

## 四国地区 女性登用に対する企業の意識調査（2024年）

女性管理職割合は平均 11.8%、過去最高を更新し、初の1割超え  
～ 要因や課題、「家庭と仕事の両立がしにくい」がトップ ～

### はじめに

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。

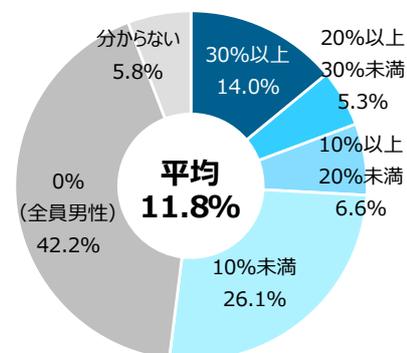
そこで帝国データバンク高松支店は、女性登用に対する企業の見解について調査を実施した。なお、女性登用に関する調査は2013年以降、毎年7月に実施、今回で12回目。

※調査期間は2024年7月18日～7月31日、調査対象は四国地区に本社が所在する企業1,206社で、有効回答企業数は379社（回答率31.4%）

### 調査結果（要旨）

- 女性管理職の割合は平均 11.8%で、調査開始以来初の1割超え。政府目標の「女性管理職 30%」を超えている企業の割合は 14.0%で、前年を 4.8 ポイント上回る。
- 女性役員の割合は平均 15.7%で、前年を 0.6 ポイント下回る。役員全員が男性とする企業は依然として 4 割強を占める。
- 女性管理職の割合が今後「増加する」と見込む企業は 31.1%、女性役員が今後「増加する」と見込む企業は 12.7%。
- 女性の活躍推進策、「性別に関わらず成果で評価」が 58.8%でトップ。
- 女性管理職の割合が上昇しない要因や課題、「女性従業員の家庭と仕事の両立がしにくい」が唯一 5 割を超えてトップ。

女性管理職の割合



## 1. 女性管理職の割合は平均 11.8%、過去最高を更新し、初の1割超え

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四国の企業に尋ねたところ、平均で 11.8% となり、7年連続で増加したほか、比較可能な 2014 年以降で最高を更新、初の 1 割超えとなった。

内訳をみると、「30%以上」が 14.0%、「20%以上 30%未満」が 5.3%、「10%以上 20%未満」が 6.6%、

「10%未満」が 26.1%であった。また、管理職が全員男性である「0%」は 42.2%となり、前年から 1.0 ポイント低下したものの、依然として 4 割以上を占め、全項目のなかで最も高かった<sup>1</sup>。

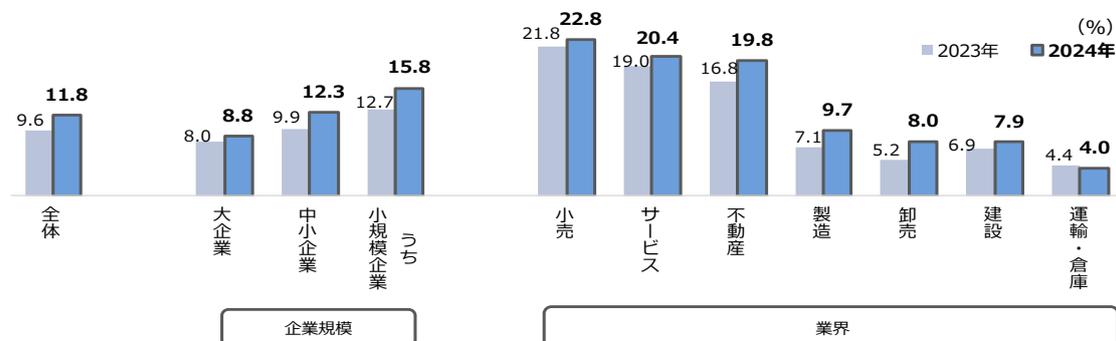
政府目標の「30%程度」を達成している企業の割合は前年から 4.8 ポイント増と、過去最大の上昇幅となった。また、2年ぶりの 1 割台とともに、過去最高を更新した。

女性管理職の割合を規模別でみると、「うち小規模企業」が 15.8%で最も高かった。また、「中小企業」は 12.3%、「大企業」は 8.8%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くなっている。

主要 7 業界別（回答数 10 社以上）でみると、『小売』が 22.8%で全体（11.8%）を 11.0 ポイント上回りトップとなった。次いで『サービス』（20.4%）、『不動産』（19.8%）が 1 割以上で続いた。一方で、工場における三交代制などで生活時間が不規則になりやすい『製造』や、2024 年問題など長時間労働のイメージが強い『建設』『運輸・倉庫』など、女性従業員数が比較的少ない業界は低水準にとどまった。



