

県内企業の女性管理職割合、 再び10%を下回る 女性役員の割合は過去最高

女性活躍推進策は「公平な評価」がトップ
男性育休取得率は2年で9.3ポイント上昇

茨城県・女性登用に対する企業の意識調査(2025年)



本件照会先

国分 信一郎(調査担当)
帝国データバンク
水戸支店
TEL:029-221-3717
FAX:029-232-0272

発表日

2025/09/10

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

茨城県内企業の女性管理職の割合は平均9.6%で、過去最高だった前年(2024年)を0.4ポイント下回った。女性役員割合の平均は16.6%と過去最高も、「役員が全員男性」の県内企業は依然として40%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5割台で最も高かった。男性の育休取得率の平均は2023年調査から9.3ポイント上昇し、18.8%となった。特に「大企業」での取得率が高い。

※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:茨城県内企業409社で、有効回答企業数は153社(回答率37.4%)

女性管理職割合は平均 9.6%、前年より 0.4 ポイント減

管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合を茨城県内の企業に尋ねたところ、「30%以上」が9.8%、「20%以上 30%未満」が5.9%、「10%以上 20%未満」が7.2%、「10%未満」が22.9%だった。また、管理職が全員男性である県内企業は50.3%と、引き続き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0.6ポイント上昇し、調査を開始した2014年以降最高を更新した。

管理職に占める女性の割合の平均は9.6%で、過去最高(10.0%)となった前年(2024年)を0.4ポイント下回った。なお、女性管理職割合の全国平均は11.1%であり、茨城県は1.5ポイント下回っている。

企業からは「女性ならではのおもてなしや考え方が、ポジティブな雰囲気を作り上げてくれる」(サービス)といった声が聞かれた。また、「適切な人材がいれば柔軟に対応したい」(建設)のような意見も寄せられた。

一方で、女性管理職の割合が低いまたは女性管理職がない企業からは、「性別によってできる仕事と、できない仕事がある」(製造)といったコメントがあがった。

女性管理職の割合

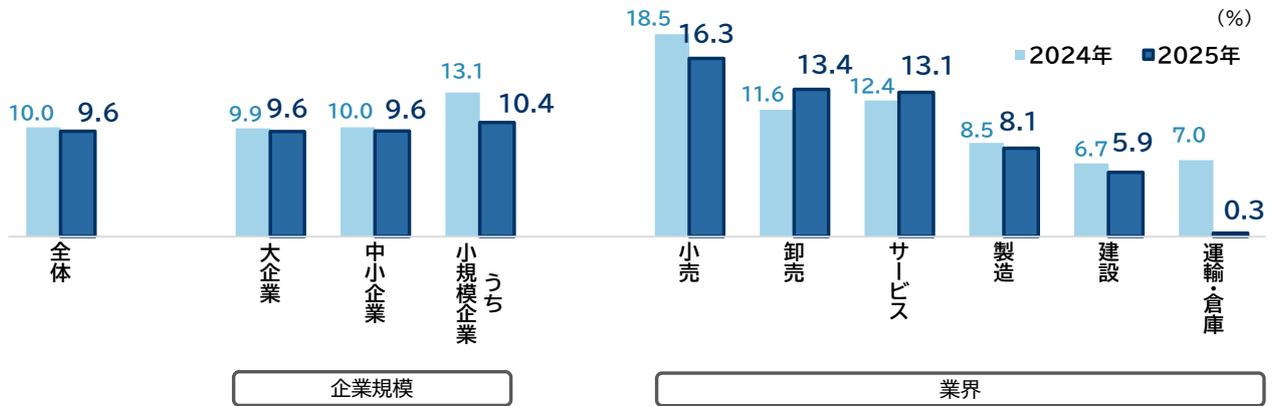


注：母数は有効回答企業153社。2024年7月調査は184社。2023年7月調査は181社

女性管理職の割合を規模別にみると、「大企業」「中小企業」は平均9.6%で全体(9.6%)と並んだ。他方、「小規模企業」は10.4%となり、「大企業」「中小企業」を上回った。女性管理職割合は、規模が小さい企業の方が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16.3%で全体(9.6%)を6.7ポイント上回り、トップとなった。次いで、『卸売』(13.4%)、『サービス』(13.1%)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』『運輸・倉庫』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 16.6%と過去最高 「役員が全員男性」の割合は依然として 4 割を上回る

県内企業の役員(社長を含む)に占める女性の割合は平均 16.6%と、前年(15.5%)から 1.1 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同 0.6 ポイント減の 45.1%と低下傾向が続いているものの、依然として 4 割超を占めている。

女性役員割合の平均を規模別にみると、「大企業」5.4%、「中小企業」17.6%、「小規模企業」18.9%となり、女性管理職と同様に規模が小さい企業の割合が高かった。

