



# 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	<b>1943年6月26日</b>
本社	〒920-0337 石川県金沢市金石西1丁目2番10号
売上高	<b>2,920百万円（令和6年11月）</b>
従業員数	<b>122名(男性58名、女性64名)</b> ※2025年4月現在
資本金	<b>5,400万円</b>

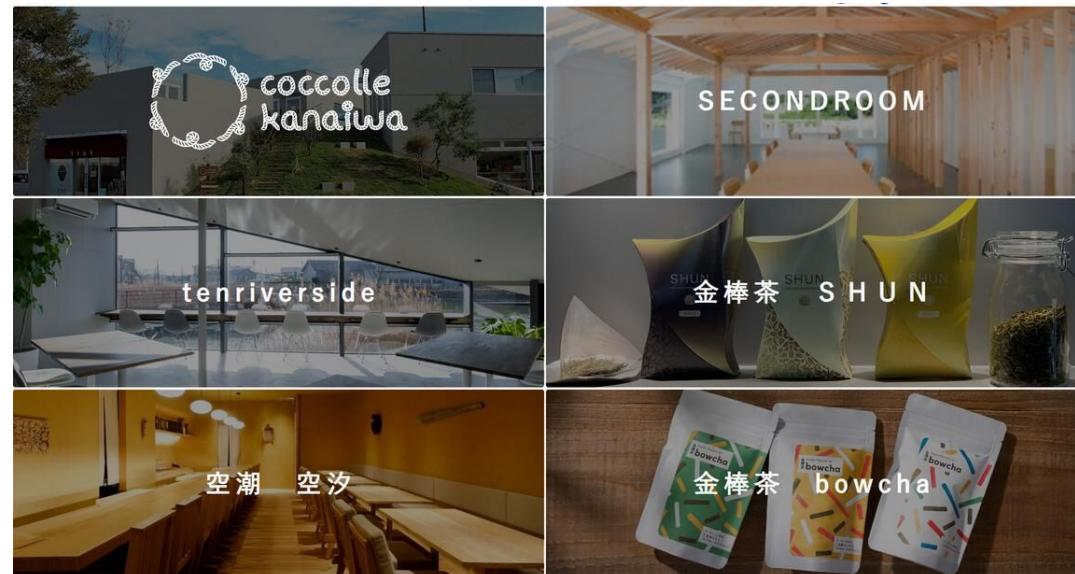
# 事業内容

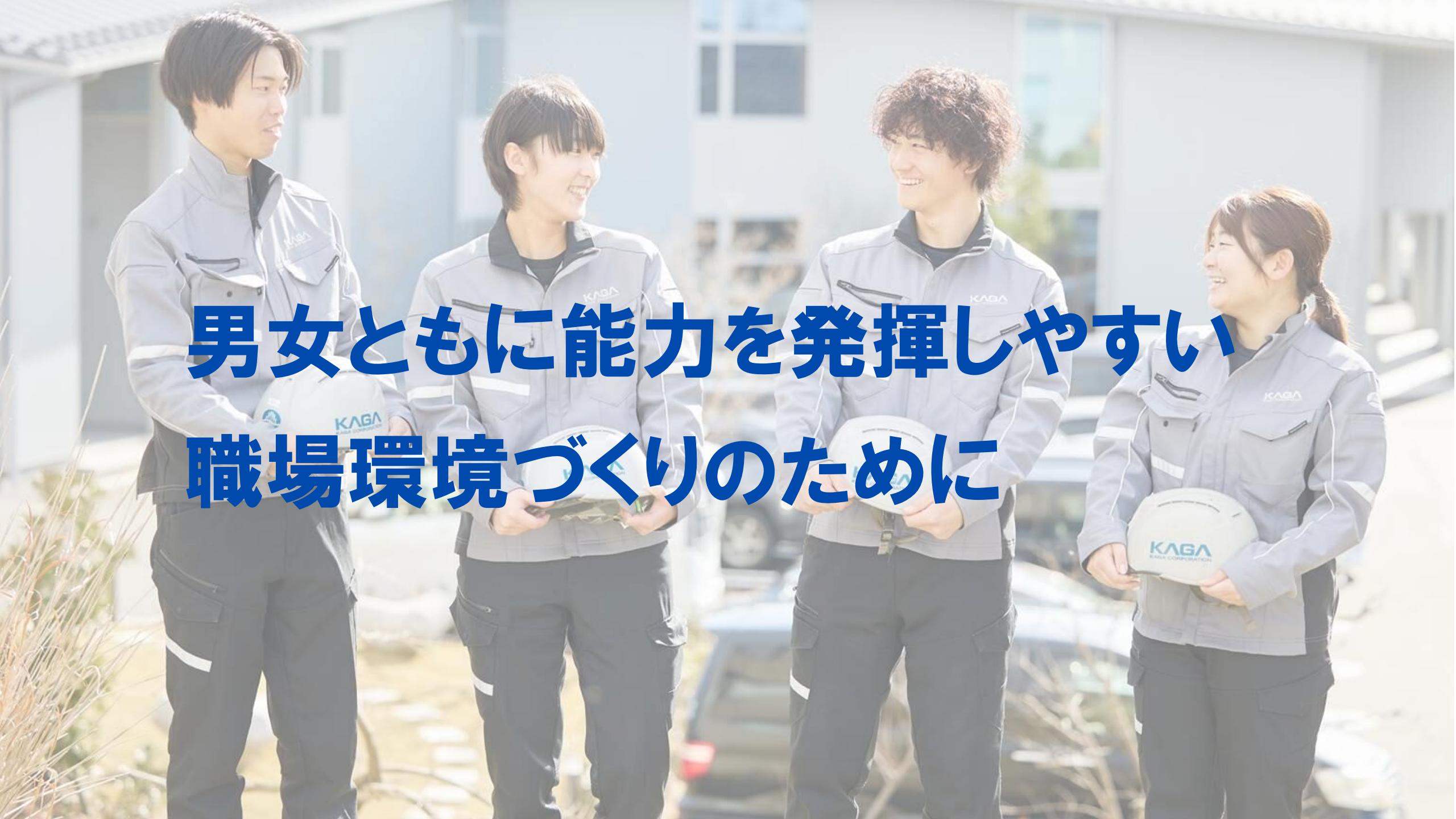
地域活性化のため、多角的な事業を展開しています

## 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)





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

## 女性活躍

えるぼし認定(三つ星)



