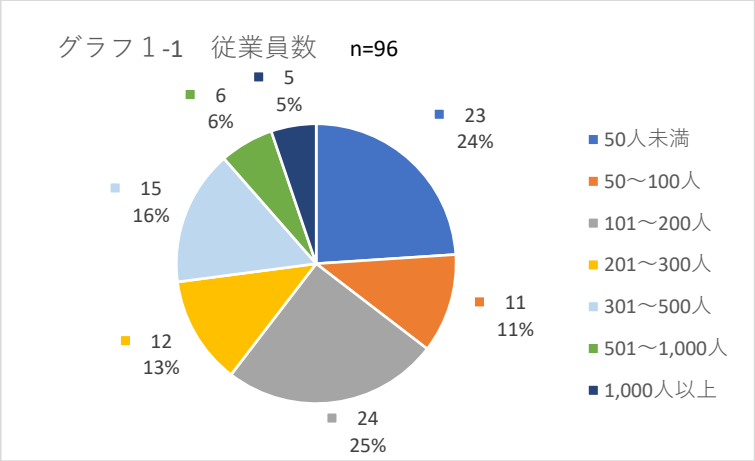
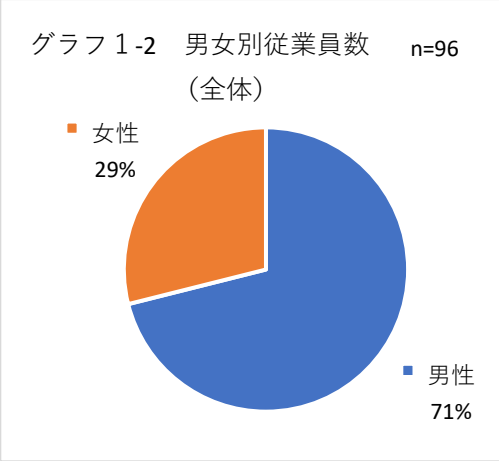
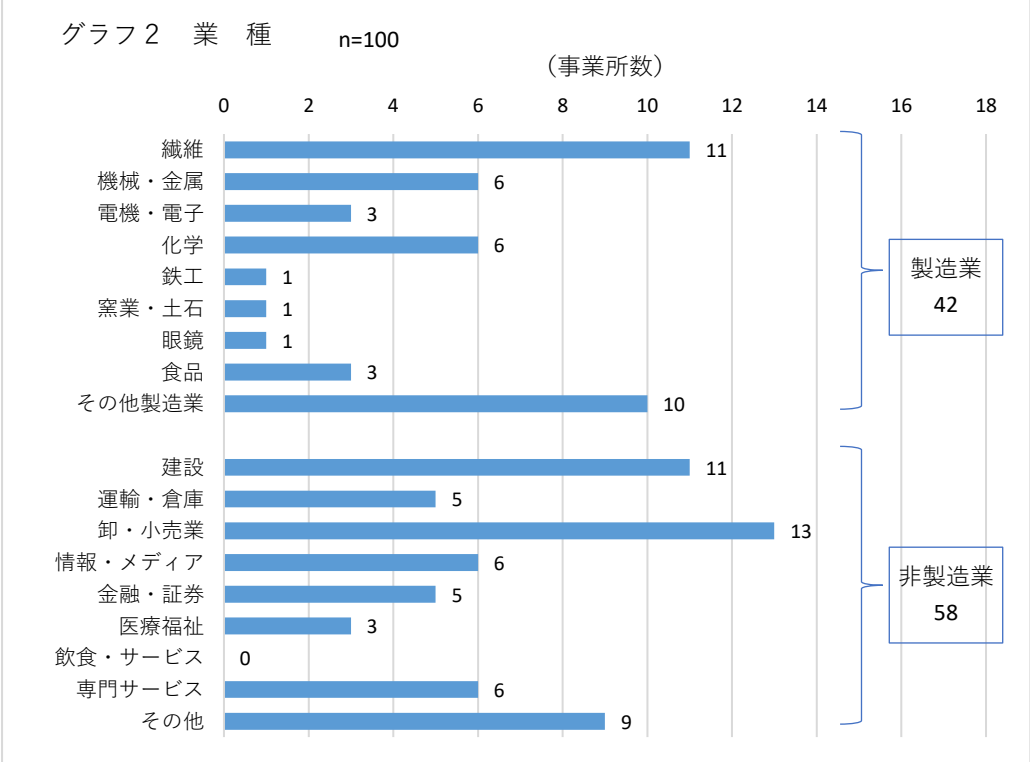
調査　　女性管理職比率の全体平均は１４．０％となり、
昨年度調査（１０．５％）を大きく上回る
～女性活躍推進に関する取り組み状況調査結果～

調査期間　　令和７年１０月２８日～１１月２１日
調査対象企業　　福井県経営者協会会員等２４１社
回答企業　　１００社（回答率４１．５％）

【回答企業の概要】



【調査結果の概要】

## 1　女性活躍推進の現状

① 女性活躍が「進んでいる・やや進んでいる」と回答された企業は全体の５１％で、現状は「やや進んでいる」企業が昨年度調査結果と比較して増加傾向となっている。製造業３４％、非製造業６３％が「進んでいる・やや進んでいる」と回答され、非製造業の女性活躍が進んでいる。

② 今後、人事戦略として女性の活躍および登用を「重視する」企業は、昨年度調査結果と比較して減少傾向で、約６割の企業が「やや重視する」と回答されている。

③ 女性活躍や登用を促すため、「研修機会の増加など、スキルアップの機会を積極的に設ける」を具体的な方策とする企業が増加した。

## 2　女性活躍のための職場環境づくり

① 女性活躍を推進する上での具体的な取り組みとして、「トイレの改装」、「事務服または作業着の新調」、「女性専用休憩室の設置」が多く、「社員食堂の改装」に取り組む企業も増加した。

