

山梨県「女性社長」分析調査(2023年)

女性社長比率は 9.8%、過去最高を更新 ～ 就任経緯は「同族承継」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。当初は 2020 年が目標の期限だったものの“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%以上にしよう求めている。このような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は 2023 年 10 月時点の国内企業の女性社長比率について調査を行った。

- 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 万社の事業会社のうち山梨県内で女性が社長(代表)を務める企業について分析を行った。
- 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)

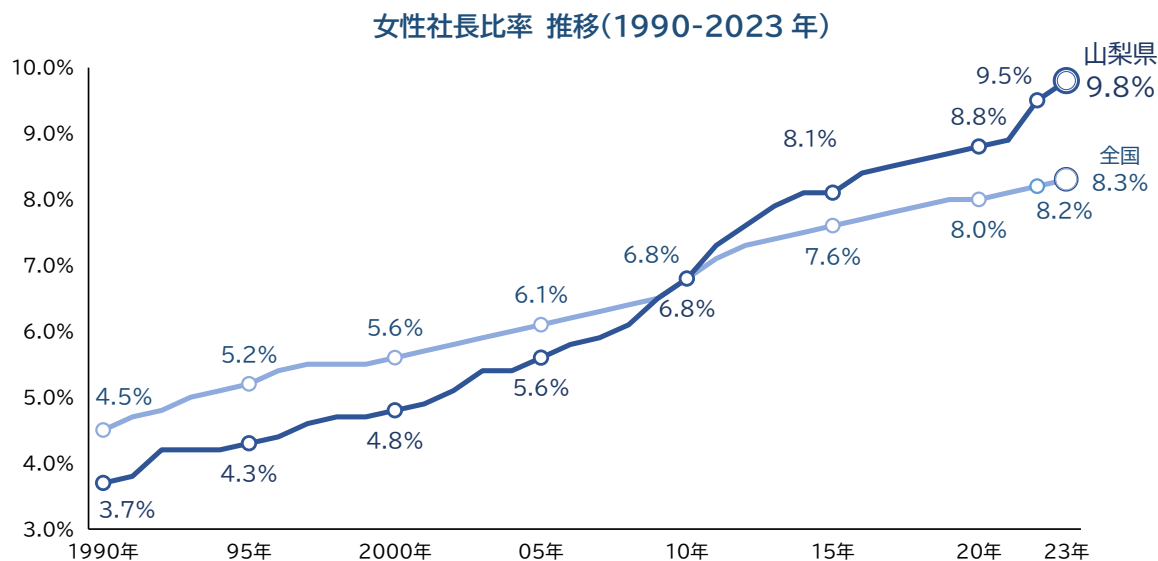
1. 山梨県女性社長の割合は、前年比 0.3 ポイント増の 9.8%となり、過去最高を更新した。年齢構成比は、「70～74 歳」の割合が 15.7%で最も高かった。
2. 業種別では、「不動産」(19.8%)、業種細分類別では、「時計・眼鏡・光学機械小売業」(52.2%)が最も高かった。
3. 就任経緯別では、「同族承継」(63.4%)、資本金別では、「1000 万円未満」(10.3%)が最も高かった。

【問い合わせ先】 株式会社帝国データバンク 甲府支店
TEL 055-233-0241 / FAX 055-233-0245

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。報道目的以外の利用につきましては、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。

1. 女性社長比率は9.8%、前年より0.3ポイント増加し過去最高を更新

山梨県の女性社長比率は、前年比0.3ポイント増の9.8%で、1990年以降、過去最高を更新した。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。全国との比較では、山梨県は全国(8.3%)を1.5ポイント上回っており、全国8位となった。



