

北陸から考える、 ”共に働く”社会のこれから

2026年7月30日



日本政策投資銀行
Development Bank of Japan

イベントの注意事項

- 本イベントはアーカイブ配信のため、録画をさせていただきます。登壇者以外の方の映像や音声は一切記録されませんのでご安心ください。
- イベントは入退場自由となっております。
- イベント終了後、お申込み時のメールアドレスにアーカイブ視聴方法、および本日の投影資料をお送りします。

はじめに

本イベントについて



経済産業省J-NEXUS事業から生まれた、北陸の魅力と日本の市場をつなぐ産学官金連携プラットフォーム「北陸RDX」の参画・協力機関同士のつながりによるイベントです。

主催

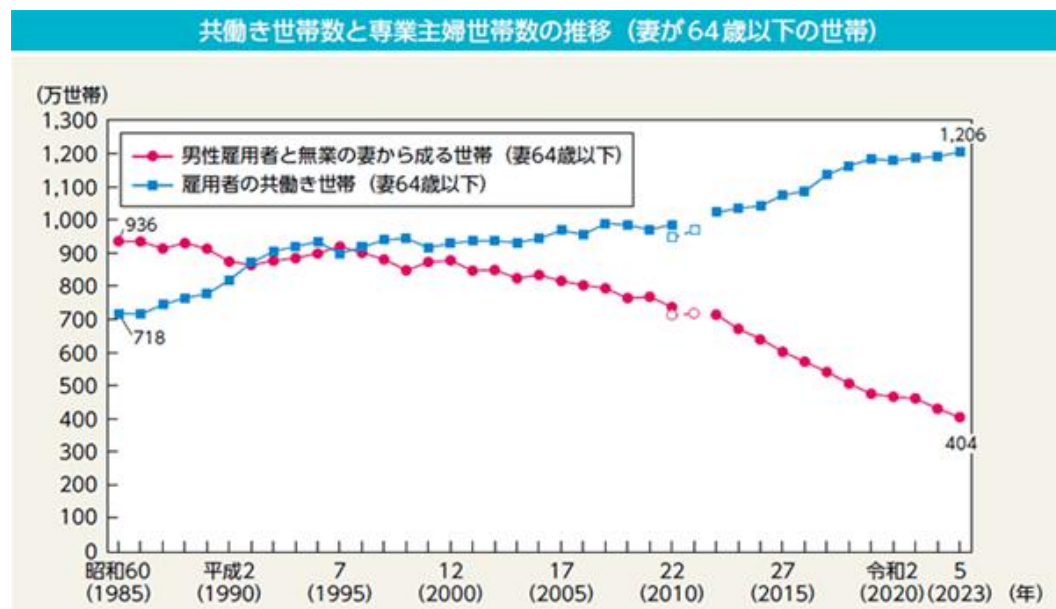


協力



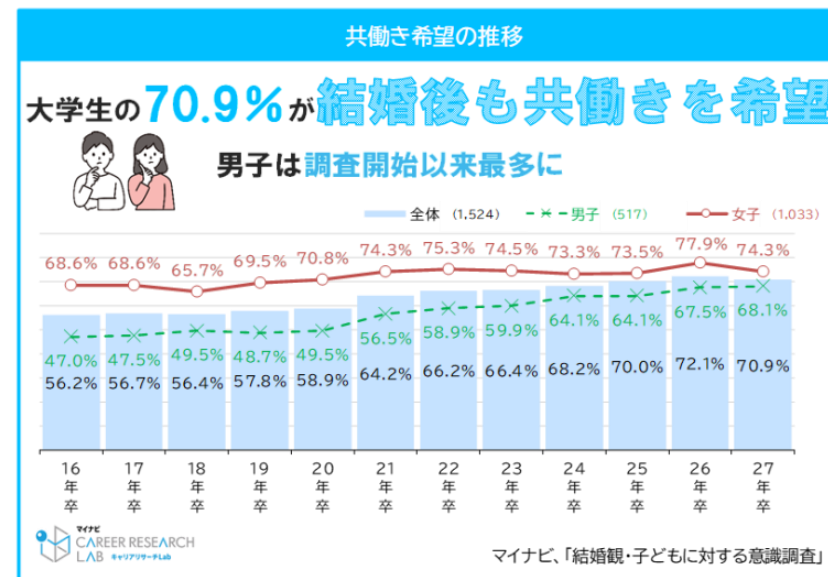
2026年は、男女雇用機会均等法 施行40周年

共働き世帯数の推移



出典：内閣府 男女共同参画白書 令和6年版

2027年卒学生の約7割が「結婚後は共働き」を希望

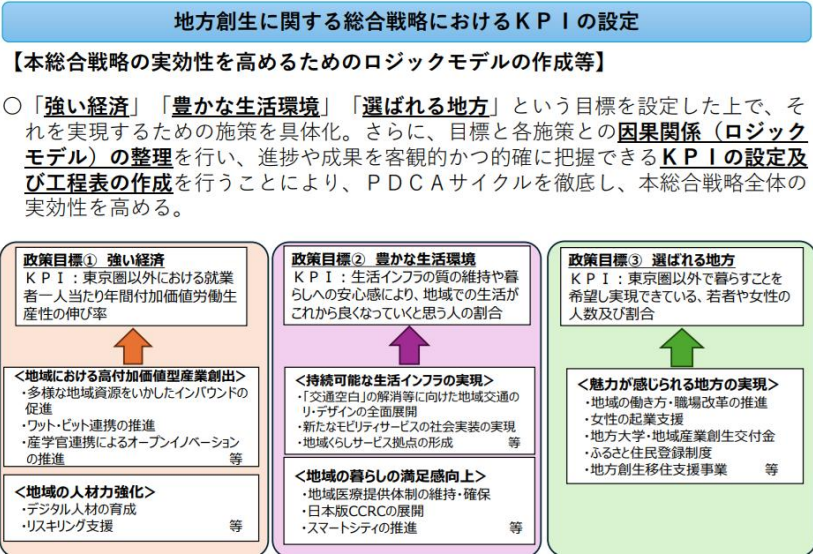


出典：マイナビ「結婚観・子どもに対する意識調査」（2026年）

40年間で“共に働く”は、もはや特別な働き方ではなくなった

地方×女性活躍は、国の重要テーマ

地方創生に関する総合戦略 「選ばれる地方」



出典：内閣官房「地方創生に関する総合戦略(令和7年12月23日閣議決定)」

女性版骨太の方針2026 「女性が活躍でき、暮らしやすい地域づくり」

女性活躍・男女共同参画の重点方針2026（女性版骨太の方針2026）説明資料	
●「第6次男女共同参画基本計画」（令和8年3月13日閣議決定）に基づく取組を一層強力に推進。 ●その上で、女性活躍の裾野を更に広げるとともに、一段高いレベルで進めていくため、「健康」・「成長戦略分野」・「地域」の3つの重点分野について、戦略的・体系的に取組を強化。あわせて、全ての取組の前提となる「安全・安心」が確保される社会の実現に取り組む。 ●全ての意思決定に女性が参画することを基本とする。	
I 女性の生涯にわたる健康支援 ・「健康」は、個人の生活の質に直結。持てる力を発揮する上でも重要。 ・性差に由来する健康課題への対応を強化。 1 「女性の健康総合センター」の機能強化、性差に由来する健康課題に対応する医療の推進 ・センター等における研究の推進、データ収集・分析機能の充実、科学的根拠に基づく情報提供、更年期障害に対応できる医療機関の見える化の検討等 2 ライフステージに応じた性差に由来する健康課題への対応の推進 ・月経障害・産後うつ・不妊・肥満、職場における女性の健康支援 ・産後うつ・産後うつ、子宮頸がん検診・乳がん検診の受診率等の向上 ・更年期障害や骨粗鬆症等の予防に関する診療連携・相談体制の構築、研修・イベント・シンポジウム等を通じた関係機関・専門家との連携の推進 3 企業・保護者等における対応の推進 ・企業・保護者における健康投資の加速 ・中小企業における健康経営、女性の健康経営対策の普及（ハラスメントの実効） ・フェムテック等のヘルスケア産業の創出・振興	II 17の戦略分野における女性活躍 ・多様な視点によるイノベーションや担い手の拡大により、我が国経済の発展に資する。 ・戦略分野でののびしろは大きく、産業分野・業種・職種の壁を越えた活躍を推進。 1 「文理の壁」打破と各領域での女性活躍に向けた人材育成 ・理工系女子人材の倍増に向け、大学の工学系学部的女子学生割合の倍増 ・戦略分野への学部等の新設・転換の推進 ・理工系進路選択の促進 2 女性が能力を発揮でき、希望に応じた全方位置で活躍できる基盤の構築 ・戦略分野等への就業促進（U・スピン等） ・戦略分野等に関する国際機関における女性活躍の促進 ・女性が働きやすい職場環境の整備 ※ロボットの開発や遠隔操作、女性用のトイレの整備等の促進 ・業界における意識改革、業界に対する女性の関心の喚起 3 女性活躍・就業継続のための環境整備と企業等への行動変容 ・仕事と子育て・介護等との両立支援 ※家事支援・ベビーシッター等の信頼性向上、税制を含む支援策検討 ・仕事と健康課題の両立支援、ハラスメント対策、柔軟な働き方の実現 ・企業における役員や管理職への女性の登用を促進
III 女性が活躍でき、暮らしやすい地域づくり ・取組の裾野を全国の地域や多様な主体に広げ、地域全体の活力に、持続可能な活気ある地域社会を実現。 1 地域の様々な主体の連携・協働の強化 ・地域における連携・協働の拠点となる男女センターに関するガイドラインの取組徹底 （独男女共同参画機構による自治体支援（ゼロ距離、切れ目、クワッド共有等） 2 強い地域経済の構築の基盤となる女性人材の育成と就業機会の創出 ・地域未来戦略と連携した女性活躍の推進 ・農林水産業分野における女性の参画・登用に向けた取組の推進 3 地域社会を支える男女共同参画の推進 ・地方議会・地方公共団体における取組の促進	IV 安全・安心が確保される社会の実現等 1 性犯罪・性暴力やDVへの対策などの取組強化 ・性犯罪・性暴力被害者ワンストップ支援センターにおける支援体制の強化 ・こも性暴力防止法の円滑な施行 ・DV加害者プログラム等の全国的な普及の推進 ・ストーカー対策の強化 2 男女共同参画の視点からの防災の推進 ・災害対策本部への女性の登用のための自治体への働き掛け ・女性防災リーダーの育成方策や全国的なネットワークの構築に向けた検討 3 W P S（女性・平和・安全保障）の視点からの取組の強化 ・「第3次W P S 行動計画」に基づく取組 ・防衛、海上保安、防災・消防等の分野でのW P S の視点を踏まえた取組

