

## 女性登用に対する群馬県内企業の意識調査（2024 年）

## 女性管理職の割合は平均 8.7%

～ 群馬県は 47 都道府県別で 43 位(前年 39 位)に低下、改善の余地多く ～

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、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。

世界経済フォーラム (WEF) による各国の男女格差を示すジェンダーギャップ指数 (2024 年) について、日本は 146 カ国中 118 位と低位にある。政府の「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た。これは企業における女性活躍の推進を加速する流れといっても過言ではない。

帝国データバンク群馬支店は女性登用に対する群馬県内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、調査対象は群馬県内企業 480 社で、有効回答企業数は 180 社 (回答率 37.5%)。

なお、女性登用に関する調査は、2013 年以降、毎年 7 月に実施し、今回で 12 回目

## 調査結果（要旨）

1. 女性管理職割合の平均は 8.7%（前年比 0.6 ポイント増）。全国と比べて増加幅は小さく、47 都道府県別で 43 位（前年 39 位）に低下
2. 女性管理職割合を規模別にみると、「大企業」（平均 7.7%）が低位に
3. 女性管理職割合を業界別（主要 5 業界）にみると、『サービス』（14.5%）がトップで全体を大きく上回る。最下位は『運輸・倉庫』
4. 女性活躍推進策、「公平な評価」が 6 割近くでトップ
5. 女性管理職の割合が上昇しない要因や課題、「家庭と仕事の両立のしづらさ」が 5 割超でトップ

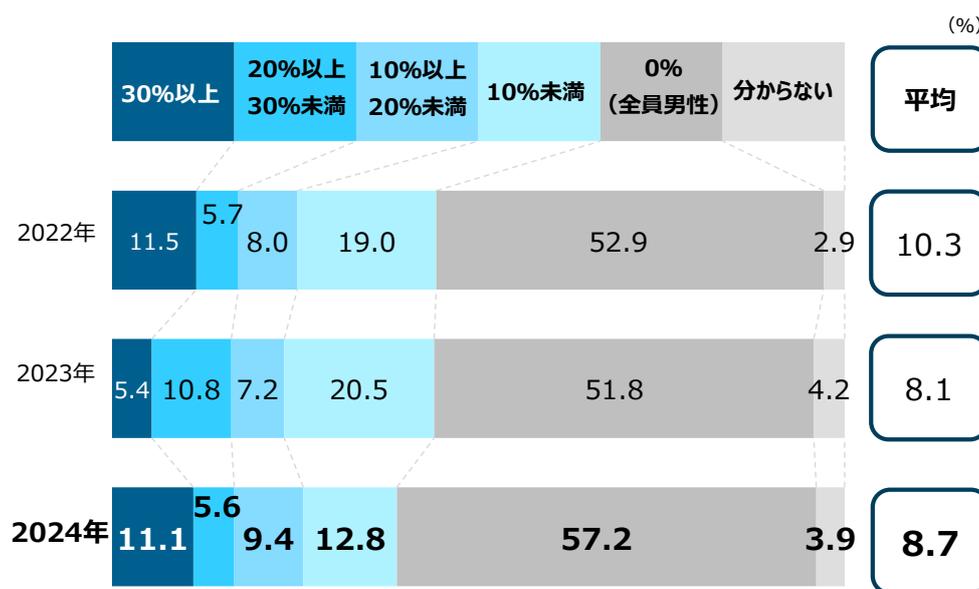
## 1. 女性管理職割合の平均は8.7%、前年比増ながら全国43位と低水準

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11.1%、「20%以上 30%未満」が5.6%、「10%以上 20%未満」が9.4%、「10%未満」が12.8%だった。

他方、管理職が全員男性である企業は57.2%と前年から5.4ポイント上昇し、全項目のうち最も高かった。

管理職に占める女性の割合の平均は8.7%と前年比0.6ポイント増となった<sup>1</sup>。しかし、全国（10.9%、前年比1.1ポイント増）と比較すると2.2ポイント低く、47都道府県別では43位と前年（39位）から順位を下げた。

女性管理職の割合



注：母数は有効回答企業180社。2023年7月調査は166社。2022年7月調査は174社

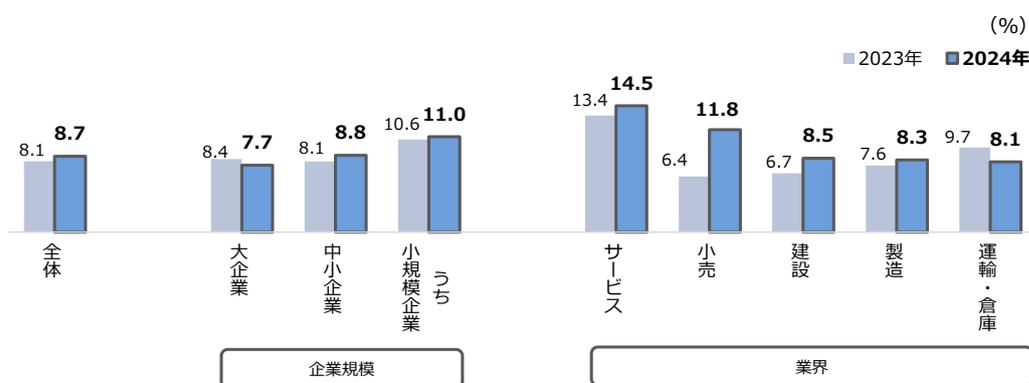
注：小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100とはならない

<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

女性管理職の割合を規模別（3分類）にみると、「大企業」が平均 7.7%で最も低かった。他方、「中小企業」は 8.8%、うち「小規模企業」は 11.0%となり、規模が小さい企業ほど女性管理職割合の平均が高かった。

