

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



目 次

令和2年度 企業における女性の活躍推進セミナー 講演録

「キャリアを持つ従業員が輝ける職場に！ ～ With Corona への挑戦～」

朝倉染布株式会社 代表取締役社長 朝倉 剛太郎氏 1

女性の活躍推進 事例紹介 CASE 01 株式会社ドコモ CS 北陸

「全社員が能力を発揮できる環境へ ダイバーシティ経営の実践」 2

女性の活躍推進 事例紹介 CASE 02 小松鋼機株式会社

「女性管理職の誕生契機に 価値観に変化の兆し」 3

女性の活躍推進 事例紹介 CASE 03 松本機械工業株式会社

「女性や若手を登用し 会社の新しい活力源に」 4

女性の活躍推進 事例紹介 CASE 04 社会福祉法人 長寿会

「働きやすさ重視で定着率アップ ライフイベントの退職もゼロ」 5

令和2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 6

いしかわ男女共同参画推進宣言企業一覧（業種別） 15

キャリアを持つ従業員が輝ける職場に!

～ With Coronaへの挑戦～

令和2年10月15日(木)、「企業における女性の活躍推進セミナー」において、朝倉染布株式会社 代表取締役社長 朝倉 剛太郎さんにご講演いただきました。講演の概要をご紹介します。

中小企業ならではのアットホームな会社づくり

20年前ほど前、1998年時点の当社では、男性の平均年齢が43歳、女性は28歳。勤続年数はそれぞれ、20年、7年という状況でした。

当時、女性の多くは、結婚するか子どもができるかとやめるといふ時代で、係長クラスのリーダーもいませんでしたが、いろんな取組をして、女性も長く勤められるような会社になり、女性の課長職が1名、リーダーも5名に増えました。

当社は中小企業なので、お金をかけるのではなく、限られた原資でいかに効率的に取組を行うかということが一番大事なことだと考えました。

そこで、まずは働きやすさを追求していこう、アットホームな会社でいいんじゃないかなと、出産前後の特別休暇の新設、育児介護休暇の改定、短時間勤務制度や時間単位での有給制度の導入等に、早くから取り組んできました。

こうした取組を長くやっているため、人数が少ない部署で育児休暇を取得する社員がいれば人数が多い職場から移ってくれたり、お互いに助け合おうという雰囲気ができあがってたりします。

現在も、女性とか男性とかをあまり意識せずに、いかにこの会社に親しんで、楽しく働いていただけるかということを目指して会社づくりをしています。

責任をもたせることで、女性社員が主体性をもって働くように

当社の工場では、現場でも女性が活

躍しています。

検査の職場では女性に係長を任せるところ、どうやったら効率や原単位を上げられるかといったことをチーム全体で考えるようになりました。

品質試験グループでも、部署の仕事量が増えたことで残業が増えていたのですが、「私たちの残業代を払うより、パートさんを一人雇ってください」と提案するなど、社長の私も驚くほど、主体性を持って活躍してくれています。

「えるぼし認定」三つ星取得を契機に意欲ある女性社員を採用

えるぼし認定では当時最高位だった三つ星を中小企業で全国8番目に取らせていただいたのですが、これを契機に女性社員の採用にもつながりました。

群馬県の労働局に、新入社員の募集支援として、Gターンという取組をしていただき、群馬で働きたい地元出身学生向けに東京で面接をすることになり、最終的に神奈川県のある大学の大学に進学していた女性を採用しました。

彼女は、まだ3年目ですが、常務を務めていた撥水風呂敷の考案者の後任として、私が直接の上司となり、キャリア10年目～15年目ぐらいの仕事を与えています。

先日、テレビ番組で撥水風呂敷を紹介いただいた際にも、彼女は取材、収録にもうまく対応するなど非常に優秀で、将来はキャリアを積んで、活躍してくれるのではないかと期待しているところです。

今後の課題

今後の課題は、管理職以上の仕事をやってくれる女性がなかなかいないことです。

女性は責任を持つとすごく強いことは分かっているのですが、子育てや介護があるので、会社の仕事ばかり頑張ることはできないといった声も社員との面談でよく聞きます。

そこで、育休取得前後の働き方の相談窓口を設け、女性総務部長を責任者に据えることで、男性には言いづらいことも相談しやすい体制を作っています。

また、責任を持ってこそその楽しさややりがいを知ってもらうため、社員がもっと自分のキャリアについて考える仕組みを作っていきたいと考えています。



朝倉剛太郎さん
朝倉染布株式会社
代表取締役社長

【プロフィール】

昭和45年 群馬県生まれ。
長瀬産業(株)勤務を経て、
平成14年 朝倉染布(株)入社、
平成17年 専務取締役、
平成19年 代表取締役社長



全社員が能力を 発揮できる環境へ ダイバーシティ経営の実践

株式会社ドコモ CS 北陸

女性による女性のための キャリアアップ支援

ドコモCS北陸はNTTドコモの地域子会社で、北陸3県の通信ネットワークの構築や保守、販売代理店へのコンサルティング、自社ショップとコールセンターの運営など、地域の基幹業務を担っている。

同社で女性の働きやすさのさらに先、能力を最大限発揮するための環境整備がスタートしたのは、親会社のNTTドコモが女性社員のキャリアアップ支援として2006年に始めた「Win-d活動（women's innovative network in docomo）」が契機だった。当初は、この親会社のプログラムに女性社員を数名送り込むだけだったが、後に自社の女性社員で運営するWin-d北陸に切り替え、プログラムの対象を大幅に拡大した。そのWin-d北陸では、同社の女性社員のうち課長・主査の社員で構成され、キャリア形成研修や女性管理職とのディスカッションなどを提供し、キャリアアップ意識の醸成を促した。

Win-d北陸の活動もあって、同社ではキャリアアップを前向きに捉える女性社員が顕著に増えている。とはいえ、田川崇史人事育成担当課長は「社内アンケートで女性社員の意識向上を確認できる一方、キャリアデザインに関す

る男女の意識差も明確で、長期的な取り組みが必要」と、現状を説明する。

女性限定ではなく あらゆる属性を対象に

2018年からは、Win-d北陸を発展解消する形で、ダイバーシティワーキンググループをNTTドコモ北陸支社と共同でスタートさせた。女性の能力を最大限発揮させるため女性社員が主となって女性社員に働きかける制度を、あらゆる人間が最大限能力を発揮できるよう、全社員を巻き込む体制に進化させたのだ。

同ワーキンググループでは主に多様性理解、働き方改革、付加価値の3要素を推進している。多様性理解では、LGBTを理解するための講演会や無意識の偏見を自認するアンコンシャスバイアス勉強会などの開催。働き方改革では、テレワークの当たり前化やシステムの操作を自動化するRPA化のノウハウ共有。付加価値では、付加価値を考えるディスカッションや付加価値に関する組織長へのインタビューを実施した。このほか、両立支援を推進するための介護セミナーも開催している。

これらの取り組みのほとんどは、すぐに成果が

現れるものではないが、中谷淳機人事育成担当主査は「五輪開催に合わせて2017年からリモートワークを進めていたおかげで、コロナ禍にあっても100%近いリモートワークを達成し、滞りなく業務にあたることができた」と振り返る。NTTグループとして実現をめざすリモートワールド（分散型社会）に向けて、少額ではあるがリモートワーク手当を設けた。

このように、ダイバーシティの実践で多様な人材の力を最大化し、さらなる価値を提供する体制を構築していくことが同社の経営方針なのである。



ダイバーシティの推進はいかに多くの社員を巻き込めるかが鍵と話す田川担当課長（左）と中谷主査

DATA

■所在地/金沢市西都 1-5 ■代表者/佐藤 隆明 ■設立/2014年 ■従業員数/588名（男性：302名/女性：286名）
■事業内容/NTTドコモの通信ネットワーク構築保守、ドコモショップの支援、カスタマーサポート



女性社員が中心になって仕事を進めるケースが増えている

女性管理職の誕生契機に 価値観に変化の兆し

小松鋼機株式会社

旧態依然の体制が 意識的な偏見の土壤に

小松鋼機は商社とメーカーの機能を併せ持つ企業で、建機・輸送機の部材となる鋼材の調達から加工までをこなす鋼材事業と、ものづくりに欠かせない工具・機器・機械を取り扱い生産システムの設計まで請け負う機工事業の2事業からなる。

そんな同社が、女性が活躍できる環境の整備に力を入れ始めたのは、働き方改革に着手したことがきっかけだった。当時、県内の有効求人倍率が2倍を超えるほどの人手不足から残業が大幅に増えていたため、働き方改革の主眼は生産性の向上で、その一環として女性社員の活躍が期待されるようになったのだ。

それまで、同社の女性社員は基本的にサポート職で、商品の仕入れ管理や営業員の後方支援業務の他、お茶くみ的な雑務も任されていた。「会社に必要ではあるが、本人の成長につながるものではなかった」と旧来まで女性社員が担った業務を説明する庄田勇人部長は、「古い体質のまま、女性社員に期待せず鍛える機会を設けてこなかった」と振り返る。

