

新はつらつ職場づくり 取組好事例集

令和6年8月版

「新はつらつ職場づくり宣言」
の取組成果・効果から
宣言企業の魅力を発見！再確認！

岐阜労働局

公益社団法人岐阜県労働基準協会連合会

『新はつらつ職場づくり宣言』に お取り組みいただいたその先に…

"自社の魅力を **発見！ 発信！**"

「新はつらつ職場づくり宣言」は、開始から8年目に入り宣言登録は1,100件を超えています。

この間、宣言項目の取組み成果はもとより、宣言に付随した思わぬ効果なども確認できましたので、これらの企業の取組状況等を、ぎふ働き方改革推進支援センターが取材して取りまとめました。

「新はつらつ職場づくり宣言」を活用して、働きやすさと働きがいを実現し、魅力ある職場づくりにお役立ていただけるよう、「取組好事例集」として掲載します。

貴社も、自社の魅力を発見して、発信しませんか！

* 「新はつらつ職場づくり宣言」については58～59ページをご覧ください。

- ★ 「宣言」が未登録の場合は、労使でトライしてみませんか。
- ★ 「宣言」登録済みの場合は、成果や効果を確認してみませんか。



職場の魅力を「発見したい！」「発信したい！」を
「ぎふ働き方改革推進支援センター」がお手伝いします

* 「ぎふ働き方改革推進支援センター」 最終ページをご覧ください。

▼ 掲載企業一覧（掲載は公開様式完成順）

| 事例No. | 事業所名 | 所在地 | 業種 | 「キーワード」と実現した成果 | 思わぬ効果も |
|-------|-------------------|------|--------------------|---------------------------------|----------------------------|
| 1 | 株式会社岐阜リサイクルセンター | 安八郡 | プラスチック製品製造業 | 「コミュニケーション」で、年休取得率アップ・生産性向上 | 宣言が従業員間で共通話題に |
| 2 | 社会福祉法人心誠会 せせらぎ緑風苑 | 郡上市 | 社会福祉事業 | 「管理監督者の意識改革」で、時間外労働削減・キャリア形成 | 宣言前より平均勤続年数が1年延びた |
| 3 | 佐合食品工業株式会社 | 八百津町 | 食品製造業 | 「障害者雇用」で、時間外労働削減・人手不足解消 | 生産性向上に結び付いた |
| 4 | 株式会社日本キャンパック 岐阜工場 | 岐阜市 | 清涼飲料水製造業 | 「ワーク・ライフ・バランス」で、男性育休取得・心と体の健康確保 | 従業員同士のコミュニケーション円滑化の起爆剤となった |
| 5 | 株式会社岐阜東オフィス | 各務原市 | 卸売・小売業 | 「イキイキ職場」で、年休取得促進・人材確保 | 社員がイキイキと働き、人材確保に効果 |
| 6 | スワン社労士事務所 | 郡上市 | 社会保険労務士事務所 | 「仕事の家庭の両立支援」で、年休全消化・健康な職場 | 顧問先企業の求人相談に宣言事業を提案 |
| 7 | 株式会社ハートコンサルタント | 岐阜市 | 介護事業 | 「環境改善」で、キャリア形成・人材確保 | 企業内託児所完備で離職率が低下 |
| 8 | アース・クリエイト有限会社 | 岐阜市 | 交通安全施設業 | 「ワーク・ライフ・バランス」で、女性活躍・生産性向上 | 配偶者の出生時特別休暇制度の取得率100% |
| 9 | 株式会社長瀬土建 | 高山市 | 建設業 | 「SDGs」で、地域社会との連携・人材育成 | スキルアップ向上で、社員がICTアドバイザーに登録 |
| 10 | 株式会社メルコエアテック | 中津川市 | 空調換気送風機製造販売業 | 「ノー残業デー」で業務効率化・従業員の意識改革 | 他の従業員が休業した際のフォロー体制ができた |
| 11 | 株式会社山口環境システム | 中津川市 | 貨物運送業・産業廃棄物処理業・建設業 | 「コミュニケーション」で、情報共有・課題解決 | 社内の雰囲気よくなった |
| 12 | 和泉土建株式会社 | 岐阜市 | 建設業 | 「従業員の意識改革」で、健康管理・資格取得 | 社員の力量がアップし仕事の幅が広がった |
| 13 | 株式会社エーワンラッシュ | 羽島市 | 一般貨物自動車運送業 | 「健康管理」で、労災事故防止・コミュニケーションUP | コミュニケーションの活発で職場が明るくなった |
| 14 | 坪井自動車钣金有限会社 | 大垣市 | 自動車修理・鉄工業・福祉車両改造 | 「技能実習生受け入れ」で、意識レベルの向上・社内活性化 | 社内全体で仕事に対する意識レベルの向上 |
| 15 | 株式会社真和産業 | 岐南町 | 特殊化粧台板の製造業 | 「社員の多能工化」で、業務の平準化・残業時間の削減 | コミュニケーションがすこしずつ良好になった |
| 16 | キングラン中部株式会社 | 羽島市 | カーテンリース・クリーニング業 | 「働き方の見直し」で、ノー残業デー・仕事と家庭の調和 | お子さんの学校行事に父親も参加するケース出てきた |
| 17 | 社会福祉法人善心会 | 神戸町 | 老人福祉施設業 | 「働きやすい環境づくり」で、長時間労働削減・男性育休取得 | 介護記録の電子化で時間外労働削減に結び付いた |

| | | | | | |
|----|------------------|-------|-----------------|-----------------------------|--------------------------------------------------|
| 18 | 株式会社スザキ工業所 | 各務原市 | 金属部品製造業 | 「業務の標準化」で年休取得率アップ・公正な評価・登用 | その他の優良企業認定を頂けた |
| 19 | 丸ス産業株式会社 | 白川町 | 建設業 | 「管理者の意識改革」で長時間労働削減・年休取得率アップ | ICT・IOTの積極的導入で、品質・業務効率向上 |
| 20 | 瑞明建設有限会社 | 瑞浪市 | 建設業 | 「見える化」でノー残業デイ・年休取得率アップ | 従業員一人ひとりの時間管理意識が高まった |
| 21 | 内堀醸造株式会社 | 八百津町 | 食酢製造業 | 「働きやすい環境づくり」で、長時間労働削減・作業効率化 | 一人ひとりが時間外労働削減に向け取り組みをした結果、月16時間程度まで削減できた |
| 22 | 株式会社エル・サンク | 郡上市 | 小売業 | 「女性活躍」で、働きやすい環境づくりで社員定着率アップ | 正社員、パート社員の定着率が良くなった |
| 23 | 株式会社丸治コンクリート工業所 | 美濃加茂市 | コンクリート二次製品製造販売業 | 「安全パトロール」で従業員の意識改革・労災ゼロ | 日々の取組により、ゼロ災400日を達成し、現在更新中 |
| 24 | 社会福祉法人慶睦会 | 本巣市 | 介護事業 | 「働きやすい環境」で多様な人材の活躍・職員の定着 | 多様な働き方支援で、育児や介護による離職者がゼロ |
| 25 | 株式会社五月商店 | 各務原市 | 福祉用具貸与・販売業 | 「IT機器導入」で長時間労働削減・年休取得率アップ | タブレット端末導入により、お客様への提案の幅が広がった |
| 26 | 株式会社日生化学工業所 岐阜工場 | 安八町 | 化学工業 | 「新はつらつ宣言」で無災害記録・人材育成を実現 | 有休取得率や資格取得者が向上して、従業員から「ホワイト企業であることを実感した」との声が上がった |
| 27 | 株式会社シーテック 美濃加茂支店 | 美濃加茂市 | 建設業 | 「労使の取り組み」で長時間労働削減・年休取得率アップ | 従業員一人ひとりが業務について見直しを行い、効率化を図るようになった |

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、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ています。

・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。

宣言してわかった！
思わぬ
効果

従業員間で「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。

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。

宣言してわかった！
思わぬ
効果

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。

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

- ・従業員一人一人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ます。



作業効率が上がり、生産性向上に結び付いた。

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します。

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。

宣言してわかった！
思わぬ効果

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号が誕生したことと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。

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。

宣言の背景や、主な取組

・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。

・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。）

宣言してわかった！
思わぬ効果

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「ノー残業デー」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り組みとなった。



取組の感想

事業主

イキイキ職場を目指して取組中です。

労働者

年次有給休暇が取得しやすくなった。

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。

岐阜市、労働者数129名（うち女性101名）



会社概要

創業11年

当法人は、高齢者向け施設のほか、認可外保育園、障害者グループホーム、診療所などを運営しています。また、訪問看護やデイサービスなどにも力を入れています。

特に効果があった宣言

2 作業に伴う腰痛の予防や疲労回復のため、補助機器やマッサージの導入、作業環境の整備などを進めます。

4 女性職員が、出産・子育てをしながらキャリア形成していくイメージ・意欲をもつことができる職場を作ります。

宣言の背景や、主な取組

- 介護現場では、腰に負担のかかる姿勢や動作が多くあるため、継続してマッサージ師を常駐させ、職員の身体のメンテナンスに取り組んでいます。
- 仕事と育児を両立できる環境整備として、施設内に託児所を設け、利用料を無料にしています。また病気や怪我等で集団保育が難しい時の対応として、病児保育を行い、職員が安心して仕事に取り組めるようにしています。



企業内託児所完備で離職率が低下しました。

新はつらつ職場づくり宣言

1. 労働時間の適正把握に努め、疲労の蓄積や賃金の不払残業を発生させません。
2. 作業に伴う腰痛予防や疲労回復のため、補助機器やエステサロンの導入、作業環境の整備などを進めます。
3. 職場からの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。
4. 女性社員が、出産・子育てをしながらキャリアを形成していくイメージ・意欲をもつことができる職場を作ります。
5. 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。
6. 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。
7. コミュニケーションをを大切にし、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。
8. 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。
9. お盆やお正月に勤務した職員に手当等をつけ、モチベーションアップに努めます。

