

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-3004041707（第Ⅲ種：エイジレス雇用）
事業者名	株式会社ケア21
所在地	大阪市北区堂島二丁目2番2号近鉄堂島ビル10階
電話番号/FAX番号	06-6456-5633 / 06-6456-5642
ホームページアドレス	http://care21.co.jp
代表メールアドレス	なし
認定年月日/認定有効期限	認定 平成29年4月1日 / 認定有効期限 平成32年3月31日
雇用環境整備問合せ窓口	総務人事部人事課 白井良孝(TEL. 06-6456-5635)

<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

設置されている雇用環境整備士名（認定時点） 白井 良孝（第Ⅲ種）

【調査項目（第Ⅲ種：エイジレス雇用）】

産業分類（業種）	介護サービス事業		
事業内容	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問介護サービスの提供 ・ケアプランの作成 ・介護付き有料老人ホーム、グループホーム、デイサービスの運営 ・会議用品等の販売及び貸与、住宅改修 		
事業所における従業員数（役員を除く）	86 名		
総事業所における従業員数（役員を除く）	3,367 名		
従業員数			
年月現在	合計	男性	女性
全従業員	3,367	998	2,369
内訳	正社員	802	1,536
	パート・アルバイト	196	833
	契約社員	0	0
	派遣社員	0	0
従業員平均年齢	46.0歳		
加入保険	健康保険・介護保険・厚生年金保険・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（ ）名、 第Ⅱ種資格者（ ）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 平成26年4月に社員、パート共に定年制度を撤廃した。それまでは65歳を超えると嘱託社員として就労していたが、定年撤廃後は65歳以上の正社員に切替をし、退職金制度も再度適用とした。この取組により「人は誰でも、いつからでも成長する事が出来る」という理念に基づき、活躍できるフィールドの提供が可能となった。

②課題 社内で入社決裁を仰ぐ時などに、まだ年齢を理由に不採用判断をする事が多少ある。また、若年者と同様に扱う事になっているが、それが反対に特別な配慮をしづらい環境にしている部分がある。

③目標 賃金や待遇に関する事は平等に扱えているので、特別な健康管理などの配慮が出来るようにし、エイジレス従業員、若年従業員とも生き活きた職場環境を構築していきたい。

2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

- ・定年制度の撤廃・・・健康であれば、特に問題が無い限り、何歳になっても就労可。
- ・選択定年制の導入・・・リタイアするタイミングが分からない人には、自分で自分の定年を決めてもらう制度として導入した。65歳以降になれば活用可。
- ・賃金面の減額なし・・・高年齢雇用継続給付・在職老齢年金との併給調整は行わず、若年層と同様に給与は満額支給し、モチベーションの維持になっている。

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）

蔓延していた介護職員不足に対する一定の効果や、セカンドキャリアとして他社・他業界を退職された方が入社希望するなどの効果があり、人財の確保が進んだ。
また、高齢従業員のモチベーションの確保にも効果があった。

4. 今後の計画（取り組みの予定を可能な範囲で）

定期健診での内容充足や、他業界での過去の経験を活かしたキャリアアップなど、助成金を活用してエイジレス従業員向けの職場環境の整備を進めたい。

【雇用環境整備士・認定制度関連】

・ 第三種整備士の活動状況
職場内における高齢従業員を含めた安全衛生への改善取組や人事制度企画、労務管理
・ 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
労務管理の専門として評価されている
・ 雇用環境整備士以外の専門家の設置状況
社会保険労務士2名、第1種衛生管理者4名
・ 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
互いの人事制度や職場環境改善への取組について意見情報交換したい
・ 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 ・ <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
<input checked="" type="radio"/> 取得済み（平成29年1月） ・ 取得していない ・ 申請中 具体的な実績等（パートタイム労働者活躍推進企業表彰にて最優良賞を受賞）
・ 定年制度に関する規約への明記
定年（ ）歳 ・ 65歳までの継続雇用 ・ <input checked="" type="radio"/> 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）
・ 雇入れ時健康診断にて所見なし、既往歴の確認を行う。 ・ 賃金について、雇用保険の継続給付や在職老齢年金との併給調整は一切行わず、支払っている。

