

JOYO BANK NEWS LETTER

2025 年 10 月 10 日

「女性活躍・ダイバーシティに関する企業調査（2025 年）」について ～ダイバーシティ関連の取り組み率は調査開始以降、過去最高に～

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（2025 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（2025 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、当社による女性活躍に関する調査は 6 回目、ダイバーシティに関する調査は 4 回目の実施となります。

調査によると、県内企業における女性活躍の取り組み率は 58.0%と、2019 年の調査開始以降、過去最高となりました。また、女性活躍を除くダイバーシティの取り組み率は 32.3%と、2022 年の調査以降、過去最高となっています。

今回の調査結果からは、従業員規模が小さい企業の間でも女性活躍・ダイバーシティの取り組み意識が着実に高まるとともに、人手不足が常態化・深刻化する中で、人材確保・活用の観点から取り組みの必要性が強まっていると見られます。なお、調査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、2025 年 9 月に茨城県内企業 200 社（製造業 87 社、非製造業 113 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



常陽銀行

MEBUKI
めぶきフィナンシャルグループ

常陽銀行

〒310-0021 茨城県水戸市南町2-5-5
Tel. 029-231-2151(代表) www.joyobank.co.jp

【女性活躍・ダイバーシティに関する企業調査（2025 年）】

**ダイバーシティ関連の取り組み率は調査開始以降、過去最高に
—従業員規模が小さい企業にも取り組みが拡大、大・中堅企業との差が縮小—**

今回調査の概要**女性活躍は「取り組んでいる」企業が58.0% 従業員規模300人未満の企業で取り組み率が上昇**

女性活躍の取り組み状況は、「取り組んでいる」と回答した企業の割合が全産業で58.0%と、前年の2024年調査と比較し7.5ポイント（以下、pt）上昇した（図表1）。女性活躍に取り組んでいると回答した企業割合は、2019年の調査開始以降で、最も高くなった。業種別にみると、製造業が55.2%（前年比+6.4pt）、非製造業は60.2%（同+8.3pt）と、非製造業が製造業を上回った。（図表5）。

従業員規模別にみると、女性活躍に取り組んでいる企業の割合は、30人未満が40.3%（同+2.6pt）、30～99人が58.9%（同+12.5pt）、100～299人が61.1%（同+8.5pt）、300人以上が92.9%（同+1.2pt）であった（図表1）。前年と同様に企業規模による差がみられた一方、従業員規模が300人未満の企業の回答割合の上昇幅がいずれも300人以上の上昇幅を上回ったため、その差は縮小した。

女性活躍の取り組み内容についてみると、全産業で「女性の積極採用」が65.2%と最も多く、次いで「女性の役員・管理職への積極登用」が44.3%、「勤務形態の多様化」が39.1%、「女性の研修・教育機会の拡充」が34.8%であった（図表2）。

なお、2026年に施行される改正女性活躍推進法では、従業員101人以上の企業に女性管理職比率の公表を義務化する予定である。そこで「女性の役員・管理職への積極登用」の回答を見ると、全産業で44.3%（製造業で37.5%、非製造業が49.3%）が積極登用を行っている。

ダイバーシティは「取り組んでいる」企業が32.3%、製造業で外国人材の活用が大幅増加

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38.0%（前年比+0.6pt）と最も多く、次いで「取り組んでいる」が32.3%（同+2.6pt）、「わからない」が29.2%（同△1.6pt）であった（図表3）。「取り組んでいる」との回答割合は前年から2.6pt上昇し、ダイバーシティに関する調査を開始した2022年以降で、最も高かった（図表5）。

従業員規模別にみると、「取り組んでいる」割合は、30人未満が22.0%であったのに対し、300人以上では59.3%であった。（図表3）。前年と比べると30人未満の企業で同+7.0pt、30～99人の企業で同+6.6ptとなっており、従業員規模が100人未満の企業で取り組みの増加が見られた。

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52.5%、「育児者」が39.3%、「外国人材」が37.7%、「障がい者」が29.5%、「介護者」が14.8%、「対象を限定しない（包括）」が13.1%、「病気療養者」が9.8%、「性的マイノリティ（LGBTQ+）」が8.2%であった（図表4）。製造業では、中高年人材に加え、外国人材が51.9%と前年（39.1%）と比較し大幅に増加しており、ダイバーシティの取り組み全体の増加にも寄与したものと見られる。

女性活躍・ダイバーシティ推進では、従業員や社会全体の理解・意識改革が課題の上位

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見ると、「ES（社員満足）の向上」が56.2%で最も多く、次いで「生産性向上・事業効率化」が52.8%、「採用競争力の向上」が21.3%、「CS（顧客満足）の向上」が12.4%であった（図表6）。

一方、「取り組んでいない」企業についてその理由を見ると、「特にない」が39.6%で最も多く、次いで、「ノウハウがない」が37.7%、「メリットがわからない」および「人的余裕がない」がともに22.6%であった（図表7）。

