

## 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-1003031601（第Ⅰ種：育児者雇用）
事業者名	医療法人 杏園会
所在地	愛知県名古屋市熱田区六番一丁目1番19号
電話番号/FAX番号	052-682-3077 / 052-682-3374
ホームページアドレス	<a href="http://www.kyoenkai.or.jp">http://www.kyoenkai.or.jp</a>
代表メールアドレス	info-itohsp@kyoenkai.or.jp
認定年月日/認定有効期限	認定 平成28年3月19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	総務部 人事課 田中 光晴 (TEL. 052-682-3077)

<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）
田中 光晴（第Ⅰ種）他8名

## 【調査項目（第Ⅰ種：育児者雇用）】

産業分類（業種）	医療・介護			
事業内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医療機関</li> <li>・介護老人保健施設</li> <li>・通所介護</li> <li>・居宅介護支援</li> </ul>			
事業所における従業員数（役員を除く）	690 名			
総事業所における従業員数（役員を除く）	690 名			
従業員数				
平成28年 2月現在	合計	男性	女性	
全従業員	690	287	403	
内訳	正社員	532	197	335
	パート・アルバイト	137	86	51
	契約社員	21	4	17
	派遣社員			
従業員平均年齢	40.5 歳			
加入保険	雇用・健康・厚生・労災保険			
雇用環境整備士の設置状況	第Ⅰ種資格者（9）名、 第Ⅱ種資格者（9）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

- ・育児をしながら、勤務を復帰する職員が増加してきている背景により、更なる制度の充実をはかるため。

#### ②課題

- ・育児者や育児対象予定者等に産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う。

#### ③目標

- ・仕事と生活の調和を図り働きやすい職場環境の整備すること、また女性が更なる活躍できる環境を整備することによって、すべての職員がその能力を十分に発揮できる環境をつくっていく

### 2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

- ・職員の意見や要望を把握するため、42の査定項目からなる「職員満足度調査」を実施し、現状の実情を課題分析し、勤務環境改善に向けた就業支援の取り組みとして、衛生委員会で検討・改善を推進している。
- ・愛知県へ「あいちワーク・ライフ・バランス推進運動」賛同事業所および「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」「女性活の活躍促進宣言事業所」として登録し、「女性の活躍企業認証」の認定を受けている。
- ・次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法による一般事業主行動計画を立案し、具体的な取組目標を定めた行動計画に基づき、勤務環境の向上につながる人材確保に取り組んでいる。
- ・職員相互の親睦を図る目的で、福利厚生、共済互助を充実させた「親睦会」を置いている。
- ・産休・育児休業制度において、法令の基準以上の幅広い対象者の拡大を規定している。
- ・育児短時間制度をより幅広く利用してもらうために、別に「短時間正職員制度規程」の導入を行っている。
- ・愛知県へ「あいち結婚サポート事業 婚活協力団体」「あいちっこ家庭教育応援企業」として、登録している。
- ・福利厚生倶楽部の充実として、生活面のカテゴリーが豊富に充実して利用できる福利厚生倶楽部へ積極的に活用されている。

### 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）

- ・育児休業や短時間正職員制度を取得できる勤務環境の実現
- ・育児休業からの復帰者の増加
- ・育児者が入職しやすい勤務環境の実現

### 4. 今後の計画（取り組みの予定を可能な範囲で）

- 目標1：妊娠中の女性職員の母性健康管理について制度の周知を図る。
- 目標2：妊娠中や産休・育休復帰後の女性職員のための相談窓口を設置する。
- 目標3：産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う。
- 目標4：育児休業の取得率を次の水準以上にすること  
男性職員・・・計画期間中に1人以上取得すること  
女性職員・・・取得率を90%以上にすること

