

# 女性管理職の割合はやや低下 女性役員の割合は過去最高

男性育休取得率は2年で6.6ポイント増  
中小企業では人的余裕のなさが取得のネックに

## 神奈川県・女性登用に対する企業の意識調査(2025年)



本件照会先

伊藤 浩隆 (調査担当)  
帝国データバンク  
横浜支店情報部  
045-641-0380(直通)  
情報部: info.yokohama-jouhou@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。

## SUMMARY

女性管理職の割合の平均は前年比 0.2 ポイント減の 10.5%となった。女性役員割合の平均は 13.3%と過去最高も、「役員が全員男性」の企業は依然 50%を上回っている。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(公平な評価)」が 64.8%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 6.6 ポイント上昇し、18.7%となった。特に従業員数 300 人超の企業で取得率が伸長した。

※株式会社帝国データバンクは神奈川県に本店を置く企業を対象に、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: 神奈川県内に本店を置く 1252 社、有効回答企業数は 528 社(回答率 42.2%)

## 女性管理職割合の平均は 10.5%、前年からやや低下

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 11.0%、「20%以上 30%未満」が 5.9%、「10%以上 20%未満」が 9.5%、「10%未満」が 23.7%だった。また、管理職が全員男性である企業は45.1%と前年(44.0%)から 1.1 ポイント増加し、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、調査を開始した 2013 年以降最高を更新した前年(11.3%)から 0.3 ポイント低下した。

管理職に占める女性の割合の平均は 10.5%で、こちらも過去最高であった前年(10.7%)から 0.2 ポイント低下した。

企業からは「就業規則では基本給は男女一律であり、また、女性の方が適任と思われる職務があると思っている」(建設)や、「適材適所をジェンダーレスで行っていくことに社の方針は変わっていない」(その他サービス)のといった意見が複数寄せられた。

その一方で、「社内制度を含めて女性の活躍を推進しているが、結婚、出産、パートナーの転勤など女性が継続して勤務するには、まだまだハードルが高い印象」(化学品製造)や、「女性も、昇進や役員登用に積極的になってほしい。休みや手当など仕事でない福利厚生に女性たちも目が向いている」(不動産)といったコメントがあがった。

女性管理職の割合



注：母数は有効回答企業528社。2024年7月調査は566社。2023年7月調査は539社

女性管理職の割合を規模別にみると、「大企業」が平均 7.9%で最も低かった。他方、「中小企業」は 10.9%、うち「小規模企業」は 11.5%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『不動産』が 18.9%で全体(10.5%)を 8.4 ポイント上回り、トップとなった。次いで、『小売』(17.3%)、『サービス』(13.8%)、『金融』(10.0%)などと続いた。その一方で、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』や、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ている。

## 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 13.3%と過去最高も、「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 13.3%、前年(12.3%)から 1.0 ポイント上昇し過去最高になった。一方で、役員が全員男性の企業は同 2.3 ポイント減の 54.4%と低下傾向が続いているものの、依然として半数を超えている。

