

特別企画 : 北陸 3 県女性登用に対する企業の意識調査

女性管理職割合は前年比低下するも、 先行き増加すると見込む企業は 4 社に 1 社

はじめに

生産年齢人口の減少や共働き世帯の増加などもあり、職場における女性の存在感の高まりがみられるなか、政府は女性の活躍促進を成長戦略の重要政策として打ち出している。また、企業においては新しい視点の取り入れや男性の働き方改革としても位置付けられるなど、人手不足に対する労働力確保だけでなく、企業の成長に女性の活躍が不可欠という認識も高まっている。

そこで、帝国データバンクは、女性の活用や登用に対する企業の見解について調査を実施した。なお、本調査は、TDB 景気動向調査 2016 年 7 月調査とともに行った。女性登用に関する調査は 2013 年 7 月調査、2014 年 7 月調査、2015 年 7 月調査に続き 4 回目。

※調査期間は 2016 年 7 月 15 日～7 月 31 日、調査対象は北陸 3 県 706 社（全国 2 万 3,639 社）

で、有効回答企業数は 298 社（回答率 42.2%）（全国 1 万 285 社：回答率 43.5%）。

※本調査における詳細データは景気動向調査専用 HP（<http://www.tdb-di.com/>）に掲載している。

調査結果（要旨）

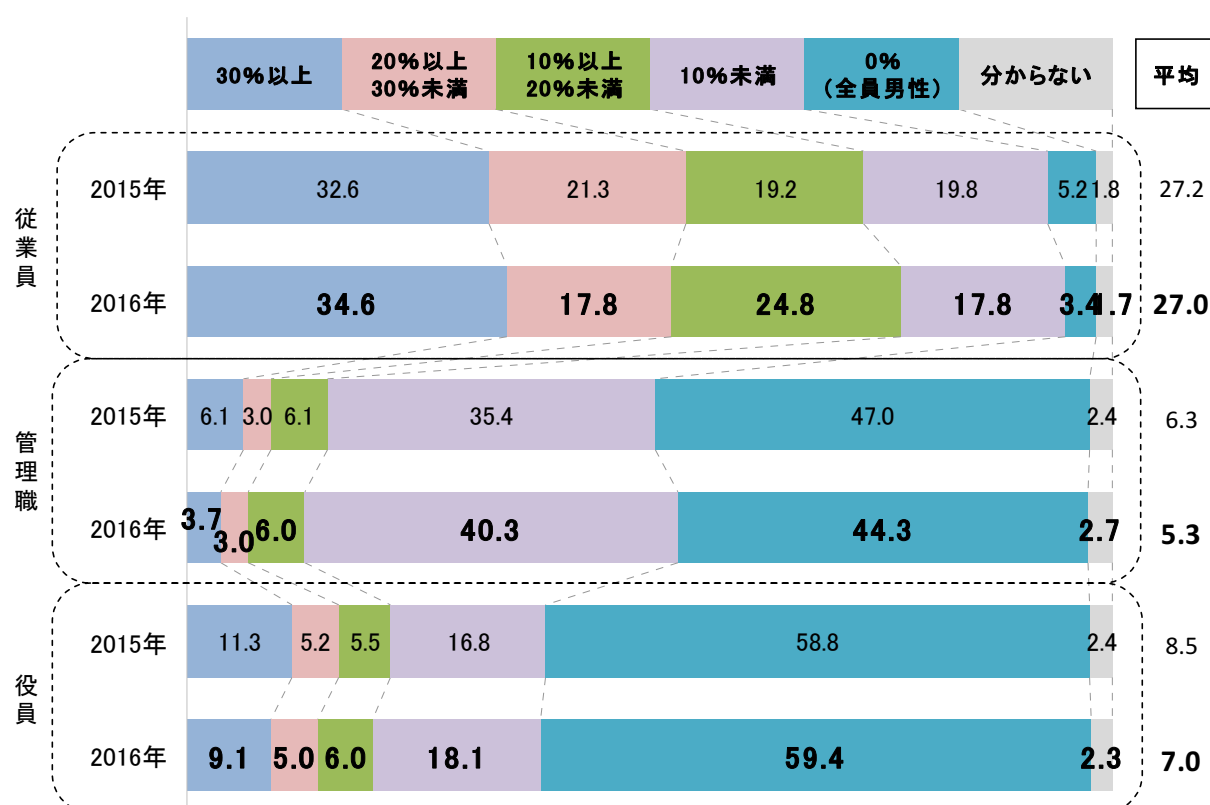
1. 女性管理職がいない企業（全員男性）は 44.3%と前年比 2.7 ポイント下回った反面、「30%以上」も 3.7%と同比 2.4 ポイント低下、女性管理職の割合は平均 5.3%と 1.0 ポイント低下。
また、従業員全体の女性割合は平均 27.0%で前年比 0.2 ポイント低下、役員は平均 7.0%で同比 1.5 ポイント低下
2. 今後、自社の女性管理職割合が増えるの見込んでいる企業は 26.5%
3. 女性の活用や登用について「社内人材の活用・登用を進めている」企業は 46.0%で 4 割を超えている一方、「社外からの活用・登用を進めている」企業も 8.4%。その効果は「男女にかかわらず有能な人材を生かすことができた」が 66.9%と突出
4. 女性活躍推進に向けた行動計画の策定が義務付けられている従業員数 301 人以上の企業は 81.3%が策定済みで、具体的な取り組みでは、「女性の積極採用に関する取り組み」が 43.8%で最多。努力義務となっている従業員数 300 人以下の企業でも、約半数となる 52.5%が策定済み

