

女性管理職の割合、 12.7%で過去最高

女性活躍を推進する施策では、
性別に関わらない評価・配置が上位に

埼玉県・女性登用に対する企業の意識調査(2026 年)



本件照会先

梅林政文(調査担当)
帝国データバンク
大宮支店情報部
048-729-7702(直通)
info.ohmiya@mail.tdb.co.jp

発表日

2026/09/14

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

女性管理職の平均割合は前年と比べて 1.6 ポイント増の 12.7%となり、調査開始以降最高となった。女性役員の平均割合は同 0.4ポイント減の 15.2%となり、過去2番目の高さに。一方、女性管理職が一人もいない企業は 38.7%と4割を下回ったが、女性役員が一人もいない企業は 47.6%と半数近くに達した。今後、女性管理職が「増加する」と見込む企業は 26.3%、女性役員では 9.2%。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 66.8%で最も高く、「性別に関わらず配置・配属」が 53.2%で続いた。

※株式会社帝国データバンクは、埼玉県内の企業を対象に、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)

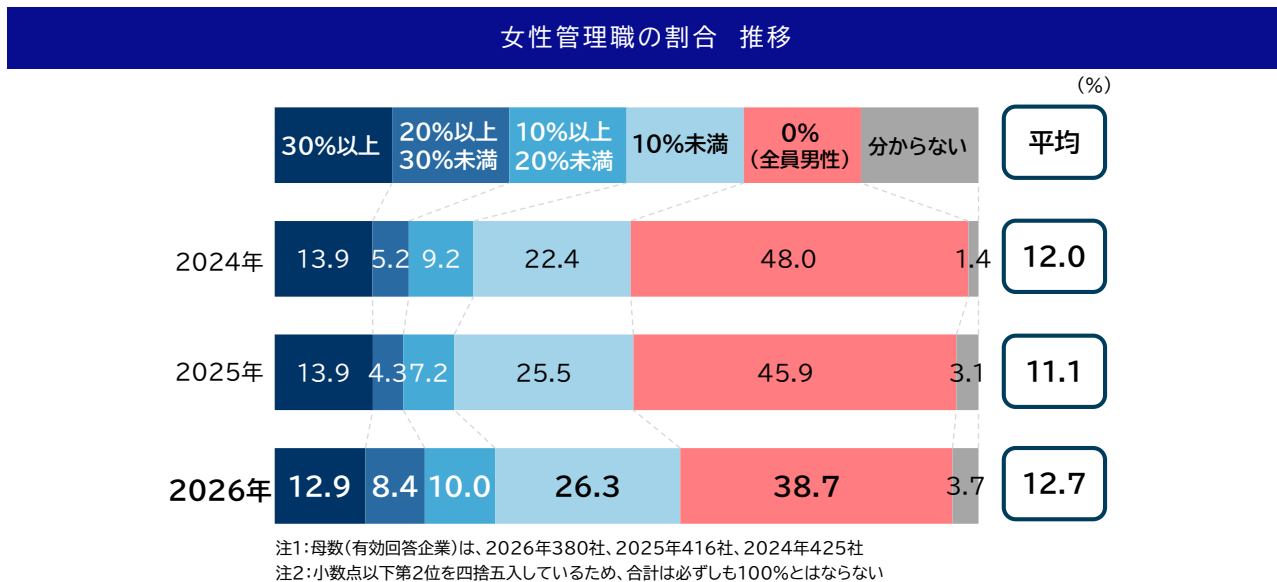
調査対象: 埼玉県内 759 社、有効回答企業数は 380 社(回答率 50.1%)

女性管理職の平均割合は 12.7%、過去最高

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 12.7% となり、前年の 11.1% から 1.6 ポイント上昇して、調査開始（2014 年）以降最高となった。

