



岐阜労働局発表
令和元年10月31日（木）

担 当	岐阜労働局 雇用環境・均等室
	監理官 筒井 俊幸
	指導官 倉田 勝
	電話 058-245-1550 FAX 058-245-7055

「新はつらつ職場づくり宣言」企業の「働き方改革」対応状況 ～11月は「新はつらつ職場づくり月間」です～

- ① 「新はつらつ職場づくり宣言」宣言企業の取組状況アンケートを実施
- ② 各務原市内を中心に25事業所が宣言。認定書授与式を開催（11月21日）

岐阜労働局（局長 畑 俊一）は、岐阜労働局独自の事業「新はつらつ職場づくり宣言」を行った県内企業499社にアンケートを行い、同宣言と「働き方改革関連法」への対応状況について、276社からの回答を基に結果を取りまとめましたので公表します。

宣言企業においては、働き方改革に関する自社の宣言項目について、着実に取組が進んでいる様子が伺えました。（別添1）

また、各務原市を中心とした25事業所が「新はつらつ職場づくり宣言」を行ったことにより、11月21日に各務原市等が主催する講演会において、認定書交付式を開催し、岐阜労働局長が宣言事業所に登録証・宣言証の授与を行います。（別添2・宣言事業所）

- ・日 時： 令和元年11月21日（木）14：15～14：45
- ・会 場： 各務原市産業文化センター2F 第3会議室
（※各務原市及び岐阜労働基準協会各務原支部主催「令和元年度講演会」席上）

* 「新はつらつ職場づくり宣言」 *

働くすべての人々が、働きがい・生きがいを感じ、はつらつと働く職場づくりを目指し、労使が取組み項目を決め企業内外に宣言し実行に向け取組むもので、岐阜労働局独自の制度です（別添リーフレット）。

岐阜労働局では、県内の「魅力ある企業づくり」のきっかけ作りとして位置づけ、宣言企業に対しては、「働き方・休み方改善コンサルタント」が、宣言内容や長時間労働の削減、年次有給休暇の取得促進等に関する具体的な取組方について訪問の上ヒアリングし、アドバイスを行っています。平成29年4月制度発足時から、本年10月25日現在まで、589事業所からの申請を受理しています。

- （別添資料）
1. 「新はつらつ職場づくり宣言」アンケート概要
 2. 11月21日認定書授与式 宣言事業主名簿
 3. 「ぎふ働き方改革推進支援センター」チラシ

「新はつらつ職場づくり宣言」宣言事業所アンケート概要

1. 実施時期 令和元年9月10日～27日

2. 対象事業所 平成29年4月～令和元年7月31日までに「新はつらつ職場づくり宣言」を行い、岐阜労働局に申請した県内の499事業所

(業種) 製造業	: 43.3%	(労働者数)	1～30人:174事業所
建設業	: 19.4%		31～100人:170 "
医療・福祉関係	: 9.0%		101～300人:103 "
			301人以上 : 52 "

3. 回答事業所数 276事業所 (大企業:26、中小企業:226、不明:24)

4. アンケートの内容 (別添アンケート用紙)

(1)「新はつらつ職場づくり宣言」の宣言項目及び取組状況。また、取組内容、取組が進んでいない場合その理由

(取組状況 A:既に取り組み済み、B:現在取組中、C:取組を考えている、D:取組の予定なし)

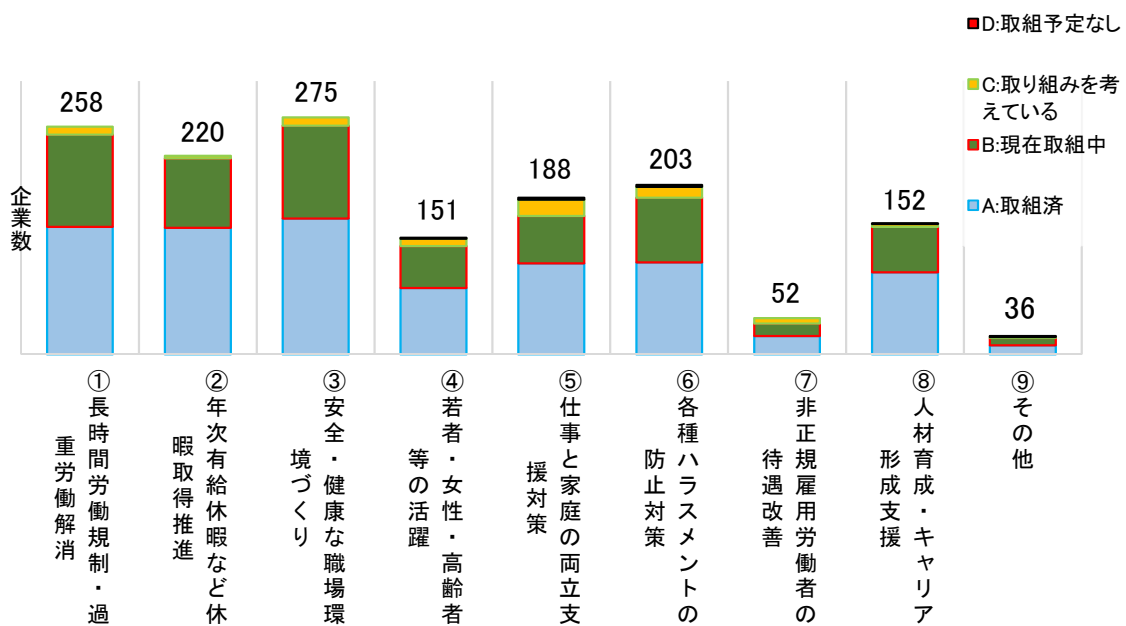
(2)「働き方改革関連法」に関する進捗状況

- ①時間外労働の上限規制、②5日間の年次有給休暇取得、③同一労働同一賃金の適用、④勤務間インターバル制度導入、⑤労働時間の客観的把握

(取組状況 A:既に対応済み、B:現在、取組中、C:対応策を考えている、D:まだ取り組めていない)

