























目次

【主な取組内容】

-  就業規則の見直し
-  勤務時間の見直し
-  就業規則の整備
-  休業休暇制度の整備・利用促進
-  給与形態の改善・整備
-  その他

ページ

- P2 非正規労働者処遇改善事業の概要と流れ
- P3 沖縄県における非正規雇用の現状
【2019(令和元年)度 支援企業の紹介】
- P5 (株)リウボウ旅行サービス/その他のサービス業 
- P7 伊江島観光バス(株)/運輸業 
- P9 (株)弥生 デイサービスセンター花ぐすく/医療・福祉 
- P11 琉球産経(株)/卸・小売業 
- P13 (一社)一歩 とのしろ学童クラブ/その他のサービス業 
- P15 (株)丸秀/建設業 
- P17 (株)ホテル共和/宿泊業 
- P19 (医法)幸輪会/医療・福祉 
- P21 (合)レストラン海洋/飲食サービス業 
- P23 (有)ユニティー/医療・福祉 
- P25 (株)しまとうふ/製造業 
- P27 (株)大嶺建材/建設業、卸・小売業 
- P29 NPO法人 エイブルサポートつばさ/医療・福祉 
- P31 (株)みやぎ農園/卸・小売業 
- P33 (社福)童愛福祉会 わらべ保育園/医療・福祉 
- P35 (有)沖縄グリーン工業/その他のサービス業 
- P37 (株)アメニティ/飲食サービス業 
- P39 (有)がなは運送/運輸・郵便業 
- P41 沖縄荷役サービス(株)/運輸・郵便業 
- P43 (有)豊見山石油/卸・小売業 
- P45 労働環境課題改善セミナー
- P47 本事業を振り返って

非正規労働者処遇改善事業の概要

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、正社員転換を促進しても、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環境への改善を図るため、平成28年度から「非正規労働者処遇改善事業」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

非正規労働者処遇改善事業の流れ

① 専門家派遣

自社だけでは労働条件改善に取り組む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、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、各企業ごと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。



取り組み事例では、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。

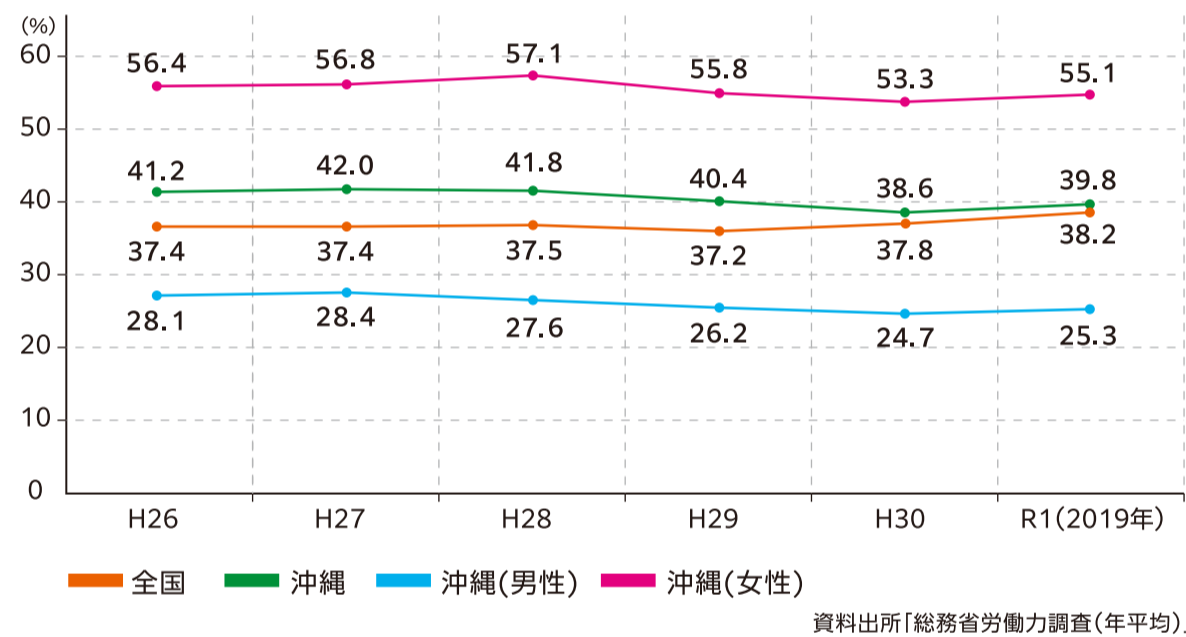
しかしながら、非正規の職員・従業員の割合が、全国と比べて高い状況にあるなど、「雇用の質」の改善が課題となっております。

H29年度沖縄県労働環境実態調査によると、非正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

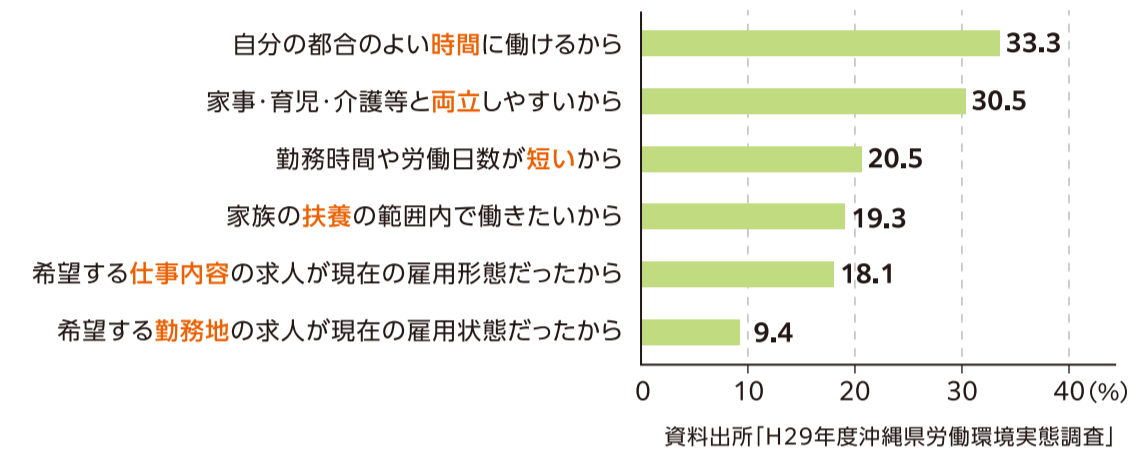
沖縄県(2019年平均)の非正規の職員の割合は39.8%となっており、全国平均より1.6ポイント高くなっております。

