

女性登用に対する鹿児島県内企業の意識調査（2024 年）

女性管理職の割合は平均 10.5%、初の 1 割超

～ 女性役員割合は減少、「役員が全員男性」の企業は 5 割超 ～

加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職場での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鹿児島県内企業の見解について調査を実施した。

※ 調査期間は 2024 年 7 月 18 日～31 日、鹿児島県の調査対象は 301 社、有効回答企業数は 107 社（回答率 35.5%）

調査結果（要旨）

1. 女性管理職割合の平均は 10.5%で、調査開始後初めて 10%台に乗り、前年からの上昇幅は 3.5 ポイントとなった

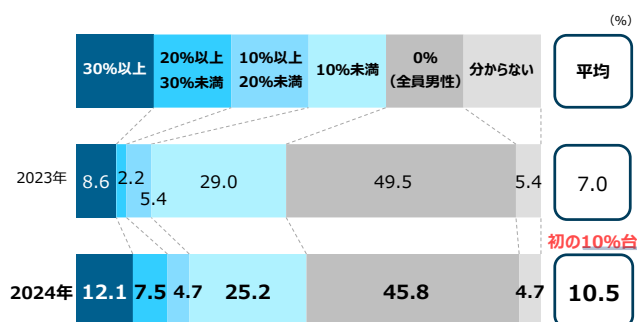
2. 女性役員割合の平均は 14.4%と前年（16.3%）から 1.9 ポイント減少した。一方、役員が全員男性の企業は 55.1%と前年から 8.9 ポイント上昇し、半数超を占めた

3. 32.7%の企業が「女性管理職割合の増加」を見込む一方、「女性役員割合の増加」見込みは約 1 割

4. 女性活躍推進策、「公平な評価」が 5 割超。一方、女性のキャリア支援については低水準

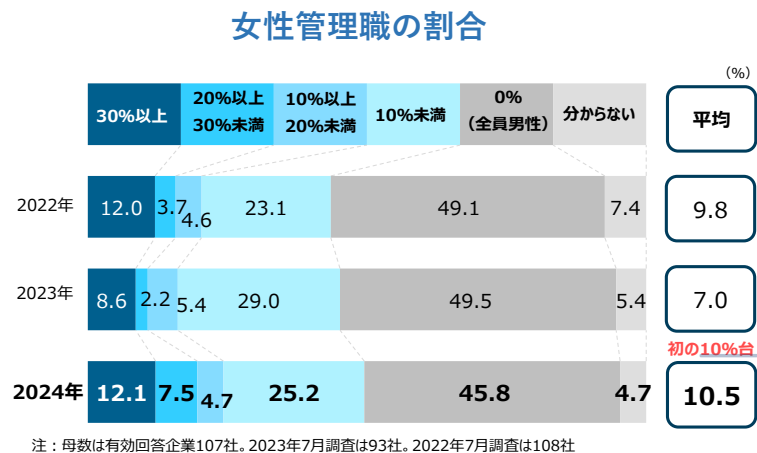
5. 要因や課題、「家庭と仕事の両立のしづらさ」が唯一 6 割台に

女性管理職の割合



1. 女性管理職割合の平均は 10.5%、初の 10% 台に

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 7.5%、「10%以上 20%未満」が 4.7%、「10%未満」が 25.2%だった。また、管理職が全員男性である企業は 45.8%と前年から 3.7 ポイント低下したが、全項目のうち最も高かった。



