

**岐阜県 女性登用に対する企業の意識調査（2024 年）**

## 女性管理職の割合は平均 7.4%

### ～ 女性管理職「10%未満」の企業が約 8 割 ～

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。

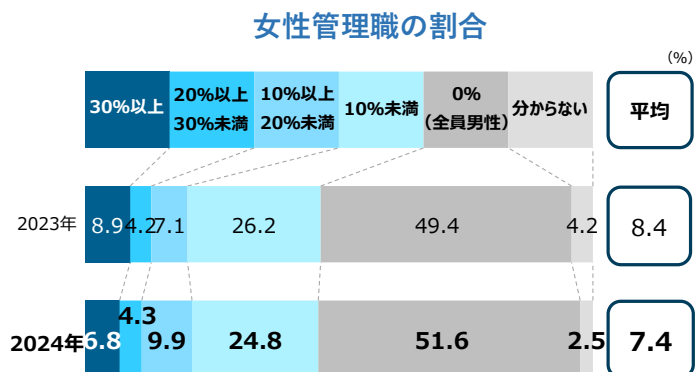
また「女性版骨太の方針 2024」では、東証プライム市場に上場する企業の女性役員の割合を、それまで設けられていた目標の「2030 年までに 30%以上」に加え、「2025 年までに 19%」にする新しい成果目標が掲げられるなど、企業における女性活躍の推進がますます求められている。

そこで、帝国データバンク岐阜支店は、女性登用に対する企業の見解について調査を実施した。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、調査対象は岐阜県に本社を置く 419 社で、有効回答企業数は 161 社（回答率 38.4%）

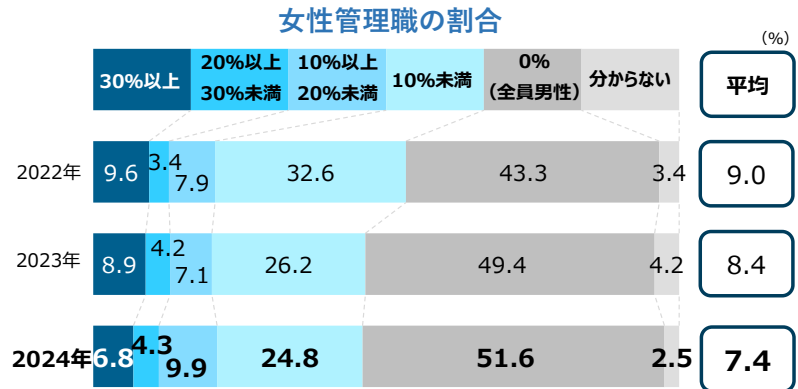
### 調査結果（要旨）

- 女性管理職割合の平均は 7.4%で、2 年連続で前年を下回った。政府目標の「女性管理職 30%」を達成している企業割合は 6.8%と全国平均（11.4%）を下回る
- 女性役員割合の平均は 14.4%、4 年ぶりに前年を下回る。「役員が全員男性」の企業は依然半数近くを占める
- 31.1%の企業が「女性管理職割合の増加」を見込む
- 女性活躍推進策、「公平な評価」が唯一 5 割を超えトップ
- 要因や課題、「家庭と仕事の両立のしづらさ」が 6 割超で突出



## 1. 女性管理職割合の平均は 7.4%、「10%未満」が約 8 割

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 6.8%、「20%以上 30%未満」が 4.3%、「10%以上 20%未満」が 9.9%、「10%未満」が 24.8%だった。また、管理職が全員男性である企業は 51.6%となり、2016 年から 8 年ぶりに 5 割を超えた。

