



2 ..... 目次（コンテンツ）
3 ..... 非正規労働者待遇改善事業の概要と流れ
4~5 ..... 沖縄県における非正規雇用の現状
6~7 ..... hair create U&I / その他のサービス業（美容業）
8~9 ..... 株式会社マルケン / 建設業（土木解体工事業）
10~11 ..... 株式会社サマー / その他のサービス業（マリンスポーツ）
12~13 ..... 株式会社サン・エージェンシー / その他サービス業（企画、広告業）
14~15 ..... 世界のブエノチキン合同会社 / 卸・小売り・飲食サービス業（丸焼きチキンの製造、販売）
16~17 ..... 合同会社訪問型ステーション美城 / 医療・福祉（訪問介護、居宅支援、重度訪問介護、移動支援）
18~19 ..... 株式会社照屋建設 / 建設業（土木、建築業）
20~21 ..... 有限会社狩俣碎石 / 製造業（碎石、生コン製造業）
22~23 ..... 有限会社島八工業所 / 建設業（空調、換気ダクト工事）
24~25 ..... 宮古港運株式会社 / 港湾運送業（船の荷役、貨物の配達）
26~27 ..... 有限会社池宮商事 / イベント業・宿泊業（イベント事業、宿泊事業、出店事業）
28~29 ..... Ai プランニング沖縄株式会社 / 医療・福祉（通所介護）
30~31 ..... 合同会社アユマダイサービスつる / 医療・福祉（介護サービス業）
32~33 ..... 合同会社結まるYANBARU / 医療・福祉（障害福祉サービス）
34~35 ..... スンドゥブ ドゥビドゥブ / 飲食サービス業・韓国料理（スンドゥブ専門）店
36~37 ..... 錬成教室やいま塾 / 教育関連業（学習塾の運営）
38~39 ..... 社会福祉法人あさと福祉会 花の子保育園 / 医療・福祉（保育園）
40~41 ..... レキオ・パワー・テクノロジー株式会社 / 製造業・医療・福祉（ポータブルエコー等のジェネリック医療機器の開発・製造・販売）
42~43 ..... 合同会社健寿苑 / 医療・福祉（介護事業）
44~45 ..... 社会福祉法人小橋川福祉会 西原保育園 / 医療・福祉（認可保育園）
46~47 ..... 労働環境課題セミナー
48 ..... 本事業を振り返って

## 非正規労働者待遇改善事業の概要

沖縄県の非正規雇用率は全国に比べて依然として高く、国や県において正規雇用への転換等を促進する各種施策に取り組んでいます。

しかしながら、正社員転換を促しても、非正規労働者は常に一定程度存在することから、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重要です。

沖縄県では、非正規労働者を雇用している県内中小企業のそれぞれの実態に即した労働環境の整備を支援し、非正規労働者等従業員が働きやすい職場への改善を図るために、平成28年度から「非正規労働者待遇改善事業」を実施しています。

### 【本事業の支援内容】

- ①専門家派遣による就業規則の見直し等の支援
- ②使用者向けの労働環境課題改善セミナー

## 非正規労働者待遇改善事業の流れ

### ①専門家派遣

自社だけでは労働条件改善に取組ことができない県内中小企業に対して、社会保険労務士といった労働に関する専門家を無料で派遣し、企業と一緒にになって、働きやすい環境づくりをお手伝いします。

専門家派遣では、各企業毎の労働条件課題等について改善目標を設定し、目標達成に向けて支援を行います。



### ②使用者向けの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無料のセミナーです。労働に関する実績が豊富な社会保険労務士が講師を務めます。



取組事例では、専門家派遣を通して働きやすい職場づくりに取り組んだ県内企業の成果などについて紹介しています。

## 沖縄県における非正規雇用の現状

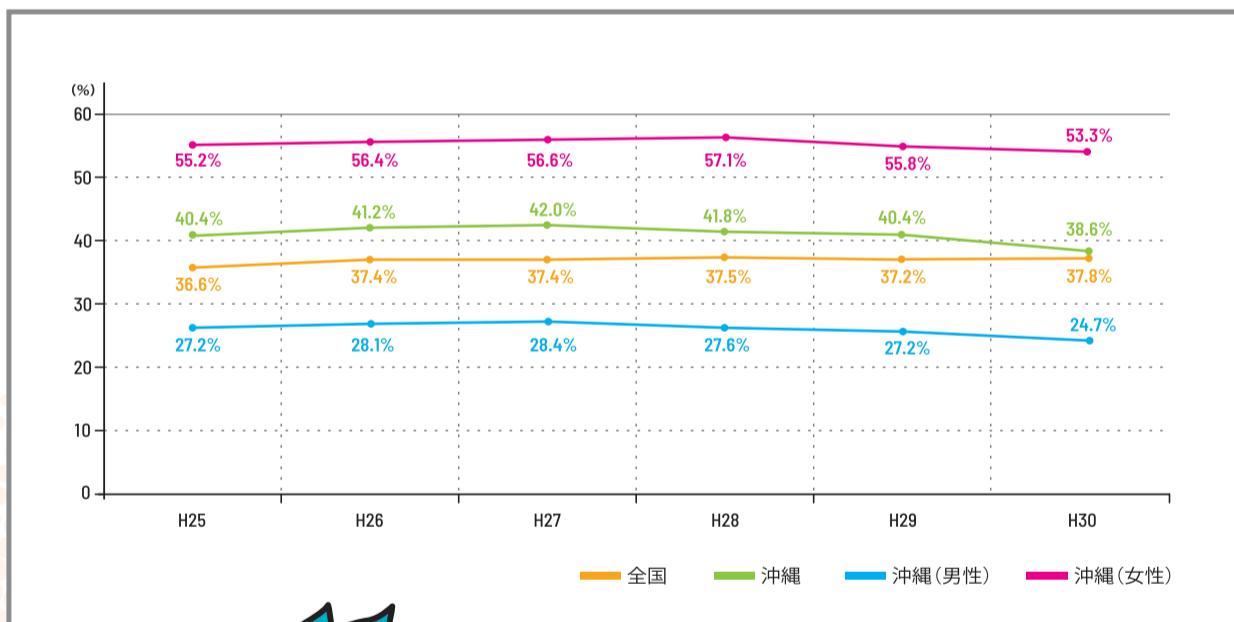
沖縄県の雇用情勢は、完全失業率の改善や有効求人倍率が高水準を維持するなど、好調な状態にあります。

しかしながら、非正規の職員・従業員の割合が、全国と比べて高い状況にあるなど、「雇用の質」の改善が課題となっております。

平成29年度沖縄県労働環境実態調査によると、非正規社員である理由として「自分の都合のよい時間に働けるから」、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」、「勤務時間や労働日数が短いから」など、多様な働き方を希望する方がいることが考えられます。

### (1) 非正規の職員・従業員、男女別の割合の推移

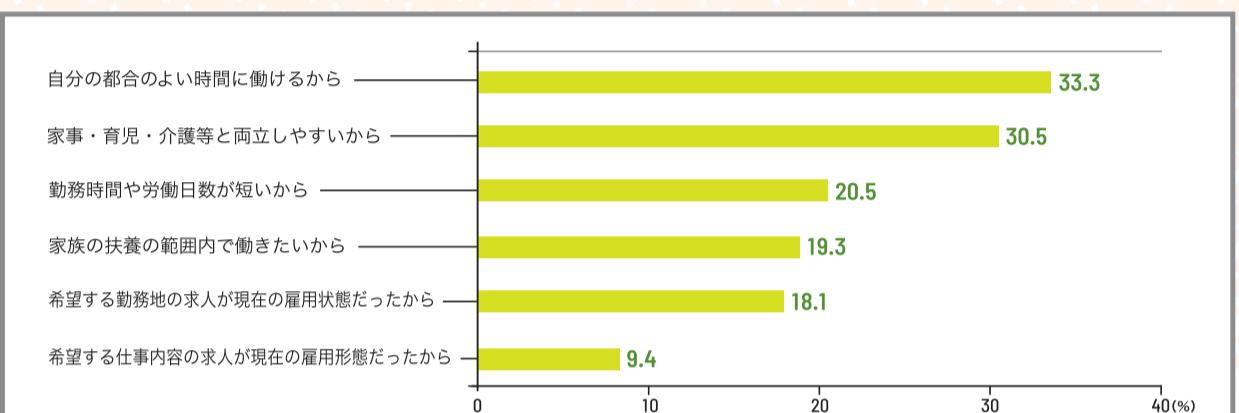
平成30年沖縄県の非正規の職員・従業員の割合は38.6%となっており、全国平均より0.8ポイント高くなっています。また、男女別にみると、女性の非正規の職員・従業員の割合が53.3%と高くなっています。



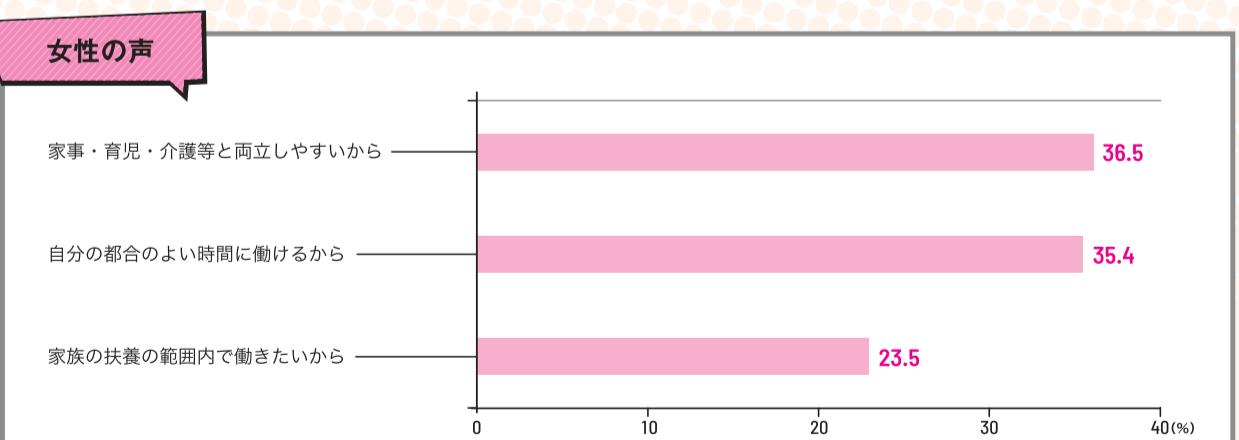
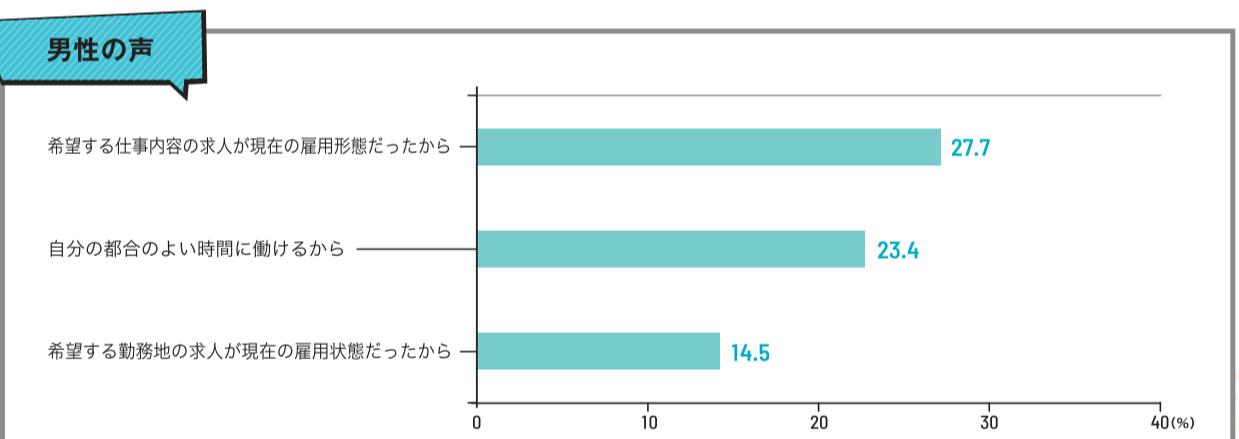
なるほど!  
自分たちにあった生活、状況によって  
多様な働き方が見えてきたね!

