



本件照会先

丸山昌吾、梅林政文
帝国データバンク
大宮支店情報部
048-729-7702(直通)
Email:Info.ohmiya@mail.tdb.co.jp

発表日

2025/09/03

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、 緩やかな増加基調から 一時後退

男性育休取得率は2年で7.5ポイント増
規模が大きいほど取得が進む

埼玉県・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0.9ポイント減の11.1%。初めて前年から減少し、これまでの緩やかな増加基調から後退した。女性役員割合の平均は15.6%と前年調査では横ばいだったが、再度緩やかな上昇となった。他方、「役員が全員男性」の企業は前年より3.0ポイント減少したが、依然50%近くに上る。また、男性の育休取得率の平均は2023年調査から7.5ポイント上昇、特に従業員数300人超の企業で取得率の増加が目立った。

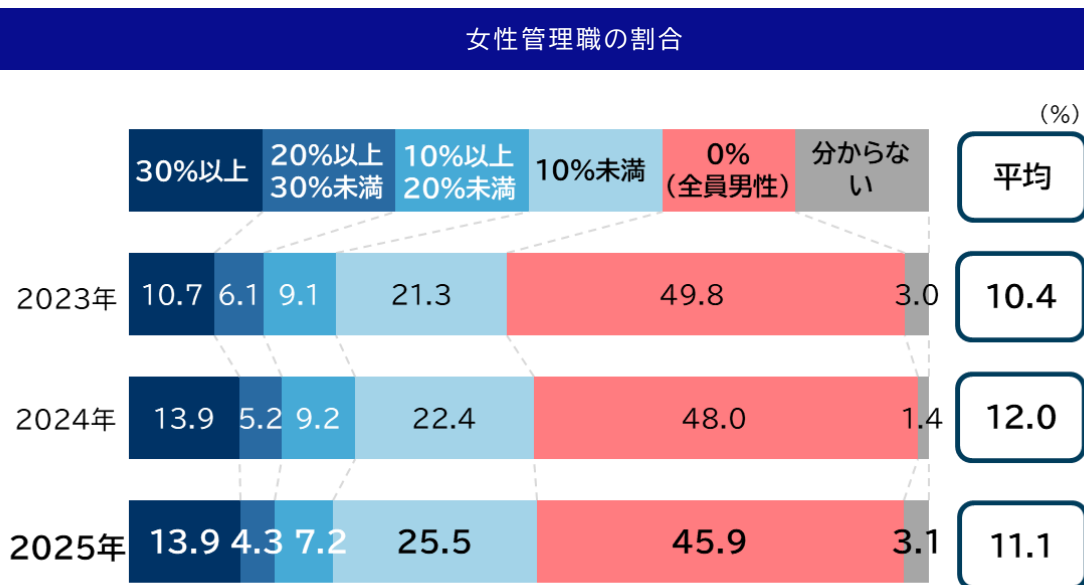
※株式会社帝国データバンク大宮支店は、県内企業1010社を対象に、女性登用に対する企業の見解についてアンケート調査を実施した。なお、女性登用に関する調査は2013年以降、毎年7月に実施し、今回で13回目
調査期間:2025年7月17日～7月31日(インターネット調査)
調査対象:県内企業1010社、有効回答企業数は416社(回答率41.2%)

女性管理職割合の平均は 11.1%、前年調査から初の減少

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 13.9%、「20%以上 30%未満」が 4.3%、「10%以上 20%未満」が 7.2%、「10%未満」が 25.5%だった。また、管理職が全員男性である企業は 45.9%と前年(48.0%)から 2.1 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。政府目標の「30%程度」を達成している企業の割合は、2024 年まで緩やかな増加基調だったが、今回調査では前年と同じ結果となり足踏みする形となった。

また、管理職に占める女性割合の平均は 11.1%で、過去最高となった前年調査から 0.9 ポイント後退し、2013 年の調査開始後、初めて減少した。

企業からは「少子化対応のため、女性の管理職の割合は引き上げたい」(不動産)や、「もっともっと躍進してほしい」(不動産)との前向きな声が聞こえる一方で、「中小企業では、登用しようにも人材がいない」(製造)や「新卒・既卒、中途等の採用がままならないのです。女性社員も増員したいが採用できていないのが現状です」(建設)といったように、そもそもの人材不足を訴える声も聞かれた。

