

2名の専門家によるコンサルティングで人手不足解消！業績アップ！
女性活躍推進に向けた10社の取組事例集
平成31年(2019年)3月発行
平成30年度「女性社員の活躍応援事業」

主催：



札幌市経済観光局雇用推進部雇用推進課
札幌市中央区北1条西2丁目
TEL.011-211-2278



札幌商工会議所
The Sapporo Chamber of Commerce and Industry

札幌商工会議所総合企画部企画課
札幌市中央区北1条西2丁目北海道経済センター
TEL.011-231-1360

受託者：株式会社 Mammy Pro

札幌市中央区南1条西5丁目 愛生館ビル4F
TEL.011-206-9150 FAX.011-206-9750



さっぽろ市
01-H03-18-2637
30-1-199

2名の専門家による
コンサルティングで
人手不足解消！業績アップ！

女性活躍推進 に向けた 10社の取組事例集

もくじ 01P

発行にあたって・コンサルティングの流れと費用・専門家紹介 02P

事例01 経営理念を明確化、採用戦略を策定し2名採用 03P~04P
 ①⑩ 株式会社 TONMANA (トンマナ)

事例02 自社の強みを活かした「採用方法の改善」 05P~06P
 ④⑨ ダットジャパン 株式会社

事例03 育児介護休業の周知と社内相談窓口設置で定着率アップへ 07P~08P
 ⑥⑨ 共通商事 株式会社

事例04 女性従業員の安心就労のため小中学生コミュニティ広場を開設 09P~10P
 ⑤⑩ 株式会社 ホクノー

事例05 社員用ハンドブック作成と職場環境の整備が継続雇用の道しるべに 11P~12P
 ⑦⑨ 株式会社 キューブコーポレーション

事例06 産休育休のロールモデル確立と環境改善が女性活躍の大きな前進に 13P~14P
 ④⑨ 株式会社 シグナル

事例07 勤務間インターバルや年次有休の取得で働きやすい職場環境へ 15P~16P
 ②⑨ 株式会社 吉田機械

事例08 飲食業界の慣例改善と働く環境整備によって新規採用を実現 17P~18P
 ③⑩ Les KaneKIYOs (レ・カネキヨ)

事例09 「シエスタらしさ」にこだわった業務改善と評価制度の構築 19P~20P
 ③⑧ 株式会社 Savon de Siesta (サボン・デ・シエスタ)

事例10 明確な企業ビジョンによって採用強化や人事評価制度を構築 21P~22P
 ①⑧ 株式会社 フェス

- ①:企業ビジョンの明確化
- ②:業務効率化
- ③:経営課題整理
- ④:採用強化
- ⑤:女性リーダーの育成
- ⑥:相談窓口の設置
- ⑦:テレワーク導入
- ⑧:評価制度の見直し
- ⑨:両立支援制度の整備・周知
- ⑩:労働環境の整備

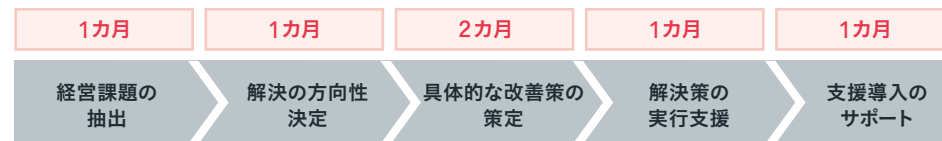
札幌市と札幌商工会議所では、2018年度から「女性活躍に向けた働き方改革ロールモデルづくり」に取り組んでいます。

この取り組みでは、人手不足や社員の早期離職など様々な課題を抱えている市内中小企業10社に、社会保険労務士や中小企業診断士など働き方改革に知見を有する専門家を派遣。女性活躍を切り口とした支援を行い、その過程を事例集にまとめました。

コンサルティングの流れと費用

2018年8月~2019年1月の6か月間(約60時間)、働き方改革に知見やノウハウを有する2名の職種の違う専門家がチームを組んで、コンサルティング支援を実施。

中小企業診断士は、経営理念や企業ビジョンの確立、社会保険労務士は、女性活躍推進法対策支援や助成金の申請業務、キャリアコンサルタントは、社内研修制度の導入や求人票の見直しなど、企業に寄り添いながら2つの角度からきめ細やかな支援を行いました。



コンサルティング費用の目安 } 社会保険労務士: 10,000~15,000円程度 / H
 中小企業診断士: 10,000~15,000円程度 / H

* 規程や計画については専門家が支援を行い、策定は企業様に対応していただきました。

専門家紹介

中小企業診断士	中小企業診断士	中小企業診断士	経営コンサルタント	特定社会保険労務士
株式会社アステップ 中野 貴英 (なかの たかひで)	RMS経営 新宮 隆太 (しんぐう りゅうた)	小西経営デザイン研究所 小西 麻衣 (こにし まい)	右腕カンパニー株式会社 大湊 亮輔 (おおみなと りょうすけ)	本間社会保険労務士事務所 本間 あづみ (ほんま あづみ)
組織マネジメント、財務改善、経営理念、企業ビジョンの確立。経営戦略、業務計画の策定など	マーケティング戦略、生産性向上・業務効率化、事業承継・M&Aなど	女性活躍の経営戦略、事業計画、マーケティングへの落とし込みなど	組織・人材マーケティング(eNPS向上支援など)、業務改善支援など	働き方改革、女性活躍、両立支援、テレワーク、ハラスメント・外部相談窓口、就業規則など
特定社会保険労務士	社会保険労務士	2級キャリア・コンサルティング技士	キャリアコンサルタント	
越膳恵子社会保険労務士事務所 越膳 恵子 (えちぜん けいこ)	株式会社ケンズプロ 新田 和代 (にった かずよ)	キャリアフォローアカデミー株式会社 藤塚 優子 (ふじつか ゆうこ)	Beside 相馬 ひとみ (そうま ひとみ)	
就業規則等規程作成、労務トラブル対策、働き方改革制度指導、メンタルヘルス対策など	外国人雇用管理、人材不足・ハラスメント・メンタルヘルス不全等の危機管理など	企業研修、採用コンサル、キャリア開発、離職防止、業務改善など	個々に応じたキャリア形成支援、仕事との両立支援など	

