

2026 年 10 月 9 日

「女性活躍・ダイバーシティに関する企業調査（2026 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（2026 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、地域の課題解決に向けたさまざまな情報発信や取り組みを展開し、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

当社の調査によると、県内企業における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 57.4%と、前回の 2025 年調査と比較し 0.6 ポイント（以下、pt）低下し、ほぼ横ばいとなりました。また、女性活躍以外のダイバーシティの取り組み状況は、「取り組んでいる」割合が前年（32.3%）から 2.3pt 低下しました。

これまで県内企業の女性活躍やダイバーシティへの取り組みは緩やかに進んできましたが、今回の調査結果からは進捗に足踏みもみられました。企業には、就労環境の整備と意識改革の双方をさらに進め、多様な人材が個々の能力を存分に発揮できる組織づくりが求められています。なお、調査の詳細は別紙を参照してください。

【参考】

当社機関誌『常陽産研 NEWS』9 月号にて「茨城県の女性活躍に関する現状と展望」を掲載しています。2026 年 10 月 13 日以降に当社ホームページにて閲覧可能となりますので、あわせてご参照ください。

URL : <https://www.jir-web.co.jp/jirnews/index.html>

2. 調査の特徴

本調査は、2026 年 9 月に茨城県内企業 195 社（製造業 83 社、非製造業 112 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 地域研究センター（中橋・荒澤） 029-233-6735

【女性活躍・ダイバーシティに関する企業調査（2026 年）】

「取り組んでいる」は女性活躍、ダイバーシティともに足踏み —就労環境や勤務体系の整備、従業員の意識改革などが課題—

今回調査の概要

女性活躍に「取り組んでいる」企業は 57.4%、前年から横ばい

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 57.4%と、前年の 2025 年調査と比較し 0.6 ポイント（以下、pt）低下し、ほぼ横ばいとなった（図表 1）。業種別にみると、製造業が 56.6%（前年比+1.4pt）、非製造業は 58.0%（同▲2.2pt）と、ともに前年から概ね横ばいとなった（図表 5）。

従業員規模別に見ると、女性活躍に取り組んでいる企業の割合は、30 人未満が 41.1%（前年比+0.8pt）、30～99 人が 58.1%（同▲0.8pt）、100～299 人が 60.5%（同▲0.6pt）、300 人以上が 85.2%（同▲7.7pt）であった（図表 1）。

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 64.9%と最も多く、次いで「勤務形態の多様化」（45.0%）、「女性の役員・管理職への積極登用」（43.2%）、「女性の研修・教育機会の拡充」（27.0%）と続いた（図表 2）。一方で企業からは「女性社員に積極的な管理職への登用を薦めても、受ける側に管理職への不安、負担などがあり断られるケースが多い」（卸売業）など、管理職登用による女性キャリア形成について難しさを指摘する声もみられた。

ダイバーシティに「取り組んでいる」企業は 30.0%、「障がい者」が増加

女性活躍を除くダイバーシティの取組状況は、「取り組んでいない」が 42.1%（前年比+4.1pt）と最も多く、次いで「取り組んでいる」が 30.0%（同▲2.3pt）、「わからない」が 25.3%（同▲3.9pt）となった（図表 3）。「取り組んでいる」割合は前年（32.3%）から 2.3pt 低下し概ね横ばいとなった。

従業員規模別に見ると、「取り組んでいる」割合は、30 人未満が 16.4%であったのに対し、300 人以上では 56.0%と、前年と同様に企業規模によって差がみられた。

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 47.4%と最も多く、次いで「障がい者」（42.1%）、「外国人材」（40.4%）が続いた（図表 4）。「障がい者」は、前年（29.5%）から約 1 割増加した。障がい者雇用の法定雇用率の引き上げが段階的に行われていること（2026 年 7 月より 2.7%へ拡大）も要因の一つとなっていると考えられる。

就労環境や勤務体系の整備、従業員の意識改革などが課題

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 49.4%で最も多く、次いで「生産性向上・事務効率化」（44.9%）、「採用競争力の向上」（23.6%）、「CS（顧客満足）の向上」（18.0%）となった（図表 6）。

