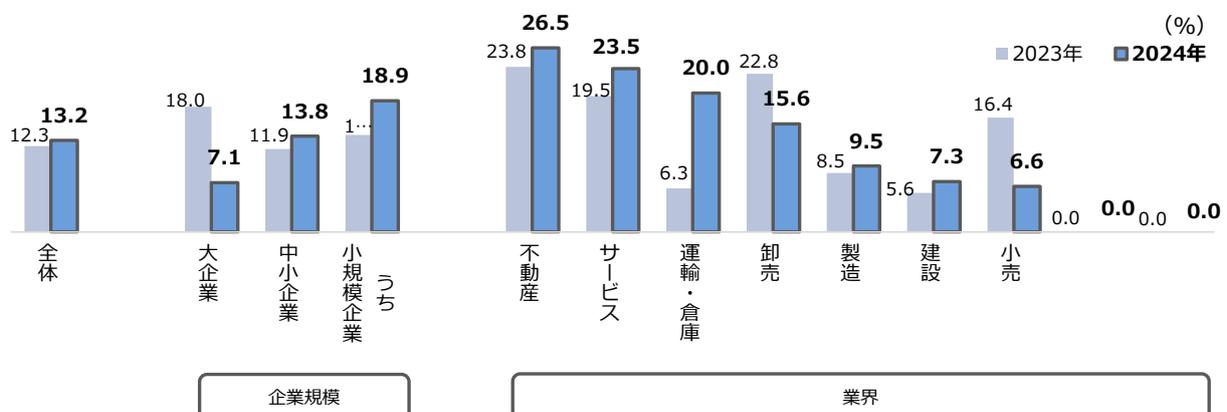
政府目標の「30%程度」を達成している企業の割合は前年から4.2ポイント増と、上昇幅は過去最大となり、2年連続して増加している。女性管理職を置くスピードが加速し、「10%未満」（0%を含む）は65.7%となり前年の70.1%から4.4ポイント良化した。

女性管理職の割合を規模別にみると、「大企業」が平均7.1%で最も低く、「中小企業」は13.8%、うち「小規模企業」は18.9%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状況が続いている。

業界別では、『不動産』26.5%、『サービス』23.5%、『運輸・倉庫』20.0%となった。

『小売』6.6%をはじめ、『建設』7.3%、『製造』9.5%が低く、いずれも全国の全業種平均を下回った。

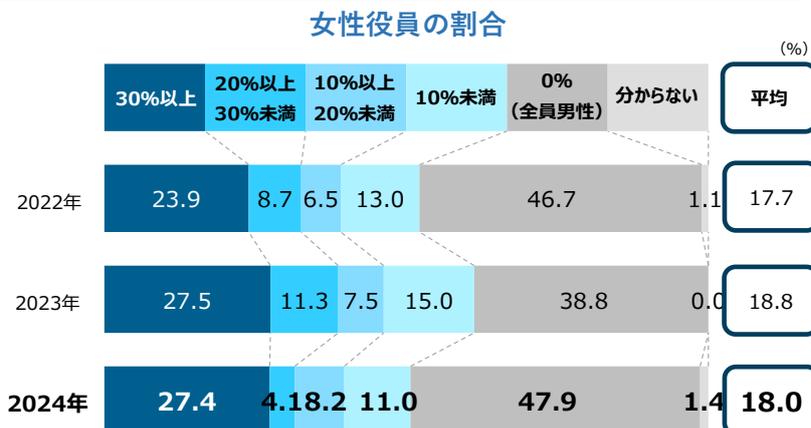
女性管理職割合の平均 ～ 企業規模、業界別 ～



2. 女性役員割合の平均は 18.0%と前期を上回り、「役員が全員男性」の企業は 50%を下回る

自社の役員（社長を含む）に占める女性の割合は平均 18.0%と前年（18.8%）から 0.8 ポイント低下したが、以前高い数値を維持した。一方で、役員が全員男性の企業は 47.9%と前年（38.8%）から 9.1 ポイント増加した。