2019年 認定  
厚生労働省

## 子育て支援



厚生労働省

## 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  
プライト500



2024  
健康経営優良法人  
Health and productivity  
プライト500



2023  
健康経営優良法人  
Health and productivity  
プライト500

## 地域経済の中心



地域未来牽引企業  
2020年 認定  
経済産業省



金沢市  
はたらく人に  
やさしい事業所

2017年 表彰  
金沢市

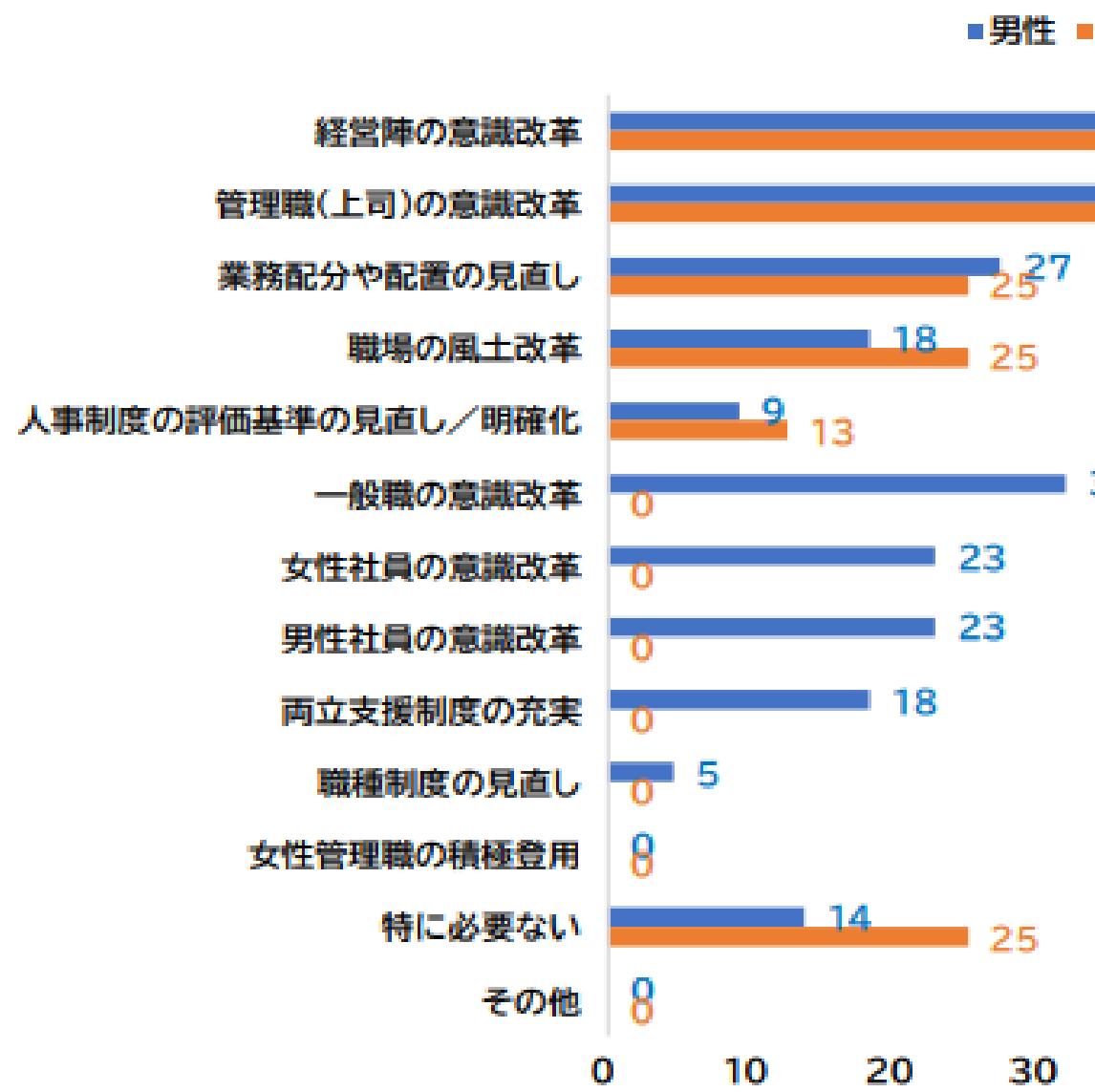


女性活躍加速化クラス  
