

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



[アルバイトから社長になった女性社長が語る経験談] 企業成長とダイバーシティ

令和元年10月21日（月）、「企業における女性活躍推進セミナー」において、井村屋グループ株式会社 代表取締役社長 中島 伸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。

「女性活躍」に大切な三つの取組

女性の活躍にとって大切なことは、「経営者の想い」、「制度面の充実」、そして「ソフト面の支援」です。経営者の熱い想いというのは大企業でも中小企業でも一緒に、私はぜひ「女性の活躍が絶対必要だ」という熱い想いを持ってほしいと思います。自分の会社に合ったやり方で、女性の活躍を信じる、応援する、目をかけてやるということが大切なのです。女性の活躍は、必ずイノベーションを起こします。同種の人たちがAとBという意見を出してもただのA Bですが、異質な人たちがAとBという意見を出したらCという新しい価値を生み出すのではないのでしょうか。人が持っている能力を足し算したり掛け算したりするようお願いしたいと思います。

社員全員にチャンスを与えた 人事制度改革

私が数多く着手した制度改革の中の一つに、「人事制度の大幅改正」があります。「一般職やエリア総合職には管理職や役員への道はない」といったようなしほりをなくし、全てフラットな状態へ一本化しました。社員一人ずつと話をし、自分がどのような人生を歩みたいか、どんな夢を持っているか、どんな風になりたいのかといった個人のキャリアプランを会社がしっかりと吸い上げることにしたのです。その結果、一般職の人たちだけでなく、大

卒や院卒の人たちも刺激を受け、管理職登用の為の通信教育などを積極的に受けるようになりました。改正した2015年から2倍に増え、毎年650～700人もの人が通信教育や公的資格の取得に励んでいるのです。また、目標があると色々な手を考えつくことが出来ますが、井村屋では2020年には女性の管理職15%という目標を掲げています。そこに向かって何をやっているかなければならないかを多角的に考えて、女性だけの研修などを行いました。その結果、管理職一步手前の主任クラスでは2018年の段階で男女比が7:3。2019年は6:4。人数でいえば、主任120人中、男性70人、女性50人と考えていたより加速しています。私たちが思うよりも加速化しているのです。

チームの力で作る会社

私は、社員に「一人の100歩より100人の一歩」と伝えて、社長としてのスタートを切りました。一人が100歩で猛ダッシュしても、どこかで息切れしてしまいますが、100人の人たちが一歩前進すれば、もし誰か一人が凹んでも、穴埋めできます。それが会社の底力なのです。男女や国籍も関係なく、打たれ強く、しぶとい会社を作っていく必要があります。

企業人として私が学んだことは、「『働く』』ということは一歩の力よりチームの力」ということですが、その傾向は最近強くなってきていると思います。また、メンターという存在も大

きいです。私が本社に行った際に、「やはり社員のハートが弱っている」と感じ、メンター制度を勉強して導入しました。

私は社長として、人の成長以外に会社を成長させることはないと感じています。そして、人の成長は企業の成長だけでなく、社会の中での幸せを作っていくということも間違いないと思うのです。社会に認められる、そういう会社になるように是非していきたいと考えます。



中島 伸子さん
井村屋グループ株式会社
代表取締役社長

【プロフィール】

1978年1月 入社 1998年4月 北陸支店長
2006年4月 執行役員 関東支店長
2008年4月 上席執行役員 マーケティンググループ長
2008年6月 取締役 マーケティンググループ長
2011年6月 常務取締役 総務・人事グループ長
2013年6月 専務取締役 部門統括
2017年4月 代表取締役副社長 部門統括
2018年4月 代表取締役副会長 部門統括
2019年4月 代表取締役社長 (COO)。

井村屋グループ株式会社は、女性が輝く先進企業（内閣府特命大臣表彰）を受賞しています。



6名の女性社員が活躍するインテリアデザイン室

短時間勤務制度の導入などで仕事と家庭を両立しやすい環境づくり

中村住宅開発株式会社

内装設計を担う女性だけの部署を設置

木造注文住宅を手がける中村住宅開発では、年間60棟の施工を上限とする。これは同社の設計する住まいを確実にかたちにできる専属大工の数が限られているからで、鍋谷一貴社長は「むやみに手を広げず、一棟一棟、お客様を感動させるものづくり、にこだわっている」と話す。

とりわけ定評があるのが上質なデザインだ。大きな役割を果たしているのが女性インテリアデザイナー6名で構成するインテリアデザイン室である。インテリアデザイナーは同社独自の職種だ。家具・照明計画を立てたり、カーテン・クロスを選定したりする一般的なインテリアコーディネーターの仕事に加え、内装に関わる設計・デザインなど、より幅広い業務を担当する。以前は設計室に内包され、設計士の補佐的なイメージだったが、自社の強みを伸ばすため、本来の役割に集中して取り組んでもらおうと、一つの部署として独立させたのだ。

「今後、少子化で働き手が減ることを見据えれば、女性の力が不可欠。それに、住まいづくりの主導権は女性が持っている場合が多く、女性社員の活躍は会社の成長にとっても重要なポイントです」。鍋谷社長はそう話し、今

後も女性社員の育成に力を入れ、現在は男性社員しか所属していない設計室や営業部、工事部にも本人の希望や適性を踏まえた上で、分け隔てなく配慮していく方針だ。

個別の事情に応じ柔軟対応 社内の雰囲気も変化

とはいえ、夜間や土日に施主との打ち合わせが入るなど、建築業は労働時間が不規則になりがちな仕事である。それだけに同社でも結婚や出産、介護を理由に退職する女性社員が多くいた。学生時代から勉強の必要な専門性の高い仕事にもかかわらず、キャリアを断念し、勤務時間を調整しやすい別の職種に転職するケースもあった。

せっかく積み上げてきたキャリアを継続できるように女性が働きやすい環境を作るにはどうすればよいか。そう考え、同社が約3年前に導入したのが短時間勤務制度である。前もって申請すれば、出勤時間を遅くしたり、退社時間を早めたりすることが可能で、時間や理由に細かな決めごとはなく、育児や介護のほか、資格試験の勉強のために早退したい場合にも認めるなど、柔軟に運用されている。もちろん、男性

社員も利用できる。

制度を利用して仕事と家庭を両立させている女性の働き方が好影響を与え、昨年には会社として初めて産休・育休を取得する女性社員が現れるなど、休みづらかった会社の雰囲気も着実に変化した。

ワークライフバランスに配慮した環境づくりに向け、2年前からは年1回の記念日休暇を制定。取得率の向上を目指し、昨年からは本人の誕生日の前後1カ月間に限定し、仕事を調整して休みを取るよう呼び掛けている。今年度からは年5日の年次有給休暇義務化を踏まえ、3日間の全社員一斉の有給休暇取得を実施した。

ほかにも、夏休み中は、社内の食堂を遊び場として開放し、子連れ出勤を可能にしたほか、将来的には在宅勤務制度の導入も視野に入れるなど、今後も働き方の多様な選択肢を提供し、女性活躍推進につなげる考えだ。



鍋谷社長をはじめインテリアデザイン室に所属する女性社員

DATA

■所在地/金沢市駅西新町 3-1-35 ■代表者/鍋谷一貴 ■設立/1979年 ■従業員数/36名(男性24名/女性12名)
■事業内容/木造注文住宅の設計施工

外部から講師を招くなどして、年2回開催する女性社員向けのランチミーティング



女性も男性も輝ける会社を目指し 労使一体で各種施策を検討、実現

株式会社 PFU

子どもの高校入学まで 子の看護休暇取得を可能に

PFUは世界シェアナンバーワンのイメージスキャナをはじめ、コンビニエンスストアや病院に設置される情報端末など、先端的なICT（情報通信技術）を駆使した製品やサービスを世界各国の顧客に提供している。

同社が女性を含む全社員にとって働きやすい環境づくりを本格化させたのは2004年にさかのぼる。労働組合の役員や職場委員、人事、各部門の幹部などで構成する「仕事と家庭の両立支援労使協議会」を発足させ、社員がそれぞれの事情に合わせて働き方を柔軟に選択できるよう、具体的な施策や制度の詳細を年4回検討する取り組みをスタートしたのだ。ちなみに2016年からは、より多様な人材が活躍できる環境を整え、会社の成長につながるイノベーションを巻き起こそうと「ダイバーシティ推進労使協議会」へと組織を発展させた。

同協議会の活動を通じて、PFUでは育児や介護、治療に伴う休暇制度や短時間勤務制度、フレックスタイム制、テレワークの導入など、さまざまな施策を実現、拡充している。例えば、年次有給休暇とは別に取得できる積立休暇もその一つだ。これは、看護や介護、治療、ボランティアなどの理由で取得

できる休暇で、年5日、最大20日まで積み立てて利用できるのが特徴で、子の看護では子どもの高校入学まで取得可能としている。また、育児に伴う短時間勤務も中学入学まで認めるなど、制度を充実させた。

有給休暇の計画と実績 部署内で情報共有

制度の活用推進にも力を入れており、社員一人一人が四半期ごとに3カ月間の年次有給休暇取得計画を立て、部署内で計画と実績について情報共有するのもその一環だ。休みやすい雰囲気づくりとめりはりのある働き方を推進するため、昨年度から、率先垂範を求めて役員・幹部に5日間連続の取得を促した。

また、育児や介護などに関する社内制度については、ハンドブックを作成し、ホームページ上で誰もが閲覧できるようにしている。有休中の社員には、会社が常にあなたを気に掛けているというメッセージとして、毎月、会社の最新動向や育児に関する情報などをまとめたお便りを送るほか、年に1回、子ども同伴で参加できる育休者向けセミナーも開催する。

こうした施策が奏功し、人事総務部の加藤美穂担当課長は「女性の育休取得率は100%であり、さらに男性の育休取得率も20%程度に向上してきた」と話す。

女性社員のキャリアアップについても男性社員と分け隔てなく支援し、意欲と能力に応じて、プロジェクトリーダーに抜擢するなどして、成長を促す。ただし、そもそも女性の技術職が少ないこともあって、リーダー層（主任クラス）に占める女性の比率が8%にとどまっている点は課題である。そのため同社では2020年春以降、役員や幹部の意識の啓発、女性にターゲットを絞った人材育成プログラムの推進、育休明けのフォローアップ面談、キャリア相談室の設置といった支援策を新たに講じ、幹部・リーダー層における女性の比率を増やす計画を立てている。



「性別にかかわらず、一人一人がやりがいを持ち、成長できる職場を作りたい」と話す加藤担当課長

DATA

■所在地／かほく市宇野気又 98-2 ■代表者／半田 清 ■設立／1960 年 ■従業員数／2,473 名（男性 2,090 名／女性 383 名）
■事業内容／コンピュータ関連ハードウェアやソフトウェアの開発、製造、販売など



