

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-3018101910（第Ⅲ種：エイジレス雇用）
事業者名	社会福祉法人 諒 和 会
所在地	熊本市西区松尾町近津1361
電話番号/FAX番号	096-311-4333 / 096-329-2772
ホームページアドレス	http://ryowakai.com
代表メールアドレス	sakuranosono@ryowakai.com
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	法人本部長 下 川 寛

<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） 下川 寛（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）	社会保険・社会福祉・介護事業			
事業内容	高齢者福祉・介護保険事業所運営			
事業所における従業員数（役員を除く）	100 名			
総事業所における従業員数（役員を除く）	100 名			
従業員数				
2019年 10月現在	合計	男性	女性	
全従業員	100	33	66	
内訳	正社員	90	32	57
	パート・アルバイト	10	1	9
	契約社員	0	0	0
	派遣社員	0	0	0
従業員平均年齢	44.8 歳			
加入保険	厚生年金保険・協会けんぽ・熊本県社協退職共済・雇用保険・福祉施設賠償保険			
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（ 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

当法人は社会福祉法人であり、介護施設として特養・老健等の入所系施設を主体に運営しているため、365日24時間体制の変則勤務従事者が必要です。しかし、ワークライフバランスを重視する現代の社会情勢の中にあって、そのような勤務が可能な求職者の数は減少しています。そこで、全ての人々が就労可能となる労働環境を整備し、従業者の確保を図る必要性に迫られました。

②課題

- ・介護の性質上、年齢と男女バランスのとれた職員の確保が必要だが、高年齢者の応募が少ない。
- ・自身の過去の実績や過去の社会的慣習にとらわれがちであり、新たな時代に対応した業務に対して拒否感が強い方が散見される。

③目標

過去の実績や経験を、現代に求められる手法とミックスさせることにより、より高度な職能の発揮を図りながら有能な職員の確保を目指す。

2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

- ・労働関係法令に基づく制度その他休業の先行完全実施。
- ・当人の体力等に応じた柔軟な就労・勤務体制の実施。
- ・当人の身体的状況により病院受診等に対して柔軟に対応する。
- ・身体状況により1時間程度の遅刻早退は給与に影響しないこととする。
- ・緊急的な休暇に対応するための基準配置を超える職員の増員。

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）

- ・体力や能力に応じた業務内容設定により笑顔で勤務する姿が見られる。
- ・年少者に対して人間的教育効果が見られる。
- ・職員数が増加し、緊急的な早退や休暇にも他の職員のカバー体制ができた。
- ・身体状況によるものは勤務ペナルティがないことが浸透し、自由に申し出ができるようになった。
- ・高齢な利用者の心情や生活環境への理解が深まった。

4. 今後の計画（取り組みの予定を可能な範囲で）

- ・年齢的バランスのとれた職員の配置促進。
- ・労働関係法令の定めを超える休暇休業制度の拡充。
- ・過去の経験則伝達による年少者のスキルアップ体制の構築。

【雇用環境整備士・認定制度関連】

・ 第Ⅲ種整備士の活動状況
整備士業務とともに、雇用管理責任者として法人内の制度構築及び助言指導を行っている。
・ 雇用環境整備士単位取得制度を活用している第Ⅲ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
労働関係法令及び雇用環境に係る専門職として唯一無二の存在になっている。
・ 雇用環境整備士以外の専門家の設置状況
衛生管理者・安全衛生推進者・産業医・雇用管理責任者・社会保険労務士
・ 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
現在は特になし。
・ 第Ⅲ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Ⅲ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Ⅲ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 （ 2018年 10月） ・ 取得していない ・ 申請中 具体的な実績等（ 熊本県ブライト企業認定 ）
・ 定年制度に関する規約への明記
定年（ 65 ）歳（希望があれば75歳まで延長） ・ 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
雇用管理責任者において修得している。
・ 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）
採否基準に年齢に関するものは平等公正の観点から設けていないが、応募者本人の身体・生活環境に応じた勤務時間や休日が可能になるように最大限配慮するため、本人希望を詳細に把握している。

・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）
当人の希望を優先した配属先及び職務内容の決定。
・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（ 16 ）人 / エイジレス従業員数b（ 88 ）人 / エイジレス中途雇用率a÷b（ 18 ）%
・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（ 100 ）% / 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（ 99 ）% / 契約社員（ 0 ）% / 派遣社員（ 0 ）% / アルバイト・パート（ 1 ）%
50歳代/ 正社員（ 98 ）% / 契約社員（ 0 ）% / 派遣社員（ 0 ）% / アルバイト・パート（ 2 ）%
60歳以上/正社員（ 95 ）% / 契約社員（ 0 ）% / 派遣社員（ 0 ）% / アルバイト・パート（ 5 ）%
・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（ 51 ）% / 50歳以上（ 21 ）% / 60歳以上（ 16 ）% / 70歳以上（ 4 ）%
・「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
エイジレス雇用は積極的に実施している。
・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（ 3 ）名 / 40歳代（ 4 ）名 / 50歳代（ 3 ）名 / 60歳以上/（ 0 ）名 全社員での割合：比率 10% / エイジレス社員における割合：比率 10.8%（2019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"/> （部署名：法人本部・雇用相談窓口） ・ 無 / キーパーソンは <input checked="" type="radio"/> ・ <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）
している（月 回位） ・ <input checked="" 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"/> ・ <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）
就労形態・就労環境及び職責ならびに配属について、当人の希望を優先して決定している。
・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）
ハローワークの高齢者雇用及び再就職に関する助成金。
・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
労働関係法令を超える休暇休業制度の拡充及び経験則活用の年少者育成システム確立。