## 3　女性育休の取得支援および男性育休取得の奨励

① 独自で「女性育休の取得や子育の養育に対しての給与補填や手当等の制度」を設けている企業は全体の２３％、「現在はないが検討している」が１５％、「制度はない」が６２％となっている。

② ８割を超える企業が男性育休の取得を「奨励している」と回答されている。

③ 県の男性育休促進企業奨励金制度を活用している企業は全体の１２％にとどまっているが、昨年度調査結果と比較して制度活用は増加傾向となっている。

## 4　女性管理職の登用

① 女性管理職の登用は、「本人に能力があったから」、「キャリアを十分に積んでいたから」が主な理由となっている。

② 女性管理職比率の全体平均は１４．０％となり、昨年度調査（１０．５％）を大きく上回った。製造業平均１０．４％、非製造業平均１６．４％で、非製造業の女性管理職比率が高い傾向となっている。

③ 女性管理職比率が増加している主な理由は、「経営戦略として女性の活躍が重要だから」で、「企業のイメージアップのため」を増加理由としている企業も増加している。

④ 女性管理職比率が増加しない（あまり増加しない）主な理由は、「現時点では、必要な知識や経験、判断力などを有する女性がいないため」、「社員に占める女性の割合が少ないため」と回答される企業が多い。

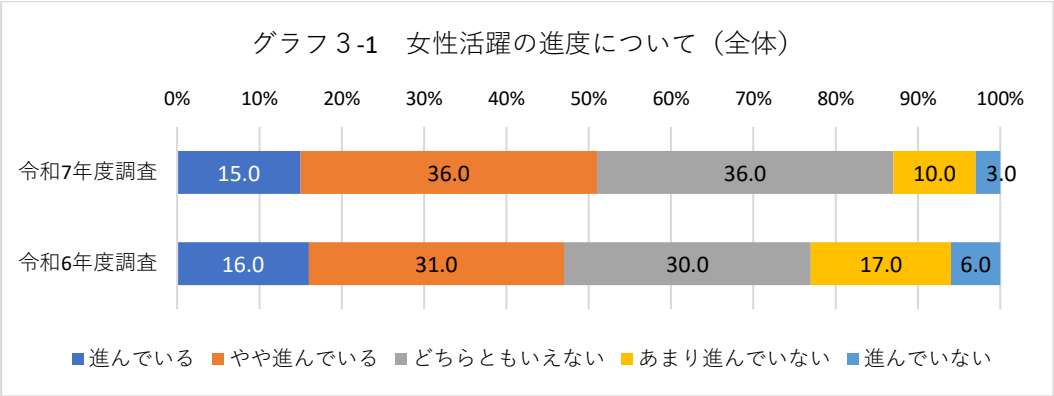
【調査結果】

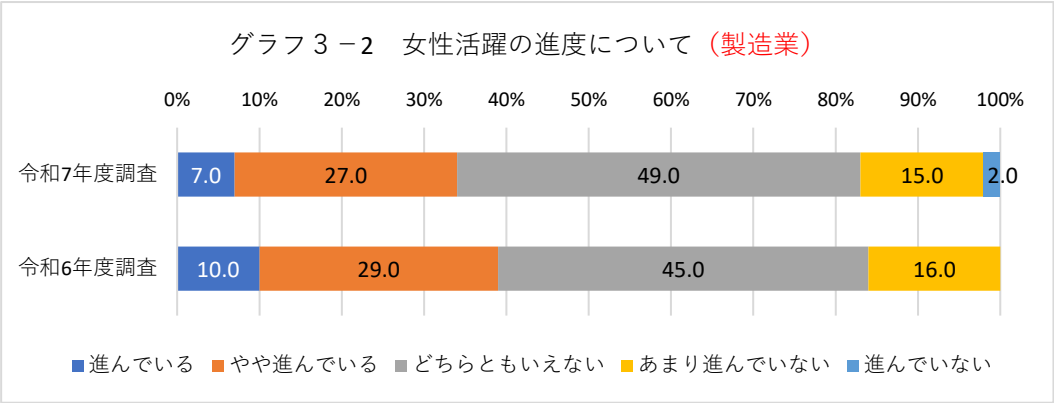
## 1　女性活躍推進の現状

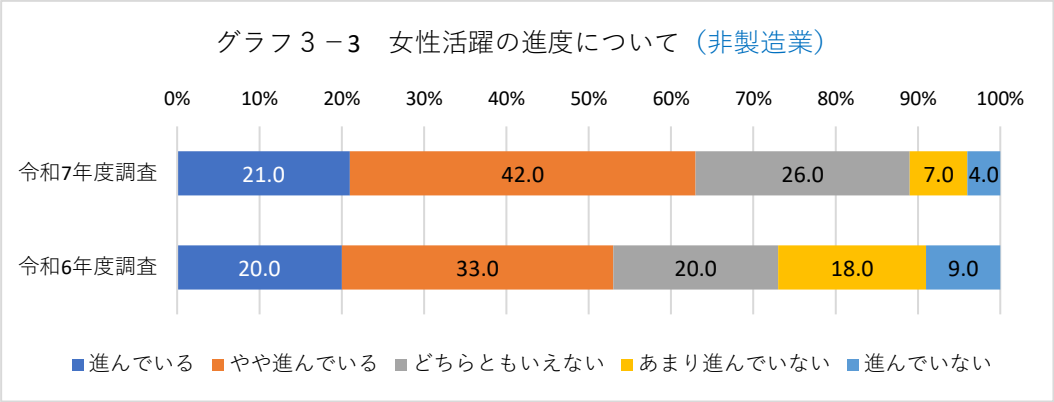
（１）女性活躍は進んでいるか

女性活躍が「進んでいる」と回答した企業は１５％で、「やや進んでいる」との回答を合わせた割合は５１％となった。昨年度調査結果（４７％）と比較すると女性活躍が「進んでいる・やや進んでいる」と回答された企業は４ポイント増加、「どちらともいえない」が６ポイント増加となり、女性活躍が進められていることが窺える。

