

## 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-3023012102（第Ⅲ種：エイジレス雇用）
事業者名	一般社団法人 HRCplus
所在地	宮崎県日向市上町1番地
電話番号/FAX番号	0982-55-7005 / 0982-55-7004
ホームページアドレス	<a href="http://hrcplus.or.jp">http://hrcplus.or.jp</a>
代表メールアドレス	<a href="mailto:kurogi@hrcplus.or.jp">kurogi@hrcplus.or.jp</a>
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	管理者 黒木 聖子

<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） 黒木聖子（第Ⅱ・Ⅲ種）・山田志織（第Ⅰ・Ⅱ種）・平田幸一（第Ⅱ種）・富山裕二（第Ⅱ種）・泉庄哉（第Ⅱ種）

## 【調査項目（第Ⅲ種：エイジレス雇用）】

産業分類（業種）	障がい者福祉サービス		
事業内容	就労継続支援A型事業所		
事業所における従業員数（役員を除く）	19 名		
総事業所における従業員数（役員を除く）	19 名		
従業員数			
令和3年1月現在	合計	男性	女性
全従業員	19	13	6
内訳	正社員	5	2
	パート・アルバイト	14	4
	契約社員		
	派遣社員		
従業員平均年齢	42.4 歳		
加入保険	事業活動総合保険、賠償責任保険 厚生年金保険、協会けんぽ、中小企業退職金共済、雇用保険		
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（5）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

当法人は障がい者総合支援法に基づき就労継続支援A型事業所を運営している。障がい者の就労支援を実施するにあたり経験や知識、資格を有するエイジレス人材は即戦力であり若手への教育指導において大きな寄与があると考えたため。また法人理念である「桜梅桃李」はそれぞれの独自の美しい花を咲かせることから年齢や障がいの有無、特性に囚われずありのままの姿で一人の人間として人生を送れるようお互いが理解しあえる職場環境作りに努めている。

#### ②課題

法人内におけるエイジレス雇用の環境整備が未達である。

#### ③目標

経験及び資格を保有するエイジレス人材の積極的な採用を行っていく。

### 2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

ワークライフバランスの改善を図る。  
ストレスチェックの運用と専門家との連携  
本人の体力等に応じた柔軟な就労、勤務体制の実施

### 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の設定を行い安定した勤務ができるようになった。

※組織全体としての取り組みがようやく安定してきた状態であることから今後の状況をみて随時検討していく。

### 4. 今後の計画（取り組みの予定を可能な範囲で）

より細やかなフォロー体制を構築していく。  
PDCAサイクルによる労働環境の改善を図る。  
過去の経験を伝達することにより年少者のスキルアップ体制を構築していく。

**【雇用環境整備士・認定制度関連】**

・ 第三種整備士の活動状況
整備士業務とともに施設管理者として事業所内の制度構築及び助言指導を行っている。 整備すべき課題や改善点などを明確にし、今後取り組んでいく。
・ 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） ・ <b>無</b>
・ 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
雇用環境に関わる専門職としての存在である。
・ 雇用環境整備士以外の専門家の設置状況
安全衛生推進者・障がい者職業生活相談員・社会福祉士・看護師・ジョブコーチ・防災士
・ 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 ・ <b>ない</b>
・ 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
相手側の雇用環境の取り組みを聞き、自社の参考にしていきたい。
・ 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 ・ <b>雇っていない</b>
・ 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 ・ <b>いない</b>
・ 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
<b>ある</b> ・ 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 ・ <b>取得していない</b> ・ 申請中
・ 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
社会保険労務士と連携して進めたい
・ 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）
採否基準については設けていない。応募者の身体・生活環境、既往歴に応じた勤務が可能になるよう配慮するため面接時に詳しく聞き取りし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）
本人の希望を優先した業務内容の決定。業務内容の説明を行う際は写真や図付きのマニュアルを用いて説明を行っている。
・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（ 15 ）人 / エイジレス従業員数b（ 15 ）人 / エイジレス中途雇用率 $a \div b$ （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（25）% / 契約社員（0）% / 派遣社員（0）% / アルバイト・パート（75）% 40歳代/ 正社員（57）% / 契約社員（0）% / 派遣社員（0）% / アルバイト・パート（43）% 50歳代/ 正社員（0）% / 契約社員（0）% / 派遣社員（0）% / アルバイト・パート（100）% 60歳以上/正社員（0）% / 契約社員（0）% / 派遣社員（0）% / アルバイト・パート（100）%
・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（10）% / 60歳以上（10）% / 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（0）名 / 40歳代（2）名 / 50歳代（0）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 13%（R3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： 管理者 ） ・ 無 / キーパーソンは <input checked="" type="radio"/> いる ・ 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（3か月に1回位） ・ 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 ・ 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・就労環境について本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）
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
法人理念である「桜梅桃李」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
外部研修への参加を積極的に行っている。また自社ないにおいても研究会を開催している。
・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
言葉遣い敬意の他は過剰な配慮は行っていない。

【エイジレスへの対応（特定の年代の方へ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。本人の就労に対する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
トラブル事例はこれまでにない。
・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）
自家用車での通勤の許可。
・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）
本人の身体的状況に合わせた業務量、勤務時間の設定を行っている。
・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）
基本的に残業はない。本人の希望をもとに決定している。
・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・派遣等はない。
・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
パソコンを必要としない業務に従事。
・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の配慮はあるか
<input checked="" type="radio"/> ある ( 随時の医療機関受診の容認 ) ・ <input type="radio"/> ない
・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
・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 ( 5 ) 年 / 40歳代 ( 5 ) 年 / 50歳代 ( 3 ) 年 / 60歳以上 ( 4 ) 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)
解雇した事例はない。
・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
不定期に研修会を実施している。
・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。
重要視する部分として、協調性の有無・意欲等。 採用しない人材として、自己中心的言動のある者・熱意が感じられない者等は採用しない。
・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)
肉体労働における適宜休憩時間の設定 安全教育の徹底

【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 ・ <input checked="" type="radio"/> 顧問社会保険労務士が説明 <input checked="" type="radio"/> 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）
高齢者としての特段の採用基準はない。人生経験が豊富であり健康であることが重要。
・ 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
過去の実績や経験、技術など良い面を取り入れ、改良している。
・ 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
<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） <input checked="" type="radio"/> 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
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 ・ <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）
特段の採用基準はない。年齢にとらわれず身体的に健康で就労可能なこと。誠実に職務遂行ができること。コミュニケーションがとれること。
・ 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、技術などを良い面を取り入れ、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

転勤等はない。

・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。

## 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。