特に、以前の同社の体質を印象づけるのが、中間層の男性社員から出た「当社の女性は管理職になることを望

んでいない」という言葉だった。この発言は無意識の偏見ではなく、同社のこれまでの環境が生んだ「意識された偏見」だったと庄田部長は捉えている。

期待込め、任せれば 誰もが成長曲線を描く

こうした古い意識とその土壤となった環境を変え、女性の活躍を会社の成長につなげるため、同社では2021年度末までの女性管理職の登用を目指した。まず、管理職の一つ下の階層の女性社員7名に管理職候補であると伝え、それから外部研修にも参加してもらった。当初、対象者らからは不安や不満の声が聞かれたが、結果としてモチベーションがあがり、20年4月に同社初の女性管理職が前倒しで誕生する。

さらに、これまで女性のいなかった営業職として新卒の女性社員を採用し、中途でも前職でリーダー経験のある女性を採用するなど、同社で女性の活躍する領域が広がっている。とりわけ、初の女性管理職となった社員には「役職に就いたことで会社全体を俯瞰する視点が身に付いた」との評価の声が集まり、「性別に関係なく、期待し、任せれば成長するもの」とい

う認識が社内に広まっている。

また、同社では今後も女性社員の成長を会社の成長に取り込んでいくその延長として、人事評価制度の見直しにも着手する考えだ。これまでは個人成績を重視していたが、今後は管理者としての適性を性差なく公平に評価するシステムに変えていき、「その上で、あらためて社員の一人一人のやる気と本気度を見ていく方針」（庄田部長）だという。



女性が活躍できる環境だけでなく、男女の意識の見直しも必要と話す庄田部長

DATA

■所在地/小松市光町 20 ■代表者/木村 勉 ■設立/1963年 ■従業員数/99名(男性:68名/女性:31名)
■事業内容/普通鋼・特殊鋼およびそれらの加工品の販売、機械工具類・FAシステム等の販売

鉄を自分の手で製品に変えていく工程に魅力を感じたという古田さん



女性や若手を登用し 会社の新しい活力源に

松本機械工業株式会社

初の女性の採用で 旧来の固定観念変わる

松本機械工業は日本のものづくりを下支えする企業だ。同社が製造するのは、パワーチャックやNCロータリーテーブルといった工作機械に欠かせない高精度な要素機器で、国内はもとより、その取引先はアメリカやヨーロッパ、ASEAN各国に及ぶ。

そんな松本機械工業では、ものづくりの現場に初の女性社員を採用したことで、同社に潜在していた「現場は男の職場」という固定観念が覆ったという。

きっかけは、2018年に採用した古田さんが現場に興味を示したため、松本要社長は「彼女は目を見張るスピードで仕事を覚えてくれた上に、男性ばかりだった職場の雰囲気明るくなり、整理整頓も行き届くようになった」と振り返る。

そもそも、同社は決して女性の活躍の場がない会社ではない。女性社員の割合こそ少ないが、開発や営業、総務、管理部門で「女性社員が主力を担ってくれているし、女性管理職もかなり以前からいた」（松本社長）。

とはいえ、現場に関しては、「男性だけを募集したり、女性をはじいたりしたこともなく、女性の応募がまったくなかった。ただ、汚れる、危ない、

力も要る仕事だから、男でなければ務まらないだろうという意識もどこかにあった」と、堀内龍一総務部長は説明する。

子育て世代の視点で 現場は意外に働きやすい

現場に一人目の女性社員が誕生したことで、同社はそれほど間を置かず二人目、三人目と続けざまに女性社員を現場に採用できた。その大きな要因となったのが、工場見学に来た際に、現場で女性社員が楽しそうに働く姿があることだったという。

特に、現場二人目の女性社員で、二人の子育て中でもある新田さんは、「育休取得後、しっかり復帰している女性社員が多いことも心強かった」と同社の環境に魅力を感じたという。さらに、会社側にとって予想外だったのが、「一人一人独立した作業が多いのでスケジュールをコントロールしやすく、家庭があっても自分のペースで働ける」（新田さん）と、子育て世代が現場に働きやすさを感じたことだった。

また、同社では現場に女性社員を採用する前年、初の30代管理職を二人登用している。従来までの管理職は皆40代以上の登用

だったが、松本社長は「勤続年数や年齢にかかわらず、意欲があり成果を出せる人間にポジションを与えることで、会社の新しい成長エンジンにしたいという思いがあった。現場への女性採用もその一環」と話し、女性や若手に期待を寄せる。

同社では、人事にこれまでよりも柔軟に多様性を取り入れ「全員活躍の職場づくり」をしていくことで、会社の活力を高めていく方針なのである。



松本社長（後列中央）、堀内総務部長（後列左）、ものづくりの現場の楽しさを知る女性社員の皆さん

DATA

■所在地/金沢市示野町二 80 ■代表者/松本 要 ■設立/1948 年 ■従業員数/89 名 (男性: 74 名/女性: 15 名)
■事業内容/工作機械、周辺機器の製造販売



高齢者の暮らしを
多くの女性スタッ
フが支えている

働きやすさ重視で定着率アップ ライフイベントの退職もゼロ

社会福祉法人 長寿会

子育て支援制度充実 離職は業界大きく下回る

介護業界は女性が圧倒的に多い業界だ。厚生労働省の2018年の調査では71.6%に上る。そんな中、珠洲市と能登町で特別養護老人ホームやグループホームなどさまざまな介護サービスを提供する長寿会の職員の女性比率は、業界標準とほぼ一致する72%である。「女性ならではの気遣いや優しさが生きる仕事であり、必然的に女性の採用と登用が多くなります。介護業界は女性の活躍なくしては成り立ちませんし、女性に働きやすい環境でなければすぐに立ちゆかなくなってしまう」。椿原晃事務局長がそう話すように、同会では国内で働き方改革や女性活躍の気運が高まる以前から、こうした視点での職場作りにいち早く取り組んできた。

一例が、子育て支援制度の充実ぶりだ。労働基準法では、産休は出産予定日の6週間前から取得できると定められているが、同会では2005年の段階で8週間前から取得できるようにしている。さらに、出産祝いとして10万円を支給する制度もあり、対象には職員の配偶者も含まれる。これらの産休に加え、育休の取得率も100%に達する。

短時間勤務制度も大きく拡充しており、改正育児・介護休業法では子ども

が3歳になるまでが対象だが、同会では小学校入学まで利用可能だ。もちろん、この間は夜勤免除となる。

同会が子育て支援制度を充実させてきた背景には、地域的な事情が大きい。過疎と高齢化が著しく進行する奥能登では、人員の補充が極めて難しいのだ。だからこそ、従業員の定着率を高める必要があったわけだ。加えて、子供を子宝と捉える傾向も強い。

実際、介護業界の離職率は15.4%（2020年、(公財)介護労働安定センター調べ）だが、同会は2.9%であり、ライフイベントでの退職もほぼなく、大きな成果を挙げている。

明確なキャリアパスと 公正な評価制度

また、長期的な視点での働きやすい環境も整備してきた。一例がキャリアパスの明文化だ。特に際立つのは、8段構造になっているすべての職階で給与や昇格条件を文書化し、全従業員に周知していることだ。例えば、一番下の一般職初級から一般職中級に昇格するには、経験5年以上かつ人事考課65点以上が必要になる。

この明文化に併せて、「考課の手引き」も作り、手引きに基づき考課点をつける

ことで、誰もがフェアに査定し、査定される体制を整えた。他にも、まとまった休暇を取りにくい業種であることから、3年ごとに5連休を取得できるリフレッシュ休暇制度も取り入れている。

このように、一貫して従業員重視の長寿会ではあるが、現在、予想外の男女格差に直面している。制度の活用状況に男女間で大きな隔たりがあり、高堂泰孝次長は「女性の働きやすさを念頭に制度を作ってきたせいか、看護休や介護休などは女性だけが利用するものという空気ができてしまった」と説明する。こうした現状を改善するため、同会では今後、男性職員の制度活用を積極的に促していく考えだ。



働き続けられる職場作りに心を砕く椿原事務局長(左)と高堂次長

DATA

■所在地/ 珠洲市宝立町春日野 4-117 ■代表者/ 中嶋復太郎 ■設立/ 1983年 ■従業員数/ 235名(男性: 66名/女性: 169名)
■事業内容/ 高齢者福祉施設の運営

令和2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 (R3.3月末現在)

建設業

(有)大山商店 (金沢市)

○有給休暇の計画付与と取得の促進に努めます。○男女共にクリエイティブな力を発揮出来るよう、社内研修への積極参加を推進します。・ワークライフバランス推進の取組として、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)柿本商会 (金沢市)

○インターンシップの受入を積極的に行い、それを通じ若年層の就労体験の機会を提供します。○中途採用の際には年齢や必要資格を不問とし、応募の幅を広げ求職者の安定雇用を支援します。○育児休業取得者が復帰する際は、元の職場(部署)に復帰できる環境づくりを推進します。○女性の技術職を1人以上増加させます。

(株)鼎建設 (能登町)

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。○現場サイドの社内勉強会を年2回開催します。

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。○本人及び家族の誕生日等を申し出により、ノー残業デーにします。○従業員全体の残業時間を月平均240時間以内とします。(24h/1人1ヶ月10人)

兼六建設(株) (金沢市)

