

平成27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、社内で具体的に取り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。

石川県

平成28年2月12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。株式会社wiwiw社長執行役員の山極清子さん(きよこ)を講師に迎え、『女性活躍推進法を踏まえた「企業に求められる女性活躍とは」』というテーマで講演していただきました。

講演の後、「わが社の女性社員の活躍推進について」をテーマに、いしかわ男女共同参画推進宣言企業である北陸電力株式会社石川支店とPFUテクノワイズ株式会社の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

女性活躍推進法を踏まえた「企業に求められる女性活躍とは」



株式会社wiwiw
社長執行役員
昭和女子大学客員教授
経営管理学博士
やまぎわ きよこ
山極 清子さん

プロフィール

株式会社資生堂に在籍中、本社において女性活躍・男女共同参画の推進、両立支援及び働き方改革を行う。また現在まで約1,000社に対し、働き方、ダイバーシティ・マネジメント等を提案し、女性活躍を推進している。

期待される女性の活躍

女性顧客のニーズに応じた戦略を

今日、日本の家庭における日常的な買い物の決定権は、74%が妻です。海外のそれが64%であり、いかに日本の女性の、特に妻の購買決定力が高いかがわかります。一方で、日本企業の女性役員比率は1.4%、管理職でさえまだ11%であり、企業において女性はほとんど決定権を持っていません。その結果、買う人と作る人があまりにも違っています。

このミスマッチをなくせば、必ず商品は売れます。そのためにダイバーシティ・マネジメントが必要であり、それが企業の競争力強化につながります。これは企業においてだけでなく、他のいろいろな企画、自治体、国においても同様のことがいえます。

経済団体も、女性活躍の必要性、その課題に言及

2015年の「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム」において、日本経済団体連合会榊原会長が「企業の存続に女性の活躍が欠かせない。一方で、長時間労働を是とした旧来の男性中心の働き方をそのままにして、女性にさらなる活躍を促しても、女性は仕事に加え、家事・育児を背負わされ、とても無理である。大事なことは、女性が活躍するには男性も含めた企業、そして社会全体が働き方や生活のスタイルを変えなくてはならない。」と言及しています。

企業では行動計画の策定・公表・実施等が義務付けられた

2015年8月に女性活躍推進法が成立し、一部企業につ

いて、翌年4月1日までに、自社の女性の活躍状況を把握・課題分析、行動計画の策定・届出、情報公開が義務付けられました。

女性の活躍を阻む壁

社内・家庭・自分自身に悩みの種がある

■長時間労働

日本は1時間当たりの生産性が非常に低く、労働時間も欧米に比べてはるかに長いのです。しかも男性だけでなく女性の労働時間も長い。これだと子どもを育てたいと思っても、なかなかできません。

■上司の意識

上司が今までの経験上、女性は家庭責任があるから、責任ある仕事は向いていないと思ってしまう傾向があります。また過剰な家庭への配慮から、子育て期の女性には仕事を任せない等上司の意識もまだ変わっていません。

■ロールモデルの不在

周りに女性の管理職がない。あるいは、わずかにいたとしても生活を犠牲にした働き方をしている等自分の目指す方向と違うと捉えられています。

■自信がない・迷いがある

会社自体が入社時から女性を管理職として登用する教育をしておらず、自信がなかなか持てません。また、キャリアと育児の両立ができるのかという迷いができます。

■夫と家事・育児をシェアできない

夫は毎日残業で、家事育児をシェアできていません。共働きでも家事関連時間は圧倒的に妻に偏っています。

管理職に占める女性割合の国際比較

日本の女性の管理職の割合は先進国で最下位であり、アジアでも最下位です。とうとう韓国にも抜かれました。諸外国ではグローバル市場を見据えて、女性を意思決定のできるポストに登用してイノベーションを起こし、これまでにない商品・サービスの開発に活かそうと考えています。

ジェンダーギャップ指数

経済・政治・教育・健康維持の4項目を算出根拠としている世界各国の男女平等のランキングでは日本は145国中、101位と極めて低いです。その背景として女性の経済活動への参画が進まず、政治への関与が低いことが指摘されています。

介護の問題

40歳以上の現在介護をしていない人の中で、今後5年以内に介護が生じる可能性がある人と答えた人の割合は、全体の8割に達します。これは大企業でも中小企業でも当てはまります。一方で問題は、介護をしながら現在の勤務先で仕事を続けることができないと答えた人も8割もいることです。両立できるようにならなければ、離職の危機に追い込まれ、会社もまた組織の維持が困難になります。

マミートラック

キャリアアップを目指すよりも母親として生きる道を選択することは女性の生き方・働き方のひとつです。時短勤務により仕事と育児の両立はできますが、責任ある仕事が任せられず、昇進・昇格コースから外れてしまいます。また、ロールモデルの不在、相談できないなど職場の支援環境が十分でない、家事・育児の多くを担う女性はマミートラックに陥る傾向にあります。

