



# 女性活躍推進会議



加賀建設株式会社



# 会社概要

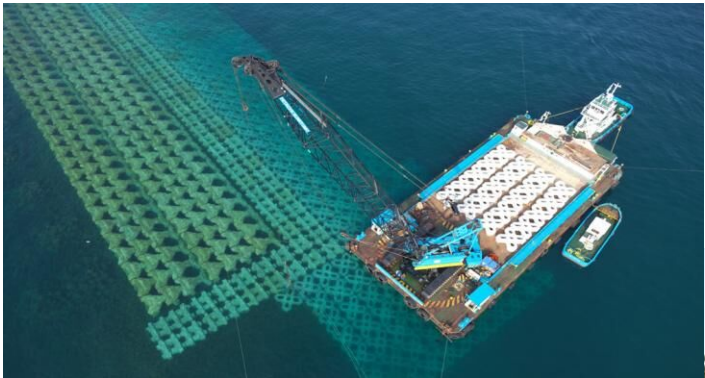


会社名	加賀建設株式会社
代表者	代表取締役 会長 鶴山 庄市 代表取締役 社長 鶴山 雄一
設立	1943年6月26日
本社	〒920-0337 石川県金沢市金石西1丁目2番10号
売上高	2,920百万円（令和6年11月）
従業員数	122名（男性58名、女性64名） ※2025年4月現在
資本金	5,400万円

# 事業内容

地域活性化のため、多角的な事業を展開しています

## 建設事業 (土木・建築)



## 地域活性化事業 (飲食店運営・茶製造販売)





A photograph of four employees of KAGA Corporation standing outdoors in front of a modern building. They are all wearing light grey work jackets and dark navy blue cargo pants. Each person is holding a white hard hat with the KAGA logo. From left to right: a man with short dark hair, a woman with short dark hair, a man with curly dark hair, and a woman with long dark hair tied back. They are all smiling and looking towards the right. The background shows a light-colored building with large windows and some dry grass in the foreground.

**男女ともに能力を発揮しやすい  
職場環境づくりのために**





# WLB・ウェルビーイング・健康経営・女性活躍推進





# 表彰・認定

## ワークライフバランス



2023年 表彰  
石川県



金沢市  
はたらく人に  
やさしい事業所

2017年 表彰  
金沢市

## 女性活躍

えるぼし認定(三つ星)



