

女性管理職の割合は過去最高 女性役員の割合は低下

男性育休取得率は2年で9.7ポイント増
中小企業では人的余裕のなさがネックに

長崎県・女性登用に対する企業の意識調査(2025年)



本件照会先

森 雄一郎(調査担当)
帝国データバンク 長崎支店
TEL:095-826-9204
FAX:095-824-8629
info.nagasaki@mail.tdb.co.jp

発表日

2025/10/15

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1.5ポイント増の11.9%で過去最高となった。女性役員割合の平均は16.9%と前回調査より低下し、「役員が全員男性」の企業は50%を上回った。企業が行っている女性活躍推進策は「公平な評価」「公平な配置・配属」が5割台で最も高かった。また、男性の育休取得率の平均は2023年調査から9.7ポイント上昇し、20.4%となった。特に従業員数100人以下の企業で取得率が高かった。

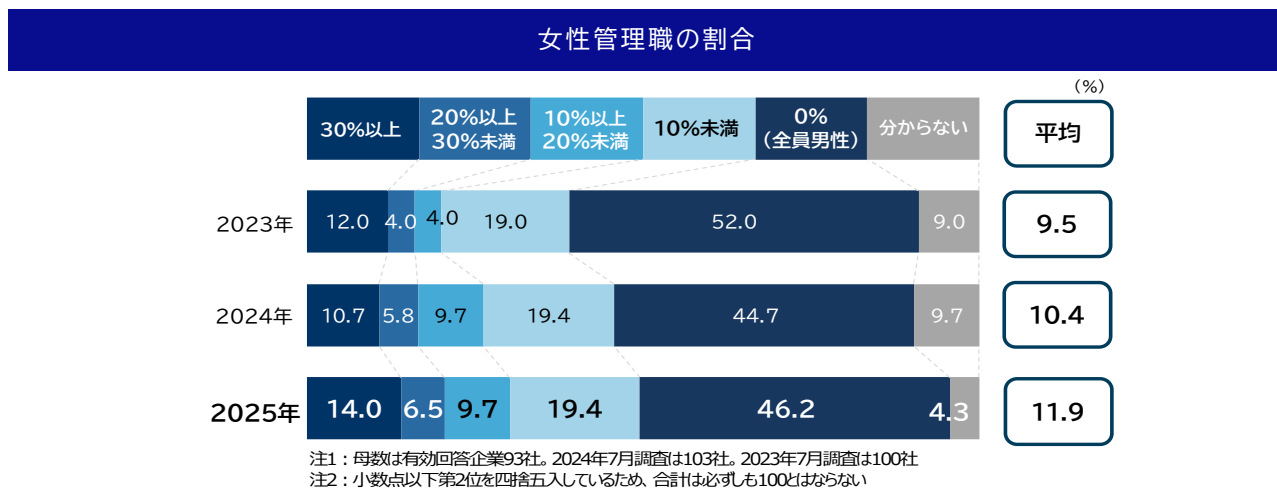
※調査期間:2025年7月17日～7月31日(インターネット調査)

※調査対象:長崎県内企業260社、有効回答企業数は93社(回答率35.8%)