また、男女別にみると、女性の非正規率が55.1%と高くなっております。

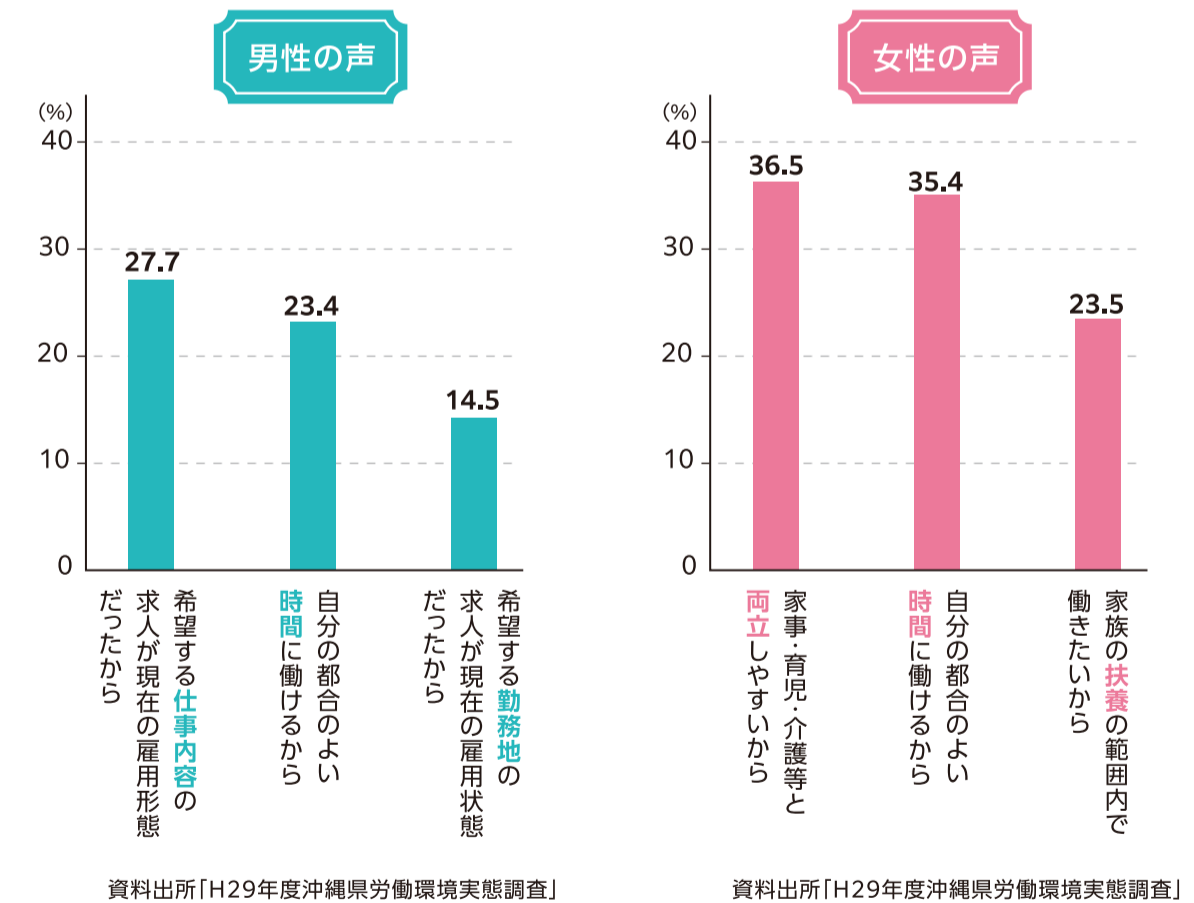


② 非正社員である理由

「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。



就業規則の見直し



株式会社 リウボウ旅行サービス

【所在地】那覇市
【職種】その他のサービス業
【事業内容】旅行業
【従業員数】36人(うち非正規1人)

INTERVIEW



課題

PROBLEM

職種や業務内容によって異なる勤務時間や休日。古くなった就業規則を見直し、非正規用の整備も必要。

働き方改革など法改正がある中で当社も変わっていかなくてはと思い、さまざまな関連セミナーに参加していますが、就業規則は5年以上前に見直したのみで内容が古くなっていました。また、就業規則は正社員用のみで、契約社員・パートタイム用がなく、グループ企業の契約社員用就業規則を参考に参考に対応していました。ですが、小売業の就業規則のため当社に合わない部分もあり、取り扱いに困ることがありました。職種や業務内容によって勤務時間や休日・時間休の取り方などが異なるため、就業規則の整備が必要でした。



取り組み

ATTACH

社長、総務、一般社員、それぞれの意見をすり合わせながら、一緒に就業規則の見直しに取り組む。

既存の就業規則は最低限の内容しか書かれていないため、新規作成が妥当とのアドバイスを受けました。そこで、就業規則モデルをたたき台に、既存の就業規則から必要な部分や残したい部分を追加しながら見直しを行いました。

社労士の方との話し合いには、社長、総務担当の他に一般社員も参加しました。管理部だけではなく一般社員も同席したことで三者の意見のすり合わせができ、また日ごろから疑問に思っていたことを一つ一つ社労士の方に質問できたのがとても良かったです。

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

管理部総務経理課
下里 和子 さん

社長、総務、一般社員と一緒に取り組んだので、三者の意見のすり合わせができました。社労士の方が客観的な視点でアドバイスしてくれ、お互いが納得できる内容になったと思います。



アドバイスした専門家の声

社会保険労務士
水澤 孝一 さん

部署により働き方が異なるため、それぞれの部署に適した働き方を意識することが大切です。今後もさらなる改善をし、さらに良い職場環境にしたいという思いを考慮して取り組みました。

成果



変形労働時間制を採用し、より柔軟な働き方に改革。非正規用の就業規則も整備。

RESULT

就業規則の見直しをする中で、一番取り入れたいと希望していたのが、変形労働時間制の採用です。働き方改革を進める中で残業削減を推進していますが、繁忙期には時間内で仕事を終わらせることが困難な場合もあり、代休などで対応しています。今回、変形労働時間制を取り入れたことで繁忙期の調整ができ、また無駄な作業の見直しにもなって、より柔軟な働き方ができるようになるのではと期待しています。

