

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3年度 企業における女性の活躍推進セミナー 講演録

「組織も個人も成長するための女性活躍推

株式会社佐々木常夫マネージメント・リサーチ 代表 佐々木 常夫氏 …………… 1

女性の活躍推進 事例紹介 CASE 01 株式会社計画情報研究所

「人の生き方と共に 組織や働き方もシフトし いい仕事を続けていく」…………… 2

女性の活躍推進 事例紹介 CASE 02 のと共栄信用金庫

「MA制度を導入・拡充し 女性や若手の キャリア形成を支援」…………… 3

女性の活躍推進 事例紹介 CASE 03 北菱電興株式会社

「よい循環を広げることで 仕事を通して豊かな 人生を実現できる会社に」…… 4

業界団体での女性活躍推進について

一般社団法人石川県建設業協会の取組 …………… 5

令和3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

組織も個人も成長するための女性活躍推進

令和3年10月13日（水）、「企業における女性活躍推進セミナー」において、株式会社佐々木常夫マネージメント・リサーチ 代表 佐々木 常夫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。

タイムマネジメントはビジネスパーソンの基本

育児や介護、自分の趣味や自己啓発の時間など、誰もが仕事と私生活を充実させることを求めています。にもかかわらず、それが出来ない最大の障害は、長時間労働と非効率労働が要因です。仕事の成果と長時間労働は、必ずしも関係はありません。仕事と私生活を両立するためには働き方改革が必要となってきます。

働き方改革とは、個人も組織もともに成長するためのものですが、大切なことはタイムマネジメントをしっかりとすることです。タイムマネジメントとは、「最も大事なことは何かを正しく掴むこと」であり、「時間の管理ではなく仕事の管理」だということに注意が必要です。

タイムマネジメントでは、計画・効率・時間を増やすことが大切です。例えば、戦略的な計画立案を行うことで、仕事は半分になります。

そして、より良いタイムマネジメントを実現するためには会社が変わる必要がありますが、それにはトップの強い意志と行動、それに現場を変えるための制度が必要です。ただし、制度を作ったとしても風土がなければ誰も利用しません。「制度より風土、風土より上司」です。

ダイバーシティを経営の武器に

ダイバーシティが求められる背景として、環境面と経営面の2つがあります。環境面では、グローバル化への対応とマーケットの半分を占める女性目線での開発や営業といった潜在内需の掘り

起こしが必要です。そして、より重要な経営面では、多様な個性や能力を認めることで、その人の良さや強さを引き出すこと、組織を構成する全ての人の力を最大限発揮させ、組織強化を図ることが求められています。これについては、「男女共同参画の目指す社会」に通じる考え方でもあります。

ダイバーシティを推進することで、2つのメリットがあります。1つ目は、斜めドラム洗濯機やノンアルコールビール、チャイルドシートといった女性目線での開発によるヒット商品を生み出すプロダクトイノベーションが起きること、2つ目は、今まで反映されてこなかった女性の意見を反映することで、組織改革、経営改革がもたらされるプロセスイノベーションが起きることです。

また、ダイバーシティとは、多様性を認めること、つまり多様な人材が集まっている状況です。それを組織に活かせるかどうか、多様な人材が集まり、機能している状態にするには、自分の人生観や仕事のやり方など個人として自分のブランドを確立することが必要です。

これからの管理職について

テレワークの進展等により働き方が大きく変わっている昨今、管理職に期待される役割も変わってきています。必要とされる管理職というのは、その組織の成果を上げることはもちろんのこと、社員が生き生きと働くためのサポート、エンゲージメントアップが重要な仕事となっています。また、広い視点で有効なビジネス活動にシフトしていき、従来のやり方を変えて新たなビジネスモデルを自分で創造していくこと。この

2つがこれからの管理職に求められています。

女性活躍について

なぜ女性が活躍できないかという点、男性中心の長い歴史があるほか、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）により、工作上、男性を優位に扱う傾向があります。性別や家柄、学歴で判断するのは根拠のない偏見です。

それから、女性には「内なる壁」が存在します。例えば、女性は自分に対する期待を低めに設定しがちです。

私は、「女神の前髪を掴め」と言っていますが、これからの時代を作っていくためにも、女性には志を高く持って、管理職などにもチャンスがあればぜひチャレンジして欲しいです。それが次の世代に繋がるだけでなく、生活に結びつき、自分の幸せになります。



佐々木 常夫さん

株式会社佐々木常夫マネージメント・リサーチ 代表

【プロフィール】

1969年東レ(株)入社。2001年東レ(株)取締役。2003年(株)東レ経営研究所社長。2010年(株)佐々木常夫マネージメント・リサーチ代表。

経営者育成のプログラム講師を勤めるほか、社外業務として内閣府の男女共同参画会議議員、大阪大学客員教授などの公職を歴任。著作に『ビッグツリー』(WAVE出版)等。

社員の子どもがお
仕事体験をする家
族参観日を実施し
ている



人の生き方と共に 組織や働き方もシフトし いい仕事を続けていく

株式会社 計画情報研究所

女性活躍のキモは 仕組みと風土づくり

国や地方公共団体などから委託を受け、交通計画や各種まちづくりの政策形成、調査・分析、プランニング、事業化支援を行う計画情報研究所。コアコンピタンスである分析力、企画力、事業化力を生かし、産業、観光、福祉といった多分野で事業を展開する。建設コンサルタントではあるが、調査・分析や政策提言に特化しているという業務分野特性もあり、多くの女性が活躍。社員の男女比はほぼ半々であり、管理職における女性比率は44%。さらに月平均残業時間26.8時間、有給消化率76.3%といずれも業界の平均をはるかに上回り、令和3年には石川県内で8社目、「専門・技術サービス業」では県内初となる「えるぼし認定企業（3段階目）」に認定された。

当然ながらこの環境は、一朝一夕にできたものではない。同社は15年以上、柔軟な働き方への取り組みを続けており、その経験から「女性活躍推進の要は、おのずと活躍したくなる仕組みと風土をどうつくるか」だと断言する。月間フレックス制や1時間単位で取得可能な有給休暇制度などは、社員の声を聞いて見直しを図り定着させた仕組みだ。また、夏休みに1日会社を開放し、互いの家族や子どもとも交流

を図る家族参加日を設け、社員同士助け合う風土を醸成してきたという。

3年前からはクラウド化を柱とした社内インフラを整備。どこでも仕事ができる環境、ペーパーレスに加え、teamsを活用したチャットでのコミュニケーションを推進。オープンな議論の中から自発的な提案ができる組織へとシフトした。コロナ禍でのリモートワークへの移行も問題なくできたことは言うまでもない。

「自由と責任」のもと 自分にあった働き方を選ぶ

女性の活躍推進にも深く関わる多様な働き方を叶えるうえで、成果や売上げをきちんと見込める体制であるかも重要となる。同社には、短時間勤務の管理職や週3日勤務で副業を持つ社員など実にさまざまなワークスタイルと共に、「自由と責任」という考え方と仕組みがある。業務ごとの作業時間や個人の出来高も完全見える化されているため、社員は自分やチームの仕事に責任を持って今すべきことを考えて動く。担当したい仕事は社員の挙手制だ。また、能力、業績、会社への貢献という基準を明確にし、給与体系にバリエーションを持たせることで多様な働き方を後押ししている。

昨年末、半年かけて準備を進めたフリーアドレスを社内一斉に導入した。

変化への経験値が高い同社であっても、新しいことに戸惑う社員はいたというが、力で押し進めるのではなく反対意見をすべて出し、一つ一つ解決していった。「良くなるはずなのにならない。そんな時は、意見を言えないまま反対している人がいることを想定します。環境を変えると一度は意図しない状況に陥りますが、強い信念でぐり抜ければ好転します。強い信念というのは、例えばお金や時間、手間がかかってもやるんだと本当に思うことです」。

コロナ渦を経験した社会は今後ますます変化のスピードを上げ、企業の存在や手がける事業に関する意義がシビアに問われるようになると同社は読む。だからこそ、多様な選択肢や業務効率化は、余裕を生み出しいい仕事をするための絶対条件であり、進化の取り組みに終わりはないと考えている。



