



女性の活躍推進

ダイバーシティ経営で成長する企業へ

取組事例集



目 次

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」 地域シンポジウムを石川県で開催しました！ ……………	3
女性の活躍推進 事例紹介 コマニー株式会社 「変化と挑戦を繰り返し すべての人に 光り輝く人生を」 ……	4
「いしかわ女性が輝く企業創造塾」 を新たに開講しました！ ……………	5
女性の活躍推進 事例紹介 藤井空調工業株式会社 「性別による役割分担意識をなくし 誰もが能力を生かせる職場へ」 ……………	7
令和4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 ……………	8
いしかわ男女共同参画推進宣言企業 一覧(業種別) ……	15

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」 地域シンポジウムを石川県で開催しました！

令和4年10月18日、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会(※)」地域シンポジウムを内閣府と共催で開催し、県内外の企業の代表や社長等、約320名の方にご参加いただきました。

(※)女性活躍の推進には組織トップのコミットメントが重要との想いの下、H26に企業経営者等9人で発足。参加した男性リーダーは、様々な女性の意欲を高め、その持てる能力を最大限に発揮できるよう、男性リーダーが自ら取り組むことを表明する「行動宣言」に沿って、各組織における女性活躍推進の取組を進めるほか、女性活躍推進の重要性を組織の内外に発信。

基調講演では、本会に参加されているアサヒグループホールディングス株式会社の勝木社長から、女性活躍推進

に関する想いと取組事例をご紹介いただきました。また、その後のパネルディスカッションでは、県内男性リーダーとして株式会社北國フィナンシャルホールディングスの杖村社長、コマニー株式会社の塚本社長、そして県内女性リーダーとして株式会社小林製作所の黒川Cooに登壇いただき、女性活躍推進における組織トップのコミットメントの重要性についてお話しいただきました。

以下では、パネルディスカッションの概要をご紹介します。



Theme

女性活躍推進における組織トップのコミットメントの重要性

女性活躍推進に対する組織トップのリーダーシップについて

- ・組織トップが推進してきた中で、取組の課題として“真に女性が働きやすい環境”が何かを考え、人事制度や評価の仕組にメスを入れ、女性役員を筆頭として委ね白紙から刷新した。
- ・トップダウンで進めることに加え、推進委員会を置いてボトムアップで進めることも重要。また、**組織トップが発信し続けることも重要。**

男女問わず多様な人材が輝ける、これからの経営・組織の在り方について

- ・全員参加型の経営を実践し、社員全員で会社を作り上げてきた。通常だと難しいことも、社員の皆で知恵を絞ることによって、不可能を可能にすることができた。
- ・一社だけが女性活躍を推進しても限界がある。地域全体、日本全体が制度や風土を作り上げていくことが重要。**女性が働きやすい職場は男性にとっても働きやすい職場である。女性活躍は、企業の持続可能な発展に不可欠である。**

〈シンポジウム参加者へのメッセージ〉



中小企業はなかなか余力が無く、女性活躍にどのように取り組んだら良いか？

始めは難しいと思うものの、トップが勇気を持ってやれば、やって良かったと思ってもらえる自信がある。大企業のみではない。人口が減っていく中で、新入社員が企業を選ぶ時代になるので、**企業戦略として、D&Iや女性活躍が入っていない企業は生き残れないのでは。**

男性リーダーの意識改革、女性自身の意識改革をどう進めたら良いか？

- ・古い体質の企業であっても、トップだけでなく社員全員で、粘り強いコミュニケーション、粘り強い対話を重ねて、社員皆で議論してきたことで改革を進めることができた。
- ・女性の場合、昇格するには、男性の2倍努力しないと認められえないと思っている部分がある。「負けたくない」という気持ちでは競争になってしまうので、上司含めコミュニケーションを積極的に取っていくことが大事。頑張っている女性はどこにいても評価されるので、めげずに頑張してほしい。

〈参加者からの声〉



- ・女性が働きやすい職場＝男性も働きやすい職場、非常に印象に残った。当社では大卒の求人を行っているが、なかなか振り向いてもらえない原因がそこにあるのではないと思った。建設業の働き方改革が課題となっているが、時短や割増手当だけでなく、根本的な働き方改革に取り組まなければならない。
- ・具体的な事例やストーリーを聞かせてもらい、女性活躍推進している企業の経営者の考えが良く理解出来て大変勉強になった。弊社に女性活躍の視点が欠けていたと経営者として反省している。
- ・数値目標だけではなく、コミュニケーションをとることの必要性をすごく感じた。それと同時に政策をデザインするという考え方もとても共感でき、誰かだけが頑張るのではなく、全体、全員で参加してミッションを達成するためのビジョンを持ち作ること。バリューを考え出すことがとても必要だと思った。そうなるための環境づくりのための意識を組織トップが持つことがとても大切だと感じた。

今回は、パネルディスカッションに登壇いただいたコマニー株式会社の女性活躍推進の取組をご紹介します。



変化と挑戦を繰り返して すべての人に 光り輝く人生を

Date

本社所在地 小松市工業団地1-93
 代表者 代表取締役社長執行役員 塚本 健太
 設立 1961年8月
 従業員数 1,059名(単体)(男性：859名／女性200名)
 事業内容 パーティションの製造、販売、設計、施工を行う専門メーカー。
 オフィスや学校、工場、公共施設などあらゆる場所に価値ある「間」を生みだし、
 そこですごく人々の人生を豊かにする「Empower all Life」の実現を目指す。



年齢や性別問わず誰もが働きやすい環境づくりに努めている

Point!

- ✔ 男性にも1カ月以上の育児休暇取得を必須に。
- ✔ 女性のキャリア形成を支援し、管理職を増やす。
- ✔ 性別や年齢を超え、誰もが働きやすい環境を整備する。



Q.2022年4月に導入した育児休暇制度とは？

A.男女とも必ず1カ月以上の育休を取得する新たな制度です。

コマニーでは経営幹部も含めた全社員で、多様な人材を活用して新たな価値を創造するダイバーシティ&インクルージョンの実現に取り組んでいる。その根幹は、経営理念にも謳う全従業員の物心両面の幸福追求であり、すべての人が光り輝く人生を送ることを目指す経営方針にある。それらを形にするための取り組みの一つとして1歳までの子どもを持つ従業員を対象に、男女とも1カ月間の育児休業を取得すること必須とする育児休暇制度を導入した。すでに女性の取得率は100%であるため、男性が育休を取りやすくなる策が充実している点の特徴で、収入面の不安をなくし、1週間ずつ4度に分けて取得することも可能とした。また、業務を引き継いだ社員を評価し、賞与に反映させる公正性も盛り込んだ。毎月19日に「イクキュー通信」を

発行するなど制度の周知を徹底した結果、少しずつ問い合わせも増え、導入後1年間の実績は、育休取得予定者も含めると100%と好調。問題が起きても立ち止まらず、適宜対応しながらさらに成熟した制度へと育てていく。

Q.女性リーダー育成のポイントは？

A.活躍できる職場づくりと人材確保です。

意外にも10年前まで女性の管理職は不在だったという同社。結婚や子育てなどライフステージの変化を互いに支える社内風土を醸成しながら、能力のある女性の登用を続けた結果、現在では人数も増え20代の管理職も誕生している。さらに、男女半々の比率を意識して内定を出すなど将来幹部として活躍する女性人材の確保にも努め、2030年には女性従業員比率30%以上、女性管理職比率20%以上の達成を目指す。

障がいを持つ人も皆が働きやすい環境づくりが急務だと考えている。製造現場では性差や年齢による体力差、営業部門では土・日曜も発生する業務をどのように解消するかなど所属によって課題や求める働きやすさが異なるため、細やかさとスピード感を持った取り組みを推し進めていく。

Q.ダイバーシティ経営を推進するうえで心がけると良いことは？

A.できないことではなく、やりたいことを考える。

人事部が中心となって実現した男性も取得必須とする育児休暇は、当初5日間を想定。1カ月間が理想ではあったが、多彩な部署があり勤務体系もさまざまな同社にとって課題も多く、スタートさせた後、年々期間を延ばしていくことを考えていたという。しかし、塚本社長の「できるよ。やろう」という後押しで担当者の覚悟も決まり、期間は1カ月間、その間の給与は全額支給という思い切った制度設計が可能となった。この経験を踏まえ、これからダイバーシティ経営を始める企業には、「迷っているなら、やってみることをおすすめします。やりたいことを形にして社員一人ひとりに伝えていけば、できないと思っていたことも実現できる。私たちはこれを実体験として学びました」とアドバイスする。