ポジティブアクション推進の取組

○男女問わずインターンシップを通じて、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

○育児休業取得率100%を維持・推進し、育児休業後のスムーズな原職復帰を支援かつ短時間勤務制度の利用を促進します。○子どもが生まれた男性社員の2日間の特別休暇取得を促進します。○健康診断の結果により、保健指導員による面談を実施します。

(株)犀川組 (金沢市)

ポジティブアクション推進の取組

○女性採用目標30%現在の女性採用率26.3%

ワークライフバランス推進の取組

○年次有給休暇取得の促進
雇い入れから6か月経過後年間10日～最大20日 うち取得日数一人あたり7日以上を取得を目標とする。○従業員の残業時間月平均10時間以内を目標とする。○育児・介護・通院の為の時間休取得への理解を示し職場と家庭の両立を目指す。

(株)麴香重機建設 (かほく市)

ポジティブアクション推進の取組

○専門知識、専攻分野を問わず、建設業に取り組んでもらえる人材の採用を行います。

○社員のキャリアアップを目指し、資格取得の支援・社内研修などを実施します。

○インターンシップなどを通じて積極的な就労体験を行います。

○5年以内に女性技術職の採用1名以上を目指します。

ワークライフバランス推進の取組

○年次有給休暇の取得推進を行います。

その他の取組

○5 S 活動を中心に作業現場、会社内の清掃を行い、清潔を保って業務にあたります。○社内における分煙を徹底します。

(株)千場建設 (七尾市)

ポジティブアクション推進の取組

○女性従業員(技術者を含む)を積極的に採用します。○人事評価制度を導入し、性別にかかわらず、キャリアアップを支援します。○清掃やゴミ出し等について、性別による役割慣行を見直します。

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25時間以内とします。○子どもや地域の行事の参加を奨励し、休暇が取得しやすい環境づくりを目指します。○年次有給休暇の計画取得を推進し、1人あたり6日以上取得を目指します。

その他の取組

○個別面談を行い、社員の意見・要望を聞き、多様な人材が働きやすい職場環境作りを行います。○社内交流のために、食事会や旅行等のレクリエーションを実施します。(参加自由)

北陸エクステリア(株) (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に、資格取得のバックアップ支援を継続します。○有意義な社外研修に、積極的に参加します。

ワークライフバランス推進の取組

○従業員が希望する記念日にプレゼントを贈ることにより、日ごろの業務への感謝を表すことを継続します。○社員の健康維持促進のため健康診断を年に1度、100%の実施を継続します。

その他の取組

○月に一度全体会議を開催し、社員研修を行ったり、改善事項の提案を話し合い職場環境の向上をはかります。○年に数回社内イベントを行い、社員の親睦をはかります。○事務所外に喫煙場所を設け、非喫煙者に配慮した職場環境を維持します。○社内での清掃・電話応対等、男女問わず実施します。

北陸ミサワホーム(株) (金沢市)

ポジティブアクション推進の取組

○営業職に女性を積極的に採用します。○女性の採用人数を年1名以上採用します。

ワークライフバランス推進の取組

○育児休業後に職場復帰しやすい環境づくりをしています。○年2回、ご家族の記念日に合わせた休暇の取得を促進しています。

その他の取組

○毎朝、全員で社内清掃に取り組み、職場環境の向上に努めています。

三谷産業コンストラクションズ(株) (野々市市)

ポジティブアクション推進の取組

○男女の区別なく採用を行います。○スキルアップを図るため、男女を問わず研修受講・資格取得を推進します。

ワークライフバランス推進の取組

○年次有給休暇を全員が年間6日以上取得できるように推進します。○子供の出生時に父親が休暇を取得することを推進します。○社員全員に対し、時差出勤制度を適用します。

その他の取組

○フリーアドレスデスクを導入し、社内のコミュニケーションをより円滑にします。

南建設(株) (志賀町)

男女問わず多様な人材が力を発揮することができ、適性に応じた部署の配置を行うことにより豊かな環境を併せ持つ社会資本を整備し、貢献する企業を目指すため、私たちは以下の取組を行います。

ポジティブアクション推進の取組

○インターシップ等の学生の就業体験の受入を通し、男女問わず若年層の就労体験の機会を提供する。

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年間6日以上に推進します。
○定期健康診断の実施及びフォロー
・休日前は、ノー残業デーとします。

その他の取組

○電話対応、お茶入れなど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で行います。

森造形センター(株) (小松市)

ポジティブアクション推進の取組

○男女問わず、講習会への参加や、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

○従業員全体の残業時間を月平均25時間以内とします。

(株)ヤマダタッケン (金沢市)

ワークライフバランス推進の取組

○全社員に定期健康診断・ストレスチェックを実施、健康リスクが高い社員への健康管理の取組を強化し、心身ともに健康で長く働き続けることが出来る職場環境を構築します。
○家族とのコミュニケーションをとりやすくするため毎週日曜日をノー残業デーとします。○年次有給休暇の取得日数を一人あたり平均7日以上取りやすい環境を整えます。

製造業

一村産業(株) (金沢市)

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女を問わず大卒総合職の採用を継続し、採用者に占める女性比率を50%程度とする。○グローバルに活躍できる人材育成の一環として、全社員の語学力を確認するためTOEIC受験を実施し、語学力のステップアップをサポートします。

ワークライフバランス推進の取組

○フレックスタイム制度、在宅勤務制度も維持しつつ、有給休暇取得率70%以上とする。○育児に携わる社員にとって、より働きやすい環境を整えるため、育児休業法で定められた以上の内容に就業規則を改正、導入しました。(育児短時間勤務制度の延長)○終業後の地域活動への参加、自己啓発の促進、子育て介護支援などワークライフバランスを支援するため、早出・遅出制度の拡大を推進しました。

その他の取組

○経営層と社員の懇親の場を年1回以上も受け、親睦を深めて組織力強化を図る。

大阪有機化学工業(株) (白山市)

ワークライフバランス推進の取組

○目標1：育児休業および育児を目的とした休暇の取得率を向上させる。

女性：100% (現状：100% 2019年度実績) →現状を維持できるように周知する。

男性：20% (現状：4% 2019年度実績)

○目標2：仕事と子育ての両立を図るため、多様な働き方を整備する。

・年次有給休暇の取得率：70%以上 (54.0% 2019年度実績)

・所定外労働時間削減：全部門月平均30時間以内にする。

サンテック(株)のと輪島工場 (輪島市)

○採用者に占める女性の比率を50%とする。○育児休業について、女性は取得率80%以上、男性は1名以上の取得を目指す。○従業員全体の残業時間を月平均40時間以内とする。○管理職に占める女性比率を30%とする。

澁谷工業(株) (金沢市)

○出産祝い金、家族手当を増額し、社員の子育てを応援しています。・産前産後および育児休業に関する会社制度を紹介したリーフレットを活用し、休業中不安なく育児に専念できるよう制度の説明を継続します。・個々人の計画的な有給休暇取得を促すフレッシュアップ休暇制度を継続します。

○女性の技術・専門職を、現状の2人から10人以上に増加させる。○女性の適正を考慮し、女性が活躍できる職場環境を整え、新たに1人以上を配属する。

倉庫精練(株) (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

○有給休暇取得日数を一人当たり年間6日以上とします。

○従業員全体の残業時間を月平均10時間以内とします。

長津工業(株) (小松市)

○採用者に占める女性比率を30%以上にします。○女性社員の育児休業取得率100%を継続します。○年次有給休暇を1人あたり1日/月(12日/年)以上取得します。

PFUテクノワイズ(株) (かほく市)

○「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」環境づくりを推進します。

- ・育児休職取得推進—女性の育児休職取得90%とする。—男性の育児休職取得者数1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。
- ・ホームページなどを活用し、更に社内への情報提供による啓発活動を実施する。
- ・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。
- 計画的な休暇取得を促進します。
- ・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。
- ・ホームページで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、取得促進を図る。

吉田司(株) (かほく市)

ポジティブ・アクション推進の取組

○女性の管理職・リーダーを積極的に育成する。育成の取組として年1～2回の社内・社外研修を実施する。

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1人あたり6日以上とする。
- メモリアル特別休暇を実施する。(本人の誕生日月に1日取得)

電気・ガス・熱供給・水道業

北陸電力(株)石川支店 (金沢市)

石川支店では、従業員一人ひとりがやりがいや達成感を感じつつ、安心して働くことができる職場づくりに取り組みます。

ポジティブアクション推進の取組

○女性従業員の意見を吸い上げる取組み(女性懇談会等)により、男性役職を中心とした多様性を受け入れる意識改革に努め、女性の更なる活躍など男女ともに働きがいのある職場づくりを推進します。

ワークライフバランス推進の取組

- 総実労働時間の短縮に向けて各職場で休暇取得日数等の目標を設定し、メリハリをつけて仕事に取り組むことにより、仕事と生活の調和をとり、活力ある職場づくりを推進します。
- 女性社員の育児休業取得率85%以上とする○年度有給休暇の取得日数を一人当たり年間15日以上とする。

情報通信業

(株)アイシーシー・サービスセンター (白山市)

ポジティブアクション推進の取組

○新卒採用、中途採用ともに性別に関わらず採用活動を実施します。○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ます。

