

## 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-B-2033062502（第Ⅱ種：障害者雇用）
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	<a href="https://www.mars-gw.jp/">https://www.mars-gw.jp/</a>
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Ⅱ種の雇用環境整備士名を列举（認定時点） 藤塚 大輔 / 勝又 七奈

## 【調査項目（第Ⅱ種：障害者雇用）】

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				
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）

\* 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。

## 【障害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

- ・ 障がい者の法定雇用率引き上げや共生社会において企業として貢献する

#### ② 課題

- ・ 採用担当者・社員への障がい者共生の教育

#### ③ 目標

- ・ 各セクションに1名採用・定着するような環境整備

### 2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

- ・ 業務の切り出しを行い無理・危険がない範囲で従事させる

### 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）

- ・ 得意不得意な作業のヒヤリングを行い得意分野を生かす内容の業務を依頼する。  
それによって今まで取り組んでいた社員が別の業務を行なうことができ効率が上がった。

### 4. 今後の計画（取り組みの予定を可能な範囲で）

- ・ 障害の特性に応じて積極的に採用し、長期間就労できるような環境整備を行なう。

**【雇用環境整備士・認定制度関連】**

・ 第Ⅱ種整備士の活動状況
障がい者の対応(採用や健康管理等)
・ 雇用環境整備士単位取得制度を活用している第Ⅱ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、現時点では評価はなし。今後検討予定。
・ 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Ⅱ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Ⅱ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
・ 障害者を受け入れる際に、第Ⅱ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、という障害者雇用の意思はあるか
ある ・ <input type="checkbox"/> ない

**【企業方針・社内環境】**

・ 障害者雇用優良事業所、障害者雇用促進企業等の認定を受けているか
取得済み( 年 月) ・ <input type="checkbox"/> 取得していない ・ 申請中
・ その他、障害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)
なし
・ 事業者として障害者の採用についての知識又は制度としてどのようなものがあるか
障がい者セミナー参加
・ 障害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)
障害特性によって業務を割り当てるよう努める

・ 障害者を採用した後に雇用環境整備されている特記事項（配属考慮や環境考慮の対策等）
体調不良や不安障害が発生した際の避難場所提供
・ 障害者雇用の実績 / 障害のある従業員数（現時点） / 障害者雇用率（現時点）（*非公開可）
雇用実績（ 1 ）人 / 障害者従業員数（ 1 ）人 / 障害者雇用率（ 100 ）%
・ 障害のある従業員の正社員/契約社員/派遣社員/アルバイト・パートの比率（*非公開可）
正社員（ 0 ）% / 契約社員（ 0 ）% / 派遣社員（ 0 ）% / アルバイト・パート（ 0 ）%
・ 障害のある従業員の障害状況区分比率（*非公開可）
身体障害（ 0 ）% / 精神障害（ 0 ）% / 知的障害（ 0 ）% / その他（ 0 ）%
・ 「障害者雇用実績がない」又は「法定雇用率を満たしていない」場合、障害者の採用活動または障害者雇用促進のための取組み状況について
積極的に面接会に参加し職場見学を実施。
・ 障害のある従業員の管理職の数。全社員での割合/障害のある社員における割合（*非公開可）
0 名 全社員での割合:比率 00% / 障害者社員における割合:比率 0 % ( 2025 年 2 月現在)
・ 障害者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
・ 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
・ 5人以上の障害がある従業員が働いている場合、障害者職業生活相談員を置いているか
いる ・ <input checked="" type="checkbox"/>
・ 障害のある従業員に対し、個々の状況に合わせた配慮を行っているか
不安障害等に対応できる別室を用意している。
・ 障害のある従業員を採用するために雇用環境整備されている特記事項（施設、ツールなど）
今のところなし、今後障害により導入予定あり。
・ 障害者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）（*非公開可）
なし
・ 本認定取得後3年間の障害者に向けた雇用環境整備の行動計画
・ 社内の障がい者雇用にたいする教育制度構築

【社内での取り組み】

・ダイバーシティ推進の取組の中に障害者雇用が含まれているか。
<input checked="" type="checkbox"/> 含んでいる ・ <input type="checkbox"/> 含んでいない
・障害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
社内研修制度(Eラーニング)
・障害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
<input checked="" type="checkbox"/> 受講させている ・ <input type="checkbox"/> 受講させていない
・障害者以外の社員に対する、障害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
実施あり
・障害のある従業員の悩み事に対応できる雇用環境整備士以外の専門スタッフを設置しているか
産業保健スタッフ ・ <input checked="" type="checkbox"/> 相談員 ・ ジョブコーチ ・ その他 ( ) ・ 置いていない

【障害者への対応】

・障害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。
障害特性に応じて業務の切り出しを行なう。
・障害者労使について過去にあった特筆すべき事例 (* 非公開可)
なし
・障害者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
・障害者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)
業務が偏らないように配慮している。
・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)
あり
・障害者の転勤・出向・派遣先企業への対応はどうしているか
なし
・障害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)
なし
・障害者の残業への特別な配慮はあるか
ある ・ <input checked="" type="checkbox"/> ない