育児休業はあったのですが、介護を追加し、育児介護休業規程も整備しました。

当社の契約社員やパートタイマーは、定年や結婚・出産を機に退職し、復帰した方がほとんどです。そのため、慶弔休暇やインフルエンザ休暇の取得、勤務時間についてなど、正規と非正規の違いについて質問されることも多かったです。今回、非正規労働者用の就業規則を整備することができたので、きちんと説明することができるようになり、



とても安心できました。

また、時間休の取得や欠勤の取り扱いについてなど、認識の違いを社労士の方に指摘されたので、間違いを正すことができたのも良かったです。これまで疑問に思っても正解が分からないこともありましたが、きちんと時間を取って社労士の方に確認できたのは、とても助かりました。



就業規則の見直し



伊江島観光バス 株式会社

【所在地】豊見城市
【職種】運輸業
【事業内容】一般貸切旅客自動車運送事業
【従業員数】26人(うち非正規7人)

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

総務兼経理部長
福地 聡 さん



アドバイスした専門家の声

社会保険労務士
名城 志奈 さん

専門知識を持った社労士の方と一緒に、疑問点を解決しながら整備できたので、とても安心できました。処遇改善に取り組んだことが従業員のモチベーションアップにつながることを期待します。

慶弔見舞金規程を新たに整備し、対象を正社員だけでなく入社1年以上の契約社員、嘱託社員の非正規従業員も対象とし処遇改善を図り、安心して働ける会社づくりを進めることができました。

INTERVIEW



課題

PROBLEM

昨年、給与体系を大幅に変更したため、それに合わせた就業規則の見直しと、慶弔見舞金を整備したい。

正社員用の就業規則はあるのですが、ほとんど活用していませんでした。これまで見直しをしたことはあるものの、実情にあったものか不明でした。昨年、従業員の給与アップのため、給与体系を大幅に変更したので、それに合わせ、就業規則の見直しを行いたいと思いました。

また、従業員がケガをしたことがあったのですが、慶弔見舞金の制度がなかったため明確なルールがなく、その都度の対応になっていました。このままではいけないと思い、この機会に整備したいと思いました。



取り組み

ATTACH

既存の就業規則と現状との整合性を確認しながら、修正・追加。育児介護休業規程も法改正に合わせて修正。

既存の就業規則を一つ一つ見直し、当社の現状と照らし合わせながら修正しました。その内容が法令に則っているかを確認し、社労士の方のアドバイスを受けながら、必要な部分を追加していきました。

また、これまでは定年を70歳に設定していたのですが、内容の見直しを検討しました。

育児休業規程はあったのですが、これまで活用した実績はありませんでした。改めて確認すると、内容がかなり古くなっていることが分かりました。近年の法改正に合わせて、こちらも修正・追加していきました。

成果



RESULT

慶弔見舞金規程、定年などを修正・追加した就業規則、育児介護休業規程を整備。

一番の心配事だった慶弔見舞金は、正規・非正規共に新しく整備することができました。現在在職している従業員だけでなく、今後採用する可能性のある従業員を想定しながら、支給の種類、対象者、金額などを決めました。

定年はこれまで70歳と設定していましたが、ドライバーという職種柄、65歳に変更しました。しかし本人が希望した場合は条件などを提示し、双方合意の上で、1年更新で延長することに決めました。

育児休業規程は内容が古くなっていたため、法改正に合わせて修正し、これまでなかった介護についても追加しました。

契約してる社労士の方がいるので、これまでは疑問に思ったことを質問する機会があったのですが、回答までにタイムラグがありました。この事業では、毎月、社労士の方に足を運んでいただけなので、それまでに疑問点や質問などをまとめておき、一つ一つ解決することができたのがとても良かったです。



就業規則というのは、本来、自信を持って従業員に開示できるのが理想だと思います。今回、社労士の方と一緒に整備したことで、きちんと内容を理解することができましたし、従業員から質問があった際、きちんと回答できるようになると思います。

今後の課題として、退職金や賞与について、引き続き検討していきたいです。



就業規則の整備



株式会社 弥生
デイサービスセンター花ぐすく

【所在地】浦添市
【職種】医療・福祉
【事業内容】デイサービス
【従業員数】16人(うち非正規15人)

実際に体験された皆さんの声を聞きました。

COMMENT



利用した担当者の声

本部長
富里 司 さん

従業員が笑顔で働ける職場を目指しています。そのためには、所得アップと安定雇用が欠かせません。従業員がゆとりを持って楽しく働くことで、利用者の方にも良い環境につながると思います。



アドバイスした専門家の声

社会保険労務士
前里 久誌 さん

非正規社員の雇用の安定とモチベーションアップが課題。就業規則の整備と併せて処遇改善加算Ⅰの取得にも取り組みました。これにより、非正規社員の雇用の安定と待遇の改善を期待します。

INTERVIEW



課題

PROBLEM

創業ときに作成した古い就業規則を法改正に合わせて見直したい。非正規用の就業規則を作成したい。

当施設は2005年の創業ときに就業規則を作成していましたが、これまで特に見直しをしたことがないため、内容が古くなっていました。そこで、法改正や時代の流れに合わせて、見直しをしたいと思います。

また従業員の所得アップにつなげるため、昨年、従業員を契約社員にしました。これまで正社員用の就業規則しかなかったため、法令順守のためにも、この変更に合わせて非正規用の就業規則の整備が必要でした。

これまで病気などで働けない場合は休職させていましたが、制度を設けてほしいという声に応えて、休職制度を設けたいです。



取り組み

ATTACH

週によって異なる勤務時間・日数の対処法を検討。処遇改善加算Ⅰの取得を目指し、就業規則に盛り込む。

就業規則モデルをたたき台に、当施設の現状に合わせて修正していきました。

従業員の中には、親の介護や育児をしながら働いている方も多く、勤務時間・日数もさまざまです。週によって勤務時間が異なる場合もあり、これまでは時間外手当などで対応していたので、他に良い方法はないか相談しました。

