

女性管理職割合は平均 13.5%、 過去最高を更新

男性育休取得率、2 年で 9.3 ポイント増
中小企業では人的余裕のなさがネックに

愛媛県・女性登用に対する企業の意識調査(2025 年)



本件照会先

豊田 貴志(支店長)
株式会社帝国データバンク松山支店
TEL:089-933-1221
FAX:089-933-9561

発表日

2025/09/25

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 2.0 ポイント増の 13.5%となり、過去最高を更新した。女性役員割合の平均は 14.1%となり、2 年連続で低下した。「役員が全員男性」の企業は依然として 5 割弱を占めている。企業が行っている女性活躍推進策は、「公平な配置・配属」が49.2%で最も高かった。また、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、21.4%となった。特に従業員数 300 人超の企業で取得率が高かった。

※株式会社帝国データバンク松山支店は、愛媛県に本社が所在する企業 425 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:愛媛県に本社が所在する 425 社、有効回答企業数は 118 社(回答率 27.8%)

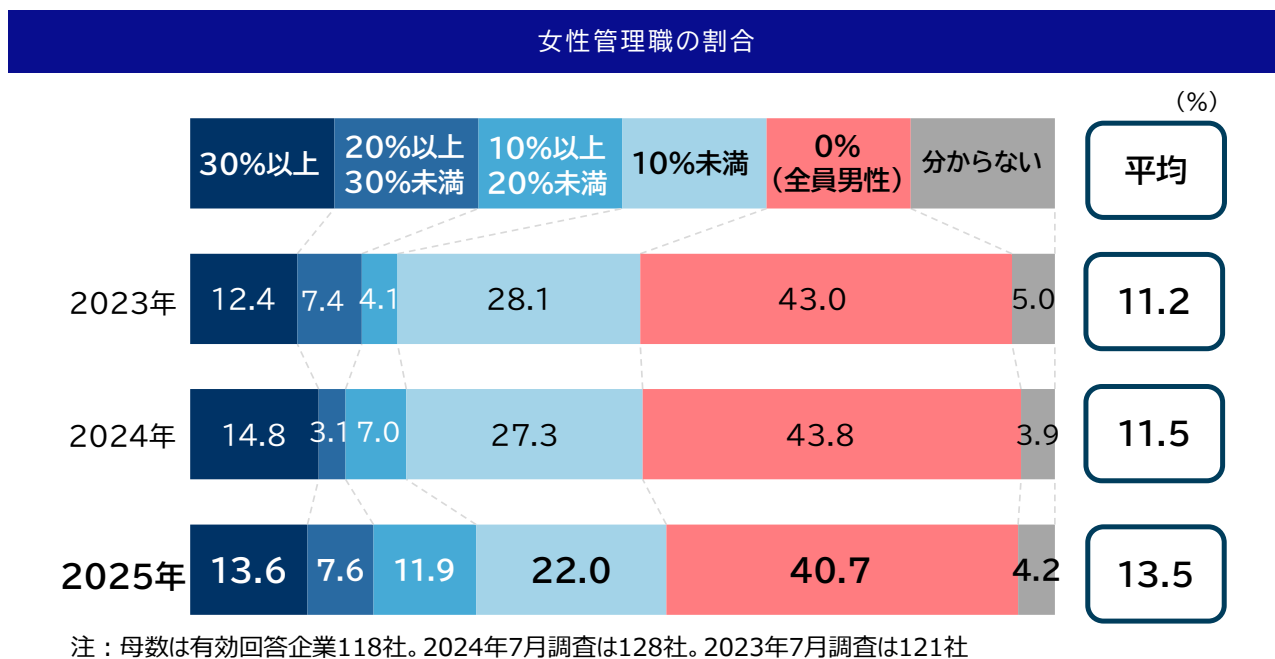
女性管理職割合の平均は 13.5%、過去最高を更新

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愛媛県の企業に尋ねたところ、平均で 13.5% となり、3 年連続で増加したほか、比較可能な 2014 年以降で最高を更新した。

