

女性管理職の割合 平均 14.4% 2 年ぶりに上昇

今後の女性管理職の割合、
「増加する」が 19.5%

島根県・女性登用に対する企業の意識調査(2026 年)



本件照会先

渡邊 聡(支店長)
帝国データバンク
松江支店
TEL:0852-21-2775

発表日

2026/10/06

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 2.1 ポイント増の 14.4%で過去最高となった。一方、「30%以上」の割合は、3.9 ポイント増の 20.7%に上昇した。女性の活躍推進策は、「性別に関わらず成果で評価」が 6 割を超えて最も高く、「性別に関わらず配置・配属」が半数を超えて続いた。一方、「男性の育児・介護休業の推進」は 2 割台、「男性が家事・育児をしやすい働き方の推進」は 1 割台にとどまった。

※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」を実施し、松江支店で島根県に本社を置く企業の結果を集計・分析した。

調査期間:2026 年 7 月 17 日~7 月 31 日

調査対象:島根県 183 社で、有効回答企業数は 87 社(回答率 47.5%)

本調査は 2013 年 7 月以降、毎年 7 月に実施し、今回が 14 回目

1.女性管理職割合の平均は 14.4%、2 年ぶりに上昇

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）は前年調査（12.3%）から 2.1 ポイント増の 14.4%となり、調査開始以降で最も高くなった。

割合別でみると、「0%（全員男性）」と回答した企業が 87 社中 45 社、構成比 51.7%で最も高かった。「5%以上 10%未満」（9.2%・

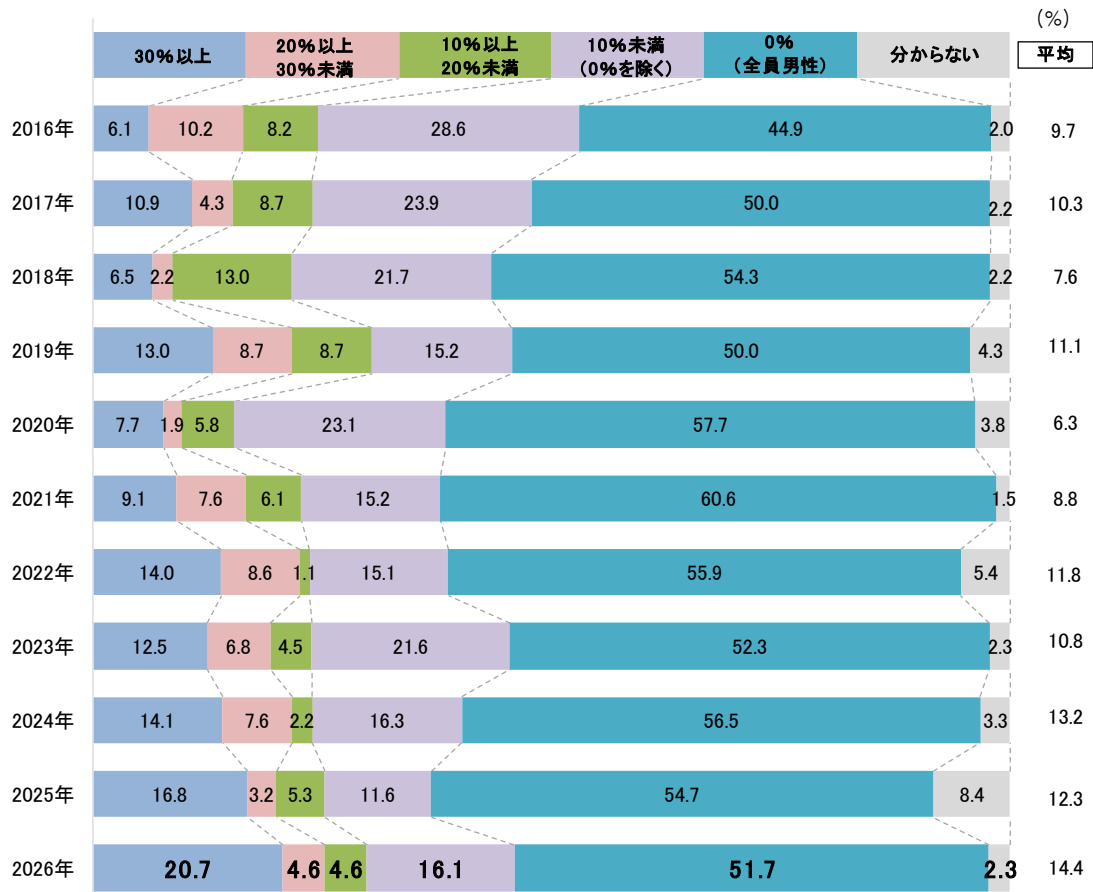
8 社）、「5%未満（0%を除く）」（6.9%・6 社）と合わせると、女性管理職が「10%未満（0%を含む）」の企業が全体の 67.8%（59 社）にのぼった。「10%以上 20%未満」「20%以上 30%未満」は各 4.6%（各 4 社）だった。政府が目指す「30%以上」では、「30%以上 50%未満」「50%以上 70%未満」が各 9.2%（各 8 社）、「70%以上 100%未満」「100%（全員女性）」が各 1.1%（各 1 社）で、合計 20.7%（18 社）となり、3 年連続で上昇し、初めて 2 割台となった。

