

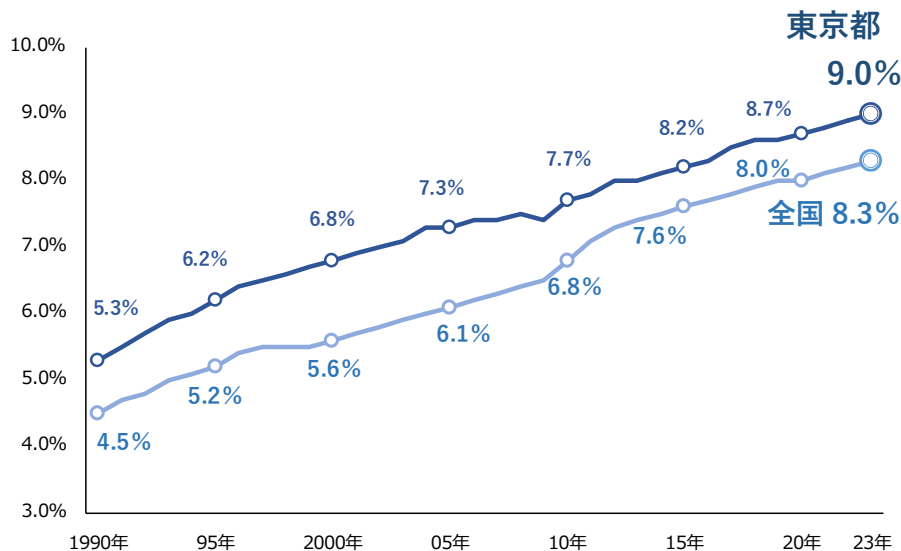
特別企画：東京都「女性社長」分析調査（2023年）

## 女性社長比率は9.0%、 過去最高を更新も依然1割を下回る ～出身大学は「慶應義塾大学」がトップ～

いわゆる「女性管理職30%目標」が2013年に政府から明確に打ち出され、今年で10年となる。当初の目標の期限は2020年だったものの、“2020年代の可能な限り早期”に修正されるなど、進捗は芳しくない。対策の一つとして、今年6月に打ち出された「女性版骨太の方針2023」では、プライム上場企業に対して2030年までに女性役員比率を30%以上にするよう求めている。こうした目標設定や法整備などを含めて女性活躍に向けた施策が講じられ、これまで以上に女性リーダーを増やそうとする動きが強まっている。

そこで、帝国データバンクが国内企業の女性社長比率について調査を行ったところ、東京都の女性社長比率は2023年10月時点で9.0%となった。過去最高を更新したものの、小幅な上昇で依然として1ケタ台が続いている。統計として遡れる1990年（5.3%）から緩やかに上昇しているが、低水準にとどまっている。

女性社長比率（1990-2023年）



- 帝国データバンクは自社データベースをもとに、女性が社長(代表)を務める企業について東京都内企業約1万5714社の分析を実施
- 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」

## 1. 年代別では「55～59歳」が14.5%で最多

東京都の女性社長を年代別で見ると、「55～59歳」が14.5%で最も高かった。次いで「60～64歳」が13.3%で続いた。

日本全体で高齢化が進行しているなか、女性社長でも同様の傾向が表れている。60歳以上の割合は53.7%となり、1995年（42.5%）から11.2pt上昇した。また、後期高齢者に該当する75歳以上の割合は18.6%となっており、女性社長の高齢化が目立っている。

