

354社に聞いた「女性活躍推進」実態調査

女性活躍推進に取り組んでいる企業は62%。
従業員数49名以下では44%にとどまるも、1,000名以上の企業は92%が該当。
直近3年間の女性管理職比率、増加26%、減少2%。72%が変化なし。

ー人事・採用担当者向け情報サイト『人事のミカタ』アンケートー

エン・ジャパン株式会社（本社：東京都新宿区、代表取締役社長：鈴木孝二）が運営する人事・採用担当者向け情報サイト『人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com>）上で、企業の人事担当者を対象に「女性活躍推進」についてアンケート調査を行ない、354社から回答を得ました。以下、概要をご報告します。

結果 概要

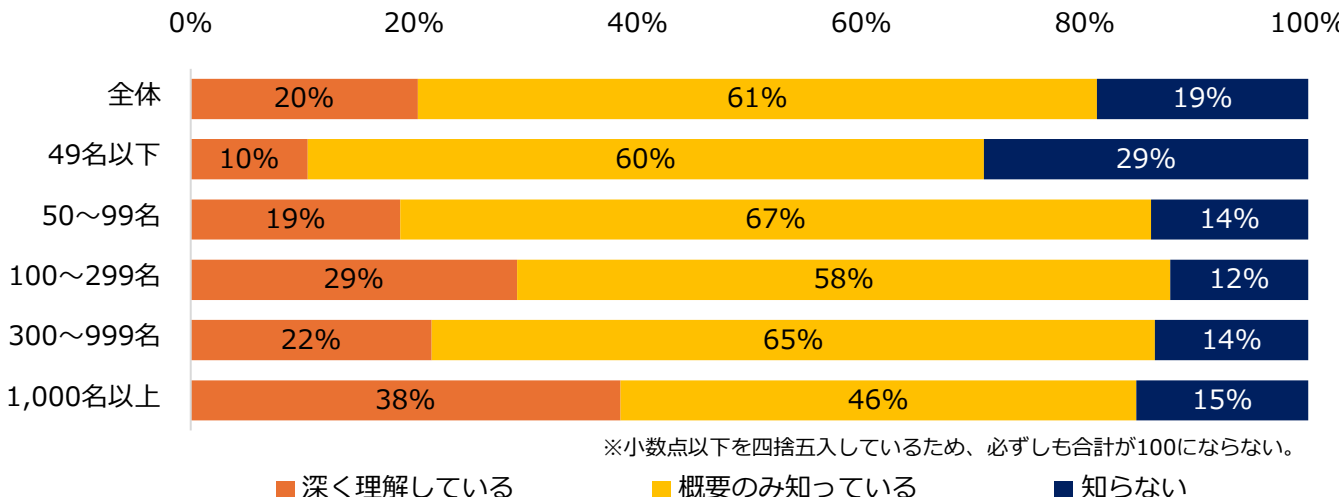
- ★ 「改正育児介護休業法」について、深く理解している企業は2割にとどまる。改正については、9割が好意的な受け止め。
- ★ 「女性活躍推進」に取り組んでいる企業は62%。従業員数49名以下では44%にとどまるも、1,000名以上の企業は92%が該当。取り組みは「時短勤務・テレワークなどの勤務形態の多様化」が最多。
- ★ 女性活躍推進に対する課題、最多は「社内に女性のロールモデルがない」。
- ★ 直近3年間の女性管理職比率、増加26%、減少2%。72%が変化なし。比率「5%以下」が58%で、いずれの企業規模、業種でもボリュームゾーンに。

■ 調査結果 詳細

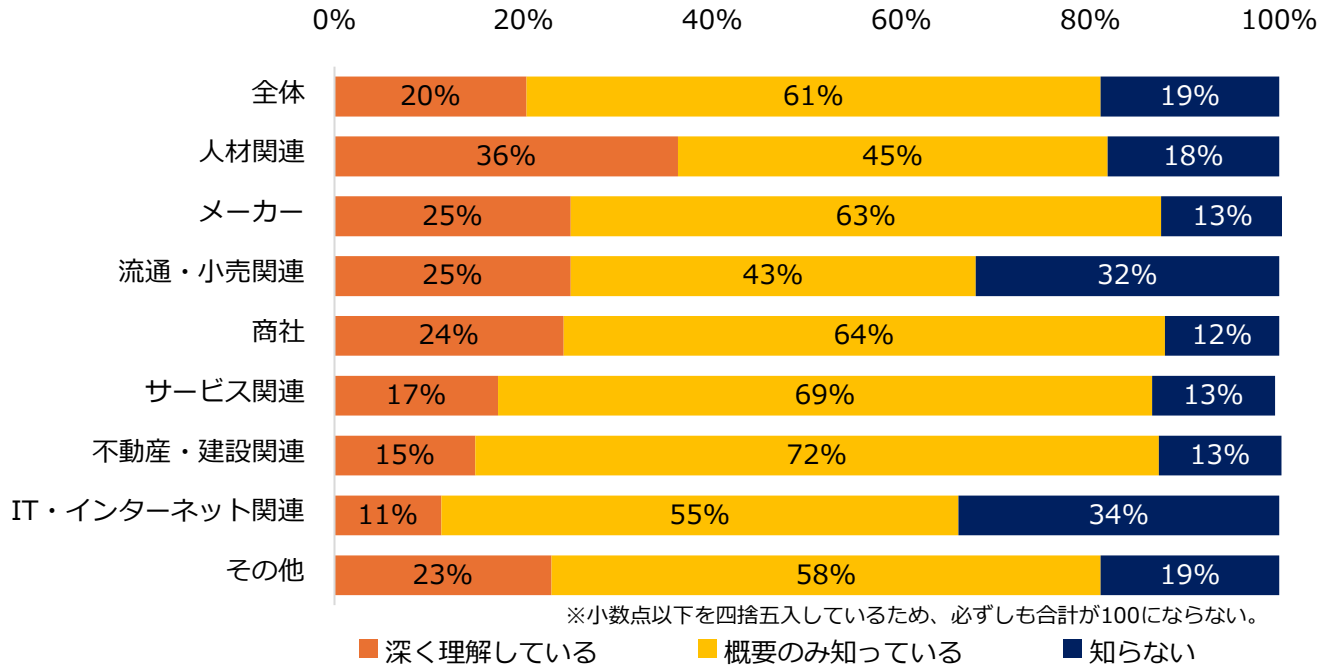
1：「改正育児介護休業法」について、深く理解している企業は2割にとどまる。改正については、9割が好意的な受け止め。（図1～4）