ワークライフバランス推進の取組

○育児求職取得率100%を継続します。○子が中学校就学前まで育児短時間勤務を取得可能とする制度を利用いただけるよう推進します。○年次有給休暇の取得日数を1人当たり6日以上とします。

(株)エイ・ティ情報研 (金沢市)

ワークライフバランス推進の取組

○男性の育児休業取得を促進するため、全社員を対象とした育児休業制度についての研修を実施します。○年次有給休暇の取得を促進するため、有給取得推進日を設定します。その際、飛び石連休の間を推進日にするなど、長期休暇を取得しやすいよう考慮します。○育児休業について、女性は取得率75%以上、男性は7%以上を目指します。

運輸業、郵便業

I R いしかわ鉄道(株) (金沢市)

ポジティブ・アクション推進の取組

○当社採用社員(出向者を除く)に占める女性比率を20%以上とする。○新卒採用に関して、男女の区別なく募集・試験を行っています。○研修や訓練への参加機会を男女平等に与えます。

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設定しています。○定期健康診断の結果から有所見者に対する産業医等による面談を実施します。○育児休業、介護休業制度の情報を提供し、社員に制度の浸透を図ります。

その他の取組

- お互いの業務を代行できるような人材育成に努めます。
- 電話や来客対応、社内清掃を男女関係なく分担して実施します。

西日本旅客鉄道(株)金沢支社 (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の割合25%以上を達成します。このうち新卒のプロフェッショナル採用(運輸)に占める女性の割合を40%以上とします。○管理職及び指導者層の女性の人数を2018年度末の1.5倍以上とします。

- ・女性社員が自身でキャリアプランを形成するための機会や情報の提供を通じ、ライフイベントを越えて活躍し続けることが出来るよう支援します。
- ・管理指導層に対する研修などを通じて、男女ともにキャリア形成を目指すことを重視するマネジメント意識を向上させます。
- ・キャリア採用やグループ一体となった人財交流等を通じて、多様なロールモデルを育成します。

ワークライフバランス推進の取組

○多様な社員がキャリアを継続して成長できる環境の整備を行います。

- ・生産性高く、柔軟な働き方の実現に向けて、働き方改革の取り組みを深度化します。
- ・働く場所や時間に制約を抱える社員が、最大限能力を発揮できる環境の整備をさらに進めます。
- ・研修のあり方の検討などを通じて、働く場所や時間に制約を抱える意欲ある社員が、スキルアップし続けることのできる機会を提供します。
- ・設備や制度の整備を実施し、性別に関係なく配属できる箇所や担当できる業務を増やします。
- 男性の育児休職取得率を15%以上とします。
- ・男性社員に対する育児関連制度の利用促進や情報発信などにより、育児参画を促進します。

卸売業、小売業

(株)アミング (金沢市)

- 産前産後休業や育児休業中の各種給付、および社会保険料免除など、制度の周知や情報提供を積極的に行います。
- 短時間勤務制度を導入しています。
- 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度を実施しています。
- 育児休業を取得しやすい環境づくりのため、管理職への研修を行います。
- 所定外労働の削減と年次有給休暇取得を推進します。
- 社員の所定外労働時間を月平均18時間以内とします。

(株)岡田商会 (金沢市)

- 当社は、今まで以上に女性の雇用を増やす取り組みを実施します。
- すべての社員に働きやすい環境を作り、男女が活躍できる職場づくりを目指します。
- 従業員数に占める女性比率20%以上を目指しています。(6人/25人中2020年実績)
- 女性活躍のための活動グループを立ち上げ、グループリーダー(管理職)を1人以上置きます。
- ワークライフバランス推進とも併合させた働き方改革により、6日/年以上の有給休暇取得率100%とします。

(株)ジェスクホリウチ (金沢市)

ポジティブアクション推進の取組

- 男女問わず、技能習得に必要な研修受講資格習得を促進・支援します。

ワークライフバランス推進の取組

- 女性の育児休業取得率100%を維持します。
- 育児短時間勤務制度を周知し、仕事と育児の両一を支援します。(3歳未満)
- 年次有給休暇の取得率45%を目指します。

東邦ゴム工業(株) (白山市)

ポジティブアクション推進の取組

- 性別に関係なく、能力・適性に応じた採用・研修・配置・活用を実施していきます。

(取組内容)

- ・新卒採用では職種、業務内容に関係なく女性比率25%以上にする。
- ・性別問わずスキルアップ研修や資格取得を推進しています。

ワークライフバランス推進の取組

- 継続就業、両立支援、柔軟な働き方を促進します。

(取組内容)

- ・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

(取組内容)

- ・有給休暇の平均取得日数を10日以上とします。

北菱電興(株) (金沢市)

ポジティブアクション推進の取組

目標1：新卒総合職の女性社員の採用比率20%以上を目指す。

(対策)・採用活動において、活躍している女性従業員が参加し会社をPRする。

- ・女性が活躍できる職場であることについて、社外への積極的な広報を行う。

目標2：女性のためのキャリア形成支援策を実施する。

(対策)・女性総合職・管理職育成のための研修を実施する。

目標3：非正社員から正社員への転換制度を積極的に運用する。

(対策)・3名以上の正社員転換を行う。

ワークライフバランス推進の取組

○妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備

目標1：男性の育児休業取得を促進するための措置の実施

(対策)・男性社員の育児休業取得をサポート

目標2：育児休業に関する規定の整備、労働者の育児期休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知・育児休業等を取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度の見直しに向けた取組

(対策)・育児休業者に対する事前説明の実施・フォローの強化

○働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標1：所定外労働時間の削減のための措置の実施

(対策)・就業時間管理システム等を使用し延べ所定外労働時間の把握・改善

目標1：所定外労働時間の削減のための措置の実施

(対策)・就業時間管理システム等を使用し延べ所定外労働時間の把握・改善

丸六(株) (金沢市)

ワークライフバランス推進の取組

○基本的に定時で業務を終了します。

○積極的に社員の健康に気遣い健康診断や健康セミナー、勉強会を実施します。

○育児休業取得率100%の継続と推進

その他の取組

○社員の家族の成長に合わせて家族の大切な行事にはフレキシブルに勤務時間を変更します。

○社員の誕生日には社員全員でお祝いし、お花を進呈します。

○夏季休暇前日・冬期休暇前日には労をねぎらい、社員の家族に向けてオードブル料理を退社時にご自宅へ渡しています。

金融業、保険業

石川県信用農業協同組合連合会（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、職員の意欲や能力に応じた業務分担を行い、適正な評価を実施します。

ワークライフバランス推進の取組

- ノー残業デーの設定日を現行より増加します。
- 年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間8日以上とします。

第一生命保険(株)金沢支社（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

ボトムアップ活動による働き方改革取組の推進と生産性向上取組の見える化を所属展開し、成果・組織貢献が大きいと認められる活動を表彰

- ・毎年100名以上の採用
- ・女性の積極的な管理職への登用を実施

ワークライフバランス推進の取組

- ・フレックスタイム・時差出勤の活用推進
- ・土日と金曜日もしくは月曜日との連続休暇の取得推進
- ・テレワークの活用推進
- ・検診受診率100%
- ・ワークスマートデー（ノー残業デー）を毎週設定
- ・月1回10時出社もしくは15時退社日を設定

その他の取組

- ・支社長と語る会を開催し、職場環境改善を図る。
- ・ES調査（従業員満足度調査）の実施
- ・組合にて職場協議会・支社懇談会等開催し、ボトムアップからの意見を伝える仕組みづくり

日本生命保険相互会社金沢支社（金沢市）

ポジティブアクション推進の取組

- ・女性管理職の比率を2020年代に30%を目指し、女性部長担当職比率を2030年度はじめに10%程度とする。
- ・多様な人材の多彩な活躍を支える両立支援として、男性育児休業取得率100%をはじめとする休暇取得とお互いを認め合う職場風土づくりを促進する。

ワークライフバランス推進の取組

- ライフイベントとの両立を支え、中長期でのキャリア形成支援に取り組みます。
- ・仕事と育児との両立支援として、妊娠中、産育休中、復帰後の各課題に応じた情報提供
- ・従業員一人ひとりが介護を自分のこととして考え行動するため、「介護に向き合う全員行動」の実施
- ・女性が中長期的な視点でキャリアビジョンを描き、実現するための支援として、選抜研修等を通じた管理職候補者の層づくりと役員によるメンター運営等による女性管理職層の育成を強化

その他の取組

- 男女がともに活躍できる職場づくりに向け、働き方の改革に取り組みます。
- ・女性やベテラン層をはじめとする多様な人材の永きにわたる活躍を支えるワークスタイル変革の実践
- ・男性の育児参画を通じ、男女ともに働きやすい職場環境づくり
- ・働き方改革により捻出した時間を自己成長に活かすプログラムを展開

