

三重県内企業 女性管理職の割合 12.3% 2 年ぶりに上昇

男性育休取得率は 2 年で 14.8 ポイント増
中小企業でも改善が進む

三重県・女性登用に対する企業の意識調査(2025 年)



本件照会先

服部 光次(支店長)
帝国データバンク
四日市支店
059-353-3411

発表日

2025/09/09

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

三重県内企業の女性管理職の割合の平均は前年比 1.9 ポイント増の 12.3%で 2 年ぶりに上昇。女性役員割合の平均は 18.9%と過去最高となった。女性の活躍推進の施策としては「公平な評価」、「公平な配置・配属」がそれぞれ 5 割を超えて高い結果となった。男性の育休取得率の平均は 2023 年調査から 14.8 ポイント上昇し、22.7%となった。大企業だけでなく中小企業でも改善がみられたが、従業員規模による格差も生じている。

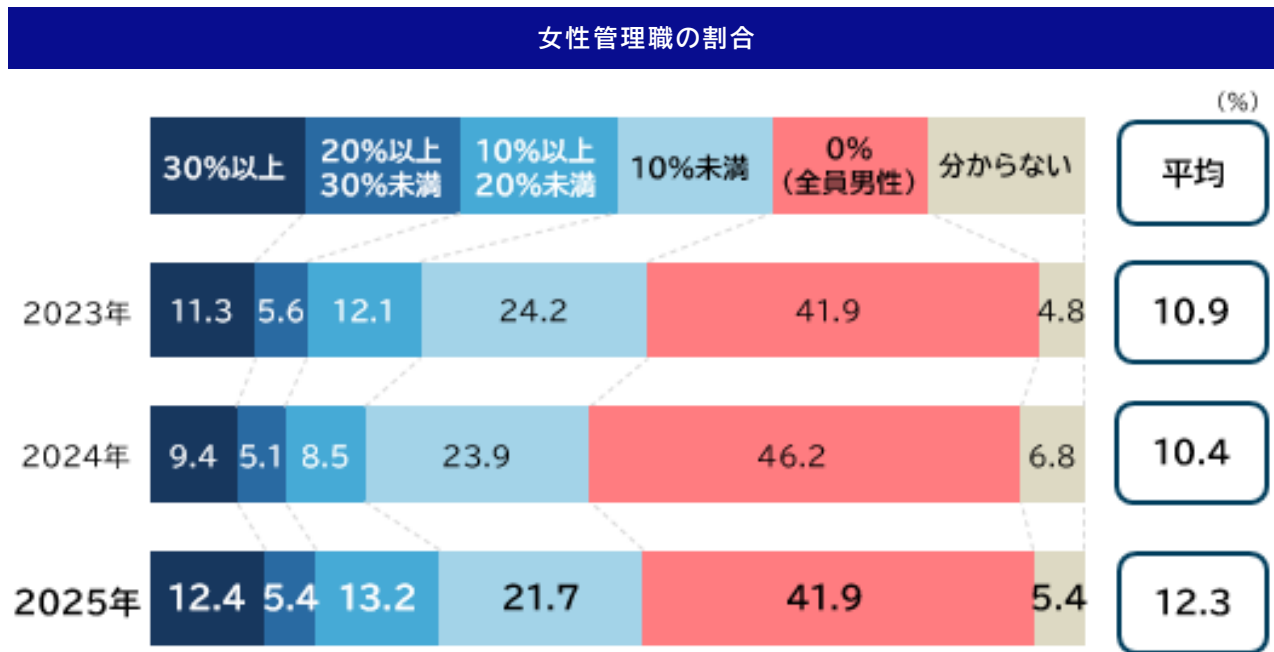
※株式会社帝国データバンク四日市支店は、三重県 309 社を対象に、女性登用に対する企業の見解についてアンケート調査を実施した。なお、女性登用に関する調査は 2013 年以降、毎年 7 月に実施し、今回で 13 回目
調査期間: 2025 年 7 月 17 日～7 月 31 日(インターネット調査)
調査対象: 三重県 309 社、有効回答企業数は 129 社(回答率 41.7%)

