

女性登用に対する栃木県内企業の意識調査（2024 年）

県内企業の女性管理職は平均 10.7% ～課題、「家庭と仕事の両立がしにくい」54.9%が指摘～

はじめに

8月30日に弊社がリリースした「人手不足に対する栃木県内企業の意識調査（2024年7月）」によれば、県内で正社員が不足しているとする企業は50.3%と過半数に達しており、人手不足が深刻な社会問題となっている。転職ニーズも含めて大手企業が労働市場を席卷する状況にあり、今やフレッシュな若手社員が地方の中小企業に就職するケースは希といっても過言ではないだろう。将来の生産年齢人口の急激な減少を踏まえれば、「女性」「高齢者」「外国人」の登用は必要不可欠になってくるのも必然であろう。こういった方々の社会進出がなければ、次のステップである管理職登用もできないわけで、まずはスタッフの確保が大命題と言える。特に潜在するボリュームを考えると、女性の登用は経済界の活性化に大きな意味があると考えられる。

そこで、帝国データバンク宇都宮支店では、栃木県内企業の女性登用に対する意見を集約した。この調査は、2013年以降毎年定点観測を実施しており、今回が12回目である。

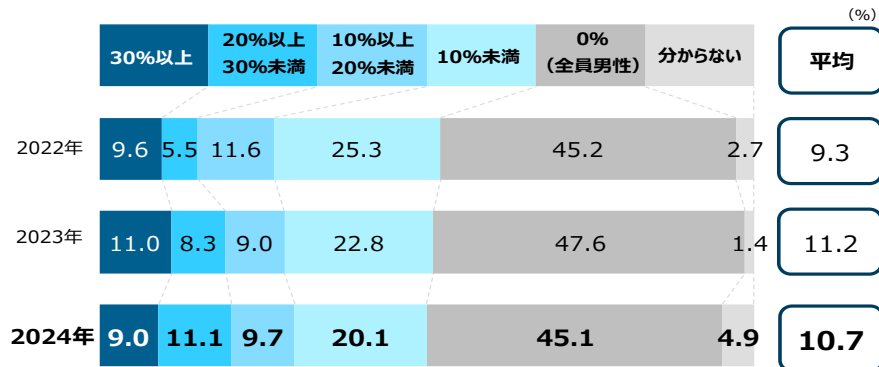
※調査期間は2024年7月18日～7月31日、調査対象は県内企業380社で、有効回答企業数144社（回答率37.9%）。

調査結果（要旨）

1. 栃木県内企業における女性管理職（課長相当職以上）の割合は、平均10.7%と前年比で0.5ポイント減少した。「女性管理職30%」以上という企業は9.0%と、一進一退の状況が続いている。業界別では『不動産』40.0%、『サービス』14.3%、『小売』12.5%などが高く、一方で『運輸・倉庫』は5.0%と業界格差は大きい。また、「大企業」7.4%に対し、「中小企業」では11.5%、「小規模企業」では16.1%と、事業規模が小さい企業の方が登用は盛んであることも分かった。
2. 女性役員については、平均14.4%（前年17.4%）と減少し、「女性役員ゼロ」の企業は46.5%にのぼり、一進一退の状況は変わっていないようだ。総体的に役員は未だ圧倒的に男性主導の色彩が強い企業が多い。
3. 女性の活躍推進のために行っていることは、「性別に関わらず成果で評価」が54.2%でトップ、以下、「性別に関わらず配置・配属」（43.8%）、「時短勤務の対応」および「就業時間の柔軟化」（各27.1%）などが上位を占めた。評価や配置などで男女平等に重点を置く企業が多い。
4. 女性管理職の割合が上昇しない要因や課題を尋ねると、「女性従業員の家庭と仕事の両立がしにくい」が54.9%でトップ、以下、「女性従業員が昇進を望まない」（41.0%）、「候補者がいない」（39.6%）などの意見が上位を占めた。実際のハードルは高いと認識している企業が多いようだ。

1. 女性管理職の割合の平均は 10.7%、一進一退の状況続く

■女性管理職の割合



注：母数は有効回答企業144社。2023年7月調査は145社。2022年7月調査は146社

栃木県内企業に対し、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、平均 10.7% となり、前年の 11.2% と比較すると 0.5 ポイント減少していることが分かった。具体的には、「30%以上」が 9.0%、「20%以上 30%未満」が 11.1%、「10%以上 20%未満」が 9.7%、「10%未満」が 20.1% であった。しかし、「0%（全員男性）」という企業が 45.1% と最も多く、全体的な構造に大きな変化は見られない。総じて一進一退が続いていると見られ、政府が掲げる「女性管理職 30%」にはほど遠い現実と言えるだろう¹。