経営理念を明確化、 採用戦略を策定し 2名採用



担当専門家① 中小企業診断士 / 担当専門家② 特定社会保険労務士

- ◆業種 / ITサービス (Webマーケティング)
- ◆代表者氏名 / 宮島 拓夢
- ◆住所 / 札幌市中央区南3条東4丁目1-18 青工ビル2階
- ◆電話番号 / 011-838-8392
- ◆従業員数 / 6名(正社員4名、パート2名、男3名・女3名)
- ◆女性管理職 / 0名
- ◆産休育休 / 1名
- ◆取組期間 / 平成30年8月17日(金)~平成31年1月31日(木)

Before / 企業が抱える課題と背景

男性のみの職場を 女性が働きやすい環境にシフトしたい

弊社は平成29年設立で業務拡大につき、この支援の前に女性を1名採用しましたが、当初は独身男性3名のみのスタートだったため、女性にとって働きやすい労働環境がどんなものか見当もつかない状況でした。

今後女性のライフステージに合わせた採用を積極的に行うためにも、採用基準や戦略、人事体制をしっかりと構築し、新たに女性社員1名以上を採用したいと考えていました。

株式会社 TONMANA
代表
宮島 拓夢



★ここが課題

課題は労働環境の整備と採用強化。女性社員1名以上の採用を目指す。

コンサルティングの取り組み

経営から採用までを見直すことで 女性採用を強化

それまで不明瞭だった企業ビジョン確立の他、経営戦略や中期的損益計画を策定し、将来の業務形態に必要な人物像を導き出すことで採用戦略を強化しました。さらに労務整理や福利厚生制度を整備し、職種ごとのキャリアプランの作成により、女性が働きやすい労働環境を目指しました。また、支援中に採用した女性社員の1人は妊娠中であったため、テレワークの導入として在宅勤務規程や通信機器、セキュリティなどの環境整備を行いました。

★ここがポイント

経営戦略が採用強化に直結。テレワーク導入で労働環境を整備。

支援 1 明確な企業ビジョンが 採用戦略には必要不可欠

まずは女性社員1名以上の新規採用という目標に向け、それまで少人数で創業年数が浅いために不明瞭だった経営理念や企業ビジョンを確立しました。採用戦略を練るためには、将来の業務形態に必要な人材を導き出す必要があったからです。そして、経営戦略から業務計画を策定することで求める人物像を明確にし、企業の魅力についても再確認しました。また、キャリアビジョンやプランを作成し、女性が働きやすい環境へと整備しました。

担当専門家①
中小企業診断士
中野 貴英



★ここがポイント
企業ビジョン確立と経営戦略の見直し
が女性採用を実現。

支援 2 働きやすさには 社員が将来を思い描けることも重要

今回、採用した女性社員の1人は妊娠中でした。そのため、環境整備としてテレワークを導入し、育児介護休業や企業に合わせた在宅勤務に関する規程を策定した他、ハラスメント防止や社内相談窓口の設置なども行いました。また、女性が働きやすさを実感するためには、仕事と家庭の両立以外にも自分の将来をイメージできることが重要です。そのため、キャリアアップについても情報提供や検証を行い、キャリア制度を導入しました。

担当専門家②
特定社会保険労務士
越膳 恵子



★ここがポイント
テレワークやキャリア制度など女性が心身共に働きやすい環境へ。

具体的な 取り組み

- 女性採用の強化 (採用戦略やキャリアプランの作成)
- 女性が働きやすい労働環境の整備 (労務整理、採用規程、福利厚生制度)
- 経営理念や企業ビジョンの明確化 (経営戦略や業務計画の策定)
- テレワークの導入 (セキュリティなどの環境整備)

策定した 規程他

- 在宅勤務規程
- 育児介護休業規程
- ハラスメント防止規程

After / コンサルティング後の結果

テレワーク導入と経営課題の整理で 女性2名の新規採用を実現

今回の支援でテレワークを知ったことが採用につながりました。今後の経営戦略や必要な人材がはっきりし、経営課題についても整理できたと感じています。また、2人目のスムーズな採用へ繋がりました。

採用女性の声

テレワークなどの女性に優しい就業環境の整備が進んでいる事が決め手になり応募しました。

自社の強みを活かした 「採用方法の改善」



担当専門家① 2級キャリア・コンサルティング技能士 / 担当専門家② 特定社会保険労務士

- ◆業種 / ソフトウェア開発、コールセンター運営
- ◆代表者氏名 / 犬丸 澄夫
- ◆住所 / 札幌市中央区北2条西2丁目34フージャース札幌ビル10階
- ◆電話番号 / 011-207-6211
- ◆従業員数 / 134名 (正社員81名、パート53名、男73名・女61名)
- ◆女性管理職 / 0名
- ◆産休育休 / 4名
- ◆取組期間 / 平成30年8月31日(金)～平成31年1月31日(木)

Before / 企業が抱える課題と背景

人材不足対策として、 女性活躍と社内の環境整備は必須

ソフトウェア開発の業界において、経験者の採用は厳しい状況がありました。又、人材不足が弊社の課題となっていました。未経験者の採用においては、研修制度が無く、採用活動経費等も考え、積極的な採用は控えてきました。しかし、採用無くして会社の成長は無いと考えていたところ、ダイバーシティにたどりつき、その中でも「女性活躍」が現実的で重要であると考えました。その為には、社内の環境改善が重要なことに気づきました。

ダットジャパン 株式会社
管理部部长
五十嵐 繁



★ここが課題

採用難による人材不足と女性が働きやすい環境づくりが課題。

コンサルティングの取り組み

女性活躍推進プロジェクトチームの発足で 労働環境を改善

女性が働きやすい環境整備のために、まずは社内の意識改革が必要でした。そのため、女性活躍推進プロジェクトチームを発足し、毎月ミーティングを行いました。また、働き方改革を進め意識改善を行った他、管理職やキャリア部署に向けた外部講習を行いました。その他にも従業員のキャリアコンサルティングや従業員アンケートを実施したことによって、女性が働きやすい職場環境の改善に反映させることができました。

