



本件照会先

直井明彦(支店長)
横井幸一郎(情報担当)
帝国データバンク 群馬支店
TEL:027-386-4041

発表日

2025/09/12

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。

女性管理職の割合は 9.2% 2 年連続で上昇も 全国 42 位と低水準

男性育休取得率は 17.4%、全国より低位
企業規模で格差が鮮明に

群馬県・女性登用に対する企業の意識調査(2025 年)

SUMMARY

女性管理職の割合の平均は前年比 0.5 ポイント増の 9.2%。
2 年連続で上昇するも、全国平均(11.1%)を下回り、47 都道府県で 42 位と低水準。企業が行っている女性活躍推進策は「公平な評価」が 6 割台でトップ。男性の育休取得率の平均は 2023 年調査から 5.6 ポイント上昇し、17.4%となったが、伸び率は鈍く全国(20.0%)より低位にとどまっている。

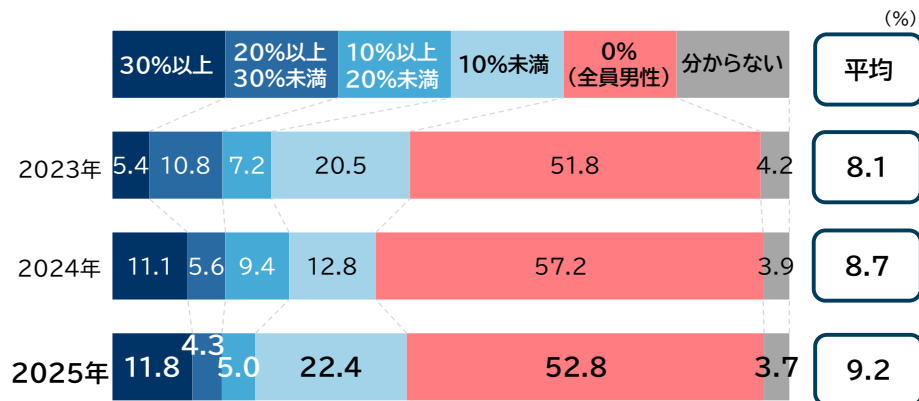
※株式会社帝国データバンク群馬支店は、女性登用に対する企業の見解についてアンケート調査を実施した。なお、女性登用に関する調査は 2013 年以降、毎年 7 月に実施し、今回で 13 回目
調査期間:2025 年 7 月 17 日～7 月 31 日(インターネット調査)
調査対象:群馬県内企業 462 社、有効回答企業数は 161 社(回答率 34.8%)

女性管理職割合は 9.2%、全国 42 位と低水準

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 11.8%、「20%以上 30%未満」が 4.3%、「10%以上 20%未満」が 5.0%、「10%未満」が 22.4%だった。また、管理職が全員男性の企業は 52.8%と前年（57.2%）から 4.4 ポイント低下したが、全項目のうち最も高かった。政府は、管理職などの指導的地位に占める女性の割合を「2020 年代の可能な限り早期に 30%程度」という目標を掲げている。本調査の結果、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 0.7 ポイント上昇した。

管理職に占める女性の割合の平均は 9.2%と 2 年連続で上昇した。しかし、全国平均（11.1%）を下回り、47 都道府県で 42 位と低位にとどまった。

女性管理職の割合

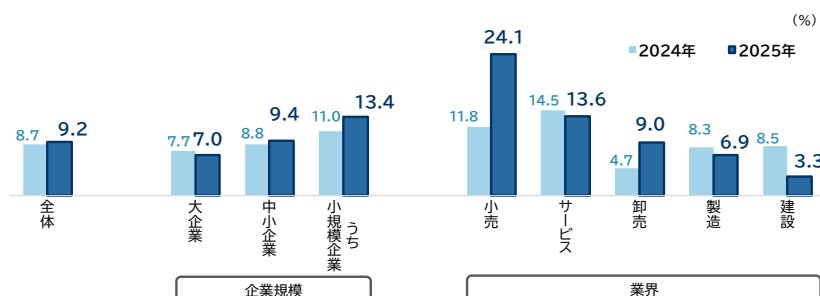


注：母数は有効回答企業 161 社。2024 年 7 月調査は 180 社。2023 年 7 月調査は 166 社

注：小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、合計は必ずしも 100 とはならない

女性管理職の割合を規模別にみると、「大企業」が平均 7.0%で最も低かった。他方、「中小企業」は 9.4%、うち「小規模企業」は 13.4%となり、女性管理職割合の平均は規模が小さい企業ほど高い状況が続いている。5 業界別にみると、女性従業員が比較的多い『小売』が 24.1%で全体（9.2%）を大きく上回りトップとなり、『サービス』（13.6%）が続いた。一方で、現場作業のイメージが強い『製造』や『建設』など、女性従業員数が比較的小さい業界は依然として低水準にとどまった。