2019年 認定  
石川県

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？

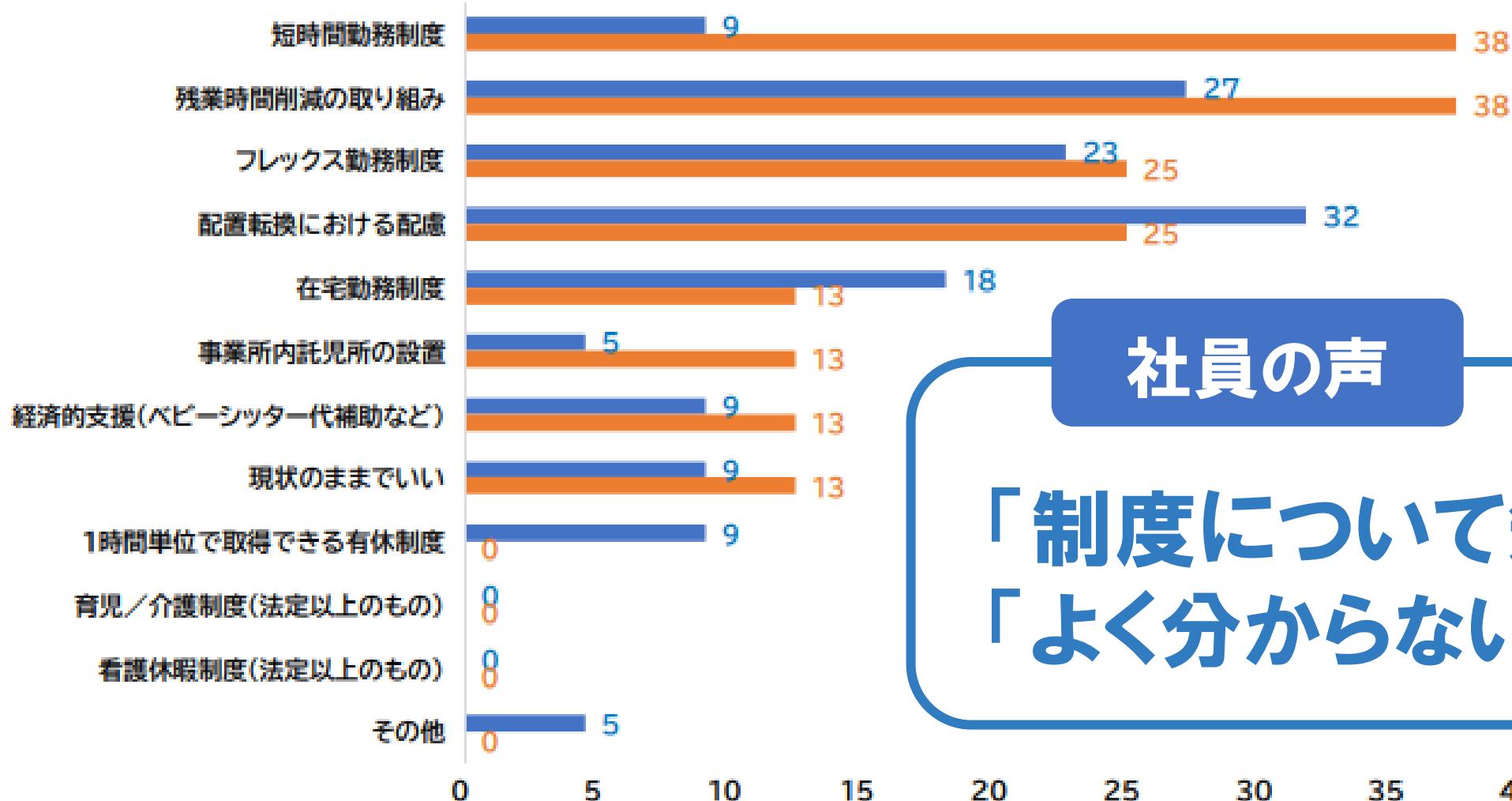


社員の声

「上司に相談しづらい」  
「制度が使いづらい」

# 「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？

■男性 ■女性



社員の声

「制度について知らない」  
「よく分からぬ」

## 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つていなかつた

改善

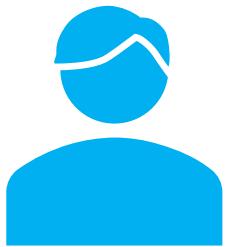