### (2) 非正社員である理由

「自分の都合のよい時間に働けるから」(33.3%)の割合が最も高く、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」(30.5%)、「勤務時間や労働日数が短いから」(20.5%)の順に続いています。



男女別では、男性で「希望する仕事内容の求人が現在の雇用形態だったから」(27.7%) や「希望する勤務地の求人が現在の雇用状態だったから」(14.5%)の割合が全体よりも高く、女性では、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」(36.5%)の割合が全体よりも高くなっています。





interview

### hair create U&I

【所在地】名護市  
【業種】その他のサービス業  
【事業内容】美容業  
【従業員数】3人(うち非正規2人)

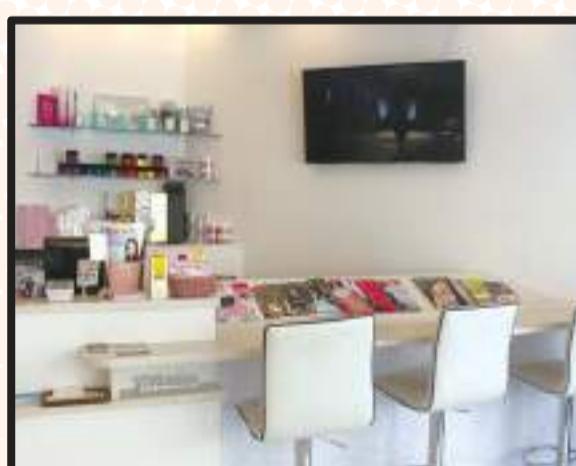


#### オープンから2年が経過 就業規則を整備するチャンスと思い、事業に参加

オープンして2年経ちましたが、これまで就業規則を整備していました。他の企業はどのタイミングで作成しているのか気になり、商工会の方に相談したところ、今回の事業を紹介され、社労士の方と相談しながら今後の計画を立ててはアドバイスされました。これまで就業規則がなくて困ったことはありませんでしたが、良い機会だと思い、参加することに決めました。

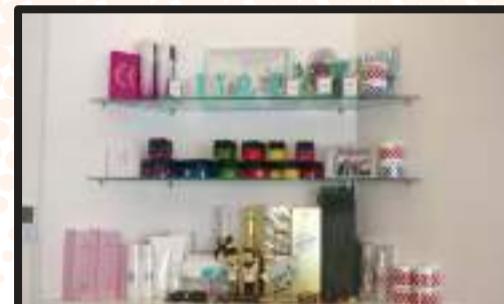


#### 美容専門学校生が重視するポイントを確認 就業規則を整備し、若年層が働きやすい魅力ある 職場づくりに取り組む



就業規則を作るのは初めてだったので、何を決めたら良いのか全く分かりませんでした。社労士の方に1から10まで細かく提案してもらい、その中から何を選ぶのかを相談していました。また、美容業界は週44時間労働の特殊な業種であるなど、法律的な細かいことも丁寧に説明してもらいました。

若い人材を採用するために、美容専門学校の卒業生が就活の際に重視するポイントも気になっていました。進路指導担当者が気にしているひとつが社会保険の整備と教えてもらったので、社会保険と国民健康保険の違い、保険料の試算や給付内容を説明してもらいました。



#### 良い人材の育成と定着のため、就業規則を整備 スタッフのキャリアアップを目指す

賃金規程、育児介護休業規程、正社員等転換制度、また社会人として当たり前に守るべき社内ルールも盛り込んだ就業規則を作成しました。就業規則を整備したことで、これまで以上に良い人材の育成と定着に努めています。

美容師は技術職なので、年間を通してさまざまな講習会が行われています。セットやカラー、ストレートの講習などの案内をいただくのですが、開催場所は那覇が多いです。そのための経費は基本的にお店から出しています。就業規則の整備を機に、今後はスタッフの技術向上に助成金を活用できたら良いと思っています。



comment

#### 実際に体験された皆さんとの声を聞きました。



利用した担当者の声

代表  
喜屋武 俊也さん



アドバイスした専門家の声

社会保険労務士  
西田 倫朗

これまで口頭で説明していたことを明文化することで、スタッフに不鮮なく伝えられるようになると思います。評価制度導入のアドバイスもいただいたので、将来的に考えていきたいと思います。

今回整備した会社の現状に合った就業規則、育児介護休業規程などを生かして、良い人材の育成と定着を行っていきたいという代表の思いを実現できるかと思います。

interview

株式会社 マルケン

【所在地】中城村  
【業種】建設業  
【事業内容】土木解体工事業  
【従業員数】25人(うち非正規23人)

就業規則が形がい化し、  
社内ルールが守られていない  
賃金規程や勤務体系の見直しが必要

従業員の中に勤務態度が良くなかったり、社内ルールを守らないところが見受けられ、とても困っていました。賃金への不満も理由のひとつではないかと考えていたので、従業員の賃金や勤務体系の見直しが必要だと感じていました。

就業規則はありましたが形がい化しており、従業員のモチベーションアップやモラルの向上が大きな課題でした。

従業員のモチベーションアップ、  
働きがいを明確にするため、評価制度を導入し、  
業務に対する目標の明確化を検討

社労士の方と就業規則を確認しましたが、特に修正の必要はないとのことでした。従業員のモチベーションをアップし、働きがいを明確化する方法として、キャリアパスなどを利用した評価制度を作り、業務に対する目標を明確にすると良いのではとアドバイスを受けました。

厚労省による建設部門用の評価表を基に、会社の現状に合った内容を確認してきました。

RESULT  
【成果】

現状に合った評価表を作成  
会社から求められているレベルを明確化し、  
モチベーションアップにつなげる

ひな形を確認しながら当社に合った項目を選択し、評価表を作成しました。

これまでには、本人の努力や実力を見て、現場を任せられるくらいに成長したら、会社の判断でリーダーや現場監督などに昇格・昇給していました。勤務年数のみの昇格・昇給ではないため、その判断材料が従業員にうまく伝わっていない部分もあり、不満につながっていたのではと推測しています。

今回はきちんとした評価表を作成できたので、1年目はこれができほしい、2年目はここまで成長してほしいというように、会社の望んでいる内容やレベルが明確に伝わるようになると思います。

社労士の方からは、この評価表を基にした個別の面談も勧められました。1対1で話すことで、悩みや不満がこれまでよりも言いやすくなるのではと思っています。また、自分に足りないところ、求められていること、現状をそれが把握でき、次はここまでできたら給与アップにつながることも明確になって、モチベーションも上が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お声を聞きました。

利用した担当者の声

経理  
島袋 尚也

アドバイスした専門家の声

社会保険労務士  
宇野 一博

社労士の方にたくさんのアドバイスや資料をいただきました。給与面をはじめてとして、やりがいのある職場環境の整備が大切なことだと思いました。今後は、作成した評価表をうまく活用していきたいです。

8

9



**interview**

**株式会社 サマー**

【所在地】恩納村  
【業種】その他のサービス業  
【事業内容】マリンスポーツ(シュノーケル、ダイビング)  
【従業員数】10人(うち非正規6人)

**PROBLEM** 【課題】  
就業規則がないため、決まったルールで働けない  
しっかりと整備し、働きやすい環境づくりをしたい

就業規則がないため、決まったルールで働けていないのが現状でした。会社のルール、決まりがないと従業員も悩みますし、きちんととしたルールが必要だと感じていました。会社としてのルールをしっかりと整備して、みんなが同じ方向を向いていくようにしていきたいと考え、この事業に参加しました。この機会に就業規則を整備することにより、従業員が働きやすい環境を整備したいと思っていました。

マリンスポーツの業界はしっかりと決まり事がない会社が多いのですが、当社は長く続けていくためにもしっかりとやっていきたいと思っていました。オンシーズンは7～10月の4か月間で、それ以外はオフシーズンです。県外から働きに来るスタッフも多い業界なのですが、夏のみに来沖する季節労働の働き方をする人が多いです。これは、企業としてルールがきちんと決まっていないのが、長続きしない理由のひとつではと考えていました。年を重ねて経験を積むと、徐々にスタッフも仕事を理解することができ、その分をお客さまに還元することができると思います。だからこそ、会社の中から整備していきたいと考えました。

**ATTACK** 【取り組み】  
**Let's**

**お客様が夏場に集中、繁忙期などを考慮した1年間の変形労働時間制の導入を検討**

マリンスポーツという仕事柄、夏がすごく忙しくて、冬は比較的暇になります。これまで1か月単位の変形労働制を組んでいましたが、1年間の変形労働制に変えた方がお互いにメリットが出てくるのではないかということを社労士の方に相談しました。

これまで従業員から質問があった際、就業規則がないために経営者として明確な答えが出せなかつたので、現状に合わせて、就業規則のたたき台を作ることから始めていきました。



就業規則を見るのは初めてだったので、分からぬことも多く、社労士の方に丁寧に説明してもらいながら作業を進めました。セクハラやパワハラの項目が入っているのは、時代の流れなのだと感じました。

**RESULT** 【成果】  
**1年間の変形労働時間制を導入  
育児介護休業規程なども作成し、  
従業員が長く働き続けられる環境を整備**

1年間の変形労働時間制を取り入れ、繁忙期の7～10月はなるべく出勤を増やし、冬にゆったりできるスケジュールを組みました。これは、社労士の方にアドバイスをいただきながら、労働基準に問題ない範囲で調整しました。

仕事をする上で一番大切なのは生活だと思っているので、安心して働けるように保険加入についても相談しました。仕事のために生きるのではなく、生活のために仕事をするのだと思っています。週29時間前後で働いている従業員も多かったので、社会保険の加入条件を満たすようなシフトを組み、保険関連も見直しを行いました。

就業規則の他、賃金規定、育児介護休業規程、正社員等転換規程も作成しました。

マリン業界は、夏は沖縄に行って、冬は雪山に行くという季節労働をする県外の方が多かったのですが、ここ数年は年間雇用を希望する方も増えてきています。当社は地元のスタッフが多いのが特徴で、地元だからこそ長く働けるのだと思いますし、やはり沖縄の方にこそ沖縄の良さ、魅力を広めてもらった方が良いという気持ちもあります。

就業規則がない会社が多いこの業界で、当社がきちんと整備しているとルールが明確になりますし、従業員のモチベーションにもつながるのではないかと期待しています。従業員にもよく言っていますが、1年単位で考えるのではなくその先を見てほしいです。保険や会社のルールなど、きちんと決められた中で働くからこそ生まれる楽しさがあると思います。

**comment** 実際に体験された皆さんのお声を聞きました。



利用した担当者の声  
代表取締役  
喜小川 拓朗さん



アドバイスした専門家の声  
社会保険労務士  
西田 倫朗

きちんとルールを決め、今、最善だと見える内容にできたので良かったです。時代が変わるとルールも変わっていくと思うので、これからも改善していくたいです。その第一歩を踏み出せたのが大きいと思います。

マリンスポーツの会社の現状に合った、夏と冬の業務の繁閑に対応した就業規則が整備されました。働く上のルールも、雇用契約書や36協定、育児介護休業規程などによって、今後も安心して働き続ける環境が整備できたと思います。