★ここがポイント

社内の意識改善のため女性活躍推進プロジェクトチームを発足。

支援 1 プロジェクトチームの発案と 採用強化で魅力ある企業へ

女性活躍推進プロジェクトチームからいくつも環境改善案が生まれました。管理者のメンタルヘルスマネジメント研修の導入がそのうちの一つです。また、育児介護休業規程の周知、管理職の意識改革や人材マネジメントの社内研修を整備し、女性が働きやすい環境づくりを行いました。さらに、求める人物像や企業の魅力を明確にして求人票に盛り込んだことによって採用を強化しました。

担当専門家①
2級キャリア・コンサルティング技能士
藤塚 優子



★ここがポイント

社内チームが環境改善。求人や社内研修を見直し、採用強化。

支援 2 女性だけでなく社員みんなが 働きやすい企業を目指して

採用を増やすためには魅力的な人事戦略が必要となる事から、働き方改革に沿って、短時間勤務制度の導入や有給休暇取得の促進、産休育休制度や社内のメンタルケア、残業是正について、各法律に基づいた行動計画・規程等の人事制度のアドバイスをを行いました。育児介護休業規程の改定管理者向けのレクチャーなど、女性が働きやすい環境づくりを行いました。

担当専門家②
特定社会保険労務士
本間 あづみ



★ここがポイント

働き方改革と社内規程の整備と意識改善で全従業員が働きやすい環境へ。

具体的な 取り組み

- 女性活躍推進プロジェクトチームの発足 (社内の意識改革)
- 研修制度の導入 (管理職の意識改革、メンタルヘルスマネジメント)
- 自社の強みの整理 (求人票を改善)
- 育児介護休業規程の周知と社内意識の統一

策定した 規程他

- 一般事業主行動計画 (次世代育成支援対策推進法) (女性活躍推進法)
- 育児介護休業規程
- 札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証ステップ3取得
- 厚生労働省くるみん認定及びえるぼし認定

支援で使った 助成金・補助金

- 厚生労働省両立支援等助成金

After / コンサルティング後の結果

インフラエンジニア2名を採用

自社の強みを活かした求人内容に変更して求人募集した所、すぐに2名の採用に繋がりました。さらには事務職1名も採用ができました。

採用女性の声

ワークライフバランスに取り組んでいる企業という印象が持て応募しました。

育児介護休業の周知と社内相談窓口設置で定着率アップへ



担当専門家① 特定社会保険労務士 / 担当専門家② 経営コンサルタント

- ◆業種 / 運送業
- ◆従業員数 / 295名 (正社員189名、パート106名、男229名・女66名)
- ◆代表者氏名 / 永原 敏雅
- ◆女性管理職 / 3名
- ◆住所 / 札幌市白石区平和通11丁目北6番19号
- ◆産休育休 / 2名
- ◆電話番号 / 011-862-8288
- ◆取組期間 / 平成30年8月10日(金)～平成31年1月31日(木)

Before / 企業が抱える課題と背景

仕事と家庭の両立支援で女性採用や定着率アップを目指したい

すでに育児休業中だった女性社員1名に加え、妊娠中の社員がもう1名現れましたが、これまでは育児介護休業からの復帰例がなく、短時間勤務などの社内周知が徹底されていないため、仕事と家庭の両立が難しい状況でした。女性の管理職が少なく、また、女性従業員の平均年齢が高いため、若年層の採用強化と定着率アップが課題となっており、女性が働きやすい環境づくりのためにも労働環境や人事評価制度を整えたいと考えていました。

共通商事 株式会社
管理部係長
藤元 美幸



★ここが課題

女性の定着率向上のため育児休業後の復帰支援と環境改善が課題。

コンサルティングの取り組み

育児介護休業の社内周知で女性が働きやすい環境づくりを

仕事と家庭の両立について社内調査を行ったところ、育児介護休業の認知度が低かったため、ポスターの掲示や給与明細にチラシを同封して社内周知を徹底した他、出産育児を経て復職できるロールモデルの確立によって女性の定着率アップを目指しました。また、長時間労働是正に向けた業務改善ツールの導入や管理職のマネジメントスキルアップなどを行った他、ハラスメント防止やメンタルフォローを目的とした社内相談窓口を設け、労働環境改善に努めました。

★ここがポイント

育児介護休業が取りやすい環境づくりで女性の定着率アップ。

支援 1 育児介護休業をきちんと取得できる環境づくりで定着率アップ

女性の採用強化や定着率アップには仕事と家庭を両立できる労働環境の整備が重要です。そのため、具体的に数値目標を定めた上で取り組み内容を決め、一つずつ実行しました。主な内容としては、復帰支援プランの策定やロールモデルづくり、また育児介護休業などの相談窓口を設け、コミュニケーションの円滑化など労働環境の改善を行いました。また、採用ページの見直しなど女性が働きやすい企業だとPRすることで採用を強化しました。

担当専門家①
特定社会保険労務士
本間 あづみ



★ここがポイント

育児介護休業を取得できる環境が女性離職率の低下や採用強化にも。

支援 2 従業員や組織コンディション改善が採用と定着にも影響

定着率には従業員や組織のコンディションが関係します。産前産後・育児介護休業に関する社内アンケートの実施により現状を把握し、アンケート結果の共有や各種休暇告知のポスター掲示などの改善活動を行いました。また、定着率の高い企業は求職者にとっても大きな魅力となります。既に一部で業務改善ツールの導入が開始されたため、社内コミュニケーションの円滑化に向けた取り組みを実施し、定着率向上と採用強化を図りました。

担当専門家②
経営コンサルタント
大湊 亮輔



★ここがポイント

定着率向上が採用の鍵。求職者にとって定着率は大きな魅力に。

具体的な取り組み

- 育児介護休業制度の周知 (アンケート結果や改善活動の社内プロモーション)
- 仕事と家庭の両立に関する社内相談窓口の設置
- 社内アンケート調査の実施
- コミュニケーション診断の実施

策定した規程他

- 一般事業主行動計画 (次世代育成支援対策推進法) (女性活躍推進法)
- 育児介護休業規程
- 札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証ステップ2取得
- 厚生労働省くるみん認定及びえるぼし認定

