

経済調査

熊本県内企業の女性管理職登用状況及び、
男性の育児休業取得状況調査
— 2024年8月調査 —

「第132回熊本県内企業業況判断調査」特別テーマ

2024年10月

公益財団法人 地方経済総合研究所

熊本県内企業の女性管理職登用状況及び、 男性の育児休業取得状況調査

研究員 林田 祐子

生産年齢人口の減少による人手不足が深刻化し、DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）の重要度が増す現代社会において、女性活躍推進の重要性が高まっている。しかしながら、依然として女性の管理職や役員への登用が少ない現状があり、企業の DE&I 推進における課題が浮き彫りとなっている。

また、男性の育児休業取得の推進についても、仕事と家庭生活の両立を支援し、誰もが働きやすい職場づくりに向け不可欠な取組みである。

そこで、当研究所では「第 132 回熊本県内企業業況判断調査」の特別テーマとして、熊本県内企業の「女性の管理職、役員登用」「男性の育児休業取得」（2024 年 8 月時点）について調査を行った。

【調査結果の概要】

- 女性管理職登用率の政府目標である「30%以上」を達成した企業は全体の 20.9%（図表 1）。従業員規模「0~29 人」や「個人サービス業」といった特定の企業での割合が高い。
- 一方で、女性管理職登用率が「0%」の企業は 39.6%に上る。
- 女性役員登用率は、政府が 2025 年までの目標としている 19%を上回る「20%以上~30%未満」と「30%以上」を合わせた割合は 43.7%（図表 2）。
- 女性管理職、役員登用の課題では、「仕事と家庭の両立支援の整備」が 33.9%、「女性社員の意識」が 30.7%、「柔軟な働き方の整備」が 25.5%と続き、環境整備に課題を感じる企業が多い（図表 3）。
- 女性管理職、役員登用のメリットでは、「女性社員の意識が向上した」が 45.3%「女性のロールモデル形成につながった」が 21.7%と他の女性社員への好影響を感じている企業が多い（図表 4）。
- 男性の育児休業取得について、取得率は「100%」が 25.0%となった一方で、「0%」と「25%未満」を合わせると 50.0%に上り、二極化の様相（図表 5）。
- 平均取得日数は、「2 週間~1 か月以内」が 35.2%と最多となるも、「5 日以内」と「5 日~2 週間以内」を合わせると 55.5%に上り、2 週間以内の比較的短い期間での取得となっている（図表 6）。

【調査結果の概要】

1. 対象企業	県内主要企業 574社
2. 調査時点	2024年8月1日~8月16日
3. 回答状況	回答企業 216社

1. 女性管理職登用率

女性の管理職登用について、政府は「女性管理職の割合が 20 年代の可能な限り早期に 30%程度となること」を目指している。なお、厚生労働省は、「女性管理職比率については、企業の実情を踏まえつつ開示必須項目とすることが適当である」旨の報告書をまとめている。

本調査の結果を見ると、管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合（以下、女性管理職登用率）は、「0%」が 39.6%と約 4 割を占めた（図表 1）。続いて、「30%以上」が 20.9%となっている。

今回調査と前回調査について、調査方法の変更により単純比較はできないものの、「0%」の割合は約 4 割と大きな変化がない一方で、「10%未満」が減少し、「10%以上 20%未満」「20%以上 30%未満」「30%以上」が増加している。

