



CONTENTS

3	事業説明や目的趣旨
4～5	従業員の処遇の現状
6～7	有限会社 宮古部品センター
8～9	有限会社 豊見山石油
10～11	有限会社 ラミネックスセンター
12～13	我那覇豚肉店 株式会社
14～15	名護ひかり学童クラブ
16～17	社会福祉法人ことぶき福祉会 ことぶき保育園
18～19	社会福祉法人 栄寿の会
20～21	社会福祉法人 愛和福祉会 愛和保育園
22～23	株式会社 ビッグワン
24～25	有限会社 糸工房
26～27	ティーアールピージャパン 株式会社
28～29	株式会社 ゆいふあーむ沖縄
30～31	株式会社 ワークステージラボ
32～33	株式会社 沖縄公衆衛生
34～35	株式会社 ONNA
36～37	有限会社 赤峰家具
38～39	株式会社 めるへんキッズ
40～41	株式会社 C&L
42～43	東京西サトー製品販売 株式会社
44	セミナー紹介
45	本事業を振り返って

はじめに

沖縄県の雇用情勢は、有効求人倍率が1倍を超えるなど、着実に改善しています。

一方、非正規雇用者数の割合は依然として、全国と比べ高い状況にあるなど、「雇用の質」の改善が課題となっています。

沖縄県では、正規化の促進など非正規雇用対策に取り組んでいますが、近年では働き方の多様化を受けて、自らの意思で非正規雇用を選択する労働者もいるため、非正規労働者の働きやすい職場環境を整備することも重要です。

沖縄県では、平成28年度から非正規労働者の処遇改善に対する支援を行い、働きやすい職場づくりを図る「非正規労働者処遇改善事業」を実施しています。

本事例集では、この事業を通して働きやすい職場づくりに取り組んだ県内事業所の成果などについて紹介しています。

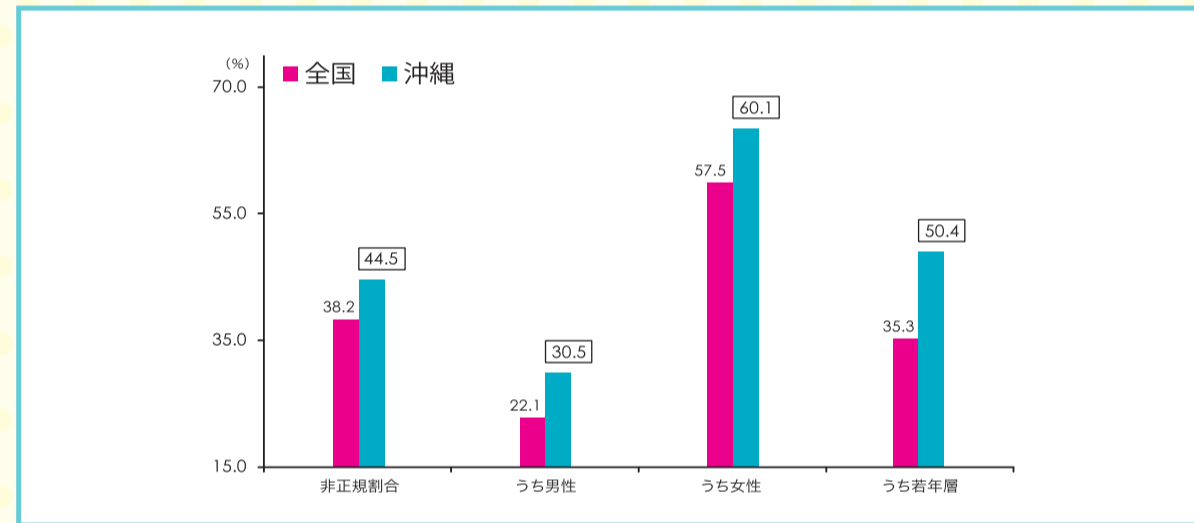


DATA

沖縄県における 非正規雇用の現状

①非正規労働者の割合

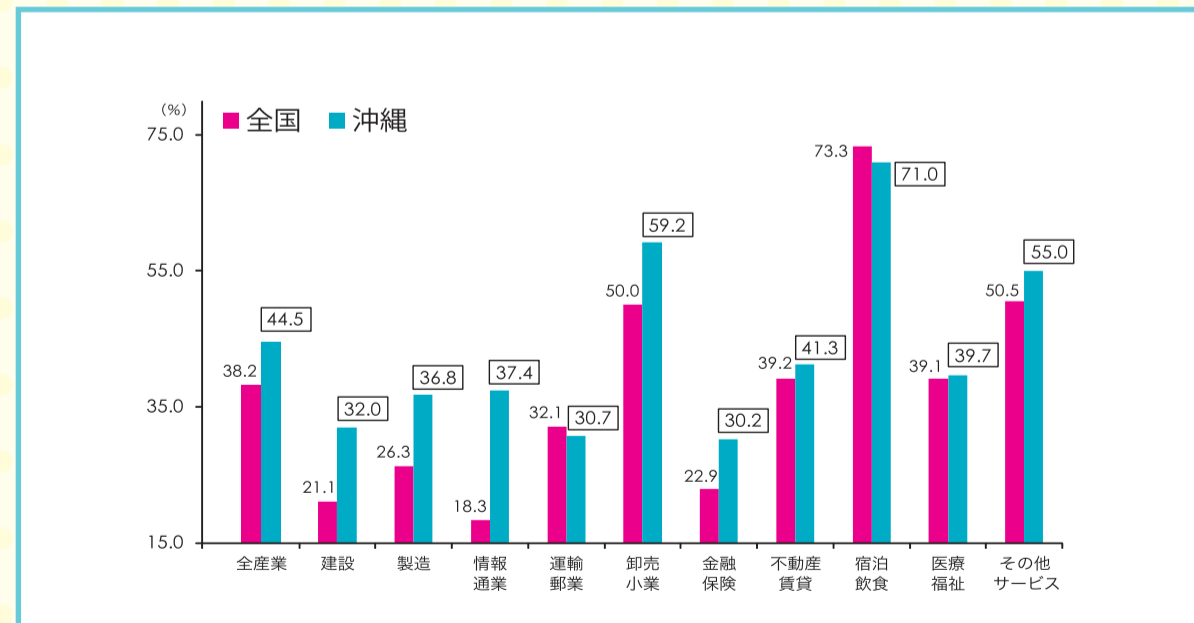
非正規雇用労働者の割合は全国平均を大きく上回り、全国一高い水準。
35歳未満の若年者は2人に1人が非正規労働者。
また、女性の非正規労働者の割合は60%を占める。



総務省「H24年就業構造基本調査」

②産業別の非正規労働者の割合

「宿泊・飲食」「卸売・小売」「その他のサービス」で非正規労働者の割合が高い。

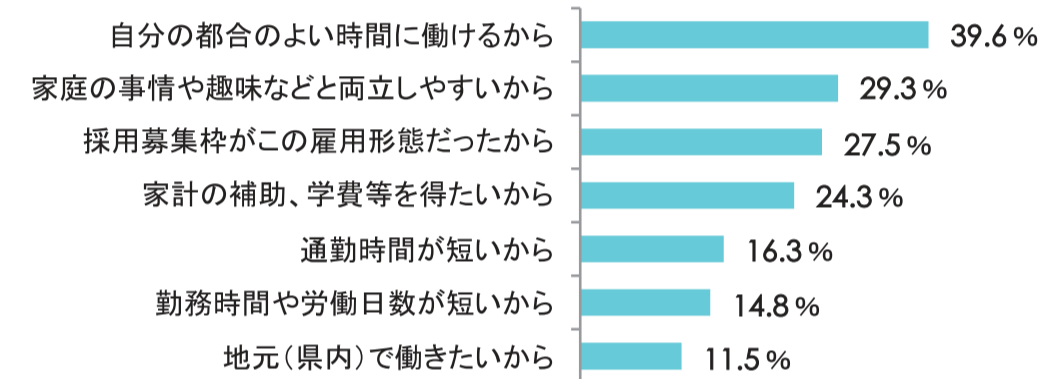


総務省「H24年就業構造基本調査」

③非正規雇用を選択した理由

「自分の都合のよい時間に働けるから」が最も多く、「家庭の事情や趣味などと両立しやすいから」「採用募集枠がこの雇用形態だったから」の順。

【非正規社員を選択した理由(抜粋)】



沖縄県「H26年度労働環境実態調査報告書」

沖縄県では、全国一高い非正規雇用率の改善を図るべく、正社員雇用への転換などを促進する各種施策に取り組んでいるところです。しかし、自らの意思で非正規雇用を選択する労働者もいることから、正社員転換の促進と併せ、非正規労働者が働きやすい職場環境を整え、働き続けられる環境整備を図ることが非常に重要だと考えられます。





interview

複雑化した賃金形態を整理し、公平なシステムを構築

有限会社 宮古部品センター

【業 種】卸・小売業

【事業内容】自動車部品、カー用品、塗料、タイヤの卸・販売

【従業員数】9人(うち非正規1人)



【課題】PROBLEM

現在使っている就業規則は、2年前に社労士の先生にお願いして作成したものです。従業員はだいたい定着していて、長く勤めている従業員もいますが、若い人の入れ替わりが多いです。人材を補充したいと募集もしているのですが、こちらの条件が悪いのか、若い人はなかなか応募してきません。今は宮古島全体がそのような感じで、会社が希望する30代くらいの人材が島にはいない状態です。そこで、安心して長く働ける環境づくりのためにも、就業規則の修正を行い、非正規社員から正社員への転換を図って、長期の安定した雇用を実現していきたいと思っていました。

賃金制度は、他社の賃金形態を参考に作り、追加・修正などを行って運用してきました。しかし次第に複雑になり使いづらくなってきたので、今回の事業を活用して、シンプルでわかりやすく、従業員から見ても公平で納得性のある賃金システムに作り替えていきたいと思いました。



【取り組み】ATTACK

賃金システムを見直し、多くの種類があった手当を整理しました。



【成果】RESULT

これまで、賃金システムの追加・修正を繰り返してきたため、内容が複雑化して運用しにくくなっていましたので、全体的に見直して整理しました。

まず、家族手当、住宅手当、職務手当など、さまざまな手当があつてわかりづらくなっていましたので、それらの手当を一旦なくし、基本給に整理統合しました。トータルで支払う賃金は変わっていませんが、ひとつにまとめて整理したことで、とてもわかりやすくなりました。

手当が多いということは、単価を出す時に手当などをすべて含めて計算しなくてはならないため、給与計算が複雑になって苦勞していました。週や年単位の時間などの計算も複雑で理解しにくかったです。

