



笑顔で働く
まちと職場づくり。



SAPP(RO)

働き方改革・人材確保

令和7年度
事例集

札幌市働き方改革・人材確保事例集 令和8年(2026年)1月発行 令和7年度札幌市働き方改革・人材確保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
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

PASONA 株式会社パソナ



Contents

はじめに

わが国では、2016年に「女性活躍推進法」が施行され、女性の活躍のみならず、職場の働き方改革への関心が高まりました。また、2019年からは「働き方改革関連法」が順次施行され、労働者それぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会の実現を目指した取組が進められています。

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分からない」更には人材不足等を理由に、未だ多くの企業において働き方改革が進んでいないのが実情です。

そこで、札幌市ではテレワーク導入補助金や求人情報発信補助金(専門家派遣付)、コンサルティング支援や出前講座を通じ、企業のテレワーク導入や人材の確保、職場環境の改善や多様な働き方の実現に向けた支援を行ってまいりました。

本冊子では、実際の取組の好事例を紹介させていただきます。

令和7年度の札幌市の取組

札幌市は、働き方改革や人材確保に課題を抱える市内の中小企業等を支援するため、「札幌市働き方改革・人材確保サポートセンター」を設置し、以下の取組を行ってきました。

コンサルティング

働き方改革や人材確保に関する課題に対し、15時間程度のコンサルティング支援を行います。

＼こんな企業にオススメ！／

- 就業規則の改正をしたい
- 社員のモチベーション向上に悩んでいる
- 人材確保がうまくいかない
- 認証制度の取得方法がわからない

出前講座

働き方改革や人材確保に関する講座を、申込企業の課題に合わせてカスタマイズして実施します。

＼こんな企業にオススメ！／

- チーム力を高めたい
- 組織活性化がうまくいかない
- 共通認識を醸成したい
- 社内のコミュニケーションを盛んにしたい

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を目的に、テレワークの導入に取り組む企業に対し、導入に係る経費を補助します。

＼こんな企業にオススメ！／

- テレワークの導入にむけて活動している
- 働き方改革をしたいが費用に悩んでいる

求人情報発信補助金(専門家派遣付)

人材確保を目指す市内中小企業に対し、就職情報サイトや求人情報誌等に掲載する費用の一部を補助します。

＼こんな企業にオススメ！／

- 新しい媒体で求人活動に力を入れたい
- 費用面で求人活動が思うようにできない
- より幅広い層に届く求人広告を出したい

令和7年度の札幌市の取組

取り組み事例

コンサルティング

01 入居者やスタッフが安心できる組織の基盤を築きたい 一般社団法人ちかくのおとな

▶ 支援 専門家支援のもと現場課題を整理し、業務や社内制度の基本指針を策定・言語化推進

コンサルティング

02 特定部署の業務負担の偏りを解消したい 株式会社札幌トランジスター

▶ 支援 専門家の助言で、業務フローを可視化して改善点を把握し、基幹システム統合を検討

コンサルティング 求人情報発信補助金(専門家派遣付)

03 自社採用力の強化と、環境の再構築で離職率ゼロを目指す 株式会社ソニック

▶ 支援 専門家の協力で採用基盤を整え、求人・面接を改善。定着と成長を促す環境を創出

出前講座

04 感情のコントロールで自分もみんなも幸せになる 株式会社Harapeco

▶ 講座 職場で生かすアンガーマネジメント

出前講座

05 正しい理解がチーム力を強くする 北日本フードサービス株式会社

▶ 講座 パワハラをしない、されない、安心して働く職場を目指して

働き方改革テレワーク導入補助金

06 柔軟な働き方改革で、人が輝く企業へシフト キャリアート株式会社

▶ 支援 IT基盤と運用ルール整備で、講師が自宅で授業準備できる環境を構築

求人情報発信補助金(専門家派遣付)

07 情報力を高め、採用力アップへ クリーングリーン株式会社

▶ 支援 専門家の助言で、より魅力ある求人情報へ改善。補助金活用で求人の掲載画面も拡大

求人情報発信補助金(専門家派遣付)

08 伝える力の最適化で採用が動き出す ワンダーストレージクリエイション株式会社

▶ 支援 専門家による人物像明確化と検索対策強化の支援。補助金で新媒体での求人発信に挑戦

札幌市ワーク・ライフ・バランス plus 企業認証制度のご案内

令和7年度セミナー実績紹介

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

働き方改革に取り組む企業のための「認定制度」

困った時は? 働き方改革・人材確保に関する無料相談窓口

01

03

05

07

09

10

11

13

14

15

17

19

21

22

02



01 入居者やスタッフが 安心できる組織の 基盤を築きたい

一般社団法人
ちかくのおとな

テレワーク導入状況

導入なし

業種	医療・福祉
HP URL	https://chikakuno-otona.com/
代表者	代表理事 竹村 真奈美
住所	〒005-0826 札幌市南区南沢6条2丁目5-6
電話番号	070-5284-9771
従業員	正社員 1名 【男性 0名 女性 1名】 女性管理職 1名 産休育休取得者 0名



代表理事 竹村 真奈美さん

「常識で考えればわかる」をNGにし、スタッフの 共通認識は理念やルールの明文化から確立

わたしたちは、親とは異なる立場で、子どもたちをそばで見守り、困ったことがあれば相談できる存在でありたいという想いで事業を行っています。2025年夏に、なんらかの事情で家庭で暮らすことが難しくなった子どもたちが生活する自立援助ホーム「ちかくベース南沢」を開設しました。当初は社内ルールを設けず、運営していくなかで子どもに合わせて徐々に決めていくべきと思っていました。しかし始めてみると、当初予定していた対象年齢や受け入れ人数が大幅に変更となったことで業務計画を作成する時間が取れず、その結果、スタッフの想いや行動に齟齬が生じてきました。このままでは、子どもたちに安心できる環境を提供するという本来の目的が揺らいでしまうと思い、専門家に協力を仰ぎ、組織としての基盤づくりに着手しました。開設当初はスタッフに対して「常識で考えればわかるでしょう」と思っていましたが、それでは通用しない。スタッフそれぞれ経験値や価値観が違うなかで、誰もが同様の品質で業務を行うためには、明確なルールが必要であることを実感しました。

取組をやってみて

開設当初はスタッフがそれぞれ自身の考え方で行動していたため、「えっ、なんでやらないの?」とか「世代の違いなのかな?」など疑問に感じることも多くありました。その結果、いろいろな問題が噴出し、そのしわ寄せがすべて代表理事に集中してしまい、相当な負担になっていたと思います。現在は業務改善が行われたことで、働きやすくなり、新しいスタッフも増えました。スタッフ間で話し合ったり、相談するような機会も増え、みんなで子どもたちのことを考えていくという流れがようやくできてきました。また、共通の指針ができたことで、わたし自身、子どもたちに対して自然体で接するようになり、その関わり方が子どもたちの安心につながると感じています。



