

2022年10月31日

## 「女性活躍・ダイバーシティに関する企業調査（2022年）」について

常陽銀行（頭取 秋野 哲也）の子会社である常陽産業研究所（代表取締役社長 下山田 和司）は、このたび、「女性活躍・ダイバーシティに関する企業調査（2022年）」を実施しましたので、その結果を下記のとおりお知らせいたします。

当社は、地域のシンクタンクとして各種調査研究および総合金融サービスの提供を通じ、今後とも、地域の課題解決のためのさまざまな情報発信および取り組みを展開し、地域の成長と活性化に貢献してまいります。

### 記

#### 1. 調査結果

当社では、「茨城県内主要企業の経営動向調査（2022年7～9月期）」の特別調査として、女性活躍およびダイバーシティの取り組み状況に関するアンケート調査を実施しました。本調査は、2019年から継続調査している（※2020年は未実施）女性活躍についての項目に、近年注目を集めているダイバーシティについての項目を追加して実施したものです。

取り組み状況について尋ねたところ、女性活躍では「取り組んでいる」が50.8%と過半数を占めた一方、ダイバーシティに「取り組んでいる」企業は13.4%に留まりました。また、取り組み状況には、企業の従業員規模によって大きな差がある様子が窺えます。

今後、県内で多様な人材に活躍して貰うためには、中小規模の企業における女性活躍・ダイバーシティの取り組みを更に加速させる必要があると考えられます。

なお、調査結果の詳細は、別紙を参照してください。

#### 2. 調査の特徴

本調査は、2022年9月に茨城県内企業191社（製造業81社、非製造業110社）からの回答を取りまとめたものです。従業員300人以上の大企業から、30人未満の企業まで幅広く調査対象としています。

以上

本件に対するご照会は、下記までお願いいたします  
常陽産業研究所 地域研究部 地域研究センター：荒澤・茂木  
029-233-6734

## 【女性活躍・ダイバーシティに関する企業調査（2022年）】

### 「取り組んでいる」割合は、女性活躍5割・ダイバーシティ1割 ～企業規模によって取り組み状況に大差～

#### 今回調査の概要

当社は、2022年9月、茨城県内企業191社（製造業81社、非製造業110社）に対して、女性活躍およびダイバーシティの取り組み状況に関するアンケート調査を実施した。女性活躍に関する調査は2019年から3回目（※2020年は未実施）、ダイバーシティに関する調査は初めてとなる。

女性活躍の取り組み状況については、「取り組んでいる」が50.8%、「取り組んでいない」が23.0%、「わからない」が21.5%、「その他」が4.7%だった（図表1-1）。「取り組んでいる」割合は、従業員規模が大きいほど高く、小さいほど低くなっており、300人以上の70.8%に対し、30人未満は33.3%に留まっている。

なお、「取り組んでいる」割合は、2019年は49.2%、2021年は52.9%であり（※2020年は新型コロナに係る調査を優先したため未実施）、過去4年間で大きな変化はみられない（図表1-2）。

