

女性管理職の割合、11.9% 前年比 2.7 ポイント減

男性育休取得率は2年で10.9ポイント増
中小企業では人的余裕のなさがネックに

秋田県・女性登用に対する企業の意識調査(2025年)



本件照会先

森 晴朗(支店長)
帝国データバンク
秋田支店
018-833-4202(直通)

発表日

2025/10/06

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前年比 2.7 ポイント減の 11.9%となった。女性役員割合の平均は 16.8%と前年比1.3ポイント上昇したが、「役員が全員男性」の企業は依然約 5 割を占める。企業が行っている女性活躍推進策は「公平な評価」が53.5%で最も高かった。また、「男性育休の推進」が伸び、男性の育休取得率の平均は2023年調査から10.9ポイント上昇し、21.7%となった。

※株式会社帝国データバンク秋田支店は、県内194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。

調査期間: 2025年7月17日～7月31日(インターネット調査)

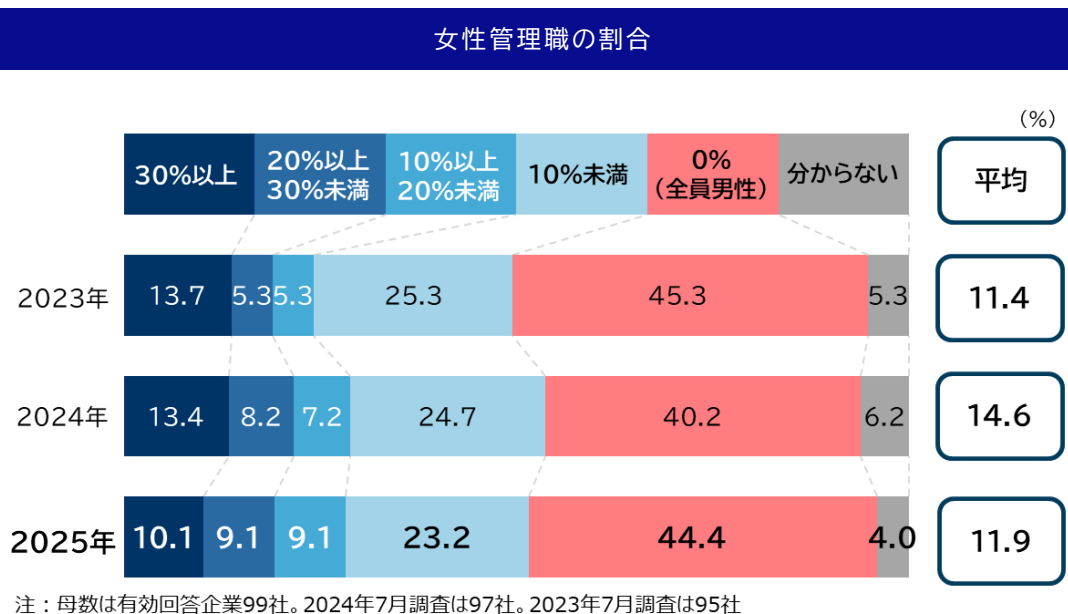
調査対象: 秋田県内194社、有効回答企業数は99社(回答率51.0%)

女性管理職割合の平均は 11.9%、前年から 2.7 ポイント低下

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 10.1%、「20%以上 30%未満」と「10%以上 20%未満」がともに 9.1%、「10%未満」が 23.2%だった。また、管理職が全員男性である企業は 44.4%と前年（40.2%）から 4.2 ポイント上昇し、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 3.3 ポイント低下し、2 年連続低下した。管理職に占める女性の割合の平均は 11.9%で、前年から 2.7 ポイント低下した。

県内の企業からは「提言を積極的に取り入れている」（農・林・水産）のような意見が寄せられた。

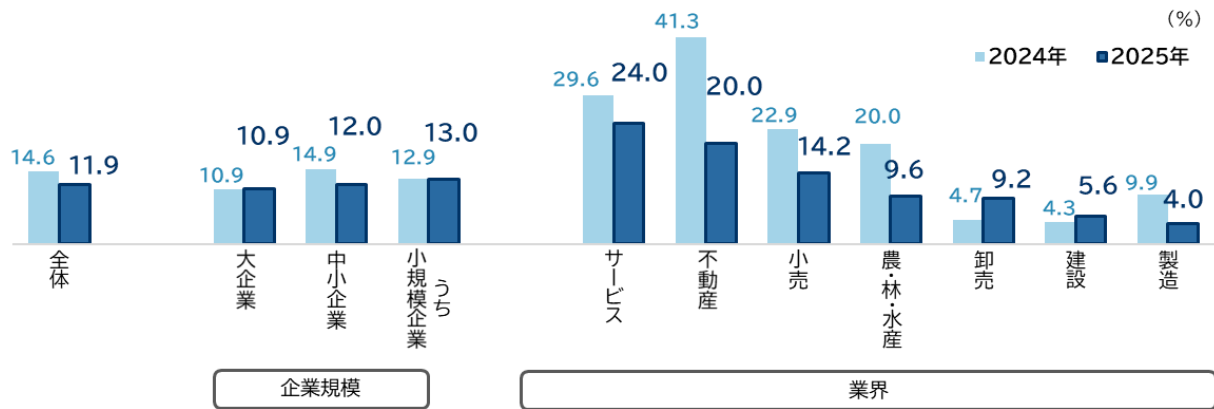
一方で、「女性・男性で区別することをやめてほしい。活躍したい方が活躍できる社会が望ましい。女性も活躍したい方もいれば程々がいい方もいる。男性もまたしかり。稼ぎたい人が稼げる社会とサポート体制（家事代行、夫婦間役割）が重要だと考える」（サービス）といったコメントがあがった。



