

SAPPORO telework

札幌市働き方改革
テレワーク事例集



札幌市働き方改革 テレワーク事例集

令和5年(2023年)3月発行

令和4年度札幌市テレワーク推進サポートセンター運営等業務

8社の
具体的な
取組

主催



経済観光局 経営支援・雇用労働担当部
雇用労働課

札幌市中央区北1条西2丁目
TEL. 011-211-2278



札幌商工会議所

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



P A S O N A 株式会社パソナ

過去の事例集は
こちら



さっぽろ市
01-H01-22-2628
R4-1-189



はじめに

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繋がり、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、「日々の業務に追われ検討する余裕がない」「自社に必要な取組がわからない」等を理由に、まだまだ多くの企業が取組めていないのが現状です。

また、昨今の新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、従来の働き方を大きく変える必要性に直面した企業も多くありました。

そこで、札幌市では、テレワーク導入補助金やコンサルティング支援、出前講座等を通じ、企業のテレワークの導入や働き方改革、女性活躍の推進を支援してまいりました。企業の皆さまに参考にして頂けるよう、好事例となる取組をまとめましたので、ぜひご覧ください。

Contents

令和4年度の札幌市の取組	02
取組事例8選	
新型コロナウイルス感染症対策テレワーク導入補助金	
01 株式会社内山 書類作成や顧客対応をデジタル化 建設業界でもテレワークによる業務効率化を実現	03
02 株式会社NEXT LEVEL 感染症対策と生産性向上の両輪で回しながら新しい事業の立ち上げに成功	05
03 合同会社くるみ テレワークによるコロナ対策は保育園の持続可能な経営と従業員に安心を与える	07
04 社会保険労務士法人Minds 感染症と業務拡大への対策を契機に紙書類の多い業界でのデジタル化を推進し、生産性向上を実現	09
働き方改革コンサルティング	
01 エコフィスジャパン株式会社 求人方法を改善し、採用を強化 IT導入や業務見直しで業務効率が向上	11
02 株式会社ケア・ハート 新たな求人方法と育成に取り組み、若手の採用とモチベーション向上を実現	13
出前講座	
01 サッポロ不動産開発株式会社札幌事業本部 講座受講を契機に心理的安全性の高い組織づくりを推進!	15
02 社会福祉法人禎心会 ケアセンター栄町 メンタルヘルス対策の質を上げ、一人ひとりが生き生きと働ける職場を目指す	16
札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証制度とは	17
働き方改革のための補助金・助成金	19
働き方改革に取り組む企業のための「認定制度」	21
困った時は? 働き方改革に関する相談窓口	22

～令和4年度の札幌市の取組～

札幌市は、市内の中小企業等に対し、新しい生活様式に対応した就業環境を整備し、働き方改革や女性活躍推進を実現することを目的に、テレワークの導入から定着までを総合的に支援する「札幌市テレワーク推進サポートセンター」を運営し、以下の取組を行ってきました。

新型コロナウイルス感染症対策テレワーク導入補助金

新型コロナウイルス感染症の拡大防止および多様な働き方の実現、企業のビジネス環境強化を目的に、在宅勤務をはじめとするテレワークの導入に取り組む市内中小企業等に対して、導入に係る経費を補助しました。

令和4年度は、自社の業務がテレワーク困難と考える企業も導入できるよう、専門家による導入機器の事前相談や導入後のテレワーク定着までを包括的に支援するパッケージ型の補助制度「専門家派遣枠」を新設しました。

なお、専門家派遣枠では、市内事業所に専門家を最大3回まで無料で派遣し、テレワーク可能な業務の抽出やテレワークに関する就業規則作成の助言、セキュリティやシステム導入を中心としたコンサルティングを行いました。

働き方改革コンサルティング

専門家が企業を訪問し、働き方改革・女性活躍推進に関するあらゆる課題に対して、12～24時間のコンサルティング支援を行いました。

主な支援メニュー

- 人材育成・確保
- 就業規則の改正
- 非正規雇用の処遇改善
- 生産性の向上
- 時間外労働の削減
- 育児・介護等との両立支援
- テレワークの定着支援
- 認証制度の取得支援

出前講座

働き方改革・女性活躍推進に関する講座を、申込企業の状況・要望に合わせてカスタマイズして実施しました。

講座一覧

マネジメント・コミュニケーション

- 従業員の休職・復職支援
- 組織活性化のためのアンガーマネジメント活用術
- タイプ別コミュニケーション術
- 職場でのハラスメント対策

労務管理

- 改正育児・介護休業法に伴う考え方と実務
- 採用戦略と労務管理のポイント
- テレワーク導入における労務管理と就業規則

多様な働き方

- 副業・兼業の労務管理と社会保険等の取り扱い
- 従業員のメンタルヘルス対策
- 長時間労働は正のための業務効率化のポイント

書類作成や顧客対応をデジタル化 建設業界でもテレワークによる 業務効率化を実現

テレワーク導入状況 一部導入済み



建設業

株式会社内山

北海道内の建設工事及び内装工事
店舗・新築住宅・リフォーム・内装工事等あらゆる用途の建築に
携わっており、新築・改修・電気設備・機械設備を問わずトータルで
サポートを行っています。

