

佐賀県 女性登用に対する企業の意識調査（2024 年）

女性管理職の割合は平均 9.4%

～約 3 割の企業が管理職増加を見込む～

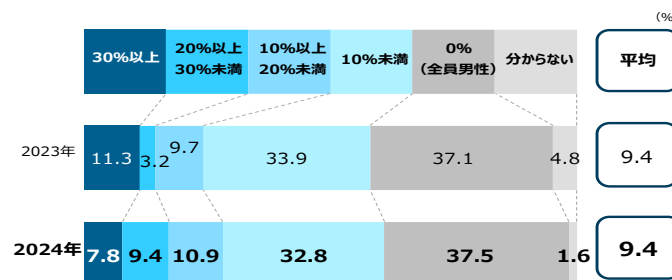
加速度的に進む少子高齢化による生産年齢人口の減少にともない、さらなる人手不足の深刻化が懸念されている。このような状況下、女性の潜在的な労働力を掘り起こすとともに女性活躍を推進することで、労働力不足が深刻化する企業の支え役になることが期待されている。

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。調査期間は 2024 年 7 月 18 日～31 日、調査対象は佐賀県内の企業で、有効回答企業数は 64 社。

女性管理職の割合



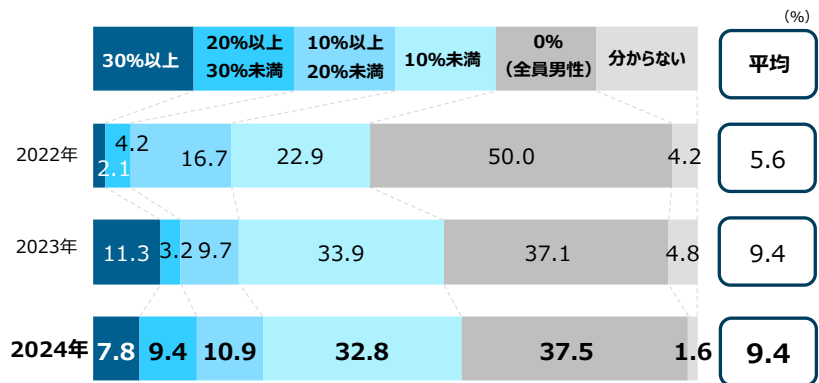
調査結果（要旨）

- 女性管理職割合の平均は 9.4%と前年と変わらず、「10%未満」が約 7 割を占めたが、女性管理職を抱える企業の割合は 60.9%と 2 年連続で増加
- 女性役員割合の平均は 14.4%、「役員が全員男性」の企業は前年より増加し 54.7%に
- 31.3%の企業が「女性管理職割合の増加」を見込む
- 女性活躍推進策、51.6%が「性別に関わらず配置・配属」し、65.6%が「性別に関わらず成果で評価」
- 要因や課題、「女性従業員の家庭と仕事の両立がしにくい」が 60.9%

1. 女性管理職割合の平均は 9.4%、「10%未満」が約 7 割を占める

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 7.8%、「20%以上 30%未満」が 9.4%、「10%以上 20%未満」が 10.9%、「10%未満」が 32.8%となり、女性管理職を抱える企業の割合としては 60.9%で前年から 2.8 ポイント増え、2 年連続で増加した。

女性管理職の割合



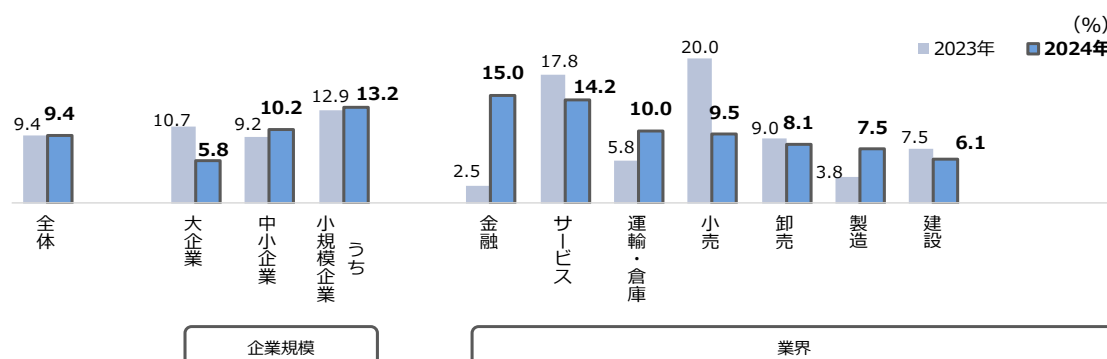
注：母数は有効回答企業64社。2023年7月調査は62社。2022年7月調査は48社

