

特別企画 : 奈良県 女性登用に対する企業の意識調査 (2019 年)**従業員・管理職・役員の女性割合、全てで全国を上回る
～社内外問わず女性の活用・登用を進めている企業は 6 割を超え全国でトップ～****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が高まるなか、政府は女性の活躍促進を政策の重要な柱として掲げている。女性の労働への参画は、人手不足に対する労働力確保だけでなく、企業における新たな視点の導入や男性の働き方改革としても位置付けられている。他方、女性が労働に参画するうえで、多くの課題がまだ解決されていないのも実情である。

そこで、帝国データバンク奈良支店は、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 2019 年 7 月調査とともにを行った。

※調査期間は 2019 年 7 月 18 日～7 月 31 日、調査対象は 149 社で、有効回答企業数は 51 社（回答率 34.2%）。

※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. 女性管理職の割合は平均 8.5%と前年比 0.4 ポイント上昇。他方、女性管理職がない企業は 56.9%で依然として 6 割近くにのぼるが、女性管理職の割合は拡大傾向にある。また、女性従業員の割合は平均 28.3%で同 2.4 ポイント上昇に対し、女性役員の割合は平均 11.1%で同 0.9 ポイント低下したが、従業員・管理職・役員における女性割合の平均は全てで全国を上回り、従業員・管理職では近畿地区でトップとなった
2. 今後、女性管理職の割合が増えるの見込んでいる企業は 25.5%。また、今後女性役員の割合が増えるの見込んでいる企業は 9.8%だった
3. 社内外を問わず女性の活用・登用を進めている企業は 62.7%で全国トップ。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」(68.8%) が約 7 割となり、突出して高い。以下、「女性の労働観が変化してきた」(25.0%)、「現状の人材不足に対応できた」(25.0%) が並んで上位となった
4. 女性の活躍を促進するために重視する項目は、女性の家庭における負担軽減に関する項目が上位となり、「妊娠・出産・子育て支援の充実」(80.4%) が 8 割超でトップ。次いで、待機児童や保育士不足の解消などの「保育サービスの充実」(62.7%)、育休復帰支援などの「仕事と子育ての両立支援」(62.7%) が並んだ

1. 従業員・管理職・役員における女性割合の平均、いずれも全国を上回る

自社における従業員に占める女性の割合を尋ねたところ、女性従業員割合は平均28.3%（前年比2.4ポイント上昇）となった。「30%以上」と回答した企業¹が35.3%と、比較可能な2014年以降で最も高くなり、全国では山梨（38.8%）に次いで2位となった。女性従業員割合が10%に満たない企業は27.4%（「10%未満」と「0%（全員男性）」の合計）であった。

自社の管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合は平均8.5%と、2018年より0.4ポイント上昇した。「30%以上」とする企業は5.9%で、同3.7ポイント低下。また、管理職の女性割合が「0%（全員男性）」の企業は56.9%と6割近くにのぼったが、「10%以上20%未満」とする企業が15.7%と同11.9ポイント上昇し、僅かながら女性管理職の割合は拡大傾向にある。

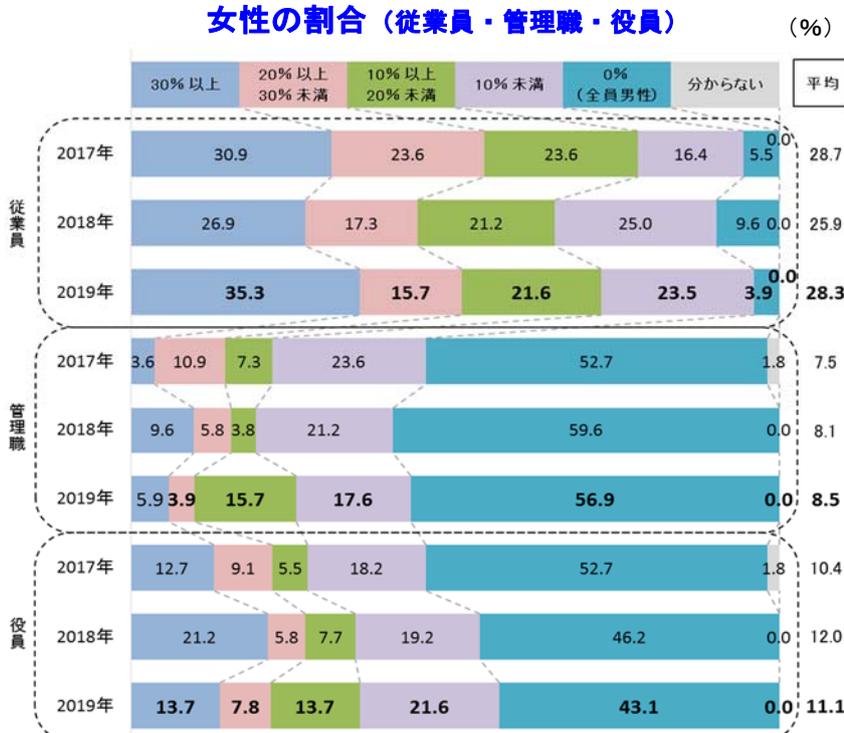
自社の役員（社長を含む）に占める女性の割合は、「30%以上」とする企業が13.7%で同7.5ポイント低下したことにより、平均11.1%で2018年から0.9ポイント低下した。一方で、女性役員が10%に満たない企業（「10%未満」と「0%（全員男性）」の合計）は64.7%と同0.7ポイント低下となった。

