

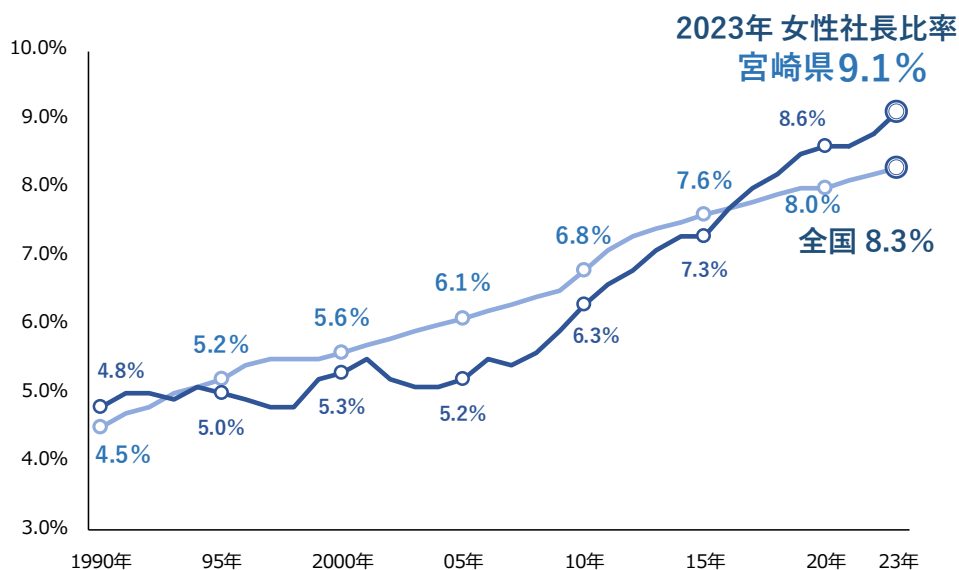
特別企画：宮崎県「女性社長」分析調査（2023年）

女性社長比率は9.1%、 過去最高も依然1割を下回る ～女性リーダーの育成へ、教育と柔軟な働き方の推進がカギ～

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て約10年、当初は2020年が目標期限だったが、“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。このような女性活躍に向けた施策を通じて、女性リーダーを増やそうとする動きはこれまで以上に強まっている。

そこで帝国データバンク宮崎支店は県内企業の女性社長比率を調査したところ、2023年10月時点で9.1%と前年の8.8%を上回り、過去最高を更新した。ただ小幅な上昇にとどまり、統計として遡れる1990年（4.8%）から緩やかに上昇しているものの、依然として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、全国約119万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。同調査は2022年10月に続き、今回で10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」

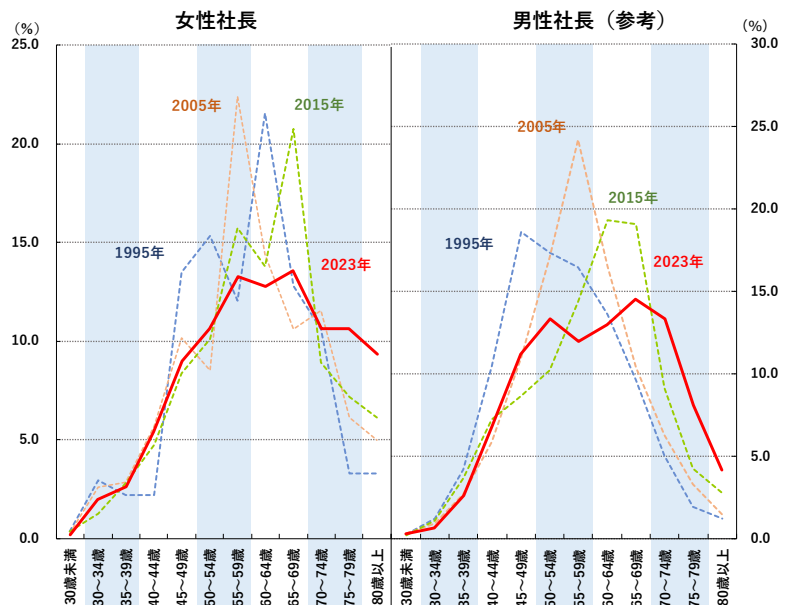
1. 年齢構成比、女性社長は「65～69歳」が13.6%で最多 75歳以上が約2割を占める

女性社長を年齢構成比で見ると、「65～69歳」が13.6%で最も高かった。次いで「55～59歳」が13.3%と続いた。

日本全体で高齢化が進行しているなか、宮崎県の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56.9%となり、1995年（51.5%）から5.4pt上昇し、全体の約6割を占めた。また、後期高齢者に該当する75歳以上の割合は19.9%となり、2割に迫った。

