札幌市働き方改革ガイドブック *2021*

令和3年（2021年）9月発行

令和3年度
札幌市女性活躍に向けた働き方改革サポート事業

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
人材確保・開発部
人材確保・活用課

札幌市中央区北1条西2丁目
北海道経済センター
TEL. 011-231-1772

受託者

株式会社Mammy Pro

札幌市中央区南1条西5丁目
愛生舘ビル2F
TEL.011-206-9150

これまでの
事例集は
こちら

さっぽろ市
01-H03-21-1416
R3-1-124

- 採用力強化
- 定着率アップ
- 社員の
  モチベーションアップ
- 生産性向上
- 業務改善
- 組織体制強化
- 企業ブランディング

札幌市
働き方改革
ガイドブック
2021

― 女性活躍による働き方改革への取組 ―

札幌市働き方改革ガイドブックについて

2016年に女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）が施行されました。この法律と真摯に向き合うことで、女性活躍のみならず、男性を含めた職場の働き方改革につながり、優秀な人材の確保や定着率のアップ、生産性の向上などのメリットがあります。

しかし、札幌市内の企業においては、必要性を理解しながらも「小規模の会社では、余裕がなく難しい」「教育や意識改革に要する時間がなく、極めて厳しい状況」などの様々な事情により多くの企業が取り組めていないのが現状です※。

そこで、平成30年度より「女性活躍に向けた働き方改革サポート事業」において市内中小企業30社に働き方改革を切り口としたコンサルティング支援を行ってまいりました。

過去3年間の取組事例のポイントやフローについてピックアップし、さらに働き方改革に関する認証制度・助成金・相談窓口についてまとめました。

※札幌市「女性の活躍推進に向けた札幌市の現状について」平成29年度より

INDEX

- 課題別 コンサルティング支援のポイントとフロー
  - テレワーク導入・ICT化による生産性の向上 …… 03
  - 人材の採用・定着 …… 04
  - 職場環境の整備 …… 05
  - 業務改善 …… 06
- これまでの取組事例5選
  - 01 2018年度 株式会社TONMANA（Webマーケティング） …… 07－08
    男女ともに働きやすい制度を充実させ さらに多くの女性が活躍する会社に
  - 02 2019年度 株式会社アシタバ（人材派遣・職業紹介事業、建築事業） …… 09－10
    従業員がモチベーションを高めながら 次の目標に挑戦できる評価制度を確立
  - 03 2020年度 株式会社女性のチカラ（FP業・セミナー業・金融業・保険業） …… 11－12
    女性だけの会社だからこそ目指す 女性が輝きながら楽しく働ける環境整備
  - 04 2020年度 東光工栄株式会社（建設業） …… 13－14
    テレワーク（モバイルワーク）の導入により 工事現場のITリテラシーが向上、業務効率化を実現
  - 05 2020年度 野口観光株式会社　札幌営業所（宿泊業） …… 15－16
    テレワーク定着と業務効率化によって 多様な働き方にも対応できる企業へ
- 「札幌ワーク・ライフ・バランスplus企業認証制度」とは …… 17－20
- 働き方改革のための補助金・助成金 …… 21－22
- 困った時は？ 働き方改革に関する相談窓口 …… 23－24
- 働き方改革に取り組む企業のための「認定制度」 …… 25
- 知っておきたい！「働き方改革」の基本用語集[最新版] …… 26

HOW TO　女性活躍の進め方

STEPS 1　状況把握・課題分析
統括アドバイザー+専門コンサルタント2名体制で各社の課題を分析
POINT 多方面からコンサルすることで成果が上がる

STEPS 2　経営者の決断・意思表明
取組の方向性を決め、経営者から従業員へ意思表明を行う
POINT 会社のビジョンを丁寧に伝えることが効果的

STEPS 3　従業員の意識改革
個別相談を通し、丁寧に従業員に説明
POINT 従業員にとってどんな恩恵があるかを伝える

STEPS 4　施策の計画
課題に対する取組を計画
POINT 従業員と一緒に計画を立てる

STEPS 5　施策の実行／施策の定期的な見直し・改善
定期的に取組を見直し、課題に合わせ改善策を検討
POINT すぐに始められるものから実行する

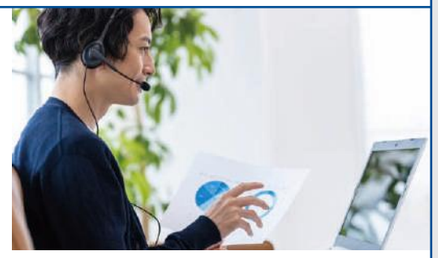
課題別
コンサルティング支援のポイントとフロー

2018年から2020年までの3年間の取組の中から、札幌市内の中小企業が抱える課題を
コンサルティング支援によってどのように解決したかを課題別にご紹介します。

※「活用した補助金・制度」については、当時の名称となります。

課題01 テレワーク導入・ICT化による生産性の向上

- ICT化によって生産性を向上させたい
- 社内規程の整備をしたい
- テレワークの実施率・定着率をアップさせたい



支援フローの一例

業務内容の見える化・分析・整理
まずはテレワーク可能な業務や現状の課題をリストアップ！

機器の選定

テレワーク可能な業務内容から必要になる機器や台数などを検討

補助金の活用

定着率アップのための仕組みづくり

在宅勤務規程などの策定
通信費など在宅勤務時の費用の負担、勤怠管理、機器の取り扱いなどについて、テレワークの頻度や業務の実態に合わせて策定

支援のポイント

支援した専門家からのアドバイス

業務の洗い出しをし、リモート化を進めたことで、時間外労働の削減など企業全体の業務効率化につながりました。
（社会保険労務士）

企業の実態に合わせた職場環境整備によって、従業員のライフスタイルに沿ったテレワーク運用が可能になりました。
（ITコーディネーター）

取り組んだ企業の業種

IT・建設・不動産・宿泊

活用した補助金・制度など

- 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
- 北海道テレワーク導入支援補助金

課題02 人材の採用・定着

- 女性社員を増やしたい
- 新卒採用を強化したい
- 定着率を向上させたい

支援フローの一例

企業が求める人物像の明確化
企業ビジョンのヒアリングから求める人物像を導き出す

採　用

採用ツールや求人票の見直しでターゲットに届く求人を行うことが重要

- **採用方法の見直し**
- **企業の魅力をPR**
  自社では当たり前だと感じている制度・環境・福利厚生を再確認し、求人票でPR

定　着

- **従業員の声を職場環境改善に反映**
  面談やアンケートを実施することで従業員一人一人の要望や課題を抽出・言語化

- **キャリアコンサルティング**
- **人事評価制度の構築**

企業ブランディングの強化

支援のポイント

支援した専門家からのアドバイス

企業の魅力を再確認し、求人広告に検索されやすいキーワードや企業の強みを具体的に打ち出したことで応募者が増加しました。また、評価項目や基準を整理し、3カ月ごとの面談で自己評価と会社評価のレビューを行う仕組みにした結果、社員のモチベーション向上と維持につながりました。
（2級キャリアコンサルティング技能士）

取り組んだ企業の業種

運送・コールセンター・製造・小売・サービス・IT・自動車整備・人材派遣・医療・建設・デザイン・FP

活用した補助金・制度など

- 札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証制度
- さっぽろ圏奨学金返還支援事業

課題 03

職場環境の整備

- 女性が働きやすい環境整備をしたい
- 社員のモチベーションを向上させたい
- コミュニケーションの強化をしたい
- 多様な働き方を実現したい

支援フローの一例

従業員の声を抽出
面談やアンケートによって従業員一人一人の要望や課題を抽出・言語化

産休・育休・介護休暇	職場環境	研修制度	多様な働き方
関係規程の整備	社内制度やルールの見直し・明確化	各種研修の実施	副業・兼業・テレワーク フレックスタイム制
勉強会の実施	各種規程の見直し		
復帰支援	コミュニケーションツールの導入		

