令和６年度版

沼津市
男女共同参画推進事業所

102事業所登録

沼津市内の事業所です

男性の育休、セクハラ・パワハラ防止
テレワーク、仕事と家庭の両立…
「だれでも働きやすい職場」を目指す
職場の取り組みを集めました

令和６年12月現在

はじめに

性別にかかわりなく仕事で活躍できる職場。
仕事と家庭の両立に配慮した職場。

…沼津市ではそんな職場づくりを行っている事業所を「男女共同参画推進事業所」として認定し、応援しています。

共働き世帯が増え、「仕事だけでなく、家庭や自分の時間も大事にしたい」と考える人が増える中、事業所の「誰もが働きやすい職場づくり」の取り組みは、非常に注目されています。

この冊子では、「男女共同参画推進事業所」が働きやすい職場環境づくりのために行っている、様々な取り組みをまとめました。

○すべて沼津市内の事業所です

(本店が市外の場合でも、市内の支店については対象になります)

○主に３つのポイントを紹介しています

・性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

募集、採用、人事配置や昇格、キャリア・アップのための支援制度など

・仕事と家庭の両立支援の取り組み

子育て・介護に関する支援制度や、有給休暇への取り組みなど

・男女が共に働きやすい職場づくりの取り組み

ハラスメント対策、職場環境改善のための取り組みなど

＜制度の内容＞

制度の詳しい内容、申請方法、
本冊子のカラー版のデータ等は、
沼津市HPにてご覧いただけます。

＜事業所紹介＞

● 「男女共同参画推進事業所」認定マーク ●

それぞれの職場で、男女の差別なく、皆で協力していくことをイメージしています。
背景は社会を、手をつないでいる姿は職場での男女の姿を、一緒に持っているハート型の風船は平等を表しています。

目　　次

令和6年度新規認定事業所 …… 1

男女共同参画推進事業所の紹介(業種別・五十音順)

1 建設業

東工業株式会社 …… 3
株式会社東土建 …… 4
株式会社井戸松 …… 5
植松建興株式会社 …… 6
株式会社植松設備工業 …… 7
エイショウ株式会社 …… 8
エスティーム株式会社 …… 9
大藤建設株式会社 …… 10
落合建設株式会社 …… 11
株式会社川村組 …… 12
有限会社岸野組 …… 13
クリーンサービス株式会社 …… 14
小林電気工業株式会社 …… 15
小林道路株式会社 …… 16
有限会社近藤組 …… 17
三星建設工業株式会社 …… 18
山旺建設工業株式会社 …… 19
株式会社進興 …… 20
株式会社スエヒロ工業 …… 21
株式会社大志建設 …… 22
有限会社高尾建設 …… 23
株式会社NOBLE …… 24
株式会社藤田建設 …… 25

2 製造業

株式会社石川工具研磨製作所 26
沖電気工業株式会社　沼津工場 27
サツマ電機株式会社 …… 28
芝浦機械株式会社　沼津本社 … 29
株式会社ツカサ …… 30
土井製菓株式会社 …… 31
株式会社桃中軒 …… 32
株式会社トライカンパニー …… 33
株式会社長野製作所 …… 34
株式会社日本ベルト工業 …… 35
株式会社原町加工紙 …… 36
株式会社バンデロール …… 37
株式会社フジクラ
　エナジーシステムズ …… 38
富士通株式会社　沼津工場 …… 39
株式会社ホリックス …… 40
マーレエレクトリックドライブズ
　ジャパン株式会社 …… 41
株式会社明電舎　沼津事業所 … 42
矢崎エナジーシステム株式会社
　沼津製作所 …… 43
ヤマハモーターハイドロリックシステム
　株式会社　沼津事業所 …… 44
米久株式会社 …… 45
株式会社リコー　沼津事業所 … 46

3 電気・ガス・熱供給・水道業

静岡ガス株式会社　東部支社 … 47
東京電力パワーグリッド株式会社
　静岡総支社 …… 48

4 情報通信業

株式会社アイエスエフネット
　沼津支店 …… 49
株式会社コサウェル …… 50

5 卸売・小売業

株式会社植松グループ
　ホールディングス …… 51
株式会社ゴトー …… 52
株式会社東海医療器械 …… 53
日本ガス興業株式会社 …… 54
沼津魚市場株式会社 …… 55
マックスバリュ東海株式会社 …… 56

6 宿泊・飲食サービス業

株式会社ホテルニューオータケ　57
雄大株式会社 …… 58

7 金融・保険業

株式会社静岡銀行 …… 59
静岡県信用保証協会　沼津支店　60
静岡県労働金庫　沼津支店 … 61
株式会社静岡中央銀行 …… 62
スルガ銀行株式会社 …… 63
第一生命保険株式会社
　沼津支社 …… 64
株式会社日本政策金融公庫
　沼津支店 …… 65
日本生命保険相互会社
　沼津支社 …… 66
沼津信用金庫 …… 67
三島信用金庫 …… 68

8 医療・福祉業

医療法人社団愛康会 …… 69
社会福祉法人あしたか太陽の丘　70
株式会社イー・ケア …… 71
株式会社ウェルビーイング …… 72
株式会社きずな …… 73
社会福祉法人共生会 …… 74
株式会社クラ・ゼミ
　ゆたかカレッジ沼津キャンパス … 75
医療法人社団賢仁会
　沼津はまゆう病院 …… 76
株式会社在宅支援センター
　ふれあい …… 77
社会福祉法人春風会 …… 78
特定非営利活動法人ティンクル　79
一般財団法人東海検診センター　80
株式会社ニチイ学館　沼津支店　81
沼津市立病院 …… 82
社会福祉法人珀寿会 …… 83
公益財団法人復康会 …… 84
公益財団法人復康会
　沼津中央病院 …… 85
公益財団法人復康会
　沼津リハビリテーション病院 …… 86
一般財団法人芙蓉協会 …… 87

9 教育、学習支援業

学校法人加藤学園 …… 88
学校法人沼津学園 …… 89

10 学術研究、専門・技術サービス業

株式会社イワサキ経営 …… 90
株式会社経営管理センター
　沼津事業所 …… 91
東京コンピュータサービス株式会社
　静岡支店 …… 92
MAKOTO税理士法人 …… 93

11 複合サービス業

富士伊豆農業協同組合 …… 94

12 その他サービス業

一般社団法人
　アスルクラロスポーツクラブ …… 95
株式会社エス …… 96
有限会社サンディオス …… 97
駿東伊豆消防本部 …… 98
東電用地株式会社　沼津支社 … 99
株式会社東日 …… 100
沼津市商工会 …… 101
沼津商工会議所 …… 102

○令和６年度　新規認定事業所

令和６年度は新たに３事業所が「沼津市男女共同参画推進事業所」として認定され、令和６年12月24日に沼津市長より認定証が交付されました。

新たに認定事業所となった皆様に、各事業所における男女共同参画に関する取り組みや方針についてお話を伺いました。

令和6年度新規認定事業所
取組を一部紹介

①資格取得に関するスケジュールの共有や、
　取得費用の負担によるスキルアップ促進

②育児・介護休業からの復帰後、勤務地等の希望について配慮

③リモートワークの導入

④役員との面談の機会を設定するなど、
　従業員の意見の聴取を実施

⑤ハラスメント防止に関する資料を作成し、
　事業所内に掲示し従業員へ周知

令和６年度
新規認定事業所の方々のコメント

認定番号
109

株式会社東土建

代表取締役　土屋　雅一　さん

「性別にかかわらず、誰もが能力を発揮できる職場づくり」

性別にかかわらず、また子育てや介護といった状況に限らず、誰もが活躍できる職場環境づくりに取り組んでいます。今後も、働き手のライフスタイルに合った労働環境を整備し、社員一人ひとりが主役となり、活力のある職場環境を構築して行きます。

認定番号
110

株式会社イー・ケア

代表取締役　稲生　康　さん

「尊厳を大切に、誰もが働きやすい職場を」

高齢者の尊厳を支えるケアと向き合っていくためには、男女を問わず、ケアを行うスタッフの「尊厳」も大切にされなければならないと考えております。エッセンシャルワークとして働きがいに満ちたものにするため、ワーク（仕事）とライフ（生活）のバランスに最大限配慮し、誰もが働きやすい職場を目指しております。

認定番号
111

有限会社岸野組

代表取締役　岸野　勝博　さん

「男性女性変わりなく働ける現場づくり」

弊社では男性女性変わりなく働くことができる環境づくりを心がけています。世間的に土木工事は男性の仕事と思われがちですが弊社では現在2名の女性社員が現場に出て活躍しています。従業員の得意不得意を把握し工事を完成させるためのベストなチームを作ることで男性女性変わりなく働くことを実現しています。

ショールームで実際に商品を見ながら、
ご相談ができます。

東工業株式会社

認定番号　第88号　　認定年月日　令和元年12月1日

所在地：沼津市大岡2286-3
設立：昭和6年1月12日
電話番号：055-921-1796
HPアドレス：http://www.azumakougyo.co.jp/

事業内容：設備工事事業、住宅リフォーム事業、不動産事業、
水質検査事業

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　27人
女性割合　約56%
女性管理職割合　約33%

PRポイント

東工業株式会社は「利他の心」を大切に、管工事の施工管理を行う「設備工事事業」、お客様に快適な暮らしをご提供する「住宅リフォーム事業」、新しい住まいのカタチをご提案する「不動産事業」、お風呂の安全を守る「水質検査事業」でお客様の快適環境を作り、守る仕事をしている会社です。
「みんなでみんなを幸せにする」をモットーに性別にとらわれず社員一人ひとりの個性や能力を最大限に発揮できる職場づくりを目指しています。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・男女を問わず同一条件にて募集・採用・配置
・女性の管理職登用
・毎月社長勉強会の実施
・毎月若年者を対象とした研修、リーダーを対象とした研修の実施
・研修委員会中心に自発的な研修の実施
・資格取得費用の助成、資格手当の支給

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

・育児休業制度を導入し、就業規則に定めている
・子の看護休業制度を導入し、就業規則に定めている
・介護休業制度を導入し、就業規則に定めている
・仕事と家庭が両立できるように、各人の事情に配慮
・子どもの保育園や学校の状況に合わせて、各人の勤務時間に配慮。それに伴い、子どもとの同伴出勤許可

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・年次有給休暇の計画的な付与
・ノー残業デーの実施（毎週水曜日）
・毎月社長面談の実施
・喫煙コーナーの設置

社員の声

育児休業を取得させていただきました。
仕事と家庭の両立ができるよう、配慮していただき、育児をしながらでも安心して働くことができます。

株式会社東土建

認定番号　第109号　　認定年月日　令和6年12月1日

所在地：沼津市松沢町3-4
設立：昭和48年5月31日
電話番号：055-921-0872
HPアドレス：https://www.azuma-doken.com

事業内容：総合建設業（土木一式・とび・土工・舗装工事業）

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　9人
女性割合　約3.3%
女性管理職割合　0%

PRポイント

社員一人ひとりが主役となり、活力みなぎる職場環境を構築しています。
男女共に働きがいのある職場環境を目標とした取組みを実施しています。
「地域の未来、そして子どもたちの未来」のために貢献できる企業を目指して！

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・男性女性を問わず、同一条件にて募集・採用・配置。

・資格取得費用は、学費・試験代・交通費等の全額支給。取得後は、資格ごとに手当の支給。

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

・残業ゼロに取組んでいます。

・年次有給休暇の半日単位での取得が可能。

・子どもの諸問題解決に関する休暇、親に対する介護・通院に対する始業・就業の繰上げ、勤務時間短縮制度の導入。

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・セクシャルハラスメント防止に関する方針を明確化、相談窓口を社内に設置。

・月一回の面談を実施し、従業員の体調や子育て・介護などの現状を把握し、働きやすい環境の構築に努めています。

・健康管理のため、インフルエンザ・コロナ予防接種費用の全額会社負担。

社員の声

事務員として仕事をしていますが、別居で高齢の両親がこの１年で入院・手術・退院が３回ありました。身内が私一人だけなので、付き添い、送迎、病院等の対応がありましたが会社が快く介護を優先してくれました。働きながら両立できる環境がある会社は、本当に有難いと思います。

株式会社井戸松

認定番号　第65号　　認定年月日　平成27年12月1日

所在地：沼津市末広町116番地
設立：昭和23年6月19日　株式会社設立
電話番号：055-962-1306
HPアドレス：http://lifa-numazu.com

事業内容：空調衛生設備及びリフォームショップ　ライファ沼津

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	

従業員数

総従業員数　　23人
女性割合　　約13.04%

PRポイント

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・資格取得費用の助成及び資格手当の支給

・社員の自己研鑽を奨励し、社員同士の勉強会をサポート

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

・育児、介護休業法に定める基準については、就業規則に定め、周知しています。

・一般事業主行動計画を定め、労働局への届出、周知公表を行っています。

・未就学・就学中を問わず子供を養育している従業員の短時間勤務、地域消防団員活動に参加できるよう休暇制度を設ける等。
家庭（地域）が両立できるように、各人の事情に配慮しています。

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・年次有給休暇の取得促進のため、半日単位の年次有給休暇や計画的年次有給休暇を導入します。

建設業

植松建興株式会社

認定番号　第67号　　認定年月日　平成27年12月1日

所在地：沼津市西沢田200-1
設立：昭和43年2月10日
電話番号：055-922-7811
HPアドレス：http://www.uematu.co.jp/reform/

事業内容：屋根・外壁工事、金属工事、総合建築工事、
太陽光発電工事、リフォーム工事

国内最大級の「太陽光発電　比較展示場」が見学できます。

新本社と並列するパナソニックリフォーム専門店。

近隣の裾野市教育施設で「屋根貸し太陽光発電事業」を行っています。

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　20人
女性割合　　約35%

PRポイント

【地域貢献への取り組み】
屋根貸し太陽光発電事業
・裾野市の教育施設向け「屋根貸し太陽光発電事業」の設置業者に選ばれ、裾野西小学校体育館の屋根に太陽光発電パネルを設置し、2014年4月から発電を開始しています。災害発生時の停電の際には、発電された電気は避難所を利用される近隣住民の方に使用してもらうことができます。
【自然エネルギー学習への協力】
・国内最大級の「太陽光発電　比較展示場」において、地域の方向けの自然エネルギー学習のための見学およびセミナー開催などの協力を行っています

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・「新たな企業風土を創る」ため　①働き方を変える　②考え方を変える　③行動を変える　の3つの項目を掲げ、企業風土・働き方を変える大きなチャンスとして日々チャレンジしている。
・個々のスキルアップと自主的に行動できる人材の育成の一環として、各自が決めた6ヶ月間目標に対し、どう取り組んでいくのかをまとめた「Step up シート」を作成しています。また、定期的な面談をすることにより、フォローアップも実施しています。
・資格支援制度を定め、自己啓発に取り組む従業員を支援しています。

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

・育児休業制度を導入後、復帰率は100%です。
・育児･介護に関する勤務時間短縮制度を導入しています。

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・年次有給休暇の半日単位での取得が可能です。
・経営目的である、「社員と社員を支えてくれる家族の幸せ」を実現するためいつも支えてくれる家族のために、記念日有給休暇制度、こども誕生日有給休暇制度の2制度を導入し、家族で一緒に過ごす時間をつくり、実施している。
・セクシャル・ハラスメント防止に関する方針を明確化、周知し、相談窓口を設置しています。
・仕事と家庭の両立を図れる短時間シフト労働者を採用した。

株式会社植松設備工業

認定番号　第102号　　認定年月日　令和4年12月1日

所在地：沼津市下香貫牛臥3044
設立：昭和39年8月1日
電話番号：055-931-2476
HPアドレス：なし

事業内容：管工事業

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・男女を問わず同一条件にて募集、採用、配置

・女性の管理職登用

・資格取得費用の助成、資格手当の支給

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

・育児休業制度を導入し、就業規則に定めている

・子の看護休業制度を導入し、就業規則に定めている

・育児、介護に関する勤務時間短縮制度の導入

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・年次有給休暇、特別休暇（結婚、忌引等）

・有給休暇取得の推進

・有給休暇の半日単位での取得が可能

・週休２日制の実施

・事前の申請にて中抜け等の一時的な外出を許可

『今後の方針』

・ハラスメント防止のための相談窓口を設ける

・働き方の多様化に向けフレックスタイムの導入

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　14人
女性割合　　約28%

PRポイント

性別に関係なく
自分のスキルを活かせる職場になるよう努めています。

エイショウ株式会社

認定番号 第101号　　認定年月日 令和4年12月1日

所在地：沼津市若葉町3番46号
設立：昭和62年5月2日
電話番号：055-921-6606
HPアドレス：https://eisyou.jp

事業内容：管工事（空調設備、給排水衛生設備、消防設備、電気設備）

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　5人
女性割合　約40%
女性管理職割合　0%

PRポイント

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ 性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・男女を問わず同一条件にて募集・採用・配置

・資格手当・資格取得支援金の助成を導入し、スキルアップ支援

Ⅱ 仕事と家庭の両立支援の取り組み

・育児休業制度、出生時育児休業制度を促進しています。（社内掲示）

・育児・介護休業等に関する規則を定めています。

・子育て手当の導入

Ⅲ 男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・年次有給休暇の取得促進のため、半日単位の取得や計画的有給休暇を導入しています。

・ハラスメント防止方針を社内掲示し、社内相談窓口を設けています。

社員の声

資格習得への支援により前向きにチャレンジしやすくなりました。
仕事へのモチベーションも上がり、更なるスキルアップへと繋げていきたいです。

エスティーム株式会社

認定番号　第94号　　認定年月日　令和3年12月1日

所在地：沼津市寿町6-10
設立：平成29年5月9日
電話番号：055-955-5305
HPアドレス：https://www.steams.co.jp

事業内容：高圧電気工事、空調工事

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　9人
女性割合　　11%
女性管理職割合　　0%

PRポイント

生きるということは出来るようになること

技術があれば、会社に頼らない生き方ができますので、社員各自が技能や技術を向上させて、生産性向上による休暇を増やす取り組みをしています。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・各種資格試験に費用会社負担で挑戦してもらっています。

・男女を問わず資格や能力による採用、昇進を進めています。

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

・男性、女性共に育児休業を１年間取得しています。

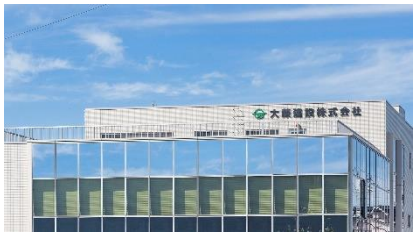
・介護休業取得の実績があります。

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・フレックスタイム制を導入することにより、ワークライフバランスを保ちます。

社員の声

仕事については上司から詳しい説明は頂けませんので、自分で調べ自分で考え結果を出さなければなりませんが、時間配分なども自由が利き、家庭との両立ができています。



大藤建設株式会社

認定番号　第99号　　認定年月日　令和4年12月1日

所在地：沼津市大岡1705-4
設立：昭和37年9月10日
電話番号：055-963-4108
HPアドレス：http://www.oh-fuji.co.jp

事業内容：総合建設業（土木・建設・大工・とび、土工・石・屋根・ﾀｲﾙ、れんが、ブロック・鋼構造物・舗装・しゅんせつ・塗装・内装仕上・水道施設・解体・ｶﾞﾗｽ・防水・建具）

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　38人
女性割合　約10%
女性管理職割合　10%

PRポイント

大藤建設株式会社は総合建設業です。「確かな技術による施工」を基本として「豊かな空間を創造」し顧客、地域、広く社会に貢献する企業を目指しています。沼津市の本社の他に東京・熱海に営業所を設置して幅広くきめ細やかな顧客への営業活動を行っています。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・男性か女性かを問わず同一条件にて募集・採用・配置をしています。
・管理職登用に男性か女性かに係わらず登用しています。
・スキルアップ・キャリアアップ支援に以下を行っています。
　・職種技能講習会・各種研修会への積極的な参加
　・資格取得に要する講習会・研修会への積極的な参加
　・資格取得の報奨金と資格手当の支給

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

・就業規則にて「育児・介護休業規定」を充実させ、育児休業・介護休業や子の看護休暇・介護休暇が確り整備されています。
・育児・介護休暇後の復職は、原則休業直前の部署及び職務となります。
・年次有給休暇の半日単位での取得が可能です。

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・就業規則にて「ハラスメント防止規定」を整備してハラスメント相談窓口を社内に設置し常に明るく楽しい職場になるよう目指しています。

社員の声

有給休暇が半日単位で取得できるので利用しやすいです。また、ハラスメント相談窓口があるため、ハラスメントに限らず悩み事などもいつでも気軽に相談できます。

総務部　女子社員

OCHIAI CONSTRUCTION Co., Ltd. 落合建設株式会社

落合建設株式会社

認定番号　第106号　　認定年月日　令和5年12月1日

所在地：沼津市西沢田177
設立：昭和31年11月1日
電話番号：055-921-8447
HPアドレス：http://www.ochiai-ken.co.jp/

富士清水線(黄瀬川大橋)
迂回路・橋面舗装工

事業内容：総合建設業

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	
育児休業取得促進	
介護休業取得促進	
男性の育・介休業促進	
時間外労働削減	
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	

従業員数

総従業員数	17人
女性割合	約11.7%
女性管理職割合	0%

PRポイント

落合建設は沼津の総合建設会社です。主に一般土木工事・舗装工事を通じて、地域のインフラを支えています。
明治25年に創業し、130年経った今では福利厚生を充実させ、働きやすい職場の整備を目指しています。
建設業でありながら、社内の有給休暇取得率は高く、近年では若手従業員の数も増えています。
中でも、資格取得支援等のキャリアアップの仕組みには、力を入れています。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

全社員がキャリアアップに取り組めるよう、資格及び技能の取得について、性別や年齢を問わず、積極的に支援している。
（具体的には下記のとおり。）

・勤務時間内での技能講習や特別教育への参加を認め、受講に必要な費用を全額会社負担としている。

・施工管理技士等の資格試験受験の際の受験料及び交通費（新幹線代等）を会社で全額負担としている。

・資格取得に向けた資格学校への通学費用も全額会社負担とし、勤務時間内の資格学校への通学も許可している。

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

・家族手当（子供手当）を導入している。
※配偶者、子供（18歳まで）がいる従業員に支給。

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・性別による差を設けず、職種別の個人スキル管理表により、人事評価を実施している。

