

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-C-3011111812（第Ⅲ種：エイジレス雇用）
事 業 者 名	医療法人 仁心会 西原保養院
所 在 地	鹿児島県鹿屋市西原2-29-22
電 話 番 号/FAX番号	0994-43-1783 / 0994-43-1784
ホ ー ム ペ ー ジ ア ド レ ス	http://www5.synapse.ne.jp/hoyouin/
代 表 メ ー ル ア ド レ ス	hoyouin-n@po5.synapse.ne.jp
認定年月日/認定有効期限	認定 平成30年11月1日 / 認定有効期限 令和10年3月31日
雇用環境整備問合せ窓口	事務所 ・ 宮内 秀暢

☒ 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） 宮内 秀暢 / 上温湯 真紀（第Ⅲ種）

【調査項目（第Ⅲ種：エイジレス雇用）】

産業分類（業種）		病院（医業）		
事業内容		精神科・心療内科（外来診療） 精神科・心療内科（入院診療）		
事業所における従業員数(役員を除く)		124 名		
総事業所における従業員数（役員を除く）		603 名		
従業員数				
H30年 7月現在		合 計	男 性	女 性
全 従 業 員		125	30	96
内 訳	正 社 員	117	29	90
	パート・アルバイト	7	1	6
	契 約 社 員	0	0	0
	派 遣 社 員	0	0	0
従業員平均年齢		50.6 歳		
加入保険		社会保険 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（ 2 ）名、 第Ⅱ種資格者（ 2 ）名、 第Ⅲ種資格者（ 2 ）名		

【エイジレス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

昨今の人口動態からも、超少子高齢化が進む中において働き手の確保が大きな問題となることを考え、若い人材の確保と同じく高齢者でも働くことが出来る人材及び企業側へ貢献できる人材の確保を行なう必要性があると判断したため。

②課題

50代後半以降の年代の人の傾向として、頑固で融通の効かない性格特性の者が多いように感じられる。これに伴い、企業側の方針において現状から変化が生じることについて強い抵抗感を示すことが多いことから対応が難しい場合が多い。また、賃金について60歳以前の給料と比較し、自身は賃金下がったのだから頑張らなくても良いという考えを抱き、仕事に対するモチベーションが低い者も多い。

③目標

企業側の方針等に柔軟に対応できるような教育を行ない、賃金以外における仕事へのモチベーションや企業に対する所属感、愛着感を持ってもらうような取組を行なう。

2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

平成29年度より、従来の60歳からの給与30%カットから、62歳到達まで10%・62歳到達時～65歳到達まで20%・65歳到達時から30%カットへと変更とした。

他同職企業の平均と比較して、有給消化率や先述した給与基準の変更・65歳以降においても定年退職者再雇用制度の利用等の制度が整備されていることを根気良く説明している。

高齢化に伴う体力的に過重となる業務（夜勤等）が負担とならないように、体力的にきついと訴える職員に対して夜勤のない部署への配置転換等を行なうことにより、少しでも長く働けるような環境整備を行っている。

35歳以上の者であっても、偏見なく受け入れるよう取り組んでいる。

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）

昨年度においては、1名ではあるが加齢による体力的な問題にて夜勤等の業務がきつくなり、退職を希望された職員に対して夜勤のない部署への配置転換を行なうことで現状においても雇用継続となっている。

4. 今後の計画（取り組みの予定を可能な範囲で）

エイジレスの職員においては、体力が低下して業務効率も悪くなり、それらによる事故や自信喪失等によるモチベーションも低下する傾向にある。そのため、体力を要する業務については、若い人材を効率良く配置する等する。また、今まで培ってきた経験・知識を若い世代へ伝えられるような取組を積極的に行なうことで体力を要する業務をカバーする等し、自信喪失しないような業務の体系化を目指す。