女性部会のランチ
ミーティングでの
記念撮影

軽めの荷物を小型車で回収、運搬 女性が働きやすいよう仕事に工夫

株式会社越村商店

人手不足を機に 業務を見直し細分化

古紙の回収を手始めに、産業廃棄物の中間処理、廃棄物のリサイクルなど、幅広い業務を手がける越村商店。事務はもちろん、廃棄物の処理、機密文書のシュレッダー処理など、女性従業員も多様な職域で活躍しており、自らフォークリフトの免許を取得して、以前であれば男性が担当していた作業に率先して取り組むなど、意欲的な姿勢で仕事に励む女性従業員も多い。

同社と関連会社の「株式会社りゆうす」では女性従業員が年々増加しており、今では2社合計で43名と全従業員の約30%を占めるまでになった。女性従業員を増やした理由の一つは人手不足である。そのため、同社では重い荷物と軽い荷物の仕分け作業を切り離し、後者を女性や高齢者に任せるなど、多様な人材が働きやすいよう仕事のやり方を工夫している。

2011年以降、県内各地に地域の人や買い物客が資源物を持ち込むことができるリサイクルステーション「もってきまっし」をスーパーの敷地内に設置し始めたことも女性活躍に拍車を掛けた。「もってきまっし」に持ち込まれる資源物は重くても一つが10キロほど。これならば女性一人でも持ち運びできることから、回収作業を女性従

業員でも担当できるようにしたのだ。従来、回収には4トントラックを使っていたが、女性でも運転しやすいよう軽トラックやワンボックスカーを新たに導入。一度に大量に運べない分、1日に何度も回収に向かうよう、業務を見直した。

「もってきまっし」は好評で、現在、設置数は県内20カ所以上に増えている。事業の拡大を受け、2016年に設立したのが「りゆうす」で、同社では、育児などの理由で短時間勤務を希望する女性や高齢者を中心に人材を集め、業務を行っている。

職場改善を自らの手で 女性部会が活動を開始

働きやすい環境づくりにも熱心で、今年度から力を入れ始めたのが有給休暇の取得推進である。4月の経営指針発表会では経営トップ自らが「5年後に有給休暇取得率日本一を目指そう」とメッセージを発信。まずは前年度に消化しきれず、持ち越した有給休暇を時効によって消滅する前にすべて使いきろうと部署ごとに取り組みを進め、着実に成果を上げている。取得を促すため、部署ごとの状況は、毎月の役員会議でも発表、情

報共有している。

女性活躍の場が広がり、ワークライフバランスも充実するにつれて、女性社員の年齢層も若くなり、産休・育休を取得したり、アルバイトや契約社員から正社員を目指す女性従業員も少なくない。

また、女性従業員が増えたことから、2018年には「女性部会」を発足させた。女性部会はすべての女性社員に参加資格があり、参加も自由。1年目と2年目は、ランチミーティングや自分に似合う色を専門家がアドバイスしてくれるパーソナルカラー診断などの企画を通じて、普段は各拠点に散らばって働いている女性社員同士が親睦を深めた。部会長を務める水口正美総務管理部副部長は「3年目からは職場改善につながる意見を出し合い、女性が働きやすい職場を自分たちで作りに上げていきたい」と意欲を見せる。



越村商店にとって女性初の管理職となった水口副部長

DATA

■所在地/金沢市湊一丁目29番2 ■代表者/越村正人 ■設立/1978年 ■従業員数/110名(男性77名/女性33名)
■事業内容/資源リサイクル、産業廃棄物中間処理、機密文書シュレッダー処理など

担当者が集うミーティング風景。職員の80%を女性が占め、生き生きと働いている



休みやすく復帰しやすい職場 ライフイベントでの退職をゼロに

社会福祉法人篤豊会

長く働けるので 女性管理職も自然と増加

加賀市を中心に小松市や白山市でも高齢者福祉施設を運営する篤豊会。1978年の設立以降、「愛即実践」をモットーに高齢者一人一人が充実した生活を送ることができるよう支援している。

「女性特有の視点や気遣い、優しさが求められる仕事である上、自身も女性である理事長の方針もあって、積極的に女性を採用、登用している」。宮下道明事務局次長がそう話すように、篤豊会では全職員のうち約80%を女性が占めている。また、ほとんどの職種で女性が半数以上を占めるほか、管理職における女性職員の割合も、業界平均の43.4%を大きく上回る55%となっている。

このように女性活躍が進む背景には、人生で直面するさまざまなライフイベントに左右されず、仕事を長く続け、キャリアを積み上げられる環境がある。例えば、育休制度には1992年の法制化に合わせて取り組み、女性の取得率は毎年100%に達する。ちなみに2018年には22名が育休を取得した。

復帰時には、勤務時間を短くしたり、夜勤や早番を免除し日勤のみにしたりするなど、一人一人の事情を考慮しな

がら、一定期間、労働条件を緩和し、その結果、ほぼ全員が職場に復帰する。

慢性的な人材不足に悩まされる福祉業界にあって、篤豊会も例外ではないが、人手が足りない施設に他の施設の職員が応援に出向いたり、短時間の勤務を希望するパート・アルバイトに専門性の低い業務やルーティーンワークを担当してもらったりするなどして、フルタイムで働ける職員が少ない状況でも、長時間労働や業務過多にならないよう努めている。

介護休暇や孫守り休暇も 気兼ねなく取得

また、2010年には法人本部がある敷地内に事業所内保育施設として「ひだまり保育園」を開園。主に3歳児未満の子どもを毎年数人預かるほか、園を利用していない職員でも保育士に育児相談ができるようにしている。

女性同様に男性も支援しようと、2017年からは男性職員を対象に、配偶者の出産日と翌日、翌々日を3連休とする特別休暇制度を設けたほか、子育てに関する書籍を贈呈し、男性の育児参加や育休取得を促している。

子育て世代だけでなく、50代や60代の職員でも、それぞれの家庭環境に応じて長期休暇を取得できる企業風土が醸成されており、毎年3～4名程度が介護休業を取得するほか、孫守りのために有給休暇等を利用して2～4週間ほど休む職員も毎年5名前後いる。こうした取り組みの結果、篤豊会ではライフイベントを理由とした退職がほとんどない。

これまで述べてきたようなバックアップ策のほか、介護職においてキャリア形成のベースとなる社会福祉士任用資格の取得費用を全額負担する支援制度も整備。宮下次長は「即効薬はないが、従来の取り組みを継続し、今働いている人に長く働き続けてもらうことで、女性管理職の割合を増やしていきたい」と話し、今後は管理職に占める女性職員の割合を70%にまで高めることを目標に掲げている。



職員、法人共に無理のない労働環境づくりに心を砕く宮下事務局次長

DATA

■所在地/加賀市大聖寺東町 1-30 ■代表者/久藤妙子 ■設立/1978年 ■従業員数/810名(男性160名/女性650名)
■事業内容/高齢者福祉施設の運営

令和元年度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 (R2.2月末現在)

建設業

北陸東和冷暖房株式会社（金沢市）

ワークライフバランス推進の取組

○子育て中の従業員について、短時間勤務制度と子の看護休暇制度の導入。○全従業員を対象に健康診断、人間ドック、脳ドックを年齢に応じて実施します。また、有所見者に対する二次健診等の受診を指導し、受診率100%を目指す。○計画有給休暇取得予定表を作成し、10日以上の子育有給休暇を付与する従業員に対して6日以上取得を推進します。○子供の学校行事等、予防接種や健診などに参加するための年次有給休暇の取得を促進する。

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。

株式会社白原組（小松市）

○従業員と年に2回程度、会社内のコミュニケーションを図る場を設け、よりよい環境づくりに取り組みます。○インターンシップ等の学生の就業体験や企業見学を積極的に受け入れます。○従業員全体の残業時間を月平均20時間以内を目指します。

みづほ工業株式会社（金沢市）

長時間労働の是正

○ノー残業デーを現場事務所ごと、部署ごとで実施することで、月1回必ず実施できるように改善します。

定期健康診断の実施及びフォロー

○定期健康診断の結果から、保健指導員による面談を実施します。

生産性向上へのアプローチ

○有給休暇の取得日数を1人当たり6日以上とします。○繁忙期の休日出勤の振休を取得できるように管理する。

株式会社新出組（輪島市）

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。

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に何種類もの仕事ができる社員を育成し、育児・介護休業、休暇などを取得しやすい環境づくりをする。○学校行事参加のための特別休暇制度。○介護で退職した者を対象とする再雇用制度。○有給休暇の取得目標日数を1人当たり10日以上（計画的付与5日含む）とします。○完全週休2日制・全祝日導入を検討。すでに事務職は導入済み。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○自己啓発や地域参加などを行うための時間確保ができる措置。○社内LANなどによる制度の周知及び相談窓口の設置。

株式会社北陸工建（金沢市）

○育児休業・介護休業を取得しやすい環境を目指す。○女性技術者の採用を積極的に実施していきます。○家族とのコミュニケーションをとりやすくする為に誕生日プレゼントを実施しています。（平成25年から継続実施中）○有給休暇の取得日数を1人当たり6日以上を目指す。

株式会社宗重商店（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○女性社員や若手社員が活躍できるよう、プロジェクト委員会を通じて社員みんなが自主性を発揮し、意見が反映しやすい環境づくりをしています。○男女問わず、能力・適性に応じた部署の配置、管理職への登用を行っています。○営業職に女性を配属し、女性ならではの観点でお客様に寄り添った営業活動をしています。

ワークライフバランス推進の取組

○仕事と子育ての両立を安心して行えるよう、子どもの看護のための休暇、育児休業の取得や短時間勤務制度の利用を促進し、長く働きやすい環境づくりを推進しています。○男性、女性ともに、お子様の行事やご家族に合わせた休暇の取得。○育児休業90%以上取得。○従業員全体の残業時間を月平均30時間以内とします。

男女がともに働きやすい職場環境づくり等の取組

○働きがいを感じ、仕事を通じて自分の未来を明るくイメージできるよう、人間性を高めるための研修を積極的に行っています。

株式会社江口組（小松市）

○男女が共同で活躍できる職場づくりを目指します。○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。

○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。○女性技術者を積極的に採用します。○有給休暇の取得向上を目指し、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。

株式会社エオネックス（金沢市）

当社の経営方針には「和の心と友愛の精神で一致協力」と明記されています。「和を以て成すべきを為す」組織を醸成するために以下のことに取り組みます。

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女の区別なく採用活動を行うとともに、能力・適性に応じた配属を行います。○男女問わず仕事に必要な能力の向上を図るため、人材育成システムの体系化を推進します。