(3)その他、「新はつらつ職場づくり宣言」による具体的な取組と効果(自由記載欄)

5. 回答事業所の宣言項目と取組状況 (別添・詳細版参照)



※①、②の取組を1つ、①～③の取組を3つ以上、④～⑨の2項目以上、全体で5つ以上の宣言をすることが条件です。(パンフレット参照)

- (1) 宣言項目①長時間労働抑制について「取組済み・取組中」が96%、②年休等の休暇取得促進も「取組済み・取組中」が99%、③安全・健康な職場づくりも同回答が96%と高くなっています。
- これらの取組内容としては、①については「業務見直し」「機器、システム導入による効率化」「顧客への協力要請」「週単位で労働時間をチェックする」等をあげています。
- ②については「会社カレンダーに計画的付与を書き込んでいる」「5日連続リフレッシュ休暇の義務化と3万円のリフレッシュ休暇奨励金を支給」等をあげています。
- ③については、「要再検査該当者への受診状況を追跡」「高齢者が安全に働けるように作業環境を改善した」等をあげています。
- (2) 宣言項目の④若者・女性・高齢者等の活躍についても、93%が「取組済み・取組中」と回答、取組内容としては「運転車両の小型化」「定年退職者の継続雇用を70歳まで引上げ」「女性社員の役員登用」等、⑤仕事と家庭の両立支援についても「取組済み・取組中」が88%で、「育休復帰者に対し早番遅番を免除する等の勤務態勢」等、多様な人材確保・定着のための取組が見られます。
- また、宣言項目⑧人材育成・キャリア形成支援についても「取組済み・取組中」が97%と高く、研修費用の事業所負担等が取組内容となっています。
- (3) 宣言項目⑥各種ハラスメントの防止対策については、54%が「取組済み」としており、「ハラスメント防止規定と相談窓口の設置」「定期的に社員とのコミュニケーションをとる」等を取組内容としています。
- (4) 宣言項目⑦非正規雇用労働者の待遇改善については、宣言している事業所が少なく(52社、内12社は無回答)、「取組済み・取組中」と回答したのは65%(34社)でした。来年(令和2年)4月から全ての企業で改正労働者派遣法が、また大企業にはパート・有期雇用労働法が適用され、令和3年4月からは中小企業にもパート・有期雇用労働法が適用されることから、いわゆる「同一労働同一賃金」についての事業主への理解を深めることが更に必要と考えられます。

6. 「働き方改革関連法」への取組状況 (別添詳細版参照)

- (1) 労働基準法改正に係る時間外労働の上限規制については、今年4月から大企業に適用されており、来年4月から中小企業にも適用されます。回答事業所の51%が「既に対応済み」としている一方、「現在取組中」が37%、「対応策を考えている」が10%、「まだ取り組めていない」が2%ありました。
- また、5日間の年次有給休暇については、すべての企業が今年4月から適用されており、回答事業所の57%が「既に対応済み」、40%が「現在取組中」と回答していますが、「対応策を考えている」という企業も3%ありました。
- (2) 同一労働同一賃金の適用については、「既に対応済み」「現在取組中」が50%で、「まだ取組を決めていない」という事業所も10%ありました。
- (3) 勤務間インターバル制度は努力義務ですが、回答事業所の33%が「既に対応済み」「現在取組中」と回答し、「対応策を考えている」という事業所も34%あり、関心の高さが伺えます。
- (4) 労働時間の客観的把握については、「既に対応済み」「現在取組中」が83%と高い水準となっています。

*改正労働基準法、改正パートタイム・有期雇用労働法等、働き方改革関連法について、岐阜労働局と各労働基準監督署では年間を通じて説明会を開催しており、一定の周知を図っていますが、働き方・休み方改善コンサルタントや「ぎふ働き方改革推進支援センター」による具体的な取組支援が更に必要と考えられます。

(以下についてご記入いただき、この様式1枚をご返信願います。)

企業規模【 大企業 ・ 中小企業 】

(※裏面に定義説明があります。)

所在地【 市 町 村 】

「新はつらつ宣言」・「働き方改革関連法」アンケート

◎以下のアンケートにお答えください。

1 「新はつらつ宣言」に係る宣言項目について○を記載のうえ、取組状況等をご記入ください。

「新はつらつ宣言」の各項目	宣言項目	該当に○を	「A・B」は取組状況を、「C・D」は取組に至らない理由を
①長時間労働抑制・過重労働解消		A B C D	
②年次有給休暇など休暇取得促進		A B C D	
③安全・健康な職場環境づくり		A B C D	
④若者・女性・高齢者等の活躍		A B C D	
⑤仕事と家庭の両立支援対策		A B C D	
⑥各種ハラスメントの防止対策		A B C D	
⑦非正規雇用労働者の待遇改善		A B C D	
⑧人材育成・キャリア形成支援		A B C D	
⑨その他		A B C D	

「ABCD」欄 ⇒ A：既に取り組み済み B：現在、取組中 C：取組を考えている D：取組の予定なし

2 「働き方改革関連法」に係る進捗状況についてお伺いします。

働き方改革関連法に係る内容	該当に○を	取組に係る付記事項があればご記入ください
①時間外労働の上限規制	A B C D	
②5日間の年次有給休暇取得	A B C D	
③同一労働同一賃金の適用	A B C D	
④勤務間インターバル制度導入	A B C D	
⑤労働時間の客観的把握	A B C D	

「ABCD」欄 ⇒ A：既に対応済み B：現在、取組中 C：対応策を考えている D：まだ取り組めていない

「新はつらつ宣言」による具体的な取組と効果をご記入ください

(※差し支えなければ、事業所名をご記入ください。⇒)

