

報道関係各位

太陽グラントソントン

 PRESS
RELEASE

中堅企業の「女性経営幹部」に関する世界36カ国同時調査を発表

太陽グラントソントンは、2015年7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、グラントソントン加盟主要36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7%で世界36カ国中最下位。
- ・世界36カ国の「経営幹部の女性比率」の平均は24%で調査開始以来、長期的に停滞。

経営幹部の女性比率(%)

ロシア	45
フィリピン	39
リトアニア	39
エストニア	37
タイ	37
インドネシア	36
ラトビア	35
ポーランド	34
中国	30
イタリア	29
ナイジェリア	29
ジョージア	29
フランス	28
ギリシャ	27
マレーシア	26
カナダ	26
アルメニア	26
スウェーデン	26
シンガポール	26
スペイン	26
フィンランド	25
米国	23
ボツワナ	23
オーストラリア	23
南アフリカ	23
英国	21
トルコ	20
アイルランド	19
ニュージーランド	19
ブラジル	19
メキシコ	18
オランダ	18
アルゼンチン	18
インド	16
ドイツ	15
日本	7
ASEAN平均	34
EU平均	24
G7平均	22
36カ国平均	24

世界36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%となり、2015年の調査結果(22%)からわずかに上昇した結果となった。調査を開始した2004年(19%)に比べると経営幹部の女性比率は増加はしているものの、その増加率は低く、12年間の全調査期間(全9回の調査)に渡って、経営幹部における女性比率の平均が、常に4分の1未満という結果となった。

日本は「経営幹部の女性比率」は7% 2004年の調査開始から9回連続で対象国中最下位

日本の中堅企業における「経営幹部の女性比率」は7%で2015年(8%)から微減、調査対象国中唯一の1桁の数字となった。また、過去の全調査において日本は9回連続で最下位となっており、調査を開始した2004年の女性比率も今回とほぼ同じ8%であることから、日本の中堅企業においては女性の経営参加の点でほとんど改善が進んでおらず、世界から大きく遅れをとっていることが明らかになった。

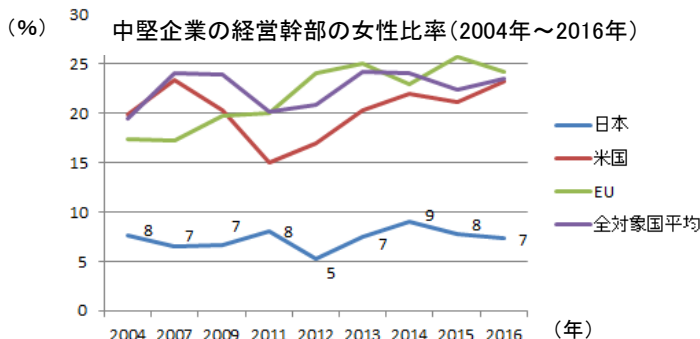
さらに経営幹部に一人も女性がいなかった日本の中堅企業は73%に達し、全調査対象国の中で最も高い結果となった。

アジアではタイ、インドネシア、マレーシアが改善 ASEAN平均を引き上げる結果に

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ロシア(45%)で、フィリピン、リトアニア(共に39%)が続いた。その他、中国が30%、米国が23%、英国が21%、などとなった。

また前回調査同様、ドイツは対象国中、日本に次いで女性比率が低い結果となった(15%)。ドイツは製造業が強いなど、先進国の中で日本と経済構造が類似していると言われていたが、本調査においても2004年の調査(16%)から改善がほとんど進まないという点でも、日本との共通点が見られる。

また地域別に見るとEUの平均は24%となり2015年の調査結果(26%)と比較すると、わずかに低下した。アジアを見ると、タイが37%とインドネシアが36%と大きく改善し(2015年はそれぞれ27%と20%)、マレーシアも26%(2015年は22%)と改善した。これらにより、ASEANの平均は34%と2014年の22%から大きく改善する結果となった。



