



本件照会先

紺野 啓二（調査担当）
帝国データバンク
仙台支店情報部
022-221-3480（直通）
情報部：sendai.j@mail.tdb.co.jp

発表日

2025/09/12

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。

女性管理職の割合、初めて前年比で減少、女性役員の割合は過去最高

男性育休取得率は2年で6.9ポイント増
中小企業では人的余裕のなさがネックに

東北地方・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比0.4ポイント減の12.8%となり、比較可能な2014年以来、初めて前年比で減少した。女性役員割合の平均は15.4%と過去最高も、「役員が全員男性」の企業は依然48.2%と約半数を占める。企業が行っている女性活躍推進策は「公平な評価」が約6割で最も高かった。また、「男性育休の推進」の伸びが目立つも、大企業が中小企業を大幅に上回った。男性の育休取得率の平均は2023年調査から6.9ポイント上昇し、17.1%となった。従業員数100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仙台支店は、東北6県1731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：1731社、有効回答企業数は782社（回答率45.2%）

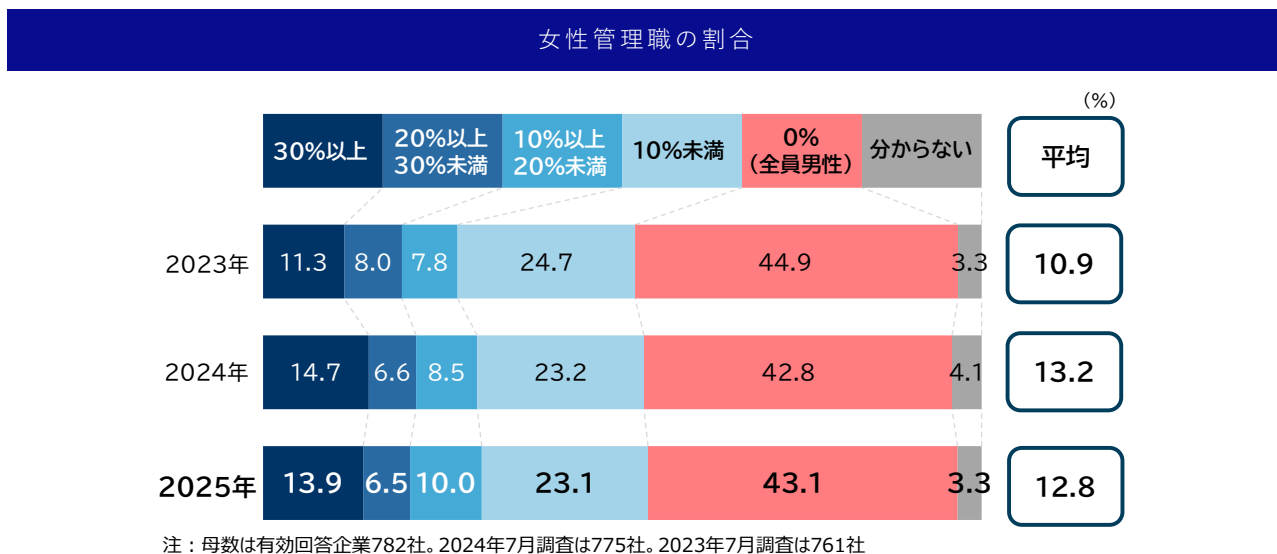
女性管理職割合の平均は 12.8%、前年比で減少

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 13.9%、「20%以上 30%未満」が 6.5%、「10%以上 20%未満」が 10.0%、「10%未満」が 23.1%だった。また、管理職が全員男性である企業は 43.1%と前年(42.8%)から 0.3 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 0.8 ポイントとわずかに減少した。

管理職に占める女性の割合の平均は 12.8%で前年比 0.4%減少し、比較可能な 2014 年以来、初めて減少となった。

企業からは「適材適所に女性が活躍できる機会が増えてくる時代。その対応ができるか企業にかかっている。人材育成の重要性がより求められる時代であることは間違いない」(経営コンサルタント、宮城県)や「女性の社会進出は大歓迎。女性自身がもっと積極的になってほしい」(旅館・ホテル、岩手県)といった声が聞かれた。

