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-1019062003（第Ⅰ種：育児者雇用）
事業者名	横浜いずみ台病院
所在地	横浜市泉区和泉町7838
電話番号/FAX番号	045-806-1133　/　045-806-1132
ホームページアドレス	http://izumidai.net
代表メールアドレス	info@izumidai.net
認定年月日/認定有効期限	認定　2020年6月1日　/　認定有効期限　2027年3月31日
雇用環境整備問合せ窓口	総務　古橋和枝

- ☑ 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
- ☑ 設立から満12ヵ月を経過している
- ☑ 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
- ☑ 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
- ☑ 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
- ☑ 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）

井上　千明（第Ⅰ種・第Ⅱ種）

【調査項目（第Ⅰ種：育児者雇用)】

産業分類（業種）	医療
事　業　内　容	慢性期病院
事業所における従業員数(役員を除く)	１７２名
総事業所における従業員数（役員を除く）	１２８６名

従業員数

2019年10月現在		合　計	男　性	女　性
全　従　業　員		172	31	141
内訳	正　社　員	147	28	119
	パート・アルバイト	20	3	17
	契 約 社 員	0	0	0
	派 遣 社 員	5	0	0

従業員平均年齢	46　歳
加　入　保　険	健康保険、厚生年金、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（　1　）名、　第Ⅱ種資格者（　1　）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 ・育児をしながら働く職員への支援 ・職員、労務管理者間で、制度内容、制度使用に対する、認識の共有を図る ②課題 ・特定の職種では、育児休業取得や復帰についてのフォローがあるが、他職種では休業へのフォローが十分ではない。残った職員が負担を増して担っているのが現状である ③目標 ・安心して休業できる環境づくり ・仕事と育児の両立、ライフワークバランスの取れた、より働きやすい環境整備
２．具体的な取り組み、仕組みや工夫について
・日勤のみ、短時間勤務の導入 ・保育補助手当支給（未就学児対象）、出産手当金支給（規定あり） ・総務部、労働衛生委員会による残業時間削減の取組み ・就労規則の周知、子の看護休暇等制度の積極的な周知 ・看護部、希望休暇を5日まで申請可。学校行事等に活用。 ・卒園卒業祝い金の支給（幼稚園、保育園、小・中・高校、大学まで全て）
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）
・育児休業復帰率100％ ・有給休暇取得率90％（平成31年度） ・男性職員の育児参加（行事参加、保育園お迎えなど）増 ・育児者の雇用増加
４．今後の計画（取り組みの予定を可能な範囲で）
・育児休暇取得支援の強化 ・短時間勤務、柔軟な勤務形態の更なる拡充 ・院内保育所設置検討

【雇用環境整備士・認定制度関連】

・第Ⅰ種整備士の活動状況
取得をきっかけに活動を開始。総務担当者、労務衛生委員会との情報共有、制度の周知、積極的な制度利用支援を行う。
・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）　　・　　(無)
・雇用環境整備士は社内でどのような評価をされているか
取得したてであるため、周知、評価はこれからである
・雇用環境整備士以外の専門家の設置状況
産業医、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
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　・　(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　・　(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)　・　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)・　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）採用においての知識又は制度としてどのようなものがあるか
育児休業介護法など、労働法規の順守
・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）
長期的な雇用を想定し、育児時間を十分に確保できる就業日数、勤務可能時間などの確認。

・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）
・学校行事参加等しやすいように、半日単位の有給休暇取得が可能 ・未就学児育児者は車通勤許可
・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）
出産休暇、育児時間、育児休業、介護休業など（別途、育児・介護休業規則あり）
・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　３０％　　R２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）
育児休業取得申請時、総務より説明。同時に、所属長への説明・周知も行っている。
・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
８名 全社員での割合：比率　４．７％　／　女性社員における割合：比率　５．７％（　R２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：総務　）　・　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）
保育所設置無し、補助制度あり（保育補助手当：未就学児育児者対象（上限３万円））
・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
計画検討中

【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）
日常勤務、短時間勤務
・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）
保育園入園不可の場合の休業延長
・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
・管理職への制度内容説明。 ・他職員に対して業務への理解、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
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
・就業規則説明会の実施 ・ハラスメント研修の定期開催
・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

【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。女性職員が多いため、相互に協力することを呼びかけている。
・育児者労使について過去にあった特筆すべき事例
入職後１年未満の職員の妊娠。（就業規則上、育児休業取得は入職後1年経過後取得可能） 妊娠経過問題なく、1年を経過したのち制度利用にて解決。
・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）
所属長に報告のうえ早退または有給休暇取得にて帰宅を許可
・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）
速やかに業務の引継ぎを行うなど、早く帰宅できるよう支援
・看護休暇制度はあるか（ある場合は具体的に）
小学校就学前　年5日、2人以上の場合は年10日取得可能
・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）
所属長による育児環境のヒアリングをもとに配属先を検討
・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
・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
ある　・　ない
・育児者の欠勤への特別な配慮はあるか
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）
ある　・　ない
・フレックスタイム制度は導入されているか
いる　・　いない　＊一部職種に限る
・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
ある　・　ない
・女性社員の平均勤続年数
４．８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％（　R2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）
産業医の設置
・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）
所属長、総務担当者が常時相談にのっている
・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
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
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
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
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）
育児休暇取得の促進はしていないが、育児参加の促進はしている。（残業なし、行事のための休暇取得等）

【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）
本人の状況に応じた勤務の変更（日勤のみなど）
・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
状態に見合った業務の見直し
・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）
重労働を避け、重い荷物を持たせないなど職員同士での配慮が主。部署異動はなし。
・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）
していない

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り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は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。