



## 報告書「北陸企業 DE&I 推進の取組み ～女性活躍推進 10年の歩みとこれからのダイバーシティ」の公表

北陸経済連合会(以下、「北経連」という。)は、DE&I(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)推進について、北陸企業の取組みを紹介した報告書を公表しました。本報告書は、複数の会員企業を対象に実施したインタビューをもとに、北経連におけるこれまでの議論を盛り込んで、まとめた内容となっております。

事例紹介によって、各企業における今後の DE&I 推進に役立つことを目的としています。また、北陸企業の積極的な取組みを広く紹介することで、「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」につながり、北陸が多様な人から選ばれる地域になることが期待されます。

### 報告書の主なポイント

#### (1) 北陸の現状と課題

- ・人口減少社会において、一人ひとりが生み出す付加価値や生産性を高める必要
- ・DE&I で最も注目される女性活躍では、管理職に占める女性の割合が伸び悩む

#### (2) 課題解決に向けた企業の取組み事例

- ・経営層の役割：経営方針に示し、経営層が強く関与・発信を継続する
- ・多様な人材の採用：多様な人材を積極採用し、多様化のメリットを実感
- ・柔軟な働き方：柔軟な働き方の制度と、制度利用しやすい環境づくり
- ・人材育成：特に女性管理職登用に向けた、多面的な施策
- ・人事評価：評価基準の明確化により、エンゲージメント向上

#### (3) 北陸企業への提言

- ・経営層の継続的関与が、DE&I 推進の原動力
- ・女性管理職登用に向けて「多様な管理職像の実感」

#### (4) 今後に向けて

- ・北陸企業の DE&I 推進は、女性・高齢者など属性の多様性から始まり、一人ひとりの自律性を尊重する企業文化へと進展しつつある

報告書の詳細は、北経連ウェブサイトに掲載しています。

URL : <http://www.hokkeiren.gr.jp/>

北経連は、人口減少社会を克服し、人々が豊かで幸せに暮らす「スマート・リージョン北陸」の実現に向けて、今後も DE&I 推進に力強く取り組んでまいります。

【問合せ先：北陸経済連合会 日野 [hino@hokkeiren.gr.jp](mailto:hino@hokkeiren.gr.jp) TEL : 076-282-9543 (直通)】

## 報告書の要約

北経連では、2014年に女性活躍推進の活動を始め、2024年で10年となった。

この10年間で、女性活躍を最重要課題としつつ、高齢者・外国人など活動の幅を広げてDE&I推進の機運醸成を図ってきた。

節目を迎え、北陸企業にインタビューを実施した。特に活動の中心としてきた女性活躍に重点を置き、北陸企業のDE&Iの現状を確認し、今後の方向性を示す。

北陸の DE&I 現状 と課題	<ul style="list-style-type: none"><li>人口減少社会において、労働力の量的な確保は期待できない。多様な人材の能力発揮によって、一人ひとりが生み出す付加価値や生産性を高める必要がある。</li><li>DE&amp;Iで最も注目される女性活躍では、女性管理職比率が伸び悩む。</li></ul>	
課題解決に向けた企業の取組事例	経営層の役割	<ul style="list-style-type: none"><li>DE&amp;I推進を経営方針に示し、社内外に方針を明確にする。</li><li>経営層が強く関与することで、具体的な取組みが進みやすくなる。</li><li>DE&amp;I推進は短期間で成果が出にくく、経営層が関与・発信を継続することで、社内にDE&amp;Iが浸透する。</li></ul>
	多様な人材の採用	<ul style="list-style-type: none"><li>インタビュー企業は、女性や外国人、中途採用など、多様な人材を積極採用し、多様化のメリットを実感。</li><li>オンライン面接やテレワークを活用して、域外人材の採用や副業兼業人材など、関わる人材の幅が広がる。</li></ul>
	柔軟な働き方	<ul style="list-style-type: none"><li>製造部門でフレックスタイム制度を導入した事例では、仕事を属人化させず多能工化と他部門から応援が入ることによって、誰かが抜けても業務が滞らない状態を実現。</li><li>制度と合わせて制度利用しやすい環境、制度利用がキャリア形成にマイナスの影響にならない雰囲気づくりが必要。</li><li>一社だけでなく、地域全体で働きやすさの水準を高めることで、男女が共に家庭の役割を担い、互いにキャリア形成することにつながる。</li></ul>
	人材育成	<ul style="list-style-type: none"><li>インタビュー企業は、男女ともに社員の自律的なキャリア形成支援に取り組む。</li><li>特に女性管理職登用については、「自信が無い」と昇格をためらう女性に、アンコンシャスバイアス研修、先進事例の講演会、メンタリング、座談会、社内ロールモデルの情報発信など、さまざまな施策に継続して取り組む。</li></ul>
	人事評価	<ul style="list-style-type: none"><li>年功や労働時間による評価から、能力や成果を重視した評価に移行。職能要件や評価基準の明確化が必要。適正な評価がエンゲージメント向上につながる。</li><li>管理職昇格によって、残業手当や歩合給が無くなって年収が下がるといったことが無いように、職責に応じた報酬への見直しも有効である。</li></ul>
北陸企業への提言	<ul style="list-style-type: none"><li>経営層の継続的な関与がDE&amp;I推進の原動力。経営層が強く関与し続けることによって、全社を巻き込み、柔軟な働き方や人材育成、人事評価など制度見直しの具体的な施策が進む。</li><li>女性管理職登用に向けて「多様な管理職像の実感」 DE&amp;Iで特に課題視される女性管理職登用に向けては、女性の自信の無さへのアプローチが鍵。働き方や業務経験など今までの管理職像にとらわれることなく、多様な管理職像を提示するため、①今の管理職が柔軟な働き方を実践する、②管理職に期待する役割を明確化する。</li></ul>	

北陸企業におけるDE&I推進は、女性・高齢者・外国人など属性の多様性から始まり、現在は一人ひとりの自律性を尊重する企業文化の構築を視野に入れて、進展している。