

女性登用に対する道内企業の意識調査（2024 年）

女性管理職の割合は平均 9.4%、2022 年と並んで過去最高 ～ 女性活躍推進策、男女平等に関わる項目が上位に ～

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、帝国データバンク札幌支店は女性登用に対する道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。

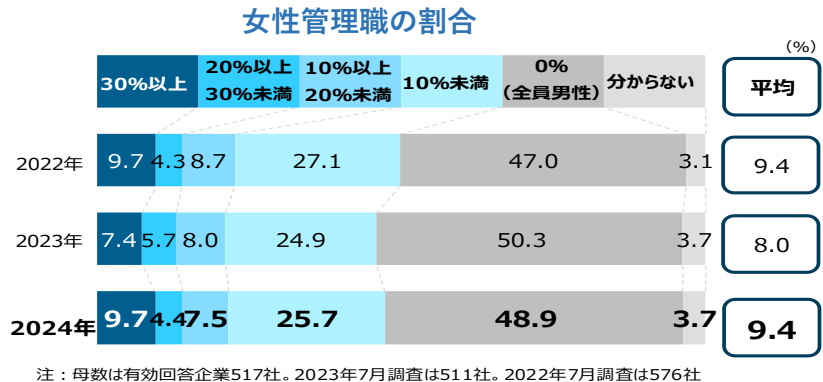
※ 調査期間は 2024 年 7 月 18 日～31 日、調査対象は道内 1,149 社で、有効回答企業数は 517 社（回答率 45.0%）。なお、女性登用に関する調査は、2013 年以降、毎年 7 月に実施し、今回で 12 回目

調査結果（要旨）

1. 女性管理職割合の平均は 9.4%で前年を 1.4 ポイント上回り、2022 年と並んで過去最高
2. 政府目標の「女性管理職 30%」を達成している企業割合は 9.7%で、2022 年と並んで過去最高
3. 女性管理職割合の平均を業界別に見ると、『不動産』が 19.6%でトップ
4. 女性役員割合の平均は 11.7%と前年を 1.6 ポイント上回るも、「役員が全員男性」の企業は依然 50%を超える
5. 今後、女性管理職割合が「増加する」と見込む企業は 29.8%、女性役員割合は 12.8%
6. 女性活躍推進策、「公平な評価」が 6 割近くでトップ。男女平等に関わる項目が上位に並ぶ
7. 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 49.3%で最多

1. 女性管理職割合の平均は 9.4%、前年を 1.4 ポイント上回り、2022 年と並んで過去最高に

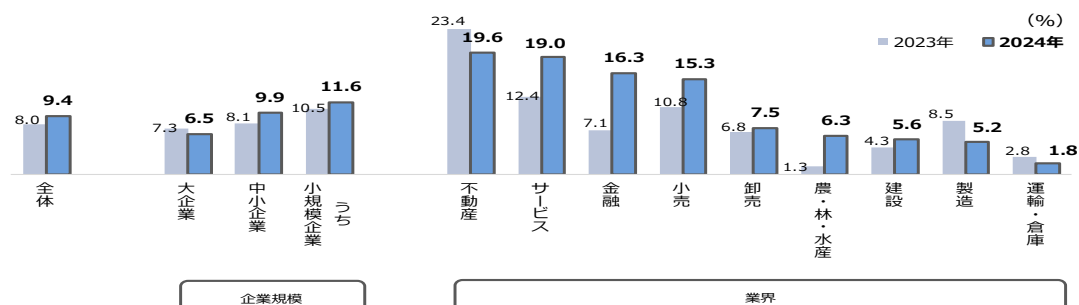
自社における管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合を尋ねたところ、「30%以上」が 9.7%、「20%以上 30%未満」が 4.4%、「10%以上 20%未満」が 7.5%、「10%未満」が 25.7%だった。また、管理職が全員男性である企業は 48.9%と前年から 1.4 ポイント低下したが、全項目のうち最も高かった。



政府目標の「30%程度」を達成している企業の割合は前年（7.4%）から 2.3 ポイント増となり、2022 年と並んで過去最高となった。これに対して「10%未満」（0%を含む）は 74.6%となり前年を 0.6 ポイント下回った。