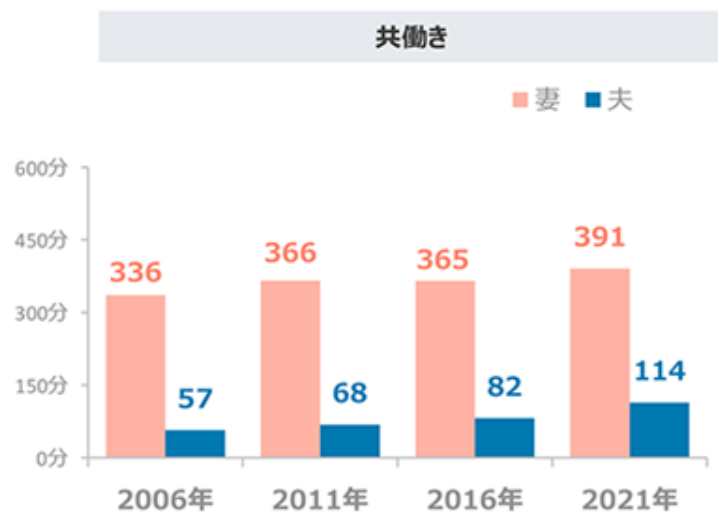
出典：内閣府「女性版骨太の方針2026」(令和8年6月25日)

「女性にも選ばれる地方」が、政策のキーワードに

“共に働く”社会の次の課題

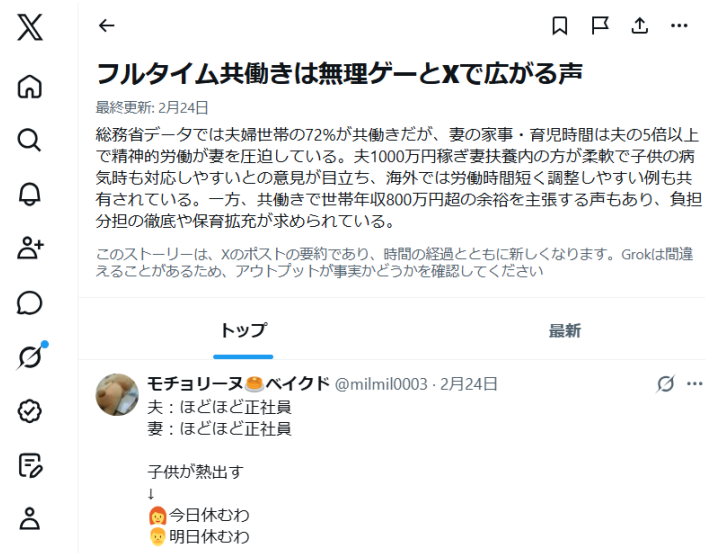
夫の3.4倍を家事に 費やす共働きの妻

6歳未満の子供を持つ妻・夫の家事関連時間（週全体平均）



出典：株式会社クロス・マーケティング

SNSで広がる 「フルタイム共働きは無理ゲー」の声

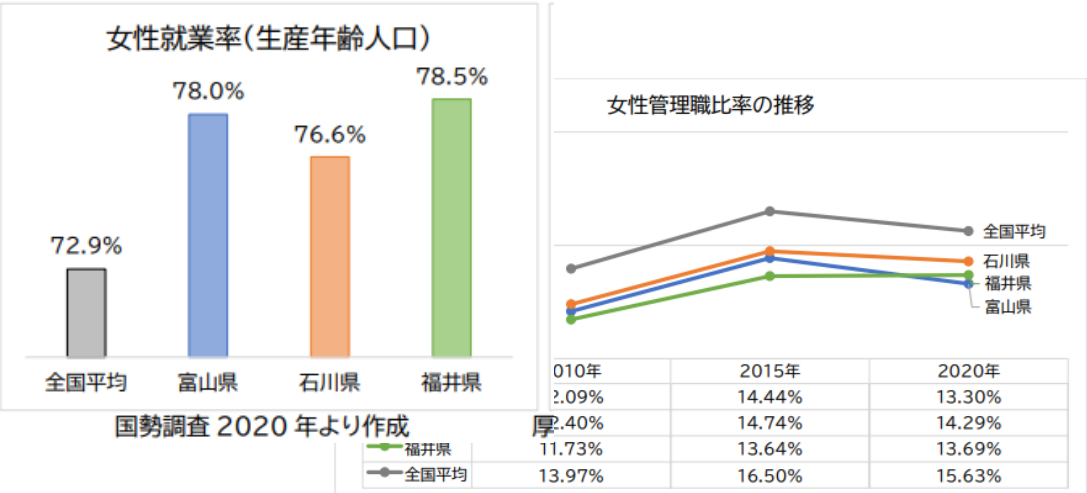


出典：X

仕組みが追いついていない…現状

なぜ北陸から考えるのか？

全国トップクラスの女性就業率に
対して女性管理職比率の低さ



出典:北陸経済連合会「北陸企業 DE&I 推進の取組み」

女性活躍に対する
10年間の様々な取組み

年	社会の動き	北経連の取組み
2013	政府が「女性活躍」を成長戦略の中核に	
2014		女性活躍の開始 女性部会が発足 ・ 北経連会員の女性経営者を中心に構成 ・ 女性活躍に関する政府要望活動、意見交換等
2016	女性活躍推進法施行 えるほし認定制度開始	2016-2020 中期計画 ・ 「女性が働き続けられる社会の実現」
2017		女性の就業継続 外国人留学生の北陸企業就職支援開始
2020		第 1 回「女性の就業意識調査」 ・ 管理職に占める女性の割合(女性管理職比率)の低さ、女性の域外流出の課題を抽出
2021	高齢者 70 歳までの就業確保措置努力義務	2021-2025 中期計画 ・ 「北陸企業のダイバーシティ&インクルージョンブランド化の推進」 ・ 女性部会から人財活躍推進委員会へ改編。男女が参画。
2022	男女の賃金の差異公表義務	DE&I 女性のキャリアアップ
2023	男性育休取得率公表義務 国内の外国人労働者数が 200 万人超え	第 2 回「女性の就業意識調査」 ・ 女性管理職比率の低さ、女性の域外流出の課題を掘り下げて分析
2024		男性育休 100%宣言に賛同

北陸は、日本の”共に働く“社会の課題を
先取りしてきた地域ではないか

本日のプログラム

- 【第1部】データに基づく、北陸地域の女性活躍推進の現在地と今後(20分)
- 【第2部】RICHの就業規則見直しのプロセスと舞台裏(20分)
- クロストーク(10分)
- ご案内(5分)