しかし、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 3.5 ポイント減となっているほか、「10%未満」（0%を含む）は 70.3%と、高い水準に変わりはない。管理職に占める女性の割合の平均は 9.4%となり¹、1 割を超えた全国平均（10.9%）とは 1.5 ポイントの差がついた。

業種別でみると、全国的には女性管理職が多い繊維・服飾・インテリア製品の『卸売』や『小売』が、少ないことが全体の数値を押し下げた。また、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、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少ない業界も全国と比較して低水準にとどまった。一方で、『金融』が 15.0%で全体（9.4%）を 5.6 ポイント上回り、トップとなった。次いで、『サービス』（14.2%）、『運輸・倉庫』（10.0%）、『小売』（9.5%）が上位に並んだ。

女性管理職の割合を規模別にみると、「大企業」が平均 5.8%で最も低かった。他方、「中小企業」は 10.2%、うち「小規模企業」は 13.2%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。

女性管理職割合の平均 ～ 企業規模、業界別 ～



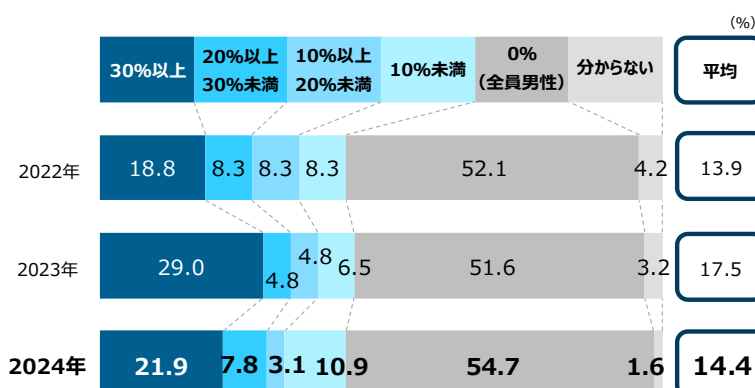
¹ 「女性管理職割合」「役員割合」の選択肢は「100%」「70%以上」「50%以上 70%未満」「30%以上 50%未満」「20%以上 30%未満」「10%以上 20%未満」「5%以上 10%未満」「5%未満」「0%」の 9 段階および「分からない」。平均は、各選択肢のレンジの中間値を回答数で加重平均したもの

2. 女性役員割合の平均は 14.4%、「役員が全員男性」の企業は 54.7%

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（17.5%）から 3.1 ポイント減少した。、役員が全員男性の企業は 54.7%と前年（51.6%）から 3.1 ポイント増加し、依然として半数を超えた。

女性役員割合の平均を規模別にみると、「大企業」が 4.6%、「中小企業」が 16.7%、うち「小規模企業」が 23.7%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。「大企業」では役員が全員男性である企業の比率が 83.3%と高く、「中小企業」で 48.1%、うち「小規模企業」で 38.9%と低位であった。

女性役員割合



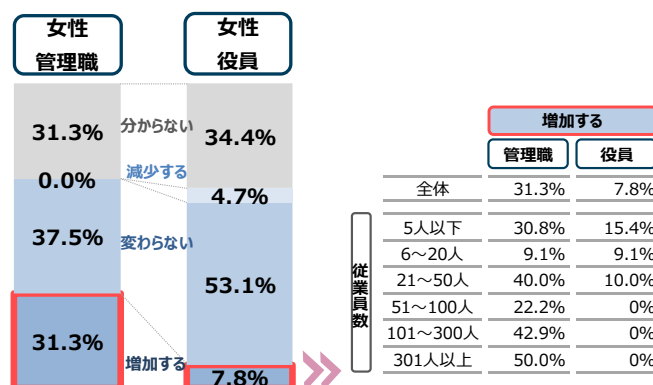
3. 31.3%の企業が「女性管理職割合の増加」を見込む

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」と見込んでいる企業は 31.3%となった。他方、「変わらない」は 37.5%で、「減少する」は 0%であった。