安江社長（左）と若林総務部長（右）。共に子育て真っ最中のママでもある

DATA

■所在地／金沢市駅西本町 2-10-6 ■代表者／代表取締役 社長 安江 雪菜 ■設立／1987年 ■従業員数／25名（男性：11名／女性：14名）
■事業内容／交通計画や各種まちづくりのプランニング、事業支援。民間企業、NPO、各種団体と連携したプロジェクト支援。店舗や一般社団法人の運営などの自主・協働事業。



従来のテラー業務のみならず、MA活動も行うなど、女性職員の活躍の場が広がっている

MA 制度を導入・拡充し 女性や若手の キャリア形成を支援

のと共栄信用金庫

半数を占める女性職員の 活躍推進は経営にも直結

能登・金沢地域を事業エリアに、金融を核として、子育て支援や環境保全活動など地域プロデュースにも積極的なのと共栄信用金庫。2019年にはSDGs宣言を行い、地域の持続的発展への想いを新たにしている。

組織内においても、働きやすい職場づくりを目指し、ワークライフバランス実現をはじめとしたさまざまな施策を行っており、なかでも女性の活躍推進に関しては20年以上前から継続して取り組んできた実績を持つ。その背景には進学などを機に能登を離れる若者が多く、特に男性の新卒採用が年々難しくなっていることがある。全職員数に対する女性の割合は約5割、過去5年間の採用における平均女性比率は約6割といずれも高く、女性が力を発揮できる組織づくりは経営面にも大きく関わる重要な課題との認識を早くから持っていたという。

これまで、職員自ら能力を開発し十分に発揮できる庫内風土の醸成、福利厚生者の拡充や育児・介護といったライフステージごとの両立支援のほか、長時間労働の解消、年次有給休暇の取得促進などを実施。管理職における女性割合23%、平均残業時間2時間、リフレッシュ休暇取得率100%という数字

がその成果を物語っている。

新たな制度がもたらした 確かな手ごたえ

近年の取り組みで注目すべきは、2018年度から導入したマネーアドバイザー（MA）制度だ。これは、前年に金融庁から、顧客の資産形成についてより包括的な提案力を求める方針が公表されたことから、女性職員の活躍の場を広げることも視野に導入したものの。基本的には営業店のテラー（窓口業務）を行いながら閉店後などに既存の個人客を訪問し、資産形成のサポートから住宅ローンや保険の見直し、相続などの個別相談に対応する。現在25名の女性職員がMAとして活動しており、きめ細やかな対応や心配りに「誰にも相談できなかったが助かった」といった声が寄せられている。また、少額投資非課税制度（NISA）の口座が3000件という大台を突破したのも、MAの提案活動による功績が大きいといい、MA制度開始から4年目にして確実な成果を上げている。

育成に関しては、入庫2年目から各種研修を受けながら専門知識やコミュニケーション能力を磨き、提案範囲を広げていくという方法

をとっており、若手も積極的に登用。2020年から最上位のライフプランナー、中級のM1、初級のM2と3層にランク分けし、それぞれの行動基準を明確化。2021年にはテラーを兼任せずエリア単位で渉外的な活動を行う、渉外MA制度も導入した。これにより、相談業務のスペシャリストとして活躍後、管理職や支店長へステップアップするという道筋もひらけ、女性職員が自分の働き方を考える上での選択肢がより増えた形だ。実際、ファイナンシャルプランナー技能検定の受験者数が増加するなどキャリア形成への意欲にもつながっているという。今後はより育成に力を入れることでMAの人数を倍増して各母店に配置し、地域に寄り添うという信用金庫の特長をより強化したい考えだ。



業務部と連携し、人材育成の視点から MA 制度の拡充に努める竹森人材開発室長

DATA

■所在地/七尾市松物町 35 ■代表者/理事長 鈴木 正俊 ■設立/1915 年 ■従業員数/317 名(男性:162 名/女性:155 名)
■事業内容/信用金庫法に基づく個人・法人に対し、ローンや融資など金融サービス全般を提供

女性中心の取組が増えており、振り返りのミーティングでは新しいアイデアがどんどん湧いてくる



よい循環を広げることで 仕事を通して豊かな 人生を実現できる会社に

北菱電興株式会社

女性管理職も加わり 組織の体質を大幅に改善

販売部門、開発部門、設備工事部門という3つの側面を持ち、多くの取引先の幅広い要望に応えることで安定成長を続ける北菱電興。「いしかわ健康経営宣言企業」認定、「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』」認定、加えて2022年1月には「はたらく人にやさしい事業所」表彰を受けるなど男女が共にいきいきと働ける職場環境づくりにも積極的な企業として認知されている。

しかし意外にも、15年ほど前までは女性が管理職に挑戦する機会がなく、同じ総合職でも男女間で給与に差が生じていたのだという。改革の契機となったのは、時代の流れも手伝って発足した社内プロジェクトに同社で初めて管理職に昇進した女性社員が加わったこと。社内の組織や制度を見直す中で女性が正しく評価される組織づくりが動き出し、女性社員や中途採用者もプロパーの男性社員と平等な人事考課や評価制度、給与設計の見直し、女性の総合職や正社員への転換制度なども次々と整備された。性別や在職年数によって不当な評価を受けることがない雇用環境を整備したことで組織の体質は大きく改善。その後の、ポジティブアクションやワークライフバラ

ンスの推進といった男女共同参画に関する取り組みにもつながった。「こんな仕事がしてみたい」という想いが実現できる組織となったことで、チューナー内蔵型の箏NEO-KOTO輝や水田自動給水機の開発、いちごファームの経営など新分野への事業展開も生まれている。

意識を変える極意は 実績をつくり全力で守ること

女性の活躍推進や男女共同参画についての取り組みについて、「いち早く実績をつくる」ことが重要だと語るのは、3年前から管理本部の副本部長として人事の取りまとめを行う高橋さん。女性初の管理職として社内組織や制度の刷新に携わったその人だ。制度をつくるだけではなく、対象となる社員と事前に話し合い、少し無理をしても0から1を立て、その1を全力で支援する。最初の事例をいい見本にすることができれば、自然と周りが変わり良いスパイラルが生まれるのだという。例えば、同社では女性社員が産休・育休に入ると、各事業部だけに任せず人事部も加わり配置換えを含めて体制を整える。女性社員の復帰まで一時的に事業部を異動した社員に対しては、経験をキャリアとして正当に評価し、総合職転換時のポイントにする事も検討し、誰一人取り残さず皆を大切にす

ることで、社員のやる気や仕事の質が向上したという。一筋縄ではいかないことが多い中でも「1」をつくり続ける先に描くのは、皆がやりたい仕事にチャレンジでき、その仕事を通して豊かで幸せな人生を実現できる会社だ。

今後の課題として挙げるのは、新卒総合職の女性採用比率20%以上の達成と女性管理職の増員。高橋さんをはじめ部長や課長として女性社員が活躍していることから、学生にキャリアイメージを伝えやすいという強みを活かし、社外への積極的PRを継続していく考えだ。また、女性管理職の増員については、該当する30～40代の女性社員が管理職になることを想定した経験を積んでいないことから、研修などでキャリア形成を支援し、社員比率と同じ約2割を目標に女性管理職とすることで多様性のある組織を目指す。



「肉体的、精神的、社会的に満たされた社会をつくっていくためにも、自社だけでなく組織を超えたつながりと支援が大切」とも語る高橋管理本部副本部長

DATA

■所在地/金沢市古府 3-12 ■代表者/代表取締役社長 小倉 一郎 ■設立/1947年 ■従業員数/341名(男性:283名/女性:58名)
■事業内容/電気・電子機械の販売、各種制御システム・電子機械器具の開発・設計・製造、社会インフラ設備工事、建築設備工事等、幅広く事業を展開

業界団体での女性活躍推進について

一般社団法人 石川県建設業協会の取組

県では、企業や法人における男女共同参画や女性活躍の取組を業界全体で推し進めるため、業界団体の皆様の会合や研修会等へ、先進的な企業の取組事例や女性が定着し働きやすい職場づくり等をテーマに、講師を派遣する出前講座を実施しています。

今年度、出前講座を実施した（一社）石川県建設業協会では、組織内に女性部会「百万石小町『結』」を設立し、業界内での女性活躍推進に取組んでいます。業界全体での取組について、山岸 勇専務理事にお話をお伺いしました。

