

## 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-3024052201 （第Ⅲ種：エイジレス雇用）
事業者名	株式会社 KSP
所在地	神奈川県横浜市中区山吹町1-1
電話番号/FAX番号	045-243-3111 / 045-243-3118
ホームページアドレス	<a href="https://ksp-kokusai.co.jp/">https://ksp-kokusai.co.jp/</a>
代表メールアドレス	なし
雇用環境整備問合せ窓口	
認定年月日/認定有効期限	認定 2022年5月1日 / 認定有効期限 2029年3月31日

<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に設置されている（労働者派遣事業を営む事業所に限り、派遣しているスタッフ5名を社員1名と計算可）
<p>設置されている第Ⅲ種の雇用環境整備士名を列举（認定時点）田邊元、浅沼健一、高橋猛己、笹生琢也、辻村功、高山良江、高橋聡、本橋祥弘、瀬戸勇樹、石黒敏彦、下口康博、坂本篤司、森邦雄、井口雄大、久保田修、村田篤、宮川哲史、横尾孝之、上原恵、中村崇、花里寿幸、田中博之、北慧里乃</p>	

## 【調査項目（第Ⅲ種：エイジレス雇用）】

産業分類（業種）	警備業		
事業内容	総合警備保障業務、施設警備、空港警備、イベント警備、放置車両監視業務施設運営、警備プランニング、人材派遣		
事業所における従業員数（役員を除く）	1709	名	
総事業所における従業員数（役員を除く）	1709	名	
従業員数			
2021年 11月現在	合計	男性	女性
全従業員	1709	1520	189
内訳	正社員		
	パート・アルバイト		
	契約社員		
	派遣社員		
従業員平均年齢	59.8	歳	
加入保険	健康保険・厚生年金・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（1）名、第Ⅱ種資格者（1）名、第Ⅲ種資格者（23）名		

(フォントサイズ10.5のMS明朝体で統一してください、ページ制限なし、表や図などをこの中に入れても構いません)

## 【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

弊社は元々エイジレス人材の採用に積極的であったが、特段対外的なアピールは行っていなかった。そのような折に日本雇用環境整備機構の存在を知り、エイジレス人材の採用に当たって活用をしたいと考えた。

警備業に従事する方は高齢者が多い為、高齢者雇用に於ける問題点を認識し、その問題改善を図る為に、今回資格取得に至った。

#### ②課題

年齢を問わず働きやすい労働環境の整備を継続して推進する。

#### ③目標

エイジレス人材の積極的な採用と活用。

### 2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

- ・積極的に雇用環境整備士資格の取得を推進した。
- ・採用、面談時には雇用環境整備士有資格者が行き、社員の希望に沿った労働環境を提案するようにした。
- ・事前に就労現場についての写真を提示する等して説明を行い、本人の希望に基づき配置をする。

### 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）

- ・資格取得により、採用、面接にあたる重合員の高齢者雇用に関する理解が深まった。

### 4. 今後の計画（取り組みの予定を可能な範囲で）

- ・エイジレス人材の積極的な採用に取り組み、新規雇用・継続雇用を図る。
- ・活躍できる労働環境の整備を継続して進める。

【雇用環境整備士・認定制度関連】

・ 第三種整備士の活動状況
積極的な採用活動に取り組んでいる。
・ 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
今後、資格知識を基に採用や人材配置を行うことを期待されている。
・ 雇用環境整備士以外の専門家の設置状況
特になし。
・ 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
特になし。
・ 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又は70）歳、職務によって変動。定年後の継続雇用については定めなし。
・ 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）
特記事項はない。
・ 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）

現場の巡察や面談、ストレスチェックの実施。

・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（ ）人 / エイジレス従業員数b（ ）人 / エイジレス中途雇用率 $a \div b$ （ ）%

・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 (90) % / 契約社員 ( ) % / 派遣社員 ( ) % / アルバイト・パート (10) %  
40歳代/ 正社員 (90) % / 契約社員 ( ) % / 派遣社員 ( ) % / アルバイト・パート (10) %  
50歳代/ 正社員 (90) % / 契約社員 ( ) % / 派遣社員 ( ) % / アルバイト・パート (10) %  
60歳以上/正社員 (90) % / 契約社員 ( ) % / 派遣社員 ( ) % / アルバイト・パート (10) %

・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 (9.5) % / 50歳以上 (13.2) % / 60歳以上 (31.9) % / 70歳以上 (33.3) %

・「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 ( ) 名 / 40歳代 ( ) 名 / 50歳代 ( ) 名 / 60歳以上/ ( ) 名  
全社員での割合:比率 % / エイジレス社員における割合:比率 % ( 年 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: ) ・ 無 / キーパーソンは 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）

している (2～3ヶ月に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

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）

・配属先や勤務形態について、本人の希望条件に合致させるよう務めている。

・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）

・特定求職者雇用開発助成金

・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

・社員に対して雇用環境整備士の存在をアピールするとともに、継続して新規採用に力を入れる。

【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
上司自身にも資格取得を推奨し、知識の習得を促している。
・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
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
特になし。
・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
口調や態度など、節度を持って接するように指導している。

【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。
年齢による不利益的な扱いはない。
・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）
居住地に近い現場を提案し、通勤の負担を減らしている。勤務地によっては車通勤も許可する。
・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）
本人の希望に沿うようにシフトや配置を決定している。
・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）
特になし。
・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
出向・派遣等はほぼ無し。
・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
現場の若手社員によるフォローを行う。
・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
<u>いる</u> ・ 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
<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 ( ) 年 / 40歳代 ( ) 年 / 50歳代 ( ) 年 / 60歳以上 ( ) 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)
特になし。
・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
エイジレスに限定せず、担当者を通じて資格取得に関しての情報提供を行っている。
・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。
警備業法に違反する者は採用しない。
・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 ( ) ・ <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)
・会社全体でエイジレスに特化して導入している制度はなく、配属先によって調整している。

**【エイジレスを雇用している又は雇用する予定の場合】**

・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 ・ <u>顧問社会保険労務士が説明・相談に乗っている</u>
・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 ・ <u>派遣でのエイジレス活用はしていない</u>
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】**

・ 高齢者の採用基準はどのようなものか（具体的に）
・ コミュニケーション能力に問題はないか。 ・ 職務遂行に問題がない程度に健康であるか。
・ 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
業務に有用な資格を保有する者に対しては、手当を支給している。
・ 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
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
職務全般
・ 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
している ・ <u>していない</u> （持ち場の変更等で対応）
・ 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> （就労現場、業務内容によってはマニュアルが整備されていない場合がある）

**【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）
・ コミュニケーション能力に問題がないか。 ・ 業務遂行が可能な程度に健康であるか。
・ 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
業務に有用な資格を保有する者に対しては、手当を支給している。
・ 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
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

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

本人の希望によっては配属先の変更を行っている。

・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

- ・育児中の短時間勤務制度。
- ・育児・看護休暇。