

## 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-3001101501（第Ⅰ種：育児者雇用）  |
| 事業者名         | 社会福祉法人恩賜財団大阪府済生会茨木病院  |
| 所在地          | 大阪府茨木市見付山2丁目1番45号   |
| 電話番号/FAX番号   | 072-622-8651 / 072-627-2022   |
| ホームページアドレス   | <a href="http://www.ibaraki.saiseikai.or.jp/">http://www.ibaraki.saiseikai.or.jp/</a> |
| 代表メールアドレス    | info@ibaraki.saiseikai.or.jp  |
| 認定年月日/認定有効期限 | 認定 平成27年10月15日 / 認定有効期限 平成31年3月31日  |
| 雇用環境整備問合せ窓口  | 人事課（TEL. 072-622-8651）  |

|   |
|---|
| <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）<br>今野比呂美（第Ⅰ種）、小島香奈（第Ⅰ種）、荒芝恭子（第Ⅰ種）、二宮瞳（第Ⅰ種）、塩見真央（第Ⅰ種）、   |

## 【審査項目（第Ⅰ種：育児者雇用）】

|                     |                                  |     |     |
|---------------------|----------------------------------|-----|-----|
| 産業分類（業種）            | 医療・福祉                            |     |     |
| 事業内容                | 急性期総合病院                          |     |     |
| 事業所における従業員数（役員を除く）  | 543                              | 名   |     |
| 総事業所における従業員数（役員を除く） | 543                              | 名   |     |
| 従業員数                |                                  |     |     |
| H27年7月現在            | 合計                               | 男性  | 女性  |
| 全従業員                | 543                              | 110 | 433 |
| 内訳                  | 正社員                              | 94  | 334 |
|                     | パート・アルバイト                        | 10  | 99  |
|                     | 契約社員                             | 6   | 0   |
|                     | 派遣社員                             | 0   | 0   |
| 従業員平均年齢             | 36.9 歳                           |     |     |
| 加入保険                | 健康保険、厚生年金保険、雇用保険、労働保険            |     |     |
| 雇用環境整備士の設置状況        | 第Ⅰ種資格者（5）名、第Ⅱ種資格者（0）名、第Ⅲ種資格者（0）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

- ・育児をしながら仕事をする職員が増えてきたことで、より一層制度の充実が必要と感じた為
- ・育児を支援することによる応募者の増加と職員の充実を図る為

#### ② 課題

現状の把握と、育児者の声を聞き、組織全体での取り組みを行なう風土造り

#### ③ 目標

育児者の満足度及び、業務品質の向上

### 2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

- ・育児者の働きやすい雇用区分の整備（日勤常勤制度の導入による夜勤や休日勤務免除）
- ・院内保育所の充実（当直時に対応）
- ・育児者が、精神的負担を感じずに勤務が出来る風土造り
- ・育児休業復帰の際の部門長との面談による復帰のキャリアパスの確認

### 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）

- ・育児休業後の復帰者の増加
- ・育児者の入職の増加

### 4. 今後の計画（取り組みの予定を可能な範囲で）

- ・院内保育所の更なる充実
- ・育児者の復帰支援

【雇用環境整備士・認定制度関連】

|   |
|---|
| ・ 第 I 種整備士の活動状況   |
| 取得したての為、実質の活動はこれからであるが、定期的な情報共有を考えている。  |
| ・ 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） ・ 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  |
| 取得したての為、評価の検証が未実施   |
| ◎雇用環境整備士以外の専門家の設置状況   |
| 産業医、社労士   |
| ・ 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 ・ 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                                    |
| 情報交換を密にし、活かしていきたい   |
| ・ 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 ※応募者人物重視の為  |

