

ワーク・ライフ・バランス推進事業所認定事業所一覧

高岡市では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が実現した社会に向け、仕事と生活の両立に配慮した働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいる事業所を、ワーク・ライフ・バランス推進事業所として、平成24年度から認定しています。現在認定されている86事業所では次のような取り組みが行われています。

令和7年12月15日現在

| 認定事業所名 ※50音順に記載 | 業種 所在地 従業員数 | 主な取り組み |
|--|---|---|
| 株式会社アキデザイン  | 商品企画・広告制作、 セールスプロモーション 問屋町 男性8人 女性22人 | 若手社員が働きやすいよう、匿名式アンケートの実施や、若手社員を含めたスタッフ会議での意見聴取及び上部会議での検討・反映 年次有給休暇の半日・時間単位の導入、奨励日の指定による利用促進 結婚・出産後も、経験・スキルを活かし働き続けられるための短時間勤務や子の看護等有給休暇、在宅勤務、時差出勤、退職者の再雇用の導入、外部キャリアコンサルタントによる面談・研修の実施 |
| 株式会社イカイ硝子建材  | サッシ 硝子工事 内島 男性6人 女性1人 | 勤務時間中の講習会受講や資格取得手当等資格取得の支援による社員のスキルアップ、能力発揮の促進 年次有給休暇の半日単位の取得導入による利用促進 業務や家庭等での悩みを受ける相談窓口の設置 |
| 石田工業株式会社  | 建設業 佐野 男性12人 女性3人 | 資格取得や技能講習の費用全額負担、また一資格につき資格手当を支給、積極的に資格取得ができる体制づくり 年次有給休暇取得の推進日を決め、有給休暇の取得促進 定年を65歳に引き上げ、能力と健康状態を考慮した職場配置の実施 |
| 一公工業株式会社  | 建設業 京町 男性 8人 女性 2人 | 技能検定の検定費用は全額事業所が負担し、合格した場合は技能手当を支給する。 半日、時間休の取得を可能とし、地域行事や子の学校行事に進んで参加できるようにしている。 面談を実施することにより、社員の働きやすい環境を作っている |
| エスエイチ株式会社  | 介護福祉事業 戸出春日 男性 3人 女性42人 | 業務日誌やミーティング内容のケータイメール配信により円滑な情報共有することで、働きやすい職場づくり 年次有給休暇を計画的に取得できるよう覚書を締結 育児休業中の職員へ業務日誌のメール配信や子ども連れでの勤務、短時間正社員制度などスムーズに職場復帰できる取組 |
| 荻布倉庫株式会社  | 運輸業 荻布 男性49人 女性8人 | 業務に関連する資格取得費用を会社が負担している。 有期契約労働者を正社員に登用する制度を設けている。 従業員のストレスチェックや健康診断を実施している。 時間単位、半日単位で取得できる有給休暇制度を設けている。 育児または看護、介護休業の取得から復帰まで、所属長と当事者間で面談を実施し、柔軟な対応をしている。 |
| 株式会社開進堂  | 建設業 問屋町 男性91人 女性15人 | 業務に必要な資格試験の受験費用を会社が負担 年間休日10日増。時間単位年休を導入。 1時間単位で取得可能、積立有給休暇制度の導入、育児短期時間勤務を小学校6年終了まで取得可能とし、社員誰しもが長く勤められる職場の実現を目指す。 勤務管理ソフトを導入。場所を問わず出勤や休暇の申請が可能 |

| | | |
|--|------------------|--|
| 有限会社角玄工業所  | 建設業 | <p>始業時、終業時のミーティングにより、円滑に意見交換を促す取組</p> <p>資格や講習後に資格手当を付与するなど、積極的に資格取得を促す取組</p> <p>年次有給休暇の半日単位の取得による利用促進</p> |
| | 戸出町 | |
| | 男性21人 女性 2人 | |
| 株式会社狩野建設  | 建設業 | <p>資格取得費用は、参加費用、交通費を含め全額事業所で負担し資格手当を支給</p> <p>共働き、子育て世帯に配慮し、保育園・幼稚園・学校等への送迎が必要な場合、出勤や退勤時刻を調整できる取組</p> <p>健康診断後に再検査の必要がある場合、再検査日は出勤扱いとしている</p> |
| | 守護町 | |
| | 男性16人 女性 4人 | |
| 上下興業有限会社  | 建設業・介護福祉事業 | <p>従業員による職場環境改善や家事、介護等に関する研修会を月に1回開催し、啓発する</p> <p>1時間単位での有給休暇制度を設け、休暇の取得を促進する</p> <p>全従業員が作業計画をたて、作業効率化、定時退社を目指し取組む</p> <p>育児休業の際の後任者への業務の引継ぎと休業中の連絡により、休業取得促進と休業明けの職場復帰がしやすい環境づくりに取組む</p> |