なお、全国における女性役員の割合は平均 13.8%であり、茨城県は 2.8 ポイント上回っている。

女性役員の割合



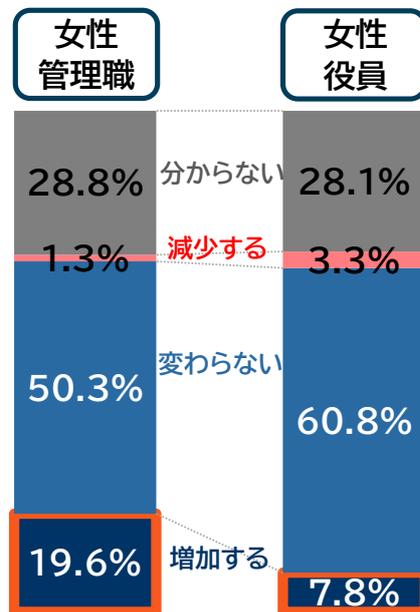
注：母数は有効回答企業153社。2024年7月調査は184社。2023年7月調査は181社

19.6%の県内企業が「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」と見込んでいる県内企業は 19.6%となった。他方、「変わらない」は 50.3%だった。

女性役員については、今後「増加する」と考えている県内企業は 7.8%となった一方で、「変わらない」は 60.8%と 6 割を超えた。

女性管理職・役員割合の今後の変化



注：母数は有効回答企業153社

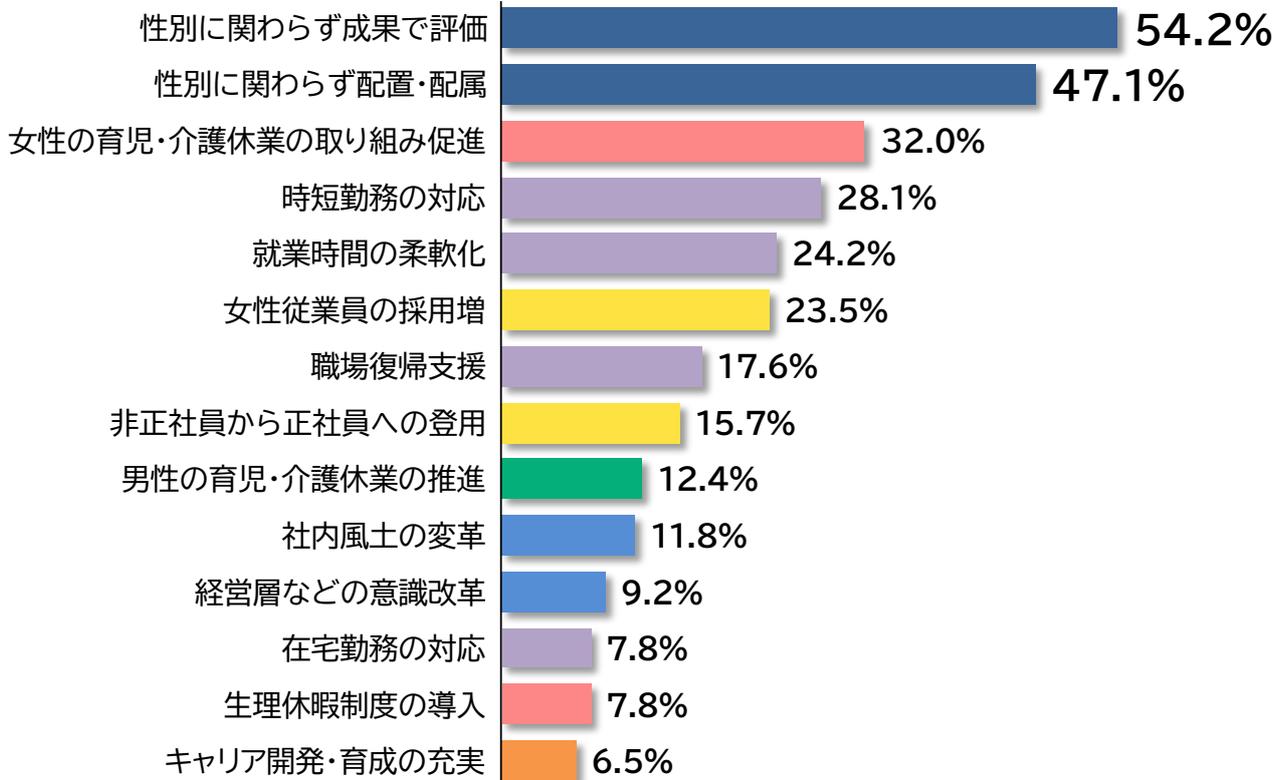
女性活躍推進策、「公平な評価」が 50%超でトップ

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県内企業に尋ねたところ、「性別に関わらず成果で評価」が 54.2%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」(47.1%)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」(32.0%)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」(28.1%)および「就業時間の柔軟化」(24.2%)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 12.4%となり、前年を 0.6 ポイント下回った。さらに、「キャリア開発・育成の充実」(6.5%)や「キャリアに関するモデルケースを提示」(1.3%)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も低水準だった。