制度を作るだけでなく、周知してもらうことが大事だと話す小坂人事部長(右)と銭田人事課長(左)

Q.今のようなことに力を入れていますか？

A.誰もが働きやすい環境の整備。

コマニーでは、ダイバーシティ&インクルージョンに「公正性」の考え方を加えたダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)への取り組みをいち早く始めており、その実現には性別や年齢に関わらず、

「いしかわ女性が輝く企業」



県では、令和4年10月～令和5年2月にかけて、県内企業の幹部や人事管理者等を対象に、女性が活躍する企業のノウハウを学ぶ全6回の連続講座「いしかわ女性が輝く企業創造塾」を初めて開講し、受講企業24社が修了しました。

本塾は、西垣淳子副知事を塾長とし、企業のコンサルティングや人材育成等に定評のあるコーディネーターによる進行のもと、県内外の先進企業を講師としてお迎えし、事例研究やグループ討議を通して取組のノウハウを学び、自社の課題に即したオリジナルのロー

開講式

開講式で行われた塾長講義では、西垣副知事は、「女性が働きやすい職場は、男性も働きやすい。女性活躍に取り組むことが目的ではなく、企業が成長するために企業としてどうすべきか、という観点で考えて欲しい。」「色々なニーズを取り込むためには、多様な人材がいる必要があり、そのためには多様な人々が働きやすい職場づくりに取り組む必要がある。」と話しました。



第1回 加賀建設(株)(金沢市)

鶴山社長からは、女性社員との対談形式で建設現場での男女別トイレの設置や子どもの行事の特別休暇制度といった具体的な事例のほか、女性が能力を発揮しやすい職場環境だということを専用サイトなどで積極的に広報した結果、全従業員の5割が女性になったという事例紹介がありました。また、経営者としてウェルビーイング経営に取り組む意義や、SDGs達成のアクションに取り組むメリットについてお話いただきました。



受講企業の声

- ・企業が目指す姿を自分たち一人ひとりが考え、経営者を巻き込みながら会社の風土改革や意識改革を行ってきたい。
- ・働きやすい職場とは、従業員みんなで話し合い意見を出し合って実現していくことが大切だと感じた。

第4回 東京海上ホールディングス(株)(東京都)

鍋嶋執行役員人事部長からは、D&I取組推進のポイントとして、①育てる側(マネージャー)の意識・行動変革、②女性社員の意識・行動変革、③D&I浸透に向けた企業風土の醸成についてお話いただきました。マネジメントの基本方針では、3つのK(期待して・鍛えて・活躍する機会と場を与える)の徹底や、役員も含めた全社員に対するアンコンシャス・バイアスと向き合うプログラムについて紹介いただきました。

受講企業の声

- ・育てられる側の意識も大切だが、育てる側の意識も大切だと改めて感じた。
- ・特にアンコンシャス・バイアスやキャリアプランについて悩みを共有し、自分たちが『自分ゴト』として地道にでも取り組んでいかなければいけないと感じた。



第5回 石川県信用保証協会(金沢市)・(株)箔一(金沢市)

オンライン開催となった第5回では、信用保証協会の猪谷総務企画部長と青木女性支援室長からは、一般職員による将来ビジョンプロジェクトの提言から創設された女性支援チーム“エクト”の例を踏まえ、個人の意識改革が組織の行動変容となり、職員のやりがいの好循環につながる事例についてお話いただきました。(株)箔一の伊豆野管理部長からは、求められている役割の明確化や能力に応じた適正な等級基準の明確化といった人事制度改革のほか、属人化していた仕事も組織の担務として可視化できる評価制度の導入により、社員のモチベーションが向上し、会社の業績に寄与した事例を紹介いただきました。

受講企業の声

- ・制度やルールは役員や管理職が決めるものではなく、社員の意見を聞きながら決めるものであると改めて感じた。
- ・女性の働きやすい職場とは、様々なライフステージに対応するために柔軟な対応が必要であることが分かった。

創造塾」を新たに開講しました!



ドマップを作成するカリキュラムとなっています。参加企業は、先進企業の事例研究を踏まえ、自社の課題や取組等を話し合い、多様な人材が能力を発揮できる職場環境づくりがなぜ必要なのか、どのように取組を進めていけばいいのかが等ディスカッションを行い、理解を深めました。

以下では、全6回の概要をご紹介します。



第2回 ダイキン工業(株)(大阪府)

今西ダイバーシティ推進グループ担当課長からは、「人を基軸におく経営」を原点として、**同質のメンバーよりも異質のメンバーで構成された方がイノベーションが起きやすい**というダイバーシティマネジメントに取組む意義のお話がありました。また、「女性活躍推進」を会社の重要施策の一つとして位置づけ、意欲・能力のある人材には、男女ともにチャレンジングなテーマや仕事を通じて育成するとともに、出産・育児をキャリアブレイクにしないための施策を思い切って打ち出す取り組みについてお話をいただきました。

受講企業の声

- ・女性活躍を社内全体で進めていくためにも、それぞれの立場でどう意識を変えてほしいかを明確にし、社内で周知していきたい。

第3回 コマツ栗津工場(小松市)

現地視察の第3回では、コマツにおける両立支援や理系女性の積極採用などの女性活躍推進の取組紹介のほか、工場見学では、**女性目線から生まれた現場作業の効率化のための工夫やタブレット導入による働きやすくなるための仕組み**を実際に見て学びました。

受講企業の声

- ・業務改善をしていくにあたり、第三者の目線で業務内容を見直すことで誰もが働きやすい環境につながると改めて理解した。
- ・本人がなりたいと思いつく姿と、会社が求める姿の擦り合わせは両社にとって大切なプロセスだと思った。



〈修了企業の声〉

- ・普段機会のない他業種の方との意見交換ができたこと、そして先進企業の事例研究で貴重な話が聞けたことはい刺激となった。
- ・様々な業態・職位の方との討議は新鮮で、視野を広げるきっかけになっただけでなく、モチベーションもあがった。
- ・参加企業の作成されたロードマップを通して、各社の様々な取組を知ることができとても良い機会だった。これまでに参加してきたどのセミナーよりも有意義な時間を過ごすことが出来た。
- ・これまで社員の働き方について考えてはいたが、具体的に行動計画を立てて実行しているわけではなかったので、今回の塾への参加を機会に計画的に実行していけるようにしたい。
- ・今回参加したことで、社長の意識も変わり、会社の人事評価制度が見直されました。まだまだ改革の途中ですが、一歩を踏み出せたのは本塾がきっかけです。

第6回・修了式

各グループ内で作成したロードマップの発表を行った後、代表企業による取組発表が行われ、作成したロードマップや本塾で学んだこと、今後の取組等について発表を行いました。

続いて行われた修了式では、塾長である西垣副知事から「本塾に参加したことで、仕事は男性、家事育児は女性といったアンコンシャス・バイアスを取り除くきっかけになったらいいなと思う。この塾でできたネットワークを今後も活用して、今後のビジネスのあり方にも影響していくことを期待している。」と式辞がありました。参加企業を代表して、ホクショー(株)北村社長が、「今回学んだことを生かし、社員が楽しく働いて力を発揮でき、仕事を通じて自分の成長を感じられる企業活動を目指していきたい。」と今後の抱負を述べました。



性別による役割分担意識をなくし 誰もが能力を生かせる職場へ

Date

所在地 小松市長崎町3-114
代表者 代表取締役社長 藤井 歳正
設立 1984年1月
従業員数 22名(男性：18名／女性4名)
事業内容 手取川以南を基盤に、空調設備・衛生設備など機械設備工事を手掛ける。
「地域の人々から最も愛される企業」として在り続けるために、
多様な人が活躍できる企業風土を醸成するダイバーシティを推進中。



男女で統一したユニフォームを着る社員と藤井社長(左から3番目)

Point!

