



## CONTENTS

- 4~5 ..... 沖縄県における非正規雇用の現状
- 6~7 ..... ゆい株式会社 / 株式会社FMよみたん
- 8~9 ..... 有限会社大地測量設計 / 株式会社わらびの森コーポレーション
- 10~11 ..... 株式会社沖縄マックス化粧品販売 / 平敷大介税理士事務所
- 12~13 ..... 有限会社昭和厨房設備 / 株式会社アート
- 14~15 ..... 有限会社パラダイスアメニティ / 合同会社たんでいがー たんでい
- 16~17 ..... 特定非営利活動法人あゆみの会 / 株式会社ビッグジョイ
- 18~19 ..... 有限会社ベストコレクト / 株式会社佐喜義興販
- 20~21 ..... 大成税理士事務所 / 有限会社沖縄ウコン販売
- 22~23 ..... タイヤフンド沖縄 / 株式会社ウイネット沖縄
- 24~25 ..... 株式会社空波 / 株式会社まえさと
- 26~27 ..... 株式会社イクキ, サンシティ株式会社
- 28~29 ..... デイサービスセンターいこいの家 / 社会福祉法人みくぎ会
- 30~31 ..... 有限会社コンピュータ・リサーチ / 株式会社西自動車商会
- 32~33 ..... 株式会社フレンズ&5 / 医療法人 宜野湾整形外科医院
- 34~35 ..... 有限会社ナプトン / 株式会社タイムスアド企画
- 36~37 ..... 労働環境課題改善セミナー
- 38~39 ..... 本事業を振り返って

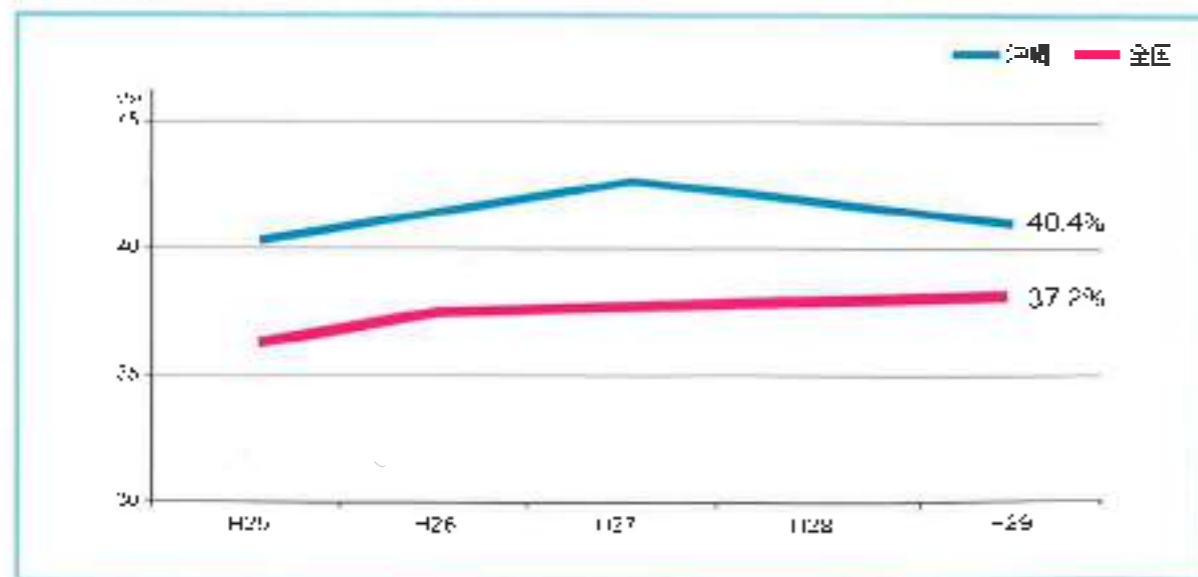


## 沖縄県における 雇用環境の現状について

沖縄県の雇用情勢は、完全失業率の改善や有効求人倍率が高水準を維持するなど、好調な状態にあります。

しかし、全国と比べ、非正規雇用者数の割合が依然として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。

【非正規の職員・従業員の割合】



総務省「労働力調査」より

## 非正規労働者の 処遇改善について

沖縄県では、正規雇用化を支援する施策を実施するなど、非正規雇用対策に取り組んでいます。その一方で、出産・育児などにより限られた時間内での就労を希望する女性など、多様な働き方を希望する方もいると考えられます。

このような非正規で働く方々の処遇改善にも取り組む必要があることから、沖縄県では、平成28年度から「非正規労働者処遇改善事業」を実施し、非正規労働者の処遇改善に対する支援を行っています。

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。





interview

ゆい 株式会社

【所在地】宮古島市  
 【業種】医療・福祉  
 【事業内容】居宅支援介護事業、訪問介護サービス事業、通所介護サービス事業、障がい福祉介護事業  
 【従業員数】25人(うち非正規12人)



【課題】  
PROBLEM

事業拡大のため、就業規則の見直しが必要に  
同業者からの推薦で応募

就業規則はあったのですが、その内容をきちんと把握しているわけではありませんでした。事業を大きくし、就業規則の見直しが必要なのはと思い、いくつか社労士事務所に相談に行きましたが、なかなか続けることができませんでした。そんな時、同業者からの勧めがあり、この事業に参加することにしました。



【取り組み】  
ATTACK

現状に合わせて一つひとつ修正  
高齢者雇用の対応も課題のひとつ

これまで使っていた就業規則を確認し、勤務時間や賃金など、現状と比べてどのように修正したら良いのかを相談しました。島には若い人が少なく、雇用年齢が高くなっています。当社の従業員も60歳、65歳以上の方も多く、雇用に際して今後どのようにしたら良いのか相談できたのが良かったです。



【成果】  
RESULT

就業規則、育児・介護休業規程を整備  
丁寧な対応で、会社理念を形にできた

正社員就業規則、非正規社員就業規則を整え、育児・介護休業規程を作成しました。技能・資格手当は働く時間に応じて支給しているので、現状に合わせて記載しました。また、新しく正社員転換制度を導入したので、就業規則に追加しました。

今まで利用した社労士相談は、面談が1回だけだったり、忙しくなかなか資料をまとめることができなったりで、次につなげることができませんでした。今回は社労士の方が月1回訪問して、どのような内容にしたいかの要望を聞いて整理してくれ、翌月には要望を盛り込んだ内容を持ってきて、それを基に相談するという形だったので、無事に目標を達成することができたと思います。

これまで、さまざまな整備が必要だと感じていても、今までやってこられたからいいのかな、面倒くさいなというのが本音でした。でも、今回は本当に丁寧に対応していただいて、不安に思っていることや疑問にも細かく相談に乗ってくれ、私たちの思いを形にできたのがとても良かったです。

今後、修正が必要な時や困ったことがあった時、どこに、どのように相談したら良いのかもわかり、安心しました。



OFFICER

本事業を担当した  
企業担当者・社会保険労務士



代表取締役社長  
源河 隆代さん



社会保険労務士  
前里 久誌



interview

株式会社 FMよみたん

【所在地】読谷村  
 【業種】その他のサービス業  
 【事業内容】コミュニティラジオ放送局  
 【従業員数】13人(うち非正規5人)



【課題】  
PROBLEM

100年続く企業を目指すために  
職場環境を整えて、働き方改革を

2018年で、創業から10年目という一つの節目を迎えます。創業当初は社長と従業員との2人だった会社が、今では13人に増えました。今後の継続・発展に向けて、どのように事業を行っていくか想定していかなければならないと思っていました。そのために、まずは従業員の働き方改革に取り組み、職場環境を良くしていきたいと思っています。

当社では24時間ラジオ放送を行っているため、通常の会社と勤務時間が違います。土日にも取材や中継があり、曜日・時間を問わずさまざまな業務があるため、従業員のシフトが複雑化しています。仕事量も多いですが、小さな会社のため多くの社員を雇うことができず、現状ではパートの皆さんにも支えてもらっています。

従業員が増えてきたこともあり、会社の理念や創業当時の思いを全員で共有するのが難しくなってきました。そこで、しっかりと就業規則を作り、会社が目指すビジョンを従業員全員で共有することが一番必要だという考えに至りました。



【取り組み】  
ATTACK

会社の現状を説明し  
モデルケースをもとに就業規則を作成

当社の現状を社労士の方に説明し、それを踏まえたうえで、就業規則のモデルケースを基に、現状に見合った就業規則を作るためのミーティングを重ねました。



【成果】  
RESULT

社労士に指摘された箇所を改善し  
4月から新しい就業規則を施行

社労士の方に相談をしてから、この半年でとても勉強になりました。就業規則に使われる難しい言葉の意味はもちろん、休みの取り方やタイムカードの使い方など、細かいところまで教えてもらいました。小さいことかもしれませんが、これまで正しいと思っていたことが間違っていたり、うやむやになっていた部分も明確になりました。そして改められるものは、すぐに正しいやり方に改めるようにしました。

今回の事業に参加する際、従業員には、4月から新しい就業規則を施行すると伝えました。いきなり変わるは大変ですが、「今から少しずつ変えていこう」と半年前から言い続けています。就業規則というのは、基本的に働いている人たちのためのもので、従業員にとって良い環境になるためのものだとして説明してきました。従業員に給料を払うためには、お金を作らないといけない。売り上げを上げるために、もっと残業をしなくてはならないというマイナスのスパイラルになるのか。それとも、残業をしなくてもいいような体制を作りながら、売り上げを伸ばしていく努力をするのか。そのバランスを考えていかなければならない。そのために就業規則が必要だと話しています。

新しい就業規則が整い、4月から新たな時代に向けて変わっていくことを少しずつ伝えながら進めていきたいと思っています。



OFFICER

本事業を担当した  
企業担当者・社会保険労務士



代表取締役社長  
仲宗根 朝治さん



社会保険労務士  
大城 貴子





interview

有限会社 大地測量設計

【所在地】那覇市  
 【業種】その他のサービス業  
 【事業内容】各種測量業務、管理台帳図作成、土地の登記調査、磁気探査、デジタルマッピング、土木設計、開発申請  
 【従業員数】15人(うち非正規5人)



【課題】  
PROBLEM

ネットで調べたひな形をベースにした就業規則  
細かく見直した方が良く、社労士から指導

ネットで調べた就業規則のひな形をベースに、自分たちで必要な文言を追加して作ったものがありました。助成金を活用したいと思い、社労士の方に相談したところ、もっと細かく就業規則を見直した方が良くご指導をいただきました。



