



本件照会先

岡田 哲也(支店長)

帝国データバンク

甲府支店

問合せ先:055-233-0241(直通)

e-mail:info.koufu@mail.tdb.co.jp

発表日

2025/11/07

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。

女性管理職の割合は、 前年より低下 平均 10.7%

男性育休取得率は2年で17.4ポイント増
男性の育児休業取得に対する意識が高まる

山梨県・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 2.0 ポイント減の 10.7%となった。女性役員割合の平均は 16.6%で、「役員が全員男性」の企業は 46.9%となった。企業が行っている女性活躍推進策は「性別に関わらず成果で評価」が 6 割台で最も高かった。また、男性の育休取得率の平均は 24.0%で 2023 年調査から+17.4 ポイントと大幅に上昇した。特に従業員数 300 人超の企業で取得率が高かった。

※株式会社帝国データバンク甲府支店は、山梨県内企業 232 社を対象に、女性登用に対する企業の見解についてアンケート調査を実施した。なお、女性登用に関する調査は 2013 年以降、毎年 7 月に実施し、今回で 13 回目

調査期間:2025 年 7 月 17 日~7 月 31 日(インターネット調査)

調査対象:山梨県内企業 232 社、有効回答企業数は 113 社(回答率 48.7%)

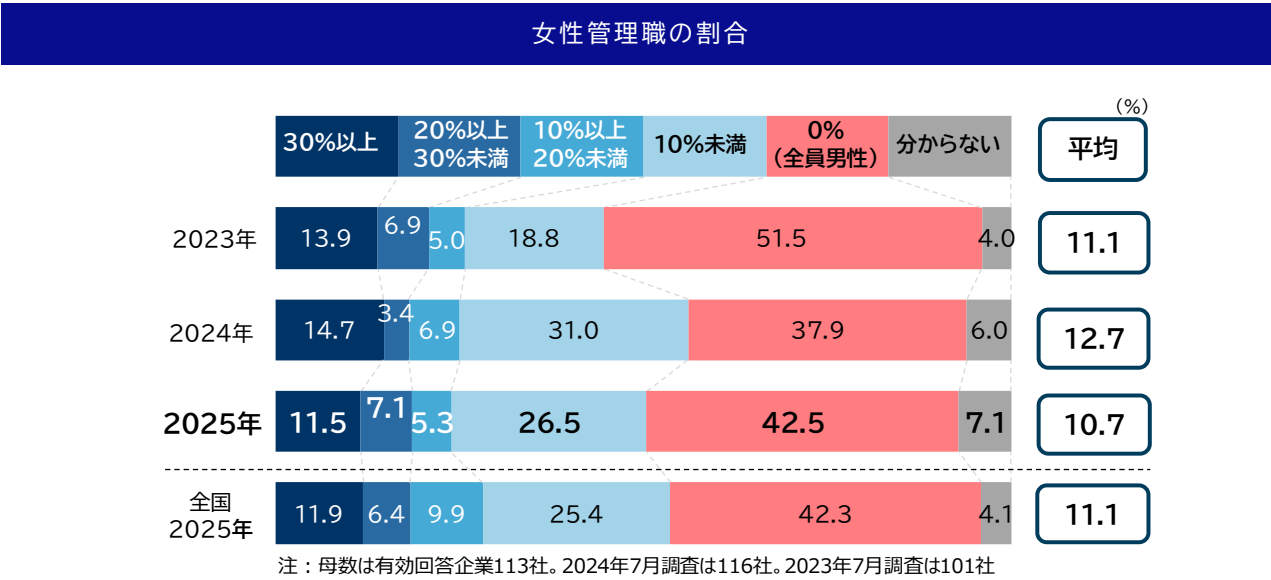
女性管理職割合の平均は 10.7%、前年から低下

自社における管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合を尋ねたところ、「30%以上」が 11.5%、「20%以上 30%未満」が 7.1%、「10%以上 20%未満」が 5.3%、「10%未満」が 26.5%となった。また、管理職が全員男性である企業は 42.5%と前年（37.9%）から 4.6 ポイント増加し、全項目のうち最も高かった。政府は、管理職などの指導的地位に占める女性の割合を「2020 年代の可能な限り早期に 30%程度」という目標を掲げている。本調査の結果、政府目標の「30%程度」を達成している企業の割合は前年（14.7%）から 3.2 ポイント低下した。

