



本件照会先

秋山 進(調査担当)
帝国データバンク
福岡支店情報部
092-738-7779(直通)
tdb.fukuoka@mail.tdb.co.jp

発表日

2025/09/04

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。

九州・沖縄地区 女性管理職割合は過去 2 番目 女性役員の割合は過去最高

男性育休取得率は 2 年で 4.9 ポイント増
中小企業では人的余裕のなさがネックに

九州・沖縄 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 0.1 ポイント減の 10.7%で過去 2 番目の水準となった。女性役員割合の平均は 15.5%と過去最高も、「役員が全員男性」の企業は依然 50%に迫る。企業が行っている女性活躍推進策は「公平な評価」が 6 割に迫り、最も高かった。また、「男性育休の推進」の伸びが目立つも、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 4.9 ポイント上昇し、17.3%となった。

※株式会社帝国データバンク福岡支店は、九州・沖縄地区 2,542 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:九州・沖縄地区 2,542 社、有効回答企業数は 881 社(回答率 34.7%)

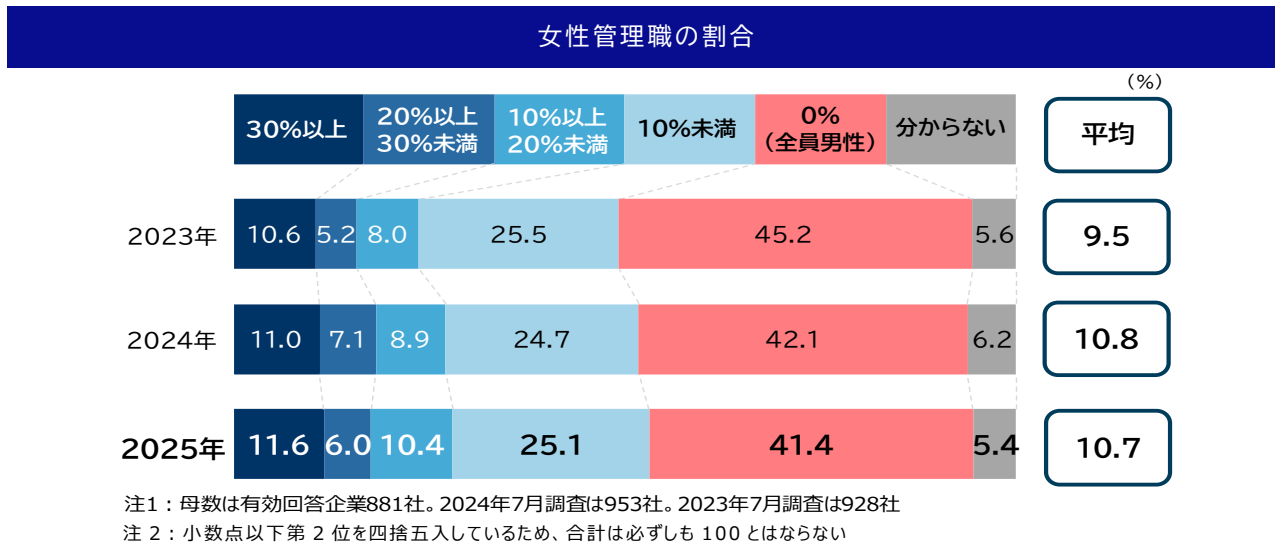
女性管理職割合の平均は 10.7%、過去 2 番目の水準

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 11.6%、「20%以上 30%未満」が 6.0%、「10%以上 20%未満」が 10.4%、「10%未満」が 25.1%だった。また、管理職が全員男性である企業は 41.4%と前年(42.1%)から 0.7 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 0.6 ポイント上昇し、調査を開始した 2013 年以降最高を更新した。

管理職に占める女性の割合の平均は 10.7%で過去最高となった 2024 年の 10.8%から、0.1 ポイント低下し、2 番目の水準となったものの、3 年ぶりに低下する結果となった。

企業からは「女性の能力は男性よりも優れている場面も多く見受けられ、責任感もより強い傾向に感じるので、積極的に権限移譲すべき。加えて人事考課などでもって、その努力に報いることが企業、社会の使命と考える。」(建設)といった声が聞かれた。また、「男女性別に関わらず、適材適所で有能な社員は積極的に主要ポストに登用する方針」(機械製造)のような意見も複数寄せられた。