従業員の給与を上げるため、介護職員処遇改善加算Ⅰの取得を目指しています。その内容も新しい就業規則に追加するため、進捗状況を報告、確認しながら進めていきました。



成果

RESULT

変形労働時間制を採用し、希望者全員が社会保険に加入。育児介護休業規程も整備。

基本給を月給制または時給制に、役職手当を職務手当に変更、各種手当の中に経験手当を追加しました。通勤手当を追加しました。

週によって勤務時間や日数に違いがあったため、変形労働時間制を取り入れることにしました。週30時間働いていれば社会保険の対象になるとアドバイスをいただいたので、希望者全員が社会保険に加入することができました。

非正規社員の中には期間に定めのないパートタイマーの方もいるので、非正規社員の種類の中に、無期社員を追加しました。正社員転換制度、無期社員への転換制度を導入しました。これにより、今まで以上に雇用の安定を図り、従業員の定着を図っていききたいです。

介護職員処遇改善加算Ⅰを取得するためキャリアパスを作成しているので、就業規則にその規定を盛り込みました。

これまで特に明文化していなかった育児介護休業規程を整備しました。管理者がきちんと学ん



で整備したことで、こういう制度が利用できると明示できるようになりました。

就業規則を整備することは、会社側ががっちり法律で固めるのではないかと懸念が従業員たちにあったようですが、中立的な立場である社労士の方と一緒に取り組み、丁寧に説明をしながら作業を進めたので、働きやすい職場を作るための取り組みだと認識することができたようです。



就業規則の見直し



琉球産経 株式会社

【所在地】豊見城市
【職種】卸・小売業
【事業内容】農業その他製造販売
【従業員数】117人(うち非正規60人)

実際に体験された皆さんの声を聞きました。

COMMENT



利用した担当者の声

総務部 総務課 課長代理
當山 知恵美 さん

これまで他企業の就業規則と比べる機会がなく、基準が分からずにいました。社労士の方にアドバイスを受けながら、従業員のニーズに合わせた内容に改善できて良かったです。



アドバイスした専門家の声

社会保険労務士
水澤 孝一 さん

従業員に優しすぎる処遇の企業であり、離職してからこれ程働きやすい職場はなかったと気づいて復職する従業員の多い企業でしたので、その精神を大切にしながら就業規則の整備に取り組みました。

INTERVIEW



課題

PROBLEM

1974年に作成した古い就業規則。法改正のたびに修正を重ねて継ぎはぎのため、全体的な見直しが必要。

1974年に作成した就業規則があり、法改正の際には該当箇所のみを変更して使っていたため、継ぎはぎだらけになっていました。これまでは自分たちで修正していたため、何度も労基署に足を運んだり、電話で問い合わせたりして大変な作業でした。

働き方改革をテーマにした講習会に参加したところ、この事業を知りました。これまで特に大きなトラブルはなかったのですが、就業規則の内容が古いことも気になっており、全体的に見直す良い機会だと思い、参加しました。



取り組み

ATTACH

既存の就業規則を見直し、言葉足らずの部分を細かく明記する。非正規労働者用の就業規則も作成。

社労士の方と一緒に既存の就業規則を見直したところ、必要最低限の内容は書かれていますが、全体的に言葉足らずで、甘い内容になっていると言われました。そこで、就業規則モデルを確認しながら、足りない部分を追加したり、当社の現状と照らし合わせながら、修正していきました。また、正社員用を基に、契約社員用の就業規則も作成しました。

育児介護休業規程の内容を社労士の方に確認してもらいましたが、こちらは問題がなかったため、そのまま活用することにしました。



成果

RESULT

従業員の不利益変更にならないよう、全体的な働き方を見直し、充実した就業規則に。

これまで従業員から質問があった場合など、必要な時に就業規則を確認していましたが、内容が言葉足らずで最低限のことしか書かれていなかったため、その都度の解釈で対応していました。今回は、社労士の方と一つ一つ確認しながら追加・修正を加えていきました。

年5日の年次有給休暇の確実な取得のため、計画的付与に伴う時季指定権を加えた計画的付与、裁判員休暇の追加、服務心得には時代の流れに沿ってSNS使用についての注意点などを追加、ハラスメント項目を拡充、各種手続きの必要書類も明記しました。これまで、生理休暇は有給にしていたのですが、年齢を問わない取得方法に疑問の声が上がっており、無給に改定しました。公平性を保ちつつ、従業員の不利益変更にならないよう、特別休暇の対象や日数について全体的に見直しを行いました。

正社員用を基に、雇止め、無期転換、正社員登用などを加えて、非正規用の就業規則を作成しました。これまでの就業規則のあいまいな表現ではなく、



具体的に明記することで、会社も従業員も分かりやすい内容になったと思います。正直、ここまで必要なのかと驚く個所もありましたが、時代の流れに合わせ、法律に則った充実した内容に改定できたと思います。新しい就業規則もこれまで同様にいつでも従業員が確認できるようにし、周知、活用していきます。

今後は、同一労働同一賃金に近づけていくために、賃金規程の改定にも取り組んでいきたいです。



就業規則の見直し



一般社団法人 一歩 とのしろ学童クラブ

【所在地】石垣市
【職種】その他のサービス業
【事業内容】放課後児童健全育成事業(学童クラブ)
【従業員数】15人(うち非正規8人)

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

所長
竹内 妙子 さん

既存の就業規則は、法的に問題ないのか分からずとも不安でしたが、専門家に一つ一つ確認できたので、安心できました。従業員にも周知し、安心して働ける環境づくりに努めたいです。



アドバイスした専門家の声

社会保険労務士
狩俣 真由美 さん

自社の働き方に合った規程へと見直すことができました。年次有給休暇管理簿の整備や労働条件通知書の交付などにより、社員全員が安心して働き続けられる環境づくりができました。

INTERVIEW



課題

PROBLEM

厚生労働省の就業規則モデルを参考に就業規則を作成したが、従業員に浸透せず、規則に従ってもらえない。

昨年、厚生労働省のサイトに掲載されていた就業規則モデルを参考に、1週間かけて正社員とパート用の就業規則を自分で作成しました。けれども、その内容を従業員に浸透できず、規則に従ってもらえない状況でした。従業員に就業規則の重要性を理解してもらうために、専門家と共に、法律に則って作ったことを示したいと思い、今回の事業に参加しました。