管理職に占める女性の割合の平均は 10.7%で、前年（12.7%）から 2.0 ポイント低下した。

女性管理職割合の平均を全国（11.1%）と比べると 0.4 ポイント下回り、山梨県は都道府県別で前年の 9 位から 29 位と大幅に低下した。

企業からは、「女性の活躍推進には、本人が子育てをしながら働く意欲と会社、家庭、地域が一体になって子育てをする仕組みが必要」（サービス）といった声が聞かれた。



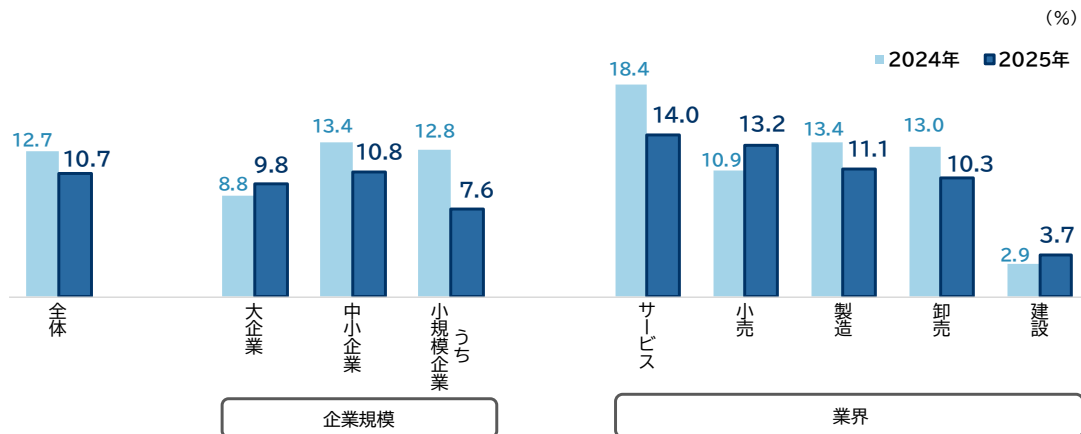
<参考> 女性管理職割合の平均 ～ 都道府県別 ～

都道府県	平均割合 (%)	順位	都道府県	平均割合 (%)	順位	都道府県	平均割合 (%)	順位	都道府県	平均割合 (%)	順位
全国	11.1	—	千葉	10.8	27	三重	12.3	10	徳島	15.4	1
北海道	9.7	39	東京	11.9	13	滋賀	8.6	43	香川	9.9	37
青森	12.9	8	神奈川	10.5	32	京都	11.8	17	愛媛	13.5	6
岩手	11.5	20	新潟	10.2	34	大阪	10.8	27	高知	13.6	4
宮城	13.9	2	富山	8.0	46	兵庫	11.4	22	福岡	10.2	34
秋田	11.9	13	石川	10.4	33	奈良	11.7	18	佐賀	10.7	29
山形	13.9	2	福井	11.5	20	和歌山	8.3	44	長崎	11.9	13
福島	11.9	13	山梨	10.7	29	鳥取	13.0	7	熊本	13.6	4
茨城	9.6	40	長野	11.2	23	島根	12.3	10	大分	7.0	47
栃木	11.0	25	岐阜	10.0	36	岡山	12.2	12	宮崎	11.7	18
群馬	9.2	42	静岡	10.6	31	広島	9.4	41	鹿児島	8.3	44
埼玉	11.1	24	愛知	10.9	26	山口	9.9	37	沖縄	12.9	8

女性管理職の割合を規模別にみると、「大企業」が平均 9.8%で、全体(10.7%)を 0.9 ポイント下回った。他方、「中小企業」は 10.8%、うち「小規模企業」は 7.6%となり、女性管理職割合の平均は企業規模によって差異がみられた。

業界別では、女性従業員が比較的多い『サービス』が 14.0%で全体(10.7%)を 3.3 ポイント上回り、トップとなった。次いで、『小売』(13.2%)、『製造』(11.1%)、『卸売』(10.3%)などとなった。一方で、長時間労働や力仕事のイメージが強い『建設』など、女性従業員数が比較的少ない業界は依然として低水準にとどまった。