・社内面談を実施し、従業員の意見を聴取している。

・インフルエンザ予防接種の費用を全額会社で負担している。

株式会社川村組

認定番号 第84号　　認定年月日 平成30年12月1日

所在地：沼津市岡一色池上町517
設立：昭和43年8月7日
電話番号：055-921-8299
HPアドレス：なし

事業内容：総合建設業（土木・建築・大工・とび、土工・鋼構造物・舗装・塗装・防水・内装仕上・建具・水道施設・解体工事業）

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　12人
女性割合　25%

PRポイント

男女の枠にとらわれずに個性と能力を十分に発揮し、ひとりひとりがいきいきと活躍できる環境づくりに取り組みます。

【社会貢献活動】
・毎月1回地域の清掃ボランティアを社員一同で行う。
・従業員の地域活動やボランティア活動等への参加、奨励。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ 性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・業務の責任に男女の差別なく、能力により要職を分担

・資格手当、社内表彰制度等で従業員のやりがいと誇りを育てる

・女性採用の活性化

Ⅱ 仕事と家庭の両立支援の取り組み

・育児・介護休業等の取得を支援

・従業員がこどもの看護のための休暇を時間単位での取得

Ⅲ 男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・固定的差別役割分担をなくす

・有給休暇の時間単位の付与

・時間外労働の削減のため「ノー残業デー」の導入、励行

有限会社岸野組

認定番号 第111号　　認定年月日 令和6年12月1日

所在地：沼津市西浦平沢200-11
設立：昭和63年9月22日
電話番号：055-942-2496
HPアドレス：https://www.kishinogumi.co.jp/

事業内容：土木

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　17人
女性割合　約11.7%
女性管理職割合　約33.3%

PRポイント

今以上に男女が働きやすい職場を目指しています。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ 性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

弊社では各従業員の得意な仕事と苦手な仕事を把握するようにしています。土木工事は個人ではなくチームで行う仕事なのでお互いの得意不得意を補えるチームの作成が従業員の能力を最大限に活用するために必要だと考えています。

Ⅱ 仕事と家庭の両立支援の取り組み

子育てや親の介護など急に仕事を休まなくてはいけなくなることがある従業員は少なくありません。弊社では休む人が出ることを考慮して現場の人数を多めに設定しています。これにより急な欠員が出ても作業に支障が少なく、従業員も家庭を優先して休みを取りやすい環境を作っています。

Ⅲ 男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

弊社では男性だから女性だからといった固定概念を持たないようにしようと従業員に教育しています。固定概念は従業員の成長を妨げてしまうと思います。成長を妨げてしまう職場では男女が共に働きやすい職場になるのは難しいと考えています。

（周辺地域清掃活動）

NO IMAGE

クリーンサービス株式会社

認定番号 第80号　　認定年月日 平成29年12月1日

所在地：沼津市西間門字神明169-1
設立：昭和41年8月10日
電話番号：055-951-1700
HPアドレス：http://www.cleanservice.co.jp/

事業内容：一般土木工事、下水道補修・更生・耐震化工事、下水道調査・清掃業務、産業廃棄物処理業、下水処理施設維持管理業務

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　39人
女性割合　　約17.9%

PRポイント

周辺地域清掃活動を実施しています。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ 性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・男女を問わず同一条件にて募集・採用・配置

・定期的社内（階層別）研修の実施

・スキルアップ・キャリアアップ支援
〇職種職能講習研修会等への受講推進
〇資格取得に要する研修会参加及び費用の助成と取得報奨金制度

Ⅱ 仕事と家庭の両立支援の取り組み

・育児休業取得促進への環境整備

・介護休業取得促進への環境整備

・年次有給休暇の取得促進（年次有給休暇の計画的付与等）

Ⅲ 男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・セクシャルハラスメント防止のための定期的啓蒙活動（パンフ作成配布等）

・朝礼にて（部署輪番にて朝礼担当発表・報告を通し社内情報の共有化）

小林電気工業株式会社

認定番号　第93号　　認定年月日　令和3年12月1日

所在地：沼津市御幸町9-18
設立：1952年3月17日
電話番号：055-932-2151
HPアドレス：https://kobayasidenki.co.jp

事業内容：建設業（電気設備工事）

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・男性か女性を問わず同一条件にて募集・採用・配置

・資格取得、スキルアップの為の休暇制度

・資格取得報奨金制度

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

・育児介護休業制度を就業規則に定めている

・育児介護休業者に対する支援プランの策定

・子の看護休暇制度を就業規則に定めている

・柔軟な勤務制度（フレックスタイム制）

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・社外相談窓口の設置

・長時間労働の抑制取り組み（ノー残業デー）

・法定にない特別休暇の設定、時間単位付与制度の設定

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　29人
女性割合　　約15%

PRポイント

性別や老若男女、又、学歴で一切差別をしない会社です。
一切差別をしないことが自慢です。

社員の声

老若男女問わず仕事の担当をさせて頂ける会社だと思います。介護や育児休暇の取りやすさも働きやすいポイントに感じます。

工事部　係長　時吉　瑞歩

小林道路株式会社

認定番号　第92号　　認定年月日　令和3年12月1日

所在地：沼津市大岡3343-1
設立：昭和41年6月9日
電話番号：055-921-8439
HPアドレス：https://kobayashidouro.jp

事業内容：土木建設業

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　34人
女性割合　　8.8%

PRポイント

社員のライフステージの変化になるべく寄り添える環境作りを心掛けている。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・男女共に同一条件での募集・採用

・性別に関係なく各自の技能による評価や会社が必要とした各種技能講習・免許等にかかる費用の支援

・資格取得による資格手当の実施

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

・男女産前産後休暇

・育児休業制度の導入

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・有給休暇　1日単位の他、半日有給制度の導入

・男女更衣室にパウダールーム・シャワールームを完備

社員の声

技能取得への支援により、スキルアップと共にモチベーションアップすることで仕事への意欲や自信にも繋がっているように思う

有限会社近藤組

認定番号 第82号　　認定年月日 平成29年12月1日

所在地：沼津市志下488
設立：昭和48年8月
電話番号：055-932-7888
HPアドレス：http://www.kondougumi.co.jp

事業内容：舗装工事・土木工事・他建設関連工事

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	
介護休業取得促進	
男性の育・介休業促進	
時間外労働削減	
有給休暇取得促進	
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　15人
女性割合　　約13.3%

PRポイント

礼儀・努力・謙虚・共栄
「礼儀を第一に、各自努力を継続し、お客様に謙虚に接して、お客様と共に栄える」
工事現場での多機能熟練工の早期育成を通じ、お客様の要望に沿った作品を提供する。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ 性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

性別にとらわれない雇用

評価基準は、各自の技能により評価（実力しだい）

Ⅱ 仕事と家庭の両立支援の取り組み

妊娠・出産・育児・介護休暇取得により仕事と家庭の両立できる職場環境づくりを進めています。

Ⅲ 男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

工事現場管理等女性でも活躍出来ます（現場作業含む）

近年、工事現場の書類作成も電子納品（パソコン仕事）も多く、書類整理等の活躍も出来ます

各種免許取得時・国家試験含めすべてバックアップ
各種技能講習・各種免許等、技量により会社が必要と判断した場合は全額会社負担

三星建設工業株式会社

認定番号 第108号　　認定年月日 令和5年12月1日

所在地:沼津市岡宮1286番地の1
設立:昭和38年5月24日
電話番号: 055-921-0257
HPアドレス:なし

事業内容：総合建設業

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　8人
女性割合約　37%
女性管理職割合　約12%

PRポイント

性別にとらわれず、一人一人の能力を生かし活躍できる環境づくりを目指します！

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ 性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・男女問わず同一条件にて募集、採用、配置

・スキルアップ、キャリアアップの支援

・資格取得による資格手当の実施

Ⅱ 仕事と家庭の両立支援の取り組み

・男女産前産後休暇

・育児休業制度の導入

Ⅲ 男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・年次有給休暇の計画的な付与

・セクシャルハラスメント防止に関する方針の明確化、社内相談窓口の設置

社員の声

育児休業を取得させていただき、仕事復帰後も仕事と家庭の両立ができるよう配慮していただき安心して働くことができました。

経理部

山旺建設工業株式会社

認定番号　第107号　　認定年月日　令和5年12月1日

所在地：沼津市東椎路34番地
設立：昭和42年11月15日
電話番号：055-922-3611
HPアドレス：http://www.3-yo.com

事業内容：総合建設業、建設資材製造販売（アスファルト合材、砕石他）、産業廃棄物処分業（中間処理）、製造販売、産業廃棄物収集運搬

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・男女問わず業務上必要な資格、スキルアップに必要な資格については、資格取得に伴う講習、受験費用は全額負担し、休日受験の場合は、合否を問わず振替休日付与としており、スキルアップ向上の環境作りに取り組んでおります。

・就業規則にて定めた資格の取得者には、資格手当、報奨金等を支給し、意欲向上に努めています。

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

・子供の学校での面談や急な呼び出し、親の病院への付き添い等による遅刻、早退、中抜けを柔軟に認めています。
（遅刻、早退、中抜け時間の賃金は減額しません）

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・令和５年４月にハラスメント対策委員会を立ち上げ、委員会メンバーにハラスメントの対応や実例等を教育して知識の向上を図り、ハラスメント防止に努めております。

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　34人
女性割合　約2.9%
女性管理職割合　0%

PRポイント

「社員の満足なくして、良い仕事、信用を得られる仕事は不可能」という考えの基、給与や年間休日といった待遇面をはじめ、福利厚生、社員教育システム、人間関係の面においても、つねに改善点を見つけ出し、より働きやすい環境となるよう全社一丸となってサポートを続けてまいります。

社員の声

資格取得制度や様々な手当が充実している事や、休日が多くリフレッシュできる事、又、悩み事を気軽に相談できる環境がとても良いです。
入社１年目　新入社員

株式会社進興

認定番号　第105号　　認定年月日　令和5年12月1日

所在地：沼津市原252-2
設立：1963年2月14日
電話番号：055-966-0678
HPアドレス：https://numazu-shinko.co.jp/

事業内容：給排水衛生設備工事・空気調和設備工事・公共水道工事

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・男女を問わず同一条件にて募集・採用・配置

・資格取得費用の助成、資格手当の支給

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

・育児、介護休業制度の推進

・地域イベントに合わせて年次有給休暇の取得の促進

・家族手当の支給（18歳未満の子供があいる家族）

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・有給休暇取得の推進

・ノー残業デーの実施（毎週金曜日）

・週休２日制の実施

・ハラスメント防止のため相談窓口を設置

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　7人
女性割合　　約28.5%

PRポイント

株式会社スエヒロ工業

認定番号　第96号　　認定年月日　令和3年12月1日

所在地：沼津市足高287-29
設立：平成3年5月1日
電話番号：055-923-4721
HPアドレス：https://www.suehiro-kogyou.co.jp/

事業内容：防水工事・大規模修繕工事・新築 ﾘﾌｫｰﾑ工事
ﾍﾙｽｹｱ ｳｪﾙﾈｽ事業

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　27人
女性割合　約33%
女性管理職割合　約30%

PRポイント

【福利厚生の充実】
・年3回賞与開始（夏・決算月・冬）
・全社員完全週休二日制
・建設業に関する資格取得費用を会社が全額負担
・妊娠・出産・子育てサポート
・社員旅行など各種イベントの実施
・社内報発行（2ヶ月に一度）
・協力会社のリクルートサポート
・トレーニングジムeIGHT GYM 運営（従業員使用可）
・社内にキッズスペースを設置（スペース内でのデスクワークが可能）

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ 性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・男女問わず同一条件にて募集・採用・配置
（2021年より女性作業員も活躍中）
・女性管理職の育成・登用を促進
（女性活躍推進 2021年「えるぼし」2段階目取得）
・職場におけるLGBTQ+等の性的ﾏｲﾉﾘﾃｨへの理解を促進する取り組みを開始
（「PRIDE指標2023」においてｺﾞｰﾙﾄﾞ認定を取得）

Ⅱ 仕事と家庭の両立支援の取り組み

・子供が小学校3年生までの勤務時間の繰り上げ、繰り下げが可能
・事前の申請にて中抜け等の一時的な外出を許可
・育児休業・介護休業の促進
・男性育休についての取組み開始
（2022年より育休取得者向けに「育休虎の巻」を制作し配布）

Ⅲ 男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・全社員の時間外労働と休日労働の合計が月45時間未満、平均残業時間は6.2時間（2023年～2024年）
・キャリアアップ形成に必要な資格取得支援制度あり
・ハラスメント防止の為の相談窓口を設置し、従業員に周知・徹底
・2022年12月 女性求職者向け座談会・面接会 出展

社員の声

ｷｯｽﾞｽﾍﾟｰｽ設置により子供連れ出社が可能に！
社員の子供達が一緒に遊んだり宿題をしたり・・・とても助かるし安心です。

株式会社大志建設

認定番号　第79号　　認定年月日　平成29年12月1日

所在地：沼津市西沢田849-67
設立：昭和61年10月1日
電話番号：055-923-1128
HPアドレス：http://taishi-c.co.jp/

事業内容：土木・造園・建築・遊具・撮影関係等工事

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	
育児休業取得促進	
介護休業取得促進	
男性の育・介休業促進	
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　25人
女性割合　　約16%

PRポイント

☆CM撮影の現場作り等ちょっと珍しい場所での活躍もアリ！
☆国家資格取得費用は"全額補助"
☆充実した待遇！ユニークな手当もあり
☆残業はほとんどなし
☆長期休暇あり！メリハリ付けて働けます

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

資格取得の際は、学校の学費・試験代・交通費等全てを会社が負担し、取得後には資格ごとに手当を毎月支給しています。

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

子育て世代を支援するために、子ども手当を毎月支給しています。２人目以降は累進して手当が大きくなり、子供が多いほど手厚くなるようにしています。手当は高校卒業まで支給します。

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

地域に必要とされる人がいる会社が、地域から必要とされる会社になります。従業員が積極的に地域活動に参加できるように、独自の地域貢献手当を毎月支給しています。活動の際には、有給休暇として扱っています。

経営理念

1. 私達は社業を通して、お客様・地域社会の人々のお役に立つ努力をいたします。
2. 私達はお客様に、心豊な生活ができるよう心の奉仕をいたします。
3. 私達はものづくりに心を込めて、一生懸命精進し、社員の生活向上をはかります。

クレド(志)

1．私は、積極的に挨拶し、お客様と笑顔で接します。
2．私は、身だしなみを整え、清潔感を保ちます。
3．私は、お客様の意見に耳を傾け、よりよいサービスに努めます。
4．私は、創意と勇気をもって、未知の世界に挑戦します。
5．私は、お互いの個性を認め、相手を尊重し助け合います。
6．私は、遊び心を忘れず、楽しさを分かち合いながら仕事に取り組みます。
7．私は、整理整頓に努め、きれいな環境づくりに心がけます。
8．私は、大志建設という名前を聞いたときに、ワクワクして頂ける会社をつくります。

社員の声

大志建設に入って良かったことは、
周りの先輩方に恵まれていることです！
先輩方の仕事を間近で見ることができるので、
日々働きながら、成長できます。（20代女性）

有限会社高尾建設

認定番号　第104号　　認定年月日　令和5年12月1日

所在地：沼津市高尾台13番地の19
設立：昭和57年8月2日
電話番号：055-921-8612
HPアドレス：https://takaokensetu.wixsite.com/my-site

事業内容：とび・土工工事業・舗装工事業・管工事業

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　8人
女性割合約　12%

PRポイント

性別、年齢、学歴に関わらず、等しく能力が発揮できる働きやすい職場環境作りを目指します。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・男女を問わず、同一条件での人材募集を行っています。
年４回「各種講習のお知らせ」を社内掲示し、資格取得への積極的参加を促します。
資格取得費用は、学費、試験代、交通費等の支援を行います。

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

・産休制度、育児休暇制度、介護休暇制度
育児、介護に関する勤務時間短縮制度週休３日の実績があります。

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・ふじのくに健康づくり推進ホワイト事業所認定取得

社員の健康診断100%を目指します。
保険指導の実施率50%以上を目指します。
要再検査・要治療者への受診勧奨に努めます。
ストレスチェックを実施しています。
ハラスメント窓口を設置し悩みを抱え込まないようにサポートします。

建設業

株式会社NOBLE

認定番号　第100号　　認定年月日　令和4年12月1日

所在地：沼津市下香貫塩満1860
設立：平成28年7月27日
電話番号：055-957-6707
HPアドレス：https://www.noble-jp.com

事業内容：エレベーター据付・保守

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　10人
女性割合　約30%
女性管理職割合　約0%

PRポイント

経営理念：エレベーターに関わる全ての人々に必要とされるオンリーワンな企業となる
行動指針：礼・和・工・楽
『礼』敬意を表し相手を敬う
『和』争い事なく穏やかにまとまる
『工』生き抜く技を磨く
『楽』人生を楽しむ
株式会社NOBLEは人を大切にしています。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・毎月定例会議や勉強会を実施

・資格取得費用の助成、資格手当の支給

・男女を問わず同一条件にて募集

・実力、取り組み、成果が反映される評価・賃金制度

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

・育児休業取得促進への環境整備

・介護休業取得促進への環境整備

・年次有給休暇の取得促進

・中抜け（一時帰宅）も許可

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・毎月定例会議の日は全員一緒に昼食を頂き、会議後は懇親会を実施し、お互いの業務の状況や課題などを共有

・トイレの改修

・年次有給休暇の計画的な付与

株式会社藤田建設

認定番号　第90号　　認定年月日　令和2年12月1日

所在地：沼津市新沢田町7番38号
設立：昭和35年9月
電話番号：055-921-1241
HPアドレス：https://www.kk-fujita.jp/

事業内容：総合建設業（一般住宅、商業施設、公共事業、リフォーム等）

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　6人
女性割合　50%

PRポイント

今までの建設業界は男性の活躍が主流でしたが男性の活躍はもとより今後は女性ならではの視点に着目し、女性でも建設業でスキルを発揮し活躍できるような職場作りを目標にしております。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

男女問わず同一条件にて募集・採用・配置（性別関係なく活躍できる場面、役割）

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

産休制度・育児休暇制度・介護休暇制度を設け、従業員が働きやすい環境

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

①休暇制度
年次有給休暇、特別休暇の取得（結婚、出生、忌引等）

②職場環境整備
セクシャルハラスメント防止のための方針を社則にて明確化し従業員に周知させ相談窓口を設置

株式会社石川工具研磨製作所

認定番号　第81号　　認定年月日　平成29年12月1日

所在地：沼津市足高396-82
設立：1983年
電話番号：055-926-7012
HPアドレス：https://www.ishikawatool.co.jp

事業内容：超硬工具設計・製作　各種切削工具再研磨

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　50人
女性割合　　約38%

PRポイント

しっかり働き、しっかり休む。
理想のワークライフバランスを手に入れることが可能です。
☆有給休暇取得率83.8%
☆年間平均有休取得日数13.4日

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

■雇用の均等
(1) 製造部門への女性社員の採用
(2) 女性社員の管理職、主任への登用
　全体における女性社員（パート含む）が４割近くに増えてそれぞれの役割で活躍しています。
　また、ハラスメント相談窓口を設置し、働きやすい環境づくりに力を入れています。
(3) ジェンダーレスの作業用制服
　制服でも恥ずかしくないデザインを採用し、４種類のお好きなデザインから選ぶことができます。

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

　育児（介護）休業制度を取得しやすい様、職場でのワークシェアを実施し職場復帰できる環境を整えています。また、男性の育休取得も実績があります。

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

　完全土日週休２日制を実施しつつ、有給休暇取得推進を行い、取得率80%以上になっています。また心身の負担を軽減する取り組みとして、業務の見直しや定期面談をおこない、社員が安心して働ける環境づくりを進めています。

沖電気工業株式会社　沼津工場

認定番号　第22号　　認定年月日　平成21年12月1日

所在地：沼津市大諏訪688番地
設立：1949年11月1日（沖電気工業株式会社の設立）
電話番号：055-925-8111
HPアドレス：https://www.oki.com/jp

事業内容：電子通信・情報処理・ソフトウェアの製造・販売

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　453人
女性割合　　約13.47%

PRポイント

OKIはグループをあげて次世代育成に積極的に取組み、社員全員が安心して働ける会社をめざしています。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・女性の活躍推進（厚生労働大臣）
　「えるぼし」三段階目の認定取得（2017年）
・「ダイバーシティセミナー」開催

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

■両立支援取り組み
・イントラネット「“仕事と家庭の両立”応援サイト」開設
・「仕事と育児の両立支援研修」開催
・労使によるワーク・ライフ・バランス推進委員会を設置

■育児・介護休業制度
・妊娠通院休暇、産前短時間勤務、産前産後休暇、育児休職制度、出生時育児休暇、育児短時間勤務
・介護休職制度

■その他制度
・不妊治療補助金
・ベビーシッター割引券
・目的別に応じた目的別休暇付与
　（本人治療・不妊治療・家族介護等）
・育休サポート報奨金
・テレワーク勤務、フレックス勤務、通勤圏外勤務制度
・勤続年数１０年以上（以降は５年ごと）：リフレッシュ休暇・援助金付与

■認定・取得
・仕事と子育ての両立推進（厚生労働大臣）
　「プラチナくるみん」を取得（2017年）

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・ハラスメント窓口の設置
・ダイバーシティ推進窓口の設置

サツマ電機株式会社

認定番号 第77号　　認定年月日 平成29年12月1日

所在地：沼津市足高292-26
設立：1970年2月14日
電話番号：055-921-2577
HPアドレス：http://www.satumadenki.co.jp

事業内容：産業用ブレーキの設計開発、製造、販売

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　43人
女性割合　　約30.0%

PRポイント

サツマ電機株式会社は、産業用ブレーキの設計開発、製造、販売をおこなっている会社です。当社には、「共に豊かな人生と人間的成長を目指します」が経営理念の一つにあります。会社は人間性を高め合い、人として成長できる場所と捉えています。

一人一人が自身の特性を生かしてその能力を発揮して各人の役割をこなし、更なる成長につなげて、それぞれの豊かな人生につながる土壌づくりに取り組んでいます。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ 性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・月1回、全社員研修を実施

