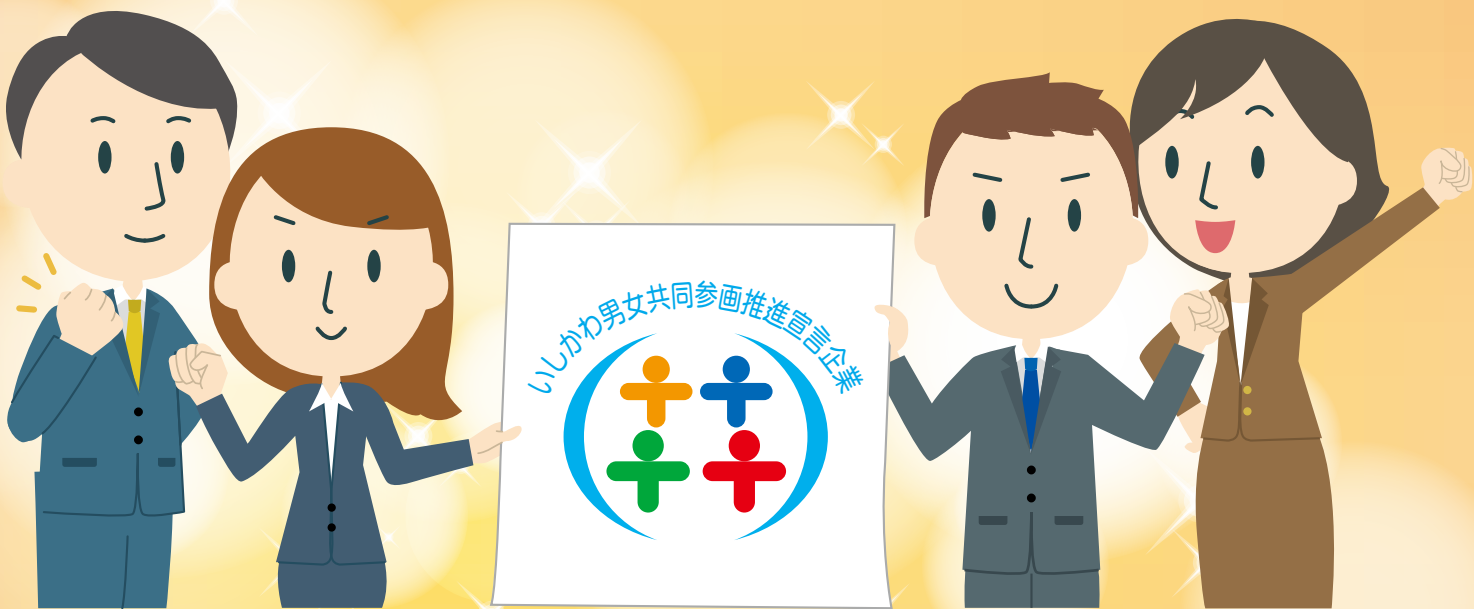


平成29年度認定企業

いしかわ男女共同参画 推進宣言企業

取組紹介

男女がともに生き生きと働くことができる職場環境づくりを進める
「いしかわ男女共同参画推進宣言企業」の取組みをご紹介します。



「いしかわ男女共同参画推進宣言企業」とは

石川県では、男性も女性もいきい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)の取組や、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)の取組、男女が共に働きやすい職場環境づくりなどの取組について、社内で具体的に取組むことを宣言した企業等を認定し、その取組を支援しています。



「いしかわ男女共同参画推進宣言企業」シンボルマークについて
人を表す四つの図形は男女共同参画の「共」を、それを囲む輪図形は石川県の「い」をデザインし、ひと・企業・社会の調和を表しています。

石 川 県

【特集】企業における女性の活躍推進セミナー

平成30年3月9日(金)、石川労働局と共催で「企業における女性の活躍推進セミナー」を開催しました。カルビー株式会社人事総務本部ダイバーシティ委員会委員長の新谷 英子さんを講師に迎え、「ダイバーシティ推進は やめられない、とまらない。」というテーマで講演していただきました。講演の後は、いしかわ男女共同参画推進宣言企業である株式会社スギヨと株式会社アイ・オー・データ機器の2社に事例発表をしていただきました。

講演と事例発表の概要をご紹介します。

<基調講演>ダイバーシティ推進は やめられない、とまらない。



カルビー株式会社
人事総務本部
ダイバーシティ委員会委員長

しんたに ひでこ
新谷 英子さん

カルビー株式会社入社後、管理会計を中心とした業務、CSRなどの業務を行う。産休・育休取得後2010年に復職し、東日本事業本部 人事担当として現場でのダイバーシティ推進を行う。東日本事業本部 人材開発課課長を経て、2016年4月より現職。

2011年から兼務でダイバーシティ委員会に参画し、2012年、2013年にダイバーシティ委員会キャリア支援部会リーダーも務める。産業カウンセラー、国家資格キャリアコンサルタント。

カルビーは1949年に広島で創業しました。
従業員の男女比は約半分ずつとなっています。

Calbee's Change !

カルビーは長く同族を中心とした経営でしたが、2009年に外資系企業から松本 晃会長兼CEOを迎えたことで、大きな変革が始まります。

松本は、「この会社の女性管理職はどのくらい？」と尋ね、「約5%」と聞くと、「この会社、一世紀遅れてるね。」と言いました。「女性の活躍なしにカルビーの将来はない。」と、トップ自らダイバーシティ推進を宣言しました。

ダイバーシティ推進の考え方

ダイバーシティ推進は会社の成長のエンジンです。推進にかかるお金は費用ではなく、長期的な投資です。

推進には、トップマネジメントのコミットメントとゴールを決めることが必要です。当社では2020年、女性管理職比率30%を目標におき、活動しています。さらに、現場一人ひとりが納得して活動することが重要なので、現場主体の活動を重視しています。

ダイバーシティとは

ダイバーシティとは多様性のことです。しかし、多様な人が働いているだけでは経営戦略にはなりません。

多様な一人ひとりがお互いを尊重し、認め合って、

100%、120%の力を出すことで組織が活性化します。

ダイバーシティ委員会による推進活動

2010年、ダイバーシティ委員会が設立します。「掘り出そう、多様性。育てよう私とCalbee。互いの価値観を認め合い、最大限に活かしよう。多様性こそCalbee成長のチカラ。『ライフ』も『ワーク』もやめられない、とまらない。」というダイバーシティ宣言などを作り、イベントやアンケートなど様々な啓発活動や組織風土を変える取組を行っています。

女性の活躍推進

女性の活躍さえできないようなら、外国人や障がい者など様々な方の活躍もできないということで、まずは最優先課題として女性の活躍推進に取り組んでいます。

「育児をしながら会社を続ける」ためには制度や仕組みを整え、職場の理解を深めることが大事です。「育児をしながらも活躍していく」ためには、本人の意識と、上司の理解・支援が必要なので、キャリア研修やメンター制度、フォーラムなど様々な活動をしています。各種活動はイントラネットで社内共有も行っていきます。