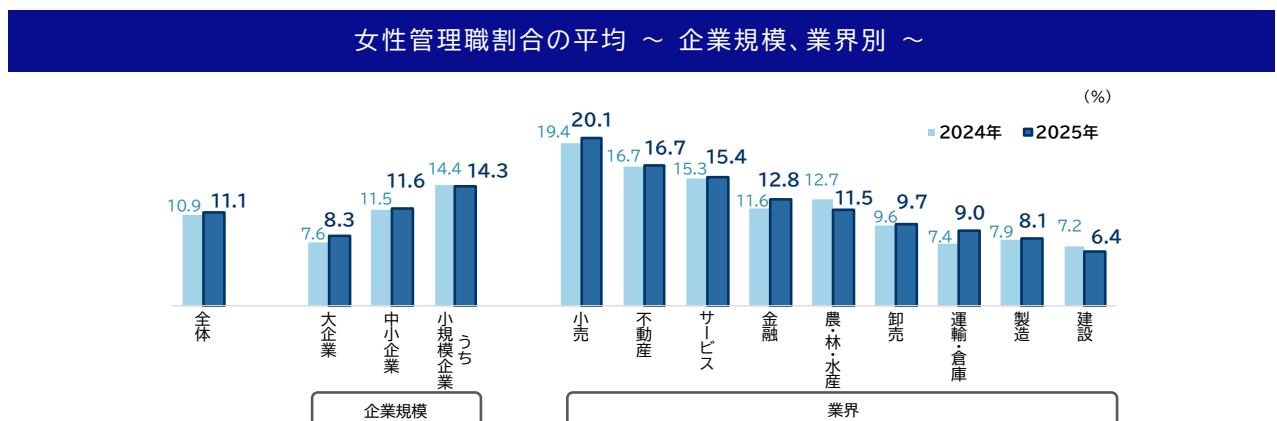
女性管理職割合の平均は 11.9%で過去最高

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 14.0%、「20%以上 30%未満」が 6.5%、「10%以上 20%未満」が 9.7%、「10%未満」が 19.4%だった。また、管理職が全員男性である企業は 46.2%と前年(44.7%)から 1.5 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 3.3 ポイント上昇した。

管理職に占める女性の割合の平均は 11.9%で過去最高となった。前年からの上昇幅も 1.5 ポイント前年を上回った。

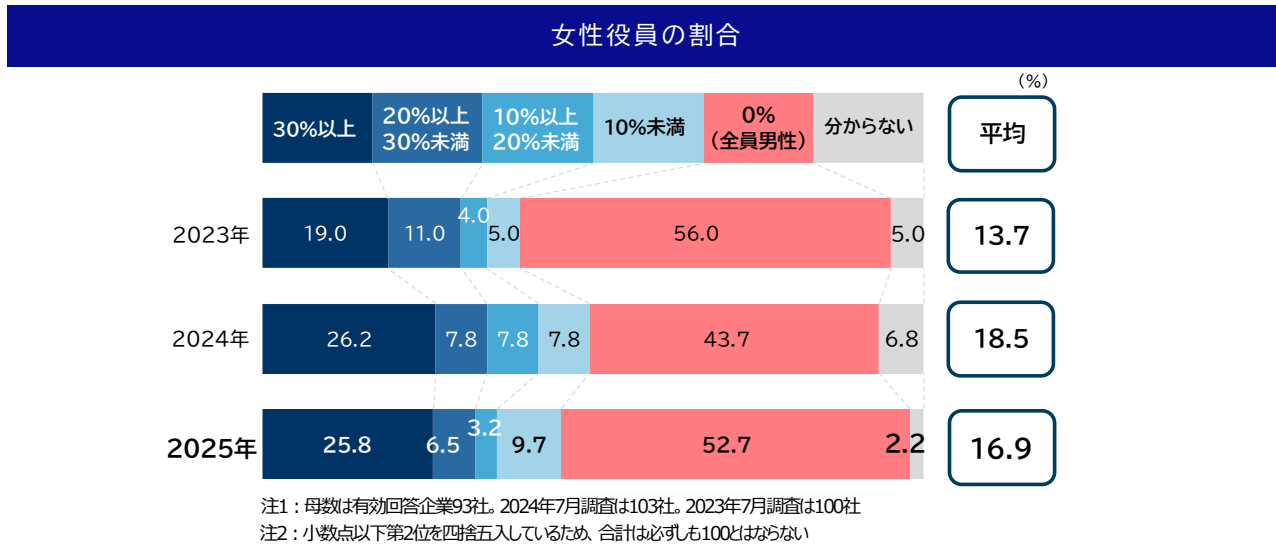


女性管理職の割合を規模別にみると、「大企業」が平均 8.3%で最も低かった。他方、「中小企業」は 11.6%、うち「小規模企業」は 14.3%となり、女性管理職割合の平均は規模が小さい企業ほど高い状況が続いている。業界別では、女性従業員が比較的多い『小売』が 20.1%で全体(11.1%)を 9.0 ポイント上回り、トップとなった。次いで、『不動産』(16.7%)、『サービス』(15.4%)が上位に並んだ。一方で、工場における三交代制などで生活時間が不規則になりやすい『製造』のほか、長時間労働や力仕事のイメージが強い『建設』など、女性従業員数が比較的小さい業界は依然として低水準にとどまった。



