

政府目標達成には道半ば

～熊本県内企業の女性管理職登用状況～

はじめに

世界経済フォーラムが2023年6月に発表したジェンダーギャップ指数において、日本は146カ国中125位であり、女性活躍、男女共同参画が他国と比べ遅れている。中でも、女性管理職登用率の低さが男女間の格差を広げる要因の一つであり、政府は女性管理職の割合を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。さらに、「女性版骨太の方針2023」では、プライム市場に上場する企業の女性役員の割合を2030年までに30%以上にすることを掲げた。

熊本県内に目を向けると、地域からジェンダー平等研究会が2023年3月に発表した「都道府県版ジェンダーギャップ指数」において、「経済分野」は10位となった。一方で、「企業・法人の役員・管理職」の項目では14位と前回調査の2位から後退している。

そこで、当研究所では「第128回熊本県内企業業況判断調査」（2頁～9頁）の特別テーマとして、県内主要企業を対象に女性の管理職登用について調査を行った。以下はその結果である。

【調査結果のポイント】

- 女性管理職登用率は「0%」が38.0%と最多（図表1）。政府の目標にある「30%」を超える企業は、6.3%と1割に満たない。
- 女性管理職登用に対する課題では、「女性社員の意識」が51.8%と最多で、「家庭と仕事の両立支援の整備」が42.9%で続く（図表4）。
- 女性管理職登用を実施してよかったことでは、「女性社員の意識が向上した」が60.3%で最多（図表5）。

1 女性管理職登用率について

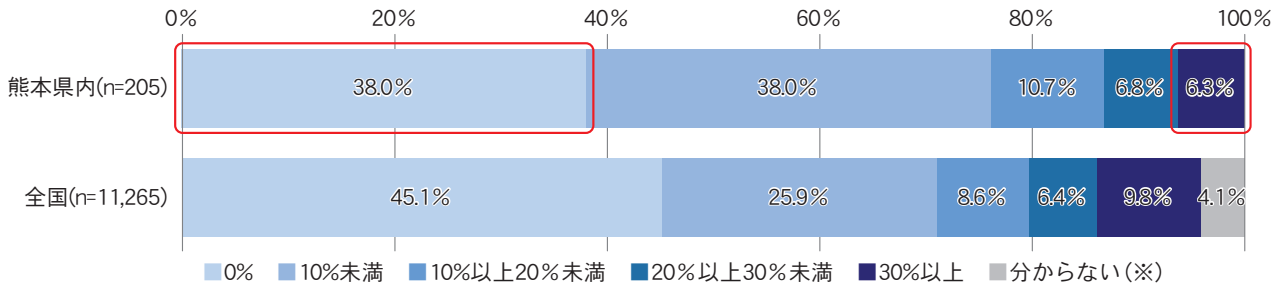
管理職に占める女性の割合（以下、女性管理職登用率）は、「0%」が38.0%と約4割を占めた（図表1）。加えて、政府が目標としている「30%以上」と回答した割合は6.3%と1割にも満たず、政府目標の達成には遠い現状が明らかとなった。

全国を対象とした調査結果と比べると、今回調査の方が「0%」の割合は低かった。言い換えれば、熊本県内企業の方が、女性を一人でも管理職に登用している割合が高いということになる。しかし、「30%以上」の割合は、今回調査の方が低かった。

女性を一人でも管理職に登用している割合（「10%未満」+「10%以上20%未満」+「20%以上30%未満」+「30%以上」）を業種別で見みると、個人サービス業で95.5%、小売業で84.0%と他の業種と比較して高い（図表2）。特に、個人サービス業では医療・福祉業や宿泊業で高い割合だった。なお、医療・福祉業では「30%以上」と回答した企業も多かった。女性社員が比較的多い業種であることが一因と考えられるが、自由回答でも「女性の視点が不可欠である」などの声が聞かれた。一方で、卸売業で39.3%、食料品以外の製造業で48.7%と低い。自由回答では、女性社員の数が少ないことや業種的に女性の職種が限られていることを要因に女性の管理職登用が進まないとの声が聞かれた。

