TDB Business View
2026/11/13

宮崎県企業の女性管理職・役員の割合、ともに前年より上昇

女性管理職の増加見通しは 2 割強、役員は 1 割にとどまる

宮崎県・女性登用に対する企業の意識調査（2026 年）

帝国データバンク

本件照会先

笠井　勇治（支店長）
帝国データバンク
宮崎支店
0985-29-1211
info.miyazaki@mail.tdb.co.jp

発表日
2026/11/13

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。

SUMMARY

宮崎県内企業の女性管理職の平均割合は 1.3 ポイント増の 13.0%となり、前年より上昇した。ただし、女性管理職が一人もいない企業は依然、4 割を超えている。女性役員の平均割合も同 0.6 ポイント増の 16.9%と前年より上昇した一方、女性役員が一人もいない企業は 39.3%だった。今後、女性管理職が「増加する」と見込む企業は 26.2%、女性役員では 13.1%となった。女性活躍を推進する施策では、「性別に関わらず成果で評価」が 67.9%で最も高く、「性別に関わらず配置・配属」が 53.6%で続いた。

※株式会社帝国データバンクは、全国 2 万 2,350 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：2026 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 231 社、有効回答企業数は 84 社（回答率 36.4%）

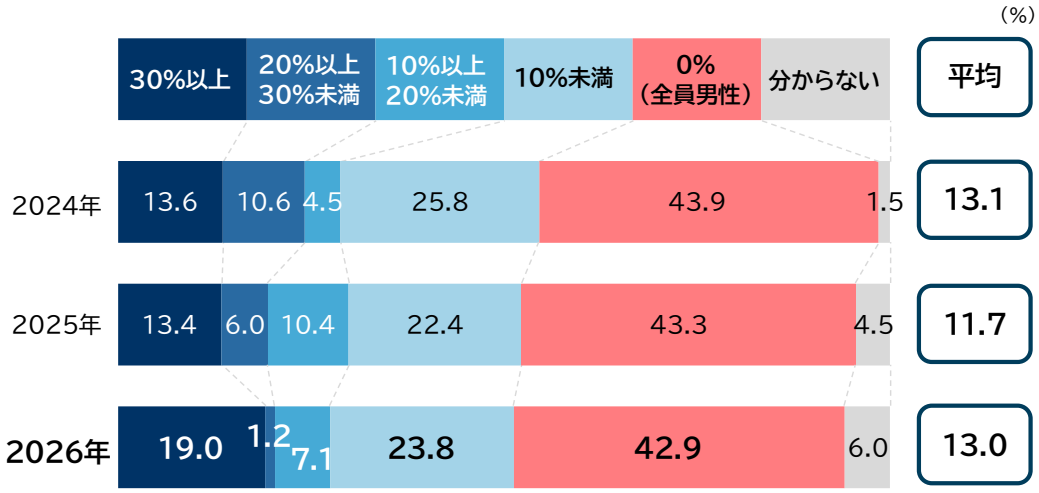
女性管理職の平均割合は 13.0%、前年より 1.3 ポイント上昇

宮崎県内の企業に対し、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13.0％で、前年の11.7％から1.3ポイント上昇した。

割合別に前年と比較すると、「30％以上」は前年比 5.6 ポイント増の 19.0％、「20％以上 30％未満」は同 4.8 ポイント減の 1.2％、「10％以上 20％未満」は同 3.3 ポイント減の 7.1％だった。女性管理職が「30％以上」の企業は 5.6 ポイント増加したものの、「20％以上 30％未満」「10％以上 20％未満」の企業は減少しており、女性管理職の登用が高い水準まで進む企業の広がりには、足踏みもみられる。

とりわけ課題として残るのが、女性管理職が一人もいない企業の多さである。「0％（全員男性）」は前年から 0.4 ポイント低下したものの、42.9％と最も高く、依然として 4 割を超えている。従業員数が少ない企業では、管理職のポストや登用候補となる人材、新たな任用の機会が限られ、管理職構成の変化に時間を要する場合もある。

宮崎県　女性管理職の割合　推移



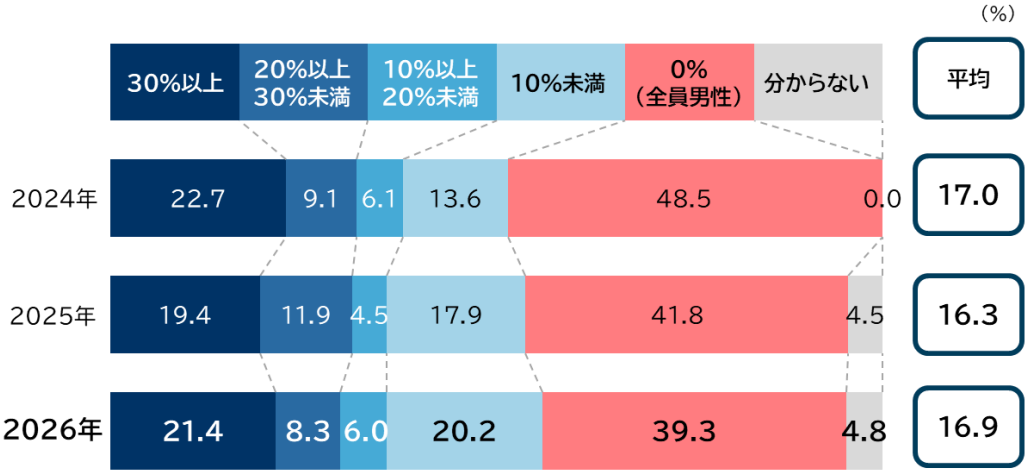
注1：母数（有効回答企業）は、2026年84社、2025年67社、2024年66社
注2：小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100%とはならない

