

SAPPURO

— 働き方改革事例集 —



札幌市働き方改革事例集

令和6年(2024年)2月発行

令和5年度札幌市働き方改革サポートセンター運営業務

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
The Sapporo Chamber of Commerce and Industry

札幌商工会議所

札幌市中央区北1条西2丁目北海道経済センター
TEL. 011-231-1077

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-H01-23-2086-
R5-1-143



8社の
具体的な
取組



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、「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り組めていないのが現状です。

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、女性活躍をはじめとする多様な働き方の実現に向けて支援をしてまいりました。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5年度の札幌市の取組	02
取組事例8選	
働き方改革テレワーク導入補助金	
01 株式会社ファーストコネクト 緊急事態宣言で導入したテレワークのセキュリティ強化と制度化 ライフイベント中も安心して働ける環境整備	03
02 株式会社松浦建設 移動時間の有効活用や余分な業務負担の解消により家庭の事情に合わせた働く環境を構築	05
03 TOGATTA株式会社 テレワークで、より多様性が尊重できる環境へ 情報共有のルール作りで、対面と遜色ないコミュニケーションを実現	07
04 有限会社T・Kサービス 働きやすい環境づくりや従業員のモチベーション向上のためにテレワーク導入で場所に捉われない働き方を実現	09
働き方改革コンサルティング	
01 医療法人社団ひばりが丘こどもクリニック 女性スタッフが抱える不安や受診患者増加に伴う業務量の増加などの課題を解決するため、多岐に渡る働き方改革を実施	11
02 株式会社EXECUTE 全社員で議論し、働きやすい制度や職場環境を実現 楽しんで働くことを大事に社員ファーストの風土を醸成	13
出前講座	
01 医療法人社団一心会 グループワークを通して、コミュニケーションが活性化 医療人として社会人として成長	15
02 株式会社タカフジ 世代間のコミュニケーションを高めることで、実務能力だけに捉われない、人間性豊かな社風を醸成していく	16
札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証制度とは	17
札幌市働き方改革・人材確保サポートセンター（はたサポ）の紹介	19
セミナー実績の紹介	20
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5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「札幌市働き方改革・人材確保サポートセンター」を常設し、以下の取組を行ってきました。

働き方改革テレワーク導入補助金

多様な働き方の実現、企業のビジネス環境強化促進を目的とし、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。

なお、令和4年度に続き、自社の業務がテレワーク困難と考えるテレワーク未導入の企業等を対象に、専門家による導入機器の事前相談や機器の購入経費に係る本補助金の活用、その後のテレワーク定着までを包括的に支援する「専門家派遣枠」を設置。市内事業所に専門家を派遣し(1年度最大2回、1回あたり2時間程度)、テレワーク業務の抽出やテレワークに関する就業規則・社内ルール作成の助言、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及び本補助金の交付申請をサポートしました。

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

- | | | |
|-------------|--------------|--------------------------|
| ●就業規則の改正 | ●時間外労働の削減 | ●人材育成・確保 |
| ●テレワークの定着 | ●育児・介護等の両立支援 | ●コミュニケーションの活性化・モチベーション向上 |
| ●業務見直し・ICT化 | ●認証制度の取得支援 | |

出前講座

働き方改革に関する講座を、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

- | | |
|------------------------|-------------------------|
| ●多様な働き方と人材確保・定着 | ●育児介護休業法の理解と実務 |
| ●従業員の休職・復職の支援 | ●従業員のメンタルヘルス対策 |
| ●長時間労働是正のための業務効率化のポイント | ●職場でのハラスメント対策 |
| ●タイプ別コミュニケーション術 | ●組織活性化のためのアンガーマネジメント活用術 |

緊急事態宣言で導入したテレワークのセキュリティ強化と制度化 ライフイベント中も安心して働ける環境整備

テレワーク導入状況

一部導入済み



サービス業

株式会社ファーストコネクト

有料職業紹介事業、求人広告サービスその他関連する事業

歯科業界を中心とした医療・介護特化型の職業紹介事業「ファーストナビ」を軸に、各業界の口コミや求人広告等のインターネットを活用したサービスの企画、運営を行っています。

- 代表者 代表取締役 宮副 俊彦 電話番号 011-252-3550
 住 所 〒060-0001 札幌市中央区北1条西5丁目2 札幌興銀ビル6階
 従業員数 正社員▶120名【男性 65名 / 女性 55名】
 女性管理職数 6名 産休育休取得者数 18名

仲間の雇用継続にどのように向き合うか

技術革新で選択肢が増え、企業としての成長や組織の維持につながった

新型コロナウイルス感染症がきっかけでテレワークを導入しました。企業としては、お客様のためにも稼働を止めることは避けなければならず、当時は強制的に導入した側面もありました。当社の事業運営においては、もともと対面ではなくインサイドセールスで行っていたこと、緊急事態宣言前に想定できる準備を進めていたことが功を奏し、大きな混乱もなく全社的に導入できました。テレワークはメリットだけでなく、デメリットもありましたが、テレワークの全てを否定する必要はなく、どのように上手く取り入れるかが重要だと思います。有能な人材が何らかの事情で活躍するチャンスがなくなることは企業にとっても、社会にとっても損失だと考えています。テレワークは、企業にとって生産性を向上し、社会への還元をするための一つの選択肢になっています。

代表取締役 宮副 俊彦さん

INTERVIEW
×
経営者before
問題01 テレワーカー増員時の
安定通信への不安02 制度未整備による、
暗黙の了解での運用03 ライフステージ変化に
よる離職や生産性低下

【問題】に対する【取組】について

01

VPNを増設することで、 安定稼働を維持

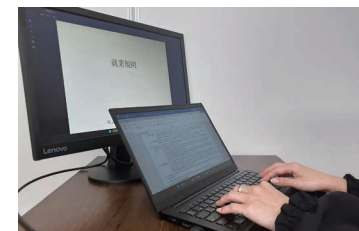
2020年の緊急事態宣言下でのテレワークは突発的な導入だったこともあり、使える回線数に限りがありました。今回、札幌市のテレワーク補助金を活用してVPNを増設しました。仮想の専用線を用いることで、セキュリティを確保しつつ、テレワーカーが増員となっても安定的に回線を利用できるようになりました。またパソコンも補助金活用で購入し、会社貸与のものを社員に付与することができています。



02

生産性を考慮し、選択肢 の一つとして制度化

テレワークは業務内容で生産性に差があります。営業部門や企画部門は、日々新たな仕組みを取り入れるため、出社による業務の方が効率的です。一方、定型業務は、テレワークでも生産性が落ちません。テレワークを働き方の選択肢とし、出社と使い分けことが重要に感じています。また、運用にはテレワーク規程を策定しました。規程に定めるべきことは明文化しつつも、細かく決め過ぎないことで、柔軟に対応できるようにしています。