ワークライフバランス推進の取組

○子どもが生まれる際の父親の休暇取得を促進します。○仕事と生活の調和を図るため、ノー残業デーを毎週1日以上実施するとともに、有給休暇の取得を促進します。○短時間正社員制度やテレワーク制度等の多様な働き方を導入し、当該制度の利用者1人以上を目標とします。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○社員同士が触れ合う機会（全社行事・研修会・講演会等）を多く設け、社員同士の親密力（コミュニケーション力）の向上に努めます。

国際地研株式会社（金沢市）

■女性管理職拡大に努め、社外研修や社外講習に積極的に参加してもらう。○数値目標 年1回以上・女性管理職1名以上■事務所内のお茶入れや掃除は男女問わず分担する。○男女にこだわらず、手があいているものは進んで実施する。○数値目標 1日1回

株式会社クリエイション江口（小松市）

○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。○女性技術者を積極的に採用します。○有給休暇の取得向上を目指し、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。

株式会社丸西組（小松市）

ポジティブ・アクション推進の取組

①女性を積極的に採用します②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

①育児、介護休暇を取得しやすく、職場復帰しやすい環境づくりを推進します②健康診断結果により、社員全員が保健指導を受けるよう働きかけます

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

①女子更衣室、女性専用トイレを設置し、男女が共に働きやすい環境を整備します②毎月、全体会議を開き、社内の周知事項の確認や、改善事項の提案など、皆で話し合っ、職場環境の向上をはかります③有給休暇の取得日数を一人当たり7日以上とします④従業員全体の残業時間を月平均25時間以内とします

株式会社ウエストサークル（小松市）

ポジティブ・アクション推進の取組

①女性を積極的に採用します②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

①育児、介護休暇を取得しやすく、職場復帰しやすい環境づくりを推進します②健康診断結果により、社員全員が保健指導を受けるよう働きかけます

男女が共に働きやすい職場環境づくり推進の取組

①女子更衣室、女子専用トイレを設置し、男女が共に働きやすい職場を整備します②毎月、全体会議を開き、社内の周知事項の確認や、改善事項の提案など、皆で話し合っ、職場環境の向上をはかります③女性を1名採用します④従業員全体の残業時間を月平均30時間以内とします

須美矢建設株式会社（能登町）

○従業員の子育て等を支援 子育て中の従業員について、申し出により短時間勤務制度の導入。（朝1時間、夕方1時間の勤務時間の短縮）○本人及び子供など同居家族の誕生日等を申し出によりノー残業デーにします。○年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間10日以上とする。

鈴平建設株式会社（能登町）

ポジティブ・アクション推進の取組

○女性職員（男女の比率が5:1）の専門分野での負担の軽減と、新たな技術分野への進出を応援し採用に努めます。○性別に関係なく専門分野における研修会の受講や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

○男性も育児休暇や介護休暇を取得し、女性のワークライフバランスを積極的に応援します。○職員が趣味や特技で社会奉仕活動や地域行事の協力員として参加できる職場環境を支援します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○慣習化した職場のトイレ清掃を全員で行い、性別による慣習を見直します。○気持ちのいい職場環境のために、職場内での喫煙を決まった場所で行います。○有給休暇の取得日数を1人当たり10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。

株式会社イーヴァ（能登町）

ワークライフバランス推進の取組

○男性の育児休暇や介護休暇を積極的に推進して女性へのワークライフバランスを積極的に行います。○有給休暇の取得を促進して社会奉仕活動や地域貢献に協力できる職場環境を促進します。○従業員全体の残業時間を月平均30時間以内とします。○有給休暇の取得日数を1人当たり10日以上とします。

男女が共に働きやすい職場環境づくり推進の取組

○お茶入れやトイレ清掃といった性別慣習をなくします。

石田工業株式会社（志賀町）

ポジティブ・アクション推進の取組

女性職員及び女性技術者を積極的に採用します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

電話や来客の応対、お茶入れや事務所内清掃を男女問わず分担して実施します。

ライフワークバランス推進の取組

有給休暇の取得日数を1人当たり7日以上とします。従業員全体の残業時間を月平均40時間以内とします。

橘建設株式会社（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○女性の技術者の採用、育成を積極的に行います。

ワークライフバランス推進の取組

○週1回のノー残業デーを徹底します。○各自の有給休暇年間付与日数の70%取得を目指し、最低でも一人6日以上の取得を実行します。

その他

○社内、工事現場における女性専用トイレの100%設置

協和道路株式会社（白山市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○性別にかかわらず、スキルアップのための研修・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

○ノー残業デーを毎週水曜日に設定します。○有給休暇の取得日数を従業員1人あたり平均7日以上とします。○従業員の健康維持を促進するため、従業員全体での毎年1回の健康診断を必ず実施し、40歳以上の希望者には人間ドックの費用補助を行います。○毎年1回親睦会を実施し、職場の一体感を高め円滑なコミュニケーション形成を図りま

す。○子育て支援として、子供の学校行事や病気に対する診察を受けるための勤務時間中の外出を奨励します。

喜多ハウジング株式会社（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○ノー残業デー 毎月1回、第2日曜日とする。
○全社員有休年8日以上を取得する。○全社員残業 月平均10時間以内にする（3年目標）。

ワークライフバランス推進の取組

時短社員制度の子供年齢適用期間を希望により延長できるようにする。○産休社員に社内報等の情報を提供し、スムーズな職場復帰を目指す。

中村住宅開発株式会社（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○新卒・中途採用ともに性別に関係なく、採用活動をしています。○性別問わずスキルアップ研修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

○時間外労働を月40時間以内を目指しています。○仕事と育児の両立を行えるよう、育児休業の取得や短時間勤務制度を促進し、働きやすい環境づくりを推進しています。○年1回の記念日休暇の取得を推進しています。○年6日以上の年次有給休暇取得を推進しています。

ラクラス株式会社（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40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

○お茶入れや掃除等、性別による役割慣行を見直します。○職場横断的な男女共同参画のチームを結成して取組を推進します。

株式会社カナイワ（金沢市）

ワークライフバランス推進の取組

○子育て中の従業員について、短時間勤務制度と子の看護休暇制度の導入。○全従業員を対象に健康診断を実施します。また、有所見者に対する二次健診等の受診を指導し、受診率100%を目指す。○計画的有給休暇取得予定表を作成し、10日以上有給休暇を付与する従業員に対して6日以上取得を推進します。○子供の学校行事等、予防接種や健診などに参加するための年次有給休暇の取得を促進する。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○社内清掃、電話応対、来客対応等については、男女の区別なく取り組みます。

東建設株式会社（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。（達成率目標100%）

株式会社平本組（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女問わず、資格の取得や研修会への参加を促進する。

○女性技術者を積極的に採用する。

ワークライフバランス推進の取組

○有給休暇の取得日数を6日以上にする。○女性の育児休業取得率を100%にする。○育児休業後の復帰しやすい環境づくりをする。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○事業所内での清掃は従業員全員で行う。○業務に関係のある資格取得のための費用は会社が負担する。

株式会社橋設備工業（金沢）

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%）

株式会社渚建設（七尾市）

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、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

○育児休業の取得を促進し、また、短時間勤務制度（午前1時間：午後1時間）を取り入れます。○従業員の年次有給休暇取得日数を平均6日以上とします。○従業員全体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

○隔週、社長以下全社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。○「相手より先に挨拶」をスローガンに、明るい職場づくりを目指します。

株式会社嶋源木建（金沢市）

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や資格の取得推進に努めます。

ワークライフバランス推進の取組

○有給休暇取得日数を6日/人以上とします。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○毎月実施の女性社員会議により、女性目線での社内改善事項等の提案を積極的に取り入れ、職場環境の向上に努めます。

株式会社丸田組（七尾市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女の区別なくスキルアップのための機会を提供し支援します○男女の区別なく採用活動を実施します

ワークライフバランス推進の取組

○年次有給休暇を一人当たり年間6日以上取得できるよう推進します○育児、介護等の休暇を取得しやすく、職場復帰しやすい環境を目指します

その他の取組

○社内積極的にコミュニケーションを図り、風通しの良い職場風土を形成します

酒井工業株式会社（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○女性技術者を積極的に採用します。○研修やセミナー等、技術や知識の向上ができる機会を積極的に設けます。○資格取得費用は会社が全額負担します。

ワークライフバランス推進の取組

○育児、介護休業取得者に定期的に情報提供することで、スムーズな職場復帰を支援します。

○全社員に毎年必ず健康診断を実施し、有所見者に対して検査費用を助成することで、二次検査受診率を100%にします。○有休取得日数を1人当たり6日にします。○残業時間を月20時間以下にします。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○清掃や電話・来客対応等、男女の区別なく実施します。○職場環境向上のため、指定場所以外は禁煙とします。

刀祢建設株式会社（輪島市）

ポジティブ・アクションの取組

○資格取得にチャレンジしたい社員には、かかる費用を会社が負担することに加え、社内での講習会や模擬テストを実施して、社員と二人三脚に資格取得を目指します。

ワークライフバランス推進の取組

○地域の祭りごとや学校行事へ参加ができるように年次有給休暇の取得を奨励しています。○結婚した社員には、新婚旅行へ行きやすいように有給とは別に5日間連続の特別休暇を取得することができます。○1つの業務に対して2人以上の社員が対応できる体制にすることで、安心して有給休暇を取得することができる環境を構築しています。○弊社独自の制度として、子どもがいる社員には子供1人当たり月4,000円の子ども手当を支給しています。○社員1人当たりの有給休暇取得日数、6日以上を目指します。○社員1人当たりの月平均残業時間を40時間以内とします。○育児休業希望者がいれば、男性・女性の区別なく取得率を100%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

○技術的な講習やセミナーだけではなく、社会人としてのモラルやマナー、モチベーション向上、管理者のマネジメントに対するセミナーを積極的に取り入れ、働き甲斐のある環境、働きやすい職場環境に取り組んでいます。○親睦会や研修旅行を定期的におこない親睦を図ることで、コミュニケーションの取りやすい職場環境に取り組んでいます。

製造業

株式会社PFU（かほく市）

ワークライフバランス推進の取組

■「育児休職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〉○育児休職取得促進—女性の育児休職取得90%とする。—男性の育児休職取得者数3名以上（2年間で）とする。

○仕事と育児の両立支援に関する制度運用の更なる充実・利用を促進します。〈取組内容〉○ホームページや社内講習会を活用し、更に社内への情報提供による啓発活動を実施する。○「ダイバーシティ推進労使協議会」を継続して定期開催し、具体的な施策／制度の詳細に関する検討を行う。○職場ヒアリング等により、より柔軟な勤務制度の検討および働きやすい職場環境を推進する。■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

