

## 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-1025072103（第Ⅰ種：育児者雇用）
事業者名	有限会社 夢 a n クリーンネイト
所在地	静岡県伊東市富戸1196-4
電話番号/FAX番号	0557-33-1301 / 0557-33-1310
ホームページアドレス	現在改修中
代表メールアドレス	mu-an.m@maroon.plala.or.jp
雇用環境整備問合せ窓口	総務課 羽兼夕鶴
認定年月日/認定有効期限	認定 2021年7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） 羽兼 夕鶴・羽兼 悠太・菊池 宏美 （3名）

## 【調査項目（第Ⅰ種：育児者雇用）】

産業分類（業種）	清掃業、建設業、保育事業			
事業内容	土地建物の総合管理、建築物及び設備機器・什器・備品等の清掃、害虫・害獣の駆除業務、防災器具・清掃器具及び清掃用薬剤の販売 建物の新築・増改築及びリフォーム、造園業、労働者派遣業務、 建築資材・家具・調度品・インテリア用品の販売業務、 損害保険代理店業及び生命保険の募集に関する業務 託児所・保育所の経営 介護・福祉に関する事業			
事業所における従業員数（役員を除く）	180名			
総事業所における従業員数（役員を除く）	180名			
従業員数				
2021年6月現在	合計	男性	女性	
全従業員	180	44	136	
内訳	正社員	16	7	9
	パート・アルバイト	164	37	127
	契約社員	0	0	0
	派遣社員	0	0	0
従業員平均年齢	49.8歳			
加入保険	労災保険・社会保険・雇用保険・厚生年金 AIG任意労災保険・事業総合賠償責任保険 独立行政法人 日本スポーツ振興センター災害共済給付保険 東京海上日動火災保険 賠償責任保険・生産物賠償責任保険			
雇用環境整備士の設置状況	第Ⅰ種資格者（3）名、 第Ⅱ種資格者（0）名、 第Ⅲ種資格者（0）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

- ・豊富な人材を求めらるる中で（量的な一因としては、創業以来長年にわたり在籍していたスタッフの高齢による離職）子育て世代の人材確保及び促進を図らうと考へた。また、産休・育休を取得するスタッフが現れたことにより、育児者へのより以上の雇用環境の整備を図らうとした。

#### ② 課題

- ・育児者の親世代も就業しており、昔のように家族間での子育ては難しくなっている。「働きたくても働けない」「働いた実績がないので保育園に預けられない」働かなければならない人は多いが、子どもの預かりがおいついていない。
- ・育児者及び育児予定者と面談し、該当者に復帰までの流れを伝える。また、育児休業給付、育休中の社会保険料免除等、制度の概要を説明をするなど、情報提供及び広報活動の実施が必要である。

#### ③ 目標

- ・育児者が安心して働くことができるよう、育児と仕事が両立できる働きやすい職場環境の整備をしていく。
- ・その中で女性の能力を十分に発揮していただき、生き生きとした職場環境を目指し、女性の社員比率を高め、管理者への登用を目指す。

### 2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

- ・育児者が、安心して働ける環境づくりとして休日優遇・短時間勤務制度・残業免除を実施。
- ・直営保育所『夢きらら保育園（企業主導型保育事業）』の設置をした（公立保育園と同献立・午睡布団完備・年中無休・AED設置・駐車場完備・屋外監視カメラ・建物内外のセコムによる警備など）
- ・英語教室という付加価値をつけることで、魅力的な園づくりをしている。
- ・子の看護休暇制度。
- ・子どもが急病、具合が悪くなった際にはすぐにお迎えに行ける。
- ・小学生の預かりがある。（本合併設 Yume 子どもの居場所）
- ※コロナ禍になり、オゾン発生器を設置した。（下記枠外に資料添付）

### 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）

- ・育児者世代の雇用の長期化に繋がりをみせている。
- ・育休の取得率及び取得後の職場復帰率100%
- ・直営保育所があることにより、毎年小さな子を持つ子育て世代が入社し活性化に繋がった
- ・保育園を卒園後も、一時預かりがあるので安心して働くことができる（職場への定着率向上）
- ・短時間勤務制度により、子どものお迎えや行事参加等のゆとりができた
- ・育休制度により、2人目の育休を取得したスタッフがいる（復帰後は保育園に預けられるため、安心して子育てに専念できる）
- ・育児者から新たな人材の紹介にも繋がっている。
- ・地域の活性化の一端を担う企業になれた
- ・育児者を主体としたグループラインがあり、施設内においての子どもの様子をリアルタイムで発信している（写真や動画を見ることができる）

#### 4. 今後の計画（取り組みの予定を可能な範囲で）

整備されている短時間勤務制度や育休取得等、社内広報の充実を図る。  
くるみんマークの申請をしたい。

#### 【オゾン発生器資料】

#### 【雇用環境整備士・認定制度関連】

##### ・第I種整備士の活動状況

取得したばかりなので主だった活動はしていないが、意識は高まった。今後しっかり活動していく。

##### ・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

取得したばかりの為、評価の検証は実施していないが、資格証を掲示し社内では認知されている。

##### ・雇用環境整備士以外の専門家の設置状況

保育士(4名)・調理師(2名)・子育て支援員(4名)・放課後児童クラブ補助員・ベビーシッター

・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
連携を取らせていただき、情報交換をし良い所は取り入れ、更なる発展を目指したい。
・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 ・ <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
<input checked="" type="radio"/> 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 ・ <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)
無し
・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
就業規則(産前産後休暇・育休・短時間勤務・子の看護休暇等)遵守する
・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)
就業日・勤務時間及び勤務場所を調整し、明確化させる 優先して夢きらら保育園(弊社直営)及び一時預かり(Yume子どもの居場所(小学生))が利用できる
・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)
時短勤務・残業免除・シフトの考慮はもちろん、子どものお迎え時間に間に合うようにしている。
・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)
(就業規則P.39~55)
・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 2.5% 2021年 6月現在) ・ 無