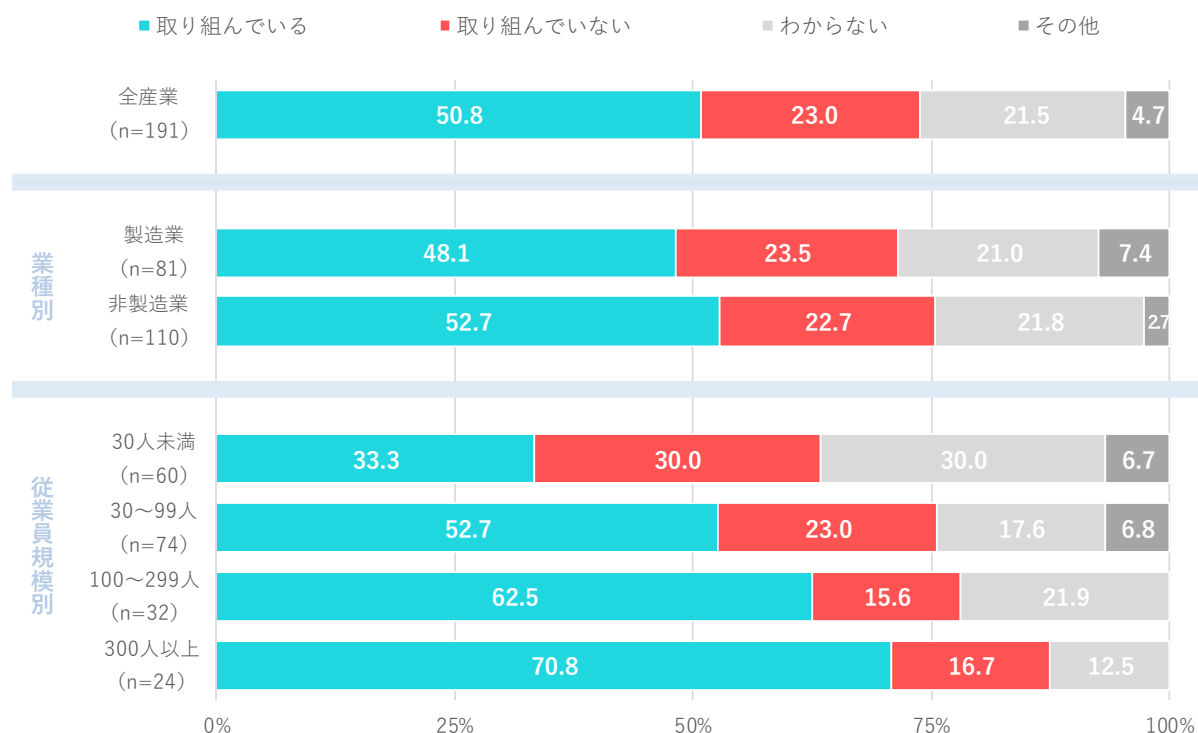
女性活躍に向けた取り組みの内容としては、「女性社員の積極採用」が70.8%と最も多く、次いで「女性社員の役職・管理職への積極登用」（43.8%）、「勤務形態の多様化」（37.5%）、「女性の研修・教育機会の充実」（21.9%）などとなっている（図表2-1）。業種別に見ると、製造業・非製造業とも「女性の積極採用」が最も多かったが、2位の項目が製造業では「女性の役員・管理職への積極登用」（52.6%）、非製造業では「勤務形態の多様化」（43.1%）となるなど、2位以下の項目については異なる傾向が見られる（図表2-2）。従業員規模別では、多くの項目において、規模が大きいほど取り組み割合が高くなる傾向がみられた（図表2-3）。

女性活躍以外のダイバーシティの取り組み状況については、「取り組んでいない」が51.1%、「わからない」が33.9%、「取り組んでいる」が13.4%、「その他」が1.6%だった（図表3）。「取り組んでいる」割合は女性活躍の約4分の1に留まっており、県内企業におけるダイバーシティの取り組みは限定的であると考えられる。もっとも、従業員規模別に見ると30人未満は7.0%、300人以上は43.5%などとなっており、従業員規模によって取り組み状況に大きな差がある様子が窺える。

採用や採用後の待遇面での「性別による差異」については、「差異がある」が13.0%、「差異はない」が74.0%だった（図表4）。「差異はない」の割合を従業員規模別に見ると、100人未満の区分では約7割だったのに対し、100人以上の区分では約8割となっている。この背景としては、「女性活躍推進法」の改正により、今年4月から、労働者数101人以上の事業主に対して女性活躍に向けた行動計画の策定・公表が義務付けられていることなどがあると考えられる。

今回の調査結果からは、約半数の企業が取り組んでいる女性活躍に対し、近年注目されているダイバーシティの取り組みが限定的であること、また、女性活躍・ダイバーシティともに、企業規模によって取り組み状況に差があることが明らかとなった。県内で多様な人材に活躍して貰うためには、中小規模の企業における女性活躍・ダイバーシティの取り組みを更に加速させる必要があるだろう。

