



本件照会先

佐藤 智之(支店長)
帝国データバンク
山口支店
TEL:083-974-5550(直通)

発表日

2025/09/15

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。

女性管理職の割合、 平均 9.9% 2 年ぶりの前年超え

女性の活躍推進策は、性別に関わらず
成果で評価、配置・配属が半数を超える

山口県・女性登用に対する企業の意識調査(2025 年)

SUMMARY

女性管理職の割合の平均は、前年比 0.8 ポイント増の 9.9%で 2 年ぶりに前年を上回った。また、30%以上の割合は、1.7 ポイント増の 10.9%となった。なお、女性の活躍推進策は、「性別に関わらず成果で評価」が 6 割を超え最も高く、「性別に関わらず配置・配属」が半数を超え続いた。一方、「男性の育児・介護休業の推進」は 20.9%、「男性が家事・育児をしやすい働き方の推進」は 5.4%にとどまり、男性の家事・育児・介護の両立に対する施策は十分ではない結果となった。

※帝国データバンクでは、「女性登用に対する企業の意識調査」を実施し、

山口支店で山口県に本社を置く企業の結果を集計・分析した。

調査期間:2025 年 7 月 17 日~7 月 31 日

調査対象:山口県 474 社で、有効回答企業数は 129 社(回答率 27.2%)

本調査は 2013 年 7 月以降、毎年 7 月に実施し、今回が 13 回目

女性管理職割合の平均 9.9%、2 年ぶりの前年超え

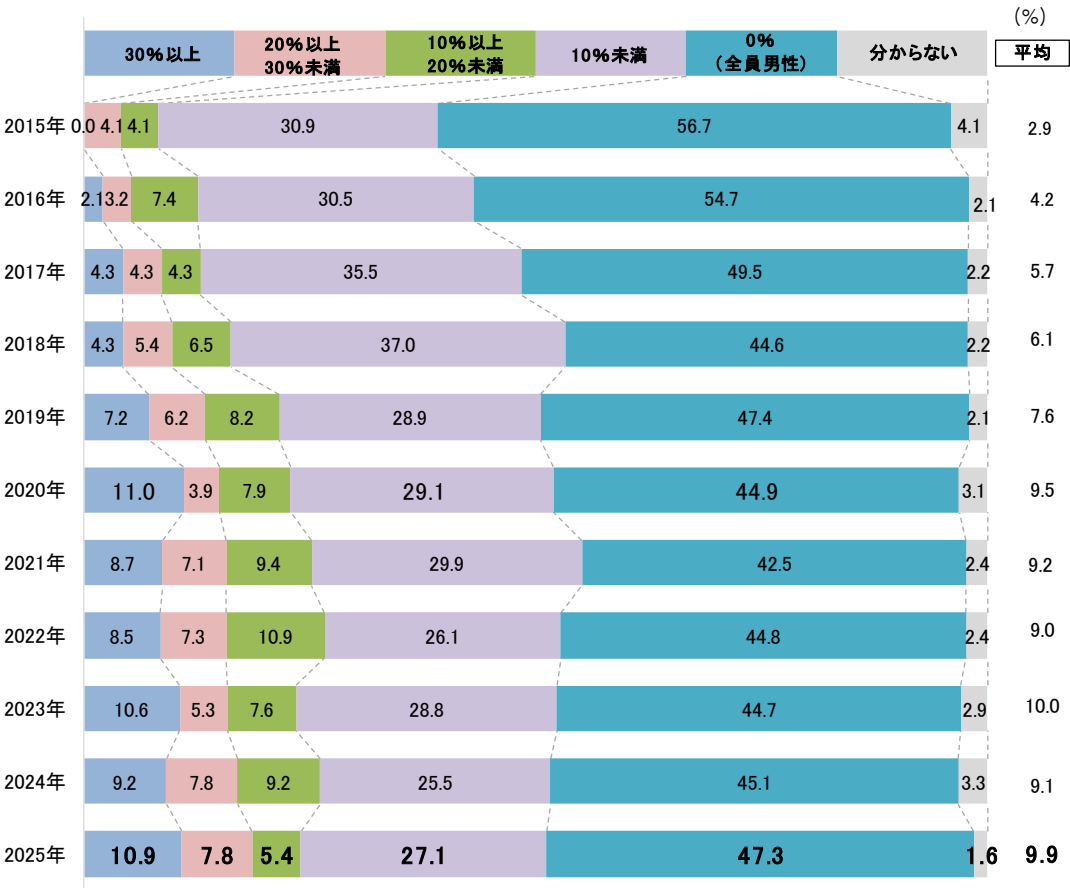
自社の管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合を尋ねたところ、全体での女性管理職の割合（平均）は 9.9%となり、前年調査（9.1%）を 0.8 ポイント上回り、2 年ぶりに前年を上回った。

