

# 茨城県の女性活躍に関する現状と展望

## —「就業の量」から「就業の質」への転換を目指して—

株式会社常陽産業研究所 地域研究センター 調査役 金子 充

国全体で女性活躍が進むなか、茨城県では女性の労働力率（「量」）が上昇する一方、正規雇用率の低さや管理職登用の遅れなど「質」の問題が残されている。深刻な人手不足のなかで地域経済を維持するには、単なる福利厚生としての「働きやすさ」から、適正な待遇やキャリア形成を伴う「働きがい」との両立に向けた転換が不可欠である。

本レポートでは、各種統計や事例調査をもとに本県の現状を検証し、質的転換に向けた課題と展望を考察する。

### 1. 茨城県における女性活躍の現在地

#### 茨城県の女性労働力率は上昇傾向

はじめに、国勢調査などをもとに、茨城県の労働市場の動向を確認する。

まず、女性の就労意欲を労働力率（労働力人口（＝就業者＋完全失業者）/15歳以上人口）から見ると、茨城県でも全国と同様に、2010年頃から労働力率の上昇が始まっている（図表1）。2020年には茨城県は52.4%となり、全国の53.5%をわずかに下回るものの、概ね同水準に達している。

次に、茨城県の女性の労働力率を年齢階級別に見ると、調査年が進むにつれて、いずれの年齢階級でも労働力率は上昇している（図表2）。また、結婚・出産・育児期に労働力率が低下する、いわゆるM字カーブも、調査年が進むにつれて浅くなっている。このことは、結婚・

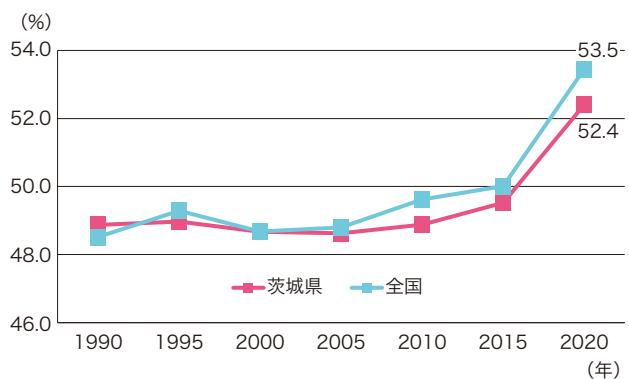
出産・育児期においても就業を継続する女性が増えていくことを示しており、女性の就業継続が以前に比べて進んでいることがうかがえる。

このように、茨城県単独でみれば労働力率は高まってきたと評価できるが、全国と比較した場合はどうであろうか。

茨城県の労働力率を全国平均と比較すると、茨城県は「35～39歳」、「40～44歳」を除き、全国平均を下回っている（図表3）。若年層についてみると、「20～24歳」は全国比▲2.2%、「25～29歳」は同▲1.8%、「30～34歳」は同▲1.0%となっている。

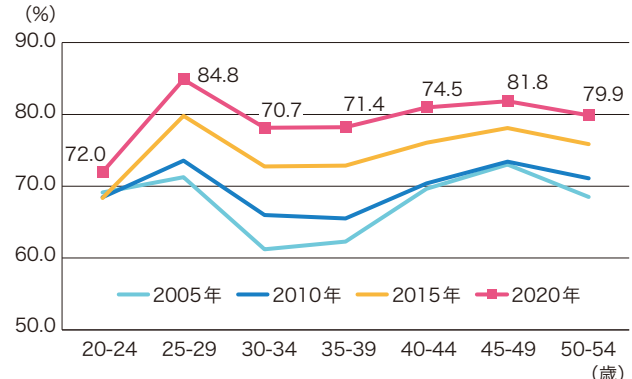
こうしたことから、茨城県はM字カーブは改善しているものの、全国と比べると若年層の就労意識がわずからながら弱い点が問題と考えられる。