宣言の分類（H29.9.1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

- 利用者の介助等による、無理な姿勢や動作から生じる腰痛等予防のため、リフト・スライディングシート（補助機器）を導入しました。導入により、職員の身体的な負担、疲労等が軽減し、離職率低下に結び付きました。
- 求人の際「新はつらつ宣言」取組の内容をアピールしています。その結果、正社員、非正規社員に関係なく、応募者が増え採用面でも大きな効果がありました。



取組の感想

事業主

「新はつらつ宣言」を掲示したことで、職員からの意見が活発になりました。

労働者

働きやすい職場です。

岐阜市 従業員数 26 名（うち女性 14 名）



会社概要

2001年設立

岐阜県を中心に道路標示・区画線等の路面標示から、道路標識など交通安全施設の見積、設計、施工を行っています。公共工事だけでなく、民間企業や商業施設の安全対策等の工事も承っています。

特に効果があった宣言

5 女性の管理職登用を積極的に推進します。

6 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制限で支給します。

宣言の背景や、主な取組

- 当社は女性管理職比率が低いため、積極的に登用しています。それぞれのワーク・ライフ・バランス（WLB）を考えた働き方により、労働環境の改善やモチベーションのUPを図っています。
- 出産時に限らず、流動的かつ突発的なことに対応できる子育て支援が、WLB実現のポイントであると考えています。そのために、日頃からの準備を1人1人が行うことで、いざという時でも生産性が落ちない仕組みを作り上げています。



配偶者の出生時特別休暇制度の取得率100%です。

新はつらつ職場づくり宣言

1. 労働時間の適正把握に努めサービス残業を生じさせません。
2. 時間外労働、休日労働の削減に努め、仕事と家庭の調和(WLB)を進めます。
3. 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。
4. 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。
5. **女性の管理職登用を積極的に推進します。**
6. **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制限で支給します。**
7. 出産時の育児特別有給を2週間支給します。
8. コミュニケーションを大切にして一人一人の人格を尊重しパワーハラスメントの無い職場を目指します。
9. テレワークや時短勤務、フレックスタイム等の多様な働き方や制度の拡大を図ります。

宣言の分類（R3.4.22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

- 女性管理職を積極的に登用したことで、社員の家庭状況等を把握して支援できる環境を作り出し、今までになかった視点や考え方を取り入れるなど、より活気ある職場づくりが実現できた。
- 女性管理職が増えたことにより、より意見交換が活発になり、部署全体の風通しがよくなった。
- 子育て中の女性をチーム制にすることで、短時間勤務制度やテレワーク制度を導入でき、自分に合った働き方で力を発揮できるようになった。また、生産性の高い業務を細分化、それ以外の業務を分業化し時間外労働や休日労働を削減したことで、生産性が向上（前年比3%UP）した。
- バディ制度の実施により、業務の情報を共有でき、社員一人一人が家庭と仕事との両立、働きやすい環境を整えることができた。
- 「新はつらつ宣言」後、会社全体でワーク・ライフ・バランスを意識して業務にあたるようになった。



取組の感想

事業主

会社の理念・ビジョンの達成を目指すために、全社員さんの幸せを今後も追及し新たな取り組みをしていきたい。

労働者

仕事と家庭の調和が取れることで働きがいを感じ、以前よりも充実した働き方ができるようになりました。

高山市、労働者数 29 名（うち女性 2 名）



会社概要

1959年創立

当社は岐阜県高山市久々野町に拠点を置く土建会社です。地域密着の建設事業として地域社会との連携を図り、経営理念の基本工程、工期、工費の徹底管理を行っています。社会的責任と公共性を常に自覚し、飛騨の豊かな地域環境が将来にわたって維持されるよう、全社員が一体となって品質の顧客満足、環境保全、労働安全衛生の「リスクゼロ」活動に取り組んでいます。

特に効果があった宣言

2 年 1 回の健康診断を実施、受診率100%を継続し、その結果に対する措置を行い、労使共に健康障害の要因の除去及び予防措置に努めます。

6 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。

宣言の背景や、主な取組

- 年 1 回の健康診断の所見者が増加傾向にあることを踏まえ、該当者には保健指導員による面談や、NAGASE健康サポートプログラムとして、全社員が集まる労働安全大会にストレッチ体操や、減塩弁当の提供を行いました。喫煙者も多いことから毎月 22 日は禁煙の日として取り組みをはじめました。
- SDGsに取り組む中で、働く仲間や家族、地域の人たちに感謝しながら働くことで成長につなげる「NAGASEリスペクトプロジェクト宣言」をし、社員が精力的に仕事に取り組む様子等を撮影し「長瀬写真館」と題し事務所やホームページでみるすることができます。またイクボス宣言をし「イクボス企業同盟」にも加盟しました。

宣言してわかった！
思わぬ
効果

ICTの導入により社員のスキルアップ向上につながりました。現在 2 名の社員がICTアドバイザーに登録されています。また測量や掘削作業の効率化を図り、導入前比3分の2の工期で工事を完了させることが出来ました。

新はつらつ職場づくり宣言

1. 建設現場の働きやすい職場環境に向け週休2日制を実施、毎年5月1日を「家族感謝デー」とし、年次有給休暇の取得を促進します。
2. 年1回の健康診断を実施、受診率100%を継続し、その結果に対する措置を行い、労使共に健康障害の要因の除去及び予防措置に努めます。
3. ストレスチェックの集団分析結果を活用して、ストレスを蓄積しない職場環境づくりに努めます。
4. 時間外労働、休日労働の削減に努め、仕事と家庭の調和を推進します。（ワーク・ライフ・バランスエクセレント企業認定）
5. 心身共に健康で働け、良好なコミュニケーション、職場環境を構築しハラスメントのない職場を目指します。
6. 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。

宣言の分類（R3.4.1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

- 健康経営優良法人（中小規模法人部門）に4年連続で認定されています。禁煙への取り組みでは月一度ですが禁煙日を決めたことで、この日は吸い殻ゼロを実践できています。無理のないところから取り組めた事がよかったです。社員一人ひとりがもっと健康でいきいきと働けるよう支援を行っていきます。
- 当社では「建設キャリアアップシステム」を導入することで、社員一人ひとりの資格を登録し、施工能力の「見える化」をしています。また、安全で高品質な構造物を施工した社員には「社内優良工事表彰制度」で表彰しています。この取り組みにより、社員のやる気を高め、責任感を持ち、安全で働きがいのある、風通しの良い職場を実現しています。



取組の感想

事業主

様々な取り組みを通し、社員が意見の言いやすい職場づくりを心掛けています。

労働者

「新はつらつ宣言」の取り組みにより、作業が効率化し、働きやすい職場になっています。

株式会社 メルコエアテック

空調換気送風機
製造販売業

中津川市、労働者数 81 名（うち女性 29 名）



会社概要

平成10年6月設立

当社は中津川市に本社を置き、住宅・ビル等建物の外壁、屋内に設置する空調換気送風機を製造販売しています。「いい換気はいい環境をつくる」をスローガンにスムーズで快適な「住環境創り」を実現し、住む方の快適さを追求する換気送風機の専門メーカーです。三菱グループであり、「三菱電機換気送風機と一体技術」をもとに、環境や用途、機能性、デザイン性など「お客様の声」を大切に、開発から生産、販売まで一貫した体制で、幅広いニーズにお応えする商品を届けています。

特に効果があった宣言

1 時間外労働の削減と、心身のリフレッシュを図るため、「給与支給日及び賞与支給日」を一切定時退社日に設定します。

5 育児・介護休業及び子の看護・介護休暇、男性の育児休業等の取得を促進します。

宣言の背景や、主な取組

- 働き方改革を推進するため、就業管理システムを導入し、従業員に労働時間に対する意識付けを行っています。
- 時間外労働が一定時間を超えると上長と本人にアラートが表示される仕組みを取り入れており、業務スケジュールの確認等、上長とのコミュニケーションが図れるようにしています。
- 今までは女性育児休業の取得率は100%でしたが、男性の取得者が少なかったため、全従業員向けに男性育児休業取得推奨のメッセージを発信しました。対象者には、上長から休業を取得するよう声掛けをしています。

宣言してわかった！
思わぬ
効果

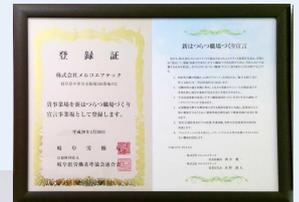
職場内で、「お互い様」「助け合い」といった気持ちが芽生え、他の従業員が休業した際にフォローする体制ができました。

新はつらつ職場づくり宣言

1. 時間外労働の削減と、心身のリフレッシュを図るため、「給与支給日及び賞与支給日」を一斉定時退社日に設定します。
2. 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標準化を図り、疲労の蓄積や賃金不払いを発生させません。
3. 年次有給休暇の取得しやすい職場環境をつくり、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を進めます。
4. 定期健康診断や診断結果に対する措置を確実に実施し、従業員の心と体の健康を守るとともに、健康増進活動を通じて健康意識の定着に努めます。
5. 育児・介護休業およびこの看護・介護休暇、男性の育児休業等の取得を促進します。
6. コミュニケーションを大切にし、パワーハラスメント等の各種ハラスメントのない職場を目指します。

宣言の分類（H29.4.27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

- ・ ノー残業デーを実現するために、従業員一人ひとりが業務を見直し、改善、効率化を図りました。
- ・ ノー残業デーを設定したことにより、「残業することが普通」という考えから「定時に帰ることが当たり前」に、従業員の意識が変化しました。
- ・ 育児休業を取得した男性従業員から、「子供が生まれて間もない時期に行われる定期健診や予防接種に、自身も付き添うことができ、妻の負担を大きく軽減することができました」と報告がありました。
- ・ 男性の育児・看護休暇取得経験者が増えることにより周囲の理解が深まり、取得しやすい雰囲気が広がっています。



