



本件照会先

神尾 友勝(支店長)
帝国データバンク
郡山支店
TEL 024-923-2442(直通)
FAX 024-922-2669

発表日

2026/10/05

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。

福島県内企業、 女性管理職の平均割合 2年連続で低下

女性管理職の増加見通しは約3割、
役員は1割未満にとどまる

福島県・女性登用に対する企業の意識調査(2026年)

SUMMARY

県内企業における女性管理職の平均割合は、前年と比べて1.2ポイント減の10.7%となった。女性管理職が一人もいない企業は43.4%となり、前年より1.3ポイント上昇した。女性役員の平均割合は、同0.1ポイント増の13.9%となった。女性役員が一人もいない企業は56.6%と、半数以上を占めている。今後、女性管理職が「増加する」と見込む企業は29.0%、女性役員では7.6%だった。女性活躍を推進する施策としては、「性別に関わらず成果で評価」が64.8%でトップとなり、「性別に関わらず配置・配属」が51.0%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:福島県内企業256社、有効回答企業数は145社(回答率56.6%)

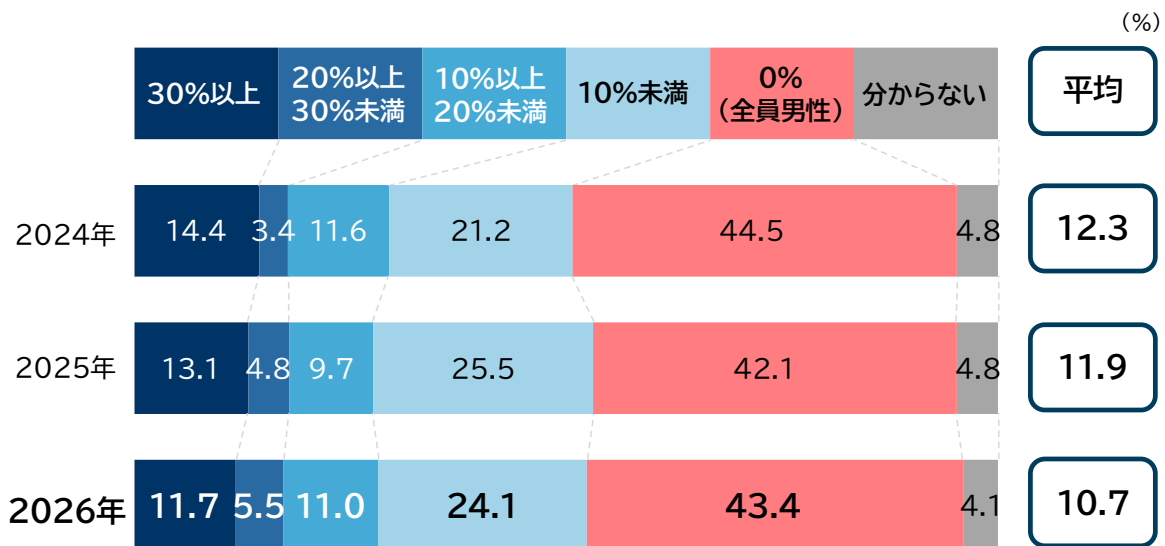
女性管理職の平均割合は 10.7%、2 年連続で低下

福島県内の企業に、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、平均は10.7%となり、前年を1.2ポイント下回った。全国平均（11.3%）と比べても、福島県は0.6ポイント低い結果となった。

女性管理職の割合別に前年と比較すると、「30%以上」の企業は前年比1.4ポイント減の11.7%、「20%以上30%未満」は同0.7ポイント増の5.5%だった。女性管理職の割合が「20%以上30%未満」と「10%以上20%未満」の企業は増加した一方、「30%以上」の企業は減少した。

特に大きな課題となっているのが、女性管理職が一人もいない県内企業の多さである。「0%（全員男性）」と回答した企業は43.4%と最も多く、前年から1.3ポイント上昇した。県内企業の4割以上で、女性管理職が一人もいない状況にある。背景のひとつとして、企業規模や従業員構成の影響が考えられる。従業員数が少ない企業では、管理職のポストに加え、登用候補となる人材や新たに任用する機会も限られるため、管理職の構成が変わるまでに時間を要する場合がある。女性従業員の採用や育成を中長期的に進め、管理職候補となる人材の裾野を広げていくことが、引き続き重要な課題といえる。