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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）</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就業規則に育児・介護規定を設け、その中に『育児休業・育児短時間勤務制度・看護休暇制度・時間外労働の制限・生理休暇・育児休暇・介護休暇・深夜勤務の免除・産前産後休業・介護短時間勤務制度』を明記しており、対象者には口頭で伝える。</li> <li>・ 社内会議及び勉強会でも取り上げられている。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> </ul>
<p style="text-align: center;">2 名</p> <p style="text-align: center;">全社員での割合：比率 1.1% /女性社員における割合：比率 1.6%（2021年6月現在）</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> </ul>
<p style="text-align: center;">(有) (部署名： 総務部 ) ・ 無</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> </ul>
<p style="text-align: center;">(ある) ・ ない</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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）</li> </ul>
<p style="text-align: center;">企業主導型保育園(夢きらら保育園)・本社内併設(Yume子どもの居場所)設置</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> </ul>
<p style="text-align: center;">定期的に情報の収集、それに伴う情報提供をして、環境の向上を図る</p>

### 【社内での取り組み】

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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）</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就業時間及び出勤曜日の調整。</li> <li>・ 緊急時はすぐに退社できるように整備している。</li> <li>・ 夢きらら保育園及び小学生対象の子どもの居場所があり、立地を生かした畑づくり、みかん狩り等の豊富な体験を子どもたちに与えている。（これにより育児者からは、『貴重な体験をさせてもらった』『このような経験は大切な思い出になる』等、喜びの声があがっている）</li> <li>・ 24時間警備により、安全な場所づくりをしている。</li> <li>・ 子どもの対応を一番に考え、育児者の勤務に関しては代替りの者をお願いしている。</li> </ul> <p>※下記画像は【Yume子どもの居場所】です。充実した遊具や設備で子どもたちは楽しく遊んでいます。</p>		
		

・ 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）
・ いつまでもそのような状況は続かないと考え、その後の復帰を可能としている。
・ 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
・ 育児者としての情報を共有し、急病等緊急時に優先して対応するよう取り組んでいる ・ 社内勉強会にて情報の定着を図る。
・ 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
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
定期的に社内にて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。
不利益な取り扱いなし・育児者との定期的な面談及びメール(L I N E)、電話でも対応している
・ 育児者労使について過去にあった特筆すべき事例
昨年までの2名の育休取得者はたいへん喜び、良かった。と実感できた。
・ 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）
急病の際育児者は申し出、速やかに帰宅できるようチーム内で業務のフォロー指示を行う
・ 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）
チーム内で業務をフォローする、もしくは代理の方をお願いをし対応している
・ 看護休暇制度はあるか（ある場合は具体的に）
ある（就業規則に記載、以下一部抜粋） 第23条 従業員が養育する子が、負傷し、あるいは疾病にかかり当該従業員による世話を必要としている状態にある場合、当該子を養育する従業員の請求により1年間につき5日（養育する子が複数の場合は10日）を限度として看護休暇を与える。 ・ 看護休暇は、就業規則に定める有給休暇とは別に与えるものであり、有給休暇への振替等を行わないものとする。 ・ 会社は必要と認める場合、申請に関しての確認資料の提出を求めることがある。
・ 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）
・ 急病等による早退及び欠勤に対し寛容でいること。 ・ 子どもの送迎時間に間に合う部署に配属する。

・ 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）
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）
業務の性質上なし
・ 育児者の残業への特別な配慮はあるか
<input checked="" type="radio"/> あり ・ <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"/> あり ・ <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
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"/> あり ・ <input type="radio"/> ない
・ 女性社員の平均勤続年数
5.3 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 %（ 2021年 6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）
現在わかりやすく設置されておらず、必要に応じて相談にのっている（LINE及び面談） また、育児者が特別に相手を選んでいる（社長・夢きらら保育園の保育士など） 今後、窓口の設置を考えたい。
・ 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）
ヒヤリング及びメール等にて定期的に行っている
・ 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

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 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

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）

社内勉強会の実施・日ごろからの情報収集、それに伴う情報提供。

【例】配偶者に4人目の子どもが生まれた際、休暇を取得している。

このように様々な制度が充実していることや、夢きらら保育園が利用できることにより、結果的に配偶者も弊社にて勤務に至る。

#### 【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）

申し出があった場合、勤務時間や業務内容の見直しを行い調整している  
社内会議で情報を共有している

・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

安定期がきたら社内に周知させ、マタニティスタッフへの配慮を促す  
業務内容及び勤務時間の配慮をする

・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）

マタニティスタッフへの配慮は十分に実施可能である

・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

いる ・  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）

個人に任せている

## 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）。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（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。