

特別企画：女性登用に対する奈良県企業の意識調査（2020 年）

女性管理職割合は前年比増加

～女性登用を進めている企業の割合は、前年より大幅ダウン～

はじめに

就業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っている。2022 年には主に中小企業に対して女性活躍の情報公開を義務付ける女性活躍推進法の改正を控えるなど、女性の労働参加は大きな変革期を迎えている。女性の労働参加は、企業にとって新たな視点の創出や男性の働き方改革としても期待されている一方で、企業の労働環境や意識改善の遅れに起因する「マミートラック」と呼ばれる望外の働き方を強いられているワーキングマザーも少なくない。

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。なお、本調査は、「TDB 景気動向調査」（2020 年 7 月調査）とともにを行った。

調査期間は 2020 年 7 月 16 日～31 日、調査対象は奈良県に本社を置く 161 社で、有効回答企業数は 76 社（回答率 47.2%）。

調査結果（要旨）

1. 女性管理職割合は平均 11.2%と、過去最高だった 2019 年（8.5%）を 2.7pt 上回った。他方、女性従業員割合は平均 28.0%、女性役員割合は平均 10.3%となった
2. 5 年前に比べて女性管理職割合が増えた企業の割合は 25.0%。今後、女性管理職割合が増えると思込む企業の割合は 23.7%にのぼった。ただし、今後の増加を見込む企業の割合は前年（25.5%）より減少した
3. 女性登用を進めている企業の割合は 39.5%と、全国（42.6%）を下回ったうえ、前年（62.7%）に比べて 23.2 ポイント減少した
4. 女性の活躍を促進するために重要なことは「妊娠・出産・子育て支援の充実」と回答した企業の割合が 64.5%にのぼり、最多となった（複数回答、以下同）。また、今年の特徴として「テレワークの導入・拡充」（27.6%）が 10 位に入り、有効な働き方の一つとして認識された

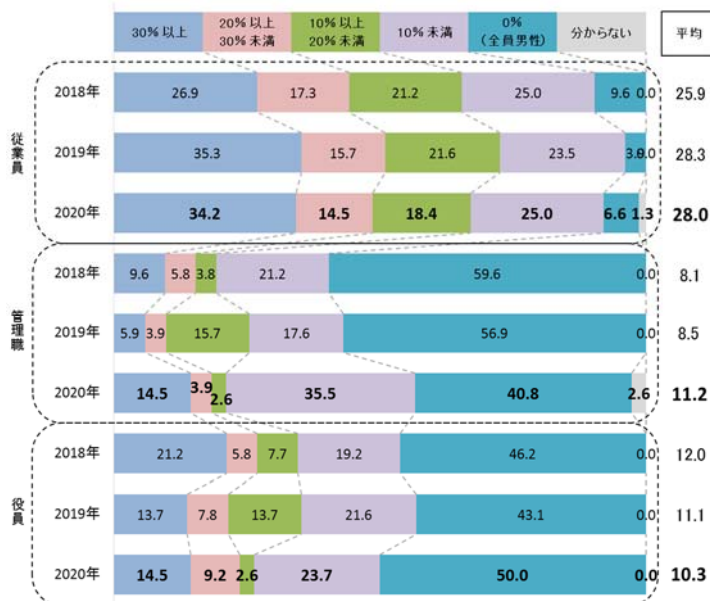
1. 女性管理職割合は前年比増加、全員男性の割合は大幅減少

女性管理職割合 = 平均¹11.2%

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、前年（2019年＝平均8.5%）を2.7pt上回った。全国（平均7.8%）も3.4pt上回った。「0%（全員男性）」（40.8%）は前年（56.9%）から大幅に減少し、『30%以上²』（14.5%）は前年（5.9%）から増加するなど、徐々に女性登用が進んでいることがうかがえる。