支援で使用した助成金・補助金

- 厚生労働省両立支援等助成金 (育児休業等支援コース)
- 札幌市育児休業取得助成金、札幌市育児休業代替要員雇用助成金

After / コンサルティング後の結果

各種認定や助成金で定着率アップだけでなく企業として魅力的に

育児介護休業の社内理解が深まり、育休社員2名が4月に戻るなど、定着率が向上しました。また、支援によって各種認定や助成金を受けられたことで、女性の採用に関する魅力が増えたと感じています。

女性社員の声

窓口が出来たことで、初めての育休産休手続きや復職後の不安がなくなりました。

女性従業員の 安心就労のため小中学生 コミュニティ広場を開設



担当専門家① 中小企業診断士 / 担当専門家② 社会保険労務士

- | | |
|--------------------------|--|
| ◆業種 / スーパーマーケット、不動産賃貸、外食 | ◆従業員数 / 229名 (正社員55名、パート174名、男94名・女135名) |
| ◆代表者氏名 / 野地 秀一 | ◆女性管理職 / 0名 |
| ◆住所 / 札幌市厚別区もみじ台北7丁目1-2 | ◆産休育休 / 0名 |
| ◆電話番号 / 011-897-2012 | ◆取組期間 / 平成30年8月28日(火)～平成31年1月31日(木) |

Before / 企業が抱える課題と背景

子育て世代の働きやすさを重視し 女性リーダーを育成したい

女性の労働力が欠かせない業界ですが、結婚や出産を機に女性従業員が退職してしまうことが多いため、慢性的な人材不足が課題でした。女性が多い職場なので、シングルマザーにおいても働きやすい職場環境を再構築したいと考えていました。また、業務拡大で店長などマネジメントクラスの社員は業務過多な状況となっていたため、店長の業務を補佐し労務改善を担当する女性リーダーを育成する必要がありました。



株式会社 ホクノ
代表取締役社長
野地 秀一

★ここが課題

子育て世代が働きやすい環境改善と女性リーダーの育成が課題。

コンサルティングの取り組み

職場に小中学生用コミュニティ広場を開設し 働く女性を支援

女性の労働力確保と定着率アップのため、子育てしながら働きやすい職場環境の再構築を行いました。女性従業員へのヒアリングを重ね、ニーズを確認できたことから、既存の高齢者向け事業「ホクノ健康ステーション」の時間外にできる空きスペースを有効活用した小中学生対象の「ホクノ放課後ステーション」を開設し、一般客も含めた無料開放を目指しました。また、これと並行して組織系統の見直しや統括リーダーの必要性など女性リーダー育成についてのアドバイスを行いました。

★ここがポイント

子育てしながら働きやすい地域密着型のコミュニティ広場を開設。

支援 1 子育て女性の働きやすさの追求が 地域貢献につながる

女性が働きやすい職場環境について社内でヒアリングを行い、放課後の子どもの居場所を心配する従業員のニーズがあることからホクノ放課後ステーションの開設が実現しました。運営に関わるアクティブシニアと子どもの交流の場にもなっており、一般客へも無料開放し、地域密着型CSRを目指しています。また、他の大手スーパーとの差別化や利用者が行き帰りに買い物をすることによって収益向上にもつながると考えています。



担当専門家①
中小企業診断士
新宮 隆太

★ここがポイント

子育て中の働く女性支援が地域貢献や収益向上にも発展。

支援 2 課題整理と具体案提示で 女性リーダー育成の礎づくり

まずは、女性が働きやすい環境づくりのため、企業の組織体系や離職率についての分析を行い、組織体系の見直しや課題整理の他、人材育成のための統括リーダーの配置など具体案を提示し、今後企業が積極的に女性リーダーの育成に取り組んでいくためのアドバイスを行いました。また、ホクノ放課後ステーションの社内周知を進め事業の目的に対する理解を深めることで、女性従業員のモチベーションアップを図ることを提案しました。



担当専門家②
社会保険労務士
新田 和代

★ここがポイント

モチベーション向上と課題整理で女性リーダー育成を促進。

具体的な 取り組み

- 小中学生コミュニティ広場「ホクノ放課後ステーション」の開設
(企画や社内告知などの準備、イベントやコンテンツ企画の支援)
- 定着率アップに向けた支援の実施
(離職率や組織体系の把握、課題整理のアドバイス)
- 女性リーダーの育成
(組織系統見直し、問題解決)

After / コンサルティング後の結果

小中学生コミュニティ広場の開設で広がる可能性

今回の支援で放課後の子どもの居場所ができたことにより、子育て中の女性従業員の定着や新規採用が進むことを期待しています。今後はさらに労務改善を進め、これまで課題となっていた女性リーダーの育成にも取り組んでいきたいです。女性が働きやすい環境づくりが地域貢献につながったことは、まさに地域に根ざしたスーパーとして理想的な取り組みとなりました。

担当者の声

今後も地域と一体となり、地域住民のくらしに貢献していきたいと思っています。

社員用ハンドブック作成と 職場環境の整備が 継続雇用の道しるべに



担当専門家① 中小企業診断士 / 担当専門家② 特定社会保険労務士

- ◆業種 / 編集プロダクション
- ◆代表者氏名 / 河野 明美
- ◆住所 / 札幌市中央区北1条西18丁目2-1アートサイドテラス501
- ◆電話番号 / 011-614-1616
- ◆従業員数 / 6名 (正社員6名、パート0名、男0名、女6名)
- ◆女性管理職 / 1名
- ◆産休育休 / 0名
- ◆取組期間 / 平成30年8月28日(火)~平成31年1月31日(木)

Before / 企業が抱える課題と背景

人材確保と定着のために ワーク・ライフ・バランスを重視

社員6名全員が社歴10年以上の女性で構成されています。非常に仕事熱心な社員が多く、女性が働き続けられる企業であるためにもワーク・ライフ・バランスに留意した制度を確立したいと考えていましたが、これまでは実現できずにいました。また、新たな人材の確保についても課題となっており、働き方改革や効率的な就労形態の導入に取り組むことによって職場環境を改善し、企業の活性化や事業承継を図りたいと感じていました。

