

特別企画：全国「女性社長」分析調査（2021年）

女性社長比率は 8.1%、2年ぶり上昇で過去最高

～ 就任経緯は「同族承継」が半数を超える ～

はじめに

政府は2014年から「女性活躍」を成長戦略の中核に据え、2021年6月には男性の育休取得促進に向けた育児・介護休業法が改正されるなど、女性活躍の推進を後押しするため積極的な施策を行っている。他方、2021年3月に世界経済フォーラムが公表した男女格差を測るジェンダーギャップ指数では、日本は156カ国中120位にとどまった。このうち「経済」分野における男女格差は大きく、是正に向けた一つの改善策として女性の社長就任といった動きが注目される。

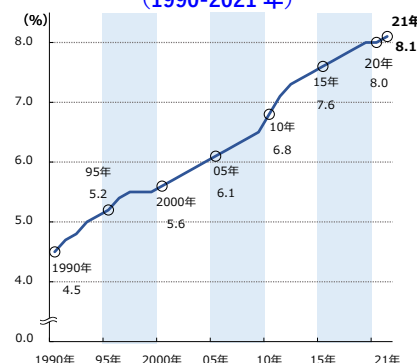
帝国データバンクは自社データベースをもとに、全国約117万社の事業会社を対象に女性が社長(代表)を務める企業について分析を行った。同様の調査は2020年7月に続き8回目。

※集計対象は「株式会社」「有限会社」「合同会社」「合名会社」「合資会社」

調査結果（要旨）

- 2021年4月時点における女性社長の割合は、前年比0.1ポイント増の8.1%となった。2年ぶりに上昇し、過去最高を更新した
- 女性社長比率を業歴別でみると、企業が設立されてから「10年未満」が11.1%でトップ。次いで「10～19年」が9.5%、「20～29年」が8.3%で続き、業歴が浅い企業で女性社長比率が高い傾向がみられる
- 女性社長の年代構成をみると、「70～74歳」が15.9%で最も割合が高い。平均年齢は63.2歳（前年比+0.2歳）で、女性社長企業の約6割が60歳以上だった。就任経緯別では「同族承継」が50.8%で半数を占め、男性社長の同割合(39.5%)を11.3ポイント上回っている
- 直近1年間の新任女性社長比率を年代構成別でみると、「50～54歳」が15.3%でトップとなった。次いで「55～59歳」(14.5%)も高く、50代が全体の約3割を占めている。就任経緯では、「創業者」(63.3%)が最も割合が高い
- 資本金別では「1000万円未満」の割合が9.1%で最も高かった。中小・零細企業では女性社長比率が高まるも、資本金規模が大きい中堅・大企業では低水準にとどまった
- 業種別では「不動産」が16.9%でトップ、細分類別では「保育所」が41.5%で唯一の4割台

女性社長比率 推移
(1990-2021年)

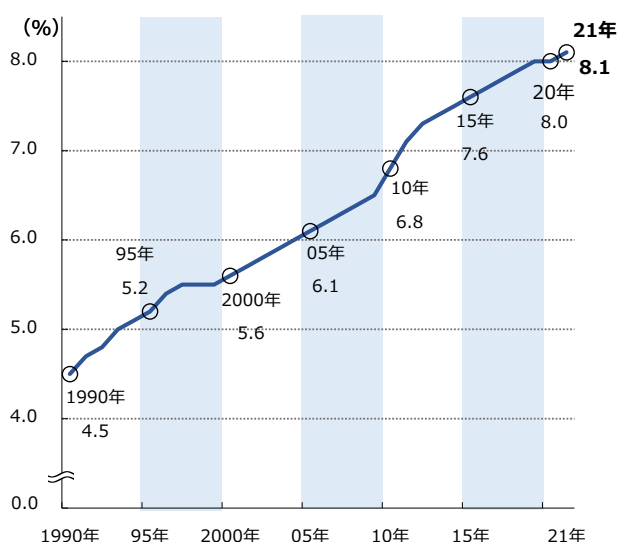


1. 女性社長比率は8.1%で前年比0.1ポイント上昇、2年ぶりに上昇し過去最高に

2021年4月末時点における全国の女性社長比率は、前年比0.1ポイント増の8.1%となり、前年から微増ながらも過去最高を更新した。2000年から2019年にかけて20年連続で緩やかに上昇していたが、2020年は横ばいで推移した。こうしたなか、2021年は2年ぶりの上昇となり、1990年と比較して30年間で3ポイント超増加した。