女性管理職割合の平均 ～ 企業規模、業界別 ～

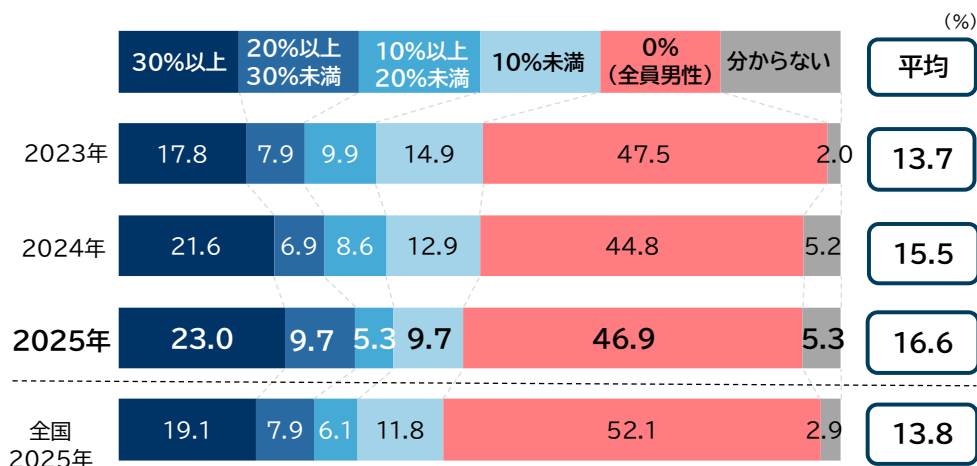


女性役員割合の平均は 16.6%、 「役員が全員男性」の企業は 46.9%

自社の役員(社長を含む)に占める女性の割合は平均 16.6%と、前年(15.5%)から 1.1 ポイント上昇した。一方で、役員が全員男性の企業は同 2.1 ポイント増加し、46.9%となった。

女性役員割合の平均を全国(13.8%)と比べると 2.8 ポイント上回り、山梨県は都道府県別で前年の 13 位から 8 位に上昇した。

女性役員の割合



注：母数は有効回答企業113社。2024年7月調査は116社。2023年7月調査は101社

<参考> 女性役員割合の平均 ～ 都道府県別 ～

都道府県	平均割合 (%)	順位	都道府県	平均割合 (%)	順位	都道府県	平均割合 (%)	順位	都道府県	平均割合 (%)	順位
全国	13.8	—	千葉	14.9	20	三重	18.9	1	徳島	18.7	2
北海道	12.1	41	東京	11.1	45	滋賀	11.0	46	香川	12.6	38
青森	14.9	20	神奈川	13.3	33	京都	15.7	15	愛媛	14.1	25
岩手	11.9	43	新潟	14.1	25	大阪	13.3	33	高知	14.0	28
宮城	17.5	5	富山	11.0	46	兵庫	15.0	19	福岡	14.5	24
秋田	16.8	7	石川	12.8	37	奈良	16.0	13	佐賀	18.4	3
山形	16.2	11	福井	12.6	38	和歌山	11.3	44	長崎	16.9	6
福島	13.8	30	山梨	16.6	8	鳥取	14.0	28	熊本	18.2	4
茨城	16.6	8	長野	12.1	41	島根	15.9	14	大分	13.3	33
栃木	14.8	22	岐阜	15.1	17	岡山	16.1	12	宮崎	16.3	10
群馬	14.1	25	静岡	13.3	33	広島	13.6	31	鹿児島	14.8	22
埼玉	15.6	16	愛知	15.1	17	山口	12.6	38	沖縄	13.6	31