また、年間の繁忙差が大きいので、1年の変形労働時間制を活用したいと試しましたが、うまくいかなかったため、アドバイスが欲しいです。



取り組み

ATTACH

既存の就業規則を見直し。法令に則っているか、現状に合っているかを確認し、削除・追加していく。

既存の就業規則を社労士の方に一つ一つ確認してもらい、法的に問題がないか、当社の働き方に合うように修正するにはどうしたらいいのかなど、見直しが必要な箇所をピックアップしていきました。

中身を深く理解しないまま作った就業規則だったため、抜けている部分や当施設には必要ない部分も多く、それらを現状に合わせて削除・追加していきました。

特にパート用の就業規則は内容が不十分だったので、社労士の方に説明してもらいながら、必要な項目を追加していきました。



成果

RESULT

正規・非正規用の就業規則、育児介護休業規程を整備。年次有給休暇管理簿を作成。

専門家に特に相談したかったのは、就業時間についてでした。これまで就業時間があいまいで、従業員それぞれの要望に応じて就業時間の長さを決めていました。また、繁忙の差が大きいので、1年の変形労働時間制を昨年試してみました。基準を8時間とし、閑散期の勤務時間を6時間、夏休みなど繁忙期は10時間にしてみたのですが、従業員の体力が持ちませんでした。途中休憩を2時間取ることも考えたのですが、施設内に従業員の休憩スペースがなく、自宅が遠方の場合移動に時間がかかってしまい、現実的ではありませんでした。

解決策として、通常の勤務時間制で、早番・中番・遅番など複数のシフトを活用するアドバイスを社労士の方からいただきました。これまで、7時間勤務と8時間勤務の従業員がいましたが、8時間勤務・週2日休みに統一しました。

これまで、雇用の際は簡単な労働条件通知書を渡しており、誓約書や契約書などは作成していません

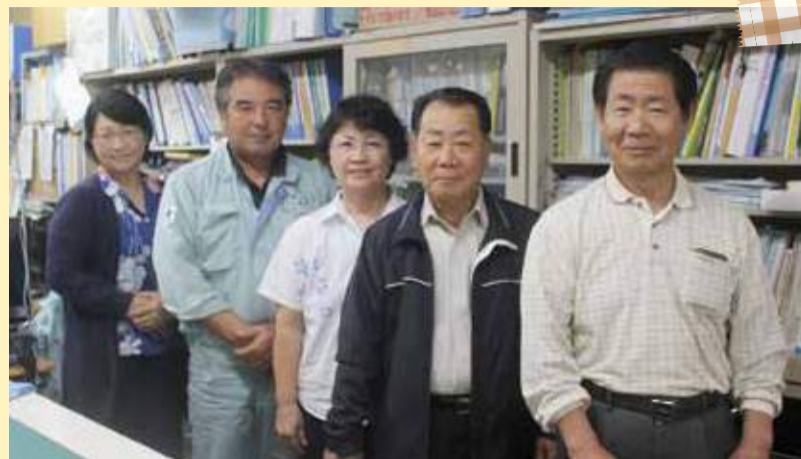


んでした。けれども、遅刻や欠勤、人員配置の指示などに従わない時があったため、お互いを守るべき義務や権利、解雇の対象についてなど、具体的な内容を書いた雇用契約書を新しく交わすことにしました。

年休については、これまで口頭で申し出ており、日数の管理をしていなかったため、年休管理簿用紙を社労士の方からいただきました。



就業規則の見直し



株式会社 丸秀

【所在地】宮古島市
【職種】建設業
【事業内容】設備工事業、土木建設業、設備メンテナ
ンス業、ゴミ焼却施設等運転管理業
【従業員数】44人(うち非正規18人)

実際に体験された皆さんの声を聞きました。

COMMENT



利用した担当者の声
代表取締役
伊良皆 榮 さん
総務部 総務課長
川満 町枝 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 さん

社労士の方には、小さな疑問にも丁寧に回答していただき、回を重ねるごとに理解が深まってきました。今後、従業員の意見も取り入れながら、さらに働きやすい職場づくりに努めていきます。

「企業は人なり」、従業員が働きやすい環境づくりのために就業規則を改定。令和元年は創業50周年の節目の年、これからの新しい50年に向けてさらに進化・発展していくことを期待します。

INTERVIEW



課題

PROBLEM

数年ごとに既存の就業規則を見直してきた。働き方改革に伴い、専門家による全面的な見直しを行いたい。

既存の就業規則は、数年ごとに社内で見直しを行ってきましたが、現在の法律に合っているのか不安がありました。また、働き方改革で新しい法律が施行されていますが、それをどのように就業規則に反映させれば良いのかわかりませんでした。

社内で検討した結果、この機会に専門家からきちんとアドバイスをもらいながら、全面的な見直しが必要だと意見がまとまり、この事業に参加することにしました。また、就業規則に付随するその他必要な規程も、見直しや整備をしたいと思います。



取り組み

ATTACH

正規用・非正規用に分けて就業規則を修正。各取締役も参加し、丁寧に話し合いながら整備に取り組む。

既存の就業規則は主に正社員用で、非正規社員用は特に作成していませんでした。そこで、正規用・非正規用に分けて就業規則を整備することにしました。

当社の現状を社労士の方に説明し、法令に則っているのか、過不足はないかなどを一つ一つ確認しながら、修正案を作っていました。

社労士の方との打ち合わせには、担当者だけでなく各取締役も参加し、それぞれの立場から見た現状を踏まえて意見しました。小さな疑問も一つ一つ解決しながら、全員が納得できる内容になるまで話し合いを続け、修正して行きました。



成果

RESULT

正規・非正規用の就業規則、正社員転換制度、旅費規程、慶弔見舞金規程などを整備。

勤務時間は、これまでと同様に1年の変形労働時間制を継続。台風時の出退勤は、路線バスの運行停止、台風警報の解除を基準に決めました。

慶弔休暇の付与日数は特にルール化しておらず、従業員の申し出によって付与していました。きちんとした基準の必要性を感じていたため、現状を基に調整し、付与日数を決めました。

有給休暇を取得しやすくするため、計画的付与や半日単位で取得できるように決めました。

資格手当については、現場の意見も取り入れながら、施工管理技士1級・2級、電気工事士などを対象にしました。明記している資格以外の有益な資格については、会社の判断で資格手当を付与できるようにしました。