03

ライフイベントを迎える 社員の環境を整える

妊娠や介護などの事情で、通勤での仕事にハードルがあり、悩みを抱える社員が一定数います。テレワークの導入は、ライフステージの変化があっても仕事が継続できるオプションになりました。産休前など、仕事は可能だけれど出勤そのものが大変というケースでは、テレワーク制度が安心・安全につながっています。また、道外居住者の採用面接はリモートで行い、優秀な人材の確保にも一役買っています。

after
結果

01

セキュリティが強化できたことで、有事の際にも速やかにテレワークに移行し、社員の安全を確保して、事業継続が可能な環境が整備できました。

02

テレワーク制度により、一部の職種で働き方を選択できるようになりました。働きやすさと生産性のバランスを図りながら、制度を柔軟に活用しています。

03

妊娠や介護、病気やケガといった事情を抱える社員が、出社に縛られることなく働くことができる環境整備により優秀な社員の雇用継続ができ、生産性の向上にも寄与しています。

VOICE × 従業員

取組をやってみて

人材紹介事業部 グループリーダー 坂本 絵里奈さん
 妊娠によりテレワークを活用することになりましたが、グループリーダーという立場もあり、当初は新人の指導に影響が出ることに不安を感じていました。実際は、ビデオ通話で顔を見ながら会話したり、会社のシステムを利用し画面共有によって同じ資料を見ながら相談を受けることができるため、出社時と比べても生産性を落とさず業務ができています。自宅ですることができることは、通勤による体の負担が減るだけでなく、突然体調が悪くなったときの休憩スペースの確保も気にしなくてよいため、とても安心感があります。



移動時間の有効活用や余分な業務負担の解消により 家庭の事情に合わせた働く環境を構築

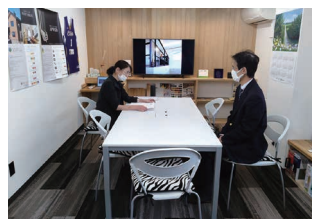
テレワーク導入状況

全社で導入済み



建設業

株式会社松浦建設



注文住宅、リフォームの請負事業

新築戸建ての注文住宅を主に、住宅リフォームやマンション内装リフォーム、商業店舗の新築、改装等の建設業全般の設計、施工を取り扱っています。

- 代表者 代表取締役 松浦 邦充 電話番号 011-882-2045
 住所 〒004-0842 札幌市清田区清田2条1丁目1-34
 従業員数 正社員▶1名 【男性 1名 / 女性 0名】
 女性管理職数 0名 産休育休取得者数 0名

テレワーク導入で、移動の負担軽減や、働き方の選択肢を増やすことで 雇用が安定し、知識や技術の継承につながり、事業継続を実現

昭和53年の創業以来、注文住宅やリフォームを取り扱っています。高気密、高断熱のメンテナンスフリー外装材や電気不使用の24時間換気等の知識と技術提供が特徴です。建設業は、自宅、現場、事務所との移動時間が長くなりがちです。特に冬季の移動は問題でした。普段なら車で30分ほどのモデルハウスへ移動するために半日かかったこともあり、移動に係る負担や事故のリスクが心配でした。そこで、これらの負担やリスクを軽減するため、テレワークの導入を決めました。移動時間を有効活用し、働きやすい職場環境を整えることで、生産性も向上したと感じています。また、家庭の事情に合わせた働き方の選択肢が生まれ、雇用の安定にもつながっていると思っています。知識や技術を継承させ、事業継続につなげていきたいと考えています。

代表取締役 松浦 邦充さん

INTERVIEW
×
経営者

before 問題

- 01 現場と事務所間の移動に伴う余分な時間
 02 FAXや資料確認のためだけの非効率な出社
 03 家庭の事情に合わせた働き方への対応

【問題】に対する【取組】について

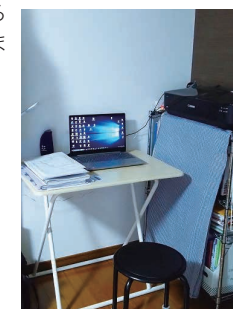
01 現場との直行直帰で 移動時間を削減

補助金を活用して、ノートパソコン2台の購入と社内LANの再構築を行いました。今までは、現場での業務終了後は、距離に関わらず事務所に出勤し、現場写真の整理などを行っていました。現在は、出勤管理システムも導入し、現場から直帰し自宅で作業ができますので、事務所への移動時間が削減されました。特に、冬季は大雪で交通が麻痺することもありますので、移動時間の大幅な削減により、時間を有効に活用できています。



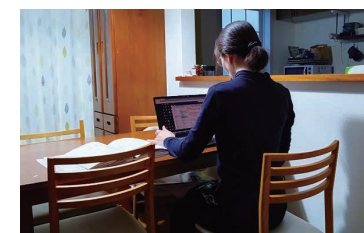
02 設備やルールを整理し、 不必要な出社を削減

以前は、退社後や休日に取引先から受信したFAXを、翌朝確認できないまま現場へ向かい、業務に支障をきたすことがありました。そのため、事務所に人がいる場合は、受信したFAXの内容をスマートフォンで共有してもらったり、FAXや資料を確認するためだけに出勤したりもしていました。そこで、社外からでも会社のデータサーバーへの接続を可能にし、出社せずにFAXや資料を確認できるようにしました。



03 テレワークの制度化で 家庭の事情に対応

事前申請時だけでなく、急な事情がある場合には、口頭での申請でもテレワークを活用できるよう制度化しました。これに伴い就業規則も見直し、個々の事情に合わせて柔軟に活用できるようにしています。例えば、今までは家族の看病があると出社ができず、業務が滞っていましたが、テレワークの活用により、看病をしながら業務にあたることができています。家庭と仕事の両立が図れ、ワークライフバランスを見直す良い機会にもなりました。



after 結果

- 01 事務所への出社が不要になり、移動時間が削減されました。また、時間が有効活用されたことで生産性が向上し、残業時間の短縮にもつながりました。
 02 出社しないと共有できなかった資料も、自宅でもタイムリーに共有できるようになり、業務効率が向上しました。余分な作業や移動が減少し、社員の負担も軽減されました。
 03 突発的な家庭の事情にもテレワークを活用できる環境が整い、業務停滞を防ぐことができました。仕事と家庭の両立ができ、ワークライフバランスも向上しました。