ちなみに全国調査の結果では、平均は 10.9%（「30%以上」11.4%、「20%以上 30%未満」6.4%、「10%以上 20%未満」9.1%、「10%未満」25.5%）であった。「0%（全員男性）」は 43.0% にのぼり、総体的な構図は栃木県と遜色ない内容であった。

女性管理職の平均を事業規模別で見ると、「大企業」は 7.4%、「中小企業」は 11.5%、「小規模企業」が 16.1% と、規模が小さくなるほど女性管理職の登用の割合が高いという内容となった。また、従業員数別で見ても、「301 人～1000 人」10.0%、「101 人～300 人」3.6%、「51 人～100 人」10.4%、「21 人～50 人」6.9%、「6 人～20 人」9.7%、「5 人以下」22.7% と、法則性とまでは言えないが、比較的従業員数が少ない企業で女性管理職が多くなるという傾向が見て取れた。これは同族企業で社長の親族が管理職というケースが少なくない点も関係していると思われる。

一方で業界別の状況については、『不動産』が 40.0% で最多、以下、『サービス』が 14.3%、『小売』が 12.5%、『製造』11.1%、『卸売』8.3%、『建設』8.2% という順であった。『運輸・倉庫』ではわずか 5.0% にとどまり、業界間格差も大きいことがわかった。

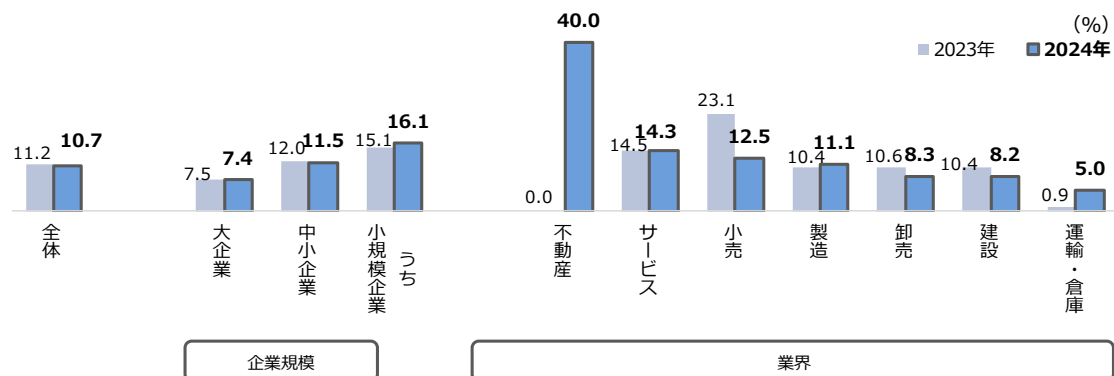
女性登用のメリットを考えると、専門的な知識やスキルへの期待はもちろんあろうが、例えば女性特有の人当たりの柔らかさや、細やかな心遣いなどをイメージする企業も少なくないであろう。その意味では接客や接遇といった対人関係で評価が高まるとも見られ、「小売」や「サ

¹ 女性管理職「30%以上」は、「100%（全員女性）」「70%以上」「50%以上 70%未満」「30%以上 50%未満」の合計。「10%未満」は、「5%以上 10%未満」「5%未満」の合計

Business View

ービス」といった業界で登用が進むケースがイメージできる。昨今、専門スキルやライセンスを身につけた女性が、「建設」や「運輸」などの業界で活躍することも珍しくない。その意味では、時間の経過と共に、女性の管理職が抜擢されていくことも自然な流れだと思う。なお、「不動産」の管理職数が非常に多かった理由としては、県内で非常に多い、同族企業が所有不動産を賃貸するような業種の場合、例えば社長の妻が管理部長など、従業員も含めて同族が多く、管理職に就いているケースが多いということのようだ。

■女性管理職割合の平均～企業規模、業界別～



ここで企業からの声を紹介する。「女性登用は望ましいことだと考えている。特に弊社の業界では人手不足が業界全体に及んでおり、女性技術者の登用は望むところだが、実際問題としてスキルが実用レベルに達しておらず、そのしわ寄せを他の男性メンバーが補うようなことも他社さんから聞いている。これでは本末転倒であり、何のための登用かが分からなくなる。急ぐことなく、実情に即した登用を無理なく進めていくことが重要だとも思う」（建設）、「非常に悩ましい問題だ。弊社としては登用したいのが本音だが、いかんせん希望する従業員がいない。かなり女性社員はいるが、女性が管理職になるロジックがないのが実情だろう。そういった事も含めて啓蒙することも重要なのだろうが、従業員の人生設計も無視できない。登用することの是非も含めて、充分検討していく必要がある」（製造）、「社会通念上、“家事は女性”という文化は極めて根深い。男性の論理だけでなく、女性もそう認識しているケースが多い。つまり、企業全体で、“そういうもの”というコンセンサスが取れてしまっている。家族と一緒に夕食を食べたいということの優先順位も高い。こういう環境下で変えていくことは非常にハードルが高いと感じています」（卸売）、「女性、女性と騒ぎすぎなのではないか・・・と感じることがよくある。企業は能力主義で然るべきだと思いますし、使える人材が登用されていくのが自然だとも思う。そこに男性も女性もない。女性管理職〇%などというのは、ナンセンスこの上ない。女性の活躍推進・・・この言葉そのものが差別用語だと肝に銘じるべきだ」（製造）、「日本は長い歴史の中で培った文化があり、男女のあり方などもその一つだと思う。世界的な実勢を考えれば変えざるを得ないのでしょうが、無理をしてハレーションを起こすのも得策ではない。無理なくステージを何段階にも設けて、一つ一つクリアするような時間的余裕の中で解決していく問題のような気がする」（卸売）、「とにかく結婚や出産、子育てなどキャリアを積み上げるには高いハードルが多すぎることを共有しなければならない。女性の立場を認識して初めて本気