賃金システムを見直したことでシンプルにわかりやすくなり、従業員にも、例えば労基署などから指摘があった場合にも、きちんと提示して説明できるようになったと思います。

今回の見直しによって、従業員全員にとって、公平で納得性のある賃金システムが構築できたと思います。このことが働きやすい魅力的な職場環境づくりにつながり、新しい人員確保につながっていくことを期待します。



comment 実際に体験された皆さんの声を聞きました。



代表取締役
川満 玄俊さん
川満 加代子さん

宮古島には、賃金システムなどについて相談できる専門家が少なく、沖縄本島から専門家を呼ぶとかなりの費用がかかるため、当社のような中小企業はなかなか相談ができない状況にありました。今回の事業を活用できて、とても良かったです。



社会保険労務士
前里 久誌

各種手当が多く、複雑になっている賃金制度の改良を行いました。新しい賃金テーブルを作成し、職務手当や皆勤手当などの手当を基本給に統合、シンプルでわかりやすい賃金制度ができたと思います。これから運用していく中で改良を重ね、自社にとって最適な制度に作り上げていただきたいと思います。



interview

若年者や女性が働きやすい職場環境づくりに取り組む

有限会社 豊見山石油

【業 種】卸・小売業
【事業内容】ガソリンスタンド運営、燃料配送、他
【従業員数】6人(うち非正規2人)



【課題】PROBLEM

伊良部大橋が開通して交通の便が良くなったので、伊良部島から出て他の島で働く人が増えました。そのため、人材確保が難しくなってきました。島に住んでいる働き手は、子育て世代や子育てが一段落した方が多く、当社の従業員も女性が多いです。子どもがいると、送り迎えや学校行事、病気の時など、何かあった時に休みが取れることが重要視されるのですが、これまで休暇に関する仕組みがありませんでした。

今まではシフト制を取り入れていたので、それに従ってそれぞれ休みを設けていたのですが、どうしても人材が足りず、残業が多かったり、「土曜・日曜は休みたい」という要望があっても希望通りにいかない状況でした。

そこで、新たな人材の確保と、現在働いている従業員のためにも、働きやすい環境づくりが急務だと感じています。

また、従業員の処遇改善のために、今回の事業に応募しました。



【取り組み】ATTACK

今まで就業規則がなかったので、社労士の先生のアドバイスをいただきながら、正社員用と非正規社員用にわけて、2つ作成しました。

今回初めての取り組みなので、会社が何をしようとしているのか、



【成果】RESULT

今回の取り組みで変わったことは、労使について従業員と話す機会が増えたことが大きいです。「休みが取りたい時はどうしたらいいのか」「有休を使うにはどうしたらいいのか」などの質問にも、一つひとつ先生に答えていただきました。今までは疑問に思ってもなかなか聞きにくい状況だったかもしれませんが、これをきっかけにお互いが理解できるようになりました。

就業規則も整備することができました。一度も作ったことがなかったので、社労士の先生と一緒に一から作り、わかりにくい箇所などを毎回チェックしながら修正していきました。職場環境を改善しようと取り組んでいることは従業員にも理解してほしかったので、会社が何をやっているのかわからずに不安に思わないよう、作成途中の就業規則はみんながいつでも見ることができるようになりました。これまでどうやったらいいのかかわからず、有休を全く取らせていなかったのですが、有休が何日あるのか明確になり、また申請の仕方などを細かく教えてもらったのが良かったです。

今までは土曜・日曜も無休だったのですが、従業員から日曜は休みたいという意見がありました。経営者としては正直不安でしたが、1月からは日曜休みに変更しました。売り上げにどのような影響があるか、今後1年間は見守っていきたいと思っています。従業員の意欲はかなり上がったと感じているので、もしかしたら売り上げが上がる可能性もあるかもしれません。

今回の取り組みをきっかけに、残業時間の縮小、有給休暇の取得率向上を図り、女性が働きやすい環境づくりや従業員の定着につながることを期待しています。

また、若い世代をはじめ非正規従業員の希望があれば、正社員登用にも応えていきたいと考えています。

職場環境がどう変わるのかわからず、従業員は不安が大きいのではと考えました。そこで、取り組む前に説明をし、労使間の労働条件の通知や確認なども含めて、すべてオープンにしました。

社労士の先生は会社側の人というわけではなく、会社と従業員の間にいることを説明しました。また、社長だけでなく、総務スタッフが先生と2人で話す機会を作り、疑問や質問は何でも聞けるようにしました。



comment 実際に体験された皆さんの声を聞きました。



代表取締役
豊見山 貴仁さん



長間 直美さん



社会保険労務士
前里 久誌

社労士の先生に現場に来ていただいたので、いろいろな質問ができ、従業員も含めて、労使の知識を短期間で学ぶことができました。これまで一度も作ったことがなかった就業規則を整備でき、働きやすい環境づくりに取り組めたのが良かったです。

今回の取り組みによって、休みが増えたことがとてもうれしいです。これまで日曜にシフトが入っている場合、用事がある際には他の従業員に交代してもらっていました。日曜定休に変わったことでとても助かると、従業員のみならず喜んでます。

従業員の働きやすい職場を作るために、就業規則の作成に取り組んできました。時間外労働の削減、有給休暇の取りやすい環境作り、非正規社員の雇用の安定を図るために正社員転換制度を導入しました。従業員のモチベーションアップは、労働能力を高めて経営発展を図ることができると確信しています。



interview

人材の確保・育成に努め、働きやすい環境を整える

有限会社 ラミネックスセンター

【業 種】 その他のサービス業

【事業内容】 大型カラー・モノクロコピー、データ作成・出力、各種ラミネート加工、各種製本・CAD・電子納品、メモリアルグッズ作成・パネル加工など

【従業員数】 26人(うち非正規3人)



【課題】 PROBLEM

当社は昭和52年に開業し、平成24年に現社長に継承されました。その当時は何をやっても右肩上がりの時代で、金銭面でもどんぶり勘定的なことが多く、また就業規則などはありませんでした。事業継承をきっかけに就業規則や給与形態を整備し、従業員にとってさらに働きやすい職場にしようと少しずつ取り組んできました。

社労士の先生に指導していただきながら就業規則を作って運用していたのですが、定年や、家庭の都合などで人が辞めるタイミングがありました。その時、一度立ち止まり、現在運用している規則に足りないところは何かを考えてみました。また、20年、30年働いてきたのに何の役職にも付いていない従業員もいて、これで良いのか、給与は見合っているのかということ真剣に考えました。

お恥ずかしい話ですが、退職金などの整備もできていませんでした。退職金は大きな金額ですので、あげたいからといって右から左に用意できるものではありません。これを整備するにはどうしたらいいのかという課題も見えてきました。

それで、今現在必要な給与形態の整備と評価制度の導入に取り組もうと思いい、社労士の先生に相談したところ、今回の事業を紹介されて応募しました。



【取り組み】 ATTACK

今まで社内の明確な基準がなく決めていた時給など、きちんとルールを決めて決定・変更していけるように、給与体制の改善、評価制度を導入するための仕組みを作りました。



【成果】 RESULT

考課表は1種類だけ用意したらいいのかと思っていましたが、役職や等級によって人事評価の内容が変わるので、営業、製造、デジタル業務、一般事務と、部署別に4種類、さらに一般社員から部長まで役職によって5等級にわけ、合計20種類作成しました。

給与は、賃金テーブルという表に合わせて決めていく方法を採用し、今後はこの表に合わせて給与計算をしていきたいと思っています。

会社は、人間と同じように成長していかなければならないと思います。そのためには、きちんとしたシステムと組織づくりが必要だと思います。システムをただ作って動かせばいいというわけではなく、社員みんなが納得したうえで進めていかなくてはなりません。

これまでは、それぞれの役割の中で、自分で考えて仕事を社員それぞれに任せている部分がありました。今回、人事考課表を作ったことで、ここまでの業務を会社が期待しているということを明文化したので、それぞれ自覚が芽生えて、社員みんなが成長するのではと期待しています。

評価する側にも最初は抵抗があったのですが、評価内容を一言一句考えながら作っていくと、これまで社員みんなのことをこんなに真剣に見たことがなかったと気付かされました。この人事考課表の使い方については、社長が評価するのか、上司か、または360度評価にするのか、今後検討したいと思います。

残る課題は退職金です。今すぐ準備できるものではありませんが、国の補助や共済などがあるという情報を社労士の先生に教えていただいたので、お知恵を拝借しながら取り組んでいきたいです。

フレッシュな良い人材を確保するためにも、募集要項に退職金制度ありと書くことができるのは、非常に大きなアドバンテージだと思います。県内企業の中できちんとした組織づくり、仕組みづくりをやっていると思うことによって、中小企業には興味が無かったという人材も、将来的に興味を多く持ってくれるのではと期待しています。

comment 実際に体験された皆さんの声を聞きました。



常務取締役
安慶名 紀昭さん

時代はどんどん変わっているので、会社も成長していかなければいけないと思います。求人募集してもなかなか人が集まらず苦労しているのが現状です。そこで、今いる人材の処遇改善に努め、長く働いてもらえる環境を整えていきたいです。



総務部
安慶名 真由美さん

給与の計算に、賃金テーブルという表を使うことを初めて知りました。この賃金テーブルや人事考課表を見ることで、会社の中での自分の立ち位置がわかるようになると思います。これをきっかけに、社員全員でより向上していきたいです。



社会保険労務士
前里 久誌

賃金テーブルの整備、職種別等級別の人事考課表などを策定しました。職種が多いので人事考課表の策定に苦労したと思います。これから運用していく中で改良を重ねて、公平性・納得性があり、かつ人材育成につながる人事評価制度を作り上げていきたいです。



interview

スタッフ全員で責任や労働時間を分担し やりがいのある働きやすい環境づくりを

我那覇豚肉店 株式会社

【業 種】 飲食サービス業

【事業内容】 飲食店

【従業員数】 89人(うち非正規 60人)



【課題】 PROBLEM

うまく進まない時短への取り組み 労働時間の見直しが急務



1号店である焼肉乃我那覇本店がオープンして9年が経ちましたが、従業員も安定して長く勤めてもらい、シフト管理もうまく回っています。一昨年、焼肉乃我那覇新館がオープンしたのですが、お客さまが増えていく中で仕事量がどんどん増えていき、責任感のある社員たちに負担がかかる状態がありました。しっかりと休んでほしいと思いつつも、なかなか休みが取れない状況があり、時短に取り組むにはどうすればいいのか検討していました。

働きやすい環境づくりを目指して、一昨年4月より、週1回の休みの他に、月2回のシフト休みを追加しました。

けれども、責任を持って仕事をしたいという正社員の思いが強く、本来は休みの日に自ら出勤して仕事をしたり、パートスタッフに仕事を任すことができない部分があり、なかなか思うように時短を取り入れることができませんでした。何か良い方法はないかと悩んでいた矢先、労基署から労働時間を改善するように指導されました。

