



本件照会先

西浦 康(支店長)
帝国データバンク
富山支店
076-432-8110

発表日

2025/10/28

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・女性役員の割合、 ともに前年比低下 「管理職・役員が全員男性」の企業 の割合、ともに前年比上昇

男性育休取得率は2年で16.4ポイント増
中小企業を中心に全国水準を上回る

富山県・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、前年の上昇トレンドから一転して前年比1.0ポイント減の8.0%となった。女性役員割合の平均も11.0%と前年比0.9ポイント減となった。一方で、「管理職が全員男性」の企業は43.3%と前年比6.3ポイント増となったほか、「役員が全員男性」の企業は58.8%と前年比0.5ポイント増となった。企業が行っている女性活躍推進策は「公平な評価」が6割台で最も高かった。男性の育休取得率の平均は2023年調査から16.4ポイント上昇して30.8%となった。特に従業員数50人超の中小企業で取得率が高かった。

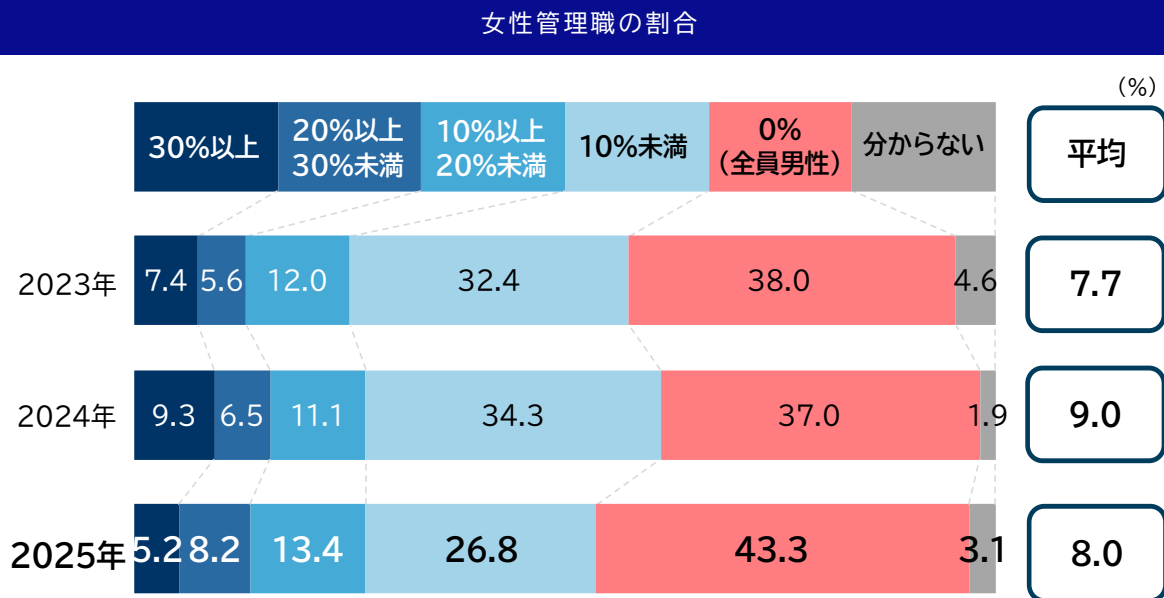
※株式会社帝国データバンク富山支店は、富山県内企業307社を対象に、女性登用に対する企業の見解についてアンケート調査を実施した。なお、女性登用に関する調査は2013年以降、毎年7月に実施し、今回で13回目
調査期間：2025年7月17日～7月31日（インターネット調査）
調査対象：富山県内企業307社、有効回答企業数は97社（回答率31.6%）

女性管理職割合の平均は前年の上昇トレンドから一転して低下

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 5.2%、「20%以上 30%未満」が 8.2%、「10%以上 20%未満」が 13.4%、「10%未満」が 26.8%だった。また、管理職が全員男性である企業は 43.3%と前年（37.0%）から 6.3 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 4.1 ポイント低下した。