女性役員については、今後「増加する」と考えている企業は 7.8%となった一方で、「変わらない」は 53.1%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 50.0%でトップとなり、「101 人以上 300 人以下」においても 42.9%と、全体（31.3%）を 11.6 ポイント上回った。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。一方で、女性役員の割合が今後「増加する」と見込む企業は 7.8%と全国（13.0%）を 5.2 ポイント下回った。

女性管理職・役員割合の今後の変化



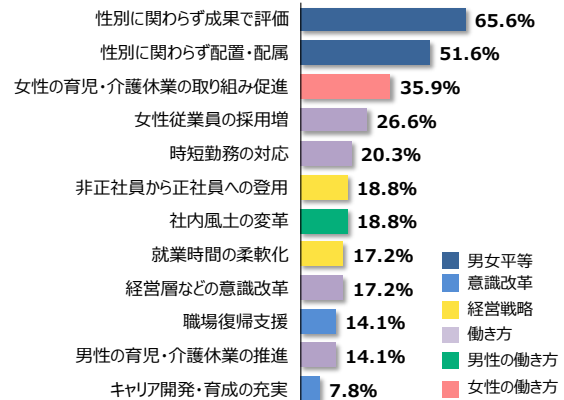
注:母数は有効回答企業64社

4. 女性活躍推進策、「性別に関わらず成果で評価」が 65.6%でトップ

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 65.6%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」（51.6%）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」（35.9%）、「女性従業員の採用増」（26.6%）といった対応策が続いた。

また、「時短勤務の対応」（20.3%）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 2 割を超えた。

女性活躍推進のためにしていること（複数回答）



注1：以下、「女性管理職の数値目標を設定」(6.3%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(6.3%)、「在宅勤務の対応」(6.3%)、「生理休暇制度の導入」(6.3%)、「男性が家事・育児をしやすい働き方の推進」(4.7%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(1.6%)、「福利厚生制度として家事代行サービスを導入」(1.6%)、「その他」(3.1%)、「不回答」(4.7%)

注2：母数は有効回答企業64社

5. 要因や課題、「女性従業員の家庭と仕事の両立がしにくい」が 60.9%

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 60.9%でトップとなり、唯一 60%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」（48.4%）、「女性従業員が昇進を望まない」（39.1%）となり、いずれも全国を上回った。また、企業の声の中には、各業界で「女性への働き方を配慮する一方で男性への配慮が少ないことが問題」という意見が多かったほか、建設業や製造業など女性従業員の少ない業種では、「女性が重責を好まない」「管理職になる意欲がない」などの意見が多かった。

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	60.9	75.0	57.7
2 日本社会の性別役割分担意識の存在	48.4	58.3	46.2
3 女性従業員が昇進を望まない	39.1	41.7	38.5
4 経営者の性別役割分担意識の存在	29.7	41.7	26.9
5 労働環境の問題（労働時間や職場環境など）	26.6	33.3	25.0
6 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）	25.0	16.7	26.9
7 従業員の性別役割分担意識の存在	23.4	25.0	23.1
8 性別に関わらず成果で評価している	20.3	25.0	19.2
9 男性従業員の家庭と仕事の両立がしにくい	18.8	25.0	17.3
10 女性管理職の前例が少ない、もしくは全くない	15.6	8.3	17.3
11 女性管理職の登用にに向けた教育機会が少ない	7.8	25.0	3.8
11 企業が女性管理職の数値目標を設定していない	7.8	16.7	5.8
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	4.7	8.3	3.8
その他	7.8	16.7	5.8

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64社

まとめ

本調査によると、佐賀県内企業の女性管理職割合は平均 9.4% 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は 7.8% 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 65.6% でトップになり、次いで「性別に関わらず配置・配属」が 51.6% となった。また、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、企業として性別に関わらず管理職を選定する意欲が高いことがわかった。

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 60% を超えたほか、「日本社会の性別役割分担意識の存在」が 48.4% と続き、全体と比較しても高位となった。これに次いで「女性従業員が昇進を望まない」が 39.1% と、同様に全体を上回る結果となった。企業としては、人事制度や社内体制の構築を進め、意欲的に女性の活躍推進を行っている反面、長年の企業の歴史の中で社会的な意識や企業風土が色濃く根付いており、払拭し難い状況にあるのだろう。

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 佐賀支店

支店長 山本 直樹

(担当: 中島 準一)

TEL 0952-29-7121 FAX 0952-29-7122

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。