10

11

interview

株式会社 サン・エージェンシー

【所在地】那覇市

【業種】その他のサービス業

【事業内容】テレビ・ラジオ・新聞・雑誌等の各種広告やイベント、出版・印刷・写真・ビデオの企画・立案・制作・実施・市場調査・分析、展示装飾・店舗内装等の企画・設計・施工

【従業員数】25人（うち非正規5人）

企業理念に沿って、お客様の幸福と  
地域社会への貢献、そして全社員が  
働き続けられる環境づくりを目指す

当社の企業理念として「マーケティングとコミュニケーション事業を通して、全社員の物心両面の幸福と地域社会の活性化に貢献する」を掲げています。まずは社員の働きやすい環境を整備し、全社員が働き続けられる職場づくりをしていきたいと思い、この事業に参加しました。

会社設立時に作成した就業規則を平成17年に見直しをし、法改正に合わせて平成20年に育児介護休業規程を修正しました。それ以来、特に改定を行っていないので、現在の法令に合わない内容になっているため、社員が満足できる内容に改善していきたいと思っていました。

就業規則を見直し、残業時間の取り扱い、  
賞与の算定期間など現状とのズレを細かく確認

まずは社労士の方と一緒に就業規則の本則から読み合わせをし、法律に合っているか、現状に合っているか、一つずつ確認していきました。

一番時間をかけたのは、残業時間についてです。残業の線引きが難しく、社労士の方のアドバイスを受けながら、時間外労働の考え方（管理監督者の範囲、残業の申告制度、計算方法）を確認し、修正してきました。

賞与の算定期間と考課対象期間の設定に少しズレがありましたので、見直しを行いました。

懲罰については、これまでの就業規則に沿って、役員で話し合って対応していましたが、論旨解雇についての表記がなかったので、どのような場合にも対応できるように、懲戒の種類などを追加してより詳しく記載し、懲戒処分に服務規程の内容も反映させました。

手当の支給内容などを一つ一つ丁寧に確認  
修正点を明らかにし、  
就業規則をより明確な内容に改善

今回の見直しで大きな変更はありませんでしたが、社労士の方に一つ一つ丁寧に細かく確認してもらうことで、業務手当の支給内容、勤続年数による退職金の算定方法、育児介護休業規程など、現状とのズレや法改正に沿った就業規則の修正・見直しができました。また、日々の業務に追われて健康診断をなかなか受けられない社員もいるので、その点も就業規則に追加しました。

改めて就業規則を読み直し、プロの方にアドバイスをいただくと、今まで知らなかつたことが多かったです。一つひとつ内容が想像以上細かくて驚きましたが、社員全員が安心して働く環境づくりに必要なだと感じました。これまで、正規労働者も非正規労働者も一つの就業規則にまとめていたのですが、二つに分けて分かりやすくなりました。

comment 実際に体験された皆さんのお話を聞きました。

利用した担当者の声

取締役 総務部部長 福地 武治さん  
総務部主任 富盛 理沙さん

アドバイスした専門家の声

社会保険労務士  
水澤 孝一

社労士の方に相談したこと、他企業の事例も教えてもらいました。就業規則をじっくり見直したことで修正点が分かり、より明確に、法律に基づいた内容に改善することができました。

今回の就業規則の改定に伴い、働き方改革の法改正を意識して、残業の対象者・上限規制などの根本的な見直しを賃金部分も含めて改善していくことにより、働きやすい環境を目指した企業運営ができることが期待されます。

12

13



interview

### 世界のブエノチキン 合同会社

【所在地】浦添市  
【業種】卸・小売業、飲食サービス業  
【事業内容】丸焼きチキンの製造、販売  
【従業員数】9人（うち非正規5人）



### 先代からの家族経営の店舗を法人化 現状に合った就業規則や賃金体系を整え、 正社員増を



先代のころから家族や親せきに手伝ってもらう家族経営です。平成29年に法人化しましたが、まだ2年目なので、家族だけが正社員で他のスタッフは非正規という状態です。先代の時から働いている従業員と二代目が雇った従業員で勤務条件や時給設定が違う部分もあり、就業規則や賃金体系が整っていないのが現状です。

これまで特にきちんとした就業規則もなかったので、現状に合った分かりやすい就業規則を作成し、従業員に周知させていきたいと思っていました。

また、先代である父母が引退して楽になれるように、今後の担い手を考えて正社員を増やしていくかなければと思っている時、この事業の案内をいただき、参加を決めました。



### これまでの良いところは残しつつ 子育て中の従業員も働きやすい職場に

社労士の方とモデル就業規則を確認しながら、現状に合わせて修正していました。

私が子育て中ということもあり、同じ立場の人が働きやすい職場にしたいということを念頭に置いて、育児介護休業規程も整えていきました。これまで私自身が育休を取ったことがなかったので初めて内容を確認したのですが、きちんと決められていることを知ることができました。子育て中の従業員にはできる限り休ん



ほしいという思いが半面、経営者としては経費を考えながらバランスを見なければいけないという難しさを感じました。  
1年を通して冬が繁忙期なので、年間の変形労働を取り入れるのは難しいと判断し、1ヶ月の変形労働制を採用しました。これまで家族経営で、人数も4人だけだったので、お互いの希望を調整しながらあうんの呼吸で進めていたのですが、人数も11人に増え、同じようにはいかない部分があります。家族経営の良いところは残しつつ、変えていかないといけない点はきちんと決めていくことにしました。



### 正規労働者の就業規則を基に、 非正規用の就業規則を作成 年休取得、家族手当、時間外手当などが可能に

賃金体系に関しては、正社員は基本給に能力給と家族手当を付けました。家族手当は、少しでも子育てがしやすくなるようにという思いで追加しました。パート従業員は、これまで通り時給で計算することに決めました。

年休や時間外手当、半休の対応も追加しました。従業員も身内なので、お互いの都合に合わせながら休みを取ったり、仕込みのために数時間だけ出勤するというふうに、臨機応変に対応していたため、年休などの規則が必要なことを知りませんでした。これからは就業規則に則ってきちんとシフトを決めながらも、これまで通り気持ちよく働いていける環境にしたいと思います。

正規労働者用の就業規則を基に非正規労働者用の就業規則も作成しましたが、大きな違いはなく、年休なども取得できるようにしました。

身内で手伝ってもらっている方は高齢なので、このままのパート従業員を希望していますが、若いアルバイト従業員やこれから採用する方は、希望とやる気があれば正社員にしていきたいと思います。

今回の取り組みで、なんとなく知っているようきちんと知らないことが多かったです。特に有休や時間外手当の計算はとても細かくて、難しかったです。利益を出すためには賃金はどのくらいが目安かという具体的なアドバイスもほしいと思いました。

社労士の方に相談して、経営者として、働いてくれている方の生活を守らなければいけないと身が引き締まりました。人員の配置やシフトなど、内部の制度をイメージする良いきっかけになったと思います。今後、会社としてどういう成長をし、どれだけの人材が必要になるのかということを計画的に考えるきっかけになりました。

comment 実際に体験された皆さんのお声を聞きました。



利用した担当者の声

代表社員  
浅野 朝子さん



アドバイスした専門家の声

社会保険労務士  
水澤 孝一

家族経営でうまくやってこれたので、就業規則の必要性を感じたことはなかったのですが、今後の発展のためにも、従業員の生活を守るためにも必要なことだと実感しました。経営者として、身が引き締まりました。

これまで就業規則をはじめとする規程がなく、勤怠管理もされていませんでした。規程の作成によりルールが明確になったうえ、年休や特別休暇、慶弔基準などの待遇が改善され、雇用環境全体の向上が今後とも期待されます。

interview

合同会社 訪問型ステーション美城

【所在地】うるま市  
【業種】医療・福祉  
【事業内容】訪問介護、居宅支援、重度訪問介護、移動支援(沖縄市のみ)  
【従業員数】7人(うち非正規6人)

開業時に作成した就業規則の内容を確認  
処遇改善加算の手当を従業員に還元したい

2018年1月の会社を立ち上げの際、社労士の方にお願いして起業に必要な資料を作成しました。開業に合わせてひな形を流用した就業規則を急ぎよ作成したのですが、十分に手が回らない状態だったので、法的に問題がないか内容に不安があり、常々専門家に確認してもらいたいと考えていました。

就業規則をきちんと見直して、従業員に処遇改善加算の手当付与やキャリアパスの整備をしたいと思っていました。

従業員に処遇改善加算手当の付与などもできるよう、  
就業規則を修正  
非正規労働者用も新たに作成

開業時に作成した就業規則に不備がないか、社労士の方と一つひとつ確認していました。非正規労働者用の就業規則はこれまでなかったので、正規労働者用を基に作成しました。

法改正に合わせて、育児休業などに関するハラスメントの禁止、育児目的休暇の新設などについて説明を受けました。小さい子どもを持つ従業員も多いので、そういう方々にも働きやすい環境づくりに取り組めたと思います。

訪問ヘルパーは、基本的に1対1での支援なのですが、各家庭によって仕事内容や順番も違うので、初回は指導者1人が同行し、やり方を教えています。その際、指導を受ける側に「助け合い手当」を付けていたので、その点も就業規則に追加しました。

賃金規程を整え、  
処遇改善加算Ⅰ取得後は賃金加算が可能に  
キャリアパスの整備がやりがいにつながる

訪問介護をする際、移動時間も就業時間に含まれると社労士の方から指摘を受けたので、それぞれの移動時間を申告してもらい、時給計算することになりました。労働時間については、現状に合わせて変形労働時間制は採用せず、1日8時間、週40時間に設定しました。

休日は毎週日曜日ともう1日の週休2日制。有休休暇は時間単位で取得できるようにしたので、利用しやすくなつたと思います。

正社員やパートの勤務年数によっての休日の日数や残業時間の計算方法など、細かい面のアドバイスを受けたのがとても助かりました。

従業員のやりがいとレベルアップを支援するため、キャリアパスを作成し、処遇改善加算Ⅰを取得することができました。これにより、国家資格である介護福祉士の資格を得た従業員には、賃金を加算できます。これまで、資格取得を目指している従業員は学校に通う時間を確保するために仕事をセーブできるよう、他の従業員と協力して支援していました。今後も資格取得を目指す従業員が増え、モチベーションアップにつながるのではと期待しています。

就業規則が整い、従業員全員に向けて説明会も行いました。私一人が独断で決めたわけではなく、専門家のアドバイスを受けながら法律に則って作成したので、従業員も安心感があるようです。資格所得や家庭の事情などでそれぞれ働き方が変わってくると思いますが、正社員とパート、それぞれのルールが明確になったので、従業員自身がどの働き方が合っているのか選ぶことができ、今後の仕事の内容を考える材料になるのではと思っています。

新しい就業規則の内容が従業員全員に浸透し、会社がうまく回るようになったら、今後は、社員とパートのやるべき仕事内容をより明確にし、それぞれの役割分担を強化していきたいです。

comment

実際に体験された皆さんとの声を聞きました。

利用した担当者の声

代表社員  
玉城 妙子さん

アドバイスした専門家の声

社会保険労務士  
前里 久誌

専門家にきちんと確認してもらい、法律に則った就業規則を整備できて安心しました。従業員の処遇改善、正社員・パートも関係なく、子どもがいる従業員も安心して働ける環境づくりの土台ができて良かったです。

平成30年1月に開業したばかりで、開業に間に合わせて急いで作成した就業規則が法的に問題ないかの確認、また、今いる職員が働きやすい環境づくりに取り組んできました。今回の就業規則の作成と並行して介護職員処遇改善加算Ⅰも取得できたので、従業員の採用・定着にもつながっていくものだと思います。

