

報道関係各位

## 太陽 Grant Thornton

PRESS  
RELEASE

### 日本の中堅企業「経営幹部の女性比率」調査対象国中で最下位 ～ 中堅企業の「女性経営幹部」に関する世界35カ国同時調査を発表 ～

太陽 Grant Thornton は、2017年11月～12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、Grant Thornton 加盟主要35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5%で調査対象国中最下位
- ・日本の中堅企業の約7割で経営幹部に女性不在
- ・世界35カ国の「経営幹部の女性比率」の平均は24%、前回調査よりわずかに低下

#### 経営幹部の女性比率(%)

国名	比率
フィリピン	47
インドネシア	43
タイ	42
ロシア	41
リトアニア	36
エストニア	36
イタリア	34
メキシコ	34
ポーランド	34
ボツワナ	33
フランス	33
アルメニア	32
アイルランド	32
中国	31
ナイジェリア	30
シンガポール	30
ブラジル	29
スウェーデン	29
南アフリカ	29
マレーシア	28
オーストリア	27
トルコ	27
スペイン	27
ギリシャ	26
フィンランド	26
カナダ	25
ドイツ	23
アルゼンチン	23
英国	22
米国	21
インド	20
オランダ	19
ニュージーランド	18
オーストラリア	15
日本	5
ASEAN平均	39
EU平均	27
G7平均	21
35カ国平均	24

世界35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24%と前回調査よりわずかに低下、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。調査を開始した2004年(全対象国平均19%)と比較すると改善傾向にあるものの、そのペースは非常に緩やかなものとなっていることが明らかになった。

#### 日本は対象35カ国中最下位、2004年の調査開始以来改善が見られず 「経営幹部に女性がいない」中堅企業の比率も対象国中最多の69%

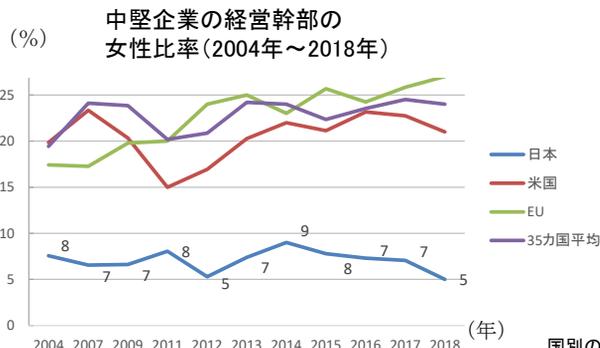
日本の中堅企業における「経営幹部の女性比率」は5%で、2004年の調査開始以来、最低レベル(2012年も同じく5%)、調査対象国中唯一の1桁の数字となった。また、2004年の調査開始以来の14年間、日本は全ての調査で最下位となった。

世界の対象国全体の平均値を見ると、わずかながらでも改善傾向にある中で、日本の今回の結果は初回調査(2004年調査で8%)を下回る数値となっており、世界の潮流とは相反する現状が明らかになった。

さらに経営幹部に一人も女性がいない中堅企業も日本が69%と最も多く、日本の調査対象企業の7割近くで女性経営幹部が不在であることが示された。

#### フィリピンが女性比率が最も高く47%、経営幹部の半数近くを女性が占める 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フィリピンで47%と女性が経営幹部の半数近くを占めることが分かった。その他、主要国では中国が31%(前回調査31%)、米国が21%(同23%)、英国が22%(同19%)などなり、前回調査からの大きな変動はなかった。また地域別に見るとEUの平均は27%となり2017年の調査結果(26%)とほぼ変わらず、ASEANの平均では前回の調査結果の36%に対して今回は39%とわずかながら改善が見られた。



#### 経営幹部に一人も女性がいない中堅企業の比率

国名	比率
中国	12%
米国	19%
英国	25%
日本	69%
EU平均	27%
35カ国平均	25%

国別の詳細データなどは添付資料をご参照ください。  
Source: Grant Thornton IBR 2018

※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「経営幹部の女性比率」に関する世界35カ国同時調査 コメント