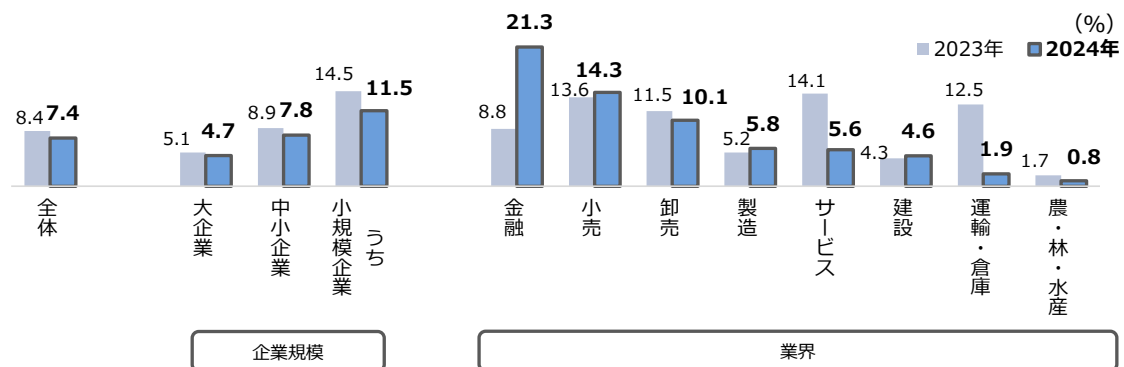


注：母数は有効回答企業161社。2023年7月調査は168社。2022年7月調査は178社

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 2.1 ポイント減と、2 年連続で前年を下回った。一方、「10%未満」（0%を含む）は 76.4%と、8 割前後の高い水準のまま推移している。

管理職に占める女性の割合の平均は 7.4%と 2 年連続で前年を下回った。1 割を超えた全国平均（10.9%）とは 3.5 ポイントの差がある。

### 女性管理職割合の平均 ～ 企業規模、業界別 ～



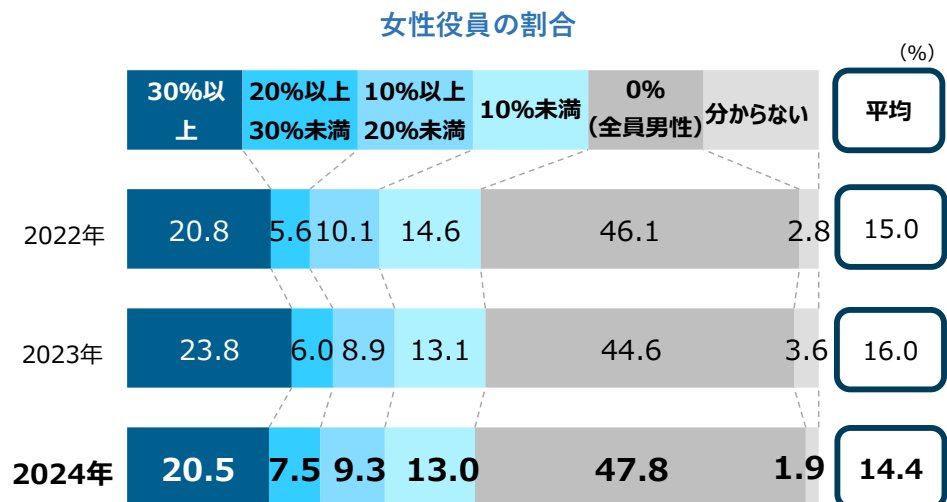
女性管理職の割合を規模別にみると、「大企業」が平均 4.7%で最も低かった。他方、「中小企業」は 7.8%、うち「小規模企業」は 11.5%となり、規模が小さい企業ほど女性管理職割合の平均は高い状況が続いている。

業界別では、『金融』が 21.3%で最も高く、全国平均（11.6%）を 9.7 ポイント上回り、トップとなった。次いで、女性従業員が比較的多い『小売』が 14.3%で全体（7.4%）を 6.9 ポイント上回った。次いで、『卸売』（10.1%）、『製造』（5.8%）、『サービス』（5.6%）が続いた。一方で、2024 年問題など長時間労働のイメージが強い『建設』『運輸・倉庫』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った。

## 2. 女性役員割合の平均は 14.4%、「役員が全員男性」の企業は 47.8%

自社の役員(社長を含む)に占める女性の割合は平均 14.4%と、前年(16.0%)から 1.6 ポイント減少し、4 年ぶりに前年を下回った。一方で、役員が全員男性の企業は 47.8%と半数近くを占める。

女性役員割合の平均を規模別にみると、「大企業」が 5.5%、「中小企業」が 16.0%、うち「小規模企業」が 22.4%となり、女性管理職と同様に規模が小さい企業ほど割合が高い結果となった。