女性管理職割合の平均は 12.3%、過去 2 番目の高さ

三重県内企業(以下同)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12.4%、「20%以上 30%未満」が5.4%、「10%以上 20%未満」が13.2%、「10%未満」が21.7%だった。これらの結果、管理職に占める女性の割合の平均は前年から1.9ポイント上昇する12.3%で、2022年の12.8%に続く過去2番目の高さとなった。なお、全国平均は11.1%で三重県はこれを上回り、都道府県別では11番目に高かった。

一方、管理職が全員男性である企業は41.9%と前年(46.2%)から4.3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が、政府目標の「30%程度」を達成している県企業の割合は改善したとはいえ、未だ12%程度にとどまっている。



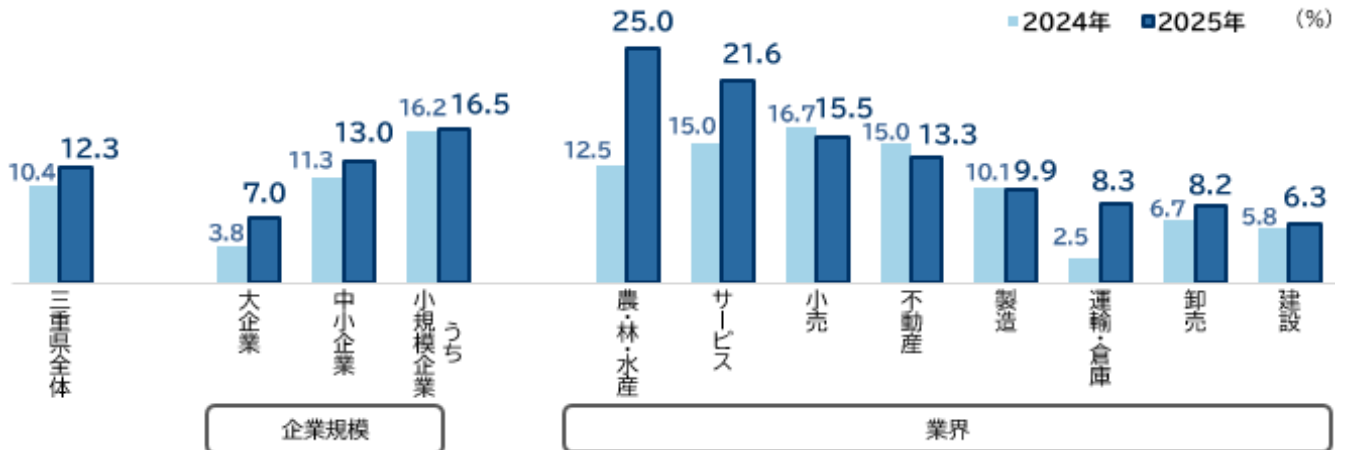
注：母数は有効回答企業129社。2024年7月調査は117社。2023年7月調査は124社

女性管理職の割合を規模別にみると、「大企業」が平均7.0%で最も低かった。他方、「中小企業」は13.0%、うち「小規模企業」は16.5%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、『農・林・水産』が25.0%でトップとなった。次いで『サービス』(21.6%)、『小売』(15.5%)、『不動産』(13.3%)と比較的女性従業員が多い業態が続く、県の平均(12.3%)を上回った。

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『運輸・倉庫』、『建設』など、女性従業員数が比較的少な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 ～