1. 女性管理職割合は平均 5.3%、前年比 1.0 ポイント低下

自社の従業員に占める女性の割合を尋ねたところ、「30%以上」と回答した企業は 34.6%であった¹。また、「10%未満」（17.8%）と「0%（全員男性）」（3.4%）を合わせると、女性従業員割合が 10%に満たない企業は 21.2%で、女性従業員割合は平均 27.0%と前年を下回った。

他方、自社の管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合では、「30%以上」とする企業は 3.7%と大きく低下、「20%以上 30%未満」（3.0%）は前年比横ばい「10%以上 20%未満」（6.0%）が前年より若干低下した。「10%未満」は 40.3%と前年より 4.9 ポイント上昇した。「0%（全員男性）」の企業は 44.3%（前年 47.0%）だった。その結果、女性管理職割合は平均 5.3%となり、前年より 1.0 ポイント低下した。

自社の役員（社長を含む）に占める女性の割合では、「0%（全員男性）」（59.4%）がほぼ 6割。さらに、「10%未満」（18.1%）と合わせると、女性役員が 1割に満たない企業は 77.5%と前年より 1.9 ポイント上昇した。また、「30%以上」とする企業は 9.1%で、女性役員割合は平均 7.0%と前年から 1.5 ポイント低下した。



注：母数は有効回答企業298社。2015年7月調査は328社

1 「30%以上」は、「100%（全員女性）」「70%以上 100%未満」「50%以上 70%未満」「30%以上 50%未満」の合計。「10%未満」は、「5%以上 10%未満」「5%未満」の合計

女性管理職の平均割合を規模別にみると、規模が小さくなるほど女性管理職の割合が高い傾向は前年同様となった。業界別では、『小売』『サービス』『不動産』『金融』で高く、『農・林・水産』『運輸・倉庫』『製造』『卸売』は前年を下回り、『建設』は前年を上回ったが依然低い割合となった。『不動産』の上昇は社内での事例を積み重ねながら女性の登用を進めている様子が見えてくる。各業種の内訳を

みると「広告関連」「不動産」「飲食料品卸売」が前年のランキング外から10位以内に上昇している。企業からは、男女問わず能力に応じて登用しているという声があがった。

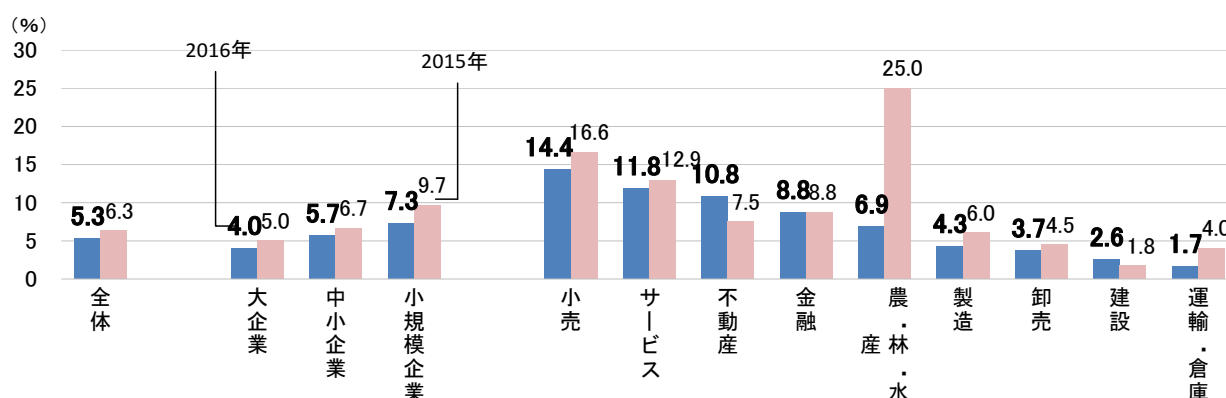
女性管理職の平均割合は前年から1.0ポイント低下、一部の業種で割合は増えているものの、依然として1ケタ台にとどまる。また、業界別にみると、最も高い『小売』と最も低い『運輸・倉庫』で12.7ポイントの開きがある。

