

鳥取県 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 11.7%、全国（10.9%）を上回る

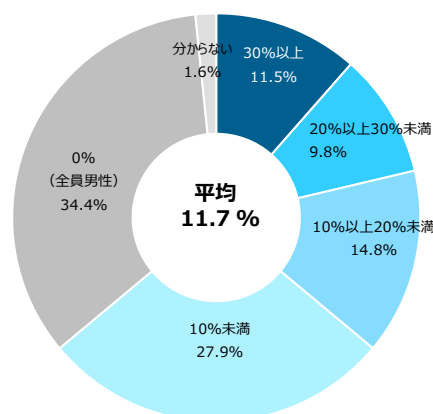
政府が目指す「30%」の達成には多くの課題も

はじめに

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おり、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。また、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。さらに「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。

帝国データバンクでは、女性登用に対する現状と今後の対応などの考え方について意識調査を実施し、鳥取支店で鳥取県の調査結果をまとめた。女性登用に関する調査は、2023 年 7 月に続き 12 回目。調査期間は、2024 年 7 月 18 日～31 日。調査対象は鳥取県に本社を置く企業 158 社で、有効回答企業数は 61 社（回答率 38.6%）。

■女性管理職の割合



注：母数は有効回答企業61社

調査結果（要旨）

1. 女性管理職の割合（平均）は 11.7%、全国平均（10.9%）を上回る

管理職の割合「30%以上」は 11.5%、全国（11.4%）を上回る

2. 女性管理職、「今後増加する」は 42.6%、前年調査から 7.6 ポイント増

「変わらない」は 29.5%、「減少する」は 1.6%

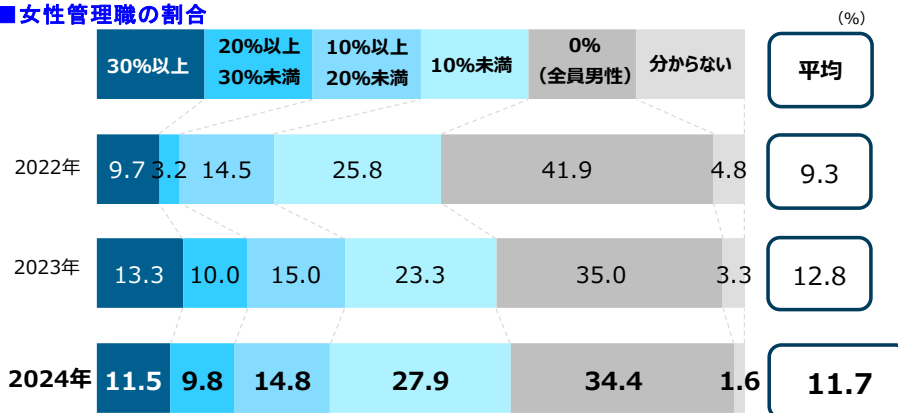
3. 女性活躍推進策、「性別に関わらず成果で評価」が 52.5%でトップ

「男女平等」「女性にとって働きやすい環境づくり」に関する項目が上位に

1. 女性管理職の割合は平均 11.7%、全国平均 (10.9%) を上回る

自社の管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合を尋ねたところ、全体での女性管理職の割合（平均）は 11.7% となり、前年調査 (12.8%) を 1.1 ポイント下回り、2 年ぶりに減少した。

■女性管理職の割合



注：母数は有効回答企業61社。2023年7月調査は60社。2022年7月調査は62社

しかし、全国平均

(10.9%) を 0.8 ポイント上回った。

割合別でみると、「0%（全員男性）」と回答した企業が 61 社中 21 社、構成比 34.4% で最多となった。次いで、「5%未満（0%を除く）」が 18.0%（11 社）で続き、「5%以上 10%未満」（9.8%・6 社）と合わせると、女性管理職が「10%未満（0%を含む）」の企業が全体の 62.3%（38 社）にのぼった。