図表1 茨城県女性の労働力率の推移（対全国比較）



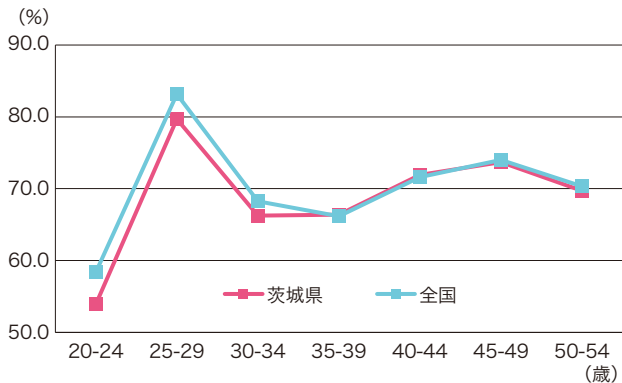
出所：国勢調査

図表2 茨城県女性年代別の労働力率（調査年別）



出所：国勢調査

図表3 茨城県女性年代別の労働力率（2020年、対全国比較）



出所：国勢調査

### 管理職や専門職における女性就業者の割合の低さ

国勢調査によると、県内の就業者全体に占める女性の割合は、2005年から2020年にかけて上昇している（図表4）。

次に、職業分類別に見ると、県内就業者に占める女性の割合の構成は、全国平均とおおむね類似している。ただし、茨城県では販売従事者に占める女性の割合が全国より高い一方で、管理的職業従事者や専門的・技術的職業従事者に占める女性の割合は全国より低い。

### 県内の男女間賃金格差は全国平均を上回る

賃金構造基本調査によれば、県内女性の25年平均賃金（所定内給与）は27万1,200円で、男性の36万1,800円を大きく下回っている。男性を100としたと

きの女性の水準は、全国平均の76.6に対し、茨城県は75.0にとどまり、全国より男女格差が大きい状況である。

こうした背景には、県の正規雇用率（22年）が43.3%と全国平均（45.3%）を下回っていることや平均勤続年数（24年、女性10.7年、男性14.5年）の短さに加え、意思決定層に当たる管理的職業における女性割合の低さが影響していると考えられる。勤続年数が伸びにくく、長期的なキャリアアップの道筋が十分に確立されていないことが、結果として男女間の所得格差を大きくしている側面もあるとみられる。

したがって、単に就業者数の増加を図るだけでなく、同一労働同一賃金の徹底や公正な評価制度の整備を通じて、成果に応じた適正な処遇を実現することが重要である。こうした取り組みは、女性の就労意欲を高め、キャリア継続を後押しするうえでも、極めて重要な課題といえる。

このように、本県における女性の就労割合は着実に高まっているものの、全国水準と比較すると依然として課題が残されている。特に、販売従事者などの分野で女性の参画が進む一方で、意思決定に関わる管理的職業や高度なスキルを要する専門的・技術的職業における女性割合の低さが目立っている。

このため今後は、単なる就業率の向上にとどまらず、管理的・専門的職種への積極的な登用やキャリアアップを支援する環境整備がより一層重要と考えられる。

図表4 茨城県の就業者に占める女性の割合（職業分類別）

(単位：%)

| 職業（大分類）        | 2005年 | 2010年 | 2015年 | 2020年 | 全国（2020年） |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-----------|
| 総数             | 40.3  | 41.0  | 42.2  | 43.5  | 45.4      |
| A 管理的職業従事者     | 11.2  | 13.0  | 15.7  | 14.9  | 15.7      |
| B 専門的・技術的職業従事者 | 41.8  | 43.8  | 45.6  | 47.4  | 49.3      |
| C 事務従事者        | 58.3  | 58.0  | 58.3  | 59.0  | 61.0      |
| D 販売従事者        | 43.4  | 46.1  | 48.2  | 50.4  | 45.7      |
| E サービス職業従事者    | 69.2  | 70.0  | 70.8  | 71.3  | 68.9      |
| F 保安職業従事者      | 4.6   | 5.3   | 5.9   | 7.5   | 7.9       |
| G 農林漁業従事者      | 41.5  | 38.2  | 38.1  | 36.9  | 36.6      |
| H 生産工程従事者      | 29.4  | 27.6  | 27.6  | 28.5  | 30.1      |
| I 輸送・機械運転従事者   | 2.9   | 2.9   | 3.5   | 4.2   | 4.0       |
| J 建設・採掘従事者     | 3.0   | 2.6   | 2.9   | 3.4   | 2.9       |
| K 運搬・清掃・包装等従事者 | 47.9  | 47.6  | 48.7  | 48.4  | 46.8      |
| L 分類不能の職業      | 41.1  | 39.0  | 40.8  | 43.7  | 46.7      |