女性部会「百万石小町『結』」の誕生

全国的に建設業への就業者が減少し、高齢化も進んでいます。石川県も例外ではなく、将来の担い手確保・育成が喫緊の課題となっています。石川県建設業協会では、建設業を若者や女性にとっても魅力ある産業にすることで人材確保につなげようと、働き方改革をはじめとするさまざまな取り組みを行っています。令和2年10月には、女性部会「百万石小町『結』」を発会。女性が活躍・定着できる環境整備を協会として推し進めていく体制を構築しました。

成長の機会を望む声に応えて

女性部会設立の準備は、発会2年前からスタートしました。女性技術者の集いや女性職員対象の現場見学会などを開催し参加者と意見を交換。その際、女性部会を望む声が多かったことから設立に向けた動きを本格化しました。「スキルアップの情報がほしい」、「他社の仕事や大規模な現場を見てみたい」といった要望に沿って活動内容を決定。年に1回、作家や専門家から仕事にも

役立つ話を聞く講演会のほか、現場見学会も開催することとしました。これまでに金沢港クルーズターミナルや金沢外環状道路海側幹線、新石川県立図書館などランドマークとなる大規模工事の現場を訪問。他社の仕事を見るという貴重な経験に加え、工事の最前線で活躍する女性の姿に「仕事へのモチベーションが上がった」という声も聞かれました。また、毎年地区協会と連携して実施している工業系高校の訪問に女性部会メンバーも参加。職業として建設業を選んでくれる人が増えるよう体験談やアドバイスを伝えるなど、未来に向けた活動も行っています。

活動を通し建設業の魅力を発信

発会時177名だった女性部会の会員は、現在206名にまで増えました。今後はさらに多くの女性が「結」の字の通りネットワークを構築し、業界で働く女性が勇気と希望を持てる取り組みを続けていきます。そして性別や世代を問わず、意欲ある人にとって建設業が「やりがいのある仕事ができる」、「長く働き続けられる」職業であることを発信していきたいと考えています。



女性部会を立ち上げ、活動の旗振り役を務める山岸専務



会員同士の連携、ネットワークの構築を表した「結」に加賀藩藩主前田家の家紋を水引で連想させた女性部会「百万石小町『結』」のロゴマーク

県では、企業の女性活躍推進の取組みを後押しするため、いしかわ男女共同参画推進宣言企業を対象にアドバイザー派遣を実施しています。

「まず何をすればいい!?」、「社員の意識改革のため、社内セミナーの講師を派遣して欲しい!」などのご希望に応じて、社会保険労務士等のアドバイザーを無料(※)で派遣しています。

今年度の主な内容

- ・ 社内の男女共同参画を推進する部署の設置や一般事業主行動計画の策定
 - ・ 両立支援助成金の申請へのアドバイス
 - ・ 社内セミナーへの講師派遣
- アドバイザー派遣に関するお問い合わせは県男女共同参画課（076-225-1378）まで
- (※)先着順。予算に達し次第終了。

令和3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 (R4.3月末現在)

建設業

(株)青木産業 (能登町)

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女を問わず研修会の参加や、資格取得の促進に努めます。

○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

○1人当たり6日以上有給休暇の取得を推進します。

○結婚・出産・弔事等には休暇の付与や慶弔金等により支援します。

○育児・介護時には、時間外労働や勤務時間短縮等により支援します。

荒木空調工業(株) (白山市)

ワークライフバランス推進の取組

○本人及び家族の誕生日等を申し出により、特別休暇とします。

○年次有給休暇の取得日数を、1人当たり年間平均最低6日以上とする。

○また、年一回は連続(2日)での有給取得を推進する。

○就業規則を見直しして身内(義父・義母)に不幸があった際の忌引休暇の付与日数を現行の1日から2日に見直します。

その他の取組

○お茶入れ・掃除・ゴミ出し等は性別に関係なく実行されていますが、このまま継続していきます。

荒木木材工業(株) (金沢市)

○性別にかかわらず個人の意欲や能力に応じた業務分担を行い、すべての社員がやりがいをもって活躍できる職場づくりに取り組みます。

○ワークライフバランスを目指し、個人の生活を尊重しながら質の高い働き方ができるように、社員をサポートします。

○業務の効率化を進め、長時間労働の是正を図ります。

○一人あたり年6日以上有給休暇取得を推進します。

井筒管材(株) (金沢市)

ポジティブ・アクション推進の取組

○男女を問わず研修会の参加や資格取得の促進に努めます。

○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

○1人当たり6日以上有給休暇の取得を促進します。

○月1回からノー残業デーを開始し、週1回行えるよう努力します。

○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。

その他の取組

・事務所外に喫煙場所を設け、事務所内を完全禁煙にします。

(株)稲岡建設 (志賀町)

ワークライフバランス推進の取組

○年次有給休暇6日以上取得を推進します。

○定期健康診断の結果により、保健師による特定保健指導を実施します。

その他の取組

○職場環境向上のため、職場内の喫煙は指定された場所で行います。

○グループ会社の社員との懇親の場を年1回以上設け、親睦を深めることで組織力強化を図ります。

浦谷建設(株) (七尾市)

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。

その他の取組

○お茶入れ、ゴミ出し、清掃等は性別による役割慣行を見直します。

北川ヒューテック(株) (金沢市)

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、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

○年間2名の女性技術者を採用する。

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1人当たり平均年間8日以上とする。

共栄工業(株) (小松市)

ワークライフバランス推進の取組

○定期健康診断の結果から、有所見者に対する保健師による面談・健康支援を実施します。

○工事部において現場完成後、次の現場に入るタイミングで、有給休暇の取得を推進します。

○年6日以上有給休暇取得を推進します。

○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推進します。

シンワ通信工業(株) (金沢市)

ワークライフバランス推進の取組

○毎週水曜日はノー残業デーとし、ムダな残業をなくし仕事の効率化を図ります。

○女性の育児休業取得率100%の維持継続を目指し、復帰後も元の職場に戻り、スムーズに仕事に取り組めるよう支援し、環境に応じての短時間勤務制度の利用を推進します。

○有給休暇の1人当たりの取得を6日以上とし、仕事と生活の調和をとり、メリハリのある働き方により活力のある生活環境の向上を目指します。

その他の取組

- 年に2回の社長との面談を実施し、職場環境の改善を図ります。
- 社内の接客・電話対応等、男女問わず実施します。

㈱立花造園（能美市）

ワークライフバランス推進の取組

- 全社員の年次有給休暇取得6日以上を目指す。

㈱庭芸社（金沢市）

ワークライフバランス推進の取組

- 年次休暇として、年6日以上取得を掲げています。

その他の取組

- 熱中症対策として
 - ・作業着の支給（冷却ファン）
 - ・お昼休み以外に午前・午後の2回の休憩（熱中症対策 飴・ドリンク支給）
- を実施し、働きやすい環境づくりをしています。
- 作業員の資格取得を支援するため、受験料の全額負担など実施しています。

㈱トーケンリンク（小松市）

ポジティブ・アクション推進の取組

- 女性社員を積極的に採用します。
- 積極的に女性管理職を登用します。
 - ※今後5年の間に女性の管理職割合を10%以上向上させます。
- 本人の希望があり条件を満たせば、非正規雇用（派遣や契約）から正規雇用（正社員）に雇用変更を行います。

萩野塗装㈱（金沢市）

- 社内朝礼から進化した「考え方タイム(週ごとにテーマを決め、テーマに対してお互いの経験則や捉え方を3分で語り合い、全員で共有する)」を週1回設け行っている。(※テーマ:コミュニケーション、お礼、伝える、思いやりなど)
- WCは男女別々で清掃を行っている。
- 「ジェンダー平等を実現しよう」についてSDGs委員会にて理解や対応を深めている。
- 女性事務員中心に「職場改善ミーティング」を毎週行っている。
- 5S委員会を毎週行い、全員で社内美化活動を行っている。
- 職場に休憩所を用意し、体調が優れないときは会社で休めるようになっている。
- 女性従業員を塗装工又は営業で新たに1名採用を目標とする。
- キャリアコンサルティング制度、社内検定制度を設けている。

藤井空調工業㈱（小松市）

- 女性を積極的に採用し、女性技術職を1人以上増加させます。
- 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。
- 男女の区別なく採用活動を行うとともに、能力・適応に応じた配属を行い、社員全員が活躍できる職場環境を推進します
- 年次有給休暇を1人当たり6日以上取得できるように推進します。

