

## 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-1026012401（第Ⅰ種：育児者雇用）
事業者名	株式会社ウィルウェーブ
所在地	岡山県岡山市北区芳賀5303
電話番号/FAX番号	086-238-6266
ホームページアドレス	<a href="https://www.willwave.jp/">https://www.willwave.jp/</a>
代表メールアドレス	info@willwave.jp
雇用環境整備問合せ窓口	富永 真由
認定年月日/認定有効期限	認定 令和6年1月1日 / 認定有効期限 令和9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） 富永 真由	

## 【調査項目（第Ⅰ種：育児者雇用）】

産業分類（業種）	情報通信業			
事業内容	業務システム受託開発・運用保守 ITインフラ構築・運用保守 WEBホスティング スマートデバイス向けアプリ開発・運用保守			
事業所における従業員数（役員を除く）	10名			
総事業所における従業員数（役員を除く）	10名			
従業員数				
2023年12月現在	合計	男性	女性	
全従業員	10	5	5	
内訳	正社員	5	4	1
	パート・アルバイト	3	0	3
	契約社員	2	1	1
	派遣社員	0	0	0
従業員平均年齢	35歳			
加入保険	雇用・労災・健康・厚生			
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（ ）名、第Ⅲ種資格者（ ）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

育児者向けの求人を出してみても、複数人育児者の採用が決まったこと

##### ② 課題

理解はあるが、今まであまり前例がないため、知識が不足している

##### ③ 目標

法律などをきちんと理解し、育児者にとってより魅力的な職場にすること

#### 2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

まずは正しい知識をつけるために、人事担当者が専門知識を勉強、情報収集をする  
それを実際の職場に活かしていく  
また、顧問社労士指導のもと、就業規則なども法改正に合わせて順次改定している

#### 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）

優秀で意欲はあるが育児中ということが理由で仕事探しに苦戦している人達に興味を持ってもらえた  
実際に採用もできている

#### 4. 今後の計画（取り組みの予定を可能な範囲で）

適正事業者認定を受けて、自社のホームページや名刺などでもアピールしたい  
また、全国を対象にフルリモートでの採用を実施しているため、コミュニケーション不足にならないように工夫していく  
定期的に個別面談を行い、困っていることなどにできるだけ早く対応できるようにする

【雇用環境整備士・認定制度関連】

・ 第 I 種整備士の活動状況
育児者積極採用の活動と、離職を防ぐためのサポート
・ 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） ・ <b>無</b>
・ 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
まだ会社全体には周知できていない。認定を受けてきちんと説明できるようになってから周知予定
・ 雇用環境整備士以外の専門家の設置状況
なし
・ 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 ・ <b>ない</b> （不明）
・ 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
今のところ特にないが、これから考えていきたい
・ 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 ・ <b>雇っていない</b>
・ 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 ・ <b>いない</b>
・ 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
<b>ある</b> ・ 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） <b>取得していない</b> ・ 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
産休・育休・看護休暇・時短勤務・在宅勤務・柔軟な働き方相談
・ 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）
マザーズハローワークの活用、面接時に育児との両立における不安要素を確認し可能な限り排除、雇用形態や勤務時間・お休みや休憩など柔軟に対応、採用基準はスキルや経験を重視、給与も能力に応じて平等に決定している（パートでも同様）

・ 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）
在宅勤務可能、柔軟なお休み対応、時短勤務、個別面談、将来的な正社員登用の相談
・ 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）
まだ無いが、今後活用できるものがあればしていきたい
・ 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）
社労士監修のもと、「育児・介護規程」盛り込み済み
・ 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 0 % 年 月現在） ・ <input checked="" type="radio"/> 無 ※顧問社労士に都度相談
・ 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）
まだ育休取得者がいないが、対象になりそうな人には積極的に説明をして本人の意向を確認する
・ 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 ※育児中女性を3ヶ月前に初めて採用したばかりのため 全社員での割合：比率 0 % / 女性社員における割合：比率 0 %（2023 年 10 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"/> 有（部署名： 人事担当 ） ・ <input type="radio"/> 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"/> ある ・ <input 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）
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
パートタイマーの働き方（扶養の壁など）についての知識もつけて、どのような形でも働きやすい環境を整え、育児者に寄り添ってサポートできるようにする

### 【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）
在宅勤務はもちろん、時短勤務やパートタイマーでのシステムエンジニアも積極採用中
・ 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）
まだ育休取得対象者がいない
・ 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

人事担当からの定期的なヒヤリング（上司・育児者それぞれ）
・ 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 ※まず整備士の資格取得から始めた。他も今後検討
・ 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
ハラスメント相談窓口設置、注意喚起パンフレットの配布や、全体へのメッセージ送信
・ 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="radio"/> 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。
能力や仕事の成果に対して、人事評価を平等に行っている（給与・賞与など）
・ 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）
本人には直ちに退勤してもらい、他社員でフォローするよう指示
・ 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）
所属長に理解があるため、すぐに了承してスムーズに対応している
・ 看護休暇制度はあるか（ある場合は具体的に）
ある（無給）勤怠システム上でも目に見える形で付与し、本人と所属長にも入社時に説明をしている
・ 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）
小さい会社のため基本的に部署移動はないが、育児者には残業をさせない前提で業務予定を組んでいる
・ 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）
転勤や出向は育児者に限らず元々発生しない
・ 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）
弊社のシステムエンジニアは育児者以外にも基本的に全員在宅勤務で業務を行っている
・ 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
<input checked="" type="radio"/> ある         ・ <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		
<input checked="" type="radio"/> いる	・	<input 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		
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 %（ 2023 年 11 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）		
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）		
なし		
・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）		
人事担当（女性）が定期的に個別面談実施		
・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		
<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		
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	・	<input type="radio"/> 行っていない ※行う予定

**【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 ※まだ対象者がいないが、実施予定
・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）		
就業規則の改定、周知		

### 【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）
なし
・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
現時点で過去に対象者がいないが、無理をしないように配慮予定
・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）
システム開発会社のため元々全員デスクワーク
・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（知識不足）

### 【最後に】

<p>本制度は育児者雇用の適正な雇用環境整備がされている組織の取組み状況を広く周知するための目的でもあります。以後の申請者に対して、このような審査項目を設けるべきという事項がありましたら、ご意見をご記入ください。（本調査票はこれら意見を踏まえ適宜バージョンアップを予定しています）</p>
<p>上司だけでなく、育児者を実際にフォローする周囲の同僚社員のメンタルケアなどももう少し具体的な対応が必要ではないかと感じました。</p> <p>いくら管理職が理解を示して育児者本人のフォローを行っても、同僚社員のケアを怠れば不満が募り、放っておけばそのストレスは育児者本人へ向かってしまいます。</p> <p>そうすると結局、育児者の居心地が悪くなってしまいます。</p> <p>育児者以外の社員に育児者について理解してもらおうというのも必要ですが、周囲の社員のストレスをそもそも溜めないような職場環境を整備することも大切だと思います。</p>

## 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させ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

\*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。