

女性登用に対する茨城県内企業の意識調査（2024 年）

県内企業の女性管理職、過去最高の 10.0%

～ 女性管理職が「増加する」と見込む県内企業は前年を上回る 34.2% ～

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伴い、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。

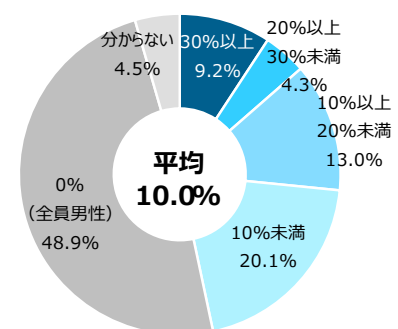
そこで、帝国データバンクは、女性登用に対する茨城県内企業の見解について調査を実施した。本調査は、TDB 景気動向調査 2024 年 7 月調査とともに行った。

※調査期間は 2024 年 7 月 18 日～31 日、調査対象は茨城県内企業 440 社で、有効回答企業数は 184 社（回答率 41.8%）

調査結果（要旨）

- 県内企業の女性管理職割合は平均 10.0%で、調査開始以来初の 1 割台に。規模別では「小規模企業」13.1%、業界別では『小売』18.5%が最も高い
- 女性役員割合の平均は 15.5%と過去最高を更新
- 34.2%の県内企業が「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 5 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

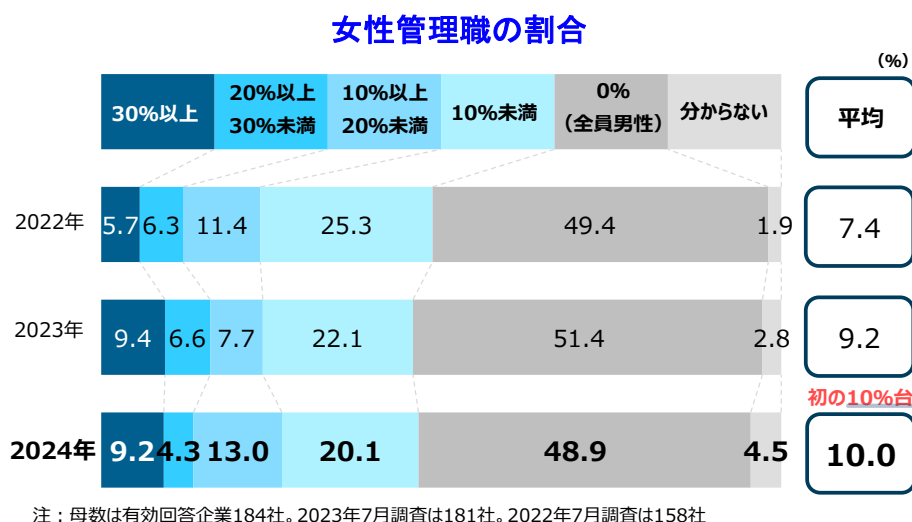
女性管理職の割合（茨城県）



1. 県内企業の女性管理職割合は平均 10.0%、調査開始後初めて 10%台に到達

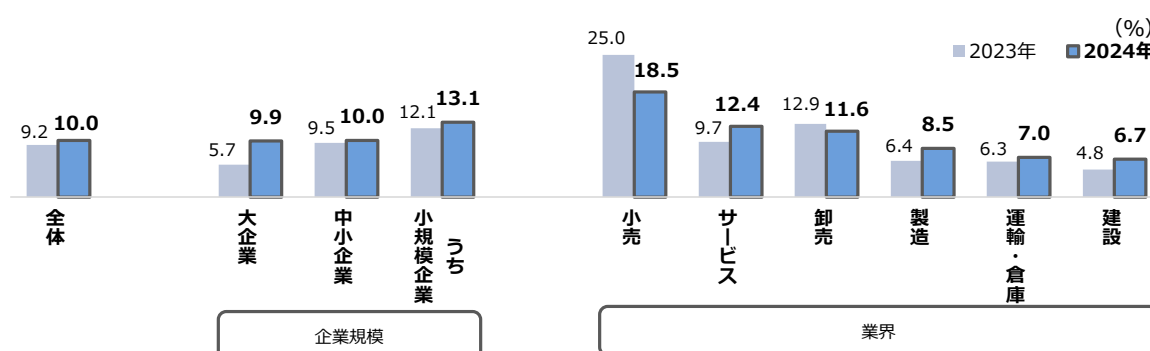
管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合を茨城県内の企業に尋ねたところ、平均 10.0%であった。これまでの最高である 2023 年の 9.2%を 0.8 ポイント上回り、調査開始後初めて 10%台に乗った。しかし、管理職が全員男性である県内企業は 48.9%と前年から 2.5 ポイント低下したが、依然として高い比率となっている。