出所：国勢調査

## 2. 茨城県行政の女性活躍に係る取り組み

次に、茨城県における女性活躍の推進に向けた計画の策定や各種施策の実施状況を概観する。

### 計画に基づく推進体制

県は女性活躍推進法に基づき、「茨城県女性活躍推進計画（第2次）」（2021～2025年度）を策定し、目標指標4項目と参考項目13項目を設定して進捗状況を毎年公表してきた。

2026年度からは「茨城県男女共同参画基本計画（第5次）」（2026～2030年度）策定に伴い、男女共同参画と女性活躍に関する計画が一本化された。

なお、「茨城県男女共同参画基本計画（第4次）」（2021～2025年度）の2024年度実績をみると、県審議会等における女性委員の割合は47.0%と前年度から2.6ポイント上昇し、目標値の50.0%に近づいている。

一方、同年度の県内企業の1か月当たり所定外労働時間数は11.0時間と前年から0.9時間増加し、目標の8.5時間から遠ざかった。県は要因として慢性的な人手不足を挙げており、所定外労働時間数の多い建設業・運輸業・製造業に重点を置いた働きかけを進める方針である。

推進体制としては、女性活躍推進法第27条に基づく協議会として「いばらき女性活躍・働き方応援協議会」を設置している。会員企業には女性活躍に関する自社データの「見える化」項目の更新報告を求めており、後述する各種認定制度の前提要件にも位置づけられている。

### 認定・表彰制度による企業の取り組み促進

企業の取り組みを後押しする中心的な仕組みが「働き方改革優良（推進）企業認定」制度である。審査項目は、時差出勤やテレワークなど多様な働き方を実現する制度の有無、業務の効率化や生産性向上への取り組み、ならびに労働時間数・年次有給休暇取得率・離職率などの数値実績である。

認定企業には、ハローワーク求人票への表示、県の建設工事および物品調達に係る入札参加資格者名簿作成時の加点、県中小企業融資制度（雇用促進等支援融資）の対象化、企業支援型奨学金返還支援事業における支援対象人数上限の優遇など、人材確保と資金調達の両

面にわたる利点が用意されている。

2026年4月1日以降の新規認定および更新からは認定の有効期限が3年間に延長された。

管理職・役員への登用に焦点を当てた制度としては「茨城県女性リーダー登用先進企業表彰」がある。リーダーとなる女性人材の育成や管理職・役員への登用促進に積極的に取り組み、登用実績が優れている企業等を表彰するものである（注：2026年度は9月30日まで候補企業を募集）。

### 人材育成と意識改革の支援

制度面の整備に加え、県は人材育成と意識改革の支援にも取り組んでいる。女性管理職育成研修では、女性本人のスキルアップや異業種交流に加え、上司のマネジメント向上を図る内容を階層別を実施している。

男性の育児休業については、経営者と取得予定者の双方を対象とした研修・セミナーを設けている。このほか、女性ロールモデル交流会や女性活躍・働き方応援シンポジウムを開催し、ポータルサイト「あなたにエール！」を通じて支援制度や優良企業の取組事例、働く女性へのインタビューを発信している。



ポータルサイト「あなたにエール！」  
出所：茨城県HP

このように、県では「認定・表彰による可視化」、「研修による人材育成」、「情報発信」の3点を柱に女性活躍推進に積極的に取り組んでいる。

ただし、所定外労働時間数の指標が目標から乖離している点が示すように、制度の整備が個々の職場の実態改善に結びつくまでには相応の時間を要すると考えられる。

そこで、次章では、県内企業の取り組み実態について、アンケートや企業ヒアリングから確認する。

### 3. 県内企業の取り組み実態と職場環境の現状

茨城県内の企業の取り組み実態について、帝国データバンク（TDB）が実施したアンケートや就業構造基本調査から、全国と比較して確認する。

#### 県内企業の女性活躍推進、成果評価の導入・男性育児取得の遅れ顕著

帝国データバンクが実施した「女性登用に対する企業の意識調査（2025年）」によると、女性活躍推進に向けて企業が実施している取り組みは、茨城県・全国ともに「性別にかかわらず成果で評価」の割合が最も高く、次いで「性別にかかわらず配置・配属」が続くなど、項目の順位構成はおおむね共通している（図表5）。

一方で、茨城県を全国と比較すると、多くの項目で全国の割合を下回っている。特に差が大きい項目としては、「性別にかかわらず成果で評価」（7.7ポイント差）、「男性の育児・介護休業の推進」（7.4ポイント差）、「在宅勤務への対応」（6.6ポイント差）、「男性が家事・育児をしやすい働き方の推進」（4.9ポイント差）、「性別にかかわらず配置・配属」（4.4ポイント差）、「就業時間の柔軟化」（3.4ポイント差）などが挙げられる。

