

# 女性管理職・女性役員の割合、 ともに過去最高に

男性の育休取得率、2年で増加

東海4県・女性登用に対する企業の意識調査(2025年)



本件照会先

稲熊 浩明(調査担当)  
帝国データバンク  
名古屋支店情報部  
052-561-4846(直通)

発表日

2025/09/17

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

女性管理職の割合が「30%以上」の東海4県企業は 11.5%と過去最高となった。また、女性役員割合が「30%以上」も 20.4%と過去最高となった。企業が行っている女性活躍推進策は「性別に関わらず成果で評価」が 6 割近くとなり最も高かった。また、男性の育休取得率「30%以上」の企業は 2023 年調査から大幅に上昇した。特に従業員数 1000 人超の企業で取得率が 4 割を超えた。

※株式会社帝国データバンク名古屋支店は、女性登用に対する東海4県(愛知、岐阜、三重、静岡)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。男性育休に関する調査は 2024 年は実施せず、今回が 2 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:東海4県の 2905 社で、有効回答企業数は 1209 社(回答 41.6%)。全国は 2 万 6196 社、有効回答企業数は 1 万 626 社(回答率 40.6%)

## 女性管理職割合の「30%以上」が過去最高に

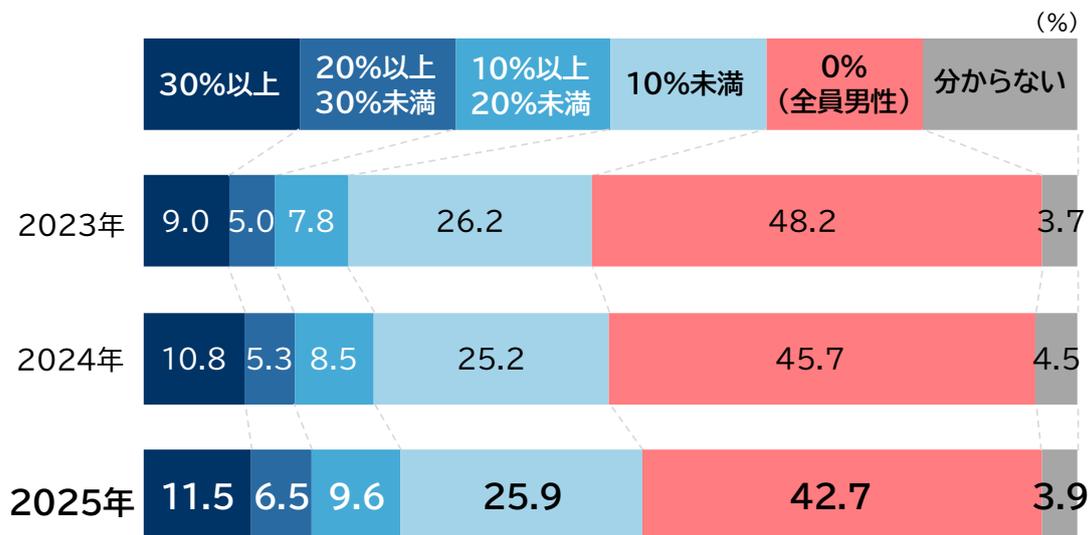
東海4県(愛知、岐阜、三重、静岡)企業に自社における管理職(課長相当職以上)に占める女性の割合を尋ねたところ、「30%以上」が11.5%(全国は11.9%)、「20%以上30%未満」が6.5%(同6.4%)、「10%以上20%未満」が9.6%(同9.9%)、「10%未満」が25.9%(同25.4%)だった。

なお、「30%以上」の県別の内訳は、「愛知」11.2%、「岐阜」11.5%、「三重」12.4%、「静岡」11.7%だった。

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0.7ポイント上昇し、調査を開始した2013年以降最高を更新し、順調に増えている。

企業からは「今まで女性だからという理由で一定の職業の制限があったが、今後女性でもいろんな職業を選択できる自由を進めていくのが良いと思う」(電気工事)や「男女に関係なく、能力、実績、経験を適正に評価し、男女のどちらからも理解される人事評価に取り組みたい」(労働者派遣)といった声が聞かれた。一方、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、「女性管理職を増やしたいがふさわしい女性従業員がいないし、業種的に女性が少ない職種のため諦めている」(警備)といったコメントがあがった。