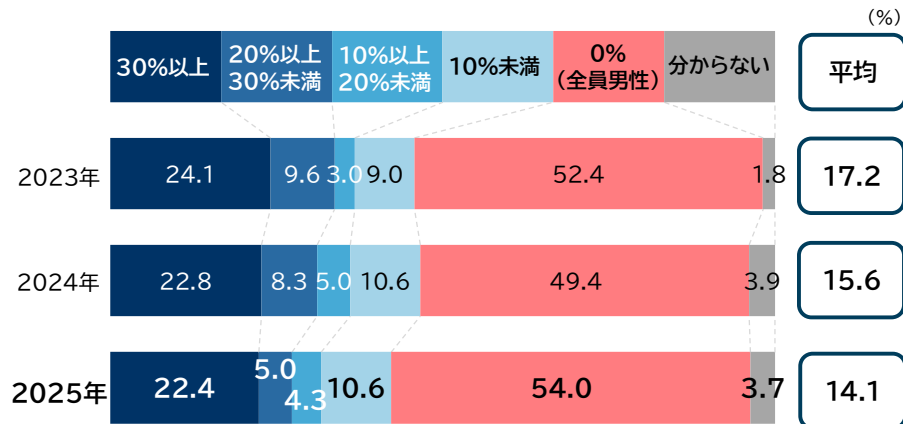
女性管理職割合の平均 ～ 企業規模、業界別 ～



女性役員割合の平均は 14.1%、2 年連続減少

自社の役員(社長を含む)に占める女性の割合は平均 14.1%と、前年(15.6%)から 1.5 ポイント低下した。女性役員が 2 年連続減少する一方で、役員が全員男性の企業は同 4.6 ポイント増の 54.0%と半数を超えた。

女性役員の割合

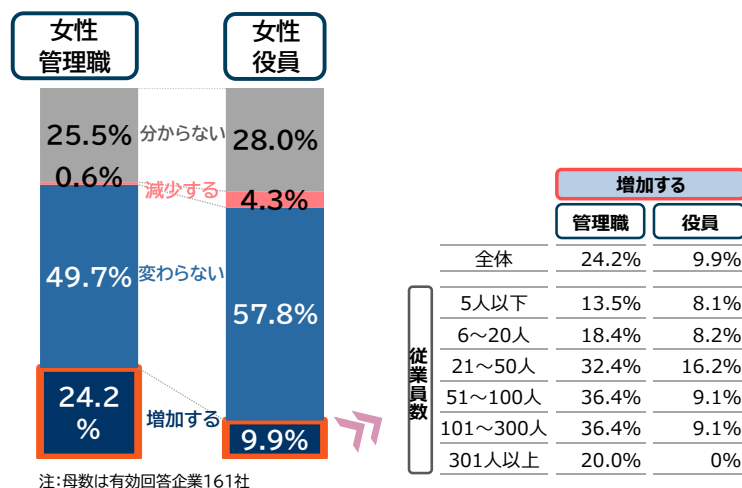


注：母数は有効回答企業161社。2024年7月調査は180社。2023年7月調査は166社

24.2%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 24.2%となった。他方、「変わらない」は 49.7%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 9.9%となった一方で、「変わらない」は 57.8%と6割近くを占めた。