2025年4月に施行される「改正育児・介護休業法」について、対応事項など内容の理解度を伺いました。「深く理解している」と回答した企業は20%、「概要のみ知っている」は61%、「知らない」は19%でした。企業規模別で見ると、49名以下で「深く理解している」と回答した企業は10%でしたが、1,000名以上では38%で、企業規模で理解度に関差が見られました。

【図1】 2025年4月・10月に「育児介護休業法」が改正されます。この改正により、育児をする社員の柔軟な働き方の実現や、介護をする社員の離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認等が義務となることをご存じですか？（企業規模別）

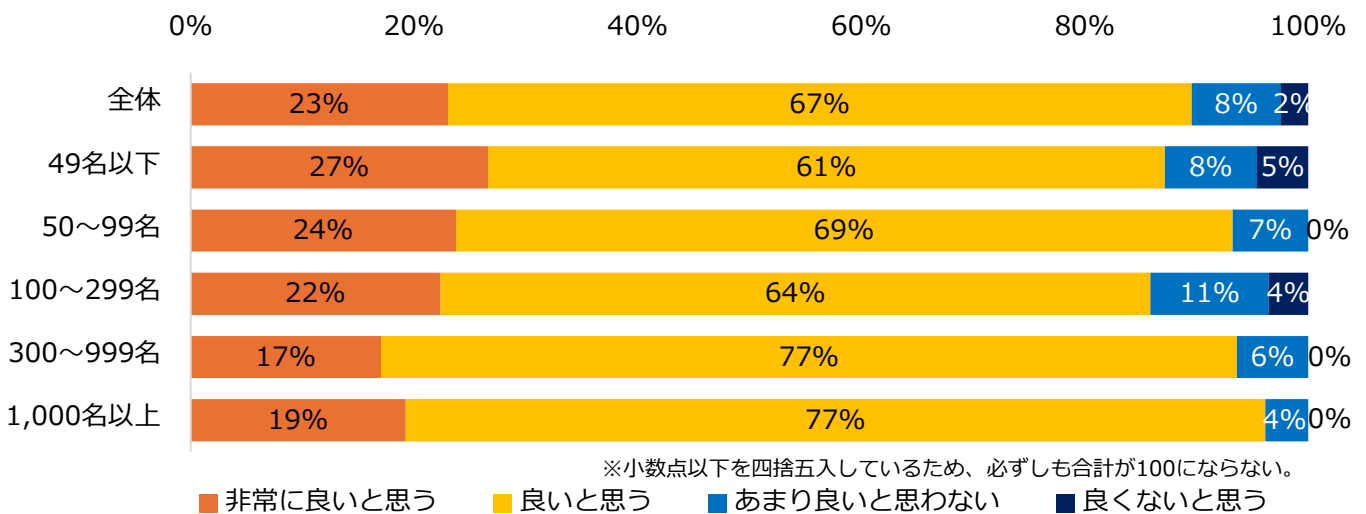


【図2】 2025年4月・10月に「育児介護休業法」が改正されます。この改正により、育児をする社員の柔軟な働き方の実現や、介護をする社員の離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認等が義務となることをご存じですか？（業種別）

