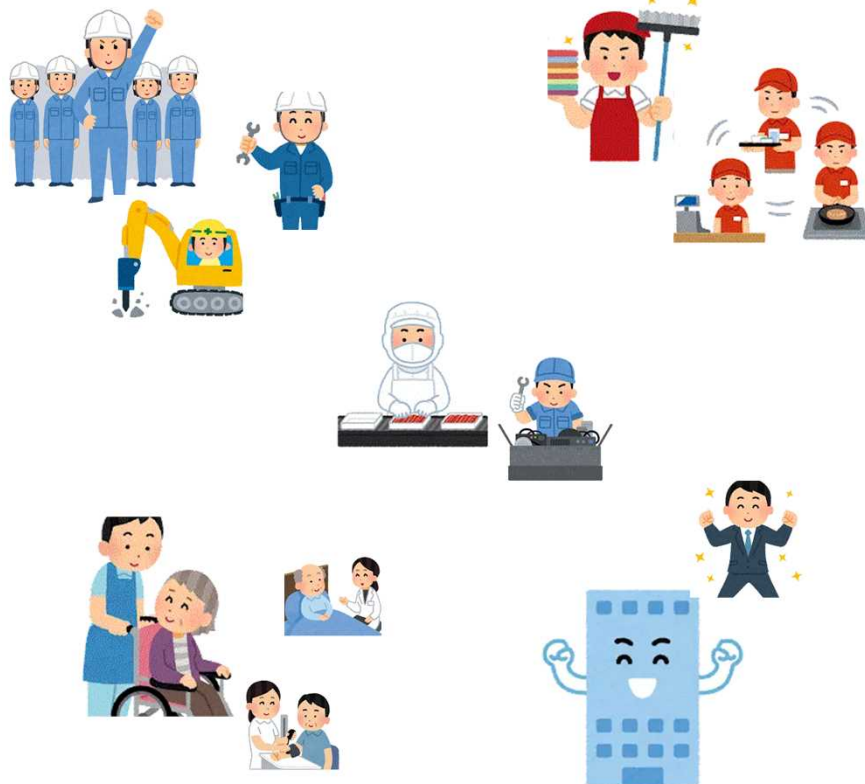


「新はつらつ職場づくり宣言」

～ 6 年のあゆみと今後の展望～



令和 5 年 3 月
岐阜労働局

目次

- I ごあいさつ
- II 沿革
- III 制度（現制度のしくみ）
- IV 登録申請実績（令和5年1月現在）
- V 宣言企業アンケート
- VI 好事例集
- VII アンケートデータ集
- VIII 宣言文例集
- IX 関連制度のご案内



岐阜労働局長

大地 直美

「新はつらつ職場づくり宣言」事業の持つ可能性に大いに期待

全世界で猛威を振るった新型コロナウイルス感染症との戦いは、国内でも3年超という長きにわたり続いてきましたが、分類の変更や規制の緩和など、ようやく一つの節目を迎えようとしています。

平成30年7月に公布されました「働き方改革関連法」は、翌平成31年4月を皮切りに順次施行されまして、一部の適用猶予も令和6年4月をもって廃止とされることから、こちら大きな節目を迎えようとしています。

当局では、平成16年から、主に過重労働対策に向けて労使に宣言いただく「岐阜はつらつ職場づくり推進事業」を独自展開しており、この仕組みを活用して宣言項目に働き方改革の要素を加え、平成29年4月に「新はつらつ職場づくり推進事業」へとリニューアルしました。

翌年には、魅力ある職場づくりロードマップを策定して、働き方改革への取組機運の醸成を促進し、「新はつらつ職場づくり宣言」はその中心的な取組のひとつとして位置付けました。

「新はつらつ職場づくり宣言」は、「労使で宣言」「成果は求めない」というユニークなものです。宣言は、大きな額に入れてお渡しして、社内に掲示していただき、宣言内容を実現すべく、労使で取り組んでいただいています。

事業開始から6年を経過しましたが、ありがたいことに毎年新たな企業に宣言していただき、登録も千件を超えました。そこで、今般、更に魅力ある制度とするため、宣言企業へアンケートをお願いしました。

アンケートを見ますと、有給休暇の取得促進等の宣言項目に対する成果が上がったことのほか、宣言に向けてハードルが低く「取り組みやすい」制度であることや、「社員への好影響や労使の関係向上」「人材確保や新規受注に役立った」などの社内外への副次的効果があったといった回答が寄せられました。一方、「宣言項目の選択や宣言文の作成に苦労」、「登録手続き等の手間が大変」など、制度改善の進むべき方向のヒントもいただきました。

「新はつらつ職場づくり宣言」は、宣言項目の実現はもとより、それを超えた幅広いプラスの効果をもたらしていることがうかがわれ、各企業だけでなく、岐阜の企業風土を新しいものにしていく可能性を秘めているのではないかと思います。

今後は、宣言の魅力について、よりわかりやすく周知するため、宣言企業に御協力いただき収集した「取組好事例」展開するとともに、宣言登録の手続き支援を図ってまいりたいと考えております。

事業開始以来、多大な御協力をいただいている（公社）岐阜県労働基準協会連合会に謝意を表しますとともに、引き続き連携させていただきながら事業成果の花が県内に広く咲き誇ることを期待して事業を推進して参ります。



公益社団法人岐岐阜県労働基準協会連合会
会長

山口 嘉彦

「新はつらつ職場づくり宣言」の輪をより大きく育てよう！

日頃より、当連合会の業務へのご理解とご協力をいただき厚く御礼申し上げます。

岐阜労働局のご指導の下、平成29年度にスタートした新はつらつ職場づくり宣言事業も、皆様方の多大なご協力をいただきもうじき6年を経過しようとしています。その間、働き方改革関連法の施行があり、働き方改革は我が国全体の大きな課題となりました。そうした歩みの中で、新はつらつ職場づくり宣言事業場数は1,000件を数えるまでとなり、岐阜県内に新はつらつ職場づくり宣言の輪が年ごとに大きくなっておりますことを大変嬉しく、またありがたく思っています。

働き方改革を推進し、誰もがはつらつと働くことのできる職場づくりの実現は労使双方に共通する目標です。各社で取り組むべき事項を労使で検討して宣言を行う、というこの方式は岐阜県独自の優れた方式であると自負しているところです。

どんな内容を宣言項目とするかについて労使で話し合いを重ねる中で、自社の問題点や改善すべき点が改めて明確になった、という声もお聞きしています。

宣言事業場における成果としては、時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進、安全で健康な職場環境づくり、あるいは生産性の向上といった目で見える事項のほか、コミュニケーションが円滑になった、職場の雰囲気が良くなった、という声も多くなっています。

一方で、宣言事業場数1,000件という数字は岐阜県内の事業場数に比べればまだまだ少ないものであり、今後さらにこの宣言の輪を大きなものにしていく必要があります。

そのためには、この制度の趣旨と内容やその効果等を一層周知し、より多くの事業場に取り組んでいただく必要があります。

連合会や各地区協会、防災団体等の広報誌の活用や各種説明会等での周知を引き続き行ってまいります。

また、1回目の宣言から年数が経った事業場には、改めて今の問題点を洗い出し、内容を見直したうえで再度の宣言に結び付けていただくこともこれからの課題です。

この宣言事業場の輪が1,000件から2,000件、3,000件・・・と広がるよう、岐阜労働局のご指導をいただきながら共に進めてまいりたいと考えています。

平成16年4月

「はつらつ職場づくり宣言」（岐阜はつらつ職場づくり推進事業）開始

長時間労働で、過労による脳・心臓疾患や職場環境に起因するメンタルヘルス不調の発症が懸念される状況を踏まえ、企業においては長時間労働の抑制や労働者の健康障害防止に取り組むことで、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現することが重要な課題となる中、誰もが健康で、はつらつとして働くことができる職場づくりを目指し、企業や職場の実態に即した「はつらつ職場づくり宣言」を勧奨。

平成28年6月

「ニッポン一億総活躍プラン」が閣議決定

新しい三本の矢（強い経済・子育て支援・社会保障）による究極の成長戦略と、これら三本の矢を貫く横断的課題である働き方改革と生産性の向上という重要課題に取り組むことが必要とされた。

平成28年8月

安部内閣総理大臣記者会見で「最大のチャレンジは『働き方改革』」と発言

平成28年9月

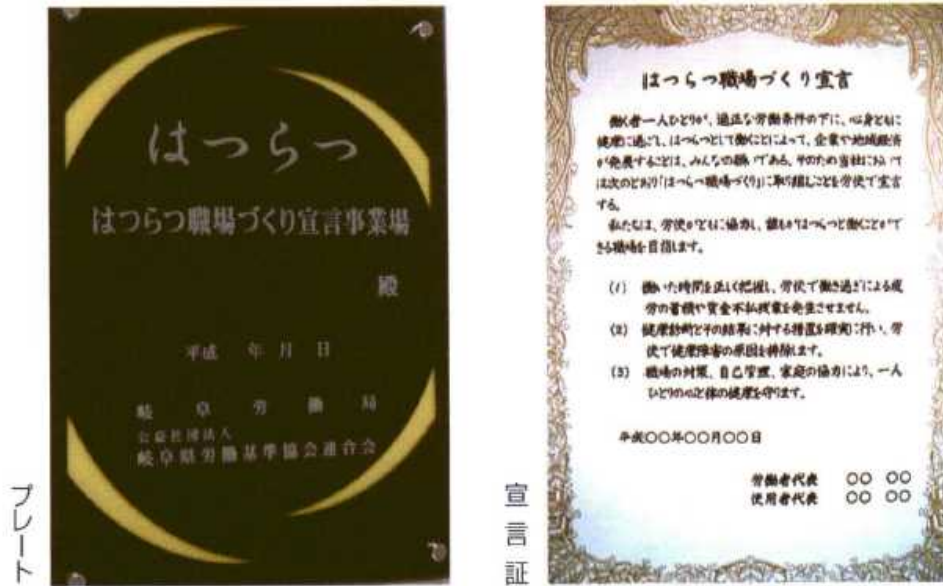
「働き方改革実現会議」開催スタート 平成29年3月までに10回開催され実行計画を取りまとめ

平成29年3月

「働き方改革実行計画」閣議決定

働き方改革実行計画		平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定
1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義 (1) 経済社会の現状 (2) 今後の取組の基本的考え方 (3) 本プランの実行 (コンセンサスに基づきスピードと実行) (ロードマップに基づく長期的かつ継続的な取組) (フォローアップと施策の見直し)	(見直し) (現行制度の適用除外等の取扱) (事前に予測できない災害その他事項の取扱) (取引条件改善など業種ごとの取組の推進) (企業本社への監督指導等の強化) (意欲と能力ある労働者の自己実現の支援)	
2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善 (1) 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備 (基本的考え方) (同一労働同一賃金のガイドライン) ① 基本給の均等・均衡待遇の確保 ② 各種手当の均等・均衡待遇の確保 ③ 福利厚生や教育訓練の均等・均衡待遇の確保 ④ 派遣労働者の取扱 (法改正の方向性) ① 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備 ② 労働者に対する待遇に関する説明の義務化 ③ 行政による裁判外紛争解決手続の整備 ④ 派遣労働者に関する法整備 (2) 法改正の施行に当たって	5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備 (1) 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援 (2) 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援 (3) 副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定	
3. 賃金引上げと労働生産性向上 (1) 企業への賃上げの働きかけや取引条件の改善 (2) 生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備	6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備 (1) 女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援などの充実 (2) 多様な女性活躍の推進 (3) 就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備	
4. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正 (基本的考え方) (法改正の方向性) (時間外労働の上限規制) (ワーク・ライフ・バランス対策、メンタルヘルス対策) (勤務間インターバル制度) (法施行までの準備期間の確保)	7. 病気の治療と仕事の両立 (1) 会社の意識改革と受入れ体制の整備 (2) トライアングル型支援などの推進 (3) 労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化	
	8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労 (1) 子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進 (男性の育児・介護等への参加促進) (2) 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進	
	9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援 (1) 転職者の受入れ企業支援や転職者採用の拡大のための指針策定 (2) 転職・再就職の拡大に向けた職業能力・職場情報の見える化	
	10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備 11. 高齢者の就業促進 12. 外国人材の受入れ 13. 10年先の未来を見据えたロードマップ (時間軸と指標を持った対応策の提示) (他の政府計画との連携)	

●はつらつ職場づくり宣言（旧制度）



働き方改革の位置づけ

- ◎ 平成28年 6月に閣議決定された「**ニッポン一億総活躍プラン**」において、「戦後最大の名目GDP600兆円」、「希望出生率1.8」、「介護離職ゼロ」の3つの目標に向けた、「新・三本の矢」を提示。
- ◎ 働き方改革は、成長と分配の好循環を形作っていくための新・三本の矢を貫く横断的な課題であり、最大のチャレンジと位置づけられている。
- 平成28年 8月 内閣改造後の記者会見において、安倍内閣総理大臣から「**働き方改革実現会議**」開催及び**年度内の計画とりまとめ**を発表。

ニッポン一億総活躍プラン（平成28年 6月 2日閣議決定）（抜粋）

1. 成長と分配の好循環メカニズムの提示

…一億総活躍社会は、女性も男性も、お年寄りも若者も、一度失敗を経験した方も、障害や難病のある方も、家庭で、職場で、地域で、あらゆる場で、誰もが活躍できる、いわば全員参加型の社会である。…誰もが活躍できる一億総活躍社会を創っていくため、「戦後最大の名目GDP600兆円」、「希望出生率1.8」、「介護離職ゼロ」という強い大きな目標を掲げ、この3つの的に向かって新しい三本の矢を放つ。

新たな第一の矢は、「希望を生み出す強い経済」である。…

新たな第二の矢は、「夢をつむぐ子育て支援」である。…

新たな第三の矢は、「安心につながる社会保障」である。…

…成長が分配か、どちらを重視するかという長年の論争に終止符を打ち、「成長と分配の好循環」を創り上げる。…つまり、新・三本の矢は、三つすべてがそろっていないと意味がない。まさに三本あわせて究極の成長戦略となるものである。そして、こうした成長と分配の好循環を形作っていくためには、新・三本の矢に加えて、これら三本の矢を貫く横断的な課題である働き方改革と生産性向上という重要課題に取り組んでいく必要がある。…

2. 一億総活躍社会の実現に向けた横断的な課題である働き方改革の方向

最大のチャレンジは働き方改革である。多様な働き方が可能となるよう、社会の発想や制度を大きく転換しなければならない。…

平成28年 8月 3日 安倍内閣総理大臣記者会見

目指すは戦後最大のGDP600兆円。さらには、希望出生率1.8、介護離職ゼロ。この3つの的に向かって「一億総活躍」の旗を一層高く掲げ、安倍内閣は「未来」への挑戦を続けていきます。
その最大のチャレンジは、「働き方改革」であります。長時間労働を是正します。同一労働同一賃金を実現し、「非正規」という言葉をこの国から一掃します。最低賃金の引上げ、高齢者への就業機会の提供など、課題は山積しています。今回新たに働き方改革担当大臣を設け、加藤一億総活躍大臣にその重責を担っていただきます。加藤大臣のもと、「働き方改革実現会議」を開催し、塩崎厚労大臣と緊密に連携しながら、年度内を目途に「働き方改革」の具体的な実行計画を取りまとめられます。そして、スピード感をもって実行していく考えであります。

平成29年4月 ○ 「新はつらつ職場づくり宣言」（新はつらつ職場づくり推進事業）開始

少子高齢化の進展による人口及び労働力人口の減少が進んでおり、誰もが活躍できる「一億総活躍社会」の実現が重要であり、非正規労働者の処遇改善や長時間労働の是正をはじめとする「働き方改革」の実行が強く求められる。

そのため、企業・事業場の実情に応じた目標や重点事項に基づいた「新はつらつ職場づくり宣言（働き方改革実現推進）」を労使で行い、はつらつと働くことができる職場づくりを目指すものとした。

平成29年9月 ○ 岐阜県働き方改革推進協議会（第3回）

第3回岐阜県働き方改革推進協議会において、岐阜県の状況・取組及び関係機関の取組について情報共有し、推進協議会から「ぎふ働き方改革ロードマップ（「『働き方改革』を活用した“魅力ある企業”への道のり）」」で情報発信。

