各重点事項についての宣言例

令和 7 年2月版

〔1〕長時間労働の抑制及び過重労働の解消

・ 時間外労働削減方針を経営方針として明文化し社内で共有します。
・ 適正な労働時間把握の阻害要因を労使が協力して見える化し、賃金不払残業を発生させません。
・ 時間外労働の慢性化を解消するため、毎週「ノー残業デイ」を設定して励行し、定時退社の定着を促進します。
・ 経営トップが職場の内外（取引先を含む）に対し、時間外労働削減について積極的にメッセージを発信します。
・ 36協定の結ばれている時間外労働及び休日労働の上限等について、ポスター等を活用し、周知徹底します。
・ 1年に1回、「働き方・休み方改善指標（厚生労働省）」で把握した課題を踏まえ、改善計画を立てます。
・ 時間外労働の削減と労働時間の適正把握を目的とした労働時間等設定改善委員会を開催します。
・ 繁忙期と閑散期などに柔軟に対応するため、1 年間（又は 1 か月）の変形労働時間制を導入します。
・ 疲労回復のため、勤務間インターバル制度（勤務終業から次の勤務開始までに 11 時間以上の時間を空けることを義務化）を導入します。
・ 時間外労働の削減の取組に報いるため、削減時間に応じたボーナス等手当を新設します。
・ 月40時間以上の時間外労働を行った者がいた場合、本人からヒアリングを行った上で、必要な措置（作業手順や業務分担の見直し等）を講じます。
・ 業務の合理化を推進し、〇年末までに月所定外労働を20時間以下とし、以降毎年〇％の削減に取り組みます。
・ 従業員の1年間の所定外労働を150時間以下にします。

〔2〕年次有給休暇をはじめとする各種休暇の取得促進

・ 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（ワーク・ライフ・バランス）を進めます。
・ 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、年次有給休暇の取得気運

を高めます。
・ ゴールデンウィーク、お盆休み、年末年始等の連続休暇の前後に年次有給休暇の取得を奨励します。
・ 年次有給休暇の取得促進を管理職研修のメニューに入れます。
・ 計画的な年次有給休暇の取得のために、年次有給休暇の残日数を給与明細で本人に通知します。
・ スタッフの休暇取得に関する意識や意向をアンケート（又は聞き取り）調査等によって把握し、休暇等の導入や利用促進に活かします。
・ 時間単位で取得できる年次有給休暇制度を導入します。
・ 計画的な年次有給休暇の取得を推進するため、年次有給休暇の計画的付与制度を導入します。
・ 年次有給休暇の時効消滅日数を全社員ゼロ日にします。
・ 年次有給休暇の平均取得率を70％以上とします。
・ 全従業員の年次有給休暇取得率を50％以上とします。

〔3〕心身ともに安全で健康に働ける職場づくり

・ 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。
・ 安全衛生を最優先する気風・気質を育て、安心して働ける職場づくりに努めます。
・ 感染症予防のために、手洗い励行と設備機器の確保、定期的な換気、不要な会議等をやらない、物理的距離の確保を徹底します。
・ 職場から労働災害を無くすため、5S（整理・整頓・清掃・清潔・躾）活動に積極的に取り組みます。
・ 禁煙を実施し、受動喫煙による健康障害の防止を徹底します。
・ 危険の「見える化」に取り組み、職場の危険を共有して労働災害の防止を推進します。
・ 全員参加でリスクアセスメントを実施し、職場から危険の芽を摘み取ります。
・ 作業に伴う腰痛予防のため、補助機器の導入、作業方法の見直し、作業環境の整備などを進めます。
・ 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。
・ 治療と職業生活の両立を図るため、ガイドラインに基づき社内の制度を整備します。
・ 健康診断の受診率を100％とするとともに、対象者全員の特定保健指導の面談受入れに協力します。
（健康宣言として行う場合は、上記のように健診受診率と特定保健指導についての宣言が必須となります。）
・「安全衛生優良企業（厚生労働省）」の認定を目指します。
・「健康経営優良法人（経済産業省）」の認定を目指します。

・「協会けんぽと健康宣言」を行います。
＊「協会けんぽと健康宣言」については、こちらをご覧ください。
・「清流の国ぎふ健康経営宣言」を行います。
＊「清流の国ぎふ健康経営宣言」については、こちらをご覧ください。

〔4〕若者、女性、高齢者、障害者、外国人等の活躍推進

・ ○○(ex 女性、若年者、高齢者、障害者)の活躍を促進します。 女性の管理職への登用を積極的に推進します。
・ 性別、年齢、障害の有無、国籍等にかかわりなく、能力を発揮することができる職場づくりに努めます。
・ 性別、年齢、障害の有無、国籍等にかかわらない公正・公平な評価・登用に努めます。
・ ○○職(ex 営業職、技術職等)への女性の職域拡大のため、積極的に女性の採用・配置を行います。
・男女の賃金格差を見える化し、男女の賃金格差の解消に取り組みます。
・ 毎年、採用した労働者と管理職に占める女性の割合をそれぞれ「女性の活躍推進企業データベース」に掲載します。
・ 事業年度ごとに新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数を公表します。
・ 管理職を対象とした女性管理職育成キャリア研修を実施します。
・ 女性、若年、高齢者、障害者、外国人等の育成結果を管理職の査定項目とします。
・ ○○(ex 女性、若年者、障害者)の定着と育成のために、メンター制度を導入します。
・ ○○(ex 女性、若年者、高齢者、障害者)が使いやすい設備(トイレ、シャワー室、休憩室・仮眠室等)・機器(軽量、体力・体格等に配慮した安全具、運転しやすい機材等)等を導入します。
・ 若年層の定着と育成のために、キャリア教育の機会・キャリアコンサルティング面談を会社の福利厚生として用意します。
・ 地域住民と外国人労働者との交流の機会を設けます。
・ 高齢者の労働災害・健康障害防止のため、安全な作業環境の整備や準備体操の時間を設けます。
・ 女性の健康課題(月経・更年期)への対応のための支援を行います。
・ 女性管理職(課長以上)の割合を○割以上にします。
・「えるぼし3段階目(厚生労働省)」の認定を取ります。
・ 障害者法定雇用率以上の障害者を雇用します。
・「もにす(厚生労働省)」の認定を取ります。
・ 新卒者の 3 年以内の離職率を 20%以下とします。
・「ユースエール(厚生労働省)」の認定を取ります。

