

女性の活躍推進取組事例集

ダイバーシティ経営で 成長する企業へ



女性活躍から始める人材活用

～ダイバーシティ推進の文脈から～

平成30年10月19日(金)、「働き方改革と女性活躍推進 実践講座」スタートアップセミナーにおいて、三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 執行役員 共生社会部長の矢島洋子さんに講演していただきました。講演の概要をご紹介します。

ダイバーシティ推進のために

近年は「女性」に限らず、「高齢者」、「障がい者」、「外国人材」、「LGBT」等の、今まで日本の企業組織内でマイノリティだった方たちの活躍、いわゆるダイバーシティの推進が課題になっています。いまや、社員の多様性を確保することは、職場や企業経営に新しい可能性をもたらす重要な経営戦略です。

多様な人材を受け入れられる組織になるためには、多様な形でワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を図ることができる組織になる必要があります。その実現のために働き方改革が求められているのです。

ダイバーシティ推進において、特に重要なことは、管理職の理解と協力です。そして、「脱長時間労働」と「柔軟な働き方」を、必ずセットで実施することです。

多様性が価値をもたらす

マイノリティに特別な支援や配慮をするのではなく、多様な社員のニーズに即して制度や働き方を見直すことが、すべての社員の働きやすさ・働きがいを増すきっかけになります。

また、いくら女性や外国籍の社員が増えても、イノベーションが自然に起こるわけではありません。組織内で物事を決める過程に、女性を含め多様な人材が積極的に関わること

によって、はじめて新しい価値観がもたらされます。

女性管理職の登用について

女性管理職の登用拡大においては、女性社員が「管理職になりたがらない」、「消極的である」ことから登用が進まないと言われています。しかし、本質は女性の性格的な問題ではなく、これまでの組織の在り方にあります。新任配置や異動・転勤、研修等の育成過程において、男性と比べて機会が限られていたり、バイアスが生じていたりすることがあり、その結果、女性の経験やスキルが十分積み上げられず、管理職になるための準備ができていないという状況が生まれているのです。また、経験や能力があっても、上司から期待をかけられていない、女性管理職のロールモデルがないため、自信を持ってないというケースもあります。

女性管理職を増やすためには、まず、長期的な視点に立って、男女同等に育成を行う環境整備に取り組まなければなりません。管理職登用を女性のやる気に頼るのでなく、男性同様に期待をかけ、経験や能力が身に就くよう育成し、公正な評価をし、登用するべきなのです。

求められる組織の変革

従来の男性型キャリアモデルや均

質的な組織を変えずに、女性の管理職増を目指すというような短期的・形式的な取組段階を脱却し、時間制約に対応した柔軟な働き方を前提としたキャリア形成を可能にすること、つまり、ダイバーシティを前提とした女性活躍推進に取り組むことが重要です。女性社員を変えるのではなく、組織を変えること、その過程で女性の活躍を進めていくことが大事なことです。



矢島 洋子さん

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 執行役員 共生社会部長 / 中央大学大学院戦略経営研究科客員教授

【プロフィール】

1989年(株)三和総合研究所(現MURC)入社。2004年～2007年内閣府男女共同参画局男女共同参画分析官。少子高齢化対策、男女共同参画の視点から、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティマネジメント関連の調査・研究・コンサルティングに取り組んでいる。著作に、『ワーク・ライフ・バランスと働き方改革』 勁草書房(共著)等。



建設業界では今も珍しい、女性現場監督として活躍する森高係長

女性技術者の採用で 従来の当たり前を見直す

加賀建設株式会社

新卒1年目で産休取得 職場の空気も変わる

建設業は女性が少ない業界だ。2015年の国土交通省の調査では、建設業就業者の女性比率は13%で、技術者に限ると4.5%と、現場で活躍する女性がほとんどいないことが分かる。そんな中、業界に先駆けて女性の働く環境を整えてきたのが、金沢港の整備といった土木工事から、商業施設の建設工事までを手掛ける加賀建設だ。

同社が女性の働く環境を意識するようになったのは、2004年に同社初の女性現場監督として、現在の森高靖子係長を新卒で採用したからだ。それだけではなく、森高係長が入社したその年に産休と育休を取得したことも大きかった。

それまで、同社の女性社員は全て事務職で、例外なく結婚を機に退社していたため、社内には「産むなら辞めるべき」という声もあった。しかし、社長の「やる気があるんだから、残しなさい」という指示で、同社で初めて産休・育休を取得することになったのだ。

そして、森高係長の復職後、女性がいなかったことが当たり前だった工事現場が少しずつ変わっていく。まず、女性用の更衣室ができ、たばこを吸

う人が多かった事務所は禁煙になり、臭いが体につくことがなくなった。トイレはしばらく男女共同だったが、2人目の女性現場監督の採用を機に女性専用を設置した。

また、「以前の状況は分かりませんが、協力業者の方や職人さんが怒鳴り声を上げることが少なくなり、資機材も散らかさなくなったそうです」（森高係長）と振り返るように、女性が現場で働くことで、設備だけでなく周囲のスタッフの姿勢も変わったという。

業務の効率高め 完全週休二日制を導入

森高係長の採用以降、会社全体の働き方も徐々に仕事と生活の両立重視に変わっていく。育休や有休を積極的に利用するよう呼びかけて、学校や地域の行事への参加を奨励するようになり、有休を使いやすくするため時間単位での取得も可能にした。

現在の同社の方針について、鶴山秀二本部長は「誰かが休めば、別の社員がカバーする。助け合う中で会社の力が高まります」と説明する。

2017年には、業務を効率化して残業を減らすため、クラウド型のグループウェアを導入し、各社員にス

マートフォンを支給。これにより、資料の共有が容易になり、決裁の進捗も可視化された。さらに、従来まで、現場の作業を終えてから報告書類作成のため帰社していたが、その必要もなくなった。

同時に、グループウェア導入に合わせて、同社は完全週休二日制に移行した。工期に追われる建設業界では、週休二日はいまだに少数派だ。現場の協力スタッフと日給制で契約する慣例もあって、休日の増加は会社にも現場の人員にも歓迎されない。

しかし、同社はあえてワーク・ライフ・バランスを重視している。そこには、「仕事ばかりでは人は伸びないし、生活も充実してこそ質の高い仕事につながる」（鶴山本部長）という実感が根底にある。



インターンシップの応募に現場志望の女子学生が増えていると話す鶴山本部長

DATA

■所在地/金沢市金石西 1-2-10 ■代表者/鶴山 庄市 ■設立/1943年 ■従業員数/59名(男性:40名/女性:19名)
■事業内容/土木・建設現場での施工管理

アイ・オー・データ機器と共催した女子学生向けインターンシップでは、参加者も見学者も多数集まった



採用チームは全員女性 女子学生向け インターンシップも開催

中村留精密工業株式会社

女性の目線と感性で 前例ない取り組みに着手

高性能な工業製品の製造に欠かせない超複合加工機と呼ばれる工作機械に加え、レンズ加工に用いる光学機械の設計から製造まで手掛ける中村留精密工業。その販売先は世界55カ国におよび、輸出比率は70%に上る。

そんな同社では、近年、女子学生の採用を増やしており、2018年度には女子学生を対象にしたインターンシップを開催した。女子学生向けのインターンシップは、首都圏でも非常に珍しく、北陸では恐らく初めての取り組みである。しかも、同社とPC周辺機器メーカーのアイ・オー・データ機器の共催とあって、学生だけでなく、就職サイト運営会社や県内の他メーカーから見学者が来るほど注目を集めた。

こうした前例のない企画を立てた理由について、吉野裕梨課長は「今の女子学生は、プライベートとキャリアの両立を重視すると同時に、不安視もしています。学生に女性社員が実際、どんな働き方をしているのか知ってもらうことが重要だと考えました」と話す。ちなみに、インターンシップを企画した同社の採用担当チームは全員女性であり、チームを

率いる吉野課長は同社初の女性管理職である。

また、インターンシップ共催も、同社にとっては初めてのことであった。きっかけは、県主催の女性セミナーに参加した吉野課長がアイ・オー・データ機器の採用担当者と親しくなり、共に「女子学生に新しい切り口でPRしたい」という思いがあったことだという。

プロセスと成果重視の 評価制度へ転換

そもそも、同社が採用担当チームをすべて女性社員にし、全職種で女性を積極的に採用していく方針を打ち出したのは10年前のことだ。当時、工作機械メーカーは女性に活躍の場があまりない業界という印象が強く、就職人気で自動車メーカーや家電メーカーの後塵を拝していた。

一方で、「高品質のマシンを設計したい」「現場でものづくりに携わりたい」と、業界に興味を持つ女子学生が増え始めてもいた。そうした意欲的な女性を採用し、

自社と業界に新しい風を呼び込もうと、採用担当チームを刷新したのだ。

それ以降、女性の採用数は倍増し、かつてはサポート職として配属された開発や海外営業、そして男性しかいなかった製造ラインでも、女性社員が主力として活躍するようになった。

同社では、近いうちに女性の採用割合を50%まで引上げる考えだが、その前に「古いままの人事評価制度を改革します」と中村匠吾専務は話す。「昔の体質を引きずったまま」（中村専務）という同社の今の人事評価制度は、“勤続年数”と“勤務時間”の多さが評価軸に組み込まれている。これを“プロセス”と“成果”に変更することで、育児などで短時間勤務になっても、仕事の内容できちんと評価される体制に変えていく方針だ。



性別・年齢・国籍に関わらず、イキイキと働ける環境を整えたいと話す中村匠吾専務（中央）と総務チームの皆さん

DATA

■所在地／白山市熟野町口15 ■代表者／中村 健一 ■設立／1960年 ■従業員数／580名（男性：510名／女性：70名）
■事業内容／工作機械および光学機械（レンズ加工機等）の設計・製造・販売



在宅勤務制度の導入で、子育てしながらの仕事が容易になった

制度は作って終わりではなく 活用してこそ意義がある

PFUテクニカルコミュニケーションズ株式会社

テレワーク導入で 家族との時間が増加

イメージスキャナー最大手 PFU の 100% 子会社で、デジタル機器のマニュアル制作や翻訳を手掛ける PFU テクニカルコミュニケーションズは、社員の 60% 以上を女性が占める女性メインの会社だ。

そんな同社では、男女関係なく社員が仕事と生活を両立できるよう、多様な働き方を支援している。中でも、大きな効果を見せているのが、2015 年導入のテレワークを使った在宅勤務制度だ。

都市圏のような通勤ラッシュのない地方で、在宅勤務にどれほどの効果があるのか疑問視する向きもある。ところが、子どもと過ごす時間が増え、荒天時や遠距離通勤のストレスが減り、平成 30 年豪雪で出勤不能になっても滞りなく業務を進められたことなどメリットは大きい。今では、同制度の月間利用率は 20% 以上になり、前日に気軽に申請して利用する社員も多い。

在宅勤務制度が定着した背景には、同社の業務がテレワーク向きで、紙文書を廃止しペーパーレスに移行していたことがある。しかし、それ以上に、「定着に向け、全員で活用できる工夫をしたことが大きい」と

長谷川静信社長は話す。まず、管理職には率先して利用してもらい、全社員がなるべく一度は利用するよう利用促進月間も設けた。その上で、利用者の声を共有し、在宅勤務によって何が変わり、どんなメリットがあるのかを全員で共有したのだ。

女性が活躍できる その環境が会社の成長に

そもそも、同社は PFU から分離独立した 1988 年当時から、社員の女性比率が高く、産休や育休など女性が働き続けるための制度も整備していた。

とはいえ、時代背景もあり、結婚・出産で退職する女性がほとんど。このハードルを超えても、子育て中は定時退社することに後ろめたさを感じながら働く女性社員が少なかった。加えて、管理職は男性だけで、女性はキャリア像を描けない環境でもあった。

こうした状況に、長谷川社長が、「女性が輝いて仕事のできる会社でなければ、成長はない」と、女性がもっと活躍できる環境の構築を経営課題に据えた。そして、女性社員に管理職への道を開き、同時に仕事と生活を

両立できるよう休職・休暇制度の活用を進めた。

まず、後に同社初の女性管理職となる藤波美由紀部長に昇進をオファーした。ただし、すぐに女性管理職が生まれたわけではなく、社内資格と子育ての関係で数年を要した。「女性の昇進には、本人の気持ちだけでなく、家庭環境を考慮したタイミングが不可欠ですね」と藤波部長は振り返る。

一方、さまざまな休職・休暇に関する制度があったものの、利用されていないのが実情だった。そこで、制度の対象者と個別に面談して利用を促し、さらに利用者の体験談などを社内に周知していった。

人事担当の森川知子さんは、「女性にとって働きやすい環境を整えたことで、仕事と生活が両立でき、社員の働きがいや満足度の向上につながっている」と説明する。



将来は管理職も女性が多くなるだろうと話す
長谷川社長(中央)、藤波部長(左)、森川さん

DATA

■所在地 / かほく市宇野気ヌ 98-2 ■代表者 / 長谷川 静信 ■設立 / 2008 年 ■従業員数 / 80 名 (男性 : 28 名 / 女性 : 52 名)
■事業内容 / マニュアル制作、ローカライズ (翻訳)

定期的に女性社員が
ミーティングを開き、
業務改善について検
討している



指揮系統、組織編成を変え 女性だけの部署を設立

丸文通商株式会社

女性社員を集約し 一人抱えをチーム対応に

医療機器や分析科学機器の販売と保守サービスを提供する丸文通商では、社員を一般職と総合職に分けている。一般職の役割は、上司の指示に従って事務作業に従事することで、女性社員は1名の特例を除き全員が一般職だった。

それが2017年、同社は人事制度に大きく手を入れ、女性社員でも本人が希望すれば総合職として働くことができるようになった。この制度刷新について、越野智明管理本部長は「時代の変化に対応するという側面もありますが、会社の業務改善も目的でした」と話す。

同社では、従来、各課にアシスタントとして女性社員が一人配属されてきた。しかし、課に一人だけという状況はアシスタントの専門性を高めるものの、業務の属人化を招き、代わりがないため女性社員は休みづらく、仮に休めば課の業務が滞るという問題を抱えていた。

これを解消するため、各課のアシスタントを集約した業務課を新設し、そこから各課へアシスタントを派遣する体制を構築したのだ。アシスタントをチーム化することで、スキルや情報を共有でき、アシスタン

ト同士のフォローやバックアップも可能になった。

さらに、業務課設置にあたってはメンバーが勉強会を発足させ、各課へのフォロー体制をどのようにするか自分たちで決定した。その過程で、各アシスタントと各課にヒアリングを重ね、一人当たり業務量の平準化や書類フォーマットを統一するなど、以前までの受け身ではなく、自分たちで考え主体的に仕事を進める環境にもなった。

総合職、管理職の女性増え 同時に働き方改革も

女性社員だけで構成する業務課の新設によって、必然的に女性課長（管理職）と女性係長（監督職）も必要になった。そのため、同社は女性社員も管理職・監督職に登用できるよう人事制度を改定し、一般職から総合職への職掌転換も可能にした。

その結果、5名の女性社員が総合職となって課長に昇進し、管理職として活躍している。2019年度には、さらに10名が総合職となり、女性課長も1名増える予定だ。

2020年度には、管理職・監督職の10%を女性にしたいと考える。

また、人事制度改革は女性社員の力を引き出す仕組みを整えるだけでなく、全社員の働きやすさを向上させるものでもあった。従来からの研修教育制度をさらに充実させ、職階別のスキルアップ研修を実施するほか、自己啓発への奨励金も大幅に増額した。その一方で、ノー残業デーを設定して残業削減を進め、有休消化率も高めた。育休の取得も推奨し、2017年度には初めて男性社員が育休を取得している。