Ⅱ 仕事と家庭の両立支援の取り組み

◆育児支援
有給での子の看護休暇、育児休業制度、育児のための短時間勤務制度

◆介護支援
介護休業制度、介護のための短時間勤務制度

Ⅲ 男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・年2回、全社員と社長との面談

・年2回、メンバーと職長の面談

・採用後3か月間、毎月のフォロー面談

・年次有給休暇は半日単位での取得可能（有給取得72%）

・職場会を月1回実施し、お互いの業務の状況や課題を共有

・全社員での週末清掃

沼津本社 本館

芝浦機械株式会社　沼津工場

認定番号　第11号　　認定年月日　平成20年12月1日

所在地：沼津市大岡2068番地の3
設立：昭和24年3月18日
電話番号：055-926-5141
HPアドレス：https://www.shibaura-machine.co.jp

全電動式射出成形機 EC SXⅢシリーズ

事業内容：射出成形機、ダイカストマシン、押出成形機、工作機械、超精密加工機、微細転写装置、高精度光学ガラス素子成形装置、産業用ロボット、電子制御装置、鋳物などの製造・販売およびレトロフィット・アフターサービス等

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　1,580人
女性割合　　約10.82%

PRポイント

芝浦機械グループは、多様な個性を持つ従業員がそれぞれの力を十分発揮できるようダイバーシティ（多様性）の推進や、男女共に働きがいのある職場環境の確立を目的とした取り組みを実施しています

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　多様な個性を持つ従業員が力を発揮する取り組み

◆多様な人財の活躍推進
　ジェンダー、国籍、年齢等にとらわれない人物本位の採用、各人の適性に応じた適材適所の職場配置を推進しています。

◆働く女性の支援
　女性の大きな退職理由のひとつである「出産・子育て」と「仕事」の両立支援にも力を入れており、女性が働きやすい会社づくりを目ざしています。先進国のビジネスが成熟化している中で新しいビジネスを生み出すには、新しい力が必要であり、性別にとらわれない人材の登用を図っています。

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

◆育児・介護に関する制度と活用状況
　過去５年間において、女性従業員の育児休業取得率、復職率は100%です。また、男性の育児休業取得率は56.8%（2022年度）、65.1%（2023年度）と推移し、制度を利用しやすい職場風土の醸成が進んでいます。
　短時間勤務制度や本人からの申し出によって残業を免除する制度のほか、積立保存休暇の利用目的に「看護」を追加し、ワーク・ライフ・バランスを支える制度を整えています。

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

◆育児と両立しやすく長期継続しやすい仕事環境
　2023年度の平均勤続年数は19.3年（男性：19.2年、女性：20.5年）であり、長期にわたり腰を落ち着けて働く従業員が多いことが当社の特徴となっています。
　また、有給休暇取得率は73.5%（2022年度）、77.3%（2023年度）と推移しており、休暇取得促進の取り組みが成果に繋がっています。

(株)ツカサ 第一工場

(株)ツカサ 第二工場

(株)ツカサ 代表取締役

株式会社ツカサ

認定番号 第49号　　認定年月日 平成25年12月1日

所在地：沼津市桃里329番地
設立：1986年
電話番号：055-967-1953
HPアドレス：https://www.tukasa.com

事業内容：金属切削加工

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	
男性の育・介休業促進	
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　12人
女性割合　　約16.6%

PRポイント

株式会社ツカサは、半導体製造設備部品、液晶製造設備部品、一般産業機械部品等の大型加工品の金属切削加工を行っている会社です。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ 性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

〈採用〉新卒者採用を中心とし、男女にこだわらず選考しています。選考方法は、面接による人物本位の採用基準とし、チャレンジ精神溢れる自立・自律の若年者を求めています。

〈人事〉ご本人の意欲・能力・実績を尊重し、昇進・昇給を行っています。一つだけの業務（担当機械）に限定せず、「多能工化」を目指しています。
個々の社員キャパシティの拡大 ＝ 会社の成長となります。

Ⅱ 仕事と家庭の両立支援の取り組み

・１日単位の休暇の他、半日単位の休暇も取得可能

Ⅲ 男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・職種による各種教育の実施や、自己啓発に係わるトレーニングスクールへの参加により、キャリアアップ、スキルアップのための学習支援を積極的に行っています。

・就業時間外に、社員が自主的に勉強する機会を提供し、支援しています。

・定期的に社員と経営陣との懇談の場を設け、個人スキルアップに向けた支援及び会社に対する要求、悩み等をテーマとした、コミュニケーションを図っています。

社員の声

私は工業系の卒業生ではありませんが、ものづくりに興味があり（株）ツカサに入社しました。最初は覚える事が多く大変でしたが、製品が出来るようになると、達成感が湧き、今はやりがいのある仕事だと思っています。

本社外観

ロングセラー商品の草もち

土井製菓株式会社

認定番号　第41号　　認定年月日　平成23年12月1日

所在地：沼津市足高292番地の23
設立：昭和40年5月1日
電話番号：055-925-2500
HPアドレス：http://www.doi-seika.co.jp/

事業内容：田舎草もち、温泉まんじゅう、蒸しカステラ、サブレ、きんつば等、郷土銘菓の製造販売

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　111人
女性割合　　54%

PRポイント

「心をこめて、おいしい笑顔を広げたい。」を合言葉に、喜ばれるお菓子作り、より喜ばれる会社作りを目指しています。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・現場の声を反映させるよう現場責任者に積極的に女性の登用を図っております。

・個人及び全体のスキルアップの為、安全衛生教育、機械操作等の定期的な教育訓練を実施しています。

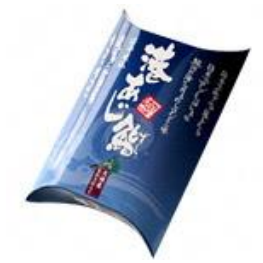
Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

・子育て中の社員からの声で、半日有給制度を導入しました。

・育児に参加できる環境を整える為に、育児・介護休業制度の整備をすすめました。
また、育児休業利用者には、スムーズに職場復帰できるように、会社の近況等を適宜お知らせしています。

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・全社員に、会社の取り組みを広く知らせることにより働きやすい環境を整えています。



株式会社桃中軒

認定番号　第33号　　認定年月日　平成22年12月1日

所在地：沼津市千本港町24番地
設立：昭和5年
電話番号：055-963-8211
HPアドレス：http://www.tochuken.co.jp

事業内容：弁当・料理の製造販売、ケータリング、
FC店舗管理運営、不動産賃貸業

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	
有給休暇取得促進	
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　140人
女性割合　　約62.8%

PRポイント

正社員転換制度の積極的運用
平成22年7月に「正社員転換制度」規定を新設しました！

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

従業員が生き生きと目標を持って働く職場環境を整備する一環として明確な昇進・昇格基準を導入し、運用します。
これによって個々の従業員が公私にわたって将来的なライフデザインを描き、安心・安定した生活を送れるようになってほしいと考えています。

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

令和4年3月、育児介護休業規程の見直しを行い、全従業員に配信しました。
パート社員が全従業員の70%を超え、その平均年齢が60歳前後です。両親の介護が必要な年齢に達していることもあり、特に介護制度について周知することで介護休暇や勤務短時間制度の利用促進につながると考えています。
令和3年は男性正社員1名が1年間育児休業を取得しました。

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

平成24年8月～9月に役職者、一般職と別々の観点から社会保険労務士によるセクシャルハラスメント防止セミナーを実施し、10月にセクシャルハラスメント防止に関する規定を就業規則から独立させました。

従業員の多くを占めるパート、アルバイト社員のなかで、心身ともに健康で能力・意欲があれば、性別を問わず積極的に正社員へ登用し、従業員のモチベーションアップと満足度の向上を図ります。

株式会社トライ・カンパニー

認定番号 第18号　　認定年月日 平成21年12月1日

所在地：沼津市双葉町9番11-4号
設立：平成2年4月26日
電話番号：055-920-7111
HPアドレス：http://www.trycompany.co.jp

感動企業 Try Company

事業内容：保冷材及び鮮度保持資材の製造・販売

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	
介護休業取得促進	
男性の育・介休業促進	
時間外労働削減	
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	

従業員数

総従業員数　53人
女性割合　30%
女性管理職割合　約8.0%

PRポイント

「私たちは常に挑戦する精神をもち、未来に向けて価値を創造し、顧客満足、社会貢献を通じて、全員が自己実現できる会社を目指します。」を経営理念として、男女が共同で参画できる職場環境を目指しています。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ 性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・男女とも同じ条件で募集・採用をしています。
・男女問わず、管理職の登用をしています。
・資格取得等に要する費用の助成を行っています。

Ⅱ 仕事と家庭の両立支援の取り組み

◆ 育児支援
・1歳未満・1歳以降（1歳6ヶ月までを限度）の育児休業を取得できます。
・復職後は原則として、休業前の部署・職務とし、賃金も育児休業前の給与を保障します。
・小学校就学前の子の養育の為に、短時間勤務や始業・終業時刻の繰上げ繰下げを導入しています。
・小学校就学前の子を養育する者で、病気やケガをした子の看護のために看護休暇を取得できます。（1年に5日間・2人以上の場合は10日間を限度）

◆ 介護支援
・介護休暇を取得できます。（1年に5日間・2人以上であれば10日間を限度）
・復職後は原則として、休暇前の部署・職務とし、賃金も介護休暇前の給与を保障します。
・仕事と介護を両立する為に（連続する3ヶ月を限度）短時間勤務や始業・終業時刻の繰上げ繰下げを導入し、時間外・深夜勤務等を回避できます。

Ⅲ 男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・セクシャルハラスメント等の防止に関する方針を明確化し、従業員に周知し、相談窓口を設置しています。
・半日単位の年次有給休暇が取得できます。

社員の声

子供の体調不良や行事でお休みを取る時に、いつも心配する言葉や快く「行っておいで！」と言ってもらえるので、安心して休みを取ることができます。同じ様に誰かが大変な時にはサポートしてあげたいと思える会社です。

株式会社長野製作所

認定番号　第97号　　認定年月日　令和3年12月1日

所在地：沼津市松長670
設立：1946年5月1日
電話番号：055-966-3919
HPアドレス：http://www.naganoproducts.co.jp/index.html

事業内容：精密ネジ・金属製品製造販売

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　83人
女性割合　約33%
女性管理職割合　約9.0%

PRポイント

誰もが職務可能な製造現場・働きやすい職務環境を目指し、2021年度より**「女性活躍プロジェクト」**を設立しました。
今までは聞き取りにくかった女性の意見を取り入れながら、女性の活躍推進・会社の改善活動を推進しております。今期活動が始まったばかりですが、働きやすい職場を目指し継続活動していきます。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・全部署男性・女性の受け入れ可能な環境を目指し、プロジェクトを通して改善予定
・新人事制度にて役割等級の設定、評価項目・基準の明確化、賃金テーブルを設定し人事評価を反映
・資格者支援
・e-ラーニング（インターネット学習）・セミナー参等による学習機会の提供加

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

・育児休暇、介護休暇制度
・育児休暇、介護休暇取得できる社員へ制度の提示
・育児休暇、介護休暇に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
・時間休の採用・有給推進日を設定
・社員の有給取得の推進
・スマホを利用した有給の電子申請導入
・企業主導型保育施設と契約・推進

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・セクシャルハラスメント、育児休暇に関するハラスメント、パワーハラスメントの禁止を就業規則に定め、ハラスメント研修を実施
・現場の作業改善、力の掛からない作業・機械化を推進
・設備の更新（トイレ等設備改修・手作業を機械化）
・女性専用休憩室（作業現場）の設置
・未就学児の看護休暇（育児休暇と別に設置）
・福利厚生面の充実
①業務災害、がん他三大疾病、死亡等に備えた保険
②確定拠出年金に加え福祉はぐくみ企業年金導入
③リゾートホテルの法人会員契約の利用

社員の声

冠婚葬祭や通院、地域の当番諸々ちょっとした用事に今までは1日有給申請していたが時間休の導入によりとても便利になった。

40代女性社員

株式会社日本ベルト工業

認定番号　第73号　　認定年月日　平成28年12月1日

所在地：沼津市足高303-3
設立：1980年1月1日
電話番号：055-925-0707
HPアドレス：http://www.nihonbelt.co.jp/

事業内容：各種コンベアベルト製品加工販売、
出張エンドレス工事

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　74人
女性割合　　約25.4%

PRポイント

株式会社日本ベルト工業は、主に食品工場、物流センター等で使用される各種コンベアベルトの製作、販売、出張エンドレス工事を主な事業としています。沼津市の本社の他、山梨、神奈川、栃木、埼玉、宮城に営業所があり、客先ニーズに応える営業活動をしています。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

(1) 製造部門への女性パート社員の採用拡大
本社工場製造部門における女性パート社員が３割（製造社員２５名中女性８名）を超え、貴重な戦力として活躍しています。

(2) 管理職、課長への女性社員の登用

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

(1) 育児休職制度と短時間勤務制度の整備

(2) 有給休暇
1日単位の他、半日単位でも全社員が取得することができ、仕事と家庭（育児）の両立が図りやすくなっています。

☆有給取得率　：　正社員　60.0%　パート社員　79.5%

休みを取りやすい環境作成に取り組んでいます。

(3) パート社員への柔軟な勤務体制
パート社員は自分の希望する時間帯での勤務可能
（９時～１４時、８時３０分～１５時３０分等
一人ひとりの希望時間での勤務が可能）

(4) パワハラ・セクハラ相談担当あり

【今後の取り組み】
・介護看護制度導入の整備検討
・男性育休取得の更なる促進

◆自社製品

株式会社原町加工紙

認定番号　第57号　　認定年月日　平成26年12月1日

所在地：沼津市原1058番地の2
設立：昭和47年4月7日
電話番号：055-966-6611
HPアドレス：https://haramachikakoushi.com

事業内容：ポケットティッシュ、ボックスティッシュ製造

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　35人
女性割合　　約82.86%

PRポイント

「やわらかさと優しさをあなたに届けたい」をモットーにティッシュを作り続けて50年、資生堂ブランドのティッシュペーパーの歴史とともに歩んできました。お客様のお手元に届くまで大切に作らせていただいています。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

創業当初から女性の雇用が常に８０%を超え、女子力の恩恵を受けています。

・性別にとらわれない雇用
　採用、配置、福利厚生等において男女平等です。

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

育児・介護休業制度の推進
仕事と家庭の両立をストレスなく実現していために、子育てや介護に余裕ある時間を持っていただけるよう休業規定を設けるとともに、勤務時間の短縮や有給休暇を１日単位でなく半日で取れるようにする等、働きやすい環境づくりをしています。

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

従業員全員との面談を定期的に実施
定着率を高めるためと、従業員の実情（子育て、介護、自身の体調など）やパワハラなどの現状を把握し、よりよい改善や配置替えなどを行う目的で実施している。また、新製品開発や新提案などの取り組みにも参加していただいています。

株式会社バンデロール

認定番号　第44号　　認定年月日　平成24年12月1日

所在地：沼津市西島町20番2号
設立：昭和47年7月21日
電話番号：055-934-2800
HPアドレス：https://www.banderole.co.jp/

事業内容：パン・サンドイッチ・洋菓子の製造及び小売

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　108人
女性割合　　約69.44%

PRポイント

私たち株式会社バンデロールは、「信用を第一とし、感謝の念を忘れずに」「たえず切磋琢磨し、明るく元気に誠実であることをモットーに」「常に挑戦と創意を合言葉に、夢を持ち、夢を実現できる会社でありたい」を企業理念として、お客様に愛される会社を目指しています。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・性差のない就労環境を保障する。
（1）性別にとらわれない、能力による公正な人事
・採用・人事考課等に公正な評価
・女性店長を多数登用している（女性の視点でのディスプレイなどが好評）

（2）キャリア・アップの支援
・パン製造の技術講習会による再確認及び社員の交流
・ベッカーマイスター（製パン技術資格制度）等の資格取得支援

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

育児による短時間勤務制度を生かし、育児休業からの復帰後も子育てと仕事を両立しながら仕事をしています。

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・子育てに関して、育児休業・短時間勤務・所定外労働の制限等、各種制度の充実

・介護に関して、介護休業・短時間勤務・介護休暇制度等の充実

・育児休業または介護休業取得後の職場復帰プログラムの実施

株式会社フジクラ
エナジーシステムズ

認定番号　第12号　　認定年月日　平成20年12月1日
所在地：沼津市双葉町9番1号
設立：2022年8月5日（株式会社フジクラより分社化）
電話番号：055-923-6611
HPアドレス：https://www.fes.fujikura.com

事業内容：送電線およびメタルケーブル事業に係る電線・ケーブル
および各種機器類の開発・設計・製造および販売

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　129人
女性割合　　約12%
（令和6年11月30日現在）

PRポイント

私たちフジクラグループは、国籍・人種・性別・年齢などを問わず、多様な人財が活躍できる組織づくりを推進していきます。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

◆多種多様なeラーニングを定期的に実施
◆各種研修制度
◆各種資格取得制度

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

「仕事と家庭の両立」を無理なく実現していくためには、男女が共に仕事と家庭のバランスをとりながら充実した働き方を続けられるような環境が求められています。ダイバーシティ、または次世代育成の観点から、より充実した環境の創出に積極的に取り組んでいます。

◆育児との両立支援制度
育休前に面談を行い、関連制度の説明を行います。
・子が3歳になる前日まで育児休業可能
・妊産婦通院休暇／産前産後休暇／看護休暇　など

◆介護との両立支援制度
対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、延べ1年間を限度として取得できます。継続する介護を必要とする場合は、延べ1年間を限度とし、３回に分割して休業できます。
・介護休暇（年5日／1人）　など

*育児・介護ともに短時間勤務等の措置あり
①短時間勤務制度の適用
②時間外労働、休日労働の免除
③フレックス・タイム制の適用
④時差勤務の適用（介護のみ）

◆その他
・保存休暇（最大100日まで積み立て可）／特別通院休暇
　永年勤続休暇／慶弔休暇／生理休暇など
・カフェテリアプラン（選択型福利厚生制度）

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

◆男性育休推進研修、管理職研修の実施
◆納涼祭の開催
◆内部通報窓口の設置
◆育休復帰支援プログラムの推進
◆職場環境の改善に向けた取り組み（提案制度）

富士通株式会社　沼津工場

認定番号　第14号　　認定年月日　平成20年12月1日

所在地：沼津市宮本140番地
設立：1976年8月
電話番号：055-923-2222
HPアドレス：http://jp.fujitsu.com/

事業内容：ＤＸ基盤／ミドルウェア／基本ソフトの開発・保守
製品の品質検証・評価　システム構築・検証　人材育成・歴史継承

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　613人
女性割合　約20%

PRポイント

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

当社は、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、適切な行動計画を策定・実施し、計画に定めた目標を達成しております。
社員の仕事と子育ての両立を引き続き支援すると共に、社員と会社が成長し続けることができる職場環境を提供すべく、今後も引き続き諸施策の充実等を検討してまいります。

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

2024年4月1日から2027年3月31日までの3年にわたる第8期行動計画では下記3項目を目標に掲げ、個人のパーパス（存在意義）実現やウェルビーイング向上に向けて、子育てしながらも個人が心身健康に自身の強みを活かしながらパフォーマンスを発揮し、かつキャリアを形成するための諸施策を実施していきます。

目標１：仕事と育児の両立支援に関する制度のさらなる活用に向けた風土情醸成
＜対策＞
2024年度より　不妊治療に関する制度の周知を実施
2025年度より　組織長を含め管理職に対し、育児関連制度の利用や、男性の育休取得に関する理解の場の設置

目標２：育児中社員のキャリア継続に対する支援の強化
＜対策＞
2024年度より　女性のメンタリングプログラムやロールのモデル探しのサポートを実施
2025年度より　ライフステージに合わせたキャリアの選択肢の拡大

目標３：月平均時間外労働時間について40時間以下を維持し、データドリブンによる柔軟かつ生産性の高い働き方を推進
＜対策＞
2024年度より　データドリブンにより社員の生産性の見える化を実施
2025年度より　働き方の改善、生産性の高い労働のモデルケースの形成および浸透を検討

【活動実績】
第1～7期行動計画（2005.4.1 ～ 2004.3.31）
第8期行動計画　（2024.4.1 ～ 2027.3.31）

株式会社ホリックス

認定番号 第70号　　認定年月日 平成28年12月1日

所在地：沼津市足高294番地の46
設立：平成9年4月1日
電話番号：055-925-4601
HPアドレス：http://www.hollyx.co.jp

事業内容：医療機器　開発・製造・販売

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	
女性の管理職登用促進	
育児休業取得促進	
介護休業取得促進	
男性の育・介休業促進	
時間外労働削減	
有給休暇取得促進	
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	

従業員数

総従業員数　　13人
女性割合　　約15.38%

PRポイント

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ 性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

今後の取り組み
・管理職、監督職への女性従業員の登用
・職業家庭両立推進者の選任

Ⅱ 仕事と家庭の両立支援の取り組み

現代の多様な働き方に応じた各種制度を導入しております。

■育児支援
育児休職制度、育児のための短時間勤務制度ほか
■介護看護支援
介護休職制度、介護のための短時間勤務制度ほか
■働きやすい環境づくり
特別休暇の取得（結婚、出産、忌引等）

Ⅲ 男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

マーレエレクトリックドライブズジャパン株式会社

認定番号 第74号　　認定年月日 平成28年12月1日
所在地：沼津市大岡3744番地
設立：1931年7月10日 （旧社名：国産電機(株)）
電話番号：050-3363-5000
HPｱﾄﾞﾚｽ：http://www.jp.mahle.com/ja/mahle-in-japan/mahle-electric-drives/

事業内容：電装品・小型モータの設計、製造、販売

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　368人
女性割合　　約20.9%

PRポイント

当社は、沼津と御殿場に事業所を構え、二輪車、四輪車、スノーモビル等、様々な製品の重要部品である「エンジンコントロールシステム（電装品）」「モータ駆動システム」の開発から設計、製造・販売までの一連を手がけています。
市場トレンドである環境に優しい製品開発をはじめ独創的な技術を通じて社会に貢献することをモットーとし、搭載先に最適化されたセット製品として提案する“システム・サプライヤー”として顧客満足度の向上に取り組んでいます。
（旧社名：国産電機株式会社）

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ 性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

■シンプルでわかりやすい評価・賃金制度
男女の区別なく、当人の実力・取り組み・成果が反映される評価・賃金制度

■社内教育の整備・拡充
専用研修施設を社内に建設し、講習・実習を融合した教育実施
入社～階層別～職能別の教育プログラムの整備
英語社内研修による自己キャリアアップの支援