- ハラスメント
- メンタルヘルス
- 人材マネジメント
- コミュニケーション
- キャリアデザイン
- 業務改善

支援のポイント

支援した専門家からのアドバイス

女性社員の意見を具体化し、課題解決に向けてサポートすることで、ライフイベントを経ても長く働ける職場環境の整備を行いました。
（2級キャリアコンサルティング技能士）

社員の声から産休や育休・介護休業制度を改めて周知し、理解を深めたことが社員の満足度の向上につながりました。（特定社会保険労務士・行政書士）

取り組んだ企業の業種

ソフトウェア開発・コールセンター・運送・小売・製造・飲食・サービス・IT・自動車整備・建設・人材派遣・不動産・医療・土木・FP

活用した補助金・制度など

- 札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証制度
- 札幌市育児休業等取得助成金
- 厚生労働省両立支援等助成金
- 厚生労働省くるみん認定&えるぼし認定
- 厚生労働省キャリアアップ助成金

課題 04

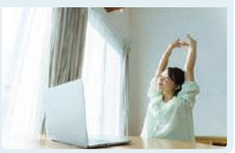
業務改善

- 長時間労働の是正をしたい
- 仕事の属人化を解消したい
- 育児や介護との両立支援をしたい

支援フローの一例

業務の見える化
業務を洗い出し、そこから現状の課題や業務をリストアップし整理

業務改善		長時間労働の是正	
業務スキーム（フロー）の見直し	指示連絡系統の整理	変形労働時間制	勤務間インターバル制度



支援のポイント

支援した専門家からのアドバイス

長時間労働の是正に向けた変形労働時間制の採用、勤務間インターバル制度を導入し、工程管理表の共有による業務効率化を行いました。（社会保険労務士）

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実施し、業務改善を行いました。
（2級キャリアコンサルティング技能士）

取り組んだ企業の業種

運送・広告・製造・飲食・小売・建設・自動車整備

活用した補助金・制度など

- 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）

これまでの事例 01

2018年度 株式会社TONMANA

男女ともに働きやすい制度を充実させ さらに多くの女性が活躍する会社に

担当専門家　中小企業診断士 × 特定社会保険労務士

コンサルティング支援の流れ

女性採用の準備	採用戦略の策定	キャリアプラン構築	働きやすい環境整備
各種規程の策定とテレワークに対応可能な環境整備	企業ビジョンを明確にし、経営計画から採用戦略を策定	将来の業務形態に必要な人物像やキャリアビジョンを検討	労務整理や福利厚生制度など社員が働きやすい環境整備

従業員の働きやすさや成長を重視し 柔軟に対応できる環境整備を目指す

interview #01

女性活躍推進の コンサルティング支援を受けて いかがでしたか？

女性の採用に向けた 職場環境の整備だけでは なく企業としても前進

設立当初は男性3名の会社でしたが、Webマーケティングにおける顧客のニーズに応えるためにも女性の感性が必要だと感じ、女性の採用に向けて職場環境を整備したいと考えていました。支援では採用した女性社員が産休に入るにあたって必要となる関係規程を整備した他、企業ビジョンを明確化し、採用戦略を策定しました。

interview #02

支援後、 取組を継続する中で 感じている効果を教えてください。

働きやすさを重視し 状況に合わせた柔軟な 運用で定着を実感

従業員が自分のライフスタイルに合わせて働けるよう、変則勤務と在宅勤務の2つの制度を採用しています。変則勤務は日ごとの出退勤時間を従業員が選択し、ミーティングは全員が出社するコアタイムに行うことで時間を有効活用しています。在宅勤務も子育て中の従業員が利用しており、どちらも定着を感じています。

interview #03

現在、 新しく自社で取り組んでいることを 教えてください。

Webマーケティング会社の 強みを生かした 採用ツールの活用

今までは求人情報を出していませんでしたが、当社に興味のある人材に常に情報を発信できるよう、Webマーケティング会社の強みを生かした採用サイトを立ち上げました。また、社員の紹介制度に加え、今後は採用ツールとしてインスタグラムも活用することで採用の仕組みを強化し、より良い人材と出会えればと考えています。

interview #04

支援がきっかけとなって 感じている変化などは ありますか？

「採用」から従業員が スキルアップできる 「定着」にシフト

設立当初はいかに従業員を増やしていくかを考え、採用に向けた職場環境の整備が課題でしたが、従業員が増えるにつれて、今度は従業員自身が成長やスキルアップを目指せる仕組みが必要になってきました。支援で評価制度を導入したことで、より「採用」メインから「定着」に力を入れるフェーズに移行できたと感じています。

interview #05

今後、 取り組みたいと考えている課題や 目標はありますか？

会社に合わせた 評価制度の再構築と 教育システムに着手したい

既存の評価制度は条件が細かく、運用の難しさを感じるようになったため、今の会社の状況に合わせて評価基準を売り上げに直結させ、生産性を上げられるシンプルな仕組みにしたいと考えています。また、勉強熱心な従業員ばかりなので、今後は会社が求めるスキルを伝え、人材育成のための教育システムにも取り組みたいです。

Webマーケティング会社の強みを生かしたサイトで 採用の仕組みを強化。

設立時は男性3名のみだったが、 現在の男女比は5：7と女性の多い職場に。

「状況に合わせて柔軟に対応していきたい」 と語る代表取締役の宮島拡夢さん。

課　題

- 女性の採用に向けた環境整備
- 社員がライフステージに 合わせて働ける仕組みづくり
- 在宅勤務制度や人事体制の構築

策定した規程など

- 在宅勤務規程
- 育児・介護休業等に関する規程
- ハラスメント防止規程

取組のまとめ

- 企業ビジョンや業務計画から 採用戦略を策定
- 社員がステップアップできる キャリア制度の構築
- 在宅勤務規程など テレワークに向けた環境整備

株式会社TONMANA

業種：Webマーケティング
従業員数：12名（正社員11、他1/女性7、男性5）

Staff views

スタッフの所感

企画・営業
大久弥凪さん

売り上げを意識するようになり仕事にも張り合い

2018年にインターンシップとして働き始め、現在は管理職ですが、仕事とプライベートのバランスを取りながら働けていると感じています。変則勤務は抱えている案件に合わせて自由に時間を調整でき、事前に天気予報を調べて趣味のバイクで朝日を眺めてから出勤するのも楽しみです。

これまでの事例 02

2019年度 株式会社アシタバ

従業員がモチベーションを高めながら次の目標に挑戦できる評価制度を確立

担当専門家　特定社会保険労務士 × キャリアコンサルタント

コンサルティング支援の流れ

評価項目の作成	評価基準シートの確立	定期的な面談の実施	育休からの復帰支援
企業ビジョンや戦略、業務内容から評価項目を明確化	「成果・業績・能力・情意」の4つの目標を設定	毎月の面談で社員の声を聞き、四半期ごとに評価を実施	育休中も小まめにコミュニケーションをとり、復帰を支援

