

# JOYO BANK NEWS LETTER

2024年10月25日

## 「女性活躍・ダイバーシティに関する企業調査（2024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 大森 範久）は、このたび、「女性活躍・ダイバーシティに関する企業調査（2024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（2024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（多様性）・エクイティ（公平性）&インクルージョン（包摂）」（以下、ダイバーシティ）の取り組み状況などに関する調査を実施しました。なお、当社の定例調査として、女性活躍は5回目、ダイバーシティは3回目の実施となります。

県内企業における女性活躍の取り組み率は50.5%と、3年ぶりに前年水準を上回りました。また、女性活躍を除くダイバーシティの取り組み率は29.7%と、前年（15.0%）から倍増しています。女性活躍やダイバーシティの取り組み効果としては、「生産性向上・業務効率化」（55.4%）、「ES（社員満足）の向上」（37.8%）、「採用競争力の向上」（29.7%）などが挙げられました。

人手不足が常態化・深刻化する中、人材確保の観点からも、女性活躍やダイバーシティの取り組み意義は増していると考えられます。当社は地域のシンクタンクとして、大企業だけでなく、中小・零細の企業においても、取り組みを開始ないし拡大する動きが広まることを期待いたします。

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、2024年9月に茨城県内企業192社（製造業86社、非製造業106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

## 【女性活躍・ダイバーシティに関する企業調査（2024年）】

「ダイバーシティ」の取り組み率は29.7%、前年の2倍に  
— 人手不足を背景として、大企業・中堅企業を中心に取り組みが加速 —

### 今回調査の概要

当社は2024年9月、「女性活躍」および「ダイバーシティ（多様性）・エクイティ（公平性）&インクルージョン（包摂）」（以下、ダイバーシティ）の取り組み状況など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5回目、ダイバーシティに関する調査は3回目となる。

女性活躍の取り組み状況については、「取り組んでいる」が50.5%、「取り組んでいない」が31.8%、「わからない」が12.5%、「その他」が5.2%だった（図表1）。なお、「取り組んでいる」が前年水準を上回るのは、2021年以来、3年振りとなる（図表4）。

女性活躍に「取り組んでいる」企業の取り組み内容は、「女性の積極採用」が70.1%で最も多く、次いで、「勤務形態の多様化」が47.4%、「女性の役員・管理職への積極登用」が37.1%、「女性社員の福利厚生の実施・利用促進」が26.8%などとなった（図表2）。

女性活躍を除くダイバーシティの取り組み状況は、「取り組んでいない」が37.4%、「わからない」が30.8%、「取り組んでいる」が29.7%、「その他」が2.2%だった（図表3）。「取り組んでいる」との回答割合は前年（15.0%）から倍増し、過去調査（3年）の中で最高値となっている（図表4）。企業からは、「人手不足が深刻で、多様な人材の活躍が欠かせない」（運輸・倉庫業）、「ダイバーシティの推進は、今後ますます必要になる」（製造業）といった声が聞かれた。

なお「取り組んでいる」割合は、従業員規模による差が大きく、30人未満が15.0%であるのに対し、300人以上では72.7%となっている。大企業や中堅企業では、深刻な人手不足等を背景として、この1年の間にダイバーシティの取り組みを加速させるケースが多かったものと推測される。

ダイバーシティの取り組みの推進対象については、「中高年人材」が47.2%、「障がい者」が41.5%、「外国人材」が37.7%、「育児者」が37.7%、「対象を限定しない」が24.5%、「介護者」が13.2%、「性的マイノリティ（LGBTQ+）」が11.3%となった（図表5）。

女性活躍やダイバーシティに「取り組んでいる」企業の取り組み効果については、「生産性向上・業務効率化」が55.4%で最も多く、次いで「ES（社員満足）の向上」が37.8%、「採用競争力の向上」が29.7%、「CS（顧客満足）の向上」が20.3%などとなっている（図表6）。

