



本件照会先

牧 秀樹、松岡 静生、玄道 一成
帝国データバンク
広島支店 情報部
TEL:082-247-5930(直通)
info.hiroshima@mail.tdb.co.jp

発表日

2026/09/30

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。

女性管理職の割合 平均 10.8% 前年から横ばい

今後の女性管理職の割合、
「増加する」が 27.2%

中国地方・女性登用に対する企業の意識調査(2026 年)

SUMMARY

女性管理職の割合の平均は、過去最高だった前年調査から横ばいの 10.8%となった。一方、「30%以上」の割合は、0.6 ポイント減の 11.5%に低下した。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、
広島支店で中国地方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:中国地方 1448 社で、有効回答企業数は 637 社(回答率 44.0%)

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、前年から横ばい

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）は調査開始以降で最も高かった前年調査（10.8%）から横ばいの 10.8%となった。

割合別でみると、「0%（全員男性）」と回答した企業が 637 社中 280 社、構成比 44.0%で最も高かった。次いで、「5%未満（0%を除く）」が15.5%（99 社）で続き、「5%以上 10%未満」（10.2%・65 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 69.7%（444 社）にのぼった。「10%以上 20%未満」は 9.7%（62 社）、「20%以上 30%未満」は 5.8%（37 社）だった。政府が目指す「30%以上」では、「30%以上 50%未満」が 4.9%（31 社）、「50%以上 70%未満」が 5.0%（32 社）、「70%以上 100%未満」「100%（全員女性）」がともに 0.8%（各 5 社）で、合計 11.5%（73 社）となり、2 年ぶりに前年を下回ったものの、2 年連続で 1 割を超えた。

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（69.9%）より 0.2 ポイント低かった。また、「30%以上」では、前年調査（12.1%）より 0.6 ポイント低かった。

平均の推移をみると、2016 年の 7 月調査では 6.3%だった。その後、わずかながら上昇し、2022 年 7 月調査では 8.9%、2023 年 7 月調査では 9.9%となり、1 割に迫った。翌年の 2024 年 7 月調査（9.3%）では、前年から 0.6 ポイント低下したものの、2025 年の 7 月調査では 10.8%となり、初の 1 割合となった。

一方で、女性管理職が一人もいない企業「0%（全員男性）」は、前年から 1.8 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 4 割を超えている。



注：母数は有効回答企業637社（2025年7月は677社、2024年7月は761社、2023年7月は790社、2022年7月は790社、2021年7月は662社、2020年7月は677社、2019年7月は542社、2018年7月は566社、2017年7月は580社、2016年7月は574社）

女性管理職の割合【全国比較・規模別・業種別・中国 5 県別】

■割合が「30%以上」(中国地方 11.5%)

全国と比較すると、『全国』(構成比 11.8%・1239 社)を 0.3 ポイント下回った。

規模別でみると、『小規模企業』(18.0%・37 社)が最も高く、『中小企業』(12.4%・68 社)、『大企業』(5.7%・5 社)が続いた。

業種別(母数 15 社以上)でみると、『サービス』(18.3%・20 社)が最も高く、『小売』(17.5%・11 社)、『不動産』(11.1%・2 社)が続いた。

県別でみると、『島根』(20.7%・18 社)が最も高く、『広島』(11.7%・26 社)が続いた。

■割合が「10%未満(0%を除く)」(中国地方 25.7%)

全国と比較すると、『全国』(構成比 25.3%・2662 社)を 0.4 ポイント上回った。

規模別でみると、『大企業』(55.7%・49 社)が最も高く、『中小企業』(20.9%・115 社)、『小規模企業』(7.3%・15 社)が続いた。

業種別(母数 15 社以上)でみると、『製造』(36.4%・60 社)が最も高く、『運輸・倉庫』(30.4%・7 社)、『卸売』(29.1%・41 社)が続いた。

県別でみると、『鳥取』(30.9%・17 社)が最も高く、『広島』(28.3%・63 社)が続いた。

■割合が「0%(全員男性)」(中国地方 44.0%)