女性管理職の割合 推移



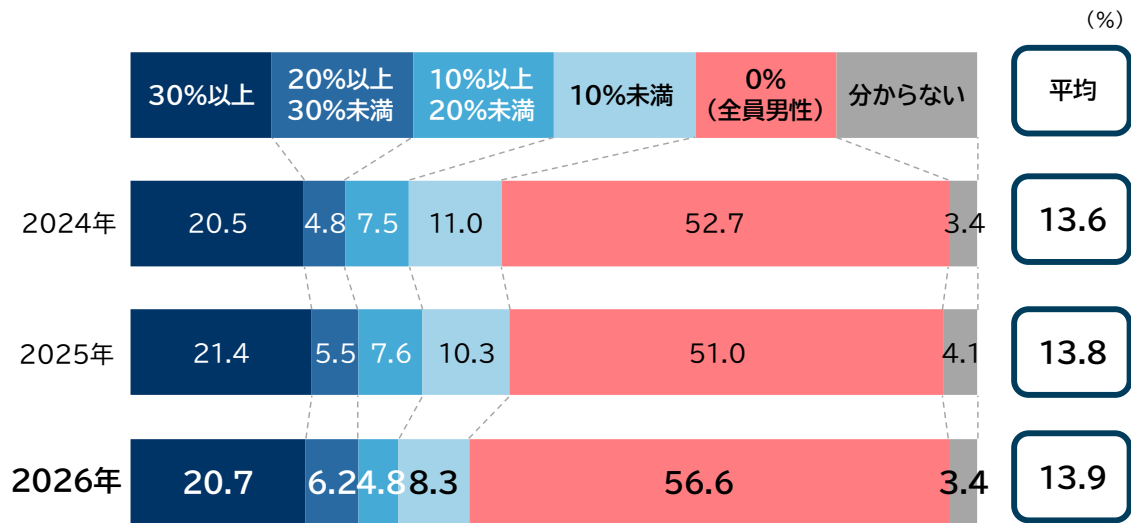
注1:母数(有効回答企業)は、2026年145社、2025年145社、2024年146社
 注2:小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100%とはならない

女性役員の平均割合は 13.9%、前年から 0.1 ポイント増

県内企業の役員に占める女性の割合を尋ねたところ、平均は 13.9%となり、前年を 0.1 ポイント上回った。「0%（全員男性）」が56.6%で最も高く、前年の51.0%から5.6ポイント上昇した。「30%以上」は同0.7ポイント減の20.7%、「20%以上30%未満」は同0.7ポイント増の6.2%、「10%以上20%未満」は同2.8ポイント減の4.8%、「10%未満」は同2.0ポイント減の8.3%となった。

一方、全国における女性役員の平均割合は14.2%となり、2025年の13.8%から0.4ポイント上昇して過去最高を更新した。これに対し、福島県の女性役員の平均割合(13.9%)は、全国平均を0.3ポイント下回った。

女性役員の割合 推移



注1:母数(有効回答企業)は、2026年145社、2025年145社、2024年146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

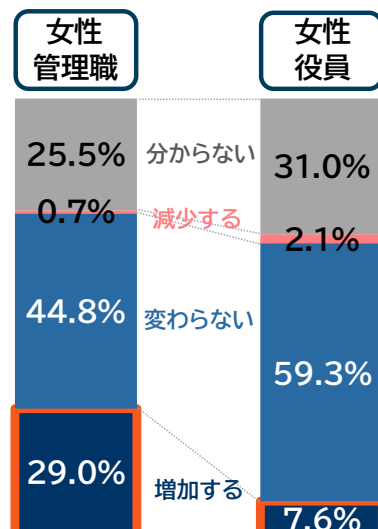
女性管理職の増加を見込む県内企業は 29.0%、役員は 7.6%

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」と見込む県内企業は 29.0%だった。一方、「変わらない」は 44.8%で最も高く、「減少する」は 0.7%、「分からない」は 25.5%となった。

女性役員については、「増加する」と見込む企業は 7.6%にとどまり、女性管理職を 21.4 ポイント下回った。「変わらない」は 59.3%と約 6 割を占め、「減少する」は 2.1%だった。

女性管理職では約 3 割の県内企業が今後の増加を見込んでいる一方、女性役員では現状維持を予想する企業が多い。このことから、女性の経営層への登用は、管理職への登用よりも緩やかに進むとみている企業の姿勢がうかがえる。