図表5 女性活躍推進のためにやっていること（2025年）  
（単位：％）

|                        | 茨城県<br>(n=153社) | 全国<br>(n=1万626社) |
|------------------------|-----------------|------------------|
| 性別に関わらず成果で評価           | 54.2            | 61.9             |
| 性別に関わらず配置・配属           | 47.1            | 51.5             |
| 女性の育児・介護休業の取り組み促進      | 32.0            | 34.1             |
| 時短勤務の対応                | 28.1            | 27.7             |
| 就業時間の柔軟化               | 24.2            | 27.6             |
| 女性従業員の採用増              | 23.5            | 24.8             |
| 職場復帰支援                 | 17.6            | 17.8             |
| 非正社員から正社員への登用          | 15.7            | 17.3             |
| 男性の育児・介護休業の推進          | 12.4            | 19.8             |
| 社内風土の変革                | 11.8            | 15.1             |
| 経営層などの意識改革             | 9.2             | 12.6             |
| 在宅勤務の対応                | 7.8             | 14.4             |
| 生理休暇制度の導入              | 7.8             | 11.1             |
| キャリア開発・育成の充実           | 6.5             | 7.2              |
| 男性が家事・育児をしやすい働き方の推進    | 5.2             | 10.1             |
| 女性管理職の数値目標を設定          | 3.9             | 3.6              |
| キャリアに関するモデルケースを提示      | 1.3             | 2.8              |
| 企業内託児所の設置やベビーシッターの利用支援 | 0.0             | 1.1              |
| 福利厚生制度として家事代行サービスを導入   | 0.0             | 0.7              |
| その他                    | 8.5             | 5.4              |
| 不回答                    | 3.9             | 2.4              |

出所：帝国データバンク「女性登用に対する企業の意識調査（2025年）」

#### テレワーク実施率、茨城は13.4%にとどまる

#### ITなど適性業種でも全国・東京に遅れ

次に、柔軟な働き方の一つの指標として、テレワークの実施状況を見ていく。

総務省「就業構造基本調査（2022年）」によると、有業者に占めるテレワーク実施率は、全国平均の18.9%に対し、茨城県では13.4%にとどまっている（図表6）。また、東京都区部の実施率（39.8%）とは大きな開きがみられる。

実施状況に差がある主な要因として、茨城県は製造業が盛んで工場勤務者等が多い一方、東京都は事務職やサービス職の割合が高いなどの理由が考えられる。もっとも、「情報通信業」や「学術研究、専門・技術サービス業」、「金融保険業」など、比較的テレワークに適した業種に限っても、茨城県は全国や東京都区部を下回る水準にある（図表6）。

両調査の結果から、茨城県内企業では、就業時間や勤務形態の柔軟化に向けた対応や、女性に限らず男性にとっても働きやすい職場づくりに関する意識が、全国ほどには浸透していないことがうかがえる。このような課題解決のヒントを探るため、次章では女性活躍において県内をリードする先進企業3社の取り組みを紹介する。

図表6 有業者に占めるテレワーク実施の有無（2022年）  
（単位：％）

|                     | 茨城県  | 全国   | 東京都   |
|---------------------|------|------|-------|
| 総数                  | 13.4 | 18.9 | 39.8  |
| A 農業、林業             | 3.2  | 2.6  | 9.8   |
| B 漁業                | 10.0 | 1.5  | —     |
| C 鉱業、採石業、砂利採取業      | —    | 13.6 | 100.0 |
| D 建設業               | 9.5  | 14.5 | 30.4  |
| E 製造業               | 16.4 | 22.2 | 52.5  |
| F 電気・ガス・熱供給・水道業     | 38.4 | 41.9 | 69.9  |
| G 情報通信業             | 68.7 | 79.5 | 84.8  |
| H 運輸業、郵便業           | 5.3  | 8.8  | 17.3  |
| I 卸売業、小売業           | 7.7  | 14.4 | 30.8  |
| J 金融業、保険業           | 40.6 | 47.7 | 68.1  |
| K 不動産業、物品賃貸業        | 13.0 | 22.6 | 34.2  |
| L 学術研究、専門・技術サービス業   | 41.3 | 49.7 | 71.3  |
| M 宿泊業、飲食サービス業       | 2.3  | 3.1  | 7.3   |
| N 生活関連サービス業、娯楽業     | 6.0  | 8.6  | 18.7  |
| O 教育、学習支援業          | 20.7 | 19.1 | 32.2  |
| P 医療、福祉             | 2.9  | 4.0  | 7.1   |
| Q 複合サービス事業          | 4.0  | 3.2  | 7.5   |
| R サービス業（他に分類されないもの） | 14.2 | 16.7 | 31.2  |
| S 公務（他に分類されるものを除く）  | 17.1 | 21.9 | 37.1  |
| T 分類不能の産業           | 10.0 | 15.8 | 28.7  |