管理職・リーダー層の意識改革が重要  
部下が上司に相談しやすい環境の構築

# 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  
考へれる仕組みへ

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ぬ

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

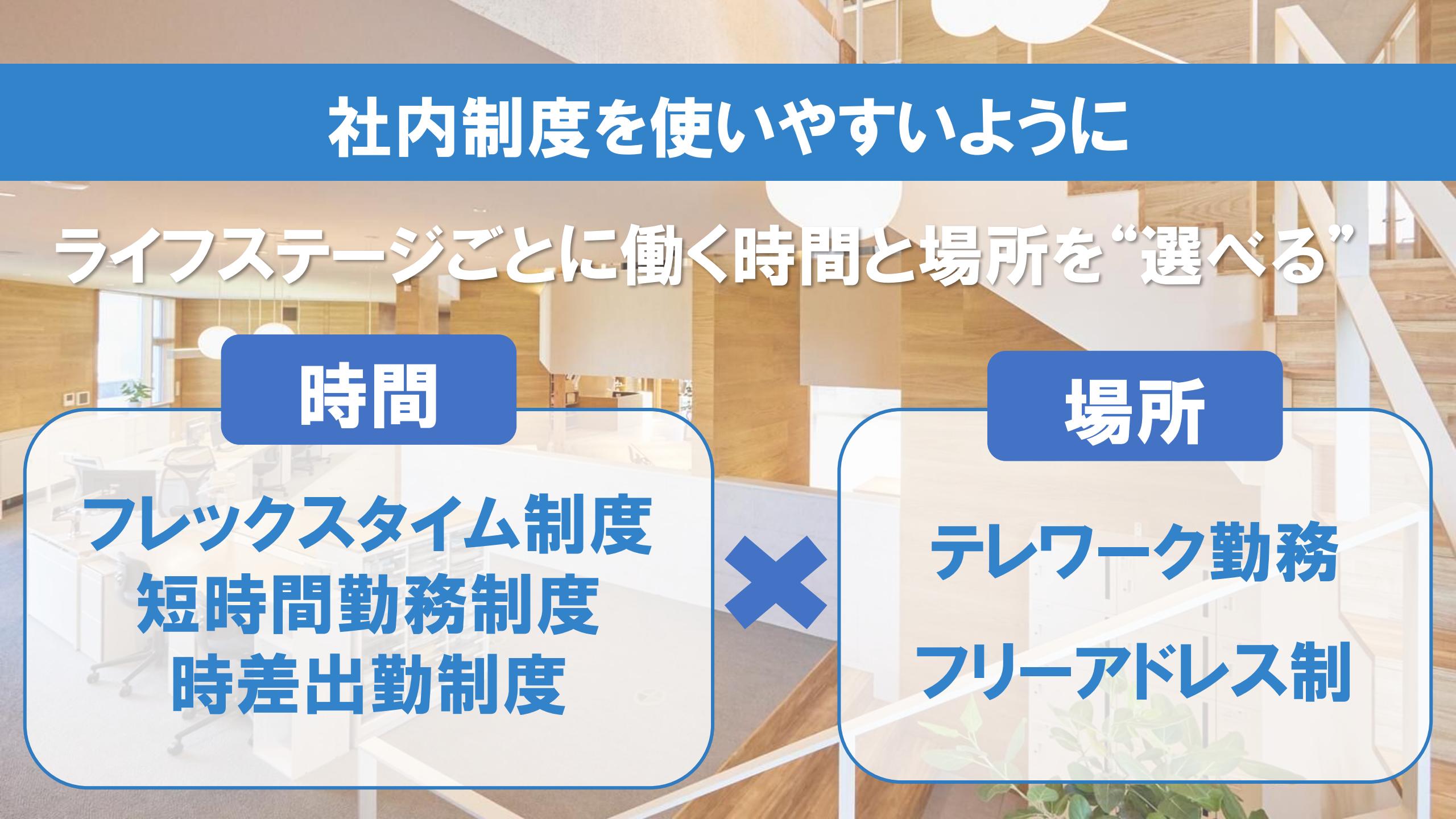
# 社内での変化

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



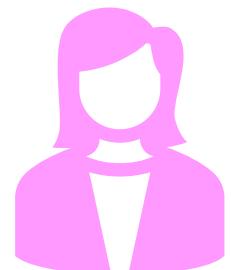