代表者 代表取締役 内山 宜史

電話番号 011-752-5135

住所 〒065-0022
札幌市東区北22条東8丁目2-11

従業員数 正社員▶9名 【男性8名 / 女性1名】

女性管理職数 0名 産休育休取得者数 0名



INTERVIEW × 経営者

現場のデジタル化で業務効率を高めることは 若手雇用や技術継承等の経営強化に繋がっていく

建設業界は、現場作業が主業務ですが、資料の持ち運びや現場
作業に付帯する書類作成などアナログな業務が多いです。この
書類作成業務のデジタル化による業務効率化が課題でした。
テレワークの導入により、書類作成業務が場所を選ばず、隙間
時間を有効活用して実施できるようになりました。私も顧客と
の打合せの際にタブレットを活用していますが、非常に便利で、
生産性の向上を実感しています。
今後は、協力会社との情報共有
体制の構築や、ネットワークにおける
セキュリティの強化にも取り組み
たいと考えています。またこうした
取組は、若手社員の長期雇用や
ベテラン社員からの技術の継承を
実現させ、会社の持続可能性を
高めるものと考えています。

代表取締役 内山 宜史さん



before 問題

- 01 書類作成業務に伴う負担
- 02 膨大な営業資料の準備と持ち運びの労力
- 03 無駄な移動時間

【問題】に対する【取組】について

01 即時性のある書類作成にチャレンジ

補助金を活用して購入したタブレットを使用し、工事業界専用アプリで資料作成に
必要な写真データを整理し、現場で書類や報告書を作成しました。夜間工事の際には、
朝方に会社へ戻って資料作成することもありましたが、車内ですぐに作成し、その場
で報告書を提出できるようになりました。



02 デジタル資料でフレキシブルに現場対応

社内ネットワークに保存されている図面やカタログ、施工事例等の膨大な資料を、タブ
レットからアクセスすることで持ち運びの労力が軽減されています。また、想定して
いなかった説明を求められた際にも、適切な資料を取り出し、素早いお客様対応が
実現しました。



03 移動時間と待機時間の有効活用を実現

現場業務が終わると、自宅の方が近い場合でも書類作成のため出社していましたが、
タブレットの活用で自宅へ直帰することが可能になりました。また、待機時間に施設の
作業申請書を作成するという業務も行え、時間を有効活用できるようになりました。



after 結果

- 01 テレワークの導入により、出社して行っていた業務が現場や自宅ですることができる
ようになったうえ、効率的な資料作成が可能になり、生産性が向上しました。
- 02 タブレットと社内ネットワークを活用したデジタル資料により、出社して準備
する業務が縮小されました。また、資料を忘れるといったこともなく、急な要望
や変更にも臨機応変な対応ができるようになりました。
- 03 移動時間の短縮や待機時間の有効活用により、業務効率が向上しただけで
なく、心身の健康にも繋がっています。さらには、移動コストも軽減されました。

VOICE × 従業員

取組をやってみて

工事部 畑 智紀さん
複数店舗を展開されている飲食店の改修・修繕を担当しているため、店舗閉店後の夜間に作業し、
翌朝出社して報告書を作成していましたが、タブレット導入により、そのまま現場で作成できるほか、隙間時間
に前の現場の報告書も作成できるようになり、時間が有効に使えるようになりました。また、店舗の修繕
作業中に別店舗の修繕依頼がメールで入ることが日常的に発生します。タブレットがあることで依頼内容が
即座に確認でき、店舗オーナー様へ素早く的確に対応することができるようになりました。その他、現場が
遠方の際には直行直帰する機会が増え、時間効率が良くなり、心に余裕が出たことを実感しています。



感染症対策と生産性向上の 両輪で回しながら 新しい事業の立ち上げに成功

テレワーク導入状況 一部導入済み



製造業、
飲食
サービス業

株式会社NEXT LEVEL

飲食店事業、ECサイト運営、花き事業、グラフィック事業、WEB制作事業。スープカレー専門店「奥芝商店」を軸に、冷凍やレトルト、スープの素、スナック菓子といった商品の開発・販売、通信販売、ECサイト運営を行っています。

- 代表者 代表取締役 奥芝 洋介
- 電話番号 011-807-4642
- 住所 〒064-0951 札幌市中央区宮の森1条6丁目2-8
- 従業員数 正社員▶40名【男性 30名 / 女性 10名】
- 女性管理職数 1名 産休育休取得者数 2名



INTERVIEW × 責任者

飲食業界でも場所に縛られない 多様な働き方を実現し、地域のロールモデルへ

コロナ禍で、スープカレー専門店の売上が落ち込むなか、感染症対策と併せて、新しい売上げづくりが課題でした。そこで、ブランドとなるスープカレーの冷凍食品、レトルト食品の開発・販売といった他事業展開を行うようになりました。テレワークは、感染症対策と業態転換に最適な手段だと考え、取り入れることにしました。テレワークに適さないと考えがちな飲食・製造部門でも、Web会議システムを活用した店長会議の実施等、良い影響を及ぼしており、働き方の可能性が広がっていると感じています。今後は、職場環境を多様性のあるものへと整えることで、飲食業界でも社員が働き方を選べるような経営を実現し、地域のロールモデルとなっていきたいと考えています。

