

## 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-1013041907（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比々野町32番地
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	<a href="mailto:info-itohsp@kyoenkai.or.jp">info-itohsp@kyoenkai.or.jp</a>
認定年月日/認定有効期限	認定 平成31年3月30日 / 有効期限 令和10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） 田中 光晴（他7名）（第Ⅰ種）

## 【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>・ 通所リハビリテーション</li> <li>・ 通所介護</li> <li>・ 居宅介護支援</li> <li>・ 住宅型有料老人ホーム</li> </ul>		
事業所における従業員数（役員を除く）	753 名		
総事業所における従業員数（役員を除く）	753 名		
従業員数			
平成31年4月現在	合計	男性	女性
全従業員	753	311	442
内訳	正社員	242	381
	パート・アルバイト	69	61
	契約社員	0	0
	派遣社員	0	0
従業員平均年齢	41.0 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（ 8 ）名、 第Ⅱ種資格者（ 9 ）名、 第Ⅲ種資格者（ 9 ）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為、43の認定項目からなる「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
- ・愛知県の「あいちワーク・ライフ・バランス推進運動」の賛同事業所となっている
- ・愛知県より、「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」として登録されている
- ・愛知県より、「女性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」の認定をうけている
- ・名古屋市より、「女性の活躍推進企業」の認定を受けている
- ・名古屋市より、「ワーク・ライフ・バランス推進企業」の認定を受けている
- ・管理職の意識改革を図るため、女性の採用・職域拡大や管理職登録等、女性の活躍の必要性の理解を促す管理職向けの研修や外部セミナーに参加している
- ・所定の研修を修了した雇用環境整備士を配置し、雇用環境整備に取り組んでいる事業者として一般社団法人 日本雇用環境整備機構より「雇用環境整備適正事業者」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ルツ杏氏、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
- 「慶弔見舞金規程」を定め、慶弔関連の手続きを365日の対応体制をとっている
- ・職員相互の親睦を図る目的で、新人歓迎会・職員の日帰り旅行・法人忘年会等の福利厚生、共済互助を充実させた「親睦会」を設置し、運営に当たっている
- ・「サークル活動規程」に基づいて、サークル活動の機会を提供し、法人職員相互の交流及び親睦を通じて、健全なる職場環境を育てるように推進している
- ・育児・介護休業法で定めた基準を上回る「育児・介護休業等に関する規則」を導入し、法令・制度改正に応じて、改訂を行い、最新の制度に則っている。また、出産を迎えた女性職員のほぼ100%が、育児休業を取得したのち、職場復帰を果たしている。また、育児などの積極的な男性職員（イクメン）を応援する取り組みにより、育児休業の取得実績ができています
- ・衛生委員会において、年次有給休暇取得日数を増やす取り組みや時間外労働を減らす取り組みを協議し、啓蒙を行っている
- ・就業規則第52条に、配偶者の出産の特別休暇を付与しており、男性職員の取得実績がある
- ・育児休業又は介護休業等の取得を希望する職員に対して、円滑な取得及び職場復帰を支援するために、職員やその配偶者が妊娠・出産したことや職員が対象家族の介護を行っていることを知った場合、その職員に対して、個別に育児休業又は介護休業等に関する制度の周知を行っている
- ・仕事と家庭の両立支援、働きやすい職場環境づくり、働きながら子育てできる環境づくりを支援する窓口を設けている
- ・ワークライフバランスに配慮した柔軟な働き方に対する制度として、「短時間正職員制度規程」の導入を行っている
- ・人材育成を目的に、個人ごとに年間の目標を立てて、その目標達成のために、各部門においてキャリアラダー支援システムを導入し、職員が意欲を持って仕事に取り組むための支援を子になっている

- ・愛知県へ「あいち結婚サポート事業 婚活効力団体」、「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、単身者用に低料金で設備が充実した職員宿舎（1K）の借与、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」や高級リゾートの保養施設、安心に加入できる自動車保険・生活保険制度等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。  
 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

## 【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

（最多単位取得者 9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

一定の評価が得られる様取り組んで言います

### ・雇用環境整備士以外の専門家の設置状況

産業医・第一種衛生管理者

### ・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 ・  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 ・  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>・ 「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」登録</li> <li>・ 「女性の活躍促進宣言事業所」登録</li> <li>・ 「あいち女性輝きカンパニー」認証</li> <li>・ 「名古屋市 女性の活躍促進企業」認定</li> <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>・ 「名古屋市 ワーク・ライフ・バランス推進企業」認証</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> <li>・ 「親学推進協力企業」登録</li> </ul>
・ 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
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> </ul>
・ 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 1% 31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)
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% ( 31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)
・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
・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
コンプライアンス研修の実施
・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。
・ 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。
・ 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。
・ 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。
・ 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 ・ <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）
<input checked="" type="checkbox"/> ある ・ <input type="checkbox"/> 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 checked="" 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 ・ <input type="checkbox"/> ない
・ 女性社員の平均勤続年数
4.7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%（ 31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）
産業医や第一種衛生管理者・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 ・ <input type="checkbox"/> 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 ・ <input type="checkbox"/> 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 ・ <input type="checkbox"/> 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 4人実績 / 比率 1.2%（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="checkbox"/> 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）
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



<p>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</p> <p>③ 妊娠中または出産後の諸症状に対応する措置</p> <p>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。</p>
<p>・ 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)</p>
<p>同上</p>
<p>・ 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</p>
<p><input checked="" type="checkbox"/> いる      ・      <input type="checkbox"/> いない</p>
<p>・ 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)</p>
<p>特になし</p>

**【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、前回3年前の申請時よりも知識者割合を増やしたり、雇用環境整備士を増やしていることと思います。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今後も努めてください。

## 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。