管理職に占める女性の割合の平均は、前年の上昇トレンドから一転して前年比 1.0 ポイント低下の 8.0% となった。

企業からは「特に男女の区別は意識していない。誰もが働きやすく活躍する会社にすることが大切だと思っている」（鉄骨工事）といった声が聞かれた一方、「男女の区別なく公平な条件で能力を発揮し、出産・子育てにおいても合理的に男女の役割を果たすための環境を整備しようとするのはわかるが、男女の根本的な差を無視してしまっているような気がする」（化学品製造業）や「家庭と仕事の両立が求められるなかで、育児の負担が若者世代にのしかかっている。共働きの場合、子供の体調不良などで急に休暇が必要になる場合がある。その対応を行政、企業が認める社会を作らなければ解決策にはならない。大企業には利益を社内、株主ばかりに配分するのではなく、社会に還元する配慮がほしい」（化学品製造）、「経営層が女性を見下しているので話にならない」（電気通信工事）といった辛辣なコメントもあがった。

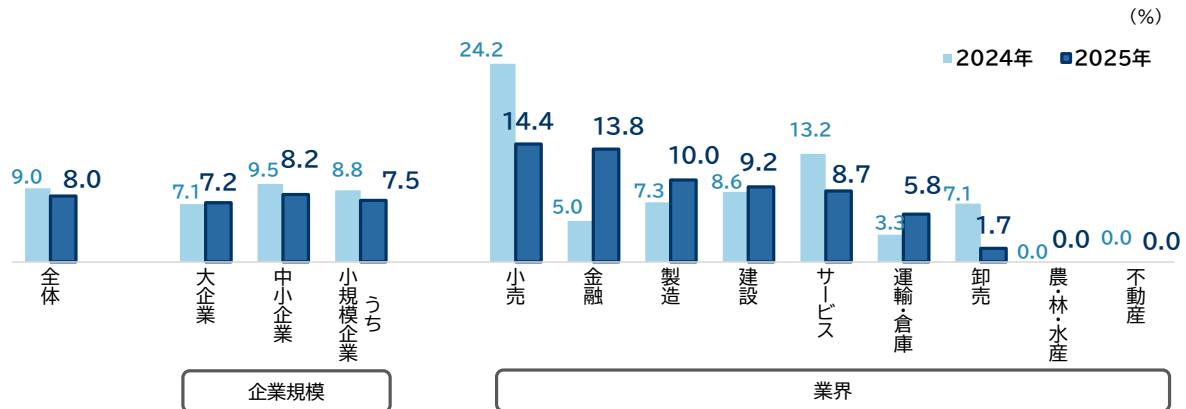


注：母数は有効回答企業97社。2024年7月調査は108社。2023年7月調査は108社

女性管理職の割合を規模別にみると、「大企業」が平均 7.2%で最も低かった。他方、「中小企業」は 8.2%、うち「小規模企業」は 7.5%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 14.4%で全体（8.0%）を 6.4 ポイント上回りトップとなった。次いで、『金融』（13.8%）、『製造』（10.0%）、『建設』（9.2%）が上位に並んだ。一方で、『農・林・水産』、『不動産』が依然として低水準にとどまった。

