

あなたの会社の 人材不足解消・業績アップにつながる！

10

社の取組事例



女性活躍推進に向けた具体的な取組を通して、
最新の“明日に生かせる”事例をご紹介します。

採用力強化

定着率アップ

社員の若返り

生産性
向上

業務改善

組織体制強化

企業
ブランディング

あなたの会社の 人材不足解消・業績アップにつながる！ 10社の取組事例

令和3年(2021年)3月発行
令和2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

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
愛生館ビル2F
TEL.011-206-9150
FAX.011-206-9750

昨年度の事例集はこちら

女性活躍推進！人手不足解消/業績アップ
あなたの会社を明日から変える10の突破口



さっぽろ市

01-H03-20-2302
R2-1-201

企業が抱える課題の解決！

10社の取組事例をご紹介します

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、優秀な人材の確保や定着率のアップ、生産性の向上につながる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、「どこから着手すればよいかわからない」「策定に必要なスキルやノウハウがわからない」などのさまざま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、「札幌市女性活躍に向けた働き方改革サポート事業」では市内中小企業10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いました。この事例が働き方改革を通じ女性が活躍するための取組へと進むきっかけになり、社内環境改善、人材不足解消、企業の業績アップが実現することを目指して事例集にまとめました。

※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

今年度の事業の流れ

1 現状理解・意見交換

業務改善セミナー開催（6月）
働き方改革や女性活躍推進について3回の業務改善セミナーを実施し、前年度のロールモデル企業からのコンサルティング後の現状報告と専門家による個別相談を実施いたしました。

2 課題共有

選考会開催（7月）
2020年度ロールモデル10社の選考会を開催。コンサルティング支援を希望する企業の（各社の）事業への姿勢を確認し、専門家と課題や情報を共有しました。

3 支援開始

コンサルティング開始（8月～1月）
統括アドバイザー+専門コンサルタント2名体制でコンサルティングを開始。詳細についてはP02「女性活躍の進め方」をご確認ください。

index 課題別事例索引

まずは 過去の取組事例 から知りたい	▶ 男性も輝けるのが真の女性活躍！ 男女フラットな目線で共に成長できる企業へ	株式会社井上技研	P03-04
	▶ キャリアデザイン研修とSDGsへの取組により 全社員の飛躍的な成長を実感	株式会社キットアライブ	P05-06
	▶ 社員が働きやすい環境づくりの鍵は 社内の情報共有化と業務改善	株式会社琴似カードック	P07-08
	▶ 採用戦略やキャリア制度を確立することで 社員が安心して働ける環境へ	株式会社TONMANA	P09-10
テレワーク推進の 社内体制を 構築したい	▶ 「テレワークお試し月間」の実施で 男女問わず働きやすい職場環境へ	株式会社アルファ水工コンサルタンツ	P11-12
	▶ テレワーク導入による環境整備と 工事現場業務のIT化で業務効率が向上	東光工業株式会社	P13-14
	▶ 不動産業にテレワークを導入し 職場環境の整備によって若手を採用できる体制へ	株式会社NIPPO不動産販売	P15-16
	▶ テレワークの定着により多様化する働き方に応じた ワーク・ライフ・バランスを実現	野口観光株式会社 札幌営業所	P17-18
女性社員が 活躍できる環境を 作りたい	▶ 建設業界のイメージを覆す！ 社員の声を生かした女性が活躍できる職場環境づくり	株式会社エコテック	P19-20
	▶ デザイン会社ならではのハンドブックを共有ツールに 楽しくやりがいを感じられる職場づくり	株式会社GURGLE	P21-22
	▶ スタッフの声を反映した組織づくりで 日本で一番女性が働きたいFP会社を目指す	株式会社女性のチカラ	P23-24
	▶ 従業員が親しみやすい取組で働きやすさがアップ！ 多拠点で働く上での課題もITツールで解決	株式会社Harapeco	P25-26
女性社員を 雇用したい	▶ より女性が主役になって働ける職場環境への挑戦！ 従業員一人一人が満足できる職場へ	株式会社アイチ	P27-28
	▶ 業務拡大を実現していくために 多様な働き方が可能な大型自動車整備工場へ	株式会社ノース・トラックス 札幌営業所	P29-30

2020年度の本事業の特徴、および強み

企業の課題を従業員や経営者から聞き取り、具体的な支援計画を作成。それぞれの支援内容をクラウド上で共有できる『支援書』を活用し、企業の課題に応じてワーク・ライフ・バランス推進や女性活躍推進への造詣が深い複数の専門家を派遣する「チームコンサルティング形式」で支援メニューを組み立て、経営者の意識改革をもたすことを目指し、継続支援を行うことで課題解決へとサポートいたしました。

専門家紹介



特定社会保険労務士
本間社会保険労務士事務所
本間 あづみ



社会保険労務士
社会保険労務士事務所ロームホーム
及川 進



特定社会保険労務士／行政書士
社労士・行政書士
はまぐち総合法務事務所
濱口 貴行



中小企業診断士
株式会社アステック
中野 貴英



中小企業診断士
小西経営デザイン研究所
小西 麻衣



特定社会保険労務士
越膳恵子社会保険労務士事務所
越膳 恵子



特定社会保険労務士
小林博美社会保険労務士事務所
小林 博美



2級キャリアコンサルティング技能士
キャリアアフォロアカデミー株式会社
藤塚 優子



中小企業診断士
RMS経営
新宮 隆太



ITコーディネーター
ITC札幌有限責任事業組合
風間 孝啓

さっぽろ
サムライ
倶楽部

「さっぽろサムライ倶楽部」とは札幌商工会議所の会員企業のうち10種の土業から成るグループです。企業が抱えている各種経営課題の早期解決を支援いたします。お悩みがあれば是非「さっぽろサムライ倶楽部」へお問い合わせください。
<https://sapporo-samurai.com/>



HOW TO 女性活躍の進め方

STEPS 1

状況把握・
課題分析



STEPS 2

経営者の決断・
意思表示



STEPS 3

従業員の
意識改革



STEPS 4

施策の計画



STEPS 5

施策の実行



STEPS 6

施策の定期的な
見直し・改善



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

ポイント 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・意思表示

取組の方向性を決め、経営者から従業員へ意思表示を行う

ポイント 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

ポイント 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

ポイント 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

定期的に取り組を見直し、課題に合わせ改善策を検討

ポイント すぐに始められるものから実行する



男性も輝けるのが真の女性活躍！ 男女フラットな目線で共に成長できる企業へ

株式会社井上技研



■ キャリアフォローアカデミー株式会社
2級キャリア・コンサルティング技能士
藤塚優子さん

■ 株式会社井上技研
専務取締役
犬嶋ユカリさん

■ 株式会社井上技研
工事部 事業推進課
M.Iさん

社員同士の情報共有と勉強会の実施で一人一人の意識に変化 コミュニケーションの質やチームワークが大幅に向上

藤塚：昨年度、女性活躍推進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。

犬嶋：弊社は以前から「女性目線の建設業」として、女性の積極的雇用や女性活躍に向けたさまざまな取組を行ってきました。女性の活躍によって男女両方が幸せになれる社会の実現をテーマに「男女共にフラットな目線で働ける企業」を目指していたところ、この事業を知って応募させていただきました。

藤塚：実際にコンサルティングを受けて、どのような効果を感じましたか？

犬嶋：一番効果を感じたのは、コミュニケーションの質が大きく変化したことです。以前からビル内に保育所や多目的室を整備し、現場にも女性専用トイレを設置するなどハード面を整えており、ソフト面についても社内のコミュニケーションはしっかり取れているだろうと考えていました。しかし、支援の中で全社員へのヒアリングを進めるにつれ、若手社員が上司に仕事の悩みなどを気軽に相談しにくい状況だったことが分かりました。建設業はチームワークが重要

なことから日報の内容を精査し新たに週報を取り入れ、情報共有を強化したところ、コミュニケーションが大幅に改善されました。また、ハラスメント研修で中間管理職の意識が向上した結果、若手社員への接し方に変化が見られたことも効果の一つです。採用支援では、条件の記載だけだった求人票に現場との直行直帰、スマートフォンの貸与、若手社員の声を取り入れた制服や防寒着完備などの他、風通しの良い社風など自分たちにとっては当たり前で気付いていなかった具体的な自社の魅力を盛り込み、求めるターゲットに届く求人票を作成することができたと感じています。

藤塚：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？

犬嶋：弊社にとって一つの良いステップになったと感じています。もともと「男性も女性もフラットな目線で働ける会社」を目指して女性活躍の取組を進めてきましたが、支援によって少しずつ周りを巻き込みながら、企業として成長する機会になったと感じています。

藤塚：支援後の採用に変化はありましたか？

犬嶋：建設業において女性を採用するのは難しいといわれていますが、去年に引き続き、今年も4月に建築の施工管理で女性も1名入社予定です。支援後、弊社は権限移譲にも取り組んでおり、現在は採用活動を入社3年目の社員がメインで、私がサブとして担当していることを社内にも周知しています。学生の目線に近い社員が採用やインターンシップの対応をすることで、自身の経験を細かく反映させることができ、新卒採用にもつながっていると感じています。

藤塚：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？

犬嶋：支援終了後も日報・週報はバージョンアップしながら続けています。これまでは当日の報告事項だけを書く報告書的な形式でしたが、翌日の予定や目標を入れるようにしたこと書いている本人が頭の中で業務の手順を整理することができ、考えていることがきちんと伝わるため上司もアドバイスがしやすくなりました。また、弊社では社員の成長が会社の成長につながると考え、月に2回外部講師を招いて社員研修としてさまざまな勉強会を行うなど教育に力を入れています。キャリアコンサルティングとして年2回の個人面談や年1回のグループワークを行うことで、社員自らがキャリアビジョンを考えられるようになりました。また、引き続き

中間管理職向けのハラスメント研修を隔月で開催しています。ここまで頻繁に勉強会を実施している企業はなかなかないと言われますが、定期的に行うことで確実に血肉化することを目指しており、社員もその効果を実感しています。

藤塚：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があれば教えてください。

犬嶋：採用面では、札幌市奨学金返済支援制度の認定企業への登録を行いました。この制度は奨学金を利用した学生が札幌市の認定企業へ就職し、さっぽろ圏内に居住した場合に限り、入社後2年目から3年間支援を受けられるというもので、4月に入社予定の方が利用予定です。今は2人に1人が奨学金を利用しているという時代なので、弊社としても少しでも支援ができればと考えています。また、札幌市テレワーク等導入補助金でモニターやノートパソコンなどを購入し、会議システムを整備しました。会議システムを利用して自宅や職場から全体会議に参加できるようになったことにより、生産性もあがりコミュニケーションもさらに円滑になりました。その他、支援によって男女共に働きやすい環境づくりがより進んだことをきっかけに、社員のために会社としてできることを考え、カップ式の自動販売機を導入しました。福利厚生の一環で社員みんなが自分で好きなものを無料で飲めるようになった



め、社員の満足度も高いです。さらに、それぞれの現場の工期や休日を見える化し、管理しやすいよう「おやすみカレンダー」もつくりました。一年間のカレンダーの中で誰がいつ休むかが分かりやすくなったことで、社員全員が計画的に自らの休日を考えられ、積極的に有給休暇を取得しやすい環境が整ったと感じています。

