

女性管理職・女性役員の割合、 福井県はともに拡大せず

男性育休取得率は2年で平均10.5ポイント増
大企業・中小企業で進むも、小規模企業は後退

福井県・女性登用に対する企業の意識調査(2025年)



本件照会先

鷲崎 康弘(支店長)
帝国データバンク
福井支店
0776-24-1058
Info.fukui@mail.tdb.co.jp

発表日

2025/10/10

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

福井県内企業の女性管理職の割合の平均は前年比0.3ポイント増の11.5%で小幅の上昇にとどまった。女性役員割合の平均は1.0ポイント減の12.6%となり、役員登用まで進んでいない様子が窺える。企業が行っている女性活躍推進策は「男女平等」の性別に関わらない評価や配属が高かった。また、「男性育休の推進」の伸びが目立つも、伸び・割合ともに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10.5ポイント上昇し、26.4%(全国20.0%)となった。特に従業員数300人超の企業で取得率が85%に及んだ。

※株式会社帝国データバンクは、全国2万6,196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)

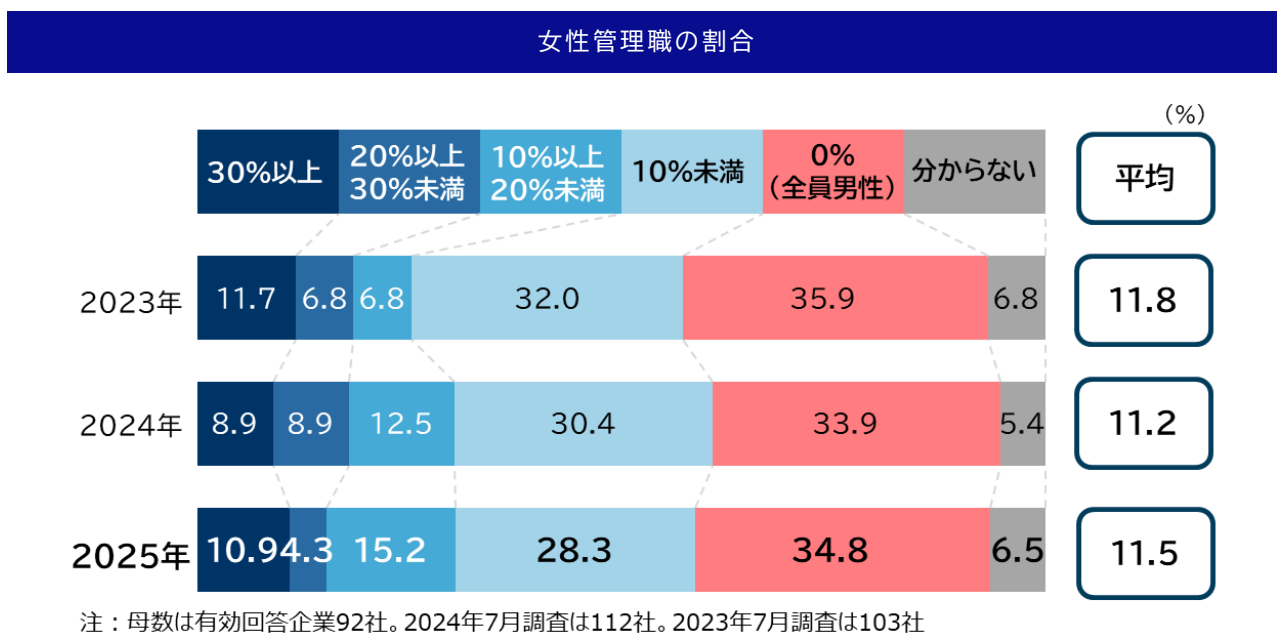
調査対象:全国2万6,196社、有効回答企業数は1万626社(回答率40.6%)。福井県の有効回答企業数は92社

女性管理職割合の平均は 11.5%、2 年間でほとんど進まず

福井県内の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 10.9%(全国 11.9%)、「20%以上 30%未満」が 4.3%(同 6.4%)、「10%以上 20%未満」が 15.2%(同 9.9%)、「10%未満」が 28.3%(同 25.4%)だった。また、管理職が全員男性である企業は 34.8%(同 42.3%)と前年から 0.9 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」を達成している福井県内の企業の割合は前年から 2.0 ポイント上昇したが、全国平均より低く、過去 2 年間ではほぼ横ばいで推移している。