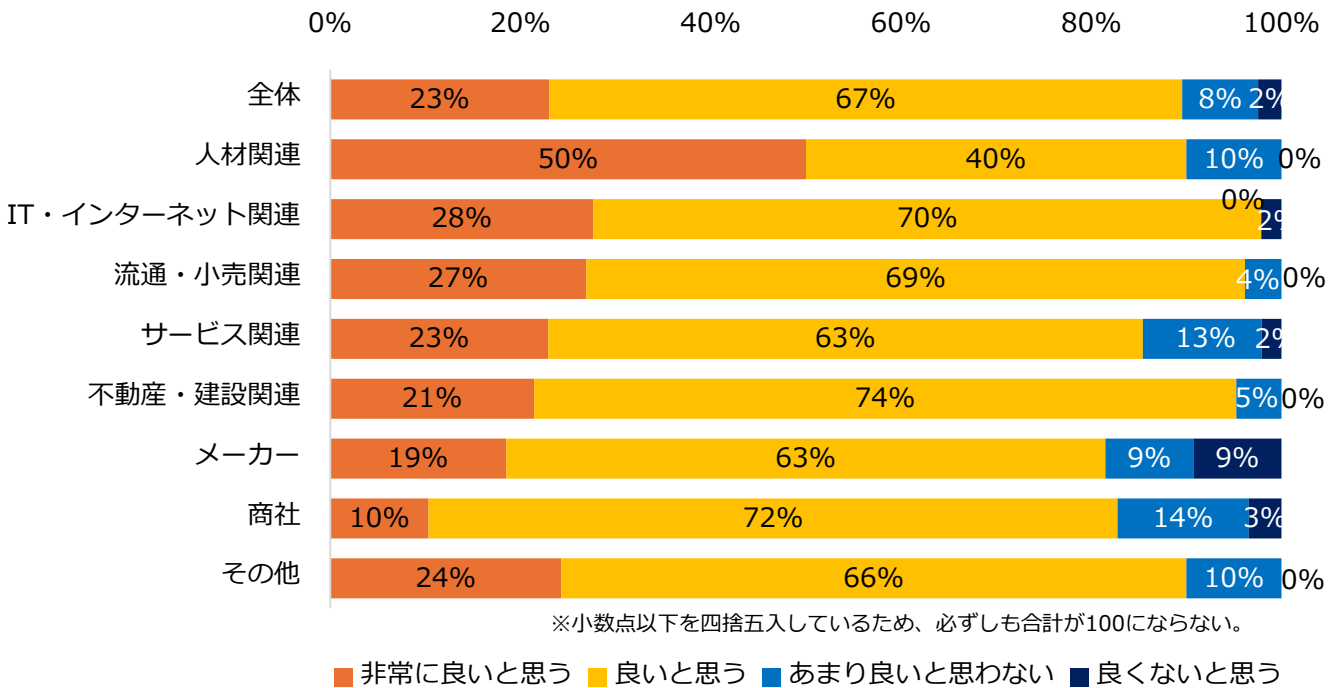


改正についてどう思うかを伺うと、「非常に良いと思う」は23%、「良いと思う」は67%で計90%が好意的な回答となりました。

【図3】 改正「育児介護休業法」について、どのように思いますか？（企業規模別）



【図4】改正「育児介護休業法」について、どのように思いますか？（業種別）



2：「女性活躍推進」に取り組んでいる企業は62%。

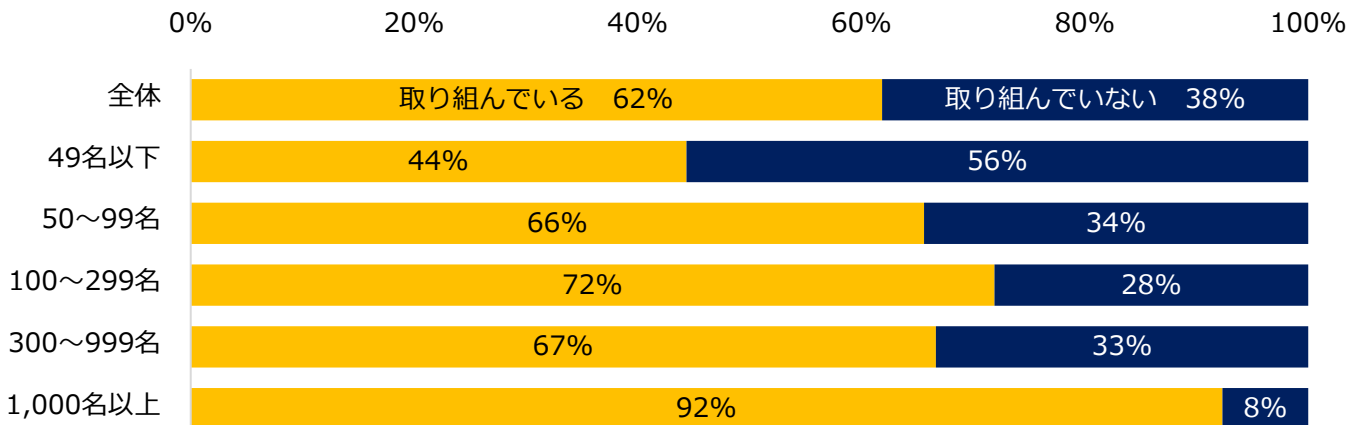
従業員数49名以下では44%にとどまるも、1,000名以上の企業は92%が該当。

取り組みは「時短勤務・テレワークなどの勤務形態の多様化」が最多。（図5～7）

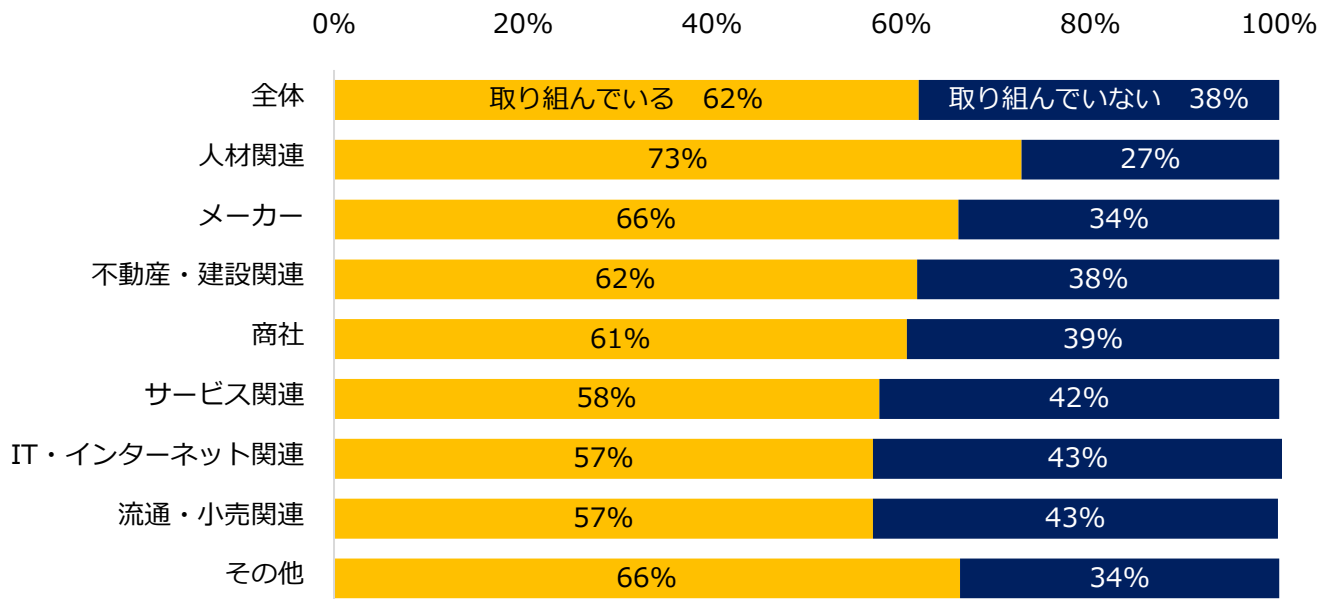
「女性活躍推進」への取り組み状況を伺うと、「取り組んでいる」と回答した企業は62%でした。企業規模別では、“49名以下”が44%、“1,000名以上”が92%で48ポイントと最も大きな開きが見られました。

