

雇用環境整備／適正事業者認定（公開版）



適正事業者番号	No. 10-A-1008041806（第Ⅰ種：育児者雇用）
事業者名	株式会社キスキ
所在地	福島県福島市御山字沢田8番5
電話番号/FAX番号	024-563-3886 / 024-563-3887
ホームページアドレス	http://www.kisuki.site
代表メールアドレス	kisuki@kisuki.site
認定年月日/認定有効期限	認定 平成30年4月1日 / 認定有効期限 平成33年3月31日
雇用環境整備問合せ窓口	総務 遠藤玲子

<input checked="" type="checkbox"/> 法人格を有する組織で法務省または法務局への法人登記がなされている企業・団体等
<input checked="" type="checkbox"/> 設立から満12ヵ月を経過している
<input checked="" type="checkbox"/> 直近3年間、労働基準法・職業安定法等の法令に重大な違反をしていない
<input checked="" type="checkbox"/> 役員を除く雇用労働者が1名以上いる組織。なお、雇用労働者とは賃金を支払い職務に従事させている者を指し、正規雇用以外に派遣社員・パート・アルバイト等も含む
<input checked="" type="checkbox"/> 育児者・障害者・エイジレスの雇用環境整備の推進に関して本機構事業に賛同し、当該対象者の雇用実施実績又は実現を目指し、将来にわたり雇用環境整備の推進・継続の意思を有している
<input checked="" type="checkbox"/> 今回申請する認定種目に対応できる雇用環境整備士資格者が、社員100人に1人以上の割合で社内設置されている
設置されている雇用環境整備士名（認定時点） 遠藤 玲子（第Ⅰ種）

【調査項目（第Ⅰ種：育児者雇用）】

産業分類（業種）	建設業			
事業内容	アスファルト舗装 造成工事 とび・土工・コンクリート工事 人工芝販売 人工芝メンテナンス			
事業所における従業員数（役員を除く）	13 名			
総事業所における従業員数（役員を除く）	13 名			
従業員数				
平成30年2月現在	合計	男性	女性	
全従業員	13	12	1	
内訳	正社員	10	9	1
	パート・アルバイト	3	3	0
	契約社員	0	0	0
	派遣社員	0	0	0
従業員平均年齢	43.9 歳			
加入保険	雇用・健康・厚生・労災保険			
雇用環境整備士の設置状況	第Ⅰ種資格者（1）名、 第Ⅱ種資格者（1）名、 第Ⅲ種資格者（1）名			

【育児者の雇用環境整備への取り組み全般について】

1. 取り組み、活動にいたる経緯・課題・目標

- ① 経緯 若い結婚したての男性社員が多く奥さんの出産が続くことになりそうなので、男性の育児者の為の対応のために環境整備の必要性が出てきたため
- ② 課題 核家族が増え、2番目の子供が産まれた時上の子供をみる人がいない事による不安解消
- ③ 目標 若い社員が家庭を持っても快適な家庭環境を築け、何不安もなく仕事と家庭が快適であるようにする

2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

男性社員の育休取得の促進
学校行事・病気の際の付き添い等に気兼ねなく休みをとれるようにコミュニケーションを強化する

3. 取り組み、活動により得られた成果（どのような変化に結びつき、効果をあげたか）

第2子誕生の際、男子の育休を取らせることができた
学校行事・病気の際の付き添いをとれることができたようになった
休むことに対する同僚の理解がえやすくなった

4. 今後の計画（取り組みの予定を可能な範囲で）

適正事業所の認定を目指す
若者の建設工事への定着を目指す

【雇用環境整備士・認定制度関連】

・ 第 I 種整備士の活動状況
採用面接時・従業員面談時に同席する
・ 雇用環境整備士単位取得制度を活用している第 I 種整備士の有無
<input checked="" type="radio"/> 有 (最多単位取得者3 単位) ・ <input type="radio"/> 無
・ 雇用環境整備士は社内でのどのような評価をされているか
アドバイザー的役割として評価
・ 雇用環境整備士以外の専門家の設置状況
外部社労士と契約
・ 雇用環境整備適正事業者認定を受けている企業と取引があるか
ある ・ <input checked="" type="radio"/> ない
・ 雇用環境整備適正事業者認定を受けている企業と取引が発生した場合に考えている事項はあるか
特になし
・ 第 I 種適正事業者認定を取得している派遣会社から人を採用しているか
雇っている () 名 ・ <input checked="" type="radio"/> 雇っていない
・ 第 I 種適正事業者認定を取得している人材紹介会社から人を採用しているか
採用している () 名 ・ <input checked="" type="radio"/> いない
・ 育児者を受け入れる際に、第 I 種適正事業者認定を取得している「派遣会社又は人材紹介会社」を優先して依頼・活用していきたい、という育児者雇用の意思はあるか
ある ・ <input checked="" type="radio"/> ない