また、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は、「従業員の理解・意識改革」が43.1%で最も多く、次いで「社会全体の理解・意識改革」が32.4%、「就労環境の整備」が31.9%、「柔軟な勤務体系整備」が29.8%などとなった（図表8）。

取り組み企業の割合は増加傾向も、対応に限界を感じる企業も多い

今回調査では、女性活躍やダイバーシティへの取り組み率が、ともに調査開始以降で過去最高となった。このことは、従業員規模が小さい企業の間でも女性活躍やダイバーシティへの取り組み意識が着実に高まるとともに、人手不足が常態化・深刻化する中で、人材確保・活用の観点から女性活躍やダイバーシティの取り組みの必要性が高まっていることを示していると思われる。

こうした背景のもとで、企業からは、「育児介護休暇制度やフレックスタイムなど、就労面での整備は以前と比べ大幅に向上」（輸送用機械製造業）、「女性に様々な仕事に取り組んで欲しいと考え、希望者にはフォークリフト講習を受講してもらっている」（電気機械製造業）、「ハローワークとの連携により、仕事サポーター養成講座^{（注1）}を活用している」（はん用機械製造業）など、前向きに取り組む声が聞かれた。一方で、「零細企業では実現不可能な目標」（卸売業）、「企業の自助努力だけに任せるのではなく、国が促進する仕組みが必要ではないか」（輸送用機械製造業）など、企業が個別に対応するには限界があるといった意見も聞かれた。

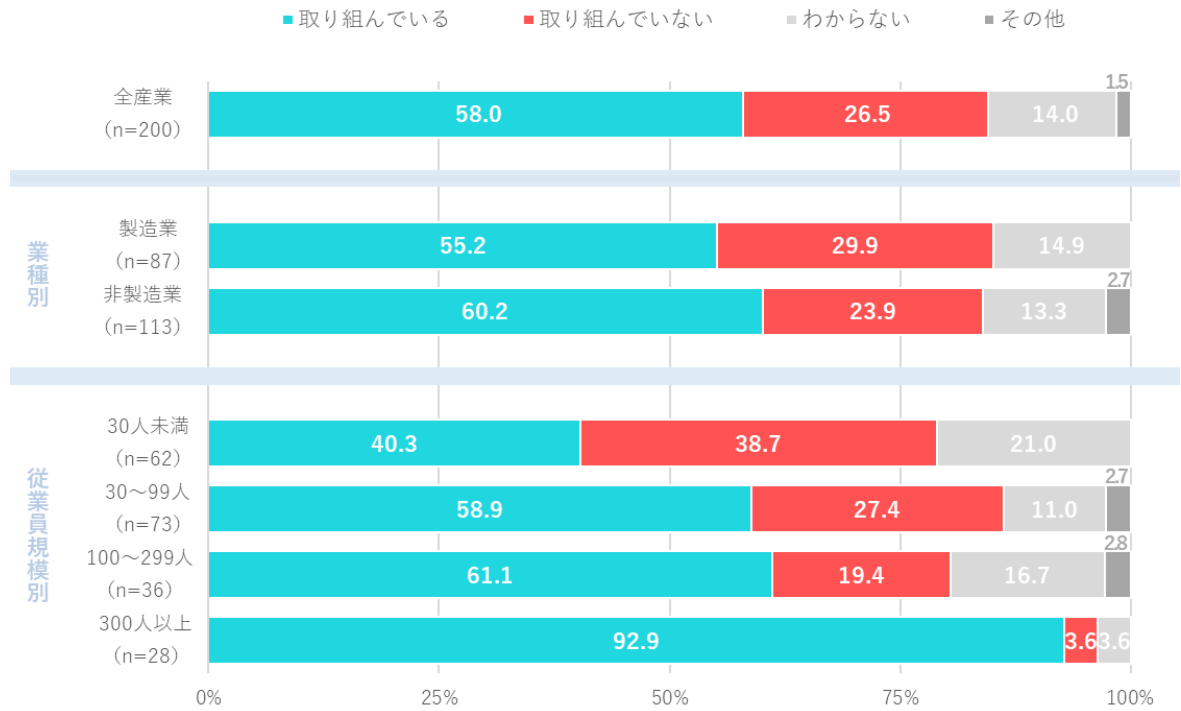
2026年には、改正女性活躍推進法の施行に加え、障がい者雇用の法定雇用率の引上げも予定されている。今後は、社会的要請など様々な理由からあらゆる企業で女性活躍およびダイバーシティへの積極的な取り組みが必要とされるだろう。国や自治体においても、企業が円滑に対応できるよう、情報発信の強化や企業へのサポート体制の充実がより一層求められる。

（注1）正式には「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」。精神障害、発達障害に関して正しく理解し、職場における応援者（精神・発達障害者しごとサポーター）となってもらうための講座。労働局・ハローワークが開催。

※一般的に「ダイバーシティ推進」には「女性活躍推進」が含まれるが、当社では調査開始時期の違いを踏まえ、「ダイバーシティ推進」から「女性活躍推進」を除外し、取り組み率等について個別に調査している。