## 女性役員割合

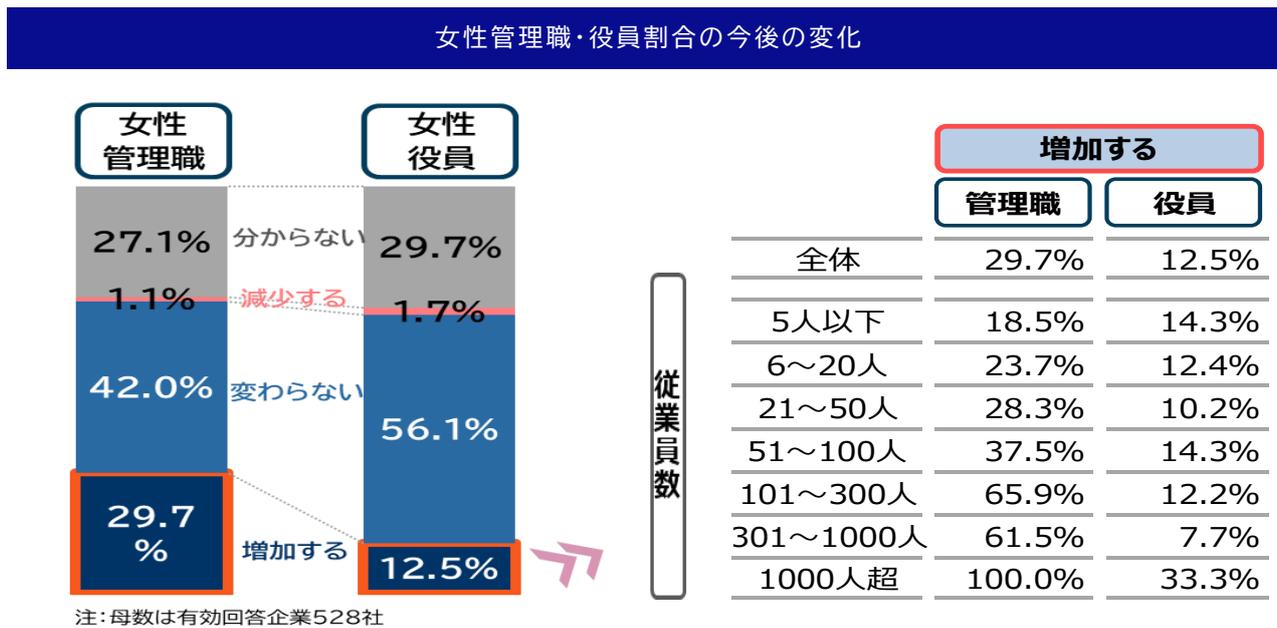


注：母数は有効回答企業528社。2024年7月調査は566社。2023年7月調査は539社

## 29.7%の企業が「女性管理職割合の増加」を見込む

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 29.7%となった。他方、「変わらない」は 42.0%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 12.5%となった一方で、「変わらない」は 56.1%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」で女性管理職の割合が今後「増加する」と見込む企業が 65.9%と全体を 36.2 ポイント上回ったが、女性役員の割合は全体より 0.3 ポイント下回った。また、従業員数「301~1000人」では管理職の割合が 61.5%と全体を 31.8 ポイント上回ったが、役員は全体より 4.8 ポイント下回った。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。

政府は、東証プライム市場に上場する企業の女性役員割合について、2025年には19%、2030年には30%以上とする目標を掲げている。今後は、上場企業など規模の大きい企業を中心に、女性役員割合の増加が加速することが見込まれる。

企業からは、「女性が活躍してくれることは歓迎だが、女性の優遇措置をつくってしまうと、実力で活躍した女性まで優遇措置のおかげとみられてしまう恐れがある」(機械製造)といった声が聞かれた。

