

**女性登用に対する徳島県内企業の意識調査（2024年）**

## 女性管理職の割合は平均 13.0%、前年から微増 ～ 女性管理職 30%達成企業は 17.1% ～

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、帝国データバンク徳島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。

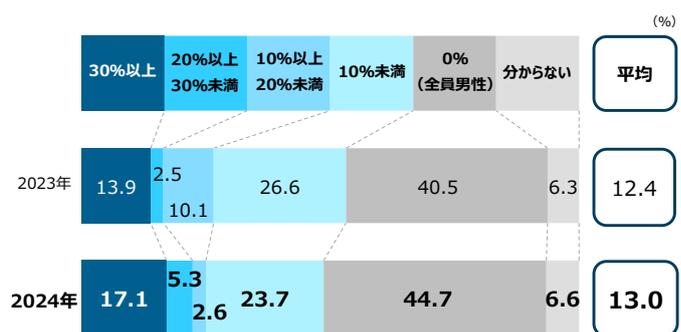
※ 調査期間は 2024 年 7 月 18 日～31 日、調査対象は徳島県企業 259 社で、有効回答企業数は 76 社（回答率 29.3%）

### 調査結果（要旨）

- 女性管理職割合の平均は 13.0%で前年の 12.4%から微増。政府目標の「女性管理職 30%」を達成している企業割合は 17.1%、2 年ぶりに増加
- 女性役員割合の平均は 19.1%で前年の 20.4%からやや減少。「役員が全員男性」の企業は 44.7%で前年から増加

- 23.7%の企業が「女性管理職割合の増加」を見込む。「女性役員割合の増加」を見込む企業は 10.5%にとどまる
- 女性活躍推進策、「性別に関わらず成果で評価」が 60%超でトップ
- 要因や課題、「家庭と仕事の両立がしにくい」が 48.7%でトップ

### 女性管理職の割合



## 1. 女性管理職割合の平均は13.0%、前年から微増

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17.1%、「20%以上 30%未満」が5.3%、「10%以上 20%未満」が2.6%、「10%未満」が23.7%だった。また、管理職が全員男性の企業は44.7%と前年から4.2ポイント増加、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3.2ポイント増の17.1%となった。一方、「10%未満」（0%を含む）は68.4%となり前年からやや増加した。

管理職に占める女性の割合の平均は13.0%となった。前年から微増、2年連続での10%台となった<sup>1</sup>。

女性管理職割合の平均を規模別にみると、「大企業」が7.9%、「中小企業」が13.4%、うち「小規模企業」が22.3%となった。規模が小さい企業ほど女性管理職割合の平均が高くな

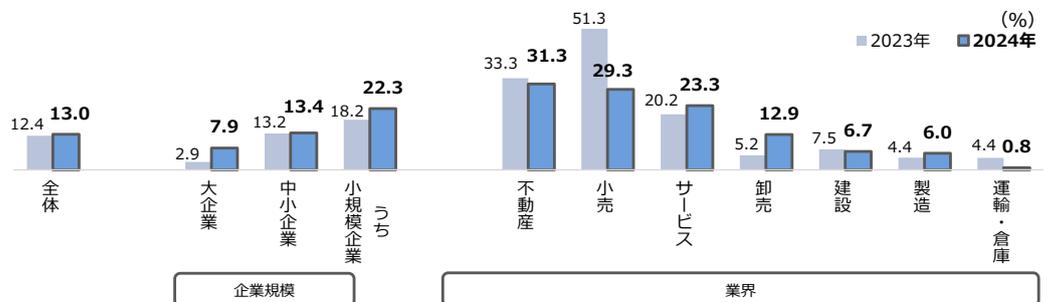
った。いずれの規模も前年より割合が増加しているが、大企業の伸びが前年比5.0ポイント増と最も大きかった。

業界別では、『不動産』が31.3%でトップ。女性従業員が比較的多い『小売』（29.3%）、『サービス』（23.3%）が続き、ここまでの全体（13.0%）を上回った。『卸売』（12.9%）、『建設』（6.7%）、『製造』（6.0%）、『運輸・倉庫』（0.8%）がこれに続いた。全体では前年比0.6ポイントの増加となったが、業界別では『卸売』が同7.7ポイントの大幅増加、『サービス』が同3.1ポイントの増加。一方『小売』は同22.0ポイントと大幅に減少した。

