

女性管理職・役員の割合 いずれも過去最高を更新

女性管理職の増加を見込む企業は3割弱
役員の増加見込みは1割にとどまる

新潟県・女性登用に対する企業の意識調査(2026年)



本件照会先

目黒 健太郎(調査担当)
帝国データバンク
新潟支店
025-245-5606
info.niigata@mail.tdb.co.jp

発表日

2026/09/10

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

女性管理職割合の平均は前年から1.3ポイント上昇し11.5%となり、過去最高を更新した。ただし、女性管理職が一人もない企業は依然として4割を超えている。女性役員割合の平均も同0.6ポイント増の14.7%と過去最高となった一方、女性役員が一人もない企業は約半数となった。今後、女性管理職が「増加する」と見込む企業は27.5%、女性役員は9.9%となり、新潟県などの支援制度により県内企業の女性登用がこれまで以上に促進されることが期待される。

※株式会社帝国データバンク新潟支店は、新潟県392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。なお、新潟県の女性登用に関する調査は2014年に実施して以降、今回で9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:新潟県392社、有効回答企業数は222社(回答率56.6%)

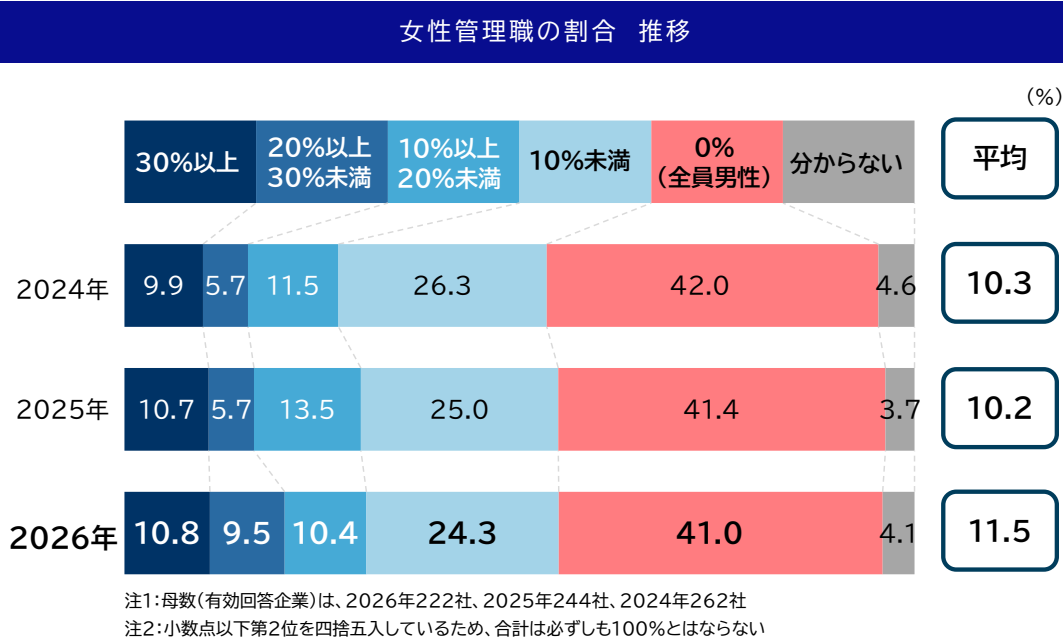
女性管理職割合の平均11.5%、過去最高も全員男性が4割超

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、女性管理職割合の平均は11.5%と前年(10.2%)から1.3ポイント上昇、2024年(10.3%)を上回り過去最高を更新した。

割合別に前年と比較すると、「30%以上」は前年比0.1ポイント増の10.8%、「20%以上30%未満」は同3.8ポイント増の9.5%、「10%以上20%未満」は同3.1ポイント減の10.4%だった。「30%以上」「20%以上30%未満」がいずれも前年から上昇しており、女性管理職の登用が徐々に進んでいる様子が見えてくる。

一方、課題として残るのが、女性管理職が一人もいない企業の割合の高さである。「0%(全員男性)」は前年から0.4ポイント低下したものの41.0%と最も高く、依然として4割を超えている。