【取り組み】  
ATTACK

繁閑の差に対応する賃金形態のあり方を検討  
経費を抑えながら、気持ちよく働ける規程に

以前の就業規則を作ってから何度か法改正があったので、法令に合わせて項目や文言を追加していきました。

一番大きく変わったのは、賃金と休日についてです。これまで残業手当は基本給に加えていましたが、きちんと分けて計算することにしました。休みは、週休二日が基本ですが、これまで、繁忙期には休日手当を付けて休日出勤してもらっていました。これを年間を通して調整することにし、繁忙期は週休一日、その代わり閑散期に休みを増やすことにしました。繁閑の差を調整することで経費を抑えられ、従業員はきちんと休みが取れるようになって良かったです。休日出勤というより、あらかじめ休みが決められている方が働きやすくなると思います。

ほとんど男性従業員のため、これまで育児休業を利用することがなかったのですが、今後に備え、育児・介護休業規程も見直しました。



【成果】  
RESULT

従業員を守るために必要な項目も追加  
専門家の指導を受けながら、一つひとつ調整

就業規則を改めて見直すと、専門的な内容やわからない文言が多く、難しかったです。初歩的な内容から質問し、社労士の方に指導を受けながら進めていったので、とても大変でした。賃金の見直しでは、残業や出張の多い人などさまざまで、調整しながら再計算するのに時間もかかりました。

これまで、休日出勤には手当を付ければ良いと思っていたのですが、閑散期に代わりの休みを与えるという考えは全く思いつきませんでした。このような改善も必要なのだと驚かされました。

法改正のスピードも速いので、やはり専門家にいろいろ指導してもらわないと、自分たちではわからない部分が多かったです。セクハラ問題などもニュースなどで知ってはいたのですが、今まではなかったこういうことまで就業規則に入れていかなければならないのかと驚きました。一つひとつ確認しながら必要な項目を追加し、従業員みんなを守るができるのが一番ですね。

OFFICER

本事業を担当した  
企業担当者・社会保険労務士



代表取締役  
大城 勝広さん



社会保険労務士  
水澤 孝一



interview

株式会社 わらびの森コーポレーション

【所在地】宜野湾市  
 【業種】その他のサービス業  
 【事業内容】保育園、児童クラブ  
 【従業員数】9人(うち非正規2人)



【課題】  
PROBLEM

事業拡大をきっかけに法人化  
この機会に就業規則を整備したい

もともとは個人で保育園を運営していたのですが、事業拡大をきっかけに、平成28年に法人化しました。これを機会に、就業規則や雇用契約書をきちんと整備したいと思い、この事業に応募しました。



【取り組み】  
ATTACK

運動会や遠足など行事の取り扱いも検討  
現状に合わせて就業規則を修正

社労士の方からいただいたひな形を基に、職場の形態ややり方に合わせて修正していきました。従業員の勤務はシフト制で、運動会や遠足などの行事もあり、他の職種と違うところが多いので、その部分はどのように決めたら良いのかを細かく相談しました。

かといって、あまりかっちり決めすぎると使いにくい就業規則になってしまうため、業種の特徴を理解してもらいながら、現状に合わせて修正しました。



【成果】  
RESULT

社会保険に加入し、傷病休暇を活用  
就業規則を整え、より安心して働ける職場に



以前は従業員も数名だったのですが、業務拡大で園児や児童が増えると従業員も増えていくので、社会保険にも加入しました。特に若い世代は、給与から引かれるというイメージを持っていたようですが、働いている人を守るための保険であり、会社も負担していると説明しています。先日、傷病休暇を活用した従業員がいたので、社会保険に入っていて助かりました。実際に使ってみて、従業員たちも保証があるメリットを実感したと思います。

今回、正社員用、有期契約社員用、パートタイマー用の就業規則やそれぞれの賃金規程、育児・介護休業規程、正社員等転換制度規程、雇用契約書などを作成し、働きやすい職場づくりに必要な書類はすべて整ったと思います。就業規則や雇用契約書などの内容は、想定内という感じだったのですが、36協定があれば細かく、深いものだとは思いませんでした。社労士の方に教えてもらいながら、きれいに整備することができたので良かったです。これまでと働き方は大きく変わりますが、明文化できたことで安心しました。

OFFICER

本事業を担当した  
企業担当者・社会保険労務士



代表取締役  
花城 由紀乃さん



社会保険労務士  
西田 倫朗





interview

株式会社 沖縄マックス化粧品販売

【所在地】那覇市  
 【業種】卸・小売業  
 【事業内容】化粧品卸売業  
 【従業員数】47人(うち非正規22人)



【課題】  
PROBLEM

働きやすく常識のある企業として  
時代に即した就業規則に修正したい

法改正が多く、今は働き方改革も進む中で、当社の就業規則は10年前からそのままになっていました。時代に即した形に見直さなければならぬのですが、どこを修正したら良いのか、素人ではわからない部分が多いです。法に触れるものと触れないもの、企業の規模によって任意でできるもの、必ず取り組まなければならないものなど、さまざま。

今いる従業員はもちろん、これから入社してくる方々は入社前に、どこが働きやすい企業なのかを比べるとと思います。当社は常識のある企業なのか、多くの企業を見ている社労士の方に確認してもらった方が良いのではと思い、この事業に参加しました。



【取り組み】  
ATTACK

非正規職員の処遇改善のため  
段階を経て、有期契約の無期化を進める

当社には、正社員と契約社員、パートがありますが、有休について同じように扱っていました。これはパートに対して有休の付与が過剰になっていると、社労士の方から指摘されました。雇用区分に対してきちんと整備することで、不公平感がなくなると思います。

現在、契約社員が約半数いますが、賞与の支給率や賃金テーブルなど、正社員と待遇の違いがあります。そこで、非正規職員の処遇改善のため、3月からすべて正社員に転換することにしました。今まで、入社3年以上の契約社員が試験を受けて正社員に登用する制度はありましたが、試験もなく、3年未満の方も登用できるようにしました。けれども、いきなり正社員と同じというのは違和感があると思いますので、従業員みんなに理解してもらえるよう、賃金テーブルの書き換えや賞与の支給率を近づけていくために段階を経て進めていきたいです。

また、社労士の方からアドバイスをもらい、これまでなかった出張旅費規程を作成しました。  
 育児・介護休業規程を見直し、法改正で必要になった項目を追加、手直しました。また、子どもが病気になる時などに利用できる看護休暇を追加しました。小売業には女性の力が必要なため、子育て世代をサポートしながら、みんなが気持ちよく働ける職場づくりが今後も大きな課題の一つです。



【成果】  
RESULT

プロの目で判断してもらい  
働きやすい会社だと従業員が思える職場に

今回、社労士の方にアドバイスをいただいて、就業規則などを見直したことで、会社が良くなっていくのではという期待が従業員たちにもあるようです。私たちは自分の会社しか知りませんが、社労士の方はいくつもの会社を見ているので、その中で良いのか悪いのか、プロの目で判断してもらえるという安心感がありました。

自分たちの会社が働きやすいな、良い会社だと思えることが一つでも二つでも従業員たちの気持ちにあってほしいですし、それが規程の中に網羅されていればいいと思います。そのルールに則って進めていくと、会社のロイヤリティを高めたり、チーム力を高めたりすることにつながるのではないかと思います。



OFFICER

本事業を担当した  
企業担当者・社会保険労務士



常務取締役  
悦田 茂さん



社会保険労務士  
水澤 孝一



interview

平敷太介税理士事務所

【所在地】浦添市  
 【業種】その他のサービス業  
 【事業内容】税理士業  
 【従業員数】3人(うち非正規2人)



【課題】  
PROBLEM

育休・産休後に復帰できる制度が必要  
良い人材が働きやすい職場にしたい

税理士専用のひな形を活用した就業規則はありましたが、とりえず形だけという感じでした。従業員が立て続けに産休、育休になったのですが、育児休業規程を作っていなかったため、産休や育休の後に復帰できる制度を整備したいと思いました。

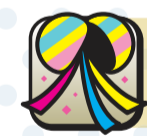
今は簡単に職員を採用できる時代ではないので、私自身が良かったと思った人に直接声をかける採用方法にしています。だからこそ、できるだけ働きやすい職場づくりをしたいという思いがあり、就業規則や育児休業規程などを整備したいと考えました。



【取り組み】  
ATTACK

就業規則や賃金規程  
雇用契約書を見直し  
今後に備え、36協定も作成

今まで使っていた就業規則や給料の規程などを社労士の方に見てもらい、問題がないか確認しました。当事務所は基本的に残業はないのですが、36協定を届け出ていなかったため、万が一に備えて作成しました。採用時に作った雇用契約書は、実態に合わせて手直しました。



【成果】  
RESULT

専門知識やルールを教してもらい  
育児と仕事を両立できる制度を整備

一番大きな変更は、育児・介護休業規程を整備したことです。

また、手当の付け方を見直しました。これまで精動手当を付けていましたが、この手当があることで、妊娠をして病院に行きたい時でも休みにくくなるのは避けたいと思い、精動手当はやめました。その代わりに役職手当を付けることにしました。

これまで、所定労働時間について深く考えたことがなかったのですが、あいまいになっていた基本的なこともきちんと教えてもらい、整備することができました。

専門家に来てもらって良かったことの一つに、自分たちでわからなかった専門知識やルールを教えてもらったことです。育児中の社会保険免除や育児休業給付金についての条件を知らなかったため、今回アドバイスをいただいたことで活用できました。

OFFICER

本事業を担当した  
企業担当者・社会保険労務士



所長  
平敷 太介さん



社会保険労務士  
西田 倫朗





### Interview

## 有限会社 昭和厨房設備

【所在地】西原町  
【業種】製造業  
【事業内容】ステンレス板加工、作業台・シンク製作  
【従業員数】9人(うち非正規6人)



### 【課題】 PROBLEM

## 就業規則を整えて 新しい従業員を受け入れる体制を作りたい



従業員が10名未満なので、これまでは就業規則もなく、勤務時間などを書いておいた書類を置いていました。これはネットから探したものを利用しており、最低限の基本的なものを当社に合わせて修正しただけでした。ですが、次第に従事員が増えていき、入社するたびに書類を準備するなどの事務作業をしていたため、そろそろ就業規則をきちんと整え、新しい社員やアルバイトを受け入れる体制づくりをしなければいけないと感じていました。



### 【取り組み】 ATTACK

## 現状に合わせてモデル案を修正 従業員代表として、工場長にも内容を確認

基本的な就業規則のモデルを基に、当社の現状に合わせて修正していきながら、給付の計算方法など、法に合った基準を教えてもらい、正しい方法に改善しました。作業途中には従業員にも就業規則を整備していることを報告し、ある程度固まった時点で工場長に見せ、了承をもらいました。これまでは、口頭で説明されても忘れてしまったり、内容をよく把握できないことがあったので、きめんと書類になって良かったと感じていました。



