



本件照会先

佐藤 剛喜（調査担当）
帝国データバンク
山形支店
023-622-4301(直通)
yamagata@mail.tdb.co.jp

発表日

2025/09/26

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。

女性管理職員の割合、 前年を下回る 女性役員割合は過去最高

男性育休取得率は2年で3.6ポイント増
中小企業では人的余裕のなさがネックに

山形県・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0.9ポイント減の13.9%で過去最高であった前年を下回った。女性役員割合の平均は16.2%と過去最高も、「役員が全員男性」の企業は依然47.6%と圧倒的に多い。企業が行っている女性活躍推進策は「公平な評価」が約6割で最も高かった。また、「男性育休の推進」の伸びが目立つも、企業規模別では大企業が中小企業を大幅に上回った。男性の育休取得率の平均は2023年調査から3.6ポイント上昇し、11.2%となった。

※株式会社帝国データバンク山形支店は、山形県内313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、今回で10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：山形県内313社、有効回答企業数は143社（回答率45.7%）。

女性管理職割合の平均は 13.9%、過去最高の前年を下回る

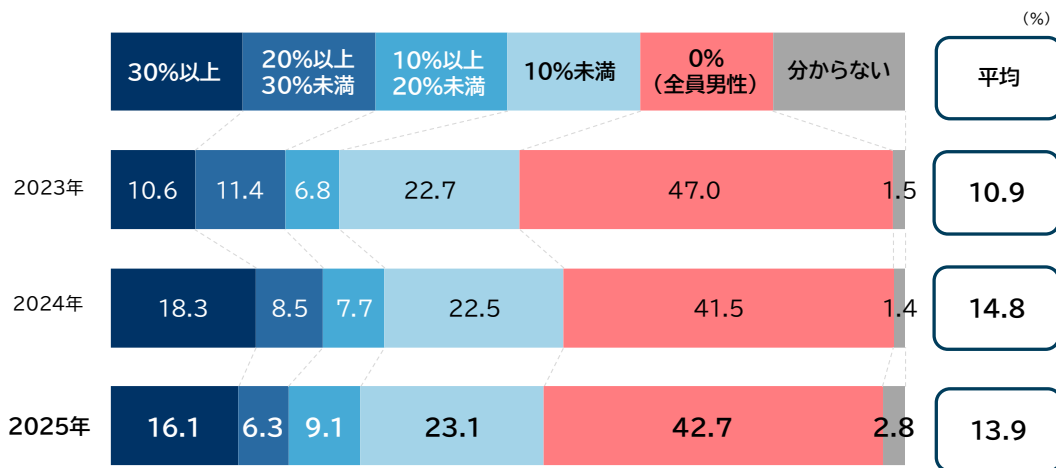
自社における管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合を尋ねたところ、「30%以上」が 16.1%、「20%以上 30%未満」が 6.3%、「10%以上 20%未満」が 9.1%、「10%未満」が 23.1%だった。また、管理職が全員男性である企業は 42.7%と前年（41.5%）から 1.2 ポイント増加し、全項目のうち最も高かった。政府は、管理職などの指導的地位に占める女性の割合を「2020 年代の可能な限り早期に 30%程度」という目標を掲げている。本調査の結果、政府目標の「30%程度」を達成している企業の割合は前年から 2.2 ポイント低下した。

管理職に占める女性の割合の平均は 13.9%となった。

企業からは「今後ますます人手不足が進むため、女性の活躍の場を拡充していく必要がある」（製造）や「警備業という男性型の職場だが、職種に応じて今後積極的に対応したい」（サービス）といった声が聞かれた。

一方で、「女性の採用を積極的に行いたいのが、業種的に希望者が少ない。現場監督候補者が少しずつ増えつつあるが、全体での比率はまだまだ少なく、業界全体での対策が必要」（建設）や「今後とも女性活躍を推進しますが、果たしてこの施策が本当の意味で女性活躍に資するのかは疑問。男性の役割、女性の役割をもっと明確にした方が活躍できるのではないか」（サービス）といったコメントがあがった。