女性管理職の割合を規模別にみると、「大企業」が平均 6.5%で最も低かった。他方、「中小企業」は 9.9%、うち「小規模企業」は 11.6%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が続いている。業界別では、『不動産』が 19.6%で全体（9.4%）を 10.2 ポイント上回り、前年に続いてトップとなった。次いで、『サービス』（19.0%）、『金融』（16.3%）、『小売』（15.3%）が上位に並んだ。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』（5.2%）や、2024 年問題など長時間労働のイメージが強い『建設』（5.6%）、『運輸・倉庫』（1.8%）など、女性従業員数が比較的少ない業界は低水準にとどまり、5 業界が全体（9.4%）を下回った。企業からは「管理職登用について、基本的に性別による区別はしていない。性別に拘わらず実力・成果・人望等による判断をするように心がけている。ただし、深夜業務や重量物を持つなど女性に担当させるのが困難と思われる業務については、そもそも女性の人材募集を行わないようにしている」（飲食料品卸売）といった意見が聞かれた。

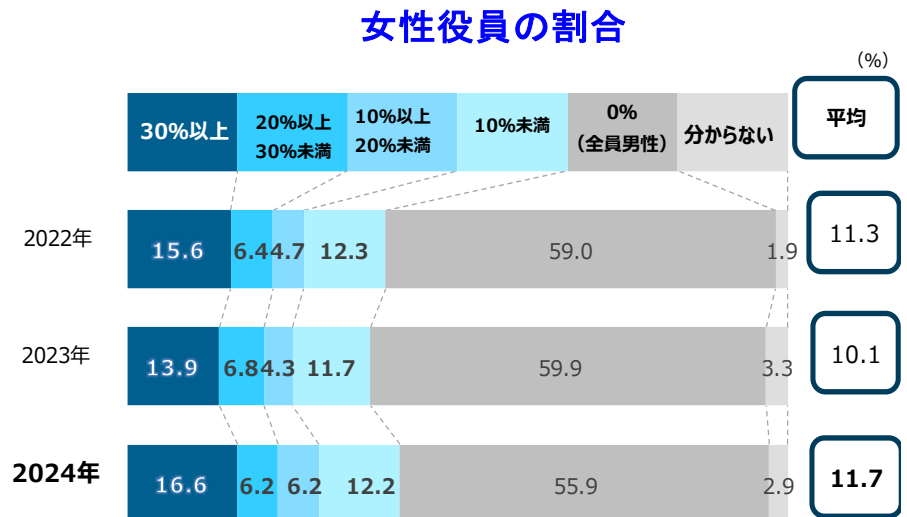
女性管理職割合の平均～企業規模、業界別～



2. 女性役員割合の平均は 11.7%と増加も、「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 11.7%と、前年（10.1%）から 1.6 ポイント増加した。

一方で、役員が全員男性の企業は 55.9 % と前年（59.9%）より 4.0 ポイント減少したものの依然として半数を超えている。



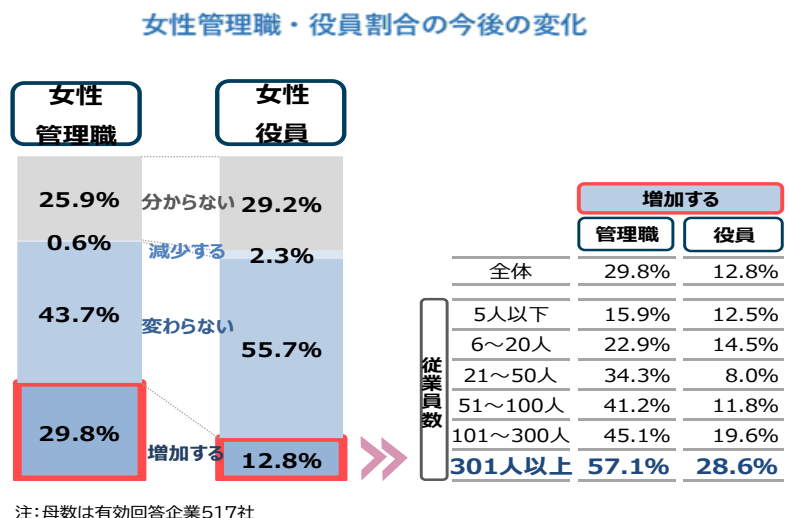
3. 29.8%の企業が「女性管理職割合の増加」を見込む。上場企業など規模が大きいほど「増加する」割合高く

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 29.8%となった。他方、「変わらない」は 43.7%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 12.8%となった一方で、「変わらない」は 55.7%と過半数を占めた。

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 57.1%と全体（29.8%）を 27.3 ポイント上回っており、女性役員の割合についても全体より 28.6 % と全体（12.8%）より 15.8 ポイント高く、