女性管理職割合を規模別にみると、規模が小さくなるほど割合が高まる傾向がみられる点は全国と同様だが、すべての規模で前年比増加するとともに、全国を上回った。「中小企業」（平均11.5%）からは「女性店長や女性チーフ」といった管理職においても、女性が活躍できる場を設けたい（各種食料品小売）といった声が聞かれた。また、奈良県では「小規模企業」（同16.6%）の割合が全国（同10.5%）に比べて高く、平均割合を押し上げる要因となっている。中小企業からは、男女関係なく本人の能力や意思などを重要視している企業もみられた。

女性の割合（従業員・管理職・役員）



女性従業員割合 = 平均28.0%

同様に従業員に占める女性の割合を尋ねたところ、前年（平均28.3%）を0.3pt下回ったものの、全国（同25.8%）を2.2pt上回った。一方「0%（全員男性）」（6.6%）が前年に比べて2.7pt増加したことに留意したい。

女性役員割合 = 平均10.3%

同様に役員（社長を含む）に占める女性の割合を尋ねたところ、前年（平均11.1%）を0.8pt下回った。また、全国（同10.8%）を0.5pt下回った。「0%（全員男性）」（50.0%）が半数を占めるものの、「30%以上」（14.5%）は前年比0.8pt増加した。

近畿地区の女性平均割合

	従業員	管理職	役員
滋賀	27.5	7.4	8.8
京都	25.8	6.0	12.0
大阪	25.4	7.5	10.0
兵庫	26.6	6.7	12.4
奈良	28.0	11.2	10.3
和歌山	23.5	6.7	8.3
近畿	25.9	7.2	10.6
全国	25.8	7.8	10.8

¹女性の割合の平均は加重平均を用いている。

例) 女性管理職割合の平均＝{100×全員女性と回答した社数(a) + 85×70%以上と回答した社数(b) + 60×50%以上70%未満と回答した社数(c) + 40×30%以上50%未満と回答した社数(d) + 25×20%以上30%未満と回答した社数(e) + 15×10%以上20%未満と回答した社数(f) + 7.5×5%以上10%未満と回答した社数(g) + 2.5×5%未満と回答した社数(h) + 0×全員男性(0%)と回答した社数(i)} ÷ {a+b+c+d+e+f+g+h+i}

²『30%以上』は、「100%（全員女性）」「70%以上」「50%以上70%未満」「30%以上50%未満」の合計。

2. 女性管理職割合が「増加した」企業の割合は 25.0%

女性役員割合が「増加した」企業の割合は 13.2%

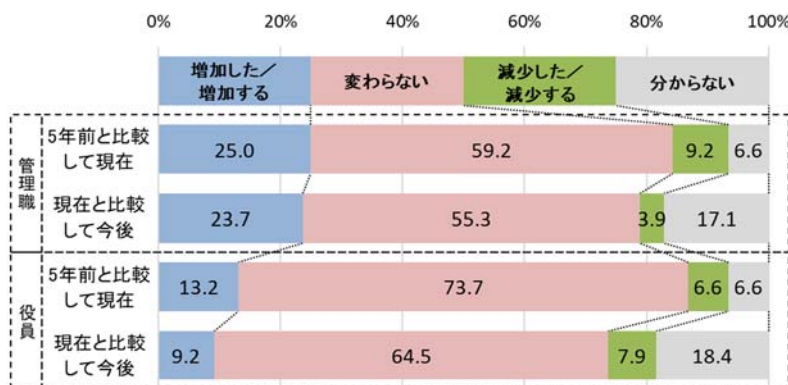
自社における女性管理職割合が 5 年前と比較してどのように変わったかを尋ねたところ、「変わらない」とする企業の割合が 59.2%と 6 割近くに達したものの、「増加した」と回答した企業の割合は 25.0%にのぼった。規模別にみると「大企業」（33.3%）、「中小企業」（23.9%）、「小規模企業」（16.0%）となり、規模が大きいほど高位を示した。

