

女性管理職の割合、 平均 12.3% 4年連続の 10% 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

島根県・女性登用に対する企業の意識調査(2025 年)



本件照会先

渡邊 聡(支店長)
帝国データバンク
松江支店
TEL:0852-21-2775
info.matsue@mail.tdb.co.jp

発表日

2025/09/12

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 0.9 ポイント減の 12.3%となったものの、4年連続で 10%を超えた。また、30%以上の割合は、2.7 ポイント増の 16.8%で過去最高となった。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」がともに半数を超え続いた。一方、「男性の育児・介護休業の推進」「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。

※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、

松江支店で島根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:島根県 281 社で、有効回答企業数は 95 社(回答率 33.8%)

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 12.3%、4 年連続の 10% 超え

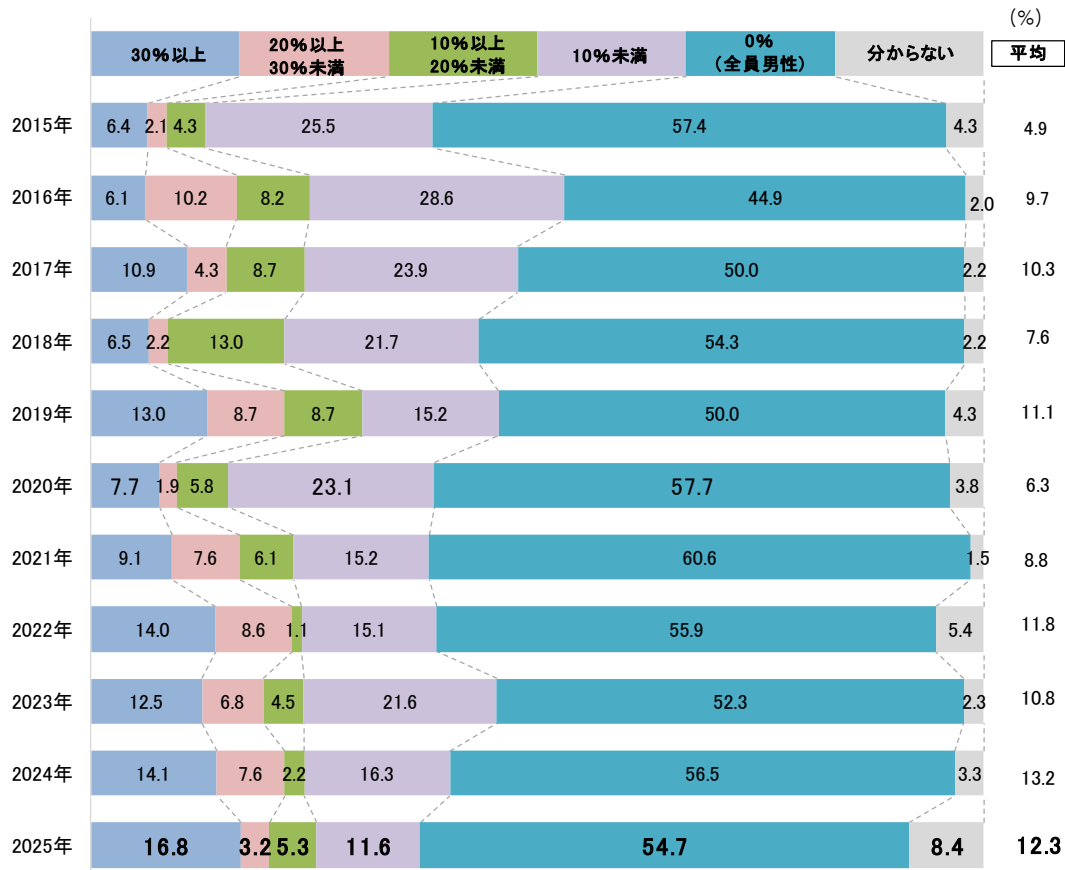
自社の管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合を尋ねたところ、全体での女性管理職の割合（平均）は 12.3% となり、前年調査（13.2%）を 0.9 ポイント下回ったものの、4 年連続で 10% を上回った。

割合別でみると、「0%（全員男性）」と回答した企業が 95 社中 52 社、構成比 54.7% で最多となった。次いで、「5% 未満（0% を除く）」が 8.4%（8 社）で続き、「5% 以上 10% 未満」（3.2%・3 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 66.3%（63 社）にのぼった。「10% 以上 20% 未満」は 5.3%（5 社）、「20% 以上 30% 未満」は 3.2%（3 社）だった。政府が目指す「30%」では、「30% 以上 50% 未満」が 6.3%（6 社）、「50% 以上 70% 未満」が 9.5%（9 社）、「100%（全員女性）」が 1.1%（1 社）で合計 16.8%（16 社）となり、調査開始以降、最も高くなった。なお、「70% 以上 100% 未満」はなかった。