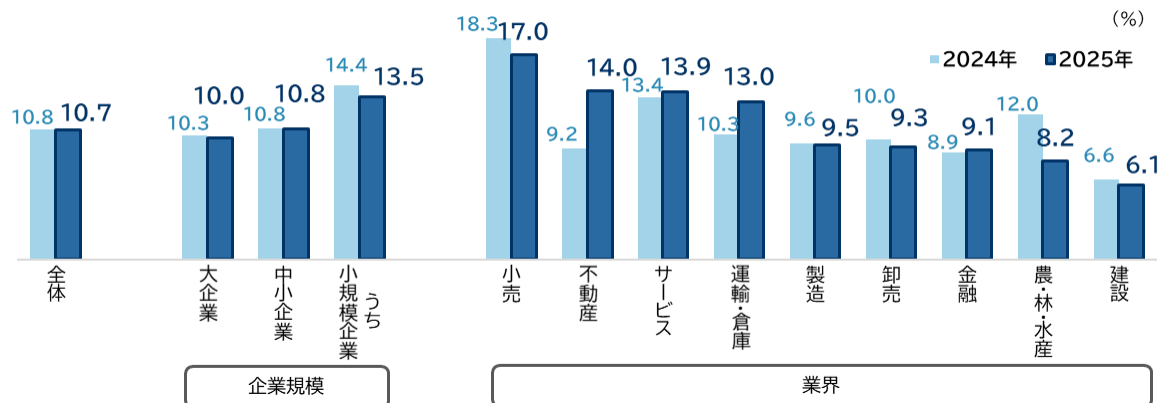
一方で、女性管理職の割合が低いまたは女性管理職がない企業からは、「採用後一年足らずで結婚したり、体調不良にて出社できない等で管理が難しい。」(機械器具卸売)や「肉体労働の現場やその作業を伴うルートセールスの現状としては、女性は採用してもなかなか続かない状況もある」(リース・賃貸)といったコメントがあがった。



女性管理職の割合を規模別にみると、「大企業」が平均 10.0%で最も低かった。他方、「中小企業」は 10.8%、うち「小規模企業」は 13.5%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 17.0%で全体(10.7%)を 6.3 ポイント上回り、トップとなった。次いで、『不動産』(14.0%)、『サービス』(13.9%)、『運輸・倉庫』(13.0%)が 10%超となり上位に並んだ。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小さい業界は依然として低水準にとどまった。