VOICE × 従業員

取組をやってみて

総務部 主任 柏 聡子さん

テレワークは、突発的な家族の看護や日常生活のトラブル時にも活用できて大変助かっています。現在は、パート社員として総務および広報業務を中心に、建築資格の取得を目指し、現場業務にも携わっています。現場で行うべき業務もありますが、ホームページ更新、SNS投稿、イベントチラシの作成等はテレワークでも行うことができます。今後は親の介護の予定がありますが、介護休業とテレワークを組み合わせることにより、介護と仕事の両立が叶うという安心感が生まれました。資格取得を実現し、キャリアアップも果たしていきたいと思っています。



テレワークで、より多様性が尊重できる環境へ 情報共有のルール作りで、対面と遜色ないコミュニケーションを実現

テレワーク導入状況

全社で導入済み



情報通信業

TOGATTA株式会社



Web・スマホアプリ開発、自社プロダクトの企画・開発
「テクノロジーで世の中の“ムカつく”を解消する」をミッションに、革新的なデジタルソリューションでお客様の心に刺さるWebサイトやアプリケーション等を制作しています。

- 代表者 代表取締役 加茂 義光 ☎ 電話番号 080-3230-4177
- 住所 〒060-0042 札幌市中央区大通西17丁目1-5 ノワム大通ビル5階
- 従業員数 正社員▶4名 【男性 3名 / 女性 1名】
- 女性管理職数 0名 🏠 産休育休取得者数 1名

オンライン・オフライン両方の利点を上手く活用し、生産性を向上 働く環境を改善しながら、最適なサービス提供を実現

創業時よりテレワークを導入していましたが、社員の増加に伴い、制度化しました。テレワーク規程の整備は、チャットなどのテキストメッセージだけでは意思の疎通が図りにくい、情報共有方法は統一性がないと情報を探すのに非効率といった課題解決のルールを作る良いきっかけになりました。また、テレワークによる柔軟な働き方の導入によって、社員と良好な関係を築くことができています。内定直前に妊娠が分かった社員は、内定取消になると思っていたようですが、テレワークで業務し、現在も活躍中です。また、セキュリティが担保されれば、カンパ場でテレワークするのもOKです。仕事とプライベートの両方を大切にしたいです。社員自身が充実し輝くことで、社名に込めた、お客様の心に刺さる「TOGATTA」サービスを提供できる会社でありたいと考えています。

代表取締役 加茂 義光さん



INTERVIEW
×
経営者

before 問題

- 01 テレワークルールが明確になっていない
- 02 テレワーク時のコミュニケーションが不安
- 03 情報共有の方法が曖昧で状況把握がしづらい

【問題】に対する【取組】について

- 01 **テレワーク規程を整備し、利用方法を明確化**
社員が増えたので、補助金を活用し、テレワーク規程を整備しました。規程によりルールは明確になりましたが、制限することが目的ではないので、就業場所など、要望により適宜判断します。当社にいる外国籍の社員が、海外の実家で仕事することも可能です。テレワーク環境が整備されたことで、社内会議だけでなく、お客様との打合せもほとんどオンラインです。移動時間や印刷コストが削減でき、生産性も高まっています。
- 02 **チャット等の利用にルールを設け、明文化**
コミュニケーションツールは情報の蓄積やエビデンスとして有効な一方、温度感やニュアンスを伝えるのは難しさもあります。そこでツール利用時の「10個のルール」を作りました。アイコンは基本設定を禁止し、必ず写真やキャラクターにする、即レス、絵文字を使うなどを明文化しました。一見、細かすぎると思うかもしれませんが、対面と変わらないコミュニケーションを取るためにはこうした「意識付け」が重要だと感じています。
- 03 **情報共有のルールを統一し、業務効率を向上**
出社時は、周りが話していることが自然と聞こえてきて、情報をキャッチできることもありますが、テレワーク時は情報が限られるため、プロジェクトの全体把握のために、ドキュメント管理ツールを使っています。今までは共有方法にルールがなく、情報検索に手間や時間が掛かっていました。情報共有方法を統一することで、個別プロジェクトの進行状況や全社的な業務状況が一目で把握でき、業務効率が向上しました。

after 結果

- 01 制度や機器が整ったことで、在宅での作業やお客様商談が可能になりました。ライフイベントや国籍等に縛られず、多様な人材の活躍につながっています。
- 02 社員自らコミュニケーションについて工夫する風土が醸成されました。オンライン、オフラインでギャップがない情報共有により、円滑な業務進行ができています。
- 03 プロジェクトの担当者、進捗等の状況把握がスムーズになりました。今後も社員の意見を聞きながら、情報共有方法をブラッシュアップしていく予定です。

VOICE × 従業員

取組をやってみて

Dev Team Engineer 高橋 侑平/張 智捷

(高橋)ITの世界はゴールが決まっても、過程が分からないことも多く、日々、勉強しながら作業を進めています。テレワークによって削減された通勤時間は、仕事の成果を上げるための時間に充てることができています。

(張)台湾人である私は、対面で喋って会話をするよりも、テキストコミュニケーションの方が自分の考えを整理して書き込めるため、より正確に自分の意見を伝えられます。また、仲間がしっかりアクションしてくれるので、伝わっているかな?といった心配をせずに自宅での作業を進められています。



働きやすい環境づくりや従業員のモチベーション向上のために テレワーク導入で場所に捉われない働き方を実現

テレワーク導入状況

全社で導入済み



医療、福祉業

有限会社T・Kサービス



訪問介護・介護タクシー等の介護事業

札幌市手稲区・西区・北区にて利用者の自宅を直接訪問する訪問介護を主軸に、重度訪問介護、移動支援、介護タクシー等の介護に関わるサービスを提供しています。

- 代表者 代表取締役 最上 貴央 ☎ 電話番号 011-558-9723
- 住所 〒063-0052 札幌市西区宮の沢2条4丁目1-7
- 従業員数 正社員▶1名 【男性0名 / 女性1名】
- 女性管理職数 1名 産休育休取得者数 0名

人材不足が問題の介護業界で、テレワークの制度化を契機に 人材定着を図り、事業拡大につなげたい

当社は、訪問介護や介護タクシーのほか、最近では知的障がい者や精神障がい者を対象とした行動支援にも力を入れており、より多くの方に安心をご提供できるよう事業拡大を図っています。介護業界は常に人材不足です。このような中、人材定着を図るためには、働く環境の整備が必要でした。新型コロナウイルス感染症が蔓延した際に、会社にあったパソコンを使用して臨時的にテレワークを行っていましたが、本格的な制度化にあたり補助金を活用してテレワーク用の機器を購入しました。テレワークにより、仕事と家庭の両立や業務効率化にもつながったと社員から好評です。しかし、現状では登録ヘルパーへの適用が難しいため、今後は制度を整備し適用範囲を見直すことも考えています。制度を整えていくことが、求人におけるアピールポイントにもなると期待しています。