藤塚：今後、取り組みたいと考えている課題はありますか？

犬嶋：弊社では「変化」を大事にしています。特に新型コロナウイルスの影響で一気に世の中が5年は進んだといわれており、その厳しい変化の中でいろいろなことを学びながら実践と失敗を繰り返すことで、少しずつ社員と共に成長していく会社になりたいと考えています。また、「北海道で一番男女共に働きやすい建設業」という将来的な目標に向け、今後も引き続き女性目線や女性活躍の取組に力を入れ、男女共にフラットな目線で働ける環境づくりをこれからも続けていきたいと考えています。

藤塚：多くの企業にとって、社員の声をきちんと聞いて反映させていくことは難しいことです。が、支援終了後も会社がより良く変化していくための努力を惜まず、実践している姿勢は非常に素晴らしいと感じています。今後もさらに継続されることを期待しています。

コンサルティングの具体的な取組

- 日報・週報による情報共有システムの構築
- 採用支援
- 業務の見える化と若手育成プログラム研修の実施
- ハラスメント研修の実施

Staff views

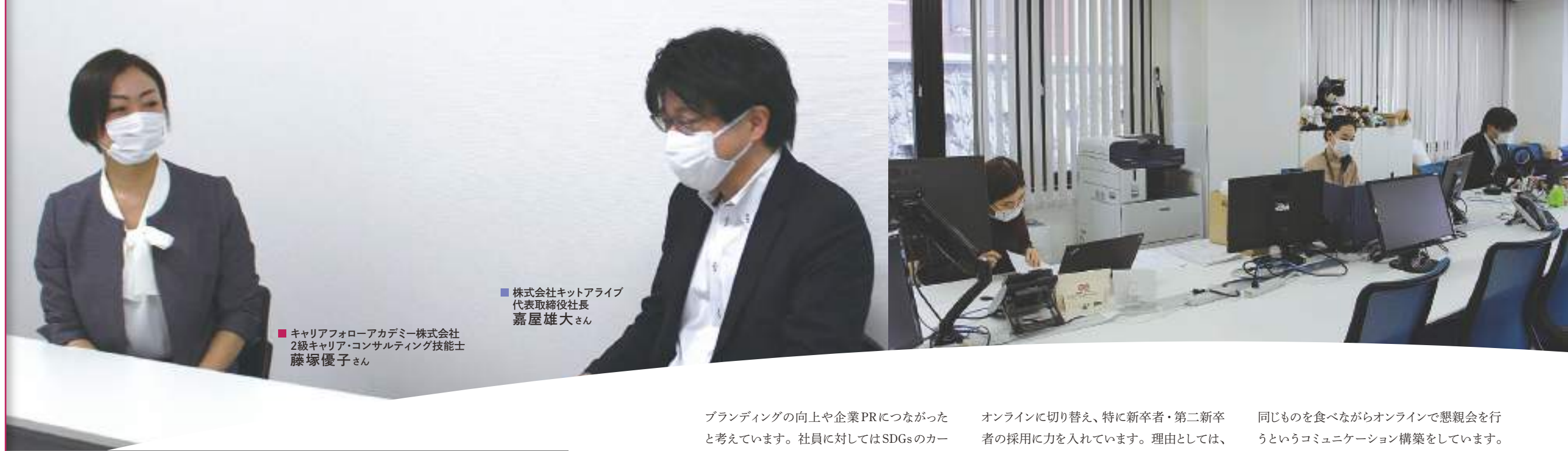
スタッフの所感

工事部 事業推進課
M.Iさん

職場の雰囲気や関係性の改善を実感

もともとアットホームな職場ですが、日報・週報でコミュニケーションの質が上がり、ハラスメント研修を通じて中間管理職の若手社員への接し方が変わったことで、何でも相談しやすい環境になったと実感しています。私も仕事を任されるようになり、今は採用担当としてやりがいを感じていますが、今後は仕事の幅を広げるために資格を取得し、経理や営業などさまざまな分野にもチャレンジして自分自身のステップアップにつなげたいです。

株式会社キットアライブ キャリアデザイン研修とSDGsへの 取組により全社員の飛躍的な成長を実感



■ キャリアフォローアカデミー株式会社
2級キャリア・コンサルティング技能士
藤塚優子さん

■ 株式会社キットアライブ
代表取締役社長
嘉屋雄大さん

SDGsが軸となり採用や企業ブランディングにも大きな効果 キャリア意識の向上によって女性初の取締役が誕生

藤塚：昨年度、女性活躍推進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。

嘉屋：2019年3月に行われた事例報告会に参加したことが応募のきっかけです。弊社は北海道の中小企業向けにシステム開発やITの視点から業務のコンサルティングを行っているため、マーケティングという目的もありましたが、支援を受けることによってどのような効果が生まれるかを確かめたいと感じました。当時、弊社の課題は女性の応募者や女性社員を増やしたいというものであり、それ以外は何が問題なのかも不明確な状態でした。2016年の設立以降、弊社は働きやすい環境づくりのために試行錯誤してきましたが、専門家からのアドバイスやコンサルティングを受ける機会がなかったため、支援を受けることによって外部から問題点を見極めていただき、解消できるのではないかと考えました。

藤塚：実際にコンサルティングを受けて、どのような効果を感じましたか？

嘉屋：全社員対象に行ったキャリアデザイン研

修によってそれぞれが自分のキャリアプランを考えられるようになり、社員のレベルの底上げを感じました。今年1月に内田が弊社初の女性取締役に就任したこともそのうちの一つです。昨年1年を通しての社員の成長度合いは非常に高いと感じており、離職率は少なくなった一方で売上や利益については過去最高となり、結果が数値に表れたと考えています。また、今年の4月に新卒者・第二新卒者の入社が決まっていますが、その新入社員向けにキャリアデザイン研修を行った方が良いという意見も管理職から上がっており、定期的にキャリアについて若手社員に教えていかなければいけないという意識ができてきた証だと考えています。女性社員向けのキャリアコンサルティングでは、既存社員を分析することで会社のビジョンに合った社員像を具体化し、採用にも活かすことができました。女性の応募者数を増やすという課題はIT業界全体でも通ずるため、単純に女性にフォーカスするのではなくSDGsというツールを取り入れました。北海道で弊社が実現したいことをSDGsを通して表明することで、

ブランディングの向上や企業PRにつながったと考えています。社員に対してはSDGsのカードゲームを通じて理解を深め、職場でプラスチックゴミを出さなければポイントになるというゲーム性のあるNPP制度を創設することで社員が日常生活をSDGsとつなげて考える機会を作るなど、弊社の取組を一つ一つSDGsに当てはめると伝わりやすいくが分かりました。

藤塚：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？

嘉屋：弊社にとって「気付きの機会」になったと感じています。第三者の目線から「キットアライブは働き方改革や女性活躍の取組がかなり進んでいる」と評価していただけたことで、自覚を持てた部分も大きいです。たくさんの専門家の方々から意見を伺うことで、これまで行ってきた自社の取組を改めて振り返ることができました。

藤塚：支援後の採用に変化はありましたか？

嘉屋：SDGsを採用にも取り入れたことで、特に新卒採用の応募者に興味を持っていただくことが増えました。IT企業はIT業界自体に興味がある学生からの応募が一番多いのですが、弊社としては多様な人材を求めているため、今までITに興味を持っていなかった学生にもSDGsというツールを使うことでアプローチできるようになりました。現在は採用をすべて

オンラインに切り替え、特に新卒者・第二新卒者の採用に力を入れています。理由としては、中途でのITエンジニア採用は求人倍率が非常に高い状態が続いており、それであれば新卒者や第二新卒者を採用し育成することこそがSDGsにつながると考えたからです。本事業での支援によって既存社員のレベルが向上し、社内で人材育成を行っていかると感じたからこそ積極的に若手採用に取り組んでいます。また、支援によって求める社員像が具体的に変わったことで、採用のマッチングの精度も上がったと感じています。

藤塚：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があれば教えてください。

嘉屋：新型コロナウイルスの影響により、全社員が2020年4月からテレワーク勤務を行っています。それに伴い、9月からはテレワーク時の水道・光熱費・機材費などに活用できる在宅勤務手当の支給を始めました。もともとはチームごとの定例ミーティングは行っていませんでしたが、毎朝テレワーク開始時にチーム全員で顔を合わせるWEB会議を行い、業務以外のコミュニケーションをできる限り減らさないよう工夫しています。以前は東京勤務の社員も含め全員札幌に集合して行っていた年2回のキックオフミーティングもオンラインで行っており、ミーティング後は会社から全社員に同じ飲食物を配送できるサービスを利用し、みんな

同じものを食べながらオンラインで懇親会を行うというコミュニケーション構築をしています。また、ハラスメント防止規程や個人情報保護規程を新たに策定した他、これまで運用していた人事評価制度についても改めて社内にも明示するために人事考課規程として策定しました。

藤塚：今後、取り組みたいと考えている課題はありますか？

嘉屋：現在は社員の男女比率が8：2なので、女性管理職を増やしていくためにもまずは女性社員を増やしたいと考えています。また、管理職になれるポテンシャルをもつ女性社員をどう育成していくかも課題です。今後は、組織の中に女性が増えていくことが会社を発展させる鍵となり、役員や管理職の女性比率を上げていくことがダイバーシティ実現の為に重要だと考えています。しかし、女性活躍だけに力を入れるのではなく、これからの時代に必要なSDGsのGOAL5「ジェンダー平等」の実現を目指していきたいと考えています。

藤塚：今後さらにクラウドシステム開発の必要性は増すと考えられ、ぜひ札幌から業界を牽引するような存在になることを願っています。これからもキットアライブさんが誇る優秀な人材のさらなる成長と飛躍を応援していきたいです。

Staff views

スタッフの所感

取締役 管理部長
内田みさとさん

得意分野の分担体制を確立し女性初の取締役に

会社設立半年後からバックオフィス業務全般の立ち上げを行い、採用や契約管理を1名体制で担ってきました。2020年には経理・財務担当者2名を採用し、これまで外注していた経理財務業務も内製化できたことから、部署としての体制確立に注力するため今年1月より取締役管理部長に就任しました。中間管理職の経験が無いためマネジメントは手探りですが、キャリアデザイン研修の内容を活用しながらそれぞれの得意分野を生かす分担体制を築いています。

コンサルティングの具体的な取組

- 企業ブランディング(SDGs導入)
- キャリアデザイン研修の実施
- キャリアコンサルティング
- NPP(ノー・プラスチック・ポイント)制度導入

社員が働きやすい環境づくりの鍵は 社内の情報共有化と業務改善

株式会社琴似カードック



■ キャリアフォローアカデミー株式会社
2級キャリア・コンサルティング技能士
藤塚優子さん

■ 株式会社琴似カードック
代表取締役
笹井宏一さん

採用強化で女性2名が入社し、社内の情報共有化と業務改善が働き方改革を促進。新たな取組が生まれる風土に

藤塚：昨年度、女性活躍推進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。

笹井：もともと弊社は創業48年の自動車整備工場でしたが、事業展開として地域密着型のカーサービスを充実させたいと考えていました。取組を始めた軽自動車のカーリースは主要なお客様が女性であることから、女性が来店しやすく親しみやすい店づくりのために女性従業員の採用が課題でした。自動車整備工場と聞くと男性が働いているイメージが強く、女性を採用するためにはまず働きやすい環境づくりや多様な働き方ができるよう業務改善し、組織体制を強化する必要があります。ちょうど会社の事業体制が変わったこともあり、新しい取組をスタートさせたいと考えたことがこの事業に応募したきっかけです。