「10%以上 20%未満」は 14.8%（9 社）、「20%以上 30%未満」は 9.8%（6 社）だった。

政府が目指す「30%」では、「30%以上 50%未満」が 8.5%（5 社）、「50%以上 70%未満」が 1.6%（1 社）、「70%以上 100%未満」が 1.6%（1 社）、「100%（全員女性）」はなく、合計 11.5%（7 社）となり、全国（11.4%）を上回った。

前年の 2023 年調査と比較すると、「10%未満（0%を含む）」では、2023 年調査（58.3%）より 4.0 ポイント上昇した。一方、「30%以上」では、前年調査（13.3%）より 1.8 ポイント低く、2 年ぶりに前年調査を下回った。

全国との比較では、「10%未満（0%を含む）」では『全国』（68.5%）を 6.2 ポイント下回った。一方、「30%以上」では『全国』（11.4%）を 0.1 ポイント上回った。なお、女性管理職の割合（平均）では、『全国』（10.9%）を 0.8 ポイント上回った。

■女性管理職の割合

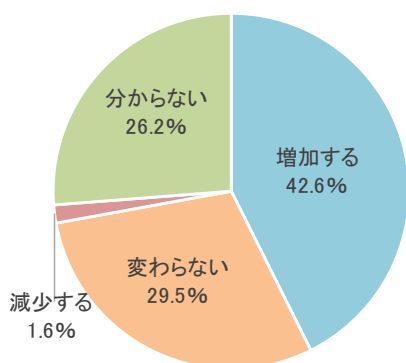
													(構成比%, カッコ内社数)	
	30%以上	100% (全員女性)	70%以上	50%以上 70%未満	30%以上 50%未満	20%以上 30%未満	10%以上 20%未満	10%未満	5%以上 10%未満	5%未満	0% (全員男性)	分からない	合計	平均女性管理職割合
全国	11.4 (1,289)	1.0 (117)	0.9 (98)	3.5 (399)	6.0 (675)	6.4 (726)	9.1 (1,029)	25.5 (2,876)	9.4 (1,066)	16.0 (1,810)	43.0 (4,853)	4.5 (509)	100.0 (11,282)	10.9
鳥取	11.5 (7)	0.0 (0)	1.6 (1)	1.6 (1)	8.2 (5)	9.8 (6)	14.8 (9)	27.9 (17)	9.8 (6)	18.0 (11)	34.4 (21)	1.6 (1)	100.0 (61)	11.7
大企業	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	33.3 (1)	66.7 (2)	0.0 (0)	66.7 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (3)	6.7
中小企業	12.1 (7)	0.0 (0)	1.7 (1)	1.7 (1)	8.6 (5)	10.3 (6)	13.8 (8)	25.9 (15)	10.3 (6)	15.5 (9)	36.2 (21)	1.7 (1)	100.0 (58)	12.0
うち小規模	7.1 (1)	0.0 (0)	7.1 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	28.6 (4)	7.1 (1)	14.3 (2)	7.1 (1)	7.1 (1)	42.9 (6)	0.0 (0)	100.0 (14)	15.0
金融	100.0 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (2)	40.0
建設	10.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	10.0 (1)	20.0 (2)	10.0 (1)	40.0 (4)	20.0 (2)	20.0 (2)	20.0 (2)	0.0 (0)	100.0 (10)	12.5
不動産	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	50.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	50.0 (1)	0.0 (0)	100.0 (2)	12.5
製造	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	6.7 (1)	13.3 (2)	20.0 (3)	13.3 (2)	6.7 (1)	53.3 (8)	6.7 (1)	100.0 (15)	5.2
卸売	6.7 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	6.7 (1)	0.0 (0)	6.7 (1)	20.0 (3)	20.0 (3)	6.7 (1)	13.3 (2)	46.7 (7)	0.0 (0)	100.0 (15)	9.5
小売	12.5 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	12.5 (1)	12.5 (1)	12.5 (1)	25.0 (2)	0.0 (0)	25.0 (2)	37.5 (3)	0.0 (0)	100.0 (8)	10.6
運輸・倉庫	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)	15.0
サービス	25.0 (2)	0.0 (0)	12.5 (1)	0.0 (0)	12.5 (1)	0.0 (0)	12.5 (1)	62.5 (5)	12.5 (1)	50.0 (4)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (8)	18.7