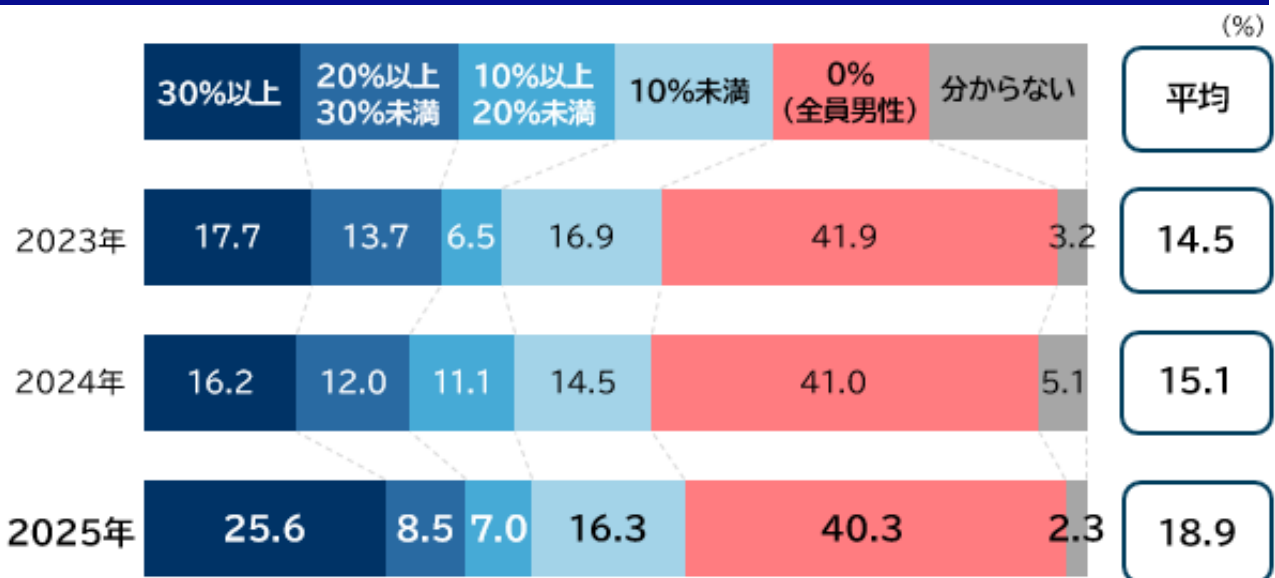


女性役員割合の平均は 18.9%と過去最高 全国都道府県別で最も高い

自社の役員(社長を含む)に占める女性の割合は平均 18.9%と、前年(15.1%)から 3.8 ポイント上昇し、過去最高となった。なお、全国平均は 13.8%で三重県はこれを大きく上回り、都道府県別では最も高い結果となった。

一方、役員が全員男性の企業は同 0.7 ポイント減の 40.3%と低下傾向が続いているものの、依然として 4 割を超えた。

女性役員の割合



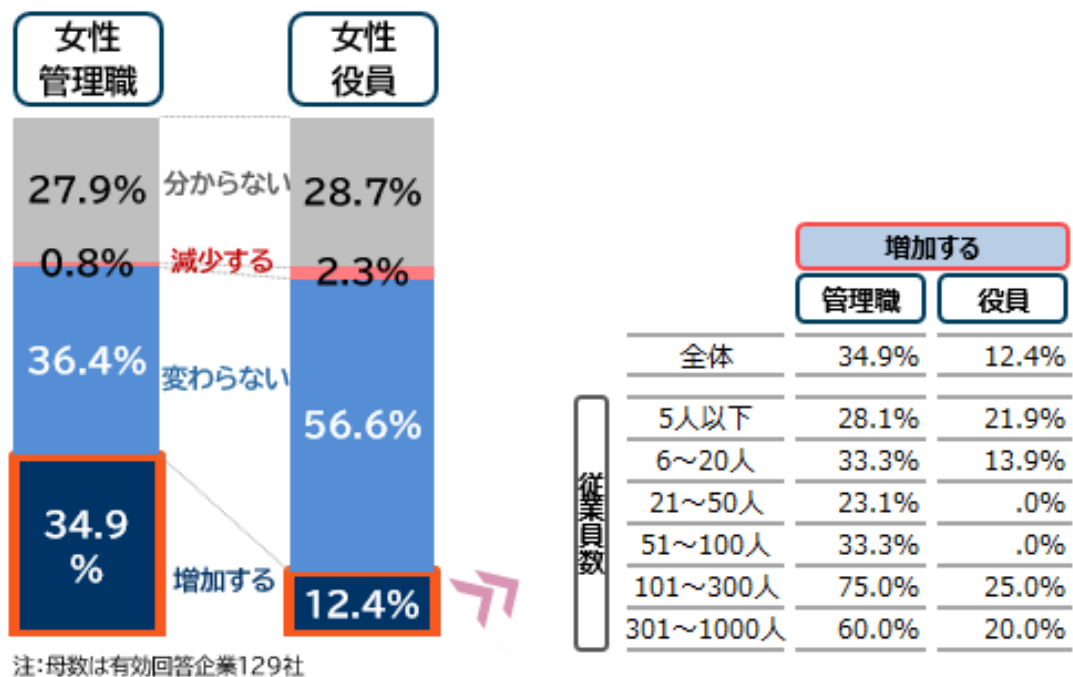
注：母数は有効回答企業129社。2024年7月調査は117社。2023年7月調査は124社