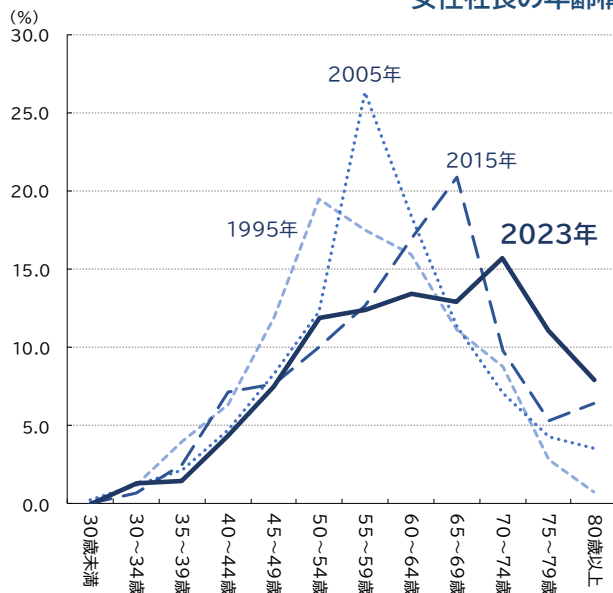
女性社長比率 ~ 都道府県別 ~

都道府県	割合(%)	順位	都道府県	割合(%)	順位	都道府県	割合(%)	順位	都道府県	割合(%)	順位
北海道	7.4	37	東京都	9.0	17	滋賀県	6.6	45	香川県	10.2	6
青森県	10.9	3	神奈川県	7.9	33	京都府	8.5	26	愛媛県	8.9	19
岩手県	9.4	12	新潟県	6.8	42	大阪府	8.0	32	高知県	10.0	7
宮城県	8.1	29	富山県	7.7	35	兵庫県	8.8	21	福岡県	9.8	8
秋田県	7.7	35	石川県	6.7	43	奈良県	10.3	5	佐賀県	10.8	4
山形県	7.4	37	福井県	8.2	28	和歌山県	8.9	19	長崎県	9.0	17
福島県	7.3	39	山梨県	9.8	8	鳥取県	9.6	11	熊本県	9.4	12
茨城県	8.7	24	長野県	6.7	43	島根県	8.5	26	大分県	9.7	10
栃木県	8.1	29	岐阜県	6.0	47	岡山県	9.1	14	宮崎県	9.1	14
群馬県	7.8	34	静岡県	7.0	41	広島県	8.8	21	鹿児島県	8.1	29
埼玉県	7.2	40	愛知県	6.5	46	山口県	9.1	14	沖縄県	11.6	2
千葉県	8.8	21	三重県	8.7	24	徳島県	12.0	1			

女性社長を年齢構成比で見ると、「70～74歳」が15.7%でもっとも高く、次いで「60～64歳」(13.4%)、「65～69歳」(12.9%)が続いた。一方で、男性社長では、「55～59歳」が15.0%で最も高く、次いで「60～64歳」(13.8%)、「70～74歳」(13.2%)が続いた。

60歳以上の女性社長は全体の61.1%で、60歳以上の男性社長割合(54.3%)を6.8ポイント上回っており、女性社長の方が高齢化している傾向がみられる。

女性社長の年齢構成比 経年変化



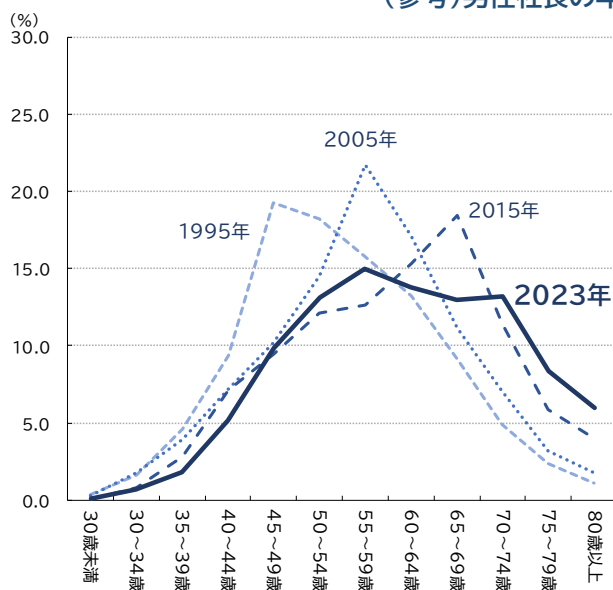
※単位は%、()は全国比

年代別	1995年	2005年	2015年	2023年
30歳未満	0.0	0.2	0.0	0.0
30-34歳	1.2	1.2	0.7	1.3
35-39歳	4.0	2.1	2.5	1.5
40-44歳	6.4	4.7	7.1	4.3
45-49歳	12.0	8.3	7.7	7.5
50-54歳	19.5	12.3	10.0	11.9
55-59歳	17.5	26.3	12.7	12.4
60-64歳	15.9	18.5	16.9	13.4
65-69歳	11.2	11.4	20.9	12.9
70-74歳	8.8	7.1	9.8	15.7
75-79歳	2.8	4.3	5.3	11.1
80歳以上	0.8	3.6	6.4	7.9

