

(表)

神奈川県子ども・子育て支援推進事業者登録簿

認証年月日	平成 22 年 9 月 1 日	認証番号	1 8 2
登録年月日	平成 22 年 9 月 1 日	登録番号	1 8 2
事業者	名称(氏名)	株式会社メディネット	
	代表者名	代表取締役 木村 佳司	
	所在地(住所)	神奈川県横浜市港北区新横浜二丁目 3 番 12 号	
1 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(以下「育児・介護休業法」という。)に基づく従業員の子の養育に関する措置の状況			
(1) 育児・介護休業法に関してあらかじめ定めるべき事項等(育児・介護休業法第 21 条関連)			
<input checked="" type="checkbox"/> 育児休業中の待遇(賃金その他の経済的給付等)に関する就業規則等の定め			
<input checked="" type="checkbox"/> 休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項			
<input checked="" type="checkbox"/> その他(休業期間が終了した場合の労務の提供時期等)の事項			
(2) 雇用管理及び職業能力の向上等に関する措置(育児・介護休業法第 22 条関連)			
<input checked="" type="checkbox"/> 原職等へ復帰させる配慮等労働者の配置等雇用管理についての工夫 雇用保険法施行規則第 139 条第 2 項に規定する育児休業者職場復帰プログラムの実施等労働者の状況に応じた計画的な職業能力の開発等の措置の実施			
(3) 子の養育を行う労働者に対する措置(育児・介護休業法第 24 条関連)			
<input checked="" type="checkbox"/> 小学校就学前までの子を養育する労働者に対する就業しながら子の養育を容易にするための措置(育児休業制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置)			
(4) 再雇用特別措置等(育児・介護休業法第 27 条関連)			
<input checked="" type="checkbox"/> 妊娠、出産及び育児を理由として退職した者に対する再雇用特別措置等			
(5) 育児・介護休業法に規定する措置を上回る措置の有無(神奈川県子ども・子育て支援推進条例施行規則(以下「規則」という。)第 2 条第 1 号から第 5 号までの規定関連)			
<input checked="" type="checkbox"/> 有 無			
〔 内 容 ストック休暇(進行年休の積立制度)の育児休職への充当、育児休職復帰プログラムの策定など 「ワークライフバランス支援策」と「育児との両立支援策」とに分けて実施(詳細は、別紙参照)〕			
2 職業家庭両立推進者の所属名・役職名(規則第 2 条第 6 号関連)			
(人事総務部人事課長)			
3 一般事業主行動計画に関する事項			
(1) 届出済みの一般事業主行動計画に定めている取組の内容(規則第 2 条第 7 号関連)			
ア 雇用環境の整備に関する事項			
(ア) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備			
<input checked="" type="checkbox"/> a 妊娠中及び出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知及び情報提供並びに相談体制の整備の実施			
b 産前産後休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容及び業務体制の見直し			
c 子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進			
d 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			
e 育児休業を取得しやすく、及び職場復帰しやすい環境の整備として次のいずれか一つ以上の措置の実施			
(a) 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施			
(b) 労働者の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			
(c) 育児休業期間中の代替要員の確保並びに業務内容及び業務体制の見直し			
(d) 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			
(e) 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容及び業務体制の見直し			

(裏)