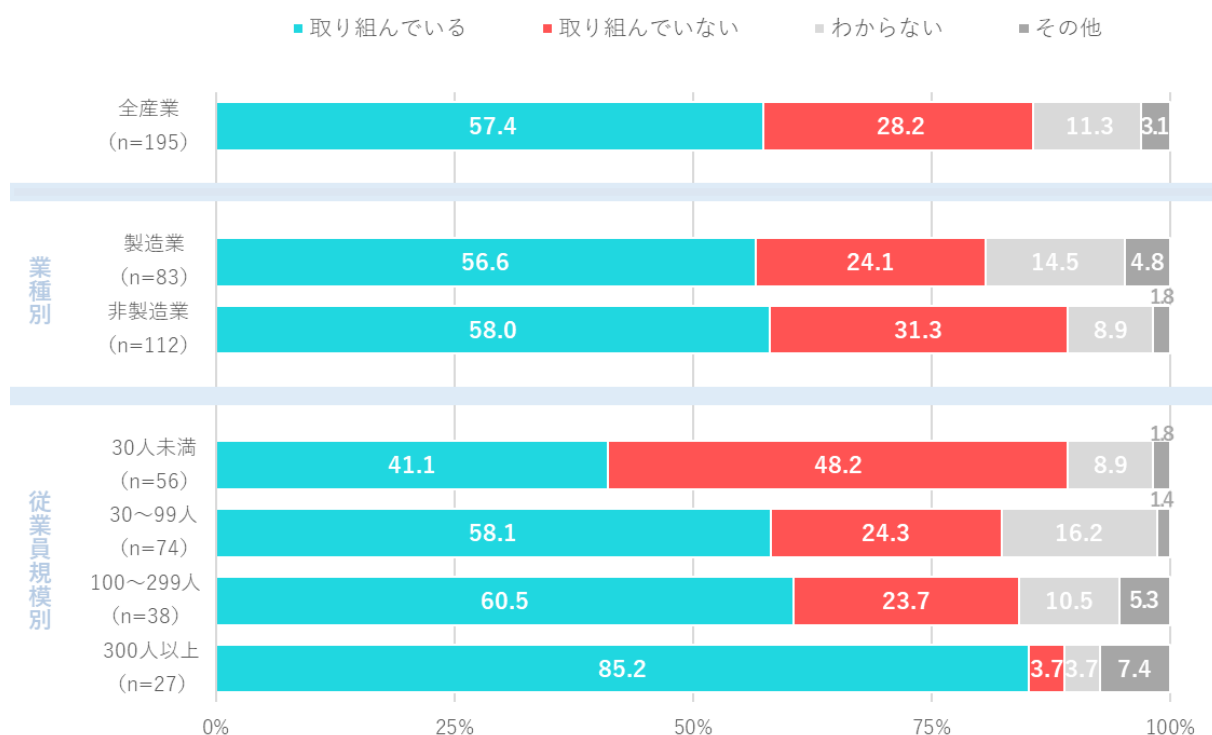
また、県内企業において女性活躍やダイバーシティの取り組みを加速させるための課題は、「就労環境の整備」が 42.3%で最も多く、次いで「従業員の理解・意識改革」（38.7%）、「柔軟な勤務体系の整備」（31.4%）、「社会全体の理解・意識改革」（29.4%）と続いた（図表 7）。

これまで、女性活躍やダイバーシティに対する県内企業の取り組みは緩やかに進んできたものの、今回の調査結果からは進捗に足踏みもみられる（図表 5）。企業には、就労環境の整備と意識改革の双方をさらに進め、多様な人材が個々の能力を存分に発揮できる組織づくりが求められる。

※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、取組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、傷病療養者等としている。

図表1 女性活躍の取り組み状況（業種・従業員規模別）



(%)