てもらい、取得促進をはかる。○休暇に関する情報を整理し、社内イントラネットにわかりやすく掲載する。■次世代育成支援の推進による地域貢献に取り組みます。〈取組内容〉○インターンシップの実施により雇用のミスマッチを防止することで、若者の安定就労や自立した生活を促進し、皆が安心して子供を産み育てることができる社会環境の構築に貢献する。○企業内における親子ふれあいの機会を継続して提供する。

田中昭文堂印刷株式会社（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○性別の区別なく採用活動を行い能力主義で評価し、管理職に起用します。（役職3部署中1名が女性、H31現在）○仕事に対する性別の固定概念を払拭し、女性の活躍推進支援について社内の意識改革を図ります。○柔軟な働き方に対応した制度の導入や雇用管理上の配慮し、仕事と家庭の両立を支援する体制充実と周知を推進していきます。

ワークライフバランス推進の取組

○「次世代育成支援対策推進法」に基づき、社員が能力を發揮し、仕事と子育ての両立を図り、働きやすい職場環境の整備を行います。○子どもの出生時に父親が休暇を取得できるように検討しています。○ノー残業デーを年間18回から22回（1、2、5、6、7、8、9、10、11、12月を月2回）に増やし、所定外労働時間の削減をします。○従業員全体の所定外労働時間を月平均30時間以内とします。○育児・介護休業制度の充実を図り、会社全体で制度利用しやすい環境づくりに努め、取得者がスムーズに職場復帰できる職場づくりを推進します。○有給休暇の取得促進を目指します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○職場環境については、管理職がよくその制度の趣旨を理解することが肝要であり、管理職を中心として社内全体に啓蒙を図っていきます。

若松工業株式会社（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に向けた環境づくりに全社的に着手します。○今年度（H31/1～）から、リフレッシュ休暇と称し月曜日から連続5日間の有給休暇を交代で取得する仕組みを試行。これにより土日の休日を含み最大9連休（内有給5日）の取得可能となり、社員のワークライフバランスの実現に向けた改善に取り組む。○また上記施策に合わせて、有給休暇の取得日数を1人当たり10日（上記含む）以上を目標に取得推進に取り組めます。

株式会社東振精機（能美市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○大学卒、大学院卒の新卒採用に関して、男女の区別なく募集・試験を行い女性を1名以上採用します。○総合職（技術職・営業職）へ女性社員を積極的に配属し4名から8名に増員させていきます。○製造職に女性を1名以上配置します。

ワークライフバランス推進の取組

○社員に対して、育児取得制度を積極的にPRし女性社員取得率100%を継続します。

株式会社BBS金明（白山市）

ポジティブ・アクションの取組

○女性を積極的に採用しています。女性技術者も在職。○男女問わず公平な評価を行っています。○男女問わずモチベーションやスキルアップの為に研修の促進を図り費用を全て会社で負担しています。○産休・育休制度や3歳未満のワーキングマザーを対象とした育児短時間勤務制度の取得を推進し、仕事と育児の両立がしやすい環境づくりに取り組んでいます。

ワークライフバランス推進の取組

○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42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

○社内清掃においては男女関係なく全社員で行っています。○社員の男女共同参画意識の向上のため色々なレクリエーションを実施しています。○社内の委員会活動は男女問わずメンバーを選抜し、社内環境が良くなるよう男性・女性目線から意見が出せるような環境づくりをしています。

津田駒工業株式会社（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○新卒採用における女性割合を25%以上にする。

ワークライフバランス推進の取組

○毎週水曜日にノー残業デーの継続○2カ月に1回の有給休暇取得の継続維持○年に1回のメモリアル休暇取得推進の継続維持○年に1回の従業員の家族を対象とした工場見学の継続○子の看護休暇、介護休暇を、1名以上につき年間10日を上限とし、有給休暇とする。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○小学校就業前の子どもを持つ従業員の育児短時間勤務制度の継続維持○開かれた人事考課制度による評価の継続維持○マタニティ駐車場の設置

株式会社オンワード技研（能美市）

○女性社員を積極的に採用します。○女性社員が産休後に職場復帰しやすい環境を整えます。○高校生、大学生、短大生、高等専門学校等に入学が決まった子を持つ社員には育成補助金制度を設置し、家庭の経済的負担を軽減する制度を実施しております。○毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、仕事と家庭の両立を促します。また、それ以外の日でも残業削減に取り組んでおります。○性別に関わらず、公正な評価を行うため、人事制度を導入し、働く女性の活躍の場を提供できる体制を実施しております。○2019年4月に営業部内で「課長制」を導入しました。3名を新しく課長に任命し、そのうちの1名が女性です。今後も組織を細分化する予定で、女性管理者の登用も検討致します。○有給休暇の取得日数を全従業員平均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25時間以内とします。

小松ウオール工業株式会社（小松市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○女性の管理・監督者の今後一層の育成および登用に努める。○積極的な女性活用に注力するため、昇格等に際し、優秀な女性社員の推薦に配慮し、年間の女性昇格者数を15人以上とする。

ワークライフバランス推進の取組

○育児休業取得率、現状(直近5年間98.0%)を維持・向上する。○3歳未満の子をもつ社員が希望する場合に利用でき

る当社の制度(短時間勤務・時間外労働または休日労働の免除)の利用を促進する。(直近5年間71.4%利用) ○※制度利用者の拡大の為に、令和元年12月より『3歳未満』から『小学生未満』に対象範囲を延長

株式会社日立製作所金沢支店（金沢市）

ワークライフバランス推進の取組

(1) 仕事と育児の両立 妊娠・出産・育児・職場復帰後の様々な場面で従業員を支援する制度を充実させます。制度や手続きをより理解いただくため、該当者が発生した場合、3営業日以内に内容を周知します。(2) 介護が必要な家族がいる従業員を支援する制度を充実させます。40歳以上の従業員を対象として理解浸透を目的としたセミナーを1回以上開催します。(3) 男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組 従業員サーベイのコミュニケーションについて肯定的な意見を1%以上向上させます。①毎週水曜日を「健康日」として定時退勤を徹底します。②11月を「WLB-up月間」とし、個々人のワークライフバランスマネジメント意識の向上、働き方の見直し、制度、ツールの理解促進に取り組みます。

EIZO株式会社（白山市）

ポジティブ・アクション推進の取組

1 性別に関係なく、能力・適性に応じた採用・研修・配置・活用を実施しています。2 女性の管理職・リーダー職を積極的に育成・登用するために、以下の数値目標を定め、達成のための取り組みを行っています。(1) 管理職(課長級以上)に占める女性割合を7%以上にする。(2) 総合職新卒採用に占める女性割合を30%以上にする。(3) 技能・事務職(一般職)群のリーダー層を5%(20名)以上にする。

ワークライフバランス推進の取組

1 社員の幸せと企業としての成長を両立すること目的に「Work Style Innovation」の活動を行っています。業務効率・生産性の大幅な向上によって総労働時間の削減(時間外勤務の削減と有給休暇取得率の向上)を図ります。2 女性の育児休業取得率100%を継続するとともに、男性の育児休業取得者の増加を図り、育児短時間勤務・時差出勤制度と併せ、育児と仕事の両立を積極的に支援していきます。

小松電子株式会社（小松市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○技術職の女性が現員の2名から4名以上となるよう努めます。○管理職の女性人数1名以上、かつ準管理職に占める女性比率15%以上を目指します。

ワークライフバランス推進の取組

○育児短時間勤務制度の希望者に対する利用率100%を継続し、柔軟な働き方を推進します。○月平均所定外労働時間が10時間以内となるよう毎週水曜日をノー残業デーと設定します。○有給休暇の利用を促進します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○性別に関係なく採用活動を行い、本人の意思や適性に応じた配置を目指します。○研修や訓練への参加機会を男女平等に与えます。

賀谷セロファン株式会社（白山市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○女性でも働ける職場づくり 作業負荷を軽減するための継続的改善を行い、女性や高齢者、障がい者でも作業しやすい職場を目指します。○働きやすい職場づくりの推進年に1度自己申告書を配布し、現状を抱えている問題や会社への要望などの意見を聞き、職場改善のために活用します。

ワークライフバランス推進の取組

○有給休暇取得の促進 有給休暇を取得しやすくするため、アニバーサリー休暇や社内グループウェアのワークフローによる申請を導入します。○有給休暇の取得日数を1人当たり11日以上とします。(2018年度実績10.9日) ○従業員全体の残業時間を月平均10時間以内とします。

高松機械工業株式会社（白山市）

子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

1 年次有給休暇の取得促進のための措置を実施する。2 毎週水曜日にノー残業デーを設ける。3 社員旅行に家族帯同コースを設け、1家族当たりの費用を補助する。

ワークライフバランス推進の取組

○有給休暇の取得率を70%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。

goowa株式会社（金沢市）

採用者に占める女性比率を30%以上にします。

直源醤油株式会社（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○働きがいのある職場環境づくりに心がけていきます。○専門分野における研修会の参加や取得を促進し、人材育成に努め、男女を問わない公平な人事評価を行います。

ワークライフバランス推進の取組

○育児休業しやすい環境づくりに心がけ、育児休業者に対しての情報提供を行い、スムーズな職場復帰を支援します。○女性の目線での商品開発、アイデアの発掘、企画の立案などを積極的に取り入れ、より活躍できる職域を広げます。○お互いの業務を代行できるような人材育成に努めます。○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。

ライオンパワー株式会社（小松市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○職域拡大のため、また、管理職育成のために男女問わず研修や訓練に派遣します。○女性が行っていなかった職務（技術職）に女性を配置して、女性のきめ細かい配慮を活かした活動を行います。○営業訪問を設計補助を行っていた女性が年間10回行う。

ワークライフバランス推進の取組

○従業員の多能工化の育成を行い、欠勤者が出ても製造工程に支障がないようにします。

絹川工業株式会社（白山市）

○有給休暇の取得日数を1人当たり6日以上とします。

株式会社小松製作所 粟津工場（小松市）

ワークライフバランス推進の取組

○総労働時間の削減 社員の「ワークライフバランス」を考えていく上で、総労働時間の削減は大きなテーマです。例えば日本では、コマツはこの問題に対して労働組合と協調し、年間2100時間未満、年次有給休暇平均18日以上取得という具体的な数値目標を掲げ、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。

株式会社スギヨ（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区別なく採用活動を実施します。○管理・監督職の女性の割合を増やし、女性の活躍の場を増やします。○男女問わず研修や資格取得を積極的に推進し、やりがいのある職場づくりを目指します。○監督職に占める女性監督職の割合を30%以上にする。○管理職（課長以上）に占める女性の割合を10%以上にする。○営業、技術職の女性社員を2名以上配置する。