図表 1 - 1 女性活躍の取り組み状況（2022年9月時点）



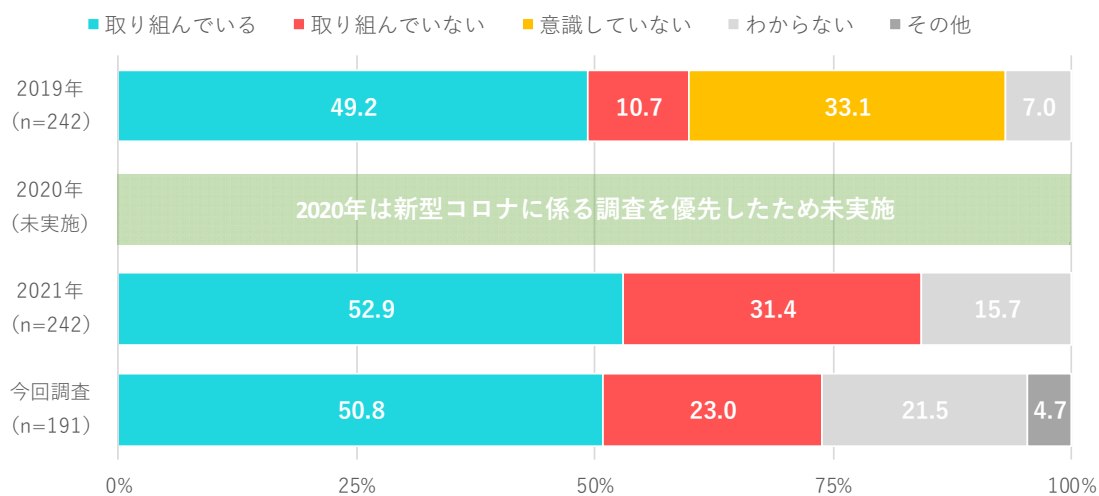
(%)

	取り組んでいる	取り組んでいない	わからない	その他
全産業 (n=191)	50.8	23.0	21.5	4.7
製造業 (n=81)	48.1	23.5	21.0	7.4
非製造業 (n=110)	52.7	22.7	21.8	2.7
30人未満 (n=60)	33.3	30.0	30.0	6.7
30~99人 (n=74)	52.7	23.0	17.6	6.8
100~299人 (n=32)	62.5	15.6	21.9	0.0
300人以上 (n=24)	70.8	16.7	12.5	0.0

出所：常陽産業研究所「女性活躍・ダイバーシティに関する企業調査（2022年）」

※小数点以下第2位を四捨五入しているため、構成比の合計は必ずしも100とはならない（各図表とも共通）

図表 1 - 2 女性活躍の取り組み状況の推移



(%)

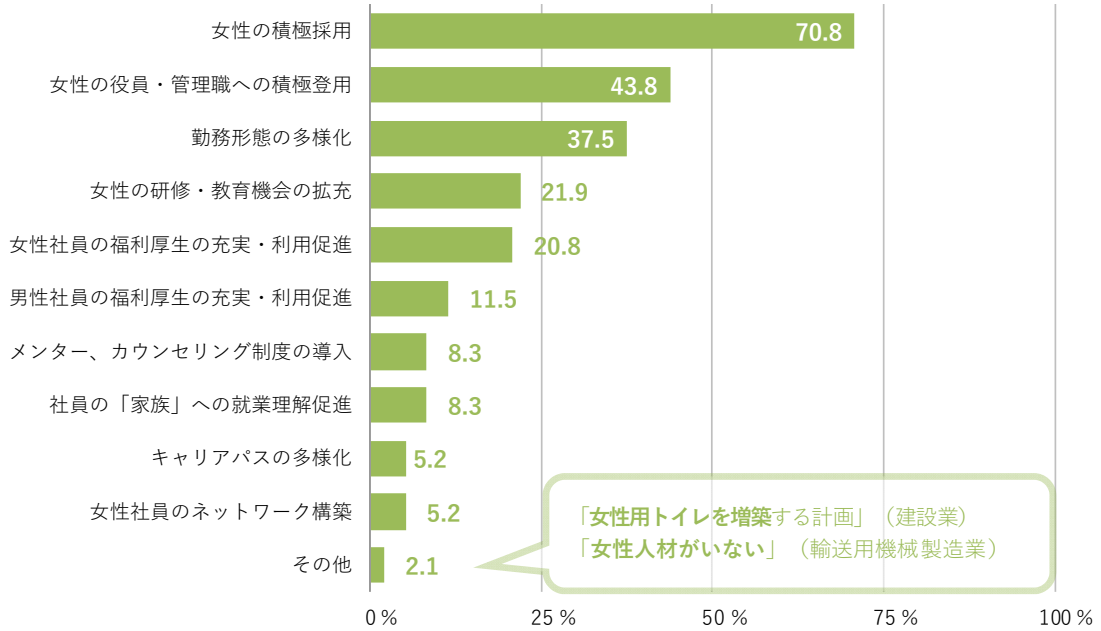
	取り組んでいる	取り組んでいない	意識していない	わからない	その他
2019年 (n=242)	49.2	10.7	33.1	7.0	
2020年 (未実施)					
2021年 (n=242)	52.9	31.4		15.7	
今回調査 (n=191)	50.8	23.0		21.5	4.7