はくさん信用金庫（金沢市）

職員が仕事と子育てを両立し、職員がその能力を十分に発揮できるよう職場環境を整備するため、次のとおり行動計画を策定します。

- 内容：計画期間中の女性の「育児休業」取得率は引き続き100%を目指す。○対策：育児休業を安心して利用できるよう、休業中の職員には庫内報と相談窓口への相談票を郵送し、休業中も情報交換が充実できる環境を整えるとともにスムーズな職場復帰を支援する。○内容：男性の「育児休業」または「子の看護のための休暇」取得者実績者が1名以上いることを目標とする。○対策：庫内報等で定期的に制度の周知を行い、制度の普及を促進する。○内容：男女が共に働きやすい職場環境づくり等の支援制度の周知活動を行う。○対策：育児休業等の相談窓口を設置し、「育児休業」、「育児休業給付」、「産前産後休業」等の子育て支援制度を庫内報等で周知し、制度の理解と普及の促進を図る。

(株)北陸銀行金沢支店（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

キャリアアップを目指す女性とその個性と能力を遺憾なく発揮し、活躍することができる雇用環境の整備を更に進めます。

取組1. 女性総合職の採用強化

取組2. 多様なキャリア形成支援の実施

ワークライフバランス推進の取組

○北陸銀行BetterWork,BetterLife宣言(平成19年7月)「働きやすい職場環境の整備により、仕事と家庭生活のサポートをする」ことで「次世代育成支援」と「ワークライフバランス推進」を実現します。○有給休暇取得日数：14日（取得率70%）

その他の取組

○「職員一人ひとりがいきいきと働き、活躍できるような職場環境と風土づくり」の一環として全地区の支店長が「イクボス宣言」を行っています。○北陸銀行は地域に根ざす金融機関として、男女がともに輝き続けられる職場環境を整備するとともに、多様な働き方を受け入れ、活力ある職場から魅力あるサービスを提供することで地域社会の発展に貢献します。○男性の育児休業取得率：100%

みずほ銀行金沢支店（金沢市）

みずほグループは、ダイバーシティ&インクルージョンの進捗として、以下のような数値目標を定めています。

①有給休暇取得率70%②男性育児休業取得率100%

金沢支店においても、ワークライフバランスの推進のため、有給休暇取得率70%、男性育児休業取得率100%を達成すべく取組みを推進していきます。

宿泊業、飲食サービス業

(株)ホライズン・ホテルズANAクラウンプラザホテル金沢（金沢市）

○女性管理職比率を20%以上にします。○育児休業後の勤務形態や職種の選択肢を整備し、スムーズな職場復帰を支援します。○実労働時間削減に向けて、業務の効率化やスキルアップを図る育成に努め、メリハリのある働き方の実践を推進します。

医療、福祉

社会福祉法人穴水町社会福祉協議会（穴水町）

ポジティブアクション推進の取組

○職域拡大のため、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

○7日以上の有給休暇の取得日数を推進します。

社会福祉法人内灘町社会福祉協議会（内灘町）

ポジティブアクション推進の取組

○個人の知識、技能の向上のための研修期間は、勤務時間とし研修費用も負担します。

ワークライフバランス推進の取組

○育児休業および介護休業のための短時間勤務を希望する職員への福利厚生に取り組みます。○年次有給休暇の取得日数を夏季休暇3日を除き1人あたり7日以上とします。

社会福祉法人恩賜財団済生会石川県済生会金沢病院（金沢市）

ワークライフバランス推進の取組

○女性の育休取得率100%の維持を図ります。○ノー残業デーを毎月最終金曜日に設定し、月平均残業時間30時間以内を目指します。○職員の多様な働き方に対応するため、育児部分休業制度の利用を促進し、年間2名以上の新規利用開始を目指します。

その他の取組

○職員満足度調査やハラスメントに関するアンケートを定期的に実施し、男女問わず活躍できる職場づくりを目指します。

社会福祉法人かほく市社会福祉協議会（かほく市）

ポジティブアクション推進の取組

○男女性別を問わず、研修会の参加や被災地支援の派遣に努めます。

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一人当たり6日以上にします。○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。

その他の取組

○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。

川原けんこう歯科医院（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へ積極的に参加し、また外部講師による講習や実習を通じて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

○産前産後休業や育児休業中の各種給付、および社会保険料免除など、制度の周知や情報提供を積極的に行うとともに、産前産後休業および育児休業の取得率100%の継続を目指します。○就業時間を18:30から18:00へ繰り上げました。○年次有給休暇の取得率100%の継続を目指します。○育児休業後の短時間勤務への変更等、個々に合わせて柔軟な対応を行っています。

その他の取組

○事業所内の清掃等は役職、性別に関係なく全員で行っています。○中学生の職場体験を受け入れ、地域への貢献を通じて職場の活性化を図っています。○「働きやすい職場

づくり」のために、1カ月に1回、全従業員と個人面談を行い社員一人一人の意見に耳を傾け、男女区別のない働きやすい職場環境に改善しています。

社会福祉法人志賀町社会福祉協議会（志賀町）

ポジティブアクション推進の取組

○男女を問わず研修会の参加を促進し、職員のスキルアップに努めます。○介護支援専門員が更新研修を受講する際は、法人が受講費用を負担します。

ワークライフバランス推進の取組

○産前休暇を産前8週から取得できます。○女性の育児休業取得率100%の維持継続を目指します。○年次有給休暇の時間単位の取得により、通院や看護等のため一時的な外出が可能です。○1人あたり6日以上年次有給休暇の取得を推進します。

社会福祉法人珠洲市社会福祉協議会（珠洲市）

ポジティブアクション推進の取組

人事考課制度に基づき、性別を問わない公平な人事考課を年2回実施します。

ワークライフバランス推進の取組

当法人の職員の平均年齢は52歳です。要介護状態にある家族を介護している職員の介護休業取得をしやすい環境を整備し、対象となる職員の50%の取得を目指します。

社会福祉法人津幡町社会福祉協議会（津幡町）

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。○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

○毎週月曜日をノー残業デーとします。○有給休暇の取得率を50%以上とします。○7月から9月の期間で希望する3日間を夏季休暇として、設定している。○女性社員の育児休業取得率85%以上とする。○年度有給休暇の取得日数を一人当たり年間15日以上とする。

その他の取組

○職場内の製造、電話対応、来客対応等あらゆる面で男女の区別なく取り組んでいます。

社会福祉法人中能登町社会福祉協議会（中能登町）

ポジティブアクション推進の取組

職員のスキルやキャリア向上のため、研修会の参加や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

有給休暇の取得状況を適切に把握し、取得日数の1人当たり6日以上を目指し、計画的取得を推進します。

社会福祉法人七尾市社会福祉協議会（七尾市）

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を継続します。○性別にかかわらず、能力・適性に応じた部署の配置、公正な人事評価による管理職への登用を継続します。

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の継続、個々の事情に合わせた子育てや家族の介護・看護が両立できる働きやすい職場環境に引き続き取り組み

ます。

その他の取組

○職員間で業務を代替できるような人材育成に取り組み、職場環境の多機能効果を図ります。○グループウェアを活用した職場内の情報共有の推進を継続します。

社会福祉法人南陽園（加賀市）

ワークライフバランス推進の取組

○育児休業について、男性・女性ともに取得率100%を目指します。○年平均有給取得数10日以上を目指します。○従業員全体の月平均残業時間ゼロを目指します。

その他の取組

○年2回行っている「スタッフ働きやすさ・働きがい調査」において満足度100%を目指します。

社会福祉法人野々市市社会福祉協議会（野々市市）

ワークライフバランス推進の取組

○育児休業取得対象となる職員へ制度、休暇中の情報提供等を行い、休業から復帰後まで安心して円滑に職場へ復帰できるよう支援します。○育児休業、育児短時間勤務制度の取得を推進するため取得希望者に対する周知及び利用率100%を継続します。○男性職員が育児休業、看護休暇を取得できるよう対象者に周知し取得を促します。○7月～9月を有給休暇取得推進期間とし、期間中、原則として5日以上有給休暇取得を推進し、推進期間を含め年間8日以上有給休暇取得を推進します。○在宅でも勤務できる体制を活用し、育児、介護、傷病等の状況においても柔軟に対応できる働きやすい環境づくりを行います。

社会福祉法人能登町社会福祉協議会（能登町）

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
・性別を問わず、研修会や講習会の参加を促進し、スキルアップ及び資格取得の推進に取り組みます。
○女性管理職の増加
・女性管理職を積極的に登用し、性別にかかわらず評価を継続していきます。

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
・女性が働きやすい職場環境を目指して、女性の育児休業取得率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。
○休暇の取得促進
・有給休暇の取得状況を適切に把握し、10日以上有給休暇取得を促進します。

社会福祉法人羽咋市社会福祉協議会（羽咋市）

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。○居宅介護支援専門員の更新研修等の費用は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

○休暇取得の推進として、有給休暇の取得状況を適切に把握し、取得日数7日以上を目指すとともに、夏季休暇の5日に関しても、お盆等に連続した休暇が取得できるよう推進します。○育児休業中職員への職場の状況提供や復帰後の時短勤務など円滑な職場復帰を支援します。

社会福祉法人白山市社会福祉協議会（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

（就業継続・両立支援・柔軟な働き方の促進）

○育児休業の取得について、女性90%、男性10%以上を目指します。○育児・介護休業取得者に定期的な情報提供を行い、スムーズな職場復帰を目指します。

（休暇の取得促進）

○有給休暇の取得率を50%以上にします。

○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）

○毎週1回、水曜日をノー残業デーとします

その他の取組

○男女別の施設可能な更衣室を設置します。○子の看護休暇の対象を（育児・介護休業法より拡大し）小学生の子までとします。○産前休暇を（労働基準法の規定より長い）産前8週間から取得可能とします。

