

女性管理職・女性役員の割合、 ともに前年より減少

宮崎県内における女性登用率は低水準が続く

宮崎県・女性登用に対する企業の意識調査(2025 年)



本件照会先

笠井 勇治(支店長)
帝国データバンク
宮崎支店
電話:0985-29-1211
info.miyazaki@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。

SUMMARY

女性管理職の割合の平均は前年比 1.4 ポイント減の 11.7%だった。女性役員割合の平均も 16.3%と前年比 0.7 ポイント減で、「役員が全員男性」の企業は依然 40%を上回る。企業が行っている女性活躍推進策は「公平な評価」が 5 割台で最も高かった。また、「男性育休の推進」の伸びが目立つも、男性の育休取得率の平均は 2023 年調査から横ばいの 10.1%となった。

※株式会社帝国データバンクは、宮崎県 219 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。

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:宮崎県 219 社、有効回答企業数は 67 社(回答率 30.6%)

女性管理職割合の平均は 11.7%、前年より 1.4pt 低下

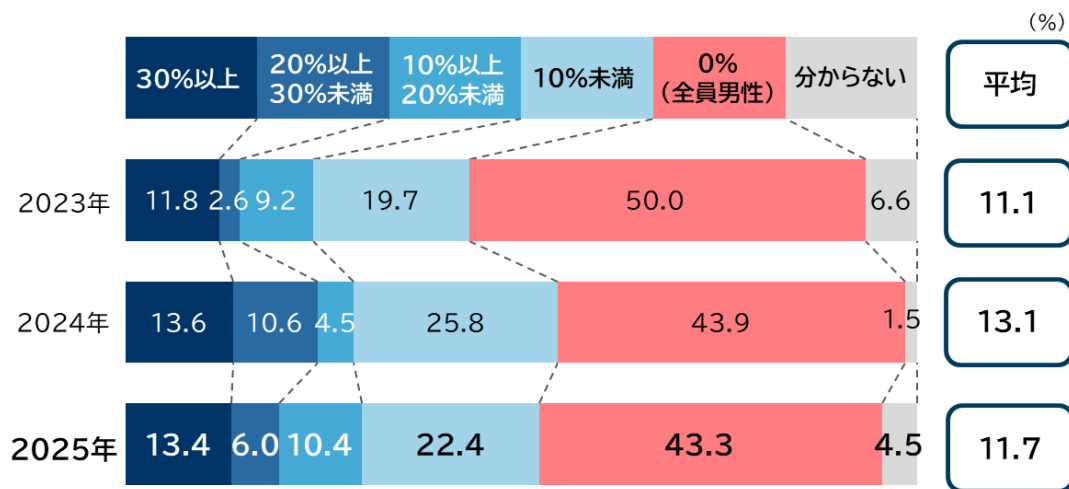
自社における管理職(課長相当職以上)に占める女性の割合を尋ねたところ、「30%以上」が 13.4%、「20%以上 30%未満」が 6.0%、「10%以上 20%未満」が 10.4%、「10%未満」が 22.4%だった。また、管理職が全員男性である企業は 43.3%と前年(43.9%)から 0.6ポイント低下したが、全項目のうち最も高かった。政府は、管理職などの指導的地位に占める女性の割合を「2020 年代の可能な限り早期に 30%程度」という目標を掲げている。本調査の結果、政府目標の「30%程度」を達成している企業の割合は前年から 0.2ポイント低下したが、全国の11.9%を 1.5 ポイント上回った。

管理職に占める女性の割合の平均は 11.7%で前年より 1.4 ポイント低下した。

企業からは「性別に関係なく、能力のある社員は管理職として昇格している」(食肉卸)や「子育て世代などは、時短勤務・自由休暇などの支援をしたい」(土木工事)といった声が聞かれた。

一方で、女性管理職の割合が低いまたは女性管理職がいない企業からは、「性別関係なく社員募集はするが女性からの応募がなく、女性活躍推進に至っていない」(一般貨物自動車運送)や「過去に女性で管理職に昇格した社員は、全員離職した」(食肉卸)といったコメントがあがった。