【第1部】 データに基づく、北陸地域の女性 活躍推進の現在地と今後

【RICH×DBJ】 北陸から考える、“ともに働く”社会のこれから

【第1部】 データに基づく、北陸地域の女性活躍推進の現在地と今後

2026年7月30日

 **DBJ** 株式会社日本政策投資銀行

北陸支店
宮原吏英子

自己紹介

宮原 吏英子 富山県高岡市出身・在住

2001年4月 日本政策投資銀行入行

以来、北陸支店、富山事務所にて、北陸地域の経済調査や情報発信を担当。

女性就業・働き方・人材育成、観光まちづくり、サステナブル経営等をテーマに、レポート執筆、経済団体・自治体・企業・大学等への講演活動などを行う。

2024年より北陸経済連合会へ出向。中期計画策定、政府への要望活動などを担当

2026年4月帰任

■ 北陸RDX noteでインタビューいただきました

https://note.com/hokuriku_rdx/n/n193d8c84da08

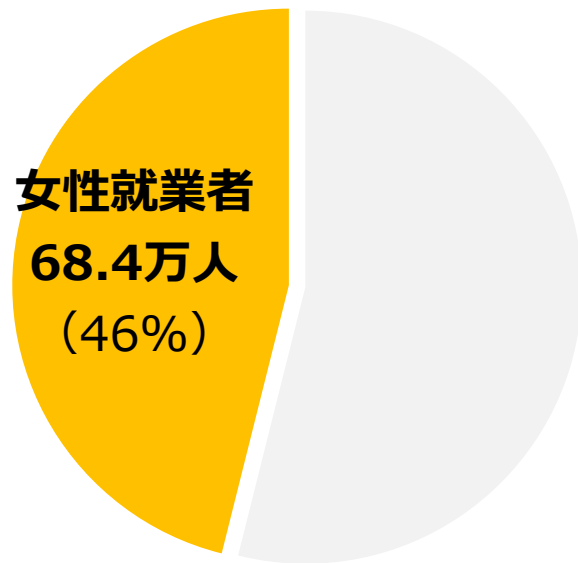
「北陸地域の女性就業・働き方」をテーマにしたDBJ北陸レポート

	レポートタイトル	就業の特色	課題	提言内容
女性活躍 (質的拡大、両立支援)	ものづくり産業における「女性力」発揮 (2013)	・全国トップの 女性就業率	・製造業では「 生産工程 」に就く女性が多い	・製品の高付加価値化や消費者ニーズ捕捉の観点から、企画・マーケティング・研究・アフターサービス等で「 女性力 」発揮の 可能性 あり
	北陸地域における女性登用の現状と今後 (2015)		・ 女性管理職登用率 は全国最低	・「 量 」と「 質 」両輪での 取組み + 適切なコミュニケーション ・均等法導入時代と比べると環境は確実に良くなってきており、管理職前の層は着実に育ってきているとの声も聴かれる
	北陸地域における「多様な働き方」を促す仕組みづくり (2017)	・ 家庭と両立しやすい職場（製造業）、三世帯同居、保育園整備状況 ⇒家事・育児をしながら働きやすい環境	・ 三次産業就業者の増加、三世帯同居率の減少、学童保育整備状況 ⇒働きたい女性が、多様な働き方ができる環境整備が必要	・家庭・企業だけに頼らず、 地域全体での仕組みづくり が必要 ・北陸地域でも 学童保育ニーズは多様化 。官民による幅広いサービスメニュー提供も大切
多様な人材が活躍できる 組織づくり (DEI)	北陸地域における人手不足の状況と多様な人材の活用に向けて (2019)	・全国トップの有効求人倍率。 人手不足 状態が続く ・職業別ではサービス・販売・専門技術・生産工程で不足が大きい	・今後、 労働力人口減少 (2015⇒45年で約39万人減) + 少ない労働余力 ⇒限られた人数で生産性を高める必要性（特に専門技術職）	・女性・シニア・外国人など多様な働き手を有することは強み ・強みを生かし、 自社の既存の働き手にも目を向け「新たな価値を生み出す人材」を育てる ことが、生産性向上や企業の成長に繋がる
	北陸地域の成長力を高める「新しい人材シェア」の在り方 (2022)	・女性人材の登用・育成など、地域の成長に繋がる 人材活用 の 取組みは進みつつ ある。	・付加価値を高めにくい工程が多いといった産業構造の特色や、クリエイティブな仕事・人が東京に集中する流れ ⇒域内のリソースだけでは限界	・域外人材にも目を向け、彼らのナレッジをシェアする視点（ 新しい人材シェア ）が必要 ・ 取り込んだ多様なナレッジを自社に落とし込み、成長につなげる ことがポイント