「物差し」となる評価項目が明確になり定期的な面談で従業員の成長をフォロー

interview #01

女性活躍推進事業のコンサルティング事業に応募した経緯を教えてください。

従業員のモチベーションを高める評価制度を確立したい

もともと評価制度はあったものの、評価をする上で物差しとなる評価項目が明確ではありませんでした。従業員のモチベーションを高めるためにも効果的な評価制度を導入し、職位ごとに必要とされる業務スキルや役割を明確化することが必要だと感じていたところ、この事業を知って解決できればと考え、応募しました。

interview #02

コンサルティングを受けて、どのような効果がありましたか？

会社のビジョンに基づいた評価制度と意思疎通を重視した面談の実施

経営層のビジョンや戦略を擦り合わせ、見える化することで必要な人材を割り出し、評価の仕組みづくりを行いました。ビジョンを共有しながら従業員が目標を再確認できる面談の実施や評価制度を確立できたことは、大きな効果だと感じています。また、育休中の女性社員に対しても定期的な面談を行い、復帰支援を行いました。

interview #03

コンサルティング後、継続して取り組まれていることはありますか？

ブラッシュアップしながら評価制度や従業員アンケートを運用

何度も議論を重ねて、支援で一緒に作成していただいた評価項目は、ブラッシュアップしながら現在も運用しています。毎月の面談や四半期ごとの評価面談はもちろん、従業員の満足度を測るアンケートも実施しています。育休中の社員には小まめに連絡を取り、共有ツールで常に会社の動きが見られるようにする復帰支援も続けています。

interview #04

支援をきっかけとして新しく自社で取り組んでいることを教えてください。

支援をベースとした新たな取組でさらに働きやすい環境づくりへ

会社全体で共有するため、経営理念・基本方針・行動理念を毎日朝礼で唱和しています。他には、テレワークに対応できるよう在宅勤務規程の策定や、北海道働き方改革推進企業認定制度のシルバー認定の取得を行いました。また、派遣先企業の協力を得て、支援で確立した従業員の評価制度を元に派遣社員の評価制度にも着手しています。

interview #05

今後、取り組みたいと考えている課題や目標はありますか？

評価制度の運用によって見えてきた課題の解決に向けて

特に感じているのは評価者自身のスキルアップの必要性です。セミナーを受講する機会も設けていますが、面談で従業員の声をきちんと聞き、しっかりフォローできる体制の強化が今後の課題です。定性評価を視覚化するスキル管理表を浸透させ、評価制度と賃金制度の連動についても時間をかけて進めていきたいと考えています。

課　題

- 従業員が働きがいを感じる評価制度の確立
- 育児休業取得者の復帰サポート体制の確立

策定した規程など

- 評価制度
- 賃金テーブル

取組のまとめ

- 職位ごとの業務内容や責務を整理し、正当な評価ができる仕組みづくり
- 経営層の目線がそろい、企業ビジョンや戦略を見える化
- 育休後の女性社員のための両立支援を会社として明示

評価制度の項目が明確になったことで、さらに働きやすい人材派遣会社へ。

毎月の面談で目標を再確認し、四半期ごとの評価により社員のモチベーションもアップ。

左：常務取締役の白井康裕さん、
右：ソリューション事業部営業マネージャーの次木雅俊さん。

株式会社アシタバ
業種：人材派遣・職業紹介事業、建築事業
従業員数：14名（正社員14/女性7、男性7）

Staff views

スタッフの所感

ソリューション事業部 チーフ
RAリクルーティングアドバイザー
キャリアコンサルタント
波田野明子さん

定期的に自分の目標を再認識し、次に挑戦する指針に

毎月の面談は上司と話すきっかけの一つになり、多様な問題解決に生かせています。定期的に目標や必要とされているスキルを再認識することで、自己評価が可能にもなりました。評価制度は自分の職位に対して求められる行動や業務が見える化され、次の目標に挑戦するための指針となっています。

これまでの事例 03

2020年度 株式会社女性のチカラ

女性だけの会社だからこそ目指す 女性が輝きながら楽しく働ける環境整備

担当専門家　中小企業診断士 × 2級キャリアコンサルティング技能士

コンサルティング支援の流れ

会社の魅力を明確化	チームワークの強化	多様な働き方の実現	人事評価制度の構築
自社では気付かなかった会社の強みを求人票に反映	自主的な週1ミーティングで意見を共有し結束力を強化	営業の短時間正社員や管理職登用で多様に働ける仕組みへ	目標管理型の評価制度を導入し、3カ月ごとに面談を実施

女性が仕事とプライベートを切り替え 多種多様に働ける仕組みづくり

interview #01

女性活躍推進の コンサルティング支援を受けて いかがでしたか？

女性の多様な働き方と 評価制度の整備で さらに働きやすい環境へ

当社はスタッフ全員が女性であり、ライフスタイルに合わせて多種多様に働ける仕組みをつくりたいと考えていました。支援により営業職の短時間正社員や管理職など働き方の選択肢が増え、効果的な人事評価制度の構築ができた他、自社では気付かなかった魅力を求人票に盛り込んだことで応募数や閲覧数が増えるなどの成果がありました。

interview #02

支援後、 取組を継続してみて どのような効果を感じていますか？

人事評価制度の運用が 会社の改善点に気付く きっかけにも

スタッフ自身が目標を定める目標管理型の評価制度によって、これまで営業に比べて数値化が難しかった事務の評価が可能になりました。3カ月ごとの面談で目標に対する振り返りを一人一人行ったことで、スタッフの苦手分野や会社として強化すべき部分に気付くことができ、定期的なスタッフ研修の実施にもつながっています。

interview #03

その他、 新しく自社で取り組んでいることを 教えてください。

働く環境整備や 業務効率化だけでなく スタッフの夢も応援

全員がテレワーク可能になり、副業規程やフレックス規程も策定しました。週1回のスタッフミーティングを全体ミーティングにし、情報共有の強化によって業務効率化にもなっています。さらにそこで出た意見から、必須の資格（FP※）+αとして付加価値を高めるため、スタッフ一人一人が好きな資格を取得できるようサポートを始めています。

※FP=ファイナンシャルプランナー

interview #04

改めて振り返ってみて、 御社にとって本事業は どのようなものでしたか？

ずっと思い描いていた ことが女性専門家の 支援によって実現

これまでずっと思い描いていてもなかなか着手できずにいたことが、非常に良いタイミングで形にできるきっかけになりました。また、当社はスタッフ全員が女性なので、女性の専門家によるコンサルティングによって、多種多様な働き方など女性だからこそ抱える悩みに細かく対応していただけたことにも感謝しています。

interview #05

今後、 取り組みたいと考えている課題や 目標はありますか？

女性が輝きながら 楽しく働ける 環境づくりを目指して

ゆくゆくは裁量労働制を検討しています。まだまだ時間はかかりますが、家庭や子どもを持つスタッフが多いため、時間にこだわらずに効率良く働くことで生産性が上がり、スタッフが輝きながら楽しく仕事をできることが理想です。さらに、ワーク・ライフ・バランスplus企業認証ステップ2の取得も目指しています。

「日本で一番女性が働きたいFP会社」を目指し 多種多様な働き方を実現。

全体ミーティングで情報を共有し、 そこで出たスタッフの意見から職場環境を改善。

「女性が輝きながら楽しく働ける会社にしたい」と語る 代表取締役の太田富士栄さん。

株式会社女性のチカラ
業種：FP業・セミナー業・金融業・保険業
従業員数：6名（正社員2、他4/女性6）

課　題
- 女性が働きやすい環境整備
- 求人票に自社の魅力を盛り込みたい
- 評価基準の明確化

取組のまとめ
- 管理職・営業職の短時間正社員の誕生
- 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
- 人事評価制度の構築