株式会社 キューブコーポレーション
代表取締役
河野 明美



★ここが課題

女性にとって持続可能な就労形態の確立が課題。

コンサルティングの取り組み

将来の土台作りと職場環境改善の 両方向から柔軟な働き方を支援

業務内容の分析や職場環境を検証した上で業務効率化を提案し、勤務時間や休日など労働条件の検証やテレワーク制度の導入状況の確認を行い、在宅ワーク整備を目指しました。また、中長期計画など将来の土台づくりや現場責任者へのヒアリングなど事業承継に向けた支援の他、規程の作成を支援しました。さらに、働く上での社内ルールや福利厚生などを記載した社員用ハンドブックを作成し、柔軟な働き方への支援を行いました。

★ここがポイント

企業の展望から業務効率化や職場環境改善まで幅広く支援。

支援 1 職場環境改善と将来に向けた 事業承継準備が社員の継続雇用に

職場環境の検証や業務スキームの見直しによる業務効率化を提案し、テレワーク制度については既に一部導入されていたため、未対応部署への支援など完全導入に向けた準備を進めました。また、スムーズな事業承継は社員の継続雇用につながると考えられます。そのため、企業ビジョンに基づく今後の業務形態や求める人物像を明確にし、経営戦略や中長期計画、販路拡大の土台づくりの他、株式移動など事業承継に関する支援を行いました。

担当専門家①
中小企業診断士
新宮 隆太



★ここがポイント

業務効率化で環境改善。スムーズな事業承継は社員の継続雇用に。

支援 2 柔軟な働き方に必要なのは 労働環境の整備と社内ルールの周知

労務体制や福利厚生制度の整備の他、勤務時間や休日などの労働条件の検証、テレワーク制度の完全導入に向けた規程の準備を行いました。企業規模的に就業規則の作成義務はありませんが、柔軟な働き方のためには働く上でのルールを社員が理解する必要があります。そのため、社長の想いを反映し、勤務条件や年次有給休暇、育児介護休業、服務規律などを記載した社員用ハンドブック「キューブde働くガイド」の作成支援を行いました。

担当専門家②
特定社会保険労務士
越膳 恵子



★ここがポイント

労働環境や規程の整備、社内ルール周知で柔軟に働ける職場へ。

具体的な 取り組み

- 業務スキームの見直し (業務分析、職場環境の検証)
- テレワークの導入 (労働環境・条件の整備、検証)
- 経営課題の整理
(業務形態や求める人物像の明確化、中長期的な企業ビジョンの確立、販路拡大の検証)
- 社員用ハンドブック「キューブde働くガイド」の作成
(労働条件・服務規律・福利厚生など記載)

策定した 規程他

- 育児介護休業規程
- ハラスメント防止規程
- テレワーク勤務規程
- 事業承継計画

After / コンサルティング後の結果

社員用ハンドブックやテレワーク導入準備が環境整備への第一歩に

働く女性支援や職場環境の整備は創業当初からの課題でした。各種規程や社員用ハンドブックが実際に形になったことは大きな一歩だと感じています。

女性従業員の声

社内ルールが明確になり、働きがいを感じて仕事をしています。

産休育休のロールモデル 確立と環境改善が 女性活躍の大きな前進に



担当専門家① 2級キャリア・コンサルティング技能士 / 担当専門家② 特定社会保険労務士

- ◆業種/コールセンター
- ◆従業員数/ 81名 (正社員24名、パート57名、男19名・女62名)
- ◆代表者氏名/ 平松 基生
- ◆女性管理職/ 0名
- ◆住所/ 札幌市豊平区豊平4条12丁目2-3NTT札幌豊平ビル1階
- ◆産休育休/ 0名
- ◆電話番号/ 011-814-3333
- ◆取組期間/ 平成30年8月23日(木)~平成31年1月31日(木)

Before / 企業が抱える課題と背景

女性が長く働き続けられる職場を目指して 産休育休を支援したい

若年者をはじめパートタイムやアルバイトの従業員が多いため、人材の入れ替わりが多いことが課題でした。また、支援開始時にパートタイマー1名の妊娠が判明しましたが、これまで産前産後休業および育児休業の実績がなかったため、女性が長く働き続けられるよう職場環境を整備し、会社として復帰支援をしたいと考えていました。他にも男性が育児休業を取得できることは知られておらず、社内周知の必要がありました。

株式会社 シグナル
総務部
蛸子 知佳



★ここが課題

産休育休支援や社内周知を通じて女性が長く働ける職場にしたい。

コンサルティングの取り組み

産休育休復帰支援や職場環境整備で 社内初のロールモデルを確立

育児と両立しやすい職場環境の整備やロールモデル確立は採用強化や定着率向上、女性活躍のブランディングにつながります。そこで、復帰支援や社内の受け入れ態勢の整備、育児介護休業規程の改定や周知を行ったところ、男性社員が社内初となる育児休業を取得しました。また、支援以前は産休育休の取得実績がなく、制度が十分に浸透していないため退職を考えていた妊娠中のパートタイマーが産前産後休業を経て、現在は育児休業を取得中です。

★ここがポイント

社内初の産休育休ロールモデル確立が採用や定着率にもプラス。

支援 1 両立支援や従業員の キャリアビジョン形成で働きやすい企業へ

担当専門家①
2級キャリア・コンサルティング技能士
藤塚 優子



産前産後および育児休業取得者への支援として、制度の説明をはじめ休業中の過ごし方や保育園選び、復帰後のキャリアプランなど両立についてのフォローやアドバイスを行い、社内の受け入れ体制を整備しました。また、必要な人物像を明確化し、面接手法や入社後研修の改善、求人媒体の選定など採用強化の支援の他、従業員への中長期的なキャリアビジョンを描ける研修制度の構築を行いました。

★ここがポイント
産休育休復帰後も女性がキャリアビジョンを描けるよう職場改善。

支援 2 妊娠出産を経て女性が長く働き続けられる 職場環境づくりを支援

担当専門家②
特定社会保険労務士
本間 あづみ



女性が長く働き続ける環境を目指し、産前産後および育児休業取得者のフォローや社内の受け入れ体制の整備、社内周知など復帰支援の他、育児介護休業規程等の改定を行いました。また、総務経理業務など場所に捉われない業務は柔軟な働き方を可能にするため、テレワーク導入やシステム化、クラウド化によるバックオフィスの効率化を進め、その他労働条件通知書の整備や選択制確定拠出年金の提案を行うなど職場環境の改善を行いました。