「社員は“人財”」との理念を掲げる同社では、「女性社員の能力を有効に引き出せる仕組みを考え、誰もが幸せに働ける会社にする」（越野管理本部長）ことが経営方針なのである。



女性社員のモチベーションが高まり、男性社員の刺激になっていると話す越野管理本部長（左上）と業務課の皆さん

DATA

■所在地/金沢市松島1-40 ■代表者/宮本 治郎 ■設立/1961年 ■従業員数/259名（男性：190名/女性：69名）
■事業内容/医療機器、分析科学機器の販売・保守サービス

いしかわ男女共同参画推進宣言企業 「女性活躍加速化クラス」 宣言内容一覧

建設業

真柄建設株式会社（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○女性技術者を積極的に採用します。○女性の総合職社員を毎年1人以上採用します。

ワークライフバランス推進の取組

○毎月第4土曜日をノー出勤デーとし、社員の休日取得を奨励します。○男性社員の育児休業等の取得を推進します（毎年1人以上）。○従業員の休暇取得促進のための取り組みを検討し、有給休暇取得日数を1人あたり1日増やすよう推進します。

姥浦建設株式会社（七尾市）

ワークライフバランス推進の取組

○育児、介護休業者に定期的に情報提供し、スムーズな職場復帰を支援します。○お互いの業務を代替できるよう何種類もの仕事ができる社員を育成します。○従業員の残業時間を月平均25時間以内とします。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○社内清掃・電話対応・来客対応等については、男女の区別なく取り組みます。

寺西建設株式会社（能登町）

ワークライフバランス推進の取組

（従業員の子育て等を支援）○子育て中の従業員について、短時間勤務制度の導入○高校卒業までの子を養育する従業員で申請を申し出た場合は、朝30分と夕方30分の勤務時間の短縮をします。短時間勤務制度の実施達成率目標を100%とします。（長時間労働の是正）○ノー残業デーを毎週水曜日に設定します。○毎週設定したノー残業デーの実施達成率目標を100%とします。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○お茶入れや清掃等、性別による役割慣行の見直しをします。

第一電機工業株式会社（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

取組内容1：女性社員の採用と育成

○女性社員の積極的採用と定着率増を図る教育・研修による育成を充実させる。具体的数値目標：女性社員の割合が全体の15%以上を目指す。

ワークライフバランス推進の取組

取組内容2：定期健康診断の実施及びフォロー

○定期健康診断（人間ドック含む）の結果から、有所見者に対する二次検診等や産業医・保険指導員等による面談を実施する。具体的数値目標：有所見者の100%受診を目指す。

取組内容3：仕事と生活の双方の充実促進

○仕事と生活のメリハリを持ってもらうため、第1水曜日並びに第3土曜日を「ノー残業 DAY」とする。具体的数値目標：社員の80%以上実施を目指す。

松谷建設株式会社（志賀町）

○子どもが生まれる際の父親の休暇取得の促進。○子どもの学校行事や通院等による労働時間内の一時外出を認める制度の実施及び休暇取得の促進。○休日前はノー残業デーとする。○全社員の参画による現場及び事業所付近での子ども達の見守り。○事業者の補導員活動○従業員全体の残業時間を月平均8時間以内とする。

米沢電気工事株式会社（金沢市）

ワークライフバランス推進の取組

○「育児休業・介護休業」については、短時間勤務制度を取り入れ、社員の方に周知し利用していただけるよう、推進していきます。○有給休暇取得日数を1人6日以上とします。（平成29年度平均取得率5.5日）

株式会社加賀土石建設（加賀市）

ワークライフバランス推進の取組

○ノー残業デーを毎週設定します。○従業員全体の残業時間を月平均20時間以下かつ年平均残業時間を200時間以下とします。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○お茶入れや清掃等、性別による役割慣行を見直します。

株式会社里谷組（輪島市）

ワークライフバランス推進の取組

○育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境づくりをします。○子どもの看護のための休暇を取得できる制度の導入を促進します。○従業員全体の残業時間を月平均20時間以内とします。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○男女問わず、お茶入れや事務所内の清掃の分担を実施します。

株式会社山崎建設（七尾市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○女性技術者を積極的に採用します。

ワークライフバランス推進の取組

○ノー残業デーを週1日（水曜日）設定し、家族と過ごす時間を増やせるようにします。○有給休暇の取得日数を6日/人以上とします。

清水建設株式会社北陸支店（金沢市）

清水建設は、従業員一人ひとりの多様な個性を生かし、能力を最大限に発揮できるようダイバーシティの推進に取り組みます。○性別・障がい・国籍・年齢・性的指向・性自認等のさまざまな背景からなる多様な価値観・考え・スキルを有する従業員が、能力と特性を最大限に発揮し、活き活きと活躍できる企業の実現○ワークライフバランス（仕事と生活の調和）を推進し、働きやすい職場環境の実現

上記取り組みについて、次の目標を設定します。

(1) 女性社員の育児休職の取得率を90%以上とする。(2) 男性社員の育児目的休暇の取得率を30%以上、かつ育児休職取得者を1名以上とする。

鈴木建設株式会社（金沢市）

ワークライフバランス推進の取組

○現状では女性労働者については、子の看護休暇についてその内容について理解され利用されているが、男性労働者については過去に取得された実績がない。この機会に男性労働者・女性労働者の区別なく、共同参画型社会における男性労働者にも役割を理解してもらうための行動指針等作成するのと合わせ、付与日数についても見直したい。○有給休暇の取得日数を1人当たり6日以上とする。

株式会社戸田組（七尾市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○新卒・中卒を問わず、女性を積極的に採用していきます。

ワークライフバランス推進の取組

○育児・介護休業者に定期的に情報提供し、スムーズな職場復帰を支援します。○男女お互いの業務を代替できるよう研修や資格取得を支え、やりがいのある職場を創ります。○従業員全体の残業時間を月平均30時間以内とします。

竹内電気工事株式会社（加賀市）

ワークライフバランスの推進

○女性従業員の子育て支援：結婚、出産後も働きやすい職場作りができるよう、育児休暇取得率100%の維持、推進を図ります。○全従業員の健康の維持・推進：全従業員の健康診断の実施、保健指導の面談を行い、健康な会社作りを行っています。

小倉緑化工業株式会社（羽咋市）

ワークライフバランスの推進

○従業員全体の残業時間を月平均36時間以内とします。○休日前は、ノー残業デーとします。

<男女がともに働きやすい職場環境づくりの推進>

○男女問わず、お茶入れや事務所内の清掃等を行い、役割分担を実施します。○職域拡大のため男女問わず、専門分野における研修会の受講や資格取得を推進し、各種訓練にも派遣します。

昌和管工株式会社（金沢市）

ワークライフバランス推進の取組

○残業を行わない日を月に1回以上設けるものとし、達成率目標は100%とする。○その日の必要な業務が終了すれば、無駄な仕事をせずに、帰宅できるようにします。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○お茶入れや清掃等の性別による慣行の見直しを行います。

大和ハウス工業株式会社金沢支社（金沢市）

ワークライフバランス推進の取組

○「育児休業制度」法を上回る、子が3歳に達するまでの期間で休業できます。○「出産・育児短時間勤務」1日の労働時間を1時間または2時間短縮できます。○「看護休暇」家族の看護が必要な時、就業前の子の看護や健康診断等の付添いが必要な時、要介護状態にある家族の看護が必要な時、それぞれにつき1年間に5日まで、有給とは別に休暇を取得することができます。○「ハローパパ休暇」子どもが生まれた男性職員は、5日間の連続休暇を取得できます。○「ホームホリデー」有給休暇を、各四半期につき1日、計画的に取得することを義務付けています。○各四半期、1人につき1日（1年間4日以上）有給休暇を取得します。○偶数月の最終金曜日に半日有給休暇の取得を促進します。○「再雇用機会優先制度」結婚や出産などの理由により退職した職員が再度就業を希望した場合、一定のルールの下で再雇用できる仕組みがあります。○「時間単位有給休暇」年次有給休暇を1時間単位で取得できます。○「介護休業制度」法定期間を超えて、1ヵ月単位で介護休業の終了事由が生じるまで、または定年を迎えるまで休業できます。

城東建設株式会社（金沢市）

○建設業はかつて男の世界という独特の状況にあり、女性の育児、若手社員の育児に対する理解がない状況がまだ残っているが、推進宣言をトップが率先して、実施することにより、会社全体の子育てに対する理解がより得やすい環境づくりを実施し、より一層企業としての社会的責任を果たします。また、仕事と子育ての両立をはじめ、従業員全員が働きやすい環境をつくれるよう目指します。○従業員の出産前および出産後における配慮○育児休業後の原職相当職への原則復帰の明示○職場復帰を円滑にするための情報提供の実施○家族手当を就学中までの子女に支給実施の継続（次回更新時まで継続し、実施率を100%とする。）

株式会社トーケン（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○女性を積極的に登用します。現在、全従業員数71名中、正社員が55名で、このうち女性社員は10名です。この中の女性管理職社員は5名おり、主に事務担当管理職として各部署ごとに責任のある業務を担っています。以前はいなかった女性管理職を、ここ5年で5名登用したことによって、社内が生き生きと活性化しております。これを受けて、今後3年間で、全管理職社員における女性管理職社員の割合を現在の15%から20%に高めるように取り組みます。

横山建設株式会社（小松市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○採用者に占める女性比率を20%以上とする。

ワークライフバランス推進の取組

○所定外労働時間の削減○毎週休日前は、ノー残業デーとする。○子どもの学校行事や通院等による、労働時間内の一時外出を認める制度の実施。○年間有給休暇取得日数を1人5日以上とする。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○職場環境の改善○お茶入れや清掃等、性別による役割慣行を見直す。

加賀建設株式会社（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○性別の区別なく積極的な採用活動を行い、採用者に占める女性比率を30%以上にします。○公正な能力評価を実施、女性を管理職へ起用し、管理職に占める割合を10%以上に目指します。○女性の建設業界への入職に繋がるように、様々な広報活動に努めます。

ワークライフバランス推進の取組

○産休制度、育児休業時における待遇ならびに育児休業後の変わらぬ条件を事前周知することで、復帰しやすい職場環境を作り、女性の育児休業取得率100%を目指します。○子どもの行事や家族の介護に合わせて休暇を取りやすくするとともに、時間単位での有給取得を認め、その周知に努めます。○業務マニュアルを作成、運用することで、業務の平準化を行います。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○5S運動を中心に男女ローテーションで会社内の清掃を行います。○男女共同の業務改善ワーキンググループを立ち上げ、月1回グループディスカッションを行い、より良い職場環境づくりに努めます。

株式会社田村工業（七尾市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○女性スタッフを積極的に採用します。○男女問わず、研修への参加・資格の取得を支援します。○採用者に占める女性比率を10%以上とします。

小倉建設株式会社（羽咋市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○女性技術者を積極的に採用します。

ワークライフバランス推進の取組

○家族と過ごせる休暇取得の推進をします。○業務内容を見直し、作業時間の短縮を図り、効率の良い仕事を行います。○従業員全体の残業時間を月平均36時間以内とします。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○掃除やごみ捨ては男女それぞれで役割分担します。

株式会社豊蔵組（金沢市）

ワークライフバランス推進の取組

以下の制度について社内における浸透・定着化を図ります。○毎週水曜日のノー残業デー○メモリアル休暇（誕生日休暇）制度○育児休業制度（女性の育児休業取得率100%を目指す。）○育児のための短時間勤務制度

株式会社明翫組（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○女性の採用、職域の拡大：現在、建築技術者1名を平成27年4月に採用しています。今後、平成31年4月以降、土木技術者を2名以上採用します。土木・建築技術者の女性割合を4%から10%以上にします。（平成30年10月：建築技術者1名、土木・建築技術者24名、割合4%）（平成31年4月以降：建築技術者3名、土木・建築技術者26名、割合11%）

○女性管理職の増加：女性管理職（課長）の1名の登用を検討します。（平成30年10月：女性0名、男性17名）（平成31年4月以降：女性1名、男性17名）

ワークライフバランス推進の取組

○有給休暇の利用促進：現状の平均取得実績2.0日のなかで土木部、建築部において現場完成後次の現場へ入るタイミングで有給休暇の利用促進を推進する。工期があるなかで、あえて具体的目標を決めず推進していきます。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○平成27年4月に建築部へ女性社員が入社します。今後、現場監督として勤務するわけですが、手さぐりでケース毎に働きやすい職場環境づくり

へ取り組んでいきます。

株式会社丸中組（珠洲市）

○お互いの業務を代替できるような種類の仕事が出来る従業員を育成します。○経営者会議には、女性社員を2名登用します。○お茶入れ・清掃等は、性別による役割慣行の見直しを実施します。○男女共同参画推進チームを結成して取組を推進します。

株式会社アミニティ（珠洲市）

○お互いの業務を代替できるような種類の仕事が出来る従業員を育成します。○経営者会議には、女性社員を2名登用します。○お茶入れ・清掃等は、性別による役割慣行の見直しを実施します。○男女共同参画推進チームを結成して取組を推進します。

株式会社和泉建設（金沢市）

ワークライフバランス推進の取組

○ノー残業デーを月に2回とし、毎月全社員へ達成できたのか検証する。（目標達成率70%）※社内予定表に記入、毎月の会議で口頭で伝え、前日には全社員へメールにて周知を行っている。全社員のノー残業デーに対する意識を高めてもらい、速やかに帰宅が出来るように努めたい。○有給休暇取得の促進をしています。年間15日設けてあります。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○お茶入れや清掃等、性別による役割をなくし男女共にを行っています。○清掃について、毎週月曜日営業部男性社員がトイレ及び玄関清掃を行い、社内清掃は女性社員で行っています。年2回社内の大掃除を全社員で協力し行っています。○月に一度行われる会議では、全社員から議題を募集し様々な意見を出し合い、社員のコミュニケーションの場としても活用しています。

株式会社JA建設エナジー（金沢市）

ワークライフバランス推進の取組

私たちは、仕事と生活の調和のとれた人生を希求し、以下の内容に取り組めます。■健康管理と心身のリフレッシュ○健康診断、人間ドック、脳ドックを年齢に応じて実施します。○年次有給休暇の取得を積極的に促進します。○有給休暇取得日数を一人当たり年間5日以上とします。○慰安会を実施し、職場の一体感を高めるとともに、心身のリフレッシュを図ります。○互助会活動を有効活用し、風通しの良い職場風土を醸成します。■ライフステージに応じた支援○結婚や出産時には、特別休暇の付与や慶弔・見舞金により支援します。○育児・介護時には、休業制度や時間外労働の制限、勤務時間の制限等により支援します。

株式会社杉本工務店（中能登町）

ポジティブ・アクション推進の取組

○建築部門、土木部門とも女性技術者を積極的に採用します。○多能工を目指し、相互の協力体制を密にします。

ワークライフバランス推進の取組

○従業員の残業時間を一人当たり10時間以内とします。○育児休業を女性は取得率100%、男性は20%以上を目指します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○電話対応、お茶入れ、トイレ掃除を男女問わず分担して実施します。○職場環境向上のため、指定場所以外は禁煙とします。

株式会社岡組（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○採用者に占める女性比率を25%以上とします。