・ 定年 or 再雇用年齢を〇歳へ引き上げます/定年制を廃止します。

〔5〕仕事と家庭の両立支援対策

・ 従業員の職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進に努めます。
・ 仕事も育児も楽しむことができる会社づくりに取り組みます。
・ 職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土をつくります。
・ 男性も育児・家事参加できる職場風土の醸成に努めます。
・ 男性の育児休業の取得促進を進めます。
・ 社員のワーク・ライフ・バランスを可能にする多様な働き方づくりに努めます。
・ 出産・子育て、介護等をしながら働き続けることを支援する職場風土をつくります。
・「共働き・共育て」ができる職場環境づくりに努めます。
・ 育児及び介護休業取得者に対し、休業中の業務及び職場の様子等について定期的に情報提供します。
・ 休業中にスキルアップを目的とした通信教育を受講できるようにします。
・ 仕事と家庭の両立について定期的に個別の意向を確認し配慮・情報提供します。
・ 柔軟な働き方を可能とする制度（フレックスタイム制、時差出勤制度、テレワーク、短時間勤務、保育サービスの手配及び費用補助、法を上回る休暇制度等）の利用を促進します。
・ 介護・育児中の労働者の業務を代替する周囲の労働者へ手当を支給します。
・ 育児・介護に関する知識や現在の事情を全社でアップデートします。
・ 不妊治療と両立できる職場をつくります。
・ 病気になっても働き続けられる職場をつくります。
・ 男性の育児休業取得率を 90%にします。
・「トライくるみん」の認定を取ります。
・「プラチナくるみんプラス」の認定を取ります。

〔6〕各種ハラスメントの防止対策

・ 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。
・ ハラスメントについて遠慮なく相談できる風通しのよい職場をつくります。
・ ハラスメントがない健全な職場をつくります。
・ 誰もがハラスメントの加害者及び被害者とならないよう、社員研修の充実を図ります。
・ ハラスメントの相談に迅速、かつ、適切に対応するための体制整備と対応マニュアルの作成を行います。
・ ハラスメントの相談があった場合は、1か月以内に解決します。
・ カスタマーハラスメントに対する社内体制を整備します。
・ 顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）に対し、対応マニュアル

を作成し、その対応マニュアルに基づき対応します。
・ カスタマーハラスメントに対する方針を作成し、社外に明示します。

〔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

・ 非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じて、正社員転換・待遇改善に取り組みます。
・「多様な正社員」制度の普及・拡大を図ります。
・ パートタイマーや契約社員も含め、会社への貢献や働きに応じた適正な評価や待遇にします。
・ 非正規雇用労働者の処遇改善に取り組みます。
・ 正社員と非正規雇用労働者の評価基準を一本化し、均衡処遇を推進します。
・ 非正規雇用労働者の育成を行い、積極的に正社員に転換させます。
・ 非正規雇用労働者についても、役職等への登用の対象とします。
・ あらゆる労働条件（賃金、教育訓練、人事評価、福利厚生等）において、雇用形態による区分を廃止し、均衡処遇を徹底します。

〔8〕人材育成・キャリア形成のための支援

・ 教育訓練給付金を活用した自己啓発に取り組む従業員を応援します。
・ 従業員の〇〇資格取得を応援します。
・ 従業員の人材育成とキャリア形成に計画的に取り組みます。
・ 若年労働者を対象とした「人材育成方針」を作成します。
・「教育訓練計画」を策定し、計画的に労働者のスキルアップに取り組みます。
・ 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。
・ ジョブ・カードを活用した実務成果や職業能力の評価で、従業員のキャリア形成や職業能力の見える化を促進します。
・ 従業員へジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施し、課題や目標を明確化に取り組みます。
・ ものづくりマイスター制度を活用して、若手従業員のスキルアップに取り組みます。
・ スキルアップを目的とした通信教育の費用を〇〇%会社負担とします。
・ 〇〇資格を取得した場合、通信教育の費用と受験料を全額会社負担とします。
・ 資格取得を奨励するために、資格取得者に資格手当を支払います。
・ 人生 100 年時代を見据えて、各種教育の機会を会社の福利厚生として用意します。
・ 労働者のリスキリングを支援します。
・ 教育訓練休暇制度を導入し、労働者の自律的なスキルアップを支援します。
・ 外部キャリアコンサルタントによる面談の機会を用意します。
・ 定年を迎える労働者の転職・再就職・起業の支援をします。
・ 従業員の〇〇資格取得者の割合を20%増やします。

・ 全従業員が〇〇の資格を取得します。

〔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

・ 福利厚生のメニューを増やします。
・ 日々の仕事での感謝を伝える「ありがとうカード」を作ります。
・「新はつらつ職場づくり宣言」の取組を取引先等他社に広めます。
・ 社員のモチベーションの維持・向上のため、定期的に 1on1を行います。
・ 身体的にも精神的にも、安心・安全な職場環境づくりに努めます。
・ 労働者の人権を尊重し、この会社で働けてよかったと思える会社を目指します。