35.4%の企業が「女性管理職割合の増加」を見込む

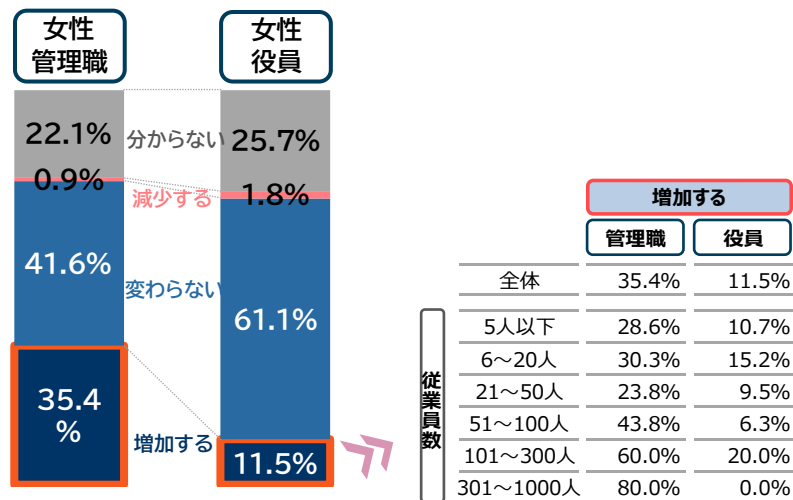
自社における女性管理職の割合が、現在と比較して今後どのように変わると考えているか尋ねたところ、女性管理職の割合が「増加する」と見込んでいる企業は 35.4%となった。他方、「変わらない」は 41.6%だった。

女性役員については、今後「増加する」と考えている企業は 11.5%となった一方で、「変わらない」は 61.1%と 6 割を超えた。

従業員数別にみると、従業員数「301～1000 人」で女性管理職の割合が今後「増加する」と見込む企業の割合が 80.0.%と全体(35.4%)を 44.6 ポイント上回った。また、従業員数「101～300 人」では 60.0.%と全体を 24.6 ポイント上回り、女性役員の割合についても全体(11.5%)を 8.5 ポイント上回った。行動計画の策定や比率の公表が義務化されている従業員数が多い企業では、女性管理職が増加すると見込む企業の割合がより高い結果となった。

政府は、東証プライム市場に上場する企業の女性役員割合について、2025 年には19%、2030 年には30%以上とする目標を掲げている。今後は、上場企業など規模の大きい企業を中心に、女性役員割合の増加が加速することが見込まれる。

