



本件照会先

清水 潤 (支店長)
横井幸一郎 (調査担当)
帝国データバンク 群馬支店
TEL: 027-386-4041

発表日

2026/10/13

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。

群馬県企業 女性管理職の割合は 9.6% 3 年連続上昇も全国 39 位に とどまる

4 社に 1 社が女性管理職の増加を見込む

群馬県・女性登用に対する企業の意識調査(2026 年)

SUMMARY

女性管理職の平均割合は前年比 0.4 ポイント増の 9.6%となった。3 年連続で上昇するも、全国平均(11.3%)を下回り、47都道府県で 39 位と低位にある。女性管理職が一人もない企業は 5 割に迫る。今後、女性管理職が「増加する」と見込む企業は 25.6%、企業規模が大きいほど増加を見込む割合は高い。女性活躍を推進する施策は「公平な評価」が 6 割でトップ、「性別に関わらず配置・配属」が 48.7%で続く。

※株式会社帝国データバンク群馬支店は、群馬県内に本社を置く企業を対象に、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 14 回目
調査期間: 2026 年 7 月 17 日～7 月 31 日(インターネット調査)
調査対象: 群馬県内企業 359 社、有効回答企業数は 156 社(回答率 43.5%)

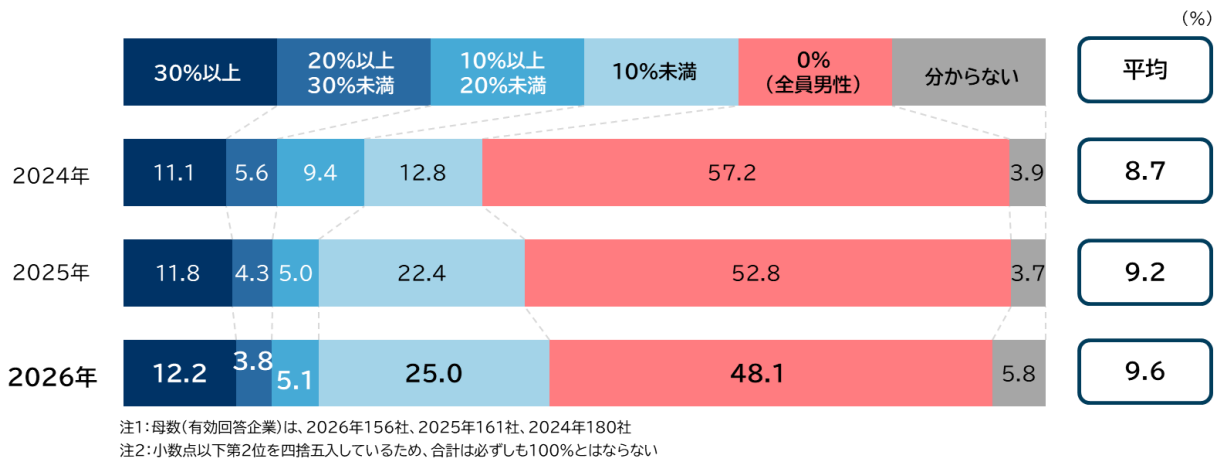
女性管理職の平均割合は 9.6%、3 年連続上昇も全国を下回る

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、女性管理職の平均割合は 9.6%で、前年の9.2%から0.4ポイント上昇した。3年連続の上昇ながら、上昇幅はやや鈍化。全国平均（11.3%）を下回り、47都道府県別では、39位と低位にとどまった。

割合別に前年と比較すると、「30%以上」は前年比 0.4 ポイント増の 12.2%、「20%以上 30%未満」は同 0.5 ポイント減の 3.8%、「10%以上 20%未満」は同 0.1 ポイント増の 5.1%だった。

課題として残るのが、女性管理職が一人もいない企業の比率だ。「0%（全員男性）」は前年から 4.7 ポイント低下したものの、48.1%と、5 割近くにおよぶ。女性社員数が極端に少ない、または管理職のポストや登用候補となる人材に限られ、管理職構成の変化に時間を要する場合もある。