16

17

interview

株式会社 照屋建設

【所在地】宮古島市  
【業種】建設業  
【事業内容】土木建築業  
【従業員数】15人（うち非正規1人）

人材不足のため、仕事の依頼を断っている現状  
残業時間削減のため、労働時間を見直したい

就業規則はあるのですが、勉強不足で詳しい内容を理解していないと思っています。書いている文言の受け取り方や解釈の仕方がよく分かっていない点があり、もっと理解を深めたいと思い、宮古法人会主催の講習会に参加したところ、この事業を紹介してもらいました。

現在、仕事の依頼は多いのですが、対応できる人材がないため仕事を断っている状況です。人材の確保がなかなかできず、今後は外国人の雇用も考えています。

人材不足の中、納期に間に合わせるために残業も多くなっています。残業時間を削減するために、労働時間の見直しを行いたいと思っています。

昨年の36協定を見直し改善すべき点がないかを確認したいと思っていた。

法令に則って就業規則を修正  
36協定を作成し、従業員代表の同意を得る

これまで使っていた就業規則は、設立当時から徐々に整備し、4・5年前に法改正に合わせて一部を修正しています。今回は、現状に合っているか、法令に則っているかを一つずつ確認し、修正・削除・追加していきました。

退職金や賞与について相談し、規程に追加しました。現場で働いている従業員には建退共の手帳があるので、事務職の従業員にも長く働いてもらいたいので、どのような制度があるか相談したところ、一般事務は中退共を採用し、退職金契約を締結しました。

会社が作成した36協定について、従業員代表の同意が得られていなかったため、社労士の方を交えて話し合いました。通常の残業時間は月45時間、年間360時間を限度とし、繁忙期は月70時間まで、年間550時間まで同意を得ることができました。

RESULT  
【成果】

労働時間・休日の特定、特別休暇の付与日数の明確化、有休の時間単位での付与、退職金規定を作成し、会社の憲法である就業規則に沿って真摯に仕事に取り組む

会社の現状や要望を伝え、就業規則を整備しました。労働時間・休日の特定、特別休暇の付与日数の明確化、有給休暇の時間単位での付与、退職金規定の作成などを行うことができました。

今後、外国人の雇用も検討していく、沖縄県人材育成事業協同組合と協力しながら進めているところです。外国人を雇うにあたって特に注意しなければならないこと、整備が必要なことがないか社労士の方に相談しました。

外国人労働者は短期雇用のため、非正規労働者用の就業規則で対応できると分かりました。ただし、こちらもしっかりとした受け入れ体制を整えておかなくてはと思っています。ただ来てもらうだけ、働いてもらうだけというわけではないので、今いる従業員も含めて意識を高め、関わり合っていかないと成功しないと思っています。内面的なやり取りも大事で、家族のような気持ちで深く取り組んでいくと、従業員の気持ちも技術もアップし、組織として成長していくと思っています。

仕事というのはバランスが重要で、その中で生産性を上げるには工夫をしていかないといけないと思っています。会社の思いを従業員にきちんと伝えるためにはどのような言葉を使った方が良いのか、社労士の方にアドバイスをいただき、就業規則に盛り込んでいきました。就業規則は会社の憲法。それだけ重いものだと従業員にも理解してもらい、会社も従業員もお互いに真剣に取り組んでいきたいです。

comment

実際に体験された皆さんとの声を聞きました。

利用した担当者の声  
代表取締役 照屋 健さん  
総務部経理 照屋 直美さん

アドバイスした専門家の声  
社会保険労務士 前里 久誌

経営者が社員のこと、会社のことを考えて提案していることも、従業員の立場からは違う目線、考え方があるので、こちらの思いを伝えていく難しさを感じました。今回、社労士の方のアドバイスをいただき、就業規則に盛り込んでいたと思います。

人材の確保が難しい状況なので、就業規則を整備して働きやすい環境をつくり、雇用の安定を図りたいとの思いから、就業規則の改定に取り組んできました。今後も従業員の意見も聞きながら、それを就業規則に反映させることによって、さらに働きやすい職場になっていくものと思います。

18

19



interview

有限会社 狩俣碎石

【所在地】宮古島市  
【業種】製造業  
【事業内容】碎石、生コン製造業  
【従業員数】14人（うち非正規4人）



きちんと経理の引き継ぎができるまま運営  
社員のニーズはどう対応していくのか相談したい



父から会社を引き継いだのですが、一旦閉めた後に再開したためきちんと経理の引き継ぎがなく、これまでどのような流れで進めてきていたのか全くわからない状態でした。

中小企業のため、働いている従業員一人ひとりの存在が大きいです。従業員のニーズにはできるだけ応えていきたいですが、どのように対応したらよいのかが分からず、とても困っていました。日々の業務に追われ、就業規則を一人で見直すことも困難でした。

そこで、正社員制度導入、社員の望む働き方やニーズにどう対応していくのか、専門家の意見を聞きながら就業規則の見直しを行いたいと思いました。



現状や要望に合わせ、就業規則を見直し  
疑問点、分からぬこともすぐに相談

会社の現状や要望を伝え、法令に則っているかも確認しつつ、就業規則を見直していました。

従業員の高齢化が進んでいるため、育児休業に該当する従業員はいませんが、親や配偶者の介護の問題に直面している従業員もいるため、介護休業については時間をかけて説明を受けました。

その他にも、これまで疑問に思っていたことや困っていることなど、ピンポイントですぐに相談でき、専門家のアドバイスをもらうことができました。



整備できたからこそ見えてきた次の課題  
全従業員を月給制にする方法を模索

正社員就業規則、非正規社員の就業規則を整備しました。また、固定で残業手当を付けるなどを就業規則に追加し、正社員等転換制度も導入しました。

現在は月給制と日給制の両方の従業員がいます。以前から、全員を月給制にできないかと模索してきましたが、製糖期には長期に休む従業員や、農業・畜産業と兼業している従業員は早退や不定期の休み、また天気に左右されるなどがあり、なかなか踏み切れない部分があります。

今回、正社員等転換規程を導入したので、活用できる助成金を社労士の方に紹介してもらいました。これまで商工会から紹介されても、自分たちの会社には関係ない、どうせ無理だろうと諦めの気持ちが先に立っていました。今回じっくり相談に乗っていただいたことで、従業員のためになる何かができるのではないかという気持ちになることができ、やっとスタートラインに立った気がします。限られた人数で手続きなどに対応するのは厳しいですが、今後検討ていきたいと思います。



comment 実際に体験された皆さんのお声を聞きました。



利用した担当者の声

経理  
川満 恵子さん



アドバイスした専門家の声

社会保険労務士  
前里 久詰

不安に思っていることや疑問点をピントでブロに相談できたのはとても良かったです。整備できたらこそ見えてきた課題もあるので、実際に動き出していくから、改めて相談できる機会があるとさらに良いと思いました。

現在の就業規則が十数年前に作ったものでしたので、現在の法律に合わせて改定を行いました。また、人材の確保・定着も課題となっていましたので、退職金規定や正社員転換制度も就業規則の中に盛り込みました。身内の介護をしながら働いている従業員もいたので、育児・介護休業規程も整備しました。この就業規則を周知して、従業員が安心して長く勤める会社づくりに取り組んでいただきたいと思います。



interview

### 有限会社 島八工業所

【所在地】西原町  
【業種】建設業  
【事業内容】空調・換気ダクト工事  
【従業員数】9人（うち非正規1人）



### 会社の存続・発展のために 若い人材の採用・育成が急務 魅力ある会社づくりのために、就業規則を整備したい

最近は仕事量が膨大になり、人材確保が大きな課題です。建設業は若者の定着率が低いといわれていますが、当社でも募集をしてもなかなか集まらず、やっと採用しても定着しないのが現状です。現在いる従業員の高齢化も進んでおり、会社の存続・発展を考えると、若い人材を採用・育成していくことが急務だと思っていました。若者にとって魅力ある会社づくりをしていく必要があり、そのためにも就業規則を整備したいと考えていました。

また、育休・産休を取得した従業員の補充としてアルバイトを雇ったことがあるのですが、本人が正社員を希望した際にどのようにしたら良いのか分からず、困ったことがあります。このような場合にもきちんと対応でき、長く働ける会社づくりのためにも、正社員への転換制度の導入を検討していました。

従業員の待遇改善に取り組み、休日も安定して提供したいと思っているのですが、仕事が忙しく、月曜日から土曜日まで働いているのが現状です。労働時間の設定をどのようにしたら良いのか、また残業代の計算方法について、専門家のアドバイスがほしいと思いました。



### 創業時に作成した古い就業規則がそのままに 現状に合わない内容、労働時間を見直し、 現状に合った規則整備を検討

創業から数年後に作成した就業規則がありました。平成16年に法人化しましたが、就業規則はそのままになっていました。最初に就業規則を作った時には担当した社労士の方にお任せしていたので、私自身が内容をよく理解しないまま、形式的に作ったものになっていました。次第に現状に合わない部分が出てきて、就業規則通りにできないことが多かったです。規程では定年が60歳となっているのですが、引き続き働いてもらっていました。

古い就業規則を見直して現状に合った内容に、また法改正された部分は法律に則って修正・追加していきました。

一番の問題は、労働時間に関するでした。現場は必ず土曜日が休みとは限らず、月曜日から土曜日まで稼働しているのが現状です。週40時間をどのようにクリアするのか、社労士の方といいくつか時間のパターンを考えて、一緒に検討していきました。



【成果】

### 現状に合わせて、労働時間・残業時間を設定 子どもの看護休暇・介護休暇を 半日単位で取得可能に

一番解決したかった労働時間については、1日7時間30分、週40時間とし、土曜日は11時以降を残業とし、時間外労働の分を割増で支払うことに決めました。

労働時間はきちんと把握するために、現場から直帰する場合は、必ず所属長または事務所に連絡を入れることも決めました。

賃金規程には、仕事の難易度や責任の重さに応じて特別手当を支給することを入れ、管理職手當の中には残業も含まれているので、固定残業代として明記しました。

これまで産休・育休の制度はあったのですが、今回は介護休業規程も追加しました。産休・育休と違い、介護はどの程度期間が必要なのか、どのような状態なのか経営者側には分からず、どのように認めたら良いのかの判断が難しいと感じていました。社労士の方のアドバイスにより、介護レベルに合わせて対応することが明確になったので、安心しました。また、育児目的休暇が新設されたというアドバイスを受け、介護休暇だけでなく、子どもの看護休暇を半日単位で取得できるようにしました。

整備した正規従業員用の就業規則を基に、初めて非正規労働者用の就業規則も作成しました。

従業員には就業規則を整備することを説明し、今後も周知に努めています。一人で仕事をしているわけではなく、グループみんなで協力し合っているので、これまで「自分が休むと迷惑がかかるのでは」と思い、休みづらい時もあったかもしれません。きちんと就業規則を決め、休日の取得についても明確に規程を決めたことによって、きちんと休める環境になっていくと思います。

今は36協定まで手を着けることができませんでしたが、今のうちから法律が定める基準を意識しながら運営していきたいです。



comment

実際に体験された皆さんのお話を聞きました。



利用した担当者の声

取締役  
島袋 悅子さん



アドバイスした専門家の声

社会保険労務士  
前里 久詰

明確なルールが決められたことで、会社も従業員もお互いに守られ、気持ちよく働き続けられる会社づくりができると期待しています。法律的に問題ないか不安だった点も、プロのアドバイスを受けて安心できました。