| | 福岡町矢部 | |
| | 男性19人 女性 20人 | |
| 有限会社技建工業  | 建設業、 産業廃棄物処理業 | <p>資格取得や研修会への参加についての年間計画を作成、達成状況を定期的に確認し、従業員の力量向上を支援</p> <p>年次有給休暇の取得目標を設定し、連続した休暇を取得できるよう配慮した仕事の調整を行う取組</p> <p>60歳定年退職後も本人の希望により1年更新で再雇用し、能力と健康状態に考慮した職場配置を実施</p> |
| | 福岡町三日市 | |
| | 男性 4人 女性 3人 | |
| 北日本興業株式会社  | 製造業 | <p>計画的な年次有給休暇取得の推進のため、年間カレンダーに取得推奨日を設定</p> <p>様々な製造現場を経験するため現場作業者のローテーションを定期的に行い、多能工化や個人への負荷の分散を図り、労働時間を削減</p> <p>ITスキル・資産形成や老後資金対策やふるさと納税をはじめとする節税などについての知識教育を実施</p> |
| | 長慶寺 | |
| | 男性27人 女性 4人 | |
| キタムラ機械株式会社  | 製造業 | <p>外部研修への派遣や業務で必要な資格取得のための費用を会社が負担し、社員のスキルアップを促進</p> <p>半日単位で取得できる有給休暇制度を設け、柔軟な休暇取得を促進</p> <p>職場復帰前の面談による職場配置・業務内容の決定や、休業期間中も毎月の社内報送付により、円滑な職場復帰を支援</p> |
| | 戸出町 | |
| | 男性176人 女性45人 | |
| 株式会社協和総商  | 総合広告代理業 | <p>育児・看護等の家庭生活や地域活動参加のための年次有給休暇を取得しやすい職場づくり</p> <p>年次有給休暇の半日・時間単位の取得導入による利用促進</p> <p>育児による退職者の再雇用</p> |
| | 赤祖父 | |
| | 男性8人 女性3人 | |
| 株式会社グランテック  | 建設業 | <p>メンター制度を導入し、先輩社員と2人で行動している。教育、サポート及びスキルアップを図るためOJT研修の一環としている</p> <p>毎日部署ごとに朝礼を全体ミーティングを月1回実施。営業所はウェブ会議で参加し全社員が会社方針を共有</p> <p>全社員が社員の現場配置を確認するため、週間人員配置表を作成、発信</p> |
| | 石瀬 | |
| | 男性 46人 女性 15人 | |
| 株式会社クリオス  | 建設業 | <p>業務に必要な資格の試験、講習、旅費費用等を会社が全額負担し、試験日等は出勤扱いし、資格取得を推奨</p> <p>始業前、終業後のミーティングにより、円滑に職場の交流や意見交換を促す取組</p> <p>半日や1時間単位で取得できる有給休暇制度を設け、現場作業完了後にリフレッシュ休暇の取得を呼びかけるなど利用を促進</p> |
| | 姫野 | |
| | 男性 2人 女性 1人 | |

| | | |
|--|--------------------------|--|
| 社会福祉法人くるみ  | 障害福祉事業 | 毎日の朝礼、夕礼や会議の内容を欠席した職員へ回覧、また、職員の日報をメールで共有するなど、円滑に働くための情報交換を実施 |
| | 佐野 | 年次有給休暇の取得率向上のため、半日や2時間単位で取得できる有給休暇制度の運用 |
| ケーズメタル株式会社  | 製造業 | 育児休業終了後に期間を定めて利用できる短時間勤務制度を設置 |
| | 下麻生 | 子供が小学校就学までの間時間外勤務を免除 |
| 株式会社小泉製作所  | 製造業 | インフルエンザ予防接種費用を一部負担、人間ドッグ受診費用の全額負担、受動喫煙対策として分煙化を図るなど従業員の健康を促進する取組 |
| | 戸出栄町 | 妊娠中や出産後の女性従業員に産前産後休業制度や育児休業制度を周知、育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容など業務体制の見直し |
| 幸塚汽力工業株式会社  | 建設業 | 研修などに積極的に参加するよう促し、研修に係る費用は会社が負担 |
| | 中川上町 | 「残業しない」ことをモットーにし、定時で業務を終了している |
| 株式会社 コーナンシステムズ  | 建設業 | 半日や1時間単位で取得できる有給休暇制度を創設し、育児介護休暇について就業規則で定め、取得しやすい環境を整備 |
| | 石瀬 | 工事カルテを作成し、効率良く仕事を進める取り組みにより残業を減らしている。 |