業種別で比較すると、「進んでいる・やや進んでいる」は製造業３４％（昨年度調査３９％、５ポイント減）、非製造業６３％（昨年度調査結果５３％、１０ポイント増）で、製造業が２９ポイント少なくなっている。製造業が多い福井県において、製造業の女性活躍推進の取り組みが重要と思われる。



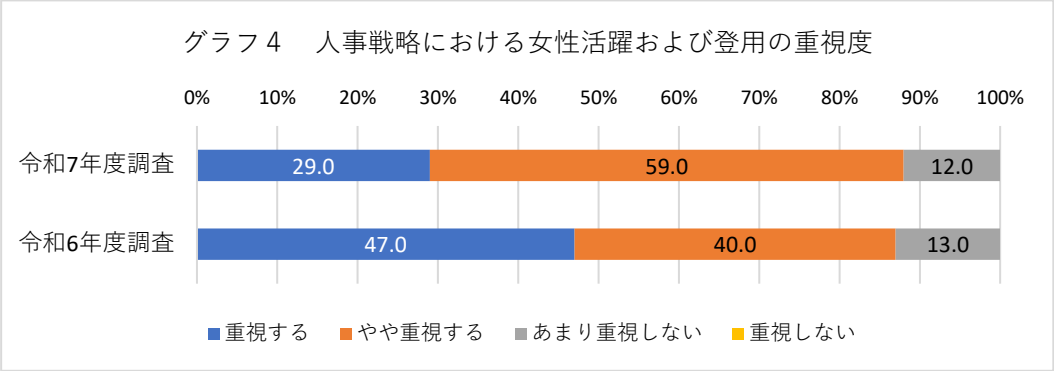



（２）人事戦略における女性活躍および登用の重視度

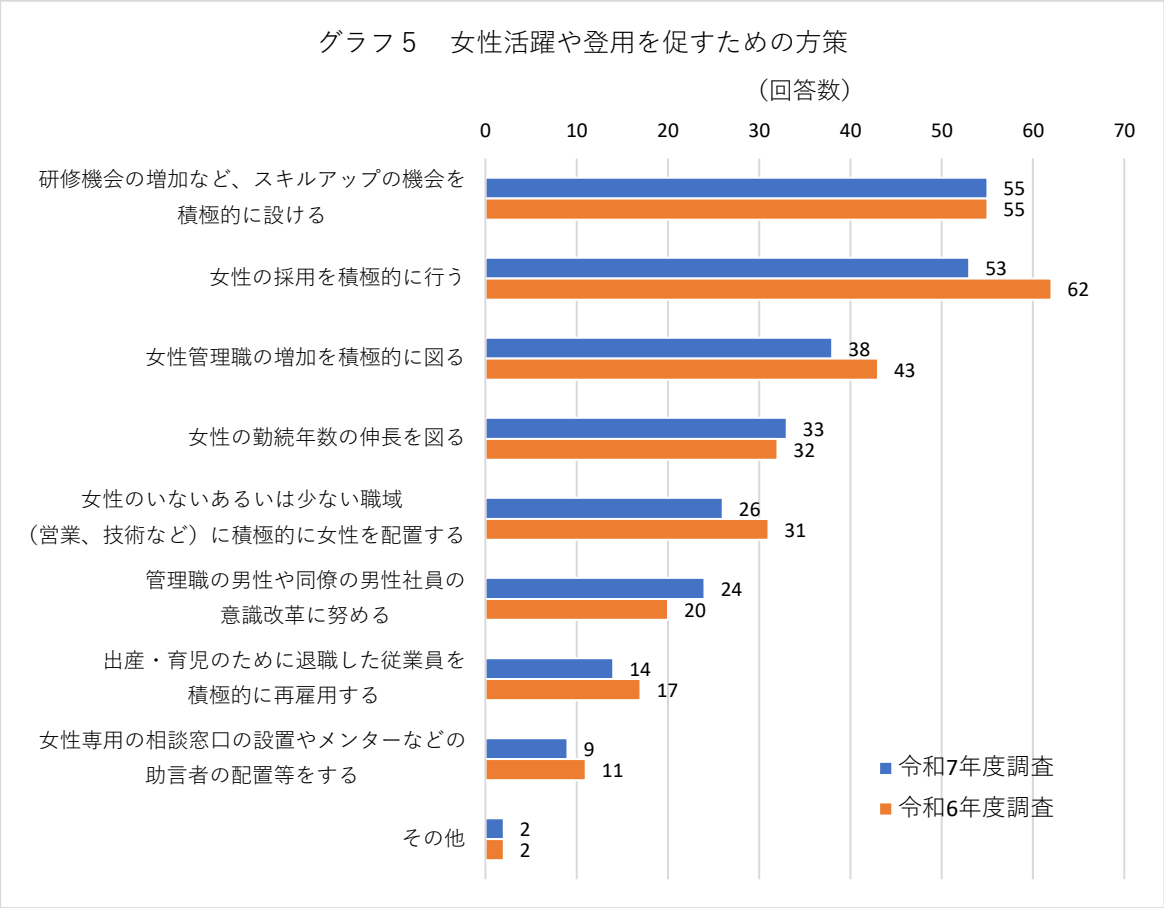
今後、人事戦略として女性の活躍および登用を重視するかの問いに対しては、「重視する」２９％、「やや重視する」５９％で、合わせて８８％となっている。