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（72.8%）より 6.5 ポイント低かった。一方、「30% 以上」では、前年調査（14.1%）より 2.7 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 1.4 ポイント下回った。一方、「30% 以上」では『全国』（11.9%）を 4.9 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 1.2 ポイント上回った。

女性管理職の割合（その 1）



注：母数は有効回答企業95社（2024年7月は92社、2023年7月は88社）

女性管理職の割合(その2)

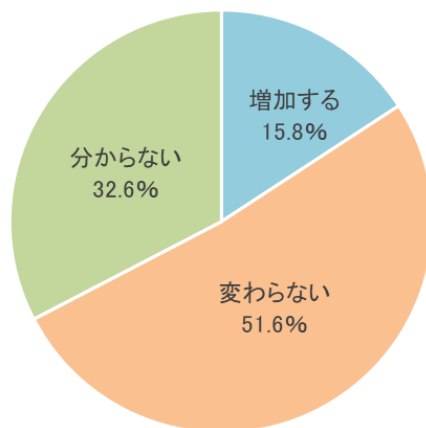
2025年7月調査	30%以上	100% (全員女性)	70%以上 100%未満	50%以上 70%未満	30%以上 50%未満	20%以上 30%未満	10%以上 20%未満	10%未満	5%以上 10%未満	5%未満	0% (全員男性)	分からない	合計	平均女性 管理職割合
全国	11.9 (1,260)	0.9 (97)	1.0 (103)	3.6 (382)	6.4 (678)	6.4 (684)	9.9 (1,051)	25.4 (2,704)	9.7 (1,036)	15.7 (1,668)	42.3 (4,493)	4.1 (434)	100.0 (10,626)	11.1
島根	16.8 (16)	1.1 (1)	0.0 (0)	9.5 (9)	6.3 (6)	3.2 (3)	5.3 (5)	11.6 (11)	3.2 (3)	8.4 (8)	54.7 (52)	8.4 (8)	100.0 (95)	12.3
大企業	40.0 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	40.0 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	20.0 (1)	0.0 (0)	20.0 (1)	40.0 (2)	0.0 (0)	100.0 (5)	24.5
中小企業	15.6 (14)	1.1 (1)	0.0 (0)	7.8 (7)	6.7 (6)	3.3 (3)	5.6 (5)	11.1 (10)	3.3 (3)	7.8 (7)	55.6 (50)	8.9 (8)	100.0 (90)	11.6
うち小規模	12.8 (5)	0.0 (0)	0.0 (0)	10.3 (4)	2.6 (1)	2.6 (1)	5.1 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	64.1 (25)	15.4 (6)	100.0 (39)	10.2
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)	0.0 (0)	100.0 (1)	100.0 (1)	0.0
金融	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 (1)	0.0 (0)	100.0 (1)	0.0
建設	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	23.1 (3)	0.0 (0)	23.1 (3)	61.5 (8)	15.4 (2)	100.0 (13)	0.7
不動産	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 (1)	0.0 (0)	100.0 (1)	0.0
製造	7.4 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	7.4 (2)	0.0 (0)	3.7 (1)	11.1 (3)	3.7 (1)	7.4 (2)	66.7 (18)	11.1 (3)	100.0 (27)	4.5
卸売	19.0 (4)	0.0 (0)	0.0 (0)	14.3 (3)	4.8 (1)	4.8 (1)	4.8 (1)	14.3 (3)	9.5 (2)	4.8 (1)	52.4 (11)	4.8 (1)	100.0 (21)	13.9
小売	36.4 (4)	9.1 (1)	0.0 (0)	18.2 (2)	9.1 (1)	0.0 (0)	9.1 (1)	9.1 (1)	0.0 (0)	9.1 (1)	45.5 (5)	0.0 (0)	100.0 (11)	25.2
運輸・倉庫	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 (3)	0.0 (0)	100.0 (3)	0.0
サービス	35.3 (6)	0.0 (0)	0.0 (0)	23.5 (4)	11.8 (2)	11.8 (2)	11.8 (2)	5.9 (1)	0.0 (0)	5.9 (1)	29.4 (5)	5.9 (1)	100.0 (17)	25.2

注1: 網掛けは、島根県の全体以上を表す
注2: 母数は有効回答企業95社

2. 「今後増加する」は 15.8%、前年から 5.9 ポイント減

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 95 社中 15 社、構成比 15.8%となり、前年調査(21.7%)から 5.9 ポイント低下した。一方、「変わらない」と回答した企業は 49 社(51.6%)となり、前年調査(47.8%)から 3.8 ポイント上昇した。「減少する」と回答した企業はなかった。なお、「分からない」と回答した企業は 31 社(32.6%)となり、前年調査(29.3%)から 3.3 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)