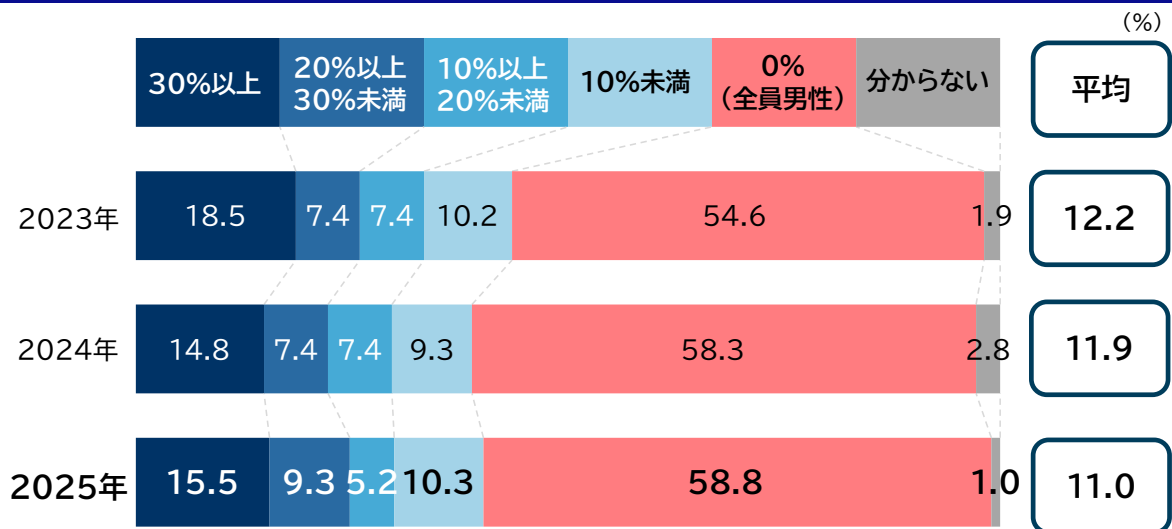
女性管理職割合の平均 ～ 企業規模、業界別 ～



女性役員割合の平均は 11.0%と前年比低下 「役員が全員男性」の企業は依然半数を超える

自社の役員(社長を含む)に占める女性の割合は平均 11.0%と、前年(11.9%)から 0.9 ポイント減少した。一方で、役員が全員男性の企業は同 0.5 ポイント増の 58.8%と上昇傾向が続いており、依然として半数を超える状況にある。

