

岩手県 女性登用に対する企業の意識調査（2024 年）

女性管理職の割合は平均 11.7%

～ 「女性管理職 30%」達成企業、全国平均を上回る ～

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、帝国データバンク盛岡支店は、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、調査対象は岩手県に本社を置く企業 245 社で、有効回答企業数は 107 社（回答率 43.7%）

調査結果（要旨）

1. 女性管理職割合の平均は 11.7%で、2 年ぶりに前年を上回った。政府目標の「女性管理職 30%」を達成している企業割合は 12.1%で、全国平均（11.4%）を上回った

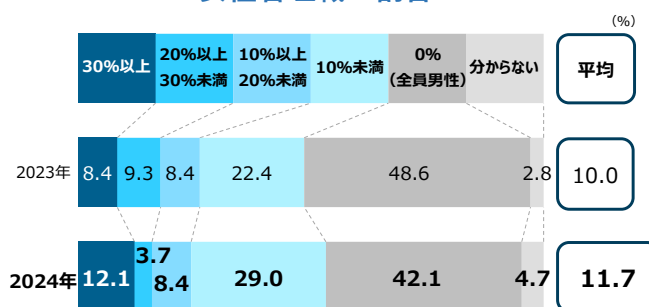
2. 女性役員割合の平均は 11.9%で 2021 年と並び過去最高も、「役員が全員男性」の企業は依然 50%を超える

3. 29.0%の企業が「女性管理職割合の増加」を見込む

4. 女性活躍推進策、「性別に関わらず成果で評価」が 7 割超、全国平均（61.2%）を 8.9 ポイント上回りトップ

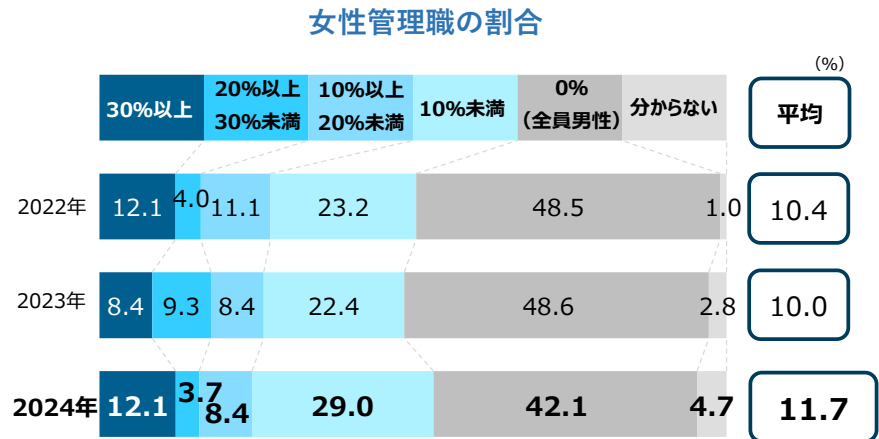
5. 要因や課題、「家庭と仕事の両立のしづらさ」が唯一 5 割超

女性管理職の割合



1. 女性管理職割合の平均は 11.7%、2 年ぶりに上昇

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 12.1%、「20%以上 30%未満」が 3.7%、「10%以上 20%未満」が 8.4%、「10%未満」が 29.0%だった。また、管理職が全員男性である企業は 42.1%と前年から 6.5 ポイント低下したが、全項目のうち最も高かった。

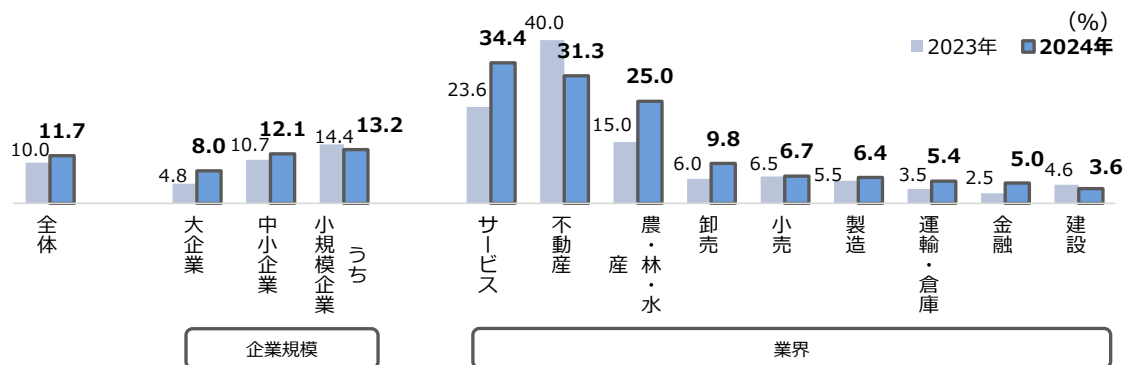


注：母数は有効回答企業107社。2023年7月調査は107社。2022年7月調査は99社

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 3.7 ポイント増加した。一方、「10%未満」（0%を含む）は 71.1%となり、7 割を超える高い水準のまま横ばい傾向で推移している。

