

女性管理職・役員の平均割合、 ともに上昇も 今後増加見込みは大幅減

全員男性、依然として約半数を占める



本件照会先

日比生 秀一(支店長)
帝国データバンク
鹿児島支店
099-223-8208
info.kagoshima@mail.tdb.co.jp

発表日

2026/09/08

鹿児島県・女性登用に対する企業の意識調査(2026 年)

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

鹿児島県企業の女性管理職の平均割合は 8.9%と前年と比べて 0.6 ポイント上昇、女性役員の平均割合も 15.9%と同 1.1 ポイント上昇した一方、依然として約半数の企業が女性管理職・役員が一人もいない結果となった。今後、女性管理職が「増加する」と見込む企業は 18.1%、女性役員では 3.8%となり、いずれも企業規模が大きいほど増加を見込む割合が高かった。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 55.2%で最も高く、「性別に関わらず配置・配属」が 41.9%で続いた。

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:鹿児島県企業 401 社、有効回答企業数は 105 社(回答率 26.2%)

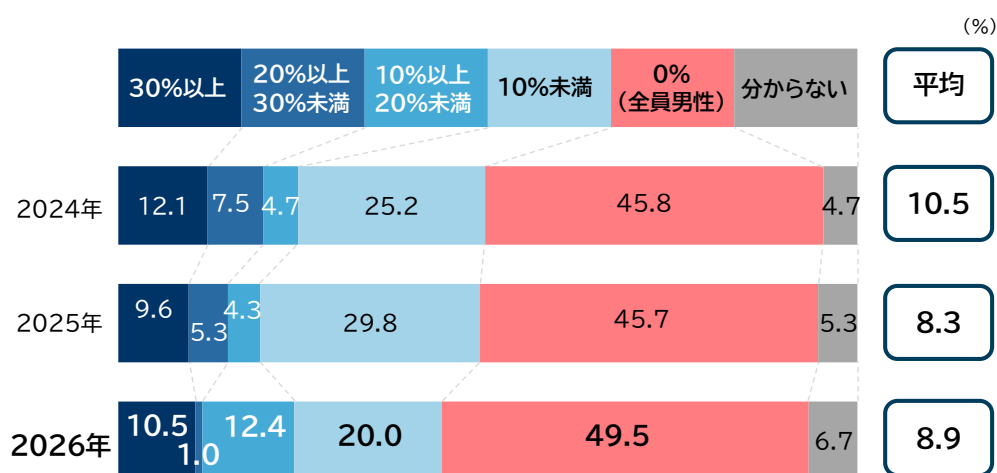
女性管理職の平均割合は 8.9%、2024 年以降伸び悩み

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8.9%で、前年の8.3%から0.6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 0.9 ポイント増の 10.5%、「20%以上 30%未満」は同 4.3 ポイント減の 1.0%、「10%以上 20%未満」は同 8.1 ポイント増の 12.4%だった。女性管理職「30%以上」の企業はわずかに増加したものの、全体での割合は 43.9%と前年より 5.1 ポイント減少しており、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 3.8 ポイント上昇し、49.5%と最も高く、約半数を占めている。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。企業からも、「社員数が少なく、管理職は 2 人に限られるため、現時点では女性管理職がいない」との声があった。平均値が 2024 年(10.5%)をピークに伸び悩むなか、女性管理職が一人もいない企業の割合は拡大しており、裾野を広げることが引き続き課題といえる。

女性管理職の割合 推移



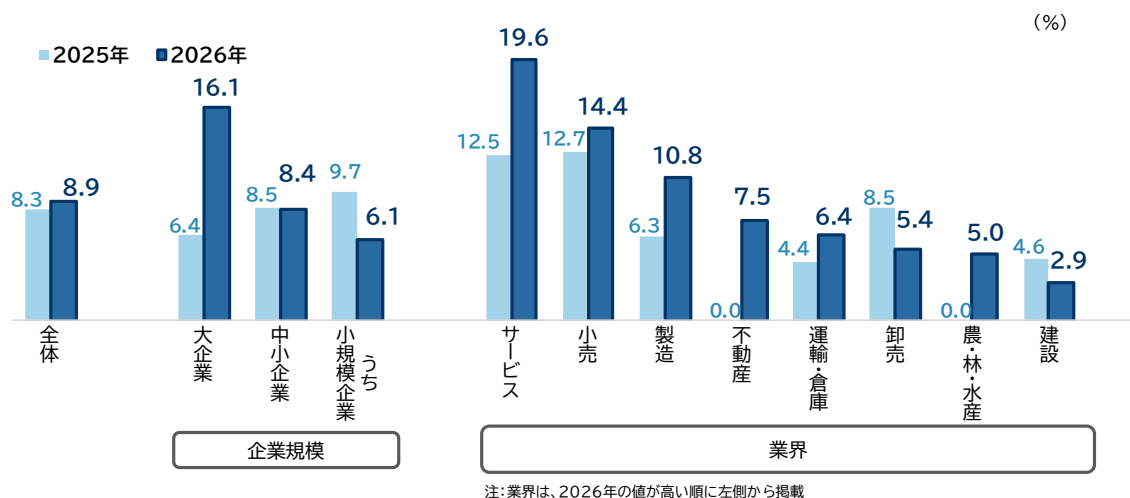
注1:母数(有効回答企業)は、2026年105社、2025年94社、2024年107社