管理職に占める女性の割合の平均は 11.5%で、過去 2 年間でほぼ変わらない結果となった。

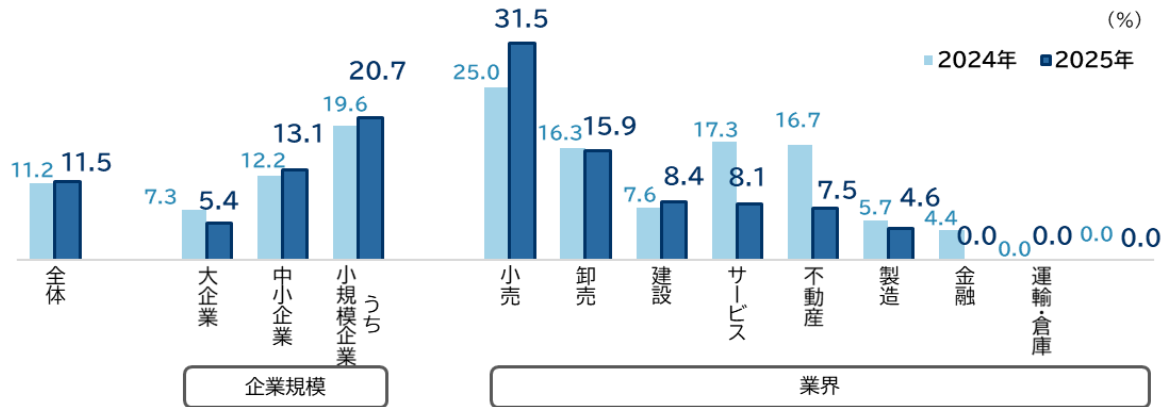
企業からは「女性には女性の特徴があり、男性には男性の良さがあり、それぞれの利点を生かし、ビジネスにどうつなげられているのか(業績アップ)を成果として評価している」ので、男女問わず結果が出たものを評価し、登用している。」(ガソリンスタンド)や、「性別で判断しないため本人の意識が重要。女性に意欲があるが様々な障害がある場合、企業は可能な限り解決する必要がある。」(金融)、といった声が聞かれた。また、「女性の活躍推進ということではなく、性別を問わず能力と成果で配置や昇進を判断することが重要と考える」(機械・器具卸売)のような意見も複数寄せられた。



女性管理職の割合を規模別にみると、「大企業」が平均 5.4%(全国 8.3%)で最も低かった。他方、「中小企業」は 13.1%(同 11.6%)、うち「小規模企業」は 20.7%(同 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、『小売』が 31.5%(同 20.1%)で福井県全体(11.5%)を 20.0 ポイントと大幅に上回り、他の業界を引き離してのトップとなった。次いで、『卸売』(15.9%)、『建設』(8.4%)、『サービス』(8.1%)、『不動産』(7.5%)。