これまで、日々の業務に追われて細かい対応をすることができなかったのですが、この事業を知り、早急に取り組まねばと思い応募しました。



【取り組み】 ATTACK

従業員全員が無理をしないシフト作り 非正規の行う業務の見直し 社会保険料、給料計算の見直し

厨房やホールを含め、社員の仕事をパートスタッフにうまく引き継ぎできていないため、シフト外に出勤する社員が多いのが問題でした。そこで、休みの日はきちんと休めるシフト作り、業務分担などの仕組み作りに取り組みました。

また、それぞれの社会保険料が適正なのか、休日のとらえ方が間違っており過払いになっていた箇所を、社労士の先生と一緒に細かくチェックしました。



【成果】 RESULT

仕事や責任を分担し、労働時間を公平に 定休日を増やして、休みやすい雰囲気づくりを



焼肉乃我那覇新館はオープンして間もないため、人手が足りないこともあって、なかなか休みが取れなかったり、シフトを組むのに苦労することがありました。しかしおかげさまで、スタッフが知人・友人を紹介してくれ、人員が増えてスムーズにシフトを組めるようになりました。

厨房のシフトは、これまでは早番・遅番の2交代でしたが、そうすると労働時間が長くなってしまったため、早番・中番・遅番の3交代に変更しました。それでも思うように時短できないスタッフもいたため、リスクを伴う大きな決断でしたが、週1回の定休日を取り入れました。パートスタッフ

にも少しずつ仕事を覚えてもらい、責任のある仕事を引き継ぐことで、朝から晩まで店長などの社員が常駐しなくても、仕事が回るように改善しました。当初は、パートスタッフにそこまで任せていいのかという不安や遠慮がありましたが、「もっとパートの方たちを信頼して、みんなが一体となってやっていかなくては」と、社労士の先生からアドバイスを受けました。急激に会社が成長して従業員数も増えたので、全員が一丸となり、心をひとつに頑張らないといけないと感じています。

これまでは、副社長や専務も含め、社員個人個人の頑張りに頼っていた部分が大きかったと思います。しかし、それだけに頼ってしまうとバランスが崩れてしまうので、店舗運営は安定しないと気付かされました。今後は、正規・非正規を含めて社員全員が働きやすい環境を作り、責任を持ったやりがいのある仕事ができるようにしていきたいです。そして、従業員の負担が減り労働時間が短くなれば、もっと自分のために時間を使えるようになるのではと期待しています。

comment 実際に体験された皆さんの声を聞きました。



取締役専務
我那覇 宏生さん

誰か一人だけに任せるのではなく、一緒になって頑張ることで全員の達成感につながると思いました。急激にスタッフや仕事量が増え、見落としていた点もありました。社労士の先生には、疑問や細かい質問にも丁寧に対応していただき、安心しました。



店長
前里 源太さん

今はスタッフも増え、うまく仕事が回ってきていると感じています。責任を持って仕事をしたいという気持ちを大切にしつつ、みんなで役割を決めて分担することで、きちんと休みも取りながら一緒に頑張っていけたらと思っています。



社会保険労務士
大城 貴子

那覇支店と異なり、名護市内の店舗は従業員紹介の雇用が大半であるなど、働きやすい職場風土があります。一時期の過重労働は現在かなり改善され、正規、非正規問わず無理せず働けるよう更なる改善をしていこうという真摯な姿勢を感じました。



interview

早い段階で課題を解決し、働きやすい環境を整備

名護ひかり学童クラブ

【業 種】医療・福祉
 【事業内容】放課後児童健全育成事業（学童クラブ）
 【従業員数】11人（うち非正規10人）



【課題】PROBLEM

名護市立名護幼稚園の敷地内に、学童クラブを平成 25 年 4 月に設立しました。学童クラブ立ち上げの話が持ち上がったのは同年 1 月で準備にかけられる時間も限られていたため、見切り発車でスタートしました。当学童クラブは保護者と支援員の共同運営で成り立っていて、資本金も全くなく、立ち上げ当初は経営陣全員がボランティアでした。利用料として集めた月謝から、子どもたちの面倒を見る支援員の皆さんの給料を払うという自転車操業でスタート。まずは動き出すことが先決だったので、何もかも後回しで、就業規則などもない状態で始めました。

最初はなかなか人を探すこともできず、相手の都合に合わせてつぎはぎ状態のシフトを組んでいたため、人件費が膨大になってしまいました。この賃金の解決策として補助金を活用することになり、そのために簡単な就業規則を作成しました。

さらに、「子ども・子育て関連 3 法」という福祉に関する新しい決まりの法令化に伴い、さまざまな資料を行政へ提出する義務が出てきました。事務局専任のスタッフを 1 人お願いすることができたので、少しずつ体制が整ってきてはいるのですが、これからはより良く補助金を利用するためにも、そういった提出物が必要になってきます。

また、個々の能力に差があるので、支援員にレベルアップを求めるためにも、そして長期雇用につなげるためにも、山積みの課題を早い段階で解決したほうが良いと感じていました。

今回の事業で専門家の力を借り、能力に応じた時給設定や手当などの加算、繁忙期・閑散期の勤務形態を検討し、働きがいのある職場づくりに取り組みたいと思いました。



【取り組み】ATTACK



まずは雇用の安定、人件費を安定させたいと、社労士の先生に相談しました。パート支援員が多く、働いている時間数もバラバラなので、その計算方法をどうするか検討しました。

平成 27 年度に正式な学童認定資格ができたため、きちんとした形で研修を受け、認定資格を取得してもらう必要があります。また、賃金や賞与の面でも魅力的に感じてもらえ、少しでも長く働いてもらえる仕組み作りをしたいと思いました。そうすれば支援員のスキルアップも図れるのではないかとということで、賃金についての整理と人事考課表の作成に取り組みました。



【成果】RESULT

人事考課表は、まず支援員本人に自己評価をしてもらい、次に運営側が評価します。お互いの評価に食い違いがある場合は、相談しながらすり合わせをしていく予定です。賃金テーブルを作成したので、この考課表を活用し、賞与と給与に反映します。

これまで、資格を持っている人や頑張っている人の努力に応えることができず歯がゆい思いもありましたが、頑張って働けばきちんと評価につながり、賃金アップできる仕組みづくりができました。考課表には具体的な事柄が書かれているので、基準となる物差しを作ることができ、運営側が求めていることを共通認識できるようになると期待しています。また、働く側も目標が明確になり、スキルアップを図ることができると思います。それが賃金に反映されることで働く意欲が湧いてくるといいますし、さらなるレベルアップにつながって、職場の雰囲気も良くなるのではないのでしょうか。

平成29年度からは、新しい就業規則を基に雇用契約を更新していく予定です。



comment 実際に体験された皆さんの声を聞きました。



事務局長
宮城 陽子さん

こちらの要望に的確なアドバイスももらえ、とても助かりました。作成した人事考課表を活用し、一人ひとりがスキルアップしてもらえるよう働きかけつもりです。改善した就業規則を基に仕事に取り組み、不平不満のない職場づくりを目指します。



宮城 政代さん

細かい法制度などわからず、自分で調べて何とか進めている状態だったので、今回、社労士の先生に疑問点をすべて質問し、有益な情報ももらったことが良かったです。スタッフみんなが協力して、何でも言い合える環境が整えられたらうれしいです。



社会保険労務士
前里 久誌

正社員やパートタイマーの賃金テーブル、仕事の出来栄を評価する人事考課表が整備できました。長期雇用を実現するために、パートタイマーの早期戦力化と公平・公平な評価は重要なテーマであり、これから運用していく中で改良を重ねて、働きやすい環境を作っていただきたいと思います。



interview

非正規雇用の就業規則を整備し、格差をなくす

社会福祉法人 ことぶき福祉会 ことぶき保育園

【業 種】医療・福祉

【事業内容】乳幼児の保育

【従業員数】26人(うち非正規18人)



【課題】PROBLEM

現在使っている就業規則は、10年くらい前に作られたもので、恐らく当時の労働基準法に基づいて作成されたものだと思います。この就業規則には正規職員についてのみ細かく記載されており、非正規職員に関する記載がほとんどありませんでした。そこで、改めて就業規則を見直し、非正規職員についても整備していかなくてはと考えていました。

今の時代は、働き方が多様化していると思います。正規職員や非正規職員、フルタイムやパートタイムなど、いろいろな働き方があります。フルタイムとパートタイムで、処遇に関してや責任の重さなどに格差があっても良いと思うのですが、同じフルタイムで一緒に働いていく中で、正規と非正規の格差はあってはいけないと感じていました。その差はできる限り詰めていって、時代に対応した形にしたいと思いました。



【取り組み】ATTACK



まず、今の就業規則の見直しに取り組みました。10年前のものなので、法律も変わってきているため、新しい法律に沿った内容にしました。そして、正規職員のフルタイム用とパートタイム用を作り、その中で、どれを非正規職員の就業規則にスライドするのかを検討しました。



【成果】RESULT

就業規則を見直すと、この10年で制度がいろいろ変わっていたので、社労士の先生からいくつか指摘がありました。育休などの休暇や、特にマイナンバーなど個人情報に関するものがなかったので、今回盛り込んでいきました。

就業規則に明文化することで、質問があった場合もきちんと説明できますし、職員もそれがわかっている状態で働けるようになります。それが、職員一人ひとりの安心感につながっていくのではと期待しています。

毎日働いている中で得た知識や経験は自分自身に蓄積されていくと思うのですが、組織の中で成長していくイメージがないと、働き方がマンネリ化してしまうと思います。今後はキャリアアップについても力を入れていき、昇格や昇給などで、スキルアップする意識を職員に持ってもらえたらと思っています。



comment 実際に体験された皆さんの声を聞きました。



園長 東盛 威明さん

これまではネットで調べたりしながら、1人で就業規則の整備に取り組んでいましたが、日々の業務に追われて後回しになっていました。今回は、社労士の先生から専門的なアドバイスや資料を提供してもらい、一緒になって考えてくれたのが良かったです。



上江洲 亮太さん

前職は、県の臨時職員で、パートタイムの事務でした。母が保育士なので、保育園の環境を見てみたい興味と、事務の仕事に何かプラスαをやりたい気持ちがありました。現在はフルタイムで働いて、有休もきちんと取れるので、不満なく働いています。



社会保険労務士 玉寄 智恵子

働きやすい環境づくりに意欲的な園長でした。やる気ある職員の適正な評価とキャリアアップの道筋を明確にするために、既存の正社員就業規則の見直しと、新たに正社員化制度を導入した非正規職員用の就業規則の整備に取り組みました。



interview

就業規則を改善し、雇用の安定を図る

社会福祉法人 栄寿の会

【業 種】医療・福祉

【事業内容】介護老人保健施設、通所リハビリテーション、居宅介護支援事業所、訪問介護事業所の経営

【従業員数】77人(うち非正規31人)