女性役員の割合

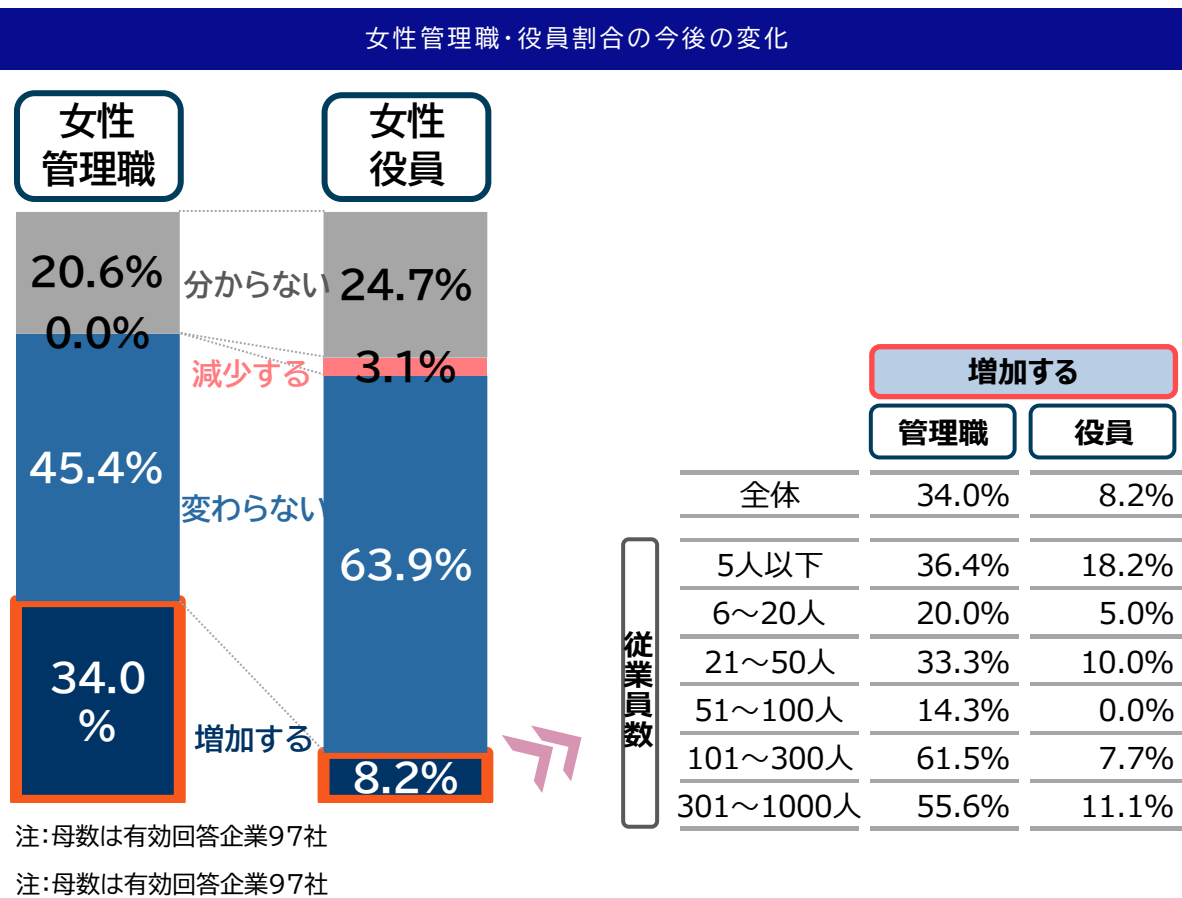


注：母数は有効回答企業97社。2024年7月調査は108社。2023年7月調査は108社

34.0%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」割合が高くなる傾向

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 34.0%となった。他方、「変わらない」は 45.4%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 8.2%となった一方で、「変わらない」は 63.9%と半数以上を占めた。



従業員数別にみると、従業員数「101～300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 61.5%と全体(34.0%)を 27.5 ポイント上回った一方、女性役員の割合については全体より 0.5 ポイント下回る 7.7%にとどまった。また、従業員数「301～1000人」では管理職、役員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・役員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。

企業からは、「今後ますます人手不足が深刻化するため、女性の活躍の場を拡充していく必要がある」(飲食料品・飼料製造)や「人口の半分は女性であり消費者の多くは女性であるため、当然もっと女性が活躍するべきと考える」(専門商品小売)といった前向きな声が聞かれた。