※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。

中堅企業の「女性経営幹部」に関する世界36カ国同時調査 コメント

東洋大学社会学部専任講師

榎原 圭子

日本の女性管理職比率が世界と比べて低いことはよく知られており、2015年度のGender Gap Reportⁱでは9%であった。本調査は対象を「中堅企業の経営幹部」に絞っているが、結果はほとんど変わらない。一方、本調査では同じアジアの国でもフィリピン、インドネシア、タイそして中国は30%を超えていた。アジアでトップとなったフィリピンは、Gender Gap Reportでも好成績であり、女性管理職比率は57%、総合ランキングは145カ国中7位と男女格差の小さい国として、アジアの中で際立った存在となっている。

ILOが企業を対象に行った調査では、女性のリーダーシップ発揮を阻むものとして以下があげられているⁱⁱ。(上位5項目)

1. 家庭における責任が男性よりも重い
2. 社会における性別役割意識がある
3. 「男性的」な組織文化
4. 女性に部下を管理する者としての十分な経験が与えられていない
5. 女性のロールモデルがほとんどいない

これをみると、3位までがジェンダー・ステレオタイプに関連する項目である。ジェンダー・ステレオタイプとは、女性、男性という社会的カテゴリーのメンバーに対するいわば思いこみであり、身体的特徴、能力、社会的役割、職業などに及ぶ。例えば男性は仕事で女性は家庭、職場では、男性はリーダーで女性は補助者、といった性別役割意識である。

この意識はアジアの国で高い傾向にあると言われている。少し古いデータであるが、平成19年度の男女共同参画白書ⁱⁱⁱでは「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきか」という考え方について国際比較をしている。この考えに「賛成」もしくは「どちらかといえば賛成」とした割合を表に示す。

	女性(%)	男性(%)
スウェーデン	3.5	8.9
英国	9.7	9.5
ドイツ	14.5	24.4
米国	18.1	21.7
日本	36.8	46.5
フィリピン	54.8	61.3

(平成19年度男女共同参画白書より作成)

先に述べたGender Gap Reportの総合評価は、スウェーデン4位、英国18位、ドイツ11位、米国28位と、性別役割意識が低い国はジェンダー・ギャップが小さいことが窺える。しかし、フィリピンはこれと異なる。上記の表で、性別役割意識が色濃く残っていることが示されているのに、ジェンダー・ギャップは小さい。一つの理由は、性別役割意識が強いが故に、国がジェンダーの問題に早くから取り組んできたことによるだろう。「女性のマグナ・カルタ」などの法整備だけではなく、それに実効性を持たせるために専門機関が整備されている^{iv}。

しかし、フィリピン女性の活躍を支えるもうひとつの重要な要因を見落としてならない「メイド」という家内労働者の存在である。フィリピンの地方では十分な雇用機会がないため、それを都市部に求める女性たちがおり、彼女らの雇用の受け皿のひとつが家内労働なのであり、母親が専業主婦であっても、住み込みのメイドがいる場合もある。多忙に働く企業の管理職や経営者は、メイドの力を借りてこそ、存分に組織の中で活躍することができると言われている^v。

つまりフィリピンでは、低賃金で働く女性労働者が、社会で活躍する女性労働者、中でも多忙な管理職や経営者とその家族を支えているということである。女性のリーダーシップ発揮を阻む要因の1位に挙げられた「家庭内における責任」、つまり掃除や洗濯、食事の支度、育児、介護などを家内労働者が代わってくれる。それが女性活躍に寄与するところが少なくないと思われる。この点において、日本とはかなり状況が異なる。

現政権は、女性の活躍推進の観点から、家事などの分野で外国人労働者の受け入れることを打ち出している^{vi}。しかし、外国人女性労働者が家事を担うことで、家事は女性の仕事、という性別役割意識をさらに強めてしまうのではないか、という懸念が指摘されている^{vii}。さらに、女性の家事労働の負担が大きいのであれば、外国人女性労働者にそれを任せてしまえばよい、という安易な手段に流れないか筆者は懸念する。女性が社会で活躍するためには男性の働き方を変える必要があることは、議論の余地がない。それには長時間労働の削減や意識変革などの問題に地道に取り組まなければならない。外国人労働者の力を借りることは即効性のある策かもしれないが、それにより本質的な課題への対応が疎かになるならば、本末転倒である。女性の活躍推進は、男女を問わず誰にとっても豊かに生きることのできる社会を目指す取り組みであり、そのために何をすべきかを改めて考えたい。