平成30年7月 ○ 働き方改革関連法公布、労働施策総合推進法施行

正式名称「働き方改革を推進するための関連法律の整備に関する法律」で、既存の労働関係の法律に加えられた改正の総称。

労働基準法、労働契約法、労働安全衛生法、労働時間等設定改善法、労働者派遣法、パートタイム労働法、じん肺法、雇用対策法の8つの労働法が改正された。

雇用対策法は改正により「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」へ変更となり、国は、労働者がある有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な労働に関する施策の総合的な推進に関する基本的な方針を定めなければならないとされた。

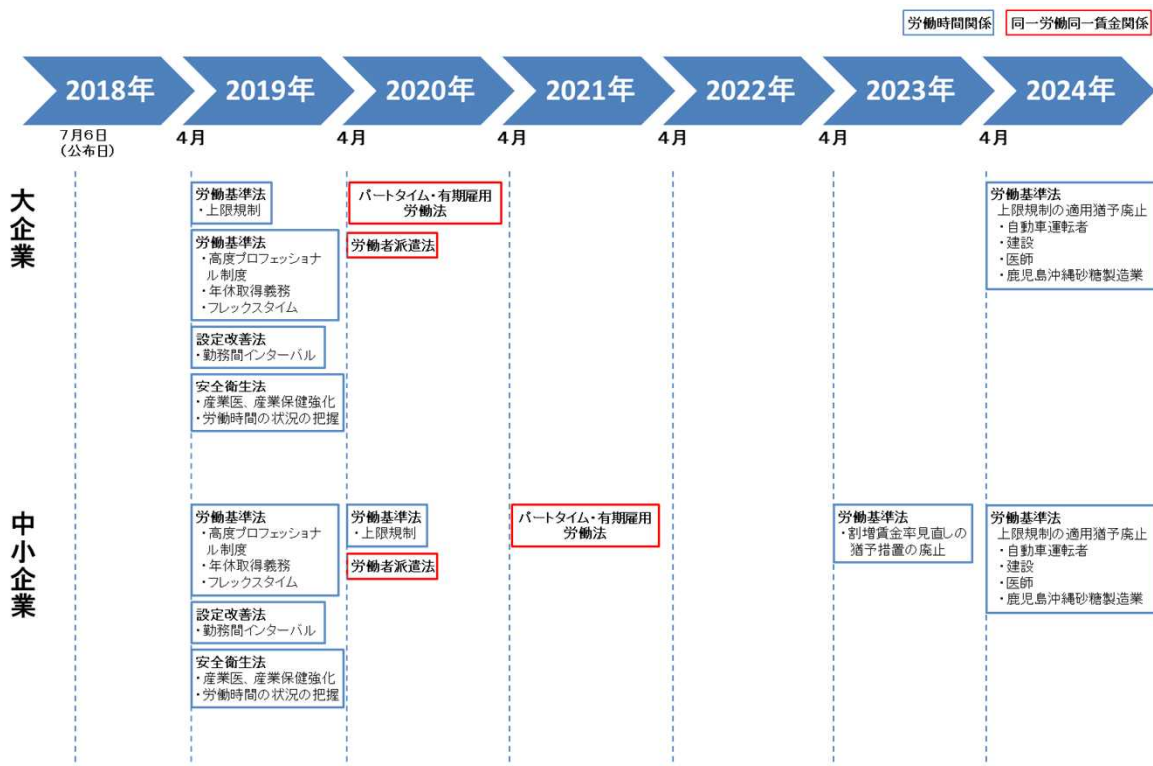
平成31年4月 ○ 令和6年4月までに働き方改革関連法順次施行（施行は、令和2～3年度に集中）

令和2年12月 ○ ぎふ働き方改革推進協議会

「コロナ時代の新しいスタイルの働き方改革推進に向けたメッセージ」を採択。

令和3年7月 ○ ぎふ働き方改革推進協議会

新たなロードマップによる新しいスタイルの働き方改革推進。



コロナ時代の新しいスタイルの働き方改革推進に向けたメッセージ

少子高齢化による労働力人口の減少が進む中、「ぎふ働き方改革推進協議会」は平成28年度に発足して以来、岐阜県の経済や地域産業の維持・発展のため、誰もが働きやすい労働環境や多様な働き方を可能とする社会の実現を目指し、職場・地域における働き方改革推進の気運醸成に努めてきました。

その間、平成30年7月には働き方改革関連法が成立し、各法令が順次施行される中、令和元年度の会議において取りまとめた取組スケジュールに基づき、長時間労働の上限規制や同一労働同一賃金の適用など、働き方改革関連法の円滑な導入の促進に、積極的に取り組んできました。

このような中、新型コロナウイルス感染症の急激な感染拡大への対応のため、経済から生活まで広範囲にわたる活動自粛を余儀なくされたことから、働き方改革の取組にも、さまざまな影響が出ています。

特に経済界においては、コロナ禍の影響から、多くの業界が事業活動の縮小を強いられ、これまでの働き方改革の取組が停滞に追い込まれていますが、一方でWebを活用したテレワークや在宅勤務等新たな働き方が注目されるなど、ウィズコロナ・アフターコロナに沿った働き方改革の「多様な新しいスタイル」が模索されています。

本日「ぎふ働き方改革推進協議会」は、「新はつらつ職場づくり宣言の登録」、「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業の登録」や各種セミナーの開催等の取組を引き続き推進するとともに、「コロナ時代の新しいスタイルの働き方改革」について、情報の収集・共有・発信など、岐阜県内の実情に見合う働き方改革を「オール岐阜」で強力に推進していくことを確認しました。

令和2年12月17日

ぎふ働き方改革推進協議会

日本労働組合総連合会 岐阜県連合会、(一社)岐阜県経営者協会
岐阜県商工会議所連合会、岐阜県商工会議所、岐阜県中小企業団体中央会
岐阜県社会保険労務士会、(公社)岐阜県労働基準協会連合会
(株)十六銀行、(株)大垣共立銀行、岐阜信用金庫、富貴信用金庫
(独)高砂・鎌倉・求職者雇用支援機構岐阜支部
岐阜県、経済産業省 中部経済産業局、厚生労働省 岐阜労働局

岐阜県における『働き方改革』を活用した魅力ある企業への道り (ぎふ働き方改革ロードマップ)

働き方改革関連法

- 残業時間の上限規制
- 年5日の有給休暇の取得
- 不合理な待遇差の解消
- 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
- 「勤務間インターバル」制度の導入
- 産業医・産業保健機能の強化
- 労働時間の客観的な把握
- 月60時間超の残業の割増賃金率引き上げ
- 「フレックスタイム制」の拡充
- 等々

働き方改革を活用し「魅力ある職場づくり」を進めましょう！

スタート

「新はつらつ職場づくり宣言」の活用
「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業」への登録

支援策

◆◆岐阜県関係◆◆

- ・女性の活躍支援センターにおける「女性の活躍」や「働き方改革」の推進に向けた支援
- ・中小企業総合人材確保センターにおける人材確保への支援
- ・在職者向け訓練、職業別研修
- ・県制度融資（子育て支援資金、雇用支援資金）等々

◆◆労働局関係◆◆

- ・岐阜県働き方改革推進支援センターの活用
- ・働き方・休み方コンサルタントの活用
- ・ハローワークにおける人材確保への支援
- ・ハローワークによる人材育成
- ・職場環境の改善等に向けた各種助成金
- ・監督署の支援による説明会・訪問支援等々

◆◆各団体関係◆◆

- ・各行政機関が有する支援策や取組の周知
- ・女性のキャリアアップのためのセミナー開催
- ・健康経営への取組支援
- ・女性事務局懇談会を通じた気付きの共有
- ・よろず支援拠点の活用等々

「ぎふ働き方改革ナビ」の共有・活用

ゴール

地域が認める 魅力ある企業

魅力ある企業であることの発信ツール 認定制度 表彰制度 を活用しましょう！

(岐阜県関係)

- ・ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業
- ・ぎふ建設人材育成リーディング企業
- ・介護人材育成事業者認定制度

(労働局関係)

- ・ユースエール
- ・くるみん・プラチナくるみん
- ・えるぽ
- ・均等・商立推進企業表彰制度
- ・安全衛生優良企業公表制度

(経産省・中部経産局関係)

- ・健康経営優良法人認定(※)
- ・なでしこ銘柄選定(※)
- (※ 東京証券取引所との共同企画)
- ・新・ダイバーシティ経営企業100選

ぎふ働き方改革推進協議会

日本労働組合総連合会 岐阜県連合会、(一社)岐阜県経営者協会、
岐阜県商工会議所連合会、岐阜県商工会議所、岐阜県中小企業団体中央会、
(株)十六銀行、(株)大垣共立銀行、岐阜信用金庫、
(公社)岐阜県労働基準協会連合会、(独)高砂・鎌倉・求職者雇用支援機構岐阜支部、
岐阜県、経済産業省 中部経済産業局、厚生労働省 岐阜労働局

III 制度（現制度のしくみ）

「新はつらつ職場づくり宣言」（働き方改革実現推進）

岐阜県においても、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が懸念されています。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、すべての人々が社会で活躍できるよう、長時間労働の削減や非正規雇用労働の待遇改善等をはじめとした働き方改革関連法が順次施行されています。

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、労使が共に取り組む「新はつらつ職場づくり宣言」を推奨しております。

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、積極的な宣言をお願いします。

宣言が登録されると、
額入りの登録証、宣言証
が授与されます。

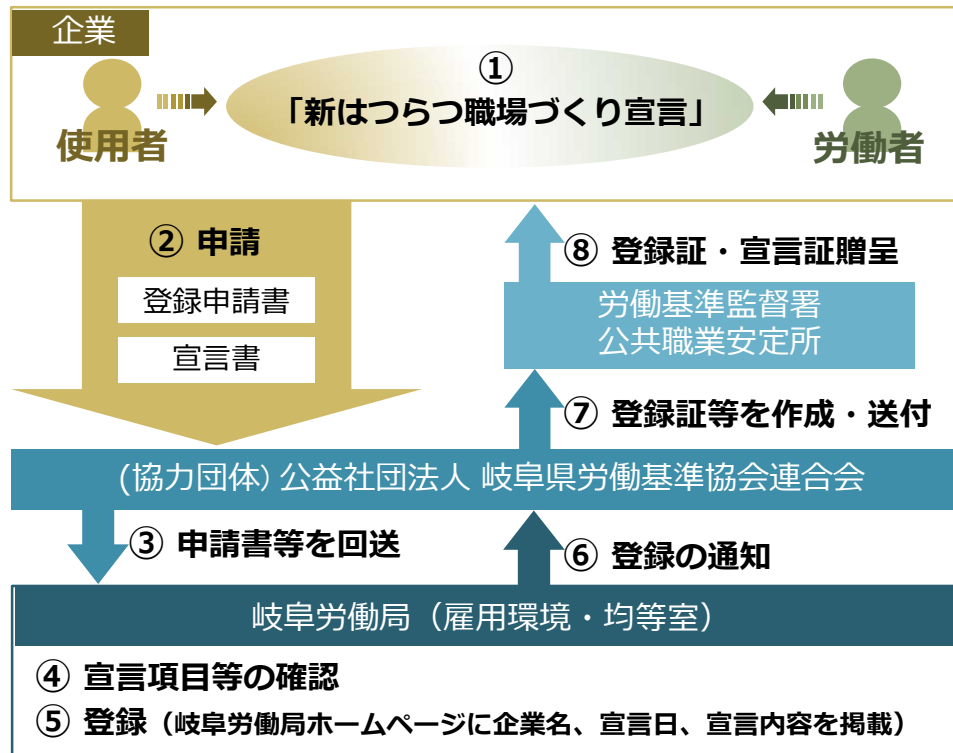


1 宣言登録の条件

登録には、以下の条件が必要です。

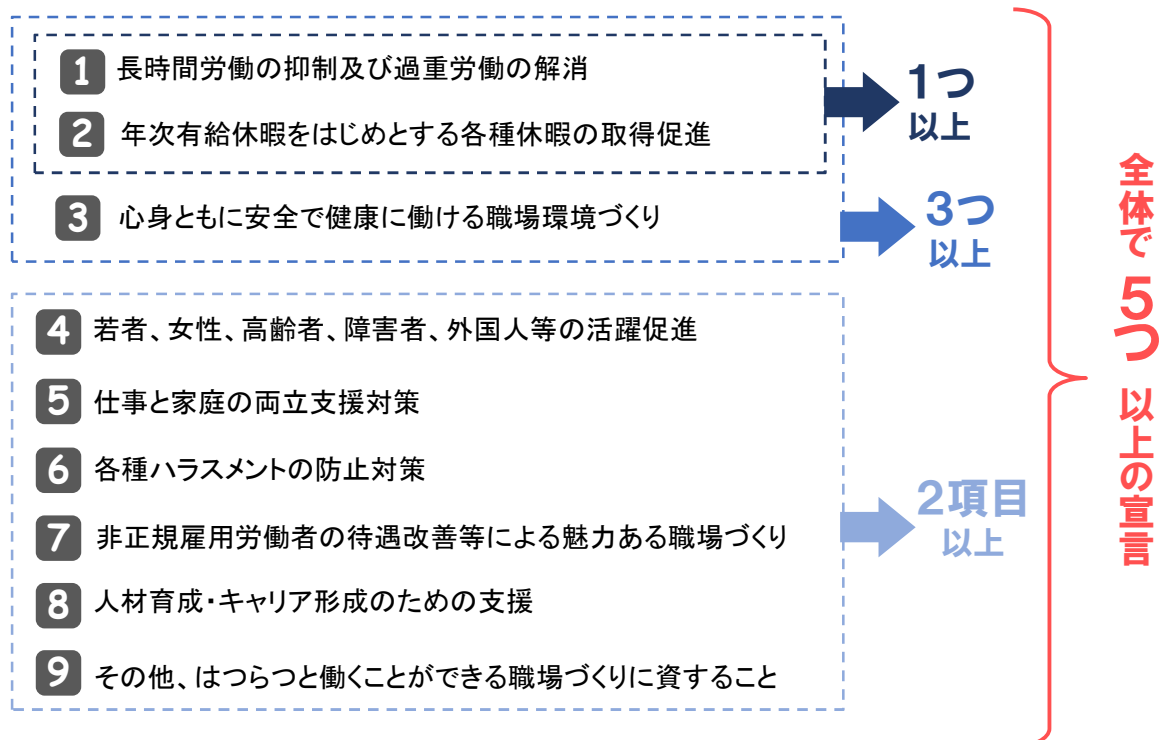
- (1) 岐阜県内で事業を営む企業・事業場・団体等であること。
- (2) 宣言の内容が、本事業の目的に合致していること。
- (3) 企業等の労使が宣言内容に賛同し、双方の代表者が署名した「宣言書」(重点項目番号を記入)を添付し、登録申請書を提出すること。
- (4) 企業や事業場の情報（名称・代表者役職氏名、所在地、業種、労働者数、宣言年月日）及び「新はつらつ職場づくり宣言（働き方改革実現推進）」の内容について、岐阜労働局ホームページへの掲載に同意すること。
- (5) 岐阜労働局に配置される「働き方・休み方改善コンサルタント」によるコンサルティングの実施について、協力すること。
- (6) 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。

2 登録申請の手続



3 宣言内容について

以下の重点項目 ①～⑨の中から、必要数以上の宣言をします。



IV 申請登録実績（令和5年1月末現在）

1 申請・登録事業所

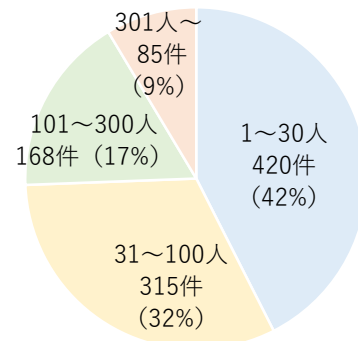
（1）申請事業所累計件数 **988件**（登録事業所は**988件**）

① 地域（監督署）別

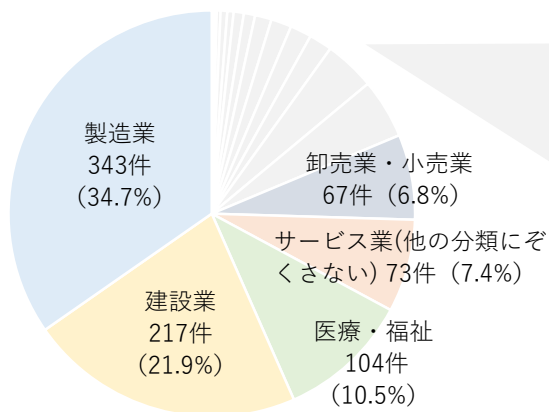
(件)