「取り組んでいる」と回答した企業に内容を伺いました。上位は「時短勤務・テレワークなどの勤務形態の多様化」（84%）、「出産・育児をサポートする福利厚生制度の充実」（57%）、「管理職への積極登用」（36%）でした。具体的な取り組みについても紹介します。

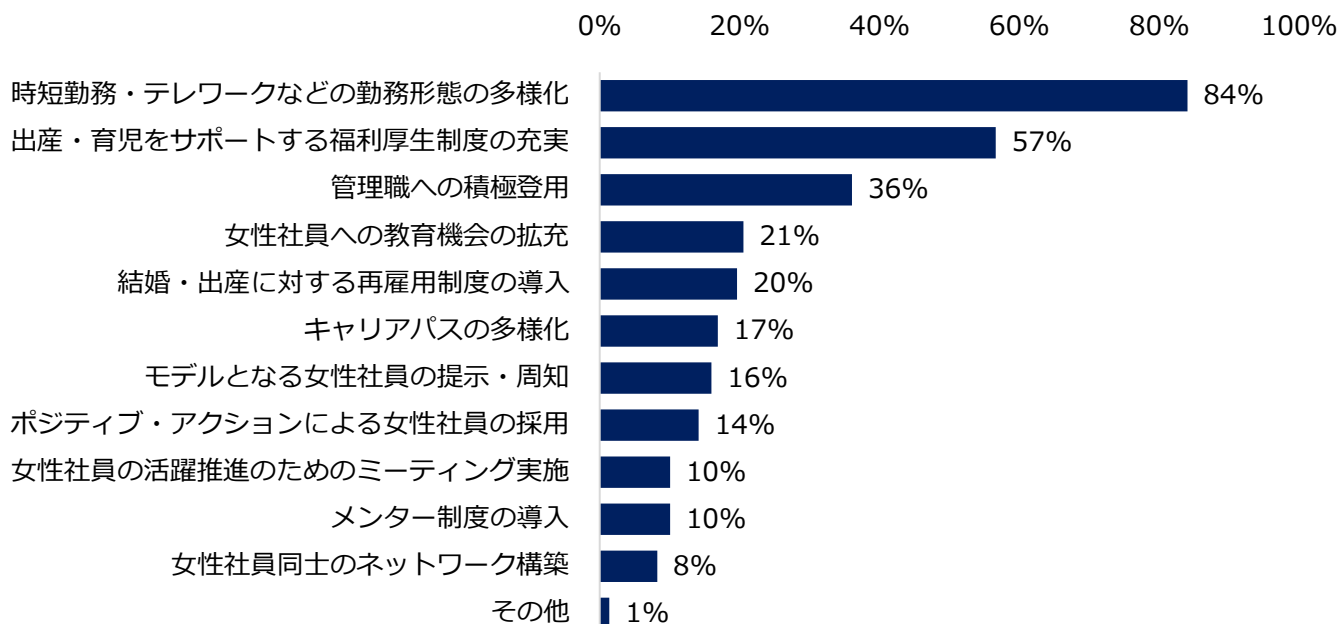
【図5】貴社では女性活躍推進に取り組んでいますか？（企業規模別）



【図6】貴社では女性活躍推進に取り組んでいますか？（業種別）



【図7】女性活躍推進に「取り組んでいる」と回答した企業に伺います。どのような取り組みをしていますか？（複数回答可）



具体的な取り組み（業種／企業規模）

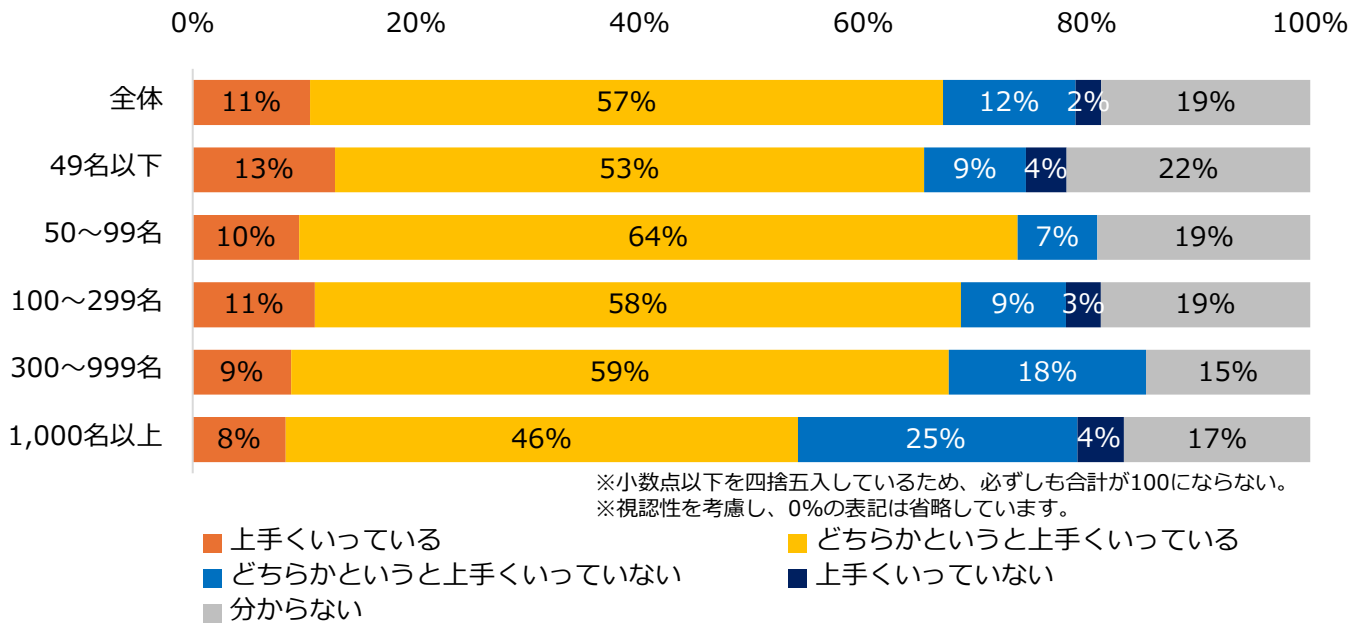
- ・ 飲食業では男女問わず管理職に積極的に登用している。性別で分けていたら人手不足の中で営業できない。人手が多い企業こそ、男女別の意識が残っているのではないかと思います。（サービス関連／30～49名）
- ・ 育児をサポートする制度がある。（1）保育園入所後の慣らし保育期間中も育休取得が可能（2）小学校3年生終了まで時短勤務が可能。（IT・インターネット関連／100～299名）
- ・ 法定以上の育児短時間勤務の導入、女性キャリア研修の実施、部門内におけるコア業務への関与など。（不動産・建設業／300～999名）
- ・ LCD（レディースキャリアデザイン）研修と題して、女性社員向けの研修を実施。参加した女性社員1人1人に将来の働き方をイメージいただき、それを情報共有し会社としてバックアップしていく研修を年3～4回実施している。（流通・小売関連／1,000名以上）