※アンケートに御協力いただきありがとうございました。

「ぎふ働き方改革推進支援センター」のご案内（ご参考）

岐阜労働局では、「働き方改革」に取り組む企業等を支援するため、中小企業診断士や社会保険労務士など専門知識や豊富な支援実績を有する専門家による相談支援機関「ぎふ働き方改革推進支援センター」を設置しています。

当支援センターでは、「働き方改革」に関する無料による訪問相談（県内どの地域でも出前相談可能）を行っています。

まずはご相談ください。（☎：0120-226-311）

◎主な相談内容は次のとおりですが、これにこだわりません。

- ①労働時間管理（時間外労働削減） ②生産性向上（業務効率化、IT活用）
③同一労働同一賃金 ④人材確保全般 ⑤女性の活躍推進 ⑥高齢者活用・再雇用⑦働き方改革
関連法の対応全般 等々

※「ぎふ働き方改革推進支援センター」事業につきましては、国の委託事業として実施していますので複数回（原則、3回まで）のご活用であっても、ご利用料金は発生いたしません。

安心してお問い合わせください。

ぎふ働き方改革推進支援センター ☎500-8833 岐阜市神田町6-12 ☎0120-226-311

働き方改革関連法施行に伴う参考資料

◎働き方改革関連法施行スケジュールは次のとおりとなっています。

①時間外労働の上限規制	大企業 2019年4/1～
	中小企業 2020年4/1～
	自動車運転業務・建設事業・医師 2024年4/1～
②年次有給休暇の確実な取得	2019年4/1～
③勤務間インターバル制度の導入促進	〃
④労働時間状況の客観的な把握	〃
⑤3ヶ月のフレックスタイム制の導入	〃
⑥高度プロフェッショナル制度の導入	〃
⑦月60時間超残業に対する割増賃金率引上げ	大企業は適用済み
	中小企業 2023年4/1～
⑧雇用形態に関わらない公正待遇確保 （同一労働同一賃金）	大企業 2020年4/1～
	中小企業 2021年4/1～

また、中小企業等の定義は次のとおりです。

①資本金の額または出資金の総額

小売業	5,000万円以下
サービス業	
卸売業	1億円以下
それ以外	3億円以下

または

②常時使用する労働者数

小売業	50人以下
サービス業	100人以下
卸売業	
それ以外	300人以下

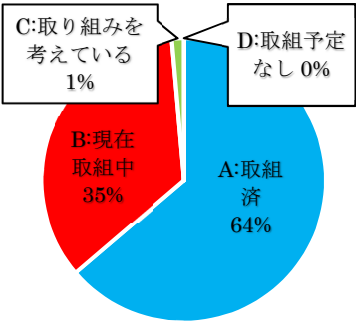
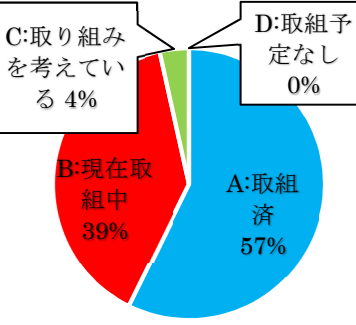
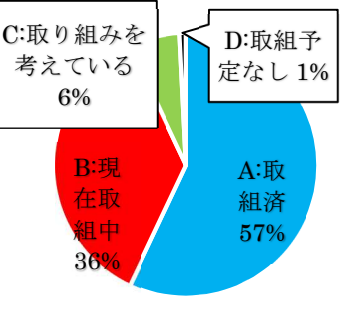
アンケートに関する問い合わせ先

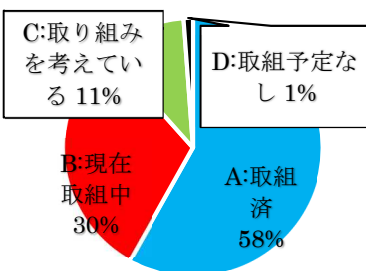
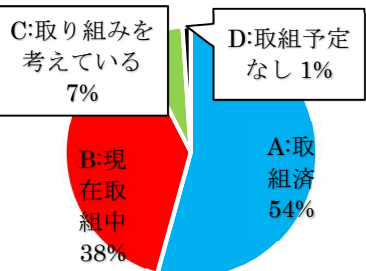
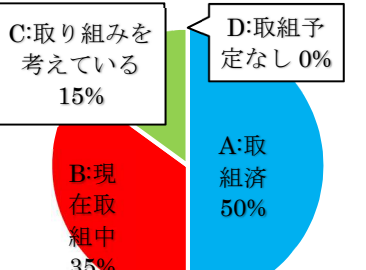
岐阜労働局 雇用環境・均等室 ☎058-245-1550