低温事業部 事業部長
吉川 空さん



before 問題

- 01 コロナ禍での売上減少
- 02 店舗型業界における長距離移動にかかる時間と費用
- 03 飲食業界の厳しい労働環境

【問題】に対する【取組】について

01 新事業の推進における業務効率を向上

コロナ蔓延による来店客減少で売上が落ち込みました。そこで自社スープカレーのブランドを活かした製造業へと業態を広げ、テレワークを低温事業部門、飲食店部門に導入しました。低温事業部門では、冷凍食品の通信販売に向けた商品開発・販売に関する会議、資料作成、業務管理、営業といった業務を行うことで、感染症対策と同時に新たな事業を推進していくことができました。



02 店舗での活用で生産性の向上を実現

飲食店部門では、店長会議等にWeb会議システムを活用することにより、フレキシブルな会議を実施しています。道内各地だけでなく東京にも店舗があるため、Web会議システムの活用により生産性の向上の他、飛行機等の移動が不要になり移動コストの削減にも繋がっています。



03 従業員の柔軟な働き方の選択肢を拡充

テレワークにより業務終了後、すぐ家事に取り掛かることができるといった自分時間を有効にしたライフ・ワーク・バランスの向上にも繋がりました。さらには飲食店部門においても、立ち仕事が難しくなった従業員がオフィス勤務を選べるといった、柔軟な働き方も実現できると期待しています。



after 結果

- 01 テレワークの活用でコロナ禍でも新事業への移行を安全に推進することができ、新しい売上げづくりに繋がりました。
- 02 移動時間の削減により、生産性が向上するとともに、移動コストも削減することができました。雪による遅延・事故のリスクも軽減できました。
- 03 プライベートな時間を創出し、家庭と仕事の両立に繋がりました。またテレワークにより柔軟な働き方が選べるようになりました。

VOICE × 従業員

取組をやってみて

テレワークを活用して、ECサイトの管理の他、テレビや雑誌の取材といった広報の業務を行っていますが、通勤時間の削減ができるうえ、外部との連絡も問題なく行え、業務効率が向上しました。この結果、コロナ禍になって初めて台湾への帰省が叶いました。3週間の間、台湾の実家で両親と一緒に生活を送りながら、週5日の在宅勤務を行いましたが、生産性を落とすことなく業務が行えています。飲食業界においてもテレワークの定着が進むことで、台湾に店舗を出店させたいという夢の実現に近づけると考えています。

低温事業部 広報 簡 笙羽さん



テレワークによるコロナ対策は 保育園の持続可能な経営と 従業員に安心を与える

テレワーク導入状況 一部導入済み



医療
福祉

合同会社くるみ

保育施設運営、飲食店運営、不動産賃貸業。
ひばりが丘あんさんぶる保育園の経営・運営が主軸事業。

- 代表者 代表社員 金盛 智裕
- 電話番号 011-887-9682
- 住所 〒007-0812
札幌市東区東苗穂12条3丁目25-46
- 従業員数 正社員▶6名 【男性0名 / 女性6名】
- 女性管理職数 3名 産休育休取得者数 0名



INTERVIEW × 代表社員

テレワーク導入は感染症対策だけでなく、 従業員の意欲が向上し、経営上の効果も期待

ひばりが丘あんさんぶる保育園は、0歳児から2歳児を定員19名までお預かりする小規模保育事業A型の認可保育所です。ひとたび新型コロナウイルス感染症が発生すると、一時閉園するなどサービス提供に支障をきたし、子どもたちだけでなく親御様にもご迷惑をかけてしまいます。また従業員にも安心して働ける環境が必要でした。そこで、感染症対策としてテレワークを導入しました。テレワークの導入は、その他にも業務効率化や通勤時間の削減といった効果があり、離職防止や従業員のモチベーション向上に繋がったと考えています。大切なお子様を預かる事業ですので、職場環境を整えていくことで、サービスの向上が図れるものと期待しています。

代表社員 金盛 智裕さん



before 問題

- 01 新型コロナウイルス感染症による従業員の不安やサービス提供への支障
- 02 保育業界における離職率の高さ

【問題】に対する【取組】について

01 自宅で可能な業務をテレワークに移行

園長、栄養士、営業社員の3名にノートパソコン、プリンタを貸与し、報告書や行政書類、お便り等の作成を在宅で行いました。書類に押印が必要な場合や現場確認等どうしても登園が必要な業務を除き、その他の業務は自宅から保育専用ICTサービスで運営データにアクセスし、可能な限りテレワークに移行しました。また、進行状況の確認や企画考案といった打ち合わせは、Web会議システムを活用することで自宅にいながら顔を見て行えています。



02 移動時間を削減し、 場所に捉われない効率的な業務を実施

テレワークの導入により、通勤時間が削減され、自宅ですぐに業務を始めることができました。園長はカリキュラムの確認・承認や報告書作成、栄養士は献立作成や厨房指示書、食材発注といった業務を行っています。営業社員は保育事業以外も兼務していますが、テレワーク導入後は事業所間を移動することなく、自宅という一つの場所で他の業務もこなせるようになり業務の効率が上がりました。



after 結果

- 01 従業員だけでなく、親御様、お子様に対してもコロナ感染のリスクを軽減させ、安定した保育園運営とサービス提供が可能になりました。
- 02 テレワーク活用により、自宅にいながら出勤時と同等の業務が行えるうえ、通勤時間の削減によりプライベートの時間が増えました。栄養士は、通勤時間分を保育士資格の勉強に充てられるようになり、キャリアアップとモチベーションが向上し、離職率低下に繋がることを期待しています。