出所：総務省「就業構造基本調査」

## 4. 先進企業に学ぶ変革のヒント

### 女性管理職育成で未来に挑むケースデンキの戦略

株式会社ケースホールディングス

経営企画室執行役員IR担当部長

益子 麻奈未 氏



#### 「人を中心とした経営」の理念

当社は、「がんばらない経営」で知られる家電量販店チェーンです。その経営の根幹にあるのが「人を中心とした経営」という考え方です。

当社では従業員第一主義のもと個人への販売ノルマを一切課していません。ノルマに縛られない環境が働く従業員の高いエンゲージメントと誠実な接客を可能にし、良好な職場風土の構築につながっています。

#### 未来のリーダーを育てるための「ポジティブ・アクション」

当社は2027年3月期末までに女性管理職比率目標5.0%を掲げ、リーダー育成に注力しています。

その一環として、自己を過小評価しがちな「インポスター症候群」※傾向の女性層に配慮し、会社側から声をかける「ポジティブ・アクション」研修を実施して挑戦を後押ししています。

あわせて、女性管理職や店長と候補者が対面交流する機会を設け、境遇を同じくする、他店舗の女性社員と悩みを共有できる横断的ネットワークの構築を図っています。

※インポスター症候群：自分の力で何かを達成し、周囲から高く評価されても、自分にはそのような能力はない、評価されるに値しないと自己を過小評価してしまう傾向のこと

#### 高い定着率・復職率を支える柔軟な勤務制度

採用面では、かつての「家電＝男性」というイメージの払拭に取り組んでいます。

具体的には、採用の際の会社説明会等に若手女性社員を起用し、接客の魅力や実体験を伝えることでイメージ向上を図っています。こうした取り組みもあり入社後の定着率は高く、産休・育休取得後の復職率もほぼ100%に達しています。

この定着を支えるのが、子どもが小学校卒業まで利

用できる時短勤務制度や企業主導型保育園、不妊治療サポート制度です。加えて、本人の希望により転勤の範囲が限られる一般職を選ぶことも可能です。これらのおかげで、一般職を選択し、キャリアの速度を柔軟に調整する女性管理職もあり、女性社員の定着に寄与しています。

これらの「選べる仕組み」は勤務形態ではありません。当社では、年2回従業員がチャレンジしたい職種を調査する自己申告制度を実施しており、社員の主体的なキャリア設計も後押ししています。

こうした両立支援は女性だけのものではなく、男性も対象となっています。男性の育休取得率も88.6%に達しており、取得対象となる社員に対して人事部が個別に電話するなどの「プッシュ型アプローチ」も奏功し、男性社員が育休を取得して配偶者の職場復帰を支える文化が定着しています。

#### 管理職比率向上を見据えた仕組みづくり

当社では、さらなる管理職比率向上を見据え、前提となる女性正規採用比率の向上に注力し、業界イメージの刷新を継続する方針です。

また、「ポジティブ・アクション」研修を続けながら、ロールモデルの可視化を進めることで、誰もが自然体でステップアップを目指せる環境づくりを推進していく考えです。

こうした「人を中心とした事業構築」を掲げる当社の取り組みが、全従業員の可能性に寄り添う先進モデルとして県内企業に展開されていくことを期待しています。



家電販売の接客を行う当社の女性社員

(株)ケースホールディングス提供資料

## 「残業ゼロ」と女性活躍で挑むいわいの戦略

株式会社いわい

代表取締役社長 岩井 和彦 氏



### 女性リーダーの積極登用と業務効率化が生む高収益構造

当社は神栖市を拠点にネジの調達から製造現場向けDX事業まで幅広く展開しています。

当社の最大の強みは女性管理職比率が約50%に達している実績であり、その取り組みが評価され「茨城県女性リーダー登用先進企業」優秀賞を受賞しました。

性別に関わらず個人の能力を最大限に活かすためには、業務の徹底した効率化と標準化が不可欠だと考えています。単なるアシスタント職ではなく、経営の核を担うリーダーとして女性が活躍できる環境を整え、属人化を排してチーム全体の生産性を高める独自の仕組みを確立したことが、業績拡大の原動力となっています。



