

女性登用に対する京都府企業の意識調査（2024 年）

女性管理職の割合は平均 11.4% 初の 1 割越え

～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、調査対象は京都府 571 社で、有効回答企業数は 239 社（回答率 41.9%）。なお、女性登用に関する調査は、2023 年 10 月以来、今回で 11 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 11.4%と過去最高となった
2. 政府目標の「女性管理職 30%」を超えている企業は 13.4%と前年を上回った
3. 女性管理職割合の平均を業界別にみると、『サービス』がトップとなり、『小売』が続いた
4. 女性役員割合の平均は 16.1%、「役員が全員男性」は 47.3%と半数を下回る
5. 女性管理職の割合が「増加する」と見込む企業は 34.3%、女性役員の増加を見込む企業は 15.5%
6. 女性活躍推進策、「公平な評価」が約 6 割強でトップ、「男性育休取得推進」は 17.2%に上昇
7. 要因や課題、「家庭と仕事の両立のしづらさ」が唯一 5 割超

1. 女性管理職割合の平均は 11.4%と初の1割超え

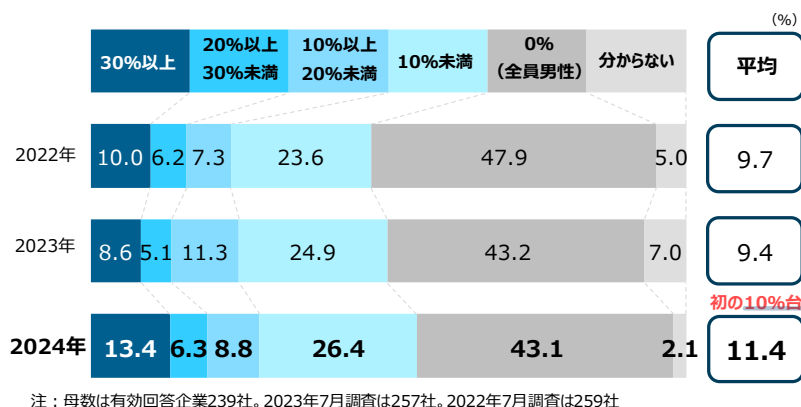
自社における管理職(課長相当職以上)に占める女性の割合を尋ねたところ、「30%以上」(13.4%)、「20%以上 30%未満」(6.3%)、「10%未満」(26.4%) は前年を上回ったが、「10%以上 20%未満」(8.8%) は前年を下回った。また、管理職が全員男性である企業(43.1%)は調査開始以来最も低くなったが、前年比 0.1 ポイント減とほぼ横ばいとなった。

この結果、女性管理職割合の平均は 11.4%と前年を上回った。2013 年の調査開始以降で最高を更新し、初の 1 割超えとなった。

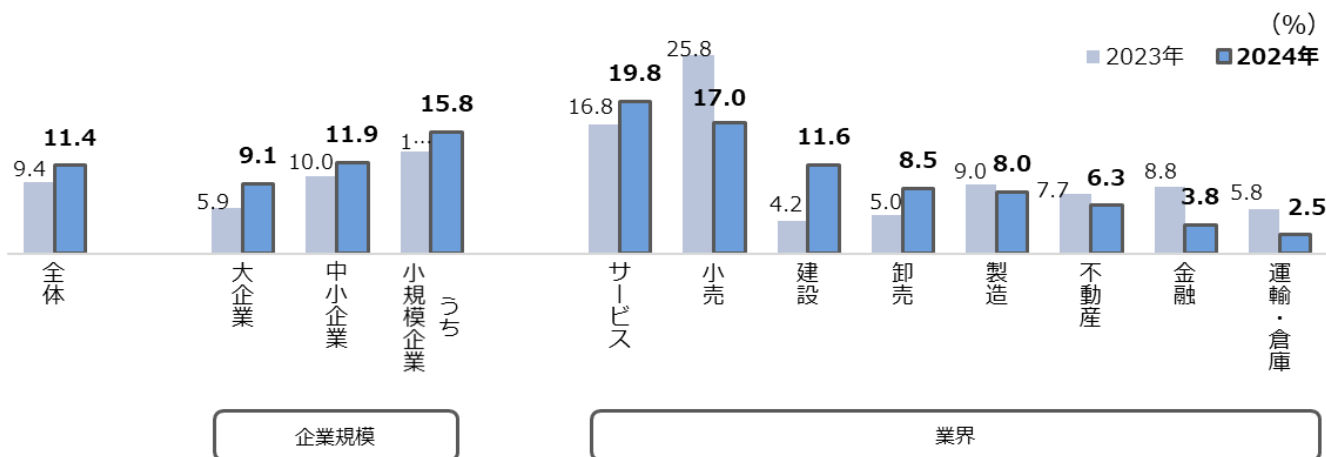
女性管理職の割合を規模別にみると、「小規模企業」が平均 15.8%で最も高かった。他方「中小企業」は 11.9%、「大企業」は 9.1%となり、規模が小さい企業ほど女性管理職割合の平均は高い。