| 小間印刷株式会社  | 印刷業 | 年間の休日を増設している。 |
| | 利屋町 | 働く意欲と能力のある元気な社員は80歳以上でも雇用している。 |
| 株式会社才高  | 文具・ファンシー雑貨の卸販売、ネットショップ運営 | トイレ改装、サーマル体温計、薬液噴霧器の設置など、社員の健康に配慮して、その都度社内設備を整えている。 |
| | 問屋町 | 入社時に入社前研修を実施、その機会を活用し会社説明や動画視聴を行い社内ルールの理解促進を図る取組 |
| 株式会社澤工業  | 建設業 | 出退勤、残業申請、休暇申請等にアプリを活用し、社員が年次有給休暇を取得しやすい環境づくり |
| | 姫野 | グループ会社の総務部門が部署責任者と社員本人へ年次有給休暇の取得を直接連絡し、有益な休日取得を促進 |
| 株式会社三共空調サービス  | 印刷業 | 外部で開催される営業、労務、財務に関する研修の受講を勧め、スキルアップを促進 |
| | 野村 | 年次有給休暇の半日・時間単位の取得を認めることによる利用促進 |
| 株式会社三共空調サービス  | 建設業 | 育児休業中の従業員の代替要員として派遣社員を雇用し、周りの従業員の負担を軽減する取組 |
| | 野村 | 技能検定の検定費用は全額事業所が負担、合格した場合は技能手当を支給 |
| 株式会社三共空調サービス  | 建設業 | 半日や1時間単位で取得できる有給休暇制度を設け、社員が取得しやすいよう促進。有給休暇申請はアプリを活用できるようにした。 |
| | 野村 | 現場のヒアリングを行い、現況や課題を把握し、社員が働きやすい環境（清潔感のある更衣室、トイレ等）を整備 |
| 株式会社三共空調サービス  | 建設業 | 各種研修会参加のための休暇制度や資格取得に対する助成など、社員のスキルアップを図る取組 |
| | 野村 | ノー残業デーを設定し、所定時間内に仕事を終えるよう工夫や改善することを常に考える意識づくり |
| 株式会社三共空調サービス  | 建設業 | 結婚休暇や配偶者出産休暇、誕生日月の有給休暇の取得 |
| | 野村 | |

| | | | |
|--|------------------|-------------------|--|
| 医療法人社団志貴野会  | 医療福祉事業 | | <p>プリセプター（先輩職員）による教育体制と新入職員教育委員会を設置し、若手職員が円滑に働くことができる体制づくり</p> <p>タブレット等ICT機器の導入や生産性向上委員会により、業務効率化や働きやすい職場づくりを進め、職員の負担を軽減</p> <p>グループ法人に院内保育施設があり保育料を助成 育児・介護休業取得者への制度説明、復帰後の業務調整などを実施</p> |
| | 鷲北新 | 男性 65人 女性 258人 | |
| シバヤマ建設株式会社  | 建設業 | | <p>業務に関連する資格取得費用を会社が負担し、OJTを行いながら社員のスキルアップを促進している。</p> <p>半日単位で取得できる有給休暇制度を設け、取得を推進している。</p> <p>配偶者の出産時に取得できる特別休暇の制度を設けている。 育児または介護休業の取得を希望した場合、復帰支援プランを作成し、業務の引継ぎに係る支援等を行う。</p> |
| | 京田 | 男性 8人 女性 1人 | |
| 有限会社島田建産  | 建設業 | | <p>半日単位で取得できる有給休暇制度を設け、通院や子どもの行事などに利用できることを周知し、利用を促す取組</p> <p>職員の子や孫の出生時、小学校入学時にお祝い金を贈る取組</p> <p>職員の資格取得、講習会参加等にかかる費用は会社が負担し、積極的な資格取得を促す取組</p> |
| | 米島 | 男性 6人 女性 4人 | |
| 清水工業株式会社  | 建設業 | | <p>資格取得、外部講習会・研修会参加機会の提供と費用の負担により社員のスキルアップを支援</p> <p>年次有給休暇の半日単位の取得による利用促進</p> <p>子の看護休暇、介護休暇を時間単位の取得導入による利用促進</p> |
| | 佐野 | 男性10人 女性 3人 | |
| 株式会社翔南産業  | 製造業 | | <p>全員勉強会を行い体験しながら知識を身に着けるよう工夫 総合職として入社し、技術と営業を学ぶことで多能工化を図る</p> <p>1時間や半日単位で有給休暇の取得を可能にし取得しやすい環境を整備</p> <p>社員で運営する委員会（従業員満足委員会、早帰り委員会、その他3委員会）を設置</p> |
| | 福岡町赤丸 | 男性10人 女性10人 | |