ワークライフバランス推進の取組

○週2回のノー残業デーの実施（一般管理、研究開発、品質管理部門等）○育児や介護のための短時間勤務制度の充実育児休業明けの子育ては何かと負担がかかるため、柔軟な勤務時間を取り入れることで余裕をもちバランスの取れた生活を送れるような取り組みを目指します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○職場内の清掃は男女問わず全社員が共同で実施する。○女性の育児休業取得率100%であるが、今後は男性社員の育児休業取得率を推進する。○男女ともに看護休暇の積極的な利用を推進する。

辰巳化学株式会社（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○2022年までに女性の役職者（係長以上）の登用人数を3名以上増やす。○各部門の管理職候補に対して、キャリアアップを目的とした人材育成を実施する。

ワークライフバランス推進の取組

○各人の所定時間外労働時間を抽出して各所属長に提示し、業務の平準化や改善を行うことで作業の効率化を図り、男女ともにワーク・ライフ・バランスの実現を目指す。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい職場環境の整備を行う。○インターンシップの就業体験機会の提供。

都開発株式会社（白山市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○新規採用、中途採用に占める女性比率を30%以上にします。○性別に関わりなく評価し、女性職員のキャリアアップを目指します。

ワークライフバランス推進の取組

○「一般事業主行動計画」・「心の健康づくり計画」（石川県）策定・推進により行動遵守します。○年次有給休暇（本年度分）の取得率を50%以上にします。併せて、時間単位有給休暇を導入します。○残業削減を行うべく、毎週水曜日のノー残業デーを設定します。○40歳以上の社員の人間ドック受診を導入し、健康維持、促進に努めます。○慰安会の実施や、その他福利厚生を充実させ職場、家庭におけるリフレッシュを図ります。

ホクショー株式会社（金沢市）

ポジティブ・アクションの取組

○女性の配属職種を3職種から5職種に増やします。○女性の管理職登用にに向けた環境を整備拡充します。

ワークライフバランス推進の取組

○教育訓練の推進によるスキルアップや作業効率の向上により、所定外労働の削減を図ります。○有給休暇行使の5日以上/年を推進します。

株式会社幸栄堂（加賀市）

○育児休業取得率 女性100%。○育児休業取得後の短時間勤務など、復帰において柔軟に対応。○お茶入れや清掃等、役職、性別による役割差別なし。

コマニー株式会社（小松市）

ワークライフバランス推進の取組

○「育児休暇を取得しやすい職場推進」育児休暇の取得推進 女性の育児休暇取得率100%を推進する。男性の育児休暇取得率の推進をはかる。○働き方改革を推進する為に、インターバル制度の導入を行い、プライベート時間の確保はもちろん、全従業員が健康維持できる労働環境を促進する。○計画的な年次休暇取得をしっかりと管理して、「メリハリのある働き方」を意識し、休暇がとれる会社風土を築き上げる。○育児・介護に関する制度運用の更なる充実・利用を促進します。

株式会社袖餅子総本家中浦屋（輪島市）

ポジティブ・アクション推進の取組

1.管理職の女性比率75%以上を維持します。2.女性の職域を限定することはありません。

ワークライフバランス推進の取組

1.有給休暇の取得率を50%以上にします。2.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。

株式会社イコマ・メカニカル（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45%以上にします。

ワークライフバランス推進の取組

○子育て世代の女性社員がフレキシブルに就業・休暇できる環境づくりに努めます。○有給休暇の積極的な取得を推進します。

株式会社金沢シール（白山市）

～想い～

日本国内において、少子高齢化と労働力不足が起きている現状において、一人一人が能力を最大に発揮し、パフォーマンスを上げていくことが必要であります。そのため、互いの多様性を認め社員全員で「金沢シール」が一体になり「生きた商品」づくりを行ってまいります。

○会社の「あるべき姿」に向かって、男女問わず活躍できる組織体制づくりを目指します。○健康経営に継続的に取り組み、社員一人一人が働きやすい職場づくりに心がけます。

ポジティブ・アクション推進の取組

○男性・女性問わず、結婚出産後も働きやすい職場をつくるため女性の「育児休暇取得100%の維持」と男性の「子の看護休暇制度利用」の推進を図ります。○職域拡大のため、女性営業職を1名以上登用・採用を目指します。○公

平な評価により、女性管理職を1名以上登用できるよう推進します。

ワークライフバランス推進の取組

○月2回、ノー残業デーを実施しています。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○社内報、慰安会、レクリエーションクラブ等の取り組みを行い、就業時間外も社員同士がコミュニケーションが取れるような職場環境を整備しています。○お互いの業務を代替できるよう多能効果を進めます。

電気・ガス・熱供給・水道業

サカイ電工株式会社（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

男女問わず、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

○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1人あたり年間5日間以上とします。○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。

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。

情報通信業

株式会社ネスク（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、採用活動(募集・試験)を行います。○男女問わず、研修やセミナーに参加します。

ワークライフバランス推進の取組

○本人の誕生日に年次有給休暇を付与します。○育児や介護のための短時間勤務制度を実施しています。○育児休暇を取得しやすい職場とスムーズに職場復帰できる環境作りを推進します。○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

○グループウェアを利用した連絡共有や有給申請を実施しています。○女性従業員用の更衣室を設けて、気持ちよく働ける環境作りに努めています。○30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、婦人科検診を推進しています。○職場内の空気調和設備を整え、温度や湿度の管理を行っています。

株式会社システムサポート（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○性別の区別なく採用活動を行います。○開発職において、新卒女性を40%以上採用する

ワークライフバランス推進の取組

○育児、介護の時間短縮勤務制度、時差出勤制度を導入しています。○年次有給半日単位取得制度を導入しています。○ノー残業デーを実施しています。○夏休みに年間を通して希望の日に3日休暇を取得できるようにリフレッシュ休暇を設定しています。○中途入社の方を対象に入社後半年間を対象期限として希望の日に3日間休暇を取得できるよ

うにウェルカム休暇を設定しています。○会社カレンダーに有給取得促進日を設定しています。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○毎週金曜日にカジュアルデーを実施

北国インテックサービス株式会社（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

○仕事と家庭の両立のため、育児休業 3歳まで、時短勤務 小学校4年始業前まで利用できる制度とし、社員に定着させていきます。○リフレッシュ休暇や療養時のため、失効する有給休暇を積み立て翌年以降に利用できる制度とし、社員に定着させていきます。○計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にします。男性社員…計画期間中に1人以上取得すること/女性社員…取得率80%以上とすること○年次有給休暇の取得を推進し、75%以上を目指す。

株式会社NTTドコモ北陸支社（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○個人の能力を最大限発揮することを目的に、Win-d活動※を推進し、女性社員のキャリアアップを支援する体制を構築 ※Win-d（ウインド、Women's innovative network in docomo）：女性役職者のキャリアアッププログラム（女性社員から選抜し、女性活躍を推進するチーム活動）○女性管理者比率7.5%以上を目指します（NTTドコモ全体で）

ワークライフバランス推進の取組

下記の取組を積極的に行い、ワークライフバランスの推進および従業員全体の年間総労働時間1,800時間台を目指します。○年次有給休暇（年間20日付与、最大40日まで保有可）等の利用促進○出産・育児・介護等に関する諸制度の充実（例：育児休業、時間外勤務の制限等）

○テレワーク（在宅勤務）やフレックスタイム制を活用し、多様な働き方を推奨（働き方改革の推進）○ファミリーデー（ご家族の会社見学）の実施 等

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○ダイバーシティ推進を具体的に進めるために組織横断型ワーキンググループを結成（社員のダイバーシティに関する意識の醸成機会の創出）○男性の育児参画促進のため、パートナー出産の方に育児休業や有給休暇取得を促進します。○誰もが自分らしく生き、働ける組織、社会の実現をめざして、性的指向、性自認、年齢、国籍、障がいの有無などを問わず、多様な社員の活躍を推進していきます。

株式会社ドコモCS北陸（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○個人の能力を最大限発揮することを目的に、Win-d活動※を推進し、女性社員のキャリアアップを支援する体制を構築 ※Win-d（ウインド、Women's innovative network in docomo）：女性役職者のキャリアアッププログラム（女性社員から選抜し、女性活躍を推進するチーム活動）○女性管理者比率40%以上を目指します

ワークライフバランス推進の取組

下記の取組を積極的に行い、ワークライフバランスの推進および従業員全体の年間総労働時間1,800時間台を目指します。○年次有給休暇（年間20日付与、最大40日まで保有可）等の利用促進○出産・育児・介護等に関する諸制度の充実（例：育児休業、時間外勤務の制限等）

○テレワーク（在宅勤務）やフレックスタイム制を活用し、多様な働き方を推奨（働き方改革の推進）○ファミリーデー（ご家族の会社見学）の実施 等

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○ダイバーシティ推進を具体的に進めるために組織横断型ワーキンググループを結成（社員のダイバーシティに関する意識の醸成機会の創出）○男性の育児参画促進のため、パートナー出産の方に育児休業や有給休暇取得の促進します○誰もが自分らしく生き、働ける組織、社会の実現をめざして、性的指向、性自認、年齢、国籍、障がいの有無などを問わず、多様な社員の活躍を推進していきます。

株式会社エム・ビデオプロダクション（金沢市）

ワクワクしながら没頭できる企業風土を！

ポジティブ・アクション推進の取組

○性別にかかわらず公平な評価のもとで就業や昇進の機会を確保することを目的とし、評価の判断基準を明確にします。

ワークライフバランス推進の取組

○フレックスタイム制の導入を確立し、個々の状況に応じた働き方の支援をします。○男女ともに育休の取得率を100%にします。

運輸業、郵便業

佐川急便株式会社北陸支店（金沢市）

□全従業員に占める女性の割合30%以上を目指す。〈取組内容〉○広報活動により、当社で活躍する女性の認知の向上を図る○女性活躍の成功モデルを社内に展開し、女性活躍を推進する○各営業所で女性活躍に向けた施策を立案・実行することにより、女性の定着と雇用の拡大を図る○女性が少ない営業職等の働き方を見直すことで、女性の活動領域をひろげる

□女性管理職（係長職以上）を増加させる。〈取組内容〉○女性社員を対象に、管理職の早期育成を図る目的で、キャリアへの挑戦意欲を引き出す機会を提供する○能力と向上心のある女性を積極的に登用することで、活躍のチャンスを与える○ライフイベントを迎えた社員がキャリアを諦めることなく、将来に期待をもち働き続けられる環境を整備する。

金沢第一交通株式会社（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女区別なく採用し特に女性採用人数を年間1名以上採用します。