割合別に前年と比較すると、「30%以上」は前年比 1.0 ポイント減の 12.9%、「20%以上 30%未満」は同 4.1 ポイント増の 8.4%、「10%以上 20%未満」は同 2.8 ポイント増の 10.0%、「10%未満」は同 0.8 ポイント増の 26.3% であった。女性管理職の平均割合は過去最高とはなったものの、30%以上を占める企業は 1 割強にとどまっている。一方、女性管理職が一人もいない「0%（全員男性）」は、前年から 7.2 ポイント減の 38.7% となり初めて 4 割を下回った。ここ 3 年の推移をみても「0%（全員男性）」は減少傾向にあり、少数ながらも女性管理職の登用は進んでいるといえる。

企業からは、「仕事の意欲と向上心があり、成長していけば男女は関係ない」（中小企業、卸売）といった声があがった。

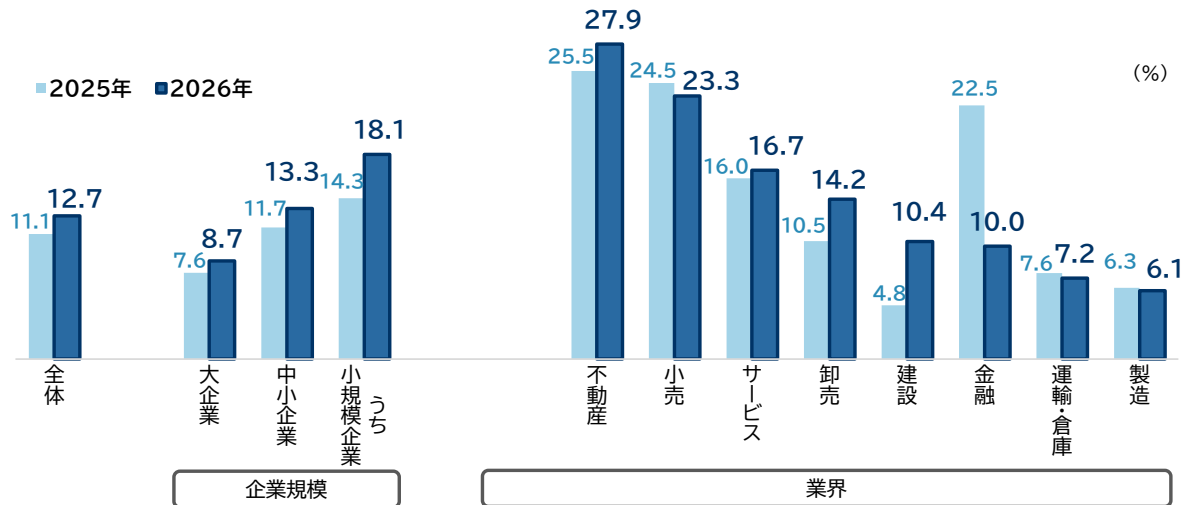


企業規模別に女性管理職の平均割合をみると、「小規模企業」が 18.1% で最も高く、「中小企業」が 13.3%、「大企業」が 8.7% となった。前年との比較では、いずれの規模においても上昇しており、小規模企業の幅が 3.8 ポイントと最大となった。

業界別では、『不動産』が 27.9% で最も高く、次いで、『小売』が 23.3%、『サービス』が 16.7%、『卸売』が 14.2% と続いた。一方、低かったのは『製造』が 6.1%、『運輸・倉庫』が 7.2% となり、ともに 1 割を下回っている。これらの業界では、製造現場やドライバーなど、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、不規則な勤務や身体的負担をとまなう業務、さらには、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の課題があると考えられる。

企業からは、「物流会社として、今までもトラック運転手とフォークリフトの作業員を募集して作業に携わって頂いたが、現在は一人も残っていない。再度、女性でも働きやすい職場の風土を構築する。例えば、曜日・時間帯・時短を含め検討する」（中小企業、運輸・倉庫）との意見が聞かれた。