平均値が過去最高となる一方で、女性管理職が一人もいない企業の割合は引き続き高く、採用・育成・評価などの仕組みを見直すことなどが課題と言える。

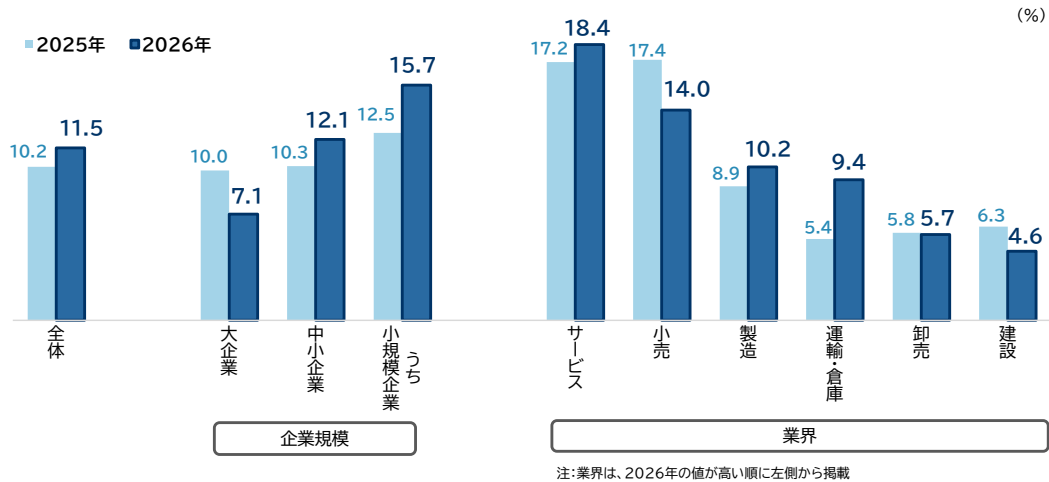


企業規模別に女性管理職割合の平均についてみると、「うち小規模企業」が15.7%で最も高く、「中小企業」が12.1%、「大企業」が7.1%と続いた。前年と比べると、「うち小規模企業」が3.2ポイント増、「中小企業」が1.8ポイント増となった一方、「大企業」は2.9ポイント減となった。

業界別では、『サービス』が18.4%で最も高く、『小売』(14.0%)、『製造』(10.2%)も1割を超えた。一方、『建設』は4.6%で最も低く、『卸売』(5.7%)、『運輸・倉庫』(9.4%)とともに1割を下回った。これらの業界では、屋外の工事現場での勤務やトラックの運転など、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、長時間労働が前提となりやすい管理職の働き方や、家事・育児の負担が女性に偏る傾向が強い社会構造において仕事と家庭を両立しやすい勤務・職場環境を整備することなど、管理職への昇格の前段階で複数の課題があると考えられる。

なお、新潟県の女性管理職割合の平均(11.5%)は全国47都道府県中19位だが、2025年(10.2%、34位)と比較し上昇しており、女性管理職の登用が進んでいる様子が見えてくる。

女性管理職の平均割合 ～ 企業規模、業界別 ～

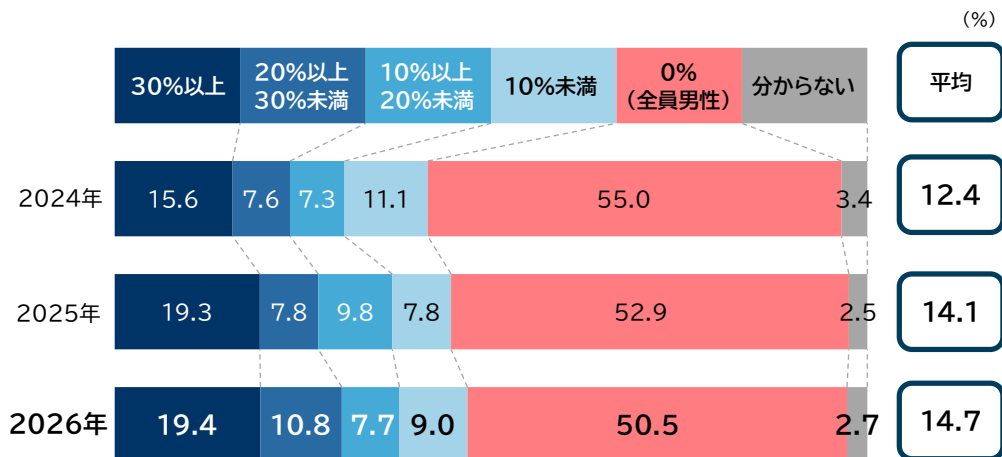


女性役員割合の平均は過去最高、役員への登用・昇格進む

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50.5%と最も高かった。前年(52.9%)から2.4ポイント低下したものの、依然として半数を超えている。また、「30%以上」は同0.1ポイント増の19.4%、「20%以上30%未満」は同3.0ポイント増の10.8%、「10%未満」は同1.2ポイント増の9.0%となった。一方で、「10%以上20%未満」は同2.1ポイント減の7.7%となった。

