

報道関係各位

太陽グラントソントン

 PRESS
RELEASE

日本の中堅企業「経営幹部の女性比率」36カ国中最下位

～ 中堅企業の「女性経営幹部」に関する世界36カ国同時調査を発表 ～

太陽グラントソントンは、2016年8月～9月に実施した非上場企業を中心とする中堅企業経営者の意識調査の結果を公表した(従業員数100人～750人)。この調査は、グラントソントン加盟主要36カ国が実施する世界同時調査の一環である。

- ・日本の中堅企業における「経営幹部の女性比率」は7%で過去10回の調査全で最下位。
- ・世界36カ国の「経営幹部の女性比率」の平均は25%で前回調査よりわずかに改善。

経営幹部の女性比率(%)

国名	比率
ロシア	47
インドネシア	46
エストニア	40
ポーランド	40
フィリピン	40
リトアニア	37
アルメニア	31
タイ	31
中国	31
ボツワナ	31
フランス	31
ジョージア	30
シンガポール	30
ナイジェリア	29
スウェーデン	28
南アフリカ	28
スペイン	27
フィンランド	27
イタリア	27
アイルランド	26
マレーシア	24
メキシコ	24
カナダ	23
オーストラリア	23
トルコ	23
マルタ共和国	23
米国	23
ニュージーランド	20
オランダ	20
ギリシャ	20
ブラジル	19
英国	19
ドイツ	18
インド	17
アルゼンチン	15
日本	7
ASEAN平均	36
EU平均	26
G7平均	22
36カ国平均	25

世界36カ国の中堅企業経営者に、「自社の経営幹部(※1)の女性比率」について尋ねたところ、全調査対象国の平均は25%と前回調査よりわずかながら改善し、経営幹部における女性比率の平均が約4分の1であることが分かった。全対象国の平均は過去13年間の全調査期間(全10回の調査)の中で、今回の結果が最高の比率となったものの、調査を開始した2004年以降の改善のペースは非常に緩やかで、経営幹部への女性参加があまり進んでいないことが明らかとなった。

日本は2004年の調査開始から10回連続で対象国中最下位 「経営幹部に女性がいない」日本の中堅企業の比率も対象国中最多の67%

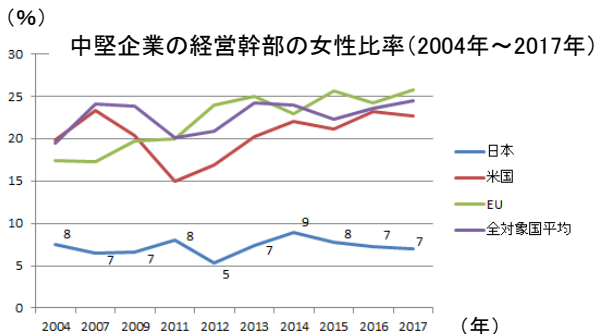
日本の中堅企業における「経営幹部の女性比率」は7%で前回2016年調査と変わらず、調査対象国中唯一の1桁の数字となった。また、2004年の調査開始以降、日本は10回連続での最下位となった。調査を開始した2004年の女性比率が今回とほぼ同じ8%であることから、日本の中堅企業においては女性の経営参加の点でほとんど改善が進んでおらず、世界から大きく遅れをとっていることが明らかになった。

さらに経営幹部に一人も女性がいない日本の中堅企業は67%に達し、前回の調査結果(73%)と比べると改善は見られるものの、全調査対象国の中で最も多い結果となった。

前回調査同様、ロシアが女性比率が最も高く47% 中国、米国、英国は前回調査から大きな変化は見られず

国別に見ると「経営幹部の女性比率」が今回最も高かったのはロシア(47%)で、インドネシア(46%)、エストニア、ポーランド、フィリピン、(共に40%)が続いた。その他、主要国では中国が31%(前回調査30%)、米国が23%(同23%)、英国が19%(同21%)などなり、前回調査からの大きな変動はなかった。前回調査との比較で、最も大きく改善したのはインドネシアで46%(前回調査36%)、逆にもっと大きく低下したのはギリシャの20%(同27%)となった。

また地域別に見るとEUの平均は26%となり2016年の調査結果(24%)と比較すると、小幅ながら改善が見られた。同様にASEANの平均も前回の調査結果の34%に対して今回は36%と改善が見られた。