**【雇用環境整備士・認定制度関連】**

・第Ⅰ種整備士の活動状況
定期的な情報共有を進めていく
・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） ・ <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
取得したばかりで、評価の検証が未実施
◎雇用環境整備士以外の専門家の設置状況
産業医・看護師・社会保険労務士
・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 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
さまざまな取り組みについて、積極的に情報交換していきたい。
・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 ・ <input 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 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
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 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）
<ul style="list-style-type: none"> <li>・「あいちワーク・ライフ・バランス推進運動」賛同事業所</li> <li>・「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」登録</li> <li>・「女性活の活躍促進宣言事業所」登録</li> <li>・「女性の活躍企業認証」認定</li> <li>・「あいち結婚サポート事業 婚活協力団体」登録</li> <li>・「あいちっこ家庭教育応援企業」登録</li> </ul>
◎事業者として育児者（妊婦も含む）採用についての知識又は制度としてどのようなものがあるか
・管理職出席の運営会議や衛生委員会等で、制度情報提供し、制度の理解の周知を行っている。

◎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）
<ul style="list-style-type: none"> <li>・日勤常勤での勤務を対応可としている。</li> <li>・OJT制度（プリセプター制度）の導入</li> <li>・「育児・介護休業等に関する規則」</li> <li>・「短時間正職員制度規程」</li> </ul>
◎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）
<ul style="list-style-type: none"> <li>・シフトの考慮</li> <li>・車通勤での許可</li> </ul>
○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）
特定求職者雇用開発助成金（母子家庭の母）
○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）
就業規則第57条
・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="checkbox"/> （比率 6% 28年2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）
育児休業開始前および育児休業延長または終了前に面談
・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% (28年3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="checkbox"/> （部署名：総務部 人事課） ・ 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="checkbox"/> ・ 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
あり

### 【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）
・日勤常勤制度（夜勤なし・土曜日なし・日曜日なし・祝日なし・早出なし・遅出なしの選択可能）

・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）
なし（ただし、職種や勤務態度に応じて柔軟に対応は検討している）
<input type="radio"/> 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
定期的な研修の実施
<input type="radio"/> 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="checkbox"/> 受講させている ・ <input type="checkbox"/> 受講させていない
<input type="radio"/> 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
コンプライアンス研修の実施
<input checked="" type="radio"/> 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 checked="" 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。
不利益な取り扱いの実績はない。
・育児者労使について過去にあった特筆すべき事例
争議実績はない。
・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）
勤務調整や看護休暇等の取得実績がある。
<input type="radio"/> 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）
勤務調整や看護休暇等による協力体制がある。
<input type="radio"/> 看護休暇制度はあるか（ある場合は具体的に）
小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、取得可能としている。
<input type="radio"/> 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）
時間外勤務や夜勤・早出・遅出のない部署への異動への配置を考慮している。
・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）
特段本人の希望以外は、異動・出向実績はない。
・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）
事業の性質上、対応が不可能である。
<input type="radio"/> 育児者の残業への特別な配慮はあるか
<input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> 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）
<input checked="" type="checkbox"/> ある ・ ない 育児短時間勤務
・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
<input checked="" type="checkbox"/> ある ・ ない
・女性社員の平均勤続年数
4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 0.2%（ 28年 2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）
産業医やメンタルヘルスマネージャー・事業場内メンタルヘルス推進担当者の配置
○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）
定期的に近況確認を行っている。
○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="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 checked="" 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 checked="" 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）※育児者（寡夫）採用はあり
○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="checkbox"/> 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）

女性と同様としている。

### 【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）

就業規則第41条（通院休暇）

◎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

- ① 妊娠中の通勤の緩和  
通勤時の混雑を避けるよう指導された場合は、原則として1時間の勤務時間の短縮または1時間以内の時差出勤
- ② 妊娠中の休憩の特例  
休憩時間について指導された場合は、適宜休憩時間の延長、休憩の回数の増加
- ③ 妊娠中または出産後の諸症状に対応する措置  
妊娠または出産に関する諸症状の発生または発生の恐れがあるとして指導された場合は、その指導事項を守ることができるようにするため、作業の軽減、勤務時間の短縮、休業等。

○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）

同上

○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）

特になし

### 【本機構からの評点】

育児介護休業法に兼ねてより意識し、育児者・マタニティへの配慮をシフト調整を中心として制度化して取り組んでいると思われます。総務部人事課を窓口として規定の整備・指導を行っていると考えられますが、総従業員数に対する知識者割合を増やして、窓口担当者のみではなく現場の管理職に任に就く従業員にも育児介護休業法知識を広めて、全社内的に育児中労働者への意識を高めていけるように努めてください。



## 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を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）