

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-3001021602（第Ⅰ種：育児者雇用）
事業者名	株式会社 アイ・ドゥ
所在地	岐阜市鏡島大菅南13番16号
電話番号/FAX番号	058-213-5999 / 058-253-6999
ホームページアドレス	http://www.co-info.jp/ido/
代表メールアドレス	gotou@ido-g.co.jp
認定年月日/認定有効期限	認定 平成28年2月10日 / 認定有効期限 平成31年3月31日
雇用環境整備問合せ窓口	雇用環境整備担当（TEL. 058-213-5999）

<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）…2名 後藤さとみ（第Ⅰ種～第Ⅲ種）、西川信子（第Ⅰ種）

【調査項目（第Ⅰ種：育児者雇用）】

産業分類（業種）	<ul style="list-style-type: none"> ・一般労働者人材派遣、有料職業紹介 ・飲食経営 			
事業内容	<ul style="list-style-type: none"> ・人材派遣業 ・喫茶店経営 			
事業所における従業員数（役員を除く）	17名			
総事業所における従業員数（役員を除く）	0名			
従業員数				
年 月現在	合 計	男 性	女 性	
全 従 業 員	17	4	13	
内 訳	正 社 員	9	3	6
	パート・アルバイト	8	1	7
	契 約 社 員	0	0	0
	派 遣 社 員	0	0	0
従業員平均年齢	40歳			
加 入 保 険	雇用保険、健康保険			
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（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 育児者は休日の携帯電話対応ができないため、派遣先企業及び派遣者との連絡がとれない。よって、営業部の中で特異な立場になり辞職の意向を示したが、営業成績が優秀で勤務内容に問題が無いため、育児者の活用の方法を模索した。
- ②課題 休日対応については、営業部内部で担当を割り振る。
- ③目標 優秀な営業成績者の育児者を退職させない。

2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

- ・ 育児者雇用のための企画担当（部署）を作成した。
- ・ 育児者を営業部門の一員のままで企画担当に移動させた。
- ・ 企業及び派遣者のコミュニケーションを強化する。

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）

- ・ 育児者である営業担当者の退職を止めることができ、営業部での特異な立場を他部署の者も理解することができた。
- ・ 環境が改善した時の戦力として育児者に対して更に期待できる。

4. 今後の計画（取り組みの予定を可能な範囲で）

- ・ 第Ⅰ種雇用環境整備／適正事業者の認定申請（H27年度下期）
- ・ 第Ⅱ種・第Ⅲ種雇用環境整備／適正事業者の認定を目指す。

【雇用環境整備士・認定制度関連】

・ 第 I 種整備士の活動状況
育児休暇空けのスタッフの就業日の決定に尽力している。
○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
<input checked="" type="checkbox"/> 有 (最多単位取得者 9 単位) ・ <input type="checkbox"/> 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
認知度は低いですが、整備士が育児者雇用の環境整備に取り組むことにより情報も豊富になり、雇用の適正化に努め活気づいた職場になり、また社会にも貢献できるであろうことを社内で期待している。
・ 雇用環境整備士以外の専門家の設置状況
派遣元責任者、職業紹介責任者
・ 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 ・ <input checked="" type="checkbox"/> 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
特にはないが、情報交換をしたい。
・ 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="checkbox"/> 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="checkbox"/> 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="checkbox"/> ある ・ <input type="checkbox"/> 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="checkbox"/> 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)
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）
なし
・ 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）
ない
○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）
産前産後の休業・母性健康管理のための休暇等・育児時間・育児休業、育児短時間勤務 育児のための深夜業の制限・子の看護休暇 等、盛り込んでいる。
・ 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 % 年 月現在） ・ <input type="text" value="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）
されていない
・ 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 type="text" value="有"/> （部署名： ） ・ 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 type="text" value="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）
ない
○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
毎月の定期懇談を実施する。

【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）
ない
○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）
第1子から引き継ぐ第2子出産の連続休暇取得がある。
○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
PMシステムの年間教育に雇用環境整備/適正事業者認定制度を加えた。

○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 type="checkbox"/> 受講させている ・ <input type="checkbox"/> 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
雇用環境整備士資格の受講者1名、PMシステムで教育を計画した。
◎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
<input type="checkbox"/> 実施されている ・ <input type="checkbox"/> 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。
不利益な扱いは無い。女性職員の割合を多くし、相互補填の考え方をPR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
育児とともに介護（放浪による所在確認）も同様に発生している。
◎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）
早期退社の推奨をPRしている。
○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）
早退者の業務引き継ぎをする。
・看護休暇制度はあるか（ある場合は具体的に）
ない
○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）
配慮はある。早出・残業等の発生しない部署へ移動させる。
・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）
特別な配慮はない。
・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）
認めていない
○育児者の残業への特別な配慮はあるか
<input type="checkbox"/> ある ・ <input type="checkbox"/> ない
○育児者の欠勤への特別な配慮はあるか
<input type="checkbox"/> ある ・ <input type="checkbox"/> 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 ・ <input type="checkbox"/> ない

・フレックスタイム制度は導入されているか
いる ・ <input type="checkbox"/> 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 ・ <input type="checkbox"/> ない
・ 女性社員の平均勤続年数
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%（H28年1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）
休職の実績があるが、解雇はない。
○ 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）
定期的なヒヤリングはしていないが、相談に応じている。
○ 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 type="checkbox"/> 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
<input type="checkbox"/> 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
<input type="checkbox"/> 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 ・ <input type="checkbox"/> 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）
なし

【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）
通常勤務を保障しているが、本人の意思に従う。
○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
特別な配慮を規定する制度はないが、一般常識の配慮をする。
○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）
特別な配慮を規定する制度はないが、一般常識の配慮をする。
・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
いる ・ <input type="checkbox"/> 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】

育児者との毎月定期懇談の実施を今後の行動計画と定めており、育児者とその環境により退社に追い込まれてしまう又は優秀な人材の流出を防ぐために関係部署以外の者がそれに気づき雇用環境整備に取り組み始めた様子がうかがえ将来的な職場整備を目指している姿勢を評価します。子供の急病の際に早期退社の推奨をPRしている点も良いと思います、実際に子供が急病の際には育児者は早退等をせざるを得なくなりますが日頃から推奨・PRを社内で行っているかどうかで当事者の安心感は大きく異なりますのでこの点が育児者に対する環境整備として秀逸であると思います。今後できれば時短勤務の導入や始業就業時間の希望制導入等を検討してみると育児者にとってはたつきやすくなると思います。現在は育児者を採用した後の貴社独自の雇用環境整備は見いだせていないようですが、現在の育児者からの相談を受ける程度の対応から定期的なヒヤリング開催などに移行するだけでも育児者の職場環境整備は大きく進みますので、社内職員への雇用環境整備士の位置づけを理解してもらいながら、整備士を中心にまずは行動計画の実施及び育児者雇用の職場環境整備に努められてください。

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. 本機構が育児者雇用の推進並びに適正な雇用環境整備と判断するうえで審査員が、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「◎」を、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「○」を付しました。閲覧者又は育児者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、育児者雇用の促進を目指して、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值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否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は負わないものとします。
4. 本制度でいう「育児者」とは、原則満12歳未満の子を育てる者を指します。
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。育児者雇用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者のために、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）