34.9%の企業が「女性管理職割合の増加」を見込む 「増加する」割合 従業員 101 名以上の企業が最も高い

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 34.9%となった。他方、「変わらない」は 36.4%だった。なお、全国では、「増加する」と見込む企業は 31.8%となり、三重県はこれを上回っている。また、都道府県別で三重県は 8 番目に高かった。

女性役員については、今後「増加する」と考えている企業は 12.4%となった一方で、「変わらない」は 56.6%と半数以上を占めた。同様に全国で、「増加する」と見込む企業は 13.0%となり、三重県はこれを下回った。また、都道府県別では割合の高い順に三重県は 21 番目であった。

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「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 75.0%と全体(34.9%)を 40.1 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 12.6 ポイント高かった。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、女性活躍の情報公表が新たに対象に加わる従業員数 101 名以上の企業で、女性管理職が増加すると見込む割合がより高い結果となった。

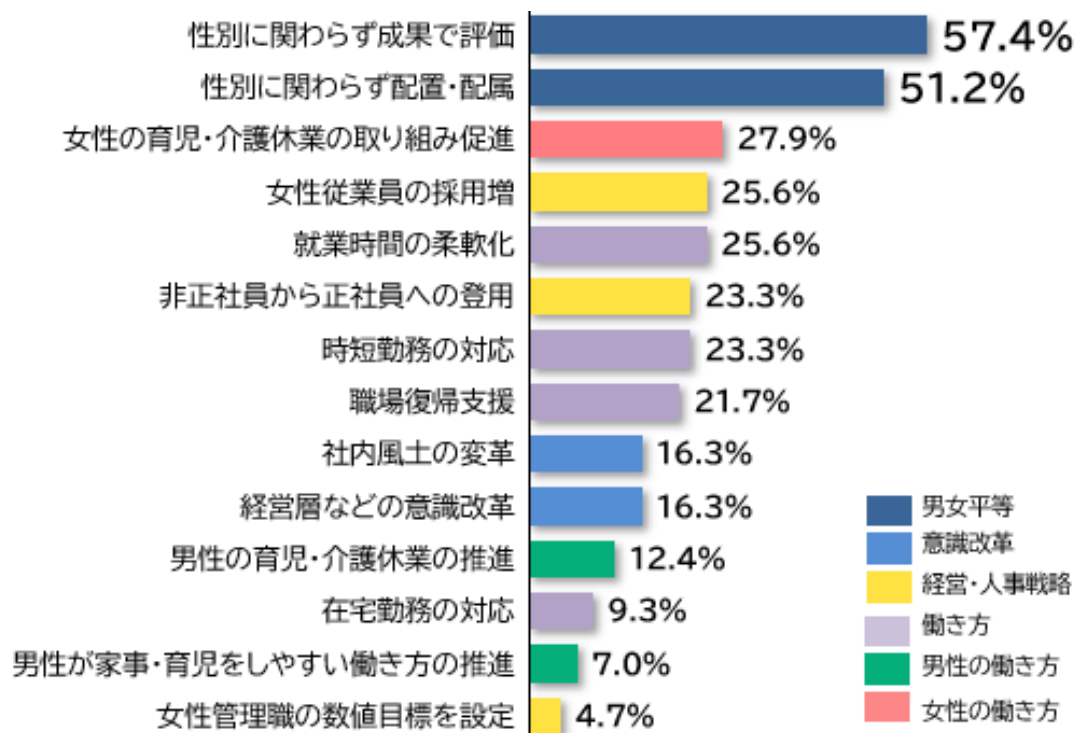
女性活躍推進への取組み、男女平等の評価と配属が 5 割超 男性の育休推進は 1 割程度にとどまる

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訊ねたところ、「性別に関わらず成果で評価」が 57.4%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」(51.2%)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」(27.9%)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、「就業時間の柔軟化」(25.6%)および「時短勤務の対応」(23.3%)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%で前年からは 3.8 ポイント減となった。また、「家事・育児をしやすい働き方推進」(7.0%)も低位にとどまった。加えて、「キャリア開発・育成の充実」(4.7%)や「キャリアに関するモデルケースを提示」(3.9%)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。

