

## 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-1011041903（第Ⅰ種：育児者雇用）
事業者名	株式会社ユウクリ
所在地	〒151-0073 東京都渋谷区笹塚1-55-7 マルエスファーストビル 7F
電話番号/FAX番号	03-6712-7970 / 03-6712-7975
ホームページアドレス	<a href="http://www.y-create.co.jp/">http://www.y-create.co.jp/</a>
代表メールアドレス	mutoh@y-create.co.jp
認定年月日/認定有効期限	認定 平成31年4月1日 / 認定有効期限 令和10年3月31日
雇用環境整備問合せ窓口	統括管理部 横手 康紀

<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） 高橋 茂一（第Ⅰ種）

## 【調査項目（第Ⅰ種：育児者雇用）】

産業分類（業種）	91 職業紹介・労働者派遣業		
事業内容	クリエイターの採用支援（人材派遣・人材紹介） フリーランスクリエイターによるアウトソーシング 美大生・芸大生・美術系学生の新卒採用支援 セミナー・情報配信		
事業所における従業員数（役員を除く）	56名		
総事業所における従業員数（役員を除く）	253名		
従業員数			
2019年 3月現在	合計	男性	女性
全従業員	253	66	187
内訳	正社員	44	28
	パート・アルバイト	0	0
	契約社員	12	11
	派遣社員	197	148
従業員平均年齢	38.6 歳		
加入保険	関東百貨店健康保険組合		
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（ ）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

女性社員の比率が上がり、産前産後休暇・育児休業を取得する社員が増えてきたことをきっかけに育児者への雇用環境整備への取り組みを進め、環境が整ってきたこともあり育児者の採用も積極的に行っている。

#### ② 課題

産前産後休暇・育児休業の取得率、復帰率は上がったが、休業中のフォロー体制はまだ不十分。また、時短勤務などの配慮はされているが、在宅勤務などの体制を整えることでより柔軟な雇用環境を整備していくことが必要。

より社内の理解を進めるために、社内制度の周知や育児者以外の社員に対する教育などを行っていくことも必要。

#### ③ 目標

育児休業などの制度等に関して社内への周知を行う

育児休業中の教育・研修制度の導入など、フォロー体制の強化

より柔軟な雇用環境の整備

### 2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

小学校就学前の子を持つ社員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度

子の看護休暇制度

その他、復帰後の職場の業務フォロー体制の強化と成功事例の部署間情報共有

### 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）

産休・育休の取得率、取得後の職場復帰率100%を達成

時短勤務や残業制限のある育児者が時短勤務や残業制限を継続のまま、管理職に昇進

二人目の産休、育休を取得する社員も

### 4. 今後の計画（取り組みの予定を可能な範囲で）

育児休業中の教育・研修制度の導入

くるみんマークの申請

より柔軟な雇用環境の整備

**【雇用環境整備士・認定制度関連】**

・ 第 I 種整備士の活動状況
資格取得時に学んだことを社内検証した。整備すべき点や改善点などを洗い出し、今後取り組むべき課題を明確にした。社員の意識を高めることから始め、できる点から取り組む予定です。
・ 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
有 (最多単位取得者 単位) ・ <b>無</b>
・ 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
雇用環境整備士の資格や役割などを社内に認知されていないのが現状です。 資格書を社内に掲示して朝礼などで社内に告知し、徐々に理解を高めて、人事部門を中心に資格取得を推進することから始めたい。 人材ビジネスを主業務としているため、多くの社員が資格取得することは直接的に業績向上にも繋がる。 多くの女性社員が活躍しているため、今以上に育児環境を整えることは理解しやすいテーマで、その取り組みも高く評価されるであろう。
・ 雇用環境整備士以外の専門家の設置状況
衛生管理者第二種 2名
・ 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 <b>ない</b>
・ 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
相手方の雇用環境を聞き参考にして自社にも取り入れたい
・ 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 ・ <b>雇っていない</b>
・ 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 <b>いない</b>
・ 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
<b>ある</b> 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 ) ・ <b>取得していない</b> ・ 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)
無

<p>・事業者として育児者（妊婦も含む）採用における知識又は制度としてどのようなものがあるか</p>
<p>労働基準法、労働契約法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の知識は日常的に必要なため、基本的には全社員が有している。入社した社員に対して法律に関する研修を設けている。</p>
<p>・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）</p>
<p>勤務時間調整</p>
<p>・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）</p>
<p>勤務時間、残業の有無などが選択できる</p>
<p>・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）</p>
<p>なし</p>
<p>・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</p>
<p>盛り込まれている。 具体的には、就業規則に「母性健康管理・育児・介護等」の項目を盛り込み、「生理休暇」、「育児休暇」、「介護休暇」、「育児時間」、「深夜勤務の免除」、「時間外勤務の規定」、「産前産後休業」、「時間外勤務の制限」、「通勤緩和」、「勤務時間内通院」、「休憩」、「妊産婦の症状等に対応する措置」を設けている。 また、就業規則とは別に「育児・介護休業規定」を設け、育児休業期間の延長や休暇後の復職について、子の養育・介護を容易にするための措置について明確化している。</p>
<p>・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</p>
<p>○有（比率 13% 2019年 3月現在） ・ 無</p>
<p>・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）</p>
<p>就業規則に明記し、社員全員がいつでも確認取れるようにサーバー上に保管している。 法律改正があった際には社員全員が集まる朝礼で何が変わったのかを周知している。</p>
<p>・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</p>
<p>4 名 全社員での割合：比率 1.5% / 女性社員における割合：比率 2.1%（2019年 3月現在）</p>
<p>・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</p>
<p>○有（部署名：統括管理部） ・ 無</p>
<p>・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</p>
<p>○ある ・ ない</p>
<p>・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）</p>
<p>無</p>
<p>・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</p>
<p>育児休業をしている社員の職業能力の開発及び向上のための情報提供を実施する</p>