策定した規程など
- 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
- 人事評価制度

使用した支援制度
- 小規模事業者持続化補助金（コロナ特別対応型）
- 北海道テレワーク導入支援補助金

Staff views

スタッフの所感

管理部 マネージャー
野崎さん

さらに女性の働き方に寄り添う働きやすい会社に

入社後6年間で2度の育休と短時間正社員を経て現在は管理職に就いています。女性のライフステージに応じてすぐに会社が環境を整え、多様な働き方の選択肢を作ってくれることに感謝しています。評価制度の基準が明確になり、自分が決めた目標や成果を面談でアピールできることがうれしいです。

これまでの事例
04

2020年度 東光工業株式会社

テレワーク（モバイルワーク）の導入により工事現場のITリテラシーが向上、業務効率化を実現

担当専門家　社会保険労務士 × ITコーディネーター

コンサルティング支援の流れ

ワークショップ実施	工事現場業務におけるIT化	テレワーク導入支援	就業規則の改定
テレワーク可能な業務や現状の課題を可視化・整理	モバイルワークによる情報共有で移動時間を短縮	ネットワークやクラウドの活用でテレワーク体制を確立	育児介護休業とテレワークを盛り込んだ内容に整備

モバイルワーク活用が電気工事現場の業務効率化と職場環境改善の大きな鍵に

interview #01

女性活躍推進事業のコンサルティング事業に応募した経緯を教えてください。

就業規則の改定をきっかけにテレワーク導入や女性活躍が促進

ちょうど就業規則の改定を考えていたところ、この事業を紹介していただいたことがきっかけです。法令に合わせて育児・介護休業規程など必要な項目を就業規則に追加し、さらにテレワークにも対応できるよう整備したいと考えていたタイミングで、テレワークや女性活躍に関する支援を受けられると知り、応募しました。

interview #02

コンサルティングを受けて、どのような効果がありましたか？

アナログからデジタルへ移行したことで残業時間を削減

ネットワークやチャットツールの活用で工事管理者の残業時間が支援前年との比較で、月2時間ほど削減することができ、業務効率化を実感しています。また、もともと男性の育休取得率が高く、仕事と家庭の両立に理解ある風土でしたが、社内規程を整備したことで女性社員がより長期間働ける環境が整いました。

interview #03

コンサルティング後、継続して取り組まれていることはありますか？

ITリテラシーが高まり一人一人がツールを有効活用

ブラッシュアップしながら全て継続しています。より従業員のITリテラシーが高まったことで、事務所にいなくても共有ツールにより指示連絡を迅速かつ正確に行え、工事詳細や使用車両をはじめとしたスケジュール管理もスムーズです。また、この春より30代と40代の2名に工事管理を任せていますが、ツールを最大限駆使して指揮を執っています。

interview #04

支援をきっかけとして新しく自社で取り組んでいることを教えてください。

定年延長や業務効率化で職場環境を改善

当社は60歳定年制でしたが、今年60歳を迎える従業員が5人いるため、希望者はスキルやノウハウを生かして長く働けるよう定年を70歳まで延長しました。また、全従業員がツールを活用することで一人にかかる負担が軽減され、時間にも余裕ができたと感じています。職場環境の改善が従業員のモチベーション向上につながっています。

interview #05

今後、取り組みたいと考えている課題や目標はありますか？

従業員が30年40年と長く働き続けられる職場を目指して

従業員が30年40年と働ける環境づくりのためにも、休日日数の増加や有給休暇の時間単位での取得を可能にすることが目標です。そのためにクラウドベースでの工事管理ツールやRPAによる正確で迅速な処理ツールの導入も検討しており、さらなる効率化を目指したいと考えています。

電気工事現場でチャットツールを活用し従業員間でのコミュニケーションも円滑に。

会社に戻らずモバイルワークでスケジュールの確認や情報を共有し、時間を有効活用。

「支援によって専門家に背中を押してもらえた」と語る取締役部長の岡川卓矢さん。

課　題

- 従業員が長く働ける環境づくり
- 業務効率化
- 社内規程の整備

取組のまとめ

- テレワーク（在宅勤務・モバイルワーク）の制度化
- IT化の推進と労働環境の改善
- 就業規則の改定

策定した規程など

- 就業規則（テレワーク、育児・介護休業等に関する規程）

使用した支援制度

- 札幌市テレワーク等導入補助金

東光工業株式会社
業種：建設業
従業員数：40名（正社員40/女性2、男性38）

Staff views
スタッフの所感

総務
相澤万比呂さん

IT化による職場環境の整備で働きやすさを実感

テレワークで通勤時間等が削減でき、時間に余裕ができたと感じています。チャットツールや工事予定表の共有によって確認もスムーズになり、とても働きやすくなりました。例えば今後出産しても、家庭と両立しながら自分の時間を有意義に使って働ける環境が整って安心しています。

これまでの事例
05

2020年度 野口観光株式会社 札幌営業所

テレワーク定着と業務効率化によって多様な働き方にも対応できる企業へ

担当専門家　特定社会保険労務士 × ITコーディネーター

コンサルティング支援の流れ

テレワーク導入支援	IT化計画の策定	各種規程の整備	認証取得支援
ヒアリングを行い、テレワーク可能な業務を洗い出し	今後の業務効率化に向けたシステム改善やIT化を提案	テレワーク運用に伴い、必要となる社内規程を整備	働き方改革関連の認証取得に向け一般事業主行動計画を改定

テレワークの有効活用で見えてきた可能性
女性を含めた社員が働きやすい環境を構築

interview #01

女性活躍推進事業のコンサルティング事業に応募した経緯を教えてください。

働きやすい環境づくりを目指してテレワーク導入を検討

当社は女性従業員の割合が高く、育休復帰後の女性従業員が働きやすい環境づくりのためにテレワーク導入を考えていました。札幌中小企業支援センターでテレワークに関する補助金について相談した際にこの事業を紹介していただき、テレワークだけでなくさまざまなアドバイスを受けられることから応募を決めました。

interview #02

コンサルティングを受けて、どのような効果がありましたか？

テレワーク定着と社内規程の整備で働きやすい職場づくりが前進

当初、テレワーク対象者は育休復帰後の女性従業員を想定していましたが、新型コロナウイルスの影響で営業所全体のテレワーク導入が進みました。育児や介護と両立できるよう社内規程を整備し、業務の見える化によって効率化が進み、部署の壁を超えたスタッフ間のフォロー体制ができたことも大きな効果だと感じています。

interview #03

コンサルティング後、継続して取り組まれていることはありますか？

状況に合わせて効果的にテレワークを運用できていると実感

変わらずテレワークを継続していますが、新型コロナウイルスの影響が長引いたことから非常に有効に活用できていると実感しています。時には営業所全体の出勤率を減らすために、業務内容によってテレワークが可能な従業員については頻度を上げるなど、状況に合わせながら効果的に運用することができています。

interview #04

改めて振り返ってみて、御社にとって本事業はどのようなものでしたか？

自社だけではわからなかった課題に取り組む「気付きの機会」

専門家という外部の視点から的確なアドバイスをいただけたことで、テレワークをはじめ自社だけではなかなか解決できなかった課題に前向きに取り組むことができたと感じています。初めは漠然としていた相談にも親身に乗っていただき、札幌営業所としても、会社全体としてもさまざまな気付きの機会を得ることができました。

interview #05

今後、取り組みたいと考えている課題や目標はありますか？

支援で得た経験や実績を元にさらなる取組を目指す

支援期間中に札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証ステップ2と北海道働き方改革推進企業認定の取得準備ができたので、今後はまず取得をすることが目標です。また、札幌営業所のテレワーク事例を元に会社全体にも波及させ、営業スタッフが外出先や取引先でも使えるようモバイルワークの導入を検討しています。

