

**【女性活躍推進の取り組みに関する実態調査】**  
**500名以上の企業を中心に、約60%が女性活躍推進に取り組む一方で**  
**女性管理職比率の低さが課題に**

クラウド型人事労務システム「ジンジャー」を提供しているjinjer株式会社(本社:東京都新宿区 代表取締役社長:桑内 孝志 以下、jinjer)は、企業の経営層・人事担当者の計553名を対象に「女性活躍推進の取り組みに関する実態」に関する調査を実施しました。

**女性活躍推進の**  
**取り組みに関する実態調査**

500名以上の企業を中心に、**約60%**が女性活躍推進に取り組む一方で  
**女性管理職比率の低さ**が課題に



TOPIC  
**01**

女性活躍推進に向けた取り組みを行う企業は**約60%**  
主に**500名以上の企業**が取り組みを行っている傾向

TOPIC  
**02**

職場で女性が活躍していると感じている企業は**約61%**、  
その理由は「**男性社員の育休に関する社内制度も充実していること**」  
一方、職場で女性が活躍していないと感じる企業は**約11%**、  
その理由は「**管理職・リーダー職の女性比率が低いこと**」

TOPIC  
**03**

女性活躍推進で行う具体的な取り組みの中で、最も多く実施されている取り組みは  
「**育休・産休に伴う柔軟な勤務制度の導入**」

## ■調査の背景

日本における少子高齢化や労働力人口の減少が進む中、多くの企業が人材不足という深刻な課題に直面しています。特に、デジタル技術の急速な発展に伴い、ITをはじめとする高度なスキルを持つ人材への需要が年々高まる一方で、必要な人材を十分に確保できない状況が続いています。このような状況において、企業の持続可能な成長を実現するためには、これまで十分に活用されてこなかった労働力、特に女性の活躍を推進することが不可欠です。

本調査では、女性活躍推進に向けた企業の具体的な取り組みや課題を明らかにし、その中から効果的な施策や成功の要因を探ることを目的としています。各社の取り組み事例を通じて、企業が女性の労働力を最大限に活用できるような環境づくりに役立つきっかけとなれば幸いです。

## ■調査概要

- ・調査概要: 女性活躍推進の取り組みに関する実態調査
- ・調査方法: インターネット調査
- ・調査期間: 2025年1月22日～同年1月24日
- ・調査対象: 企業の経営層・人事担当者 計553名

### 《本調査の利用について》

1 引用いただく際は、情報の出典元として「jinjer株式会社」の名前を明記してください。

2 ウェブサイトで使用する場合は、出典元として、下記リンクを設置してください。

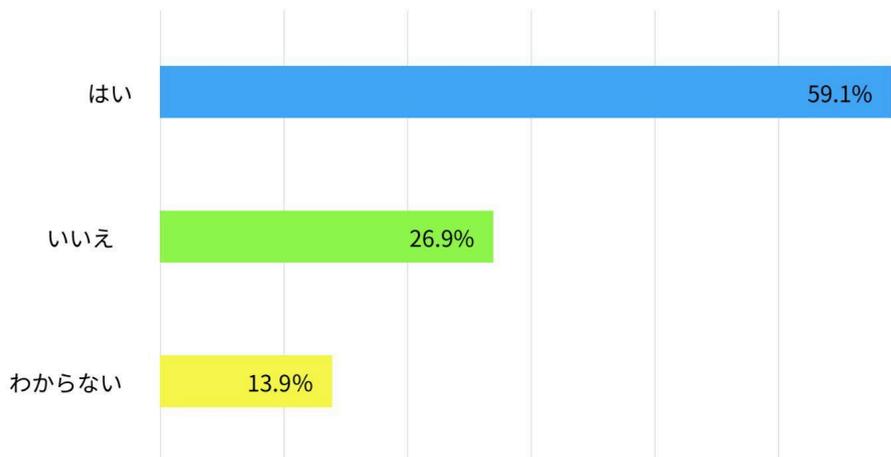
URL: <https://jinjer.co.jp/>

※全10問の質問内容のうち、本リリースでは一部を掲載しています。調査結果の全容を知りたい方は、下記URLよりご覧ください。

▶調査結果の詳細: [https://hcm-jinjer.com/blog/dx/jyosei\\_katsuyaku\\_survey/](https://hcm-jinjer.com/blog/dx/jyosei_katsuyaku_survey/)