※「意識していない」は2019年のみ、「その他」は今回調査のみの選択肢

※2020年は新型コロナに係る調査を優先したため、女性活躍に関する調査を実施していない

出所：常陽産業研究所「女性活躍・ダイバーシティに関する企業調査（2022年）」

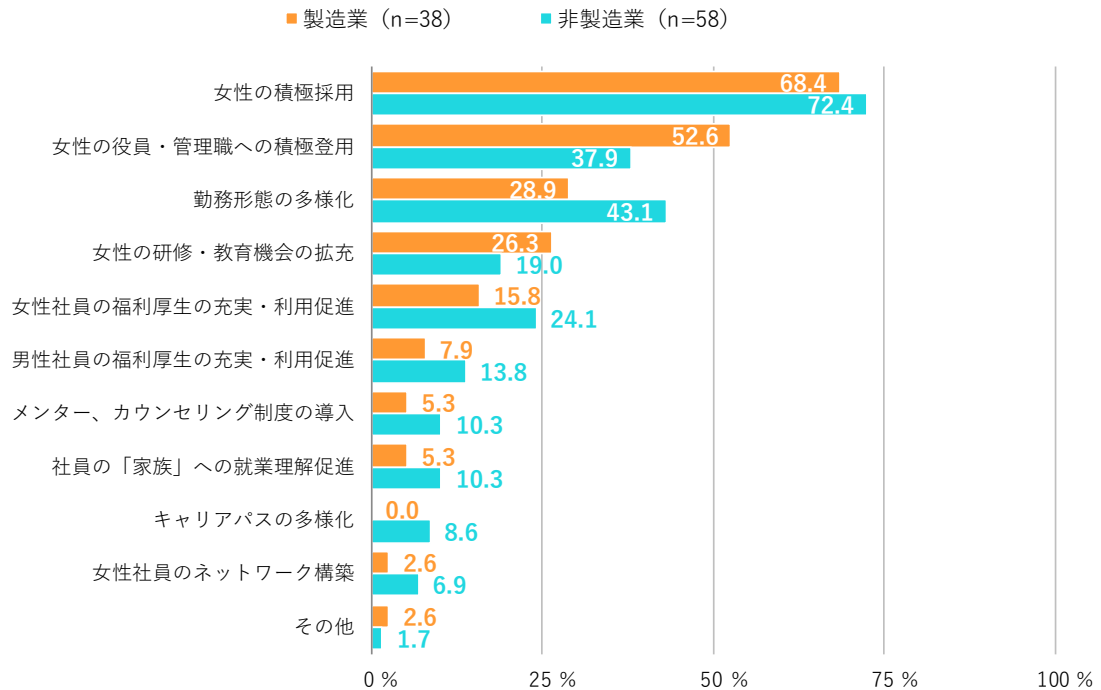
図表 2 - 1 女性活躍の取り組み内容 (n=96)