VOICE × 従業員

取組をやってみて

保育部門だけでなく、飲食部門、不動産部門の業務も兼務していますが、登園すると保育部門に関係する業務に縛られるという制約がありました。テレワーク導入により自宅で業務が行えるようになったことで、一つの場所で3部門の業務を必要に応じて振り分けて作業ができ、生産性が向上しました。現在はテレワークを週5日で活用していますので、通勤時間が無くなり終業後すぐに趣味の時間に充てることができ、時間を有効に使えるようになりました。

営業社員 H.Nさん



感染症と業務拡大への対策を契機に 紙書類の多い業界での デジタル化を推進し、生産性向上を実現

テレワーク導入状況 全社で導入済



専門
サービス業

社会保険労務士法人Minds

各種労働社会保険手続、労務管理の相談指導業務等
道内の企業を中心に労働社会保険、各種助成金、就業規則、労働者
派遣事業許可申請等の作成・申請等を行っています。さらに、雇用
管理・人材育成、人事等の相談も承っています。

代表者 代表 特定社会保険労務士 多屋 美織

電話番号 011-206-1951

住所 〒060-0002
札幌市中央区北2条西13丁目1-10
札幌第一会計ビル6階

従業員数 正社員▶6名 【男性2名 / 女性4名】

女性管理職数 1名 産休育休取得者数 0名



INTERVIEW × 経営者

テレワークの定着により書類の電子化へも挑戦 多様な働き方が可能な安心できる職場環境を整備

紙の書類が多い業界ですが、行政の電子申請も整いつつあり、
当社でもデジタル化を模索していました。そのような中、2020年の
緊急事態宣言で業務が滞る状況に直面し、テレワークを本格的に
全社導入することにしました。その後も感染拡大に伴い、労務管理
の相談や助成金の申請依頼が相次ぎ多忙を極めていましたが、
テレワークと行政のデジタル化が重なり、業務を止めずに対応す
ることができました。出社せずとも業務の
生産性を維持できるテレワークの活用
は、大雪による通勤困難時にも活用で
きると考えています。テレワークは、従業
員の安心な業務環境を整え、育児や
介護との両立といった多様な働き方を
実現できる制度だと考えており、今後も
活用範囲を拡大したいと思っています。

代表 特定社会保険労務士
多屋 美織さん



before 問題

- 01 仕事と育児・介護の両立への不安
- 02 紙媒体が主となっている社内業務
- 03 紙書類にかかるコストや移動にかかる時間と費用

【問題】に対する【取組】について

01 感染症対策と仕事・育児介護の両立を考えテレワークを導入

従業員の感染症対策と、育児や介護との両立を図るため、テレワークを導入しました。
出社しなければいけなかった従来のシステムも、徐々にクラウドへ移行しています。また、
業務の進捗や書類の情報共有が容易になり、複数人で確認しやすいため入力ミス防止
にも繋がりました。電話対応もあるので、家庭の事情に合わせて交替でテレワークを
利用しています。



02 デジタル化により行政対応や業務効率が向上

得意先にも電子申請の理解が得られ、書類への押印がなくても行政へ書類提出ができる
ようになりました。操作に不安があった行政の電子申請システムですが、社内で何度も
訓練を行い、従業員の不安が解消され、個人のスキルアップにも繋がりました。また
書類郵送によるタイムラグが解消され、お客様対応がスピーディーにできています。



03 ペーパーレス化や移動コストを削減

テレワークの活用と書類の電子化により、紙書類が減少し、問題となっていた保管場所の
縮小にも繋がりました。また、出社しなければ見ることができなかった紙書類も、電子化
によりいつでもどこでも確認できています。相談業務はメールやWeb会議システムを
活用することで、電話対応にかかる時間や訪問する際の移動時間が短縮されました。



after 結果

- 01 テレワーク活用により、育児や介護だけではなく、傷病を抱えた場合などでも
仕事が続けられるという安心感が生まれ、モチベーションがアップしました。
- 02 移動時間の縮小と訓練によるスキルアップにより業務効率が向上し、
コロナ禍で増加した労務管理の相談や助成金の申請依頼も、
品質を落とさず、かつ労働時間も短縮できました。
- 03 相談業務も2割がオンラインに切り替わり、道外の関東、北陸、九州への移動
時間が縮小され、移動にかかる時間と費用が削減されました。
また、ペーパーレス化により、コスト削減だけでなく省資源化も実現できました。

VOICE × 従業員

取組をやってみて

申請書類の電子化やクラウドサービスの活用といった慣れない対応を、上司や同僚がいない自宅
で行うことに不安がありましたが、会社で入念な事前準備が行えたため、出社時と同等の生産性を
発揮できました。通勤時間が削減できたことも有意義でした。さらに、コロナ禍で子どもの小学校が
時差登校になった際にも在宅勤務を活用することで、子どもが登校するのを見送ることができました。
感染リスクの軽減、通勤時間の削減、仕事と育児の両立といったテレワークの効果に、今後の可能性
を感じています。

野村 雅子さん



求人方法を改善し、採用を強化 IT導入や業務見直しで 業務効率が向上

テレワーク導入状況 一部で導入済



産業
廃棄物
処理業

エコフィスジャパン株式会社

古紙回収や産業廃棄物の収集運搬・処理
段ボール・新聞・雑誌等の古紙回収や発泡スチロールのインゴット化
の他、古着等を回収して海外マーケットに展開するといった事業
を行っています。