内訳をみると、「30%以上」が 13.6%、「20%以上 30%未満」が 7.6%、「10%以上 20%未満」が 11.9%、「10%未満」が 22.0% だった。また、管理職が全員男性である企業は 40.7% と前年（43.8%）から 3.1 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。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（14.8%）から 1.2 ポイント低下したものの、前年に次いで過去 2 番目に高い水準となった。

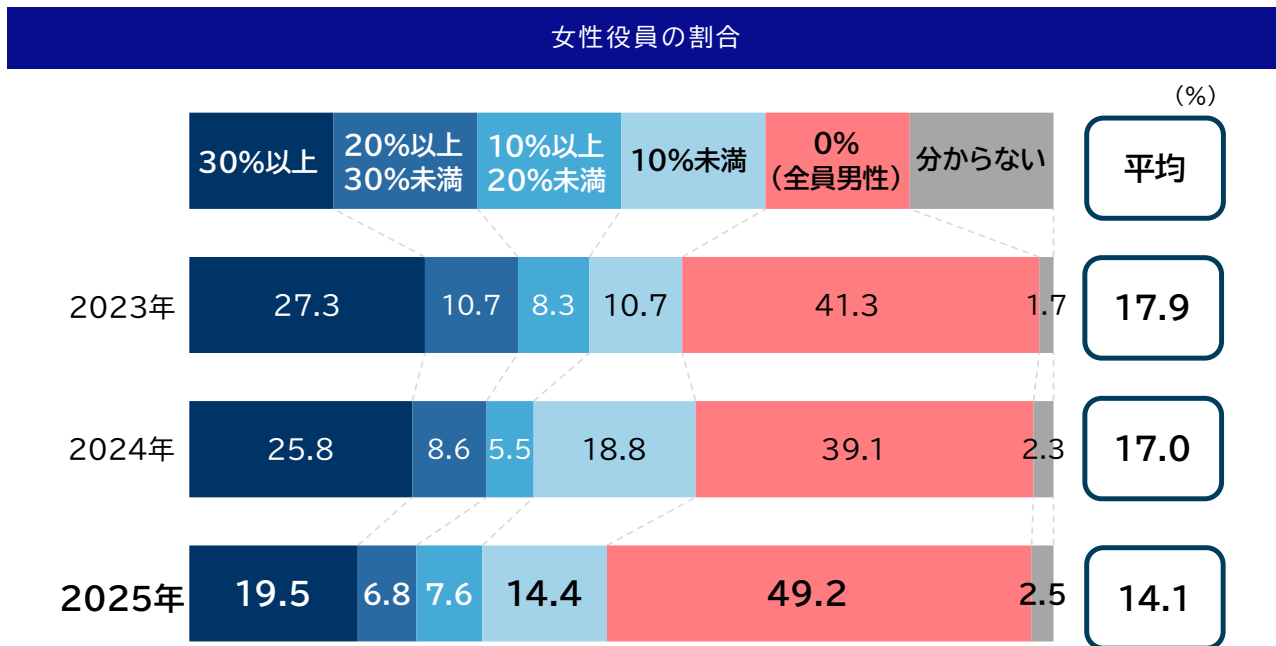
企業からは「女性こそ戦力」（サービス）や「採用等に関して性差は気にしていない」（サービス）といった声が聞かれた。

一方で、「女性管理職を増やすことが目的化してしまっており、逆に評価の公正性が失われつつあるように感じる」（製造業）、「能力の高い女性従業員は取り立てられるべきだが、数字のためだけに取り立てるようなことはあってはならないと思う」（製造）といったコメントがあがった。



女性役員割合の平均は 14.1%、2 年連続で低下 「役員が全員男性」の企業は依然として 4 割以上を占める

自社の役員（社長を含む）に占める女性の割合は平均 14.1% と、過去最高となった 2023 年（17.9%）から一転し、2 年連続で低下した。また、役員が全員男性の企業は同 10.1 ポイント増の 49.2% となり、過去最高となった。