- ✓ 長年の慣行を見直し、社内思想を変える。
- ✓ 男女共同参画への知識を深め、取り組みをさらに推進。
- ✓ 女性社員自身も仕事への意識を改革。



Q.男女共同参画を推進するため、どのような取り組みをされましたか。

A.雑務＝女性の担当という社内の慣習を変えることから始めました。

以前から社内に根強く残る「雑務は女性の仕事」「現場に出る人が優先」という考えから脱却したいと考えていた藤井社長。年初の経営方針発表など折に触れて多様性(ダイバーシティ)のある職場づくりとその必要性を伝えていたが、具体的な行動に結びつくまでには至っていなかった。3年前、20代の女性社員が入社し、社内の慣習に違和感を持ったことから、長らく女性社員の役割だった来客時のお茶出しをやめ、会議室に冷温庫を置きお客様には担当者がペットボトルを手渡すことにした。さらに、朝の掃除を廃止。週2回外注し、デスク周りのごみは各自で指定のゴミ箱へ。また、「女性は内勤」という考えから男女別デザインだったユニフォームもリニューアル。フラットな職場環境づくりを進めている。

Q.専門家による講習にはどのような効果がありましたか。

A.社員からの声で社内に変化が生まれました。

ダイバーシティをさらに推進するためには、男女共同参画についての知識を深めることも必要と考え、専門家によるレクチャーを受講。講師から「女性も会社の

一員として自分の意見を持ち発信することが重要」というアドバイスを受けた女性社員から、「社内のコミュニケーションを活発にするため、フリーアドレスにしてほしい」という要望が届き、さっそく検討に入った。これまでもフリーアドレスを計画したことはあったが、反対意見があり思うように進んでいなかった。しかし、トップダウンではなく社員から声が出たことで状況が変化。もちろん反対意見もあるが課題を一つずつクリアにし、今年度中の実施を目指している。

Q.男女共同参画取り組みによる成果は？

A.特に女性社員の仕事に対する姿勢や価値観が変わりました。

誰もがその能力を伸ばし、自由に生き方を選ぶことができる社会を実現していくことが経済の活力にもなるというレクチャーに一番感銘を受けたのは女性社員。「男性社員に言われたことをやる、いつも控えめにいるといった自分の“普通”が社会的にはもう通じないことを実感した。考えを変えていかないと」「無意識の思い込みが私の中にもあった。もう時代は変わっているのだと感じた」という声が聞かれたほか、「専門知識を身に付けて、会社のため、将来の自分のために仕事を頑張ろうと思った」という意欲的な感想も寄せられた。仕事に対しても

考えを持って自発的に取り組む姿が見られるようになった。

Q.今後の予定や展望を教えてください。
A.もっともっと変化して、組織の安定的な発展につなげていきたい。

性差による不平等は、知らず知らずのうちに持っているジェンダーバイアスにより生じることも多い。藤井空調工業では、それらをすり合わせて一つひとつ取り除くことで社内の風土と社員の意識を変革している。「決して女性だけに優位な立場を与えるものではないため、時には厳しいことも言います」という藤井社長。「人口減少が進む中、建築業界を支えるためにも新しい仲間を増やしていきたい。そのためには、仕事も私生活も楽しめる会社であることが大前提」だといい、今後も変化を恐れずさまざまな人が意欲的に働ける職場づくりを通して会社の持続的な発展を目指す。



女性社員も積極的に意見を発信できる場が設けられている



「女性活躍加速化クラス」

宣言内容一覧(R5.3.17現在)

建設業

I.C.M.(株)(白山市)

<ワークライフバランス推進の取組>

- 年次有給休暇の6日以上を取得を推進し、働きやすい環境づくりに努めます。

(株)今出電気商会(小松市)

<ポジティブ・アクション推進の取組>

- 男女を問わず、スキルアップのため研修・資格取得の促進に努めます。

<ワークライフバランス推進の取組>

- 育児休暇の取得促進
 - ・女性の育児休暇取得率100%を推進します。
 - ・女性社員の育休だけでなく、男性社員の育休も積極的に推進します。

(株)梅建(津幡町)

<ポジティブ・アクション推進の取組>

- 男女を問わず、積極的に研修会への参加や資格取得の促進に努めます。
- 男女を問わず、能力に応じた業務分担を行い、性別に関わりなく意欲のある者に挑戦・活躍できる職場づくりを目指します。

<ワークライフバランス推進の取組>

- 業務の効率化に社員全員で取組み、長時間労働の是正を図ります。
- 子育て中の社員について、申し出による短時間勤務制度を導入します。
- 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。
- 1人当たり年6日以上有給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や清掃、ゴミ出し、電話・訪問対応は男女問わず分担して実施します。

(株)奥田建設(白山市)

<ポジティブ・アクション推進の取組>

- 男女を問わず、積極的に研修会への参加や資格取得の促進・支援に努めます。

<ワークライフバランス推進の取組>

- 仕事の効率化を進め、年次有給休暇取得50%以上を目指します。
- ノー残業デーを月1回実施します。
- 健康診断を毎年実施し、従業員の健康維持・促進に努めます。

<その他の取組>

- 定期的に面談を実施し、意見や要望を取り入れ、働きやすい職場環境づくりを目指します。
- コミュニケーションを図る機会を設け、より良い職場環境づくりに取り組みます。

(有)改建工業(金沢市)

■有給休暇の取得を推進する

- ・社員のワークライフバランスの実現のため、有給休暇を取得しやすい職場環境作りに取り組み、1人当たり年6日以上有給休暇取得を推進する。

岸設備工業(株)(かほく市)

<ワークライフバランス推進の取組>

- 年6日以上有給休暇の取得を推進します。
- 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・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。
- 労働時間を減らし、プライベートの時間を増やすことでリフレッシュでき、より良い仕事ができる環境づくりに取り組みます。

<その他の取組>

- 職場環境を改善し、女性がより活躍し、働きやすい環境を整備します。
- 喫煙室を作り、煙がより漏れないよう工夫します。

(株)ココ地建(白山市)

<ポジティブ・アクション推進の取組>

- 男女問わず技術や専門知識の向上を目指し、研修への参加や関連資格の取得を支援します。

<ワークライフバランス推進の取組>

- 時間外労働の月40時間以内を目指しています。
- 年6日以上有給休暇取得を推進しています。
- 健康診断を毎年受け、受診率を100%とし、従業員の健康維持を促進します。

<その他の取組>

- 男女問わず社内の清掃、電話対応、来客対応を分担して行います
- 男女問わず育児休暇を取得しやすい環境づくりに努めています。

(株)小山組(金沢市)

<ポジティブ・アクション推進の取組>

- 採用に際しては男女の区別なく選考します。
- スキルアップのため、男女問わず講習会や研修会の参加促進に努めます。

<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ます。
- 年次有給休暇の取得日数を1人あたり6日以上を目指します。
- 社員の個々の事情に合わせた時間有給の活用を推進します。

(有)坂下舗道(輪島市)

<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みます。

<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(年6日以上)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ます。

<その他の取組>

- 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。
- 事業所内外に喫煙所を設け、男女問わず非喫煙者に配慮した職場環境づくりに取り組みます。

(有)田端建設(志賀町)

<ポジティブ・アクション推進の取組>

- 性別を問わず、各種資格の取得、研修会への参加に努めます。
- 女性職員及び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>

- 年次有給休暇の取得を6日以上とします。
- 定期健康診断の実施とその結果のフォローをします。

<その他の取組>

- 電話・来客の対応、事務所内外の清掃は男女を問わず分担して行います。
- 喫煙は指定した場所のみとし、受動喫煙の防止に努めます。

(株)辻組(白山市)

<ポジティブ・アクション推進の取組>

- 男女を問わず、自分自身のスキルアップのため積極的に研修会への参加に努めます。

<ワークライフバランス推進の取組>

- 仕事と家庭の両立を大切にできる環境づくりを目指します。
- 少人数のため、介護・育児に対する理解を深め、休暇が取りやすい職場環境を目指します。
- 1週間に1回はノー残業デーとします。
- 有給休暇取得日数を1人6日以上とする。

<その他の取組>

- 仕事に関係する資格取得に係る費用は、会社が負担します。

(株)津幡工業(津幡町)

<ポジティブ・アクション推進の取組>

- 男女、正社員を問わず、技術力・知識力アップを目指し、関連資格の取得を支援します。
 - 性別を問わず、優秀な人材を積極的に採用します。
 - 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>
- 従業員全体の残業時間を月平均10時間以内とします。
 - 1人当たり年6日以上有給休暇の取得を推進します。
 - 社員の健康診断の実施、保健師等の健康指導面談により、健康会社を目指します。

<その他の取組>

- お茶入れや清掃等、性別による役割をなくし、男女ともに行っています。
- 女性従業員の意見も取り入れ、男女を問わず、意欲や能力に応じた業務を行い、活躍できる職場づくりを目指します。
- 職場環境向上のため、事務室内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ます。

ツボ電気工事(株)(金沢市)

【女性の技術職の採用と育成】 数値目標：女性1名以上の採用

- 今まで消極的であった女性技術職採用に積極的に挑み、入社後は定着だけでなく将来の管理職候補として育成していく。まず当社最初の技術職の採用活動を進め、女性と共に当社の育成システムを作る。