しかし、女性社長比率は依然として1割を下回る低水準で推移している。

女性社長比率 推移
(1990-2021年)

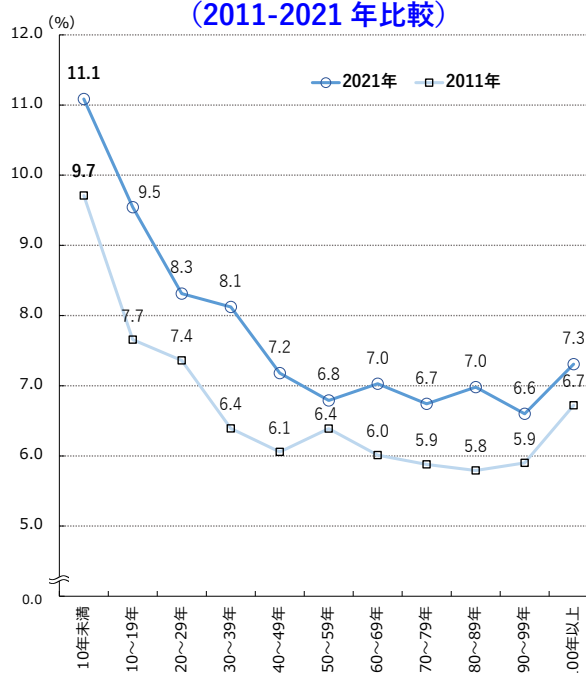


2. 業歴別では設立「10年未満」が11.1%、唯一の2ケタ

業歴別にみると、設立から「10年未満」の企業では11.1%と最も高く、唯一の2ケタとなった。次いで「10～19年」(9.5%)、「20～29年」(8.3%)と続き、業歴が浅い企業ほど女性社長比率の割合が高かった。一方、設立40年以上では各レンジで7.0%前後にとどまった。

10年前(2011年)と比較すると、2021年同様「10年未満」(9.7%)が最も高かった。また、いずれの業歴においても女性社長比率は10年間で上昇した。

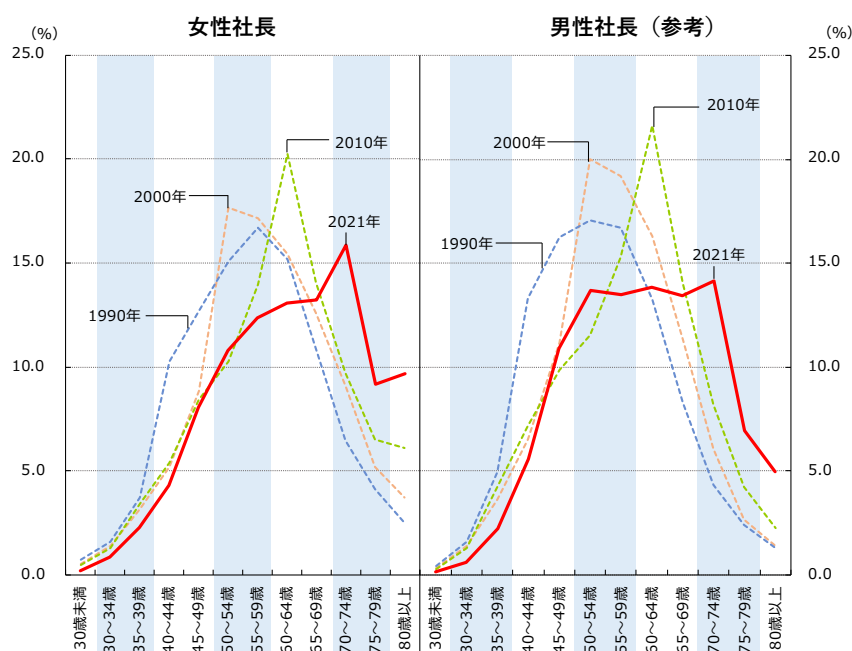
女性社長比率 業歴別
(2011-2021年比較)