ダイバーシティに大切なポイント

トップダウンとボトムアップの両輪を回していくことが重要です。その土台として、ライフワークバランスを大事にする働き方に変えることと、そのための制度や仕組みが必要です。

活動の成果

2010年4月に5.9%であった女性管理職の割合は、2017年4月には24.3%まで増えました。その間、売上も利益も右肩上がりです。女性が輝く先進企業表彰「内閣総理大臣表彰」など多くの表彰も受けています。

今後も、「Just Do It! やるっきゃない!」を合言葉に、一人ひとりが成長していけるような組織に向けて取り組んでいきたいと思っております。

< 事例発表 >



株式会社スギヨ
管理本部管理部次長

さわだ ようこ
澤田 陽子さん

株式会社スギヨは明治元年創業の練り製品を中心とする老舗食品メーカーで、昭和47年、初めて「カニカマ」を作り出したのがスギヨです。従業員742名中、約4割が女性です。

働き方改革に伴う取組

社長特命により、平成29年3月「働き方改革推進委員会」を発足し、長時間労働、業務効率化の見直しを行うことを宣言しました。毎日午後6時の自動消灯、所属長の時間管理の意識付け、業務の見直しなどの取組の結果、残業が削減されています。

育児休業後の育児短時間勤務の活用

女性の育児休業取得率は100%、看護休暇も17名が活用しています。育児休業後の短時間勤務制度は法を上回る、小学校就学の始期に達する前までの取得が可能で、希望に応じた時間帯での取得ができます。これにより、育児休業終了後も、心に余裕が持てる、安定した勤務の継続が可能となっています。男性も取得しています。取得者が増えることで、周囲も取得しやすくなり、職場風土づくりにもつながっています。

高齢者の再雇用後の継続雇用

65歳以降も元気に働ける職場づくりのため、短時間勤務や施設環境整備にも努めています。

今後の課題

女性の管理職が少ない状況を踏まえ、社内アンケートを実施したところ、身近に活躍する女性が少ないといったことが理由の1つとして考えられます。

今後は、女性のリーダー研修などにより、やる気のある女性社員を増やし、女性の管理監督者の登用に取り組むほか、女性の職種・職域の拡大などの課題についても取り組んでいきます。さらに女性だけでなく、高齢者、障がい者も働きやすい職場を目指していきたいと思えます。



株式会社アイ・オー・データ機器
管理本部管理部総務課課長代理

さかもと ゆき
坂本 友紀さん

株式会社アイ・オー・データ機器は今年で創業43年目となる、デジタルデバイスの製造を行う会社です。何事も全力で楽しむといった風土があります。女性の従業員は約3割ですが、女性管理職層の割合は4%です。

アイ・オー・データ機器のリアル

ある日、男性50人が管理職会議をしていました。ユーザーの半分は女性なのに、大事なことは全て男性が決めていることに気づきました。

また、ある時、女性社員でランチ会をしていると、今のままでいいという現状維持の意見がとて多く、衝撃を受けました。

まずは女性に優しい制度を、その次に活躍だと思ていましたが、間違いだったのではと思いました。

小さなTRYの積み重ねとみつけたもの

管理職候補の女性を育てるための社内外研修や、インフォーマルなランチ会、面談、勉強会など様々な取組を行っています。この人と一緒に何かやりたいなということを大切にしながら小さなTRYを積み重ねています。

これらの取組のなかで、女性のチカラをみつけました。リーダーになったらいいなと思う女性を何人もみつけました。素敵な人に、人は寄ってくるので、女性は“縁”をつくりだし、企業にとって思いもよらぬコラボレーションを生み出す力になると思ています。

女性活躍推進の3つのコツ

女性の活躍を推進するには、例えばイベントをやると決めたら、「日時を決めて」、素敵な方がいたら「ナンパする」ことが大事です。同志を広げると、やりにくいこともやれるようになります。また、小さなことを続けていると、誰かが手を差し伸べてくれる、その時は迷わず「風に乗る」ことが大事です。

女性が実証的な成果を出すために、管理職と連携しながら、一人ひとりに次のチャレンジのステージを準備するなど、今後も活動を続けていきます。

平成29年度「いしかわ男女共同参画推進宣言企業」の宣言内容をご紹介します。

医療法人社団ハッピー歯科医院 (金沢市) 医療、福祉

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。

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。
- 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。

株式会社入勢建設 (輪島市) 建設業

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

- 女性の能力を活かすための取組
- 女性従業員の意見も取り入れ男女共に働きがいのある職場づくりを推進します。

ONE・MAKE. 株式会社 (金沢市) 建設業

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

- 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。
- 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。

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。
- 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。

株式会社北國銀行 (金沢市) 金融業、保険業

ポジティブ・アクション推進の取組

- 平成31年3月末までに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
- 定時退社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に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

医療法人社団健巧会 江守歯科医院

(金沢市) 医療、福祉

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スタッフが深い休暇を取りやすい環境を作るようにしている。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

- 中学生及び歯科大学学生の職場体験を受け入れている。
- スタッフ1人1人が仕事のやりがいを感じ、目標達成や更なる向上を目指して自己評価チェックリストを活用している。
- 自分自身のスキルアップのため、研修や訓練に積極的に参加している。
- 月に一度スタッフ間での勉強会や一般向けに公開講座を実施している。
- 歓送迎会や新年会などを開催することで福利厚生の実施を図り、組織としての一体感を高め、スタッフが活躍できる環境づくりに取り組んでいる。
- 約25年前より、2年に1度、海外旅行を実施し従業員1人1人の仕事への意欲を高める努力をしている。

医療法人社団健巧会 江守クリニック

(金沢市) 医療、福祉

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スタッフが深い休暇を取りやすい環境を作るようにしている。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

- 中学生の職場体験を受け入れている。
- スタッフ1人1人が仕事のやりがいを感じ、目標達成や更なる向上を目指して自己評価チェックリストを活用している。
- 自分自身のスキルアップのため、研修や訓練に積極的に参加している。
- 月に一度スタッフ間での勉強会や一般向けに公開講座を実施している。
- 歓送迎会や新年会などを開催することで福利厚生の実施を図り、組織としての一体感を高め、スタッフが活躍できる環境づくりに取り組んでいる。
- 約25年前より、2年に1度、海外旅行を実施し従業員1人1人の仕事への意欲を高める努力をしている。

株式会社ディンプル金沢営業所 (金沢市) サービス業

ワークライフバランス推進の取組

- 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。
- 毎週土曜日のノー残業デーの継続
- コアタイム(11時～15時)以外で始業・終業時刻をフレキシブルに決定できるフレックスタイム制の活用。
- 有給休暇と年8日間の「特別休暇」をはじめとした、さまざまな特別休暇の取得を促進。
- 子育て中の社員に対して、短時間勤務制度を導入、柔軟な働き方の推進・継続。
- お互いの業務を代替できるように頻りに情報共有を行い、業務の効率化を図る。
- 育児休業中のスタッフとタイムリーに連絡を取り合うこと(電話・郵便)で、休業中のフォローを行い、復職支援を行う。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

