

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-1009111810（第Ⅰ種：育児者雇用）
事業者名	医療法人 仁心会 西原保養院
所在地	鹿児島県鹿屋市西原2-29-22
電話番号/FAX番号	0994-43-1783 / 0994-43-1784
ホームページアドレス	http://www5.synapse.ne.jp/hoyouin/
代表メールアドレス	hoyouin-n@po5.synapse.ne.jp
認定年月日/認定有効期限	認定 平成30年11月1日 / 認定有効期限 令和10年3月31日
雇用環境整備問合せ窓口	事務所 ・ 宮内 秀暢

<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） 宮内 秀暢 / 上温湯 真紀（第Ⅰ種）

【調査項目（第Ⅰ種：育児者雇用）】

産業分類（業種）	病院（医業）		
事業内容	精神科・心療内科（外来診療） 精神科・心療内科（入院診療）		
事業所における従業員数（役員を除く）	124 名		
総事業所における従業員数（役員を除く）	603 名		
従業員数			
30年 7月現在	合計	男性	女性
全従業員	125	30	96
内訳	正社員	29	90
	パート・アルバイト	1	6
	契約社員	0	0
	派遣社員	0	0
従業員平均年齢	50.6 歳		
加入保険	社会保険 雇用保険 労災保険		
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（ 2 ）名、 第Ⅲ種資格者（ 2 ）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

将来の雇用情勢を鑑み、若年層雇用における事業所間での競争が生じると予想される。そのため、若年層の雇用を確保するための取り組みの一貫とした。

②課題

育児者以外の職員への本取り組みへの理解が得られにくく、「私達の時代はそれでもやってたのに…不公平だ」との声が未だ多い。

③目標

上記課題に対して、まずは職員全員が育児者への協力を行なうことが当然という考えや理解を得られるよう研修や今後の雇用情勢等についての説明会を行なっていく。

2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

- ・職員全体の理解及び協力を得られるように、昨今の社会情勢（超少子高齢化）に伴う今後の雇用情勢について説明し、若年層の雇用が近い将来いかに大変となるか、企業を存続させるためには、若い人の力は必須であること等を根気強く説明してきた。
- ・子育てをする者の良い雇用環境であることをアピールするために、看護休暇・急遽休みとなっても大丈夫なような部署への配置等を行なった。
- ・休みのとりやすい職場の雰囲気作りを徹底し、有給休暇の消化率等も全体で90%以上を目標として掲げ取り組んだ。

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）

- ・少しずつであるが、以前のように「私達の時代は…」という者が少なくなってきた。
- ・新規採用者が「子どもがまだ小さいので子育てしやすい環境だと思って…」ということで応募してくる人数が増加傾向にある。
- ・休みをとりやすい部署への配置により、有給休暇の消化率や看護休暇の消化率が高くなってきている。

4. 今後の計画（取り組みの予定を可能な範囲で）

- ・育児者雇用環境整備を推進していること、雇用環境整備士がおり、相談できること等を含めた認知度を高める。
- ・育児者より当院の雇用環境についての評価を出してもらい、公表する。
- ・新規育児者雇用率を現状の数値より引上げる。

【雇用環境整備士・認定制度関連】

・ 第 I 種整備士の活動状況
育児者の雇用環境に対しての調整・整備を行なっている。
・ 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
有（最多単位取得者 単位） ・ <input checked="" type="radio"/> 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
現状においては、あまり認知度はない。一方で、総務部経由等で相談のあった者からの評価は高い。
・ 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 ・ <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
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"/> 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="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29年 4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）
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
・ 子育てにおける社会資源及び制度に対する知識等
・ 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）
・ 看護休暇が取得可能 ・ 勤務時間をある程度融通の利かせたものにする ・ 夜勤の免除 等