なお、女性管理職割合の全国平均は 10.9%であり、茨城県の平均は全国を 0.9 ポイント下回った。



女性管理職の割合を規模別にみると、「小規模企業」が平均 13.1%で最も高かった。他方「中小企業」は 10.0%、「大企業」は 9.9%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。

女性管理職の割合 ～規模、業界別～



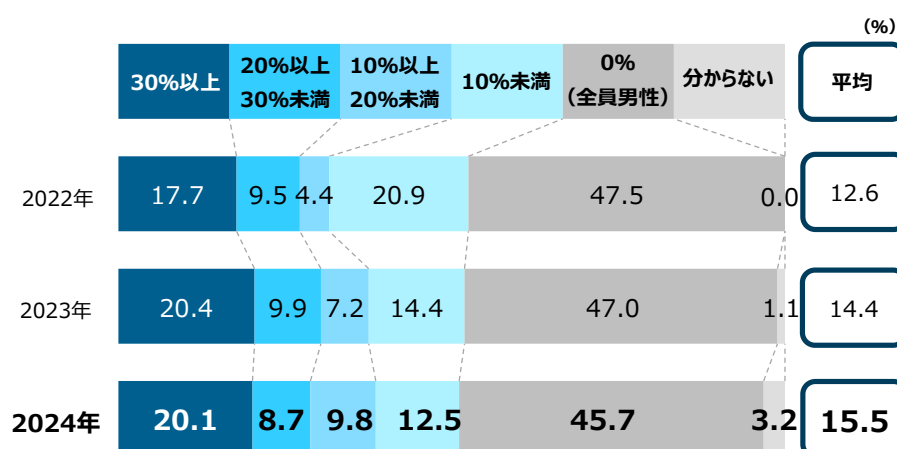
業界別では『小売』が 18.5%でトップとなった。次いで、『サービス』(12.4%)、『卸売』(11.6%)が全体 (10.0%) を上回った。一方、夜勤などで生活時間が不規則になりやすい『製造』、2024 年問題など長時間労働のイメージが強い『運輸・倉庫』『建設』といった女性従業員が比較的少ない業界で茨城県の全体を下回った。

2. 県内企業の女性役員割合は平均 15.5%と過去最高

県内企業の役員（社長を含む）に占める女性の割合は平均 15.5%、前年（14.4%）から 1.1 ポイント増加し、過去最高となった。しかし、役員が全員男性の企業は 45.7%と、前年（47.0%）と比べ 1.3 ポイント減少したものの、引き続き半数近くを占めている。

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 16.2%、うち「小規模企業」が 17.2%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。

女性役員の割合

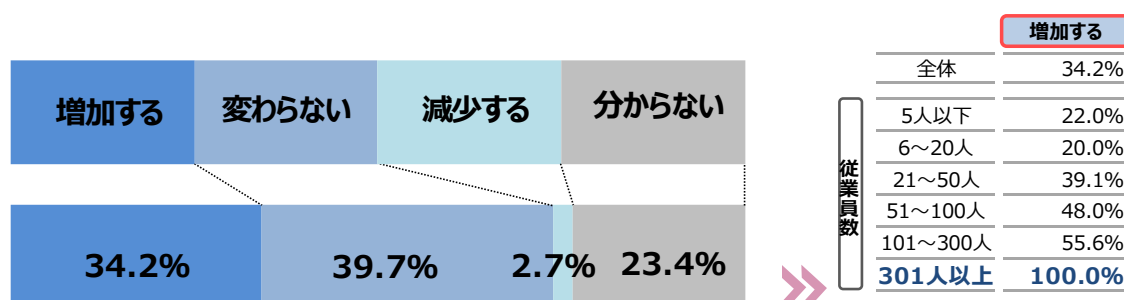


3. 県内企業の 34.2%が「女性管理職割合の増加」を見込む

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」と見込んでいる県内企業は 34.2%となった。他方、「変わらない」は 39.7%だった。

従業員数別にみると、「21 人以上」で女性管理職割合が今後「増加する」と見込む割合が全体（34.2%）を上回った。また、従業員数が多い企業ほど女性管理職が「増加する」と考える割合が高かった。