- 健康診断を毎年行い、受診率を100%とし、従業員の健康維持促進に努めます。
- 互助会の活動を有効に活用し、職場の一体感を高め、心身のリフレッシュを図ります。

㈱北都組（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。また、男女を問わず自分自身のスキルアップのため、研修や訓練への積極的な参加や、資格取得への挑戦を促進します。
- 管理職に占める女性比率5%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・介護休業に対する理解を全社員が深め、休暇を取りやすい職場環境を整備します。また、育児・介護休業中の社員に対し、定期的に社内状況を報告し、職場復帰が容易になるようにします。
- 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を、年1回取得するよう努めます。

㈱北陸グリーンサービス（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

- 積極的に男女均等な人材採用を行っています。
- 能力公正に評価し、研修会や資格取得のため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

- 年次有給休暇10日以上取得を推進するほか、家族の介護や子育て支援等、各人の事情に合わせた申告による特別休暇制度を採用しています。

その他の取組

- ロッカールームについて、男女の使用時間が重ならないようにしています。
- 社員、来客、取引業者含め会社敷地内は全面禁煙としています。

北陸電気工事㈱金沢支店（金沢市）

- 私たち北陸電工金沢支店は、男性・女性を区別することなく、当社の次世代を担う人材の確保と育成に力を入れています。健康経営企業の実現、社員の仕事と生活の調和などを推進し、女性社員のキャリア形成や男性社員の育児・家庭参加など、個々の事情に応じて多様な働き方が選択できる会社を目指してまいります。

ポジティブ・アクション推進の取組

- 「女性活躍推進法に係る行動計画」を策定
- [目標1] 新規採用者数を引き上げるとともに、女性技術職の増加に努める。
- [目標2] 特別管理職の登用を目指す。
- [目標3] 有期雇用者（フルタイムで勤続5年を超えると見込まれる者）を対象に本人の希望・能力に応じて、順次正社員に転換する。

ワークライフバランス推進の取組

- 休暇取得の促進策として、全社大で有給休暇取得日数の年間目標15日を設定し、取得義務の5日は予め事前登録を行うなど、計画的な休暇取得を図っている。
- ゆとり休暇（年2日）、メモリアル休暇（年3日）、ひといき休暇（年3日）、人間ドック休暇、時間有休（年5日分）などあり。
- 男性社員の育児休業取得率100%を目標（2020年度実績72%）、ノー残業デーを月2回設定（金沢支店では月4回設定）。

その他の取組

- 職場風土の改善、職場環境の整備の一環として、女性役員（社外2名）と女性社員がフランクな形で意見交換し、将来の目標やキャリア形成を考える懇談会を開催（年1回）。
- その他、女性活躍を題材とした講演会やセミナーなども開催。

北陸電設(株)（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

- 性別に関係のない採用を推進し、採用後は資格取得や講習受講の促進に取り組みます。

ワークライフバランス推進の取組

- 通院、予防接種等による就業時間内での一時外出を認めます。
- 有給休暇取得日数を1人6日以上とします。

その他の取組

- 社員研修旅行等の開催により、福利厚生の実施を図るとともに、組織としての一体感を高めます。

(株)升方工務店（野々市市）

- ワークライフバランスの推進に取り組みます。
 - ・今は社員が男性ばかりですが、会社として家族の介護・子育て世代への協力を行っています。
 - ・採用については、男女を問わず募集しています。
 - ・有給を含めて111日以上年間休日を安心して取得できるよう取り組んでいます。

マルセ化建(株)（金沢市）

- 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。
- 有給休暇の年6日以上取得を促進します。
- 従業員全体の残業時間を月平均30時間以内とします。
- 育児休業の取得率100%を目指します。
- 営業職に女性も新たに募集します。

(株)吉光組（小松市）

ポジティブ・アクション推進の取組

- 男女問わず、技術者等の積極的な採用活動を行います。
- 性別や年齢を問わず、育成に伴う研修派遣や資格取得に対する支援を行います。

ワークライフバランス推進の取組

- 性別の区分なく、家庭環境に配慮し、育児・介護休業を含めた休暇の取得しやすい環境整備に努めます。
- 有給休暇の取得促進を目指し、1人当たりの年間取得日数を6日以上とします。

その他の取組

- 国発注工事だけでなく県工事においても、女性技術者が常駐する現場事務所においては、女性専用トイレを100%設置し、男女問わず働きやすい環境を整備します。

菱機工業(株)（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

- 毎年継続して女性総合職の採用を実施し、5年間で5名以上採用する。
- 役割、ポジションに応じて自発的に受講できる研修制度を導入・運用する。

ワークライフバランス推進の取組

- 全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い、健康な会社作りを行っています。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

- 年2回以上、上司と部下との間でフィードバック面談を行い、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んでいます。

和田内潜建(株)（七尾市）

ワークライフバランス推進の取組

- 育児休業中の代替要員の確保や業務内容・体制の見直し
- 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や体制の見直し
- 子どもの看護のための休暇について、時間単位で取得できる等、より利用しやすい制度の導入
- 有給休暇の年6日以上取得を推進します。

その他の取組

- お茶入れ・ゴミ出し・清掃等、男女問わず分担して実施します。

製造業

(株)アイデン（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

- 職域拡大のため、男女を問わず研修や訓練に派遣をします。

ワークライフバランス推進の取組

- 子の出生時における父親の有給休暇（数日間）の取得を推奨し、取得率75%以上を目指します。
- 毎週水曜日のノー残業デーの設定を継続します。

その他の取組

- 職場内の清掃は、性別によらず分担して行います。

(株)六水村田製作所（六水町）

ポジティブ・アクション推進の取組

- 女性社員採用の増加
 - ・新規学卒者に占める女性比率20%以上
 - ・中途入社者に占める女性比率30%以上

ワークライフバランス推進の取組

- 36協定の遵守
 - ・システムによる労働時間外管理の徹底と一定時間を超過したものに対する産業医面談など実施する。

その他の取組

- 従業員サーベイの実施
 - ・隔年でサーベイを実施。その結果を踏まえ社員エンゲージメント向上取組を実施する。

(株)アプラス（加賀市）

- 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。
- 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。
- 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。
- 基本的に定時で業務を終了します。
- 女性の育休取得率100%の維持を図ります。

石川サンケン(株)（志賀町）

ポジティブ・アクション推進の取組

- 女性の管理職及び候補者を10名以上にする。

○定期的な経営層によるサポートを行う。

ワークライフバランス推進の取組

- 本年有給休暇付与日数に対し平均60%/年以上の取得
- 有給見える化システム構築と、管理職への意識付けを行う。
- 男性の育児休業推進を行う。

その他の取組

- ES調査を実施し、エンゲージメント向上施策を策定する。

㈱石川製作所（白山市）

ポジティブ・アクション推進の取組

- 従業員が個々の能力を最大限に発揮できるよう、男女共に活躍できる職場環境づくりを推進するために積極的に研修会等の参加を促進します。

ワークライフバランス推進の取組

- メリハリのある働き方で生き活きと仕事に取り組むことができるよう、毎週1回（水曜日）のノー残業デーを継続します。
- 男性従業員の育児休業取得促進と女性従業員の育児休業取得100%を目指します。
- 育児に関する制度の周知を行い、育児と仕事の両立を支援します。
- 業務の効率化を進め、長時間労働の是正を図り、有給休暇の取得を促進します。

その他の取組

- 男女雇用機会均等法及びハラスメント防止等に関する理解を深めてもらうための意識啓発を図ります。

㈱オハラ（金沢市）

ポジティブアクション推進の取組

- 職域拡大のため、男女を問わず、研修や訓練に派遣します。

ワークライフバランス推進の取組

- 年次有給休暇の計画的取得推進に努め、1人当たり7日以上取得を目指します。

㈱梶製作所（かほく市）

ワークライフバランス推進の取組

- (1) 仕事と生活の両立
 - 現行の年間休日106日について、107日、108日、109日、110日と段階的に増数する。
 - 現行年間5回のリラックス有給休暇を7回に増数する。
 - 年間2回以上の3連休取得を推奨する。
 - 週1回のノー残業デーが実施可能な体制を確立する。
- (2) 次世代育成と介護支援
 - 子供参観日の実施。
 - 年間12回までとなっている半休の年間取得回数の上限を撤廃する。