代表者 代表取締役 松本 寿一

電話番号 011-886-2610

住所 〒004-0871
札幌市清田区平岡1条2丁目12-17

従業員数 正社員▶44名【男性40名/女性4名】

女性管理職数 0名 産休育休取得者数 0名



INTERVIEW × 経営者

人材不足と長時間労働の改善により 従業員の生活を守れる企業へと発展させたい

慢性的な人材不足が続いており、新規顧客の増加とともに業務負担、残業時間の増加による士気の低下を以前より問題視していました。独自にさまざまな業務改善に取り組んでいましたが、専門的な支援を受けることで、改善をより加速できると考えました。まず、札幌市のテレワーク導入補助金によりテレワークの利用環境が改善され、業務効率が向上しました。さらには、コンサルティングを受けたことで、業務負担や残業時間が徐々に改善し、従業員数も増え、休暇数や有給休暇取得数を増加させることができました。長期的な目線で企業の価値を高め、従業員の雇用と生活を維持し、さらに発展させていけるよう取り組んでいきたいと考えています。

取締役専務 中村 佳史さん



before 問題

- 01 慢性的な人材不足
- 02 長時間労働と営業効率の悪さ
- 03 廃棄物回収業務の非効率性

【問題】に対する【取組】について

01 自社の魅力を知り、求人方法を改善

求人募集を出すものの採用ができない課題がありました。コンサルタントのアドバイスで、年3回の賞与、制服やスマートフォンの貸与といった自社の魅力に気づき、募集要項に取り入れました。さらに、閲覧状況に合わせて訴求内容を書き換えていく方法で、応募数を増加させることができました。



02 テレワーク導入による業務改善を実施

営業部は、帰社後にメールチェックや契約書、見積書の作成を行っており、残業になることがありました。そこで、テレワークを導入することで、車内や自宅にてタブレットで業務を行えるようにし、長時間労働の是正に取り組みました。導入の際、コンサルタントのアドバイスを受けて就業規則の改訂も行いました。



03 廃棄物回収の訪問頻度を見直し

ドライバーの業務効率化を図るため、日々行っていた廃棄物回収頻度を、隔日訪問や依頼時訪問へと見直すことを検討。多くの得意先からもご理解をいただき、訪問頻度が軽減されたことで生産性が向上しました。



after 結果

- 01 求職者にとって魅力的な内容に書き換えていくことで、応募数が増加。取組を始めてから約4か月で若手1名を採用できました。
- 02 テレワークによる生産性の高い働き方で長時間労働を是正。さらに、お客様対応もスピーディーに行えるようになりました。
- 03 ドライバーの業務負担が減り、休暇が月5回から月7回に増えました。有給休暇の取得数も増え、働き方が改善されました。

VOICE × 従業員

取組をやってみて

テレワークの本格的な導入で、今まで事務所でしかできなかった契約書の確認や見積書の作成等が出先や自宅でもできるようになったため、顧客対応が早くなり、効率的に業務を進められるようになりました。移動時間の短縮にも繋がっています。勤怠管理システムも導入したことで、より充実したテレワーク環境が整い、場所を選ばず従業員の管理ができますので、コロナ対策の強化を含め、安心して働けるようになったと思います。

業務部業務課 主任 小田桐 陵介さん



新たな求人方法と育成に取り組み、 若手の採用と モチベーション向上を実現

テレワーク導入状況

導入予定

医療
福祉

株式会社ケア・ハート

認知症グループホーム経営。
認知症介護を行う認知症対応型共同生活介護施設(グループホーム)を運営。グループホームは「あかしあ」「まごでの」の2施設を展開しています。

代表者 代表取締役 飯沢 歌織

電話番号 011-816-5650

住所 〒062-0921
札幌市豊平区中の島1条7丁目8-3

従業員数 正社員▶16名【男性3名 / 女性13名】

女性管理職数 3名 産休育休取得者数 4名



INTERVIEW × 経営者

将来的な従業員の高齢化問題に新卒採用を考察 モチベーション向上も含めた多面的な取組を模索

当社は、家庭的な雰囲気が特徴の介護施設で、長い間働いている従業員が多く在籍しています。それは嬉しい反面、将来的には従業員の高齢化問題に繋がり、未来を考えた時に今まで取り組んでいなかった新卒採用を考える時期がきたと感じていました。また、会社側は施設の運営に関するを中心に体系化していたため、従業員の育成方法については管理職にお任せでした。それにより現場は負担を強いられ、従業員のモチベーション向上に繋がる指導が難しい状況でした。そこで、この度コンサルティングを受けたことで、問題点に関する思考の整理ができ、第三者の目線で言語化したことで今後の指針作成に大変役立ちました。今後は、新卒採用、育成、現職員の意識向上等の課題に向けて、前向きに取り組んでいきたいと考えています。

代表取締役 飯沢 歌織さん



before 問題

- 01 組織の高齢化
- 02 人材育成を行う管理職の指導スキルのばらつき
- 03 従業員のモチベーション停滞

【問題】に対する【取組】について

01 学生対象の採用を開始

効果的に実施できずにいた求人、高校生を対象にしたインターシップを取り入れ、職業体験を通じて、重労働という介護業界のイメージ解消に努めました。さらにオンライン説明会も実施し、若手1名を採用できました。採用強化には知名度の高さも大切と考え、SNSによる情報発信にも力を入れています。



