

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- 3013041909（第Ⅲ種：エイジレス雇用）
事業者名	医療法人 杏園会
所在地	愛知県名古屋市熱田区比々野町32番地
電話番号/FAX番号	052-682-3077 / 052-682-3374
ホームページアドレス	http://www.kyoenkai.or.jp
代表メールアドレス	info-itohsp@kyoenkai.or.jp
認定年月日/認定有効期限	認定 平成28年11月11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	総務部 人事課 田中光晴(TEL. 052-682-3077)

<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） 田中光晴（第Ⅲ種）他8名

【調査項目（第Ⅲ種：エイジレス雇用）】

産業分類（業種）	医療・介護		
事業内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 医療機関 ・ 介護老人保健施設 ・ 通所リハビリテーション ・ 通所介護 ・ 居宅介護支援 ・ 住宅型有料老人ホーム 		
事業所における従業員数（役員を除く）	753 名		
総事業所における従業員数（役員を除く）	753 名		
従業員数			
平成31年4月現在	合計	男性	女性
全従業員	753	311	442
内訳	正社員	242	381
	パート・アルバイト	69	61
	契約社員	0	0
	派遣社員	0	0
従業員平均年齢	41.0歳		
加入保険	雇用・健康・厚生・労災保険		
雇用環境整備士の設置状況	第Ⅰ種資格者（ 8 ）名、 第Ⅱ種資格者（ 9 ）名、 第Ⅲ種資格者（ 9 ）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

- ・定年を迎える職員が増加傾向にあり、定年後の受け入れ態勢の更なる強化を図るため。

② 課題

- ・定年を迎える職員に対し、定年後の継続雇用制度について、老齢年金・高年齢雇用継続給付などの公的制度についての情報提供や相談を行う。

③ 目標

- ・高年齢者でも働きやすい職場環境を整備すること、また高年齢者が更なる活躍できる環境を整備することによって、すべての職員がその能力を十分に発揮できる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

- ・職員の意見や要望を把握するため、43の査定項目からなる「職員満足度調査」を実施し、現状の実情を課題分析し、勤務環境改善に向けた就業支援の取り組みとして、衛生委員会で検討・改善を推進している。
- ・定年を迎える職員について、専門家による公的年金制度や各種給付金の説明・相談を行っている。
- ・雇用保険高年齢雇用継続給付金等の申請について、法人が提出代行を行っている。
- ・職員相互の親睦を図る目的で、福利厚生、共済互助を充実させた「親睦会」を置いている。
- ・福利厚生制度の充実として、生活面のカテゴリーが豊富に充実して利用できる福利厚生倶楽部へ積極的に活用している。
- ・「人生設計」といったテーマで教育研修会を行い、自身の今後の将来設計等を見据えながらの生き方・働き方を考える機会を設けている。

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）

- ・継続雇用制度の導入・整備により、定年再雇用者数が増加した。
- ・職員の年齢層の幅が広がることにより、能力や経験値のある人材を活用することができた。
- ・高年齢者が、継続して仕事に就くことができる雇用環境を実現した。

4. 今後の計画（取り組みの予定を可能な範囲で）

- 目標1：年齢層を問わずより多くの職員に対しても、雇用継続制度等を理解する機会を設ける。
目標2：若年・中高年齢の職員へも、説明・相談の窓口を広げて、公的年金や各種給付金制度について、理解を深めていく。

【雇用環境整備士・認定制度関連】

・ 第三種整備士の活動状況
定期的な情報共有を進めていく。
・ 雇用環境整備士単位取得制度を活用している第三種整備士の有無
<input checked="" type="checkbox"/> (最多単位取得者 9単位) ・ <input type="checkbox"/> 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
一定の評価を得られる様に取り組んでいます
・ 雇用環境整備士以外の専門家の設置状況
産業医・第一種衛生管理者
・ 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 ・ <input checked="" type="checkbox"/> 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
さまざまな取り組みについて、積極的に情報交換していきたい。
・ 第三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 ・ <input checked="" type="checkbox"/> 雇っていない
・ 第三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 ・ <input checked="" type="checkbox"/> いない
・ エイジレスを受け入れる際に、第三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 ・ <input checked="" type="checkbox"/> 現在のところは、検討していない

【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 ・ <input checked="" type="checkbox"/> 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 (60) 歳 ・ <input checked="" type="checkbox"/> 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
総務部 人事課に、高齢者雇用推進者や社会保険労務士試験合格者を配置しており、随時、顧問の社会保険労務士より、最新の制度情報を提供してもらい、制度の理解を深めている。