また、現在と比較して女性管理職割合が今後どのように変わると考えているかを尋ねたところ、女性管理職の割合が「増加する」と見込む企業の割合は 23.7%にのぼった。ただし、前年（25.5%）に比べると 1.8pt 減少。

他方、女性役員については、5 年前と比較して「増加した」企業の割合は 13.2%となった。今後「増加する」と考えている企業の割合は 9.2%となったが、前年（9.8%）に比べると、0.6pt 減少した。

今年に入って、新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けた企業が多く、全体的に雇用に対する意欲が低下しているものと推測される。

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76社

女性管理職・役員割合が「今後増加する」と見込む企業の割合



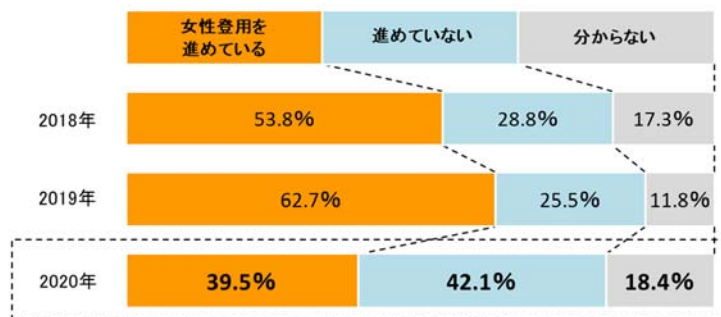
3. 女性登用を進めている企業の割合、前年より大幅ダウン

自社において女性登用を進めているかを尋ねたところ、『進めている³⁾』企業の割合は39.5%となった。割合は全国（42.6%）を下回ったうえ、前年（62.7%）から23.2pt 減少した。感染症拡大により経済活動が停滞し、企業における人手不足感が急速に解消に向かっているうえ、先行き不透明感が強まるなかで人材採用そのものの意欲も低下していることを映じた結果と言えよう。

女性登用を『進めている』企業の割合を規模別にみると、「大企業」（44.4%）、「中小企業」（38.8%）、「小規模企業」（16.0%）と、規模が小さいほど取り組み度合いが弱くなる。

企業の中には「積極的に雇用したいが、現場作業に対する拒絶感はある」（受託開発ソフトウェア）や、「技術職を選ぶ女性が少ない」（各種機械・同部品製造修理）、「資格を取るための講習会への参加費用など、会社の負担が大きい」といった声が代表するように、そもそも女性が技術職・現場作業を望まないことや、資格取得における費用負担の重さが、『進めている』の回答割合を低下させた要因となった可能性がある。