2019年 認定  
厚生労働省



女性活躍加速化クラス  
2019年 認定  
石川県

## 子育て支援



厚生労働省

## 地域経済の中心



地域未来牽引企業  
2020年 認定  
経済産業省

## 健康経営

3年連続認定



2025  
健康経営優良法人  
KENKO Investment for Health  
中小規模法人部門  
ブライツ500



2024  
健康経営優良法人  
Health and productivity  
ブライツ500



2023  
健康経営優良法人  
Health and productivity  
ブライツ500

経済産業省

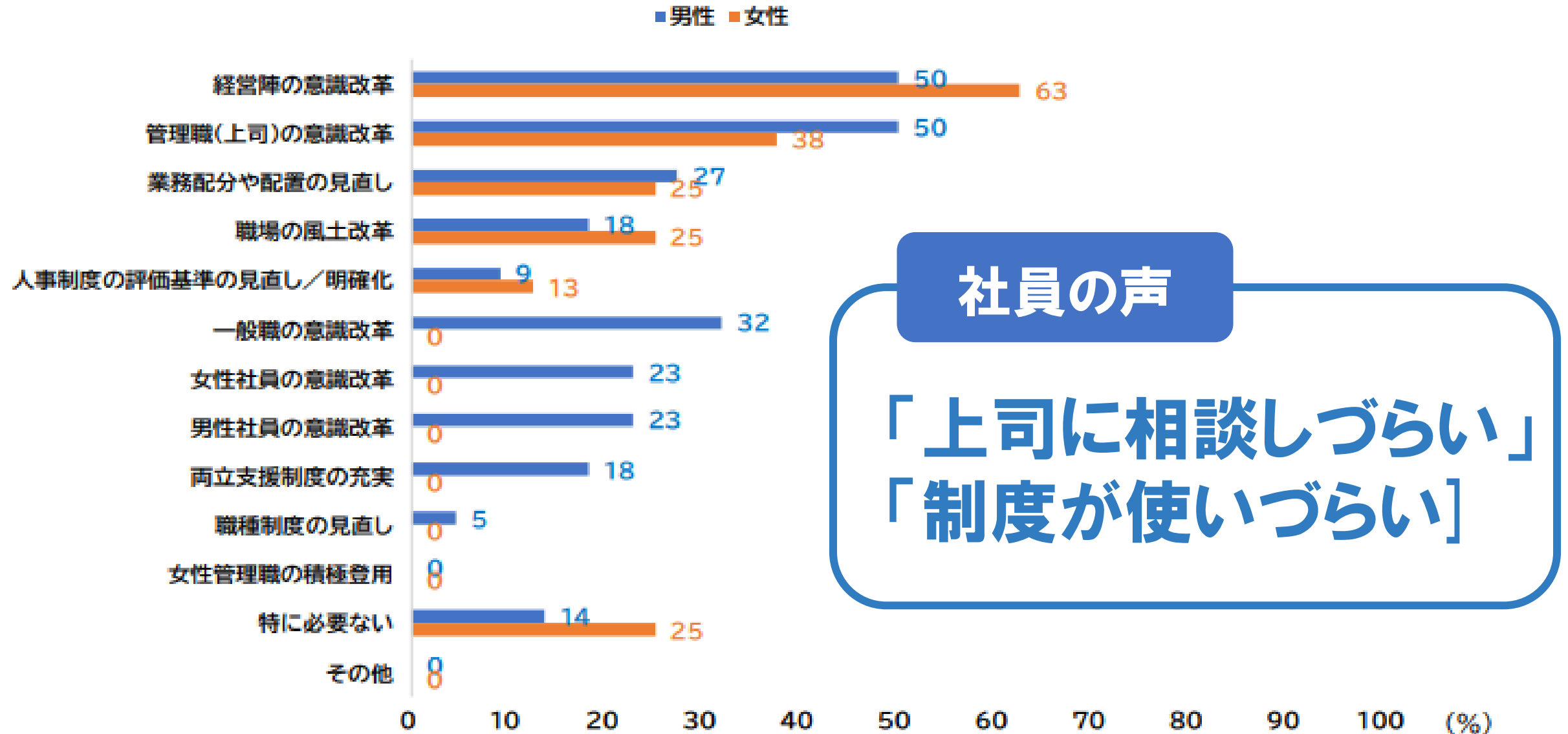
ワークライフバランスコンサルタント派遣

**課題把握のために**  
**社員アンケートを実施**



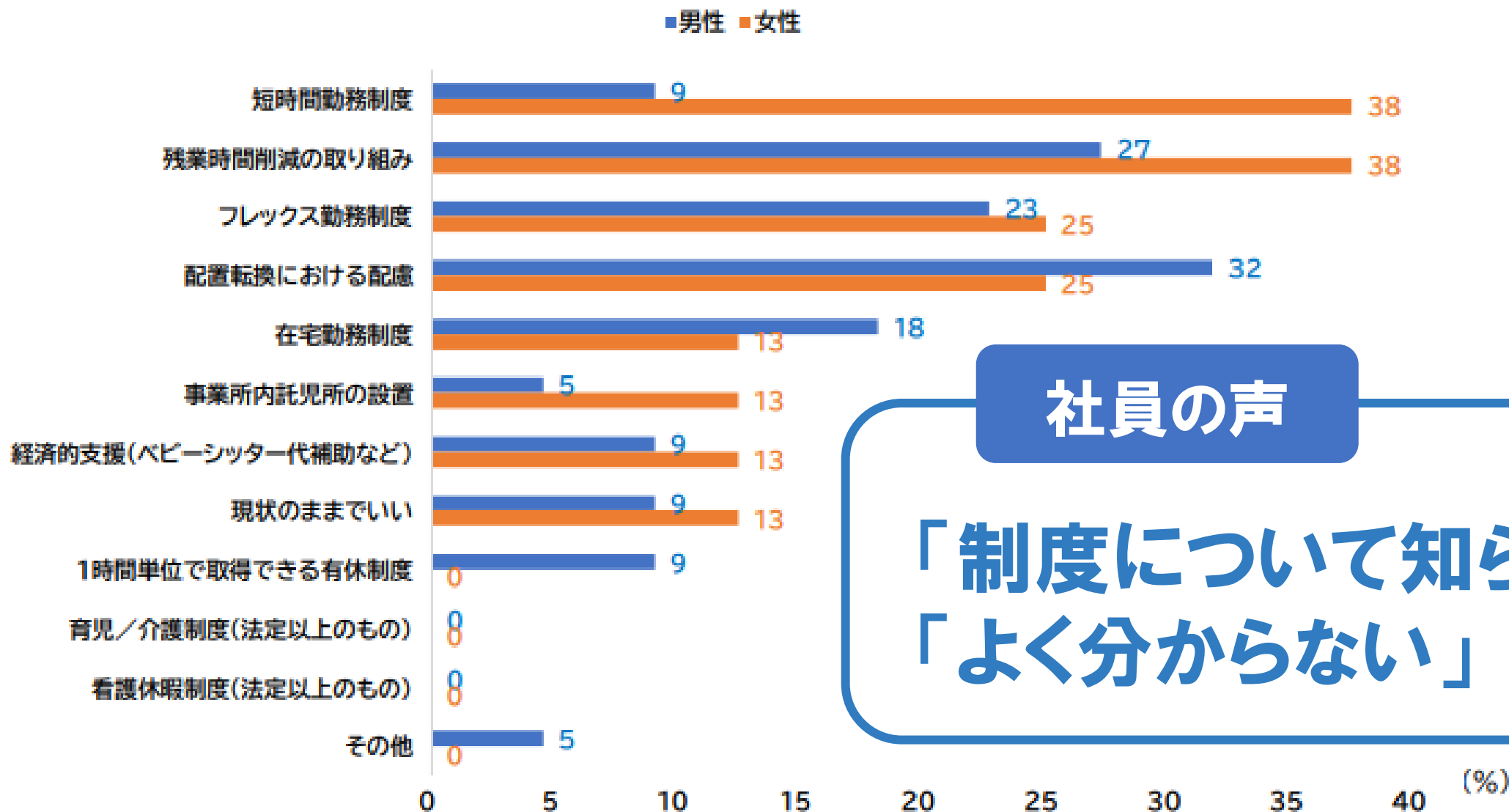
# 男女ともにより働きやすい職場環境にするためには どのような取り組みが必要だと思いますか？