ちかくベース南沢 金子 靖子さん

問題解決の流れ

Case1

開所当初は理念や業務分担等のルールが不明確であったため、現場のスタッフ間に混乱が生じていた

問題
現場の実態や課題を明確にし、問題点を整理した上で、各種の基本ルールの策定を推進

まずは日々の業務の中でうまくいっていないことをすべて洗い出しました。それをコンサルタントが分類・整理し、現場でいちばん困っていることは何かという視点で優先順位を決めました。その一方で、専門家と代表理事、スタッフ間で対話を重ねて、スタッフ共通の軸となる「ちかくのおとな」としての理念やビジョンを考え、言語化するという作業を進めました。そして、その理念やビジョンに沿って、代表理事と現場スタッフで話し合いながら、課題となる問題点についてのルールづくりを進めています。

結果
スタッフが何をすべきかが明確になり、評価制度やキャリアアップの方向性を示したことで、スタッフのモチベーションも向上中

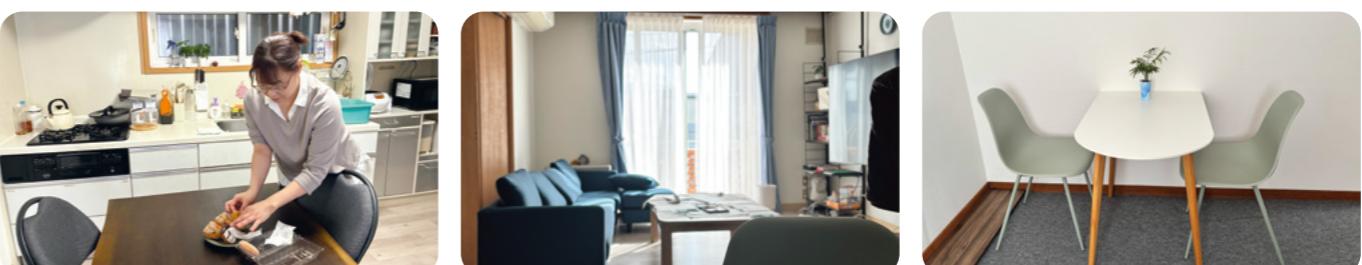
Case2

入居者の子どもたちへの対応がスタッフによってバラつきがあり、子どもたちに不安を与えていた

問題
スタッフの共通認識として、入居者の子どもたちに接する際の指針を言語化

開設当初は、3人の子どもたちの24時間365日を、スタッフ4名で交代しながらサポートするという慌ただしさのなか、左記に挙げたようにルールも明確でなかったため、スタッフ間の情報共有もままならず、混乱が生じていました。様々な家庭環境で育った子どもたちと接していくにあたり、「こうしよう」「こうありたい」という想いはあったものの、それを明確な言葉で表現できていなかったので、専門家の力を借りて、スタッフ共通の指針となる「奪わない・責めない・話をする」という合言葉を作成しました。

結果
定員6名の入居者に対し、15名のスタッフが共通認識を持って対応することで、信頼関係が目に見えて向上



他社へメッセージ

組織の代表的な立場になると、相談できる相手が少なくなります。部下や従業員に対しては、やはり言えることと言えないことがありますし、言う前には気持ちを整理しなくてはなりません。その点、はたサポの専門家の先生であれば、立場を気にすることなく相談できますし、その言葉は素直に聞くことができるのではないかと思います。お悩みをお持ちの組織の代表者の方は、ぜひ一度、はたサポのコンサルティング支援を受けてみることをおすすめします。





02 特定部署の業務負担の偏りを解消したい

株式会社
札幌トランジスター

テレワーク導入状況 導入済

業種	卸売業
HP URL	https://stc-net.co.jp/
代表者	代表取締役 横田 圭介
住所	〒060-0005 札幌市中央区 北5条西21丁目4-12
電話番号	011-631-3401
従業員	正社員 18名 【男性 16名 女性 2名】 女性管理職 0名
	産休育休取得者 2名



代表取締役 横田 圭介 さん

働きやすい環境づくりが、生産性を向上させ、社員のモチベーションアップにつながる

当社は主に業務用映像システムの構築・提案販売から設置、施工、保守まで一貫したサービスを提供しています。今回、当社の業務担当スタッフの負担が大きく、残業時間が増えているという課題を解決するために、はたサポのコンサルティング支援をお願いしました。今回の取組では、社長のわたしは間に入らず、現場レベルで問題点を探し、意思決定を行い、実行してもらうというスタイルを採りました。実際の成果はこれからですが、社員たちが一体感を持ち、課題解決に向けて自主的に取り組む姿を見て、当社が目指す自律分散型組織への第一歩が踏み出せたように思います。社員一人ひとりの業務効率が向上すれば、生産性も向上し、利益が上がり、社員のみなさんに還元できる。同時に残業が減り、休日もしっかり取れる。それがまたモチベーションにつながる。これからも必要な改革には投資を行い、社員の働きやすい環境づくりを進めていきたいと考えています。

取組をやってみて

今回、業務改善の担当に任命され、専門家のアドバイスを受けながら取組を進めてきました。まず当社全体の業務フローを可視化し、そのプロセスの中で問題点の整理を行ったことで、社員の目線が揃ったことが大きいと感じています。これまで業務上の課題があったとしても、個人や各部署がそれぞれ工夫をしながら対応して業務を進めている状況でした。その状態を会社全体の問題として捉え、そのなかで何をどう変えていくべきかについて、社員全員が同じ認識を持てるようになりました。具体的な取組はこれから本格化しますが、そうした共通認識のもと、全員で話し合いながら取組を進めていけば、必ず良い方向に進んでいくものと確信しています。



システム営業部 SA グループ 大槻 卓史 さん

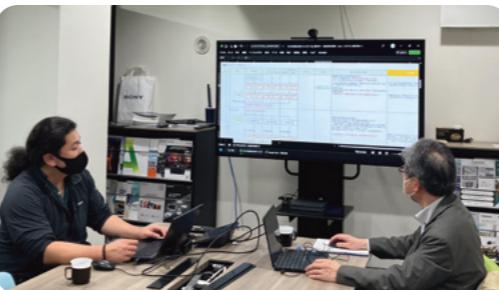
問題解決の流れ

Case1

特定の社員や部署に業務が集中し、多忙な月末や期末は長時間の残業が常態化

業務フローを作成し、仕事の流れを可視化することで、改善すべきポイントを把握

専門家に各部署のヒアリングを行ってもらい、その上で当社の業務フローを作成してもらいました。これにより、業務全体の流れや、所属部署以外の仕事内容を把握でき、会社全体を俯瞰で見られるようになりました。そして、普段は意識せずにしていた業務のなかに、多くの効率化できる作業があることがわかりました。また、担当スタッフの独自のノウハウによって手掛けている業務、いわば属人化された業務が多くあることも見えてきました。ここで表出した問題点を整理し、社員全員で解決策を考えるための準備が整いました。



