

女性登用に対する埼玉県企業の意識調査（2024 年）

女性管理職の割合は平均 12.0%

～ 課題、「家庭と仕事の両立がしにくい」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。

帝国データバンク大宮支店は、女性登用に対する企業の見解について調査を実施した。

※ 調査期間は 2024 年 7 月 18 日～31 日、調査対象は埼玉県内企業 997 社で、有効回答企業数は 425 社（回答率 42.6%）

調査結果（要旨）

- 女性管理職割合の平均は 12.0%、2 年連続で 10%超え。全国平均（10.9%）を 1.1 ポイント上回った。政府目標の「女性管理職 30%」を達成している企業割合は 13.9%。

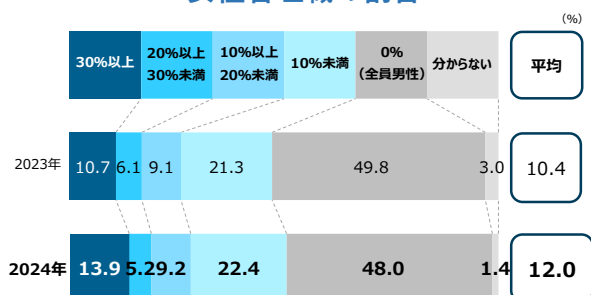
- 女性役員割合の平均は 14.9%。「役員が全員男性」の企業は 50.1%と半数を超える。

- 女性管理職割合の増加を見込む企業は 27.5%、女性役員割合の増加を見込む企業は 10.6%。

- 女性活躍推進策、「性別に関わらず成果で評価」58.4%でトップ。

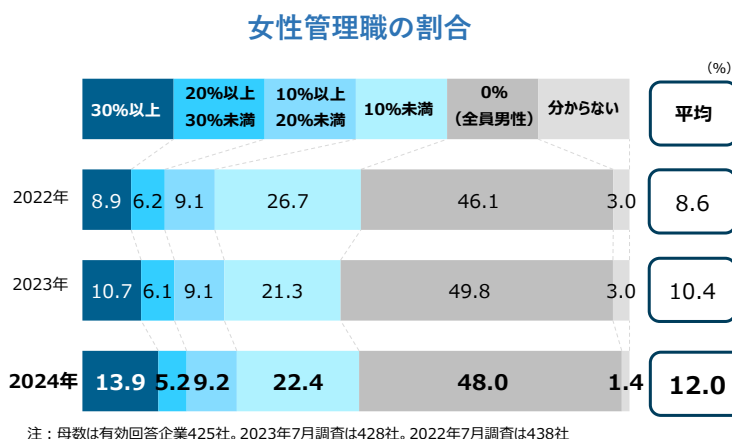
- 要因や課題、「家庭と仕事の両立がしにくい」が唯一 5 割超え。

女性管理職の割合



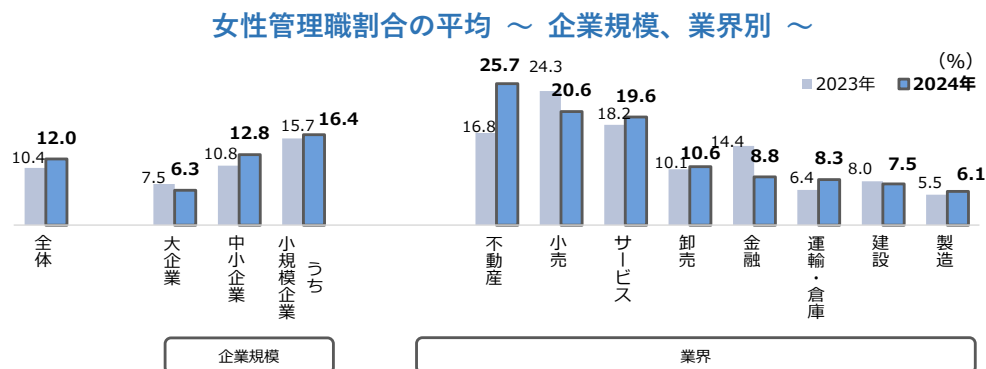
1. 女性管理職割合の平均は 12.0%、2 年連続で 10%を超え、前年調査から 1.6 ポイント上昇

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 13.9%、「20%以上 30%未満」が 5.2%、「10%以上 20%未満」が 9.2%、「10%未満」が 22.4% だった。また、管理職が全員男性である企業は 48.0%と前年から 1.8 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から 3.2 ポイント増と大きく上昇した。一方、「10%未満」（0%を含む）は 70.4%と依然 7 割を超える水準となっている。