# 導入後の社内での変化



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。

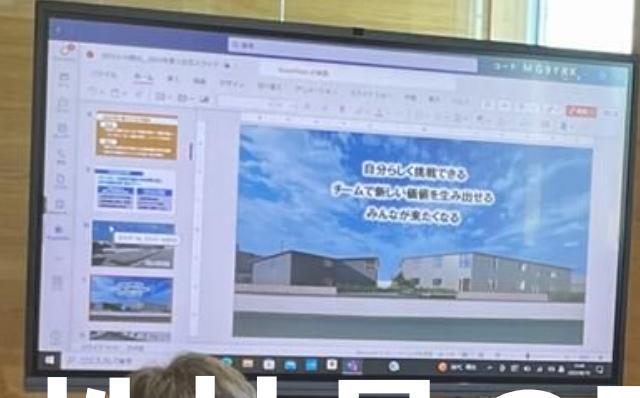


将来自分が子育てをする時も安心して働き続けられると思えていました。



更なる女性活躍推進を目指して

女性社員の声をもとに  
新たな取り組みを実施



2023-06-20\_2023年夏の企画

カード MGSYKK

スライド 1 / 1

# 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

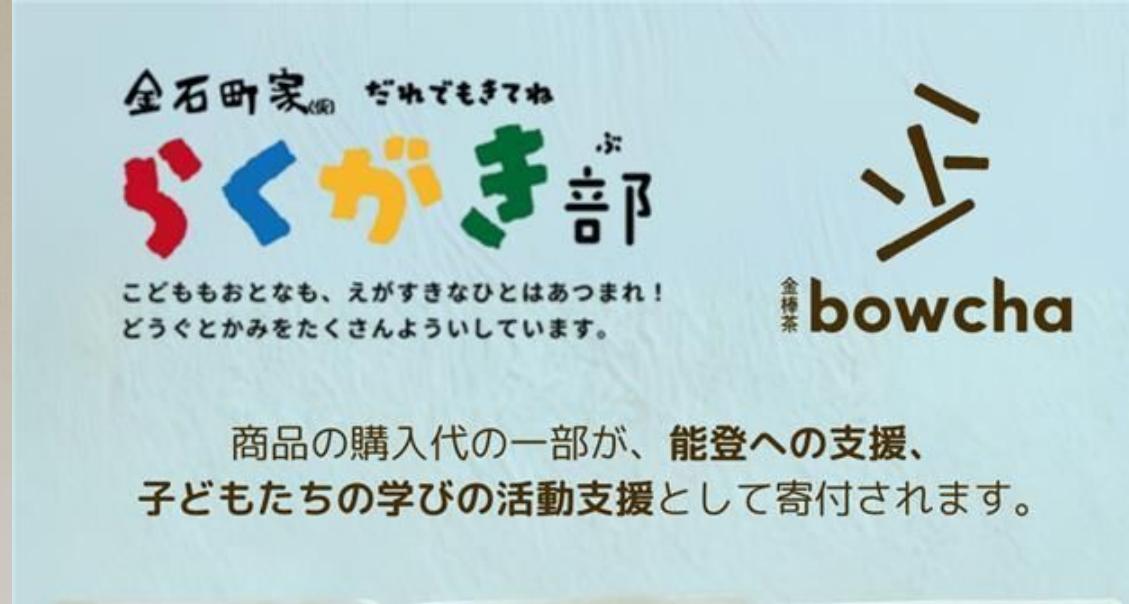


コミュニティ施設“金石町家”