女性管理職の平均割合 ～ 企業規模、業界別 ～



注: 業界は、2026年の値が高い順に左側から掲載

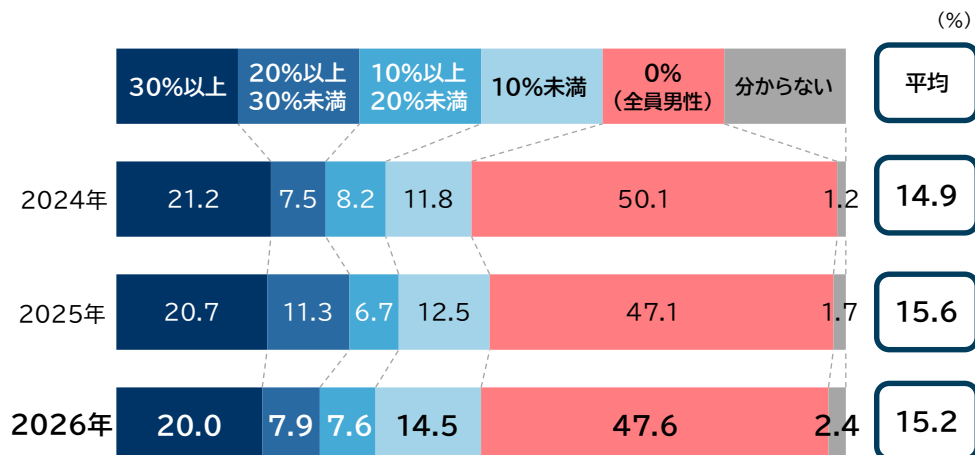
女性役員の平均割合は 15.2%、過去2番目の高さ

自社の役員に占める女性の割合を尋ねたところ、女性役員の平均割合は15.2%で、過去最も高かった前年の15.6%から0.4ポイント低下したものの、2番目の高さとなった。

割合別に前年と比較すると、「30%以上」は前年比 0.7 ポイント減の 20.0%、「20%以上 30%未満」は同 3.4 ポイント減の 7.9%、「10%以上 20%未満」は同 0.9 ポイント増の 7.6%、「10%未満」は同 2.0 ポイント増の 14.5%であった。女性役員が一人もいない「0%(全員男性)」は、同 0.5 ポイント増の 47.6%と2年連続で4割台となったが、依然半数近くは女性役員ゼロの状況が続いている。

企業からは、「女性が活動を継続し、活躍できる環境を整備することが、組織の活力向上と組織全体としての発展につながっていると感じている」(小規模企業、サービス)、「女性云々は考えていない。スキルにより適正に配置するだけ」(小規模企業、製造)との声があがった。

女性役員の割合 推移



注1: 母数(有効回答企業)は、2026年380社、2025年416社、2024年425社

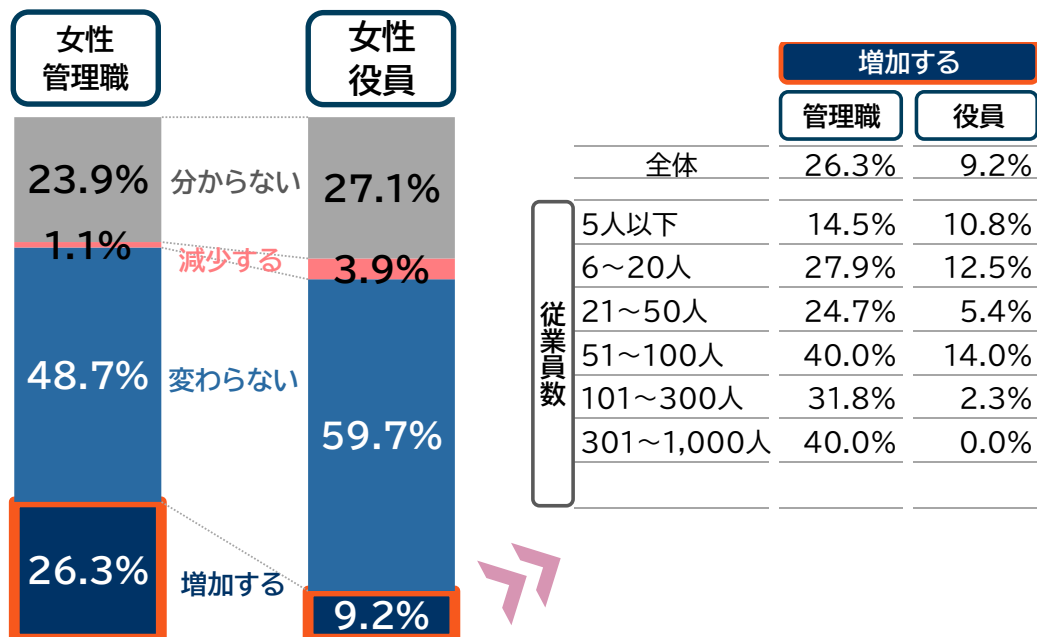
注2: 小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100%とはならない