ワークライフバランス推進の取組

○長期労働時間の是正：部署の事情に合わせてながら月1回からノー残業デーを開始し週1回行えるように努力します。○健康管理の充実化：健康診断の内容の充実化を図り健康維持・促進を推進します。

加越建設株式会社（小松市）

ワークライフバランス推進の取組

○定期健康診断の結果から、有所見者に対する保健師による面談・健康支援を実施します。○工事部において現場完成後、次の現場へ入るタイミングで、有給休暇の利用促進を推進します。○有給休暇（本年度分）の取得率を50%以上にします。○家族の記念日などに合わせた休暇や、連

続した休暇の取得を促進します。

株式会社入勢建設（輪島市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女問わず技術力アップを目指し資格の取得を支援します。

ワークライフバランス推進の取組

○ノー残業デーを月に1度設定します。○定時退社を心がけ家庭と仕事の両立を支援します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○職場環境に対する満足度を2ポイント以上向上させます。女性従業員の意見も取り入れ、男女問わず、意欲や能力に応じた業務を行い、活躍できる職場づくりを目指します。

ジェイ・オーシャン・コーポレーション株式会社（金沢市）

ワークライフバランス推進の取組

○年次有給休暇の取得日数を一人当たり年間5日以上とします。また、年1回は連続（2日）で有給をとれるようにしていきます。○学校行事や通院等による労働時間内での一時外出を認めます。○結婚・出生など慶弔時には休暇の取得や慶弔金を支給し応援します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○事務所内でお茶出しや清掃、ゴミ出し、電話応対等は男女を問わず分担して実施します。○年2回程度社員とのコミュニケーションを図る機会を設け、より良い職場環境づくりに取り組みます。

株式会社佐藤組（白山市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○女性の職域拡大のため、女性を積極的に研修や訓練に派遣します。

ワークライフバランス推進の取組

○育児・介護休業を取得しやすくするため、定期的に情報を提供し、職場と家庭の両立を支援します。○家族の記念日などに合わせた休暇や、連続した休暇の取得を促進します。○有給休暇取得日数を一人5日以上とします。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○お茶入れや清掃等、性別による役割慣行を見直します。

有限会社丸田建設運輸（七尾市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女を問わず社員の意欲や能力に応じた業務分担を行い、性別に関わりなく活躍できる職場づくりを目指します。

ワークライフバランス推進の取組

○年次有給休暇の取得日数を一人当たり年間5日以上とします。また、年1回は連続（2日）で有給を取れるようにします。○健康診断の内容の充実を図り、健康維持、促進に努めます。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○社員と年2回程度コミュニケーションを図る場を設け、より良い職場環境づくりに取り組みます。

株式会社ほくつう（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女問わず優秀な人材採用○男女問わず資格取得○社内研修の実施

ワークライフバランス推進の取組

○時差勤務制度を利用することで、各人の生活に合わせて仕事ができる○年次有給休暇の取得は年間12日以上（計画年休5日含む）○ノー残業デーの実施○育児休業取得100%の継続と推進

共栄建設株式会社（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○性別に関係なく、研修や講習会に積極的に派遣し、女性にも専門的な知識を習得してもらい、能力をフルに発揮できる環境をつくります。○新卒採用、中途採用ともに、男女区別なく採用します。

ワークライフバランス推進の取組

○その日の必要な業務が終了すれば、無駄な仕事をせずに帰宅できるようにします。○育児・介護休業者には、定期的に情報提供し、スムーズな職場復帰を支援します。○親や子の介護、子の行事（授業参観等）、地域行事参加のための休暇は、積極的に取得してもらうようにします。○育児及び介護時には、時間外労働や勤務時間の短縮に配慮して支援します。

○健康診断の内容の充実化を図り、健康維持・促進を推進します。○有給休暇の取得率を35%以上にします。○家族の記念日などに合わせた休暇や、連続した休暇の取得を促進します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○事務所内のお茶入れや清掃、ゴミ出し等、性別による役割慣行を見直します。○男女共同参画推進の取組を宣言する企業として、各種セミナーや研究会に積極的に参加していきます。

志賀興業建設株式会社（志賀町）

ワークライフバランス推進の取組

○毎週水曜日をノー残業デーとする。○家族の介護・地域行事等の休暇に対し、勤務時間の内容体制を見直し社員一同で理解・協力し合う。○従業員全体の残業時間を月平均15時間以内とする。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○男女問わず、社内外清掃、電話・来客対応等の実施

株式会社河合組（野々市市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○採用者に占める女性比率を30%以上とします。

ワークライフバランス推進の取組

○職業能力開発計画により、お互いの業務を代替出来るよう多様な従業員を育成します。

株式会社祖泉塗工店（金沢市）

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○職場風土の改善：その日の必要な業務が終了すれば、無駄な仕事をせずに、帰宅できるようにする。残業を行わない日を月に1回以上設けるものとする。（目標達成率100%）

戸田建設株式会社北陸総合営業所（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○「とだ小町 osaka」という女性で組織されたチームを作り、男性社会のイメージが強い建設業界、特に作業所について、女性が働きやすい職場環境を整えるため様々な活動を行っています。（女性目線による現場パトロールの実施、セクハラ防止ポスターの作成・展開、協力会社青年部との意見交換会等）○男女を問わず、階層別・職種別で行われる各種研修を受講する機会を設けています。

ワークライフバランス推進の取組

○ノー残業デーを毎週水曜日に設定しています。○フレックスタイム制度を導入しています。○その他、ワークライフバランスの推進に向けた各種制度を導入しています。（在宅勤務制度、ジョブリターン制度、配偶者同行制度、育児休業制度、短時間勤務制度等）

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○第三者を窓口としたヘルプラインを設けています。また、社内に研修を受けたハラスメント相談員を配置し、随時相談できる体制を整えています。○男性職員による育児休業の積極的取得を促しています。（取得目標1人以上）

有限会社新谷開発（金沢市）

ワークライフバランス推進の取組

○その日の必要な業務が終了すれば、無駄な仕事をせずに、帰宅できるようにします。○残業を行わない日を月に1回以上設けるものとします。（目標達成率100%）

丸吾建設株式会社（野々市市）

ワークライフバランス推進の取組

○その日の必要な業務が終了すれば、無駄な仕事をせずに、帰宅できるようにします。○残業を行わない日を月に1回以上設けるものとします。（目標達成率100%）

株式会社竹中建設（小松市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○性別を問わず、積極的に資格の取得や研修会への参加に努めます。

ワークライフバランス推進の取組

○産休・育休に対する理解を全社員が深め、時間外労働や勤務時間の短縮に配慮し、かつ、休暇を取りやすい環境を作るように努めます。○育児

休業者には、定期的に情報共有し、スムーズな職場復帰を支援します。○有給休暇の取得率20%以上を目指します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○毎月会議を開き、周知徹底の確認や改善事項の提案など、社員の意見も積極的に取り入れ、働きやすい職場環境に改善しています。○男女区別なく、専門的な知識を習得出来る環境を作ります。○事務所内外に喫煙所を設けて、男女問わず非喫煙者に配慮した環境づくりに取り組みます。

株式会社セイダイ（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○管理職に占める女性比率が現在11%ですが、20%以上を目指します。○性別にかかわらず公平な評価を行うため、現在の人事考課基準を見直します。

ワークライフバランス推進の取組

○育児休業については、女性は取得率100%を目指します。○育児・介護休業者に定期的に情報提供し、スムーズな職場復帰を支援します。○有給休暇の取得率の向上を目指します。○連続した休暇の取得を促進します。○従業員全体の残業時間を月平均30時間以内とします。○今後、ノー残業デーの設定を目指します。○健康診断を年に1度実施し、健康状態をフォローします。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○職場環境に対する満足度等を向上するように努力します。○お茶入れや清掃、性別による役割慣行の見直しを実施しています。

灰田建設株式会社（小松市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女を問わず、積極的に研修会への参加や資格の取得促進に努めます。

ワークライフバランス推進の取組

○仕事と家庭の両立ができる職場環境を目指します。○有給休暇の取得率20%以上を目指します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○業務改善等、社員の意見も積極的に取り入れ、男女区別のない働きやすい職場環境に改善しています。

石川建設工業株式会社（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○女性を積極的に採用します。○男女問わず、研修や訓練に派遣します。

ワークライフバランス推進の取組

○育児・介護休業に対する理解を全社員に広め、休暇を取りやすい環境を整備します。○全社員年齢に関係なく、人間ドック・健康診断を実施し、異常所見者へのフォローを積極的に行い、健康管理と心のリフレッシュに努めます。○健康診断の受診率を100%にします。○結婚・出生など慶弔時には休暇の取得や慶弔金を支給します。

株式会社共和建設（白山市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女を問わず、積極的に研修や資格の取得促進に努めます。

ワークライフバランス推進の取組

○学校行事や通院等による労働時間内での一時外出を認めます。○仕事の効率化を進め、長時間労働の是正を図り、有給休暇の取得を促進し、抜本的な働き方改革に着手します。○有給休暇の取得率30%以上を目指します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○毎月、月例会議を開き、周知事項の確認や改善事項の提案を行い、職場環境の向上に努めます。○専門機関と連携し、社員の健康管理増進に役立てる相談窓口を設けます。

三友工業株式会社（金沢市）

社員一人一人が、男女を問わず個々の能力や技量を十分に発揮でき、仕事と生活を両立していけるような職場環境をつくるために、次のような取組を行います。

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女を問わず、業務に関わる資格の取得促進に努めるとともに、資格手当を充実させます。

ワークライフバランス推進の取組

○健康管理と心身のリフレッシュに努めます。○毎年行う健康診断の内容

を充実させます。人間ドック受診者には個人負担額が軽減するように補助金制度を設けます。○慰安会・慰安旅行を実施し従業員相互の親睦を深めるとともに、心身のリフレッシュを図ります。2.有給休暇取得促進の周知徹底を行い、有給休暇取得日数の向上を図ります。(有給休暇の取得率30%以上を目標)

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○毎月朝礼を行い、周知事項の確認や改善事項の提案など、皆で話し合っ

島屋建設株式会社 (金沢市)

職員全員が、共に生き生きと働くことができる職場作りを目指し、以下のことを実施します。

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女性別は問わず、積極的に研修会の参加、資格取得の促進に努めます。

ワークライフバランス推進の取組

○年次有給休暇を年6日以上を取得を促進します。○健康診断ドックを年齢に応じて実施し、女性に配慮した検診を促進します。○結婚や出産時等には休暇の取得や慶弔見舞金を支給し応援します。

株式会社ひまわりほーむ (金沢市)

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女問わず、スキルアップのため、研修・資格取得の促進に努めます。

ワークライフバランス推進の取組

○業務の効率化を進め、長時間労働の是正を図ります。○有給休暇の取得率30%以上を目指します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○お茶出しや清掃、電話対応等は男女問わず分担して実施します。

株式会社ひまわりほーむ・いしかわ (金沢市)

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女問わず、スキルアップのため、研修・資格取得の促進に努めます。

ワークライフバランス推進の取組

○業務の効率化を進め、長時間労働の是正を図ります。○有給休暇の取得率30%以上を目指します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○お茶出しや清掃、電話対応等は男女問わず分担して実施します。

株式会社ひまわりほーむ白山プロジェクト (白山市)

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女問わず、スキルアップのため、研修・資格取得の促進に努めます。

ワークライフバランス推進の取組

○業務の効率化を進め、長時間労働の是正を図ります。○有給休暇の取得率30%以上を目指します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○お茶出しや清掃、電話対応等は男女問わず分担して実施します。

株式会社ひまわりほーむシェアードサービス (金沢市)

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女問わず、スキルアップのため、研修・資格取得の促進に努めます。

ワークライフバランス推進の取組

○業務の効率化を進め、長時間労働の是正を図ります。○有給休暇の取得率30%以上を目指します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○お茶出しや清掃、電話対応等は男女問わず分担して実施します。

株式会社イノベーションジャパン (金沢市)

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女問わず、スキルアップのため、研修・資格取得の促進に努めます。

ワークライフバランス推進の取組

○業務の効率化を進め、長時間労働の是正を図ります。○有給休暇の取得率30%以上を目指します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○お茶出しや清掃、電話対応等は男女問わず分担して実施します。

株式会社イノベーションジャパン設計 (金沢市)

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女問わず、スキルアップのため、研修・資格取得の促進に努めます。

ワークライフバランス推進の取組

○業務の効率化を進め、長時間労働の是正を図ります。○有給休暇の取得率30%以上を目指します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○お茶出しや清掃、電話対応等は男女問わず分担して実施します。

株式会社能登プロジェクト (羽咋市)

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女問わず、スキルアップのため、研修・資格取得の促進に努めます。

ワークライフバランス推進の取組

○業務の効率化を進め、長時間労働の是正を図ります。○有給休暇の取得率40%以上を目指します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○お茶出しや清掃、電話対応等は男女問わず分担して実施します。

株式会社リビングセンター・いしかわ (金沢市)

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女問わず、スキルアップのため、研修・資格取得の促進に努めます。

ワークライフバランス推進の取組

○業務の効率化を進め、長時間労働の是正を図ります。○有給休暇の取得率30%以上を目指します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○お茶出しや清掃、電話対応等は男女問わず分担して実施します。

株式会社ヨネミツ (白山市)

ポジティブ・アクション推進の取組

○女性を積極的に採用します。また、研修会への参加・資格取得の促進に努めます。

ワークライフバランス推進の取組

○健康診断の内容の充実を図り、健康維持・促進に努めます。○仕事と家庭の両立ができる職場環境作りを目指します。○有給休暇の計画的な付与と取得の促進に努め、年7日以上を取得を目指します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○インターンシップ制度を利用する学生において、男女を問わず積極的に就労体験の機会を促進します。○コミュニケーションを図る機会を設け、より良い職場環境づくりに取り組みます。○非喫煙者に配慮した職場環境づくりに取り組みます。○女性従業員の意見も取り入れた、男女ともに働きがいのある職場づくりを推進します。

吉田道路株式会社 (金沢市)

ポジティブ・アクション推進の取組

○性別に関係なく優秀な人材を採用します。○男女問わず技術力アップを目指し、資格取得の支援・社内研修等を実施します。

ワークライフバランス推進の取組

○学校行事や通院などによる労働時間内での一時外出を認め、勤務時間を柔軟に対応します。○自分や家族の誕生日や記念日に合わせた有給休暇の取得を推進します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○事業所内での清掃等は月1度全員で行うこととし、実施状況を管理し、見える化することで達成率100%を目指し、皆で働きやすい環境づくりを推進します。○全体会議を月1度行い、周知事項の確認や改善事項の提案等を話し合い、職場環境の向上を図ります。○インターンシップ等で学生の就業体験や企業見学会等の受入を提供します。

有限会社フジ宣伝 (津幡町)

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女を問わず、積極的に研修会への参加や資格取得の促進に努めます。

○男女を問わず、意欲や能力に応じた業務分担を行い、性別に関わりなく活躍できる職場づくりを目指します。

ワークライフバランス推進の取組

○業務の効率化を進め、長時間労働の是正を図ります。○子育て中の社員について、申し出による短時間勤務制度を導入します。(朝1時間、夕方1時間勤務時間の短縮) ○学校行事や通院等による労働時間内での一時

外出を認めます。○有給休暇の計画的な付与と取得の促進に努めます。(有給休暇の取得率20%以上を目標)

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○その日の必要な業務が終了すれば、無駄な仕事はせずに帰宅できるようにします。

ほそ川建設株式会社（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○採用者に占める女性比率を30%以上にします。○性別にかかわらず公平な評価を行うため、人事考課基準を明確にします。

