

女性管理職・役員の割合平均、 長野県はともに前年を下回り 初の減少

男性育休取得率、長野県は2年で微増にとどまり、
全国で4番目の低水準

長野県・女性登用に対する企業の意識調査(2025年)



本件照会先

中澤 敏哉(調査担当)
帝国データバンク
長野支店
026-232-1288

発表日

2025/09/18

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。

SUMMARY

女性管理職の割合の平均は11.2%と、前年を0.5pt下回り、初めてマイナスになった。女性役員割合の平均も12.1%と前年を0.4pt下回り、初のマイナスになった。「役員が全員男性」の企業は依然50%を上回る。企業が行っている女性活躍推進策は「公平な評価」が7割弱で最も高かった。また、男性の育休取得率の平均は10.5%と、2023年調査から0.8ptの上昇にとどまり、全国平均と比べ9.5pt下回った。

※株式会社帝国データバンク長野支店は、長野県577社を対象に、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:長野県577社、有効回答企業数は249社(回答率43.2%)

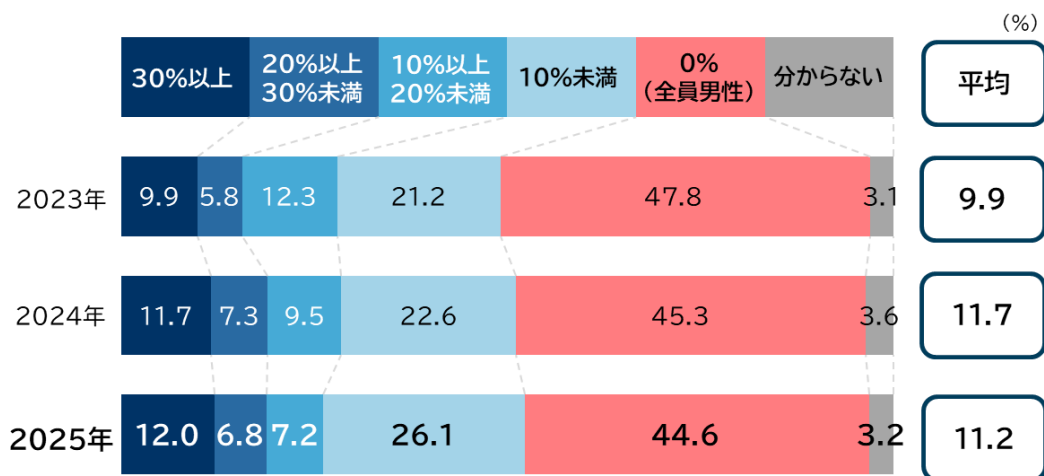
女性管理職割合の長野県平均は 11.2%、前年比で初の減少

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 12.0%、「20%以上 30%未満」が 6.8%、「10%以上 20%未満」が 7.2%、「10%未満」が 26.1%だった。また、管理職が全員男性である企業は 44.6%と前年(45.3%)から 0.7pt 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 0.3pt 上昇し、調査を開始した 2013 年以降最高を更新した。

なお、管理職が全員男性である企業は減り、「30%以上」は増えたものの、「20%以上 30%未満」が 0.5pt、「10%以上 20%未満」が 2.3pt それぞれ減り、「10%未満」の割合が 3.5pt 高まったことから、管理職に占める女性の割合の平均は、11.2%と、前年を 0.5pt 下回り、調査開始以来、初めて前年から減少した。

全国の調査結果は、「30%以上」が 11.9%、「20%以上 30%未満」が 6.4%、「10%以上 20%未満」が 9.9%、「10%未満」が 25.4%、「0% (全員男性)」が 42.3%で、平均割合は 11.1%。長野県は平均割合で全国を 0.1pt 上回り、都道府県別では 23 番目に高く、前年の 15 位から 8 ランク低下した。