代表取締役 最上 貴央さん



INTERVIEW
×
経営者

before 問題

- 01 仕事と生活のバランスへの不安
- 02 集合形式で行っている会議や研修での苦勞
- 03 感染症によるサービス停止のリスク

【問題】に対する【取組】について

- 01 補助金を活用し、テレワークを導入
訪問介護の勤務形態は、シフト制であることに加え夜勤もあり、プライベートな時間をとりづらい側面がありました。今回、社会保険労務士の勧めもあり、補助金でノートパソコン、ルーター、プリンター等を購入し、テレワークを本格的に導入しました。これまでは、ケアプランなどの書類は、現場業務が終わってから事務所に出勤して作成していました。直帰して在宅勤務で行うことが可能になり、移動時間の軽減にもつながっています。
- 02 研修業務や資料共有をリモートで実施
特定事業所加算の要件である研修計画において、定期的に研修動画視聴やレポート作成を行っています。以前はこれらを出社して行っていたが、クラウドの活用により全てをリモートで行うことが可能になりました。また全体会議では、現場業務があるため全員が揃うことは難しく、日程調整に苦勞していました。しかし当日参加できない場合でも、Web会議システムにより後日個別に実施しやすくなり、日程調整などの負担も軽減されています。
- 03 スタッフ同士の接触を回避した環境を構築
対面でのサービス提供のため、感染症対策には慎重に取り組んでいます。現場以外の業務で必要以上にスタッフ同士が接触しないように、自宅で可能な業務はテレワークを活用可能にしました。テレワークは、出勤シフトが確定した際に事前申請により活用できますが、感染リスクが高いと判断した場合は、緊急的に活用しています。スタッフ同士の接触を減らすことで、感染リスクを下げ、サービス業務を停止させないよう努めています。

after 結果

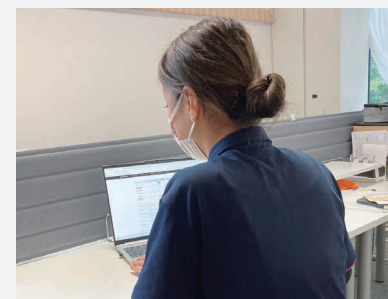
- 01 移動時間が削減され、心に余裕がうまれました。終業後に素早く趣味や育児に移行できるので、ワーク・ライフ・バランスが向上し、仕事へのモチベーションも上がりました。
- 02 クラウドの活用により、研修動画準備や資料共有がとても楽になりました。研修のために出社するという時間や体力的な負担も軽減され、業務効率が向上しました。
- 03 感染症が再流行した際にも、リスクを軽減できる環境が構築できました。業務を止めず、従業員の安全が確保できることは人材定着にも寄与すると期待しています。

VOICE × 従業員

取組をやってみて

経理担当 C・M

在宅勤務の日は、通勤時間がないので子どもの登校を見送った後、家事を済ませてからゆとりをもって業務を開始することができ、育児や家事の負担が随分軽減されました。出社時と違って電話対応がない分、出勤簿やヘルパーの活動報告書作成等に集中でき、1つの業務にかかる時間が短縮されるため、生産性も上がったように感じます。出社して行うべき業務もありますので、業務のバランスを考えながら、現在は予め設定した月2回程度を在宅勤務日としていますが、今後は子どもの急な発熱時にも利用していきたいと考えています。



女性スタッフが抱える不安や受診患者増加に伴う業務量の増加などの課題を解決するため、多岐に渡る働き方改革を実施

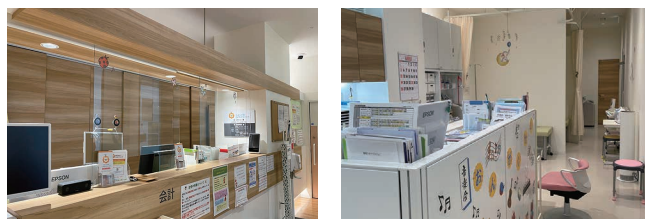
テレワーク導入状況

導入なし



医療、福祉業

医療法人社団 ひばりが丘こどもクリニック



小児科クリニックの運営

札幌市厚別区で、新生児から中学生までの児童を対象に、一般小児科、アレルギー科、予防接種（ワクチン）、乳幼児健診の診療を行っています。

- 代表者 理事長 吉岡 幹朗 電話番号 011-802-8130
- 住所 〒004-0052 札幌市厚別区厚別中央2条2丁目2-3 ひばりが丘ドクタータウン2階
- 従業員数 正社員▶11名 【男性 0名 / 女性 11名】
- 女性管理職数 2名 産休育休取得者数 2名

親子で安心して通えるクリニックを目指すうえで、 スタッフのライフイベントに寄り添った職場環境の構築が重要

当院は、親子で安心して通うことができ、スタッフが働きやすい小児科クリニックを目指しています。開業後、立地環境も後押しし、受診患者が増加しているため、スタッフは非常に多忙な状況が続いています。スタッフが働きやすい環境を構築するためには、人材確保だけでなく、業務フローの改善が必要だと感じていました。そのような中、社会保険労務士の紹介で、札幌市の働き方改革コンサルティングを活用することにしました。同時期に出産に伴うスタッフの休業と復帰が続いたことをうけ、産休・育休の理解促進や、周りのスタッフの働き方も再検討し、ライフイベントのサポート体制も整えました。業務改善は、一足飛びにはいきませんが、試行錯誤しながら推進しています。今後も働きやすい職場環境を維持し、人材確保にもつなげていきたいと考えています。

理事長 吉岡 幹朗さん

INTERVIEW
×
経営者before
問題01 産休取得への不安と
他のスタッフの理解と協力02 多様な働き方の
希望への対応03 受診患者の増加に伴う
業務量とスタッフ負担の増大

【問題】に対する【取組】について

01

出産・復帰に伴う制度理解や支援体制の推進

子育て世代の女性スタッフが多い中、育児と仕事の両立を推進するためには、互いの理解と協力が必要でした。まずは出産を控えるスタッフとの面談を実施し、産休・育休制度の説明と、復帰後の働き方の希望についてヒアリングを行いました。また、他のスタッフにも個々の希望をヒアリングし、労働時間の増加や曜日を変更するなど、産休取得へのサポートと復帰を見据えた環境づくりを進めました。