管理職に占める女性の割合の平均は 12.0%と前年から 1.6 ポイント上昇し、全国平均（10.9%）を 1.1 ポイント上回った¹。2022 年までは一ケタ台が続いていたが、2023 年、2024 年と 2 年連続して 10%を超えるている。



女性管理職の割合を規模別にみると、「大企業」が 6.3%で最も低かった。他方、「中小企業」は 12.8%、うち「小規模企業」は 16.4%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。

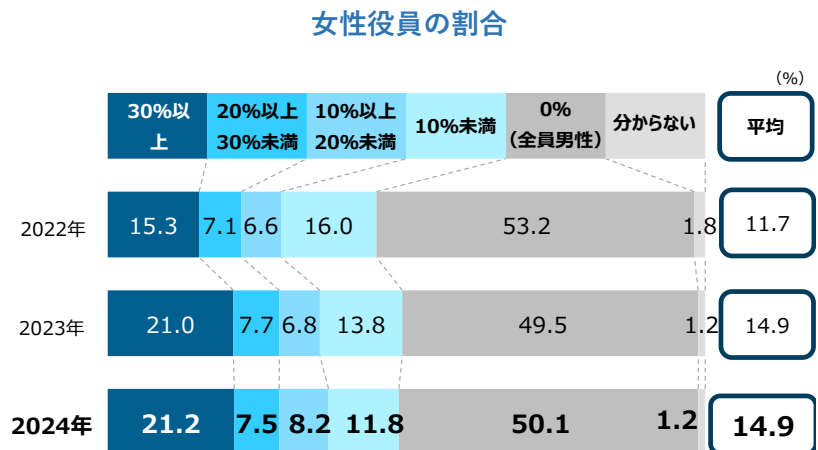
業界別では、『不動産』が 25.7%でトップとなった。次いで、比較的女性従業員が多い『小売』（20.6%）、『サービス』（19.6%）、『卸売』（10.6%）が上位に並んだ。一方で、工場における三交代制などで生活時間が不規則になりやすい『製造』や、2024 年問題など長時間労働のイメージが強い『運輸・倉庫』『建設』など、女性従業員数が比較的小さい業界は低水準にとどまった。

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

2. 女性役員割合の平均は 14.9%で前年と横ばい

自社における役員（社長を含む）に占める女性の割合を尋ねたところ、「30%以上」が21.2%、「20%以上 30%未満」が7.5%、「10%以上 20%未満」が8.2%、「10%未満」が11.8%だった。また、役員が全員男性である企業は 50.1%と前年から 0.6 ポイント上昇し、半数を超えた。

自社の役員に占める女性の割合は平均 14.9%と、前年(14.9%)と変わりなく横ばいであった。



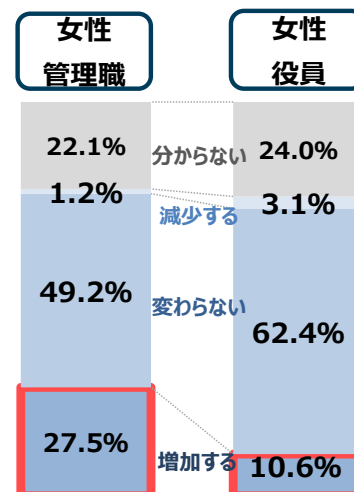
3. 企業の 27.5%が女性管理職割合の増加を見込む

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 27.5%となった。他方、「変わらない」は 49.2%で半数近くを占めた。

女性役員については、今後「増加する」と考えている企業は 10.6%となった一方で、「変わらない」は 62.4%と 6 割を超えた。

企業からは、「若手女性社員の中には将来の管理職候補が存在する。経営トップが人的資本経営を強く意識し、適正な人事評価制度、給与体系の整備等を確立することが急務」(中小企業、製造)との声があがった。