女性役員割合の平均を規模別にみると、「大企業」が 5.0%、「中小企業」が 19.2%、うち「小規模企業」が 25.1%となり、女性管理職と同様に規模が小さい企業ほど、割合が高い結果となった。

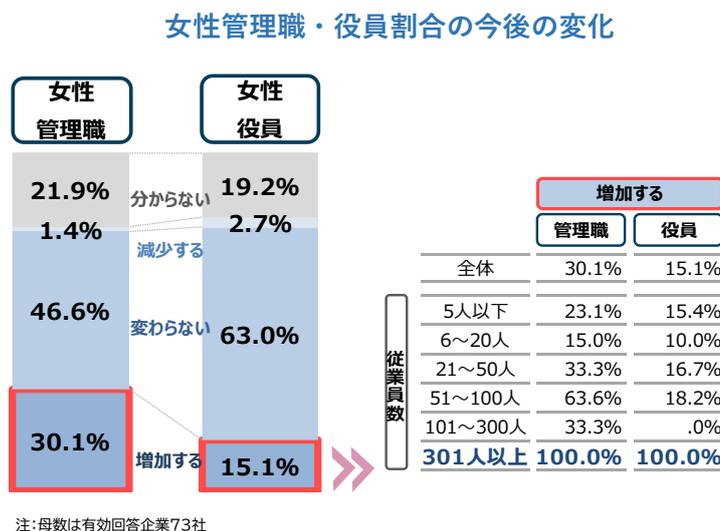


3. 30.1%の企業が「女性管理職割合の増加」を見込む。上場企業など規模が大きいほど「増加する」割合高く

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 30.1%となった。他方、「変わらない」は 46.6%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 15.1%となった一方で、「変わらない」は 63.0%と過半数を占めた。

従業員数別にみると、「301人以上」では女性管理職の割合が今後「増加する」と見込む企業は 100%全体（30.1%）を大きく上回り、従業員数「301人以上」の行動計画の策定や公表が義務化されている従業員数が多い企業では、回答企業の全てが女性管理職、女性役員ともに増加すると予想している。

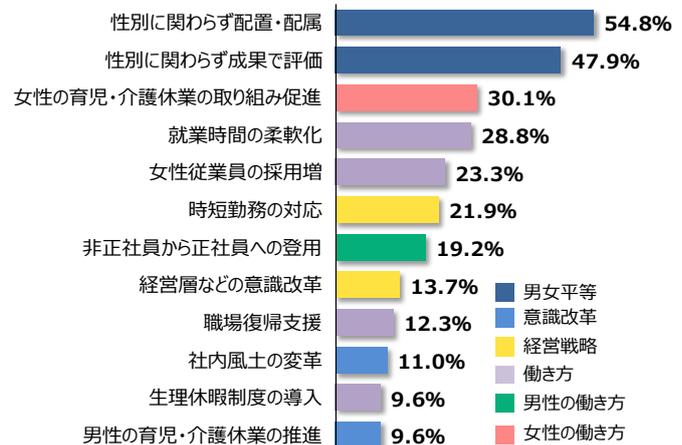


4. 女性活躍推進策、「公平な評価」が60%超でトップ。中小企業が行う対策は停滞感が漂う

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、「性別に関わらず配置・配属」が54.8%で前縁に引き続きトップとなった（複数回答、以下同）。「性別に関わらず成果で評価」（47.9%）が続き、男女平等に関わる項目が上位に並んだ。以下、「女性の育児・介護休業の取り組み促進」（30.1%）が続き、上位3つは前年と「配置・配属」と「成果」が逆転している。

また、「就業時間の柔軟化」（28.8%）、「女性従業員の採用増」（23.3%）、「時短勤務の対応」（21.9%）など、働き手の家庭と仕事の両立への支援となる取り組みが評価されている。

女性活躍推進のためにやっていること（複数回答）



注1：以下、「キャリア開発・育成の充実」(8.2%)、「在宅勤務の対応」(8.2%)、「男性が家事・育児をしやすい働き方の推進」(5.5%)、「女性管理職の数値目標を設定」(2.7%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(1.4%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(0%)、「福利厚生制度として家事代行サービスを導入」(0%)、「その他」(5.5%)、「不回答」(1.4%)

