

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-3028062502 （第Ⅲ種：エイジレス雇用）
事業者名	マースガーデンウッド御殿場
所在地	静岡県御殿場市東田中1089
電話番号/FAX番号	0550-70-1180/0550-70-1185
ホームページアドレス	https://www.mars-gw.jp/
代表メールアドレス	
雇用環境整備問合せ窓口	管理本部 小山 和雄 / 勝又 七奈
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

<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）	
藤塚 大輔	

【調査項目（第Ⅲ種：エイジレス雇用）】

産業分類（業種）	宿泊・レストランサービス業			
事業内容	ホテル業 レストラン業 物販事業			
事業所における従業員数（役員を除く）	70	名		
総事業所における従業員数（役員を除く）	177	名		
従業員数				
年月現在	合計	男性	女性	
全従業員	177	92	85	
内訳	正社員	81	53	23
	パート・アルバイト	76	23	53
	契約社員	20	16	4
	派遣社員	0	0	0
従業員平均年齢	43 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（ 2 ）名、 第Ⅲ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)

【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
<p>① 経緯</p> <ul style="list-style-type: none">・能力・知識・技術の伝承、労働力不足解消等を踏まえ継続雇用制度の実施 <p>② 課題</p> <ul style="list-style-type: none">・属人的にならないよう業務を分散し高齢者の職場安全につとめる <p>③ 目標</p> <ul style="list-style-type: none">・より柔軟な働き方制度実施へ取り組む
2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について
<ul style="list-style-type: none">・定年退職後も若年層への技術伝承として雇用形態を変えて継続的に雇用している。
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）
<ul style="list-style-type: none">・若年層は高齢者の能力・経験を身近で学習できる環境整備。・職場環境の心理的安全性構築
4. 今後の計画（取り組みの予定を可能な範囲で）
<ul style="list-style-type: none">・高齢者自身の就労意欲を高められるような仕組み作り。

【雇用環境整備士・認定制度関連】

・ 第三種整備士の活動状況
定期的なヒヤリング。健康状態の把握。
・ 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 type="checkbox"/> 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
認知度がまだ低い為、現時点では評価なし。今後は検討予定。
・ 雇用環境整備士以外の専門家の設置状況
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 type="checkbox"/> 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
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 type="checkbox"/> 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 type="checkbox"/> 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 ・ <input type="checkbox"/> 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 type="checkbox"/> 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 ・ <input type="checkbox"/> 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
多少あり
・ 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）
・ 通院状況など健康状態の把握

・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）
・長時間勤務・連続勤務の設定なし
・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(120)人 / エイジレス従業員数b(120)人 /エイジレス中途雇用率a÷b(100)%
・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(6.0)% / 契約社員(0)% / 派遣社員(0)% / アルバイト・パート(5.8)% 40歳代/ 正社員(21)% / 契約社員(2.5)% / 派遣社員(0)% / アルバイト・パート(12.5)% 50歳代/ 正社員(8.3)% / 契約社員(8.3)% / 派遣社員(0)% / アルバイト・パート(15)% 60歳以上/正社員(0)% / 契約社員(2.5)% / 派遣社員(0)% / アルバイト・パート(12.5)%
・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(33)% / 50歳以上(20)% / 60歳以上(5)% / 70歳以上(6.7)%
・「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(0)名 / 40歳代(7)名 / 50歳代(5)名 / 60歳以上/(0)名 全社員での割合:比率 6.7% / エイジレス社員における割合:比率 10% (2025年2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="checkbox"/> （部署名： 管理本部 ） ・ 無 / キーパーソンは <input checked="" type="checkbox"/> ・ 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 回位） ・ <input type="checkbox"/> 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="checkbox"/> ・ 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）
育児・介護の状況を確認し必要があれば休業を積極的に取得するよう促す。
・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
状況にあった自由な働き方制度の導入

【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
現時点では何も取り組んでいないが今後は検討予定。
・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="checkbox"/> 受講させている ・ <input type="checkbox"/> 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
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
定期的なヒヤリングで問題を洗い出し個人の負担を軽減させている。

【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。
労働条件等細かく明記
・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
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）
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）
体力的に難しい業務は行わない
・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）
あり
・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
なし
・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
自己啓発制度、社内研修(D X 研修)あり
・エイジレスの残業への特別な配慮はあるか
<input checked="" type="checkbox"/> ある ・ <input type="checkbox"/> 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 type="checkbox"/> 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 ()	・ <input type="checkbox"/> 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 type="checkbox"/> 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	・	<input type="checkbox"/> 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 (4.1) 年 /	40歳代 (9) 年 /
50歳代 (8.1) 年 /	60歳以上 (10) 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		
なし		
・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。		
健康状態を重要視。就労制限等がある人材は採用を検討する。		
・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 ()	・ <input type="checkbox"/> 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)		
長時間の肉体労働・高所作業など危険が伴う作業は実施させない。		

【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 type="checkbox"/> 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	・	<input type="checkbox"/> 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】

・高年齢者の採用基準はどのようなものか（具体的に）
健康状態・経験・技術・知識等を踏まえ有資格者かどうかを選考基準としている
・高年齢者の過去の実績・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
嘱託雇用を行っている。
・高年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年齢者に周知しているか
している ・ <input type="checkbox"/> していない
・管理職は若手職員と高年齢者の人間関係への配慮や調整をしているか
<input type="checkbox"/> 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
<input type="checkbox"/> 置いている (<input type="checkbox"/> 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
・高年齢者と高年齢者以外の社員とで同じ対応を求めている事項は何か
就労日数・有給取得数
・管理職は高年齢者が疲れた様子のおきは休ませるなどの対応をしているか
<input type="checkbox"/> している ・ していない
・口頭での指示の聞き取りが弱い高年齢者に対して、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
<input type="checkbox"/> 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）
子供の有無・親の介護有無の確認
・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
有資格分野を主とした業務に従事している。
・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 ・ <input type="checkbox"/> 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
<input type="checkbox"/> 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

している

・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

時短勤務制度・休みの調整等