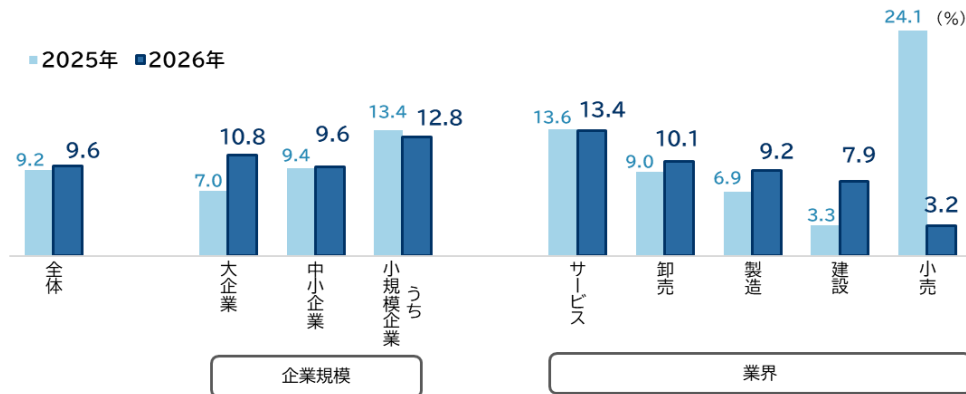
女性管理職の割合 推移



企業規模別に女性管理職の平均割合についてみると、「小規模企業」が 12.8%で最も高く、「大企業」が 10.8%、「中小企業」が 9.6%と続いた。前年と比べると、「大企業」は 3.8 ポイント増、「中小企業」は 0.2 ポイント増となった一方、「小規模企業」は 0.6 ポイント減少した。

5 業界別では、『サービス』が 13.4%で最も高く、次いで『卸売』が 10.1%、『製造』が 9.2%、『建設』が 7.9%、『小売』が 3.2%となった。現場作業のイメージが強い『製造』や『建設』など、女性従業員数が比較的少ない業界は平均（9.6%）を下回ったものの、前年比ではそれぞれ上昇している。他方、『小売』は前年比で大きくダウンした。

女性管理職の平均割合 ～ 企業規模、5 業界別 ～

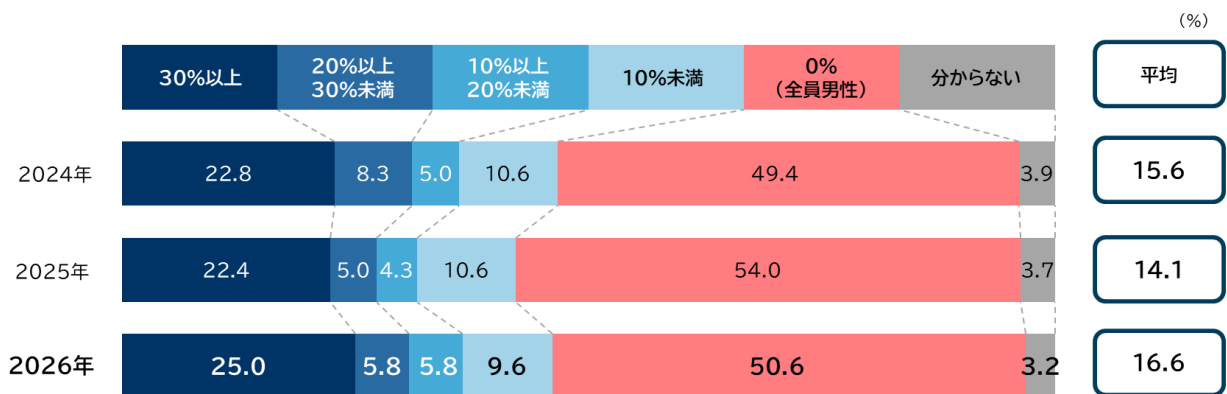


女性役員ゼロの企業は半数超

自社の役員に占める女性の割合を尋ねたところ、「0% (全員男性)」が 50.6% と最も高かった。前年の 54.0% から 3.4 ポイント低下したものの、依然として半数を超えている。「30% 以上」は同 2.6 ポイント増の 25.0%、「20% 以上 30% 未満」は同 0.8 ポイント増の 5.8%、「10% 以上 20% 未満」は同 1.5 ポイント増の 5.8% だった。一方で、「10% 未満」は同 1.0 ポイント減の 9.6% だった。

女性役員の平均割合は 16.6% となり、2025 年の 14.1% から 2.5 ポイント上昇し、過去 2 番目の高水準となった (過去最高は 2023 年の 17.2%)。