女性管理職の割合

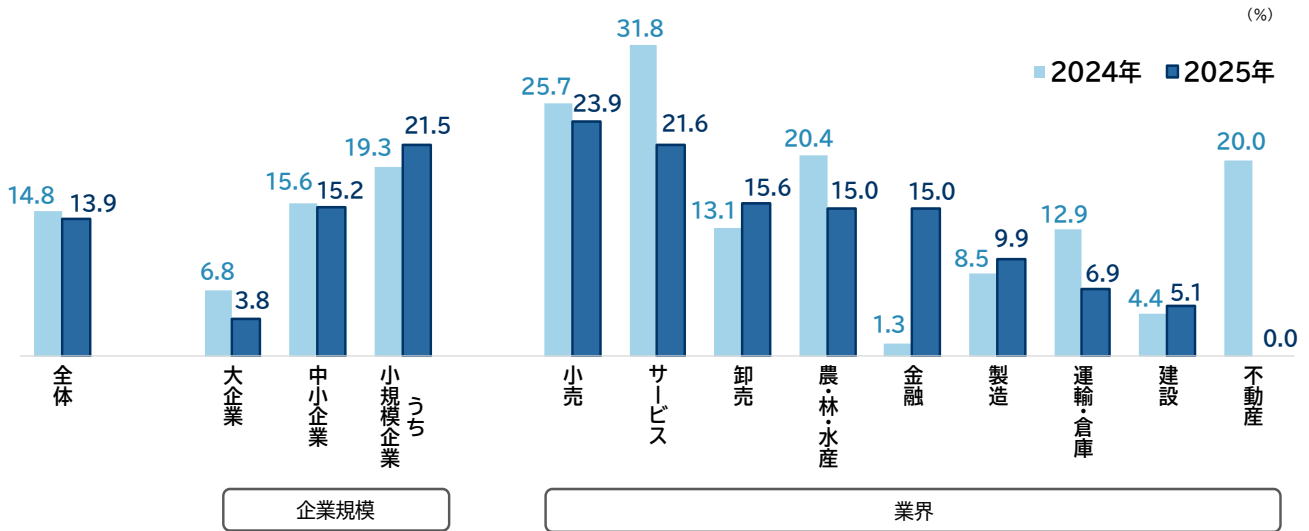


注1：母数は有効回答企業143社。2024年7月調査は142社。2023年7月調査は132社
注2：小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100とはならない

女性管理職の割合を規模別にみると、「大企業」が平均 3.8%で最も低かった。他方、「中小企業」は 15.2%、うち「小規模企業」は 21.5%となり、女性管理職割合の平均は規模が小さい企業ほど高い状況が続いている。

業界別では、女性従業員が比較的多い『小売』が 23.9%で全体（13.9%）を 10.0 ポイント上回り、トップとなった。次いで、『サービス』（21.6%）、『卸売』（15.6%）、『農・林・水産』『金融』（各15.0%）が上位に並んだ。一方で、工場における三交代制などで生活時間が不規則になりやすい『製造』のほか、長時間労働や力仕事のイメージが強い『運輸・倉庫』『建設』など、女性従業員数が比較的に少ない業界は依然として低水準にとどまった。