「新はつらつ職場づくり宣言」に係るアンケート集計結果（詳細版）

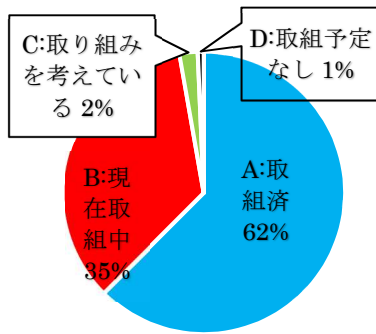
「新はつらつ職場づくり宣言」8項目に係る項目別取組状況

「宣言」項目	アンケート集計結果及び効果的な取組
<p>1 長時間労働抑制、過重労働解消</p>  <p>A:取組済 56%</p> <p>B:現在取組中 40%</p> <p>C:取組みを考えている, 4%</p> <p>D:取組予定なし, 0%</p>	<p>《集計結果》</p> <p>長時間労働抑制については、宣言事業所の「取組済・取組中」が96%と非常に高い割合である。一方、関連法の上限規制では同様の取組が88%とやや低くなっているものの、取組を考えているとする割合10%を含むと98%とほぼ全ての事業所において取組が行われる状況。</p> <p>《主な効果的な取組》</p> <p>社員が常に効率を意識した行動がとれ能率アップが図れ残業の削減につながっている 各業務について複数担当者制を図り繁忙部門の応援態勢を整えている 残業抑制を重点活動としたことで75%と大幅削減が実現、その後も定着している 勤務状況の把握と各部門への共有化により、早めの応援態勢を構築している 残業時間一覧表を個々の社員に掲示し、残業抑制につなげている 能力に応じた配置転換及び作業工程の見直しを行い、時短につなげている 社員のローテーションにより長時間勤務の抑制を実現 全社的に営業時間外の仕事を受けないこととした 生産性の向上を図ると共に、早帰り日を設定した</p> <p>《課題》</p> <p>個々の時間管理や所属長の意識改革を行っているが効果が現れない 残業軽減を図っているが、部門によるバラつきが大きく抜本的対策が必要な状況 仕事量に対し、そもそもの人員不足により長時間労働の抑制が困難な状況 ベテラン社員への負担増が解消できない 営業部門の長時間管理が課題となっている</p>
<p>2 年次有給休暇など休暇取得促進</p>	<p>《集計結果》</p> <p>宣言事業の「年次休暇取得」については、宣言事業所の99%が対応中と非常に高い割合となっている。</p> <p>また、関連法の5日間取得においても、既に取組を行っている事業所が97%、思考中が3%と無回答を除くとほぼ全事業所において対応可能な状況となっている。</p>

 <p>C:取組みを考えている 1%</p> <p>D:取組予定なし 0%</p> <p>B:現在取組中 35%</p> <p>A:取組済 64%</p>	<p>《主な効果的な取組》</p> <p>給与明細書に有給残日数を表示し年休所得を促進している</p> <p>有給休暇取得日数について「法定日数+2日」を実施している</p> <p>休暇取得者の増及び休暇者のカバー対策として、多能工化を促進している</p> <p>月イチ年休の推進や取得状況の見える化により休暇取得促進としている</p> <p>5日間の連続休暇制度及び3日間のフリーホリディ制度を導入</p> <p>期首及び中間時に休暇取得状況を個々に通知している</p> <p>従業員と家族の「ふれあい交流会」を行い、年休所得の意識アップを図っている</p> <p>《課題》</p> <p>計画的な年給付与5日間に止まっている</p> <p>年休残日数把握は行っているが取得に向けては「声かけ・ポスター掲示」程度</p>
<p>3 安全・健康な職場環境づくり</p>  <p>C:取組みを考えている 4%</p> <p>D:取組予定なし 0%</p> <p>B:現在取組中 39%</p> <p>A:取組済 57%</p>	<p>《集計結果》</p> <p>宣言事業の「安全・健康な職場づくり」については、96%を超える事業所において「取組済み・取組中」であるとともに、「取組予定」が3%と無回答を除くと全ての事業所において安全で健康な環境づくりに取り組むとしている。</p> <p>《主な効果的な取組》</p> <p>現場社員に対し空調服を支給し、安全・健康に配慮した</p> <p>安全対策強化のため最新機器を導入した</p> <p>健康診断の受診の徹底及び要再検査者への受診追跡を実施</p> <p>メンタルヘルス管理を充実させている</p>
<p>4 若者・女性・高齢者等の活用</p>  <p>C:取組みを考えている 6%</p> <p>D:取組予定なし 1%</p> <p>B:現在取組中 36%</p> <p>A:取組済 57%</p>	<p>《集計結果》</p> <p>宣言事業の「多様な人材の活躍推進」については、取り組み対象128事業所中、119事業所（93%）が「取組済み・取組中」としており、現状の人手不足対策及び将来的な人材確保に向けた積極的な姿勢が伺える。</p> <p>《主な効果的な取組》</p> <p>今まで女性社員を配置していなかった部署へ配置し活躍の幅を広げた</p> <p>女性社員に対し、更なる意識向上のため「女性向けセミナー」を実施</p> <p>育児休業者に対し短時間勤務制度を導入</p> <p>地元高校生を対象とするインターンシップの積極的受け入れにより会社への理解度を深めている</p>

<p>5 仕事と家庭の両立支援</p>  <p>A:取組済 58%</p> <p>B:現在取組中 30%</p> <p>C:取り組みを考えている 11%</p> <p>D:取組予定なし 1%</p>	<p>《集計結果》</p> <p>両立支援への取組については、有効回答（172事業所）の内、152事業所が取組中以上（取組済み100社・取組中52社）と育児等への配慮が高い事業所がある一方、取組を考慮中が18社（11%）と課題を有している事業所も一定程度存在している。</p> <p>《主な効果的な取組》</p> <p>育休中及び育休復帰社員に対し、スムーズな復帰が行えるよう情報交換の場を提供 事業所内保育施設を設置し、両立支援体制を整えた</p> <p>育休中の女性社員の希望に応じ、時短勤務や学校行事休暇を認めている</p> <p>両立対策として、時間外労働を極力減らすこととした</p> <p>両立に向け個々の状況に応じた提案・面談を行うなど、継続勤務への環境作りを行っている</p>
<p>6 各種ハラスメントの防止対策</p>  <p>A:取組済 54%</p> <p>B:現在取組中 38%</p> <p>C:取り組みを考えている 7%</p> <p>D:取組予定なし 1%</p>	<p>《集計結果》</p> <p>ハラスメント防止対策については、有効回答186事業所中、既に101社が取組済みとしているが、71社が取組中・12社が取組予定としており、これら事業所の制度確立は今後の取組による状況となっている。</p> <p>《主な効果的な取組》</p> <p>通報体制を整備し、社員に周知している</p> <p>ハラスメント研修を制度化している</p> <p>ハラスメント防止委員会を設置し、3ヶ月に1回の割合で状況の把握・圈等を実施</p>
<p>7 非正規雇用労働者の待遇改善</p>  <p>A:取組済 50%</p> <p>B:現在取組中 35%</p> <p>C:取り組みを考えている 15%</p> <p>D:取組予定なし 0%</p>	<p>《集計結果》</p> <p>非正規労働者対策については、宣言項目中で最も取り組みが遅れており、取組済みの割合は回答事業所（40社）の半数50%となっている。</p> <p>《主な効果的な取組》</p> <p>正社員登用試験の実施により、正社員化を促進している</p> <p>非正規社員の意向に沿った待遇に変更を進めている</p> <p>パート社員にも昇給制を取り入れるなど、待遇改善を図った</p> <p>非正規社員にも正社員同様に食事・通勤手当を支給することとした</p> <p>非正規であっても正社員と同様に年金制度・有給制度を適用した</p> <p>《課題》</p> <p>正社員、嘱託職員、派遣、実習生、パート等、雇用形態が多様であり課題が多い状況</p>

