

企業の成長・発展のために 「働き方改革」を進めましょう！

●利用時間帯●

午前9時～午後5時（土日祝日を除く）

※詳細については本センターHPにてご確認ください。

ホームページ：<http://www.lilac.co.jp/hataraki>

●相談申込み●

相談希望の方は下記の専用電話へ事前にご連絡ください。本センターHPからでもお申込み可能です！

●電話相談●

電話相談も受け付けます。

0120-495-595（相談専用電話）

※アドバイザーの勤務日によっては、当日受付

できない場合もございますのでご了承ください。

社会保険労務士・
中小企業診断士が
労働や経営の

専門家の派遣も
いたします

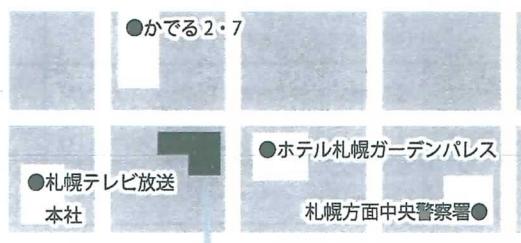
無料相談 承ります

●企業の皆様へ●

長時間労働の抑制や非正規労働者の処遇改善、ワーク・ライフ・バランスの推進など「働き方改革」を進めることは、生産性を向上させ、企業の成長・発展のために効果的な取り組みです。

北海道では、企業の働き方改革の取組をワンストップで支援するため、「ほっかいどう働き方改革支援センター」を設置しました。

また、札幌のセンターから離れている地域の企業の方々には、函館市、旭川市、帯広市、釧路市、北見市、室蘭市において年6回開催する出張相談会をご利用いただけるほか、社会保険労務士や中小企業診断士を全道各地へ派遣することも可能ですので、是非、お気軽にご相談ください。



●ほっかいどう働き方改革支援センター●

札幌市中央区北1条西7丁目プレスト1・7ビル3階
北海道中小企業団体中央会 内

ほっかいどう働き方改革支援センター

●「ほっかいどう働き方改革支援センター」ではどんなことをやっているの？

「働き方」に取り組む企業のお悩み解決！ 専門家のアドバイスが無料で受けられます。

社会保険労務士・中小企業診断士が相談に 対応します。

「ほっかいどう働き方改革支援センター」には社会保険労務士・中小企業診断士が常駐し、従業員の就業環境の整備などの労働面のアドバイス、生産性の向上や業務の効率化、利益率の向上などの経営面に関するアドバイスがワンストップで受けられる相談窓口（無料）を設置しています。

「働き方改革アドバイザー」が会社を訪問し、 適切な助言・指導を行います。

就業規則の見直しや職場環境の改善など現場でのアドバイスが必要な場合には、専門家が直接会社を訪問し、実態に即したアドバイスを行います。（1法人につき2回まで）

札幌以外でも相談できる「ミニセミナー」 「出張相談会」を道内6か所で年6回開催！

センターから離れている地域の企業の方々には、函館市、旭川市、帯広市、釧路市、北見市、室蘭市において開催する「ミニセミナー」及び「出張相談会」もご利用いただけます。（詳細はホームページにてご確認ください）

全道各地で開催する「労働セミナー」に 無料でご参加いただけます。

「労働セミナー」全道5地域で開催決定！

<平成29年度の予定>

函館市 10/20(金)、帯広市 10/31(火)、釧路市 11/2(木)、
旭川市 11/9(木)、札幌市 11/27(月)

(セミナーの詳細及びお申込み方法についてはセンターにお問い合わせください)

●「ほっかいどう働き方改革支援センター」ではどんな相談が受けられるの？

●長時間労働を減らすために業務の効率化を図りたい

●有給休暇の取得率を上げるにはどうすればいいの

●就業規則の見直しについてアドバイスしてほしい

●賃上げを実現するためにも会社の売上・利益を伸ばしたい

●女性・高齢者の働きやすい職場環境を整備したい

●色々な「働き方」の最近の情報を探りたい

●相談内容例と専門家のアドバイス事例

「ほっかいどう働き方改革支援センター」では、昨年12/20の開設から本年3月までの約3ヶ月間で100件以上の相談に対応しております。また、ホームページにて下記のような相談対応事例を随時（毎月更新）公開しております。

カテゴリ	相談内容（例）	当センターの専門家がアドバイスした内容（例）
人材定着	業界として「土日に休みない」、「賃金が安い」などのマイナス要因が多く、人材が不足しているので、採用及び人材定着についてアドバイスがほしい。	・ハローワークや求人雑誌の活用だと画一的なフォームの募集となりがちで、他社との差は給与面が着目されやすい。 ・企業独自の特色を配した形、一見すると就職においてハードルとなりそうな部分を逆手にとるなどの手段を取るとよい。 ・例えば、応募者がイメージしやすいよう一日の業務例を掲載する。また、語学力が必要であれば、教育訓練制度を設けPRする。
労働生産性	業務が煩雑すぎて長時間労働になっている。管理者も経験が少ないので、プロジェクトマネジメントができていない。現場の労働生産性を改善する方法を教えてほしい。	・実際に現場を見て労働生産性が上がらない原因は「各自の作業内容が見えなくなっている」ことだと指摘した。 ・各自が抱えているプロジェクトをホワイトボードなどに全員が分かるように見える化を行うとよい。
有給休暇の取得	残業が多い社員に指導しているが、なかなか伝わらず、労働時間に社員間のばらつきがある。また、休暇取得を促進しているものの、「仕事がある」などを理由に取得しない従業員が多い。これらについて、アドバイスがほしい。	・有給休暇取得促進策として、いきなり十分なものを求めるではなく、第一段階として、比較的業務の閑散な時期に、全社員に「夏休み」を取得させるとよい。 ・具体的には、所属ごとに「休暇予定表」を作成し、リーダーが取りまとめる。次に、職階にとらわれない優先順位（例：小学生の子がいる者を優先）でスケジュールを決める。 ・労働時間を合理的に管理するため、①部署毎の所定労働時間設定、②個人ごとの労働時間の縦上げ、縦下げ、③フレックスタイム制等について検討するとよい。

《お役立ち情報》

長時間労働や年次有給休暇に関する自社の状況を確認したい場合は、厚生労働省が運営する「働き方・休み方改善ポータルサイト」の「自己診断」が無料でご利用できます。是非ご活用ください。

働き方・休み方改善ポータルサイト

検索

●メールでのご相談も受け付けます●

下記HP内の問合せフォームからお申し込ください。

HP: <http://www.lilac.co.jp/hataraki>