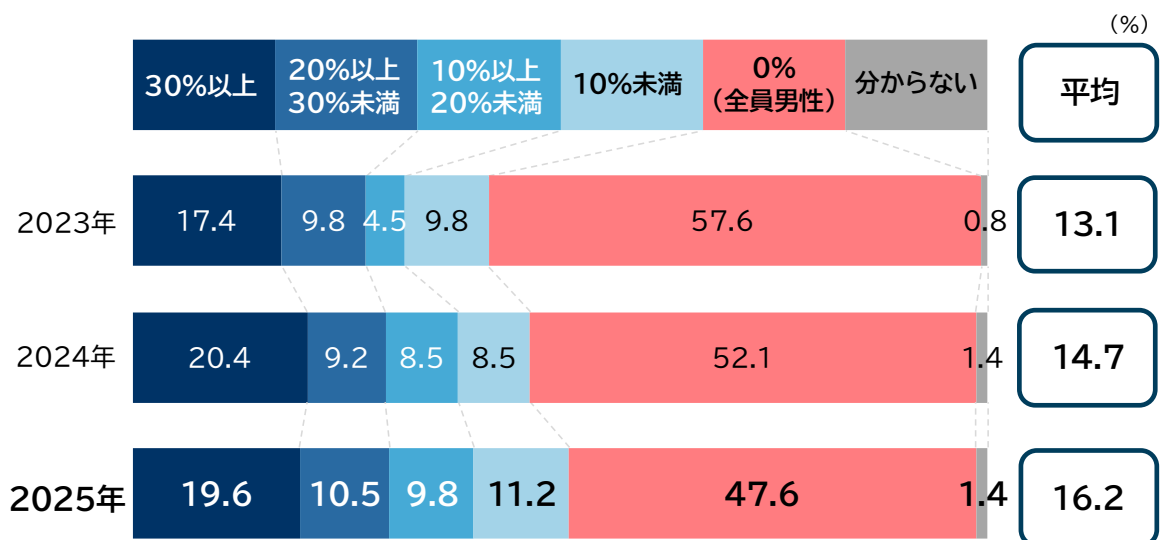
女性管理職割合の平均 ～ 企業規模、業界別 ～



女性役員割合の平均は 16.2%と過去最高も、 「役員が全員男性」の企業は依然として大多数を占める

自社の役員(社長を含む)に占める女性の割合は平均 16.2%と、前年(14.7%)から 1.5 ポイント上昇し、過去最高となった。一方で、役員が全員男性の企業は同4.5ポイント減の47.6%と半数を割ったものの、依然として大多数を占めた。

女性役員の割合



注1：母数は有効回答企業143社。2024年7月調査は142社。2023年7月調査は132社

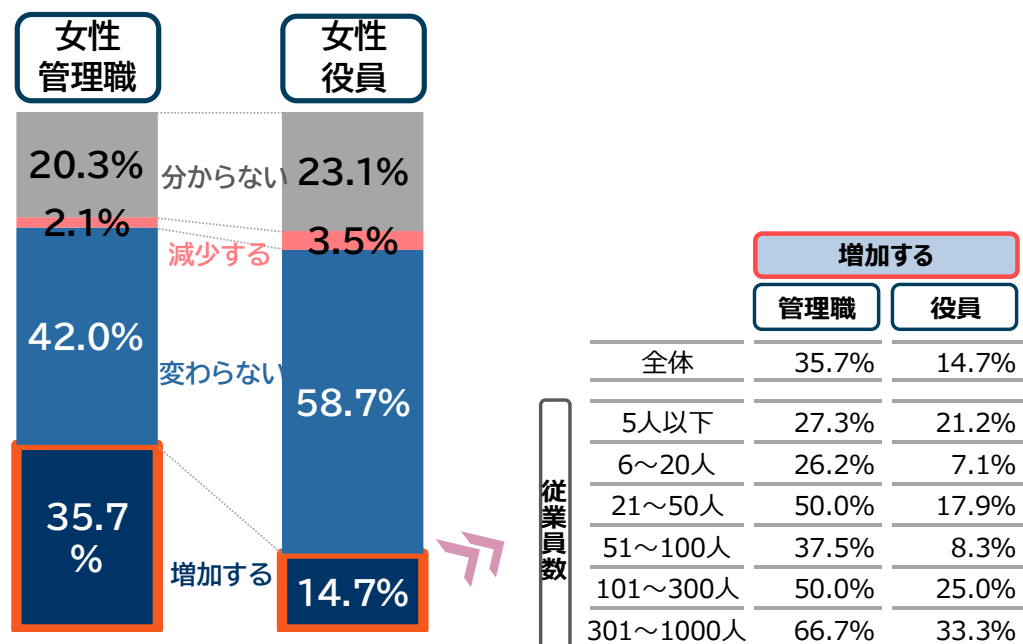
注2：小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100とはならない

35.7%の企業が「女性管理職割合の増加」を見込む 規模が大きいほど「増加する」割合高く

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 35.7%となった。他方、「変わらない」は 42.0%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 14.7%となった一方で、「変わらない」は 58.7%と半数以上を占めた。

女性管理職・役員割合の今後の変化



注1:母数は有効回答企業143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

従業員数別にみると、従業員数「301～1000人」では女性管理職の割合が今後「増加する」と見込む企業が66.7%と全体(35.7%)を31.0ポイント上回っており、女性役員の割合についても全体(14.7%)より18.6ポイント高かった。また、従業員数「101～300人」も管理職、役員ともに全体を大幅に上回るなど、とりわけ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・役員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。