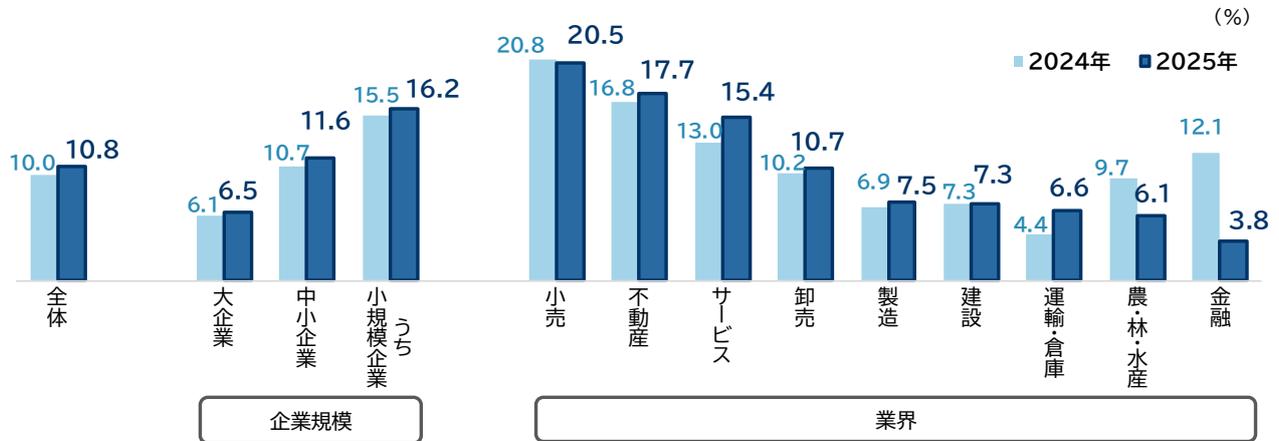
女性管理職の割合



注1：母数は有効回答企業1,209社。2024年7月調査は1,211社。2023年7月調査は1,227社

注2：小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100とはならない

## 女性管理職割合の平均 ～ 企業規模、業界別 ～



## 女性役員割合「30%以上」は 20.4%と過去最高に

自社の役員(社長を含む)に占める女性の割合が「30%以上」は 20.4%となり、前年から 0.3 ポイント上昇し、過去最高となった。

なお、「30%以上」の県別の内訳では、「愛知」20.6%、「岐阜」21.7%、「三重」25.6%、「静岡」17.5%だった。

## 女性役員の割合



注1：母数は有効回答企業1,209社。2024年7月調査は1,211社。2023年7月調査は1,227社

注2：小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100とはならない

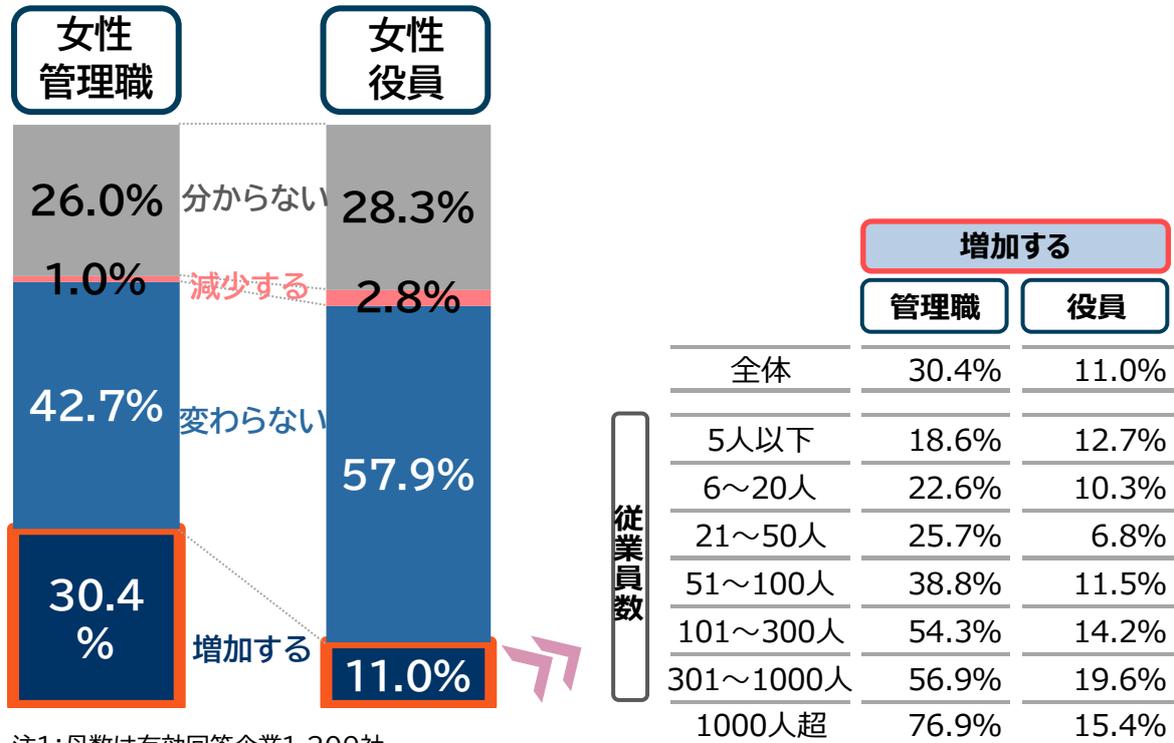
## 30.4%の企業が「女性管理職割合の増加」を見込む 規模が大きいほど「増加する」割合が高く