Ⅱ 仕事と家庭の両立支援の取り組み

■出産・育児支援
育児休業制度、育児のための短時間勤務制度
不妊治療のための休暇・休業制度
育児等による通勤時間短縮要請者への支援

■介護支援
介護休業制度、介護のための短時間勤務制度

Ⅲ 男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

■特別休暇の拡充
結婚、出産（本人・配偶者）、忌引による休暇の付与
一定の勤続年数到達によるリフレッシュ休暇の付与

■働きやすい環境づくり
コアタイムのないフレックスタイム制度（自律し柔軟な働き方）
年次有給休暇の計画的な取得促進

株式会社明電舎　沼津事業所

認定番号　第6号　　認定年月日　平成20年12月1日

所在地：沼津市東間門字上中溝515番地
設立：大正6年6月1日（創業 明治30年12月22日）
電話番号：055-921-5111
HPアドレス：http://www.meidensha.co.jp

事業内容：発・変電等エネルギーシステム、水処理システム、情報通信システム、産業システム等の開発、製造、販売、サービス

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　1,756人
女性割合　　約14.97%

PRポイント

明電グループは、多様な個性を尊重し、公平な機会を提供することで、すべての社員がイキイキと働く職場づくりと風土の醸成に取り組みます。

すべての社員がイキイキと働く職場づくり

Ⅰ　だれもが働きやすい職場づくりの取り組み

(1) DEI推進室を設置し、(D)誰もが (E)遠慮なく (I)イキイキと個々の能力を最大限発揮し、活躍する環境・風土を醸成する

(2)性別・性的思考による差別を行わないことを明電グループ人権方針に明記、平等に各種規程を適用できるものとした

Ⅱ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・採用、人事考課など、公正に評価
・スキルアップ、資格取得にかかる費用の全額または一部負担
・社内インターンシップ制度の拡大（全従業員が対象）

Ⅲ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

(1)不妊・育児・介護支援の取り組み
・不妊、育児、介護休職及び短時間就業制度等（男女問わず取得可）
・海外勤務を命ぜられた従業員の配偶者が帯同するための「海外赴任休職制度」、配偶者が子女を出産した際の休暇取得期限の緩和　　※配偶者には事実婚・同性パートナーを含む
・子どもが生まれる男性社員への育児休業取得サポート（上長同席での制度説明、休業にあたっての準備等個別相談）
・えるぼし認定取得（認定段階３）（平成29年11月取得）
・トモニンマーク取得

(2)休暇制度
・マイプラン年休（所定休日＋2日の連続した休暇取得を推進）
・誕生日休暇（誕生日より2カ月以内に1日）
・リフレッシュ休暇（5～8日間）を付与　※勤続年数に応じ付与
・看護、介護休暇(任意の時間数で取得可能)
・妊娠障害通院休暇

(3)ワークライフバランスの取れた環境づくり
働く場所・働く時間にかかわらず、従業員一人ひとりが持つ能力を最大限に発揮でき、かつ従業員同士のコミュニケーションを図れる労働環境の整備を推進
・出社／在宅のハイブリッド勤務、フレックス勤務制度を導入
・妊娠、育児、介護、病気治療、その他やむを得ない事由がある場合、時差出退勤制度適用を希望することができる

矢崎エナジーシステム株式会社 沼津製作所

認定番号 第13号　　認定年月日 平成20年12月1日
所在地：沼津市大岡2771番地
設立：1951年
電話番号：055-924-2230
HPアドレス：http://www.yazaki-group.com

事業内容：低圧・高圧ケーブル、分岐付ケーブル、通信銅軸ケーブル、防災ケーブル等各種電線ケーブルの製造

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　370人
女性割合　約9.7%

PRポイント

「世界とともにある企業」「社会から必要とされる企業」の実現を目指し、全ての従業員が高い意欲とやりがいを持って働けるようさまざまな取組を推進しています。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ 性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

◆社内教育の整備
階層別教育を「大学」と称し、知識の習得を実施してきた中で、本年より更なる専門性を高めた「院」をスタートさせました。その中に「男女共同参画推進」をカリキュラムに入れ、従業員の知識向上に取り組んでいます。

Ⅱ 仕事と家庭の両立支援の取り組み

◆バックアップホリデー制度
従業員や家族の生活の安定と、有効的な時間活用を促進することを目的とし、長期療養やボランティア活動の際、積立有休（昨年未使用の有休５日/年を積立）を利用できる制度です。

◆育児・介護休業制度
育児・介護を必要とする従業員の雇用継続を促進・福祉増進・経済社会の発展に資することを目的とした制度です。仕事と家庭の両立のため、利用する従業員も増加しています。

◆ノー残業デーと有給休暇取得促進活動の実施
毎週火曜日と木曜日をノー残業デーとし、17時45分までの消灯を呼びかけています。また、有給休暇取得促進のため有休計画表を作成、職場内で共有することで業務を計画的に遂行し、有給休暇がとりやすい環境づくりに取り組んでいます。

Ⅲ 男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

◆リフレッシュ休暇制度
従業員の「自己再発見」「生きがいの創造」「自由時間の活用」の促進を目的とし、特別休暇を付与します。心身ともにリセットされ、そこから良い仕事（ワーク）に繋がります。

◆第１工場

◆第２工場

ヤマハモーターハイドロリック システム株式会社 沼津事業所

認定番号 第62号　　認定年月日 平成27年12月1日

設立：平成18年1月4日

◆第１工場　所在地：沼津市一本松636番地の1
　電話番号：055-966-6111

◆第２工場　所在地：沼津市原2608-58
　電話番号：055-957-7130

HPアドレス：https://www.yhsj.co.jp/

事業内容：輸送機器部品の開発、製造、販売

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　248人
女性割合　　約15.5%
女性管理職割合　約15%（企業全体）

PRポイント

ヤマハモーターハイドロリックシステム株式会社は、
＜期待を超える価値の提供＞
＜チャレンジ精神ある風土＞
＜社会貢献の遂行＞
を企業理念とし、自分の役割にとらわれず部門を越えて行動することを目指しています。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・男女ともに同じ条件で募集、採用
・性別にとらわれない人事評価、昇級昇格制度
・スキルアップや資格取得にかかる費用の全額もしくは一部を負担、または奨励金を支給

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

■育児支援
・育児休職制度（子の満２歳の誕生日まで）
・育児のための短時間勤務制度、深夜業免除、時間外労働の制限
・休職前の職場への復帰、休職前の賃金を全額保障
・子の看護休暇の特別休暇の時間単位取得実施

■介護看護支援
・介護休職制度（最大１年）
・介護のための短時間勤務制度、深夜業免除、時間外労働の制限
・休職前の職場への復帰、休職前の賃金を全額保障
・介護休暇の特別休暇の時間単位取得実施

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・特別休暇の取得（結婚、出生、忌引、公務等）
・傷病・介護・看護の特別休暇の付与
・フレックスタイム制度有
・有給休暇の繰越、半日単位の使用が可能
・社内外にハラスメント相談窓口を設置
・ノー残業デーの実施（毎週金曜日、給与・賞与支給日）
・慶弔金、見舞金の支給
・在宅勤務制度、在宅勤務手当支給

社員の声

女性の産休、育休取得率は100%！
性別にとらわれず自分の能力を
活かして働ける職場です。

米久株式会社

認定番号 第31号　　認定年月日 平成22年12月1日

所在地：沼津市岡宮寺林1259番地
設立：1965年
電話番号：055-922-5321
HPアドレス：https://www.yonekyu.co.jp/

事業内容：食肉及び食肉加工品の販売

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　719人
女性割合　　約29.90%
（2024年11月現在）

PRポイント

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ 性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

■男女平等の人事制度
・性別 / 年齢等にとらわれず能力に応じた人事配置

Ⅱ 仕事と家庭の両立支援の取り組み

■法を上回る育児制度の整備
・育児短時間勤務/時間外労働制限/子が小学校3年生まで利用可能（法定では3歳未満）
・子の看護休暇は小学校6年生まで利用可能（法定では小学校就学前の子）
・配偶者出産休暇や保育施設の臨時休業休暇を整備
・子の看護のため、積立保存年休使用可能

■法を上回る介護制度の整備
・介護休業は通算1年（法定では93日まで）
・家族の介護のため、積立保存年休使用可能

■有給休暇取得促進
・計画的な有給休暇取得の促進

■キャリアリカバリー制度
産前産後休業および育児休業の取得による昇格試験の為の受験ポイントのマイナス部分を、会社指定の通信教育講座の修了により取り戻せる制度を導入している。

Ⅲ 男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

■時間外労働の削減
・時差出勤勤務やシフト制による時間外労働の削減

■社員の能力を生かす人事管理
・各種研修の実施や自己啓発に係る研修教育費等を会社が負担し、社員のスキルアップのための支援を積極的に行っている。

株式会社リコー　沼津事業所

認定番号　第1号　　認定年月日　平成20年12月1日

所在地：沼津市本田町16番1号
設立：1960年4月1日
電話番号：055-920-1000
HPアドレス：http://www.ricoh.co.jp/

NO　IMAGE

事業内容：ＯＡ機器サプライ商品の研究開発製造

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　432人
女性割合　　約18.0%

PRポイント

株式会社リコーは、CHECKポイントのすべての項目を積極的に推進しており、常に従業員が働きやすい職場づくりに取り組んでいる。現在は、オンラインも活用して復職支援セミナー等実施。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・e-learning行動規範教育：全従業員受講（1回／年）

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

≪仕事と育児の両立支援制度≫
１・子どもが3才までの育児休職・短時間勤務
２・子どもが3才～小学3年生までの育児短時間勤務
３・看護休業（子どもが小学校就業前まで）
４・ベビーシッター助成金制度（子どもが小学3年生まで）

≪仕事と家族介護の両立支援制度≫
・介護休職・短時間勤務

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・ワークライフ・マネジメントセミナー、育児休業からの復職者を対象とした「復職支援セミナー」の開催（本社主催にて実施）
・ファミリーデー（子供参観日）の開催

≪仕事とボランティアの両立支援制度≫
・ボランティア休職

≪支援休暇制度≫
・「ボランティア活動」「家族の介護」「子どもの看護」「本人の私傷病」のために取得出来ます。
・「配偶者転勤特別長期休暇」を取得出来ます。

静岡ガス株式会社　東部支社

認定番号　第40号　　認定年月日　平成23年12月1日

所在地：沼津市岡一色809番地
設立：明治43年（1910年）4月16日
電話番号：055-927-2811
HPアドレス：http://www.shizuokagas.co.jp/

事業内容：都市ガスの製造・供給および販売、ガス機器の販売、ガス工事

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　198人
女性割合　　約27.0%

PRポイント

次世代を担う子供を対象とした会社見学会や料理教室を開催しています。
また、若年者に対し、インターンシップ等の就業体験機会を提供しています。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

女性が活き活きと働き続けることのできる雇用環境の整備を行うため、次のとおり行動計画（令和3年4月1日～令和8年3月31日）を策定しています。

<女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する目標>

・令和8年3月末までにマネジメント職（管理職層）に占める女性の割合を12%以上とする。

<職業生活と家庭生活との両立に関する目標>

・女性社員の育児休業取得率100%を維持し、かつ、令和8年3月末までに男性社員の育児休業取得率を50%以上とする。

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

1．子育てを行う従業員の仕事と家庭の両立を支援するための環境整備

2022年4月より育児短時間勤務の取得対象者を小学校就学前から中学校就学前までに引き上げました。

さらに、男性の育児休業取得促進のための取り組みとして、育児と仕事の両立支援の管理職向けのガイドブックの作成や、育児と仕事の両立面談シートの利用による面談実施を開始しています。

出産後も安心して働き続けられる環境を整えることで、平成17年以降女性の育休取得率は100%となっています。

2．働き方の見直し、労働条件の整備

働き方改革により、あらゆる勤務体系で時間単位休暇の取得を可能とし、フレックス勤務や育児短時間勤務、時間外勤務の免除などを組み合わせることで、個々のライフスタイルに合わせて柔軟な働き方を選択できるように取り組んできました。

加えて柔軟な働き方と生産性の向上を目指したテレワーク勤務制度を導入しています。

連続休暇取得推奨期間を設ける等により、全従業員に対し年次有給休暇の取得向上に取り組んでおります。

※　2020年3月「プラチナくるみん」認定
※　2021年度「ふじのくに家庭教育支援推進企業」教育長表彰

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

1．健康づくり推進

静岡ガスグループでは「健康づくりに関する基本方針」にのっとり、社員の健康維持・増進を目指しています。

社員一人ひとりが心身共に健康であることが、静岡ガスグループの企業理念である「地域社会の発展に寄与するため」を実現する上で最も重要であるとの考えのもと、社員の健康を維持・増進させることを重要な経営課題の一つと捉え、「健康宣言」を掲げています。

<静岡ガスグループ健康宣言>

静岡ガスグループでは、社員の心身の健康が企業にとって最大の財産であると考え、社員一人ひとりが健康であることに幸せを感じ、元気に働き、個々の能力を十分に発揮できるよう、健康づくりの推進に取り組んでまいります。

東京電力パワーグリッド株式会社 静岡総支社

認定番号　第32号　　認定年月日　平成22年12月1日
所在地：沼津市大手町三丁目7番25号
設立：1951年5月1日
電話番号：0120-995-901
HPアドレス：https://www.tepco.co.jp/pg/

事業内容：一般送配電事業

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　554人
女性割合　　約12.8%

PRポイント

子育てサポートしています
2009年認定事業主

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

■ポジティブアクションに関する取組
・女性活躍の意識醸成を目的としたセミナー受講（女性社員対象）
・男性社員中心であった職場への女性労働者の配置拡大とそれに伴う多様な業務経験の付与

■その他
・ＬＧＢＴへの理解促進セミナー受講
・沼津市男女共同参画に供する職業講話・セミナーへの参加

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

■仕事と家庭の両立支援
・仕事と介護の両立支援セミナー受講
・制度の充実（フレックス勤務、短時間勤務、在宅勤務等）

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

■ワークライフバランス
・リモートワーク（在宅勤務・サテライトオフィス勤務の推進）
・一斉定時退社日の設定（月１回）
・プレミアムフライデーの設定（月１回）

社員の声

東京電力パワーグリッド静岡総支社では、子育て中の社員、親を介護している社員、障がいのある社員、ベテラン社員など、みんなが活躍して「働きがい」や「幸福度」を感じられる職場づくりに取り組んでいます。

株式会社アイエスエフネット 沼津支店

認定番号 第53号　　認定年月日 平成25年12月1日
所在地:沼津市西条町161 カーニープレイス沼津ビル3階
設立:2000年12月(2013年10月移転)
電話番号:(055)954-3943
HPアドレスhttp://www.isfnet.co.jp/

事業内容：情報通信システムの設計、施工、保守及びコンサルタント業務等

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策(セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ)	○

従業員数

総従業員数　2,501人
女性割合　26.4%
女性管理職割合　20.9%
(23年12月時点)

PRポイント

アイエスエフネットは、厚生労働省東京労働局より優良な子育てサポート企業として「プラチナくるみん」ならびに4度目となる「次世代育成認定マーク(愛称:くるみん)」を2018年10月23日付けで同時取得。さらに2023年7月に子育てサポートに加えて不妊治療と仕事の両立を支援する企業として「プラチナくるみんプラス」の認定も取得しました。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ 性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・すべての従業員が“ワクワク”そして“長く働ける”職場環境へアイエスエフネットでは安心して働ける環境を整備・創造し、性別や年齢に関係なく、すべての従業員が活躍できる会社を目指しています。
・結婚・子育て・介護などのライフイベントによってキャリアが断絶することがあってはならないと考え、必要なときに利用できる制度作りを進めています。法律で定められたもの以外に、弊社独自で策定している制度も導入しています。

Ⅱ 仕事と家庭の両立支援の取り組み

・育児休業3年：子が3歳になるまで、育児休業を取得できます。
・セルフケア休暇：不妊治療を行う従業員(男女)は、必要な期間休暇を取得でき、そのうち月1日については有給となります。
・私傷病休暇：年次有給休暇がない場合のみ1年間に5日間、自身の疾病療養のために有給休暇を取得できます。2021年は新型コロナのワクチン接種日にも利用できるように変更いたしました。
・子の看護休暇：小学校卒業までの子どもの看病や予防接種などのため、1年間につき5日、有給休暇を取得することができます。
・育児有給休暇制度：育児休業の最初の5日間を有給休暇として取得できます。
・失効有給積立制度：失効する有給休暇を年2日、最大20日まで積み立て保存し、育児や介護、疾病の際に利用できます。

■サポート体制
・女性のための相談窓口 「ウィメンズカウンシル」を設置
2006年2月に女性のための相談窓口 「ウィメンズカウンシル」を設置し、女性が働く上での問題点の収集や新制度の企画、次世代育成法企業行動計画対応等の活動を行っています。また、育児休業取得者の休業前～復帰まで手厚くサポート。
・ワークライフバランス相談窓口を設置
2021年より新たにワークライフバランス相談窓口を設置し、男性の育児休業取得などライフイベントとの両立支援を実施。性別を問わず、仕事と生活をどちらも充実したものにするため、さまざまな悩みや不安をヒアリングし、支援を行う。
・女性活躍推進委員会を設置
2021年に女性活躍推進委員会を設置し、ライフイベントを前向きに捉え、活躍できる環境の創造を目的とし、女性の活躍状況のモニタリングと活躍推進を目標に定めて活動している。
・女性管理職メンター制度の導入
2023年から女性管理職メンター制度を導入し、新しく管理職になられる方を全面的にフォローしている。

株式会社コサウェル

認定番号　第52号　　認定年月日　平成25年12月1日

所在地：沼津市岡宮1463番地の86
設立：1985年
電話番号：055-923-8334
HPアドレス：http://www.cosawell.co.jp/

事業内容：コンピュータのソフトウェア開発

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　323人
女性割合　　約24%

PRポイント

【離職率3.5%】
笑顔がいっぱいで、
人を大切にできるIT企業です！

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

（1）募集・給与については、男女とも同じ条件で採用。
（2）管理職への登用は、男女を問わず登用。
（3）資格取得報奨金制度で、自己啓発する社員を応援しています。
（4）キャリアアップ、スキルアップのための学習支援を行っています。

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

（1）育児・介護制度
-育児・介護休業規定にもとづいた育児・介護休業の取得や、短時間労働制度を導入しています。
-男性の育児休業も推奨しています。
（2）休暇制度
-特別有給休暇
・慶弔休暇や、アニバーサリー休暇が取得できます。
-年次有給休暇
・採用日に年次有給休暇を付与します。
・半日単位で取得ができます。
・時間単位での取得も可能になりました。

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

（1）社員同士の親睦を深めることを目的としたＣ-ＷＡＶＥ（３ヶ月に１回のイベント）を開催しています。（ソフトボール大会、ボウリング大会、いちご狩り、時之栖でのバイキングなど）

卸売・小売業

株式会社植松グループホールディングス

認定番号 第66号　　認定年月日 平成27年12月1日
所在地：沼津市西沢田200-1
設立：昭和44年6月16日（創業：昭和24年8月1日）
電話番号：055-922-1555
HPアドレス：http://www.uematu.co.jp

事業内容：建築材料の販売、金属屋根・外壁材・建築金物製造販売

金属屋根・外壁材を製造する自社工場では女性社員も活躍しています

定期的に「まちピカ応援隊」として清掃活動をしています

部署を超えたコミュニケーションづくりのためのフリーアドレスの事務所

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　32人
女性割合　　約25%

PRポイント

「この街を想い、この街を創る」植松グループ

地域清掃活動
沼津市の清掃活動「ぬまづまちピカ応援隊制度」に定期的に参加しています。

今後も地域の環境および景観保護などに貢献していきます。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ 性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・「新たな企業風土を創る」ため　①働き方を変える　②考え方を変える　③行動を変える　の3つの項目を掲げ、企業風土・働き方を変える大きなチャンスとして日々チャレンジしている。
・個々のスキルアップと自主的に行動できる人材の育成の一環として、各自が決めた６ヶ月間目標に対し、どう取り組んでいくのかをまとめた「Step upシート」を作成しています。
また、教育訓練日のカリキュラムや定期的な面談をすることにより、フォローアップも実施しています。
・資格支援制度を定め、自己啓発に取り組む従業員を支援しています。

Ⅱ 仕事と家庭の両立支援の取り組み

・育児休業制度を導入後、復帰率は100%です。
・育児･介護に関する勤務時間短縮制度を導入しています。
・仕事と家庭の両立を図れる短時間シフト労働者を採用した。

Ⅲ 男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・年次有給休暇の半日単位での取得が可能です。
・経営目的である、「社員と社員を支えてくれる家族の幸せ」を実現するためいつも支えてくれる家族のために、記念日有給休暇制度、こども誕生日有給休暇制度の2制度を導入し、家族で一緒に過ごす時間をつくり、実施している。
・セクシャル・ハラスメント防止に関する方針を明確化、周知し、相談窓口を設置しています。

株式会社ゴトー

認定番号 第16号　　認定年月日 平成21年12月1日

所在地：沼津市緑ケ丘10-1
設立：昭和29年3月
電話番号：なし
HPアドレス：http://www.gms.co.jp/goto

事業内容：BOOKOFF、TSUTAYA、Châteraisé、紳士服ゴトー等の店舗運営

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	
男性の育・介休業促進	
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	

従業員数

総従業員数　　787人
女性割合　　約57.43%

PRポイント

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ 性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・フランチャイズに加盟し出店している「ＢＯＯＫＯＦＦ」「ＴＳＵＴＡＹＡ」「シャトレーゼ」では男女問わずリーダーシップを発揮して日々店舗運営を行なっています。