※マミートラック

子どもを持つ女性の働き方のひとつで、仕事子育ての両立はできるものの、昇進・昇格とは縁遠いキャリアコースにはまってしまう現象。

壁を乗り越え活躍している女性たち

これらの壁を乗り越えて活躍する女性が企業規模や業種に関係なく、どんどん出てきています。

・重松建設株式会社（愛媛県）

リケジョの営業や現場監督が顧客との強い信頼関係を構築。成約件数が伸び、顧客満足度も上昇。

・株式会社東芝（東京都）

ママゴコロ家電シリーズがヒット。

・菊水酒造株式会社（高知県）

女性だけの商品開発チームを結成。商品が大ヒット。その他事例も含め、経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」に掲載されています。

株式会社wiwiwの取り組み

中小企業は柔軟な対応で両立支援を実践

育児休業などの両立支援制度の整備については、大規模企業の方が進んでいますが、一方で、中小企業は、実際のニーズに応じて柔軟に対応しているところが多いです。中小企業は、そういう意味では制度の運用がしやすく、ぜひ活かしてもらいたいです。

極小企業wiwiwの女性活躍推進の取り組み

終身雇用・年功序列賃金、男性中心の人材育成のあり方などからなる、硬直的で画一的な日本的雇用慣行にお

いて、女性はキャリア形成をしにくく、活躍できません。

株式会社wiwiwでは、それらを大きく変えました。具体的には女性管理職比率を65%に上げ、男女関係のない人材の育成、wiwiwプログラムの徹底活用、職務を明確にした年4回の目標管理の実施。さらに、公正・公平な人事評価や男女ともにキャリアと育児の両立、残業ゼロ方針、自由な休暇の取得、必要に応じた在宅勤務可能な環境整備。これらを実施した結果、社長就任当時の2010年と比較し今年2倍に増加しました。

先進企業50社の女性活躍推進具体策

先進企業50社は、株式会社wiwiwと同じく、日本の雇用慣行を変えるジェンダー・ダイバーシティとワークライフバランスを同時に推進しています。どんなに女性を登用しても、子どもができて両立できなければ、活躍できなくなってしまいます。同時にやるということがポイントです。

先進企業50社のジェンダー・ダイバーシティ施策と割合

- ・女性のキャリア支援・啓発 …………… 26%
- ・女性の活躍の場の拡大 …………… 23%
- ・女性の採用を増やす …………… 20%
- ・女性の次世代リーダー育成・登用 …………… 19%
- ・女性の総合職・技術職採用を増やす …………… 12%

先進企業50社のワークライフバランス施策と割合

- ・女性育児休業取得促進、男性育児休業取得促進…………… 各14%
- ・育児・短時間勤務制度、有給休暇取得促進、残業時間削減…………… 各14%
- ・育休後復帰支援…………… 13%
- ・その他（ノー残業デー、在宅勤務制度、事業所内保育施設など）…………… 17%

女性活躍は経営パフォーマンスを高める

株式会社wiwiwは2010年度から女性活躍実現に向け、取り組んだ結果、毎年売上は増え続けています。

また様々な研究においても、女性の活躍の影響が示されており、私の研究ではROA（総資産利益率）上位の企業の方が、下位の企業に比較し、女性管理職が多いとする結果がでています。また別の研究でも、企業業績や成長性の高い企業が、女性の管理職や役員が多いことが示されています。

さらにOECDにおいても、労働市場における男女平等が実現すれば、今後20年で、日本のGDPは20%近く増加すると予測されています。

女性の活躍推進、ひいては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に取り組むことは、今後の企業運営に必要不可欠です。それができる企業に、よりよい人材が集まり、さらなる組織力・競争力強化につながるのです。

〈事例発表〉「わが社の女性社員の活躍推進について」

全社女性WG（ワーキンググループ）の立ち上げと意識調査

平成26年10月に、女性の更なる活躍推進への取り組みの発端として、全社から年齢、家庭環境、職種に偏りがないようメンバー20名を選定し、「全社女性WG（ワーキンググループ）」を立ち上げました。そして会社として、どのようなことに取り組んでいけばよいか議論していただき、平成26年末に社長に対してワーキンググループとして提言をしています。

さらにワーキンググループと並行して、全女性従業員・女性がいる職場の男性を対象に、意識調査を行いました。それを受けて平成27年度、「女性活躍元年」と銘うち、女性の活躍、ダイバーシティ、ワークライフバランスの推進に向けた計画を実行してきているところです。

なぜ女性活躍推進に取り組むのか

お客様の半分が女性であり、女性の意見を経営に反映することが、当社の課題の解決につながっていくこと。あとは男性中心で構築された職場の慣例や環境を改め、働き甲斐のある職場づくりを推進することで、企業としても成長させること。女性役職者数を継続的に拡大し、企業の活力を向上させること。そういったことを目的に取り組んできました。