Business View

でどう支援しようかというアイデアが醸し出されると思う。今はまだ、女性の大変さが認識できていないので、議論にならないように感じています。」(サービス)、「弊社も相当数の従業員がいますので、様々な価値観が錯綜しています。管理職になるのは罰ゲーム・・・という若者もたくさんいます。女性で管理職を狙うようなキャラクターになりたくない・・・という女性従業員もたくさんいます。とにかく精神的にも肉体的にも楽で、生活できるだけの収入があればそれで充分ですという方々も少なくありません。ただし、そういった考え方を否定する時代でもありません。企業経営の難しさはこういうところなのだとつくづく感じます」(製造)など、様々な意見が寄せられた。業界格差も大きく、女性を登用するための環境整備から取り組まなければならない企業も少なくない。2024 年問題を契機に取り組みを加速させるとする企業も増えている。何より政府目標の「女性管理職 30%」に対する苦言や違和感を訴える声は非常に多い。方向性は決して間違っているわけではないにしても、タイムスケジュールや支援体制など、特に中小企業の納得感が得られる施策が重要と言えるのではないだろうか。

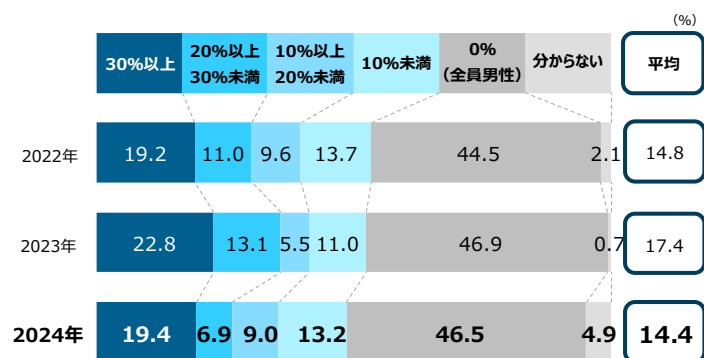
2. 女性役員の割合は平均 14.4%、下降傾向

栃木県内企業の役員（社長を含む）に占める女性の割合について確認したところ、平均は 14.4%と前年の 17.4%と比較すると 3.0 ポイント減少していた。内訳は、女性役員が「30%以上」が 19.4%、「20%以上 30%未満」が 6.9%、「10%以上 20%未満」9.0%、「10%未満」13.2%であった。他方、「0%（全員男性）」という企業は 46.5%にのぼった。

参考までに全国調査の結果を見ると、平均は 13.5%（「30%以上」18.6%、「20%以上 30%未満」7.6%、「10%以上 20%未満」6.0%、「10%未満」12.0%）であった。他方「0%（全員男性）」は、52.4%と過半数にのぼった。栃木県との比較では、平均値で 0.9 ポイント栃木県が上回っており、全員男性の企業は 5.9 ポイント栃木県が少ない。役員については、栃木県の方が減少傾向を示したとはいえ、全国を上回っていることは事実で、この点での女性登用は進んでいる印象を受けた。

栃木県内に限ることではないが、中小企業は同族企業が多いことは事実だ。特に地方の中小企業にはその傾向が強く、大都市圏のそれとは印象が違う。例えば同族の個人商店に近い企業などは、経営者の妻や娘が役員に登用されている企業が多くなる。それが要因となって女性の占有率が高まることになるのだ。今回もこのような背景が影響していると見ていいだろう。本来なら「創業者が女性」や「後継候補が非同族の女性」・・・という企業が増えることが目指すべき「女性の社会進出・登用」ということなのだろうが、理想には程遠い現実がある点は否め