前年の 2025 年調査と比較すると、「10%未満（0%を含む）」では、2025 年調査（66.3%）より 1.5 ポイント高かった。また、「30%以上」では、前年調査（16.8%）より 3.9 ポイント高かった。

平均の推移をみると、2016 年の 7 月調査では 9.7%だった。その後、10%を境に一進一退が続き、2022 年 7 月調査（11.8%）以降では、1 割台で推移している。

一方で、女性管理職が一人もない企業「0%（全員男性）」は、前年から 3.0 ポイント低下した。2 年連続で前年を下回ったものの、依然として 5 割を超えている。

女性管理職の割合（推移）



注：母数は有効回答企業87社（2025年7月は95社、2024年7月は92社、2023年7月は88社、2022年7月は93社、2021年7月は66社、2020年7月は52社、2019年7月は46社、2018年7月は46社）

女性管理職の割合【全国比較・規模別・業種別】

■割合が「30%以上」(島根県 20.7%)

全国と比較すると、『全国』(構成比 11.8%・1239 社)を 8.9 ポイント上回った。

規模別でみると、『大企業』(33.3%・2 社)が最も高く、『小規模企業』(25.8%・8 社)、『中小企業』(19.8%・16 社)が続いた。

業種別(母数 5 社以上)でみると、『小売』(40.0%・4 社)が最も高く、『サービス』(29.4%・5 社)、『卸売』(22.2%・4 社)が続いた。

■割合が「10%未満(0%を除く)」(島根県 16.1%)

全国と比較すると、『全国』(構成比 25.3%・2662 社)を 9.2 ポイント下回った。

規模別でみると、『中小企業』(17.3%・14 社)が最も高く、『小規模企業』(6.5%・2 社)が続いた。『大企業』はなかった。

業種別(母数 5 社以上)でみると、『サービス』(23.5%・4 社)が最も高く、『製造』(21.7%・5 社)、『卸売』(16.7%・3 社)が続いた。

■割合が「0%(全員男性)」(島根県 51.7%)

全国と比較すると、『全国』(構成比 42.1%・4426 社)を 9.6 ポイント上回った。

規模別でみると、『小規模企業』(61.3%・19 社)が最も高く、『中小企業』(53.1%・43 社)、『大企業』(33.3%・2 社)が続いた。

業種別(母数 5 社以上)でみると、『建設』(61.5%・8 社)が最も高く、『製造』(52.2%・12 社)、『卸売』(9 社)、『小売』(5 社)が各 50.0%で続いた。

女性管理職の割合

(構成比%、カッコ内社数)