3：女性活躍推進に対する課題、最多は「社内に女性のロールモデルがない」。(図8～10)

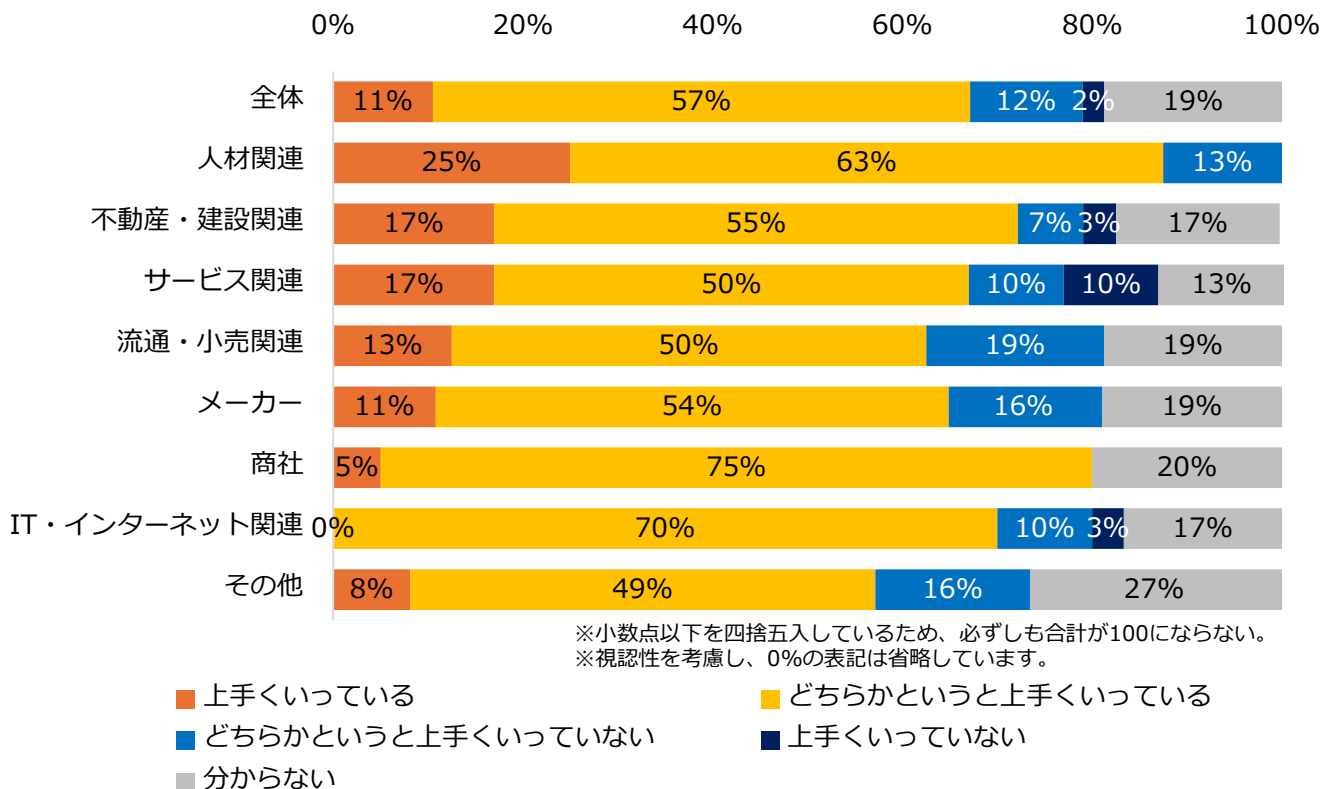
女性活躍推進に取り組んでいる企業に“上手くいっているか”を伺うと、11%が「上手くいっている」、57%が「どちらかという上手くいっている」と回答。計68%が上手くいっている反面、12%が「どちらかという上手くいっていない」、2%が「上手くいっていない」と回答しました。上手くいっている/いっていない企業それぞれの、具体的なエピソードも紹介します。

女性活躍推進について課題も伺うと、上位は「社内に女性のロールモデルがない(少ない)」(49%)、「女性社員の昇進意欲がない」(40%)でした。こちらも、具体的な理由やエピソードを紹介します。

【図8】女性活躍推進に「取り組んでいる」と回答した企業に伺います。
取り組みは上手くいっていると思いますか？(企業規模別)



