

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-3014061901（第Ⅲ種：エイジレス雇用）
事業者名	プラムシステムズ株式会社
所在地	神奈川県川崎市麻生区栗平二丁目3番11号
電話番号/FAX番号	044-980-1250 / 044-980-1251
ホームページアドレス	http://www.plum-systems.co.jp
代表メールアドレス	ageless@plum-systems.co.jp
認定年月日/認定有効期限	認定 令和1年6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	営業部・伊藤直人

<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
<p>設置されている雇用環境整備士名（認定時点） 大野 裕之 他5名（第Ⅲ種整備士）</p>	

【調査項目（第Ⅲ種：エイジレス雇用）】

産業分類（業種）	情報サービス業			
事業内容	労働者派遣事業 有料職業紹介事業 コンピュータシステムの開発 ネットワーク構築 / 保守 不動産事業 教育事業			
事業所における従業員数（役員を除く）	29名			
総事業所における従業員数（役員を除く）	29名			
従業員数				
2019年2月現在	合計	男性	女性	
全従業員	29名	23名	6名	
内訳	正社員	5名	4名	1名
	パート・アルバイト	0名	0名	0名
	契約社員	18名	13名	5名
	派遣社員	6名	6名	0名
従業員平均年齢	46.4歳			
加入保険	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（ 1 ）名、 第Ⅱ種資格者（ 4 ）名、 第Ⅲ種資格者（ 6 ）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** 昨今の雇用状況を鑑み、即戦力となりうるエイジレスの活用は今後ますます大切になると考えたため
- ② **課題** エイジレス雇用環境の実態を把握すること、エイジレス雇用に関連した法令や制度についての情報収集と理解、エイジレス活用のための実効性のあるノウハウを獲得すること
- ③ **目標** エイジレス人材と会社の双方にとって継続的にメリットを生み出せる環境を整備すること

2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

弊社はこれまでも、若手人材が望まれることの多い情報サービス業において、シニア人材の登用に積極的に取り組んで来た。

この度、社内に雇用環境整備士を複数配置することで、エイジレス活用が採用活動における標準となるよう目指している。

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）

エイジレス人材は、経験に裏打ちされた応用力やコミュニケーション能力により、現場を安定させるなどすでに独特な仕方での貢献する存在になっている。雇用環境整備士を設置したことの効果は、今後観察と検証を行っていく。

4. 今後の計画（取り組みの予定を可能な範囲で）

人生100年時代に向け、エイジレス人材がこれまで培ってきた技術や経験を生かしつつ、新しいことにもチャレンジできる場を提供していきたい。登用の際は整備士と緊密に連携し、求職者が当面の業務だけではなく、具体的なライフプランを主体的に描けるよう支援する体制をつくっていきたい。

【雇用環境整備士・認定制度関連】

・ 第三種整備士の活動状況
求職者及び従業員の面談の実施または面談時の同席
・ 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
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
専門的な知見と判断力を備えるアドバイザーとして評価されている
・ 雇用環境整備士以外の専門家の設置状況
国家資格キャリアコンサルタント
・ 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
情報連携による相乗効果を目指して協力する
・ 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 ・ 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 ・ 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 ・ 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）
これまでの仕事を通して得られたスキル、経験、保有資格などを重視し総合的に採否を判断し、特に高年齢者については、シニア採用枠を設置するなどしている

・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）
定期健診受診の案内と確認
・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（27）人 / エイジレス従業員数b（27）人 / エイジレス中途雇用率a÷b（100）%
・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（20）% / 契約社員（80）% / 派遣社員（0）% / アルバイト・パート（0）% 40歳代/ 正社員（26.7）% / 契約社員（46.7）% / 派遣社員（26.7）% / アルバイト・パート（0）% 50歳代/ 正社員（0）% / 契約社員（33.3）% / 派遣社員（66.7）% / アルバイト・パート（0）% 60歳以上/正社員（0）% / 契約社員（100）% / 派遣社員（0）% / 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（72.4）% / 50歳以上（10.3）% / 60歳以上（13.8）% / 70歳以上（ ）%
・「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
・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（ ）名 / 40歳代（3）名 / 50歳代（ ）名 / 60歳以上/（ ）名 全社員での割合：比率 10.3% / エイジレス社員における割合：比率11.1%（2019年2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。
有（部署名： ） ・ <input checked="" type="radio"/> 無 / キーパーソンは <input checked="" type="radio"/> いる ・ <input type="radio"/> 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）
<input checked="" type="radio"/> している（約3ヶ月毎） ・ <input type="radio"/> していない
・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"/> ある ・ <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）
ヒヤリングを通して必要を見極め、現場責任者とも情報共有と連携をとっている
・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
社内の整備士に講習会・セミナー等の受講機会を提供し、一層の知識習得を支援するとともに、一般社員に対しても教育・啓蒙を促進し、エイジレス活用をさらに積極推進する

【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
社内の整備士による定期的な面談を通しての知識提供と啓蒙
・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
社内外のセミナーについての案内
・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
年齢に関わりなく、人としてお互いを尊重し、敬うように指導・教育している

【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。
不利益な取り扱いはない。「公正採用選考人権啓発推進員」を配置し、不利益が生じないように配慮している
・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
特になし
・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）
個々の人に個別に対応。エイジレスに関わらず、自由な通勤を認めている
・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）
個々の人に個別に対応。エイジレスに関わらず、出勤時間を考慮している（時間短縮など）
・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）
特になし
・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
特に分け隔てなく、同様に扱っている
・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
社内研修およびOJTの実施
・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
いる ・ <input checked="" type="radio"/> 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="radio"/> 講じている ・ 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 (3.1) 年 / 40歳代 (6.7) 年 / 50歳代 (3.2) 年 / 60歳以上 (2.3) 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)
ない
・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
社内で研修を実施
・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。
コミュニケーション能力と協調性
・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)
特に危険な作業などはないため、導入していない

【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)
<input checked="" type="radio"/> 設置されている ・ 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 checked="" type="radio"/> 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）
これまでの仕事を通して得られたスキル、経験、保有資格などを重視し総合的に採否を判断
・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
・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
・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="radio"/> している ・ 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
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
・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
基本的に同様の扱いをしているが、個別に相談を受け付けている
・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="radio"/> している ・ 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 <input checked="" type="radio"/> 整っていない（口頭のみ指示を避けるなどの対応をしている）

【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）
これまでの仕事を通して得られたスキル、経験、保有資格などを重視し総合的に採否を判断
・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
・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
・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="radio"/> している ・ 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="radio"/> 置いている <input type="radio"/> 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="radio"/> 整っている <input type="radio"/> 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
個別に相談して配慮
・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
時短勤務や残業免除などの導入について現在検討中

【本機構からの評点】

社内の整備士に講習会・セミナー等の受講機会を提供し、一層の知識習得を支援するとともに、一般社員に対しても教育・啓蒙を促進し、エイジレス活用をさらに積極推進する点は、今後も積極的にエイジレス活用及び雇用環境整備に努めていると高く評価できます。また社内に「公正採用選考人権啓発推進員」を配置し、不利益が生じないよう配慮していることも、同様に高く評価します。パソコン等ITスキルが未熟な者に対しては、使用頻度の少ないポジション配置などでの対応ではなく、積極的にOJTに取り組みされており、今後のキャリアアップにつながる体制作りが高齢者にとって意義のある職場環境の促進に繋がるものと思われます。今後もこれらの人材が定着し、更に社内が活気づくように業績に反映されるように一層努められ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。