北陸地域の就業の特色

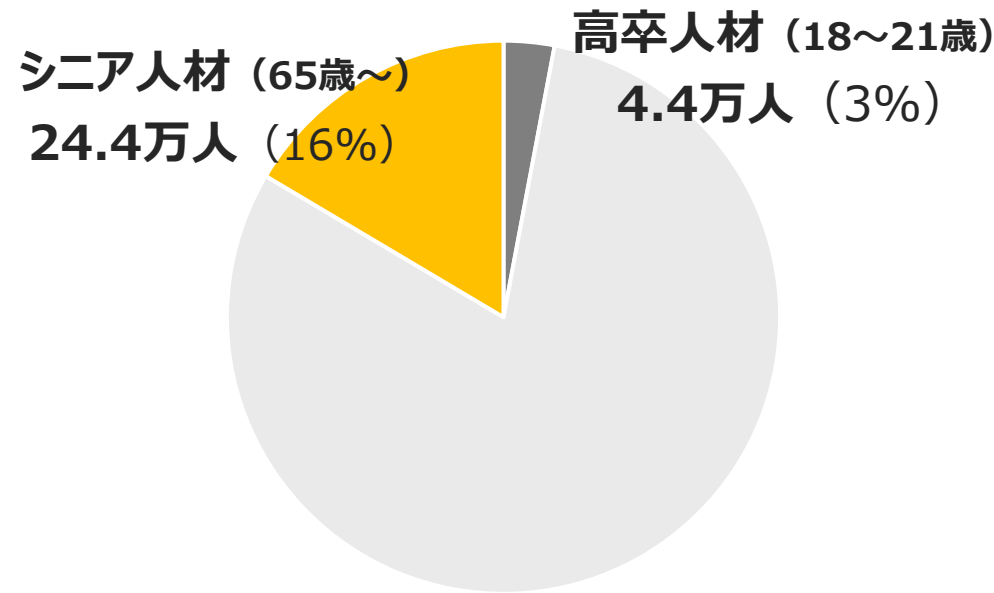
北陸三県の就業者数 148.4万人（2020年国勢調査）

【性別】



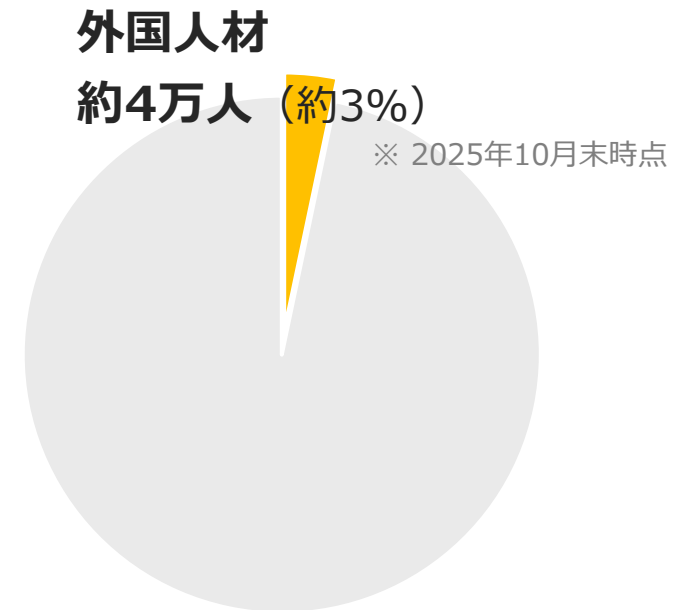
子育て期でも高い就業率、
正社員割合高く、勤続年数も長い

【年代別】



高卒生の地元就職率は9割
（全国トップ水準）

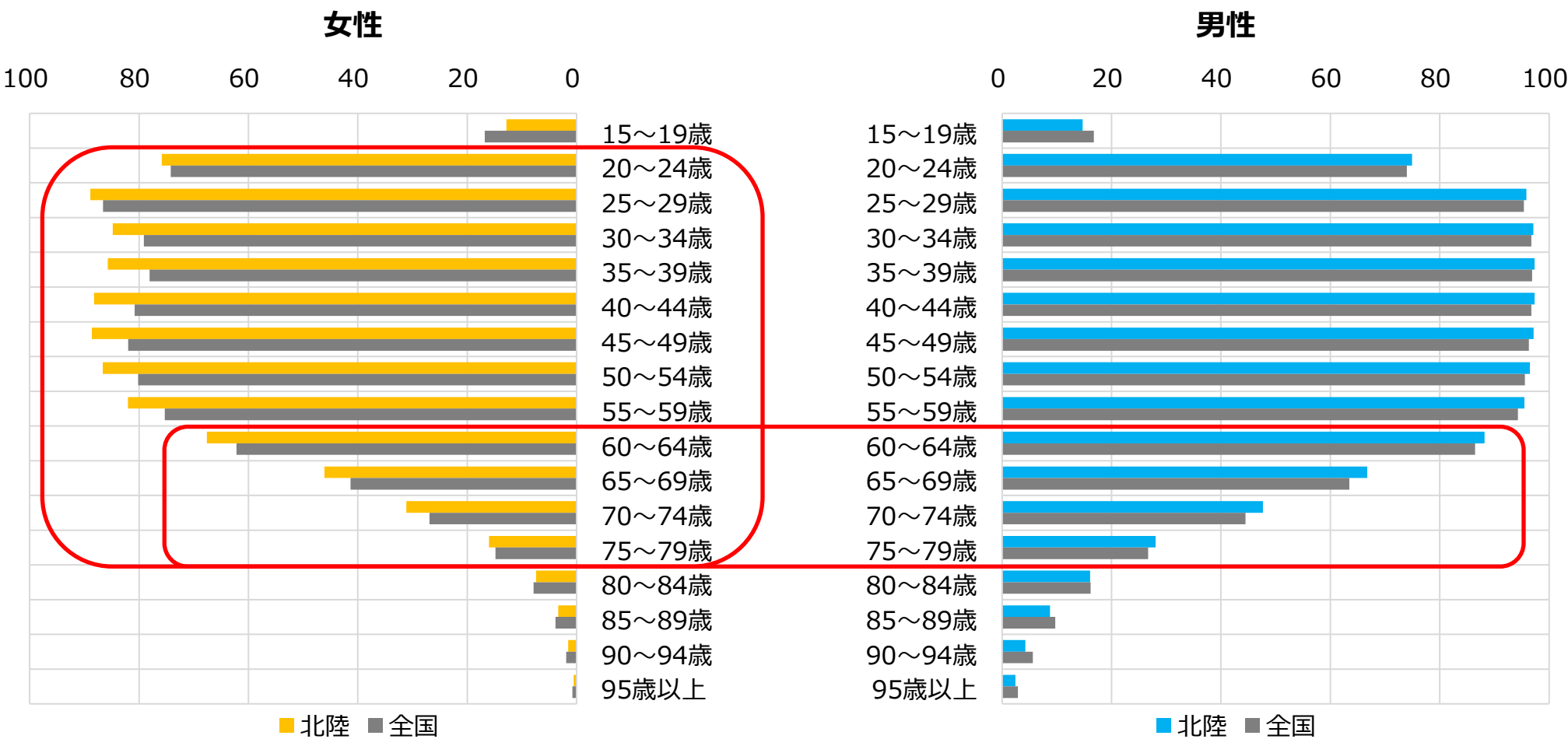
【国籍別】



ここ数年で数は急増。
（2008年1.2万人→2018年は2.8万）
就業の分野は技能実習が多い

北陸地域の就業の特色：年齢別・性別の労働力率

- 年齢別・性別にみると、全国と比較して女性は特に**30代～50代の家事・育児世代**の労働力率が高い。
- 加えて、**60代～70代のシニア世代**は、男女ともに全国より働く人が多い。



(出所) 総務省「国勢調査」(2020年)より作成

北陸地域の就業の特色：正社員割合と勤続年数

正規就業者割合

(%)

		1997年	2002年	2007年	2012年	2017年	2022年	2022年 順位
総数	全国	75.7	68.0	64.4	61.8	61.8	63.1	－
	東京都	73.4	66.3	65.2	64.3	64.9	67.4	3
	富山県	80.6	74.5	70.7	67.1	66.9	67.7	1
	石川県	79.6	71.9	68.2	64.4	64.7	65.7	8
	福井県	82.9	74.6	69.9	67.3	65.4	66.5	5
男性	全国	89.1	83.5	80.0	77.9	77.7	77.9	－
	東京都	85.7	80.7	78.1	77.6	78.3	79.0	17
	富山県	91.4	87.4	83.4	80.4	80.9	80.1	4
	石川県	90.5	85.0	82.3	79.7	79.2	79.1	16
	福井県	91.9	86.5	83.0	82.0	79.1	79.6	8
女性	全国	56.4	47.0	44.7	42.5	43.4	46.8	－
	東京都	56.1	47.0	48.7	48.1	49.3	54.6	2
	富山県	67.1	58.5	55.7	51.9	51.5	53.9	3
	石川県	65.9	56.4	52.5	48.0	49.4	52.1	7
	福井県	71.6	60.3	55.3	51.2	50.6	52.5	5

平均勤続年数

		2022	(順位)	2023	(順位)	2024	(順位)	2025	(順位)
男女計	全国	12.3	－	12.4	－	12.4	－	12.7	－
	東京都	11.5	(45)	11.3	(46)	11.5	(46)	12.6	(34)
	富山県	13.6	(2)	13.8	(3)	13.4	(6)	13.7	(3)
	石川県	13.2	(8)	13.6	(4)	13.6	(3)	13	(21)
	福井県	12.7	(23)	12.9	(20)	12.8	(17)	13.7	(3)
男	全国	13.7	－	13.8	－	13.9	－	14.2	－
	東京都	12.9	(45)	12.9	(44)	12.9	(45)	13.9	(33)
	富山県	14.6	(6)	14.7	(6)	14.5	(9)	14.9	(6)
	石川県	14.6	(6)	14.7	(6)	14.8	(5)	14.4	(20)
	福井県	13.8	(23)	13.9	(27)	13.5	(34)	14.6	(10)
女	全国	9.8	－	9.9	－	10.0	－	10.4	－
	東京都	9.1	(45)	8.8	(47)	9.0	(47)	10.3	(35)
	富山県	12.0	(1)	12.1	(2)	11.5	(6)	11.9	(8)
	石川県	11.2	(7)	11.8	(4)	11.7	(3)	10.7	(22)
	福井県	11.0	(11)	11.5	(8)	11.7	(3)	12.4	(2)

(出所) 総務省「就業構造基本調査」

※会社などの役員の除く雇用者に占める正規の職員・従業員の割合

(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

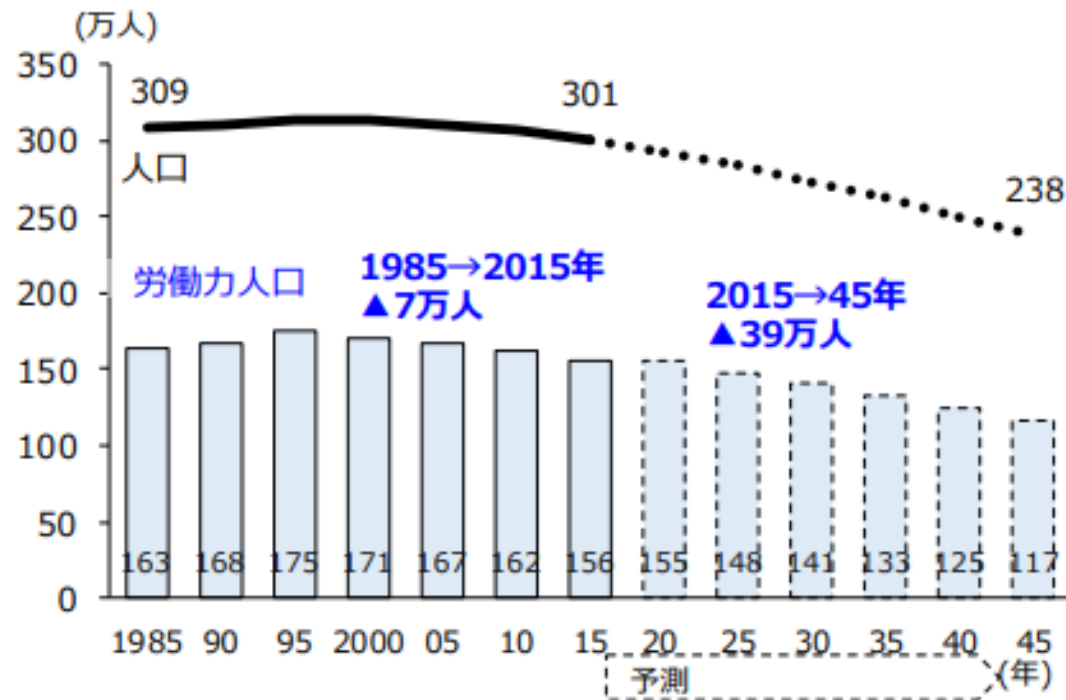
※民営事業所、産業計、企業規模計、学歴計、年齢階級計の平均勤続年数

これからの働き方は、“ともに働く” **チーム戦**。
北陸地域こそ、**いろいろな人が働く強み**を発揮できるはず・・・

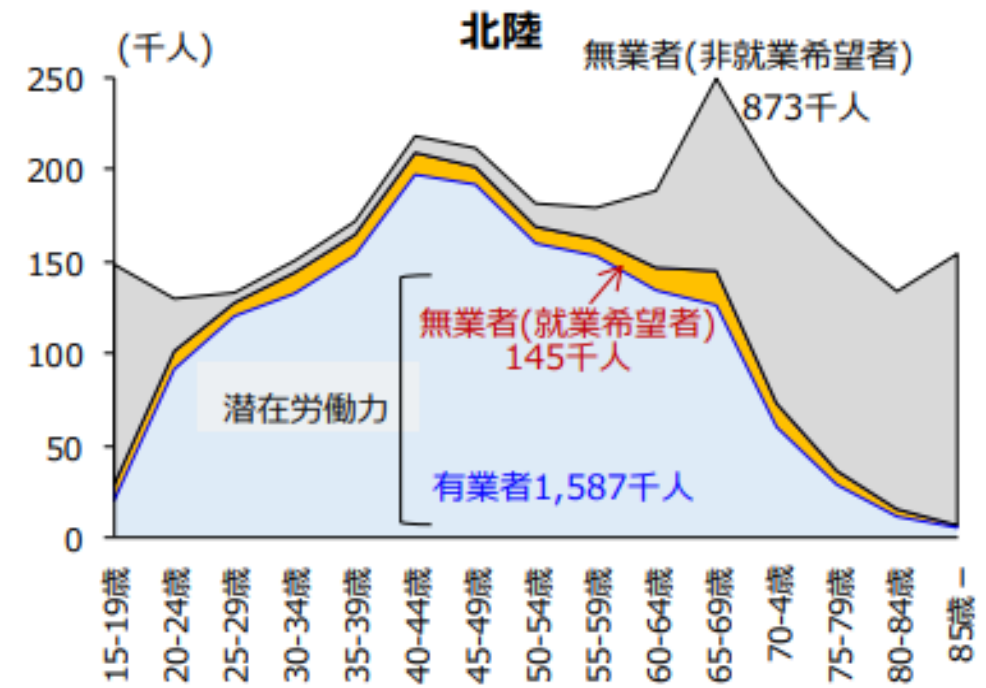
足下の状況：働き手の減少

- 働く人の数は今後減少。特に、働き盛りの30～40代の減少率が高い。
- 北陸地域はすでに就業率が高いため、「余力（潜在労働力）」が少ない。
- 高水準の有効求人倍率が続き、底堅い人材需要があるなか、どのように人材を確保していくか・・・？