管理職に占める女性の割合の平均は 11.7%と 2 年ぶりに前年を上回り、前年からの上昇幅は 1.7 ポイントとなった。

女性管理職割合の平均 ～企業規模、業界別～



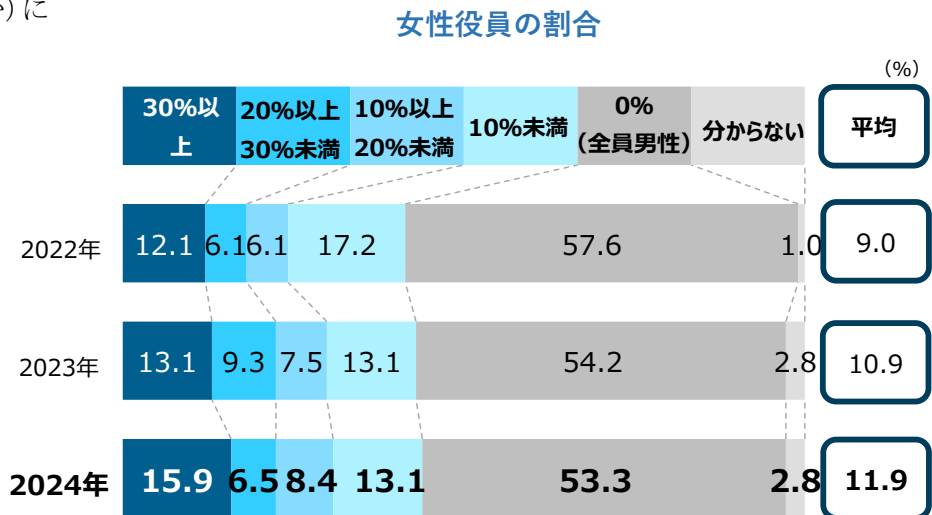
女性管理職の割合を規模別にみると、「大企業」が平均 8.0%で最も低かった。他方、「中小企業」は 12.1%、うち「小規模企業」は 13.2%となり、規模が小さい企業ほど女性管理職割合の平均は高い状況が続いている。

業界別では、『サービス』が 34.4%で全体（11.7%）を 22.7 ポイントも上回り、全国平均（15.3%）も 19.1 ポイント上回る高水準となった。次いで、『不動産』（31.3%）、『農・林・水産』（25.0%）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少ない業界は低水準にとどまった。

2. 女性役員割合の平均は 11.9%と過去最高も、「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 11.9 % と、前年 (10.9%) から 1.0 ポイント増加し、2021 年と並び過去最高となった。一方で、役員が全員男性の企業は 53.3%と依然として半数を超えた。

女性役員割合の平均を規模別にみると、「大企業」が 17.0%、「中小企業」が 11.3%、うち「小規模企業」が 15.4%となった。

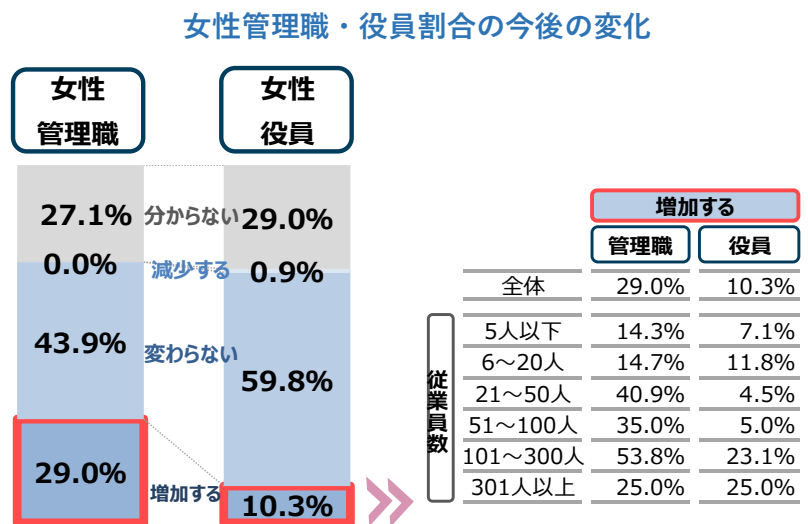


3. 29.0%の企業が「女性管理職割合の増加」を見込む

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 29.0%となった。他方、「変わらない」は 43.9%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 10.3%となった一方で、「変わらない」は 59.8%と過半数を占めた。