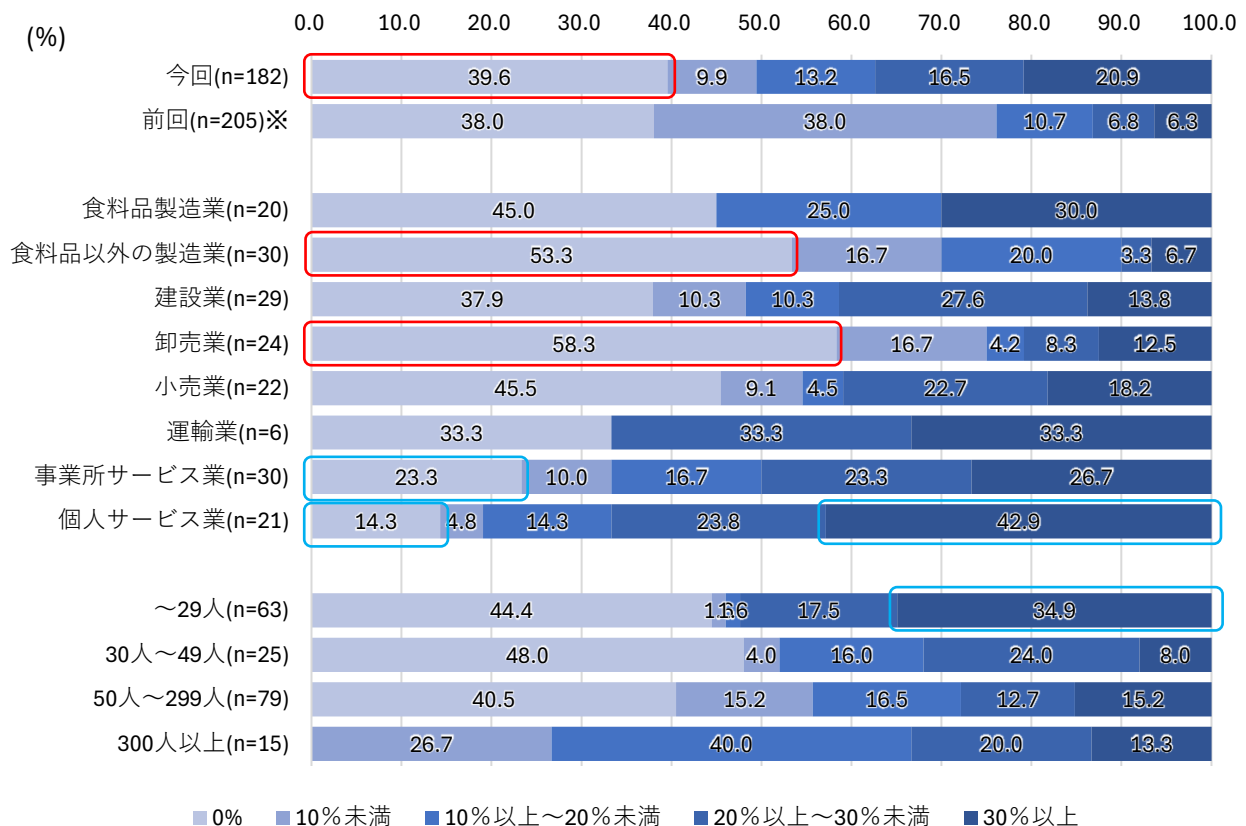
自由回答でも、組織の多様性や人材採用での重要度を感じ、女性管理職登用に前向きに取り組む声が聞かれている。

業種別では、「0%」の割合が、個人サービス業で 14.3%、事業所サービス業で 23.3%となった一方で、卸売業で 58.3%、食料品以外の製造業で 53.3%と業種により差が生じている。ただ、自由回答では、女性社員の少ない食料品以外の製造業や建設業の企業からも、女性社員の採用や管理職手前の役職への登用といった管理職登用に向けた人材確保、育成に取り組む声が聞かれた。

従業員規模別では、「300 人以上」で、「0%」と回答した企業はなく「10%以上～20%未満」が 40.0%と女性管理職登用に取り組む企業が多い。

政府が目標としている「30%以上」については全体で 2 割を超えたものの、従業員規模別では管理職全体の人数が少ない「0～29 人」で 34.9%、業種別では「個人サービス業」で 42.9%と高い割合と、一部の企業に限られているようだ。業種については、女性従業員の多い「医療・福祉業」で「30%以上」の企業が 6 社に上る。

図表 1 熊本県内企業の女性管理職登用率



2. 女性役員登用率

女性の役員登用について、「女性版骨太の方針 2024」では、東証プライム市場に上場する企業の女性役員割合をそれまで設けられていた目標の「2030年までに30%以上」に加え「2025年までに19%」にする新しい成果目標が掲げられている。