ワーク・ライフ・バランスに取り組むことで
従業員が働きやすいホテル・旅館へ。

スタッフが週1～2回輪番制で行うなど、
営業所内でテレワークが定着。

サポートセンター(本社)総務人事担当
統括マネージャーの宝福仁志さん。

課　題

- IT化・在宅勤務規程・業務改善
- 女性を含めた社員が働きやすい職場環境整備
- ワーク・ライフ・バランスによる企業イメージや定着率の向上

取組のまとめ

- テレワーク運用および定着
- 一般事業主行動計画の改定（次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法）
- ワーク・ライフ・バランスへの取組実施

策定した規程など

- 在宅勤務規程
- IT化計画
- 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・介護休業等に関する規程

野口観光株式会社 札幌営業所
業種：宿泊業
従業員数：17名（正社員17/女性8、男性9）

Staff views
スタッフの所感

ネットチーム
金丸真唯さん

スタッフ同士が工夫し効果的にテレワークを活用

多い時にはテレワークを週4日行っていますが、自分の業務に集中できるので、能率的に作業を進められています。テレワーク時と出勤時で業務内容を分けるよう工夫したり、一日の業務予定をメールで共有し、必要があれば電話するなどコミュニケーションが不足しないよう心がけています。

「札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証制度」とは

「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知っていますか？
少子高齢化で働き方改革が注目される中、
「ワーク・ライフ・バランス」に取り組む企業が増えています。

「ワーク・ライフ・バランス」とは？

仕事の責任を果たしながら、それぞれのライフスタイルや希望に応じて家庭や地域生活、仕事以外の活動をバランスよく両立し、多様な生き方を実現できる「仕事と生活の調和」を意味します。

「ワーク・ライフ・バランス」が今の時代に必要な3つの理由

理由01 生産年齢人口が減少

2060年には札幌市の生産年齢人口は半数近くまで減少する見込みです（図1）。企業においては、これからの時代を生き抜くために必要となる優秀な人材確保・定着、子育てや介護をしながら働きやすい職場環境をつくることが重要です。

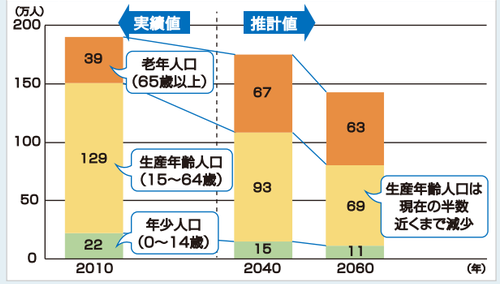
理由02 共働き世帯が増加

共働き世帯は年々増加し（図2）、今や半数以上の夫婦が共働きです。仕事と家庭を両立させていくためには夫婦がお互いに協力し、それぞれが役割を担う必要があります。

理由03 社員3人に1人は介護と仕事を両立

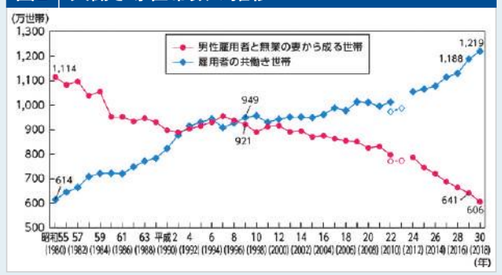
少子高齢化社会では、子育てだけでなく介護による離職が労働力不足に大きな影響を与えます。介護人口がピークに達する2030年頃には、社内の3人に1人が介護をしながら働く社会になり（図3）、多くの人が場所や時間などの制約がある中で働くといわれています。

図1｜札幌市の生産年齢人口の将来推計



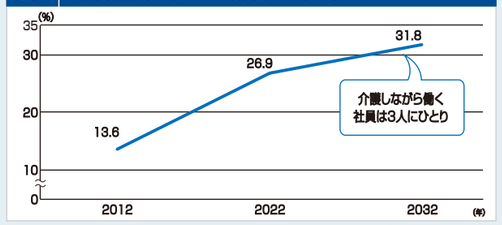
資料：総務省「国勢調査」、札幌市

図2｜共働き等世帯数の推移



資料：内閣府「令和元年版男女共同参画白書」、P.18下部参照

図3｜介護社員が占める割合の将来推計



資料：内閣府男女共同参画局 広報誌「共同参画」2013年1月

企業が「ワーク・ライフ・バランス」に取り組むメリット

個人の仕事と生活の調和の実現には、働く場としての企業の理解や取組の促進が欠かせません。
企業が仕事と生活の調和に取り組むメリットとは。実例を元に以下にまとめました。

メリット1 両立支援や柔軟な働き方の促進

- 子どもを持つ女性社員の定着率向上
- 男性の育児休業取得者の増加
- 時間管理能力の向上
- 女性管理職の登用
- 企業イメージ向上
- 社員の定着や満足度、仕事への意欲向上

利用される制度

- 休業制度（育児休業や介護休業など）
- 事業所内保育所の設置
- 復職支援
- フレックスタイム制、短時間勤務
- 在宅勤務、テレワーク

メリット2 業務の効率化や長時間労働是正の実現

- 職場のチームワーク向上
- 生産性の向上
- 社員の業務の見直し
- 人材育成の推進
- 長時間労働の削減によるコストカット
- 優秀な人材の採用

主な取組

- 業務や業務分担の見直し
- 残業の削減促進
- 休暇の取得促進
- 人材の育成

メリット3 従業員の心身の健康保持

- 罹患者数の削減
- 周囲の社員に与える業務不可や精神的な影響の防止
- 休職中にかかるコストの削減

取組事例

- 健康診断に基づき残業制限、深夜勤務禁止、就業禁止など就業制限を実施
- メンタルヘルスへの理解を深める
- 相談体制の構築と相談内容を鑑みた職場環境の改善
- メンタルヘルスケアに関する研修の実施

※参考：内閣府 男女共同参画会議・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会 平成20年4月とりまとめ／厚生労働省　心の健康づくり事例集

P.17 図2：1.昭和55年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」（各年2月。ただし、昭和55年から57年は各年3月）、平成14年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とでは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。　2.「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、平成29年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）の世帯。平成30年は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）の世帯。
3.「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦共に非農林業雇用者（非正規の職員・従業員を含む）の世帯。　4.平成22年及び23年の値（白抜き表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証制度とは

札幌市は男女共に活躍できる職場づくりを応援！

札幌市では、2008年からワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組む企業を独自の基準「ワーク・ライフ・バランス企業認証制度（WLB）」によって、助成金支給や推進アドバイザー派遣などの支援を行ってきました。
さらに、近年制定された女性活躍推進法により「ワーク・ライフ・バランスを実現し、男女が共に活躍できて自分らしく働ける環境整備」を一層求められるようになったことを受け、2018年4月から「札幌市ワーク・ライフ・バランスplus（WLB plus）」を創設しました。