・地域限定社員制度を設け、契約社員から地域限定社員への転換を促進するなど男女問わずキャリアアップの機会を設けています。

・ハラスメント相談窓口を設置し、迅速に対応する体制を整備しています。

・通信教育修了者には奨励金を、資格取得者には報奨金を支給し自己啓発を推進しています。

Ⅱ 仕事と家庭の両立支援の取り組み

・育児休業の取得率向上を推進し、過去５年間の育児休業取得者のほぼ100%が職場復帰し、育児と仕事を両立しながら活躍しています。

・ＮＯ残業ＤＡＹ（毎週火曜日）の導入など労使協調で時間外勤務削減へ取り組んでいます。

・扶養する子どもに対する家族手当の支給対象を広げ、また単身赴任者には一時帰宅交通費や単身赴任手当を新設し支給しています。

Ⅲ 男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

卸売・小売業

株式会社東海医療器械

認定番号　第83号　　認定年月日　平成29年12月1日

所在地：沼津市大岡901-3
設立：昭和46年5月21日
電話番号：055-921-5387
HPアドレス：http://www.tokai-mi.co.jp/

事業内容：卸売販売業（医療器械、福祉機器及び医薬品等）
在宅支援事業（福祉用具の販売・レンタル及び住宅改修等）

社屋外観

取扱商品例

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　19人
女性割合　約21%
女性管理職割合　約 0%

PRポイント

多くの子育て中のパパ・ママが活躍しています。フリーアドレスで部課をまたいだコミュニケーションが活発な職場環境で、日報システム（nanoty ナノティ）の活用でチーム力を高めています。
中長期の休暇後にも安心して復帰できる環境も整えています。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・各種資格取得の支援
（資格手当の拡充および就業規則への記載）
・女性リーダーの登用
（労務環境やキャリアプランを確認する定期個別面談を実施）

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

・就業規則改定により、育児・看護・介護休業取得、
時間単位有給や副業（許可制）、テレワーク等に対応
・行動計画の策定と公表　※詳細はホームページ参照
・家庭環境と感染対策に配慮した時差出勤に対応

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・休憩室（談話室）の設置
・ＳＤＧｓ研修の受講
・育休取得のための職場環境改善ワーク（研修含む）実施
・年次有休休暇の取得促進に向けた社内環境の整備
・フリーアドレス導入による事務所内のコミュニケーション促進
・日報システム（nanoty）活用による社内情報共有
〈 今後の取組予定 〉
・整理、整頓、清掃、清潔、しつけ意識向上に向けた取り組み
・福利厚生充実と利用環境の整備
・ＢＣＰ（事業継続計画）の策定と社内共有
・従業員間での定期的な座談会実施（就業時間内）

【 経営理念 】**バリアフリーのその先へ** ※詳細はホームページ参照

私たちは、過去・現在・未来に学び　お客様の心に寄り添った行動を続けます。
私たちは、日常におけるバリアフリーが　地域に浸透するための活動を続けます。
私たちは、和と感謝の気持ちを基に　最高のチームであるための努力を続けます。

【 SDGs指標 】

＜社会的役割＞

1. 適切な機器と情報提供により地域を中心に
“3. すべての人に健康と福祉を”お届けします。
2. 多様性を尊重して働き方改革に向き合い
“8. 働きがいも経済成長も”両立を追求します。
3. 地域との協働と共生を探求し
“11. 住み続けられるまちづくりを”創る一役を担います。
4. モノと想いを大切にメーカーと
“12. つくる責任つかう責任”誠実に考え3Rに努めます。

日本ガス興業株式会社

認定番号　第47号　　認定年月日　平成24年12月1日

所在地：沼津市原430番地
設立：1917年12月
電話番号：055-966-1101
HPアドレス：https://www.j-gas.co.jp/

事業内容：液化石油ガスの販売、石油製品の販売、住宅設備機器の販売、省エネルギー機器の販売、各種保険販売代理店業、バナジウム天然水の販売、電力販売事業

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　120人
女性割合　約30.0%
女性管理職割合　約11.8%

PRポイント

女性の育休取得率100%（過去10年）
また、職場復帰後の時短制度利用率も100%で、育児をしながらでも働きやすい環境づくりに取り組んでいます。
令和6年度は、介護休業・男性の育休取得促進に力を入れ、実績を上げています。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

◆資格取得の推進
　従業員のスキルアップを目的にＬＰガス等の資格はもちろん、営業部門、管理部門で必要な資格を取得することを推進し、対象者には報奨金を支給しています。

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

　育児・介護規定に基づいた育児・介護休業の取得や短時間労働制度を導入しています。また復帰後も仕事と家庭が両立し易い環境づくりを行っています。

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

◆休暇制度
　勤続10年、20年、30年と勤務していただいた従業員には「リフレッシュ休暇」と「特別手当」が支給されます。現在、「次世代育成支援対策推進」で従業員年間1人当たりの残業を270時間未満にすることを目標にしています。

◆社員の親睦を深める
　日本ガス興業(株)では「社員会」という組織があり、静岡県内の離れている営業所の人たちと親睦を深めるために、食事会や旅行などレクリエーションを行っています。（コロナ禍以降は実施を中止しております。）

沼津魚市場株式会社　INO

大型展望水門「びゅうお」

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　70人
女性割合　　約18.5%

PRポイント

沼津魚市場は近海沿岸漁業基地として全国に水産沼津の声価を高めており、静岡県東部の拠点市場として躍進しております。

沼津魚市場株式会社

認定番号　第61号　　認定年月日　平成27年12月1日

所在地：沼津市千本港町128番地3
設立：1950年10月21日
電話番号：055-962-3700
HPアドレス：http://www.numaichi.co.jp

事業内容：鮮魚介・冷凍魚介・海藻類及びその加工品販売
上記に付帯する冷蔵、製氷　その他関連する業務

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

男女の性別を問わず同じ条件での募集・採用・配置

性別にこだわらず個人のやる気や意欲によっての昇進・管理職登用

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

育児のための看護休暇制度

妊娠・出産・育児を理由とした退職者の再雇用

産前産後休暇中の給与全額支給

仕事と育児両立の上で勤務時間や勤務曜日の見直しなど本人の希望に応じて配慮

労働時間の短縮

女性の育児休暇後復帰、育児休暇取得率100%

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

年次有給休暇の計画的な連続休暇や労働時間の短縮

勤続年数に応じ、毎年、優良従業員表彰とし、金封の支給

健康面では、線虫検査、コロナ対策による費用補助の充実

マックスバリュ東海株式会社（沼津市内10事業所）

認定番号　第68号　　認定年月日　平成27年12月1日
所在地：浜松市中央区篠ケ瀬町1295番地1（本社所在地）
設立：1948年10月
電話番号：053-421-7000
HPアドレス：https://www.mv-tokai.co.jp/

事業内容：食品スーパーマーケット

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	
女性の管理職登用促進	
育児休業取得促進	
介護休業取得促進	
男性の育・介休業促進	
時間外労働削減	
有給休暇取得促進	
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	

従業員数

総従業員数　　658人
女性割合　　約72.7%

PRポイント

マックスバリュ東海株式会社は、イオングループの一員として静岡県・神奈川県・山梨県・愛知県・岐阜県・三重県・滋賀県に、食料品を中心としたスーパーマーケットを240店舗展開しています。（2023現在）地域密着経営に取り組み、コミュニティ社員（パートタイマー）主体の売場展開をすすめています。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

キャリアアップ支援
(1)「なでしこ勉強会」の開催
パート社員を含めた女性従業員がいきいきと活躍できる土台となる能力を身につけるために、1年間にわたり「なでしこ勉強会」を開催。小売業の基礎、計数等を学びつつ、また女性視点での商品開発などを行い、次世代を担うリーダー育成に努めています。
(2)コミュニティ委員会活動を通じたリーダー発掘育成に重点を置いています。
(3)自己啓発の一環として、通信講座「イオンセルフスタディガイド」にて資格取得の援助を実施しています。

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

(1)男性従業員の育児休職取得推進
・出生8週間以内の10日間有給育児休暇制度
(2)年次有給休暇の取得推進
・年次有給休暇の計画的付与導入
・年次有給休暇の半日単位での取得が可能
・年次有給休暇の時間単位での取得が可能
(3)リ・エントリー制度
・出産・育児・介護等を理由に退職した従業員に対する、キャリア再開ニーズへの対応

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

【今後の取り組み】
■ワークライフバランスへの取り組み
(1)現管理職を対象としたダイバーシティ研修を実施
(2)育児勤務者へのサポート体制の整備
(3)男性育児休業取得の推進

株式会社ホテルニューオータケ（ココチホテル沼津）

認定番号　第48号　　認定年月日　平成24年12月1日
所在地：沼津市高島町1番12号
設立：昭和54年3月14日
電話番号：055-924-1100
HPアドレス：http://cocochee.jp/

事業内容：ホテル・レストラン事業

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	
男性の育・介休業促進	
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	

従業員数

総従業員数　　73人
女性割合　　約82.19%

PRポイント

株式会社ホテルニューオータケは、「ココチホテル沼津」というホテル事業を行っております
個々人の特性を最大限活かした働きやすい職場づくりを進めています。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

1. 雇用の際、男女の区別なく、本人の知識、経験、適正、やる気等を総合的に判断して採用する。

2. 採用時に本人の適正・希望を尊重し、本人が従事する予定の仕事内容を伝え、そのポジションに配置する。

3. 勤務後数年単位で、本人の適正・希望を尊重し、より高度な専門職への登用を行う。

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

1. 女性職員、産休、育児休業の実績あり

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

1. 「職場の教養」という小冊子を使った活力朝礼を通して、業務以外の事に関しても、自分たちの考えを発表する機会を作り、お互いが理解し合う社風を作っている。

2. ホテル内では、全従業員が「クレド（行動指針）」を携帯し、お客様に対してはもちろんの事、取引先や、従業員同士でも尊重し合える環境を作っている。

雄大グループ株式会社

認定番号　第38号　　認定年月日　平成23年12月1日

所在地：沼津市三園町13-35
設立：昭和61年1月11日
電話番号：055-931-1111
HPアドレス：http://www.yudai.co.jp

事業内容：飲食業、通信業、レジャー事業、IT事業、保育事業
日本語学校、障害児通所支援施設、美容院事業、不動産事業

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　1,340人
女性割合　　約67%

PRポイント

お客様、スタッフ、そして地域の皆様が楽しく、幸せな気持ちになって頂きたいということを経営理念に掲げ、仕事を楽しみ、様々な工夫や遊び心をもちお客様と接する「遊楽」な精神を大切にしています。
健康経営にも取り組んでいます。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・男女を問わず、やる気・能力・実績に応じ採用、昇給、昇進を行なっており、女性管理職も活躍しております。

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

・育児休業規定に基づいた育児休暇の取得や短時間労働制度を導入しており、休暇終了後も育児と仕事が両立しやすい環境づくりを推進しています。

・ハラスメント相談窓口の設置

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・社是の「遊楽」、経営理念の「私達は、地域一番企業・ブランド企業そして幸せ達成企業造りに挑戦します」を全社員で共有し達成するために行動指針として雄大クレド（信条）カードを全社員に配布しています。

・健康経営の取り組み

・自己啓発に係る資格取得費用やスキルアップの為の講習費用を会社で負担しています。

・店舗MVP制度を取り入れ、「ありがとう」と言われ、お客様にも「ありがとう」と感謝し、共に働く仲間にも「ありがとう」を言いお互いを尊重し合う職場づくりをしています。受賞者には、弊社で使用できる金券を配布しています。

・勤続年数表彰を行い、勤続年数に応じて、最大20万円の支給をしています。

・スタッフ同士の交流を深める社員旅行があります。

・半期に1回、従業員個々に感動体験をした費用について最大5万円支給しています。

・クリーン活動、地域イベントへの参加等様々な活動に取り組んでいます。

株式会社静岡銀行（沼津市内6支店）

認定番号 第29号　　認定年月日 平成22年12月1日

所在地：沼津市大手町四丁目3番45号（沼津支店）他
設立：昭和18年3月1日
電話番号：055-962-8111
HPアドレス：http://www.shizuokabank.co.jp

事業内容：銀行業務

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

１．人的資本経営の実現への取り組み

(1) 人的資本経営委員会を設置し、しずおかＦＧにおける人的資本の最大化を目指します。特に現状の重要なテーマと認識している３つの分野「人財育成」「ＤＥ＆Ｉ（ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン）」「Well-being」のワーキンググループ（以下、ＷＧ）を設置。
・人財育成ＷＧ　：人事・人財育成施策等の方向性を議論し経営戦略と人財戦略を連動させることを目指す
・ＤＥ＆ＩＷＧ　：ダイバーシティ推進委員会の活動を継承し、当社Ｇ横断的なＤＥ＆Ｉの実現を目指す
・Well-beingＷＧ：役職員が身体的、精神的、社会的に良好な状態で、熱意や活力を持って働くエンゲージメントの向上を目指す
(2) 役職員に対する休日開催のセミナーにおいて、ダイバーシティ推進、多様な働き方や健康経営をテーマとするプログラムを積極的に開催
(3) 人財の多様化の為様々なチャネルでの採用実施（キャリア採用、グローバル採用、障がい者採用、高卒採用、アスリート・パラアスリート採用、副業者の受入等）
(4) 多様な就労観への対応ならびにスキルやノウハウの伝承等を目的にベテラン人財の活躍機会を拡大
(5) 障がい者の自律や社会参画を積極的に支援すべく特例子会社「しずぎんハートフル株式会社」を設立
(6) 従業員が安心して働くことができる環境を整備するため2020年4月より「奨学金返済支援制度」を新設
(7) 多様な価値観を包摂する文化風土醸成のため、LGBTQにかかる施策を実施

２．仕事と育児・介護等両立支援の実現に向けた取り組み

(1) 育児・介護所定内勤務者、短時間勤務者へのフルフレックスタイム制の適用
(2) 性差ない育児参画を促す制度の拡充（いくさぽプログラム）
（配偶者の産後8週まで取得できる特別休暇（10日）、育休期間の延長（2年→3年）、育パパ休業世帯応援金プラス、育児にかかる勤務措置制度の適用期間の延長等）
(3) 事業所内保育施設の実施（静岡市内に他社と共同で事業所内保育施設を運営）
(4) 不妊治療の為の休職制度・勤務措置制度の導入、私傷病等積立休暇の適用範囲拡大

３．一層の柔軟な働き方に向けた取り組み

(1) 総労働時間・最終退行時刻の目標設定
(2) フルフレックスタイム制の導入
(3) 在宅勤務、自宅近隣店でのサテライト勤務
(4) テレワーク・フレックスタイムを活用した柔軟な働き方実践月間の実施
(5) 転居転勤の有無ならびに職務区分変更の有無等を選択するライフスタイルセレクト制度を導入（原則45分以内の通勤時間を前提とした「45スタイル」や当行に勤務する夫婦同士は同居可能となる「ペアスタイル」を選択可能）
(6) 配偶者に随行するための休職制度拡充

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　151人
女性割合　　約57.6%

PRポイント

2019年7月より、全役職員の柔軟な働き方を実現するための取組みとして「ワークスタイル・イノベーション」を推進し、フルフレックスタイム制度の導入など、さまざまな制度の導入・拡充を進めてきました。2023年4月からは、この取組みを「カルチャー＆ウェルビーイング・イノベーション」へと発展させ、役職員一人ひとりのエンゲージメントとウェルビーイングの向上につながる施策を展開しています。

静岡県信用保証協会　沼津支店

認定番号　第58号　　認定年月日　平成27年12月1日

所在地：沼津市米山町6番5号（沼津商工会議所会館3F）
設立：昭和24年12月21日
電話番号：055-926-0100
HPアドレス：http://www.cgc-shizuoka.or.jp

事業内容：信用保証

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・女性管理職の登用
・通信教育講座や書籍購入にかかる自己啓発費用補助
・資格奨励金制度による自己啓発意欲の向上
・スキルアップ、キャリアアップのための研修の実施

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

・子育てサポート企業の認定を受け、３回目の「くるみん認定」を取得
・子が小学校４年生の始期に達するまで利用できる育児短時間勤務制度と子の看護休暇
・子の看護休暇と介護休暇の取得促進
・特別休暇として取得可能な妊産婦通院休暇・妊娠障害休暇・通勤時の母体保護休暇
・特別休暇として取得可能な介護休暇（通算186日取得可能）

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・有給休暇取得の促進（年次有給休暇の取得日数を１人あたり平均15日以上とする）
・有給休暇の半日単位、時間単位での取得が可能
・ハラスメント防止のための相談窓口の設置
・人間ドック、インフルエンザ予防接種など健康管理のための費用補助の充実
・特別休暇として最長180日取得可能な療養休暇

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　34人（沼津支店）
女性割合　　約38％

PRポイント

職員一人ひとりのワークライフバランスの実現のために…

制度の充実と職場風土の改善に取り組んでいます。

社員の声

産休、育休を２回取得、現在は時短勤務制度を利用し、勤務しています。充実した制度と、なにより理解ある職場のおかげで、ふたりの子供を持ちながら、働き続けることが出来ています。

看護休暇の取得方法も１日単位でしか取得できなかったものを、時間単位で取得可能になるなど、随時利用しやすいよう制度の見直しもあり、働きやすい職場環境づくりを大切に考えてくれる職場だと感じています。

静岡県労働金庫　沼津支店

認定番号　第46号　　認定年月日　平成24年12月1日

所在地：沼津市双葉町6番5号
設立：1953年3月
電話番号：055-926-1111
HPアドレス：https://shizuoka.rokin.or.jp

事業内容：労働金庫

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　28人
女性割合　　42.85%

PRポイント

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

◆年次有給休暇の取得促進のための措置を実施する。
・通常の年休取得と合わせ、「メモリアル休暇」（誕生日や職員が記念日と決めた日）の取得促進を図る。

◆　「配偶者出産休暇」を周知し、男性職員の完全取得を目指す。
・配偶者出産休暇対象者に対し、金庫より管理者宛に取得予定の状況確認を行う。
・出産日前日・当日から2週間以内および配偶者の退院日・役所届出日とし、取得促進を図る。

◆男性の育児休業促進。
・男性の育児休業取得に関して、庫内報等で周知すると共に、対象者、対象者の監督者・管理者に対し、意識啓発を行う。

◆妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供、及び、相談体制整備の充実を図る。厚労省が策定した「父親のためのワークライフバランスハンドブック」や全労金が労金業態内の諸制度を解説している「がんばる家族の応援Book」等のガイドブックを、産休・育休取得を予定している女性職員やこれから子供が生まれる、生まれた男性職員に配布する。

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

◆所定外労働時間を削減する。
・毎年4月に、所定外労働時間の削減目標数値・年休の最低取得目標、及び、年間総労働時間の目標数値を「総労働時間短縮の労使共同宣言」として定め、組織内に示し、具体的な取り組みを進める。
・毎月最低1回、時間外労働が多い職場を労使で訪問し、職場労使との意見交換によって職場実態を確認した上で、状況を確認し、必要な対策を進める。
・時差勤務制度の有効活用を行う。状況に応じて、設定時間の見直しを検討する。

◆“毎週1日以上”のノー残業デーを設定し、徹底する。
・全店・全課の取り組み状況を集約し、好事例については、庫内報等で報告し共有化を図る。
・メリハリのある業務運営の必要性について、管理・監督者を対象に研修会を開催し、マネジメントの強化を図る。なお、管理者毎に改善目標を設定するなど、職員が計画的な仕事を遂行できるよう、必要な改善を図る。

株式会社静岡中央銀行

認定番号　第17号　　認定年月日　平成21年12月1日

所在地：沼津市大手町四丁目76番地
設立：大正15年11月12日
電話番号：055-962-6111
HPアドレス：https://www.shizuokachuo-bank.co.jp

事業内容：銀行業務

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　475人
女性割合　　約42.3%

PRポイント

男女問わず活躍できる職場の構築により、“組織力強化”を図り、「お客様・地域社会と共に発展し、ベストパートナーとして、信頼される銀行」を目指しています。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・女性の管理職を積極的に登用。
・男女を問わず、営業職・融資職・本部職へ積極登用して、管理職候補者の育成を推進。
・資格取得報奨金制度で、自己啓発する行員を応援。
・自己啓発のため、通信教育や試験費用は半額負担。

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

・育児のための勤務時間短縮制度あり。
・育児で子供の送迎が必要な者への通勤支援制度あり。
・妊娠・出産・育児等による退職者の再雇用制度あり。
・育児・介護休職者が復職するときは両立しやすい職場へ復帰。
・失効した年次有給休暇を一定日数積み上げることができる保存休暇制度あり。

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・第２、第３水曜日は、早帰りデーとして一斉定時退行。
・連続休暇制度による年次有給休暇の計画的な取得促進。
・リフレッシュ休暇・アニバーサリー休暇の設定あり。
・労働生産性向上によるワークライフバランスの推進による労働時間の短縮。

社員の声

静岡中央銀行では、性別に関わらず能力や適性を最大限に発揮できる育成と人員配置により、家庭と仕事を両立しながら活躍している先輩も多く、キャリアアップできる環境です。

スルガ銀行株式会社

認定番号 第5号　　認定年月日 平成20年12月1日

所在地：沼津市通横町23番地
設立：1895年10月
電話番号：055-952-6335
HPアドレス：http://www.surugabank.co.jp

事業内容：銀行業務

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　1,215人
女性割合　　約38%

PRポイント

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ 性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

(1) 男女共通の基準による登用試験制度により、性別にかかわらない役職者登用を促進
(2) 階層別研修や公募制、指名制の外部研修などの各種研修の実施（派遣）によるスキルアップ支援
(3) 資格取得および通信講座の報奨金制度により自己研鑽を支援
(4) 社内公募・自己申告制度による希望部署への異動、キャリア形成の支援

Ⅱ 仕事と家庭の両立支援の取り組み

(1) 育児休業者に育児休業復帰支援プログラム「wiwiw（ウィウィ）」や社外eラーニングを提供し、育児休業明けのスムーズな職場復帰を支援
(2) 育児を行う社員の短時間勤務制度や時間外労働の免除など、社員の育児や介護ならびに女性社員の長期的なキャリアを支援
(3) 結婚や産休育児休業復帰の際の勤務地等の要望への配慮
(4) 育児支援休暇の取得推進による男性社員の育児への参画を促進

Ⅲ 男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

(1) 早帰り推進日を設定
・年8回の全社共通ライトダウン及び年2回の部署別ライトダウン、年２回の定時退社週間
(2) 長時間労働の抑制
・パソコン利用時間制限（通常8時～17時まで利用可能）
・時間外勤務の事前申請（最長20時まで利用可能）
(3) 時差出勤制度の利用
(4) 年次有給休暇の取得を推進
・連続休暇（バカンスナイン、リフレッシュ休暇）、半日単位の有給休暇、JOY2 DAY

第一生命保険株式会社　沼津支社

認定番号　第85号　　認定年月日　平成30年12月1日

所在地：沼津市大手町2-4-1　沼津第一生命ビル4F
設立：1983年4月1日
電話番号：055-963-2511
HPアドレス：http://www.dai-ichi-life.co.jp

