

女性登用に対する東北 6 県企業の意識調査 (2024 年)

女性管理職の割合は平均 13.2%、3年連続10%台 ～ 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して、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、帝国データバンク仙台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 1754 社で、有効回答企業数は 775 社(回答率 44.2%)。

調査結果 (要旨)

1. 女性管理職割合は平均 13.2%で、3 年連続 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 14.7%で、上昇幅も過去最大に

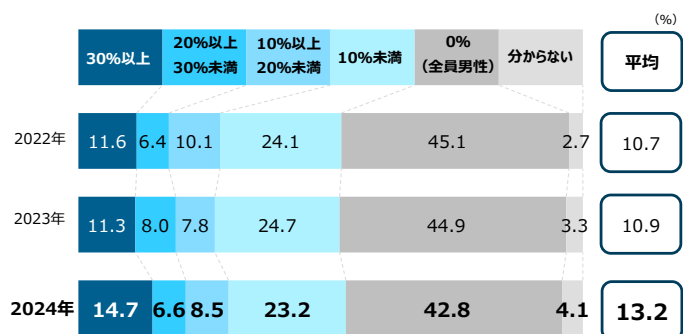
2. 女性役員割合の平均は 20.5%と過去最高も、「役員が全員男性」の企業は依然半数を占める

3. 32.6%の企業が「女性管理職割合の増加」を見込む。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 割弱でトップ。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

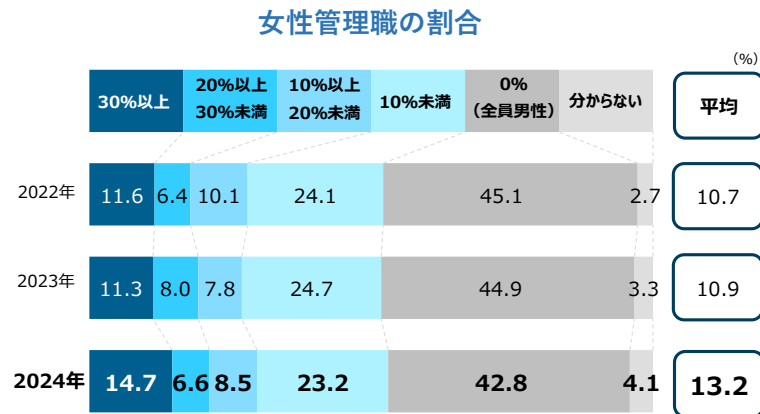
女性管理職の割合



注：母数は有効回答企業775社。2023年7月調査は761社。2022年7月調査は769社

1. 女性管理職割合の平均は 13.2%、前年比 2.3 ポイントアップ

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 14.7%、「20%以上 30%未満」が 6.6%、「10%以上 20%未満」が 8.5%、「10%未満」が 23.2% だった。また、管理職が全員男性である企業は 42.8%と前年から 2.1 ポイント低下したが、全項目のうち最も高かった。

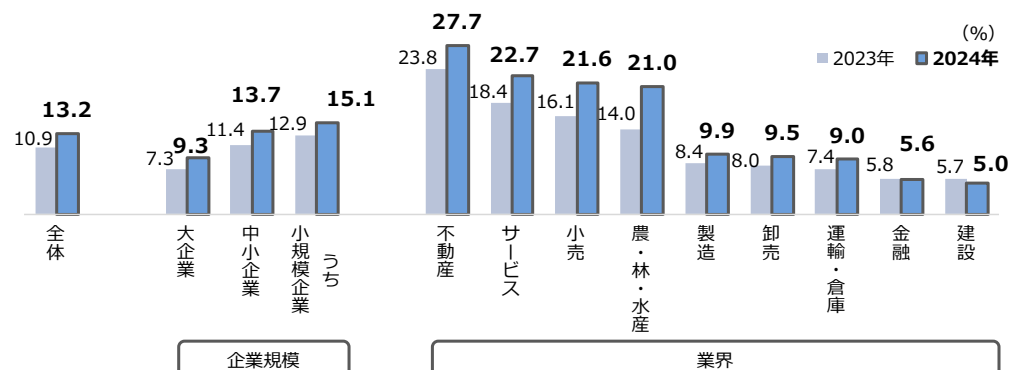


政府目標の「30%程度」を達成している企業の割合は前年から 3.4 ポイント増と、上昇幅は過去最大となり、3 年連続で 10%台を超えた。一方、「10%未満」（0%を含む）は 66.0%となり、7 割を切った。

