

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-1023012102（第Ⅰ種：育児者雇用）
事 業 者 名	一般社団法人HRC p l u s
所 在 地	宮崎県日向市上町1番地
電 話 番 号/FAX番号	0982-55-7005 / 0982-55-7004
ホ ー ム ペ ー ジ ア ド レ ス	http://hrcplus.or.jp
代 表 メ ー ル ア ド レ ス	kurogi@hrcplus.or.jp
認定年月日/認定有効期限	認定 2021年2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	管理者 黒木聖子

☒ 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） 山田志織（第Ⅰ・Ⅱ種）・黒木聖子（第Ⅱ・Ⅲ種）・平田幸一（第Ⅱ種）・富山裕二（第Ⅱ種）・泉庄哉（第Ⅱ種）

【調査項目（第Ⅰ種：育児者雇用）】

産業分類（業種）		障がい者福祉サービス		
事業内容		就労継続支援A型事業所		
事業所における従業員数（役員を除く）		19 名		
総事業所における従業員数（役員を除く）		19 名		
従業員数				
令和3年 1月現在		合 計	男 性	女 性
全 従 業 員		19	13	6
内 訳	正 社 員	5	3	2
	パート・アルバイト	14	10	4
	契 約 社 員			
	派 遣 社 員			
従業員平均年齢		42.4歳		
加 入 保 険		事業活動総合保険、賠償責任保険 厚生年金保険、協会けんぽ、中小企業退職金共済、雇用保険		
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（ 5 ）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

当法人は障がい者支援総合支援法に基づき就労継続支援A型事業所を運営しています。支援者や利用者の年齢も幅広く、誰でも育児者という立場になる可能性、これから育児者にある方が雇用されることもあることから、よりよい労働環境を整備する必要があると考えた。

② 課題

従業員の数は少人数であるが、業務は様々であり、急な休みの取得時は業務の遅延も予測される。

③ 目標

育児者だけでなく、会社の従業員全体に、育児者に関する法律や理解を深め、全体が働きやすい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

- ・労働関係法令に基づく短時間勤務及び子の看護休暇の実施。
- ・勤務中、子の急病等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、子の同伴勤務を認める。
- ・急な休みに対応できるための人員の配置。

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）

男女関係なく育児者に対する理解も得られ、急な早退や休暇の申し出もしやすい雰囲気もあり、業務も他の職員で協力対応出来てきた。また土日休日出勤や休校時は、子ども同伴での勤務が日常になってきた。

4. 今後の計画（取り組みの予定を可能な範囲で）

- ・男性職員の育児休暇取得推進。
- ・育児者に関連する休暇・休業制度の拡充・周知・推進。

今後の状況をみながら、都度対応していき、育児者だけではなく全体が働きやすく、働きつづけていきたいと思えるような環境づくりしていく。

【雇用環境整備士・認定制度関連】

・ 第Ⅰ種整備士の活動状況
法人内の制度構築や助言を行っている。課題や改善点を明確にし今後も取り組んでいく。
・ 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
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
労働関係法令、雇用環境に係わる専門職としての必要とされている存在。
・ 雇用環境整備士以外の専門家の設置状況
安全衛生推進者・障がい者職業生活相談員・社会福祉士・看護師・ジョブコーチ
・ 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
相手側の雇用環境の取り組みを聞き、自社の参考にしていきたい。
・ 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 ・ 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）
就労継続支援A型事業所（宮崎県指定）
・ 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
産休・育休制度、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）
採否基準については設けていない。配慮の観点から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）
育児短時間勤務、子の看護休暇、緊急時早退等の実施。
・ 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）
トライアル雇用奨励金
・ 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）
産休・育休制度、育児短時間勤務、子の看護休暇等
・ 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
⑦（比率 33% 2021年 1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）
雇用時就業規則にて説明。いつでも閲覧できるよう規則設置。
・ 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
1名 全社員での割合：比率 5%/ 女性社員における割合：比率 16.6%（ 2021年 1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
⑦（部署名： 管理者 ） ・ 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
⑧ ・ 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）
保育施設及び補助等はないが、やむをえず子ども同伴勤務時は見守る協力体制が出来ている。
・ 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
就業規則の休暇・休業等の周知・声かけ。取得推進。

【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、緊急時退勤への配慮。
・ 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）
現在はないが、本人希望の育休復帰後の短時間勤務の実施あり。
・ 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
労働関係法令の知識共有の時間を設け、理解を深めるとともに、従業員のコミュニケーションを積極的にとり、家庭環境・生活環境の把握を行っている。

・ 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
毎日の朝夕のミーティングにて問題事項は都度話し合い、教育を行っている。
・ 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

【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。
不利益な取り扱いはない。育児者も多く、理解の協力が得られている。
・ 育児者労使について過去にあった特筆すべき事例
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）
子供へ対応を優先に遅刻早退、看護休暇、有休休暇にて対応。
・ 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）
早急に仕事の引継ぎを行い、他の職員で対応。
・ 看護休暇制度はあるか（ある場合は具体的に）
小学校就学始期に達するまで1子につき5日/年、2人以上の場合は10日/年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）
産前は業務の変更など配慮、周囲の職員も協力して対応している。
・ 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）
転勤・出向はない。
・ 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）
業務の特性上、自宅での勤務対応はない。
・ 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 ・ <u>いない</u>
・ 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
6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%（ 2021年 1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）
管理者が、状況を把握し、必要時は面談を行っている。
・ 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）
定期的ヒアリングはないが、職員が相互に声掛けを行っており、管理者にも相談しやすい環境にある。
・ 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）
男女問わず従業員全体に、制度の周知・理解に努めていく。

【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）
産前産後休暇、母性健康管理の為の休暇（通院休暇、時差出勤、勤務時間短縮）。
・ マタニティ（妊婦職員）への配慮は社内どのようにされているか
業務の負担軽減、業務の変更、体調変化による休憩時間延長、休暇、勤務時間への配慮。
・ 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）
同上。
・ 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）
事業所としては活用できていないが本人にマタニティマークのホルダー等身に着けるよう勧めている。

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）。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に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）の取り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。