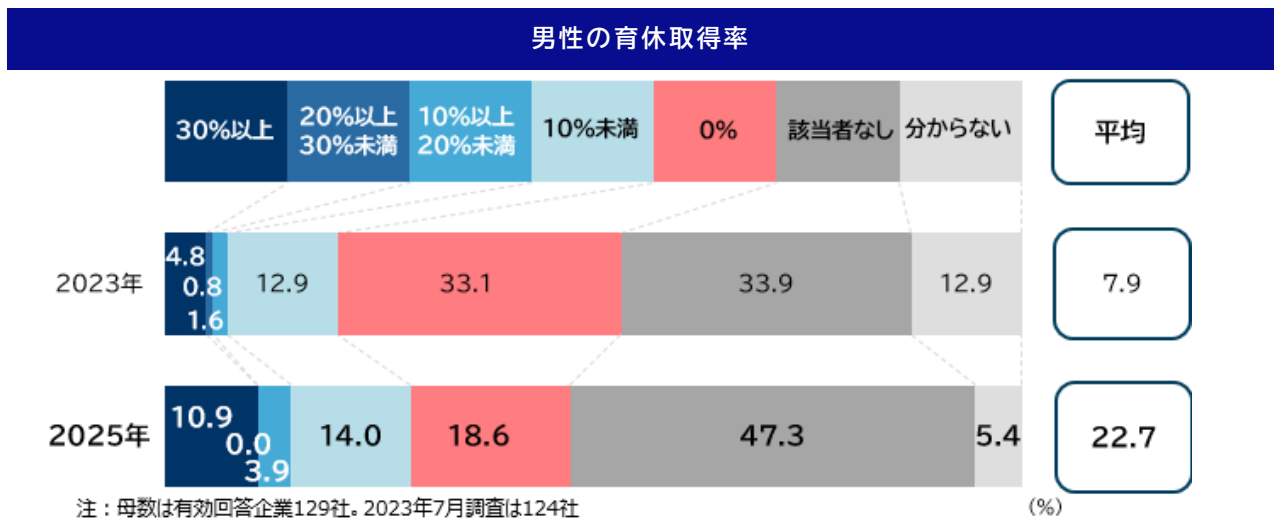
女性活躍推進のためにやっていること(複数回答)



注1: 以下、「キャリア開発・育成の充実」(4.7%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(3.9%)、「生理休暇制度の導入」(3.1%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(1.6%)、「福利厚生制度として家事代行サービスを導入」(1.6%)、「その他」(2.3%)、「不回答」(0.8%)、注2: 母数は有効回答企業129社

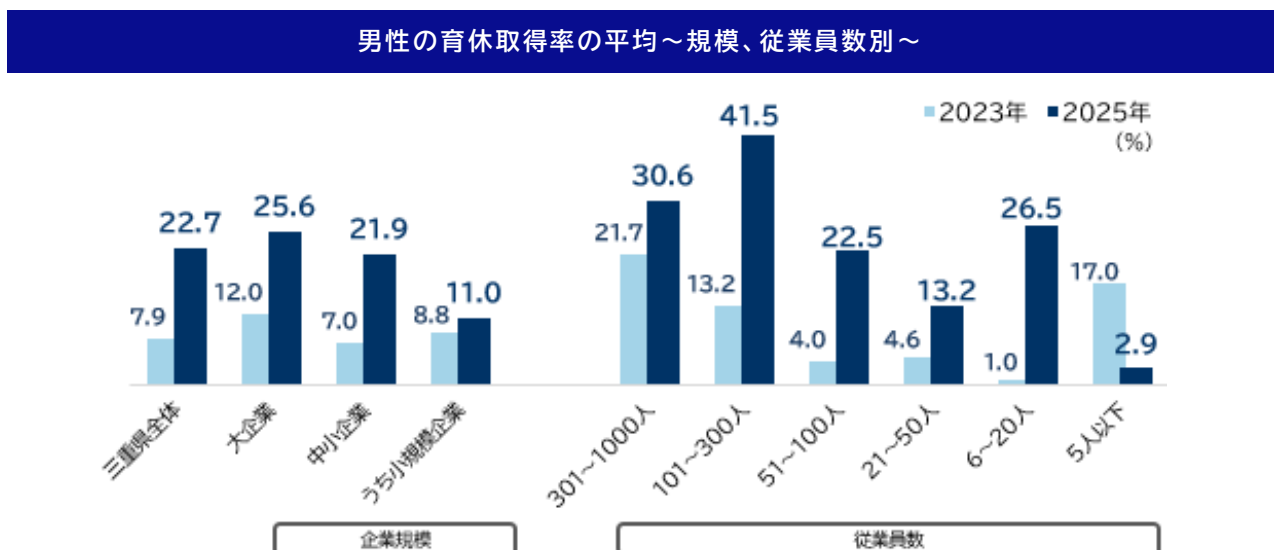
男性の育休取得率は平均 22.7%、2 年で 14.8 ポイント上昇 特に従業員数 100 人超の企業で高く

