

女性登用に対する長崎県内企業の意識調査（2024 年）

女性管理職の割合は平均 10.4%、初の 1 割超え ～ 主な課題「家庭と仕事の両立」～

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、帝国データバンク長崎支店は、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 2024 年 7 月調査とともに行った。

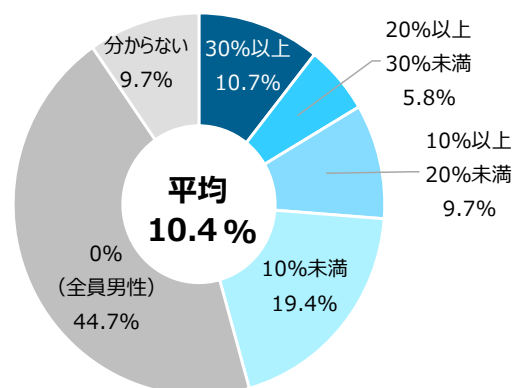
※ 調査期間は 2024 年 7 月 18 日～31 日、調査対象は長崎県内企業 265 社で、有効回答企業数は 103 社（回答率 38.9%）。

※ 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）

- 女性管理職割合の平均は 10.4%で初の 10%台に。
政府目標の「女性管理職 30%」を達成している企業割合は 10.7%で全国平均を下回る
- 女性役員割合の平均は 18.5%と過去最高、「役員が全員男性」の企業は 43.7%
- 女性管理職割合が「増加する」と見込む企業は 22.3%で前年(31.0%)より低下
- 女性活躍推進策、「公平な評価」が 50.5%でトップ
- 要因や課題、「家庭と仕事の両立のしづらさ」が 48.5%で 5 割近くに

女性管理職の割合

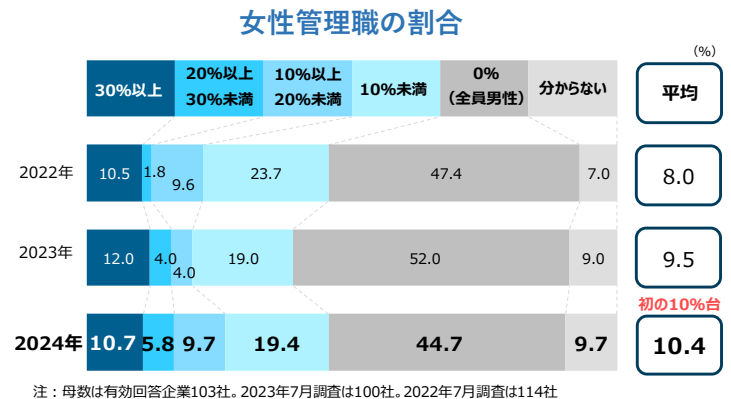


1. 女性管理職割合の平均は 10.4%、初めて 10%台とじわり前進

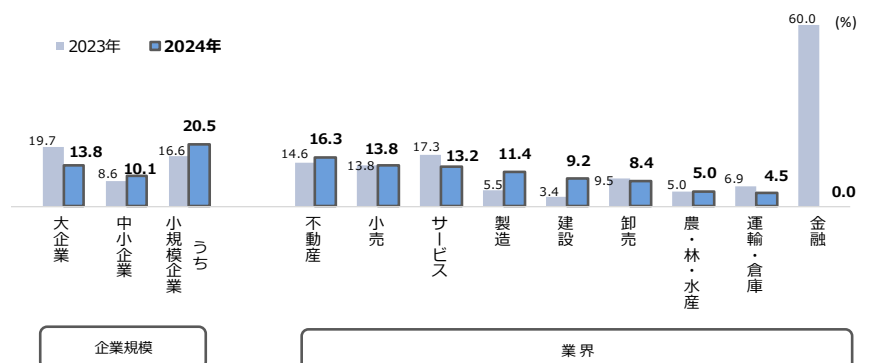
自社における管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合を尋ねたところ、「30%以上」が 10.7%、「20%以上 30%未満」が 5.8%、「10%以上 20%未満」が 9.7%、「10%未満」が 19.4%だった。また、管理職が全員男性である企業は 44.7%と前年から 7.3 ポイント低下したが、全項目のうち最も高かった。