就業規則を整備して働きやすい環境をつくり、若い人材を採用できる会社にしたいとの思いから、就業規則の作成に取り組んできました。一日の労働時間を7時間30分い短縮し、有給休暇も時間単位で取得できるようにしました。これらの取り組みが、若い人材の確保・定着につながっていくことを期待しています。



interview

### 宮古港運 株式会社

【所在地】宮古島市  
【業種】港湾運送業  
【事業内容】船の荷役、貨物の配達  
【従業員数】46人（うち非正規8人）



内容が古くなった就業規則を法改正に合わせて整備したい  
早朝・深夜の勤務を就業規則にどう反映するかも課題

創業当時に作成した就業規則を法改正に合わせて平成15年に見直しました。ままだったため、内容が古くなっていること、その後の法改正には合わないことが気になっていました。

特に気になっているのは就業時間です。以前は、平日8時40分～17時、土曜日は午前中のみの勤務でしたが、現在は早番・遅番があり、船の入出港に合わせて勤務する従業員は、朝4時の出勤や遅い場合は23時になることもあります。これをどのように就業規則に反映したら良いのかを相談したいと思っていました。

また、年休を取得する人と取得しようとしている人ではらつきがありました。申請したら年休を付与しているので従業員から不満が出たことはないのですが、皆が平等に年休を取得できる方法を相談したいと思っていました。



早朝・深夜の勤務がある運行管理者は、別で勤務時間を設定  
仕事中にケガをした従業員には、労災保険の活用を助言

船の入出港に合わせて勤務する運行管理者は、通常の労働者と勤務時間が異なるため、別の勤務時間で設定し、就業規則に反映することにしました。

育児休業規程はこれまでに活用した従業員もあり、法改正に合っているか内容を確認しました。

仕事中にケガをして休んでいる従業員がおり、給料はどうにしたらよいのか相談したところ、労災保険から休業補償給付があると説明を受けました。これまで労災を活用したことがなかったので、情報を知ることができたのが良かったです。



給与面・勤務時間など、法令や現状に合わせて就業規則を整備  
安心して働ける職場環境が従業員のモチベーションアップにつながる



comment 実際に体験された皆さんのお話を聞きました。



利用した担当者の声

総務部 部長 砂川 政範さん  
総務部 課長 仲間 寛則さん  
総務部 総務課 下地 真沙美さん



アドバイスした専門家の声

社会保険労務士 前里 久誌

社労士の方に細かい点まで確認してもらったので、間違っているところは修正し、現状に合わせて整備できました。面談は月1回ですが、確認すべきところ、準備することなどもメールで指示があつたので、とてもやりやすかったです。

就業規則をきちんと整備し、社員全員が安心して働ける環境整備を作っていました。従業員のモチベーションアップにつながります。非正規社員については、雇用の安定をはか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モチベーションのアップにつながり、さらには経営の発展につながるものと確信しています。



interview

有限会社 池宮商事

【所在地】北谷町  
【業種】イベント業、宿泊業  
【事業内容】イベント事業、宿泊事業、出店事業  
【従業員数】8人（うち非正規6人）



将来の正規雇用に向けた土台づくりとして  
就業規則の作成の必要性を実感

これまででは就業規則がなく、そのようなものが必要だと知りませんでしたが、正規雇用などに関するセミナーに参加した際、就業規則の整備の必要性を学びました。将来の正規雇用に向けた土台づくりの良いきっかけになるのではと思い、この事業への参加を決めました。



社労士のアドバイスを受けながら  
雇用契約書を修正  
ひな形を基に、  
正規・非正規労働者用の就業規則を作成

これまで就業規則はなく、従業員を採用する際には、個別に契約書を交わしていました。勤務時間や賃金などについて書いたもので、特に参考にしたものではなく、会社が必要だと思う内容を書いた独自のものです。社労士の方に確認してもらったところ、特に問題はありませんでしたが、省いた方が良い点や無断欠勤に関するなど、今困っている点に関するなどを追加し、修正しました。

就業規則は、勤務時間の決め方、アルバイトと社員が働く時間の違い、有休など、細かいところが分からなかったので、社労士の方にアドバイスを受けながら、現状に合わせて修正していきました。

アルバイトも有休が取れるなど、社労士の方から話を聞かないと分からぬままでした。子どもがいるスタッフも多いので、雇用保険や育休に関する説明を聞けたことも良かったです。



正社員等転換規程などを整備し、  
安心して働ける環境づくりを整備  
労務管理ソフトを導入し、  
勤務体制・給与管理がスムーズに

現状に合わせて修正しながら、就業規則、賃金規定、育児介護休業規程、正社員等転換規程、雇用契約書を作成しました。これまで、スタッフの皆さん協力して頑張っていましたが、これからは、より安心して働けるようになります。

アルバイトから正社員への転換を希望するスタッフはいなかったのですが、転職先では正社員という人も多く、特に残ってほしいスタッフもいました。これまで、正社員へ転換する仕組みがなかったのも転職の原因のひとつでは感じているので、正社員等転換規程を整備できたのは良かったです。

これまで、勤務体制の管理や給与管理を手作業でやっていたため、とても時間と手間がかかり、負担になっていました。社労士の方から無料で利用できる労務管理ソフトを紹介してもらい、早速活用しています。管理が楽になって、とても助かっています。

comment 実際に体験された皆さんの声を聞きました。



利用した担当者の声

取締役支配人  
池宮城 成美さん



アドバイスした専門家の声

社会保険労務士  
西田 倫朗

就業規則などを整えることができたので、スタッフが安心して働けるようになります。4月からの働き方改革に向け、スタッフの要望や困っていることを聞きながら、できる限り対応していきたいと思います。

育児休業給付、介護休業給付、労災保険の制度の説明により、会社でそのようなことが今後発生した時、適切に対応してくれるかと思います。就業規則の整備により、会社のルールが明確化され、より働きやすい環境が整備されたと思います。



interview

Ai プランニング沖縄 株式会社

【所在地】南風原町  
【業種】医療・福祉  
【事業内容】通所介護  
【従業員数】9人（うち非正規5人）



制度に合った適切な就業規則を見直したい  
働く環境を整え、  
社員が長く勤めたいと思える会社を目指す



会社を立ち上げる時、行政書士の方にお願いして就業規則を作りましたが、これまでほとんど見直したことがなく、文言や内容が適切なのか、制度に見合っているのかが気になっていました。基本の就業規則がどういうものなのか分からずにこのまま進めるのは不安でしたし、一度、社労士の方に見直してもらった方がしっかりととした体制が整えられるのではないかと考え、この事業に参加することにしました。

また、2018年4月から事業を拡大しましたが、離職者が多く、定着が難しいこともあります。就業規則を整えて雇用・働く環境を整え、社員全員が長く勤めたいと思える会社にしたいと思っていました。



現状に合わせて就業規則を修正  
変形労働制を採用し、子どもの学校行事や  
介護休業など急な休みにも対応

以前の就業規則を一つずつ確認しながら、足りないところや現状に合わないところ、今困っていることへの対応などを追加していきました。

起業して間もないですが、徐々に会社の認知度も上がり、利用者の方は増えてきています。けれども、介護業界は特に人材確保が難しく、病気など従業員の急な休みへの対応が大きな悩みでした。変形労働制を導入するなどの場合にも対応できることを教えてもらい、1か月の変形労働時間を取り入れることにしました。

子どもを持つ従業員は学校の行事や病気看護などで、半日の休みを希望することも多いです。そこで、有休暇は半日単位で取得できると明記しました。半日の休みはシフト調整がとても難しいのですが、従業員のニーズにも応えていかなければならないと思っています。



正社員・非正規社員用の就業規則を作成  
介護休業を整備、変形労働制の導入で、  
より働きやすい環境が可能に

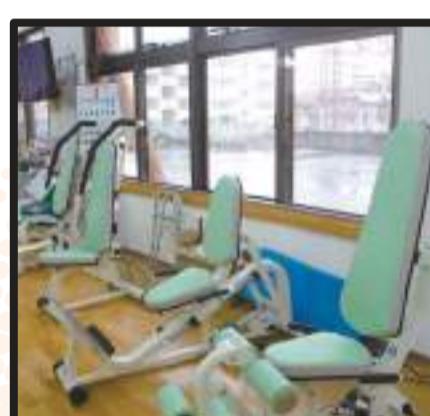


これまで就業規則は一つにまとめていましたが、正社員用・非正規社員用に分けて就業規則を整えました。無期転換社員の定年は、正社員と同じように60歳に設定し、希望者は65歳まで再雇用することを明記しました。

育児介護休業規程に関しては、2018年1月・10月に改正のあった部分を社労士の方に特に丁寧に説明してもらいました。介護休業で2週間以上の期間にわたり介護を必要とする状況がどのような状態なのかよく分からなかったので、厚労省が示している基準を説明してもらいました。今後は育児休業よりも介護休業を利用する従業員が増えてくると予想されるため、特に詳しく説明してもらった点です。

この他、採用試験の際、履歴書に書かれている資格や経験を確認し、就業規則を見せながら使用期間について説明し、服務規律なども説明するようにアドバイスを受けました。

これまで離職した理由がよく分からず、人間関係の悩みが多いのかもと想像しているのですが、私が従業員とじっくり話す時間がなかったのではと反省しています。しかし業務が始まると終業時間まであつという間で、なかなか時間を割いて面談をする機会がありません。これから業務連絡以外の相談もしっかり話を聞き、こちらの思いも伝えていくのが課題です。



comment 実際に体験された皆さんのお声を聞きました。



利用した担当者の声

代表取締役  
城間 直美さん



アドバイスした専門家の声

社会保険労務士  
前里 久詰

自分が雇われている時は感じませんでしたが、経営者になって就業規則を整える側になると、こんなにも大変なのだと驚きました。今回、法令に準じたきちんとした就業規則を整えることができて、とても良かったと思います。

大きな施設を改装して、新しくデイサービスをスタートしました。会社には年齢や性格、価値観なども違ういろいろな人がいるので、みんなをまとめて同じ方向に引っ張って行くのは大変んです。今回、会社の憲法といわれる就業規則を整備したので、これをキチンと周知して働きやすい環境を作っていただきたいと思います。

interview

合同会社 アユマ・デイサービスつる

【所在地】うるま市  
【業種】医療・福祉  
【事業内容】地域密着型通所介護サービス事業  
【従業員数】15人（うち非正規13人）

定着率が低く、労働者の待遇改善のため、就業規則の整備の必要性を実感

開業して2年目ですが、自分と従業員との雇用関係について、法律的な流れや仕組みを分かっているようで、よく分かっていないと感じていました。創業時に社労士の方と一緒に作成した就業規則もあったのですが、法改正があったり、従業員や利用者が増えて規模が大きくなっていくと、現状に合わない部分などの不具合も出てきました。これまで税理士の方にアドバイスをいただいて、その都度対応していましたが、やはり微妙なところが出てくるので、何とかしなければと危惧していたところです。

また、従業員の定着率が低く、仕事に慣れたころに辞める人も多かったため、人材不足に悩んでいる点もありました。他事業所の所長にも話を聞いたのですが、開業して2年経ち、就業規則のあり方や労働者の待遇、職場での就業規則の意味を分かってきた今だからこそ、やはり働きやすい環境づくりをしなければいけないと感じました。そこでこの機会に、業務内容に合った就業規則の見直しを専門家の意見を聞きながら整備し、労働者の待遇を改善して、定着率を向上したいと考えました。

育児介護休業、正社員等転換の追加など、現在の法律に則った就業規則に改正

これまで使っていた就業規則や雇用契約書を見直して、現状に合い、法律に則った内容に整備しました。また、賃金規定、育児介護休業規程、正社員等転換規程、36協定、雇用契約書を作成しました。