【図9】女性活躍推進に「取り組んでいる」と回答した企業に伺います。
取り組みは上手くいっていると思いますか？(業種別)



| 上手くいっている/上手くいっていないと感じるエピソード（業種/企業規模）

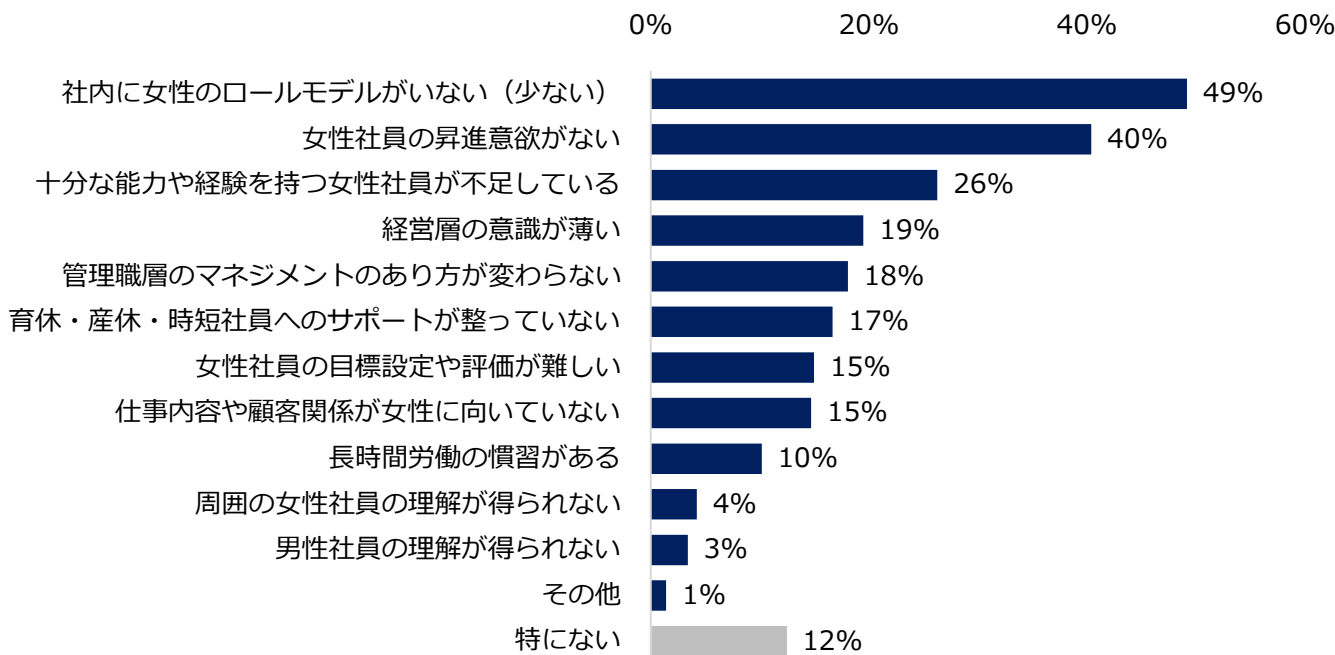
▼ 上手くいっている

- 定期的な個別面談や女性社員のための飲み会を開くことで、仕事のモチベーションや社員同士の交流が増加している。また出向先のお客様からの評価も上がっている。（IT・インターネット関連/50~99名）
- 新卒入社から、ライフステージの変化（結婚・出産・子育て）を経て、ずっと当社で働き続けてくれる女性社員比率が高いため、全体的にはうまくいっていると感じる。（メーカー/100~299名）
- 正社員（役職付）が積極的に制度を利用していることで、他の社員が時短勤務をしやすくなっている。社内周知のために広報し、積極的に取得いただくよう推進している。（サービス関連/1,000名以上）

▼ 上手くいっていない

- 時短勤務のスタッフに対する理解がまだまだ得られていない。一部、不公平だと感じているスタッフがいる。（その他/50~99名）
- 男性上司が部下の女性職員への指導について、過剰な配慮や遠慮をしていることがある。（不動産・建設業/300~999名）
- 男性が多い職場では、女性が上司になるとあまり機能しない。（サービス関連/300~999名）

【図10】 女性活躍推進について、課題と感ずることはありますか？（複数選択可）



| 課題と感ずる理由やエピソード（業種/企業規模）

- 仕事と子育てを両立していると応援したくなるが、「子持ち様」などの揶揄があるように、子育てが当たり前で、仕事へのモチベーションが低くキャリア形成ができていない子育て世代が多い。少ない時間を効率よく使ってキャリア形成を意識してほしい。（人材関連/10~29名）
- そもそも女性社員が少ないのと、5年以内の早期離職者が多く、現役の女性社員が将来像を描き辛いかもしれない。（IT・インターネット関連/10~29名）
- 社内では理解が得られても客先の理解を得るのが難しい。（IT・インターネット関連/50~99名）
- 男女平等と言いつつも、子どもの調子が悪くなれば女性がお迎えにいたり看病したりすることが多い。現実には全く平等ではない。（流通・小売関連/100~299名）
- 経営層の課題かもしれないが、「女性だからこれくらいの評価で満足するだろう」という風潮は実際に残る。「無理に引き止めなくても、代わりはいくらでも居る」という感情が見え隠れしている。（流通・小売関連/100~299名）