WGの提案、専任組織「プロGRESS推進チーム」の設置

WGから出ました具体的な案としては1つめに「意識・コミュニケーションの充実に係る施策」、2つめに「ワークライフバランスの浸透に係る施策」、3つめに「女性社員のキャリア育成に係る施策」の3本柱があります。これらはWGで議論・提言したものと、意識調査結果が網羅されたものです。

そして平成27年4月、全社員女性WGから提案された施策について、検討・実行に移す実働部隊として、本店の人事部門に専任組織「プロGRESS推進チーム」を設置し、北陸3県の事業所に、人事業務責任者をメンバーとした「プロGRESS推進連絡会」を設置し、取組の推進をしています。

具体的取り組み事例

WGからの提言を受けて検討・実施してきた具体的な内容について、ご紹介します。

「意識・コミュニケーションの充実」にかける施策

・トップメッセージの発信

全社員の意識改革を目的にトップ自らが発信。
(社長年頭挨拶、入社式、社員との対話活動等)

・社内報でのロールモデルの紹介

キャリア形成への不安払拭を目的に毎月紹介。



北陸電力株式会社石川支店
総務チーム統括課長

うおや あつし
魚屋 敦司さん

・女性懇談会・異業種交流の実施

目指すべき姿をイメージしたり、悩みの共有を目的として実施。

・役職者向け講演会の実施

女性部下育成に関する上司の当事者意識の醸成、意識改革を促す。

「ワークライフバランスの浸透」に係る施策

・WLBの意識浸透のためのデザイン制定・活用

社員一人ひとりにワークライフバランスの重要性を浸透・定着させることを目的に、制定・活用し、意識強化を図る。

・総実労働時間の短縮

「総実労働時間」「休暇取得日数」等の目標を設定。ICカードによる出退社記録、パソコンの電源記録の管理。上司との相談の上の時間外労働を指示。80時間超の場合の産業医との面談の義務付け。

・勤務制度の改定

より柔軟な働き方の実現を目指し、フレックスタイム勤務制度の「コアタイム」を廃止。

・育児休業、介護休業取得中社員への情報提供充実（育休者フォロー）

モバイルパソコンの貸与、休業中の疎外感・不安感の解消、スムーズな職場復帰をサポート。

女性社員のキャリア育成に係る施策

・ビジネススキルアップ研修等の開催

女性社員がリーダーとして活躍するために必要なスキル習得の支援。上司が部下指導・育成にあたり、留意する事項の理解・習得。

これらに加え、育児・介護休業制度、育児短時間勤務制度、子の看護休暇等、法令を超える社内制度のほか、配偶者出産休暇等、制度の充実を図り、仕事と子育て・介護を両立しやすい環境づくりにも取り組んでいます。





PFUテクノワイズ株式会社
経営管理部長

にしかわ ひろゆき
西川 廣之さん

職場での女性の活躍 事例紹介

当社では、日々発生する問題を自分たちで解決する仕組みがあります。

小集団活動

チームごとにテーマを決めて週に1度、解決策を話し合います。全部で20チームありますが、うち3割で女性がリーダーを務めています。女性チームでは、男性では出てこない意見も多く出てきます。

手作り工房

小集団活動での解決策など、例えば部品の配膳や製造ラインで使う道具を実際に作ってもらっています。改善道具づくりに、爪楊枝や台所用品といった主婦の知恵が活かされるということになります。

3S活動

工場では整理・整頓・清掃を3Sといいます。男性社員の清掃はどちらかと言えば大雑把なのですが、女性を加わると、見えないところや日頃気づかないところまで清掃が行き届きますので、工場見学の際には、いつもお客様に褒められます。

QCサークル

このような取り組みを発表するQCサークルという発表会が各県単位で行われています。当社の代表は、今説明したような取り組み状況により、女性が中心となって毎年発表を行っております。

提案制度

小集団での提案が集計され、表彰する仕組みが提案制度です。年間の高ポイント獲得者は、創立記念式典で表彰をもらいます。グループは4,000人いますが、最も優秀なアイデアに対して賞が与えられ、昨年、当社の女性の提案が選ばれました。

このように女性が活躍している背景には、小集団活動のリーダーとして、女性を積極的に登用していることがあるのではないかと評価しています。

女性にもやさしい組立ライン

組立工場にはどうしても重い部品等があるため、女性

が多い職場では、作業の負担を減らすため、クレーンやリフトを使い力を入れなくても作業が行えるように工夫しています。

仕事と家庭の両立

残業を減らす仕組みづくり

毎日午後4時から生産会議を開き、翌日の計画を小まめに修正することで、残業にならないよう、翌日の人員配置を決定するよう取り決めました。実行にあたり、製造を1つの組織に統合することで、速やかな配置での移動が行えるようになりました。

その結果、製造ラインでは残業時間に稼働をしなくても良くなり、2015年度は2013年比で残業時間を3分の1に、1月あたりの残業時間を2時間以下まで減らすことができました。作業員から「全員で一斉に帰れるので、気持ちが楽になった」、「早く帰れて趣味が持てるようになった」などの喜びの感想を聞くことが出来ました。