長野県企業における女性管理職の割合

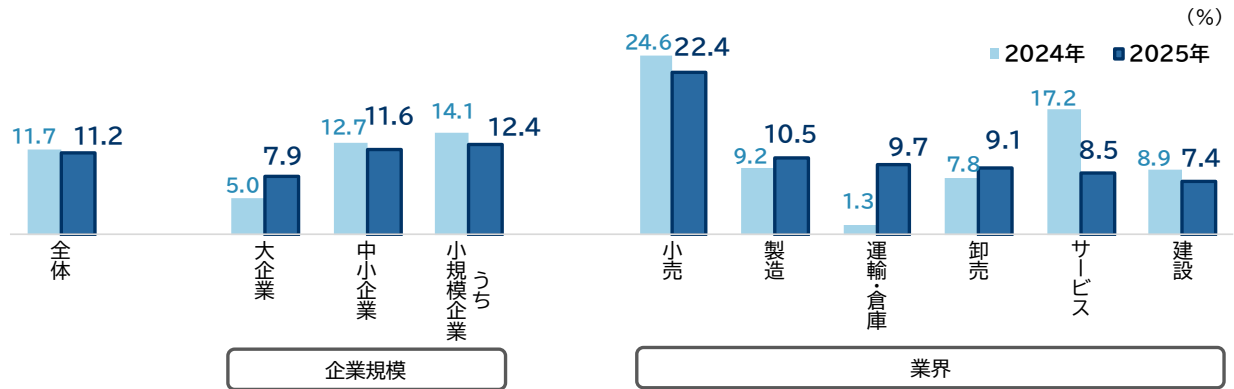


注：母数は有効回答企業249社。2024年7月調査は274社。2023年7月調査は293社

女性管理職の割合を規模別にみると、「大企業」が平均 7.9%で最も低かった。他方、「中小企業」は 11.6%、うち「小規模企業」は 12.4%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。

業界別では、女性従業員が比較的多い『小売』が 22.4%で全体(11.2%)を 11.2pt 上回り、トップとなった。次いで、『製造』(10.5%)、『運輸・倉庫』(9.7%)、『卸売』(9.1%)が上位に並んだ。一方で、長時間労働や力仕事のイメージが強く、女性従業員数が比較的小さい『建設』は低水準にとどまった。