■女性役員の割合



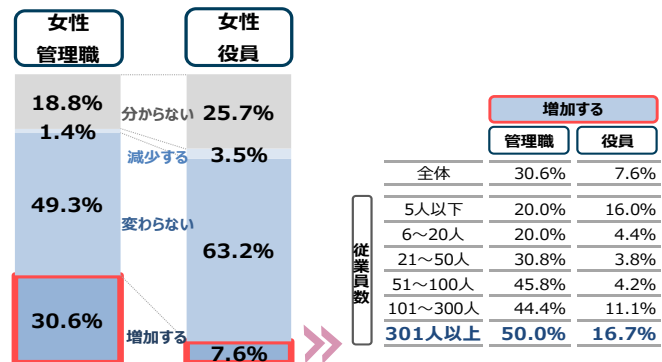
Business View

ない。

3. 女性管理職「今後も増加する」と見込む企業は 30.6%

栃木県内企業における女性管理職割合について、現在と比較して今後どのように変わると考えているかを尋ねたところ、女性管理職の割合が「増加する」と見込んでいる企業は 30.6%であった。他方、「変わらない」は 49.3%、「減少する」は 1.4%であった。前回調査時の「増加する」は 32.4%であるから、やや伸び悩んでいる様子がわかる。

■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144社

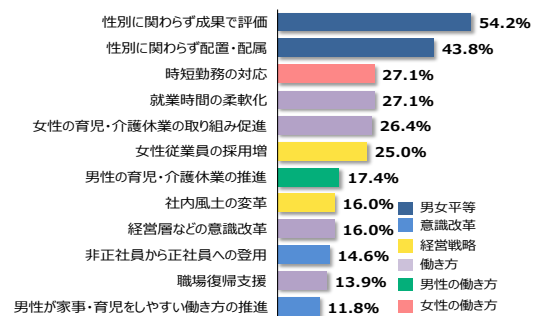
また、女性役員については、「増加する」が 7.6%、「変わらない」が 63.2%、「減少する」は 3.5%であった。前回調査では「増加する」が 15.2%なので、半減したことになる。皮肉で申し上げるわけではないが、政府が目指す「東証プライム市場に上場する企業の女性役員の割合を 2030 年までに 30%以上にする」という目論見とどれだけ離れた実情なのかを認識するにはいい機会だと思う。

女性管理職の割合の変化について、従業員数別での状況を見ると、「301 人以上」の категорияが 50.0%で最も高く、以下、「51～100 人」が 45.8%、「101～300 人」が 44.4%と続き、「21～50 人」30.8%、「6～20 人」および「5 人以下」各 20.0%などと続き、規模が小さくなるにつれて割合は低くなる傾向であった。他方、役員については、「301 人以上」が 16.7%で最も高かったが、総体的に低調な数値となった。役員の女性登用はなかなかハードルが高いようだ。

4. 女性活躍推進策、「性別に関わらず成果で評価」が 54.2%でトップ

女性の活躍推進のために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 54.2%と、前年に引き続き最も高い支持を得た（複数回答、以下同）。次いで、「性別に関わらず配置・配属」が 43.8%と、上位 2 項目はいずれも『男女平等』に関するものであった。以下、「時短勤務の対応」および「就業時間の柔軟化」（各 27.1%）、「女性の育児・介護休業の取り組み促進」（26.4%）、「女性従業員の採用増」（25.0%）、

■女性の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」(9%)、「キャリア開発・育成の充実」(6.3%)、「生理休暇制度の導入」(5.6%)、「女性管理職の数値目標を設定」(4.2%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(2.1%)、「企業内託児所の設置やベビシッターの利用支援」(0.7%)、「福利厚生の制度として家事代行サービスを導入」(0.7%)、「その他」(6.9%)、「不回答」(3.5%)

注2: 母数は有効回答企業144社

Business View

「男性の育児・介護休業の推進」(17.4%)などが上位に並んだ。出産・育児に備えた『女性の働き方』についての項目を比較的重視しているようだ。政府が強化を訴えている「男性の育児・介護休業の推進」については、行っている企業は17.4%と伸展は見られず、「男性が家事・育児をしやすい働き方の推進」もわずか11.8%にとどまっており、女性活躍には欠かすことのできない「男性の支援体制」に関する考え方の定着や企業としての優先順位の向上については、様々な課題があると言わざるを得ない。

5. 要因や課題、「家庭と仕事の両立がしにくい」が唯一 50%超

古い話になるが、政府は2003年に「202030」アクション(2020年までに指導的立場の女性を30%まで引き上げる政策)を掲げ、初めて女性の社会進出を具体的な数値課題としてあげた。結果的にはこれが頓挫したので、二番煎じの「203030」運動を今展開しているわけだが、失敗の要因としてあげられているのが、もちろんバブル崩壊以降の低成長経済やリーマン・ショック、震災等の影響もあるだろうが、最も進まなかったのは、「考え方の定着」だと