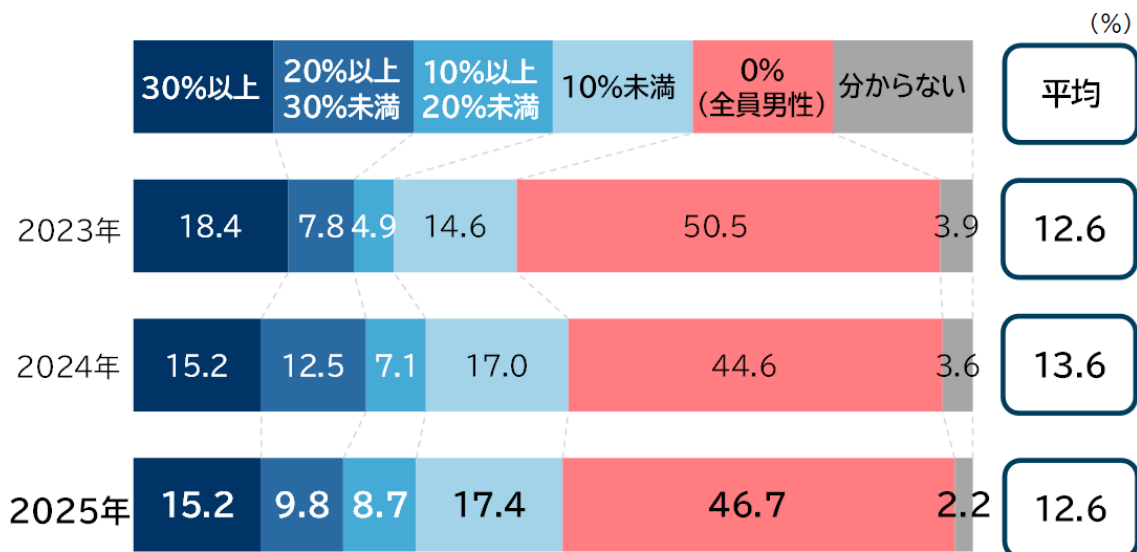
女性管理職割合の平均 ～ 企業規模、業界別 ～



女性役員割合の平均は 12.6%、役員登用も進まず

自社の役員(社長を含む)に占める女性の割合は平均12.6%(全国 13.8%)と、前年から 1.0 ポイント減少した。女性管理職の登用割合が横ばいとなるなかで、ステップアップともいえる役員登用も増えておらず、全員男性が占める割合は依然として 50%近くで推移している。

女性役員の割合



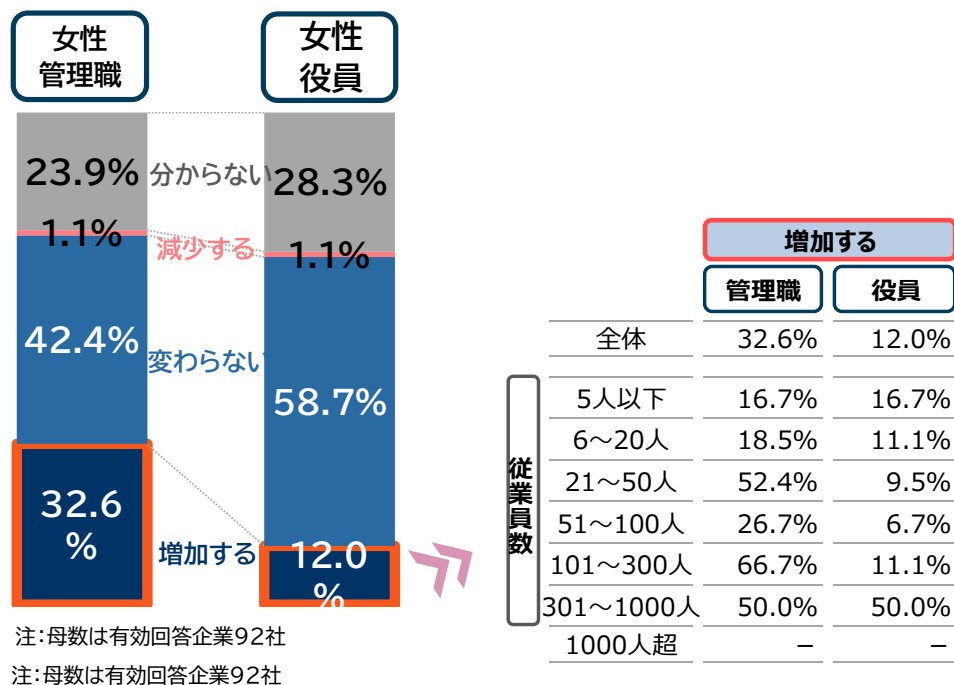
注：母数は有効回答企業92社。2024年7月調査は112社。2023年7月調査は103社

32.6%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 32.6% (全国 31.8%) となった。他方、「変わらない」は 42.4% (同 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 12.0% (同 13.0%) となった一方で、「変わらない」は 58.7% (同 56.9%) 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「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 66.7%と全体(32.6%)を 34.1 ポイント上回り、次いで「21～50人」(52.4%)、「301～1000人」(50.0%)の順となった。女性役員の割合については、従業員数「301～1000人」では今後「増加する」と見込む企業が 50.0%と全体(12.0%)を 38.0 ポイント上回る一方で、「101～300人」(11.1%)、「21～50人」(9.5%)は全体平均を下回った。

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、福井県内は「301～1000人」規模で女性管理職・役員が増加すると見込む企業の割合が高い結果となったが、「101～300人」規模は管理職の登用は進むものの、管理職での経験と実績を踏まえた役員登用までは一定の期間が必要と見ているようだ。