<p>小学校就学前の子どもを育てる労働者が利用できる次のいずれか一つ以上の措置の実施</p> <p>(a) 短時間勤務制</p> <p>(b) フレックスタイム制度</p> <p>(c) 始業及び終業時刻を繰り上げ、又は繰り下げる制度</p> <p>(d) 所定労働時間を超えて労働させない制度</p> <p>g 小学校就学前の子どもを育てる労働者が利用できる事業所内託児所施設の設置及び運営</p> <p>h 小学校就学前の子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助の措置の実施</p> <p>i 労働者が子どもの看護のための休暇を取得できる制度の導入</p> <p>j 希望する労働者に対する勤務地及び担当業務の限定制度の実施</p> <p>k 子育てを行う労働者の社宅への入居に関する配慮及び子育てのために必要な費用の貸付けの実施等子育てをしながら働く労働者に配慮した措置の実施</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> l 育児・介護休業法に基づく育児休業並びに時間外労働及び深夜業の制限、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業等諸制度の周知</p> <p>m 出産及び子育てによる退職者についての再雇用制度の実施</p> <p>(イ) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備</p> <p>a 所定外労働の削減のための措置の実施</p> <p>b 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施</p> <p>c 多様な働き方の選択肢を拡大するための短時間勤務及び隔日勤務の導入</p> <p>d 情報通信技術（IT）を利用した場所及び時間にとらわれない働き方の導入</p> <p>e 職場優先の意識及び固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供及び研修の実施</p> <p>イ ア以外の次世代育成支援対策に関する事項</p> <p>()</p>		
<p>(2) 一般事業主行動計画の公表方法及び公表場所（規則第2条第7号関連）</p> <p>公表方法</p> <p>（ インターネット ）</p> <p>公表場所（インターネットの利用による場合はそのアドレス）</p> <p>（ http://www.youritsushien.jp/（両立支援のひろば） ）</p>		
<p>(3) 一般事業主行動計画の計画期間（規則第2条第8号関連）</p> <p>平成21年5月 ～ 平成23年5月（第1期）</p> <p>平成23年5月 ～ 平成27年3月（第2期）</p>		
<p>4 次世代育成支援対策推進法第13条の規定による認定の有無</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>有（認定年月日：平成21年5月22日 認定者： 神奈川 労働局長） 申請中 無</p>		
<p>5 県内の主な事業所</p>		
事業所の名称	住所	電話番号
株式会社メディネット	神奈川県横浜市港北区新横浜二丁目3番12号	045-478-0041

備考 1 ()の欄には、該当する事項がある場合に記載する。

2 のある欄には、該当する 内にレ印を記入する。

ワークライフバランス支援策

- 1、管理職行動指針への明記
- 2、国内留学制度の導入（実施状況：男女各1名）
- 3、転勤・異動のないコースの設定
- 4、勤務時間選択制度の導入
- 5、リフレッシュデー（ノー残業デー）の導入
- 6、夏季休暇（特別有給休暇を付与）の連続取得の奨励
- 7、年次有給休暇の半日単位、時間単位での取得
- 8、早出残業・深夜残業・休日出勤の原則禁止，振替休日取得の徹底
- 9、在宅勤務制度の導入
- 10、配偶者出産時における特別有給休暇の付与
- 11、ストック休暇（失効した年次有給休暇の積立制度。用途は下記の通り）
 - レ 妊娠・出産後の意思による保健指導・健康診査、およびその付き添い、当該指導または診査に基づく指導事項を守るため必要な措置を社員が申し出た場合
 - レ 私傷病による5日以上の欠勤
 - レ 生理休暇
 - レ 妊娠休暇
 - レ 育児休暇
 - レ 子の看護休暇
 - レ 介護休職(期間を超えた場合も可)
 - レ 介護休暇
 - レ その他、会社が認めた場合

育児との両立支援策

- 1、子を養育する従業員に対する育児短時間勤務制度利用時の給与カットの一部免除
- 2、小学校3年生修了時までのフレックスタイム勤務
- 3、育児休職における有給休暇(ストック休暇)の付与
- 4、育児休職復帰プログラム
 - ～休職前の面談、復職前の三者面談(本人、上司、人事)
- 5、【技術職(転勤・異動のないコース)を対象とした取組】
 - 「妊娠休暇」
妊娠した女性従業員を対象にした月例報酬の一部を有給とする休暇制度
 - 「ファミリーサポート勤務制度」
シフト勤務の部署で当該コースに属している者を対象とした、育児や介護等の理由によりシフト勤務が困難な場合に、シフトを免除した短時間正社員制度を利用することができる。
 - 「再雇用制度」
退職後3年以内にパートタイマーとして復帰することができる制度。
 - 「配偶者の転勤への配慮」
転居をともなう転勤がない職系であるが、配偶者の転勤に帯同する場合に転勤が認められる制度。