

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-A-1029062502（第Ⅰ種：育児者雇用）
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

☒ 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Ⅰ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Ⅰ種：育児者雇用）】

産業分類（業種）		宿泊・レストランサービス業		
事業内容		ホテル事業 レストラン事業 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				
2025年2月現在		合計	男性	女性
全従業員		177	92	85
内訳	正社員	81	53	28
	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)

【育児者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 ・出産し復職する女性社員が増え、出産前からの職場環境整備や出産後の働き方整備を行なう必要があるため。 ② 課題 ・男性の育児休業取得に対する社内整備が整っていない(簡素化しとりやすくする雰囲気作り等) ③ 目標 ・ワークライフバランスの推進 ・男性の育児参加への社内理解
2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について
・産前休業前の期間には本人の体調により働き方を工夫。 ・
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)
・つわりや貧血等で体調不良があった際は社内で情報共有でき部内全員が状況を把握できるようになった。
4. 今後の計画(取り組みの予定を可能な範囲で)
・男性の育児休業取得実績 ・子の年齢に応じた柔軟な労働環境の提供 ・くるみん認定取得

【雇用環境整備士・認定制度関連】

・ 第Ⅰ種整備士の活動状況
主に妊娠している社員の労働環境整備(シフト時間の調整等)
・ 雇用環境整備士単位取得制度を活用している第Ⅰ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
認知度がまだ低い為、特段評価はされていない。
・ 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 ・ ☐ 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
特になし
・ 第Ⅰ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Ⅰ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
・ 育児者を受け入れる際に、第Ⅰ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、という育児者雇用の意思はあるか
ある ・ ☐ ない

【企業方針・社内環境】

・ くるみんマーク(次世代育成支援対策推進法第13条に基づく厚生労働大臣認定マーク)は取得しているか
取得済み(年 月) ・ ☐ 取得していない ・ 申請中
・ その他、育児者に向けた認定申請又は認定取得実績はあるか(具体的に)
特になし
・ 事業者として育児者(妊婦も含む)採用においての知識又は制度としてどのようなものがあるか
産前産後休業/育児休業/
・ 育児者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)
時短勤務の積極的取得推進

・ 育児者を採用した後に雇用環境整備されている特記事項（配属考慮やワークライフバランス対策等）
夜勤勤務・夜22：00以降の就労なし
・ 育児者雇用に対して助成金・補助金の受給実績はあるか（ある場合は詳しく）
なし
・ 育児介護休業法に関する事項は就業規則に盛り込まれているか（具体的に）
はい
・ 育児休業介護法への知識者の有無及びその知識者の従業員割合
☒ （比率 100 % 2025 年 2 月現在） ・ 無
・ 育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知がなされているか（ある場合はどのような方法で社員に周知しているか）
社内掲示板
・ 育児中女性の管理職の数。全社員での割合/女性社員における割合
0 名 全社員での割合：比率 0 % / 女性社員における割合：比率 0 %（ 2025 年 2 月現在）
・ 育児者の公私にわたっての相談窓口となる部署があるか
☒ （部署名： 管理本部 ） ・ 無
・ 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
☒ ・ ない
・ 保育施設の設置状況（託児施設、授乳室の有無等）又は補助制度の有無（補助制度がある場合は具体的に）
なし
・ 本認定取得後3年間の育児者に向けた雇用環境整備の行動計画
・ 個人の状況に合わせた働き方確認 ・ 男性への育児休業取得理解への社内研修

【社内での取り組み】

・ 育児者への雇用環境整備として自社の独自の取り組みとして特に公開したい事項（具体的に）
なし
・ 育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施がされているか（されている場合は具体的に）
なし
・ 育児者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
社内向けに定期配信を予定

・ 育児者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
・ 育児者以外の社員に対する、社内ハラスメントの教育体制やセミナー等の実施状況
実績あり（社内研修実施）
・ 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度または復帰制度は実施されているか
☐ 実施されている ・ ☒ 実施されていない

【育児者への対応】

・ 育児者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。
個別にヒヤリングする機会を設けている
・ 育児者労使について過去にあった特筆すべき事例
なし
・ 子供の急病の際の対応状況（会社としての対応を具体的に）
人員調整し休業するように対応している
・ 子供の急病の際の対応状況（周囲の職員の実際の対応を具体的に）
同僚へ声掛けし早退してもらう。欠勤ではなく有給などで調整する。
・ 看護休暇制度はあるか（ある場合は具体的に）
あり。対象家族1名につき要介護状態ごとに通算93日間まで3回を上限とし分割取得可能。
・ 部署配属先の配慮はあるか（ある場合は具体的に。育児中は残業の少ない部署への異動を認める等）
あり
・ 育児者の転勤・出向への対応はどうしているか（特に男性育児者の転勤等に関して）
実績なし
・ 育児者に自宅での勤務対応を認めているか（ある場合は具体的に）
実績なし
・ 育児者の残業への特別な配慮はあるか
☒ ある ・ ☐ ない
・ 育児者の欠勤への特別な配慮はあるか
☐ ある ・ ☒ ない
・ 始業・終業時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度はあるか（時短制度）
☒ ある ・ ☐ ない

・フレックスタイム制度は導入されているか
いる ・ いない
・所定労働時間を超えて労働させない制度や取り決めはあるか
ある ・ ない
・女性社員の平均勤続年数
5.5 年
・出産を機に退社する女性割合（全女性社員における割合）
比率 0 %（ 2025 年 2 月現在）
・育児者解雇の実績（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
・育児者へのメンタルヘルス対策の整備はされているか（ある場合は具体的に。産業医の設置状況等）
産業医設置・安全衛生委員会実施
・育児者と定期的なヒヤリングはしているか（している場合は具体的に）
労働環境や労働時間変更時等定期的に行っている。
・育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直しは行っているか
行っている ・ 行っていない
・育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供はしているか
している ・ していない
・育児休業後における現職又は現職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直しは行っているか
行っている ・ 行っていない

【男性育児者への対応】

・男性の育児休業の実績はあるか。ある場合は詳しく
過去 0 人実績 / 比率 0 %（全男性社員における割合）
・子どもが生まれる際の、父親の休暇取得の促進はしているか
している ・ していない
・男性の育児休暇を促進するための措置が実施されているか（されている場合は具体的に）
パパ育休制度あり

【マタニティ（妊婦職員）への対応】

・マタニティ（妊婦職員）への制度は完備されているか（されている場合は具体的に）
なし
・マタニティ（妊婦職員）への配慮は社内どのようにされているか
長時間の立ち仕事・重い荷物を持たせない等配慮している
・部署配属先の配慮はあるか（妊娠中は残業の少ない部署への異動を認める、重い荷物は持たせない等。ある場合は具体的に）
夜おそい勤務時間はシフトで組まない。
・マタニティ（妊婦職員）への相談窓口や説明の場は設けているか
☒ いる ・ ☐ いない
・マタニティマークグッズを活用しているか（している場合は具体的に）
なし