

女性登用に対する大分県企業の意識調査（2024 年）

女性管理職の割合は平均 9.1%

～ 課題認識、「女性従業員の家庭と仕事の両立がしにくい」がトップ ～

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。

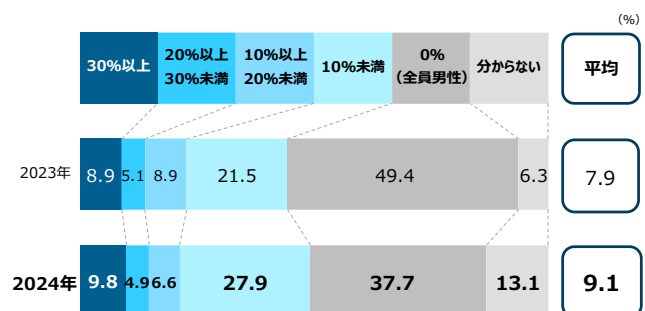
そこで、帝国データバンクは女性登用に対する企業の見解について調査を実施した。本調査は、TDB 景気動向調査 2024 年 7 月調査とともに行った。

※ 調査期間は 2024 年 7 月 18 日～31 日、大分県内の調査対象は 181 社で、有効回答企業数は 61 社（回答率 33.7%）。なお、女性登用に関する調査は、毎年 7 月に実施

調査結果（要旨）

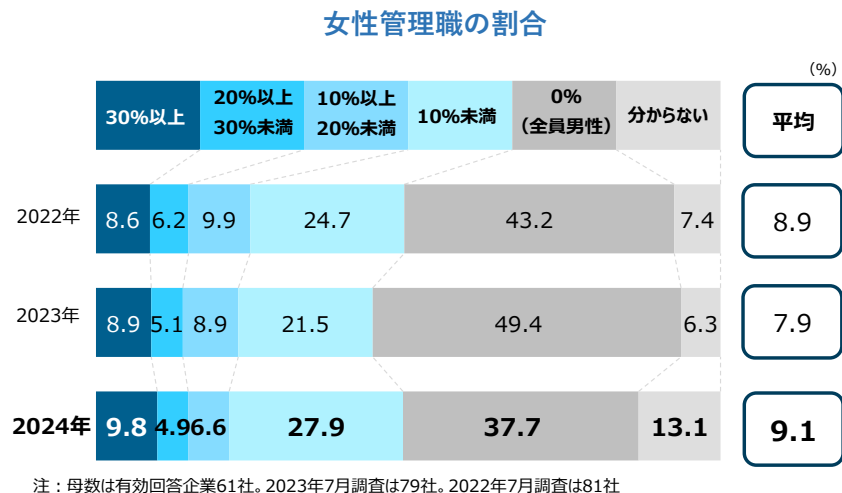
- 女性管理職割合の平均は 9.1%。政府目標の「女性管理職 30%」を達成している企業割合は 9.8%
- 女性役員割合の平均は 11.3%、「役員が全員男性」の企業は依然 50%を超える
- 29.5%の企業が「女性管理職割合の増加」を見込む
- 女性活躍推進策、「公平な評価」が 6 割超でトップ
- 要因や課題、「家庭と仕事の両立のしづらさ」が唯一 5 割超

女性管理職の割合



1. 女性管理職割合の平均は 9.1%

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 9.8%、「20%以上 30%未満」が 4.9%、「10%以上 20%未満」が 6.6%、「10%未満」が 27.9% だった。また、管理職が全員男性である企業は 37.7%と前年から 11.7 ポイント低下したが、全項目のうち最も高かった。

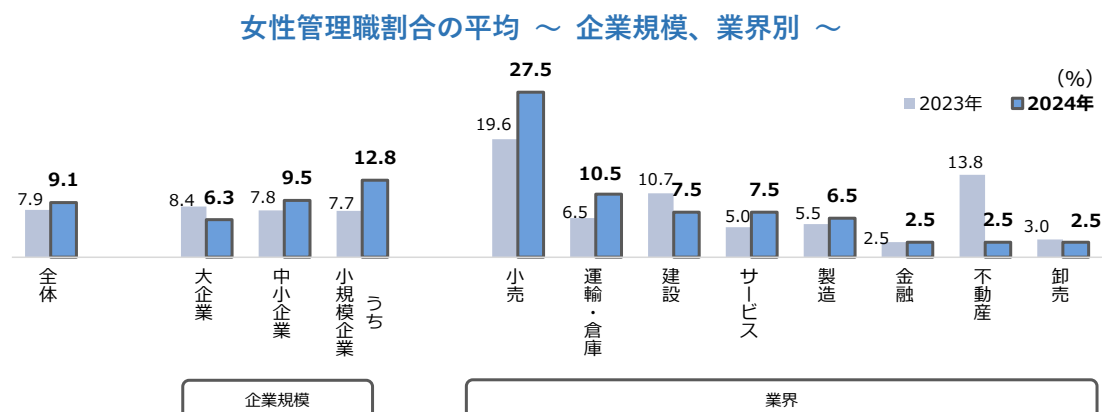


政府目標の「30%程度」を達成している企業の割合は前年から 0.9 ポイント増となった。一方、「10%未満」（0%を含む）は 65.6%となった。

管理職に占める女性の割合の平均は 9.1%¹、前年からの上昇幅は 1.2 ポイントとなった。

女性管理職の割合を規模別にみると、「大企業」が平均 6.3%で最も低かった。他方、「中小企業」は 9.5%、うち「小規模企業」は 12.8%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となっている。