昨年度調査結果と比較して「重視する」が１８ポイント減少となり、今後の人事戦略として女性活躍推進を「やや重視」していく考えであることが窺える。




（３）女性活躍や登用を促すための方策

女性活躍や登用を促すための具体的な方策としては、「研修機会の増加など、スキルアップの機会を積極的に設ける」が最も多く、次に「女性の採用を積極的に行う」となった。また、「女性管理職の増加を積極的に図る」も３番目となっており、今後の増加に期待したい。




＜※その他＞

・業務に責任を持たせる。１回任せてみる（女性同士で）。

・制度導入、短時間勤務・時差出勤（小学３年生まで）、テレワーク導入、ベビーシッター補助

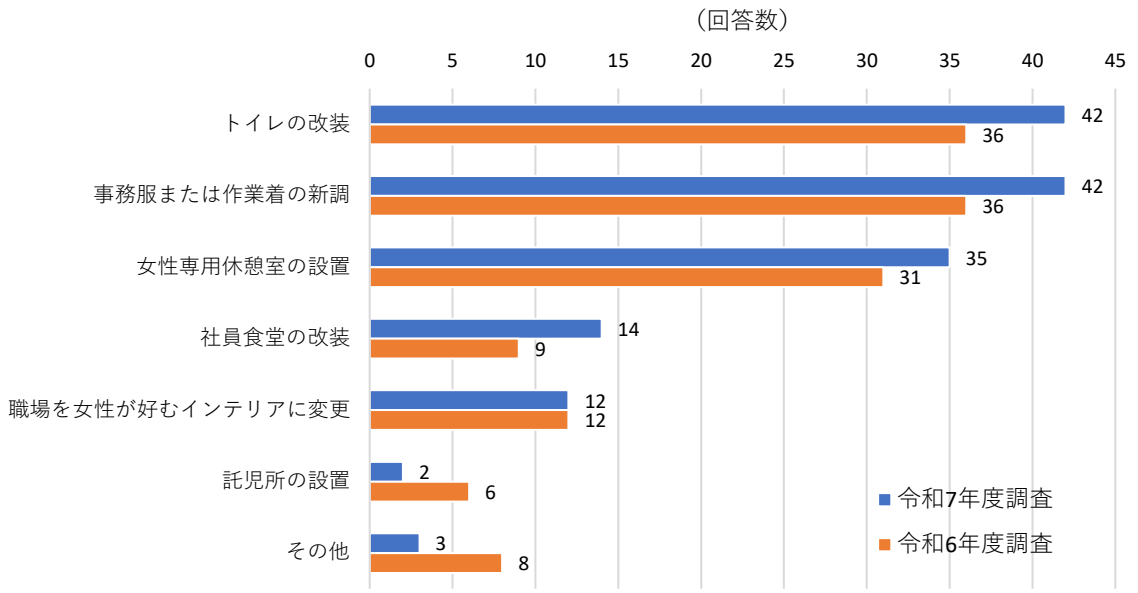
## 2　女性活躍のための職場環境づくり

（1）女性にとって魅力ある職場づくり

女性活躍を推進する上で、女性が快適に勤務できる職場環境の整備も必要と思われるが、企業において様々な対応が図られている。具体的な取り組みとしては、昨年度調査結果と同様「トイレの改装」、「事務服または作業着の新調」が最も多く、「女性専用休憩室の設置」と続いている。

