

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-1016101905（第Ⅰ種：育児者雇用）
事業者名	日東カスタディアル・サービス株式会社
所在地	東京都板橋区中丸町14-1 池袋北ビル
電話番号/FAX番号	03-3530-1341 / 03-3530-9234
ホームページアドレス	http://www.nitto-cs.co.jp/
代表メールアドレス	jinjitantou@nitto-cs.co.jp
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
雇用環境整備問合せ窓口	管理本部 総務人事部・日下 真紀子

<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） 平田 至恵（第Ⅰ種） 日下 真紀子（第Ⅰ種）

【調査項目（第Ⅰ種：育児者雇用）】

産業分類（業種）	ビルメンテナンス業			
事業内容	ビル総合管理、セキュリティサービス、ホテルサービス、ファシリティマネジメント、インフラ・公共管理、メンテナンスサポート			
事業所における従業員数（役員を除く）	63	名		
総事業所における従業員数（役員を除く）	9,172	名		
従業員数				
2019年 8月現在	合計	男性	女性	
全従業員	63	42	21	
内訳	正社員	51	32	19
	パート・アルバイト	5	5	0
	契約社員	7	5	2
	派遣社員	0	0	0
従業員平均年齢	44.5 歳			
加入保険	健康保険、介護保険、厚生年金保険等			
雇用環境整備士の設置状況	第Ⅰ種資格者（ 2 ）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

女性が活躍できる雇用環境を整える支援制度の充実を図る為

② 課題

育児や育児対象予定者等に社内制度の周知や情報提供し、制度を活用してもらう。

③ 目標

女性社員数の離職を減らす、底上げを図る。

女性が活躍できる環境整備の充実。

2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

女性活躍推進法による一般事業主行動計画を立案し、具体的な取り組み目標を定めた行動に基づき、年間計画に基づいて、研修などを実施。

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）

就業規則の改定。

活動を始めて期間が短い為、活動により得られ成果は未定。

4. 今後の計画（取り組みの予定を可能な範囲で）

女性社員の管理職の割合を増やす。

始業・就業時間の繰り上げ・繰り上げ・時短勤務など柔軟な働き方が出来る環境づくりを検討する。

管理職の理解促進の研修や制度の周知を推進する。

【雇用環境整備士・認定制度関連】

・ 第 I 種整備士の活動状況
現在検討中
・ 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） ・ <input checked="" 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
初めての習得のため、認知度は低く、今後社内に周知されることを目指す。
・ 雇用環境整備士以外の専門家の設置状況
保育士
・ 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
育児者が働きやすい雇用環境の情報交換
・ 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 <input checked="" type="radio"/> 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"/> 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
<input checked="" type="radio"/> あり ・ 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 <input checked="" type="radio"/> 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）
無
・ 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
無
・ 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）
無

・ 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）
就業規則に記載（育児・子の介護休業等についての規程あり）
・ 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）
無
・ 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）
有（育児・子の介護休業についての規程）
・ 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"/> （比率 0 % 年 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）
就業規則に記載。
・ 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 0 % / 女性社員における割合：比率 0 %（2019 年8 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"/> （部署名： 総務人事部 ） ・ 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"/> ・ 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）
有（授乳時の部屋の完備）
・ 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
育児者雇用への周知と理解の促進。

【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）
変形労働時間制の導入
・ 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）
就業規則に記載
・ 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
現在検討中

・ 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
社内外のセミナーについての案内
・ 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。
無 育児者と面談をして、仕事内容などの配慮をしている。
・ 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）
有（所属長に届出て承認）
・ 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）
有（所属長に届出て承認）
・ 看護休暇制度はあるか（ある場合は具体的に）
有（介護休業法に基づく規則）
・ 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）
育児者の希望・要望を反映させる制度あり。
・ 育児者の転勤・出向への対応はどのようにしているか（特に男性育児者の転勤等に関して）
育児者の希望・要望を反映させる制度あり。
・ 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）
無
・ 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 ・ <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
7.6 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 %（ 2019 年 8 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）
有（安全衛生管理体制の設置）
・ 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）
している（上司とのヒヤリング）
・ 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
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 ・ 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 %（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
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）
していない

【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）
している（産前・産後の休業、母性健康管理のための休暇等の就業規程あり）
・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
育児者の申告を考慮した仕事の配慮あり。
・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）
育児者の申告を考慮した仕事の配慮あり。
・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）
していない

【本機構からの評点】

育児者・マタニティへの対応としては、仕事内容、部署配属先、残業や勤務時間の調整など全体的に配慮がされているという印象を受けました。さらには、出産・育児による退職者を出さないことはもちろんですが、再雇用の制度があるというだけでも社員の安心材料になりますので、今後、復職制度の整備を検討されるとより良いでしょう。育児者の雇用については採用担当者や管理職職員の正しい知識と理解が必要不可欠であるため、講習会やセミナーを受講させている点も評価できます。育児・子の看護休業等、育児者を対象とする規程については就業規則に記載されているようですが、せっかくの取り組みですので社内報や文書の掲示などにより、当事者以外の目にも届きやすいようさらなる周知を強化されてはいかがでしょうか。現在、男性育児者の実績はないようですが、今後該当者が出た際には、女性同様に制度を利用しやすい社内の雰囲気であることを期待します。

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。