

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- 3006111603（第Ⅲ種：エイジレス雇用）
事業者名	株式会社ジョブシステム
所在地	石川県金沢市平和町3丁目23番2号
電話番号/FAX番号	076-218-6555 / 076-243-8118
ホームページアドレス	http://www.jobsys.jp
代表メールアドレス	headoffice@jobsys.jp
認定年月日/認定有効期限	認定 平成28年11月1日 / 認定有効期限 平成32年3月31日
雇用環境整備問合せ窓口	総務部 村上めぐみ(TEL. 076-218-6555)

<p>■ 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</p>
<p>■ 設立から満12ヵ月を経過している</p>
<p>■ 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</p>
<p>■ 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</p>
<p>■ 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</p>
<p>■ 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に設置されている（労働者派遣事業を営む事業所に限り、派遣しているスタッフ5名を社員1名と計算可）</p>
<p>設置されている雇用環境整備士名（認定時点） 村上めぐみ（第Ⅲ種）</p>

【調査項目（第Ⅲ種：エイジレス雇用）】

産業分類（業種）	サービス業		
事業内容	労働者派遣事業 有料職業紹介事業		
事業所における従業員数（役員を除く）	5名		
総事業所における従業員数（役員を除く）	90名		
従業員数			
2016年10月現在	合計	男性	女性
全従業員	90	14	76
内訳	正社員	2	1
	パート・アルバイト	3	0
	契約社員	0	0
	派遣社員	85	13
従業員平均年齢	38.5歳		
加入保険	社会保険（健康保険・厚生年金・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（0）名、 第Ⅱ種資格者（0）名、 第Ⅲ種資格者（1）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： 弊社の従業員の平均年齢が高くエイジレス雇用環境整備に大変関心があった為
- ②課題： 講習会等に積極的に参加をしてエイジレス雇用環境に関する知識を得て活用すること
- ③目標： 採用時や従業員への継続的アドバイザーとなれるよう努める

2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

弊社の事業内容である労働者派遣事業、有料職業紹介事業の運営にあたり従業員の採用時・面談時に環境整備士を同席しアドバイスでき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）

面接・登録・面談時に雇用環境整備士も同席し、具体的な収入・保険額等のシミュレーションをすることによって、自身のイメージが具体的になり、よりエイジレスの新規雇用及び継続雇用につながっているように感じる。

4. 今後の計画（取り組みの予定を可能な範囲で）

地方都市である石川県の有効求人倍率の高い状況が続く現状、慢性的な人手不足の打破としてエイジレスの積極的な採用に取り組み、個々の就業条件希望との擦りあわせをし、新規雇用・継続雇用に取り組んでいく。

【雇用環境整備士・認定制度関連】

・ 第三種整備士の活動状況
採用面接時・従業員面談時に同席するようにしている
・ 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="radio"/> 有 (最多単位取得者 3単位) ・ <input type="radio"/> 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
アドバイザー的役割としての評価
・ 雇用環境整備士以外の専門家の設置状況
産業カウンセラー資格取得の従業員を設置している
・ 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="radio"/> 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
よりよい職場環境づくりへの情報交換と他社への周知徹底
・ 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
自社が派遣会社である
・ 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
自社が人材紹介会社である
・ 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
<input checked="" type="radio"/> ある ・ <input type="radio"/> 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="radio"/> 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 (65) 歳
・ 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)
業務開始・終了時間に配慮し、同年代の相談仲間がいるように環境整備に努めている。 単純に年齢だけで採否決定をせず、個人の適応・適正によって採否判断している。

・エイジレスを <u>採用した後に雇用環境整備</u> されている特記事項（配属考慮や環境考慮の対策等）
パソコン等のOA機器操作時間の軽減、時間外の軽減等
・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（ 24）人 / エイジレス従業員数b（ 12）人 / エイジレス中途雇用率b÷a（50）%
・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（ 0 ）% / 契約社員（ 0 ）% / 派遣社員（100）% / アルバイト・パート（ 0 ）% 40歳代/ 正社員（ 3 ）% / 契約社員（ 0 ）% / 派遣社員（ 97 ）% / アルバイト・パート（ 0 ）% 50歳代/ 正社員（10）% / 契約社員（ 0 ）% / 派遣社員（ 90 ）% / アルバイト・パート（ 0 ）% 60歳以上/正社員（ 0 ）% / 契約社員（ 0 ）% / 派遣社員（100）% / アルバイト・パート（ 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（ 3 2 ）% / 50歳以上（ 1 0 ）% / 60歳以上（ 1 1 ）% / 70歳以上（ 0 ）%
・「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
雇用実績あり
・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（ 0 ）名 / 40歳代（ 0 ）名 / 50歳代（ 0 ）名 / 60歳以上/（ 0 ）名 全社員での割合：比率 0% / エイジレス社員における割合：比率 0%（2016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。
<input checked="" type="radio"/> （有）（部署名：総務部）・ <input type="radio"/> （無） / キーパーソンは <input checked="" type="radio"/> （有） ・ <input type="radio"/> （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）
<input checked="" type="radio"/> （有）（月 1回位） ・ <input type="radio"/> （ない）
・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"/> （有） ・ <input type="radio"/> （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）
短時間就業または日数限定業務等の希望があれば受け入れる
・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）
現在申請中（高年齢者雇用開発特別奨励金）
・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
毎年一定の採用人数を確保し、短・長期的な雇用の継続に努める