昨年度調査結果と比較して、「社員食堂の改装」を挙げられている企業が増加した。

グラフ６　女性にとって魅力的な職場づくりについて




＜※その他＞

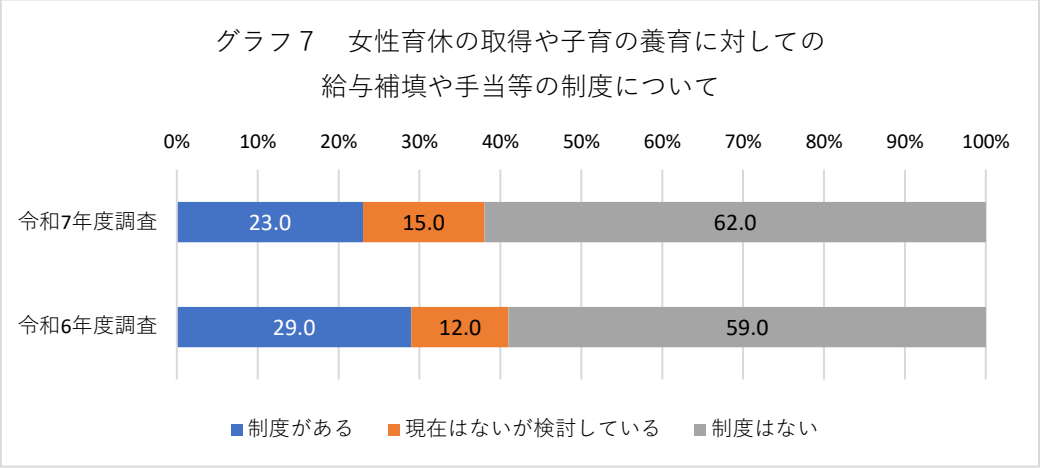
・動きやすい席の配置

・事業所内保育園の設置、中学校就学前までの子を有する職員に対し育児短時間勤務制度を促進

## 3　女性育休の取得支援および男性育休取得の奨励

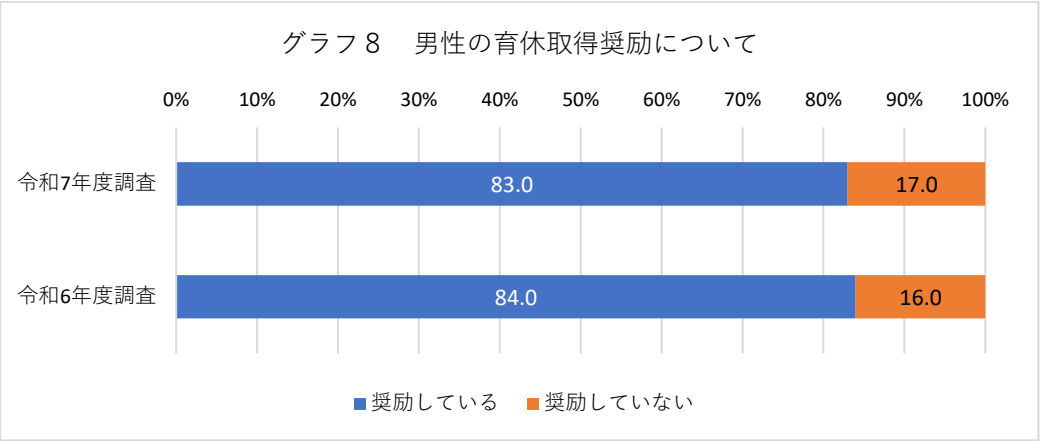
（１）女性育休の取得や子育の養育に対しての給与補填や手当等の制度

女性育休の取得に対しては、収入が減るのを嫌って育休を取らない人や負担に感じている人も多いと聞いているが、独自で「女性育休の取得や子育の養育に対しての給与補填や手当等の制度」を設けている企業は２３％（昨年度調査２９％、６ポイント減）であった。一方で、「現在はないが検討している」企業は１５％で、昨年度調査結果と比較して３ポイント増加した。全体の６割以上の企業は「制度はない」と回答されている。




（２）男性が育休を取得することの奨励

女性活躍にはパートナーの理解や協力が必要となるが、昨年度調査結果と同様、８割を超える企業が男性育休の取得を「奨励している」と回答されている。

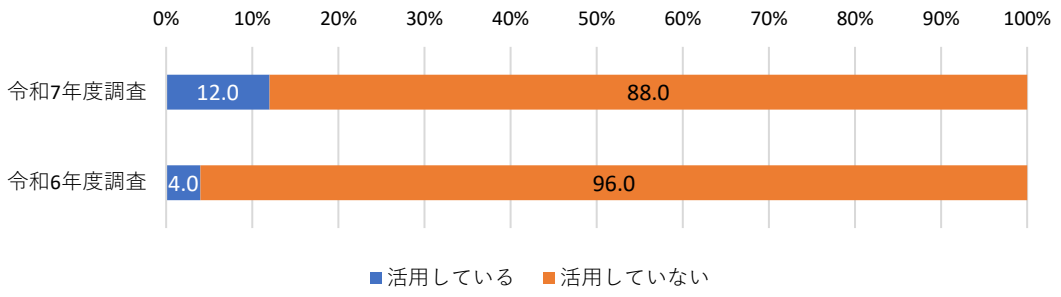


（３）県の男性育休促進企業奨励金制度の活用

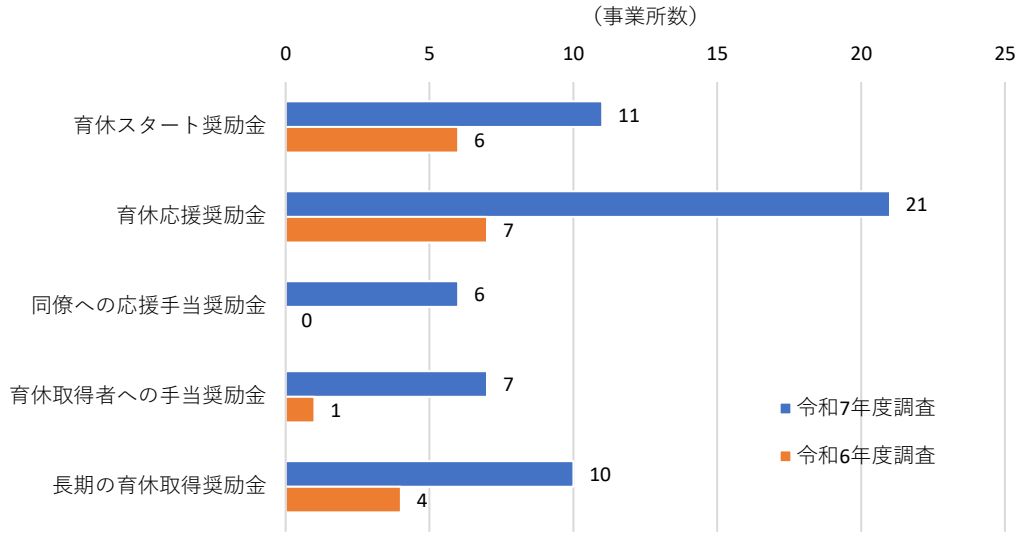
県の男性育休促進企業奨励金制度として「育休スタート奨励金」、「育休応援奨励金」、「同僚への応援手当奨励金」、「育休取得者への手当奨励金」、「長期の育休取得奨励金」があるが、制度を活用している企業は１２％にとどまっているが、昨年度調査結果と比較して８ポイント増加となった。

活用されている制度としては、「育休応援奨励金」が２１社で最も多く、「育休スタート奨励金」が１１社、「長期の育休取得奨励金」が１０社、「育休取得者への手当奨励金」が７社となっている。

