

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-3027062501（第Ⅲ種：エイジレス雇用）
事 業 者 名	アイテック株式会社
所 在 地	東京都足立区南花畑2-6-8 TKビル2階
電 話 番 号/FAX番号	03-5242-7775/03-5242-7776
ホ ー ム ペ ー ジ ア ド レ ス	https://itectokyo.co.jp
代 表 メ ー ル ア ド レ ス	y-kimura@itectokyo.co.jp
雇用環境整備問合せ窓口	人事部 安田 和弘
認定年月日/認定有効期限	認定 令和7年 6月 1日 / 認定有効期限 令和11年 3月 31日

☒	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
☒	設立から満12ヵ月を経過している
☒	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
☒	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
☒	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
☒	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）	

【調査項目（第Ⅲ種：エイジレス雇用）】

産業分類（業種）		建築設計施工管理業（設計事務所）		
事業内容		一級建築士事務所 建築の実施設計図 施工図 仮設計画図 沿道掘削申請等業務 BIM作図		
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				
2025年 5月現在		合 計	男 性	女 性
全 従 業 員		100名	67名	33名
内 訳	正 社 員	90名	62名	28名
	パート・アルバイト	10名	5名	5名
	契 約 社 員	0名	0名	0名
	派 遣 社 員	0名	0名	0名
従業員平均年齢		35歳		
加 入 保 険		雇用保険 労災保険 厚生年金 健康保険		
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 第Ⅳ種資格者（1）名、 第Ⅴ種資格者（1）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）

*** 印の設問は非公開可能です。非公開を希望しても不利益になる審査とはいたしません。**（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

少子高齢化による労働力不足 生産年齢人口が減少し、高齢労働者の活躍が不可欠になっている。

② 課題

企業や社会全体で「年齢に関係なく能力を活かせる」という認識を広める必要がある。

③ 目標

高齢者が働きやすい環境を整備し、長く活躍できる仕組みを構築

2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

職場環境の改善

高齢労働者向けの安全対策（転倒防止の床材、視認性の高い標識など）を強化
作業負担を軽減するための補助機器の導入

公平な評価制度の確立

年齢ではなくスキルや成果を重視した評価制度を導入
多様なキャリアパスを用意し、長期的な活躍を支援

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）

移動しやすい動線の確保

年齢ではなくスキルや成果を重視する評価制度が導入され、シニアに活躍できる職場が増加

4. 今後の計画（取り組みの予定を可能な範囲で）

- ・安全で働きやすい職場環境の構築
高年齢労働者の特性に配慮した設備・制度の導入を進める
- ・年齢に関係なく活躍できるキャリア形成
研修やジョブローテーションを通じて、長期的な雇用を支援する
- ・企業の持続的な成長と労働力確保
エイジレスな雇用環境を整備することで、労働力不足の解消と生産性向上を図る。

【雇用環境整備士・認定制度関連】

・ 第Ⅲ種整備士の活動状況
多世代が協力できる職場文化の醸成
・ 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
職場環境の改善に貢献
・ 雇用環境整備士以外の専門家の設置状況
国家資格キャリアコンサルタントの設置
・ 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
認定企業は適正な雇用環境を維持するための基準を満たしているため、労働環境や法令遵守の観点から安心して取引できる可能性が高いと考えます
・ 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)
年齢を理由とした採否判断を排除し、スキルや経験を重視する

・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）
健康管理支援（定期健康診断、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（100）人 / エイジレス従業員数b（49）人 / エイジレス中途雇用率a÷b（49）％
・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（26）％ / 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（18）％ / 契約社員（0）％ / 派遣社員（0）％ / アルバイト・パート（0）％ 50歳代/ 正社員（19）％ / 契約社員（0）％ / 派遣社員（0）％ / アルバイト・パート（4）％ 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（6）％
・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（30）％ / 50歳以上（19）％ / 60歳以上（6）％ / 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（1）名 / 60歳以上/（0）名 全社員での割合：比率3％ / エイジレス社員における割合：比率5.4％（25年5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：総務/人事部） ・ ☐ 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）
ストレスチェックの実施とカウンセリングの提供
・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）
無
・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
第1年目：基盤整備と現状分析 第2年目：実施と評価 第3年目：定着と拡充

【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
上司と部下の対話の場を設け、個々の価値観やキャリアビジョンについて話し合う機会を増やす
・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
社内部署会議でエイジレスの考え方や実践方法をまとめた資料を公開
・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
定期的なミーティングで、お互いの価値観や業務スタイルを共有

【エイジレスへの対応（特定の年代の方だけ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。
評価や昇進の機会 年齢に関係なく、実績や能力を正當に評価している 年齢に関係なく、スキルアップできる研修制度を提供
・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）
電車等の本数や距離が長い場合の車通勤可
・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）
年齢ではなくスキルや専門知識に応じた業務の振り分け
・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）
年齢を問わず、挑戦したい業務を選択できる制度の導入
・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
派遣先での業務内容・期待値を明確化し、適切な準備を行う
・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
相談窓口やメンター制度を導入し、困ったときにすぐ対応できる環境を整備
・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	(オフィス内でできる軽いストレッチを実施)	・ ☐ 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 (14) 年 / 40歳代 (18) 年 / 50歳代 (21.8) 年 / 60歳以上 (25) 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)		
無		
・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		
熟練社員が経験を共有し、若手・ベテラン関係なく学べる環境を構築		
・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。		
実務経験やスキルが職務に適しているか		
・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り組みはあるか		
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)		
定期的な休憩を推奨する通知システムの導入		

【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）
求められる業務に対して、十分な知識やスキルを持っているか 過去の職務経験が現在の業務に活かせるか
・ 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
若手社員への知識継承
・ 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
役職や経験に関わらず、スムーズなコミュニケーションを維持
・ 管理職は高齢者が疲れた様子などの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）
業界の経験値や実務に活かせる技術を持っているか 組織の価値観や業務スタイルに適応できるか 変化に対応し、自ら学び続ける姿勢があるか
・ 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
若手社員や新入社員に対して、経験豊富な従業員が指導役を務める
・ 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	今後行います
・ 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			
整っている			
・ 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			
時差出勤 テレワーク			