割合別でみると、「0%（全員男性）」と回答した企業が 129 社中 61 社、構成比 47.3%で最多となった。次いで、「5%未満（0%を除く）」が 16.3%（21 社）で続き、「5%以上 10%未満」（10.9%・14 社）と合わせると、女性管理職が「10%未満（0%を含む）」の企業が全体の 74.4%（96 社）にのぼった。「10%以上 20%未満」は 5.4%（7 社）、「20%以上 30%未満」は 7.8%（10 社）だった。政府が目指す「30%」では、「30%以上 50%未満」が 6.2%（8 社）、「50%以上 70%未満」が 3.1%（4 社）、「70%以上 100%未満」「100%（全員女性）」が各 0.8%（各 1 社）で合計 10.9%（14 社）となり、2 年ぶりに10%を超えた。

前年の 2024 年調査と比較すると、「10%未満（0%を含む）」では、2024 年調査（70.6%）より 3.8 ポイント高かった。一方、「30%以上」では、前年調査（9.2%）より 1.7 ポイント高かった。

全国との比較では、「10%未満（0%を含む）」では『全国』（67.7%）を 6.7 ポイント上回った。一方、「30%以上」では『全国』（11.9%）を 1.0 ポイント下回った。なお、女性管理職の割合（平均）では、『全国』（11.1%）を 1.2 ポイント下回った。

女性管理職の割合(その 1)



注：母数は有効回答企業129社（2024年7月は153社、2023年7月は170社）

女性管理職の割合(その2)

(構成比%, カッコ内社数)

2025年7月調査	30%以上	100% (全員女性)	70%以上	50%以上 70%未満	30%以上 50%未満	20%以上 30%未満	10%以上 20%未満	10%未満	5%以上 10%未満	5%未満	0% (全員男性)	分からない	合計	平均女性 管理職割合
全国	11.9 (1,260)	0.9 (97)	1.0 (103)	3.6 (382)	6.4 (678)	6.4 (684)	9.9 (1,051)	25.4 (2,704)	9.7 (1,036)	15.7 (1,668)	42.3 (4,493)	4.1 (434)	100.0 (10,626)	11.1
山口	10.9 (14)	0.8 (1)	0.8 (1)	3.1 (4)	6.2 (8)	7.8 (10)	5.4 (7)	27.1 (35)	10.9 (14)	16.3 (21)	47.3 (61)	1.6 (2)	100.0 (129)	9.9
大企業	14.3 (2)	0.0 (0)	7.1 (1)	7.1 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	50.0 (7)	14.3 (2)	35.7 (5)	35.7 (5)	0.0 (0)	100.0 (14)	12.3
中小企業	10.4 (12)	0.9 (1)	0.0 (0)	2.6 (3)	7.0 (8)	8.7 (10)	6.1 (7)	24.3 (28)	10.4 (12)	13.9 (16)	48.7 (56)	1.7 (2)	100.0 (115)	9.6
うち小規模	15.9 (7)	2.3 (1)	0.0 (0)	4.5 (2)	9.1 (4)	9.1 (4)	9.1 (4)	11.4 (5)	6.8 (3)	4.5 (2)	50.0 (22)	4.5 (2)	100.0 (44)	13.5
農・林・水産	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	20.0 (1)	20.0 (1)	0.0 (0)	80.0 (4)	0.0 (0)	100.0 (5)	1.5
建設	4.2 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	4.2 (1)	4.2 (1)	4.2 (1)	29.2 (7)	8.3 (2)	20.8 (5)	58.3 (14)	0.0 (0)	100.0 (24)	4.5
不動産	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	50.0 (1)	50.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (2)	20.0
製造	8.3 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.8 (1)	5.6 (2)	13.9 (5)	5.6 (2)	36.1 (13)	8.3 (3)	27.8 (10)	30.6 (11)	5.6 (2)	100.0 (36)	10.1
卸売	6.5 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	6.5 (2)	3.2 (1)	9.7 (3)	32.3 (10)	16.1 (5)	16.1 (5)	48.4 (15)	0.0 (0)	100.0 (31)	6.5
小売	33.3 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	16.7 (1)	16.7 (1)	16.7 (1)	0.0 (0)	16.7 (1)	0.0 (0)	16.7 (1)	33.3 (2)	0.0 (0)	100.0 (6)	21.3
運輸・倉庫	40.0 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	20.0 (1)	20.0 (1)	20.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	40.0 (2)	0.0 (0)	100.0 (5)	25.0
サービス	20.0 (4)	5.0 (1)	5.0 (1)	5.0 (1)	5.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	15.0 (3)	15.0 (3)	0.0 (0)	65.0 (13)	0.0 (0)	100.0 (20)	15.4