女性登用の状況



注1：母数は有効回答企業76社。2019年7月調査は51社、2018年7月調査は52社

注2：「女性登用を進めている」は、「社内人材の登用を進めている」と「社外からの登用を進めている」のいずれかを回答した割合

【参考】自社における女性登用状況

（構成比%、カッコ内社数）

	女性登用を進めている	社内人材の登用を進めている	社外からの登用を進めている	進めていない	分からない	合計
全体	42.6 (4,995)	37.7 (4,425)	10.2 (1,202)	41.0 (4,813)	16.4 (1,924)	100.0 (11,732)
奈良	39.5 (30)	34.2 (26)	10.5 (8)	42.1 (32)	18.4 (14)	100.0 (76)
大企業	44.4 (4)	33.3 (3)	11.1 (1)	0.0 (0)	55.6 (5)	100.0 (9)
中小企業	38.8 (26)	34.3 (23)	10.4 (7)	47.8 (32)	13.4 (9)	100.0 (67)
うち小規模	16.0 (4)	16.0 (4)	4.0 (1)	64.0 (16)	20.0 (5)	100.0 (25)
建設	25.0 (3)	16.7 (2)	8.3 (1)	50.0 (6)	25.0 (3)	100.0 (12)
不動産	50.0 (1)	50.0 (1)	50.0 (1)	0.0 (0)	50.0 (1)	100.0 (2)
製造	34.2 (13)	34.2 (13)	0.0 (0)	47.4 (18)	18.4 (7)	100.0 (38)
卸売	36.4 (4)	36.4 (4)	9.1 (1)	45.5 (5)	18.2 (2)	100.0 (11)
小売	80.0 (4)	80.0 (4)	40.0 (2)	20.0 (1)	0.0 (0)	100.0 (5)
運輸・倉庫	66.7 (2)	0.0 (0)	66.7 (2)	0.0 (0)	33.3 (1)	100.0 (3)
サービス	60.0 (3)	40.0 (2)	20.0 (1)	40.0 (2)	0.0 (0)	100.0 (5)
従業員数別						
5人以下	16.7 (2)	16.7 (2)	8.3 (1)	66.7 (8)	16.7 (2)	100.0 (12)
6～20人	26.3 (5)	21.1 (4)	10.5 (2)	57.9 (11)	15.8 (3)	100.0 (19)
21～50人	54.5 (12)	50.0 (11)	9.1 (2)	27.3 (6)	18.2 (4)	100.0 (22)
51～100人	50.0 (6)	41.7 (5)	16.7 (2)	25.0 (3)	25.0 (3)	100.0 (12)
101～300人	37.5 (3)	37.5 (3)	0.0 (0)	50.0 (4)	12.5 (1)	100.0 (8)
301～1000人	50.0 (1)	50.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	50.0 (1)	100.0 (2)
1000人超	100.0 (1)	0.0 (0)	100.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)

注1：網掛けは、奈良県以上を表す

注2：「女性登用を進めている」は、「社内人材の登用を進めている」「社外からの登用を進めている」のいずれかを回答した企業

注3：母数は有効回答企業1万1,732社、奈良県は76社

注4：『農林水産』『金融』『その他』は回答なし

³⁾ 女性登用を『進めている』は、「社内人材の登用を進めている」または「社外からの登用を進めている」のいずれかを回答した企業

女性登用を『進めている』と回答した企業に対し、その効果を探ねたところ、「男女にかかわらず有能な人材を生かすことができた」と回答した企業の割合が76.7%にのぼり、他を引き離してトップになった（複数回答、以下同）。次いで、「多様な働き方が促進された」、「女性の労働観が変化してきた」など、前回の上位項目が続いた。

一方で、前回2位だった「現状

の人手不足に対応できた」は8.3pt 減少し6位となった。9月25日発表の「人手不足に対する近畿企業の動向調査（2020年7月）」によると、近畿ブロックでは正社員の人手不足感は急激に低下し、全国で最も低くなったほか、『奈良県』も全国37位。新型コロナウイルスの影響によって奈良県の観光業は大打撃を受けたうえ、外出自粛などで幅広い業種において人手不足感が急速に低下したことによる採用見送りなどが影響したと考えられる。

女性登用を進めた効果（上位10項目）

		(%)	
		2020年	2019年
1	男女にかかわらず有能な人材を生かすことができた	↑ 76.7	68.8 (1)
2	多様な働き方が促進された	↑ 30.0	21.9 (4)
3	女性の労働観が変化してきた	↑ 26.7	25.0 (2)
4	従業員のモチベーションが上がった	↑ 23.3	15.6 (8)
4	女性を登用したことで業務が円滑に進んだ	↑ 23.3	21.9 (5)
6	従業員同士のコミュニケーションが活発になった	16.7	18.8 (7)
6	採用活動等で有利に働いた	↑ 16.7	9.4 (10)
6	現状の人材不足に対応できた	16.7	25.0 (3)
9	労働環境が改善した	13.3	18.8 (6)
9	将来の人材不足に対応できる見通しとなった	↑ 13.3	12.5 (9)

注1：母数は、「女性登用を進めている」企業30社

注2：矢印は、2019年より回答割合が高いことを示す

注3：カッコ内は2019年の順位

4. 女性の活躍促進には「妊娠・出産・子育て支援の充実」が6割超

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を尋ねたところ、「妊娠・出産・子育て支援の充実」と回答した企業の割合が64.5%にのぼり、最多となった（複数回答、以下同）。「仕事と子育ての両立支援」（56.6%）、「保育サービスの充実」（53.9%）、「働き方の改革」