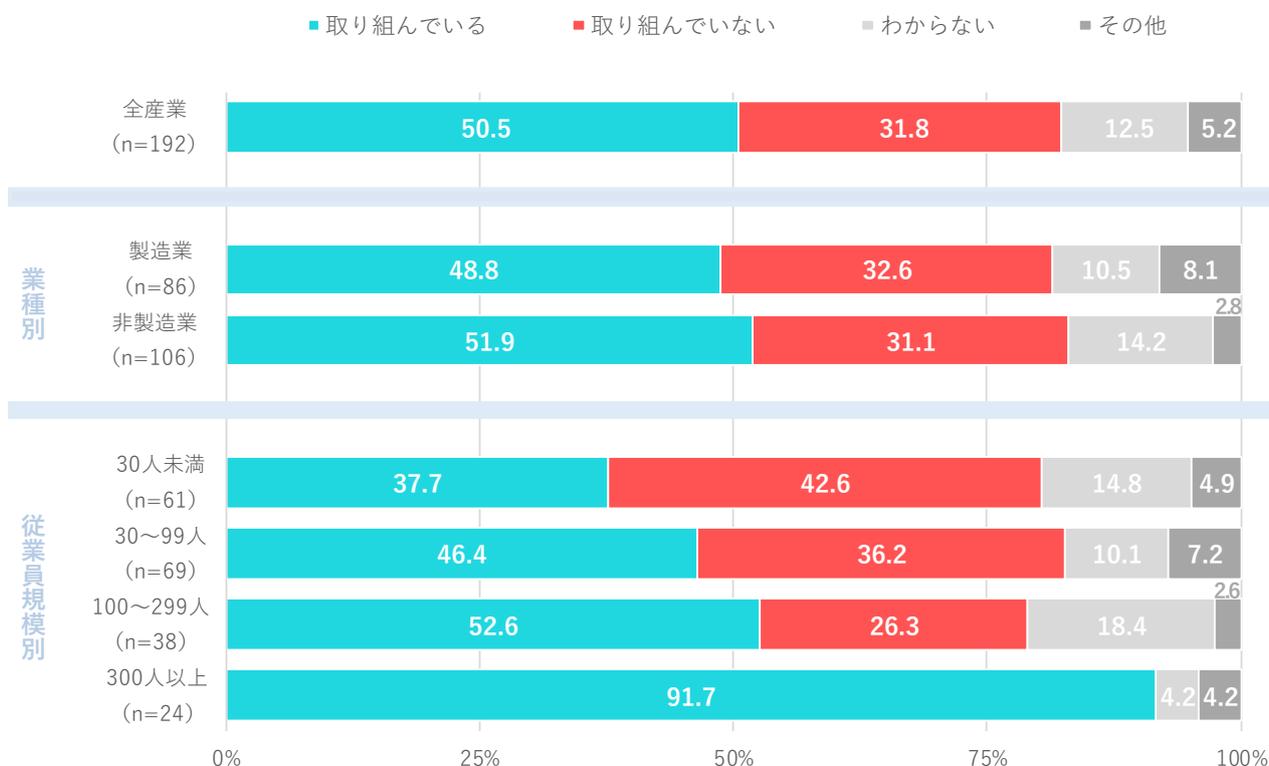
一方、「取り組んでいない」企業の取り組まない理由は、「特になし」が47.6%で最も多かった（図表7）。取り組みのメリットや取り組まないことのデメリットが、十分に認知されていない様子が見られる。

こうした中、県内企業において女性活躍やダイバーシティの取り組みを加速させるための課題については、「従業員の理解・意識改革」が39.2%で最も多く、次いで「対応人材の確保」が33.7%、「社会全体の理解・意識改革」が28.2%、「経営層の理解・意識改革」が27.1%などとなった（図表8）。

人手不足が常態化・深刻化する中、人材確保の観点からも、女性活躍やダイバーシティの取り組み意義は一層増していると考えられる。この1年で取り組みが大きく加速した大企業・中堅企業のみならず、中小・零細の企業においても、取り組みを開始ないし拡大する動きが広まることを期待したい。

\* 本来はダイバーシティ推進の一部に女性活躍の推進が含まれるが、歴史的背景や当社の過去の調査結果等を踏まえ、当社では女性活躍とそれ以外のダイバーシティとを分離し、それぞれの取り組み率等を調査している。