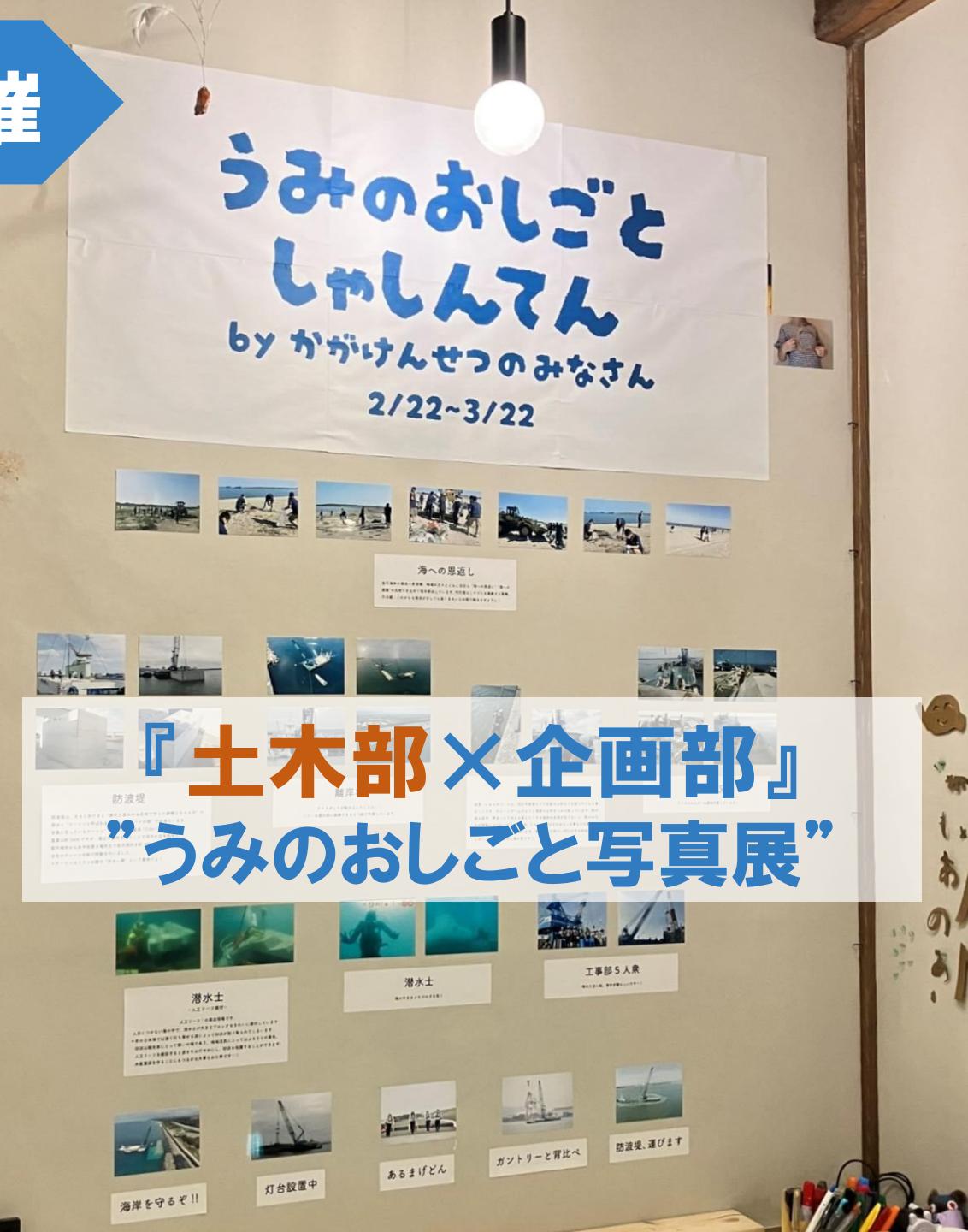
# 新卒女性社員立案イベント



## 地域の子どもたちと一緒に能登復興支援



# 他部署とのタイアップでイベント開催



# 1on1面談によるキャリアサポート



# 性別・年齢・経歴に問わず 公平に評価される人事評価制度

項目		ウエイト	自己評点	1次評点	自己評点	1次評点	2次評点
			中間 レビュー			評価	
B-1	行動実向	1	2	3	4	4	4
B-5	喜びさ	1	2	3	2	2	2
D-2	チーム精神の發揮	1	4	4	2	3	3
F-1	複数の広さと深さ	1	3	3	4	4	4
B-6	自己革新（喜樂）	1	1	2	1	2	2
E-1	専門知識・革新技術の習得	1	2	2	2	2	2
F-3	論理思考	1	2	2	2	2	2
F-5	解決前の立案	1	1	2	1	1	1
H-15	後継者の育成	1	2	2	2	2	2
評点合計（ウエイト合計）		(9)	15.83		17.5		20.1
貢与評点		-			1.5		1.5

数値目標 (MBO) (評価総ウェイト: 70) (実年ウェイト: 70)		中間 レビュー		評価		
項目	ウエ イト	自己 評点	1次 評点	自己 評点	1次 評点	2次 評点
チームの相利済成率	20	3	3	3	3	3
業務改善提案率 (発注者の評価が得られた創意工夫を評価)	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認評価	20	6	6	6	6	6
お客様意見取得件数 (発注者からの の対応情報件数を評価)	20	1	4	1	4	4

評価項目			
項目名	日 - 1 行動志向		
カテゴリ	全社共通	ウェイト	1
詳細	ためになることであれば体を動かすことをいとわない		