【課題】PROBLEM



できても、急に大勢が休んでしまうと他のスタッフに負担がかかる状態です。

シフトを組む際にはあらかじめ要望を聞きますが、学校の行事などが重なりとみんなが同じ日に休みを希望してしまい、調整に苦労する時があります。また有休もバランスよく、みんながきちんと取れるような仕組みづくりをしたいと思いました。

現在使っている就業規則は、厚労省などから示される就業規則案を参考に自分たちで作成したもので、法改正などがあるたび、案に従って改正していました。これまで社労士の先生に見てもらったことがなかったので、専門家の立場から不備がないか確認してもらい、アドバイスをもらいながら改善していきたいと思いました。

事業は、老人保健施設、デイケア、居宅介護支援センター、訪問介護など多岐にわたります。介護職、看護職、厨房はシフト制で、特に介護職がなかなか有休を取りづらい状況です。スタッフの職員定数は足りてはいますが、それほど余裕があるわけではないので、病気やケガなどで突然休んだ時、1人なら何とかカバー



【取り組み】ATTACK

社労士の先生に、現在使っている就業規則を基に、正規・非正規用の2つに分けて就業規則案を提示してもらい、条文の訂正や追加を行いました。



【成果】RESULT

これまでは1つだった就業規則を正規従業員、パートなど非正規従業員の2つに分けて作成したことで、従業員にとってわかりやすくなったと思います。また、これまでも非正規従業員から正規従業員への転換を行っていたのですが、明確な基準を示していなかったため、きちんと制度を整えて明文化しました。

有休は、時間単位でも1日単位でも取れるようにしました。年休は働く人の権利なので、これまででもできる限り要望に応じてきましたが、シフト調整ができるように、前もって申請を出す期限を決めるなど、有休取得のルールを決めました。これまで従業員からの質問は休みに関するものが多かったため、この就業規則に則ってルールを提示し、みんながバランスよく休みを取れるようにしていきたいです。

当社は、他施設に比べて有給はまだ取れていないのですが、今後見直していきたいのは、産休や病休などの休暇についてです。事務職などは短期間の募集でも応募がありますが、介護・福祉の専門職は短期の募集をしてもなかなか採用できず、その間に休職期間が過ぎてしまうことがあります。これをどう解決していくかが今後の課題でもあります。



comment 実際に体験された皆さんの声を聞きました。



庶務課 庶務課長
奥平 尚道さん



社会保険労務士
前里 久誌

就業規則を初めて専門家にチェックしてもらい、現状に合わない点や明確でない点を指摘していただき、改善した方が良い事項に反映することができました。今後は従業員への周知を徹底し、処遇改善を図っていききたいと思います。

「就業規則をきちんと整備し、職員の働きやすい環境を作ってほしい」との思いから、3か月間かけて取り組んできました。正規員と非正規職員の就業規則を分けることによって見やすくなったと思います。今回の就業規則の整備が、職員の定着率の向上につながるものと確信しています。



interview

正規・非正規の格差をなくし、働きがいのある職場に

社会福祉法人 愛和福社会 愛和保育園

【業 種】医療・福祉

【事業内容】保育園の運営

【従業員数】32人(うち非正規17人)



【課題】PROBLEM

当保育園で働いている職員のほとんどは保育士の資格を持っていて、そのうちの過半数は非正規雇用の職員です。正規雇用と非正規雇用の仕事内容は基本的に同じですが、就業規則などに目を通すと、条件などにいろいろ違いがありました。

そこで、できる限りこの格差の是正を図りたいと思いました。また、今はどこでも保育士不足が課題になってるので、離職率を低くするために、働きがいをもつ必要があると思いました。就業規則を見直し、格差を是正するため、専門家から具体的なアドバイスをもらいたいと思い、今回の事業に応募しました。



【取り組み】ATTACK

現在の就業規則はかなり前に作られたものです。非正規雇用については就業規則と給与規定がひとつにまとめられていて、他には福利厚生規程があります。規定に関しては内容がかなり古いこともあり、格差是正の視点から見直しました。

最初は自分で調べて修正に取り組んでいたのですが、いろいろな法律の規定が関わってくるので素人には難しく、専門家の力を借りられたので助かりました。



【成果】RESULT

正規雇用の就業規則と、非正規雇用の就業規則・福利厚生規程を同等に近づけられるように改善していききました。

一番大きく変わったのは、福利厚生規程の休暇に関する箇所です。これまでは正職員のみを対象にしていたのですが、そこを正規・非正規で区別するのはおかしいということで、対象を職員すべてに変更しました。これにより、冠婚葬祭の際の休暇やお祝い金など金銭面を一律にしました。

また、非正規雇用の職員には交通費の支給がなかったので、こちらは理事会の了承を得て、4月から支給していく方向で進めています。

もちろん、正規と非正規のすべてを平等にできるわけではありません。特に財源が必要な変更は、すぐ実行することは難しいです。なので、あまりお金のかからない福利厚生規程などから対応していき、財源が伴うものに関しては、今後の検討課題としては是正の方向性を示していきたいです。言葉だけでなく、実際に処遇を改善して格差をなくしていく中で、職員のやりがいや働きがいにつながり、定着率を高めていければと思っています。



comment 実際に体験された皆さんの声を聞きました。



理事 伝道 肇さん



社会保険労務士 名城 志奈

もともとあった就業規則を一つひとつ確認しながら整備しました。自分たちだけで取り組むと、きちんと法律に則っているのか不安になりますが、社労士の先生から専門的なアドバイスをいただいたので、安心して改善することができました。

職員の働きやすい職場環境づくりに熱い思いがあり、中でも非正規職員の処遇を少しでも改善したいという相談からスタートしました。新制度を就業規則へ落とし込む段階で、規則の確認も同時に行いながらまとめていきました。



interview

方向性を見極め、会社にも従業員にも良い制度を構築

株式会社 ビッグワン

【業 種】卸・小売業
【事業内容】総合小売業
【従業員数】242人(うち非正規192人)



【課題】PROBLEM



「労働環境課題改善セミナー」に参加した際に今回の事業を知り、応募しました。

現在の評価制度はとても単純なもので、現場の動きを見れば評価はできるという肌感覚で決めていました。その感覚は間違っていないと思うのですが、それを働いているスタッフもきちんと共有できているのか、評価する側とされる側でギャップがあるのではないか、そこが難しいと思っていました。

さらに、なぜ今のポジションなのかを本人がきちんと自覚し、それ以上を目指すためにはどうすればいいのかわかる必要もありました。従業員の能力を伸ばし、足りないところはどこなのか、どこを強化したら能力が上がり、そして会社に貢献できるのかなど、次のステップに進むための道筋を作る必要があったと感じていました。

そこで、現在の評価制度の充実度を計りたいと思いました。

また、現在の就業規則は約4年前に修正したもので時間が経っているため、専門家の目で見直してほしいと思いました。

そのほか、我が社は非正規の従業員が多いので、最適な活用方法を探りたいと思いました。働く人々の希望は多岐にわたりますが、できるだけ従業員の希望にあった制度の構築を目指すため、専門家の知識を借りながら方向を定めていきたいと思いました。



【取り組み】ATTACK

就業規則を細かくチェックしてもらい、現行の法律などとも照らし合わせてもらいました。

評価制度を実施するうえで、考課表を作成し、従業員への告知方法や説明会の開催についてアドバイスしてもらいました。また、賃金とのリンクの行い方を教えてもらいました。



【成果】RESULT

人事評価制度は、今回大幅に変更しました。具体的な内容を書いた考課表を作成し、社長とマネージャーが評価を実施、それぞれの評価をすり合わせていきます。これは何回かに分けて行って是正を図ります。従業員との評価面談の中でも、実態にそぐわない箇所や、わかりにくい箇所も是正していくつもりです。

これまで従業員の面談は各売り場で行っていて、それぞれのマネージャーに任せていました。そうすると評価する人がバラバラなので、その人の思いも加わって、評価レベルの差が出ていました。これからは考課表に基づいて基準者とマネージャーが同席して評価していくため、評価基準を統一できると思います。

これまでは、ただ「頑張れ」と言われても、どう頑張ったらいいのかわからなかったり、求められていることを理解できない点もあったかもしれません。いくら頑張っても認められなければ、ネガティブになってしまいます。

考課表の内容は、従業員本人も確認し、自己評価します。考課表のコメントには、何をしたら自分は認められるのか、何が足りないのか具体的に書かれているので、どこを努力したらいいのかわかることができます。上司と従業員とのギャップは、何度かすり合わせを重ねていく中で共有認識し、次第に統一化されていくと思います。そうやって蓄積していくことで、評価制度が充実し、より効果的になっていくと思います。

考課表はすでに導入していますが、今すぐ賃金には反映させず、従業員に何度も説明を重ね、従業員の疑問や質問に答えて必要であれば修正・削除し、十分に理解してもらってから賃金に反映させる予定です。

就業規則や正社員登用制度に関しては、シフトの作り方や役職の呼び方などを現状に合わせて少し変えたり、あいまいな点を確認してもらいましたが、大きな変更はありませんでした。念のため専門家に確認してもらいお墨付きをもらったので、安心しました。

今後は、OJTや社内スクーリングを積極的に行い、従業員・社員教育を行う際に活用したいと思っています。資格取得を推奨することで、それが目標にもなり、個人個人の能力も上がっていくと思います。

comment 実際に体験された皆さんの声を聞きました。



代表取締役社長
久保田 安彦さん



社会保険労務士
水澤 孝一

社労士の先生が小売業経験者だったので、小売業ならではの悩みや現状を把握していたため、とても話がしやすかったです。今後も専門家の意見を取り入れながら蓄積を重ね、会社にとっても、従業員にとっても良い制度を構築していきたいです。

今回の訪問に社長自ら対応していただき、今年度から実施する評価制度の運用や非正規社員の処遇等についてアドバイスさせていただきました。従業員が成長できるように試行錯誤しながら取り組んでいってほしい姿勢に敬服しました。



interview

会社も従業員も守る就業規則を整備

有限会社 糸工房

【業 種】 製造業
【事業内容】 板製作、店舗製作、木工製品製作、
ノベルティグッズ製作、Tシャツプリント
【従業員数】 14人(うち非正規4人)



【課題】 PROBLEM

30年以上前に作成したものではありませんが、とりあえずの就業規則があったので、これまでは特に法に則って修正・改善する必要性を感じてはませんでした。

しかし、知人が経営する居酒屋で、就業規則がきちんと整備されていなかったトラブルから、結果的に閉店となった出来事がありました。従業員も全員解雇になり、年配の方は再雇用先も見つけられない状況になってしまったそうです。