女性管理職割合の今後の変化

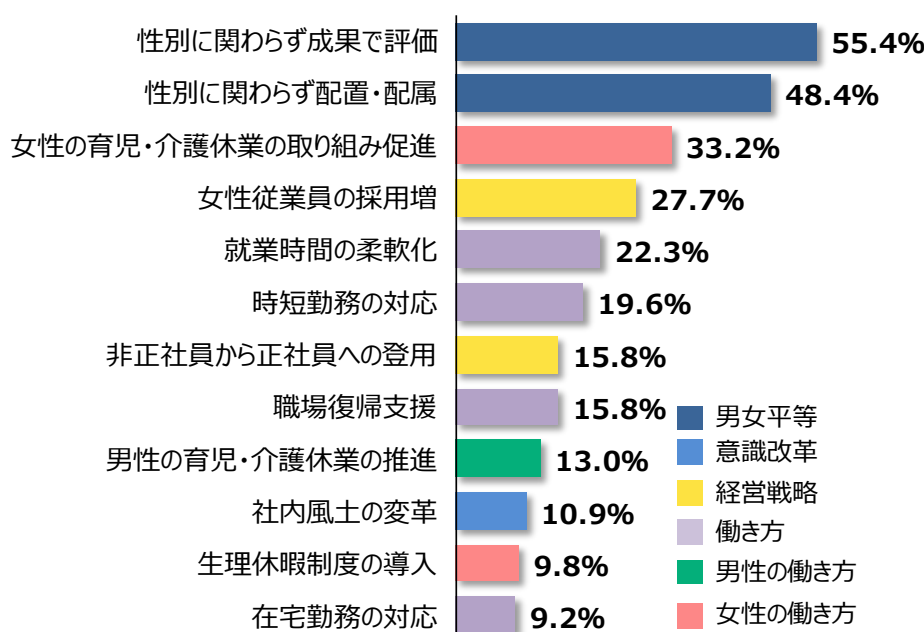


4. 女性活躍推進策、男女平等に関わる項目が上位に

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県内企業に尋ねたところ、「性別に関わらず成果で評価」が55.4%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」(48.4%)が続く、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」(33.2%)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」(22.3%)および「時短勤務の対応」(19.6%)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県内企業はおおよそ5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)



以下、「男性が家事・育児をしやすい働き方の推進」(8.2%)

「経営層などの意識改革」(8.2%)

「キャリア開発・育成の充実」(7.1%)

「女性管理職の数値目標を設定」(4.9%)

「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(1.6%)

「キャリアに関するモデルケースを提示」(0.5%)

「福利厚生制度として家事代行サービスを導入」(0.5%)

「その他」(5.4%)

「不回答」(4.9%)

注：母数は有効回答企業 184 社

5. 要因や課題、「家庭と仕事の両立のしづらさ」が唯一 5 割超え

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県内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 54.9%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）」（37.5%）、「女性従業員が昇進を望まない」（32.6%）、「日本社会の性別役割分担意識の存在」（30.4%）が 3 割台で続いた。

規模別でみると、「その他」を除く 13 項目中、「女性従業員の家庭と仕事の両立がしにくい」など 10 項目で「大企業」が「中小企業」を上回った。とりわけ、「日本社会の性別役割分担意識の存在」は 20 ポイント近い開きがあった。

企業からは、「女性が働くことのできる職場づくりが上手くできない」等といった意見が聞かれたほか、「肉体労働は女性に向いておらず、性別役割分担は必須」「男性中心の業種に女性はなじみづらい」といった声もあがった。

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	54.9	58.8	54.5
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)	37.5	17.6	39.5
3	女性従業員が昇進を望まない	32.6	47.1	31.1
4	日本社会の性別役割分担意識の存在	30.4	47.1	28.7
5	経営者の性別役割分担意識の存在	22.8	23.5	22.8
6	労働環境の問題(労働時間や職場環境など)	21.2	23.5	21.0
7	性別に関わらず成果で評価している	20.7	29.4	19.8
8	従業員の性別役割分担意識の存在	17.4	23.5	16.8
9	女性管理職の前例が少ない、もしくは全くない	16.3	17.6	16.2
10	女性管理職の登用に向けた教育機会が少ない	14.1	11.8	14.4
11	男性従業員の家庭と仕事の両立がしにくい	13.6	23.5	12.6
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	10.3	23.5	9.0
13	企業が女性管理職の数値目標を設定していない	6.5	5.9	6.6
	その他	5.4	5.9	5.4

注：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

母数は有効回答企業 184 社

まとめ

茨城県内企業における女性管理職の割合が平均 10.0%に達し、過去最高を更新した。政府が掲げる「女性管理職 30%」の目標には依然として大きな開きがあるが、前進していることが分かった。

企業が女性の活躍を推進するために実施している取り組みとしては、「性別に関わらず成果で評価」という男女平等に関する項目が 50%を超えていた。そのほか、女性が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といった、男女ともに働きやすくなる職場環境の整備に関連する項目が上位にランクインした。一方、女性管理職の割合が全国的に伸び悩んでいる要因として、「女性従業員の家庭と仕事の両立がしにくい」との回答が唯一 50%を超え、家庭との両立が依然として大きな課題であることが浮き彫りになった。

生産年齢人口の減少により、人手不足が深刻化することは避けられず、女性の潜在的な労働力を活用する重要性は年々増している。企業は、女性の社会進出の支援に積極的に取り組むことが求められ、政府においても、女性の意識改革を後押しする施策の推進が期待されている。さらに、家事・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、ひいては家庭内での家事や育児の負担が女性に偏り続ける社会構造の変革が求められるだろう。

【 内容に関するお問い合わせ先 】

株式会社帝国データバンク 水戸支店(情報担当:国分 信一郎)
TEL 029-221-3717 FAX 029-232-0272 MOBILE 080-7002-7189

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。