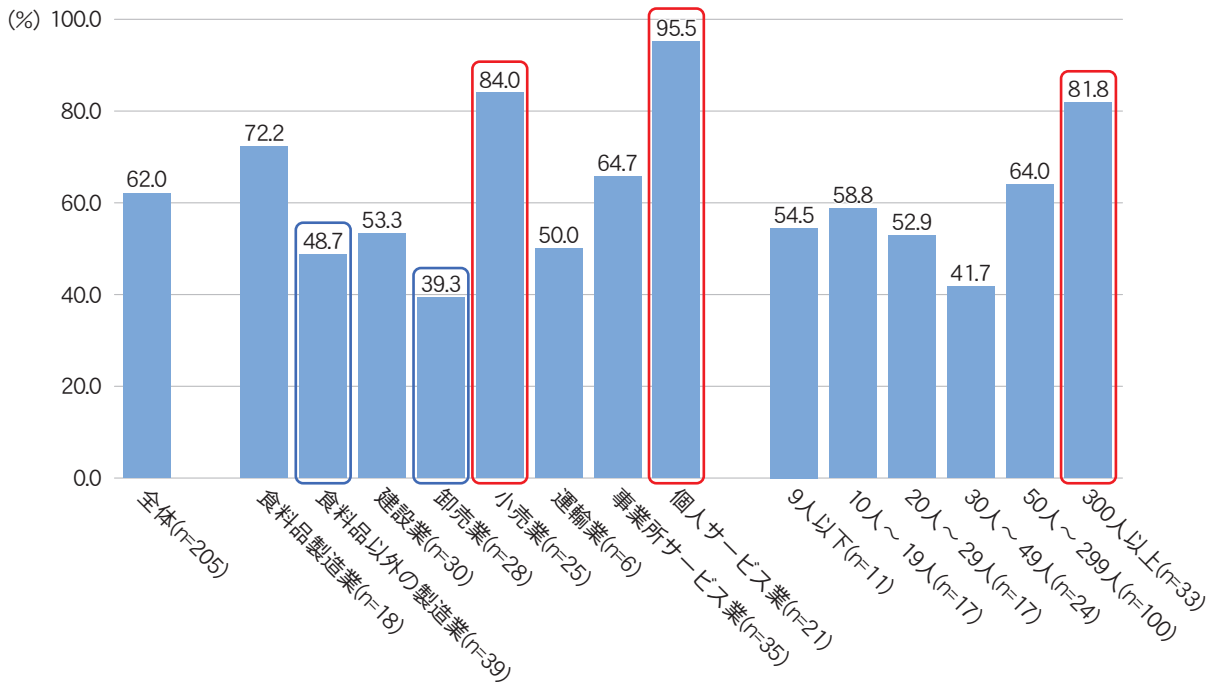
従業員規模別では、「300人以上」で81.8%と女性管理職に登用している割合が高い。

図表1 熊本県内企業の女性管理職登用率



資料：全国のデータは帝国データバンク「女性登用に対する企業の意識調査（2023年）」より当研究所にて作成
 ※「分からない」の選択肢は全国のみ

図表2 業種別及び規模別の女性管理職を登用している割合
 (「10%未満」+「10%以上20%未満」+「20%以上30%未満」+「30%以上」)

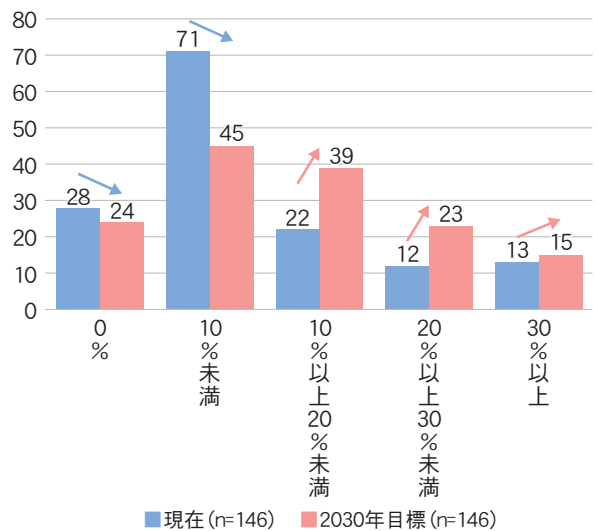


2 2030年における女性管理職登用率の目標について

次に、女性管理職登用率の2030年までの目標について分析する。分析にあたり、現在の女性管理職登用率を「0%」と回答した企業で、2030年までの目標の回答を得られなかった企業があったため、現在と2030年までの目標の両方を回答した146社を集計した。

現在の女性管理職の登用率と2030年までの目標を比較すると、「0%」「10%未満」は減少し、「10%以上20%未満」「20%以上30%未満」「30%以上」が増加した(図表3)。しかし、目標を政府が目標としている「30%以上」と回答した企業は微増(+2社)にとどまっている。

図表3 現在の女性管理職登用率及び2030年までの目標



3 女性管理職登用に対する課題

女性管理職登用に対する課題は、「女性社員の意識」が51.8%と最多となった。その他にも、「仕事と家庭の両立支援の整備」が42.9%、「女性社員の育成機会の確保」が36.6%、「女性のロールモデル不足」が30.9%と3割を超えている。