※1:本質問の経営幹部には、以下が含まれます。最高経営責任者(CEO)／代表取締役社長・会長・その他会社代表者、最高業務責任者(COO)、最高財務責任者(CFO)／財務担当取締役、最高情報責任者(CIO)、取締役人事部長、最高マーケティング責任者、取締役経営企画部長、財務部長、経理部長、取締役営業部長、パートナー、共同出資者、共同経営者等。

日本の中堅企業の「女性経営幹部」に関する世界36カ国同時調査 コメント

三菱UFJリサーチ&コンサルティング
調査部 研究員 尾島未輝

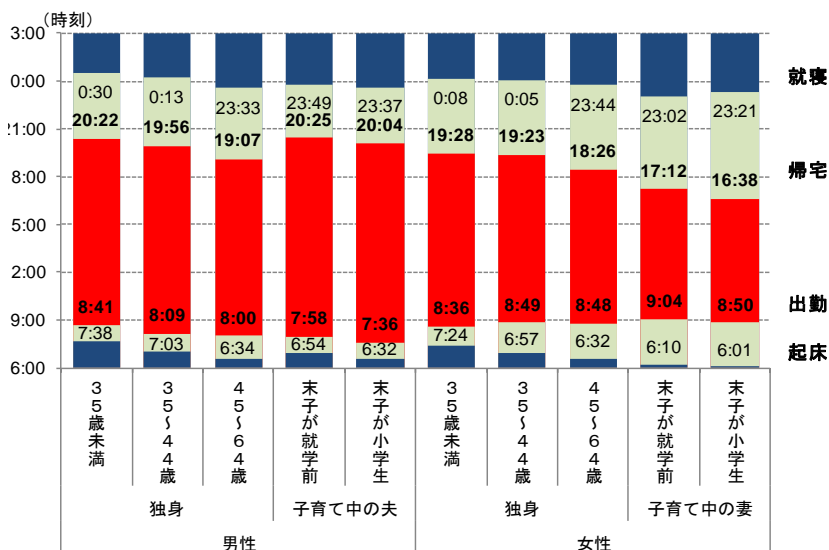
今回の調査結果では、日本の中堅企業における経営幹部の女性比率は7%と、前年調査と同水準にとどまった上、参加国中最下位であることにも変わりがなかった。このままでは「2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%とする」という政府の目標は、到底達成出来そうにない。たしかに、アベノミクスが始まった2013年以降、女性の労働参加率は大きく上昇し、女性の雇用者数はこの4年間で150万人以上増加した。しかし、その中心は40歳代以上の非正規雇用であり、子育てを終えて時間に余裕の出来た主婦層や高齢者が再び労働市場に入ってきた影響が大きく、これから管理職を目指す層とは異なる。

「女性活躍促進」について考える時、女性労働力の増加と女性管理職比率の上昇は、異なる視点で捉えるべき目標だろう。女性労働力の増加は、性別やライフステージを問わずに対象とする働き方改革によって促されるものである。現状では、企業の打ち出す対策は働く母親を支える内容に偏っているように感じるが、そうした女性が働きやすい環境であるためには周囲のサポートが不可欠であり、本来、特定の層だけが恩恵を受けるようなものではない。

少し古い調査になるが2011年の総務省「社会生活基礎調査」をみると、様々なライフステージにある有業者の中で、特に末子が就業前や小学生の父親では出勤から帰宅までの時間が12時間を超える程長い一方、子育て中の妻はそれを補うように仕事に費やす時間が短い(参考図表1)。パートや派遣といった非正規雇用者が多いことに加え、正社員でも育児中の短時間勤務制度が既に普及していたことも背景にあるとみられる。しかし、独身者では賃貸などで会社の近くに住んでおり通勤時間が短い人が多いことを考慮すると、特に35歳未満の独身男女の労働時間は相当長い可能性がある。例えば、心身の健康を損なうような長時間労働を無くすことは当然だが、単に育児や介護との両立のために時短勤務の制度を充実させるだけでなく、そうした制度の恩恵に与れない人々に対して適切な評価や処遇を行う仕組みを導入することも重要だろう。

内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査(2016年9月)」によると、「職場における男女の地位」について「平等」という回答割合は全体の29.7%にとどまる。一方、「男性の方が優遇されている」は56.6%と「女性の方が優遇されている」の4.7%と比べて圧倒的に高い。しかし、女性や40歳以上の男性と比べ、20歳代及び30歳代男性では、「平等」(29.9%)の割合はそれほど変わらないにもかかわらず、「女性の方が優遇されている」(9.0%)の割合が高い。現在取り組まれているような働き方改革では、子どもを持たない若年男性に業務のしわ寄せが集中し、一部に不満を生じさせてしまっている可能性がある。