14



# 「仕事と生活の両立」のために会社に望む制度 または充実して欲しい制度、取り組みは何ですか？

11



## 社員の声

「制度について知らない」  
「よく分からない」



## 原因

上司と部下のコミュニケーション不足により  
利用に対する心理的ハードルがある

「使える制度」という認識がない

**制度を“知って・使える環境”をつくる**



# 管理職・リーダー層向け研修の実施

コーチングを学ぶ



部下が安心して相談できる  
関係性を構築

気づき

世代間での価値観の違いにより  
心理的安全性のある職場になっていなかった

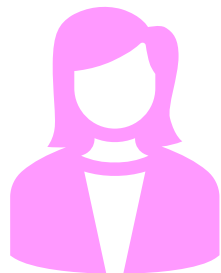


改善

管理職・リーダー層の意識改革が重要  
部下が上司に相談しやすい環境の構築

# 研修後の社内での変化

子どもの体調不良で休暇申請する部下に対して…



申し訳なくないよ、気にせず休んで大丈夫



このような声をかける場面が社内で増え、  
部下は安心して社内制度を利用できるように変化



# 社内周知方法の見直し・改革

使える制度に



誰もが“自分ごと”として  
考えれる仕組みへ

気づき

ただ社員に制度について周知するだけでは  
使っていいのか社員が分からない



改善

実際の社内制度利用状況や取り組み事例を共有し、  
「自分もこの制度使っていいんだ」へ改善

# 社内での変化

実際に使っている社員の事例を見て・・・



**2023年→2025年  
30%の利用率増加！**

**仕事と家庭を両立しているロールモデルが  
社内全体に周知されることで  
誰もが安心して制度を利用できるように**

社内制度を使いやすいように

ライフステージごとに働く時間と場所を“選べる”

時間

フレックスタイム制度  
短時間勤務制度  
時差出勤制度

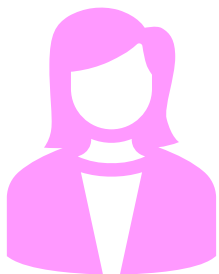


場所

テレワーク勤務  
フリーアドレス制



# 導入後の社内での変化

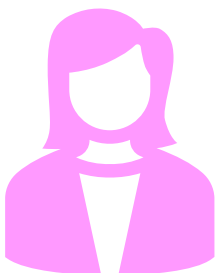



子どもとの時間を大切にしながら安心してキャリアを継続できています。

今は父親も子供の行事に参加するのが当たり前。その当たり前を会社がサポートしてくれていて育児に積極的に参加できる。




将来自分が子育てをする時も安心して働き続けられると思えています。



A photograph of two female construction workers on a site. They are both wearing white hard hats with 'KABA' written on them, light blue long-sleeved shirts, and high-visibility yellow safety vests over dark trousers. The worker on the left is holding a clipboard and looking at the worker on the right, who has her hands on her hips and is smiling. They are standing on a paved area in front of a large concrete bridge structure. In the background, there is a green hillside and a residential area with houses. A yellow excavator and a green traffic cone are visible on the left side of the frame.