グラフ９-1　県の男性育休促進企業奨励金制度の活用について



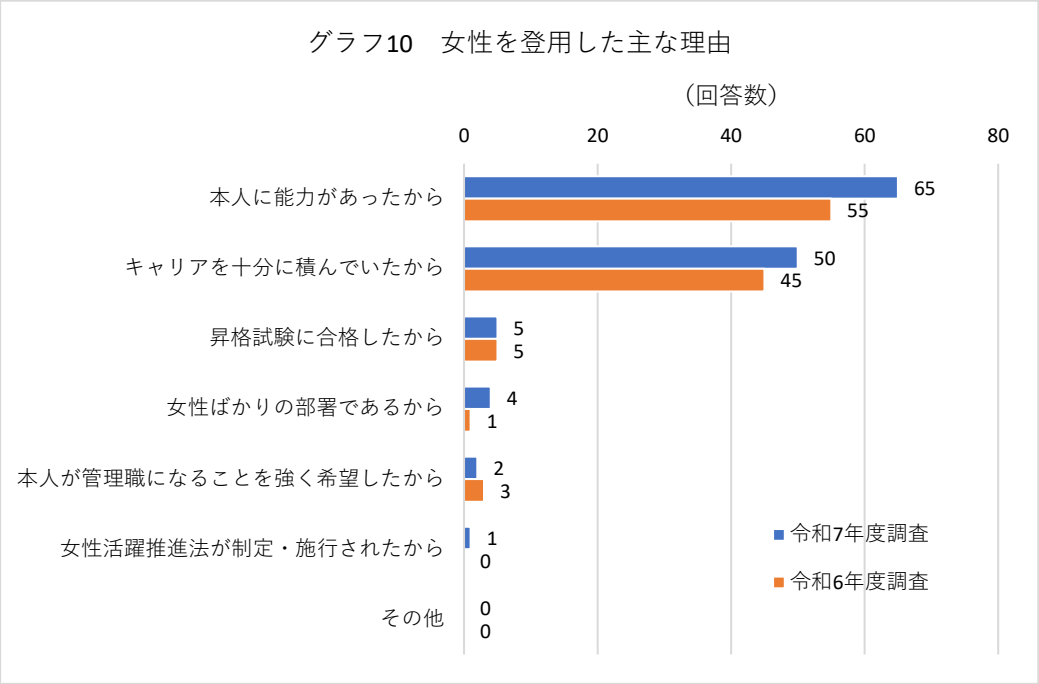

グラフ９-2　活用している県の男性育休促進企業奨励金制度



## 4　女性管理職の登用

（１）女性管理職登用の理由

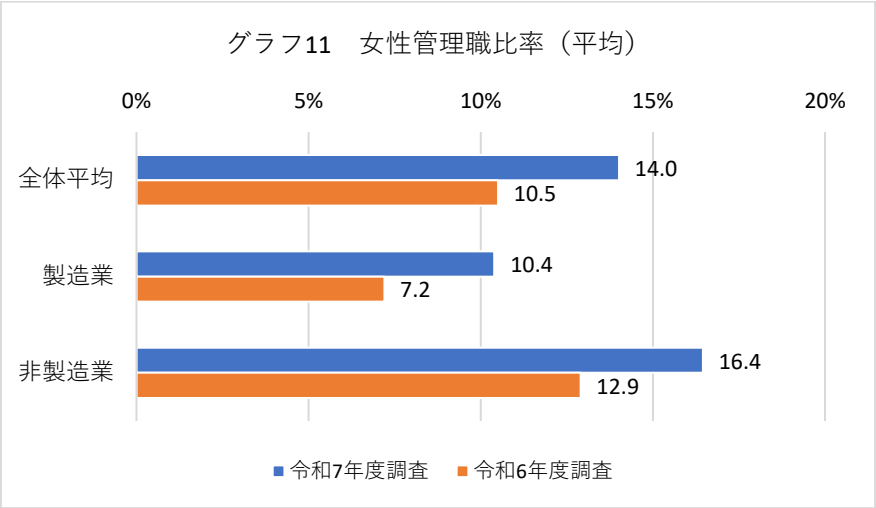
女性管理職のいる企業で女性を登用した主な理由は何かの問いに対しては、昨年度調査結果と同様、「本人に能力があったから」が最も多く、次に「キャリアを十分に積んでいたから」となっており、この２つの理由がほとんどとなっている。




（２）女性管理職比率について

回答いただいた企業８７社の女性管理職比率の全体平均は１４．０％で、全国平均１３．１％（厚生労働省「令和６年度雇用均等基本調査」結果）を０．９ポイント上回った。業種別でみると製造業１０．４％、非製造業が１６．４％となっており、製造業の女性管理職比率が低い傾向となっている。

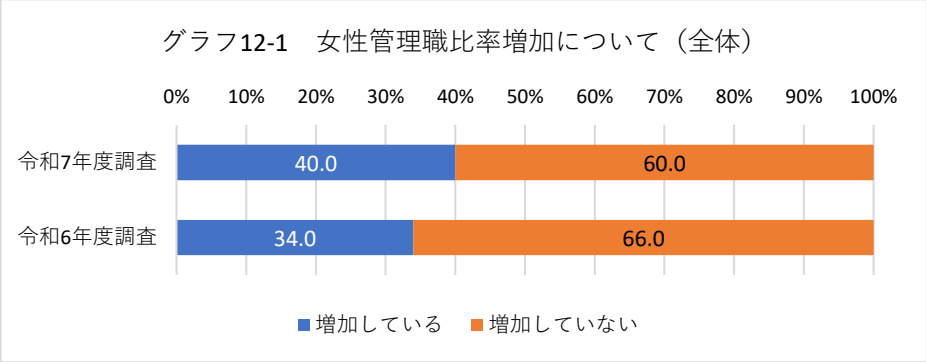
１（１）女性活用の進度について「女性活躍が進んでいる・やや進んでいる」と回答された企業は５１％、また、１（２）で「今後、人事戦略として女性の活躍および登用を重視する・やや重視する」との回答が８８％となっており、女性活躍を積極的に推進されている中で、今後もさらに使用者側の女性活躍推進の取り組みが重要と思われる。

