

茨城県女性活躍推進に関する 企業調査の結果について

令和7年2月26日(水)

茨城県産業戦略部労働政策課

茨城県女性活躍推進に関する企業調査

● 調査概要・回答企業概要

- ・ 女性がその能力を十分発揮し、活躍できる職場環境づくりの一層の推進を図るため、県内の企業等を対象に、採用、育成登用、子育て支援等に関する女性の活躍推進のための取組状況を調査（5年に1回調査）
- ・ 対象：県内企業 計3,000社
- ・ 調査方法：発送…郵送、回収…郵送およびWEB
- ・ 調査期間：2024年7月26日（金）～9月13日（金）
- ・ 調査基準日：2024年4月1日

➔ 企業の業種区分は、全体では「製造業」と「サービス業」が25%前後で高い。

● 回答企業数

有効回答件数

有効回答率

2024年度

1, 0 4 7 件

3 4 . 9 %

2019年度

6 6 4 件

2 2 . 1 %

差

+ 3 8 3 件

+ 1 2 . 8 Pt

● 業種・規模別

建設業

製造業

情報通信業

運輸業

卸売業、小売業

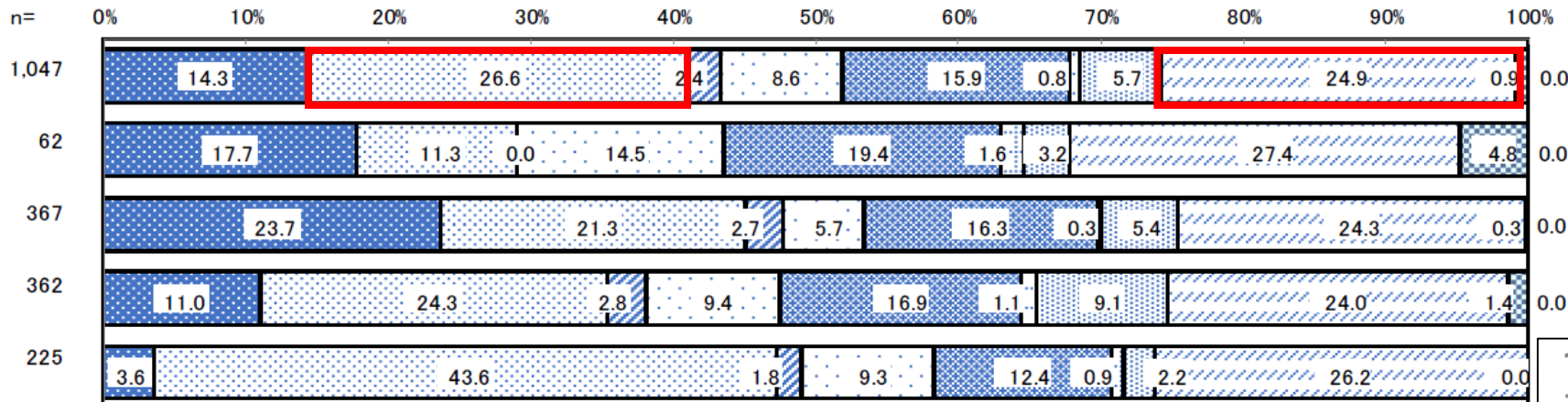
金融業、保険業

医療、福祉

サービス業

その他

無回答



女性活躍の重視度

● 調査結果

- 5年間で、女性活躍を重視している企業は4.2 Pt増加。
- このうち「計画等で明文化かつ積極的に周知」している企業は2.4 Pt増加。

●事業活動における女性活躍の重視度【p 3：問2】	2024年度	2019年度	差
●重視していない	19.3%	22.6%	▲3.3 Pt
●重視している	79.5%	75.3%	+4.2 Pt
・うち計画等で明文化なし	61.8%	61.3%	+0.5 Pt
・うち計画等で明文化あり・積極的な周知なし	6.0%	4.7%	+1.3 Pt
・うち計画等で明文化あり・積極的な周知あり	11.7%	9.3%	+2.4 Pt

採用状況

- ➡ 5年間で、「募集をかけても、なかなか人が集まらない」という回答が増加。
- ➡ 「募集をかければ、募集定員を上回る応募があり、選考を行っている」という回答は5%を下回った。

