

「女性管理職の比率 7.8% 女性登用の遅れ帝国データバンクの調査でも判明」

日本企業の女性管理職比率は平均 7.8%で、政府目標である「30%以上」を超えている企業は 7.5%にとどまることが、帝国データバンクの調査で明らかになった。2022 年に女性活躍推進法の改正が予定されているなど、女性の労働参加に対する期待は高まっているが、解決されていない課題が多いという現状があらためて示された。

女性の割合（従業員・管理職・役員）



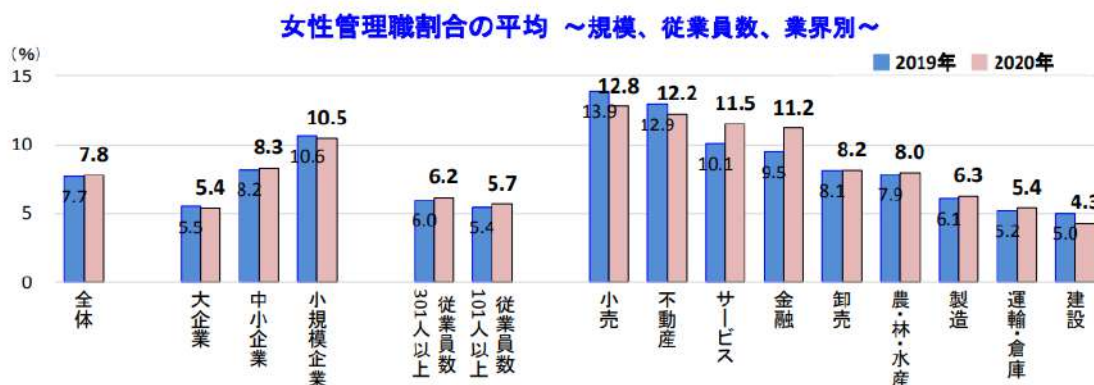
注：母数は有効回答企業1万1,732社。2019年7月調査は1万91社。2018年7月調査は9,979社

(帝国データバンク「女性登用に対する企業の意識調査（2020年）」から)

帝国データバンクは「女性登用に対する企業の意識調査」を 2013 年以降、毎年 7 月に実施している。17 日に公表した今回の調査は、7 月 16 日～31 日に全国 2 万 3,680 社を対象に実施し、1 万 1,732 社から回答を得た（回答率 49.5%）。

女性管理職（課長相当職以上）の割合は平均 7.8%で昨年に比べ 0.1 ポイントとわずかに上昇した。「女性管理職 30%以上」という政府目標を達成している企業は全体の 7.5%と、

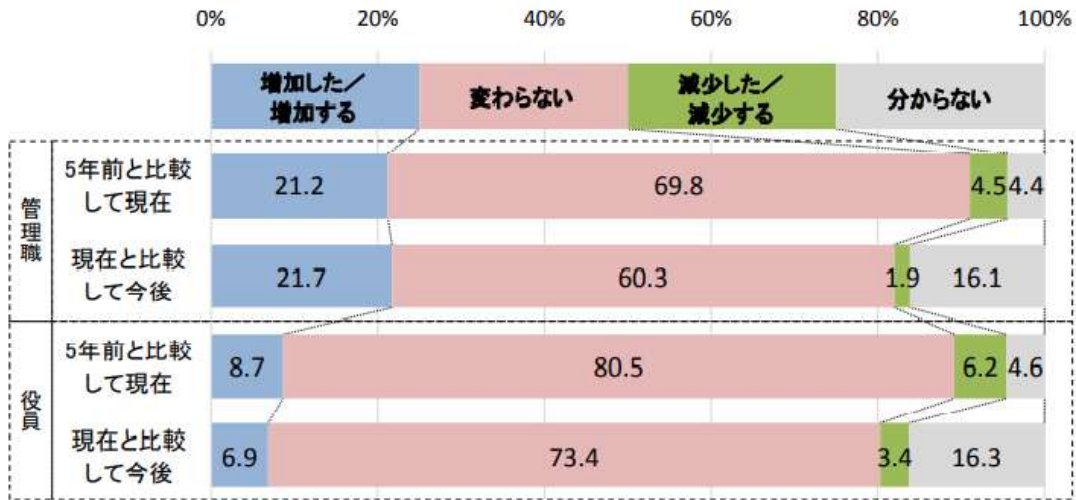
こちらにも昨年に比べ0.4ポイント増にとどまった。役員（社長を含む）に占める女性の割合は平均10.8%と、昨年に比べ1.0ポイント上昇している。一方、女性役員が1人もいない企業が56.6%と半数を超えているのが目を引く。