その他の制度（育児・介護支援、母親・父親教室、くるみん取得）

残業の問題のほか、育児支援、介護支援を行い、家庭の負担があっても、仕事を続けやすくなる支援を行っています。育児休暇は女性では100%が取得し、最近では男性での取得の例が増えています。

さらに意識の高揚のため、母親・父親教室を行い、育児・介護等への男性の理解、女性へのメンタルケアを行いました。

また、これまでの取り組みが認められ、2014年9月に「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定である「くるみん」の認定を石川労働局よりいただきました。

今後の課題と対応

課題の1つめは、女性管理職と女性リーダーの育成です。今はまだまだ少ない状況ですが、活躍の場を広げ、女性の気持ちがわかるリーダーの人数を増やしていきます。

課題の2つめは、工場としての在宅勤務の仕組みづくりです。製造業では難しい課題ですが、育児や介護の負担から、会社を辞めることのないよう、働き方の多様化にチャレンジしてまいります。



平成27年度「いしかわ男女共同参画推進宣言企業」認定企業(団体)一覧

株式会社明翫組 (金沢市)	6	全国共済農業協同組合連合会石川県本部 (金沢市)	8
株式会社アミシング (金沢市)	6	全国農業協同組合連合会石川県本部 (金沢市)	8
株式会社丸中組 (珠洲市)	6	株式会社学研エデュケーション金沢事務局 (野々市市)	8
澁谷工業株式会社 (金沢市)	6	サンテック株式会社のと輪島工場 (輪島市)	8
西日本旅客鉄道株式会社金沢支社 (金沢市)	6	株式会社米心石川 (金沢市)	8
国立大学法人金沢大学 (金沢市)	6	株式会社J Aアグリライン石川 (金沢市)	9
北陸電力株式会社石川支店 (金沢市)	7	株式会社コスモガード (金沢市)	9
株式会社アメニティ (珠洲市)	7	株式会社J A建設エナジー (金沢市)	9
株式会社岡田商会 (金沢市)	7	株式会社ジャコム石川 (金沢市)	9
一村産業株式会社 (金沢市)	7	石川県信用農業協同組合連合会 (金沢市)	9
株式会社ダイナム金沢統括事務所 (金沢市)	7	I Rいしかわ鉄道株式会社 (金沢市)	9
P F Uテクノワイズ株式会社 (かほく市)	7	株式会社鼎建設 (能登町)	9
有限会社大山商店 (金沢市)	7	兼六建設株式会社 (金沢市)	9
株式会社和泉建設 (金沢市)	7	南建設株式会社 (志賀町)	9
株式会社金沢倶楽部 (金沢市)	8		

計 29 社

平成27年度「いしかわ男女共同参画推進宣言企業」認定企業(団体)の宣言内容をご紹介します。



私たちは、男性も女性もすべての個人が、互いに人権を尊重し、その個性と能力を十分に発揮することができるよう、次の取組を行うことを宣言します。

■株式会社明翫組 (金沢市) 建設業

ワークライフバランス推進の取組

○有給休暇の利用促進

・現状の平均取得実績2.0日のなかで土木部、建築部において現場完成後次の現場へ入るタイミングで有給休暇の利用促進を推進する。工期があるなかで、あえて具体的目標を決めず推進していきます。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

・平成27年4月に建築部へ女性社員が入社します。今後、現場監督として勤務するわけですが、手さぐりでケース毎に働きやすい職場環境づくりへ取り組んでいきます。

■株式会社アミシング (金沢市) 卸売業、小売業

・産前産後休業や育児休業中の各種給付、および社会保険料免除など、制度の周知や情報提供を積極的に行います。
・短時間勤務制度を導入しています。
・出産や子育てによる退職者についての再雇用制度を実施しています。
・育児休業を取得しやすい環境づくりのため、管理職への研修を行います。

■株式会社丸中組 (珠洲市) 建設業

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。
・経営者会議には、女性社員を2名登用します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

・お茶入れ・清掃等は、性別による役割慣行の見直しを実施します。
・男女共同参画推進チームを結成して取組を推進します。

■澁谷工業株式会社 (金沢市) 製造業

・出産祝い金、家族手当を増額し、社員の子育てを応援しています。
・産前産後および育児休業に関する会社制度を紹介したリーフレットを活用し、休業中不安なく育児に専念できるよう制度の説明を継続します。