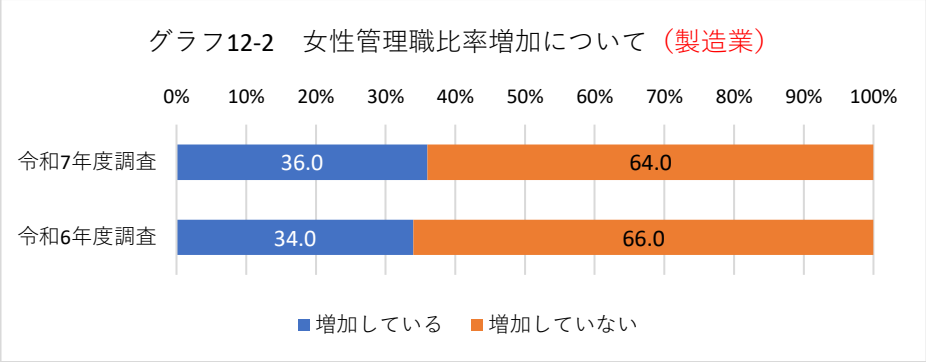


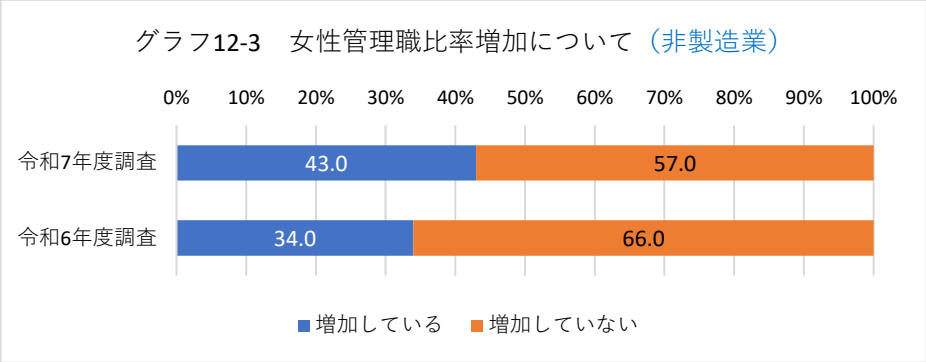
（３）近年の女性管理職比率

近年、女性管理職比率が「増加している」と回答された企業は４０％、「増加していない」が６０％で、昨年度調査結果と比較して「増加している」は６ポイント増加し、女性管理職比率は増加傾向にあることが窺える。

業種別でみると、「増加している」と回答された企業は、製造業３６％、非製造業４３％で、非製造業の女性管理職比率が増加傾向にあり、昨年度調査結果と比較して「増加している」が９ポイント増加した。



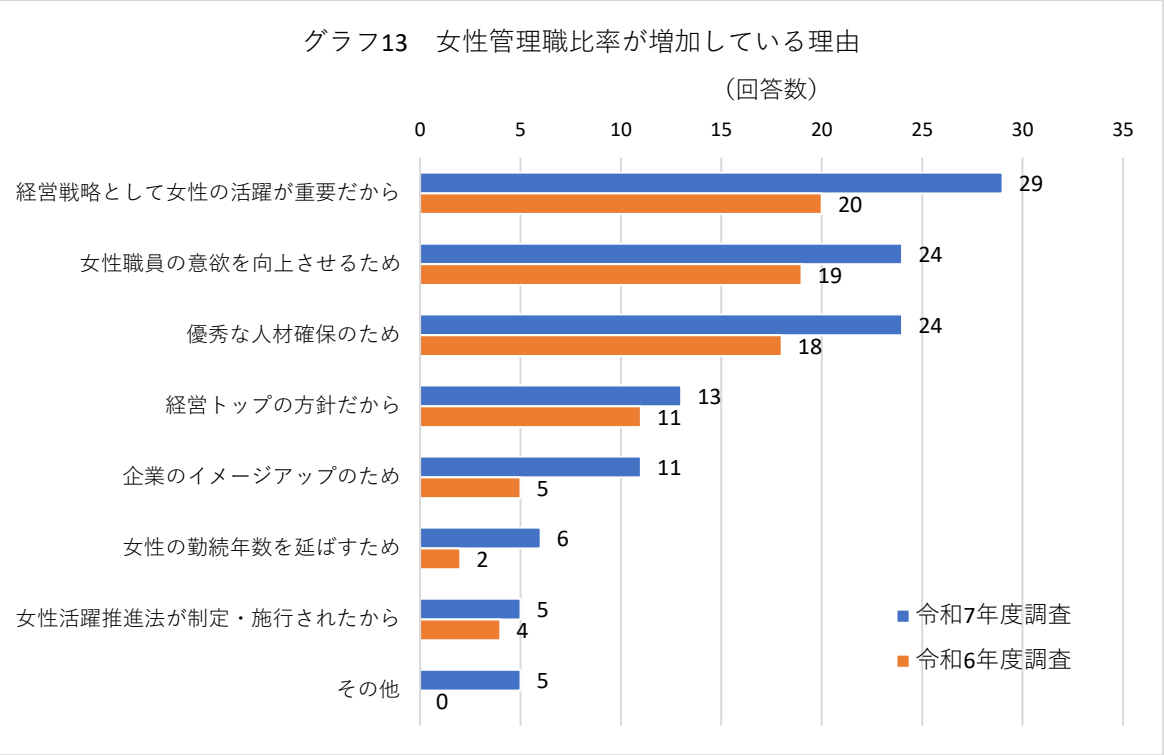



（４）女性管理職比率が増加している理由

女性管理職比率が増加している理由としては、昨年度調査結果と同様「経営戦略として女性の活躍が重要だから」が最も多く、次いで「女性職員の意欲向上をさせるため」、「優秀な人材確保のため」と続いている。