- 清掃、お茶入れやごみ出しなどは性別・役職関係なく社員全員で行う。
- 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。

株式会社ディーシーコーポレーション

(金沢市) サービス業

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います。
- 所定外労働時間削減のため、ノー残業デーを設定する。

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。
- 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。

株式会社大和 (小松市) 製造業

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、訓練を推進します。
- 正社員、パートタイマー、男女を問わず役職者へ昇格のチャンスがあります。

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。
- 年次有給休暇の取得促進を会社の目標のひとつとし、推進しています。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

- 部署別や全体で朝礼などを行い職場の活性化に繋がります。
- あいさつ運動やありがとうカードなどコミュニケーション意識の向上を促進します。

株式会社マル冉 (加賀市) 電気・ガス・熱供給・水道業

ポジティブ・アクション推進の取組

- 女性の少ない職種を対象に、女性の職域拡大のために能力・適性に応じた採用・研修・配置・活用を実施しています。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

- お互いが助け合える家族のようになることを目指します。(「FUN=FAN」明るく笑いが絶えない賑やかな家族のように。私たち社員はスポーツ、レクリエーションを通して、明るく楽しい家族のような社内環境を目指します。)

株式会社堀建設 (野々市市) 建設業

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。
- ノー残業デーを毎週設定します。

■有限会社グリター企画（金沢市） サービス業

ワークライフバランス推進の取組

- ・業務の効率化をすすめて、長時間労働の是正を図ります。
- ・子育て中の従業員からの申し出による短時間勤務の制度を導入します。（朝夕1時間勤務の短縮）
- ・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。
- ・健康診断の内容の充実を図り、健康維持・促進を図ります。
- ・結婚や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

- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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、性別に関わりなく積極的に活躍できる職場づくりに取り組みます。

■株式会社船本建設（輪島市） 建設業

ポジティブ・アクション推進の取組

- ・男女を問わず専門分野における技能訓練に派遣します。また、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

- ・業務の効率化をすすめて、長時間労働の是正を図ります。
- ・育児や看護休暇に対する理解を深め、休暇が取りやすい職場環境に努めます。
- ・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。
- ・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

- ・事務所内でのお茶出しや清掃、ゴミ出し、電話対応等は男女問わず分担して実施します。

■株式会社北陸銀行金沢支店（金沢市） 金融業、保険業

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如何なく発揮し、活躍することができる雇用環境の整備を更に進めます。

ワークライフバランス推進の取組

- 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 Better Work, Better Life 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。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

- 「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。

■株式会社ウーマンスタイル（金沢市） サービス業

ワークライフバランス推進の取組

- ・定時勤務内にすべての業務を終了するよう、効率化・情報共有化・個人のスキルアップを図ります。
- ・学校行事などに参加しやすいように、事前の申請により勤務時間を柔軟に対応しています。
- ・会議時間を削減するため、共有ツールを活用しています。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

- ・研修や講習会に積極的に参加する機会をつくり、専門知識を習得し、能力をフルに発揮できる環境づくりをします。

■有限会社改建工業（金沢市） 建設業

ポジティブ・アクション推進の取組

- 1. 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

- 1. 本人や子どもなど同居家族の誕生日をノー残業デーにします。
- 2. 健康管理と心身のリフレッシュに努めます。健康診断、人間ドックを年齢に応じて実施します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

- 1. 毎月全体会議を開催し、周知事項の確認や改善事項の提案などを皆で話し合っ職場環境の向上を図ります。
- 2. 職場環境向上のため職場内での喫煙は指定した場所に限定します。
- 3. 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。

■特定非営利活動法人リエゾン（金沢市） 医療、福祉

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。
- 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、実務に繋げる。

■有限会社福栄建設（金沢市） 建設業

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

- ・育児休業制度の定着を図ります。
- ・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

- ・社員と年に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。

■ジェイ・オーシャン・コーポレーション株式会社（金沢市） 建設業

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

- ・事務所内でのお茶出しや清掃、ゴミ出し、電話対応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。

■社会福祉法人白字会（輪島市） 医療、福祉

ワークライフバランス推進の取組

- 労働者の仕事と生活の両立を支援するための職場環境の整備
- ・働き方を見直し、妊娠・出産・介護・復職時における支援
- ・父親も子育てできる働き方の実現
- ・相談窓口の設置

■富士リビング工業株式会社（白山市） 製造業

ポジティブ・アクション推進の取組

- ・女性の少ない職場（製造部門）での女性の採用の強化（就業場所の整備及び高校に対し広告活動）
- ・ベテラン女性職員の管理職への登用

ワークライフバランス推進の取組

- ・残業時間の削減に向けた取組（勤務間のインターバル9時間が取れるよう、就業時間に限度を設ける。）
- ・全員が有給休暇を取得できるよう、積極的に働きかける。
- ・就業時間中に外出できるよう、中抜け制度の導入
- ・出産・育児で退職する女性に対し、復帰を促すための登録制度

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

- ・全職員がコミュニケーションを図りやすくするためのレクリエーション等の実施

■特定非営利活動法人能登すずなり（珠洲市） サービス業

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。
- ・従業員の男女共同参画意識の向上のため、研修会を実施します。

■株式会社シミズシンテック（金沢市） 卸売業、小売業

ポジティブ・アクション推進の取組

- ・男女、職種を問わず、スキルアップのための研修受講（内外を問わず）、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

- ・毎週水曜日の定時間日（ノー残業デー）を継続し、その定着に努めます。
- ・社員の長時間労働の是正に努めます。（長時間労働者に対する産業医からの意見聴取結果に基づき、管理監督者による長時間労働者への面談実施を促進する）

■株式会社環境日本海サービス公社（七尾市） その他

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する。
- ・ノー残業デー（毎週水曜日）の推進

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組
・来客応対や電話応対、社内清掃を男女関係なく分担して実施します。

■金沢QOL支援センター株式会社（金沢市） 医療、福祉

ワークライフバランス推進の取組
・ICTシステムを新規導入し、情報共有の活性化と業務の効率化を促進することにより、長時間労働の是正等に取り組めます。

■有限会社米谷組（七尾市） 建設業

ポジティブ・アクション推進の取組
・経理や技術部門に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
・男性の育児休暇や介護休暇を積極的に推進し、女性のワークライフバランスを支援します。
・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。（朝あるいは夕方1時間勤務時間の短縮）
男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組
・事務所内外に喫煙所を設けて分煙化を推進し、男女を問わず非喫煙者に配慮した職場環境づくりに取り組めます。

■株式会社協建設（輪島市） 建設業

ポジティブ・アクション推進の取組
・（建設経理または技術部門に）女性を積極的に採用します。
・性別に関係なく専門分野における技能訓練に派遣します。また、研修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
・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。
・健康診断の内容の充実を図り、健康維持・促進に努めます。
・結婚や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。
・健康診断、人間ドックを年齢に応じて実施します。
男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組
・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めます。
・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。
・毎月全員会議を開き、周知事項の確認や改善事項の提案などを話し合い、職場環境の向上に努めます。

