

女性登用に対する東海 4 県企業の意識調査（2024 年）

女性管理職の割合は平均 10.0%、初の 1 割台 ～ 女性活躍推進策、「性別にかかわらず成果で評価」が最多 ～

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。

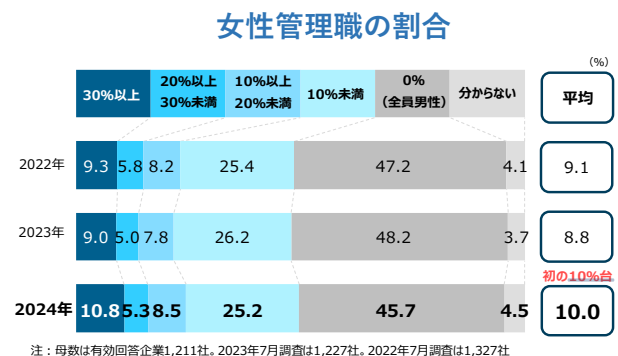
また「女性版骨太の方針 2024」では、東証プライム市場に上場する企業の女性役員の割合を、それまで設けられていた目標の「2030 年までに 30% 以上」に加え、「2025 年までに 19%」にする新しい成果目標が掲げられるなど、企業における女性活躍の推進がますます求められている。

そこで、帝国データバンク名古屋支店は女性登用に対する東海 4 県（愛知、岐阜、三重、静岡）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、調査対象は東海 4 県の 3020 社で、有効回答企業数は 1211 社（回答率 40.1%）、全国は 2 万 7191 社で、有効回答企業数は 1 万 1282 社（回答率 41.5%）。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、今回で 12 回目

調査結果（要旨）

- 東海 4 県の女性管理職割合の平均は 10.0% で調査開始以来初の 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 10.8% で初の 10% 超となった
- 女性役員割合の平均は 14.7% と過去最高も、「役員が全員男性」の企業は 49.5% と 5 割近く



- 31.9%の企業が「女性管理職割合の増加」を見込む。規模が大きいほど「増加する」割合高く
- 女性活躍推進策、「性別に関わらず成果で評価」が 57.9% でトップ
- 女性管理職割合が上昇しない要因や課題、「家庭と仕事の両立がしにくい」が唯一 5 割超

1. 女性管理職割合の平均は 10.0%、調査開始後初めて 10%台に

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 10.8%（全国は 11.4%）、「20%以上 30%未満」が 5.3%（同 6.4%）、「10%以上 20%未満」が 8.5%（同 9.1%）、「10%未満」が 25.2%（同 25.5%）だった。また、管理職が全員男性である企業は 45.7%と前年から 2.5 ポイント低下したが、全項目のうち最も高かった。

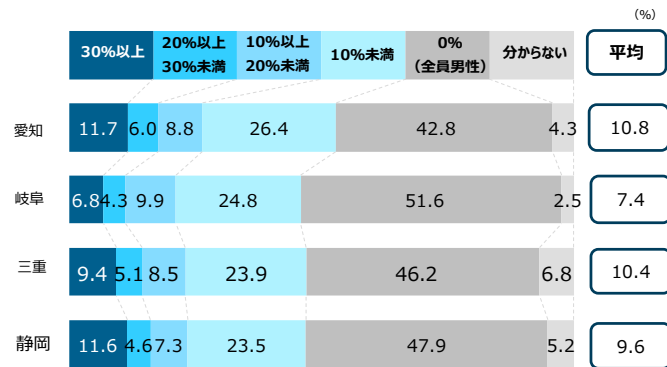
政府目標の「30%程度」を達成している企業の割合は前年から 1.8 ポイント増となり、2013 年の調査開始以降で初めて 10%を超えた。

管理職に占める女性の割合の平均は 10.0%と調査開始後初めて 10%台に乗った¹。県別では、「愛知」が 10.8%、「岐阜」が 7.4%、「三重」が 10.4%、「静岡」が 9.6%。

女性管理職の割合を規模別にみると、「大企業」が平均 6.1%で最も低かった。他方、「中小企業」は 10.7%、うち「小規模企業」は 15.5%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。