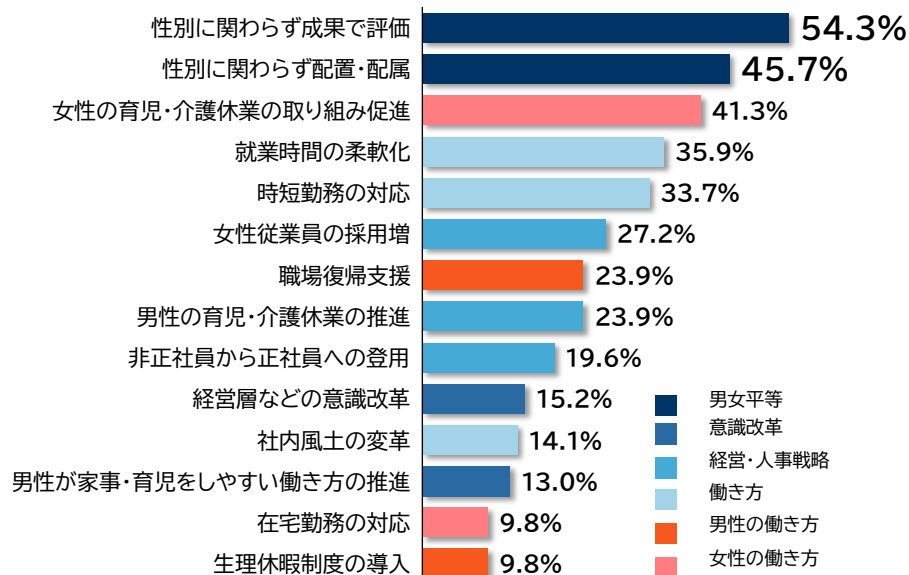
女性活躍推進策、「公平な評価」が45%超でトップ 共働き世帯の多い県内の実情に沿う対応も目立つ

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54.3%(全国61.9%)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」が45.7%(同51.5%)と続き、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」が41.3%(同34.1%)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」が35.9%(同27.6%)および「時短勤務の対応」が33.7%(同27.7%)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3社に1社となり、全国(およそ4社に1社)よりも高い結果となった。また、政府が特に強化している「男性の育児・介護休業の推進」は23.9%で、全国(19.8%)よりも高い結果が示されるなど、共働き世帯の多い福井県の実情に沿って企業が対応している様子が窺える。

他方、「キャリア開発・育成の充実」が7.6%(全国7.2%)や「キャリアに関するモデルケースを提示」が2.2%(同2.8%)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、福井県内企業も全国と同様に低水準だった。

女性活躍推進のためにやっていること(複数回答)



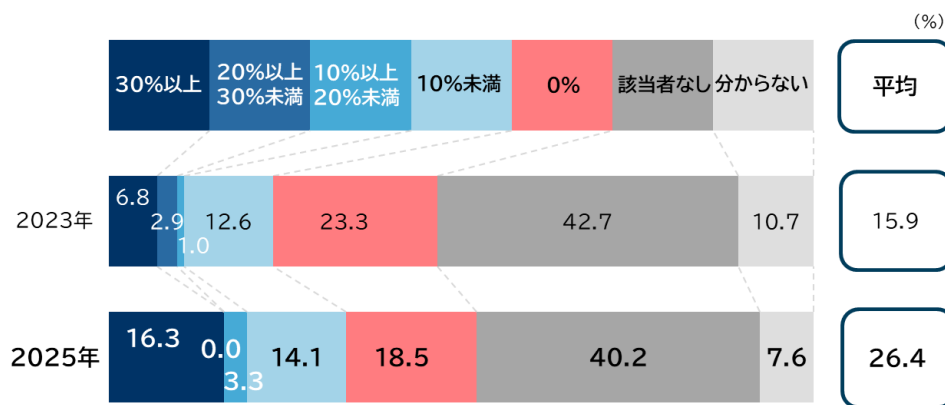
注1:以下、「キャリア開発・育成の充実」(7.6%)、「女性管理職の数値目標を設定」(4.3%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(2.2%)、「福利厚生制度として家事代行サービスを導入」(1.1%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(0%)、「その他」(3.3%)、「不回答」(1.1%)、

注2:母数は有効回答企業92社

男性の育休取得率は平均 26.4%、2 年で 10.5 ポイント上昇 特に従業員数 300 人超の企業で大幅上昇

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、福井県内の平均は 26.4% (全国 20.0%) と 2023 年に実施した前回調査より 10.5 ポイント (同 8.6 ポイント) 上昇した。