※当社のダイバーシティ調査では、企業のダイバーシティ取り組みの推進対象を、中高年人材、外国人材、障がい者、性的マイノリティ（LDBTQ+）、育児者、介護者、病気療養者等としている。

図表1 女性活躍の取組状況（業種・従業員規模別）



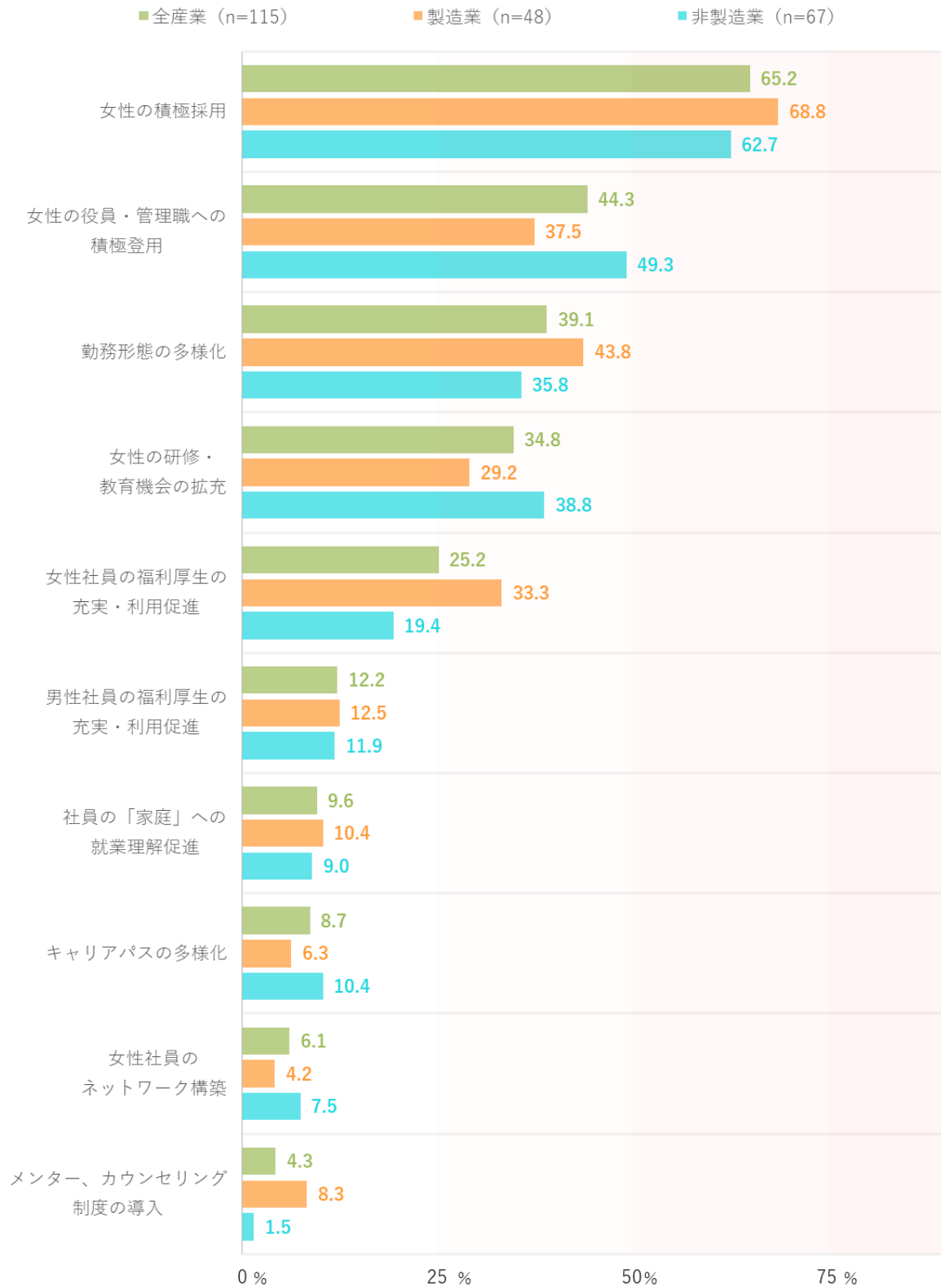
(%)