旅費規程・慶弔見舞金規程はたたき台を基に、沖縄本島や離島出張の場合、ホテル宿泊の有無など、想定される内容に応じて作成しました。

育児介護休業規程を新しく整備しました。期間



の延長や看護・介護休暇の取得、給付金など、法改正についても説明してもらいました。

正社員用の就業規則を基に、非正規用の就業規則を作成。勤務時間や各種手当などほぼ正社員と同じ内容にし、正社員転換制度を設けました。

キャリアアップ助成金について学んだので、活用しながら、従業員がより安心して長く働ける職場環境にしていきたいです。



就業規則の整備



株式会社 ホテル共和

【所在地】宮古島市
【職種】宿泊業
【事業内容】宿泊業
【従業員数】30人(うち非正規23人)

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

マネージャー
池田 隆子 さん

経験豊富な社労士の方に細かく相談でき、当社の現状に応じた提案をしていただいたので、とても助かりました。従業員のニーズに沿いながら、法律に則った内容にできたので安心しました。



アドバイスした専門家の声

社会保険労務士
前里 久誌 さん

現状の就業規則が古いため、実態に合った内容に改定し、部署ごとの労働時間も明確にしました。従業員が安心して働ける環境整備は、定着率の向上や新たな人材の確保につながっていくと思います。

INTERVIEW



課題

PROBLEM

古い就業規則と現状にズレがあり、見直しが必要。正社員転換制度を整備し、安定した雇用を実現したい。

正社員の就業規則はありましたが、10年くらい前に一度見直したのみ。内容が古くなっており、就業時間、休暇、定年制度など、雇用契約書や現状とのズレが数年前から気になっていました。

ホテル業はフロント、客室担当、調理、清掃、事務など多岐にわたり、繁忙期によっても勤務時間や休日異なるため、その見直しが必要でした。

また、非正規従業員の中にはWワークの方も多いのが現状です。正社員への転換を図り、安心して長く働ける職場環境づくりをしたいと思い、この事業に参加しました。



取り組み

ATTACH

繁忙期に合わせ1か月変形労働時間制を取り入れた正規・非正規労働者用の就業規則、休業休暇制度を整備。

正社員用の就業規則モデルを基に、新しく就業規則を整備。また、パート用の就業規則がなかったため、非正規労働者用の就業規則も作成しました。繁忙期の差があるので、1か月の変形労働時間制を採用し、現状に合わせた内容に整備しました。

これまで、メンタルケアやそれに伴う休職について労基署などに相談していましたが、人材不足も悩みのひとつであるため、解雇勧告以外の対応を社労士の方と検討。勤続年数に応じた休職期間を決め、休業休暇制度を整備することにしました。



成果

RESULT

従業員のニーズに合わせた就業規則を整備。正社員転換制度を整え、安定雇用につなげる。

社労士の方に当社の現状を一つ一つ説明をし、細かいところまで分かりやすく説明してもらいながら整備を進めたので、とても安心できました。約5年前に提出したままの36協定も、新たに提出することができました。

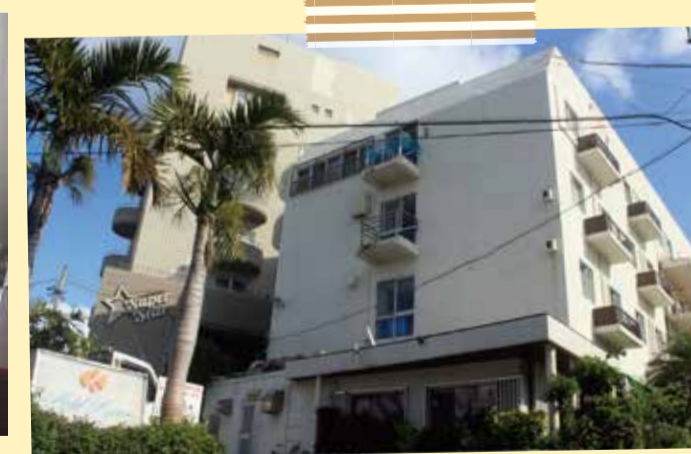
今までは一日単位で有休を取得できましたが、子どもが熱を出した時などは途中退社したいという要望があったため、時間単位に変更したのは、従業員にとって良かったと思います。昨年全従業員の有休消化表を張り出しており、みんなの意識に変化が表れて、お互いフォローしあうようになってきています。パートの方は有休の取得率が低かったのですが、以前より有休の活用をうながしやすくなりました。また、育児介護休業規程も整備できたので、今後活用する従業員も出てくるかと思っています。

これまでも年1回すべての従業員と面談を行っており、希望に応じて有期から無期雇用に、時給か



ら月給などの対応をしていたのですが、今回きちんとした正社員転換制度を整備しました。早速、希望している従業員もおり、より安定した雇用につながるのではと期待しています。

就業規則などを整備できたので一安心ですが、今後も法改正に伴う修正にタイムラグがないように気を付けていきたいです。



就業規則の見直し



医療法人 幸輪会

【所在地】浦添市
【職種】医療・福祉
【事業内容】医療(歯科)
【従業員数】42人(うち非正規18人)

実際に体験された皆さんの声を聞きました。

COMMENT



利用した担当者の声

経理
玉城 則子 さん

実態に即した内容に修正でき、きちんと明文化できて安心しました。女性が多い職場なので、多様な働き方のニーズに応えながら、安心して長く働ける環境づくりに、今後さらに努めていきます。



アドバイスした専門家の声

社会保険労務士
名城 志奈 さん

女性が多い職場なので、ワークライフバランスを大切にできる環境整備を行いたいという要望があり、育児介護休業規程の整備、慶弔休暇や制服費用の補助制度の見直しを行いました。

INTERVIEW



課題

PROBLEM

昨年、給与体系の変更や特別休暇制度を導入したため、実態に合わせて就業規則を修正したい。

これまでも法改正などに合わせ何度か就業規則の見直しをしており、最後の見直しは2017年ごろでした。その後、法人がもう1店舗できて従業員の人数も増えたため、この機会に見直しをしたいと思います。

また、最近給与体系が少し変わったこと、院長が福利厚生に力を入れており、昨年9月から特別休暇制度を導入するなど現状に変化が出てきたため、変更個所の修正・追加が必要です。