8 人材育成、キャリア形成支援



《集計結果》

社員の即戦力化など「人材育成」については、宣言事業所の関心も高く取組以上が97%（取組済み62%、取組中35%）となっており、経費の事業所負担なども多くの事業所で取り組まれている

《主な効果的な取組》

資格取得に係る経費について、全額会社負担とした
経験豊富社員と若手社員をペアで業務対応するなど、技能伝承や人材育成としている
資格取得内規を作成、支援内容を明確化等により、各講習会等の受講者が増えている
OJT及び社会研修会を定期的実施し、社員のキャリア形成を図っている
通信教育の受講推進及び費用の一部負担により、人材育成につなげている
社内の各階層別にタイムリーな研修を実施

「新はつらつ職場づくり宣言」後における具体的な効果

常に「働きやすい職場」を意識した行動がとれるようになった

労使が協調して時間短縮に向けた話し合いが行われるなど、社内のコミュニケーションが良くなった

宣言後、女性社員の「やる気」が向上している、また禁煙に係る宣言で喫煙者が減少し将来的に「全面禁煙」対応も可か

社内環境の改善に対する取組や意識向上が図れており、結果として人材定着や新たな採用に結びついている

業務の効率化が図れたことで年間の労働時間が減少した（総売上額は維持）

宣言項目を取り組んだことで、社員の離職率の低下・業績アップ・従業員の満足度の向上が図れている

退社時間を意識した効率的な業務など前向きな取組が増え、有給休暇取得環境も整ってきた

「働き方改革」に対する取組意識が全社員に浸透するキッカケとなった

ハローワーク求人票への宣言事業所の旨の表示で応募者が増加し採用に至っている

自社社員の意識の高まり・実行による環境改善と共に、対外的にもイメージアップにつながっている

社内に「働き方改革」に関するチームを設置し各種の対策につなげている

宣言項目に係る諸規程の整備と取組も実施でき、より働きやすい職場となった

「働き方改革関連法」に係る対応状況及び課題（詳細版）

「働き方改革関連法」5項目に係る項目別状況

改正事項	アンケート集計結果及び効果的な取組
<p style="text-align: center;">①時間外労働の上限規制</p> <p style="text-align: center;">C: 対応策を考えている 10% D: まだ取り組めていない 2% B: 現在取組中 37% A: 既に対応済 51%</p>	<p>《主な対応策》 完全シフト制を導入し、残業が生じない仕組みを整えた 一般社員の長時間残業が生じないよう運番の時間帯のみ勤務可能社員を雇用了週単位で労働時間をチェック・承認し、月間・年間の労働時間管理としている 全社員を対象に「36協定」について研修を行い、意識付けと実行に取り組んでいる</p> <p>《課題》 経営者として「残業減」の意識はあるものの、受注・納期との関係もあり実行性ある対策が必要 従業員ごとの時間外労働の上限を超えないような時間管理と時間把握が課題</p>
<p style="text-align: center;">②5日間の年次有給休暇取得</p> <p style="text-align: center;">C: 対応策を考えている 3% D: まだ取り組めていない 0% B: 現在取組中 40% A: 既に対応済 57%</p>	<p>《主な対応策》 休暇取得時に有給残日数と今後の計画的な取得を告知し、年休取得意識を高めている 全社員が公平に年休取得できる職場づくりに取り組んでいる 年休取得管理のシステム化とともにアニバーサリー休暇を実施している</p> <p>《課題》 社員全員が平等に休暇取得となるような「運用ルール」づくりと管理が課題 休暇を呼びかけるも、取得しない従業員への理解を得ることも課題</p>
<p style="text-align: center;">③同一労働同一賃金の適用</p> <p style="text-align: center;">D: まだ取り組めていない 10% A: 既に対応済 20% C: 対応策を考えている 40% B: 現在取組中 30%</p>	<p>《主な対応策》 業務区分を明確にし、その区分ごとに同一賃金を適用している 雇用形態にかかわらず、各種手当の支給を実施中 正社員・非正規社員ともに同一扱いとしている</p> <p>《課題》 パートや派遣、嘱託員など非正規社員の形態が多様である中、本人の意向も考慮した対応が必要であり、画一的な対策が打てない 多くの社員が非正規に分類されるため、対応することにより会社運営にも大きな影響が生ずる 非正規社員の中でも責任の度合いやプラスαの業務を行っている者など、程度に差があり対応が難しい状況</p>
<p style="text-align: center;">④勤務間インターバル制度導入</p> <p style="text-align: center;">D: まだ取り組めていない 33% A: 既に対応済 15% B: 現在取組中 18% C: 対応策を考えている 34%</p>	<p>《主な効果的な取組》 勤務間の休息時間を11時間以上確保するため、残業時間の削減に取り組んでいる 社員ごとのPCにインターバル時間を表示し、確保回数が少ないとメッセージアラームで通知</p> <p>《課題》 当日オーダー等の急な案件対応が困難となるため、インターバル制度導入は困難な状況 現在はシフト制などで問題はないが、災害等の突発事項発生時には課題が出る 担当業務による勤務時間に差があり、一律的な実施は困難と考える</p>
<p style="text-align: center;">⑤労働時間の客観的把握</p> <p style="text-align: center;">C: 対応策を考えている 15% D: まだ取り組めていない 2% B: 現在取組中 30% A: 既に対応済 53%</p>	<p>《主な効果的な取組》 新ソフトを導入し、PCの電源管理と勤怠システムの突合により無申請勤務を監視する予定 ICカードによる勤怠時間記録と個人から提出される日報を照合</p> <p>《課題》 各部署の勤務時間が異なっており、効率的な時間管理を行う必要が生じている 基本的にタイムレコーダーにより管理しているが、無申請労働への対応が課題 勤怠管理に係る新たなシステムを導入する必要がある</p>

