

女性登用に対する九州企業の意識調査 (2024 年)

女性管理職の割合は平均 10.8%、初の 1 割超え ～ 課題認識、「女性の昇進意欲」が企業規模間で大きな差 ～

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、帝国データバンク福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、調査対象は九州・沖縄地区 2,652 社で、有効回答企業数は 953 社 (回答率 35.9%)。

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

※ 本調査における詳細データは景気動向オンライン (<https://www.tdb-di.com>) に掲載している

調査結果 (要旨)

1. 女性管理職割合の平均は 10.8% 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 11.0% で 2 年連続の 10% 超

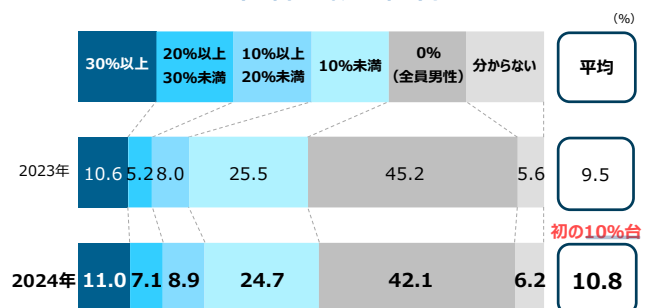
2. 女性役員割合の平均は 14.8% と過去最高も、「役員が全員男性」の企業は依然約 50%

3. 29.4% の企業が「女性管理職割合の増加」を見込む。上場企業など規模が大きいほど「増加する」割合高く

4. 女性活躍推進策、「公平な評価」が 6 割超でトップ。中小企業が行う対策は停滞感が漂う

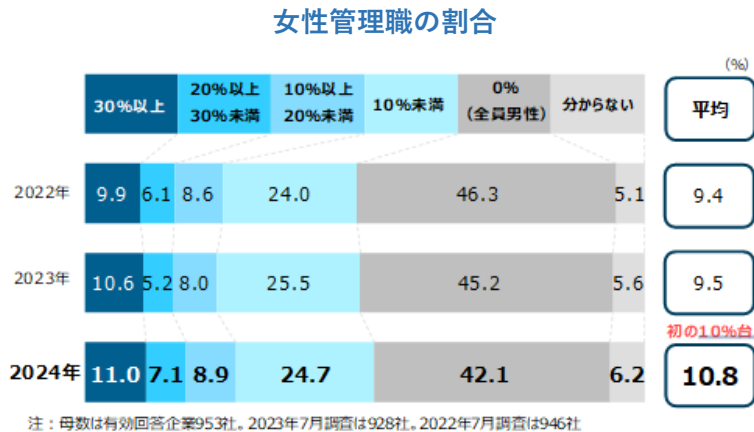
5. 要因や課題、「家庭と仕事の両立のしづらさ」が唯一 5 割超

女性管理職の割合



1. 女性管理職割合の平均は 10.9%、調査開始後初めて 10%台とじわり前進

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 11.0%、「20%以上 30%未満」が 7.1%、「10%以上 20%未満」が 8.9%、「10%未満」が 24.7% 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 3.1 ポイント低下したが、全項目のうち最も高かった。

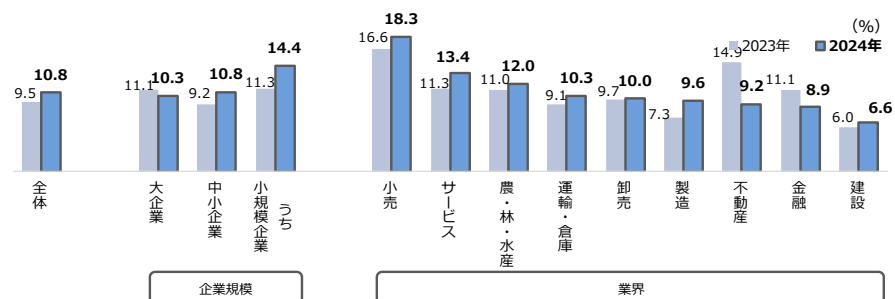


政府目標の「30%程度」を達成している企業の割合は前年から 0.4 ポイント増で、2013 年の調査開始以降で初めて 10%を超えた前年に続き、2 年連続となるなど、上昇スピードが加速する兆しがみられる。一方、「10%未満」（0%を含む）は 66.8%となり、2021 年以来、2 回目となる 7 割未満となった。