02 統一の基準づくりで管理職の育成力を向上

人材育成のための研修は、ホーム毎に年間計画やカリキュラムがありました。これにコンサルタントの視点を取り入れ、社内の統一基準を設けることで、管理職が迷わずに自信を持って指導できるようになりました。また、外部研修で得た知識を現場に反映する体制づくりにも取り組んでいます。



03 スキルマップで能力を見える化

従業員の得手不得手を見える化したスキルマップを作成。資料作成、料理、掃除、企画立案といった各々の得意なことを踏まえた役割分担で、モチベーションが向上するように取り組みました。今後は、ホーム間での人材交流も行い、更にやる気向上に繋がる取組を行う予定です。



after 結果

- 01 新卒採用に初めて挑戦し、高校生1名の採用が実現しました。今後も継続的に実施していきたいと思っています。
- 02 管理職が目標を定めた育成を意識することで、積極的に指導ができました。これは、従業員のスキル向上に繋がっていきと考えています。
- 03 スキルマップにより、自分の得意な業務を行えることがモチベーション向上に繋がり、目標意識をもって業務を行えるようになりました。

VOICE × 従業員

取組をやってみて

グループホームまごでの 介護部長・管理者兼計画作成者 井上 尚子さん

今回の取組を通じて、コンサルタントだけでなく、社長と話す機会が増えました。上長とコミュニケーションを取ることは、迷いを払しょくし、自信を持って指導を行ううえで大事なことだと気づきました。従業員の育成基準ができたことも自信を持った指導に繋がると感じています。これからは、従業員の育成を行う際に、指導目的や目指す成果、得たいスキルといったことを明確にし、従業員のモチベーションを引き出すようなポジティブな指導を心掛けていきたいと考えています。



講座受講を契機に 心理的安全性の高い組織づくりを推進!



テレワーク導入状況 全社で導入済

不動産業 サッポロ不動産開発株式会社 札幌事業本部

不動産の賃貸管理、不動産開発、ホテル運営等
1988年にサッポログループの不動産事業を担う会社として事業部から独立し、ビール工場跡地を中心に事業展開しています。

- 代表者 取締役執行役員 札幌事業本部長 細川 恭伸
- 電話番号 011-207-5114
- 住所 〒060-8546 札幌市中央区北2条東4丁目1-2
- 従業員数 正社員▶63名【男性 41名 / 女性 22名】
- 女性管理職数 2名 産休育休取得者数 3名

受講の きっかけ

社内でハラスメント対策のセミナーを検討していたところ、出前講座を知り受講を決めました。管理職向けのハラスメント対策を予定していましたが、事前に打ち合わせをしていく中でハラスメントとアンガーマネジメントを絡め、管理職だけでなく従業員も含めた全員で学ぶのが最適と判断し、24名が参加いたしました。

受講の 感想

アンガーマネジメントに関する基本を学び、傾向診断では各自怒りのタイプを知ることができました。客観的に怒りのタイプを知れば、感情をコントロールしながらコミュニケーションがとれ、円滑な組織運営に繋がるのではと手応えを感じています。今後は、各所属長を通じて勉強会を実施し、全社的な取組を予定しています。

INTERVIEW × 責任者

心理的なアプローチで、制度に留まらない 社員の働きやすさに挑戦

約30年前から恵比寿ガーデンプレイスやサッポロファクトリー等、ビール工場跡地を中心に複合商業施設の開発に携わってきました。その中で、働き方改革や女性の活躍推進等の整備を行ってきましたが、これからは多様性が求められる時代のニーズを見据え、制度だけではなく従業員の心理的な部分にもアプローチする取組が必要だと感じていました。そこで手始めにアンガーマネジメントにフォーカスし、メンタル面でも働きやすい環境づくりに取り組むことにしました。こうした取組を続けていくことで得られる知見をグループ全体に還元していきたいと考えています。

人事総務部 部長 塚本 桂也さん

VOICE × 従業員

取組をやってみて

外部のコンサルタントに相談できたことで、自分の「怒り」のポイントがよく理解できました。一人ひとりが意識し、全社に広まることで、社員の心理的安全性が高まり、気持ちよく働くことができていると感じています。



人事総務部 縣 洵二朗さん

メンタルヘルス対策の質を上げ、 一人ひとりが生き生きと働ける職場を目指す



テレワーク導入状況 導入なし

医療・福祉 社会福祉法人禎心会 ケアセンター栄町

社会福祉法人禎心会 ケアセンター栄町は、地域密着型介護老人福祉施設と障がい者支援施設を運営している複合施設です。

- 代表者 理事長 徳田 禎久
- 電話番号 011-789-1152
- 住所 〒007-0847 札幌市東区北47条東17丁目1-1
- 従業員数 正社員▶86名【男性 35名 / 女性 51名】
- 女性管理職数 2名 産休育休取得者数 6名

受講の きっかけ

定期的実施しているストレスチェックや面談の質を上げるため、社内の働く環境づくりを担う労働安全衛生委員会にて受講を決めました。心の問題による休職原因に対し、事前予防の知見を広げるために、全従業員が参加できるように録画配信でも閲覧可能にしました。