岐阜	397
大垣	150
高山	66
多治見	88
関	109
恵那	99
岐阜八幡	79
合計	988

② 規模別

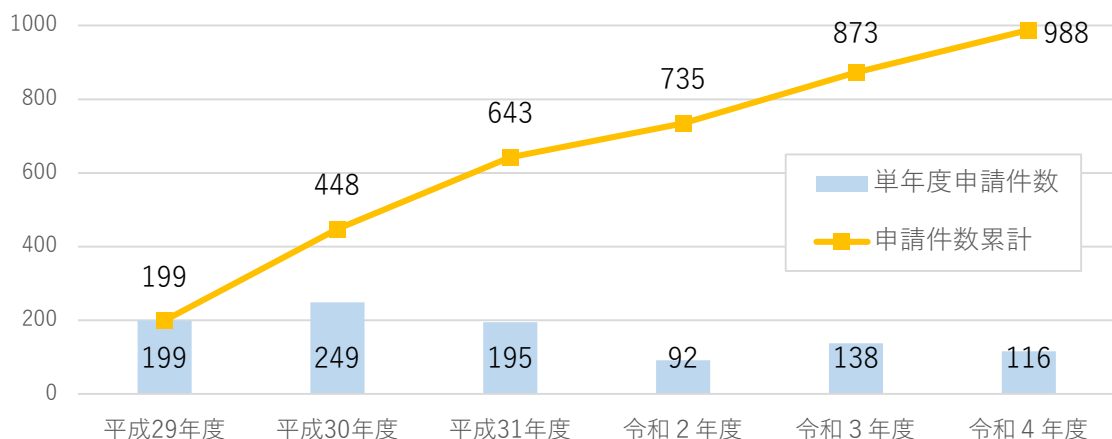


③ 産業別



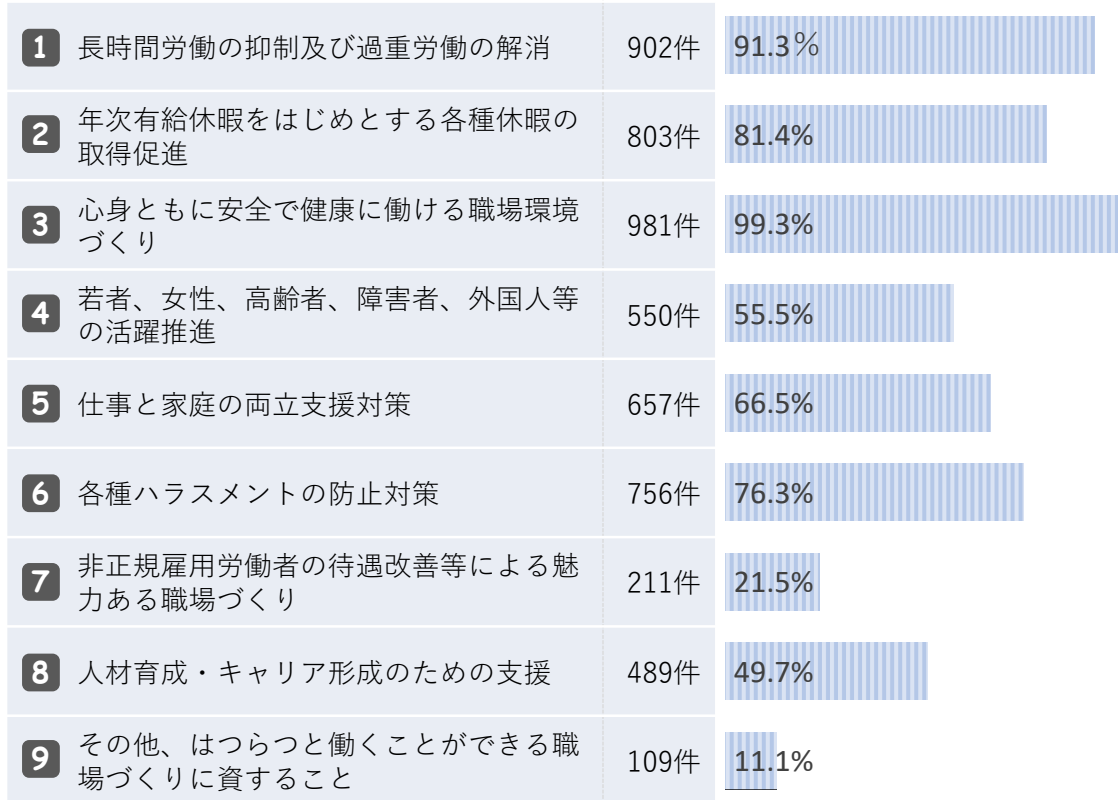
運輸業・郵便業	46件 (4.8%)
学術研究・専門・技術サービス業	40件 (4.0%)
情報通信業	18件 (1.8%)
生活関連サービス業・娯楽業	17件 (1.7%)
金融業・保険業	16件 (1.6%)
電気・ガス・熱供給・水道業	13件 (1.3%)
農業・林業	9件 (0.9%)
宿泊業・飲食サービス業	8件 (0.8%)
不動産業・物品賃貸業	5件 (0.5%)
教育・学習支援業	5件 (0.5%)
複合サービス業	3件 (0.3%)
鉱業・採石業・砂利採取	2件 (0.2%)
公務(他に分類されるものを除く)	2件 (0.2%)
漁業	0件
分類不能の産業	0件

（2）申請事業所件数の推移

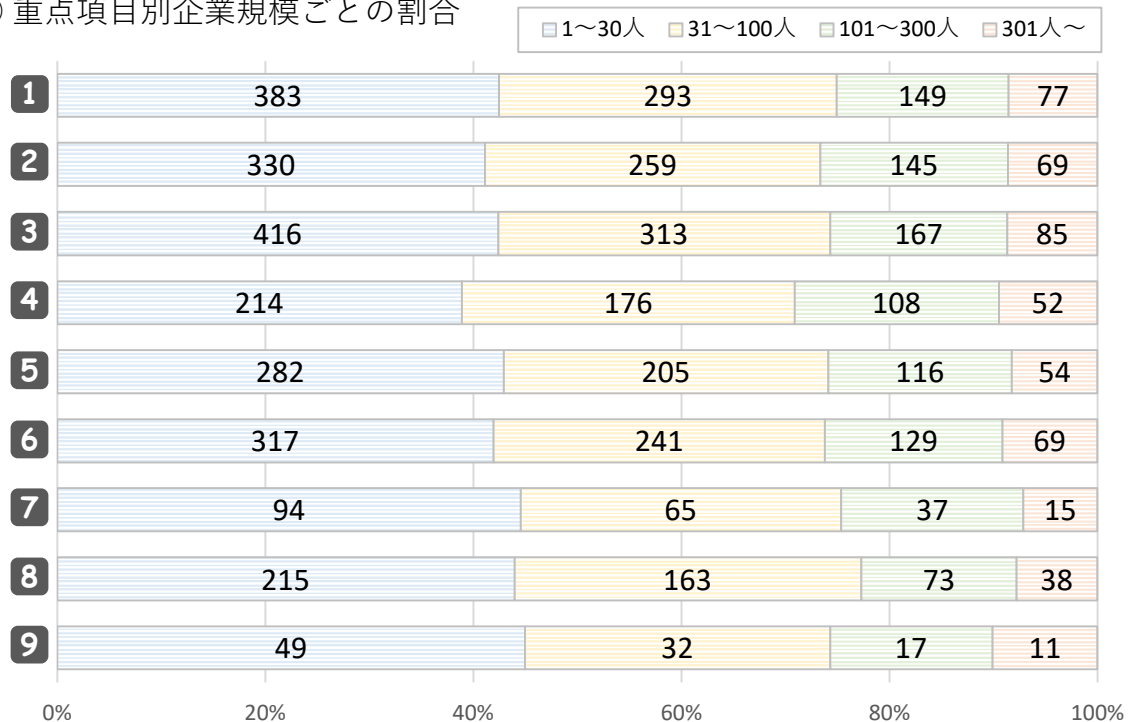


（3）宣言内容

① 重点項目別宣言件数（登録事業場数988件に対する割合）



② 重点項目別企業規模ごとの割合



V 宣言企業アンケート

1 アンケート実施概要

(1) 調査の目的

平成29年に働き方改革の取組機運の醸成の役割を付け加えてリニューアルした「新はつらつ職場づくり宣言事業」は、900を超える事業所から宣言を登録いただき、令和4年度においても、例年と同水準の宣言登録申請が続いており、県内の宣言未登録事業場への着実な浸透が窺えるところです。

一方、働き方改革関連法は順次施行され、本宣言事業も5年を経過したことなどから、今後の事業展開の検討に必要となる実態を把握するため、次のとおり宣言事業場に対するアンケート調査を実施し情報収集おこなうものです。

(2) 調査の実施方法

宣言事業所155件に対し依頼文及びアンケート用紙を、令和4年11月～令和5年1月の間で3回に分けて発送。

対象事業所は、業種、規模、地域（監督署）のバランスを考慮して選定。

(3) 調査内容

- 1 宣言の契機（宣言登録することを決めたきっかけ）
- 2 宣言項目・宣言文の検討主体
- 3 宣言項目の取組状況
- 4 その他の成果・効果（間接的なことや「額」の効果など）
- 5 労働組合、個々の労働者からの反応
- 6 宣言登録で大変だったこと、ご要望
- 7 その他（今後取り組みたいこと、ご意見ご感想など）

(4) アンケート回答状況（令和5年2月末日現在）

対象事業所155件のうち、アンケート回答事業所は114件で回答率は73.5%。

①地域（監督署）別

	(件)		
	発送	回答	
全体	155	114	73.5%
岐阜	72	55	76.4%
大垣	22	14	63.6%
高山	14	10	71.4%
多治見	15	10	66.7%
関	13	9	69.2%
恵那	11	9	81.8%
岐阜八幡	8	7	87.5%

② 産業別（発送した産業分類のみ掲載）

	発送	回答	
全体	155	114	73.5%
製造業	45	33	73.3%
建設業	33	22	66.7%
医療・福祉	18	12	66.7%
サービス業(他の分類にぞくさないもの)	13	12	92.3%
卸売業・小売業	19	15	78.9%
運輸業・郵便業	7	4	57.1%
学術研究・専門・技術サービス業	10	9	90.0%
情報通信業	2	2	100.0%
生活関連	2	1	50.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	1	1	100.0%
宿泊業・飲食サービス業	2	1	50.0%
不動産業・物品賃貸業	1	0	0.0%
鉱業・採石業・砂利採取業	1	1	100.0%
公務(他に分類されるものを除く)	1	1	100.0%

2 アンケート結果の概要

1 宣言の契機

「行政・団体等の勧め」又は「他社の宣言登録を知って」といった、受動的きっかけが回答企業の約6割。

2 宣言項目・宣言文の検討主体

「事業主」又は「特定の担当者」において検討や決定したのが回答企業の約7割、「社内（労使）」で検討を行ったのは約3割にとどまった。

3 宣言項目の取組状況

「成果の実感（手応え）あり」は回答企業の約4割にとどまったが、取り組みをやめた企業はなかった。

4 その他の成果・効果

回答企業の約7割が、社内・社外において宣言内容以外に何らかの効果を実感している。

5 労働組合、個々の労働者からの反応

反応を把握できたのは、回答企業の24%。

6 宣言登録で大変だったこと、ご要望

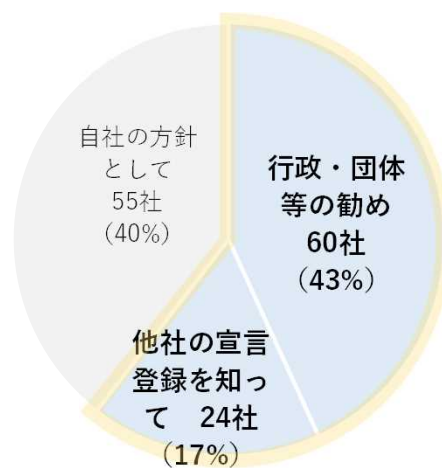
回答企業の約7割が大変さを感じていないが、約3割は、宣言内容（項目選択・文策定）や手続き（手間）に大変さを感じている。

3 アンケート結果の詳細

1 宣言の契機

「行政・団体等の勧め」及び「他社の宣言登録を知って」といった受動的なきっかけが回答企業の約6割を占めている。

回答企業の約4割を占める「自社の方針として」では、企業における取り組みや方針と合致したことをきっかけとするコメントが多かった。



<具体的な内容>

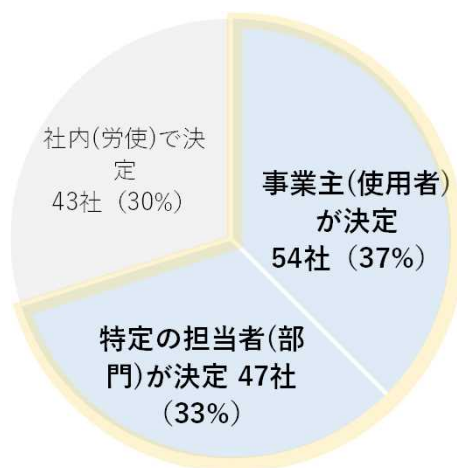
- ・ 今後の採用に活かせると勧められた。
- ・ 商工会議所主催の研修受講と勧めもあり、既に自社で取り組んでいる内容とも重なり、社員が安心して働ける会社を目指すと共に、宣言登録する事で社内・社外への周知を兼ねるため。
- ・ 健康経営優良法人申請の際に知り、取り組みを始めた。自社の目標、事業に沿った内容が多く、皆積極的に取り組んでいる。
- ・ 自社事業として、健康経営を推進していく立場であることから、自らも宣言し取り組んでいく事は必至であると考えたため。
- ・ 更に働きやすい職場にしていきたい。

3 アンケート結果の詳細

2 宣言項目・宣言文の検討主体

事業主又は特定の担当者が内容を決定したとするのが、回答企業の約7割を占めた。

社内（労使）での決定は約3割にとどまったが、事業主又は特定の担当者による決定の場合もその後社内にて意見を求めるなどしたケースも複数見られた。



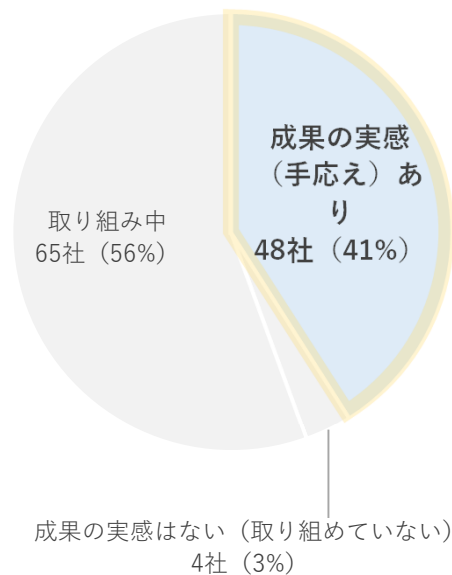
<具体的な内容>

- ・私自身（事業主）の方針。
- ・社内整備プロジェクトが中心とした活動。
- ・総務担当者と管理者数名で検討した内容を、事業所管理者と協議して決定した。
- ・福利厚生を考える委員会があり、そこで考え、会社の役職者で検討。役職者会議で決定、最後に労使で決定。
- ・社長及び部門長との個人面談による課題の吸い上げや全体会議による共有等。
- ・検討チームを立ち上げに。
- ・使用者が原案を作成し、職員に対し意見を求め修正を加え策定した。
- ・弊社の健康経営活動として実施している活動と照らし合わせて、安全衛生委員会で承認を得て、宣言項目を決定・選定した。
- ・小さな会社なのでチームはないが皆で相談して決めた。