ワークライフバランス推進の取組

○男女年齢問わず柔軟なシフトで働きやすい環境作りを推進します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○毎年お花見会、忘新年会等を行い社員の一体感を高めます。

加賀第一交通株式会社（加賀市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女区別なく採用し特に女性採用人数を年間1名以上採用します。

ワークライフバランス推進の取組

○男女年齢問わず柔軟なシフトで働きやすい環境作りを推進します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○毎年お花見会、忘新年会等を行い社員の一体感を高めま
す。

卸売業、小売業

株式会社オートモ（金沢市）

社員の子育て等支援

○育児休業を取得しやすく、また、職場復帰しやすい環境
づくり。○小売業では、土日祝の休みを取得しにくい
が、小学校低学年の子どもをもつ人には月3回の休みの取得を
認める。○幼児をもつ人には、保育園の送り迎えや病気等
による早退・遅刻には柔軟な対応をしています。○結婚や
出産時には特別休暇の付与や慶弔・見舞金などを支給して
います。

ワークライフバランス推進の取組

○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。

コマツ産機株式会社（金沢市）

ワークライフバランス推進の取組

当社では社員のワークライフバランス推進において、労働
組合と協調し、以下のような取組を行っております。○総
実労働時間の削減目標値の設定（年間2100H未満）○年
休取得の目標値の設定（全員最低17日）及び各個人の年
休取得計画の職場内周知○各職場単位での活動計画の策定
○週2日（水・金）の定時退社日の設定

三谷産業株式会社（金沢市）

当社は、社員にとって安心安全で働きがいのある組織づく
りを推進しています。

社員が更に安心して育児に関われるよう、以下の取組を継
続します。

1 子どもの出生時に父親が休暇を取得することを促進し
ます。2 男性社員の育児休業取得を促進します。3 社
員の希望により、子どもが小学校就学の始期に達するまで
短時間勤務制度、時差出勤制度を適用します。

社員が男女ともに働きやすい職場環境づくりにおいて、以
下の取組を継続します。

1 研修制度の充実「入社後10年間人材を育てる」とい
う方針のもと、研修を実施していきます。2 奨学手当支
給制度 社員の子供が大学進学時にその学費相当分（在学4
年間分）を奨学手当として支給します。3 心理療法士（外
部）によるカウンセリング制度 社員が仕事・人間関係・
家庭・恋愛などさまざまな相談ができるカウンセリングを
行っています。4 マッサージルームの常設 社員の疲労
回復やリフレッシュをサポートするために、ヘルスキ
ーパーによるマッサージを行っています。5 柔軟な働き方
の実現 テレワーク制度、病気治療と仕事の両立など社員
が個々の状況に応じた働き方を選択できます。○女性管理
職を計画期間中（R2.4.1～R4.3.31）に2名以上登用しま
す。

株式会社歯愛メディカル（白山市）

管理職の女性比率を5%以上高める

○所属部署の上司とのキャリア面談を実施

○女性キャリア採用の強化

○前年度の結果を検証し、施策の見直しを実施

石川トヨペット株式会社（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女を問わず、内部、外部講師による定期的な研修会
の実施によりスキルアップ及び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

○定期健診の100%受診と再診が必要な社員への100%
フォローを行い、健康維持促進に努めます。○育児休業の
取得率100%、育児のための時短勤務については法の枠に
とらわれず状況により対応してまいります。○働き方改革
に積極的に取り組み、残業時間の低減、ノー残業デーの運
用を継続しメリハリのある働き方の中での生産性向上意識
を定着させていきます。

小松鋼機株式会社（小松市）

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 ○新卒者採用に占める女性比
率を30%以上にします。○女性職域の拡大のため、性を
問わず、研修や訓練に派遣します。◆女性管理職の登用
○育児家事と両立できる業務体制や働き方を見直し、また
女性従業員の研修過程に管理職研修を設定し、女性管理職
の登用に努めます。

ワークライフバランス推進の取組

◆業務の効率化、長時間労働の是正 ○長時間労働の抑制
のため、月間時間外労働の上限を原則40時間に設定、ま
た従業員全体の平均時間外労働時間を月20時間以内とし
ます。◆休暇の取得促進 ○年次有給休暇の取得率70%
以上を目指します。○年次有給休暇を土日連休と合わせて
取得する等、連続休暇が取得しやすい環境を作ります。

株式会社越村商店（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○職域拡大の為、男女問わず研修や教育訓練の機会を増加
させて取り組みます。

ワークライフバランス推進の取組

○5年後には有給休暇取得率を100%にします。

その他の取組

○女性部会を活用し職場風土の改善、職場環境の整備を行
います。

大口水産株式会社（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○スキルアップのための研修の増加、資格取得を促す。

ワークライフバランス推進の取組

○年次有給休暇を一人あたり7日以上取得し、取得率
100%にする。（取得義務5日を含む）また、有給を連続
して取得できるようにする。○特別休暇（子の看護休暇、
介護休暇、育児休業）の周知100%を目指す。○時短勤務
制度を取得できることを周知し仕事の分担を配慮する。（子
が3歳になるまで）○月に一度のノー残業デーの継続。○
長期休業から復帰する従業員には定期的に情報交換をし、
相互理解を深め円滑な職場復帰を支援する。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○休憩室を整備し従業員が快適に使用できるようにする。

- 掃除やゴミ出しなど女性に限らず従業員全員で取り組む
- 月に一度の掃除の日を設ける

金融業、保険業

ティ・アイ・エス株式会社（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女を問わず、研修や資格取得を積極的に推進し、キャリア形成を推進し、働きがい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

○計画的な有給休暇の取得を促進し、取得率70%以上にします。

三井住友信託銀行株式会社 金沢支店・金沢中央支店（金沢市）

三井住友信託銀行は、社長がコミットする働き方改革宣言の中で、男性の育児休業取得100%を目標にしています。金沢支店・金沢中央支店においても、多様な働き方とワークライフバランスの実現を目指し、男女問わず育児休業を100%取得することを推進します。

学術研究、専門・技術サービス業

株式会社迅技術経営（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

女性社員の活躍の場の拡大 採用している女性従業員の資格取得を支援し、女性従業員1名以上の国家試験合格を目指します。

ワークライフバランス推進の取組

年次有給休暇の計画的付与日数について、1年間に7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

男性従業員、女性従業員共に、社長と面談し仕事をするうえでの悩みや相談等を話せる機会を設けます。

学校法人アリス国際学園（金沢市）

○性別にかかわらず、能力・適性に応じた部署の配置を行い、公正な人事評価の人材育成によって管理職に登用する。
○研修の積極的な受講を促し、スキルやキャリアの向上を目指す。
○インターンシップの受入などを通じ、若年層の就労体験の機会を提供
○有給休暇の取得日数を1人当たり5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。

株式会社利水社（金沢市）

当社の経営方針には「和の心と友愛の精神で一致協力」と明記されています。「和を以て成すべきを為す」組織を醸成するために以下のことに取り組みます。

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女の区別なく採用活動を行うとともに、能力・適性に応じた配属を行います。○男女問わず仕事に必要な能力の向上を図るため、人材育成システムの体系化を推進します。

ワークライフバランス推進の取組

○子どもが生まれる際の父親の休暇取得を促進します。○仕事と生活の調和を図るため、ノー残業デーを毎週1日以上実施するとともに、有給休暇の取得を促進します。○短時間正社員制度やテレワーク制度等の多様な働き方を導入

し、当該制度の利用者1人以上を目標とします。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○社員同士が触れ合う機会（全社行事・研修会・講演会等）を多く設け、社員同士の親密力（コミュニケーション力）の向上に努めます。

公益財団法人石川県産業創出支援機構（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促し、能力・適性に応じた配置や評価を行います。○職種を問わず、男女の区別なく採用活動の実施に取り組みます。○職種を問わず、男女の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

○ノー残業デーを毎週設定し、長時間労働の是正に努めます。○年次有給休暇取得促進のため、1時間単位の休暇の取得を可能としています。○年次有給休暇の計画的取得の推進に努めます。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○社内LANなどによる制度の周知を行います。○業務改善等において男女問わず積極的な意見を取り入れ、男女がともに働きやすい職場環境づくりに努めます。○有給休暇の取得日数を1人当たり6日以上とします。

株式会社東洋設計（金沢市）

ワークライフバランス推進の取組

長時間労働の削減への取組 ○ノー残業デーへの取組○マルチタスクや適的な分業体制の試行による生産効率の改善
○管理職による時間管理の徹底○有給休暇の取得日数1人当たり10日以上を目標とする。

ポジティブ・アクション推進の取組

安定的な雇用と定着率の向上に関し男女ともに向上することへの取組 ○男女の区別のない採用活動○男女を問わないキャリアアップ支援活動○育児休業の取得推進と復職支援（男女共に）○介護休暇取得の環境整備○上記施策の結果としての女性管理職の登用にに向けた職場環境整備

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○管理職研修の継続的な実施○若手や中堅社員へのキャリアアップ研修の実施○研修制度や研修体系の整備に関する取組○経営者層と社員との密接なコミュニケーションを継続的に実施

宿泊業、飲食サービス業

大向観光株式会社（輪島市）

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、おもてなし（客室案内、お茶出し、お食事提供等）の研修をしています。○管理職に占める女性比率を50%以上を目指します。

医療、福祉

社会福祉法人篤豊会（加賀市）

ポジティブ・アクション推進の取組

当法人は老人福祉事業を運営しており、業種柄圧倒的に女性社員が多く、全体職員の80%を女性が占めている。女性色が強い職場であるため、現在女性管理者を55%以上

配置しているが、今後70%前後配置定着を目指していきます。また、男女共に積極的に育児休暇を取得できるような職員配置も考慮し、育児世代の離職率低下を図ります。

社会福祉法人愛里巣福祉会（金沢市）

○性別にかかわらず、能力・適性に応じた部署の配置を行い、公正な人事評価の人材育成によって管理職に登用する。
○研修の積極的な受講を促し、スキルやキャリアの向上を目指す。
○インターンシップの受入などを通じ、若年層の就労体験の機会を提供
○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。

ニシ・ウエルネス株式会社（小松市）

ワークライフバランス推進の取組

○仕事と子育ての両立が出来る職場を目指し、子育て中の社員向け時間短縮勤務制度を導入しています。
○男女を問わず育児休業取得率100%の維持継続を目指します。
○年次有給休暇時間単位取得制度を導入しています。育児、学校行事、通院、介護等による労働時間内の一時外出も可能です。

社会福祉法人松寿園（小松市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○女性管理職の増加 当法人は、女性職員の割合が80%を超えるものの、管理職（課長以上）に占める割合が40%ほどであり、今後女性比率を50%にします。