	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 (0%を除く)	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	11.8 (1,239)	1.0 (101)	1.0 (109)	3.7 (393)	6.0 (636)	7.1 (745)	9.5 (999)	25.3 (2,662)	10.2 (1,074)	15.1 (1,588)	42.1 (4,426)	4.2 (447)	100.0 (10,518)	11.3
島根	20.7 (18)	1.1 (1)	1.1 (1)	9.2 (8)	9.2 (8)	4.6 (4)	4.6 (4)	16.1 (14)	9.2 (8)	6.9 (6)	51.7 (45)	2.3 (2)	100.0 (87)	14.4
大企業	33.3 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	16.7 (1)	16.7 (1)	0.0 (0)	33.3 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	33.3 (2)	0.0 (0)	100.0 (6)	21.7
中小企業	19.8 (16)	1.2 (1)	1.2 (1)	8.6 (7)	8.6 (7)	4.9 (4)	2.5 (2)	17.3 (14)	9.9 (8)	7.4 (6)	53.1 (43)	2.5 (2)	100.0 (81)	13.8
うち小規模	25.8 (8)	0.0 (0)	0.0 (0)	12.9 (4)	12.9 (4)	3.2 (1)	0.0 (0)	6.5 (2)	6.5 (2)	0.0 (0)	61.3 (19)	3.2 (1)	100.0 (31)	14.7
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)	100.0 (1)	100.0 (1)	0.0
金融	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
建設	7.7 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	7.7 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	15.4 (2)	15.4 (2)	7.7 (1)	7.7 (1)	61.5 (8)	0.0 (0)	100.0 (13)	7.7
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	13.0 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	4.3 (1)	8.7 (2)	8.7 (2)	0.0 (0)	21.7 (5)	8.7 (2)	13.0 (3)	52.2 (12)	4.3 (1)	100.0 (23)	9.7
卸売	22.2 (4)	5.6 (1)	0.0 (0)	5.6 (1)	11.1 (2)	5.6 (1)	5.6 (1)	16.7 (3)	16.7 (3)	0.0 (0)	50.0 (9)	0.0 (0)	100.0 (18)	16.8
小売	40.0 (4)	0.0 (0)	10.0 (1)	10.0 (1)	20.0 (2)	0.0 (0)	10.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	50.0 (5)	0.0 (0)	100.0 (10)	24.0
運輸・倉庫	33.3 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	33.3 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	66.7 (2)	0.0 (0)	100.0 (3)	20.0
サービス	29.4 (5)	0.0 (0)	0.0 (0)	17.6 (3)	11.8 (2)	5.9 (1)	0.0 (0)	23.5 (4)	11.8 (2)	11.8 (2)	41.2 (7)	0.0 (0)	100.0 (17)	17.9

注1: 網掛けは、島根県の全体以上を表す

注2: 母数は有効回答企業87社

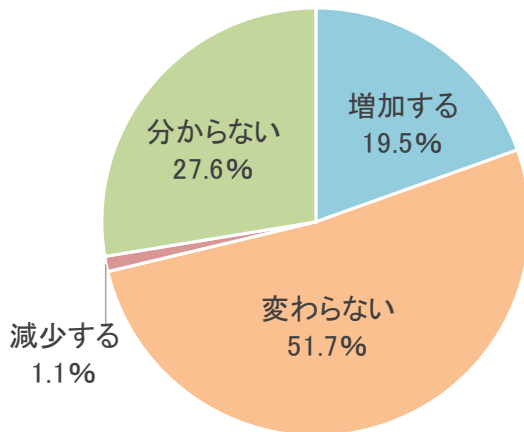
2. 今後の女性管理職の割合、「増加する」が 19.5%

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 87 社中 17 社、構成比 19.5%となり、前年調査(15.8%)から 3.7 ポイント上昇した。「変わらない」と回答した企業は 51.7%(45 社)となり、前年調査(51.6%)から 0.1 ポイント上昇した。「減少する」と回答した企業は 1.1%(1 社)となり、前年調査(0%)から 1.1 ポイント上昇した。

規模別でみると、「増加する」では、『中小企業』(構成比 19.8%・16 社)が最も高く、『大企業』(16.7%・1 社)、『小規模企業』(12.9%・4 社)が続いた。「変わらない」では、『大企業』(66.7%・4 社)が最も高く、『小規模企業』(61.3%・19 社)、『中小企業』(50.6%・41 社)が続いた。「減少する」では、『小規模企業』(3.2%・1 社)が最も高く、『中小企業』(1.2%・1 社)が続いた。『大企業』はなかった。