事業内容：生命保険業

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

第一生命グループは「ダイバーシティ＆インクルージョン」を推進し、多様な個性が発揮できる組織を目指しており、＜女性の活躍推進＞や＜障がい者・シニアの活躍推進＞、＜ＬＧＢＴの理解促進＞等、人財の多様性を尊重しすべての従業員が活躍できる安心・安全かつ働きがいのある職場環境を確保し、積極的な人財育成を行っています。

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

・フレックスタイム制の有効活用
・妊娠・出産・育児、介護等両立支援制度（ファミリーフレンドリー施策）の提供
・上記制度の戦略的活用の促進
　（例）両立支援ツールの提供、両立支援相談窓口の設置、男性の育児参画推進　等

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

●能力開発体系の充実意識
・職位階層別研修プログラムの実施、上位職の社員による育成支援
・地域連携の牽引等エリア社員を中心とした支社中核人財の育成

●意識・風土改革
・経営トップによるメッセージの発信
・社員相互の積極的な好事例共有等によるボトムアップの意識改革

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	
女性の管理職登用促進	
育児休業取得促進	
介護休業取得促進	
男性の育・介休業促進	
時間外労働削減	
有給休暇取得促進	
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	

従業員数

総従業員数　　487人
女性割合　　約94.86%

PRポイント

第一生命は厚生労働省東京労働局の改正次世代育成支援対策推進法に基づく「子育てサポート企業」として認定を受けた企業のうち、さらに一段高い水準の取り組みを行った企業として特例認定を受け「プラチナくるみん認定」を受けています。

株式会社日本政策金融公庫 沼津支店

認定番号　第50号　　認定年月日　平成25年12月1日
所在地：沼津市市場町5番7号
設立：平成20年10月1日
電話番号：0570-050737
HPアドレス：https://www.jfc.go.jp/

事業内容：株式会社日本政策金融公庫法に基づく金融業

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	
女性の管理職登用促進	
育児休業取得促進	
介護休業取得促進	
男性の育・介休業促進	
時間外労働削減	
有給休暇取得促進	
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	

従業員数

総従業員数　28人（沼津支店）
女性割合　約39％（沼津支店）

PRポイント

仕事と育児・介護との両立支援策の整備に加え、ノー残業デー週2日の実施や計画的な休暇取得、男性の家庭生活との両立支援等に取り組み、個々人の「ワークライフ・マネジメントの実践」を推進しています。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

日本公庫では、女性職員が将来的なキャリアビジョンを描きながら働くことができるよう、さまざまな取組みを行っています。たとえば、女性職員に対して、管理職が「実践の場・チャレンジの機会」を積極的に付与して、女性職員の能力とチャレンジ意欲を向上させることを組織的に推進しています。

女性管理職の積極的な登用は、経営上の重要事項に掲げられ、現在、女性管理職は、融資現場の最前線で活躍する課長のほか、支店長から本店の間接部門の管理職まで、活躍する場は広がっています。また、研修などを通じて候補者の育成を進めています。

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

日本公庫では、週２日のノー残業デーの実施や休暇の計画的取得、男性の家事・育児・介護参画などを奨励しています。また、結婚、出産・育児、介護といったライフイベントと仕事を両立させるためのさまざまな支援制度を整備しています。たとえば、育児、介護といった事情によって生活拠点の変更が難しい場合に、転居を伴う異動を一定期間免除したり、配偶者が転勤する場合に同一地域への異動を可能とする「転勤特例制度」があります。

育児をしながら働く職員の支援については、育児休業や短時間勤務、フレックスタイム制、育児休業者の円滑な職場復帰を支援するさまざまな取組みに加え、ベビーシッターサービス等の費用補助制度があります。フレックスタイム制は、始業時刻と終業時刻を自由に決められるなど、柔軟な働き方が可能で、子育て中の男性職員の利用もあります。

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

メリハリある働き方の推進
・ノー残業デー週２日の実施
・計画的な休暇取得の促進

性別を問わず、働きやすい職場環境づくり
・男性の家事・育児・介護への参画促進
　男性職員の育児に伴う休暇・休業の原則１ヵ月以上の取得奨励
　※男性職員の育児関連休暇・休業（子の出生から１年以内に20日以上）の取得率2023年度実績100％
・育児休業からの円滑な復帰
　対象者と直属の上司がより密にコミュニケーションを取り、相互理解を深めることができるよう、育児休業前後を通じ面談を実施

日本生命保険相互会社　沼津支社

認定番号　第103号　　認定年月日　令和4年12月1日

所在地：沼津市大手町2-10-17　日本生命沼津ビル1・3F
設立：1967年4月1日
電話番号：055-962-8702
HPアドレス：https://www.nissay.co.jp

事業内容：生命保険業

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　546人
女性割合　93.4%

PRポイント

日本生命は厚生労働省の定める「プラチナくるみん」認定のほか、work with prideが定める「PRIDE指標」は8年連続"ゴールド"を獲得しています。
2024年、日経WOMAN日経ウーマノミクスプロジェクト「女性が活躍する会社BEST100」にて【ワークライフバランス度】部門1位を獲得(直近4年で通算3回の1位を獲得)。
2019年、内閣府実施の「女性が輝く先進企業表彰」において、内閣府特命担当大臣(男女共同参画)表彰を受賞しました。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

●女性管理職登用・育成
女性が約9割を占める当社において、持続的な成長を支えるべく、女性管理職の登用・キャリア形成支援に取り組んでいます。
●男性や管理職自身の意識改革
研修・セミナー、経営層からの発信等により、アンコンシャスバイアスの解消に取り組んでいます。
●ベテラン層の活躍やキャリア自律に向けた取組み
職員が自ら挑戦できる多様な制度や仕組みを用意し、永く活躍するための研修等も行っています。

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

●育児との両立
仕事と育児との両立支援として、妊娠中・産育休中・復職後の各課題に応じた情報提供を実施しています。
●介護との両立
職員全層に向けて、介護の理解を深める研修や両立支援を要約したハンドブックを提供しています。
●両立支援
育児・介護・病気治療などに直面した場合でも、仕事と両立しながらキャリアを形成していけるよう、意識啓発を進めるとともに、”お互いを認め合う職場づくり”を目指しています。

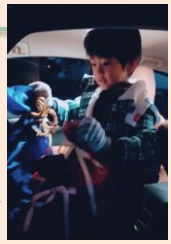
Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

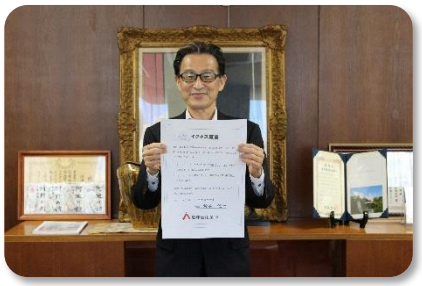
●ニッセイ版１on１取組
2024年度より管理者育成取組の一つとして開始した取組です。上司と所属員が１対１で会話・対話する場を定期的に設け、コミュニケーションの質と量の向上を推進しています。
●男性育休100%取組
2013年～2023年まで11年連続して男性育休取得率100%を達成しています。2021年度からは、男女双方の働き方への理解のさらなる促進と、男性職員自身のライフサポートを目指すべく、選択制の「男性育休＋α」運営を実施。

社員の声

子どものイベントに参加して、イクメンぶりを発揮しています。
仕事と育児の両立ができていて、仕事のやりがいにつながっています！

子どもが産まれた際に、育児休業を取得しました。幼稚園に入園後も、休暇の取りやすい環境があり、助かっています。





沼津信用金庫

認定番号　第4号　　認定年月日　平成20年12月1日

所在地：沼津市大手町五丁目6番16号
設立：昭和25年4月20日
電話番号：055-962-5600
HPアドレス：http://www.numashin.co.jp/

事業内容：信用金庫

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・キャリアアップ、スキルアップのための各種研修制度の充実
・業務に関連した「資格試験」取得者には費用の一部助成で応援
・ジョブローテーション制度による若年層職員の活躍推進及び男女差のない職務経験

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

・子育て支援制度の積極的活用
・男性の育児のための休暇取得推進
・育児・介護に関する看護休暇の時間単位取得制度
・育児・介護休業者の円滑な職場復帰に対する支援
・育児短時間勤務制度（小学校３年生修了前まで）
・介護と不妊治療のための休業制度

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・男女ともに適材適所を目指した業務配置の推進
・連続有給休暇の取得促進による健康増進
・「イクボス宣言」による組織風土の構築
・「アニバーサリー休暇」の取得推進
・「くるみん」の取得

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　476人
女性割合　約49.79%
女性管理職割合　約8.45%

PRポイント

私たちは、男女が共同して「明るく働きがいのある職場環境」をめざします。

社員の声

私は子供が生まれて育児休業を取得しました。実際に取得してみて、制度があることはもちろんですが、安心して取得できる職場環境もとても大切だと感じました。
生まれたばかりの子供とのかけがえのない時間を過ごす事ができて、とても嬉しかったです。

三島信用金庫（沼津市内9支店）

認定番号　第28号　　認定年月日　平成22年12月1日

所在地：三島市芝本町12番3号（本店所在地）
設立：明治44年1月21日
電話番号：055-973-5555（代表）
HPアドレス：https://www.mishima-shinkin.co.jp/

事業内容：信用金庫

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　771人
女性割合　　約51.0%

PRポイント

沼津市内の下記9店舗が、「沼津市男女共同参画推進事業所」として認定を受けています。
（沼津支店・幸町支店・沼津北支店・原町支店・沼津香貫支店・あしたか支店・岡宮支店・片浜支店・大岡支店）

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　人財を育成する職場づくり

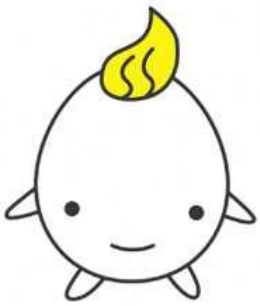
三島信用金庫では、職員一人ひとりがいきいきと働ける職場を作ることによって、お客さまへ質の高いサービスを提供し、地域社会に貢献できることを目指します

Ⅱ　働きやすい職場環境の整備

◆ダイバーシティの推進
性別、年齢、障がいの有無にかかわらず多様な個性を持つ職員の能力を活かした人財育成とダイバーシティ推進への取組みを行っています

◆女性の活躍推進
女性活躍推進計画（計画期間２年）
主な取組み
：多様な職務の経験や能力向上のための職域拡大を支援
：リーダー育成のためのスキルアップ研修を実施
：男性の育児参画の向上
：女性管理職の割合を20%以上
◎女性活躍推進の取組みが優れた企業として平成30年8月に「えるぼし認定（3つ星）」を取得しました

◆ ワーク・ライフ・バランスの推進
主な取組み
：短時間勤務制度（小学校3年生まで）
：介護休業制度（対象家族一人につき180日取得可能）
：不妊治療のための休職制度・短時間勤務制度
◎優良な子育てサポート企業として平成28年4月に「プラチナくるみん認定」を取得しました
◎不妊治療と仕事の両立に向けた職場環境の整備に取組む企業として、令和5年1月に「プラチナくるみんプラス」認定を取得しました



医療法人社団愛康会

認定番号 第43号　　認定年月日 平成24年12月1日

所在地：沼津市今沢字西畑372番地の5
設立：平成元年11月18日
電話番号：055-967-3711
HPアドレス：https://ashitaka-clinic.net/

事業内容：診療所・介護老人保健施設運営

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　288人
女性割合　　約70.14%

PRポイント

医療法人社団愛康会は「愛鷹クリニック」を母体として、併設の「あしたかケアセンター」及び「タカネ園」「椎路の里」各老人保健施設との連携に基づき、快適な療養環境の中で医療,福祉サービスを提供し、地域社会への貢献を続けていきます。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ 性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

職員が技術・能力の向上に図り、その能力を十分に発揮できるよう雇用環境の整備を行っています。
・職員募集や管理職への登用について男女を問わず同条件で採用。
・スキルアップの為の外部研修の計画的な受講
・資格取得の為の自己啓発休暇の導入
・資格手当の支給

Ⅱ 仕事と家庭の両立支援の取り組み

職員が仕事と家庭を両立させ柔軟な働き方ができるよう、よりよい職場環境づくりに努めています。
・育児・介護休業取得者の代替要員の確保
・育児・介護における短時間勤務制度の導入
・子の看護休暇・家族の介護休暇制度の導入

Ⅲ 男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

職員の健康維持・推進を図るため、職員の健康管理の充実を図っています。
・愛鷹クリニック受診料の補助
・インフルエンザ予防接種費用の全額補助

令和２年度から特にパワーハラスメント対策に力を入れており、企業として、指導を行う等の体制が整っています。（利用者に対しても従業員同士でも。）

社会福祉法人あしたか太陽の丘

認定番号 第39号　　認定年月日 平成23年12月1日

所在地：沼津市宮本5番地の2
設立：昭和52年8月29日
電話番号：055-923-7850
HPアドレス：https://www.a-taiyou.jp

事業内容：障害者福祉サービス

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　197人
女性割合　　約57.86%

PRポイント

あしたか太陽の丘は、沼津市内を拠点に障害者を支援する障害者支援施設、グループホーム、相談事業等を運営する社会福祉法人です。

基本理念
「私たちは、障がい者の自立した生活を目指す開かれた社会福祉法人として、利用者の尊厳と主体性を重んじ、一人ひとりの権利擁護と自己実現に向けた支援に努めます。」

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ 性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

キャリアパス、スキルアップへの取り組み
将来の見通しとやりがいをもって業務に取り組めるよう、また資質の向上を図りその能力を適材適所で十分発揮できるよう、キャリアパス、スキルアップの制度を整備しています。
(1) 男女の区別のない業務内容及び待遇並びに勤務評定による昇任、昇格制度
(2) 生涯研修の計画的な受講
(3) 資格取得の支援（福祉士の受講等費用の補助、スクーリング期間の職務免除等）
(4) 資格手当の支給

Ⅱ 仕事と家庭の両立支援の取り組み

ワークライフバランスへの取り組み
幅広い年齢層（19歳～81歳）の職員が勤務する中で、個々の生活や家族等のニーズに合わせて、育児や介護をしながらも働きやすい休暇制度を整備しています。
(1) 育児・介護に関する休暇等制度の整備・充実（育児・介護休業、子の看護・介護休暇（有給）、短時間労働、所定外・時間外労働・深夜業の制限等）
(2) 年次有給休暇及び子の看護休暇・介護休暇の半日または時間単位の取得
(3) 既存特別休暇（結婚、出産、忌引休暇）の充実

Ⅲ 男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

職員の健康管理への取り組み
健康で長年にわたり勤務できるよう、職員の健康管理の充実を図っています。
(1) 50歳以上の者は隔年で人間ドックを法人負担で受診でき、該当年でない希望者にも受診費用を補助する制度を整備
(2) インフルエンザ予防接種の費用補助
(3) 負傷又は疾病の療養にかかる有給の特別休暇

株式会社イー・ケア

認定番号　第110号　　認定年月日　令和6年12月1日

所在地：沼津市高島本町16-16 高島本町ビル2階
設立：平成17年12月8日
電話番号：055-924-5218
HPアドレス：https://www.e-care.co.jp/

事業内容：住宅型有料老人ホーム・グループホーム・居宅介護支援・訪問介護・通所介護・福祉用具貸与・特定福祉用具販売

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

(1)　男女公平な募集・採用・配置
(2)　男女を問わず管理職への登用
(3)　嘱託職員制度
　（男女共に高齢になっても働ける場所の確保）

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

(1)　育児・介護・看護休業制度の充実
　（男女共に育児休業制度100%取得の実績あり）
(2)　特別休暇制度の充実
　（冠婚葬祭・出産・傷病・誕生日・リフレッシュ休暇等）
(3)　福利厚生制度
　（会員制リゾートホテル・フィットネスジム利用可能）

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

(1)　資格取得支援制度
　（祝金、無利子貸与、勤務配慮、通信講座補助）
(2)　公正・客観的な人事考課制度
(3)　360度評価の運用（上司を評価する仕組み）
(4)　ハラスメント相談窓口の設置
(5)　住宅手当制度（最大家賃３割補助など）

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　198人
女性割合　約80.8%
女性管理職割合　約33.3%

PRポイント

・「子育てサポート企業」として、2020年に4度目の【くるみん認定】を取得

・介護支援に対して積極的に取り組む企業として【トモニンマーク】を取得

社員の声

私は２年前に産休と育休を取得しました。
初めての出産で不安も大きかったですが、産前の通院や急な欠勤にも周囲の理解とサポートのおかげで安心して勤務することができました。
現在も、子どもの体調不良でお休みを頂くこともありますが、その度に周りの方々に助けられています。これも【職員一人ひとりも大切にするイー・ケア】ならではの社風だと思います。
仕事と育児の両立は、周囲の理解と支援がなくては実現できません。恵まれた環境で働けていることに、日々感謝しています。

グループ理念
敬愛・創造・貢献

株式会社ウェルビーイング

認定番号　第63号　　認定年月日　平成27年12月1日

所在地：沼津市大岡1002-14
設立：平成16年9月1日
電話番号：055-926-1800
HPアドレス：http://w-being.jp

事業内容：介護付有料老人ホーム・住宅型有料老人ホーム・グループホーム・デイサービス

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	
女性の管理職登用促進	
育児休業取得促進	
介護休業取得促進	
男性の育・介休業促進	
時間外労働削減	
有給休暇取得促進	
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	

従業員数

総従業員数　　270人
女性割合　　約83.7%

PRポイント

㈱ウェルビーイング・㈱在宅支援センターふれあいはふれあいグループとして東部を中心に静岡県内に32事業所の高齢者福祉施設を運営しています。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

男女が公平に安心して働ける環境づくり

男女公平な募集、採用をします

男女を問わず管理職への登用

業務マニュアルを作成し男女の区別ない業務

休職者の職場復帰に対する配置・勤務時間の配慮

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

育児・介護休業制度の短時間勤務の実施

育児・介護休暇に取得者の職場復帰に対する支援

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

キャリアパスシステムによる公平な人事考課により昇任・昇格の実施

新人職員・専門職員・管理者など適性にあった内部・外部研修の実施

資格取得制度の実施（介護職員初任者研修費用の会社全額負担）

つばき庵　外観

つばき庵仲見世　外観

つばき庵　デイルーム

株式会社きずな

認定番号　第55号　　認定年月日　平成26年12月1日

所在地：沼津市下香貫山宮前3078-5
設立：平成21年9月1日
電話番号：(055)941-7561
HPアドレス：http://cs-machinaka.com

事業内容：在宅介護サービス（高齢者）／通所介護事業／訪問介護事業／居宅介護支援事業／ペット美容サービス

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	
女性の管理職登用促進	
育児休業取得促進	
介護休業取得促進	
男性の育・介休業促進	
時間外労働削減	
有給休暇取得促進	
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	

従業員数

総従業員数　　29人
女性割合　　約89.66%

PRポイント

(株)きずなは、
『通所介護つばき庵』
『通所介護つばき庵仲見世』
『訪問介護ケアセンターまちなか』
『居宅介護支援　ケアセンターまちなか』
『ナチュラルペットサロンあっぷりけ』
の各施設を運営しています。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

◆キャリアアップへの取組

（１）性別にとらわれない、スタッフの能力を生かす人事管理を実施

（２）キャリアアップに関する職場内支援（資格取得費用貸与制度）の充実

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

（１）短時間勤務制度の導入

（２）事業所内での託児、子ども連れ出勤制度の導入

（３）子の看護、親の介護等の理由による当日欠勤、有休制度の導入

（４）介護休暇・介護休業制度

（５）パートスタッフへの産休、育児休業制度

（６）家賃補助制度

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

きさらぎ（本部）

すずらん

きさらぎ富士

社会福祉法人共生会

認定番号　第56号　　認定年月日　平成26年12月1日

所在地：沼津市石川828番地3
設立：平成10年12月21日
電話番号：055-967-5952
HPアドレス：https://sites.google.com/site/kyouseikaikisaragi/home

事業内容：障害者福祉サービス

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　74人
女性割合　約62.16%
女性管理職割合　約33.3%

PRポイント

【共生会は】
社会福祉法人 共生会は、障害を持っていることで差別や偏見を持たれない社会作りをめざし人としてあたりまえの生活を支援している障害者の就労施設です。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ 性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

◆性別や障害にこだわらず、能力が活かせる職場づくり

・募集・給与について男女とも同じ条件での採用

・やりがいを持って業務に取り組むためのスキルアップ研修の実施

・資格手当の支給

・家族手当の支給

・女性の管理職の積極的な登用

・女性職員の活用（退職者の再雇用）

Ⅱ 仕事と家庭の両立支援の取り組み

・事業所間の人事交流により休業するための代替要員の確保

・年次有給休暇の時間単位取得

・育児や介護のための短時間勤務制度、フレックスタイム制度

Ⅲ 男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・資格取得制度の実施（研修費用の負担）

・新人職員、専門職員、管理者等適正にあった内部・外部研修の実施（研修費用の負担）

株式会社クラ・ゼミ
ゆたかカレッジ沼津キャンパス

認定番号 第98号　　認定年月日 令和4年12月1日
所在地：沼津市大手町5-5-3 森田ビル2階
設立：令和2年4月1日
電話番号：055-957-7744
HPアドレス：https://yutaka-college.com/

事業内容：自立訓練（生活訓練）、就労移行支援

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ 性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

私共の会社は福祉施設であり、男女問わずに働ける会社です。男女による給料格差はなく待遇も変わりません。また男女による人員配置の差もありません。

Ⅱ 仕事と家庭の両立支援の取り組み

定時の帰宅を目指し、残業は月に10時間以下での取り組みを行っています。

年120日の公休があり、仕事とプライベートの両立が可能となっています。

Ⅲ 男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

男女問わず経営に携わっており、また経験豊富な職員がいるため悩み事にも親身になって相談出来る体制が整っています。

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　9人
女性割合　　約45%

PRポイント

ゆたかカレッジ全体として、「人を大切にする経営」を目指しています。企業経営を行う上で社員が幸せと感じることで、モチベーションの高さ、会社の業績、離職率に大きな特徴があります。そして、沼津キャンパスは、和気あいあいとしたアットホームな職場です。性別・年齢に関係なく各々の能力を存分に発揮できています。

社員の声

男性女性関係なく、その得意を生かし働いています。障がいのある方々の特性や特有の悩みに職員がそれぞれの良さで対応させてもらってます。利用者一人ひとりの成長に一喜一憂させてもらいながら楽しく働いております。