取組の感想

事業主

労使で話し合い、仕事と家庭の両立をしやすい環境を整えることが出来ました。

労働者

安心して働ける環境が整い感謝しています。

株式会社 山口環境システム

中津川市、労働者数 10 名（うち女性 1 名）



会社概要

昭和61年創業

当社は岐阜県中津川市に事務所を置き、一般貨物自動車運送事業、産業廃棄物処理業、再生砕石販売を中心に循環型社会を目指して、事業再構築に取り組んでいます。

特に効果があった宣言

2 快適な人間関係・職場関係を築くため、コミュニケーションをこまめにとることを心掛けます。

4 過ごしやすい安全で快適に働ける職場環境をつくるため、4S（整理・整頓・清掃・清潔）活動に積極的に取り組みます。

宣言の背景や、主な取組

- 当社は、仕事における情報共有や課題解決のため、月 1 回全体会議を開催しています。オープンコミュニケーションで意見が言いやすい環境を整え、情報共有を円滑にし、業務の効率化、生産性向上に結び付けています。
- 職場内の安全と従業員の健康を守るため、毎月第 3 週をクリーンアップ週間としています。
- 4S活動は管理職が中心となり、社内全員で行っています。作業環境を整えることにより、転倒や転落などの労災予防、安全で清潔な職場づくりに取り組んでいます。

宣言してわかった！
思わぬ
効果

コミュニケーションが円滑になり、社内の雰囲気はよくなりました。身の回りを整理整頓することで、気持ちよく仕事に取り組めるようになりました。

新はつらつ職場づくり宣言

1. 労働時間の適正な把握に努め、サービス残業の発生を生じさせません。
2. 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とることを心掛けます。
3. 年次有給休暇を取得しやすい環境をつくり、各種ハラスメントの根絶に取り組めます。
4. 過ごしやすい安全で快適に働ける職場環境をつくるため、4S（整理・整頓・清掃・清潔）活動に積極的に取り組みます。
5. 男女共に、育児・介護休業の取得を促進します。
6. 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い職場環境を目指します。

宣言の分類（H.29.6.16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

- オープンコミュニケーションにより、業務上の課題が共有化され、早期に解決策を見つけ出すことができました。
- 情報共有により、業務スケジュールや進捗状況が「見える化」し、業務効率・生産性の向上に結び付きました。
- 不要な残業をなくし、有給休暇取得を促進することで、職場の環境が整い、はつらつと働くことのできる職場へと変わりつつあります。
- 4S活動を行う上で職場内ルールをつくり、少しずつ意識付けを行い、習慣化していきました。結果、不要なものがなくなり、効率的に作業できる環境が整いました。



取組の感想

事業主

従業員が意見を出しやすい環境を整えることにより、従業員の業務に対するモチベーションが向上したと感じています。

労働者

職場内の雰囲気良く、働きやすい職場です。

岐阜市、労働者数 14 名（うち女性 1 名）



本社社屋外観



令和3年度 岐阜公園せせらぎ緑道整備工事



令和4年度 道路側溝改良工事

会社概要

創業52年

岐阜市を拠点として、官公庁・民間の土木工事、舗装工事、解体工事及び外構工事を手掛けています。地域に寄り添い、誠心誠意仕事に取り組み、お客様・社会のニーズに応え、よりよい製品づくりに励みます。

特に効果があった宣言

3 年一度健康診断を実施し、診断結果によるその後の措置指導を行い健康保持増進に努めます。

6 従業員の力量アップの取り組みとして各種資格取得のための受験料・受講料等を支援します。

宣言の背景や、主な取組

- 毎年健康診断を実施し、その後の措置指導が必要な従業員に対して、保健師による保健指導を行っています。また診断結果を踏まえ、働き方や生活習慣を見直し、健康・安全な職場作りに努めます。

- 当社は、従業員のモチベーションUPと、能力UPによる業務効率の向上、会社全体の力量UPに取り組んでいます。そのため、推奨資格をリスト化し、各種資格取得目標を達成できるよう支援しています。

宣言してわかった！
思わぬ
効果

資格取得支援により、社員の力量がアップし、仕事の幅が広がった。喫煙に対する健康被害への意識が高まった。

新はつらつ職場づくり宣言

1. 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。
2. 配偶者の出産・子息の入園式入学式・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。
3. 年一度健康診断を実施し、診断結果によるその後の措置指導を行い健康保持増進に努めます。
4. 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。
5. 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. 従業員の力量アップの取り組みとして各種資格取得のための受験料・受講料等を支援します。

宣言の分類（R3.4.1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

- 健康診断の実施や社内禁煙推奨ポスター掲示により、禁煙意識が高まった。
- 禁煙・減煙を実行してもらうため、会社独自の「禁煙宣言書」「減煙宣言書」を作成した。結果、本格的に禁煙・減煙に取り組む従業員が増えた。
- 土木施工管理技士の資格取得に向け、一人一人が努力した結果、一次試験二名合格。他の従業員も各自必要な講習を受講し、個人の力量UPに取り組んだ結果、業務効率化及び会社全体の力量UPに結び付いた。



| 氏名 | 資格名 | 取得年月 | 有効期限 | 備考 |
|--------|----------|---------|---------|--------|
| 山田 太郎 | 土木施工管理技士 | 2023.05 | 2025.05 | 一次試験合格 |
| 佐藤 花子 | 土木施工管理技士 | 2023.05 | 2025.05 | 一次試験合格 |
| 鈴木 一郎 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 田中 美咲 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 高橋 健太 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 伊藤 由香 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 渡辺 誠 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 山本 真由 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 中村 大輔 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 小林 千尋 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 高木 拓也 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 藤田 莉子 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 松本 悠介 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 石川 舞 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 清水 健 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 山崎 美穂 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 佐々木 誠 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 高橋 真由 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 伊藤 大輔 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 渡辺 千尋 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 山本 拓也 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 中村 莉子 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 小林 悠介 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 高木 舞 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 藤田 健 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 松本 美穂 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 石川 誠 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 清水 真由 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 山崎 大輔 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 佐々木 千尋 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 高橋 拓也 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 伊藤 莉子 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 渡辺 悠介 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 山本 舞 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 中村 健 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 小林 美穂 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 高木 誠 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 藤田 真由 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 松本 大輔 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 石川 千尋 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 清水 拓也 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 山崎 莉子 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 佐々木 悠介 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 高橋 舞 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 伊藤 健 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 渡辺 美穂 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 山本 誠 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 中村 真由 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 小林 大輔 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 高木 千尋 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 藤田 拓也 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 松本 莉子 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 石川 悠介 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 清水 舞 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 山崎 健 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 佐々木 美穂 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 高橋 誠 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 伊藤 真由 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 渡辺 大輔 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 山本 千尋 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 中村 拓也 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 小林 莉子 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 高木 悠介 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 藤田 舞 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 松本 健 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 石川 美穂 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 清水 誠 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 山崎 真由 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 佐々木 大輔 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 高橋 千尋 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 伊藤 拓也 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 渡辺 莉子 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 山本 悠介 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 中村 舞 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 小林 健 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 高木 美穂 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 藤田 誠 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 松本 真由 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 石川 大輔 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 清水 千尋 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 山崎 拓也 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 佐々木 莉子 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 高橋 悠介 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 伊藤 舞 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 渡辺 健 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 山本 美穂 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 中村 誠 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 小林 真由 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 高木 大輔 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 藤田 千尋 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 松本 拓也 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 石川 莉子 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 清水 悠介 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 山崎 舞 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 佐々木 健 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 高橋 美穂 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 伊藤 誠 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 渡辺 真由 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 山本 大輔 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 中村 千尋 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 小林 拓也 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 高木 莉子 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 藤田 悠介 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 松本 舞 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 石川 健 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 清水 美穂 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 山崎 誠 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 佐々木 真由 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 高橋 大輔 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 伊藤 千尋 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 渡辺 拓也 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 山本 莉子 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 中村 悠介 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 小林 舞 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 高木 健 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 藤田 美穂 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 松本 誠 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 石川 真由 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 清水 大輔 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 山崎 千尋 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 佐々木 拓也 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 高橋 莉子 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 伊藤 悠介 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 渡辺 舞 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 山本 健 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 中村 美穂 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 小林 誠 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 高木 真由 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 藤田 大輔 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 松本 千尋 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 石川 拓也 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 清水 莉子 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 山崎 悠介 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 佐々木 舞 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 高橋 健 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 伊藤 美穂 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 渡辺 誠 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 山本 真由 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 中村 大輔 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 小林 千尋 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 高木 拓也 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 藤田 莉子 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 松本 悠介 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 石川 舞 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 清水 健 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 山崎 美穂 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 佐々木 誠 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 高橋 真由 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 伊藤 大輔 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 渡辺 千尋 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 山本 拓也 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 中村 莉子 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 小林 悠介 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 高木 舞 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 藤田 健 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 松本 美穂 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 石川 誠 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 清水 真由 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 山崎 大輔 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 佐々木 千尋 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 高橋 拓也 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 伊藤 莉子 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 渡辺 悠介 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 山本 舞 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 中村 健 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 小林 美穂 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 高木 誠 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 藤田 真由 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 松本 大輔 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 石川 千尋 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 清水 拓也 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 山崎 莉子 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 佐々木 悠介 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 高橋 舞 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 伊藤 健 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 渡辺 美穂 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 山本 誠 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 中村 真由 | 建設作業の資格 | 2023.06 | 2024.06 | 講習受講済 |
| 小林 大輔 | 建設作業の資格 | | | |

株式会社エーワンラッシュ

羽島市、労働者数 14 名（うち女性 2 名）



会社概要

平成24年設立

岐阜県羽島市を拠点として、東海エリアを中心にお客様の大切な荷物を運ぶ運送業務を行っています。コスト問題、物流品質問題など質の高いサービスを提供し、お客様の現状にマッチした物流サービスをご提案・最適化のお手伝いをしています。

特に効果があった宣言

2 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。

3 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。

宣言の背景や、主な取組

- 社員の健康第一との考えから、健康診断の結果に対する措置が必要な社員には、医師の意見を参考に事後措置を行っています。また、会社負担で、脳ドック、心臓ドック等の受診機会を提供し、社員の健康管理に努めています。
- 毎月社内全体で安全会議を開催し、そのテーマに沿った動画を視聴しています。また、労働災害防止のため、運送中の危険箇所や日頃の気づき等、意見交換や情報共有をしています。