藤塚：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？

笹井：一番大きな効果は、女性従業員を2名採用できたことです。2名とも自動車業界で働いていた経験があり、即戦力として活躍しています。採用コンサルティングで求人方法や媒体を見直

し、会社の魅力や仕事内容、労働条件の記載方法など求人票を添削していただいたほか、子育て中でも働きやすいようフルタイム以外に短時間労働の雇用形態を求人票に盛り込んだことで、よりお客様に合った採用ができたと感じています。また、職場環境の整備についても総合的に支援をしていただきました。キャリアコンサルティングでは従業員一人一人の今後のキャリアや会社に対する想いをヒアリングして課題や改善点を抽出し、業務改善研修では従業員全員で付箋を貼りながら業務の洗い出しや仕分けを行い、「業務の見える化」を行いました。さらに、従業員が働きやすい職場環境の整備として、札幌市ワーク・ライフ・バランス plus 企業認証取得や一般事業主行動計画を策定しました。社内チャットアプリやカレンダーアプリを導入したことで社内コミュニケーションが改善し、業務の共有によって従業員が多様性のある働き方をできるようになっただけでなく、お客様にも適切なサービスを提供できるようになったと感じています。支援期間中の店舗改装では備品を全て入れ替え、女性の意見を取り入れながら、女性が気軽



■ 株式会社琴似カードック
佐々木小百合さん

■ 株式会社琴似カードック
佐藤玲美さん

に立ち寄れるカフェ風デザインで清潔感のある店舗に生まれ変わりました。お子さま連れでも安心して来店できるようキッズスペースも設け、女性目線の店舗づくりにも着手できました。

藤塚：女性が働きやすい環境を整えたことで、支援後の採用に変化はありましたか？

笹井：支援後に男性社員1名を採用できたのですが、実は弊社がこの事業のロールモデルに選出され、支援によってさまざまな取組を行っていることに興味を持ったことが入社のおかげです。とても優秀な人材で助かっています。

藤塚：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？

笹井：働き方改革の全体的な後押しをしていただきました。業務改善に関しては慣れておらず、日々の業務の中で一つ一つを改善していくことは企業にとって難しいため、専門家の先生の支援のおかげで一緒に環境を整備できたことに感謝しています。世の中の流れや取り巻く環境に対応し、変化していきたいという弊社の変革期に伴走していただいたことにより、今後の商品展開につながる「新しいことを始める風土づくり」ができたと感じています。

藤塚：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？

笹井：引き続き社内コミュニケーションの円滑化

と業務改善を行っています。例えば、これまで男性社員が行っていた顧客の車検の確認や電話掛けのフォローを女性社員にも分担するなど、社員全員でコミュニケーションを密にしながら作業の分担を進め、業務改善に取り組んでいます。

藤塚：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があれば教えてください。

笹井：支援後に従業員がカレンダーアプリを一目で確認できるようモニターを購入したことで、スケジュールやタスクの共有がしやすくなりました。最近では、関連会社のやりとりにもWEB会議を取り入れるなど、情報の共有体制のブラッシュアップも行っています。また、札幌市テレワーク導入補助金を活用してノートパソコンを購入し、女性従業員2名がテレワークを実施しました。まだまだ課題はありますが、新型コロナウイルスの影響や子どもの体調不良などで出勤できない状況にも対応できるため、緊急時のオプションとして可能性を見出すことができています。ほかにも、支援で一般事業主行動計画を策定したことから、北海道働き方改革推進企業認定制度のホワイト認定を取得しました。

藤塚：今後、取り組みたいと考えている課題はありますか？

笹井：業務改善で社内の変更点が増えたため、

一旦整理してルールを明確化する必要があると感じています。また、年齢が高い整備士が多いため、今後は経済産業省の健康経営優良法人認定を取得し、長く健康的に働けるよう環境を整えたいです。女性の視点による販売促進も進めていきたいと考えています。例えば、女性の意見を取り入れながらSNSで情報発信をしたり、車両販売についても女性従業員に協力してもらい、商談のフォローや接客での気付きをフィードバックできる体制を目指しています。これまで弊社は車両整備や板金塗装を中心に手がけてきましたが、車両販売についてはまだまだ手厚くないため、カーリースサービスも充実させたいです。女性向けの軽自動車のカーリースをはじめ、自動車好きな方向けのカスタムカーや高級輸入車リースなど既に商品化してるサービスについては周知を進め、法人向けには社用車の定額リースを手がけていきたいと考えています。地下鉄駅にも近いという立地の利便性を活かし、社内で情報を共有しながら新たな商品展開に取り組んでいきたいです。

藤塚：北海道働き方改革推進企業ホワイト認定と札幌市テレワーク導入補助金の申請でも改めてお手伝いさせていただき、支援終了後も引き続き働き方改革を進めていることをうれしく感じています。今後、組織改善や商品展開などの新たな取組がどうなっていくかも見守りたいです。

コンサルティングの具体的な取組

- 社員が働きやすい労働環境の整備（情報共有、行動計画）
- 採用強化（求人票見直し、採用コンサルティング）
- 業務改善研修
- キャリアコンサルティング

策定した規程ほか

- 一般事業主行動計画策定（女性活躍推進法および次世代育成支援対策推進法）
- 札幌市ワーク・ライフ・バランス plus 企業認証ステップ2取得

Staff views

スタッフの所感

佐々木小百合さん(右)
佐藤玲美さん(左)

子育て中でも経験を活かし業務の幅が広がる職場

地域に密着した企業で信頼できるベテランが多く、とても和やかな雰囲気職場です。自動車会社で働いていた経験を活かせるということと、まだ子どもが小さいためシフトの融通が利くことがうれしいです。ほとんどのスタッフが子育て経験があり、急な休みにも理解があるので休みづらいと感じることもありません。徐々に営業事務の仕事も任せてもらえるようになってきたので、今後は少しずつ自分にできることを頑張っていきたいです。

株式会社TONMANA（トンマナ） 採用戦略やキャリア制度を確立すること で社員が安心して働ける環境へ



■ 株式会社TONMANA代表取締役
宮島 拓夢さん

■ 越膳恵子社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士
越膳 恵子さん

不明瞭だった企業ビジョンの確立やキャリア制度の導入によって ライフステージに合わせて社員が働きやすい職場に

越膳：一昨年度、女性活躍推進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。

宮島：設立当初は私を含め男性3名の企業でした。応募した2018年は設立からまだ1年ほどでしたが、弊社がIT業の中でもマーケティング領域に特化した業態であり、取引企業の顧客である消費者は女性が多かったため、そのニーズに応えるためにも女性の感性が必要だと感じていました。また、社会的にも女性活躍推進の動きがあり、「女性であってもキャリアを継続できる職場環境づくり」に着手したいと考えたことがきっかけです。しかし、当時は独身男性の社員のみだったため、女性が働きやすい職場環境については見当もつかない状況でした。そこで、女性がライフステージに合わせて働ける環境を目指し、手始めに女性の離職理由で一番多い「子育て」という壁を解決したいと考えましたが、そのためにはまず在宅勤務制度や人事体制を構築する必要がありました。そこで、女性の採用に向けた事前の環境整備が課題となったのです。

越膳：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？

宮島：コンサルティングを受ける前に採用した女性社員1名が入社後すぐに産前休暇に入るため、まずは在宅勤務規程を早急に策定する必要がありましたが、この支援のおかげでスムーズに運用することができました。また、私が頭の中で思い描いていた企業ビジョンや経営理念が明確になり、会社としてどのくらいの利益が出るかを想定した上で、全体予算や人件費を割り出す経営戦略や中期的損益計画の策定を行い、そこから将来の業務形態に必要な人物像やキャリアビジョンなど、一つ一つの要素について検討を重ねて採用戦略という形にすることができたことも成果だと感じています。

越膳：女性が働きやすいよう環境を整えたことで、支援後の採用に変化はありましたか？

宮島：男性3名からのスタートでしたが、現在は男性社員5名、女性社員7名の計12名が勤務しています。単純な事務作業だけでなく、お客様からの要望をくみ取り、自ら企画を考え



るような業務内容に楽しさややりがいを感じる社員もいるため、女性が将来的なキャリアビジョンを描ける環境になったことによる効果は大きいかもしれません。社員がステップアップしていけるキャリア制度を構築できたことで、支援当時にインターンシップ生だった大久も今では管理職となり、女性社員を統括しています。

越膳：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？

宮島：弊社にとって一つの大きな「きっかけ」になったと感じています。在宅勤務規程や育児・介護休業等に関する規程などテレワーク導入に関する各種規程はもちろん、それまできちんと形になっていなかった企業ビジョンをはじめ、労務整理やキャリアプラン、採用戦略など会社としての基盤を固めることができました。

越膳：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？

宮島：期間中に策定した規程は、細かく内容を変更した部分はあるものの全て継続して運用しています。例えばテレワーク制度は基本的に「育児や介護が必要」「勤続4年以上」などの条件を設けていますが、育児休業から復帰した子育て中の女性社員1名が活用しているほか、最近では「子どもとの時間を取りたい」という理由から男性社員が週3日のテレワークをしています。また、特に今年は新型コロナウイルス

スの影響でテレワークせざるを得ない状況がありましたが、在宅勤務規程を策定していたおかげで、とてもスムーズでした。

越膳：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があれば教えてください。

宮島：テレワーク制度の導入によるコミュニケーションロスが起こらないよう、情報交換にITツールを活用しています。共同でドキュメントを作成できるクラウドサービスで社内と同じようにデータを共有したり、テレビ会議サービスを利用して定期的な業務進捗や仕事に関する相談を行っています。IT業界は業種的にテレワークにマッチしているといわれますが、テレワーク以外の通常業務を行う社員にもITツールの活用は有効です。社内の情報交換用やお客様とのやり取り用など、ツールごとに使い分けています。また、社員からチャットツール上で日報を提出してもらうことによって、社員の業務工数や予定を把握でき、生産性を管理しやすくなりました。各社員が一つの業務にどのくらいの時間がかかっているかを可視化することで、一人一人が持つ能力を引き出し、パフォーマンスを発揮できるようマネジメントすることができると考えています。その結果、会社として生産性が上がり、社員同士の連携も深まればと願っています。