### 東京都の女性社長 年代別構成比

年代別	※単位は%、()は全国比			
	1995年	2005年	2015年	2023年
30歳未満	0.5 (±0.0)	0.4 (±0.0)	0.4 (+0.1)	0.4 (+0.1)
30-34歳	2.1 (+0.6)	1.9 (+0.4)	1.6 (+0.5)	1.6 (+0.7)
35-39歳	4.0 (+0.7)	3.6 (+0.7)	3.3 (+0.6)	3.8 (+1.4)
40-44歳	7.0 (+1.2)	7.2 (+1.7)	5.9 (+0.4)	6.2 (+1.7)
45-49歳	14.3 (+0.3)	8.9 (+1.3)	8.8 (+1.0)	8.7 (+0.8)
50-54歳	14.5 (△0.8)	11.2 (△0.5)	12.4 (+1.8)	11.0 (△0.2)
55-59歳	15.1 (△1.3)	17.8 (△2.2)	12.6 (+0.5)	14.5 (+1.4)
60-64歳	14.9 (△0.8)	15.5 (△1.3)	12.4 (△2.2)	13.3 (△0.1)
65-69歳	11.5 (△0.5)	11.9 (△0.9)	15.6 (△2.8)	10.9 (△1.4)
70-74歳	8.3 (+0.2)	9.4 (△0.2)	11.1 (△0.6)	10.9 (△2.4)
75-79歳	4.1 (±0.0)	6.5 (+0.2)	7.4 (±0.0)	9.1 (△1.7)
80歳以上	3.7 (+0.4)	5.6 (+0.6)	8.4 (+0.6)	9.5 (△0.4)

## 2. 業種別では「不動産」が15.8%でトップ、「鉱業」「建設」「金融・保険」は依然として低水準

業種別の女性社長の比率をみると、「不動産」が前年比0.4pt増の15.8%になり、他業種に大きく差をつけて最も高かった。バブル期後半の1990年（33年前）と比べても、全業種で最大となる4.8ptの上昇となった。次いで「小売」（12.9%）や「サービス」（9.5%）といった、「B to C」業態が中心の業種が続いている。