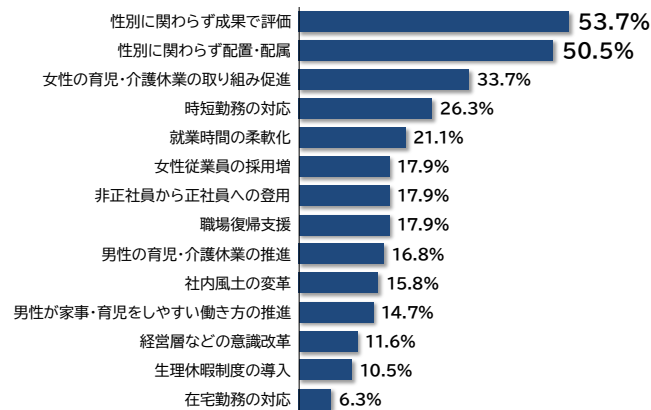
2025年7月調査	増加する	変わらない	減少する	分からない	合計
全国	31.8 (3,378)	42.7 (4,541)	1.1 (121)	24.3 (2,586)	100.0 (10,626)
島根	15.8 (15)	51.6 (49)	0.0 (0)	32.6 (31)	100.0 (95)
大企業	20.0 (1)	60.0 (3)	0.0 (0)	20.0 (1)	100.0 (5)
中小企業	15.6 (14)	51.1 (46)	0.0 (0)	33.3 (30)	100.0 (90)
うち小規模	15.4 (6)	59.0 (23)	0.0 (0)	25.6 (10)	100.0 (39)
農・林・水産	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)	100.0 (1)
金融	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)	100.0 (1)
建設	15.4 (2)	53.8 (7)	0.0 (0)	30.8 (4)	100.0 (13)
不動産	0.0 (0)	100.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)
製造	14.8 (4)	37.0 (10)	0.0 (0)	48.1 (13)	100.0 (27)
卸売	14.3 (3)	57.1 (12)	0.0 (0)	28.6 (6)	100.0 (21)
小売	18.2 (2)	72.7 (8)	0.0 (0)	9.1 (1)	100.0 (11)
運輸・倉庫	33.3 (1)	66.7 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (3)
サービス	17.6 (3)	52.9 (9)	0.0 (0)	29.4 (5)	100.0 (17)

注1: 網掛けは、島根県の全体以上を表す
注2: 母数は有効回答企業95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 95 社中 51 社、構成比 53.7% 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 50.5%(48 社)、「女性の育児・介護休業の取り組み促進」が 33.7%(32 社)となり 3 割を超え続いた。以下、「時短勤務の対応」(26.3%・25 社)、「就業時間の柔軟化」(21.1%・20 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」(16.8%・16 社)、「男性が家事・育児をしやすい働き方の推進」(14.7%・14 社)といった男性の家事・育児・介護の両立に関する項目は 10% 台にとどまった。

女性の活躍推進のために行っていること(複数回答)



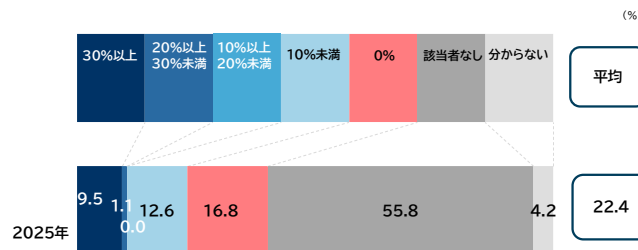
注1: 以下、「キャリア開発・育成の充実」(4.2%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(2.1%)、「女性管理職の数値目標を設定」(1.1%)、「企業内託児所の設置やベビシッターの利用支援」(1.1%)、「福利厚生制度として家事代行サービスを導入」(0%)、「その他」(4.2%)、「不回答」(4.2%)。

注2: 母数は有効回答企業95社

4. 男性の育休取得率は平均 22.4%、30%以上は 9.5%

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 22.4% となり、30% 以上は 9.5%(9 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95社。

まとめ

島根県の企業の女性管理職（課長相当職以上）の割合（平均）は12.3%となった。前年調査を0.9ポイント下回ったものの、4年連続で10%を超えた。女性管理職の割合が「30%以上」の企業の割合は16.8%となり、2年連続で上昇し、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2年連続で減少し66.3%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15.8%となり、前年調査から5.9ポイント減少した。「減少する」と回答した企業はなかった。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」「性別に関わらず配置・配属」が半数を超え、「女性の育児・介護休業の取り組み促進」が3割を超え続いたものの、「男性の育児・介護休業の推進」「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。

女性管理職の割合（平均）は前年調査を下回ったものの12.3%となり、女性管理職が「30%以上」に該当する企業の割合は過去最高の16.8%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

- ・女性の管理職登用に関する意見交換会を実施している（機械製造）
- ・長時間労働の規制や、働く場所（転勤など）の選択肢などに関して、経営者の意識が変わらなければ何も変わらない（食品卸）
- ・男女問わず、職場での活躍と家庭での役割のバランスが必要（金融）
- ・女性の活躍には、大いに期待したい。男性が苦手とすることも多い（機械機具卸）