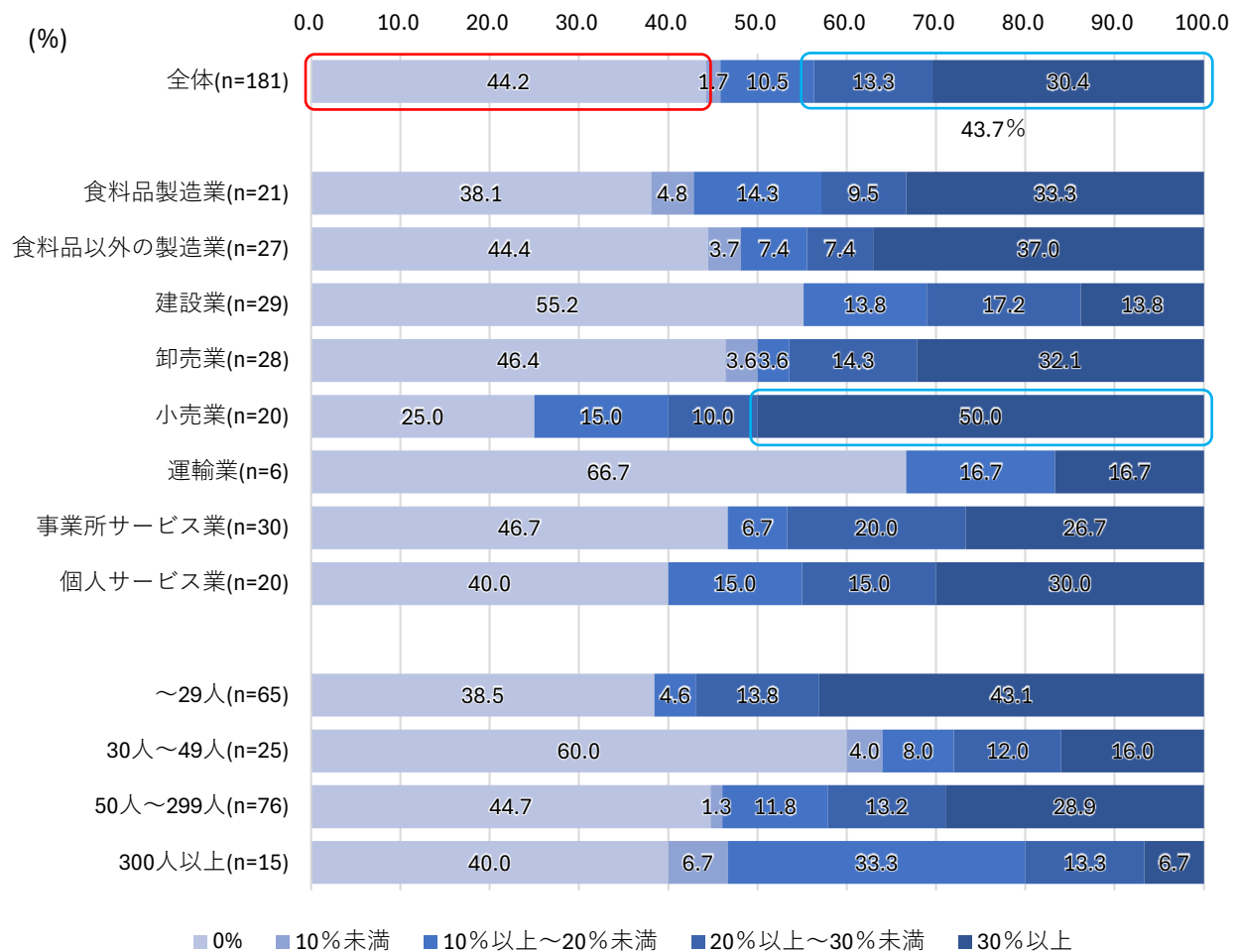
本調査の結果を見ると、役員に占める女性の割合（以下、女性役員登用率）は、「0%」が44.2%と最多となった（図表2）。続いて、「30%以上」が30.4%となっている。

業種別では、食料品製造業と小売業を除く6業種で「0%」の割合が4割以上となり、女性管理職登用率では「0%」の割合が比較的lowかった「個人サービス業」や「事業所サービス業」でも高い割合となった。一方で、「小売業」では「0%」が25.0%、「30%以上」が50.0%と、他の業種に比べ女性役員登用率が高い企業が多い。