【育児休業取得の推進】 数値目標：女性の育児休業取得率100%

- 女性の育児休業取得率100%を実現し、育児休業後のスムーズな職場復帰を支援する。

富山土建(株)(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、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。

<ワークライフバランス推進の取組>

- 学校行事や通院、介護等による労働時間内での一時外出を認めます。
- 従業員全体の残業時間を月平均30時間以内とします。

<その他の取組>

- 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ます。

中出鉄工(株)(能美市)

<ポジティブ・アクション推進の取組>

- 経営陣の女性役員が主導することで、男女間の職種役割の区別をなくす取組をしています。具体的には、溶接工として製造課に女性従業員を採用し、工場内にも女性専用トイレを増設しております。今後は、現場管理にも女性従業員の採用を目指します。

<ワークライフバランス推進の取組>

- 土曜日や祝日が営業日の場合もあるので、男女の区別なく、積極的に有給休暇の取得を推奨しています。

【数値目標】年間1人当たりの有給休暇取得日数13日以上を目指します。(参考：令和3年度年間取得日数12日)

<その他の取組>

- 男性従業員も女性従業員と同様に育児に取り組めるよう、男性の育児休業取得を令和4年にはじめて実施しました。石川県パパ子育て応援企業に認定され、男女問わず、安心して育児に取り組めるよう子育て世代を応援しています。

成瀬電気工事(株)(金沢市)

<ポジティブ・アクション推進の取組>

- 全社員に占める女性の割合35%以上を目標とし、女性技術者の増進に努めます。

- 男女問わず、資格取得や研修参加を推進します。

<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。
- 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。

<その他の取組>

- 職場環境向上のため、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。
- 毎朝、全員で社内清掃に取組み、職場環境向上に努めます。

(有)能都左官(能登町)

<ポジティブ・アクション推進の取組>

- 性別、職種を問わず、各人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を支援します。

<ワークライフバランス推進の取組>

- 従業員全体の残業時間を月平均10時間以内とします。
- 健康診断の受診率を100%とし、有所見者へのフォローを行い、全従業員の健康維持に努めます。
- 年次有給休暇6日以上取得を推進するほか、子育てや介護に係る休暇や勤務時間短縮について、柔軟な勤務体制を取り入れ、家庭と仕事のバランスがとれた働きやすい環境づくりに取り組みます。

(株)堀建設(野々市市)

<ポジティブ・アクション推進の取組>

- 男女を問わず研修や訓練への参加、資格取得の促進・支援に努めます。

<ワークライフバランス推進の取組>

- 1人当たり年6日以上有給休暇取得を推進します。
- ノー残業デーを週1回実施します。
- 健康診断を毎年実施し、従業員の健康維持・促進に努めます。

<その他の取組>

- 定期的に面談を実施し、意見や要望を取り入れ、働きやすい職場環境づくりを目指します。

(株)松原光工業(金沢市)

<ワークライフバランス推進の取組>

- 1人当たり年6日以上有給休暇の取得推進
- 健康診断の受診率100%の徹底
- 男女とも育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備

丸善建設(株)(金沢市)

<ポジティブ・アクション推進の取組>

- 男女を問わず積極的に研修会への参加や資格取得促進に努めます。

<ワークライフバランス推進の取組>

- 半日有給休暇制度を積極的に活用するとともに、1人あたり年次有給休暇6日以上取得を推進します。

<その他の取組>

- 喫煙は指定した場所とし、受動喫煙防止に取り組みます。

(有)茗荷谷設備工業(小松市)

<ポジティブ・アクション推進の取組>

- 男女、正社員を問わず、技術力・知識力アップを目指し関連資格の取得を応援します。

<ワークライフバランス推進の取組>

- 年次有給休暇を1人当たり6日以上取得できるよう推進します。
- 定期健康診断を毎年行い、受診率100%とし、専門機関と連携し、有所見者に対しては保健師による面接・健康支援を実施します。
- 結婚・出産・慶弔金等による支援をします。

<その他の取組>

- 親睦会の活動を有効に活用し、職場の一体感を高め、円滑なコミュニケーションを形成し、心身のリフレッシュを図ります。
- 職場環境向上のため、敷地内禁煙とします。
- 女性専用トイレを設置し、男女が共に働きやすい職場を整備します。

(株)村建(津幡町)

<ポジティブ・アクション推進の取組>

- 性別を問わず、優秀な人材を積極的に採用します。

<ワークライフバランス推進の取組>

- 従業員全体の残業時間を月平均10時間以内とします。
- 社員の健康診断の実施、保健師等の健康指導面談により、健康会社を目指します。

<その他の取組>

- お茶入れや清掃等、性別による役割をなくし、男女ともに行っています。
- 女性従業員の意見も取り入れ、男女を問わず、意欲や能力に応じた業務を行い、活躍できる職場づくりを目指します。
- 職場環境向上のため、事務所内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ます。

名誠(株)(七尾市)

<ワークライフバランス推進の取組>

- 育児、介護休業者に定期的に情報提供し、スムーズな職場復帰を支援します。

- お互いの業務を代替できるよう何種類もの仕事ができる社員を育成します。
 - 年6日以上の有給休暇の取得を推進します。
 - 1人当たりの残業時間を月25時間以内とします。
- <その他の取組>
- 社内清掃・電話対応・来客対応等については、男女の区別なく取り組みます。

㈱山本組(能美市徳久町)

- <ポジティブ・アクション推進の取組>
- 男女を問わず、スキルアップのため、研修・資格取得の促進に努めます。
- <ワークライフバランス推進の取組>
- 従業員同士の懇親の場を年2回以上設けた風通しのよい職場環境づくりに努めます。
 - 月10日以上ノー残業デーの実施を促進し、達成率100%を目指します。

緑伸工業㈱(津幡町)

- <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。
 - 男女問わず、研修会の参加と資格取得のための積極的な支援を行います。
- <ワークライフバランス推進の取組>
- 育児休業について、男女共に取得率100%を目指します。
 - 申し出による、育児短時間勤務の期間を満3歳から中学校就学前に変更します。
 - 育児、介護休業者への定期的な情報共有を行い、スムーズな職場復帰を支援します。
 - 子の学校行事や介護での通院による一時外出を認めます。
- <その他の取組>
- 事務所内でのお茶出しや清掃、ゴミ出し、電話対応は男女問わず分担して実施します。

製造業

岩本工業㈱(白山市)

- <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
 - ・女性の活躍を積極的に発信し、製造現場の女性登用比率を20%以上にする
 - ・男女ともに安全で働きやすい作業環境の改善
- <ワークライフバランス推進の取組>
- 年次有給休暇の年6日以上を取得を推進
 - 子育てしやすい環境の整備
 - ・男性の育児休業取得を推進
 - ・子育て中の社員向け短時間勤務制度を導入

加賀種食品工業㈱(金沢市)

- <ワークライフバランス推進の取組>
- 多能工を育成し、休みやすい環境づくりに努める。
 - 残業をしない生産体制を構築する。(繁忙期により残業しなくてはならない場合は1時間以内とする)
 - 自分でシフト休日の変更をできるようにする。

㈱共栄(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。
 - ◎お互いの業務を代替できるよう何種類もの仕事ができる社員を育成します。
 - ◎お茶入れや清掃等、性別による役割慣行を見直します。
- <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います。
 - 女性責任者が15%以上となるよう、社員の採用・人材育成を推進します。
 - 評価や職場環境の改善を図るため、年に2回、社長との面談を実施します。
- <ワークライフバランス推進の取組>
- 有給休暇日数に見える化し、取得率の向上を目指します。
 - 従業員全体の残業時間を月平均10時間以内とします。
 - 女性従業員で生理日の就業が著しく困難な場合、2日以内の特別休暇を取得することが出来ます。
- <その他の取組>
- お茶入れや清掃等、性別に関わらず分担して行います。
 - 性別や職種に関わらず、出来ることはお互いの業務を代替できるよう育成し、環境づくりの改善にも取り組みます。

㈱小林製作所(白山市)

- <ポジティブ・アクション推進の取組>
- 新たに女性管理職を1名登用する。
- 【計画期間】2022年4月1日～2024年3月31日
- 【対策】
- ・2022年4月～ 業務改革推進委員会において、対象業務や対象者、育成研修等について検討
 - ・2022年5月～ 配属部署及び対象者を決定し、管理職育成研修を開始
 - ・2023年4月～ 女性管理職の登用検討

東伸電機工業㈱(金沢市)

