



ぎふ働き方改革推進支援センターの 取組みについて

第1.支援センターのご案内

第2.働き方改革取組事例（県内2社）

第3.「新はつらつ職場づくり宣言」について

ぎふ働き方改革推進支援センター

第1

支援センターのご案内

1

ぎふ働き方改革推進支援センター

1.ぎふ働き方改革推進支援センターは

【支援センターの概要】

- ① 岐阜労働局の委託事業として、中小企業の働き方改革を無料で支援しております。
- ② 電話、来所、訪問などで相談を受けております。
- ③ 広い岐阜県の全域で、幅広い分野の相談を受けております。



所在地：岐阜市神田町6-12シグザ神田5階
電話：0120-226-311

2. 支援センターに寄せられる主な相談

1. 「働き方改革」当社では何から手を付けたらよいか？
2. 監督署から「是正勧告」を受けたが、どのように改善していいかわからない。
3. 残業を減らすため、わが社の具体的対策は？
4. 「36協定」の作り方がわからない。
5. 「就業規則」を見直したい。
6. 設備投資や賃上げを行いたいが、わが社で利用できる「助成金」制度があれば知りたい。
7. 従業員が定着しない。求人募集しても応募がない。慢性的な「人手不足」で困っている。
8. 「新はつらつ職場づくり宣言」の作成・申請を指導して欲しい。

などなど

3. 支援センターは何をしてくれるの？

- ① 会社や工場に直接お伺いして、現地現物を確認しながら相談を受ける「企業訪問相談」を中心に、各企業の働き方改革の取組を支援させていただきます。

訪問日時のご相談。秘密は厳守

- ② 社会保険労務士、中小企業診断士など、約60名の多彩な専門家を擁しており、相談の内容、事業内容や規模などに応じて適切な専門家を無料で派遣いたします。



4.賃金引上げについて

相談対応マニュアル 02非正規雇用労働者の待遇改善に係る相談手順 別添8

パートタイム労働者・有期雇用労働者を雇用する事業主のための

同一労働同一賃金自主点検表

(この点検表は次回のコンサルティングの際にぜひお持ちください)

パートタイム労働者・有期雇用労働者への対応について、
以下の項目に当てはまる場合は
右側の口にチェック(✓)を入れてください

Q1	パートタイム・有期雇用労働者と正社員との間に賃金などの待遇差を設けるときは、職務の内容、異動や転勤等の条件の違いについて考慮している。	<input type="checkbox"/>
Q2	パートタイム・有期雇用労働者と正社員の職務の内容、異動や転勤等の条件が同じ場合、待遇差はない。	<input type="checkbox"/>
Q3	パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れた時や、雇用契約を更新する時は、労働条件として「賃給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」「相談窓口」の全てに関して、文書の交付等で必ず明示している。	<input type="checkbox"/>
Q4	パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れた時や、雇用契約を更新する時は、どのような雇用管理の改善措置 [※] が行われているか、必ず説明を行っている。 ※ 賃金制度、教育訓練の内容、福利厚生施設の利用、正社員への転換措置等について	<input type="checkbox"/>
Q5	正社員への転換推進措置として、パートタイム・有期雇用労働者に対し、以下の措置のいずれかを講じている。 ● 正社員を募集する際、その募集内容を周知している ● 正社員のポストを社内公募する際、応募する機会を与えている。 ● 正社員へ転換するための試験制度を設けている。 ● その他、正社員として必要な能力取得のための教育訓練の機会を確保するための援助など、正社員への転換を推進するための措置を講じている	<input type="checkbox"/>
Q6	パートタイム・有期雇用労働者から求めがあった時には、正社員との待遇差の内容やその理由、また、待遇を決めるに当たって考慮した事項について必ず説明を行っている。	<input type="checkbox"/>

最低賃金は毎年大幅に引き上げられ、また、人材獲得や物価上昇等を理由に、思い切った賃金引上げを決断する企業も増えています。

一方、パート労働法の改正により、正社員と非正規雇用労働者との間の同一労働同一賃金が求められています。

これらの状況下にあって、賃金制度を点検する良い機会ですので、左の自主点検表等に基づき、確認・見直しをしてみませんか。

⇒ 支援センターでもお手伝いいたします。

5.同一労働同一賃金について

同一労働同一賃金のコンサルティングも
無料で受けられます！

パートタイム・有期雇用労働法とは？

1. 正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で、**不合理な待遇差**を設けることは禁止されています。
2. パートタイム・有期雇用労働者から求めがあったときは、正社員との待遇差の内容や理由、待遇を決定するに当たって考慮した事項について、**説明する義務**があります。
3. 職場でのトラブルについて**紛争解決援助制度**や**調停制度**が利用できます。