実態に合わせて就業規則を整え、安心して働ける職場として環境を整えたいです。



取り組み

ATTACH

既存の就業規則を実態に即した内容に修正。特別休暇制度や制服補助制度を導入し、必要書類を設定。

既存の就業規則と、昨年変更になった部分を照らし合わせ、修正しました。

慶弔休暇について、対象者の範囲や事由別に休暇日数を設定しました。休暇申請時に必要な書類について社労士の方にアドバイスをいただき、申請書フォーマットを作成しました。また、インフルエンザ罹患による休暇と、台風時の休診・再開の目安を明確化し、規定しました。

以前は、入社時に制服を2着支給しており、追加購入は自己負担でしたが、従業員の負担軽減のため、制服補助制度を見直し、導入しました。

成果



RESULT

就業規則、賃金規程、育児介護休業規程を整備。労働条件通知書を作成し、周知する。

特別休暇制度を導入。慶弔休暇は結婚休暇、親族の死亡による休暇を導入。昨年導入したインフルエンザ罹患による休暇は、特にパートタイマーの方に喜ばれており、実態に合わせて明文化しました。これまで設定していなかった休暇申請のための必要書類を規定しました。台風による診療開始・終了について公共交通機関の運行を目安と決めました。賃金は無給とし、年休取得を推奨。

制服補助制度の見直し、導入。雇用形態によって勤務日数が異なるため、制服追加購入の回数制限をそれぞれ設定しました。制度を適正に運用するため、申請方法や申請期限、利用の制限などを明確化しました。

賃金規程の見直し。正社員、準社員、パートタイマーと従業員の種類ごとに給与形態を明確にし、実態に即した内容にしました。また、各種手当を改めて確認。実態はありましたが規定されていなかった手当を追加しました。手当それぞれの意味づけと対



象者を明確化しました。今後、従業員に周知する際、お互いに理解しやすい内容に整理できたと思います。

育児介護休業規程を法改正に合わせて修正しました。

今回の取り組みを反映した労働条件通知書を作成したので、従業員一人一人と面談をしながら説明していきます。



就業規則の整備



合同会社 レストラン海洋

【所在地】名護市
【職種】飲食サービス業
【事業内容】レストラン・居酒屋および飲食店の経営、不動産の売買・賃貸および管理
【従業員数】30人(うち非正規30人)

INTERVIEW



課題

PROBLEM

パート・アルバイトを含めた従業員が増え、2019年に法人化。それに伴い、就業規則を整備したい。

名護の地で40年以上、飲食業を営んできました。現在の従業員はすべてパートや学生アルバイトなど非正規ですが、人数が増えたこともあり、昨年、法人化しました。法人化に伴う手続きを税理士の方をお願いしたところ、就業規則の整備など、労務関係もきちんと整えた方が良いとアドバイスを受けました。

何を参考にして、どのように作成するのか全く分からないため、専門家のアドバイスが欲しいです。



取り組み

ATTACH

明文化したルールがないため、労基法の基本から勉強。就業規則モデルの条文の説明を受けながら修正。

これまで、従業員の処遇や勤務上のルールについて、明文化したことはありませんでした。お客さんに迷惑をかけず、基本的な仕事をきちんとこなしていれば、特に厳しく指導することはありませんが、パートや学生アルバイトだけで運用しているため、責任の所在や働きがいが希薄になりやすく、定着率が上がりにくくなっています。そこで、正規雇用化を進めるための具体的な条件などを整備しました。

今回、労基法の基本的な考え方などを社労士の方に教えていただき、就業規則モデルを基に各条文を説明してもらいながら、進めていきました。

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

代表
上間 政勝 さん

今まで頭では分かっていたつもりでも、文章化して改めて気づくことが多く、とても勉強になりました。今後は就業規則に沿った運用を行い、従業員のニーズに応じていきたいです。



アドバイスした専門家の声

社会保険労務士
宇野 一博 さん

有期契約の短時間勤務の従業員が多く、就業規則が未整備であることから、今回、就業規則を作成。社長の強い意志で正規雇用転換規定を盛り込み、働きがいや定着率の向上を目指しました。

成果



現状とすり合わせながら、非正規用の就業規則、賃金規程、育児介護休業規程を整備。

RESULT

従業員は、短期アルバイトを含め全員非正規。給与は時給制ですが、調理師などは月給制。これまで有給はなく、勤務日数や勤務時間は本人の希望によってシフトを決めていました。病欠の場合、時給制の従業員はそのまま欠勤扱いで、月給制の従業員は月3回までの休みを認めていました。

このような当社の現状を踏まえ、法律と照らし合わせながら、就業規則を修正していきました。

これまで慣例に行っていた慶弔休暇を特別休暇として、有給にて採用。有給休暇の計画的付与制度や5日間の取得義務化を明確にしました。

給与は、周りの店舗とのバランスも考えながら、少しでも多く支給できるようにしてきました。勤続年数や仕事ぶりを見ながら、会社の判断で決めており、明文化したルールはありませんでした。今回、現状の支給状況を改めて整理し、賃金規程としてまとめました。

現在いる従業員は学生の他、Wワークの方も



多いです。従業員数が多いため、人材不足は深刻ではありませんが、今後、従業員が安心して働くことができ、定着率の向上につながるよう、正社員転換制度も整備しました。

処遇改善の一環として、育児介護休業規程を整備しました。当社のように非正規ばかりの場合でも、条件が合えば取得できる仕組みを教えてくださいましたので、今後活用できればと思います。



勤務時間の見直し



有限会社 ユニティー

【所在地】糸満市
【職種】医療・福祉
【事業内容】通所介護事業、有料老人ホームの運営
【従業員数】43人(うち非正規24人)

INTERVIEW



課題

PROBLEM

人員不足のため、無理なシフト体制に。時間外労働を削減し、勤務時間の偏りを解消したい。

介護施設はどこも同じだとは思いますが、当施設も人員不足のため無理なシフトになってしまい、従業員の時間外労働の改善が必要でした。働きやすい職場に必要なものは何か従業員にも話を聞いて参考にし、新しい従業員を募集してはいるのですが、応募も少ないうえになかなか定着せず、増員には結びついていませんでした。

おかげさまで入所利用者は満床以上のため、それに対応できる人員を配置しなくてはなりません。この機会に長時間労働の解決方法を見つけ、勤務時間や就業規則を見直したいです。