その結果、女性役員割合の平均は14.7%となり、前年(14.1%)から0.6ポイント上昇し過去最高となった。女性役員がいない企業の割合が低下傾向にある一方で、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。また、新潟県の女性役員割合の平均(14.7%)は全国47都道府県中23位で、2025年(25位)からやや上昇した。

女性役員の割合 推移



注1：母数(有効回答企業)は、2026年222社、2025年244社、2024年262社

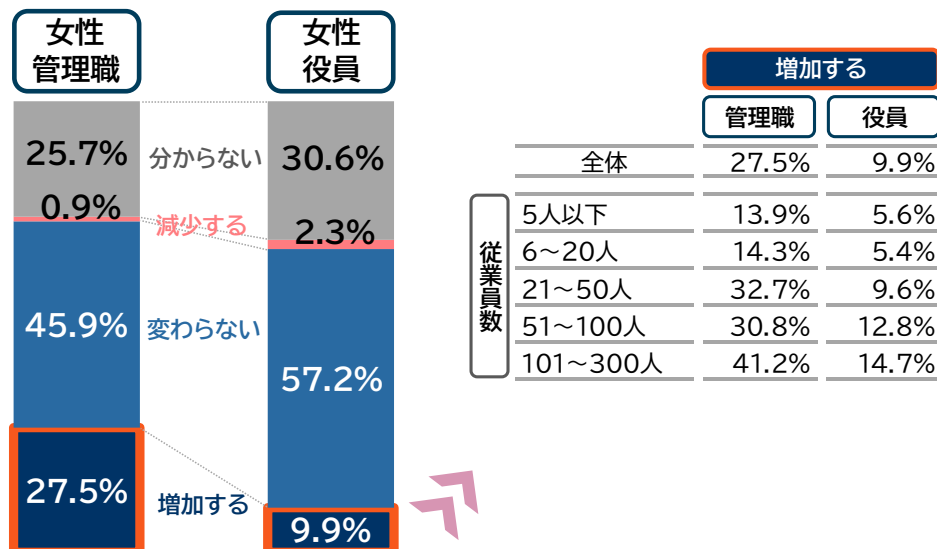
注2：小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100%とはならない

女性管理職の増加を見込む企業は27.5% 女性役員については9.9%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が27.5%となったほか、「変わらない」が45.9%、「減少する」が0.9%、「分からない」が25.7%となった。

一方、女性役員が今後「増加する」と見込む企業は9.9%にとどまり、女性管理職が「増加する」と見込む企業を17.6ポイント下回った。また、「変わらない」が57.2%と半数を超え、「減少する」は2.3%、「分からない」は30.6%だった。3割近くの企業が女性管理職の増加を見込む一方、女性役員については現状維持を予想する企業が6割弱を占める。各企業が女性の経営層への登用ペースは、管理職への登用ペースより緩やかになるとみている様子が見ええる。

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、222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

従業員数別にみると、女性管理職が「増加する」とした企業の割合は、「5人以下」(13.9%)から概ね従業員数が多くなるにつれて上昇し、「101～300人」では41.2%となった。「101人～300人」は「5人以下」を27.3ポイント上回っており、企業規模による見通しの差が鮮明に表れた。