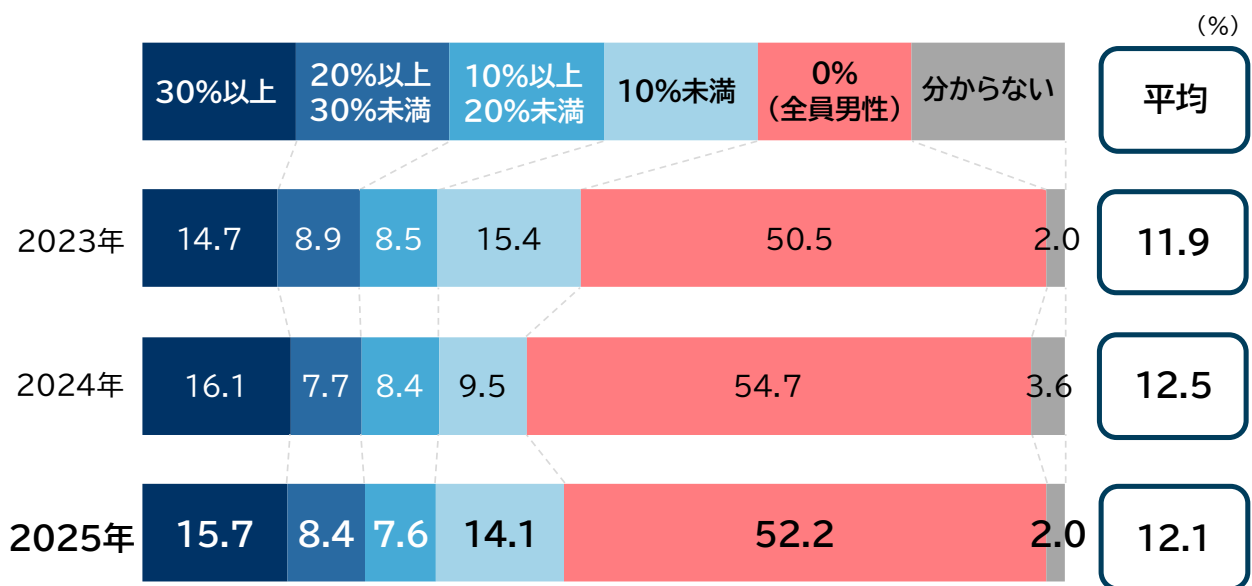
長野県企業における女性管理職割合の平均 ～ 企業規模、業界別 ～



女性役員割合の長野県平均も 12.1%と前年比で初の減少

自社の役員(社長を含む)に占める女性の割合は平均 12.1%と、前年(12.5%)から 0.4pt 低下した。「10%未満」の割合が 4.6pt 高まったことが要因だが、調査開始以来初の前年比減少となった。全国(13.8%)と比べると 1.7pt 低く、都道府県別では北海道と並んで、同率 41 位と低水準で、前年(37 位)から 5 ランク低下した。また、役員が全員男性の企業は同 2.5pt 減の 52.2%と低下傾向が続いているものの、依然として半数を超えた。

長野県企業における女性役員の割合



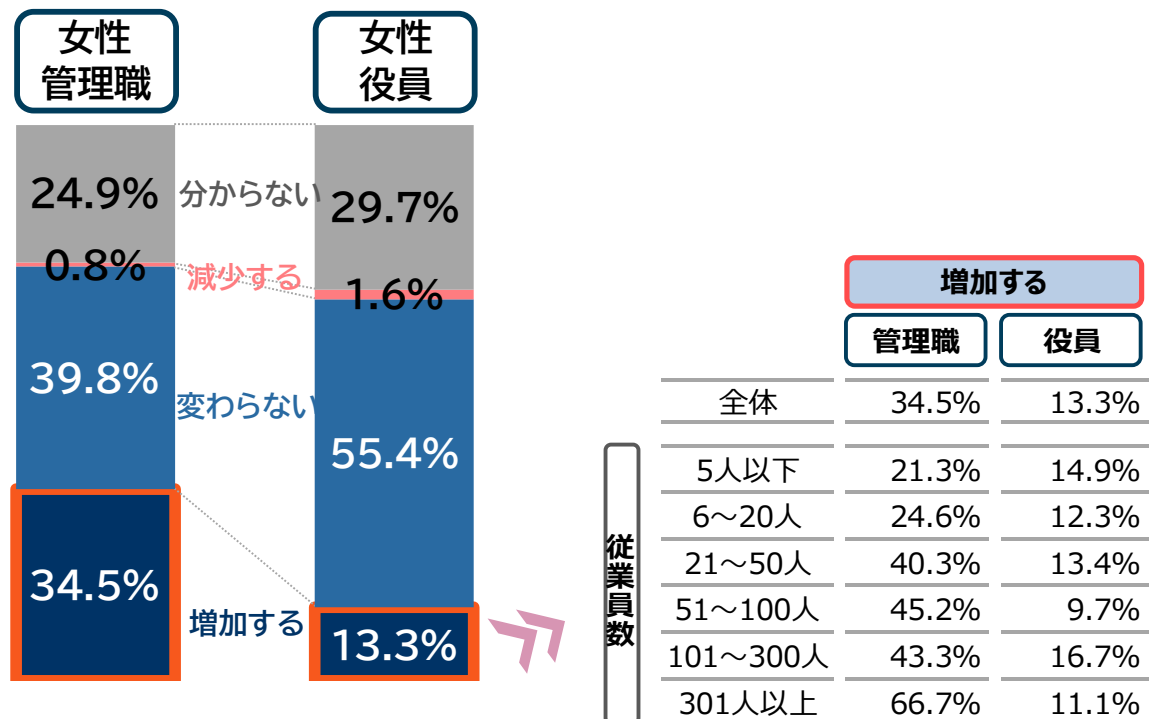
注：母数は有効回答企業249社。2024年7月調査は274社。2023年7月調査は293社