カジナイロン㈱（金沢市）

ワークライフバランス推進の取組

- (1) 仕事と生活の両立
 - 現行の年間休日（輪番職場）106日、その他103日について、先ずは輪番107日・その他105日に増数、次のステップで108日に統一。段階的に109日、110日と増数する。
 - 現行年間5回のリラックス有給休暇を7回に増数する。
 - 年間2回以上の3連休取得を推奨する。
 - 週1回のノー残業デーが実施可能な体制を確立する。
- (2) 次世代育成と介護支援

- 子供参観日の実施。

- 年間12回までとなっている半休の年間取得回数の上限を撤廃する。

カジニット㈱（金沢市）

ワークライフバランス推進の取組

- (1) 仕事と生活の両立
 - 現行の年間休日（輪番職場）106日、その他103日について、先ずは輪番107日・その他105日に増数、次のステップで108日に統一。段階的に109日、110日と増数する。
 - 現行年間5回のリラックス有給休暇を7回に増数する。
 - 年間2回以上の3連休取得を推奨する。
 - 週1回のノー残業デーが実施可能な体制を確立する。
- (2) 次世代育成と介護支援
 - 子供参観日の実施。
 - 年間12回までとなっている半休の年間取得回数の上限を撤廃する。

カジレーネ㈱（かほく市）

ワークライフバランス推進の取組

- (1) 仕事と生活の両立
 - 現行の年間休日（輪番職場）106日、その他103日について、先ずは輪番107日・その他105日に増数、次のステップで108日に統一。段階的に109日、110日と増数する。
 - 現行年間5回のリラックス有給休暇を7回に増数する。
 - 年間2回以上の3連休取得を推奨する。
 - 週1回のノー残業デーが実施可能な体制を確立する。
- (2) 次世代育成と介護支援
 - 子供参観日の実施。
 - 年間12回までとなっている半休の年間取得回数の上限を撤廃する。

㈱小松村田製作所（小松市）

ポジティブ・アクション推進の取組

- 女性採用の増加
 - ・女性を毎年1名以上採用します。
- 女性役職者の増加
 - ・リーダーシップを発揮する女性（リーダー・グループリーダーの任用者）を毎年1名以上増加させます。

ワークライフバランス推進の取組

- 仕事と家庭の両立支援制度等の従業員への周知
 - ・仕事と家庭の両立支援に関する制度や施策について、従業員へのさらなる周知に努めます。
- 休暇の取得促進
 - ・年次有給休暇の取得率を維持・向上させ、全員が6日/年以上取得するようにします。

その他の取組

- 従業員サーベイの実施
 - ・従業員サーベイを隔年で実施し、社員エンゲージメント向上の取組を実施します。
- 社員会と連携した働きやすい職場環境づくり
 - ・社員会との協議会（毎月1回）等を通して、働きやすい職場環境について社員会とともに検討し、改善していきます。

創和テキスタイル㈱（羽咋市）

ポジティブ・アクション推進の取組

- 男女問わず、その者の意志を尊重し、能力や適正に応じた部署配置を実施しています。

○業務効率化プロジェクトを立ち上げ、作業内容を見直し、無駄を省いています。

ワークライフバランス推進の取組

○年次有給休暇を全社員が年間6日以上取得できるように推進します。

その他の取組

○社長との昼食会を実施し、コミュニケーションの場を積極的に設け、職制や年齢、性別を問わずに自分の考えを発信できる環境づくりに取り組んでいます。

㈱大和印刷社（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○女性の少ない部門に女性を積極的に採用します。
○職域拡大のため、男女を問わず研修や訓練に派遣します。

ワークライフバランス推進の取組

○お互いの業務を代替できるよう何種類もの仕事ができるよう従業員を育成します。
○有給休暇の取得について平均10日以上を推進します。
○育児・介護休業の取得制度を導入、積極的活用を推進します。
○男女問わず子育て・介護を会社全体でサポートします。
○従業員の残業時間月平均20時間以内を推進します。

その他の取組

○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。

佃食品㈱（金沢市）

○育児休業について、男性・女性ともに取得率90%以上を目指します。

㈱ハクイ村田製作所（羽咋市）

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。

ワークライフバランス推進の取組

○年次有給休暇の年間1人あたり取得日数6.5日以上
・年次有給休暇の低取得者に対し取得促進の働きかけを継続的に実施します。
○リフレッシュ Dayパトロールの継続実施
・毎週水曜日のリフレッシュ Day（残業ゼロデー）には、労使共同で職場パトロールを実施します。
○従業員サーベイの実施
・従業員サーベイを隔年で実施し、その結果に基づいて当該職場の組織活性化および戦略活性化の向上のための取組を実施します。

肥田電器㈱（中能登町）

ポジティブ・アクション推進の取組

①技術・営業職の女性の占める割合を10%以上とします。
②女性社員の管理監督者への登用を推進します。
③男女問わずに、キャリア形成のための外部研修への参加を推進します。
④社内コミュニケーション活性化に向けて、管理監督者研修及びOJT活動を推進します。

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60%以上とします。
②産前休暇前及び育児休業後に会社や上司と話す場を設けて、不安を解消します。
③所定外労働時間の削減に取り組んでいます。

㈱別川製作所（白山市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○採用者の女性割合を20%以上とすることを目標に積極的な採用活動を行います。
○性別に関係無く、人事考課制度に従って公正公平な評価を行います。

ワークライフバランス推進の取組

○1人当たりの残業時間数を10%削減することを目標に生産性の向上に努めます。
○短時間勤務制度を”3歳まで”から”小学校3年生まで”に延長、子の看護休暇を”小学校入学まで”から”中学校入学まで”に延長し、社員の子育て支援と働きやすい環境整備を推進します。
○年5日間の範囲内で時間単位の年次有給休暇を付与し、有給休暇を有効に活用できるようにします。
○有給休暇取得推奨日を設定（年6日間程度）し、取得しやすい環境を整備します。
○テレワーク制度・時差出勤制度の導入により、心身のストレス軽減と私生活との両立などワークライフバランスの充実を図ります。

その他の取組

○男性の育児休業も推進・周知を行い、社員の子育て支援とご家族の負担軽減など職場環境の充実に取り組みます。
○事務室内の清掃は男女各々が担当を持ち、一部に負担が偏らないよう各人が納得のうえ実施します。

北陸計器工業㈱（野々市市）

北陸計器工業株式会社は、働きやすい環境を作ることによって、従業員全員が能力を十分に発揮して、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

○女性役職者の登用を増やします。

ワークライフバランス推進の取組

○新たな勤務制度（フレックスタイム勤務制度、直行直帰制度）の活用により、総実労働時間の短縮に向け、各部門で休暇取得日数を設定するなど、仕事と生活のバランスをとり、活力ある職場づくりを推進します。
【数値目標】年次有給休暇の取得日数を1人当たり年間15日以上とする。

その他の取組

○仕事と子育てを両立させ、安心して育児に専念できるよう、男女がともに働きがいのある職場づくりを推進します。
【数値目標】女性の育児休業取得率85%以上とする。

㈱北陸電器製作所（かほく市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○性別区別のない採用活動の実施
○公正な人事評価による女性管理職の登用
○外部研修の参加や資格取得を男女問わず推進

ワークライフバランス推進の取組

○育児休業取得率100%の維持及び推進
○育児休業後の時短勤務等による職場復帰のための柔軟な対応

㈱ワクラ村田製作所（七尾市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○女性社員採用の増加
・新規学卒者に占める女性比率20%以上
・中途入社者に占める女性比率30%以上

ワークライフバランス推進の取組

- 36協定の遵守
 - ・システムによる労働時間外管理の徹底と一定時間を超過したものに対する産業医面談など実施する。

その他の取組

- 従業員サーベイの実施
 - ・隔年でサーベイを実施。その結果を踏まえ社員エンゲージメント向上取組を実施する。
- 社員会と連携した働きやすい職場環境づくり
 - ・社員会との協議会を通して働きやすい職場環境について検討し、改善を実施する。

情報通信業

(株)建設ドットウェブ (金沢市)

ポジティブ・アクション推進の取組

- 新卒採用・中途採用のいずれにおいても、職種に関わらず、男女の区別なく募集・選考を行います。
- 性別にかかわらず公平な評価を行うため、人事考課基準を明確にします。