管理職に占める女性の割合の平均は 10.8%と調査開始後初めて 10%台に乗った¹。前年からの上昇幅は 1.3 ポイントと 2021 年に次ぐ過去 2 番目の伸びとなった。

女性管理職の割合を規模別にみると、「大企業」が平均 10.3%で最も低かった。他方、「中小企業」は 10.8%、うち「小規模企業」は 14.4%となり、規

女性管理職割合の平均 ～ 企業規模、業界別 ～



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 18.3%で全体（10.8%）を 7.5 ポイント上回り、トップとなった。次いで、『サービス』（13.4%）、『農・林・水産』（12.0%）、『運輸・倉庫』（10.3%）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『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。

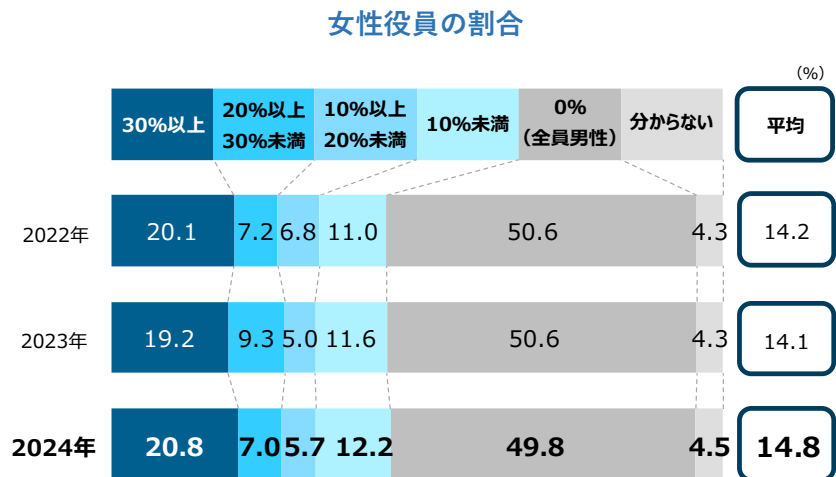
¹ 「女性管理職割合」「役員割合」の選択肢は「100%」「70%以上」「50%以上 70%未満」「30%以上 50%未満」「20%以上 30%未満」「10%以上 20%未満」「5%以上 10%未満」「5%未満」「0%」の 9 段階および「分からない」。平均は、各選択肢のレンジの中間値を回答数で加重平均したもの

2. 女性役員割合の平均は 14.8%と過去最高も、「役員が全員男性」の企業は依然約 50%

自社の役員（社長を含む）に占める女性の割合は平均 14.8%と、前年（14.1%）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 49.8%と依然、半数程度となった。

女性役員割合の平均を規模別にみると、「大企業」が 6.8%、「中小企業」が 15.9%、うち「小規模企業」が 20.6%

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。



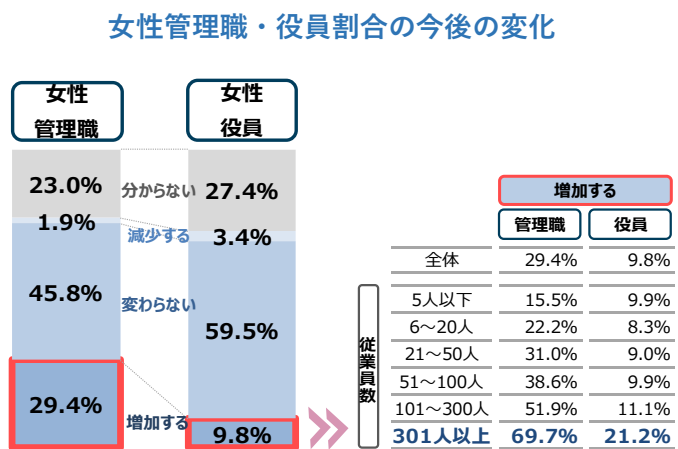
3. 29.4%の企業が「女性管理職割合の増加」を見込む。上場企業など規模が大きいほど「増加する」割合高く