平均女性割合上位10業種

(%)

女性管理職割合(上位10業種)				
			前年割合	前年順位
1	1 繊維・繊維製品・服飾品小売	57.5	28.8	(2)
2	2 旅館・ホテル	40.0	25.0	(3)
3	3 医療・福祉・保健衛生	37.5	25.0	(3)
4	4 精密機械、医療機械・器具製造	12.5	9.2	(10)
5	4 飲食料品小売	12.5	—	—
6	4 広告関連	12.5	5.8	(19)
7	7 不動産	10.8	7.5	(16)
8	8 専門商品小売	10.0	10.0	(9)
9	9 飲食料品卸売	9.3	3.2	(26)
10	10 飲食料品・飼料製造	8.9	10.5	(8)

■女性管理職の平均割合



2. 企業の4社に1社で、今後、自社の女性管理職割合が「増加する」と見込む

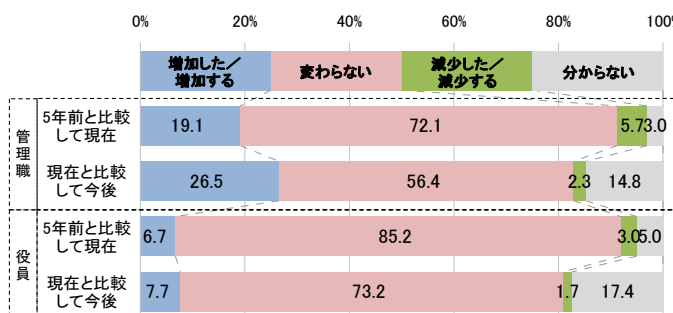
自社の女性管理職割合における5年前との変化を尋ねたところ、「変わらない」とする企業が72.1%と多数を占めている。割合が「増加した」と回答した企業は19.1%となった一方、「減少した」企業は5.7%にとどまった。

他方、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、企業の56.4%が女性管理職の割合は「変わらない」と

みているものの、企業の4社に1社（26.5%）が女性管理職の割合が「増加する」と見込んでおり、女性の管理職登用については、概ね拡大していくと考えている様子がうかがえる。

女性役員については、5年前と比較して「増加した」企業は6.7%だったが、今後「増加する」と考えている企業は7.7%と、女性役員の登用を見込む企業は若干増加してはいるが、比率は小さく依然として女性の役員登用は進んでいないことが分かった。