3 宣言項目の取組状況

回答企業のうち約4割が成果を実感している。

残りの約6割では成果の実感が確認されていないが、取組をやめた企業はない。



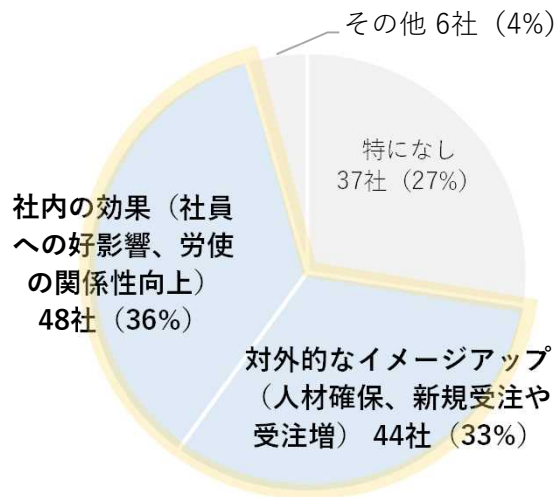
<具体的な内容>

- ・特に有給休暇の取得を促進した結果、取得率が向上した。
- ・時間外労働に対し、管理監督者からの事前命令により減少に向けた努力をしている。また、休暇取得推進により職員間の協力体制への意識が高まった。
- ・育休・介護休暇の環境づくりを継続した結果、男性育休第1号取得者から、「男性も育休を取っていいんだ!」と広がって、社内取得率100%となりました。
- ・女性の社会進出と育児中社員のワークライフバランスが取れている。
- ・健康について考えてくれる様、意識が高くなった。
- ・取り組む姿勢、その後の環境整備・充実・改善・周知により、職員から感謝の声。モチベーションアップを感じる。
- ・これまでも当然に取り組んできた内容だが、宣言として目に見える形にすることで、社員1人1人の意識が高まった事を実感している。

4 その他の成果・効果

回答企業のうち約7割が、宣言項目以外で宣言登録が要因と感じられる効果を、社内・社外に実感している。

それらの効果の中には、宣言項目の取組成果のように個別具体的ではなく、労使の関係性や業務の取組姿勢など、企業風土への影響がコメントされている。



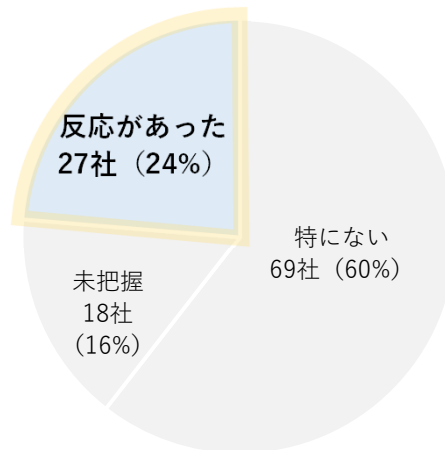
<具体的な内容>

- ・ 有給休暇の積極的な取得。
- ・ 過重労働の解消。
- ・ ハラスメントの防止。
- ・ 求人者への雇用における取組として説明し、安心感を持ってもらえる。
- ・ 取組をされている、取引先・協力会社との共通の話題の1つになりうる事もあります。
- ・ 女性の管理職の登用などを積極的に進めたところ、今までにない観点から業績を見つめ直すことができ、効率・生産性の向上に繋がった。
- ・ 「こうなったらいいな」を見える所に額で掲示する事で、社内の様々な取組を進めやすくなりました。事業主と従業員代表の名前もあると、本気度が伝わりやすかったのでは、と感じています。
- ・ 求人票に記載。→仕事のしやすい職場づくりをしているとの理由で応募してくる人が増えた。
- ・ 新規採用の募集が増えたと思われます。
- ・ 社員はイキイキと休暇でリラックスでき、人材確保の面でも効果がありました。
- ・ はつらつ職場登録事業所に認定を得たことにより、社会へアピールする事が出来ていると思います。従業員一人一人の健康意識の効果が出ています。
- ・ 今まででもできていることだったが、文章にしてみて、意識が更にできるようになった。

5 労働組合、個々の労働者からの反応

労働者などからの反応を把握した割合は、回答企業の24%に留まっている。

把握された反応の内容は、宣言項目に関するもの以外が多いことから、十分な把握が困難であったと推定される。



<具体的な内容>

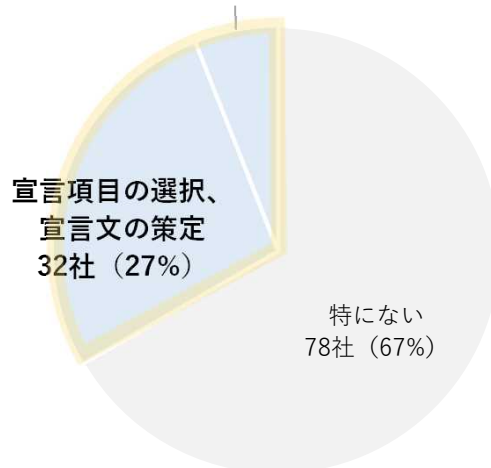
- ・デスクワークだけでなく、製造工程で働く技能員からも何か取組みできないかと要望があった。現時点では新たな取り組みの実施はできていない。
- ・良い取組みという反応が多い。
- ・特に年休全日消化の方針に対し、スタッフが喜んでくれました。
- ・改善すべき提案等を以前よりも言いやすくなった。
- ・意見が出やすくなりました。
- ・不平不満が少なくなっている。労働環境だけでなく、改善の意見交換がスムーズになり、少しずつスピードアップしてきている。
- ・ホームページで公表したため、社員の家族の反応も良かったと報告あり。

6 宣言登録で大変だったこと、ご要望

回答企業の約7割は、宣言登録の大変さを感じていない。

回答企業の約3割は、宣言内容（項目選択・文策定）や手続き（手間）において大変であったとしている。

申請事務への手間（時間・マンパワー） 7社（6%）



<具体的な内容>

- ・現状把握から主たる項目をあげるのに少々困惑した。
- ・自社で出来る事を選択が難しかった。
- ・月に1回の活動の中で宣言文策定のため、決定までに時間が掛かった。
- ・建設業という比較的特殊な働き方の中で社員さんの心と体のバランスを取っていく事が重要です。
- ・文書の作成。
- ・楽しく働ける職場作りのためには、必要な事だと感じて、経営者として課題を克服するために宣言しました。
- ・事業内容・社員年齢層のバラツキ、受注関係（機械設備）の設計製作に掛かる時間外労働の軽減等を含め、項目を何にするか。
- ・はつらつ職場の実践は経営から現場までの様々な段階が一つになっていく事の困難さ。
- ・担当の方に協力して頂いたので、宣言文を完成できた。
- ・女性中心の職場のため、女性に優しい職場作り宣言が大変でした。
- ・当社にとって、どれが最適か検討して候補を絞るのに苦労した。しかし、選択肢・例文を沢山頂けたので、大変参考になった。
- ・直接的な課題が見いだせない。
- ・本来業務の多忙化。
- ・後回しになりがちでした。
- ・グループ会社の宣言を参考にしたが、独自の宣言文の策定が大変でした。
- ・労働局のHPを参考に、自社の健康経営宣言を元に作成したので特別な調整も不要で、手続もスムーズに実施できた。
- ・今までに取り組んでいたことを明文化した事が殆どでしたので、大変だとは思わなかった。

VI 好事例集

(アンケート結果から好事例を収集)

事例	会社名	業種	実現したこと	
1	株式会社 岐阜リサイクルセンター	プラスチック製品製造業	年休取得率アップ	生産性向上
2	社会福祉法人心誠会 せせらぎ緑風苑	社会福祉事業	時間外労働削減	キャリア形成
3	佐合食品工業株式会社	食品製造業	時間外労働削減	人手不足の解消
4	株式会社日本キャンパック 岐阜工場	清涼飲料水製造業	男性育休取得	心と体の健康確保
5	株式会社岐阜東オフィス	卸売・小売業	年休取得促進	人材確保
6	スワン社労士事務所	社会保険労務士事務所	年休全消化	健康な職場

株式会社 岐阜リサイクルセンター

プラスチック製品
製造業

安八郡輪之内町、労働者数 13 名（うち女性 4 名）



会社概要

平成23年3月1日設立

プラスチック製容器包装の再資源化処理を行っています。

特に効果があった宣言

2 年次有給休暇の取得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。

6 コミュニケーションを大切に、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。

宣言の背景や、主な取組

・年次有給休暇の見える化に取り組み、年間計画を立て、積極的に取得促進した。

・従業員がいきいきと業務に取り組めるよう、業務効率化や時間管理に対する意識啓発をした。



従業員間で「新はつらつ宣言」の内容が話題になるようになった。

新はつらつ職場づくり宣言

1. 時間外労働の削減に努め、仕事と家庭の両立ができる環境を整備します。
2. 年次有給休暇の取得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。
3. 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。
4. 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。
5. 育児と介護の両立支援に取り組みます。男性の育児休暇等の取得を進めます。
6. 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。
7. 従業員の資格取得を応援します。

宣言の分類（R3.7.1登録）

- 長時間労働の削減
- 年次有給休暇の取得促進
- 安全で健康に働ける職場環境づくり
- 若者・女性・高齢者、障害者等の活躍促進
- 仕事と家庭の両立支援
- 各種ハラスメント防止
- 非正規労働者の待遇改善
- 人材育成・キャリア形成支援
- その他はつらつと働く職場づくり



主な成果や効果

・上期 7 日、下期 6 日（誕生日休暇・アニバーサリー休暇など）をリフレッシュ休暇とし、年間計画を立て、年次有給休暇を取得しやすくした結果、取得率が増加した。



・従業員間のコミュニケーションにより、品質・生産性が向上（選別除去率 前年比 0.5% 向上、停滞時間 10% 削減）し、生産量 up、材料取扱量増加に結び付いた。



取組の感想

事業主

職場の風通しがよくなったと思う。

労働者

コミュニケーションにより職場が明るくなった。

社会福祉法人心誠会せせらぎ緑風苑

老人福祉・介護事業

郡上市、労働者数 115 名（うち女性 84 名）



会社概要

【サービス内容】

- ★特別養護老人ホーム
- ★ショートステイ（短期入所生活介護）
- ★訪問看護ステーション
- ★訪問介護ステーション
- ★ケアハウス（軽費老人ホーム）
- ★デイサービスセンター
- ★介護支援センター（居宅介護支援）

特に効果があった宣言

2. 労働時間の適正な把握に努めるとともに、リフレッシュ休暇、アニバーサリー（記念日）休暇等を推奨して、年次有給休暇の取得を促進することで、仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）を進めます。

8. プリセプター制度の運用による人材育成とキャリア形成に取り組めます。

宣言の背景や、主な取組

<宣言の背景>

- ・他の職員が残業していたり、休暇を取らなかったりしているからと、定時退勤や休暇取得がしにくい雰囲気があった。

<主な取組>

- ・時間外労働が必要な場合は、管理監督者への事前許可申請により、命を受けて行う。
- ・管理監督者が年次有給休暇の取得を積極的に促し、休暇を取得しやすい環境をつくる。
- ・新人職員や異動した職員が相談しやすい環境をつくった。
- ・新人職員等の指導や相談を担う事で、担当した職員の資質向上に繋げていく。



宣言前と比較して職員の定着率が向上し、平均勤続年数が1年延びた。

新はつらつ職場づくり宣言

1. 管理監督者の事前命令を徹底するとともに、「ノー残業デイ」(毎週水曜日)及び「終礼」等の励行により、不要不急の時間外勤務を縮減します。
 2. 労働時間の適正な把握に努めるとともに、リフレッシュ休暇、アニバーサリー(記念日)休暇等を推奨して、年次有給休暇の取得を促進ことで、仕事と家庭の調和(ワーク・ライフ・バランス)を進めます。
 3. 健康診断や診断結果に対する措置を確実に実施し、心身ともに健康で働ける職場づくりを進めます。
 4. 介護業務に係る腰痛予防のため、職員研修の実施や作業方法の見直しを行うとともに、効果的な補助機器の導入によりなど、介護現場の環境を改善します。
 5. 産業医との連携による相談窓口体制を強化し、職場におけるメンタルヘルス対策に取り組みます。
 6. 誰もがハラスメントの加害者、被害者にならないために、一人ひとりの人格を尊重し、パワーハラスメント、セクシャルハラスメントを根絶します。
 7. 非正規職員の意欲や能力に応じた正規職員への転換及び待遇改善を進めます。
 8. プリセプター制度の運用による人材育成とキャリア形成に取り組みます。
- ※「プリセプター制度」とは、新人職員(プリセプティー)に対し、一定期間、先輩職員(プリセプター)がマンツーマンで指導(実践的な実務取得+メンタルケア)する仕組み。

宣言の分類 (R3.7.1登録)

- 長時間労働の削減
- 年次有給休暇の取得促進
- 安全で健康に働ける職場環境づくり
- 若者・女性・高齢者、障害者等の活躍促進
- 仕事と家庭の両立支援
- 各種ハラスメント防止
- 非正規労働者の待遇改善
- 人材育成・キャリア形成支援
- その他はつらつと働く職場づくり



主な成果や効果

- ・管理監督者が不要不急の時間外労働を意識することにより、時間外労働が取組前と比較して40%程度削減できた。
- ・「リフレッシュ休暇」「アニバーサリー休暇」を活用し、年休を積極的に取得しやすい環境となり、取組前と比較して平均取得日数が12日以上になった。また、それにより職員間の協力意識が高まった。
- ・プリセプター制度の導入により、離職率が低下した。
- ・キャリア形成により、非正規職員から正社員へ転換(取組後11人)に繋がった。



取組の感想

事業主

求職者に対して取組を説明し、安心して応募してもらえるようになった。

労働者

宣言を掲示等により見える化した事で、事業者側の思いが伝わり、働きやすい職場となった。

佐合食品工業株式会社

食品製造業

加茂郡八百津町、労働者数 25 名（うち女性 12 名）



会社概要

- ・大正 10 年 3 月創業

各種こんにゃく製品、ところてん、生麩（角麩）の他、
こんにゃくを使用した各種健康食品（こんにゃくドリンク、こんにゃくゼリー）
の製造販売

特に効果があった宣言

- 1 時間外労働を減らす為、製造計画を立て残業月平均 5 時間以内とする。

- 6 障害者の活躍を促進するために、雇用について積極的に取り組みを行います。

宣言の背景や、主な取組

- ・従業員一人ひとりが無駄な作業を省き、効率的な仕事を心掛けた。

- ・障害者の支援グループからアルバイトを雇用している。



作業効率が上がり、生産性向上に結び付いた。

株式会社日本キャンパック 岐阜工場

清涼飲料水製造業

岐阜市、労働者数 147 名（うち女性 15 名）



会社概要

- 株式会社日本キャンパックは、国内の大手飲料メーカーから依頼を受けて、お茶・コーヒー・果汁などの各種飲料を製造しています。
- 一般にはあまり知られていない受託充填ですが、大手メーカーからの委託で飲料を製造するという事業形態で、日本キャンパックは全国に百数十社ある受託充填企業の中でもトップクラスの生産数を誇っています。

特に効果があった宣言

3 健康診断やストレスチェックの結果等に基づく適切な指導を実施し、職場の環境改善を進めます。

5 育児・介護休暇の取得しやすい環境づくりを行うと同時に、休暇取得後の職場復帰しやすい環境をつくります。

宣言の背景や、主な取組

・夏場は以前から継続していたアイスクリームの支給に加えて、熱中症対策として、社内持ち運び用の水筒とスポーツドリンクや氷、塩分補給タブレットを用意しています。また、電動ファン付きベストも支給しています。

・冬場は作業着の上から着る防寒着や事務作業でも使える電気ブランケットを提供し、従業員が気持ちよく仕事ができる環境を整えています。

・2017年から2週間以内の育休取得者に対して、5日まで給与を支給する制度に改正しました。また、2020年には、全従業員を対象に男性の育休に関する研修を実施しました。

・休憩室に育児・介護に関連する書籍や父子手帳などを置くことで育休の意識改革を進めています。



仕事をしやすい環境整備が進み、休憩時間のアイスクリームは、従業員同士のコミュニケーション円滑化の起爆剤になった。

新はつらつ職場づくり宣言

1. 誕生日、結婚記念日等をアニバーサリー休暇として、年次有給休暇の取得を促進します。
2. 35歳以上対象の人間ドッグ受診の促進を行い、健康障害の原因を排除します。
3. **健康診断やストレスチェックの結果等に基づく適切な指導を実施し、職場の環境改善を進めます。**
4. 職場から労働災害をなくすため、5S活動に今後も積極的に取り組みます。
5. **育児・介護休暇の取得しやすい環境づくりを行うと同時に、休暇取得後の職場復帰しやすい環境をつくります。**
6. 障がい者雇用の門戸を広げるため、福祉施設・支援センター等の繋がりを継続します。
7. 若者の就労支援のため、インターンシップを実施します。

宣言の分類（H30.3.1登録）

- ☐長時間労働の削減
- ☒年次有給休暇の取得促進
- ☒安全で健康に働ける職場環境づくり
- ☒若者・女性・高齢者、障害者等の活躍促進
- ☒仕事と家庭の両立支援
- ☐各種ハラスメント防止
- ☐非正規労働者の待遇改善
- ☐人材育成・キャリア形成支援
- ☐その他はつらつと働く職場づくり