役員に占める女性の割合の平均は前年よりは低下したものの、比較可能な2014年以降では前年に次ぐ高さとなり、従業員・管理職・役員の全ての項目で全国を上回った。また、従業員・管理職では近畿でトップとなった。

女性従業員割合 30%以上の 全国上位 10 県

順位	都道府県	割合 (%)
1	山梨	38.8
2	奈良	35.3
3	山形	35.1
3	長野	35.1
5	青森	34.5
6	滋賀	34.1
7	石川	33.6
7	福井	33.6
9	宮崎	33.3
10	宮城	33.1

女性の割合（従業員・管理職・役員）



注：母数は有効回答企業51社。2018年7月調査は52社。2017年7月調査は55社

近畿地区の女性平均割合

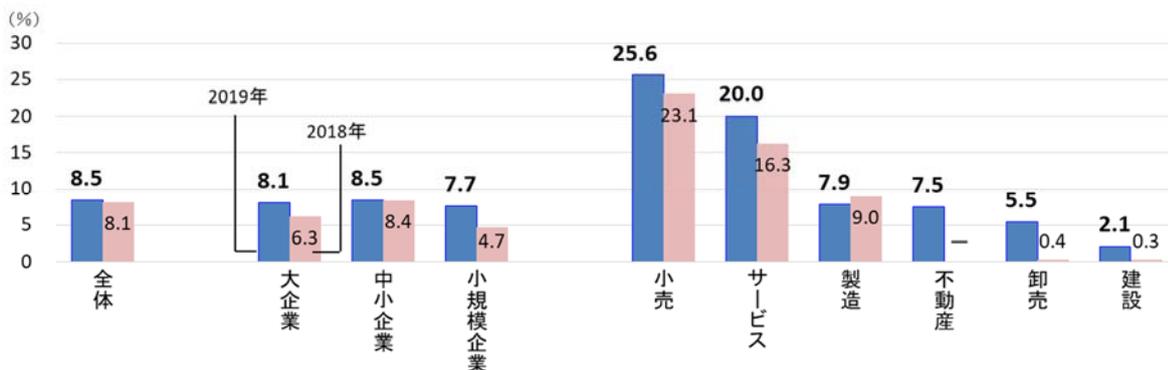
	従業員 (%)	管理職 (%)	役員 (%)
滋賀	27.3	5.0	9.6
京都	26.0	7.2	10.7
大阪	25.6	8.0	10.2
兵庫	26.6	6.2	10.2
奈良	28.3	8.5	11.1
和歌山	20.3	6.0	12.6
近畿	25.8	7.4	10.3
全国	25.2	7.7	9.8

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、「中小企業」で8.5%となり最も高かった。

業界別では、『小売』『サービス』で高く、『卸売』では5%程度、『建設』では2%程度にとどまった。企業からは「家庭も有るので、勤務時間の配慮が必要」〈サービス（メンテナンス・警備・検査）〉や「弊社では女性従業員の業務範囲が事務中心ではあるが、今後は営業職も視野に入れて働いていければと思っている」（機械・器具卸売）といった声が聞かれた。

女性管理職の平均割合（企業規模・業界別）



※『農・林・水産』『金融』『運輸・倉庫』は回答なし

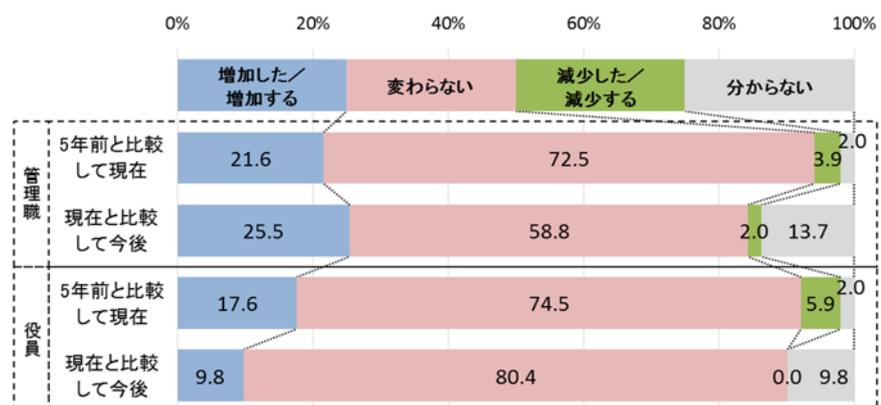
2. 企業の4社に1社が、自社の女性管理職割合が今後「増加する」と見込む

自社における女性管理職割合は5年前と比較してどのように変わったか尋ねたところ、「変わらない」とする企業が72.5%と7割を超えた。割合が「増加した」と回答した企業は21.6%と2割を超えた一方、「減少した」企業は3.9%にとどまった。