・個々人の計画的な有給休暇取得を促すフレッシュアップ休暇制度を継続します。

■西日本旅客鉄道株式会社金沢支社 (金沢市) 運輸業、郵便業

「ワークライフバランス」と「キャリア形成」を支援する取組

○次世代育成や介護なども含めた「ワークライフバランス」の充実

仕事と家庭の両立を支援する「短日数勤務」、「短時間勤務」や「育児休職(小学校)」等、また、「介護休職」等の制度を導入

・「短日数勤務」小学校3年生の年度末までの子どもを養育する社員が、適用期間中のひと月の労働日数を4日間減らすことができる制度

・「短時間勤務」満3歳に達しない子どもを養育する社員が、1日の労働時間を6時間とすることができる制度

・「育児休職(小学校)」所定の要件を満たした女性社員が、子どもが小学校就学の始期から小学校6年生の年度末に達するまでの期間のうち、1年を上限に取得できる制度

・「介護休職」要介護状態にある対象家族を介護するために介護休職を希望する社員が、連続した1年以内の期間に1回または通算して93日以内となる期間で取得することができる制度。その他、介護休暇・介護休暇(短縮)等もある

○育児に関わる社員の「キャリア形成」をふまえて活躍できる環境づくり

復職後のキャリア形成について、より効果的なコミュニケーションを図るために「育児休職中の面談」等を実施

・「育児休職中の面談」育児休職中に、職場の上司等と面談等を行い、円滑な復職に向けて準備の確認や不安点を解消することができるようコミュニケーションを図る

■国立大学法人金沢大学 (金沢市) 教育、学習支援業

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ぜられること、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発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発揮できる金沢大学をめざし、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。

■北陸電力株式会社石川支店(金沢市)

電気・ガス・熱供給・水道業

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

ワークライフバランス推進への取組み

・総実労働時間の短縮に向けて各職場で休暇取得日数等の目標を設定し、メリハリをつけて仕事に取り組むことにより、仕事と生活の調和をとり、活力ある職場づくりを推進します。

女性活躍推進への取組み

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

■株式会社アメニティ(珠洲市)

建設業

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。

・経営者会議には、女性社員を2名登用します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

・お茶入れ・清掃等は、性別による役割慣行の見直しを実施します。

・男女共同参画推進チームを結成して取組を推進します。

■株式会社岡田商会(金沢市)

卸売業、小売業

・当社は、今まで以上に女性の雇用を増やす取組みを実施します。

・すべての社員に働きやすい環境を作り、男女が活躍できる職場づくりを目指します。

■一村産業株式会社(金沢市)

製造業

ポジティブ・アクション推進の取組

・男女を問わず大卒総合職の採用(2013年度~3年連続女性総合職の採用実績)

・グローバルに活躍できる人材育成の一環として、全社員の語学力を確認するためTOEIC受験を実施し、語学

力のステップアップをサポートします。

ワークライフバランス推進の取組

・育児に携わる社員にとって、より働きやすい環境を整えるため、育児休業法で定められた以上の内容に就業規則を改正、導入しました。(育児短時間勤務制度の延長)

・終業後の地域活動への参加、自己啓発の促進、子育て介護支援などワークライフバランスを支援するため、早出・遅出制度の拡大を推進しました。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

・経営層と社員の座談会を開催し、ディスカッションを通じて、階層ごとの横断的交流を促し、親睦を深め組織力の強化を推進します。

■株式会社ダイナム金沢統括事務所(金沢市)

生活関連サービス業、娯楽業

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。

・女性従業員のやりがい向上の為に社員公募を実施している。

・女性社員を対象としたキャリアアップ研修や女性の管理職育成の為に研修を行っている。

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出来る子の看護休暇制度他)の社内規定がある。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

・心と体の相談窓口、また社内で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。

■PFUテクノワイズ株式会社(かほく市) 製造業

- 「育児休職を取得しやすい職場」「スムーズに職場復帰できる職場」環境づくりを推進します
- ・育児休職取得推進-女性の育児休職取得90%とする。
-男性の育児休職取得の促進を図る。
- 仕事と育児の両立支援に関する制度運用の更なる充実・利用を促進します
- ・ホームページなどを活用し、更に社内への情報提供による啓発活動を実施する。
- ・職場ヒアリングによる、実効性の高い制度見直しの検討および働きやすい職場環境を推進する。
- 計画的な休暇取得を促進します
- ・定時退社日の運用を継続し、「メリハリのある働き方」を意識する社内風土を醸成する。
- ・ホームページで年次休暇年間取得日数の目標値を周知し、4半期毎に部署ごとに3か月間の休暇予定を立ててもらい、取得促進を図る。

■有限会社大山商店(金沢市)

建設業

・有給休暇の計画付与と取得の促進に努めます。

・男女共にクリエイティブな力を発揮出来るよう、社内研修への積極参加を推進します。

■株式会社和泉建設(金沢市)

建設業

ワークライフバランス推進の取組

- ノー残業デーを月に一度設定。
- ・社内にある予定表に記入、会議では口頭での周知をしています。
- 有給指定日、有給奨励日の設定。
- ・有給休暇取得の促進をしています。年間15日設けてあり

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、性別による役割をなくし男女共にを行っています。
- ・清掃について…毎週月曜日営業部男性社員がトイレ及び玄関清掃を行い、社内清掃は女性社員で行っています。年2回社内の大掃除を全社員で協力し行っています。
- ・月に一度行われる会議では、全社員から議題を募集し様々な意見を出し合い、社員のコミュニケーションの場としても活用しています。