・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）
・定期健康診断を受診漏れのない様にチェック・督促をしている等。
・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（3367）人 / エイジレス従業員数b（2481）人 / エイジレス中途雇用率a÷b（73.6）%
・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（7.7）% / 契約社員（0）% / 派遣社員（0）% / アルバイト・パート（2.7）% 40歳代/ 正社員（22.3）% / 契約社員（0）% / 派遣社員（0）% / アルバイト・パート（9.0）% 50歳代/ 正社員（24.4）% / 契約社員（0）% / 派遣社員（0）% / アルバイト・パート（9.4）% 60歳以上/正社員（9.9）% / 契約社員（0）% / 派遣社員（0）% / アルバイト・パート（14.6）%
・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（41.7）% / 50歳以上（33.8.）% / 60歳以上（21.8）% / 70歳以上（2.7）%
・「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（51）名 / 40歳代（114）名 / 50歳代（96）名 / 60歳以上/（35）名 全社員での割合：比率 8.8% / エイジレス社員における割合：比率11.9%（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：人事課） ・ 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）
している（年 2 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）
体力面の不安など本人より申し出があれば、業務内容を調整したり、希望をヒアリングする等、行っている。
・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の受給は常に実績があり、活用している。
・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
賃金面の平等な扱いは当然ながら、健康経営を意識し、体力面・精神面ともエイジレスの従業員に配慮した職場環境の整備を行っていく。

【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
定年制度撤廃
・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 ※社内研修にて年齢を一切考えずに、若手と同様に扱っている ・ <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
高齢である事を意識させず、若手と同様に様々な人事制度を活用し、平等に扱っている。
・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
相談窓口を設け、様々な相談に対応できるよう周知し、間接的なフォローを行うこともある。

【エイジレスへの対応（特定の年代の方の方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。
不利益はない。社内では「年のわりには・・・」「高齢なのに・・・」とした年齢に基づいた発言・考えは一切しない。
・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
81歳のドライバー従業員の注意力低下に伴う勇退事例あり。
・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）
ない
・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）
力仕事などは若年者に積極的にしてもらいなど配慮はある。健診、通院などは配慮している。
・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）
通勤のしやすい部署など配慮している。
・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
特に分け隔てなく、同様に扱っている。
・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
ガイド機能を活かした設計にしたり、サポート窓口を設けている。IT研修を行うこともある。
・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 (腰痛予防、メンタルヘルス研修の実施) ・ <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 (3.5) 年 / 40歳代 (3.5) 年 / 50歳代 (4.0) 年 / 60歳以上 (3.8) 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
エイジレスでない従業員と同様にフォローアップ研修に参加してもらい、キャリアビジョンを考える研修を実施。
・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。
健康面 (就労不能な健康状態ではないこと)
・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)
ドライバーなどにはドライブレコーダーを解析し、危険運転の指導、注意を行うことで、安全運転に意識してもらっている。必要であれば「自動車事故対策機構」のテストを受講してもらったり、長谷川式の認知症スケールを受けてもらったりも準備している。

【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)
<input checked="" type="radio"/> 設置されている ・ <input type="radio"/> 設置されていない ・ <input type="radio"/> 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 ・ <input type="radio"/> 派遣でのエイジレス活用はしていない
<input checked="" type="radio"/> 子会社として派遣会社をもっている ・ <input 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）
健康面での問題がないこと（医師の診断上）
・ 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
介護資格は実績・経験に基づいて取得する為、その資格を活かした仕事に就いてもらっている。
・ 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・ <u>安全衛生推進者</u> ・衛生推進者・ <u>衛生管理者</u> ） ・ 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
基本的には全て同じ扱いにしているが、特段、申し出があれば特別対応も可。
・ 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
<u>している</u> ・ 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 ・ <u>整っていない</u> （メモを取る事は指示している）

【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）
保有資格、経験、人柄、経営理念への理解、健康状態
・ 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
資格に基づいた職種にて勤務
・ 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
<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
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（但し、業界の特性で、介護職の絶対数は不足しており、希望通りにできない事もある）
・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
個人的な要因を考慮した上で、人事異動を行っている。
・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
本人の同意なく異動させない。時短勤務や、小学校入学までは残業を免除できる制度を導入している。

【本機構からの評点】

定年延長などの対策の企業は多いが、定年制の撤廃を選択する企業は全国的にも少ないのでこの点を高く評価した。エイジレスの中途採用雇用率が7割以上であることも実績として評価します。雇用環境整備士も社内でも活躍しているようにお見受けしますので、高齢者の健康面・能力面を補うフォローアップなどで一層の雇用環境を整備し勤続年数の上昇を一層目指していただけることに期待します。

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）。特に優れた取組み・事象・事項・意識・内容等と判断したものについては本機構からの評点という形で審査員の感想を付したので、閲覧者又は育児者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、エイジレス雇用の促進を目指して、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值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否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は負わないものとします。
4. 本制度でいう「エイジレス」とは、満35歳以上の全ての労働者を指す。
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。エイジレス雇用の取組みをしている企業・団体を探し就職活動をされている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）