●採用状況【p 6 : 問4】	2024年度	2019年度	差
●募集をかけても、なかなか人が集まらない (募集定員を割る、適切な人材が来ない)	65.0%	61.9%	+3.1 Pt
●募集をかければ、募集定員程度は集まる	10.3%	10.2%	+0.1 Pt
●募集をかければ、募集定員を上回る応募があり、選考を行っている	4.6%	6.2%	▲1.6 Pt
●定期的な募集はしていない	19.5%	20.3%	▲0.8 Pt

女性活躍の重視度・採用状況

→「女性活躍を重視」かつ「計画等に明文化している」企業は、その他の企業と比較して、「募集定員を上回る応募があり、選考を行っている」という回答が、約5～6Pt程度高い。

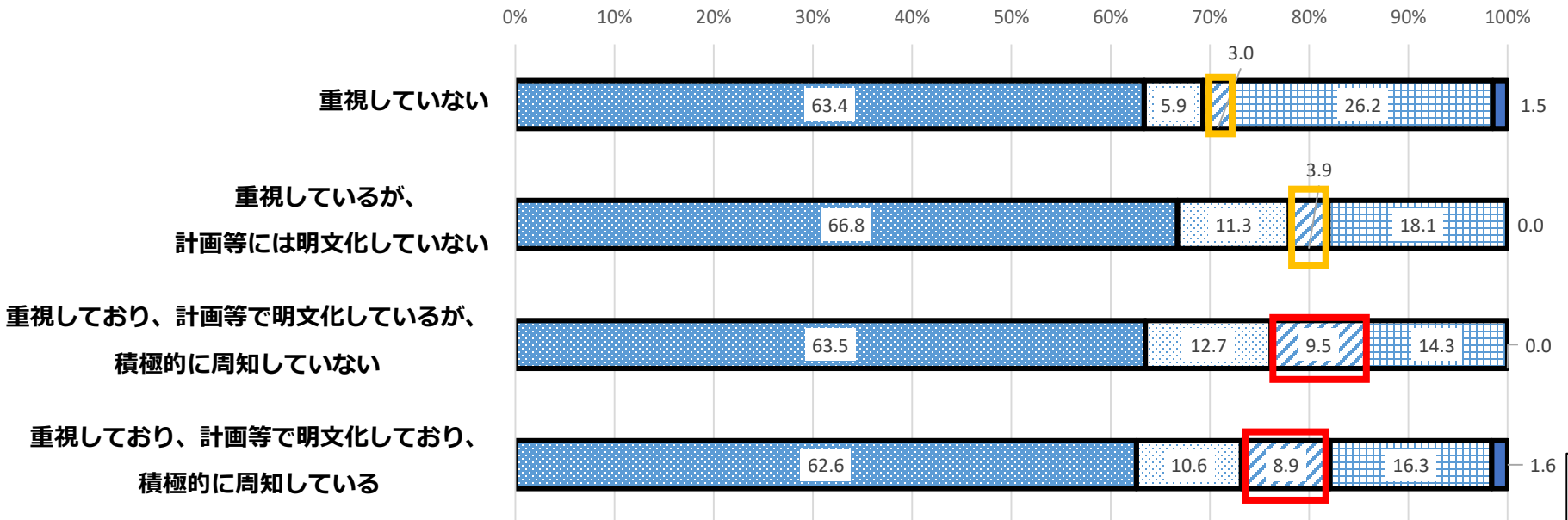
●クロス集計

採用状況×

事業活動における女性活躍の重視

【問4×問2】

- 募集をかけても、なかなか人が集まらない（募集定員を割る、適切な人材が来ない）
- 募集をかければ、募集定員程度は集まる
- 募集をかければ、募集定員を上回る応募があり、選考を行っている
- 定期的な募集はしていない
- 無回答



女性の正社員採用

- ➔ 採用担当者への女性の参画や短時間勤務正社員制度の創設が進んでいる。
- ➔ 「その他」の回答例は以下のとおり。
 - ・ライフステージに合わせた勤務時間の融通
 - ・育児・介護休業等制度面の整備
 - ・育児退職者へのフォローによる正社員採用の推進
 - ・非正規社員の正社員化
 - ・高校生工場見学会実施時の女性活躍職場の紹介
 - ・人事部門への女性面接担当者の配置
 - ・女性用トイレの洋式化