一方で、「鉱業」（3.5%）や「建設」（4.4%）、「金融・保険」（4.5%）では長年低水準の状態が続いている。

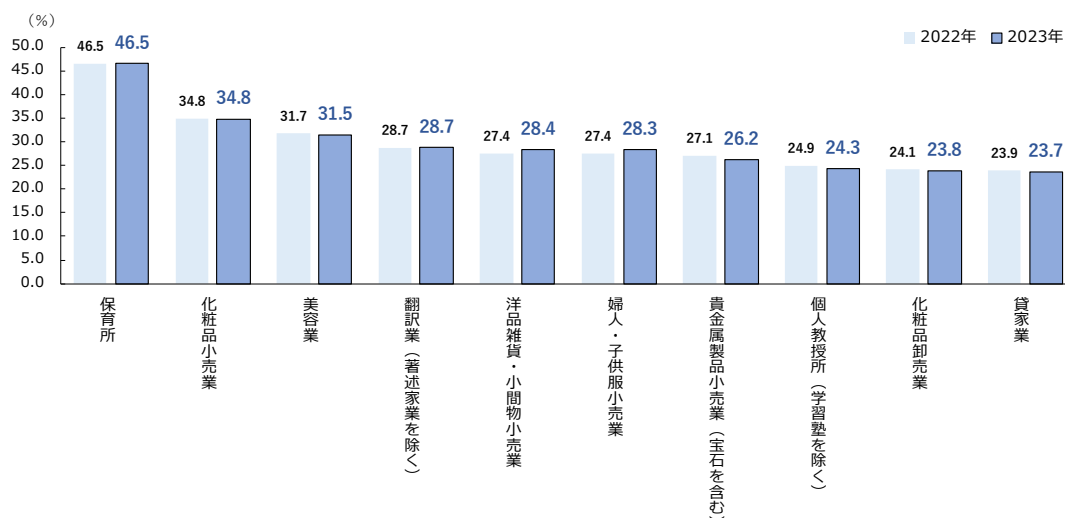
### 東京都の女性社長 業種別

業種別	（%）						（pt）	
	1990年 （33年前）	2000年 （23年前）	2010年 （13年前）	2015年 （8年前）	2020年 （3年前）	2023年 現在	対33年前 増減	対前年 増減
建設	2.3	3.1	3.8	3.9	4.3	<b>4.4</b>	+2.1	±0.0
製造	3.8	4.7	5.3	5.6	6.1	<b>6.6</b>	+2.8	+0.3
卸売	3.9	5.4	6.9	7.3	8.0	<b>8.6</b>	+4.7	+0.3
小売	9.9	10.9	11.6	12.1	12.5	<b>12.9</b>	+3.0	+0.2
運輸・通信	3.8	5.5	5.6	6.7	7.4	<b>8.0</b>	+4.2	+0.3
サービス	5.9	7.6	8.5	8.8	9.4	<b>9.5</b>	+3.6	±0.0
不動産	11.0	14.2	15.4	15.6	15.4	<b>15.8</b>	+4.8	+0.4
農林水産	5.9	5.9	5.7	7.6	7.5	<b>7.9</b>	+2.0	+0.9
鉱業	2.2	2.0	2.7	2.1	4.0	<b>3.5</b>	+1.3	▲1.4
金融・保険	5.5	6.5	4.1	4.8	4.9	<b>4.5</b>	▲1.0	+0.1

### 3. 業種細分類別では「保育所」がトップ、美容関連や翻訳業が続く

業種細分類別でみると、「保育所」が46.5%で唯一4割を超え、前年に続いてトップとなった。次いで「化粧品小売業」（34.8%）、「美容業」（31.5%）といった美容関連や、「翻訳業」（28.7%）、「洋品雑貨・小間物小売業」（28.4%）が続いた。

東京都の女性社長 業種細分類別(上位10業種)



### 4. 就任経緯は女性社長の約半数が「創業者」、次いで「同族承継」が3割で続く

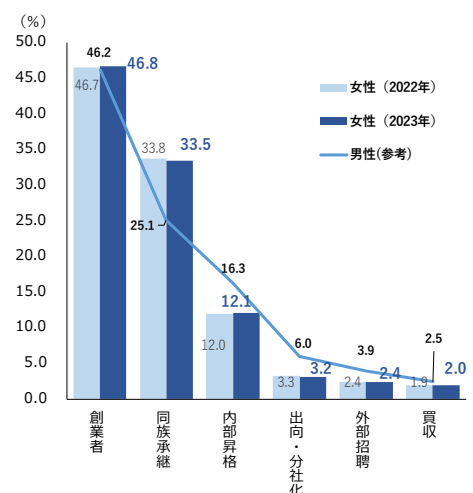
就任経緯別でみると、「創業者」が46.8%となり、全体の約半数を占めた。男性社長の46.2%と比較して0.6pt高く、女性社長における中心的な就任経緯となっている。

次いで「同族承継」が33.5%で2番目に続いた。男性社長の25.1%より8.4pt高く、前年からもほぼ横ばいとなり、全体的な傾向は前年調査時点と大きく変わっていない。

