

# 女性管理職の割合、 過去最高の平均 12.2%

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

## 岡山県・女性登用に対する企業の意識調査(2025年)



本件照会先

越久田 悟(支店長)  
帝国データバンク  
岡山支店  
TEL:086-224-4681(直通)

発表日

2025/09/17

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

女性管理職の割合の平均は、前年比 4.1 ポイント増の 12.2%で過去最高となった。また、「30%以上」の割合は、同 7.6 ポイント増の 14.5%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」が最も高く、「性別に関わらず配置・配属」が半数を超えて続いた。一方、「男性の育児・介護休業の推進」は 20.1%、「男性が家事・育児をしやすい働き方の推進」は 11.9%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。

※帝国データバンクでは、女性登用に対する現状と今後の対応などの考え方について意識調査を実施し、

岡山支店で岡山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:岡山県 461社、有効回答企業数は 159社(回答率 34.5%)

本調査は 2013年7月以降、毎年7月に実施し、今回が 13回目

# 1. 女性管理職割合の平均、調査開始以降最高の12.2%

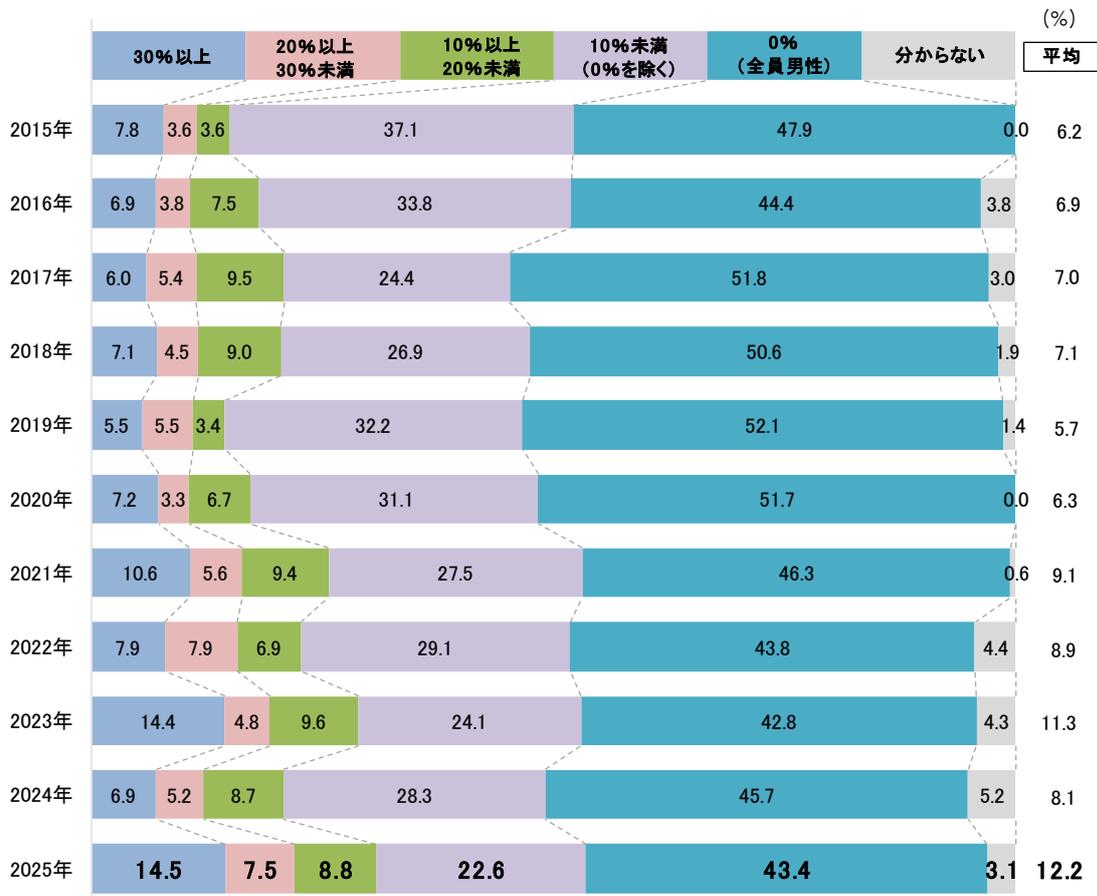
自社の管理職(課長相当職以上)に占める女性の割合を尋ねたところ、全体での女性管理職の割合(平均)は12.2%となり、前年調査(8.1%)を4.1ポイント上回り、調査開始以来、最も高くなった。