エイジレスにおける企業側及び職員の偏見をなくし、個々人の技能や器量で判断することで年齢における判断を行なわない企業の風土作りを積極的に行なう。

【雇用環境整備士・認定制度関連】

・ 第Ⅲ種整備士の活動状況
・ 各部署長からエイジレスの職員の訴えや問題となっている事案等の相談を受け、配置転換の必要性等を経営側へ提言する等の活動を行なっている。 ・ エイジレス職員の相談にあたっている。
・ 雇用環境整備士単位取得制度を活用している第Ⅲ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
・ 実際には、育児・障害の方が認知されており、エイジレスについてはあまり認知されていないと思われる。
・ 雇用環境整備士以外の専門家の設置状況
・ なし
・ 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
・ 現在のところない。
・ 第Ⅲ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Ⅲ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
・ エイジレスを受け入れる際に、第Ⅲ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、というエイジレス雇用の意思はあるか
ある ・ ない

【企業方針・社内環境（エイジレス35歳以上の対象者全般）】

・ エイジレス雇用優良事業所、エイジレス雇用促進企業等の表彰・受賞などの実績があるか
取得済み（ 年 月） ・ 取得していない ・ 申請中 具体的な実績等（ ）
・ 定年制度に関する規約への明記
定年（ ）歳 65歳までの継続雇用 ・ 定年の定めなし
・ 事業者としてエイジレスの採用において雇用対策法・高齢者雇用安定法の知識はあるか
・ ある。

・エイジレスを <u>採用するにあたって</u> 雇用環境整備されている特記事項（採否基準等）
・健康であるか（健康診断の結果及び本人の説明等で判断）。 ・当院の規定（給与等の就業規則における雇用条件）に納得するか。
・エイジレスを <u>採用した後に</u> 雇用環境整備されている特記事項（配属考慮や環境考慮の対策等）
・性別を含めた体力面や技能面により本人に大きな負担とならないよう配置等の配慮を行なっている。 ・相談がいつでもできることを伝え、窓口や担当者の紹介を行なっている。
・エイジレス雇用の中途採用実績 / エイジレスの従業員数（現時点） / エイジレス雇用率（現時点）
雇用実績a（ 5 ）人 / エイジレス従業員数b（ 111 ）人 / エイジレス中途雇用率 $a \div b$ （ 4.5 ）%
・エイジレスの従業員の正社員/契約社員/派遣社員/アルバイト・パートの比率
35～39歳/正社員（6.7）% / 契約社員（0）% / 派遣社員（0）% / アルバイト・パート（0）% 40歳代/ 正社員（26.1）% / 契約社員（0）% / 派遣社員（0）% / アルバイト・パート（0）% 50歳代/ 正社員（39.5）% / 契約社員（0）% / 派遣社員（0）% / アルバイト・パート（4.0）% 60歳以上/正社員（17.6）% / 契約社員（0）% / 派遣社員（0）% / アルバイト・パート（4.0）%
・エイジレスの従業員の全社員に占める年齢区分比率
35～49歳（31.2）% / 50歳以上（37.6）% / 60歳以上（ 15.2 ）% / 70歳以上（1.6）%
・「エイジレス雇用実績がない」場合、エイジレスの採用活動またはエイジレス雇用促進のための取組み状況について
該当なし。
・エイジレスの従業員の管理職の数。全社員での割合/エイジレスの社員における割合
35～39歳（2）名 / 40歳代（4）名 / 50歳代（3）名 / 60歳以上/（2）名 全社員での割合：比率 8.8% / エイジレス社員における割合：比率 9.9%（30年10月現在）
・エイジレスの公私にわたっての相談窓口となる部署があるか、または整備士以外にキーパーソンはいるか。
☒ （部署名：総務部） ・ 無 / キーパーソンは ☒ ・ いない
・エイジレスの従業員と定期的なヒヤリングはしているか（している場合は月間回数など具体的に）
している（月 回位） ・ ☒ していない
・相談窓口は外部への漏えいが無い設備完備又は場所であるか
☒ ・ ない
・エイジレスの従業員に対し、個々の状況に合わせた配慮を行っているか（具体的に）
・可能な限りエイジレス従業員が職場になれるまでの環境整備の一環として、業務及び人員を含め適した部署への配置等を行なっている。
・エイジレス雇用に関する助成金、調整金等の受給実績はあるか（ある場合は具体的に）
・ ない