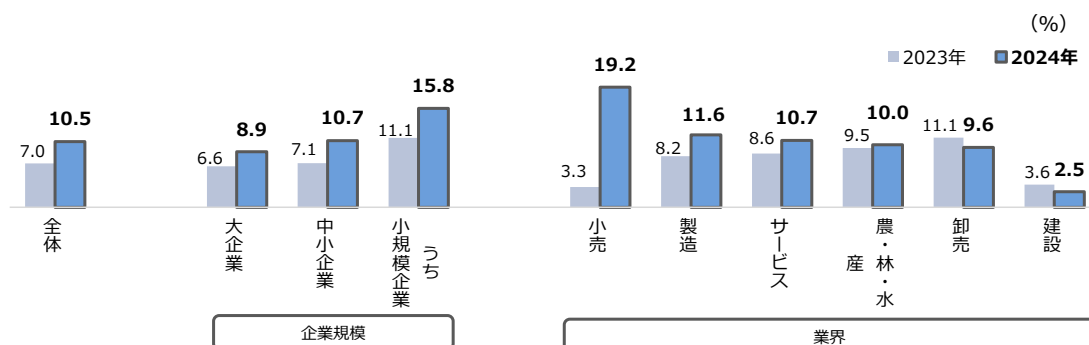
政府目標の「30%程度」を達成している企業の割合は 12.1%となり、前年から 3.5 ポイント上昇している。一方、「10%未満」（0%を含む）は 71.0%となり、7 割を超える水準となっている。

管理職に占める女性の割合の平均は 10.5%と調査開始後初めて 10%台に乗り、前年からの上昇幅は 3.5 ポイントとなった。

女性管理職の割合を規模別にみると、「大企業」が平均 8.9%、「中小企業」は 10.7%、うち「小規模企業」は 15.8%となり、規模が小さくなるほど女性管理職割合の平均が高い。

業界別では、女性従業員が多い傾向にある『小売』は 19.2%となり、全体を 8.7 ポイント上回った。一方、2024 年問題など長時間労働のイメージが強い『建設』（2.5%）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。

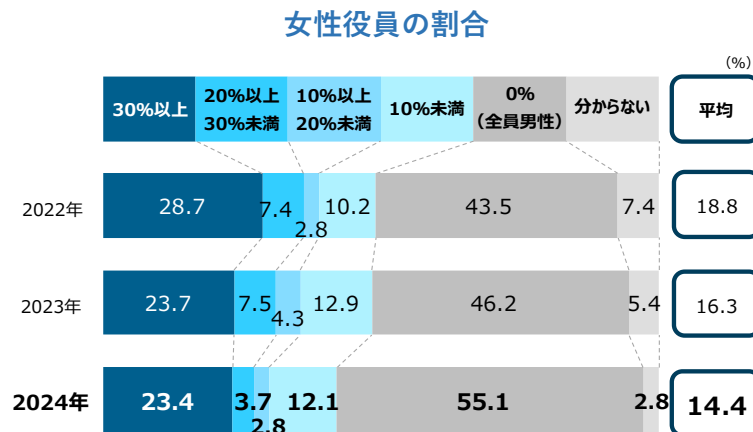
女性管理職割合の平均 ～企業規模別、業界別～



2. 女性役員割合の平均は 14.4%と前年から低下 「役員が全員男性」は半数超に

自社の役員（社長を含む）に占める女性の割合は平均 14.4%と、前年（16.3%）から 1.9 ポイント減少した。一方で、役員が全員男性の企業は 55.1%と前年から 8.9 ポイント上昇し、半数超を占めている。

女性役員割合の平均を規模別にみると、「大企業」が 6.9%、「中小企業」が 15.1%、うち「小規模企業」が 19.0%となり、管理職と同様、規模が小さくなるほど女性役員の割合は高くなっている。

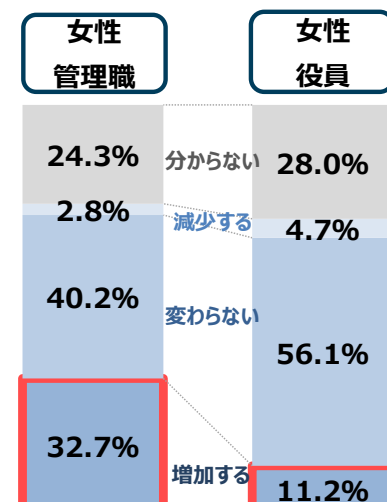


3. 32.7%の企業が「女性管理職割合の増加」を見込む一方、「女性役員割合の増加」見込みは約 1 割

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 32.7%となった。他方、「変わらない」は 40.2%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 11.2%となった一方で、「変わらない」は 56.1%と半数超を占め、依然女性役員の登用への道のりは険しいとみられる。