### 【成果】 RESULT

## 今後は、アルバイト・短期雇用契約もスムーズに 男性も利用できる育児休業規程が高評価

繁忙期には残業も多く、大口仕立や深夜勤務などもあったのですが、従業員からの申請で対応し、代休などで対応していました。就業規則や賃金規程を整えたので、今後は従業員もわかりやすくなったと思います。また、アルバイトや短期で応援に来てもらった人々への待遇は口頭での説明だったのですが、聞いていたものが違っていたことと違うなどの理由で辞める方もいました。若い層を助けるためにも、今度は契約書や就業規則を見せながら説明できるように、良かったと思います。今までなかった育児・介護休業規程も整備しました。男性が多い会社なので、これまで育児休業を取る従業員はいなかったのですが、今回整備したことを説明すると、男性も取れるということを知り、驚いていました。費子子どもが生まれたばかりの従業員もいますし、30代の子育て世代も多いので、喜んでいました。今後、助成金を受け取ることがあった際、就業規則の整備は必須と知り、必要な規則がすべて揃ったことで、会社としても良い方向に進んでいくと感じています。

### OFFICER

本事業を担当した  
企業担当者・社会保険労務士



経久地 可菜さん



社会保険労務士  
西田 純樹



### Interview

## 株式会社 アート (アイウェディング八重瀬)

【所在地】八重瀬町  
【業種】その他のサービス業  
【事業内容】結婚式場およびレストラン  
【従業員数】54人(うち非正規32人)



### 【課題】 PROBLEM

## 起業したばかりで、就業規則や賃金制度が未整備 評価制度を導入し、給与に反映させたい

一昨年に準備を整えてオープンさせ、昨年2月に開業したばかりです。その中でどんどん従業員が増えていきましたが、就業規則や賃金制度が未整備のままでした。また、勤続年数などで深層と給与を決めるのではなく、従業員をしっかりと評価して給与に反映させたいという思いがありました。以前勤めていた会社から人事考課制度を導入しており、良い例を知っていたので、ぜひ当社でも作りたいと思いました。



### 【取り組み】 ATTACK

## 業務内容に合わせて、年間変形労働制を採用 居心地の良い会社にするため、新しい規則も追加

結婚式場とレストランを営業していますが、業務内容が違うため、人事考課は別個ごとに作成しました。まずは本人評価をし、その後上司の評価、そして面談をしてその合わせをする予定です。従業員に考課表を導入することを説明したところ、良い反応がありました。自分が頑張っているところを評価され、給与に反映されるという期待もあるようです。現在は1か月変形労働制で動いていますが、結婚式場は繁忙期と閑散期の差が大きく、部署によっては現状と合わなくなっています。繁忙期に休日出勤が増え、体力的にも精神的にもきつくなり、モチベーションが下がってくると思います。そこで、必要な部署は年間の変形労働制を取り入れることにしました。今回一番悩んだのは、ダブルワークについてです。勤続が強化していく中で、これまでの規則についても対応をわけてはなくなってきてきました。どんどん新しいステップへステップアップし、従業員が居心地の良い会社を作りたいと思います。就業規則に追加することになりました。



### 【成果】 RESULT

## 等級ごとの賃金テーブルを作成 経験豊富な社労士からのアドバイスが役立つ



賃金テーブルを作成し、給与体系を改善しました。まずは等級ごとの賃金テーブルを4月から活用し、その次の年には人事考課の結果を給与に反映させていくと考えています。時代に取って残さぬ企業になりたいので、新しいものをどんどん取り入れ、マニュアルも必要に応じて書きながらやっていきたいです。今回、深い専門知識を持つ経験豊富な社労士の方からいただいたアドバイスは、とても役に立ちました。親身になって考えていただき、とても助かりました。

### OFFICER

本事業を担当した  
企業担当者・社会保険労務士



社会保険労務士  
金原 純久さん



社会保険労務士  
初里 久志





interview

有限会社 パラダイスアメニティ  
(浄化槽110番)

【所在地】宮古島市  
【業種】その他のサービス業  
【事業内容】浄化槽保守点検業、浄化槽清掃業  
【従業員数】20人(うち非正規5人)



【課題】  
PROBLEM

必要な時にその都度、就業規則を修正  
時代に合わせた内容に全面見直し

これまで社労士の方に相談したり、労働局や商工会議所のキャリアアップセンターなどとやり取りをして、就業規則をその都度修正してました。けれども、この就業規則は約10年前に作ったものなので、必要なものをすべて落とし込めていないと感じていました。そこで、この機会に見直しをし、今の時代に合った内容に変えていきたいと思います。



【取り組み】  
ATTACK

現状に合わせて就業規則を修正  
子どもを持つ若いスタッフも手厚くサポート

これまで使っていた就業規則を確認したところ、思ったよりも現状に合った内容でしたが、いくつか足りない部分もあったので、そこを追加しました。

一番大きく変わったのは、育児休業制度を明文化したことだと思います。当社は若いスタッフが多く、一年間に2~3人子どもが生まれています。そういうスタッフを手厚くサポートする意味でも、福利厚生を充実させました。

また、契約社員の就業規則には、正社員転換制度を新しく導入しました。



【成果】  
RESULT

わかりやすくシンプルな内容に改善  
今後は人材育成にも力を入れていく



社労士の方と一つひとつ確認しながら修正し、必要ない項目は削除したので、わかりやすくシンプルになった印象です。

法令が日々変化し、以前に比べて複雑になり、捉え方が難しくなっているので、やはり定期的に就業規則の見直しをしなくてはならないと改めて実感しました。

今後は賃金制度の見直しを含め、賃金テーブルの整備にも取り組んでみたいと考えています。また、これからは人材育成にも力を入れていかなくてはなりません。資格をしっかりと取り、努力を積み重ねていくためには、会社の方向性などをもっと明確にしてあげないと長い勤務に結びつかないと思うのです。

OFFICER

本事業を担当した  
企業担当者・社会保険労務士



代表取締役  
西里 泰徳さん



社会保険労務士  
前里 久誌



interview

合同会社 たんでいがーたんでい

【所在地】宮古島市  
【業種】医療・福祉  
【事業内容】居宅介護支援事業、訪問介護事業  
【従業員数】13人(うち非正規6人)



【課題】  
PROBLEM

職場のルールを整備して見える化し  
安心して働ける環境に改善したい

ネットで調べて、自分たちで作った就業規則があったのですが、いろいろなサンプル案から必要なものを抜粋してくっつけていたので、本当にこれで良いのかわからない不安がありました。また内容もすべて把握しているわけではなかったので、不備があれば修正したいと思っていました。

この職場のルールをきちんと整えて、いわゆる働く環境の見える化をすることで、従業員が安心して働けるようになるのではと思い、この事業に参加しました。



【取り組み】  
ATTACK

就業規則の不備を一つひとつ修正し  
出勤簿で勤怠管理、資格手当を導入

社労士の方と、これまで使っていた就業規則の不備がある箇所をチェック、メールでやり取りしながら月1回の面談の際に確認し、修正作業を進めました。

就業規則を整えると、キャリアアップや助成金など、さまざまな取り組みができることも教えてもらいました。これまで資格手当はなかったのですが、新たに追加し、資格ごとに細かく手当を決めることにしました。

訪問ヘルパーは、現場に直行して直帰することが多く、タイムカードもないので、勤怠管理が難しい部分がありました。社労士の方から改善案をいただいたので、それぞれ出勤簿を書いてもらい、チェックした後、データを打ち込む方法を取り入れました。



【成果】  
RESULT

慶弔休暇などあいまいな部分を明記  
見える場所に就業規則を置き、いつでも確認

私を含めて従業員たちも、これまで就業規則にあまり重要性を感じていませんでした。就業規則を整備して、果たして変化があるのだろうかと思ったこともありましたが、やはり、自分たちが働く環境がどのようなものか見えるようになったら、従業員たちもこれまで以上に安心して働けると思いました。これから、その効果が出てくることを期待しています。

以前、慶弔休暇について従業員から質問があった際、就業規則に書かれていなかったため、その場の判断で対応しました。このようなこともきちんと明記しておくことで、今まであいまいだった部分や不足していた部分が明確になったのは、とても良かったです。

従業員への周知の意味でも、今回新しく作成した就業規則はすぐ目につく場所に置いて、常に確認できるようにしました。これから実際に動いてみて、まだ足りない部分や修正箇所がないか、徐々にわかっていくのかなと思っています。

OFFICER

本事業を担当した  
企業担当者・社会保険労務士



代表社員  
花城 周作さん



社会保険労務士  
前里 久誌





interview

特定非営利活動法人 あゆみの会

【所在地】宮古島市  
 【業種】医療・福祉  
 【事業内容】小規模多機能型居宅介護施設  
 【従業員数】18人(うち非正規5人)



【課題】  
PROBLEM

昨年事業を引き継ぎ、就業規則もそのままに  
内容と現状が合わないため、整備が必要

昨年、前任者から事業を引き継ぎ、就業規則もそのまま引き継いで使っていました。ですが、改めて読み込んでみると現状と合わない部分が多く、何とかしなければと思っていました。一度だけ社労士の方に相談したことがあったのですが、日常の業務に追われて書類をそろえるのにも苦勞し、そのまま途中で終わってしまいました。  
 そんな頃にセミナーに参加し、この事業のことを知って応募しました。



【取り組み】  
ATTACK

正規・非正規を分けて就業規則を作成  
あいまいな表現をやめ、わかりやすい文章に

これまで使っていた就業規則を一つずつチェックし、現状と合わない部分など、法令とすり合わせをしながら修正しました。以前使っていた就業規則は、常勤とパートを一つにまとめていたので、表現がアバウトになっている箇所もあり、どちらとも捉えられるような書き方もありました。それなら別々に作成した方が良くと社労士の方からアドバイスがあり、正社員用と非正規社員用に分け、それぞれの現状に合わせて作りました。  
 また、育児・介護休業規程も合わせて作成しました。