	取り組んでいる	取り組んでいない	わからない	その他	DI (取り組んでいるーいない)
全産業	58.0 (50.5) ↑ +7.5	26.5 (31.8) ↓ -5.3	14.0 (12.5) ↑ +1.5	1.5 (5.2) ↓ -3.7	31.5 (18.7) ↑ +12.8
製造業	55.2 (48.8) ↑ +6.4	29.9 (32.6) ↓ -2.7	14.9 (10.5) ↑ +4.4	0.0 (8.1) ↓ -8.1	25.3 (16.2) ↑ +9.1
非製造業	60.2 (51.9) ↑ +8.3	23.9 (31.1) ↓ -7.2	13.3 (14.2) ↓ -0.9	2.7 (2.8) ↓ -0.1	36.3 (20.8) ↑ +15.5
30人未満	40.3 (37.7) ↑ +2.6	38.7 (42.6) ↓ -3.9	21.0 (14.8) ↑ +6.2	0.0 (4.9) ↓ -4.9	1.6 (▲4.9) ↑ +6.5
30～99人	58.9 (46.4) ↑ +12.5	27.4 (36.2) ↓ -8.8	11.0 (10.1) ↑ +0.9	2.7 (7.2) ↓ -4.5	31.5 (10.2) ↑ +21.3
100～299人	61.1 (52.6) ↑ +8.5	19.4 (26.3) ↓ -6.9	16.7 (18.4) ↓ -1.7	2.8 (2.6) ↑ +0.2	41.7 (26.3) ↑ +15.4
300人以上	92.9 (91.7) ↑ +1.2	3.6 (0.0) ↑ +3.6	3.6 (4.2) ↓ -0.6	0.0 (4.2) ↓ -4.2	89.3 (91.7) ↓ -2.4

※上段が今回調査値、下段が2024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（2025年）」

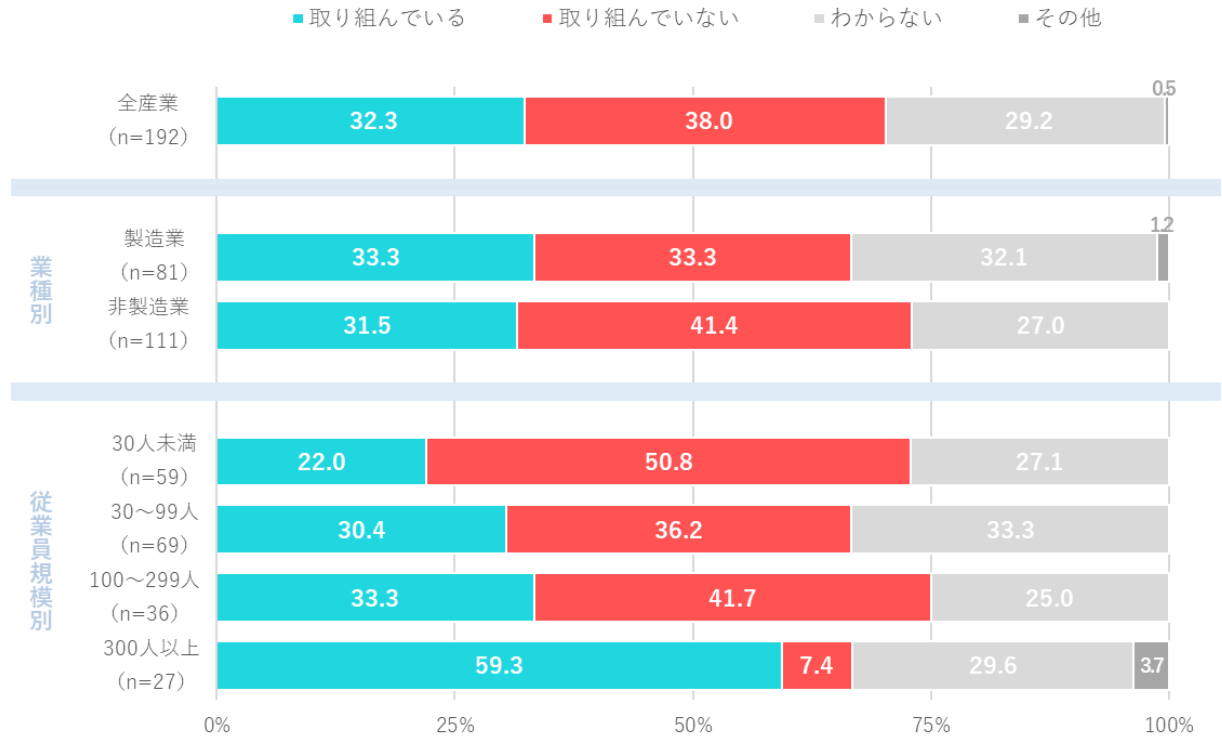
図表2 女性活躍の取組内容（業種別）



※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（2025年）」

図表3 ダイバーシティの取組状況（業種・従業員規模別）



(%)