割合別でみると、「0%(全員男性)」と回答した企業が159社中69社、構成比43.4%で最多となった。次いで、「5%未満(0%を除く)」「5%以上10%未満」が各11.3%(18社)で続き、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66.0%(105社)にのぼった。「10%以上20%未満」は8.8%(14社)、「20%以上30%未満」は7.5%(12社)だった。政府が目指す「30%」では、「30%以上50%未満」が8.2%(13社)、「50%以上70%未満」が4.4%(7社)、「70%以上100%未満」が1.9%(3社)で合計14.5%(23社)となり、2年ぶりに上昇し調査開始以降、最も高くなった。なお、「100%(全員女性)」はなかった。

前回の2024年調査と比較すると、「10%未満(0%を含む)」では、2024年調査(74.0%)より8.0ポイント低かった。一方、「30%以上」では、前年調査(6.9%)より7.6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1.7ポイント下回った。一方、「30%以上」では『全国』(11.9%)を2.6ポイント上回った。なお、女性管理職の割合(平均)では、『全国』(11.1%)を1.1ポイント上回った。

女性管理職の割合(その1)



注1: 2025年の母数は、有効回答企業159社(2024年7月は173社、2023年7月は187社)

注2: 小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100とはならない

## 女性管理職の割合(その2)

(構成比%、カッコ内社数)

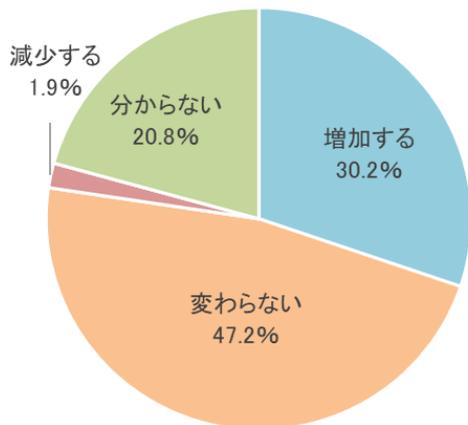
2025年7月調査	30%以上	100% (全員女性)	70%以上 100%未満	50%以上 70%未満	30%以上 50%未満	20%以上 30%未満	10%以上 20%未満	10%未満 (0%を除く)	5%以上 10%未満	5%未満 (0%を除く)	0% (全員男性)	分からない	合計	平均女性 管理職 割合
全国	11.9 (1,260)	0.9 (97)	1.0 (103)	3.6 (382)	6.4 (678)	6.4 (684)	9.9 (1,051)	25.4 (2,704)	9.7 (1,036)	15.7 (1,668)	42.3 (4,493)	4.1 (434)	100.0 (10,626)	11.1
岡山	14.5 (23)	0.0 (0)	1.9 (3)	4.4 (7)	8.2 (13)	7.5 (12)	8.8 (14)	22.6 (36)	11.3 (18)	11.3 (18)	43.4 (69)	3.1 (5)	100.0 (159)	12.2
大企業	7.7 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	7.7 (2)	11.5 (3)	7.7 (2)	46.2 (12)	30.8 (8)	15.4 (4)	26.9 (7)	0.0 (0)	100.0 (26)	9.8
中小企業	15.8 (21)	0.0 (0)	2.3 (3)	5.3 (7)	8.3 (11)	6.8 (9)	9.0 (12)	18.0 (24)	7.5 (10)	10.5 (14)	46.6 (62)	3.8 (5)	100.0 (133)	12.7
うち小規模	19.3 (11)	0.0 (0)	5.3 (3)	8.8 (5)	5.3 (3)	3.5 (2)	8.8 (5)	8.8 (5)	1.8 (1)	7.0 (4)	50.9 (29)	8.8 (5)	100.0 (57)	15.7
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)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (2)	0.0 (0)	100.0 (2)	0.0
金融	50.0 (1)	0.0 (0)	50.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	50.0 (1)	0.0 (0)	100.0 (2)	42.5
建設	4.3 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	4.3 (1)	8.7 (2)	8.7 (2)	30.4 (7)	21.7 (5)	8.7 (2)	47.8 (11)	0.0 (0)	100.0 (23)	7.1
不動産	50.0 (3)	0.0 (0)	33.3 (2)	16.7 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	33.3 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	16.7 (1)	0.0 (0)	100.0 (6)	43.3
製造	12.8 (5)	0.0 (0)	0.0 (0)	7.7 (3)	5.1 (2)	7.7 (3)	7.7 (3)	30.8 (12)	12.8 (5)	17.9 (7)	41.0 (16)	0.0 (0)	100.0 (39)	11.2
卸売	19.4 (6)	0.0 (0)	0.0 (0)	6.5 (2)	12.9 (4)	6.5 (2)	3.2 (1)	22.6 (7)	9.7 (3)	12.9 (4)	41.9 (13)	6.5 (2)	100.0 (31)	13.0
小売	11.8 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	5.9 (1)	5.9 (1)	5.9 (1)	11.8 (2)	17.6 (3)	11.8 (2)	5.9 (1)	35.3 (6)	17.6 (3)	100.0 (17)	12.3
運輸・倉庫	11.1 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	11.1 (1)	0.0 (0)	11.1 (1)	22.2 (2)	11.1 (1)	11.1 (1)	55.6 (5)	0.0 (0)	100.0 (9)	7.2
サービス	13.3 (4)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	13.3 (4)	13.3 (4)	10.0 (3)	16.7 (5)	6.7 (2)	10.0 (3)	46.7 (14)	0.0 (0)	100.0 (30)	10.9