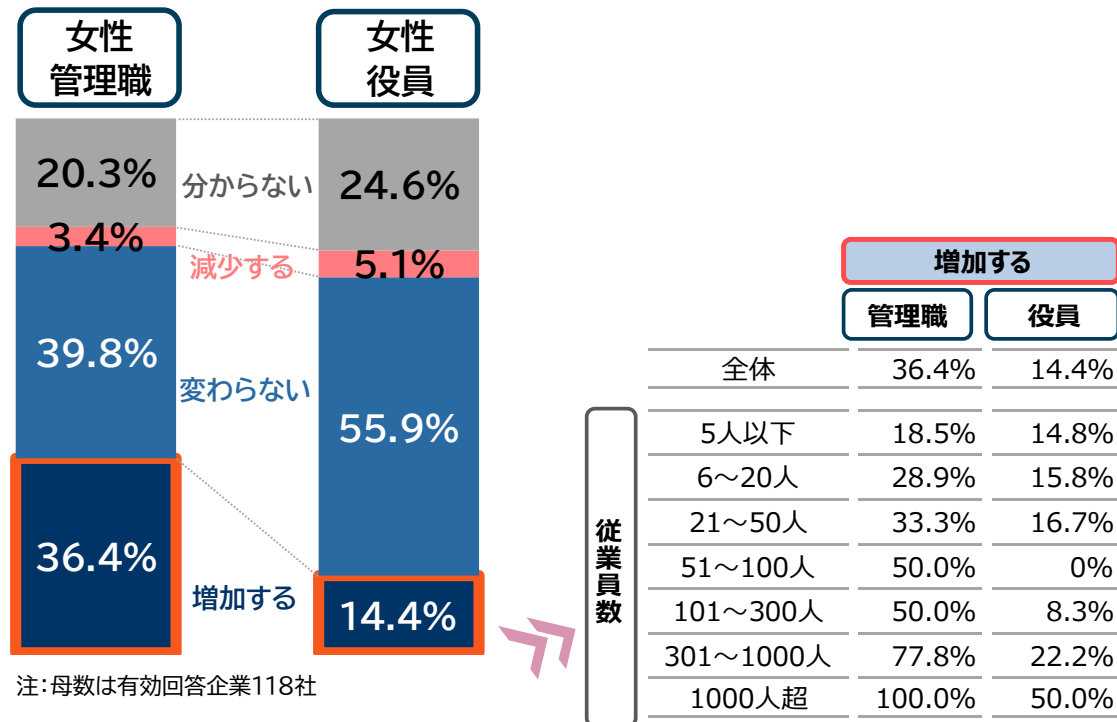
注：母数は有効回答企業118社。2024年7月調査は128社。2023年7月調査は121社

36.4%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愛媛県の企業に尋ねたところ、女性管理職の割合が「増加する」と見込んでいる企業は36.4%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14.4%となった一方で、「変わらない」は55.9%と半数以上を占めた。

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」では女性管理職の割合が今後「増加する」と見込む企業が 77.8%と全体を大きく上回っており、女性役員の割合についても全体より高かった。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・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。