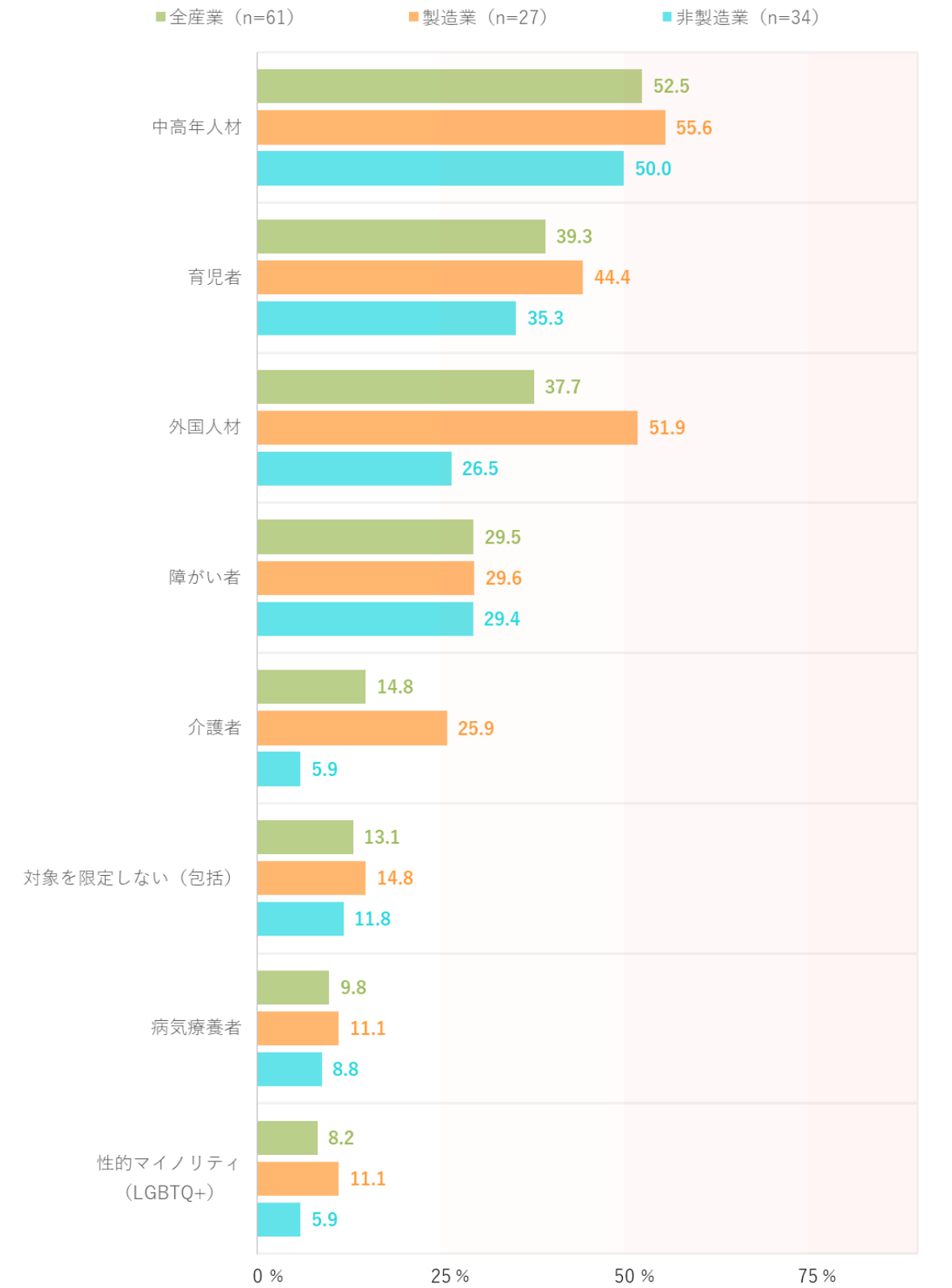
	取り組んでいる	取り組んでいない	わからない	その他	DI (取り組んでいる－いない)
全産業	32.3 (29.7) ↑+2.6	38.0 (37.4) ↑+0.6	29.2 (30.8) ↓-1.6	0.5 (2.2) ↓-1.7	▲ 5.7 (▲ 7.7) ↑+2.0
製造業	33.3 (28.4) ↑+4.9	33.3 (33.3) ±0.0	32.1 (35.8) ↓-3.7	1.2 (2.5) ↓-1.3	0.0 (▲ 4.9) ↑+4.9
非製造業	31.5 (30.7) ↑+0.8	41.4 (40.6) ↑+0.8	27.0 (26.7) ↑+0.3	0.0 (2.0) ↓-2.0	(▲ 9.9) (▲ 9.9) ±0.0
30人未満	22.0 (15.0) ↑+7.0	50.8 (43.3) ↑+7.5	27.1 (38.3) ↓-11.2	0.0 (3.3) ↓-3.3	▲ 28.8 (▲ 28.3) ↓-0.5
30～99人	30.4 (23.8) ↑+6.6	36.2 (41.3) ↓-5.1	33.3 (33.3) ±0.0	0.0 (1.6) ↓-1.6	(▲ 5.8) (▲ 17.5) ↑+11.7
100～299人	33.3 (37.8) ↓-4.5	41.7 (35.1) ↑+6.6	25.0 (24.3) ↑+0.7	0.0 (2.7) ↓-2.7	(▲ 8.4) (2.7) ↓-11.1
300人以上	59.3 (72.7) ↓-13.4	7.4 (13.6) ↓-6.2	29.6 (13.6) ↑+16.0	3.7 (0.0) ↑+3.7	51.9 (59.1) ↓-7.2

※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2024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（2025年）」