パートタイム・有期雇用労働者キャラクター
（パワちゃん）

「パートだから」「契約社員だから」という理由では、説明として認められません。

不合理な待遇差について、何も対策をしない場合、裁判で法違反と判断される可能性もあります。

パートタイム・有期雇用労働者の待遇見直しに取り組んだ事例

事例① エフコープ生活協同組合

- 基本給
「仕事の大きさ」や「能力の高さ」が同じであれば、**雇用形態に関わらず、時間単価を同一**となるようにした。
- 賞与・手当
賞与や一時の手当について、職務の内容・配属の変更の範囲等を踏まえ、**パートタイム労働者にも支給を開始**

効果

- 離職率の大幅な減少（15%→7%）
- スタッフの意識向上・定着により、利用者満足度が向上し、業績好転

事例② 社会福祉法人南風会ヘルシーハイム

- 教育訓練
正社員と同様に、現場でのOJT以外の教育訓練をパートタイム・有期雇用労働者に対しても開始。
- 退職金
パートタイム・有期雇用労働者についても、職務等級に応じた掛け金により、退職金の支給を開始

効果

- 離職率の大幅な減少（60%→6～7%）

キャリアアップ助成金を活用しませんか？

非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善などの取り組みを実施した事業主に対して助成金を支給する制度です。



正社員と非正規雇用労働者との間の、不合理な待遇差が是正されると、

- ① 求人募集をして応募者が集まらない
- ② パート労働者が定着しないなどの課題の改善が期待できます。

また、キャリアアップ助成金を活用した正社員化・処遇改善の取り組みも可能です。

⇒ 支援センターで相談・支援を承ります。

パートタイム・有期雇用労働法で
正社員と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差は禁止されています

その待遇の違い、説明できますか？

正社員と同じ仕事をしているのに、同じように手当はもらえないの？



短時間労働者や有期雇用労働者から、正社員との待遇差の内容や理由などを問われた場合、事業主は当該労働者に説明しなければなりません。

- ・「パートだから」「契約社員だから」という理由では、説明として認められません。
- ・待遇ごとの性質・目的に照らして、職務内容や転勤・異動の範囲の違いなどから、具体的に理由を説明できることが必要です。

■ 待遇の違いについて再点検してみませんか？

基本給

賞与
(ボーナス)

食堂・休憩
室等の利用

各種
手当

教育訓練

など

パートタイム・有期雇用労働者を雇用する事業主の皆様へ「同一労働同一賃金の遵守」 (2/4)

記入日： 年 月 日

同一労働同一賃金チェックリスト（パートタイム・有期雇用労働法関係）

企業名： _____ 事業所名： _____

住所： _____

当該事業所の労働者の数： _____ 人

うちパートタイム・有期雇用労働者の数： _____ 人

担当者氏名： _____ (役職： _____ 部署： _____) 連絡先： _____

代表者職氏名： _____

- 1 本社又は単独事業場
 2 本社が同一都道府県内にある
 3 本社が他県にある (任意)

(注) 本社で一括して回答している場合には事業所ごとに回答いただく必要はありません。

※ 「パートタイム労働者」→正社員より週の所定労働時間が短い者。以下「パート」。
 「有期雇用労働者」→雇用契約期間が6か月等、期間の定めがある者。以下「有期」。(フルタイムで働いている労働者(契約社員など)が該当。ただし、派遣労働者は除く。)

※ パート・有期と正社員は、仕事の内容や職責が最も近い者どうしで比較してお答えください。
 (例) パートと有期フルタイムの労働者を雇用している場合、仕事の内容や勤務時間が正社員により近い有期フルタイムを比較対象とする)

回答いただいた情報については、パートタイム・有期雇用労働法の担当部署である都道府県労働局の雇用環境・均等部(室)及び働き方改革推進支援センターにも共有させていただきます。また、必要に応じて、当該機関から改めてご連絡させていただく場合等がありますので、ご了承ください。