株式会社金沢倶楽部 (金沢市)

情報通信業

ワークライフバランス推進の取組

- ・子育て中の社員（男女）に対して、短時間勤務制度を導入し、柔軟な働き方を推進継続します。
- ・女性社員に多い更年期障害を発症した場合、時間短縮勤務制度を導入し、柔軟な働き方を推進継続します。
- ・業務改善等、女性社員（子育て中の社員）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の改善を継続します。
- ・子どもの会社見学は、推進継続します。
- ・毎週水曜日のノー残業デーを継続します。

全国共済農業協同組合連合会石川県本部

(金沢市) 複合サービス業

ワークライフバランス推進の取組

豊かな生活の基礎である健康管理をはじめ、結婚・出産・育児・介護や住居等に関する、ライフステージに対応した多様な福利厚生制度を用意しています。

職員一人ひとりが安心して仕事に打ち込み、イキイキと生活できるよう十分なサポートを行っていきます。

- 心身のリフレッシュと健康管理
 - ・年間20日の「有給休暇」、年5日間の「特別連続休暇」をはじめとした、さまざまな特別休暇の取得を促進します。
 - ・年2回健康診断を実施します。
- 結婚・出産・育児・介護
 - ・結婚・出産時には、特別休暇の付与や慶弔・見舞金等により支援します。
 - ・育児・介護時には、休職や時間外労働免除、勤務時間短縮等により支援します。
- 住居支援・財産形成
 - ・社宅の提供や住宅購入の際の「住宅資金貸付制度」等により、住居に関する支援をします。
 - ・「財形貯蓄制度」により、財産形成を支援します。
- 余暇支援
 - ・保養施設を利用した際の宿泊費やスポーツクラブ施設を利用した際の利用料を助成します。

全国農業協同組合連合会石川県本部

(金沢市) 複合サービス業

ワークライフバランス推進の取組

豊かな生活の基盤である健康管理をはじめ、結婚・出産・育児・介護・住宅等に関してライフステージに対応した多様な福利厚生制度に取り組んでいます。

職員一人一人が安心して仕事に打ち込み、いきいきと生活できるよう十分なサポートを行っていきます。

- 心身のリフレッシュと健康管理
 - ・年間20日の「年次有給休暇」、年5日間の「夏季休暇」をはじめとした、さまざまな特別休暇の取得を促進します。特に、働きやすい職場づくりのため、年間10日以上「年次有給休暇」の取得を目標とすることを職場に周知し、取得促進を啓発します。
 - ・年1回「慰安会」を実施し、部署ごとに心身のリフレッシュを図ります。
 - ・「健康診断」「人間ドック」「脳ドック」を年齢に応じ

て実施するほか、健康づくりの一環として「野球部」活動について支援します。

- 結婚・出産・育児・介護
 - ・結婚や出産時には、特別休暇の付与や慶弔・見舞金等により支援します。
 - ・育児・介護時には、休職制度や時間外労働免除、勤務時間短縮等により支援します。
- 住居支援・財産形成
 - ・社宅の提供や住宅購入の際の「住宅資金貸付制度」等により、住居に関する支援をします。
 - ・「財形貯蓄制度」により、職員の財産形成を支援します。
 - ・「一般資金貸付制度」により、職員の生活向上と勤労意欲の向上を促進します。

株式会社学研エデュケーション金沢事務局

(野々海市) 教育、学習支援業

ワークライフバランス推進の取組

- 子育て中の男性・女性も活躍できるワークライフバランスが実現できる事業の実施
 - ・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
 - ・子育て中の女性はもちろんのこと、男性の方の育児への積極的な参加
 - ・休日にも充実しており、年間休日127日取得可能で、プライベートでも仕事でも人間関係を大切にしながら働ける取組の実施
 - ・既存の学研教室の指導者も自分のペースにあわせて人生をカスタマイズできる教室運営の実施

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

- ・学研教室の指導者も、今後は積極的に男性の指導者も増やしてゆきたい。（本年度は、実際に1名男性の指導者をFC契約）
- ・性別に関係なく、教育分野における男女共同参画意識の向上を実施してゆく。

サンテック株式会社のと輪島工場 (輪島市)

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に評価し、人材を配置します。
- ・性別にかかわらず活躍できる会社を目指し、技術者を育成します。
- ・性別にかかわらず研修に参加します。

ワークライフバランス推進の取組

- ・原則ノー残業で、家庭と仕事の両立を支援します。
- ・有給休暇、誕生日休暇等の取得を促進します。
- ・お互いの業務を代替できるよう、多能工社員を育成します。
- ・育児休暇を取得しやすい職場、スムーズに復帰できる職場を推進します。
- ・子育て中の従業員について、短時間勤務制度を導入します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

- ・職場の清掃を全員で分担し、性別による役割慣習を見直します。
- ・男女共同参画を推進・喚起し、職場の活性化・生産性向上に繋がります。

株式会社米心石川 (金沢市)