宣言してわかった！
思わぬ
効果

社員同士のコミュニケーションが活発になり、職場が明るくなりました。

新はつらつ職場づくり宣言

1. 労働時間の適正把握に努め、疲労の蓄積や賃金不払い残業を発生させません。
2. 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。
3. 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。
4. 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。
5. 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、健康と安全の気づきと学びを共有し、心と身体の健康づくりを推進します。

宣言の分類（R3.1.15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

- 社員の健康診断結果に対する健康課題の把握と対策、職場のコミュニケーション行事等の内容が認められ、全国健康保険協会岐阜支部より「ぎふ健康経営認定事業所」Sランクの認定を受けることができました。
- 4S活動を通し社員一人ひとりの安全に対する意識が高まり、社員の8割が運行管理者資格を取得しました。現在、無事故記録更新を続けています。



取組の感想

事業主

「新はつらつ宣言」は、来社された取引先からも好評です。

労働者

取り組み内容の脳ドック・心臓ドックの全額会社負担等は家族の反応も良く、安心して働ける職場です。

坪井自動車钣金有限公司

大垣市、労働者数 15 名（うち女性 6 名）



会社概要

創業63年

自動車钣金塗装専門工場としてスタート。現在は、自動車事故損害保険会社の指定工場制度にも取り組み、自動車保険、新車・中古車販売、車検整備、ロードサービス等、トータルカーサービスを提供しています。また福祉事業も手掛け、家庭用車椅子リフト修理・加工及び福祉車両の修理・加工・制作も行っています。

特に効果があった宣言

2 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。スタッフの健康に配慮し、水性塗料を導入しています。

4 外国から技能実習生を受け入れ、国籍を超え互いに教え合い、活躍できるようサポートしています。

宣言の背景や、主な取組

- 体調不良や疲労の蓄積した状態での業務は、事故や重大なトラブルが起きやすいため、スタッフの健康管理には十分に配慮しています。
- 健康診断結果に対する措置指導が必要なスタッフに対しては面談を行い、医師の意見を参考に、健康障害の原因排除に努めています。
- 日本の技術を習得したいという目的意識を持った技能実習生を受け入れています。
- 技能実習生が安心して働くことができるよう、社長が中心となり、スタッフ全員で安全面・技術面の指導を行い、生活面のサポートをしています。

宣言してわかった！
思わぬ効果

技能実習生受け入れにより、社内全体で仕事に対する意識レベルの向上がみられました。

新はつらつ職場づくり宣言

1. 労働時間の適正な把握に努め、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。
2. 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。スタッフの健康に配慮し、水性塗料を導入しています。
3. 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。
4. 外国から技能実習生を受け入れ、国籍を超えて互いに教え合い、活躍できるようサポートしています。
5. 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. 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 パートナリシップで目標を達成しよう）に向かって取り組みます。

宣言の分類（R3.3.3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

- スタッフの健康に配慮するため、水性塗料「BASF 自動車補修用水性塗料R-MオニキスHD」を使用しています。

<BASF 自動車補修用水性塗料R-MオニキスHDとは>
既存塗装システムの準備、作業、保存のシンプルさと環境へのやさしさを併せ持った塗料

2007年6月、自動車補修用塗料として日本で初めてエコマーク認定を取得

- 技能実習生を受け入れるために、作業工程の見直しやマニュアルの改善を行った結果、作業効率が向上しました。
- 技能実習生を受け入れたことで、スタッフ同士が積極的に声を掛け合うようになり、伝えたり、教えたり、共有したりする動きが増え、社内活性化に繋がっています。



取組の感想

事業主

「新はつらつ宣言」を意識して取り組むことにより、一人ひとりの仕事に対する責任感が増したと感じています。

労働者

スタッフ同士協力しながら取り組んでいるため、社内の風通しが良くなっています。

羽島郡岐南町、労働者数 23 名（うち女性 3 名）



会社概要

昭和47年設立

当社は、住宅内装建材オーダー品の特殊加工化粧板を製造しています。各種基材（合板・PB・MDF）に表面材、各種化粧材、各種フィルムや強化紙類の貼り合わせ加工及びカット仕上と商品を梱包、納入を行っています。

特に効果があった宣言

1 労働時間の適正把握に努め、疲労の蓄積や賃金不払い残業をさせません。

2 年次有給休暇の取得のしやすい職場環境をつくり仕事と家庭生活の調和を進めます。

宣言の背景や、主な取組

- 労働時間の適正把握のため、就業時間前の段取り作業を禁止しました。作業担当、工程、方法を幾度か見直し、改善することができました。
- 年次有給休暇取得については、個人差があったため、取得の平準化を図りました。具体的には年間有給計画を作成し、年間5日の取得達成、別途有休奨励日を設定しました。

宣言してわかった！
思わぬ
効果

短期間では、なかなか効果の実感がありませんでしたが、宣言後4年が経過し、従業員とのコミュニケーションがすこしずつ良好になってきました。

新はつらつ職場づくり宣言

1. 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させません。
2. 年次有給休暇の取得しやすい職場環境をつくり仕事と家庭生活の調和を進めます。
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。
4. 若者の就労支援のため、インターンシップを実施します。
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。
6. 非正規社員等の正社員転換など処遇の改善を進めます。
7. 福利厚生計画を作成し、従業員のコミュニケーションを深めます。

宣言の分類（H30.8.3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

- 労働時間の適正把握のため、2021年より1日当たりの出荷数を管理する事により、労働時間が長くなる時期や部署、社員を把握しました。業務の平準化を図るため、社員の多能工化を進め、交代で退社時間を早くするなど、臨機応変な人材配置を可能としました。結果として、全体の残業時間の削減に結び付きました。
- 年次有給休暇の年間有給計画を作成し、掲示する事により、目で見える管理ができ従業員全員が取得できるようにしました。業務の繁閑に合わせて取得日を計画でき、無理なく年間5日取得を達成できました。



バーベキュー大会

取組の感想

事業主

「新はつらつ宣言」により、労使間のコミュニケーションが円滑になりました。

労働者

労働環境の改善が図られ、自由な時間が取れるようになり、趣味、自己啓発に取り組むことができました。さらなる改善に向けて協力していきたいです。

キングラン中部株式会社

羽島市、労働者数 99名（うち女性55名）



会社概要

昭和58年設立

当社は、病院・老人ホーム等のカーテンメンテナンス付きリース業のパイオニアとして、現在そのシェアは全国で45%を超えています。

特に効果があった宣言

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。

2 年次有給休暇の取得しやすい環境づくりとして、「リチャージデー」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。

宣言の背景や、主な取組

- 残業が多い部署があったことや、定時に帰りづらいという話も聞こえた為、週の真ん中の水曜日を「ノー残業デー」としました。メリハリをつけ、仕事や家庭を大切にすることを作ってほしいという意図の元、全員で取り組んでいます。
- 年次有給休暇を取得できている人もいれば、殆ど取らない人もいました。会社側から、年次有給休暇を年間最低7日は取得してほしいという意図で「リチャージデー」を設定し、宣言をしました。

宣言してわかった！
思わぬ
効果

お子さんの学校行事（入学式など）に父親もリチャージデーを利用し参加するケースが出てきました。



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毎週水曜日を「ノー残業デイ」とします。
2. 年次有給休暇の取得の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。
3. 安全衛生を最優先する気風・気質を育て、安心して働ける環境づくりに努めます。
4. 従業員の人材育成とスキルアップのため、研修やセミナー受講を積極的に行います。
5. 各種ハラスメントの根絶に取り組み、いつでも相談のしやすい風通しの良い職場環境を作ります。

宣言の分類（R1.6.26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

- 水曜日「ノー残業デイ」を定着させる為に18時に終礼を行なっています。緊急性を要し、当日残業申請している従業員以外は、18時30分までに帰宅しており、効果は出ています。早く帰ろうという意識がみられます。
- リチャージ休暇を取得する際に、部署内で協力して互いの業務をカバーしていく体制が整ってきました。必ず7日は取得しなければならないという意識に変わりました。
- リチャージデイが設定されたことにより、従業員から、年次有給休暇が取得しやすくなったと好評です。



取組の感想

事業主

「はつらつ宣言」を額に入れて事務所の入口に飾り、常に意識している。お客様も関心を持たれます。

労働者

仕事と家庭の両立がしやすい職場です。

社会福祉法人 善心会

安八郡神戸町、労働者数 98 名（うち女性 68 名）



会社概要

平成13年設立

安八郡神戸町。愛すべきこの地域の皆様が、安心して健やかに過ごせる環境づくりをしたい。私たち善心会は、高齢者の皆様が利用できる福祉サービスを2つの拠点で提供しています。法人理念を「個別ケアの確立」とし、サービスを利用されている高齢者はもちろん、そのご家族の思いや要望を受けサービス提供に反映しています。

特に効果があった宣言

1 一般職員はもちろん指導職や管理職においても業務を見直し、時間外労働削減に努めます。

5 配偶者出産休暇、育児参加休暇、子の看護休暇、介護休暇などを周知・個別斡旋して育児と介護の両立支援に取り組みます。

宣言の背景や、主な取組

- 指導職は現場の仕事以外に事務的な作業（シフト作成、会議資料作成、研修対応等）もあるため、特定の時期に時間外労働が多く発生していました。そのため、集中して事務作業のみに専念する日を設け、時間外労働削減に結び付けました。
- 女性の育休取得は当たり前でしたが、男性の育休取得が出来ていなかったため、まずは配偶者出産休暇、育児参加休暇の取得促進をし、休暇を取得しても良いという雰囲気づくりから始めました。