認証企業が受けられるメリット

認証の段階によってさまざまなサポートが受けられます。

認証企業のメリット

認証マークの使用　ステップ1以上

印刷物やWebページに認証マークを掲載し、求人の際に認証企業であることをアピールすることができます。

認証マーク

札幌市との契約上の優遇　ステップ1以上

札幌市競争入札参加資格者名簿に登録のある認証企業に対し、札幌市の工事契約上の優遇制度があります。

育児休業等取得助成金　ステップ1または2以上

育児休業などの取組が促進されるよう、条件を満たした企業には助成金を支給します。

●育児休業取得助成金	20万円
●育児休業代替要員雇用助成金	最大60万円
●男性の育児休業取得助成金	10～30万円
●「子の看護休暇」有給制度創設助成金	10万円

※詳細については、P.21「働き方改革のための補助金・助成金」をご参照ください。

融資制度　ステップ2以上

札幌市中小企業融資制度「札幌みらい資金」の利用が可能です。

WLB plus認証企業になるためには

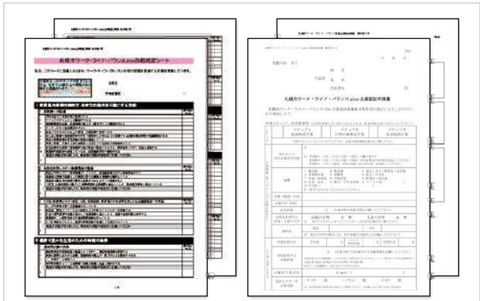
ワーク・ライフ・バランスと女性活躍を推進する取組内容を確認し、札幌市に所定の申請を行います。
札幌市は企業の取組内容に応じて、1～3のステップで認証します。認証は企業単位とし、規模は問いません。

ステップ1

「取組推進企業」認証

条件

- ☑ 1.札幌市内に事業所があること
- ☑ 2.ワーク・ライフ・バランスplus取組確認シートにより、取組内容を明らかにすること
- ☑ 3.就業規則を労働基準監督署に届け出ていること（従業員10人以上の企業のみ）


確認シート　企業認証申請書

ステップ2

「行動計画査定企業」認証

条件

- ☑ ステップ1に加えて、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定し、労働局に届け出ていること

※行動計画策定については、厚生労働省ホームページ参照

「一般事業主行動計画」とは？

平成15年7月に成立した「次世代育成支援対策推進法」に基づいた、労働者が仕事と子育てを両立させ、少子化の流れを変えるために策定した行動計画のこと。[1]計画期間、[2]目標、[3]目標を達成するための対策とその実施時期の3つを定める必要があります。

ステップ3

「先進取組企業」認証

条件

- ☑ ステップ2に加えて、労働関係法令に基づく最低基準を上回る制度を規定していること

法令に基づく規定を上回る例

- ☑ 子が3歳に達するまで育児休業を取得できる
- ☑ 子が小学校に入学するまで短時間勤務をすることができる
- ☑ 育児休業取得者に対する職場復帰プログラムがある など

お問い合わせ　札幌市市民文化局男女共同参画室男女共同参画課
札幌市中央区北1条西2丁目 札幌市役所本庁舎13階
☎ 011-211-2962　FAX 011-218-5164
https://www.city.sapporo.jp/shimin/danjo/wlb_katsuyaku/wlbplus.html

詳しくはこちら

働き方改革のための補助金・助成金

中小企業者や小規模事業者を対象とした働き方改革に関する補助金・助成金をご紹介します。
条件を満たせば、販路開拓やITツールの導入、職場環境の改善に関する費用のサポートを受けることができます。

※内容は全て令和3年8月現在のものです。活用をお考えの場合は、それぞれのお問い合わせ先に最新情報をご確認ください。

育児休業等取得助成金

＊「札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証制度」の詳細はP.17～20をご覧ください。

仕事と子育てを両立しやすい環境づくりの支援として、「札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証制度」＊の認証企業のうち、一定の条件を満たした場合に助成金を支給しています。

お問い合わせ　札幌市子ども未来局子ども育成部子ども企画課　☎ 011-211-2982
https://www.city.sapporo.jp/kodomo/jisedai/wlb-josei.html
詳しくはこちら▶

❶育児休業取得助成金（認証ステップ2以上）**20万円**

条件　育児休業取得者が初めて出た企業
- ☑ 出生前に6カ月以上継続雇用された従業員が3カ月以上休業し、復帰後1カ月以上継続雇用されている場合

❷育児休業代替要員雇用助成金（認証ステップ2以上）**最大60万円**

条件　育児休業取得に伴う代替要員を、初めて雇用した企業
- ☑ 育児休業取得者：出生前に6カ月以上継続雇用されて3カ月以上休業し、復帰後1カ月以上継続雇用されている場合
- ☑ 代替要員：育児休業取得者と同一の事業所および事務所で職務を代替し、所定労働時間が概ね同等の場合など

❸男性の育児休業取得助成金（認証ステップ1以上）**10～30万円**

条件　初めての育児休業を取得した男性従業員が出た企業
- ☑ 令和2年4月以降に育児休業を取得していること
- ☑ 出生前に6カ月以上継続雇用された男性従業員が勤務を要さない日を除いて連続5日以上の育児休業を取得し、復帰後1カ月以上継続雇用されている場合

※1企業につき3人まで助成が可能で、それぞれ取得した育児休業の日数で助成額が決定

❹「子の看護休暇」有給制度創設助成金（認証ステップ1以上）**10万円**

条件　有給の「子の看護休暇」を規定し、合計5回以上利用された企業
- ☑ 令和2年4月以降に新たに有給の「子の看護休暇」を就業規則に規定
- ☑ 休暇取得者が休暇取得後も継続雇用されている場合

※1企業につき1回のみ助成

新型コロナウイルス感染症対策テレワーク導入補助金

テレワーク導入に取り組む札幌市内の中小企業者などを対象とした補助金です。経費の補助によりテレワーク導入を支援し、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止、働きやすい職場環境の整備、多様な働き方の推進を目的としています。

お問い合わせ　札幌市テレワーク推進サポートセンター　☎ 011-708-3500
https://www.city.sapporo.jp/keizai/telework/hojyokin.html
詳しくはこちら▶

補助対象

取組
- ☑ 情報通信機器等（ICT）の活用による在宅勤務などの導入
- ☑ 新たな環境整備および既存環境の拡充（買い替えを除く）

※事業実施期間内（交付決定から事業終了まで）におおむね月2日以上のテレワーク実施

経費
- ☑ 購入費用（テレワーク用ネットワークを構築する事業所内の機器、在宅勤務を行う従業員が使用する機器、在宅勤務を行う従業員と会議するための事業所内の機器）
- ☑ 就業規則などの改正に係る費用

※いずれも事業実施期間内（交付決定から事業終了まで）に支払った経費が対象

補助概要　●補助率3/4　●補助額 **15～60万円**

※補助下限額に達しない場合は、全額補助対象外

両立支援等助成金

仕事と家庭を両立し、女性の活躍推進に取り組む企業のための支援制度です。
優秀な人材の確保や定着に向けた職場環境づくりを応援するさまざまなコースをご用意しています。

お問い合わせ　北海道労働局 雇用環境・均等部 企画課　☎ 011-788-7874
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html
詳しくはこちら▶

出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土づくりに取り組み、取得者が出た企業に助成します。

- ●企業において初めての育休取得 **57万円～（大企業は28.5万円～）**
- ●2人目以降の育休取得 **14.25万円～**
- ●育児目的休暇の導入・利用 **28.5万円～（大企業は14.25万円～）**

介護離職防止支援コース　※中小企業事業主のみ

介護支援プランを策定し、従業員の円滑な介護休業の取得や復帰への取組、介護のための柔軟な就労形態の制度（介護両立支援制度）を導入し、利用者が出た企業に助成します。

- ●介護休業取得・復帰時 **28.5万円～**
- ●介護両立支援制度 **28.5万円～**
- ●新型コロナウイルス感染症対応特例 **1人あたり20万円～**