昨年度調査結果と比較して「企業のイメージアップのため」を理由として挙げられている企業が増加している。



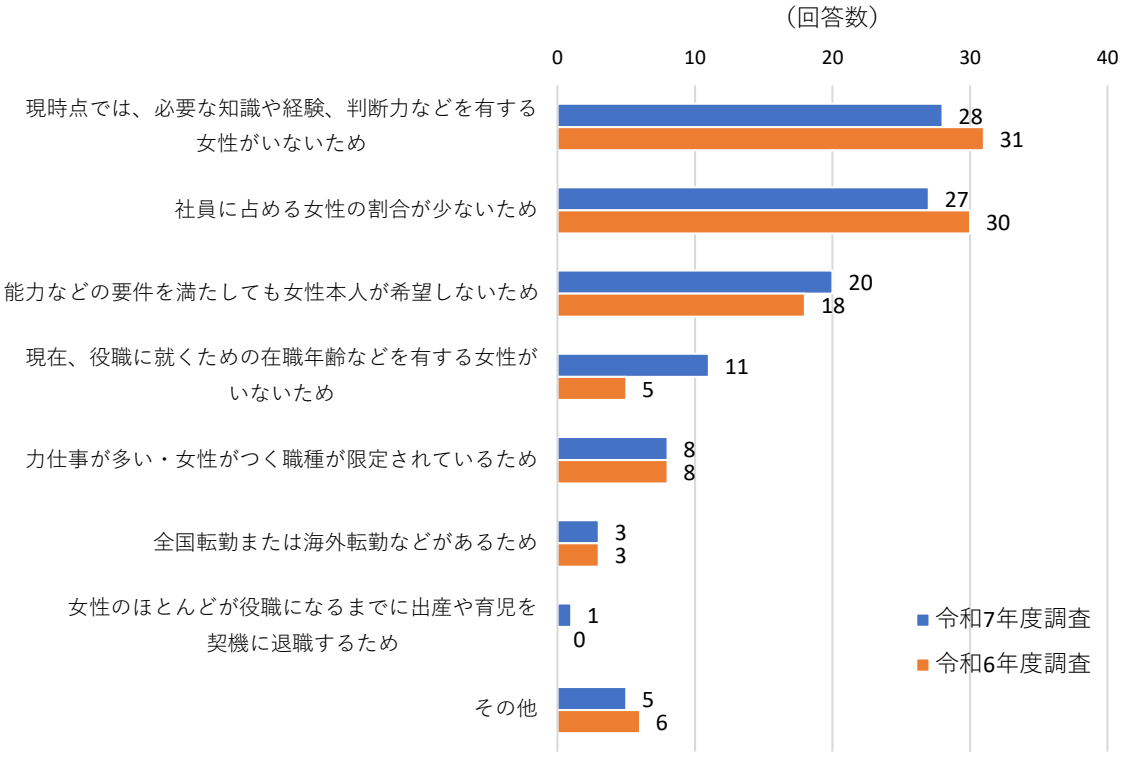

＜※その他＞
・本人が優秀だから
・本人に能力があったから
・該当社員の能力 up のため
・社員の就労環境改善のため
・キャリアを十分に積んだため

（５）女性管理職比率が増加しない（あまり増加しない）理由

女性管理職比率が増加しない理由としては、昨年度調査結果と同様、「現時点では、必要な知識や経験、判断力などを有する女性がいないため」が最も多く、「社員に占める女性の割合が少ないため」、「能力などの要件を満たしても女性本人が希望しないため」と続いている。

昨年度調査結果と比較して「現在、役職に就くための在職年齢などを有する女性がいないため」を理由として挙げられている企業が増加している。

グラフ14　女性管理職比率が増加しない（あまり増加しない）理由




＜※その他＞

・過去の実績が少ないため
・教育職員は年度ごとに役職を見直すため
・キャリアアップを望む女性社員が少ない
・期待していた女性の育休のため

＜女性の活躍に関する取り組みについての自由記述の主なもの＞

・女性すべてが望んでいる事とは思えないので、一定の女性限定で取り組んだらいいと思う。望んでいない人に対して同様の対応はできない。望んでいる人のみを対象として育てていくしかないと感じる。

・女性だから昇格するのではなく、男女を問わず能力と意欲ある人が挑戦できる環境が理想。現状では女性社員の多くが現職に満足し、ロールモデルが大変そうな印象もあり、昇格を希望しにくいことが課題と感じる。

・弊社は業界的に元々女性社員の割合が少なく女性管理職も少ないなど、女性活躍への取り組みはまだまだ進んでいないところですが、女性だけでなく男性も、社員全体が働きやすく活躍できる取り組みを今後進めていきたいと考えています。

・男性育休が取りやすい環境整備が必要。制度変更に対応しきれていない。

・「女性の活躍＝女性管理職比率が高いこと」という考えが正しいのか疑問に思います。管理職を望まないが自分の生活スタイルに応じて出来る範囲で生き生きと働いている人が認められると良いのに…と思います。

・女性活躍推進委員会を中心に活動している。

・弊社は集約型労働にて中々女性の定着率が悪く、今後はインフラ、環境整備への取組みが課題であります。

・管理職になったら残業や休みの自由が減ると思っている人が多い。

・働き方の自由度を上げていくこと。希望の休日や労働時間を聞いてシフトに反映させている。常に業務改善を行い、残業をなくし、時短労働や設備を導入することで効率化を図っている。

・他社の活動や成長成功事例など学ばせて頂きながら当社でも継続的に活動を進めて参ります。

・無意識のバイアスを減らす研修・評価制度の見直し・柔軟な働き方（リモートワークやフレックスタイムなど）

以上

※ご多忙中にもかかわらず、アンケートにご協力いただきありがとうございました。
今後も女性活躍推進への取り組みや、意識の変化を調査したく思っており、次年度以降もアンケートさせていただきたく考えておりますので、引き続きご協力くださるようよろしくお願いいたします。