	<p>【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「こうしようと思いますがいかがですか？」と上司や顧客に提案して欲しいため</p>		
	<p>以下の内容に沿って記載ください。</p> <p>1. どの数値目標を達成するための目標ですか？</p> <p>チームの勝利条件、実務改善提案書</p> <p>2. 対外的な行動はどのような内容ですか？</p> <p>・具体的な目標を明確に定め、実現可能な方法を検討し実行には積極的。          - 常に新しいアイデアを出し、周囲の意見を尊重して意見交換。          - 周囲の人間関係を構築する。          - 運営会議での発言権を握り、意見を主導する。</p> <p>3. 目標達成のための行動を示す。実現可能な方法を検討し実行には積極的。</p> <p>4. 自身で承認する目標達成の度合いを下記に記入して下さい。</p> <p>3項目/工具：4点          2項目/工具：3点          1項目/工具：2点          0項目/工具：1点</p>		

中間レビュー	
自己評点	2
自己コメント	
①古府地区の大型連続ブロック張および根固めブロック接付において、川幅と流速から漏水が難しいため、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、漏水による作業を提案。	
/	
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、持ち前の柔軟さで高評価を得られるようお願いします	
/	

# AIを活用した健康サポート



これからも男女ともに  
“輝ける”企業を目指していきます