注1: 網掛けは、鳥取以上を表す
注2: 母数は有効回答企業61社

2. 女性管理職の割合、「今後増加する」は 42.6%、前年調査を上回る

現在と比較して女性の管理職登用は今後どのように変わるかを尋ねたところ、割合が「増加する」と回答した企業は 61 社中 26 社、構成比 42.6% となり、前年調査 (35.0%) から 7.6 ポイント上昇した。一方、「減少する」と回答した企業は横ばいの 1 社 (1.6%) となり、女性管理職が増える傾向が分かった。なお、「変わらない」と回答した企業は 18 社 (29.5%) となり、前年調査 (41.7%) から 12.2 ポイント低下した。

■ 現在と比べた今後の女性管理職の割合



(構成比%, カッコ内社数)

	増加する	変わらない	減少する	分からない	合計
全国	32.7 (3,688)	42.4 (4,784)	1.2 (134)	23.7 (2,676)	100.0 (11,282)
鳥取	42.6 (26)	29.5 (18)	1.6 (1)	26.2 (16)	100.0 (61)
大企業	33.3 (1)	33.3 (1)	0.0 (0)	33.3 (1)	100.0 (3)
中小企業	43.1 (25)	29.3 (17)	1.7 (1)	25.9 (15)	100.0 (58)
うち小規模	35.7 (5)	35.7 (5)	0.0 (0)	28.6 (4)	100.0 (14)
金融	50.0 (1)	50.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (2)
建設	30.0 (3)	30.0 (3)	0.0 (0)	40.0 (4)	100.0 (10)
不動産	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (2)	100.0 (2)
製造	46.7 (7)	13.3 (2)	6.7 (1)	33.3 (5)	100.0 (15)
卸売	46.7 (7)	33.3 (5)	0.0 (0)	20.0 (3)	100.0 (15)
小売	37.5 (3)	37.5 (3)	0.0 (0)	25.0 (2)	100.0 (8)
運輸・倉庫	100.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)
サービス	50.0 (4)	50.0 (4)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (8)

注1: 網掛けは、鳥取以上を表す

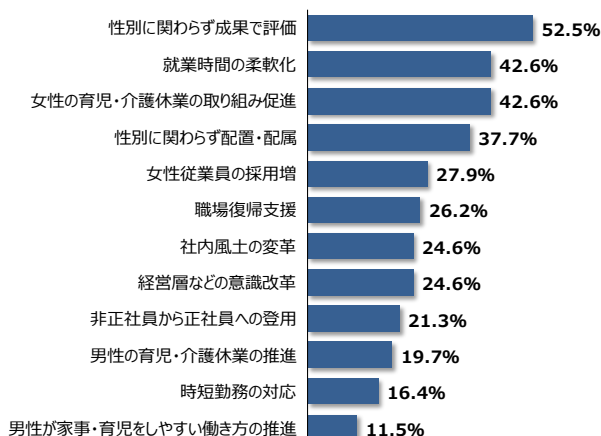
注2: 母数は有効回答企業61社

3. 女性活躍推進策、「性別に関わらず成果で評価」が 52.5% 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」と回答した企業が 61 社中 32 社、構成比 52.5% となり、最も高かった (複数回答、以下同)。次いで、「就業時間の柔軟化」「女性の育児・介護休業の取り組み促進」が各 42.6% (26 社) となり、4 割を超えた。「性別に関わらず配置・配属」が 37.7% (23 社) で 3 割を超えて続いた。