卸売業、小売業

ワークライフバランス推進の取組

豊かな生活の基盤である健康管理をはじめ、結婚・出産・育児・介護・住宅等に関してライフステージに対応した多様な福利厚生制度に取り組んでいます。

職員一人一人が安心して仕事に打ち込み、いきいきと生活できるよう十分なサポートを行っていきます。

- 心身のリフレッシュと健康管理
 - ・年間20日の「年次有給休暇」、年5日間の「夏季休暇」

をはじめとした、さまざまな特別休暇の取得を促進します。特に、働きやすい職場づくりのために、年間5日以上の「年次有給休暇」の取得を目標とすることを職場に周知し、取得促進を啓発します。

- ・年1回「慰安会」を実施し、チームごとに心身のリフレッシュを図ります。
- ・「健康診断」「人間ドック」を年齢に応じて実施し、職員の健康管理に努めます。
- 結婚・出産・育児・介護
- ・結婚や出産時には、特別休暇の付与や慶弔・見舞金等により支援します。
- ・育児・介護時には、休職制度や時間外労働の制限、勤務時間短縮等により支援します。

■株式会社J Aアグリライン石川 (金沢市) 製造業

ワークライフバランス推進の取組

豊かな生活の基盤である健康管理をはじめ、結婚・出産・育児・介護に関してライフステージに対応した多様な福利厚生制度に取り組んでいます。

社員一人一人が安心して仕事に打ち込み、いきいきと生活できるよう十分なサポートを行っていきます。

- 心身のリフレッシュと健康管理
- ・年7日の「夏期休暇」をはじめとした、さまざまな特別休暇の取得を促進します。また、働きやすい職場づくりのため年間10日以上「年次有給休暇」の取得を目標とし、取得促進を啓発します。
- ・年一回「慰安会」を実施し、心身のリフレッシュを図ります。
- ・「健康診断」「人間ドック」「脳ドック」を年齢に応じて実施します。
- 結婚・出産・育児・介護
- ・結婚や出産時には特別休暇を付与し、祝い金等により支援します。
- ・育児・介護時には、休職制度や時間外労働、勤務時間短縮等に配慮し、支援します。

■株式会社コスモガード (金沢市) サービス業

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。
- ・女性を増やすことにより、職場が明るく活気づくよう支援します。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

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

■株式会社J A建設エナジー (金沢市) 建設業

ワークライフバランス推進の取組

私たちは、仕事と生活の調和のとれた人生を希求し、以下の内容に取り組みます。

- 健康管理と心身のリフレッシュ
- ・健康診断、人間ドック、脳ドックを年齢に応じて実施します。
- ・年次有給休暇の取得を積極的に促進します。
- ・慰安会を実施し、職場の一体感を高めるとともに、心身のリフレッシュを図ります。
- ・互助会活動を有効活用し、風通しの良い職場風土を醸成します。
- ライフステージに応じた支援
- ・結婚や出産時には、特別休暇の付与や慶弔・見舞金により支援します。
- ・育児・介護時には、休業制度や時間外労働の制限、勤務時間の制限等により支援します。

■株式会社ジャコム石川 (金沢市) 卸売業、小売業

豊かな生活の基盤である健康管理をはじめ、結婚・出産・育児・介護等の福利厚生制度に取り組んでいます。

- ・「定期健康診断」「人間ドック」(年齢に応じて)を実施し、産業医による面談を実施しています。
- ・部署ごとに年1回の「慰安会」を実施し、心身のリフレッシュを図ります。
- ・結婚・出産時には慶弔金等により支援します。
- ・育児・介護時には勤務時間の短縮等により支援します。

■石川県信用農業協同組合連合会

(金沢市) 金融業、保険業

ポジティブ・アクション推進の取組

- ・性別に関わらず、職員の意欲や能力に応じた業務分担を行い、適正な評価を実施します。

ワークライフバランス推進の取組

- ・ノー残業デーの設定日を現行より増加します。

■IRいしかわ鉄道株式会社 (金沢市) 運輸業、郵便業

ポジティブ・アクション推進の取組

- ・新卒採用に関して、男女の区別なく募集・試験を行っています。
- ・研修や訓練への参加機会を男女平等に与えます。

ワークライフバランス推進の取組

- ・毎週水曜日をノー残業デーと設定しています。
- ・定期健康診断の結果から有所見者に対する産業医等による面談を実施します。
- ・育児休業、介護休業制度の情報を提供し、社員に制度の浸透を図ります。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

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

■株式会社鼎建設 (鳳珠郡能登町) 建設業

ポジティブ・アクション推進の取組

- ・職域拡大のため、男女を問わず研修や訓練に派遣します。

ワークライフバランス推進の取組

- ・ノー残業デーを毎週設定します。
- ・本人及び家族の誕生日等を申し出により、ノー残業デーにします。

■兼六建設株式会社 (金沢市) 建設業

ポジティブ・アクション推進の取組

- ・女性技術者または住宅部門における女性コーディネーターを積極的に育成・採用します。
- ・職域拡大のため、男女問わず研修に参加します。
- ・女性管理職を取り入れる組織づくりを目指します。