## ■女性活躍推進に向けた取り組みを行う企業は約60%

Q2. 現在貴社において「女性活躍推進」に向けた具体的な取り組みを行っていますか？

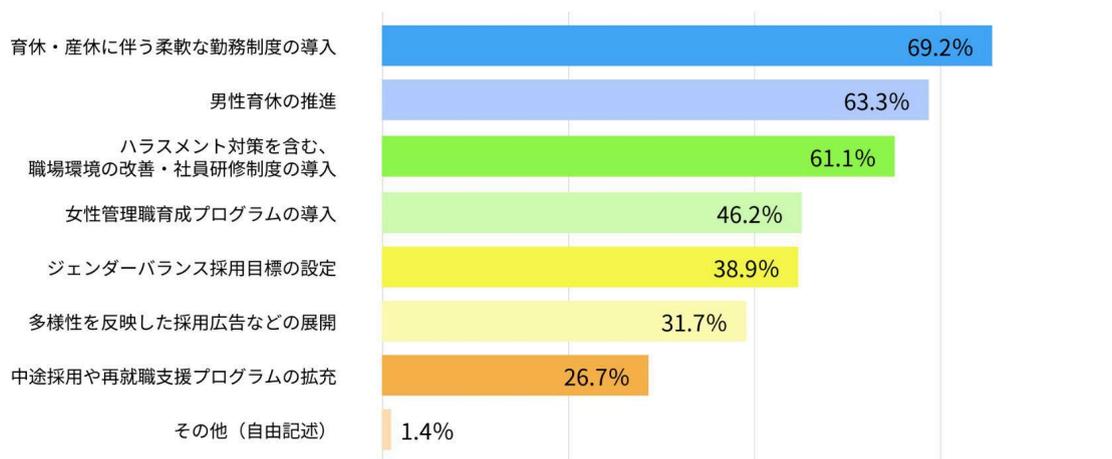


調査期間：2025年1月22日～同年1月24日

女性活躍推進に向けた具体的な取り組みを行っているかについて質問したところ、「はい」と答えた企業は59.1%と、多くの企業が取り組みを行っていました。クロス集計によると、最も多かったのは「5,000名以上」でした。次いで「3,001～5,000名」、「500～1,000名」、「1,001～3,000名」という結果になりました。一方で「いいえ」と答えた企業は26.9%という結果になりました。

**■女性活躍推進で行う具体的な取り組みの中で、最も多くあった意見は「育休・産休に伴う柔軟な勤務制度の導入」**

Q9. あなたの企業では、女性活躍推進の取り組みとしてどのような取り組みを行っていますか？（複数回答可）

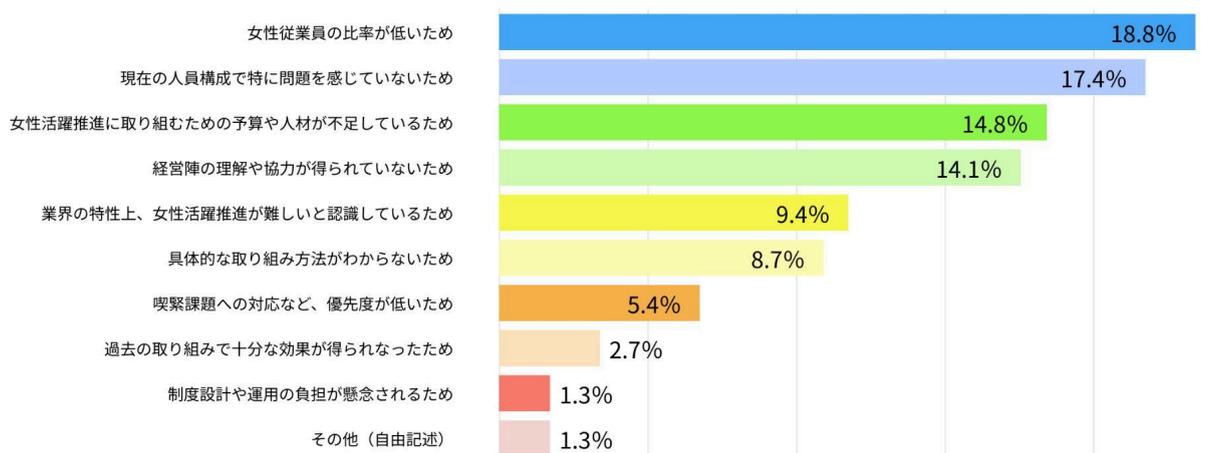


調査期間：2025年1月22日～同年1月24日

女性活躍推進を行っている企業を対象に、その具体的な取り組みについて聞いたところ、最も多くあった意見は「育休・産休に伴う柔軟な勤務制度の導入(69.2%)」でした。次いで「男性育休の推進(63.3%)」、「ハラスメント対策を含む、職場環境の改善・社員研修制度の導入(61.1%)」という結果でした。