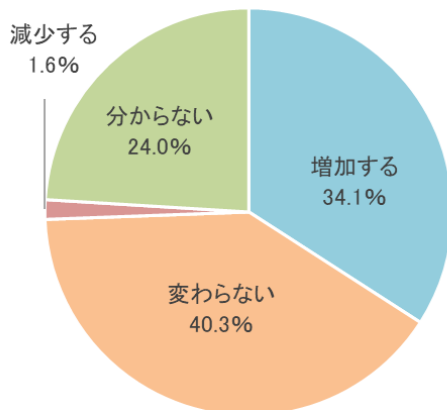
注1: 網掛けは、山口県の全体以上を表す

注2: 母数は有効回答企業129社

2. 「今後増加する」は 34.1%、前年から 5.3 ポイント増

現在と比較して女性の管理職登用は今後どのように変わるかを尋ねたところ、割合が「増加する」と回答した企業は129社中44社、構成比34.1%となり、前年調査(28.8%)から5.3ポイント上昇した。一方、「変わらない」と回答した企業は52社(40.3%)となり、前年調査(52.9%)から12.6ポイント低下した。「減少する」と回答した企業は2社(1.6%)となり、前年調査(0.7%)から0.9ポイント上昇した。なお、「分からない」と回答した企業は31社(24.0%)となり、前年調査(17.6%)から6.4ポイント上昇した。

現在と比べた今後の女性管理職の割合



(構成比%, カッコ内社数)

2025年7月調査	増加する	変わらない	減少する	分からない	合計
全国	31.8 (3,378)	42.7 (4,541)	1.1 (121)	24.3 (2,586)	100.0 (10,626)
山口	34.1 (44)	40.3 (52)	1.6 (2)	24.0 (31)	100.0 (129)
大企業	50.0 (7)	28.6 (4)	0.0 (0)	21.4 (3)	100.0 (14)
中小企業	32.2 (37)	41.7 (48)	1.7 (2)	24.3 (28)	100.0 (115)
うち小規模	27.3 (12)	59.1 (26)	2.3 (1)	11.4 (5)	100.0 (44)
農・林・水産	20.0 (1)	40.0 (2)	0.0 (0)	40.0 (2)	100.0 (5)
建設	29.2 (7)	50.0 (12)	8.3 (2)	12.5 (3)	100.0 (24)
不動産	0.0 (0)	50.0 (1)	0.0 (0)	50.0 (1)	100.0 (2)
製造	38.9 (14)	47.2 (17)	0.0 (0)	13.9 (5)	100.0 (36)
卸売	35.5 (11)	32.3 (10)	0.0 (0)	32.3 (10)	100.0 (31)
小売	66.7 (4)	33.3 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (6)
運輸・倉庫	40.0 (2)	20.0 (1)	0.0 (0)	40.0 (2)	100.0 (5)
サービス	25.0 (5)	35.0 (7)	0.0 (0)	40.0 (8)	100.0 (20)