注1: 網掛けは、岡山県の全体以上を表す  
注2: 母数は有効回答企業159社

## 2. 「今後増加する」は 30.2%、前年から 1.3 ポイント上昇

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 159 社中 48 社、構成比 30.2%となり、前年調査(28.9%)から 1.3 ポイント上昇した。一方、「変わらない」と回答した企業は 75 社(47.2%)となり、前年調査(47.4%)から 0.2 ポイント低下した。「減少する」と回答した企業は 3 社(1.9%)となり、前年調査(1.7%)から 0.2 ポイント上昇した。なお、「分からない」と回答した企業は 33 社(20.8%)だった。

### 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)
岡山	30.2 (48)	47.2 (75)	1.9 (3)	20.8 (33)	100.0 (159)
大企業	53.8 (14)	23.1 (6)	3.8 (1)	19.2 (5)	100.0 (26)
中小企業	25.6 (34)	51.9 (69)	1.5 (2)	21.1 (28)	100.0 (133)
うち小規模	15.8 (9)	52.6 (30)	1.8 (1)	29.8 (17)	100.0 (57)
農・林・水産	0.0 (0)	100.0 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (2)
金融	0.0 (0)	100.0 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (2)
建設	34.8 (8)	43.5 (10)	4.3 (1)	17.4 (4)	100.0 (23)
不動産	33.3 (2)	66.7 (4)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (6)
製造	35.9 (14)	35.9 (14)	5.1 (2)	23.1 (9)	100.0 (39)
卸売	16.1 (5)	51.6 (16)	0.0 (0)	32.3 (10)	100.0 (31)
小売	35.3 (6)	41.2 (7)	0.0 (0)	23.5 (4)	100.0 (17)
運輸・倉庫	22.2 (2)	55.6 (5)	0.0 (0)	22.2 (2)	100.0 (9)
サービス	36.7 (11)	50.0 (15)	0.0 (0)	13.3 (4)	100.0 (30)