34.5%の長野県企業が「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 34.5%となった。他方、「変わらない」は 39.8%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 13.3%となった一方で、「変わらない」は 55.4%と半数以上を占めた。

長野県企業における女性管理職・役員割合の今後の変化



従業員数別にみると、従業員数「301人以上」では女性管理職の割合が今後「増加する」と見込む企業が 66.7%と全体(34.5%)を 32.2pt 上回っていたが、女性役員の割合については 11.1%と全体(13.3%)より 2.2pt 低かった。行動計画の策定や比率の公表が義務化されている従業員数が多い企業では、女性管理職が増加すると見込む企業の割合がより高い結果となった一方、役員については大きな差はうかがえなかった。

政府は、東証プライム市場に上場する企業の女性役員割合について、2025年には19%、2030年には30%以上とする目標を掲げている。そこで、女性役員の割合が「増加する」と見込まれる企業を上場・非上場別に比較した結果、非上場企業の12.6%に対し、上場企業では32.7%と20.1ptも高く、上場企業など規模の大きい企業を中心に、女性役員割合の増加が加速することが見込まれる。

全国の調査結果は、女性管理職の割合が「増加する」と見込んでいる企業は31.8%、女性役員について「増加する」と考えている企業は13.0%。長野県は全国と比べ、女性管理職が「増加する」は2.7pt上回り、都道府県別の順位は10番目の高水準。女性役員の割合が「増加する」は0.3pt上回り、都道府県別では16番目の高水準であった。

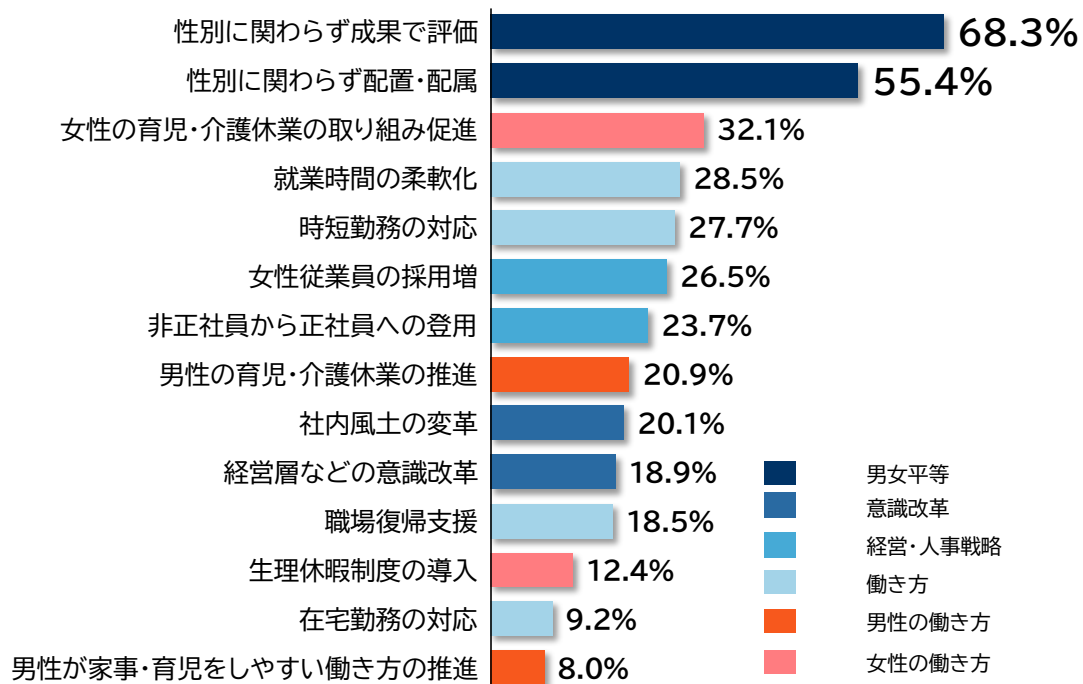
女性活躍推進策、「公平な評価」が 68.3%でトップ

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 68.3%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」（55.4%）が続き、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」（32.1%）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、「就業時間の柔軟化」（28.5%）および「時短勤務の対応」（27.7%）といった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の取り組みを行っている企業はおよそ 4 社に 1 社だった。他方、政府が特に強化している「男性の育児・介護休業の推進」は 20.9%と、前年比で 0.1pt 増でごく僅かな伸びにとどまった。