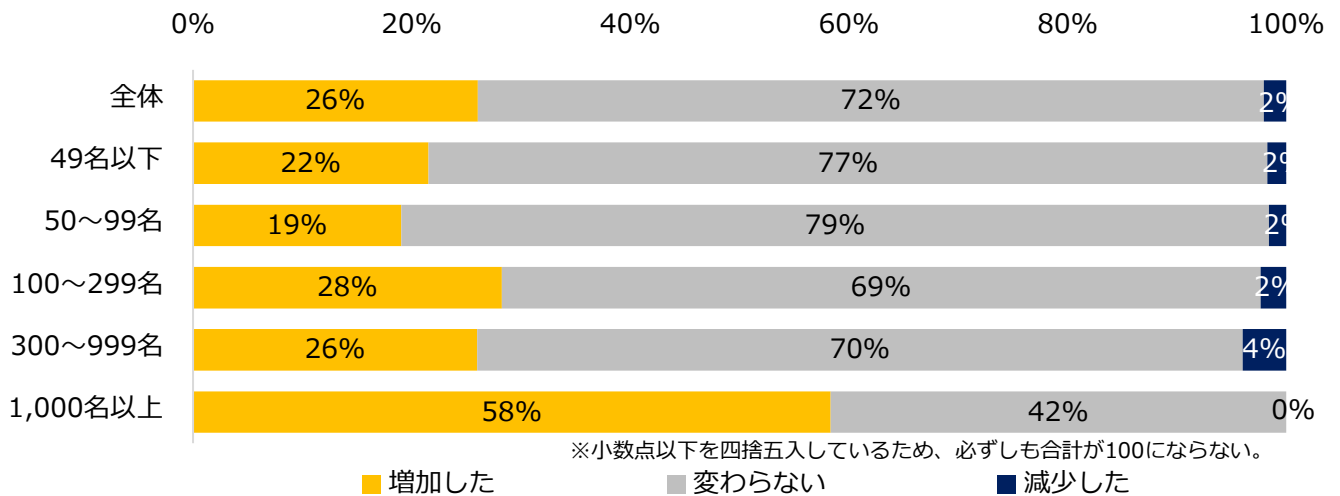
4：直近3年間で女性管理職比率、増加26%、減少2%。72%が変化なし。

比率「5%以下」が58%で、いずれの企業規模、業種でもボリュームゾーンに。(図11~14)

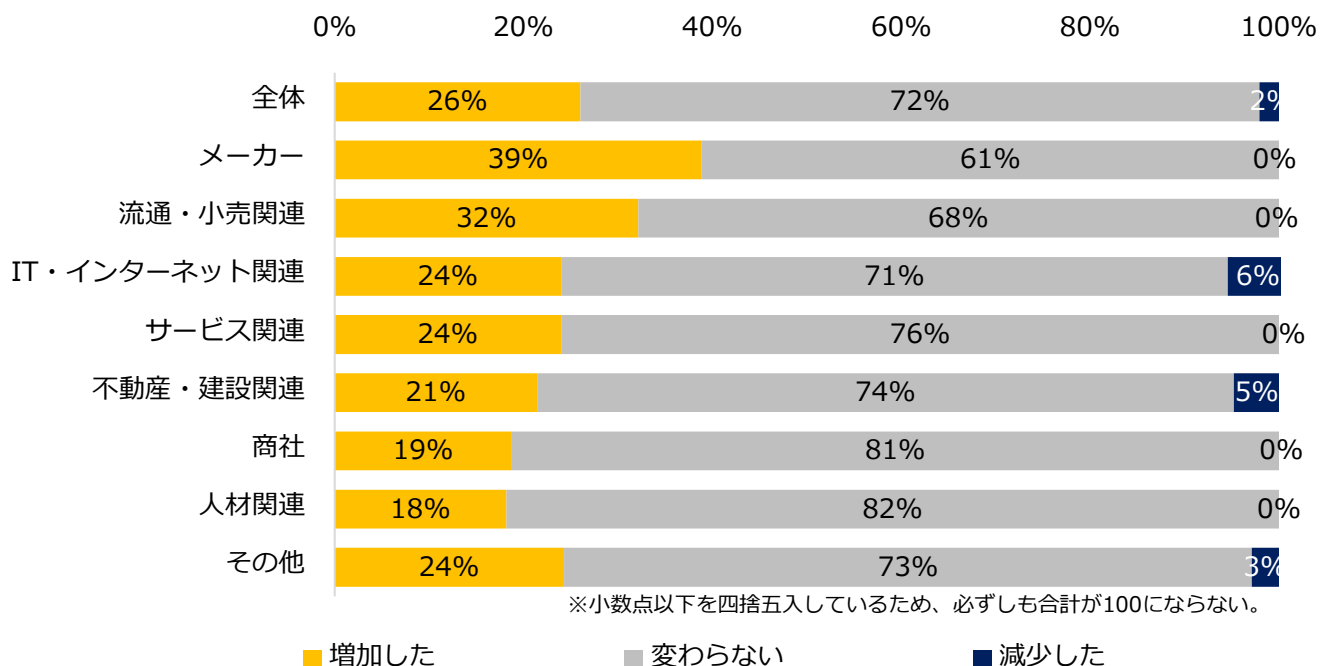
「貴社の女性管理職比率は、直近3年間で増加しましたか？」と伺うと、26%が「増加した」、2%が「減少した」、72%が「変わらない」と回答しました。企業規模別では、「1,000名以上」のみ「増加した」が58%で半数を上回りました。

女性管理職比率を伺うと、58%が「5%以下」と回答。「30%以上」の企業は9%にとどまりました。企業規模別、業種別で見ても、いずれもボリュームゾーンは「5%以下」でした。