SMBC日興証券  
金融経済調査部 米国担当エコノミスト 尾島未輝

これだけ女性活躍促進が謳われている中で、日本の中堅企業における経営幹部の女性比率は5%と、前年調査から低下した。もちろん、参加国中最下位である点も変わりがなかった。今回の調査結果によって、女性活躍促進の問題点として、1)中堅・中小企業への浸透が遅れていること、2)女性活躍が「女性労働力の増加」にとどまり「女性管理職比率の上昇」へ繋がっていないこと、の2点が改めて認識させられた。

1)については、中堅・中小企業における対応の不十分さを嘆くだけではなく、女性活躍促進に対しては特効薬が無い中で大企業の地道な取り組みを評価するべきかもしれない。内閣府男女共同参画局の調査によると、2017年の上場企業における女性役員数はアベノミクス開始前(2012年)と比べ2.4倍以上に増加。全役員数に占める割合は依然として低水準である点は否めないものの、それでも2012年の1.6%から2017年には3.7%へ上昇した。今回の調査結果は、大企業と比べて人繰りや資金繰りに余裕の無い中堅企業での、女性活躍促進の難しさを浮き彫りにしている。

一方、2)については女性活躍促進が新たな局面に入ったことを示唆している。2017年の25～44歳女性就業率は74.3%となり、アベノミクス開始時に掲げられた「2020年に73%(2012年68%)」という数値目標を既に達成した。ともかく政府は女性を労働市場に呼び込むことに成功したようだ。しかし、分母に当たる「25～44歳女性人口」が減少している中、25～44歳女性就業者数は2012年の113.5万人から2017年は112.9万人へ小幅に減少。このままでは女性活躍促進の効果はいずれ尽きてしまうだろう。女性活躍促進は次のステップへと進む時期に差し掛かっている。

そもそも、なぜ女性は働くのか。内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査(2017年6月)」によると、25～44歳女性が働く最大の目的は「お金を得るため(70.9%)」であり、男性と変わらない。もっとも、女性では回答割合がアベノミクス開始後に急上昇しており(2012年63.9%)、景気回復の一端が垣間見える。

ただ他方で、相対的に男性と比べ女性の方が、激務が付きまとう様な出世や高給を望まない傾向があるのも事実だ。実際、理想的な仕事として「高い収入が得られる仕事」と答えた割合は、25～44歳男性では30.7%に上る一方、25～44歳女性は23.1%にとどまる。

本来、賃金は雇用者が提供した労働への対価としての役割に加え、労働意欲を高めるためのインセンティブでもあるはずだ。しかし、現状ではグラス・シーリング(統計的差別)や、出産・育児等のライフイベントによるキャリア阻害といった根本的な問題が存在することもあって、女性にとっては既に新卒の段階から賃金が労働意欲を促す仕組みが機能していない。

このグラス・シーリングの問題は、キャリアステージが高まってもなお付きまとう。厚生労働省「賃金構造基本調査<sup>1)</sup>」によると、2016年時点で中堅企業の部長級労働者の年収は男性が1055万円であるのに対し、女性は786万円。水準は男性の74.5%にとどまる。さらに男女格差はアベノミクス以降縮まっていないどころか、2012年(89.2%)から拡大した。

実は、ハイキャリアにおける男女の賃金格差は米国でも存在する。今回の調査では米国の中堅企業における経営幹部の女性比率は21%と、日本よりは大幅に高いものの、EU平均(27%)や世界35ヶ国平均(24%)に届かない。米国では女性の管理職登用が進んでいるイメージがあるが、実はその多くは中間管理職である。2017年時点の米国のChief executives(最高責任者)の週給は、男性の2415ドルに対し、女性は1920ドルと格差が存在している(一般管理職でも男性1573ドル、女性1173ドル)。