一方で、「キャリア開発・育成の充実」（7.2%）や「キャリアに関するモデルケースを提示」（2.0%）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。

長野県企業が女性活躍推進のために行っていること（複数回答）



注1: 以下、「キャリア開発・育成の充実」（7.2%）、「女性管理職の数値目標を設定」（5.2%）、「キャリアに関するモデルケースを提示」（2%）、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」（0.4%）、「福利厚生制度として家事代行サービスを導入」（0%）、「その他」（2.8%）、「不回答」（2.4%）。

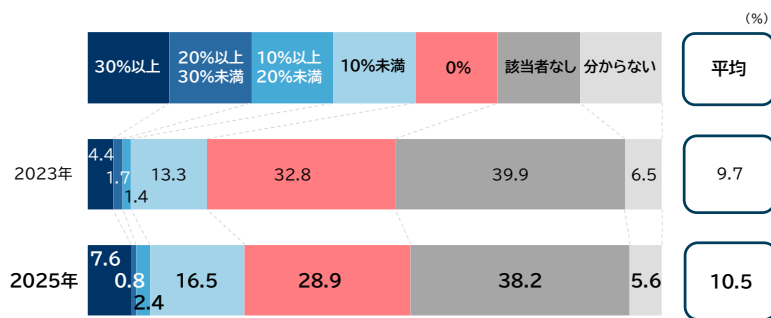
注2: 母数は有効回答企業249社

規模別では、「男性の育児・介護休業の推進」で「大企業」（30.0%）が「中小企業」（19.6%）より 10.4pt、「小規模企業」（9.1%）より 20.9pt それぞれ高いほか、「女性の育児・介護休業の取り組み促進」でも「大企業」（40.0%）が「中小企業」（31.1%）より 8.9pt、「小規模企業」（19.3%）より 20.7pt それぞれ高く、育児・介護休業の推進に関する取り組みに規模間で大きな格差がみられた。

長野県の男性育休取得率、全国で4番目の低水準

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10.5%と2023年に実施した前回調査より0.8pt上昇した。全国(20.0%)と比べて9.5pt下回り、2023年からの全国の伸び率(8.6pt)より7.8pt低かった。都道府県別でみると、4番目の低水準で、長野県の育休取得の遅れが目立った。