また、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6割弱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25.5%で女性管理職の割合が「増加する」と見込んでおり、女性の管理職への登用は、僅かながらも伸展していくと考えている様子が見えられた。

女性役員については、5年前と比較して「増加した」企業は17.6%、今後「増加する」と考えている企業は9.8%となった。

女性管理職・役員割合の増減（5年前と現在、現在と今後）



注：母数は有効回答企業51社

他方、今後の女性管理職の割合について、「増加する」と「減少する」の差をみると、2019年は23.5ポイント（前年比1.5ポイント減）となった。2017年までは変動がありながらも拡大傾向が見られていたなかで、企業における女性管理職の登用に関して、伸展スピードがやや鈍化してきている可能性が示唆される。

今後の女性管理職割合が「増加する」と「減少する」の差の経年推移



注：各年、女性管理職割合が「増加する」-「減少する」より算出

3. 女性の活用・登用を進める企業は62.7%で、全国トップ

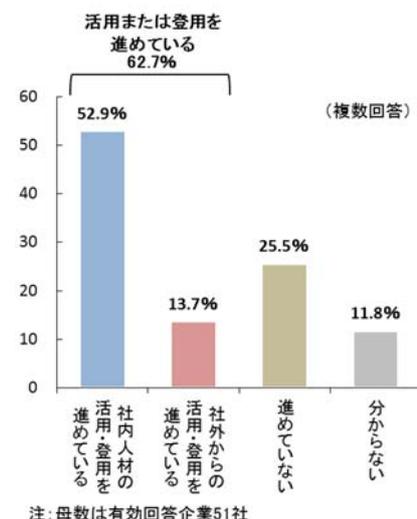
自社において女性の活用や登用を進めているか尋ねたところ、52.9%の企業で「社内人材の活用・登用を進めている」と回答した（複数回答、以下同）。他方、「社外からの活用・登用を進めている」は13.7%となった。社内または社外から女性の活用・登用を進めている企業²は62.7%にのぼり、全国47都道府県中、唯一6割を超えトップとなった。

女性の活用や登用を進めている企業にその効果を探ったところ、「男女にかかわらず有能な人材を生かすことができた」が68.8%となり、突出して高かった。以下、「女性の労働観が変化してきた」（25.0%）「現状の人材不足に対応できた」（25.0%）が並び、次いで「多様な働き方が促進された」（21.9%）、「女性を登用したことで業務が円滑に進んだ」（21.9%）が並んで2割台で続いた。

女性の活用・登用の効果を業界別にみると、『製造』『小売』で「男女にかかわらず有能な人材を生かすことができた」が最も高い結果を示した。「女性を登用したことで業務が円滑に進んだ」と回答した業界は『製造』（36.8%）のみであった。

女性従業員や女性管理職の平均割合が最も低かった『建設』では、「現状の人材不足に対応できた」（100.0%）が業界間で最高となるなど、女性従業員や女性管理職の割合が低い業界であっても、女性の活用・登用を進めることで様々な効果を実感している様子が見えられた。

女性の活用・登用状況



女性の活用・登用を進める割合 全国上位10県

順位	都道府県	割合 (%)
1	奈良	62.7
2	三重	57.8
3	長野	56.0
4	香川	54.5
5	山形	54.2
6	福岡	54.1
6	徳島	54.1
8	大分	54.0
9	東京	53.8
10	富山	53.5
-	全国	50.0