女性管理職・役員割合の今後の変化



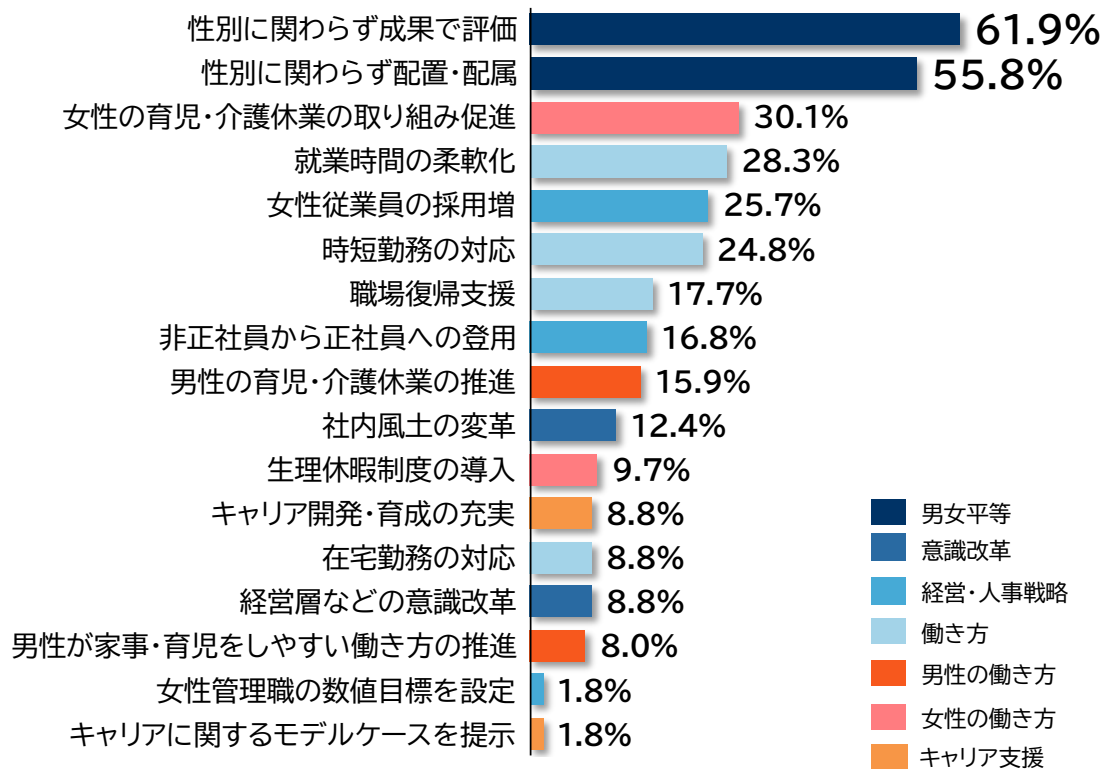
女性活躍推進策、 「性別に関わらず成果で評価」が 61.9%でトップ

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」が 61.9%でトップとなった（複数回答、以下同）。「性別に関わらず配置・配属」（55.8%）が続き、男女平等に関わる項目が上位に並んだ。以下、「女性の育児・介護休業の取り組み促進」（30.1%）といった、女性が家庭と仕事を両立しやすい環境づくりに関する対応策が続いた。

また、「就業時間の柔軟化」（28.3%）および「時短勤務の対応」（24.8%）といった男女問わず働き手の家庭と仕事の両立への支援となる柔軟な働き方関連の取り組みを行っている企業はおよそ 4 社に 1 社だった。他方、政府が特に強化している「男性の育児・介護休業の推進」は 15.9%（前年比 3.0 ポイント増）となった。

一方で、「キャリア開発・育成の充実」（8.8%）や「キャリアに関するモデルケースを提示」（1.8%）といった女性に対して直接的なキャリア支援となる項目は低水準だった。

女性活躍推進のためにやっていること（複数回答）

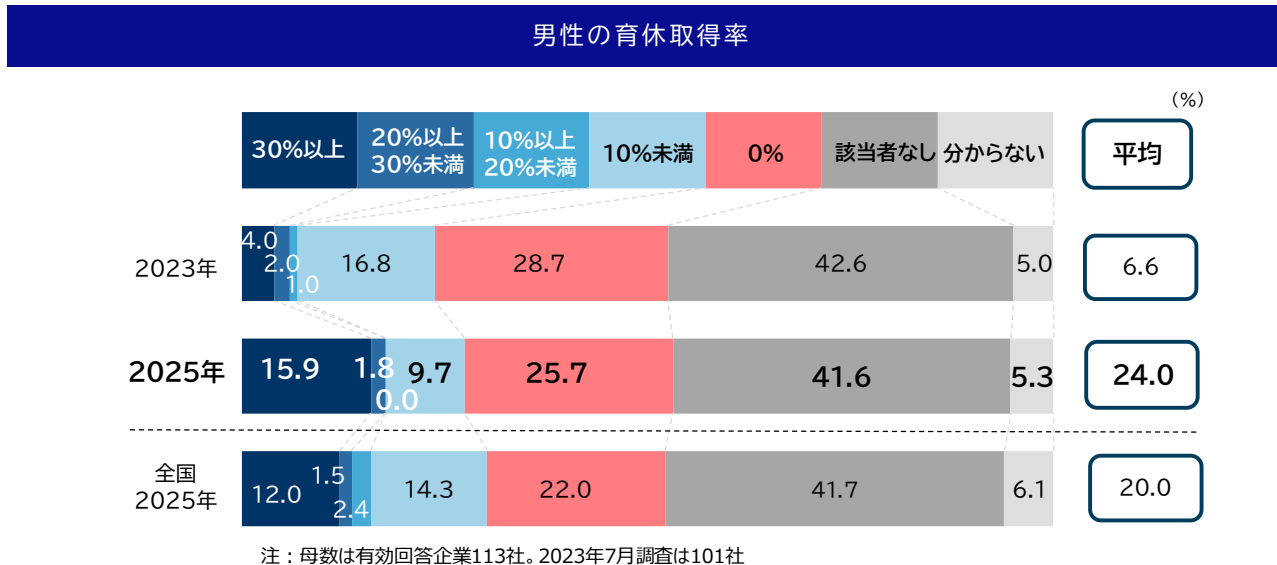


注1：以下、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」（0%）、「福利厚生 の制度として家事代行サービスを導入」（0%）、「その他」（4.4%）、「不回答」（4.4%）、