●女性の正社員採用を増やすための取組【p 8：問5】	2024年度	2019年度	差
●採用担当者への女性の参画	19.9%	15.7%	+4.2 Pt
●求職者に対する積極的な広報	16.2%	19.4%	▲3.2 Pt
●短時間勤務正社員制度の創設	15.6%	13.3%	+2.3 Pt
●育児・介護・配偶者の転勤等を理由に退職した社員に対する再雇用制度の導入・利用促進	13.1%	13.0%	+0.1 Pt

3年後までの女性管理職の割合

- ➡ 「現在より増やす」が24.7%、「現在の水準を維持」が24.1%
- ➡ 5年前と比較して、全体的に大きな変動は見られない。

● 3年後までの女性管理職の割合	2024年度	2019年度	差
● 現在より増やす	24.7%	24.4%	+0.3 Pt
● 現在の水準を維持	24.1%	24.8%	▲0.7 Pt
● 現在より減らす	0.1%	0.0%	+0.1 Pt
● 予定なし	49.0%	48.8%	▲0.2 Pt

女性管理職育成の取組

- ➡ 「中長期的な育成の実施（本人と上司によるキャリアプランの作成等）」が15.1%で最も高く、次いで「研修情報の定期的な発信、上司からの働きかけ」が14.0%となった。
- ➡ 5年間で、女性管理職育成の取組の傾向は大きく変わっていない。

●女性管理職候補育成に関する取組【p12：問16】	2024年度	2019年度	差
●中長期的な育成の実施	15.1%	17.0%	▲1.9 Pt
●研修情報の定期的な発信・上司からの働きかけ	14.0%	17.5%	▲3.5 Pt
●旧姓使用を認めている	13.8%	—	—

評価・登用に係る取組

➡ 両立支援のため、残業時間の削減やテレワーク・フレックスタイム制の導入を進める企業がある。

●女性管理職を増やすために実施している評価・登用に関する取組【p14：問17】	2024年度	2019年度	差
●管理職の残業削減など両立支援の実施	8.9%	—	—
●テレワークの導入	8.2%	—	—
●管理職手前の女性社員を対象としたキャリア意識の醸成、研修の実施	7.8%	13.4%	▲5.6 Pt
●フレックスタイムの導入	7.5%	—	—
●女性管理職登用方針の公表・周知（設定）	5.9%	4.2%	+1.7 Pt

働き方改革に関する取組

- ➡ 長時間残業の削減として、業務削減に取り組む企業が増加。
- ➡ 2019年度と比較して、「フレックスタイムやテレワーク等の柔軟な働き方の選択肢を増やす取組」が約2倍となった。

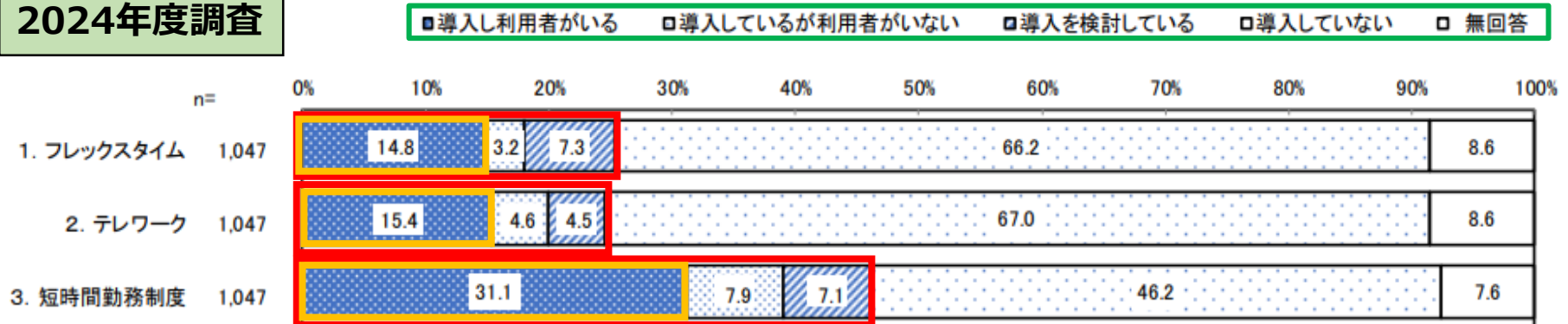
●働き方改革に関する取組【p16：問22-1】	2024年度	2019年度	差
●有給休暇取得促進	57.3%	63.1%	▲5.8 Pt
●長時間残業の削減（職場における業務削減）	45.7%	42.6%	+3.1 Pt
●長時間残業の削減（ノー残業デーの意識啓発・普及）	33.8%	37.7%	▲3.9 Pt
●フレックスタイムやテレワーク等の柔軟な働き方の選択肢を増やす取組	15.9%	8.4%	+7.5 Pt