**■女性活躍推進に向けて取り組んでいない理由の最多意見は「女性従業員の比率が低いため」**

Q3. 貴社において「女性活躍推進」に向けて取り組みを行っていない理由は何ですか？（複数回答可）

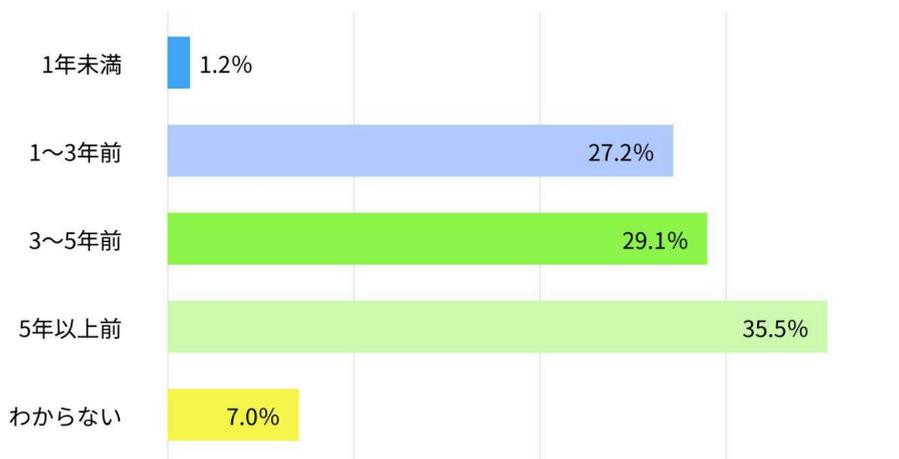


調査期間：2025年1月22日～同年1月24日

Q2で女性活躍推進に関する取り組みをしていないと答えた企業を対象に、女性活躍推進に向けて取り組んでいない理由を聞いたところ、最も多くあった意見は「女性従業員の比率が低い（18.8%）」でした。次いで「現在の人員構成で特に課題を感じていない（17.4%）」、「女性活躍推進に取り組むための予算や人材が不足している（14.8%）」、「経営陣の理解や協力が得られていない（14.1%）」という結果でした。

■女性活躍推進をしている企業の、取り組み開始時期は「5年以上前」が最多

Q4. 女性活躍推進に向けた取り組みを始めた時期を教えてください

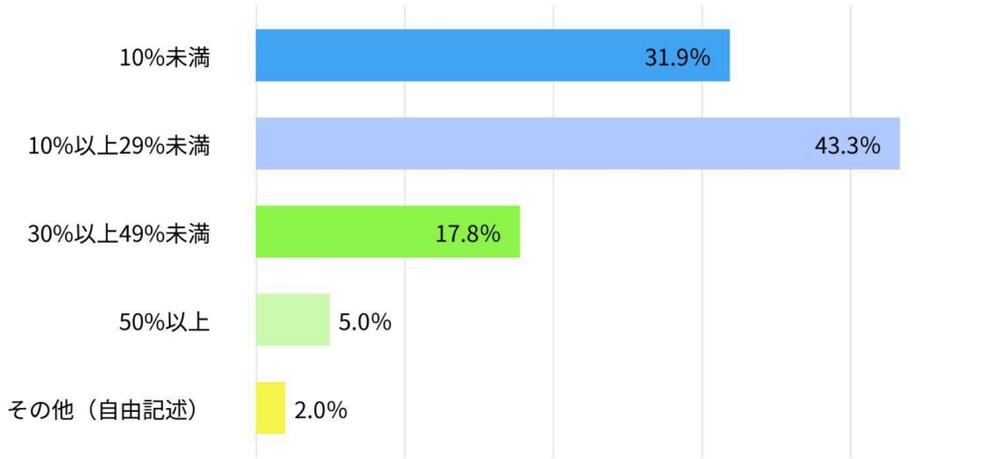


調査期間：2025年1月22日～同年1月24日

Q2で女性活躍推進に関する取り組みをしていると答えた企業を対象に、取り組み開始時期に関して質問したところ「5年以上前（35.5%）」が最も多く、長年取り組みを続けている企業が大半という結果になりました。