・本認定取得後3年間のエイジレスに向けた雇用環境整備の行動計画
・エイジレスに対する全体の理解の定着。 ・エイジレス従業員の雇用定着のための環境整備（エイジレス従業員からの意見聴取の場を設ける等）。 ・各部署長等によるエイジレス従業員の評価及びそれに伴う対応等を図る場を設ける。

【社内での取り組み】

・エイジレス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
・所属長へ直属上司である部署長や経営側の者も含めた助言や企業側の方針をその都度説明している。
・エイジレス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>
・エイジレスの以外の社員に対する、エイジレスに関する知識習得のための教育体制やセミナー等の実施状況
・特に行なっていない。
・上司の方が年下の場合、どのような対応・配慮・対策を講じているか
・上司とエイジレス従業員双方の緩衝役として、所属長・部署長の位置付け（相談体制）を明確にする等のを講じている。また、所属長・部署長が緩衝役になることで双方の軋轢が生じないように配慮している。

【エイジレスへの対応（特定の年代の方だけにのみ対応している場合は、その旨も記入）】

・エイジレス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。
・ない。
・エイジレスの労使関係のトラブルについて過去にあった特筆すべき事例とその対応があるか
・ない。
・エイジレスの通勤への特別な配慮はあるか（車通勤許可や迂回ルート利用許可など）（具体的に）
・迂回ルートの利用許可の配慮を行なっている。
・エイジレスの業務についての配慮はあるか（仕事の種類、業務量、期限など）（具体的に）
・個人の特性に応じた業務内容を検討する等の配慮を行なっている。
・部署配属先の配慮はあるか（ある場合は具体的に。残業の少ない部署への異動を認める等）
・ある。夜勤のない部署への配置等。
・エイジレスの転勤・出向・派遣先企業への対応はどうしているか
・該当なし。

・エイジレスが比較的苦手とするパソコン業務に関して何か対策を講じているか
・パソコンが得意な職員からの指導を行なえるようにしている。 ・部署間における協力体制（指導体制）が保てるようにしている。
・エイジレスの残業への特別な配慮はあるか
ある ・ <u>ない</u>
・エイジレスの特別休暇等の特別な配慮はあるか
ある ・ <u>ない</u>
・エイジレスの健康管理で定期健康診断以外に特别的配慮はあるか
ある（ ） ・ <u>ない</u>
・エイジレスの健康配慮のために産業医の設置または提携の医療機関はあるか
<u>いる</u> ・ いない
・エイジレスの定着のための取組みを講じているか
<u>講じている</u> ・ 講じていない
・エイジレスの従業員のおおむねの勤続年数実績
35～39歳（ ）年 / 40歳代（ ）年 / 50歳代（ ）年 / 60歳以上（ ）年
・エイジレス解雇の実績（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）
・該当なし
・エイジレスの従業員の職業能力の開発及び向上のために情報提供を行っていることがあるか
・ある。資格の取得等
・エイジレスを雇用する際に合否基準として重要視する部分は何か。また採用しない人材はどのような者か。
・重要視する部分として、健康面・協調性・動機等。 ・採用しない人材として、自己中心的言動のある者・熱意が感じられない者等。
・男性エイジレス従業員と女性エイジレス従業員で異なる特别的配慮や取り組みはあるか
ある（ ） ・ <u>ない</u>
・安全配慮義務でエイジレスに特化して導入している制度はあるか（例：PC長時間操作や肉体労働における適宜休憩、段差無いように通路整備、危険な機器は扱わせない等）
・加齢に伴う膝・関節痛については階段でなく、エレベーターの使用するように促している。

【エイジレスを雇用している又は雇用する予定の場合】

・ 事業所には老齢厚生年金等の年金知識を有する職員がいるか（年金と給与バランスのアドバイスができるレベルの者）	
設置されている	・ <u>設置されていない</u> ・ 顧問社会保険労務士が説明・相談に乗っている
・ エイジレスの継続雇用のために派遣社員化する方式を導入しているか。また、その際に子会社として派遣会社を設立しているか。	
派遣活用してエイジレス継続雇用している	・ <u>派遣でのエイジレス活用はしていない</u>
子会社として派遣会社をもっている	・ <u>もっていない</u>

