

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-1020102001（第I種：育児者雇用）
事業者名	イガラシ綜業株式会社
所在地	茨城県日立市幸町2-8-6
電話番号/FAX番号	0294-85-8100 / 0294-85-8120
ホームページアドレス	http://www.igarashisogyo.com/
代表メールアドレス	soumu@igarashisogyo.com
認定年月日/認定有効期限	認定 2020年11月1日 / 認定有効期限 2027年3月31日
雇用環境整備問合せ窓口	総務部(TEL: 0294-85-8107)

<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） 綿引 敦司 横山 美季

【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	電気工事業、管工事業、建築工事業、土木工事業、電気通信工事業、 消防設備工事業、とび・土工工事業、水道施設工事業、塗装工事業、解体工事業、 警備業、産業廃棄物処理業		
事業所における従業員数（役員を除く）	95名		
総事業所における従業員数（役員を除く）	95名		
従業員数			
2020年9月現在	合計	男性	女性
全従業員	94	60	34
内 訳	正社員	48	29
	パート・アルバイト	0	3
	契約社員	18	2
	派遣社員	0	0
従業員平均年齢	40.8 歳		
加入保険	社会保険（健康保険・厚生年金・雇用保険・労災保険） GLTD保険（団体長期障害所得補償保険）		
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（ 2 ）名、 第Ⅲ種資格者（ 2 ）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

昨今、女性の活躍の場が広がっており、当社においても全体の約3割が女性社員である。社員にとって働きやすい環境を提供し支援するため、社内において育児者の雇用環境整備を検討し、その活動を実施するに至った。

②課題

- ・育児者の育児休業取得やその後の職場復帰について、社内におけるその制度活用が不十分であること。

③目標

- ・男性、女性を問わずに、育児に関する制度について、認識の共有化を図ること。
- ・仕事と育児の両立ができ、社員が安心して働けるような、よりよい環境を構築すること。

2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

- ・育児短時間勤務制度等、育児者に係る就業規則規定の見直しの実施。
- ・就業規則及び育児休業制度に対する社員の理解向上を目的とする積極的な周知。

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）

- ・就業規則の見直しに基づく育児休業制度に関する社内理解の向上。
- ・子供の急病等、育児者の緊急対応時における関連部門の業務サポートの実施。

4. 今後の計画（取り組みの予定を可能な範囲で）

- ・育児休暇取得支援の強化及び育児者に対するフォローの充実化。
- ・育児者に係る社内制度に関して、更なる社内理解の向上を目的とする社内研修の実施及び社外研修の受講。

【雇用環境整備士・認定制度関連】

・ 第 I 種整備士の活動状況
総務部内及び労働安全衛生委員会と情報を共有し、積極的な制度活用を行う。
・ 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のどのような評価をされているか
本年度より取り入れた新規活動のため、今後、周知を行うとともに、評価をいただく予定である。
・ 雇用環境整備士以外の専門家の設置状況
産業医、衛生管理者。
・ 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
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 ・ 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）
特になし。
・ 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
育児休業介護法など、労働法規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）
育児者の就業可能日及び時間等の確認。

・ 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）
・ 育児休業の許可(1歳未満の子)及び育児短時間勤務制度等の適用許可(未就学児)。 ・ 育児のための時間外労働の免除及び深夜業の制限(小学校1年生次年度末まで)。 ・ 看護休暇が取得可能(未就学児)。
・ 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）
特になし。
・ 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）
時間外勤務等の免除、産前産後の休業、育児休業、介護休業、育児時間及び健康診断等の時間提供など。 （別途、育児休業及び育児短時間勤務規程、介護休業及び介護短時間勤務規程あり）
・ 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"/> （比率 30% 2020年 9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）
就業規則の他、育児休業及び育児短時間勤務規程として、全社員へ周知している。 （上記文書は全社員閲覧可能なクラウド上に保存している）
・ 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"/> （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"/> ・ 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）
特になし。
・ 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
定期的な情報収集及び社員への周知。

【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）
短時間勤務
・ 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）
保育所入所不可の場合の育児休業延長。

・ 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
管理職への制度内容説明。
・ 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
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 ・ <input checked="" 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。
特に不利益な取扱いはなし。
・ 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）
所属部門長へ報告の上、早退または有給休暇取得にて帰宅を許可。
・ 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）
速やかに業務の引継ぎを実施。部門内及び関連部署にて相互にフォローする。
・ 看護休暇制度はあるか（ある場合は具体的に）
小学校未就学児に対し、1人の場合は10月1日を起算とした1年間につき5日、2人以上の場合は同1年間につき10日を限度としている。
・ 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）
所属部門長によるヒアリングと、業務配分及び勤務時間等の配慮。
・ 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）
本人の意向を尊重し、社内検討した上での転勤・出向の未実施。
・ 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）
特になし。
・ 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
ある ・ <input checked="" 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
<input checked="" type="radio"/> いる ・ <input type="radio"/> いない *一部職種に限る
・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"/> ある ・ <input type="radio"/> ない
・女性社員の平均勤続年数
5 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 %（2020年9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）
特になし。
・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）
産業医を設置。
・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）
所属部門長及び総務部が都度相談を受けている。
・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
・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 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）
育児休暇取得の認知が低いため、今後、周知し認識の共有化を図る。

【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、ハラスメントの禁止を規定。 ・非常時の時間外勤務又は休日勤務の適用外。 ・産前産後の休業取得許可。 ・母子保護法に基づく健康診断等のために通院する場合の、通院時間の取得許可。
・マタニティ（妊婦職員）への配慮は社内ですどのようにされているか
本人の状態に見合った業務の見直し。
・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）
重い荷物を持たせない等の、所属部門及び社員同士の配慮を主とする。
・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）
特になし。

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。