会社全体の業務を俯瞰して見ながら、どうすれば問題を解決できるのか、社員全員で話し合える土壌ができた

Case2

基幹システムが2つ併存。データが統合されず、手作業による効率の悪さが業務を圧迫

基幹システムを一本化するべく、理想の業務スタイルに適した統合システムを検討

主に営業スタッフが担当する商談から見積りまでの工程、業務スタッフが担当する受注以降の工程で使用しているシステムが異なるため、手入力でデータの統合を図る必要がありました。また、システムを活用しているにも関わらず、注文書の自動作成ができず、手作業で行うなど、非効率な作業が多く、業務負担の偏りや業務の属人化の大きな原因のひとつっていました。そこで、基幹システムをひとつに統合するため、専門家の協力のもと、社内で話し合い、本来ありたい効率的な業務スタイルを導き出し、それをもとにIT企業に相談し、新たなシステムを提案いただいている。



新システムの3日間トライアルを実施。現状の課題や要件を整理するなど、基幹システムの一本化実現に向け一歩を踏み出すことができた



他社へメッセージ

働き方改革を推進したいけれど、どこから着手したらいいのかわからない、費用対効果が見えない、などお悩みの企業はたくさんあると思います。そういう方々こそ、はたサポの活用を強くおすすめします。また、社内だけで改革を検討すると、ガラリと変えることに抵抗が出てしまう傾向がありますが、第三者の視点を入れ、他社の事例を教えていただきながら当社の実態に合う運用を検討できることで大きな改革が期待できるのではないかと思っています。



03 自社採用力の強化と、 環境の再構築で 離職率ゼロを目指す

株式会社ソニック

テレワーク導入状況 導入なし

業種	医療・福祉
HP URL	https://aoi-sonic.com/
代表者	代表取締役 櫻井 利行
住所	〒065-0020 札幌市東区 北20条東2丁目2-18
電話番号	011-733-5666
従業員	正社員 71名 【男性 22名 女性 1名】 女性管理職 12名 産休育休取得者 1名



運営マネジメント部 課長 成澤 龍胆 さん

採用と受け入れ体制を根本から再検討し、 自社で人材を確保できる持続的な体制を確立

弊社は、有料老人ホーム9施設と介護・医療事業所を14か所運営しており、特に「看多機」を8事業所持つなど、医療と介護の一体的サービスを強みとしています。しかし、各施設とも人員が不足しており、外国人採用なども行なってきましたがうまくいかず、人材紹介、人材派遣会社への依存が常態化し、多額の採用コストが発生する状況となっていました。採用のアウトソーシングも検討していましたが、「はたサポ」のコンサルティング支援を紹介いただき、採用に関することを一から十まで専門家に教わりました。また専門家からは、求人掲載に関する補助金の存在も教えていただき、自社で人を集め取り組みの後押しとなりました。受け入れ体制を見直す取り組みも行い、新しく入る人をどのように迎えるかという共通認識を職員全員で共有。今では、紹介会社に頼らずとも、自社への応募が増え定着率も向上。持続的に人材を確保できる体制づくりへの大きな一歩となりました。

取組をやってみて

今回の取り組みにより、職員一人ひとりに寄り添った接し方を意識するようになり、お互いを尊重できる空気が広がっています。職員の入れ替わりがなくなったことで、仕事への向き合い方が統一されていきました。また、自分たちの働き方への意識が大きく変わりました。以前はどこか受け身だったのですが、自分から動こうと自然に思えるようになりました。レクリエーションや行事にも積極的に関わるようになりました。ご利用者やご家族の方とも今まで以上に良い関係が築けるようになりました。サービスの質の向上にもつながっていると思います。採用や面接について学んだことで、職場づくりのことも前より身近に考えられるようになりました。日々の仕事に確実にプラスになっています。



あおい星置館 施設長 中野 江梨奈 さん

問題解決の流れ

Case1

人材紹介会社のみを頼る採用が続き、採用コストの見直しや採用体制そのものを立て直すことが急務

求人情報の見直しと発信力を磨くことで求職者に魅力が伝わり、自社で応募が集まる仕組みを実現

採用の専任がない状況のため、専門家のアドバイスを受けて採用活動の土台づくりから取り組みました。有料求人媒体に掲載する求人原稿の見直しはもちろん、ハローワーク求人票の見直しや採用ページのリニューアル、LINE応募の導入、SNS発信や投稿用の写真のアドバイスなど、求職者との接点づくりの強化に関する事を教えていただきました。SNS発信は以前から行っていたのですが、うまく発信できおらず、働いている職員ですらその存在を知らない状況でした。専門家から、まずは職員に周知し外部に発信していくことなど助言を受け、現在は各施設、職員一丸となってSNS発信に取り組んでいます。

応募が集まる流れが生まれ、人材紹介会社以外からの採用に成功し、採用費用削減につながった。SNSから初めて採用に至るなど、驚くような効果が出ている



Case2

なかなか応募が集まらない中で採用した人材の定着率も低下。受け入れ体制の改革が必要

面接とフォローバック体制の見直しを深化させることで、定着を支え、職員全員で育成する環境を構築

定着率の低さが現場の負担になっていることもあります。受け入れ体制そのものを見直すことにしました。今まで自己流で正しいと思って面接をしていましたが、採用段階でのギャップを減らすため、職員向けに面接の研修を行なっていただき、推奨される質問や、働くイメージが持てるような伝え方、面接の姿勢や進め方のレクチャーを受けました。また、入ってきた人に定着してもらうために、施設のご利用者と同様、職員一人ひとりにあった面談や接し方の必要性を学びました。外国人技能実習生についても、日本人と同じようなアプローチではなく個人に合わせた関わり方を重視するようにしました。

学びを職員全員で共有し、人それぞれにあった接し方をすることで離職率が激減。職場全体で育てる力が高まり、定着と成長を期待できる環境を創出



他社へメッセージ

自社だけで採用を進めるにはどうしても限界があります。そうした壁を越えるためにも、専門家から具体的な改善方法を実践レベルで学べる「はたサポ」の支援は受けて損のないものです。人材採用は、専門家の力を借りることで初めて見えてくることが多いと実感しました。また、採用に悩んでいても、組織づくりの基礎から関わってもらえるので、会社の中に良い循環が生まれます。迷っている企業こそ、一度利用してみることをお勧めします。