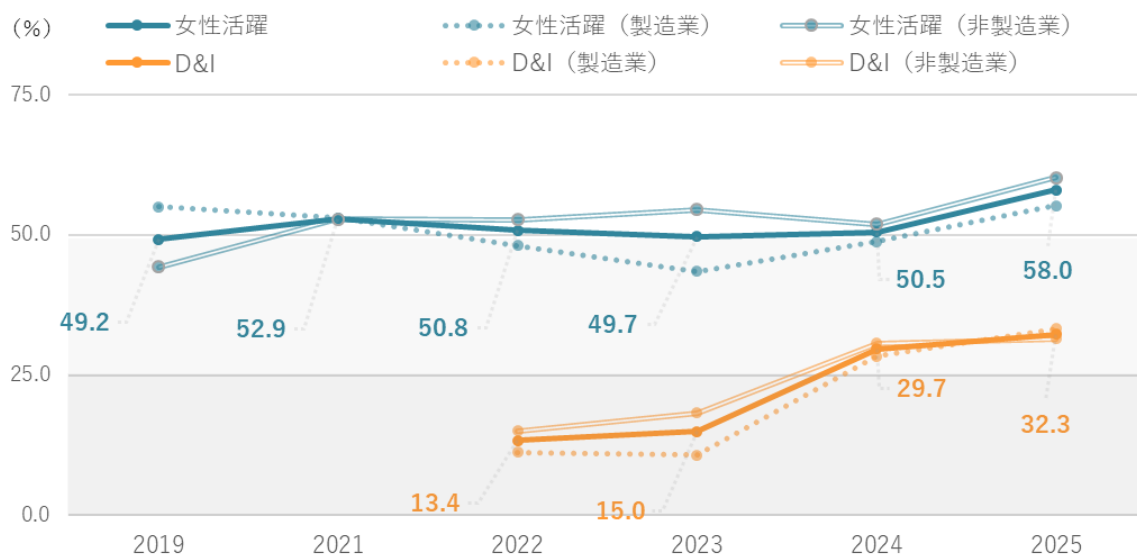
図表4 ダイバーシティの取組の推進対象（業種別）



※ 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（2025年）」

図表5 女性活躍／ダイバーシティに「取り組んでいる」割合の推移



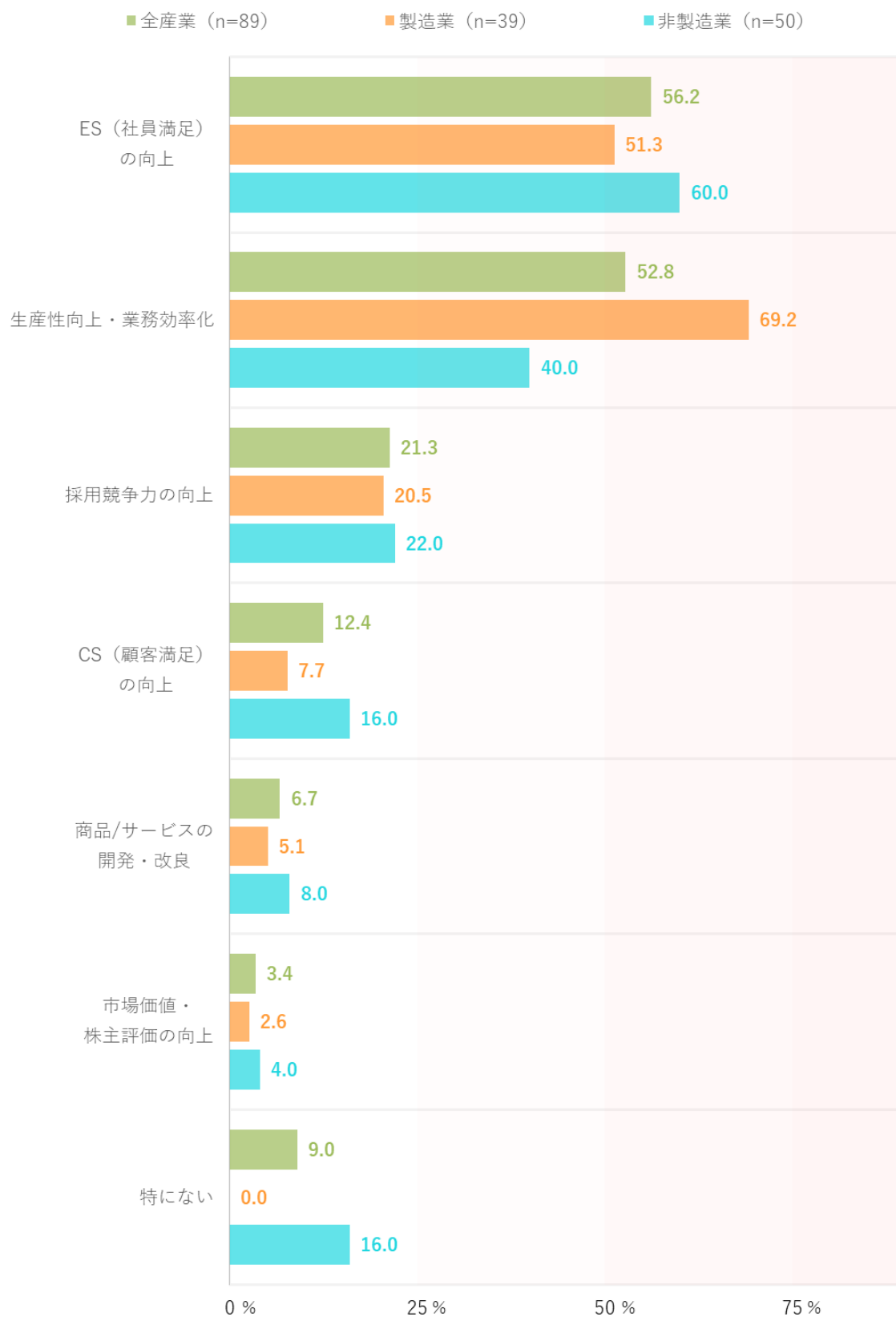
(%)