(別添2)

新はつらつ職場づくり宣言授与式対象事業場名簿

令和元年11月21日

No.	企業名	市町村	業種
1	東海ダイカスト工業(株)	各務原市	製造業
2	山口車体工業(株)	各務原市	製造業
3	(株)ユニメック各務原工場	各務原市	製造業
4	高安(株)	各務原市	製造業
5	各務原衛生(株)	各務原市	サービス業
6	織司(株)	各務原市	製造業
7	(株)水野鉄工所	関市	製造業
8	三星工業(株)	各務原市	建設業
9	(株)コテラ商会	各務原市	卸売業・小売業
10	川重岐阜サービス(株)	各務原市	サービス業
11	山興印刷(株)	各務原市	製造業
12	岐阜労働基準協会各務原支部	各務原市	サービス業
13	(株)和興	各務原市	製造業
14	(株)ケーイーシー	各務原市	製造業
15	(株)ナカヒョウ	各務原市	製造業
16	医療法人社団 村井医院	各務原市	医療・福祉
17	ファセット	各務原市	製造業
18	(株)餅信	各務原市	卸売業・小売業
19	丹羽治産業(株)	各務原市	製造業
20	王和(株)	各務原市	サービス業
21	(株)マツバラ	関市	製造業
22	(株)加藤製作所	各務原市	製造業
23	(株)ジー・アイ・サービス	各務原市	サービス業
24	(株)スザキ工業所	各務原市	製造業
25	東海重工(株)	各務原市	製造業

「新はつらつ職場づくり宣言」

（働き方改革実現推進）



—働き方改革を推進し、はつらつとした職場を目指して労使による宣言を！—

県内の雇用情勢は改善が進んでいる状況にありますが、少子高齢化の進行や介護離職等による労働力人口の大幅な減少も懸念されています。今後、企業が優秀な人材を確保・定着させ、維持・発展を図っていくためには、女性をはじめとするすべての人々が活躍できるよう、長時間労働の削減や非正規雇用労働の待遇改善等を始めた働き方の見直し、いわゆる『働き方改革』が求められるところです。

岐阜労働局と公益社団法人岐阜県労働基準協会連合会では、誰もが健康で、はつらつと働くことができる職場づくりを目指し、平成17年より事業場の皆様には「はつらつ職場づくり宣言」を推奨してまいりましたが、事業場における働き方改革の取組をさらに進めるため、平成29年度より、宣言項目を拡充し、「新はつらつ職場づくり宣言」として新たにスタートしました。

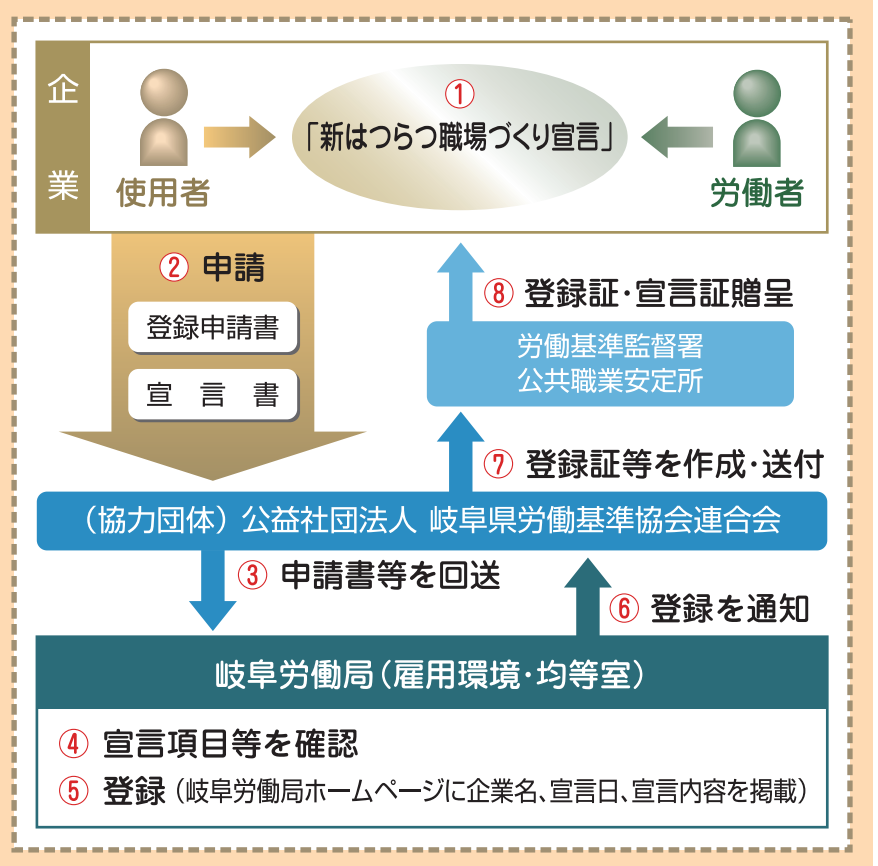
働き方改革を推進して、優秀な人材の確保と誰もがはつらつと働くことのできる職場づくりを目指して、積極的な新宣言の実施をお願いします。