### 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 ～



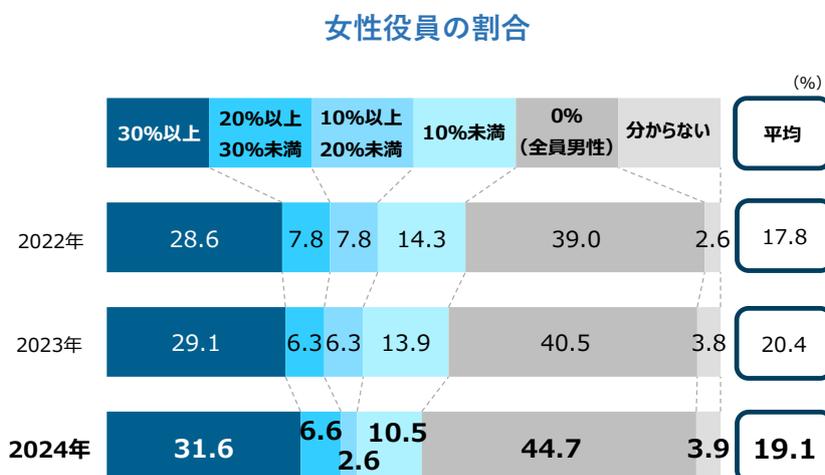
<sup>1</sup> 「女性管理職割合」「役員割合」の選択肢は「100%」「70%以上」「50%以上 70%未満」「30%以上 50%未満」「20%以上 30%未満」「10%以上 20%未満」「5%以上 10%未満」「5%未満」「0%」の9段階および「分からない」。平均は、各選択肢のレンジの中間値を回答数で加重平均したもの

## 2. 女性役員割合の平均は19.1%、前年からやや減少

自社の役員（社長を含む）に占める女性の割合は平均19.1%と、前年（20.4%）から1.3ポイント減少した。一方で、役員が全員男性の企業は44.7%と前年から4.2ポイント増加した。

女性役員割合の平均を規模別にみると、「大企業」が12.5%、「中小企業」が19.8%、うち「小規模企業」

が27.4%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。



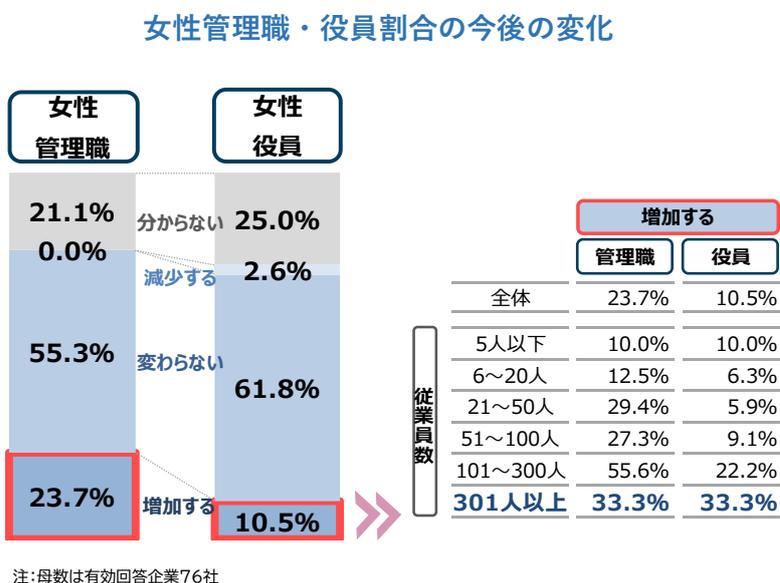
## 3. 23.7%の企業が女性管理職割合の増加を見込む

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見込んで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23.7%となった。他方、「変わらない」は55.3%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10.5%にとどまった。一方、「変わらない」は61.8%を占めた。

従業員数別にみると、女性管理職の割合が今後「増加する」と

見込む企業で最も多かったのが「101~300人」で55.6%。次いで「301人以上」（33.3%）、「21~50人」（29.4%）が続いた。女性役員の割合が今後「増加する」と見込む企業で最も多かったのが「301人以上」の33.3%。「101~300人」（22.2%）がこれに続いた。