3. 年代構成比は「70～74歳」が最多、就任経緯では「同族承継」が半数を占める

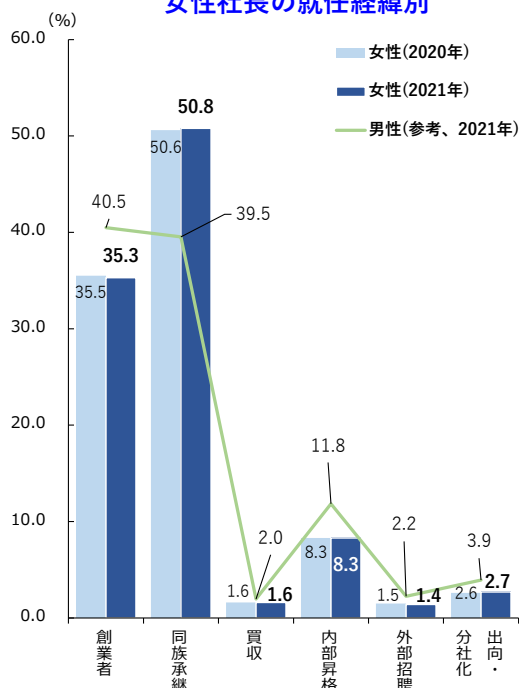
2021年時点の女性社長を年代構成で見ると、「70～74歳」が15.9%で最も高かった。次いで、「65～69歳」（13.2%）、「60～64歳」（13.1%）が続いた。平均年齢は63.2歳（前年比+0.2歳、男性社長平均60.7歳）で、女性社長企業の約6割が60歳以上だった。2000年代では総じて50代の比率が高かったが、徐々に高齢化が進んでいる。男性社長と比較すると、特に70歳以上に占める割合が年々高まっており、女性社長の高齢化がより目立っている。

女性社長の年代構成比 経年変化



就任経緯別で見ると、「同族承継」による就任が50.8%と全体の半数を占めトップとなった。男性社長（39.5%）を11.3ポイント上回るほか、前年（50.6%）からも0.2ポイント増加し、女性社長における就任経緯の中心となっている。次いで、「創業者」が35.3%となり2番目に高かったものの、男性社長より5.2ポイント低く、前年からも低下した。以下、「内部昇格」（8.3%）、「出向・分社化」（2.7%）、「買収」（1.6%）、「外部招聘」（1.4%）と続いた。女性社長の就任では同族承継が男性社長と比較して突出して高い一方、それ以外では男性社長を下回るなど、傾向には大きな差がみられる。

