TDB Business View

株式会社帝国データバンク
高知支店
高知市升形 5-35
TEL: 088-872-1275(代)
https://www.tdb.co.jp
景気動向オンライン　https://www.tdb-di.com

女性登用に対する高知県内企業の意識調査（2024 年）

高知県企業の女性管理職の割合は平均 14.4%

～　課題認識､｢家庭と仕事の両立のしづらさ｣がトップ　～

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伴い、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、調査対象は高知県所在の 185 社で、有効回答企業数は 59 社（回答率 31.9%）

調査結果（要旨）

1. 高知県内企業の女性管理職割合の平均は 14.4%で増加に転じた。政府目標の「女性管理職 30%」を達成している企業割合は 15.3%で前年比増加

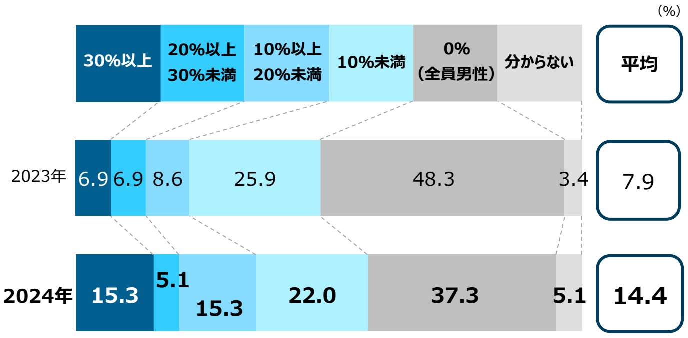
2. 女性役員割合の平均は 12.9%と前年比微増も､「役員が全員男性」の企業は依然 50%を超える

3. 25.4%の企業が「女性管理職割合の増加」を見込む

4. 女性活躍推進策、「公平な評価」が 6 割超でトップ

5. 要因や課題、「家庭と仕事の両立のしづらさ」が唯一 5 割超

女性管理職の割合

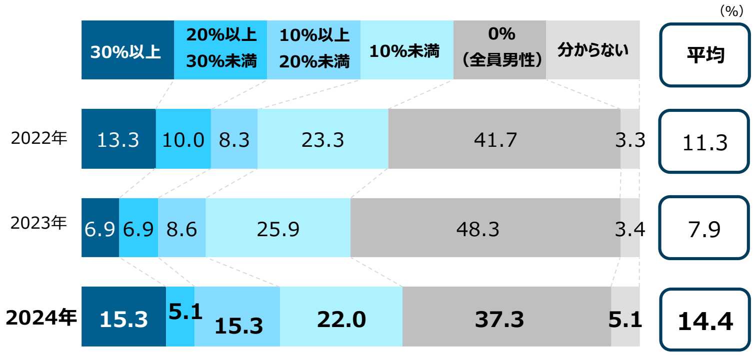


©TEIKOKU DATABANK, LTD.

1. 高知県内企業の女性管理職割合の平均は 14.4%、増加に転じる

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 15.3%、「20%以上 30%未満」が 5.1%、「10%以上 20%未満」が 15.3%、「10%未満」が 22.0%だった。また、管理職が全員男性である企業は 37.3%と前年から 11.0 ポイント低下したが、全項目のうち最も高かった。

女性管理職の割合



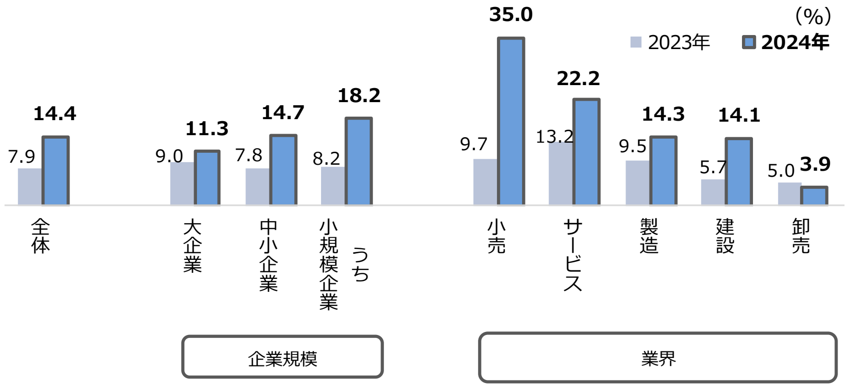
注：母数は有効回答企業59社。2023年7月調査は58社。2022年7月調査は60社

政府目標の「30%程度」を達成している企業の割合は、前年（6.9%）から 8.4 ポイント増となった。一方、「10%未満」（0%を含む）は 59.3%となった。

管理職に占める女性の割合の平均は 14.4%となった[1]。前年からの上昇幅は 6.5 ポイントで増加に転じ、全国平均（10.9%）よりも 3.5 ポイント高い結果となった。