従業員規模別では、女性管理職登用率で「0%」が0社だった「300人以上」でも、「0%」が40.0%、「30%以上」が6.7%と女性役員の登用に取組めていない企業が多い。

対象が東証プライム市場に上場する企業であるも、政府が2025年までの目標としている19%を上回る「20%以上～30%未満」「30%以上」を合わせた割合は43.7%となる。しかしながら、女性管理職登用率と同様に役員全体の人数が少ない従業員規模で女性役員比率が高い割合となっている。

図表2 熊本県内企業の女性役員登用率



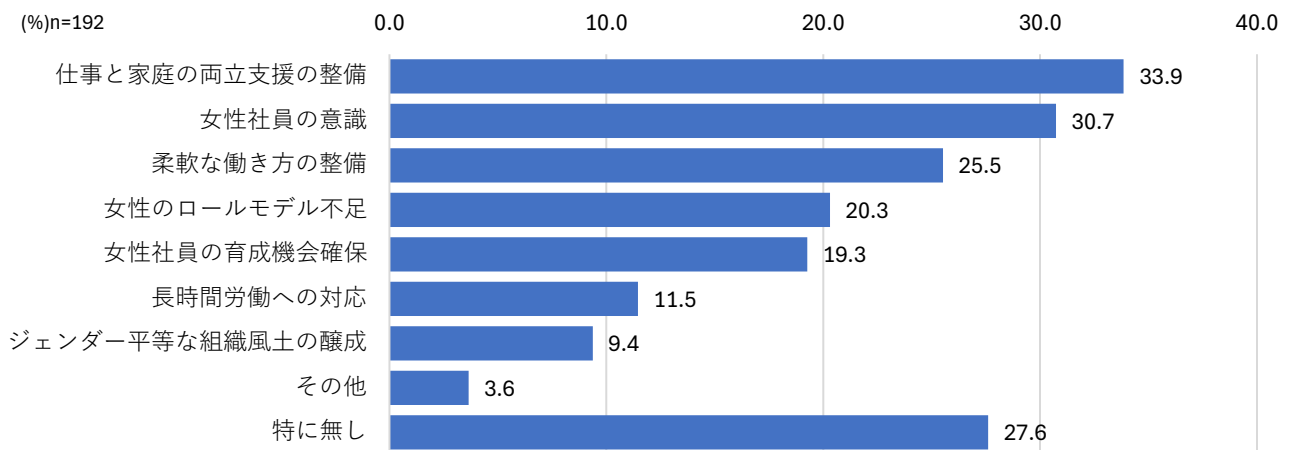
3. 女性管理職、役員登用の課題

女性管理職、役員登用に対する課題は、「仕事と家庭の両立支援の整備」が33.9%と最多となり、「女性社員の意識」が30.7%、「柔軟な働き方の整備」が25.5%と続いている（図表3）。

自由回答では、「育休後もキャリアアップできる環境を整備したい」など働きやすい環境整備に前向きな声が聞かれる一方で、「仕事と家庭の両立支援の整備」や「柔軟な働き方の整備」などに課題を感じている企業が多く、思うように実現できない様子が見える。