【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
定例会議で話題に取り入れる
・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
今後も、体制及びセミナー等を実施し周知させる
・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
命令口調にならぬよう配慮している

【エイジレスへの対応（特定の年代の方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。
不利益な取扱いは無い
・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
トラブルは無い
・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）
そもそも無理のない通勤範囲・手段での就業に就かせている
・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）
過去の業務経験を考慮し、適材適所で極力残業が無いよう配慮している
・部署配属先の配慮はあるか（ある場合は具体的に。残業の少ない部署への異動を認める等）
残業及び付随業務の少ない所に配属している
・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
転勤・出向等は無いようにしている
・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
e-ラーニングの活用、日常の入力業務は雛形に沿ったものが主になるように対策している
・エイジレスの残業への特別な配慮はあるか
ある ・ 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 ・ ない

・エイジレスの健康管理で定期健康診断以外に特別の配慮はあるか
ある () ・ <input checked="" type="radio"/> 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="radio"/> いる ・ 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
講じている <input checked="" type="radio"/> ・ 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 (5) 年 / 40歳代 (10) 年 / 50歳代 (8) 年 / 60歳以上 (5) 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)
無
・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
有
・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。
協調性・適応能力の有無。 これまでの転職回数があまりにも多い場合は採用しない
・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の配慮や取組みはあるか
ある () ・ <input checked="" type="radio"/> 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)
特化した導入は無い

【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 <input checked="" type="radio"/> されている ・ 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 <input checked="" type="radio"/> 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 ・ 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）
求人案件に関して過去の職務経験が活かせるよう考慮している
・ 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
就業開始に至るまでの間に複数回カウンセリングの機会を設け、十分納得した上で就業開始としている
・ 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 <input checked="" type="radio"/> ・ していない <input type="radio"/>
・ 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
している <input checked="" type="radio"/> ・ していない <input type="radio"/>
・ 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
置いている（安全管理者・安全衛生推進者・衛生推進者・衛生管理者） <input checked="" type="radio"/> ・ 置いていない <input type="radio"/>
・ 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
ユニフォーム（制服）がある場合
・ 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
している <input type="radio"/> ・ していない <input type="radio"/>
・ 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 <input checked="" type="radio"/> ・ 整っていない <input type="radio"/>

【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）
希望する仕事が自身の生活スタイル（育児等も含め）に無理なく勤務できるか これまでの職務経験・資格が活かせるか
・ 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
研修等に費やす時間の短縮につながるよう取り組んでいる
・ 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
している <input checked="" type="radio"/> ・ していない <input type="radio"/>
・ 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
している <input type="radio"/> ・ していない <input type="radio"/>

・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
置いている ・ 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
整っている ・ 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
配慮している
・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
残業の軽減、有給休暇の1時間単位での取得等に取り組んでいる

【本機構からの評点】

エイジレスを派遣というシステムで雇用促進し、全体的にバランスのとれた雇用環境整備に努めていると思います。特に「エイジレスを同年代の仲間がいるように配置する」など独創的な環境整備は評価しました。定着率も5～10年と派遣会社としては高い数値だと思われますので評価しました。上司が年下の場合に命令口調にならないよう配慮している様子が窺えますが、人事評価など言うべき点は明確に伝える対策を明確に講じてみてもよいかもしれません。また、eラーニングを活用し勉強の場を設けているようですが、フォーマットのある単純PC作業以外にもスキルアップを目的とした高度なPC作業など現場で実際に習得できる環境を与える対策も講じるとエイジレスにとってもより良い環境整備ができると思います。

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. 本機構がエイジレス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・独創性・内容等と判断したものについては「赤字」で目立つように印を付しています。閲覧者又は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、エイジレス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「エイジレス」とは、満 35 歳以上の全ての労働者を指す。
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。エイジレス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の無断転載・無断掲載をお断りします。