【北陸三県】労働力人口の推移と見通し



【北陸三県】潜在的労働力



詳細は、DBJ北陸支店「北陸地域の人手不足の状況と多様な人材の活用に向けて -「新しい価値を生み出す人材」の育成による生産性向上へ-」（2019年）をご覧ください。

（出所）総務省「国勢調査」、厚生労働省「就業構造基本調査」より作成

必要な視点：働き方のニーズへの対応

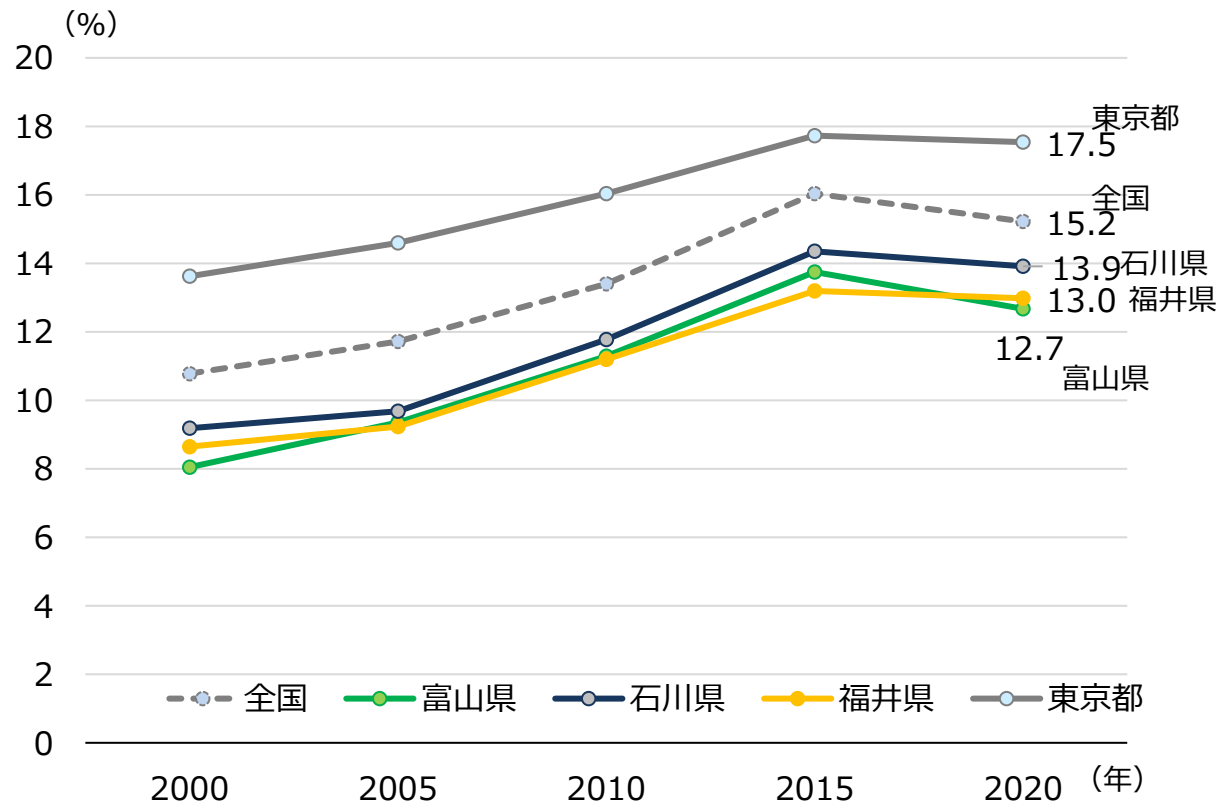
- 様々な属性が働く北陸地域では特に、多様なライフステージ、文化・宗教的背景、価値観を抱えた人材が働く。→ 一人ひとりに応じた対応が必要。

	現状	課題
就業人口	2020年：就業者数149万人	今後30年間で約40万人弱減少の見通し
働き方	働き方の価値観・働きやすさの定義に変化。 両立支援は性別を問わない	一人ひとりに応じた働き方の設計、柔軟で実効性のある制度設計
女性	全国トップクラスの就業率（子育て期も正社員として長く働く）	満足度向上、能力発揮、キャリア形成、両立支援（家事・育児・介護・自身の健康等）
シニア	男女ともに全国比で高い就業率	熟練技術の伝承、健康で働いてもらう
高卒人材	県内就職率9割	入社後ギャップの解消
外国人	製造（生産工程）から介護・サービス・小売販売など存在感増	孤立させない・共生、文化や宗教への理解

必要な視点：引き続き、女性の働き方の見直し（いわゆる“質の向上”）：女性管理職

- 行政や各企業の実践もあり、2005年から2015年にかけて、北陸の女性管理職率は上昇。足下は13%程度で落ち着いている。
（ただし、就業率や正社員割合の高さ、勤続年数の長さを考慮すると……）

