



厚生労働省栃木労働局

日光労働基準監督署

Press Release

日光労働基準監督署発表
(署長 大島 充)

報道関係者各位

平成 27 年 1 月 26 日

【照会先】

日光労働基準監督署

監督課長 内田 一弘

(電話) 0288-22-0273

ワークショップ発！過重労働解消のための資料を提供

～ 「声かけ運動」、「スキルマップ活用」による過重労働解消の提案 ～

日光労働基準監督署(署長 大島 充)は、日光労働基準協会(会長 坂口豊彦(古河電気工業㈱日光事業所所長))の協力のもと、初めて開催した「過重労働解消のためのワークショップ」(※1)において、参加者から過重労働解消のための取り組みとして発言のあった好事例、「声かけ運動」(※2)と「スキルマップ活用」(※3)について、今般、事例資料として作成し、これを労使関係者に広く活用できるよう提供するため、先日(今年 1 月 23 日更新)日光労働基準協会ホームページ(※4)に掲載したところです。

日光労働基準監督署においては、今年度新たな取り組みとして実施した当該ワークショップから生まれた事例資料を提供することにより、ワークショップ参加者に実施結果をフィードバックするだけでなく、日光労働基準協会会員事業場等に対して、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、労働時間の設定の見直しや多様な正社員、テレワークの普及など雇用管理を見直す「働き方改革」を推進し、過重労働による健康障害の防止、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の普及促進などを目的としております。

(※1) 「過重労働解消のためのワークショップ」、日時:平成 26 年 11 月 26 日(水)午後 1 時 30 分～同 4 時 30 分、場所:日光商工会議所今市事務所大会議室、議題:各社の過重労働発生原因、労働時間の設定改善方法の発表をもとに過重労働解消の方法を討議する。また、働き方・休み方改善の取り組み事項の検討を行う、参加者:古河グループ 7 社(日光労働基準監督署管内事業場)、栃木労働局雇用均等室、日光公共職業安定所、栃木労働局労働基準部監督課働き方・休み方改善コンサルタント、日光労働基準協会、日光労働基準監督署(ファシリテーター)

(※2)「声かけ運動」:(別添「朝の「声かけ運動」実施中!」の裏面、「実施要綱(例)」より)…1 日の始まり、「朝」に社員に対して「声かけ」を実施する運動(以下「声かけ運動」という。)を実施し、これを推進することにより、職場の活性化・生産性の向上を図り、また、精神障害発症など問題の早期発見や職場トラブルの関係調整、及び職場環境改善の促進を図るものである。

(※3)「スキルマップ活動」:繁忙職場などにおいて、職場各自の業務内容と職責レベルなどのスキルレベルを一覧表にして、これを掲示、PDCA サイクル化することにより、業務が特定のスタッフに集中することがないように平準化が図れるか、「見える化」によって推進するもの。「スキルマップ」自体は、能力向上、品質管理など製造現場では良く知られた手法であるが、これを過重労働解消の観点で検討することにより、職場の主体的能力の客観的把握、突発的要因への対応策、多能工化、及び技能の伝承などが推進され、最終的には過重労働の解消及び予防に導くことを期待するもの。(日光労働基準監督署提案)

(※4)日光労働基準協会ホームページ(本件該当部分)

<http://www.n-kikyo.com/news1.html>

(例：各社の事情に合わせて内容を変更してください。)

(○社) 朝の「声かけ運動」実施中！

～ 労使で声かけ合って
職場も家族も笑顔を継続しましょう！ ～

○○君おはよう！
最近調子はどうだい？

○○さん、おはよう！
元気かい？

○○さん、おはよう！
後で話を聞こうか？

- 労働者側組織(労働組合)が
- 使用者側
(会社側代表者、労務担当)が

「働き方改革」推進のため

- ・ 守衛所、門の前で...
- ・ 詰め所で...
- ・ 職場巡回で...

声かけします。

○社では、朝の「声かけ運動」を推進しています

(主唱 日光労働基準監督署・日光労働基準協会)

(画像：足尾砂防えん堤)

朝の「声かけ運動」実施要綱（例）

（目的）

第1条 ○社と○社労働組合（以下、「労使関係者」という。）は、社員が心身ともに健康で明るく元気に働けるよう職場環境改善に努め、また、過重労働による健康障害、パワーハラスメントによるメンタル不調、職場の悩みなどの問題については、早期に気づき対処できるよう、普段から心がけていることが肝要である。

そこで、1日の始まり、「朝」に社員に対して「声かけ」を実施する運動（以下「声かけ運動」という。）を実施し、これを推進することにより、職場の活性化・生産性の向上を図り、また、精神障害発症など問題の早期発見や職場トラブルの関係調整、及び職場環境改善の促進を図るものである。

（定義）

第2条 「声かけ運動」とは、社員、特に20代、30代の若年・中年層の社員に対して、労使関係者の中から選定し担当者が、会社入構時や職場巡回時などの際に、社員に対して温かなまなざしを向けて声を掛け、自然な形でかかわることをいう。

（事務局）

第3条 「声かけ運動」の事務局を○社○課に置く。

（推進事項）

第5条 朝、社員に対して接する際に、担当者が一番に心がけるのは、明るい職場づくりのため、こういった言葉をかけるかにある。基本は「おはよう」との声かけであるが、その反応に違和感があるときは、「どうしたの？」や「元気がないね？」と声をかけ、更なる反応をみる。また、相談があるようなら別の場で詳しく話を聴く。話を聴くときは傾聴で行い、時には上手に相槌をうちながら会話を進めるようする。そのうえで必要に応じて適切な情報の提供や、労使協議、専門家への相談・受診を促す。

（その他）

第9条 この要綱に定めるもののほか、声掛け運動の実施に関し必要な事項は、労使関係者で協議して別に定める。

附 則

この要綱は、平成○年○月1日から施行する。