

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-3015101903（第Ⅲ種：エイジレス雇用）
事業者名	日本バンテック株式会社
所在地	東京都千代田区飯田橋四丁目8番13号 タカラビル7階
電話番号/FAX番号	03（3239）4681 / 03（3239）8202
ホームページアドレス	http://www.j-vantec.co.jp
代表メールアドレス	okamoto@j-vantec.co.jp
認定年月日/認定有効期限	認定 2019年10月1日 / 認定有効期限 2025年3月31日
雇用環境整備問合せ窓口	代表取締役社長 岡本 幸男

<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） 岡本 幸男 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）	情報通信業		
事業内容	コンピュータシステム導入のためのコンサルティング、およびソフトウェアの開発・販売、ネットワークに関する技術サポート、システム運用のアウトソーシング受託		
事業所における従業員数（役員を除く）	47名		
総事業所における従業員数（役員を除く）	53名		
従業員数			
2019年 9月現在	合計	男性	女性
全従業員	53名	40名	13名
内訳	正社員	40名	13名
	パート・アルバイト		
	契約社員		
	派遣社員		
従業員平均年齢	40歳		
加入保険	健康保険、団体保険、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（ ）名、 第Ⅱ種資格者（ ）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

昨今、日本においては産業分野に関係なく人材不足が生じている中、当社でもなかなか計画的に人材確保が出来ない状況が続いているため、エイジレスの人材も採用の対象にすることを考えることになりました。ただし、これまで30歳台の採用は普通に行ってきています。

②課題

求める人材の対象となるのは技術者の為、エイジレスの方の技術力や健康面をどう判断するか明確な採用基準を設けていないため、今後採用に関するガイドラインの整備が急務。

③目標

年間の採用人数の内、35歳以上の採用を25%の割合になる事を目指して求人活動を進める。

2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

- ① 当社の制度は60歳定年ですが再雇用制度により定年者全員が継続雇用する様に働きかける。
- ② ハローワークで求人の際、年齢制限を無くしています。
- ③ 労働局管轄の公益財団法人産業雇用安定センターと連携してシニア層の情報交換を行っています。
- ④ 働き方改革の取りくみで、従業員全員の残業時間を抑制し適材適所の人員配置を心掛けています。

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）

- ① これまでに定年者の全員が再雇用でき65歳まで勤務することができました。
- ② ハローワークより40歳代の照会がありました（本人都合で採用には至らず）。
- ③ 公益財団法人産業雇用安定センターからシニア人材の動向情報を得ることができました。
- ④ 有給化の消化率と残業時間を制限内で納まるようになりました。

4. 今後の計画（取り組みの予定を可能な範囲で）

- ① 一般社団法人日本雇用環境整備機構のマッチングWebサイトを利用して新たな求人活動を行う。
- ② 各種人材紹介会社から積極的に人材情報を得る（必ずしも雇用でなくコンサルティング等の準委任契約等も考える）
- ③ 当社の再雇用制度で65歳を超えても継続できるように就業規則を見直す。

【雇用環境整備士・認定制度関連】

・ 第三種整備士の活動状況
会社のトップとして早い判断と実行でエイジレス雇用を推進しようとしています。
・ 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） ・ <input checked="" 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
まだ社内周知が十分でない為、評価に至っていませんが会社トップが整備士なので徹底できると思う。
・ 雇用環境整備士以外の専門家の設置状況
役員ならびに幹部クラスの従業員にて雇用に関する制度についての情報共有が出来ているので、必ずしも専門家ではありませんが理解は深いと思います。
・ 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
当社の認定についてと取組み状況を説明する。
・ 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 ・ <input checked="" type="radio"/> 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="radio"/> 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
<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（ 60 ）歳 <input checked="" type="radio"/> 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
あります
・ 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）
エイジレス採用について特別な基準は設けず一般の採用と同等に考えていますが、今後具体的に別な基準を考慮する必要が生じた場合は検討し対応していきます。

・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）
基本的には採用された者は、その技量や特性を活かせる活動を考えますので特別な事項はありません。
・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（ 10 ）人 / エイジレス従業員数b（ 45 ）人 / エイジレス中途雇用率a÷b（22）%
・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（15）% / 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（43）% / 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（8）% / 契約社員（0）% / 派遣社員（0）% / アルバイト・パート（0）% 60歳以上/正社員（11）% / 契約社員（0）% / 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（58）% / 50歳以上（8）% / 60歳以上（11）% / 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
・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（3）名 / 50歳代（6）名 / 60歳以上/（0）名 全社員での割合:比率 16% / エイジレス社員における割合:比率20%（2019年 9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（ ） ・ <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（月 1 回位） ・ <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）
在職年数に応じた権限と職務を与え、健康診断は一般検診ではなく人間ドックにて行う。
・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）
ありません。
・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
積極的に当社の取組みを内外に発信して採用を促進し、社内の制度もそれ併せて改善していく。