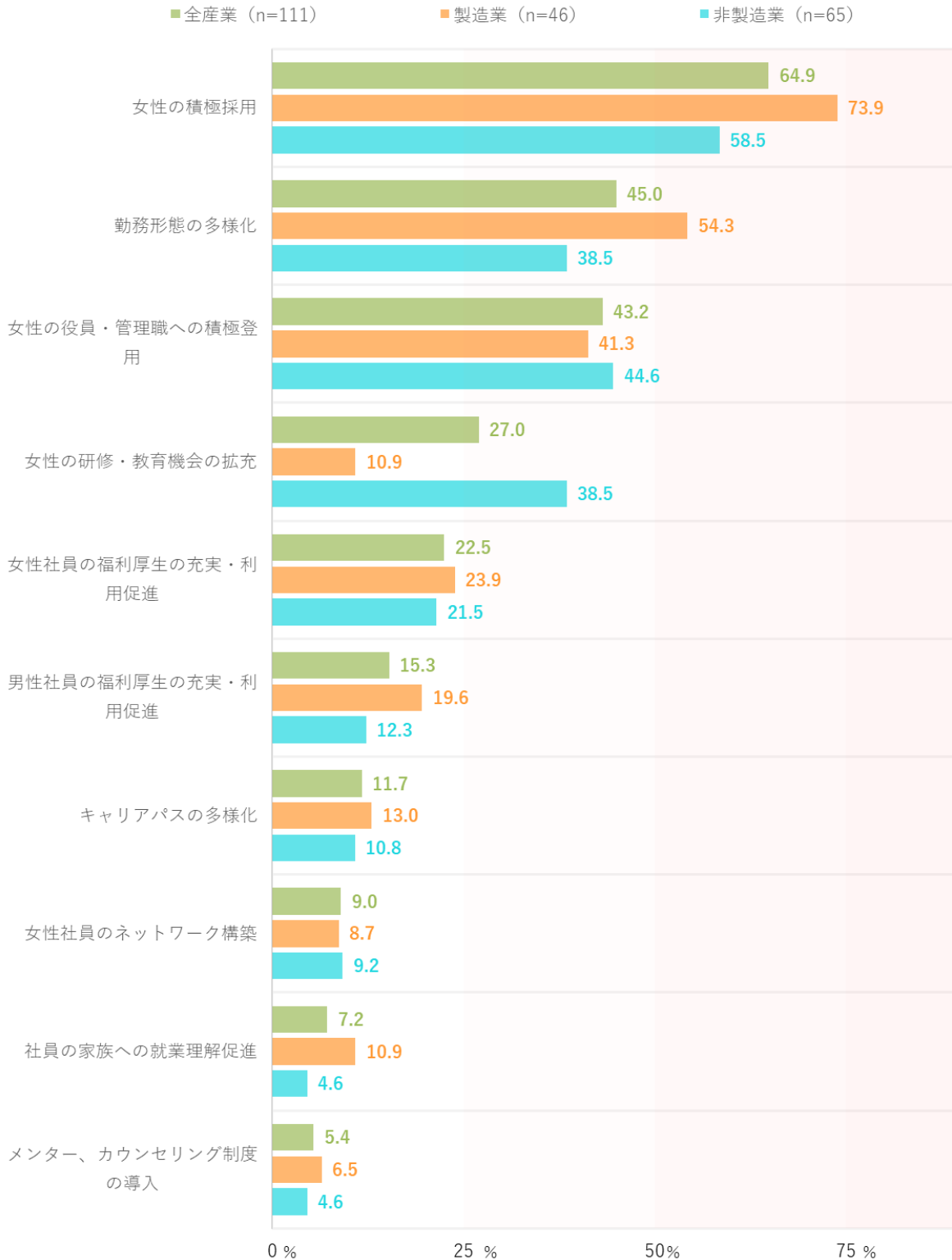
	取り組んでいる	取り組んでいない	わからない	その他	DI (取り組んでいる－いない)
全産業	57.4 (58.0) -0.6	28.2 (26.5) +1.7	11.3 (14.0) -2.7	3.1 (1.5) +1.6	29.2 (31.5) -2.3
製造業	56.6 (55.2) +1.4	24.1 (29.9) -5.8	14.5 (14.9) -0.4	4.8 (0.0) +4.8	32.5 (25.3) +7.2
非製造業	58.0 (60.2) -2.2	31.3 (23.9) +7.4	8.9 (13.3) -4.4	1.8 (2.7) -0.9	26.7 (36.3) -9.6
30人未満	41.1 (40.3) +0.8	48.2 (38.7) +9.5	8.9 (21.0) -12.1	1.8 (0.0) +1.8	▲ 7.1 (1.6) -8.7
30～99人	58.1 (58.9) -0.8	24.3 (27.4) -3.1	16.2 (11.0) +5.2	1.4 (2.7) -1.3	33.8 (31.5) +2.3
100～299人	60.5 (61.1) -0.6	23.7 (19.4) +4.3	10.5 (16.7) -6.2	5.3 (2.8) +2.5	36.8 (41.7) -4.9
300人以上	85.2 (92.9) -7.7	3.7 (3.6) +0.1	3.7 (3.6) +0.1	7.4 (0.0) +7.4	81.5 (89.3) -7.8