ワークライフバランス推進の取組

○育児休業を取得しやすい職場・復帰支援を推進します。○ノー残業デーを毎週設定します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○事業所内の清掃等は全員で行い、性別による役割慣行を見直しています。○社内教育・研修機会の均等付与。業務に関係ある資格取得のための受験料は会社負担。

池田建設工業株式会社（志賀町）

ポジティブ・アクション推進の取組

○性別を問わず、資格取得促進、または研修会への参加に努めます。○性別を問わず、優秀な人材を積極的に採用します。

ワークライフバランス推進の取組

○育児・介護休業者に定期的に情報共有し、スムーズな職場復帰を支援します。○ノー残業デーを推進し、定着に努めます。(土曜日)○年次有給休暇の取得日数を年間5日以上に推進します。○多能工化を促進するため、従業員を育成し、快適な職場環境づくりに取り組みます。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○現場の快適トイレ設置を推進します。○性別・役職・経験年数を問わず、全員が改善案などを提案できるように年に数回の社員会議を開きます。

音頭金属株式会社（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○性別に関係なく積極的に採用に取り組み、研修や資格習得などを実施していきます。

ワークライフバランス推進の取組

○ノー残業デーの実施(毎週第2水曜日)達成率100%を目指します。○年次有給休暇の取得促進○「子の看護休暇」、「家族の介護・看護休暇」の周知と取得促進

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○年に1、2回程度、全社員が集まれる親睦会を開き、他部門社員との交流を深めることにより、業務の中でもコミュニケーションを取りやすいようにします。○非喫煙者に配慮した分煙を徹底します。

相川建設株式会社（白山市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○採用者に占める女性比率を50%以上にします。

ワークライフバランス推進の取組

○従業員全体の残業時間を月平均10時間以内とします。

飛鳥住宅株式会社（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女、正社員を問わず、技術力・知識力アップを目指し、関連資格の取得を支援します。○男女、正社員を問わず、職域拡大・人間力向上のために、積極的に社内外の研修会の企画または参加に努めます。

ワークライフバランス推進の取組

○産前産後、育児休業中の各種給付、社会保険料免除など、制度の周知を積極的に行います。○健康診断を毎年行い、受診率100%とし、従業員の健康維持促進に努めます。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○社内での清掃、ゴミ出し、電話応対等、役職・男女を問わず、分担で実施します。○職場環境向上のため、社内禁煙とします。○研修旅行、慰安会を実施し、職場の一体感を高め、心身のリフレッシュを図ります。

株式会社池元（白山市）

ワークライフバランス推進の取組

○その日の必要な業務が終了すれば、無駄な仕事をせずに、帰宅できるようにします。○残業を行わない日を月に1回以上設けるものとします。(達成率目標100%)

サンコー企画株式会社（津幡町）

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女を問わず、資格取得や研修会参加を積極的に促進します。

ワークライフバランス推進の取組

○年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間7日以上とします。○パースデイ休暇など、社員の記念日に合わせた休暇を導入します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○5S運動(整理・整頓・清掃・清潔・しつけ)を全社あげて行います。(月2回の始業前の全員参加の全体清掃を継続。社員がお互い感謝し合う企業風土をつくるためサンキューカードを推進など)

巻建設株式会社（七尾市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女を問わず能力に応じて公正に評価し、働き甲斐のある職場を目指します。

ワークライフバランス推進の取組

○産前産後休業・育児休業・介護休業に対する理解を全社員が深め、時間外労働や勤務時間の短縮に配慮し、休暇を取得しやすい環境を作るように努めます。○学校行事や通院等による労働時間内での一時外出を認めます。○各部署の状況に応じて、残業を行わない日を週に1日設けるものとします。○健康診断の内容の充実を図り、健康維持、促進に努めます。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○社員と年に数回コミュニケーションを図る場を設け、より良い職場環境づくりに取り組みます。

株式会社表組（かほく市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女問わず、専門学科卒を問わず、広く建設業を目指す人材の採用○インターンシップ制度を利用する学生において男女を問わず、積極的に就労体験の機会を提供します

ワークライフバランス推進の取組

○年次有給休暇の取得は年間10日以上(計画年休5日を含む)○育児休業取得率100%の推進○本社社屋内禁煙を継続する

扇商事株式会社（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女問わず優秀な人材を採用します。

ワークライフバランス推進の取組

○育児休業の取得率は100%。育児休業取得後の短時間勤務など、職場復帰においても柔軟に対応できる制度があります。○男性社員の出産育児休業の取得率50%以上を目指します。○健康診断の内容の充実を図り、健康維持・促進に努めます。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○女性従業員の意見も取り入れた、男女ともに働き甲斐のある職場づくりを推進します。

株式会社のとさく（珠洲市）

ワークライフバランス推進の取組

○男女問わず、育児・介護・看護のための休暇や短時間勤務を請求しやすい職場環境を作ります。また、育児・介護・看護中の社員の時間外労働の制限を行います。○学校行事や通院等による労働時間内の外出を認めます。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○お茶・コーヒー、掃除、蛍光灯交換など、男女問わず自分で行うことは積極的に自分でするように推進し、できないことは互いに協力することを啓発します。○従業員1人1人の個性と能力を活かし、企業価値を高めることを推進します。○有給休暇の取得日数を1人当たり6日以上とします。

林舗道株式会社（珠洲市）

ワークライフバランス推進の取組

○男女問わず、育児・介護・看護のための休暇や短時間勤務を請求しやすい職場環境を作ります。また、育児・介護・看護中の社員の時間外労働

働の制限を行います。○学校行事や通院等による労働時間内の外出を認めます。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○お茶・コーヒー、掃除、蛍光灯交換など、男女問わず自分でできることは積極的に自分でできるように推進し、できないことは互いに協力することを啓発します。○従業員1人1人の個性と能力を活かし、企業価値を高めることを推進します。○有給休暇の取得日数を1人当たり6日以上とします。

竹腰永井建設株式会社（白山市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○職域拡大のため、男女を問わず、研修会等への参加と資格取得のための積極的な支援を行います。

ワークライフバランス推進の取組

○10日以上有給休暇を付与する労働者に対して、年に50%以上の取得を確実にしています。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○男女共同参画意識向上のため、役職・職種・年齢・性別に拘らず、研修会への参加などにより学ぶ機会を持ち、職場風土の改善に努めます。

能登建設株式会社（珠洲市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○会社定年を65歳以上とし、男女を問わず、社員の意欲や能力に応じた業務分担を行い、社員全員が活躍できる職場環境を推進します。

ワークライフバランス推進の取組

○社員の健康診断をドック形式で行い、異常所見者へのフォロー及び、全受診結果に対し面談による医師の指導を受けていますが、今後も積極的に健康会社作りを続けます。○ボランティア活動や地域貢献活動を積極的に推進・支援し、社内の一体感を高めるとともに心身のリフレッシュを図ります。○有給休暇の取得日数を1人当たり6日以上とします。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○産休・育休・介護休業者に定期的に情報を提供し、円滑な職場復帰を支援します。○職場環境向上の為、社内を禁煙とし、喫煙場所を限定していますが、男女を問わず、非喫煙者に配慮した環境作りを推進します。

製造業

丸井織物株式会社（中能登町）

ワークライフバランス推進の取組

1・有給休暇の取得を促進します。○有給休暇取得日数の年度目標実行（1人あたり年8日の取得）2・残業時間を削減します。○ノー残業デーを各部署で月1回設定、実行します。

宮米織物株式会社（中能登町）

ワークライフバランス推進の取組

1・有給休暇の取得を促進します。○有給休暇取得日数の年度目標実行（1人あたり年8日の取得）2・残業時間を削減します。○ノー残業デーを各部署で月1回設定、実行します。

株式会社箔一（金沢市）

女性社員をコア人材として育成するための制度や支援・取組内容

①会社の根幹をなす営業、販売、企画職において、定期及び中途採用における女性の積極的採用に取り組んでおります。②社内規程において育児・介護休業等に関する規定を作成し、全従業員に優しい労働環境作りに取り組んでおります。過去5年間で8名（グループ全体15名）、現在3名（グループ全体5名）が取得中です。③パート社員の労働意欲を高めるための施策として、社内における呼称は「パートナー社員」として尊重し、家事や子育てに配慮した雇用形態・就業時間の提供に積極的に取り組んでおります。④女性社員の管理職登用に積極的に取り組み、現在課長職以上の管理職4名（全管理職の36%）、係長（店長含む）以上の準管理職10名（全準管理職の50%）の女性社員が社内において活躍しております。⑤当社は、男性社員に対しても女性の社会進出が活性化できるよう、育児・介護休業の取得を社内に積極的に啓蒙しております。

【数値目標】

①過去5年間の育児休業取得率100%
現状88.9%（対象者9人中8人取得）（グループ全体93.8%（対象者16

人中15人取得）ただし11.1%（1名）は産後休暇終了時に本人の希望により復職。よって育児休業の取得希望者は全員が取得。

②過去5年間の育児休業（産後休暇）終了後の復職率100%
現状83.3%（対象者6人中5人復職）（グループ全体90.9%（対象者11人中10人復職））

株式会社アイ・オー・データ機器（金沢市）

仕事と生活のバランスをとりながら、全従業員がその能力を十分に発揮できるような職場環境づくりに努めます。

ポジティブ・アクション推進の取組

○女性の上位等級への昇格実績及び、管理職級への昇進実績の合計を3人以上とします。

ワークライフバランス推進の取組

○子育て中の社員向け短時間勤務制度を導入しています。○毎週水曜日のノー残業デーを継続し、メリハリのある働き方を推進します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○職種を問わず、男女分け隔てのない採用活動を推進いたします。○給茶器を設置し、来客時のお茶出し業務を原則廃止しています。○35歳以上の全社員・契約社員を対象に人間ドックを受診できるようにしています。

株式会社グローイングスペース（輪島市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○女性の積極的な雇用を促進します。

ワークライフバランス推進の取組

○従業員全体の残業時間を月平均20時間以内とします。

能登印刷株式会社（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○新卒採用者に占める女性比率を60%以上とします。

ワークライフバランスの推進

【子育て、介護を応援する制度の充実】○育児・介護休業の取得制度を導入、積極的活用を推進しています。男女問わず子育て、介護を会社全体でサポートします。○時間外勤務の制限を制度として導入しています。○育児短時間勤務を取得できる制度を導入しています。

株式会社谷印刷（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○女性が少ない部門に女性を積極的に採用します。○職域拡大のため、男女を問わず研修や訓練に派遣します。○管理職の女性の割合を50%に高めます。

ワークライフバランス推進の取組

○お互いの業務を代替できるよう何種類もの仕事ができるよう従業員を育成します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○お茶入れや清掃等、性別による役割慣行を見直します。

アール・ビー・コントロールズ株式会社（金沢市）

【「3人（さんじん）調和」を尊重する施策推進】

3人調和とは、多様な価値観を持った社員一人一人が、「会社人」「家庭人」「社会人」としてそれぞれのバランスを保ちながら社会生活を営む中、個々のバランスを尊重し、会社人として最大限の力を発揮してもらう環境を造る。○所定外労働時間を一人当たり月12.5時間以下（年間150時間以下）とします。○年次有給休暇の取得率を全事業所60%以上とします。

中村留精密工業株式会社（白山市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○技術職を含む全職種において、女性の積極的採用を行っております。○性別を問わず、個人の能力向上のための研修に参加してもらうとともに資格取得支援制度をもって自発的な能力開発をサポートしております。

ワークライフバランス推進の取組

○育児休業の取得率は100%。育児休業取得後の短時間勤務など、職場復帰においても柔軟に対応できる制度があります。○従業員全体の有給取得率を50%以上とします。

株式会社森八（金沢市）

○子育て世代や高齢者に働きやすい職場を目指し、柔軟な勤務日数、勤

務時間に対応します。○有給休暇の計画取得を推進し、上期2日、下期2日の100%取得を目指します。○年間通じて残業0を目指し、業務の効率化、簡素化を行います。また、早帰りの推進を行います。

ジェイ・バス株式会社（小松市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○新規採用、中途採用に関して、男女区別なく募集・選考を行っています。
○男女の区別なく、能力に合わせ昇進の機会を与えています。

ワークライフバランス推進の取組

○育児のため短時間勤務、所定外労働免除の制度を導入しており、利用の促進を図っています。○年次有給休暇の消化率（取得日数/付与日数）を平均70%以上とするために、記念日休暇、半休を定めるなど労使協同で促進しています。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○地域の子どもや当社で働く従業員の家族の工場見学を労使協同で実施しています。

株式会社金沢村田製作所（白山市）

ポジティブ・アクション推進の取組

(1) 女性社員採用の増加○新規学卒者に占める女性比率10%以上○中途入社者に占める女性比率20%以上 (2) 女性役職者の増加○女性役職者数を1年につき1名以上任用

ワークライフバランス推進の取組

(1) 年次有給休暇の取得率向上○年次有給休暇の取得率80%以上○年次有給休暇の低取得者（取得率40%未満の者）ゼロ (2) 36協定の遵守○労使による「36ヒアリング」の実施○時間外労働が一定時間を超えたものに対する健康診断（産業医面談を含む）の徹底 (3) 育児休業制度等の活用○女性社員の育児休業取得率100%○男性社員の出産育児休業の取得率100% (4) 企業主導型保育所の活用○近隣保育所との企業主導型保育所契約の継続

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

(1) 従業員サーベイの実施○従業員サーベイを隔年で実施し、その結果に基づいて各課単位で当該職場の組織活性化および戦略活性度の向上のための取組を実施する。(2) 「ワークライフイノベーション」の取り組みの推進○働き方に関する従業員サーベイをもとに、今の職場の働き方の課題や目指す働き方とのギャップについて各課で話し合い、「ワークライフイノベーション宣言」を作成し、実行する。(3) 社員会と連携した働きやすい職場環境づくり○社員会との協議会（年12回）を通して働きやすい職場環境について検討し、改善を実施する。

数馬酒造株式会社（能登町）

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女の区別なく、積極的な採用活動に取り組みます。○男女問わず、社員の意欲や能力に応じた業務分担を行い、積極的に活躍できる職場づくりに取り組みます。○正社員、パートタイマー、男女を問わず、人事考課基準に基づく公平な昇格を行います。

ワークライフバランス推進の取組

○業務改善等、社員の意見も積極的に取り入れ、男女区別のない働きやすい職場環境に改善します。○定時退社を促し、家庭と仕事の両立を支援します。○労働時間内の学校行事・通院・介護等による一時的な外出を認めます。○社員のライフステージに合わせたフレキシブルな雇用に対応します。○社員一人当たりの残業時間について、月平均10時間以内を目指します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○全社員がコミュニケーションを図る場を積極的に設け、より良い職場環境づくりに取り組みます。

宗玄酒造株式会社（珠洲市）

ポジティブ・アクション推進の取組

◆女性の採用、職域の拡大

○採用者に占める女性比率を50%にします。○職域拡大のため、男女を問わず、研修や訓練に派遣します。

ワークライフバランス推進の取組

◆継続就業、両立支援、柔軟な働き方の促進

○育児・介護休業者に定期的に情報提供し、スムーズな職場復帰を支援します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

◆職場風土の改善、職場環境の整備

○職場横断的な男女共同参画推進のチームを結成して、取組を推進します。

株式会社金森合金（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○女性の少ない鋳造部門で積極的に女性を採用し、育児・介護短時間勤務など働きやすい環境を整えます。○男女共に外部研修の参加、業務に関わる資格取得を促進します。