【企業方針・社内環境】

・ くるみんマーク(次世代育成支援対策推進法第13条に基づく厚生労働大臣認定マーク)は取得しているか
取得済み () 年 () 月 ・ <input checked="" type="radio"/> 取得していない ・ 申請中
・ その他、育児者に向けた認定申請又は認定取得実績はあるか (具体的に)
福島県次世代育成支援企業認証「働く女性応援」「仕事と生活の調和」イクボス宣言 福島県家庭教育応援企業
・ 事業者として育児者 (妊婦も含む) 採用についての知識又は制度としてどのようなものがあるか
育児休業介護法を適正に順守している
・ 育児者を採用するにあたって雇用環境整備されている特記事項 (採否基準等)
育児者の就業日・時間等の明確化を実施 (建設会社なので、従業員はほとんどが男性)

・ 育児者を採用した後に雇用環境整備されている特記事項（配属考慮やワークライフバランス対策等）
特になし
・ 育児者雇用に対して助成金・補助金の受給実績はあるか（ある場合は詳しく）
両立支援等助成金 出生時両立支援
・ 育児介護休業法に関する事項は就業規則に盛り込まれているか（具体的に）
育児・介護休業規定あり
・ 育児休業介護法への知識者の有無及びその知識者の従業員割合
<input checked="" type="radio"/> 有（比率 7.7% 平成30年 3月現在） ・ 無
・ 育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知がなされているか（ある場合はどのような方法で社員に周知しているか）
開始前・終了前に面談
・ 育児中女性の管理職の数。全社員での割合/女性社員における割合
0 名 全社員での割合：比率 % / 女性社員における割合：比率 %（ 年 月現在）
・ 育児者の公私にわたっての相談窓口となる部署があるか
<input checked="" type="radio"/> 有（部署名： 総務 ） ・ 無
・ 相談窓口は外部への漏えいがない設備完備又は場所であるか
<input checked="" type="radio"/> ある ・ ない
・ 保育施設の設置状況（託児施設、授乳室の有無等）又は補助制度の有無（補助制度がある場合は具体的に）
ない
・ 本認定取得後3年間の育児者に向けた雇用環境整備の行動計画
定期的に情報を収集し、環境の向上をはかる

【社内での取り組み】

・ 育児者への雇用環境整備として自社の独自の取り組みとして特に公開したい事項（具体的に）
男性社員の育休取得
・ 育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施がされているか（されている場合は具体的に）
半日単位の有給取得・子供の看護休暇の利用促進
・ 育児者に対する上司の理解と知識を向上するために、どのような取り組みをしているか
育児者の緊急時を優先させるよう指導する

・ 育児者を雇用するにあたっての講習会・セミナーを、積極的に採用担当者や管理職社員に受講させているか
<input checked="" type="radio"/> 受講させている ・ <input type="radio"/> 受講させていない
・ 育児者以外の社員に対する、社内ハラスメントの教育体制やセミナー等の実施状況
定期的な実施
・ 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度または復帰制度は実施されているか
<input checked="" type="radio"/> 実施されている ・ <input type="radio"/> 実施されていない

【育児者への対応】

・ 育児者に不利益な取り扱いはないか。また不利益が発生しないようにどの様に努めているか。
不利益取り扱いなし 定期的な面談の実施
・ 育児者労使について過去にあった特筆すべき事例
特になし
・ 子供の急病の際の対応状況（会社としての対応を具体的に）
子供への対応を1番にし、フォローしあう
・ 子供の急病の際の対応状況（周囲の職員の実際の対応を具体的に）
臨機応変に対応
・ 看護休暇制度はあるか（ある場合は具体的に）
法定通り（子1人年5日、子2人以上年10日）
・ 部署配属先の配慮はあるか（ある場合は具体的に。育児中は残業の少ない部署への異動を認める等）
なるべく残業させないように配慮する
・ 育児者の転勤・出向への対応はどうしているか（特に男性育児者の転勤等に関して）
転勤・出向なし
・ 育児者に自宅での勤務対応を認めているか（ある場合は具体的に）
業務の性質上 不可
・ 育児者の残業への特別な配慮はあるか
<input checked="" type="radio"/> ある ・ <input type="radio"/> ない
・ 育児者の欠勤への特別な配慮はあるか
<input checked="" type="radio"/> ある ・ <input type="radio"/> ない
・ 始業・終業時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度はあるか（時短制度）
<input checked="" type="radio"/> ある ・ <input type="radio"/> ない