業界別（主要 5 業界）にみると、『サービス』（14.5%）がトップで全体（8.7%）を 5.8 ポイント上回り、次いで『小売』が続いた。一方、女性従業員が比較的少ない『運輸・倉庫』が最も低かった。

女性管理職割合の平均 ～ 企業規模、業界別（主要 5 業界）～



2. 女性役員割合の平均は 15.6%で前年から減少

「役員が全員男性」の企業は 5 割近くを占める

自社の役員（社長を含む）に占める女性の割合は平均 15.6%と、前年（17.2%）から 1.6 ポイント減少した。他方、役員が全員男性の企業は 49.4%と半数近くを占めたものの、前年からは減少している。

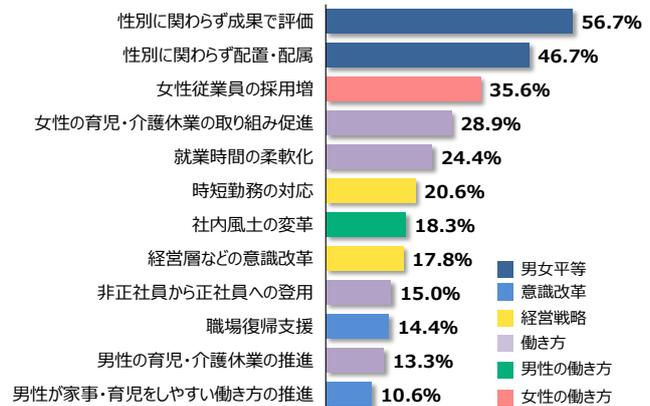
女性役員の割合



### 3. 女性活躍推進策、「公平な評価」が6割近くでトップ

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56.7%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」(46.7%)が続き、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」(28.9%)をはじめ、女性が働きやすい環境づくりに関する対応策が続いた。

#### 女性活躍推進のためにしていること (複数回答)



注1: 以下、「生理休暇制度の導入」(8.9%)、「キャリア開発・育成の充実」(7.2%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(4.4%)、「在宅勤務の対応」(4.4%)、「女性管理職の数値目標を設定」(1.7%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(0.6%)、「福利厚生制度として家事代行サービスを導入」(0.6%)、「その他」(4.4%)、「不回答」(0.6%)  
注2: 母数は有効回答企業180社

### 4. 要因や課題、「家庭と仕事の両立のしづらさ」がトップで唯一の5割超

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56.7%でトップとなり、唯一50%を超えた(複数回答、以下同)。次いで、「日本社会の性別役割分担意識の存在」(41.7%)、「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)」(37.8%)が続いた。

規模別で見ると、「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)」や「女性管理職の登用にに向けた教育機会が少ない」について、「大企業」が「中小企業」を大きく(20ポイント超)上回った。

#### 女性管理職の割合が上昇しない要因や課題 (複数回答)

項目	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	56.7	57.1	56.6
2 日本社会の性別役割分担意識の存在	41.7	42.9	41.6
3 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)	37.8	64.3	35.5
4 女性従業員が昇進を望まない	34.4	35.7	34.3
5 労働環境の問題(労働時間や職場環境など)	25.6	14.3	26.5
6 従業員の性別役割分担意識の存在	24.4	28.6	24.1
7 経営者の性別役割分担意識の存在	23.3	14.3	24.1
8 女性管理職の前例が少ない、もしくは全くない	16.1	28.6	15.1
9 男性従業員の家庭と仕事の両立がしにくい	15.6	14.3	15.7
9 性別に関わらず成果で評価している	15.6	14.3	15.7
11 女性管理職の登用にに向けた教育機会が少ない	13.3	35.7	11.4
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	6.7	7.1	6.6
13 企業が女性管理職の数値目標を設定していない	5.0	0.0	5.4
その他	5.0	0.0	5.4

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180社

群馬県内企業からの主な声	
大手企業について、長い歴史のなかで女性を役員にした経験が無いケースもある。未知であることが障壁となっているのでは。他方、ベンチャー企業では、女性も大いに活躍できると思う。	不動産
「女性はパートタイム労働」といった風土が残っていると思う。また、それを望んでいる女性も多いのでは。	製造
男女通じて深刻な人手不足の状況にあり、「女性活躍」推進以前の問題となっている。	製造
優秀な女性自身が、管理職になりたがらない。対応として、管理業務の分業や、管理職というルート以外の評価方法の拡大も検討している。	製造
女性は男性に無い感性を持っているので、女性活躍を推進していきたい。	運輸・倉庫

## まとめ

本調査によると、群馬県内企業の女性管理職割合は平均 8.7%と前年比 0.6 ポイント増加した。他方、全国 (10.9%、前年比 1.1 ポイント増) と比較すると 2.2 ポイント低く、47 都道府県別で 43 位と前年 (39 位) から順位を下げた。女性管理職割合は前年比で緩やかに増加したものの、増加幅は小さく、政府目標である「女性管理職 30%」に対しては大きな開きがある。

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、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 割近くを占めた。その他、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。

少子高齢化、生産年齢人口の減少が進行し人手不足が深刻化するなか、企業経営のうえで女性活躍の推進が必要となっている。その対応として、男性の育休制度を含め仕事と家庭が両立するための働きやすい環境づくりや業務の効率化に向けた取り組みが重要になりつつある。

### 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

株式会社帝国データバンク 群馬支店長 直井明彦

【問い合わせ先】 横井幸一郎

TEL : 027-386-4041 FAX : 027-386-4040

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。