■企業の女性管理職比率で、最も多い割合は「10%以上29%未満」

Q5. 現在の職場における女性の管理職比率はどの程度ですか？

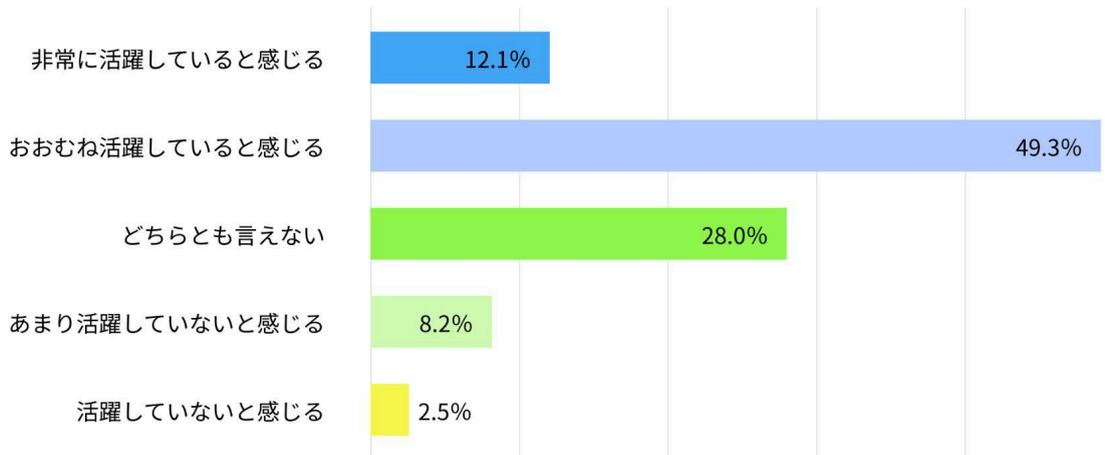


調査期間：2025年1月22日～同年1月24日

企業の女性管理職比率で、最も多い割合は「10%以上29%未満(43.3%)」でした。次いで「10%未満(31.9%)」、「30%以上49%未満(17.8%)」という結果でした。