注1: 網掛けは、岡山県の全体以上を表す  
注2: 母数は有効回答企業159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 159 社中 93 社、構成比 58.5%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 52.2%(83 社)と 5 割を超えて続いた。以下、「女性の育児・介護休業の取り組み促進」(32.7%・52 社)、「時短勤務の対応」(28.3%・45 社)、「就業時間の柔軟化」(27.0%・43 社)、「女性従業員の採用増」(25.2%・40 社)、「男性の育児・介護休業の推進」(20.1%・32 社)が 2 割を超えた。前年調査に続き、『男女平等』『女性にとって働きやすい環境づくり』に関する項目が上位に入ったものの、「男性の育児・介護休業の推進」は前年調査(23.7%)より 3.6 ポイント下回ったほか、「男性が家事・育児をしやすい働き方の推進」は 10%台にとどまるなど、『男性にとって働きやすい環境づくり』に関する項目は低水準となった。

女性の活躍推進のためにやっていること(複数回答)



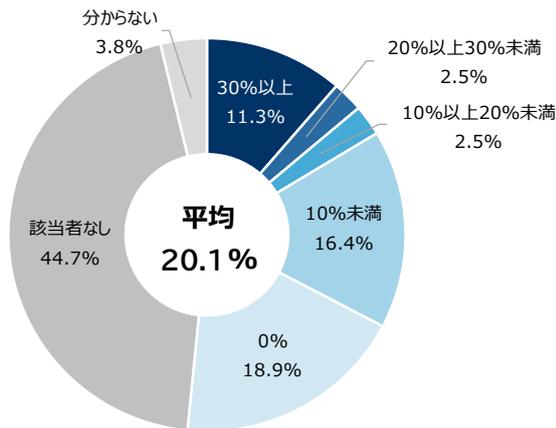
注1: 以下、「生理休暇制度の導入」(6.3%)、「キャリア開発・育成の充実」(5.7%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(4.4%)、「女性管理職の数値目標を設定」(3.1%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(1.3%)、「福利厚生制度として家事代行サービスを導入」(1.3%)、「その他」(6.3%)、「不回答」(2.5%)

注2: 母数は有効回答企業159社

### 4. 男性の育休取得率は平均 20.1%、「30%以上」は 11.3%

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 20.1%となり、「30%以上」と回答した企業は 11.3%(18 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159社

## まとめ

岡山県の企業の女性管理職（課長相当職以上）の割合（平均）は12.2%となった。前年調査を4.1ポイント上回り、調査開始以降、最も高かった。女性管理職の割合が「30%以上」の企業の割合は14.5%で、2年ぶりに上昇し、過去最高となった。女性管理職の割合が「10%未満（0%を含む）」の企業の割合は66.0%となり、2年ぶりに減少した。

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30.2%となり、前年調査から1.3ポイント上昇した。一方、「減少する」と回答した企業は1.9%と前年調査を0.2ポイント上回り、わずかながら女性管理職の登用が増える傾向であることが分かった。また、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」「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」が3割を超えた。一方で、「男性の育児・介護休業の推進」は20%台、「男性が家事・育児をしやすい働き方の推進」は10%台にとどまり、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。

岡山県の女性管理職の割合は過去最高を更新したものの、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

- ・産休や育休明けの復帰前には、しっかりと面談し、復帰率は100%を達成している。また、夫婦が社員である場合でも、男性社員に育休を取得させる取り組みを行っている（鉄鋼製造）
- ・気兼ねなく休暇や早退を申し出られるような関係性を築き、仕組みを作り実行している（運輸）
- ・結婚や出産、育児を終えた従業員本人にキャリアアップを図りたい意思があれば、柔軟にサポートしながらチャンスを作り、活躍できる場を準備している（美容業）
- ・性別による評価は一切なく、能力を重視することに努めている（その他サービス）
- ・昔ながらの職人の現場なので、女性を受け入れる環境が整っていない（機械整備）