女性管理職の割合を規模別にみると、「大企業」が平均 13.8%、「中小企業」は 10.1%、うち「小規模企業」は 20.5%となり、小規模企業が最も高かった。

業界別では、『不動産』が 16.3%でトップとなった。次いで、『小売』13.8%、『サービス』13.2%と続いた。一方で、2024 年問題など長時間労働のイメージが強い『運輸・倉庫』、女性従業員数が比較的少ない『農・林・水産』は低水準にとどまった。

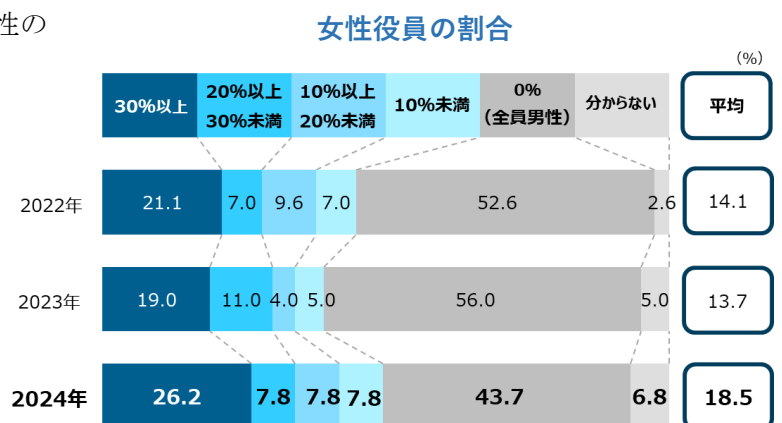


女性管理職割合の平均 ～企業規模、業界別～



2. 女性役員割合の平均は 18.5%と過去最高、「役員が全員男性」の企業は 43.7%

自社の役員（社長を含む）に占める女性の割合は平均 18.5%と、前年（13.7%）から 4.8 ポイント増加し、過去最高となった。一方で、役員が全員男性の企業は 43.7%で前年より低下した。



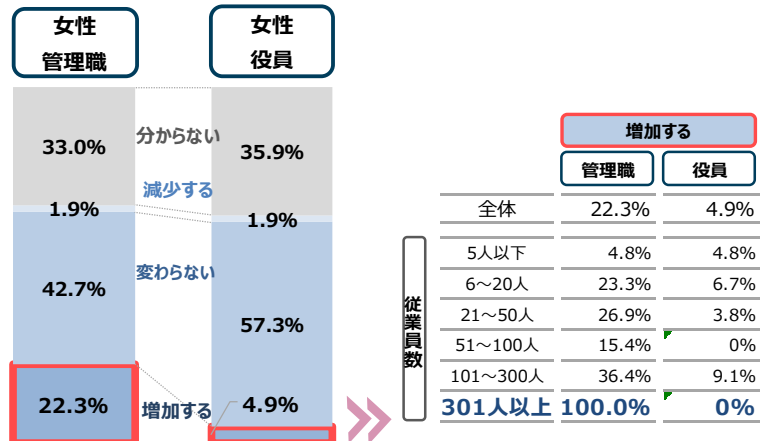
3. 22.3%の企業が「女性管理職割合の増加」を見込む

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22.3%となった。他方、「変わらない」は42.7%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4.9%にとどまり、「変わらない」は57.3%と過半数を占めた。

従業員数別にみると、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、女性管理職・役員の割合が増加すると見込む企業がより多い結果となった。