		2019	2021	2022	2023	2024	2025
女性活躍	全産業	49.2	52.9 ↑+3.7	50.8 ↓-2.1	49.7 ↓-1.1	50.5 ↑+0.8	58.0 ↑+7.5
	製造業	55.0	53.0 ↓-2.0	48.1 ↓-4.9	43.5 ↓-4.6	48.8 ↑+5.3	55.2 ↑+6.4
	非製造業	44.3	52.8 ↑+8.5	52.7 ↓-0.1	54.5 ↑+1.8	51.9 ↓-2.6	60.2 ↑+8.3
ダイバーシティ	全産業			13.4	15.0 ↑+1.6	29.7 ↑+14.7	32.3 ↑+2.6
	製造業			11.3	10.8 ↓-0.5	28.4 ↑+17.6	33.3 ↑+4.9
	非製造業			15.1	18.3 ↑+3.2	30.7 ↑+12.4	31.5 ↑+0.8

※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）」

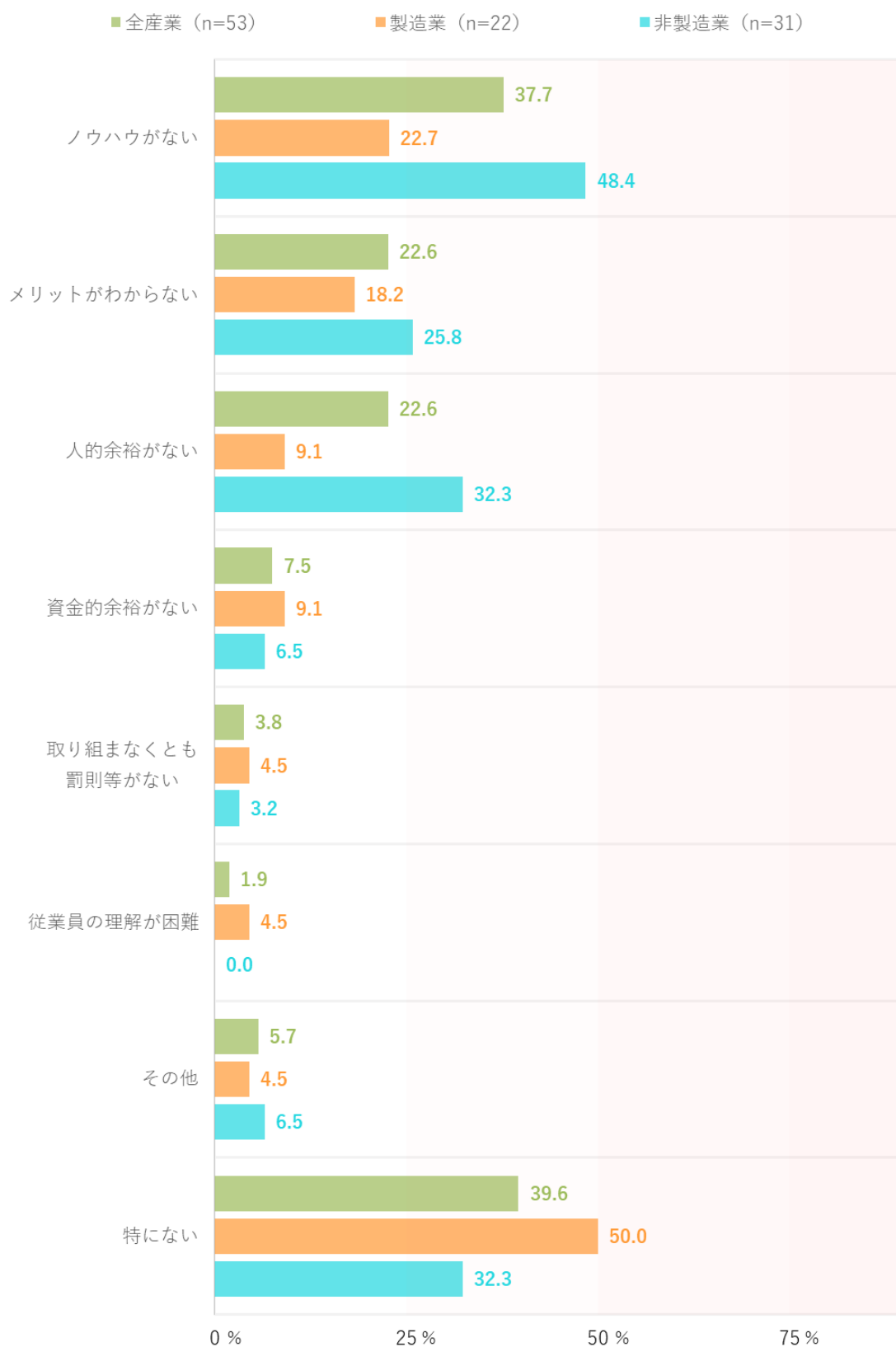
図表6 女性活躍・ダイバーシティの取組効果（業種別）



※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（2025年）」

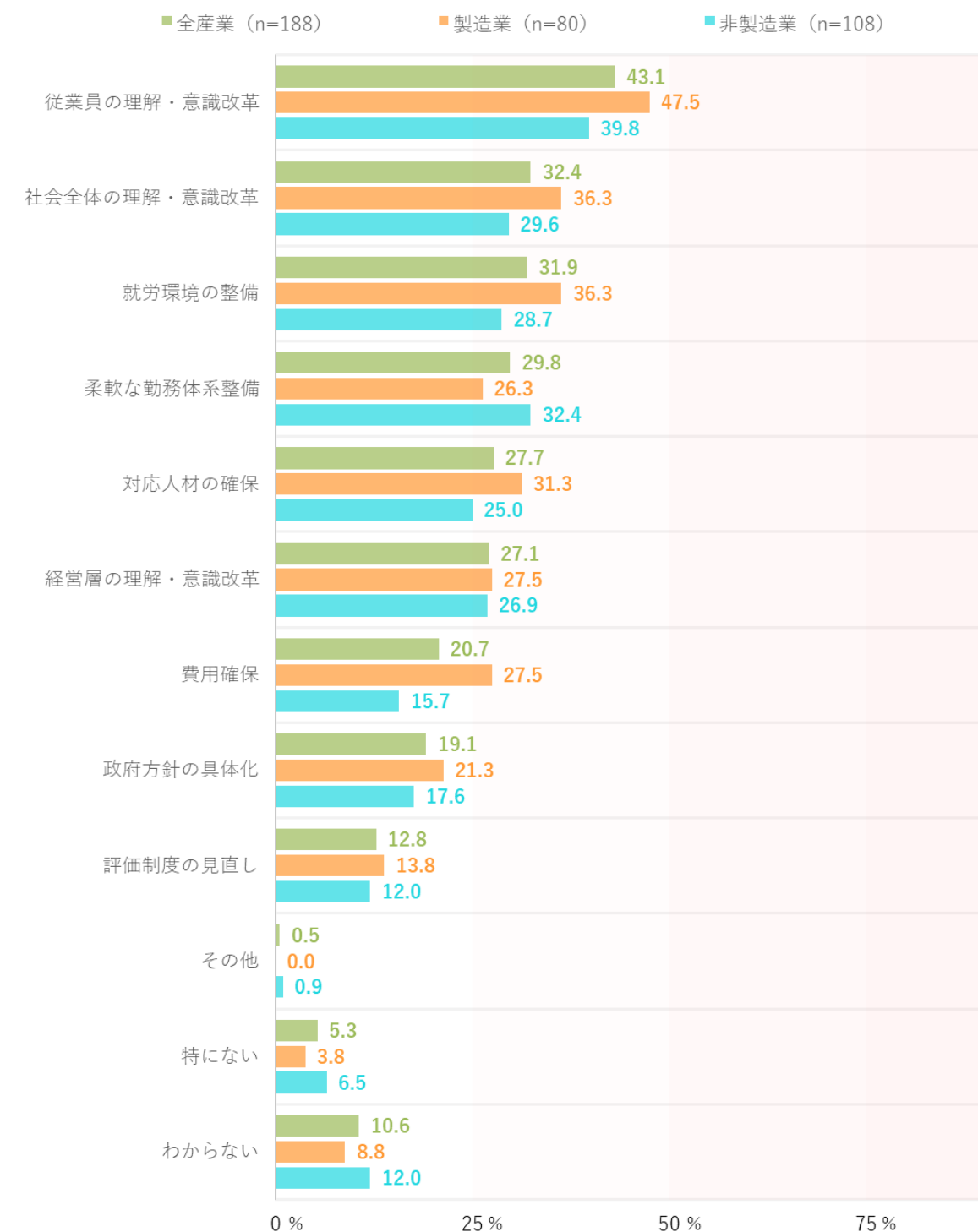
図表7 女性活躍・ダイバーシティに取り組まない理由（業種別）



※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（2025年）」

図表8 県内企業において取組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（2025年）」

以上