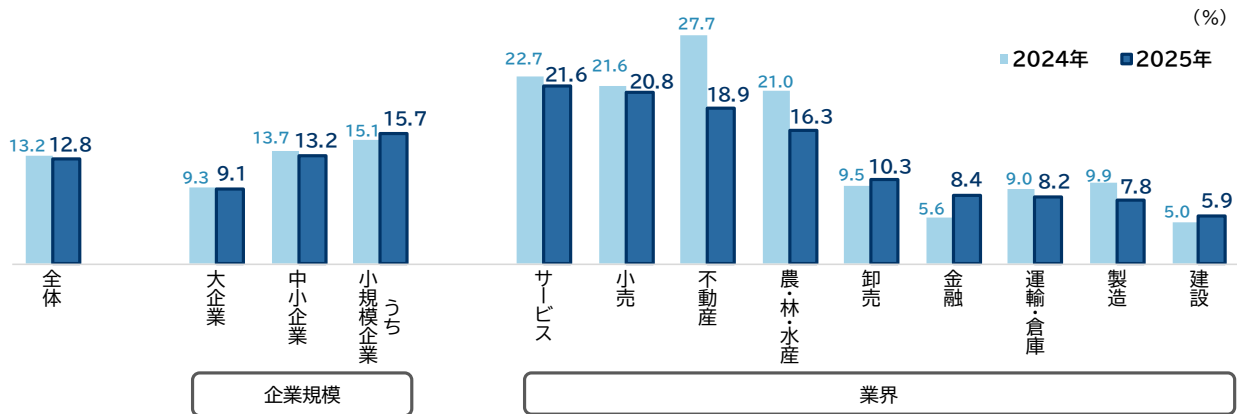
一方で、女性管理職の割合が低いまたは女性管理職がない企業からは、「求人に対して女性の応募がそもそもない」(機械製造、福島県)といったコメントがあがった。



女性管理職の割合を規模別にみると、「大企業」が平均 9.1%で最も低かった。他方、「中小企業」は 13.2%、うち「小規模企業」は 15.7%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 21.6%で全体(12.8%)を 8.8 ポイント上回り、トップとなった。次いで、『小売』(20.8%)、『不動産』(18.9%)、『農・林・水産』(16.3%)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。

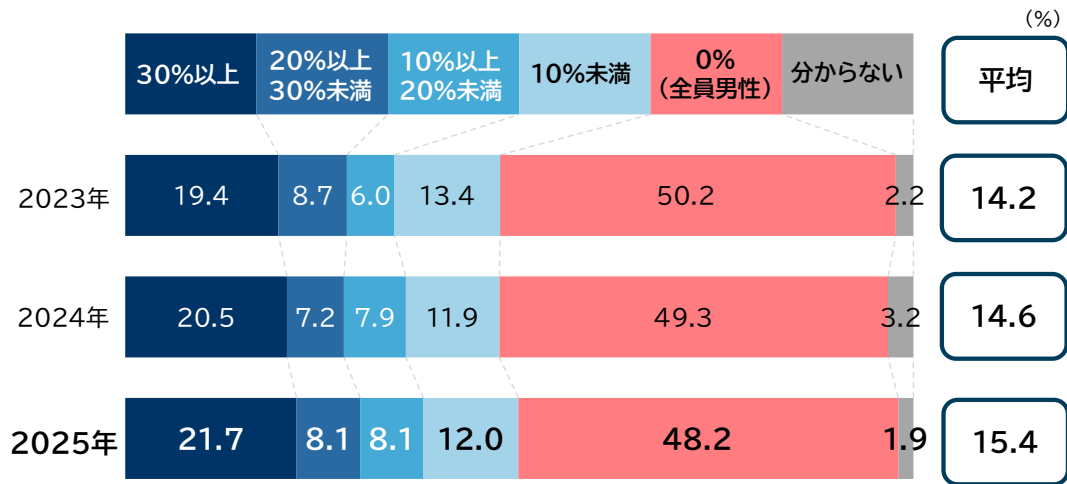
女性管理職割合の平均 ～ 企業規模、業界別 ～



女性役員割合の平均は 15.4%と過去最高も、 「役員が全員男性」の企業は依然約半数を占める

自社の役員(社長を含む)に占める女性の割合は平均 15.4%と、前年(14.6%)から 0.8 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 1.1 ポイント減の 48.2%と低下傾向が続いているものの、依然として約半数を占めた。