当社で働く女性社員達

(株式会社いわい提供資料)

### チームで支え合う「完全容認」の組織設計とスピード運用

当社では、顧客情報をシステムで全社共有し、個々の社員にお客様の専任担当を持たせない組織設計を徹底しています。子どもの急な発熱などによる突発的な休暇でも、周囲のメンバーが自然に業務をカバーし合える環境が重要だと考えているからです。

私からは「一切気兼ねする必要はない」という完全容認のメッセージを発信し続けることで、現場社員の安心感につなげています。

時短勤務や休暇の申請は課長判断でスピード運用できるようにしており、主婦層に関しては有給休暇取得率が100%近くに達しています。

### 残業ゼロの断行とパートタイムの概念を変える処遇改善

当社の経営を象徴するのが、2018年から実施している「残業ゼロ」の断行です。

北欧視察で社員の幸福度と生産性が直結する働き方に感銘を受け、売上規模の追求から利益率と働きやすさを最重視する経営へシフトし、最高益を生み出す収益体質を築きました。

朝礼やオフィス清掃、研修から動画視聴に至るまで、すべての社内活動を週40時間の就業時間内に完結させ、時間外の活動を一切排除しています。

また、パートタイム社員への手厚い処遇も特徴です。一定の勤務時間を満たせば正社員と同等のボーナスを支給しており、パートでありながら正社員同等の所得を得ることもできます。

これらの処遇改善の取り組みとともに、個人の家庭環境や意欲に寄り添い、社員のキャリアアップを応援しています。産休・育休からの復職率も高く、子育てをしながら課長へ昇進した実例がロールモデルとなっています。

県内でも数少ない「プラチナくるみんプラス」を県内で初めて取得したことや、家庭の事情に応じた柔軟な時短勤務の適用など、一人ひとりのライフステージに先回りして寄り添う支援が、高い定着率を支えているものと考えています。

### 社員の幸福と高い収益性の両立

今後は「残業ゼロ」による高利益体質を維持しながら、主軸となりつつある製造現場向けDXソリューション事業のさらなる拡大を目指します。それに伴い、ITや技術提案といった新たな職域における女性の活躍の場をさらに広げていく方針です。

「ありがとうの数だけ革新を起こす」という当社のスローガンは、決して形だけのものではありません。会社都合の規模拡大に走るのではなく、社員一人ひとりの幸せと企業の高い収益性を地道に両立させていく。その先にこそ、地域企業が生き残る道があると信じ、これからも全員で変革を続けてまいります。

## 女性活躍推進と脱下請けが生む高付加価値経営

ペンギンシステム株式会社



代表取締役 仁衡 琢磨 氏

### 女性エンジニアの活躍と下請け脱却が生む高付加価値戦略

当社は公的研究所や大学、大手～中堅～中小企業などからオーダーをいただきソフトウェア受託開発を行うIT企業です。

当社の最大の誇りは高い技術力だけでなく、女性エンジニアも多く活躍しているダイバーシティにもあります。エンジニアの能力に性別による差はなく、本人の興味と努力次第でどこまでも活躍できると考えています。

この多様性を支える基盤が、多重下請け構造からの完全脱却と直接受注比率ほぼ100%の実現です。価格競争に参加せず、自社にしかできない高度な開発に特化し、「いいものを作るのが最良の営業」という品質戦略を貫いたことが、中小企業庁「はばたく中小企業300社」選定の実績と、高い付加価値を生み出す源泉となっています。



当社の代表（右端）と従業員

ペンギンシステム株提供資料

### 「職能手当」が導いた生活残業の排除と大幅な時間短縮

当社のもう一つの大きな特徴は、月平均の残業時間が1.7時間という、業界の常識を覆す実績です。

時間をかける働き方を打破するため、2011年の震災を機に断行したのが、残業をしなくても一定時間分の残業代を固定支給する「職能手当」の創設でした。これにより、「時間内に集中して効率よく仕事を終わらせる方が得をする」という仕組みへインセンティブを反転