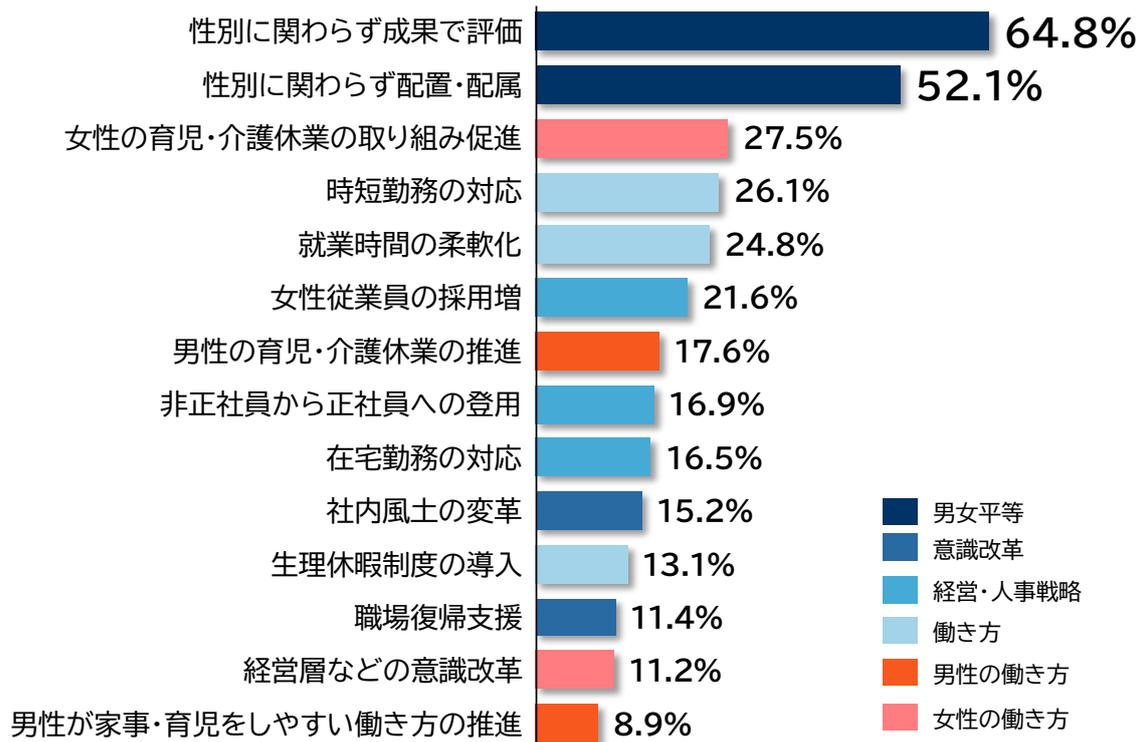
## 女性活躍推進策、「成果で評価(公平な評価)」が64.8%でトップ

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64.8%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」(52.1%)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」(27.5%)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」(26.1%)および「就業時間の柔軟化」(24.8%)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。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17.6%(前年比2.4ポイント増)となった。

また、「キャリア開発・育成の充実」(5.1%)や、「女性管理職の数値目標を設定」(2.3%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(2.3%)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)

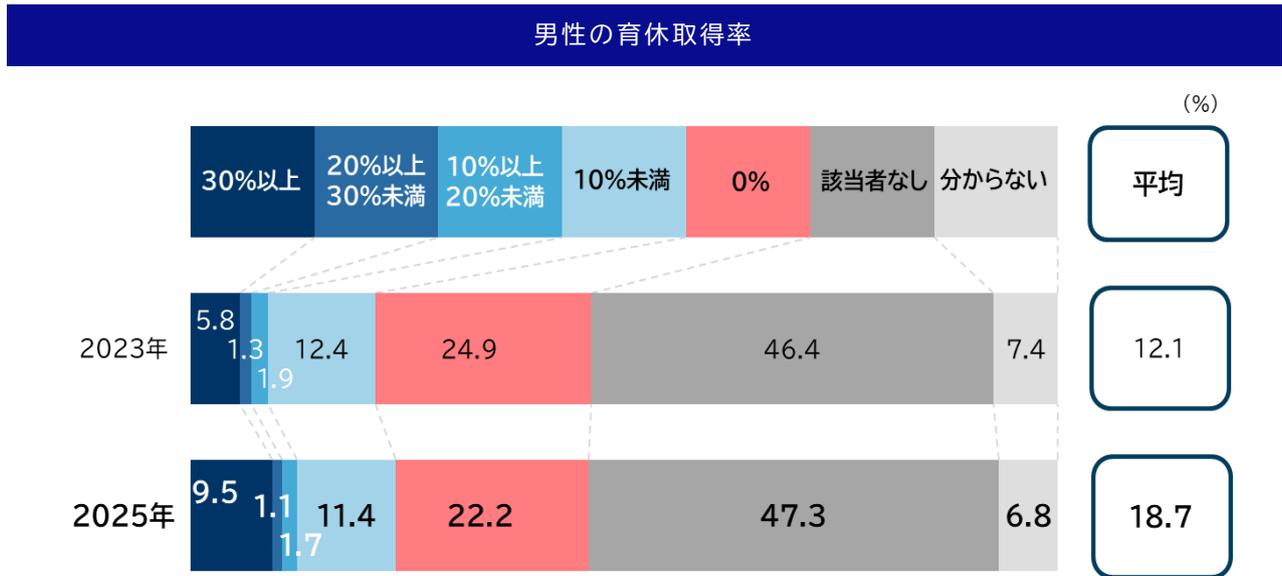


注1: 以下、「キャリア開発・育成の充実」(5.1%)、「女性管理職の数値目標を設定」(2.3%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(2.3%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(1.3%)、「福利厚生制度として家事代行サービスを導入」(0.9%)、「その他」(7.2%)、「不回答」(2.7%)、

注2: 母数は有効回答企業528社

## 男性の育休取得率は平均 18.7%、2 年で 6.6 ポイント上昇 規模が大きい企業ほど取得率が上昇

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について尋ねたところ、平均は 18.7%と 2023 年に実施した前回調査より 6.6 ポイント上昇した。