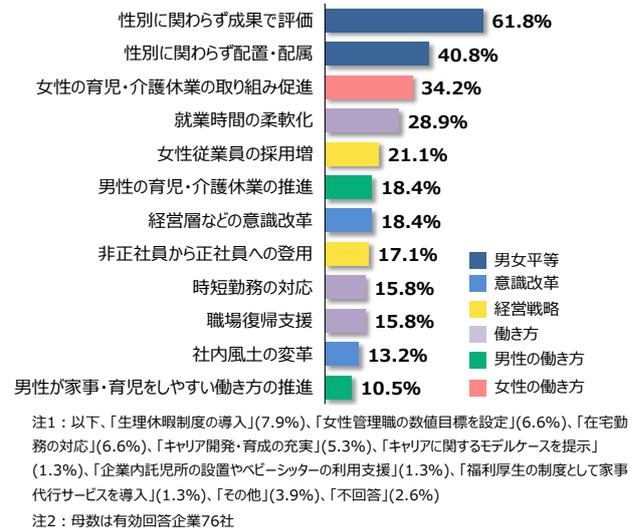


4. 女性活躍推進策、「性別に関わらず成果で評価」が61.8%でトップ

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61.8%でトップとなった(複数回答、以下同)。以下、「性別に関わらず配置・配属」(40.8%)、「女性の育児・介護休業の取り組み促進」(34.2%)、「就業時間の柔軟化」(28.9%)、「女性従業員の採用増」(21.1%)、「男性の育児・介護休業の促進」「経営層などの意識改革」(各18.4%)が続いた。

企業からは、「男性が思いつかない視点や発想をもっと大事にするべき」(小売)、「当社は建設業だが、すでに女性役員がおり、他社の割合にはあまり実感が無い」(建設)といった声が聞かれた。

女性活躍推進のためにしていること (複数回答)



5. 要因や課題、「家庭と仕事の両立がしにくい」が48.7%でトップ

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48.7%でトップとなった(複数回答、以下同)。次いで、「労働環境の問題(労働時間や職場環境など)」が32.9%で3割超、「日本社会の性別役割分担意識の存在」(28.9%)、「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)」(27.6%)、「女性従業員が昇進を望まない」(25.0%)、「従業員の性別役割分担意識の存在」(23.7%)が2割台で続いた。

企業からは、「家事と仕事に関する評価制度の導入を目指したいが、女性社員は望んでいないようで複雑」(建設)、「人を女性、男性、またはLGBTといったカテゴライズすることに問題があるのではないか」(サービス)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)

要因/課題	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	48.7	57.1	47.8
2 労働環境の問題(労働時間や職場環境など)	32.9	14.3	34.8
3 日本社会の性別役割分担意識の存在	28.9	28.6	29.0
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)	27.6	0.0	30.4
5 女性従業員が昇進を望まない	25.0	28.6	24.6
6 従業員の性別役割分担意識の存在	23.7	14.3	24.6
7 経営者の性別役割分担意識の存在	14.5	0.0	15.9
8 男性従業員の家庭と仕事の両立がしにくい	11.8	28.6	10.1
女性管理職の前例が少ない、もしくは全くない	11.8	14.3	11.6
女性管理職の登用にに向けた教育機会が少ない	11.8	0.0	13.0
(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	11.8	28.6	10.1
12 性別に関わらず成果で評価している	10.5	28.6	8.7
13 企業が女性管理職の数値目標を設定していない	5.3	14.3	4.3
その他	2.6	0.0	2.9

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76社

## まとめ

本調査によると、徳島県内企業の女性登用状況は全国平均を上回る状況が続いている。女性管理職割合は平均 13.0%となったが、全国は今回初めての 10%台。徳島県は全国に先んじて 10.0%に達し、女性管理職割合は増加が続いている。政府目標である「女性管理職 30%」の割合は 17.1%で、全国の 11.4%を 5.7 ポイント上回り、女性役員割合も平均 19.1%で全国の平均 13.5%を 5.6 ポイント上回った。

女性管理職の割合の今後については、女性管理職が増加すると見込む企業が約 2 割、女性役員が増加すると見込む企業は 1 割と、ともに全国の数値をやや下回った。

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、「性別に関わらず配置・配属」が 4 割台で続いた。

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 48.7%でトップ。次いで、「労働環境の問題」「日本社会の性別役割分担意識の存在」「候補者がいない」などが続いた。

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、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。

株式会社帝国データバンク 徳島支店 八木 勇世

TEL : 088-623-3520

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。