図表1 女性活躍の取り組み状況（業種・従業員規模別）



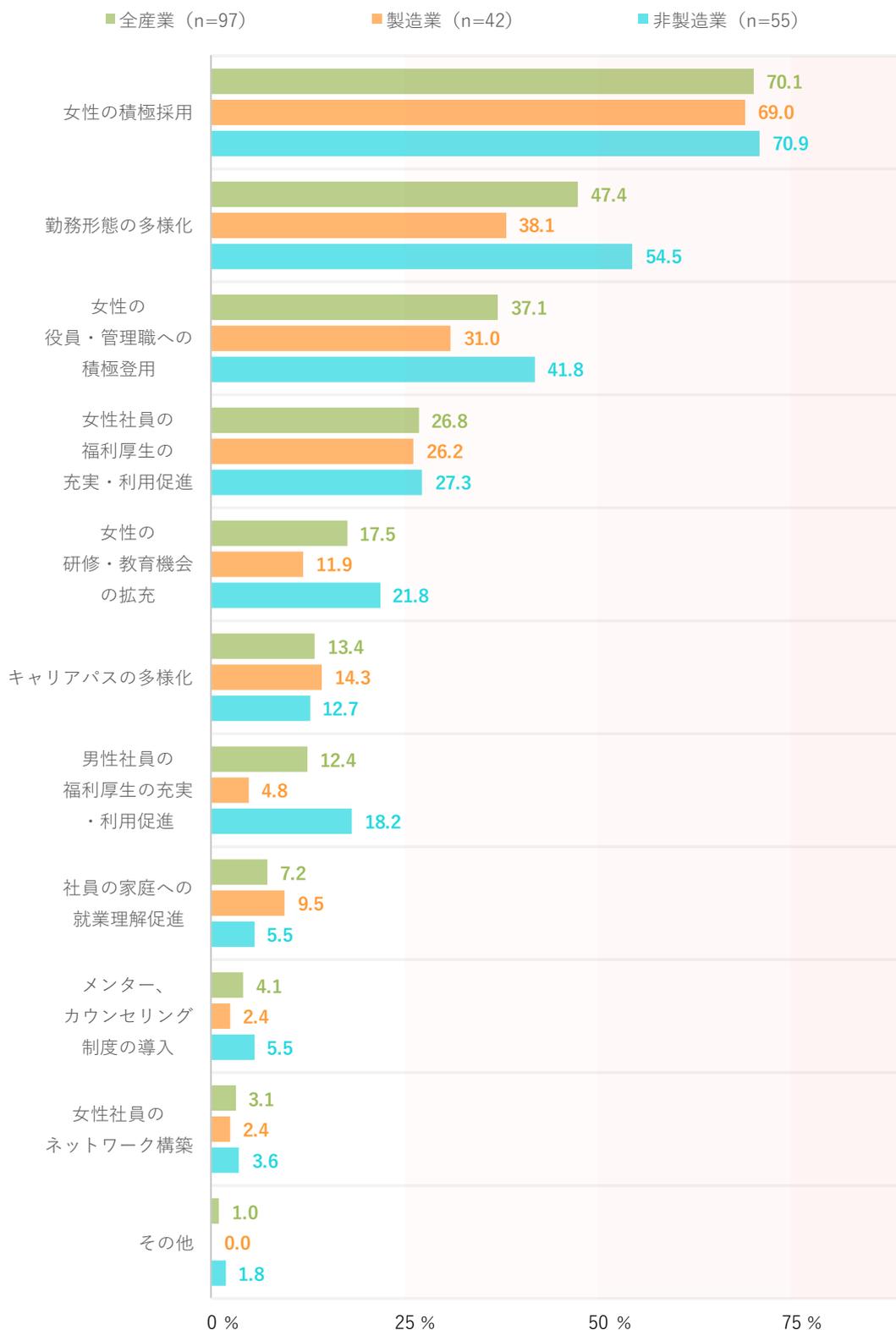
(%)

	取り組んでいる	取り組んでいない	わからない	その他	DI (取り組んでいる-いない)
全産業	50.5 ↑ (49.7) +0.8	31.8 ↑ (26.4) +5.4	12.5 ↓ (21.3) -8.8	5.2 ↑ (2.5) +2.7	18.7 ↓ (23.3) -4.6
製造業	48.8 ↑ (43.5) +5.3	32.6 ↑ (31.8) +0.8	10.5 ↓ (22.4) -11.9	8.1 ↑ (2.4) +5.7	16.2 ↑ (11.7) +4.5
非製造業	51.9 ↓ (54.5) -2.6	31.1 ↑ (22.3) +8.8	14.2 ↓ (20.5) -6.3	2.8 ↑ (2.7) +0.1	20.8 ↓ (32.2) -11.4
30人未満	37.7 ↑ (33.9) +3.8	42.6 ↑ (35.5) +7.1	14.8 ↓ (25.8) -11.0	4.9 ↑ (4.8) +0.1	▲ 4.9 ↓ (▲ 1.6) -3.3
30~99人	46.4 ↑ (43.1) +3.3	36.2 ↑ (30.6) +5.6	10.1 ↓ (23.6) -13.5	7.2 ↑ (2.8) +4.4	10.2 ↓ (12.5) -2.3
100~299人	52.6 ↓ (67.6) -15.0	26.3 ↑ (20.6) +5.7	18.4 ↑ (11.8) +6.6	2.6 ↑ (0.0) +2.6	26.3 ↓ (47.0) -20.7
300人以上	91.7 ↑ (79.3) +12.4	0.0 ↓ (3.4) -3.4	4.2 ↓ (17.2) -13.0	4.2 ↑ (0.0) +4.2	91.7 ↑ (75.9) +15.8