参考図表1：有業者の平日の平均行動時刻



(注) 出勤および帰宅時刻は通勤の開始および終了時刻
(資料) 総務省「社会生活基本調査(平成23年度)」

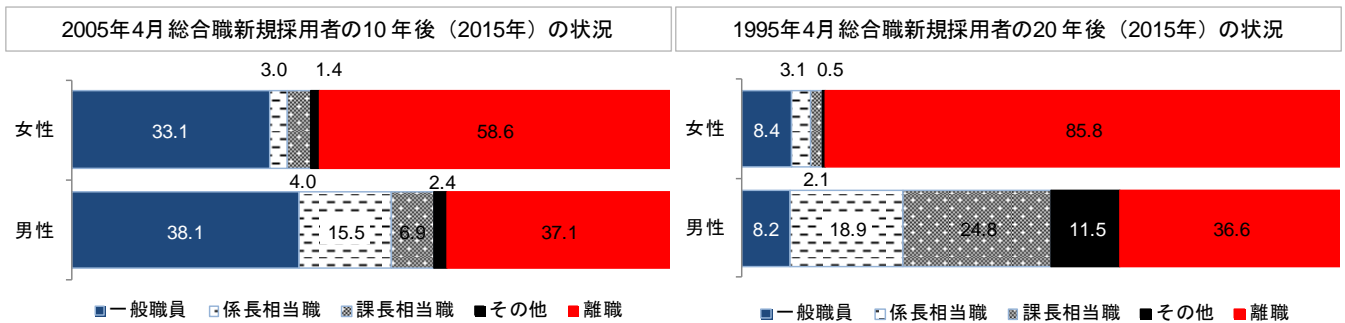
働き方改革が成功すれば、女性の離職率の低下により労働力人口の減少が緩和されるだけでなく、勤続年数の長期化が進むことで管理職を目指し得る女性の数が増え、結果的に女性管理職比率の上昇に繋がることも期待できる。その上で、女性管理職比率の上昇に向けて直接的に求められることは、いわゆる統計的差別を無くし、採用や処遇に対して正当に評価することである。

厚生労働省「コース別雇用管理制度の実施・指導状況」によると、約20年前に総合職として採用された者のうち女性では8割以上が既に離職しており、約10年前の総合職採用者でも既に6割近くが離職している(参考図表2)。また、約20年前の女性の総合職採用者で、現在、係長や課長相当職に就いているのは5%に過ぎない。統計的差別を撤廃するために強制的に管理職の一定比率を女性に割り当てるという方法(クォータ制)が度々検討されている。しかし、足元で管理職の候補となるようなキャリアを有する男女の雇用者数には大きな差があり、中長期的にはともかく、現状でクォータ制を導入することには副作用を伴う懸念が強い。また、同調査によると、2014年時点で総合職採用者における女性の比率は22.2%と、年々上がってきてはいるものの水準は依然として低い。しかし、これはそもそも総合職応募者における女性の比率が29.4%と低いことが背景にある。どうせ採用してもらえないだろうと端から応募を諦めるだけでなく、結婚や出産、育児といったライフプランを考えた時に長時間労働が多い総合職への応募を避けてしまっているのだろう。もっとも、Facebookの最高執行責任者(COO)であるシェリル・サンドバーグ氏はかつて著書の中で「働く女性のステレオタイプは大体において魅力的ではない」と述べていたが、そうしたマイナスのイメージが女性のキャリアアップに対する意欲を妨げている根源であるように思われる。

なお、徐々にではあるが女性のキャリアアップが進んでいることを受けて男女の賃金格差は解消に向かっている。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、賃金水準が最も高い50～54歳の年収は、男性では1997年をピークに減少した後、2000年代半ば以降は横ばい圏での推移が続いている。一方、女性は1986年に施行された、いわゆる「男女雇用機会均等法」以降に新卒で入社した人々が50歳に差し掛かり始めた2000年代半ば頃から上昇している。

足元では、少子高齢化とそれに伴う労働力の減少を受けて女性活躍の早急な実現が目指されている。しかし、女性のキャリアアップに向けては、性別や年齢を問わず全ての人が働きやすい環境を整え、正当な評価、処遇が受けられるような仕組みを地道に探していくしかない。