女性管理職の割合を規模別にみると、「大企業」が平均10.9%で最も低かった。他方、「中小企業」は12.0%、うち「小規模企業」は13.0%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『サービス』が24.0%で全体（11.9%）を12.1ポイント上回り、トップとなった。次いで、『不動産』（20.0%）、『小売』（14.2%）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』のほか、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。

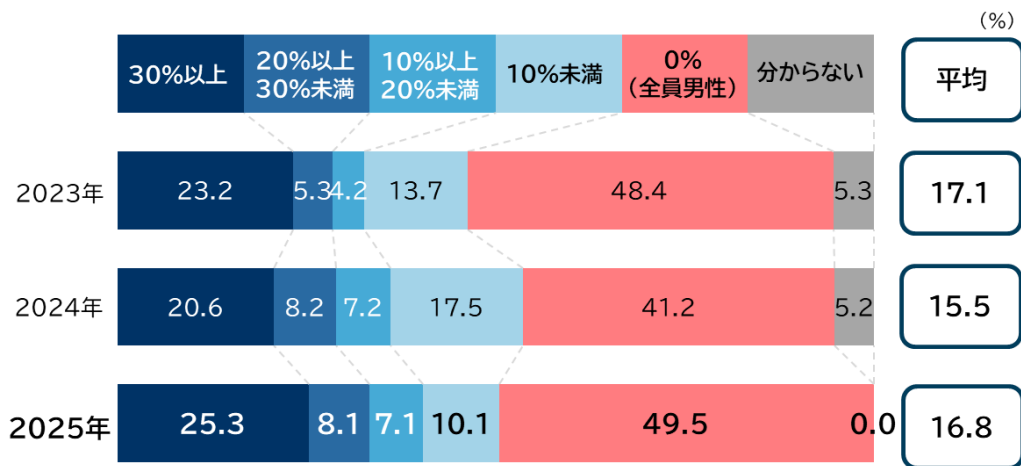
女性管理職割合の平均 ～ 企業規模、業界別 ～



女性役員割合の平均は 16.8%と前年より上昇も、 「役員が全員男性」の企業は約半数

自社の役員(社長を含む)に占める女性の割合は平均 16.8%と、前年(15.5%)から1.3 ポイント上昇した一方で、役員が全員男性の企業は同 8.3 ポイント増の49.5%と上昇し、約半数となった。

女性役員の割合



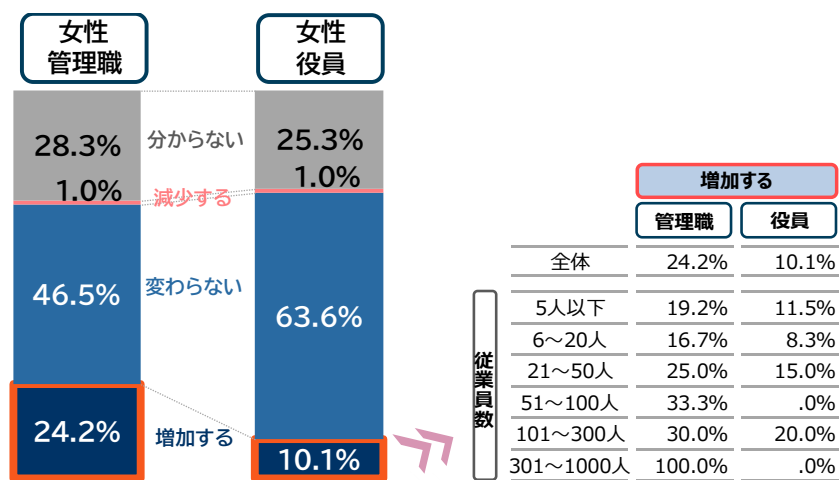
注：母数は有効回答企業99社。2024年7月調査は97社。2023年7月調査は95社