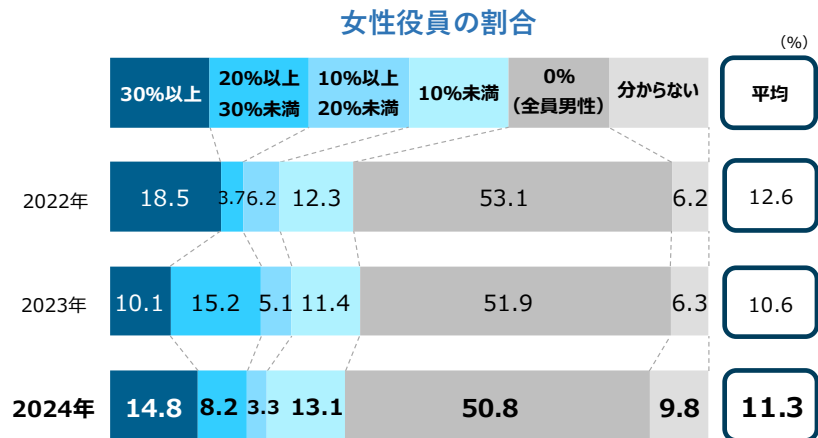
業界別では、女性従業員が比較的多い『小売』が 27.5%で全体（9.1%）を 18.4 ポイント上回り、トップとなった。次いで、『運輸・倉庫』（10.5%）、『建設』『サービス』（各 7.5%）と続いた。



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

2. 女性役員割合の平均は 11.3%、「役員が全員男性」の企業は依然 50%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 11.3%と、前年（10.6%）から 0.7 ポイント増加した。一方で、役員が全員男性の企業は 50.8%と依然として半数を超えた。



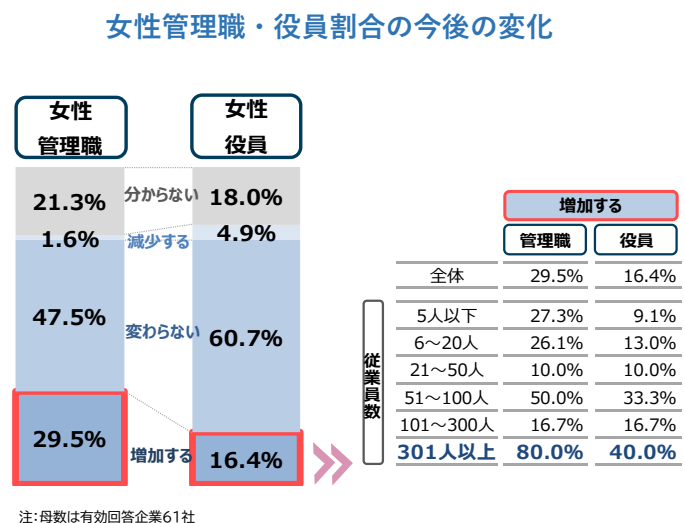
注：母数は有効回答企業61社。2023年7月調査は79社。2022年7月調査は81社

3. 29.5%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 29.5%となった。他方、「変わらない」は 47.5%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 16.4%となった一方で、「変わらない」は 60.7%だった。