参考図表2：総合職新規採用者のその後



(資料) 厚生労働省「コース別雇用管理制度の実施・指導状況(平成26年度)」

1 雇用問題における女性の統計的差別とは、過去のデータを基に女性は結婚や出産によって退職する人が多いと思われることで、男性よりもキャリアアップの機会が与えられなくなってしまうこと。一定以上のキャリアアップが見込まれにくいため、「ガラス・シーリング(ガラスの天井)」とも言われる。

尾島 未輝 (おはた みき) 1982年 兵庫県生まれ
三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 調査部 研究員

< 学歴・職歴 >

2008年 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株) 入社
調査部にて国内マクロ経済分析を担当
2015年10月～2016年9月 三菱東京UFJ銀行 企業調査部(現・戦略調査部) 出向

< 主要著作 >

「経済金融トレンドに強くなる」(きんざい共著)、「政治力の行使で企業は変わるか」(中央公論2014年1月号)、「ゼミナール 賃金は上がるのか」(日本経済新聞2013年9月3日～17日連載)等

日本の中堅企業の「女性経営幹部」に関する世界36カ国同時調査一概要

- 実施期間： 日本:2016年8月～9月(郵送)、インターナショナル:2016年10月～12月(電話インタビュー)
- 参加国数： 36カ国
(アジア太平洋地域) 日本、オーストラリア、中国、インド、インドネシア、マレーシア、ニュージーランド、シンガポール、タイ、フィリピン
(EU加盟国) エストニア、フランス、ドイツ、ギリシャ、アイルランド、イタリア、リトアニア、オランダ、ポーランド、スペイン、スウェーデン、英国、フィンランド、マルタ共和国
(北中南米) 米国、カナダ、アルゼンチン、ブラジル、メキシコ
(その他)トルコ、ロシア、ジョージア、アルメニア、ボツワナ、南アフリカ、ナイジェリア
- 調査対象： 5,526名の世界の中堅企業ビジネスリーダー、または経営トップ
- 調査実施会社： 日本では株式会社日経リサーチが日本国内における調査を実施。36カ国同時調査の一貫性保持のため、国際的な調査会社であるMillward Brownが取りまとめを行った。
- 調査方法： 日経リサーチ社所有の事業所データベースから、従業員数100～750人の全国の中堅・中小企業(上場および非上場)をランダムに2,000社抽出し、郵送によるアンケート調査を実施。142社の回答を得た。なお景況感の算出には142社の回答の中から、製造業(24社)、建設業(6社)、消費者製品(15社)、サービス業(30社)合計75社のデータを使用。
※調査エリア: 全国(2011年3月11日の東日本大震災により発生した東京電力福島第一原発事故の立ち入り制限区域となっている福島県内一部市町村を除く)
- 利用上の注意： 統計の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、総数と内訳の合計は必ずしも一致しない。

Grant Thorntonは、1992年にヨーロッパの中堅・中小企業に関する年次調査「European Business Survey」を開始。2002年から、日本を含むヨーロッパ以外の中堅・中小企業(日本では従業員数500名未満)を調査対象に加えた「International Business Report」(IBR)として年次調査を実施。2010年11月～12月調査以降は、調査対象を中堅企業経営者(日本では従業員数100～750人)とし、四半期ごとに調査結果を公表している。

太陽グラントソントン

- 所在地： 東京都港区赤坂8-1-22 赤坂王子ビル8F
- 代表： 梶川 融(公認会計士)
- グループ会社： 太陽有限責任監査法人、太陽グラントソントン税理士法人、太陽グラントソントン・アドバイザーズ株式会社、太陽グラントソントン株式会社、太陽グラントソントン社会保険労務士法人、太陽グラントソントン・アカウンティングサービス株式会社
- URL： <http://www.grantthornton.jp/>

<太陽グラントソントンが提供する事業領域>

太陽グラントソントンは、Grant Thorntonの加盟事務所として世界水準の会計コンサルティング業務を提供します。監査・保証業務、IPOサービス、内部統制、M&Aトランザクションサービス、IFRS アドバイザリーサービス、国際/国内税務、移転価格税制コンサルティング、事業承継、財団法人支援、外資系企業に対するコーポレート サービス、労働法務コンサルティング、海外進出支援、財務・業務管理システム導入・運用コンサルティング