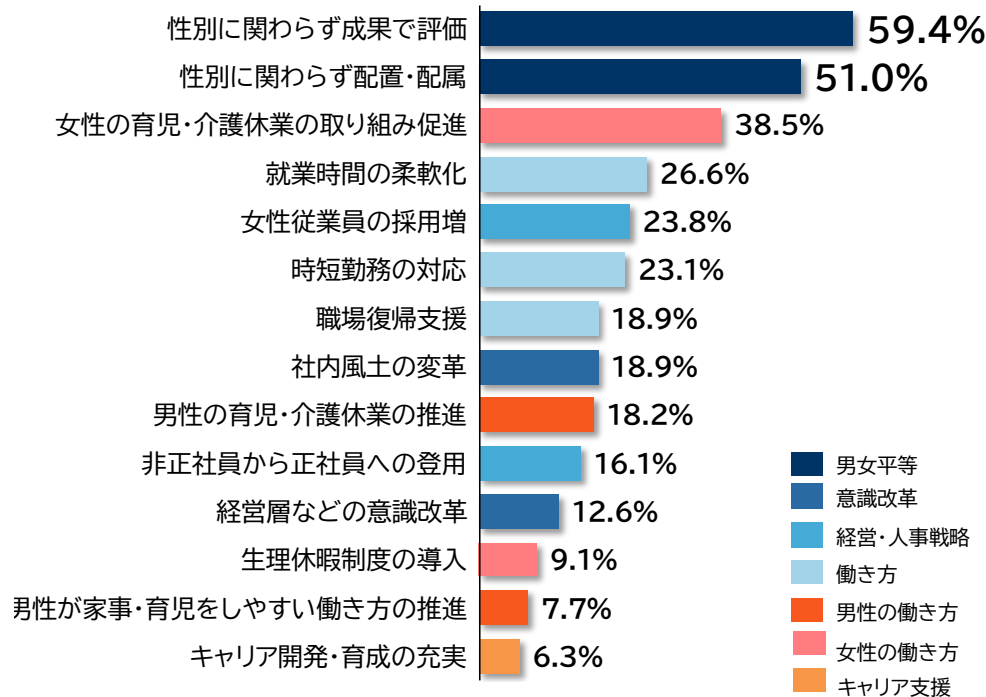
女性活躍推進策、「公平な評価」が約 6 割でトップ 「男性育休」の伸びが目立つも、規模間格差が顕著

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59.4%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」（51.0%）が続く、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」（38.5%）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」（26.6%）および「時短勤務の対応」（23.1%）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。

一方で、政府が特に強化している「男性の育児・介護休業の推進」は18.2%（前年比1.3ポイント増）で前年からの上昇幅は少なかった。加えて「キャリア開発・育成の充実」（6.3%）や「キャリアに関するモデルケースを提示」（2.1%）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）



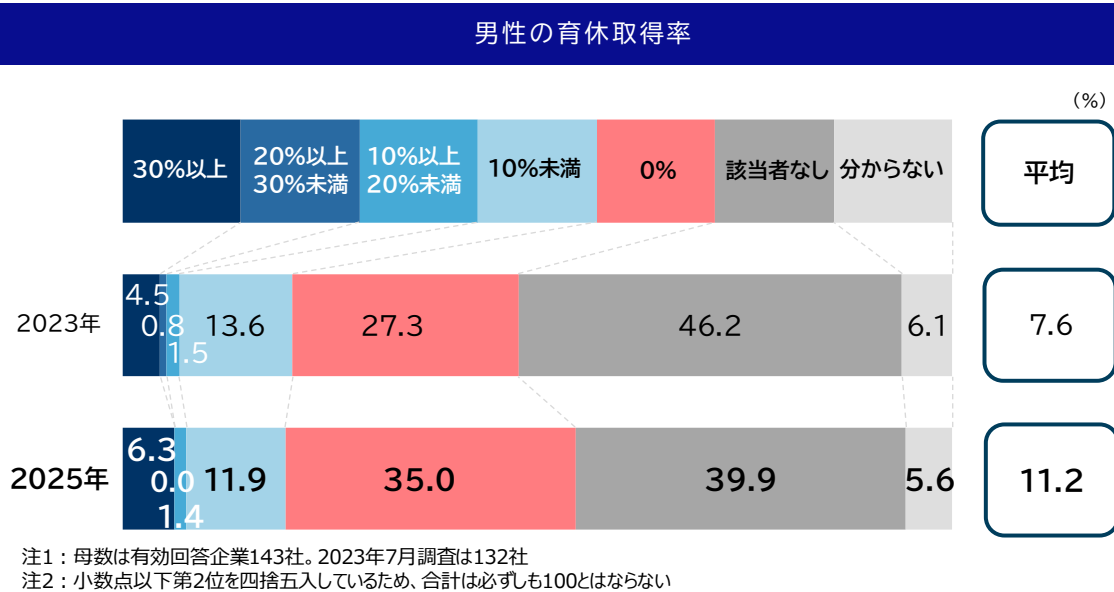
注1：以下、「在宅勤務の対応」（6.3%）、「女性管理職の数値目標を設定」（2.8%）、「キャリアに関するモデルケースを提示」（2.1%）、「福利厚生制度として家事代行サービスを導入」（0.7%）、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」（0%）、「その他」（2.8%）、「不回答」（2.8%）。