参考までに男性社長の60歳以上は53.1%、75歳以上は12.3%で、男性社長と比較して女性社長の高齢化が目立っている。

女性社長の年齢構成比 経年変化

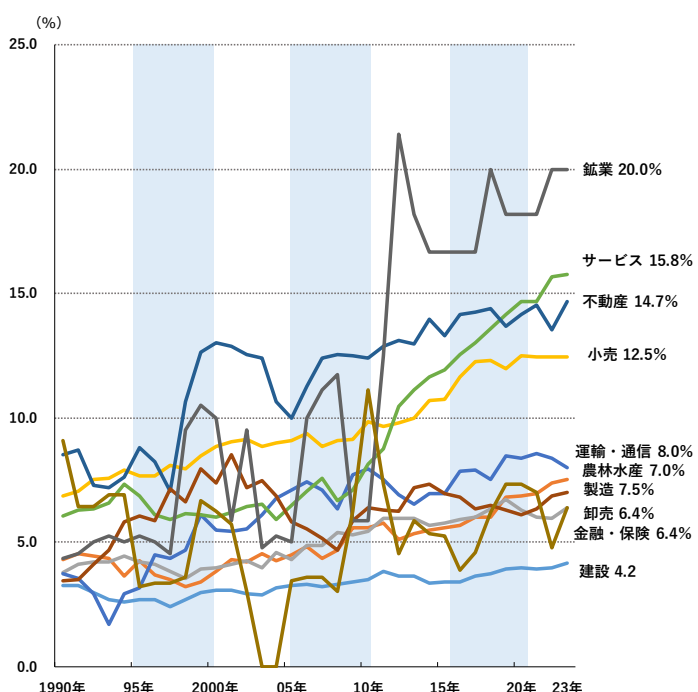


2. 業種別では「鉱業」が20.0%でトップ、「建設」は依然として低水準

業種別の女性社長の比率をみると、「鉱業」が20.0%と最多。次いで「サービス」（15.8%）、「不動産」（14.7%）、「小売」（12.5%）と続いた。

他の6業種は8%以下で推移している。「建設」は4.2%と過去最高だったが、他業種と比べれば低水準が続いている。次いで「卸売」「金融・保険」が6.4%と2番目に低かった。

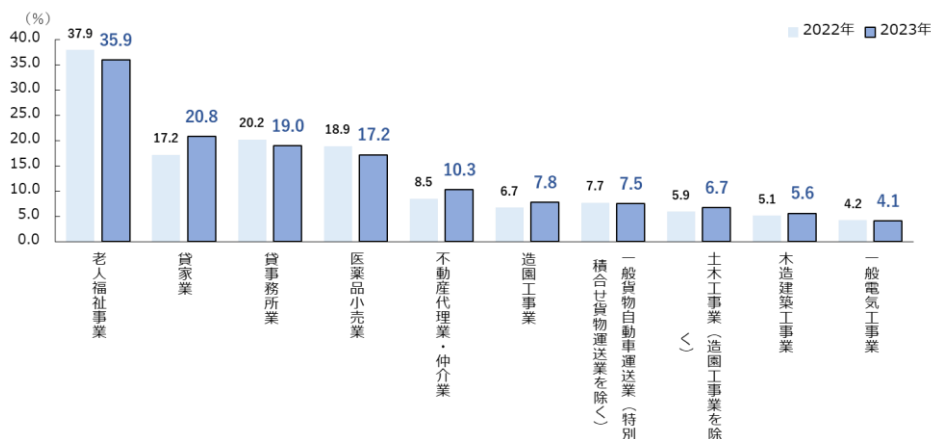
女性社長比率 業種大分類別



3. 業種細分類別では「老人福祉事業」がトップ、不動産関連が続く

業種細分類別でみると、「老人福祉事業」が35.9%で唯一3割を超えた。前年に続いてトップだったものの、前年（37.9%）からは低下した。次いで「貸家業」（20.8%）、「貸事務所業」（19.0%）といった不動産関連、「医薬品小売業」（17.2%）が続いた。

女性社長比率 業種細分類別(上位10業種)