<p>・エイジレス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）</p>
<p>平成24年4月1日に「高年齢雇用規程」を制度化し、希望者全員を雇用する年齢（希望者雇用年齢）を設け、この年齢までは全員適用とすることとした。また、高年齢者雇用推進者や社会保険労務士試験合格者を配置し、定年後の雇用について、いつでも相談できる体制となっている。採用活動としては、公共職業安定所やシルバー人材センターが主催するシニア・中・高年齢者対象の就職面接会に積極的に参加し、雇用の機会を促進している。</p>
<p>・エイジレスを採用した後に雇用環境整備されている特記事項（配属考慮や環境考慮の対策等）</p>
<p>1年ごとの継続雇用契約の更新を希望する者に対して、更新の可否を判断するための面接を行い、年齢に応じた適材適所の配慮や個々に適した労働条件にて、柔軟に対応している。</p>
<p>・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）</p>
<p>雇用実績a（ 80 ）人 / エイジレス従業員数b（ 440 ）人 / エイジレス中途雇用率$a \div b$（5.5）%</p>
<p>・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</p>
<p>35～39歳/正社員（ 93 ）% / 契約社員（ 0 ）% / 派遣社員（ 0 ）% / アルバイト・パート（ 7 ）% 40歳代/ 正社員（ 90 ）% / 契約社員（ 0 ）% / 派遣社員（ 0 ）% / アルバイト・パート（ 10 ）% 50歳代/ 正社員（ 87 ）% / 契約社員（ 0 ）% / 派遣社員（ 0 ）% / アルバイト・パート（ 13 ）% 60歳以上/正社員（ 1 ）% / 契約社員（ 38 ）% / 派遣社員（ 0 ）% / アルバイト・パート（ 61 ）%</p>
<p>・エイジレスの従業員の全社員に占める年齢区分比率</p>
<p>35～49歳（ 34 ）% / 50歳以上（ 20 ）% / 60歳以上（ 7 ）% / 70歳以上（ 3 ）%</p>
<p>・「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</p>
<p>記入該当なし</p>
<p>・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</p>
<p>35～39歳（ 1 ）名 / 40歳代（ 8 ）名 / 50歳代（ 7 ）名 / 60歳以上/（ 4 ）名 全社員での割合：比率 2% / エイジレス社員における割合：比率 3%（平成31年 3月現在）</p>
<p>・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。</p>
<p><input checked="" type="checkbox"/>（部署名： 総務部 人事課 ） ・ 無 / キーパーソンは <input checked="" type="checkbox"/> ・ いない</p>
<p>・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）</p>
<p><input checked="" type="checkbox"/>（月 回位 契約更新時） ・ していない</p>
<p>・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</p>
<p><input checked="" type="checkbox"/> ・ ない</p>
<p>・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）</p>
<p>本人の希望を勘案した上で、夜勤のない部署等への配置などの配慮を行っている。</p>
<p>・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）</p>
<p>特定求職者雇用開発助成金</p>

・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

現在、50代後半の次期定年到達予定者への継続雇用の啓蒙を行い、雇用の機会と環境を整えていく。

【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

上司とエイジレスとで定期的に面談を行い、お互いの理解を深める機会をできるだけ多く設けている。

・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 ・ 受講させていない

・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

・「人生設計」といったテーマで教育研修会を行い、自身の今後の将来設計等を見据えながらの生き方・働き方を考える機会を設けている。

・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

・役職者に対し人事評価者講習を受講させ、目標管理制度による目標設定・目標管理・目標面談を通じて、面談技法や具体的ななかかわり方や目標達成に向けての具体的なアドバイスを行えるようを教育している。

【エイジレスへの対応（特定の年代の方へ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。

不利益な取り扱いの実績はない。
また、不利益が発生しないように、総務部 人事課に「機会均等推進責任者」、「公正採用選考人権啓発推進員」の配置を行い、適正な労務管理に努めている。