■北陸通信ネットワーク株式会社（金沢市） 情報通信業

ワークライフバランス推進の取組
・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、自らも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。

■岸設備工業株式会社（かほく市） 建設業

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
・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
・毎月全員会議を開き、周知事項の確認や改善事項の提案等を皆で話し合っており、職場環境の向上を図ります。

■有限会社坂下舗道（輪島市） 建設業

ポジティブ・アクション推進の取組
・男女問わず社員の積極的な研修会への参加や資格の取得促進に努めます。
・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めます。
ワークライフバランス推進の取組
・仕事の効率化をすすめ、長時間労働の是正を図ります。
・有給休暇の取得を促進します。
・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。
・結婚や出生時には休暇の取得や慶弔見舞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
・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めます。
・事務所内外に喫煙所を設けて、男女を問わず非喫煙者に配慮した職場環境づくりに取り組めます。

■有限会社オオハタ建築研究所（金沢市） サービス業

ワークライフバランス推進の取組
・プレミアムフライデー実施
毎月、月末の金曜日15時に退社。（ただし、翌日土曜日出社の場合は振り替えを行い、職場環境の醸成を図る）
・時間外労働上限を設定
1か月残業時間の上限を設定。（原則、事前に残業許可申請書を提出することにより、業務改革を図る。）

■有限会社高田建設（七尾市） 建設業

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
・本人や子どもなど同居家族の誕生日をノー残業デーにします。
・子育て中の社員からの申し出による短時間勤務の制度を導入します。（朝夕1時間勤務の短縮）
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や清掃、ゴミ出し等は男女を問わず分担して実施します。

■ティ・アイ・エス株式会社（金沢市） 金融業、保険業

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
・男女共同参画意識の向上、お互いを尊重し合う職場風土づくりの醸成のために朝礼での全員発表や全員が参加し、発言する勉強会の実施や職場横断の委員会活動を実施しています。
・男女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。
・インターンシップ制度を利用する学生において男女問わず積極的に就労体験の機会を提供します。

■株式会社ジェイ・エス・エス（金沢市） 情報通信業

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。
・スキルアップの研修や講習会などには、男女を問わず参加します。
ワークライフバランス推進の取組
・男性の育児休業の取得を促進します（女性の育休取得率は100%）
・看護・介護休暇を半日単位で取得する場合、開始時間を選択できるなど、柔軟な使用ができるようにします。
・年末年始、夏期休暇、飛び石連休等を機会に、有給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
・社屋の普段の清掃は男女区別なく行い、皆が働きやすい環境を心がけます。

■株式会社昭栄建設（七尾市） 建設業

ポジティブ・アクション推進の取組
1. 性別に関係なく専門分野における技能訓練に派遣をします。また研修会の受講や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
1. 健康管理と心身のリフレッシュに努めます。
・健康診断、人間ドックを年齢に応じて実施します。
・その日の必要な業務が終了すれば、無駄な仕事はせず帰宅できるようにします。
2. お互いの業務が代替できるよう従業員の育成を図ります。（多能工を育成する。）
男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組
1. 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。

■株式会社ホクリクコム（金沢市） 情報通信業

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、公平公正な人事評価で管理職（リーダー職以上）への登用を行っています。
・女性社員のキャリア形成のため、外部研修への参加を推進しています。
ワークライフバランス推進の取組
・2018年1月より、変形労働時間制から完全週休2日制へ移行することに加え、所定労働時間を削減するなど、抜本的な働き方改革に着手します。
男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組
・個人と組織の目標を共有する目標管理制度(MBO)を導入し、経営者・上司との活発なコミュニケーションを通じ、個人個人が意欲的な取り組みができるよう工夫をしています。

株式会社須磨工務店 (志賀町) 建設業

ワークライフバランス推進の取組

- ・業務の効率化をすすめ、長時間労働の是正を図ります。
- ・有給休暇の計画的な付与と取得の促進に努めます。
- ・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。
- ・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。
- ・その日の必要な業務が終了すれば、無駄な仕事はせず帰宅できるようにします。

株式会社駒沢建工 (小松市) 建設業

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

- ・男女を問わず研修や訓練に派遣します。
- ・従業員の男女共同参画意識の向上のための研修会を実施します。
- ・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みを推進します。

医療法人社団のぞみ歯科医院 (津幡町) 医療、福祉

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。
- ・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。

株式会社山崎設備設計 (小松市) 学術研究、専門・技術サービス業

ポジティブ・アクション推進の取組

- ・男女区別なく採用活動を実施します。
- ・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

- ・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。
- ・自身の誕生日には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

- ・男女区別なく専門的な知識を習得できる環境をつくります。

株式会社佐藤組 (白山市) 建設業

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。

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) 建設業

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。

株式会社共栄 (金沢市) 製造業

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

- ・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

- ・お茶入れや清掃等、性別による役割慣行を見直します。

株式会社北都鉄工 (白山市) 製造業

ワークライフバランス推進の取組

- ・所定外労働時間を削減するため、週1回のノー残業デーの継続実施
- ・計画有給休暇(最低3日以上)の取得を促進し、80%以上の取得率を目指します。
- ・子どもの出生時に父親が取得できる休暇制度や育児参加目的の休暇制度を導入します。(平成31年4月迄)

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

- ・社員親睦会による新年会温泉の実施、地域のリレーマラソンの参加など福利厚生の実施を充実するとともに男女・部署間の親睦を深めます。
- ・インターンシップ等で学生の就業体験や企業見学会の受入

北陸電話工事株式会社 (金沢市) 建設業

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きます。

ワークライフバランス推進の取組

- ・育児・介護のための短時間勤務制度により、育児・介護と仕事の両立をサポートしています。
- ・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。
- ・失効する年次有給休暇を積立て、育児・看護・介護に利用できるようにしています。
- ・週1回、ノー残業デーを設けています。

東田電機工業株式会社 (津幡町) 電気・ガス・熱供給・水道業

ポジティブ・アクション推進の取組

- ・男女を問わず、資格取得や研修会へ参加する機会を提供しています。

ワークライフバランス推進の取組

- ・育児・介護などの時間が必要な社員には、それぞれに適した勤務時間枠を設けるなどの支援をしています。

緑伸工業株式会社 (津幡町) 建設業

ワークライフバランス推進の取組

- ・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。

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。

株式会社スパークル (金沢市) 医療、福祉

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

株式会社ほくつう (金沢市) 建設業

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

株式会社松原光工業 (金沢市) 建設業

ポジティブ・アクション推進の取組

- ・男女問わず能力に応じて公正に評価し、働き甲斐のある職場にします。

ワークライフバランス推進の取組

- ・仕事と家庭の両立ができる職場環境づくりを目指します。

株式会社北陸モンベル (羽咋市) 製造業

ワークライフバランス推進の取組

- ・定時で業務を終え、残業をしない労働環境を整えています。
- ### 男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組
- ・性別の区別なく採用・人事評価を行っています。
 - ・アウトドアに携わる会社として、能登の自然環境を生かした地域活性に貢献していきます。

■木島脳神経外科クリニック (津幡町) 医療、福祉

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)