24.2%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24.2%となった。他方、「変わらない」は46.5%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10.1%となった一方で、「変わらない」は63.6%と6割を超えた。

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」では女性管理職の割合が今後増加すると見込む企業が100%であった。また従業員数「21～50人」「51～100人」「101～300人」ともに全体を上回るなど、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。

県内の企業からは、「人口減少に伴い、必須になる。今は“女性”と焦点化しているが、いずれ不要になると思う」(農・林・水産)といった前向きな声が聞かれた。

女性活躍推進策、「公平な評価」が50%超でトップ 「男性育休」の伸びが目立つ

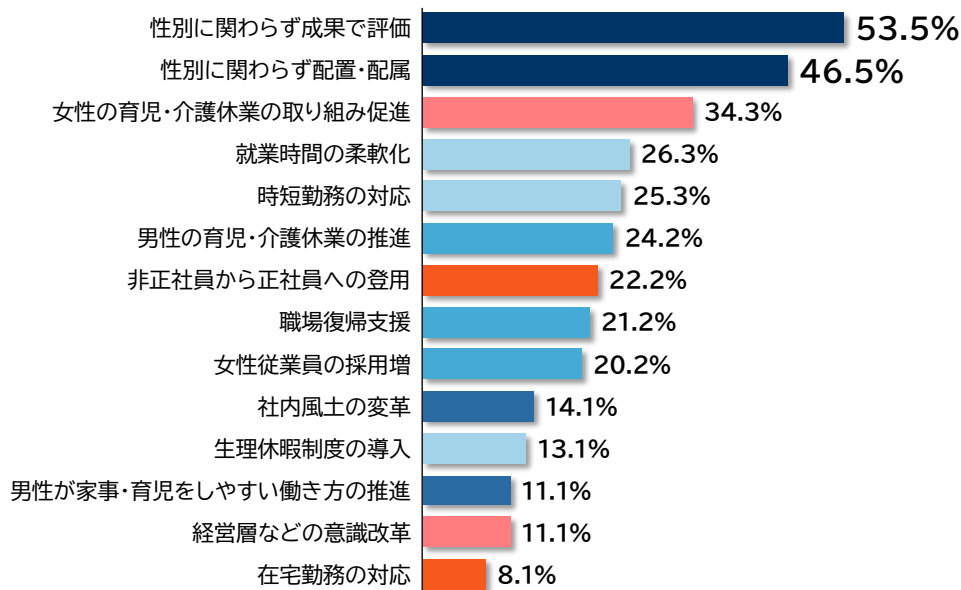
女性の活躍推進のために自社で行っていることについて尋ねたところ、「性別に関わらず成果で評価」が53.5%でトップとなった(複数回答、以下同)。「性別に関わらず配置・配属」(46.5%)が続ぎ、男女平等

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」(34.3%)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」(26.3%)および「時短勤務の対応」(25.3%)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24.2%となった。

一方で、「キャリア開発・育成の充実」(6.1%)や「キャリアに関するモデルケースを提示」(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。

女性活躍推進のためにやっていること(複数回答)



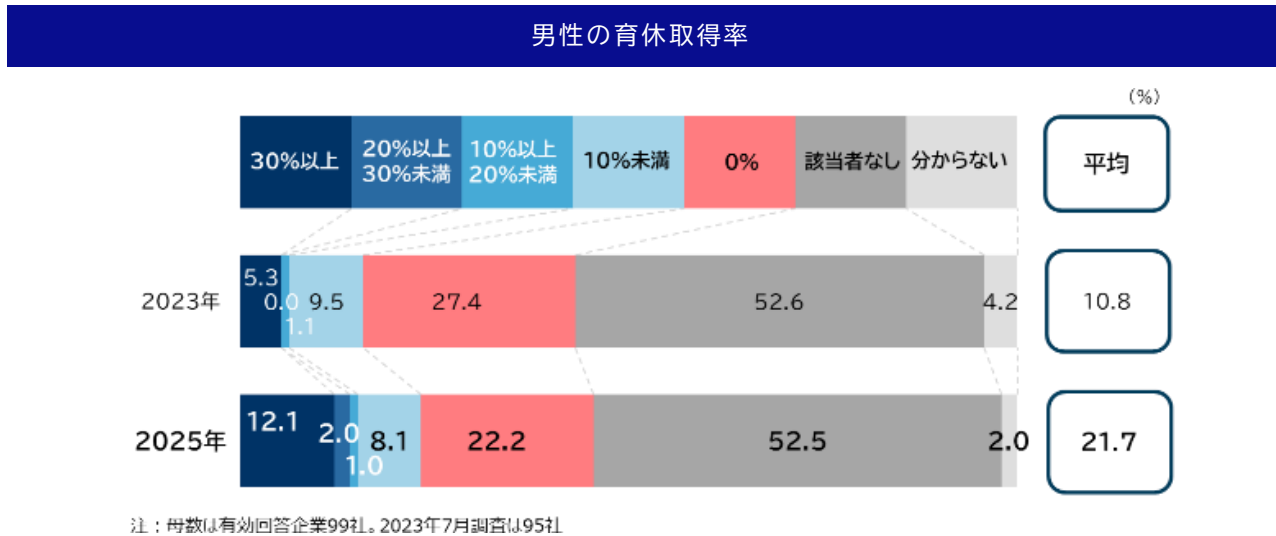
注1: 以下、「キャリア開発・育成の充実」(6.1%)、「女性管理職の数値目標を設定」(4%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(3%)、「福利厚生制度として家事代行サービスを導入」(1%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(0%)、「その他」(7.1%)、「不回答」(2%)、