業界別では、女性従業員が比較的多い業界である『サービス』が 19.8%で全体(11.4%)を 8.4 ポイント上回り、トップとなった。前年のトップであった『小売』(17.0%)が続いた。『建設』(11.6%)は、前年比 7.4 ポイント増と大幅に上回り、『卸売』が 8.5%となった。『金融』『運輸・倉庫』は低水準にとどまり、いずれも前年を下回った。

女性管理職の割合

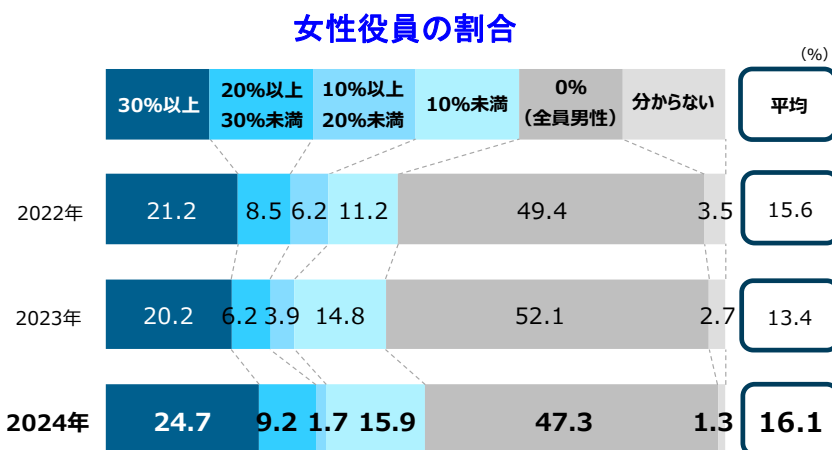


女性管理職割合の平均 ～ 企業規模、業界別 ～



2. 女性役員割合の平均は 16.1%、「役員が全員男性」の企業は 5 割弱を占める

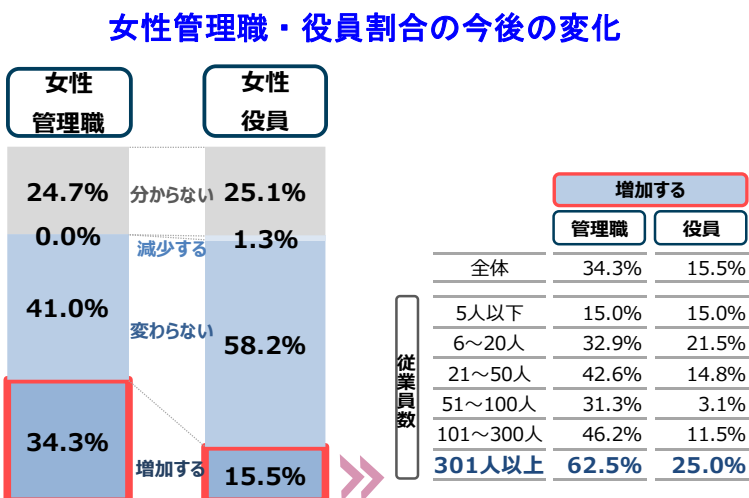
自社の役員（社長を含む）に占める女性の割合は平均 16.1% となり、前年（13.4%）から 2.7 ポイント増加した。前年比では、唯一「10%以上 20%未満」（1.7%）が前年から 2.2 ポイント低下するも、「30%以上」「20%以上 30%未満」「10%未満」はいずれも増加した。そのため、役員が「全員男性」とする企業は 47.3% となり前年（52.1%）から 4.8 ポイント低下した。



3. 3 社に 1 社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 34.3% となった。他方、「変わらない」は 41.0% 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 15.5% となった一方で、「変わらない」は 58.2% と半数以上を占めた。