※上段が今回調査値、下段が2025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・2026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（各図表共通）

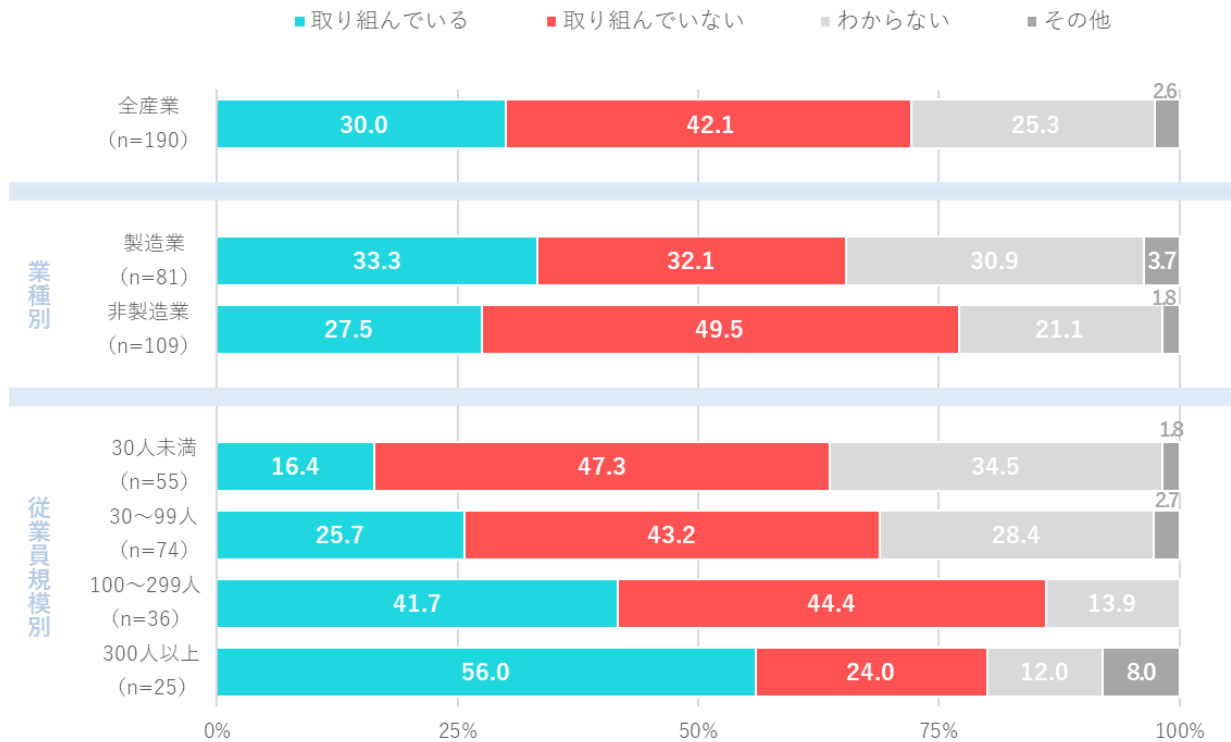
図表2 女性活躍の取り組み内容（業種別）



※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（2026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）



(%)

