

管理職比率に紐づく管理職の実態調査

管理職比率が高い産業ほど管理職の平均年齢が若くなる ことが判明

セレクションアンドバリエーション株式会社
コンサルタント 山田 沙樹

【セレクションアンドバリエーション オフィシャルレポート要旨】

近年、企業のDX化が進む中、管理職に求められる役割は多様化している。セレクションアンドバリエーションでは、産業ごとの管理職の特徴を把握するため、管理職比率の実態調査を実施した。調査の結果、管理職比率の高い産業に属する管理職の勤続年数は長い一方、平均年齢は低い傾向があることが明らかとなった。

産業全体における管理職比率の平均値は11.5%であり、「学術研究、専門・技術サービス業」や「情報通信業」は管理職比率が高いということが判明した。

一方で、管理職の平均勤続年数は、管理職比率が高い産業（「学術研究、専門・技術サービス業」、「情報通信業」）では19.4～22.4年、管理職比率が低い産業（「医療、福祉」、「運輸業、郵便業」）では16.8～22.1年であった。つまり、管理職比率が高い産業では、管理職の勤続年数も長い傾向にあると言える。

次に、管理職の平均年齢と管理職比率の関係性を確認した。その結果、管理職比率が高い産業では、管理職比率が低い産業よりも、部長年齢が1.9歳、課長年齢が1.6歳低いことが判明した。

セレクションアンドバリエーションでは、企業が自社の組織構造を把握するために管理職比率を確認することが有効であると考えており、自社の目的に応じた管理職要件や昇進・昇格のしくみを整備することの重要性を示した。

目次

1. 管理職比率と管理職の平均勤続年数の関係性
2. 管理職比率と管理職の平均年齢の関係性
3. 企業が管理職比率を確認する意義

2022年6月20日

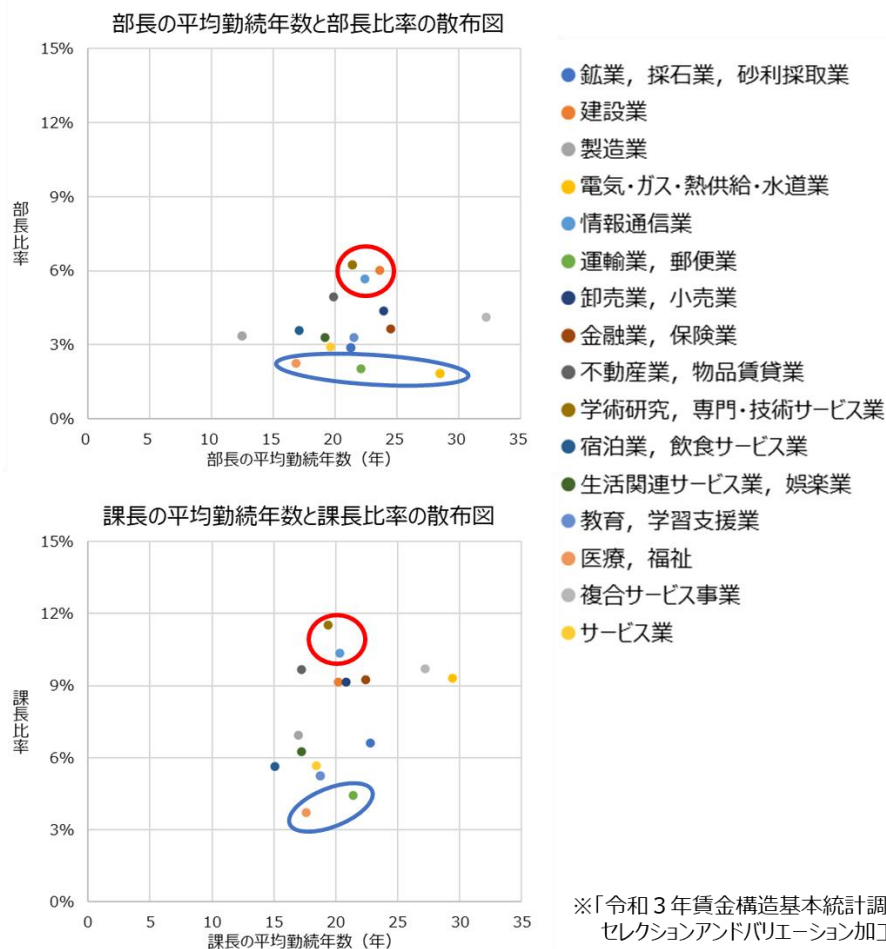
セレクトシオンアンドバリエーションでは、令和3年賃金構造基本統計調査をもとに、16種類の産業における管理職比率について調査した。管理職比率とは、全社員に占める管理職の割合を指す。なお、本レポートでは管理職を部長級と課長級とし、常用労働者が10人以上在籍する企業を調査対象とした。

1. 管理職比率と管理職の平均勤続年数の関係性

産業全体における部長比率は7.7%、課長比率は3.8%であり、管理職比率は11.5%が平均値であった。部長比率および課長比率を足し合わせた管理職比率が高い産業は、「学術研究、専門・技術サービス業」で17.7%、「情報通信業」で16.0%であった。管理職比率が低い産業は、「医療、福祉」5.9%、「運輸業、郵便業」6.5%であった。

他方、管理職の平均勤続年数は、管理職比率が高い産業（「学術研究、専門・技術サービス業」、「情報通信業」）において19.4~22.4年、管理職比率が低い産業（「医療、福祉」、「運輸業、郵便業」）において16.8~22.1年であることが分かった。