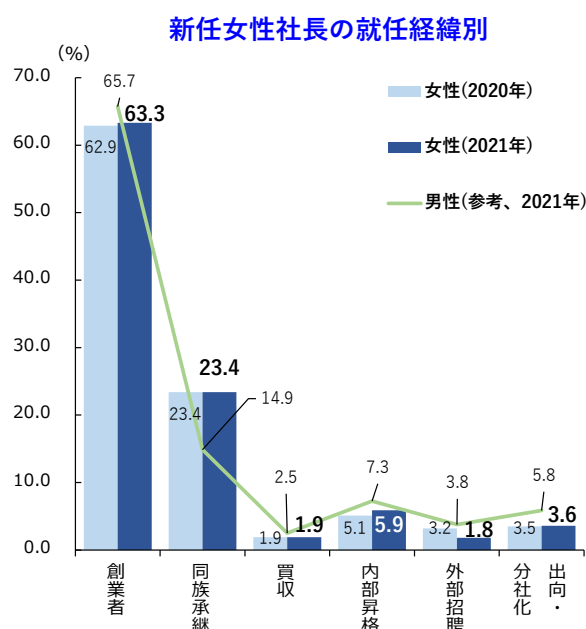
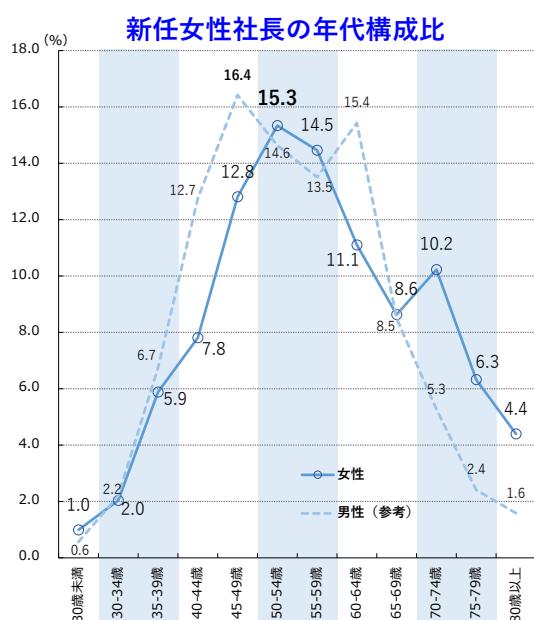
女性社長の就任経緯別



4. 新任女性社長、年代は「50～54歳」がトップ、就任経緯は創業者が6割超で最高

女性社長のうち、直近1年間（2020年5月～2021年4月）で新たに就任した新任女性社長の年代構成をみると、「50～54歳」が15.3%で最も高かった。次いで「55～59歳」（14.5%）となり、50代が全体の約3割を占めた。前年調査でトップだった「80歳以上」（12.1%）は、今回調査では4.4%にとどまった。

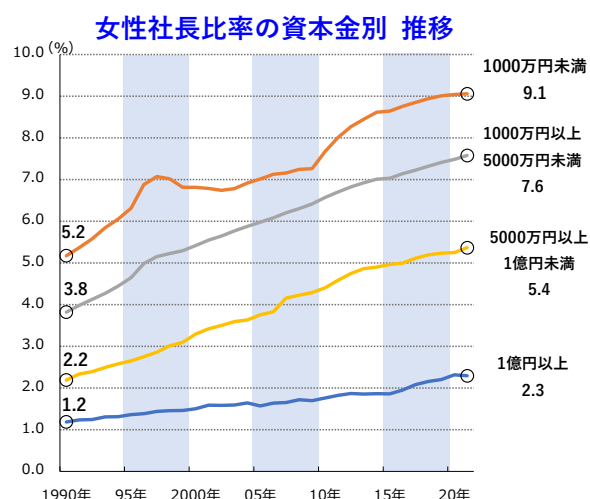
判明した新任女性社長の就任経緯をみると、最も割合が高いのは「創業者」（63.3%）となり、前年（62.9%）から上昇した。次いで、「同族承継」（23.4%）、「内部昇格」（5.9%）が続いた。新任男性社長と比較すると「同族承継」は8.5ポイント上回る一方、「創業者」などでは下回った。