業種別(母数 5 社以上)でみると、「増加する」では、『サービス』(構成比 29.4%・5 社)が最も高く、『製造』(21.7%・5 社)、『小売』(20.0%・2 社)が続いた。「変わらない」では、『建設』(69.2%・9 社)が最も高く、『卸売』(66.7%・12 社)、『小売』(60.0%・6 社)が続いた。「減少する」では、『製造』(4.3%・1 社)のみだった。

現在と比べた今後の女性管理職の割合



(構成比%、カッコ内社数)

	増加する	変わらない	減少する	分からない	合計
全国	29.6 (3,111)	43.8 (4,603)	1.1 (114)	25.6 (2,690)	100.0 (10,518)
島根	19.5 (17)	51.7 (45)	1.1 (1)	27.6 (24)	100.0 (87)
大企業	16.7 (1)	66.7 (4)	0.0 (0)	16.7 (1)	100.0 (6)
中小企業	19.8 (16)	50.6 (41)	1.2 (1)	28.4 (23)	100.0 (81)
うち小規模	12.9 (4)	61.3 (19)	3.2 (1)	22.6 (7)	100.0 (31)
農・林・水産	0.0 (0)	100.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)
金融	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)	100.0 (1)
建設	15.4 (2)	69.2 (9)	0.0 (0)	15.4 (2)	100.0 (13)
不動産	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)	100.0 (1)
製造	21.7 (5)	39.1 (9)	4.3 (1)	34.8 (8)	100.0 (23)
卸売	16.7 (3)	66.7 (12)	0.0 (0)	16.7 (3)	100.0 (18)
小売	20.0 (2)	60.0 (6)	0.0 (0)	20.0 (2)	100.0 (10)
運輸・倉庫	0.0 (0)	66.7 (2)	0.0 (0)	33.3 (1)	100.0 (3)
サービス	29.4 (5)	35.3 (6)	0.0 (0)	35.3 (6)	100.0 (17)