自由回答では、「社員の意欲と適性（能力）を活かせる職場環境であることが重要」や「育成の機会を広げ、女性が管理職に手を上げやすい職場づくりを進めていきたい」など、女性社員の管理職を目指す意識を高める環境整備に関する声が聞かれた。また、社員意識については「女性社員だけでなく、男性社員や男性管理職の意識改革が必要」と企業全体での取組みの必要性をあげる声もあった。

さらに、具体的な取組みのほかに、「女性の管理職登用を4、5年前に取組み始め、最近ようやく人材の育成が進んできた」と、登用を実現するまでに時間を要することを実感している声も聞かれた。

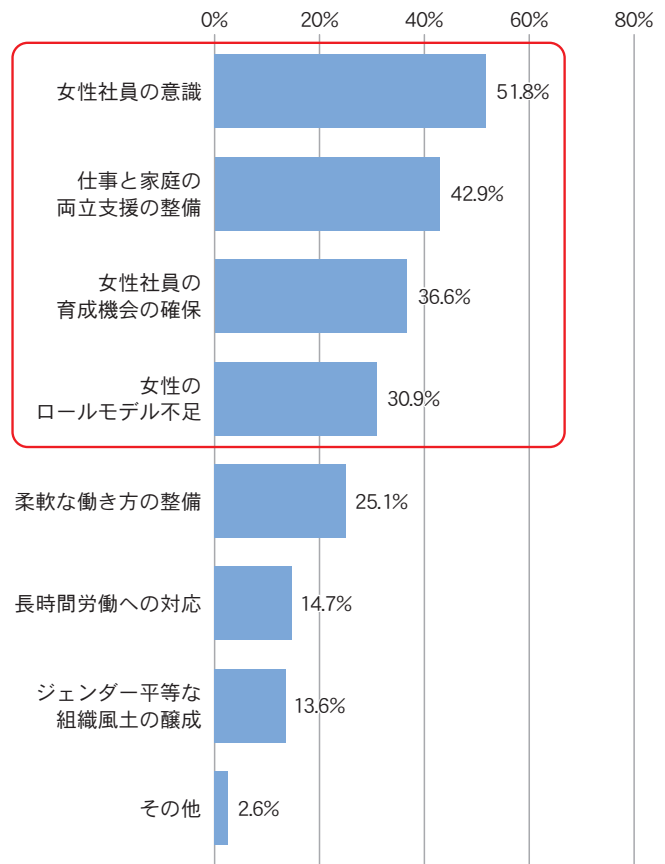
4 女性管理職登用のメリット

女性を管理職に登用してよかったことは、「女性社員の意識が向上した」が60.3%と最多となった。その他にも、「女性のロールモデル形成につながった」が24.0%と、女性社員へのプラスの影響を感じている企業が多い。自由回答でも、「女性を管理職に登用することで、女性ならではの考え方や視点が広がる。また、ロールモデルが複数いることで女性社員もキャリアを諦めずに働ける」との声が聞かれる。

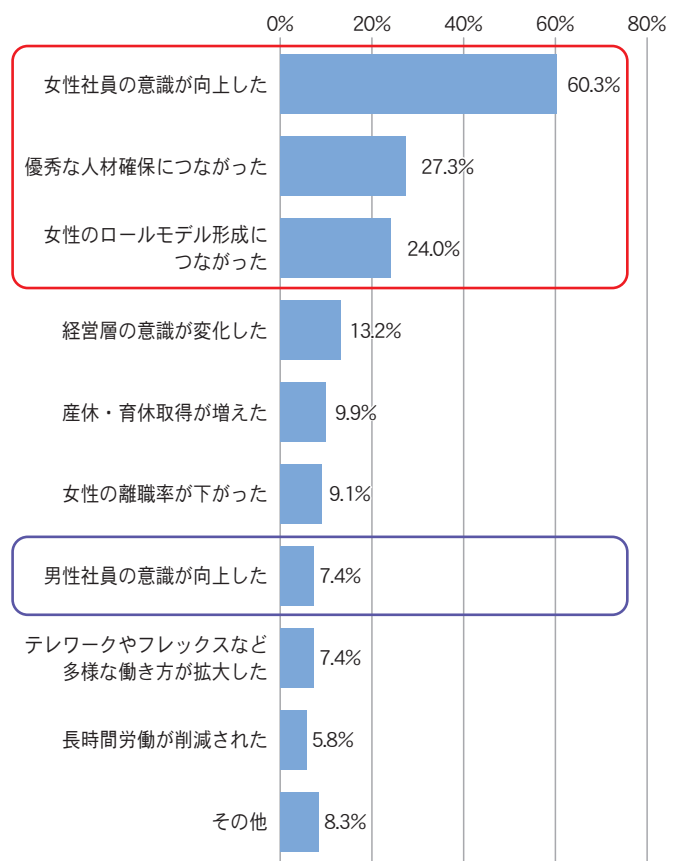
一方で、「男性社員の意識が向上した」は7.4%と低く、男性を含む企業全体への影響はあまり実感していないようだ。