5. 資本金別では「1000万円未満」がトップ、「1億円以上」では低調

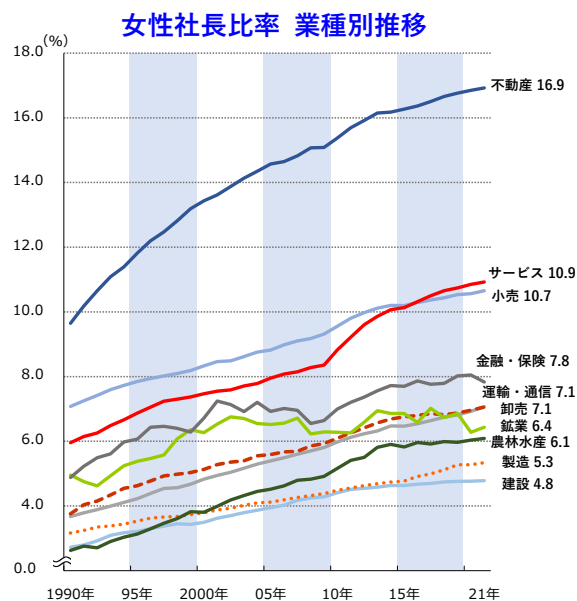
資本金別でみると、「1000万円未満」の割合が9.1%で最も高く、「1億円以上」は2.3%にとどまった。中小・零細企業では女性社長比率が高まる一方、資本金規模が大きい中堅・大企業では低水準となっている。