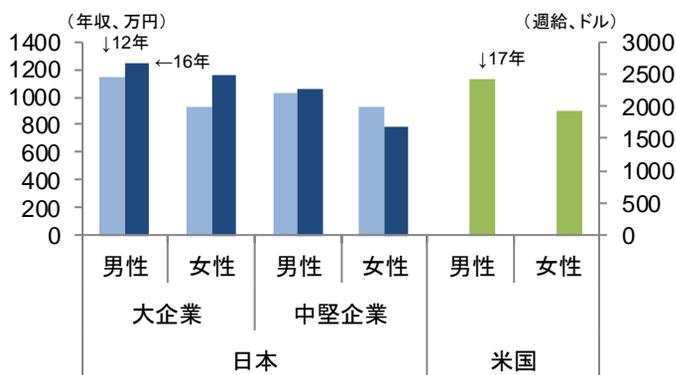
<sup>1)</sup> ここでは、大企業を従業員1000人以上、中堅企業を従業員500～999人とした。

一方、日米共に管理職レベルで男女の賃金格差が小さい業種(例えば小売や社会サービス等)に共通しているのは、女性の雇用者数が男性と同等か男性よりも多いという点だ。結局のところ、女性の幹部登用が進まなければ、統計的賃金格差が解消せず、女性のキャリアアップ意欲を醸成させるインセンティブが働かない。ただ、歩みはゆっくりでも女性のキャリアアップが進められている大企業では明るい兆しが見られる。2017年の部長級労働者の年収は男性の1252万円に対し、女性は1163万円とやや届かないが水準は男性の92.9%と比較的高く、2012年の80.3%からも大きく上昇している。

それでは、実際に女性が役員に就くと働く目的はどう変わるのか。役員女性が働く最大の目的は「社会の一員の務めを果たすため(35.7%)」で「お金を得るため(32.1%)」を超える。これは男性役員の25.6%をも上回る水準だ。男性に負けず劣らず女性にだって社会に貢献したいという想いはあるようだ。女性活躍促進が人手不足解消のための場当たりの手段に終わらず、肝心の経済成長に向けた生産性向上に繋げるためにも、女性のより高い目線でのキャリアアップ推進は望ましいと考えられる。これからは、女性を“持ち上げて”ただ働いてもらうのではなく、男性と同じ労働者として女性を扱い、時には競争を促しながらも、対価としての正当なキャリアや賃金を与える仕組み作りに本格的に取り組む時が来ているのではないだろうか。

以上

図表：日米のハイキャリアにおける男女の賃金格差



注：日本は部長級一般労働者、米国はCE  
出所：厚生労働省、米国労働省、SMBC日興証券

## 尾畠 未輝（おはた みき） 1982年 兵庫県生まれ

SMBC日興証券金融経済調査部 米国担当エコノミスト

### <学歴・職歴>

2008年三菱UFJリサーチ&コンサルティング（株）入社  
調査部にて日本及び米国マクロ経済分析を担当後、三菱東京UFJ銀行戦略調査部への出向を経て、2017年11月より現職。

### <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）、「ゼミナール」連載（日本経済新聞）等。

## 日本の中堅企業「経営幹部の女性比率」に関する世界35カ国同時調査一概要

- 実施期間： 日本：2017年11月1日～11月15日（郵送）、インターナショナル：2017年11～12月（電話インタビュー）  
参加国数： 35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）オーストリア、エストニア、フィンランド、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  
（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、アルメニア、ボツワナ、南アフリカ、ナイジェリア
- 調査対象： 2,580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。35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。135社の回答を得た。なお景況感の算出には135社の回答の中から、製造業（19社）、建設業（21社）、消費者製品（13社）、サービス業（22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）
- 分析手法： バランス統計手法 DI(Diffusion Index)：  
景気判断DI「良い」との回答比率から「悪い」との回答比率を引いた指数。本リリース中の数値は、各項目について（楽観的と答えた人のパーセンテージ）－（悲観的と答えた人のパーセンテージ）
- 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、2016年からは半期ごとに調査・結果公表を行っている。

### 太陽グラントソントン

- 所在地： 東京都港区赤坂8-1-22 NMF青山一丁目ビル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
- U R L : <https://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、50,000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

© 2018 Grant Thornton Japan. All rights reserved.

'Grant Thornton' refers to the brand under which the Grant Thornton member firms provide assurance, tax and advisory services to their clients and/or refers to one or more member firms, as the context requires. Grant Thornton Japan is a member firm of Grant Thornton International Ltd (GTIL). GTIL and the member firms are not a worldwide partnership. GTIL and each member firm is a separate legal entity. Services are delivered by the member firms. GTIL does not provide services to clients. GTIL and its member firms are not agents of, and do not obligate one another and are not liable for one another's acts or omissions.