女性管理職の増加を見込む企業は 26.3%、 女性役員は 9.2%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 26.3%となり、「変わらない」は 48.7%、「減少する」は 1.1%、「分からない」は 23.9%だった。

また、女性役員が今後「増加する」と見込む企業は 9.2%となり、「変わらない」は 59.7%、「減少する」は 3.9%、「分からない」は 27.1%となった。女性管理職に比べて女性役員の増加を見込む企業は少なく、その差は 17.1 ポイントとなった。女性役員では現状維持を予想する企業が多く、経営層への登用は、管理職より緩やかになるとみている様子が表れた。

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、380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」とした割合は、「5人以下」の14.5%が最も低くなり、「6～20人」と「21～50人」が20%台、「101～300人」が3割台、「51～100人」と「301～1,000人」が4割台となった。従業員数の多い方が、女性管理職の増加を予想する企業の割合として高くなるという、おおまかな傾向がみられる。

女性役員については、「5人以下」、「6～20人」、「51～100人」が1割台となったが、「21～50人」は5.4%、「101～300人」は2.3%にとどまり、「301～1,000人」はゼロであった。従業員数が多くなる、つまり、企業規模が大きくなると、女性役員が増加すると予想する企業の割合は低くなる傾向にある。

企業からは、「女性のほうが戦力になるので、興味ある人には零細企業にも目を向けてもらいたい」(小規模企業、建設)、「正直に言えば、同世代の男性より女性の方が業務への取り組みが優れている印象である。特に若年層に関してはその傾向が強い」(中小企業、製造)といった声が聞かれた。女性への期待、前向きに評価する姿勢が感じ取れ、とりわけ管理職については徐々に女性の登用が進んでいくと見込まれる。