全国と比較すると、『全国』(構成比 42.1%・4426 社)を 1.9 ポイント上回った。

規模別でみると、『小規模企業』(57.3%・118 社)が最も高く、『中小企業』(47.9%・263 社)、『大企業』(19.3%・17 社)が続いた。

業種別(母数 15 社以上)でみると、『不動産』(55.6%・10 社)が最も高く、『建設』(51.0%・51 社)、『運輸・倉庫』(47.8%・11 社)が続いた。

県別でみると、『島根』(51.7%・45 社)が最も高く、『広島』(45.3%・101 社)が続いた。

女性管理職の割合

	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
中国	11.5 (73)	0.8 (5)	0.8 (5)	5.0 (32)	4.9 (31)	5.8 (37)	9.7 (62)	25.7 (164)	10.2 (65)	15.5 (99)	44.0 (280)	3.3 (21)	100.0 (637)	10.8
大企業	5.7 (5)	0.0 (0)	0.0 (0)	3.4 (3)	2.3 (2)	3.4 (3)	13.6 (12)	55.7 (49)	17.0 (15)	38.6 (34)	19.3 (17)	2.3 (2)	100.0 (88)	8.3
中小企業	12.4 (68)	0.9 (5)	0.9 (5)	5.3 (29)	5.3 (29)	6.2 (34)	9.1 (50)	20.9 (115)	9.1 (50)	11.8 (65)	47.9 (263)	3.5 (19)	100.0 (549)	11.3
うち小規模	18.0 (37)	1.5 (3)	0.5 (1)	9.7 (20)	6.3 (13)	5.8 (12)	5.8 (12)	7.3 (15)	3.9 (8)	3.4 (7)	57.3 (118)	5.8 (12)	100.0 (206)	13.7
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)	10.0 (1)	10.0 (1)	0.0 (0)	80.0 (8)	10.0 (1)	100.0 (10)	0.8
金融	42.9 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	14.3 (1)	28.6 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	42.9 (3)	14.3 (1)	100.0 (7)	23.3
建設	5.0 (5)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.0 (2)	3.0 (3)	6.0 (6)	15.0 (15)	21.0 (21)	10.0 (10)	11.0 (11)	51.0 (51)	2.0 (2)	100.0 (100)	7.3
不動産	11.1 (2)	5.6 (1)	0.0 (0)	5.6 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	16.7 (3)	11.1 (2)	5.6 (1)	5.6 (1)	55.6 (10)	5.6 (1)	100.0 (18)	12.6
製造	10.3 (17)	0.6 (1)	0.0 (0)	3.6 (6)	6.1 (10)	6.7 (11)	6.1 (10)	36.4 (60)	11.5 (19)	24.8 (41)	37.0 (61)	3.6 (6)	100.0 (165)	9.6
卸売	9.9 (14)	1.4 (2)	0.0 (0)	3.5 (5)	5.0 (7)	7.8 (11)	9.9 (14)	29.1 (41)	13.5 (19)	15.6 (22)	41.8 (59)	1.4 (2)	100.0 (141)	10.5
小売	17.5 (11)	1.6 (1)	3.2 (2)	7.9 (5)	4.8 (3)	4.8 (3)	7.9 (5)	17.5 (11)	7.9 (5)	9.5 (6)	44.4 (28)	7.9 (5)	100.0 (63)	15.4
運輸・倉庫	4.3 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	4.3 (1)	0.0 (0)	4.3 (1)	8.7 (2)	30.4 (7)	0.0 (0)	30.4 (7)	47.8 (11)	4.3 (1)	100.0 (23)	6.0
サービス	18.3 (20)	0.0 (0)	2.8 (3)	10.1 (11)	5.5 (6)	4.6 (5)	11.9 (13)	19.3 (21)	9.2 (10)	10.1 (11)	44.0 (48)	1.8 (2)	100.0 (109)	14.7
その他	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
鳥取	7.3 (4)	0.0 (0)	0.0 (0)	1.8 (1)	5.5 (3)	10.9 (6)	16.4 (9)	30.9 (17)	16.4 (9)	14.5 (8)	27.3 (15)	7.3 (4)	100.0 (55)	10.8
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
岡山	7.5 (12)	1.3 (2)	0.0 (0)	2.5 (4)	3.8 (6)	4.4 (7)	14.5 (23)	27.0 (43)	9.4 (15)	17.6 (28)	42.8 (68)	3.8 (6)	100.0 (159)	9.0
広島	11.7 (26)	0.4 (1)	0.9 (2)	7.6 (17)	2.7 (6)	6.3 (14)	5.8 (13)	28.3 (63)	10.8 (24)	17.5 (39)	45.3 (101)	2.7 (6)	100.0 (223)	10.8
山口	11.5 (13)	0.9 (1)	1.8 (2)	1.8 (2)	7.1 (8)	5.3 (6)	11.5 (13)	23.9 (27)	8.0 (9)	15.9 (18)	45.1 (51)	2.7 (3)	100.0 (113)	10.6