医療法人社団賢仁会
沼津はまゆう病院
NUMAZU HAMAYU HOSPITAL

医療法人社団賢仁会 沼津はまゆう病院

認定番号 第21号　　認定年月日 平成21年12月1日
所在地：沼津市錦町3番地の5
設立：昭和22年11月
電話番号：055-963-4114
HPアドレス：https://kenjinkai.hospital/

事業内容：病院

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　46人
女性割合　　約76%

PRポイント

2024年から杉山病院は
沼津はまゆう病院へと名称が変わりました。
今後も職員が働きやすい職場づくりに邁進してまいります。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ 性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

採用・人事
男女の性別にこだわらず、やる気や才能・能力によっての給与体系・管理職登用など積極的に行っています。女性だから昇任・昇給できないということはありません。
業務に関係する資格取得支援の補助体制の構築に向けた準備

Ⅱ 仕事と家庭の両立支援の取り組み

育児支援
・育児・介護休業、子の看護休暇、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに、育児・介護短時間勤務などの制度があります。
・育児・介護休暇後の勤務は、原則として、休業前の部署及び勤務としています。

一人一人のライフスタイルにあわせて、短時間労働を可能としていきます。

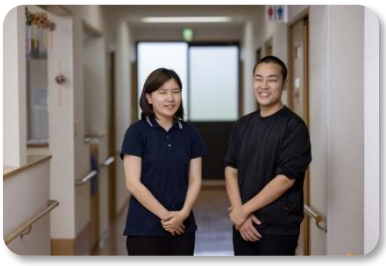
Ⅲ 男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

個人目標を設定し、公平な人事考課により昇給・昇任・昇格の実施
専門職員・管理者など適性にあった内部・外部研修の実施

職員の健康管理への取り組み
健康で長年にわたり勤務できるよう、職員の健康管理の充実を図っています。
(1) インフルエンザ予防接種の費用補助
(2) Ｂ型肝炎ワクチン抗体検査実施と必要な接種補助

グループ理念
敬愛・創造・貢献

私達は常に「敬愛」の念を持ち
人に喜ばれる福祉サービスの「創造」を通じて
豊かな社会の実現に「貢献」します



CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	
女性の管理職登用促進	
育児休業取得促進	
介護休業取得促進	
男性の育・介休業促進	
時間外労働削減	
有給休暇取得促進	
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	

従業員数

総従業員数　292人
女性割合　約65.4%

PRポイント

㈱在宅支援センターふれあい・㈱ウェルビーイングはふれあいグループとして東部を中心に静岡県内に32事業所の高齢者福祉施設を運営しています。

医療・福祉業

株式会社在宅支援センターふれあい

認定番号　第64号　　認定年月日　平成27年12月1日

所在地：沼津市大岡1002-2
設立：平成11年7月2日
電話番号：055-926-1800
HPアドレス：http://w-being.jp

事業内容：グループホーム・小規模多機能ホーム・在宅サービス

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

男女公平な募集、採用をします

男女を問わず管理職への登用

業務マニュアルを作成し男女の区別ない業務

休職者の職場復帰に対する配置・勤務時間の配慮

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

育児・介護休業制度の短時間勤務の実施

育児・介護休暇に取得者の職場復帰に対する支援

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

キャリアパス・スキルアップシステム

・キャリアパスシステムによる公平な人事考課により昇任・昇格の実施

・新人職員・専門職員・管理者など適性にあった内部・外部研修の実施

・資格取得制度の実施（介護職員初任者研修費用の会社全額負担）

社会福祉法人春風会

認定番号　第3号　　認定年月日　平成23年12月1日

所在地：沼津市東椎路1742番地の1
設立：昭和51年8月25日
電話番号：055-967-1166
HPアドレス：http://www.shunpuukai.com

事業内容：高齢者・障害者・児童福祉サービス

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　861人
女性割合　約73%

PRポイント

社会福祉法人春風会は、沼津市・伊豆市・伊豆の国市で特別養護老人ホーム4施設、「あしたかホーム」「みはるの丘浮島」「伊豆中央ケアセンター」「ぬくもりの里」と救護施設「沼津市立高尾園」の5つの施設を拠点とし、令和7年度は、
・質の高い介護サービスの提供
・地域に信頼され、愛される施設作りの推進
・職員が夢と誇りを持って、楽しく、いきいきと働ける魅力ある職場づくりの3つを基本方針として、様々な福祉サービスを提供しています。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

◆男性の育児参加促進事業への取り組み
平成19・20年度の2年間、「公益財団法人21世紀職業財団」の助成を得て、男性の育児参加促進事業に取り組みました。
・男性の育児参加の必要性についてパンフレットや広報誌などで職員への周知・啓発を図る
・一般職員、管理職員へのビデオ視聴等による研修の実施
・未就学児を持つ男性職員による育児参加計画書の作成と育児への支援協力
・職員の育児参加に関するアンケートの実施

男性も女性も育児にしっかり関わることができる職場の環境を整えることが大切です。
男性、女性を問わず育児休業を取得し、職場復帰できる職場にしていきましょう。

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

◆働きやすい、魅力ある職場作りをめざして
・配偶者の出産休暇の取得を推進するとともに誕生日休暇を導入しました。
・出産祝い金、育児休暇からの職場復帰奨励金を導入しました。
・新人・中堅・リーダーの階層別の体系的な研修を実施し、資格取得を支援する資格取得支援制度を導入しました。
・奨学金を返済している職員に奨学金返済手当を導入しました。
・各職場における会議の効率化と現場の職員の意見を取り込みやすい環境の構築に努めています。
・新規採用職員に先輩トレーナーを任命し、職場への定着を図っています。
・平成26年4月からプレーゲあしたかに企業内託児所「ぽっぽ」を開設しました。
・令和3年1月から成人祝い金、入院見舞金を支給します。
・脳ドック受診への助成制度を設けています。

特定非営利活動法人ティンクル

認定番号　第72号　　認定年月日　平成28年12月1日

所在地：沼津市大手町1-1-3　沼津産業ビル
設立：平成17年2月
電話番号：055-960-6760
HPアドレス：http://npo-tinkle.com

事業内容：障害福祉サービス

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・令和5年度より女性管理者による事業所運営を行います
性別ではなく意欲と能力を評価します
→女性管理者は4月より職務に従事。収入も上昇

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

・有給休暇の消化率50%超え
→73%消化を達成しています

・育児状況に応じたフレキシブル勤務環境

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・給与規定・賞与規定の見直しによる明確な報酬と評価基準の構築を始めました
→法人の今後を担う幹部候補職員への給与支給可能額が上昇しました。
法人運営事業所の管理者の所得平均を500万～700万のレンジで評価できる体制を構築しています

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	

従業員数

総従業員数　19人
女性割合　約82%
女性管理職割合　約66%

PRポイント

・令和5年度より新事業所設立。業務拡大中の障害者支援NPO法人です。

女性や高齢の方の力を借りて事業を運営しています

本部

浜松支部

一般財団法人東海検診センター

認定番号　第25号　　認定年月日　平成21年12月1日

所在地：沼津市新沢田町8番7号
設立：昭和48年2月5日
電話番号：055-922-1157
HPアドレス：http://www.tokai-mec.or.jp/

事業内容：定期健康診断・特殊健康診断・人間ドック・生活習慣病健康診断・その他健康診断・作業環境測定等

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　73人
女性割合　　約54.79%

PRポイント

当センターは浜松事業所をもち、静岡県全域における働く人々の健康管理、労働管理、職場の環境管理を行っている健康診断機関です。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

『職員は当センターの宝』をモットーとする

(1) 募集・採用・給与面において男女とも同じ条件での採用。

(2) 各業務における仕事の手順書の作成と見直しを行い、各種研修会等への積極的参加により職員の人材の育成と研修・資格取得に要する費用の助成を行っている。

(3) 管理職への登用については男女を問わず登用。

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

(1) 育児・介護における短時間勤務制度の導入。

(2) 育児・介護休業後の復職は原則として休業前の賃金を保証し、同職場へ復帰する。

(3) 育児・介護休業取得者のための代替要員確保として、人事ローテーションを実施。

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

(1) 職場環境改善のため、職員からの意見を積極的に聴取し、働きやすい職場環境整備づくりに努めている。

(2) 年次有給休暇取得の為の計画的付与を実施。

(3) 働きやすい職場作りのための制度を整備。

株式会社ニチイ学館　沼津支店

認定番号　第91号　　認定年月日　令和2年12月1日

所在地：沼津市大手町3-8-23　ニッセイスタービル1階
設立：1998年12月1日
電話番号：055-954-1501
HPアドレス：https://www.nichiigakkan.co.jp/

事業内容 ： 医療関連事業、介護事業、保育事業

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　789人
女性割合　　約90.1%

PRポイント

ニチイ学館沼津支店では、医療と介護に従事するスタッフが約700名近く在籍しています。
それぞれの生活に合わせた働き方を選び、仕事との両立を日々奮闘して行う従業員に対して男女を問わず、ワークライフバランス実現に向けて職場環境を整えていきます。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

1968年の創業以来、女性の就労機会の提供に努め、現在では活躍する女性従業員が管理職等へとキャリアアップする文化が根付いています。
ニチイの事業の柱である医療、介護、保育等の経営資源を活かすことで、待機児童問題、介護離職問題などの雇用をめぐる社会的課題の解決に繋がると信じています。そして社員一人ひとりがそれぞれのライフイベントをデザインし、各分野で長く働き続けられる環境づくりを進めていきます。

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

～育児～
・育児休業制度
・短時間勤務制度
・子の看護休暇
・子の育児目的休暇

～介護～
・介護休業制度
・短時間勤務制度
・介護休暇

・育児休暇を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備。
・子育てや介護を理由とする離職の防止として制度の拡充と整備。
・時間外業務の削減を目的とした、ノー残業デーの設定。
・有給休暇、家族愛休暇 ※ の取得推進。
※時効により消滅する有給休暇を積立て、家族の介護や18歳未満の子の看護等に取得可能。
・2022年10月より事務部門を対象に「フレックスタイム制」を導入。
・2024年8月、感染症全般の防止対策、出産・育児・看護・介護及び仕事と治療（不妊治療含む）の両立支援拡充を目的に「家族愛休暇制度」の取得要件を拡大。
10月には、「子の看護休暇」「介護休暇」の適用範囲を拡大。

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・個別面談を最低年2回直属の上司と実施することで、性別にとらわれない個人としての考えを双方で共有できる。
・内部通報窓口を当社と独立した外部機関にも設置。

社員の声

独身だった入社当時は女性の働きやすい環境について深く考える事などありませんでしたが、２児の母となり、育児休暇の取得また復帰のしやすい環境で働けていることに感謝しています。現在は短時間勤務や突発の休暇も快く受け入れてもらえているので、職場でも家庭でも楽しい毎日を送れています。

沼津市立病院

認定番号 第15号　　認定年月日 平成20年12月1日

所在地：沼津市東椎路字春ノ木550番地
設立：昭和3年4月28日
電話番号：055-924-5100
HPアドレス：https://www.numazu-hospital.shizuoka.jp/

事業内容：病院

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　約670人
女性割合　約72.6%

PRポイント

「市民のために共に歩む病院」という基本理念のもと、隣接する医療圏からも多くの患者さんを受入れ、急性期医療・専門的医療を提供しています。

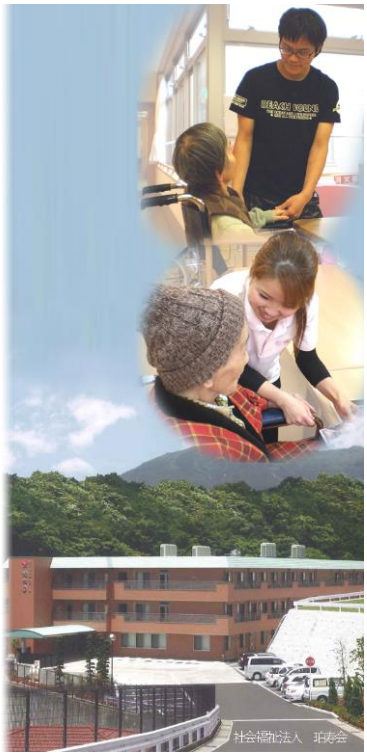
みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ 性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

Ⅱ 仕事と家庭の両立支援の取り組み

Ⅲ 男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

◆院内保育所「きらら」の運営
　当院では、乳幼児を持つ職員（医師、看護師など男女を問わず）の子育てを支援し、働きやすい職場環境を提供するため、平成20年４月１日、病院敷地内に保育所「きらら」を開所しました。
　施設としては、保育室、ウッドデッキの園庭、沐浴室、休憩室などがあります。
　定員は０歳児から３歳児までの合計36人で、保育時間は午前６時から午後７時までです。
　必要に応じ、一時預かり保育や職員の夜間勤務に合わせた午後７時から午前６時までの夜間保育も実施しています。



社会福祉法人珀寿会

認定番号 第36号　　認定年月日 平成22年12月1日

所在地：沼津市岡宮字下松沢1417番地の1
設立：平成19年7月
電話番号：055-924-5665
HPアドレス：https://www.hakuju-kai.com

事業内容：特別養護老人ホーム、ショートステイ、
デイサービスの運営

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	
女性の管理職登用促進	
育児休業取得促進	
介護休業取得促進	
男性の育・介休業促進	
時間外労働削減	
有給休暇取得促進	
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	

従業員数

総従業員数　　67人
女性割合　　約58.21%

PRポイント

社会福祉法人珀寿会は沼津市で特別養護老人ホーム陽光園の運営を行っています。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ 性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・職員が講師となり、毎月研修会を開催し職員のスキルアップを図っています。

Ⅱ 仕事と家庭の両立支援の取り組み

・育児休暇から復帰する職員に長期の準備期間の中で綿密なミーティングを行い、円滑な職場復帰に配慮しています。

Ⅲ 男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

施設はたくさんの入所者様や利用者様が暮らす小さなひとつの社会です。
社会の中にたくさんの業種があるように、施設の中にも介護に限らずたくさんの仕事があります。
洗濯物をたたんだり、入所者様と一緒に作業療法を行うなど細かな仕事。タンスを動かすような力仕事。イラストを描いたり、レクリエーションで場の雰囲気を明るくしたり・・・。

施設の中で入所者様の生活が成り立つためには、たくさんの「能力」が必要です。

珀寿会は性別にとらわれず、個々人がフォローしあって各々の能力が存分に発揮されるような職場づくりを目指しています。

沼津中央病院

沼津リハビリテーション病院

鷹岡病院

本部

公益財団法人復康会

認定番号　第8号　　認定年月日　平成20年12月1日

所在地：沼津市中瀬町17番11号
設立：大正15年12月19日
電話番号：055-931-7032
HPアドレス：http://www.fukkou-kai.jp/

事業内容：病院、診療所、自立支援施設等の設置・運営

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　730人
女性割合　　約68.49%

PRポイント

病院(3)、診療所（3）、訪問看護ステーション(2)、サポートセンター(5)、グループホーム(4)、就労支援事業所（3）の20施設と本部、職員数730人を雇用している公益財団法人です。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・男女とも同じ条件で募集、採用
・男女を問わず管理職の登用
・資格取得費用の助成としての奨学金貸与制度

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

仕事と家庭の両立支援のための様々な制度が充実していることから、出産、育児、介護等休業後の職場復帰率が高いです。
男性職員へは育児休業の取得を促進しています。
・育児・介護休業制度の短時間勤務6時間を採用
・育児休業者の適用範囲を「1歳に達した後の2歳に達する前の保育所等入所日まで」に延長
・採用困難職種の職員に対し、認可保育園又は認可保育園に入所できるまでの間に静岡県に届け出ている認可外保育施設を利用した場合、特別保育料を100%補助
・育児・介護休業者が復職した場合、休業前の賃金を保障するとともに、同職場への復帰

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

当会では、今後も男女共同参画及び仕事と家庭の両立支援のための取り組みに積極的に参加し、魅力ある職場づくりを目指しています。

公益財団法人復康会
沼津中央病院

認定番号　第9号　　認定年月日　平成20年12月1日
所在地：沼津市中瀬町24番1号
設立：大正15年12月19日
電話番号：055-931-4100
HPアドレス：http://www.numazuchuo.jp/

事業内容：医療機関
診療科目：精神科・心療内科　病床数：270床

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　274人
女性割合　　約67.5%

PRポイント

当院は静岡県精神科救急医療対策事業における県東部の基幹病院を担当しています。
経験・スキル豊富な人材に安心して働き続けることができるよう快適な環境整備に取り組んでいます。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

＊募集・給与について男女とも同じ条件で採用。

＊管理職への登用については、男女を問わず登用。

＊資格取得に要する費用の助成。

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

＊育児・介護休業制度の短時間勤務6時間を採用。

＊育児・介護休職者が復帰した場合は同じ職場へ復帰。

＊育児休業明けの慣らし就労など柔軟に対応。

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

＊常勤職員、非常勤職員相互の身分転換、勤務時間、勤務曜日の見直しなど、本人の希望や状況に応じた働き方ができるように配慮。

＊マネジメントシステムにより部署毎の目標を明らかにするとともに、職場からの提案も可能な組織体制。

病院正面図

公益財団法人復康会
沼津リハビリテーション病院

認定番号 第10号　　認定年月日 平成20年12月1日
所在地：沼津市上香貫蔓陀ヶ原2510番地の22
設立：昭和33年4月1日
電話番号：055-931-1911
HPアドレス：http://www.fukkou-kai.jp/nrh/

事業内容：神経内科、内科、リハビリテーション科、
消化器内科

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数	181人
女性割合	67.4%
男性割合	32.6%

PRポイント

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ 性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・年齢、性別、経験にかかわらず、全ての職員がキャリアアップできるような研修機会の提供や、資格取得、知識・技能の取得向上等を積極的に支援しています。

Ⅱ 仕事と家庭の両立支援の取り組み

・育児・介護により休職をした職員が復職を希望した場合、休職前と同じ職場に円滑に復帰できるよう配慮しています。

・女性の産前産後及び育児休業は、該当するほぼすべての職員が、対象となる全期間、制度を利用し休業を取得しています。男性の育児休業取得も浸透してきています。

・家庭の事情等にも配慮し、柔軟な働き方ができるよう取り組んでいます。

・育児・介護休業制度の6時間の短時間勤務を採用しています。

Ⅲ 男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・本人の希望や家庭の状況に応じて、常勤職員・非常勤職員相互の身分変更が行えるよう取り組んでいます。

聖隷沼津病院

聖隷訪問看護ST千本・看多機せいれい緑町

聖隷沼津健康診断センター

一般財団法人　芙蓉協会

認定番号　第20号　　認定年月日　平成21年12月1日

所在地：沼津市本字下一丁田898番地の1
設立：昭和24年3月30日
電話番号：055-952-1000
HPアドレス：https://www.seirei.or.jp/numazu-hp/

事業内容：医療（病院）・保健予防（健診センター）
在宅サービス

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　629人
女性割合　73.2%
女性管理職割合　51.0%

PRポイント

一般財団法人 芙蓉協会は聖隷沼津病院・聖隷沼津健康診断センター・聖隷訪問看護ステーション千本・看護小規模多機能型居宅介護事業所せいれい緑町を運営しています。
男女共同参画及び仕事と家庭の両立支援のため、働きやすい職場環境づくりを目指しています。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

1　職員一人一人の意見を活かした働きやすい職場作り

・全職員対象に勤務意向調査を毎年実施。
調査内容を精査、改善に取り組み、働きやすい環境整備に努める。

・ハラスメント防止のための相談窓口を設置

2　性別にとらわれず、職員の能力を活かす人事管理

・女性役職者の積極登用
女性役職者数：70名（令和７年１月１日時点）
全役職者数に対する女性役職者数の割合
51.09%（70名／137名）

3　育児休職後のスムーズな職場復帰の支援

・復帰前個別相談およびオリエンテーションの実施によりスムーズな復帰支援

・ワークライフバランスを目的とした時短制度の周知

学校法人加藤学園

認定番号　第45号　　認定年月日　平成24年12月1日

所在地：沼津市大岡自由ヶ丘1979番地
設立：大正15年
電話番号：055-922-2515
HPアドレス：https://www.katogaku.jp/Honbu/index.html

事業内容：高等学校・中学校・小学校・幼稚園

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　368人
女性割合　　約55.2%

PRポイント

育児休業から復帰し、長く勤めている教職員が多くいます。
近年は配偶者の出産休暇の取得も浸透しています。職場の協力のもと、男性の育児休業の取得も進んでいます。
勤続し、キャリアアップを目指せる職場です。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

女性管理職の積極的登用
本部長、副本部長、高校校長・教頭等に女性を登用しています

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

1. 年次有給休暇
   ・採用日から年休を付与しています
   ・年次有給休暇の1時間単位の取得が可能です
2. 産前産後休暇期間有給（専任）
3. 出産に係り配偶者は2日間の特別有給休暇を取得できます
4. 子が3歳に達するまでの所定労働時間の短縮を4時間以内としています
5. 育児・子の看護に係る休暇等の対象を実子だけでなく養子も可としています
6. 退職金の算定には育児休業期間を除算しません

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

キャリアアップ等の推進
・年次有給休暇の他に、別途使用できる研修休暇制度があります。
・3、5、10年研修の受講を積極的にバックアップしています

学校法人沼津学園

認定番号 第51号　　認定年月日 平成25年12月1日

所在地：沼津市東熊堂491
設立：昭和17年3月31日
電話番号：055-921-7942
HPアドレス：http://www.hiryu.ed.jp

事業内容：高等学校・幼稚園

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　276人
女性割合　　約42.03%

PRポイント

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ 性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

(1) 募集・採用・人事配置など、人事管理面での配慮

(2) キャリアアップ、研修参加等に関する支援

Ⅱ 仕事と家庭の両立支援の取り組み

(1) 育児休業制度の充実

(2) 介護休業制度の充実

(3) 特別休暇制度（結婚・出産・忌引・傷病等）の充実

(4) 年次休暇の繰越、１時間単位の取得、非常勤職員の年次休暇等、時間の有効活用に配慮

Ⅲ 男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

(1) 毎日、朝礼・終礼を行い、１日の業務内容を確認するとともに、毎月行われる職員会議において活発な意見交換を行い、相互理解を深め職員の目的意識を明確にする。

(2) 夏休みや冬休み等、生徒の長期休暇中、就業時間を短縮し、気分転換や研究時間に充てるよう設定している。

株式会社イワサキ経営

認定番号　第60号　　認定年月日　平成27年12月1日

所在地：沼津市大岡984-1
設立：昭和48年4月1日
電話番号：055-922-9870
HPアドレス：https://www.tax-iwasaki.com

事業内容：経営コンサルタント

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　113人
女性割合　約55%

PRポイント

イワサキ経営グループ（株式会社イワサキ経営／税理士法人イワサキ）では、経営理念の中に「＜社員第一＞社員の成長と幸福を第一に考え、豊かな生活を支えます。」という項目を掲げ、お客様の幸せだけでなく社員自身の幸せも願っています。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