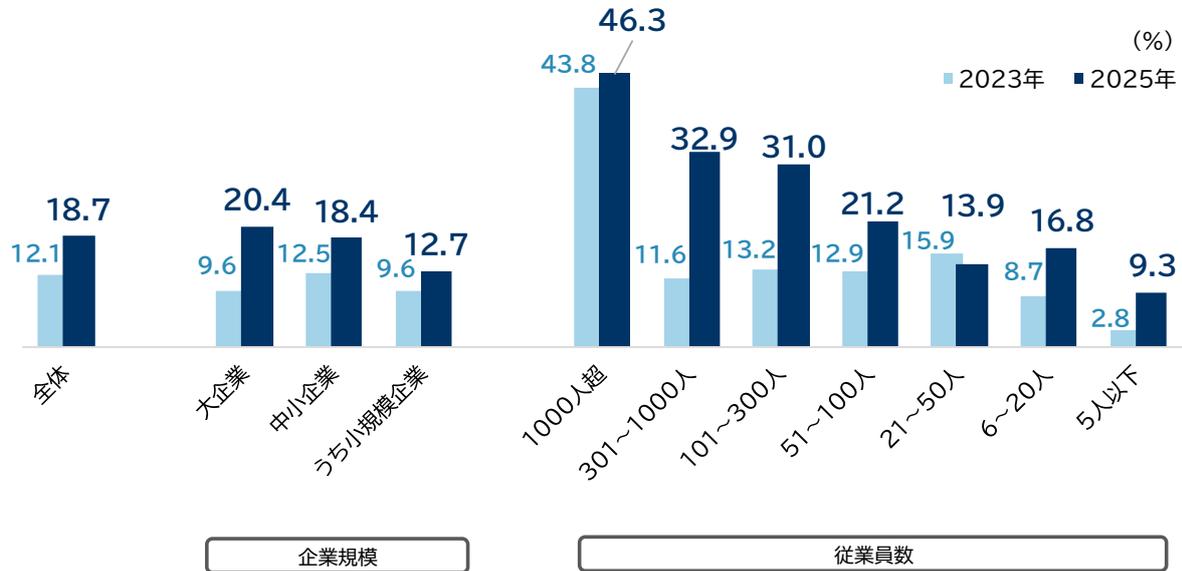
注：母数は有効回答企業528社。2023年7月調査は539社

規模別にみると、「大企業」は前回調査から 10.8 ポイント増の 20.4%、「中小企業」は同 5.9 ポイント増の 18.4%、うち「小規模企業」は同 3.1 ポイント増の 12.7%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」は前回調査から 2.5 ポイント増の 46.3%と最も高かった。また取得率の公表が新たに義務づけられている「301～1000 人」が同 21.3 ポイント増の 32.9%で続き、上昇幅は最大だった。次いで、「101～300 人」の企業が同 17.8 ポイント増の 31.0%で続いた。一方で、従業員数「5 人以下」は 6.5 ポイント増ながら 9.3%にとどまった。

企業からは「育児、家事を女性だけの問題にしないようにしなくてはいけないと思う。また、男女ともに仕事に費やす時間ももっと少なくても生活できる社会を目指していければと思う」(専門サービス)、「男性にも働きやすい職場環境がひいては女性も働きやすくなる」(情報サービス)といった声が寄せられた。

### 男性の育休取得率の平均～規模、従業員数別～



## まとめ

本調査の結果、女性管理職割合は平均 10.5% で調査開始から過去最高を記録した前年を 0.2 ポイント下回った。政府目標である「女性管理職 30%」に該当する企業の割合も 11.0% で過去最高となった前年を 0.3 ポイント下回った。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、女性管理職割合の改善が遅れているといえるだろう。

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 6 割を超えた。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。政府が強化している男性育休の推進に取り組む企業は 17.6% となり、前年からの 2.4 ポイント増加した。実際の男性の育休取得率の平均は 18.7% と、2 年で 6.6 ポイント上昇した。従業員数別では「1000人超」が 46.3% と最大だった。また上昇幅では 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」が最大だった。一方で、従業員数「5人以下」は 10% 以下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の利用や、時間単位での有給取得など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。

企業の女性従業員を活用する取り組みに呼応して、政府・自治体にも助成金制度、企業内託児所設置の支援、認可保育所の定員の拡充、病児・病後児保育室の設置など、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。

企業の主な声「女性活躍への取り組み」	
技術習得などは現場経験が必要になるため女性には不向きだが、経理、総務、工程管理などの事務職は期待が出来る	製造
男女の区別で適材適所、配置すればよいと思う。また、考え方において男女の違いがあるので、双方の意見を取り入れるように進めた方が良い	サービス
女性を積極的に採用、登用していきたい	運輸・倉庫
「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けている	サービス
企業からの主な声「女性活躍に関する課題」	
育児・介護法改正は、労働者にとってメリットがあるが、経営者にとっては、保育所が見つからないため復職ができないケースもあり、人材不足のなか、活躍推進の機会を与えられない場面も出てくるのではないかと	製造
研修等による啓蒙を行うべきだが当事者の意欲がまだその域にない	サービス
ハラスメント予防や育児休業について会社として制度を定める必要がある	サービス
女性の採用応募が無い状況	製造