女性管理職の割合を規模別にみると、「大企業」が平均 11.3%で最も低かった。他方、「中小企業」は 14.7%、うち「小規模企業」は 18.2%となり、規模が小さい企業ほど女性管理職割合の平均は高い状況となっている。

女性管理職割合の平均 ～ 企業規模、業界別 ～



業界別では、女性従業員が比較的多い『小売』が 35.0%で全体（14.4%）を 20.6 ポイントも上回ってトップとなり、次いで『サービス』（22.2%）が続いた。一方で、工場における三交代制などで生活時間が不規則になりやすい『製造』や、2024 年問題など長時間労働のイメージが強い『建設』など、女性従業員数が比較的少ない業界は、平均並みか全体を下回った。

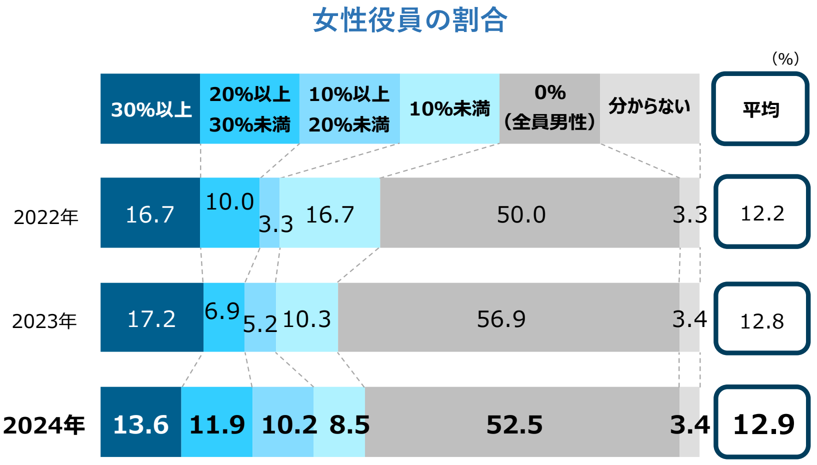
[1] 「女性管理職割合」「役員割合」の選択肢は「100%」「70%以上」「50%以上 70%未満」「30%以上 50%未満」「20%以上 30%未満」「10%以上 20%未満」「5%以上 10%未満」「5%未満」「0%」の 9 段階および「分からない」。平均は、各選択肢のレンジの中間値を回答数で加重平均したもの

©TEIKOKU DATABANK, LTD.

2. 女性役員割合の平均は 12.9%と前年比微増も、「役員が全員男性」の企業は依然 50%を超える

自社の役員（社長を含む）に占める女性の割合は平均 12.9％と、前年（12.8％）から 0.1 ポイントの微増となった。一方で、役員が全員男性の企業は 52.5％と依然として半数を超えた。

女性役員割合の平均を規模別にみると、「大企業」が 6.9％、「中小企業」が 13.3％、うち「小規模企業」が 10.2％となった。

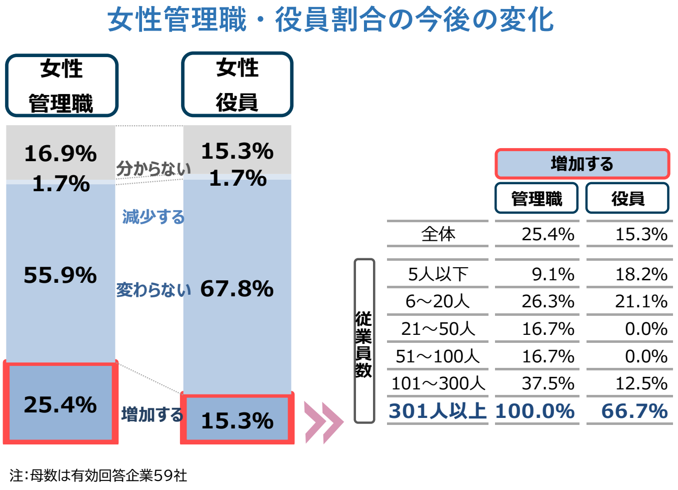


3. 25.4%の企業が「女性管理職割合の増加」を見込む

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考えて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 25.4％となった。他方、「変わらない」は 55.9％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 15.3％となった一方で、「変わらない」は 67.8％となった。

従業員数別にみると、「301 人以上」では女性管理職の割合が今後「増加する」と見込む企業は 100.0％で、女性役員の割合についても 66.7％と全体より 51.4 ポイント高かった。一方で、「21～50 人」「51～100 人」は女性管理職の割合が今後「増加する」と見込む企業はともに 16.7％で、女性役員の割合については 0.0％だった。