**■職場で女性が活躍していると感じている企業は、約61%**

Q6. 現在、あなたの職場で女性が活躍していると感じますか？

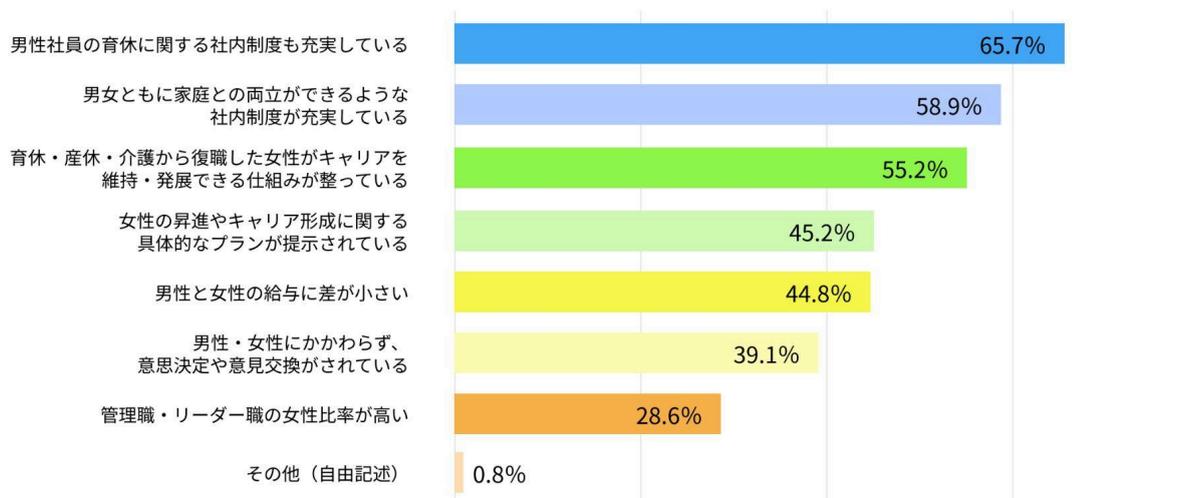


調査期間：2025年1月22日～同年1月24日

職場で女性が活躍していると感じている企業は、「非常に活躍していると感じる(12.1%)」「おおむね活躍していると感じる(49.3%)」で合わせて61.4%でした。一方で「あまり活躍していないと感じる(8.2%)」「活躍していないと感じる(2.5%)」の合わせて10.7%という結果になりました。

**■職場で女性が活躍していると感じる理由の最多意見は「男性社員の育休に関する社内制度も充実している」**

**Q7. あなたの職場で女性が活躍していると感じる理由は  
どのようなポイントにあると思いますか？（複数回答可）**

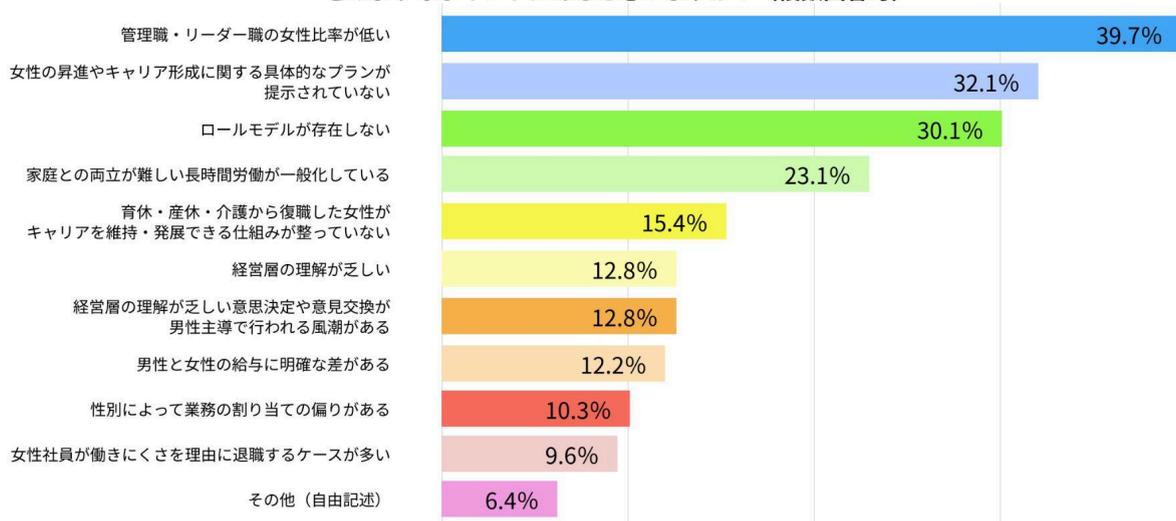


調査期間：2025年1月22日～同年1月24日

Q6で職場で女性が活躍していると答えた企業を対象に、その理由について質問したところ「男性社員の育休に関する社内制度も充実している(65.7%)」が最も多い意見でした。次いで「男女ともに家庭との両立ができるような社内制度が充実している(58.9%)」、「育休・産休・介護から復職した女性がキャリアを維持・発展できる仕組みが整っている(55.2%)」という結果でした。