04 感情のコントロールで自分もみんなも幸せになる

株式会社Harapeco

テレワーク導入状況 一部導入済み



業種	製造業
HP URL	https://harapeco.co.jp/
代表者	代表取締役 中村 忠昭
住所	〒062-0903 札幌市豊平区豊平3条8丁目1-1B
電話番号	011-826-6717
従業員	正社員 13名 【男性 6名 女性 7名】
女性管理職	0名
産休育休取得者	0名

受講内容 職場で生かすアンガーマネジメント

受講のきっかけ

コミュニケーションを何より大切にする当社では、社員の意思疎通を円滑に、働きやすい職場づくりを進めてきましたが、価値観や意見の違いが誤解を招くことがあります。以前テレワーク導入補助金を活用したこともあり、再度はたサボに相談したところ、出前講座を紹介され、その中にアンガーマネジメントがありました。人により違うこと、受け手の気の持ちようで働きやすさが変わることを理解することが今の当社に合うと感じ、また専門家による学びが社員の意識改革のきっかけになるとと考え受講を決めました。

受講の感想

講座ではタイプ診断を行い、自分や同僚の特徴を理解するところから始まりました。怒りの傾向や相手との違いを踏まえたコミュニケーション方法を学び、互いに寄り添う姿勢の大切さを実感。特に「6秒待つ」という実践的手法は、社員が意識して取り入れています。専門家の話し方や立ち居振る舞いからも多くを学べ、業務に活かせる気づきがありました。研修を通じて「イライラは自分が作り出すもの」という意識が浸透し、感情に振り回されず冷静に向き合う社員が増え、職場全体が前向きな雰囲気へと変化しました。

合言葉は「常に上機嫌」。怒りのコントロールと共通認識が生産性向上をもたらす

弊社は、社員食堂やお弁当、ホテル朝食、寮運営の他、食による地域活性化に繋がる事業などを展開しています。人と人との関係性を何より大切にする業務の中で、アンガーマネジメント講座を通じて一人ひとりが感情の扱い方や思いやりを意識するようになりました。また共通の認識を持つことでチームの一體感が一層強まりました。こうした変化は、社内コミュニケーションの質を高めるだけでなく、取引先との関係性の向上や社員の自発的提案意識にも良い影響を与えています。今後は、例えば理不尽なことに対して冷静な判断をするなど、自らが部下の前で実践することで、職場への定着を図っていきたいと考えています。また、DXやAIの活用による効率化を進め、“人でなければできないこと”に時間を使えるような職場づくりを目指します。



代表取締役 中村 忠昭 さん

取組をやってみて

怒りの仕組みを知ることで怒る必要があるのか冷静に考えられるようになり、気持ちにも余裕が生まれ、周囲からは明るくなったと言われるようになりました。相手をより尊重するようになり、接し方にも活かされていくと感じます。

弁当・給食委託事業部
主任 穴田 涼乃 さん

他社へメッセージ

共通のテーマで学び共有することは、職場全体の理解を深めるきっかけとなり、組織の成長に大きな効果をもたらします。短時間でも意識を合わせる時間を持つことで、一体感が生まれ、日々のコミュニケーションや業務効率も確実に変わります。はたサボを活用し、ぜひ一度、体験してみてください。



05 正しい理解がチーム力を強くする

北日本フードサービス
株式会社

テレワーク導入状況 導入なし

業種	施設給食業
HP URL	http://kfsco.jp
代表者	代表取締役 大場 香
住所	〒062-0932 札幌市豊平区平岸2条9丁目2-1
電話番号	011-374-4320
従業員	正社員 91名 【男性 44名 女性 47名】
女性管理職	9名
産休育休取得者	1名

受講内容 パワハラをしない、されない、安心して働ける職場を目指して

受講のきっかけ

弊社では現在、グループ全体で人事労務委員会を設け、職員の業務への理解を深め満足度向上につながる研修を進めています。その中で「指導したつもりが相手にはハラスメントと受け取られる」「定義が曖昧なため何でもハラスメントになってしまう」という悩みがあり、コミュニケーションの難しさが課題になっていました。そこで正しい知識を学び、ハラスメントの線引きを明確にすべきと判断し、受講を決めました。

受講の感想

講座では、パワハラの三要件や判断基準を具体例とともに学び、どこまでが指導でどこからがハラスメントなのかの違いを正しく理解できました。特に、言葉の選び方や伝え方で受け取り方が大きく変わるという点が強く印象に残っています。受講者からは「正しい知識が身につき安心して指導できる」「曖昧だった認識がクリアになった」といった声が多く、実務に直結する学びが得られたと感じています。今回の研修は、より安心して働く職場づくりに確かに一步をもたらす、大変有意義な機会となりました。

ハラスメント理解が職員の協働を高め、より良い職場環境づくりとサービスの向上へ

当社は、医療・福祉の現場を中心に給食受託事業を展開し、利用者様一人ひとりが安心して食事を楽しめるよう、栄養管理から調理・提供までを行っています。「創造と挑戦」を理念に掲げ、職員一人ひとりの成長と働きやすい環境づくりを重視し、その実現のためグループ全体で研修体制を強化しています。今回のハラスメント講座は、その取り組みを確実に前進させる契機となりました。また、グループワークや実例を交えた内容を通して職員一人ひとりが考え、学ぶことで、普段の声かけや指導の場面でも相手を思いやる意識が広がりました。職場全体が以前より発言や相談がしやすい雰囲気となり、職員の前向きさに変化が生まれています。今後は、多様な働き方に対応できる体制と、職員が安心して力を発揮できる職場環境を整えながら、より良い食事サービスの提供へつなげていきたいと考えています。



代表取締役 大場 香 さん

取組をやってみて

ハラスメントの基準を学んだことで、自分の言動を客観的に振り返るようになり、スタッフとのコミュニケーションがより円滑になりました。互いに声をかけ合いながら協力する姿も増え、業務への姿勢も以前より前向きを感じています。

管理部 部長
梨本 優也 さん

他社へメッセージ

専門家による講座やコンサルティングは、正しい知識を得られるだけでなく、自社が何から取り組むべきかを示してくれる道標になります。丁寧で分かりやすい指導のおかげで、職場改善の方向性も明確になり、協働力向上にもつながりました。迷われている企業ほど利用をおすすめします。



06 柔軟な働き方 改革で、人が輝く 企業へシフト

キャリアート株式会社

テレワーク導入状況 一部導入済み

業種	教育・学習支援業
HP URL	https://career-art.net/
代表者	代表取締役 見上 卓
住所	〒060-0042 札幌市中央区 大通西8丁目2-39 北大通ビル4F
電話番号	011-596-8164
従業員	正社員 2名 【男性 0名 女性 2名】 女性管理職 1名
	産休育休取得者 0名