主な成果や効果

- ・アイスクリームの支給は暑さ対策以外にも、積極的に休憩をとったり、アイスクリームを食べながら従業員同士のコミュニケーションの機会が増えたりという思わぬ効果もありました。
- ・従業員が気持ちよく仕事できるようメンタルケアに配慮し、毎月1回専門医による相談日を設けています。
- ・男性の育休取得者第1号が誕生したことで改めて制度を掲示したことで「男性も育休取得してもいいんだ」と広がり、現在岐阜工場内の取得率は100%です。
- ・取得者からは「初めての育児を夫婦で一緒にすることができた」「出産と育児の大変さが分かった、妻を尊敬します」「皆さんもぜひ」と好評です。



取組の感想

事業主

はつらつ職場づくり宣言を従業員に向けて発信することで、事業所としての職場改善に対する取り組みが広く伝わったと感じています。

労働者

宣言後、男性育休に関しても浸透していて、男性の育休実績も100%です。この職場の良い雰囲気が続くことを期待しています。

株式会社岐東オフィス

卸売・小売業

各務原市、労働者数 8名（うち女性3名）



会社概要

- ・昭和62年3月設立
- ・事務機器、事務用品等を販売し、オフィス家具やレイアウトなどオフィスに関する全般を取り扱っています。

特に効果があった宣言

- 2 年次有給休暇の取得を促進するため、誕生日休暇、健康診断休暇を設けます。

・左記休暇を設け、年次有給休暇を計画的に取得出来るようにしました。事前に部署間で調整することにより、休暇取得による混乱を避け、職場全体として取得しやすい環境づくりをしています。

- 4 コミュニケーションを大切に、一人ひとりの人格を尊重し、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントのない職場を目指します。

・風通しの良い職場を心掛け、社員間のコミュニケーションを大切にしています。具体的には、役職や年齢・立場に関係なく、自分の意見を言いやすい雰囲気づくりを心掛けています。（初詣や忘年会など、社員や社員の子供たちも誘って賑やかです。）



社員がイキイキと働いており、人材確保面でも効果がありました。

新はつらつ職場づくり宣言

1. 時間外労働の削減と、疲労回復のため、週1回（好きな曜日）を「ノー残業デイ」とします。
2. 年次有給休暇の取得を促進するため、誕生日休暇、健康診断休暇を設けます。
3. 毎年、健康診断（人間ドック）を実施、診断結果に対する措置を確実に実施します。
4. コミュニケーションを大切に、一人ひとりの人格を尊重し、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントのない職場を目指します。
5. 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。

宣言の分類（R3.10.13登録）

- 長時間労働の削減
- 年次有給休暇の取得促進
- 安全で健康に働ける職場環境づくり
- 若者・女性・高齢者、障害者等の活躍促進
- 仕事と家庭の両立支援
- 各種ハラスメント防止
- 非正規労働者の待遇改善
- 人材育成・キャリア形成支援
- その他はつらつと働く職場づくり



主な成果や効果

- ・年次有給休暇を取得促進するため、働き方の改善を進めた。一人ひとりが仕事の効率をあげ、休暇取得しても支障がでないように工夫するようになった。
- ・誕生日休暇によって、家族や友人との時間も大切にでき、仕事への意欲にもつながるようになった。



- ・人手不足はまだまだ課題ではあるものの、「新はつらつ職場づくり宣言」を会社の強みとして、採用面接の際には、丁寧に説明するようになった。他社との差別化、社員を大切にしているという思いを伝えることができるとてもよい取組となった。



取組の感想

事業主

イキイキ職場を目指して取り組み中です。

労働者

年次有給休暇が取得しやすくなりました。

スワン社労士事務所

社会保険労務士
事務所

郡上市、労働者数 1名（うち女性1名）



会社概要

- 平成20年2月開業登録
中小企業の経営者、人事、総務担当者の身近な相談役として、就業規則の作成から様々な労務相談まで幅広く対応しています。

特に効果があった宣言

- 1 年次有給休暇の取得しやすい環境をつくり、仕事と家庭生活の調和、スタッフの休息時間の確保を進めます。

- 3 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。

宣言の背景や、主な取組

- 年次有給休暇を毎年全日消化をするよう推奨しています。
- 子供の行事や看護はもちろんですが、忙しいママスタッフが、自分の趣味や休息のために充てる一人の時間を確保することを目的に、毎月閑散期の定期取得を促進しています。
- 毎年検診実施、医師の意見聴取をしています。
- 体調不良は早めに伝えてもらい、早めの受診をするよう周知。健康保持と安全の意識をお互いに高めて、努力をしています。

宣言してわかった！
思わぬ
効果

顧問先企業からの求人の相談に対し、「新はつらつ職場づくり宣言」を提案したところ、ぜひやってみたいとご要望があり、数社について登録申請の支援をし、お役に立てました。

新はつらつ職場づくり宣言

1. 年次有給休暇の取得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。
2. 労働時間を適正に管理し、疲労の蓄積や賃金不払い残業を発生させません。
3. 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。
4. 職場からの労働災害をなくすため、4S（整理・整頓・清掃・清潔）活動に積極的に取り組みます。
5. パワーハラスメント、セクシャ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。

宣言の分類（R3.8.17登録）

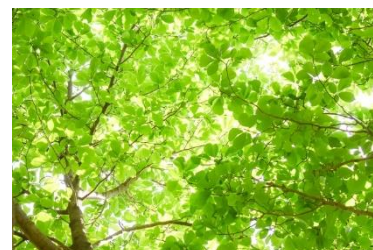
- ☐長時間労働の削減
- ☒年次有給休暇の取得促進
- ☒安全で健康に働ける職場環境づくり
- ☐若者・女性・高齢者、障害者等の活躍促進
- ☒仕事と家庭の両立支援
- ☒各種ハラスメント防止
- ☐非正規労働者の待遇改善
- ☐人材育成・キャリア形成支援
- ☐その他はつらつと働く職場づくり



主な成果や効果

・年次有給休暇取得促進は、仕事と家庭の両立がしやすいと従業員から好評です。また、取得することにより心身のリフレッシュ、健康増進、仕事へのモチベーションアップなどにもつながっていると思います。

・社内間のコミュニケーションを大切にし、業務改善や職場環境について、自分の意見を言いやすい職場を心掛けています。



取組の感想

事業主

優秀なスタッフに、長く元気に勤めてもらいたいので、賃金以外の待遇向上も大切にしたいです。

労働者

子供の学校行事等で平日に休みが必要なことが多いですが、有給休暇を取得しやすい環境なので安心です。また毎年検診を受けることで自身の体調と向き合い健康促進に努めるようになりました。

VII アンケートデータ集

1 アンケート様式

FAX 058-245-0000 岐阜労働局雇用環境・均等室 宛 《締切日 〇月〇日》

整理番号	〇〇〇			新はつらつ職場づくり宣言アンケート		
宣言企業情報	事業所名	〇〇（株）				
	所在地（変更ある場合記載）	〒				
	回答担当者	電話（連絡先）	担当者名	部署又は役職		

※該当する状況に☑（チェック）いただき、具体的なコメントをお願いします。

1. 宣言の契機（宣言登録することを決めたきっかけ）※複数選択可

- ☐ ① 行政・団体等の勧め
- ☐ ② 他社の宣言登録を知って
- ☐ ③ 自社の方針として

【具体的内容（課題解消、更に良くする、労使関係に主眼、など）】

2. 宣言項目・宣言文の検討主体 ※複数選択可

- ☐ ① 事業主（使用者）が決定
- ☐ ② 特定の担当者（部門）が担当
- ☐ ③ 社内（労使）で検討

【具体的内容（検討チーム立ち上げ、社内アンケートなど手法）】

3. 宣言項目の取組状況

- ☐ ① 成果の実感（手応え）あり
- ☐ ② 成果の実感はない（取り組めていない）
- ☐ ③ 取り組み中
- ☐ ④ 取り組みをやめた
- ☐ ⑤ 取り組みをやめたい

【①の成果の実感のあった「項目」の「取り組み」や「成果」】※最大2項目

(1) 項目番号

FAX 058-245-7055 岐阜労働局雇用環境・均等室 宛

(2) 項目番号

4. その他の成果・効果（間接的なことや「額」の効用など）※複数選択可

- ☐ ① 特になし
- ☐ ② 対外的なイメージアップ（人材確保、新規受注や受注増）
- ☐ ③ 社内の効果（社員への好影響、労使の関係性向上）
- ☐ ④ その他

【具体的内容（社員のやる気増、労使の会話、社内雰囲気、「額」は話の種、など）】

5. 労働組合、個々の労働者からの反応

- ☐ ① 特にない
- ☐ ② 未把握
- ☐ ③ 反応があった

【具体的内容（労働環境改善の取り組みが早くなった、など）】

6. 宣言登録で大変だったこと、ご要望 ※複数選択可

- ☐ ① 特にない
- ☐ ② 宣言項目の選択、宣言文の策定
- ☐ ③ 申請事務への手間（時間・マンパワー）

【具体的内容（課題探し、独自宣言文、本来業務多忙、など）】

7. その他（今後取り組みたいこと、ご意見ご感想など）

※ ご協力ありがとうございました

2 アンケート結果

1. 宣言の契機	件数(社)
行政・団体等の勧め	60
他社の宣言登録を知って	24
自社の方針として	55

<具体的内容>

- ・求人に必要な事を考えて
- ・もともと宣言内容を推進していたため、商工会議所より勧められた。
- ・企業展での出展を希望した際に「優先的に出展が可能」と伺ったため。
- ・社員・家族の健康保持・増進の取組が、将来的に会社の収益性等を高める投資として取り組んでいる。
- ・イメージアップをすることで雇用につなげる。
- ・ハローワーク美濃加茂の担当者からの勧めで宣言を！
- ・職員の定着率アップを目的とした取組。
- ・中濃労働基準協会の会報に掲載されている他社の宣言を拝見し、この宣言に興味を持ち、登録条件が弊社の健康経営方針と一致していると判断したため。
- ・働きやすい職場だと思い、改めて確認するため。
- ・従業員の腰痛、眼精疲労予防対策として。
- ・会長より提案があった。
- ・中津川市のはつらつ宣言で会社内の働き方、健康経営が更に良くなるために。
- ・今後の採用に活かせると勧めて頂きました。
- ・社内他営業所の取組が登録のきっかけとなりました。
- ・商工会議所主催の研修受講と勧めもあり、既に自社で取り組んでいる内容とも重なり、社員が安心して働ける会社を目指すと共に、宣言登録する事で社内・社外への周知を兼ねるため。
- ・労働環境の改善。
- ・自らを律するため。
- ・社内のチーム活動（健体）の取組により、社員の健体を目指す活動を4年前よりスタートしたことがきっかけとなります。
- ・自社のその時の課題又は外部環境の変化に柔軟に対応すべく、定期的に項目を見直す事が必要である。
- ・自社の魅力を高め、採用に活かすため。
- ・自社事業として、健康経営を推進していく立場であることから、自らも宣言し取り組んでいく事は必至であると考えたため。
- ・現在行っている方針が分かりやすい。
- ・会社でやってきたことを「貴社なら大丈夫ですよ」と協会けんぽに勧められたことにより、宣言に至りました。
- ・職場を更に良くするため。職員のモチベーションアップ。
- ・課題の解消と求人効果の期待。
- ・働きやすい職場にするため。
- ・求人票に載せる事によって、働きやすさに努力している企業だと思ってもらえる為。
- ・課題解消、皆に意識して貰うため。
- ・より良い職場にするため。

- ・ 職員の労働環境をより良くするため。
- ・ 災害による残業が多いため、自身で適正な労働時間の把握に努めてもらう。
- ・ 事業所として健康宣言するため。
- ・ 人材確保のための職場環境のPRの一環として、また宣言をきっかけとする社員のやる気向上を狙った。
- ・ 社員がイキイキと働くことができる職場を目指したいと考えた為。
- ・ 更に良くするため。
- ・ ワークライフバランスを取る。パワーハラスメントの防止。
- ・ 良くするため。
- ・ 労使関係をより良くするため。
- ・ 課題解消（社員が心身共に健康に働けるよう更に良くするため）。
- ・ 経営者が健康管理を勧めることは長きにわたり、従業員の健康づくりを実践する事であり、そのための投資が長期的にみると従業員の健康意識・仕事効率の向上が従業員及び会社の利益に繋がる効果が期待できます。
- ・ 今まで以上に良い職場にしていきたい。
- ・ 更に働きやすい職場にしていきたい。
- ・ 社長方針で職場環境改善のため。
- ・ 人材不足解消。
- ・ WIN-WINの労使関係→利益創出・拡大→職員に還元。 ※給料だけでなく、様々な労使検討。
- ・ 岐阜北法人会の活動内容から宣言登録を知る機会がありました。
- ・ 健康経営優良法人申請の際に知り、取り組みを始めた。自社の目標、事業に沿った内容が多く、皆積極的に取り組んでいる。
- ・ ハローワークにて案内を頂きました。
- ・ 求人を有利にするため。
- ・ 社員に意識づけをする。
- ・ 組織（社員）が一丸となって、健康維持を優先した環境づくりに取り組む。
- ・ 会社として健康経営を経営方針の一つに挙げている。
- ・ 各務原商工会議所から勧めて頂きました。
- ・ 働き方改革の皮切りに。
- ・ 課題を解消し、更に良くするため。
- ・ 持続的成長を目指し、作業環境改善による業務効率向上、2Sを基軸とした安心・安全職場の構築、多能化を推進し個々人の能力を向上、働き甲斐と私生活の調和を追求したい。
- ・ 個人の体調管理の向上。
- ・ 若手の人材確保のため、当社における働き方改革の一環として。
- ・ 国策である「働き方改革」に企業として取り組む姿勢を対外、対内にアピールするため。
- ・ 更に良くするため。
- ・ 商工会の勧めがあり、役員で検討して決定。
- ・ 会社の中で多く意見を取り入れたかった。
- ・ 業務の性質上、安全運転は必須で、その為には常に心身共に健康でいる事が第一なので、はつらつと働いて頂く為に有効と思った。
- ・ 既に社内で行っていた内容が多かった為、ハローワークより勧められた。
- ・ 職員役員の意識。
- ・ 協会けんぽ、保健師に勧められ登録。次のステップが不明。

2. 宣言項目・宣言文の検討主体	件数（社）
事業主(使用者)が決定	54
特定の担当者(部門)が決定	47
社内(労使)で決定	43

<具体的内容>

- ・他社の宣言文等を参考にして。
- ・私自身（事業主）の方針。
- ・社内整備プロジェクトが中心とした活動。
- ・実情を把握して今後取り組む課題をピックアップした。
- ・自社に合う事を取り入れて作りました。
- ・使用者が原案を作成し、職員に対し意見を求め修正を加え策定した。
- ・弊社の健康経営活動として実施している活動と照らし合わせて、安全衛生委員会で承認を得て、宣言項目を決定・選定した。
- ・小さな会社なのでチームはないが皆で相談して決めた。
- ・総務担当者と管理者数名で検討した内容を、事業所管理者と協議して決定した。
- ・福利厚生を考える委員会があり、そこで考え、会社の役職者で検討。役職者会議で決定、最後に労使で決定。
- ・社内の課題などを見直しました。
- ・担当部門にて作成、労使共に会議にて説明し、意見を貰い決定。
- ・社内会議を開催。
- ・弊社の現状に則した。
- ・帰属意識の高揚。
- ・社内にて「安全運転・健体チーム」の社内課外活動内にて検討しました。
- ・社長及び部門長との個人面談による課題の吸い上げや全体会議による共有等。
- ・検討チームを立ち上げに。
- ・総務課メンバーで内容検討し、従業員代表に確認して頂きました。WLBをメインとして、働き甲斐を感じて貰える内容を宣言しました。
- ・衛生委員会で提案し、社内アンケートを実施。
- ・事業主と社員で会議。
- ・担当より事業主に確認。
- ・社労士にも相談した。
- ・社内改革部隊により対応。
- ・自社の良い所を社内で話し合い宣言文を作った。
- ・残業時間を減らす（逆に残業を多く行いたい人は誰かなど）。
- ・有給をもっと、取りやすい環境にする（上司が率先して取得するように）。
- ・事業主が主体となって決め、職員全員の同意を得る方法。
- ・検討チームで対応。
- ・工場長。
- ・社員・事業主と相談しながら。
- ・検討チームにより決定。
- ・世情を鑑み、社風に合わせた。
- ・他社の宣言を参考に自社に合う宣言にしていく。
- ・検討チームの立ち上げ。
- ・労働時間の適正化、時間外労働の削減、健康診断の実施、職場の5S、人格の尊重、パワハラのない職場。現在時間外労働はありません。この先もありません。