越膳：今後、取り組みたいと考えている課題はありますか？

宮島：以前は採用に向けた環境整備が課題でしたが、今後はキャリアプランや評価方法を見直す必要があると考えています。当時は従業員数が10名未満だったので不要でしたが、人員増加に伴って作成した就業規則に従業員へ周知させることも課題だと感じています。先日、社会保険労務士に依頼して就業規則の詳しい内容を従業員に周知する機会も設けましたが、より理解を深めてもらうための方法を検討しています。そのほかにも、営業職のインセンティブ制度の導入を考えています。お客様と対面する以上は責任が生じ、会社の売り上げと直結することもあるため、頑張れば頑張っただけ評価が反映される仕組みをつくるのが今の目標です。また、今後は希望に合わせて社員自身が業務内容やキャリアパターンを選べるようにしていきたいです。キャリアプランに合わせた業務を行うことで社員一人一人のモチベーションが向上し、会社の生産性にもつながると考えています。

越膳：既に社長が持っていた構想を形にしながら経営体制や各種規程を整え、新入社員にもキャリアステップを提示できるという非常によいタイミングでの支援だったと感じています。当時インターンシップ生だった大久さんが2年で管理職に成長されたことには驚きました。アットホームな社風に合わせた柔軟なキャリア制度の構築にも今後期待しています。

コンサルティングの具体的な取組

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

策定した規程ほか

- 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

Staff views

スタッフの所感

企画・営業
大久 弥風さん

成長し続けられる環境でインターンから管理職に

大学で経済学を学んでいたことからマーケティングに興味を持ち、最初はインターンシップとして働き始めました。もっと幅広い業務に携わりたいという想いから2019年4月に正社員として入社し、現在は管理職として働いています。常にステップアップの機会があることがモチベーションにつながり、困った時には信頼できる上司が支えてくれるという安心感もあります。自分が手を伸ばせば成長できる環境が一番の魅力だと感じています。

「テレワークお試し月間」の
男女問わず働きやすい
職場環境へ

株式会社アルファ水工コンサルティング
業種・建設コンサルタント業
代表者氏名・川森晃
住所・札幌市西区発寒9条14丁目516-336
電話番号・011-662-3331
従業員数・146名(正社員115、他31/女性46、男性100)
女性管理職数・2名
産休育休取得者数・6名(女性4、男性2)

before 課題

企業が抱える課題

働き方改革によって
全ての社員が働きやすい職場環境づくり

- 男女問わず働きやすい職場環境や制度の整備
- 働き方改革による諸制度の社内共有
- テレワーク実施率

voice
コーディネーターの声特定社会保険労務士
越膳恵子

テレワーク実施によって全社員が働きやすい職場環境を整備

男女問わず働きやすい職場環境の整備が企業の課題でした。その解決策の一つとしてテレワークの実施率を上げるために「テレワークお試し月間」を実施し、まずは全ての社員に一度は体験してもらうことで今後の課題の抽出を目指しました。会社主導の働き方改革はかなり進んでいましたが、今回「お試し月間」に関するアンケートによって社員の声を聞いたことは、とても意味のあることだったと感じています。アン

ケートには「ワーク・ライフ・バランスに期待を感じた」という回答も多く、今後のテレワーク定着にもつながると期待しています。社長が20年以上前から構想されていた「海外在住者の雇用」や「ワーケーション」などの実現を視野に入れ、全社員が安心して働ける職場環境を整え、優秀な人材の確保や定着に繋げていただきたいと考えています。

close-up CONSULTING

コンサルティングの具体的な取組

テレワークに関する
課題の抽出

point /

- 社員の声を集め
テレワークの課題を抽出

テレワークの実施率を上げるため、社員の声を吸い上げるアンケートを実施。テレワークに対してどんなイメージを抱いているかや業務に必要なツール・ソフトウェアなどの確認によって、テレワークが浸透していない要因について幅広く情報収集した。



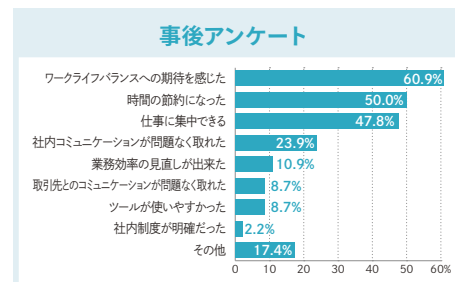
事前アンケートの作成に当たり、社員が回答した内容に応じて具体的な対策を検討できるよう、あらかじめあらゆる項目を想定しました。

中小企業診断士
中野貴英テレワーク浸透の
仕掛けづくり

point /

- 「テレワークお試し月間」で
社員がテレワークを実施

事前アンケートの結果と社員の声に応じた対策を発表。テレワークに対するハードルを下げるため12月を「テレワークお試し月間」とし、実施率は北海道本社社員の97.3%。事後アンケート結果に基づいて課題と改善点を再検証すると共に在宅勤務規程を作成。



操作手順が中心であった従来のテレワーク実施マニュアルに、労務上のルールや上記対策を加え、在宅勤務規程を策定しました。

特定社会保険労務士
越膳恵子

after 結果

コンサルティング後の結果

働き方改革に向けた課題整理と
「テレワークお試し月間」の実施

- 企業が目指す働き方改革の方向性の可視化
- 働き方改革の諸制度の整備と課題の整理
- テレワーク浸透のための仕掛けづくり(社内アンケート・テレワークお試し月間の実施)

voice
企業の声課題の言語化で
職場環境づくりが前進

取り組みたい働き方改革のイメージはあったものの具体的な進め方が分からずにいましたが、考えを一つ一つ言語化することで職場環境づくりが大きく前進したと実感しています。「テレワークお試し月間」で社員の声から今後の課題を抽出し、同一労働同一賃金にも着手できました。今後もさらに職場環境の整備を進めていきたいです。

北海道本社 審議役
山上佳範管理部チームリーダー
山口陽一

「テレワークお試し月間」で実感

最初はテレワーク時のコミュニケーションに不安がありましたが、「お試し月間」で社内のやりとりにはツールの活用が有効だと感じました。通勤がないため私生活が圧迫されることがなく、働く上でのストレスも少ないです。今後も定期的にテレワークを続けていくためには、出社時と業務内容を切り分ける必要があると考えています。

技術部1課
安田花穂同一労働同一賃金に
関する支援

point /

- 同一労働同一賃金に向けた課題の整理

厚生労働省の分析チェックツールを使用し、一つ一つ内容を確認して整理。さらに検証を進め、最新の判例や事例を参考にしながら課題や対策案をまとめた。また、今後具体的に各種規程や就業規則に反映させる上での方向性を示すことができた。

同一労働同一賃金フローのポイント

手順1 雇用形態	手順2 形態別待遇	手順3 待遇差の理由
手順4 待遇差の合理性	手順5 是正・対応策	手順6 改善計画・方向性

時間をかけて検証を進めました。多様な働き方を推進するために不可欠な課題と対策を整理できました。

特定社会保険労務士
越膳恵子

その他職場環境整備

point /

- 誰もが働きやすい柔軟な職場環境づくり

全ての社員が働きやすい環境づくりを継続していくための支援を行った。今後、定時に社内で仕事をするという従来のスタイルを抜け出し、社員が育児や介護と仕事を両立していく上で柔軟に働けるようフレックスタイム制度や規程の検証・準備を行った。



運用をしながら、会社の方向性、社員の働きやすさ、それぞれを取り巻く環境を踏まえつつ、柔軟に見直していくことが大切です。

特定社会保険労務士
越膳恵子

策定した規程など

- 在宅勤務規程
- 同一労働同一賃金
検証ツール結果
- フレックスタイム制規程
および協定(暫定版)
- フレックスタイム制・
テレワークの実務
Q&A

その他の取組

- テレワークの啓蒙案内



テレワーク導入による 環境整備と工事現場業務の IT化で業務効率が向上



東光工業株式会社
業種・建設業
代表者氏名・岡川眞
住所・札幌市厚別区厚別東3条1丁目2-11
電話番号・011-897-5727
従業員数・41名(正社員41/女性2、男性39)
女性管理職数・0名
産休育休取得者数・4名(女性1、男性3)

before 課題

企業が抱える課題

テレワーク導入で 電気工事現場の業務効率化を目指す

- テレワーク導入
- 業務効率化
- 就業規則の改定

voice
コーディネーターの声社会保険労務士
及川進

環境に合わせたテレワーク導入で好循環サイクルを形成

まずは業務の洗い出しのためのワークショップを実施し、そこで抽出した内容にひも付けてテレワークが可能な業務の確認の他、札幌市テレワーク等導入補助金を利用してITツールやテレワーク機器の導入、テレワークに向けた社内規程の整備を行いました。現場業務のリモート化を進めることで管理部門もテレワークによる業務が可能となり、結果として会社全体の大幅な業務効率化にもつながりました。また、使用す

るITツールについては、従業員の使いやすさやコミュニケーションの取りやすさを重視し、会社が貸与しているスマートフォンと相性の良いツールを提案しました。そのため、現場では毎日モバイルワークを活用するようになり、時間外労働の削減や工事完了までの期間の短縮など、好循環サイクルを形成しつつあります。今回のテレワークによる労働環境や社内制度の整備は、今後の人材定着にもつながると考えています。

close-up CONSULTING

コンサルティングの具体的な取組

ワークショップ実施

point /

- テレワーク可能な業務や現状の課題を可視化して整理

業務上の課題や手順などを一つ一つ付箋に記入してホワイトボードに張り出し、可視化することで業務の洗い出しを行うワークショップを実施。業務効率化に向けて重複している作業については整理し、まずはテレワークが可能な業務を明確にした。



総務や工事担当者を交え、業務内容を見直しながらテーマごとに整理し、明確化することでテレワークの土台づくりを行いました。

社会保険労務士
及川進

工事現場業務におけるIT化

point /

- モバイルワークで情報共有し時間を有効活用

これまで工事担当者は会社に戻らないと作業が困難であったが、モバイルワークで移動時間が短縮され、スケジュールや工事予定表もスマートフォンで確認が可能に。連絡手段にチャットツールを活用することでコミュニケーションの活性化につながった。



会社貸与の携帯がスマートフォンに変わったこともあり、従業員が違和感なく使えるツールの導入がテレワークの普及と活用につながりました。

ITコーディネーター
風間孝啓

テレワーク導入支援

point /

- テレワークからIT導入計画までトータルサポート

ライフスタイルの変化や外勤によって従業員が出社できない場合でも勤務可能な体制を確立。ネットワークやクラウド活用で業務利便性も向上。情報セキュリティ対策や既存の社内システム改善に向けた今後のIT導入計画についても構想を練った。



情報セキュリティ規程を今後どのように策定するかや、将来的に社内の基幹システムと集計ソフトを統合する構想を練ることができました。

ITコーディネーター
風間孝啓

after 結果

コンサルティング後の結果

テレワーク普及によって工事現場の業務効率と 労働環境が大幅に改善

- テレワーク(在宅勤務・モバイルワーク)の制度化
- 業務効率化と労働環境の改善
- 就業規則など社内規程の整備

voice
企業の声ITリテラシー向上と
業務効率化を実感

会社全体がアナログからデジタルに移行し、ITリテラシーが高まったと感じています。想像していた以上に現場業務の効率化や残業時間の削減につながり、今後は休日勤務を減らすことも視野に入れています。テレワーク体制は整いましたが、これからも従業員が30年40年と長く働ける環境づくりを行っていきたいと考えています。