●宣言登録の条件

登録には、以下の条件が必要です。

- (1) 岐阜県内で事業を営む企業・事業場・団体等であること。
- (2) 宣言の内容が、本事業の目的に合致していること。
- (3) 企業等の労使が宣言内容に賛同し、双方の代表者が署名した「宣言書」（重点項目番号を記入）を添付し、登録申請書を提出すること。
- (4) 企業や事業場の情報（名称・代表者役職氏名、所在地、業種、労働者数、宣言年月日）及び「新はつらつ職場づくり宣言（働き方改革実現推進）」の内容について、岐阜労働局ホームページへの掲載に同意すること。
- (5) 岐阜労働局に配置される「働き方・休み方改善コンサルタント」によるコンサルティングの実施について、協力すること。
- (6) 宣言内容の変更に係る登録は、原則として、3年を経過した後から可能となること。
- (7) 登録決定後、公共の福祉に反するなど社会的に非難される事案等が発覚した場合は、岐阜労働局長の判断で、岐阜労働局のホームページから削除する場合があること。

●登録申請の手続き



新はつらつ宣言に関する相談コーナー

岐阜労働局雇用環境・均等室「新はつらつ宣言係」

電話:058-245-1550 FAX:058-245-7055

以下の重点項目 1～9 の中から、必要数以上の宣言をお願いします。

「新はつらつ職場づくり宣言」の条件

1 長時間労働の抑制及び過重労働の解消

- 例 時間外労働を減らすため、毎週水曜日を「ノー残業デー」とします。
- 例 労働時間の適正把握に努め、疲労の蓄積や賃金不払残業を発生させません。

2 年次有給休暇をはじめとする各種休暇の取得促進

- 例 年次有給休暇の取得のしやすい環境をつくり、仕事と家庭生活の調和を進めます。
- 例 誕生日、結婚記念日等のアニバーサリー休暇の取得を促進します。

3 心身ともに安全で健康に働ける職場環境づくり

- 例 健康診断や診断結果に対する措置を確実に実施し、労使で健康障害の原因を排除します。
- 例 職場から労働災害を無くすため、4S(整理・整頓・清掃・清潔)活動に積極的に取り組みます。
- 例 ストレスチェックの集団分析結果を活用して職場の環境改善を進めます。
- 例 治療と職業生活の両立支援となる一定の就業上の措置(休暇・勤務制度)を行います。

4 若者、女性、高齢者、障害者、外国人等の活躍推進

- 例 女性の管理職への登用を積極的に推進します。

5 仕事と家庭の両立支援対策

- 例 育児と介護の両立支援に取り組みます。男性の育児休業等の取得促進を進めます。

6 各種ハラスメントの防止対策

- 例 パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等各種ハラスメントの根絶に取り組みます。

7 非正規雇用労働者の待遇改善等による魅力ある職場づくり

- 例 「多様な正社員」制度の普及・拡大を図ります。

8 人材育成・キャリア形成のための支援

- 例 ハロートレーニング（在職者向け）を活用して、従業員のスキルアップに取り組みます。

9 その他、はつらつと働くことができる職場づくりに資すること

1つ以上

3つ以上

全体で5つ以上の宣言

2項目以上

新はつらつ職場づくり宣言(働き方改革推進) 宣 言 書

私たち、〇〇〇〇株式会社と〇〇〇〇株式会社労働組合(又は従業員代表〇〇〇〇)は、労使ともに協力して、健康・快適で仕事のしやすい職場づくりを目指すために、当社においては、働き方改革を推進し、次のとおり「はつらつ職場づくり」に取り組むことを労使で宣言する。

- 1 時間外労働の削減と、疲労回復のため毎週水曜日を「ノー残業デー」とします。①
- 2 労働時間を適正に把握し、サービス残業を生じさせません。時間外労働・休日労働の削減に努め、仕事と家庭の調和(ワーク・ライフ・バランス)を進めます。① ⑤
- 3 誕生日、結婚記念日等を「家族感謝デー」として、年次有給休暇の取得を促進します。②
- 4 心の健康づくり計画を作成し、職場におけるメンタルヘルス対策に取り組みます。③
- 5 女性の管理職への登用を積極的に推進します。④
- 6 若者の就労支援のため、インターンシップを実施します。④
- 7 育児と介護の両立支援に取り組みます。男性の育児休業等の取得促進を進めます。⑤
- 8 コミュニケーションを大切にし、一人ひとりの人格を尊重し、パワーハラスメントのない職場を目指します。⑥
- 9 パートタイマーの正社員転換など処遇の改善を進めます。⑦

年 月 日

宣言ごとに左ページの重点項目番号を記入してください。
※登録後に贈呈します「宣言証」には同番号は入りません。

署名の場合、
押印は不要です。

〇〇〇〇株式会社 労働組合(又は従業員代表)
 委員長 〇〇 〇〇 印
 〇〇〇〇株式会社
 代表取締役 〇〇 〇〇 印

※宣言書・登録申請書の様式は、岐阜労働局 HP でダウンロードできます。

登録されると、右のように額入りの登録証、宣言証が授与されます。



※ 下記「登録申請書」に必要事項を記載の上、「宣言書」を添付し、
「公益社団法人岐阜県労働基準協会連合会」(〒501-6133 岐阜市日置江4-48 TEL058-270-0380)あて
FAX(058-270-0388)をお願いします。
登録が承認されたら、「宣言書」を印刷のために岐阜県労働基準協会連合会から「宣言書」のテキストデータ(印影は不要)の提出をメールで依頼しますので、データをメールで提供してください。