更なる女性活躍推進を目指して



A photograph of a modern office meeting. A man in a light blue button-down shirt sits at the head of a long wooden table, facing a large monitor. Three women, all wearing white long-sleeved shirts, are seated around the table. One woman in the foreground is seen from behind, looking at the monitor. Another woman to her right is looking at a laptop. A third woman on the far right is looking towards the man. The large monitor displays a website with Japanese text and a building image. The text on the screen reads: '自分らしく挑戦できる', 'チームで新しい価値を生み出せる', and 'みんなが愛になる'. The office has wood-paneled walls, a large window on the right showing a residential area, and a potted plant on the left.

# 女性社員の声をもとに 新たな取り組みを実施



# 仕事の垣根を越えて女性社員が立案

## 大人も子供も楽しく健康について学べる 「健康スムージー」の販売を実施



コミュニティ施設“金石町家”



# 新卒女性社員立案イベント



## 地域の子どもたちと一緒に能登復興支援



金石町家(株) だれでもきてね  
**ぐくがまぶ**

こどもおとなも、えがすきなひとはあつまれ！  
どうぐとかみをたくさんよういしています。

**bowcha**  
金棒茶

商品の購入代の一部が、能登への支援、  
子どもたちの学びの活動支援として寄付されます。





# 他部署とのタイアップでイベント開催

『**建築部**×**企画部**』  
建築女性社員による  
”住まいの何でも相談会”

『**土木部**×**企画部**』  
”うみのおしごと写真展”

うみのおしごと  
しゃしんてん

by かがけんせつのみなさん  
2/22~3/22



海への思返し



防波堤



潜水士



潜水士



工事部5人衆



海岸を守りど!!



灯台設置中



あるまげどん



ガントリーと背比べ



防波堤、運びます



# 1on1面談によるキャリアサポート



サマリ表示							評価項目表示設定
行動目標（コンピテンシー）（評価軸ウェイト: 30）（実考ウェイト: 30）							
		中間レビュー		評価			
項目	ウェイト	自己評点	1次評点	自己評点	1次評点	2次評点	
B-1 行動意向	1	2	3	4	4	4	
B-5 意欲さ	1	2	3	2	2	2	
D-2 チーム精神の発揮	1	4	4	2	3	3	
F-1 視点の広さと深さ	1	3	3	4	4	4	
B-6 自己革新（開発）	1	1	2	1	2	2	
E-1 専門知識・最新技術の習得	1	2	2	2	2	2	
F-3 論理思考	1	2	2	2	2	2	
F-5 解決策の立案	1	1	2	2	1	1	
H-15 後継者の育成	1	2	2	2	2	2	
評点合計（ウェイト合計）	(9)	15.83	17.5	17.5	17.5	17.5	
賞与評点	-						

数値目標（MBO）（評価軸ウェイト: 70）（実考ウェイト: 70）							
		中間レビュー		評価			
項目	ウェイト	自己評点	1次評点	自己評点	1次評点	2次評点	
チームの船利益達成率	20	3	3	3	3	3	
業務改善利用率（発注者の評価が得られた改善工事を評価）	20	4	4	4	4	4	
品質管理評価	20	4	4	4	4	4	
無事故無災害の達成と安全部評価	20	6	6	6	6	6	
お客様意見取得件数（発注者からの改善依頼件数を評価）	20	1	4	1	4	4	

### 詳細入力

#### 評価項目

項目名	B-1 行動意向		
カテゴリ	全社共通	ウェイト	1
詳細	ためることになることあれば体を動かすことをいとわない 【選定理由】 「なぜ」と考え、素早く行動できる 判断が必要な場面ではまず自分で考え、「どうしますか？」ではなく「こうしようと思いがいかですか？」と上司や顧客に提案して欲しいため 以下の内容に沿って記載ください。 1. どの数値目標を達成するための目標ですか？ チームの船利益達成率、業務改善利用率 2. 具体的な行動はどのような内容ですか？ ・ 船利益達成率を高めるために、船内での可能な方法を模索しは提案する。 3. 船内での可能な方法を模索しは提案する。 ・ 業務改善利用率を高めるために、顧客からの改善提案を積極的に取り入れる。 4. 船内での可能な方法を模索しは提案する。 3項目/工事：4点 2項目/工事：3点 1項目/工事：2点 0項目/工事：1点 0項目/工事：0点		

#### 中間レビュー

自己評点	2
自己コメント	①古南地区の大型道路ブロック張および保固ブロック張付において、川幅と流速から瀬替えが難しいため、上流側にコンクリートブロックとフィルターユニットで導流堤を設け、羽水士による作業を提案。 1次評点 3 1次コメント 発注者の施工内容や方法が変化しますが、持ち前の柔軟さで良評価を得られるようお願いします

性別・年齢・経歴に問わず  
公平に評価される人事評価制度

# AIを活用した健康サポート



## AIが健康分析・改善アドバイス





これからも男女ともに  
“輝ける”企業を目指していきます



KAGA CORPORATION