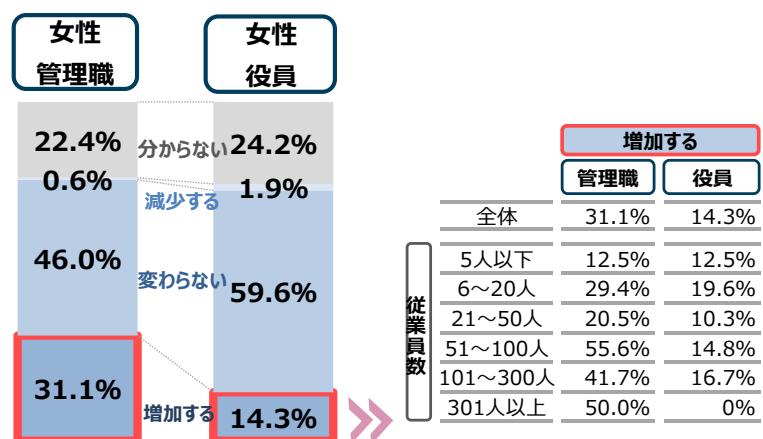
## 3. 31.1%の企業が「女性管理職割合の増加」を見込む

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 31.1%となった。他方、「変わらない」は 46.0%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 14.3%となった一方で、「変わらない」は 59.6%と過半数を占めた。

従業員数別にみると、「51～100

### 女性管理職・役員割合の今後の変化



注:母数は有効回答企業161社

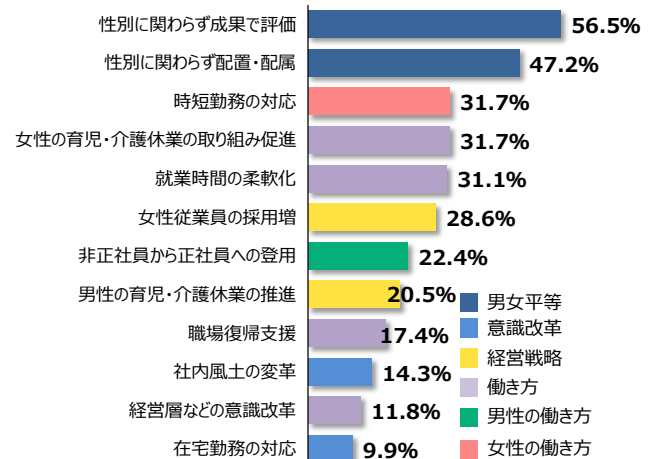
人」では女性管理職の割合が今後「増加する」と見込む企業が 55.6%と全体(31.1%)を 24.5 ポイント上回っており、「301人以上」でも 50.0%と半数を超えた。とりわけ行動計画の策定や公表が義務化されている従業員数が多い企業では、女性管理職の割合が増加すると見込む企業が多い結果となったが、女性役員については「301人以上」で 0%となり、その他の区分でも全て 10%台と低水準にとどまった。

#### 4. 女性活躍推進策、「公平な評価」が 56.5%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 56.5%でトップとなった（複数回答、以下同）。次いで「性別に関わらず配置・配属」（47.2%）が続き、男女平等に関わる項目が上位に並んだ。以下、「時短勤務の対応」「女性の育児・介護休業の取り組み促進」（各 31.7%）、「就業時間の柔軟化」（31.1%）といった、女性が働きやすい環境づくりに関する対応策や、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 3 社に 1 社だった。

以下、「女性従業員の採用増」（28.6%）、「非正社員から正社員への登用」（22.4%）、「男性の育児・介護休業の推進」（20.5%）が 20%台で続いた。

#### 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、「キャリア開発・育成の充実」(9.3%)、「生理休暇制度の導入」(8.7%)、「男性が家事・育児をしやすい働き方の推進」(8.1%)、「女性管理職の数値目標を設定」(3.7%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(1.2%)、「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」(4.3%)、「不回答」(2.5%)  
 注2: 母数は有効回答企業161社

#### 5. 要因や課題、「家庭と仕事の両立のしづらさ」が 62.1%で突出

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 62.1%でトップとなり、唯一 50%を超えた（複数回答、以下同）。次いで、「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）」（39.8%）、「日本社会の性別役割分担意識の存在」（37.3%）が続いた。