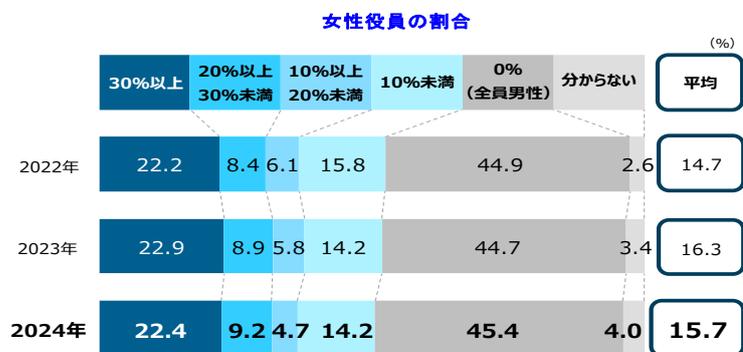
### ■女性管理職割合の平均～企業規模、業界別～



<sup>1</sup> 「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15.7%、「全員男性」が4割強を占める

自社の役員（社長を含む）に占める女性の割合は平均15.7%となり、比較可能な2014年以降で過去最高を示した前年（16.3%）から0.6ポイント減少したものの、過去2番目に高かった。一方で、役員が全員男性とする企業は45.4%と前年を0.7ポイント上回り、依然として4割強を占めている。

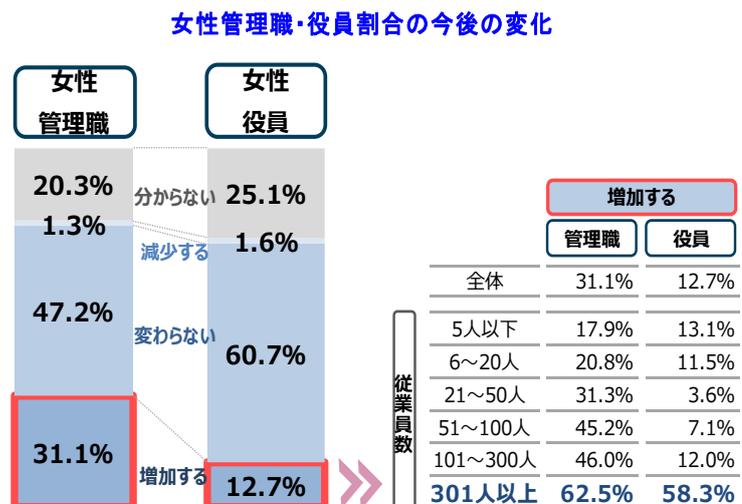


## 3. 女性管理職割合、3割強の企業が今後の増加を見込む

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四国の企業に尋ねたところ、女性管理職の割合が「増加する」と見込んでいる企業は31.1%となった。一方で、「変わらない」は47.2%となった。

女性役員については、今後「増加する」と考えている企業は12.7%にとどまった一方で、「変わらない」は60.7%と6割以上を占めた。

また、女性管理職の割合が今後「増加する」と見込む割合を従業員



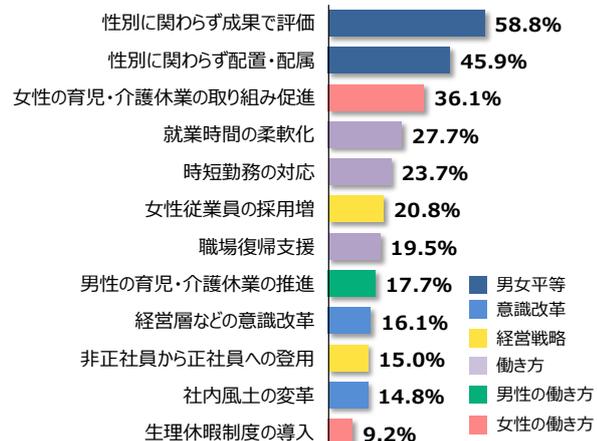
数別でみると、「301人以上」では62.5%と全体（31.1%）を31.4ポイント上回り、女性役員の割合でも全体より45.6ポイント高かった。行動計画の策定や公表が義務化されている従業員数が多い企業では、女性管理職・役員の割合が増加すると見込む企業がより多い結果となった。