女性役員の割合 推移



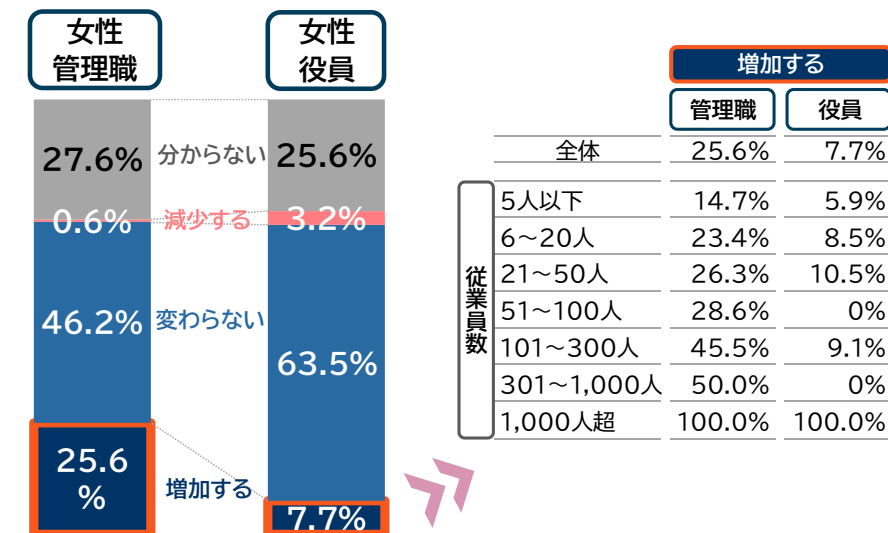
注2: 小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100%とはならない

女性管理職の増加を見込む企業は 25.6%、 女性役員は 7.7%にとどまる

今後、自社の女性管理職がどのように変化すると考えているか尋ねたところ、「増加する」と見込んでいる企業は 25.6%となり、「変わらない」は 46.2%、「減少する」は 0.6%、「分からない」は 27.6%だった。

また、女性役員が今後「増加する」と見込む企業は 7.7%にとどまった。「変わらない」は 6 割超を占め、「減少する」は 3.2%、「分からない」は 25.6%となった。女性管理職については 4 社に 1 社が増加を見込む一方、女性役員では現状維持を予想する企業が多い。経営層への登用は、管理職より緩やかになると企業がみている様子が表れた。

女性管理職・役員割合の今後の変化



注1:母数(有効回答企業)は、156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

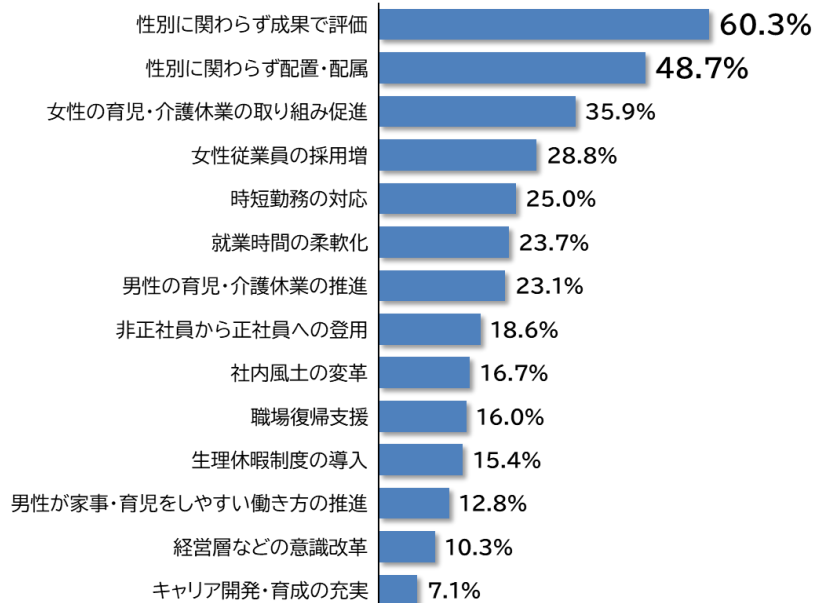
女性活躍推進策「性別に関わらず成果で評価」が 60.3%でトップ

女性の活躍推進のために行っていることを尋ねたところ、「性別に関わらず成果で評価」が 60.3%で最も高かった。次いで、「性別に関わらず配置・配属」が 48.7%となり、性別ではなく、能力や適性、成果を基準とした人事運用が上位を占めた。群馬県内の企業からは「性別、年齢、社歴に関係なく登用することを基本方針としている。そのため、あえて女性活躍を掲げる必要性は感じていない」（農・林・水産）との声があった。女性を一律に特別扱いするのではなく、個々の能力を評価し、配置や昇格につなげようとする考え方がうかがえる。

このほか、「女性の育児・介護休業の取り組み推進」(35.9%)や「時短勤務の対応」(25.0%)など、仕事と家庭の両立を支える制度や働き方、職場環境の整備に関する取り組みも上位に並んだ。女性の継続就業を支えるには、必要なときに支援制度を利用しやすい職場風土を形成することも重要な視点となる。

一方で、「キャリア開発・育成の充実」(7.1%)など、具体的に対象を明確にした育成施策に取り組む企業の割合は低位にとどまっている。

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」(7.1%)、「女性管理職の数値目標を設定」(3.2%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(0.0%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(0.0%)、「福利厚生制度として家事代行サービスを導入」(0.0%)、「その他」(0.6%)、「不回答」(3.2%)、
注2：母数は有効回答企業156社