取締役部長
岡川卓矢テレワーク活用で
広がる可能性

テレワークは通勤や電話対応に追われることなく、集中できるのがうれしいです。ネットワークセキュリティの強化によって自宅でも社内の情報が共有できるようになり、当初考えていたより仕事内容も広がりました。もともと会話が多い職場なので、テレワークの時でもメールやチャットツールでコミュニケーションをとっていきたいです。

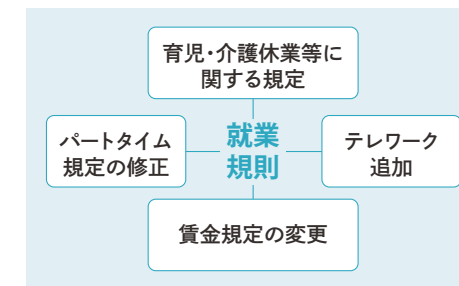
総務
相澤万比呂

就業規則の改定

point /

- 育児介護休業とテレワークを盛り込んだ内容に整備

テレワークや育児介護休業に関する条項を追加し、就業規則を改定。賃金規定やパートタイム規程の部分変更に伴う修正も行い、新旧対照表を作成。短時間、時差出勤、テレワークなど、子育てや介護に対応可能な制度に見直した。



テレワークの実現に伴って労働環境が整備され、従業員が今後ライフスタイルに合わせて働くための体制を整えることができました。

社会保険労務士
及川進

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



不動産業にテレワークを導入し 職場環境の整備によって 若手を採用できる体制へ

株式会社NIPPO不動産販売
業種・不動産業・物品賃貸業
代表者氏名・安富利明
住所・札幌市中央区南1条西7丁目12-6
パークアベニュービル2階
電話番号・011-232-3357
従業員数・15名(正社員4、他11/女性3、男性12)
女性管理職数・1名
産休育休取得者数・0名



before 課題

企業が抱える課題

テレワーク導入によって 若い人材を採用できる職場環境づくり

- テレワーク導入による職場環境の整備
- 在宅勤務規程の策定
- 社員の高齢化

voice
コーディネーターの声ITコーディネーター
風間 孝啓

会社の実態に合わせてテレワーク導入を一から支援

まずはどのような形でテレワーク導入を進めるか、業務内容を詳細に分析するところから始めたことが今回の支援の大きな特徴です。テレワークに移行可能な業務内容を洗い出し、機器などの選定だけでなく補助金の申請書作成の他、テレワークに係る就業規則や規程の策定など、会社の実態に合わせて一から職場環境を整備したことで、若い人材を採用するための下地ができました。これからさらに在宅勤務

やモバイルワークの活用を進め、それぞれ従業員のライフスタイルに合わせた運用を行うことで定着につながると考えています。また、現在は従業員の年齢層が高く、いかに早く新しい働き方に慣れていくかが大きなポイントになるかもしれません。今後、クラウドサービスやコミュニケーションツールを活用し、情報共有を行うことで企業にとっての新たなスタイルが生まれることを期待しています。

close-up CONSULTING

コンサルティングの具体的な取組

テレワークに向けた 業務整理

point /

- テレワークへ移行可能な業務内容の明確化

テレワーク導入に向け、業務内容や手順を確認。それぞれ事務職は在宅勤務に、管理物件と事務所を行き来するビル管理者はモバイルワークに移行可能な業務を洗い出し、ネットワーク環境や作業を行う上での条件についても明確にした。



クラウド会計についても導入を検討していたため、テレワークの運用に合わせてマネーフォワードを導入できるようアドバイスしました。

ITコーディネーター
風間 孝啓

テレワーク導入支援

point /

- 必要な機器などを選定し
テレワーク補助金申請を支援

テレワークに移行可能な業務内容から必要となる機器や台数を選定した他、ルーター等の設置時には専門家も立ち会った。また、札幌市テレワーク等導入補助金に係る交付申請書や実施計画書、実施結果報告書の作成を行った。



テレワークを導入するためには、外部から接続するためのICT機器が必要となるため、導入実績のあるIT企業を選定しました。

ITコーディネーター
風間 孝啓

テレワーク運用に関する 規程整備

point /

- 情報セキュリティ規程の策定

テレワークの導入に向けた業務分析の際、ビルやマンション・アパートの管理業務には入居者の個人情報取り扱いがあることを確認。そのため、テレワークの運用に伴う具体的な業務内容を細かくヒアリングし、実態に則した規程の整備を行った。

情報セキュリティ
規程策定のポイント

1. 情報処理推進機構 (IPA)「中小企業の情報セキュリティ対策ガイドライン」を参考
2. 事業の実態に合わせ重要となる対策を中心としたルール策定
3. 専任者が居ない職場でも運用可能なコンパクトな規程書
4. 個人情報の取り扱いにかかるテレワーク中の個人情報保護の徹底
5. テレワーク中にアクセスする情報資産の洗い出しや情報資産台帳の整備

個人情報保護の観点と従業員の情報セキュリティ意識の向上のため、従業員に分かりやすいよう簡潔にまとめることを重視しました。

ITコーディネーター
風間 孝啓

after 結果

コンサルティング後の結果

テレワーク運用によって ライフスタイルに合わせて働ける職場環境へ

- テレワーク運用による職場環境の整備
- テレワークに係る運用規程の策定(在宅勤務・情報セキュリティ・就業規則)
- 定着率の向上

voice
企業の声テレワーク運用で
課題解決に期待

テレワークを始めるに当たり、必要となる機器の選定から規程の策定など、職場環境をどう整えていくべきかを専門家の先生方に分かりやすく指南していただくことができました。今回の支援によってテレワーク環境が整備されたので、今後の運用を通じて継続課題となっている若手社員の採用につなげていきたいと考えています。

代表取締役
安富利明さらなる
テレワークの定着が目標

テレワークの導入に向けて何から手を付けるべきか最初は全く分からずでしたが、初心者でも分かりやすいよう一から丁寧に相談に乗っていただき、テレワーク環境や就業規則についても整備することができました。現在は月1回のテレワークを実施していますが、今後はその頻度を高めることにより、定着につなげたいと考えています。

経営事業部
部長
高橋夕希子

テレワーク就業規則

point /

- テレワーク導入に係る就業規則の策定

初めてのテレワーク導入に当たり、残業の有無やテレワークの頻度、勤怠管理方法などをヒアリング。業務の実態に合わせて交通費や通信費、光熱費など在宅勤務時にかかる費用などを取り決め、テレワーク就業規則(在宅勤務規程)の策定を行った。



テレワーク時の勤怠管理、機器の紛失や故障時の対応を確認し、勤務時間や休憩に関しても服務規程に追加するようアドバイスしました。

社会保険労務士
及川 進

策定した規程など

- 情報セキュリティ規程
- テレワーク対象業務拡大に向けたIT化計画
- テレワーク就業規則(在宅勤務規程)

使用した支援制度

- 札幌市テレワーク等導入補助金





野口観光株式会社 札幌営業所
業種・宿泊業
代表者氏名・野口秀夫
住所・札幌市北区北7条西4丁目
伊藤110ビル3階
電話番号・011-717-2455
従業員数・18名(正社員18/女性9、男性9)
女性管理職数・3名
産休育休取得者数・3名(女性3)

before 課題

企業が抱える課題

テレワークによる業務改善と多様化する
働き方に合わせた職場環境づくり

- テレワーク導入(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

voice
コーディネーターの声特定社会保険労務士
本間 あづみ

テレワーク定着によって働きやすい職場環境を整備

当初、テレワーク対象者は育休復帰後の女性を想定していましたが、新型コロナウイルスの影響によって週1〜2回全社員が輪番制でテレワークを行い、営業スタッフについては毎日モバイルワークを活用するなど、テレワークの定着につながりました。それに伴う在宅勤務規程の策定や育児介護休業規程の改定、労務管理のアドバイスを行いながら職場環境を整備し、結果として業務効率化やモチベーションアップ、社員同士の連携の他、マルチタスク*によるスキルアップを社員自身が実感できる機会になったと感じています。また、今後はクラウドシステムの導入などバックオフィスのIT化に着手することで、大幅な効率アップや省力化が想定されます。引き続きワーク・ライフ・バランスへの取組を進めることが、社内の意識改革や企業ブランディングの向上にもつながると考えられます。

※同時に複数の作業を切り替えながら行うこと。

close-up CONSULTING

コンサルティングの具体的な取組

認証取得支援

point /

- ワーク・ライフ・バランスへの取組

既存の一般事業主行動計画に掲げられた目標を改めて確認し、新たにテレワーク導入実施という目標を追加。分析ツールやハラスメント防止研修についても説明を行い、札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証ステップ2を取得予定。

次世代育成支援対策推進行動計画

これまでの行動目標

- 全社員に占める連続5日間の有給取得率100%を目指す
- 研修や社内告知による社員への就業規則制度の周知

追加した行動目標

- 柔軟な働き方の実現のために、テレワークを導入し、在宅勤務実施者を2名以上に

テレワーク制度を創設、導入する

これまで策定されていた一般事業主行動計画が今年度で期限を迎えるため、修正ではなく項目を追加し、新たに策定する形をとりました。

特定社会保険労務士
本間 あづみ

テレワーク導入支援

point /

- 札幌営業所内で
テレワークが浸透し定着へ

ヒアリングによって業務内容の見える化・分析・課題の抽出を行い、テレワークが可能な業務を確認。札幌市テレワーク等導入補助金を活用し環境が整ったことから運用を始めたところ、営業チームは毎日必ず一人はモバイルワークを活用するなど定着が見られた。



担当された方々のリーダーシップによって札幌営業所内全体のテレワーク拡大や情報共有の徹底にもつながり、定着度の高さを感じました。

ITコーディネーター
風間孝啓

IT化計画の策定

point /

- 将来的な業務改善を見越した
提案や方向性の提示

業務内容によってIT化が進んでいるものの他に手作業で行うものが多くあったため、社員が作業を行う上での課題を整理。作業量を減らし業務効率化を図るため、解決策としてシステムの改善を提案。今後のIT化の方向性についても提示した。



今後の業務改善に向け、他社で採用しているシステムを紹介した他、テレワーク導入後の課題と対策についてもアドバイスをを行いました。

ITコーディネーター
風間孝啓

after 結果

コンサルティング後の結果

テレワーク定着による
ワーク・ライフ・バランスの実現

- 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)
- 札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証ステップ2取得

voice
企業の声業務効率化や
スタッフの連携を実感

新型コロナウイルスの影響でテレワークを非常に有効な手段として活用できたと感じています。業務の見える化によって業務の共有や効率化が進み、部署の壁を超えたスタッフ同士のフォロー体制もできました。自社だけでは解決できない部分へのアドバイスを頂けたので、今後はさらに発展させ、会社全体に波及していきたいです。

サポートセンター
(本社)
総務人事担当
統括マネージャー
宝福仁志効率化と
コミュニケーションを意識

当初はテレワークに対して緊張感やモチベーションを保つ難しさを感じていましたが、社内で勤務するより効率を意識する機会になり、事前準備や注意事項の引き継ぎなどの情報共有を心掛けることで社員同士のスキルアップにもつながりました。テレワークは一人で作業をするため、緊密なコミュニケーションが重要だと感じています。