ワークライフバランス推進の取組

○仕事と育児の両立を支援します。現在も子供と一緒に出勤し、働く女性社員を応援しています。○女性も男性も希望により100%の育児休業取得を達成しています。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○毎年BBQや新年会等を行い、社員の一体感を高めています。○お茶の用意、ゴミ出しなど、女性に限らず全員で分担しています。

松波酒造株式会社（能登町）

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女を問わず、研修や訓練に派遣します。○女性を積極的に採用します。

ワークライフバランス推進の取組

○育児・介護休業者に定期的に情報提供し、スムーズな職場復帰を支援します。○看護・介護のための休暇を時間単位で取得できるようにしています。○家族の記念日、祭礼などに合わせた休暇や、学校行事や通院等による労働時間内の一時外出を認めます。○従業員一人当たりの残業時間を月平均10時間以内とします。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○社員全体と年に数回コミュニケーションを図る場を設け、より良い職場環境づくりに取り組みます。

松本機械工業株式会社（金沢市）

ワークライフバランス推進の取組

*継続就業、両立支援、柔軟な働き方の促進○男女の平均勤続年数の差を3年以下とします。○育児休業について、女性は取得率100%、男性は取得率50%以上を目指します。○育児・介護休業者に定期的に情報提供し、スムーズな職場復帰を支援します。

*休暇の取得促進○有給休暇の取得率を40%以上にします。○家族の記念日などに合わせた休暇や、連続した休暇の取得を促進します。

*業務の効率化、長時間労働の是正○従業員全体の残業時間を月平均60時間以内とします。○ノー残業デーを毎週設定します。

大同漁網株式会社（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女問わず優秀な人材を採用します。

ワークライフバランス推進の取組

○育児休業の取得率は100%。育児休業取得後の短時間勤務など、職場復帰においても柔軟に対応できる制度があります。○男性社員の出産育児休業の取得率50%以上を目指します。○健康診断の内容の充実を図り、健康維持・促進に努めます。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○女性従業員の意見も取り入れた、男女ともに働き甲斐のある職場づくりを推進します。

株式会社森田工作所（白山市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○性別に関わりなく、公平に評価します。○個人のスキルアップのために、男女問わず資格取得を図り、社内・社外研修を実施します。

ワークライフバランス推進の取組

○女性社員の子育て支援として、結婚や出産後も働きやすい職場づくりを目指すために、育児休業取得率100%の推進を図ります。○家族の誕生日など記念日に合わせた休暇取得を推進し、現在の有給休暇取得率67%から100%を目指します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○月に2度、社員全員で社内の全体掃除を実施し、綺麗な職場を目指しています。○社員全員がお互いやお客様に対して、積極的にあいさつし、活気のある職場づくりを目指しています。

サンコロナ小田株式会社（小松市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○技術職を含む全職種において、女性の積極的採用を行います。○男女性別を問わず、各個人の能力向上に対する研修や講習への参加をしてもらうなど、自発的な能力開発をサポートし、就業者の社会活躍を推進します。

ワークライフバランス推進の取組

○育児休業の取得率100%の維持、育児休業後の復帰に対するケアを行い、女性の社会活躍を推進します。○従業員の多能工化・人材育成を行い、柔軟な組織運営を出来る体制づくりを進めます。○有給休暇の取得を推進し、従業員のワークライフバランス向上に努めます。

情報通信業

株式会社石川コンピュータ・センター（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○インターンシップ活動などを通じ、性別に関わらず就労体験の機会を提供しています。○新卒採用、中途採用ともに性別に関わらず採用活動を実施しています。○性別や職種に関わらずスキルアップやキャリアアップのために研修受講や資格取得を推進しています。○5年間で管理職の女性の割合を5%に高めます。

ワークライフバランス推進の取組

○育児休業取得率100%を継続するよう推進しています。○育児休業は子が3歳になるまで取得可能としています。○育児短時間勤務、育児時間外免除期間を子が小学校に就学する直前の3月末まで取得可能としています。○介護休職は6カ月間取得可能としています。○時差出勤制度を設けています。○有給休暇取得推奨日を毎年5月、7月、8月、9月、10月、11月、2月に設けています。○有給休暇平均取得率50%を維持するよう取り組んでいます。○誕生日、結婚記念日には有給休暇取得を推進しています。○毎月水曜日と毎月19日（県民育児の日）にノー残業デーを実施しています。○環境省の「ライトダウンキャンペーン」に参加し、CO2の削減だけでなく、社員のノー残業にもつなげています。環境省の実施日だけでなく、社内独自で3月～8月に月1回キャンペーン日を設け、ノー残業を促しています。○月3回心理カウンセラーによるカウンセリングの機会を設けています。○年2回健康診断を実施し、社員がオプション検査を自由に選択できるようにしています。○特定健康検査（特定保健指導）の対象でない年齢の社員に対しても、食生活セミナーや運動習慣のアドバイスなど保健師による継続的なフォローを実施しています。○スポーツジムやプール利用の無料化や利用料助成を行っています。

男女がともに働きやすい職場環境づくり等の取組

○社員旅行や社員会によるイベント、同好会活動、社内報、社内イントラなどを通してコミュニケーションの活性化を図り、男女が共に活躍できる職場環境整備に取り組んでいます。○家族も参加できる社員会イベントを設け、親睦を深めています。○月に1回、社員会を通して社員の要望を聞き、職場改善に努めています。○若手職員と経営者層との昼食会を設け、双方向のコミュニケーションの場を設けています。

PFU テクニカルコミュニケーションズ株式会社（かほく市）

ワークライフバランス推進の取組

■「育児休業を取得しやすい職場」「スムーズに職場復帰できる職場」環境づくりを推進する。○育児休業取得推進 - 女性の育児休業取得率90%以上とする。 - 男性の育児休業取得の促進を図る。■仕事と育児の両立支援に関する制度運用の更なる充実・利用を促進する。○ホームページ等の活用継続や社内講習会を通して、制度運用の社内への啓発推進を図る。○社員会との定期的な協議を継続実施し、具体的な施策や制度に関する検討を行う。○職場ヒアリングによる実効性の高い制度見直しの検討および働きやすい職場環境を推進する。■柔軟でかつメリハリのある働き方を促進する。○在宅勤務制度を通してワークライフバランスを充実させ、社員一人ひとりがいきいきと活躍できる職場環境づくり・組織風土を醸成する。○計画的な年次休暇や定時退社日の運用を継続実施し、「メリハリのある働き方」を意識する社内風土を醸成する。

北陸通信ネットワーク株式会社（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○採用者に占める女性比率を20%以上とします。

ワークライフバランス推進の取組

○有給休暇取得日数を一人10日以上とします。○運動習慣づくりの支援として、契約スポーツ施設の利用料一部助成を、本人及び家族に対し行います。○定期健康診断の実施、人間ドックへの助成を行うことにより、社員の健康診断の受診方法の選択肢を広げ、診断内容の質の充実を図る。○育児や介護のための短時間勤務制度の充実○経営者・管理職が「イクボス（※）」になることを宣言しています。※部下のワークライフバランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も向上させ、自らが仕事と私生活を楽しむことができる上司

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○職場環境向上のため、指定場所以外は禁煙とします。

株式会社ホクリコム（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女の区別なく採用し、採用者に占める女性比率を25%以上にします。○管理職（リーダー職※主任以上）に占める女性比率を25%以上にします。○女性社員のキャリア形成のため、研修・教育の機会を増加させて取り組みます。

ワークライフバランス推進の取組

○有給休暇の取得率を50%以上にします。○従業員全体の残業時間を月平均20時間以内とします。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○目標管理制度（MBO）を導入し、本人・上司・経営者との個人面談を100%実施して取り組みます。

株式会社 NTT データ北陸（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○性別に関係なく、優秀な人材を採用しています。○性別に関係なく、スキルアップのための研修受講や資格取得を促進しています。

ワークライフバランス推進の取組

○社員1人につき、時間外が45時間を超える月を年3回以内とします。○リフレッシュデー（毎週水曜日、給与及び賞与支給日）を設定し、定時退社を促進しています。○ICT活用による仕事の効率化により、長時間労働の是正に取り組んでいます。○各種制度（育児休業・育児のための短時間勤務、育児又は介護のためのシフト勤務、育児退職後等の再採用）により、仕事と家庭の両立を支援しています。また、男性社員について各種制度に関する認知度の向上を図り、制度利用を促進します。

株式会社富士通北陸システムズ（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○女性リーダー育成のための研修を年1回以上実施し、キャリアアップを目指す女性の成長支援を行います。

ワークライフバランス推進の取組

○2018年4月より導入したテレワーク勤務制度の積極的な活用を促し、育児や介護など社員一人ひとりの事情に合った多様な働き方を実現することで、ワークライフバランスを向上します。○管理職を含む社員全員に連続休暇取得を推奨し、年次有給休暇の一人当たり年間平均取得数15日以上の維持・向上を目指します。（2017年度実績：15.0日）

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○月1回、部単位での昼食会（食事代会社負担）を推奨し、仕事を離れたコミュニケーション機会を設けることで、働きやすい職場づくりを行っていきます。○ボウリング大会やソフトボール大会、創立記念パーティなど多くの社内イベントを通じ、部を越え社内全体のコミュニケーションを活性化させることで、活き活きと働ける会社づくりを行っていきます。

運輸業、郵便業

丸一運輸株式会社（七尾市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○今後も女性ドライバーを積極的に採用します。○新卒採用、中途採用ともに男女の区別なく採用活動を実施します。○男女問わずキャリアアップのための資格取得・研修を積極的に推進し、やりがいのある職場づくりを目指します。

ワークライフバランス推進の取組

○仕事と子育ての両立に関する制度の充実を図り、利用を進め、柔軟な

勤務時間を取り入れ、余裕を持ちバランスの取れた生活を送り、働きやすい職場環境づくりを推進します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○職場内で積極的にコミュニケーションを図り、協力体制を構築し、より良い職場環境づくりに取り組みます。○育児休業取得率100%であるが、今後も育児休業取得率を推進します。○指定場所以外は禁煙とし、職場環境向上に努めます。

大和タクシー株式会社（金沢市）

ワークライフバランス推進の取組

全社員が働きやすい職場環境作りを推進します。○所定外労働時間の削減：ノー残業デーの実施、所定外労働時間の10%削減○育児休業取得を促進：女性社員の育児休業取得率80%目標、男性社員の育児休業取得率1名目標

コマツ物流株式会社（小松市）

ワークライフバランス推進の取組

○総実労働時間の削減：社員の「ワークライフバランス」を考えていく上で、総実労働時間の削減は大きなテーマです。コマツ物流はこの問題に対して労働組合と協調し、年間2,100時間以内、年次有給休暇取得目標16日以上という具体的数値目標を掲げ、各職場で活動計画を作成するなど、効率的な働き方の実現に向けた取組を進めています。

卸売業、小売業

生活協同組合コープいしかわ（白山市）

ワークライフバランス推進の取組

○妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保および男性労働者の育児参加について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備を検討します。○所定外労働時間の削減のための措置を引き続き実施します。○リフレッシュ休暇やアニバーサリー休暇について周知し、休暇の取得率向上への取組を行います。○子どもが保護者である労働者の働いているところを実際に見ることができ「子ども参観日」を実施します。○女性正規職員の平均継続年数を7.5年とします。○正規職員の残業時間を月平均20時間以内とします。

株式会社データサポート（輪島市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女問わず、技術者育成の研修への積極的な参加・資格取得の支援を行います。

ワークライフバランス推進の取組

○従業員全体の残業時間を月平均20時間以内とします。

株式会社白や（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○本社では、営業職の女性が一人もおりません。そこで、これからは、営業職の女性を一人でも増やしていくよう努めています。

ワークライフバランス推進の取組

○結婚しても、仕事が負担にならないように配慮し、出産してもまた職場に復帰しやすいように応援していきます。○お子様が保育園や小学校に通っている間は出勤しやすいように、時間差出勤や時短勤務を推進していきます。○男女の隔たりなく、優秀な人材には役職を与え、仕事に励みをもってもらえるようにしていきます。

杉永電機株式会社（小松市）

ワークライフバランス推進の取組

○育児、介護休業制度の定着を目指します。○育児、介護休業のための短時間勤務制度の定着を目指します。○有給休暇の取得率を80%以上とします。

金沢機工株式会社（金沢市）

ワークライフバランス推進の取組

有給休暇の取得促進の取組として、計画付与を実施します。計画的な取得促進に向けて管理職が部下の希望と仕事の調整を行い、計画表を作成します。取得未達部署の管理職に対しては状況確認のうえ、取得しやすい環

境を整えるよう指導をします。（1人当たり年間6日間取得を目指しています）

ホシザキ北信越株式会社（金沢市）

ワークライフバランス推進の取組

○有給休暇の年間取得率50%を目指し、毎月有給休暇取得予定一覧にて計画的な有給休暇を促しています。○時間外労働削減へ向けて、毎週水曜日を「ノー残業デー」としています。○仕事と育児の両立支援のため、復帰後の時間短縮制度を採用しています。現在、2名の女性職員が育児休暇復帰後にこの制度を利用しています。「くるみんマーク」取得を目指したプロジェクトを立ち上げ、男性の育児休暇取得を推進しています。

株式会社大和（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○女性の多い職場であり、その特性をより活かすべく新たな役割へのキャリアアップを推進します。○女性従業員のキャリアアップ教育研修への参加率を25%以上にします。○女性従業員の業務に関連する各種資格取得の割合を60%以上にします。

ワークライフバランス推進の取組

○時間外労働削減の取組を継続実施します。○フレックスタイム制、育児短時間勤務、介護短時間勤務の利用を促進します。

北國新聞南部販売株式会社（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女を問わず、積極的に研修会への参加や資格の取得促進に努めます。○正社員に占める女性の割合を40%程度にします。

ワークライフバランス推進の取組

○業務の効率化を進め、長時間労働の是正を図ります。○学校行事や病院などによる労働時間内での一時外出を認めます。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○事業所内での清掃、ゴミ出し、電話対応等は、男女問わず分担して実施します。○職場環境向上のため、職場内での喫煙は指定された場所に限定します。○業務改善等、社員の意見も積極的に取り入れ、働きやすい職場環境に改善しています。

富木医療器株式会社（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○能力を発揮できる社内プロジェクト・委員会・会議に、男女問わず、積極的に参加させています。

ワークライフバランス推進の取組

○産休・育休の取得率100%の継続と推進に努めます。○男女関係なく、能力・実力に応じた人事制度や人員配置を実施します。○健康診断の内容の充実化と100%受診および異常所見者へのフォローによる健康企業づくりに取り組みます。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○他部署間でのコミュニケーションを図りやすくするための社内研修会を、年に4回実施します。

丸文通商株式会社（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○女性の総合職への職掌転換と管理職・監督職への登用20%を目指します。○採用者に占める女性の割合向上を積極的に進めます。

ワークライフバランス推進の取組

○有給休暇取得率の向上70%を目指します。○週2回のノー残業デーの導入により、残業削減に努めます。（水、金）○育児休業を取得しやすい職場環境づくりに努め、育児休業取得率100%を継続します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○100%敷地内禁煙を継続します。○出生時に両立支援助成金の案内を対象男性に実施し、男性の育児休暇を推奨します。○健康セミナー・スポーツジム利用法人契約などを通し、社員への健康増進を引き続き啓蒙いたします。

