

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-1015101901（第Ⅰ種：育児者雇用）
事業者名	株式会社トミデン
所在地	茨城県石岡市柏原町9番70号
電話番号/FAX番号	0299-23-4171 / 0299-24-2171
ホームページアドレス	https://tomiden.co.jp/
代表メールアドレス	info@tomiden.co.jp
雇用環境整備問合せ窓口	総務部 関野 紗也香
認定年月日/認定有効期限	認定 2019年 10月 1日 / 認定有効期限 2028年 3月 31日

<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に設置されている（労働者派遣事業を営む事業所に限り、派遣しているスタッフ5名を社員1名と計算可）

設置されている第Ⅰ種の雇用環境整備士名を列举（認定時点）	
和田本 聡	

【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	電気設備・衛生空調設備の設計・施工、建築物・設備のリニューアル・調査・診断・設計・施工・管理運営、業務用厨房施設の企画・計画・施工及び食器・厨房備品の販売、各種発電設備の設計・施工・運営・保守、LED照明の施工、建築物の管理運営システムの開発・導入・運営、及び上記に関するコンサルティング業務、農作物の生産・加工・販売、地域活性化活動の企画・運営・コンサルティング			
事業所における従業員数（役員を除く）	24名			
総事業所における従業員数（役員を除く）	24名			
従業員数				
R7年2月現在	合計	男性	女性	
全従業員	25名	18名	7名	
内訳	正社員	24名	18名	6名
	パート・アルバイト	1名	0名	1名
	契約社員	0名	0名	0名
	派遣社員	0名	0名	0名
従業員平均年齢	45.3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（ ）名、第Ⅲ種資格者（ ）名			

(フォントサイズ10.5のMS明朝体で統一してください、ページ制限なし、表や図などをこの中に入れても構いません)

【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

建設業といえども女性も活躍していくことが理想である。
女性の活躍推進として今回取り組み、活動に至った。

②課題

会社制度の充実による働き方改革。
優秀な人材の不足。(集まらない)

③目標

働き方改革として、会社の制度を充実させる。
優秀な人材が集まること。

2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

時短制度での雇用採用の実施。
打刻システムの導入による、勤怠管理方法の改革。
ビジネスチャットツールの導入。
見積・原価管理システム、勤怠管理、サーバー、メール等のクラウド化の実施。
テレワークの導入。

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)

採用活動において、応募が出てきている。
意思疎通の円滑化や状況に応じた柔軟な仕事の仕方が可能になった。

4. 今後の計画 (取り組みの予定を可能な範囲で)

技術職員の女性比率を上げる。

【雇用環境整備士・認定制度関連】

・ 第 I 種整備士の活動状況
環境を整備し、採用活動を行っている。
・ 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
有（最多単位取得者 単位） ・ 無
・ 雇用環境整備士は社内でどのような評価をされているか
有効であると評価されている。
・ 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 ・ 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
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 ・ 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 ・ 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 ・ 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） ・ 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）
一般事業主行動計画を策定・実施中。
・ 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
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。

・ 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）
看護休暇が取得可能・時短勤務の導入・夜勤の免除などの制度あり。
・ 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）
なし。
・ 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・介護休業規程あり。
・ 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 6.5% R7年2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）
育児・介護休業規程は全社員が閲覧できるようにクラウド上に保管し周知している。
・ 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：総務部） ・ 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）
なし。
・ 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、環境の向上を図る。

【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）
なし。
・ 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）
なし。
・ 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
一般事業主行動計画を通して、育児休業制度の周知活動を行っていく。

・ 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
特になし。
・ 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 ※事例なし

【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。
不利益な取り扱いなし。
・ 育児者労使について過去にあった特筆すべき事例
テレワークを導入しているため、子供の体調や保育所の状況により通勤が難しい日がある場合、その時の状況に合わせて在宅勤務など柔軟に勤務している。
・ 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）
子供への対応を一番にし、フォローしあう。テレワークできる環境を整えている。
・ 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）
フォローしあって業務を進めている。育児者が在宅勤務する際はFAXや郵便等、在宅で対応できない部分のフォローをしている。
・ 看護休暇制度はあるか（ある場合は具体的に）
法定通り（1人の場合1年に5日、2人の場合1年に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）
認めている。テレワークを導入し、育児者の状況に合わせて在宅勤務できる体制を整えている。
・ 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）
<input checked="" type="radio"/> あり ・ <input type="radio"/> ない
・フレックスタイム制度は導入されているか
<input type="radio"/> いる ・ <input checked="" type="radio"/> いない ※時差勤務を導入し、各々の状況に合わせた勤務ができるように体制を整えている。
・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"/> あり ・ <input type="radio"/> ない
・女性社員の平均勤続年数
3. 7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%（ R 7年2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を推奨している。産業医の指定はない。
・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）
全社員へ定期的に個人面談を実施している。
・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 ・ <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 checked="" type="radio"/> している ・ <input type="radio"/> していない 全社員に能力開発のための情報提供を行っている。
・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 1人実績有 2023年8月に約1ヶ月間 育児休業の実績有。 また今後、男性社員1名から育児休業の希望があるため、2025年度に実施予定。
・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 ・ <input 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）
まず育児休業制度の認知をあげるべく、男女問わず制度の周知活動をしていく。

【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
<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）
なし。

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まま）。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させ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り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）の取り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

*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。