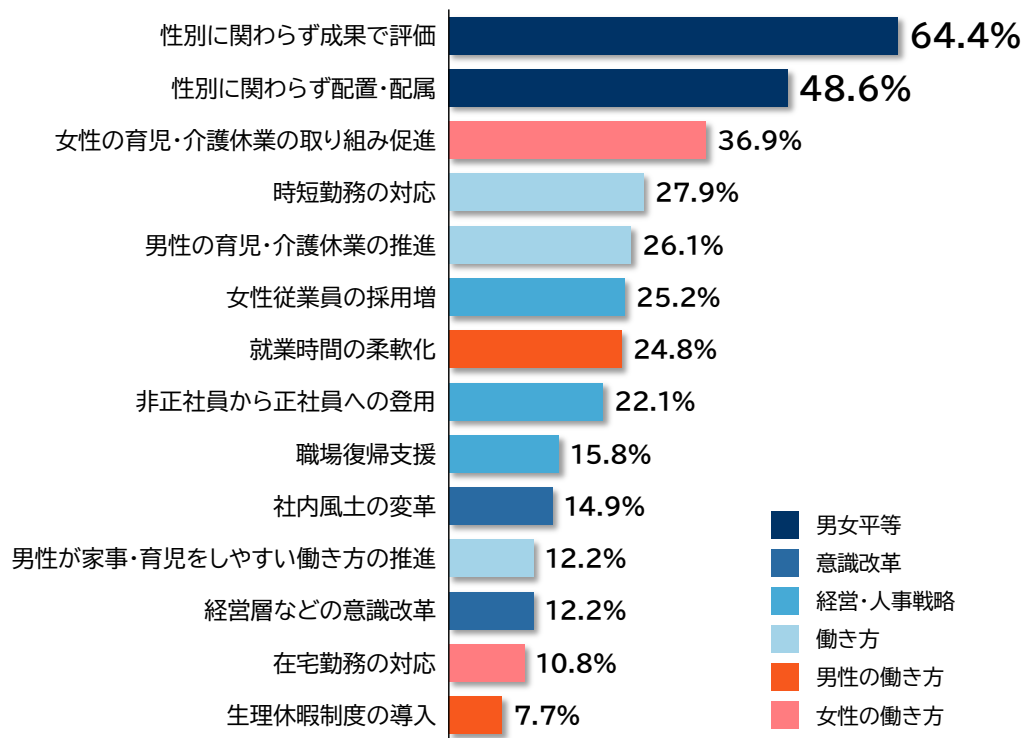
女性役員についても、「5人以下」が5.6%、「6～20人」が5.4%であるのに対し、「51～100人」では12.8%、「101～300人」では14.7%に上昇した。女性役員についても大規模企業ほど増加を見込む傾向がみられ、規模の大きい企業を中心に女性管理職・役員割合の増加が進んでいくことが見込まれる。

女性活躍推進策「性別に関わらず成果で評価」が64.4%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64.4%で最も高かった。次いで、「性別に関わらず配置・配属」が48.6%で続き、性別ではなく、成果や能力、適性を基準とした人事運用が上位となった。企業からも、「性別によらず、仕事に対する正当な評価を考えている」（運輸・倉庫）との声があった。性別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促進」（36.9%）や「時短勤務の対応」（27.9%）、「男性の育児・介護休業の推進」（26.1%）、「就業時間の柔軟化」（24.8%）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、単に制度を設けるだけでなく、必要なときにその制度を利用しやすい職場風土を形成することも重要となる。

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、「キャリア開発・育成の充実」（6.8%）、「女性管理職の数値目標を設定」（3.6%）、「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」（0.9%）、「福利厚生制度として家事代行サービスを導入」（0.9%）、「その他」（3.2%）、「不回答」（2.3%）。

注2：母数は有効回答企業222社

まとめ

2026年の新潟県内企業における女性管理職割合の平均は11.5%、女性役員割合の平均は14.7%とともに過去最高を更新した。その一方で、女性管理職が一人もいない企業の割合は4割を超える状態が続く、女性役員が一人もいない企業は依然として半数を超えている。女性管理職や女性役員割合の平均が上昇しているとはいえ、県内企業における女性登用の割合はまだ高いとまでは言えない。

今後の見通しについては、女性管理職の増加を見込む企業が27.5%だったのに対し、女性役員の増加を見込む企業は9.9%にとどまった。いずれも、従業員数が多い企業ほど増加を見込む割合が高い。規模の大きな企業ほど、ダイバーシティ(性別や年齢、国籍、などの違いにかかわらず、多様な人材を積極的に登用し、それぞれの能力を最大限に発揮できる環境)を推進する部門の設置や、育児休業制度、短時間勤務制度、在宅勤務など女性が長く働き続けることができる制度を設けていることが要因と思われる。

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ほか、育児休業や介護休業など仕事と家庭の両立を支援する取り組みや職場環境の整備に関する取り組みの割合も高かった。

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見直すとともに、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。新潟県では、女性管理職比率や女性労働者の割合、育児休業取得率などにおいて一定の基準をクリアした企業を「Ni-ful(ニーフル)」認定企業として、女性の採用拡大や女性専用施設等に係る費用に対する補助金制度を設けている。そのほか、育児休業や出産・妊娠・子育てに関連した休暇制度を導入した企業へ助成金・奨励金を支給するなど、企業における女性の活躍を支援する取り組みを行っている。こうした取り組みが寄与し、新潟県内企業の女性登用がこれまで以上に進展することを期待したい。

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