**■一方、職場で女性が活躍していないと感じる理由の最多意見は「管理職・リーダー職の女性比率が低い」**

**Q8. あなたの職場で女性が活躍していないと感じる理由は  
どのようなポイントにあると思いますか？（複数回答可）**

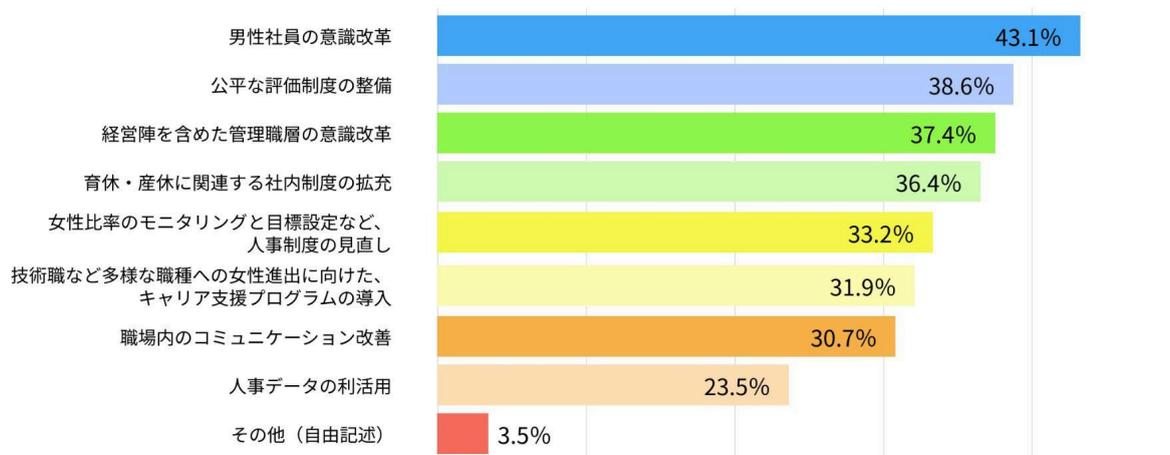


調査期間：2025年1月22日～同年1月24日

Q6で職場で女性が活躍していないと答えた企業を対象に、その理由について質問したところ「管理職・リーダー職の女性比率が低い(39.7%)」が最も多い意見でした。次いで「女性の昇進やキャリア形成に関する具体的なプランが提示されていない(32.1%)」、「ロールモデルが存在しない(30.1%)」という意見が多くあげられました。

**■女性活躍推進に向けた取り組みで、今後注力すべき課題の最多意見は「男性社員の意識改革」**

Q10. 今後、貴社内の女性活躍推進に向けた取り組みにおいて、注力すべき課題は何ですか？（複数回答可）



調査期間：2025年1月22日～同年1月24日

女性活躍推進に向けた取り組みで、今後注力すべき課題の最も多くあった意見は「男性社員の意識改革(43.1%)」でした。次いで「公平な評価制度の整備(38.6%)」、「経営陣を含めた管理職層の意識改革(37.4%)」という意見が多くあげられました。

### ■jinjer CPO(最高プロダクト責任者)からのコメント



女性活躍推進に向けた取り組みは、全企業においてより重要な施策となっていくと考えています。

女性社員にとって働きやすく、活躍しやすい環境を提供することはもちろん大事ですが、男性社員にとっても、育休・産休に入りやすい体制を整えることなどが大変重要になっていきます。

福利厚生制度の充実さは、従業員のエンゲージメントや採用強化にも直結しますので、今後各社がどのような取り組みをしていくのか見どころですね。

そういった観点では、人事労務SaaSを扱う当社としても、全社員の働きやすさをさらに重視して、働き方改革を体現できる企業として精進していければと思います。

今後も、当社を含めた従業員の皆様がより快適に業務へ集中できる環境づくりを支援するために開発を続け、時代の変化に対応した機能の充実を図り、企業と従業員がともに働きやすい環境を実現できるよう取り組んでまいります。

### ■クラウド型人事労務システム「ジンジャー」とは

「ジンジャー」は、人事労務・勤怠管理・給与計算などの人事の定型業務から人事評価・eラーニングといったタレントマネジメントまで、1つにまとめて管理できるクラウド型人事労務システムです。

人事情報を1つに統合した「Core HRデータベース」によって、勤怠集計からの給与計算や、社会保険手続きに関する帳票類の入力といった定型業務の効率化・自動化を支援します。

また、それぞれのシステムのデータベースがつながっているため、データベースの自動反映や役割変更に応じた各システムへの権限変更の自動化などを実現します。

▶「ジンジャー」サービスサイト：<https://hcm-jinjer.com>

▶「ジンジャー」コンセプトムービー：<https://youtu.be/roNBdAmuwAo?si=DPg1MDjtGo7yrrM9>

## ■会社概要

会社名 :jinjer株式会社  
所在地 :東京都新宿区西新宿 6-11-3 WeWork Dタワー西新宿  
代表者 :代表取締役社長 桑内 孝志  
URL :<https://jinjer.co.jp/>

【本件についての報道関係のお問い合わせ先】  
jinjer株式会社 広報室(E-mail:pr@jinjer.co.jp)