女性役員の割合



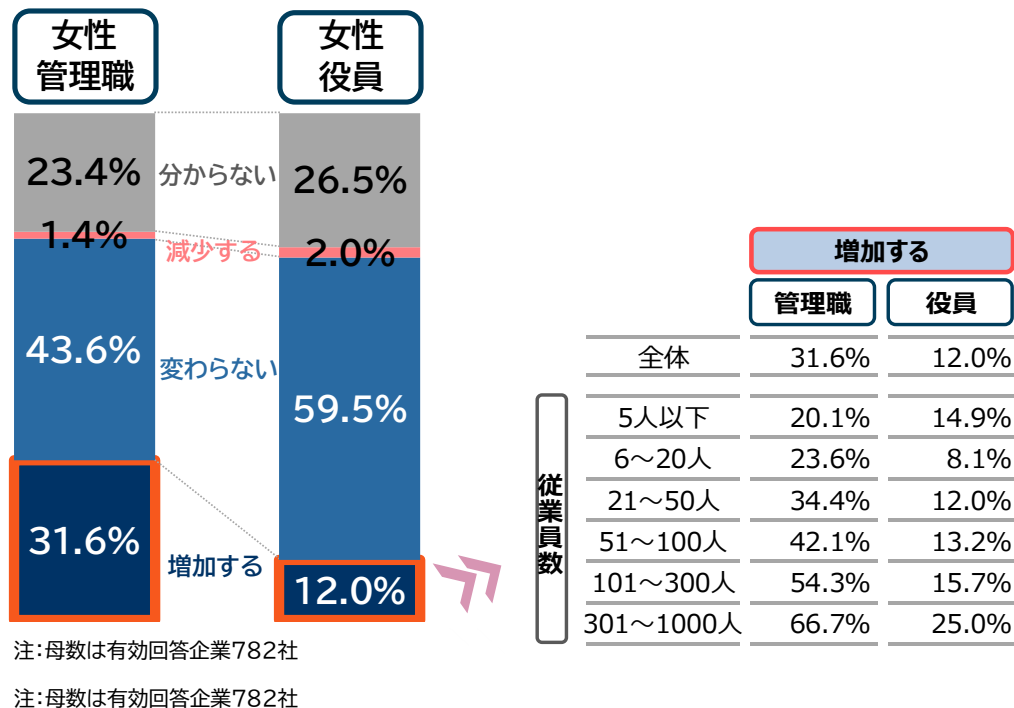
注：母数は有効回答企業782社。2024年7月調査は775社。2023年7月調査は761社

31.6%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 31.6%となった。他方、「変わらない」は 43.6%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 12.0%となった一方で、「変わらない」は 59.5%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 66.7%と全体(31.6%)を 35.1 ポイント上回っており、女性役員の割合についても全体より 13.0 ポイント高かった。また、従業員数「101～300 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。