注2：母数は有効回答企業113社

男性の育休取得率は平均 24.0%、2 年で 17.4 ポイント上昇 特に従業員数 300 人超の企業で高く

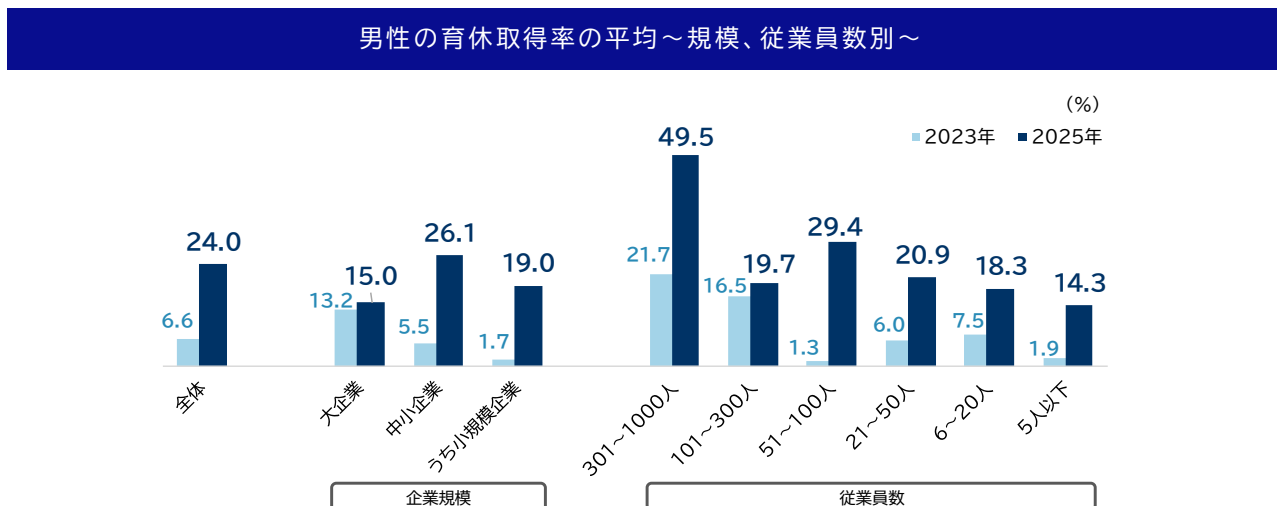
政府は 2025 年 4 月より、従業員数 1000 人を超える企業に義務化されていた男性労働者の育児休業取得率等の公表対象を従業員数 301 人以上の企業に拡大するなど、男性の育児参加を促す取り組みを強化している。そこで、自社の男性育休取得率について尋ねたところ、平均は 24.0%と 2023 年の前回調査より 17.4 ポイント増と大幅に上昇した。



規模別にみると、「大企業」は前回調査から 1.8 ポイント増の 15.0%、「中小企業」は同 20.6 ポイント増の 26.1%、うち「小規模企業」は同 17.3 ポイント増の 19.0%となり、すべての規模で上昇し、男性の育児休業取得に対する意識が高まっていることがうかがえた。

従業員数別にみると、取得率の公表が新たに義務づけられている「301～1000 人」が同 27.8 ポイント増の 49.5%で最も高かった。次いで、「51～100 人」の企業が同 28.1 ポイント増の 29.4%で続いた。一方で、従業員数「5 人以下」は同 12.4 ポイント増の 14.3%にとどまった。

なお、男性の育休取得率の平均を全国(20.0%)と比べると 4.0 ポイント上回り、山梨県は都道府県別で 6 番目の高さとなった。



＜参考＞ 男性の育休取得率の平均 ～ 都道府県別 ～

都道府県	平均 男性育休 取得率(%)	順位	都道府県	平均 男性育休 取得率(%)	順位	都道府県	平均 男性育休 取得率(%)	順位	都道府県	平均 男性育休 取得率(%)	順位
全国	20.0	—	千葉	15.2	37	三重	22.7	11	徳島	16.5	34
北海道	14.4	39	東京	22.3	14	滋賀	18.1	27	香川	14.3	40
青森	9.8	47	神奈川	18.7	24	京都	19.9	20	愛媛	21.4	16
岩手	20.4	17	新潟	23.9	7	大阪	23.0	10	高知	36.3	2
宮城	19.8	21	富山	30.8	3	兵庫	19.1	22	福岡	17.9	29
秋田	21.7	15	石川	42.3	1	奈良	13.1	41	佐賀	23.7	9
山形	11.2	43	福井	26.4	5	和歌山	15.3	36	長崎	20.4	17
福島	18.4	25	山梨	24.0	6	鳥取	12.9	42	熊本	18.1	27
茨城	18.8	23	長野	10.5	44	島根	22.4	13	大分	14.9	38
栃木	17.5	30	岐阜	27.1	4	岡山	20.1	19	宮崎	10.1	45
群馬	17.4	31	静岡	17.0	33	広島	17.4	31	鹿児島	10.0	46
埼玉	18.2	26	愛知	23.8	8	山口	15.9	35	沖縄	22.7	11