【成果】  
RESULT

他事業所と掛け持ちの賃金計算方法を知る  
経営者が学ぶことで、働きやすい職場に

介護業界は人手不足で、他の事業所の従業員に休みを利用して手伝ってもらうことがあり、職場を掛け持ちの方が多いです。本人の希望もあり、こちらも人手が足りないので快く受け入れていたのですが、これは休みの日に働いてもらっているから、超勤として計算しなくてはならないと指摘されました。  
 このように、今まで知らないで運営していたことなど細かく教えていただいたので、とても助かりました。また、言葉の書き方にもいろいろあると知り、私たちの希望に添えるようさまざまな案を出していただき、勉強になったことがたくさんありました。助成金や加算算定についても知らないことが多く、届け出をすることで助成金を受けられるものもあり、従業員に還元することができたのも良かった点です。  
 今回の事業に参加して、経営者がきちんと学ばないと従業員が潤わない、下の人たちが苦勞するということを実感し、自分のためだけの勉強ではないと気づきました。社労士の方にいろいろ相談でき、有益なアドバイスをたくさんいただきました。今後はさらに処遇改善にも取り組んでいき、ランクを上げていきたいです。それによって、みんなが気持ちよく長く働いていける職場になっていくのではないかと期待しています。

OFFICER

本事業を担当した  
企業担当者・社会保険労務士



代表者  
浦崎 美也子さん



社会保険労務士  
前里 久誌



interview

株式会社 ビッグジェイ

【所在地】那覇市  
 【業種】卸・小売業  
 【事業内容】ブランド品等の中古・新品の販売・買取、質  
 【従業員数】17人(うち非正規5人)



【課題】  
PROBLEM

従業員からもさまざまな要望があり  
これまで使っていた就業規則を見直し

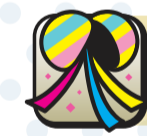
5年くらい前に就業規則を作成したのですが、その時は社労士の方にすべてお任せしていたので、きちんと中身を吟味していませんでした。パート社員の休日の扱いについてなど、従業員からもいろいろ要望があったので、この機会に就業規則を見直したいと思いました。  
 また、従業員全体の処遇改善にも取り組んで離職率を低下させたいと思い、この事業に参加しました。



【取り組み】  
ATTACK

特別休暇や冠婚葬祭に関する項目を追加  
説明を受けながら作成し、理解度が深まる

これまで使っていた就業規則の一つひとつ見直しました。特別休暇や冠婚葬祭に関する項目の他、法令に基づいて必要な項目はすべて追加していきました。育児休業はこれまでもあったのですが、さらに細かい内容を明記しました。  
 社労士の方から説明を受けながら、一緒に作成したので、理解度が深まり、とてもスムーズに作成することができました。



【成果】  
RESULT

法令に基づいて必要な項目を整えた  
就業規則を作成し、社員のやる気につなげ、働きがいのある職場に

これまで従業員から質問があった冠婚葬祭に関することや特別休暇の項目を就業規則に追加することができたのが良かったです。会社の義務として必要なことはもちろん、従業員のやる気につながる項目も盛り込んでいきました。  
 今までは特に大きなトラブルはなかったのですが、新しい就業規則で動いてみて、問題がないか確認しながら、必要があればその都度、追加・修正していきたいと思っています。



OFFICER

本事業を担当した  
企業担当者・社会保険労務士



町田 みゆきさん



社会保険労務士  
水澤 孝一





interview

有限会社 ベストコレクト

【所在地】 宜野湾市  
 【業種】 その他のサービス  
 【事業内容】 医療請求事務および計算の受託業務、  
 医療に対するコンサルタント業  
 【従業員数】 24人(うち非正規6人)



【課題】  
PROBLEM

18年前の創業時に就業規則を作成  
時代の流れに合わせて修正が必要

会社設立当時の18年前に就業規則を作成しましたが、そのままになっていました。会社運営には特に支障はなかったのですが、法律も変わり、時代に合わなくなっています。また、最初は取締役1名に社員3~4名でスタートしたのですが、現在は従業員も増え、事業も拡大して規模が大きくなっているため、見直しをしたいと思います。



【取り組み】  
ATTACK

現状と法令に基づいて就業規則を確認  
正規・非正規従業員それぞれの規定を作成

社労士の方と以前の就業規則を一つひとつ確認しながら、現状に合わせて改定していききました。これまで大きなトラブルがありませんでしたが、社労士の方にアドバイスをいただき、必要な部分はすべて追加していききました。パートタイムはこれまで就業規則がなく、賃金だけが決まっていた。年休については正社員の規程に従っていたのですが、こちらはパートタイム用の規程に従うことにしました。また、正社員や無期雇用への転換制度も追加しました。育児・介護休業については、きちんと文書化されていなかったため、現状に合わせて新しく作成しました。社労士の方との面談は月1回でしたが、その間にもメールで情報交換をしていたので、とてもスムーズに進行できたと思います。



【成果】  
RESULT

新しい就業規則は従業員からも高評価  
今後もスムーズに改定できる体制に

これまで、商工会や法人会からの情報、さらにインターネットで調べてさまざまな情報を集め、それに沿って会社を運営してきました。けれども、見落としている部分や知らなかった部分について、今回、専門家である社労士の方から細かい指導を受けることができました。出来上がった正社員と非正規社員の就業規則、育児・介護休業規程などは、従業員の代表者にも確認してもらったうえで、労働基準監督署に届け出ました。以前の就業規則に比べて細かく定められていると、従業員にも高評価です。今回、社労士の方に一つひとつ説明を受けながら作成していったので、内容をよく理解することができました。今後、事業展開していくなかで変更や修正が必要になった時にも、スムーズに改定できる体制づくりができたと思います。

OFFICER  
 本事業を担当した  
 企業担当者・社会保険労務士



代表取締役  
桃原 広明さん



社会保険労務士  
宇野 一博



interview

株式会社 佐喜眞義肢

【所在地】 金武町  
 【業種】 製造業  
 【事業内容】 義肢・装具の製造および販売、  
 自社オリジナル装具製造および販売  
 【従業員数】 16人(うち非正規1人)



【課題】  
PROBLEM

自分たちで調べて作成した以前の就業規則は  
あやふやな部分が多く、見直しが必要

前の総務担当者を中心に、自分たちで調べて作成した就業規則があったのですが、その担当者が退職し、私が総務課に入ることになりました。そこで、改めて就業規則を確認すると、あやふやな部分がありました。このままの就業規則では不具合があるとわかり、商工会からの紹介で社労士の方に相談し、専門家を交えて就業規則を見直すことにしました。



【取り組み】  
ATTACK

各種手当の計算方法や休業について  
一つひとつ整理し、細かく決定



手当や休みに関してなど、これまで従業員から疑問が挙がったものを中心に、社労士の方と就業規則を確認していききました。例えば、就業規則には書かれていない役職手当がきちんと反映されていなかったり、育児・介護休業はどの部分に対してどの範囲までが有給・無給なのか区別ができていなかったりしました。通勤手当については、これまでバス停間での計算をしていたのですが、従業員たちは自動車通勤のため、現状に合わせて距離での計算に変更しました。出張の日当については、移動だけの日に日当を出すのか見当したり、飛行機の時間によって金額を変えたりなど、一つひとつ整理し、細かく決めていききました。



【成果】  
RESULT

専門家からのアドバイスが勉強になった  
チャレンジ精神を忘れず、より良い職場環境に

これまで専門家に相談したことがなかったので、社労士の方と話をし、初めて気づかされたことが多かった。契約の仕方や言葉の選び方などもアドバイスいただき、わからないことはその都度質問して丁寧に説明してもらったので、とても勉強になりました。今回は、36協定の確認をして就業規則を見直し、育児・介護休業規程を作成しました。4月から新しい規程で運営していく予定です。今後取り組んでいきたいことは、賞金テーブルの作成と健康診断の受診促進です。社労士の方に参考になる賞金テーブルの資料をいただいたので、これをもとに役職ごとに分けながら作成していきたいと思っています。健康診断に関しては、受診するように会社からも指導しているのですが、日々の業務に追われてできていないのが現状です。会社で集団検診を行うことができるとアドバイスをいただいたので、それも検討したいです。従業員みんなが健康で、佐喜眞義肢らしくチャレンジ精神を忘れずに、より良い環境で働いていけるようにしていきたいと思っています。



OFFICER  
 本事業を担当した  
 企業担当者・社会保険労務士



常務取締役・総務課長  
佐喜眞 一朗さん



社会保険労務士  
前里 久誌





interview

大城税理士事務所

【所在地】 宜野湾市  
 【業種】 その他のサービス業  
 【事業内容】 税務全般業務、会計全般業務、経営支援機関業務、生命保険・損害保険の販売  
 【従業員数】 12人(うち非正規4人)



【課題】  
PROBLEM

今ある評価制度を整備し  
人材育成・人材教育に役立てたい

当社は、職种的に設備投資などがなく、人材で仕事をする業種です。そのため、人材をどう育てるか最大の課題です。

以前から、自前で作成した評価制度を使っていましたが、そこをもう少し可視化・明文化したいという要望があります。それぞれの職能案件に応じた目標をプラスしたら、これに沿って教育制度を整備することができるので、より人材育成に力を取り入れるためにも、専門家の意見を取り入れたいと思いました。



【取り組み】  
ATTACK

それぞれの職能に応じた課題を可視化  
子育て世代の働き方を検討

自分が思っていること、どのようにしていきたいかを社労士の方にお話し、給与や昇給については、このまま進めても問題ないか、金額は世間相場と比べて妥当かなどを確認してもらいました。

これまでの評価制度は、入社3年未満・3年以上の2種類に分けており、経営者からの要望も書いていました。これに追加したいのは、従業員に対して1年目はここまで達成してほしいというよう、より細かい目標を表したものです。そうすることで、自分の1年後のあるべき姿が明確になること、また現時点で自分が具体的にどの程度課題をクリアしているのかが可視化できるため、従業員も励みになると思ったからです。明確な目標があると、それに沿って従業員の教育制度を作ることができるので、その基本となる評価制度を作成していただきました。

当社はもともと正社員しかいなかったのですが、優秀な女性従業員が多いため、今後、結婚・出産などライフスタイルの変化により、これまで通りに仕事をするのは厳しくなる可能性もあります。今後は短時間勤務等の検討も必要だと思いますし、パート社員も増やしていく予定なので、正社員・準社員・パートそれぞれに合わせた規程や、パート社員から準社員登用制度を整備してはと、アドバイスをいただきました。



【成果】  
RESULT

キャリアパスシートを作成し  
それぞれの達成度や目標が明確に

職務・職位ごとに等級表を作成し、評価制度と連動した給与体系を作成しました。半年に1回実施している従業員との面談の際、一人ひとりに要望を伝えていたのですが、新しい評価制度の導入で自分を見つめ直し、よりわかりやすくなっていくと思います。