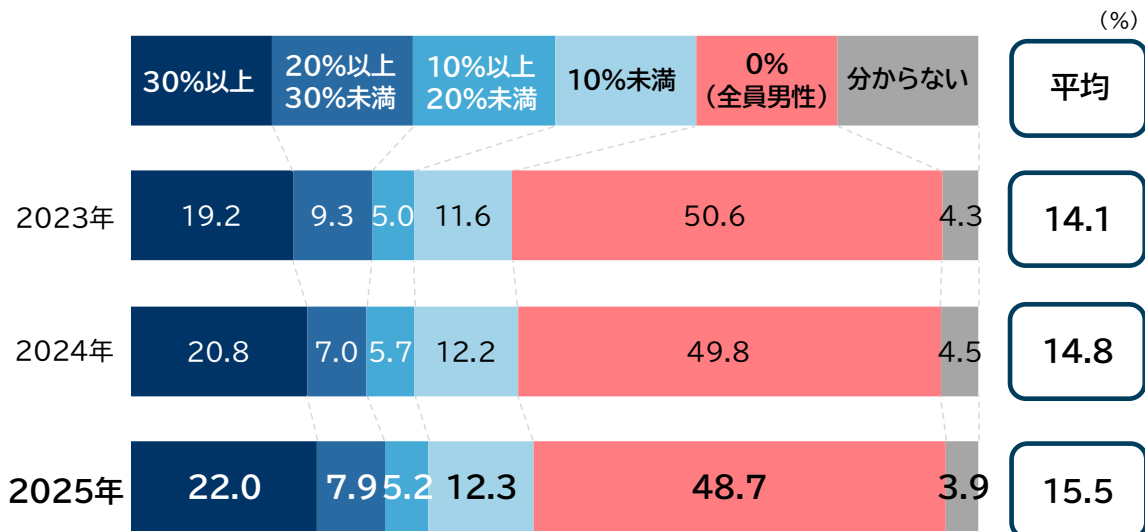
女性管理職割合の平均 ～ 企業規模、業界別 ～



女性役員割合の平均は 15.5%と過去最高も、 「役員が全員男性」の企業は依然半数に迫る

自社の役員(社長を含む)に占める女性の割合は平均 15.5%と、前年(14.8%)から 0.7 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 1.1 ポイント減の 48.7%と低下傾向が続いているものの、依然として半数に迫る水準となった。

女性役員の割合



注1：母数は有効回答企業881社。2024年7月調査は953社。2023年7月調査は928社

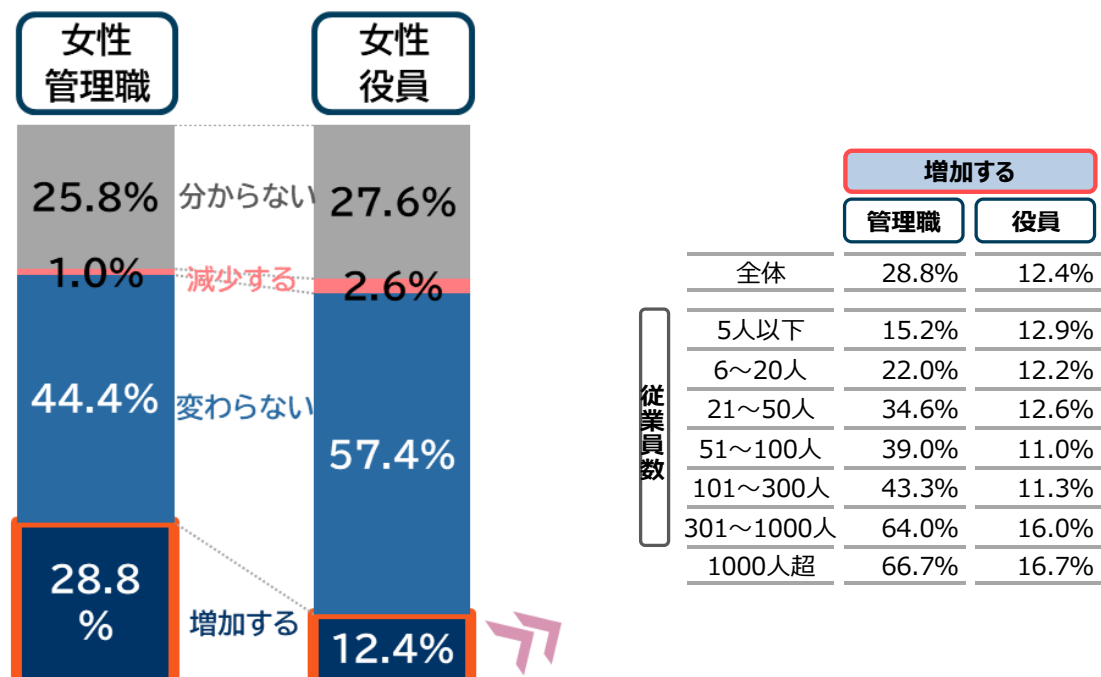
注2：小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100とはならない

28.8%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 28.8%となった。他方、「変わらない」は 44.4%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 12.4%となった一方で、「変わらない」は 57.4%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881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「1000 人超」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(28.8%)を 37.9 ポイント上回っており、女性役員の割合についても全体より 4 ポイント以上高かった。また、従業員数「301～1000 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。そのため、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。

企業からは、「活躍したいと思っている女性が男性と公平なチャンスを与えられるようなれば良い」(飲食料品卸売)や「女性の採用・管理職への登用は積極的に進めていく」(その他の卸売)といった前向きな声が聞かれた。