² 「活用または登用を進めている」は、「社内人材の活用・登用を進めている」または「社外からの活用・登用を進めている」のいずれかを回答した企業

女性の活用・登用を進めた効果（上位10項目・業界別）

	全体	業界別								
		農・林・水産	金融	建設	不動産	製造	卸売	小売	運輸・倉庫	サービス
1 男女にかかわらず有能な人材を生かすことができた	68.8	-	-	33.3	0.0	78.9	33.3	75.0	-	100.0
2 女性の労働観が変化してきた	25.0	-	-	0.0	0.0	15.8	66.7	50.0	-	50.0
3 現状の人材不足に対応できた	25.0	-	-	100.0	0.0	15.8	0.0	25.0	-	50.0
4 多様な働き方が促進された	21.9	-	-	0.0	0.0	21.1	33.3	50.0	-	0.0
5 女性を登用したことで業務が円滑に進んだ	21.9	-	-	0.0	0.0	36.8	0.0	0.0	-	0.0
6 労働環境が改善した	18.8	-	-	33.3	0.0	15.8	0.0	50.0	-	0.0
7 従業員同士のコミュニケーションが活発になった	18.8	-	-	33.3	0.0	21.1	0.0	0.0	-	50.0
8 従業員のモチベーションが上がった	15.6	-	-	0.0	0.0	10.5	33.3	25.0	-	50.0
9 将来の人材不足に対応できる見通しとなった	12.5	-	-	33.3	0.0	10.5	0.0	0.0	-	50.0
10 採用活動等で有利に働いた	9.4	-	-	33.3	0.0	0.0	0.0	50.0	-	0.0

注1: 網掛け太字は、各項目、業界間で最大の値を示す

注2: 母数は、「女性の活用または登用を進めている」企業32社

注3: 『農・林・水産』『金融』『運輸・倉庫』は回答なし

4. 女性の活躍促進、女性の家庭における負担軽減がカギ

2019年6月18日、政府は「すべての女性が輝く社会づくり本部」において、今後重点的に取り組むべき事項「女性活躍加速のための重点方針2019」を決定した。そこで、今後より一層、女性の活躍を促進するためにどのようなことが重要と考えるか尋ねたところ、「妊娠・出産・子育て支援の充実」が80.4%でトップとなった（複数回答、以下同）。次いで、待機児童や保育士不足の解消などの「保育サービスの充実」（62.7%）、育休復帰支援などの「仕事と子育ての両立支援」（62.7%）が6割超で並んだ。これら3項目については、女性の家庭における負担軽減に関する項目であり、前回同様の設問を実施した2015年7月調査でも同項目が上位にあがっていた。企業が、家庭の負担軽減を女性の活躍促進にとって重要な項目として引き続き認識している様子が見えてくる。また、「働き方の改革」は前回（2015年7月調査）と比較して21.6ポイントと大きく上昇した。

女性の活躍促進のために重要なこと（複数回答、上位10項目）

	（%）	
	全体	2015年7月調査
1 妊娠・出産・子育て支援の充実	↑ 80.4	56.7 (2)
2 保育サービスの充実	↑ 62.7	53.3 (3)
3 仕事と子育ての両立支援	↓ 62.7	81.7 (1)
4 働き方の改革	↑ 54.9	33.3 (4)
5 女性にとって快適・安全となる空間づくり	↑ 52.9	25.0 (8)
6 女性の採用拡大・女性職員のキャリア形成支援	↑ 45.1	15.0 (11)
7 ワーク・ライフ・バランスを推進する企業を幅広く評価する枠組みの導入	↑ 41.2	13.3 (12)
8 各種施策・支援情報の一元的提供	↑ 39.2	5.0 (19)
9 介護の支援	↑ 39.2	33.3 (4)
10 税・社会保障制度の見直し	↑ 37.3	31.7 (6)

注1: 矢印は、2015年7月調査より回答割合が5ポイント以上高い(低い)ことを示す

注2: カッコ内は2015年7月調査時の順位

注3: 母数は有効回答企業51社。2015年7月調査は60社

まとめ

本調査によると、従業員に占める女性の割合は平均 28.3%（前年比 2.4 ポイント上昇）、管理職（課長相当職以上）は平均 8.5%（同 0.4 ポイント上昇）に対し、役員は平均 11.1%と同 0.9 ポイント低下したものの、従業員・管理職・役員のいずれの項目も全国を上回り、従業員・管理職では近畿でトップとなった。変動はありながらも、全国的に見て奈良県での女性登用は進んでいる。

他方、社内外を問わず女性の活用・登用を進めている企業は 6 割を超え、全国でトップとなった。その効果は多岐にわたっており、特に現状において女性従業員や管理職の割合が低い業界においても、女性の活用・登用を進めることで多様な効果を実感している様子がうかがえた。

また、企業は、今後より一層女性の活躍が促進されるためには、女性の家庭における負担軽減や、職場での働き方の見直しなどが重要と考えている。とりわけ、長時間労働の削減などの「働き方の改革」は 2015 年 7 月調査と比較して大幅に重要度が増していた。

女性の活用や登用は、人手不足に対する労働力確保だけでなく、企業における新たな視点の導入など企業の成長に不可欠という認識が広がっている。しかしながら、女性の活躍には、家庭における負担軽減や職場の働き方の見直しが重要であり、それらの課題解決のためには、政府や行政機関からのより一層の支援が肝要となる。

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。

【 内容に関する問い合わせ先 】

株式会社 帝国データバンク 奈良支店 担当：野口 健一

TEL 0742-26-3231 FAX 0742-27-5337