■女性管理職の割合の増減（5年前と現在、現在と今後）

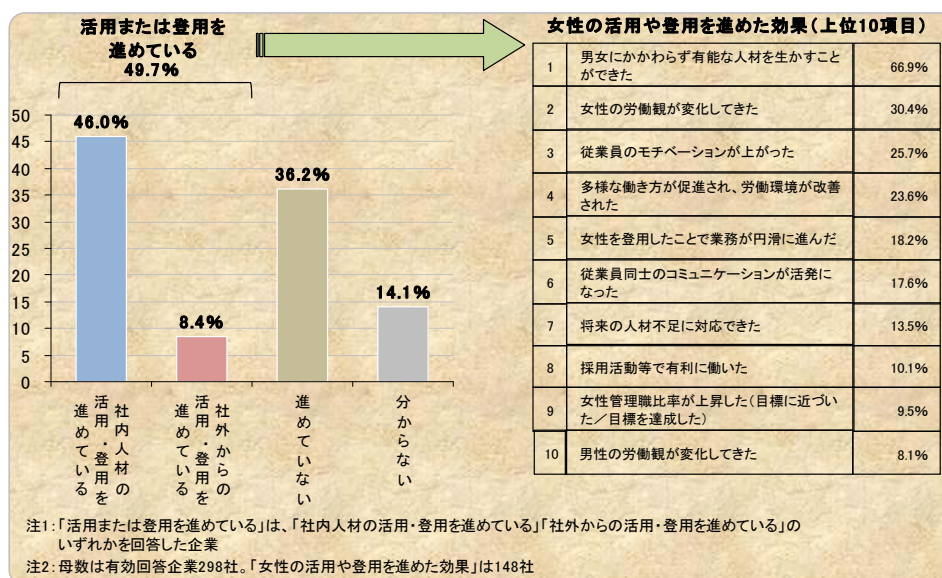


注：母数は有効回答企業298社

3. 女性の活用・登用状況、企業の1割弱が社外からも登用を進める

自社において女性の活用や登用を進めているか尋ねたところ、企業の46.0%が「社内人材の活用・登用を進めている」と回答した（複数回答、以下同）。他方、「社外からの活用・登用を進めている」は8.4%となり、企業の1割弱は活用・登用する女性として社外も視野を入れている様子がうかがえる。

社内人材または社外から女性の活用や登用を進めている企業148社にその効果を尋ねたところ、「男女にかかわらず有能な人材を生かすことができた」が7割弱と、突出して高かった。



4. 女性活躍推進の行動計画、従業員 300 人以下の企業でも半数が策定

4月1日より、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的とした「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）に基づき、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定が従業員数 301 人以上の企業に義務付けられた（従業員数 300 人以下の企業は努力義務）。

そこで、行動計画の策定状況について尋ねたところ、「策定している」企業は全体で 54.0% となった。策定が義務付けられている従業員数 301 人以上の企業では 81.3% が策定している一方、努力義務とされている従業員数 300 人以下の企業においても 52.5% にのぼった。

また、具体的にどのような取り組みに関する行動計画を策定しているか尋ねたところ、従業員数 301 人以上の企業では「女性の積極採用に関する取り組み」が 43.8% で最も高かった（複数回答、以下同）。他方、従業員数 300 人以下の企業では、「女性の積極採用に関する取り組み」が 20.6% となったが、多くの取り組みが 1 割台となっており、策定項目に大きな違いはなかった。

しかしながら、「職場風土改革に関する取り組み（性別役割分担意識の見直しなど）」は、従業員数が 301 人以上の企業で 25.0%、300 人以下の企業では 7.4% にとどまり、意識面への取り組みを行う企業は特に 300 人以下の企業で少数にとどまった。

■女性の活躍推進に向けた行動計画の策定状況（複数回答）

		(%)		
		全体	301人以上	300人以下
策定している		54.0	81.3	52.5
1	女性の積極採用に関する取り組み	21.8	43.8	20.6
2	配置・育成・教育訓練に関する取り組み	19.5	25.0	19.1
3	継続就業に関する取り組み	17.8	37.5	16.7
4	女性の積極登用・評価に関する取り組み	16.8	18.8	16.7
5	働き方の改革に向けた取り組み（長時間労働是正など）	14.1	25.0	13.5
6	雇用形態や職種の転換に関する取り組み（パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へなど）	12.8	12.5	12.8
7	女性の再雇用や中途採用に関する取り組み	12.4	25.0	11.7
8	職場風土改革に関する取り組み（性別役割分担意識の見直しなど）	8.4	25.0	7.4
その他		2.0	6.3	1.8
策定していない		44.0	12.5	45.7

注：母数は有効回答企業298社

まとめ

安倍内閣による『日本再興戦略 2016－第4次産業革命に向けて－』（成長戦略）では、2020 年までに「指導的地位に占める女性割合 30%」「25 歳～44 歳の女性就業率 77%」のほか、2013～17 年度で「約 50 万人分の保育の受け皿を整備」「約 9 万人の保育人材を確保」などの目標を掲げ、女性が就業しやすくなるための環境整備を柱の 1 つとしている。

このようななか、課長職以上の管理職に占める女性の割合は平均 5.3%（全国で 6.6%）となっており、目標達成に向けた動きはわずかな増加にとどまっている。また、『小売』や『不動産』『サービス』は 1 割を超えている一方、『運輸・倉庫』や『建設』は前年同様低比率が続いた。業界間で女性登用に対する格差は依然として大きいことが明らかとなっている。しかしながら、企業の 4 社に 1 社は、今後、女性管理職は増加すると見込んでおり、女性の管理職登用は概ね増大していくと見込まれる。

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 金沢支店

担当：寺口 明良 TEL 076-263-4321

リリース資料以外の集計・分析については、お問い合わせ下さい(一部有料の場合もございます)。

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。