【60歳以上のエイジレスを雇用している又は雇用する予定の場合】

・ 高齢者の採用基準はどのようなものか（具体的に）	
・ 健康であるか（健康診断の結果及び本人の説明等で判断）。 ・ 当院の規定（給与等の就業規則における雇用条件）に納得するか。	
・ 高齢者の過去の実績・経歴・経験などをどう活用する仕組み作りがなされているか	
・ 過去の実績、経歴、経験により管理職として雇用する等の仕組みを作っている。	
・ 高齢者の管理者として、雇用環境整備士という知識者が社内に設置されていることを高齢者に周知しているか	
している	・ <u>していない</u>
・ 管理職は若手職員と高齢者の人間関係への配慮や調整をしているか	
<u>している</u>	・ していない
・ 日々の勤務態度や勤怠状況、安全管理・健康管理を把握するための管理者は置いているか	
<u>置いている</u>	（安全管理者・安全衛生推進者・衛生推進者・ <u>衛生管理者</u> ） ・ 置いていない
・ 高齢者と高齢者以外の社員とで同じ対応を求めている事項は何か	
・ 体力を要するような業務及びパソコン業務（高齢者が苦痛と思う業務）以外においては、同じ対応を求めている。	
・ 管理職は高齢者が疲れた様子のときは休ませるなどの対応をしているか	
<u>している</u>	・ していない
・ 口頭での指示の聞き取りが弱い高齢者に対して、指示対策の整備はされているか又は業務マニュアルはあるか	
整っている	・ <u>整っていない</u>

【35歳～50歳代のエイジレスを雇用している又は雇用する予定の場合】

・対象者の採用基準はどのようなものか（具体的に）
・前職に対する思い（批判ばかりするような者は不採用）。 ・面接時に判断できる志望動機・態度・雰囲気等。 ・健康面
・対象者の過去の実績・経歴・経験などをどう活用する仕組み作りがなされているか
・過去の実績、経歴・経験によって、配置部署を決定する仕組みがなされている。 ・過去の実績、経歴・経験とあわせて、実際の実務を経て評価を行ない、役職をつける等の仕組みがなされている。
・対象者に、管理者として雇用環境整備士という知識者が社内設置されていることをエイジレス社員に周知しているか
している ・ <u>していない</u>
・管理職は若手職員と対象者の人間関係への配慮や調整をしているか
<u>している</u> ・ していない
・日々の勤務態度や勤怠状況、安全管理・健康管理を把握するための管理者は置いているか
<u>置いている</u> ・ 置いていない
・エイジレスへのワークライフバランス（育児・介護など）の雇用環境が整備されているか
<u>整っている</u> ・ 整っていない
・エイジレスへの転勤等の配慮（育児・介護・子供の受験などを考慮して）はされているか
・エイジレス従業員の個々の事情に応じて業務内容や勤務体制等、可能な限り臨機応変に対応している。
・子育て中のエイジレスに対して、子供のことを考慮して取り組んでいる制度や仕組みはあるか
・勤務時間の変更や夜勤の免除等を行なっている。

【本機構からの評点】

エイジレス従業員の全社員に占める割合も非常に高く、その中でも高年齢者（60歳以上）の割合も15.2%と積極的に社員の活用を図っていると高く評価します。社内の課題として、50代後半以降の年代の方々の性格的傾向から対応の難しさを感じられるとあり、賃金や仕事に対するモチベーション向上の観点からも、今後更に社内での紅葉環境整備士資格者（エイジレス）の役割は大きくなると推測されます。そのためには、社内における認知度を向上させると共に、エイジレスを今後も雇用・活用していくための講習会やセミナーへの積極的参加により、各々の意識の向上や、知識習得を図ることが求められると考えます。社会の環境変化は今後も留まる様子はなく、変化をリスクではなくチャンスと捉え、社員ひとりひとりのキャリア開発の支援をするとともに、人材の定着と個人のモチベーションと資質向上のために組織一丸となり取り組んで、雇用環境整備の促進いただけますよう期待しております。
--

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。