- <ポジティブ・アクション推進の取組>
- ・女性管理職の積極的登用を目指します。(現在の女性管理職：2名)
 - ・男女問わず、年功序列ではなく人事考課制度による公正公平な評価を行います。
 - ・男女問わず、社員のキャリアアップ研修への参加や資格取得を推進しています。(資格合格者へは祝い金を支給)
- <ワークライフバランス推進の取組>
- ・親や子の看病等での急な休みにも臨機応変に対応し、介護・子育て中の社員が働きやすい環境を整備します。
 - ・女性社員だけではなく、男性社員も積極的に育児休業を取得しやすい環境を整備します。
 - ・女性社員は育児休業取得率100%、男性社員は30%以上を目指します。
 - ・年間8時間の時間単位有給休暇を付与し、社員の年次有給休暇の効率的取得を促進しています。
 - ・年次有給休暇取得率100%の維持継続を目指します。
- <その他の取組>
- ・社内清掃、ごみ出し等は男女関係なく皆で取り組んでいます。
 - ・全社員年1回の健康診断実施、有所見者への保健師による定期的な指導を行い、社員の健康管理に努めています。

能登テック㈱(中能登町)

- <ポジティブ・アクション推進の取組>
- 性別に関係なく、能力・適正に応じた採用・配置・教育を実施しています。
 - 管理職(課長以上)に占める女性の割合6%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率75%以上を目指します。
 - 女性の育児休業取得率100%を継続すると共に、男性の育児休業取得者1名以上を目指します。
- <その他の取組>
- 若年者に対する工場見学の受入や就業体験の機会を積極的に提供しています。
 - 従業員の家族を招いた家族見学会を開催しています。
 - 性別年齢部署に関係なく、従業員同士のコミュニケーション活性化を図るために様々なレクリエーションを企画し、開催しています。

㈱橋本確文堂(金沢市)

- フレックスタイム制を全部門・全社員に拡大します。
- 社員全体の残業時間を月平均20時間以内とします。

福島印刷㈱(金沢市)

- <ポジティブ・アクション推進の取組>
- 女性社員の職域拡大
 - ・女性活躍推進の場として女性が半数以上を占める職場を増やし、管理職及びチーフ職(係長級)の職域を拡大していきます。【女性チーフ職を3年で4名増加させる】
- <ワークライフバランス推進の取組>
- 有休取得率の向上
 - ・有休を取得しやすい環境をつくり、ワークライフバランスの向上に努めます。また、男性の育児休業取得に向けた啓蒙を継続していきます。
 - 異動促進による活力の創出
 - ・配置転換・人事異動を積極的に進め、職場間の相互支援体制構築と課題解決を前進させます。
 - ・作業効率の向上と繁閑差の解消により時間外労働の削減を進め、働きやすい環境を整えます。
- <その他の取組>
- インターンシップの実施・多様性への取組み
 - ・新卒向けのインターンシップを継続し、採用におけるミスマッチの削減に努めます。
 - ・特別支援学校の実習や職場見学等を実施し、多様な人材の活躍の

場を検討していきます。

富士リビング工業(株)(白山市)

<ポジティブ・アクション推進の取組>

- 女性の少ない製造現場での女性比率30%以上を目指します。
 - 女性管理職の比率20%以上を目指します。
- ### <ワークライフバランス推進の取組>
- 有給休暇を年間平均12日/人以上取得できるよう働き方改革を行っております。
 - 時間有給休暇制度の導入
 - 年間休日120日以上を目指し、仕事に対するモチベーションや集中力の向上を図ります。
 - 毎週ノー残業DAYを設定し、残業時間の削減に向けた生産性向上の取組を行います。
 - 出産、育児で退職する女性に対しての、復帰を促すための制度充実を図ります。

<その他の取組>

- 製造現場の職場環境改善(現場内の休憩室新設及びリニューアル)
- 執務空間のリニューアル取組
- 熱中症対策等、安全第一への積極的取組
- レクリエーション等の福利厚生の充実

(株)北都鉄工(白山市)

<ポジティブ・アクション推進の取組>

- 男女を問わず能力開発に積極的に取組み、管理職に占める女性割合を7%向上させます。【現状3%→目標10%】
- ### <ワークライフバランス推進の取組>
- リモートワーク等、柔軟な働き方を推進します。
 - 従業員全体の残業時間を月平均20時間以内とします。【昨年実績21.7時間】
 - 育児・介護が必要な社員の内、希望者に対して時差出勤等、勤務時間の相談に応じます。
- ### <その他の取組>
- 性別に関係なく採用活動を行い、本人の意思を尊重した上で、適性に合った職種への配置を行います。

北陸製菓(株)(金沢市)

<ポジティブ・アクション推進の取組>

- 女性管理職(課長クラス以上)の人数を2名から4名以上へ引き上げるため、以下の取組を推進します。
 - ・全社員への人事面談の実施
 - ・人事考課制度の導入、給与体系の整備、管理職登用基準の明確化
 - ・対象となる男女社員への管理職育成プログラムの実施
 - ・登用基準に達した男女社員の管理職への起用

(有)明峰電機(小松市)

<ポジティブ・アクション推進の取組>

- 新卒・中途採用ともに性別に関わらず、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>
- 年次有給休暇の取得率平均50%を目指します。

(株)大和(小松市)

<ポジティブ・アクション推進の取組>

- 職域拡大のため男女を問わず研修、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推進を会社の目標のひとつとし、推進します。
 - 女性の育児休業の取得率100%を継続します。
- ### <その他の取組>
- 部署別や全体で朝礼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)マル斗(加賀市)

- 産前産後休業や育児休業、有給休暇の積極的な取得を促し、男女の別なく、すべての従業員の職業生活と家庭生活との両立をサポートし、働きやすい環境を目指す。
- 【数値目標】年次有給休暇取得日数を段階的に向上させ、全従業員10日以上取得を目指す。

情報通信業

(株)CCデータプラス(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ています。
 - 管理職(課長職以上)に占める女性の割合を45%以上にします。
- ### <ワークライフバランス推進の取組>
- 有給休暇取得奨励日を毎月1日以上設けています。
 - 有給休暇の平均取得日数は、年間9日以上を目指します。
 - 育児休業は、子が3歳になるまで取得可能としています。
 - 育児短時間勤務、育児時間外免除期間は、子が小学校に就学する直前の3月末まで申請可能としています。
 - 介護職は、6か月間取得可能としています。
 - 毎週水曜日と毎月19日(県民育児の日)にノー残業デーを実施しています。

(株)イーネットソリューションズ(金沢市)

<ポジティブ・アクション推進の取組>

- 女性管理職の増加
 - ・管理職に占める女性比率を30%以上にします。
 - ダイバーシティマネジメント
- ### <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
 - ・法定以上の介護休業制度を運用するための規程の見直し整備
 - ・メディカル制度の充実(健康相談窓口の整備、8大疾病、妊婦社員の休暇制度の整備、不妊治療を支援する為の就業規則の整備、療養社員職場復帰制度の見直し)
 - ・男性社員の育児休業促進
 - 休暇の促進
 - ・有給休暇の取得率を70%以上にします。
 - 業務効率化、長時間労働の是正
 - ・ノー残業デーを毎週水曜日に設定し、それ以外の日もノー残業を呼びかけます。
- ### <その他の取組>
- 職場風土環境の整備
 - ・性別によるお茶出し等の役割慣行を見直します。
 - ・オンライン教育制度導入(いつでもどこでも受講可能)

(株)石川県農協電算センター(金沢市)

<ポジティブ・アクション推進の取組>

- 性別に関わらず、専門分野における研修会の受講や資格取得を促進し、社員の人材育成と能力開発に努めます。
- ### <ワークライフバランス推進の取組>
- ノー残業デー(各部門で週1日)の徹底を図ります。
 - 年7日以上年次有給休暇の取得を推進します。
- ### <その他の取組>
- コロナ禍でも働きやすい環境づくりの一環として、在宅勤務の取組を継続します。

NTT西日本ビジネスフロント(株)金沢支店(金沢市)

<ポジティブ・アクション推進の取組>(西日本グループ全体で)

- 2022年度末までに女性管理職比率7.5%以上にします。
 - 男性社員の育児参画に向けた取組として、育児関連制度を取得しやすい職場環境づくりを行います。
 - ・男性社員の育児事由休暇取得率100%以上の目標を設定
 - ・子供が生まれた男性社員については、連続5日以上休暇取得を推奨
 - ・未就学児の子供を持つ男性社員については、育児自由休暇の1日以上休暇取得を推奨
- ### <ワークライフバランス推進の取組>(西日本グループ全体で)
- 誰もが、ワークライフマネジメントを果たせる環境、風土づくりを行います。
 - 有給休暇100%の取得に向け、取得推進に向けた積極的な働きかけと定期的な残日数管理を行います。
 - ノー残業デー(給与及び賞与支給日等)を設定し、定時退社を促進します。