02

制度の理解促進により、 多様な働き方を実現

扶養内で働いているスタッフ2名と個別面談を実施しました。個人の状況や希望をヒアリングするだけでなく、社会保険労務士が、税と社会保険の扶養制度の説明をしました。そのうえで、労働時間の増減による所得の変動を、具体的な給与シミュレーションで解説しました。そうすることで選択肢が明確になり、多様な働き方の中から自分に合ったスタイルを再検討することができました。1名は労働時間を増やすことになり、さらなる活躍を期待しています。



03

全社で協力し、医療事務の負担軽減を推進

受診患者が増え、スタッフ一人一人の業務負担が増大したため、新規スタッフの募集と並行して業務フローを見直しています。例えば、業務上の指示の伝達方法を明確化、統一化することで、スタッフ間の確認作業が不要になり、医療事務チームの負担軽減と時間短縮につながりました。その結果、受診患者からの問い合わせにも医療事務が即座に対応できるなど、受診患者へのサービス向上にもつながっています。些細な取組ですが、少しずつ改善を図っています。

after
結果

01

出産に伴う仕事の影響への不安が解消されました。今後、ライフイベントの可能性のあるスタッフにとっても安心材料になると同時に、互いに協力体制を築くことができました。

02

自らの働き方について家族を含めて再検討することで、個人の希望に沿った働き方が実現しました。それぞれの判断があり、自分らしいキャリア選択につながりました。

03

医療事務チームが抱える問題を、院長以下スタッフ全員で取り組むことで改善傾向にあります。業務フローの改善は試行錯誤しながら継続し、更なる業務効率の向上を目指していきます。

VOICE × 従業員

取組をやってみて

看護師チーフ 山本 美夕紀さん

日常の会話やこまめな面談を行うことで、日ごろからスタッフの話に耳を傾ける機会が増えました。仕事への想いや家庭の事情を聞かせてもらえ、風通しの良い職場になっていると感じています。今後また出産するスタッフがいた時に、無理して働いて体調を崩したり、家庭を犠牲にすることは、お互いにとって不本意です。私も過去には同じように産休・育休制度を利用してきました。女性にとっては人生で通る道の一つなので、仕事で理由で育児ができない、育児があるから仕事ができない、ということのないようサポートしていきたいです。



全社員で議論し、働きやすい制度や職場環境を実現 楽しんで働くことを大事に社員ファーストの風土を醸成

テレワーク導入状況

一部導入済み



教育、学習支援業

株式会社EXECUTE



各種教育スクールの運営

札幌市内でサッカー、ダンス、体操、プログラミング、英会話等の各種教育スクールを45スクール運営しています。

- 代表者 代表取締役 谷本 邦元 ☎ 電話番号 011-769-0990
 住所 〒002-0855 札幌市北区屯田5条7丁目1-71 ティー・エヌビルA 2階
 従業員数 正社員▶20名【男性 13名 / 女性 7名】
 女性管理職数 3名 産休育休取得者数 2名

教育スクールの運営には、人財を大事にした職場環境が重要 今後はDXを整備し、海外展開やホールディングス化を目指す

当社の方針は、子どもたちに勝ち負けだけに拘った教育を行うのではなく、人間として成長するために心を育むことを掲げています。そのためには、携わる講師・社員自身が仕事を楽しめないといけません。そこで、まずは社員が働きやすい環境を整え、社員ファーストを実現するために、他社も参考にしながらとにかくあらゆる制度を導入しました。今後は、会員管理や情報発信、社内申請などの一連業務において、DXに取り組んでいきたいと考えています。DXが整備されることで、目標である海外展開やホールディングス化による各スクールの子会社化の実現に近づくのだと思います。当社のビジネスモデルは、講師なくしては成り立ちません。今後も働きやすい環境づくりに注力し、人財を大事にしながら、事業拡大の布石を打ち続けたいと考えています。

代表取締役 谷本 邦元さん

INTERVIEW
×
経営者before
問題

- 01 社員のモチベーションがあがらない
- 02 社員が安心して働くことができる環境が不足
- 03 求人を出しても応募がこない

【問題】に対する【取組】について

- 01 全社員参加の会議で社員ファーストを構築
- 02 心も体も安心して働ける職場環境を実現
- 03 求人方法の改善、新卒市場参入で採用を強化

退職抑制のため、まずは魅力的な会社づくりに努めました。全社員で会社の未来を考える「未来会議」を開き、給与・福利厚生など幅広く議論し、新たな制度を導入しました。年3回の大型休暇、社内カフェや社食サービスのほか、部下も上司を評価できる「360度人事評価」や、朝礼で自分以外の社員の言動を称える「今日のいいね」制度など、社員を第一に考え、社員が喜ぶ様々な制度を導入しました。この「未来会議」は今後も継続していこうと思います。



新たに導入された大型休暇制度や社内カフェを利用することで、心も体もリフレッシュできています。仕事と休みのメリハリがつき業務効率が向上したため、残業削減にもつながっています。また、今後2名の社員が育児休業から復帰予定のため、子連れで出社できるよう専用の業務スペースも用意しました。他にもLGBTフレンドリー企業や子育て支援宣言企業の認定も受け、働きやすい職場環境を整えています。



これまでも中途採用を行っていましたが、応募条件が限定されていることもあり、応募者が増えずなかなか採用にまで至りませんでした。コンサルタントのアドバイスで、より多くの求職者に魅力が伝わるように動画を作成し、自社のホームページを一新しました。また、求人票を工夫し、掲載媒体も見直しました。さらには、新たに新卒市場に参入するため、育成制度を整え、新卒生が興味を持てるように奨学金返還支援制度も導入しました。

after
結果

- 01 様々な制度の導入により、社員のモチベーションがアップし、個々の言動に良い影響を与えています。社員ファーストな風土が醸成され、社員の満足度が向上しました。
- 02 働きやすい職場環境は、社員が安心して長く働けるだけでなく、人としても成長し、会社全体の成長にもつながっていると実感しています。
- 03 求人方法の改善により、プログラミングや新規事業である英会話講師など、新卒を5名採用できました。また、毎月数名の応募があり、ホームページ新の効果も表れています。

VOICE × 従業員

取組をやってみて

人事部 森田 未来さん

「未来会議」で、私は「誕生日制度」を提案しました。みんなでお祝いし、メッセージカードを渡すというものです。自分の案が採用されることは、モチベーション向上につながり、素直に嬉しいです。また、社内カフェで一息つきながら、先輩や同僚と会話することで業務上の気づきを得ることもあり、様々な面でメリットを感じています。全社員で働き方改革に取り組んだことで、業務に対しポジティブになり、安心して働ける環境を手作りしたと実感しています。会社の成長と共に、個人としても着実に成長していると感じています。