注2: 母数は有効回答企業99社

中小企業からは、「女性の活躍は大いに推進すべきと考えるが、潤沢な社員数を持つ企業であればまだしも弊社を含む中小零細では人のやりくりは難しいという現実がある。その分、男女問わず定年の延長や撤廃等で高齢社員に頼らざるを得ない」(燃料小売)などの声が聞かれ、厳しい様子がうかがえた。

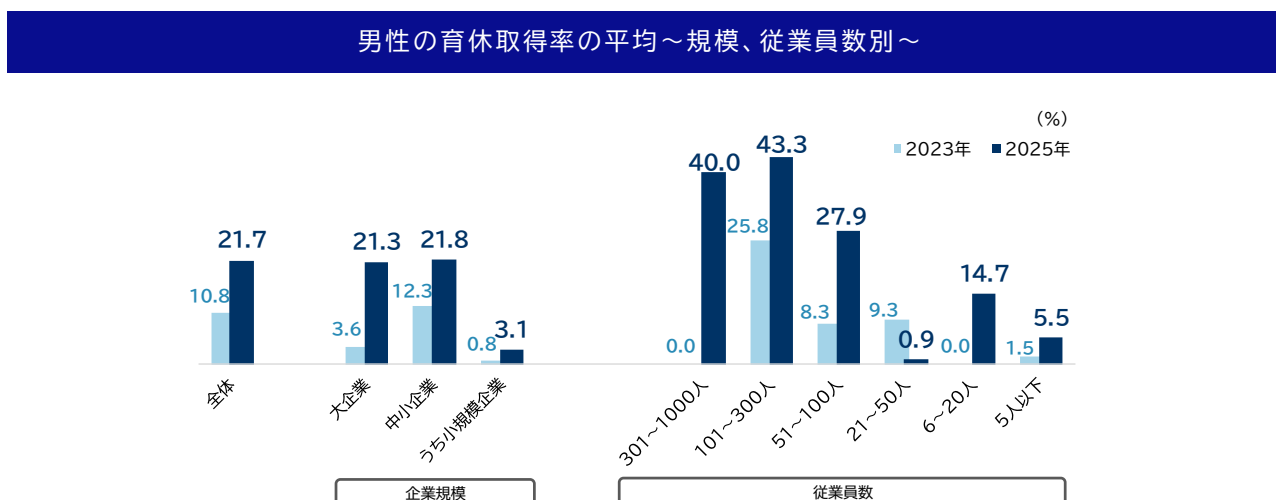
男性の育休取得率は平均 21.7%、2 年で 10.9 ポイント上昇 特に従業員数 100 人超の企業で高く

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 21.7%と 2023 年に実施した前回調査より 10.9 ポイント上昇した。



規模別にみると、「大企業」は前回調査から 17.7 ポイント増の 21.3%、「中小企業」は同 9.5 ポイント増の 21.8%、うち「小規模企業」は同 2.3 ポイント増の 3.1%となり、すべての規模で上昇した。

従業員数別にみると、「101～300 人」が 43.3%で最も高く、取得率の公表が新たに義務づけられている「301～1000 人」が 40.0%で続いた。一方で、従業員数「21～50 人」は 1%未満にとどまった。



まとめ

本調査の結果、女性管理職割合は平均 11.9%となり、政府目標である「女性管理職 30%」に該当する企業の割合は 10.1%となった。しかし、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、女性管理職割合の上昇幅は鈍い状況だった。

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50%を超えた。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、時短勤務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。とりわけ、政府が強化している男性育休の推進に取り組む企業は24.2%となった。ただし、大企業における取り組み割合が中小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21.7%と、2年で10.9ポイント上昇した。従業員数別では「101～300人」が43.3%で最も高かった。一方で、従業員数「21～50人」は1%未満にとどまるなど人的余裕がな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。