女性管理職・役員割合の今後の変化



4. 女性活躍推進策、「公平な評価」が 58.4%でトップ

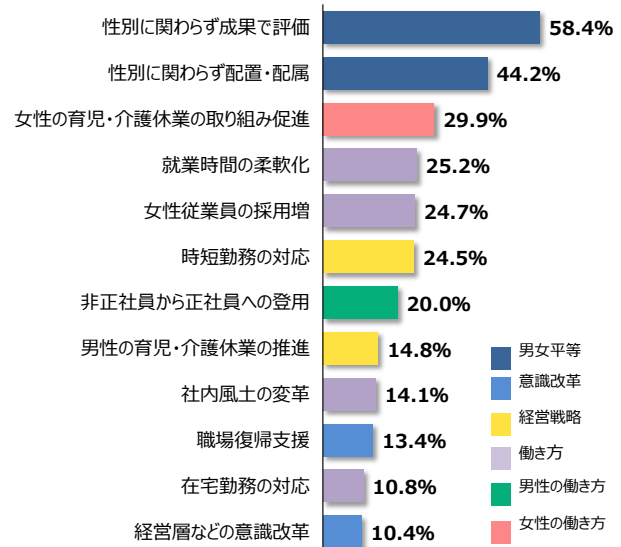
女性の活躍推進のために自社で行っていることについて尋ねたところ、「性別に関わらず成果で評価」が 58.4%でトップとなった(複数回答、以下同)。「性別に関わらず配置・配属」(44.2%)が続き、男女平等に関わる項目が上位に並んだ。以下、「女性の育児・介護休業の取り組み促進」(29.9%)といった、女性が働きやすい環境づくりに関する対応策が続いた。「就業時間の柔軟化」(25.2%)、

「時短勤務の対応」(24.5%)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。

そして、5番目に高かった「女性従業員の採用増」(24.7%)、「非正社員から正社員への登用」(20.0%)が2割台で続き、「男性の育児・介護休業の推進」(14.8%)、「社内風土の変革」(14.1%)などが続いた。

企業からは、「男女に限らず、それぞれの感性が生かせる仕事をしてもらえるようにしたい」(小規模企業、不動産)、「幼稚園や小学生のお子さんがいると急なお休みなどがあり対応が難しくなる。また、収入面での不安が大きくなる」(中小企業、サービス)などの意見が聞かれた。

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、「男性が家事・育児をしやすい働き方の推進」(8%)、「生理休暇制度の導入」(6.6%)、「キャリア開発・育成の充実」(4.5%)、「女性管理職の数値目標を設定」(3.3%)、「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」(0.9%)、「福利厚生制度として家事代行サービスを導入」(0.5%)、「その他」(5.9%)、「不回答」(2.1%)

注2: 母数は有効回答企業425社

5. 要因や課題、「家庭と仕事の両立がしにくい」が54.1%で唯一 50%超え

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54.1%でトップとなり、唯一 50%を超えた (複数回答、以下同)。次いで、「女性従業員が昇進を望まない」(37.9%)、「日本社会の性別役割分担意識の存在」(35.5%)が続いた。

規模別でみると、「その他」を除く13項目中「男性従業員の家庭と仕事の両立がしにくい」、「企業が女性管理職の数値目標を設定していない」を除く11項目において、「大企業」が「中小企業」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	54.1	54.9	54.0
2	女性従業員が昇進を望まない	37.9	49.0	36.4
3	日本社会の性別役割分担意識の存在	35.5	52.9	33.2
4	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)	34.1	54.9	31.3
5	労働環境の問題(労働時間や職場環境など)	20.9	23.5	20.6
6	経営者の性別役割分担意識の存在	20.0	29.4	18.7
7	従業員の性別役割分担意識の存在	19.3	25.5	18.4
8	女性管理職の前例が少ない、もしくは全くない	18.4	29.4	16.8
9	性別に関わらず成果で評価している	16.9	17.6	16.8
10	男性従業員の家庭と仕事の両立がしにくい	14.6	11.8	15.0
11	女性管理職の登用にに向けた教育機会が少ない	12.0	23.5	10.4
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	8.5	19.6	7.0
13	企業が女性管理職の数値目標を設定していない	7.1	5.9	7.2
	その他	5.6	2.0	6.1

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425社

まとめ

本調査によると、女性管理職割合は平均 12.0% となり、昨年に続き 10% を超え、前年調査から 1.6 ポイント上昇した。また、政府目標である「女性管理職 30%」に該当する企業の割合は 13.9% 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徐々に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 58.4% でトップとなった。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低水準の状態が続いている。

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 54.1% となり唯一 50% を超えた。次いで、「女性従業員が昇進を望まない」「日本社会の性別役割分担意識の存在」が続いた。企業からは、「能力は高くよく働いてくれるが、職場での向上心は決して高くない。責任が乗ってくると嫌がる」(小規模企業、不動産)との声もあり、女性自身の意識の問題も垣間見える。

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、女性の活躍を推進する重要性が年々高まっている。企業にとっては、女性活躍の支援に取り組むことが重要であると同時に、政府には、女性が働きやすい環境の整備を進めていく施策が求められる。加えて、女性自身の意識改革も必要となってくるであろう。

株式会社帝国データバンク 大宮支店情報部

【問い合わせ先】 丸山、梅林

TEL 048-643-2080 (代表) FAX 048-645-7578

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。