

## 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-1004041701（第Ⅰ種：育児者雇用）
事業者名	医療法人 岩国病院
所在地	山口県岩国市岩国三丁目2番7号
電話番号/FAX番号	0827-41-0850 / 0827-41-1374
ホームページアドレス	<a href="http://www.岩国病院.jp">http://www.岩国病院.jp</a>
代表メールアドレス	somu@iwakunibyoin.jp
認定年月日/認定有効期限	認定 平成29年4月1日 / 認定有効期限 平成32年3月31日
雇用環境整備問合せ窓口	事務 平岡 真美 (TEL. 0827-41-0850)

<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
-----
設置されている雇用環境整備士名（認定時点） 平岡 真美（第Ⅰ種）

## 【調査項目（第Ⅰ種：育児者雇用）】

産業分類（業種）	医療業		
事業内容	医療法人		
事業所における従業員数（役員を除く）	92 名		
総事業所における従業員数（役員を除く）	107 名		
従業員数			
年月現在	合計	男性	女性
全従業員	107	5	97
内訳	正社員	2	77
	パート・アルバイト	2	17
	契約社員	1	8
	派遣社員	0	0
従業員平均年齢	43.8 歳		
加入保険	労災保険・雇用保険・健康保険・厚生年金保険・厚生年金基金・退職金共済		
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		

## 【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：職員が安心して働くことができるよう、院内保育所を平成24年4月に設置し、現在職員の子供を12人受け入れている。また平成25年6月には次世代法に基づく「くるみん」マークの認定を受け、出産後・子育てしながらも働きやすい職場づくりを法人全体で行ってきた。
- ②課題：院内保育所では、病院の患者さんのお子さんも預かっているため（受診・入院時）、職員の夜勤時等24時間体制はとれていない。月1～2日の日数限定に開所している現状である。
- ③目標：院内保育所の夜勤・日祝日の開所日を増やし、育児者がより働きやすい環境を整える。

### 2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

- 月1回、ノー残業デーを実施。事務よりメール発信を行い全従業員に周知し、残業削減に取り組んでいる。また、管理職からも常日頃、定時退社を従業員に呼びかけ残業時間削減を推進している。
- 院内託児所の利用の周知。
- 育児休業後の復職の際の働き方に対し、管理職と共に本人の働きやすさを一緒に考慮している。

### 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）

- 育児休業取得率・育児休業後の復職率ともに100%である。
- 院内保育所開始時3名の利用から現在12名のこどもを受け入れている。

### 4. 今後の計画（取り組みの予定を可能な範囲で）

- 月1回、ノー残業デーを実施。事務よりメール発信を行い全従業員に周知し、残業削減に取り組んでいる。また、管理職からも常日頃、定時退社を従業員に呼びかけ残業時間削減を推進している。
- 院内託児所の利用の周知。
- 育児休業後の復職の際の働き方に対し、管理職と共に本人の働きやすさを一緒に考慮している
- 1に記入したように、院内保育所の開所時間を拡充する。

【雇用環境整備士・認定制度関連】

・ 第 I 種整備士の活動状況
就業規則の周知・出産・育休中の給付金等の周知。残業時間削減のため月 1 回のノー残業デーの周知
・ 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="radio"/> (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
人事・労務の分野で役立っている。
・ 雇用環境整備士以外の専門家の設置状況
税理士・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 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
特になし
・ 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"/> (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
<input checked="" type="radio"/> (取得済み (平成 2 5 年 6 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)
「くるみん」の取得実績あり。
・ 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
・ 産前産後・育児休業休暇、子の看護休暇・所定外労働・時間外労働・深夜労働の制限・育児短時間勤務
・ 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)
・ 院内保育所、病児保育所 (市との連携事業) があり、育児者からの問い合わせ、あるいは入職の際の決め手となっている場合が多い。

・ 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）
・ 子の看護休暇・夜勤帯勤務の制限・学校行事・健診等への休暇を2時間単位の取得が可能
・ 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
・ 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）
休業の対象者及び申出手続き、休業期間・給与等の取扱い・休業等に関するハラスメントの禁止等
・ 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 100% 29年 3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）
就業規則改正に伴う説明会の実施。就業規則を各部署への設置。
・ 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
6名 全社員での割合：比率 5.6% / 女性社員における割合：比率 6%（29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
有（部署名：事務） ・ 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）
院内保育所の設置・病後児保育所完備。職員への利用料に対する補助制度
・ 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
育児休業率100%を維持できること。

#### 【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）
院内保育所の設置・病後児保育所完備
・ 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）
特になし。
・ 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
・ 管理者のみの会議の際に、制度の改正等があったことを周知。育児休業・介護休業取得実績数報告。 ・ 育児と仕事の両立ができるよう、他の職人に対し管理職から業務等に対する協力の呼びかけ。

・ 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
・ 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
・ 就業規則説明会の実施及び規則の配布
・ 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="radio"/> 実施されている ・ <input 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。
なし。育児者だけでなく育児・病気休暇等に対する理解と協力が得られるよう日頃から管理者・職員
・ 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）
・ 部署管理者に報告の上、業務の引継を行い早々に帰宅するよう指示。場合により翌日等の勤務変更実施。
・ 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）
業務の引き継ぎを行い、早々に帰宅できるよう周囲の職員が引き継ぎを受けるようにしている。
・ 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へ1人の場合、年5日・2人以上は年10日。
・ 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）
本人のは配属先へ対する意向を聞き、管理者と相談のうえ、部署の配属先を決定。
・ 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）
本人の意向を尊重するようにしている。
・ 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）
なし
・ 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"/> ある ・ <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
ある ・ <input checked="" type="radio"/> ない
・女性社員の平均勤続年数
7.3 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%（29年 3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）
等院での出産のため健診時本人と産業医との面談及び定期的に院内研修資料の配布。
・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）
育児休業後の復帰についての面談及び電話での意思確認。
・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 ・ 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 ・ 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 ・ 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
<input checked="" type="radio"/> 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）
説明会の実施及び育児休業制度の周知

【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）
日勤帯のみ勤務。
・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
職員同士見守り、業務に負担がないように声掛けするようにしている。
・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）
日勤帯のみ勤務。
・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）
マタニティマークの掲示。

【本機構からの評点】

<p>院内保育園を設置して従業員が子供同伴で出勤できるという職場環境は育児者雇用において理想形ではないかと思えます。病院ということもあり緊急時対応が整っているのも育児中従業員からすると利点です。育児休業取得率・育児休業後の復職率ともに100%などかなり以前から雇用環境の整備に努めてこられたことが伺えます。男性イクメンの数値も上げていくと“くるみんマーク”など認定取得も更に上のグレードを狙っていけると思えます。非常に恵まれた環境のもと職場整備されていますので、維持していただきたく期待しております。</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のまま）。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本機構からの評点という形で審査員の感想を付したので、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）