<Grant Thornton>

監査・保証業務、税務関連業務、アドバイザーサービスを提供している相互に独立した会計事務所およびコンサルティング会社から構成される世界有数の国際組織です。それぞれに独立した世界各地のメンバーファームが、成長への潜在的な能力の扉を開くビジネスパートナーとして、ダイナミックな組織にサービスを提供しています。世界130カ国以上、47,000人以上の従業員が、クライアント、そして私たちが住み働く地域社会に対して、変化をもたらすサービスの提供に重点的に取り組んでいます。

<本件に対する問い合わせ先>

太陽グラントソントン マーケティング・コミュニケーション 担当 田代知子
TEL:03-5770-8829(直通) FAX:03-5770-8820 email:mc@jp.gt.com

参考資料1

経営幹部の女性比率(%)

	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2009	2007	2004
アルゼンチン	15	18	16	25	18	20	18	17		
アルメニア	31	26	29	35	23	27	23	29		
オーストラリア	23	23	22	22	22	24	27	23	22	22
ボツワナ	31	23	16	32	32	39	32	25	31	
ブラジル	19	19	15	22	23	27	24	29	42	
カナダ	23	26	25	23	27	25	28	28	19	22
中国	31	30	25	38	39	25	34	31	32	
エストニア	40	37	35	37	40					
フィンランド	27	25	25	29	24	27	25	23		
フランス	31	28	33	24	26	24	21	18	21	21
ジョージア	30	29	38	35	37	38	40			
ドイツ	18	15	14	14	31	13	11	17	12	16
ギリシャ	20	27	27	29	30	21	30	23	21	22
インド	17	16	15	14	19	14	9	15	14	12
インドネシア	46	36	20	41						
アイルランド	26	19	24	23	21	21	19	22	21	16
イタリア	27	29	26	30	24	36	22	21	14	18
日本	7	7	8	9	7	5	8	7	7	8
リトアニア	37	39	33	39	40					
マレーシア	24	26	22	25	26	28	31	31	23	
マルタ共和国	23									
メキシコ	24	18	23	28	23	18	19	31	20	27
オランダ	20	18	18	10	11	18	16	15	13	9
ニュージーランド	20	19	19	31	28	28	32	27	24	31
ナイジェリア	29	29	21							
フィリピン	40	39		40	37	39	35	47	50	39
ポーランド	40	34	37	34	48	30	31	32	23	36
ロシア	47	45	40	43	31	46	36	42	34	42
シンガポール	30	26	23	23	27	23	30	28	21	23
南アフリカ	28	23	27	26	28	28	27	28	29	26
スペイン	27	26	26	22	21	24	22	21	17	14
スウェーデン	28	26	28	26	27	23	27	22	22	18
タイ	31	37	27	38	36	39	45	38	39	
トルコ	23	20	26	25	30	31	25	29	17	20
英国	19	21	22	20	19	20	23	21	19	18
米国	23	23	21	22	20	17	15	20	23	20
アフリカ平均	29	27	23							
APAC平均	25	23	20	25	29	19	24	25		
新興国APAC平均	29	26	23							
先進国APAC平均	13	13	13							
ASEAN平均	36	34	22	35	32	32	35	36		
BRICs平均	29	26	24	32	28	26	27	30		
EU平均	26	24	26	23	25	24	20	20	17	17
G7平均	22	22	21	21	21	18	16	19		
36カ国平均	25	24	22	24	24	21	20	24	24	19

参考資料2

経営幹部に「女性がいない」と回答した比率(%)

アルゼンチン	53%
アルメニア	10%
オーストラリア	20%
ボツワナ	27%
ブラジル	53%
カナダ	29%
中国	23%
エストニア	26%
フィンランド	28%
フランス	22%
ジョージア	24%
ドイツ	54%
ギリシャ	27%
インド	41%
インドネシア	30%
アイルランド	38%
イタリア	36%
日本	67%
リトアニア	28%
マレーシア	34%
マルタ共和国	56%
メキシコ	38%
オランダ	44%
ニュージーランド	37%
ナイジェリア	9%
フィリピン	6%
ポーランド	13%
ロシア	0%
シンガポール	36%
南アフリカ	31%
スペイン	22%
スウェーデン	19%
タイ	25%
トルコ	21%
英国	41%
米国	31%
アフリカ平均	18%
APAC平均	35%
新興国APAC平均	26%
先進国APAC平均	54%
ASEAN平均	27%
BRICs平均	27%
EU平均	36%
G7平均	39%
36力国平均	34%