

# 各重点事項についての宣言例

令和5年3月31日版

## 〔1〕長時間労働の抑制及び過重労働の解消

### 【方針の明確化】

- 時間外労働を減らすため、毎週水曜日を「ノー残業デイ」とします。
- 時間外労働削減方針を経営や人事の方針として明文化します。
- 適正な労働時間把握の阻害要因を見える化し、賃金不払残業を発生させません。

### 【具体的な取組】

- 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(事業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の手当を新設します。
- 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。

### 【ゴールのある目標】

- 業務の合理化を推進し、月所定外労働を20時間以下とします。
- 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

### 【方針の明確化】

- 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。

### 【具体的な取組】

- 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。

### 【ゴールのある目標】

- 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

### 【方針の明確化】

- 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。

### 【具体的な取組】

- 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、4S（整理・整頓・清掃・清潔）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。)

#### 【ゴールのある目標】

- 「安全衛生優良企業(厚生労働省)」の認定を目指します。
- 「協会けんぽと健康宣言」を行います。
- 「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」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

#### 【方針の明確化】

- ○○(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、国籍等にかかわらず、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、国籍等にかかわらず公正・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。

#### 【具体的な取組】

- 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。

#### 【ゴールのある目標】

- 女性管理職(課長以上)の割合を2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。

## 〔5〕仕事と家庭の両立支援対策

#### 【方針の明確化】

- 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。
- 男性の育児休業の取得促進を進めます。
- 全社員が女性の母性保護・母性健康管理についての理解を深め、次世代育成に会社ぐるみで取り組みます。
- 社員であると同時に、一人の父親、母親である労働者が、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。
- これまでの働き方にこだわらず、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。

- 正社員だけでなく、パートタイマーや契約社員の皆さんも仕事と育児・介護を両立できる職場環境を整えます。
- 妊娠・出産を経ても、働き続けることができる理解ある職場、魅力ある職場づくりを行います。
- 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ます。

#### 【具体的な取組】

- 毎年、社内アンケートやヒアリング等により、従業員の意見・要望を把握し、仕事と家庭の両立ができる制度を導入します。
- 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。
- 職場復帰前に、復帰後の勤務等について面談を行う。
- 在宅勤務制度(又はフレックスタイム制)を導入します。

#### 【ゴールのある目標】

- 男性の育児休業取得率を7%とします。
- 「トライくるみんな」の認定を取りまます。
- 「プラチナくるみんなプラス」の認定を取りまます。

## 〔6〕 各種ハラスメントの防止対策

#### 【方針の明確化】

- 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ます。
- ハラスメントがない健全な職場をつくりまます。
- 妊娠・出産、育児・介護を行う労働者に対するハラスメントのない健全な職場をつくりまます。
- マタニティーハラスメントのない思いやりのある職場づくりに努めまます。

#### 【具体的な取組】

- 様々なハラスメントの要因となる固定的な性別役割分担意識を見直します。
- 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。
- 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。

#### 【目標】

- 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。

### 〔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

#### 【方針の明確化】

- 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を行います。

#### 【具体的な取組】

- 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。

#### 【ゴールのある目標】

- 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

#### 【方針の明確化】

- 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めます。
- 若年労働者を対象とした「人材育成方針」を作成します。

#### 【具体的な取組】

- 「教育訓練計画」を策定し、計画的に若年労働者のスキルアップに取り組めます。
- 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めます。
- 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めます。
- 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めます。
- 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。

#### 【ゴールのある目標】

- 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

#### 【具体的な取組】

- 福利厚生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。
- はつらつと働くことができる職場づくりに資するサービスの提供を行います。
- 「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。