企画セールス部
孫鳳

各種規程の整備

point /

- 在宅勤務規程の策定と
育児・介護休業等に関する規程の改定

テレワーク運用に伴い、必要な社内規程を整備。在宅勤務規程については新たに策定し、育児・介護休業等に関する規程は既存のものが法改正前の状態だったため、最新の法令に準じて改定。テレワーク定着にあたり、事前に企業としてのルールづくりを行った。

テレワークの
運用

在宅勤務規程の策定

+

ライフスタイルの
変化育児・介護休業等
に関する規程の改定

急遽テレワークを実施した結果、通勤費や通信費の負担でトラブルになることもあります。事前にルールを明確にしておくことが重要です。

特定社会保険労務士
本間あづみ

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



建設業界のイメージを覆す！
社員の声を生かした
女性が活躍できる職場環境づくり

株式会社エコテック

業種・建設業
代表者氏名・林秀樹
住所・札幌市東区北37条東15丁目1-1
電話番号・011-751-1616
従業員数・147名(正社員145、他2/女性36、男性111)
女性管理職数・0名
産休育休取得者数・2名(女性2)

before

課題

企業が抱える課題

女性が生き生きと活躍できる
職場環境づくり

- 女性の定着率UP
- 女性の意見を反映した職場環境の整備
- 産休育休制度の周知

voice

コーディネーターの声

2級キャリア・コンサルティング技能士
藤塚 優子

社員の声を言語化することで経営陣との橋渡し役に

支援当初から「社員の声を反映させ、働きやすい風土をつくっていききたい」という明確な目標があり、特に「自分たちの子どもも働きたいと思えるような会社」という社長の一言が印象的でした。もともとモチベーションが高く、会社のために主体的に考えられる社員が多かったものの、自社だけではその想いを言語化できていないと感じたため、経営陣と社員の橋渡しとなるよう心がけました。女性だけで月一回行っ

ている業務改善会議への同席や個人面談によって、まずは女性社員一人一人の意見を具体化しました。そして、そこから出た意見をもとに課題解決に取り組めるようサポートし、社員がライフイベントを経ても長く働けるよう職場環境の整備を行いました。今後さらに女性が活躍できる職場環境づくりに取り組むことで、働きやすい職場という会社の魅力を採用にも生かしていけると考えています。

close-up CONSULTING

コンサルティングの具体的な取組

女性社員の声を集約

point /

- 女性社員一人一人の想いを職場環境の改善に生かす

女性社員を対象に1人20分の個人面談を実施。男性の上司では聞き出せなかった会社に対する要望や課題を抽出し、言語化。また、月に一度女性のみで行う業務改善会議に専門家が同席して進行についてもアドバイス。自主的に課題解決策を話し合える場に。



業務改善会議では1人ずつ付箋に意見を書く見える化やグループワークを行うことで、全員が意見を出し合えるようアドバイスしました。

2級キャリア・コンサルティング技能士
藤塚 優子

産休育休制度の周知

point /

- 産休育休や介護休業制度についての勉強会を開催

それぞれ管理職向けと女性社員向けの2回に分け、産休育休や介護休業制度についての理解を深める勉強会を実施。出産や育児との両立について改めて会社全体が認知することで、社員全員が同じ情報を共有できる職場環境を目指した。



女性社員の意見から会社として改めて制度を周知する必要があると感じました。また、理解を深めたことが社員の満足度向上にもつながりました。

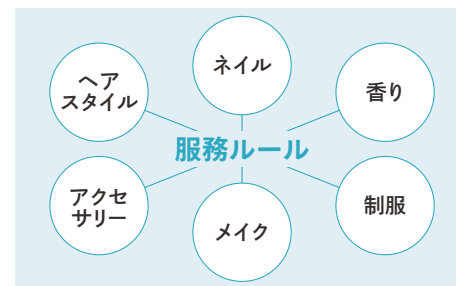
2級キャリア・コンサルティング技能士
特定社会保険労務士・行政書士
藤塚 優子
濱口 貴行

サービスルールの策定

point /

- 女性社員数の増加に伴いサービスルールを明確化

これまでは個人の判断に任せていたが、女性社員が増えたこともあって価値観による認識の違いが見られることがあった。明確なルール化を求める女性社員の声により、さまざまな意見を取り入れながら会社としてのサービスルールを策定し、運用を開始。



ここ数年で女性社員が3倍に増えていることもあり、女性社員の意見を取り入れながら会社の共通認識としてサービスルールを策定しました。

2級キャリア・コンサルティング技能士
藤塚 優子

after

結果

コンサルティング後の結果

女性社員の声を反映した
職場環境の整備を実現

- 札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証ステップ2取得
- 産休育休制度および介護休業制度についての勉強会開催
- サービスルールの策定

voice

企業の声

より女性社員の声を
生かせる環境に

産休育休の勉強会の参加者には、私を含め改めて理解したいと考える男性管理職も多く、大変有意義でした。これまで個人の裁量に任せていたサービスルールの内容についても明確化を望む声があり、働きやすさを考える上で女性社員の声は重要だと感じました。今後は女性社員がより意見しやすい雰囲気や環境づくりを心掛けたいです。

電気事業部 課長
島田 二朗働きやすさと
会社の変化を実感

これまでも会社の雰囲気は良かったですが、支援を通していろいろな意見を取り入れ、働きやすい制度が整ってきたと感じています。また、今まで考えていたことが形になり、目に見えて会社が変わりつつあるという実感もあります。今後も業務効率を考え、仕事の質やスピードを落とさずに自分のできることを増やしていきたいです。

電気事業部
K.O

認証取得

point /

- 札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証ステップ2取得

女性活躍の視点から女性技術職を増やし、メンター制度による離職率の低下、事務職から技術職への転換制度などの目標を盛り込み、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定。認証取得によって、女性が活躍できる安定企業としてPR可能に。



事務職だけでなく技術職や施工管理職の女性社員を増やし、女性が働きやすい会社を目指すことをポイントに一般事業主行動計画を策定しました。

特定社会保険労務士・行政書士
濱口 貴行

策定した規程など

- 一般事業主行動計画（女性活躍推進法）
- 札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証ステップ2取得
- サービスルール



デザイン会社ならではの
ハンドブックを共有ツールに楽しく
やりがいを感じられる職場づくり



株式会社GURGLE(ガーグル)

業種・デザイン業
代表者氏名・白木伸典
住所・札幌市中央区北3条東5丁目5番地
岩佐ビル2階
電話番号・011-596-7272
従業員数・2名(正社員2/女性1、男性1)
女性管理職数・0名
産休育休取得者数・0名

before 課題

企業が抱える課題

社員みんなが安心して働き続けられる
職場環境を目指したい

- 人事評価制度の構築
- 働きやすい職場環境のための整備
- やりがいを感じられる風土およびルールづくり

voice

コーディネーターの声

特定社会保険労務士
越膳恵子

ハンドブックという共有ツールで社員の意識が大きく変化

人事評価制度や社内ルールの整備のために、まずは社長やマネージャーの考えを具体化する必要がありました。企業ビジョンを言語化し、そこから求める人物像を導き出したことが評価基準のベースになっています。また「皆が安心して働き続けられる環境を」という経営者の願いを具体化するべく、働くルール、福利厚生、ハラスメントなどについて理解を深めた上で、「ガーグルハンドブック」を作りました。型にはめず、ガー

グル様らしさを詰め込んだ素晴らしいツールができたと思っています。その結果、会社のために何ができるかを社員が率先して考えられるようになり、会社全体の業務効率を意識しながら自分の業務に取り組む姿勢が見られるなど、社員の意識にも大きな変化がありました。今後も企業理念について社員と定期的に意見交換しながら、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいきたいと考えています。

close-up CONSULTING

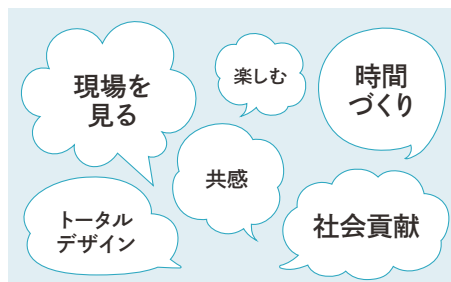
コンサルティングの具体的な取組

会社の概念や
ビジョンの明確化

point /

- それぞれの考え方を言語化し
共通認識に

評価制度を考えるにあたり、まずは企業理念やビジョンを明確化。社長とマネージャーがお互いに大事にしている価値観やデザインに対する考え方を再確認するため、それぞれ紙に書き出して言語化し、擦り合わせを行うことで共通認識とした。



言葉にすることでこれまで二人がそれぞれ持っていた想いの共有ができ、改めて会社としての方向性を明確にすることができました。

中小企業診断士
小西麻衣求める人物像の明確化と
人事評価のベースづくり

point /

- 必要となる能力や業務を洗い出し
評価基準のベースに

目指す会社の方向性に合わせ、求める人物像を明確化。厚生労働省のモデル評価シートを参考にしながら今後に必要な能力やポジション、それぞれ職種ごとの業務内容やレベルを定めることで評価基準の基礎をつくり、社員にも示せるようにした。



職種ごとに必要な能力や業務内容を明示することで社員が自分のレベルを確認できるため、やりがいやスキルアップにもつながります。

中小企業診断士
小西麻衣働く環境整備と
ルールの明確化

point /

- 会社の特徴を生かした環境整備に着手

社員みんなが安心して働き続けられる職場環境を目指し、会社の特徴を生かした労務整備や今後の方向性を踏まえた労働条件の整備をサポート。兼業など柔軟に働くためのルールづくりの他、会社独自の福利厚生制度についてもアドバイスをを行った。



会社の特性に合わせた柔軟なスタイルを提供しつつ、明確な基準やルールを策定、周知できるようアドバイスをを行いました。

特定社会保険労務士
越膳恵子

after 結果

コンサルティング後の結果

企業理念からルールまで
全てをまとめたハンドブックで分かりやすく周知

- 求める人物像から人事評価制度を構築(企業理念の言語化・キャリアパターンの明確化)
- 働きやすい職場環境の整備(社内ルールの明確化)
- 社員周知のためのハンドブック「GURGLE GUIDE BOOK」の作成

voice

企業の声

ルールが安心感に
変わることを実感

企業ビジョンや規程について学ぶ良い機会になり、社員が安心して働くためやデザイン業界をより良くするためにもルールが必要だと感じました。これまで口頭で伝えていたことがハンドブックになったことで、伝え方や伝わり方の違いも実感しています。今後はフレックスタイム制他労働時間についても再検討し、より柔軟に働ける環境を目指したいです。

代表取締役
白木伸典取締役マネージャー
白木純子会社の想いや
社内ルールが明確に

会社自体がお客様に楽しんでもらうことをメインに考え、そのためにもまず「自分たちが楽しくなければ」という姿勢に魅力を感じています。お客様のためはもちろん自分のためにも楽しく仕事をすることを私も心掛けていきたいです。今回、ハンドブックという形になったことで社内のルールも明確になり、分かりやすくてうれしいです。