注:母数は有効回答企業239社

従業員数別にみると、「301人以上」では女性管理職割合が今後「増加する」と見込む割合が 62.5% と全体を 28.2 ポイント上回り、女性役員割合についても全体より 9.5 ポイント高くなった。従業員数が多い企業ほど女性管理職と女性役員が増加すると考える割合が高かった。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。

（参考）全国集計の数値では、2023 年 3 月期決算の有価証券報告書から「女性管理職比率」や「男女間賃金格差」などの開示が義務化された「上場企業」をみると、今後女性管理職が「増加する」と考えている企業の割合が 67.1% となり、全国平均（32.7%）より 30 ポイント以上高かった。また、女性役員が「増加する」とする割合も 35.6% と全国平均（13.0%）を 20 ポイント以上上回った。

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

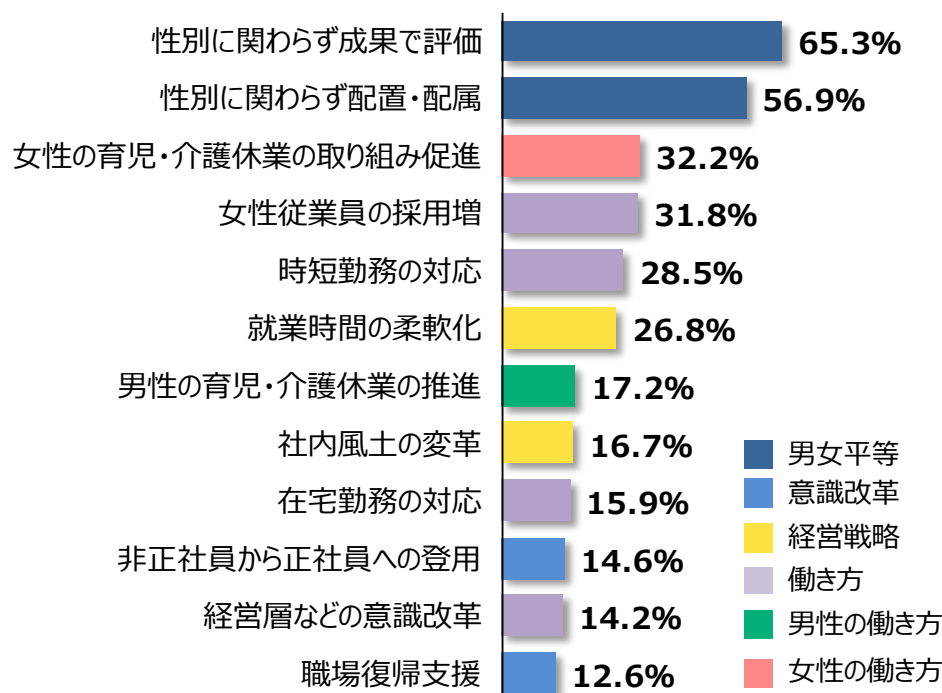
女性の活躍推進のために自社で行っていることについて尋ねたところ、「性別に関わらず成果で評価」が65.3%でトップ、「性別に関わらず配置・配属」(56.9%)が続き、男女平等に関わる項目が上位に並んだ。

次いで、「女性の育児・介護休業の取り組み促進」(32.2%)といった、女性に特化した働きやすい環境づくりに関する対応策が続いた。前年(41.6%)から9.4ポイント低下したのは、企業ごとに社内整備が整いつつあると読み取れるかもしれない。

また、「時短勤務の対応」(28.5%)、「就業時間の柔軟化」(26.8%)といった家庭と仕事の両立への支援に取り組む企業は、それぞれ3割弱となった。他方、政府が特に強化している「男性の育児・介護休業の推進」(17.2%)は、前年に引き続き0.9ポイント増となった。

しかし、「キャリア開発・育成の充実」(10%)や「キャリアに関するモデルケースを提示」(3.8%)といった女性のキャリア支援となる項目は、低水準だった。

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、「男性が家事・育児をしやすい働き方の推進」(11.3%)、「キャリア開発・育成の充実」(10%)、「生理休暇制度の導入」(9.6%)、「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」(3.8%)、「福利厚生制度として家事代行サービスを導入」(1.3%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(0.8%)、「その他」(4.2%)、「不回答」(1.7%)

注2：母数は有効回答企業239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、中小企業では意識改革が必要か