言われている。政府自体も女性の活躍を訴えながら、夫婦別姓すら進んでいないように、社会にニーズとかけ離れた価値観が見え隠れしているのが現状である。SDGsの取り組みでも明らかなように、ジェンダーに関する考え方も日本は異常と言えるくらい進んでいない。まして政府が掲げた政策すら頓挫するようでは、今回の施策も疑わしいと感じるのは私だけではないと思う。まずは、考え方の定着を確立し、その上でアクションを推進する方法を考えるべきだろう。様々な意見があろうが、日本はこうするという明確な意思表示がまずは大事なのだと考える。

それを踏まえて、今回の「女性管理職の割合が上昇しない要因や課題」を見ると、明らかに課題が明確になる。最も多い意見は、「女性従業員の家庭と仕事の両立がしにくい」で54.9%に達した。以下、「女性従業員が昇進を望まない」(41.0%)、「候補者がいない(女性正社員が少ない・いない、もしくは勤続年数が短い)」(39.6%)、「日本社会の性別役割分担意識の存在」(36.1%)、「労働環境の問題(労働時間や職場環境など)」(31.3%)、「経営者の性別役割分担意識の存在」(20.8%)などが上位に並んだ。女性従業員がいないなどの物理的な問題はさておき、想定していた通り「考え方」に関わる課題が上位を占めた。“両立がしにくい”ということは、つまりは「両立できるだけの支援策が足りない」ということであり、“昇進を望まない・候補者がいない”ということは、「女性登用の重要性を訴えていない、理解されていない」ということになる。“性別役割分担意識”については、「そういう時代が終わっている」ことを経営者

■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	54.9	67.9	51.7
2	女性従業員が昇進を望まない	41.0	67.9	34.5
3	候補者がいない(女性正社員が少ない・いない、もしくは勤続年数が短い)	39.6	50.0	37.1
4	日本社会の性別役割分担意識の存在	36.1	46.4	33.6
5	労働環境の問題(労働時間や職場環境など)	31.3	21.4	33.6
6	経営者の性別役割分担意識の存在	20.8	28.6	19.0
7	性別に関わらず成果で評価している	19.4	32.1	16.4
8	従業員の性別役割分担意識の存在	17.4	32.1	13.8
9	男性従業員の家庭と仕事の両立がしにくい	17.4	25.0	15.5
10	女性管理職の前例が少ない、もしくは全くない	13.2	28.6	9.5
11	女性管理職の登用に向けた教育機会が少ない	9.7	17.9	7.8
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	7.6	10.7	6.9
13	企業が女性管理職の数値目標を設定していない	6.3	7.1	6.0
	その他	1.4	0.0	1.7

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144社

Business View

や会社全体が心から認識することが重要であろう。つまりはどうにでもなる問題だということだ。もちろん、企業は営利を追求している組織なので、優先課題はたくさんあるだろう。しかし、前提となる社会全体のベースが変化していることを認識しないと、企業の理念などが社会から逸脱する場合も想定されるかもしれない。ここは文言通り、『骨太』の方針を貫くべきだと感じている。

まとめ

9月2日に政府「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム」が発表した、『男女間の賃金格差の都道府県ランキング』によると、栃木県は格差が全国で最も大きく、男性を100とした値で71.0であったとのことである。なお、賃金格差の大きい地域は管理職比率、平均勤続年数、正規雇用率などでも低い傾向にあるとのことである。こういったファクターが女性登用を妨げる阻害要因になっていることも事実で、栃木県内企業はまだまだ女性活躍について意識が高まっていないことの表れなのかもしれない。

今回の弊社の調査において、栃木県の女性管理職の平均は10.7%と全国平均を下回っており、その実績は一進一退が続いている。まして、政府の様々な施政にもかかわらず、約1割という占有率が決して満足のいく数値ではないことは衆目の一致するところであろう。

今回初めて取り上げた「女性管理職が増えない要因・課題」について尋ねると、「家庭と仕事の両立がしにくい」という意見が過半数に達しており、「性別役割分担意識」が根深く残っているという意見も多く指摘された。本文中でも記載したとおり、女性が「両立が難しい」と思っているということは、支援策が足りていないことの裏付けであり、いつまでも役割分担を前面に出していたのでは、「次の時代を迎えられない企業」というレッテルを貼られかねない。

栃木県の生産年齢人口は現在110万人いるが、2060年には58万人まで減少するという試算がある。もはや、女性の社会進出・登用なくして経済が成り立たない時代に突入していると言えるだろう。当然、女性が活躍できる環境づくりをしっかりと整えていくことが不可欠であり、行政による補助金・助成金や税制優遇制度などの支援策、そして何より社会全体として女性の社会進出や管理職への登用などに対し、理解し支援する文化を国主導で行うことが極めて重要であると感じている。