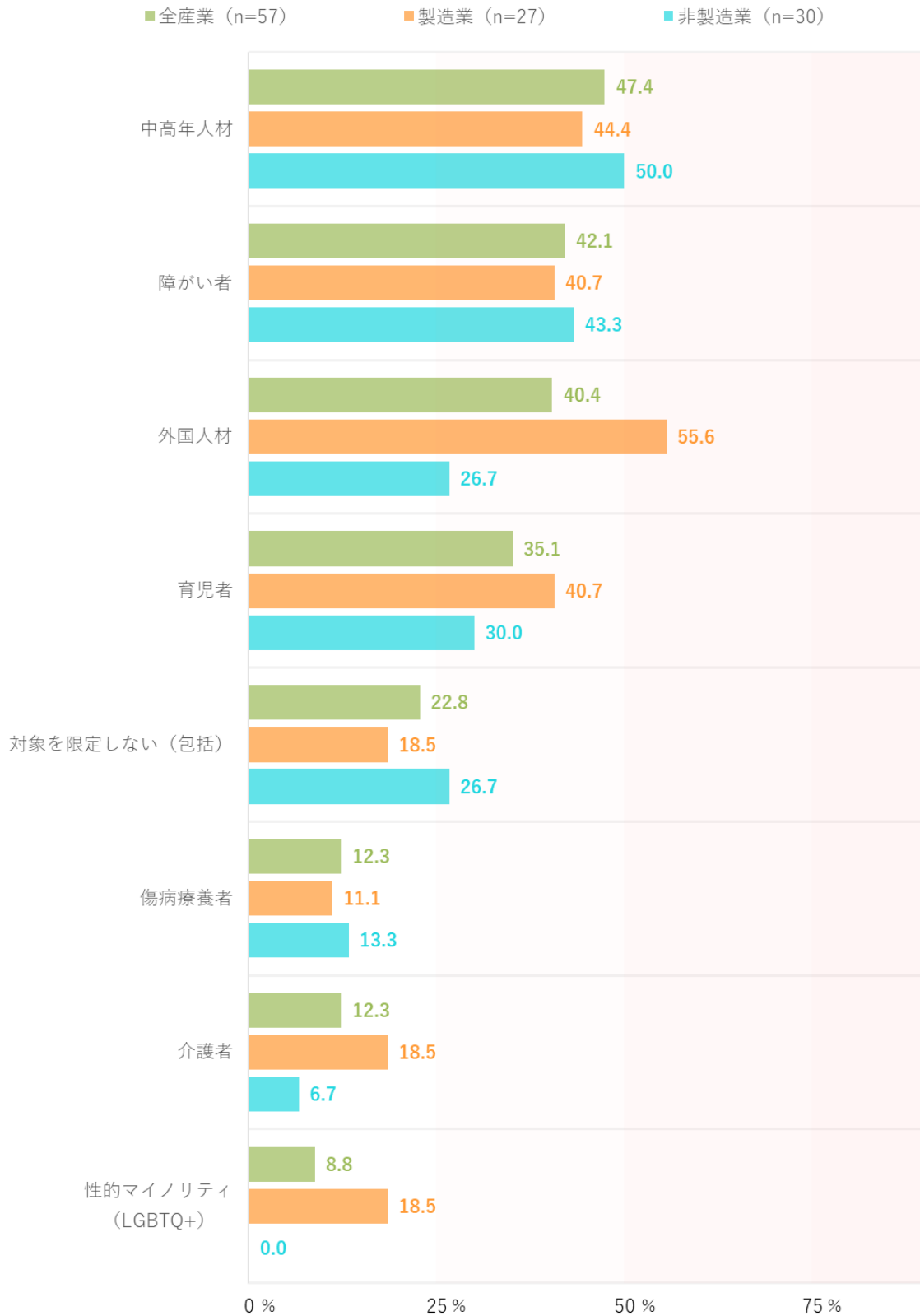
	取り組んでいる	取り組んでいない	わからない	その他	DI (取り組んでいる－いない)
全産業	30.0 (22.3) ↓ -2.3	42.1 (38.0) ↑ +4.1	25.3 (29.2) ↓ -3.9	2.6 (0.5) ↑ +2.1	▲ 12.1 (▲ 5.7) ↓ -6.4
製造業	33.3 (33.3) ± 0.0	32.1 (33.3) ↓ -1.2	30.9 (32.1) ↓ -1.2	3.7 (1.2) ↑ +2.5	1.2 (0.0) ↑ +1.2
非製造業	27.5 (31.5) ↓ -4.0	49.5 (41.4) ↑ +8.1	21.1 (27.0) ↓ -5.9	1.8 (0.0) ↑ +1.8	(▲ 22.0) (▲ 9.9) ↓ -12.1
30人未満	16.4 (22.0) ↓ -5.6	47.3 (50.8) ↓ -3.5	34.5 (27.1) ↑ +7.4	1.8 (0.0) ↑ +1.8	▲ 30.9 (▲ 28.8) ↓ -2.1
30～99人	25.7 (30.4) ↓ -4.7	43.2 (36.2) ↑ +7.0	28.4 (33.3) ↓ -4.9	2.7 (0.0) ↑ +2.7	(▲ 17.5) (▲ 5.8) ↓ -11.7
100～299人	41.7 (33.3) ↑ +8.4	44.4 (41.7) ↑ +2.7	13.9 (25.0) ↓ -11.1	0.0 (0.0) ± 0.0	(▲ 2.7) (▲ 8.4) ↑ +5.7
300人以上	56.0 (59.3) ↓ -3.3	24.0 (7.4) ↑ +16.6	12.0 (29.6) ↓ -17.6	8.0 (3.7) ↑ +4.3	32.0 (51.9) ↓ -19.9