柔軟な働き方の選択肢を増やす取組

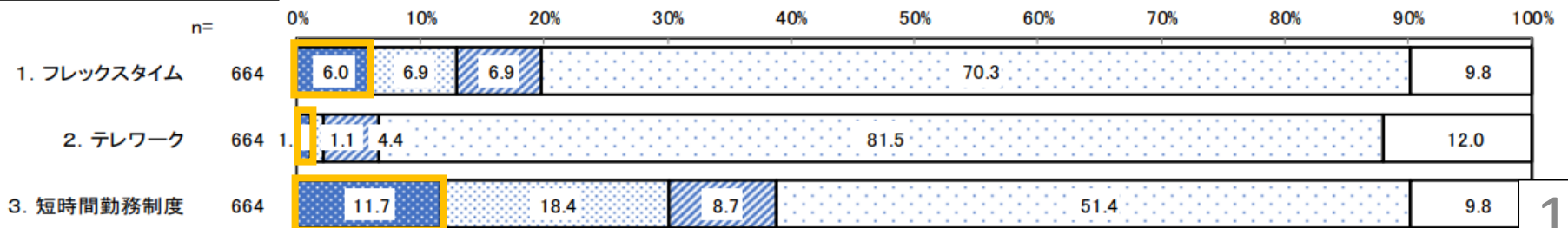
- ➡ 全体的に「各種制度を導入し利用者がいる」という回答が増加。
- ➡ 導入状況（「導入を検討している」を含む）は
フレックスタイム・テレワークは25%前後、
短時間勤務制度は約45%

●柔軟な働き方の選択肢を増やす取組（一部抜粋）【p 18：問22-2】

2024年度調査



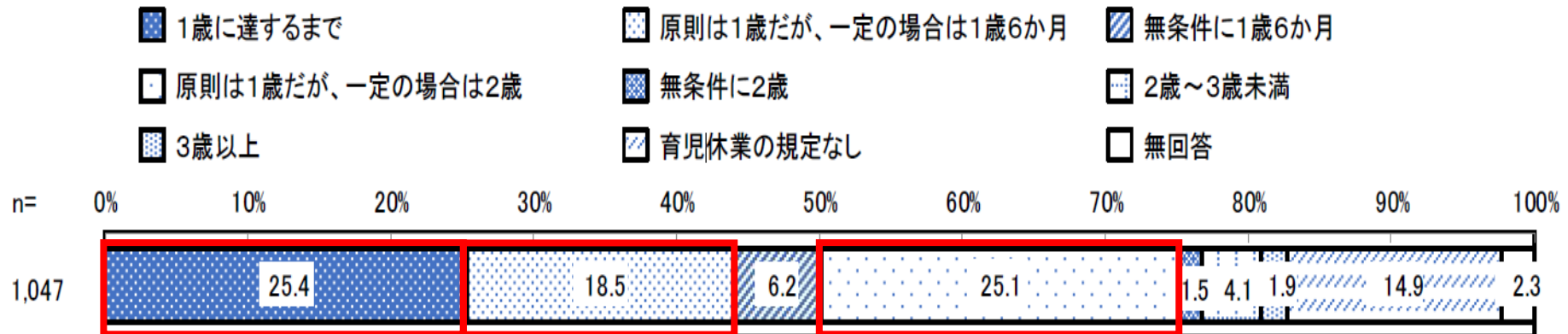
2019年度調査



育児休業の規定状況

➡ 育児休業の規定状況は、「1歳に達するまで」、「原則は1歳だが、一定の場合は2歳」が25%以上、「原則は1歳だが、一定の場合は1歳6か月」が18.5%となっている。