男性の育休取得率

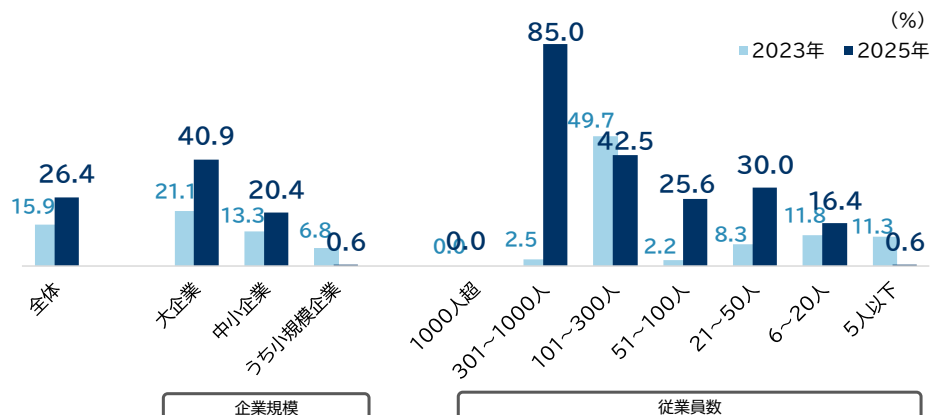


注：母数は有効回答企業92社。2023年7月調査は103社

規模別にみると、「大企業」は前回調査から 19.8 ポイント増の 40.9%、「中小企業」は同 7.1 ポイント増の 20.4%、うち「小規模企業」は同 6.2 ポイント減の 0.6%となった。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一方、小規模企業は育休取得が全く進まない結果となった。

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 82.5 ポイント増の 85.0%と急激な伸びを見せ、次いで「101～300 人」が 42.5%で続いた。

男性の育休取得率の平均～規模、従業員数別～



まとめ

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。

本調査の結果、共働き世帯の多い福井県では早くから女性の社会進出が進んだこともあり、企業では「女性の育児・介護休業の取り組み促進」といった女性が家庭と仕事を両立しやすい環境づくりや、「就業時間の柔軟化」「時短勤務の対応」など男女問わない働き手の家庭と仕事の両立への取り組み、あるいは「男性の育児・介護休業の推進」で全国より水準が高い。

しかし、女性の活躍推進のため行っている「性別に関わらず成果で評価」や「性別に関わらず配置・配属」は、回答割合で上位を占めたものの全国より低い。福井県内の女性管理職割合は平均 11.5%と過去 2 年間でほぼ横ばいとなり、政府目標である「女性管理職 30%」に該当する企業の割合も大企業では 5.4%にとどまるなど、企業規模が大きくなるほど女性管理職の割合が低くなる傾向が示された。反面、女性管理職が増加すると回答した企業は規模が大きくなるほど平均より高くなる傾向があるため、性別に関わらない「男女平等」の評価や配置・配属が鍵となるだろう。また、女性管理職の割合が大企業より高い中小企業や小規模企業では、女性管理職が増加すると回答した割合が低くなる傾向にあるため、人的・資金的な面などから、これ以上の女性の活躍推進のため行っている対策は難しい様子が窺える。

若年層を中心にワーク・ライフ・バランスを重視する傾向は年々高まっているが、管理職になると職務の重責を担うことになり、これまでのワーク・ライフ・バランスのとり方が難しくなるため、昇進の機会があっても躊躇う場合や、そもそも志向しないことになりかねない。個人が抱える背景は様々であると同様に、企業においても業種・規模・経営状態など背景は様々である。女性登用の推進に向けては、個人と企業のそれぞれの実情に応じた細かい対応だけに済ませず、官民挙げた対策と支援が必要となるだろう。

企業からの声(全国)