## 【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）
・ 就業時間、就業日数の調整 ・ 在宅ワークの検討
・ 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）
いない
・ 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
他部門での前例などを周知 他社での育児休業に関する取り組み事例を周知
・ 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
受講させている ・ 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
入社時、法律改正時に全社または部門ごとに勉強会を実施している
・ 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
実施されている ・ 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。
不利益な取り扱いはない。
・ 育児者労使について過去にあった特筆すべき事例
時短勤務や残業制限のあるの育児者が時短勤務や残業制限を継続のまま、管理職に昇進
・ 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）
急なお休みにも対応できるよう、少人数のチームにて業務内容の共有・フォローを実施
・ 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）
チーム内で進行中の業務を代理対応
・ 看護休暇制度はあるか（ある場合は具体的に）
ある 1. 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員は、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、年次有給休暇とは別に、毎年4月を起算日とした1年につき子1人に対し5日間、2人以上の場合は10日間を限度として子の看護のための休暇を取得することができる。 尚、子の看護のための休暇は半日単位からの取得が可能とする。

2. 前項の定めにかかわらず、日雇従業員および従業員の過半数を代表する者と適用除外者に関する労使協定を定めた場合は、その者を除く。
3. 看護休暇を利用しようとする従業員は、原則として事前に所定の休暇届を提出しなければならない。ただし、緊急を要する場合は事後の請求でも差し支えないものとする。
4. 看護休暇中の賃金は支給しない。
5. 賞与、定期昇給、退職金の算定等においては、看護休暇の利用期間はこれを通常の勤務をしたものとして取扱う。
6. 年次有給休暇取得に関しては、看護休暇を利用した日は出勤率の算定上出勤したものとみなす。

・ 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）

どの部署でも残業等は考慮の上受け入れるため特になし

・ 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）

基本的になし

・ 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）

育児休業中の自宅勤務は認めている

在宅勤務を命じた場合は、通常の賃金を支払うものとし、当該日または当該時間は通常出勤をしたものとして取り扱う。

・ 育児者の残業への特別な配慮はあるか

ある ・  ない

・ 育児者の欠勤への特別な配慮はあるか

ある ・  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）

ある ・  ない

・ フレックスタイム制度は導入されているか

いる ・  いない ※一部条件有

・ 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

ある ・  ない

・ 女性社員の平均勤続年数

1.66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 %（ 31 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）

無

・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）
メンタルヘルス窓口と産業医の設置等、体制は整備済み
・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）
定期的なメール連絡と状況により出社しての面談を実施
・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 ・ <input type="radio"/> 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 type="radio"/> している ・ <input checked="" type="radio"/> 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 ・ <input type="radio"/> 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 0 人実績 / 比率 0 %（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 type="radio"/> している ・ <input checked="" type="radio"/> 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）
現状はされていない

#### 【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）
申し出があった場合に勤務時間や業務内容の見直し等の調整を実施する
・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
業務や勤務時間など本人の希望を踏まえて配慮を行う。安定期を目安に社内に周知し、配慮を促す。
・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）
どの部署においても勤務上の配慮が実施可能なため、特になし
・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
<input checked="" type="radio"/> いる ・ <input type="radio"/> いない
・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）
いない

### 【本機構からの評点】

育児者の雇用環境整備について真摯に取り組まれ、時短勤務や残業の制限を管理職にも認めている点、チーム内での業務の共有などの急な欠勤時への対策を特に評価しました。孤立しがちな育児休業中の社員と、定期的なメール連絡や面談の機会を設けている点も良いと思います。貴社でも課題とされている通り育児休業中の情報提供・教育・研修制度の充実など、不安なく職場へ復帰するためのフォロー体制を整えることが重点となりそうです。また復帰後の社員に、休業中に感じていたことなどをヒアリングするのも改善点を表面化するヒントとなるかもしれません。休業中の在宅勤務を認められている点は大変良いと思います。総合的に育児者への理解度が高く、既存の独自制度のさらなる充実を目指す姿勢も評価できます。結果として産休・育休取得後の職場復帰率 100%という数字に繋がっているのでしょう。くるみんマークの申請も検討されているそうなので、段階的に男性育児者への取り組みも強化したり、派遣会社なので従業員数が多いこともありますが比例してもう少し雇用環境整備士を今後も増やしていただけると尚良いかと思います。

## 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。