1. パート・有期と、正社員の基本給の支給基準についてはどのような取扱いにしていますか。

支給水準の相違 (基本給)	<input type="checkbox"/> 1 正社員と同じ基準 (計算式・金額) で支給している <input type="checkbox"/> 2 支給基準 (計算式・金額) は異なる <input type="checkbox"/> 3 わからない
---------------	---

2. 上記で「2」とした事業所におたずねします。パート・有期の基本給の水準は、正社員の基本給の水準 (時給換算額※) と比較すると、何割程度になりますか。また、異なる取扱いをしている理由は何ですか。 ※【計算方法】 基本給 (月額) ÷ 所定労働時間 (月平均)

(1) 水準の比較	<input type="checkbox"/> 1 正社員と同じかそれより高い <input type="checkbox"/> 2 正社員の8割以上 <input type="checkbox"/> 3 正社員の6割以上8割未満 <input type="checkbox"/> 4 正社員の4割以上6割未満 <input type="checkbox"/> 5 正社員の4割未満
(2) 異なる取扱いの理由 ※最も該当する理由一つにチェック	<input type="checkbox"/> 1 正社員と仕事内容や職責が異なるから <input type="checkbox"/> 2 異動・転勤・昇進の有無、その範囲が異なるから <input type="checkbox"/> 3 パート・有期だから <input type="checkbox"/> 4 わからない <input type="checkbox"/> 5 その他 ()

3. パート・有期と、正社員の賞与についてはどのような取扱いにしていますか。

支給水準の相違 (賞与)	<input type="checkbox"/> 1 正社員と同じ基準 (計算式・金額) で支給している <input type="checkbox"/> 2 正社員には支給するが、パート・有期には支給していない <input type="checkbox"/> 3 どちらも支給しているが、支給基準が異なる <input type="checkbox"/> 4 どちらも支給していない <input type="checkbox"/> 5 わからない
--------------	--

4. 上記で「2」又は「3」とした事業所におたずねします。パート・有期と正社員の賞与について、異なる取扱いをしている理由は何ですか。

異なる取扱いの理由 ※最も該当する理由一つにチェック	<input type="checkbox"/> 1 正社員と仕事内容や職責が異なるから <input type="checkbox"/> 2 異動・転勤・昇進の有無、その範囲が異なるから <input type="checkbox"/> 3 パート・有期だから <input type="checkbox"/> 4 わからない <input type="checkbox"/> 5 その他 ()
----------------------------	---

5. 次の手当や休暇制度についてはどのような取扱いにしていますか。

通勤手当	<input type="checkbox"/> 1 正社員と差がある (計算式・上限額の差も含む) <input type="checkbox"/> 2 正社員と差がない <input type="checkbox"/> 3 わからない <input type="checkbox"/> 4 手当がない
残業手当	<input type="checkbox"/> 1 正社員と差がある (計算式・上限額の差も含む) <input type="checkbox"/> 2 正社員と差がない <input type="checkbox"/> 3 わからない <input type="checkbox"/> 4 手当がない
資格手当・役職手当	<input type="checkbox"/> 1 正社員と差がある (計算式・上限額の差も含む) <input type="checkbox"/> 2 正社員と差がない <input type="checkbox"/> 3 わからない <input type="checkbox"/> 4 手当がない
慶弔休暇	<input type="checkbox"/> 1 正社員と差がある 例1: 正社員には付与されているが、パート・有期には付与なし 例2: 正社員にもパート・有期にも付与されているが、取得できる日数や給付額が違う <input type="checkbox"/> 2 正社員と差がない <input type="checkbox"/> 3 わからない <input type="checkbox"/> 4 休暇がない

6. パートや有期の労働者の待遇 (賞金・休暇等) などについて、どのように規定していますか。

- 1 規定 (就業規則、賃金規程等) により定めている
 2 規定は整備しておらず、労働者ごと個別に労働契約を締結している
 3 いずれでもない
 4 わからない

7. パートや有期の労働者から、正社員との賃金などの違いを聞かれた場合に説明を行ったことはありますか。

- 1 これまでにパートや有期から聞かれ、説明を行ったことがある
 2 パートや有期から聞かれたことはないが、求められれば説明できる準備はしている
 3 パートや有期から聞かれたことはないが、説明の準備もしていない
 4 これまでにパートや有期から聞かれたことはあるが、説明していない
 5 わからない

