

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-3025052202 （第Ⅲ種：エイジレス雇用）
事業者名	日清オフィスサービス株式会社
所在地	〒657-0846 神戸市灘区岩屋北町4-4-1
電話番号/FAX番号	TEL 078-882-7071
ホームページアドレス	http://www.nisshin-officeservice.jp
代表メールアドレス	nos-saiyo@nisshinkogyo.com
雇用環境整備問合せ窓口	管理部
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）

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） 岡和夫

【調査項目（第Ⅲ種：エイジレス雇用）】

産業分類（業種）	人材派遣業		
事業内容	人材派遣事業 人材紹介事業 OA関連機器の販売 事務用消耗品の販売		
事業所における従業員数（役員を除く）	3	名	
総事業所における従業員数（役員を除く）	60	名	
従業員数			
2022年 2月現在	合計	男性	女性
全従業員	60	45	15
内訳	正社員	6	2
	パート・アルバイト	-	-
	契約社員	4	4
	派遣社員	50	9
従業員平均年齢	59 歳		
加入保険	神戸機械金属健康保険組合		
雇用環境整備士の設置状況	第Ⅰ種資格者（0）名、 第Ⅱ種資格者（0）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
 - ・当社は鉄鋼業を核とする親会社の子会社として2017年に設立された派遣会社
 - ・「親会社の退職者（65歳）の再々雇用受け皿」として高齢者継続雇用を支援
 - ・並行してエイジレス中途採用や派遣でグループ企業各社の人事政策を支援
- ② 課題 「製造業の人材確保は極めて厳しい」
 - ・新卒を含めた若年層の製造業離れは顕著である
 - ・高齢者を中心にエイジレス世代の3K職種に対する偏見は治まらない
- ③ 目標 「地域住民の潜在的労働力を最大限に活かして地域製造業発展に貢献する」

2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

- ① 70歳定年制の導入及び70歳以降雇用継続の推進
 - ・高齢者安全教育やライフワークバランス研修を実施
 - ・同一労働同一賃金の積極的推進
- ② 女性含め製造業未経験者の積極的派遣及び紹介事業の推進
 - ・派遣元派遣先の協業による懇切丁寧な職場見学の実施等

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）

- ① グループ内企業の65歳継続雇用が常態化
 - ・65歳時点での継続就業希望者が8割超となった
 - ・安全教育やライフバランス研修など高齢者リカレントが定着しつつある
- ② エイジレス及び非正規雇用に対する派遣先及び請負企業の意識行動の変化
 - ・改正派遣法に関する当社のコンプラ情報が各社の働き方改革の中で生きた情報として貢献した
 - ・請負元企業では、当社の要望もあり女性シャワー室休憩室を新設した

4. 今後の計画（取り組みの予定を可能な範囲で）

- 「地域に根ざした派遣業」を目指す
 - ・エイジレス世代、未経験求職者に対する求人活動を強化する
 - ・求職者に対する効果的な職場見学等の実施により仕事の見える化を図る

【雇用環境整備士・認定制度関連】

・ 第三種整備士の活動状況
・ エイジレス採用・就業に対する当社行動基準の策定を進めている
・ 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） ・ 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
・ グループ企業の雇用環境整備推進を支援する先導役として位置づけている
・ 雇用環境整備士以外の専門家の設置状況
・ キャリアカウンセラーを養成中である
・ 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 ・ 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
・ 雇用環境適正に関する情報について共有できる場を設けたい
・ 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 ・ 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 ・ 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
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（ 70 ）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
セミナー参加や社内勉強会等を通じて絶えず最新情報の修得に努めている
・ 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）
特になし

・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）
・改正派遣法に則り、労使協定方式・派遣先均等均衡方式を導入した
・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(60)人 / エイジレス従業員数b(52)人 / エイジレス中途雇用率a÷b(115) %
・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(2) % / 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(2) % / 契約社員(4) % / 派遣社員(8) % / アルバイト・パート(0) % 50歳代/ 正社員(4) % / 契約社員(4) % / 派遣社員(0) % / アルバイト・パート(0) % 60歳以上/正社員(0) % / 契約社員(0) % / 派遣社員(80) % / アルバイト・パート(0) %
・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(13) % / 50歳以上(8) % / 60歳以上(60) % / 70歳以上(19) %
・「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(0) 名 / 40歳代(0) 名 / 50歳代(0) 名 / 60歳以上/(0) 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 % (22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。
有 (部署名: 業務部) ・ 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(月 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）
・派遣スタッフ対応として、月度スタッフ訪問や半期ごとの人事考課面談を実施している
・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
・現在検討中

【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
・社内の月度営業会議にて派遣スタッフの現況報告を中心に情報共有している
・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
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
・派遣先責任者に対して、高齢者就業促進・非正規雇用の処遇改善の説明会を実施
・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
・年下の上司は特別でない時代である。問題があれば個別に対応している

【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。
・改正労働者派遣法に則り、派遣先均等均衡待遇方式及び労使協定方式を採用している
・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
・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）
・特になし
・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）
・65歳以上再々雇用者に対して、本人の意思によるパートタイムや時短勤務を適用している
・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）
・人事考課面談等により、スタッフの要望等について派遣先派遣元を含めた3者で共有されている
・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
・事前の本人意思確認含め、本人・派遣先・派遣元にて情報共有の上対応している
・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
・勤怠管理入力についても、エイジレススタッフへの個別指導をしている
・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（ 個別面談での確認事項としている ） ・ 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
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（ 3 ）年 / 40歳代（ 3 ）年 / 50歳代（ 3 ）年 / 60歳以上（ 5 ）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）
1件発生（病気による長期休職のため解雇）
・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
・業務で必要な資格取得について、派遣先と協業しながら支援している
・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。
・親会社退職者（65歳）で本人の就業継続意思あれば無条件で雇用する。 ・中途採用エイジレスについては、職場説明会を重視して本人の意思を最大限尊重する
・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（ 生理休暇や休憩スペース等の配慮 ） 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）
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）
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】

・ 高齢者の採用基準はどのようなものか（具体的に）
・ 親会社の再雇用修了者（65歳）を原則として希望者全員雇用継続している ・ 中途採用60歳以上高齢者については、経験に応じた業務や働き方を考慮して就業先を推奨する
・ 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
・ 親会社からの再々雇用者については、改正派遣法に則り派遣先均等・均衡方式を採用している
・ 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 ・ 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
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（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
・ 前回答と同様、同一労働同一賃金に準拠した派遣先均等均衡方式を採用している
・ 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
している ・ 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 ・ 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）
・ 35歳～40歳代の求職者に対して“エイジレス”との認識がない ・ 50歳代といえども年齢による採用基準を特別視していない
・ 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
・ 登録面談時及び現場での職場見学を重視して就業に繋げている
・ 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 ・ 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
している ・ していない

<ul style="list-style-type: none"> ・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
<p>置いている ・ 置いていない</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・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
<p>整っている ・ 整っていない</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・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
<ul style="list-style-type: none"> ・本人の意思を確認し尊重している
<ul style="list-style-type: none"> ・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
<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則により考慮している

<p>その他</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・当社は製造業の親会社をもつ製造業派遣会社であり、エイジレス雇用・派遣・紹介を核事業としている ・30歳代40歳代求職者はエイジレスとして偏見特別視するよりも、専門技術及びリーダーシップ面において既存労働者の意識変革を助長する有望な年代と捉えている。 ・50歳代60歳代においても、年功序列の雇用社会にこだわることなく、個人の意思で自由に転職できるような雇用流動を促す社会環境づくりの必要性を感じている。