60歳以上割合	39.4	44.8	59.4	61.1
---------	------	------	------	------

※小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が合わない場合がある

(参考)男性社長の年齢構成比 経年変化



※単位は%、()は全国比

年代別	1995年	2005年	2015年	2023年
30歳未満	0.3	0.3	0.1	0.1
30-34歳	1.7	1.8	0.8	0.7
35-39歳	4.6	4.0	2.8	1.8
40-44歳	9.4	7.2	7.1	5.2
45-49歳	19.3	10.2	9.4	9.8
50-54歳	18.3	14.5	12.1	13.1
55-59歳	15.8	21.7	12.6	15.0
60-64歳	13.2	17.1	15.3	13.8
65-69歳	9.2	11.1	18.4	13.0
70-74歳	4.9	7.1	11.5	13.2
75-79歳	2.3	3.2	5.9	8.4
80歳以上	1.1	1.8	4.0	5.9

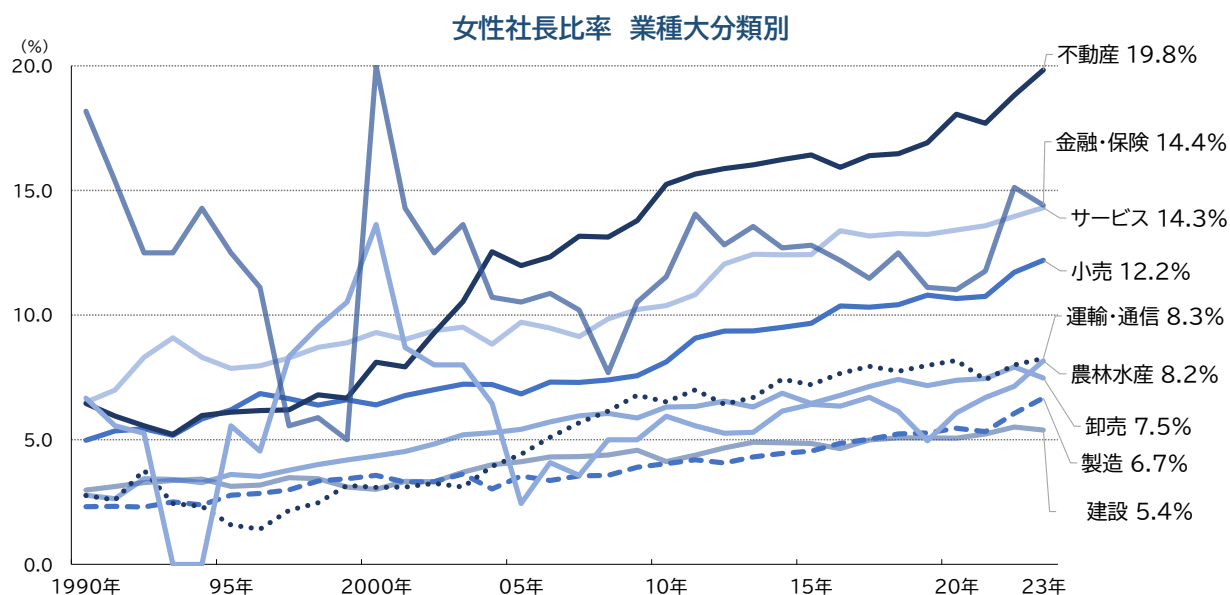
60歳以上割合	30.7	40.4	55.1	54.3
---------	------	------	------	------