・フレックスタイム制度は導入されているか
いる ・ <input checked="" type="radio"/> いない
・所定労働時間を超えて労働させない制度や取り決めはあるか
<input checked="" type="radio"/> ある ・ ない
・女性社員の平均勤続年数
3 年
・出産を機に退社する女性割合（全女性社員における割合）
比率 0 %（平成30年 3月現在）
・育児者解雇の実績（ある場合はどのような背景でどのような経緯で解雇したか）
なし
・育児者へのメンタルヘルス対策の整備はされているか（ある場合は具体的に。産業医の設置状況等）
費用会社負担の定期健康診断の受診の推奨 産業医設置なし
・育児者と定期的なヒヤリングはしているか（している場合は具体的に）
定期的なヒヤリングはないが、相談に応じている
・育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直しは行っているか
<input checked="" type="radio"/> 行っている ・ 行っていない
・育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供はしているか
<input checked="" type="radio"/> している ・ していない
・育児休業後における現職又は現職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直しは行っているか
<input checked="" type="radio"/> 行っている ・ 行っていない

【男性育児者への対応】

・男性の育児休業の実績はあるか。ある場合は詳しく
過去 1 人実績 / 比率 8.3 %（全男性社員における割合）
・子どもが生まれる際の、父親の休暇取得の促進はしているか
<input checked="" type="radio"/> している ・ していない
・男性の育児休暇を促進するための措置が実施されているか（されている場合は具体的に）
リーフレットの配布

【マタニティ（妊婦職員）への対応】

・マタニティ（妊婦職員）への制度は完備されているか（されている場合は具体的に）
就業規則にてハラスメント防止を規定
・マタニティ（妊婦職員）への配慮は社内ではどのようにされているか
一般常識的な配慮
・部署配属先の配慮はあるか（妊娠中は残業の少ない部署への異動を認める、重い荷物は持たせない等。ある場合は具体的に）
一般常識的な配慮
・マタニティ（妊婦職員）への相談窓口や説明の場は設けているか
いる ・ <u>いない</u>
・マタニティマークグッズを活用しているか（している場合は具体的に）
なし

【本機構からの評点】

男性従業員が多い職場とお見受けしますが、その男性のために雇用環境整備を促進しようとされている志を高く評価します。男性（夫）の雇用環境整備をするということは、間接的にその男性の妻への取り組みをされているのと同じことですから、貴社のような考え方の企業が増えていただければと思います。男性の育児休業取得実績もあるようなので、くるみんマークの取得なども目指せますし、人材不足と言われる昨今ですが人材の定着や確保が高まることと思いますから、雇用環境整備士を中心に職場整備を進めて頂ければと思います。

雇用環境整備/適正事業者認定（公開版）の取り扱いについて

1. 本制度は、本機構の定める「雇用環境整備/適正事業者認定制度要綱」に基づき公開並びに運営されているものです。
2. 本機構が障害者雇用の推進並びに適正な雇用環境整備と判断した調査項目を公開する（非公開事項を除き原則原文のまま）。特に優れた取組み・事象・事項・意識・内容等と判断したものについては本機構からの評点という形で審査員の感想を付したので、閲覧者又は育児・障害・エイジレス雇用のための環境整備のための参考にしていただければと思います。
3. 本申請者より申請があり、審査の結果、育児・障害・エイジレス雇用（申請科目により異なる）の促進を目指して、適正な雇用環境の整備がなされている又はその実現に努めていると判断された事業者を認定したものです。適正事業者とは関係法令に準じての適正値を保証するものではなく、雇用環境整備の推進・維持と本機構事業への賛同の意思を有し、本機構の求める雇用環境整備への前向きな取組みや活動を行っていると考えられ、本機構が広く周知したいと判断した事象・事項・内容等を有する事業者を指します。よって本認定の取得があったからといって認定者が関係法令等に違反のない組織又は違反を行わない組織、及び法律に則った適正な運営を行っているかを本機構が保証するものではありません。認定者と第三者の間で生じた問題事項に関して、本機構は両者に対し一切の責任を負わないものとします。
4. 本制度でいう「育児者」とは満 12 歳未満の子を持つ者をいう、「障害者」とは身体または精神に障害を持つ者をいう、「エイジレス」とは満 35 歳以上の全ての者を指す。
5. 本書は認定事業者の許可・承諾を得て公開しております。育児・障害・エイジレス雇用（申請科目により異なる）の取組みをしている企業・団体を探し就職活動をされている育児・障害・エイジレスのために、企業選択及び就業の参考になるよう公開することを目的とします。
6. ここに記載される内容と実情が異なっていることが発覚した場合は、認定は取り消され、本機構はその旨の公開をすることとします。
7. 本書に関する直接的な具体のお問い合わせは認定者の「雇用環境整備担当窓口（P1 参照）」へお問い合わせください。本制度に関するお問い合わせは下記「本機構」までお問い合わせください。

お問い合わせ先

一般社団法人日本雇用環境整備機構 TEL 03-3379-5597

〒160-0023 東京都新宿区西新宿5-8-1 第一ともえビル8F（オフィスタ内）

*本書類一式に記載されたすべての事項は本機構並びに申請者の許可なく無断転載・無断掲載をお断りします。