※上段が今回調査値、下段が2023年調査値

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（2024年）」

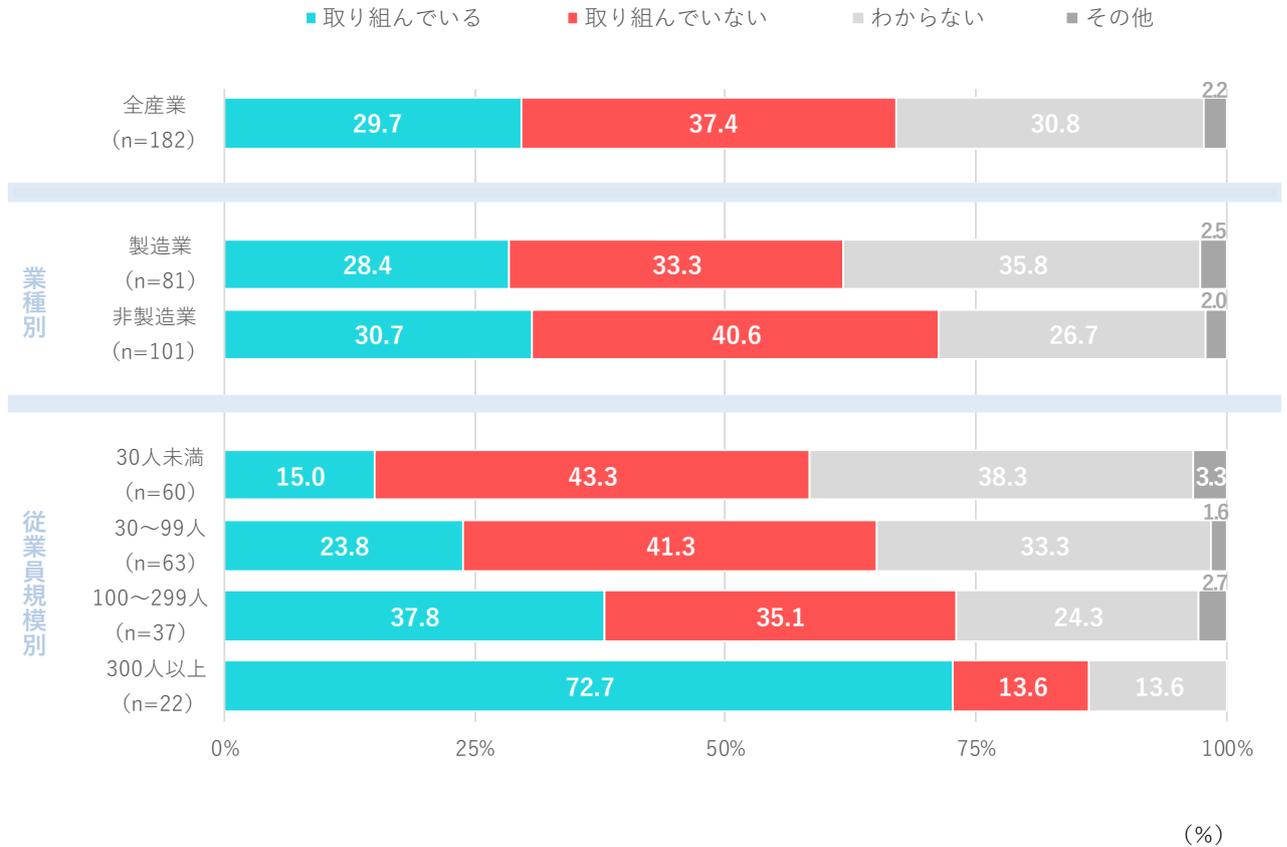
図表2 女性活躍の取り組み内容（業種別）



※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（2024年）」

図表3 ダイバーシティの取り組み状況（業種・従業員規模別）



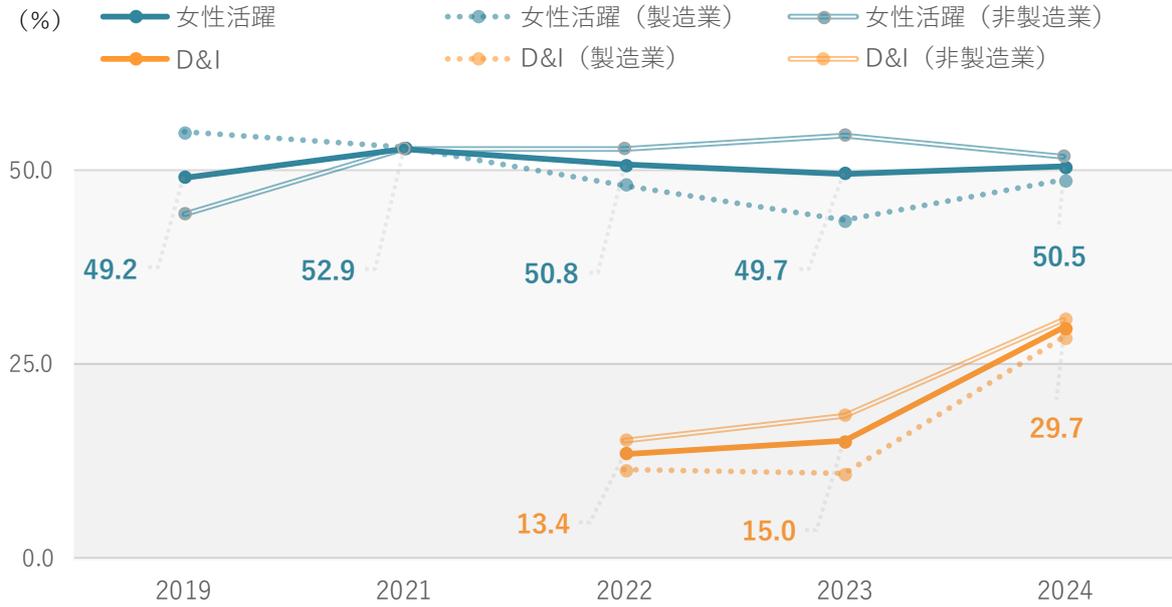
	取り組んでいる	取り組んでいない	わからない	その他	DI (取り組んでいる-いない)
全産業	29.7 ↑ (15.0) +14.7	37.4 ↓ (46.0) -8.6	30.8 ↓ (39.0) -8.2	2.2 ↑ (0.0) +2.2	▲ 7.7 ↑ (▲ 31.0) +23.3
製造業	28.4 ↑ (10.8) +17.6	33.3 ↓ (45.8) -12.5	35.8 ↓ (43.4) -7.6	2.5 ↑ (0.0) +2.5	(▲ 4.9) ↑ (▲ 35.0) +30.1
非製造業	30.7 ↑ (18.3) +12.4	40.6 ↓ (46.2) -5.6	26.7 ↓ (35.6) -8.9	2.0 ↑ (0.0) +2.0	(▲ 9.9) ↑ (▲ 27.9) +18.0
30人未満	15.0 ↑ (10.2) +4.8	43.3 ↑ (39.0) +4.3	38.3 ↓ (50.8) -12.5	3.3 ↑ (0.0) +3.3	▲ 28.3 ↑ (▲ 28.8) +0.5
30~99人	23.8 ↑ (5.9) +17.9	41.3 ↓ (61.8) -20.5	33.3 ↑ (32.4) +0.9	1.6 ↑ (0.0) +1.6	(▲ 17.5) ↑ (▲ 55.9) +38.4
100~299人	37.8 ↑ (21.2) +16.6	35.1 ↓ (51.5) -16.4	24.3 ↓ (27.3) -3.0	2.7 ↑ (0.0) +2.7	2.7 ↑ (▲ 30.3) +33.0
300人以上	72.7 ↑ (40.7) +32.0	13.6 ↓ (14.8) -1.2	13.6 ↓ (44.4) -30.8	0.0 → (0.0) ±0.0	59.1 ↑ (25.9) +33.2

※女性活躍を除くダイバーシティの取組状況

※上段が今回調査値、下段が2023年調査値

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（2024年）」

図表4 女性活躍／ダイバーシティに「取り組んでいる」割合の推移



(%)