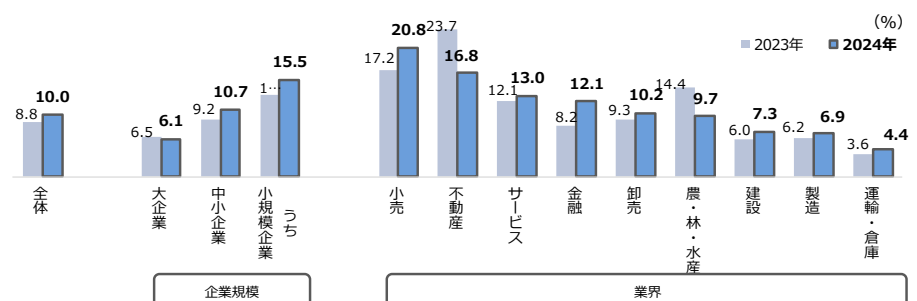
業界別では、女性従業員が比較的多い『小売』が 20.8%で全体（10.0%）を 10.8 ポイント上回り、トップとなった。次いで、『不動産』（16.8%）、『サービス』（13.0%）、『金融』（12.1%）が上位に並んだ。一方で、工場における三交代制などで生活時間が不規則になりやすい『製造』や、2024 年問題など長時間労働のイメージが強い『運輸・倉庫』『建設』など、女性従業員数が比較的小さい業界は低水準にとどまった。

女性管理職の割合 ～県別～



注：母数は有効回答企業1,211社。2023年7月調査は1,227社。2022年7月調査は1,327社

女性管理職割合の平均 ～ 企業規模、業界別 ～



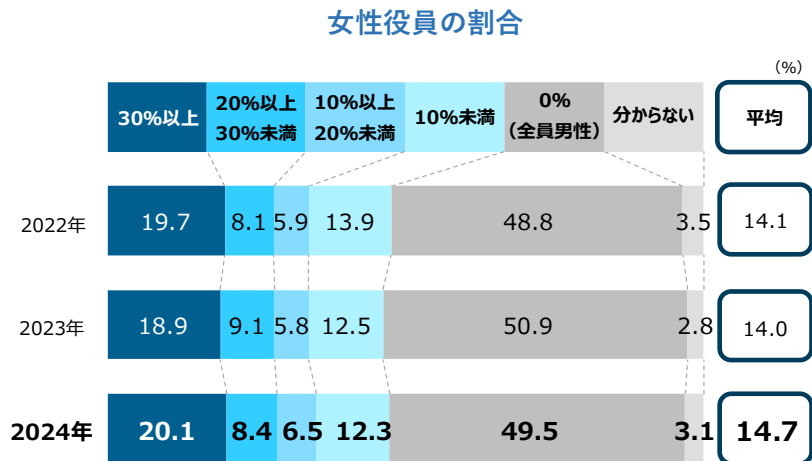
¹ 「女性管理職割合」「役員割合」の選択肢は「100%」「70%以上」「50%以上 70%未満」「30%以上 50%未満」「20%以上 30%未満」「10%以上 20%未満」「5%以上 10%未満」「5%未満」「0%」の9段階および「分からない」。平均は、各選択肢のレンジの中間値を回答数で加重平均したもの

2. 女性役員割合の平均は 14.7%と過去最高

自社の役員(社長を含む)に占める女性の割合は平均 14.7%と、前年(14.0%)から 0.7 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 49.5%と依然として半数近い。

女性役員割合の平均を規模別にみると、「大企業」が 8.7%、「中小企業」が 15.8%、うち「小規模企業」が 21.4%

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。

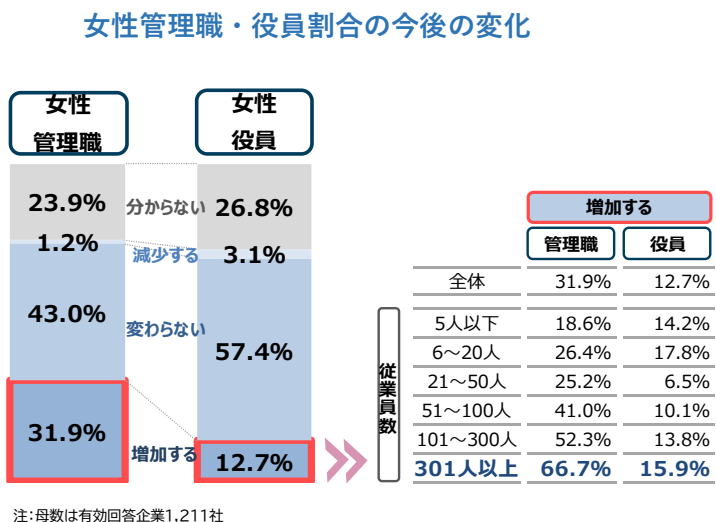


3. 31.9%の企業が「女性管理職割合の増加」を見込む

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 31.9%となった。他方、「変わらない」は 43.0%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 12.7%となった一方で、「変わらない」は 57.4%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 66.7%と全体(31.9%)を 34.8 ポイント上回っており、女性役員の割合についても全体より 3.2 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。