女性役員ゼロの企業は 39.3%、低下続くも依然として高水準

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 39.3％と最も高かった。前年の41.8％から 2.5 ポイント低下したものの、依然として高い水準となっている。「30％以上」は同 2.0 ポイント増の 21.4％、「10％以上 20％未満」は同 1.5 ポイント増の 6.0％、「10％未満」は同 2.3 ポイント増の 20.2％となった。一方で、「20％以上 30％未満」は同 3.6 ポイント減の 8.3％となった。その結果、女性役員がいる企業の割合は 55.9％と前年の 53.7％から 2.2 ポイント上昇した。

女性役員の平均割合は 16.9％となり、2025 年の 16.3％から 0.6 ポイント上昇した。企業からは、「女性活躍の推進はとても良いことだ」（飲食店）や「仕事におけるモチベーションが高い女性は必然的に役職も上がると思う」（機械・器具卸売）などの声が聞かれた。女性役員がいない企業の割合が緩やかに低下するとともに、女性役員への登用・昇格を進めている企業では、その割合が徐々に高まっている様子がうかがえる。

宮崎県　女性役員の割合　推移



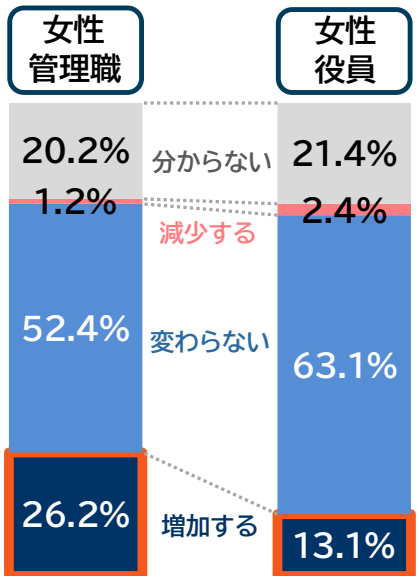
注1：母数（有効回答企業）は、2026年84社、2025年67社、2024年66社
注2：小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100%とはならない

女性管理職の増加を見込む企業は 26.2%、女性役員は 13.1%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 26.2%となり、「変わらない」は 52.4%、「減少する」は 1.2%、「分からない」は 20.2%だった。

また、女性役員が今後「増加する」と見込む企業は 13.1%にとどまり、女性管理職を 13.1 ポイント下回った。「変わらない」は 63.1%と半数以上を占め、「減少する」は 2.4%、「分からない」は 21.4%となった。女性管理職については 2 割強の企業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。

宮崎県　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、84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