女性管理職・役員割合の今後の変化



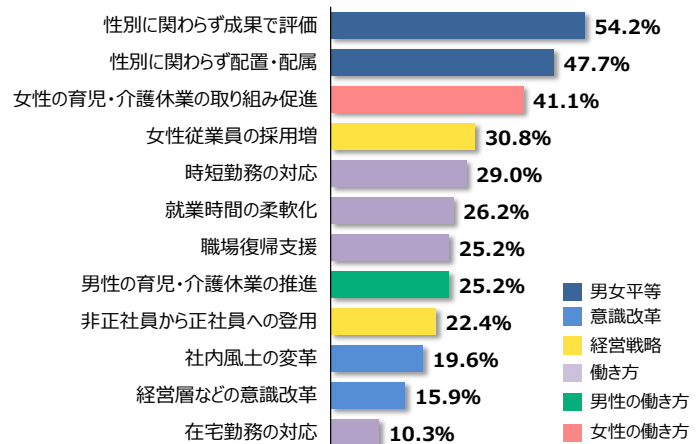
4. 女性活躍推進策、「公平な評価」が5割超

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54.2%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」（47.7%）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」（41.1%）など、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」（29.0%）や「就業時間の柔軟化」（26.2%）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もみられた。

一方、「キャリア開発・育成の充実」（8.4%）や「キャリアに関するモデルケースを提示」（2.8%）など、女性のキャリア支援に関する項目はいずれも低水準であった。

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、「キャリア開発・育成の充実」(8.4%)、「生理休暇制度の導入」(8.4%)、「男性が家事・育児をしやすい働き方の推進」(8.4%)、「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」(2.8%)、「福利厚生制度として家事代行サービスを導入」(2.8%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(1.9%)、「その他」(2.8%)、「不回答」(1.9%)

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」が唯一6割台に

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60.7%でトップとなり、唯一6割台となった（複数回答、以下同）。次いで、「女性従業員が昇進を望まない」（43.0%）、「候補者がいない」（39.3%）、「日本社会の性別役割分担意識の存在」（36.4%）が続いた。

企業からは、「活躍したいと望んで活動している女性はいるが、そもそも潜在的にリーダーとして活躍しようと思っていない人も多いように感じる」（農・林・水産）といった声が聞かれた。

女性管理職の割合が 上昇しない要因や課題（複数回答）

	(%)
全体	
1 女性従業員の家庭と仕事の両立がしにくい	60.7
2 女性従業員が昇進を望まない	43.0
3 候補者がいない(女性正社員が少ない・いない、もしくは勤務年数が短い)	39.3
4 日本社会の性別役割分担意識の存在	36.4
5 労働環境の問題(労働時間や職場環境など)	25.2
6 従業員の性別役割分担意識の存在	22.4
7 男性従業員の家庭と仕事の両立がしにくい	21.5
8 経営者の性別役割分担意識の存在	19.6
9 女性管理職の前例が少ない、もしくは全くない	15.0
10 女性管理職の登用に向けた教育機会が少ない	14.0
10 (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	14.0
12 企業が女性管理職の数値目標を設定していない	13.1
13 性別に関わらず成果で評価している	8.4
その他	3.7

注：母数は有効回答企業107社

まとめ

本調査によると、女性管理職割合は平均 10.5% となり、調査開始後初めて 10% 台となった。政府目標である「女性管理職 30%」に該当する企業の割合も前年から 3.5 ポイント上昇し、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、女性管理職の登用はじわり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」が唯一 5 割を超えていた。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。一方、女性のキャリア支援に関する項目は 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 6 割台となった。次いで、「女性従業員が昇進を望まない」「候補者がいない」などが続いている。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、昇進を望まないなどといった女性従業員自身の考え方、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、職場での活躍を推進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、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 鹿児島支店

【問い合わせ先】 TEL : 099-223-8208 FAX : 099-222-3106

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。