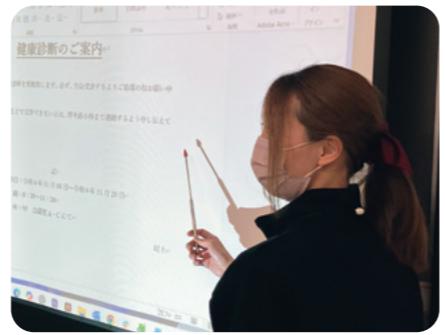
代表取締役 見上 卓さん

講師の負担を軽減し受講生の成長を育み続けられる、 それぞれに合わせた働き方のカタチを柔軟に推進

当校は、求職者支援訓練の運営を通じ、未経験からの再就職を目指す方々に学びの場を提供しています。事業運営のためには講師の定着が必要ですが、講師業は休みが取りにくいなどの理由で離職率が高い状況にあります。講師が無理なく働ける環境を整えることが事業運営の根幹だと感じていました。今回、テレワーク導入補助金（専門家派遣枠）を活用したのは、講師の負担を軽減しながら働きやすい仕組みをつくるためです。IT環境のアップデートや就業規則の改訂など、専門家のアシストで進めた取り組みは、私たちだけでは判断しきれなかった点を一つずつ明確にする良いきっかけとなりました。授業準備や事務作業を自宅でも行えるようになったことで、在宅により体調も整えやすくなり通勤によるストレスも減少。負担の分散化や業務の流れの改善にもつながっています。さらに見直しを重ね、講師が自分らしいペースで、無理なく力を発揮できる体制づくりを進めています。

取組をやってみて

講師の業務の中には自宅でも進められる業務も多々あるのですが、テレワーク導入前は、授業がない日でも出社しなければ作業ができず、休みを取りにくいため、子どもの用事などのプライベートの時間も取りづらい状況でした。テレワーク環境が整った今は、自宅で落ち着いて作業ができるようになり、業務効率が上がっただけでなく、時間の使い方にもゆとりが生まれました。特に子どもの時間と仕事を両立しやすくなり、働きやすさを実感しています。完全在宅勤務ではないため、出社した際には代表と講師とのコミュニケーションもうまく取れています。今後は、自分がテレワークの経験を積むことで、テレワークに関する授業を行っていけたらと考えています。



講師 Y.M.さん

問題解決の流れ

Case1

自宅でできる仕事でもIT環境と設備が整っていないため、出社が前提となり働き方の柔軟性に欠ける

問題

取組

在宅勤務を支えるIT基盤を構築し、
講師が無理なく授業に臨めるよう
オンライン共有で無駄のない働き方を
創出

授業がない日でも出社する状況下だったため、講師の通勤負担や出社依存の働き方が課題となっていました。授業準備など在宅でも進められる内容であっても、IT環境が整っていないため在宅勤務が難しい状況でした。そこで専門家のアドバイスで、Google Workspace を導入し、業務データを安全に共有できる体制を整備しました。さらに持ち出し可能なノートPCを導入し、オンライン上でも授業に必要な資料作成や書類発送の下準備を自宅で行える環境へ刷新しました。業務を在宅と出社で切り分けることで、講師が無理なく柔軟に働ける体制が整い、ワークライフバランスの向上にもつながっています。

結果

在宅と出社の両立てで講師の負担が
減り、定着率も一步前進。
柔軟な働き方が定着し、
業務効率向上にもつながりました

Case2

テレワーク導入に必要な制度やルール、
労務管理体制が未確立のままで、
安心して導入へ踏み出せない状況

問題

取組

テレワーク移行時の課題や迷いの
解消に向け、在宅勤務の運用ルールと
労務管理体制を体系的に整備

テレワークを導入するにあたり、自社に即した就業規則や情報管理ルールの整備が不可欠であると感じていました。自社だけでは判断が難しい部分については専門家から適切なアドバイスを受け、テレワーク規程のひな形を基に、自社の働き方に合うよう賃金・休憩時間の扱い、情報管理の方法、在宅勤務時の運用ルールなどを細かく検討し、既存規程との整合性も踏まえて改定を進めました。また、成果物の提出方法や作業ログの共有方法も明確にし、勤務状況を適切に把握できる仕組みへと改善しました。制度面の不安が解消されたことで、安心してテレワークへ移行できる体制が整いました。

ルール整備により在宅勤務の判断が
迷わずに行え、業務の無駄も減りました。
講師ごとの働き方に応じた対応も
進めていきたいと考えています



他社へメッセージ

テレワークの導入は難しそうに見えても、専門家に相談することで一気に前に進みます。私たちも、導入前は勤務の仕方などの課題があったのですが、課題を整理し自社に合ったルールづくりやIT環境を整備したことで、働き方の柔軟性が高まり、離職リスク低下にもつながっています。まずは相談だけでも、気軽に問い合わせてみることをおおすすめします。テレワークに対応できる仕事は意外と多いので、検討する価値は十分にあると思います。





07

情報力を高め、採用力アップへ

クリーニンググリーン株式会社

テレワーク導入状況

導入なし

業種 生活関連サービス業
 HP URL <https://cleangreen-hk.com/>
 代表者 代表取締役 児玉直洋
 住所 〒003-0811
 札幌市白石区菊水上町1条2丁目179-10
 電話番号 011-876-8643
 従業員 正社員 1名
 【男性 1名 女性 0名】
 女性管理職 0名 産休育休取得者 0名

問題解決の流れ

問題
情報が届かず、人が集まらない募集の厳しい現実

前回までの求人広告は紙面も小さく、載せられる情報が限られていたため、仕事内容や魅力が十分に伝わらず、応募も思うように集まりませんでした。清掃業はイメージだけで敬遠されることも多く、人材確保が課題でした。

取組
自社負担を増やす予算拡大、応募者に届く求人情報へ改善

補助金を活用して自社負担はそのままに予算を拡大。掲載面積を広げられたことで、専門家のアドバイスをもとに写真や給与例など、応募者が知りたい情報を届けるとともに、働く雰囲気も伝わる求人情報へと改善を進めました。

効果
必要な情報を丁寧に伝えられたことで、求めていた人材採用が実現

応募数はほぼ2倍になり、若い層からの問い合わせも目立つようになりました。働くイメージが明確になったことでミスマッチが減り、面接でもより具体的な話に進み、まさに会社が求めていた人材に巡り合うことができました。