宮崎県 女性管理職の割合

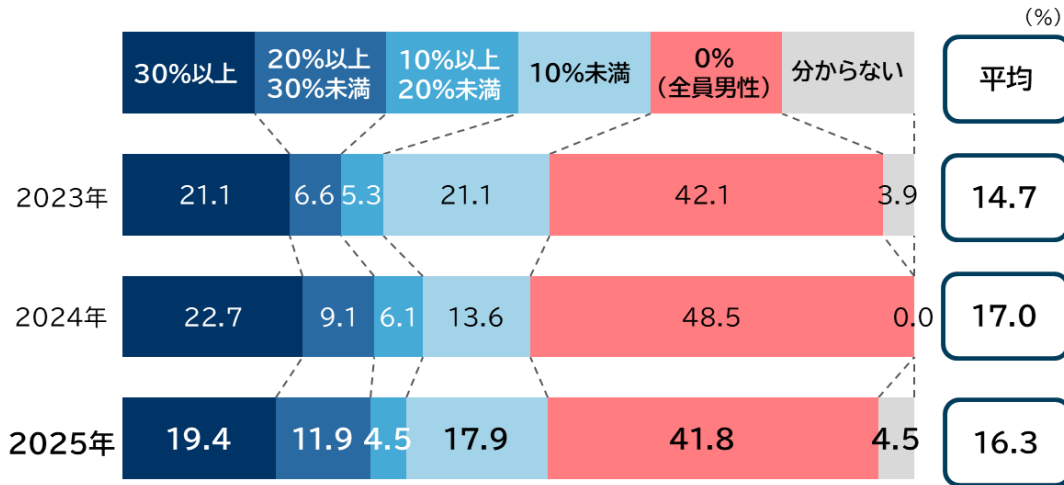


注：母数は有効回答企業67社。2024年7月調査は66社。2023年7月調査は76社

女性役員割合の平均は 16.3% 「役員が全員男性」の企業は依然半数近く

自社の役員(社長を含む)に占める女性の割合は平均 16.3%と、前年(17.0%)から 0.7 ポイント低下した。一方で、役員が全員男性の企業も同 6.7 ポイント減の 41.8%と低下したものの、依然として半数近い割合だった。

宮崎県 女性役員の割合



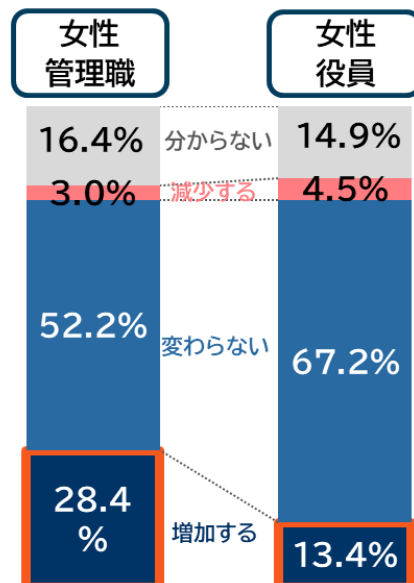
注：母数は有効回答企業67社。2024年7月調査は66社。2023年7月調査は76社

28.4%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 28.4%となった。他方、「変わらない」は 52.2%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 13.4%となった一方で、「変わらない」は 67.2%と半数以上を占めた。全国の「変わらない」は 56.9%で、10.3 ポイントの差があった。