■南建設株式会社 (羽咋郡志賀町) 建設業

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

ポジティブ・アクション推進の取組

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

ワークライフバランス推進の取組

- ・定期健康診断の実施及びフォロー
- ・休日前は、ノー残業デーとします。

男女が共に働きやすい職場環境づくり等の取組

- ・電話対応、お茶入れなど男女問わず分担して実施します。
- ・職場環境向上のため職場内での喫煙は指定された場所で行います。

「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)

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
小倉造園株式会社
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
株式会社エオネックス
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
株式会社クリエーション江口
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

株式会社明断組
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

製造業

加賀種食品工業株式会社
株式会社 P F U
株式会社がった農産
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
株式会社小松製作所
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

電気・ガス・熱供給・水道業

北陸電力株式会社石川支店

情報通信業

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

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
I R いしかわ鉄道株式会社

卸売業、小売業

株式会社クスリのアオキ
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
株式会社アミング
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

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

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

学術研究、専門・技術サービス業

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

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

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

医療、福祉

医療法人社団勝木会
やわたメディカルセンター
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佐原病院
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社会福祉会

複合サービス業

石川県農業協同組合中央会
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

公益財団法人北陸体力科学研究所
株式会社国土開発センター
株式会社石川県農協電算センター
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ト金沢
株式会社プログレッシブアートステイト
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

その他

株式会社中央設計技術研究所
サイバーステーション株式会社
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

「いしかわ男女共同参画推進宣言企業」になりませんか。

- 対象は？ 石川県内に事業所がある企業・団体等です。
- 宣言内容は？ 下記のア～ウの視点で、社内で具体的に取組んでいくことを1つ以上宣言してください。
- ア ポジティブ・アクション（積極的改善措置）推進の取組
たとえば、女性の採用・職域の拡大、女性管理職の増加などの視点
 - イ ワークライフバランス（仕事と生活の調和）推進の取組
たとえば、仕事と育児・介護等の両立支援、休暇の取得促進、長時間労働の是正などの視点
 - ウ その他（男女が共に働きやすい職場環境づくり等）の取組
たとえば、性別による役割慣行など職場風土の改善、職場環境の整備などの視点
- 宣言をすると？ 要件審査の上「いしかわ男女共同参画推進宣言企業」に認定します。（認定書交付）
- 認定されると？
- シンボルマークを交付します。（名刺、広告等にご利用いただけます。）
 - 企業名や宣言内容等を積極的に広報します。
 - 男女共同参画の推進に関する各種情報を提供します。
 - 石川県が発注する建設工事、物品の製造の請負・購入等および建築物管理業務の入札参加資格に係る審査において加点対象となります。
- *認定の有効期間は認定日から5年間です。取組の状況等を毎年報告していただきます。
- 応募方法は？ 申請書に必要事項を記載し、石川県男女共同参画課まで郵送または持参してください。募集要綱、申請様式等は県の男女共同参画課ホームページからダウンロードできます。
- 締め切りは？ 締め切りはありません。随時受け付けています。

人材の能力がフルに発揮されれば、企業にとって大きなプラスになります。

女性の能力発揮を図るため、ポジティブ・アクションに取り組んだ企業では、

「労働意欲の向上」

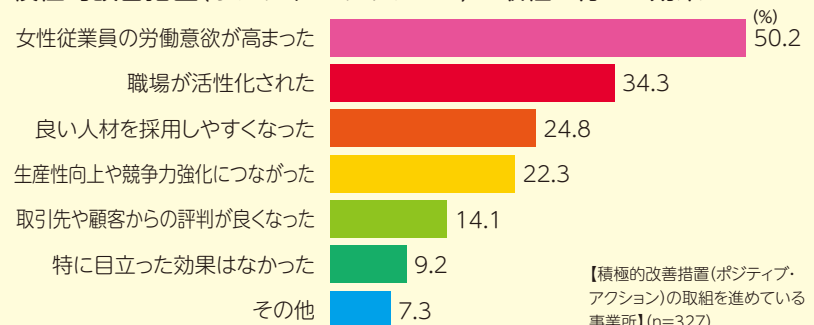
「職場の活性化」

「良い人材の確保」

「生産性向上・競争力強化」

といった効果があったと回答しています。

積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組を行った効果（複数回答）



平成23年「企業における男女共同参画に関する取組状況実態調査」(石川県)



「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
人を表わ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。

石川県県民文化局男女共同参画課

〒920-8580 石川県金沢市鞍月1-1 TEL: 076-225-1378 FAX: 076-225-1374
Eメール: danjo@pref.ishikawa.lg.jp ホームページ: <http://www.pref.ishikawa.lg.jp/danjo>