させ、無駄な生活残業の一掃に成功しました。

現在は固定支給分を基本給のベースアップへ算入し、賞与の基準を引き上げる更なる処遇改善を行っています。

### 「地位保全」で守るキャリアと法改正を先取りする柔軟な規則

当社の女性社員の産休・育休復職率は100%です。その長期定着を支えているのが独自の「地位保全」の原則です。

「復職後は、原則として育休前と全く同じポジション、同じ重要度を持つ職務へと確実に復帰させる」ことを明示的に保障し、復職後のキャリア中断への不安を払拭しています。

また、育児短時間勤務は本人の都合に合わせて4つのパターンから柔軟に選択可能で、在宅勤務（テレワーク）との同時利用も認めています。

さらに、現場の気づきや法改正に合わせて「年3回のペース」で就業規則を随時改定し、常時掲示しており、よりよい職場環境へとアップデートを続けています。

こうした取り組みが実を結び、2018年にはIT企業として茨城県内で初めて「ユースエール認定」を取得し、取得後も継続して認定を受けています。豊かな住環境の中で、残業のない充実したキャリアを求める優秀なエンジニア層から、強い支持を集める基盤となっています。

### エンジニアの誇りと最高の品質の追求

今後は、現在の良好なワークライフバランスと高い有給取得率を維持しながら、最先端の研究を支援するシステム開発をはじめとする、より社会的意義の高いプロジェクトへの挑戦を加速させていきます。それに伴い、性別や文系・理系の枠を超えて、意欲ある多様な人材がITのプロフェッショナルとして成長できる育成体制をさらに強化していく方針です。

当社にとって「いいものを作るのが最良の営業」という品質へのこだわりは、エンジニア全員のプライドそのものです。目先の規模拡大を追い求めるのではなく、社員一人ひとりの生活と健康をどこまでも守り抜き、高い技術力を社会へ還元していく。その誠実なもののづくりの姿勢を崩さず、これからも全員で一歩一歩、確かな未来を築いてまいります。

## 5. まとめ

### 「量」の拡大と、なお残る「質」の問題

茨城県では、女性の労働力率が上昇傾向にあり、M字カーブの緩和もみられるなど、就業の「量」の面では着実な進展が確認できる。

しかし、全国平均と比べると、20代から30代前半の若年層における労働力率はなお下回っている。加えて、正規雇用率の伸び悩み、管理的・専門的職種に占める女性割合の低さ、さらに全国平均を上回る男女間賃金格差など、就業の「質」や待遇面に関する構造的な課題が依然として残っている。

また、県内企業ではテレワークの導入率が低く、柔軟な働き方を支える環境整備も十分に進んでいない。こうした点は、女性の就業継続や中長期的なキャリア形成、職場定着を妨げる一因となっている。

### 先進事例にみる変革の試み

一方、本調査で取り上げた県内の先進企業3社（ケースホールディングス、いわい、ペンギンシステム）の取組は、こうした課題を克服するうえで多くの示唆を与えている。

積極的な意識啓発を伴うポジティブ・アクション、業務の標準化や「残業ゼロ」による生産性向上、復職後

のキャリアを確保するための地位保全、生活残業の排除など、いずれの取組も、単なる福利厚生としての両立支援にとどまるものではない。

これらの企業に共通しているのは、経営トップの強いコミットメントを軸に、「働きやすさ」と「働きがい」の両立を実現している点である。

### 女性から真に「選ばれる県」に向けた今後の展望

人口減少と人手不足が深刻化する茨城県において、女性活躍の推進は、福祉や公平性の確保にとどまらず、地域経済の持続可能性を左右する成長戦略そのものである。

今後は、単に就業の「量」を確保する段階から、意思決定層への登用、適正な待遇、持続的なキャリア形成を伴う就業の「質」の向上へと、軸足を移していくことが不可欠である。そのためには、行政、企業、個人・家庭が一体となって取り組む必要がある。

「働きやすさ」と「働きがい」を兼ね備えた環境を県全体に広げていくことこそが、茨城県が女性から真に「選ばれる県」へと変わり、持続的な地域経済の成長を実現するための確かな一歩となる。こうした取り組みが積み重なり、県内企業の間にも広く浸透していくことを期待したい。

## 茨城県 女性活躍推進のまとめ

### 1 「量」の拡大と、なお残る「質」の課題



### 2 先進事例にみる変革の試み



### 3 女性から真に「選ばれる県」に向けた今後の展望