働く魅力を正しく伝え共感でつながる採用で、共に成長できる仲間との出会いを広げる

私たち、店舗や施設、一般家庭の清掃を通じて、安心して過ごせる空間を届けることを大切にしてきました。作業の仕上がりがすぐに目に見える仕事だからこそ、「キレイにしているだけ良かった」と喜んでもらい、次も任せたいと思ってもらえるよう、日々の姿勢や誠実な対応を何より重視しています。この思いに共感してくれる仲間を迎えるため、これまで求人内容の見せ方や言葉選びを工夫してきましたが、紙面の制約もあり応募数も求める人材確保も難しい状況が続いていました。そこで今回、補助金を活用し専門家のアドバイスをもとに募集内容そのものを見直し、求職者が知りたい情報を整理し拡充しました。情報が明確になったことで求める人材の採用にもつながりました。この取り組みをきっかけに、今後も分かりやすい発信を心がけ、採用と組織づくりに生かしていきたいと思います。



代表取締役 児玉直洋さん

取組をやってみて

今回の支援による求人内容の見直しで、求職者に伝えるべき情報を整理でき、自分たちの仕事の魅力をあらためて言語化する良い機会になりました。また、社員同士で人材の育て方についての共有も進んでいます。



専務取締役 児玉恵美さん

他社へメッセージ

まずは難しく考えずに、相談することをおすすめします。求人の伝え方や見せ方を見直すきっかけになり、これまで気づかなかった課題にも気づけます。採用の成功だけでなく、今後の求人に活かせるノウハウも得られる支援なので、ぜひ前向きに活用してみてほしいです。

08
伝える力の最適化で採用が動き出す

ワンダーストレージクリエイション株式会社

テレワーク導入状況

導入なし

業種 医療・福祉
 HP URL <https://wonderstorage-c.com/>
 代表者 代表取締役 荒木孝文
 住所 〒003-0023 札幌市白石区南郷通1丁目北1-19 Thisビル4階
 電話番号 011-598-7110
 従業員 正社員 50名
 【男性 26名 女性 24名】
 女性管理職 14名 産休育休取得者 1名

問題解決の流れ

問題
限られた情報発信では、伝えきれない魅力の壁

限られた予算のなかでどの媒体をどのように使えばよいのか、また、会社の魅力の伝え方やミスマッチを防ぐための表現が課題となっていました。応募者の反応が大きく変わり、2週間足らずで3名から応募がありました。皆さん自社が求める要件とマッチしており、即戦力となる人材の採用につながりました。これからの採用にも手応えを感じています。

取組
新媒体への挑戦と専門家と見直した発信メッセージ

専門家の助言と補助金の活用により、新たな求人媒体に挑戦。専門家とともに伝えるべき内容を整理し、求める人物像を明確にするとともに、検索対策も強化しました。応募者の反応を確かめながら原稿の改善も進めました。

効果
求める人材の応募が増え、思いがけない短期間での採用へ

応募者の反応が大きく変わり、2週間足らずで3名から応募がありました。皆さん自社が求める要件とマッチしており、即戦力となる人材の採用につながりました。これからの採用にも手応えを感じています。

外から見直す事業の魅力と価値が共感を呼び、企業の成長を後押しする

私たちは、障がいのある方への就労支援事業とグループホームの運営を通じて、「仕事」と「生活」を支え、自立をしていくためのサポートを行っています。数ある就労継続支援A型事業所のなかでも一般就職に力を入れ、今年は12月の時点で内定含め20名が就職見込みとなっています。利用者様一人ひとりの目標や想いに寄り添う姿勢を大切にしており、職員のやりがいにもつながっています。一方、同じ職種の求人が多いなかで魅力が十分に伝わらないまま、募集を繰り返していました。今回の支援を通じて、専門家ならではの視点から仕事の価値や特徴を言語化できました。応募者の反応にも変化が見られ、「この仕事に関わりたい」という思いを持つ人材と出会えたことは大きな成果です。これからも共感しあえる仲間とともに、利用者様の「できる」を増やし、「可能性を広げていく」取り組みをしていきます。



常務取締役 下出幸之介さん

取組をやってみて

専門家の助言により、求める人材に伝わる表現を知りました。また、補助金を使うことで新しい媒体にチャレンジすることができました。応募者に、より伝わりやすい言葉選びを意識できるようになり、形式的だった採用を変える意識が生まれています。



人事部 課長 中野渡ルリ香さん

他社へメッセージ

補助金の活用により、費用面での負担軽減ができ、違う媒体に挑戦できる機会を得られます。さらに、専門家の助言を無料で受けられるのはプラスでしかありません。自分たちでは気づくことができない新たな発見を得られるかもしれません。採用にお悩みであればおおざら、活用をおすすめします。

「みんなが長く働く会社になりたい」そんな企業を応援します。

札幌市ワーク・ライフ・バランスplus

企業認証制度のご案内



札幌市では、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応援するための「札幌市ワーク・ライフ・バランス plus 企業認証制度」を運用しています。

- 「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。

認証企業メリット

ワーク・ライフ・バランスや女性活躍に取り組んでいることをPRできます！

札幌市のホームページで 認証企業をご紹介	認証マークの使用	ハローワークの 求人票への表示
認証企業が検索できる 特設サイトを公開中 1,227社 掲載中 (令和7年12月末現在)	印刷物やWEBページに 認証マークを掲載 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」と表示ができます

札幌市からの情報や支援制度を利用できます！

札幌市からの 定期的な情報発信	育児休業等取得助成金※	契約上の優遇制度※や 融資制度※
認証企業を対象に、札幌市が行うセミナーや事業等の情報を定期的にメールで発信しています	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	<ul style="list-style-type: none">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、工事契約上の優遇制度を設けています札幌市中小企業融資制度「札幌みらい資金」が利用できます

※認証のステップによって利用できる制度が異なります

誰もが働きやすく、暮らしやすい そんな取り組みを始めてみませんか？

認証を受けるためには

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。

認証企業の
87.4%が
中小企業です！



- 認証企業への条件
- 札幌市内に事務所があること。
- 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。
- 従業員数10人以上の場合、就業規則を労働基準監督署に届け出していること。



- 認証企業への条件
- STEP1が達成出来ていること。
- 「次世代育成支援対策推進法及び「女性活躍推進法」に基づく行動計画を策定している。



- 認証企業への条件
- STEP2が達成出来ていること。
- ワーク・ライフ・バランスや女性活躍に関し、労働関連法令に基づく最低基準を上回る制度を規定している。