女性管理職・役員割合の今後の変化



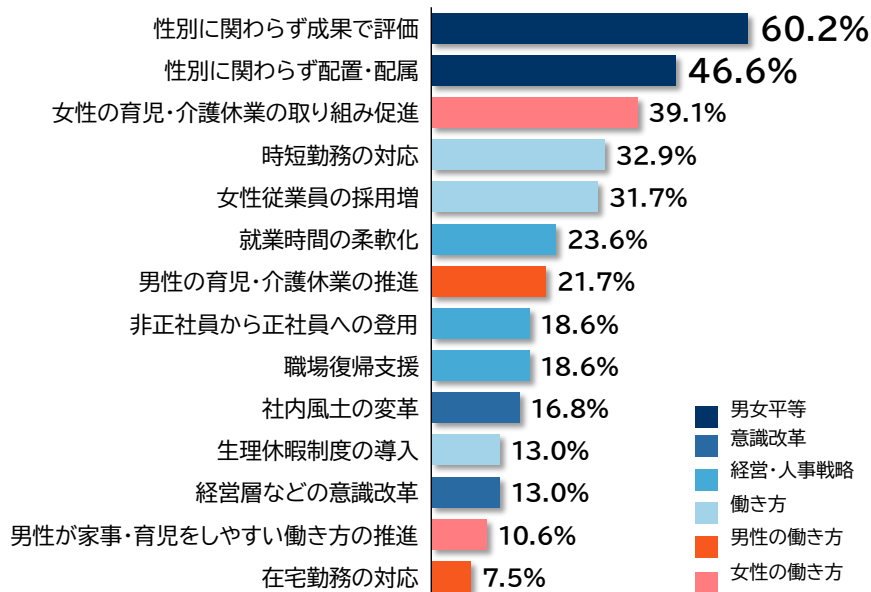
女性活躍推進策、「公平な評価」が60%超でトップ 「時短勤務の対応」の伸びが目立つ

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60.2%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」(46.6%)が続ки、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」(39.1%)といった、女性が家庭と仕事を両立しやすい環境づくりに関する対応策が続いた。

また、「時短勤務の対応」(32.9%)が前年比 12.3 ポイントの大幅増。「就業時間の柔軟化」(23.6%)など、男女問わず働き手の家庭と仕事の両立への支援となる柔軟な働き方関連も上位にあがった。また、政府が特に強化している「男性の育児・介護休業の推進」は 21.7%(前年比 8.4 ポイント増)となり、前年から大きく上昇している。

一方で、「キャリア開発・育成の充実」(3.7%)や「キャリアに関するモデルケースを提示」(1.2%)といった女性に対して直接的なキャリア支援となる項目は低水準だった。

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」(3.7%)、「女性管理職の数値目標を設定」(1.9%)、「福利厚生の制度として家事代行サービスを導入」(1.9%)、「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%)、「その他」(4.3%)、「不回答」(4.3%)、

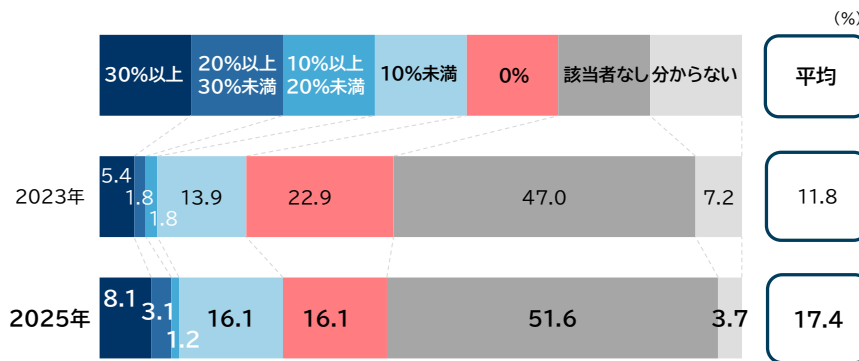
注2:母数は有効回答企業161社

男性の育休取得率は 17.4%、2 年で 5.6 ポイント上昇するも全国(20.0%)より低位にとどまる

従業員数 100 人超の企業は育休取得率 3 割以上、企業規模で格差が鮮明に

政府は 2025 年 4 月より、従業員数 1000 人を超える企業に義務化されていた男性労働者の育児休業取得率等の公表対象を従業員数 301 人以上の企業に拡大するなど、男性の育児参加を促す取り組みを強化している。そこで、自社の男性育休取得率について尋ねたところ、平均は 17.4%と前回調査(2023 年実施)より 5.6 ポイント上昇した。しかし伸び率は鈍く、全国(20.0%)を下回り、47 都道府県で 31 位にとどまっている。