ワークライフバランス推進の取組

○休暇の取得促進 有給休暇の取得率を50%以上にします。（30年度実績47%）

社会福祉法人手取会（白山市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○職員のスキルアップのため、研修会の参加や資格取得の促進に努めます。なおケアマネージャーの更新研修費用は、資格を保有する職員について、法人が全額負担します。

ワークライフバランス推進の取組

○育児休業取得率100%の継続、育児休業後の時間短縮勤務制度の活用により子育てにやさしい福祉施設をめざします。
○定年（60歳）後も70歳まで元気で働き続けられるよう、職員の待遇改善を図ります。

社会福祉法人長寿会（珠洲市）

ポジティブ・アクション推進の取組

当法人の職員238名のうち、女性職員は175名（73.5%）が勤務し、女性職員の割合が多い職場である。女性管理者並びに管理職においては50%を配置しており、充実したキャリアパス制度を導入している。今後も女性が働きやすい職場環境を目指し、性別に関わらない評価を継続していきます。また、女性が働きやすい職場であることを、当法人ホームページや関係機関の広告などを活用し、積極的にアピールしていきます。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

男性職員の育児への理解や育児参画を目的として、小学校就学前の子がいる男性職員を対象に、看護休暇取得0%から30%取得できるように職場環境の改善を図ります。

社会福祉法人共友会（小松市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○全職員を対象に毎月研修会を実施することにより、スキルアップおよび資格取得の促進に努めます。
○意思決定機関である理事会に女性理事を3名以上登用することに努めます。

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%、男性は取得率30%以上とすることに努めます。
○子どもが生まれる際の父親の休暇取得促進として特別有給休暇を1日付与するとともに休暇取得しやすい環境を整備します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○石川県より人材の育成及び職場環境の改善に積極的に取り組む認定事業所として「いしかわ魅力ある福祉職場」の認定を受けました。健康管理の取組（インフルエンザ予防接種費用の全額補助等）など継続的に働きやすい職場環境づくりに取り組みます。

社会福祉法人アカシヤの里（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○公正な人事評価と人材育成によって管理職に登用し、管理職（課長級以上）占める女性比率を25%以上。（現状：9人中2人=22.2%）

○研修の積極的な受講を促し、スキルやキャリアの向上を目指します。
○大学・専門学校等の研修生受入れを積極的に受入れ、若年層の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

○有給休暇の取得状況を適切に把握し、取得日数を最低でも法定日数5日プラス1日を目指し、計画的取得を推進します。
○育児休業中職員への職場の状況提供や復帰後の業務シフトや時間短縮など円滑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

○男女が共に働きやすい職場環境づくりのため、毎週職場を巡視するとともに、身体的負担の軽減（入浴介助・洗濯時）を図るため、福祉機器等の活用に取り組みます。

社会福祉法人朋友会（加賀市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女を問わず、定期的な研修会の実施・参加促進によりスキルアップ及び資格取得の促進に努めます。
○評価制度に基づき、性別を問わない公平な評価を実施します。

ワークライフバランス推進の取組

○育児休業の取得率100%を維持します。
○個々の事情に合わせて、子育てや家族などの介護や看護と仕事が両立できるように、育児休業取得後の短時間勤務への変更、勤務シフトの調整など柔軟な対応を継続します。
○ノー残業デーの運用を継続し、残業時間の削減に努めます。

社会福祉法人松原愛育会（金沢市）

1 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、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の実施（1）職場内研修において産休育休等に関する国の制度及び法人諸規定の説明を実施（2）管理監督の立場にある者の産休育休等に関する国の制度及び労務管理に係る研修会への積極的参加（3）妊娠から職場復帰までの諸制度の内容・手続き方法・労働条件等を分かりやすく説明したパンフレットの作成及び配布（4）産休育休等を安心して取得できるよう、休業期間中の代替職員の確保

2 年次有給休暇等の取得しやすい環境づくり (1) 全職員の年次有給休暇の取得率を把握 (2) 年次有給休暇を30分単位で取得としているが、子の看護休暇等についても時間単位で取得可能にすることを検討

3 若年者に対する多様な就業体験機会及び採用機会の確保、採用情報の提供 (1) 学生等の実習、ボランティア、職場見学等の積極的受け入れ (2) トライアル雇用制度等を活用し、未経験者の受け入れ体制を整備 (3) 非正規職員に対して正規登用制度を積極的に運用 (4) 女性が継続して働くことができ、活躍できる職場であることを積極的に広報

4 管理職(課長級以上)に占める女性割合40%以上とする 男女問わず管理職育成を目的とした各種研修会に積極的に参加

社会福祉法人鶴寿会 (加賀市)

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女を問わず、定期的な研修会の実施・参加促進によりスキルアップ及び資格取得の促進に努めます。○評価制度に基づき、性別を問わない公平な評価を実施します。

ワークライフバランス推進の取組

○育児休業の取得率100%を維持します。○育児休業取得後の短時間勤務への変更、勤務シフトの調整等、個々の事情に合わせて子育てと仕事が両立できるよう柔軟な対応を継続します。○ノー残業デーの運用を継続し、残業時間の削減に努めます。

複合サービス事業

根上農業協同組合 (能美市)

意思決定機関である理事会に、女性理事を3名登用します。

白山農業協同組合 (白山市)

意思決定機関である理事会に、女性理事を3名登用します。

金沢中央農業協同組合 (金沢市)

○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。○昨年2名の女性管理職を登用し、今後も女性の管理職が後に続くよう環境整備に取り組んでいきます。

株式会社アルプ (金沢市)

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女の区別のない採用活動の実施○男女にかかわらず公平な人事評価及び人材育成による管理職への登用○男女の区別なく研修や訓練への参加及び派遣○管理職(係長級)以上に占める女性割合を30%以上にする。

ワークライフバランス推進の取組

○育児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○有給休暇の計画的付与を実施

シダックス株式会社 SDH北陸支店 (金沢市)

■女性の職業生活における活躍の推進を図る為、一般事業主行動計画を各事業所内の見やすい場所に提出致します。

■また女性の職業生活における活躍推進の外部への公表方法は、女性活躍・両立支援総合サイトにて行います。■管理的地位にある労働者(管理職)に占める女性の割合に関しても注視し、各種数値に関してはホームページ等を

通じて外部へも公表します。管理職の女性比率を現状の19.4%→20.0%以上にします。■女性労働者の積極的・公正な育成・評価へ向けた上司へのヒアリングを行います。■採用時の管理区分に捉われない活躍に向けたコース別雇用管理の見直し等検討。

株式会社ミュージッククラブ (金沢市)

ポジティブ・アクション推進の取組

○新卒採用及び中途採用など採用に関して、男女の区別なく募集・選考を行っています。

ワークライフバランス推進の取組

○有給休暇取得日数を1人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

○女性社員の意見も取り入れた、働きやすい職場作りを推進します。

サービス業

株式会社プログレッシブアートステイト (金沢市)

○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(達成率70%) ○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。(達成率50%) ○有給休暇の取得日数を1人当たり7日以上とします。(達成率70%)

株式会社キャリアドットコム (金沢市)

○性別に関わらず、能力主義で採用および評価を行います。個人がこれまで培ってきた経験、実績、スキルを元に採用活動を行います。○性別に関わらず、責任のある仕事を割り振ります。会社にとって重要な仕事や責任のある仕事は、女性にも積極的に任せます。○子育て中の社員の時間短縮勤務制度を整備します。保育園のお迎えや行事などに柔軟に対応し、子育て中の社員が働きやすいしくみの整備を行います。○有給休暇の取得推奨日を設けると同時に、部門や役職に関係なく、1人当たり6日以上を目標として有給の取得支援を行います。○社内全体の残業を月平均40時間以内とします。うち、子育て中の社員に関しては定時退社または30分以内の退社を推奨し、家事と仕事の両立が出来るよう整備を行います。

株式会社ビー・エム北陸 (金沢市)

ビー・エム北陸は「女性」に限らず「外国人材」「高齢者」「障がい者」の方たちなどの個人の能力を引き伸ばし、多様な人材を生かしてダイバーシティマネジメントの推進に取り組んでいきます。

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女を問わず、毎年、パートタイマーの正社員へのキャリアアップをすすめていきます。女性の比率を50%以上とすることを目標とします。○男女を問わず、研修や資格取得を実施します。

ワークライフバランス推進の取組

○女性が出産後も安心して働き続けられ、活躍できる環境を整備します。○育児や介護など多様な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します。

オークス株式会社 七尾支社 (七尾市)

ワークライフバランス推進の取組

男女の勤続年数の差を2年以下とする

ナカダ株式会社（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女を問わず、キャリアアップのための、各種教育訓練への参加、関連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

○業務の効率化を進め、長時間労働の是正を図ります。○女性の育児休業取得率100%の維持継続ならびに男性の育児休業取得推奨に努めます。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○研修旅行や様々な社内イベントを通して、組織としての一体感を高め、活気のある職場環境づくりに取り組みます。

その他

有限会社ライターハウス（金沢市）

○有給休暇の取得日数を1人当たり6日以上とします。

ワークライフバランス推進の取組

当社には子育て中の共働き世帯（核家族）の男性社員がいます。その為、子どもの病気などで出社できない時もあり、そういった時は休みを取ったり自宅で仕事ができるように社内で配慮します。また、子どもの習い事などで定時に帰る男性社員もおり、その際は帰りやすいように皆で声をかけたりするようにしています。

能美市商工会（能美市）

ワークライフバランス推進の取組

◇休暇の取得促進 ○7月～10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日間連続して、有給休暇取得を推進します。◇長時間労働の是正 ○毎週月曜日（地区公民館の休館日）は、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。

その他の取組

◇負担軽減 ○職員間のお茶出しの廃止（水分補給が必要な職員は各自対応する。水筒等を持参する。）

山中商工会（加賀市）

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日以上の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、残業時間の削減、長時間労働の抑制に努めます。

川北町商工会（川北町）

ワークライフバランス推進の取組

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

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

◇お茶入れや掃除など、性別による役割慣行を見直します。

美川商工会（白山市）

ワークライフバランス推進の取組

◇休暇の取得促進 ○7～9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日以上の有給休暇取得を

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。

鶴来商工会（白山市）

ワークライフバランス推進の取組

○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日以上の有給休暇取得を推進します。（子供の授業参観等の出席に対しても柔軟に対応しています。）

その他

○お茶入れや清掃等性別による役割慣行を見直します。

白山商工会（白山市）

◇休暇の取得促進 ○7月～9月を「有給休暇取得促進月間」とし、期間中、原則として5日以上の有給休暇取得を推進します。○有給休暇の取得率を50%以上にします。

野々市市商工会（野々市市）

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月を有給休暇取得月間とし、取得計画表を作成し、5日以上の有給休暇取得を推進します。○子供の入学式・卒業式・運動会などに合わせ有給休暇取得を推進します。