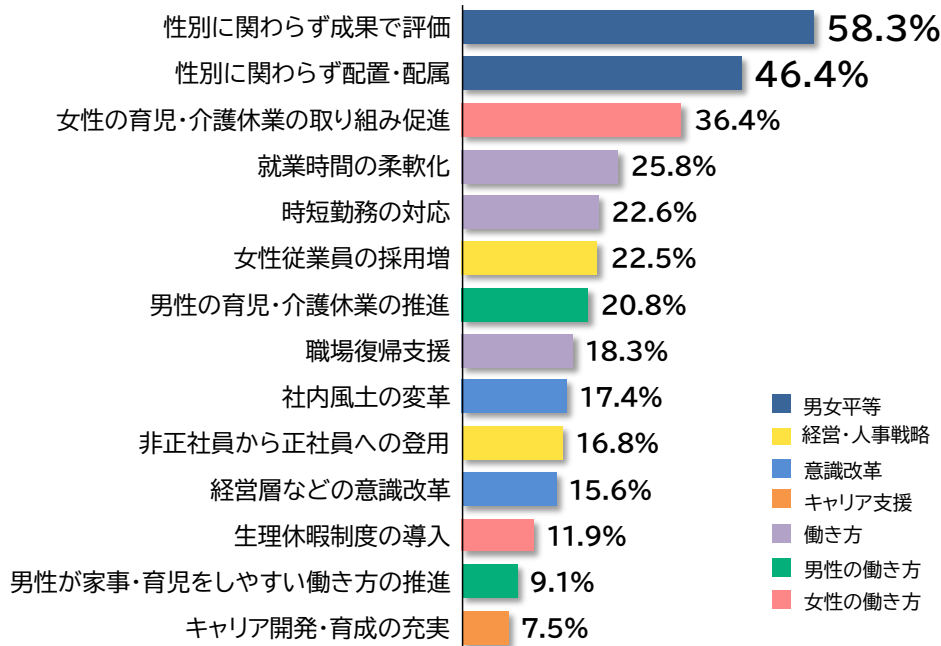
女性活躍推進策、「公平な評価」が約 6 割でトップ 「男性育休」の伸びが目立つも、規模間格差が顕著

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 58.3% 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」（46.4%）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」（36.4%）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」（25.8%）および「時短勤務の対応」（22.6%）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も上位となった。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 20.8%（前年比 3.5 ポイント増）だった。

一方で、「キャリア開発・育成の充実」（7.5%）や「キャリアに関するモデルケースを提示」（2.4%）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）



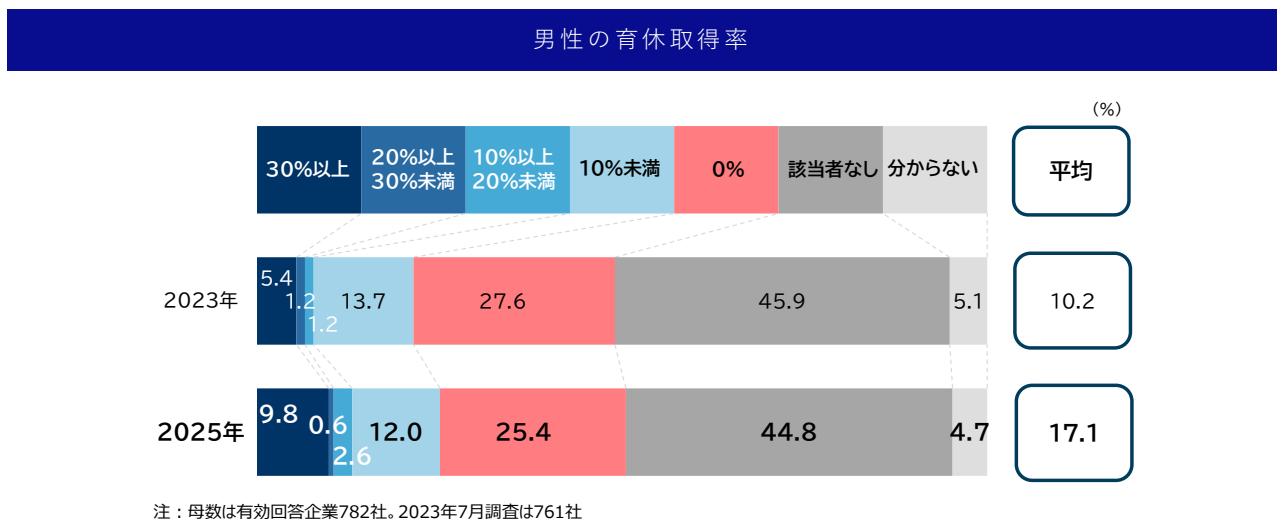
注1: 以下、「在宅勤務の対応」（6.6%）、「女性管理職の数値目標を設定」（2.8%）、「キャリアに関するモデルケースを提示」（2.4%）、「福利厚生制度として家事代行サービスを導入」（0.6%）、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」（0.5%）、「その他」（5.1%）、「不回答」（1.9%）。