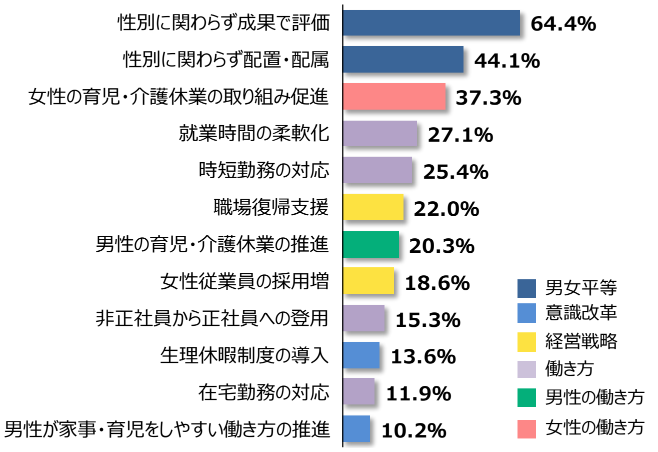
©TEIKOKU DATABANK, LTD.

4. 女性活躍推進策、「公平な評価」が 60%超でトップ

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 64.4%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」（44.1%）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」（37.3%）といった、女性が働きやすい環境づくりに関する対応策が続いた。

また、「就業時間の柔軟化」（27.1%）および「時短勤務の対応」（25.4%）といった男女問わず働き手の家庭と仕事の両立への支援となる取り組みを行っている企業はおよそ 4 社に 1 社だった。

女性活躍推進のために行っていること（複数回答）



注1：以下、「社内風土の変革」(10.2%)、「キャリア開発・育成の充実」(8.5%)、「経営層などの意識改革」(8.5%)、「女性管理職の数値目標を設定」(3.4%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(1.7%)、「福利厚生の制度として家事代行サービスを導入」(1.7%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(0%)、「その他」(5.1%)、「不回答」(3.4%)

注2：母数は有効回答企業59社

5. 要因や課題、「家庭と仕事の両立のしづらさ」が唯一 50%超

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 50.8%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」および「候補者がいない」（各 37.3%）、「女性従業員が昇進を望まない」（30.5%）が続いた。

規模別でみると、「その他」を除く 13 項目中「労働環境の問題」「性別に関わらず成果で評価している」以外の 11 項目で「中小企業」が「大企業」を上回った。

女性管理職の割合が上昇しない要因や課題（複数回答）

(%)

		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	50.8	50.0	50.9
2	日本社会の性別役割分担意識の存在	37.3	25.0	38.2
2	候補者がいない（女性社員が少ない・いない、もしくは勤務年数が短い）	37.3	0.0	40.0
4	女性従業員が昇進を望まない	30.5	25.0	30.9
5	労働環境の問題（労働時間や職場環境など）	23.7	50.0	21.8
6	男性従業員の家庭と仕事の両立がしにくい	16.9	0.0	18.2
6	女性管理職の登用に向けた教育機会が少ない	16.9	0.0	18.2
8	性別に関わらず成果で評価している	13.6	25.0	12.7
9	企業が女性管理職の数値目標を設定していない	11.9	0.0	12.7
10	経営者の性別役割分担意識の存在	10.2	0.0	10.9
11	女性管理職の前例が少ない、もしくは全くない	6.8	0.0	7.3
12	従業員の性別役割分担意識の存在	5.1	0.0	5.5
13	（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	1.7	0.0	1.8
	その他	1.7	0.0	1.8

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59社

企業からは、「**男女性別関係なく、公平に仕事の中身で評価する事が当たり前で、管理職の%を目標にすることがナンセンス。人事は性別関係なく、公平にあるべき**」（小売）という声があった一方、「**性別役割分担意識が自然な摂理だと思う。無理にこじつけることは返って良くないと思う**」（運輸・倉庫）といった声も聞かれた。

©TEIKOKU DATABANK, LTD.

まとめ

本調査によると、女性管理職割合は平均 14.4％で前年比増加に転じ、政府目標である「女性管理職30％」に該当する企業の割合は 15.3％となった。依然として政府が目指す目標に対して開きはあるが、じわり前進していることが分かった。

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％を超えていた。他にも、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。他方、女性のキャリア支援となる項目は 10％未満と低水準にとどまった。

女性管理職の割合が全国的に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」が唯一 50％を超えた。次いで、「日本社会の性別役割分担意識の存在」「候補者がいない」「女性従業員が昇進を望まない」が 30％台で続いている。

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。

【問い合わせ先】

株式会社帝国データバンク　高知支店 担当：釘本　賢一

TEL:088-872-1275　FAX:088-824-5333

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。

©TEIKOKU DATABANK, LTD.