グループワークを通して、コミュニケーションが活性化 医療人として社会人として成長



医療業

テレワーク導入状況

導入なし

医療法人社団一心会

歯科医院、歯科技工所の運営
新札幌いった歯科として2009年に開業。現在は、札幌市内にて7医院
の歯科医院を運営しています。

代表者 理事長 青木 一太

電話番号 011-807-9365

住所 〒004-0052
札幌市厚別区厚別中央2条4丁目9-15
新札幌中央メディカルビル3階

従業員数 正社員▶73名 【男性 18名 / 女性 55名】

女性管理職数 3名 産休育休取得者数 1名

受講のきっかけ

医療法人社団一心会では毎年全ての歯科医院を休診する1日を作り、法人全職員が集まる「合同研修会」を開催しています。この研修会は、毎回テーマを変えてマナー・コミュニケーション・コンプライアンスなど、社会人としての知識や経験を高めることを目的としています。コロナ禍明けで3年ぶりに開催できた今回は、改めて大切なマナー・コミュニケーションについて深く勉強したいと考え、出前講座の受講を決めました。

受講の感想

出前講座を依頼するにあたり、事前に講師の先生と打ち合わせの時間を設けていただきました。私たちが見直したい・また強く意識したいマナーやコミュニケーションについての気づきがあるようプランを考えてくださり、前半に講義で学んだコミュニケーションの心掛けをそのままグループワークに活かすつながれる構成はとても効果的で、満足度の高い会話の場を作ることができました。月面からの脱出というとても興味深くも難しい課題でしたが、なかなか出ない模範解答に辿り着いたチームも2つあり、課題解決についての自信も与えていただける時間となりました。

INTERVIEW × 経営者

勉強会を通じて、意識統一や人材育成を実施 患者様に選ばれる100年続く医療法人を目指す

組織が大きくなり一緒に働く仲間が増えていく中で、意識の共有できる場の重要性を強く感じます。これまでも定期的に勉強会を行い、理念や医療安全に関する考えを確認し合える時間を大切にしてきました。今年は3年ぶりに対面で、全職員が集まる合同研修会を再開するに際し、マナーやコミュニケーションについての部分について出前講座をお願いしました。仕事やプライベートにも役立つ学びが得られ、医療人としてだけでなく社会人としての質を高める機会となりました。弊社では院内のスタッフからだけでなく、患者さんからの声や評価を集める取組も取り入れています。結果は皆で共有し、積極的に次の行動につなげることで、医療の質の向上やサービスの改善に役立っています。今後も継続的にコミュニケーションの場を設け、患者さんに選ばれ地域に根付く、向こう100年笑顔と健康を提供し続ける医療法人を目指してまいります。

理事長 青木 一太さん

VOICE × 従業員

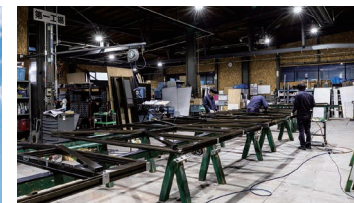
取組をやってみて

経営本部 課長 桑原 毅さん

楽しみながらも「わかっていたはず」のコミュニケーションの重要性について学びや気づきが得られました。グループワークでは普段別の医院で働く同僚との対話の機会となり、模範解答を目指して協力することでチームで取り組む楽しさ・達成感も味わうことが出来ました。



世代間のコミュニケーションを高めることで、実務能力だけに 捉われない、人間性豊かな社風を醸成していく



建設業、 製造業

テレワーク導入状況

導入なし

株式会社タカフジ

金属製建具の工事、製造等
アルミサッシ等の金属製建具を主軸に、工事だけではなく設計・製造・施工と一貫した体制のもと道内を拠点にビルサッシに特化した営業活動を行っています。

代表者 代表取締役 尾上 精治

電話番号 011-871-0666

住所 〒003-0871
札幌市白石区米里1条3丁目6-8

従業員数 正社員▶41名 【男性 32名 / 女性 9名】

女性管理職数 1名 産休育休取得者数 1名

受講のきっかけ

ハラスメントへの理解は必要ですが、過度に構え過ぎているようにも感じていました。当社は、実務だけではなく、人間性を高め、社会人としての成長も重視しています。しかし10～30代の社員が多いなか、若手の指導について学ぶ機会が少なかったこともあり、管理職としてどのようにコミュニケーションをとっていくかが課題でした。そこで、当社の事情を踏まえた形で実施できる出前講座を、管理職向け研修として受講しました。

受講の感想

講座を受講し、世代による感じ方の違いを知ること、相手への理解が深まり、コミュニケーションがとりやすくなったように感じます。受講前は前向きでない管理職もいましたが、パワハラと適切な業務指導の範囲を理解できたことは、若手への指導や普段の会話にも良い効果が表れてくると思います。今後も管理職だけでなく、若手社員にもビジネスマナーやリーダーシップ等、様々な研修を継続的に斡旋していきたいと考えています。

INTERVIEW × 経営者

実務能力だけでなく、人間性を高めることが 得意先との関係も高め、人材確保にもつながる

当社は、道内のサッシ専門業者として設計、工場、施工を中心に高い技術力で定評を得ております。しかし高い技術・実務能力だけではなく、社員一人一人の人間力を高めていくことを目標とし、人材育成にも力を入れています。従業員の人間形成に取り組むことで会社の魅力が高まり、得意先からの評価や関係性が向上するものと考えています。研修制度を構築していくなかで、学びの場の一環として出前講座を活用しました。実務能力を下げることのないようバランスを考えながら、広い知見を持ち、人が成長する会社を目指しています。今後は、公正な評価制度を整備することで、社員のモチベーションをアップさせ、この会社に入って良かったと誇りに思える企業を目指します。そうして従業員満足度を高め、人材確保だけでなく、人材定着を図っていききたいと考えています。

常務取締役 尾上 智洋さん

VOICE × 従業員

取組をやってみて

総務部 業務推進担当 佐藤 優晟さん

世代による考え方の違いや傾向が理解できたほか、改めて何がハラスメントにあたるかを考えるきっかけとなりました。また、今後も様々な学びの場を用意し、会社全体で人間性の向上に取り組みながら、時代に即した変革を行っていききたいと考えています。



札幌市ワーク・ライフ・バランスplus 企業認証制度とは

SAPPORO Work-Life Balance plus

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、2015年に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
- 時間管理能力の向上
- 社員の定着や満足度、仕事への意欲向上
- 男性の育児休業取得者の増加
- 女性管理職の登用
- 企業イメージ向上

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	

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
- 休職中にかかるコストの削減
- 周囲の社員に与える業務負荷や精神的な影響の防止