介護記録を電子化することにより、事務作業の効率化が図れ、時間外労働削減に結び付けました。

新はつらつ職場づくり宣言

1. 一般職員はもちろん指導職や管理職においても業務を見直し、時間外労働削減に努めます。
2. 年に3日の季節休暇を付与及び計画年休やリフレッシュ休暇を導入し、職員の働きやすさ向上と有給休暇の取得を促進します。
3. 健康診断結果の通知とともに有所見者には健康面談を実施し、健康で長く働ける環境づくりに取り組みます。
4. 若者の就労支援のため、職場見学、インターンシップ、小中学校への講師派遣を積極的に行います。
5. 配偶者出産休暇、育児参加休暇、子の看護休暇、介護休暇などを周知・個別斡旋して育児と介護の両立支援に取り組みます。
6. 啓発掲示、相談窓口設置、規程の整備及び周知を徹底し、ハラスメントのない職場を目指します。
7. 非正規雇用職員の責任と権限を明確にし、正社員転換、無期転換など処遇改善と働き方改革を行います。

宣言の分類（R1.7.1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

- ・ 職員一人ひとりが時間外労働削減のため、効率の良い働き方を工夫するようになりました。また、介護現場は、今の人員体制では困難であることが判明したため、余裕を持たせた人員体制に変更しました。
- ・ 働きやすい環境づくりにより、人材確保、職員の定着に繋がりました。現在、中途採用は充足しており、新卒者においても採用が内定しています。
- ・ 配偶者出産休暇、育児参加休暇が浸透してきて、男性育児休暇取得者が2名出ました。1人実績が出ると、その後は取得しやすい雰囲気となりました。



取組の感想

事業主

「新はつらつ宣言」を額に入れ掲示したことで、職員からの問い合わせが増え、働き方の相談に繋がりました。

労働者

労働環境が整っており、働きやすい職場です。

株式会社 スザキ工業所

各務原市、労働者数 60 名（うち女性 21 名）



会社概要

1979年設立

自動車パーツや農機具パーツ、電子パーツなどをプレス機・自動溶接ロボットなどを用いて幅広く生産しております。

また、近年のDX化に遅れを取らないよう積極的にデジタル化を行っております。

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（ワーク・ライフ・バランス）を進めます。

4 性別、国籍にかかわらず公正、公平な評価・登用に努めます。

宣言の背景や、主な取組

- 年次有給休暇について、取得状況の確認から始め、未取得の従業員には、所属課長より取得を促しました。
- 1人しかできない業務を無くし、バックアップ体制を整え、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりを行いました。
- 以前は人手不足から、外国人、女性、障害者等の雇用を始めましたが、現在は特に意識することなく雇用しています。
- 国籍、性別に関係なく、業務スキル、資格、経験等により評価し、役職登用しています。

宣言してわかった！
思わぬ
効果

その他の優良企業認定を頂けるようになりました。また、求人時の反応が良くなりました。

新はつらつ職場づくり宣言

1. 労働時間の適正把握に努め、疲労の蓄積や賃金不払い残業を発生させません。
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（ワーク・ライフ・バランス）を進めます。**
3. 職場から労働災害を無くすため、4S（整理、整頓、清潔、清掃）活動を積極的に取り組みます。
4. **性別、国籍にかかわらず公正、公平な評価・登用に努めます。**
5. 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. パートタイマー・非正規社員の正社員転換など処遇の改善を進めます。

宣言の分類（R1.10.10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

- 業務の属人化を無くし、1~2名休んでも支障が出ない体制を整えたことにより、有休を積極的に取得しやすい環境になりました。
- 当該年度付与分の有休は、ほぼ100%取得できており、繰り越し分も含めた有休消化100%を目指しています。
- 現在女性1名、ブラジル国籍男性1名が係長として活躍しています。この実績が、他の女性従業員、外国籍従業員のロールモデルとなり、従業員全体のモチベーションが向上しました。
- 日本人男性にしかできない現場作業が少なくなり、作業負荷が軽くなりました。



取組の感想

事業主

性別・国籍を問わず、従業員一人ひとりが活躍できる環境になりました。また、有休取得率も上がり、企業としての魅力が増えました。

労働者

より働きやすい環境になり、有休に関しても気を遣わずに使うことが出来るようになりました。

丸ス産業株式会社

加茂郡白川町、労働者数 81 名（うち女性 11 名）



会社概要

昭和25年創業

当社は道路・河川・砂防・治山などの事業、土砂崩壊・落石・法面崩壊などから生活を守る事業、橋・道路・トンネル・農業用水などを、最新の技術を使って再生する事業を行っています。創業時より地域の皆様の生活環境の向上、保全等に貢献する中で培った技術力が当社の強みです。

特に効果があった宣言

3 時間外労働の削減と、疲労回復を図るために毎週水曜日と、給料日を「ノー残業デー」とし、仕事と家庭生活の調和を進めます。

2 年次有給休暇の取得促進につながる誕生日休暇等を設定し、取得しやすい職場環境づくりに努めます。

宣言の背景や、主な取組

- 以前は、時間外労働について当社独自のルールがありましたが、「新はつらつ宣言」を機に、時間外労働を記録することから始め、承認制にしました。その日に行う仕事内容を明確にし、時間外労働が必要な場合は、開始時に上長の承認を受け、終了後には確認を受けることで、終了時間を明確にしました。
- 当初は、年次有給休暇を取得する従業員が少なかったため、取得しづらい雰囲気がありました。取組として、有休管理表を作成し、各従業員に有休日数を示しました。また、有休取得促進のため「リフレッシュ休暇」と名付け、年2日の「リフレッシュ休暇」や「誕生日休暇」の取得達成から始めました。

宣言してわかった！
思わぬ
効果

時間外労働削減のため、最新の機械（ICT,IOT）の積極的な導入をしていることで、品質、業務効率の向上にもつながっています。

新はつらつ職場づくり宣言

1. 労働時間の適正把握に努め、時間外労働を削減するとともに、不払い残業を生じさせません。
2. 年次有給休暇の取得促進につながる誕生日休暇等を制定し、取得しやすい職場環境づくりに努めます。
3. 時間外労働の削減と、疲労回復のため毎週水曜日、給料日を「ノー残業デー」とし、仕事と家庭生活の調和を進めます。
4. 全員参加でリスクアセスメントを実施し、危険の「見える化」に取り組み、職場から危険の芽を摘み取ります。
5. 健康診断や診断結果に対する事後措置を確実に実施し、健康管理の充実に努めます。
6. 育児・介護休業・男性の育児休業の取得しやすい職場を目指します。
7. 従業員の人材育成を図り、スキルアップに取り組みます。

宣言の分類（H29.7.18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

- 時間外労働を承認制にすることで、付き合い残業がなくなりました。また、幹部が率先して帰宅することで、急ぎの仕事でなければ、明日やればよいというメリハリや切り替えが出来るようになりました。
- 毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、昼に従業員のスマホにメールでお知らせをしています。スマホに送ることで、従業員各自が確認し、定時に帰宅しようという雰囲気が出来ています。
- 有給休暇の促進では年に2日の「リフレッシュ休暇」の取得から始めましたが、1年目は、未達成でした。2年目は、上司からの声掛けにより取得達成し、その後、5日取得できるようになりました。現在は、平均10日取得出来るようになっていました。
- 従業員からは、年次有給休暇を気兼ねなく取得できるようになり、家族と過ごす時間、趣味に割く時間が持て、心身共にリフレッシュできていますと好評です。



取組の感想

事業主

年次有給休暇取得について、従業員の意識を変えることに苦労しましたが、現在は、年10日以上取得が定着してきています。

労働者

仕事の予定が立てやすくなりました。仕事に対する意欲が湧き、生産性が上がったと感じています。

瑞明建設株式会社

瑞浪市、労働者数 15名（うち女性2名）



会社概要

1976年創業

道路や河川、上下水道などのインフラ整備。防災工事や災害復旧工事など。それに住宅や事務所・工場などの建物の建設や修繕を行う総合建設業。公共・民間を問わず、工事の施工管理、つまり現場の監督業務を行います。街をツクル・ナオス・マモル。街のくらしを縁の下から支え社会貢献をしています。

特に効果があった宣言

1 時間外労働の削減と疲労回復のため、月の第2金曜日を「ノー残業デー」とします。

2 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。

宣言の背景や、主な取組

- 仕事の効率化をきっかけに、毎月第2金曜日を「ノー残業デー」としました。
- これまで二人体制で行なっていた測量業務を見直し、ワンマン測量ができる測量機器を導入することにより、効率化を高め生産性向上を図っています。
- 家族や趣味のための時間をとり、バランスよく働ける職場を目指し、年次有給休暇の取得促進をしています。
- 従業員一人一人の有給休暇取得状況表を事務所内に掲示して“見える化”し、工事完了後のリフレッシュ休暇の設定やスマートフォンの社内予定表で休暇予定日の共有を行っています。

宣言してわかった！
**思わぬ
 効果**

従業員一人ひとりの時間管理意識が高まりました。

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、月の第2金曜日を「ノー残業デイ」とします。
2. 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。
3. 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。
4. 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。
5. 短時間労働制度の普及を図り、育児や介護などの両立を支援します。
6. パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の根絶に取り組みます。
7. 各種の資格取得を積極的に支援して、従業員のスキルアップに取り組みます。

宣言の分類（R2.1.31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

- 以前は定時で仕事が終わっても、他の従業員が仕事をしていると帰りにくい雰囲気があったため、月に1日、会社一斉の「ノー残業デイ」を設定しました。管理職、役員が率先して帰宅し、若手社員が定時で帰宅しやすいよう工夫し、定着に繋がりました。
- 年次有給休暇が取得しやすくなり、家族や友人とコミュニケーションをとる時間が持てるようになりました。
- リフレッシュ休暇を取得することにより、まとまった期間休養することができ、メンタルヘルスの向上にも効果が出ています。