就業規則は、正規と非正規の両方があったのですが、パート従業員は非正規に含まれていると思っていた。けれども社労士の方に指摘され、正規・非正規・パートの3つに分かれています。それ条件も違うということを初めて知りました。また、当事業所はお泊り介護もあるのですが、夜間帯の労働に関する条件などもあると聞き、従業員に長く働いてもらうためには、その点も明確にした方が良いとアドバイスをもらいました。

個別の合意契約を廃止し、法律に則り、全員に共通した就業規則を作成

まずは、社労士の方に現状をお話し、それに合わせて一つひとつ確認しながら就業規則を見直していました。今まで知らなかったことを丁寧に説明してもらえたのが良かったです。

これまで、従業員の都合や希望に合わせ、二人で話し合いをして決めた契約条件などもありました。例えば、雇用保険に入りたい人や社会保険を希望する人など、それぞれの要望を聞き、お互いに納得していたら問題ないと思っていた。しかし、社労士の方から、お互いの都合でルールを決めるのではなく、決定したことが従業員すべてに適用しなければいけないこと、保険に関しても就業時間などによって条件が変わることなどを指摘されました。これまでの進め方で不具合やトラブルがあったわけではないのですが、従業員が増えていくにつれ、人によって対応が違うのはいけないと思いました。従業員が不平等を感じることは避けたいですし、法律に則って決めしたことなら、きちんと説明もでき安心です。

今まで変形労働時間制を取り入れ、ミーティングで話し合ってシフトを決めていたのですが、就業規則に明記されていなかったので、追加しました。一番変わったのは給与計算の方法や休日の数え方がシンプルに分かりやすくなった点です。私自身の作業も楽になりましたし、従業員も分かりやすくなつたことが良かったと思います。

以前の就業規則は内容が難しかったのですが、新しい就業規則はとても分かりやすくなりました。これまで従業員を採用する際には、一人ひとり面談をして雇用条件を説明していたのですが、あいまいな言い方になっていたのかもしれません。だから相手によって取り方が変わることもあり、思っていた条件と違うと、不満につながることもあったのですと思っています。今回、従業員にも分かりやすい就業規則になったので、お互いに思い違いがなくなり、安心して働けるようになると思っています。

また、社労士の方には従業員からの相談や疑問にも対応してもらいました。ダブルワークしている従業員は税金に関する疑問にも答えてもらい、プロから説明を受けて安心したようです。

comment

実際に体験された皆さんのお声を聞きました。

利用した担当者の声

代表社員  
八部 千尋さん

アドバイスした専門家の声

社会保険労務士  
西田 倫朗

現状に合わない就業規則を使い続けていることに不安を感じていましたが、法律に則って整備でき、気持ちも楽になりました。今後は、給料を上げられる仕組みづくりにも取り組んでいきたいです。

会社の現状に合った就業規則や雇用契約書、36協定の整備により、働く上のルールが明確化され、会社とスタッフとの信頼が深まつたと思います。これらの取り組みによって、定着率が向上していくと思われます。

30

31



interview

### 合同会社 結まる YANBARU

【所在地】名護市  
【業種】医療・福祉  
【事業内容】障害福祉サービス(生活介護)  
【従業員数】3人（うち非正規3人）



### 就業規則がないと、従業員と接することが不安 専門家による適切な就業規則を切望



平成29年に設立した際に就業規則を作成しようと思い、厚労省のサイトを調べてみました。予想していた以上の手厚い内容に驚きながらも、これを参考にしようかと思いましたが、内容が分かりにくく、当社に合う内容とはいませんでした。

きちんとした就業規則がないと、休暇の与え方や従業員の処遇にかかる部分など、どこまで決めてよいのか分からず、従業員と接する際に不安な気持ちを抱いていました。

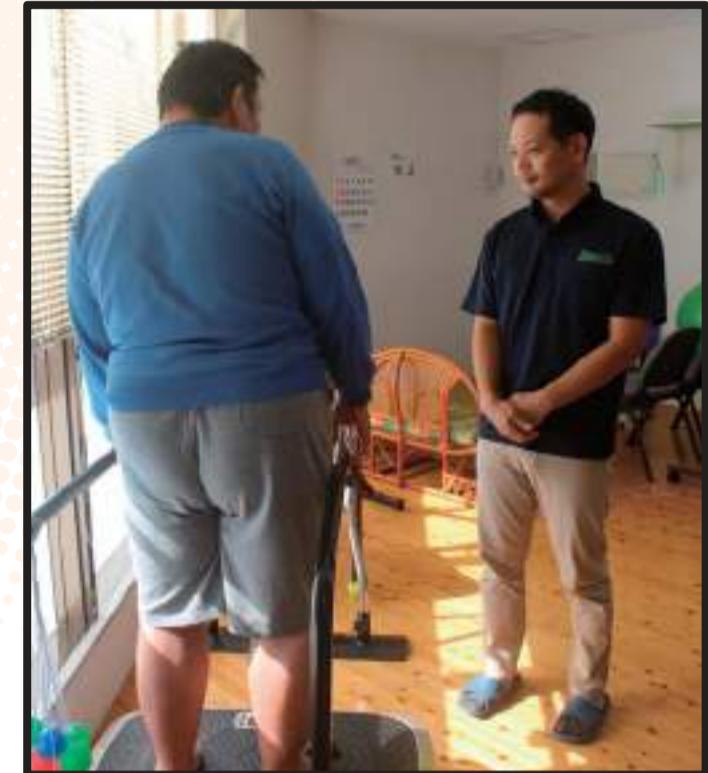
適切な就業規則があれば、会社と従業員が共に気持ちよく働く環境が整うと思いました。そこで、専門家のアドバイスを受け、自分たちに合う就業規則を作りたいと思ったのが、この事業に参加したきっかけです。



### 条項を一つずつ見直し、 実状や福祉事業に合わせた内容に修正

まず、参考にしようと思っていた厚労省のサイトに掲載されていた就業規則のひな形を社労士の方に見てもらいました。けれども、これは大規模な一般企業に合わせた内容になっているため、業務内容も規模も違う私たちには合わない内容が多いと指摘されました。

そこで、社労士の方が条項の一つひとつを細かく丁寧に説明してくれました。福祉の事業に合った内容なのか、書き方を変えた方が良いのではないか、小規模な事業所に不必要的条項はカットなど、いろいろ話し合いながら作っていました。



### 就業規則、育児介護休業規程、正社員等転換規程、 賃金規程、雇用契約書、処遇改善加算により、 給与アップにつなげる

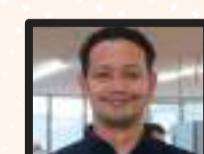
労働時間や休憩時間の部分など、私たちの実情を社労士の方に聞いてもらったところ、現状に合わせて1か月単位の変形労働時間制を提案されました。また、賃金規定の資格手当、通勤手当の支給方法など、一つひとつ説明を受けながら進めたので、内容がとても分かりやすかったです。

今回は就業規則、育児介護休業規程、正社員等転換規程、雇用契約書、そして正社員・有期契約社員用とパートタイマー用の賃金規程を作成しました。一通り整ったことで処遇改善加算もプラスされると思うので、手当など従業員の給料アップにつなげることができそうです。

最初は、分厚い資料を見て、本当に全部終わることができるのか不安でしたが、社労士の方との打ち合わせは1回1時間程度でしたし、次回の打ち合わせ内容を決め、そろえておくべき資料なども明確に指示してもらえたので、毎回スムーズに進みました。今後は、人事評価制度にも取り組んでいきたいです。

comment

### 実際に体験された皆さんとの声を聞きました。



利用した担当者の声

代表社員  
金城 元さん



アドバイスした専門家の声

社会保険労務士  
西田 倫朗

新しい就業規則を施行したところ、年休カードを見ながら従業員と話をする機会もあり、コミュニケーションがより取れるようになった気がします。今後も、お互いが気持ちよく働ける職場づくりに取り組みます。

内容を確認しながら、就業規則、賃金規程、育児介護休業規程を整備したことにより、会社の現状に合ったルールや雇用契約書が整備できました。また、育児介護休業規程の整備により、今後そのような方が出た時に、適切に対応していただけると思われます。

interview

### スンドウブドゥビドゥブ

【所在地】北谷町  
【業種】飲食サービス業  
【事業内容】韓国料理(スンドウブ専門)店  
【従業員数】18人(うち非正規13人)

### 休憩時間や有休などの整備が不完全 きちんとした就業規則の整備が急務

お店を始めて3年経ち、そろそろ就業規則などを整備したいと思って商工会に相談したところ、この事業を紹介されました。

特に、非正規労働者の休憩時間や有給休暇、昇給方法などが明確でなく、きちんと就業規則を整備していないことで、従業員のモチベーションをコントロールできていない状態でした。このため、離職につながることもありました。従業員募集を行っても入手不足の影響で集まりにくい状況になっており、従業員の離職が続けば経営自体に支障をきたします。

トラブルを防ぐためにも、きちんとした就業規則を作成が急務でした。勤務時間に対して必要な休憩時間の見直しや残業手当・深夜手当の改善などを含めて就業規則を整備し、より良い労働環境を整えたいと思いました。

### 従業員それぞれで違う勤務時間や 時間帯が違う従業員 それに合った就業規則、賃金、 休暇などの見直し

現在の勤務状況を把握するため、従業員のタイムカードと給与明細を社労士の方に照合してもらい、労働基準法に則った休憩の取り方、雇用保険料などの控除方法のアドバイスを受けました。シフトは早番遅番、勤務時間など、それぞれ違いますし、8時間を超えて働いてもらっている従業員もいるので、残業などをどうやって計算したらよいのかを特に詰めて話し合いました。

また、化粧や爪、服装などの身だしなみ、飲食店ならではの特に気を付けてほしいこと、細かい掃除などを手が空いた時に使うなど、当社の社内ルールを書いた紙を従業員全員に渡しているのですが、これも就業規則の中に盛り込みました。

### 就業規則を整備、 休暇や給与が明確になり、従業員も納得 安心して働ける環境を作り、離職率ゼロを目指す

現状に合わせて細かい点を修正した就業規則は、従業員の代表者にも内容を確認してもらいました。意見書や36協定と一緒に、沖縄労働基準監督署に提出しました。従業員にとっては、働き方が大きく変わるのはないけれど、休みや給料が明確になり、より安心して働けるようになったと納得したようです。

社労士の方のアドバイスにより、他に、賃金規程、育児介護休業規程、正社員等転換規程も整備しました。また、深夜には大学生などの学生アルバイトも働いているのですが、雇用保険

の加入が必要だとアドバイスをもらいました。専門家にチェックしてもらったことで、必要な取り組みが明確になって良かったです。

今後は、より従業員が働きやすい会社づくりに努め、離職率ゼロを目指したいです。

### comment 実際に体験された皆さんのお話を聞きました。

#### 利用した担当者の声

代表  
伊志嶺 亮さん

#### アドバイスした専門家の声

社会保険労務士  
西田 倫朗

就業規則を整備したことで、多種多様な勤務時間・時間帯による賃金や残業手当などが明確になり、従業員が安心して働く環境づくりができたと思います。今後もより良い労働環境づくりに努めたいです。

会社で働く上での独自ルールを全面に記載した就業規則を整備したことにより、働く環境の整備と働く上のルールが同時に整備されました。また、雇用保険の仕組み、育児介護休業などを知っていたため、適切に対応していただけると思います。

34

35



interview

### 鍊成教室 やいま塾

【所在地】石垣市  
【業種】教育関連業  
【事業内容】小中高校生の受験や資格検定取得、既卒生や社会人の再受験・編入試験、公務員や教員の採用試験のための学習指導  
【従業員数】2人(うち非正規2人)



### 塾生数に合わせた人員の確保が課題 就業規則や労働条件を確認できる書類を作成したい

小規模な事業所なので就業規則を整備する義務がなかったため、これまで作成したことはありませんでしたが、今後は経営改革を行なながら、正社員登用などの安定雇用につなげていきたいため、それに向けた就業規則の整備を検討していました。