| 昭和建設株式会社  | 建設業 | | <p>従業員に資格取得、技能講習、外部研修会への参加機会の提供や、資格取得名簿を作成し計画的に資格取得を促す取組</p> <p>子どもが生まれた際の父親の休暇制度や所定外労働等の制限の対象年齢を小学校就学前までと定め、仕事と子育ての両立を積極的に支援</p> <p>定年は満65歳としているが、会社が必要と認めたときは嘱託として満70歳までの間で期限を定めて再雇用</p> |
| | 広小路 | 男性49人 女性 4人 | |
| 有限会社新和建設  | 建設業・鉱業 | | <p>業務に関連する資格取得費用を会社が負担し、従業員のスキルアップ、キャリアアップを支援</p> <p>年次有給休暇の半日単位の取得導入による利用促進</p> <p>病気や配偶者の出産時には特別休暇で対応</p> |
| | 五十里 | 男性7人 女性2人 | |
| 住友生命保険相互会社 高岡営業部  | 保険業 | | <p>四半期に1日の健康増進休暇と月1回の年次有給休暇の取得を徹底推進</p> <p>産前産後や育児、看護、介護等の福利厚生制度以外でも随時、所属長と当事者間で協議し、休暇取得、担当変更など柔軟に対応</p> <p>入社時や研修、会議等を通じ、実際に福利厚生制度を活用した経験談を職員に聞かせる機会を設ける</p> |
| | 宝町 | 男性6人 女性156人 | |
| 株式会社せんだ  | 青果物、野菜細工 加工販売 | | <p>勤務時間中の講座受講等資格取得の支援による社員のスキルアップの促進</p> <p>年次有給休暇の半日単位の取得導入による利用促進</p> <p>育児休業に関する相談を受ける窓口の設置</p> |
| | 下黒田 | 男性9人 女性13人 | |

| | | |
|---|--------------------------|---|
| 相互企画印刷株式会社  | グラフィック・Web・ プロダクトデザイン | 勤務時間中の講座受講等資格取得の支援による社員のスキルアップの促進 |
| | 西町 | 悩みや問題を解決し所定外労働削減につなげるため、コミュニケーションを重視した職場環境づくり |
| 有限会社大開工業  | 建設業 | 働く意欲がある人の定年延長 |
| | 伏木古府 | 資格取得費用、外部研修会費用を会社が負担し、社員のスキルアップや自己啓発を支援 |
| 有限会社タイショウ  | 卸売・小売業・ 飲食サービス業 | 定期的に会議をし、社員全員参加の安全衛生大会を1年に1回実施 |
| | 上関町 | 育児休業や介護休業について規則を定め、育児休業や介護休業に関する相談窓口を設置 |
| 株式会社大地  | 建設業 | 食品衛生管理など業務にかかわる資格の取得を奨励し、資格取得に要する費用は会社で負担 |
| | 野村 | 長時間勤務にならないよう勤務時間を調整し、従業員の仕事と調和を図る |
| 大砥運輸建設株式会社  | 建設業、運輸業 | 研修会や講習会への積極的な参加の促進、また資格取得に対して助成 |
| | 醍醐 | 年次有給休暇の促進、一人当たり年間10日以上取得を目標 |
| 高岡ガス株式会社  | 都市ガス事業 | 職場復帰後の働き方に対する相談体制を整備し、従業員の意向を尊重した配置を実施 |
| | 内免 | 始業時、終業時のミーティングにより、円滑に意見交換を促す取組 |
| 株式会社高岡製作所  | 製造業 | 急な欠勤があった場合にも他の従業員で補いあえるよう勤務体制を整備 |
| | 四日市 | 年次有給休暇の半日単位の取得による利用促進 |
| 社会福祉法人 高岡南福祉会  | 介護福祉事業 | 勤務時間中の講座受講や費用負担、資格取得手当等資格取得の支援による社員のスキルアップ、能力発揮の促進 |
| | オフィスパーク | 「ノー残業デー」の実施や、部門内での業務効率化・仕事量の平準化による所定外労働時間の削減 |
| 瀧根工業株式会社  | 建設業 | 朝礼やグループウェアによる育児・介護休業法等の周知・取得促進及び休業取得者との打合せによる円滑な職場復帰 |
| | 東中川 | 毎月定期的にリーダー研修、生産性向上等の研修を行う |
| | | 家事と仕事を両立するため、従業員の希望によりそれぞれの出勤時間を調整している |
| | | 年次有給休暇の取得状況を管理し、本人に伝え取得を促す 所定時間外労働の時間を管理し、本人に伝え控えるよう促す |
| | | 非正規雇用から正規雇用への移行 |
| | | 「早朝のみ」「夕方のみ」「夜勤のみ」等、様々な働き方を受け入れ、職員の負担軽減を図る |
| | | 男性職員にも育児休暇の取得を推進 |
| | | 全ての社員に対し会社が費用を負担し、業務遂行に必要な資格取得や研修会の参加を促進 |
| | | 年末年始、お盆、ゴールデンウィーク、祝祭日を余暇、地域活動にも貢献できるような職場環境づくり |