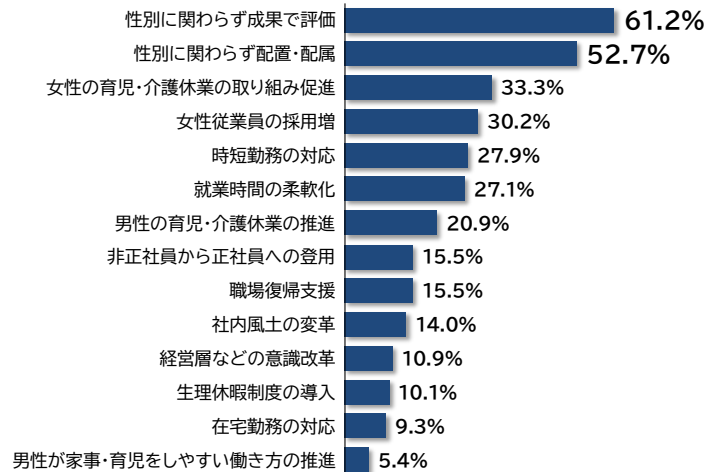
注1: 網掛けは、山口県の全体以上を表す

注2: 母数は有効回答企業129社

3. 女性活躍推進策、「性別に関わらず成果で評価」がトップ

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、「性別に関わらず成果で評価」と回答した企業が 129 社中 79 社、構成比 61.2% となり、最も高かった(複数回答、以下同)。次いで、「性別に関わらず配置・配属」が 52.7% (68 社) で 5 割を超え、「女性の育児・介護休業の取り組み促進」が 33.3% (43 社)、「女性従業員の採用増」が 30.2% (39 社) となり 3 割を超え続いた。以下、「時短勤務の対応」(27.9%・36 社)、「就業時間の柔軟化」(27.1%・35 社) がそれぞれ 2 割を超えた。一方、上位には『男女平等』『女性にとって働きやすい環境づくり』に関する項目が入ったものの、「男性の育児・介護休業の推進」(20.9%・27 社)、「男性が家事・育児をしやすい働き方の推進」(5.4%・7 社) といった男性の家事・育児・介護の両立に関する項目は低かった。

女性の活躍推進のためにやっていること(複数回答)

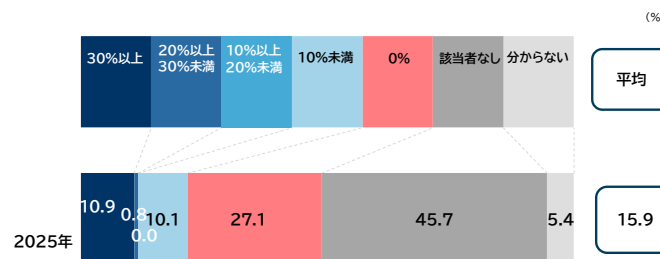


注1: 以下、「キャリア開発・育成の充実」(4.7%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(3.9%)、「女性管理職の数値目標を設定」(2.3%)、「企業内託児所の設置やベビージッターの利用支援」(0%)、「福利厚生制度として家事代行サービスを導入」(0%)、「その他」(1.6%)、「不回答」(2.3%)、
注2: 母数は有効回答企業129社

4. 男性の育休取得率は平均 15.9%、30%以上は 10.9%

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 15.9% となり、30% 以上は 10.9% (14 社) にとどまった。

男性の育休取得率



注: 母数は有効回答企業129社。

まとめ

山口県の企業の女性管理職（課長相当職以上）の比率（平均）は 9.9%となった。前年調査を 0.8 ポイント上回り、2 年ぶりに前年を上回った。女性管理職の割合が「30%以上」の企業の割合は 10.9%で、2 年ぶりに 10%を上回った。女性管理職の割合が「10%未満（0%を含む）」の企業の割合は 2 年ぶりに増加し 74.4%となった。女性管理職の登用が今後、どのように変わるかを尋ねたところ、管理職の割合が「増加する」と回答した企業は 34.1%となり、前年調査から 5.3 ポイント上昇した。「減少する」と回答した企業は 2 社（1.6%）となり、前年調査（0.7%）から 0.9 ポイント上昇した。わずかながら、女性管理職は増える傾向が継続していることが分かった。

女性の活躍推進のために行っていることとしては、「性別に関わらず成果で評価」が 6 割を超え、「性別に関わらず配置・配属」が 5 割を超え、「女性の育児・介護休業の取り組み促進」「女性従業員の採用増」が 3 割を超えたものの、「男性の育児・介護休業の推進」は 20.9%、「男性が家事・育児をしやすい働き方の推進」は 5.4%にとどまり、男性の家事・育児・介護の両立に対する施策は十分でない結果となった。

女性管理職の割合は平均 9.9%で 2 年ぶりに前年を上回り、女性管理職が 30%以上に該当する企業の割合も 2 年ぶりに前年超えの 10.9%となった。しかし、政府目標である「女性管理職 30%」の達成には遠く、まだまだ多くの課題が残る結果となった。企業の取り組みに加え、政府にも、男女問わず、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。女性にとって働きやすい環境は、男性にとっても働きやすい環境であり、働き方に対する柔軟な考え方をさらに取り入れることが望まれる。

企業からの声

- ・人材不足の観点から今後女性の管理職や技術職に就労する機会は増えてくる（鉄骨工事）
- ・性別に関係なく成果主義を行っている（水産練製品製造）
- ・無理やり推進する必要性は感じていない、女性従業員の増減に応じて対応する（化学品製造）