社会福祉法人宝達志水町社会福祉協議会（宝達志水町）

ワークライフバランス推進の取組

○女性職員の育児休業の取得率100%を維持します。○育児休業者に短時間勤務制度等について情報提供し、スムーズな職場復帰を支援します。

社会福祉法人吉竹福祉会（小松市）

ポジティブアクション推進の取組

○男女問わず、能力・適性に応じた管理職への登用を行っています。○若手職員との意見交換会を行い、若手職員の意見も積極的に採用します。

ワークライフバランス推進の取組

○個々の事情に合わせて、子育てや家族などの介護等と仕事が両立できるよう、随時、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。○女性の育休取得率100%の維持を図ります。○年次有給休暇の時間単位での取得を維持します。○従業員全体の残業時間を月平均25時間以内とします。

その他の取組

○年に数回、少人数での食事会の費用援助を行い、職員同士の親睦を図ります。

社会福祉法人輪島市社会福祉協議会（輪島市）

ワークライフバランス推進の取組

○育児・介護休業制度の周知を図り、育児・介護休業を取得しやすい環境づくりを推進します。○年次有給休暇を1人あたり年間6日以上取得できるよう推進します。

その他の取組

○育児休業制度、介護休業制度等の各種制度についての情報を提供し、職員が性別を問わず利用できるよう促進します。○職場内の清掃は性別によらず分担して行います。

複合サービス事業

石川県漁業協同組合（金沢市）

ポジティブアクション推進の取組

○男女の正職員平均勤続年数の差5年以下を維持します。
（現状）男性17.23年、女性12.27年（4.96年）

ワークライフバランス推進の取組

○育児休業取得率について女性100%、男性50%をめざします。

（現状）女性100%、男性14.3%（2018年～2020年）

その他の取組

○育児・介護休業者に必要に応じ人事異動などの情報を提供し、スムーズな職場復帰を支援します。

石川県森林組合連合会（金沢市）

ポジティブアクション推進の取組

○性別に関わらず研修会の受講や資格取得等を積極的に推進し、職員のスキルアップを支援します。

ワークライフバランス推進の取組

○休日と連続した休暇の取得を奨励し、有給休暇の取得率を50%以上とします。○ノー残業デー（毎週水曜日）を継続するほか残業の抑制を図り、余暇に使える時間を確保します。

かが森林組合（小松市）

ポジティブアクション推進の取組

○常設機関である理事又は監事に、女性1名以上を登用します。○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

○育児休業、介護休業が取得できる職場環境にします。○有給休暇取得が1人当たり10日以上を目指します。○年間を通し3日休暇を取得できるリフレッシュ休暇を設定します。

加賀農業協同組合（加賀市）

ポジティブアクション推進の取組

○総定数数のうち女性総代を1割以上登用します。○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。○管理職の概ね1割以上は、女性職員を登用します。

ワークライフバランス推進の取組

○育児休業や労働時間短縮勤務など各種制度の見直しをほかります。

金沢森林組合（金沢市）

ポジティブアクション推進の取組

○常設機関である理事又は監事に、女性1名以上を登用します。○女性職員の管理職への登用を目指します。○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

○本人、家族、大切な人の誕生日や記念日に合わせた休暇取得を推進します。

その他の取組

○事務所内でのお茶出し、お茶入れや掃除・ゴミ出し等と男女問わず分担して実施します。

全国共済農業協同組合連合会石川県本部（金沢市）

ワークライフバランス推進の取組

豊かな生活の基礎である健康管理をはじめ、結婚・出産・育児・介護や住居等に関する、ライフステージに対応した多様な福利厚生制度を用意しています。職員一人ひとりが安心して仕事に打ち込み、イキイキと生活できるよう十分なサポートを行っていきます。

○心身のリフレッシュと健康管理

・年間20日の「有給休暇」、年5日間の「特別連続休暇」をはじめとした、さまざまな特別休暇の取得を促進します。

・有給休暇8日以上取得率50%以上

・特別連続休暇（5日間）の取得率70%以上

・年2回健康診断を実施します。

○結婚・出産・育児・介護

・結婚・出産時には、特別休暇の付与や慶弔・見舞金等により支援します。

・育児・介護時には、休職や時間外労働免除、勤務時間短縮等により支援します。

○住居支援・財産形成

・社宅の提供や住宅購入の際の「住宅資金貸付制度」等により、住居に関する支援をします。

・「財形貯蓄制度」により、財産形成を支援します。

○余暇支援

・保養施設を利用した際の宿泊費やスポーツクラブ施設を利用した際の利用料を助成します。

全国農業協同組合連合会石川県本部（金沢市）

（採用）

・採用者に占める女性比率を20%以上とする。

（継続雇用）

・男女の平均勤続年数の差を5年以下とする。

・育児休業について、女性は取得率100%の取得を目指す。

・有給休暇取得日数を一人10日以上とする。

（働き方の見直し）

・従業員全体の残業時間を月平均15時間とする。

（職場風土づくり）

・意識調査の結果について、職場環境に対する満足度等を5ポイント以上向上する。

中能登森林組合（羽咋市）

ポジティブアクション推進の取組

○常設機関である理事又は監事に、女性1名以上を登用します。

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。

その他の取組

○お茶入れや清掃等、性別による役割慣行を見直します。

能登森林組合（穴水町）

ポジティブアクション推進の取組

○常設機関である理事又は監事に、女性1名以上を登用します。

サービス業

○社内及び各現場において、更衣室や休憩室、トイレ等女性が働きやすい環境づくりに取り組みます。

(株)クールプロジェクト（野々海市）

ポジティブアクション推進の取組

○管理職の女性比率80%以上を維持します。○性別に関係なく、能力・適性に応じた採用・研修・配置を実施しています。

ワークライフバランス推進の取組

○これまでも取り組んできましたが、結婚・出産・子育てしながら働きやすい職場環境にするため、柔軟な労働時間及び休日の設定ができる制度のさらなる充実を図ります。○意欲と向上心を持っていきいきと働く女性を増やすために、ワークライフバランスを見据えた環境を整備します。○50歳を過ぎてもフルタイムで働ける職場環境の整備をします。○育児休暇の取得、職場復帰しやすい環境を継続します。○男性の育児休業の取得を目指します。○有給休暇の取得日数を一人当たり7日以上を目指します。

(株)コスモガード（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。
・女性を増やすことにより、職場が明るく活気づくよう支援します。
・管理職として活躍が期待される男女社員を対象に、管理職養成研修に参加し、能力開発・意識改革を図ります。
・採用者に占める女性比率を10%以上とする。

ワークライフバランス推進の取組

・週1回はノー残業デーを取得する。
・従業員全体の残業時間を月平均16時間以内とする。

その他の取組み

○お茶入れやゴミだし、清掃等、性別による役割慣行を見直しします。
・女性が休暇を取った日に男性もお茶入れや清掃、ゴミだし等、協力できる体制を実施します。

公益財団法人小松市まちづくり市民財団（小松市）

ポジティブアクション推進の取組

○スキルアップのため、男女を問わず研修に派遣します。○理事会に女性理事を50%登用することに努めます。○採用女性比率50%を目標にします。

ワークライフバランス推進の取組

○連続した休暇（リフレッシュ休暇：連続1.5日以上を含む3日間）の取得を推進します。○残業時間の目標値を10h／月以下を目標とします。

その他の取組

○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。

(株)セーフティ（金沢市）

ポジティブアクション推進の取組

○女性に対する求人活動を積極的に行い、警備員の採用者に占める女性比率を7パーセント以上にします。○男女問わず、資格取得希望者への勉強会や費用負担を会社が積極的に行い、資格取得者増加を促進します。

ワークライフバランス推進の取組

○従業員の残業時間を月平均25時間以内となるように努めます。

その他の取組

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」
(R3.3 月末 現在)

建設業

- ★ 相川建設(株)
- ★ 飛鳥住宅(株)
- ★ (株)アメニティ
- ★ (株)イーヴァ
- ★ 池田建設工業(株)
- ★ (株)池元
- ★ 石川建設工業(株)
- ★ 石田工業(株)
- ★ (株)和泉建設
- ★ (株)入勢建設
- ★ (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)ウエストサークル
- ★ 姥浦建設(株)
- ★ (株)エオネックス
- ★ (株)江口組
- ★ 扇商事(株)
- ★ (有)大山商店
- ★ (株)岡組
- ★ 小倉建設(株)
- ★ 小倉緑化工業(株)
- ★ (株)表組
- ★ 音頭金属(株)
- ★ 加越建設(株)
- ★ 加賀建設(株)
- ★ (株)加賀土石建設
- ★ (株)柿本商会
- ★ (株)カナイワ
- ★ (株)鼎建設
- ★ (株)河合組
- ★ 喜多ハウジング(株)
- ★ 共栄建設(株)
- ★ (株)共和建設
- ★ 協和道路(株)
- ★ (株)クリエイション江口
- ★ 兼六建設(株)
- ★ 国際地研(株)
- ★ (株)犀川組
- ★ 酒井工業(株)
- ★ (株)佐藤組
- ★ (株)里谷組
- ★ サンコー企画(株)
- ★ 三友工業(株)
- ★ (株)JA建設エナジー
- ★ ジェイ・オーシャン・コーポレーション(株)
- ★ 志賀興業建設(株)
- ★ (株)嶋源木建
- ★ 島屋建設(株)
- ★ 清水建設(株)北陸支店
- ★ (株)麿香重機建設
- ★ 城東建設(株)
- ★ 昌和管工(株)
- ★ (株)白原組
- ★ (有)新谷開発
- ★ (株)新出組
- ★ (株)杉本工務店
- ★ 鈴木建設(株)
- ★ 鈴木平建設(株)
- ★ 須美矢建設(株)
- ★ (株)セイダイ