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、145社

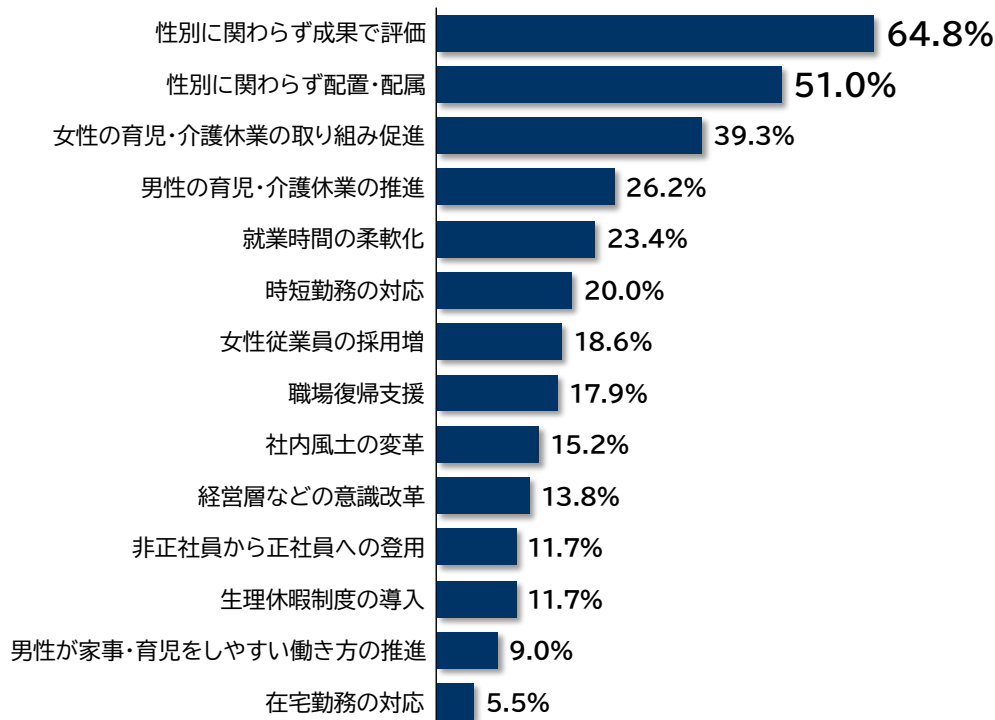
注2:小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100%とはならない

女性活躍推進策「性別に関わらず成果で評価」が 64.8%でトップ

女性の活躍推進に向けた取り組みを尋ねたところ、「性別に関わらず成果で評価」が 64.8%で最も高く、次いで「性別に関わらず配置・配属」が 51.0%となった。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ている。企業からも、「男性も女性も関係なく評価している」「女性男性関係なく実力主義」との声が聞かれた。女性を一律に特別扱いするのではなく、一人ひとりの能力や成果を評価し、配置や昇格につなげようとする企業の姿勢がうかがえる。

このほか、「女性の育児・介護休業の取り組み促進」(39.3%)や「男性の育児・介護休業の推進」(26.2%)、「就業時間の柔軟化」(23.4%)などが上位に並んだ。女性の採用を増やすとともに、仕事と家庭の両立を支える制度や柔軟な働き方を整える取り組みが進められている。女性の継続就業を支えるためには、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つくることも重要となる。企業からは、「女性が働きやすい職場環境の整備および勤務体制づくりを行っている」との声も寄せられた。

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、「キャリア開発・育成の充実」(4.1%)、「女性管理職の数値目標を設定」(3.4%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(0.7%)、「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」(3.4%)、「不回答」(1.4%)

注2: 母数は有効回答企業145社

まとめ

今回の調査から、県内企業における女性登用は、依然として十分に進んでいない実態が明らかとなった。女性管理職が一人もいない企業は 4 割以上に及び、女性役員が一人もいない企業も半数以上を占めている。

今後の見通しについても、女性管理職の増加を見込む企業は 29.0%、女性役員では 7.6%にとどまった。

企業の取り組みでは、性別を問わない評価や配置・配属が上位となった。公平な人事制度を整備することは重要である。しかし、それだけで女性管理職や女性役員の増加に直結するとは限らない。実際に、キャリア開発や育成、数値目標の設定、キャリアに関するモデルケースの提示といった取り組みは、低い水準にとどまっており、女性従業員が将来のキャリアを描き、必要な経験や能力を身につけられる仕組みづくりが求められる。また、人材や資金に制約のある中小・小規模企業では、採用や育成に加え、仕事と家庭の両立を支える制度や職場環境を企業単独で整備することが難しい場合も少なくない。特に、従業員数の少ない企業では、育児や介護などによる休業者の代替人員を確保しにくく、柔軟な勤務体制の導入にも限界がある。

こうした課題を踏まえると、女性活躍を持続的に進めるためには、企業が人材育成のプロセスを継続的に点検し、改善していく必要がある。同時に、行政や関係機関による支援も欠かせない。女性活躍を企業任せにするのではなく、企業規模や業種ごとの実情に応じて研修機会を提供するとともに、代替人員の確保や柔軟な勤務体制の整備を支援していく視点が重要となる。

単に女性管理職や女性役員の比率を高めることだけを目的とするのではなく、将来の昇進・昇格候補となる人材層を計画的に育てていくことが求められる。女性一人ひとりの中長期的なキャリア形成を継続して支援することこそが、県内企業における女性活躍の裾野を広げるカギとなろう。