## 4. 女性の活躍推進策、「性別に関わらず成果で評価」が半数以上を占めてトップ

女性の活躍推進のために自社で行っていることを四国の企業に尋ねたところ、「性別に関わらず成果で評価」が 58.8% でトップとなった（複数回答、以下同）。次いで、「性別に関わらず配置・配属」（45.9%）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」（36.1%）といった女性が働きやすい環境づくりに関する対応策が続いた。

また、「就業時間の柔軟化」（27.7%）や「時短勤務の対応」（23.7%）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が、およそ 4 社に 1 社となった。

### 女性の活躍推進のためにしていること（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%)、「在宅勤務の対応」(8.2%)、「キャリア開発・育成の充実」(7.9%)、「女性管理職の数値目標を設定」(5%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(1.8%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(1.6%)、「福利厚生制度として家事代行サービスを導入」(1.1%)、「その他」(5.3%)、「不回答」(2.4%)  
注2：母数は有効回答企業379社

## 5. 要因や課題、「家庭と仕事の両立がしにくい」が唯一 5 割を超える

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四国の企業に尋ねたところ、「女性従業員の家庭と仕事の両立がしにくい」が 56.5% でトップとなり、唯一 5 割を超えた（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」（39.3%）、「女性従業員が昇進を望まない」（34.3%）、「候補者がいない」（32.5%）が 3 割以上で続いた。

規模別でみると、「その他」を除く 13 項目の中で、「候補者がいない」「性別に関わらず成果で評価している」「女性管理職の登用に向けた教育機会が少ない」以外の 10 項目で「大企業」が「中小企業」を上回った。

### 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	56.5	66.7	54.8
2 日本社会の性別役割分担意識の存在	39.3	42.6	38.8
3 女性従業員が昇進を望まない	34.3	42.6	32.9
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)	32.5	25.9	33.5
5 労働環境の問題(労働時間や職場環境など)	27.4	37.0	25.8
6 従業員の性別役割分担意識の存在	19.5	25.9	18.5
7 経営者の性別役割分担意識の存在	18.5	29.6	16.6
8 男性従業員の家庭と仕事の両立がしにくい	13.5	14.8	13.2
9 性別に関わらず成果で評価している	13.5	13.0	13.5
10 女性管理職の前例が少ない、もしくは全くない	11.6	18.5	10.5
11 女性管理職の登用に向けた教育機会が少ない	10.8	3.7	12.0
12 (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	16.7	8.6
13 企業が女性管理職の数値目標を設定していない	7.9	13.0	7.1
その他	3.4	1.9	3.7

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379社

## 6. まとめ

本調査によると、女性管理職割合は平均 11.8%と過去最高を更新し、調査開始以来初めて 1 割を超えた。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 14.0%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」が唯一 5 割を超えていた。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。一方で、女性のキャリア支援となる項目は 1 割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 5 割を超えた。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 3 割台で続いた。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。

### (参考) 女性登用に関する企業の主な声

コメント	所在地	業種
活躍したい女性とそうではない女性は存在すると思っている。両者それぞれにとってのメリットを導く必要があると考える。ダブルスタンダードをとるべき	香川県	サービス
性別ではなく、その人の適正にあう仕事をしていれば、活躍できると思う	愛媛県	卸売
男性が思いつかない視点や発想をもっと大事にするべきだと思う	徳島県	小売
会社としては女性の昇進に前向きだが、女性自身が昇進を望んでいない。必要性を説いて昇進してもらっているというのが現実。そもそも、女性に限らず昇進を望まない人が多い	香川県	サービス
社会での活躍より、家庭環境を重視する姿勢が強い。また、責任を負いたくないという昔からの仕事環境が今でも根付いている	徳島県	小売
男女性別関係なく、公平に仕事の中身で評価する事が当然である。管理職の%を目標にするのではなく、公平であるべき	高知県	小売
性別による能力差とともに個人の特性に配慮しながら、管理職以上の職位に適した人材を女性に関わらず登用すればよいと思う。無理に数値目標という成果にばかり気をとられず、キャリアアップのための教育をしっかり受けた後、意欲に応じて適材適所の人材配置をしなければ、職務と意識のギャップにより離職を引き起こす原因になる	愛媛県	卸売
男性社員が女性社員の昇進を阻む傾向が強い。圧力をかけ、阻止する	愛媛県	製造

### 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、下記のとおり区分

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

### 【 内容に関する問い合わせ先 】

株式会社帝国データバンク 高松支店 担当：須賀原 欣彦、道田 祐一

TEL：087-851-1571 FAX：087-851-3837

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。報道目的以外の利用につきましては、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。