会社を守るためには、法に則った就業規則をきちんと作成する必要があると痛感しました。会社を守ることで、結局従業員を守ることにつながります。

事業主側としても、就業態度の良くない従業員に対する懲戒基準や、自主退職する場合には退職願の事前提出が必要といったルールを定めることが必要だと感じました。また、残業代や人件費などもきちんと整備しなければならないと商工会からの指摘もあり、専門家からよりの確なアドバイスがほしいと思い、応募しました。



【取り組み】 ATTACK

就業規則を見直し、現状の問題を解決する内容に整備しました。

代替わりしてから入社した従業員とは雇用契約書を交わしていたのですが、先代の時代から勤めている職員はそのままだったので、改めて契約内容を見直し、新しい雇用契約書を作成しました。



【成果】 RESULT

正規と非正規の2つの就業規則を作成し、今まで問題が多かった休日・休暇については、特に細かく整備しました。

これまでは月給+残業手当を付けていて、有給休暇というは特に設定せず、ケガや病気などで休んでも、減給せずに月給をそのままあげていました。そこで、有休の制度も明記し、有休を取得する場合は前もって申請するなどのルールを決めました。

また、店舗工事などの場合は、会社が休みの土曜・日曜や夜間に作業をすることが多いです。繁忙期はいいのですが閑散期の場合だと、平日はあまり仕事がないのに土曜・日曜に仕事をしているため、休日出勤手当を付けていましたが、社労士の先生から、土曜・日曜に工事をする代わりに平日に休みを振り替えると、休日出勤手当を付けなくてよいとアドバイスされました。また、早朝や夜間工事の際も特別手当を出していたのですが、1時間の休憩を含む8時間以内の勤務の場合、その特別手当を付ける必要がないことも知りました。

支払うべき賃金や整備しなければならないことはきちんとやらなくてはなりません、就業規則を整えたことで人件費を圧縮でき、出費を抑えることができました。

雇用契約書についても、不備がないか社労士の先生に確認してもらい、新しく作成しました。以前、面接の際は何も言っていなかったのに、入社してから毎月決まった日に通院が必要だとわかって困ったことがあったので、雇用契約の結び方や、雇入れ時の健康診断などについてアドバイスをいただきました。

今回、就業規則や雇用契約書を整備したことで、雇用の安定化を図り、パート・アルバイトの正社員登用にも取り組んでいけると思います。人材確保が難しい中、今いる従業員が安心して働ける環境を整えていきたいです。



comment 実際に体験された皆さんの声を聞きました。



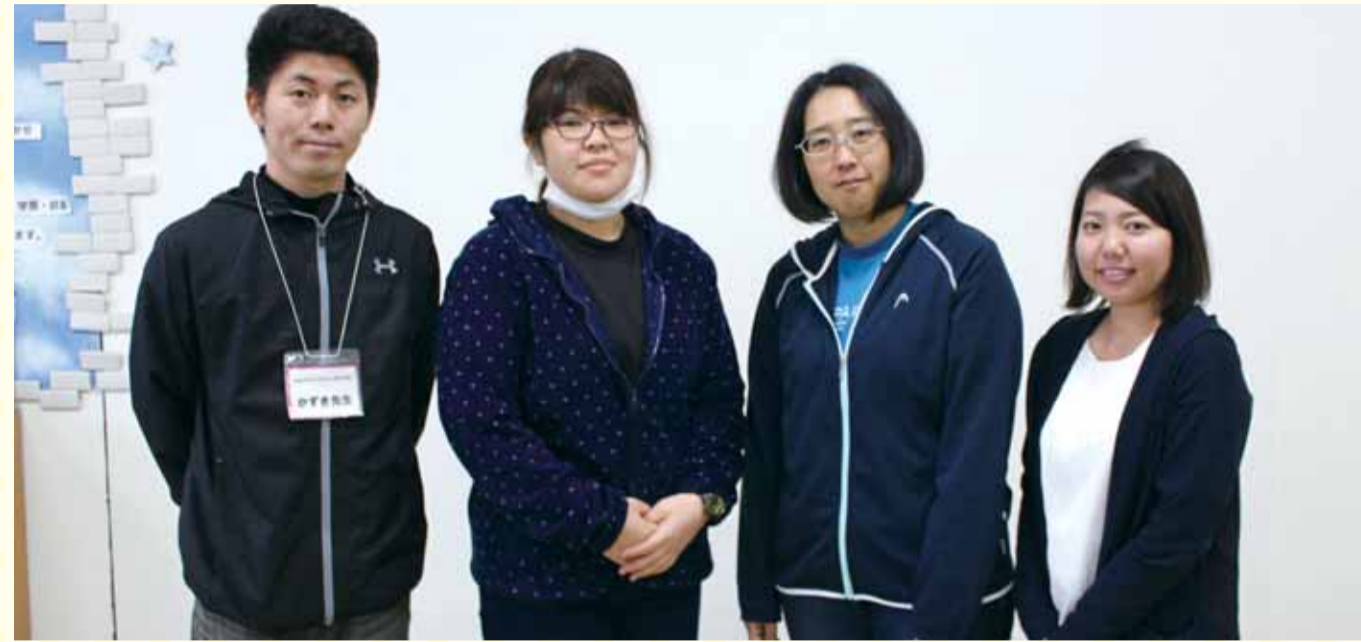
代表取締役社長
糸満 盛希さん

とりあえずの就業規則があったので安心していましたが、作成から30年経過しているものでした。専門家と一緒に見直すことで、従業員が働きやすい環境を整備でき、会社も従業員も守ることができると期待しています。



社会保険労務士
前里 久誌

人材の確保が難しい昨今、就業環境を整備し働きやすい環境を作り、従業員の定着率を高めるために就業規則に整備に取り組んできました。非正規社員については、雇用の安定を図るために正社員への転換制度を導入しました。雇用の安定は、従業員の帰属意識の向上につながり、更には経営の発展につながるものと確信しています。



interview

非正規労働者も働きやすい職場環境を作る

ティーアールピージャパン 株式会社

【業 種】医療・福祉

【事業内容】障害のある18歳未満の子どもを対象とした放課後児童デイサービス

【従業員数】11人(うち非正規6人)



【課題】PROBLEM



正社員の就業規則は整備されているのですが、非正規労働者についての就業規則がなく、それぞれ労働契約書で労働条件を確認するのみでした。そのため、労働契約書に記載されていない事項などについての要望や質問がある際は、社長に確認して対応していました。

ちょうど新しい社員も入ってきて、パートナー社員や契約社員の就業規則の整備に取り組もうとしていた時、専門家派遣事業の案内があり、応募しました。

パートナー社員から有休について質問があった時、正社員は半年に10日間の有休があるのですが、パートナー社員は勤務日数によって変わってくるので、社労士の先生に確認して回答しました。その時に、非正規労働者用の就業規則を整えておけば質問があった時にすぐ答えられ、パートナー社員が安心するのではないかと考えたことも、整備に取り組むきっかけになりました。



【取り組み】ATTACK

現在運用している正社員用の就業規則は細かいところまでは作り込んでいなかったため、内容を確認してもらい、足りない部分を補いました。そして、契約社員、パートナー社員の就業規則を作成し、正社員への転換制度を整えました。



【成果】RESULT

当社の社員の区分には、正社員、契約社員、パートナー社員の3つがあります。社労士の先生からの指摘で、契約社員の中の有期社員の労働契約が5年以上更新されると、無期社員に転換するよう法改正されたことと知り、いきなり正社員という方法もありますが、その間に準社員という項目を作ってもいいのではないかとアドバイスを受け、新しい区分を作ってキレイに整備することにしました。新しい区分ができたことで、より自分に合った働き方を選べるようになったと思います。

社員募集の際、本人は正社員を希望しているけれど契約社員での採用をお願いすると、希望通りではないと諦める応募者もいらっしゃいましたが、正社員に転換する制度もあると話すことでOKする方もいますし、今後、転換を希望する契約社員が出てくる可能性もあるので、今のうちに整備できて良かったと思います。

ボーナスや社会保険、雇用保険など、正社員と契約社員・パートナー社員にどのような違いがあるのか、細かいところまで確認できました。どの方法が正しいのか専門的な部分はわからないので、社労士の先生からのアドバイスが大きかったです。

それぞれの就業規則を整備し、特別休暇なども整えられました。正社員だけではなく、契約社員やパートナー社員も安心して休みを取得できることは、働くうえで重要な部分だと思います。また女性が多い職場なので、あやふやだった出産や育児に関する休暇を明確にできたことも良かったと思います。この就業規則がうまく活用されることを期待しています。

comment 実際に体験された皆さんの声を聞きました。



事業マネージャー 川畑 和輝さん

これまで何度か質問があった有休などの休暇制度を含め、準社員とパートナー社員の就業規則を整備できたことが一番大きな成果です。今後やる気のある人は正社員に転換していくなどして、社員の定着につながっていくと嬉しいです。



総務部 國吉 遥さん

あやふやだった休暇に関して、社員から問い合わせがあっても、確認後にしか答えられず不安な気持ちもありました。今回きちんと整備されたことで、自分がある程度把握していればすぐに対応できるようになるので、ありがたいと思いました。



社会保険労務士 玉寄 智恵子

正社員と非正規社員の労働条件が曖昧なことにお困りでした。まずは、社員の区分を明確にすることから始めました。非正規社員にも特別休暇を整備し、正社員転換制度を導入するなど、長く働ける環境づくりのための就業規則を作成し仕上げました。



interview

事業拡張に備え、安心して働ける職場に

株式会社 ゆいふあーむ沖縄

【業 種】医療・福祉
【事業内容】障がい者就労支援事業
【従業員数】10人(うち非正規8人)



【課題】PROBLEM

利用者の皆さんの受け入れ先が急ぎょ必要になり、平成27年に就労支援事業所を立ち上げました。創業から1年半経ち、株式会社として必要な就業規則やその他必要とする規定や規則、諸手続きに関して、これからのように取り組んでいくべきか、従業員と会社との関係性をより良いものにするにはどのような取り組みが必要かを検討していました。

そんな時に「非正規労働者処遇改善事業」のことを教えていただき、応募しました。

これまでは非正規労働者の就業規則が未整備だったため、就業内容の変更があった場合や、勤務時間や休業休暇の取り扱いについては、その都度代表に確認して対応していました。今回の事業で、従業員と会社、お互いが納得できる規則を作成すること、正規雇用とパートタイマーの雇用契約に関すること、残業や年次有給休暇に関することについて、アドバイスをいただきたいと思いました。



【取り組み】ATTACK

労働時間や残業に関して見直した結果、社労士の先生からアドバイスをいただき、当社の時間の流れに沿った36協定を締結しました。

また、自分たちで作った就業規則には、年休や介護休暇などの部分が足りなかったので、チェックしてもらいました。さらに、雇用契約書を見直しました。就業時間は決まっていますが、利用者の方の送迎があったりなど、業務の流れで時間変更されることもあるので、実情に合わせて細かい部分も見直していきました。