長野県企業における男性の育休取得率

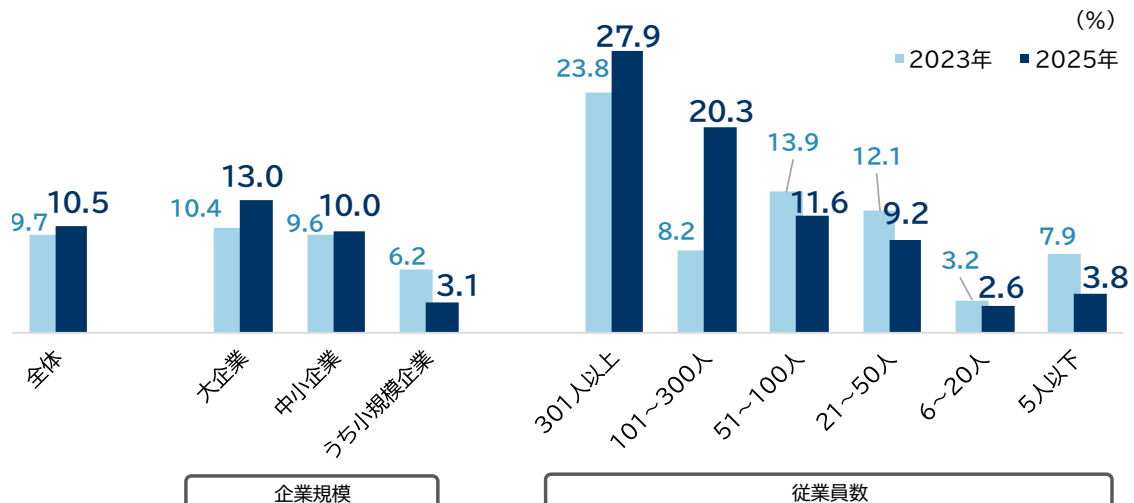


注：母数は有効回答企業249社。2023年7月調査は293社

規模別にみると、「大企業」は前回調査から2.6pt増の13.0%、「中小企業」は同0.4pt増の10.0%となった一方で、「小規模企業」は同3.1pt減の3.1%となった。企業規模が大きいほど取得率が高かった。

従業員数別にみると、取得率の公表が義務づけられている「301人以上」が同4.1pt増の27.9%で最も高かった。次いで、「101～300人」の企業が20.3%で続き、伸び率は同12.1ptと最も高かった。一方で、100人以下の各項目では、いずれも前回調査よりも減少した。

長野県企業における男性の育休取得率の平均～規模、従業員数別～



まとめ

本調査の結果、長野県企業において政府目標である「女性管理職 30%」に該当する企業の割合は過去最高の 12.0%となったものの、女性管理職割合は平均 11.2%で前年を下回った。

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 7 割弱となった。また、女性が仕事と家庭を両立しやすい環境づくりに関連する項目のほか、就業時間の柔軟化など男女ともに働きやすくする取り組みが上位にランクインした。しかし、政府が強化している男性の育児・介護休業の推進に取り組む企業は 20.9%と、前年からの伸び率は 0.1pt にとどまった。特に、大企業における取り組み割合が中小企業、小規模企業を大きく上回り、規模間で格差がみられた。実際の男性の育休取得率の平均は 10.5%と、2 年で 0.8pt の上昇にとどまり、全国で 4 番目の低水準となった。従業員数別では取得率の公表が義務づけられている「301 人以上」が 27.9%で最も高く、上昇幅は「101 人～300 人」が最大だった。一方で、100 人以下のカテゴリーはいずれも 2 年の間に減少しており、従業員数「5 人以下」は 3.8%、「6～20 人」は 2.6%にとどまるなど人的余裕がない規模の小さい企業では取得率が低い傾向にある。

生産年齢人口の減少にともない、今後さらに深刻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し、社会進出を促進することは、労働力不足に直面する企業にとって重要な課題である。政府は女性の活躍を推進するため、企業に対して女性管理職比率や男女間の賃金格差の公表を段階的に義務づけてきた。さらに、2026 年 4 月からは女性活躍推進法の改正により、女性管理職比率などの公表義務が従業員数 101 人以上の企業に拡大される方針が決定されており、企業には迅速な対応が求められている。

しかし、女性従業員の昇進意欲の不足や適切な女性人材の不足など、根深い課題が依然として存在している。こうした問題を解決するためには、柔軟な働き方の提供など、従業員が家庭と仕事を両立しやすい環境を整えることが有効な方法と考えられる。例えば、管理職として多忙であってもテレワークを利用することで育児への不安を軽減し、女性の意欲向上につながる可能性がある。また、このような取り組みによって、女性が働く時間や経験を制限されることなく、男性と同等の能力や経験を積むことが可能となり、管理職にふさわしい人材が育成されることも期待される。

企業の取り組みに加え、政府にも助成金制度、託児所設置の支援策の拡充など、家庭と仕事を両立しやすい環境づくりを支援する施策の強化が求められる。こうした取り組みによって、女性が職場で活躍する機会を増やし、人材不足への対応が進むことが望まれる。

調査先企業の属性（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」
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