管理職に占める女性の割合の平均は 13.2%と 3 年連続で 10%台となった¹。前年からの上昇幅は 2.3 ポイントで過去最大の伸びとなり、上昇スピードが加速する兆しがみられている。

女性管理職の割合を規模別にみると、「大企業」が平均 9.3%で最も低かった。他方、「中小企業」は 13.7%、うち「小規模企業」は 15.1%となり、規模が小

女性管理職割合の平均 ～ 企業規模、業界別 ～



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。

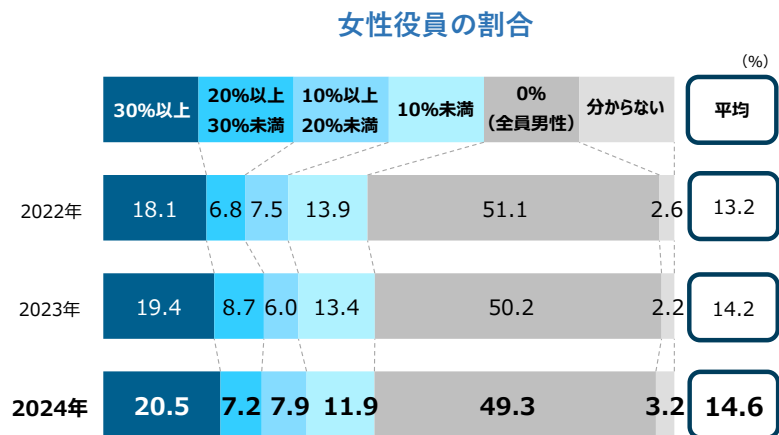
業界別では、家族経営の小規模業者が多い『不動産』が 27.7%で全体（13.2%）を 14.5 ポイント上回り、トップとなった。次いで、女性従業員が比較的多い『サービス』（22.7%）、『小売』（21.6%）などが上位に並んだ。一方で、工場における三交代制などで生活時間が不規則になりやすい『製造』や、2024 年問題など長時間労働のイメージが強い『運輸・倉庫』『建設』など、女性従業員数が比較的小さい業界は低水準にとどまった。

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 14.6%と過去最高も、「役員が全員男性」の企業は依然半数占める

自社の役員（社長を含む）に占める女性の割合は平均 14.6%と、前年（14.2%）から 0.4 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 49.3%と依然として半数を占めている。

女性役員割合の平均を規模別にみると、「大企業」が 8.9%、「中小企業」が 15.2%、うち「小規模企業」が 19.1%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。



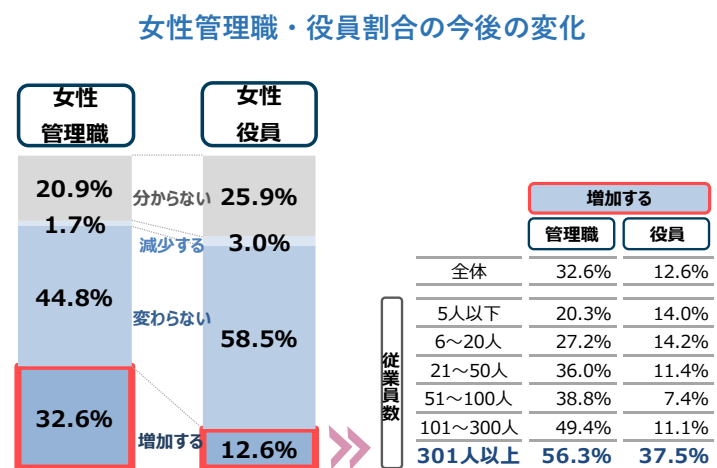
3. 32.6%の企業が「女性管理職割合の増加」を見込む。規模が大きいほど「増加する」割合高く