<その他の取組>(西日本グループ全体で)

- 多様な働き方の実現に向けたリモートワークの推進を行います。
- リモートワーク制度(手当含む)やフレックスタイム制度の整備を行います。
- 社員の働く場所の選択肢拡大を目的としたサテライトオフィスの設置・拡大を推進します。
- 企業理念(西日本スピリッツ)を見直し、行動規範に「多彩・包容」を掲げ、誰もが働きやすい環境づくりを行います。

NTTビジネスソリューションズ㈱金沢ビジネス営業部(金沢市)

<ポジティブ・アクション推進の取組>(西日本グループ全体で)

- 2022年度末までに女性管理職比率7.5%以上にします。
- 男性社員の育児参画に向けた取組として、育児関連制度を取得しやすい職場環境づくりを行います。
- ・男性社員の育児事由休暇取得率100%以上の目標を設定
- ・子供が生まれた男性社員については、連続5日以上の休暇取得を推奨
- ・未就学児の子供を持つ男性社員については、育児自由休暇の1日以上の休暇取得を推奨

<ワークライフバランス推進の取組>(西日本グループ全体で)

- 誰もが、ワークライフマネジメントを果たせる環境、風土づくりを行います。
- 有給休暇100%の取得に向け、取得推進に向けた積極的な働きかけと定期的な残日数管理を行います。
- ノー残業デー(給与及び賞与支給日等)を設定し、定時退社を促進します。

<その他の取組>(西日本グループ全体で)

- 多様な働き方の実現に向け、リモートワーク・フレックスタイム制度の更なる利用推進を行います。
- リモートワークを基本とする業務運営が可能な組織の拡大を通じ、転勤や単身赴任を伴わない働き方を拡大していきます。
- 社員の働く場所の選択肢拡大を目的としたサテライトオフィスの設置・拡大を推進します。
- 企業理念(西日本スピリッツ)を見直し、行動規範に「多彩・包容」を掲げ、誰もが働きやすい環境づくりを行います。

㈱NTTフィールドテクノ金沢設備部(金沢市)

<ポジティブ・アクション推進の取組>(西日本グループ全体で)

- 2022年度末までに女性管理職比率7.5%以上にします。
- 男性社員の育児参画に向けた取組として、育児関連制度を取得しやすい職場環境づくりを行います。
- ・男性社員の育児事由休暇取得率100%以上の目標を設定
- ・子供が生まれた男性社員については、連続5日以上の休暇取得を推奨
- ・未就学児の子供を持つ男性社員については、育児自由休暇の1日以上の休暇取得を推奨

<ワークライフバランス推進の取組>(西日本グループ全体で)

- 誰もが、ワークライフマネジメントを果たせる環境、風土づくりを行います。
- 有給休暇100%の取得に向け、取得推進に向けた積極的な働きかけと定期的な残日数管理を行います。
- ノー残業デー(給与及び賞与支給日等)を設定し、定時退社を促進します。

<その他の取組>(西日本グループ全体で)

- 多様な働き方の実現に向け、リモートワーク・フレックスタイム制度の更なる利用推進を行います。
- リモートワークを基本とする業務運営が可能な組織の拡大を通じ、転勤や単身赴任を伴わない働き方を拡大していきます。
- 社員の働く場所の選択肢拡大を目的としたサテライトオフィスの設置・拡大を推進します。
- 企業理念(西日本スピリッツ)を見直し、行動規範に「多彩・包容」を掲げ、誰もが働きやすい環境づくりを行います。

サイバーステーション㈱(金沢市)

- 年次有給休暇の取得を1人当たり6日以上とする。

㈱ジェイ・エス・エス(金沢市)

<ポジティブ・アクション推進の取組>

- 採用活動を通して、女性も男性同様に活躍できる場であることをアピールし、男女問わず優秀な人材の積極的な採用を行います。

<ワークライフバランス推進の取組>

- 継続して男性の育児休暇の取得を促進します。(今年度パンフレットを配布)
- 年次有給休暇の1人当たり年間平均取得日数13日以上を目指します。(2021年度実績:12.4日)

<その他の取組>

- コロナで社内行事が行えないため、リモートで新人歓迎会を行う等、工夫をしながら、社内のコミュニケーションを図るように努めています。

㈱ドリームエグゼ(小松市)

<ポジティブ・アクション推進の取組>

- 新卒・中途採用ともに性別に関わらず、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>

- 年次有給休暇の取得率平均50%を目指します。

西日本電信電話㈱北陸支店(金沢市)

<ポジティブ・アクション推進の取組>(西日本グループ全体で)

- 2022年度末までに女性管理職比率7.5%以上にします。
- 男性社員の育児参画に向けた取組として、育児関連制度を取得しやすい職場環境づくりを行います。
- ・男性社員の育児事由休暇取得率100%以上の目標を設定
- ・子供が生まれた男性社員については、連続5日以上の休暇取得を推奨
- ・未就学児の子供を持つ男性社員については、育児自由休暇の1日以上の休暇取得を推奨

<ワークライフバランス推進の取組>(西日本グループ全体で)

- 誰もが、ワークライフマネジメントを果たせる環境、風土づくりを行います。
- 有給休暇100%の取得に向け、取得推進に向けた積極的な働きかけと定期的な残日数管理を行います。
- ノー残業デー(給与及び賞与支給日等)を設定し、定時退社を促進します。

<その他の取組>(西日本グループ全体で)

- 多様な働き方の実現に向け、リモートワーク・フレックスタイム制度の更なる利用推進を行います。
- リモートワークを基本とする業務運営が可能な組織の拡大を通じ、転勤や単身赴任を伴わない働き方を拡大していきます。
- 社員の働く場所の選択肢拡大を目的としたサテライトオフィスの設置・拡大を推進します。
- 企業理念(西日本スピリッツ)を見直し、行動規範に「多彩・包容」を掲げ、誰もが働きやすい環境づくりを行います。

リコーITソリューションズ㈱金沢事業所(金沢市)

<ポジティブ・アクション推進の取組>

- 女性の活躍推進
- ・2023年4月までに管理職に占める女性の割合を10%以上にするこ
- ことを目標にした施策の実施
- ・組織向けD&I研修の実施により、多様な個人の尊重や女性活躍に関する社内理解を促進
- ・女性リーダー輩出に向けた計画的な育成の実施
- ・女性のキャリア意識醸成に向けたキャリアデザイン研修や、女性同士のネットワーキングや相互研鑽の場づくり

<ワークライフバランス推進の取組>

- 長時間労働削減の促進
- ・健康経営を基本方針に「健康宣言」を表明し、会社全体で健康維持増進の取り組みを実施。
- ・「メリハリのある働き方」を推進するため、週2回のノー残業デーの実施、リモートワーク、在宅勤務の活用等による残業時間の低減を推進。
- ・長時間労働削減のための本人・上司へのアラート配信(勤務管理システム刷新)。
- ・本人と上司による健康管理セルフチェックを実施し、必要に応じた産業医面談を実施。

■休暇の取得促進(休みやすい環境整備)

- ・有給休暇取得率80%以上を目標とした施策の実施
- ・時間単位、半日単位での有給休暇取得
- ・全社一斉の有給休暇積極取得奨励日の設定と通達発信
- ・5日間の有給休暇取得義務100%達成
- 柔軟・多様な働き方がしやすい環境整備
- ・コアタイムなしのエフェクティブワーキングタイム制(フレックスタイム制度)の導入
- ・柔軟に働く場所を選択できるリモートワーク制度の推進
- ・ワーケーション制度の導入

■育児と仕事の両立促進

- ・育児・介護休業法に関する法定を上回る制度の整備
- ・育児休業社員と上司のコミュニケーション支援
- ・育児休業者支援セミナーの実施
- ・男性育休の取得推進

<その他の取組>

■社内の意識向上

- ・「一人ひとりがイキイキと働き、個人およびチームとして最大のパフォーマンスを発揮し、新たな価値を生み出し続けることができる働き方」の実現を目指す働き方変革を推進。
- ・働き方・両立に関する社員の現状と意見を把握するために年に一度、ワークライフマネジメント意識調査を実施。

■コロナ対応

- ・小学校等の休業に伴う特別有給休暇の付与
- ・ワクチン接種時の特別有給休暇の付与

(株)ツカサ(金沢市)