- ★ (株)千場建設
- ★ (株)祖泉塗工店
- ★ 第一電機工業(株)
- ★ 大和ハウス工業(株)金沢支社
- ★ 竹内電気工事(株)
- ★ 竹腰永井建設(株)
- ★ (株)竹中建設
- ★ 橋建設(株)
- ★ (株)田村工業
- ★ 寺西建設(株)
- ★ (株)トーケン
- ★ (株)戸田組
- ★ 戸田建設(株)北陸総合営業所
- ★ 刀祿建設(株)
- ★ (株)豊蔵組
- ★ 中村住宅開発(株)
- ★ (株)渚建設
- ★ 能登建設(株)
- ★ (株)のとさく
- ★ (株)能登プロジェクト
- ★ 灰田建設(株)
- ★ (株)橋設備工業
- ★ 林舗道(株)
- ★ 東建設(株)
- ★ (株)ひまわりほーむ
- ★ (株)ひまわりほーむ・いしかわ
- ★ (株)ひまわりほーむシェアードサービス
- ★ (株)ひまわりほーむ白山プロジェクト
- ★ (株)平本組
- ★ (有)フジ宣伝
- ★ (株)ほくつう
- ★ ホクトー(株)
- ★ 北陸エクステリア(株)
- ★ (株)北陸工建
- ★ 北陸ミサワホーム(株)
- ★ ほそ川建設(株)
- ★ 真柄建設(株)
- ★ 荅建設(株)
- ★ 松谷建設(株)
- ★ 丸吾建設(株)
- ★ (株)丸田組
- ★ (有)丸田建設運輸
- ★ (株)丸中組
- ★ (株)丸西組
- ★ 三谷産業コンストラクションズ(株)
- ★ みづほ工業(株)
- ★ 南建設(株)
- ★ (株)明翫組
- ★ (株)宗重商店
- ★ 森造形センター(株)
- ★ (株)山崎建設
- ★ (株)ヤマダタッケン
- ★ 横山建設(株)
- ★ 吉田道路(株)
- ★ 米沢電気工事(株)
- ★ (株)ヨネミツ
- ★ ラクラス(株)
- ★ (株)リビングセンター・いしかわ
- ★ (株)アイテックムラモト
- ★ (株)青木産業
- ★ (株)Active Garden 楓

- (株)あけぼの
- 荒木空調工業(株)
- 泉工業(株)
- 浦谷建設(株)
- (株)エフ
- (有)改建工業
- (株)川田組
- 岸設備工業(株)
- 北川ヒューテック(株)
- 木野建設(株)
- (株)協建設
- (株)久保建材工業
- (株)駒沢建工
- (有)米谷組
- (株)小山組
- (有)坂下舗道
- 有限会社 秀和建設
- (株)昭栄建設
- シンワ通信工業(株)
- (株)須磨工務店
- 大三建設(株)
- (株)田賀建設
- (有)高田建設
- (株)立花造園
- (株)津幡工業
- ツボ電気工事(株)
- 中田設備工業
- (有)中出設備工業
- (株)なかの林業
- ナナオ土建(株)
- 萩野塗装(株)
- 林谷産業(株)
- (有)平石工業
- (有)福栄建設
- (株)船本建設
- フレックス工業(株)
- (株)北都組
- (株)北明
- 北陸電設(株)
- 北陸電話工事(株)
- (株)堀建設
- (株)升方工務店
- (株)松原光工業
- 宮下建設(株)
- (株)村建
- (有)森山設備
- 山藤管工(株)
- (株)山本建設
- (株)吉光組
- 菱機工業(株)
- 緑伸工業(株)
- 和田内潜建(株)
- ONE・MAKE (株)

製造業

- ★ アール・ビー・コントロールズ(株)
- ★ (株)アイ・オー・データ機器
- ★ (株)イコマ・メカニカル
- ★ 一村産業(株)
- ★ EIZO (株)
- ★ 大阪有機化学工業(株)

- ★ (株)オンワード技研
- ★ 数馬酒造(株)
- ★ (株)金沢シール
- ★ (株)金沢村田製作所
- ★ (株)金森合金
- ★ 賀谷ゼロファン(株)
- ★ 絹川工業(株)
- ★ goowa (株)
- ★ (株)グローイングスペース
- ★ (株)幸栄堂
- ★ 小松ウオール工業(株)
- ★ (株)小松製作所 粟津工場
- ★ 小松電子(株)
- ★ コマニー(株)
- ★ サンコロナ小田(株)
- ★ サンテック(株)のと輪島工場
- ★ ジェイ・バス(株)
- ★ 澁谷工業(株)
- ★ (株)スギヨ
- ★ 宗玄酒造(株)
- ★ 倉庫精練(株)
- ★ 大同漁網(株)
- ★ 高松機械工業(株)
- ★ 辰巳化学(株)
- ★ 田中昭文堂印刷(株)
- ★ (株)谷印刷
- ★ 津田駒工業(株)
- ★ (株)東振精機
- ★ 直源醤油(株)
- ★ 長津工業(株)
- ★ 中村留精密工業(株)
- ★ 能登印刷(株)
- ★ (株)PFU
- ★ PFU テクノワイズ(株)
- ★ (株)日立製作所金沢支店
- ★ (株)BBS 金明
- ★ ホクショー(株)
- ★ 松波酒造(株)
- ★ 松本機械工業(株)
- ★ 丸井織物(株)
- ★ 都開発(株)
- ★ 宮米織物(株)
- ★ (株)MORITA MTC
- ★ (株)森八
- ★ (株)柚餅子総本家中浦屋
- ★ 吉田司(株)
- ★ ライオンパワー(株)
- ★ 若松工業(株)
- (株)アイデン
- 浅地高周波(株)
- アムズ(株)
- (株)有川製作所
- 石川サニーフーズ(株)
- 今井電気(株)
- 加賀種食品工業(株)
- 鹿島興亜電工(株)
- (株)金沢豆富
- (株)共栄
- (株)久世ベローズ工業所
- 三伸樹脂工業(株)
- (株)JA アグリライン石川
- 塩安漆器工房
- (株)大和印刷社
- 玉田工業(株)
- 藤八屋
- (株)永島製作所

- 日機装(株)金沢製作所
- ニッコー(株)
- (株)橋本確文堂
- 肥田電器(株)
- 福島印刷(株)
- 富士リビング工業(株)
- (株)ぶった農産
- (株)北都鉄工
- (株)北陸電器製作所
- (株)北陸モンベル
- (株)丸八製茶場
- (株)大和

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
- 東田電機工業(株)
- (株)マル斗

情報通信業

- ★ (株)アイシーシー・サービスセンター
- ★ (株)石川コンピュータ・センター
- ★ (株)エイ・ティ情報研
- ★ (株)NTT データ北陸
- ★ (株)NTT ドコモ北陸支社
- ★ (株)エム・ビデオプロダクション
- ★ (株)システムサポート
- ★ (株)ドコモ CS 北陸
- ★ (株)ネスク
- ★ (株)ホクリクコム
- ★ 北陸通信ネットワーク(株)
- ★ 北国インテックサービス(株)
- (株)石川県農協電算センター
- NTT 西日本ビジネスフロント(株)北陸支店
- (株)エヌ・ティ・ティネオメイト北陸支店
- NTT ビジネスソリューションズ(株)北陸支店
- (株)NTT フィールドテクノ北陸支店
- (株)エヌ・ティ・ティマーケティングアクト北陸支店
- (株)グランゼーラ
- (株)ケイエスディ
- (株)建設ドットウェブ
- (株)コスモサミット
- サイバーステーション(株)
- (株)シーピーユー
- (株)ジェイ・エス・エス
- 西日本電信電話(株)金沢支店
- 日本電気(株)北陸支社
- 北陸コンピュータ・サービス(株)金沢本社

運輸業、郵便業

- ★ I R いしかわ鉄道(株)
- ★ 加賀第一交通(株)
- ★ 金沢第一交通(株)
- ★ コマツ物流(株)
- ★ 佐川急便(株)北陸支店
- ★ 大和タクシー(株)
- ★ 西日本旅客鉄道(株)金沢支社
- ★ 丸一運輸(株)
- へぐら航路(株)

卸売業、小売業

- ★ (株)アミン
- ★ (株)石川トヨペットカローラ
- ★ 大口水産(株)
- ★ (株)オートモ
- ★ (株)岡田商会
- ★ 金沢機工(株)