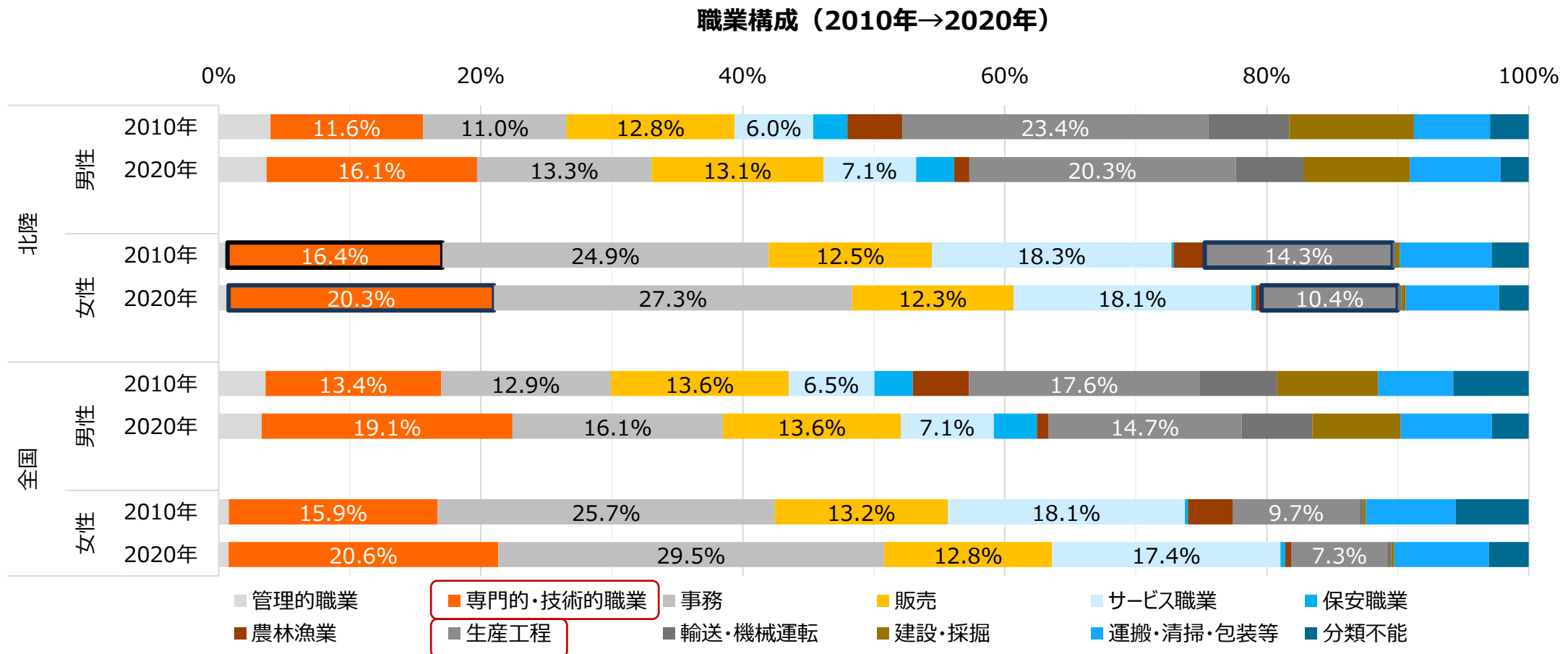
女性管理職割合の推移



(参考) 職業構成比の変化

- 北陸地域の職業構成比は、2010年からの10年間で、女性の「専門的・技術的職業※」割合が増加。一方、男女ともに「生産工程」の割合は減少。

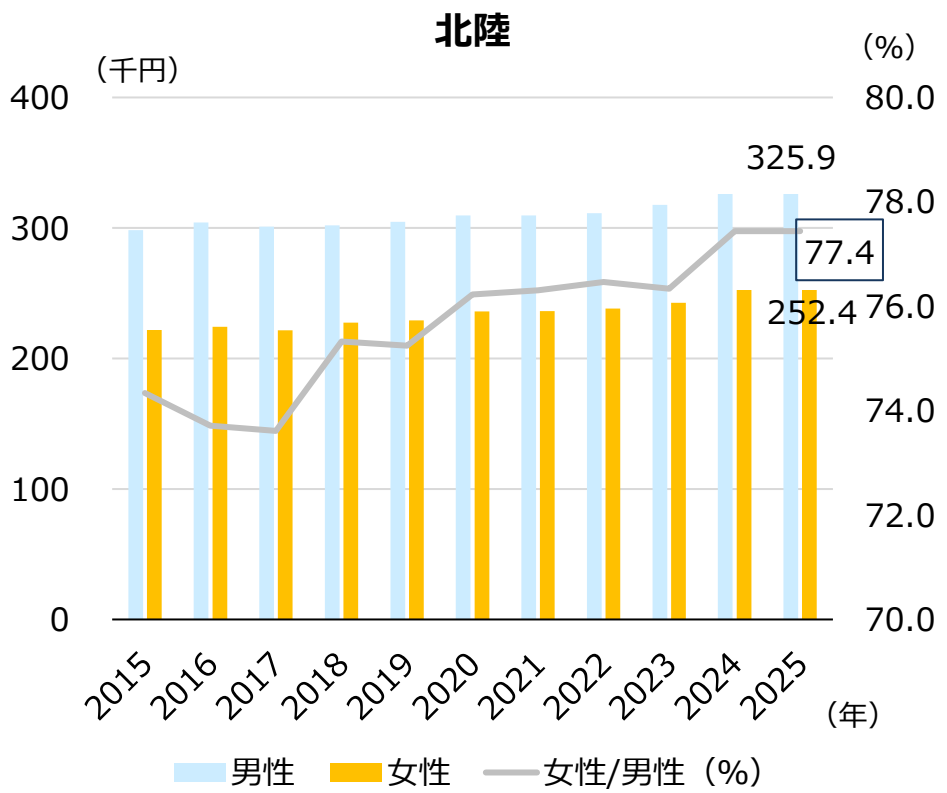
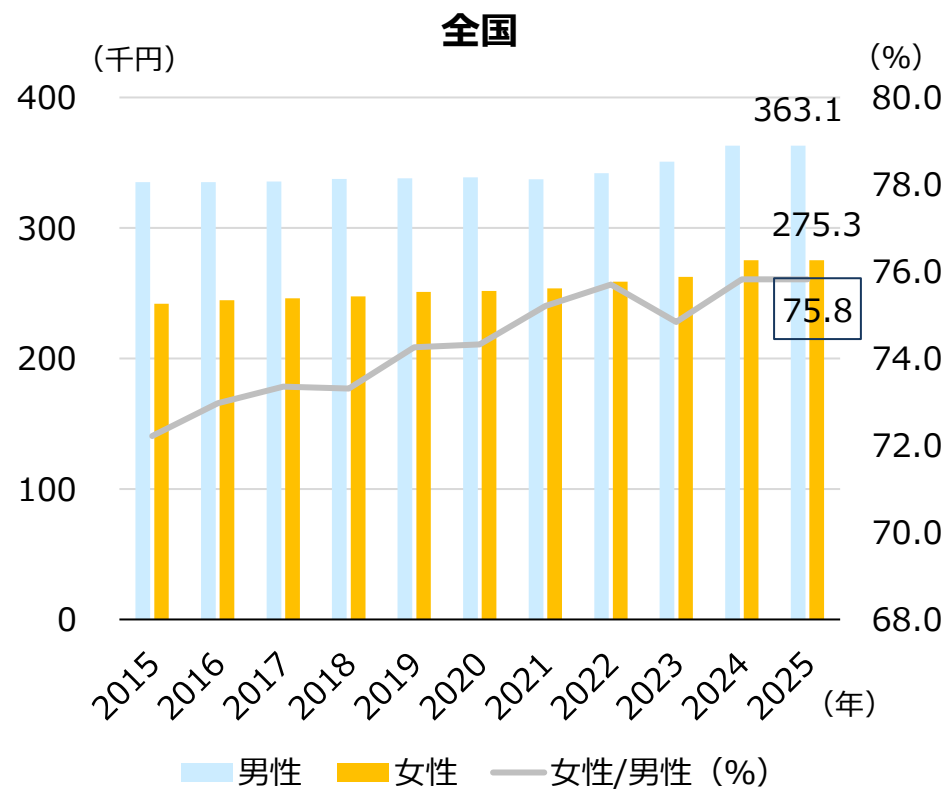
※専門的・技術的従事者：専門・技術：医療・福祉系（医師・看護師・社会福祉士等）、法曹系、研究職、教師、エンジニアなど



必要な視点：引き続き、女性の働き方の見直し（いわゆる”質の向上”）：賃金格差

- 女性の平均賃金は、**男性の7割強**にとどまる。
（上昇傾向にはあるものの、就業率や正社員割合の高さ、勤続年数の長さを考慮すると……）

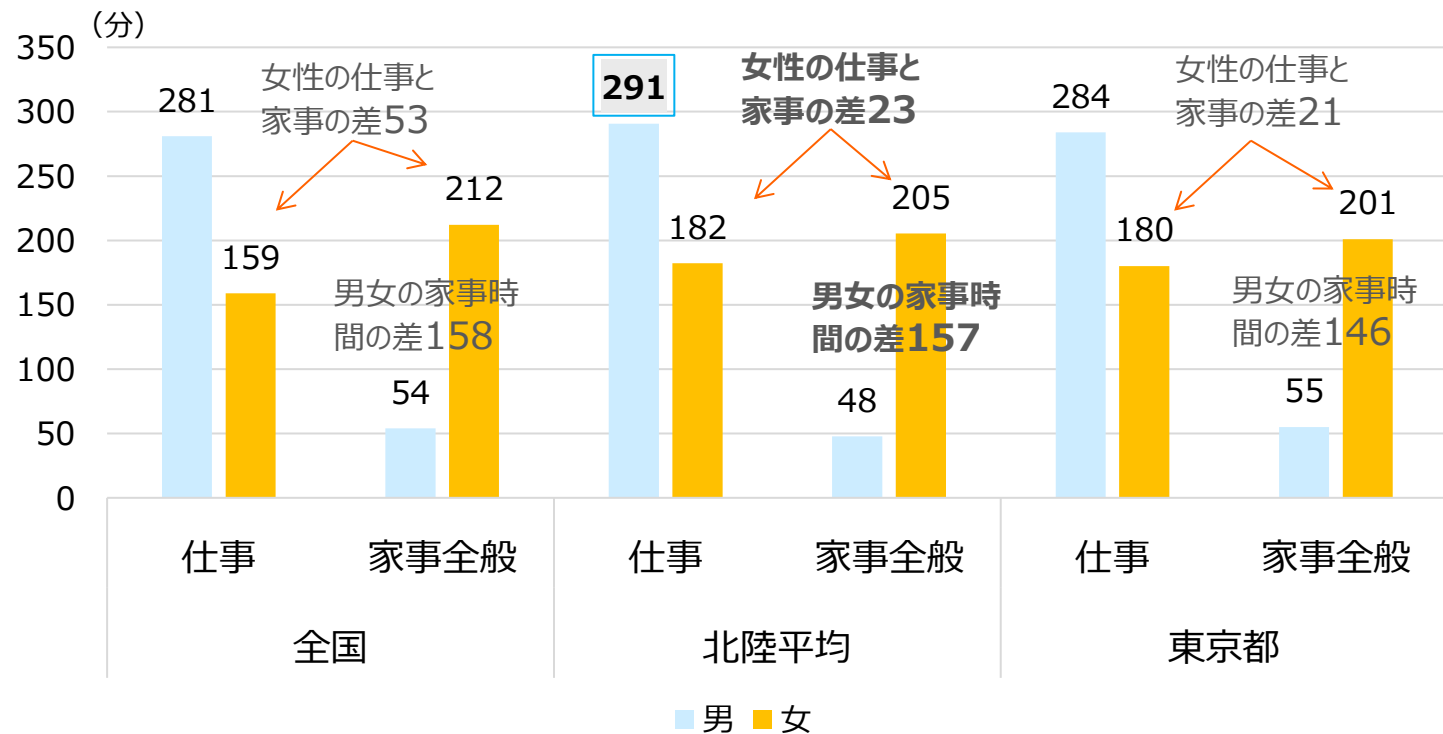
男女の賃金格差



必要な視点：引き続き、女性の働き方の見直し（いわゆる“質の向上”）：仕事・家事関連時間

- 北陸の女性の家事関連時間（家事、介護・看護、育児、買い物）は205分/週。**男性と157分の差**がある。（就業率や正社員割合の高さ、勤続年数の長さを考慮すると……）
- 北陸は男性の仕事時間が291分と、全国や東京都と比較しても高い。男女差の解消に向けては、**働き方と一体で考える必要**あり。