○募集、採用について性別にかかわらず同じ条件で行い、人員配置についても男女問わず本人の希望や能力、適性を考慮して決定しています。

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

○女性社員の育児休業取得率100%、短期間育児休暇を就業規則に定め、男性社員の育児休業取得の促進をしています。
○育児・介護休業者がスムーズに職場復帰ができるように育児短時間勤務制度などで支援をしています。
○繁忙期を除いて、毎週水曜日はノー残業デーと設定し、原則として定時に退社するよう推進しています。
○有給休暇を取得しやすくするために、半日単位で取得することが出来ます。
○子の看護休暇および介護休暇を有給とし、半日単位で取得することができます。

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

○キャリアアップやスキルアップのための社内研修制度を充実させ、また、外部研修への参加も積極的に奨励しています。
○社員同士のコミュニケーションを図るため、フリーアドレス制を実施しています。
○柔軟な働き方を尊重しテレワークを導入しています。

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

社員の声

・７日間の育児休暇を取得しました。公園で遊んだり、寝かし付けたり等、今しかできない貴重な経験ができました。（男性社員）
・発熱など子供の体調不良による、急な早退、遅刻にも対応してもらえありがたいです。

株式会社経営管理センター 沼津事業所

認定番号　第23号　　認定年月日　平成21年12月1日
所在地：沼津市大手町五丁目6番7号　大手町トラストビル9階
設立：1967年7月
電話番号：055-954-2244
HPアドレス：http://www.bmc-it.com/

社是

「常に改善、常に前進」

経営理念

社員の働き甲斐と成長を助長する

お客様から信頼され社会的な貢献をする

経営の安定成長と社員の生活向上をはかる

幸せの定義

楽しく、豊かで、成長すること

事業内容：システムソリューション、コールセンターソリューション、ビジネスプロセスアウトソーシング、スペシャリスト派遣、データエントリーサービス

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　65人
女性割合　約74%

PRポイント

・男性の育児休業取得実績あり

・子の看護休暇の利用促進

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ 性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

経営管理センターでは、創業以来、男女の区別なく社員の「働き甲斐」を高めるための各種制度を充実させてきました。中でも公的資格取得は、社員個々の資質を高める重要な手段として、常に時代に合うように追加・新設をして毎月の賃金に反映させています。

当社では男女の区別なく社員一人一人が持てる能力を存分に発揮し、互いに切磋琢磨することで、業務の質を高められるように制度を整えています。

Ⅱ 仕事と家庭の両立支援の取り組み

育児介護休業の対象拡大
子育てを行う社員の家庭との両立を支援する為に、子の看護休暇の法改定による改定の範囲について法を上回る対応を実施。
対象となる子の範囲を小学校卒業までとし、事由に学級閉鎖や入学式、卒業式を追加するなど休暇の対象拡大を行いました。

Ⅲ 男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

資格手当の対象となる資格も情報処理系資格に偏ることなく、社会保険労務士や日商簿記、英検、販売士など多岐にわたっています。2018年には補助する資格の数を大幅に拡大するとともに受験費用の全額も会社負担とし、合格祝金も支給することとしました。また、沼津事業所独自の施策としてテキストの購入補助も実施しています。

社員の声

新しい職種でも、今まで培った経験や知識を活かしてチャレンジできます。

東京コンピュータサービス株式会社　静岡支店

認定番号　第24号　　認定年月日　平成21年12月1日
所在地：沼津市大手町3丁目8番23号　ニッセイスタービル3階
設立：1980年9月
電話番号：055-962-8861
HPアドレス：https://www.to-kon.co.jp/

事業内容：コンピュータ機器販売、システム導入・開発・運用保守

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　29人
女性割合　　約14%

PRポイント

人間尊重・明るい職場、
仕事もいちばん、
遊びもいちばん！

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・大学卒・専門卒の新卒採用の他、中途採用を含め、男女及び専攻を問わず採用活動を実施し、誠実で忍耐力のある人材を採用しています。新入社員は、安心して仕事が始められるよう約一年間かけて研修を受け、ITエンジニアの基礎知識を習得します。弊社では男女均等の機会を基本とし、上記の新入社員教育からスタートし、各種の社員教育制度を通してプロの社会人として成長することを願っています。

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

・時間のゆとりを持つことにより、家事・育児・介護等について、男女がその特性や能力を生かした分担をし、バランスの取れた家庭生活を整えることが、男女共同参画に必要なことと考えます。このため弊社では時間のゆとりづくりとして、有給休暇の半日単位（午前・午後）での取得をはじめ、在宅によるリモート勤務、時差出勤等を有効に活用できるよう制度化しています。これは会社と家庭の時間配分に対し、より的確な利用の形態を柔軟に選択出来るよう目指したものになります。また、IT業界の特性から特定時期や緊急性による不規則になりがちな就業時間に対し、制度の活用による労働時間の短縮を心掛けており、就業状況によっては超過勤務の制限及び健康管理上産業医の面談等を実施しています。

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・社員の給与は、年齢に応じた生計を賄う給与として「年齢給」と、人事考課により職務能力を評価しながら能力に応じて支払われる「職能給」で構成されています。更に業務遂行努力・成果に見合う評価として、職務役割給を構成しており、男女とも同一の給与ラインに並んだ処遇を適用しています。そこから能力や業績に応じて昇給・昇格を繰返し中間指導職・管理職へ昇進します。以上の処遇は男女共通で適用しています。

MAKOTO税理士法人

認定番号　第95号　　認定年月日　令和3年12月1日

所在地：沼津市常盤町2-15
設立：平成24年8月1日
電話番号：055-951-2715
HPアドレス：http://www.mirai.zu.jp

事業内容：税理士業務

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　12人
女性割合　約40%
女性管理職割合　約10%

PRポイント

MAKOTO税理士法人のスローガンは「誠實」です。
原点回帰の姿勢を持ち、品位を保ちながら仕事に邁進。もちろん社会貢献も心がけています！
地味ですが頼れる奴が多い事務所です。
会計事務所はよろず相談窓口です。
頼ってください！

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・男女とも同じ条件での募集・採用
・資格取得に要する費用の助成と資格取得者への奨励金支給
・社内外への講習会、研修会に積極的参加を推進

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

・女性職員の育児休業制度は100%取得実績があります。
・育児・介護休業・子の看護休暇・介護短時間勤務制度を設け、安心・安定した職場復帰ができる体制です。
・有給休暇は時間単位で取得できるように調整しました。
・短時間勤務や始業・終業の繰り上げ繰り下げを導入し小学校就学の始期に達するまでの子の育児支援を実施しています。

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・オンデマンド研修制度を導入し自宅においても受講できる環境を整備しました。
・静岡県における一般事業主行動計画を策定し、雇用環境の整備に努めています。
・キャリアアップ・スキルアップ支援と助成金・奨励金制度を実施しています。
・有給休暇消化のための一斉休暇を実施しています。

社員の声

MAKOTO税理士法人のスローガン「誠實」を心に真面目に楽しく仕事と向き合っています。
整備された居心地のよい職場に感謝です。

＜ あぐりスクールの様子 ＞

＜ 地域ふれ愛活動の様子 ＞

富士伊豆農業協同組合

認定番号 第19号　　認定年月日 平成21年12月1日

所在地：沼津市下香貫字上障子415番地の1
設立：平成5年3月1日
電話番号：055-931-3131
HPアドレス：https://www.ja-fujiizu.or.jp

事業内容：営農指導・生活指導・購買・販売・金融・共済・加工・不動産

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　2626人
女性割合　　約43.49%

PRポイント

農業の発展と組合員・地域の皆さまの幸せな生活を実現するため、さまざまな事業活動を展開しております。私たちと豊かな地域づくりに一緒に取り組んでいきましょう。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ 性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・勤続年数や職種等、年代別・階層別に研修・講義を行い、キャリア開発の支援を行います。

・新入職員は、先輩職員がマンツーマンで指導するトレーナー制度により、社会人としての基本的なマナーや基礎的な業務知識の向上を図ります。

Ⅱ 仕事と家庭の両立支援の取り組み

・妊娠・出産、育児、介護、看護の休暇取得、短時間労働や時間外免除等の運用で、仕事と家庭、プライベートを両立・充実できる環境づくりを進めてまいります。また、家庭の事情により退職された方のため、退職者復職制度を設けております。

Ⅲ 男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・夏期休暇や資格試験休暇、ボランティア休暇など多種の休暇制度を設け、仕事と家庭のバランスのよい両立を目指します。

・20年・25年・30年と長く勤められた職員を表彰する制度を設けております。

一般社団法人
アスルクラロスポーツクラブ

認定番号　第69号　　認定年月日　平成28年12月1日
所在地：沼津市西熊堂711-1
設立：平成24年11月21日
電話番号：055-929-8633
HPアドレス：http://azul-claro-sports-club.jp/

事業内容：スポーツクラブ運営事業
スポーツ教室、大会、イベント運営事業

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　27人
女性割合　　約25.92%

PRポイント

当法人の理念である「スポーツ事業を通じて夢と感動を共有し、地域に貢献する」を実現するために、事業に関わる従業員にとって働きやすい職場環境づくりに努めています。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

■女性管理職の育成
各事業において、女性のリーダーの任用を積極的に推進

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

■育児支援
育児休暇制度、半休利用の推進

■男性の育・介休業促進
子どもが生まれた場合、5日連続で男性も休暇取得を実施

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

■働きやすい環境づくり
男女ともにキャリアアップのための学習機会の実施
育児休業後の円滑な職場復帰のための、職場内研修の実施

これからの取り組み
・有給休暇取得促進等労務管理の強化
・時間外労働削減

社員の声

時代に対応する流れを感じていて、今までよりも働きやすくなっています！

株式会社エス

認定番号　第86号　　認定年月日　平成30年12月1日

所在地：沼津市大手町5-9-21　マルトモビル4F
設立：2004年3月3日
電話番号：055-962-2552
HPアドレス：https://es-es.co.jp

事業内容：美容健康サロンの運営　美容学校等の教育事業

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　20人
女性割合　　約90%

PRポイント

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

■キャリア・アップ等に関する支援
資格取得やスキルアップのための学習機会の提供、
及び費用の助成

■人事管理面
募集･採用について、男女とも同じ条件にしている。
昇任・昇格基準の明確化

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

■仕事と家庭の両立支援のための各種制度を導入し、
就業規則に定めています。
産前産後休業
育児休業
短時間勤務制度
子の看護休暇制度
介護支援制度（トモニンマーク取得）

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

有限会社サンディオス

認定番号 第71号　　認定年月日 平成28年12月1日

所在地：沼津市岡宮1445-1
設立：2001年4月1日
電話番号：055-924-6898
HPアドレス：http://sundios.jp/

事業内容：広告デザイン・企画制作

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	

従業員数

総従業員数　　12人
女性割合　　約67%

PRポイント

（有）サンディオスは、1985年創業の広告制作会社です。

マーケティングをベースとした「お客様を動かす広告づくり」を推進しています。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ 性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

【キャリアアップへの取り組み】
今後人事評価制度やジョブカードを取り入れ、積極的な教育講座受講などによるキャリアアップ制度をつくりたいと考えています。

Ⅱ 仕事と家庭の両立支援の取り組み

(1) 育児休業制度や所定外労働の制限、時間外労働の制限、子の看護休暇
(2) 介護休業、休暇制度
(3) 生理休暇制度
(4) 年次有給休暇の半日単位での取得可
(5) 学級閉鎖時等の子連れ出勤可、併設キッチンで昼食調理可
(6) ライフステージに応じたフレックス出勤制度

Ⅲ 男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

20～50代の男女、既婚者・独身者・子育て世帯、県外者・地元出身者などスタッフは多様な家庭事情をそれぞれ持っています。
目下人事検討委員会を設置し、絆徳経営人事プログラムを基に委員会メンバーで人事評価制度作成に取り組んでいます。

駿東伊豆消防本部

認定番号　第75号　　認定年月日　平成28年12月1日

所在地：沼津市寿町2番10号
設立：平成28年4月1日
電話番号：055-920-9100
HPアドレス：https://www.suntoizufd119.jp/

事業内容：消防

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総職員数　　627人
女性割合　　約3.82%
（令和６年４月１日時点）

PRポイント

女性消防吏員活躍中！
女性消防士
ガイドブックを
ぜひご覧ください。

男性消防吏員活躍中！
YouTube
チャンネルを
ぜひご覧ください。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

◆スキルアップ・キャリアアップ支援
業務別研修、職制別研修等を実施し、性別に関わりなく、職員の個性や能力を十分に発揮できる環境の整備に努めています。
◆資格取得にかかる費用の一部を助成する制度があります。

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

◆育児（介護）休業制度、育児のための短時間勤務制度を設け、職員が職場復帰できる体制を整えています。

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

◆特別休暇の取得（結婚、出生、忌引等）、ノー残業デーの実施など、職員が安心して働ける環境づくりを進めています。
◆ハラスメントに関する研修を実施するとともに、相談窓口の相談員養成も実施しています。
◆女性職員のための施設を整備していきます。

【今後の取組】
・男性職員の育児休業取得促進に向け、制度の周知及び意識啓発
・年次有給休暇の取得促進に向けた取組、啓蒙活動の整備
・ハラスメント防止のため、定期的なチェック体制の導入
・女性職員の更なる活躍推進のための施設整備
・ジェンダーにとらわれない、プライバシーに配慮した職場環境の整備

東電用地株式会社　沼津支社

認定番号　第76号　　認定年月日　平成29年12月1日

所在地：沼津市高島本町9番1号
設立：2008年10月1日
電話番号：055-915-6500
HPアドレス：https://tepco-youchi.co.jp

事業内容：電力設備用地の取得・管理事業

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　38人
女性割合　　約34.2%

PRポイント

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

○育児休暇、介護休暇、看護休暇等の各種休暇制度

○「プラスワン休暇」取得による連続休暇の促進
（ゴールデンウィークや年末年始等の前後を休暇取得推奨日とし、連続休暇の取得を推奨する）

○フレックスタイム勤務制度

○リモートワーク（在宅勤務の推進）

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

○インフルエンザ予防接種費用補助制度

○「メンタルヘルス」や「ハラスメント」に関する相談をはじめ、「身体の相談」、「暮らしの相談」にも対応できる社外相談窓口の開設

【今後の方針】

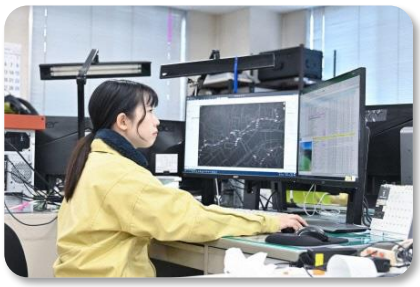
○男性女性を問わず採用を行い、新規採用社員の女性割合を30%以上とする。

○管理職に占める女性割合を7%以上とする。

株式会社東日

認定番号　第35号　　認定年月日　平成22年12月1日

所在地：沼津市大岡2240番地の16
設立：昭和40年10月1日
電話番号：055-921-8053
HPアドレス：http://www.tohnichi-net.co.jp



事業内容：建設コンサルタント（土木設計・測量・地質調査・地理情報システム・補償）

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　93人
女性割合　　約26.88%

PRポイント

株式会社　東日は、地域に根ざした総合建設コンサルタントとして、様々に変化する社会ニーズや地域ニーズに応えながら、活力、安心・安全、環境・景観に配慮した豊かな生活環境や空間を創造・提案しています。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

～　会社を支えるのは『　人財　』～
性別にとらわれず、従業員の能力を生かすべく、一人ひとりのスキルアップに力を注いでいます。常に高い品質と新しい価値をお客様に提供していくには、社会情勢の変化を的確にとらえ最新の技術を継続的に学習することが求められます。弊社は、従業員一人ひとりが日々の仕事を通じて成長するための社内研修や、さらなる成長の機会として各種社外研修への参加を積極的に提供し、男女区別ない資質向上に努めています。また、社内人事制度に基づいた人事管理、独自の「専門資格奨励規程」により、キャリアアップできる環境整備を推進しています。

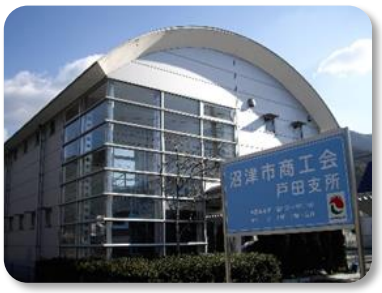
Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

～　それぞれの未来（しあわせ）のために　～
仕事と子育ての両立は男女の差別なく推進されるべきであるという考えから、「育児休業規程」に基づいた休暇取得・短時間勤務等を導入しています。また、個々の生活スタイルに即した雇用形態を整備するために、介護・看護のための制度も導入し、仕事と家庭が両立できる職場環境づくりを積極的に行っています。

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

～　同じ目的をもった同志のコミュニティー　～
性別による固定的な役割分担にとらわれず、一人ひとりの能力を発揮できるよう、日々職場環境の改善に努めています。また、コミュニティー機会（イベント等）の企画・実施により、従業員相互の信頼を深め、円滑な運営と生産性向上を目指しています。

沼津市商工会館（本所）



戸田支所

沼津市商工会

認定番号　第30号　　認定年月日　平成22年12月1日

所在地：沼津市原1200番地の1
設立：昭和35年8月
電話番号：055-966-1331
HPアドレス：http://www.numazu-s.or.jp

事業内容：地元中小企業の経営支援や地域活性化に関する総合的な経済振興業務

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　　10人
女性割合　　約50%

PRポイント

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ　性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・募集・採用について、男女とも同じ条件にしている。
・性別でなく、職員それぞれの能力と適性にあった人事配置を行っている。
・職員のキャリアアップ、スキルアップのための学習機会を、業務や職制の階層別に用意している。
・資格取得等に対する費用の助成・支援を行っている。

Ⅱ　仕事と家庭の両立支援の取り組み

・就業規則の中に、育児休業制度や介護制度の規定を設け、子育て等に関する支援を実施している。また、育児休暇取得者等の代替要員（臨時職員採用等）を確保するなど、休暇取得に配慮をしている。
・年次有給休暇等の積極的な取得を促進し、仕事と家庭の両立に有効にきめ細かく応えられるよう、有給休暇は、1時間単位、半日単位で取得できる。また、夏季休暇等の取得推進月間を設け、計画的な休暇取得も推進している。
・平成20年5月、静岡県「男女共同参画社会づくり宣言事業所」に登録している。
・平成22年12月1日、沼津市「男女共同参画推進事業所」に認定されている。

Ⅲ　男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・毎週職員ミーティングを実施し、業務の管理や職場環境等について相互理解を深め、働きやすい職場づくりに全員で取組んでいる。
・職員全員に対し、勤務意向や勤務上の課題についての聴取を年1回以上実施するとともに、毎月ひとり１改善の提案を実施するなど、職員の意向や課題解決のための対策を行っている。
・セクシュアル・ハラスメント防止のための相談窓口と選任担当を設けている。

沼津商工会議所

沼津商工会議所

認定番号　第26号　　認定年月日　平成21年12月1日

所在地：沼津市米山町6番5号
設立：大正14年1月17日
電話番号：055-921-1000
HPアドレス：https://www.numazu-cci.or.jp

事業内容：地域総合経済団体

沼津商工会議所 100TH ANNIVERSARY
未来への挑戦 100年の誇り

CHECKポイント

性別に関わらない採用・配置	○
女性の管理職登用促進	○
育児休業取得促進	○
介護休業取得促進	○
男性の育・介休業促進	○
時間外労働削減	○
有給休暇取得促進	○
ハラスメント対策（セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラ）	○

従業員数

総従業員数　26人
女性割合　約30.8%
女性管理職割合　約16.7%

PRポイント

沼津商工会議所は、令和7年1月14日に創立100周年（大正14年1月17日創立）を迎えました。
次の100年に向けて、地域の中小・小規模企業に寄り添いながら「産学官地」の連携強化をさらに図り、総合経済団体としての役割・使命を通し、地域の未来の発展に向け挑戦していきます。

みんなが働きやすい職場づくりの取り組み

Ⅰ 性別にとらわれず、従業員の能力を活用する取り組み

・職員それぞれの能力と適性に合った人事配置
職業能力等評価シートを活用し、意向、能力、適性等を把握しています。

・職員の能力開発の助成・支援
企業からの経営相談ニーズが高度化・専門化・多様化する中で、当所の職員の自己研鑽を基本に、資格取得を目的とする学習に対する助成・支援を促進しています。

・職員のスキルアップ研修実施
ＯＦＦ－ＪＴ（外部で企画開催されるセミナーなど）による職制別研修、業務別研修への積極的参加を促しています。

・女性職員の活躍推進
女性管理職や女性経営指導員等の登用により職員の能力を生かす人事管理に取り組んでいます。

Ⅱ 仕事と家庭の両立支援の取り組み

・年次有給休暇等の計画的な取得促進
年次有給休暇は、1時間単位、半日単位で取得することができ、時間の有効活用に配慮しています。夏季休暇3日、リフレッシュ休暇2日を有効利用した連続取得の奨励に努めています。

・ノー残業デー
毎週水曜日は定時の退勤を促しています。週に一度は早く帰宅し、健康の保持・増進を図ると共に、業務生産性の向上に努めています。

Ⅲ 男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み

・デジタル化推進のためのDX推進スタッフや会報誌の企画取材等に取り組む会報誌編集スタッフ等、若手を中心に課を横断するスタッフ制を導入しています。

・セクシャルハラスメント防止に関する方針を定め、職員からの相談に応じる専門の窓口を設置しています。

・10年、20年、30年、40年と勤続期間が満10年に達した職員を表彰する制度があります。

令和７年３月発行

沼津市　地域自治課　協働推進係

〒410-8601　沼津市御幸町16番1号
TEL　055-934-4807
FAX　055-931-2606
E-mail　kyodo@city.numazu.lg.jp