★ここがポイント
産休育休支援や社内周知、業務効率化によって職場環境を改善。

具体的な 取り組み

- 産前産後休業及び育児休業に関する復帰支援 (復職後の両立方法やもらえる手当や給付金の説明)
- 女性活躍のブランディング強化 (ロールモデルの確立)
- 出産や育児と両立しやすい職場環境の整備
- 女性採用の強化 (求める人物像の明確化・求人媒体の選定・面接や入社後研修の改善、求人票の見直し)
- テレワークの導入 (総務経理業務やバックオフィスの整備)
- 研修制度の導入 (マネー・キャリア・ライフプラン)

策定した 規程他

- 育児介護休業規程
- 育児復帰支援プラン
- 一般事業主行動計画 (次世代育成支援対策推進法) (女性活躍推進法)
- 札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証ステップ1取得

支援で使用した 助成金・補助金

- 厚生労働省両立支援等助成金 (出産育児両立支援コース) (育児休業等支援コース)
- 札幌市育児休業取得助成金、育児休業取得助成金、育児休業代替要員雇用助成金

After / コンサルティング後の結果

女性が働きやすい職場改善が社内初の産休育休取得と採用強化に

男性社員と女性パートタイマーがそれぞれ社内初の産休育休を取得した他、女性が働きやすい職場環境の社内周知ができ、採用面でも強みになりました。

女性従業員の声

パートタイマーでも産休育休が取れ、安心して働き続けられます。

勤務間インターバルや 年次有休の取得で 働きやすい職場環境へ



担当専門家① 特定社会保険労務士 / 担当専門家② 2級キャリア・コンサルティング技能士

- ◆業種 / 製造業
- ◆代表者氏名 / 吉田 了司
- ◆住所 / 札幌市東区東雁来3条1丁目2番5号
- ◆電話番号 / 011-782-6161
- ◆従業員数 / 15名 (正社員15名、パート0名、男12名・女3名)
- ◆女性管理職 / 0名
- ◆産休育休 / 0名
- ◆取組期間平成30年8月23日(木)~平成31年1月31日(木)

Before / 企業が抱える課題と背景

女性活躍や両立支援に力を入れ人材や ノウハウ流出を防ぎたい

ものづくりには人材の定着と技術の伝承が不可欠ですが、業務のムラによって長時間労働が常態化し、人材とノウハウの流出を防ぐことが弊社の課題でした。そのため、結婚や育児、介護、闘病と両立しやすいよう時間外労働を削減し、職場環境を整備する必要性がありました。また、今後の採用を強化するためにも社内の意識改革や組織改善を進め、女性活躍に力を入れることで企業のブランディングを強化したいと考えていました。

株式会社 吉田機械
代表取締役社長
吉田 了司



★ここが課題

人材やノウハウ流出防止のため両立支援と職場環境の整備に力を入れたい。

コンサルティングの取り組み

人材定着を目指し社内コミュニケーションや 職場環境を改善

ものづくりの企業において、職人特有のコミュニケーション不全の改善は業務効率化や社内の活性化につながります。そのため、社員同士の連携強化やコミュニケーション研修の導入による職場環境の改善を行い、人材の定着を目指しました。また、年次有給休暇取得を促進し、一年単位の変形労働制の採用や勤務間インターバル制度の導入、就業規則の改定や育児介護休業規程を整備することで女性が活躍できる環境づくりを行いました。

★ここがポイント

社内コミュニケーションを改善し、人材定着と女性活躍を支援。

支援 1 就業規則など規程の整備で従業員が 安心して働ける職場環境へ

人材定着を目指し、残業是正に向けた意識改革や組織改善、年次有給休暇取得促進や勤務間インターバル制度導入の他、一年単位の変形労働制を採用しました。また、就業規則の改定や育児介護休業規程の整備によって女性が活躍できる職場環境の整備を行い、工程管理表の共有による業務効率化、勤怠管理システムの導入やバックオフィス効率化の検討を進め、テレワーク導入に向けた支援を行いました。

担当専門家①
特定社会保険労務士
本間 あづみ



★ここがポイント
社内制度や規程整備、業務効率化によって安心して働ける職場に。

支援 2 ものづくりの業務効率化に 社内コミュニケーションは不可欠

まずは長時間労働の是正に向け、企業の課題整理や残業削減コンサルティングの他、業務効率化に関する研修を行い、業務改善に努めました。また、会社が求める従業員像の見える化を進め、行動指針の策定や従業員のキャリアコンサルティングを行い、モチベーション向上を図りました。さらに、ものづくりの企業における業務効率化には社内コミュニケーションが不可欠であるため、従業員同士の連携強化についても研修を実施するなど支援を行いました。

担当専門家②
2級キャリア・コンサルティング技能士
藤塚 優子



★ここがポイント
従業員の連携強化によって、ものづくり企業の業務効率化を支援。

具体的な 取り組み

- 職場環境の整備 (年次有給休暇取得の周知、労働時間インターバル制度の導入、一年単位の変形労働時間制採用)
- 研修制度の導入 (業務改善研修、コミュニケーション研修)
- BCP (事業継続計画) (災害や突発的なことが発生しても事業の継続や復旧を図るための計画)

策定した 規程他

- 就業規則 (勤務間インターバル制度)
- 育児介護休業規程
- 一般事業主行動計画 (次世代育成支援対策推進法)
- 有給休暇取得計画書
- 札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証ステップ1取得