【成果】RESULT

ネットなどで調べて、自分たちで就業規則を作っていた時は、理解できない難しい用語があったり、実際の業務に合わないところもありました。今回は社労士の先生に一つひとつ相談しながら、わからないところも確認できたのが良かったです。

会社が労働時間の法律を知ることで、従業員に残業させることを簡単に考えるのではなく、現場の遂行状態を把握し、就業時間内に業務を終了できるよう指導することが可能になったと思います。

4月からはカフェ運営を予定しており、事業を拡張しますが、増える業務を円滑に行うことで、各従業員が就業時間内に仕事を終わらせる意識を持ち、充実したプライベートを送ることができると思います。また、きちんと協定書を交わしていると、残業が発生した時や休日出勤の場合でも、安心して業務に取り組めると思います。

他の福祉施設では、仕事のミスマッチから従業員が続かないことが多いです。当社は福祉とは別の資格を持っている従業員が多く、例えばキッチン担当は栄養士の資格を持っていたりします。当社ではハーブを無農薬栽培していて、そのハーブを使ったオイルやピネガー、ドレッシング、バジルペーストなどの加工品の製造販売もしています。業務内容が多岐にわたるので、それぞれが持っている資格を生かして、楽しみながら福祉の仕事ができているようです。

今回作成した就業規則は、従業員全員がいつでも閲覧できるように設置する予定です。



comment 実際に体験された皆さんの声を聞きました。



代表取締役
屋良 容子さん

以前、社会福祉法人で就業規則を作成した経験があったため、大きな変更はありませんでしたが、法律が変わった部分を変更したり、専門家に確認できたので安心しました。就業規則について理解が深まり、従業員に明確に説明できることが良かったです。



サービス管理責任者
島元 歩さん

雇用契約や就業規則が明確になっていると、安心して働ける。頑張ることができる材料になります。会社と私たち従業員が就業規則に沿った働き方をすることで、万が一業務に対する誤解や不満が生じても、きっと解決できると考えています。



社会保険労務士
西田 倫朗

会社と職員とA型利用者さん、お互いの信頼を高めるために就業規則を整備したいという課題でした。会社の職員への思いや、求めている働き方、利用者さんに配慮した時間単位の有給休暇導入などを組み込み、整備いたしました。



interview

非正規雇用の定着率向上を目指し、労働環境を整備

株式会社 ワークステージラボ

【業 種】 その他のサービス業
【事業内容】 ホール・劇場管理
【従業員数】 36人(うち非正規2人)



【課題】 PROBLEM

平成28年の夏、取締役
に就任した際に労務関係
を確認したところ、就業
規則が現状とかけ離れて
いる内容だったので、法令に則ったうえできちんとした内容に
見直すことが急務でした。

そこで、総務課の従業員と一緒にネットで調べて、自分たちで
少しずつ取り組んでいたのですが、素人には内容が難しく、何が
わからないのかさえもわからない状態でした。

ちょうどその頃、別件で訪問していただいた社労士の方に相談
したところ、今回の事業を紹介してもらい、早速応募しました。



【取り組み】 ATTACK

現在使っている就業規則は、社労士の先生にアドバイスをいただき
ながら、一つひとつ確認していきました。会社と労働者、双方にとっ
て有益になるよう、より良い労働環境の整備と、新しく整備された法
律に対応することに重点を置き、文言の追加や修正を行いました。

現在、非正規雇用の従業員は2人ですが、業界の特徴として、今後は非正規雇用での入社を希望する従業員が
いるのではと考え、良い環境で受け入れる体制を整えるために、正規雇用とは別に、非正規雇用の就業規則を新たに
作成しました。



【成果】 RESULT

当社の業務はホール管理がメインで、現在管理している8館のうち2館は指定管理ですが単年契約が多く、毎
年入札に参加しています。入札が取れなかった場合は年間の仕事量が減ってくるので、その際に従業員の賃金を
どう確保していくかが悩みどころです。また、イベントなどが集中する秋は、人出が足りずに残業が増えてしま
いがちです。

自分たちで就業規則を整備する際、何か参考になる案はないか探したのですが、特殊な業種のため、どの業界
の就業規則とも当てはまりませんでした。1年単位の変形労働時間制の導入も検討しましたが、当社には向かな
い制度でした。そこで、社労士の先生にも何か良い案がないか考えていただき、有期雇用と無期雇用に分け、細
かく明記することにしました。

理想としては、通常は常勤の従業員を指定管理のホールに配置して、イベントが多い繁忙期には技術を持って
いる従業員にイベントを担当してもらい、ホール管理は有期雇用の従業員に代務してもらえると、収入が安定し、
会社に余力が生まれると思います。

また、女性従業員のために、育児休暇や介護休暇なども整えていきたいと思っています。今は子育てをしながら
業務をこなしてもらっているのが、今回の就業規則の整備を機に、働きやすい環境づくりに取り組まなくては
と思っています。

この業界は一見華やかに見えても、地味な裏方の仕事です。イメージにギャップがあるためか、業界経験のな
い若い方の離職者が多いです。ですが、これからは新人も育てていかなければならないため、労働環境を整える
ことで、定着率の向上につながることを期待しています。さらに、非正規から正規雇用を希望した場合にも対応
できるように、正規雇用へ登用する際の条件や手続きも整えていきたいと思っています。

これまで、労務管理は経理と兼務していましたが、やはり専任の担当者が必要だと痛感しました。今後は担当
者を1人配置し、より良い労働環境への改善・整備を行ってまいります。

comment 実際に体験された皆さんの声を聞きました。



取締役
園崎 静香さん

社労士の先生には、対面だけでなく、メールでも
対応していただいたり、資料の中に細かいコメント
をいただいたりと、手厚い対応をしていただいて感
謝しております。専門家から必要な知識を得ること
ができ、良い機会をいただけたと思っています。



社会保険労務士
水澤 孝一

園崎取締役と経理・総務担当の我那覇さんと3人で、
これまで曖昧であった従業員の処遇改善に向けて就業
規則の整備を行い、従業員の処遇が公平になるように
改善いたしました。頑張っている社員に報いるような処遇
にしたいと、日々学習しながら真摯に取り組んでいました。



interview

給与形態・就業規則を見直し、不平等がない仕組みを

株式会社 沖縄公衆衛生

【業 種】 その他のサービス業
 【事業内容】 塵芥収集運搬業
 【従業員数】 12人(うち非正規12人)



【課題】 PROBLEM

昨年度、社労士の先生にアドバイスをいただきながら就業規則を作成し、労働基準法の基礎や社会保険の仕組みについて研修会を行いました。そのおかげで従業員の意識が変わり、会社全体が組織としてワンランクアップしたと感じています。

これで、特に問題なく運営していけると思っていたのですが、残業代を含む給与形態や、勤務状況の管理ができていないなど、見直しが必要なお知らせがありました。



【取り組み】 ATTACK

これまで、基本給に一律で固定残業代を付けて給与を支払っていました。けれども、固定であるがゆえに、残業をしている従業員としていない従業員にも金額の差がなく、不満の声がありました。かと言って、固定残業代がなくなるのも嫌という状況。この残業手当について、見直すことにしました。

また、これまでの慣習で、交通費や車の清掃費の意味で手当を一律で支払っていましたが、社労士の先生に指摘され、手当の内容を明確にする必要がありました。

さらに、従業員が働く現場と事務所が離れているため勤務状況の管理ができず、休憩時間が確保されているか、就業時間をきちんと守っているかなど、現場の労働環境を明確にしなくてはなりません。



【成果】 RESULT

実際には昼勤・夜勤共にほぼ残業はないのですが、先代から受け継いだ時のまま、毎日2時間残業をしているものとみなして、一律で固定残業代を付けていました。当時は経営もどんぶり勘定なので、利益を従業員にも還元したいという思いから、良かれと思ってそうしてきていました。けれども、最近はゴミの量が増えて、コンポスト工場に捨てに行く作業を2人の従業員が担当しており、毎日2時間半残業しています。一方で他の従業員はこの作業がないのに、毎日2時間残業しているものとして固定残業代を支払っているため、どうしても不平不満が出てきます。

他のメンバーは、2人が負担していたことさえそれまで知らなかったですし、今まで当たり前についていた手当が残業代だったことさえ気づいていませんでした。私自身もきちんと内容を理解していないから、従業員に正しく伝えることができていませんでした。これを改善するため、みんなで分担して、平等に作業することになりました。

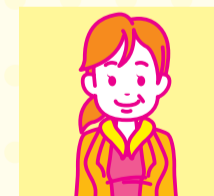
改めて就業規則を見返してみると、これまで悩んできた問題は、すべて就業規則に書かれていたのです。従業員から要望や質問があった時、ついそのまま OK していましたが、きちんと就業規則を把握していたら、ダメだと断るべきこともありました。歴史の古い会社なので、何となくこれまでのやり方で進めてきてしまった部分もありましたが、就業規則にきちんと従うことが大切だと気付かされました。また、「就業規則にきちんと謳われていますよ」「契約されていますよ」と説明できれば、従業員が理解してくれる効果が高いと思います。

現在働いている従業員は、全員が契約社員ですが、社労士の先生からのアドバイスもあり、正社員と契約社員をきちんと分けていこうと思っています。これまでは賞与などで差はあったのですが、給与に関しては新入社員も変わらないので、仕事にやりがいを感じてモチベーションを上げるためにも、きっちり線引きをしていきたいです。そして、正社員を希望する従業員がいた時のために、正社員登用制度を整えたいです。

今回、就業規則と給与形態を見直したことで、みんなが不平不満なく働ける、より良い職場環境にしていきたいと考えています。さらに今後の目標として、退職金積立に取り組んでいきたいと思っているので、詳しい内容を社労士の先生に相談したいです。



comment 実際に体験された皆さんの声を聞きました。



代表取締役
城間 久美子さん

社労士の先生にプロの目で見てもらい、何が問題なのか、改善すべきところはどこなのかを明確にすることができました。就業規則などを整えて職場環境を整備するたび、自分自身も従業員の意識も確実に変わってきていると感じています。



社会保険労務士
宇野 一博

社長の強いリーダーシップの下でアットホームな雰囲気の中にも、仕事に対する厳しさも感じられる会社だと思っています。社長は従業員の仕事を大変評価されており、従業員の方も日々の仕事に責任感を持って当たっている事がうかがわれます。



interview

給与形態・就業規則を見直し、 不平等がない仕組みを

株式会社 ONNA

【業 種】卸・小売業

【事業内容】公共施設の管理運営、農産物および土産品などの販売

【従業員数】37人(うち非正規30人)