●育児休業の規定状況【p 20 : 問10-1】



育児休業の取得期間

→ 男性

- ・ 育児休業取得率 48.2%
- ・ 「2週間以上1か月未満」が11.3%で最も多い。

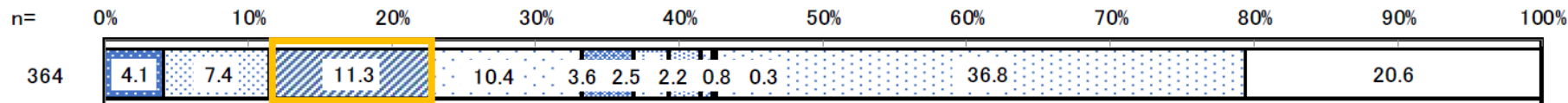
→ 女性

- ・ 育児休業取得率 94.3%
- ・ 1年以上取得が40%以上。

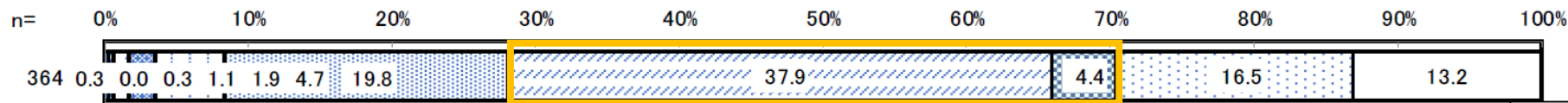
● 育児休業の取得期間【p22：問10-4】

※ 育児休業対象者がいる企業において、男女別に最も取得者が多かった取得期間を回答

【男性】



【女性】



仕事と育児の両立支援に関する取組

- ➡ 5年間で、仕事と育児の両立支援策は進んできており、「取り組んでいない」が約8Pt減。
- ➡ 取組内容について、今回から調査項目に追加した配偶者出産休暇は約18%が導入していると回答。

●仕事と育児の両立支援に関する取組【p10：問11】	2024年度	2019年度	差
●取り組んでいない	28.5%	36.6%	▲8.1 Pt
●取り組んでいる			
・育児休業取得に関する方針や目標の設定	24.9%	25.6%	▲0.7 Pt
・産前・産後休業や育児休業中の情報提供、相談窓口の設置	23.8%	25.8%	▲2.0 Pt
・育児休業の取得が昇給・昇格に不利益にならない評価制度の導入	19.3%	24.1%	▲4.8 Pt
・配偶者出産休暇の導入	17.7%	—	—

男性育休への課題

➡ 代替要員の確保や賃金補償といった人的・金銭的な問題のほか、男性自身の意識や職場の雰囲気といった環境面の問題も存在。

●男性育休への課題【p22：問10-5】	2024年度
●代替要員の確保が困難	66.8%
●男性自身に育児休業を取る意識がない	28.2%
●前例（モデル）がない	26.0%
●休業中の賃金補償が困難	22.6%
●職場に育児休業を取りやすい雰囲気がない	16.9%

女性活躍推進の課題

- 5年間で、「女性の応募が少ない」は約8Pt増。
- 「女性に向いていない業務が多い」は大きな変化はなし。
- 「女性は仕事より家庭を重視する傾向がある」は約2Pt減。

●女性活躍を推進するうえでの課題【p24：問25】	2024年度	2019年度	差
●女性の応募が少ない	34.6%	26.7%	+7.9 Pt
●女性に向いていない業務が多い	33.9%	33.3%	+0.6 Pt
●育児休業や短時間勤務制度を取得する従業員をカバーする人的余裕がない	20.7%	18.8%	+1.9 Pt
●女性は仕事より家庭を重視する傾向がある	14.9%	16.6%	▲1.7 Pt
●人材育成にコストをかけても、女性の平均勤続年数が短い（途中でやめてしまう）	13.5%	14.5%	▲1.0 Pt

行政に望む施策

- ➔ 子育てインフラの充実が最も高い。
- ➔ 助成金などの支援制度は、県ポータルサイト等で周知
- ➔ 意識啓発を目的とした講演会は「女性活躍・働き方応援シンポジウム」を開催。
- ➔ 女性管理職候補者を対象としたリーダー養成研修は「女性管理職育成研修」を開催。

●行政に望む施策【p 25 : 問26】	2024年度	2019年度	差
●子育てインフラ（保育園、学童保育）の充実	41.9%	50.0%	▲8.1 Pt
●助成金などの支援制度の紹介	39.7%	35.8%	+3.9 Pt
●意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催	14.0%	19.4%	▲5.4 Pt
●女性管理職候補者を対象としたリーダー養成研修の開催	13.6%	17.0%	▲3.4 Pt