

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-3026102401（第Ⅲ種：エイジレス雇用）
事業者名	株式会社ウィルウェーブ
所在地	岡山県岡山市北区芳賀5303
電話番号/FAX番号	086-238-6266
ホームページアドレス	https://www.willwave.jp/
代表メールアドレス	info@willwave.jp
雇用環境整備問合せ窓口	富永 真由
認定年月日/認定有効期限	認定 2024年 10月 1日 / 認定有効期限 2027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を設置されている（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） 富永 真由

【調査項目（第Ⅲ種：エイジレス雇用）】

産業分類（業種）	情報通信業			
事業内容	業務システム受託開発・運用保守 ITインフラ構築・運用保守 WEBホスティング スマートデバイス向けアプリ開発・運用保守			
事業所における従業員数（役員を除く）	13名			
総事業所における従業員数（役員を除く）	13名			
従業員数				
年月現在	合計	男性	女性	
全従業員	14	6	8	
内訳	正社員	7	4	3
	パート・アルバイト	4	1	4
	契約社員	2	1	1
	派遣社員	0	0	0
従業員平均年齢	42歳			
加入保険	雇用・労災・健康・厚生			
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			

【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

弊社では元々、経験豊富な35歳以上の人を積極的に採用しております。
そのことをアピールできるこちらの制度を知ったため、取り組むことにしました。

② 課題

35歳以上というところに壁や懸念は全くないですが、高齢者雇用に関してはまだ課題があり、難しいと感じている部分もあります。

③ 目標

引き続き35歳以上の採用も積極的に行っていきたいです。
高齢者雇用に関しても知識をつけて、活躍の場がないか検討したいと考えております。

2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

直近1年間で採用した人材のうち、35歳以上の割合は半数以上を占めています
社内の平均年齢も40歳を超えています。
弊社では、小規模ゆえに若さよりスキルや経験に魅力を感じているため、採用基準も元々スキル重視です。
そのため、採用時の平均年齢も結果的に高くなっています。
スキルや経験があり、年下の上司に抵抗がない方であれば、35歳以上の方も積極的に採用しています。

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）

人材不足と言われている中、特に求人にお金をかけずに複数人の増員に成功しています。
実際に採用したエイジレスメンバーは、入社直後から即戦力として活躍中です。
年齢に関係なく互いに敬意を持って接することで、敬語同士で話す社員も多く、ハラスメント防止にも一定の効果を感じます。

4. 今後の計画（取り組みの予定を可能な範囲で）

引き続き35歳以上の採用も積極的に行っていきながら、エイジレス雇用のメリット・デメリットを理解し、知識を深めていきます。

【雇用環境整備士・認定制度関連】

・ 第三種整備士の活動状況
知識や情報の収集、採用面接時に同席、必要な配慮の検討、入社後の定期面談担当など
・ 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どのような評価をされているか
第Ⅰ種～第Ⅲ種の認定を全て受けてから、社内に一斉周知予定
・ 雇用環境整備士以外の専門家の設置状況
顧問社労士
・ 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 <input checked="" type="radio"/> ない ※不明。把握できていない
・ 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
取引先の事情にも配慮した上で業務を行う
・ 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
<input checked="" type="radio"/> 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
人事担当が勉強や情報収集をしつつ、必要時には顧問社労士に相談している
・ 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）
年齢より、スキルや経験など本人の能力を重視して採用活動を行っています。 入社した場合の直属の上長が応募者より年下になりそうな場合には、年下上司に抵抗はないかなど面接時に本人の意向も確認し、入社後のミスマッチが少しでも起こりにくいように心がけています。

・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）
特にありませんが、社員同士敬意を持って接しています。
・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（ 8 ）人 / エイジレス従業員数b（ 9 ）人 / エイジレス中途雇用率a÷b（ 88 ）%
・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（ 0 ）% / 契約社員（ 0 ）% / 派遣社員（ 0 ）% / アルバイト・パート（ 7 ）% 40歳代/ 正社員（ 7 ）% / 契約社員（ 7 ）% / 派遣社員（ 0 ）% / アルバイト・パート（ 7 ）% 50歳代/ 正社員（ 14 ）% / 契約社員（ 7 ）% / 派遣社員（ 0 ）% / アルバイト・パート（ 7 ）% 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（ 7 ）%
・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（ 29 ）% / 50歳以上（ 29 ）% / 60歳以上（ 7 ）% / 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（ 0 ）名 / 50歳代（ 2 ）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 %（ 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。
<input checked="" type="radio"/> 有（部署名： 人事担当 ） ・ 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（入社1ヶ月後、半年後、その後1年毎予定） ・ 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）
社風的に、エイジレスだからと言って特別な配慮をしなくとも馴染みやすい環境
・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
引き続き、エイジレス雇用を積極的に行っていくつつ、高齢者雇用についての知識もつける

【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
管理者だけでなく、採用後に直属の上司にあたる社員も面接に同席。納得した上で採用を行っている
・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
今後検討していく
・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
面接時点で双方に抵抗がないか確認をし、お互いに敬意を持って業務にあたっている

【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。
弊社では給与の査定にも年齢は関係なく実力主義のため、年齢による不利益は発生しにくい
・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）
エイジレスに限らずだが、エンジニアは在宅勤務を基本としている
・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）
今のところは65歳未満のエイジレス雇用のみを行っているため、他の社員と同じように業務を行っている
・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）
小規模会社のため、部署はシステム部と事務しか存在しない。そのため特になし
・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
エイジレスに限らず、本社勤務or在宅勤務のみ
・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
IT企業のため、パソコン使用はほぼ必須だが、経験のある人であれば問題なく使いこなせている
・エイジレスの残業への特別な配慮はあるか
ある <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> ない （各々の事情を考慮し相談に乗った上で、無理な残業はお願いしない社風）
・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 (会社で定めた条件に当てはまる社員の人間ドック費用会社負担、など) ・ 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 ・ <input checked="" 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 ・ 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 (1) 年 / 40歳代 (5) 年 / 50歳代 (4) 年 / 60歳以上 (1) 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
参考書購入や資格取得などスキル向上にかかる費用を会社で負担、セミナーなどの受講を許可
・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。
スキルと経験が即戦力になりそうか。高年齢での経験不足や、履歴書等書類の内容が著しく不十分な場合
・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)
特別なことは特になし。 基本在宅勤務のため、エイジレスに限らずある程度はご自身のペースで業務を行える環境

【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・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 checked="" type="radio"/> 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）
即戦力として活躍できそうか。具体的には、スキルや経験が弊社の業務内容にマッチしているか 年下の上司でも抵抗がないか、ある程度の柔軟性や協調性がありそうか、など
・ 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
その人の経験や資格などが無いとできないような仕事を適切にお願いしている
・ 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 ※事業者認定までできてから周知予定
・ 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
現状、定年（65歳）以下のエイジレス社員しかいないため、基本的には他社員と同じ
・ 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 ※高齢者に関わらず、それぞれ無理のないように働いている
・ 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 ※業務のやり取りはメッセージなども活用し、記録が残るように

【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）
即戦力として活躍できそうか。具体的には、スキルや経験が弊社の業務内容にマッチしているか 新たな技術を学ぶ意欲や向上心があるか
・ 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
面接時に経験や希望の業務内容について詳しくヒヤリングをした上で、お願いする業務を検討
・ 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 ※事業者認定までできてから周知予定
・ 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

転勤は元々ない

・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

育児に対して会社の理解があり、柔軟に勤怠調節の相談などに応じている

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

*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。