取組事例	
■連続休暇の取得促進の実施	■メンタルヘルス研修の実施
■相談体制の構築と相談内容を鑑みた職場環境の改善	

企業が「ワーク・ライフ・バランス」に
取り組む
メリット

「ワーク・ライフ・バランス」とは？

やりがいのある仕事と充実した個人生活が調和したバランスの良い働き方・生き方を意味します。

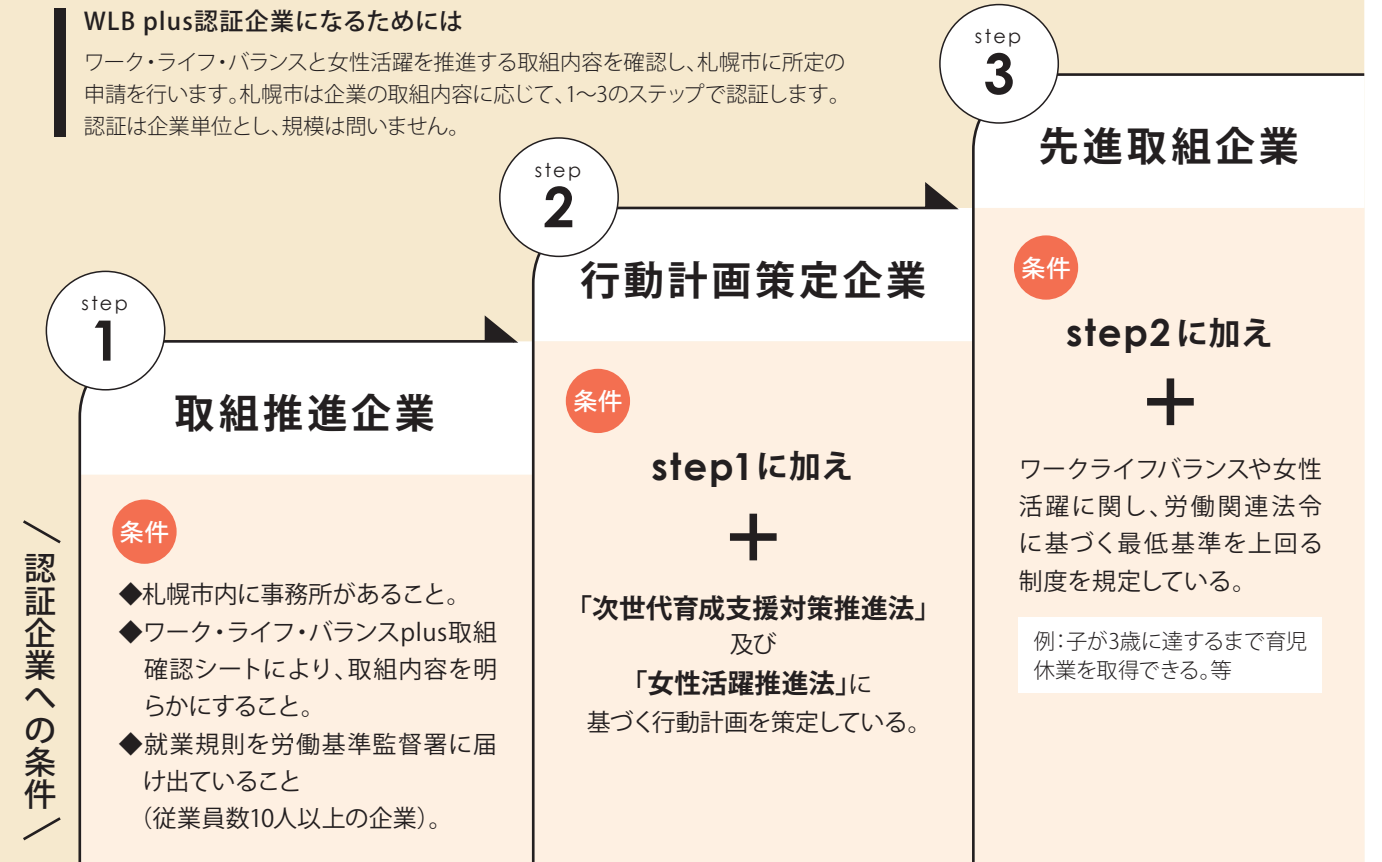
WLB plusの認証企業が受けられる

(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。



認証企業への条件

認証企業のメリット

●認証マークの使用

step 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。



●契約上の優遇制度

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、契約上の優遇制度を設けています。

工事契約

- step 2 以上
 - ①札幌市競争入札参加資格審査(工事)の際、主観的評定点が5点加算されます。
- step 1 以上
 - ②総合評価落札方式(人材育成型)において、技術評価点を区分に応じて加算する場合があります。

※企業規模に応じて条件が異なります。

●育児休業等取得助成金

step 1 または step 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。助成金種別等の詳細は市HPをご確認ください。

●融資制度

step 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。

求人の際にも「認証企業」であることをアピールできます

市内ハローワークの求人票の備考欄に「札幌市ワーク・ライフ・バランスplus認証企業」と表示することが出来ます。

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/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。



札幌市働き方改革

はた
サポ

人材確保サポートセンター

の紹介

知る

相談

体験

無料

はたサポでできること

知る！

働き方改革に関する情報収集

働き方改革への取組事例、テレワークに関する製品やサービス等の情報収集ができます。

01. テレワーク導入の全体像・道筋の案内
02. 補助金の情報提供
03. 企業の取組事例
04. コワーキングスペース施設の情報提供

オンライン
相談可

(予約制)

相談できる！

働き方改革に関する相談

効果的な求人方法、人材育成、テレワーク導入・定着に向けてのシステムや制度の整備等、各種ご相談いただけます。

01. 働き方改革に伴う就業規則・制度整備
02. 採用計画のアドバイス
03. 就業環境の整備
04. テレワークできる業務の可視化
05. 札幌市テレワーク導入補助金の申請受付

体験できる！

テレワークに必要な製品やサービスを体験しながら、比較検討ができます。

オンライン
相談可

専門家相談(スポット相談)

新たにテレワーク導入を検討する、もしくは導入後に課題が生じている中小企業等に対し、テレワーク導入に必要なシステムの検討や業務の洗い出し、労務管理、情報セキュリティ対策などについて専門家が支援いたします。

内 容 働き方改革等の課題に対し、専門家が1回1時間でスポット相談に応じます。

ITコーディネーター

経験豊かなITコーディネーターなどが、企業の課題解決の基礎を理解し、技術的知見をもとに相談に応じます。支援対象企業のICT環境、テレワークを実施する場所等をヒアリングで確認し、ハードウェア及びソフトウェアの選定について助言します。合わせてIT投資に必要な国や札幌市の各種補助金制度を説明。また、ヒアリング結果を基に実際の機器の体験を通じ、企業の事業展開に応じた使い方をご案内します。使い方案内だけでなくITコーディネーターの経験を活かし、経営面からもアドバイスをを行います。