- ・社内にて話あった。
- ・社員の意見を聞いたうえで総務が担当。
- ・自主的に宣言。
- ・担当者がアップした内容に対して事業主が検討・決定。
- ・使用者が案。→職員検討。→決定。
- ・職場づくり宣言のため、アンケートを行った。
- ・岐阜北法人会にて勉強会の機会がありました。
- ・女性担当者2名選出、担当者を中心に役員会で検討・決定。
- ・人事総務にて決定。
- ・担当者と労働代表者で意見を交えながら検討。
- ・スタッフにも相談した。
- ・総務担当者と事業者が協議した。
- ・総務課が担当部門となり、構築については労使で協議して決定。
- ・社内アンケート。
- ・項目について打ち合わせを実施。
- ・会社にて原案を作成し、労使協議会の「人事委員会」にて検討決定。
- ・事業主と従業員代表者及び担当者にて話し合い。
- ・上位方針を受け、課題共有している社内労使（幹部会）で検討し、事業主が会社方針として決定。
- ・採用担当が考え、事業主が承認した。
- ・社内ヒアリング。
- ・各社員の意見を取りまとめ、選考した結果。
- ・労働者代表と相談。
- ・検討チームで話し合いをした。
- ・検討チーム（労使）でグループ会社の宣言を参考にしながら決定
- ・個々の意見を上司がまとめて経営に反映させることを希望した。
- ・事業主と総務で大まかな項目を決め、会議で提案し、労使で意見を纏めて決定。
- ・代表者会議にて。

3. 宣言項目の取組状況	件数（社）
成果の実感（手応え）あり	48
成果の実感はない（取り組めていない）	4
取り組み中	65
取り組みをやめた	0
取り組みをやめたい	0

<成果の実感があった「項目」の「取組み」や「成果」>

- ・社員の家族状況の把握がしやすい。親の介護状況など。
- ・女性が8割のため、出産・子育て・介護問題等の問題に対応。
- ・週1回プロジェクトメンバーによる職場内のパトロールを実施し、職場内のあらゆる危険性及び有害性を洗い出し、そのリスクを低減する策を講じる。
- ・特に有給休暇の取得を促進した結果、取得率が向上した。
- ・社員間のコミュニケーションアップを図り、定着率向上に繋げている。

- ・ 障害者の支援グループからの作業のアルバイトをして頂いています。
- ・ 人手不足で今まではよかったのですが、月平均5時間以内にすることが難しくなってくると思います。
- ・ 時間外労働に対し、管理監督者からの事前命令により減少に向けた努力をしている。また、休暇取得推進により職員間の協力体制への意識が高まった。
- ・ プリセプター制度の導入により、新入職員が相談しやすい環境を作り、離職抑制に繋がっている。
- ・ 有給ほぼ全員が全て取得している。取りやすい環境。
- ・ 営業部7名中、管理職は男性1名、女性2名。
- ・ 以前より有給取得が増えた。
- ・ はつらつ職場づくり宣言をして、それをきっかけに健康経営にも取り組み、その年に健康経営優良法人の認定を頂き、2021年・2022年とブライト500にも認定された。
- ・ 育休・介護休暇の環境づくりを継続した結果、男性育休第1号取得者から、「男性も育休を取っていいんだ!」と広がって、社内取得率100%となりました。
- ・ 水曜日の「ノー残業デイ」は、毎週18時に終礼を行っていて、効果が有ります。
- ・ リチャージデイの設定は浸透して来ました。
- ・ 労働時間の適正管理。
- ・ 社員がいつまでも会社に残っていない。就職希望の学生さんに注目され、見学者数が増えました。
- ・ 求人効果として、まず効果を感じた。社内においても福利厚生や不備が減ったと感じた。
- ・ 休暇を取得する人が増えた。
- ・ 育児休業中の職員は、4月に職場復帰予定。
- ・ 年次有給休暇を取りやすくするために、申請をやめて、届出制にされて、自由に取ることができるようになった。
- ・ 年休は使いやすいよう、時間単位で取得できる。
- ・ コミュニケーションを大切に、社内の親睦を図る。
- ・ 1時間単位の有給取得など積極的に使用するようになった。
- ・ 休日が増えた。
- ・ 積極的な年次有給休暇の取得。
- ・ コミュニケーションを通じた品質や生産性の向上。
- ・ 有給の取得について、毎年全日消化するように説明した。忙しくない日に毎月定期で休みを取って、家事や仕事を休めるようになり、喜んでいる。
- ・ 毎年健診を実施している。体調不良を早めに言って貰い、受診をするように周知して、健康と安全の意識をお互いに高めている。
- ・ 休暇をしっかりと社員に取って頂いています。
- ・ 既に取り組んでいることを形にした。
- ・ 年次有給休暇取得日数の増加。
- ・ 女性の社会進出と育児中社員のワークライフバランスが取れている。
- ・ サービス残業はありません。
- ・ 元々8項目の内容は進めていたため、実感としてはないが宣言することによって、会社の思いが社員に伝わって欲しいと思っている。
- ・ 年々健康意識の向上と障害の原因対策による効果が出ているように思います。
- ・ いいと評判が良い。
- ・ 健康について考えてくれる様、意識が高くなった。
- ・ 日頃から心掛けていた内容を目標に掲げたので、現在も取組中です。
- ・ 取り組む姿勢、その後の環境整備・充実・改善・周知により、職員から感謝の声。モチベーションアップを感じる。
- ・ これまでも当然に取り組んできた内容だが、宣言として目に見える形にすることで、社員1人1人の意識が高まった事を実感している。

- ・社員からの提案により、ノー残業ダイの決定。感染症に加えて、熱中症対策として備品を会社が準備するなど、具体的な意見を頂くようになった。
- ・ISO、採用活動と並行して取り組み中。
- ・派遣社員（外国人）を正社員に登用。
- ・月1回、各課で会議を行い、技術向上を行っている。
- ・従業員の意識は向上しつつあり、今後も施策を継続予定です。
- ・職制を通じて、府庁舎の早期連絡が定着し、重篤化を防止できています。
- ・月1回のノー残業ダイとすることにより、メリハリが付いた。
- ・有給日数の見える化とリフレッシュ休暇制度の整備により、若い社員を中心に有給取得が進んだ。
- ・「残業することが普通」という考えが「定時に帰ることが当たり前」というように従業員の意識が変化した。
- ・男性についても育児休業の取得者、看護休暇を積極的に取る人が増えた。
- ・障害者雇用に関しては、平成29年の宣言後、継続的に障害者の方の雇用を進め、定着させる事が出来た。令和4年3月には、「もにす認定」も頂いた。
- ・コミュニケーションを大切にするため、全体会議を開き、意見を出しやすい環境を整えている。
- ・クリーンアップ週間を設け、皆で働きやすい職場に取り組んでいる。
- ・宣言当初より方針を継続し、重点施策KPIをもって取組中。2Sを基軸とした安心・安全職場を構築。
- ・ノー残業ダイの設定。
- ・有給休暇を取得しやすい環境にするため、2か月に1度ペースで取得するよう呼びかけ、部署ごとに取得希望日を取り纏める等、計画的に取得している。
- ・ノー残業ダイを完全に出来るようになった。
- ・男性社員も子供の参観日に出席している。
- ・就業時間前の段取り作業を禁止し、作業担当、方法の見直しを幾度と行いながら、チャレンジする事により残業時間は多少増加したが、大きな問題もなく禁止する事が出来た。
- ・年間有給計画を作成し、社内全体の平準化を図る事により、有給5日取得を達成し、又、別途有給奨励日の設定もできた。
- ・社員の意見が良いことも悪いことも報告あり。

4. その他の成果・効果	件数（社）
対外的なイメージアップ（人材確保、新規受注や受注増）	44
社内の効果（社員への好影響、労使の関係性向上）	48
特になし	37
その他	6

< 具体的な内容 >

- ・有給休暇の積極的な取得。
- ・過重労働の解消。
- ・ハラスメントの防止。
- ・求人者への雇用における取組として説明し、安心感を持ってもらえる。
- ・デスクワーク時にバランスボールに座って業務を行うなど目に見える活動により、従業員の健康に対する意識向上の効果があった。
- ・ふと目に入る事で改めて意識できる。

- ・はつらつ宣言をしている会社で学生さんの興味が増加。はつらつ宣言の実行により、社員のやる気、帰宅が早くなった。
- ・労使協調した取組みが出来たことを評価しています。
- ・採用関係の登録の際、チェックする事ができます。学生がどこまで見ているか分かりませんが、会社選びの参考になっていれば良いかなと思います。
- ・他社の宣言との比較により、弊社の宣言のグレードが高かった。
- ・取組をされている、取引先・協力会社との共通の話題の1つになりうる事もあります。
- ・女性の管理職の登用などを積極的に進めたところ、今までにない観点から業績を見つめ直すことができ、効率・生産性の向上に繋がった。
- ・人材採用に繋がった。
- ・ハローワークの求人票に記載していますので、効果が有ると思います。額も入口近くに飾ってあるので、よく話に上がります。
- ・「こうなったらいいな」を見える所に額で掲示する事で、社内の様々な取組を進めやすくなりました。事業主と従業員代表の名前もあると、本気度が伝わりやすかったのでは、と感じています。
- ・健康経営を推進する際にアピール。
- ・社内の雰囲気はよい。
- ・求人票に載せる事で応募者の方も見してくれるのではないかと考えています。
- ・求人票に記載。→仕事のしやすい職場づくりにしているのでとの理由で応をしてくる人が増えた。
- ・従業員の会話が増えた。
- ・HPに掲載している。
- ・職場が明るくなっている。
- ・ホームページの掲載や岐阜建設リーディング企業へ登録の中でも宣言。
- ・新規採用の募集が増えたと思われます。
- ・有給休暇取得が計画的に取られるようになりました。
- ・顧問先へおすす、紹介している。やりたいという会社もある。
- ・社員はイキイキと休暇でリラックスでき、人材確保の面でも効果がありました。
- ・実感はないがイメージアップに繋がっていると思う。
- ・時間外労働時間の軽減。
- ・育児のための休みがとりやすい体制で職場に配置しています。
- ・ハローワーク等、求人誌に表示している。
- ・社内雰囲気が以前より、よくなった。
- ・社員の健康意識が高まった。
- ・残業時間は人によってバラツキはあるが、少しずつ減って来ている。
- ・はつらつ職場登録事業所に認定を得たことにより、社会へアピールする事が出来ていると思います。従業員一人一人の健康意識の効果が出ています。
- ・ウォーキングの意識が上がった。
- ・今までできていたことだったが、文章にしてみても、意識が更にできるようになった。
- ・安心して休める事で、社内雰囲気が良くなる。
- ・業種的に対外的にアピールする職種ではない為、あまり活用できていない。
- ・フレンドリー感が社内にも評判がよい。
- ・健康への意識が向上し、インフルエンザや新型コロナへの衛生対策の理解に繋がり、インフルエンザ感染者は無くなっている。
- ・話題に出している機会も少なく、なかなか浸透していかない。
- ・会社説明会、見学会など採用活動において、効果があると感じます。
- ・会社説明会、見学会など採用活動において、効果があると感じます。
- ・職場の目指す方向性をスタッフと共有できる。
- ・効果は不明だが、HPと求人広告に掲載。

- ・時間が経つと意識が薄れる。
- ・中途採用者の人材確保、イメージアップ。
- ・会社の姿勢を従業員へ伝える事に繋がっています。
- ・社内の雰囲気以前よりも良くなった。
- ・採用活動で求人票等への記載。
- ・社内での好影響あり。
- ・社内の雰囲気が変わった。
- ・チャレンジする事により改善の立案、対策、実施等のコミュニケーションが少しずつではあるが取れるようになり、現在も継続され、改善を進めています。
- ・来社された取引先からの声掛け。社員からも好印象が見受けられた。
- ・会社、労働者の一体感。

5. 労働組合、個々の労働者からの反応	件数（社）
反応があった	27
特になし	69
未把握	18

< 具体的内容 >

- ・個別面談により、個々の悩み事相談に対応。従業員からの相談が増えた。
- ・働きやすい職場としての意識。
- ・デスクワークだけでなく、製造工程で働く技能員からも何か取組みできないかと要望があった。現時点では新たな取り組みの実施はできていない。
- ・労働環境の改善の取り組みの意識が変化したように思います。
- ・既に取り組んでいる事も多く、変わりばえは無かったかなと感じます。
- ・帰属意識の高揚。
- ・会社全体として仕事と家庭の調和を以前よりも意識して業務にあたるようになった。
- ・良い取り組みという反応が多い。
- ・6時施錠による家族サービスの時間や、健康管理の時間が増加し、仕事の効率化もできました。
- ・登録証・宣言書のインパクトに反応がありました。
- ・特に年休全日消化の方針に対し、スタッフが喜んでくれました。
- ・朝礼で説明、休憩室に掲示を行っている。
- ・改善すべき提案等を以前よりも言いやすくなった。
- ・職場の5S改善が顕著になりました。
- ・女性の活躍、残業時間や有休消化の意識の変化。
- ・ノー残業デイを設けることで、仕事やスケジュールを効率的に組み立てることができるようになったと思われる。
- ・なんとなく漠然とやっていた事が目標や目的を見据えた行動へと変化したと思う。
- ・意見が出やすくなりました。
- ・時間管理が徹底され、有給取得が進んでいる。
- ・仕事の効率化。
- ・不平不満が少なくなっている。労働環境だけでなく、改善の意見交換がスムーズになり、少しずつスピードアップしてきている。
- ・ホームページで公表したため、社員の家族の反応も良かったと報告あり。
- ・文章化（見える化）する事が、更に意識と行動に変化で表れました。会議でも議題として話し合えた。

6. 宣言登録で大変だったこと、ご要望	件数（社）
宣言項目の選択、宣言文の策定	32
申請事務への手間（時間・マンパワー）	7
特にない	78

<具体的内容>

- ・現状把握から主たる項目をあげるのに少々困惑した。
- ・自社で出来る事の選択が難しかった。
- ・労働局のHPを参考に、自社の健康経営宣言を元に作成したので特別な調整も不要で、手続もスムーズに実施できた。
- ・まだまだ浸透していないのでしっかりと周知したいと考えます。
- ・今までに取り組んでいたことを明文化した事が殆どでしたので、大変だとは思わなかった。
- ・月に1回の活動の中で宣言文策定のため、決定までに時間が掛かった。
- ・建設業という比較的特殊な働き方の中で社員さんの心と体のバランスを取っていく事が重要です。
- ・文書の作成。
- ・楽しく働ける職場作りのためには、必要な事だと感じて、経営者として課題を克服するために宣言しました。
- ・事業内容・社員年齢層のバラツキ、受注関係（機械設備）の設計製作に掛かる時間外労働の軽減等を含め、項目を何にするか？
- ・はつらつ職場の実践は経営から現場までの様々な段階が一つになっていく事の困難さ。
- ・担当の方に協力して頂いたので、宣言文を完成できた。
- ・女性中心の職場のため、女性に優しい職場作り宣言が大変でした。
- ・当社にとって、どれが最適か検討して候補を絞るのに苦労した。しかし、選択肢・例文を沢山頂けたので、大変参考になった。
- ・直接的な課題が見いだせない。
- ・本来業務の多忙化。
- ・後回しになりがちでした。
- ・グループ会社の宣言を参考にしたが、独自の宣言文の策定が大変でした。

VIII 宣言文例集

これまでに登録いただいた宣言から、宣言効果を高めるための工夫が窺える文を抽出して、新たな宣言を検討される場合に参考としていただけるよう、目的別に分類して掲載した文例集です。

1 長時間労働の抑制及び過重労働の解消

① 方針の社内共有、意識啓発

- ・従業員が子どもとふれあう時間をもてるように「早く家庭に帰る日」やノー残業デーをはじめ、所定外労働を少なく取組や意識啓発を行います。
- ・基本的に時間外労働は致しません。生産が間に合わない繁忙期のみ双方合意のもと残業を行います。尚、残業時間は申請書で管理し労働時間の適正把握に努めます。