【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）   |
| 特になし  |
| ◎事業者として育児者（妊婦も含む）採用についての知識又は制度としてどのようなものがあるか                                |
| 役員・所属長に対する研修開催や資料の配布により知識を深めている。手続き等のポイントをまとめた人事関連ハンドブックを作成し、院内ポータルに掲載している。 |
| ◎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）  |
| ・ 日勤常勤制度の選択、院内保育所の設置  |

|  |
|--|
| ◎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）                         |
| シフトの考慮、車通勤の許可、Eラーニング受講による時間外研修参加免除等                                    |
| ・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）                                   |
| なし   |
| ○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）                                    |
| 育児休業規程第15条（法令との関係）   |
| ◎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="radio"/> 有（比率 50 % H26年9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） |
| 育児休業開始前に人事課より説明、および育児休業終了前に面談。   |
| ○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  |
| 12名<br>全社員での割合：比率2.2% / 女性社員における割合：比率2.8%（H27年7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： 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="radio"/> 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）                      |
| 院内保育所  |
| ・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  |
| 現在策定検討中  |

【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）             |
| 日勤常勤制度（夜勤なし、および日・祝休みを選択可能）                              |
| ◎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） |
| 医師職・看護職に関しては、入職1年未満でも利用が可能。                             |
| ○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や、必要に応じて個別に説明実施                                |
| ○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="radio"/> 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  |
| 定期的実施している。(H26年度、管理職向けにハラスメント研修実施)      |
| ・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 |
| 実施されている ・ 実施されていない ※但し、復帰実績有り           |

【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なし。  |
| ・育児者労使について過去にあった特筆すべき事例   |
| 妊娠中の職員の採用。 争議実績はなし。   |
| ○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）                                    |
| シフト調整の上、看護休暇や有給の扱い。勤務中の場合は早退扱い。<br>茨木市在住者は病児保育室の利用。             |
| ○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）                                 |
| 同上（協力体制は各部署で出来ている）  |
| ○看護休暇制度はあるか（ある場合は具体的に）  |
| 小学校始期までに年5回利用可能   |
| ○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）                  |
| 残業の少ない部署・夜勤のない部署への異動を考慮。  |
| ・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・出向制度なし。  |
| ・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）                                 |
| 業務性質上、自宅勤務が不可能。   |
| ○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 checked="" type="radio"/> ある ・ <input 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）                                |
| ある ・ <input checked="" 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                   |
| ある ・ ない   |
| ◎女性社員の平均勤続年数                                    |
| 13.5 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0.7%（H27年9月現在3名）                              |
| ◎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）  |
| 産業医および外部相談窓口の設置                                 |
| ○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）               |
| 定期的に近況確認実施                                      |
| ○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） ※育児者（寡夫）採用は有り |
| ○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）   |
| 女性と同様の制度                                     |

#### 【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） |
| 通院休暇制度                                  |
| ◎マタニティ（妊婦職員）への配慮は社内ですどのようにされているか        |
| 業務内容の見直し（負荷軽減）、シフト考慮、通勤手段見直し（車通勤許可）     |

|   |
|---|
| ○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）       |
| 負荷軽減実施および希望により異動考慮。   |
| ○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）                               |
| 活用無し  |

【本機構からの評点】

院内保育所を設置している事業者であることは育児者雇用の促進・雇用環境整備において高く評価しました。病院施設ということもあり産業医の設置や育児介護休業法への知識者が従業員の半数を占めている点も育児中労働者を雇用するにあたって良いと思います。病院勤務の際に育児者が懸念される夜勤についても、できるだけ夜勤・残業のない部署への異動を考慮することで対応されています。規程等で明確に夜勤免除等が整備されると尚宜しいかと思えます。育児者雇用の行動計画を定め、男性の育児休暇実績にも尽力しながら、育児者雇用の職場環境整備に努められてください。



## 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. 本機構が育児者雇用の推進並びに適正な雇用環境整備と判断するうえで審査員が、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「◎」を、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「○」を付しました。閲覧者又は育児者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、育児者雇用の促進を目指して、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值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、原則満12歳未満の子を育てる者を指します。
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。育児者雇用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者のために、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）