※小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が合わない場合がある

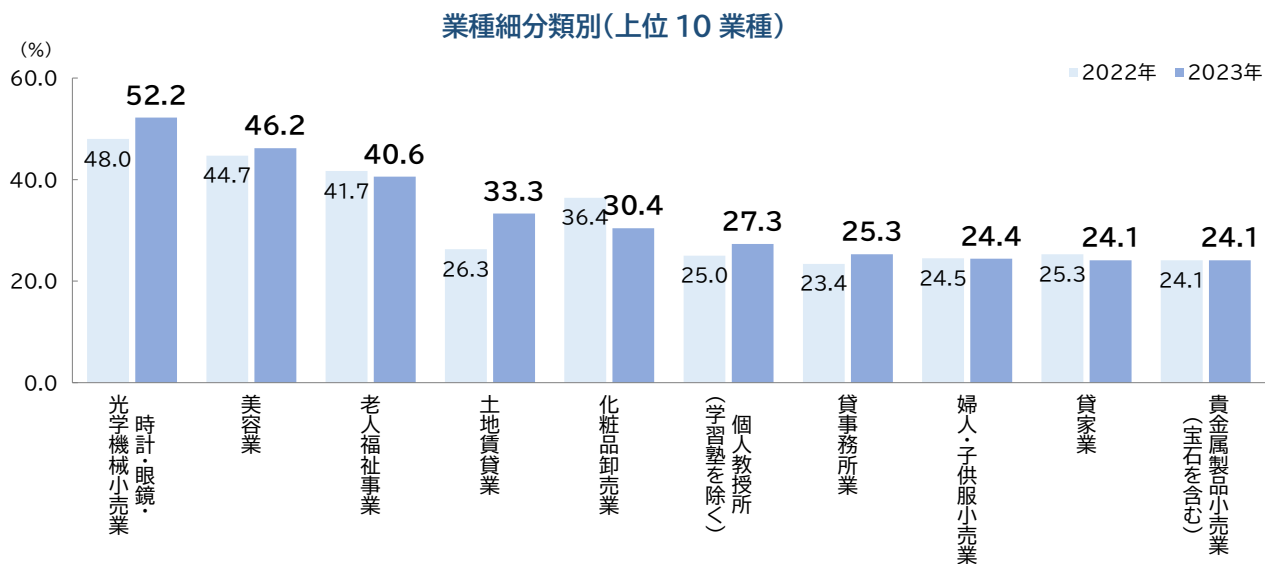
2. 業種別では不動産がトップ

業種別にみると、「不動産」が19.8%で最も高かった。次いで、「金融・保険」(14.4%)、「サービス」(14.3%)と続いた。

一方で、最も低かったのは、「建設」の5.4%、「製造」も6.7%と「建設」に次いで低かった。



業種細分類別では、「時計・眼鏡・光学機械小売業」が52.2%でトップ、次いで「美容業」(46.2%)、「老人福祉事業」(40.6%)、「土地賃貸業」(33.3%)が続いた。前年と同様に、主に美容関係や介護関係など生活に密着した業種や不動産関連の業種が上位を占めた。