- 例① 子が3歳に達するまで育児休業を取得できる
例② 養育する子の保育料の一部を支援しているなど

認証企業の声



自社内でのワーク・ライフ・バランスへの意識が高まった

認証により、働き方改革の
きっかけとなった

日々の残業削減に
取り組む体制ができた

多様な働き方や職場環境整備に
少しづつ取り組むようになった



自社のPRに繋がった

企業説明会で
アピールすることができた

認証されていることがきっかけで
採用時の応募に繋がった

社内に認証書を掲出することで
来客にもPRできた



札幌市の制度を利用できた

男性の育児休業取得推進と
併せて助成金を使うことができた

代替雇用の助成金を
使うことができ安心した

札幌市の工事の入札に
参加する時に加点された

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階南

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

※申請方法や助成金等の詳細は、札幌市ホームページをご参照ください。

Tel : 011-211-2962 Fax : 011-218-5164



令和
7年度

セミナー実績紹介



令和7年度も30回のセミナーを開催し、多くの方に現地あるいはオンラインでご参加いただきました。人材採用やカスタマーハラスメント対策に特化した内容など、特に人手不足分野の企業の採用・定着に役立つテーマに力を入れて実施しました。中にはワーク型によるセミナーも行い、好評を得ました。

01 行動特性の違いを考えてよりよい関係構築に活かそう！

「自分を知る・他者を知る」
講師：山崎 紅 氏

02 中小企業こそ必要な柔軟な働き方の実現と労務管理

講師：本間 あづみ 氏

03 知っているだけで心が落ち着く！カスハラ対策のキホン～接遇講師が解く対応のポイント～

講師：岡本 真なみ 氏

04 「入社3ヶ月目の壁」を乗り越える！

面談で新入社員を定着させるコツ
講師：小澤 純 氏

05 管理職必見！上司のちょっとしたスキルで部下が変わる

最新科学の活用方法
講師：岩野 韶 氏

06 ストレスチェック全企業、義務化へ！

ストレスチェック結果を活かして人材定着につなげる秘策
講師：石見 忠士 氏

07 より良い人材採用と組織力強化に向けた

自社診断と改善手法とは
講師：湯田 健一郎

08 「この会社で働きたい！」と思わせる

採用プランディング+求人情報添削ワーク
講師：藤塚 優子 氏

09 「ついてくる部下」から「支える部下」へ

～フォロワーシップを育むマネジメント～
講師：降幡 美冬 氏

10 採用ノウハウがなくても始められる！

外注×採用コミュニケーション術
講師：宮治 有希乃 氏

11 応募したくなる募集条件の設定のしかた

講師：高木 厚博 氏

12 時間効率を上げるために！

知つておきたい会議マネジメント術
講師：湯田 健一郎

13 低コストで実現！

人材確保&定着のための制度と福利厚生術
講師：武田 かおり 氏

14 「指示が伝わらない・ミスが多い」を減らす！

上司が知るべき発達特性への理解と向き合い方
講師：岩野 韶 氏

15 本当にあったカスハラ事例から

社員会社を守る実践対策のヒント
講師：石井 幸治 氏

16 ちょっとした工夫で効果差大！

おさえておきたい採用・人材定着のポイントとは
講師：湯田 健一郎

17 自社の特性を活かす！

学生に届くインターンシップのつくり方
講師：宮治 有希乃 氏

18 自分の仕事がラクになるフォロワーラーを身につけよう！

～上司を動かす・チームを回す～
講師：降幡 美冬 氏

19 人手不足時代に効く！

ベテラン世代が活ける現場と仕組みとは
講師：岩村 美和 氏

20 Z世代とどう向き合う？

～若手のモチベーションを高める職場づくり～
講師：荒木 正芳 氏

21 採用難時代に新しい選択肢を！短時間でも活躍いただける人材をうまく使っている企業の工夫とは

講師：湯田 健一郎

22 人が辞めない・育つ！“伸び悩む部下”をエースに変える

脳科学マネジメント実践法
講師：八木 悠磨 氏

23 人材流出を防ぐ！

企業が取り組むべき介護離職対策
講師：降幡 美冬 氏

24 採用サイト、作る前に押さえておくべき3つのポイント

講師：滝澤 愛莉 氏

25 月曜日からやる気が出る小さな習慣

～心理学を活用して憂うつさを軽減する方法～
講師：岩野 韶 氏

26 「副業・兼業人材」ってどんな人？

～スキルと地域への想いを併せ持つ副業・兼業人材とは～
講師：植草 太郎 氏

27 社員の定着率を上げる！

課題別改善手法と効果的な1on1ミーティングの工夫例
講師：湯田 健一郎

28 “働きがい”はどうつくる？

キャリア支援から始める職場づくり
講師：田之畑 慶子 氏

29 義務化目前！まずはここから 会社のカスハラ対策

講師：藤原 知子 氏

30 すぐにできる！だれでもできる！

カスハラ防止のための接遇マナー（来場限定）
講師：岡本 真なみ 氏

セミナー参加者の満足度

82.3%

総回答数が260件のうち214件の「非常に良かった」「良かった」の評価をいただきました。



とても納得感が高かったです。優秀な人材を確保し流出を防ぐためには、テレワークなど“柔軟な働き方”が当たり前となっている必要性を、これまで以上に考えさせられるセミナーでした。

接遇面からのカスタマーハラスメント対策ということで、事例を基に解説いただき非常にわかりやすかったです。電話対応の場合の組織としての対応についてなど、非常に参考になりました。

小規模の企業でありストレスチェックは初めてのため、概要が理解でき、大変よかったです。準備しなければならない事項も確認できました。資料も分かりやすく、もっとじっくりと学びたいと思いました。

具体的に何をしたらよいかわかりやすかったです。モチベーションに種類があることは意識したことがなかったため、興味深い内容でした。管理職・リーダーに伝えたいと思います。

Topics

「好事例発表会」を2月に開催

【令和6年度内容】

働き方改革、人材の採用や定着の課題解決に取り組んだ企業の担当者と、その企業を支援した専門家にご登壇いただき、企業が抱えていた問題と、その解決に向けた取り組み事例の発表会を開催。実際の取組内容の発表は多くの反響を得ました。

※現地およびオンライン開催による総参加者数100名



参加者の声

たっぷり時間があり色々な情報が得られました。それぞれ、PDCAをしっかりと理解し対応している様子が大変勉強になりました。

働き方改革や人材確保のセミナーは各機関で行われていますが、具体的な事例を実施企業が紹介する形は珍しいと思います。

【令和7年度内容】

当日の主なプログラム

第一部 講演(50分)

「伴走支援事例から見た、中小企業の採用課題解決セミナー」

講師：キャリアコンサルティング技能士2級
藤塚 優子 氏

第二部 企業・専門家による事例発表(70分)