男女の仕事・家事関連時間



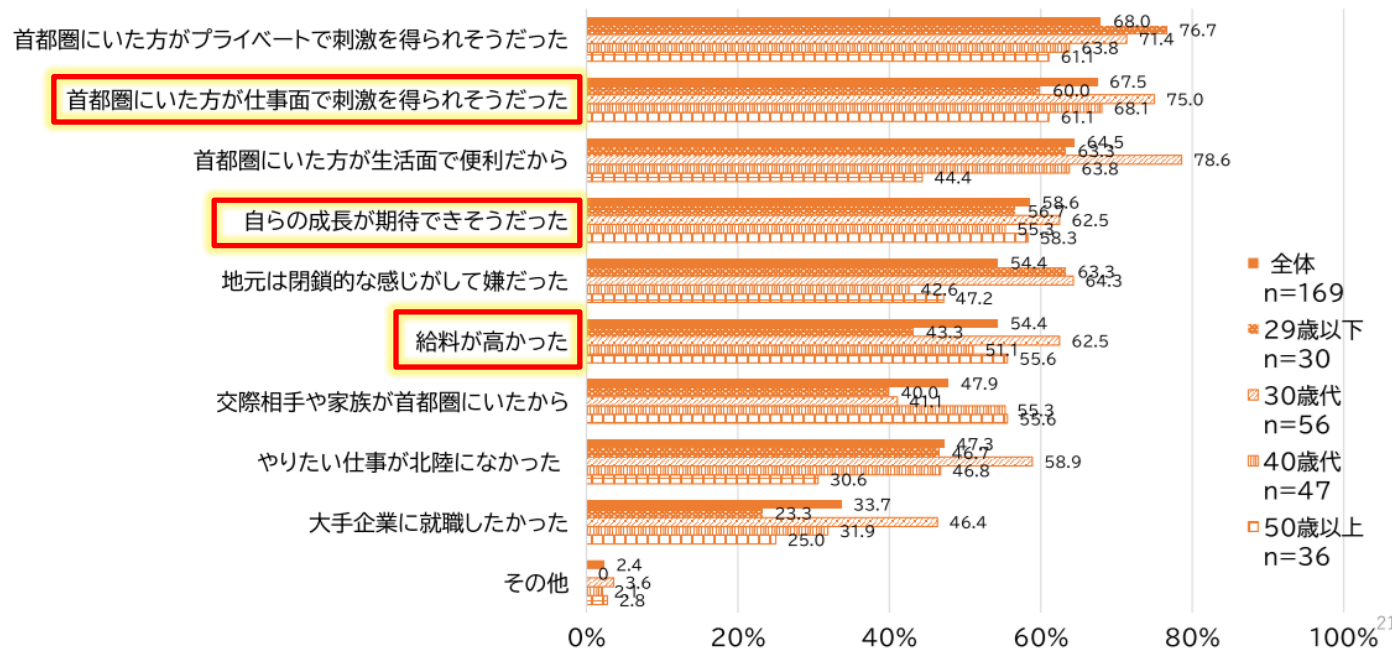
北陸経済連合会「女性の就業意識調査」

北陸経済連合会

北陸へUターンしなかった理由(首都圏女性)

- 首都圏の生活面・仕事面での刺激への期待が、最多。生活面での利便性、自らの成長への期待が続く。
- 北陸への消極的な評価としては、「地元は閉鎖的」54.4%、「やりたい仕事が北陸に無かった」47.3%

北陸に戻らなかった理由(首都圏女性)



北陸三県出身で、首都圏在住フルタイム勤務女性169名の回答（2023年）。

刺激を受けられる仕事、成長実感を得られる仕事、働きに見合った報酬がもらえる仕事 を求め、首都圏に出ていく/残る女性が増えると……

（cf.女性の大学進学者は増加）

多様な属性が働く強みの最大限発揮に向けて ～ウェルビーイング経営の視点

- 多様な労働主体が地域経済を支えている北陸地域では、「人材の定着・生産性・創造性」を実現するウェルビーイング経営が成長のカギになるのでは・・・
- 行政や経済団体でもウェルビーイングを重視しており、地域を挙げた推進のタイミング。

	現状	課題	
就業人口	2020年：労働力人口153万人	2020→2050年の30年間で38万人減少の見通し	“働き手は減少”を前提に、「定着・生産性・創造性」による成長を目指す
働き方	働き方の価値観・働きやすさの定義に変化。両立支援は性別を問わない	一人ひとりに応じた働き方の設計柔軟で実効性のある制度設計	
女性	全国トップクラスの就業率（子育て期も正社員として長く働く）	満足度向上、能力発揮、キャリア形成、両立支援（家事・育児・介護・自身の健康等）	
シニア	男女ともに全国比で高い就業率	熟練技術の伝承、健康で働いてもらう	
高卒人材	県内就職率9割	入社後ギャップの解消	
外国人	製造（生産工程）から介護・サービス・小売販売など存在感増	孤立させない・共生、文化や宗教への理解	

“働き手は減少”を前提に、「定着・生産性・創造性」による成長を目指す

多様な属性が働く“強み”の最大限発揮

画一的なマネジメントの限界

ウェルビーイング経営

— 次の10年に向けて、それぞれの課題や知恵を持ち寄り、ともに考えていきましょう。

問い合わせ先

ご質問、ご相談等がございましたら、何なりと下記連絡先にお問い合わせください。

連絡先

株式会社日本政策投資銀行 北陸支店 企画調査課

 TEL: 076-221-3216

 E-mail: hrinfo@dbj.jp

著作権 (C) Development Bank of Japan Inc. 2026

当資料は、株式会社日本政策投資銀行（DBJ）により作成されたものです。

本資料は情報提供のみを目的として作成されたものであり、取引などを勧誘するものではありません。本資料は当行が信頼に足ると判断した情報に基づいて作成されていますが、当行はその正確性・確実性を保証するものではありません。本資料のご利用に際しましては、ご自身のご判断でなされますようお願いいたします。

本資料は著作物であり、著作権法に基づき保護されています。本資料の全文または一部を転載・複製する際は、著作権者の許諾が必要です。当行までご連絡ください。著作権法の定めに従い引用・転載・複製する際には、必ず『出所：日本政策投資銀行』と明記してください。

【第2部】 RICHの就業規則見直しの プロセスと舞台裏





北陸から考える、“共に働く”社会のこれから

【第2部】RICHの就業規則見直しのプロセスと舞台裏

2026年7月30日
株式会社RICH

自己紹介

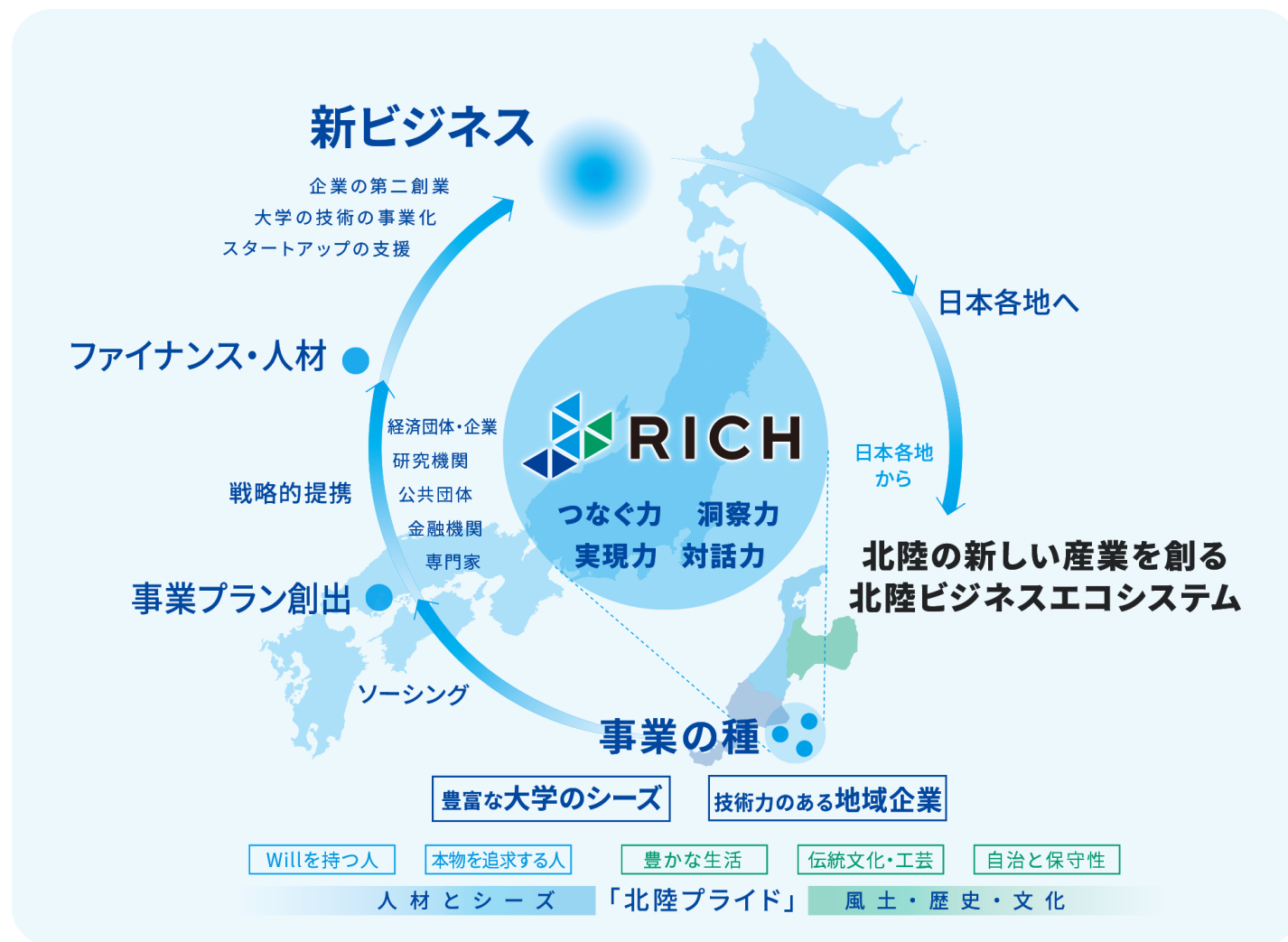


株式会社RICH イノベーション・マネージャー／オフィス・マネージャー

利村 恵里香

経済産業省J-NEXUS「北陸RDX」事業に従事し、株式会社RICHの設立に参画。経済産業省事業終了後は、株式会社RICHの社員として、企業運営の基盤づくりや就業規則の策定、人材定着に向けた職場づくりに中心メンバーとして取り組んでいます。