これまでトラブルがあったり、困ったりしたことは特になく、年々少しずつ良くなってきているのですが、さらにバージョンアップしたい、先に進みたいという思いがあります。人手不足の中で、税理士事務所は激務だというイメージがありますが、皆、仕事は楽しいと感じてくれていると思います。だからこそ、さまざまな規程を整えることで、長く働き続けられるメリットを従業員一人ひとりに感じてもらえるようにしたいです。女性従業員も多いので、働き方改革もしていかなければと思っています。

今回の事業に参加して、会社をどうしていきたいかという方向性がある程度まとまり、組織図などを整理できたことは大きな収穫でした。書類づくりだけなら専門家にすべてお任せしていいのですが、今回取り組んだことは、やはり経営者の考え方をいれこまないといけないので、考える時間を確保できて、イメージを固めることができ、社労士の方にアドバイスをいただけたのが良かったです。

OFFICER

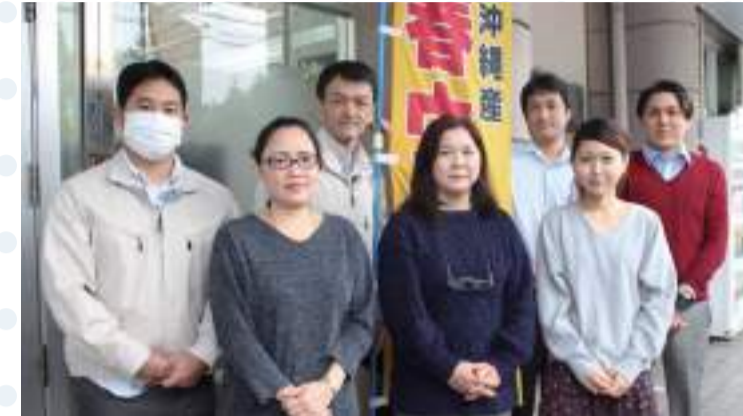
本事業を担当した  
企業担当者・社会保険労務士



所長  
大城 逸子さん



社会保険労務士  
宇野 一博



interview

有限会社 沖縄ウコン販売

【所在地】 糸満市  
 【業種】 卸・小売業  
 【事業内容】 食品、化粧品および雑貨の卸・小売業  
 【従業員数】 6人(うち非正規1人)



【課題】  
PROBLEM

就業規則がなく、その時々で臨機応変に対応  
職場環境改善のためにも必要性を痛感

これまで就業規則がなく、従業員から質問があった際には、一人ひとりの事情に合わせてその場その場で対応していると感じていました。従業員が増えてきたこともあり、職場環境を良くしていくためにも、就業規則の必要性を1年くらい前から感じていました。

どのようにしたら職場環境を改善できるのか商工会に相談したところ、今回の事業を紹介してもらいました。



【取り組み】  
ATTACK

社労士に当社の現状を説明  
小規模企業に対応した  
基本的な就業規則を作成

まずは現状を社労士の方にお話ししたところ、当社は従業員が6人なので、これから従業員が増えた場合にも対応できるよう、15人程度の小規模の企業に合わせた最低限の基本的な就業規則を作成することにしました。



【成果】  
RESULT

残業代の計算方法を見直し、労働時間を削減  
就業規則、育児・介護休業規程を整備

正社員とパートに分けて、2つの就業規則を作成しました。社労士の方から提示されたたたき台を基に、当社に合わせて作っていただきました。大きく変わったことは、これまで営業職は、固定残業として一律で残業代を付けていたのですが、社労士の方から残業時間で計算するようアドバイスがあり、改善しました。また、終日勤務だった土曜日を午前中勤務に変え、労働時間を削減しました。

育児・介護休業はこれまで整備されておらず、子どもができた従業員は辞めていました。今回の事業で制度を整え、育児が終わったら復帰できるような環境を整備しました。

以前動めていた従業員は、就業規則の必要性をずっと訴えていたので、その不備も退職の理由のひとつだったのではと思っています。今回きちんとした就業規則を作成できたことで、現在働いている従業員たちはもちろん、これから働く方たちも安心できるのではと期待しています。この就業規則に則って動いてみて、私たちの働き方に合っているのかを確かめながら、必要があれば改定し、さらに良いものにしていきたいと思っています。

もうひとつの課題は、事務作業の簡素化です。毎月提出する書類の作成が、かなり複雑で手間がかかっているため、もう少しわかりやすくし、作業の効率をアップできるソフトを導入したいと思っています。そのためにどこへ相談に行けばいいのかなど、社労士の方からアドバイスいただきました。

OFFICER

本事業を担当した  
企業担当者・社会保険労務士



取締役  
上原 初夫さん



社会保険労務士  
前里 久誌





interview

タイヤランド沖縄

【所在地】宜野湾市  
 【業種】卸・小売業、医療・福祉  
 【事業内容】車両部：タイヤ・カー用品・カーオーディオ・ナビの販売、車検整備、板金、各種修理  
 福祉事業部：福祉車両の製作・販売、福祉車両の修理、障がい者の運転免許取得サポート  
 【従業員数】2人(うち非正規1人)



【課題】  
PROBLEM

わかりやすく数値化することで  
従業員も経営者も納得できる  
評価制度を

事業の案内をいただき、参加することにしましたが、職場環境を良くするために何に取り組むべきか、何をしたら良いのかわからず、他企業はどのような課題があり、どのような対策を取っているのか、社労士の方に話を聞きました。

そこで、スタッフの評価を明確にしたいと思いました。これまで評価制度を作ったことがなく、従業員も経営者も納得するような形で数値化し、給料や待遇に反映できる評価制度の構築に取り組むことにしました。



【取り組み】  
ATTACK

経営計画に沿って  
部署別の評価制度を作成

人事評価制度を整える前に、まずは当社の経営計画を確認していただきました。利益計画、部門別目標、月別目標、一日の売上目標の経営基本目標を作り、経営計画に基づいて、それぞれの部署や従業員に求められること、最優先で達成してほしいことを整理することができました。ひな形と経営計画を見ながら、会社が求めていることを入れこんで、当社に合わせた内容の評価制度に修正しました。また、車両部と福祉事業部、作業をする従業員と営業では業務内容が異なるため、それぞれに対応した評価内容を作成しました。



【成果】  
RESULT

経営者と従業員の考えを明確にし  
課題をクリアしていく指針に

これまで従業員から、待遇などについて不満を聞いたことはないのですが、だからと言って、このままではいけないと思っています。評価制度を作ったことで、経営者が頑張してほしいと思っているところ、評価したいと思っているところを明確にし、きちんと従業員に示すことで、お互いの考え方をすり合わせることができると思います。

完成した評価制度はできるだけ早く活用して、経営者と従業員自身の評価のすり合わせをしたいと思っています。この評価制度が従業員から好評であれば、おそらく売り上げや従業員のスキルも上がっていくのではと期待しています。そうなれば、ゆくゆくは給料や待遇に反映でき、従業員がこれまでよりもさらに幸せな人生を送れるように、会社としてもバックアップできると考えています。

OFFICER

本事業を担当した  
企業担当者・社会保険労務士



代表者  
高里 健作さん



社会保険労務士  
名城 志奈



interview

株式会社 ヴィネット沖縄

【所在地】沖縄市  
 【業種】情報通信  
 【事業内容】インターネット受付業務  
 【従業員数】5人(うち非正規5人)



【課題】  
PROBLEM

勤務時間について会社のルールを明確にし  
長く働き続けられる職場に

一昨年、甥から事業を引き継ぎましたが、経営者として不慣れなところもあり、従業員の長期欠勤や遅刻に悩んでいました。社会保険に入りたくないという従業員もいたため、専門家から社会保険のメリット・デメリットについても説明してもらい、会社のルールを明確にする必要があると思いました。

また、繁忙期には技術職に仕事が集中して残業や休日出勤が続いてしまい、36協定に問題があるのではないかと心配になり、早急な対処が必要だと思いました。



【取り組み】  
ATTACK

あいまいな部分を数字で明確に  
従業員みんなが気持ちよく働ける方法を模索

社労士の方と一緒に、もともとあった就業規則を確認し、明確にした方がよい箇所、新たに項目を設けた方がよい箇所などを追加・修正していきました。従業員には長く働いてもらい、仕事も早く覚えてもらいたい、早いペースで時給を上げ、手当なども付けていましたが、スキルによって給与が上がることを従業員みんなにわかりやすくした方がやる気も出るのではとアドバイスをいただきました。

場所柄、アメリカ人のお客さまが多いので、日本の祝日を定休日にするとう業務に支障があるため、アメリカの祝日に合わせました。また、年末年始の休みは、何日から何日までと具体的な日付を明記しました。



【成果】  
RESULT

従業員それぞれの事情に配慮した労働時間や休日  
就業規則を整備し、みんなが働きやすい職場を目指す

これまで、従業員みんなの要望を聞いてシフトを組んでいましたが、全員の希望を叶えると、一番忙しい時間帯に人員が足りなかったり、長期の休みが重なったりと、シフト調整に困ることが多々ありました。社労士の方からアドバイスをいただき、まずは従業員の希望を聞いて早めにシフト表を作成し、全員が共有できるように張り出すことにしました。これによって他の人の勤務体制がわかって、人員が足りない日や時間が明確になります。今後は、急な欠勤が少なくなるのではと期待しています。

また、これまで病欠などの欠勤はメールや電話など口頭で済ませていましたが、今後は書面での提出にしました。長期病欠の場合は診断書も提出してもらうことにしましたが、これは保険適用のためでもあり、従業員を守るために必要なことだと説明しています。

繁忙期が夏に集中しているため、年間の変形労働制を取り入れてはとアドバイスをいただきました。また、頑張っている従業員のために、皆勤手当を付けるなど、どの方法が従業員のためにも会社のためにもなり、みんなのやる気を引き出せるのか、これから検討していきたいと思っています。

専門家の方には従業員からの個別の質問にも対応していただき、みんなそれぞれの疑問や不安を相談できたことを喜んでます。

OFFICER

本事業を担当した  
企業担当者・社会保険労務士



代表取締役  
金城 恵美子さん



社会保険労務士  
玉奇 智恵子





interview

株式会社 空波

【所在地】豊見城市  
 【業種】運輸・郵便業  
 【事業内容】観光バス事業  
 【従業員数】7人(うち非正規6人)



【課題】  
PROBLEM

自社で作成した簡単な就業規則  
 現状に合わない部分もあり  
 見直しを検討

自分たちで作成した簡単な就業規則がありましたが、現状に合わない部分もあり、今後のためにきちんとした就業規則を整備した方が良くはないかと感じていました。そこで、専門家のアドバイスをいただきながら就業規則や給与形態を見直したいと思い、この事業に参加しました。