取組の感想

事業主

働きやすい環境を整備することにより従業員の定着に繋がっています。

労働者

安心して働ける職場です。

内堀醸造株式会社

加茂郡八百津町、労働者数 1 7 0 名（うち女性 8 8 名）



会社概要

1876年創業

岐阜県八百津町で創業し、米酢や黒酢、ぽん酢などの家庭用の商品から、業務用の商品まで取りそろえる酢の専門メーカーです。

変えてはならない伝統的な考えを持ちながら、新しい技術や設備を積極的に取り入れ、高品質な商品を安定的にお届けします。

特に効果があった宣言

1 時間外労働の削減に努め、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。

6 女性・男性ともに育児休業の取得促進を進めます。

宣言の背景や、主な取組

- ワークライフバランスを推進するにあたり、現状の時間外労働についてどうアプローチしていくか悩んでいました。取り組みとして、月一回の会議時に各部署の残業時間を数字で把握することから始めました。定時後の仕事の会話と私的な雑談とのあいまいさについて、意識づけとメリハリができ、結果ワークライフバランスを整えることができました。
- もともと女性の育児休業は取りやすい環境にありましたが、男性は取得の実績がありませんでした。管理職の男性社員が積極的に取ることで、男性社員も育児休業を取りやすい環境になりました。

宣言してわかった！
思わぬ効果

時間外労働削減のため、月20時間を切ることをチャレンジ目標としました。一人ひとりが時間外労働削減に向け取り組みをした結果、現在は月16時間程度まで削減できました。

新はつらつ職場づくり宣言

1. 時間外労働の削減に努め、仕事と家庭生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を進めます。
2. 年次有給休暇の取得しやすい環境づくりを進めます。
3. 部門長との面談を行い、職場におけるメンタルヘルス対策に取り組みます。
4. 若者の就労支援のため、インターンシップを実施します。
5. 育児・介護と仕事の両立支援に取り組みます。
6. 女性・男性ともに育児休業の取得促進を進めます。
7. パワーハラスメント防止策の掲示、相談窓口を設置し、パワーハラスメントのない職場を目指します。
8. はつらつと働くことが出来る職場づくりに資する福利厚生を提供を行います。

宣言の分類（R5.8.24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

- 製品製造がライン作業のため、上流の作業が遅れると下流の作業に負担がかかり、時間外労働が増える傾向にありました。設備を更新することで、ラインのロスを削減し、作業効率化が図れ、時間外労働削減に結び付きました。
- 月の時間外労働20時間を切ることをチャレンジ目標としました。社員一人ひとりが、仕事内容・作業方法等に対し優先順位をつけ、取り組むようになりました。
- 育児休業を取りやすい環境にするために、スキルマップを活用し、ジョブローテーションを行いました。育児休業復帰後の急な休みでも、部署の全員でフォローしあいながら仕事ができるようになりました。



取組の感想

事業主

宣言をすることで、良い職場環境づくりをより意識するようになりました。

労働者

仕事と家庭の両立は大変ですが、働きやすい職場で、楽しみながら両立をすることができています。

郡上市、労働者数 30 名（うち女性 24 名）



会社概要

2000年創業

ローソンのフランチャイズ店として、郡上市内に2店舗を運営しています。24時間営業で、おにぎり、店内調理まちかど厨房、自慢のスイーツなどの販売を行うほか、ポケモンカード、一番くじの品揃えを積極的に行い、町のおもちゃ屋さんとしても営業しております。また地元企業を通じて郷土のお土産品、地酒など店舗限定商品も取り扱っています。

特に効果があった宣言

1 労働時間の適正把握に努め、疲労の蓄積や賃金不払い残業を発生させません。

4 女性の管理職への登用を積極的に推進します。

宣言の背景や、主な取組

- 正社員不足から、パート社員の柔軟な働き方を取り入れ、「短期・短時間・不定期」勤務を可能にしました。
- 「早朝」「昼間」「夜間」「深夜」と細かく勤務時間帯を分け、どのシフトに出勤するかをパート社員の希望に応じて決めていきます。パート社員数の充実により、正社員の時間外労働の削減に取り組みました。
- 当社は女性比率が高いこともあり、女性が長く働くことができる環境づくりに力を入れています。
- 2023年に女性店長を登用しました。女性視点によるアイデアや職場改善、また、社員がコミュニケーションをとりやすい、風通しの良い職場づくりをしました。



正社員、パート社員の定着率が良くなりました。

新はつらつ職場づくり宣言

1. 労働時間の適正把握に努め、疲労の蓄積や賃金不払い残業を発生させません。
2. 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。
3. 健康診断や検診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. 女性の管理職への登用を積極的に推進します。
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（H30.9.15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

- ・パート社員が定着したことにより、正社員の時間外労働時間の削減（現在時間外労働なし）、年次有給休暇年5日取得ができるようになりました。また、社員同士のコミュニケーションが活発となり、急な休みに対しても代わりの社員がシフトに入る「お互い様」体制が自然とできています。
- ・山間部の高齢者、買物難民の方からの要望に応え、昨年より週に3回、軽トラックで移動販売を始めました。女性主任が中心となって選定し、売れ筋商品をはじめとした総菜やスイーツ、菓子類などを中心に販売しています。利用者の方から「その時に欲しい物が買えて便利」と大好評です。



取組の感想

事業主

「新はつらつ職場づくり宣言」を事務所の見やすい所に掲げています。来客者からも取組について好評をいただいています。

労働者

社員同士のコミュニケーションが活発で、働きやすい職場です。

株式会社丸治コンクリート工業所

コンクリート
二次製品
製造販売業

美濃加茂市、労働者数 63 名（うち女性 5 名）



会社概要

1929年4月創業

当社は創業90周年を迎えたコンクリート製品製造業です。「社会のお役に立つ製品は必ずお客様の支持を得続ける」という理念の下、オリジナル製品の開発、又最新鋭のプラント設備を要することで素材面での差別化が図れ、オンリーワン路線を進めています。技術と豊富な経験を力とし、多様化するニーズとその変化に即座に対応できる環境・スタッフが揃っています。

特に効果があった宣言

4 健康診断や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。

- 健康診断の結果、有所見従業員に対しては、医師等の意見を参考に事後措置を行っています。必要に応じ、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等の措置を講じています。

7 安全パトロール、リスクアセスメントを実施し、ゼロ災害を目指します。

- 職場の安全衛生に対して見直すことから始め、チェックリストを作成しました。
- 毎月、安全衛生担当者とは他1名の2名体制で事業所内パトロールを行い、職場内のあらゆる危険性を洗い出し、対応策を講じています。

宣言してわかった！
思わぬ
効果

日々の取組により、ゼロ災400日を達成し、現在更新中です。

新はつらつ職場づくり宣言

1. 改善活動による業務効率の向上、管理者による適正な労働時間管理により、時間外労働・休日労働の削減に努め、従業員のワーク・ライフ・バランスの充実に努めます。
2. 労働時間の適正把握に努め、疲労の蓄積や賃金不払い残業を発生させません。
3. 年次有給休暇の取得しやすい環境をつくり、仕事と家庭の調和を進めます。
4. **健康診断や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. 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。
6. ストレスチェックの集団分析結果を活用して職場の改善を進めます。
7. **安全パトロール、リスクアセスメントを実施し、ゼロ災害を目指します。**
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た、パワーハラスメントのない職場を目指します。
9. 派遣社員から正社員転換など非正規雇用労働者の待遇改善による魅力ある職場づくりを推進します。

宣言の分類（R3.12.8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

- 健康診断の有所見者に対して、保健師等により健康改善の指導を行いました。指導を経て、従業員一人ひとりが生活習慣を見直し、糖質制限や減塩の工夫をするようになりました。また、日常生活の運動量を把握するため、歩数計で毎日の歩数を記録している従業員もいます。こうした自主的なケアにより、健康改善がみられています。
- 「現場安全衛生パトロールチェックリスト」を作成し、職場に貼りだしました。安全衛生パトロール時には、できている項目にシールを貼り、見える化をしました。その結果、従業員一人ひとりが安全衛生に対し意識するようになりました。



取組の感想

事業主

取組が徐々に浸透しています。また、新はつらつ宣言をアピールしたことより求人面でも手応えを感じています。

労働者

日々の取組により、職場の風通しがよくなっています。

本巢市、労働者数 83 名（うち女性 53 名）



会社概要

2014年設立

岐阜市に本部を持つ社会福祉法人で、介護施設、デイサービス、短期入所施設、特別養護老人ホームなど4施設を運営しています。「愛し愛される介護」を法人理念とし、それぞれのご利用者様の個を尊重し、生活の質の向上、心の安定を追求しています。また、岐阜県初の共生型介護施設を建築し、みんな違ってみんなよいとの思いで共生社会を築きたいと思っています。

特に効果があった宣言

5 若者、女性、高齢者、障がい者、外国人等の活躍を促進するために、能力を発揮することができる職場づくりに努めます。

6 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。

宣言の背景や、主な取組

- 多様な形態を持つ施設のスケールメリットを生かし、シングルマザーや障がい児を持つ親等、働きたくても就職が困難な人材を積極的に採用しています。
- 職員一人ひとりの希望に沿って柔軟に調整するシフト勤務や、子連れ出勤、企業主導型保育園と提携等、職員が子育てしながら無理なく働き続けられる環境を整えました。
- 介護サービスにおいて、「実際に現場で何ができるか」に重点を置いた「知識」と「実践スキル」の両方で評価をするキャリア段位制度を活用しています。
- 自分に何ができていないかを明確にし、日々の仕事でできていない部分を意識して改善に繋げています。



多様な働き方を支援することで、育児や介護による離職者がゼロになりました。

新はつらつ職場づくり宣言

1. 労働時間の適正把握に努め、疲労の蓄積や賃金不払い残業を発生させません。
2. 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。
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. ストレスチェックの集団分析結果を活用して職場の改善を進めます。
5. **若者、女性、高齢者、障がい者、外国人等の活躍を促進するために、能力を発揮することができる職場づくりに努めます。**
6. **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。**

宣言の分類（H29.8.22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

- 子連れ出勤を可能としたことにより、子供と利用者（お年寄り）が交流するイベント等を開催しています。子供たちと触れ合うイベントは、利用者にとって良い刺激となり、精神的な活性化に繋がっています。
- 当社の多様な人材活用と柔軟な働き方が口コミで広がり、子連れで採用面接に来る人が増えています。
- キャリア段位制度を活用することで、職員のできること、できないことが分かり、指導内容が明確になりました。できないことを指導し、改善していくことで、施設全体のサービス底上げに繋がっています。



