

女性管理職の割合、 過去最高の平均 13.0%

女性の活躍推進策は、性別に関わらず
成果で評価が 6 割を超える

鳥取県・女性登用に対する企業の意識調査(2025 年)



本件照会先

増田 誠(支店長)
帝国データバンク
鳥取支店
TEL:0857-23-5231(直通)

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 1.3 ポイント増の 13.0%で過去最高となった。また、30%以上の割合は、1.7 ポイント増の 13.2%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 6 割を超え最も高く、「女性の育児・介護休業の取り組み促進」が 4 割を超え続いた。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 20%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」に関する企業の意識調査を実施し、

鳥取支店で鳥取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:鳥取県 156 社で、有効回答企業数は 53 社(回答率 34.0%)

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、調査開始以降、最高の 13.0%

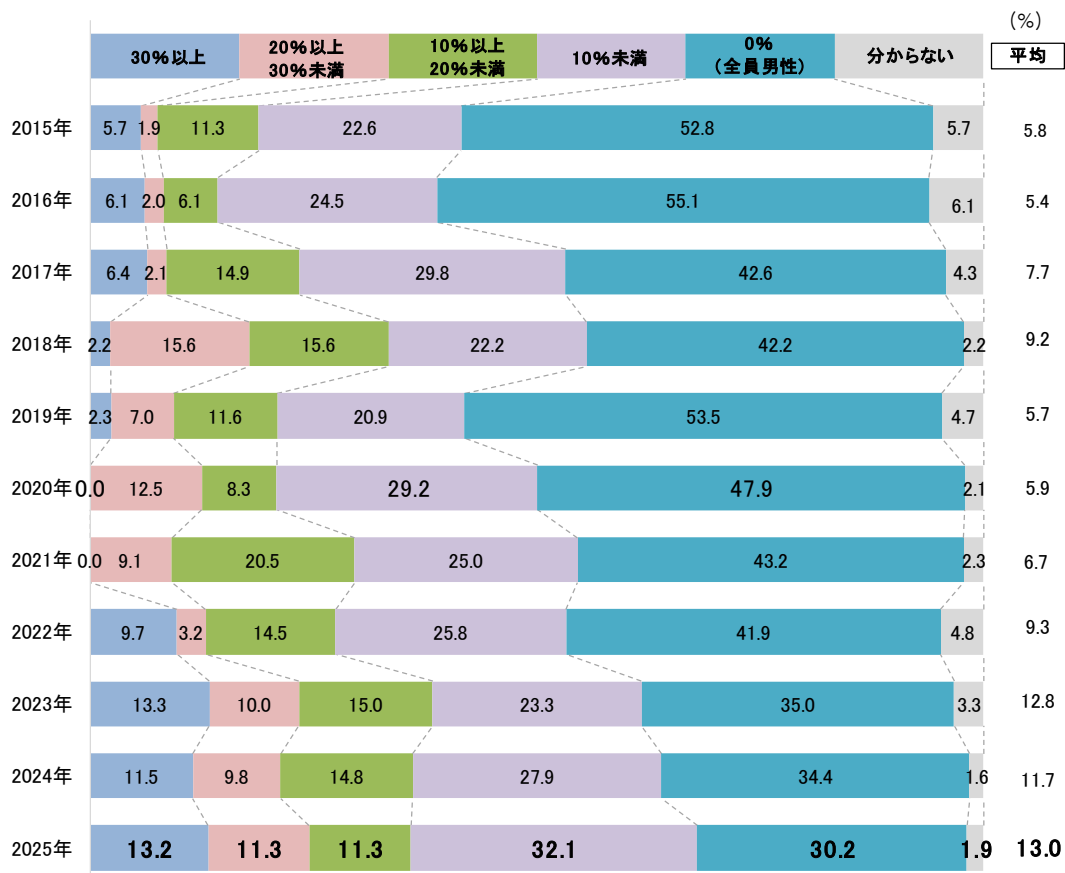
自社の管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合を尋ねたところ、全体での女性管理職の割合（平均）は 13.0% となり、前年調査（11.7%）を 1.3 ポイント上回り、調査開始以来、最も高くなった。

割合別でみると、「0%（全員男性）」と回答した企業が 53 社中 16 社、構成比 30.2% で最多となった。次いで、「5% 未満（0% を除く）」が 13.2%（7 社）で続き、「5% 以上 10% 未満」（18.9%・10 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 62.3%（33 社）にのぼった。「10% 以上 20% 未満」「20% 以上 30% 未満」は各 11.3%（各 6 社）だった。政府が目指す「30%」では、「30% 以上 50% 未満」が 9.4%（5 社）、「50% 以上 70% 未満」「70% 以上 100% 未満」が各 1.9%（各 1 社）で合計 13.2%（7 社）となり、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（62.3%）から横ばいとなった。一方、「30% 以上」では、前年調査（11.5%）より 1.7 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 5.4 ポイント上回った。一方、「30% 以上」では『全国』（11.9%）を 1.3 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 1.9 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53社（2024年7月は61社、2023年7月は60社）