② 業務の効率化、体制強化

- ・ポスレジや経理システムを導入し業務の簡略化を図り労働時間の短縮に努めます。
- ・時差出勤、二重就労者の雇用、外国人研修生の雇用を促進し、時間外労働の削減を行います。
- ・業務シェアリング等労働生産性向上施策を展開し、総労働時間短縮に努めます。
- ・全員参加で仕事のやり方改善に取り組み、業務効率の向上と適切な時間管理に努めます。

③ 定時・早期退社、時間外労働時間短縮

- ・家庭あつての仕事であることから仕事と家庭の調和、また疲労回復のため、午後6時には全員が退社、本社社屋を施錠します。これを毎日の実施を原則として活動します。
- ・時間外労働の削減と疲労回復のため「プレミアムフライデー」を導入し、月末金曜日は15時で業務を終了します。
- ・時間外労働の削減と仕事効率を上げることで生まれる時間を、自分や家族のために使い生活を豊かにする「ゆうかつの日」（毎月2回、残業なしの日）を設置します。
- ・時間外労働の削減と、疲労回復のため、週1回（好きな曜日）を「ノー残業デイ」とします。
- ・残業指示が長時間労働にならないよう常に残業指示のあり方を管理します。
- ・時間外労働削減と疲労回復のため、時間外労働のアラート出しによる把握・部署毎の「ノー残業デー設定」を推進します。
- ・労務時間の適正把握に努め、疲労を蓄積させないよう労務間インターバルを11時間以上空けます。
- ・インターバル規制（終業時間から翌日の始業時間まで10時間以上の間隔をおく）を導入する。

④ 労働時間適正把握、業務効率化検討

- ・労働時間の適正把握に努め、上長との業務スケジュールの確認及び平準化を図り、疲労の蓄積や賃金不払いを発生させません。
- ・社員の創意工夫を積極的に取り入れ、技術と知識の向上を図り、時間外労働の削減に努めます。

- ・将来の仕事のやり方を変え、全員参加の改善活動を継続的に推進し、業務効率の向上と適正な時間管理に取り組みます。
- ・社員の創意工夫をBPR（業務フロー見直し）に反映させ、業務向上・生産性向上を図り、時間外労働の縮減に努めます。
- ・カードリーダーによる労働時間の適正な把握により、サービス残業を許しません。
- ・業務の効率化を念頭におき、毎月1回、社長及び環境整備プロジェクトが中心となって社内点検を行い、年間労働時間・時間外労働時間の短縮に努める。
- ・業務シェアリング等労働生産性向上施策を展開し、総実労働時間短縮に努めます。

⑤ 数値目標

- ・時間外労働を減らすため、製造計画を立て残業月平均5時間以内とする。
- ・仕事と家庭の両立のため週3回以上の残業をさせません。

2 年次有給休暇をはじめとする各種休暇の取得促進

① 方針の社内共有、意識啓発

- ・誕生日を家族感謝デーとし、会社から誕生日プレゼントを支給します。
- ・年5日間の計画的有給休暇「TFP休暇（Total Factor Productivity:段ボール産業界としての取り組み）」を取得しやすい環境を作り、仕事と家庭生活の調和やリフレッシュを目的とした取得促進を図ります。
- ・メリハリワークの推進により、計画的な普通休暇の取得および連続休暇取得を促進し流出休暇ゼロを目指します。
- ・「働き方改革」の国策に基づき、年間5日間を上回る有給休暇の取得を目指します。
 - ・年次有給休暇を取得しやすくするため、有給休暇残日数を“見える化”するとともに、リフレッシュ休暇の取得を促進します。
- ・年次有給休暇を100%取得させます。

② 有給休暇の取得しやすさ（目的）

- ・従業員の誕生月を「親孝行月間」とし、年次有給休暇の取得を促進します。
- ・従業員自らがゴルフ・テニスなどのスポーツを通じて健康づくりへ積極的に取り組む時間を確保するため「スポーツ休暇」を提供します。
- ・配偶者の出産、子息の入園式入学し・その他行事等に参加できるよう「子育て参加デー」として年次有給休暇の取得を促進します。
- ・育児と介護の両立支援に取り組み、義務教育終了までの特別有給を無期限で支給します。

- ・年次有給休暇の取得しやすい環境づくりとして、「リチャージデイ」を設け、仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）を進めます。
- ・子育て支援として学校行事などに合わせた有給休暇の取得を促進します。
- ・記念日などに「メモリアル休暇」、連続5日間の「ゆとり休暇」として、年次有給休暇の取得を促進します。
- ・子供の学校行事参加など、年次有給休暇取得を促進します。
- ・誕生日前後1週間に年次有給休暇を取得する「メモリアル年休」を推進し、年次有給休暇取得率向上を目指します。

③ 有給休暇の取得しやすさ（制度）

- ・2年経過後消滅する年次有給休暇を、傷病・育児等の積立有給休暇として、有効活用を進めます。
- ・既定年数を超えて切り捨てられる年次有給休暇の積立制度を新設し、仕事と家庭生活の調和を推進します。
- ・希望休などはスムーズに休めるよう、働きやすい職場環境に取り組みます。
- ・年次有給休暇の取得状況を把握し、年5日以上は必ず取得させるとともに、法定外有給休暇として、誕生日休暇と家族サービス休暇を設けます。
- ・出産時の育児特別有給を2週間支給します。

④ 有給休暇の取得しやすさ（環境）

- ・「業務のトリアージ」（仕分け・優先順位付け）を行うことで、年次有給休暇の取得しやすい職場環境を労使で築きます。
- ・年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。
- ・私たちは、休暇をとる相手の事情に配慮して「お互い様」の精神で業務のサポートを行い、お互いが気兼ねなく休暇を利用できる職場環境を作ります。

3 心身ともに安全で健康に働ける職場環境づくり

① 方針の社内共有、意識啓発

- ・一人一人が健康について「考える」「学ぶ」「実践する」機会を提供することによって、従業員の健康支援と活力を増進させる健康経営を推進します。
- ・企業経営における全ての基本は、安全で健康維持を進め、常に「明るく・仲良く・元氣よく」を合言葉で働ける職場づくりを目指します。
- ・心身ともに安全で健康に働ける職場環境づくりに努めます。

② 安全・健康の環境整備

- ・成人病の予防のため、タニタの測定器（体組成計・体脂肪計・体重計）で定期計測を行い、個人の健康保持に努める。
- ・喫煙指定場所を定め、分煙対策を徹底するとともに、一人ひとりの健康意識を高め、職場事務所内完全禁煙を積極的に推進します。
- ・休憩時間外を禁煙とし、喫煙指定場所を定め分煙対策を徹底するとともに、一人ひとりの健康意識を高め、職場内完全禁煙を積極的に推進します。
- ・終業時に確実に掃除時間を設けて4Sを徹底するとともに、翌日以後の作業の準備を行い、しっかりとした段取りを組むことで労働災害の可能性を極力取り除きます。
- ・2Sとリスクハラスメントに取り組み安心・安全な職場づくりに努めます。
- ・常にコミュニケーションを図り、絆を深め、信頼あふれる健康な職場づくりを推進します。
- ・当社契約の健康支援サービスを活用し社員のメンタルヘルスケア、労働災害防止に努めます。
- ・メンタルヘルス管理の充実をはかります。
- ・心の健康のため、希望により月1回の臨床心理士によるカウンセリングを受診できる機会を設けます。また、状況に応じて受診を勧めることもあります。
- ・心の健康を保つため、メンタルサポートサービスを活用します。
- ・月1回の現場安全パトロールを通じ、職場の危険を共有して労働災害の防止を推進します。
- ・毎月、安全委員会を開催し全員でリスクアセスメントを実施、職場から危険の芽を摘み取ります。

③ 健康診断、疾病予防

- ・定期健康診断を実施し、その診断結果に基づく措置を確実にを行い、生活習慣病の予防・健康増進に努めます。
- ・健康診断と診断結果に対する措置を確実に実施し、従業員の健康維持管理に努めるとともに、職場のストレスチェック、メンタルヘルスチェックに積極的に取り組みます。
また、夏季の熱中症対策、冬季の冷え対策のため、冷却ファンジャケット、防寒アルミジャケット等を全従業員に配備し、快適で安全な作業環境を整備、維持します。
- ・健康診断結果有所見者フォロー、ストレスチェック集団分析、長時間労働者への産業医面談、メンタルヘルスセミナー開催等、心身ともに社員が健康を推進できる体制づくりを行います。
- ・健康診断やガン保険加入、インフルエンザ予防接種を確実に実施し、健康状態を維持できる環境をつくれます。
- ・35歳以上対象の人間ドック受診の促進を行い、健康障害の原因を排除します。
- ・年2回、健康診断を実施し、その診断結果に対する措置を確実にを行い、従業員の健康な体づくりを推進します。

- ・健康診断結果に対する措置を確実に実施するため、再検査に関わる費用を会社負担することにより、労使で健康障害の原因を排除します。
- ・身体と心の健康を最優先に考え年1回は健康診断とストレスチェックを行います。また診断結果に対しては必要に応じ職場環境の改善及び健康障害の要因を排除します。
- ・健康診断や診断結果に対する措置を確実に実施し、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。
- ・インフルエンザ予防接種の補助金を支給し、コロナ対策としてもマスク・消毒液等の配布をはじめ、ワクチン特別休暇を許可し、社内の流行性疾病対策に努めます。
- ・インフルエンザ予防接種を会社負担で実施することにより、伝染病の感染防止に努めます。
- ・健康状態を保つためにインフルエンザの予防接種に掛かる費用に関し会社より補助金を支給します。
- ・年1回社員全員の健康診断とインフルエンザの予防接種を会社負担で実施します。

④ 健康づくり

- ・1日1回は階段を利用し、健康づくりに取り組みます。
- ・「多治見健康チャレンジ通信講座」に参加します。各自で目標を設定し健康づくりを行います。
- ・労働時間の適正な把握に努め、疲労回復のため1日15分のウォーキングを推奨します。
- ・ウォーキングキャンペーンなどの健康増進活動を実施し、従業員全員が健康づくりに意識する取り組みを推進します。
- ・健康に働ける職場づくりの為に、自動販売機の飲料の内容を低糖・低カロリーのものに変更します。

⑤ 病気治療支援

- ・傷病などで長期間治療を要する従業員を支援するために「私傷病による従業員の休職及び復職に関する規程」を整備し、対象者を支援します。
- ・労働災害が起きそうな作業や場所について情報共有することで、労働災害の防止に努めます。

4 若者、女性、高齢者、障害者、外国人等の活躍推進

① 方針の社内共有、多様人材の活躍

- ・ダイバーシティ & インクルージョンへの取り組みを実践します。
- ・固定的な役割分担意識にとらわれずに、男女が様々な仕事分野で活躍できる場の拡大をはかります。
- ・これまでの働き方にこだわらず、副業などの多様な働き方づくりに努めます。

② 若者の活躍

- ・若手・中堅社員を対象とした、経営への参画意識の向上、意思決定の経験、組織の活性化、社内の課題の認識などを目的とした、ジュニアボード研修制度を実施します。
- ・プリセプター制度の運用による人材育成とキャリア形成に取り組みます。
※「プリセプター制度」とは、新入職員（プリセプティー）に対し、一定期間、先輩職員（プリセプター）がマンツーマンで指導（実践的な実務取得＋メンタルケア）する仕組み。

③ 女性の活躍

- ・技術職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。
- ・女性のチーフ職・係長職への登用を積極的に推進します。
- ・女性社員が、出産・子育てをしながらキャリア形成していくイメージ・意欲を持つことができる職場を作ります。
- ・女性が特定の業種に限られることなく活躍できる職場を目指します。
- ・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。

④ 高齢者の活躍

- ・高齢者の採用を積極的に推進し、70歳を定年とします。
- ・嘱託社員の上限年齢65歳を超えた社員からの要望と会社が必要と判断した場合は継続就業を推進します。
- ・高年齢者の活用推進のために、定年退職者の希望者全員を70歳までフルタイム勤務又は、パートタイム勤務を選択のうえ雇用継続を実施します。また、希望する者については引続き75歳まで雇用継続を実施します。
- ・作業管理や各種設備の改善を通じて、高年齢労働者の特性を考慮した安心して安全に働き続ける職場づくりを推進します。
- ・高年齢者が健康で意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働くことができる職場環境に努めます。
- ・長期的な人材育成及び雇用創出を鑑み、従業員の定年を72歳とします。

⑤ 障がい者の活躍

- ・障がい者雇用の門戸を広げるため、福祉施設・支援センター等の繋がりを継続します。
- ・就労支援センターや公共職業安定所などを活用し、障がい者、高齢者、母子家庭の母等の雇用を推進します。
- ・障がい者の就労支援のため、岐阜障害者職業センターや岐阜公共職業安定所を活用し、職務施行法・トライアル雇用を実施することにより、当社と所会社のベストマッチを目指した雇用を推進します。

5 仕事と家庭の両立支援対策

① 方針の社内共有、意識啓発

- ・全世代が働く事に喜びを感じられる職場作りをします。
- ・仕事と家庭の両立支援として、「企業内家庭教育」等の研修会を開催します。
- ・育児・介護休業、取得を推進し、法令で定められている取得可能期間を超える小学校就業まで育児短時間制度を維持、推進します。（※原文も「小学校就業と記載」）
- ・妊娠、出産、育児、介護など様々なライフイベントに対応して、休職しやすくいつでも復職できる職場環境を整えます。
- ・子育て世代の従業員の積極的な育児参加を応援します。男性の育児休業の取得、仕事と家庭の調和（ワークライフバランス）を進めます。
- ・ライフスタイルなどの変改に対応できるように、育児休暇・介護休暇が取りやすい職場環境を作ります。
- ・出産・子育て等をしながら働き続けることを支援する職場風土を作ります。
- ・仕事と家庭の両立支援に取り組みます。また、女性や年齢を問わず管理職への登用を積極的に推進します。
- ・出産・子育て等をしながら働き続けることを支援する職場風土を作ります。
- ・正社員だけでなく、パートタイマーや契約社員の皆様も仕事と育児・介護を両立できる職場環境を整えます。

② 環境整備（制度）

- ・働き方の選択肢を増やし、ライフステージにあった労働環境やシフトづくりをします。
- ・スーパーフレックスタイム制度を導入し、仕事と育児の両立支援に取り組みます。
- ・育児短時間制度対象期間の小学校就学年7月までへの延長をはじめとした、制度面の見直しや整備を通して、育児や介護に関する社員の働きやすい環境の強化を行います。
- ・会社の諸制度活用により、柔軟な働き方を実践し効率的に業務を遂行することで、「働きがいのある職場」と「充実したプライベート」の両立に努めます。

③ 環境整備（取組・対応）

- ・育児、介護、妊娠、出産など様々なライフイベントに対応して一時休職したとしても復職しやすいように定期的なコミュニケーションを実施します。
- ・出産により一時的に離職した者の再就職支援を積極的に行います。また、子育て中の従業員について就業時間中の離脱や、就業時間そのものの柔軟な対応をいたします。
- ・育児・介護の両立支援に取り組みます。特に育児中の社員の勤務時間（子供の病気・早退等）については柔軟に対応します。
- ・施設内に託児所を設けており、職員が子育て中も安心して働ける職場を作ります。

6 各種ハラスメントの防止対策

① 方針の社内共有、意識啓発

- ・快適な人間関係・職場環境を築くため、コミュニケーションをこまめにする事を心がけます。
- ・一人ひとりの人格を尊重し、労働者の意見にきちんと耳を傾けることを大切にした職場環境を目指します。
- ・各種ハラスメントの対策として、「ハラスメントは許しません！」を宣言し、ハラスメントのない職場環境づくりに努めます。
- ・コミュニケーションを大切にし、お互いの人格を尊重しあい、各種ハラスメントの根絶に取り組むことで、心豊かに働ける職場を目指します。

② 防止に向けた具体的取組

- ・月1回の飲みニケーションを実施する事でコミュニケーションを大切にし、社員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。
- ・日々のサンクスコメントを通じて良好な人間関係を築き、各種ハラスメントの根絶に取り組めます。
- ・ハラスメント防止委員会を設け、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント等各種ハラスメントの根絶に取り組めます。

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

① 待遇改善等の取組

- ・お盆やお正月に勤務した社員に手当等をつけ、モチベーションアップに努めます。
- ・「はつらつと働くことのできる職場づくり」の案を出した人には、はつらつ手当を支給します。

