

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-1028062501 （第Ⅰ種：育児者雇用）
事業者名	アイテック株式会社
所在地	東京都足立区南花畑2-6-8 TKビル2階
電話番号/FAX番号	03-5242-7775/03-5242-7776
ホームページアドレス	https://itectokyo.co.jp
代表メールアドレス	y-kimura@itectokyo.co.jp
雇用環境整備問合せ窓口	人事部 安田 和弘
認定年月日/認定有効期限	認定 令和7年 6月 1日 / 認定有効期限 令和7年 3月 31日

☒	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
☒	設立から満12ヵ月を経過している
☒	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
☒	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
☒	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
☒	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（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）	

【調査項目（第Ⅰ種：育児者雇用）】

産業分類（業種）		建築設計施工管理業（設計事務所）		
事業内容		一級建築士事務所 建築の実施設計図 施工図 仮設計画図 沿道掘削申請等業務 BIM作図		
事業所における従業員数（役員を除く）		100 名		
総事業所における従業員数（役員を除く）		100 名		
従業員数				
2025年 5月現在		合 計	男 性	女 性
全 従 業 員		100名	67名	33名
内 訳	正 社 員	90名	62名	28名
	パート・アルバイト	10名	5名	5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		35歳		
加 入 保 険		雇用保険 労災保険 厚生年金 健康保険		
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（1）名、 第Ⅲ種資格者（1）名 第Ⅳ種資格者（1）名、 第Ⅴ種資格者（1）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

近年、働き方改革の推進や多様な人材の活躍が求められる中、当社でも従業員のワークライフバランスを考慮した職場環境の整備が必要であると認識しました。特に、育児や介護を担う従業員が安心して働ける環境を構築することが、企業の持続的な成長に不可欠であると考えました。

② 課題

育児を担う従業員が増加する中、柔軟な働き方の選択肢を拡充する必要があります。短時間勤務やテレワークの導入は進んでいるものの、業務負担の調整や社内の理解促進が課題となっています

③ 目標

当社は、従業員が安心して働ける環境を整備し、持続可能な職場づくりを推進することを目指しています。

2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

1. 育児との両立支援の強化

育児担当従業員が働きやすい環境を整えるため、短時間勤務やテレワークの拡充を図ります。また、育児休業の取得率向上を目指し、社内の意識改革を促進します。

2. 多様な働き方の推進

短時間勤務や在宅勤務の導入を進め、従業員がライフスタイルに合わせた働き方を選択できる環境を構築します。業務の効率化と生産性向上を両立させる仕組みを整えます。

3. 職場の意識改革

育児休業の取得を促進するため、管理職向けの研修を実施し、職場全体の理解を深めます。また、男性の育児休業取得率向上を目指し、社内啓発活動を強化します。

4. 制度の運用と定着

育児支援制度の導入だけでなく、従業員が積極的に活用できる仕組みを構築します。社内の情報提供や相談窓口の充実を図り、制度の定着を促進します。

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）

育児との両立支援の向上

育児休業の取得率が向上し、従業員がライフイベントに応じた働き方を選択できるようになりました。特に、男性の育児休業取得率が増加し、職場全体で育児支援の意識が高まりました

多様な働き方の定着

テレワークの導入により、従業員のワークライフバランスが改善されました。業務の効率化が進み柔軟な働き方を選択する従業員が増えました。

職場の意識改革

職場の意識改革管理職向けの研修を実施したことで、育児・介護休業に対する理解が深まりました。従業員同士のサポート体制が強化され、休業取得後の職場復帰がスムーズに進むようになりました。

- 労働環境の改善
- ワークライフバランスの向上
- テレワークの導入を拡充し、従業員が柔軟に働ける環境を整える。
- 育児・介護休業の取得を促進し、仕事と家庭の両立を支援
- 労働時間の適正化
- 長時間労働の是正を目的とした業務効率化の推進。
- 残業時間の管理を徹底し、適切な労働時間を確保。

4. 今後の計画（取り組みの予定を可能な範囲で）

- 職場の安全・健康管理
- メンタルヘルス対策として、カウンセリング制度を導入。
- 快適な職場環境を整えるため、オフィスの設備改善や休憩スペースの充実。
- コミュニケーションの活性化
- 定期的な社内ミーティングや意見交換の場を設け、従業員の声を反映。
- チームビルディング活動を実施し、職場の協力関係を強化。

【雇用環境整備士・認定制度関連】

・ 第Ⅰ種整備士の活動状況
企業内で育児者の採用を推進し、働きやすい環境を整備 勤務時間の柔軟化や育児休業制度の充実を図る
・ 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3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
育児支援制度の導入や職場の意識改革を推進し、従業員が安心して働ける環境を整備
・ 雇用環境整備士以外の専門家の設置状況
国家資格キャリアコンサルタントの設置
・ 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
認定企業は適正な雇用環境を維持するための基準を満たしているため、労働環境や法令遵守の観点から安心して取引できる可能性が高いと考えます
・ 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)
足立区ライフワークバランス認定企業
・ 事業者として育児者(妊婦も含む)採用においての知識又は制度としてどのようなものがあるか
男女雇用機会均等法 育児介護休業法 労働基準法 短時間勤務制度 テレワーク制度
・ 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)
時短勤務やフレックスタイム制度の導入。在宅勤務やテレワークの選択肢を用意

・ 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）
相談窓口の設置 テレワークの活用
・ 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）
盛り込まれている。また誰もが見やすい場所に就業規則を保管して閲覧できるようにしている
・ 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
☒ 有（比率 10% 2025年5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）
育児休業を申請した従業員に対し、休業中の待遇や復職後の労働条件について個別に通知し、理解を深めてもらいます
・ 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%（2025年5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
☒ 有（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
☒ 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）
無
・ 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
1年目：基盤整備と意識改革 2年目：制度の定着と支援強化 3年目：評価とさらなる改善

【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）
育児者向けの相談窓口設置：育児と仕事の両立に関する悩みを相談できる窓口を設置
・ 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）
無（過去該当者なしの為）
・ 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
育児休業取得の推奨

・ 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
衛生委員会を毎月実施 社内回覧板により周知
・ 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。
育児者の負担を軽減する業務配分の工夫。社内研修や育児支援制度の周知。
・ 育児者労使について過去にあった特筆すべき事例
男性従業員が育児休業を取得したことで、社内の意識が変化しました。育休取得者の事例を社内で共有し管理職向けの研修を実施することで、育児休業の取得がよりスムーズになりました。
・ 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）
企業によっては、子供の急病時に有給休暇を柔軟に取得できるようにしています。特に、当日申請を認めることで、従業員が急な対応をしやすくなります。
・ 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）
有給休暇の柔軟な運用：急病時に有給休暇を取得しやすくする制度を導入
・ 看護休暇制度はあるか（ある場合は具体的に）
小学生1年生終了までの子を養育する者、週3日出勤 週2日はテレワーク可とする。
・ 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）
育児中は残業が少ない業務内容で工夫している
・ 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・出向はなし
・ 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）
テレワークにて業務が対応できるよう認めている
・ 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）
☒ 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
・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
10 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 %（2025年5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）
産業医に設置 年4回 産業医面談希望者に受診してもらう制度あり
・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）
年2回の人事部面談と 各部門長における年2回の面談を実施
・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
☒ 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 ・ ☐ 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 1人実績 / 比率 1.6%（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）
社内ポスターにより周知をしている

【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）
時間外労働の制限 産前産後休業
・マタニティ（妊婦職員）への配慮は社内でのどのようにされているか
マタニティ・ハラスメント対策を各部署会にて連絡
・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）
時間外労働の制限
・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）
無