| | | 社員の子、孫の学校行事への参加のための半日及び時間単位での休暇を導入 |

| | | |
|---|-----------------|---|
|  | 建設業 | 各種研修会参加のための有給休暇制度の設置 資格取得費用の全額会社負担制度の設置 |
| | 能町 | 「勤務時間限定社員」を設定し、社内の人材の多様化を図るとともに、フルタイムの正社員へいつでも戻ることのできる制度を設置 |
| | 男性6人 女性3人 | 長期休業取得前と同じ職場への復帰、意向を尊重した職場配置 |
|  | 建設業 | 育児休業規定を周知し、該当者へ育児休業や介護休業の取得促進や子どもの学校行事への参加のための半日及び時間単位での休暇を導入 |
| | 戸出町 | 年次有給休暇の年平均6日以上取得を目指す取組 |
| | 男性9人 女性4人 | 次世代法及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、実施 |
|  | 建設業 | 新人研修の実施及び資格取得費用を会社が負担し、社員のスキルアップや資格取得を支援 |
| | 野村 | 育児休業希望者が休暇取得、職場復帰しやすい職場風土を醸成するため、説明会、研修を実施 |
| | 男性22人 女性4人 | 定年後の再雇用契約の終期である65歳を迎えた社員でも、意欲と能力のある社員には契約を更に延長 |
|  | 建設業 | 毎日、朝礼をして社員が情報交換できる場を設定 |
| | 伏木矢田 | 半日や時間単位で有給休暇を取得できるようにすることで、有給休暇取得を促進 |
| | 男性11人 女性1人 | 行動計画に、女性労働者の採用や技術職として活躍する女性を増やすことを目標とし、選考基準を設定 |
|  | 建設業、製造業、運輸業 | 業務に必要な資格取得費用を会社で負担し、個々の能力向上、自己啓発を促進 |
| | 米島 | 半日単位での有給休暇取得制度を設け柔軟な年休取得を促進し、また、各部署ごとに休暇取得率を社内公表し、社員の意識付けを行う |
| | 男性161人 女性40人 | 育児・介護休業制度の周知を図るとともに、相談体制を整え、安心して休業を取得できる環境を整備 |
|  | 建設業 | 業務で必要な資格取得のための費用や研修会への参加費用の助成を行い、社員のスキルアップを促進 |
| | 中川本町 | インフルエンザ予防接種の費用を会社が全額補助し、社員の健康を促進する取組 |
| | 男性41人 女性7人 | 時間単位で取得できる有給休暇制度や、有給休暇推奨日（年5日）を設定し、休暇取得を促進 |
|  | 建設業 | 業務で必要な資格取得のための研修会等への参加費用を会社が負担し、研修会参加日を出勤扱いとし、社員のスキルアップを推奨 |
| | 福岡町 | 毎朝のミーティングにより、事業者から社員への指示や、社員同士での仕事の段取りや意見交換等を促す取り組み |
| | 男性7人 女性1人 | 育児・介護休業制度の説明を行い、育児・介護の状況を把握するとともに、協力体制を整え、休業を取得しやすい環境を整備 |
|  | 情報通信 | 朝礼を通じ、情報交換を実施し、当日及び翌日の休暇を把握することにより、スムーズな仕事の流れや協力体制を整備 |
| | オフィスパーク | 若手社員だけでなく、中堅職員も外部研修へ派遣 |
| | 男性46人 女性28人 | 育児休業から復帰の際には、テレワークでの復帰も選択肢として提示 |
|  | 建設業 | 業務で必要な資格取得のための各種講習会等への参加費用を会社が負担し、講習会参加日を出勤扱いとし、社員のスキルアップを推奨 |
| | 戸出町 | 半日単位で取得できる有給休暇制度を設け、柔軟な休暇取得を促進 |
| | 男性5人 女性3人 | 毎朝のミーティングにより、円滑に仕事の段取りや社員同士の意見交換等を促す取り組み |

| | | |
|--|-------------------|---|
| <div>有限会社仁光園</div>  | 鶏卵・有機肥料 生産販売 | 従業員一人ひとりが様々な業務をマスターする多能工の推進 |
| | 十二町島 | 年次有給休暇の半日単位の取得導入による利用促進 |
| | 男性5人 女性11人 | 目安箱の設置による社内意見の聴取 |
| <div>西村工業株式会社</div>  | 建設業 | 有期雇用労働者を正規雇用に転換できるよう就業規則を整備 資格取得費や研修費を会社負担し社員のキャリアアップを支援 |
| | 野村 | 配偶者出産休暇の創設や育児介護休業制度の整備を行い、対象者に説明し取得促進を図る取組 |
| | 男性24人 女性3人 | 60歳の定年退職後も希望により65歳までの再雇用を実施し、65歳以降も意欲と能力のある社員は契約を延長 |