支援で使用した 助成金・補助金

- 厚生労働省時間外労働等改善助成金 (勤務間インターバル導入コース)
- 札幌市テレワーク・業務管理システム普及促進事業補助金

After コンサルティング後の結果

会社に合った環境整備とコミュニケーション改善の効果を実感

勤務間インターバル制度や年次有給休暇など、ものづくりの企業に合った職場環境の整備と社内コミュニケーションの円滑化が業務改善にもつながりました。

女性従業員の声

社員の連携が強まり、コミュニケーションの重要性を感じました。

飲食業界の慣例改善と働く環境整備によって新規採用を実現



担当専門家① 中小企業診断士 / 担当専門家② 社会保険労務士

- ◆業種 / 飲食業
- ◆代表者氏名 / 藤本 清
- ◆住所 / 札幌市西区琴似2条1丁目3-5玉田ビル1階
- ◆電話番号 / 011-213-9200
- ◆従業員数 / 3名(正社員2名、パート1名、男1名、女2名)
- ◆女性管理職 / 0名
- ◆産休育休 / 0名
- ◆取組期間 / 平成30年8月27日(月)~平成31年1月31日(木)

Before / 企業が抱える課題と背景

経営の安定化と長時間労働など飲食業界の慣例改善が課題

他の業界と比べて長時間労働が常態化しており、従業員もパートタイマーやアルバイトが中心であることが多いため、人材の入れ替わりが激しいことが飲食業界の慣例となっています。そのため、当店では従業員が働く楽しさを感じられるよう、長時間労働の削減や労働環境を改善したいと考えていました。しかし、開業から一年とまだ日が浅く、まずは経営を安定させることが課題となっていました。

Les KaneKIYOs
代表
藤本 清



★ここが課題

経営を安定させ、長時間労働や人材流出などの慣例を改善したい。

コンサルティングの取り組み

企業ビジョンの確立によって新規採用実現と定着率向上が目標

企業ビジョンから従業員に求めるスキルや労働条件を明確にし、パートタイマー1名の新規採用と従業員の定着率向上を目指しました。就業規則や雇用条件を整備し、オーナーや従業員の業務の棚卸しなど業務改善によって、長時間労働の是正を行いました。また、組織編成の見直しや売り上げ向上策の実施によって経営改善を支援した他、求める人物像を明確にし、求人媒体や広告についてアドバイスするなど採用強化を行いました。

★ここがポイント

企業ビジョンの明確化によって組織や環境改善、採用強化を支援。

支援 1 企業ビジョンを明確にすることで経営課題を解決

体制を整備してから人員を増やしたいというオーナーの希望があったため、まずは現状把握のためにヒアリングを行い、企業ビジョンを明確にするところから支援を始めました。人件費を捻出するため、収支分析や経費削減の他、組織編成の見直し、業務改善を進めることで安定した経営を目指しました。また、売上拡大に向けた対策や事業計画の作成、資金調達や収益向上などを行うことで、経営課題の解決に向けた支援を行いました。

担当専門家①
中小企業診断士
中野 貴英



★ここがポイント

企業ビジョン確立と経営課題の整理によって経営安定化を図った。

支援 2 業務改善と雇用条件など働く環境整備で1名の新規採用を実現

飲食業界は一年以内の退職者が多く、ホールスタッフ2名以上の体制がオーナーの希望だったため、雇用条件や就業規則、人事評価制度の整備による地盤固めを行いました。また、女性社員の負担軽減のため、業務の棚卸しや仕分けによる業務改善の他、求める人物像を明確にし、採用を強化したことによってパートタイマー1名を新規採用しました。雇用条件の確立は他店との差別化にもなり、働き手にとって大きな魅力になると考えられます。

担当専門家②
社会保険労務士
新田 和代



★ここがポイント

業務改善や働く環境整備による地盤固めが魅力形成と採用強化に。

具体的な取り組み

- 経営課題の整理 (企業ビジョンの確立、収支分析、経費削減、資金調達)
- 労働環境の整備 (人事評価制度、労働条件の通知、時間外労働協定届)
- 業務の効率化による長時間労働の是正 (業務の棚卸し・仕分け)
- 収益力の向上 (ホームページ改修、SNSの活用、看板メニューのPR、イベント企画などの集客対策)

策定した規程他

- 就業規則 (労働時間、人事評価等労働条件や働き方全般)
- 賃金規程 (給与支払日、残業代やその割増率など)
- 札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証ステップ1取得

支援で使用した助成金・補助金

- 厚生労働省キャリアアップ助成金

After / コンサルティング後の結果

働く環境整備の必要性を再認識する機会に

長く働くことのできる職場の必要性を再確認し、就業規則の作成など働く環境の整備をしたことで、1名のパートスタッフを採用することができました。新規雇用がそれぞれの従業員の負担軽減に繋がり、やりがいのある職場だと思ってもらえるように今後も努力して行きたいです。

女性従業員の声

労働条件がはっきりしたことで働きがいを感じて仕事をしています。

「シエスタらしさ」に こだわった業務改善と 評価制度の構築



担当専門家① 中小企業診断士 / 担当専門家② キャリアコンサルタント

◆業種 / 製造、小売業
◆代表者氏名 / 附柴 彩子
◆住所 / 札幌市中央区南1条西12丁目4-182
◆電話番号 / 011-206-1580

◆従業員数 / 16名 (正社員2名、パート14名、男0名、女16名)
◆女性管理職 / 1名
◆産休育休 / 1名
◆取組期間 / 平成30年8月31日(金)~平成31年1月31日(木)

Before / 企業が抱える課題と背景

女性が両立しやすいよう環境を整え 成長機会を提供したい

従業員は全員が女性であり、それぞれのライフスタイルに合わせた自由度をもたせた勤務体系ですが、女性ならではの視点や女性の能力を顕在化し明確にし、よりやりがい、成長を感じられるような環境整備が必要でした。これまでは人事評価制度が整っていなかったため、弊社に適切な人事評価制度を構築して、キャリアアップを目指せるようにしたいと考えていました。また、短時間でも成果が出せるように業務改善を行う必要がありました。

株式会社 Savon de Siesta
代表取締役社長
附柴 彩子



★ここが課題

両立しやすい職場環境の整備と従業員の成長機会の提供が課題。

コンサルティングの取り組み

中長期的な企業ビジョンの共有が 職場環境の改善に直結

人事評価制度を構築することは従業員の成長促進や働きがいの向上につながります。そのため、まずは経営者が考えている企業ビジョンを共有し、今後企業が求める人物像を明確にすることから支援を始めました。また、重要な業務について、目的・目標を明確にし、意思決定・レビュープロセスを整理したことで、業務改善を行いました。さらに、正社員登用基準の策定やコミュニケーションの円滑化によって女性が働きやすいよう職場環境の整備を行いました。