ワークライフバランス推進の取組

- 有給休暇の利用を推進し、取得率50%以上を目指します。
- 多様な働き方を目指し、フレックスタイム制度を導入します。
- 従業員及びその配偶者の誕生日にはお祝いのケーキをプレゼントし、日頃の業務やその支援への感謝を表します。
- 家族の記念日などに合わせて取得可能な特別休暇(メモリアル休暇)を設けます。

その他の取組

- 社内清掃・ゴミ出し・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)コスモサミット (金沢市)

ポジティブ・アクション推進の取組

- 性別区別なく優秀な人材採用を継続します。
- 職域拡大のスキルアップのため、男女平等に研修や訓練を受講させています。

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を継続して実施しています。
- 年次有給休暇の取得日数を1人当たり6日以上とするよう取り組んでいます。
- 育児短時間勤務を子が小学校就学前まで取得可能としています。

その他の取組

- 週1回の清掃タイムに全員で机回りの清掃を行い、皆が働きやすい環境を心がけます。

日本電気(株)北陸支社 (金沢市)

- イノベーションの源泉であるダイバーシティを加速。多様なタレントのワークスタイルを支える働き方改革を実践。
- 2025年度目標：女性/外国人役員20% 女性管理職20% (NEC単体)
- 働き方マインドセット改革：オフィスを作業空間からコミュニケーション・共創空間に。全国でのオフィスリニューアルを推進。
- ジョブ型マネジメントの導入により適時適所適材を実現
- タレントマネジメントとしてリーダー育成、DX人材育成への注力

- Employer of Choice -選ばれる会社へ
2025年度目標 NECグループ全体 エンゲージメントスコア50%

北陸コンピュータ・サービス(株)金沢本社 (金沢市)

ポジティブ・アクション推進の取組

- 女性採用の強化
 - ・社員紹介等で女性が活躍している情報を積極的に発信する。
 - ・インターンシップの実施等を通して、女性が活躍できる職場であることを応募者にPRする。
 - ・女性リクレーター活用により女性採用の推進を行う。

ワークライフバランス推進の取組

- 女性が働きやすい職場の整備
 - ・年間付与年次休暇の年間取得率を80%以上できるように計画的な取得を推進するとともに、進捗を月次でマネジメントする。
 - ・育児休職取得者が100% (※)復帰できるよう、育休取得から職場復帰まで復帰支援を実施する。
(※)育児以外の理由で復帰できなかった方を除く
 - ・テレワーク制度の導入と定着を図るとともに、働きやすい環境の制度の検討と施策の実施を行う。

運輸業、郵便業

石川交通(株) (金沢市)

- 女性乗務員の採用を現員(3名)から8名以上となるよう積極的に実施する。
- ・女性が活躍できる職場であることについて、求職者に向けた積極的な広報の実施。
- 女性管理職を現員(2名)から3名以上にする。
- ・女性社員が自身のキャリア形成に対する意識を醸成するための研修や、上司からの働きかけの実施とキャリアアップのためのセミナー等の受講。

卸売業、小売業

(株)キョー・エイ (金沢市)

ポジティブ・アクション推進の取組

- 女性の管理職がないので、管理職手前の女性を対象とした昇進意欲の喚起と能力開発の研修を行い、女性管理職を1人以上登用する。

ワークライフバランス推進の取組

- 各々の仕事を見直し、効率的に残業を減らしていく工夫をする。また、部署内でワークシェアリングを推進し、有給休暇の取りやすい環境を作っていく。

その他の取組

- 労使協議会に女性も参加することで、複眼的に職場の問題点や改善点などを検討し、より良い職場の環境づくりに活かしていく。

(株)ホンダサロン石川 (金沢市)

ポジティブ・アクション推進の取組

- 男女性別を問わずスキルアップや技能向上のために、研修会の実施及び資格取得を支援します。

ワークライフバランス推進の取組

- 有給休暇の取得日数を1人当たり年6日以上とします。
- 女性の育児休業取得率100%を継続し、男性の育児休業取得率30%を目指します。

金融業、保険業

大同生命保険(株)金沢支社 (金沢市)

ポジティブ・アクション推進の取組

○女性管理職比率15%超の維持

ワークライフバランス推進の取組

○各種有給休暇制度の充実

【年次有給休暇・年次特別休暇（半日単位の取得可）、看護休暇、介護休暇等】

○有給休暇取得率の70%超の維持

【年間平均休暇取得日数17.8日（2020年度実績）】

その他の取組

○男性の育児休暇取得率100%達成（2014年度以降）

学術研究、専門・技術サービス業

(有)アラキ建築設計事務所 (金沢市)

○性別にかかわらず個人の意欲や能力に応じた業務分担を行い、すべての社員がやりがいをもって活躍できる職場づくりに取り組みます。

○ワークライフバランスを目指し、個人の生活を尊重しながら質の高い働き方ができるように、社員をサポートします。

○業務の効率化を進め、長時間労働の是正を図ります。

○1人当たり年6日以上有給休暇取得を推進します。

(株)シェヘラザード (金沢市)

○女性活躍推進

女性が自分の強みや得意を自己理解することで、能力を發揮できるような働き方を支援しています。

そのために、キャリア形成の機会創出のため、年1回のキャリア研修を受講するほか、定期的なキャリア面談等、能力發揮の機会創出などに積極的に取り組みます。

○ワークライフバランス

女性のライフスタイルに合わせた働き方を支援しています。

そのために、ITを活用した働き方、チーム力でサポートしながら業務を推進し、成果を上げる働き方に取り組みます。

むかいアドバイザー(株) (金沢市)

ポジティブ・アクション推進の取組

○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

○育児休業について、女性は取得率100%を維持します。男性は取得率20%以上を目指します。

○有給休暇の取得率を60%以上にします。

その他の取組

○社員の誕生日には社員全員でお祝いをし、メッセージカードとプレゼントを進呈します。

宿泊業、飲食サービス業

(株)加賀屋 (七尾市)

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

○育児休業取得について、女性の取得率100%を目指し、男性の取得率30%を目指します。

生活関連サービス業、娯楽業

(一財)石川県県民ふれあい公社 (金沢市)

ポジティブ・アクション推進の取組

○正規職員における女性職員の割合を段階的に増やし、令和6年度末までに33%以上を目指すこととし、将来的には4割以上を目指します。

ワークライフバランス推進の取組

○「ノー残業デー」の確実な実施のため、週に一日各所属が独自に一斉退社日を設定します。

○計画年休、リフレッシュ休暇、メモリアル休暇制度の活用等により、職員1人当たりの年次有給休暇取得日数12日を目指します。

(株)ダイナム金沢統括事務所 (金沢市)

ポジティブ・アクション推進の取組

○年1回の自己申告制度を実施し、現状の状況や希望職種をヒアリングする仕組みを取り入れている。

○ダイバーシティ&インクルージョン推進の一環として、女性活躍を推進する部門を設けて対応している。

○女性社員を対象とした「お悩み相談室」のグループトークを設置している。

○女性店長職を石川県に集中配属。

・管理職育成により店長職候補を40%以上に引き上げる。

ワークライフバランス推進の取組

○年次有給休暇の取得促進を図る目的として、年次有給休暇の計画的付与制度を定めている（6連続休暇・メモリアル休暇）。

○法を上回るマタニティ制度（小学校就学までの勤務時間の短縮制度や小学校修了まで取得できる子の看護休暇制度他）の社内規定がある。

その他の取組

○心と体の相談窓口、また社内でも発生した違反行為等を通報する窓口を設置し、社内労務問題・職場環境悪化に対応する体制を整備している。

○メンター制による女性新入社員の定着支援を実施している。

教育、学習支援業

国立大学法人金沢大学 (金沢市)

金沢大学は、「地域と世界に開かれた教育重視の研究大学」（金沢大学憲章）を基本理念とし、多くの研究分野で勝ち得た世界的な研究成果を基にグローバル人材育成に力を注ぎ、地域と世界への貢献をめざして進化を続けています。自らが目標とするこの教育研究のためには、性別や国籍、人種、年齢等を問わず、多様な人材が活躍できる環境が不可欠であることを金沢大学は強く認識しており、大学憲章においても、「人権を尊重し、すべての構成員が職務に専念できる安全な環境を提供する」と固く決意を表明しています。わが国においては、「男女共同参画社会基本法」(1999年)が制定され、その第3条(男女の人権の尊重)において、男女の個人としての尊厳が重んじられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を發揮する機会が確保されることなどが、広く社会全体に向けて要請されています。私たちは、このような社会の動向を踏まえ、全構成員が個性と能力を發揮できる金沢大学を目指し、以下のような基本方針のもとに、全学をあげて男女共同参画に取り組むことを宣言します。