(帝国データバンク「女性登用に対する企業の意識調査(2020年)」から)

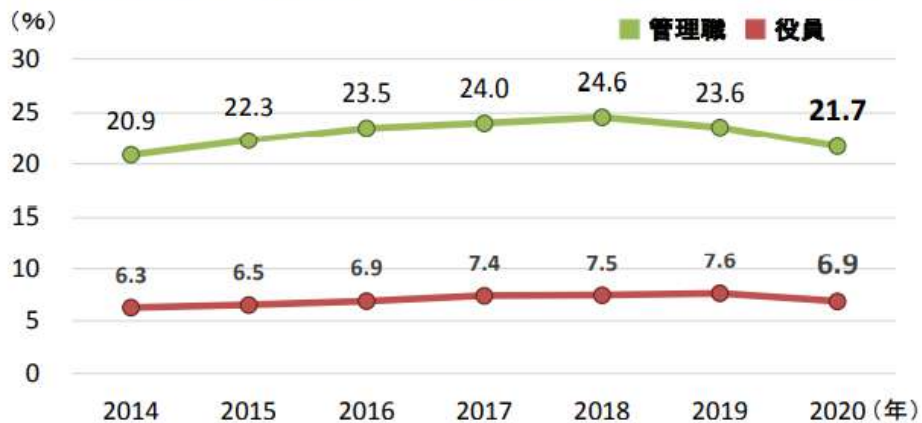
女性管理職の割合を規模別にみると、最も高いのが「小規模企業」で平均10.5%。規模が小さい企業ほど女性管理職の割合は高いことが分かる。業界別では「小売」「不動産」「サービス」「金融」が高く、「製造」「運輸・倉庫」「建設」が低水準にとどまった。低水準にとどまる企業からは「職場環境を改善しており採用したいが、力仕事があり汚れる作業もある労働環境のため、募集をしても女性からの応募がない」(銑鉄鋳物製造会社)や「業界内で現場監督として女性を採用している例をみるが、いずれも長続きしないとのことで、難しさを感じている」(土木工事会社)など、採用段階から苦勞している声があがっている。

## 女性管理職・役員割合の増減（5年前と現在、現在と今後）



注：母数は有効回答企業1万1,732社

## 女性管理職・役員割合が「今後増加する」と見込む割合

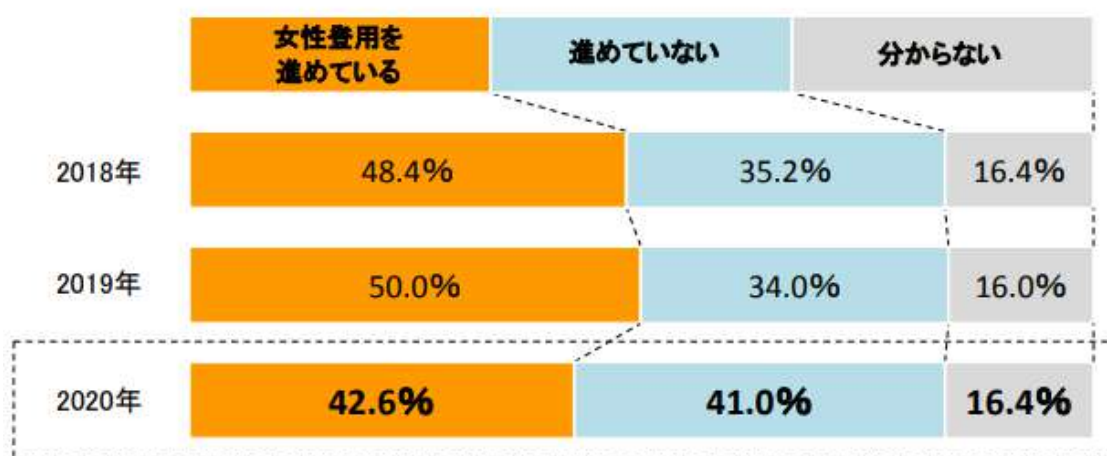


（帝国データバンク「女性登用に対する企業の意識調査（2020年）」から）

女性管理職の割合が5年前に比べ「増加した」と回答した企業は21.2%となった一方、「変わらない」とする企業が69.8%とほぼ7割を占める。また、今後の見通しについて「増加する」と見込んでいる企業は21.7%と昨年に比べ1.9ポイント減った。2014年以降は緩やかな拡大傾向にあったものの、2018年をピークにやや鈍化している。女性役員については、5年前に比べ「増加した」企業が8.7%あったが、「変わらない」が80.5%に上り、「減少した」企業も6.2%ある。女性役員が今後「増加する」と見込む企業も6.9%と昨年に比べ0.7ポイント減った。