i World Economic Forum. The Global Gender Gap Report,2015.
<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/> (2015年3月16日アクセス)

ii International Labour Organization. Women in business and management: gaining momentum. Geneva: ILO, 2015
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_334882.pdf
(2015年3月14日アクセス)

iii 内閣府男女共同参画局. 平成19年度男女共同参画白書.
http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h19/zentai/index.html (2015年3月14日アクセス)

iv Fiona MacPhail. Is gender inequality really so low in the Philippines? East Asia Forum, March 15, 2015
<http://www.eastasiaforum.org/2015/03/21/is-gender-inequality-really-so-low-in-the-philippines/>に詳しい
(2015年3月15日アクセス)

v 鈴木 有理佳. 名譽なランキングの背景にある格差. IDE-JETRO日本貿易振興機構(ジェトロ)アジア経済研究所
海外研究員レポート2012. http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/Overseas_report/1201_suzuki.html
(2015年3月14日アクセス)

vi 朝日新聞デジタル. 外国人の家事代行、来春解禁へ まずは神奈川から2015年12月10日
<http://www.asahi.com/articles/ASHD93R4VHD9ULFA00V.html> (2015年3月14日アクセス)

vii 青木千賀子. 外国人家事労働者受け入れに関するジェンダー政策としての課題. 日大生活科研報2014,p3-12.
https://www.ir.nihon-u.ac.jp/pdf/publication/03_37_02.pdf (2015年3月14日アクセス)

榊原 圭子

東洋大学社会学部専任講師

慶應義塾大学法学部政治学科卒業

三和銀行(現三菱東京UFJ銀行)入行、エグゼクティブサーチ会社、コミュニケーションコンサルティング会社などを経て、東京大学大学院医学系研究科に進学。2013年博士課程修了。博士(保健学)、修士(公衆衛生学)。

現在、東洋大学社会学部専任講師。働く女性のストレスと健康、女性のキャリア発達、学生のキャリア支援に関する研究を行っている。

中堅企業の「女性経営幹部」に関する世界36カ国同時調査一概要

- 実施期間： 日本:2015年7月～12月、インターナショナル:2015年7月～12月
参加国数： 36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) エストニア、フランス、ドイツ、ギリシャ、アイルランド、イタリア、ラトビア、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、フィンランド
(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、グルジア、アルメニア、ボツワナ、南アフリカ、ナイジェリア
- 調査対象： 5,404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。36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Experian Business Strategies Limited 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。355社の回答を得た。なお景況感の算出には355社の回答の中から、製造業(48社)、建設業(24社)、卸小売業(24社)、サービス業(54社)合計150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)
- 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 International Ltd (GTIL)では「中堅企業経営者の意識調査」の回答1件につき、2米ドルをユニセフ(UNICEF)に寄付している。2014年度調査では、30,950米ドルをユニセフに寄付金した。

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している。

太陽グラントソントン

- 所在地： 東京都港区北青山1-2-3 青山ビル9F
- 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
- URL： www.grantthornton.jp

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。

<太陽グラントソントンが提供する事業領域>

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、42,000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
TEL:03-5770-8829(直通) FAX:03-5770-8820 email: mc@jp.gt.com

© 2016 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(%)

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

参考資料2

経営幹部に「女性がいない」と回答した比率(%)

アルゼンチン	45%
アルメニア	29%
オーストラリア	20%
ボツワナ	33%
ブラジル	53%
カナダ	27%
中国	16%
エストニア	26%
フィンランド	33%
フランス	23%
ジョージア	26%
ドイツ	60%
ギリシャ	29%
インド	34%
インドネシア	19%
アイルランド	41%
イタリア	36%
日本	73%
ラトビア	38%
リトアニア	27%
マレーシア	31%
メキシコ	52%
オランダ	48%
ニュージーランド	42%
ナイジェリア	15%
フィリピン	9%
ポーランド	13%
ロシア	0%
シンガポール	25%
南アフリカ	39%
スペイン	25%
スウェーデン	23%
タイ	21%
トルコ	43%
英国	36%
米国	31%
アフリカ平均	25%
APAC平均	31%
新興国APAC平均	20%
先進国APAC平均	57%
ASEAN平均	21%
BRICs平均	23%
EU平均	37%
G7平均	39%
36力国平均	33%