【課題】PROBLEM

知人から紹介され、専門家の派遣をお願いしました。

まず、当社の大半が非正規雇用のパートスタッフなので、経験年数が長いスタッフや有能なスタッフを正規雇用に移行し、雇用の安定化を図りたいと考えていました。実際に、パートスタッフから正規雇用に移行したいという要望が今までにもあり、2年前から正社員登用の取り組みは始めていますが、扶養範囲内で取みたい主婦や、働ける時間に制限があり、早番・遅番勤務ができないなどの理由で、パートを希望するスタッフが多いです。

次に、就業規則の見直しを図り、働きやすい雇用環境の整備をしたかったです。今の就業規則は10年近く前に作成したもので、その後はほとんど手つかずのままです。当時は会社も大きくなってスタッフも増えてきたところだったので、法律的にも就業規則の整備が必要となり、作成に至りました。インターネットなどで情報収集し、見本を参考にしながら照らし合わせながら作ったものです。ただ、とりえず整備しなければと、素人だけで義務的な感じで作り直しました。

昨今の流れとして、雇用関係の改善、育休や介護休など、いろいろ複雑になってきています。スタッフもそういう知識を持っていますし、それに応えるためにも、しっかりした形のものにしなければと感じて、今一度見直すべきではないかと悩んでいました。

最後に、給料規則と評価査定方法を見直しと思っていました。



【取り組み】ATTACK

まず就業規則を見直しました。正社員・準社員・パートの3つにわけ、就業規則の作成に取り組みました。この3つの就業規則に照らし合わせ、給与体制、正規雇用に向けた登用制度も作り直しました。



【成果】RESULT

3つの就業規則を作ったのですが、従業員の呼び方にも社労士の先生からアドバイスを受けました。一般的にパートという、短時間勤務の時給制ですが、当社では時給制でフルタイムのスタッフもいたので、時給制のスタッフはパートナー社員という呼び方に統一し、月給制のフルタイム、いわゆる契約社員は準社員という呼び方で区別することにしました。

従業員の働き方によって3つにわけて就業規則を作成したことで、今までポヤッとしていた部分がわかりやすくなりました。就業規則をひとつにまとめると、どのスタッフにも当てはめようとして、複雑になりがちでした。これは給料や賞与、退出勤にも関わってくるので、今回うまくわけて良かったです。

以前の就業規則はネットで調べた情報を自分たちでくっつけてまとめたものだったので、ちぐはぐな感じで、整合性が取れていない部分もありました。これをきちんと整備するには専門的な知識が必要だったので、社労士の先生に見直してもらって助かりました。

我々サービス業は、どこも人材確保に苦戦しています。今は時給がどんどん上がって行って、力のある外資や県外企業などは高い時給で人材を確保しています。地元の企業は人件費の競争になってしまうと、長期的に見て厳しいです。だからこそ、時給だけの問題ではなく、ここで働く目的があって、働きたくなる環境づくりが必要だと思います。働きがいのある会社になって、みんなでしっかり目標に向かって進んでいける会社になりたいです。

社員登用制度については、きちんと規則を設けて整えたことで、希望するスタッフは自分の将来を会社に伝えられる規則ができ、心強いのではないかと思います。若いスタッフも多いので、結婚や出産などで何人も抜けた場合、どう対応するかも重要です。これまではギリギリの人数でもしっかり運営しているという形でしたが、これからは余裕を持った人員でカバーできる体制づくりが必要です。余裕を持った人員を集めるためには、会社も成長していかなければならないと思います。

社労士の先生から、正規雇用に関する、働きやすい環境・職場づくりに関する、機械備品などの導入に対する補助金など、さまざまな支援策について話を聞いたことも収穫でした。これまで情報を耳にしたことはあっても、当社が支援の条件に該当するのか確認したこともなく、手続きが難しいのではと思っていました。詳しく聞いてみると、分厚い資料を準備する必要もないようなので、大丈夫なのではと感じています。

comment 実際に体験された皆さんの声を聞きました。



専務取締役
与儀 繁一さん



社会保険労務士
水澤 孝一

これまで一般的な知識として認識していたことが、法改正などで追加事項を見逃していた点が多く、責任者として反省しています。専門家派遣は、社労士の先生が定期的に来てくれて、詳しくわかりやすく指導していただき、とても良かったです。

今回対応していただいた与儀専務と従業員の処遇改善をともに検討いたしました。内容は、過半数を占める非正規社員を準社員とパート社員に分け、正社員登用制度の基準の明確化と今後につながる評価・教育制度の基本的な考え方を考案しました。



interview

給与形態や雇用体制を整え、楽しく働ける会社に

有限会社 赤峰家具

【業 種】 製造業、卸・小売業

【事業内容】 家具小売・卸、リフォーム

【従業員数】 25人(うち非正規15人)



【課題】 PROBLEM

現在の就業規則は十数年前に作成したもので、3年前に助成金を申請する際、少し改正しました。

去年、労働基準監督署から調査が入り、就業時間が長いことや残業手当に関しての指摘がありました。そこで、勤務時間や年休の取り方を改善、整備する必要があると感じました。また評価制度を作って、非正規労働者の給与形態を見直したいと思いました。



【取り組み】 ATTACK

法令に則った労働時間を整備して残業手当なども計算できるよう、就業規則の労働時間や手当、給与や賞与に関する項目を見直しました。

また、雇用契約書についてアドバイスをもらいたいと思いました。



【成果】 RESULT

社労士の先生に、給与やボーナスの査定方法として、ポイント制での評価制度があることを教えてもらいました。これまではボーナスを出す時、漠然とお金を包んでいました。例えば、100万円あったら、何となくこの人には10万円、この人には5万円というような振り分け方でした。評価制度を取り入れると、勤務態度など項目別に点数をつけ、合計点によって賞与の割合を決めることができます。こういう査定方法は今まで一度も実行したことがなかったので難しい部分もありますが、とてもためになりました。

年休の日数も明記しておらず、これまでは従業員の希望を聞いて休みにしていました。勤務時間はシフト制なので、週単位でそれぞれの休日があり、その他は希望があれば好きな時に休める状態でした。今回はきちんと年休の日数や休暇の取り方なども決め、就業規則の中に明記しました。

これまで残業手当を付ける時にも、今回はみんな頑張ったからとか、就業時間以外にも働いたなと思ったら、精勤手当や残業手当としてプラスしていました。プラスする金額も特にルールは決めていませんでした。この点も整備しなくてはいけないと、社労士の先生にご指摘いただいたので、きちんと残業時間を計算したうえで手当をつけるように改善しました。

すべてをいきなり変えることは難しいと思いますが、できることから徐々に取り組んで労働者の処遇を改善していき、楽しく働ける会社になりたいと思います。



comment 実際に体験された皆さんの声を聞きました。



総務部
赤峰 末美さん

労働基準監督署からの指摘を受けてから、特に非正規労働者の勤務時間や給与形態が気になっていましたが、どのように改善したらいいのかよくわかりませんでした。今回の事業で社労士の先生から専門的な知識や情報を教えていただいたことで、就業規則を整えることができ安心しました。



社会保険労務士
仲宗根 善晃

年休の運用、賞与と通勤手当の支給基準を明確にすることを目標に掲げ、年休では斉一付与、賞与はポイント制の導入、通勤手当は距離ごとの支給をご提案しました。今回の取り組みで自社の実情に沿った運用方法を理解し、今後活用していただければ幸いです。



Interview 県外の雇用環境改善・取組事例

給与形態や雇用体制を整え、楽しく働ける会社に

株式会社 めるへんキッズ

【業 種】医療・福祉

【事業内容】保育園

【従業員数】15人(うち非正規7人)



【課題】PROBLEM

品川区と大田区で、保育所と障がい児デイサービス
を運営しています。

スタッフは全員女性で子育て世代も多く、休みの調整に苦勞していました。子どもの体調が悪い時や学校行事で休みたいという希望を優先し、シフトを組む際は家庭の事情を考慮しています。

仕事と家庭を両立するための配慮は、スタッフの働きやすさを実現するのに重要なことだと考えています。そこで、事業所ごとに違っていた勤務時間や休憩時間、給与規定について、それぞれに合った就業規則を作りたいと思いました。

また、スタッフのモチベーションアップや生産性向上、能力アップのために、期間に定めがある契約社員から正社員への転換制度を構築したいと思っていました。



【取り組み】ATTACK



勤務時間の整理

業務役割の整理

3つある事業所ごとに、スタッフの業務を利用者対応と事務に区分けし、それぞれ3段階のステージを設定しました。そして、それぞれの段階ごとに求められる要件を整理しました。これにより、今何をしなければならないのか、正社員転換に必要な項目は何かが明確になり、それぞれのスタッフがステップアップを目指しやすくなりました。

勤務時間は朝7時から夜9時30分までのシフト制で、早番や遅番があります。また、子どものことなど家庭の事情で短時間の勤務を希望するスタッフもいるので、それらの要望に合うように就業規則を整備しました。



【成果】RESULT



就業規則を見直し、整備していく中で、正社員とパートの仕事や労働条件の違いを明確にすることができました。それぞれにステージを設けてステップアップを目指せるようにしたことで、正社員や無期契約への転換も可能になりました。これにより、スタッフにとって長く働きたいと思える環境が整い、会社は人材確保につながるメリットも生まれました。

事業所が3つあることは、思わぬメリットがありました。スタッフの子どもが通う学校が同じ場合、学校行事などでの休暇申請が重なりやすいのですが、区域が違う品川区と大田区に事業所があるので、学校行事の日程が異なり、スタッフの人手不足を補い合うことができています。

また、保育所は早番と遅番があるのですが、デイサービスには遅番がないので、夜の勤務が難しいスタッフはそちらに、午後からの勤務を希望する場合は保育所の遅番にと、選択肢があることで、フルタイムや短時間勤務など、スタッフの要望にも臨機応変に対応できます。

品川区独自の制度に、スタッフが休みの時に代替の保育士の派遣支援があり、その制度を利用しています。時には代替保育士がいない場合もあるので、当保育園のスタッフだけで協力して対応しますが、この制度があるのは助かっています。

スタッフに長く勤めてもらうために、保育士の資格を取るための支援も行いました。保育士不足が問題になっている昨今、人材が集まらないのなら、必要な人材を育てることで対応していきたいと思っています。

comment 実際に体験された皆さんの声を聞きました。



代表取締役
瀧都 博代さん



堤 澄子さん

フルタイムや短時間、勤務可能な日数もさまざまなので、スタッフのライフスタイルに合わせて対応できる就業規則を整えたことで、長く働いてもらえる環境づくりができました。ステップアップが可能なシステムは、やりがいにもつながっています。

週4日勤務ですが、子どもが熱を出したり学校行事の時は、他のスタッフと調整して休みが取れたり、人員不足の時は出勤したり、「お互いさま」の精神で協力できるのでとても助かっています。家にこもらず働きに出ることで、気持ちに余裕もできました。