企業からの声	業種 51 分類	企業規模
女性活躍への前向きな意見や具体的な取り組み		
健康食品業界において女性の意見は非常に取り入れたいところ。男性にはない女性の立場・感性での営業や管理職としての活躍はこれからの時代には必要だと考える	農・林・水産	小規模企業
性別により処遇などに差をつけないようにしている	建設	中小企業
産休、育休明けの復帰前の面談をしっかり行い、復帰率は 100%である。男性育休も取らせている	鉄鋼・非鉄・鋁業	中小企業
「お茶くみは女性の仕事」や「家庭のある女性には残業させられない」など昭和的な考えを継続している古い経営者の意識だけでなく、その考えに染まって昇進を固辞する女性の考え方も変える必要がある	機械製造	大企業
保育園の送迎時間を考慮し、共働き子育て世帯での男性社員の就業時間を変更している	鉄鋼・非鉄・鋁業製品卸売	中小企業
女性の OJT(オン・ザ・ジョブ・トレーニング)を強化している	輸送用機械・器具製造	中小企業
男性社員の時短や自宅に 16 時に帰ることができるスケジュールの調整などを促進している。育児を女性のワンオペに頼らずに男性も積極的に関わることができるように取り組んでいる	運輸・倉庫	小規模企業
当社では、「女性活躍推進プロジェクト」を立ち上げ、女性の意見を積極的に取り入れて女性目線で職場環境の改善に取り組んでいる	旅館・ホテル	大企業
出勤日、出勤日数・時間の自由度を上げて既存の規定をなくしていく	広告関連	中小企業
フルリモートワーク&フレックス勤務なので、育休を取る必要がないと当社の従業員が考えているようで、その結果、男性の育休取得率は0%となっている	情報サービス	中小企業
女性活躍に関する課題		
能力・意欲がある女性については、管理職や役員への道があることを示しているが、各人の事情により難しい人もいる。そこを組織として環境整備できるかが鍵と考える	農・林・水産	中小企業
性別で判断しないため本人の意識が重要。女性に意欲があるがさまざまな障害がある場合、企業は可能な限り解決する必要がある	金融	小規模企業
現場職も差別なく採用していく方針だが、そもそも応募がない	建設	中小企業
育児休業に対する行政の助成金制度はおおむね子供の年齢上限が3歳であるが、小学生までにするなど緩和してほしい	建材・家具、窯業・土石製品製造	小規模企業
仕事と子育ての両立は難しいため、行政によるベビーシッターや保育所に関する支援策など子育て関連政策の強化が必要	化学品製造	小規模企業
機会や評価を与えることが負担に感じる女性社員もいるため、なかなか難しい	電気機械製造	中小企業
中小企業では育休などで 1 年間休まれるのは大変困る。その間、他の人を雇用して、育休を取った社員が戻ってくるとどちらかを別なところへ配置換えする必要が出てくるため対応が難しい	飲食品卸売	中小企業
女性自身が責任や仕事量が増えることを望んでいない気がする。また、育児休業を促進しても職場復帰を望まない者が多くいる。女性を職場で活躍させるには、極めて柔軟な就業時間体制を敷くことや託児所の設置、男性社員の意識改革などが必要と感じる	その他の卸売	中小企業
女性の活躍は大いに推進すべきと考えるが、潤沢な社員数を持つ企業であればまだしも当社を含む中小零細では人のやりくりは難しいという現実がある。その分、男女問わず定年の延長や撤廃などで高齢社員に頼らざるを得ない	専門商品小売	小規模企業
働きながら子育てをすること自体に無理がある。子育てを支援する政策が必要である	メンテナンス・警備・検査	中小企業
女性の活躍推進は良いことだと考えるが、行き過ぎた優遇・数値の義務化などにならないようにしてほしい。出産・子育てなどで女性が不利にならないようにすることは重要だが、あくまでも能力・結果で判断することが重要である	非営利的団体	小規模企業

調査先企業の属性(全国)

1. 調査対象(2万6,196社、有効回答企業1万626社、回答率40.6%)

(1) 地域

北海道	466	東海(岐阜 静岡 愛知 三重)	1,209
東北(青森 岩手 宮城 秋田 山形 福島)	782	近畿(滋賀 京都 大阪 兵庫 奈良 和歌山)	1,695
北関東(茨城 栃木 群馬 山梨 長野)	804	中国(鳥取 島根 岡山 広島 山口)	677
南関東(埼玉 千葉 東京 神奈川)	3,234	四国(徳島 香川 愛媛 高知)	352
北陸(新潟 富山 石川 福井)	526	九州(福岡 佐賀 長崎 熊本 大分 宮崎 鹿児島 沖縄)	881
		合 計	10,626

(2) 業界(10業界51業種)

農・林・水産		111	小売 <
--------	--	-----	---

(3) 規模

大企業	1,605	15.1%
中小企業	9,021	84.9%
(うち小規模企業)	(3,561)	(33.5%)
合 計	10,626	100.0%
(うち上場企業)	(202)	(1.9%)

2. 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