規模別でみると、「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）」の項目で「大企業」が「中小企業」を 24.7 ポイントも上回った。

企業からは、「女性の能力は男性と何も変わらないが、出産・育児について、日本社会では女性が主に担うものと解釈され、結果として女性の社内での地位向上につながっていない」（卸売）や、「男女に限らず人数が限られた中小企業では本人の状況（性格や家族構成など）の影響が大きいと思う」（製造）といった声があがった。

#### 女性管理職の割合が上昇しない要因や課題（複数回答）<sup>(%)</sup>

|    |                                    | 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                | 62.1                | 65.2 | 61.6 |
| 2  | 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) | 39.8                | 60.9 | 36.2 |
| 3  | 日本社会の性別役割分担意識の存在                   | 37.3                | 39.1 | 37.0 |
| 4  | 女性従業員が昇進を望まない                      | 36.0                | 30.4 | 37.0 |
| 5  | 労働環境の問題(労働時間や職場環境など)               | 26.7                | 34.8 | 25.4 |
| 6  | 経営者の性別役割分担意識の存在                    | 24.2                | 13.0 | 26.1 |
| 7  | 従業員の性別役割分担意識の存在                    | 22.4                | 13.0 | 23.9 |
| 8  | 男性従業員の家庭と仕事の両立がしにくい                | 21.7                | 34.8 | 19.6 |
| 9  | 女性管理職の前例が少ない、もしくは全くない              | 18.6                | 26.1 | 17.4 |
| 10 | 女性管理職の登用にに向けた教育機会が少ない              | 11.8                | 13.0 | 11.6 |
| 10 | 性別に関わらず成果で評価している                   | 11.8                | 4.3  | 13.0 |
| 12 | 企業が女性管理職の数値目標を設定していない              | 8.7                 | 17.4 | 7.2  |
| 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     | 6.8                 | 8.7  | 6.5  |
|    | その他                                | 5.0                 | 0.0  | 5.8  |

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161社

| 企業からの主な声「女性活躍への取り組み」「女性活躍に関する課題」                                                      |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| そもそも女性社員が少ない。また、特に若手の女性社員は今のところ、昇進等を望んでいない                                            | 建設        |
| 今なら企業が優秀な女性を多く囲い込めるチャンスだと思うが、会社内も人が余っているのだろうか                                         | 飲食料品小売    |
| 女性が働きやすい環境づくりに努力しているし、男性の労働時間短縮についても努力している                                            | 飲食料品卸売    |
| 人口減少に伴い男女は関係ないと思う。ただし、建設業は屋外で活動することが多いため、トイレ等の配慮が男性に比べ十分になされない場合が多い                   | 建設        |
| この人手不足の状況では、性別は気にしていただけないと思う。女性に困難な業務が多いのであれば、会社の業態を変えることまで考えないと、会社が生き残れない            | 機械・器具卸売   |
| 身近なところでは、女性の校長先生が増えてきたり、自治体の所長・部長などほぼ男性が多かった役席に女性も就かれたりするケースが増えてきた。まだ民間ではレアなケースとなっている | 建設        |
| 女性の社会進出には地域特性もある。特に中山間高冷地での役割分担意識が低いと考えられる                                            | 飲食料品卸売    |
| 限られた労働人口で結果を求めることになると、自ずと生き残る企業は性別だけで役割を決めつけるような考えではいけないと思う                           | 自動車・同部品小売 |

## まとめ

本調査によると、女性管理職割合は平均 7.4% となり、2 年連続で前年を下回った。政府目標である「女性管理職 30%」に該当する企業の割合は 6.8% で、依然として政府が目指す目標に対して開きがある。女性管理職が「10% 未満」(0% を含む) の企業は 76.4% で、岐阜県内の女性活躍が進んでいない状況が浮き彫りとなった。

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」が唯一 5 割を超えた。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 6 割を超えて突出していた。次いで、「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)」「日本社会の性別役割分担意識の存在」「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、女性従業員自身が昇進を望まないなどといった声が多数あがった。

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。

株式会社帝国データバンク 岐阜支店 椿 新吾

TEL : 058-265-5596 (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。