宮崎県 女性管理職・役員割合の今後の変化



注：母数は有効回答企業67社

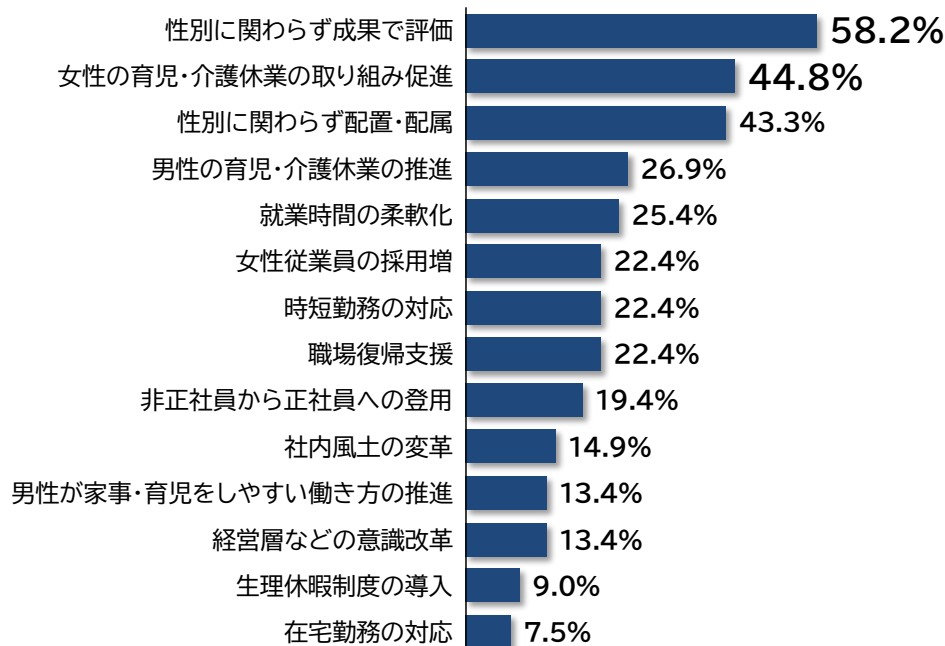
女性活躍推進策、「公平な評価」が 50%超でトップ 「男性育休」の伸びが目立つ

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 58.2%でトップとなった(複数回答、以下同)。「女性の育児・介護休業の取り組み促進」(44.8%)「性別に関わらず配置・配属」(43.3%)が続き、男女平等に関わる項目や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上位に並んだ。

また、政府が特に強化している「男性の育児・介護休業の推進」は 26.9%(前年比 13.3 ポイント増)で前年からの上昇幅は全項目のうち最大となった。

一方で、「キャリア開発・育成の充実」(6.0%)や「キャリアに関するモデルケースを提示」(3.0%)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。

宮城県 女性活躍推進のためにやっていること(複数回答)



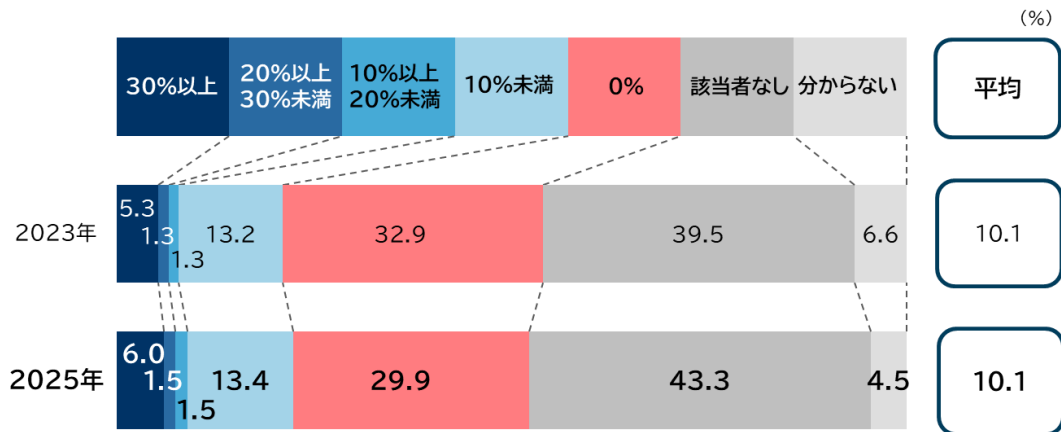
注1:以下、「キャリア開発・育成の充実」(6%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(3%)、「女性管理職の数値目標を設定」(1.5%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(1.5%)、「福利厚生制度として家事代行サービスを導入」(1.5%)、「その他」(7.5%)、「不回答」(3%)、

注2:母数は有効回答企業67社

男性の育休取得率は平均 10.1%

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 10.1%と 2023 年に実施した前回調査から横ばいだった。

宮崎県 男性の育休取得率



注：母数は有効回答企業67社。2023年7月調査は76社

まとめ

本調査の結果、女性管理職割合は平均 11.7%で前年より 1.4 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は 13.4%となった。しかし、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、女性管理職割合の上昇幅は鈍い状況だった。

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 50%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、男性育休の推進や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 26.9%となり、前年からの上昇幅が最大の項目となった。

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。