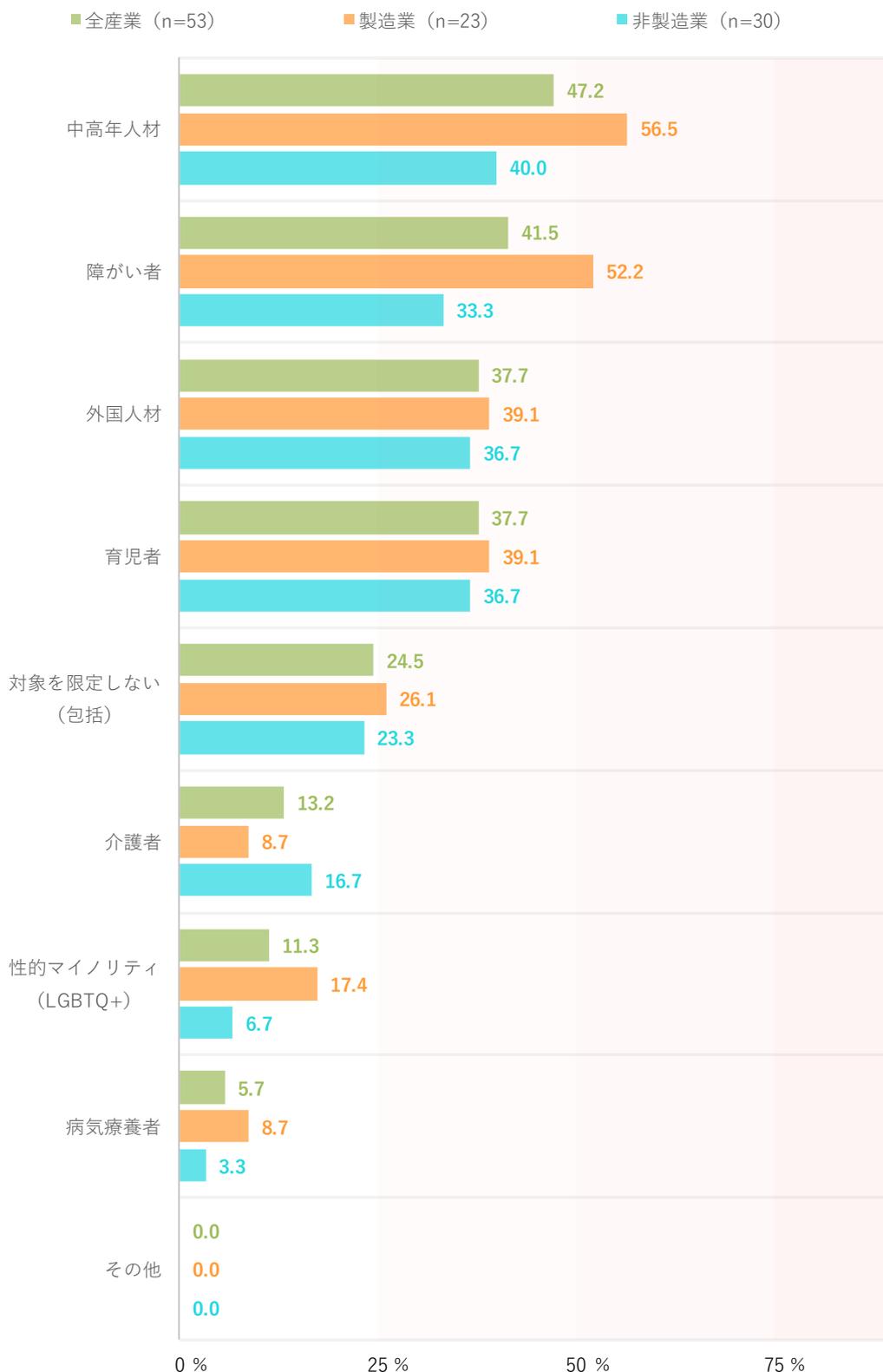
		2019	2021	2022	2023	2024
女性活躍	全産業	49.2	52.9 <span style="color: green;">↑</span> +3.7	50.8 <span style="color: red;">↓</span> -2.1	49.7 <span style="color: red;">↓</span> -1.1	50.5 <span style="color: green;">↑</span> 0.8
	製造業	55.0	53.0 <span style="color: red;">↓</span> -2.0	48.1 <span style="color: red;">↓</span> -4.9	43.5 <span style="color: red;">↓</span> -4.6	48.8 <span style="color: green;">↑</span> 5.3
	非製造業	44.3	52.8 <span style="color: green;">↑</span> +8.5	52.7 <span style="color: red;">↓</span> -0.1	54.5 <span style="color: green;">↑</span> +1.8	51.9 <span style="color: red;">↓</span> ▲ 2.6
ダイバーシティ	全産業			13.4	15.0 <span style="color: green;">↑</span> +1.6	29.7 <span style="color: green;">↑</span> 14.7
	製造業			11.3	10.8 <span style="color: red;">↓</span> -0.5	28.4 <span style="color: green;">↑</span> 17.6
	非製造業			15.1	18.3 <span style="color: green;">↑</span> +3.2	30.7 <span style="color: green;">↑</span> 12.4

※女性活躍の調査は2019年から、ダイバーシティの調査は2022年から実施

※2020年は新型コロナに係る調査を優先したため、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（各年版）」