全国の女性管理職割合（参考）

（単位は％、カッコ内は人数）																					
		30%以上					20%以上 30%未満		10%以上 20%未満		10%未満		5%以上 10%未満		5%未満		0% （全員男性）		分からない	合計	平均女性 管理職割合
		11.4 （1,289）	1.0 （117）	0.9 （98）	3.5 （399）	6.0 （675）	6.4 （726）	9.1 （1,029）	25.5 （2,876）	9.4 （1,066）	16.0 （1,810）	43.0 （4,853）	4.5 （509）	100.0 （11,282）	10.9						
都	全体	11.4 （1,289）	1.0 （117）	0.9 （98）	3.5 （399）	6.0 （675）	6.4 （726）	9.1 （1,029）	25.5 （2,876）	9.4 （1,066）	16.0 （1,810）	43.0 （4,853）	4.5 （509）	100.0 （11,282）	10.9						
	北海道	9.7 （50）	1.5 （8）	1.0 （5）	2.1 （11）	5.0 （26）	4.4 （23）	7.5 （39）	25.7 （133）	10.1 （52）	15.7 （81）	48.9 （253）	3.7 （19）	100.0 （517）	9.4						
	青森	17.7 （14）	2.5 （2）	1.3 （1）	3.8 （3）	10.1 （8）	11.4 （9）	3.8 （3）	29.1 （23）	12.7 （10）	16.5 （13）	35.4 （28）	2.5 （2）	100.0 （79）	15.1						
	岩手	12.1 （13）	0.9 （1）	2.8 （3）	4.7 （5）	3.7 （4）	3.7 （4）	8.4 （9）	29.0 （31）	12.1 （13）	16.8 （18）	42.1 （45）	4.7 （5）	100.0 （107）	11.7						
	宮城	13.2 （27）	2.0 （4）	1.0 （2）	3.9 （8）	6.4 （13）	6.4 （13）	9.3 （19）	19.1 （39）	8.8 （18）	10.3 （21）	47.1 （96）	4.9 （10）	100.0 （204）	12.2						
	秋田	13.4 （13）	3.1 （3）	4.1 （4）	2.1 （2）	4.1 （4）	8.2 （8）	7.2 （7）	24.7 （24）	8.2 （8）	16.5 （16）	40.2 （39）	6.2 （6）	100.0 （97）	14.6						
	山形	18.3 （26）	2.1 （3）	1.4 （2）	5.6 （8）	9.2 （13）	8.5 （12）	7.7 （11）	22.5 （32）	7.0 （10）	15.5 （22）	41.5 （59）	1.4 （2）	100.0 （142）	14.8						
	福島	14.4 （21）	1.4 （2）	1.4 （2）	4.8 （7）	6.8 （10）	3.4 （5）	11.6 （17）	21.2 （31）	8.9 （13）	12.3 （18）	44.5 （65）	4.8 （7）	100.0 （146）	12.3						
	茨城	9.2 （17）	2.2 （4）	0.5 （1）	1.6 （3）	4.9 （9）	4.3 （8）	13.0 （24）	20.1 （37）	8.2 （15）	12.0 （22）	48.9 （90）	4.3 （8）	100.0 （184）	10.0						
	栃木	9.0 （13）	0.7 （1）	0.7 （1）	3.5 （5）	4.2 （6）	11.1 （16）	9.7 （14）	20.1 （29）	7.6 （11）	12.5 （18）	45.1 （65）	4.9 （7）	100.0 （144）	10.7						
	群馬	11.1 （20）	0.6 （1）	0.0 （0）	1.7 （3）	8.9 （16）	5.6 （10）	9.4 （17）	12.8 （23）	2.8 （5）	10.0 （18）	57.2 （103）	3.9 （7）	100.0 （180）	8.7						
	埼玉	13.9 （59）	1.6 （7）	0.9 （4）	5.6 （24）	5.6 （24）	5.2 （22）	9.2 （39）	22.4 （95）	10.1 （43）	12.2 （52）	48.0 （204）	1.4 （6）	100.0 （425）	12.0						
	千葉	13.9 （45）	0.6 （2）	0.3 （1）	3.4 （11）	9.6 （31）	5.2 （17）	9.0 （29）	20.1 （65）	7.7 （25）	12.3 （40）	45.4 （147）	6.5 （21）	100.0 （324）	11.0						
	東京	12.0 （246）	1.0 （21）	0.5 （10）	3.5 （72）	7.0 （143）	8.4 （171）	10.2 （208）	29.5 （602）	11.5 （235）	18.0 （367）	36.0 （735）	3.9 （80）	100.0 （2,042）	11.8						
	神奈川	11.3 （64）	0.7 （4）	1.4 （8）	3.4 （19）	5.8 （33）	6.2 （35）	9.4 （53）	23.3 （132）	6.2 （35）	17.1 （97）	44.0 （249）	5.8 （33）	100.0 （566）	10.7						