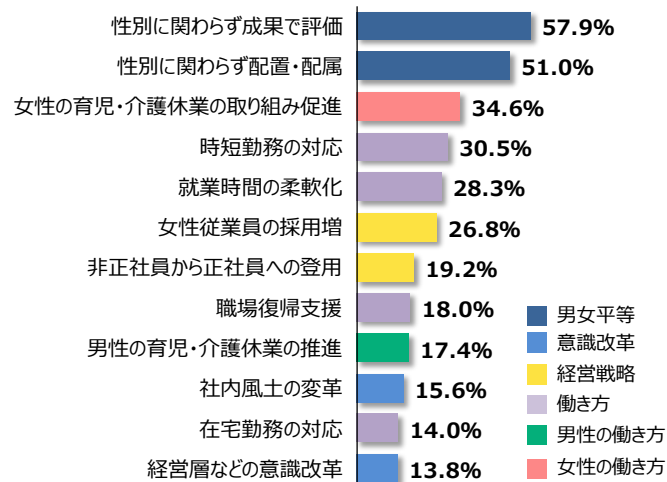


4. 女性活躍推進策、「性別にかかわらず成果で評価」がトップ

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57.9%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」（51.0%）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」（34.6%）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、「時短勤務の対応」（30.5%）、「就業時間の柔軟化」（28.3%）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もあった。

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、「生理休暇制度の導入」(9.4%)、「男性が家事・育児をしやすい働き方の推進」(9.2%)、「キャリア開発・育成の充実」(7.8%)、「女性管理職の数値目標を設定」(3%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(2%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(1%)、「福利厚生制度として家事代行サービスを導入」(0.9%)、「その他」(4.7%)、「不回答」(2.1%)

注2：母数は有効回答企業1,211社

5. 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 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59.1%でトップとなり、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」（39.3%）、「女性従業員が昇進を望まない」（37.4%）、「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）」（34.2%）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		
		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	59.1	66.3	57.8
2	日本社会の性別役割分担意識の存在	39.3	41.5	38.9
3	女性従業員が昇進を望まない	37.4	43.5	36.2
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)	34.2	43.5	32.4
5	労働環境の問題(労働時間や職場環境など)	25.4	31.1	24.4
6	経営者の性別役割分担意識の存在	23.5	22.8	23.6
7	従業員の性別役割分担意識の存在	22.2	24.9	21.7
8	女性管理職の前例が少ない、もしくは全くない	15.7	19.2	15.0
9	男性従業員の家庭と仕事の両立がしにくい	15.1	19.2	14.3
10	性別に関わらず成果で評価している	13.9	9.3	14.7
11	女性管理職の登用にに向けた教育機会が少ない	13.1	15.5	12.7
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	10.6	14.0	9.9
13	企業が女性管理職の数値目標を設定していない	8.0	10.4	7.6
	その他	3.7	1.6	4.1

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1,211社

企業からの主な声	
引き続き問題解決に向けて皆で議論する。また、大企業が率先して女性の活躍を後押しすれば、日本全体への広がり期待できると思われる	小売
今後の女性活用は重要であると考えています。理由は男性だけの考え方では世の中の流れに遅れていくと思う、新しい発想などを取り込でいきたいと思う	製造
今後人口減少に伴い女性の活躍は進むと思うが、より推進するためには子育て環境(職場の制度面、国の助成面)を整えることが重要	不動産
結婚妊娠を機に退職という流れが、男女ともまだまだ存在しています。若い世代はその流れは無いのでいずれ変わるとは思いますが、あと10年くらいかかるのではないかと	サービス
できる限り機会が均等になるように改革を進めてきたが、昇進を望まない女性も多く意識改革が最大の課題である	製造
女性が管理職を務める為の社会的意識変化・国家感変化作りが必要。もっと真剣に企業トップ・政治家・官僚が考えると進むのでは	製造
当社はエンジニアリング企業であり、エンジニアが各セクションの管理者となっているが、女性でエンジニアを目指す人が少なく、該当者が存在しない	サービス
女性のうち事務・一般職を志望する割合が一定数あり、そもそも責任ある職種や管理職を望んでいない	卸売
そのうちいやでも男女関係なく個人の能力に応じて仕事をさせなくては、企業は成り立たなくなる。当然女性も活躍する機会が今以上に増える。それができない企業は厳しいことになると思う	サービス

まとめ

本調査によると、東海4県の女性管理職割合は平均10.0%と過去最高を更新し、調査開始以来初めて10%台となった。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10.8%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」が最多となった。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。

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。

【内容に関する問い合わせ先】

株式会社帝国データバンク 名古屋支店情報部 担当:丸山、稲熊

TEL 052-561-4846 FAX 052-561-5746

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。