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 30.4%となった。他方、「変わらない」は 42.7%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 11.0%となった一方で、「変わらない」は 57.9%で半数以上を占めた。

従業員数別にみると、従業員数「1000 人超」では女性管理職の割合が今後「増加する」と見込む企業が 76.9%と全体(30.4%)を 46.5 ポイント上回った。また、従業員数「301~1000 人」も管理職、役員ともに全体を大幅に上回るなど、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。

### 女性管理職・役員割合の今後の変化



注1:母数は有効回答企業1,209社

注2:小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100とはならない

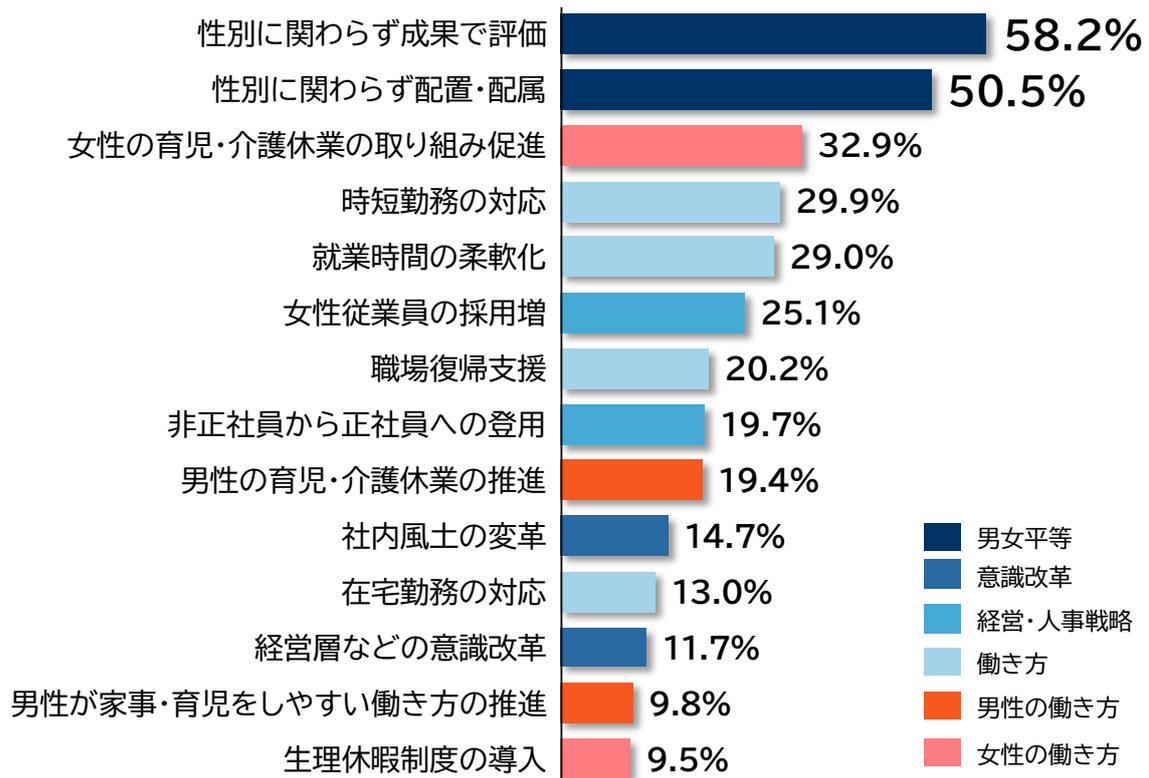
## 女性活躍推進策、 「性別に関わらず成果で評価」が 58.2%超でトップ

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尋ねたところ、「性別に関わらず成果で評価」が58.2%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」(50.5%)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」(32.9%)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」(29.9%)および「就業時間の柔軟化」(29.0%)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19.4%だった。

一方で、「キャリア開発・育成の充実」(7.7%)や「キャリアに関するモデルケースを提示」(3.5%)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していること(複数回答)



注1: 以下、「キャリア開発・育成の充実」(7.7%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(3.5%)、「女性管理職の数値目標を設定」(2.9%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(1.4%)、「福利厚生制度として家事代行サービスを導入」(0.8%)、「その他」(6%)、「不回答」(1.7%)、

注2: 母数は有効回答企業1,209社

## 男性の育休取得率「30%以上」13.6%、2年で7.6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（直近1年程度で配偶者が出産した男性労働者を調査対象）について尋ねたところ、「30%以上」が13.6%となり2023年に実施した前回調査より7.6ポイント上昇した。（2024年は実施せず）



注1：母数は有効回答企業1,209社。2023年7月調査は1,227社

注2：小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100とはならない

規模別にみると、「大企業」は前回調査から17.5ポイント増の29.4%、「中小企業」は同9.1ポイント増の20.0%、うち「小規模企業」は同0.4ポイント増の9.8%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。

従業員数別にみると、「1000人超」の企業が同16.8ポイント増の41.4%、次いで「101～300人」が33.1%で続いた。一方で、従業員数「5人以下」は一桁にとどまった。