金融業、保険業

鶴来信用金庫（白山市）

ワークライフバランス推進の取組

職員が仕事と子育てを両立させることができ、全職員が働きやすい環境をつくることによって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のような行動計画を策定します。○育児休業等取得状況を次の水準以上にします。男性職員：育児休業、子の看護休暇、育児短時間制度のいずれかを取得または利用したものが1名以上いること、女性職員：育児休業取得率を75%以上にすること【対策】職場復帰をしやすくするため、育児休業者として毎月1回電話による情報交換を実施する。○毎月第2水曜日および県育児の日(毎月19日)にノー残業デーを実施します。【対策】ノー残業デーを取り組みやすくするため、毎月、庫内通達にて全職員に周知する。

のと共栄信用金庫（七尾市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○非正規職員向け研修を年2回以上行い、キャリアアップ、職域の拡大に努めます。○管理職(次長級以上)に占める女性割合を20%以上にします。

ワークライフバランス推進の取組

○従業員1人あたりの残業時間を月平均6時間以内とします。

興能信用金庫（能登町）

ポジティブ・アクション推進の取組

○サテライト店制度の導入により、地域的情勢・要望に合わせた女性だけの店舗を3店舗以上とし、女性らしい決め細やかな営業で、地域・お客様とのつながりを更に深めていきます。○部長級に占める女性の比率を10%以上にします。○地域のお客様を訪問し、融資や預金など、お客様に合った商品を提案する「渉外係(営業)」として働く女性職員の比率を30%以上にします。

ワークライフバランス推進の取組

○男女ともに両立支援制度を利用しやすい環境を整備します。○年次有給休暇取得率を50%以上とします。○非正規職員から正社員への転換制度を積極的に活用します。

株式会社日本政策金融公庫

【金沢支店、小松支店】(金沢市・小松市)

■組織としての力の最大化を目指して、女性が能力を最大限発揮できる職場を実現するため、各種取組を着実に実施します。(1)女性の管理職登用の数値目標(2018年4月時点の管理職に占める女性の割合5%)に向けて候補者を育成します。(具体策:管理職候補者育成プログラム「プロジェクトChallenge!!」)(2)女性のキャリア開発を支援するとともに、両立支援策を実施します。(具体策:事務職から業務職へのステップアップ育成制度、メンター制度、ロールモデルの紹介、転勤特例制度、結婚特例、出産特例、育児特例、介護特例、配偶者転勤同行制度、Iターン制度)○職員一人ひとりがワークとライフにおける役割責任を果たしながら、双方の充実が図れるよう、メリハリのある働き方の実践を推進します。

○計画的な休暇取得の推進:年間17日以上休暇取得者の割合100%

■男性の育児関連休暇の取得奨励:対象男性の育児関連休暇5日以上の取得者の割合100%○ノー残業デー週2日(年間97日)の実施:ノー残業デー(年間97日)の実施者数の割合80%(具体策:経営層からのメッセージ発信や管理職教育などによる啓発・風土改善、ノー残業デー週2日の実施、計画的な休暇取得の推進、家族の職場参観の開催、社内報「Rashiku(WLB編)」の発行、WLBセミナー、男性の育児参画「パパ活」の推進、介護ワークショップの開催)

■東海・北陸ブロック女性活躍推進専任者及び名古屋支店地域委員会と連携して、以下による支店独自の活動を行います。○金沢支店:金沢市と連携して講習会を開催○小松支店:育児者間のミーティングの開催

株式会社トミショープラン（金沢市）

ワークライフバランス推進の取組

○年間の有給休暇取得率が、全員30%以上となることを目標とする。(2ヶ月に1回、年間6回取得)○積極的に学校行事に参加するように促し、勤務時間の短縮を実施している。

株式会社北國銀行（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○管理職に占める女性の割合を8%とします。

ワークライフバランス推進の取組

○仕事と育児の両立支援に取り組みます。時差勤務の柔軟な運用、フレック

スタイム制・育児短時間勤務の利用促進・定時退行の継続による育児参加の促進に取り組みます。所定外労働の削減の為の措置として組織全体の取組みの継続実施○男性社員の育児参加の促進に取り組みます。支店長など管理職向け啓蒙活動の実施および男性の育児休暇取得の推奨

三井住友海上火災保険株式会社金沢支店（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○女性の能力開発・女性の継続就業支援・女性の管理職の増加・職場風土の改善

三井住友海上は、女性のライフサイクルに合わせた働き方ができる環境を整備し、全ての社員がやりがいをもって生き生きと活躍する職場を創造します。そして、一人ひとりが果敢にチャレンジし、最大限の力を発揮することで、社員と会社の双方が成長していくことを目指します。

ワークライフバランス推進の取組

「遅くとも原則19時退社ルール」を実施し、「年次有給休暇取得率の目標を70%」と設定する。働き方改革を進め、育児及び介護休業期間中の経済的支援、復職に向けたサポートを行うことにより、ワークライフバランスの実現に向けた取組を実施します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

個々の社員がやりがいをもって生き生きと働き、仕事を通じて成長し、最大限の力を発揮することで、社員と会社双方が成長していくことを目指します。男女の完全な機会均等を実現し、意欲ある社員がさまざまなステージにチャレンジすることのできる会社を目指します。

三井住友海上あいおい生命保険株式会社

北陸営業部金沢生保支社（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○女性がより生き生き働くための環境整備と意識改革○女性が一層活躍できる機会の拡大 三井住友海上あいおい生命は、女性のより一層の活躍を通じ、男性と女性の相互理解の促進と意識改革に取り組み、全社員がその個性と能力を最大限に発揮できる職場環境を目指します。

ワークライフバランス推進の取組

○「原則18時退社ルール」「年次有給休暇取得率目標100%」の設定による働き方改革の推進○「Web会議システム」の活用推進での時間創出 働き方改革を進め、働きやすい職場環境の整備により、仕事と家庭生活の両立をサポートすることで、ワークライフバランスの実現に取り組みます。また、育児支援や介護に関する制度など、個人の事情に配慮した柔軟な働き方を推進します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○社員一人ひとりがやりがいや働きがいを感じ、最大限の力を発揮できる職場づくりに取り組んでいきます。社員全員が成長・レベルアップできる環境を創出し、様々なステージにチャレンジすることのできる会社を目指します。

不動産業、物品賃貸業

株式会社アーバンホーム（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○新卒採用、中途採用ともに男女の区別なく採用活動をしています。平成30年10月現在の従業員数は、男性36名、女性78名です。○積極的に女性も管理職に登用しています。毎年女性管理職に登用し、女性役員3名、女性管理職11名が活躍しています。

ワークライフバランス推進の取組

○働きやすい環境のため、特に有給取得率の低い正社員について、毎年の有給取得率が前年を上回るよう努め、60%以上になるよう目指しています。○育児・介護休業法に基づき、現在3名の社員が育児休業を取得しています。過去5年間の育児休業取得人数:平成26年4名、平成27年1名、平成28年3名、平成29年0名、平成30年3名

能登空港ターミナルビル株式会社（輪島市）

ワークライフバランス推進の取組

○社員全員が年間有給休暇取得日数7日以上を目指します。

学術研究、専門・技術サービス業

株式会社中央設計技術研究所（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

現在3名の女性基幹職を1年以内に複数名追加し、5名以上とします。

ワークライフバランス推進の取組

働き方改革への取組【対策】働き方改革を促進し、毎週水曜日のノー残業デーを定着させ、22時以降の深夜残業は原則行わず、休日出勤した場合は、必ず代休を取得するなどの措置を講じ、所定時間外労働を削減します。

株式会社北日本ジオグラフィ（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女平等に資格取得や講習会へ積極的に参加し、新規資格取得者の主任技術者への登用5件以上、担当技術者への登用4件以上を行う。そのうち女性技術者を主任技術者・担当技術者共に2件以上を行う。また、外部講習会へは男女関係なく3件以上参加する。○男女問わず優秀な人材の採用を毎年2名以上行う。

ワークライフバランス推進の取組

○月2回の「ノー残業デー」を実施する。○育児や介護、子どもの行事、地域の行事への参加のための休暇取得を促進する。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○社員主導で取組む「職場環境委員会」を立ち上げて、社員同士のコミュニケーションの向上や働きやすい職場環境の構築に努め、月1回の報告会を行う。○職場内の清掃は、男女関係なく全社員で分担して行う。

株式会社地域みらい（中能登町）

ポジティブ・アクション推進の取組

○性別に関わらず専門分野における研修会の受講や資格取得を促し、公平な人事評価、人材育成を行います。○女性の意見を積極的に取り入れて、職場環境の改善を図ります。

ワークライフバランス推進の取組

○有給休暇の取得促進に向け、連続日でのリフレッシュ休暇取得を推進します。○家庭での家事育児介護などに積極的に参加するよう広報等で意識啓発します。○有給休暇の取得日数を1人当たり6日以上とします。○従業員全体の残業時間を月平均30時間以内とします。

株式会社計画情報研究所（金沢市）

○男女問わず、研修や講習会に派遣します。○生活スタイルの変化に応じた、多様な働き方に取り組みます。○お互いの業務を代替できるような人材育成をします。○ワークライフバランス充実のため、1時間単位での有給休暇取得を可能にし、休暇取得を促進させ、平均取得率65%以上を目標にします。

オリジナル設計株式会社石川事務所（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○女性技術者を積極的に採用しています。

ワークライフバランス推進の取組

○「ノー残業デー」を設置し、毎週水曜日に実施しています。○従業員全体の残業時間を月平均45時間以内とします。○毎月、有給休暇取得奨励日を設定することにより積極的に有給取得を促進しています。○有給休暇取得日数を一人8日以上とします。○時差出勤制度の導入により出勤時間を8時から10時までの間でずらすことが可能です。○育児休業の取得促進、復帰後の時短勤務制度を取得しやすい環境づくりをしています。○ノートPCへの切り替えにより働く場所にとらわれないオフィス環境を創出しています。

その他社員の健康への取組

○社員の健康を重要な経営資源と位置づけて、がんの早期発見のためのサポートやメンタルヘルスケアサポートに取り組んでいます。

宿泊業、飲食サービス業

有限会社ファーストサイト（輪島市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○女性の積極的な雇用を促進します。

ワークライフバランス推進の取組

○従業員全体の残業時間を月平均20時間以内とします。

株式会社金沢東急ホテル（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○採用者に占める女性比率を60%以上とする。

国家公務員共済組合連合会金沢共済会館【KKRホテル金沢】（金沢市）

ワークライフバランス推進の取組

○育児休業の100%取得を目指し、育児と仕事の両立をサポートしていきます。○お互いの業務を代替できるよう、2種以上の仕事ができる従業員を育成します。

珠洲鉢ヶ崎ホテル株式会社（珠洲市）

ワークライフバランス推進の取組

○産休・育休の取得率100%を継続。○シフト制の勤務体系導入による仕事と家庭の両立支援。○お互いの業務を代替できるよう何種類もの仕事ができる従業員を育成します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○職場環境向上のため、指定場所以外は禁煙とします。

生活関連サービス業、娯楽業

カミオ株式会社（金沢市）

ワークライフバランス推進の取組

○女性の育児休業者に定期的に情報提供し、本人の現状なども踏まえたスムーズな職場復帰を支援します。○有給休暇の取得率を100%にするために、途中経過での取得者・取得日数を調べ、年間で取れるように調整していきます。

医療、福祉

医療法人社団慈豊会（加賀市）

ワークライフバランス推進の取組

○育児休業取得率100%の維持継続を目指します。○時間短縮勤務制度を導入しています。○年次有給時間単位制度を導入しています。

株式会社ケアプラス（小松市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女を問わず、能力・適正に応じた部署の配置を行っています。○研修も積極的に受講を促し、当社でも自らイベント等を計画して講師を招いて開催し、スキルの向上を目指しています。

ワークライフバランス推進の取組

○有給休暇は1人当たり年8日を確実に取得するよう促し、実行しています。○育児、介護が必要な時には男女の区別なく、休暇を取得できる環境を促進し、実行しています。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○男女が共に働きやすい職場環境作りのため、毎月第3金曜日に全員で会議を開き、各自持ち回りで議題を提出し、話し合って風通しのよい雰囲気職場環境の向上を実行しています。

特定医療法人扇翔会（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○性別の区別なく、能力主義の評価による管理職の登用で、現在課長職以上の割合は男性42.1%、女性57.9%である。(H30.10時点) また、4名の役員役員の内、1名は女性理事が就いている。

ワークライフバランス推進の取組

○永年勤続者に対する独自のリフレッシュ休暇制度により、5日から10日間の連続した特別休暇を付与し、積極的に取得している。○女性の育児休業取得率は100%であるが、今後男性職員の育児休業取得を推進したい。○育児休業取得後の短時間勤務等への変更や、その後の正社員への復帰等、個々に合わせて柔軟な対応を行っている。○育児休業後の短時間正社員雇用制度採用を1.2%から3.0%とする。(現在2名の取得者がい

るが、働き方改革と業務負担軽減、子育て支援の観点から推進を図りたい。○育児休暇延長（3年取得）に向けた取組で職種を問わず推進する。現在2名の取得者がいるが今後は5名以上に推進したい。（育児休暇延長は育児に対する考え方の選択肢として、武将にもよるが希望者には取得に向けた努力をする）

特定非営利活動法人リエゾン（金沢市）

ワークライフバランス推進の取組

○習い事や趣味等の充実の為、各自のノー残業デーを設定します。○旅行等に合わせた休暇や、連続した休暇の取得を促進します。○職員の有給休暇取得率を50%以上とします。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○お茶入れや清掃等、役職や性別による役割慣行を見直します。○定期的に女子会にて意見交換をし、利用者や企業への細やかな対応を提案し、実務に繋がります。

医療法人社団のぞみ歯科医院（津幡町）

ワークライフバランス推進の取組

○従業員全員が健康的な生活を送り、プライベートな時間を有効活用できるようにするため、終業時間を19:00から18:00へ繰り上げました。○残業時間短縮の取組として、最後の患者さんの会計が終わってから10分以内に全員が退社します。○従業員全体の残業時間を月平均120分以下にします。○産前産後休業や育児休業中の給付や保障制度等の情報を、担当の社会保険労務士を交えて周知徹底します。○出産、子育てで離職した歯科医療従事者の復職を支援するために、再教育プログラムと診療マニュアルを充実させます。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○経験年数、性別、役職に関係なく、職場の「カイゼン」に対する提案があれば耳を傾け積極的に取り入れていきます。また、提案できる場を増やします。○「カイゼン」のための話し合いを週に1回、年間50回を目標に行います。

株式会社スパータル（金沢市）

ワークライフバランス推進の取組

○産休・育休の取得率100%を継続○シフト制の勤務体系導入による仕事と家庭の両立支援

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○経営方針“てまりバリュープロジェクト”による評価制度により、達成感を与え、報酬、職位に反映○65歳までの定年延長、65歳以上の高齢者の雇用への取組み

木島脳神経外科クリニック（津幡町）

ワークライフバランス推進の取組

○育児休業を取得しやすい職場環境づくりに努め、育児休業取得率100%を継続します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○全体的な就業規則に加え、新たにパートタイマー就業規則をつくり、昇給についての制度を導入するなど、正社員との格差を無くすように努力しています。○積極的に女性を採用するために、県が推進する「看護師の体験研修」に5年前から参加しています。（過去に6名の体験研修を実施）

社会福祉法人徳充会（七尾市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○身体的負担の軽減を目的として「ノーリフトケア（福祉機器の活用）」に取り組み、女性にやさしい職場を目指します。