まとめ

本調査の結果、女性管理職割合は平均 10.7%となり、前年(12.7%)から 2.0 ポイント低下した。政府目標である「女性管理職 30%」に該当する企業の割合も 11.5%と前年を 3.2 ポイント下回った。

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は、男女平等に関する項目の「性別に関わらず成果で評価」が 6 割を超えた。また、女性が仕事と家庭を両立しやすい環境づくりに関連する項目のほか、時短勤務など男女ともに働きやすくする取り組みが上位にランクインした。また、政府が強化している男性育休の推進に取り組む企業は約 15.9%となり、前年から 3.0 ポイント増加した。実際の男性の育休取得率の平均は 24.0%と、2 年間で 17.4 ポイントの大幅な上昇となった。従業員数別では 2025 年 4 月から取得率の公表が新たに義務づけられた「301～1000 人」が 49.5%で最も高かった。一方で、従業員数「5 人以下」は同 12.4 ポイント増の 14.3%にとどまるなど人的余裕がない規模の小さい企業では取得率が低い傾向にある。

生産年齢人口の減少にともない、今後さらに深刻な人手不足が懸念されるなか、女性の潜在的な労働力を積極的に活用し、社会進出を促進することは、労働力不足に直面する企業にとって重要な課題である。政府は女性の活躍を推進するため、企業に対して女性管理職比率や男女間の賃金格差の公表を段階的に義務づけてきた。さらに、2026 年 4 月からは女性活躍推進法の改正により、女性管理職比率などの公表義務が従業員数 101 人以上の企業に拡大される方針が決定されており、企業には迅速な対応が求められている。

しかし、女性従業員の昇進意欲の不足や適切な女性人材の不足など、根深い課題が依然として存在している。こうした問題を解決するためには、柔軟な働き方の提供など、従業員が家庭と仕事を両立しやすい環境を整えることが有効な方法と考えられる。例えば、管理職として多忙であってもテレワークを利用することで育児への不安を軽減し、女性の意欲向上につながる可能性がある。また、このような取り組みによって、女性が働く時間や経験を制限されることなく、男性と同等の能力や経験を積むことが可能となり、管理職にふさわしい人材が育成されることも期待される。

企業の取り組みに加え、政府にも助成金制度、託児所設置の支援策の拡充など、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。こうした取り組みによって、女性が職場で活躍する機会を増やし、人材不足への対応が進むことが望まれる。

調査先企業の属性

企業規模区分

中小企業基本法に準拠するとともに、全国売上高ランキングデータを加え、下記のとおり区分。

業界	大企業	中小企業(小規模企業含む)	小規模企業
製造業その他の業界	「資本金 3 億円を超える」かつ 「従業員数 300 人を超える」	「資本金 3 億円以下」または 「従業員数 300 人以下」	「従業員数 20 人以下」
卸売業	「資本金 1 億円を超える」かつ 「従業員数 100 人を超える」	「資本金 1 億円以下」または 「従業員数 100 人以下」	「従業員数 5 人以下」
小売業	「資本金 5 千万円を超える」かつ 「従業員数 50 人を超える」	「資本金 5 千万円以下」または 「従業員数 50 人以下」	「従業員数 5 人以下」
サービス業	「資本金 5 千万円を超える」かつ 「従業員数 100 人を超える」	「資本金 5 千万円以下」または 「従業員数 100 人以下」	「従業員数 5 人以下」

注 1: 中小企業基本法で小規模企業を除く中小企業に分類される企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが上位 3% の企業を大企業として区分

注 2: 中小企業基本法で中小企業に分類されない企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが下位 50% の企業を中小企業として区分

注 3: 上記の業種別の全国売上高ランキングは、TDB 産業分類(1,359 業種)によるランキング