参考資料1

経営幹部の女性比率(%)

	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2009	2007	2004
フィリピン	47	40	39		40	37	39	35	47	50	39
インドネシア	43	46	36	20	41						
タイ	42	31	37	27	38	36	39	45	38	39	
ロシア	41	47	45	40	43	31	46	36	42	34	42
リトアニア	36	37	39	33	39	40					
エストニア	36	40	37	35	37	40					
イタリア	34	27	29	26	30	24	36	22	21	14	18
メキシコ	34	24	18	23	28	23	18	19	31	20	27
ポーランド	34	40	34	37	34	48	30	31	32	23	36
ボツワナ	33	31	23	16	32	32	39	32	25	31	
フランス	33	31	28	33	24	26	24	21	18	21	21
アルメニア	32	31	26	29	35	23	27	23	29		
アイルランド	32	26	19	24	23	21	21	19	22	21	16
中国	31	31	30	25	38	39	25	34	31	32	
ナイジェリア	30	29	29	21							
シンガポール	30	30	26	23	23	27	23	30	28	21	23
ブラジル	29	19	19	15	22	23	27	24	29	42	
スウェーデン	29	28	26	28	26	27	23	27	22	22	18
南アフリカ	29	28	23	27	26	28	28	27	28	29	26
マレーシア	28	24	26	22	25	26	28	31	31	23	
オーストリア	27										
トルコ	27	23	20	26	25	30	31	25	29	17	20
スペイン	27	27	26	26	22	21	24	22	21	17	14
ギリシャ	26	20	27	27	29	30	21	30	23	21	22
フィンランド	26	27	25	25	29	24	27	25	23		
カナダ	25	23	26	25	23	27	25	28	28	19	22
ドイツ	23	18	15	14	14	31	13	11	17	12	16
アルゼンチン	23	15	18	16	25	18	20	18	17		
英国	22	19	21	22	20	19	20	23	21	19	18
米国	21	23	23	21	22	20	17	15	20	23	20
インド	20	17	16	15	14	19	14	9	15	14	12
オランダ	19	20	18	18	10	11	18	16	15	13	9
ニュージーランド	18	20	19	19	31	28	28	32	27	24	31
オーストラリア	15	23	23	22	22	22	24	27	23	22	22
日本	5	7	7	8	9	7	5	8	7	7	8
アフリカ平均	30	29	27	23							
APAC平均	23	25	23	20	25	29	19	24	25		
新興国APAC平均	29	29	26	23							
先進国APAC平均	8	13	13	13							
ASEAN平均	39	36	34	22	35	32	32	35	36		
BRICs平均	29	29	26	24	32	28	26	27	30		
EU平均	27	26	24	26	23	25	24	20	20	17	17
G7平均	21	22	22	21	21	21	18	16	19		
35カ国平均	24	25	24	22	24	24	21	20	24	24	19

Source: Grant Thornton IBR 2018

参考資料2

経営幹部に「女性がいない」と回答した比率(%)

ナイジェリア	5%
ポーランド	7%
フィリピン	8%
ロシア	9%
ギリシャ	10%
中国	12%
インドネシア	15%
タイ	17%
アルメニア	17%
スウェーデン	17%
米国	19%
南アフリカ	20%
スペイン	20%
マレーシア	20%
フランス	21%
ボツワナ	21%
シンガポール	22%
アイルランド	22%
トルコ	23%
メキシコ	25%
英国	25%
カナダ	27%
フィンランド	28%
イタリア	29%
エストニア	29%
インド	30%
リトアニア	30%
ドイツ	33%
オーストラリア	35%
ブラジル	39%
アルゼンチン	42%
オーストリア	44%
オランダ	44%
ニュージーランド	56%
日本	69%
アフリカ平均	11%
APAC平均	29%
新興国APAC平均	15%
先進国APAC平均	60%
ASEAN平均	16%
BRICs平均	18%
EU平均	27%
G7平均	29%
35カ国平均	25%

Source: Grant Thornton IBR 2018