ワークライフバランス推進の取組

○七尾市内にある健康増進施設を、法人会員割引価格で利用でき、職員の健康づくりを支援しています。○育児休業について、女性は取得率100%を維持、男性は取得率1%以上を目指します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○職場環境向上のため、敷地内を禁煙とします。

一般財団法人石川県予防医学協会（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女、年齢を問わず、全職員が活躍できる職場づくりを推進するための研修機会の充実を図ります。

ワークライフバランス推進の取組

○育児休業の取得率及び育児休業取得後の復職率100%の継続を目指します。○「子の看護休暇」の有給化継続等による育児と仕事の両立を支援します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○「健康経営」を実践し、「楽しくやりがいのある働きやすい職場づくり」を推進します。

複合サービス事業

石川かほく農業協同組合（津幡町）

ポジティブ・アクション推進の取組

○意思決定機関である理事会に、女性理事を2名以上登用します。○530名の総代の内女性を1割以上登用します。○正組合員の内女性正組合員が2割以上を維持し加入促進を行います。○支店活性化委員に各支店2名以上女性を登用します。○女性大学の継続実施と卒業生OG会の活動を応援し、女性が活躍できる場を創造します。○高齢者福祉として助け合い組織「にっこり百彩会」の拡大と充実化を図ります。○産直女性部会の活動を応援します。○女性管理職の登用を促進します。

はくい農業協同組合（羽咋市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○意思決定機関である理事会に、女性理事を2名登用しています。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○お茶入れや清掃等、性別による役割慣行を見直します。

志賀農業協同組合（志賀町）

意思決定機関である理事会に、女性理事を2名以上登用します。

能登わかば農業協同組合（七尾市）

ポジティブ・アクション推進の取組

意思決定機関である理事会に、女性理事を2名登用します。

ワークライフバランス推進の取組

ノー残業デーを毎週設定します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

職域の拡大のため、男女問わず研修等に派遣します。

町野町農業協同組合（輪島市）

意思決定機関である理事会に女性2名を登用しています。

内浦町農業協同組合（能登町）

意思決定機関である理事会に女性理事3名を登用し、ともに尊重し合い運営にあたっています。

野々市農業協同組合（野々市市）

○意思決定機関である理事会に、女性理事を2名登用します。○320名の総代のうち、女性総代を1割以上選出します。

松任市農業協同組合（白山市）

意思決定機関である理事会に、女性理事を4名登用しています。

金沢市農業協同組合（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○意思決定機関である理事会に、女性理事を2名登用しています。○550名の総代のうち、女性を61名（10%以上）登用しています。○正組合員のうち、女性正組比率が20%以上になるよう加入促進を行なっています。

ワークライフバランス推進の取組

○ノー残業デー（毎週水曜日）の徹底を図ります。

おおぞら農業協同組合（穴水町）

意思決定機関である理事会に、女性理事を2名登用します。

珠洲市農業協同組合（珠洲市）

意思決定機関である理事会に、女性理事を2名登用します。

サービス業

株式会社丸一観光（七尾市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○新卒採用、中途採用ともに男女の区別なく採用活動を実施します。○女性の割合を増やし、女性の活躍の場を増やします。○社員のキャリアアップを図るため、各種教育訓練への参加、資格の取得を推奨し、サポートします。

ワークライフバランス推進の取組

○仕事と子育ての両立に関する制度の充実を図り、利用を進め、柔軟な勤務時間を取り入れ、余裕を持ちバランスの取れた生活を送り、働きやすい職場環境づくりを推進します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○育児休業取得率100%であるが、今後も育児休業取得率を推進します。○社員とのコミュニケーションを図る機会を設け、より良い職場環境づくりに取り組みます。

シオタニ株式会社（金沢市）

ご遺族の気持ちを和らげ、お心が癒される葬儀を目指す葬儀社として、男女共同参画に関し、下記のとおり取り組みます。①女性を積極的に採用し、より優しい目配り、心配りのできる葬儀を行います。②採用者に占める女性比率を55%以上にいたします。③女性管理職を積極的に登用し、女性の意見が採用されやすい社内環境を作ります。④健康な身体と心で仕事に臨めるよう、心身の健康に関する情報提供、育児関連の法令や制度の周知、社内コミュニケーションの組織的援助を行います。

株式会社コスモテックス（金沢市）

当社は、業種的に性別関係なく能力発揮が可能で、又その様な場所（会社）にすることが我社の責務と考え、今後の会社の発展又個々の能力開発につながるとして取り組みます。①少し前のメンテナンス業界は男社会のイメージでしたが、能力次第で女性の繊細な部分を生かし増々社会に参加していただき、社会貢献することにもなり働きやすい環境の活動推進により、会社にとっても豊かな人材が得られると考えます。②女性の管理職登用、男女共産休育児休暇、高齢化社会に向け定年制の年齢条件等の見直しを常に考慮し、男女共に持ち味を十分出し合い豊かな人生を、仕事を通じて提供できたいと考えています。女性責任者、マネージャーの配置を1現場以上目指します。③今後は男女問わず、能力次第でやりがいのある職場を目指したいと思えます。

株式会社まちづくり輪島（輪島市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○採用者に占める女性比率を40%以上にします。

ワークライフバランス推進の取組

○ノー残業デーを毎週2日設定します。○従業員間の業務代替を行えるように従業員の多能化を目指します。○インターンシップ等の職場体験を積極的に受け入れます。

大和リース株式会社金沢支店（金沢市）

<金沢支店目標>

支店でともに働く仲間を互いに認め尊重し、「ワークライフバランスの推進」「CSRへの取組み」「職場環境改善」を通じて、個人が能力を発揮し、組織として、一体感があり、活気のある職場環境づくりを目指します。

ワークライフバランスの推進

所定外労働の削減○有給休暇取得を推進し、仕事と家庭の両立を支援。性別を問わず、社員にとって働きやすい職場環境と風土の改善を推進していきます。○ノー残業デーの実施（毎週水曜日）○事業所全体の残業時間月平均20時間以内を目指す○有給休暇取得日数1人あたり年間15日を目指す○子どもが生まれた際、父親の休暇（ハローパパ休暇）取得率100%の実施○子ども参観日（会社訪問・仕事体験）の開催

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

仕事以外でもさまざまな活動を通して社員同士のコミュニケーションを深め、組織として一体感があり、活気のある職場環境づくりを目指します。○若手社員による職場環境改善委員会の実施（月1回実施）○事務所近隣清掃等、社会貢献活動の実施（月1回実施）○社員旅行等のレクリエーションの実施（年1回）

株式会社エー・オー・シー（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○性別に関わらず、積極的に採用活動、クライアントへの女性活用提案を推進します。○性別に関わらず、キャリアアップのための研修・講習への積極的な参加を促し、管理者・リーダーへの昇進の機会を提供します。○性別に関わらず、キャリア形成のための資格取得を積極的に推進します。

ワークライフバランス推進の取組

○性別に関わらず、有休・育休取得を促進するため、多能工を積極的に推進します。○所定外労働削減のための仕組みを整備し、クライアントへの働きかけを積極的に推進します。○ノー残業デーを導入します。○キャリアコンサルティングの仕組みを整備し、性別に関わらず、働き方について話し合い、育児等がしやすい職場への紹介、配属を推進します。○性別に関わらず、悩みや不安、相談、苦情等を申し出ることができる仕組みを整備します。○有給休暇の取得率を65%以上にします。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○性別に関わらず、事業所内の清掃・ゴミ捨て・来客・電話対応は全員で行います。

PFU テクノコンサル株式会社（かほく市）

ワークライフバランス推進の取組

○「育児休業を取得しやすい職場」、「スムーズに職場復帰できる職場」環境作りを推進します。（取組内容）○育児休業取得促進-女性の育児休業取得率90%とする。-男性の育児休業促進を図る。

○計画的な休暇取得を促進します。（取組内容）○定時退社日の運用を継続し、「メリハリのある働き方」を意識する社内風土を醸成する。○ホームページに年次休暇年間取得日数の目標値を周知し、4半期毎に部署ごとに3か月間の休暇予定を立ててもらい、取得促進をはかる。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○一人ひとりの成長を支援する活動（『1UP活動』）を推進します。（取組内容）○各種セミナーや研修会を開催する。○資格取得制度の充実を図る。○個々の取組を支援する。

株式会社コアズ金沢支社（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

①女性隊員の積極的な採用と現場運用を実施し、採用者に占める女性比率を8%以上とする。

ワークライフバランス及びその他

①「育児休業及び育児短時間勤務等に関する規程」を設け、社員の職場環境整備を実施しています。②「介護休業及び介護短時間勤務等に関する規程」を設け、社員の職場環境整備を実施しています。③「看護休暇に関する規程」を設け、社員とお子様との時間を確保できる職場環境整備を実施しています。④「育児時間、育児・介護休業等」「生理休暇」を設けています。⑤毎週水曜日をノー残業曜日と定めて、従業員全体の残業時間を月平均30時間以内とする。

株式会社メビウス（金沢市）

①業務改善により事務の工数を削減し、作業効率を高め、時間外労働を削減します。具体的な取組内容として、人材派遣業務の中核となる勤怠管理に専用の管理システムの導入を検討しています。②就業規則で規定されている終業時刻の繰り上げを検討しています。従業員同士の業務の分担と配分を見直し、時間内に業務を終えることでプライベートな時間を増やし、仕事にますます打ち込める職場環境を目指します。③営業職の女性を現員の2名から3名以上に増加させます。

その他

株式会社北陸スタッフ（金沢市）

ワークライフバランス推進の取組

○子が3歳まで育児休業が取得可能な制度にしています。○子が3歳まで所定外労働の免除可能な制度にしています。○子が3歳まで育児短時間勤務可能な制度にしています。○1時間の休憩時間のうちの15分間を終業時間の直前に設定し、帰宅時間を早めることが出来るようにしています。○従業員全体の残業時間を月平均30時間以内とします。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○朝礼の始めの5分間を各々が自分の周りを整理整頓する時間にしていま

す。○半期ごとに「自己目標チャレンジシート」を記入し目標を立て、達成できたか、今後どのようにすべきかを上司とヒアリングしています。

石川県土地改良事業団体連合会（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○上部組織（全国土地改良事業団体連合会）が設置している「水土里ネット広報女性部会」に参画し、会員相互のネットワークにより情報を共有し、女性が活躍及び参画する場を広げる取組を支援します。○男女を問わず、資格取得や研修会への参加を推進します。

ワークライフバランス推進の取組

○「育児・介護休業等に関する規定」を定め、育児及び介護のため休業を希望する職員を支援します。（休業希望者の取得率100%を目指します）
○毎週水曜日を「ノー残業デー」と定め、家族と過ごす時間の確保に努めます。（18時までの退社率98%を目指します。）

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○事務所内でのお茶出しを廃止し、各自が給水します。

高田産業グループ【高田産業株式会社、株式会社高田組、株式会社金沢舗道、株式会社金沢彩の庭ホテル、株式会社金沢アドベンチャーズ】（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女を問わず、技術力・知識力アップを目指し、関連資格の取得を支援するとともに、社外の研修会の参加に努めます。○男女問わず、積極的にインターンシップの機会を提供します。

ワークライフバランス推進の取組

○育児休業について、女性は取得率100%を維持します。○健康診断を毎年行い、受診率100%とすることにより社員の健康維持促進に努めます。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○研修旅行等、様々な社内行事を実施することにより職場の一体感を高め、心身のリフレッシュを図ります。○子供の行事や地域行事参加のための休暇を取得しやすくなるよう努めます。

金沢商工会議所（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女を問わず、積極的に研修会への参加や資格の取得促進に努めます。○管理職に占める女性比率を8%以上にします。

ワークライフバランス推進の取組

○年次有給休暇の取得率を60%にします。○毎週水曜日のノー残業デーを継続します。○業務の効率化を進め、長時間労働の是正を図ります。○健康診断の受診率100%を継続し、健康の維持を推進します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○来客・電話対応や清掃等、男女関係なく分担して実施します。

小松商工会議所（小松市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女を問わず、積極的に研修会の参加や資格取得促進の推進

ワークライフバランス推進の取組

○年次有給休暇は年間60%取得の推進○週1回のノー残業デーの設定と推進○健康診断の100%の受診の継続と、健康維持の推進

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○職員間のコミュニケーションを図る場を設け、より良い職場環境づくりの推進

七尾商工会議所（七尾市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○職域拡大のため、男女を問わず、研修や訓練に派遣します。

ワークライフバランス推進の取組

○有給休暇の取得率を60%にします。○業務の効率化を進め、長時間労働の是正を図ります。○健康診断の受診率100%を継続し、健康の維持を推進します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○お茶入れや清掃等、性別による役割慣行を見直します。

輪島商工会議所（輪島市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女問わず、研修会等に積極参加、資格取得を推進する。

ワークライフバランス推進の取組

○長時間労働の是正を図るべく、業務の効率化を進める。○健康維持取り組み推進策として、健康診断の100%の受診。○週1回のノー残業デーの設定と推進。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○掃除、ゴミ出し、電話対応等について男女問わず分担して実施する。

加賀商工会議所（加賀市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女を問わず、積極的に研修会参加、資格取得を推進する。

ワークライフバランス推進の取組

○年次有給休暇60%以上の取得推進○業務の効率化を進め、長時間労働は正○健康診断の100%受診、健康維持取り組み推進

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○職員間のコミュニケーションを図る場を設け、より良い職場環境づくりを推進

珠洲商工会議所（珠洲市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女を問わず、積極的に研修会への参加や資格の取得促進に努めます。

ワークライフバランス推進の取組

○年次有給休暇の取得率55%を目指します。○学校行事や通院等による労働時間内の一時外出を認めます。○育児や介護に対する理解を職員一同が深め、休暇を取りやすい環境づくりを行います。○健康診断の受診率100%を継続し、健康の維持を推進します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○職員と年数回コミュニケーションを図る場を設け、より良い職場環境づくりに取り組みます。

白山商工会議所（白山市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○資質向上のため、男女を問わず、積極的に研修等の参加を促進します。

ワークライフバランス推進の取組

○健康診断の受診率100%と二次検診受診率の向上を目指します。○ノー残業デーを毎週1回設定します。○有給休暇の取得率50%以上を目指します。○業務の効率化を進め、長時間労働の是正を図ります。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○清掃、ゴミ出し、電話対応等について男女を問わず分担して実施します。

石川県商工会連合会（金沢市）

ワークライフバランス推進の取組

◇休暇の取得促進○7月～9月を「有給休暇取得促進月間」に指定し、期間中、原則として5日以上有給休暇取得を推進します。

◇長時間労働の是正○毎週金曜日をノー残業デーに設定し、残業時間の削減、長時間労働の抑制に努めます。

石川県中小企業団体中央会（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女問わず研修会の受講や資格取得促進を目指し、能力・適正に応じた配置や評価を行います。○男女区別なく、採用活動の実施に取り組みます。

ワークライフバランス推進の取組

○年次有給休暇の取得率を60%にします。○年次有給休暇の取得促進のため、時間単位の年次有給休暇取得制度を新たに導入しました。○業務の効率化・最適化を進め、時間外勤務の是正を図ります。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○男女問わず積極的に意見を取り入れ、男女ともに働きやすい職場環境づくりの推進に努めます。