女性役員割合の平均は 16.9%、 「役員が全員男性」の企業は半数を超える

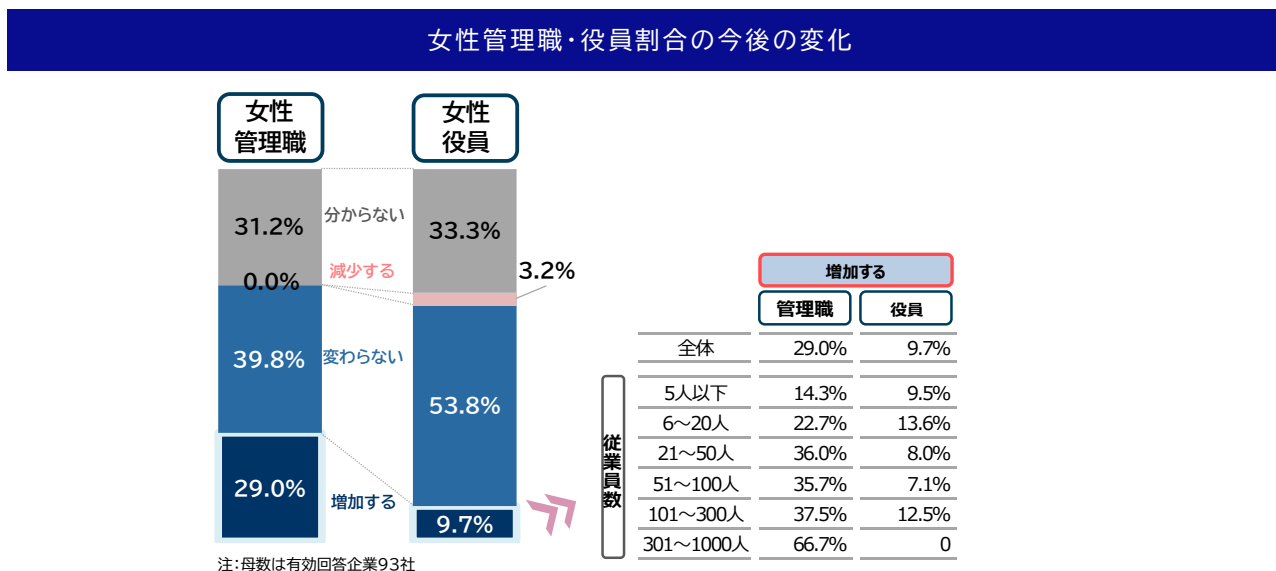
自社の役員(社長を含む)に占める女性の割合は平均 16.9%と、前年(18.5%)から 1.6 ポイント低下した。一方で、役員が全員男性の企業は同 9.0 ポイント上昇の 52.1%となった。前年まで低下傾向が続いていたものの、再び半数を超えた。



29.0%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 29.0%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 9.7%にとどまり、「変わらない」は 53.8%と半数以上を占めた。