・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

対応事例なし。

・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）

本人からの希望があれば、車通勤許可や迂回ルート利用許可など、配慮を行っている。

・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）

個々の生活環境等に応じた、勤務の配慮や環境の配慮を行っている。

・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）

夜勤や出勤曜日の勤務制限のない部署等へ配属や異動を行っている。

・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

特段本人の希望により、異動や転籍・出向ができる体制を整えている。

・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
パソコンを使用する頻度が比較的低い部署への配置・異動など柔軟に対策を講じていく。
・エイジレスの残業への特別な配慮はあるか
<input checked="" type="checkbox"/> ある ・ <input type="checkbox"/> ない
・エイジレスの特別休暇等の特別な配慮はあるか
ある ・ <input checked="" type="checkbox"/> ない
・エイジレスの健康管理で定期健康診断以外に特別な配慮はあるか
ある () ・ <input checked="" type="checkbox"/> ない
・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
<input checked="" type="checkbox"/> いる ・ <input type="checkbox"/> 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
<input checked="" type="checkbox"/> 講じている ・ <input type="checkbox"/> 講じていない
・エイジレスの従業員ののおおむねの勤続年数実績
35～39歳 (4.8) 年 / 40歳代 (5.7) 年 / 50歳代 (6.2) 年 / 60歳以上 (8) 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)
解雇の実績なし。
・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
「職業能力開発推進者」を配置し、全職員対象の所定の教育研修会や勉強会の受講や職場での伝達講習を行っている。
・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。
① 勤労意欲に富み、勤務に精勤する意欲がある者 ② 希望する職種に、過去に経験を有する実績がある者 ③ 直近の健康診断の結果、勤務に支障がない健康状態にあると判断された者 ④ 過去に法律等による処罰を受けたことがない者
・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別な配慮や取組みはあるか
<input checked="" type="checkbox"/> ある (担当する業務内容に基づき、必要に応じて対応) ・ <input type="checkbox"/> ない
・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)
エイジレスに雇用の継続ができるように、中抜けの勤務のある職務を採用している。

【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）
<input checked="" type="checkbox"/> 設置されている ・ <input type="checkbox"/> 設置されていない ・ 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 ・ 派遣でのエイジレス活用はしていない 子会社として派遣会社をもっている ・ <input type="checkbox"/> もっていない

【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）
① 勤労意欲に富み、勤務に精勤する意欲がある者 ② 希望する職種に、過去に経験を有する実績がある者 ③ 直近の健康診断の結果、勤務に支障がない健康状態にあると判断された者 ④ 過去に法律等による処罰を受けたことがない者
・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・経験などを勘案し、適材適所となる部署・職種への配置としている。
・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設置されていることを高齢者に周知しているか
<input checked="" type="checkbox"/> している ・ <input type="checkbox"/> していない
・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
<input checked="" type="checkbox"/> している ・ <input type="checkbox"/> 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
<input checked="" type="checkbox"/> 置いている（安全管理者・安全衛生推進者・ <input checked="" type="checkbox"/> 衛生推進者・ <input checked="" type="checkbox"/> 衛生管理者） ・ <input type="checkbox"/> 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
医療サービスにおける法令遵守事項と行動規範
・管理職は高齢者が疲れた様子ときは休ませるなどの対応をしているか
<input checked="" type="checkbox"/> している ・ <input type="checkbox"/> 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
<input checked="" type="checkbox"/> 整っている ・ <input type="checkbox"/> 整っていない

【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）
① 勤労意欲に富み、勤務に精勤する意欲がある者 ② 希望する職種に、過去に経験を有する実績がある者 ③ 直近の健康診断の結果、勤務に支障がない健康状態にあると判断された者 ④ 過去に法律等による処罰を受けたことがない者
・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・経験などを勘案し、適材適所となる部署・職種への配置としている。
・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に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
<input checked="" type="checkbox"/> している ・ <input type="checkbox"/> していない
・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
<input checked="" type="checkbox"/> している ・ <input type="checkbox"/> 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
<input checked="" type="checkbox"/> 置いている ・ <input type="checkbox"/> 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
<input checked="" type="checkbox"/> 整っている ・ <input type="checkbox"/> 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
夜勤の制限や出勤曜日の勤務制限、職種変更、勤務配慮の可能な部署への異動など、行っている。
・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
育児短時間勤務制度、短時間勤務制度、子の看護休暇の有給化等制度化している。

【本機構からの評点】

<p>「高年齢雇用規程」を設け、希望者全員を雇用する年齢（希望者雇用年齢）を定めている点、この年齢までは全員適用とすることとしている点はエイジレスの雇用環境整備に努めていると高く評価できます。労務知識者や機会均等推進責任者、公正採用選考人権啓発推進員など、専門知識者を社内に設置しているようですので、適正な配慮も促進されると思われます。また、継続雇用契約の更新を希望する者に対して、更新可否の面接の中で、年齢に応じた適材適所の配慮や、個々の状況に即した労働条件の提示など、柔軟な対応は従業員にとって働きやすさに直結するため、今後も更に継続されることを期待します。パソコン操作の苦手なエイジレスに使用頻度の少ないポジションへの配置を考慮している点は良いですが、今後はPC操作のキャリアアップを目指せる体制を作ると高齢者にとって意義ある職場環境の推進になるでしょう。従業員の中にはもちろん車通勤の方々も多いでしょうから、社内において今一度通勤時のヒヤリハット事例など、運転技能に関する研修の開催も視野に入れ、エイジレス従業員が安心して日々業務に励まれるよう、対策等の実施に一層努められますよう期待します。</p>
--

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。