株式会社RICHについて



設立

2023年11月

現在:従業員10名

目的

経済産業省 産学融合先導モデル
拠点創出プログラム(J-NEXUS)

「北陸RDX」の事業支援の恒久化
を支えるため設立。

事業内容

- 事業計画策定・新事業立ち上げ
- 経営コンサルティング
- 組織・制度づくり／体制整備

就業規則の出発点

社長の宣言

従業員の就業条件を、可能な限り働きやすい条件に。
女性が働きやすい会社は、誰もが働きやすい会社。

北陸で最も働きやすい会社を作る。

私の体験

未就学児を抱えて仕事を探していた頃、時間的な制限があり、正社員を希望していても仕事が見つからなかった。

「子育てをしていると、正社員になれない」



誰もが自由に柔軟な働き方ができる、
「北陸でもっとも働きやすい会社」を目指す。

企業理念からはじめた就業規則

RICHの企業理念

- ①私たちは、北陸と全国をつなぐ架け橋となって地域の発展に貢献し、北陸発の「地域創生モデル」を全国へ発信します。
- ②私たちは、社員とその家族、そして地域社会が共に成長し支え合える環境を整え、地域の人々がより豊かで充実した生活を送ることができる社会の実現を目指します。
- ③私たちは、地域で最も自由で柔軟な働き方を提供し、多様なバックグラウンドを持つ社員一人ひとりが自分らしく活躍できる職場を作ります。

この企業理念を出発点に、理念を実現するための就業規則を作成。

就業規則の柱

柱	制度の概要	狙い・ターゲット
① 短時間正社員	フルタイムに限らない、働く時間を本人が決める	社会経験のある子育て世代、シニア、副業人材などが活躍
② 時間と場所の自由	5時～22時のフレキシブルタイム + ほぼリモートワーク	通勤や時間の縛りをなくし、成果に集中する
③ 育児・介護の両立支援	休業中、公的給付に自社から13%を上乗せして支給	休業中も手取りをほぼ変わらない水準に維持
④ 定年制の廃止	年齢による一律の区切りを撤廃	経験豊富で意欲のあるシニア世代の第一線活躍
⑤ 能力主義・基本給一本化	家族手当などの諸手当・退職金を廃止し、基本給へ統合	多様な背景を公平に評価する

女性だけではなく、誰もが活用できる制度に。

見直しの期間と体制

見直しにかかった期間

半年弱

検討開始から施行まで

推進体制

女性社員を中心とする社内プロジェクトチームが議論を重ね、企業理念の言語化と並行して制度を設計。

外部の協力

- 女性向けリスキリング事業などを手がける株式会社Warisに所属する、長谷川氏(ファシリテーター／RICHアドバイザー)などのアドバイスを受けながら検討
- 株式会社Warisの「女性が働きやすい会社」になるための就業規則テンプレートを活用
- 社会保険労務士にも相談しながら、制度を設計

運用のリアルな実績と社員の声

短時間勤務の社員

従業員10名のうち4名

子育て中の女性、副業をする男性

フルタイムでは働くことのできなかった人材の採用が可能に。

定着

設立以来、離職者ゼロ

社員の声

- 「この制度があったから入社を決めました。」
- 「職場に対して、申し訳ない、後ろめたいという気持ちにならずに済む。」
- 「子どもの用事で1時間だけ抜けて、あとは働くという選択肢がある。」

運用上の課題

情報が届かない人が出る

ほぼリモート、勤務時間もバラバラ。オフィスなら自然と耳に入っていた会話が届かない。



Teams原則の情報共有ルール

口頭・個別メールでのやり取りはせず、Teamsを利用。経緯がすべて残るので、勤務時間が違って後から追える。
必要なときは、Teamsでいつでも呼び出してよい。

短時間だと評価が下がるのでは？

働く時間を本人が決める以上、勤務時間の違いが評価に影響してしまう。



成果で見る評価制度と、連動する給与体系

勤務時間の長さではなく、成果で評価する制度を導入。多様な背景を公平に扱う。

ルール(就業規則)と仕組み(運用)は、セットで作る。

規則は「見直していくもの」

01

運用する

実際に社員が制度を使って
みる。



02

現場から提案が出る

「ここをこう変えてほしい」と
いう具体的な声が社員側か
ら上がる。



03

改定する

すでに何度も変更・改定を
重ねている。

時代や社員の状況に合わせて変更していく。

就業規則は、常に見直していくもの。

多様な働き方が、企業と地域の未来をつくる

1

フルタイム前提を疑えば人材は採れる

人材不足は、人がいないのではない。働ける人が働ける仕組みがない。

2

多様な人材の視点が、強い商品やサービスを生む

多様な背景・ライフステージの社員がいること自体が視点を増やす。

3

北陸全体の未来を、共に変えていく

「北陸は”共に働く”社会の課題を先取りしてきた地域」。

誰もが自分らしく活躍できる土壌づくりも、北陸から取り組んでいく。

北陸から、全国に先駆けて。

クロストーク



ご案内



スマート・リージョン北陸2.0 -つながる北陸・拓く北陸・魅せる北陸-

地域経済循環の構築により 少子高齢化・人口減少社会に対応し 人々が豊かで幸せに暮らす北陸に

目標1 一人当たりGRP(域内総生産)7百万円

域内外需要の取込み、足腰の強い成長基盤の確立、これらを通じた北陸地域・企業のブランド化によるGRP引上げ

目標2 ウェルビーイングの推進

仕事を起点としたウェルビーイングの推進により多様な人材がそれぞれの適性に合った働き方を実現し、労働参加率を高める

第六次中期アクションプラン(2026年度~2030年度)

2030年代の中頃の北陸のありたい姿を
2026年にバージョンアップし、
「ウェルビーイングの推進」を目標に掲げました

高付加価値な北陸を目指す

“One HOKURIKU”の形成

つながる北陸

地域経済循環を持続的に
生み出す社会基盤整備の
促進

- (1) 北陸新幹線の大阪までの早期全線開業
- (2) 陸・海・空一体となった人流・物流基盤の強化
- (3) 災害からの復興と防災レジリエンス強化
- (4) 東京一極集中の是正

拓く北陸

北陸企業の
労働生産性の向上と成長

- (1) 新たな価値創出(高付加価値化、新事業創出)
- (2) 企業のDX推進と人材育成
- (3) オープンデータ利活用の推進
- (4) カーボンニュートラルの実現を目指したエネルギー・環境対策
- (5) 海外市場の開拓

魅せる北陸

北陸地域・企業の
ブランド化

- (1) DEI推進
- (2) 観光促進
- (3) 情報発信による北陸のブランディング
- (4) 会員間の交流促進(事業への参画を促す取組み)

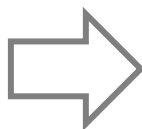
北陸地域・企業のブランド化を目指し、
DEI推進に取り組んでいます

産学官の多様なステークホルダーとの連携・協働による推進

DEI推進の取組み紹介ページ リニューアル準備中です

現在のページ ⇒女性活躍に特化

会員名	一般事業主 行動計画	えるぼし認定	その他、女性活躍推進に関する取組み	リンク
	届出済	えるぼし認定	産休・育休から復帰する際の労働条件や配属先について、できる限り本人の希望に沿った働き方ができるように時短勤務の運用範囲の延長や、不安や困りごとについて相談できる従業員を同じ部署に配置する等、働きやすい環境を整備した。	
	届出済		①女性にとっても働きやすい環境を更に整えるため、従業員の個性や多様性を意識し、2022年度より新たな中期経営計画をスタート ②現在、女性の育児休業取得率は100% ③環境に合わせ柔軟に対応できる勤務体制の拡充を推進（テレワーク等） ④女性が長く活躍できるよう2021年10月より地域限定社員制度の導入 ⑤今後は、中期経営計画として女性管理職の人数拡大の強化を図る	



リニューアル後 ⇒会員企業の幅広いDEIの取組みを紹介

【掲載予定の内容】

●取得している認定制度

-えるぼし認定、プラチナえるぼし認定、
健康経営優良法人認定、
北陸3県が実施している認定・登録

●導入している社内制度

-在宅勤務・テレワーク制度、研修制度
育児・介護休業制度 など

●各企業のDEIに関する取組紹介文

●各企業のDEIの取り組みに関するWEBページURL

●企業情報

【リニューアルの目的】

- ◆会員企業の多様なDEIの取組みを分かりやすく、探しやすく発信し、より多くの方に見てもらうことで北陸企業の魅力発信につなげる。
- ◆取組みの参考や新たな施策の検討に役立てていただく。

事務連絡

- ・アンケートへの回答にご協力をお願いします(後ほどお送りするメールからもご回答いただけます)

<https://forms.cloud.microsoft/r/wnYFFHfivH>

- ・女性活躍やこれからの人材活用にご関心のある方がいらっしゃいましたら、ぜひお気軽にお声掛けください！

本日はありがとうございました。