女性管理職・役員割合の今後の変化



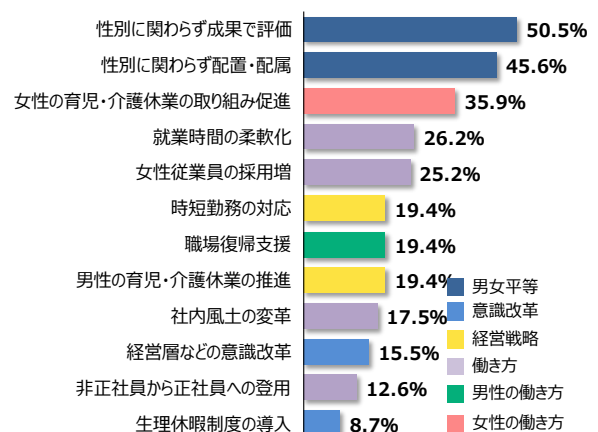
注:母数は有効回答企業103社

4. 女性活躍推進策、「性別に関わらず成果で評価」が50.5%でトップ

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50.5%でトップとなった（複数回答、以下同）。以下、「性別に関わらず配置・配属」（45.6%）、「女性の育児・介護休業の取り組み促進」（35.9%）といった、男女平等に関わる項目や、女性が働きやすい環境づくりに関する対応策が続いた。

他方、「男性の育児・介護休業の推進」は19.4%（前年比3.4ポイント増）となったが、「キャリア開発・育成の充実」（5.8%）など女性のキャリア支援となる項目は前年（12.0%）から更に低水準となった。

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、「男性が家事・育児をしやすい働き方の推進」(8.7%)、「キャリア開発・育成の充実」(5.8%)、「在宅勤務の対応」(5.8%)、「女性管理職の数値目標を設定」(1%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(1%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(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」(5.8%)、「不回答」(2.9%)

5. 要因や課題、「家庭と仕事の両立がしにくい」が48.5%でトップ

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48.5%でトップとなった（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」（35.0%）、「女性従業員が昇進を望まない」（31.1%）が続いた。

女性管理職の割合が上昇しない要因や課題（複数回答）

		(%)
		女性管理職の割合が 上昇しない要因や 課題
1	女性従業員の家庭と仕事の両立がしにくい	48.5
2	日本社会の性別役割分担意識の存在	35.0
3	女性従業員が昇進を望まない	31.1
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)	27.2
5	労働環境の問題(労働時間や職場環境など)	23.3
6	従業員の性別役割分担意識の存在	17.5
7	女性管理職の前例が少ない、もしくは全くない	16.5
8	経営者の性別役割分担意識の存在	15.5
9	性別に関わらず成果で評価している	14.6
10	女性管理職の登用にに向けた教育機会が少ない	12.6
11	(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	10.7
12	男性従業員の家庭と仕事の両立がしにくい	9.7
13	企業が女性管理職の数値目標を設定していない	6.8
	その他	6.8

まとめ

本調査によると、女性管理職割合は平均10.4%と調査開始以来、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は10.7%で全国平均（11.4%）を下回った。

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50%を超えた。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5割近くとなっている。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」が続いている。

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。

企業からの主な声「女性活躍への取り組み」	
いかなる立場の従業員にも開かれた議論の場や職場活性にまつわる提案の場をオープンにしている	サービス
女性に活躍推進において、割合等を数値目標にしない(枠を作ってしまうと、枠を指定しないと活躍できないという女性偏見を助長する為)	建設
企業からの主な声「女性活躍に関する課題」	
女性は結婚・出産・育児、若しくは夫の転勤に伴っての退職等、責任ある仕事を任せづらい	建設
男女の雇用はあくまで同じにならなければ、労働力不足は解消しない	小売
管理職に登用したくても、その能力に達している者がいない	サービス
その他コメント	
事務職専門といった固定観念に捕らわれず営業に進出して欲しいと考える。特に女性独特の優しさを前面にだした営業は、男性よりも威力を発揮すると思う	金融
女性の能力の理解、時間、役割、分担等好き嫌いの感情をすて職場の仲間チームの一員として地位(責任)に応じた働き方を期待する	卸売

株式会社帝国データバンク 長崎支店 (担当: 四谷^{よつや} 章^{あきのぶ} 頌)

【問い合わせ先】 TEL 095-826-9204 FAX 095-824-8629

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。