4. 就任経緯は女性社長の半数以上が「同族承継」、次いで「創業者」が3割で続く

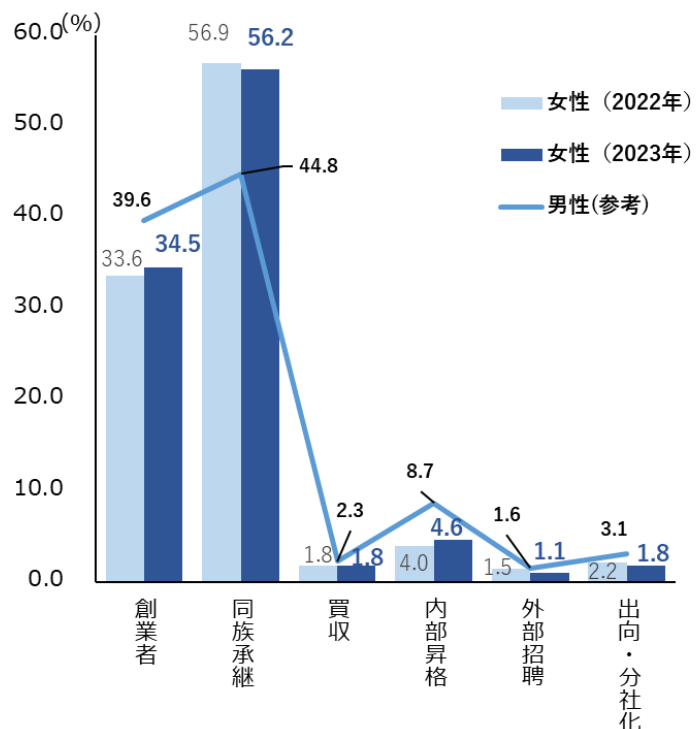
就任経緯別でみると、「同族承継」による就任が56.2%と全体の半数以上で、最も高かった。男性社長の44.8%と比較して10pt以上高く、「同族承継」は女性社長の中心的な就任経緯である。

次いで「創業者」が34.5%で2番目に続いた。男性社長の39.6%より5.1pt低く、前年からも0.9pt増と、全体的な傾向は前年調査と大きくは変わっていない。

“女性版骨太の方針 2023”では女性起業家の育成・支援が打ち出されており、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」「買収」「外部招聘」が続いたが、いずれも男性を下回っている。

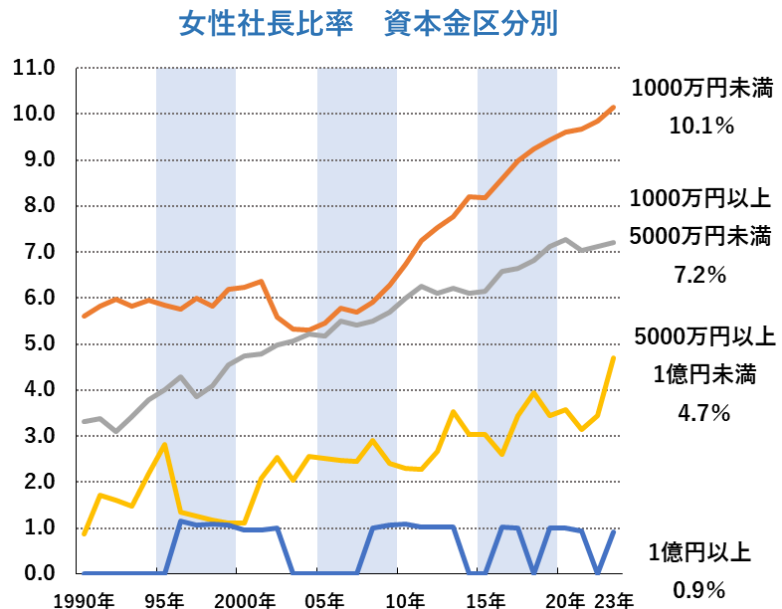
就任経緯別比率



5. 資本金区分別では「1000万円未満」が10.1%でトップ、企業規模が大きいほど低水準に

資本金別の女性社長比率をみると、「1000万円未満」が10.1%となり最も高かった。以下、「1000万円以上5000万円未満」（7.2%）、「5000万円以上1億円未満」（4.7%）、「1億円以上」（0.9%）の順となり、資本金の額が小さい企業ほど女性社長比率が高い傾向がみられた。

なかでも、「1000万円未満」では1990年時点（5.6%）から4.5pt増加している。対して「1億円以上」では、同時期から0.9ptの増加にとどまっている。



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 ～

帝国データバンクが2023年7月に実施した「女性登用に関する企業の意識調査（2023年）」では、女性管理職の平均割合は前年から0.4pt上昇して9.8%と「過去最高ながら低水準」の局面にあり、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。

女性リーダーを求める潮流は、欧州を中心にSDGsやESGの観点から重要視され、女性活躍は企業の「見られ方」を左右する時代となった。先んじてプライム上場企業には女性役員比率の目標が設定されたが、国内でも大企業が先導役として推進する流れは、今後ますます強まるだろう。

一方、比率向上を目的とした起用が失敗し、その後の登用方針が消極的となる事例が出ている。「リーダー適任者」の増加には、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た継続的な支援が必要だ。

株式会社帝国データバンク 宮崎支店

【問い合わせ先】 忠平 匡胤

0985-29-1211

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。