8. 社会保険労務士などの労務管理の専門家に自社の制度を点検してもらえる無料のコンサルティングを実施していますが、希望しますか? (働き方改革推進支援センター) (※都道府県労働局より民間団体へ委託) が実施しています。

- 利用を希望する

[問題となりうる具体的なケース]

● 通勤手当が問題となった事業主の例

支給目的： 通勤費用の補填

現在の待遇： 正社員には実費を支給、
パート従業員は1日あたり定額を支給

待遇差の理由：

パート従業員は近隣からの通勤者が多く、
通勤費用があまりかからないため



実際は…遠方からも採用しており、
自己負担している者がいる



労働契約に期間の定めがあるか否かによって通勤に要する費用が異なるものではなく、実際に費用負担が生じていることから正社員と同一の基準での支給が必要

● 慶弔休暇が問題となった事業主の例

支給目的： 仕事から離れて慶弔行事に参加するため

現在の待遇： 正社員のみに付与、有期雇用の
契約社員には付与されていない

待遇差の理由：

職務内容が異なるため
(正社員：非定型、契約社員：定型業務)



実際は…正社員と同じ週所定労働日数
であり勤務日振替は難しい



付与目的に照らせば、職務内容によって慶弔行事に参加するために労働から離れる機会を設ける趣旨や時間が変わるものではないことから、正社員と同一の基準での付与が必要



うちの事業所は大丈夫…？ 何をすればいいの…？ そんな事業主の方を「働き方改革推進支援センター」がサポートします！

相談事例紹介



事業主

基本給以外にさまざまな手当を支給しているが、明確な基準はない。支給基準を明確にすれば働く意欲がもっと向上すると思うが、何をすればいいかわからない…

その問題一緒に解決しましょう！

各種手当を全て正社員と非正規雇用労働者で同一にする必要はありません。各手当の性質・目的を確認していくことで、その支給基準を明確にし、規定に定め、「見える化」しましょう。



社会保険労務士

取り組んだ感想

法的知識がないまま、各種手当の見直しに取り組んできたが、間違っていたことも多々あり、どのように見直していけばよいか分からなかった。
今回の支援で法令を遵守しながら待遇の改善ができ、大変心強く、ありがたく思っている。

※キャリアアップ助成金とは

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

例1：賃金規定等改定コース

有期雇用労働者等※1の基本給の賃金規定等※2を3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成。

- ※1 正社員以外のいわゆる「非正規雇用労働者」のこと。
- ※2 基本給の額を定めた規定や賃金テーブル、賃金一覧表のこと。

例2：正社員化コース

就業規則または労働協約等に規定した制度に基づき、有期雇用労働者等を正社員化※3した場合に助成。

- ※3 正社員への転換または直接雇用（派遣労働者の場合）のこと。多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）への転換、直接雇用も「正社員化」に含まれます。

■助成額（労働者1人あたり）

企業規模	賃金引上げ率	
	3%以上 5%未満	5%以上
中小企業	5万円	6万5,000円
大企業	3万3,000円	4万3,000円

■助成額（労働者1人あたり）

企業規模	正社員化前 雇用形態	
	有期雇用労働者	無期雇用労働者
中小企業	80万円	40万円
大企業	60万円	30万円

※令和6年3月時点

詳しくは

[キャリアアップ助成金](#)

[検索](#)

6. 支援センター相談の申し込み方法（その1）

1. リーフレット裏面をご覧ください
2. 会社名、住所、氏名、電話番号を記載の上、相談項目に☑チェックして、FAXで送信。

裏面

中小企業・小規模事業者の皆様へ
職場環境の整備・社員の待遇改善は??

ぎふ働き方改革推進支援センター
が、事業主の皆様を **無料**で支援します!

悩める経営者の子カラになります!

特に、以下のお悩みや課題は
迷わずご相談ください。

- 時間外労働・休日労働
- 是正勧告
- 36協定
- 就業規則の見直し
- ハラスメント対策
- パート、アルバイト、派遣の「同一労働・同一賃金」

ワン・ストップ 無料相談

無料 個別企業訪問

希望日に専門家が貴社を訪問し
課題解決を支援します。
ハラスメント等のセミナーもお受けします。

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
(厚生労働省 経済対策部 労務政策課)