時期や年度により、塾生数の変動が大きいため、これまでダブルワークをする非正規労働者しか雇用できないのが現状でした。非正規労働者は業務に順応する前に短期間で辞職することも多く、塾生数が増えた場合に求人を出してもすぐに応募があるわけではないため、人手が必要な時に不足してしまうこともありました。かといって、塾生数が減少した場合には人手が余ることもあり、人員調整が難しいのが現状です。このような理由から、給与金額が低くなり、授業経験が少ない方も補助講師として雇用せざる得ませんが、研修やミーティングを行う時間的余裕がありません。

今回の事業に参加してきちんとした就業規則を作成し、雇用や辞職、解雇の際にトラブルがないよう、お互いの労働条件を確認できるものも作成したいと思いました。また、業務内容が異なる場合の給与形態の整備、服装や行動など教育関連業にふさわしいサービス規定も設定したいと考えていました。



### モデル就業規則を基に、現状に合わせて修正 労働者名簿、賃金台帳など、必要書類も用意

厚生労働省が作成したモデル就業規則を基に、当事業所の現状に合わせて修正していました。私自身が経営について詳しくないので、正社員・契約社員・パート社員・嘱託社員など雇用形態の違いについて、残業代の付与についてなど、社労士の方に細かい点まで丁寧に説明をしてもらいました。

これまでパート社員のみだったので、有休を付与したことはありませんでしたが、2019年4月からの働き方改革によって、パート社員でも勤務時間に応じた年休の付与が必要だと知ることができました。

他にも会社に備えるべき書類がないか社労士の方に確認したところ、タイムカード・出勤簿、賃金台帳、労働者名簿が必要だと教えていただいたので、用紙をもらい、早速活用することにしました。



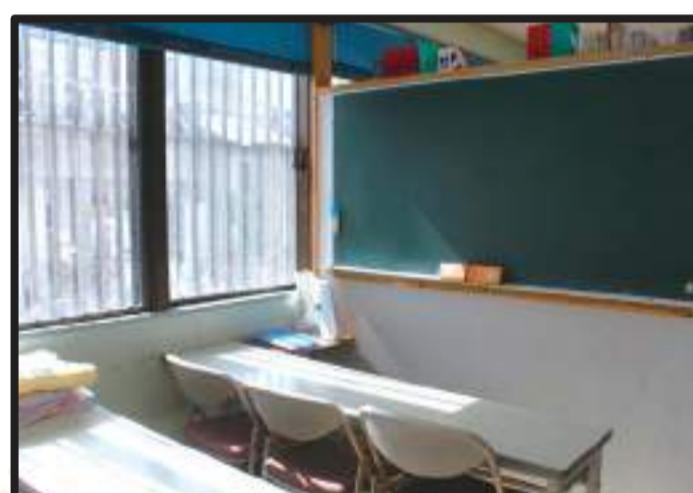
### 学習塾の業務内容に特化した項目も追加 アドバイスにより、 労働条件通知書や入社時誓約書も作成

学習塾という業務内容のため、一般的な就業規則に該当しない部分も多かったです。特殊な事業の場合はそれに特化した項目を作成した方が良いとアドバイスを受けたので、漏れがないように追加していました。

これまで雇用する際は知人の紹介が多かったので、労働条件などは口頭で説明するだけで、特に通知書類などは作っていませんでしたが、必要なものだと社労士の方に指摘されました。そこで、整備した就業規則を基に、各社員の労働条件通知書、入社時誓約書を作成しました。

現在は正社員がないため必要ありませんが、今後、安定的な継続雇用、正社員登用を目指していきたいと考えているため、固定勤務や塾生の状況に合わせたシフト勤務も就業規則に追加しました。

また正社員転換に向けて、キャリアアップ助成金についてもアドバイスをいただきました。塾講師対象のセミナーなどは沖縄本島や県外で開催されるものが多いので、その研修費用に活用できたら良いと思っています。



comment 実際に体験された皆さんとの声を聞きました。



利用した担当者の声

代表  
齋藤 周子さん



アドバイスした専門家の声

社会保険労務士  
狩俣 真由美

小規模のため義務はありませんが、やはり就業規則を作成して良かったです。知らなかつたことが多く、とても勉強になりました。今後はさらに、職場環境や業務効率の改善に努めていきたいです。



interview

社会福祉法人 あさと福祉会  
花の子保育園

【所在地】宜野湾市  
【業種】医療・福祉  
【事業内容】保育園  
【従業員数】25人(うち非正規13人)



産休中の職員にも給与を全額支給  
財政難で休止したため、代わりの制度を設けたい



創立して5年目を迎え、就業規則や給与規程、育児介護休業規程など、問題がないかチェックしてもらう良い機会だと思い、この事業に参加しました。

これまで園独自の制度として、産前産後の産休中の給料を全額（本俸と扶養手当）支給していました。これまで5人の職員が8人が出産しているのですが、産休中の従業員がかぶる時期もあり、人件費の確保が大きな課題でした。働く皆さんに良かれと思って続けてきましたが、財政上の問題が出て、2018年から休止している状況です。この制度に代わる休業制度、従業員が利用しやすい制度がないかと検討していました。

また、今後は介護休業などを手厚くできないかと思っています。この点についても、専門家にアドバイスをいただきたいと思いました。



国の制度を利用した育児休業規程を作成  
年次有給休暇の一斉付与を検討

やはり以前のように産休中の給与全額支給は難しいため、ハローワークなど国の制度を利用することにしました。育児介護休業規程は改正前のものだったため、現状の規程との違いを確認し、修正しました。

年次有給休暇について、現在は入社日を基準にしているので取得日がバラバラになるため、個別の台帳を作成しています。管理に時間や手間がかかっているので、改善のために一斉付与の導入を検討しました。



新しい育児介護休業規程を整備し、周知を徹底  
今後取り組みたい課題を解決するアイデアも

産休中の給与を全額支給していた園独自の育児休業規程の続行は難しいため、現状に合わせ、法令に則った育児介護休業規程を作成しました。これまで介護休業を取得した従業員はいなく、有給を利用して単発で休みを取る人がほとんどでした。介護休業給付については、さまざまな取り方があることを社労士の方に教えてもらつて初めて知りました。今すぐ必要になりそうな従業員はいませんが、今後のことを考えると勉強になりました。

産休後の復帰に関しては、時短など働く時間を本人に決めてもらいながら人員を補充し、フォローできる体制を取っています。これまでの良い体制は、今後も続けていきたいと思います。

有給休暇の一斉付与を検討しましたが、今回は導入を見送ることにしました。けれども、事務作業の軽減や従業員への利用促進のために、継続的に検討していくたいと思います。

この他に、変形労働や36協定は以前一度提出だけで、それで問題ないと思っていたのですが、社労士の方に毎年出すように指摘されました。

自分たちで思い込んでいたことも多くて指摘を受けたり、介護休業の取り方や有給休暇の付与の仕方などにもいろいろな方法があることを学べたり、さまざまな提案をもらえて良かったです。

今後の課題としては、介護休業に関して、園独自の制度を作りたいと思っています。また、看護休暇など、子どものために活用できる有休も導入できたらと考えています。どちらも人件費など金銭面が課題になるので、まだアイデアの段階ですが、これからも従業員が安心して働く理想の職場づくりに努めたいです。



comment 実際に体験された皆さんのお声を聞きました。



利用した担当者の声

主任保育士  
大嶺 ひかりさん



アドバイスした専門家の声

社会保険労務士  
宇野 一博

社労士の方にアドバイスを受け、思い込みや知らないことに気づくことができました。正社員も有期契約社員も取得しやすい育児介護休業規程を整備したことから従業員に広く周知し、これまで以上に育児休業が取得しやすいうふうにしたいと思います。

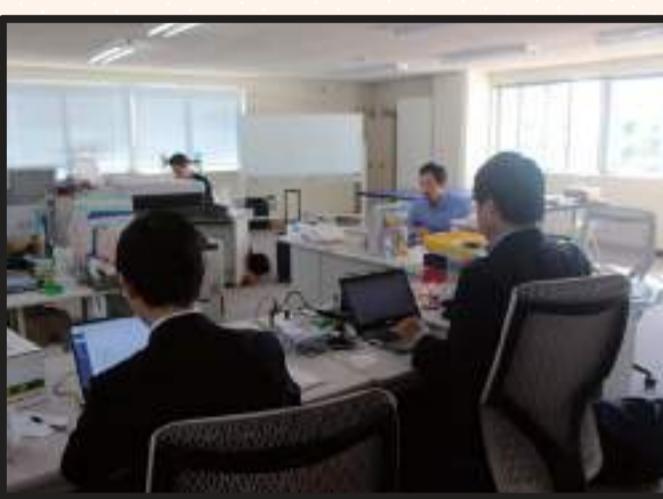
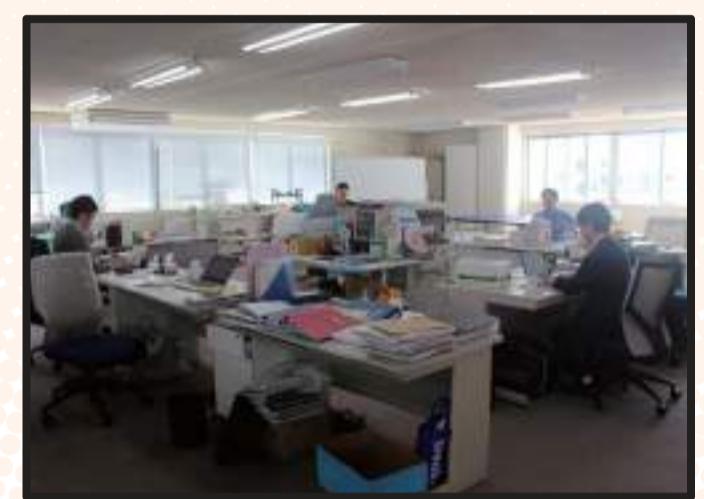
今回の改定で事業所の規模に応じた規定ができ、有期契約社員の方も広く、かつ積極的に育児休業が取得しやすくなり、求人状況や定着率の改善が期待できます。また、社内の届出様式なども準備したことで、抜け漏れの防止や進捗管理ができます。



interview

レキオ・パワー・テクノロジー 株式会社

【所在地】那覇市  
【業種】製造業、医療・福祉  
【事業内容】ポータブルエコー等のジェネリック医療機器の開発・製造・販売  
【従業員数】10人（うち非正規8人）



非正規労働者が多い職場  
勤怠管理や業務報告ツールの整備、導入が課題

2018年に、助成金の申請のために初めて就業規則を作成しました。その際は社労士の方に支援を受けて急いで作成したのですが、育児介護に関する規定や出張の規程など、不足している部分が多く、今回はきちんと就業規則を整備したいと思いました。

これまででは正規労働者用の就業規則しかなかったのですが、当社は非正規労働者が多く、また、勤怠管理や業務報告が徹底されていないため、長時間労働になったり、タイムリーな情報共有ができていないことも課題でした。非正規労働者については、勤怠管理や業務報告を適切に行えるようにルール化し、管理できるような勤怠管理システムや業務報告ツールなどの整備と就業規則の導入が必要だと感じていました。

また、雇用契約書など、業務関連の改善をしたかったので、社労士の方に相談しました。



これまでの就業規則を確認し、  
育児介護休業規程など、不足部分を補う

これまで使っていた就業規則をモデル就業規則と見比べて、社労士の方と相談しながら、不足している部分を追加していくました。また、今まで何となくあった社内ルールや紙に書いていた規則などを明文化し、正式な就業規則として作成しました。