	道	新潟	9.9 （26）	0.0 （0）	1.9 （5）	3.8 （10）	4.2 （11）	5.7 （15）	11.5 （30）	26.3 （69）	9.2 （24）	17.2 （45）	42.0 （110）	4.6 （12）	100.0 （282）	10.3					
		富山	9.3 （10）	0.0 （0）	0.0 （0）	2.8 （3）	6.5 （7）	6.5 （7）	11.1 （12）	34.3 （37）	8.3 （9）	25.9 （28）	37.0 （40）	1.9 （2）	100.0 （108）	9.0					
		石川	9.9 （9）	0.0 （0）	1.1 （1）	4.4 （4）	4.4 （4）	3.3 （3）	8.8 （8）	23.1 （21）	8.8 （8）	14.3 （13）	52.7 （48）	2.2 （2）	100.0 （91）	8.7					
福井		8.9 （10）	0.9 （1）	0.9 （1）	2.7 （3）	4.5 （5）	8.9 （10）	12.5 （14）	30.4 （34）	13.4 （15）	17.0 （19）	33.9 （38）	5.4 （6）	100.0 （112）	11.2						
山梨		14.7 （17）	2.6 （3）	1.7 （2）	2.6 （3）	7.8 （9）	3.4 （4）	6.9 （8）	31.0 （36）	10.3 （12）	20.7 （24）	37.9 （44）	6.0 （7）	100.0 （116）	12.7						
長野		11.7 （32）	2.6 （7）	0.4 （1）	3.6 （10）	5.1 （14）	7.3 （20）	9.5 （26）	22.6 （62）	7.7 （21）	15.0 （41）	45.3 （124）	3.6 （10）	100.0 （274）	11.7						
岐阜		6.8 （11）	0.6 （1）	0.6 （1）	1.2 （2）	4.3 （7）	4.3 （7）	9.9 （16）	24.8 （40）	6.8 （11）	18.0 （29）	51.6 （83）	2.5 （4）	100.0 （161）	7.4						
静岡		11.6 （38）	0.0 （0）	0.3 （1）	5.5 （18）	5.8 （19）	4.6 （15）	7.3 （24）	23.5 （77）	7.3 （24）	16.2 （53）	47.9 （157）	5.2 （17）	100.0 （328）	9.6						
愛知		11.7 （71）	1.3 （8）	0.7 （4）	3.1 （19）	6.6 （40）	6.0 （36）	8.8 （53）	26.4 （160）	9.4 （57）	17.0 （103）	42.8 （259）	4.3 （26）	100.0 （605）	10.8						
三重		9.4 （11）	1.7 （2）	0.9 （1）	4.3 （5）	2.6 （3）	5.1 （6）	8.5 （10）	23.9 （28）	10.3 （12）	13.7 （16）	46.2 （54）	6.8 （8）	100.0 （117）	10.4						
滋賀		8.0 （9）	0.0 （0）	0.9 （1）	4.5 （5）	2.7 （3）	5.4 （6）	10.7 （12）	25.9 （29）	6.3 （7）	19.6 （22）	46.4 （52）	3.6 （4）	100.0 （112）	8.7						
京都		13.4 （32）	0.8 （2）	0.8 （2）	4.2 （10）	7.5 （18）	6.3 （15）	8.8 （21）	26.4 （63）	11.7 （28）	14.6 （35）	43.1 （103）	2.1 （5）	100.0 （239）	11.4						
大阪		9.8 （92）	1.0 （9）	1.3 （12）	2.9 （27）	4.7 （44）	6.7 （63）	9.3 （88）	28.2 （266）	10.7 （101）	17.5 （165）	41.5 （391）	4.6 （43）	100.0 （943）	10.4						
兵庫		10.4 （42）	0.7 （3）	0.5 （2）	4.5 （18）	4.7 （19）	6.9 （28）	9.9 （40）	21.8 （88）	6.2 （25）	15.6 （63）	45.7 （184）	5.2 （21）	100.0 （403）	10.4						
奈良		19.2 （14）	1.4 （1）	1.4 （1）	4.1 （3）	12.3 （9）	1.4 （1）	8.2 （6）	21.9 （16）	8.2 （6）	13.7 （10）	43.8 （32）	5.5 （4）	100.0 （73）	13.2						
和歌山		11.4 （10）	0.0 （0）	1.1 （1）	4.5 （4）	5.7 （5）	3.4 （3）	6.8 （6）	21.6 （19）	9.1 （8）	12.5 （11）	47.7 （42）	9.1 （8）	100.0 （88）	9.7						
鳥取	11.5 （7）	0.0 （0）	1.6 （1）	1.6 （1）	8.2 （5）	9.8 （6）	14.8 （9）	27.9 （17）	9.8 （6）	18.0 （11）	34.4 （21）	1.6 （1）	100.0 （61）	11.7							