専門家による無料出張相談 申込票

ぎふ働き方改革推進支援センター 宛
〒500-0001 岐阜県岐阜市津島1-1-1

☎: **058-201-5833** 申込日: 年 月 日

相談申込み

QRコード

会社名 事業所名			
業 種	従業員数 (正社員)		
住 所			
氏 名	担当部署 ・役職		
電 話	() - () - ()	() - () - ()	
メールアドレス	@		
相談希望日時 (専門家を訪問し ますので、1-2週間 前まで日曜日まで ください)	(月) 日 午前、午後、一日中 等の記載も可です。専門家と出張相談 <input checked="" type="checkbox"/> でも結構です! 第1希望 月 日 / 時 分 第2希望 月 日 / 時 分 <input type="checkbox"/> 専門家と出張相談		
	<input type="checkbox"/> 生産性向上・業務の効率化 <input type="checkbox"/> 時間外労働、36協定 <input type="checkbox"/> パート、アルバイト等		<input type="checkbox"/> 給与体系・就業規則の見直し <input type="checkbox"/> 是正勧告 <input type="checkbox"/> その他

7. 支援センター相談の申し込み方法（その2）

1. リーフレット裏面をご覧ください
2. スマートフォンで「QRコード」を読み込み、企業名、会社所在地、電話番号等を入力して送信してください。

裏面 QRコード

スマホ画面

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
(厚生労働省 岐阜労働局 委託事業)

専門家による無料出張相談 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 へ下記内容を添付してください。

☎ **058-201-5833** 申込日： 年 月 日

会社名 事業所名			
業 種	従業員数 (正社員)		
住 所	〒 -		
氏 名	担当部署 ・役職		/
電 話	() -	() -	
メールアドレス	@		

ぎふ働き方改革推進支援センター
訪問コンサルティングお申し込みフォーム

下記のフォームに必要項目をご記入頂き、「送信」ボタンを押して下さい。

企業名 **必須**

会社所在地 (郵便番号) **必須**

会社所在地 (住所) **必須**

電話番号 **必須**

支援センターを気軽にご活用ください

第2

働き方取組事例 (県内2社)

2

ぎふ働き方改革推進支援センター



取組事例 その1



ぎふ働き方改革推進支援センター

働き方改革取組事例 その1

会社の概要：株式会社 久米商店(本店:関市)

卸売業・小売業（家具販売）

従業員数：78名（うちパート20名）

取組内容：①時間外労働削減・年次有給休暇推進

②新入社員の定着

③パートの育成・待遇改善



取り組みのきっかけ

- 働き方改革前：アウトレット家具へ業態変更後顧客が急増し、残業が多く、年休も取りづらい状況にあった。
- 働き方改革開始（令和1, 2年）

岐阜労働局や労働基準監督署のセミナーに参加



ぎふ働き方改革推進支援センターに支援依頼

社長 久米浩元氏の想い
従業員誰もが笑顔で楽しく仕事のできるように
したい

支援前の状況 (令和2年度)

■ センターへの支援依頼

- 時間外労働の削減
- 人材の育成・定着

■ 支援前の状況と派遣専門家の分析

- ① 時間外労働が多く、年次有給休暇取得が少ない。
- ② 新規学卒者の採用が続いているが早期退職の割合も多い
- ③ パートの占める割合が多く、その一層の活用が会社の伸びしろのカギ

取組 1

勤怠管理システムの導入・個別管理の徹底

各店舗の店長や管理者が部下の労働状況を
リアルタイムに把握

出勤時刻	退勤時刻	実労働時間
年次有給休暇	時間外労働アラーム



特定部門・特定従業員に時間外労働が集中



業務の平準化を迅速に実施



取組 2

新入社員の定着：メンター制度の充実

➤ 先輩との「交換日記」の実施

新入社員は、採用後三ヶ月間、毎日「日記」を書く。

- ・その日に行った仕事の内容。
- ・応対で苦労したこと。
- ・苦情
- ・その他・・・



先輩に提出 ➡ 先輩がコメントを書き、新入社員に返却

➤ 新入社員の悩みを早期にキャッチ ➡ カウンセリング



取組 3

パートタイマーの育成・キャリアアップ

➤ 会議や研修にパートも参加

➤ パートにも人事考課を実施

パートを含めた全従業員会議で評価基準を公表。

《透明性と公平性を確保》

- ・各売り場、各職場毎に「あるべく行動項目」をいくつか掲げて、評価項目に入れる。
げ、その項目毎に自己評価を記入し、上司に提出。
- ・上司が面談
- ・評価結果に基づき、時給額や賞与額を決定