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 32.6%となった。他方、「変わらない」は 44.8%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 12.6%となった一方で、「変わらない」は 58.5%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 56.3%と全体（32.6%）を 23.7 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 25 ポイント近く高かった。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。



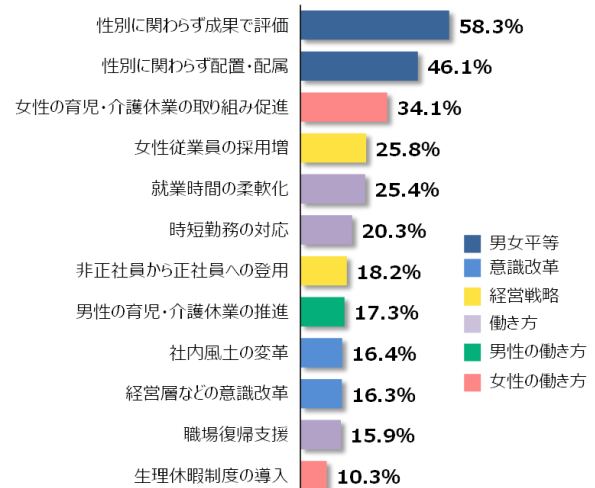
4. 女性活躍推進策、「公平な評価」が6割弱でトップ

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58.3%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」(46.1%)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」(34.1%)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」(25.4%)および「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20%を超えた。

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15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、「キャリア開発・育成の充実」(9%)、「男性が家事・育児をしやすい働き方の推進」(7.5%)、「在宅勤務の対応」(6.7%)、「女性管理職の数値目標を設定」(3.1%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(2.2%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(0.8%)、「福利厚生制度として家事代行サービスを導入」(0.4%)、「その他」(4.9%)、「不回答」(1.3%)

注2: 母数は有効回答企業775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、「女性従業員が昇進を望まない」(39.1%)、「日本社会の性別役割分担意識の存在」(35.9%)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(女性正社員が少ない・いない、もしくは勤務年数が短い)」以外の12項目で「大企業」が「中小企業」を上回った。とりわけ「労働環境の問題(労働時間や職場環境など)」は10.6ポイント、「女性従業員が昇進を望まない」は9.2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	59.0	54.2
2	女性従業員が昇進を望まない	39.1	47.4	38.2
3	日本社会の性別役割分担意識の存在	35.9	39.7	35.4
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)	33.3	33.3	33.3
5	労働環境の問題(労働時間や職場環境など)	25.0	34.6	24.0
6	経営者の性別役割分担意識の存在	23.6	25.6	23.4
7	従業員の性別役割分担意識の存在	22.6	26.9	22.1
8	性別に関わらず成果で評価している	16.9	21.8	16.4
9	女性管理職の前例が少ない、もしくは全くない	14.7	17.9	14.3
10	女性管理職の登用に向けた教育機会が少ない	14.5	19.2	13.9
11	女性従業員の家庭と仕事の両立がしにくい	14.1	17.9	13.6
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	9.9	11.5	9.8
13	企業が女性管理職の数値目標を設定していない	8.4	14.1	7.7
	その他	4.3	2.6	4.4

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775社

企業からは「地方では、女性管理職や女性役員に積極的になろうという女性の意識が低いように感じる」(福島県、旅館・ホテル)といった声もあがった。

まとめ

本調査によると、女性管理職割合は13.2%と過去最高を更新し、3年連続で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14.7%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、女性管理職の割合の上昇幅は過去最大となり、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6割弱を占めた。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、「女性従業員が昇進を望まない」「日本社会の性別役割分担意識の存在」「候補者がいない」が30%台で続いている。企業からは、「女性管理者の見本となる例が社会的に少ないため、イメージがわからない」などの声もあがっている。

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。

※ 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、下記のとおり区分。

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) 帝国データバンク 仙台支店 情報部 担当：紺野

TEL 022-224-1451 FAX 022-265-5060

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。報道目的以外の利用につきましては、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。