【取り組み】  
ATTACK

労働時間の設定、管理方法を検討  
 安全につながるルールづくりに取り組む

当社の就業規則で大事なのは労働時間のルールづくりなので、労働時間をどのような設定にするのか、会社にとっても従業員にとっても良い形はどんなものなのかを検討しました。

まず、1か月変形を取り入れていく案を検討したのですが、急な予約や顧客対応で勤務形態の予想が難しく、別の方法を検討しました。次に、労働時間を把握するため、スマートフォンを使って従業員各自が入力する方法を実験的に取り入れてみましたが、年配の従業員にはスマホ操作に不慣れな人もいて、うまくいきませんでした。試行錯誤した結果、各自が出勤時間を書いて提出し、事務員が専用ソフトに入力して管理することに決めました。

中には労働時間が長い従業員もいて、頑張ってくれているのは理解できるのですが、健康への影響を懸念していました。バス会社ですので、安全が第一です。その安全につながるルールづくりをするために労働時間を見直しました。



【成果】  
RESULT

会社が成長している  
 今だからこそ、きちんとした  
 ルールを作り、トラブルを回避

現状に合わせて就業規則を見直しました。  
 今後、車両を増車したり、新しく従業員が入ってきたり、会社が成長していく中で、今が頑張らなきゃいけないと思っています。会社のルールをきちんと決めたことで、新しい従業員も今働いている従業員も安心してスムーズに仕事ができ、お互いにトラブルを回避できるのではと期待しています。

OFFICER

本事業を担当した  
 企業担当者・社会保険労務士



総務担当兼営業  
 富名腰 ミユキさん



社会保険労務士  
 西田 倫朗



interview

株式会社 まえさと

【所在地】西原町  
 【業種】製造業  
 【事業内容】食料品製造業  
 【従業員数】128人(うち非正規18人)



【課題】  
PROBLEM

法改正に合わせて、就業規則を修正  
 今一度、専門家の目でチェックしてほしい

就業規則について法改正が何度もあるので、そのたびに労務管理士に手伝ってもらいながら修正していましたが、なかなか自分たちでは追いついていけないのが実情でした。最後に修正したのが4年くらい前なので、この機会に専門家に手伝ってもらい、きちんと見直しをしたいと思いました。



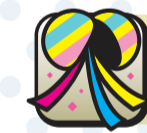
【取り組み】  
ATTACK

現状を踏まえ、法令に合わせて改善  
 定年を60歳から65歳に変更を検討

今まで使っていた就業規則を一つひとつ確認し、現在の法令とすり合わせをしました。他の会社はどのように運用しているのかアドバイスをもらい、当社に合った内容に改善していきました。

また、労働条件を整備しました。これまで定年は60歳だったのですが、働き手が足りていないため、慣例としてそのまま継続雇用しているのが現状です。そこで、定年を65歳に変更することを検討しています。

育児・介護休業規程は、現在使っているものが問題ないかチェックしてもらいました。



【成果】  
RESULT

使いやすい就業規則を整備  
 人材確保のため、非正規社員の就業規則も作成



社労士の方は、以前、総務をしていたことがあったので、実情をよくご存じでした。他企業の例や自身の経験から、現実的で具体的なアドバイスをいただきました。机上の空論ではなく、法令に則ったうえで、より使いやすい就業規則にできました。

非正規雇用は人数も少ないため、これまでは専用の就業規則は特に必要なかったのですが、今後のためにも新たに整備しました。これからの人材確保のためにも、きちんと作成できて良かったです。

今後、働き方が多様化するにつれて、短時間勤務を希望する従業員も出てくるかもしれません。そこで、元の就業規則にはなかった非正規からの正社員登用制度も追加しました。

今回は社労士の方と月1回の面談だったので、落ち着いて取り組むことができました。こちらからの要望を受けたうえでアドバイスをもらい、次回の打ち合わせ内容を決めるという進め方だったので、とてもやりやすかったです。

OFFICER

本事業を担当した  
 企業担当者・社会保険労務士



総務課課長  
 外間 いずみさん  
 総務課主任  
 知念 さゆりさん



社会保険労務士  
 水澤 孝一





interview

株式会社 イワキ

【所在地】宜野湾市  
 【業種】製造業・卸・小売業  
 【事業内容】寝装品の企画・製造・卸販売  
 【従業員数】15人(うち非正規9人)



【課題】  
PROBLEM

30年前に作成した就業規則で運営  
36協定の指摘を受け、見直しが必要に

これまで使っていた就業規則は、30年前に、知人の会社の就業規則をモデルにして自分たちで作成したものです。これまで特に見直すこともなく、また運用についても、出産祝い金の額を調べたりなど、必要な時に開いて確認するくらいでした。有給休暇については、従業員の希望に沿って取得できていたので、今までは問題なく進んできていたと思います。

ですが、我々の業界でも問題になってきている36協定について、商工会から指摘されたことをきっかけに知人の社労士に相談したところ、今回の事業を紹介されました。



【取り組み】  
ATTACK

法令に基づいて就業規則を修正  
社風に合わせたかじ取りに苦労



改めて就業規則を見直してみると、定年が55歳のままだったり、30年間見直していないことによる現状との違いが明らかになりました。そこで、一つひとつ確認しながら、法令や現状に合わせて修正していきました。

また、昨今問題になっているセクハラ・パワハラなどのハラスメントに関しては、ここまで細かいことを書かなければならないのかと驚きましたが、時代の流れに沿って追加しました。

法令に基づきながら、社風にも合わせて調整していくのが一番苦労しました。



【成果】  
RESULT

就業規則、賃金規程、育児・介護休業規程を作成し  
基本的な枠組みが完成

正社員と契約・パート社員、それぞれの条件に合った内容の就業規則を作成しました。それに伴い、賃金規程や育児・介護休業規程も整え、基本的な枠組みが完成できたと思います。

前回、自分たちで作成した時と比べると、法令もかなり変わっており驚きました。今まで特に問題なく会社を運営していたので、今回きっちり就業規則を整えたことにより安心して来た反面、会社だけでなく従業員も窮屈に感じてしまうのではないかと危惧している部分もあります。ですが、とりあえず新しい就業規則に則って動いてみて、会社も従業員もまずは慣れていくことが大切だと、社労士の方にもアドバイスをいただきました。

従業員にとっては、今まで以上に身分を守られているという安心感がプラスされたと思うので、これからどのように変わっていくのか楽しみでもあります。



OFFICER

本事業を担当した  
企業担当者・社会保険労務士



代表取締役  
小林 隆さん



社会保険労務士  
水澤 孝一



interview

サンシティ 株式会社

【所在地】浦添市  
 【業種】卸・小売業  
 【事業内容】太陽光発電・オール電化販売  
 【従業員数】12人(うち非正規2人)



【課題】  
PROBLEM

以前作成した就業規則は不十分な内容  
改めて就業規則を作り直す

以前、コンサルタント会社に依頼して就業規則を作成したのですが、ひな形を少し変更した簡単なもので、労基署への届出もできていないことがわかりました。これでは不十分だと思い困っていたところ、この事業を紹介され、改めて就業規則を作り直すことにしました。



【取り組み】  
ATTACK

モデル案を基に、当社に必要な項目を追加  
残業時間の管理方法を改善したい

就業規則のモデルを基に、有給休暇や給与、懲罰についてなど、当社が追加したい内容を話しました。その中から追加できるものとできないものを社労士の方に選別してもらい、法律上変えられない箇所などを確認しながら、一つひとつ変更していきました。

また、工務部と営業部では勤務時間や給与形態などに違いがあるため、分けて記載することにしました。

残業時間の管理の仕方を改善したいと思い、模索しました。定額残業の導入も検討しましたが、当社に合った良い方法がなかなか見つからず、今まで通りの計算で割り増しを付けることにしました。また、残業の適正化を図るため、申告制を導入することにしました。

服務規律についても強調したかったので、ひな形にプラスして記載しました。



【成果】  
RESULT

部署によって就業場所や勤務時間に違い  
現状に合わせた内容を就業規則に反映

業務上、工務部と営業部では就業場所や勤務時間が違うため、効率的な仕事がなかなかできず、管理も難しいところがありました。今回の取り組みで、労働時間や休憩、休日について明確になり、現状に合わせた内容を就業規則に反映することができました。

パートについては、各自の労働条件通知書を作成します。時間給で計算するなど、記載する労働条件の内容が明確になりました。

OFFICER

本事業を担当した  
企業担当者・社会保険労務士



代表取締役  
狩俣 守紀さん



社会保険労務士  
玉寄 智恵子





interview

デイサービスセンター いこいの家

【所在地】 宜野湾市  
 【業種】 医療・福祉  
 【事業内容】 地域密着型通所介護（予防含む）  
 【従業員数】 6人（うち非正規5人）



【課題】  
PROBLEM

10年前に就業規則を作成  
内容が古くなっており、見直しが必要

10年前に起業した際に就業規則を作成しました。知り合いのデイサービスの就業規則を参考にし、正直あまり内容もわからない状態で作成したので、自分たちの実情に合わないものでした。それ以来見直すこともなかったので、内容が古くなっており、この機会に修正したいと思いました。また、60歳定年のままになっているので、時代の流れに合わせて修正しなければと思っていました。



【取り組み】  
ATTACK

スタッフが安心して働ける職場を目指す  
文言の意味を考えながら、内容を深く理解

スタッフが10人未満の事業所なので、就業規則を作る義務はありませんが、スタッフが安心して働けるために環境を整備したいという思いから、起業の際に就業規則を作成した背景がありました。なので、他の企業がどのようにしているのかを参考にしながら、現状に合わせて全面的に見直しました。

正職員に対する内容はある程度整備されていましたが、パート職員に合う内容が十分ではなかったので、今回は、正職員ばかりでなくパート用の内容も分けて整備しました。

介護事業として、キャリアパスフレームを作らなければならなかったため、新しく設定し、介護職員処遇改善加算の申請を目指しました。一つひとつ文言の意味も考えながら作業を進めたので、自分自身もさらに深く内容を理解できましたし、就業規則をきちんと読み返す良い機会になりました。



【成果】  
RESULT

アンケートを実施し、スタッフの気持ちを確認  
就業規則を改定し、介護職員処遇改善加算Ⅱを取得



就業規則の改正を進めている際、スタッフの率直な意見も聞きたいと思い、アンケートを取りました。就業規則についての希望だけでなく、今後どのように働いていきたいのか、現状に満足しているか、将来的に正社員として働きたいかなど、スタッフの気持ちを確認することができたのも良かったです。