■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 (小松市) 医療、福祉

ポジティブ・アクション推進の取組

・契約、パート職員から正職員への登用を推進します。

ワークライフバランス推進の取組

・有給休暇の計画的取得の推進と取得状況の適切な把握につとめ、取得率の向上を図ります。
・育児休業中の職員へ職場の情報提供や交流会開催などを通じ、円滑に職場復帰を支援します。
・健康増進と職場のコミュニケーション推進を目的とした事業を推進します。(健康体づくり事業、職員共済会活動、各種サークル活動など)

■株式会社小山組 (金沢市) 建設業

ワークライフバランス推進の取組

・誕生日休暇を設け、従業員のリフレッシュに努めています。

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づくりを推進するために、専門機関と提携し、「従業員の健康管理・増進に役立つ相談窓口」を新設します。
24時間電話健康医療相談サービス
心身の健康に関する総合相談窓口
メンタルヘルスカウンセリングサービス
ストレスに関する相談専用窓口
なお、必要に応じて医療機関情報の提供も受けられます。
導入開始は、平成30年1月1日からとします。

■フレックス工業株式会社 (金沢市) 建設業

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、女性技術者2名の採用を目指します。工事現場においては、女子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。
・男女問わず研修や訓練、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

・労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援するため、所定外労働の削減及び年次有給休暇取得促進のための措置を実施し、雇用環境を整備します。
・有給休暇取得日数一人あたり20日以上を目指します。
・健康診断を定期的実施し、健康状態をフォローします。

■株式会社津幡工業 (津幡町) 建設業

ポジティブ・アクション推進の取組

・女性技術社員を採用するよう努力していきたい。

ワークライフバランス推進の取組

・年次有給休暇を年1回は連続(3~4日)で取れるようにしていきたい。
・会社員の健康診断の実施、異常所見者へのフォロー及び保健師等による保健指導の面談を行っているが、更に積極的に推進し健康会社作りを行っていきます。
・ノー残業デーを週1回実施するよう努力をしていきたい。

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、清掃、ゴミ出し等を男女問わず分担しています。
・職場環境向上のため、事務所は禁煙としていますが指定場所をより明確にして改善していきたい。
・ロッカー室にカーテン等を設け女性が着替えやすいよう工夫しています。

■株式会社村建 (津幡町) 建設業

ワークライフバランス推進の取組

・年次有給休暇を年1回は連続(3~4日)で取れるようにしていきたい。
・会社員の健康診断の実施、異常所見者へのフォロー及び保健師等による保健指導の面談を行っているが、更に積極的に推進し健康会社作りを行っていきます。
・ノー残業デーを週1回実施するよう努力をしていきたい。

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、清掃、ゴミ出し等を男女問わず分担しています。
・職場環境向上のため、事務所は禁煙としていますが指定場所をより明確にして改善していきたい。

■北陸学院大学 (金沢市) 教育、学習支援業

ワークライフバランス推進の取組

目標1 看護休暇、介護休業・休業の取得件数を年間1件以上とします。

〔対策〕 学内報等で更なる周知・目標達成を目指します。
目標2 引き続き女性の育児休業取得率100%を目指すとともに、安心して育児ができる環境を整備します。

〔対策〕 産休・育休事前オリエンテーションを実施します。(継続) 職場復帰後の働き方についての希望アンケートを実施します。(継続) 両立支援相談窓口における相談業務を実施します。(継続) 短時間勤務、勤務時間の繰り上げ繰り下げ等、小学校就学前の子を持つ職員が利用できる制度の周知を行います。

目標3 超過勤務時間の削減に取り組みます。

〔対策〕 全体の業務を見直し、業務の効率化を図ります。超過勤務の多い職員に対して聞き取り調査を行い、問題点を探り、労働時間の短縮を図ります。ノー残業デーを実施します。

目標4 年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間5日以上とします。

〔対策〕 年次有給休暇の取得状況を取りまとめます。取得日数の少ない職員に対して聞き取り調査を行い、問題点を探ります。取得促進のための対応策を検討します。学内報等で有給休暇取得促進キャンペーンを行います。

■西日本電信電話株式会社金沢支店 (金沢市) 情報通信業

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平成30年度末までにリーダー層(係長級以上)に占める女性比率を8%以上にします。(NTT西日本グループ全体で)
③平成30年度末までに管理者に占める女性比率を4%以上にします。(NTT西日本グループ全体で)

ワークライフバランス推進の取組

①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。
②ハッピーフライデー・ブリッジホリデー・アニバーサリー等に合わせた休暇や、連続した休暇の取得を推進します。
③ノー残業デー(毎週水曜日と金曜日、給与及び賞与支給日)を設定し、定時退社を促進します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

「リクエル(北陸のリク及びLadies・Life・Link・Learningの頭文字L(エル)を合体)という、女性社員の活躍を推進するチームをH26年より立ち上げています。
目的は、「キャリアアップ」、「ワークライフバランス」、「職場環境の改善」をメインテーマに、「北陸の女性社員同士が直接語り、想いを伝える場を創出し、女性社員が多様な価値観に触れ、自身のキャリアについて考える機会」の提供による活躍意欲の向上及び業務やエリアを越えた女性同士のネットワーク構築による課題の共有化、視野拡大を図ることです。

■NTTビジネスソリューションズ株式会社北陸支店 (金沢市) 情報通信業

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平成30年度末までにリーダー層(係長級以上)に占める女性比率を8%以上にします。(NTT西日本グループ全体で)
③平成30年度末までに管理者に占める女性比率を4%以上にします。(NTT西日本グループ全体で)

ワークライフバランス推進の取組

①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。
②ハッピーフライデー・ブリッジホリデー・アニバーサリー等に合わせた休暇や、連続した休暇の取得を推進します。
③ノー残業デー(毎週水曜日と金曜日、給与及び賞与支給日)を設定し、定時退社を促進します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

「リクエル(北陸のリク及びLadies・Life・Link・Learningの頭文字L(エル)を合体)という、女性社員の活躍を推進するチームをH26年より立ち上げています。
目的は、「キャリアアップ」、「ワークライフバランス」、「職場環境の改善」をメインテーマに、「北陸の女性社員同士が直接語り、想いを伝える場を創出し、女性社員が多様な価値観に触れ、自身のキャリアについて考える機会」の提供による活躍意欲の向上及び業務やエリアを越えた女性同士のネットワーク構築による課題の共有化、視野拡大を図ることです。

■株式会社エヌ・ティ・ティ・マーケティングアクト北陸支店 (金沢市) 情報通信業

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平成30年度末までにリーダー層(係長級以上)に占める女性比率を8%以上にします。(NTT西日本グループ全体で)

③平成30年度末までに管理者に占める女性比率を4%以上にします。(NTT西日本グループ全体)

ワークライフバランス推進の取組

- ①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。
- ②ハッピーフライデー・ブリッジホリデー・アニバーサリー等に合わせた休暇や、連続した休暇の取得を推進します。
- ③ノー残業デー(毎週水曜日と金曜日、給与及び賞与支給日)を設定し、定時退社を促進します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