| <div>株式会社日東</div>  | 建設業 | 円滑に働くため、毎週行う朝礼で職員全員の業務内容や予定を把握するなど情報交換を実施 |
| | 野村 | 有給休暇を半日単位や1時間単位で取得できるようにし、取得を促進 |
| | 男性12人 女性2人 | 男女問わず育児休暇や子供の行事へ参加できるよう推進 |
| <div>株式会社早木工業</div>  | 建設業 | 仕事と生活を両立できる規程を整え、子育てや介護など個人の状況に応じ、制度の利用を積極的に勧める取組 |
| | 太田 | ノー残業デーの設定による所定外労働の抑制 |
| | 男性15人 女性3人 | 3歳までの育児休業制度、小学校就学前までの所定労働時間の短時間勤務といった法定を上回る制度を採用 |
| <div>社会福祉法人福岡福祉会 (施設名:特別養護老人ホームアルテン赤丸)</div>  | 介護福祉事業 | 資格支援制度を設け、費用負担や研修の勤務扱いなど積極的な資格取得の推進 |
| | 福岡町赤丸 | 育児期間中の時短勤務や子の看護休暇制度を設ける等、安心して働くことができる仕組みづくり |
| | 男性22人 女性74人 | 半日や時間単位での有給休暇取得を可能とし、ライフステージに応じた働き方の実現 |
| <div>社会福祉法人福鳳会</div>  | 介護福祉事業 | 採用者(プリセプティ)に対し、必ず一人先輩職員(プリセプター)が付き、業務の悩みなどを相談できるプリセプター制度の実施 |
| | 蔵野町 | ストレスチェック、外部講師によるメンタルヘルス研修の実施 ラインケア推進のため、管理者やリーダー向けに研修の実施 |
| | 男性55人 女性167人 | 育児や介護休業取得者への説明や相談、確認を徹底。円滑な職場復帰が果たされた後も復帰後のフォローアップを実施、対応 |
| <div>富士コンテクノ株式会社</div>  | 建設業 | 資格取得費用を助成し従業員が複数の資格を取得することにより、幅広い建設事業に携われる能力を育て、やりがいのある職場を目指す取組 |
| | 福岡町福岡新 | 社員提案制度を設け、職場の環境改善や技術的な手法改善などを募集し働きやすい職場づくりや社員の意識向上のための取組 |
| | 男性12人 女性0人 | 従業員の家族に働く姿を見てもらうための「会社見学会」を実施し、家族の協力や理解を得られる職場づくり |
| <div>フジサワ電機株式会社</div>  | 建設業 | 資格取得費用を会社が負担し、職場全体で協力して研修会への参加を促す雰囲気を作るなど、スキルアップを図る取組 |
| | 熊野町 | 「父親のための配偶者出産休暇」を設けるなど、子育てに関するワーク・ライフ・バランスに資する仕組みや制度の充実 |
| | 男性11人 女性2人 | 従業員のワーク・ライフ・バランスに関する現状認識やニーズを把握するための社内アンケートを実施 |
| <div>株式会社フジタ</div>  | 金型製造業(精密金型の設計・製作) | 各種技能講習やセミナーへの参加を勧め社員のスキルアップを促進 |
| | 福岡町荒屋敷 | OJTの時間を設け多能工化を推進 |
| | 男性13人 女性4人 | 年次有給休暇の半日・時間単位の取得導入による利用促進 |

| | | |
|--|--------------------|--|
| 株式会社フタカワ  | 建設業 | 毎週金曜日の夕方に定例会議を行い、作業の進捗状況の話し合い、コミュニケーションを図る場としている |
| | 下黒田 | 総務担当者から有給休暇を取得していない従業員に取得するよう勧奨 |
| | 男性13人 女性 2人 | 男女問わず、育児・介護する者の働き方や休業の相談に応じている |
| 株式会社北栄商会  | 建設業 | 外部の研修会への参加を推奨し、費用を会社が負担 |
| | 福岡町江尻 | 令和5年9月までに、年次有給休暇の取得日数を一人当たり年間6日以上にするため、従業員への周知と取得を推奨 |
| | 男性17人 女性12人 | 行動計画に事務職以外の女性従業員1名の採用を目標とし、女性が働きやすい環境づくりや女性が活躍できる職場であることをPRし、募集 |
| 株式会社北酸リプロ  | 建設業 | 毎日のミーティングや、会社負担による定例的な慰安会等で、社員が顔を合わせ情報交換をできる場を設け、円滑に働ける取組を実施 |
| | 中曽根 | インフルエンザ予防接種の機会提供、接種費用の一部負担を就業規則に定め、安心して働ける環境づくりを整備 |
| | 男性9人 女性3人 | 半日単位で取得できる有給休暇制度、リフレッシュ休暇（土日祝日含め1週間）やジョイフル休暇（土日祝日前後で計4日間）を設定し、長期休暇取得を推進 |