就業規則を改定し、キャリアパスフレームを設定したことで、介護職員処遇改善加算Ⅱを取得できました。もう少し見直すことで1に上がる可能性もあるので、今後取り組んでいきたいと考えています。

OFFICER

本事業を担当した  
企業担当者・社会保険労務士



管理者  
山城 圭子さん



社会保険労務士  
名城 志奈



interview

社会福祉法人 ふくぎ会

【所在地】 うるま市  
 【業種】 医療・福祉  
 【事業内容】 第一種社会福祉事業、軽費老人ホーム、ケアハウス  
 【従業員数】 32人（うち非正規22人）



【課題】  
PROBLEM

勤務実態と合わない非常勤職員の賃金規程  
処遇改善のためにも、早急な対応が必要

設立当時に就業規則や各規程を作成しましたが、就業規則の最終変更から数年経過していました。昨年、介護保険の実地指導と県の一般監査があり、その準備をする中で改めて確認したところ、現状の勤務実態とそぐわない部分がありました。特に非常勤職員の勤務体制や賃金体系においては、早急に見直しをする必要がありました。

当社は、人材不足における現状の中で非常勤職員の人数が多く、待遇改善を行い、雇用の確保につなげたいと考えていました。そこで、非常勤職員の規程を見直すため、この事業に参加しました。



【取り組み】  
ATTACK

就業規則を修正し、関連する規程を見直す  
ニュートラルな文言で、さまざまな事態に対応

非常勤の賃金規程を修正すればよいと思っていましたが、そのためには就業規則も見直す必要があり、リンクして非常勤職員の規程も修正することができると教えていただきました。そこで、正職員と非正規職員の就業規則を修正し、関連する規程や育児・介護休業規程なども見直しました。

社労士の方からのアドバイスもあり、ガチガチに固めた使いにくい就業規則にならないよう、文章の書き方に気を付けました。さまざまな事態に対応できるようニュートラルな書き方にしました。



【成果】  
RESULT

勉強しながら作ったノートのような就業規則  
今まで以上に、正職員と非常勤職員の格差をなくす



前の就業規則は、他の社会福祉法人の規程を参考に、社労士の方にお任せして作成したものです。私たちはバツと目を通しただけで、正直、中身もよくわからないままでした。職員から質問があった際に慌てて調べて回答するというように、辞書のような使い方をしていました。

今回は、社労士の方と各規程を一言一句、共にチェックし修正したので、細かい作業で難しかったです。正直、面倒くさいと思ったこともありましたが、一つひとつ勉強しながら自分で作ったノートのようにできたので、きちんと理解して使える良いやり方だったと思いました。内容をきちんと理解することができたので、今後は職員からの疑問や質問にもすぐ答えることができます。

今回のことで、社会福祉法人の定款や各規程についての勉強不足を痛感しました。もっと勉強して読み込み、社会福祉法人の事務方のプロになりたいと感じることができました。また、今までも正規職員と非常勤職員の格差をなくす努力を続けていたつもりですが、もっと近づけて、パート従業員もより楽しく働けるようにしていくのがこれからの目標です。

OFFICER

本事業を担当した  
企業担当者・社会保険労務士



事務長  
平良 良人さん



事務員  
有村 望さん



社会保険労務士  
水澤 孝一





interview

有限会社 コンピュータ・リサーチ

【所在地】浦添市
【業種】情報通信
【事業内容】コンピュータソフトウェアの開発、要員派遣、システムコンサルティング
【従業員数】14人(うち非正規2人)



【課題】 PROBLEM

特定派遣事業が届出制から許可制に変更 就業規則などの締結が必要に

就業規則がかなり前から変わっていないため、法令に合わせて整備したいと思っていました。
また当社では、社員を別の協力会社に派遣する特定派遣事業を行っています。これまでは労働局への届出だけで良かったのですが、今年9月から許可制に変わります。この機会に就業規則の見直しをし、育児・介護休業規程なども整えたいと思いました。



【取り組み】 ATTACK

時代に合わせた就業規則を基に修正 育児休業、ハラスメントの項目も追加

今まで使っていた就業規則の内容が古かったので、社労士の方に、現状に合うサンプルを出してもらい、当社の実情に合わせて作っていただきました。
育児休業の実績はあったのですが、以前の就業規則にはきちんと書かれていなかったのを追加しました。また、最近問題になっているハラスメントに関する項目を追加しました。



【成果】 RESULT

時代の流れで変わってきた部分を実感 今後も定期的に見直ししながら調整していく

社労士の方に指導してもらいながら作成したので、作業自体はそれほど多くはありませんでしたが、やっぱりこういう細かいところまで必要なのだと気づかされました。時代の流れでかなり変わっている部分も多かったため、これからも定期的に見直しが必要だと実感しました。
非正規労働者については、正社員転換や無期雇用契約など、従業員の希望も聞きながら、今後調整していきたいです。
就業規則の見直しに取り組んだことは従業員にも話しているのですが、改めてみんなに説明しつつ、4月から新しい就業規則を進めていこうと思っています。

OFFICER

本事業を担当した 企業担当者・社会保険労務士



代表取締役 金城 太さん



社会保険労務士 水澤 孝一



interview

株式会社 西自動車商会

【所在地】沖縄市
【業種】卸・小売業
【事業内容】車販売・リース、整備業
【従業員数】87人(うち非正規6人)



【課題】 PROBLEM

京セラのフィロソフィをベースに運営 従業員のモチベーションを上げる評価制度が必要

以前から、人事考課制度を含めた評価をしっかりとやりたいと思っていました。私は、人材育成に力を入れていて、会社の理念や方向性、考え方を社内で共有するのが一番大事なことだと思っています。
以前は、成果を上げた部署にボーナスを多めに出すなどしてしていました。すると、次第に社内にぎくしゃくして、自分の部署の仕事だけで、他部署の手伝いをしない雰囲気になってしまい、考え方を変えなければいけないと気づきました。
私自身は、京セラ株式会社の名誉会長・稲盛和夫さん主催の勉強会「盛和塾」に9年前から通っていて、京セラのフィロソフィをベースに判断基準、行動規範を作っています。おかげさまで従業員の考え方や方向性の意識が統一されてきて、その成果が顕著に出てきています。京セラでは、あまり差別をしないというのが基本的な考え方です。頑張っている部署にボーナスを出すのではなく、みんなで賞賛をする大家族主義です。ですが、成果が出ている部署と出していない部署が同じでは、平等という名の不平等になって、モチベーションが下がってしまうのではないかと懸念しており、やはり人事評価制度を作らなければと思いました。
以前作ってもらった考課表はともしっかりした細かい評価案だったので、今回の事業では、上司が部下を評価するだけではなく、もっとシンプルに今すぐ始められる評価制度で、最終的には360度評価を目標にしています。
また、何年も前に作った就業規則があるのですが、この機会に見直ししたいと思いました。



【取り組み】 ATTACK

項目を減らし、評価しやすい考課表を作成 社会人として当然の事柄も再確認

以前作った考課表は業務レベルなどが細分化されて項目も多かったため、今回は20項目くらいに減らしました。遅刻をしないなど仕事に対する意欲や態度など、ごく当たり前のことも敢えて入れました。社会人として当然の事柄について、改めて自分自身ができているのか考え、確認することはとても良いことだと思います。



【成果】 RESULT

自己評価と上司の評価をすり合わせ、課題を抽出 仕事の判断基準、行動規範になるフィロソフィも確立したい

一般社員・パート・管理者用に考課表を作成しました。来期から早速使ってみて、まずは自己評価と上司の評価のすり合わせをし、そこで大きな差があれば課題が見えてくると思います。面談で改善点を話し合っ、クリアする課題をピックアップし、3か月後にどの程度成長しているのか評価する形を取ります。
京セラのフィロソフィをベースに、当社のフィロソフィを作りたいと思っています。人としてどう考えるのか、お客さんとどう向き合うのかということも含めた当社ならではのフィロソフィです。これが仕事をする中での判断基準、行動規範になります。この項目も考課表に入れたのですが、実はこの部分が従業員みんなに確認したいところであり、これからどうなるのかワクワクしています。



OFFICER

本事業を担当した 企業担当者・社会保険労務士



代表取締役 津嘉山 修さん



社会保険労務士 水澤 孝一





interview

株式会社フレンズ&5

【所在地】 宜野湾市  
 【業種】 その他のサービス業  
 【事業内容】 ハウスクリーニング業、アフラック募集人代理店  
 【従業員数】 8人(うち非正規5人)



【課題】  
PROBLEM

創業して間もないため、就業規則が未整備  
従業員数も増えつつあるため、働く環境を整備したい

2016年12月設立のため創業してまだ間もなく、就業規則もない状態です。当初は従業員が2〜3名しかいなかったのですが徐々に増えつつあり、従業員のためにも就業規則を整えなくてはならない時期だと思っていました。そこで、社労士の方にお願いすることにしました。



【取り組み】  
ATTACK

現状に合わせて給与の計算方法を整理  
あやふやな部分を明確化し、間違いを防ぐ

就業規則を作成するのは初めてなので、たたき台になるモデル案を基に、社労士の方にアドバイスをもらいながら作りました。  
 給与の計算方法について現状をお話したら、その方法を採用することになったので、現状に合わせて月給制と時給制の両方の計算方法を作りました。休日出勤の場合は何%プラスするのかなども教えていただき、給与の計算の仕方は一番気を付けなければいけない部分だと感じました。あやふやなのが間違いのもとなので、明確になったことで事務的にもやりやすくなったと思います。  
 育児休業や介護休業も明確化しなければならぬとわかり、明記しました。



【成果】  
RESULT

従業員が増えていく前に、就業規則を整備  
法令、時代の変化に合わせて、今後も改善したい



従業員は10名以下なので、就業規則の整備は義務ではないのですが、これからどんどん人数も増やしていく予定なので、やはり必要だと感じました。今のうちに取り組むことができたので良かったです。  
 特に女性が多い職場なので、今回作成した育児・介護休業規程を今後使う機会が多くなると思います。  
 当社の業務のうち、ホテルの清掃業が増えており、その部分を担当するパート従業員が増えているのが現状です。パート従業員もできるだけ待遇を良くしていきたいという思いがあります。これからは法令が変わっていくでしょうし、待遇ももっと良くなると思います。その変化に合わせて、今後も改善していきたいと思っています。

OFFICER

本事業を担当した  
企業担当者・社会保険労務士



末吉 節子さん



社会保険労務士  
西田 倫朗



interview

医療法人 宜野湾整形外科医院

【所在地】 宜野湾市  
 【業種】 医療・福祉  
 【事業内容】 診療所、居宅介護支援事業、  
訪問介護事業、通所介護事業  
 【従業員数】 64人(うち非正規46人)