※複数回答 (回答数制限なし)

出所: 常陽産業研究所「女性活躍・ダイバーシティに関する企業調査 (2022年)」

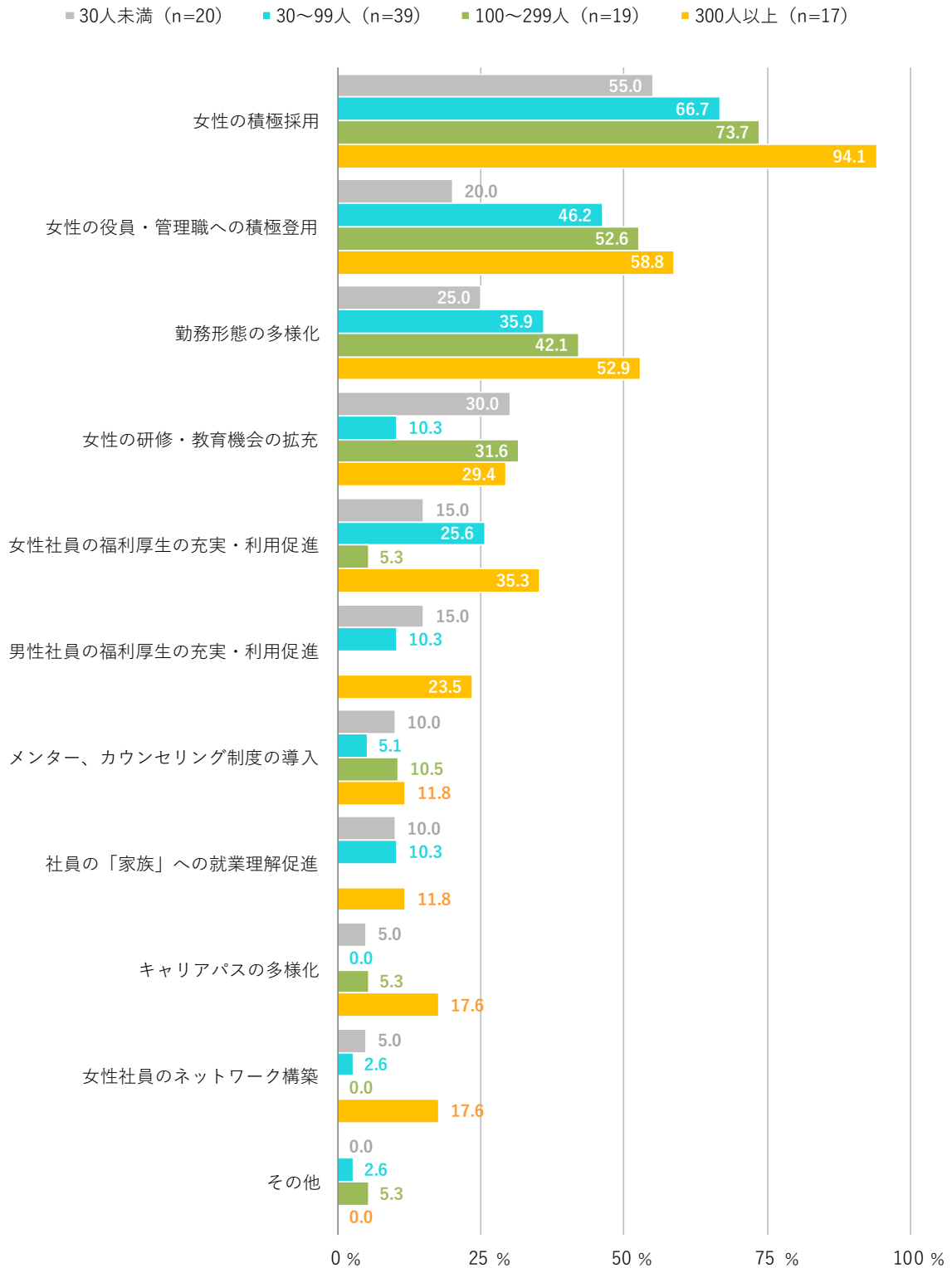
図表 2 - 2 女性活躍の取り組み内容 (業種別)