2番目に回答が多かった「優秀な人材確保につながった」については、現在の登用率が「20%以上30%未満」「30%以上」と高い企業からの回答が多かった。

図表4 女性管理職登用に対する課題 (n=191)



図表5 女性を管理職に登用してよかったこと (n=121)



5 おわりに

本調査の結果を見ると、「30%」を超える企業は1割に満たず、県内企業における女性の管理職登用が政府の目標に対し遅れている現状が明らかとなった。さらに、管理職登用への課題では、「女性社員の意識」や「仕事と家庭の両立支援の整備」の回答が多かった。多くの企業が、女性社員が管理職を目指す意識を高める取り組みと、それを支援する環境の整備に課題を感じているようだ。

一方で、女性管理職登用を進めてよかったことでは、「女性社員の意識が向上した」や「優秀な人材確保につながった」の回答が上位であり、女性社員の育成や人材確保へのプラスの影響を感じているようだ。

女性の管理職登用は、経営の視点の幅を広げ、多様な人材の活躍推進に寄与する重要な取り組みである。さらに、ESG・SDGs投資における指標の一つとなっており、企業価値の向上やより有利な条件での資金調達においても経営にプラスに作用することが期待されている。

そのような中、多くの企業が感じている「働きやすい環境整備」や「育成機会の確保」の課題解決に向けて、環境整備への奨励金や人材開発に関する助成金など公的支援策も不可欠であると考えられる。

また、女性社員の育成が進んでいない場合、管理職登用の実現には時間がかかる側面がある。そのため、企業には、環境整備や社員育成の充実に加え、キャリア採用による人材の確保など多方面からのアプローチが求められるだろう。

【参考】女性管理職登用に対する自由回答（一部抜粋）

環境整備について	業種
業種にもよるが、社員の意欲と適性(能力)を活かせる職場環境であることが重要	卸売業
育成の機会を広げ、女性が管理職に手を上げやすい職場づくりを進めていきたい	食料品以外の製造業
管理職待遇向上、組織風土改善、女性の意識高揚	食料品以外の製造業
女性の採用にも力をいれ、将来的に定着できる職場環境を作り出すことが必要	個人サービス業
女性のリーダーシップを発揮できる環境整備	食料品以外の製造業
育成制度や環境整備・働きやすい雰囲気と多方面からのアプローチが必要であると考え	運輸業
社員の意識について	業種
管理職を望む社員が少ない	建設業
従業員の女性管理職に対する意識改革、研修の充実が必要	食料品製造業
女性社員の意識向上が図れておらず、挑戦しようという意識が低い	建設業
管理職を打診するも社員自身が望んでいない。女性に限らず、最近の若手従業員の傾向にある	個人サービス業
業種による課題について	業種
女性が少ない会社である為、あまり意識していない	食料品以外の製造業
重量物取扱いの為女性に不向き	食料品以外の製造業
女性職員の比率が高い職場であり、男性女性の区別はない。女性管理職登用を特別に考えることはしていない	個人サービス業
建設業の為、女性社員は事務系のみでの管理職登用の推進には限りがある。技術系の登用を進める必要がある	建設業
小売業では女性視点は不可欠であり積極的に登用したい	小売業
女性は勤務年数、知識、技量があっても管理職ポストにはすでに男性がおり、ポストに空きがない	食料品製造業
管理職を担うまでの経験豊富な女性社員が少なくこの先数年（3年程度）での管理職登用は難しい	食料品以外の製造業
性別にかかわらず、公平な登用について	業種
性別にかかわらず、能力に応じて登用すべきだと思います	食料品以外の製造業
女性や男性に係らずそれぞれが働きやすい環境で働けて、働きに対してきちんとした賃金等での評価をしていれば女性管理職に拘る必要もないと思います	卸売業
優秀であれば男女関係なく管理職に登用する意識	食料品以外の製造業
性別で登用を考えるのではなく、公平に能力を判断したうえで登用したい	事業所サービス業

【調査概要】

1. 対象企業	県内主要企業 536社
2. 調査時点	2023年8月1日～8月18日
3. 回答状況	回答企業 208社