【課題】  
PROBLEM

職場環境を改善し、定着率を上げたい  
ハード面・ソフト面の充実で、働きやすい職場に

介護事業は、募集をしてもなかなか人が集まらない、人が定着しないのが悩みです。デイサービスや通常介護は、利用者の皆さまとの交流、人間関係が大切なので、できるだけ同じメンバーで支えあっていければと思っています。  
 楽しく働きやすい職場環境をつくるためにはどのようにしたら良いのか、職員が定着しない理由は何なのかを考えてきました。



【取り組み】  
ATTACK

人事考課表と目標設定シートを作成  
意識を高めるため、“平等”ではなく“公平”に評価する

考課表のモデル案をベースに、全体に共通するものと介護の専門的なものに分け、できるだけわかりやすい内容に変更した人事考課表を作成しました。項目は、欠勤・遅刻・早退などの勤務態度や規律性、積極性など、社会人として必要な事柄もすべて出してみました。次に、能力や理解、熟練、工夫などの部分。評価は4段階にしました。  
 考課表を採用すると、点数を付けてあら探しをするというイメージもあるかもしれませんが、そうではなく、自分の良い面や欠点に気づいてもらい、良いところは伸ばし、悪いところは改善してほしいということです。人事考課表で自分自身を見つめ直し、目標設定シートで次の課題を確認する作業をしたいと思っています。  
 社労士の方に言われた「平等ではなく、公平」という言葉が印象に残っています。悪いところを探すのではなく、働く意識を高めるため、頑張っている人を公平に評価していくものだと思われました。



【成果】  
RESULT

自己評価を基に、達成すべき目標を設定  
良い人材を育て、会社もステップアップ

まずは自己評価をし、上司と面談をしながら次に取り組みたい目標を設定してもらいます。優先順位や、いつまでに、どの基準までという具体的な内容も書いてもらい、3か月後、半年後に確認し、最後に期末の面談で評価していきたいです。従業員それぞれに、達成感を持たせるように進めていければと思っています。  
 最初はどこから手を付けたら良いかわかりませんでしたが、回を重ねるごとに、自分たちの施設なりの評価の仕方がだんだん見えてきた気がします。小さな会社ですが、これから企業としてステップアップしていくためにも、人が宝だと思います。これまでは良い人を採用したいという思いがありましたが、そうではなく、入ってきた人を育てることをしていかなければ、会社として伸びていかないと感じました。

OFFICER

本事業を担当した  
企業担当者・社会保険労務士



介護支援事業所所長  
福嶺 博子さん



社会保険労務士  
水澤 孝一





interview

有限会社 ナプトン

【所在地】那覇市  
 【業種】警備業  
 【事業内容】施設警備、交通誘導警備  
 【従業員数】38人(うち非正規32人)



【課題】  
PROBLEM

昨年、事業を引き継ぎ  
評価制度の導入を検討

昨年、事業を引き継いだ際、それまでのいきさつや、従業員それぞれをどのように評価しているのかわかりにくく感じていました。前職で評価制度を採用していたので、当社でも導入できないかと悩んでいたことを、非正規雇用についてのセミナーに参加した際のアンケートに記入。専門家派遣の案内をいただいて、参加することにしました。



【取り組み】  
ATTACK

4段階評価のシンプルなひな形をベースに  
警備業に合わせた内容に修正

評価制度についてのセミナーに参加した際、評価が4段階に分かれたシンプルな資料をいただきました。それは小売店がベースだったので、社労士の方の経験を踏まえながら、当社の業種に合わせた内容に変更していききました。

勤務態度など基本的な内容は、ほとんど変えませんでした。当社は従業員の平均年齢が高いため、その年齢層もうまく理解できるよう、かみ砕いた文言にするためのアドバイスをいただきました。



【成果】  
RESULT

わかりやすくシンプルな人事考課表を作成  
目標ややりがいを持って働ける職場に

賃金制度の考え方や評価制度をリンクさせ、警備員用はそれぞれの成績、情意、能力に分けて人事考課表を作成しました。作っていて難しいと感じたのは、それぞれの項目が考課表を作る目的に沿っているかを確認し、うまく合わせていくことです。最初は10項目くらい用意していたのですが、従業員のレベルもそれぞれ違うので、項目を少なくシンプルにして、最低限できてほしいところから始めてはとアドバイスをいただきました。

評価制度を導入するのは初めてことで、従業員の年齢層が高いことを考慮すると、いきなり自己評価するのはとっつきにくいのではないかと感じています。そこで、最初は上司だけの評価にする予定です。まずは、会社がどこを見ているのか、こういうことができるようになってほしいという基準を説明し、目安してもらおうと思っています。

年2回の面談で使用する予定ですが、より現場に近い従業員にも中身を確認してもらいながら、これをたたき台に少しずつ中身を変えていくかもしれません。みんなが納得する形に仕上げたいので、将来的には賞金に反映することを視野に入れています。

社労士の方からは、従業員自身が自己評価し、目標を書く目標管理シートも紹介してもらいましたが、今は時期尚早だと思うので、いずれ導入できればと思います。警備という仕事は毎日同じ業務で単調になりがちなので、その中で自分はどうなりたい、こうしたいと思いがら仕事をした方がやりがいも出てくると思います。自分で目標を決めて働いていけるものを、これからは導入したいと考えています。

OFFICER

本事業を担当した  
企業担当者・社会保険労務士



代表取締役 柳原 洋臣さん  
 警備副主任 宮里 龍二さん



社会保険労務士 水澤 孝一



interview

株式会社 タイムスアド企画

【所在地】那覇市  
 【業種】広告代理業  
 【事業内容】広告代理、保険代理、人材派遣業  
 【従業員数】81人(うち非正規64人)



【課題】  
PROBLEM

法改正に伴い、臨時職員の無期転換を検討  
優秀な人材を残していきたい

当社では、3～5年間限定の臨時社員を雇用し続けていますが、今年4月の無期転換に係る法改正に伴い、会社としてどう取り組むべきかが課題でした。昨年4月から、北部営業所の臨時社員を地域限定社員として、無期雇用の契約を結んでいます。他の非正規労働者の意欲も高まっていることから、4月以降はそれぞれの適性や要望を鑑みながら、無期転換への処遇改善を図りたいと思っていました。

今まで雇用していた臨時社員は3～5年の有期契約だったので、中には残ってほしい優秀な社員もいましたし、特に北部は人材を探すのも難しいです。無期転換について検討していたので、県の講演会やセミナーなどにも参加して情報を集めていたところ、今回の事業を紹介されました。



【取り組み】  
ATTACK

無期転換制度のひな形に、会社の希望を追加  
ハラスメント問題、育児・介護休業規程も確認

何度かセミナーに参加していたので、無期転換のルールについて、ある程度の情報や資料を集めていました。それを基に、当社の要望を加えた内容に変更していききました。特に北部の場合は、これまで就業場所を北部に限定していたのですが、無期転換に伴い、希望があれば異動も可能なものに変更しました。これは、社員との二者間の協議によって決めていきます。

一昨年、労働局の方に就業規則を見てもらう機会があり、その際にパワハラ・セクハラに関する項目がないことを指摘されたため、すぐに追加し、相談窓口を設置していました。育児・介護休業の法改正についても教えてもらいましたが、まだ手を付けていなかったため、今回、社労士の方に確認してもらい、法令に則って修正しました。



【成果】  
RESULT

優秀な人材に長く働いてもらうため  
力を付けてきている臨時職員を無期に転換

どの会社も同じだと思いますが、最近ではなかなか人が集まらないのが悩みです。現在働いてもらっている臨時社員は力が付いてきているため、3～5年で契約を終わらせるのは正直もったいないことです。4月から無期転換制度を導入することで、優秀な人材に長く働いてもらえるようになるかと期待しています。

OFFICER

本事業を担当した  
企業担当者・社会保険労務士



総務部副部長 石垣 為和さん



社会保険労務士 宇野 一博





SEMINAR

## 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3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 誰もが働き続けたい会社とは？ 人材を生かす多様な雇用形態の活用法

自社の実情に沿った人事配置は重要課題です。在宅勤務や時差出勤また外国人労働者の雇用など、現在では他にもさまざまな働き方と雇用形態があり、その種類や活用法について。



### Theme まだ間に合う！優秀な人材維持のためのスムーズな 無期労働契約転換4つのステップ

今年4月に無期転換契約を行う企業にとって、早めを知っておきたい無期労働契約転換についてのさまざまな整備方法や、事業主が知っておかなければならないことを解説。



### Theme 事業主が知るべき労働法 ～おさえおきたい育児介護休業法2017年改～

労働法としての基礎を押さえつつ、なかでも育児や介護をきっかけに貴重な人材が離職するケースもあるため、社員が安心して働き続けられよう2017年改正の育児介護休業法も解説。







SUMMARY

## 本事業を振り返って

### 【事業を運営してみて】

今回、沖縄県からの委託を受け、非正規労働者の処遇改善に係る支援事業として、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。

この事業では、非正規労働者が働きやすい環境を整備するために就業規則を見直したり、育児・介護と仕事を両立できるように育児・介護休業規程を整えたりと、処遇改善に対する支援を行うことができました。これにより、非正規労働者の働きやすい環境づくりを図り、働き方改革に取り組む手助けになったのではないかと思います。

### 【見えてきた実情】

参加企業が抱えている課題の多くは、人材不足で求人募集をしても応募が少ないので、今いる非正規労働者の定着率を上げるために、処遇改善に取り組む必要性を感じていることでした。正規・非正規の不合理な処遇の格差を埋めていけば、非正規労働者も能力を評価されているという納得感が生じ、働くモチベーションにつなげられるが、自分たちだけで取り組むにはハードルが高く、専門家の知識と経験が必要としていました。

また、創業時などに就業規則を作成したけれど、時代の流れで現状とずれが生じ、法改正に追い付けないままになっていることに不安を覚えている企業が多かったです。

### 【本冊子に込めた想い】

働きやすい職場環境とは、正規・非正規の二つの働き方をする労働者が、その仕事ぶりや能力の評価に納得感を得て、意欲を持って働き続けられる職場です。そのために、非正規労働者の処遇改善、正規労働者との格差是正、有期雇用から無期雇用・非正規雇用から正規雇用への移行など、各企業が専門家と共に働き方改革に取り組みました。

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一員である非正規労働者がやりがいを持って働き、それが県内中小企業の発展につながっていくことを願っています。

平成29年6月～平成30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  
TEL:098-866-2366  
【運営】 株式会社プラスキャリア