➤ パートから正社員の転換を推進



取り組み後の成果

1. 勤怠管理システムの導入・個別管理の徹底

業務の平準化 → 時間外労働減少・年次有給休暇取得推進

2. 新入社員の定着

メンター制度の充実 → 早期退職者が著しく減少

3. パートタイマーの育成

人事考課実施 → 時給アップ・賞与支給
→ 正社員への転換を推進

取組事例 その2

2

ぎふ働き方改革推進支援センター

働き方改革取組事例 2

会社の概要：株式会社 マキナ(関ヶ原町)

製造業（搬送装置等の設計・製作・保全）

従業員数：40名

取組内容：①多能工化の推進

②安全な職場環境の改善



取り組みのきっかけ

- ▶ 特定の従業員（高度な技術を要する基幹業務担当者等）に業務が集中し、時間外労働が多く、年次有給休暇取得が進まない状況にあった。
- ▶ 業務の属人化は、高い技術力の継承にも弊害がある。



社長 兼山陽介氏の想い

昨日より今日、今日より明日。常に前進をつづける
マキナをスローガンに」多能工化と職場環境改善
取り組む。

取組 1 多能工化の推進

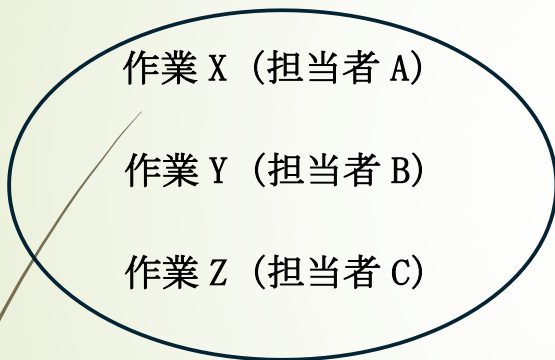
- ◆ 工場作業を「標準化・マニュアル化」
作業内容棚卸 ➡ 統一フォーマットに整理 ➡ マニュアル化
匠のノウハウを伝授
- ◆ 研修・業務ローテーション
属人化していた高度な業務に多くの
社員が携われる ➡ 技術力向上
- ◆ 繁忙時の「応受援体制」
↓
時間外労働の減少等



多能工化のフロー

作業に対して

作業の棚卸し

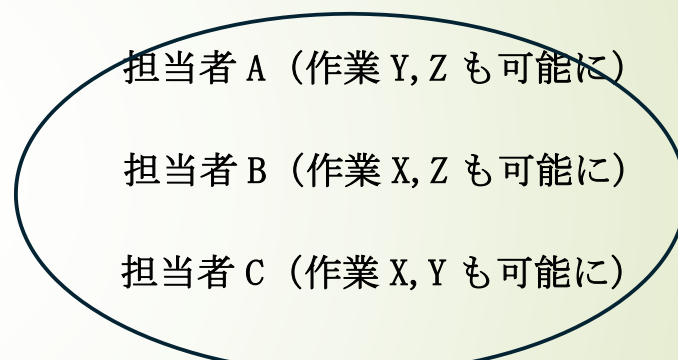


匠のノウハウを伝授

作業 X,Y,Z を標準化・マニュアル化

人に対して

研修・業務のローテーション



応受援体制

取組 2 安全な職場環境の改善

外国人社員や高齢社員も増えつつある現状から、工場内の危険防止のための改善をした。

- ・ 階段や勾配のある場所に手すりを設置
- ・ 滑りやすい床に色別表示
- ・ 注意標識の絵柄表示・英語並記





取り組み後の成果

1. 多能工化の推進により
業務量の平準化 → 時間外労働減少・年休有給休暇取得推進
2. 安心して働ける職場環境に改善された。
3. 以上の取り組みを通じて社員の連帯感が強化された。

第3

新はつらつ職場づくり宣言について

⇒支援センターでもお手伝いいたします。

3

ぎふ働き方改革推進支援センター

事業主の皆様！こんな**お悩み**はありませんか？

会社の**取り組みを**
社内・社外に
アピールしたい

労使間・従業員間の
風通しを
良くしたい

求人への**応募や**
定着する人材が
増えてほしい

従業員にはいつも
元気に（健康で）
働いてほしい

そんな時
は！

「新はつらつ職場づくり宣言」をしてみませんか！

「新はつらつ職場づくり宣言」は、

- ・ 健康で、はつらつと働くことができる職場づくりを、働き方改革の取り組みで、目指します。
- ・ 労使が、ともに取り組むことを、宣言するものです。
- ・ この宣言は、岐阜労働局独自の事業です。