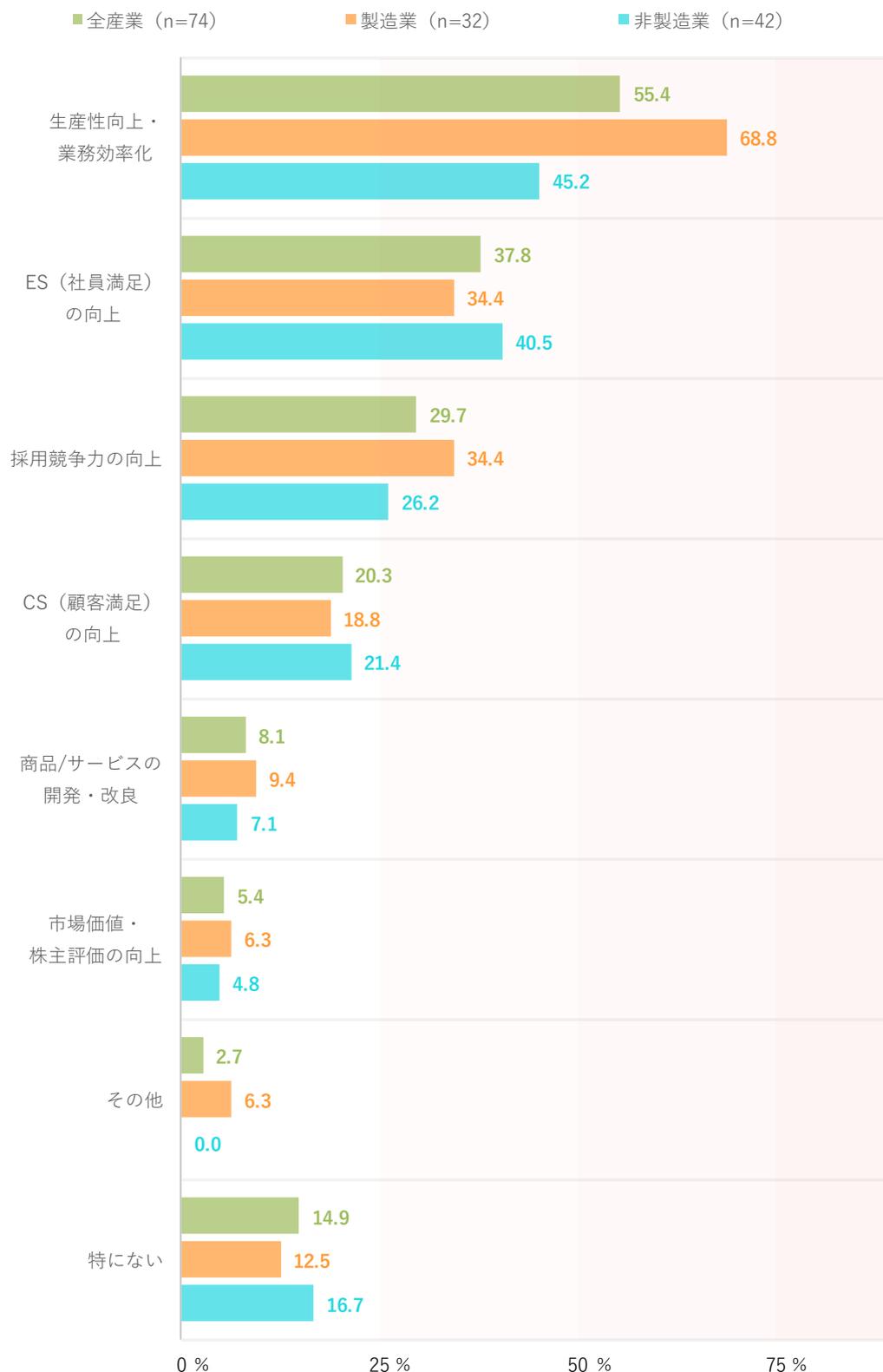
図表5 ダイバーシティの取り組みの推進対象（業種別）



※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（2024年）」

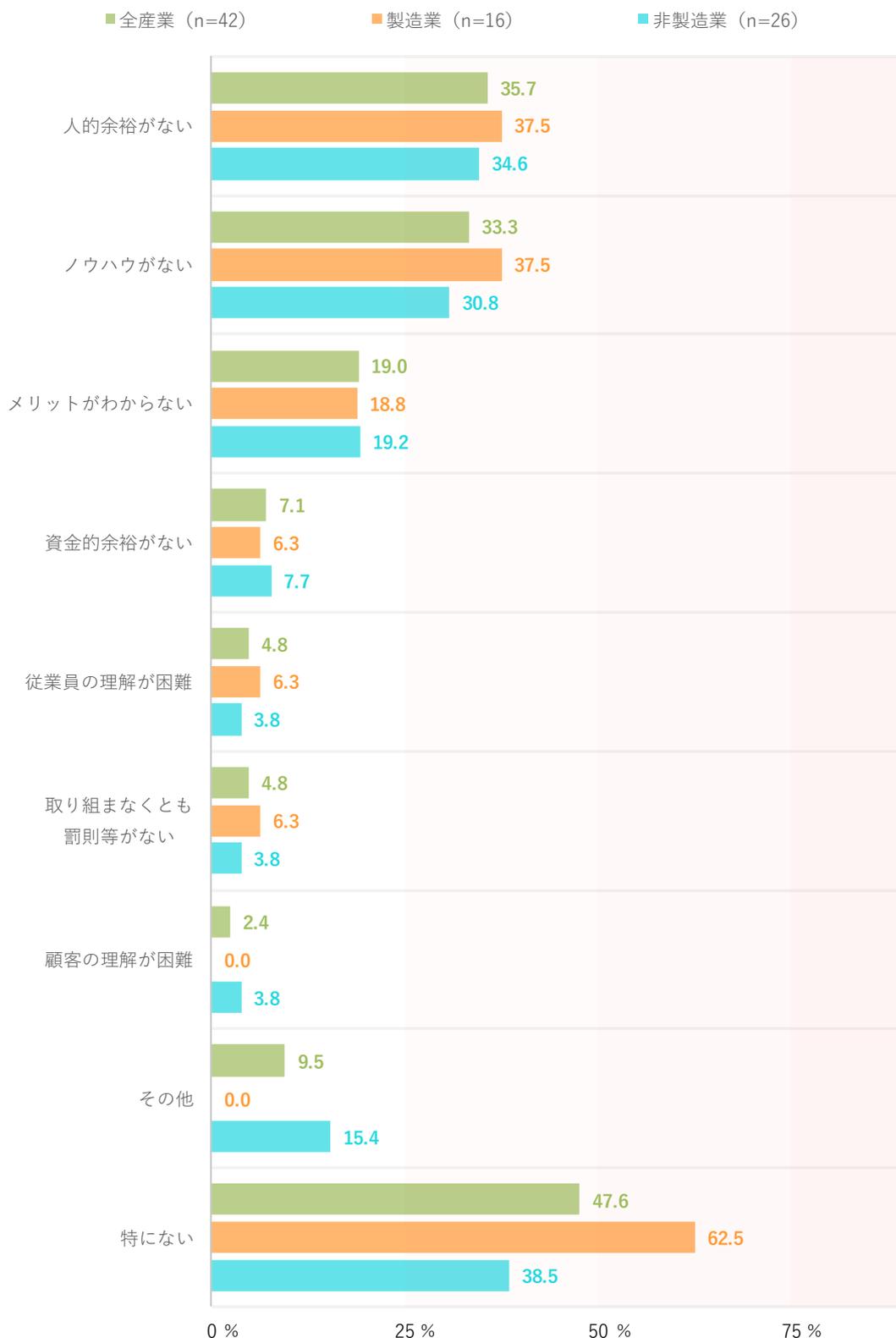
図表6 女性活躍・ダイバーシティの取り組み効果（業種別）



※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（2024年）」