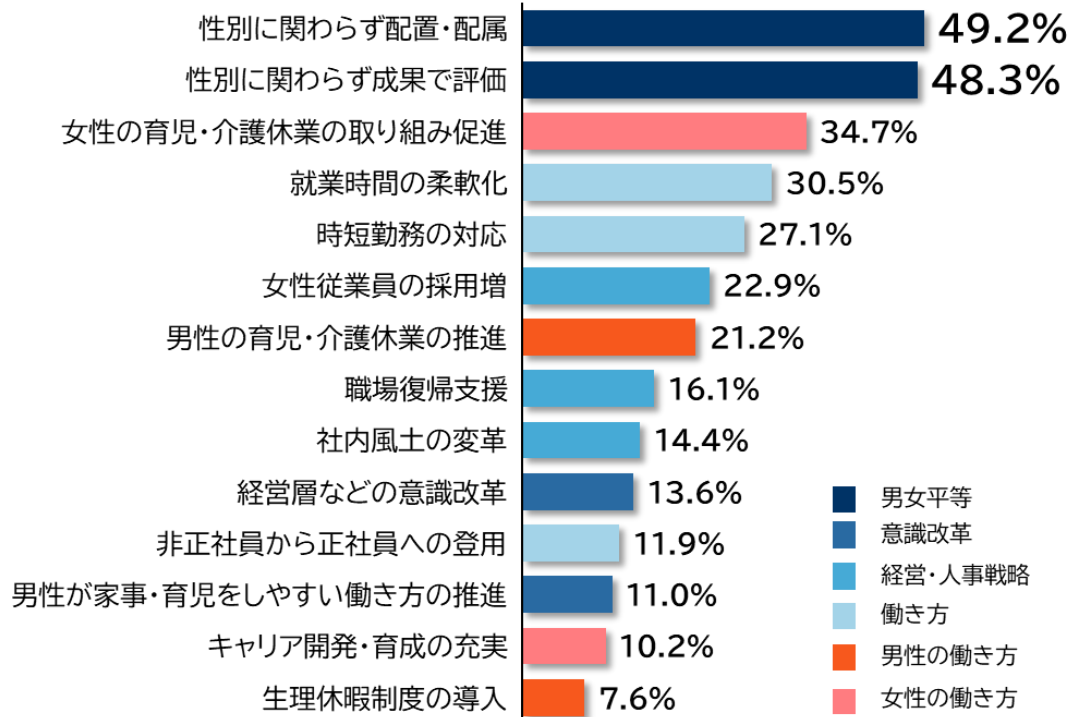
女性活躍推進策、「公平な配置・配属」が 49.2%でトップ 「時短勤務の対応」「男性育休」などが増加

女性の活躍推進のために自社で行っていることを愛媛県の企業に尋ねたところ、「性別に関わらず配置・配属」が 49.2%でトップとなった(複数回答、以下同)。次いで、「性別に関わらず成果で評価」(48.3%)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」(34.7%)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」(30.5%)や「時短勤務の対応」(27.1%)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が25%以上となった。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 21.2%(前年比 3.2 ポイント増)となり、「時短勤務の対応」(同 2.1 ポイント増)とともに前年からの上昇幅は上位となった。

一方で、「キャリア開発・育成の充実」(10.2%)や「キャリアに関するモデルケースを提示」(4.2%)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、「在宅勤務の対応」(6.8%)、「女性管理職の数値目標を設定」(5.9%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(4.2%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(1.7%)、「福利厚生制度として家事代行サービスを導入」(0%)、「その他」(4.2%)、「不回答」(2.5%)

注2:母数は有効回答企業118社

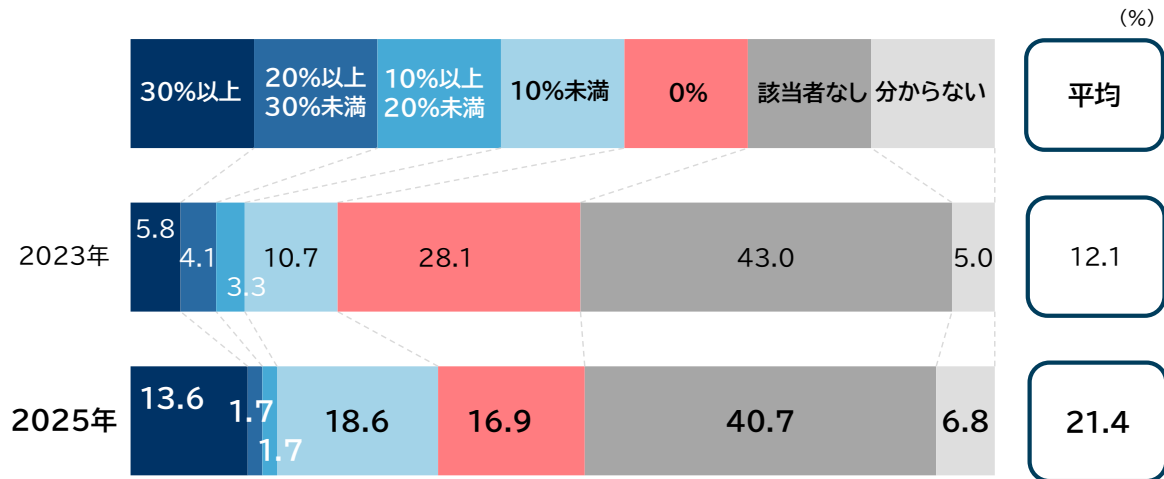
規模別では、「女性の育児・介護休業の取り組み促進」と「男性の育児・介護休業の推進」において、「大企業」が「中小企業」より40 ポイント以上高く、育児・介護休業の推進に関する取り組みに規模間で大きな格差がみられた。