| ホクセイプロダクツ株式会社  | 卸売・小売業 | ミーティングでの情報共有を密に行うことにより、経験の浅い社員のサポートやお互いをフォローし合える環境を作る取組 |
| | 末広町 | 年次有給休暇を半日・時間単位で取得できる制度の導入による利用促進、年5日間のリフレッシュ休暇制度の導入 |
| | 男性6人 女性10人 | 希望者に対する65歳までの継続雇用制度 |
| 有限会社北砺ビルサービス  | その他（清掃業） | 未経験者や若手従業員の業務に対する不明点や不安点を解決するため、月に一度テーマを決め研修会を開催 |
| | 福岡町三日市 | パート・アルバイトの意欲や希望により、正規雇用への移行を検討する取組 |
| | 男性30人 女性45人 | 「とやま健康企業宣言」に参加し、従業員各自が日頃から健康づくりの意識を持てるよう声掛けをしている |
| 北日工業株式会社  | 建設業 | 資格取得支援制度により、試験日は勤務日とし取得費用を全額補助 |
| | 細池 | パート、有期雇用、無期雇用社員は正社員へ転換できる制度を設置 |
| | 男性12人 女性1人 | 半日単位の有給休暇を認め有給休暇取得を促進 作業機械の導入など、労働時間短縮、効率化につながる環境の改善 性別を問わず育児休業取得について相談できる体制、社会保険労務士による面談、復職までの計画の作成 |
| 北陸アルミニウム株式会社  | 製造業 | スキルアップを目的にOFF-JTやOJTを行い、生産性向上を目指す志高い人材育成への取組 |
| | 笹川 | 2時間単位で有給休暇取得を可能とし、自由度の高い余暇活用を促す取組 |
| | 男性120人 女性 40人 | 出産・育児休業等の長期休暇から復帰後や介護・通院等、個人の状況に応じて時短勤務や変則的な勤務に対応 |
| 北陸エレコン株式会社  | 建設業 | 会社が研修費用を助成し、出勤扱いの受講を認める制度の導入 |
| | 大坪町 | 従業員が会社の制度を利用しやすい環境づくりのため、管理職研修を実施 |
| | 男性11人 女性2人 | 子育て社員のフレックスタイムや在宅勤務制度を導入し、周知や情報提供を積極的に行い利用を促進 |
| 株式会社北陸化成工業所  | 工業用薬品・ 鋳物用資材の製造 | セミナー、資格取得費用の会社負担及び難易度に応じた報奨金支給 |
| | 石瀬 | 半日年休や時間年休による柔軟な休み方 年休取得目標 14日以上／人 |
| | 男性49人 女性16人 | 社内キャリアコンサルタントの面談 従業員ひとり一人が仕事、キャリアを通じて成長し、その人らしい、いきいきとしたキャリア構築のための「気づき」の支援 |

| | | |
|--|---------------------|---|
| 北陸道路標識株式会社  | 建設業 | 毎週初日の朝礼や、年1回の慰安会などで、従業員が顔を合わせコミュニケーション・情報交換をできる場を設け、円滑に働ける取り組みを実施 業務に必要な資格の取得のための費用等を会社が全額助成し、研修会参加を出勤扱いとし、社員のスキルアップを推奨 |
| | 問屋町 | |
| | 男性13人 女性3人 | 半日単位で取得できる有給休暇制度や、有給休暇の計画的付与日（年5日）を設定し、休暇取得を促進 |
| 株式会社北陸リフォーム  | 建設業 | 職務に関する資格取得を推奨し、費用は会社負担を行い、資格手当を支給 定期的に労働時間等設定改善委員会を開催し、残業や年次有給休暇の取得に関する課題を明確にし、社内でその対策に取り組む 育児休業取得予定者には、面談シートや育児復帰支援プランを用い、業務引継、育児中の情報提供、職場復帰後の働き方を相談できる仕組み |
| | 内免 | |
| | 男性5人 女性2人 | |
| 株式会社本田ししゅう  | 衣料の刺繍 | 朝礼の実施や社員間の連絡・報告の働き掛けによるコミュニケーションを重視した職場環境づくり |
| | 博労本町 | 年次有給休暇の半日・時間単位の取得導入による利用促進 |
| | 男性2人 女性11人 | 働く意欲がある人の定年延長（65歳から5年間の定年延長） |
| 株式会社丸三国土建設  | 建設業 | 業務に必要な資格取得のための費用を会社が負担・助成し、社員のスキルアップを促進 |
| | 六家 | 半日単位で取得できる有給休暇制度や、有給休暇の取得必須日数（年5日）を設定し、休暇取得を促進 |
| | 男性7人 女性4人 | ワークライフバランス意見・相談箱の設置や育児休業制度などの周知による情報提供を行い、安心して働ける環境を整備 |
| 丸進商事株式会社  | 福祉用具レンタル・販売・住宅改修の相談 | 勤務時間中の講習参加等による社員のスキルアップ、能力発揮の促進 |