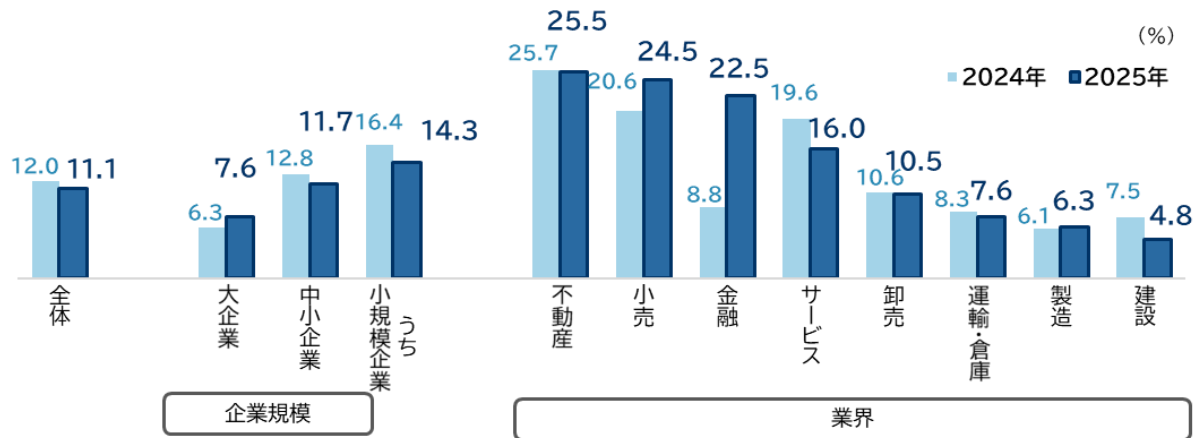


注：母数は有効回答企業416社。2024年7月調査は425社。2023年7月調査は428社

女性管理職の割合を規模別にみると、「大企業」が平均 7.6%で最も低かった。他方、「中小企業」は 11.7%、うち「小規模企業」は 14.3%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、『不動産』が 25.5%で全体(11.1%)を 14.4 ポイント上回りトップとなった。次いで、『小売』(24.5%)、『金融』(22.5%)、『サービス』(16.0%)が上位に並んだ。一方で、工場における三交代制などで生活時間が不規則になりやすい『製造』や、長時間労働や力仕事のイメージが強い『建設』など、女性従業員数が比較的少ない業界は依然として低水準にとどまった。