デザイン
アシスタント
松下奈未

ハンドブックの作成

point /

- ワクワクや想いを散りばめ
ルールを共有できるツールに

「ワクワク」や「遊び」などのキーワードを盛り込み、会社について社員に分かりやすく伝えるハンドブックを作成。会社が求める能力や評価基準、兼業ルール、福利厚生、ハラスメント防止のセルフチェックなど一冊に全てを集約した共有ツールに。



規程などではなく、ハンドブッカー冊で全てが伝えられるデザイン会社らしいアウトプットになりました。社員にもとても好評です。

特定社会保険労務士
中小企業診断士
越膳恵子
小西麻衣

策定した規程など

- GURGLE GUIDE BOOK(ハンドブック)
- 労働条件通知書



スタッフが声を反映した 組織づくりで日本で一番 女性が働きたいFP会社を目指す



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
代表者氏名・太田富士栄
住所・札幌市中央区南1条西24丁目1-17
カーニバルビル2F
電話番号・011-699-5267
従業員数・6名(正社員3、他3/女性6)
女性管理職数・1名
産休育休取得者数・2名(女性2)

before 課題

企業が抱える課題

女性だけの会社だからこそライフスタイルに合わせて多様に働ける仕組みを構築したい

- 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めていない
- 評価基準の明確化

voice
コーディネーターの声2級キャリア・コンサルティング技能士
藤塚優子

企業の魅力を再発見し採用や環境整備に活用

「女性のチカラ」という社名に表れている通り、スタッフ全員が女性で構成されています。もともと産休育休や介護休業、時短勤務など既に女性が働きやすい環境が整っていたのですが、社内では当たり前のことと認識しており、それが自社の強みだと気付いていない状況でした。そのため、企業の魅力の一つ一つ明確にしながら再確認し、札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証ステップ1を取得した他、採用支

援では求人原稿に検索されやすいキーワードを盛り込み、「子育て中の女性が活躍」「産休育休実績あり」など具体的に打ち出したことが応募数の増加にもつながりました。また、スタッフ全員のモチベーションが非常に高く、会社への貢献意欲も強いいため、目標を管理しながら自主的に能力アップを目指せる評価制度を構築しました。今後さらに働きやすい環境整備を目指していけると感じています。

close-up CONSULTING

コンサルティングの具体的な取組

会社の強みを洗い出し 応募者数は3倍に増加

point /

- 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

既に取り組んでいた「産休育休・時短勤務・女性のキャリア支援」をコンサルティングによって明確化し、認証を取得。今後はさらにステップ2の取得を目指す。採用面では求人内容の見直しによって求人媒体の閲覧数・応募数が共に増加。



職種名を検索されやすいファイナンシャルプランナーに変更し、具体的なPRポイントを盛り込んだことによって経験者の募集にも関わらず応募数が増えました。

2級キャリア・コンサルティング技能士
藤塚優子

社員の声を反映した 職場改善

point /

- 自主的な週1ミーティングで互いの意見を共有しチームワークを強化

以前から週1回のスタッフミーティングを行っていたが、会社の改善アイデアをスタッフが自主的に話し合い、そこで出た内容を専門家が抽出して見える化。全員で企業ビジョンを共有し、スタッフの声を吸い上げたことで結束力が高まった。



業務内容メインだったスタッフミーティングの質が変化し、一人一人が組織の在り方を「自分ごと」として考えられるようになりました。

2級キャリア・コンサルティング技能士
藤塚優子

管理職と営業の 短時間正社員の実現

point /

- スタッフ一人一人が多様な働き方に
仕組みづくりが可能に

女性がライフスタイルに合わせて働ける仕組みづくりとして、社内ですべて営業職の短時間正社員が誕生。これまで事務職の短時間正社員だった従業員は管理職に昇格し、経営にも参画できるようになり、より多様な働き方を実現できる体制を実現。



3年後の想定組織図から必要となる役職や能力レベルを明確にし、今いるスタッフの能力を最大限活かす体制づくりを目指しました。

2級キャリア・コンサルティング技能士
藤塚優子

after 結果

コンサルティング後の結果

多種多様な働き方の実現や評価制度の整備によって さらに働きやすい職場環境へ

- 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
- 営業職の短時間正社員の誕生
- 評価制度の構築

voice
企業の声多様に働ける
仕組みづくりの第一歩

女性が多種多様に働ける仕組みをつくりたいと考えていたので、今回の支援で営業職の短時間正社員が実現し、評価制度によって従業員自身の目標が明確になったことは大きな効果だと感じています。これからさらに従業員一人一人がもつ素質を伸ばし、それぞれの力を発揮しやすい環境にすることで組織力を強化していきたいです。

代表取締役
太田富士栄責任感など
自分の意識が大きく変化

仕事と子育てをどう両立するか悩んでいたこともありましたが、ミーティングでの発言の機会を得たことや人事評価制度によって仕事へのやりがいが増え、自分でも責任感や意識の変化を感じています。今後は企業の顧問FPとして社員向けのマネーセミナーを実施する機会なども増やし、会社の利益向上に貢献していきたいです。

ファイナンシャル
プランナー
西浦麻依子

人事評価制度の構築

point /

- 評価項目や基準の整理

評価項目は基本的なスキルを網羅するよう整理。会社の目標達成の実現に向け、個人の役割や能力に応じて自主的に目標を定める目標管理制度を導入。3ヵ月ごとに面談を行い、自己評価と会社評価のレビューを行う制度とした。



成長・貢献意欲が高いため、自主的に目標を設定し、レビュー頻度を上げることで会社が手助けしながら成長できる仕組みを考えました。

中小企業診断士
小西麻衣

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
- 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



従業員が親しみやすい取組で
働きやすさがアップ！多拠点で働く
上での課題もITツールで解決



株式会社Harapeco

業種・製造業

代表者氏名・中村忠昭

住所・札幌市豊平区豊平3条8丁目1-1

電話番号・011-826-6717

従業員数・33名(正社員7、他26/女性28、男性5)

女性管理職数・2名

産休育休取得者数・1名(女性1)

before

課題

企業が抱える課題

働く場所も時間帯も違う全従業員が 働きやすいと思える環境づくり

- 多拠点でも働きやすい職場環境づくりと企業ビジョンの社内共有
- 評価制度の明確化
- 企業ブランドの浸透

voice

コーディネーターの声

特定社会保険労務士
小林 博美

ITツール活用と双方向的なコミュニケーションが鍵

多拠点でも働きやすい環境整備としてITツールを活用しました。これまでもグループチャットによる連絡報告は行われていましたが、従業員の働く場所や時間がそれぞれ異なり、全員で集まることが難しいため、主な手段は文字による一方的なものでした。そのため、例えば経営ビジョンについては従業員にクイズ形式で出題して回答してもらうなど、双方向性を持たせることでコミュニケーションを強化しました。

評価制度についても、まずは従業員が自身の能力をチェックし、上司のチェックとすり合わせて話し合い、想いを共有することを目的としたものになっています。また、毎日必ず上司と部下が電話で話す時間を設けるなど、離れていても可能なコミュニケーションの方法を考え、従業員が「自分のことをきちんと見てくれている」と感じることで、働きやすい職場づくりにつながったと考えています。

close-up CONSULTING

コンサルティングの具体的な取組

スマホで「方針クイズ」

point/

- クイズ形式の出題で経営ビジョンが全従業員に浸透

勤務場所や時間が異なっても経営ビジョンや行動指針を無理なく浸透させるため、全従業員に配布している経営手帳から月に一度クイズを出題。業務時間内にスマホで手軽に回答でき、全体ミーティングを行いにくい職場でもビジョン共有が可能に。



反応

- ・スタッフみんなで楽しんでいた
- ・問題が20問で手軽だった

成果

- ・方針クイズ自体はGoogleのアンケートフォームで簡単に作成
- ・スマホでゲーム感覚で実施できるので押し付けがましくない
- ・全スタッフがベクトルを意識
- ・経営計画手帳の中から出題されるので手帳を読む機会が増加

クイズ形式で出題することで全従業員が経営手帳を熟読するようになり、結果的に経営ビジョンを共有するきっかけになりました。

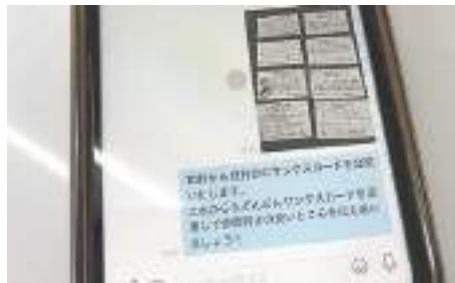
特定社会保険労務士
小林 博美

サンクスカードの導入

point/

- 従業員がお互いに認め合い褒め合う職場づくり

毎月、従業員同士が同僚の仕事ぶりや人柄などの魅力をカードに書き、社内に設置したポケットで回収後、社内のグループチャットで共有。多拠点だからこそ見えにくい仕事ぶりや細かな気遣いに注目し、「認め合い褒め合う文化の醸成」を目指した。



多拠点であっても現場業務や従業員の仕事ぶりを感じられ、全従業員がスマホで自由に閲覧できることで会社全体の士気も上がりました。

特定社会保険労務士
小林 博美自己チェックシートと
5分ルーティンの実施

point/

- 評価基準の明文化と指示育成系統の整理に着手

従業員に求められる行動や基準を明文化し、「自己チェックシート」を評価制度として導入。上司が現場にいない従業員も多いことから、1日1回、1対1の電話での業務確認を「5分ルーティン」として毎日実施し、コミュニケーションを強化。



今までは文章だった業務連絡を5分間の通話にしたことで、ささいなことでも直接確認できて情報共有がスムーズだと従業員にも好評です。

特定社会保険労務士
小林 博美

after

結果

コンサルティング後の結果

従業員にわかりやすい取組によって 職場環境を改善

- 従業員が働きやすい職場づくりと経営ビジョン共有施策の実施
- 評価制度の導入
- ブランディング支援

voice

企業の声

労務管理の 仕組みづくりに着手

従業員数が増えるにつれ、労務管理の仕組みを見直す必要があると感じていました。経営戦略と違って学ぶ機会もなく、自分では何から着手すべきか分からずにいたため、働きやすい環境整備や体制づくりができてうれしいです。今回の支援によって取り組んだ施策を定期的に見直しながら今後も継続していきたいと考えています。

代表取締役
中村 忠昭

コミュニケーションの 重要性を実感

経営ビジョンに関する「方針クイズ」で経営手帳をよく読むようになりました。「5分ルーティン」は現場に行けない状況でも直接声を聞くことでスタッフの様子が伝わり、お互い確認事項を事前にまとめておくため、今までより指示連絡も早くなったと感じています。今後もコミュニケーションや相手への思いやりを大事にしていきたいです。

主任
丹羽 恵

ブランディング支援

point/

- 「札幌でオンリーワンの取組」の周知に向けたアドバイス

出張型社員食堂「ペコデリ食堂」をプレスリリースした結果、メディアで紹介される。多くの企業にとって新型コロナウイルスの感染防止策やコスト削減策につながる、札幌市内でオンリーワンの取組だとPRすることで企業ブランディングを強化。



客観的な視点による支援によって、企業の魅力発掘を行ったほか、今後の新商品開発や販路開拓についてもアドバイスしました。

中小企業診断士
新宮 隆太

策定した規程など

- 評価制度(自己チェックシート)