注1: 網掛けは、中国地方の全体以上を表す
注2: 母数は有効回答企業637社

2. 今後の女性管理職の割合、「増加する」が 27.2%

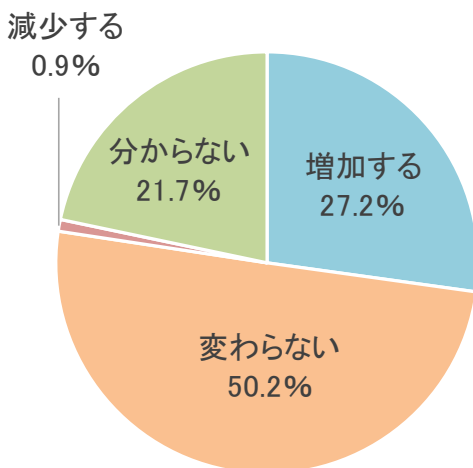
現在と比較して女性の管理職登用は今後どのように変わるかを尋ねたところ、割合が「増加する」と回答した企業は 637 社中 173 社、構成比 27.2% となり、前年調査(30.4%)から 3.2 ポイント低下した。「変わらない」と回答した企業は 50.2%(320 社)となり、前年調査(45.3%)から 4.9 ポイント上昇した。「減少する」と回答した企業は 0.9%(6 社)となり、前年調査(1.0%)から 0.1 ポイント低下した。

規模別でみると、「増加する」では、『大企業』(構成比 43.2%・38 社)が最も高く、『中小企業』(24.6%・135 社)、『小規模企業』(16.5%・34 社)が続いた。「変わらない」では、『小規模企業』(56.3%・116 社)が最も高く、『中小企業』(51.5%・283 社)、『大企業』(42.0%・37 社)が続いた。「減少する」では、『大企業』(2.3%・2 社)が最も高く、『小規模企業』(1.0%・2 社)、『中小企業』(0.7%・4 社)が続いた。

業種別(母数 15 社以上)でみると、「増加する」では、『運輸・倉庫』(構成比 34.8%・8 社)が最も高く、『製造』(32.7%・54 社)、『建設』(27.0%・27 社)が続いた。「変わらない」では、『不動産』(61.1%・11 社)が最も高く、『卸売』(55.3%・78 社)、『建設』(54.0%・54 社)が続いた。「減少する」では、『小売』(1.6%・1 社)が最も高く、『卸売』(1.4%・2 社)、『製造』(1.2%・2 社)が続いた。

県別でみると、「増加する」では、『鳥取』(構成比 38.2%・21 社)が最も高く、『岡山』(28.3%・45 社)、『広島』(27.4%・61 社)が続いた。「変わらない」では、『島根』(51.7%・45 社)が最も高く、『岡山』(51.6%・82 社)、『広島』(51.1%・114 社)が続いた。「減少する」では、『山口』(1.8%・2 社)が最も高く、『島根』(1.1%・1 社)、『広島』(0.9%・2 社)が続いた。