30年前の1990年と比較すると、資本金1億円未満の女性社長比率が総じて上昇したのに対し、「1億円以上」では1.1ポイントの上昇にとどまっている。

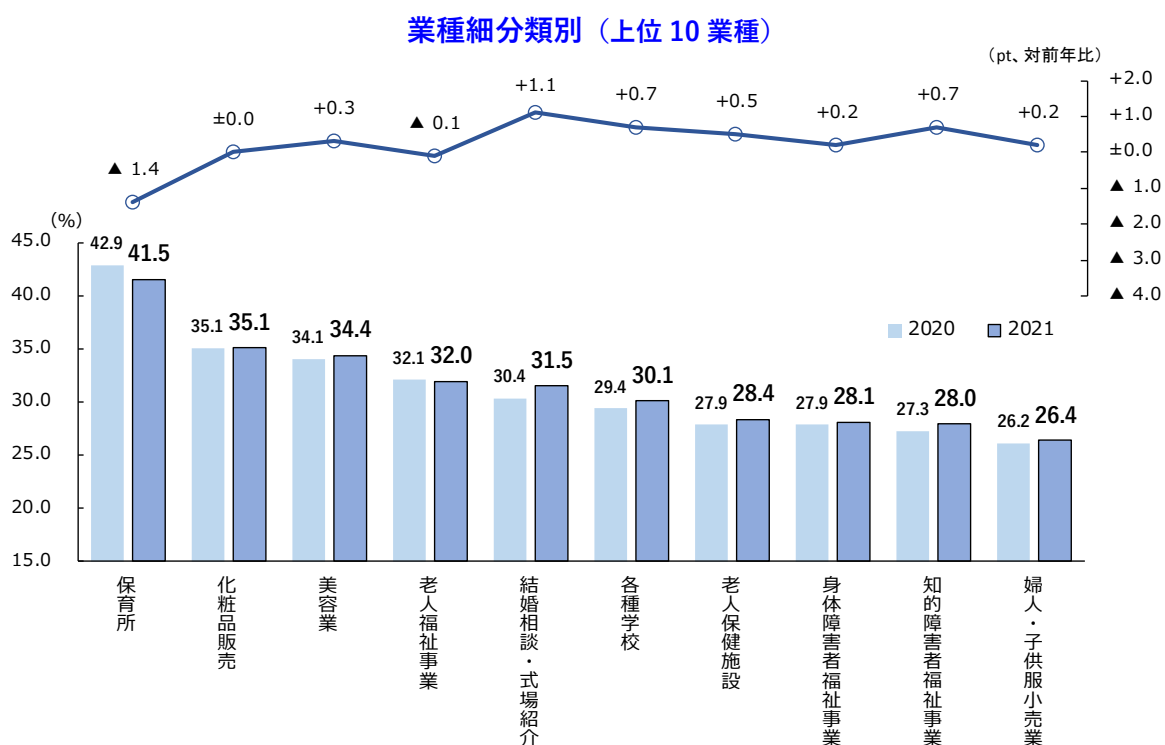


6. 業種別では「不動産」がトップ、「サービス」「小売」など B to C 業種も上位

業種別にみると、「不動産」（16.9%）が最も高く、1990年から7.3ポイント上昇し、32年連続でトップとなった。以下、「サービス」（10.9%）、「小売」（10.7%）と続き、B to C業種は女性社長比率が高い傾向がみられる。特に「サービス」は直近10年間で全業種中最も伸び率が高い。他方で、「建設」（4.8%）は1997年以降25年連続で全10業種中最も低く、全体（8.1%）を大きく下回った。



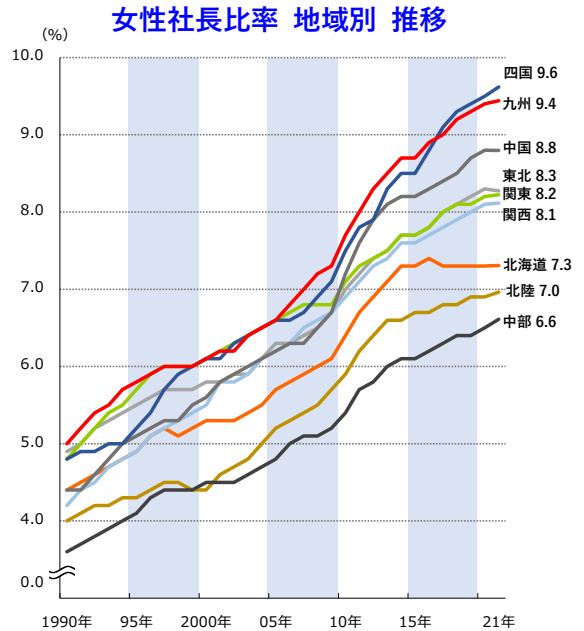
業種細分類別では、「保育所」が41.5%で唯一4割を超え、引き続き全業種中で最も高い。しかし、前年より1.4ポイント減となり、前年に続いて女性社長比率が低下した。次いで、「化粧品販売」（35.1%）、「美容業」（34.4%）、「老人福祉事業」（32.0%）などが3割台で続き、育児や介護など家庭や生活に密着した業種や、美容関連の業種では女性社長比率が高い。



7. 地域別では四国が5年連続、都道府県別では沖縄県が9年連続でトップ

地域別にみると、最も女性社長比率が高いのは「四国」（9.6%）で、5年連続でトップとなった。次いで「九州」（9.4%）、「中国」（8.8%）と続いた。全国で最も低いのは「中部」（6.6%）で、21年連続で全地域中最低となった。

前年と比較すると、「四国」「北陸」「中部」の3地域はそれぞれ0.1ポイント増となった。一方で、他の地域は横ばいだった。なかでも「北海道」は5年連続、「東北」は6年ぶりの横ばいとなった。なお、減少はみられなかった。