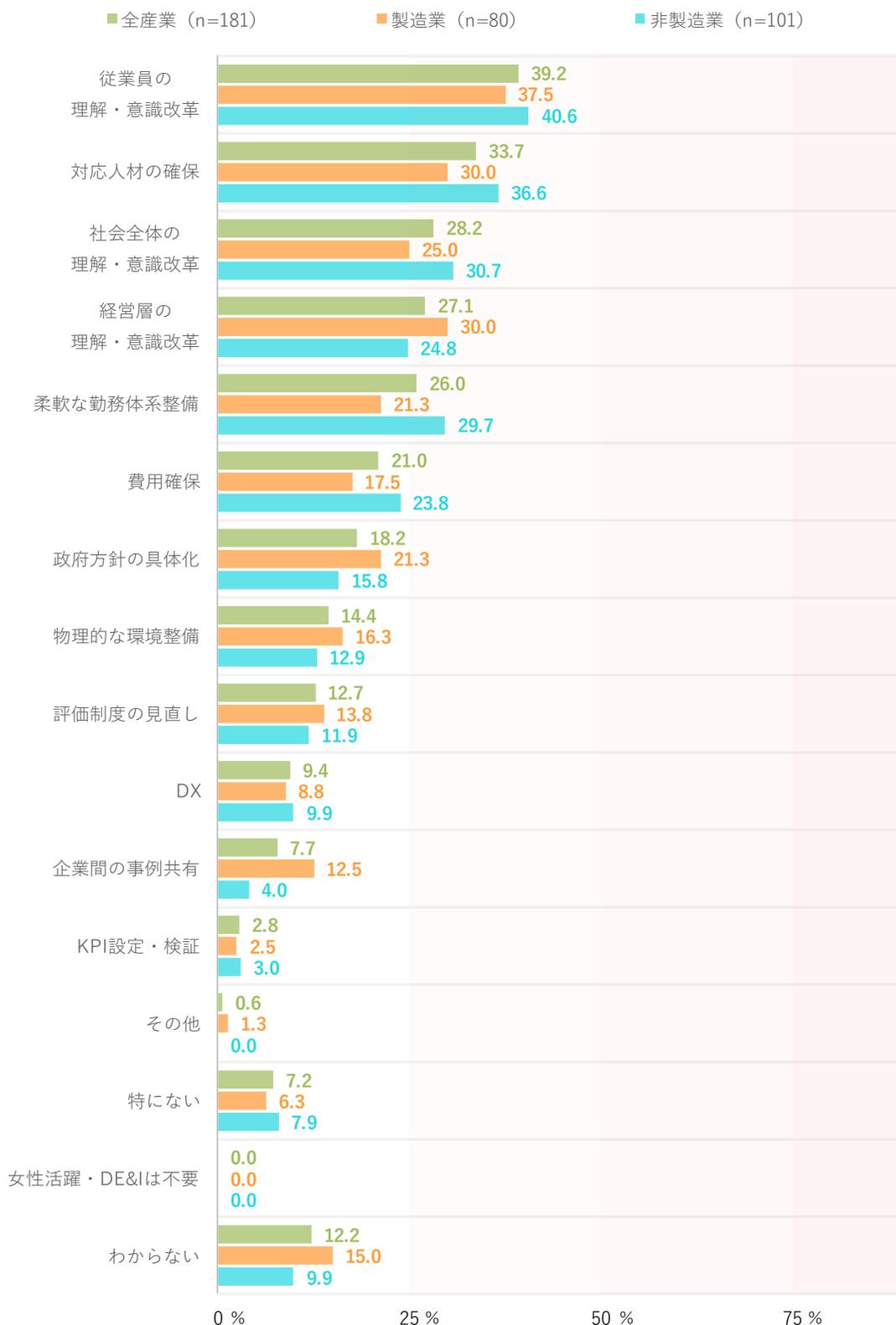
図表7 女性活躍・ダイバーシティに取り組まない理由（業種別）



※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（2024年）」

図表8 県内企業において取り組みを加速させるための課題（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（2024年）」

以上