※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2025年調査値

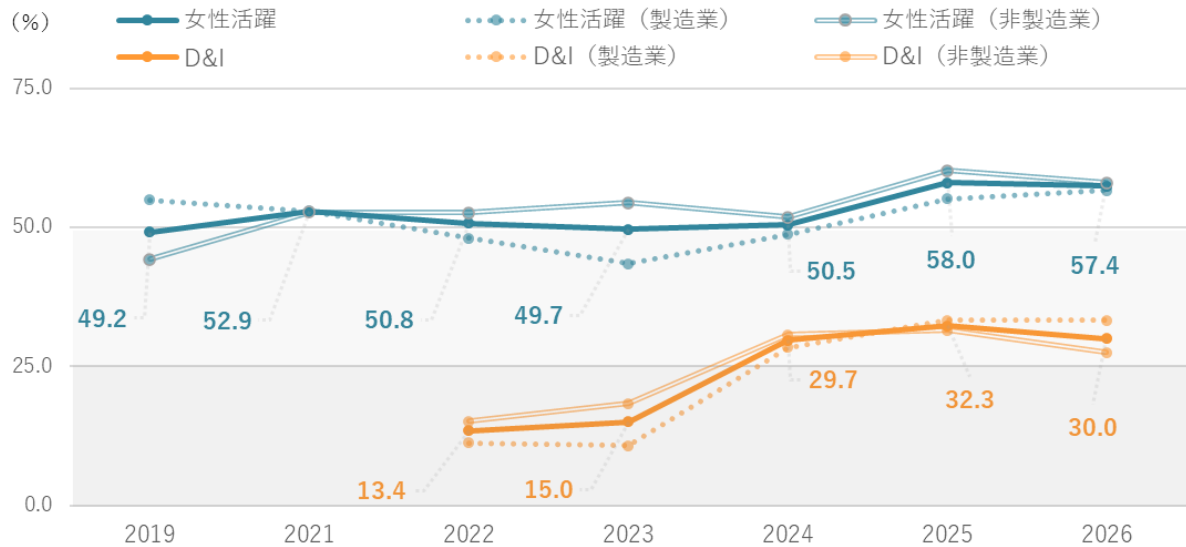
出所：常陽産業研究所「女性活躍・ダイバーシティに関する企業調査（2025年・2026年）」

図表4 ダイバーシティの取り組みの推進対象（業種別）



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（2026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