主な
支援内容

- 管理ツール導入・活用
- テレワーク環境整備
- コミュニケーション改善ツール導入・活用
- 情報セキュリティ対策

テレワーク制度整備アドバイザー

(社会保険労務士・中小企業診断士など)

テレワークに適した業務の切り分けから、労務管理手法、テレワーク環境下での評価制度、法務的なアドバイスまでお手伝いいたします。

人材確保アドバイザー

(社会保険労務士など)

「人材確保」「働き方改革」「助成金活用」など、人材に関する様々な課題解決を支援します。効果的な求人方法や職場環境の整備、時差出勤の導入に係る就業環境の整備など人材の確保・定着に向けた幅広い相談が可能です。



[セミナー実績の紹介]

令和5年度の実績です。

はたサポは年間30回、働き方改革やテレワーク推進に関連するセミナーを開催してきました。採用・コミュニケーション・IT関連など様々なテーマについて各スペシャリストが解説し、参加した方から役立つ情報だと好評でした。

＼満足度調査／

非常に良かった・
良かった

84%

集計期間：2023.4～11 回答数：97

01. 宿泊業界における採用力の高め方

【講師名：宮治 有希乃 氏】

02. 潜在層を惹きつける採用ブランディング

【講師名：宮治 有希乃 氏】

03. 採用計画の立て方と求人票の見直し

【講師名：藤塚 優子 氏】

04. 人材確保・人材定着に結びつく、賢い業務改革の アプローチとは

【講師名：湯田 健一郎 氏】

05. テレワーク活用で加速する！企業が取り組む「SDGs経営」

【講師名：山崎 紅 氏】

06. ～中小企業こそ必須～人材確保と定着のためのテレワーク

【講師名：本間 あづみ 氏】

07. 叱っても気まずくならない！パワハラと思われぬ！ 叱り方のコツ

【講師名：岡本 真なみ 氏】

08. 「選ばれる企業」になる！人材確保のための処方箋 ～これならできる！飲食、小売、介護事業など現場のある企業のテレワーク～

【講師名：武田 かおり 氏】

09. 未然に防ぐ！テレワークにおけるハラスメント “リモハラ”対策セミナー

【講師名：高木 厚博 氏】

10. 社外人材の力を活かし、社内人材の成長と 事業力アップを実現する方法とは

【講師名：湯田 健一郎 氏】

11. 令和時代に使える職場のコミュニケーション 【基本編】～ジェネレーションを越えた上手なコミュニケーションのコツ～

【講師名：岩野 卓 氏】

12. 令和時代に使える職場のコミュニケーション 【応用編】～分かりやすい指示出しのコツと職場のストレス対策～

【講師名：岩野 卓 氏】

13. 「人材」を「人財」にする経営に！ テレワークを活かした企業成長と推進ポイントとは

【講師名：米澤 裕美 氏】

14. 今さら「知らない」では済まされない経営者が 押さえておくべき「クラウド」とは

【講師名：辰巳 敏之 氏】

15. 採用面接官が知っておきたいポイント

【講師名：藤塚 優子 氏】

16. テレワークにおけるメンタルヘルス対策のポイントとは

【講師名：石見 忠士 氏】

17. テレワークでも「臨場感」ある職場にしよう！ ～上手なIT活用と環境整備のポイントとは～

【講師名：湯田 健一郎 氏】

18. 中小企業の人事考課制度の導入と運用のポイント

【講師名：及川 進 氏】

19. リーダー・管理者を目指す人材を育てる職場づくり

【講師名：荒井 博美 氏】

20. 最新サイバーセキュリティ事故から学ぶ！ テレワークセキュリティの強化策

【講師名：梶原 京子 氏】

21. お客様に響く接客マナー・サービスマインド

【講師名：岩村 美和 氏】

22. キャリア形成の仕方！ ～キャリアプランの立て方と会社の環境整備～

【講師名：岩村 美和 氏】

23. 上手に自社の働き方改革の計画をたてよう！ 上手なDX&テレワーク活用計画策定とセキュリティ対策術

【講師名：湯田 健一郎 氏】

24. 新時代のテレワークの活用 ～企業の人手不足解消と働く人の生き方改革～

【講師名：村田 瑞枝 氏】

25. 営業活動の効率化・売上拡大

【講師名：福岡 孝太郎 氏】

26. 図で考えよう！図で伝えよう！ コミュニケーションを活性化する図解

【講師名：山崎 紅 氏】

27. パフォーマンスが上がる働き方をしよう！ ～働く場所の選択と就労環境整備のポイントとは～

【講師名：湯田 健一郎 氏】

28. さまざまなハラスメント ～組織型・個人型、ヒーロー型パワハラとは？～

【講師名：武田 かおり 氏】

29. SNSリスクから会社と社員を守るために ～中小企業が押さえておくべきリスク対策のポイントとは～

【講師名：毎熊 典子 氏】

30. ～経営層・管理者向け～職場のメンタルヘルス・ 休職復職対策

【講師名：鈴木 健太 氏】

VOICE × 参加者の声



優秀な人材を確保するためのノウハウが学べた。時間もちょうど良かった。

テレワーク業務を見直すことは、業務全体の見直しにつながるのと知り、意欲が湧いてきた。

人材確保に向けて企業が取り組むべきことや、その必要性を十分理解できた。

リーダーを育てるためには、まず環境を整え、組織全体で意識を醸成する必要性を感じた。

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/hatarakikatakaikakuninnteiseido.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 認証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

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
北海道経済センタービル2階
011-200-5511 011-200-4477
<https://chusho.center.sec.or.jp>



アドバイザー派遣

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



働き方改革関連特別相談窓口

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>



札幌商工会議所 専門相談

札幌商工会議所 中小企業相談所（本所）

札幌市中央区北1条西2丁目
北海道経済センタービル1階
011-231-1766 011-222-9540
<https://www.sapporo-cci.or.jp/web/consultation/specialty/>



札幌市働き方改革・人材確保サポートセンター（はたサポ）

札幌市働き方改革・人材確保サポートセンター（はたサポ）

札幌市中央区北1条西2丁目北海道経済センタービル2階（札幌中小企業支援センター内）
011-219-1331
<https://www.sapporo-telework.jp>



北海道働き方改革推進支援センター

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・休み方改善コンサルタント

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
011-756-7756
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

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
北海道経済センタービル9階
011-232-2001
<https://www.hsc.or.jp>



中小企業庁北海道よろず支援拠点

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