※複数回答 (回答数制限なし)

出所: 常陽産業研究所「女性活躍・ダイバーシティに関する企業調査 (2022年)」

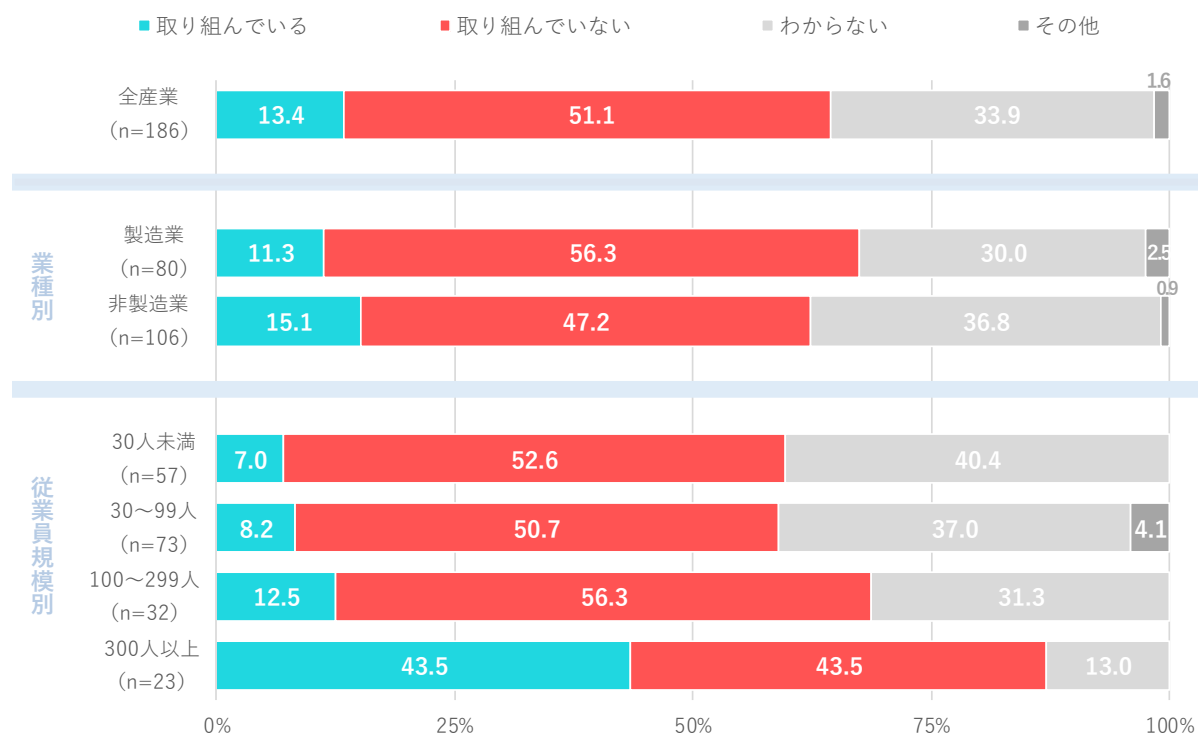
図表 2-3 女性活躍の取り組み内容（従業員規模別）



※複数回答（回答数制限なし）

出所：常陽産業研究所「女性活躍・ダイバーシティに関する企業調査（2022年）」

図表3 ダイバーシティの取り組み状況（2022年9月時点）

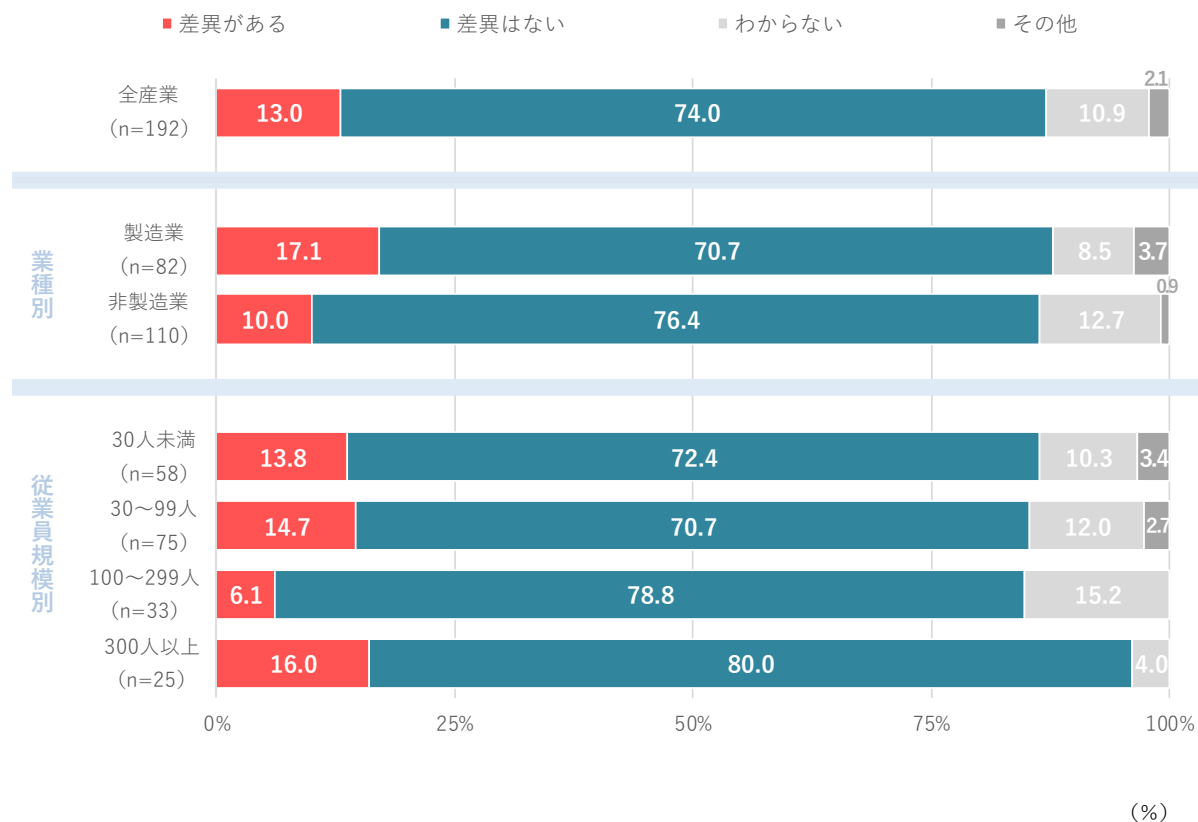


(%)

	取り組んでいる	取り組んでいない	わからない	その他
全産業 (n=186)	13.4	51.1	33.9	1.6
製造業 (n=80)	11.3	56.3	30.0	2.5
非製造業 (n=106)	15.1	47.2	36.8	0.9
30人未満 (n=57)	7.0	52.6	40.4	0.0
30~99人 (n=73)	8.2	50.7	37.0	4.1
100~299人 (n=32)	12.5	56.3	31.3	0.0
300人以上 (n=23)	43.5	43.5	13.0	0.0

出所：常陽産業研究所「女性活躍・ダイバーシティに関する企業調査（2022年）」

図表4 採用・待遇等における「性別による差異」の有無（2022年9月時点）



	差異がある	差異はない	わからない	その他
全産業 (n=192)	13.0	74.0	10.9	2.1
製造業 (n=82)	17.1	70.7	8.5	3.7
非製造業 (n=110)	10.0	76.4	12.7	0.9
30人未満 (n=58)	13.8	72.4	10.3	3.4
30~99人 (n=75)	14.7	70.7	12.0	2.7
100~299人 (n=33)	6.1	78.8	15.2	0.0
300人以上 (n=25)	16.0	80.0	4.0	0.0

出所：常陽産業研究所「女性活躍・ダイバーシティに関する企業調査（2022年）」

以上