<ポジティブ・アクション推進の取組>

- 男女の区別なく採用を行います。
- 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、父親が休暇を取得することを推進します。
- 社員に対し、時差出勤制度を適用します。

<その他の取組>

- 朝のゴミ出しやトイレ掃除などは男女区別なく共同で行う。
- 職場農園でのコミュニケーション作り

(株)Jシステム(金沢市)

<ポジティブ・アクション推進の取組>

- 女性の採用、職域の拡大
- 採用者に占める女性比率を50%以上にし、全部署に女性を配置します。
- 能力評価制度の導入
- ・性別にかかわらず個人の能力・成果に応じた評価を行います。

<ワークライフバランス推進の取組>

- 休暇の取得促進
- ・有給休暇の取得率を70%以上にします。
- 業務の効率化、長時間労働の是正
- ・従業員全体の残業時間を月平均5時間以内とします。

<その他の取組>

- 選択可能な勤務体制
- ・従業員自身や家族の体調不良時などに時短勤務・テレワークが選択できるようにします。
- 取得しやすい育児休暇
- ・男女ともに取得しやすい環境を作ります。

三谷産業イー・シー(株)(野々市市)

2022年4月～2024年4月の期間において

- 2024年4月までに専門家※(係長級)以上の人材区分に占める女性の割合を25%以上にします。※「専門家」当社規定人材区分
- 男性の育児休業取得回数を計画期間内で延べ2人以上にします。
 - ー以下の取り組みを継続しますー
 - 柔軟な働き方の実現
 - ・「テレワーク制度」「時差出勤制度」があり、社員が個々の状況に応じた働き方を選択できます。
 - 育児支援
 - ・社員の希望により、子どもが小学校就学の始期に達するまで「短時間勤務制度」「時差出勤制度」を適用します。

(株)ヤクルト北陸(野々市市)

■「有給休暇取得促進」の実施

- ・業務の効率化を行い、全社員有給休暇7日以上を取得を目指す。

■「ノー残業デー」の実施

- ・社員のワークライフバランスの支援として、毎週木曜日を「ノー残業デー」にすることで、心身の健康を促進する。

■「育児介護休業制度」の徹底

- ・育児を必要としている社員の状況を把握し、男性の育児休業取得を促進する。

(株)横山商会(白山市)

男女ともに全社員が活躍できる雇用環境の整備、仕事と家庭の両立ができる雇用環境の整備を行うため、次の取組を宣言します。

<ワークライフバランス推進の取組>

- 社員1人あたりの年間有給休暇取得率を35%以上とする。

<その他の取組>

- 取組期間中に育児休業の取得状況を、男性取得者1名以上、女性は取得率90%以上とする。

石川県信用保証協会(金沢市)

<ワークライフバランス推進の取組>

- 女性の育児休業の取得率100%を継続します。
- 男性の育児休業の取得実績があることを目標とします。
- ノー残業デーを継続します。(毎週水曜日)

(株)北國フィナンシャルホールディングス(金沢市)

<ポジティブ・アクション推進の取組>

- 2024年3月末までに
- ・管理職に占める女性比率を20%以上にします。
- ・有給休暇取得率を80%以上にします。

<ワークライフバランス推進の取組>

- テレワークやサテライトオフィスでの勤務など、業務に応じた多様な働き方ができる環境を整備促進します。
- 育児休業対象者(特に男性)に制度を周知し、子育て参加を促すことで仕事との両立ができる環境を構築します。

(株)ココ不動産(白山市)

<ポジティブ・アクション推進の取組>

- 男女問わず技術や専門知識の向上を目指し、研修への参加や関連資格の取得を支援します。

<ワークライフバランス推進の取組>

- 時間外労働の月40時間以内を目指しています。
- 年6日以上の年次有給休暇取得を推進しています。
- 健康診断を毎年受け、受診率を100%とし、従業員の健康維持を促進します。

<その他の取組>

- 男女問わず社内の清掃、電話対応、来客対応を分担して行います。
- 男女問わず育児休暇を取得しやすい環境づくりに努めています。

(有)オオハタ建築研究所(金沢市)

- 毎月1度、各自の作業状況に応じて15時に退社する日を設ける。
- 時間外労働上限を設定。(原則、事前に残業許可申請書を提出すること)
- 業務効率化として、お互いの業務を代行できるよう毎週打合せをし、進行中の仕事を把握しておく。
- 子育て支援の為、早退の日を設ける。
- 有給休暇の年6日以上の取得を推進。

(株)クリオ(金沢市)

<ポジティブ・アクション推進の取組>

- 男女を問わず積極的に研修会への参加や資格取得促進に努めます。

<ワークライフバランス推進の取組>

- 半日有給休暇制度を積極的に活用するとともに、1人あたり年次有給休暇6日以上の取得を推進します。

<その他の取組>

- 喫煙は指定した場所とし、受動喫煙防止に取り組みます。

(株)国土開発センター(金沢市)

<ポジティブアクション推進の取組>

- 女性を毎年1名以上採用します。
- 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の研修受講や資格取得を推進します。
- インターンシップ等を通じて、女性が活躍できる職場であることをアピールします。

<ワークライフバランス推進の取組>

- 年次有給休暇を1人あたり平均年間9日以上取得できるよう推進します。
- ノー残業デーを月平均2回以上実施します。

(株)山崎設備設計(小松市)

<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。
- 従業員全体の残業時間を月平均40時間以内とします。
- 年次有給休暇 平均取得日数6日以上とする。

<その他の取組>

- 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。

ユーロフィン太陽テクノロジー(株)(金沢市)

<ポジティブ・アクション推進の取組>

- 性別に関わらず公平な採用活動を実施する。
- 管理職に占める女性比率を50%程度に引き上げる。

(株)b diamond(金沢市)

<ポジティブ・アクション推進の取組>

- 男女の区別のない採用活動の実施
 - 性別に関わらず、キャリアアップのための研修・講習への積極的な参加を促し、管理者、リーダーへの昇進の機会を提供する。
- <ワークライフバランス推進の取組>
- 育児休業取得の促進に努め、取得率100%を目指す。
 - 結婚・出産・育児を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出来る制度の充実を図る。
 - 結婚・出産・弔事等には、休暇の付与や慶弔金等により支援する。
 - 健康診断の実施

(株)富山育英センター 金沢育英センター(金沢市)

<ワークライフバランス推進の取組>

- 育児休業中の情報提供ならびに復帰後のサポートを拡充する。
- 全職員の時間外労働を月平均10時間以内をすることを旨とする。

社会福祉法人白字会(輪島市)

<ワークライフバランス推進の取組>

- 職員の仕事と生活の両立を支援するための職場環境の整備
 - ・働き方改革による妊娠・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
 - 男性職員の育児休業取得率10%以上とする。
- <その他の取組>
- 施設内に喫煙所設置による分煙を推進し、男女を問わず非喫煙者に配慮した職場環境向上に繋がります。

医療法人社団ハッピー歯科医院(金沢市)

<ワークライフバランス推進の取組>

- 診療終了時間(就業時間)を17時30分までとし、子育て世代、介護をする世代も働きやすい環境づくりに努めます。
- 有給休暇の取得日数を1人当たり年6日以上とします。
- 女性の育児休業取得率100%を維持します。

小松市農業協同組合(小松市)

- 意思決定機関である理事会に、引き続き女性理事を2名以上登用します。
- 育児短時間勤務制度を周知し、仕事と育児の両立を支援します。
- 子が小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導入しています。

能美農業協同組合(能美市)

- 女性の協同活動参画を拡充するため、引き続き女性組合員比率・女性総代比率の向上を目指します。
- 引き続き女性管理職比率の向上を図ります。
- 引き続き2名以上の女性理事を登用し、女性の役員比率の向上を図ります。

EIZOサポートネットワーク(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・適性に合った採用・研修・配置・活用を実施しています。
 - 女性の管理職・リーダー職を積極的に育成・登用するために、以下の数値目標を定め、達成のための取り組みを行っています。
 - ・総合職に占める女性割合を5%以上にする。
 - ・技能・事務職(一般職)群のリーダー層を5%(20名)以上にする。
- <ワークライフバランス推進の取組>
- 社員の幸せと企業としての成長を両立することを目的に「Work Style Innovation」の活動を行っています。業務効率・生産性の大幅な向上によって総労働時間の削減(時間外勤務の削減と有給休暇取得率の向上)を図ります。
 - 女性の育児休業取得率100%を継続するとともに、男性の育児休業取得者の増加を図り、育児短時間勤務・時差出勤制度と併せ、育児と仕事の両立を積極的に支援していきます。