「リクエル」(北陸のリク及びLadies・Life・Link・Learningの頭文字L(エル)を合体)という、女性社員の活躍を推進するチームをH26年より立ち上げています。

目的は、「キャリアアップ」・「ワークライフバランス」・「職場環境の改善」をメインテーマに、「北陸の女性社員同士が直接語り、想いを伝える場を創出」し、女性社員が多様な価値観に触れ、自身のキャリアについて考える機会の提供による活躍意欲の向上及び業務やエリアを越えた女性同士のネットワーク構築による課題の共有化、視野拡大を図ることです。

株式会社NTTフィールドテクノ北陸支店

(金沢市) 情報通信業

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平成30年度末までにリーダー層(係長級以上)に占める女性比率を8%以上にします。(NTT西日本グループ全体)
- ③平成30年度末までに管理者に占める女性比率を4%以上にします。(NTT西日本グループ全体)

ワークライフバランス推進の取組

- ①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。
- ②ハッピーフライデー・ブリッジホリデー・アニバーサリー等に合わせた休暇や、連続した休暇の取得を推進します。
- ③ノー残業デー(毎週水曜日と金曜日、給与及び賞与支給日)を設定し、定時退社を促進します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

「リクエル」(北陸のリク及びLadies・Life・Link・Learningの頭文字L(エル)を合体)という、女性社員の活躍を推進するチームをH26年より立ち上げています。

目的は、「キャリアアップ」・「ワークライフバランス」・「職場環境の改善」をメインテーマに、「北陸の女性社員同士が直接語り、想いを伝える場を創出」し、女性社員が多様な価値観に触れ、自身のキャリアについて考える機会の提供による活躍意欲の向上及び業務やエリアを越えた女性同士のネットワーク構築による課題の共有化、視野拡大を図ることです。

株式会社エヌ・ティ・ティ・ネオメイト北陸支店

(金沢市) 情報通信業

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平成30年度末までにリーダー層(係長級以上)に占める女性比率を8%以上にします。(NTT西日本グループ全体)
- ③平成30年度末までに管理者に占める女性比率を4%以上にします。(NTT西日本グループ全体)

ワークライフバランス推進の取組

- ①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。
- ②ハッピーフライデー・ブリッジホリデー・アニバーサリー等に合わせた休暇や、連続した休暇の取得を推進します。
- ③ノー残業デー(毎週水曜日と金曜日、給与及び賞与支給日)を設定し、定時退社を促進します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

「リクエル」(北陸のリク及びLadies・Life・Link・Learningの頭文字L(エル)を合体)という、女性社員の活躍を推進するチームをH26年より立ち上げています。

目的は、「キャリアアップ」・「ワークライフバランス」・「職場環境の改善」をメインテーマに、「北陸の女性社員同士が直接語り、想いを伝える場を創出」し、女性社員が多様な価値観に触れ、自身のキャリアについて考える機会の提供による活躍意欲の向上及び業務やエリアを越えた女性同士のネットワーク構築による課題の共有化、視野拡大を図ることです。

株式会社エヌ・ティ・ティ・ビジネスアソシエ西日本北陸支店

(金沢市) サービス業

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平成30年度末までにリーダー層(係長級以上)に占める女性比率を8%以上にします。(NTT西日本グループ全体)
- ③平成30年度末までに管理者に占める女性比率を4%以上にします。(NTT西日本グループ全体)

ワークライフバランス推進の取組

- ①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。

②ハッピーフライデー・ブリッジホリデー・アニバーサリー等に合わせた休暇や、連続した休暇の取得を推進します。

③ノー残業デー(毎週水曜日と金曜日、給与及び賞与支給日)を設定し、定時退社を促進します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

「リクエル」(北陸のリク及びLadies・Life・Link・Learningの頭文字L(エル)を合体)という、女性社員の活躍を推進するチームをH26年より立ち上げています。

目的は、「キャリアアップ」・「ワークライフバランス」・「職場環境の改善」をメインテーマに、「北陸の女性社員同士が直接語り、想いを伝える場を創出」し、女性社員が多様な価値観に触れ、自身のキャリアについて考える機会の提供による活躍意欲の向上及び業務やエリアを越えた女性同士のネットワーク構築による課題の共有化、視野拡大を図ることです。

NTT西日本ビジネスフロント株式会社北陸支店

(金沢市) 情報通信業

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平成30年度末までにリーダー層(係長級以上)に占める女性比率を8%以上にします。(NTT西日本グループ全体)
- ③平成30年度末までに管理者に占める女性比率を4%以上にします。(NTT西日本グループ全体)

ワークライフバランス推進の取組

- ①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。
- ②ハッピーフライデー・ブリッジホリデー・アニバーサリー等に合わせた休暇や、連続した休暇の取得を推進します。
- ③ノー残業デー(毎週水曜日と金曜日、給与及び賞与支給日)を設定し、定時退社を促進します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

「リクエル」(北陸のリク及びLadies・Life・Link・Learningの頭文字L(エル)を合体)という、女性社員の活躍を推進するチームをH26年より立ち上げています。

目的は、「キャリアアップ」・「ワークライフバランス」・「職場環境の改善」をメインテーマに、「北陸の女性社員同士が直接語り、想いを伝える場を創出」し、女性社員が多様な価値観に触れ、自身のキャリアについて考える機会の提供による活躍意欲の向上及び業務やエリアを越えた女性同士のネットワーク構築による課題の共有化、視野拡大を図ることです。

特定非営利活動法人野の花(七尾市) 医療、福祉

ワークライフバランス推進の取組

- ・有給休暇の60%取得の促進
- ・育児優先の短時間労働や学童関係の休暇の取得を進めている。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

- ・職場の風土の改善
- ・お茶入れやトイレ掃除等は男女関係なく分担をしていく。

共栄建設株式会社(金沢市)

建設業

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おうようにします。
- ・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。

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。

林谷産業株式会社(宝達志水町)

建設業

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

- ・育児や介護に対することを社員一同理解し、休暇や勤務時間の内容体制を見直して社員一同協力して取組みしていきます。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

- ・親睦会を開き社員一同交流を深め、男女がともに活躍できる職場環境づくりを実施していきます。

「いしかわ男女共同参画推進宣言企業」認定企業(団体)一覧(業種別)