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

企業規模別に女性管理職の平均割合についてみると、「大企業」が前年と比べ 9.7 ポイント増の 16.1%と大きく伸びたなか、「中小企業」は同 0.1 ポイント減の 8.4%、「小規模企業」は 3.6 ポイント減の 6.1%となった。

業界別では、『サービス』が 19.6%で最も高く、次いで『小売』が 14.4%、『製造』が 10.8%と 1 割以上で続いた。以下、『不動産』(7.5%)、『運輸・倉庫』(6.4%)、『卸売』(5.4%)、『農・林・水産』(5.0%)が 1 割を下回り、『建設』が 2.9%で最も低い結果となった。建設業界では、屋外の工事現場など働く環境が比較的厳しく、女性従業員の割合が低いため、管理職候補となる人材が限られている可能性がある。また、現場経験を重視する昇進経路に加え、身体的負担をとまなう業務、仕事と家庭を両立しやすい勤務・職場環境の整備など管理職への昇格に至る前段階で複数の課題があると考えられる。企業からは「女性がいなため、採用したくても適任者に巡り合えていない」「事務職以外での採用が難しい」などの声も寄せられた。

女性管理職の平均割合 ～ 企業規模、業界別 ～

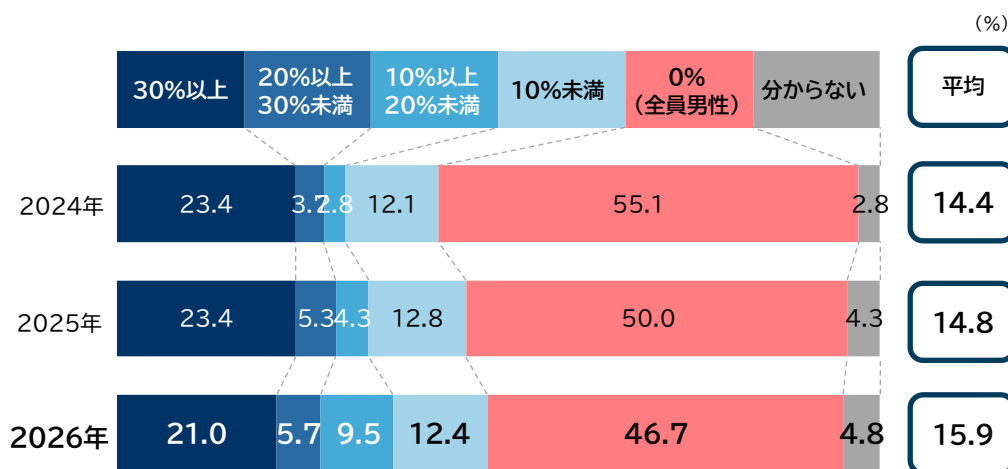


女性役員ゼロの企業は 46.7%、3 年ぶりに半数切る

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）」が前年の 50.0% から 3.3 ポイント低下し 3 年ぶりに半数を切ったものの、46.7% と最も高かった。増加したのは「20% 以上 30% 未満」5.7%（前年比 0.4 ポイント増）、「10% 以上 20% 未満」9.5%（同 5.2 ポイント増）。「30% 以上」は 21.0%（同 2.4 ポイント減）、「10% 未満」12.4%（同 0.4 ポイント減）となり、その結果、女性役員がいる企業の割合は 48.6% と前年の 45.8% から 2.8 ポイント上昇した。

女性役員の平均割合は前年より 1.1 ポイント上昇し、15.9% となった。企業からは、「女性の役員就任に向けて動いている」や、「女性の職域を事務職から総合職や営業職へ広げ、役職者への登用も進めている」など、具体的に進める声が聞かれた。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。