いしかわ男女共同参画推進宣言企業 一覧（業種別）

★印は「女性活躍加速化クラス」

建設業

- ★ 真柄建設(株)
- ★ 姥浦建設(株)
- ★ 寺西建設(株)
- ★ 第一電機工業(株)
- ★ 松谷建設(株)
- ★ 米沢電気工事(株)
- ★ (株)加賀土石建設
- ★ (株)里谷組
- ★ (株)山崎建設
- ★ 清水建設(株)北陸支店
- ★ 鈴木建設(株)
- ★ (株)戸田組
- ★ 竹内電気工事(株)
- ★ 小倉緑化工業(株)
- ★ 昌和管工(株)
- ★ 大和ハウス工業(株)金沢支社
- ★ 城東建設(株)
- ★ (株)トーケン
- ★ 横山建設(株)
- ★ 加賀建設(株)
- ★ (株)田村工業
- ★ 小倉建設(株)
- ★ (株)豊蔵組
- ★ (株)明翫組
- ★ (株)丸中組
- ★ (株)アメニティ
- ★ (株)和泉建設
- ★ (株)JA建設エナジー
- ★ (株)杉本工務店
- ★ (株)岡組
- ★ 加越建設(株)
- ★ (株)入勢建設
- ★ ジェイ・オー・オー・コーポレーション(株)
- ★ (株)佐藤組
- ★ (有)丸田建設運輸
- ★ (株)ほくつう
- ★ 共栄建設(株)
- ★ 志賀興業建設(株)
- ★ (株)河合組
- ★ (株)祖泉塗工店
- ★ 戸田建設(株)北陸総合営業所
- ★ (有)新谷開発
- ★ 丸吾建設(株)
- ★ (株)竹中建設
- ★ (株)セイダイ
- ★ 灰田建設(株)
- ★ 石川建設工業(株)
- ★ (株)共和建設
- ★ 三友工業(株)
- ★ 島屋建設(株)
- ★ (株)ひまわりほーむ
- ★ (株)ひまわりほーむ・いしかわ
- ★ (株)ひまわりほーむ白山プロジェクト
- ★ (株)ひまわりほーむシェアードサービス
- ★ (株)イノベーションジャパン
- ★ (株)イノベーションジャパン設計
- ★ (株)能登プロジェクト
- ★ (株)リビングセンター・いしかわ
- ★ (株)ヨネミツ
- ★ 吉田道路(株)
- ★ (有)フジ宣伝
- ★ ほそ川建設(株)

- ★ 池田建設工業(株)
- ★ 音頭金属(株)
- ★ 相川建設(株)
- ★ 飛鳥住宅(株)
- ★ (株)池元
- ★ サンコー企画(株)
- ★ 巻建設(株)
- ★ (株)表組
- ★ 扇商事(株)
- ★ (株)のとさく
- ★ 林舗道(株)
- ★ 竹腰永井建設(株)
- ★ 能登建設(株)
- ツボ電気工事(株)
- 大三建設(株)
- 北陸東和冷暖房(株)
- (株)白原組
- みづほ工業(株)
- (株)新出組
- (株)北陸工建
- 藤井電気工事(株)
- (株)宗重商店
- (株)江口組
- (株)エオネックス
- 国際地研(株)
- (株)クリエーション江口
- (株)丸西組
- (株)ウエストサークル
- 須美矢建設(株)
- 鈴平建設(株)
- (株)イーヴァ
- 石田工業(株)
- 橘建設(株)
- (株)柿本商会
- (有)大山商店
- (株)鼎建設
- 兼六建設(株)
- 南建設(株)
- (株)北都組
- (有)森山設備
- ナナオ土建(株)
- (株)吉光組
- (株)升方工務店
- 和田内潜建(株)
- 宮下建設(株)
- 北川ヒューテック(株)
- シンワ通信工業(株)
- 浦谷建設(株)
- 菱機工業(株)
- (株)青木産業
- (株)立花造園
- 北陸電設(株)
- 荒木空調工業(株)
- 萩野塗装(株)
- ONE・MAKE.(株)
- (株)堀建設
- (株)船本建設
- (有)改建工業
- (有)福栄建設
- (有)米谷組
- (株)協建設
- 岸設備工業(株)
- (有)坂下舗道
- (有)高田建設

- (株)昭栄建設
- (株)須磨工務店
- (株)駒沢建工
- 北陸電話工事(株)
- 緑伸工業(株)
- (株)松原光工業
- (株)小山組
- フレックス工業(株)
- (株)津幡工業
- (株)村建
- 林谷産業(株)
- 山藤管工(株)
- (有)中出設備工業
- 中田設備工業
- (株)北明
- (株)あけぼの
- (有)平石工業
- (株)田賀建設

製造業

- ★ 丸井織物(株)
- ★ 宮米織物(株)
- ★ (株)箔一
- ★ (株)アイ・オー・データ機器
- ★ (株)グローイングスペース
- ★ 能登印刷(株)
- ★ (株)谷印刷
- ★ アル・ビー・コントロールズ(株)
- ★ 中村留精密工業(株)
- ★ (株)森八
- ★ ジェイ・バス(株)
- ★ (株)金沢村田製作所
- ★ 数馬酒造(株)
- ★ 宗玄酒造(株)
- ★ (株)金森合金
- ★ 松波酒造(株)
- ★ 松本機械工業(株)
- ★ 大同漁網(株)
- ★ (株)森田工作所
- ★ サンコロナ小田(株)
- 加賀種食品工業(株)
- (株)PFU
- (株)ぶった農産
- (株)丸八製茶場
- 玉田工業(株)
- 福島印刷(株)
- (株)永島製作所
- 日機装(株)金沢製作所
- 鹿島興亜電工(株)
- (株)金沢豆腐
- (株)橋本確文堂
- 浅地高周波(株)
- ニッコー(株)
- 塩安漆器工房
- 藤八屋
- 石川サニーフーズ(株)
- 田中昭文堂印刷(株)
- 若松工業(株)
- アムズ(株)
- (株)東振精機
- (株)BBS金明
- 津田駒工業(株)
- (株)有川製作所

(株)オンワード技研
 小松ウオール工業(株)
 (株)日立製作所金沢支店
 EIZO(株)
 小松電子(株)
 賀谷セロファン(株)
 高松機械工業(株)
 goowa(株)
 (株)グランゼーラ
 宮丸精密金型(株)
 直源醤油(株)
 ライオンパワー(株)
 絹川工業(株)
 (株)小松製作所 粟津工場
 澁谷工業(株)
 一村産業(株)
 PFUテクノワイズ(株)
 サンテック(株)のと輪島工場
 (株)JAアグリライン石川
 (株)北陸電器製作所
 (株)アイデン
 (株)スギヨ
 (株)大和印刷社
 肥田電器(株)
 (株)大和
 富士リビング工業(株)
 (株)共栄
 (株)北都鉄工
 (株)北陸モンベル
 三伸樹脂工業(株)

電気・ガス・熱供給・水道業

北陸電力(株)石川支店
 (株)マルキ
 東田電機工業(株)

情報通信業

- ★ (株)石川コンピュータ・センター
- ★ PFUテクニカルコミュニケーションズ(株)
- ★ 北陸通信ネットワーク(株)
- ★ (株)ホクリクコム
- ★ (株)NTTデータ北陸
- ★ (株)富士通北陸システムズ
サイバーステーション(株)
- (株)シービーユー
- (株)石川県農協電算センター
- (株)ネスク
- (株)システムサポート
- 北国インテックサービス(株)
- (株)NTTドコモ北陸支社
- (株)ドコモCS北陸
- (株)金沢倶楽部
- (株)建設ドットウェブ
- (株)コスモサミット
- 北陸コンピュータ・サービス(株)金沢本社
- 日本電気(株)北陸支社
- (株)ジェイ・エス・エス
- 西日本電信電話(株)金沢支店
- NTTビジネスソリューションズ(株)
北陸支店
- (株)エヌ・ティ・ティマーケティングアクト
北陸支店
- (株)NTTフィールドテクノ北陸支店
- (株)エヌ・ティ・ティネオメイト北陸支店
- NTT西日本ビジネスフロント(株)北陸支店

運輸業、郵便業

- ★ 丸一運輸(株)
- ★ 大和タクシー(株)
- ★ コマツ物流(株)
佐川急便(株)北陸支店
野々市運輸機工(株)
西日本旅客鉄道(株)金沢支社
IRいしかわ鉄道(株)
へぐら航路(株)

卸売業、小売業

- ★ 生活協同組合コープいしかわ
- ★ (株)データサポート
- ★ (株)白や
- ★ 杉永電機(株)
- ★ 金沢機工(株)
- ★ ホシザキ北信越(株)
- ★ (株)大和
- ★ 北國新聞南部販売(株)
- ★ 富木医療器(株)
- ★ 丸文通商(株)
(株)示野薬局
富来町商業近代化協同組合
丸果石川中央青果(株)
(株)六星
山成商事(株)
(株)ヤクルト北陸
(株)山岸製作所
加賀木材(株)
(株)オートモ
(株)久世ペローズ工業所
コマツ産機(株)
三谷産業(株)
泰和ゴム興業(株)
(株)アミング
(株)岡田商会
(株)米心石川
(株)ジャコム石川
(株)エース
(株)キョー・エイ
(株)シミズシンテック

金融業、保険業

- ★ 鶴来信用金庫
- ★ のと共栄信用金庫
- ★ 興能信用金庫
- ★ (株)日本政策金融公庫(金沢支店・小松支店)
- ★ (株)トミショープラン
- ★ (株)北國銀行
- ★ 三井住友海上火災保険(株)金沢支店
- ★ 三井住友海上あいおい生命保険(株)
北陸営業部金沢生保支社
北陸信用金庫
石川県信用農業協同組合連合会
(株)北陸銀行金沢支店
ティ・アイ・エス(株)

不動産業、物品賃貸業

- ★ (株)アーバンホーム
- ★ 能登空港ターミナルビル(株)
リ・ライフホーム(株)
金沢都市開発(株)
金沢ターミナル開発(株)

学術研究、専門・技術サービス業

- ★ (株)中央設計技術研究所
- ★ (株)北日本ジオグラフィ
- ★ (株)地域みらい
- ★ (株)計画情報研究所
- ★ オリジナル設計(株)石川事務所
(株)国土開発センター
太陽テクノリサーチ(株)
(株)エイテソーオー
特定非営利活動法人金沢観光創造会議
(株)迅技術経営
学校法人アリス国際学園
(株)利水社
公益財団法人石川県産業創出支援機構
(株)東洋設計
(株)山崎設備設計

宿泊業、飲食サービス業

- ★ (有)ファーストサイト
- ★ (株)金沢東急ホテル
- ★ 国家公務員共済組合連合会金沢共済会館
(KKRホテル金沢)
- ★ 珠洲鉢ヶ崎ホテル(株)
(株)金沢ニューグランドホテル
(株)かなや旅館
(株)ホライズン・ホテルズ
(ANAクラウンプラザホテル金沢)

生活関連サービス業、娯楽業

- ★ カミオ(株)
公益財団法人北陸体力科学研究所
(株)ダイナム金沢統括事務所

教育、学習支援業

- 国立大学法人金沢大学
(株)学研エデュケーション金沢事務局
北陸学院大学

医療、福祉

- ★ 医療法人社団慈豊会
- ★ (株)ケアプラス
- ★ 特定医療法人扇翔会
- ★ 特定非営利活動法人リエゾン
- ★ 医療法人社団のぞみ歯科医院
- ★ (株)スパホテル
- ★ 木島脳神経外科クリニック
- ★ 社会福祉法人徳充会
- ★ 一般財団法人石川県予防医学協会
特定医療法人社団勝木会
やわたメディカルセンター
特定医療法人社団勝木会
芦城クリニック
社会福祉法人篤豊会
医療法人社団竜山会 石野病院
医療法人社団和泉会
医療法人社団仁智会
社会福祉法人くりから
社会福祉法人愛里巣福祉会
合同会社レインボーハート
医療法人社団ハッピー歯科医院
医療法人社団健巧会 江守歯科医院
医療法人社団健巧会 江守クリニック
社会福祉法人白字会

金沢QOL支援センター(株)
特定医療法人社団勝木会
訪問看護ステーションリハケア芦城
特定非営利活動法人野の花

複合サービス事業

- ★ 石川かほく農業協同組合
- ★ はくい農業協同組合
- ★ 志賀農業協同組合
- ★ 能登わかば農業協同組合
- ★ 町野町農業協同組合
- ★ 内浦町農業協同組合
- ★ 野々市農業協同組合
- ★ 松任市農業協同組合
- ★ 金沢市農業協同組合
- ★ おおぞら農業協同組合
- ★ 珠洲市農業協同組合
- 加賀農業協同組合
- 小松市農業協同組合
- 能美農業協同組合
- 根上農業協同組合
- 白山農業協同組合
- 金沢中央農業協同組合
- 石川県農業協同組合中央会
- 全国共済農業協同組合連合会石川県本部
- 全国農業協同組合連合会石川県本部

共栄テック(株)
エキスパートトレーディング(株)
(株)アルプ

サービス業

- ★ (株)丸一観光
- ★ シオタニ(株)
- ★ (株)コスモテックス
- ★ (株)まちづくり輪島
- ★ 大和リース(株)金沢支店
- ★ (株)エー・オー・シー
- ★ PFUテクノコンサル(株)
- ★ (株)コアズ金沢支社
- ★ (株)メビウス
- (株)エイム
- (有)クリーンブライト金沢
- (株)プログレッシブアートステイト
- ウイルフラップ(株)
- (株)キャリアドットコム
- (有)かよう亭
- (株)コスモガード
- (株)技研サービス
- PFUライフエージェンシー(株)
- (株)ディンプル金沢営業所
- (株)ディーシーコーポレーション
- (有)グリター企画

(株)ウーマンスタイル
特定非営利活動法人能登すずなり
(有)オオハタ建築研究所
(株)エヌ・ティ・ティ・ビジネスアソシエ
西日本北陸支店

その他

- ★ (株)北陸スタッフ
- ★ 石川県土地改良事業団体連合会
- ★ 高田産業グループ(高田産業(株)、(株)高田組、(株)金沢舗道、(株)金沢彩の庭ホテル、(株)金沢アドベンチャーズ)
- ★ 金沢商工会議所
- ★ 小松商工会議所
- ★ 七尾商工会議所
- ★ 輪島商工会議所
- ★ 加賀商工会議所
- ★ 珠洲商工会議所
- ★ 白山商工会議所
- ★ 石川県商工会連合会
- ★ 石川県中小企業団体中央会
- (株)スマイルラボ
- (有)ライターハウス
- (有)アールビープランニング
- (株)環境日本海サービス公社
- 石川県青年団協議会

「いしかわ男女共同参画推進宣言企業」とは



石川県では、男性も女性も生き生きと働くことができる職場環境づくりのため、女性の活躍を推進するポジティブ・アクション(積極的改善措置)や、仕事と育児・介護の両立支援などを推進するワークライフバランス(仕事と生活の調和)、男女が共に働きやすい職場環境づくりなどについて、取り組むことを宣言した企業を認定しています。

平成30年度から、女性活躍をより推進するために具体的な数値目標を設定した企業を「いしかわ男女共同参画推進宣言企業『女性活躍加速化クラス』」として認定しています。

石川県 県民文化スポーツ部 男女共同参画課

〒920-8580 石川県金沢市鞍月1丁目1番地
TEL:076-225-1378 FAX:076-225-1374
E-mail:danjo@pref.ishikawa.lg.jp

各社の具体的な宣言内容は
ホームページをご覧ください。

[いしかわ男女共同参画](#)

[検索](#)