社内あるいは社外から女性登用を進めている企業は 42.6%で、昨年から 7.4 ポイント減少し、昨年までの増加傾向から一転する結果となった。特に小規模企業で女性登用を進めている割合は低い。一方、女性登用を進めている企業だけを見ると、「男女にかかわらず有能な人材を生かすことができた」と効果を認めている企業が 71.8%に上るのが目を引く。次いで 29.1%の企業が「女性の労働観が変化してきた」、28.4%の企業が「多様な働き方が促進された」と認めている。

## 女性登用の状況



女性登用を進めている企業が多い業界は、「金融」、「小売」「サービス」で半数以上の企業が「登用を進めている」と答えた。一方、女性登用を進めている企業は 3 分の 1 にとどまるもののそれらの企業が女性登用の効果を明確に認めている「建設」のような業界もある。「従業員のモチベーションが上がった」「労働環境が改善した」ことを効果に挙げた企業が「建設」業界に特に多いのが目立つ。

女性の活躍を促進するために何が重要か尋ねた調査項目に対する答えで最も多かったのは、「妊娠・出産・子育て支援の充実」。64.7%の企業に上り、昨年に比べ 4.2 ポイント上昇している。次いで、育休復帰支援などの「仕事と子育ての両立支援」(56.2%)、長時間労働の削減などの「働き方の改革」(55.3%)、待機児童や保育士不足の解消などの「保育サービスの充実」(52.7%) が、いずれも 5 割を超えて多い。

帝国データバンクは、今回の調査結果から「管理職（課長相当職以上）と役員」の女性割合はわずかながら上昇したものの、2019 年から変化があまりみられない。女性管理職や役員が今後増加すると見込んでいる割合や、女性登用を進めている企業の割合も前年より減少し、総じて女性登用に向けた動きは従来よりも鈍化している」としている。

一方、調査からは、女性の家庭における負担軽減や、職場の働き方の見直しなどが重要とする意見が多かったことも明らかになった。さらに同社が5月に実施した「新型コロナウイルスに対する企業の意識調査」で、新型コロナウイルスの影響拡大を契機にテレワークの実施や検討を行っている企業が3割以上あったことを挙げ、「テレワーク普及の流れが女性活躍推進に向けてチャンスとなる可能性がある」ことに注意を促している。

テレワークと女性管理職比率との関係については、2018年9月に総務省が公表した『「女性活躍の推進に関する企業の取組と効果」に関するアンケート調査の結果』で次のような知見が示されている。「テレワークを導入している企業は、導入していない企業に比べ、女性管理職の割合、女性採用者の割合とも大きく、平均残業時間も少ない」

7月31日に閣議決定された「男女共同参画白書」によると、2019年に役職者に占める女性の割合は係長級18.9%、課長級11.4%、部長級6.9%、上場企業の役員に占める女性の割合は5.2%。同白書は「就業者に占める女性の割合（44.5%）は諸外国と大差ないが、管理的職業従事者に占める女性の割合（14.8%）は諸外国と比べて低水準にある」としている。

日文 小岩井忠道（JST 客観日本編集部）

関連サイト

帝国データバンク「女性登用に対する企業の意識調査（2020年）」

<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p200803.pdf>

内閣府「令和2年版男女共同参画白書（概要）」

[http://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r02/gaiyou/pdf/r02\\_gaiyou.pdf](http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r02/gaiyou/pdf/r02_gaiyou.pdf)

総務省報道資料「女性活躍の推進に関する企業の取組と効果」に関するアンケート調査の結果」

[http://www.soumu.go.jp/menu\\_news/s-news/107317\\_180910.html](http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/107317_180910.html)

同調査結果

[http://www.soumu.go.jp/main\\_content/000573288.pdf](http://www.soumu.go.jp/main_content/000573288.pdf)

関連記事

2020年07月17日「日本放弃2020年使女性领导增至30%的目标」

[https://www.keguanjp.com/kgjp\\_gongtong/pt20200717000022.html](https://www.keguanjp.com/kgjp_gongtong/pt20200717000022.html)

2020年06月12日「英国人著书倡导《日本的未来由女性决定》」

[https://www.keguanjp.com/kgjp\\_shehui/kgjp\\_sh\\_jiaoyu/pt20200612000004.html](https://www.keguanjp.com/kgjp_shehui/kgjp_sh_jiaoyu/pt20200612000004.html)

2018年09月19日「远程办公有助于增加企业女性管理人员」

[https://www.keguanjp.com/kgjp\\_jingji/kgjp\\_jj\\_qvly/pt20180919060001.html](https://www.keguanjp.com/kgjp_jingji/kgjp_jj_qvly/pt20180919060001.html)