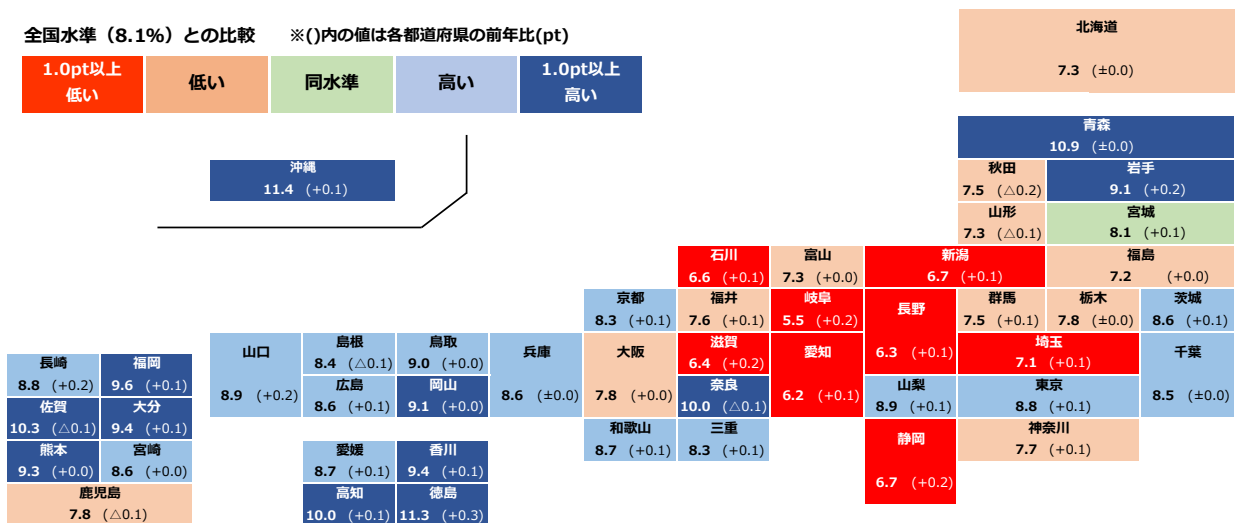


都道府県別にみると、「沖縄県」が11.4%でトップとなり、2013年以降9年連続で全国首位となった。以下、「徳島県」（11.3%）、「青森県」（10.9%）、「佐賀県」（10.3%）、「奈良県」「高知県」（ともに10.0%）が10%以上で続いた。他方、「岐阜県」（5.5%）は前年から0.2ポイント上昇したものの、2010年以降12年連続で最も低かった。

女性社長比率 全国比較

全国水準（8.1%）との比較 ※()内の値は各都道府県の前年比(pt)

1.0pt以上 低い	低い	同水準	高い	1.0pt以上 高い
---------------	----	-----	----	---------------



8. 出身大学別では「日本大学」が2年連続でトップ、前年比増加数でも首位に

女性社長の出身大学別にみると、「日本大学」が246人となり2年連続でトップとなった。前年から10人増加し、増加数も全国で最も多かった。以下、「慶應義塾大学」（241人、7人増）、「早稲田大学」（226人、6人増）、「青山学院大学」（185人、8人増）と続き、首都圏の私立大学が上位を占めた。女子大学では「日本女子大学」（158人、6人減）が最も多く、「共立女子大学」（120人、横ばい）、「聖心女子大学」（96人、2人増）、「甲南女子大学」（89人、1人増）が続いた。

2020年から最も増加した女性社長の出身大学は「京都産業大学」（25.0%増、25人）がトップ。次いで、「九州産業大学」「徳島文理大学」（ともに22.2%増、22人）、「南山大学」（18.6%増、51人）などが続いた。前年は国立大学と私立大学が上位に混在していたが、2021年は私立大学が並んでいる。また、女子大学では「東京家政大学短期大学部」（17.6%増、20人）が最も高く、「京都ノートルダム女子大学」（11.1%増、20人）、「津田塾大学」（8.2%増、53人）などが上位。

出身大学別 女性社長数上位

順位	大学名（*は女子大学）	(人)	前年比(%)	(人)	順位	大学名	(人)	前年比(%)	(人)
1	日本大学	246	+10	(236)	11	法政大学	111	-1	(112)
2	慶應義塾大学	241	+7	(234)	12	* 聖心女子大学	96	+2	(94)
3	早稲田大学	226	+6	(220)	13	学習院大学	91	+2	(89)
4	青山学院大学	185	+8	(177)	14	* 甲南女子大学	89	+1	(88)
5	* 日本女子大学	158	-6	(164)	15	中央大学	85	+1	(84)
6	同志社大学	137	+9	(128)	15	関西学院大学	85	+6	(79)
7	明治大学	134	+6	(128)	17	武蔵野美術大学	83	+2	(81)
8	上智大学	129	+5	(124)	17	* 武庫川女子大学	83	+2	(81)
9	* 共立女子大学	120	±0	(120)	19	玉川大学	81	+2	(79)
9	立教大学	120	+1	(119)	20	関西大学	76	-1	(77)
					20	* 同志社女子大学	76	+3	(73)