また、女性管理職、役員登用に向けた人材不足の課題解決のために、「女性社員の採用を増やす」といった声も聞かれている。

図表3 女性管理職、役員登用の課題

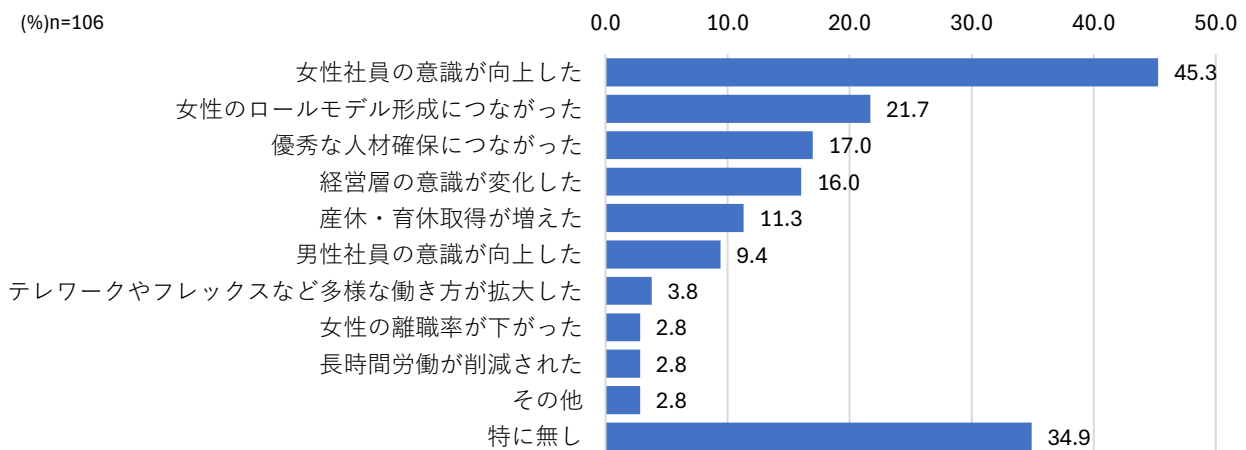


4. 女性管理職、役員登用のメリット

女性管理職、役員登用のメリットは、「女性社員の意識が向上した」が45.3%と最多となった。続いて、「女性のロールモデル形成につながった」が21.7%と他の女性社員への好影響を感じている企業が多いようだ（図表4）。

一方で、「経営層の意識が変化した」が16.0%、「男性社員の意識が向上した」が9.4%と低い割合となっており、男性社員の意識への影響はあまりないようだ。なお、「特になし」の割合が34.9%と高くなっている。

図表4 女性管理職、役員登用のメリット



5. 男性の育児休業取得

男性の育児休業取得率について、2023年6月に閣議決定された「こども未来戦略方針」において、政府はそれまでの目標であった「2025年までに30%」を大幅に引き上げた。具体的には、国・地方の公務員（一般職・一般行政部門常勤）について育児休業の内容にも留意しつつ、先行的に目標の前倒しを進め、「2025年に公務員85%（1週間以上の取得率）、民間50%」及び「2030年に公務員85%（2週間以上の取得率）、民間85%」という目標を掲げている。

本調査の結果を見ると、男性の育児休業取得率^{※1}は、「25%未満」が28.6%と最多となった（図表5）。なお、「0%」と「25%未満」を合わせると50.0%に上る。一方で、「100%」が25.0%となっており、男性の育児休業取得については、二極化の様相がうかがえる。

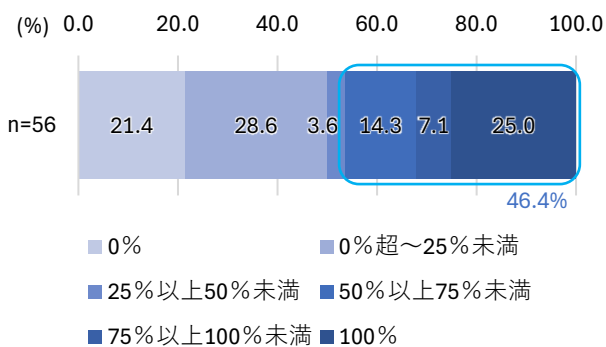
本調査は熊本県内の民間企業を対象に実施しており、政府の2025年目標である「50%以上（「50%以上75%未満」+「75%以上100%未満」+「100%」）」は46.4%となっている。

平均取得日数^{※2}は、「2週間～1か月以内」が35.2%と最多となった（図表5）。しかしながら、「5日以内」と「5日～2週間以内」を合わせると55.5%に上り、半数以上の事業所で平均取得日数が2週間以内と比較的短い期間での取得となっている。

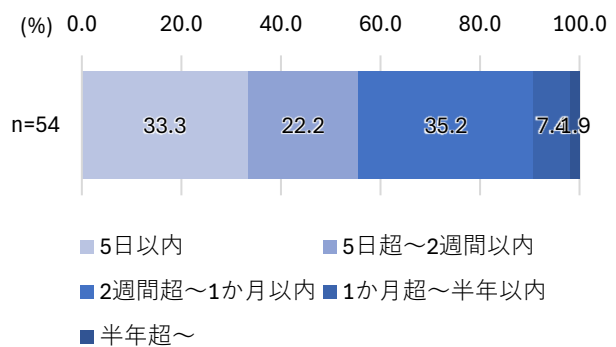
自由回答では、「男性の育児休業取得は上昇している」や「取得しやすい組織風土の醸成に取組みたい」といった男性の育児休業取得の推進に前向きな声が聞かれた。