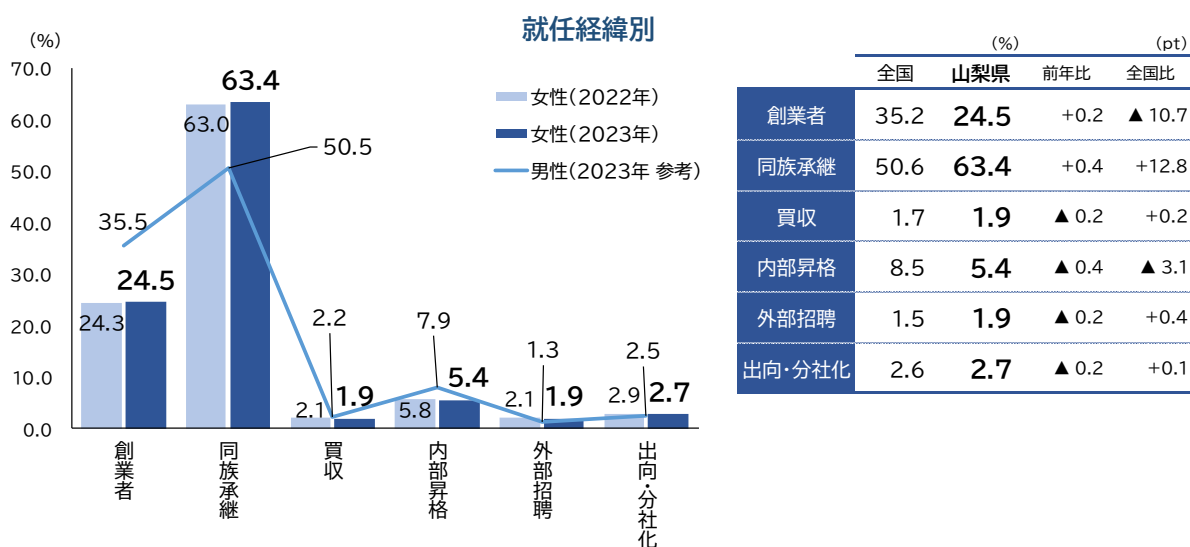


3. 就任経緯別では「同族承継」がトップ

就任経緯別で見ると、「同族承継」による就任が63.4%でトップとなり、前年比0.4ポイント増、男性社長(50.5%)との比較では、女性社長が12.9ポイント上回った。次いで「創業者」が24.5%となり、同0.2ポイント増、男性社長より11.0ポイント低かった。以下、「内部昇格」(5.4%)、「出向・分社化」(2.7%)、「買収」「外部招聘」(各1.9%)と続いた。

全国と比較すると、「同族承継」では、山梨県は全国(50.6%)を12.8ポイント上回った一方、「創業者」は全国(35.2%)を10.7ポイント下回った。

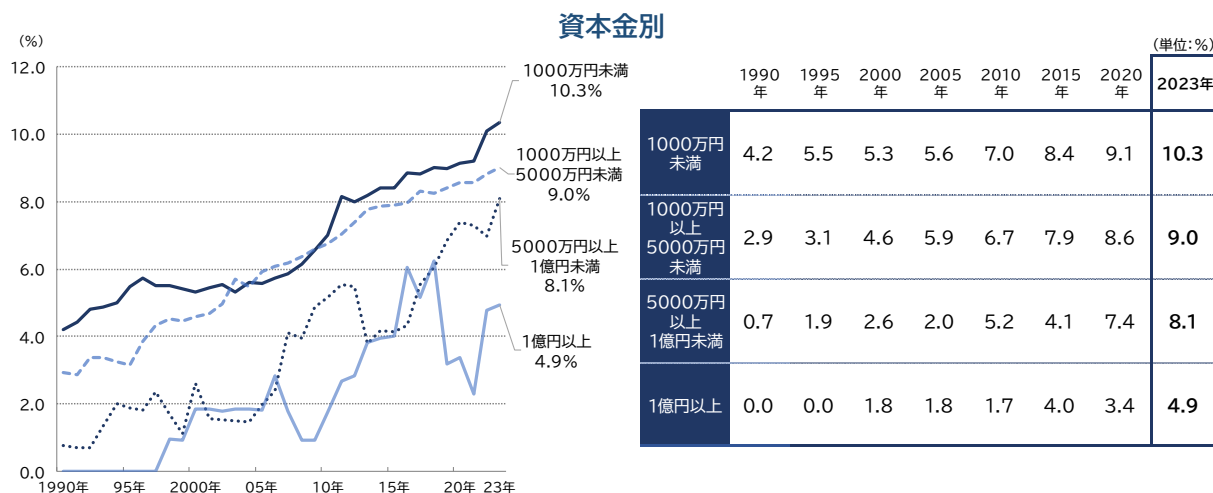
山梨県の女性社長の就任経緯は、「同族承継」が中心となっている。



4. 資本金別では、「1000万円未満」がトップ

資本金別にみると、「1000万円未満」が10.3%で最も高く、「1000万円以上5000万円未満」(9.0%)、「5000万円以上1億円未満」(8.1%)、「1億円以上」(4.9%)の順となった。

資本金額の小さい企業ほど女性社長の割合が高くなる傾向がみられた。



まとめ

山梨県内の女性社長比率は前年比 0.3 ポイント増の 9.8% となり、過去最高を更新したものの、依然として 1 割未満にとどまった。

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落とし穴も多い。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「適任者」を増加させていくためには、リスキ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。