（53.9%）など、前回同様の項目が上位に並ぶ。育休・産休などの制度をはじめとした、安心して共働きできる環境づくりに前向きな姿勢を示す企業が多いことがうかがえる。

10位には「テレワークの導入・拡充」（27.6%）が入った。新型コロナウイルス感染拡大に伴い在宅勤務・リモートワークを導入する企業が増加しており、より効率的な働き方を求める企業も増えてきた。男女問わず、子育てや介護をしながらでも働くことができる環境づくりにつながることも期待される。

女性の活躍促進のために重要なこと（上位10項目）

		(%)	
		2020年	2019年
1	妊娠・出産・子育て支援の充実	64.5	80.4 (1)
2	仕事と子育ての両立支援	56.6	62.7 (2)
3	保育サービスの充実	53.9	62.7 (2)
3	働き方の改革	53.9	54.9 (4)
5	女性にとって快適・安全となる空間づくり	44.7	52.9 (5)
6	女性の採用拡大・女性職員のキャリア形成支援	39.5	45.1 (6)
7	税・社会保障制度の見直し	36.8	37.3 (10)
8	介護の支援	31.6	39.2 (8)
9	各種施策・支援情報の一元的提供	30.3	39.2 (8)
10	テレワークの導入・拡充	27.6	- -

注1：矢印は、2019年より回答割合が高いことを示す

注2：「テレワークの導入・拡充」は今回調査から選択項目に追加

注3：カッコ内は2019年の順位

注4：母数は有効回答企業76社。2019年は51社

まとめ

女性管理職割合は平均 11.2%と、過去最高だった前年（2019 年＝8.5%）を 2.7pt 上回った。一方で、女性従業員割合は平均 28.0%と、前年（28.3%）を 0.3pt 下回った。奈良県の女性登用は年々進んでいる状況とみられる。しかし、女性登用を『進めている』と回答した企業の割合は 39.5%と、前年（62.7%）より大幅に減少。新型コロナウイルス感染拡大により、先行き不透明感が強まるなかで人材採用そのものの意欲も低下していることが考えられ、ここへ来て女性登用の進捗に明らかな変動が生じている。

奈良県における製造業は、電機製品・一般機械・金属製造業が大きなウエイトを占めており、靴下・ニットなど繊維製造業、プラスチック成型業、製菓業、毛皮革製造業などが地場産業である。一方で、男性就業者が多い建設業者の数は全国最低ランクであることから、奈良県は女性が働きやすい業種が集積していると言える。また、全国有数の観光地でもあることから、その周辺には飲食店や土産物店などが立ち並んでおり、女性が活躍しやすい小売業やサービス業が多いことも、女性の活躍が進んでいる要因の一つと言えよう。

しかしながら、奈良県女性の労働力率が全国最低水準であることに留意したい。逆説的に言うならば、女性の潜在的労働力人口が多いということでもある。そのようななか、有業者に占める女性の割合は全国並みであり、潜在的労働力を生かすことで女性の活躍がさらに顕著になるだろう。また、女性の県外就業率が高いため、県内女性が魅力に感じる企業や女性登用に意欲的な企業を県内に誘致する取り組みも有効であると言える。

女性の活躍や登用は、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、今年に入って新型コロナウイルスの影響により経済活動が停滞し、人手不足感が急激に解消していることが、今後の女性登用へ悪影響を与えることも懸念される。政府や行政機関からは、女性の社会進出を促す施策に加え、経済復調へ向けた支援についても肝要となろう。With コロナの新時代への転換期は、「テレワーク等の導入」により、従来通勤がネックで働くことができなかった女性の活躍の場が広がる可能性も期待できることから、今後の女性の社会進出をも左右するターニングポイントとなりそうだ。

【 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

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。