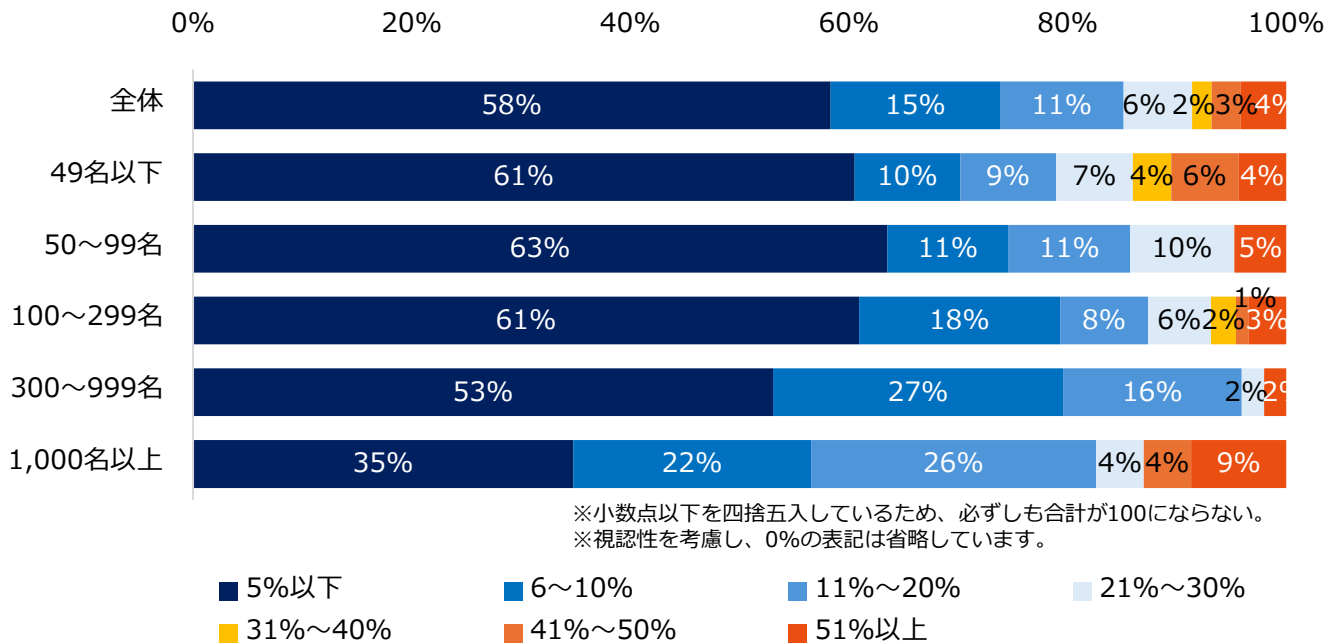
【図11】 貴社の女性管理職比率は、直近3年間で増加しましたか？（企業規模別）



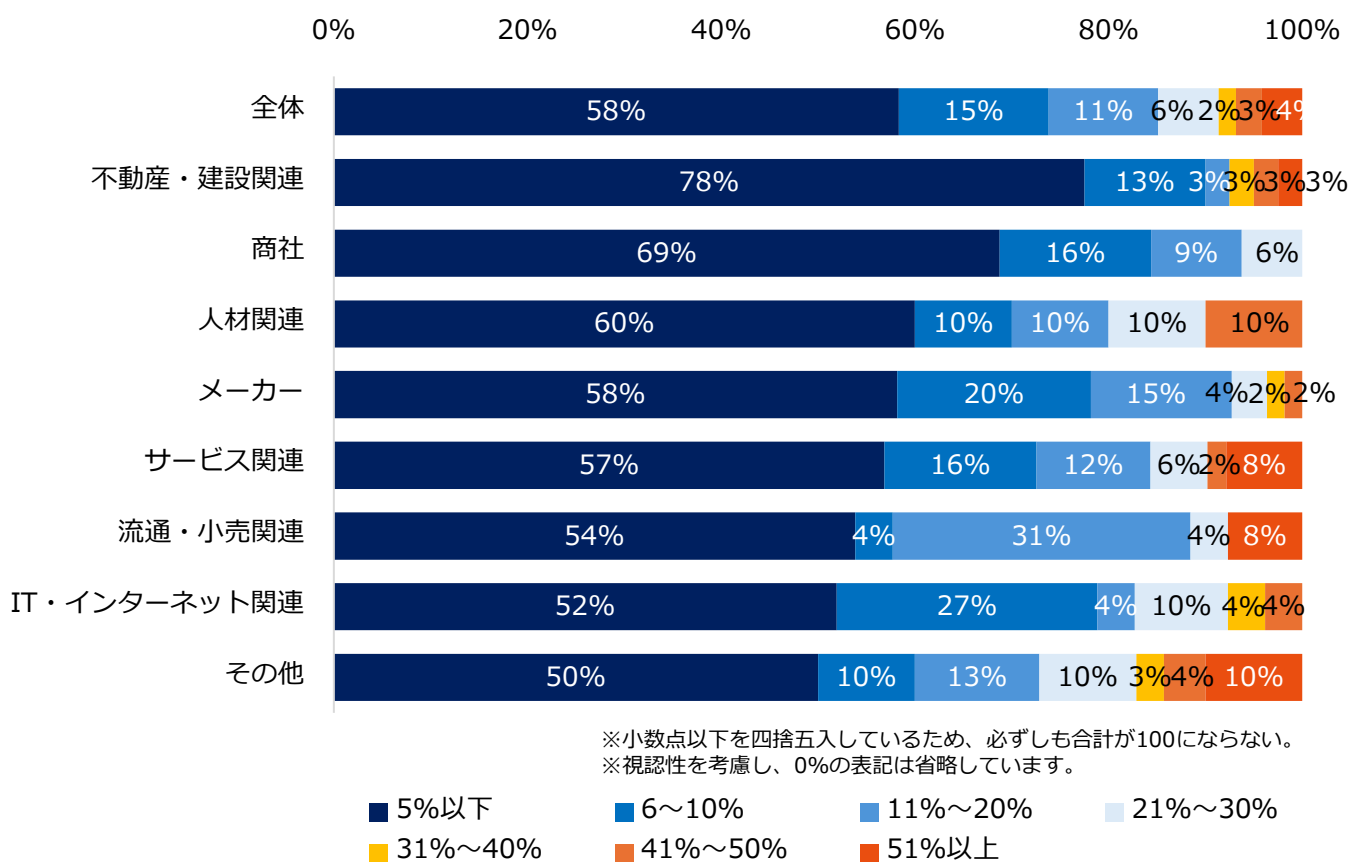
【図12】 貴社の女性管理職比率は、直近3年間で増加しましたか？（業種別）



【図13】 貴社の女性管理職比率はどのくらいですか？（企業規模別）



【図14】 貴社の女性管理職比率はどのくらいですか？（業種別）



【調査概要】

- 調査方法：インターネットによるアンケート
- 調査期間：2025年1月14日～2月11日
- 調査対象：『人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com/>）を利用する企業
- 有効回答数：354社

困ったらまずココで検索。人事・採用担当者向け情報サイト『人事のミカタ』

「採用面接のノウハウを知りたい」「求職者への対応方法を確認したい」といった人事・採用業務を担当する方のお応えする会員制サービス。採用面接・教育・評価ノウハウや法改正情報の収集、労務系書式ダウンロード、無料セミナーの申し込み他、様々な場面でご活用いただける情報サイトです。

<https://partners.en-japan.com/>

**本ニュースリリースに関する
お問い合わせ先**

エン・ジャパン株式会社 広報担当

<https://corp.en-japan.com/>

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー

TEL : 03-3342-6590 MAIL : en-press@en-japan.com