【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
倫理規範である職員綱領の中の、「すべての人とともに生きる」という理念を共有している。
・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
<input checked="" type="radio"/> 受講させている ・ <input type="radio"/> 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
特にセミナーは行っていないが、介護の担い手としての多様な年齢の職員が必要との教育をしている。
・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
言葉遣いと先輩への敬意のほかは、過剰な配慮が失礼に当たるという考えで行っていない。

【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。
一切ない。多様な生活及び身体背景に対応するため就労に関する当人の希望を重視している。
・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
これまでにトラブル事例はない。
・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）
車通勤はもちろん、公共交通機関利用の際の時刻表に合わせた勤務時間の設定をしている。
・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）
当人の身体的状況に合わせた配属及び業務量の設定をしている。
・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）
基本的に残業はなく、当人の希望を優先して配属している。
・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・出張はない。
・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
ICT技術の活用により、音声入力を可能としている。
・エイジレスの残業への特別な配慮はあるか
<input checked="" type="radio"/> ある ・ <input type="radio"/> 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 ・ <input checked="" type="radio"/> ない
・エイジレスの健康管理で定期健康診断以外に特別な配慮はあるか

<input checked="" type="radio"/> ある (随時の医療機関受診の容認) ・ <input type="radio"/> ない
<input type="checkbox"/> 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 ・ <input type="radio"/> いない
<input type="checkbox"/> 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
<input type="checkbox"/> エイジレスの従業員のおおむねの勤続年数実績
35～39歳 (6) 年 / 40歳代 (6) 年 / 50歳代 (8) 年 / 60歳以上 (10) 年
<input type="checkbox"/> 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)
解雇した事例はない。
<input type="checkbox"/> 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
特段のものではなく、すべての職員と平等に行っている。
<input type="checkbox"/> エイジレスを雇用する際に可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。
人間性。介護事業のため、人と愛情をもって接することができること。上から目線は採用しない。
<input type="checkbox"/> 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 (但し育児者には別途あり)
<input type="checkbox"/> 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)
介護施設のため基本的に設備はバリアフリーである。その他制度的には特段に用意はしないが、電子機器等の取扱は、それが得意な職員が別途丁寧に指導している。

【エイジレスを雇用している又は雇用する予定の場合】

<input type="checkbox"/> 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 ・ <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
<input type="checkbox"/> 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="checkbox"/> 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="checkbox"/> 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】

・高年齢者の採用基準はどのようなものか（具体的に）
高年齢者としての特段の採用基準はないが、年齢にとらわれず当人の身体的に就労可能なこと及び年齢をかさにきた上から目線でないことならびに自身の経験を過信していないこと。
・高年齢者の過去の実績・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
過去の実績や経験・技能について「いい」面を積極的に取り入れて現在のシステムを改良している。
・高年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設置されていることを高年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年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
・高年齢者と高年齢者以外の社員とで同じ対応を求めている事項は何か
要介護者への接し方及び報告連絡相談。
・管理職は高年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 ・ <input type="radio"/> していない
・口頭での指示の聞き取りが弱い高年齢者に対して、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）
特段の採用基準はないが、年齢にとらわれず当人が身体的に就労可能なこと及び誠実に職務遂行ができることならびに自身の経験を過信していないこと。
・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
過去の実績や経験・技能について「いい」面を積極的に取り入れて現在のシステムを改良している。
・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
転勤はない。
・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
別途育児者への整備を行っているとおおり、多様に用意している。

【本機構からの評点】

エイジレス当事者の特性や能力を最大限に活かし、よりよい形で人材を活用されているという印象を受けました。個々の生活環境や身体状況を詳細に把握し、それらに寄り添った勤務体系を実現させようと丁寧に取り組まれていることが見て取れました。人権・人格を尊重した独自の採用基準を確立されている点も素晴らしいです。結果として、『職員数が増加し職員同士のカバー体制ができたこと』、『個々に応じた業務の設定により笑顔で勤務する姿が見られる』などの成果をあげられており、職員の方々がいきいきと活躍されている姿が想像できます。さらには、『年少者に対しての人的教育効果』や『高齢の利用者への理解が深まった』などプラスアルファの成果が出たことは、好事例として同様の取り組みを行う他の職場の参考にもなることでしょう。エイジレス対象者の年齢層は幅広く、彼らの雇用の促進は貴所の課題とする年齢的バランスのとれた職員の配置の実現に直結するかと思います。

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。