男性の育休取得率

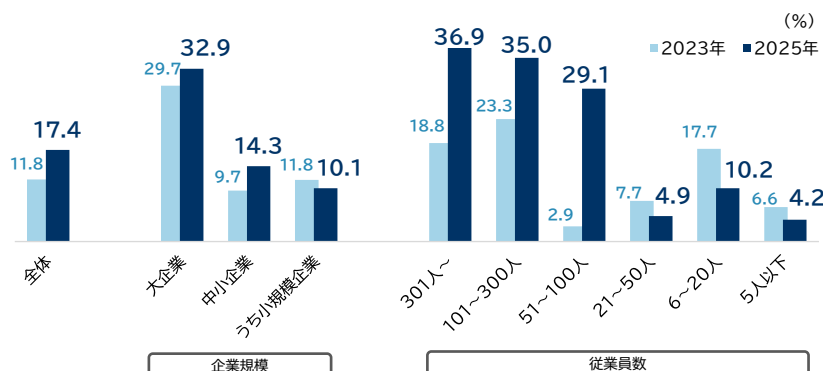


注：母数は有効回答企業161社。2023年7月調査は166社

規模別にみると、「大企業」は前回調査から 3.2 ポイント増の 32.9%、「中小企業」は同 4.6 ポイント増の 14.3%とそれぞれ上昇した一方で、「小規模企業」は同 1.7 ポイント減の 10.1%へ低下した。

従業員数別にみると、「301 人～」の企業が前回調査から 18.1 ポイント増の 36.9%で最も高く、「101～300 人」が35.0%で続いた。一方で、従業員数「5 人以下」は 4.2%にとどまった。企業規模で育休取得率に格差がみられる結果となった。

男性の育休取得率の平均 ～規模、従業員数別～



まとめ

本調査によると、群馬県内企業の女性管理職割合は平均 9.2%と前年比 0.5 ポイント増加した。他方、全国平均(11.1%、前年比 0.2 ポイント増)と比較すると 1.9 ポイント低く、47 都道府県別で 42 位にとどまった。女性管理職割合は 2 年連続で増加したものの、全国と比較すると低水準にあり、政府目標である「女性管理職 30%」に対して大きな開きがある。

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、男女平等に関する項目の「性別に関わらず成果で評価」が 6 割超を占めた。女性が家庭と仕事を両立、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。

生産年齢人口の減少に伴い、恒常的な人手不足が懸念されるなか、女性の潜在的な労働力を積極的に活用することが、企業経営にとって重要な課題である。男性の育休制度を含め仕事と家庭が両立するための働きやすい環境づくりや業務の効率化が重要になりつつある。個別企業の取り組みに加えて、助成金制度や託児所設置の支援拡充など国をあげた対応の推進が求められている。

<群馬県内企業からのコメント>

- まずは政治の世界から女性比率を改善してほしい(不動産)
- 能力の高い人材がいれば男女問わず登用したいが、現状では女性の候補者が少ない(製造)
- 特にどちらの性別も特別に扱う意図はない(サービス)
- 女性の就職希望も増えており、時代の変化を感じる(建設)
- 女性従業員が少ない業種に属しているため女性登用の機会が少ない(製造)
- 女性と男性を分けること自体がナンセンスと考える(小売)
- 人手不足が深刻、労働力確保が優先課題で、女性登用問題に取り組む余裕がない(製造)

企業規模区分

中小企業基本法に準拠するとともに、全国売上高ランキングデータを加え、下記のとおり区分。

業界	大企業	中小企業(小規模企業含む)	小規模企業
製造業その他の業界	「資本金 3 億円を超える」かつ 「従業員数 300 人を超える」	「資本金 3 億円以下」または 「従業員数 300 人以下」	「従業員数 20 人以下」
卸売業	「資本金 1 億円を超える」かつ 「従業員数 100 人を超える」	「資本金 1 億円以下」または 「従業員数 100 人以下」	「従業員数 5 人以下」
小売業	「資本金 5 千万円を超える」かつ 「従業員数 50 人を超える」	「資本金 5 千万円以下」または 「従業員数 50 人以下」	「従業員数 5 人以下」
サービス業	「資本金 5 千万円を超える」かつ 「従業員数 100 人を超える」	「資本金 5 千万円以下」または 「従業員数 100 人以下」	「従業員数 5 人以下」

注 1: 中小企業基本法で小規模企業を除く中小企業に分類される企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが上位 3% の企業を大企業として区分

注 2: 中小企業基本法で中小企業に分類されない企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが下位 50% の企業を中小企業として区分

注 3: 上記の業種別の全国売上高ランキングは、TDB 産業分類(1,359 業種)によるランキング