【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
トップダウンで取り組んでいますので社内周知することで理解と知識を向上できます。
・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
従来、中途採用の従業員にはエイジレスの者も多く居たので特別な教育よりも社内啓蒙で対応できます。
・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
事前に当事者に事情説明し年齢差の意識を両者が持たない、持つ必要が無いということを認識させます。

【エイジレスへの対応（特定の年代の方の方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。
当社において人事面や雇用条件については年功序列の要素が大きいため不利益は生じません。
・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
これまでにトラブルの発生はありませんでした。
・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）
基本的に通勤に関しては自己申告を優先しますので特別な配慮は必要ないと考えます。
・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）
本人のスキルや体力などを勘案して決めますが基本的に本人と協議したうえで決めるようにしています。
・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）
部署間で作業状況の差異は無く全社的に働き方改革の方針に則って過重労働を無くすようにしています
・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
特にその様なケースはありませんでしたし、今後も無いと思われます。
・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
基本的なことは自社内で教育できる環境があります。
・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別の配慮はあるか
<input checked="" type="radio"/> ある (健保組合の各種制度の利用を促す) ・ <input 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 type="radio"/> 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 ・ <input 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 (12) 年 / 40歳代 (20) 年 / 50歳代 (26) 年 / 60歳以上 (30) 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)
解雇の実績はありません。
・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
社内システムに備わっている情報共有の機能を利用したり、有効なセミナーなどがあれば案内する。
・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。
経験値および健康状態で、全くの未経験者は採用が難しいと思います。
・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
<input type="radio"/> 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)
基本的に全社員に休憩時間の厳守と出来るだけ月間の残業を20時間に抑えるよう指導していて、危険な職場はありませんので、エイジレスに特化した制度はいまのところ必要ないと考えます。

【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 type="radio"/> 設置されている ・ <input type="radio"/> 設置されていない ・ <input checked="" type="radio"/> 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。
<input type="radio"/> 派遣活用してエイジレス継続雇用している ・ <input checked="" type="radio"/> 派遣でのエイジレス活用はしていない
<input type="radio"/> 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）
当社の業務に関連する何らかの知識を有していること（生産性はあまり意識しません）。
・ 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
社内で有している個人毎のスキルデータにて出来るだけ合致する業務を選べるようにしています。
・ 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
<input checked="" type="radio"/> している ・ <input 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 ・ <input type="radio"/> 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（安全管理者・安全衛生推進者・衛生推進者・衛生管理者） ・ <input 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
日々の健康管理と定期健診の励行、情報セキュリティおよびコンプライアンスの順守、社内イベントへの参加、役職に応じた活動。
・ 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
<input checked="" type="radio"/> している ・ <input type="radio"/> 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="radio"/> 整っている ・ <input type="radio"/> 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）
当社の業務に関連する何らかの知識を有していること（50歳以上の生産性はあまり意識しません）。
・ 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
社内で有している個人毎のスキルデータにて出来るだけ合致する業務を選べるようにして、それによって30歳代の者ではスキルアップできることも検討することがあります。
・ 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="radio"/> している ・ <input 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 ・ <input type="radio"/> 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 ・ 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
そのような状況の時は極力通勤が楽になるよう担当業務を変えるなどの考慮はします。
・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
就業規則で一般的な産休や育児に関する制度は設けています。

【本機構からの評点】

技術を要する産業なだけにエイジレス（特に高齢者）雇用では課題はあると思いますが、60歳定年で再雇用制度により定年者全員が継続雇用する様に働きかけたり、再雇用制度で65歳を超えても継続できるように就業規則を見直すといった点は高齢者雇用では重要な事であり評価します。エイジレス従業員の勤続年数も長いので、かねてより働きやすい環境整備に取り組まれてい折るものと想像できます。エイジレス雇用は継続雇用と中途採用の二通りの採用手法がありますが、中途採用への取り組みも強化するために雇用環境整備士がリーダーシップをとれる社内位置づけを目指していただきたいと思います。

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。