※☆印は平成29年度認定企業

建設業

真柄建設株式会社
姥浦建設株式会社
寺西建設株式会社
ツボ電気工事株式会社
第一電機工業株式会社
松谷建設株式会社
米沢電気工事株式会社
大三建設株式会社
株式会社加賀土石建設
株式会社里谷組
株式会社山崎建設
清水建設株式会社北陸支店
鈴木建設株式会社
株式会社戸田組
竹内電気工事株式会社
北陸東和冷暖房株式会社
小倉緑化工業株式会社
昌和管工株式会社
株式会社白原組
大和ハウス工業株式会社金沢支社
みづほ工業株式会社
株式会社新出組
城東建設株式会社
株式会社北陸工建
藤井電気工事株式会社
株式会社宗重商店
株式会社江口組
株式会社トーケン
株式会社工オネックス
横山建設株式会社
国際地研株式会社
加賀建設株式会社
株式会社田村工業
株式会社グリーンプロジェクト
株式会社クリエイション江口
株式会社丸西組
株式会社ウエストサークル
須美矢建設株式会社
鈴平建設株式会社
株式会社イーヴァ
石田工業株式会社
小倉建設株式会社
株式会社豊蔵組
橘建設株式会社
株式会社柿本商会
株式会社明翫組
株式会社丸中組
株式会社アメニティ
有限会社大山商店
株式会社和泉建設
株式会社J A建設エナジー
株式会社鼎建設
兼六建設株式会社
南建設株式会社
株式会社北都組
有限会社森山設備
ナノオ土建株式会社
株式会社吉光組
株式会社升方工務店
株式会社杉本工務店
和田内潜建株式会社
宮下建設株式会社
北川ヒューテック株式会社

シンワ通信工業株式会社
浦谷建設株式会社
菱機工業株式会社
株式会社岡組
株式会社青木産業
加越建設株式会社
株式会社立花造園
北陸電設株式会社
荒木空調工業株式会社
萩野塗装株式会社
☆ 株式会社入勢建設
☆ ONE・MAKE 株式会社
☆ 株式会社堀建設
☆ 株式会社船本建設
☆ 有限会社改建工業
☆ 有限会社福栄建設
☆ ジェイ・オーシャン・コーポレーション
株式会社
☆ 有限会社米谷組
☆ 株式会社協建設
☆ 岸設備工業株式会社
☆ 有限会社坂下舗道
☆ 有限会社高田建設
☆ 株式会社昭栄建設
☆ 株式会社須磨工務店
☆ 株式会社駒沢建工
☆ 株式会社佐藤組
☆ 有限会社丸田建設運輸
☆ 北陸電話工事株式会社
☆ 緑伸工業株式会社
☆ 株式会社ほくつう
☆ 株式会社松原光工業
☆ 株式会社小山組
☆ フレックス工業株式会社
☆ 株式会社津幡工業
☆ 株式会社村建
☆ 共栄建設株式会社
☆ 林谷産業株式会社

製造業

加賀種食品工業株式会社
株式会社 PFU
株式会社ぶった農産
株式会社丸八製茶場
丸井織物株式会社
宮米織物株式会社
株式会社箔一
玉田工業株式会社
福島印刷株式会社
株式会社永島製作所
日機装株式会社金沢製作所
鹿島興亜電工株式会社
株式会社金沢豆富
株式会社橋本確文堂
株式会社明治堂
浅地高周波株式会社
株式会社アイ・オー・データ機器
ニッコー株式会社
塩安漆器工房
藤八屋
株式会社グローイングスペース
能登印刷株式会社
石川サニーフーズ株式会社
株式会社谷印刷

田中昭文堂印刷株式会社
若松工業株式会社
アール・ビー・コントロールズ株式会社
アムズ株式会社
株式会社東振精機
株式会社 BBS 金明
津田駒工業株式会社
中村留精密工業株式会社
株式会社有川製作所
株式会社オンワード技研
小松ウォール工業株式会社
株式会社日立製作所金沢支店
EIZO 株式会社
小松電子株式会社
賀谷ゼロファン株式会社
高松機械工業株式会社
goowa 株式会社
株式会社グランゼーラ
宮丸精密金型株式会社
株式会社森八
直源醤油株式会社
ライオンパワー株式会社
ジェイ・バス株式会社
絹川工業株式会社
コマツ粟津工場
澁谷工業株式会社
一村産業株式会社
PFU テクノワイズ株式会社
サンテック株式会社のと輪島工場
株式会社 J A アグリライン石川
株式会社北陸電器製作所
株式会社アイデン
株式会社スギヨ
株式会社大和印刷社
肥田電器株式会社
☆ 株式会社大和
☆ 富士リビング工業株式会社
☆ 株式会社共栄
☆ 株式会社北都鉄工
☆ 株式会社北陸モンベル

電気・ガス・熱供給・水道業

北陸電力株式会社石川支店
☆ 株式会社マル平
☆ 東田電機工業株式会社

情報通信業

サイバーステーション株式会社
株式会社シーピーユー
株式会社石川コンピュータ・センター
株式会社石川県農協電算センター
株式会社ネスク
株式会社システムサポート
北国インテックサービス株式会社
株式会社 NTT ドコモ北陸支社
株式会社ドコモ CS 北陸
株式会社金沢倶楽部
株式会社建設ドットウェブ
PFU テクニカルコミュニケーションズ
株式会社
北陸コンピュータ・サービス株式会社
金沢本社
日本電気株式会社北陸支社
☆ 北陸通信ネットワーク株式会社

- ☆ 株式会社ジェイ・エス・エス
- ☆ 株式会社ホクリコム
- ☆ 西日本電信電話株式会社金沢支店
- ☆ NTT ビジネスソリューションズ株式会社北陸支店
- ☆ 株式会社エヌ・ティ・ティマーケティングアクト北陸支店
- ☆ 株式会社NTTフィールドテクノ北陸支店
- ☆ 株式会社エヌ・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式会社北陸支店

運輸業、郵便業

- 丸一運輸株式会社
- 大和タクシー株式会社
- 佐川急便株式会社北陸支店
- 野々市運輸機工株式会社
- コマツ物流株式会社
- 西日本旅客鉄道株式会社金沢支社
- IRいしかわ鉄道株式会社

卸売業、小売業

- 株式会社示野薬局
- 生活協同組合コープいしかわ
- 富来町商業近代化協同組合
- 丸果石川中央青果株式会社
- 株式会社六星
- 山成商事株式会社
- 株式会社ヤクルト北陸
- 株式会社データサポート
- 株式会社白や
- 株式会社山岸製作所
- 杉永電機株式会社
- 金沢機工株式会社
- ホシザキ北信越株式会社
- 加賀木材株式会社
- 株式会社オートモ
- 株式会社久世ベローズ工業所
- コマツ産機株式会社
- 三谷産業株式会社
- 泰和ゴム興業株式会社
- 株式会社アミン
- 株式会社岡田商会
- 株式会社米心石川
- 株式会社ジャコム石川
- 株式会社エース
- 株式会社キョー・エイ
- ☆ 株式会社シミズシンテック

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
- 北陸信用金庫
- 株式会社日本政策金融公庫(金沢支店、小松支店)
- 株式会社トミショープラン
- 石川県信用農業協同組合連合会
- ☆ 株式会社北國銀行
- ☆ 株式会社北陸銀行金沢支店
- ☆ ティ・アイ・エス株式会社

不動産業、物品賃貸業

- 株式会社アーバンホーム
- リ・ライフホーム株式会社

- 金沢都市開発株式会社
- 金沢ターミナル開発株式会社

学術研究、専門・技術サービス業

- 株式会社国土開発センター
- 株式会社中央設計技術研究所
- 石川県農業協同組合中央会
- 太陽テクノリサーチ株式会社
- 株式会社北日本ジオグラフィ
- 株式会社エイチツーオー
- 株式会社地域みらい
- 特定非営利活動法人金沢観光創造会議
- 株式会社迅技術経営
- 学校法人アリス国際学園
- 株式会社利水社
- 株式会社ケイアイデザイン
- 公益財団法人石川県産業創出支援機構
- 株式会社東洋設計
- ☆ 株式会社山崎設備設計