女性活躍推進のためにやっていること(複数回答)



以下、「男性が家事・育児をしやすい働き方の推進」(5.2%)

「女性管理職の数値目標を設定」(3.9%)

「キャリアに関するモデルケースを提示」(1.3%)

「その他」(8.5%)

「不回答」(3.9%)

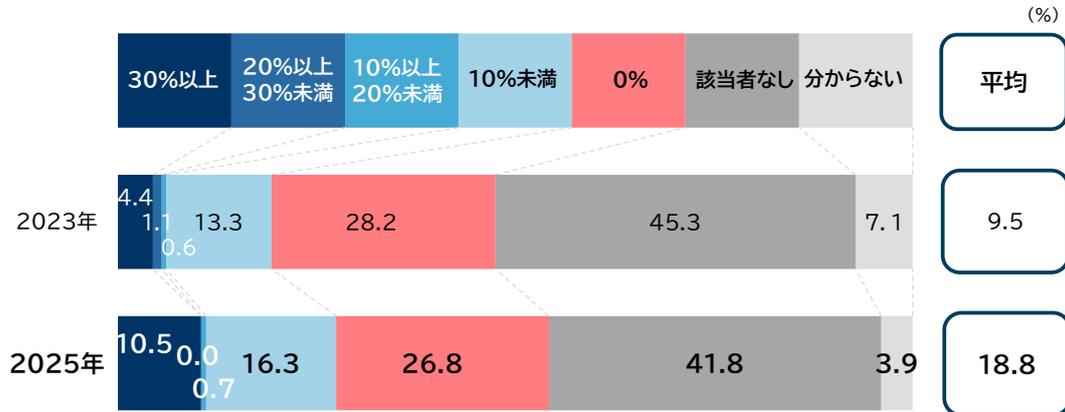
注：母数は有効回答企業153社

男性の育休取得率は平均 18.8%、2 年で 9.3 ポイント上昇

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 18.8%と 2023 年に実施した前回調査より 9.3 ポイント上昇した。

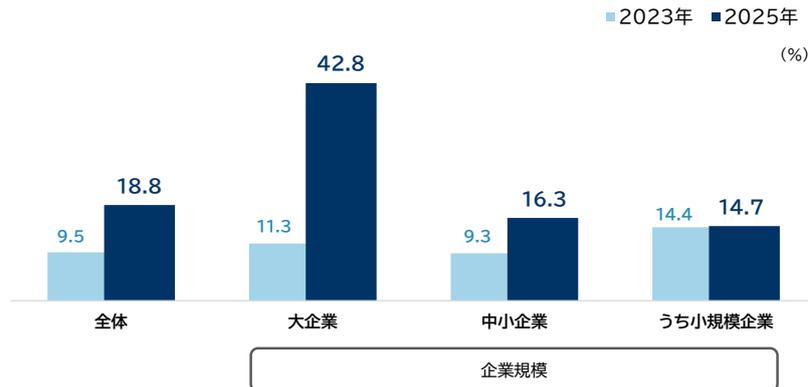
規模別にみると、「大企業」は前回調査から 31.5 ポイント増の 42.8%、「中小企業」は同 7.0 ポイント増の 16.3%、うち「小規模企業」は同 0.3 ポイント増の 14.7%となり、すべての規模で上昇した。企業規模が大きいほど取得率が高く、上昇幅も大きい傾向にある。

男性の育休取得率



注：母数は有効回答企業153社。2023年7月調査は181社

男性の育休取得率の平均～規模別～



まとめ

生産年齢人口の減少が続くなか、女性の活躍は企業の重要な課題となっている。政府は女性の活躍を推進するため、企業に対し女性管理職比率や男女間賃金格差の公表を義務づけてきた。2026年4月には女性活躍推進法の改正が施行され、従業員数101人以上の企業にも公表義務が拡大されることが決まっており、対応を迫られる企業は増える見通しだ。

一方で、女性従業員の昇進意欲が高まらないことや、管理職に適した人材が不足しているといった構造的な課題も残る。こうした課題を解決するためには、柔軟な働き方を可能とする制度整備が有効とされる。管理職に就いた場合でもテレワークを利用できれば、育児との両立に伴う負担を軽減でき、結果としてキャリア形成への意欲向上につながるとの指摘もある。このような取り組みによって、男性と同等の経験や能力の蓄積が可能となり、管理職候補としての人材育成にもつながる。

企業の取り組みとあわせ、政府による助成金制度の拡充や託児所設置支援といった環境整備も重要性を増している。女性が働きやすい環境を整えることで、労働力不足の緩和に資する効果が期待される。