【基本方針】

1 仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を尊重した教育、研究、就業の環境を整備します。

2 男女を問わず、優秀な教職員の採用、育成に努め、すべての構成員が能力を発揮できる大学組織を構築します。

3 多様な視点に立った教育を実践し、地域と国際社会に貢献できる、次世代を担う人材を育成します。

4 国、地方公共団体、企業との連携を図るとともに、地域や国際社会と協調した男女共同参画を推進します。

【数値目標】

- ・管理職に占める女性割合を25%以上とする。
- ・女性教員の割合を22%以上とする。

学校法人北陸大谷学園（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、並びに女性の活躍場所の増加】

○学園の男女雇用比率について、高校の部では、今後、雇用に占める女性比率を35%以上に設定し目標とする。

○幼稚園の部では、今後、職域拡大のため、男女を問わず、研修会、講習会、並びに資格の取得等に積極的な派遣と参加に努める。

○学園の主任比率について、高校の部では、今後、主任職に占める女性比率を30%以上に設定し目標とする。

○幼稚園の部では、今後、性別にかかわらず公平な評価を行う。

ワークライフバランス推進の取組

【継続就業、両立支援、柔軟な働き方の促進】

○男女を問わず、結婚出産後も働きやすい職場となるように、「育児休業及び看護休業」の積極的な取得を推進する。

○子育てや家族等の「介護や看護」のため、1時間を単位とした時間による年次有給休暇取得を促進する。

○長期休暇中、元気回復のため、6日間の特別休暇を与える。取得率「100%」を目指す。

○全教職員の健康維持のため、毎年1度の健康診断や人間ドックに掛かる費用を補助し、実施率「100%」を目指す。

○全教職員対象に毎年1度ストレスチェックを実施し、その結果より面談やカウンセリングに努め、働きやすい職場を目指す。実施率「100%」を目指す。

○インフルエンザワクチン予防接種を全教職員に実施し全額補助を行う。実施率「100%」を目指す。

その他の取組

【職場風土の改善と環境の整備】

○衛生委員会を設置し、職場環境や各ハラスメント等、各種の対応と対策の窓口となり、働きやすい職場を目指す。

○子供が保護者である職員の働いている姿を実際見ることができる「子供参観日」を実施する。

○授業参観、地域との交流行事への参加、学校行事への参観等、特に未就学児の参観率100%を目指す。

医療、福祉

社会福祉法人弘和会（輪島市）

ワークライフバランス推進の取組

○妊娠中や産休・育休復帰後の女性職員のための相談窓口を設置する。

○全職員の有休休暇消化日数を6日以上とする。

○男性職員の育児休業取得率80%とする。

社会福祉法人能美市社会福祉協議会（能美市）

ポジティブアクション推進の取組

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

○女性管理職の登用を促進します。

ワークライフバランス推進の取組

○10日以上年次有給休暇を付与される職員に対して、7日以上取得を推進し、仕事と家庭の両立を支援します。

その他の取組

○仕事以外での職員同士のコミュニケーションを深め、組織としての一体感や活気ある環境づくりを目指します（職員互助会）。

医療法人社団博友会金沢西病院（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○管理職に占める女性比率を70%以上にします。

○性別に関わらず公平な評価を行うため、人事考課基準を明確にします。

ワークライフバランス推進の取組

○育児休業の100%取得を維持します。

○アニバーサリー休暇（1日/年度）、夏季休暇（2日/年度）等の独自の特別休暇を設定し、積極的に取得を促しています。

○家庭の状況に応じて、始業・終業時刻の繰り上げ又は繰り下げの対応を柔軟に行っています。

その他の取組

○職員の健康増進を目的として、隣接するスポーツジムを無料で利用することができます。

社会福祉法人眉文会（羽咋市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○多様なキャリア形成を支援するとともに、充実した研修を開催し、管理職のマネジメント能力の向上を目指します。

○組織運営の担い手となる重要な職位の女性管理職増員を目指します。

ワークライフバランス推進の取組

○育児休業の取得率について、女性は100%を継続し、男性は1%以上を目指します。

○職場復帰後においては、家庭の事情等の申し出により本人の希望を確認の上、勤務シフトの配慮及び短時間勤務制度の活用等、仕事と家庭が両立しやすいよう環境づくりを目指します。

合同会社レインボーハート（金沢市）

ワークライフバランス推進の取組

○休暇の取得促進

- ・有給休暇取得率100%を目指します！

○業務の効率化、長時間労働の是正

- ・社内のIT化を進め、業務効率を図り、月末の残業時間短縮を目指します！

サービス業

石川グローブシップ(株)（金沢市）

○正社員本所で働く女性労働者を1人増やす。

○仕事と家庭の両立支援に関する情報提供を年1回以上実施する。

(株)ヴァケーション（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○新卒・中途採用ともに男女の区別なく採用活動を実施し

ます。

- ・社員のキャリアアップを図るため、各種研修等への積極参加、資格取得を推奨、サポート。
- ・女性も積極的に管理職への登用を行っておりますが、今後も男女区別なく登用していきます。

ワークライフバランス推進の取組

○仕事と子育ての両立に関する制度の充実を図り、柔軟な勤務体制を取り入れ、バランスのとれた生活を送り、働きやすい環境づくりを推進。

○育児休業取得の取得促進に継続して努め、取得率100%を維持します。

その他の取組

○各種社内委員会を設け、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組みます。

㈱技研サービス（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○従業員全体で女性比50%以上を維持し、管理職で女性比40%以上を目標とする。（管理職以外の従業員からの社員登用を検討する。）

ワークライフバランス推進の取組

エブリデイ「ノー残業デー」の実施

平日出社の場合、定時帰社の徹底（繁忙期はこの限りではない）。

祝日出社の場合、平日に代替休暇の取得と早上がりの実施。

㈱ゼロインフィニティ北陸支社（金沢市）

ポジティブ・アクション推進の取組

○女性責任者の人数を2名以上とする

- ・女性の意見を吸い上げやすくして、意見を反映しやすい環境づくり

その他の取組

○福利厚生充実

- ・昼食の支援（弁当の提供）、美容支援（ネイルや美容院の費用負担）、従業員特典（会員制ホテルの宿泊など）

○産休、父親の育休の積極的取得

○女性の働きやすい職場環境づくり

- ・託児所の設置、短時間勤務可能など、子育てなどで働きづらい環境を解消し、勤務できる環境を作ることで、雇用を創出し、経済の活性化につなげる。

○残業0運動

- ・残業発生時に原因を追求し、人員の増員や業務のタスク化や効率化などをシステムチェックにできる仕組みに投資している。

PFUライフエージェンシー㈱（かほく市）

○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たててもらい、取得促進を図る。
- ・全員が最低6日以上取得する。
- ・全ての部門において、年間平均取得日数を12日以上とする。

○「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1名以上（2年間で）とする。

○多様で柔軟な働き方の推進

- ・職場ヒアリング等により、より柔軟な勤務体制の検討および働きやすい職場環境を推進する（在宅勤務、フリーアドレス、ニューノーマルな働き方の推進）。

㈱文教コーポレーション（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、男女共を尊重した公平な評価を行います。

ワークライフバランス推進の取組

○所定外労働時間が月45時間を超える従業員数を0人とします。

○育児休業について、女性の取得率100%、男性の取得率50%以上を推進します。

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。

㈱北陸総合防災センター（金沢市）

○技術職の女性を1名採用する。

○介護・育児休業制度について全従業員への周知浸透を図る。

その他

（一社）石川県農業開発公社（金沢市）

○有給休暇の取得日数を1人当たり年間10日以上とします。

○1人当たりの残業時間を月10時間以内とします。

（公財）石川県林業公社（金沢市）

○有給休暇の取得日数を1人当たり年間10日以上とします。

○1人当たりの残業時間を月10時間以内とします。

㈱ダスコン（金沢市）

○管理職に占める女性比率を30%以上にします。

○子どもの学校行事に合わせた休暇や有給休暇等、連続した休暇の取得を促進します。

○従業員全体の残業時間を、月平均10時間以内とします。

○性別による役割慣行を見直し、男女共同のチームで作業を行えるように促進します。

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」
(R4.3 月末 現在)