育児休業等支援コース　※中小企業事業主のみ

従業員の円滑な育休取得や職場復帰に取り組み、育休取得者の代替要員の確保や、仕事と育児の両立が特に困難な時期の支援に取り組み、利用者が出た企業に対して助成します。

- ●育休取得・復帰時 **28.5万円～**
- ●代替要員確保時 **1人あたり47.5万円～**
- ●職場復帰後支援 **28.5万円～**
- ●新型コロナウイルス感染症対応特例 **1人あたり5万円（10人まで）／大企業も対象**

女性活躍加速化コース　※常時雇用する労働者300人以下の企業

女性従業員が出産や育児を理由に退職せず、能力を高めつつ働き続けられるよう職場環境を整備し、女性活躍推進法に基づき女性活躍に関する課題分析や数値目標を達成した企業に助成します。

- ●数値目標達成時 **47.5万円～**

不妊治療両立支援コース　※中小企業事業主のみ

不妊治療のために利用可能な休暇制度や両立支援制度が利用しやすい環境整備に取り組み、従業員が取得または利用した企業に支給します。

- ●環境整備・休暇取得など **28.5万円～**

働き方改革推進支援助成金

中小企業などにおける労働時間設定の改善を目的とし、生産性を高めながら労働時間の縮減などの働き方改革に取り組む企業に対して、さまざまな助成を行っています。

お問い合わせ　北海道労働局 雇用環境・均等部 企画課　☎ 011-788-7874
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/index.html
詳しくはこちら▶

労働時間短縮・年休促進支援コース

生産性を向上させ、労働時間の縮減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む企業を支援します。

- ●目標達成時 **対象経費の3/4または4/5**

※上限50万円

勤務間インターバル導入コース

勤務間インターバル制度（休息時間数を問わず、就業規則などにおいて終業から次の始業までの休息時間を確保する制度）の導入に取り組む企業を支援します。

- ●目標達成時 **対象経費の3/4または4/5**

※新規導入　上限80万円～
※適用範囲の拡大又は時間延長　上限40万円～

労働時間適正管理推進コース

生産性を向上させ、労務・労働時間の適正管理の推進に向けた環境整備に取り組む企業を支援します。

- ●目標達成時 **対象経費の3/4または4/5**

※上限50万円

人材確保等支援助成金

魅力ある職場づくりのために労働環境の向上を図る中小企業者などに対して助成します。
環境整備や雇用創出による優秀な人材の確保・定着を目的としています。

お問い合わせ
- ●雇用管理制度助成コース：雇用助成金さっぽろセンター6階　☎ 011-788-9132
- ●テレワークコース：北海道労働局 雇用環境・均等部 企画課　☎ 011-788-7874

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07843.html
詳しくはこちら▶

雇用管理制度助成コース

雇用管理制度（諸手当等制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度など）の導入によって雇用管理の改善を行い、離職率の低下に取り組む企業に助成します。

- ●離職率低下の目標達成時 **57万円～**

テレワークコース

良質なテレワーク環境を新たに導入することによって、従業員の人材確保や雇用管理改善などの観点から効果が上がった中小企業に対して助成します。

- ●機器導入 **1企業あたり対象経費の30%**
- ●目標達成 **1企業あたり対象経費の20%～**

困った時は?
働き方改革に関する相談窓口

働き方改革に関するご相談は、以下で受け付けています。
中小企業者や小規模事業者の皆さんが抱えるさまざまな課題、お困りのことなど、何でもお気軽にご相談ください。

マークのある施設は、オンライン相談が可能です

一般財団法人さっぽろ産業振興財団 札幌中小企業支援センター　無料

札幌市内の中小企業者・小規模事業者などを対象に、経営・融資・創業に関するご相談を受け付けています。

相談内容 創業に必要な資金調達や事業計画の作成、多様化・複雑化する経営課題の解決、アドバイザーの派遣

お問い合わせ 一般財団法人さっぽろ産業振興財団 札幌中小企業支援センター

札幌市中央区北1条西2丁目 経済センタービル2階
011-231-0568　FAX 011-200-4477
https://chusho.center.sec.or.jp　詳しくはこちら▶

札幌市事業者向けワンストップ相談窓口　無料

新型コロナウイルスによって影響を受けた事業者に対して、さまざまなご相談を受け付けています。

企業向け人材確保窓口「さっぽろ人材サポートデスク（ひとサポ）」　無料

専門のアドバイザー（社会保険労務士など）が人材確保・テレワーク導入をサポートします。

推進アドバイザー派遣　無料

ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の推進に取り組む企業に推進アドバイザーを派遣し、支援しています。

相談内容 経営層などの意識改革、業務や社内体制の課題整理、就業規則、一般事業主行動計画の策定・進捗管理など

お問い合わせ 札幌市市民文化局男女共同参画室男女共同参画課

札幌市中央区北1条西2丁目 札幌市役所本庁舎13階
011-211-2962　FAX 011-218-5164
https://www.city.sapporo.jp/shimin/danjo/wlb_katsuyaku/adviser.html　詳しくはこちら▶

札幌市テレワーク推進サポートセンター（テレサポ）　無料

「知って・体験して・相談できる」をコンセプトに、テレワークのあらゆる疑問にお答えします。

相談内容 テレワーク、代表的なテレワーク機器やアプリの紹介、就業規則改正等の労務管理、補助金情報等

お問い合わせ 札幌市テレワーク推進サポートセンター（テレサポ）

札幌市北区北24条西5丁目 札幌サンプラザ4階
011-708-3500
https://www.sapporo-telework.jp　詳しくはこちら▶

働き方改革関連特別相談窓口　無料

働き方改革に取り組む中小企業者などのための相談窓口です。専門家が定期的に巡回相談を行っています。

お問い合わせ 北海道経済部労働政策局雇用労政課 働き方改革推進室

札幌市中央区北3条西 6丁目 北海道道庁9階
011-204-5354　FAX 011-232-1038
https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/rsf/index.html　詳しくはこちら▶

相談内容 働き方改革関連法の対応、同一労働同一賃金、テレワークに関する社内規定や労務管理など

お問い合わせ 石狩振興局産業振興部商工労働観光課

札幌市中央区北3条西7丁目 道庁別館6階
011-204-5827　FAX 011-232-1950
https://www.ishikari.pref.hokkaido.lg.jp/ss/srk/index.html　詳しくはこちら▶

北海道働き方改革推進支援センター　無料

社会保険労務士などの専門家が、北海道内の中小企業者などの働き方改革に関するご相談を受け付けています。

相談内容 就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用、各種セミナーや出張相談

お問い合わせ 北海道働き方改革推進支援センター

札幌市中央区北1条西3丁目3-33 リープロビル3階
0800-919-1073（フリーコール）　FAX 011-206-8365
https://public.lec-jp.com/hataraki-hokkaidou/　詳しくはこちら▶

働き方・休み方改善コンサルタント　無料

ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、働き方や休み方の見直しに取り組む企業を専門家がサポートします。

相談内容 労働時間等の設定の改善に関するご相談（労働時間制度・年次有給休暇取得など）

お問い合わせ 北海道労働局雇用環境・均等部 指導課

札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎
011-709-2311
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/index.html　詳しくはこちら▶

北海道中小企業総合支援センター

北海道内の中小企業者・小規模事業者・創業者の経営上におけるさまざまなご相談を受け付けています。

中小企業庁 北海道よろず支援拠点　無料

国が設置している相談所です。各専門分野のコーディネーターが課題解決に向けた継続支援を行います。
https://yorozu.hokkaido.jp　詳しくはこちら