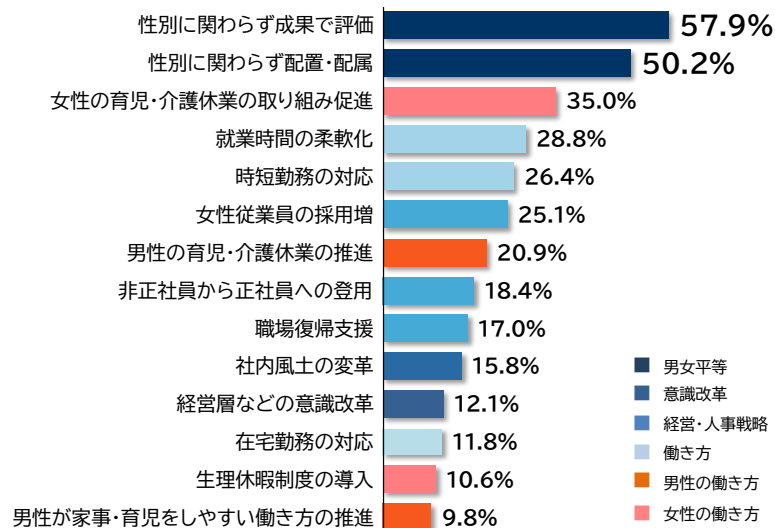
女性活躍推進策、「公平な評価」が 57.9%でトップ、6 割に迫る「男性育休」の伸びが目立つも、規模間格差が顕著

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 57.9%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」(50.2%)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」(35.0%)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」(28.8%)および「時短勤務の対応」(26.4%)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 20.9%(前年比 2.4 ポイント増)で前年からの上昇幅は全項目のうち 2 番目に高い結果となった。

一方で、「キャリア開発・育成の充実」(8.7%)や「キャリアに関するモデルケースを提示」(3.6%)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、「キャリア開発・育成の充実」(8.7%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(3.6%)、「女性管理職の数値目標を設定」(2.7%)、「企業内託児所の設置やベビー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」(0.6%)、「その他」(5.9%)、「不回答」(2.4%)、

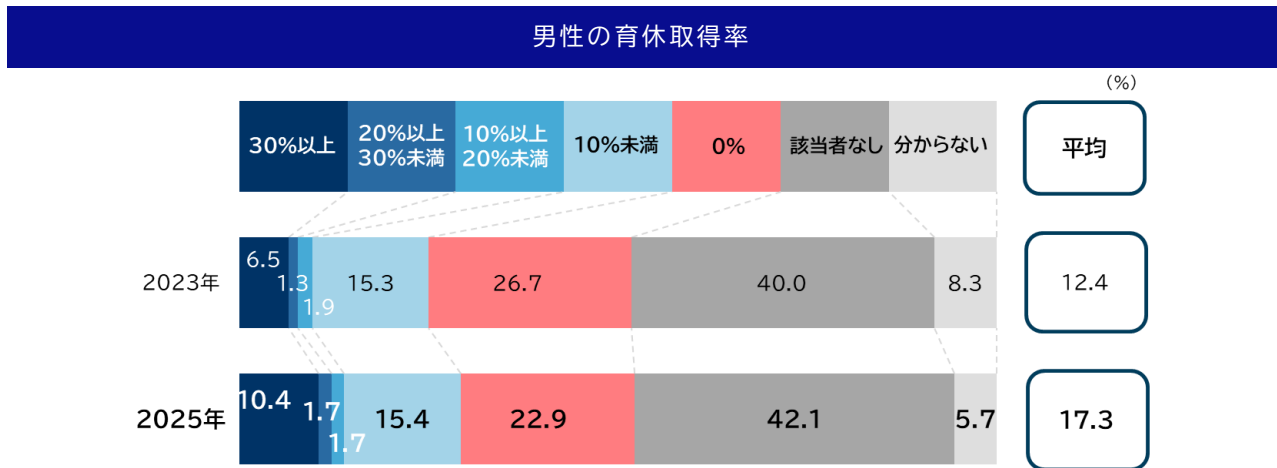
注2: 母数は有効回答企業881社

規模別では、「男性の育児・介護休業の推進」で「大企業」が「中小企業」より 28.1 ポイント高いほか、「女性の育児・介護休業の取り組み促進」でも 20 ポイント近くの違いがあり、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。