上記の結果から、管理職比率が高い産業では、管理職比率が低い産業よりも、管理職の平均勤続年数が高い傾向にあることが明らかになった。



2022年6月20日

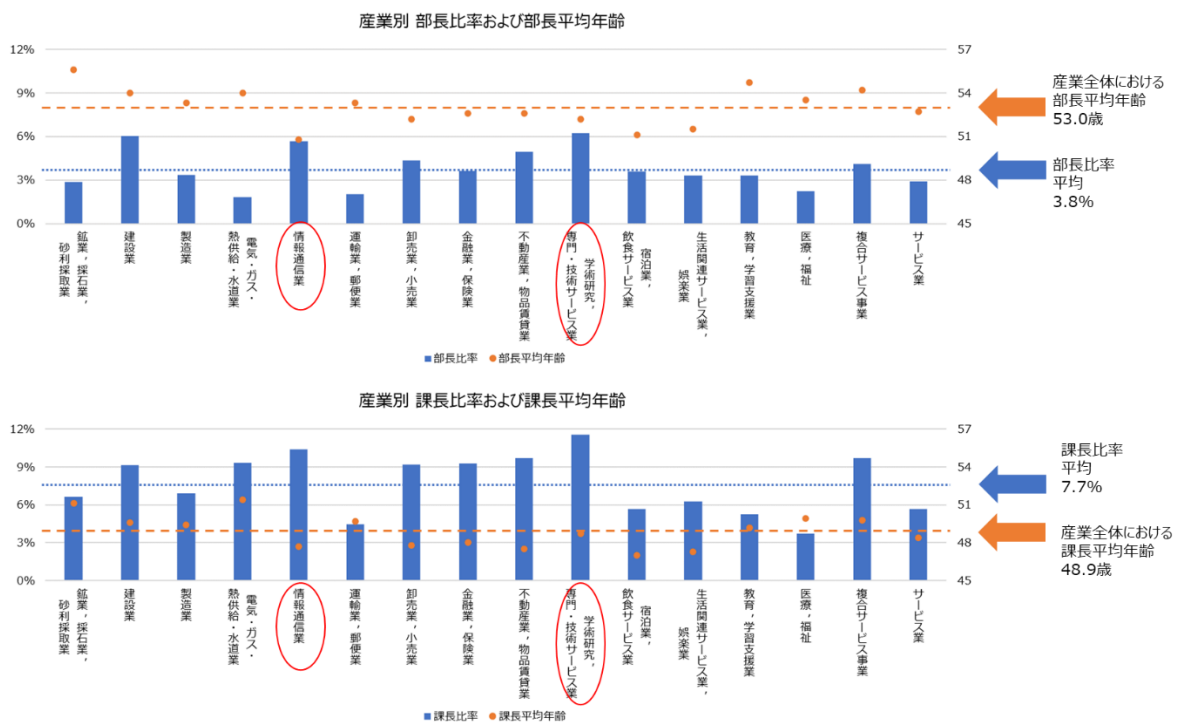
2. 管理職比率と管理職の平均年齢の関係性

産業全体における部長の平均年齢は53.0歳、課長の平均年齢は48.9歳であった。

次に、管理職比率と管理職の平均年齢との関係性を分析した結果、管理職比率が高い産業（「学術研究，専門・技術サービス業」、「情報通信業」）では部長の平均年齢51.5歳、課長の平均年齢48.2歳であることが判明した。

一方、管理職比率が低い産業（「医療，福祉」、「運輸業，郵便業」）では管理職の平均年齢が高かった（部長の平均年齢53.4歳、課長の平均年齢49.8歳）。

以上より、管理職比率が高い産業では、管理職比率が低い産業よりも、部長年齢が1.9歳、課長年齢が1.6歳低いことが分かった。



※「令和3年賃金構造基本統計調査」をもとにセレクションアンドバリエーション加工

3. 企業が管理職比率を確認する意義

本レポートでは、日本企業における産業別の管理職比率を確認した。その結果、管理職比率と管理職の勤続年数および平均年齢について以下2点が明らかになった。

- ・管理職比率が高い産業では、管理職の勤続年数が長く、管理職の平均年齢が低い
- ・管理職比率が低い産業では、管理職の勤続年数が短く、管理職の平均年齢が高い

上記の特徴を踏まえると、他の産業種と比べ、管理職比率が高い「学術研究，専門・技術サービス業」、「情報通信業」では、年齢が若いうちから管理職に昇格される可能性や、管理

2022年6月20日

職に昇格した後も長く同じ企業に勤め続ける可能性があると言えるだろう。

これらの企業では、従業員に対して、早い段階から管理職への昇格を意識づけることが重要となる。若手のうちから将来管理職になることを見据えた教育を実施することや、必要によっては採用段階から管理職要件と紐づけたフローを整備することが求められるだろう。

一方で、企業が従業員に対して管理職昇格への道筋を提示することは確かに重要だが、明確な昇格基準がなければ管理職数が増加しすぎる恐れがある。

そのため、企業は、自社の組織構造に適した管理職人数が担保されているのか確認し、管理職の人数の適正さを保つ必要があるだろう。企業が自社の組織構造を把握する手法として、自社が属する産業における管理職比率の平均値と自社の管理職比率との比較が有効である。

企業の成長を人事の視点から支援するセレクションアンドバリエーションでは、企業が管理職比率を確認することが、自社の目的に応じた管理職要件や昇進・昇格のしくみを整備することの一助になることを期待したい。

<参考資料>

- ・ 令和3年賃金構造基本統計調査
(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou.html>)

以上