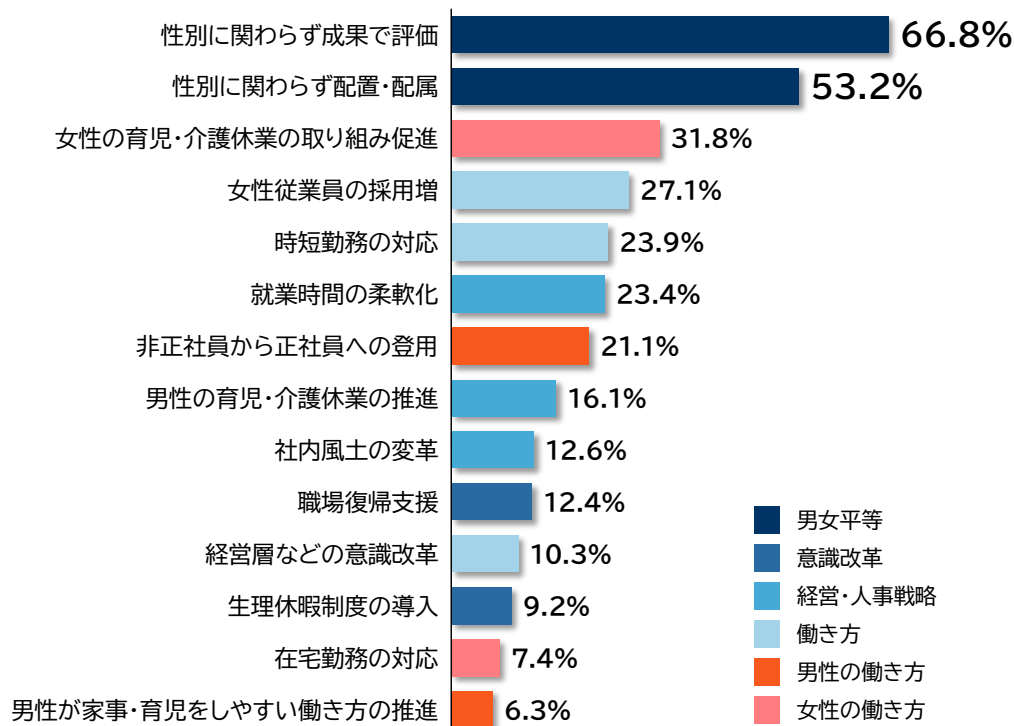
女性活躍推進策「性別に関わらず成果で評価」が 66.8%でトップ

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 66.8%で最も高かった。次いで、「性別に関わらず配置・配属」が 53.2%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、「性別は問わず、やる気と成果で判断する」(小規模企業、建設)との意見があり、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」(31.8%)や「時短勤務の対応」(23.9%)、「就業時間の柔軟化」(23.4%)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、「性別問わず能力で評価しており、今後も同様に考えている。現在対象となる女性社員はいないが、必要に応じて育児・介護休業は取れる体制にしている」(中小企業、製造)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、企業各々の独自の取り組みも必要になってくるであろう。

一方で、「キャリア開発・育成の充実」(5.5%)や「女性管理職の数値目標を設定」(3.9%)、「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。

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」(5.5%)、「女性管理職の数値目標を設定」(3.9%)、「キャリアに関するモデルケースを提示」(2.4%)、「企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(1.1%)、「福利厚生としての家事代行サービスを導入」(0.3%)、「その他」(5.0%)、「不回答」(0.8%)

注2: 母数は有効回答企業380社

まとめ

女性管理職の平均割合は 12.7%で調査開始以来最高となり、女性役員の割合は 15.2%となって、過去2番目に高い水準となった。女性管理職が一人もいない企業の割合は低下傾向にあり、2026 年では4割を下回った。ただ、女性役員が一人もいない企業の割合は前年からは 0.5 ポイント増の 47.6%となり、未だ半数近くの企業で女性役員がいない状態が続いている。今後の見通しでは、女性管理職の増加を見込む企業は 26.3%だったが、女性役員では 9.2%にとどまった。企業の取り組みとしては、性別を問わない評価と配置・配属が上位に並んだ。

埼玉県内の企業においても、女性登用は徐々に進んでいる状況にあるが、企業からの声からみえてくる課題としては、①業種、②意識、③育成の3点があげられる。業種は、一部の製造現場、物流や警備といった部門において、体力的な負担や環境（衛生など）面を理由に、依然敬遠される雰囲気は存在する。意識の面では、管理職や役員を望まず、自分のペースで仕事をしたいとする女性は多く、これを変えていくには本人だけの問題では済まない部分が出てこよう。そして、育成の面では、前項にあるとおり、女性に特化したキャリア支援というのは現状十分でなく、各企業の積極的な取り組みが望まれる。

人口減少による働き手の不足が深刻となるなか、女性の活躍や登用は経済の活性化に不可欠の要素となる。今後は、官民による各種支援の強化に加え、女性自身やその家族の理解といった、考え方自体の転換も必要になってくるといえるだろう。

企業からの声

主な企業からの声	規模・業界
・男性・女性を意識せずに、1 人の従業員として公平に評価することがもっとも重要なことだと認識している。男性差別になってしまっては本末転倒	中小企業、製造
・女性と男性では平均的な筋力に違いがあるので、荷物の運搬に係る業務は、完全な代替はできない。個別対応となると扱いが難しいところがある。職種の範囲が狭くなってしまう原因となる	中小企業、卸売
・勤務時間の柔軟化	小規模企業、不動産
・役職を上げることよりも女性が定年まで働ける環境作りが必要	大企業、サービス
・活躍したい、という想いは全員あると思うが、それと昇格したい、というのは別である。全員が昇格したいと考えているわけではなく、それぞれの価値観で会社に所属していると思う	中小企業、製造
・社員に占める女性比率が高くなっており、管理職登用を進めたいが、育児時短年代と重なり、受け手がないのが実態	大企業、卸売