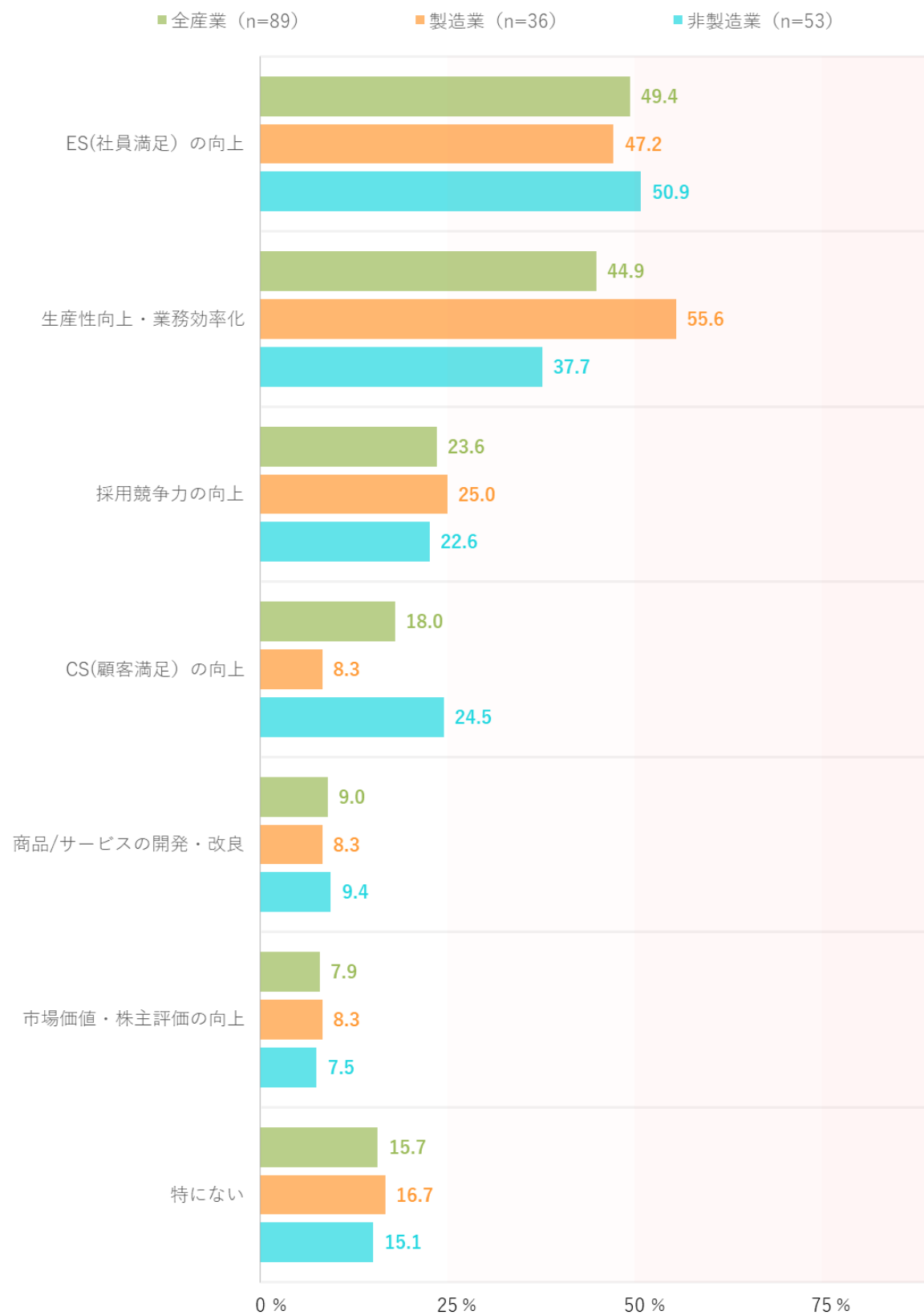
(%)

		2019	2021	2022	2023	2024	2025	2026
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	57.4 ↓0.6
	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	56.6 ↑1.4
	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	58.0 ↓2.2
ダイバーシティ	全産業			13.4	15.0 ↑1.6	29.7 ↑14.7	32.3 ↑2.6	30.0 ↓2.3
	製造業			11.3	10.8 ↓0.5	28.4 ↑17.6	33.3 ↑4.9	33.3 ±0.0
	非製造業			15.1	18.3 ↑3.2	30.7 ↑12.4	31.5 ↑0.8	27.5 ↓4.0