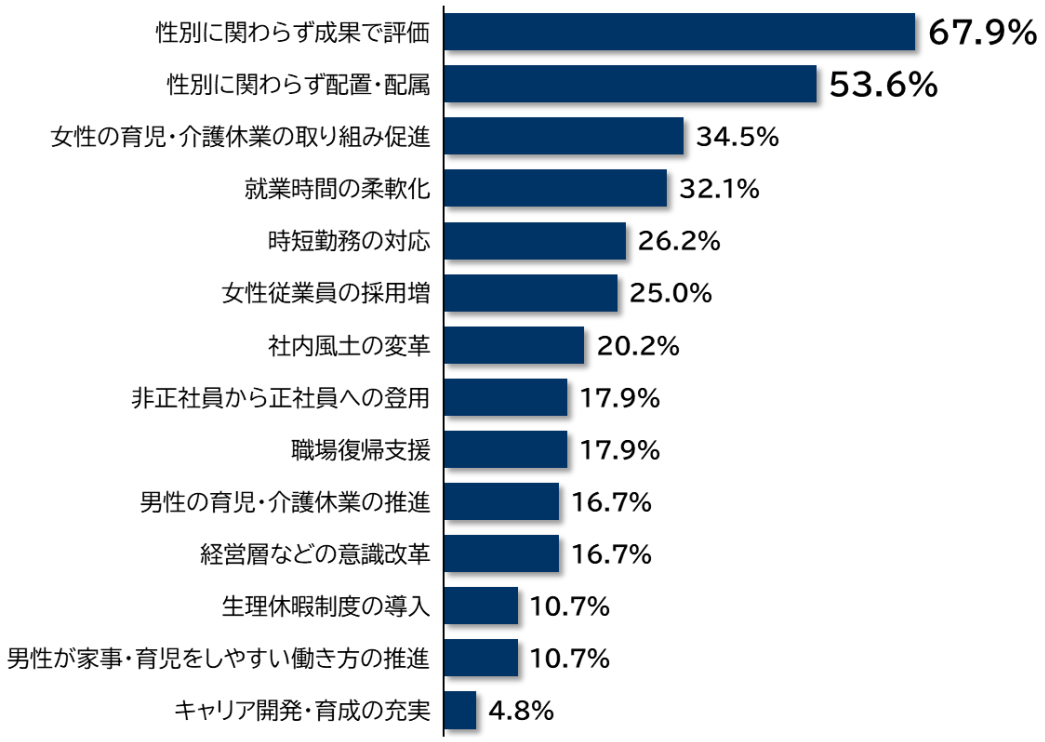
女性活躍推進策「性別に関わらず成果で評価」が 67.9%でトップ

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 67.9%で最も高かった。次いで、「性別に関わらず配置・配属」が 53.6%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。企業からも、「特に総務・経理において男女差は無いと考えている」(運輸・倉庫)や「いかなる社員も対等であるとする社風づくりが必要だ」(建設)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」(34.5%)や「就業時間の柔軟化」(32.1%)、「時短勤務の対応」(26.2%)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、制度を設けるだけでなく、必要なときに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。企業からは、「子育て世代の社員が多いため、家庭を優先し、有給休暇の完全消化を徹底している」(飲食料品卸売)との声も寄せられた。

一方で、「キャリア開発・育成の充実」「在宅勤務の対応」(4.8%)や「女性管理職の数値目標を設定」「キャリアに関するモデルケースを提示」(2.4%)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。

宮崎県　女性活躍推進のために行っていること(複数回答)



注1:以下、「在宅勤務の対応」(4.8%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(3.6%)、「女性管理職の数値目標を設定」(2.4%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(2.4%)、「福利厚生の制度として家事代行サービスを導入」(2.4%)、「その他」(7.1%)、「不回答」(0.0%)、

注2:母数は有効回答企業84社

まとめ

女性管理職の平均割合は 13.0%、女性役員の割合は 16.9%と、ともに前年を上回った。しかし、今回の結果が示しているのは、女性登用が企業全体で一様に進んでいる姿ではない。女性管理職が一人もいない企業は 4 割を超え、女性役員が一人もいない企業も依然として 4 割近くを占める。平均値の上昇だけでなく、登用が進む企業と進まない企業との間で差が広がっている。

今後の見通しでは、女性管理職の増加を見込む企業は 26.2%だったが、女性役員では 13.1%にとどまった。

企業の取り組みでは、性別を問わない評価と配置・配属が上位に並んだ。公平な仕組みを整えることは重要だが、それだけで女性管理職や役員が自然に増えるとは限らない。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低い水準にとどまっている。また、人材や資金に制約がある中小・小規模企業では、採用や育成、両立支援に必要な制度や環境を単独で整えることが難しい場合もある。企業には、女性社員数だけでなく、基幹業務への配置や管理職候補者の育成状況、昇進につながる経験を得る機会などを把握し、どの段階で女性人材のキャリア形成が停滞しているのかを把握することが女性の活躍を推し進める一助となろう。今後、女性活躍を持続的に進めるには、企業が人材育成の過程を継続的に点検するとともに、行政や関係機関が企業単独では対応しにくい課題を補完することが欠かせない。女性活躍を各企業の取り組みだけに委ねるのではなく、企業規模や業種の実情に応じ、研修機会や代替人員の確保、柔軟な勤務体制の整備などを支援する視点も重要となる。比率の達成のみを目的とするのではなく、昇進、昇格の候補となる人材層を中長期的に形成できるかが、今後女性活躍の裾野を広げるカギとなろう。

企業からの声（全国）

企業からの声	業種 51 分類	企業規模
女性活躍への前向きな意見や具体的な取り組み		
社員 12 人のうち半数が女性で子育て世代も多い。家庭を優先する考え方を浸透させ、有給休暇の完全取得を促している	飲食料品卸売	中小企業
女性社員 2 人にフォークリフト免許の取得を促し、担当できる業務の幅を広げている	化学品製造	小規模企業
賃金や休暇制度を充実させ、在宅勤務も取り入れるなど、女性が意欲を持って働ける柔軟な就労環境を整えている	専門サービス	小規模企業
健康経営への取り組みを開始し、『えるぼし』『くるみん』の認定取得を目指す予定	機械・器具卸売	中小企業
女性活躍に関する課題		
零細企業では、女性管理職が産休・育休を取得すると業務への影響が大きい	鉄鋼・非鉄・鉱業	小規模企業
女性社員がなかなか入社せず、採用しても定着しにくいため、女性活躍を進めることが難しい	運輸・倉庫	中小企業
設備工事の施工管理を主業としているため、現場職や営業職での女性登用が難しく、活躍の場が管理部門に限られている	建設	小規模企業
女性従業員から、責任を負う立場には就きたくないとの声があり、管理職への登用を打診しても断られることがある	飲食料品小売	小規模企業