以下、「女性従業員の採用増」(27.9%・17 社)、「職場復帰支援」(26.2%・16 社)、「社内風土の変革」(24.6%・15 社)、「経営層などの意識改革」(各 24.6%・15 社)、「非正社員から正社員への登用」(21.3%・13 社) がそれぞれ 2 割を超えた。上位には『男女平等』『女性にとって働きやすい環境づくり』に関する項目が入り、「男性の育児・介護休業の推進」(19.7%・12 社)、「男性が家事・育児をしやすい働き方の推進」(11.5%・7 社) といった男性の働き方改革に関する項目は 10% 台で下位にとどまった。

■ 女性の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」(9.8%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(4.9%)、「生理休暇制度の導入」(4.9%)、「女性管理職の数値目標を設定」(3.3%)、「在宅勤務の対応」(3.3%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(1.6%)、「福利厚生生の制度として家事代行サービスを導入」(1.6%)、「その他」(6.6%)、「不回答」(1.6%)

注2: 母数は有効回答企業61社

まとめ

鳥取県の企業の女性管理職（課長相当職以上）の比率（平均）は 11.7% となった。前年調査を 1.1 ポイント下回り、2 年ぶりに減少した。また、全国平均（10.9%）を 0.8 ポイント上回った。女性管理職の割合が「30%以上」の企業の割合は、11.5% となった。前年調査を 1.8 ポイント下回り、2 年ぶりに減少した。また、全国（11.4%）を 0.1 ポイント上回った。女性管理職の割合が「10%未満（0%を含む）」の企業の割合は 62.3% となり、前年調査を 4.0 ポイント上回り、2 年ぶりに増加した。

女性管理職の登用が今後、どのように変わるかを尋ねたところ、管理職の割合が「増加する」と回答した企業は 42.6% となり、前年調査（35.0%）から 7.6 ポイント上昇した。一方、「減少する」と回答した企業は横ばいの 1 社（1.6%）となり、女性管理職が増える傾向が分かった。

女性の活躍推進のために行っていることとしては、「性別に関わらず成果で評価」が 5 割を超えて最も多かった。次いで、「就業時間の柔軟化」「女性の育児・介護休業の取り組み促進」がそれぞれ 4 割を超えて続き、「性別に関わらず配置・配属」が 3 割を超えて上位となったが、「男性の育児・介護休業の推進」「男性が家事・育児をしやすい働き方の推進」は 10% 台で下位にとどまり、男性に対する施策は十分でない結果となった。

政府が目指す「女性管理職の割合 30% 程度」の達成には、まだまだ多くの課題が残る結果となったが、女性管理職を増やすためには企業側の環境整備のみならず、男女問わず幅広い視点での意識改革を図り、働き方に対する柔軟な考え方をさらに取り入れることが望まれる。

【企業からの声】

- ・女性からの応募事体が少ない (メンテナンス)
- ・役割が人をつくる。管理職は必要だと思う (飲食料品小売)
- ・現状の役員・管理職は、女性に実務経験を積ませておらず、昇格自体も積極的に登用できる制度になっていなかった結果。これからの年代はもっと女性比率が上がってくる (リース)
- ・性別格差を意識せずに、適材適所で業務遂行すればよいと思う (専門商品小売)
- ・女性のこれからの役割が企業の継続に欠かせない。人材育成強化、女性の意見の吸上げ、この事を意識していけば必ず会社は伸びると確信している (飲食店)
- ・女性が活躍できる部署が少なく、事務職での管理職が主になる。女性が進んで泥臭い勤務を受けてくれるかにかかっている (専門商品小売)
- ・社内風土の変革が遅れている (飲食店)

【問い合わせ先】 株式会社帝国データバンク 鳥取支店 担当：増田

TEL：0857-23-5231 FAX：0857-27-3073

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。