Interview 県外の雇用環境改善・取組事例

余裕のあるシフト管理で、働きやすい環境を整備

株式会社 C&L

【業 種】 その他のサービス業
 【事業内容】 クリーニング業
 【従業員数】 16人(うち非正規15人)



【課題】 PROBLEM

先代が個人経営していたクリーニング店事業の譲渡をきっかけに、別会社を創業。売り上げ向上を実現させ、従業員の意識が高く、地域に愛される店づくりを目標にしてきました。

クリーニング業界は人手不足になりやすく、求人広告を出しても問い合わせ電話が1本も来ないこともありました。

そこで、社会保険を完備し、働きやすい環境づくりに取り組むことにしました。



【取り組み】 ATTACK

家庭を持つ女性スタッフがほとんどのため、まず、仕事を続けやすくして辞めやすい、そして戻ってきやすい環境づくりをしました。育児や介護など家庭の事情で離職しても、状況が落ち着いて時間に余裕ができたなら、再就職しやすい環境を整えました。

また、仕事を休む必要がある時は、希望通りすぐ休みを取れる仕組みにしました。学校行事や介護のための通院など、1日または数時間の休みにもすぐ対応できるシフト作りをしました。



【成果】 RESULT

従業員が休みたい時に休めるために、シフト管理を工夫しました。勤務希望(可能)日数の80～90%でシフトを組み、あらかじめスタッフを少し多めに採用しておきます。そうすると、急に休みたいと言われても、もともと1人当たりの勤務日数や労働時間に余裕があるので、無理なくシフトを調整することができました。この余裕を持つことで、繁忙期でも残業がなく、不満なく働いてもらえます。

事務所にシフトカレンダーを張り出しているので、「来月は用事があるから休みを多くしたい」「この日は都合が悪い」など、従業員がそれぞれの要望を書き込んでいます。そうすると、人数が足りない日があることも一目瞭然です。女性の良いところは、そういう時に本来出勤日ではないスタッフが「この日3時間なら入れますよ」など申し出てくれることです。会社側から休日出勤してほしいとお願いされるのと、自分から申し出るのでは、やることは一緒でもモチベーションが全然違うので、このことも働きやすさに影響してくると思います。

従業員の採用は、欠員が出たら補充するのではなく、常時ハローワークで募集をして面接を行い、良い人材があれば採用しています。半年ごとに契約更新面談をしているので、その時に人が辞める可能性もありますし、人が増えたら仕事は増やせばいいと思っています。

従業員数が多いことは、全体ミーティングができず、従業員全員の意思疎通が難しいというデメリットもありました。そこで、LINE を使って業務連絡を行っています。文字や画像として履歴が残るため、「言った。聞いていない」などのすれ違いも防げて便利です。

時給はすべて一律1000円にしています。これは地域でも、業界でも高い水準だと思います。皆勤やリーダー的な役割を担っている従業員には手当を付けて還元したいのですが、どのように反映させていけばよいのか、どの程度の資金が必要になるのかを検証するため、まずはデータ集めから始めています。データの蓄積はまだ半年くらいですが、これを1年続け、評価基準を定めて反映させていきたいです。

comment 実際に体験された皆さんの声を聞きました。



代表取締役
尾上 有嘉子さん



特定社会保険労務士
金光 由美子さん

より良い職場環境を作るためのアイデアを専門家にアドバイスしてもらったことで具現化でき、うまくシステムづくりができました。従業員の意識も高まり、研修セミナーなどの開催も、自分たちで内容を考えて、自発的に動くようになってきました。

創業の頃からお手伝いをしています。社長の考えや目標とする会社像などがはっきりしていて、アウトソースしていきたいという意向が最初からありました。こちらで具現化できることは引き取って、実現するためのアドバイスなどを行っています。



interview 県外の雇用環境改善・取組事例

いつでも就業規則を確認できるルールブック

東京西サトー製品販売 株式会社

【業 種】卸・小売業

【事業内容】電子機械器具の販売

【従業員数】19人(うち非正規15人)



【課題】PROBLEM



先代が会社を設立した昭和56年頃に作ったと思われる就業規則があったのですが、会社を作るにあたって必要な最低限のものでした。内容が古いこともあり、パートという雇用形態に対してのルールがほとんどない状態で、実情に則したものではありませんでした。従来からいた従業員の間には「困ったときはお互いさま」というような見えないルールのようなものがあり、その都度、状況に合わせて変更したりという柔軟性を持って働いていました。

ところが、その頃急に雇用人数が増え、新しく入社したメンバーにはその見えないルールが通用しません。それぞれが自分なりの解釈で勝手に変更するメンバーまでいて、従業員の中で、なぜあの人がやることはOKでこの人はダメなのか、これは良くてこれはダメな理由は何かなど、小さなトラブルや不満がポロポロ出てきてしまいました。社長室はまるでカウンセリングルームのようになってしまい、ひっきりなしにみんなが来るという状況が続いてしまいました。



【取り組み】ATTACK



まずは就業規則の見直しに取り組みました。会社設立当時とは状況や人手、法律も変わっていますし、パートに対する規則がほとんどなかったのが、現状に合わせて改定しました。

ただし、就業規則は細かい文字が並んでいるので、従業員が全部読む気が起きないと思いました。それでは意味がないので、よく質問に来る内容や特に必要な部分をピックアップして、常にポケットに入れて持ち歩くことができる手のひらサイズのルールブックを作成しました。これは、今まで暗黙の了解だった見えないルールを、ルールブックを作ることによって見える化したということです。

また、規則ばかりだと人間味がなくなってしまうので、最初のページに会社の今までの歩みや、社長からのメッセージを書きました。



【成果】RESULT

就業規則という正式な規則を導入したことで、個々の質問が激減。ちょっとした疑問は、手元にあるルールブックを見直してすぐ確認できるので、社長室に来る回数も激減しました。

今でも社長室に質問・相談に来ることはありますが、個人レベルの意味のある相談などに変わってきました。

就業規則を整備するとなると必ず法律が関わってくるため、自分の能力・知識だけでは限界がありました。そこへ専門の社労士の方がいてくれることで、自分の思いや目指したい社風などを伝えるだけで、きちんと法律に沿った正しい規則が出来上がりました。また、いろいろな情報を提供してくれたり、補助金の申請手続きをしてもらったりと、とても感謝しています。

今後は、必ず迎える介護世代、そしてこれからの会社を担っていく次世代の子育て世代、両者ともに柔軟に対応できる、時代に合わせて変化し続ける組織でありたいと思っています。さらに、一人ひとりのレベルアップを目指し、人材育成にも力をいれているところです。

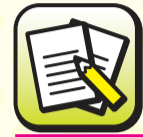


comment 実際に体験された皆さんの声を聞きました。



代表取締役 横川 みどりさん

就業規則を整備した時、見えないルールをどう伝えるかは重要なポイントでした。社労士の先生からルールブック作成のアドバイスをいただけてとても良かったです。やはり従業員が増えたら明確なルールが必要なのだと改めて実感しました。



CEMINAR

労働環境課題改善セミナー

非正規労働者の労働環境の改善に資する内容で、かつ労務管理能力の向上につながるセミナーを5つのテーマで開催しました。労働に関する各種セミナー講師の実績が豊富で、各種相談員としても活躍している社会保険労務士が講師を務め、非正規労働者の満足度・定着率アップのお手伝いをしました。

Theme 早めに知っておきたい!! 無期労働契約への転換

平成25年4月施行の改正された労働契約法の無期労働契約への転換について、平成30年に有期雇用労働者の無期転換を受け入れた場合、無期転換した労働者の処遇の整備はどのようにしたらよいか、使用者がやらなければならないことを詳しく解説します。

Theme 改正パートタイム労働法に沿った効果的な雇用管理!

パートタイム労働者の能力を生かすため、働きやすい環境づくりと雇用管理のポイントを平成27年4月に施行されたパートタイム労働法を基に詳しく解説します。

Theme 事業主なら知っておきたい多様な人材の活用法

深刻な人材不足の中、有能な人材確保と維持は企業にとって重要な課題です。現在あるさまざまな雇用形態の種類と、雇用形態ごとに人材活用のポイントを事例を含めて解説します。

Theme 事業主が知るべき労使のための労働法

知らなかったことで起こる労使間のトラブルは、事業主の責任問題になることもあります。事業主なら知っておかなければいけない労働に関することを労働基準法を中心に、法改正情報や事例紹介を交えて解説します。

Theme 子育て非正規社員が活躍できる雇用維持

子育てを理由に非正規社員を選ぶという方も多く、中には出産をきっかけに退職された方もいるのではないでしょうか。優秀な人材の雇用維持のため、育児と仕事の両立ができる職場環境づくりのポイントをわかりやすく解説します。



SUMMARY

本事業を振り返って

□ヶ月の期間をかけて取り組んできた2者に、実施して気づいた点と、本事業を振り返っての感想を聞いてみました。

【事業を運営してみて】

本事業では、非正規労働者の処遇改善に対する支援として、県内中小企業等への専門家派遣、および県内5地区での労働環境課題改善セミナーを実施しました。沖縄県は全国と比べて非正規雇用者数の割合が高いため、働き方の多様化が進む現代社会に沿った主旨である本事業への関心も高いと感じていました。実際、事業を運営してみたところ、離職率が高かった非正規労働者が長く働けるよう就業規則を整備するなど、非正規労働者の雇用定着へ向けた着実な一歩を踏み出す手助けができたのではないかと思います。

【見えてきた実情】

今回、労働環境課題改善セミナーを実施するにあたり、あわせてセミナー後勉強会と題し質疑応答の時間を設け、参加企業から自社の課題や悩みを聞くことができました。そこで感じたのは、人材不足や求人募集しても応募が少ないなどから、非正規労働者の定着率を上げるために処遇改善の取組に関心はあるものの、方法がわからず今まで実行に至らなかった企業も少なくない現状でした。特に非正規労働者用の就業規則の作成、評価制度の導入、有給休暇制度の整備や利用促進などは関心が高いようです。

【本冊子に込めた想い】

「非正規労働者」と聞くとなかなかイメージしにくく、注目されることが少ないのではないのでしょうか。しかし、非正規労働者が長く働ける職場環境を作ることによって、自らの意思で非正規雇用を選択する労働者がやりがいを持って働けるようになるのではないかと、引いてはそれが企業の業績向上にもつながるのではないかと、今後への期待を込めて本事業に取り組みました。専門家による知識を得ることで、漠然とした課題も解決の糸口が見えてきます。企業を構成する重要な人材である非正規労働者がやりがいを持って働けるよう本事業を通して願っています。

平成28年00月～平成29年3月
「社員がやりがいを持って働ける職場づくりのために」
【実施主体】 沖縄県商工労働部労働政策課
【運営】 株式会社プラスキャリア