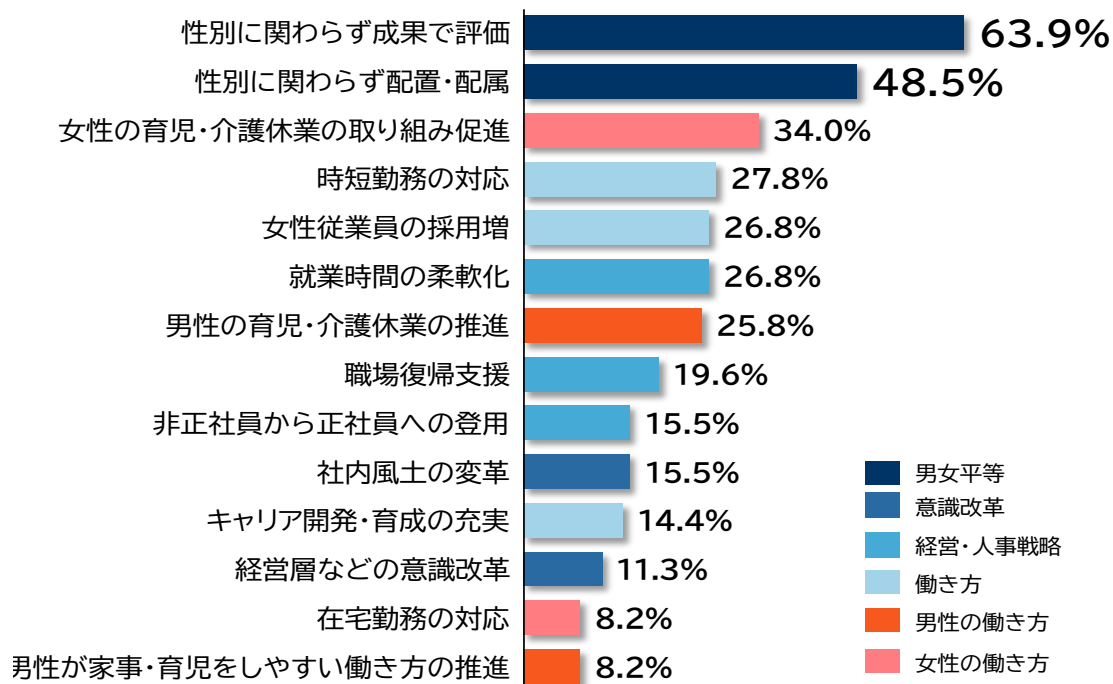
女性活躍推進策、「公平な評価」が60%超でトップ 「男性育休」の伸び目立つ

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63.9%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」(48.5%)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」(34.0%)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」(27.8%)および「就業時間の柔軟化」(26.8%)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社だったほか、政府が特に強化している「男性の育児・介護休業の推進」は25.8%であった。

一方で、「キャリア開発・育成の充実」(14.4%)などの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)

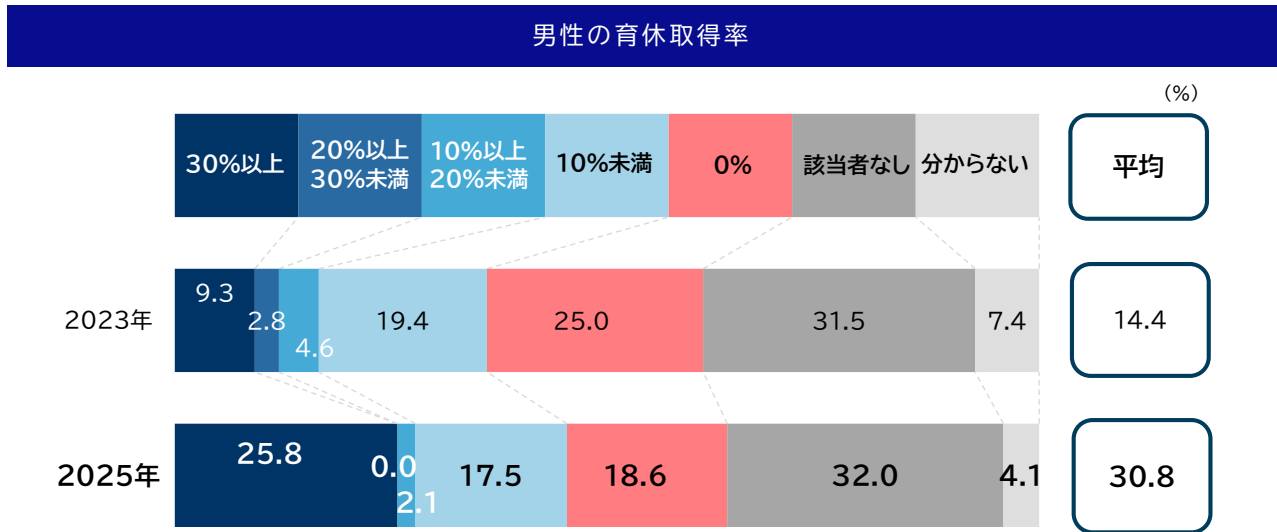


注1: 以下、「生理休暇制度の導入」(7.2%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(2.1%)、「女性管理職の数値目標を設定」(1%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(1%)、「福利厚生制度として家事代行サービスを導入」(1%)、「その他」(3.1%)、「不回答」(5.2%)、