注2：母数は有効回答企業73社

5. 要因や課題、「家庭と仕事の両立のしづらさ」が最も高く、前年から変化なし

日本において女性管理職の割合が上昇しない要因や課題について尋ねたところ、「女性従業員の家庭と仕事の両立がしにくい」が64.4%と前年に続いて最も高く、唯一50%を超えた（複数回答、以下同）。次いで、「日本社会の性別役割分担意識の存在」（37.0%）、「女性従業員が昇進を望まない」（32.9%）が続き、こちらも前年と同じ順位となった。

規模別でも、大企業(83.3%)と中小企業(62.7%)で「女性従業員の家庭と仕事の両立がしにくい」が最も高い結果となった。

女性管理職の割合が上昇しない要因や課題（複数回答）

要因や課題	女性管理職の割合が上昇しない要因や課題 (%)		
	全体	大企業	中小企業
1 女性従業員の家庭と仕事の両立がしにくい	64.4	83.3	62.7
2 日本社会の性別役割分担意識の存在	37.0	33.3	37.3
3 女性従業員が昇進を望まない	32.9	66.7	29.9
4 候補者がいない(女性正社員が少ない・いない、もしくは勤務年数が短い)	31.5	33.3	31.3
5 経営者の性別役割分担意識の存在	26.0	16.7	26.9
6 労働環境の問題(労働時間や職場環境など)	23.3	33.3	22.4
7 女性管理職の前例が少ない、もしくは全くない	21.9	33.3	20.9
8 従業員の性別役割分担意識の存在	20.5	0.0	22.4
9 女性管理職の登用に向けた教育機会が少ない	16.4	0.0	17.9
10 性別に関わらず成果で評価している	16.4	0.0	17.9
11 男性従業員の家庭と仕事の両立がしにくい	11.0	16.7	10.4
12 企業が女性管理職の数値目標を設定していない	6.8	0.0	7.5
13 (女性活躍への取り組みについて)経営課題解決の優先順位が低い	5.5	0.0	6.0
その他	4.1	0.0	4.5

注1：網掛けは、他の企業規模より5ポイント以上高いことを示す

注2：母数は有効回答企業73社

まとめ

全国を対象とした本調査によると、女性管理職割合は平均 10.9%と過去最高を更新し、調査開始以来初めて10%を超えた。政府目標である「女性管理職30%」に該当する企業の割合も過去最高である 11.4%となった。依然として政府が目指す目標に対して開きはあがるが、女性管理職の割合の上昇幅は過去最大となり、じわり前進していることが分かった。

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は、男女平等に関する項目の「性別に関わらず成果で評価」が60%を超えていた。他にも、女性にとって働きやすい環境づくりに関連する項目や就業時間の柔軟化など、男女ともに働きやすくなる対応を行う項目が上位にランクインした。他方、女性のキャリア支援となる項目は10%未満と低水準にとどまった。

女性管理職の割合が全国的に上昇しない要因や課題については、「女性従業員の家庭と仕事の両立がしにくい」が唯一50%を超えた。次いで、「日本社会の性別役割分担意識の存在」「女性従業員が昇進を望まない」「候補者がいない」が30%台で続いている。企業からは、家事や子育てにより、他の従業員と経験に差が出てしまうこと、女性従業員自身の昇進を望まないなどといった考え方、さらに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の声が多数あがった。

生産年齢人口の減少に拍車がかかり、人手不足が深刻化することで、女性の潜在的な労働力を掘り起こし、女性活躍の推進をする重要性が年々高まっている。企業は、女性活躍の支援に取り組むことが重要である。同時に政府には、女性への昇進や求める役割に対する働きかけを積極的に行い、女性自身の意識改革を進めることが求められる。また、性別を問わない育児の分担など、女性が安心して社会進出できる環境づくりも不可欠だろう。

株式会社帝国データバンク 奈良支店

【問い合わせ先】 近藤 穰治 TEL:0742-26-3231

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。