

## 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-1017101908（第I種：育児者雇用）
事業者名	社会福祉法人 諒和会
所在地	熊本市西区松尾町近津1361
電話番号/FAX番号	096-311-4333 / 096-329-2772
ホームページアドレス	<a href="http://ryowakai.com">http://ryowakai.com</a>
代表メールアドレス	sakuranosono@ryowakai.com
認定年月日/認定有効期限	認定 2019年10月1日 / 認定有効期限 2028年3月31日
雇用環境整備問合せ窓口	法人本部長 下川 寛

<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） 下川 寛（第I種）

## 【調査項目（第Ⅰ種：育児者雇用）】

産業分類（業種）	社会保険・社会福祉・介護事業			
事業内容	高齢者福祉・介護保険事業所運営			
事業所における従業員数（役員を除く）	100名			
総事業所における従業員数（役員を除く）	100名			
従業員数				
2019年10月現在	合計	男性	女性	
全従業員	100	33	66	
内訳	正社員	90	32	57
	パート・アルバイト	10	1	9
	契約社員	0	0	0
	派遣社員	0	0	0
従業員平均年齢	44.8 歳			
加入保険	厚生年金保険・協会けんぽ・熊本県社協退職共済・雇用保険・福祉施設賠償保険			
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（ 1 ）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

当法人は社会福祉法人であり、介護施設として特養・老健等の入所系施設を主体に運営しているため、365日24時間体制の変則勤務従事者が必要です。しかし、ワークライフバランスを重視する現代の社会情勢の中にあつて、そのような勤務が可能な求職者の数は減少しています。そこで、全ての人が就労可能となる労働環境を整備し、従業者の確保を図る必要性に迫られました。

#### ②課題

- ・介護の性質上、年齢と男女バランスのとれた職員の確保が必要だが、子育て中の女性の応募が少ない。
- ・育児中の女性従業者において、学校や保育園等の行事に当たっての休みの取得、また子どもの緊急の病気に当たり、勤務計画との関係性で就労に二の足を踏むことがある。特に正職員ではなくパートを選択するケースが散見される。

#### ③目標

育児中の女性に対し、緊急でも合法的に休みが取れやすく、また育児を気にせず就労できる環境をつくり、正規職員の増加確保を行う。

### 2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

- ・労働関係法令に基づく短時間勤務及び子の看護休暇、その他休業の先行完全実施。
- ・勤務時間中であっても子の身体状況変化への呼び出しへの即時退勤を認める。
- ・保育や学校の状況により「子ども同伴勤務」を認める。
- ・子の状況により1時間程度の遅刻早退は給与に影響しないこととする。
- ・緊急的な休暇に対応するための基準配置を超える職員の増員。

### 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）

- ・日曜や祝祭日には公休や年休とせず、勤務計画通りに子ども同伴の勤務が日常的になった。
- ・男女を問わず子の看護休暇を有給に優先して使用し、ワークライフバランスが取れやすくなった。
- ・育児中の職員が増加し、緊急的な早退や休暇にも他の職員のカバー体制ができた。
- ・子の状況によるものは勤務ペナルティがないことが浸透し、自由に申し出ができるようになった。
- ・育児中の職員が増加し、育休明けの復職率が向上した。

### 4. 今後の計画（取り組みの予定を可能な範囲で）

- ・男性職員の育児休業取得の推進。（看護休暇は多く取得している）
- ・労働関係法令の定めを超える育児に関する休暇休業制度の拡充。
- ・子ども同伴における子どもと入居高齢者の保育システムの確立。

**【雇用環境整備士・認定制度関連】**

・ 第 I 種整備士の活動状況
整備士業務とともに、雇用管理責任者として法人内の制度構築及び助言指導を行っている。
・ 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） ・ <b>無</b>
・ 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
労働関係法令及び雇用環境に係る専門職として唯一無二の存在になっている。
・ 雇用環境整備士以外の専門家の設置状況
衛生管理者・安全衛生推進者・産業医・雇用管理責任者・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 ・ <b>ない</b>
・ 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
現在は特にない。
・ 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） ・ 取得していない ・ <b>申請中</b>
・ 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）
熊本県ブライツ企業認定
・ 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
子ども同伴勤務・子の看護休暇その他労働関係法令に定めるすべての制度
・ 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）
採否基準に育児者に関するものは平等公正の観点から設けていないが、応募者本人の生活環境に応じた勤務時間や休日が可能になるように最大限配慮するため、本人希望を詳細に把握している。