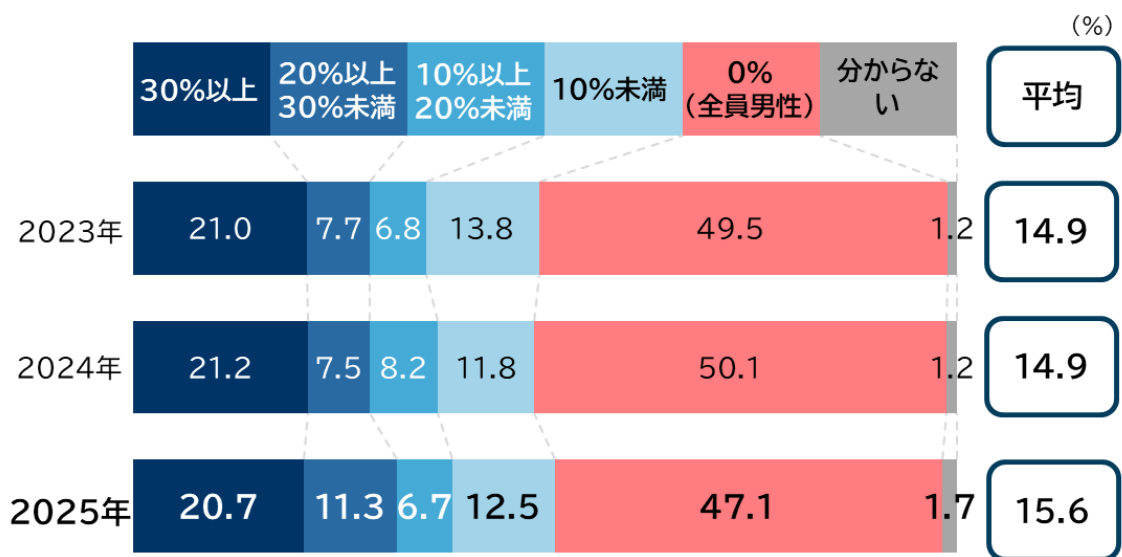
女性管理職割合の平均 ～ 企業規模、業界別 ～



女性役員割合の平均は 15.6%と過去最高も、 「役員が全員男性」の企業は依然半数近くに

自社の役員(社長を含む)に占める女性の割合は平均 15.6%と、前年(14.9%)から 0.7 ポイント上昇し、過去最高となった。一方で、役員が全員男性の企業は 47.1%と前年より 3.0 ポイント減少したが、依然として半数近くに上った。

女性役員の割合



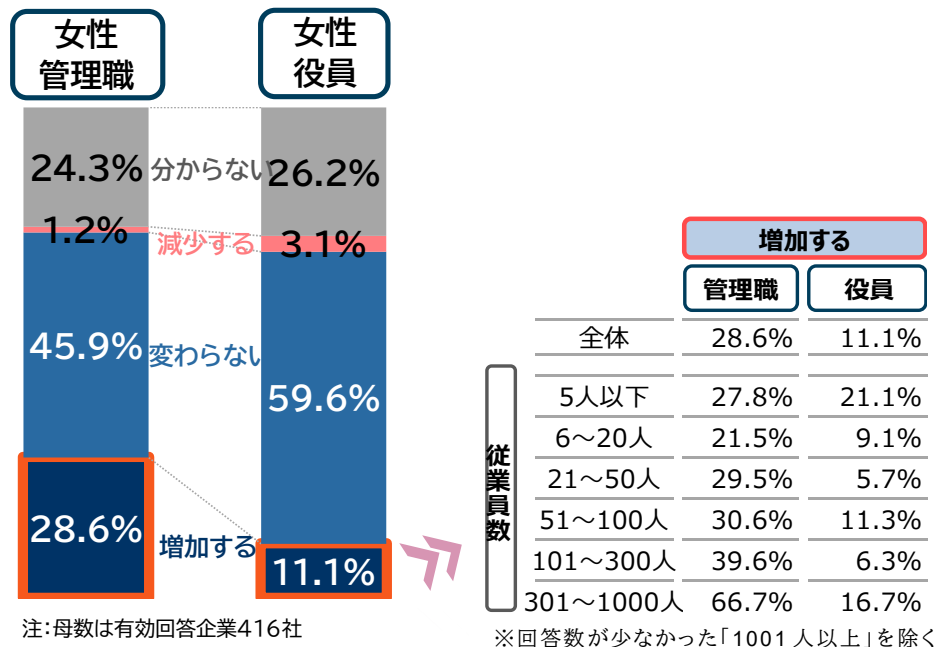
注：母数は有効回答企業416社。2024年7月調査は425社。2023年7月調査は428社

28.6%の企業が「女性管理職割合の増加」を見込む 規模が大きいほど「増加する」割合高く

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 28.6%となった。他方、「変わらない」は 45.9%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 11.1%となった一方で、「変わらない」は 59.6%と 6 割近くを占めた。

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「301～1000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(28.6%)を 38.1 ポイント上回っており、女性役員の割合についても全体より 5 ポイント程高かった。また、従業員数「101～300人」も管理職の割合が今後「増加する」と見込む企業は全体を 10 ポイント程上回った。とりわけ行動計画の策定や比率の公表が義務化されている企業では、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。