一方で、男性の育児休業取得に対する課題として、育児休業取得中の人手不足をあげる声も聞かれ、深刻な人手不足を背景に、育児休業を気兼ねなく取得できる環境整備を思うように進められない状況にあるようだ。

図表5 男性の育児休業取得率



図表6 男性の育児休業平均取得日数



※1 男性育休等取得率の計算方法

$$\frac{\text{前事業年度に育児休業等を開始した男性労働者の数の合計数}}{\text{前事業年度に配偶者が出産した男性労働者の数の合計数}}$$

※2 平均取得日数の計算方法

$$\frac{\text{前事業年度に復職した男性労働者の育児休業取得日数の合計数}}{\text{前事業年度に育児休業を終了し、復職した男性労働者の数の合計数}}$$

女性管理職、役員登用に関する自由回答	業種
女性の管理職に対する意識改革を進めたい。女性自身が辞退する傾向もある。	食料品以外の製造業
女性管理職登用は、女性の戦力・モチベーション向上や考え方の多様化など、事業運営にプラスの効果が強く積極的に推進していきたい。また女性活用が進んでいない会社と見られると、人材採用面でのマイナスが大きい。管理職一歩手前への女性登用をここ2、3年で急速に進めており、早期に課長昇格者を実現したい。	食料品以外の製造業
令和2年から女性採用を進めており、早期に女性幹部としての育成・登用を行う考え。	建設業
業界としては未だ男社会的な色合いが強くある。事務的分野やIT、建設現場等での活躍の場を今後ますます作っていく必要がある。	建設業
女性管理職への登用は目標を立てて取り組みたいと思っています。その為に、女性の採用を増やし登用に繋げたい。	建設業
組織の多様性と包括性を高めるために女性管理職登用は重要視している。	建設業
多様な人材を確保するためには女性を今までよりも多く採用できればと思う。	卸売業
女性管理職登用にむけ、数名、主任級に任命した（課長級育成過程）	卸売業
少ないながらも女性社員で比較的活躍している人材を育成し、管理職登用を行い、ロールモデルを作り、男女関係なく活躍できる職場環境を作りたい。	運輸業
多くの女性管理職の登用には、子育て支援の充実が大きな後押しになるとは思いますが、まず社員の意識改革が必要。	個人サービス業
女性社員で、管理職になりたいと思っている社員は そう多くはない。 （精神的、肉体的不安等）	個人サービス業
女性が育休後もキャリアアップできる環境を整備し女性管理職を増加したい。	個人サービス業

男性の育児休暇取得に関する自由回答	業種
女性の管理職登用には取り組んでいるが、男性の育児休業については、まだまだ企業文化も含め遅れている。	食料品製造業
どんどん進めたいと考えているが、なかなか男性の育児休業は取得しにくいようで、会社としての支援の検討が必要と考えている	食料品以外の製造業
責任ある仕事を任せていると、なかなか休めない状況があるので、社員全体のスキルの底上げを図り、該当者が安心して休める職場環境を目指していきたい。	建設業
男性の育児休業も取得率が上昇しており、今後も取得しやすい職場風土作りを目指している	建設業
男性の育児休業の取得も当たり前になるような企業風土を醸成したい。	卸売業
育児休暇制度取り入れているが他の社員へ仕事のシワ寄せあり	卸売業
現在、男性の育児休暇の該当者はいないが、人手不足の中、該当者が取得しにくいのが現実。	卸売業
育休・産休等の長期休暇取得時に問題なくカバーできる体制が必要。	卸売業
現場での雰囲気もあるが人手不足が主な要因と考えている。気兼ねなく取得できるように人員を補充が急務だと考えている。	小売業
ここ数年、男性の育児休業取得者が増えた。	事業所サービス業
柔軟に対応したいと考えてはいるものの、休業中の補充要員に余裕がないことから常に人員の補充に追われている状況である	個人サービス業
男性の育児休業は、その部署内でのフォロー体制の構築が急務ではあるが、慢性的な人手不足でなかなか進まない。	個人サービス業