※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

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）」

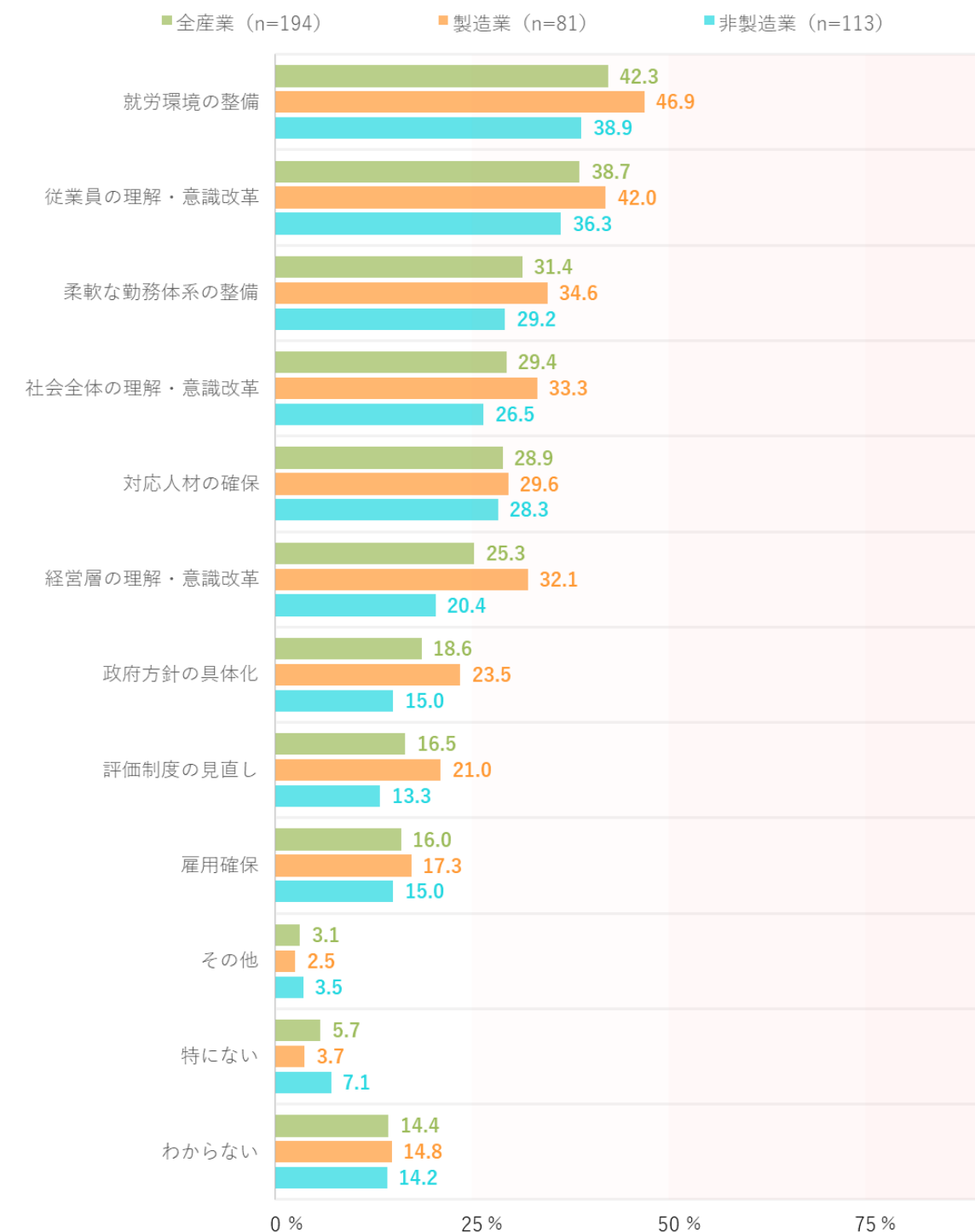
図表6 女性活躍・ダイバーシティの取り組み効果（業種別）



※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（2026年）」

図表7 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（2026年）」

以上