女性活躍推進策、「公平な評価」が 60.6%でトップ 男女平等に関する項目が上位に

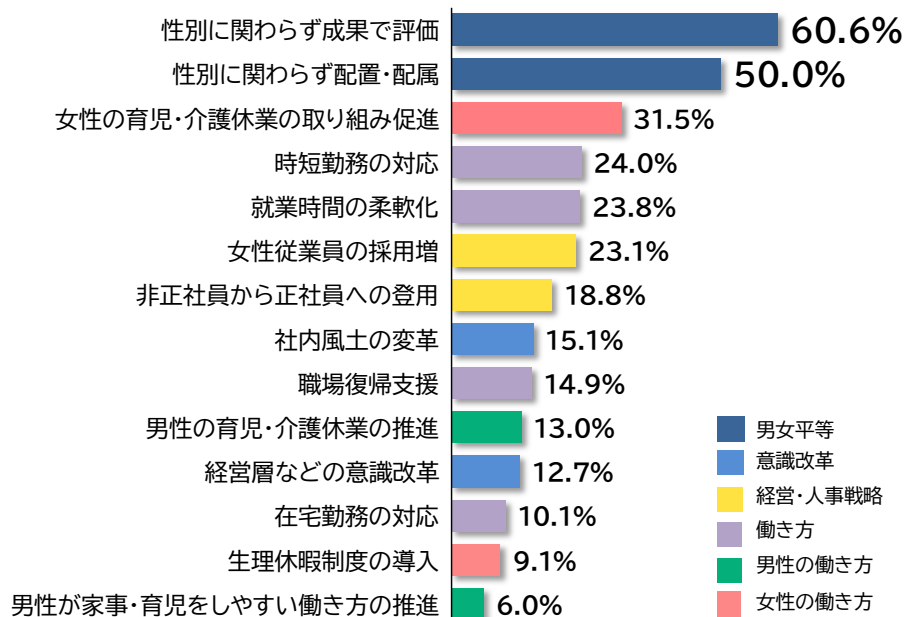
女性の活躍推進のために自社で行っていることについて尋ねたところ、「性別に関わらず成果で評価」が 60.6%でトップとなった(複数回答、以下同)。「性別に関わらず配置・配属」(50.0%)が続き、男女平等に

関わる項目が上位に並んだ。次いで、「女性の育児・介護休業の取り組み促進」(31.5%)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」(24.0%)および「就業時間の柔軟化」(23.8%)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13.0%で、前年から1.4ポイント低下した。企業からは、「男性の育休取得率は0%だが、従業員の話によると当社はフルリモートワーク&フレックス勤務なので、育休を取る必要がないとのことでした」(サービス)といったように、働き方の多様化が進むなかで、そもそも男性が育児休暇の取得を求めているケースもあった。

女性活躍推進のために行っていること(複数回答)



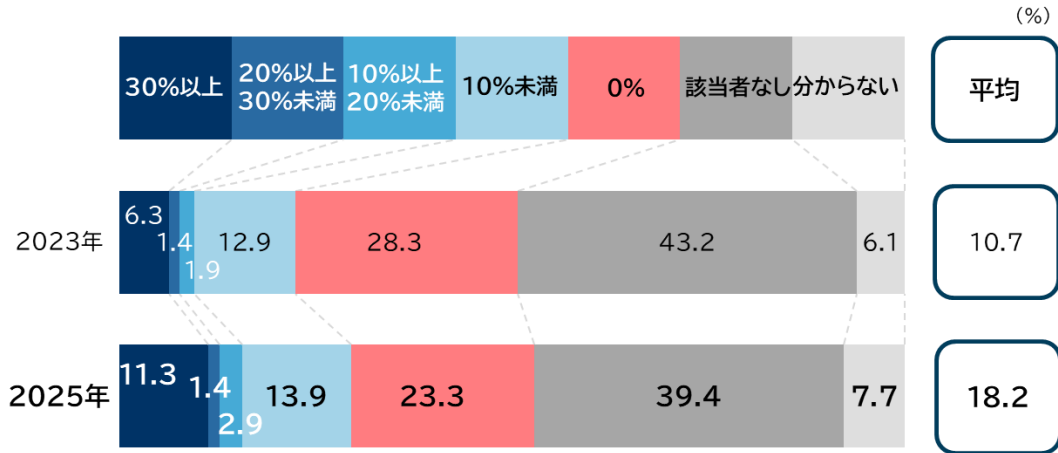
注1:以下、「女性管理職の数値目標を設定」(3.4%)、「キャリア開発・育成の充実」(3.4%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(1.9%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(1.2%)、「福利厚生制度として家事代行サービスを導入」(0%)、「その他」(5.3%)、「不回答」(1%)、