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 29.4%となった。他方、「変わらない」は 45.8%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 9.8%となった一方で、「変わらない」は 59.5%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 69.7%と全体（29.4%）を 40.3 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 11.4 ポイント高かった。また、全区分のうち、従業員数「301 人以上」における前年からの増加幅は管理職・役員ともに最大となった。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。



注:母数は有効回答企業953社

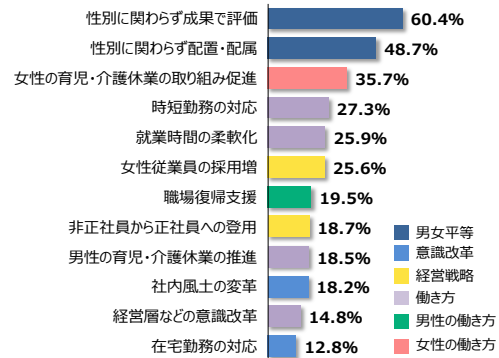
4. 女性活躍推進策、「公平な評価」が60%超でトップ。中小企業が行う対策は停滞感が漂う

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60.4%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」（48.7%）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」（35.7%）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」（27.3%）および「就業時間の柔軟化」（25.9%）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およそ4社に1社だった。

規模別では、「女性の育児・介護休業の取り組み促進」や「男性の育児・介護休業の推進」で大企業が中小企業を20ポイント超上回り、働き方に関する対策に規模間で大きな格差がみられた。

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」(9.7%)、「生理休暇制度の導入」(8.9%)、「キャリア開発・育成の充実」(8.2%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(3%)、「女性管理職の数値目標を設定」(2.8%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(1.7%)、「福利厚生制度として家事代行サービスを導入」(0.8%)、「その他」(5.8%)、「不回答」(2.3%)
注2：母数は有効回答企業953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

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54.7%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」（38.9%）、「女性従業員が昇進を望まない」（37.0%）が続いた。

規模別でみると、「その他」を除く13項目中「候補者がいない」「従業員の性別役割分担意識の存在」「性別に関わらず成果で評価している」「女性管理職の前例が少ない、もしくは全くない」以外の9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13.6ポイントの開きがあった。

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	54.7	61.4	53.8
2	日本社会の性別役割分担意識の存在	38.9	50.9	37.3
3	女性従業員が昇進を望まない	37.0	43.0	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)	33.6	31.6	33.8
5	労働環境の問題(労働時間や職場環境など)	25.6	33.3	24.6
6	経営者の性別役割分担意識の存在	22.8	23.7	22.6
7	従業員の性別役割分担意識の存在	21.3	20.2	21.5
8	性別に関わらず成果で評価している	15.6	14.0	15.9
9	男性従業員の家庭と仕事の両立がしにくい	15.3	20.2	14.7
10	女性管理職の前例が少ない、もしくは全くない	14.5	11.4	14.9
11	女性管理職の登用に向けた教育機会が少ない	13.0	21.1	11.9
12	企業が女性管理職の数値目標を設定していない	10.2	13.2	9.8
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	9.9	10.5	9.8
	その他	5.8	7.0	5.6

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953社

企業からの主な声「女性活躍への取り組み」	
子連れでの出社、勤務可	娯楽サービス
定款に託児所の開設をうたっており、企業内託児所開設の需要に備えている。	専門サービス
企業からの主な声「女性活躍に関する課題」	
女性管理職を目指している数自体が少ないのではないかな。	リース・賃貸
出産育児でキャリアの継続が出来ない。復職しても男性同期に比べて数年のブランクを抱えるためキャリアアップが遅れる。	農・林・水産

まとめ

本調査によると、女性管理職割合は平均 10.8%と過去最高を更新し、調査開始以来初めて 10%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 11.0%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るが、女性管理職の割合 30%以上が 2 年連続で 10%を超えるなど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 60%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。他方、女性のキャリア支援となる項目は 10%未満と低水準にとどまった。

女性管理職の割合が全国的に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、「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 30%台で続いている。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。

【内容に関する問い合わせ先】

株式会社帝国データバンク福岡支店情報部 担当:秋山 進
 TEL:092-738-7779 FAX:092-738-8687

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。