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 80.0%と最も高かった。



注：母数は有効回答企業61社

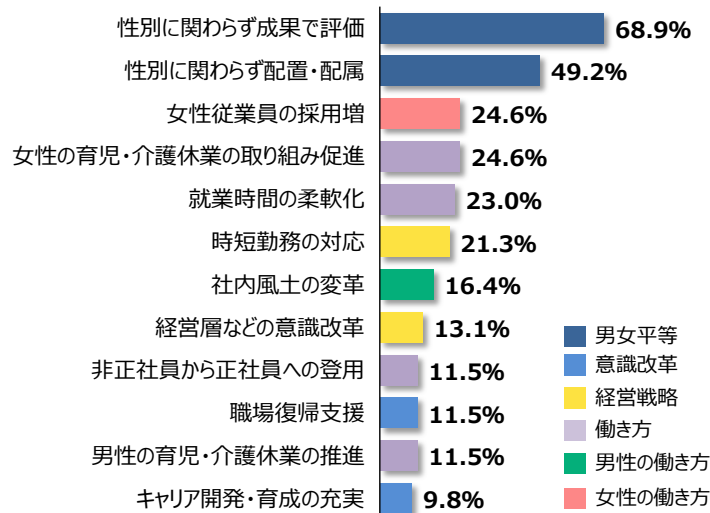
4. 女性活躍推進策、「公平な評価」が 60%超でトップ

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 68.9%でトップとなった（複数回答、以下同）。「性別に関わらず配置・配属」（49.2%）が続き、男女平等に関わる項目が上位に並んだ。以下、「女性従業員の採用増」「女性の育児・介護休業の取り組み促進」（各 24.6%）となり、女性が働きやすい環境づくりに関する対応策がみられた。

また、「就業時間の柔軟化」（23.0%）および「時短勤務の対応」（21.3%）といった男女問わず働き

手の家庭と仕事の両立への支援となる取り組みを行っている企業はおよそ 4 社に 1 社だった。

女性活躍推進のために行っていること (複数回答)



注1: 以下、「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」(8.2%)、「生理休暇制度の導入」(6.6%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(1.6%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(1.6%)、「女性管理職の数値目標を設定」(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」(11.5%)、「不回答」(1.6%)

注2: 母数は有効回答企業61社

5. 要因や課題、「家庭と仕事の両立のしづらさ」が唯一 50%超

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 50.8%でトップとなり、唯一 50%を超えた (複数回答、以下同)。次いで、「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)」(44.3%)「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」(各 34.4%) が続いた。

規模別でみると、「その他」を除く 13 項目中「女性従業員が昇進を望まない」以外の 7 項目で「中小企業」が「大企業」を 5 ポイント以上上回った。とりわけ「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)」は 22.2 ポイントの開きがあった。

女性管理職の割合が上昇しない要因や課題 (複数回答)

		(%)		
		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	50.8	37.5	52.8
2	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)	44.3	25.0	47.2
3	日本社会の性別役割分担意識の存在	34.4	25.0	35.8
4	女性従業員が昇進を望まない	34.4	50.0	32.1
5	労働環境の問題(労働時間や職場環境など)	26.2	12.5	28.3
6	経営者の性別役割分担意識の存在	23.0	25.0	22.6
7	従業員の性別役割分担意識の存在	18.0	12.5	18.9
8	女性管理職の前例が少ない、もしくは全くない	16.4	0.0	18.9
9	女性管理職の登用にに向けた教育機会が少ない	16.4	12.5	17.0
10	性別に関わらず成果で評価している	13.1	0.0	15.1
11	男性従業員の家庭と仕事の両立がしにくい	11.5	12.5	11.3
12	企業が女性管理職の数値目標を設定していない	11.5	12.5	11.3
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	9.8	12.5	9.4
	その他	4.9	25.0	1.9

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61社

企業からの声（女性活躍への取り組み・課題など）
弊社の場合、従業員が少ないせいか、管理職になる気が無い（運輸業）
女性活躍への取り組みとして、働けるときに働く女性を複数人雇用し1つの仕事を相互扶助で担当させる。会社の主要プロジェクトを任せる等して、サポートを男性にやらせる（製造業）
当社の女性販売スタッフは男性より意欲があり、店長も女性です（小売業）
建設業の為女性の活躍の場がない（建設業）
女性の採用が少ないことと、管理職としての職責をこなせる人材が育っていない（製造業）
やはり大きな壁は育児ではないでしょうか。男性も積極参加の意識は高まっていますが、女性しかできない部分があり中途半端になってしまうのではないのでしょうか（建設業）
女性の活躍を推進するためには、男性管理職の性別役割分担意識の変化を進めていくことが重要であると感じる。この点、令和に社会人となる若年層は、昭和とも平成とも異なる価値観で業務に従事することが期待でき、少しずつではあるが性別役割分担意識が変化していると感じる（サービス業）
子育ては男性にはできない能力が女性に備わっていることがあるので、どうしても幼い子どもを育てる場合女性中心にならざるを得ない。特に就学前の子どもは病気にかかりやすく、そのたびに休まなければならない。祖父母がいればいいが祖父母が仕事をしている場合、簡単には頼れないし、頼れる人がいない場合はさらに大変だ。弊社では休むことに対して制限をしていないが、そのしわ寄せが他の従業員にかかり、これも大変である。病児保育の充実が女性の社会進出の1丁目一番地ではなかろうか（農林水産業）

まとめ

本調査によると、大分県企業の女性管理職割合は平均9.1%。政府目標である「女性管理職30%」に該当する企業の割合は9.8%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る。

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、「候補者がいない」「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」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。

【問い合わせ先】 株式会社帝国データバンク 大分支店 吉元 栄治
電話：097-536-6363 FAX：097-536-1213

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。