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 56.5%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」（36.0%）が続いた。

規模別でみると、「中小企業」が「大企業」を上回ったのは、「経営者の性別役割分担意識の存在」「従業員の性別役割分担意識の存在」「女性管理職の前例が少ない、もしくは全くない」の3項目。企業からの主な声として「女性活躍に関する課題」にも意見が上がっているように、中小企業では昔からの風習や長年働いている人たちによる昔ながらのイメージなどの社内改革、意識改革が必要であることが浮き彫りとなった。

企業からは、「女性の妊娠や育休などにより、働けない期間が生まれ、キャリアや経験年数が不足してしまう」（医療・福祉・保健衛生）や「徐々に女性の意識改革は進んでいるが、昇進にともなう重責を好まない傾向にある」（建設）といった声が多数あがった。

女性管理職の割合が上昇しない要因や課題（複数回

（%）

		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	56.5	75.7	53.0
2	日本社会の性別役割分担意識の存在	39.3	43.2	38.6
3	女性従業員が昇進を望まない	36.0	45.9	34.2
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）	35.6	43.2	34.2
5	労働環境の問題（労働時間や職場環境など）	25.9	48.6	21.8
6	経営者の性別役割分担意識の存在	23.8	18.9	24.8
7	従業員の性別役割分担意識の存在	19.7	13.5	20.8
8	男性従業員の家庭と仕事の両立がしにくい	19.2	32.4	16.8
9	性別に関わらず成果で評価している	18.4	24.3	17.3
10	女性管理職の前例が少ない、もしくは全くない	17.2	16.2	17.3
11	女性管理職の登用に向けた教育機会が少ない	13.0	18.9	11.9
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	10.0	13.5	9.4
13	企業が女性管理職の数値目標を設定していない	7.5	13.5	6.4
	その他	1.7	0.0	2.0

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239社

企業からの主な声「女性活躍に関する課題」	業種
日本の根強い社会風土も問題。男性、女性がそれぞれ職場、家庭での役割分担を平等に行う社会風土の醸成が必要だと思う。	飲食料品・飼料製造業
パート社員の税制的な壁の撤廃とその補填策	出版・印刷
日本の古くからの制度が根底にあると思う。	建設

まとめ

女性管理職（課長相当職以上）割合は平均 11.4%となり、過去最高を更新し初の 1 割超となった。政府目標である「女性管理職 30%」を超える企業の割合は上昇少したほか、女性役員も同様の傾向となった。

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数%から 10%程度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なか、女性の潜在的な労働力を掘り起こし、女性活躍を推進する重要性が年々高まっている。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。

厚生労働省によると、男女間の賃金格差の最も大きな要因は男女間の役職のちがいとされており、女性登用は賃金格差の是正につながるものと言える。今後の賃上げ動向や多様性が人手不足解消に向けた鍵になると言われており、女性の活躍が期待される。

調査先企業の属性

企業規模区分

中小企業基本法に準拠するとともに、全国売上高ランキングデータを加え、下記の通り区分。

業界	大企業	中小企業(小規模企業を含む)	小規模企業
製造業その他の業界	「資本金3億円を超える」かつ「従業員数300人を超える」	「資本金3億円以下」または「従業員300人以下」	「従業員20人以下」
卸売業	「資本金1億円を超える」かつ「従業員数100人を超える」	「資本金1億円以下」または「従業員数100人以下」	「従業員5人以下」
小売業	「資本金5千万円を超える」かつ「従業員50人を超える」	「資本金5千万円以下」または「従業員50人以下」	「従業員5人以下」
サービス業	「資本金5千万円を超える」かつ「従業員100人を超える」	「資本金5千万円以下」または「従業員100人以下」	「従業員5人以下」

注1: 中小企業基本法で小規模企業を除く中小企業に分類される企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが上位3%の企業を大企業として区分

注2: 中小企業基本法で中小企業に分類されない企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが下位50%の企業を中小企業として区分

注3: 上記の業種別の全国売上高ランキングは、TDB産業分類(1,359業種)によるランキング

【内容に関する問い合わせ先】 株式会社帝国データバンク 京都支店

情報部 野田 圭祐 (keisuke.noda@mail.tdb.co.jp)

調査第1部 大橋 優一 (yuuichi.ohhashi@mail.tdb.co.jp)

TEL: 075-223-5111 FAX: 075-223-5200

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。