注1: 網掛けは、島根県の全体以上を表す

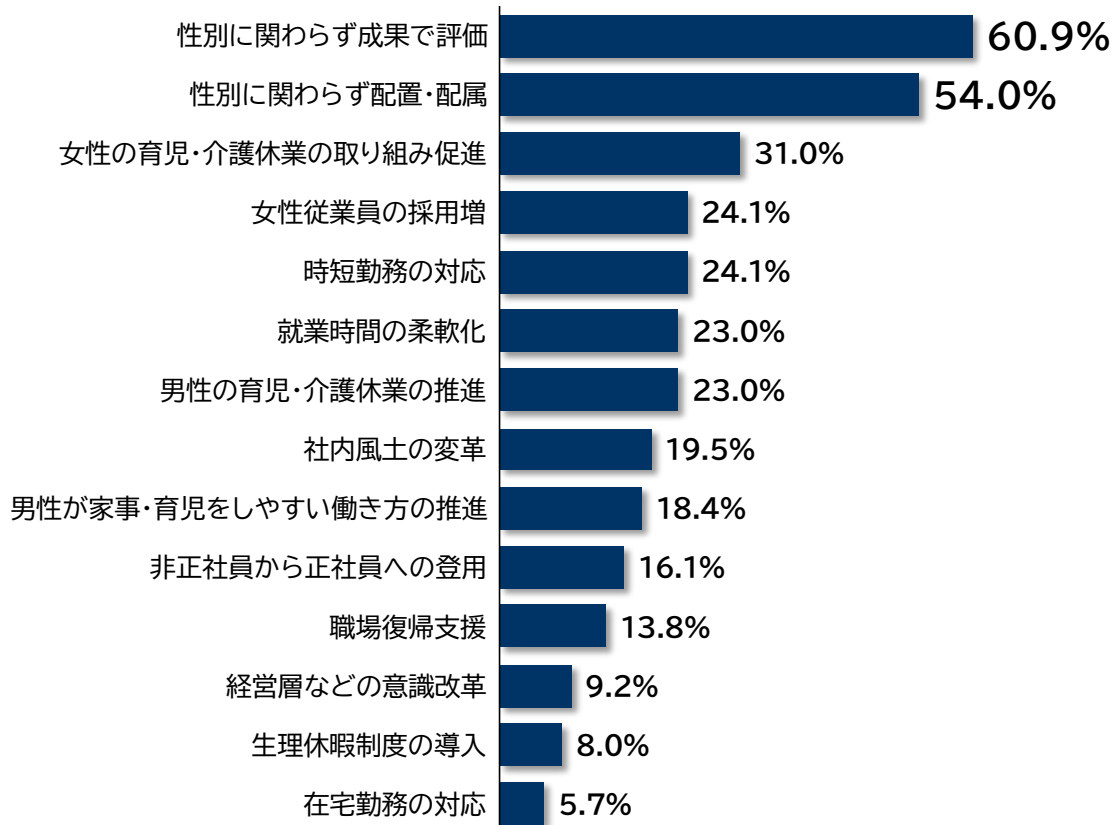
注2: 母数は有効回答企業87社

3. 女性の活躍推進策、「性別に関わらず成果で評価」が最も高い

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（複数回答、以下同）、「性別に関わらず成果で評価」と回答した企業が87社中53社、構成比60.9%となり、最も高かった。次いで、「性別に関わらず配置・配属」が54.0%（47社）で半数を超え、「女性の育児・介護休業の取り組み促進」（31.0%・27社）は3割台となった。

一方、「女性従業員の採用増」「時短勤務の対応」（各24.1%・各21社）、「就業時間の柔軟化」（23.0%・20社）は進まず、「男性の育児・介護休業の推進」（23.0%・20社）や「男性が家事・育児をしやすい働き方の推進」（18.4%・16社）など、男性の家事・育児・介護の両立に関する項目は、依然低い水準にとどまった。また、「キャリア開発・育成の充実」（4.6%・4社）や「女性管理職の数値目標を設定」（2.3%・2社）など、女性の中長期的なキャリア形成や管理職登用にに向けた取り組みは限定的だった。

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、「キャリア開発・育成の充実」（4.6%）、「女性管理職の数値目標を設定」（2.3%）、「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」（4.6%）、「不回答」（5.7%）

注2：母数は有効回答企業87社

まとめ

島根県の企業における女性管理職（課長相当職以上）の比率（平均）は 14.4%で、2 年ぶりに上昇し、調査開始以降で最も高くなった。

女性管理職の割合では、「10%未満（0%を含む）」の企業の割合が 2 年ぶりに上昇し、68.7%となった。一方、「30%以上」は 3 年連続で前年を上回り、初の 2 割台となった。「20%以上 30%未満」も 2 年ぶりに上昇した。なお、「10%以上 20%未満」は低下した。

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 19.5%となり、前年調査から 3.7 ポイント上昇し、「減少する」（1.1%）を大幅に上回った。なお、「変わらない」と回答した企業は 51.7%だった。

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 60.9%、「性別に関わらず配置・配属」が 54.0%を占めたものの、「女性の育児・介護休業の取り組み促進」が 31.0%で、男性の家事・育児・介護の両立に対する施策は依然低い水準が続いた。加えて、キャリア開発・育成、数値目標の設定、モデルケースの提示はいずれも限定的な状況だった。

女性管理職の割合（平均）は上昇傾向にあるものの、1 割台にとどまる。結婚・出産を経ながらのキャリア形成に対する不安は依然として根強く、会社側はキャリア像を描きやすい環境を整えるべく、社内制度の整備と職場風土の改善の両面から取り組み強化を図ることが求められる。活躍推進のための施策については、より幅広く制度を導入・定着することによって性別を問わず仕事と家庭を両立しながら継続的にキャリア形成されることが期待される。

企業からの声

・管理職に就くことへの抵抗感を持つ社員は少なくない。研修会やグループ会社との交流会などを実施し、将来のキャリアを前向きに描ける環境づくりを進めている（機械製造）

【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、下記の通り区分。

業界	大企業	中小企業（小規模企業を含む）	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