「新はつらつ職場づくり宣言(働き方改革実現推進)事業場」

登録申請書

公益社団法人 岐阜県労働基準協会連合会 御中
(FAX:058-270-0388)

当社では、登録条件を確認のうえ、別添「宣言書」のとおり、新はつらつ職場づくり宣言を行いましたので、その登録を申請いたします。

年 月 日

事業場名	ふりがな -----		本・支社の区分	本社・本社以外 本社以外の場合 本社: 都道府県
代表者	職名	ふりがな ----- 氏名		
所在地	〒 ー			
業種		労働者数	名 (パート・アルバイト等含む)	
宣言年月日	年 月 日 (「宣言書」の日付と同一)			
担当者	所属・役職			
	氏名	ふりがな -----		
	電話			
	F A X			
	メールアドレス			
宣言書における労働者代表氏名について、HP掲載の可否		可 ・ 否		

差し支えない範囲で、お尋ねします。「新はつらつ職場づくり宣言」は何でお知りになりましたか。

・労働局の案内 ・監督署の案内 ・ハローワークの案内 ・労働基準協会連合会の案内 ・市町村の案内 ・商工会議所・商工会の案内
・業界団体の案内 ・協会けんぽの案内 ・金融機関の案内 ・リーフレット ・その他()

ぎふ働き方改革推進支援センター

そもそも何から
手をつけるべき?

生産性を高め、
賃金を引き上げるには?

「同一労働同一賃金」って?

就業規則など、
社内規定を整えたい

活用できる
助成金って?

人手不足を
解消するには?

労働時間や有給休暇の
管理について知りたい

非正規の方の
待遇を良くするには?

相談
無料

自社の働き方改革の推進に取り組もうとする
事業主を支援します。

サポート実績 **1,000 件以上**

※H30 年開設からの1年間での実績です。

実績のあるコンサルタントや現役経営者が全力でサポートします!



✓ 30 名の専門家に無料で何回でも
相談できます!

✓ ソーシャルメディアや WEB 広告での
集客をサポート!

✓ 資金繰り・事業計画・労務・法律・
税金・契約等をサポート!

✓ 販路開拓・商品開発・商品改善・
店舗繁盛化のサポート!

創業希望者・個人事業主・中小企業のための **無料相談窓口**

ぎふ働き方改革
推進支援センターに
お気軽にご相談ください。



提携駐車場あり

電話

0120-226-311

ファックス

058-201-5833

E-mail

info@task-work.com

ホームページ

https://sien.task-work.com/

ぎふ働き方改革推進支援センター 〒500-8833 岐阜県岐阜市神田町6丁目12番地 シグザ神田5階

実施機関/株式会社タスクール Plus

連携団体/岐阜県商工会議所連合会、岐阜県商工会連合会、岐阜県中小企業団体中央会、(公社)岐阜県労働基準協会連合会、(一社)岐阜県経営者協会、日本労働組合総連合会岐阜県連合会 他

専門家による無料相談 申込票

ぎふ働き方改革推進支援センター 宛

E-Mail の方は、info@task-work.com へ下記内容をお送りください。



058-201-5833

申込日：平成 年 月 日

会社名 事業所名		代表者名	
業 種		従業員数 (正社員)	
住 所	〒 -		
担当部署 ・ 役職	/	氏 名	
電話番号	() -	FAX 番号	() -
担当者携帯電話 (緊急時の連絡先)	- -	メールアドレス	@
相談希望日時	第 1 希望 月 日 / 時から 第 2 希望 月 日 / 時から 第 3 希望 月 日 / 時から		
相談方法 (どちらかに○)	センターへ来所 ・ 会社・事業所へ訪問		
相談内容 (ご希望内容にチェック)	<input type="checkbox"/> 生産性向上(業務効率化・IT 活用) <input type="checkbox"/> 働き方改革関連法への対応全般 <input type="checkbox"/> 人材採用・人材確保 <input type="checkbox"/> 人材育成・教育訓練 <input type="checkbox"/> 給与体系・賃金制度(評価制度) <input type="checkbox"/> 同一労働同一賃金 <input type="checkbox"/> 社員定着(退職防止) <input type="checkbox"/> 職場風土(コミュニケーション) <input type="checkbox"/> 労働時間管理(時間外労働 他) <input type="checkbox"/> 有給休暇の取得義務化への対応 <input type="checkbox"/> 女性の活躍推進 <input type="checkbox"/> 高齢者活用・再雇用 <input type="checkbox"/> 外国人の就労・受け入れ <input type="checkbox"/> 副業推進 <input type="checkbox"/> 補助金助成金制度の活用 <input type="checkbox"/> その他()		
	※特に相談したい内容がございましたら、こちらにご記入ください。		
この専門家相談を 知ったきっかけ	<input type="checkbox"/> 労働局からの紹介 <input type="checkbox"/> 商工会議所・商工会からの紹介 <input type="checkbox"/> 会計事務所からの紹介 <input type="checkbox"/> 金融機関からの紹介 <input type="checkbox"/> ホームページを見て <input type="checkbox"/> Facebook ページを見て <input type="checkbox"/> 実施機関(タスクール)の紹介 <input type="checkbox"/> その他()		

※ご記入いただいた個人情報は当センターが厳重に管理し、この目的以外では使用しません。

お問い合わせ先

ぎふ働き方改革推進支援センター(実施機関/株式会社タスクール Plus)

〒500-8833 岐阜県岐阜市神田町6丁目12番地 シグザ神田5階

☎ 0120-226-311 ☒ 058-201-5833 ✉ info@task-work.com