かほく市商工会（かほく市）

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、期間中として5日以上の有給休暇取得を推進します。◇長時間労働の是正 ○毎週月曜日と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。

森本商工会（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

◇女性の職域の拡大 ○職域拡大のため、男女を問わず、年2回以上、研修や訓練に派遣する。

津幡町商工会（津幡町）

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日以上の有給休暇取得を推進します。○家族の記念日やリフレッシュのための連続休暇の取得を促進します。○有給休暇の取得率を50%以上にします。◇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。

羽咋市商工会（羽咋市）

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日以上の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。

富来商工会（志賀町）

ワークライフバランス推進の取組

◇休暇の取得促進 ○7～9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日以上の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。

志賀町商工会（志賀町）

ワークライフバランス推進の取組

◇休暇の取得促進 ○6月～10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日以上の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。

宝達志水町商工会（宝達志水町）

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日以上の有給休暇取得を推進します。

門前町商工会（輪島市）

①7月～10月を「有給休暇取得促進月間」に定め、期間中、原則として5日以上の有給休暇取得を推進します。②電話、窓口対応はじめとする各種事務について全職員が男女の区別なく対応する。

内灘町商工会（内灘町）

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日以上の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。

能登鹿北商工会（七尾市）

ワークライフバランス推進の取組

◇休暇の取得促進 ○夏季及び秋季を「有給休暇取得時期」に指定し、期間中、原則として5日以上の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、長時間の抑制に努めます。

中能登町商工会（中能登町）

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日以上の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。

穴水町商工会（穴水町）

ワークライフバランス推進の取組

◇休暇の取得促進 ○有給休暇の取得率を50%以上にします。○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日以上の有給休暇を推進します。◇業務の効率化、長時間労働の是正 ○原則、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。

その他の取組

◇職場風土の改善、職場環境の整備 ○お茶入れや清掃

等、性別による役割慣行を見直します。

能登町商工会（能登町）

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日以上の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。

株式会社エコマスク（かほく市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○子育て中の従業員が働きやすい環境をつくるために、お互いの業務を代替できるような種類の仕事ができる社員を育成します。

ワークライフバランス推進の取組

○効率の良い労働をすることで労働時間を短縮、従業員の休日取得を奨励しています。○社員の健康診断の実施率を100%にします。○再検査、脳ドックなど、従業員の健康管理の充実化を図っています。

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、掃除、ゴミ出しの分別等を男女問わず分担しています。○職場環境向上のため、分煙を実施しています。

株式会社シ・ピ・エル（白山市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女を問わず、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

○社内ミーティングを月に2回開催し、部署間の作業状況や課題点を洗い出し、業務の効率化を図るため、男女問わず、自由な意見交換を促進します。○個々のスケジュールはシステム管理にて時間を有効活用し、毎週水曜日は「ノー残業デー」日に設定します。目標は社員80%以上の実施を目指します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

○ビジネス空間及び休憩室等（福利厚生空間）の整備を行い職場環境の向上を図ります。

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」
(R2.2 月末 現在)

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)
- ★ 北陸東和冷暖房(株)
- ★ 小倉緑化工業(株)
- ★ 昌和管工(株)
- ★ (株)白原組
- ★ 大和ハウス工業(株)金沢支店
- ★ みづほ工業(株)
- ★ (株)新出組
- ★ 城東建設(株)
- ★ (株)北陸工建
- ★ (株)宗重商店
- ★ (株)江口組
- ★ (株)トーケン
- ★ (株)エオネックス
- ★ 横山建設(株)
- ★ 国際地研(株)
- ★ 加賀建設(株)
- ★ (株)田村工業
- ★ クリエイション江口
- ★ (株)丸西組
- ★ (株)ウエストサークル
- ★ 須美矢建設(株)
- ★ 鈴木建設(株)
- ★ (株)イーヴァ
- ★ 石田工業(株)
- ★ 小倉建設(株)
- ★ (株)豊蔵組
- ★ 橋建設(株)
- ★ (株)明翫組
- ★ (株)丸中組
- ★ (株)アメニティ
- ★ (株)和泉建設
- ★ (株)J A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・オーシャン・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)
- ★ 協和道路(株)
- ★ 喜多ハウジング(株)
- ★ 中村住宅開発(株)
- ★ ラクラス(株)
- ★ (株)カナイフ
- ★ 東建設(株)
- ★ (株)平本組
- ★ (株)橋設備工業
- ★ (株)渚建設
- ★ (株)嶋源木建
- ★ (株)丸田組
- ★ 酒井工業(株)
- ★ 刀祢建設(株)
- ツボ電気工事(株)
- 大三建設(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
- 泉工業(株)
- (株)山本建設
- (株)Active Garden 楓
- (株)アイテックムラモト
- 木野建設(株)
- (有)秀和建設
- (株)エフ
- (株)なかの林業

製造業

- ★ (株)PFU
- ★ 丸井織物(株)
- ★ 宮米織物(株)
- ★ (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
- ★ 田中昭文堂印刷(株)
- ★ 若松工業(株)
- ★ アール・ビー・コントロールズ(株)
- ★ (株)東振精機
- ★ (株)BBS 金明
- ★ 津田駒工業(株)
- ★ 中村留精密工業(株)
- ★ (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)森八
- ★ 直源醤油(株)
- ★ ライオンパワー(株)
- ★ ジェイ・バス(株)
- ★ 絹川工業(株)
- ★ (株)小松製作所 粟津工場
- ★ (株)スギヨ
- ★ (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)
- ★ 辰巳化学(株)
- ★ 都開発(株)
- ★ ホクショー(株)
- ★ (株)幸栄堂
- ★ コマニー(株)
- ★ (株)柚餅子総本家中浦屋
- ★ (株)イコマ・メカニカル
- ★ (株)金沢シール
- ★ 加賀種食品工業(株)
- ★ (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)金沢豆富
- ★ (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)
- ★ アムズ(株)
- ★ (株)有川製作所
- ★ (株)グランゼーラ
- ★ (株)久世ペローズ工業所
- ★ 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)J A アグリライン石川
- ★ (株)北陸電器製作所
- ★ (株)アイデン
- ★ (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

- ★ サカイ電工(株)
- ★ 北陸電力(株)石川支店
- ★ (株)マル斗
- ★ 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
- ★ (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
- ★ 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
- ★ (株)エム・ビデオプロダクション
- ★ サイバーステーション(株)
- ★ (株)シーピーユー
- ★ (株)石川県農協電算センター
- ★ (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
- ★ (株)ケイエスディ

運輸業、郵便業

- ★ 丸一運輸(株)
- ★ 大和タクシー(株)
- ★ 佐川急便(株)北陸支店
- ★ コマツ物流(株)
- ★ 金沢第一交通(株)
- ★ 加賀第一交通(株)
- ★ 西日本旅客鉄道(株)金沢支店
- ★ I R 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)箔一
- ★ (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)オートモ
- ★ コマツ産機(株)
- ★ 三谷産業(株)
- ★ (株)大和
- ★ 北国新聞南部販売(株)
- ★ 富木医療器(株)
- ★ 丸文通商(株)
- ★ (株)歯愛メディカル
- ★ 石川トヨペット(株)
- ★ 小松鋼機(株)

- ★ (株)越村商店
- ★ 大口水産(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)
- ★ 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
- ★ ティ・アイ・エス(株)
- ★ 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
- ★ 三井住友信託銀行(株)
金沢支店・金沢中央支店
- ★ 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

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)
- ★ ウッドスタイルクオリティ(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
- ★ (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
- ★ オリジナル設計(株)石川事務所
- ★ (株)国土開発センター
- ★ 石川県農業協同組合中央会
- ★ 太陽テクノリサーチ(株)
- ★ (株)エイチツーオー
- ★ 特定非営利活動法人金沢観光創造会議
- ★ (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)
- ★ 大向観光(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ナル金沢事務局
北陸学院大学
エキスパート・フラップ(株)

医療、福祉

- ★ 社会福祉法人篤豊会
- ★ 医療法人社団慈豊会
- ★ (株)ケアプラス
- ★ 特定医療法人扇翔会
- ★ 社会福祉法人愛里巣福祉会
- ★ 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
- ★ ニシ・ウェルネス(株)
- ★ 社会福祉法人松寿園
- ★ 社会福祉法人手取会
- ★ 社会福祉法人長寿会
- ★ 社会福祉法人共友会
- ★ 社会福祉法人アカシヤの里
- ★ 社会福祉法人朋友会
- ★ 社会福祉法人松原愛育会
- ★ 社会福祉法人鶴寿会
- ★ 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
- ★ 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
- ★ 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
- ★ 内浦町農業協同組合
- ★ 野々市農業協同組合
- ★ 根上農業協同組合
- ★ 白山農業協同組合
- ★ 松任市農業協同組合
- ★ 金沢中央農業協同組合
- ★ 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
- ★ (株)アルプ
- ★ シダックス(株) SDH 北陸支店
- ★ (株)ミュージッククラブ
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
共栄テック(株)
エキスパートトレーディング(株)
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

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
- ★ (株)プログレッシブアートステイト
- ★ 大和リース(株)金沢支店
- ★ (株)キャリアドットコム
- ★ (株)イー・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)ビー・エム北陸
- ★ オークス(株) 七尾支社
- ★ ナカダ(株)
(株)エイム
(有)クリーンブライト金沢
ウイルフラップ(株)
(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
(株)ダスキン 東海・北陸地域本部

その他

- ★ (株)北陸スタッフ
- ★ (有)ライターハウス
- ★ 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
- ★ 能美市商工会
- ★ 山中商工会
- ★ 川北町商工会
- ★ 美川商工会
- ★ 鶴来商工会
- ★ 白山商工会
- ★ 野々市市商工会
- ★ かほく市商工会
- ★ 森本商工会
- ★ 津幡町商工会
- ★ 羽咋市商工会
- ★ 富来商工会
- ★ 志賀町商工会
- ★ 宝達志水町商工会
- ★ 門前町商工会
- ★ 内灘町商工会
- ★ 能登鹿北商工会
- ★ 中能登町商工会
- ★ 穴水町商工会
- ★ 能登町商工会
- ★ (株)エコマスク
- ★ (株)シ・ピ・エル
(株)スマイルラボ
(有)オールビーブランニング
(株)環境日本海サービス公社
石川県青年団協議会
羽咋市青年団協議会

「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
ホームページでご覧いただけます。

いしかわ男女共同参画

検索 

発行/2020年3月