今年発表の「女性版骨太の方針2023」では女性起業家の育成・支援が打ち出され、さまざまな施策が出始めているなかで女性の起業に関する動向が注目される。

以下、「内部昇格」「出向・分社化」「外部招聘」「買収」が続いたが、いずれも男性を下回っている。

東京都の女性社長 就任経緯別



## 5. 出身大学は「慶應義塾大学」がトップ

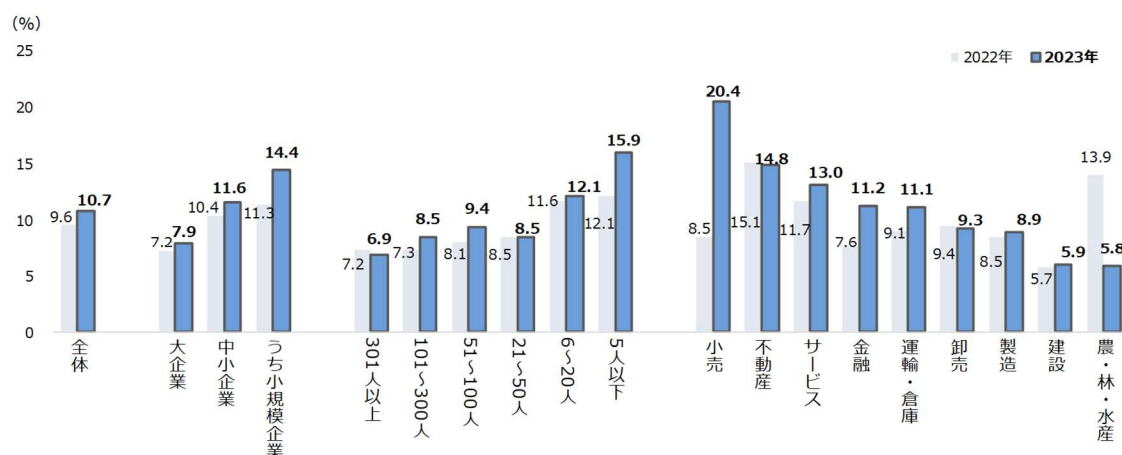
東京都の女性社長の出身大学別では、「慶應義塾大学」が前年比7人増の176人となった。次いで「早稲田大学」（154人、前年比4人増）がトップと22人差で続き、「日本大学」（124人、同2人減）、「青山学院大学」（109人、同4人減）も含め4つの大学で100人を超えた。東京都・神奈川県に本拠地がある私立大学が上位を占めている。女子大学では、「日本女子大学」（89人、同6人減）がトップとなったものの前年比で減少。以下、「共立女子大学」（59人、同8人増）、「聖心女子大学」（54人、同4人減）が続いた。

### 東京都の女性社長 出身大学別

順位	大学名	(人)	前年比(人)	(人)
1	慶應義塾大学	176	+7	(169)
2	早稲田大学	154	+4	(150)
3	日本大学	124	-2	(126)
4	青山学院大学	109	-4	(113)
5	日本女子大学	89	-6	(95)
6	立教大学	85	+11	(74)
7	上智大学	83	+5	(78)
8	明治大学	71	±0	(71)
9	学習院大学	65	+2	(63)
10	共立女子大学	59	+8	(51)
11	法政大学	58	-1	(59)
12	成城大学	56	+1	(55)
13	武蔵野美術大学	55	+2	(53)
14	聖心女子大学	54	-4	(58)
15	中央大学	48	-3	(51)
16	玉川大学	44	±0	(44)
17	大妻女子大学	43	-1	(44)
18	東京大学	42	+1	(41)
19	東京女子大学	34	+1	(33)
20	共立女子短期大学	33	±0	(33)

※（）内は2022年調査時点の人数

## <参考> 東京都の女性管理職の平均割合



[出所]「女性登用に対する企業の意識調査（2023年）」（2023年8月17日発表、帝国データバンク）

## 今後の見通し ～ 女性リーダーの育成へ、スキル/リーダーシップ教育と柔軟な働き方の推進がカギ ～

東京都の女性社長比率は9.0%で、前年を上回り過去最高を更新したものの、依然として1割を下回る低水準にとどまった。「過去最高ながら低水準」の局面にあり、拡大こそしているものの社長や管理職などを含めた女性リーダーの輩出は芳しいとは言い難い。

女性リーダーがこれまで以上に求められるようになった潮流は、海外ではさらに盛んである。欧州を中心にSDGsやESGの観点から重要視されており、女性活躍は企業の「見られ方」を大きく左右する時代となった。プライム上場企業では、先んじて女性役員比率の目標が設定されたが、このように大企業が先導役として女性活躍を推進する流れは、今後ますます強まるだろう。

一方で、比率の向上を目的にした起用には難しい一面もある。例えば、ポジションを用意したにも関わらず適材適所な起用ができず、役職が務まらず失敗に終わることでその後の登用方針が消極的に転じてしまう事例も聞かれる。政府は女性起業家の育成・支援も推進する方針であるなかで、リーダーとしての「適任者」を増加させていくためには、リスクリングなどによる技能向上と組織をマネジメントできるリーダーシップ教育の両面が欠かせない。加えて、ライフイベントとキャリアを両立できる柔軟な働き方を取り入れた制度面の整備・拡充も踏まえ、次世代を担う女性リーダー育成に向けて継続した支援が必要となる。

株式会社帝国データバンク 情報統括部長 藤井 俊

【問い合わせ先】 館岡 菜里香

03-5919-9342（直通）情報統括部：tdb\_jyoho@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。