★ここがポイント

企業ビジョン確立で組織体制や業務効率化など職場環境が改善。

支援 1 企業理念・ビジョンを社内で共有し、 日々の業務に目的意識を持てるように落とし込み

人事評価制度の構築には、企業理念や今後目指す方向性を示し、求める人物像を明確にすることが重要です。「毎日の暮らしに、ココロがほっとするひとときを贈る」という企業理念は共有されていましたが、理念を体現するにはどのような業務、行動を行えばよいのか、行動指針、あるべき人材像が明確ではありませんでした。また、経営ビジョンや目標は社内に共有されておらず、経営層と従業員に認識のギャップがありました。理念やビジョンが日々の業務に結びつくように気をつけて支援を行いました。

担当専門家①
中小企業診断士
小西 麻衣



★ここがポイント

企業ビジョンから評価制度を構築。数値目標達成に向け業務改善。

支援 2 「シエスタらしさ」を主軸に、 業務改善や組織風土改善を実現

業務内容や流れを一つ一つ見える化しながら、会議などの指示系統、意思決定フローを整理することにより、戻りや修正、突然の指示などを減らし業務の効率化を図りました。評価制度策定にあたっては、例えば「笑顔」や「挨拶」でも従業員の方とのディスカッションも交えて「シエスタらしさ」を追求し、評価項目や基準を作っていました。また、業務内容のヒアリングを通じて発見した組織上の問題点を随時指摘しながら、社内コミュニケーションの改善を図りました。

担当専門家②
キャリアコンサルタント
相馬 ひとみ



★ここがポイント

業務効率化には従業員満足度が影響。企業らしさを活かして支援。

具体的な 取り組み

- 経営課題の整理 (中長期的な企業ビジョン・組織図・経営計画の確立、指示系統の見直し)
- 業務内容の見える化 (社内ルール統一、業務フローの作成)
- 求める人物像の明確化 (人事評価制度、正社員登用基準設定)

策定した 規程他

- 従業員の行動指標策定
- 正社員登用規程

After / コンサルティング後の結果

人事評価の整備によってパートタイマーを正社員登用

企業ビジョンや組織構想により企業理念に沿った弊社らしい評価制度を構築できました。パートタイマー1名を正社員登用し、今後さらに2名の登用を予定しています。

女性従業員の声

評価基準が明確になることが働く意欲につながります。

明確な企業ビジョンによって 採用強化や 人事評価制度を構築



担当専門家① 2級キャリア・コンサルティング技能士 / 担当専門家② 経営コンサルタント

- ◆業種 / サービス業
- ◆従業員数 / 9名 (正社員6名、パート3名、男0名、女9名)
- ◆代表者氏名 / 池沢 真弓
- ◆女性管理職 / 3名
- ◆住所 / 札幌市中央区南2条西6丁目17-2トシックス26ビル2階
- ◆産休育休 / 0名
- ◆電話番号 / 011-281-2323
- ◆取組期間 / 平成30年8月31日(金)~平成31年1月31日(木)

Before / 企業が抱える課題と背景

女性のキャリアアップや能力を活かし 長く働ける職場にしたい

従業員全員が女性であり、企業として女性が長く働ける環境の整備は不可欠でした。そのため、これまでの評価制度をエステ業界や弊社に合うよう見直し、キャリアビジョンを描ける体制やキャリアアップの仕組みづくりを通じて従業員の定着率を向上させることが課題となっていました。また、企業のブランディング強化の他、若年従業員の能力を引き出すことで一人ひとりが強みを発揮できる組織づくりにも着手したいと考えていました。

株式会社 フェス
代表取締役
池沢 真弓



★ここが課題

全従業員が女性。組織や制度を見直し長く働ける環境整備が課題。

★ここがポイント

組織づくりと女性が長く働ける職場環境づくりの両方向から支援。

コンサルティングの取り組み

組織の課題整理と従業員の声を反映した 職場改善を支援

まずは企業ビジョンを明確にするため、今後目指す方向性や経営者の想いを明文化し、系列会社の統一やブランドワードの再設置などブランディングを強化することによって、他企業との差別化を図りました。また、事業戦略の概要図を作成し、人事評価制度の構築や採用強化に関する支援の他、従業員アンケートを実施したことで、業務改善やサービス規程の見直し、研修制度の構築など従業員の声を反映した職場環境の改善を行いました。

支援 1 採用強化やキャリアアップ支援が 女性の定着率アップに

担当専門家①
2級キャリア・コンサルティング技能士
藤塚 優子



★ここがポイント

女性が長く働き続けるために採用からキャリアアップまでを整備。

支援 2 企業ビジョンを基に人物評価や 待遇を見直し評価制度を構築

担当専門家②
経営コンサルタント
大湊 亮輔



★ここがポイント

人事評価制度を構築し、従業員の能力発揮や定着についても支援。

企業に最適な人事評価制度の構築には、売上などの数値目標だけではなく目指す方向性や経営者の想いを言語化し、企業ビジョンを明確にする必要があります。そして、それを基に売上以外の定性評価項目を追加し、賞与やインセンティブ条件の見直しを行うなど、最適な人事評価制度を構築する支援を行いました。また、採用段階から人材マネジメントにおいて重要となるビジョンの「共感」を生み出すことで、従業員の能力発揮や定着を図りました。

具体的な 取り組み

- 企業ビジョンの明確化 (ブランディング強化)
- 社内制度の整備 (人事評価制度、キャリアプラン、キャリアアップ制度、研修制度)
- 女性採用の強化 (求める人物像の明確化、求人広告アドバイス、面接手法見直し)
- 職場環境の整備 (業務の改善、サービス規程の見直し)
- サービス規程 (福利厚生)の充実

策定した 規程他

After / コンサルティング後の結果

企業ビジョン明確化が応募者増や人事評価制度の構築に

企業ビジョンが明確になったことでブランディングが強化され、求人への応募が増えました。また、弊社に合った人事評価制度を構築できたと感じています。

👤 女性従業員の声

これからの自分のキャリアを意識するきっかけになりました。