受講の 感想

管理職からの声掛けポイントや共感の仕方といった具体的な方法を知り、今後のメンタルヘルス対策において自信が持てました。これからは、普段の業務の中で従業員の様子に注意し、早めの気付きによる予防対策を図っていきたいと考えています。併せて、復職における支援方法も相談でき、知見が広がりました。

INTERVIEW × 責任者

従業員が心から元気に働ける環境づくりは 人材確保やサービス向上に繋がると実感

定期的実施している業界特有の腰痛対策のストレッチや講習といった従業員ケアの一環として、メンタルヘルス対策にも取り組んでいます。心の問題による休職は本人だけではなく、人材不足といった経営においても課題となるため、対応策の知識を深めることがサービスの質の向上には重要と考えました。受講によりこれまで実施していた活動に加え、従業員の立場に立ったコミュニケーションを取る大切さを理解できました。今後は、メンタルヘルス対策を更に強化させ、従業員が安心して活躍できる環境を実現し、サービスの向上に繋がりたいと考えています。

障がい者支援施設栄町 施設長 櫻田 周さん

VOICE × 従業員

取組をやってみて

メンタルヘルス対策だけではなく、復職に関する考え方も深まりました。今後、復職予定のある従業員もおりますので、より良い支援を実践していきたいと考えています。また、他の施設でも共通認識が持てるように共有していきたいと思っています。



障がい者支援施設栄町 ケア課 係長 櫻井 晶江さん



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。

merit
01

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

企業が「ワーク・ライフ・バランス」に取り組むメリット

merit
02

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

merit
03

従業員の心身の健康保持

- 罹患率の削減
- 周囲の社員に与える業務負担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
- 相談体制の構築と相談内容を鑑みた職場環境の改善
- メンタルヘルス研修の実施



「ワーク・ライフ・バランス」とは？

仕事の責任を果たしながら、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。

WLB plusの認証企業が受けられる

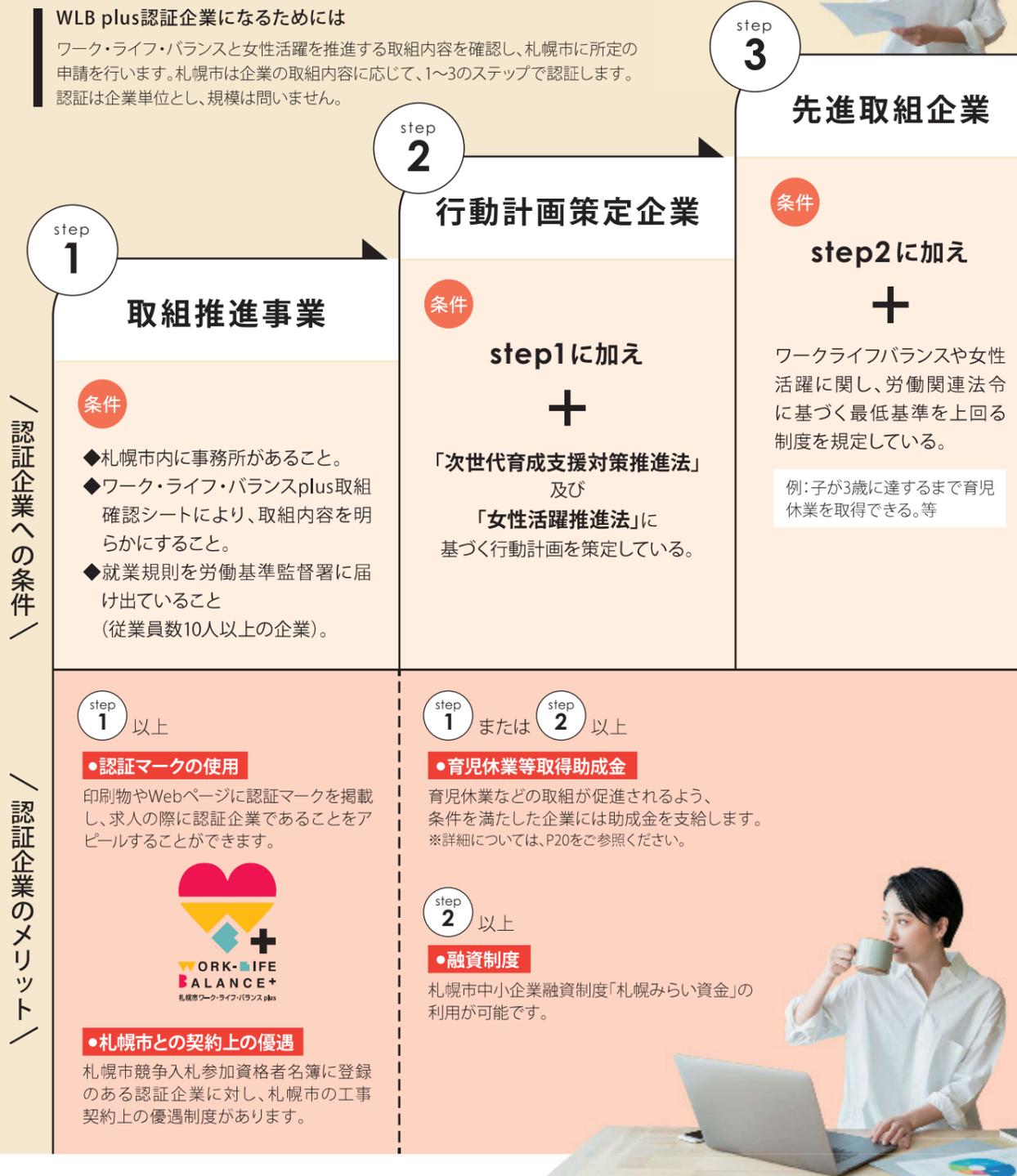
(ワーク・ライフ・バランス プラス)

