

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-3017101907（第Ⅲ種：エイジレス雇用）
事業者名	日東カスタディアル・サービス株式会社
所在地	東京都板橋区中丸町14-1 池袋北ビル
電話番号/FAX番号	03-3530-1341 / 03-3530-9234
ホームページアドレス	http://www.nitto-cs.co.jp
代表メールアドレス	jinjitantou@nitto-cs.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 2028年3月31日
雇用環境整備問合せ窓口	管理本部 総務人事部・長谷川 顕史

<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） 長谷川 顕史（第Ⅲ種整備士）

【調査項目（第Ⅲ種：エイジレス雇用）】

産業分類（業種）	ビルメンテナンス業			
事業内容	ビル総合管理、セキュリティサービス、ホテルサービス、ファシリティマネジメント、インフラ・公共管理、メンテナンスサポート			
事業所における従業員数（役員を除く）	63	名		
総事業所における従業員数（役員を除く）	9,172	名		
従業員数				
2019年 8月現在	合計	男性	女性	
全従業員	63	42	21	
内訳	正社員	51	32	19
	パート・アルバイト	5	5	0
	契約社員	7	5	2
	派遣社員	0	0	0
従業員平均年齢	44.5 歳			
加入保険	健康保険、介護保険、厚生年金保険等			
雇用環境整備士の設置状況	第Ⅰ種資格者（2）名、第Ⅱ種資格者（1）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 資格保有・経験値を兼ね添えたエイジレスの活用は即戦力及び後任者育成として貴重なため
- ② 課題 若手社員との共存を前提としたエイジレス雇用環境の実態及び整備
- ③ 目標 社員の幸せと社会の貢献に寄与する環境を整備する

2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

弊社はこれまで設備の保守・管理・点検やセキュリティ分野でエイジレス人材を積極的に登用してきた。今後、雇用環境整備士を社内的に広く周知することで、エイジレス活用の更なる採用に繋がることを目指す。

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）

保有資格に裏打ちされたスキルや豊富な経験からのコミュニケーション力により、現場の安定した運営に貢献する存在である。

4. 今後の計画（取り組みの予定を可能な範囲で）

業界の慢性的な人材不足を解消すると共にスキル・経験値の発揮を期待したく、更なるエイジレスの積極的な採用に取り組みたい。

【雇用環境整備士・認定制度関連】

・ 第三種整備士の活動状況
採用面接の実施または面接者への指導
・ 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
アドバイザー的役割として評価
・ 雇用環境整備士以外の専門家の設置状況
社会保険労務士を外部委託している
・ 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
働きやすい環境づくりの情報交換
・ 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 ・ 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 ・ 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）
これまでの経験、保有資格に基づくスキルなどを重視し、総合的に判断する。

・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）
定期健康診断の受診の案内と確認
・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(34)人 / エイジレス従業員数b(47)人 / エイジレス中途雇用率a÷b(72)%
・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 (17.0) % / 契約社員 (2.1) % / 派遣社員 () % / アルバイト・パート () % 40歳代/ 正社員 (25.5) % / 契約社員 () % / 派遣社員 () % / アルバイト・パート () % 50歳代/ 正社員 (34.0) % / 契約社員 () % / 派遣社員 () % / アルバイト・パート () % 60歳以上/正社員 (6.3) % / 契約社員 (4.2) % / 派遣社員 () % / アルバイト・パート (10.6) %
・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 (33) % / 50歳以上 (41.2) % / 60歳以上 (15.8) % / 70歳以上 (1.5) %
・「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 (5) 名 / 40歳代 (4) 名 / 50歳代 (9) 名 / 60歳以上/ (2) 名 全社員での割合：比率 33.3% / エイジレス社員における割合：比率 42.5% (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 (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 (年2回) ・ <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）
個別のヒヤリングを通して、所属長及び本部と情報共有化を図っている。
・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）
以前、高年齢者多数雇用報奨金の受給実績あり。
・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
一層の知識習得を図るとともに一般社員に対しても教育の促進・周知を推進する。

【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
関係者と勤務状況の報告を定期的に行っている。
・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
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
上から目線で接しないように配慮する。

【エイジレスへの対応（特定の年代の方にも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。
・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）
通勤しやすい現場を配慮。
・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）
年1回本人の希望・要望を反映させる制度あり。
・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）
年1回本人の希望・要望を反映させる制度あり。
・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
年1回本人の希望・要望を反映させる制度あり。
・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
年1回本人の希望・要望を反映させる制度あり。
・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 () ・ <u>ない</u>
・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 ・ <u>いない</u>
・エイジレスの定着のための取組みを講じているか
<u>講じている</u> ・ 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 (12.2) 年 / 40歳代 (8.5) 年 / 50歳代 (19.5) 年 / 60歳以上 (13.3) 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)
現場解約のため
・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
社内報に掲載
・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 () ・ <u>ない</u>
・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)
特になし。

【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)
<u>設置されている</u> ・ 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 ・ <u>もっていない</u>

【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）
経験値、スキル、保有資格、健康、人柄など総合的に判断し採否を決定。
・ 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、適材適所となるように配置する。
・ 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 ・ <u>していない</u>
・ 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
<u>している</u> ・ 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
<u>置いている</u> （安全管理者・安全衛生推進者・衛生推進者・衛生管理者） ・ 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
現場によって制服
・ 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
<u>している</u> ・ 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 ・ <u>整っていない</u>

【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）
経験値、スキル、保有資格、健康、人柄など総合的に判断し採否を決定。
・ 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
経験値やスキル、保有資格などが活かされるよう適材適所へ配置する。
・ 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 ・ <u>していない</u>
・ 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
<u>している</u> ・ 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
年1回本人の希望・要望を反映させる制度あり。
・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
時短勤務を実施。

【本機構からの評点】

エイジレス社員の経験やスキルを高く評価し、それらを適材適所で活用していこうという企業姿勢が見て取れました。本人の希望・要望を把握し、業務や配属先の決定に反映させている点が評価できます。配慮を必要とする対象者については、残業や特別休暇等の制度、健康相談ができる窓口があるとさらに良いでしょう。全体でのエイジレス従業員数の比率が高く特に60歳以上の割合が2割に迫っており、各年代での勤続年数も比較的長く、働きやすい環境が整備されている結果であると考えます。エイジレス雇用については周囲の理解も必要となりますので、知識者の設置、社員への教育等、引き続きエイジレスの積極的な採用に取り組まれてください。

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。