相談内容 補助金の交付・設備貸与、企業診断、経営や研究開発の助成、取引あっせんなどの相談、各種施策のアドバイス

お問い合わせ 北海道中小企業総合支援センター

札幌市中央区北1条西2丁目 経済センタービル9階　011-232-2001　FAX 011-232-2011
https://www.hsc.or.jp　詳しくはこちら▶

札幌商工会議所　無料

中小企業相談所（本所）では、毎週火曜・金曜に社会保険労務士による専門相談窓口を設置しております。

相談内容 人事・労務相談、働き方改革に関する相談、助成金の相談など

さっぽろサムライ倶楽部

10種の「士（サムライ）業」による士業者グループです。企業が抱える経営課題の早期解決を支援します。
https://sapporo-samurai.com　詳しくはこちら

お問い合わせ 中小企業相談所（本所）

札幌市中央区北1条西2丁目 経済センタービル1階　011-231-1766　FAX 011-222-9540
https://www.sapporo-cci.or.jp/　詳しくはこちら▶

働き方改革に取り組む企業のための「認定制度」

働き方改革に積極的に取り組む企業に対する認定制度をご紹介します。
それぞれ取組の段階に応じて、さまざまなメリットがあります。

札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証制度

ワーク・ライフ・バランスと女性活躍に積極的に取り組む企業を札幌市が認証し、支援を行う制度です。
詳細はP.17～20の「札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証制度とは」をご覧ください。

北海道働き方改革推進企業認定制度

働き方改革に取り組む企業を「北海道働き方改革推進企業」として北海道が認定する制度です。認定企業として広く紹介することで取組をさらに促進し、北海道内企業の持続的発展や労働者福祉の増進を目的としています。
https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/rsf/hatarakikatakaikakuninnteiseido.html

詳しくはこちら

認定グレード

働き方改革の取組段階に応じ、4つのグレードで認定

ホワイト認定　ブロンズ認定　シルバー認定　ゴールド認定

認定企業のメリット

- 北海道のホームページで取組を紹介
- ハローワーク求人票への表示
- 北海道の中小企業制度融資や北海道労働金庫のローンの利用
- 北海道経済部の公募型プロポーザルにおける企画提案審査の加点など

子育てサポート企業認定「くるみん・プラチナくるみん認定」

次世代育成支援対策推進法（次世代法）に基づき、子育てサポートやワーク・ライフ・バランスの推進などに積極的に取り組む企業を厚生労働省が認定する制度です。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html

詳しくはこちら

認定グレード

「くるみん」
従業員が仕事と子育てを両立するための行動計画の策定・実施など一定の基準を満たした場合

「プラチナくるみん」
くるみん認定企業のうち、より優良な子育てサポート企業としてさらに高い水準を満たした場合

認定企業のメリット

- 厚生労働省のホームページで認定企業として公表
- 商品、名刺、広告、求人広告に「くるみん」「プラチナくるみん」マークを表示
- 公共調達における加点評価

女性活躍企業認定「えるぼし・プラチナえるぼし認定」

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づき、
女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業を厚生労働大臣が認定する制度です。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html

詳しくはこちら

認定グレード

「えるぼし（3段階）」
採用や働き方など女性が活躍するための行動計画の策定など一定の基準を満たした場合

1段階目　2段階目　3段階目

「プラチナえるぼし」
えるぼし認定企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成などさらに高い水準を満たした場合

認定企業のメリット

- 厚生労働省のホームページで認定企業として公表
- 商品、名刺、広告、求人広告に「えるぼし」「プラチナえるぼし」マークを表示
- 公共調達における加点評価
- 日本政策金融公庫による融資制度

認証制度以外の働き方改革に関する取組　さっぽろ市民子育て支援宣言

札幌市が安心して子どもを生み育てられる街になるよう、優しさや思いやりを行動として宣言し、実行するという取組です。
市民や企業が自発的に子育て家庭を支援する意識を向上させることを目的としています。
https://www.city.sapporo.jp/kodomo/sengen/

詳しくはこちら

明日の社会を担う子どもたちをみんなで見守り、笑顔あふれる街になるよう願いを込めたロゴマーク

宣言企業のメリット

- 札幌市のホームページで宣言企業として紹介
- 各種印刷物やホームページにロゴマークを表示

知っておきたい！

「働き方改革」の基本用語集 最新版

働き方改革に関する用語やキーワードを分かりやすくまとめました。
ここでは実際に使われる機会が多い、基本的な用語を中心に掲載しています。

ICT（アイシーティー）

「Information and Communication Technology」の略で、日本語では「情報通信技術」を意味します。単に情報処理や通信に関する技術（IT）だけでなく、ネットワークを活用した情報や知識の共有、コミュニケーションなどを含む幅広い意味として使われています。

SDGs（エス・ディー・ジーズ）

持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals）の略で、2015年9月の国連サミットで採択された、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。「ジェンダー平等を実現しよう」や「働きがいも経済成長も」など働き方に関わる目標もあり、近年取り組む企業が増えています。

勤務間インターバル制度

退勤から次の出勤までの間に一定時間以上の休息時間（インターバル）を確保する制度です。働き方改革関連法で規定され、企業の努力義務とされています。例えば、残業が長引いた場合は翌日の始業時間を調整することで従業員が生活や睡眠時間を確保し、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることができます。

36（サブロク）協定

労働基準法では、労働時間を原則1日8時間・週40時間以内と規定しています。この「法定労働時間」を超えて、従業員に時間外労働をさせる場合に必要なのが労働者代表または労働組合との労働基準法第36条に基づく労使協定（36協定）の締結と労働基準監督署への届出です。協定を結ばないまま残業が行われると法令上問題があります。

ダイバーシティー

多様性を意味します。経済産業省では、ダイバーシティー経営を「多様な人材を生かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」と定義しています。労働力不足の解消やビジネスチャンスを拡大するための企業戦略の一つとしても重視されています。

デジタルトランスフォーメーション（DX）

デジタル技術の浸透によって、ビジネスモデルや働き方をより良いものへと変革することを意味します。製品やサービスだけでなく、顧客のアプローチから販売までのプロセスをデジタル化したMA（マーケティングオートメーションツール）の導入、営業支援システム、紙媒体のデジタル化などあらゆる分野でDXが進んでいます。

同一労働同一賃金

同じ企業内で同じ業務を行う場合は、正規雇用労働者（正社員）や非正規雇用労働者（非正社員）に関わらず同一の賃金を支給するという考え方です。正社員と非正社員間の不合理な待遇差や賃金格差を解消することで、雇用形態に関わらず多様な働き方を自由に選択できます。2021年4月から中小企業にも適用されました。

フレックスタイム制

あらかじめ企業が定めた一定期間の総労働時間の枠内で、従業員自身が日々の出退勤や勤務時間を自由に決めて働ける制度です。子育てとの両立などに向けて、仕事とプライベートの調和を図りながら柔軟で効率的に働くことができます。また、必ず勤務しなければならない時間帯（コアタイム）を設けることも可能です。

有給休暇取得の義務化

働き方改革関連法により労働基準法が改正され、全ての企業において10日以上の有給休暇が付与される労働者に対し、年間5日間の有給休暇を取得させることが義務化されました。これまでは有給休暇の「付与」が義務であり、取得日数が0日でも罰則はありませんでしたが、現在は違反した場合には罰則規定が適用されます。