

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

政府が2025年6月に決定した「女性版骨太の方針2025」では、中小企業における女性管理職登用の促進を重点方針としている。また、2026年4月以降に施行される予定の改正女性活躍推進法により、従業員101人以上の企業に対して女性管理職比率の公表が義務化されるなど、女性の管理職登用は重要な取組みとなっている。

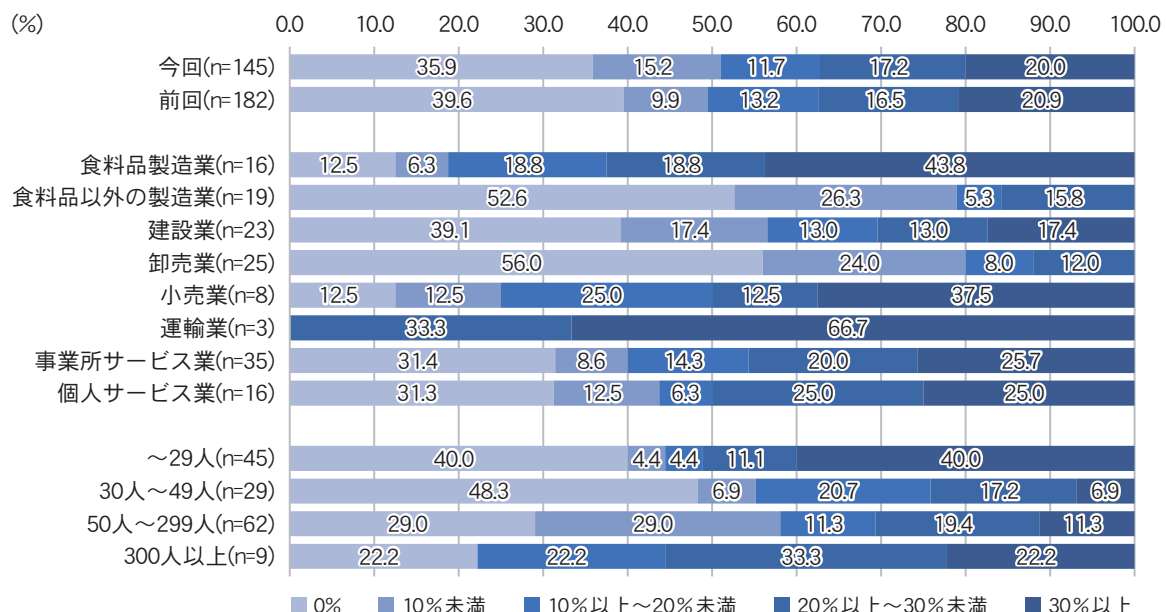
当研究所では「第136回熊本県内企業業況判断調査」（18～25頁）の特別テーマとして、熊本県内企業の「女性の管理職・役員登用」「男性の育児休業取得」（2025年8月時点）について調査を行った。

本調査では、「女性の管理職・役員登用」および「男性の育児休業取得」について、昨年の調査結果と比較して大きな変化は見られなかった。一方で、自由回答では、女性社員の人材育成に取り組む姿勢や、男性の育児休業制度を整備する前向きな声が聞かれ、企業の意識や取組みの広がりがうかがえる。これらのテーマは、人材の採用・育成や社内意識の醸成など、時間を要する取組みであることから、今後の進展に期待したい。

1 女性管理職登用率

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35.9%を占めた（図表1）。政府目標の「30%以上」は20.0%に留まっている。自由回答では、女性管理職の登用に積極的な声が聞かれるほか、女性管理職候補の人材育成が進み管理職のひとつ前のポジションへの登用を実現しているとの声も聞かれた。女性の管理職登用は、女性社員の採用や人材育成などが必要であり時間を要する取組みであるため、数年で登用率に大きな変化は見られないものの、徐々に取組みが進んでいる状況がうかがえる。

図表1 熊本県内企業の女性管理職登用率



業種別では、食料品以外の製造業や建設業、卸売業において「0%」の割合が他の業種に比べ高くなった。自由回答では、製造業の企業から女性技術者が少ないことを背景に管理職への登用が難しいとの声が聞かれた。従業員規模別では、「300人以上」の企業で「0%」が22.2%と他の従業員規模と比べ低い割合となった。常時雇用する労働者数が300名を超える企業には、女性の活躍に関する情報を公表する義務があり、人材獲得の観点からも女性活躍推進の取組みは不可欠であると考えられる。

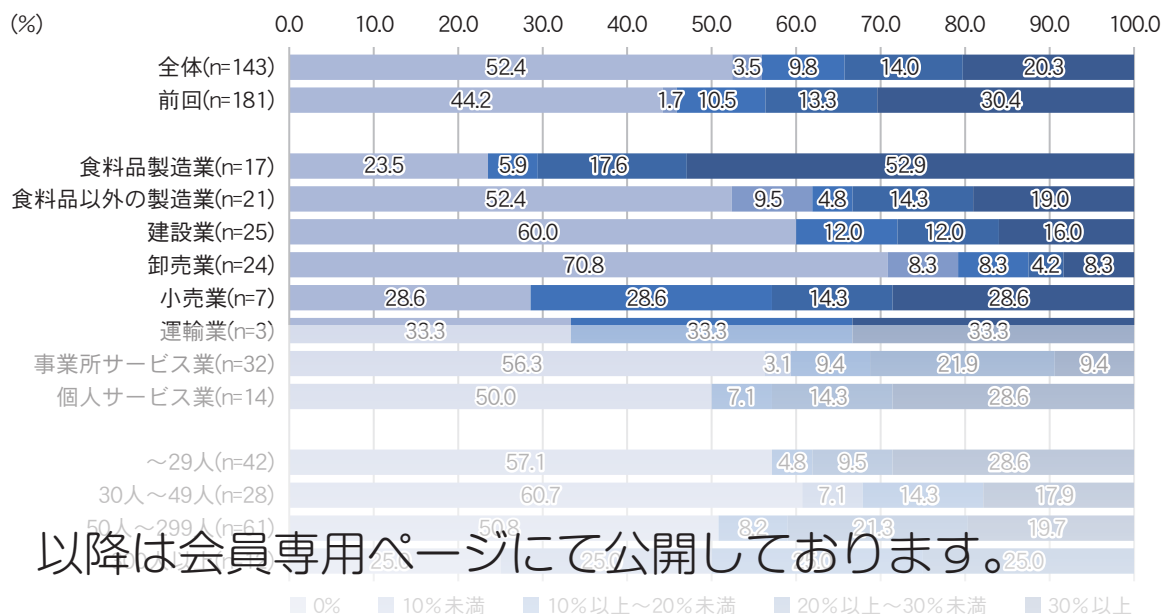
2 女性役員登用率

役員に占める女性の割合（以下、女性役員登用率）は、「0%」が52.4%と最多となった（図表2）。続いて、「30%以上」が20.3%となっている。

業種別では、5業種で「0%」の割合が5割以上となった。従業員規模別では、女性管理職登用率と同様に「300人以上」において「0%」が25.0%と低い割合となった。

対象が東証プライム市場に上場する企業であるものの、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34.3%に留まった。「30%以上」は、役員全体の人数が少ない従業員規模「～29人」の企業で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



以降は会員専用ページにて公開しております。

ご覧頂くには、入会手続き後、会員専用ページより

アクセスをお願いします。

[ご入会はこちらから](#)

(入力は数分で終わります)

[会員の方はここから](#)