従業員数が多い企業ほど女性管理職が女性役員とともに増加すると考える割合が高かった。企業からは、「現状、女性は事務職のみであるが、今後、営業職への転換や能力のある人については、男女問わず管理職への登用も少しずつではあるが進んでいくことと思います」（飲食料品卸売）との声が聞かれた。



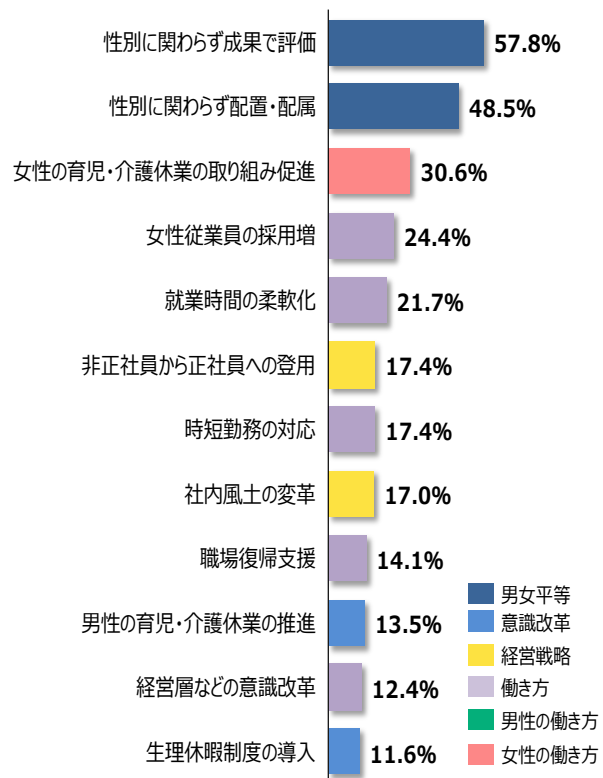
4. 女性活躍推進策、「公平な評価」が6割近くでトップ。男女平等に関わる項目が上位に

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57.8%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」(48.5%)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」(30.6%)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。

このほか、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では「就業時間の柔軟化」(21.7%) および「時短勤務の対応」(17.4%)といった回答が続いた。

女性活躍推進のためにやっていること (複数回答)



注1：以下、「男性が家事・育児をしやすい働き方の推進」(8.1%)、「在宅勤務の対応」(7.9%)、「キャリア開発・育成の充実」(6.4%)、「女性管理職の数値目標を設定」(2.3%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(1.4%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(1.2%)、「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」(5%)、「不回答」(3.3%)

注2：母数は有効回答企業517社

5. 要因や課題、「家庭と仕事の両立のしづらさ」が 49.3%で最多

女性管理職の割合が上昇しない要因や課題（複数回答）

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 49.3%でトップとなり、過半数近くとなった（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」（38.7%）、「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）」（36.6%）、「女性従業員が昇進を望まない」（32.5%）が3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		
		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	49.3	58.5	47.6
2	日本社会の性別役割分担意識の存在	38.7	43.9	37.7
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)	36.6	40.2	35.9
4	女性従業員が昇進を望まない	32.5	32.9	32.4
5	経営者の性別役割分担意識の存在	26.1	31.7	25.1
6	従業員の性別役割分担意識の存在	24.0	29.3	23.0
7	労働環境の問題(労働時間や職場環境など)	23.0	30.5	21.6
8	女性管理職の前例が少ない、もしくは全くない	15.1	20.7	14.0
9	女性管理職の登用に向けた教育機会が少ない	13.9	17.1	13.3
10	性別に関わらず成果で評価している	13.5	14.6	13.3
11	男性従業員の家庭と仕事の両立がしにくい	13.3	17.1	12.6
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	9.3	12.2	8.7
13	企業が女性管理職の数値目標を設定していない	8.7	9.8	8.5
	その他	3.1	0.0	3.7

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517社

まとめ

本調査によると、女性管理職割合は平均 9.4%と過去最高の 2022 年に並んだ。政府目標である「女性管理職 30%」に該当する企業の割合も 9.7%でこちらも 2022 年に並んで過去最高となった。依然として政府が目指す目標に対して開きはあるが、女性管理職の割合は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6割近くで最多となった。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。

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 49.3%で最多となった。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。企業からは、家事や子育てにより、他の従業員と経験に差が出てしまうこと、女性従業員自身の昇進を望まないなどといった考え方、さらに管理職の登用に向けた教育が行われてきていないことなどの声が多数あがった。

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。

■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 札幌支店情報部

【問い合わせ先】 柳澤、吉原、松田

T E L : 011-272-3933 (直通)

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。