- ★ (株)越村商店
- ★ 小松鋼機(株)
- ★ コマツ産機(株)
- ★ (株)歯愛メディカル
- ★ (株)ジェスクホリウチ
- ★ (株)白や
- ★ 杉永電機(株)
- ★ 生活協同組合コープいしかわ
- ★ (株)大和
- ★ (株)データサポート
- ★ 東邦ゴム工業(株)
- ★ 富木医療器(株)
- ★ (株)箔一
- ★ 北菱電興(株)
- ★ ホシザキ北信越(株)
- ★ 丸文通商(株)
- ★ 丸六(株)
- ★ 三谷産業(株)
- (株)エース
- 加賀木材(株)
- (株)キョー・エイ
- (株)シミズシンテック
- (株)示野薬局
- (株)ジャコム石川
- 泰和ゴム興業(株)
- 富来町商業近代化協同組合
- (株)どんたく
- 疋田産業(株)
- (株)米心石川
- 丸果石川中央青果(株)
- (株)ヤクルト北陸
- (株)山岸製作所
- (株)六星

金融業、保険業

- ★ 石川県信用農業協同組合連合会
- ★ 興能信用金庫
- ★ 第一生命保険(株)金沢支社
- ★ ティ・アイ・エス(株)
- ★ (株)トミショープラン
- ★ (株)日本政策金融公庫(金沢支店、小松支店)
- ★ 日本生命保険相互会社金沢支社
- ★ のと共栄信用金庫
- ★ はくさん信用金庫
- ★ (株)北陸銀行金沢支店
- ★ (株)北國銀行
- ★ みずほ銀行金沢支店
- ★ 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)
- ★ 三井住友海上火災保険(株)金沢支店
- ★ 三井住友信託銀行(株)
- (金沢支店・金沢中央支店)

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)
- ウッズスタイルクオリティ(株)
- 金沢ターミナル開発(株)
- 金沢都市開発(株)

学術研究、専門・技術サービス業

- ★ 学校法人アリス国際学園
- ★ 公益財団法人石川県産業創出支援機構
- ★ オリジナル設計(株)石川事務所
- ★ (株)北日本ジオグラフィ
- ★ (株)計画情報研究所

- ★ (株)地域みらい
- ★ (株)中央設計技術研究所
- ★ (株)東洋設計
- ★ (株)迅技術経営
- ★ (株)利水社
石川県農業協同組合中央会
(株)エイチツーオー
特定非営利活動法人金沢創造会議
(株)国土開発センター
太陽テクノロジーサーチ(株)
(株)山崎設備設計

宿泊業、飲食サービス業

- ★ 大向観光(株)
- ★ (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)
- ★ (有)ファーストサイト
- ★ (株)ホライズン・ホテルズ ANA クラウンプラザホテル金沢
(株)金沢ニューグランドホテル
(株)かなや旅館

生活関連サービス業、娯楽業

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

教育、学習支援業

- ★ 国立大学法人金沢大学
- ★ 学校法人北陸大谷学園
エキスパート・フラップ(株)
(株)学研エデュケーショナル金沢事務局
北陸学院大学

医療、福祉

- ★ 社会福祉法人アカシヤの里
- ★ 社会福祉法人穴水町社会福祉協議会
- ★ 社会福祉法人愛里巢福祉会
- ★ 一般財団法人石川県予防医学協会
- ★ 社会福祉法人内灘町社会福祉協議会
- ★ 社会福祉法人恩賜財団済生会石川県済生会金沢病院
- ★ 社会福祉法人鶴寿会
- ★ 社会福祉法人かほく市社会福祉協議会
- ★ 川原けんこう歯科医院
- ★ 木島脳神経外科クリニック
- ★ 社会福祉法人共友会
- ★ (株)ケアプラス
- ★ 社会福祉法人志賀町社会福祉協議会
- ★ 医療法人社団慈豊会
- ★ 社会福祉法人松寿園
- ★ 社会福祉法人珠洲市社会福祉協議会
(株)スパーテル
- ★ 特定医療法人扇翔会
- ★ 社会福祉法人長久福祉会
- ★ 社会福祉法人長寿会
- ★ 社会福祉法人津幡町社会福祉協議会
- ★ 社会福祉法人手取会
- ★ 社会福祉法人徳充会
- ★ 社会福祉法人篤豊会
- ★ 社会福祉法人中能登町社会福祉協議会
- ★ 社会福祉法人七尾市社会福祉協議会
- ★ 社会福祉法人 南陽園
- ★ ニシ・ウエルネス(株)
- ★ 医療法人社団のぞみ歯科医院
- ★ 社会福祉法人野々市市社会福祉協議会

- ★ 社会福祉法人能登町社会福祉協議会
- ★ 社会福祉法人羽咋市社会福祉協議会
- ★ 社会福祉法人白山市社会福祉協議会
- ★ 社会福祉法人宝達志水町社会福祉協議会
- ★ 社会福祉法人松原愛育会
- ★ 社会福祉法人吉竹福祉会
- ★ 特定非営利活動法人リエゾン
- ★ 社会福祉法人輪島市社会福祉協議会
医療法人社団和泉会
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
金沢 QOL 支援センター(株)
社会福祉法人くりから
医療法人社団健巧会江守クリニック
医療法人社団健巧会江守歯科医院
医療法人社団仁智会
特定非営利活動法人野の花
社会福祉法人白字会
医療法人社団ハッピー歯科医院
医療法人社団竜山会石野病院
合同会社レインボーハート

複合サービス事業

- ★ (株)アルプ
- ★ 石川かほく農業協同組合
- ★ 石川県漁業協同組合
- ★ 石川県森林組合連合会
- ★ 内浦町農業協同組合
- ★ おおぞら農業協同組合
- ★ かが森林組合
- ★ 加賀農業協同組合
- ★ 金沢市農業協同組合
- ★ 金沢森林組合
- ★ 金沢中央農業協同組合
- ★ 志賀農業協同組合
- ★ シダックス大新東ヒューマンサービス
- ★ 珠洲市農業協同組合
- ★ 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
- ★ 中能登森林組合
- ★ 根上農業協同組合
- ★ 能登森林組合
- ★ 能登わかば農業協同組合
- ★ 野々市農業協同組合
- ★ はくい農業協同組合
- ★ 白山農業協同組合
- ★ 松任市農業協同組合
- ★ (株)ミュージッククラブ
エキスパートトレーディング(株)
共栄テック(株)
小松市農業協同組合
能美農業協同組合

サービス業

- ★ (株)イー・オー・シー
- ★ オークス(株)七尾支社
- ★ (株)キャリアドットコム
- ★ (株)クールプロジェクト
- ★ (株)コアズ金沢支社
- ★ (株)コスモガード
- ★ (株)コスモテックス
- ★ 公益財団法人小松市まちづくり市民財団
- ★ シオタニ(株)
- ★ (株)セーフティ
- ★ 大和リース(株)金沢支店

- ★ ナカダ(株)
- ★ PFU テクノコンサル(株)
- ★ (株)ビー・エム北陸
- ★ (株)プログレッシブアートステイト
- ★ (株)まちづくり輪島
- ★ (株)丸一観光
- ★ (株)メビウス
ウィルフラップ(株)
(株)ウーマンスタイル
(株)エイム
(株)エヌ・ティ・ティ・ビジネスアソシエ西日本北陸支店
(有)オオハタ建築研究所
(有)かよう亭
(株)技研サービス
(有)クリーンブライツ金沢
(有)グリター企画
(株)ダスキン 東海・北陸地域本部
(株)ディーシーコーポレーション
(株)ディンプル金沢営業所
特定非営利活動法人能登すずなり
PFU ライフエージェンシー(株)

その他

- ★ 穴水町商工会
- ★ 石川県商工会連合会
- ★ 石川県中小企業団体中央会
- ★ 石川県土地改良事業団体連合会
- ★ 内灘町商工会
- ★ (株)エコマスク
- ★ 加賀商工会議所
- ★ 金沢商工会議所
- ★ かほく市商工会
- ★ 川北町商工会
- ★ 小松商工会議所
- ★ 志賀町商工会
- ★ (株)シ・ピ・エル
- ★ 珠洲商工会議所
- ★ 高田産業グループ
(株)金沢アドベンチャーズ、(株)金沢彩の庭ホテル、(株)金沢舗道、(株)高田組、高田産業(株)
- ★ 津幡町商工会
- ★ 鶴来商工会
- ★ 富来商工会
- ★ 中能登町商工会
- ★ 七尾商工会議所
- ★ 能登町商工会
- ★ 能登鹿北商工会
- ★ 野々市市商工会
- ★ 能美市商工会
- ★ 羽咋市商工会
- ★ 白山商工会
- ★ 白山商工会議所
- ★ 宝達志水町商工会
- ★ (株)北陸スタッフ
- ★ 美川商工会
- ★ 森本商工会
- ★ 門前町商工会
- ★ 山中商工会
- ★ (有)ライターハウス
- ★ 輪島商工会議所
(有)アールビープランニング
石川県青年団協議会
(株)環境日本海サービス公社
(株)スマイルラボ
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/2021年3月