注2：母数は有効回答企業143社

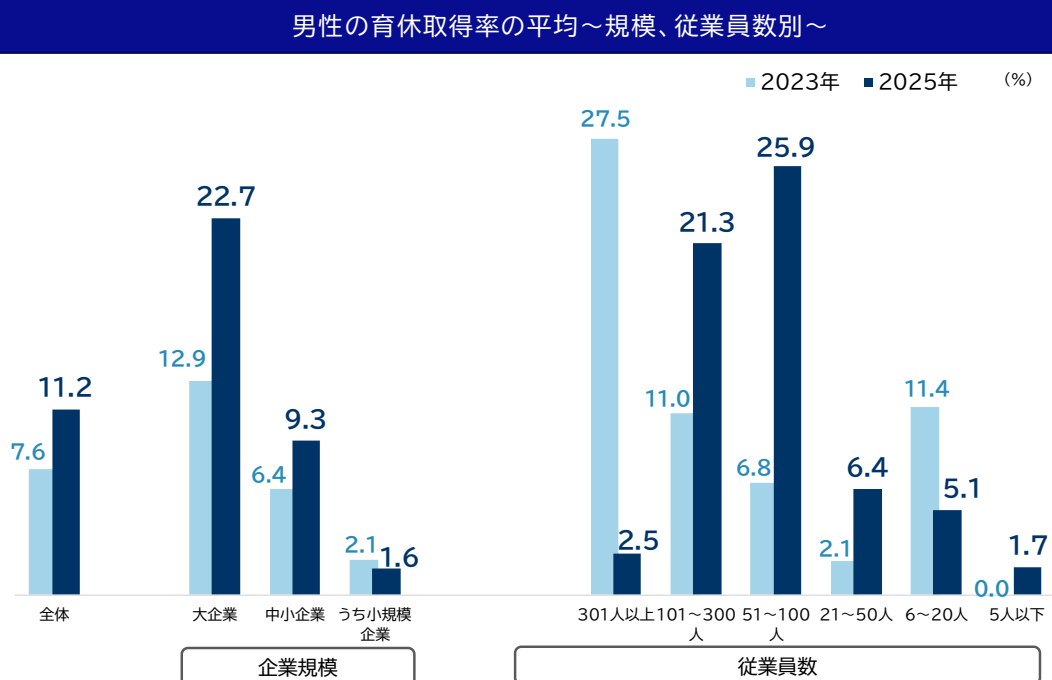
規模別では、「男性の育児・介護休業の推進」で「大企業」（31.3%）が「中小企業」（16.5%）より10ポイント以上高いほか、「女性の育児・介護休業の取り組み促進」でも「大企業」（68.8%）と「中小企業」（34.6%）の差は30ポイント以上あり、育児・介護休業の推進に関する取り組みに規模間で大きな格差がみられた。

男性の育休取得率は平均11.2%、2年で3.6ポイント上昇 育児休業所得率公表対象拡大の影響は少ない

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11.2%と2023年に実施した調査より3.6ポイント上昇した。



規模別にみると、「大企業」は2023年調査から9.8ポイント増の22.7%、「中小企業」は同2.9ポイント増の9.3%、うち「小規模企業」は同0.5ポイント減の1.6%となった。企業規模が大きいほど取得率が高く、上昇幅も大きい傾向となったが、うち「小規模企業」は後退するなど温度差が広がった。



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人以上」が同25.0ポイント減の2.5%に止まったものの、「51～100人」(6.8%→25.9%)や「101～300人」(11.0%→21.3%)での上昇幅が大きく、必ずしも義務化が効果を及ぼしたわけではなかったことが分かった。

まとめ

本調査の結果、女性管理職割合は平均13.9%で、過去最高となった前年より後退した。政府目標である「女性管理職 30%」に該当する企業の割合も16.1%にとどまった。これには、女性従業員自身が昇進を望まないという考え方や、家庭と仕事の両立が困難であることのほか、適切な女性人材がいないなどといった問題が根強く存在しており、山形県内の女性管理職割合を引き下げた。

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59.4%と約6割を占めた。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。とりわけ、政府が強化している男性育休の推進に取り組む企業は18.2%となった。ただし、大企業における取り組み割合が中小企業を大きく上回り、規模間で格差がみられた。実際の男性の育休取得率の平均は11.2%と、2年で3.6ポイント上昇した。

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