8 人材育成・キャリア形成のための支援

① 方針の社内共有、意識啓発

- ・自分軸によるキャリア形成をサポートし、人的資本への投資を惜しみません。
- ・私たちは、自律したキャリアデザインを尊重し、キャリア形成により、活力ある職場にします。
- ・従業員の人材育成と専門的なスキルアップ、各種関連資格の取得について、会社が全面的にバックアップし、従業員とともにさらなる会社の発展と成長を目指します。

② 人材育成・キャリア形成の機会創出

- ・オンラインの動画研修を活用して、従業員の知識習得・実行力の現場力向上等のスキルアップを図ります。
- ・オンライン講座を活用して、従業員のスキルアップに積極的に取り組みます。
- ・若手社員のOJT（職場内教育）やOFF-JT（集合教育）を実施し、従業員のスキルアップに取り組みます。
- ・メーカー勉強会を活用し、社員の知識向上・人材育成・キャリア形成に積極的に取り組みます。
- ・全従業員を対象に人材育成・キャリア形成の教育を定期的に行い、トータルスキルの向上に取り組みます。
- ・認定職業訓練校において、新入社員・若手社員のキャリア形成を推進します。
- ・毎月1回の社内勉強会や、別会社への年1回以上の視察及び外部勉強会への参加を促し、従業員のスキルアップに取り組みます。
- ・一人ひとりの生産性向上のため、月1回、社員主催の勉強会を開催します。

③ 人材育成・キャリア形成の機運醸成(負担軽減・やりがい付与)

- ・人材育成のために、技能検定試験に要する費用の会社負担・試験のための事前講習日の有給休暇扱いなど従業員のスキルアップを取組みます。また、技能検定試験の合格者には合格報奨金を支給します。
- ・キャリア段位制度を活用して、従業員のスキルアップに取り組みます。
- ・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。
- ・職員の人材育成、キャリア形成に取り組み、職場に必要な資格費用の支援・職責免除等を行います。
- ・一部の職場や一部の人に時間外労働が集中しないよう、多能工化と仕事の平準化を進める為に、従業員のスキルアップをすすめます。
- ・必要資格取得、指定通信教育講座等自己啓発に取り組む従業員を応援します。

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

① 方針の社内共有、意識啓発

< 全般（行動規範など） >

- ・曖昧さを残さず、明確なルールのもと行動できる組織作りをします。
- ・社員全ての人の人間性を尊重し、その人が成長し能力を最大限に発揮できる集団を目指します。

- ・常に相手の立場に立って考え、チームワークで仕事を進め、感謝を伝えることができる風土を作ります。
- ・常に「もしかすると」という気持ちを持とう！それが事故防止につながる。
- ・対策に困ったとき、無理に進まず、立ち止まってみよう！時間をかければ解決することもある。
- ・いきいきと働くことができるよう、お互いを思いやり、助け合う心で誇りの持てる職場づくりに努めます。
- ・ストレスチェックとは別に、社員満足度調査を定期的の実施し、日本で一番「やりがいのある感動創庫」を目指す。

<愛社精神>

- ・常に会社の看板を磨き、誇りをもって働くことができる職場作りをします。
- ・従業員からの各種要望・改善事項について、真摯に取り組み、従業員がはつらつと働くことのできる魅力的な職場力の創出を図ります。

<組織を支える個の尊重>

- ・職員の歩んできた歴史を尊重し、個々の才能が磨ける職場作りをします。
- ・多様な人財が、夢を持って自ら考え行動し、失敗を恐れず挑戦することで、自分の能力を最大限に発揮できる風土を作ります。
- ・一人ひとりが夢を描き、現状に満足することなく、何事にも挑戦できる風土を作ります。
- ・多様な人財が夢を持って行動し、個々の能力を最大限に発揮できる職場づくりに努めます。

<コミュニケーション・連帯>

- ・職員一同「目配り、気配り、感謝、笑顔で挨拶、笑顔で応対」を心掛け、笑顔が一番で誰もが輝く職場づくりに努めます。
- ・「大家族主義経営」を掲げ、社員は家族、会社は家庭ととらえ、家族のような関係を形成していく。
- ・常に相手の立場に立って考え、チームワークで仕事を進め、感謝を伝える事ができる風土を作ります。
- ・あいさつ運動を実施し、明るく活気ある職場を目指します。
- ・社員が笑って過ごせる会社風土を目指します。
- ・社内コミュニケーション促進のため、ボウリング大会や会社旅行等の文化会行事を実施します。
- ・定期的に社員全員でレクリエーションを行い、社内全体での交流の場を設けます。
- ・社員旅行などの行事を積極的に執り行い、明るく楽しく一体感のある職場づくりを目指します。
- ・明るく、楽しく業務ができるよう、社内調和を一人一人が保ちチーム一丸となって業務に取り組める社風づくりを進めます。

- ・月に1度社内ミーティングを開き、個々が現場で抱えている問題を全員で解決します。
- ・福利厚生計画を作成し、従業員とのコミュニケーションを深めます。
- ・常に他のスタッフにも気を配って、気になるときは声をかけよう！
- ・社内コミュニケーションを大切にし、従業員の働きやすい職場を目指し作ります。
- ・常に相手の立場に立って考え、円滑なコミュニケーションで、健康と安全の気付きと学びを共有し、心と身体の健康づくりを推進します。
- ・管理職と職員の面談を行い、職場環境の改善に努めます。

② 若手・中堅社員育成

- ・若手・中堅社員を対象とした、経営への参画意識の向上、意思決定の経験、組織の活性化、社内の課題の認識などを目的とした、ジュニアボード研修制度を実施します。

③ 新入社員育成

- ・プリセプター制度の運用による人材育成とキャリア形成に取り組みます。
 ※「プリセプター制度」とは、新入職員（プリセプティー）に対し、一定期間、先輩職員（プリセプター）がマンツーマンで指導（実践的な実務取得＋メンタルケア）する仕組み。

④ 勤務外（場所・時間）の環境整備

- ・通勤サポートと交通事故防止のための取組として、通勤送迎バスの運行を実施します。
- ・従業員による団体活動を会社のクラブ活動として認定し、費用面での補助を行います。
- ・永続的な企業として持続可能なものとするため、積極的な社内レクリエーションを開催し、はつらつと働くことのできる職場力の創出を図ります。

⑤ 社会貢献（CSR・SDGs）

- ・地域のボランティア活動に積極的に参加し安心安全な街づくりに貢献します。
- ・SDGsより、6つのゴール（3すべての人に健康と福祉を8働きがいよりも経済成長も10人や国の不平等をなくそう12つくる責任つかう責任13気候変動に具体的な対策を17パートナーシップで目標を達成しよう）に向かって取り組みます。
- ・SDGsを取り入れ、社員一人ひとりに応じた必要な教育制度を行い、社員のスキルアップを支援します。

IX 関連制度のご案内

令和5年度 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

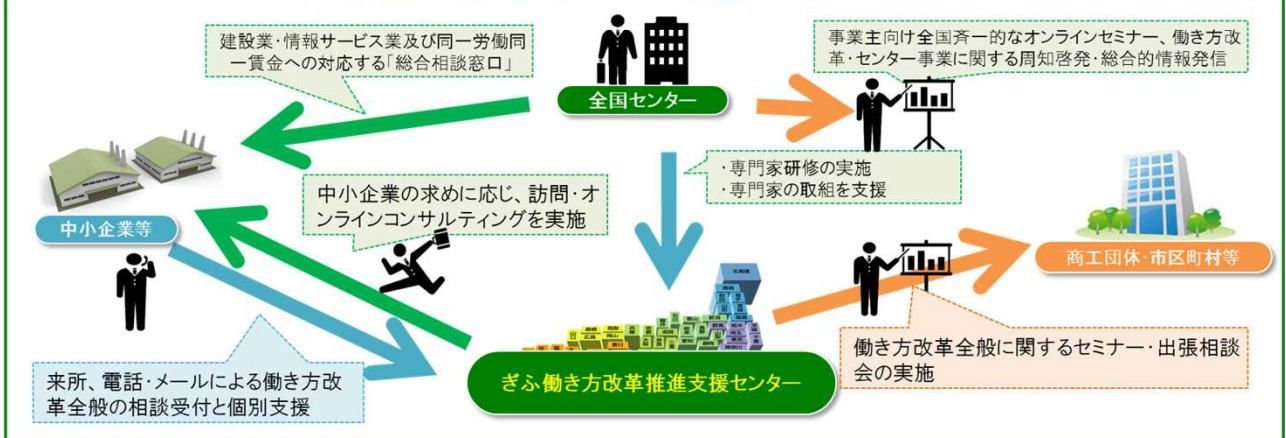
【岐阜労働局 雇用環境・均等室】

岐阜労働局では、「ぎふ働き方改革推進支援センター」を設置し、県内の企業に対し①働き方改革関連法の周知徹底と円滑な施行等、②働き方改革に資する労務管理(雇用管理)全般の適正化、③働き方改革の取組推進のために必要となる経営改善や労働生産性の向上に関する取組などについて、労務管理等の専門家による相談支援等の総合的な支援サービスを、委託により行います。

- 相談支援(専門家が電話・メール・来所や、セミナー後や、出張相談会で相談支援)
- 企業へのコンサルティング(専門家が個別訪問もしくはオンラインで相談支援)
- 職務分析・職務評価の取組支援と周知(専門家によるコンサルティングなど)
- セミナー(Webや講師派遣を含む)による支援(関連法遵守や関連助成制度活用を周知)
- 業種別団体等への継続支援(支援要請団体と連携して、専門家がセミナーや個別相談を実施)

《主な具体的対応課題》
「時間外労働・休日労働」、「是正勧告対応」、「36協定」、「就業規則見直し」、「ハラスメント対策」、「同一労働・同一賃金」など

ぎふ働き方改革推進支援センター(電話0120-226-311)



働き方改革推進支援助成金

令和5年度要求額(令和4年度当初予算額): 68億円(66億円)

コース名	支給要件	助成上限額	助成率	助成対象	賃金加算	
適用猶予業種等対応コース (適用猶予業種等への上限規制の適用に対応するため、労働時間の短縮等に向けた環境整備に取組む中小企業事業主に助成)	建設事業 【36協定の見直し】 ①月80H超→月60H以下: 250万円 ②月80H超→月60~80H: 150万円 ③月60~80H→月60H以下: 200万円 【所定休日の増加】 4週4休から4週8休まで、1日増加することに 25万円 を支給 自動車運転の業務 【36協定の見直し】 ①月80H超→月60H以下: 250万円 ②月80H超→月60~80H: 150万円 ③月60~80H→月60H以下: 200万円 【インターバル導入】 9H~11H: 100万円 11H以上: 150万円 【インターバル導入】 9H~11H: 100万円 (※B.C水準はR5年度のみ) 11H以上: 150万円 【医師の働き方改革の推進】: 50万円 地域医療体制を確保するとともに、医師の働き方改革を推進するための、医師の適切な労務管理の推進	医療に従事する医師 【36協定の見直し】 ①月100H超→月80H以下: 250万円 ②月90H超→月80H以下: 200万円 ③月80H超→月80H以下: 150万円 【インターバル導入】 9H~11H: 100万円 (※B.C水準はR5年度のみ) 11H以上: 150万円 【医師の働き方改革の推進】: 50万円 地域医療体制を確保するとともに、医師の働き方改革を推進するための、医師の適切な労務管理の推進	砂糖製造業 【36協定の見直し】 ①月80H超→月60H以下: 250万円 ②月80H超→月60~80H: 150万円 ③月60~80H→月60H以下: 200万円 ※(鹿児島県・沖縄県に限る)	費用の 3/4 を助成 事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、 4/5 を助成	労働時間短縮や生産性向上に向けた取組 ①就業規則の作成・変更 ②労務管理担当者・労働者への研修(業務研修を含む) ③外部専門家によるコンサルティング ④労務管理用機器等の導入・更新 ⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新 ⑥人材確保に向けた取組等	賃金を3%以上引き上げた場合、その労働者数に応じて助成金の上限額を更に 15万円~最大150万円加算 【5%以上の場合は、 24万円~最大240万円加算 】 なし
労働時間短縮・年休促進支援コース (労働時間の短縮や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取組む中小企業事業主に助成)	助成対象の取組を行い、以下の何れかを1以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間の短縮 ②年休の計画的付与制度の整備 ③時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備	成果目標の達成状況に基づき、①~③の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下: 200万円 月80H超→月60~80H: 100万円 月60~80H→月60H以下: 150万円 ② 25万円 ② 25万円	合計は 250万円			
勤務間インターバル導入コース (勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に助成)	助成対象の取組を行い、新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること	勤務間インターバル時間数に応じて ・9~11H: 80万円 ・11H以上: 100万円				
労働時間適正管理推進コース (労務・労働時間の適正管理を推進し、労働時間等の設定の改善の成果を上げた中小企業事業主に助成)	助成対象の取組を行い、新たに勤怠・賃金計算等をリンクさせたITシステムを用いた時間管理方法を採用するとともに、労務管理書類の5年間保存について就業規則等に規定すること。また、労働時間適正把握に係る研修を実施すること。	上限額: 100万円				
団体推進コース (産下企業の生産性の向上に向けた取組を行う事業主団体に助成)	事業主団体が助成対象の取組を行い、産下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること	上限額: 500万円 複数地域で構成する事業主団体(産下企業数が10社以上)の場合は上限額: 1,000万円	定額	①市場調査 ②新ビジネスモデルの開発、実験 ③好事例の周知、普及啓発 ④セミナーの開催 ⑤巡回指導、相談窓口の設置等	なし	

業務改善助成金の概要

事業場内の最低賃金（事業場内で最も低い時間給）を一定額以上引き上げるとともに、生産性向上に資する設備投資等を行った中小企業・小規模事業者に対し、その設備投資等に要した費用の一部を助成する。



【対象事業場】

・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内

【助成率】

870円未満	870円以上920円未満	920円以上
9/10	4/5(9/10)	3/4(4/5)

※（ ）内は生産性要件を満たした事業者の場合

【助成上限額】

引上げ労働者数	30円コース	45円コース	60円コース	90円コース
1人	30万円（60万円）	45万円（80万円）	60万円（110万円）	90万円（170万円）
2～3人	50万円（90万円）	70万円（110万円）	90万円（160万円）	150万円（240万円）
4～6人	70万円（100万円）	100万円（140万円）	150万円（190万円）	270万円（290万円）
7人以上	100万円（120万円）	150万円（160万円）	230万円	450万円
10人以上	120万円（130万円）	180万円	300万円	600万円

※（ ）書きの上限額は、事業場規模30人未満の事業者が対象。

※ 引上げ労働者数10人以上の助成上限額区分は、コロナ禍で特に影響を受けている事業者（生産量等がコロナ前と比較して15%減）、原材料費の高騰などの影響を受けている事業者（売上高総利益率又は売上高営業利益率が昨年と比較して3%ポイント減）又は事業場内最賃920円未満の場合のみ対象。

助成対象の例

- 設備投資 ▶ POSレジシステム導入による在庫管理の短縮
▶ リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
- コンサルティング ▶ 専門家による業務フロー見直しによる顧客回転率の向上
- その他 ▶ 店舗改装による配膳時間の短縮

【助成対象の特例的な拡充】

コロナ禍で売上高等が15%以上減少した事業者や原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等外的要因により利益率が3%ポイント以上低下した事業者に限り、以下の経費も助成。
・乗車定員7人以上又は200万円以下の乗用自動車及び貨物自動車等
・パソコン、スマホ、タブレット等の端末及び周辺機器の新規導入
・生産性向上に資する設備投資等に「関連する費用」（広告宣伝費、机・椅子の増設等）

＜関連する経費について＞

＜生産性向上に資する設備投資＞
デリバリーサービスを行っている飲食店が、機動的に配達できるようデリバリー用3輪バイクを導入



＜関連する経費＞
デリバリーサービスを幅広く周知するための広告宣伝を実施



『「新はつらつ職場づくり宣言」～6年のあゆみと今後の展望～』

令和5年3月27日 初版編集発行

《発行元》

岐阜労働局 雇用環境・均等室
〒500-8723
岐阜市金竜町5-13岐阜合同庁舎4階
電話058-245-1550

「新はつらつ職場づくり宣言」事業推進の体制

＜事業主担・内容の審査・登録の決定・登録情報の広報・取組支援＞

岐阜労働局 雇用環境・均等室

＜登録証・宣言証の贈呈＞

岐阜労働局・労働基準監督署・公共職業安定所

＜登録申請の受理・登録証等の印刷・額装＞

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

電話058-270-0380

 厚生労働省
岐阜労働局