従業員数別にみると、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。



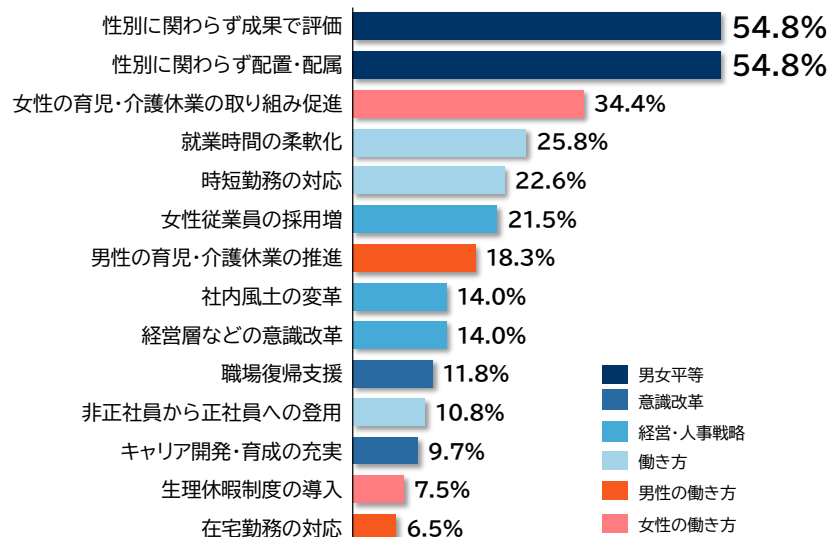
女性活躍推進策、 「公平な評価」「公平な配置・配属」が 54.8%でトップ

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、男女平等に関わる項目である「性別に関わらず成果で評価」「性別に関わらず配置・配属」が各 54.8%でトップとなり(複数回答、以下同)、女性が家庭と仕事を両立しやすい環境づくりに関する「女性の育児・介護休業の取り組み促進」(34.4%)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 18.3%で前年から 1.1 ポイント減少した。

一方で、「キャリア開発・育成の充実」(9.7%)や「キャリアに関するモデルケースを提示」(5.4%)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が前年より上昇している。

女性活躍推進のために行っていること(複数回答)



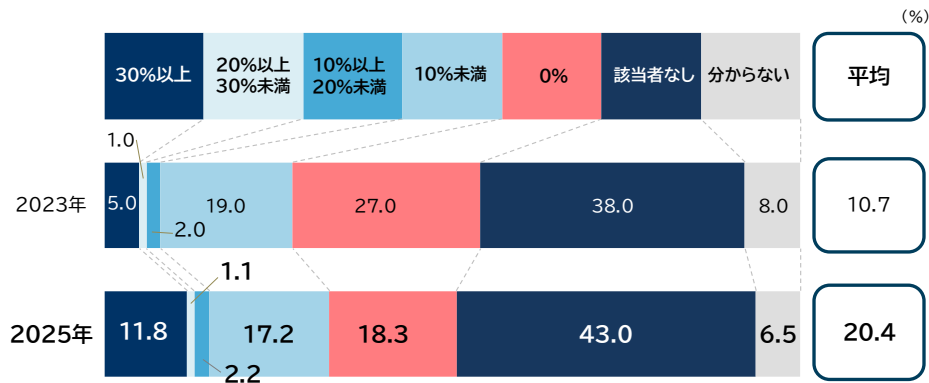
注1: 以下、「キャリアに関するモデルケースを提示」(5.4%)、「男性が家事・育児をしやすい働き方の推進」(4.3%)、「女性管理職の数値目標を設定」(1.1%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(1.1%)、「福利厚生制度として家事代行サービスを導入」(0%)、「その他」(2.2%)、「不回答」(1.1%)、

注2: 母数は有効回答企業93社

男性の育休取得率は平均 20.4%、2 年で約 2 倍

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 20.4%と 2023 年に実施した前回調査より約 2 倍となった。

男性の育休取得率



注：母数は有効回答企業93社。2023年7月調査は100社

まとめ

本調査の結果、女性管理職割合は平均 11.9%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いる。

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」「性別に関わらず配置・配属」が 50%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前年から低下したものの、実際の男性の育休取得率の平均は 20.4%と、2年で約 2 倍上昇した。

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。

企業からの声

今年から女性社員の昇給額を前年比2～4倍にアップした	金融
男女平等に賃金の体系です	小売
環境を劇的に変えるのは難しい	卸売
取り組みは何もしていない	建設
多様な職種で女性の能力開発、活躍の場を増やし雇用機会の公平性を推進していただきたい	卸売