



経営戦略と融合した人材戦略

女性管理職比率

2024年度
10.7%(+0.4pts)

2026年度目標
13%

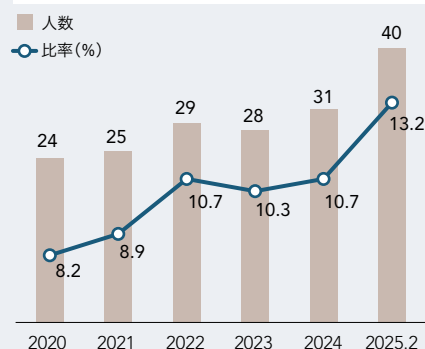
女性管理職比率の着実な前進

今後4年で150名弱の管理職が定年を迎える中、女性を含む多様な人材の活躍が企業成長の鍵となります。2024年以降、イトーキでは女性活躍推進に向けた取り組みが着実に進展し、女性管理職比率は2024年末の10.7%から2025年2月時点で13.2%まで上昇しました。自由参加型の女性活躍推進コミュニティ「SPLi」には約160名が参加し、女性のエンゲージメントスコアは62.9%から73.6%へと大きく改善。「役職に就きたくない」と回答した女性の割合も2021年の42.8%から2024年には32.1%へと10.7ポイント良化し、次世代女性管理職の育成が着実に進んでいます。男女の賃金格差は改善傾向にあり、2024年度の女性賃金は男性の74.2%と前年より3.8ポイント上昇。格差の主な要因は管理職比率や地域限定採用枠に女性が多かったことと考えられますが、2024年の人事制度改革によりエリア限定職を廃止し、報酬水準のテーブルをそろえたため、今後さらなる格差縮小が十分に期待されます。

▶ SPLiの詳細は統合報告書2023をご覧ください

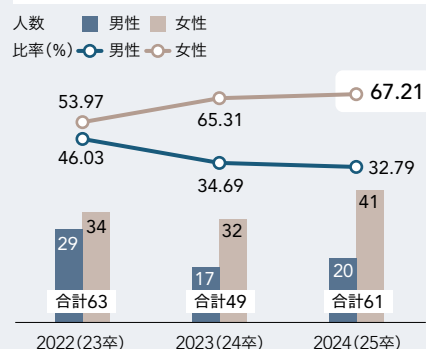
女性管理職比率推移(2020~2025.02)

女性管理職比率、13.2%まで上昇



【新卒】男女別 採用推移

女性の積極採用 24年(25卒)男女比1:2



意識変革で機会を拡大

女性管理職比率は2026年に13%を目標としています。2025年2月時点で13.2%に到達し、見込みでは14.2%と順調に推移しています。統括部長以上の女性も2022年の0名から現在は4名に増加し、着実な進展が見られます。

イトーキでは、多様な働き方やキャリアパスを認め合える風土の醸成を重視しており、女性管理職比率の向上にあたっては、女性本人だけでなく管理職や経営陣を含めた意識変革に取り組んできました。結果として、管理職登用候補層の職位における女性比率が過去3年間で0.8ポイント向上し、社員の意識も徐々に変化しつつあります。

現在は女性管理職の「機会」を拡大している段階ですが、今後は入社時点から、性別にかかわらず一人ひとりの可能性に目を向け、成長を後押しする意識と、女性の活躍をさらに促す具体的な取り組みの強化が必要と考えています。

■管理職登用候補層の女性人数と比率

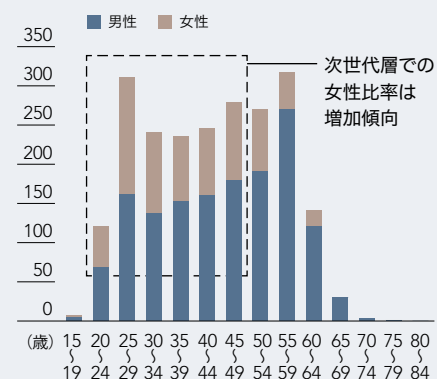
2021年 127人 23.6%
2024年 153人(+26人) 24.4%(+0.8pts)

■役職に対する意識の変化

「役職に就きたくない」と回答した女性の割合

2021年 42.8%
2024年 32.1%(-10.7pts)

【全社員】年代別男女比(人)



2026年 女性管理職比率(見込み)