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)
中国	27.2 (173)	50.2 (320)	0.9 (6)	21.7 (138)	100.0 (637)
大企業	43.2 (38)	42.0 (37)	2.3 (2)	12.5 (11)	100.0 (88)
中小企業	24.6 (135)	51.5 (283)	0.7 (4)	23.1 (127)	100.0 (549)
うち小規模	16.5 (34)	56.3 (116)	1.0 (2)	26.2 (54)	100.0 (206)
農・林・水産	10.0 (1)	40.0 (4)	0.0 (0)	50.0 (5)	100.0 (10)
金融	42.9 (3)	28.6 (2)	0.0 (0)	28.6 (2)	100.0 (7)
建設	27.0 (27)	54.0 (54)	1.0 (1)	18.0 (18)	100.0 (100)
不動産	11.1 (2)	61.1 (11)	0.0 (0)	27.8 (5)	100.0 (18)
製造	32.7 (54)	42.4 (70)	1.2 (2)	23.6 (39)	100.0 (165)
卸売	24.1 (34)	55.3 (78)	1.4 (2)	19.1 (27)	100.0 (141)
小売	25.4 (16)	52.4 (33)	1.6 (1)	20.6 (13)	100.0 (63)
運輸・倉庫	34.8 (8)	47.8 (11)	0.0 (0)	17.4 (4)	100.0 (23)
サービス	25.7 (28)	51.4 (56)	0.0 (0)	22.9 (25)	100.0 (109)
その他	0.0 (0)	100.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)
鳥取	38.2 (21)	40.0 (22)	0.0 (0)	21.8 (12)	100.0 (55)
島根	19.5 (17)	51.7 (45)	1.1 (1)	27.6 (24)	100.0 (87)
岡山	28.3 (45)	51.6 (82)	0.6 (1)	19.5 (31)	100.0 (159)
広島	27.4 (61)	51.1 (114)	0.9 (2)	20.6 (46)	100.0 (223)
山口	25.7 (29)	50.4 (57)	1.8 (2)	22.1 (25)	100.0 (113)