従業員数別にみると、女性管理職の割合が今後「増加する」と見込む企



注:母数は有効回答企業107社

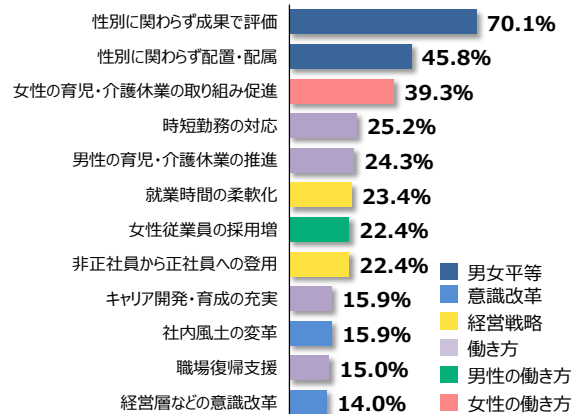
業は「101~300 人」が 53.8%と最も高く、全体 (29.0%) を 24.8 ポイント上回った。一方で、女性役員については「301 人以上」において今後「増加する」と見込む企業が 25.0%と最も高く、全体より 15 ポイント近く高かった。とりわけ行動計画の策定や公表が義務化されている従業員数が多い企業では、女性管理職・役員の割合が増加すると見込む企業がより多い結果となった。

4. 女性活躍推進策、「公平な評価」が70%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70.1%で、トップとなった（複数回答、以下同）。全国的にも同項目がトップだったが、岩手県は全国平均（61.2%）を8.9ポイント上回った。「性別に関わらず配置・配属」（45.8%）が続ки、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」（39.3%）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」（25.2%）および「男性の育児・介護休業の推進」（24.3%）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」（10.3%）、「生理休暇制度の導入」（9.3%）、「在宅勤務の対応」（7.5%）、「女性管理職の数値目標を設定」（4.7%）、「キャリアに関するモデルケースを提示」（0.9%）、「企業内託児所の設置やベビースターの利用支援」（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」（5.6%）、「不回答」（0%）
注2：母数は有効回答企業107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

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56.1%でトップとなり、唯一50%を超えた（複数回答、以下同）。次いで、「女性従業員が昇進を望まない」「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）」（各40.2%）が続いた。

規模別でみると、「女性従業員の家庭と仕事の両立がしにくい」で「大企業」が「中小企業」を28.7ポイントも上回った。一方で、「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）」では、「中小企業」が「大企業」を14.4ポイント上回った。

企業からは、「女性社員で既婚の場合、結婚、出産、家庭の事情により退社（夫の転勤）など不確定要素が大きい」（サービス）や、「本人に意志があれば勉強させて管理側へ登用することはかまわないが、希望がない」（建設）といった声があがった。

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	56.1	81.8	53.1
2	女性従業員が昇進を望まない	40.2	54.5	38.5
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）	40.2	27.3	41.7
4	日本社会の性別役割分担意識の存在	38.3	36.4	38.5
5	経営者の性別役割分担意識の存在	27.1	36.4	26.0
5	従業員の性別役割分担意識の存在	27.1	45.5	25.0
7	労働環境の問題（労働時間や職場環境など）	26.2	18.2	27.1
8	女性管理職の登用にに向けた教育機会が少ない	22.4	18.2	22.9
9	性別に関わらず成果で評価している	17.8	9.1	18.8
10	女性管理職の前例が少ない、もしくは全くない	16.8	9.1	17.7
11	男性従業員の家庭と仕事の両立がしにくい	15.0	27.3	13.5
12	企業が女性管理職の数値目標を設定していない	11.2	18.2	10.4
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	10.3	9.1	10.4
	その他	7.5	0.0	8.3

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107社

企業からの主な声「女性活躍に関する課題」	
経営者や管理職向けの講演会や懇親会などに出席すると、出席者は 60 代以上の年配男性で埋め尽くされている。定年延長などが叫ばれていることも要因であると思うが、これらの方々が若手社員や女性社員に権限委譲を進める気がないと女性活躍は進まないように感じている	機械製造
年配の社員・役員に限り、仕事負担は平等でも、責任は年配者や男性が取るというような意識があり、一向に年配者より下が育たないと感じざるを得ない。女性だろうが若手だろうが、失敗しても実行力を妨げず責任を持たせるといふ、年配者(役員)の意識改革なしには、女性や年齢の格差の隔たりはなくならないと思う	情報サービス
現場の肉体労働での女性活躍は仕事の内容として難しい	建設
少子高齢化、晩婚化は女性の社会進出が大きな要因ではないか。無理に女性活躍・男女共同参画をうたわず、性別を問わず個々の能力を評価したうえで役割分担、就業体制を整えた方がよいと思う	自動車・同部品小売

まとめ

本調査によると、岩手県における女性管理職割合は平均 11.7% となり、2 年ぶりに前年を上回った。政府目標である「女性管理職 30%」に該当する企業の割合は 2022 年と並び過去最高である 12.1% 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、全国平均 (11.4%) と比べると高水準であり、じわりと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」が全国平均を 8.9 ポイントも上回り、70% 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。

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、「女性従業員が昇進を望まない」「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)」(各 40.2%) が続いた。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向けた教育が行われてきていないことなどの声があがった。

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 盛岡支店 森 浩一

TEL : 019-651-9926 (直通) FAX : 019-651-9948

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。