これまで活用する従業員がいなかったのですが、就業規則に入っていなかった育児介護休業規程、懲戒や副業規律なども今後に備えてきちんと文章化していました。



さまざまなアイデア・ひな形から実状に合った  
方法を選択  
フォーマットの活用で、勤怠管理もスムーズに

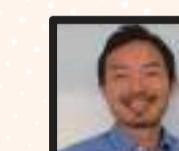
勤怠管理が徹底していなかったことが課題の一つだったので、手間がかからず、ルールを守れるやり方を社労士の方に教えてもらいました。これまでではタイムカードなどもなかったのですが、実状に合わせて無理なく管理できるフォーマットを活用することに決めました。

有休に関してはきちんと管理できるようになったので、今後は従業員にも明確に提示できるようになります。育児介護休業をこれまで利用する従業員はいませんでしたが、独身の従業員が多いので、これから活用できるのは安心につながっていくと思います。

今回の事業に取り組んでみて感じたことは、法律ではこうなっているけど実際はどうのようにしたら良いのかがよく分からぬことが多いです。その点は社労士の方に時間をかけて教えていただき、さまざまなアイデアやひな形を提示してもらい、一番やりやすい方法を選ぶことができました。



comment 実際に体験された皆さんとの声を聞きました。



利用した担当者の声

最高執行責任者(COO) 古田 国之さん  
総務部 高良 奈緒美さん



アドバイスした専門家の声

社会保険労務士  
水澤 孝一

モデル就業規則を参考に必要なものを追加していくので、作業もスムーズでした。就業規則を整えてルールを明文化することで、従業員が安心して働く職場づくりができると期待しています。

これまで労働法に関する知識がなく、順守されていない項目もありました。就業規則を整備したことにより、法令順守という処遇の改善に加えて、従業員の雇用環境を整える重要性を知り、さらなら改善を目指していくと思われます。

interview

### 合同会社 健寿苑

【所在地】那覇市  
【業種】医療・福祉  
【事業内容】介護事業  
【従業員数】40人(うち非正規10人)

### 前の会社から事業を継承 能力や努力を適性に評価し、 待遇改善に取り組みたい

前会社から事業を継承し、社員、利用者、待遇面も含めてすべてスライドする形でスタートしました。特に気になったのは、正規・非正規の能力や勤続年数に関わらず、給与に差がないことでした。そのことに関する従業員からの不満も漏れ聞こえてきたので、頑張った人や能力の高い従業員は適正に評価し、待遇改善に取り組みたいと思っていました。

また、就業規則では60歳が定年になっていますが、定年を超えて働いている従業員もいるため、修正が必要でした。残業や長時間労働の改善、休業・休暇制度を整備し、従業員が安心して働ける会社にしたいと願っていました。

介護事業は人材不足がかなりさやかかれている状況なので、福利厚生を強化し、長期雇用につなげていきたいと強く思っています。

### ひな形を基に、賃金テーブル、 等級基準書、人事考課表を作成し、 評定の流れを細かく検討

これまで、仕事の出来栄えを評価する基準がなかったため、社労士の方にひな形を用意してもらい、現在の組織体制を踏まえた賃金テーブル、等級基準書、人事考課表を作成していきました。ランクは、新人・3年以上・主任・課長クラス、部長・社長の4等級に分けました。

評価の区分は何段階にするか、昇給のピッチはどのくらいが適正かなど、細かく相談して決めていきました。評価の流れについては、本人評価の後に上司評価をするだけでなく、他の従業員からの評価も取り入れた方が客観的な評価ができるのではと思い、検討を重ねました。

### 人事評価制度を導入し、待遇改善・能力開発を目指す 自己評価・他社評価により、良い刺激になることを期待

現状は法令に則った就業規則を整備しました。定年は65歳に引き上げましたが、定年後は嘱託への移行を検討しています。けれども、それが離職につながる可能性も少なくないため、今後も良い方法を模索していかないといけないと思っています。

この他、就業規則に明記されていなかった育児休業制度、介護休業制度の項目も追加し、特別休暇の適正な日数を設定しました。

正社員、契約社員、パートタイマー、嘱託など、従業員の定義づけを明確にし、正社員等転換制度も追加しました。これまで正社員への転換はあったようですが明文化されていなかったものです。

人事評価制度は、自己評価の後に上長の二次評価、最終的に代表が取りまとめることにしました。自己評価は、同僚同士でお互いに評価していくようにしたいと思っています。ジョブ評価は待遇改善も目的のひとつですが、能力開発の意味合いも強いと思っています。だからこそ他社評価はとても重要ですので、職員同士でできている・できていないを考えることで、自己啓発、他社啓発につながると思っています。それが良い刺激になってくれることが一番の願いです。評価制度は、上期・下期での実施を予定しています。その評価を賞与にも反映させていきたいです。

comment

### 実際に体験された皆さんとの声を聞きました。

利用した担当者の声

代表社員 山内 悠哉さん  
統括部長 兼島 兼勇さん

アドバイスした専門家の声

社会保険労務士  
前里 久誌

大きな課題だった就業規則の整備と待遇改善に取り組め、とても助かりました。社労士の方にいろいろご指導いただき、新たな課題も見えてきましたので、今後も従業員の待遇改善に努め、安心して働き続けられる職場づくりをしていきたいです。

公平かつ適正な評価で待遇改善を図りたいとの思いから、新しい人事評価制度の構築に取り組んできました。3ヶ月の期間では完成まで持っていくことはできませんでしたが、大枠はできたと思います。評価結果を賞与や昇給に反映させるのはもちろんですが、人材育成にもつながる人事評価制度に取り組んでいただきたいと思います。

42

43

interview

社会福祉法人 小橋川福祉会  
西原保育園

【所在地】西原町  
【業種】医療・福祉  
【事業内容】認可保育所  
【従業員数】52人（うち非正規33人）

非常勤職員の処遇改善に努めている現状に合わせ  
就業規則を修正し、正社員等転換規程も整えたい

以前から非常勤職員の処遇を上げていきたいと思っており、労働環境の改善に努めてきました。ここ数年、給与表や諸手当などは正社員と同じ規程を採用し、賃金面での差は賞与率のみです。けれども就業規則にはその辺りが明記されていないため、現状に合わせた見直しがしたいと思っていました。

現在使っている就業規則は2013年に社労士の方にお願いして作成し、何度か修正を加えているのですが、育児休業や裁判員制度などの改定があった部分も大幅に見直しが必要でした。

また、子育てや介護などを担っている職員は年休取得率が高いのですが、単身の非常勤職員の取得率が低いです。すべての職員が平均的に年休取得を促進できるよう、労働環境を整えたいです。

非常勤職員が正社員への登用の道筋などを明確に描けるような基準を設け、将来を見据えた労働環境となるよう、諸規程などの整備を行っていきたいです。

法人として31年目を迎えますが、5年前に姉妹園を開園し、職員が倍以上に増えました。

多くの非常勤職員がいますが、将来の正職員化に向け、この事業を活用して働きやすい環境を整備してより長い雇用を目指し、質の高い職員確保につなげていきたいと思っています。

就業規則を一から見直し  
法改正や現状に合わせて細かく追加・修正

今ある就業規則を1条から丁寧に読み合わせをしました。最初に就業規則を作った後は全体を見直す機会がなく、必要な部分のみを修正していたので、細かい部分でズレが生じていました。法改正に対応していない部分や、文言の解釈が間違っていて、現状の対応と異なっている部分があることを指摘されました。

就業規則は全体的に整備されていたのですが、細かい部分まで見直すと、給与規定や賞与の算定、解雇などの内容に不足があり、社労士の方にアドバイスを受けながら細かく追加・修正しました。

正社員・非常勤職員用の就業規則、  
給与規程などを整備  
今後は人事考課の採用も検討していきたい

就業規則、給与規程、育児介護休業規程を修正し、正社員用に合わせて、非常勤職員用の就業規則、給与規程なども作成しました。これまで疑問に思っていた細かい点についても質問でき、社労士の方にアドバイスをいただけたので安心しました。

今は定期昇給の規程がありますが、頑張っている人を認められるよう、人事考課も取り入れていきたい希望があります。ただし、保育という業務上、他業種のように簡単にはいかないと思っています。他の園の良い例を見ながら、自己評価・仲間からの評価・上司からの評価などを分析し、賞与や昇給につなげていけたら良いと考えています。

comment 実際に体験された皆さんのお話を聞きました。

利用した担当者の声

園長  
田中 雄二さん

日々の業務に追われ、なかなか見直す機会がなかった就業規則を整備することができ、とても助かりました。長く働ける環境を整備したことで、質の高い職員確保につなげていけると思います。そのことが、保育の質の向上にも直結していくと期待しています。

アドバイスした専門家の声

社会保険労務士  
水澤 孝一

就業規則は意識していましたが疑問箇所や腑に落ちない点が多くあり、その一つ一つを解決したことにより、改善箇所が明確になりました。理事会の承認を得たうえで、法令順守された処遇に改善され、より働きやすくなると思われます。

44

45



## 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

事業主の皆さん!  
無期労働契約転換の準備は出来ていますか?  
～スムーズな無期転換と無期転換後の人材活用～

スムーズな無期転換のために転換後の労働条件のあり方を労使間であらかじめよく話し合って、就業規則や労働契約書などに規定しておくこともトラブルにならないために必要です。



Theme

『働き方改革』長時間労働の是正と企業の  
リスク対策

～社員が健康で働き続けられる職場環境づくりのために～

長時間労働によるリスクを事業主や人事労務担当者が知り、社員が安心して働き続けられる職場環境づくりについて働き方改革における長時間労働の是正の観点で解説しました。



Theme

社員のやる気を引き出す人事評価制度  
～優秀な人材の確保と育成のために～

働き方改革における同一労働同一賃金の観点から、正社員だけではなく非正規労働者的人事評価制度のあり方を考え、やる気や目標持てる非正規労働者が能力を発揮する公正な人事評価制度の作り方を事例をふくめ解説しました。



SUMMARY

## 本事業を振り返って

### 【事業を運営してみて】

今回、従業員の待遇改善にかかる支援事業として、県内中小企業への専門家派遣、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。

この取り組みも年を重ねるごとに認知度が増して多くの方にセミナーを受講していました。労働環境改善に対する関心の高さがうかがえました。また、「今の就業規則が法令に則っているのか不安がある」「人材育成に取り組みたいが、有効な方法が分からぬ」という声も多く、この事業の必要性を強く感じました。

### 【見えてきた実情】

参加企業が抱えている課題は、従業員の定着率の低さや人材確保の難しさが多く、人材不足の問題が深刻でした。課題は見えているがその解決方法が分からぬまま日々の業務に追われ、悩んでいる企業も少なくありませんでした。一方で、従業員の頑張りに応える方法や、正規・非正規の格差是正への取り組みを模索し、努力を重ねている企業も多かったです。

どちらも自分たちの力だけで解決することが難しく、専門家の知識と経験を必要としていました。

### 【本冊子に込めた想い】

働きやすい職場環境とは、正規・非正規労働者が適正な評価を得ることができ、やりがいを持って働き続けられる職場です。そのために、非正規労働者の待遇改善、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、キャリアパスによる人材育成など、各企業が専門家と共に働き方改革に取り組み、課題解決への一歩を踏み出しました。

参加した企業の担当者からは、「今まで知らなかったことを知ることができた」「初めて就業規則の中身を深く理解することができた」「不安に思っていたことを解決できた」という声が多く聞かれました。

本冊子がすべての働く人々のやりがいや幸せにつながり、企業・従業員の両方にとって働きやすい環境づくりの手助けになることを願います。

### 平成30年度非正規労働者待遇改善事業

「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