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	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
鳥取	13.2 (7)	0.0 (0)	1.9 (1)	1.9 (1)	9.4 (5)	11.3 (6)	11.3 (6)	32.1 (17)	18.9 (10)	13.2 (7)	30.2 (16)	1.9 (1)	100.0 (53)	13.0
大企業	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (3)	100.0 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (3)	7.5
中小企業	14.0 (7)	0.0 (0)	2.0 (1)	2.0 (1)	10.0 (5)	12.0 (6)	12.0 (6)	28.0 (14)	14.0 (7)	14.0 (7)	32.0 (16)	2.0 (1)	100.0 (50)	13.4
うち小規模	25.0 (3)	0.0 (0)	8.3 (1)	0.0 (0)	16.7 (2)	8.3 (1)	0.0 (0)	25.0 (3)	8.3 (1)	16.7 (2)	41.7 (5)	0.0 (0)	100.0 (12)	16.9
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 (1)	0.0 (0)	100.0 (1)	0.0
金融	50.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	50.0 (1)	50.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (2)	32.5
建設	12.5 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	12.5 (1)	25.0 (2)	0.0 (0)	37.5 (3)	37.5 (3)	0.0 (0)	25.0 (2)	0.0 (0)	100.0 (8)	14.1
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	6.7 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	6.7 (1)	0.0 (0)	20.0 (3)	33.3 (5)	13.3 (2)	20.0 (3)	33.3 (5)	6.7 (1)	100.0 (15)	7.7
卸売	8.3 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	8.3 (1)	0.0 (0)	8.3 (1)	8.3 (1)	41.7 (5)	25.0 (3)	16.7 (2)	33.3 (4)	0.0 (0)	100.0 (12)	10.6
小売	16.7 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	16.7 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	33.3 (2)	16.7 (1)	16.7 (1)	50.0 (3)	0.0 (0)	100.0 (6)	8.3
運輸・倉庫	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)	15.0
サービス	28.6 (2)	0.0 (0)	14.3 (1)	0.0 (0)	14.3 (1)	28.6 (2)	14.3 (1)	28.6 (2)	14.3 (1)	14.3 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (7)	28.6

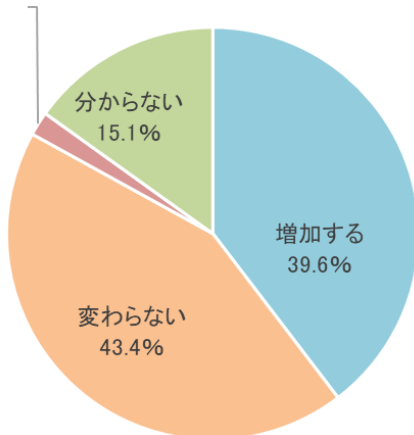
注1: 網掛けは、鳥取県の全体以上を表す
注2: 母数は有効回答企業53社

2. 「今後増加する」は 39.6%、前年から 3.0 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 53 社中 21 社、構成比 39.6%となり、前年調査(42.6%)から 3.0 ポイント低下した。一方、「変わらない」と回答した企業は 23 社(43.4%)となり、前年調査(29.5%)から 13.9 ポイント上昇した。「減少する」と回答した企業は 1 社(1.9%)となり、前年調査(1.6%)から 0.3 ポイント上昇した。なお、「分からない」と回答した企業は 8 社(15.1%)となり、前年調査(26.2%)から 11.1 ポイント低下した。

現在と比べた今後の女性管理職の割合

減少する
1.9%



(構成比%, カッコ内社数)