県	島根	14.1 （13）	4.3 （4）	2.2 （2）	3.3 （3）	4.3 （4）	7.6 （7）	2.2 （2）	16.3 （15）	4.3 （4）	12.0 （11）	56.5 （52）	3.3 （3）	100.0 （92）	13.2						
	岡山	6.9 （12）	0.6 （1）	0.6 （1）	1.7 （3）	4.0 （7）	5.2 （9）	8.7 （15）	28.3 （49）	12.1 （21）	16.2 （28）	45.7 （79）	5.2 （9）	100.0 （173）	8.1						
	広島	8.2 （23）	1.1 （3）	0.7 （2）	2.5 （7）	3.9 （11）	4.3 （12）	5.7 （16）	28.7 （81）	10.3 （29）	18.4 （52）	46.8 （132）	6.4 （18）	100.0 （282）	8.4						
	山口	9.2 （14）	0.0 （0）	0.0 （0）	3.3 （5）	5.9 （9）	7.8 （12）	9.2 （14）	25.5 （39）	10.5 （16）	15.0 （23）	45.1 （69）	3.3 （5）	100.0 （153）	9.1						
	徳島	17.1 （13）	0.0 （0）	1.3 （1）	9.2 （7）	6.6 （5）	5.3 （4）	2.6 （2）	23.7 （18）	10.5 （8）	13.2 （10）	44.7 （34）	6.6 （5）	100.0 （76）	13.0						
	香川	10.3 （12）	0.0 （0）	1.7 （2）	3.4 （4）	5.2 （6）	7.8 （9）	4.3 （5）	28.4 （33）	6.0 （7）	22.4 （26）	41.4 （48）	7.8 （9）	100.0 （116）	10.0						
	愛媛	14.8 （19）	0.8 （1）	1.6 （2）	4.7 （6）	7.8 （10）	3.1 （4）	7.0 （9）	27.3 （35）	10.2 （13）	17.2 （22）	43.8 （56）	3.9 （5）	100.0 （128）	11.5						
	高知	15.3 （9）	3.4 （2）	0.0 （0）	5.1 （3）	6.8 （4）	5.1 （3）	15.3 （9）	22.0 （13）	8.5 （5）	13.6 （8）	37.3 （22）	5.1 （3）	100.0 （59）	14.4						
	福岡	10.3 （37）	1.1 （4）	0.8 （3）	2.5 （9）	5.8 （21）	5.8 （21）	10.6 （38）	22.6 （81）	10.3 （37）	12.3 （44）	45.1 （162）	5.6 （20）	100.0 （359）	10.4						
	佐賀	7.8 （5）	0.0 （0）	0.0 （0）	4.7 （3）	3.1 （2）	9.4 （6）	10.9 （7）	32.8 （21）	7.8 （5）	25.0 （16）	37.5 （24）	1.6 （1）	100.0 （64）	9.4						
	長崎	10.7 （11）	0.0 （0）	0.0 （0）	6.8 （7）	3.9 （4）	5.8 （6）	9.7 （10）	19.4 （20）	6.8 （7）	12.6 （13）	44.7 （46）	9.7 （10）	100.0 （103）	10.4						
	熊本	15.3 （18）	0.0 （0）	0.8 （1）	4.2 （5）	10.2 （12）	6.8 （8）	8.5 （10）	28.0 （33）	11.9 （14）	16.1 （19）	33.9 （40）	7.6 （9）	100.0 （118）	12.5						
	大分	9.8 （6）	0.0 （0）	0.0 （0）	3.3 （2）	6.6 （4）	4.9 （3）	6.6 （4）	27.9 （17）	8.2 （5）	19.7 （12）	37.7 （23）	13.1 （8）	100.0 （61）	9.1						
	宮崎	13.6 （9）	1.5 （1）	3.0 （2）	3.0 （2）	6.1 （4）	10.6 （7）	4.5 （3）	25.8 （17）	12.1 （8）	13.6 （9）	43.9 （29）	1.5 （1）	100.0 （66）	13.1						
鹿児島	12.1 （13）	0.0 （0）	0.9 （1）	5.6 （6）	5.6 （6）	7.5 （8）	4.7 （5）	25.2 （27）	8.4 （9）	16.8 （18）	45.8 （49）	4.7 （5）	100.0 （107）	10.5							
沖縄	8.0 （6）	1.3 （1）	0.0 （0）	1.3 （1）	5.3 （4）	12.0 （9）	10.7 （8）	25.3 （19）	14.7 （11）	10.7 （8）	37.3 （28）	6.7 （5）	100.0 （75）	11.0							

注1：網掛けは、全体以上を表す
注2：母数は、有効回答企業1万1,282社

【 内容に関する問い合わせ先 】

(株) 帝国データバンク 宇都宮支店 情報担当：古川 哲也

TEL 028-636-0222 FAX 028-633-5639

リリース資料以外の集計・分析については、お問い合わせ下さい（一部有料の場合もございます）。

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。