社会福祉法人あむ

属人化をしなやかに解消し、協働のしくみと関係の質を強化～コミュニケーション指針と4タイプ診断を活用した組織の育て方～

専門家：組織育成パートナー
宮治 有希乃 氏

株式会社イーシーツー

トラブル防止のための就業規則見直しとキャリアパス整理～自社実態に沿った規程整備と運用の工夫～

専門家：社会保険労務士
中山 裕司 氏

株式会社エルコム

人材の力を最大化する持続可能な体制構築～経営ビジョン浸透とマネージャー力強化支援～

専門家：キャリアコンサルティング技能士2級
降幡 美冬 氏

札幌市働き方改革・人材確保サポートセンター

はた
サポ

無料で利用可能

ご利用ください！

札幌市働き方改革・人材確保サポートセンター（はたサポ）では、札幌市内の中小企業等の皆様の「働き方改革」や「人材確保」への取り組みを無料で支援いたします。生産性の向上や人材の確保、柔軟な働きができるテレワークの導入・定着に関する相談をはじめ、「知って、体験して、相談できる」をコンセプトにしたセンターです。



はたサポでできること

知る！

働き方改革や人材確保に関する情報収集

働き方改革や人材確保への取組事例、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
05. 公的な企業認証制度や相談窓口の案内

相談できる！

働き方改革や人材確保に関する相談

※オンライン相談も可能（予約制）

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. 働き方改革や人材確保に伴う就業規則・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. 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が体験できます。



参加費無料のセミナーも随時開催！

働き方改革や人材確保に役立つセミナーを
多様なテーマで開催しています

※詳細は本冊子のP17～18をご参考ください



はたサポの

豊富な支援メニューインアップ！

社会保険労務士、キャリアコンサルタント、ITコーディネータ、臨床心理士などの専門家が無料で支援します。

コンサルティング

オンライン相談可

内容 働き方改革や人材確保に関する課題に対し、15時間程度のコンサルティング支援を行います。

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

対象企業 札幌市内に事業所がある常時雇用する従業員の数が300名以下の企業及び個人

出前講座

原則、オンライン

内容 働き方改革や人材確保に関する講座を、申込企業に合わせてカスタマイズして実施します。

課題例 ・従業員のメンタルヘルス対策 ・職場でのハラスメント対策
・組織活性化のためのアンガーマネジメント活用術 など

対象企業 概ね5名以上受講可能が見込まれる札幌市内に事業所がある企業や団体



働き方改革テレワーク導入補助金

内容 多様な働き方の実現、企業のビジネス環境強化を目的に、テレワークの導入に取り組む企業に対し、導入に係る経費を補助します。

対象企業 ・中小企業基本法第2条第1項各号に掲げる会社及び個人事業主
・常時雇用する従業員が100人以下の法人等

求人情報発信補助金（専門家派遣付）

内容 広告媒体を活用して人材確保を目指す企業に対し、専門家派遣（2回）と合わせて、就職情報サイトや求人情報誌等に掲載する費用の一部を補助します。

対象企業 中小企業基本法第2条第1項各号に掲げる会社及び個人事業主のうち、札幌市が定める人手不足職種（例：保育士、介護士、警備員など）の求人掲載を行う企業等

専門家相談（スポット相談）

オンライン相談可

内容 企業の様々な課題に対し、1回1時間でスポット相談に応じます。

課題例 ・求人を出しても応募がこない
・残業時間を削減したい
・どんな補助金・助成金があるか知りたい
・社外からのハラスメントに困っている

解決策例 ・求人票の見直し
・業務の見直しで不要な作業を洗い出し
・専門家から情報を得る
・社内対応ルールを作る

札幌市働き方改革・人材確保サポートセンター

【お問合せ】 011-219-1331

【メールアドレス】 sapporo.tw@pasona.co.jp

【営業時間】 平日9～17時（祝日・年末年始を除く）



<https://sapporo-telework.jp/>

<https://www.facebook.com/sapporo.telework>

https://x.com/sapporo_telex

<https://forms.office.com/r/4Fn6AUh7>

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.15~16の「札幌市ワーク・ライフ・バランスplus 企業認証制度のご案内」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。

URL <https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/rsf/hatarakikatakaikuninntseido.html>

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。

URL https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html

「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
- ・くるみん助成金の交付

女性活躍企業認定「えるばし・プラチナえるばし認定」

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。

URL <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

「えるばし（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



「プラチナえるばし」

えるばし認定企業のうち、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「えるばし」「プラチナえるばし」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

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。

URL <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



困った時は？

働き方改革・人材確保に関する無料相談窓口



働き方改革・人材確保に関するご相談は、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。

札幌市働き方改革・人材確保サポートセンター（はたサポ）

オンライン
相談可

お問い合わせ
札幌市働き方改革・人材確保サポートセンター（はたサポ）



ADD 札幌市北区北24条西5丁目 札幌サンプラザ1階

TEL 011-219-1331 URL <https://www.sapporo-telework.jp>

札幌商工会議所 専門相談

お問い合わせ
札幌商工会議所 中小企業相談所（本所）



ADD 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

TEL 011-231-1766 FAX 011-222-9540

URL <https://www.sapporo-cci.or.jp/web/consultation/speciality/>

札幌中小企業支援センター

オンライン
相談可

お問い合わせ
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）



ADD 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

TEL 011-200-5511 FAX 011-200-4477

URL <https://chusho.center.sec.or.jp>

北海道働き方改革推進支援センター



お問い合わせ
北海道働き方改革推進支援センター

ADD 札幌市中央区大通東2丁目3-1 第36桂和ビル6階

TEL 0800-919-1073（フリーコール） FAX 011-212-1151

URL <https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/hokkaidou/>

働き方・休み方改善コンサルタント



お問い合わせ
北海道労働局雇用環境・均等部指導課

ADD 札幌市北区北8条西2丁目1-1 札幌第1合同庁舎9階

TEL 011-756-7756

URL https://jsite.mhlw.go.jp/hokkaido-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/hourei_seido/_l20025.html

北海道中小企業総合支援センター

オンライン
相談可

お問い合わせ
北海道中小企業総合支援センター



ADD 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

TEL 011-232-2001

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

お問い合わせ
中小企業庁北海道よろず支援拠点



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

ハローワーク札幌 人材確保対策コーナー

オンライン
相談可

お問い合わせ
ハローワーク札幌



ADD 札幌市中央区南10条西14丁目

TEL 011-562-0101（部門コード34#）

URL https://jsite.mhlw.go.jp/hokkaido-hellowork/list/sapporo/shisetsu/seityoubunya_00002.html



働き方改革関連特別相談窓口

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

ADD 札幌市中央区北3条西6丁目 北海道庁9階

TEL 011-204-5354 FAX 011-232-1038

URL <https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/88794.html>