・ 障害者の欠勤への特別な配慮はあるか
<input checked="" type="checkbox"/> ある ・ <input type="checkbox"/> ない
・ 障害者の始業・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）
<input checked="" type="checkbox"/> ある ・ <input type="checkbox"/> ない
・ フレックスタイム制度は導入されているか
いる ・ <input type="checkbox"/> いない
・ 障害者に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、また社規等に定めているか。
ある ・ <input type="checkbox"/> ない / 社規等で 定めている ・ <input type="checkbox"/> 定めてはいない
・ 勤怠労務関連に関わらず、障害者への配慮・定着のための取組みを講じているか
<input checked="" type="checkbox"/> 講じている ・ <input type="checkbox"/> 講じていない
・ 障害のある従業員の平均勤続年数（*非公開可）
0.4 年
・ 障害者解雇の実績（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）（*非公開可）
なし
・ 障害のある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 但し、今後、ジョブサポーター等の制度を活用する予定。
・ 社内で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・メンタルヘルスチェック実施
・ 障害のある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）
なし。毎日コミュニケーションをとるように努めているため
・ 障害のある従業員の通院のために通院のための休暇等の制度があるか（あるいは通院のための特別措置を取っている場合は詳しく）
<input checked="" type="checkbox"/> 行っている ・ <input type="checkbox"/> 行っていない
・ メンタルヘルスにより休職した社員のための復職復帰プログラムがあるか
している ・ <input type="checkbox"/> していない
・ メンタルヘルスによる休職から職場復帰する際に業務内容や業務体制の見直しを行っているか
行っている ・ <input type="checkbox"/> 行っていない

**【身体障害者を雇用している又は雇用する予定の場合】**

・ 事業所には車いす用のトイレが設置されているか
<input type="checkbox"/> 設置されている ・ <input type="checkbox"/> 設置されていない ・ <input type="checkbox"/> 障害者雇用の際には設置する予定
・ 下肢障害のある従業員のために設備の改修を行った実績はあるか。ある場合は詳しく。
<input type="checkbox"/> ある ・ <input type="checkbox"/> ない ・ <input type="checkbox"/> 障害者雇用の際には以下を設置する予定
・ 身体障害者が業務のパフォーマンスを上げるためのツール使用を認めているか （ある場合は具体的に）
<input type="checkbox"/> 認めている ・ <input type="checkbox"/> 認めていない ・ <input type="checkbox"/> 障害者雇用の際には以下のツール使用を検討している 障害に応じ必要なツールを本人と相談し使用を検討する予定。

**【知的障害者を雇用している又は雇用する予定の場合】**

・ 知的障害者がわかりやすいように作業スケジュールの掲示を行っているか
<input type="checkbox"/> 行っている ・ <input type="checkbox"/> 行っていない
・ 知的障害者がわかりやすいように作業の指示を行っているか
<input type="checkbox"/> 行っている ・ <input type="checkbox"/> 行っていない
・ 知的障害者の指導に関し、専任の指導者を置いているか
<input type="checkbox"/> 置いている ・ <input type="checkbox"/> 置いていない
・ 管理職は人間関係の処理が苦手な知的障害者への配慮や調整をしているか
<input type="checkbox"/> している ・ <input type="checkbox"/> していない

**【精神障害者を雇用している又は雇用する予定の場合】**

・ 日々の勤務態度や勤怠状況の変化を把握するために仕組み等を持っているか
<input type="checkbox"/> 持っている ・ <input type="checkbox"/> 持っていない
・ 職場内で怒号が飛び交うことがないような穏やかな環境が整っているか
<input type="checkbox"/> 整っている ・ <input type="checkbox"/> 整っていない
・ 精神障害者に対し、毎日声掛けを行っているか
<input type="checkbox"/> 行っている ・ <input type="checkbox"/> 行っていない
・ 管理職は精神障害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
<input type="checkbox"/> している ・ <input type="checkbox"/> していない

**【発達障害者を雇用している又は雇用する予定の場合】**

・ 日々の勤務態度や勤怠状況の変化を把握するために仕組み等を持っているか
持っている ・ 持っていない
・ 口頭での指示の聞き取りが弱い発達障害者に対して、文書による指示などの対応を行っているか
行っている ・ 行っていない
・ 業務マニュアルを用意しているか
している ・ していない ・ 障害者雇用の際には用意する予定
・ 感覚過敏のある発達障害者への対応を行っているか（行っている場合は具体的に）
行っている ・ 行っていない ・ 障害者雇用の際には以下の対応を検討している

**【聴覚・視覚障害者を雇用している又は雇用する予定の場合】**

・ 聴覚・視覚障害者と意思伝達の方法や合図を取り決めているか（手話、メール、肩をたたく等）
決めている ・ 決めていない
・ 補聴器を着用している聴覚障害者のために静かな座席を用意しているか
している ・ していない ・ 障害者雇用の際には用意する予定
・ 視覚障害者がオフィス内を安全に歩けるように、床に障害物を置かないなどの対応をしているか
している ・ していない ・ 障害者雇用の際には徹底する予定
・ 視覚障害者が外出や事業所内の移動をする際に他の社員がガイドを行う体制ができているか
できている ・ できていない ・ 障害者雇用の際には用意する予定