注2: 母数は有効回答企業782社

規模別では、「男性の育児・介護休業の推進」で「大企業」（46.5%）が「中小企業」（18.3%）より 20 ポイント以上高いほか、「女性の育児・介護休業の取り組み促進」（大企業 59.2%、中小企業 34.2%）でも 20 ポイント近くの差があり、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。

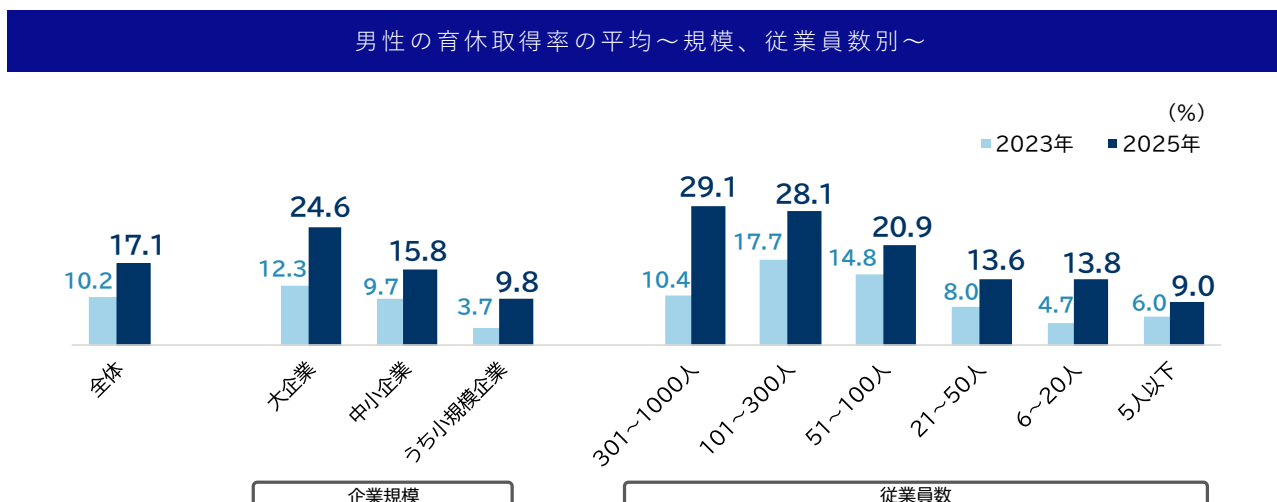
男性の育休取得率は平均 17.1%、2 年で 6.9 ポイント上昇 特に従業員数 300 人超の企業で高く

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尋ねたところ、平均は 17.1%と 2023 年に実施した前回調査より 6.9 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 12.3 ポイント増の 24.6%、「中小企業」は同 6.1 ポイント増の 15.8%、うち「小規模企業」は同 6.1 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、取得率の公表が新たに義務づけられている「301～1000 人」が同 18.7 ポイント増の 29.1%で最も高く、上昇幅も最大だった。次いで、「101～300 人」の企業が同 10.4 ポイント増の 28.1%で続いた。一方で、従業員数「5 人以下」は 9.0%となり、平均を 10 ポイント弱下回った。



まとめ

本調査の結果、女性管理職割合は平均 12.8%となり、比較可能な 2014 年以来、前年比で初めて減少した。政府目標である「女性管理職 30%」に該当する企業の割合も前年比減少の 13.9%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おり、女性管理職割合は上昇傾向から踊り場に入った可能性がある。

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」が約 6 割となった。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約 2 割となり、前年から 3.5 ポイント伸びた。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 17.1%と、2 年で 6.9 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 29.1%で最も高く、上昇幅も最大だった。一方で、従業員数「5 人以下」は平均を 10 ポイント弱下回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。

調査先企業の属性

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 300 人以下」	「従業員 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 5 人以下」
小売業	「資本金 5 千万円を超える」かつ 「従業員 50 人を超える」	「資本金 5 千万円以下」または 「従業員 50 人以下」	「従業員 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 100 人を超える」	「資本金 5 千万円以下」または 「従業員 100 人以下」	「従業員 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