まとめ

本調査によると、群馬県内企業の女性管理職割合は平均 9.6%と前年比 0.4 ポイント増加した。3 年連続で上昇したものの、全国平均(11.3%、前年比 0.2 ポイント増)と比較すると 1.7 ポイント低く、47 都道府県別で 39 位と低位にとどまった。

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、男女平等に関する項目の「性別に関わらず成果で評価」が 6 割を占めた。仕事と家庭の両立を支える制度や働き方、職場環境の整備に関する取り組みも上位にランクインした。

生産年齢人口の減少が進むなか、企業にとって人材確保は経営上の重要課題となっている。女性をはじめとする潜在的な労働力の活用は不可欠で、能力を発揮できる職場環境づくりが求められている。多様な視点を取り入れることで、イノベーションの創出、組織力の向上といった効果も期待される。管理職やリーダー層への登用を含め、女性がキャリア形成しやすい環境づくりが企業競争力の向上につながるだろう。一方で、中小企業においては職場環境整備に充てられる経営資源が限られており、個別企業の努力だけでは対応が難しい側面もある。企業による働き方改革と公的支援の双方を進め、管理職候補となる人材層を中長期的に形成できるかが、女性活躍の裾野を広げるカギとなる。

<参考>群馬県企業からの声

- 高圧電機関連の製造業であるため、理系の女性技術者が少ない。製造現場では女性採用が増えて
いるものの、専門知識やポテンシャルの高い人材は少なく、今後 10 年程度では大きな変化はないと
考えている。一方で、理系分野を志望する女性は徐々に増えており、15 年後、20 年後には女性の活
躍が進むことを期待している。（製造）
- 一般的には女性の方が能力は高いと感じている。（卸売）
- 働きたい人が働けばよいと考えており、特別に推進する必要性は感じていない。（サービス）
- 本人が望まないにもかかわらず役職に登用しても意味はない。オーナー企業では社長の配偶者が役
員を務める例もあるが、それをもって女性役員比率を高めても実態を伴わないと考えている。（卸売）
- 自動車整備業界はもともと女性比率が低い。男性の採用でも苦労している状況であり、女性からの
応募を期待できる環境ではない。（小売）
- 必要性が高まれば自然と状況は変化すると考えている。他社が実施しているから、あるいは上から
の要請があるからと無理に推進すると、かえって弊害が生じる可能性がある。（製造）
- 当社は事務所機能が司令塔の役割を担っているため、管理能力の高い人材が活躍しやすい環境で
ある。また、リラクゼーションルームを整備し、勤務時間内の利用を認めることで肩こりや眼精疲労の
軽減を図っている。さらに、手当制度を明確化し、努力が給与に反映される仕組みを整備している。
（建設）
- いわゆる 3K 職場であるため、女性の応募者が少ない。（製造）
- 現在も男女の区別なく業務を割り当てており、特別な推進策は考えていない。（小売）
- 「女性活躍」は良い面もあれば課題となる面もあると考えている。（製造）
- 女性が活躍すること自体は望ましいが、それが少子化にどのような影響を与えているのかも分析す
る必要があると考える。仕事にやりがいを感じて働く人と、生活のために働く人では、女性活躍推進
の意味合いも異なるのではないかと。（製造）
- 「女性活躍」という言葉自体が、真の平等とは異なるのではないかと感じる。（小売）
- 中小製造業において管理職を目指す女性は多くないと感じる。当社でも現在までそのような事
例はない。（製造）
- 製造業における女性の活躍は望ましいと考えるが、力仕事を伴う業務では体力面の制約もあり、現
状では女性の登用が難しい職種も存在する。（製造）
- 女性の新規採用実績がない。（製造）
- 男女を問わず、宿泊業や飲食業を志望する人材自体が減少している。新卒採用では女性が多いも
のの、中途採用や長期勤続者は男性が多い。企業側の期待と求職者側の希望を一致させることは容
易ではない。（サービス）
- 時短勤務やフレックスタイム制度の導入、看護休暇の拡充などに取り組み、子育てだけでなく家族介
護にも柔軟に対応している。お互いに支え合う風土づくりを進めており、男女の差を感じさせない職
場環境を整備している。（サービス）
- 性別、年齢、社歴に関係なく登用することを基本方針としている。そのため、あえて「女性活躍」を掲
げる必要性は感じていない。（農・林・水産）

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 300 人以下」	「従業員 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 5 人以下」
小売業	「資本金 5 千万円を超える」かつ 「従業員 50 人を超える」	「資本金 5 千万円以下」または 「従業員 50 人以下」	「従業員 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 100 人を超える」	「資本金 5 千万円以下」または 「従業員 100 人以下」	「従業員 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