

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-3022012101（第Ⅲ種：エイジレス雇用）
事業者名	公益財団法人 がん研究会
所在地	東京都江東区有明3-8-31
電話番号/FAX番号	03-3570-0398 / 03-3570-0141
ホームページアドレス	http://www.jfcr.or.jp/
代表メールアドレス	jinjikousei@jfcr.or.jp
認定年月日/認定有効期限	認定 2021年2月1日 / 認定有効期限 2027年3月31日
雇用環境整備問合せ窓口	人事部 西田 尚美

<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）</p> <p>岩瀬 政子（Ⅲ種）・鈴木 瑠維（Ⅲ種）・西田 尚美（Ⅲ種）・辻 紫乃（Ⅲ種）</p>

【調査項目（第Ⅲ種：エイジレス雇用）】

産業分類（業種）	医療業			
事業内容	がん専門研究機関として、研究部門と病院を備え、体系的がん研究と先進的がん医療の推進を通じ、革新的ながん医療やがん予防の開発をおこなっている。			
事業所における従業員数（役員を除く）	2341 名			
総事業所における従業員数（役員を除く）	2341 名			
従業員数				
2021年1月現在	合計	男性	女性	
全従業員	2347	728	1619	
内訳	正社員	1657	430	1227
	パート・アルバイト	46	15	31
	契約社員	624	281	343
	派遣社員	20	2	18
従業員平均年齢	40 歳			
加入保険	雇用・健康・厚生・労災保険			
雇用環境整備士の設置状況	第Ⅰ種資格者（ 4 ）名、 第Ⅱ種資格者（ 5 ）名、第Ⅲ種資格者（ 4 ）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：定年を迎える職員が増加傾向にあり、定年後の受け入れ態勢の更なる強化を図るため。 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
当会の職員採用時・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、定年後の具体的な収入・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、よりエイジレスの継続雇用につながっていく
4. 今後の計画（取り組みの予定を可能な範囲で）
慢性的な人手不足の打破として様々な職種にあわせたエイジレスの積極的な採用に取り組み、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Ⅲ種整備士の活動状況
エイジレス採用担当者は年度内の整備士の取得を促す
・ 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 3 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
資格取得開始3年目の為、職場内の評価は得られていないが、今回の申請により理解と協力を得るように周知する。
・ 雇用環境整備士以外の専門家の設置状況
配置していない
・ 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
雇用促進の情報共有をおこないたい
・ 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 (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 (60) 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
あり
・ 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)
配属先構成人数及び年齢の考慮

・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）
配属先構成人数及び年齢の考慮
・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（117）人 / エイジレス従業員数b（1293）人 / エイジレス中途雇用率 $a \div b$ （11）%
・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（65）% / 契約社員（33.0）% / 派遣社員（1）% / アルバイト・パート（1）% 40歳代/ 正社員（65）% / 契約社員（28）% / 派遣社員（0）% / アルバイト・パート（2）% 50歳代/ 正社員（70）% / 契約社員（28）% / 派遣社員（0）% / アルバイト・パート（1）% 60歳以上/正社員（11）% / 契約社員（88）% / 派遣社員（1）% / アルバイト・パート（1）%
・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（40.4）% / 50歳以上（13.4）% / 60歳以上4.3）% / 70歳以上（0.9）%
・「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（2）名 / 40歳代（50）名 / 50歳代（94）名 / 60歳以上/（23）名 全社員での割合：比率8% / エイジレス社員における割合：比率 13 %（H29年1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： 人事部 ） ・ <input 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 4 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）
配属先、勤務時間、勤務形態の配慮
・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）
なし
・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
中間管理職への研修

【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
中堅職員研修
・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
内部での勉強会と合わせて外部セミナーへの積極的参加
・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
採用面接の際、可能性がある場合は事前にお伝えする

【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。
面談の実施
・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
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）
状況により個別対応
・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）
単純作業の希望
・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）
残業の少ない部署への異動
・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
個々の適正に応じ転勤・出向を実施
・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
パソコンスキルアップ研修を実施
・エイジレスの残業への特別な配慮はあるか
ある ・ ない（場合によって個別対応あり）
・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（場合によって個別対応あり）

・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 (40歳以上への健康管理促進 追加検診の実施) なし
・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 ・ 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 ・ 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 (6) 年 / 40歳代 (9) 年 / 50歳代 (17) 年 / 60歳以上 (19) 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)
なし
・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
中堅管理職研修
・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。
求める業務に対し経験を活かしつつ、周りの職員とのコミュニケーションが円滑にできるか
・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 () ・ 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)
エイジレスに限らず、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よう配慮

【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 ・ 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）
「専門性」と「当会にない経験・能力」 人生の中で培ってきたノウハウ、技能・技術、人脈を若い世代や企業に還元することができるか
・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
既存職員にはない新たな創造の改革や、職場での若年層や中堅層の従業員のモラル向上やモチベーションアップが期待できる。
・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に設置されていることを高年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 ・ 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） ・ 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
なし
・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
している ・ <input checked="" type="radio"/> していない（自己申請により対応）
・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
整っている ・ <input checked="" 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）
社会経験を活かし、即戦力となる方 世代を問わずコミュニケーションできる方
・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
経験が活かせる部署での採用
・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（今後周知の予定）
・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

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

上司との相談により配属先、業務内容について考慮

・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

育児短時間制度、子の看護休暇、育児金手当、女性活躍推進WGの立ち上げ活動開始

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）。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り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）の取り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。