※宣言登録済みの場合は、「はつらつ職場づくり取組好事例」の作成をお勧めしています。

「新はつらつ職場づくり宣言」 – 宣言登録で期待される主なメリット –

岐阜労働局のホームページで紹介



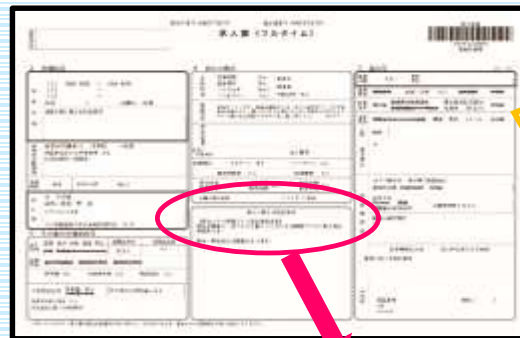
交付式の様子を掲載しています。

ハローワークで開催するイベント（ミニ面談会等）に優先的に参加できます！

人財確保のチャンスが広がります！



求人票ではつらつ職場をPR！



はつらつ職場づくりに取り組む事業所であることをPRできます！

求人に関する特記事項

【新はつらつ職場づくり宣言登録企業】
誰もが健康で、はつらつと働くことができる職場づくりに取り組む事業所です。

“思わぬ効果”も報告いただいています！

～宣言企業アンケート（R5.2月集約）から～

- ☆ 新規採用の応募が増えた（宣言の取組に共感した等）。
- ☆ 取引先や協力会社との話題になり、円滑な商談に効果があった。
- ☆ 取組の見える化（額の揭示）で、社内の取組が進めやすくなった。
- ☆ 事業主と従業員代表の記名があり、本気度が浸透したとを感じる。
- ☆ 会社幹部と従業員、従業員同士の会話が増えたと感じる。

「新はつらつ職場づくり宣言」 — 登録申請手続きの流れ —

宣言の検討は
センター専門家が
お手伝いできます！

まずは、社内（労使）で、**目指す方向性**などを話し合いましょう。
ルールに沿って働き方改革の**取り組み内容**を決定し、宣言を作成します。
宣言文は、「文例から選択」、「独自で作成」いずれもOKです。



使用者



①

「新はつらつ職場づくり宣言」検討



労働者

郵送またはFAX等により
登録申請書および宣言書
を送ります

② 申請

登録申請書

宣言書

⑧ 登録証・
宣言証贈呈

労働基準監督署
公共職業安定所



⑦ 登録証等を作成・送付

(協力団体) 公益社団法人 岐阜県労働基準協会連合会

③ 申請書等を回送

⑥ 登録の通知

岐阜労働局（雇用環境・均等室）

④ 宣言項目等の確認

⑤ 登録（岐阜労働局ホームページに企業名、宣言日、宣言内容を掲載）

「新はつらつ職場づくり宣言」 — 宣言内容（項目）の選定ルール —

宣言は、以下の重点項目 1 から 9 の中から、記載された数以上の宣言をすることが必要です。

宣言例（岐阜労働局ホームページに掲載）の中から選択（例の加工も可）いただくか、独自の宣言文を作成してください。

1 長時間労働の抑制及び過重労働の解消

2 年次有給休暇をはじめとする各種休暇の取得促進

3 心身ともに安全で健康に働ける職場環境づくり

4 若者、女性、高齢者、障害者、外国人等の活躍促進

5 仕事と家庭の両立支援対策

6 各種ハラスメントの防止対策

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

8 人材育成・キャリア形成のための支援

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

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

私たちが、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△△△△）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、疲労回復のための毎週水曜日を「ノー残業デー」とします。①
- 2 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
- 3 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
- 4 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。④
- 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。⑤

年 月 日

〇〇〇〇株式会社 労働組合（又は従業員代表）
委員長 △△△△ 印

〇〇〇〇株式会社
代表取締役 ○〇〇〇 印

宣言書例

全体で5つ以上の宣言

宣言文の検討は
センター専門家が
お手伝いできます！

「新はつらつ宣言」の掲示例