・ 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）
自由な勤務時間及び休日の申出による設定及び緊急的早退等の実施。
・ 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）
ハローワーク及び熊本市の「ひとり親」雇用に関する助成金。
・ 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）
就業規則に別に定めると記載し、労働局の指導助言済のものを下位に育児介護休業規程としている。
・ 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 % 年 月現在） ・ <input type="radio"/> 無（雇用環境整備士のみ）
・ 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）
規程文の配布・事務室における規程の自由閲覧・職員勉強会の中での年1回説明周知
・ 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
2名 全社員での割合：比率 2% / 女性社員における割合：比率 3%（2019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：法人本部・雇用相談窓口） ・ <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）
保育施設及び補助はないが、子ども同伴勤務時は変則勤務休憩者が交代で見守り等を行っている。
・ 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
労働関係法令を超える育児への休暇休業制度の拡充及び子どもと入居高齢者の保育システム確立。

### 【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）
子ども同伴勤務及び緊急事退勤の給与補償。
・ 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）
現在はなく、今後の行動計画により実施予定。
・ 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
労働関係法令及び育児者特有の家庭環境の勉強会の開催。

・ 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 ・ <u>受講させていない</u> (法人内勉強会で実施)
・ 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
ハラスメント種別ごとに毎年職員勉強会を開催している。
・ 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
<u>実施されている</u> ・ 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。
就業規則に明記しているほか、ハラスメントに関する取扱要綱に定め、全員に周知している。
・ 育児者労使について過去にあった特筆すべき事例
トラブルは特にはないが、産休育休を3回取得した職員はいる。現在も現職である。
・ 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)
就業時間内であっても遅刻早退を認め、給与補償をしている。
・ 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)
就業時間内であっても遅刻早退を認め、当該職員の業務を他の職員で互助している。
・ 看護休暇制度はあるか (ある場合は具体的に)
労働関係法令の定め通り、1子につき5日間取得できる。
・ 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)
基本的に残業は行わず、家庭環境によっては日勤のみ・土日公休の勤務時間としている。
・ 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)
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)
介護施設の特性上自宅勤務は不可能となるため認めていない。
・ 育児者の残業への特別な配慮はあるか
<u>ある</u> ・ ない
・ 育児者の欠勤への特別な配慮はあるか
<u>ある</u> ・ 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)
<u>ある</u> ・ ない

・フレックスタイム制度は導入されているか
いる ・ <u>いない</u> (ただし本人の希望があれば勤務時間の変更を柔軟に認めている)
・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
<u>ある</u> ・ ない
・女性社員の平均勤続年数
8. 5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 2% (2019年 10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)
産業医による面談及び女性管理職による面談。
・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)
定期的にはではなく、就業中に様子観察し、随時声かけをしている。
・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
<u>行っている</u> ・ 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
<u>している</u> ・ 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
<u>行っている</u> ・ 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
<u>している</u> ・ 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)
制度の周知に努めており、今後の課題対応として法人内制度化する予定がある。

### 【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）
変則勤務から時間固定勤務の変更及び負担のかかる業務の軽減、職域の変更。
・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
負担のかかる直接介護に従事させず補助業務とし、健診時間の確保や体調変化を観察する。
・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）
負担の少ない補助業務とし、希望により時間固定勤務の部署へ所属替えをする。
・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）
現在活用できていない。

### 【本機構からの評点】

貴法人の育児者雇用に関する取り組みを拝見し、子ども同伴での出勤や緊急時に退勤した際の給与補償など、育児者の目線で制度を手厚く整備されているという印象を受けました。また、生活環境に応じた希望の労働条件を採用活動の時点で詳細に把握されるという点も、労働者にとっての安心ポイントであり、結果として職員の長期定着、離職防止につながっていることでしょうか。取り組みの結果、『ワークライフバランスが取れやすくなった』、『育休明けの復職率が向上した』など目に見える成果がでたことは大変素晴らしいです。男性の育児休業取得の実績はないそうですが、休暇取得の促進や周知、制度化を予定されている点も評価いたします。今後は労働関係法令を超える育児休業制度の拡充や、施設入居の高齢者による保育システムを確立されていくとのことですので、成功事例となりますよう大変期待しています。実際の制度の運用や利用にあたっては他の職員の協力も欠かせないかと思しますので、引き続き職場全体への周知、啓発に努めて下さい。

## 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。