※（）内は2020年4月時点の人数

出身大学別 前年比上位

順位	大学名（*は女子大学）	(人)	前年比(%)	(人)	順位	大学名	(人)	前年比(%)	(人)
1	京都産業大学	25	25.0	(20)	11	帝塚山学院短期大学 ※3	40	11.1	(36)
2	九州産業大学	22	22.2	(18)	11	* 京都ノートルダム女子大学	20	11.1	(18)
2	徳島文理大学	22	22.2	(18)	11	大阪芸術大学短期大学部	20	11.1	(18)
4	南山大学	51	18.6	(43)	14	金沢学院短期大学	21	10.5	(19)
5	* 東京家政大学短期大学部	20	17.6	(17)	15	日本大学短期大学部	22	10.0	(20)
6	松山大学	21	16.7	(18)	16	武蔵大学	24	9.1	(22)
7	芦屋学園短期大学	23	15.0	(20)	17	神戸山手短期大学	25	8.7	(23)
7	文教大学	23	15.0	(20)	18	愛知淑徳大学	26	8.3	(24)
9	桜美林大学	24	14.3	(21)	19	* 津田塾大学	53	8.2	(49)
10	国際基督教大学	33	13.8	(29)	20	國學院大学	41	7.9	(38)

※1（）内は2020年4月時点の人数 ※2 2021年に20人以上の女性社長が判明した大学が対象

※3 現・帝塚山学院大学

まとめ・今後の見通し ～ ミドル女性世代が活躍できる環境整備がカギに ～

2021年の調査では、企業に占める女性社長比率は前年比0.1ポイント増の8.1%となり、過去最高を更新した。しかし、依然として1割未満にとどまっており、企業規模や業種によっては女性が社長となるケースが少ないままという点も浮き彫りになった。

また、就任の経緯も前社長の高齢化や後継者難などの経営事情から、配偶者や親から事業を引き継ぐなど受動的なケースも多い「同族承継」が多くを占めている。社内人事である「内部昇格」やヘッドハンティングなど「外部招聘」による就任など、キャリアに基づいた就任事例は男性社長に比べると低い点は変わっていない。

今後も少子高齢化に伴い労働人口の減少が見込まれるなか、労働力の確保や多様な視点の導入という観点からも、社長の成り手となり得る女性の活躍推進は一層不可欠となる。将来的に経営幹部や社長候補となる人材を輩出するためには、キャリアを蓄積した「30代」「40代」が中心となるミドル女性世代のキャリアアップが欠かせない。しかし、帝国データバンクの調べでは、企業の役員のうち女性が占める割合は平均10.8%、管理職では同7.8%で低水準にとどまっている（※）。

また、労総政策研究・研修機構が2014年に実施した調査では、係長・主任相当職の女性のうち約7割は管理職以上の昇進を希望しておらず、その理由として「仕事と家庭の両立が困難になる」が上位となるなど、働く女性側でもキャリアアップと家庭の両立に二の足を踏むケースが多い。企業においても課題の解消策として、女性の家庭内における負担軽減などの対応を進めている。こうした環境整備などの支援を引き続き強化することが、女性の経営参画を進めるうえでは肝要となろう。

※ 女性登用に対する企業の意識調査（2020年8月発表）

【 内容に関する問い合わせ先 】

(株) 帝国データバンク

データソリューション企画部 情報統括課

担当：旭 海太郎

TEL 03-5775-3073 Mobile 080-4899-2468 FAX 03-5775-3169

E-mail kaitarou.asahi@mail.tdb.co.jp

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。