取組の感想

事業主

職員と日々のコミュニケーションをとり、さらに働きやすい環境整備に取り組むたいと思っています。

労働者

働く環境が整っているので、育児や介護と両立して働き続けることができます。

各務原市、労働者数 36 名（うち女性 18 名）



会社概要

1962年創業

当社は、LPガスなどの燃料販売業として創業しました。建築業の許可や上下水道工事の指定を取得することにより、リフォームなどの住宅設備事業を行ってきました。1998年からは新たに福祉用具の取り扱いを本格化し、現在では岐阜市、愛知県小牧市にも事業所を構え、地域の高齢者、障がい者への福祉用具を通じた住環境整備を提案しています。

特に効果があった宣言

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 職場づくり

宣言の背景や、主な取組

- 1 エリア 2 名以上の複数担当制に移行し、誰かが休んでもバックアップできる体制づくりに取り組みました。
- IT機器を積極的に導入し、営業社員全員にタブレット端末等を支給することで、外出先で仕事を終わることができる仕組みづくりをしました。
- 健康経営優良法人認定を機に、社員が中心となり、「朝礼で五月体操」「健康経営」「感染拡大防止」等の取組を積極的に行っています。

宣言してわかった！
思わぬ
効果

タブレット端末の導入により、お客様への提案の幅が広がりました。

新はつらつ職場づくり宣言

1. 長時間労働の抑制及び過重労働の解消
 - ・長時間労働を減らすため、毎週火曜日を「ノー残業デー」とします。
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しやすい環境づくり、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。
3. 心身ともに安全で健康に働ける職場づくり
 - ・分煙（又は禁煙）を実施し、受動喫煙による健康障害の防止を徹底します。
4. 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。
5. 人材育成・キャリア形成のための支援
 - ・従業員の当社事業に関連する資格取得を応援します。

宣言の分類（H29.8.18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

- ・ 以前は外回りから事務所へ戻り行う事務処理に時間が掛かっていましたが、IT機器を使い報告書を作成することで、現場で仕事が完結できるようになりました。時間外労働の削減に結び付いています。
- ・ スマートフォン支給により、カレンダーアプリを全社で共有しています。結果、ワンチームで仕事ができ、休みがとりやすい環境となりました。現在は、年次有給休暇取得率が79%となっています。
- ・ 毎月の店舗管理者との面談、毎日のリーダーとの小報告会で、日々社員の精神面に問題がないか確認しています。それにより、社員が健やかに働き続けることができている。また、毎日検温、体調不良の自己申告を行う仕組みにより、健康面の異常を早く察知できるようになりました。



取組の感想

事業主

この宣言の取組がすべての働き方改革の取組開始となり、「ユースエール」や「くるみん」取得に繋がりました。

労働者

社員がチームとして働いており、とても風通しの良い働きやすい職場です。

安八郡安八町、労働者数 40 名（うち女性 7 名）



会社概要

1961年に大阪でアクリル繊維染色性改質剤の製造メーカーとして創業しました。

1988年に岐阜工場を設立し、ファインケミカル製品全般の製造を開始しました。

今では医薬品原薬、医薬品添加剤などの医薬関連製品、さらには電子材料や機能性モノマー等の化成品を手がける化学メーカーとして技術の研鑽に努めています。

特に効果があった宣言

3 職場から労働災害を無くすため、6S（整理・整頓・清掃・清潔・作法・躰）活動に積極的に取り組みます。

6 資格取得を奨励するために、危険物取扱者、公害防止管理者、ボイラー技士の資格取得者に資格手当を支払います。

宣言の背景や、主な取組

- 労災防止のため、作業環境や従業員の意識を整えました。
- 6Sは一般的な5Sに作法をプラスした“整理、整頓、清掃、清潔、作法、躰”を表します。
- 日生化学3Q6Sポスターを作成し、積極的に取り組んでいます。
- 人材育成の一環として資格取得支援制度を設けています。
- 資格取得に向け、必要な教材費や受講料を会社で支援しています。
- 合格者には資格手当を支給しています。

宣言してわかった！
思わぬ
効果

新はつらつ宣言により有休取得率や資格取得者数が向上して、従業員から「ホワイト企業であることを実感した」との声が上がりました。

新はつらつ職場づくり宣言

1. 労働時間を適正に管理し、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。
3. 職場から労働災害を無くすため、6s（整理・整頓・清掃・清潔・作法・躰）活動に積極的に取り組みます。
4. 健康診断の受診率100%を維持するとともに、対象者全員の特定保健指導の面談受入れに協力します。
5. 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、ハラスメントの無い職場を目指します。
6. 資格取得を奨励するために、危険物取扱者、公害防止管理者、ボイラー技士の資格取得者に資格手当を支払います。

宣言の分類（R4.9.1登録）

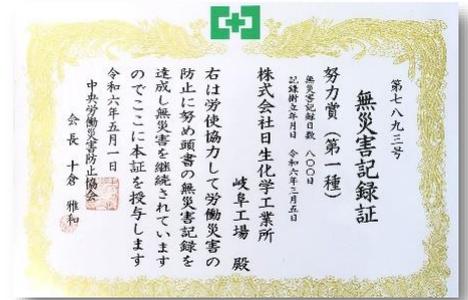
- 長時間労働の削減
- 年次有給休暇の取得促進
- 安全で健康に働ける職場環境づくり
- 若者・女性・高齢者、障害者等の活躍促進
- 仕事と家庭の両立支援
- 各種ハラスメント防止
- 非正規労働者の待遇改善
- 人材育成・キャリア形成支援
- その他はつらつと働く職場づくり



主な成果や効果

- ・ 従業員一人ひとりが無駄な作業を省き効率的な作業を意識することで、ほぼ定時退社が実現できました
- ・ 令和5年度の年次有休取得率 87.8%
- ・ 6S活動の成果として、中央労働防止協会 中小企業無災害記録第一種努力賞（800日）を授拝
- ・ 2023西濃STOP！転倒災害プロジェクト ゼロ災害達成
- ・ ぎふSDGs推進ゴールドパートナーに登録
- ・ 健康診断の受診率100%を継続
- ・ ハラスメント相談窓口の設置
- ・ 労使懇談会の実施
- ・ 令和5年度の資格取得者

| | | |
|---------|------|----|
| 危険物取扱者 | 甲種 | 3名 |
| | 乙種4類 | 2名 |
| 公害防止管理者 | 水質1種 | 1名 |



取組の感想

事業主

新はつらつ宣言により会社の取組を労使で確認することができました。さらにエンゲージメントの向上につなげたいです。

労働者

6S活動等の取組が「無災害記録表彰」や「ぎふSDGs推進ゴールドパートナー」に繋がったと実感しました。

美濃加茂市、労働者数 28名（うち女性 2名）



会社全景



水車取替作業



通信ケーブル作業

会社概要

1962年創業

中部電力グループの総合技術企業として、電気・通信・土木技術ならびに再生エネルギーを通じ、電気エネルギー安定供給の一翼を担っています。

特に効果があった宣言

3 年度当初に「休暇等取得計画表」を各従業員が作成し、最低限年 8 日分の普通休暇を計画的に取得させます。

4 長時間労働による健康障害に対し、36協定制限以外にも上司指示や本人希望による産業医・保健師の面談・相談を受けさせます。

宣言の背景や、主な取組

- 2019年の年次有給休暇5日取得義務化を契機として、当初の夏季休暇3日に、取得を義務化された有給5日を加え、計8日を計画的に取得できるようにしました。「休暇等取得計画表」を上長と従業員で作成し、4月から10月の間で取得消化しています。
- 工期との兼ね合いや人手不足から、長時間労働が常態化していたため、業務の属人化解消、ITツールの活用等により、業務効率化を図りました。
- 月に1回安全衛生委員会を開催しています。時間外労働等について労使で状況把握をし、改善策を講じています。



従業員一人ひとりが業務について見直しを行い、効率化を図るようになりました。

新はつらつ職場づくり宣言

1. 毎週水曜日を「帰宅確認デイ」とし、声掛けにより「つきあい残業」とならないよう帰宅し易い職場環境の醸成に努めます。
2. 月1回開催の安全衛生委員会において、時間外労働・休暇取得状況について労使で状況把握し、必要な改善策をディスカッションします。
3. 年度当初に「休暇等取得計画表」を各従業員が作成し、最低限年8日分の普通休暇を計画的に取得させます。
4. 長時間労働等による健康障害に対し、36協定制限以外にも上司指示や本人希望による産業医・保健師の面談・相談を受けさせます。
5. 就業開始一番に皆でラジオ体操を実施し、新たな気持ちで業務が出来るよう心身のコリをほぐします。
6. フレックスタイム勤務制により各自の業務内容に合わせた勤務として、ICT機器の活用によりチームとして効率的な業務遂行を実施します。
7. 「応援する気持ち」と「感謝の気持ち」をもって皆が協力・協調し、ハラスメントのない職場を目指します。

宣言の分類（R5.10.12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

- 年次有給休暇最低年8日間取得については、現在、全従業員が取得できています。また、ITツール等の活用により業務が標準化でき、長時間労働削減につながっています。（前年比:0.6%削減）
- 安全衛生委員会では、労使一体となって、労働時間や労働環境についての問題点等を話し合い、必要に応じて、医師や保健師等の意見を参考に、健康障害防止のための労働環境改善を行っています。この取組が従業員の安全と健康確保のための環境整備となり、現在、ゼロ災1,383日を実現しています。