女性役員の割合 推移



注1：母数(有効回答企業)は、2026年105社、2025年94社、2024年107社

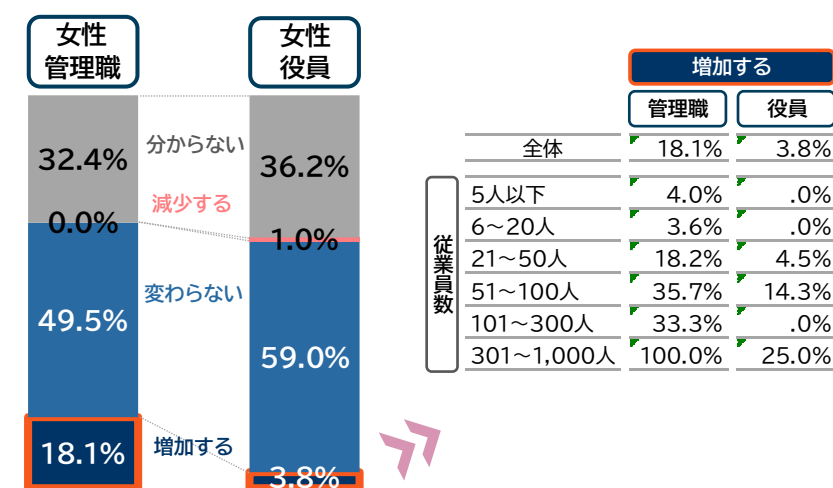
注2：小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100%とはならない

女性管理職・役員の増加を見込む企業はともに前年より減少

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18.1%（前年30.9%）となり、「変わらない」は49.5%（同38.3%）だった。また、女性役員が今後「増加する」と見込む企業は3.8%（同11.7%）にとどまり、女性管理職を14.3ポイント下回った。「変わらない」は59.0%（同55.3%）と約6割を占めた。女性管理職、女性役員ともに増加を見込む割合が大幅に減少するなか、管理職については約2割近く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ている。

従業員数別にみると、従業員数が多いほど割合が高くなる傾向にあり、女性管理職、女性役員ともに「増加する」とした割合は、「301～1000人」で最も高かった。

女性管理職・役員割合の今後の変化

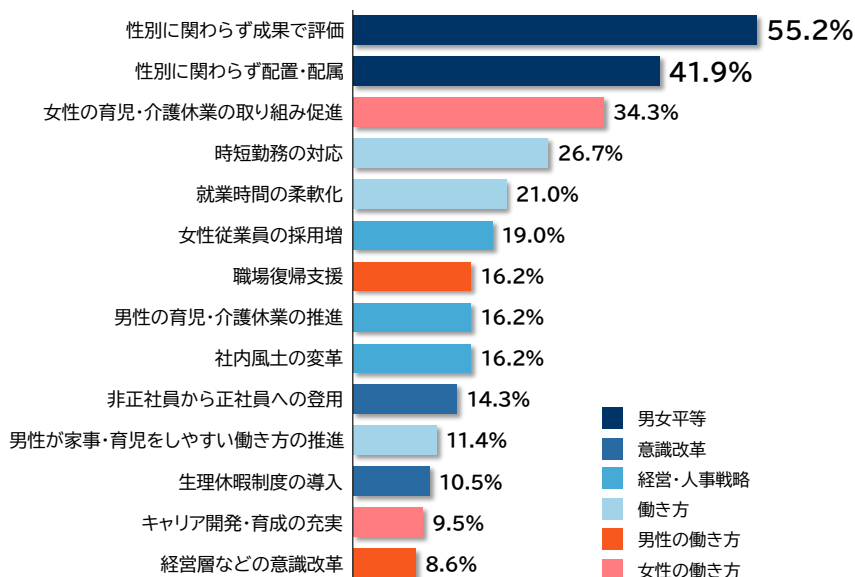


女性活躍推進策「性別に関わらず成果で評価」が55.2%でトップ

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55.2%で最も高かった。次いで、「性別に関わらず配置・配属」が41.9%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。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」(34.3%)や「時短勤務の対応」(26.7%)、「就業時間の柔軟化」(21.0%)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、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、「女性活躍推進チームを発足させ、女性が働きやすい環境づくりを模索している」との声も寄せられた。従業員が業務上感じる課題や必要な支援は、業種、職種、勤務形態などによって異なるため、社内チームや意見交換の場を設けることは、画一的な制度では把握しにくい課題を見つける一つの方法となり得る。

一方、「数値目標の設定」「モデルケースの提示」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、「女性管理職の数値目標を設定」(6.7%)、「在宅勤務の対応」(4.8%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(1.0%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(1.0%)、「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」(5.7%)、「不回答」(2.9%)

注2：母数は有効回答企業105社

まとめ

鹿児島県企業の女性管理職の平均割合は 8.9%、女性役員の平均割合は 15.9%と、ともに上昇した。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・役員が一人もいない企業が未だ約半数を占めるなか、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 18.1%だったが、女性役員では 3.8%にとどまった。特に、従業員数が多い企業で増加を見込む割合が高く、小規模企業との差が大きい。大規模企業は、採用人数や管理職ポストが多く、育成施策を継続しやすい面があると考えられる。一方で、小規模企業では一度決まった組織構成が変わりにくく、すべての企業に一律の比率目標を求めるだけでは、実態に合わない場合もある。

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、女性活躍の裾野を広げるカギとなろう。