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 22.7%と 2023 年に実施した前回調査より 14.8 ポイント上昇した。なお、全国平均は 20%で三重県はこれを上回り、都道府県別では 11 番目に高かった。



規模別にみると、「大企業」は前回調査から 13.6 ポイント増の 25.6%、「中小企業」は同 14.9 ポイント増の 21.9%、うち「小規模企業」は同 2.2 ポイント増の 11.0%となり、すべての規模で前年から上昇した。

従業員数別にみると、「101～300 人」が 41.5%で前年から 28.3 ポイント増と上昇幅も最大でトップとなった。続いて取得率の公表が新たに義務づけられている「301～1000 人」が同 8.9 ポイント増の 30.6%となった。一方で、従業員数「5 人以下」は 2.9%にとどまり、規模間で格差が生じている。



まとめ

本調査の結果、三重県内企業における女性管理職割合は平均 12.3%で 2 年ぶりに上昇し、政府目標である「女性管理職 30%」に該当する割合は 12.4%となった。しかし、過去最高であった 2022 年をいずれも下回り、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」が 57.4%で最も高かった。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、就業時間の柔軟化など男女ともに働きやすくする取組みが上位にランクインした。一方、男性の育休取得や家事育児のしやすい働き方は総じて低位で企業の取り組みとしての優先度は依然低い結果にとどまっていた。

男性の育休取得率状況について尋ねたところ、平均は 22.7%と、2 年で 14.8 ポイント上昇し、全国平均(20%)を僅かながら上回った。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」とこれに準ずる「101~300 人」が上位を占めた。一方で、従業員数「5 人以下」は僅かにとどまるなど人的余裕がない小規模企業では取得率が低い傾向にある。

三重県では、より多くの企業団体が女性の活躍に向けた取組みを実施できるよう「女性の大活躍推進三重県会議」を平成 26 年に発足し、その推進を行ってきた。今年 4 月には、これを更に発展させるべく名称を「輝くみえのミライ★三重県会議」に変更し、県内経済や地域活力を一層高めていくことを目指している。

今後、生産年齢人口の減少にともない、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。2026 年 4 月からは女性活躍推進法の改正により、女性管理職比率や賃金格差の公表義務が「従業員数 101 人以上の企業」に拡大される方針が決定しており、企業には対応が求められている。

一方、これまでの調査から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。

県内企業からの声

県内企業からの女性活躍に関する声	業種 51 分類	企業規模
性別にかかわらずいろんな人が活躍できるように社内の制度を変えていきたい	菓子製造	大企業
女性活躍推進という言葉自体が逆に性別における差別と思う。男性にしか出来ないこと、女性にしかできないこともあるのに、それを無視してそんなことばかり言うので出生率も下がるし、ハラスメントも増えると思う	機械工具卸	中小企業
性別問わず実力と実績が伴えば管理職や役員への登用は積極的に行うべき。ただし依然として女性に家事や育児を任せるという考え方が残っているのも事実で、いかに変えていくかが活躍推進の成否を左右する。男性による短期間の育児休暇はあまり意味がないとも感じる	技術提供業	中小企業
女性(子育て)支援を行うため、健保を通じて「子ども・子育て支援金制度」の徴収を行うが、国民の負担が増えることになる。国は現状の財源の見直しを行い、やりくりを考えるべき。	金属製品製造	中小企業
弊社も含め、昭和感たっぷりの中小企業が残念ながら多い	日用雑貨製造	中小企業
女性が現場に進出出来る環境を整えるのはかなり難しく人手の事を思うとい致し方ないと思う	建設	小規模企業
民間の育児休業出来る会社は、ほんの一部。大きな組織のみの特権で、空論のように思う	紙類卸	小規模企業

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