<ul style="list-style-type: none"> ・ 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"> ・ 看護休暇が取得可能 ・ 勤務時間のある程度融通の利かせたものにする ・ 夜勤の免除 等
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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）
<p>家族扶養手当を小学就前までの子どもがいる者へ支給（扶養者のみ）</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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）
<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児のために休業することを希望する従業員であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。 ・ 配偶者が従業員と同じ日から又は従業員より先に育児休業をしている場合、従業員は子が1歳2ヶ月に達するまでの間で、誕生日以降の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が1年を限度として、育児休業をすることができる。 ・ 次にいずれも該当する従業員は、子が1歳6ヶ月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。 <ol style="list-style-type: none"> (1) 従業員又は配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること。 (2) 次のいずれかの事情があること <ol style="list-style-type: none"> ① 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合。 ② 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児にあたる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合。 ・ 次のいずれも該当する従業員は、子が2歳に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお育児休業を開始しようとする日は、子の1歳6ヶ月の誕生日当日に限るものとする。 <ol style="list-style-type: none"> (1) 従業員又は配偶者が子の1歳6ヶ月の誕生日当日前日に育児休業していること。 (2) 次のいずれかの事情があること。 <ol style="list-style-type: none"> ① 保育所等に入所を希望しているが入所できない場合。 ② 従業員の配偶者であって、育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児にあたる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合。 ・ 特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等も対象とする。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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
<p><input checked="" type="radio"/> （比率 3% H30年 7月現在） ・ 無</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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）
<p>全体会議にて周知すると同時に、院内掲示を行なっている。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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
<p>3 名 全社員での割合：比率 2.5 % / 女性社員における割合：比率 4 %（平成30年 7月現在）</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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
<p><input checked="" type="radio"/> （部署名：総務部） ・ 無</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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
<p><input checked="" type="radio"/> ・ ない</p>

・ 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）
保育施設の設置は無、補助制度として小学就前までの子どものいる者への手当の付与（扶養者のみ）
・ 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
・ 育児者雇用環境整備を推進していること、雇用環境整備士がおり、相談できること等を含めた認知度を高める。 ・ 育児者より当院の雇用環境についての評価を出してもらい、公表する。 ・ 新規育児者雇用率を現状の数値より引上げる。

【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）
育児者の当院における雇用環境についての満足度を計測し、当院内外へ周知する。
・ 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）
現状ではされていない。
・ 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
事務長を中心として、各部署長への周知徹底を行なっている。
・ 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
掲示物による注意喚起を行なっている。
・ 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 出産及び子育てを理由に退職した者がいない

【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。
不利益な取扱いはない。他職員の育児に対する理解を得られるような啓発を事務長を中心に行なっている。
・ 育児者労使について過去にあった特筆すべき事例
他職員の理解が得られないことが過去あった。
・ 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）
看護休暇の取得を促している。
・ 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）
部署長を中心に勤務体制を常にカバーできるようにしている。

・看護休暇制度はあるか（ある場合は具体的に）
5日/年
・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）
残業だけでなく、休みが比較的に取得しやすい部署へ配属している。
・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）
当院では該当なし。
・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）
認めていない。
・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 type="radio"/> ある ・ <input checked="" 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
<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"/> ある ・ <input type="radio"/> ない
・女性社員の平均勤続年数
10.94 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 %（平成 30 年 4 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）
雇用環境整備士や人事担当者又は本人から産業医へ相談できる体制あり。
・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）
定期的ではないが、雇用環境整備士・総務部職員による声かけを行なっている。
・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="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
<input checked="" type="radio"/> している ・ <input 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

【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
・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）
県の推進する子育て応援企業に登録し、法人全体で育児休暇の促進を行なっている。

【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）
時短等の勤務形態の調整を行なっている。
・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
流産等の危険の可能性のある部署以外への配属の検討（本人の意向を優先）。
・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）
本人の意向に沿った異動や、職場全体でのフォローを周知徹底している。
・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
<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）
特にしていない。

【本機構からの評点】

病院・看護の職務内容から育児と仕事の両立が難しい職場環境であることはお察しします。世代間で「自分の時はこうだった…」という職員も多く、若年育児者からも同様の意見は多く挙がってきています。対策としては育児介護休業法が今の時代はしっかりと制定されているので、過去とは法律自体が変わっているという事を講習会・セミナーなどで従業員に周知することから始まると思います。また少子高齢化で若年者雇用が難しくなっているため、法整備しないと良い人材の獲得が出来ない時代になってきているということの周知も意識を変える効果になると思います。整備事項は多く大変かと思いますが組織として育児者に向けた雇用環境整備に取り組む姿勢が感じられ評価いたします。

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・障害・エイジレス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・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（オフィスタ内）

*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。