宿泊業、飲食サービス業

- 株式会社金沢ニューグランドホテル
- 株式会社かなや旅館
- 有限会社ファーストサイト
- 株式会社モス ホテル日航金沢

生活関連サービス業、娯楽業

- 公益財団法人北陸体力科学研究所
- カミオ株式会社
- 株式会社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
- 株式会社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

- 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
- 医療法人社団慈豊会
- 医療法人社団仁智会
- 株式会社ケアプラス
- 特定医療法人扇翔会
- 社会福祉法人くりから
- 社会福祉法人愛里楽福祉会
- 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
- ☆ 特定非営利活動法人リエゾン
- ☆ 社会福祉法人白字会
- ☆ 金沢 QOL 支援センター株式会社
- ☆ 医療法人社団のぞみ歯科医院
- ☆ 株式会社スパーテル
- ☆ 木島脳神経外科クリニック
- ☆ 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

- 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
- 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
- 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
- エキスパートレーディング株式会社
- 株式会社アルプ
- 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

- 株式会社丸一観光
- シオタニ株式会社
- 株式会社コスモテックス
- 株式会社まちづくり輪島
- 株式会社エイム
- 有限会社クリーンブライツ金沢
- 株式会社プログレッシブアーツステイト
- 株式会社計画情報研究所
- ウイルフラップ株式会社
- 大和リース株式会社金沢支店
- 株式会社キャリアドットコム
- 株式会社ホライズン・ホテルズ
- ANA クラウンプラザホテル金沢
- 有限会社かよう亭
- 株式会社コスモガード
- 株式会社技研サービス
- 株式会社イー・オー・シー
- 株式会社コスモサミット
- PFU ライフエージェンシー株式会社
- PFU テクノコンサル株式会社
- ☆ 株式会社ディンプル金沢営業所
- ☆ 株式会社ディーシーコーポレーション
- ☆ 有限会社グリター企画
- ☆ 株式会社ウーマンスタイル
- ☆ 特定非営利活動法人能登すずなり
- ☆ 有限会社オオハタ建築研究所
- ☆ 株式会社エヌ・ティ・ティ・ビジネスアソシエ
- 西日本北陸支店

その他

- 共栄テック株式会社
- 株式会社北陸スタッフ
- 株式会社スマイルラボ
- 有限会社ライターハウス
- 有限会社アールビープランニング
- ☆ 株式会社環境日本海サービス公社

平成24年度～の認定企業数
累計340企業(団体)

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

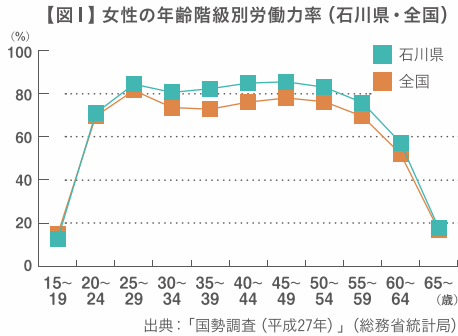
— 男女共同参画社会の実現に向けて — 男女がともに輝く石川に

少子高齢化の進展をはじめとする社会経済情勢の変化に対応し、活力と潤いのある社会を築くためには、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現が重要です。

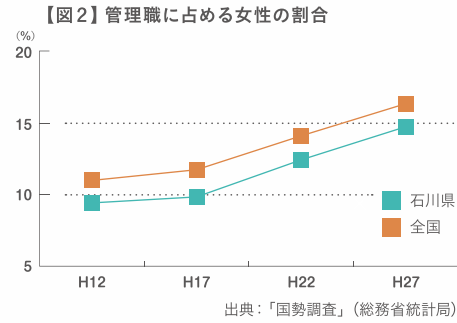
職場で

女性の能力生かして会社をもっと元気に

労働力人口が減少する中、産業を支える人材として女性の活躍が一層期待されています。女性が働きやすく、その能力やアイデアを発揮しやすい職場づくりが、これからの見据えた会社経営では欠かせない視点となっています。



女性就業率は全国トップクラス！年齢別の就業率を見てもM字カーブは全国に比べて緩やかです。

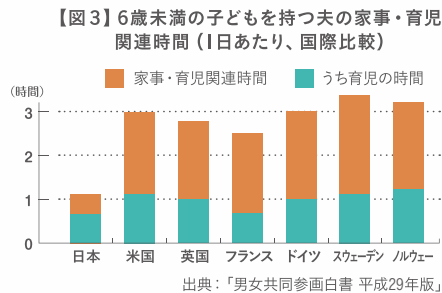


女性の管理職数は、男性に比べると圧倒的に少ない現状です。女性管理職率は全国を下回っています。

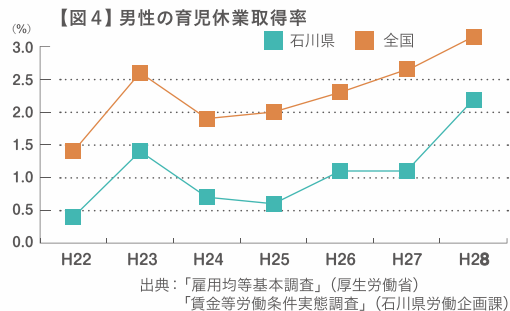
家庭で

家事も、育児も、介護も、男性の積極的な参加を

職場や地域での女性の活躍を進めるには、勤続年数を重視する年功的な処遇、長時間勤務や転勤が当たり前とされる男性中心の働き方を見直すとともに、男性の家事・育児・介護への積極的な参加が必要です。



日本の男性が家事・育児に費やす時間は世界的に見ても低い水準にとどまっています。



女性のほとんどが育児休業を取得するのにに対し、男性は極端に取得率が低くなっています。



←詳しくは、こちら

男女共同参画啓発パンフレット「男女がともに輝く石川に」

社内研修等でぜひご活用ください。

ご希望の方は、県庁男女共同参画課まで

石川県女性センターのご案内

各種会議室等がございます。社内研修等でご利用ください。

貸館施設

- 1F ホール (定員 350人)
- 2F 大会議室 (定員 100人)
- 研修室1、2 (定員各30人)
- 研修室3 (定員 16人)
- 4F コンベンション室 (定員 50人)

※この他にもございます。用途に合わせてご利用ください

ご予約や料金のお問い合わせは

ご予約や料金のお問い合わせは
(一財) 石川県女性センター
 ☎076-263-0115/受付時間8時30分～17時



開館時間：9:00～21:00
 休館日：年末年始
 (12/29～1/3)



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1-1

TEL 076-225-1378

Eメール danjo@pref.ishikawa.lg.jp

URL <http://www.pref.ishikawa.lg.jp/danjo/>