注2:母数は有効回答企業416社

男性の育休取得率は平均 18.2%、2年で 7.5 ポイント上昇 特に従業員数 300 人超の企業で高く

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18.2%と2023年に実施した前回調査より7.5ポイント上昇した。

男性の育休取得率

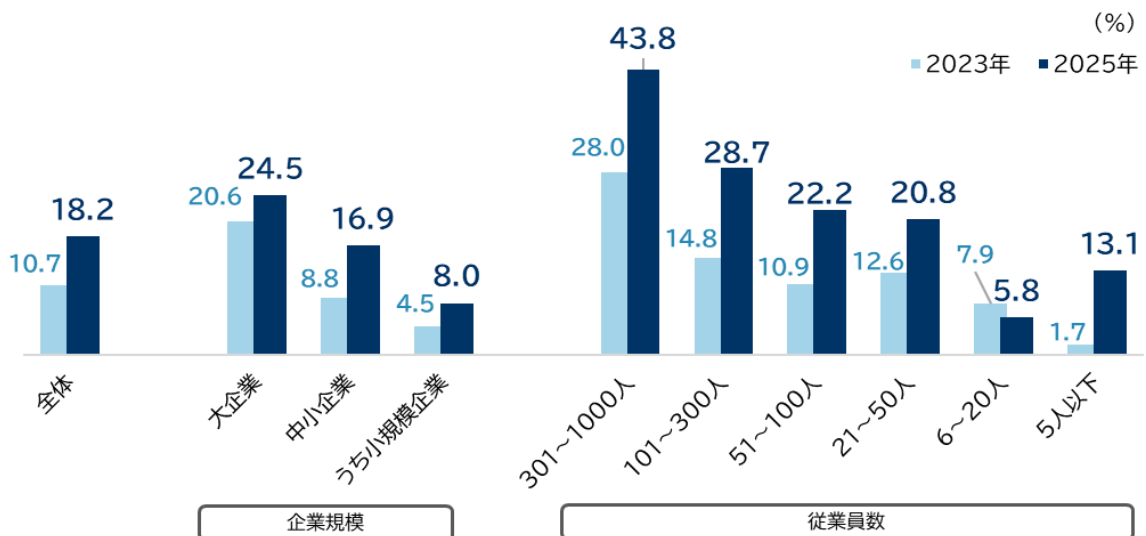


注：母数は有効回答企業416社。2023年7月調査は428社

規模別にみると、「大企業」は前回調査から 3.9 ポイント増の 24.5%、「中小企業」は同 8.1 ポイント増の 16.9%、うち「小規模企業」は同 3.5 ポイント増の 8.0%となった。すべての規模で上昇したが、特に「中小企業」の増加が目立つ形となった。

従業員数別にみると、取得率の公表が新たに義務づけられている「301～1000 人」が 43.8%で、前年から 15.8 ポイントの大幅増加となった。次いで、「101～300 人」は 28.7%となり、同 13.9 ポイント増となった。一方で、従業員数「5 人以下」は前年から 10 ポイント以上増加したものの依然 1 割台にとどまり、「6～20 人」は唯一 1 割を下回る結果となった。

男性の育休取得率の平均～規模、従業員数別～



※回答数が少なかった「1001人以上」を除く

まとめ

本調査の結果、女性管理職割合は平均 11.1%となり、過去最高を更新した前年より 0.9 ポイント減少し後退した。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だった前年の 13.9%と変わらず、こちらは足踏みする形となった。女性従業員自身が昇進を望まないという考え方や、家庭と仕事の両立が困難であることのほか、適切な女性人材がいないなどといった問題が根強く存在しており、女性管理職割合はこれまでの緩やかな増加から一旦後退した。

生産年齢人口の減少にとともに、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。

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。

参考：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