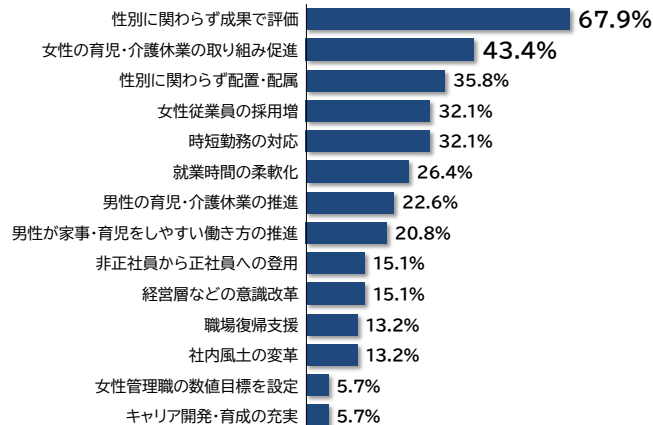
2025年7月調査	増加する	変わらない	減少する	分からない	合計
全国	31.8 (3,378)	42.7 (4,541)	1.1 (121)	24.3 (2,586)	100.0 (10,626)
鳥取	39.6 (21)	43.4 (23)	1.9 (1)	15.1 (8)	100.0 (53)
大企業	66.7 (2)	33.3 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (3)
中小企業	38.0 (19)	44.0 (22)	2.0 (1)	16.0 (8)	100.0 (50)
うち小規模	41.7 (5)	33.3 (4)	8.3 (1)	16.7 (2)	100.0 (12)
農・林・水産	0.0 (0)	100.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)
金融	50.0 (1)	50.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (2)
建設	75.0 (6)	0.0 (0)	12.5 (1)	12.5 (1)	100.0 (8)
不動産	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)	100.0 (1)
製造	46.7 (7)	26.7 (4)	0.0 (0)	26.7 (4)	100.0 (15)
卸売	33.3 (4)	58.3 (7)	0.0 (0)	8.3 (1)	100.0 (12)
小売	33.3 (2)	66.7 (4)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (6)
運輸・倉庫	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)	100.0 (1)
サービス	14.3 (1)	85.7 (6)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (7)

注1: 網掛けは、鳥取県の全体以上を表す
注2: 母数は有効回答企業53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 53 社中 36 社、構成比 67.9%となり、最も高かった(複数回答、以下同)。次いで、「女性の育児・介護休業の取り組み促進」が 43.4%(23 社)、「性別に関わらず配置・配属」が 35.8%(19 社)、「女性従業員の採用増」「時短勤務の対応」が各 32.1%(各 17 社)となり 3 割を超え続いた。以下、「就業時間の柔軟化」(26.4%・14 社)が続いた。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」(22.6%・12 社)、「男性が家事・育児をしやすい働き方の推進」(20.8%・11 社)といった男性の家事・育児・介護の両立に関する項目は 20% 台にとどまった。

女性の活躍推進のためにやっていること(複数回答)

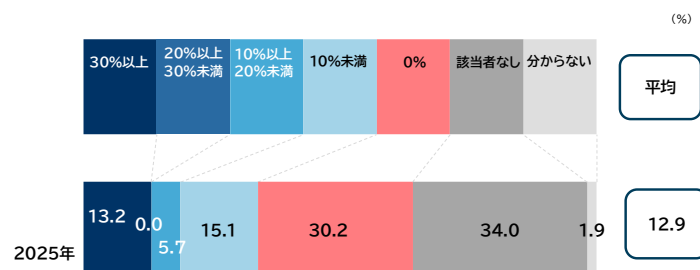


注1: 以下、「在宅勤務の対応」(5.7%)、「生理休暇制度の導入」(3.8%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(0%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(0%)、「福利厚生制度として家事代行サービスを導入」(0%)、「その他」(3.8%)、「不回答」(3.8%)
注2: 母数は有効回答企業53社

4. 男性の育休取得率は平均 12.9%、30%以上は 13.2%

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 12.9%となり、30% 以上は 13.2%(7 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53社。

まとめ

鳥取県の企業の女性管理職（課長相当職以上）の比率（平均）は 13.0%となった。前年調査を 1.3 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 13.2%となり、2 年ぶりに上昇した。女性管理職の割合が「10%未満（0%を含む）」の企業の割合は横ばいの 62.3%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 39.6%となり、前年調査から 3.0 ポイント減少した。「減少する」と回答した企業は 1 社（1.9%）となり、前年調査（1.6%）から 0.3 ポイント上昇した。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」が 6 割を超え、「女性の育児・介護休業の取り組み促進」が 4 割を超えた。「性別に関わらず配置・配属」「女性従業員の採用増」「時短勤務の対応」が 3 割を超えたものの、「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 20%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。

女性管理職の割合は平均 13.0%で過去最高を更新し、女性管理職が 30%以上に該当する企業の割合は 13.2%となり、2023 年調査（13.3%）に近づいた。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

- ・女性管理職を推進している （旅館）
- ・肉体労働を主体とする現場において、女性の登用は体力的な面、女性に特化した設備の整備などに要する負担が大きく、なかなか進めにくい部分があると感じている （舗装材料製造）