中小企業・小規模企業からは、「女性活躍推進の動きは基本的に賛同しますが、当社は中小企業で能力のある女性が集まらないのが実態です、就職サイト等を利用して紹介料だけ支払う事になり、うんざりです」(化学品映像)などの声が聞かれ、厳しい様子がうかがえた。

男性の育休取得率は平均 17.3%、2 年で 4.9 ポイント上昇

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 17.3%と 2023 年に実施した前回調査より 4.9 ポイント上昇した。

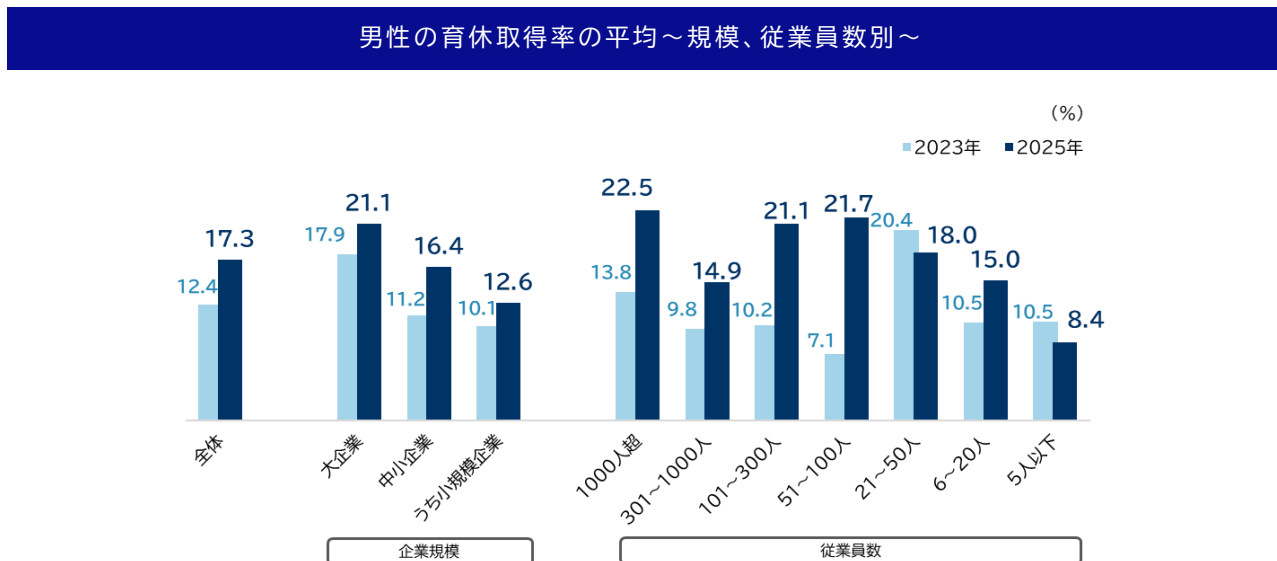


注：母数は有効回答企業881社。2023年7月調査は928社

規模別にみると、「大企業」は前回調査から 3.2 ポイント増の 21.1%、「中小企業」は同 5.2 ポイント増の 16.4%、うち「小規模企業」は同 2.5 ポイント増の 12.6%となり、すべての規模で上昇した。企業規模が大きいほど取得率が高い傾向にある。

従業員数別にみると、取得率の公表が義務づけられている「1000 人超」の企業が同 8.7 ポイント増の 22.5%で最も高く、次いで、「51～100 人」が同 14.6 ポイント増の 21.7%で続いた。一方で、従業員数「5 人以下」は同 2.1 ポイント減の 8.4%と 10%台を割り込んだ。

企業からは「零細企業にそんな余力はありません」（専門商品小売）といったコメントがあがった。



まとめ

本調査の結果、女性管理職割合は平均 10.7%で過去 2 番目の水準となり、政府目標である「女性管理職 30%」に該当する企業の割合も過去最高の 11.6%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 60%に迫る結果となった。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約 20%となり、前年からの上昇幅が最大の項目となった。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 17.3%と、2 年で 4.9 ポイント上昇した。従業員数別では取得率の公表が義務づけられている「1000 人超」が 22.5%で最も高かった。一方で、従業員数「5 人以下」は 10%を割り込む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。