注1: 網掛けは、中国地方の全体以上を表す

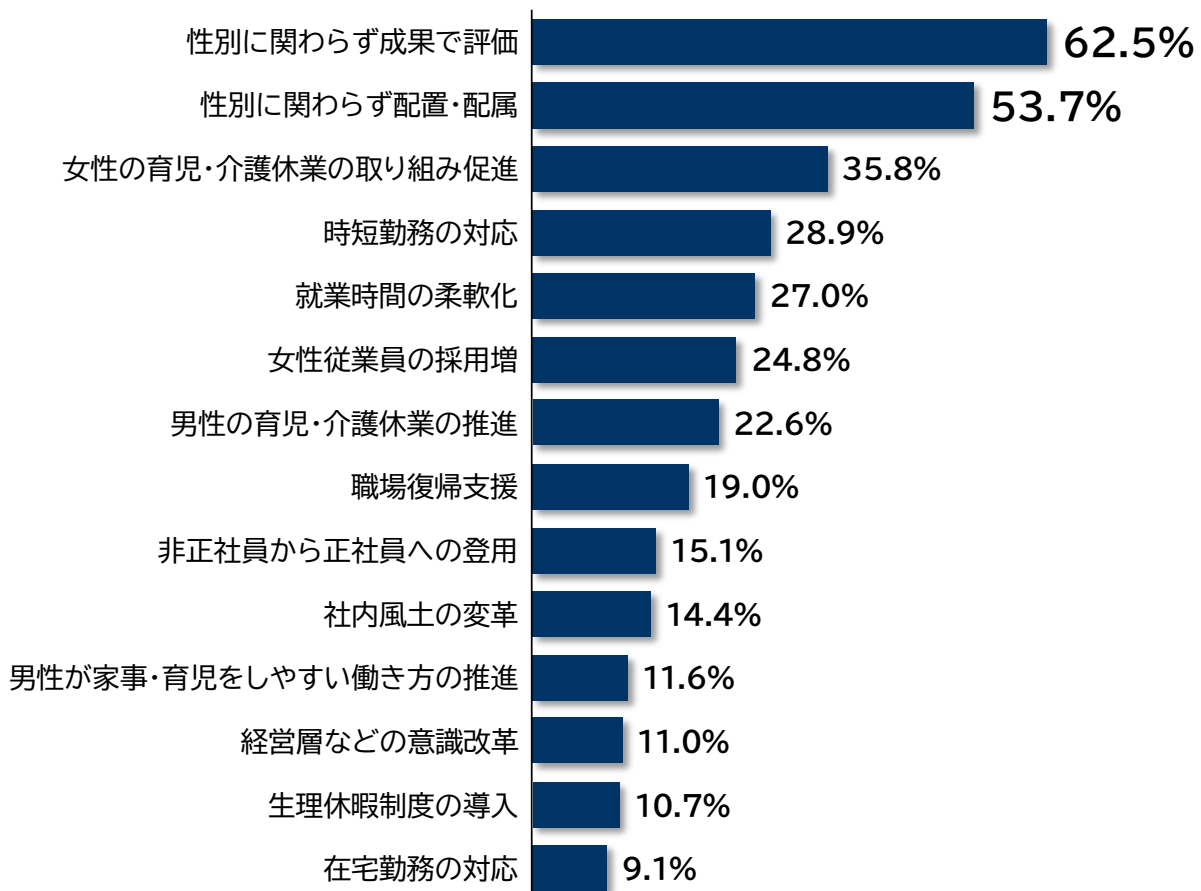
注2: 母数は有効回答企業637社

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637社中398社、構成比62.5%となり、最も高かった。次いで、「性別に関わらず配置・配属」が53.7%（342社）で半数を超えた。以下、「女性の育児・介護休業の取り組み促進」が35.8%（228社）、「時短勤務の対応」（28.9%・184社）、「就業時間の柔軟化」（27.0%・172社）、「女性従業員の採用増」（24.8%・158社）が続いた。

一方で、「男性の育児・介護休業の推進」（22.6%・144社）や「男性が家事・育児をしやすい働き方の推進」（11.6%・74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」（7.2%・46社）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」（各2.7%・各17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」（7.2%）、「女性管理職の数値目標を設定」（2.7%）、「キャリアに関するモデルケースを提示」（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」（3.8%）、「不回答」（2.0%）

注2：母数は有効回答企業637社

まとめ

中国地方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 10.8%で、前年調査から横ばいとなった。前回調査で初めて 10%を超えたものの足踏み状態となっている。

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 年連続で低下したが、微減にとどまっている。また、「30%以上」「20%以上 30%未満」はいずれも低下した一方、「10%以上 20%未満」は上昇した。

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 27.2%となり、前年調査から 3.2 ポイント低下したものの、「減少する」（0.9%）を大幅に上回った。なお、「変わらない」と回答した企業は 50.2%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 62.5%、「性別に関わらず配置・配属」が 53.7%、「女性の育児・介護休業の取り組み促進」が 35.8%を占めたものの、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。

女性管理職の割合は足踏み状態にある。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

- ・性別を問わず採用を進めているが、小規模企業では応募者の確保自体が課題 （広島・専門サービス）
- ・女性登用に向けた制度整備を進めており、外部研修の紹介や教育費補助を実施しているが、取り組みに対する応募者が少ない （広島・飲食料品小売）
- ・活躍していた女性社員が結婚などで転居や配転などで、しばらく実力を発揮できない人が多い。結婚出産を経て管理職になっている女性もいる （広島・電気機械製造）
- ・他社、他業種を見ると女性管理職の比率アップに重点を置いた結果、男性社員の意欲低下が内在すると思う （広島・サービス）
- ・ワークライフバランスを重視する社員が多く、男女問わず管理職への希望者は減少している（岡山・製造）
- ・子育て世代の女性でも働きやすい環境を整備していきたい （岡山・運輸）
- ・女性登用には積極的に取り組んでいるが、管理職昇格を希望しない社員が多い （岡山・情報サービス）
- ・女性経営者のもとで、多様な人材が活躍しやすい組織風土が根付いており、女性活躍を後押しする環境づくりにつながっている （岡山・メンテナンス）
- ・男女共同参画や女性活躍推進に関わる公的認証を複数取得した （山口・電気機械製造）
- ・業界的に男性従業員の割合が多く、相対的に女性役職者の全体比率が低い状況にある （山口・印刷）
- ・まずは女性従業員の増員が必要。一方で、売り手市場にもかかわらず、採用が難しい （鳥取・建設）
- ・性別は関係なく、力量や能力のある社員が活躍できると思う （鳥取・ガソリンスタンド）
- ・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 （島根・機械製造）