その他の取組

- サンクスカードの導入
- 「ペコデリ食堂」のプレスリリース



より女性が主役になって働ける職場環境への挑戦！ 従業員一人一人が満足できる職場へ



株式会社アイチ
業種・飲食サービス業
代表者氏名・今井修
住所・札幌市南区川沿13条2丁目1-47
電話番号・011-571-1780
従業員数・211名(正社員33、他178/女性159、男性52)
女性管理職数・9名
産休育休取得者数・7名(女性6、男性1)

before 課題

企業が抱える課題

評価制度の構築や 女性が働きやすい環境の整備

- 女性が働きやすい環境整備
- 調理補助スタッフの採用強化
- 評価制度の構築

voice
コーディネーターの声2級キャリア・コンサルティング技能士
藤塚優子

「より女性が主役となって働ける職場環境づくり」に向けた取組

従業員の8割が女性であるため、女性が働きやすい環境づくりが企業にとって大きな課題となっていました。今回、調理師や調理補助スタッフの評価制度を整備し、就業規則の改定に向けて見直しをしたことで「より女性が主役となって働ける環境づくり」を支援できたと感じています。採用支援では応募数が大幅に増加し、調理補助スタッフ3名の採用にもつながりました。評価制度に関しては導入後が重要なので

適宜見直しやバージョンアップを図りながら実務に即した運用がポイントになります。また、バックオフィスの効率化に向けたアドバイスは支援の中で行いましたが、実際のIT化についても今後の課題となります。これからも働く方に寄り添う企業としてライフスタイルに合わせて柔軟に働ける体制を整え、従業員一人一人が満足できる職場環境づくりにさらに挑み続けられることを期待しています。

close-up CONSULTING

コンサルティングの具体的な取組

採用強化

point /

- 応募数が3倍に増え
調理補助スタッフ3名を採用

調理補助パートの採用にここ数年苦戦していたため、採用ターゲットを近隣の主婦(夫)層に絞り、勤務時間の細分化や就業日数を柔軟に対応するなど募集条件を見直した他、作業内容がわかる写真の掲載や求人票の修正を行った。結果として応募数は支援前の3倍になり、調理補助スタッフ3名の採用を実現。



応募してもらいたい層に訴求できるよう、募集媒体の見直しや求人票の工夫で注目度が上がり、自社が採用したいと考えていた人材の応募が増えました。

2級キャリア・コンサルティング技能士
藤塚優子

認証取得

point /

- 札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業
認証ステップ2取得

時間外労働の削減、有給休暇の取得促進の他、ハラスメント研修の実施や人事評価制度の構築によって女性リーダーを増やすことを目標に盛り込み、次世代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。イメージアップを図った。



ワーク・ライフ・バランスに取り組む「女性が安心して働ける企業」と認識されることで、今後の採用活動への効果も期待できます。

特定社会保険労務士
本間あづみ

就業規則の改定に向けて

point /

- 法改正や会社の実態に合わせた
就業規則の改定に向けて

職場環境づくりを進めていくうえで、既存の就業規則の内容を再度検討。働き方改革の施行に伴いどう改定したらよいか、どのような労働時間制度(変形労働時間制等)が適切か、育児・介護休業法の改正に伴い改定が必要な点などアドバイスを行った。



育児・介護休業法の改正に合わせて育児・介護休業等に関する規程の改定案を作成しました。就業規則や育児・介護休業等に関する規程など法改正や会社の実態に合わせて定期的に規程の見直しをする必要があります。

特定社会保険労務士
本間あづみ

after 結果

コンサルティング後の結果

採用強化による人材確保と 女性職員が主役となって働ける職場環境づくりを実現

- 札幌市ワーク・ライフ・バランスplusステップ2認証取得
- 採用強化で応募数が3倍に増加し、調理補助員3名を採用
- 評価制度の整備

voice
企業の声やりがいを感じ
長く働ける職場へ

女性が多い職場であり、限られた時間で業務を行っていくためにも女性を中心となって働ける環境づくりが必要でした。今回整備した評価制度が職員のやりがいにつながることに期待しています。今後は女性リーダーを増やし、職員に合わせて柔軟に就業体制を整えることで、少しでも長く働きたいと思える環境づくりを行いたいです。

代表取締役社長
今井修誰もが納得できる
評価制度に期待

評価制度の運用はこれからですが、正社員だけでなくパートタイマーもきちんと評価を受けられるようになり、誰もが納得できる仕組みができたと考えています。また、日々の業務を行う中で、ハラスメントに対する職員一人一人の意識の変化が感じられ、少しずつ働きやすい環境が整ってきていることを実感しています。

管理栄養士
亀沢かすみ

評価制度の整備

point /

- 調理師と調理補助スタッフの
評価制度を整備

これまで未整備だった調理師と調理補助スタッフの評価制度の整備のため、業務内容の洗い出しを実施。施設ごとに必要となる技術や求められるスキルを整理して数値化し、調理技術ランクを設定。また、評価者の目線合わせのための評価者研修も行った。

評価制度	
調理師	調理補助スタッフ
☒ 基本行動 ☒ 調理技術 ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ ☐	☒ 基本行動 ☒ 配膳 ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ ☐

調理師と調理補助スタッフの評価基準を明確にし、従業員の技術やスキルを適切に評価できる公平性のある評価制度を目指しました。

2級キャリア・コンサルティング技能士
藤塚優子

策定した規程など

- 一般事業主行動計画(次世代育成支援対策推進法)(女性活躍推進法)
- 札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証ステップ2取得
- 就業規則、育児・介護休業等に関する規程(改定予定)
- 評価制度の整備

使用した支援制度

- 北海道テレワーク導入支援補助金

その他の取組

- バックオフィスの効率化についてのアドバイス

株式会社ノース・トラックス
札幌営業所

業務拡大を実現していくために
多様な働き方が可能な
大型自動車整備工場へ



株式会社ノース・トラックス 札幌営業所
業種・自動車整備業・運送業
代表者氏名・石田正宏
住所・札幌市手稲区前田6条16丁目
4番31号
電話番号・011-688-2800
従業員数・23名(正社員20、他3/女性2、男性21)
女性管理職数・1名
産休育休取得者数・0名

before 課題

企業が抱える課題

ライフスタイルに合わせて 従業員が柔軟に働ける環境づくり

- 多様な働き方に向けた環境整備
- 定着率の向上
- 採用の強化

voice

コーディネーターの声

特定社会保険労務士
本間 あづみ

ルールや規程の明文化で多様な働き方を応援

多様な働き方に向けた環境整備という課題を解決することによって、採用強化と定着率向上を目指しました。これまでも労働時間や副業兼業への考え方など、多様な働き方を応援したいという社長の想いはあったものの、明確なルールがありませんでした。会社と従業員がWin-Winの関係を保つためにもルールや規程による明文化は必要です。今回の支援で就業規則の改定や育児・介護休業等に関する規程を

策定した他、短時間正社員や変形労働時間制などが明確になり、従業員がライフスタイルに合わせて労働時間を選択できるようになったことで、柔軟に働ける体制づくりを行うことができました。また、採用ツールの見直しや会社の想いを伝える動画を制作することで採用強化の支援も行いました。今後の事業拡大に向け、引き続きワーク・ライフ・バランスに取り組むことがこれからの人材確保や定着につながると考えています。

close-up CONSULTING

コンサルティングの具体的な取組

整備士の採用支援

point /

- 採用ツールの見直しや求人票作成支援で採用強化

若年整備士の採用を強化するため、社長や若手社員へのインタビューを通じて会社の想いや魅力を伝える採用動画を制作。また、札幌市奨学金返済支援制度の認定企業に登録し、採用ツールを見直した他、新卒採用に向けた求人票の作成を行った。

採用支援のポイント

採用動画の制作支援

若手社員へのインタビューで会社の想いを伝える動画を制作し、HPで公開。

札幌市奨学金返済支援制度に登録

奨学金を利用した学生が、札幌市の認定企業へ就職し、札幌市内に居住した場合に就職後の支援を行う制度に登録。

採用ツールの見直し

1. ハローワーク求人票添削 2. 大学・専門学校求人票作成 3. ジョブボード北海道に掲載

整備希望の若手人材に「整備士を募集している」と知ってもらうため、採用ツールの見直しや採用にかける社長の想いを言語化しました。

2級キャリア・コンサルティング技能士
藤塚優子

社内制度の構築

point /

- 従業員が多様な働き方を実現できる職場環境づくり

従業員がライフスタイルに合わせて柔軟に働けるよう社内制度を構築。短時間正社員や副業兼業、変形労働時間制など多様な労働時間の選択によって従業員がさまざまなチャレンジができる環境づくりを行い、初の女性管理職の登用にもつながった。



これまでも社内には従業員が柔軟に働ける雰囲気がありましたが、人材の定着に重点を置き、社内制度の構築や職場環境整備を行いました。

特定社会保険労務士
本間あづみ

ルールや規程の明文化

point /

- 就業規則の改定や育児・介護休業等に関する規程の策定

今後の事業拡大に伴って従業員が増えることを見据え、多様な人材を確保していくために就業規則の改定や育児・介護休業等に関する規程を策定し、法令を遵守できるよう整備した。また、労働時間や給与体系のシミュレーションを行い、各種手当についても整理を行った。



将来的な事業拡大に向け、ルールや規程の明文化が必要でした。就業規則の改定や育児・介護休業等に関する規程の策定によって今後の女性採用への効果も期待できます。

特定社会保険労務士
本間あづみ

after 結果

コンサルティング後の結果

採用から定着までを支援し 多様な働き方ができる職場環境づくりを実現

- 多様な働き方を実現できる職場環境に
- 女性管理職の登用
- 整備士の採用強化支援

voice

企業の声

環境整備と女性採用の重要性を実感

職場環境の整備は株式上場と事業多様化を目指す弊社の目下の課題であり、企業の基盤をつくる上で大変勉強になりました。今後さらに女性活躍の場を広げることは社会全体にとっても重要だと感じています。5月に営業職の女性が入社予定ですが、これからも女性の視点や感性を生かせる採用を積極的に行いたいと考えています。

代表取締役
石田正宏

ルールの明確化による効果に期待

改めて社内制度やルールが明確になったことで、今後の採用活動に向けた魅力ある職場環境づくりを進めることができたと感じています。これまでも従業員の多様な働き方に理解のある社風ではありましたが、今回ルールや規程を明文化したことによって、さらに従業員のやりがいや意識の変化につながるのではないかと考えています。

取締役事業部長
笹井淳一

働きやすい職場環境づくり

point /

- 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

運送業でもワーク・ライフ・バランスを重視し、従業員自身のライフスタイルに合わせて柔軟に働けるよう職場環境の整備に積極的に取り組む企業として、認証を取得。企業としてのイメージアップを図り、今後の採用にも生かせるようにした。



企業としてワーク・ライフ・バランスへの取組を発信することは、今後の採用だけでなく従業員の定着にもつながると考えています。

特定社会保険労務士
本間あづみ

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
- 就業規則の改定
- 育児・介護休業等に関する規程の策定

その他の取組

- 採用動画の制作



採用動画