建設業

- ★ 相川建設(株)
- ★ (株)青木産業
- ★ 飛鳥住宅(株)
- ★ (株)アメニティ
- ★ 荒木空調工業(株)
- ★ 荒木木材工業(株)
- ★ (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
- ★ 井筒管材(株)
- ★ (株)稲岡建設
- ★ (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)
- ★ 浦谷建設(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)カナイフ
- ★ (株)鼎建設
- ★ (株)河合組
- ★ 北川ヒューテック(株)
- ★ 喜多ハウジング(株)
- ★ 共栄建設(株)
- ★ 共栄工業(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
- ★ シンワ通信工業(株)
- ★ (株)杉本工務店
- ★ 鈴木建設(株)
- ★ 鈴木建設(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)立花造園
- ★ (株)田村工業
- ★ (株)庭芸社
- ★ 寺西建設(株)
- ★ (株)トーケン
- ★ (株)トーケンリンク
- ★ (株)戸田組
- ★ 戸田建設(株)北陸総合営業所
- ★ 刀祢建設(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)
- ★ 萩野塗装(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
- ★ 藤井空調工業(株)
- ★ (有)フジ宣伝
- ★ (株)ほくつう
- ★ ホクトー(株)
- ★ (株)北都組
- ★ 北陸エクステリア(株)
- ★ (株)北陸グリーンサービス
- ★ (株)北陸工建
- ★ 北陸電気工事(株)金沢支店
- ★ 北陸電設(株)
- ★ 北陸ミサワホーム(株)
- ★ ほそ川建設(株)
- ★ 真柄建設(株)
- ★ 巻建設(株)
- ★ (株)升方工務店
- ★ 松谷建設(株)
- ★ 丸吾建設(株)
- ★ マルセ化建(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)
- ★ みつほ工業(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)
- ★ (株)吉光組

- ★ 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
- ★ 菱機工業(株)
- ★ 和田内潜建(株)
- (株)アイテックムラモト
- (株)Active Garden 楓
- (株)あけぼの
- (株)石川建設
- 泉工業(株)
- (株)エフ
- 岡部企画(株)
- (有)改建工業
- (株)川田組
- 環境エンジニアリング(株)
- 岸設備工業(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
- (株)地盤改良堀田
- (有)秀和建設
- (株)昭栄建設
- (株)須磨工務店
- 大三建設(株)
- (株)田賀建設
- (有)高田建設
- (株)津幡工業
- ツボ電気工事(株)
- 中田設備工業
- (有)ナカデ
- (株)なかの林業
- ナナオ土建(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)北明
- 北陸電話工事(株)
- 北興建設(株)
- (株)堀建設
- (株)松原川工業
- 宮下建設(株)
- (株)村建
- (有)森山設備
- 山藤管工(株)
- (株)山本建設
- 緑伸工業(株)
- ONE・MAKE. (株)

製造業

- ★ アルル・ビー・コントロールズ(株)
- ★ (株)アイ・オー・データ機器
- ★ (株)アイデン
- ★ (株)穴水村田製作所
- ★ (株)アプラス
- ★ (株)イコマ・メカニカル
- ★ 石川サンケン(株)
- ★ (株)石川製作所
- ★ 一村産業(株)
- ★ EIZO (株)
- ★ 大阪有機化学工業(株)
- ★ (株)オハラ

- ★ (株)オンワード技研
- ★ (株)梶製作所
- ★ カジナイロン(株)
- ★ カジニット(株)
- ★ カジレーネ(株)
- ★ 数馬酒造(株)
- ★ (株)金沢シール
- ★ (株)金沢村田製作所
- ★ (株)金森合金
- ★ 賀谷セロファン(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)
- ★ (株)小松村田製作所
- ★ 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)
- ★ 創和テキスタイル(株)
- ★ 大同漁網(株)
- ★ (株)大和印刷社
- ★ 高松機械工業(株)
- ★ 辰巳化学(株)
- ★ 田中昭文堂印刷(株)
- ★ (株)谷印刷
- ★ 佃食品(株)
- ★ 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)ハクイ村田製作所
- ★ (株)PFU
- ★ PFU テクノワイズ(株)
- ★ (株)日立製作所金沢支店
- ★ 肥田電器(株)
- ★ (株)BBS 金明
- ★ (株)別川製作所
- ★ ホクショー(株)
- ★ 北陸計器工業(株)
- ★ (株)北陸電器製作所
- ★ 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)フクラ村田製作所
- 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)
- 今井電機(株)
- 大塚製薬(株)金沢出張所
- 加賀種食品工業(株)
- 鹿島興亜電工(株)
- (株)金沢豆腐
- (株)共栄
- (株)久世ペローズ工業所

- 三伸樹脂工業(株)
- (株)J A アグリライン石川
- 塩安漆器工房
- 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
- 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)マル牛

情報通信業

- ★ (株)ICC 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)建設ドットウェブ
- ★ (株)コスモサミット
- ★ (株)システムサポート
- ★ (株)ドコモ CS 北陸
- ★ 日本電気(株)北陸支社
- ★ (株)ネスク
- ★ (株)富士通北陸システムズ
- ★ (株)ホクリコム
- ★ 北陸コンピュータ・サービス(株)金沢本社
- ★ 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)金沢支店
- NTT ビジネスソリューションズ(株)金沢ビジネス営業部
- (株)NTT フィールドテクノ金沢設備部
- (株)エヌ・ティ・ティマーケティングアクト
- カスタマーソリューション事業推進部
- マネジメント部門金沢コンタクトセンタ
- (株)グランゼーラ
- (株)ケイエスディ
- 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)北陸支店

運輸業、郵便業

- ★ I R いしかわ鉄道(株)
- ★ 石川交通(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)アミンダ
- ★ (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)キョー・エイ
- ★ (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)
- ★ (株)ホンダサロン石川
- ★ 丸文通商(株)
- ★ 丸六(株)
- ★ 三谷産業(株)
- (株)エース
- 加賀木材(株)
- (株)シミズシンテック
- (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
- ★ 大同生命保険(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

- ★ (有)アラキ建築設計事務所
- ★ 学校法人アリス国際学園
- ★ (公財)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)シェヘラザード
- ★ (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
- ★ むかいアドバイザー(株)
- ★ (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
(株)山崎設備設計
ユーロフィン太陽テクノロジーサーチ(株)

宿泊業、飲食サービス業

- ★ 大向観光(株)
- ★ (株)加賀屋
- ★ (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

- ★ (一財) 石川県県民ふれあい公社
- ★ カミオ(株)
- ★ (株)ダイナム金沢統括事務所
(公財) 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
- ★ 社会福祉法人愛里巣福祉会
- ★ (一財) 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
- ★ 社会福祉法人弘和会
- ★ 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
- ★ 社会福祉法人能登町社会福祉協議会
- ★ 社会福祉法人野々市市社会福祉協議会
- ★ 社会福祉法人能美市社会福祉協議会
- ★ 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

- ★ 医療法人社団博友会金沢西病院
- ★ 社会福祉法人眉丈会
- ★ 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
- ★ 合同会社レインボーハート
- ★ 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

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

- ★ 石川グローブシップ(株)
- ★ (株)ヴァケーション
- ★ (株)イー・オー・シー
- ★ オークス(株)七尾支社
- ★ (株)技研サービス
- ★ (株)キャリアアドコム
- ★ (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
- ★ (公財) 小松市まちづくり市民財団
- ★ シオタニ(株)
- ★ (株)セーフティ
- ★ (株)ゼロインフィニティ北陸支社
- ★ 大和リース(株)金沢支店
- ★ ナカダ(株)
- ★ PFU ライフエージェンシー(株)

- ★ (株)ビー・エム北陸
- ★ (株)プログレッシブアートステイト
- ★ (株)文教コーポレーション
- ★ (株)北陸綜合防災センター
- ★ (株)まちづくり輪島
- ★ (株)丸一観光
- ★ (株)メビウス
ウイルフラップ(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
(有)クリーンプライト金沢
(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

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
- ★ (一社) 石川県農業開発公社
- ★ (公財) 石川県林業公社
- ★ 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))
- ★ (株)ダスコン
- ★ 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/2022年3月