| | 伏木湊町 | 地域行事等に参加するための有給休暇取得促進や長時間労働削減のため、労使間での定期的な懇談会の開催 |
| | 男性10人 女性7人 | 介護休業中の職員との復帰前の打合せや、復帰後の他職員による業務サポート |
| 有限会社マルタカ防災  | 建設業 | 勤務時間中の講習会受講や資格取得の支援による社員のスキルアップ、能力発揮の促進 |
| | あわら町 | 年次有給休暇の半日単位の取得による利用促進 |
| | 男性9人 女性4人 | 男性の育児休業の周知と促進 |
| 株式会社瑞穂  | 金属製品製造業 | 熟練の技を持つ従業員が若手従業員を直接指導しスキルアップを促進 |
| | 六家 | 朝礼と品質管理会議を実施しコミュニケーションの場を設定 |
| | 男性10人 女性5人 | 希望者には70歳までの継続雇用制度と継続雇用者の短時間勤務を導入 |
| 株式会社ミヤシゲテクノ  | 建設業 | 毎週金曜日を「定時退社日」とし、日常から退社時間を意識した業務の進め方を実施 |
| | オフィスパーク | 時間外労働の多い従業員には、対応策を検討・実施 |
| | 男性19人 女性4人 | ノー残業デーや積極的な有給休暇の取得を促進、業務のメリハリの意識づけ |
| 株式会社宮下組  | 建設業 | 資格取得の推奨と講習会等の情報提供を行い、資格取得費用は基本会社の負担としている。 |
| | 守護町 | 時間外労働が増えないよう、所定休日に業務の必要があれば、事前に休日を振り替えている。 |
| | 男性15人 女性1人 | 育児休業が取得しやすいように制度を周知し、随時相談に対応し、作業の標準化による円滑な引継ぎができる体制を取っている |

| | | |
|--|-----------------|---|
| 株式会社室屋  | 食品製造、 卸売、販売業 | 毎日の朝礼で報・連・相の徹底を心掛け、月に一度検証ミーティングを行い、自由に意見を言える環境づくりを推進 |
| | 二塚 | 半日や時間単位で有給休暇を取得できるようにして取得を促進し、生活と仕事の両立を支援 |
| 株式会社安田組  | 建設業 | 育児休業からの復帰の際は事前打合せを行い、不安なく復帰できるよう支援 |
| | 中曽根 | 資格や免許取得のための費用を会社が助成し、従業員のスキルアップを促進 |
| 山辺事務機株式会社  | 卸売・小売業 | 2週間に1回ノー残業デーの実施や半日単位の有給休暇制度を創設 |
| | 蓮花寺 | 長期休業取得前と同じ職場への復帰や意向を尊重した職場配置により、円滑な職場復帰を支援 |
| 雄基工業株式会社  | 建設業 | 新規採用の社員は所属部に配属される前に他部署の仕事を経験して会社の仕事の流れを把握し、協力し合える体制を整備 |
| | 能町 | ノー残業デーを設定し、所定時間内に仕事を終えるよう工夫や改善することを常に考える意識づくり |
| 吉久建設株式会社  | 建設業 | 育児・介護によって出社が困難になった場合、在宅での業務を可能にするシステムを構築 |
| | 吉久 | 業務に必要な資格、講習会への参加費用等を負担 |
| 株式会社レクティオ  | 建設業 | 育児・介護休業等に関する規定を定め、従業員の生活環境に合わせ、仕事と生活を両立できる仕組みを構築 |
| | 源平町 | 月一回安全会議を行い、事業者と従業員の意思疎通を計り業務を円滑に遂行することで残業時間の減少に繋げる |
| 株式会社和田鉄工建設  | 建設業 | 賃金規定を新たに作成し、資格手当支給について定めた |
| | 出来田 | 事業者と従業員が定期的に意見交換し、1週間毎の人員配置の掲示やコミュニケーションづくりのための食事会を開くなど働きやすい職場づくり |
| | | 就業規則を作成し、60歳の定年以降も希望する者は契約延長することとし、意欲のある従業員の積極的な雇用への取組 |
| | | 管理職員・若手職員を含めたコミュニケーション・情報交換、健康状態の把握を積極的に行う |
| | | 安全と健康、社員の家族に考慮して、原則、時間外勤務は行わず時間内に仕事を終えるよう工夫しながら業務を遂行 |
| | | フレキシブルな勤務を認め、必要な職員数を確保し、家庭や地域活動と両立できるよう支援 |
| | | 職務に関する資格の講習、研修、試験に係る費用を事業所が負担し、試験日等は出勤日として扱うなど資格の取得を推奨 |
| | | 業務内容によって特殊健康診断等を事業所負担で実施 |
| | | 短時間の休暇制度を導入 |
| | | 部門ごとに繁忙期を考慮し、計画的な有給休暇取得を推奨 |
| | | 性別に関わらず育児・介護等休業制度、短時間勤務制度を規定 |
| | | 希望する社員は定年後も継続雇用 |