清掃活動



雪上運転訓練



懇親会

取組の感想

事業主

「新はつらつ職場づくり宣言」を社内に掲示することで、労使ともに意識を持った取組ができています。

労働者

宣言文を労使双方で決定しました。協力して取り組んでいます。

「新はつらつ職場づくり宣言」について

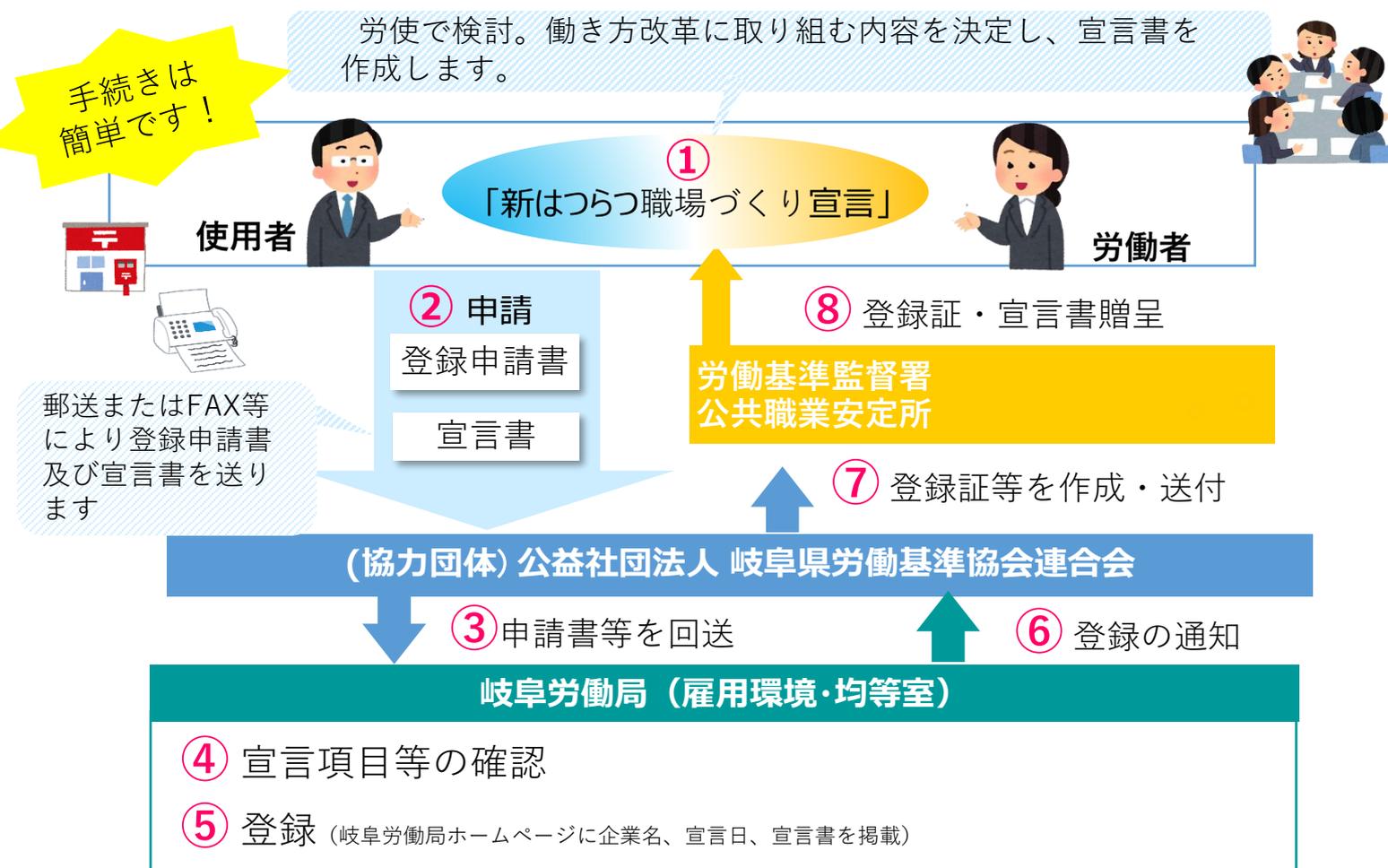
「新はつらつ職場づくり宣言」とは、誰もが働きがいや生きがいを感じ、はつらつと働くことができる職場づくりを目標として、労使で宣言をする制度です。

働き方改革の推進に係る取組み項目を「労使で宣言する県内事業所」であれば、どなたでも登録申請いただけます。

宣言登録いただくと、「登録証と宣言書を額に入れて贈呈」します。

事業所内に掲げていただければ、働き方改革推進に向けた取組みを契機として、皆で一つになって働くことの意識の高揚が期待できます！

▶ 宣言の流れ

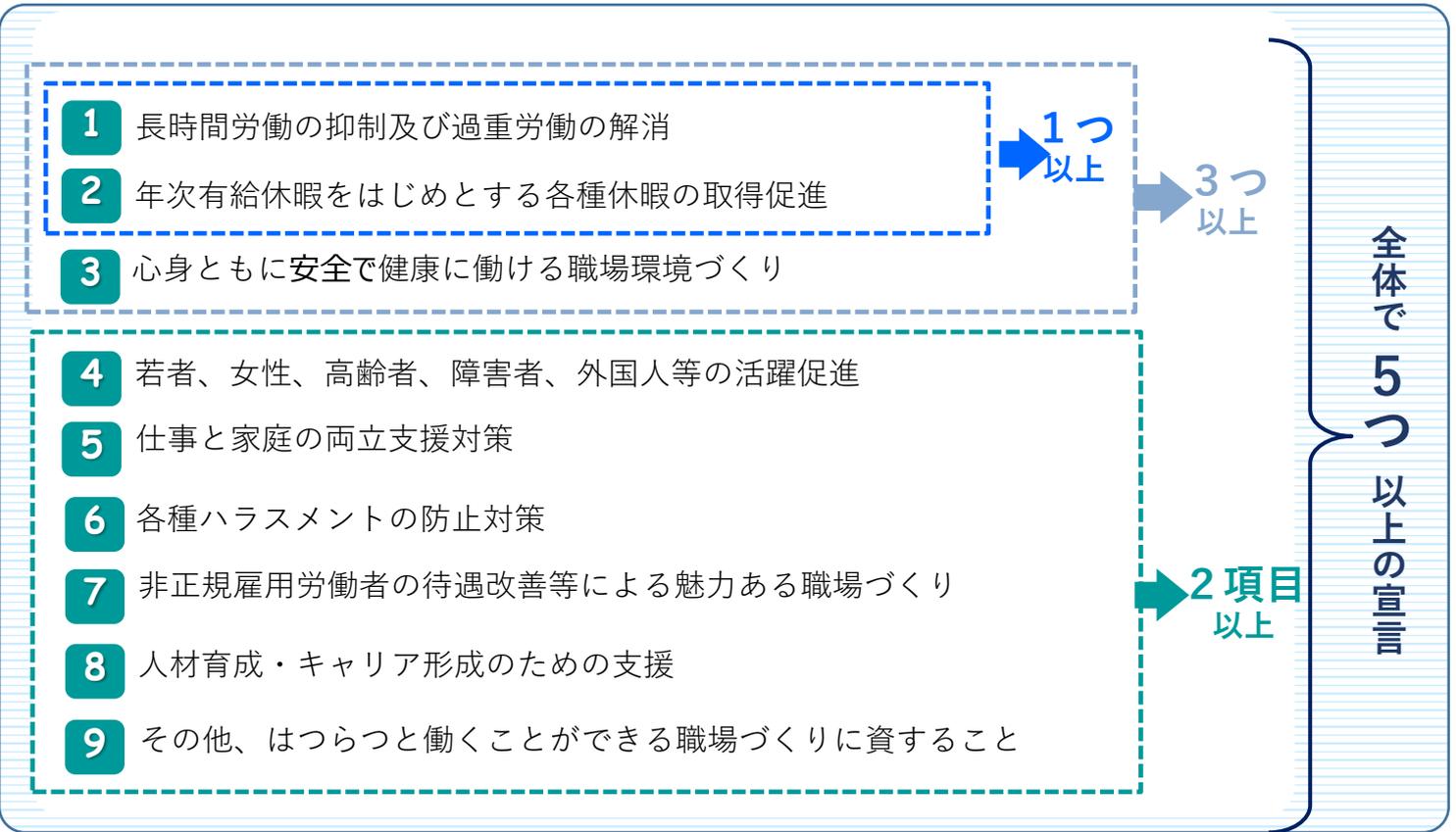


登録には、以下の条件が必要です。

- (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。

宣言の要件

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。宣言例は、岐阜労働局のホームページに掲載しています。



宣言書例

新はつらつ職場づくり宣言書

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△△△△）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 労働時間を適正に管理し、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・介護と仕事の両立支援に取り組みます。また、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**

年 月 日

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

〇〇〇〇株式会社
代表取締役 ○○ ○○ 印

左の宣言書例は、上の **1** から **6** を盛り込んだ例です。

宣言例文は岐阜労働局のホームページからダウンロードできます。

宣言書例、登録申請書もダウンロード可能です。



登録されると、下のように入力した宣言書、登録証が授与されます。



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!



悩める経営者のチカラになります!

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。

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」

※これらは相談事例の一部です。他の相談もOK。

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
<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/gifu/>

フリーダイヤル

0120-226-311

ファックス

058-201-5833

電話

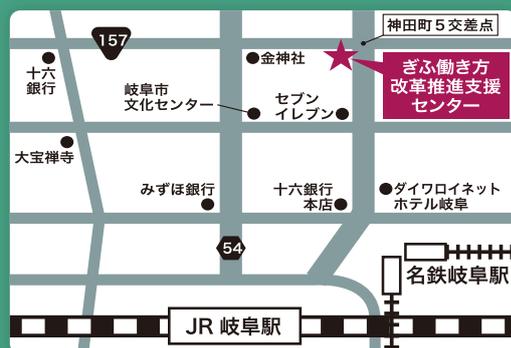
058-201-5832

E-mail

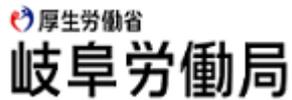
info@task-work.com



提携駐車場あり



裏面は無料出張相談申込表になっております。FAX または E-mail にてお申し込み下さい。



『新はつらつ職場づくり取組好事例集』

令和6年8月31日 更新

《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

〈取組好事例の取材・編集〉

ぎふ働き方改革推進支援センター
電話0120-226-311

「新はつらつ職場づくり宣言」の事業推進体制〉

〈事業主体・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