注2: 母数は有効回答企業97社

男性の育休取得率は平均 30.8%、2 年で 16.4 ポイント上昇 特に従業員数 50 人超の企業で高く

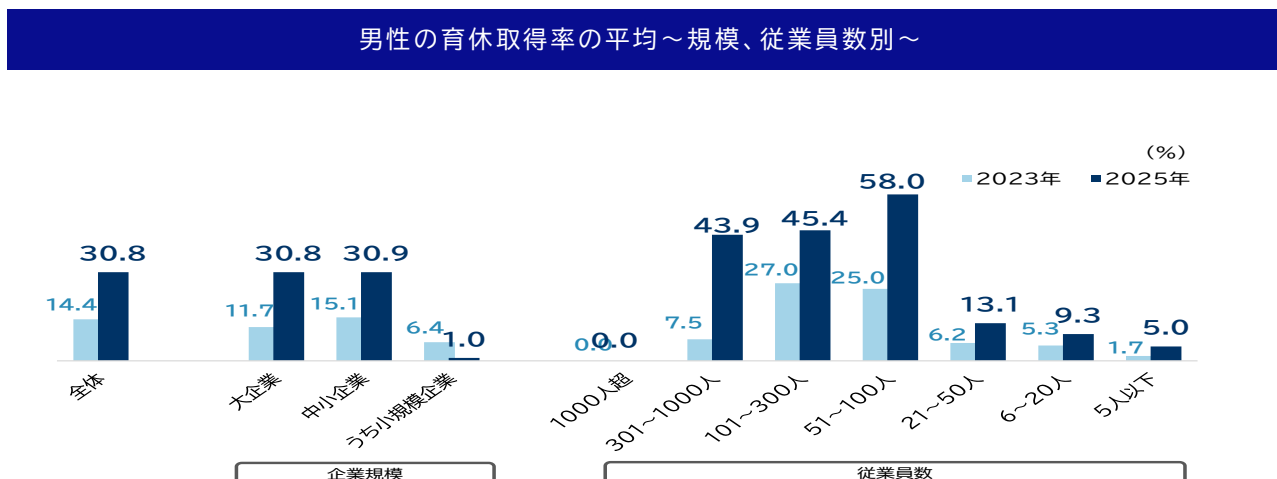
政府は 2025 年 4 月より、従業員数 1000 人を超える企業に義務化されていた男性労働者の育児休業取得率等の公表対象を従業員数 301 人以上の企業に拡大するなど、男性の育児参加を促す取り組みを強化している。そこで、自社の男性育休取得率について尋ねたところ、平均は 30.8%と 2023 年に実施した前回調査より 16.4 ポイント上昇した。



注：母数は有効回答企業97社。2023年7月調査は108社

規模別にみると、「大企業」は前回調査から 19.1 ポイント増の 30.8%、「中小企業」は同 15.8 ポイント増の 30.9%、うち「小規模企業」は同 5.4 ポイント減の 1.0%となった。

従業員数別にみると、「51～100 人」が同 33.0 ポイント増の 58.0%と最も高く、取得率の公表が新たに義務づけられている「301～1000 人」は同 36.4 ポイント増の 43.9%と最も上昇幅が最大だった。一方で、従業員数「5 人以下」は 5.0%にとどまった。企業からは「小規模企業は人的余裕などがなく、育児で出社できない期間の代替え要員も期間満了にて安易に退職させられない。継続雇用をすれば人員超過で利益を圧迫する」(その他サービス)といったコメントがあがった。



まとめ

本調査の結果、女性管理職の割合の平均は、前年の上昇トレンドから一転して前年比 1.0 ポイント減の 8.0% (全国は前年比 0.2 ポイント増の 11.1% で過去最高) 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いるようである。

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 60% 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や政府が強化している男性育休の推進が上位にランクインした。とりわけ、男性育休の推進に取り組む企業は 25% を越え、実際に「男性の育休取得率の平均」は 30.8% と、2 年で 16.4 ポイント上昇し、全国の 20.0% を大きく上回る形となった。ちなみに全国では大企業における取り組み割合が 26.0% と中小企業の 18.3% を大きく上回り、規模間で格差がみられたが、富山県内企業では中小企業の 30.9% が大企業の 30.8% を上回る結果となり、県内中小企業における男性の育休取得率は全国に比べ高水準であることがわかった。なお、従業員数別では従業員数「5 人以下」は 5.0% 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。