中小企業からは、「地方では育休明けに保育園に入れず、育休を延長する方がいまだに多い。延長になると、別の人材の雇用など相応の対応が必要となり、負担が増える」(小売)などの声が聞かれ、厳しい様子が見えられた。

男性の育休取得率は平均 21.4%、2 年で 9.3 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愛媛県の企業に尋ねたところ、平均は 21.4%と 2023 年に実施した前回調査より 9.3 ポイント上昇した。

男性の育休取得率

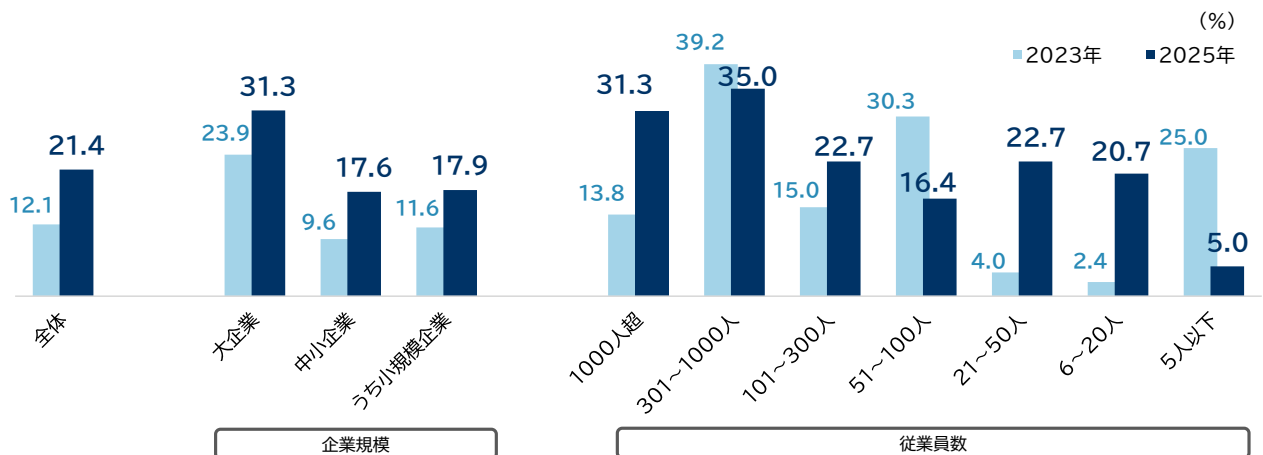


注：母数は有効回答企業118社。2023年7月調査は121社

規模別にみると、「大企業」は前回調査から 7.4 ポイント増の 31.3%、「中小企業」は同 8.0 ポイント増の 17.6%、うち「小規模企業」は同 6.3 ポイント増の 17.9%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い傾向にある。

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 35.0%で最も高かった。次いで、「1000 人超」の企業が 31.3%で続いた。一方で、従業員数「5 人以下」は 5.0%となった。

男性の育休取得率の平均～企業規模、従業員数別～



まとめ

本調査の結果、愛媛県の企業における女性管理職割合は平均 13.5%となり、比較可能な 2014 年以降で過去最高を更新した。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」「性別に関わらず配置・配属」が 40%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 21.2%となり、前年から 3.2 ポイント上昇した。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 21.4%と、2 年で 9.3 ポイント上昇した。従業員数別では 2025 年 4 月から取得率の公表が新たに義務づけられた「301～1000 人」が 35.0%で最も高かった。一方、従業員数「5 人以下」は 5.0%にとどまるなど、人的余裕の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。

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