さまざまなサポート



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。



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

〒060-0811 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 ☎011-218-5164

🌐 https://www.city.sapporo.jp/shimin/danjo/wlb_katsuyaku/wlbplus.html

※申請方法や優遇制度の詳細は、札幌市ホームページをご参照ください。



働き方改革のための 補助金・助成金

働き方改革に関する企業向けの補助金・助成金をご紹介します。

令和5年3月現在の
情報です

※現在は、変更になっている
場合があります。

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。

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用意しています。

出生時両立支援コース ※中小企業事業主のみ

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、育児休業を取得した男性労働者が出た企業に支給します。

- 育児休業取得 **20万円**
- 代替要員加算 **20万円**
- 育児休業取得率の30%以上上昇 **20万円**

子育てパパ
支援助成金

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職への取組、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**
- 職場復帰後支援 **28.5万円**
- 業務代替支援(10人まで) **新規雇用1人あたり47.5万円**
手当支給等10万円

- 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**

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**

詳しくはこちら



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

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給休暇制度を設け、合計20日以上取得した利用者が出た企業に支給します。

- 1人あたり28.5万円 **28.5万円(5人まで)**

詳しくはこちら



お問い合わせ 北海道労働局 雇用環境・均等部 指導課 ☎ 011-709-2715
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11686.html

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。

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と成果目標に応じた上限額のいずれか低い方**

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(休憩時間数を問わず、就業規則などにおいて終業から次の始業までの休憩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と成果目標に応じた上限額のいずれか低い方**

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と成果目標に応じた上限額のいずれか低い方**

団体推進コース

労働者の労働条件の改善のために、時間外労働の削減や賃金引上げに向けた取組を実施した場合に、その事業主団体等に対して助成するものです。

- 対象経費の合計額/総事業費から収入額を控除した額/**上限額500万円のいずれか低い方**

詳しくはこちら



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

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。

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%~35%**

詳しくはこちら



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/newpage_07843.html

育児休業等助成金

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。**以下01~04は、令和4年度に実施した内容です。**

*「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.17~18をご覧ください。

01 育児休業取得助成金(認証ステップ2以上)

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

20万円

02 育児休業代替要員雇用助成金(認証ステップ2以上)

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じの事業所および部署で職務を代替し、所定労働時間が概ね同等の場合など

最大
60万円

03 男性の育児休業取得助成金(認証ステップ1以上)

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5日以上育児休業を取得し、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

10~
30万円

04 「子の看護休暇」有給制度創設助成金(認証ステップ1以上)

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

10万円

詳しくはこちら



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

新型コロナウイルス感染症対策テレワーク導入補助金(令和4年度は受付終了)

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。

補助対象	取組	経費
補助概要	<ul style="list-style-type: none"> ☑情報通信技術等(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2日以上のテレワーク実施 	<ul style="list-style-type: none"> ☑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
	<ul style="list-style-type: none"> 【専門家派遣枠】●補助率 2/3 ●補助額 15~60万円 【通常申請枠】●補助率 2/3 ●補助額 15~40万円 ※専門家派遣枠で申請する場合、専門家によるコンサルティングを併せて受けて頂きます。 	

詳しくはこちら



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

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。

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.17~18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。



詳しくはこちら



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/hatarakikatakaikakuninteiseido.html>

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



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・トライくるみん・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

認定グレード

「くるみん」「トライくるみん」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」「トライくるみん」「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

詳しくはこちら



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>

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



「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

詳しくはこちら



さっぽろ市民子育て支援宣言 認定制度以外の働き方改革に関する取組

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/>

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お願いを込めたロゴマーク

認定企業のメリット

- ・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

詳しくはこちら



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。企業の皆さま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

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 011-200-4477
<https://chusho.center.sec.or.jp>



札幌市テレワーク推進 サポートセンター(テレサポ)

令和5年4月下旬 移転予定 ※移転により、所在地・電話番号が変更になります。

無料

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 札幌サンブラザ4階
011-708-3500
<https://www.sapporo-telework.jp>



推進アドバイザー派遣

無料

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 011-218-5164
https://www.city.sapporo.jp/shimin/danjo/wlb_katsuyaku/adviser.html



北海道働き方改革推進支援センター

無料

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) 011-206-8365
<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/hokkaidou/>



働き方改革関連特別相談窓口

無料

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 北海道庁9階
011-204-5354 011-232-1038
<https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/88794.html>



働き方・休み方改善コンサルタント

無料

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1-1 札幌第1合同庁舎
011-709-2311
https://site.mhlw.go.jp/hokkaido-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/hourei_seido_120025.html



北海道中小企業総合支援センター

無料

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
<https://www.hsc.or.jp>



札幌商工会議所

無料

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 011-222-9540
<https://www.sapporo-cci.or.jp/>



中小企業庁北海道よろず支援拠点

<https://yorozu-hokkaido.go.jp/>



さっぽろサムライ倶楽部

<https://sapporo-samurai.com>