キスモ(株)(金沢市)

<ポジティブ・アクション推進の取組>

- 整備士や钣金塗装士などの現場仕事においても女性男性の区別なく採用していきます。

- 女性チーフ、マネージャーの登用を積極的に行います。

<ワークライフバランス推進の取組>

- 男女共に育児休業取得率100%を目指します。
- 毎月第2水曜日にノー残業デーを実施。

<その他の取組>

- 派遣社員、パートタイマー雇用など様々な働き方を導入し男女共に働きやすい職場環境づくりに努めます。

(株)ディーシーコーポレーション(金沢市)

- 妊娠中の女性社員の母性健康管理についてのパンフレットを作成して社員に配布し、制度の周知を図る。
- 管理職に占める女性比率を40%以上にします。

(株)トスネット北陸(金沢市)

<ポジティブ・アクション推進の取組>

- 女性の採用を推進し、女性社員の割合10%を目標とする。
- 男女格差のない能力評価、配置、幹部登用を行う。

<ワークライフバランス推進の取組>

- 産休・育児休業、子供の行事参加などの子育てに配慮した休暇取得を推進する。
- 介護や病院への送迎ほか家族に必要な時間に配慮した有給休暇取得を推進を行う。
- 月1日の特別休暇(家族・健康推進日)を設定している。

<その他の取組>

- 男女ともに相談しやすい風通しの良い職場環境づくりを行う。
- 屋外業務について、熱中症や寒冷対策などに配慮した取り組みを年2回行う。
- 健康診断及びインフルエンザ予防接種の会社費用負担の継続、診断日・接種日、その他の必要な検査日について配慮し、計画的な有給休暇等の取得を推進する。

(有)ドリームカレッジ(小松市)

<ポジティブ・アクション推進の取組>

- 性別に関わらず、講習会の受講や資格取得を積極的に推進し、社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>

- 年次有給休暇の取得率平均70%を目指します。

特定非営利活動法人能登すずなり(珠洲市)

<ポジティブ・アクション推進の取組>

- 女性管理職の増加
 - ・管理職に占める女性比率を40%以上にします。

<ワークライフバランス推進の取組>

- 休暇の取得促進
 - ・有給休暇の取得率を80%以上にします。
- 業務の効率化、長時間労働の是正
 - ・従業員全体の残業時間を月平均10時間以内とします。

アイレムソフトウェアエンジニアリング(株)石川事業所(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・適性に合った採用・研修・配置・活用を実施しています。
- 女性の管理職・リーダー職を積極的に育成・登用するために、以下の数値目標を定め、達成のための取り組みを行っています。
 - ・リーダー職の女性人数を25名以上にする。
 - ・総合職新卒採用に占める女性割合を40%以上にする。

<ワークライフバランス推進の取組>

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

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」(R5.3.17 現在)

建設業

- 相川建設(株)
- I.C.M.(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)今出電気商会
- (株)ウエストサークル
- 姥浦建設(株)
- (株)梅建
- 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
- (株)奥田建設
- 小倉建設(株)
- 小倉緑化工業(株)
- (株)表組
- 音頭金属(株)
- (有)改建工業
- 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
- 岸設備工業(株)
- 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)ココ地建
- (株)小山組
- (株)犀川組
- 酒井工業(株)
- サカイ電工(株)
- (有)坂下舗道
- (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)麴香重機建設
- 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
- (有)田端建設
- (株)田村工業
- (株)辻組
- (株)津幡工業
- ツボ電気工事(株)
- (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)
- 富山土建(株)
- (株)豊蔵組
- 中出鉄工(株)

- 中村住宅開発(株)
- (株)渚建設
- 成瀬電気工事(株)
- 能登建設(株)
- (有)能都左官
- (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)
- (株)堀建設
- 真柄建設(株)
- 巻建設(株)
- (株)升方工務店
- 松谷建設(株)
- (株)松原光工業
- 丸吾建設(株)
- マルセ化建(株)
- 丸善建設(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)
- (有)茗荷谷設備工業
- (株)明翫組
- (株)宗重商店
- (株)村建
- 名誠(株)
- 森造形センター(株)
- (株)山崎建設

- (株)ヤマダタッケン
- (株)山本組(能美市徳久町)
- 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)
- 緑伸工業(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)
- (株)川田組
- 環境エンジニアリング(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)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
- 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)
- 宮下建設(株)
- (有)森山設備
- 山藤管工(株)
- (株)山本組(能美市福岡町)
- (株)山本建設

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)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)
- 岩本工業(株)
- EIZO (株)
- 大阪有機化学工業(株)
- (株)オハラ
- (株)オンワード技研
- 加賀種食品工業(株)
- (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)
- (株)共栄
- goowa (株)
- (株)グローイングスペース
- (株)幸栄堂
- (株)小林製作所
- 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
- 東伸電機工業(株)
- 直源醤油(株)
- 長津工業(株)
- 中村留精密工業(株)
- 能登印刷(株)
- 能登テック(株)
- (株)ハクイ村田製作所
- (株)橋本確文堂
- (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
- 福島印刷(株)
- 富士リビング工業(株)
- (株)別川製作所
- ホクショー(株)
- (株)北都鉄工
- 北陸計器工業(株)
- 北陸製菓(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)
- (有)明峰電機
- (株)MORITA MTC
- (株)森八
- (株)大和
- (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)ワクラ村田製作所
- 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)
- 大塚製菓(株)金沢出張所
- 鹿島興亜電工(株)
- (株)金沢豆富
- (株)久世ペローズ工業所
- 三伸樹脂工業(株)
- (株)JAアグリライン石川
- 塩安漆器工房
- 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)ぶった農産
- (株)北陸モンベル
- (株)丸八製茶場

電気・ガス・熱供給・水道業

- 北陸電力(株)石川支店
- (株)マルキ
- 東田電機工業(株)

情報通信業

- (株)ICCサービスセンター
- (株)ICCデータプラス
- (株)イーネットソリューションズ
- (株)石川県農協電算センター
- (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

- 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
- サイバーステーション(株)
- (株)ジェイ・エス・エス
- (株)システムサポート
- (株)ドコモ CS 北陸
- (有)ドリームエグゼ
- 西日本電信電話(株)北陸支店
- 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)ホクリクコム
- 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)
- リコーITソリューションズ(株)金沢事業所
- (株)グランゼーラ
- (株)ケイエスディ
- (株)シーピーユー

運輸業、郵便業

- IR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)
- (株)ツカサ
- 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)アミング
- (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)Jシステム
- (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)
- ホンザキ北信越(株)
- (株)ホンダサロン石川
- 丸文通商(株)
- 丸六(株)
- 三谷産業(株)
- 三谷産業イー・シー(株)
- (株)ヤクルト北陸
- (株)横山商会
- (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)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
- 石川県信用保証協会
- 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)北國フィナンシャルホールディングス
- 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
- (株)ココ不動産
- 能登空港ターミナルビル(株)
- ウッズスタイルクオリティー(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
- (有)オオハタ建築研究所
- オリジナル設計(株)石川事務所
- (株)北日本ジオグラフィ

- (株)クリオ
- (株)計画情報研究所
- (株)国土開発センター
- (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
- むかいアドバイザリー(株)
- (株)山崎設備設計
- ユーロフィン太陽テクノリサーチ(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

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)石川県民ふれあい公社
- カミオ(株)
- (株)ダイナム金沢統括事務所
- (株)b diamond
- (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
- (株)富山育英センター 金沢育英センター
- 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)スパテル
- 特定医療法人扇翔会
- 社会福祉法人長久福社会
- 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
- 社会福祉法人白字会
- 医療法人社団博友会金沢西病院
- 医療法人社団ハッピー歯科医院
- 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社会
- 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
- 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

- 小松市農業協同組合
- 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
- 能美農業協同組合
- 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)

サービス業

- 石川グローブシップ(株)
- (株)ヴァケーション
- EIZOサポートネットワーク(株)
- (株)イー・オー・シー
- オークス(株)七尾支社
- (株)技研サービス
- キスモ(株)
- (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
- (株)ディーシーコーポレーション
- (株)トスネット北陸
- (有)ドリームカレッジ
- ナカダ(株)
- 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)
- (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)北陸総合防災センター
- (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
(有)かよう亭
(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)ディンプル金沢営業所

その他

- アイレムソフトウェアエンジニアリング(株)
石川事業所
- 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



女性活躍加速化クラス

「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

(男女共同参画課は、令和5年度から「女性活躍・県民協働課」に変更となります。)

〒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。

発行/2023年3月