取り組み

ATTACH

課題解決のために、シフトの組み方や業務スキルを確認。技術向上のための研修会などを開く。

一番の課題が夜間の居室サービスのシフトでした。そこで、現在のシフトの組み方や各従業員の業務スキルを確認しました。

デイサービスとの連携や就業時間の制限がある従業員との調整などにより、業務に偏りが発生。労働時間や休日のルールについての基礎知識がない従業員も多いため、勉強会を実施しました。働き方に対するあるべき姿を認識してもらい、従業員の意識改革を行いました。

介護の質の向上を図って仕事を効率化するため、技術的な研修を行いました。



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・生活相談員
上地 直美 さん

人員不足は仕方ないと諦めて、トラブルがあった時は私に対応するのが当たり前になっていました。今回の取り組みは、従業員はもちろん、私自身の意識改革になったことが大きかったです。



アドバイスした専門家の声

社会保険労務士
名城 志奈 さん

人不足によりシフトを組むことが負担のため、従業員向け勉強会を開催し、効率的な人員配置ができるよう業務の質向上や効率化に試んでおり、働きやすい職場作りに取り組んでいます。

成果



技術向上への取り組みと業務の担当制により、意識改革&シフト改善を実現。

RESULT

「今いるメンバーで、労働時間を減らすために取り組めること」をテーマに、従業員たちでグループディスカッションを実施しました。具体的な解決策を話し合ったところ、「一人一人のスキルアップ」「気づきを持って、お互いに助け合いながら業務を行う」などの意見が挙がりました。この結果も参考にし、さまざまな解決策を模索しました。

仕事量に偏りがあるため、それぞれの業務を担当制にして実施者がサインすることにしました。これにより個人の責任感が出て積極的に動くようになり、仕事量を平均化することができました。

業務の効率化を図るため、おむつの正しい使い方、作業療法士によるユマニチュード研修など、技術向上のための勉強会を行いました。このおかげで個人のスキルが向上し、トラブルが減少。余分な人員を配置する必要がなくなり、少ない人数でも無理なくシフトを組めるようになりました。

勤務時間の短縮や担当業務の拡大など、従業員



それぞれの希望を確認し、勤務時間を見直しました。ヒアリングの結果を踏まえ、これまでより人員を減らしてシフトを組んでみましたが、今回の取り組みをきっかけに従業員の意識が変わり、責任感を持って動いています。

今後、マニュアル通りにいかない時、どのように対応したら良いのかそれぞれが考え、気づきを持って動けるようになればと期待しています。



就業規則の見直し



株式会社 しまとうふ

【所在地】宮古島市
【職種】製造業
【事業内容】豆腐の製造および販売
【従業員数】15人(うち非正規5人)

実際に体験された皆さんの声を聞きました。

COMMENT



利用した担当者の声

取締役専務
長濱 恭志 さん

当社の現状に合わせ、また法律にも則った就業規則を整備でき安心しました。従業員に周知徹底し、今後は、有給休暇の取得や育児介護休業規程などを活用していきたいと思ひます。



アドバイスした専門家の声

社会保険労務士
前里 久誌 さん

現状の就業規則が古く、実態に合わせて改定しました。非正規社員が多く、正社員や無期社員への転換制度を導入。これらの取り組みが、人材の確保・定着につながっていくと期待しています。

INTERVIEW



課題

PROBLEM

古い就業規則を法改正に合わせて見直す。働き方が多様化する中、働きやすい環境づくりに取り組みたい。

創業時に就業規則を作成し、一度だけ軽微な見直しをしたことがありました。年次有給休暇についての法改正に伴い、親身になってアドバイスをしてくれる専門家が欲しいと思ひました。

年齢の高い従業員も多く、また人材確保が難しいため、夜勤部門の廃止や週休2日制の導入、新規設備の導入などでカバーしていますが、体調不良や子どもの看護など、急な休みの申し出で従業員に負担がかかることも少なくありません。

働く人の価値観が多様化し、プライベートな時間を大切にすることも増えているため、有給休暇を取得しやすい環境を作りたいと思ひています。



取り組み

ATTACH

現状と法律をすり合わせながら修正。多くのパターンがある勤務時間、Wワークについても明記。

勤務時間、福利厚生面など、現状の営業体制にそぐわない内容になっているため、当社の現状を社労士の方に説明しました。特に製造部門は始業時間が5パターンもあり、休憩時間の長さなども異なるため、それぞれ細かく明記する必要がありました。Wワークの方も1割程度あり、今後増えていくことも予想されるため、Wワークについてのルールを決めたいと思ひました。

会社から必要だと思われる内容を社労士の方に伝え、改正案を作ってもらいました。それをたたき台に、一つ一つ確認しながら、現状と法律のすり合わせを行いました。



RESULT

正規・非正規用就業規則、育児介護休業規程を整備。安定雇用のため、無期社員も追加。

正社員用の就業規則には、部署ごとに変わる勤務時間を明記、賃金規程の中に15時間分の固定残業を追加しました。これを基に非正規用も作成。配達部門は月給制、製造部門を時給制としました。

社労士の方にアドバイスをいただき、これまでなかった育児介護休業規程も整備。これまで産休や育児休暇を希望する従業員はいませんでした。女性従業員が多いため、今後入社を希望する方にもアピールできると思ひます。

雇用の安定を図るため、従業員の定義の中に無期社員を追加し、無期社員への転換制度を追加しました。また、キャリアアップ助成金について学んだので、今後、正社員や無期社員への転換に役立てていきたいです。

従業員の年齢が高いためか、就業規則をあまり重要視していない方が多いのですが、ちょうど世代交代の時期に入っており、今後のためにも就業規則を整備できてとても良かったです。

昨今の人材不足は、給料を上げるだけでは解決しないと感じていますし、今後は、外国人の就労も検討していかなければと思っています。ワークライフバランスを重要視する方が増えてきており、多くの方がそれを実現しやすい企業で働くことを望んでいるため、会社側にも柔軟な考え方、働き方の受け入れ態勢が必要だと思っています。



就業規則の整備



NPO法人 エイブルサポートつばさ

【所在地】那覇市
【職種】医療・福祉
【事業内容】障害福祉サービス事業
(生活介護、日中一時支援)の受託
【従業員数】9人(うち非正規2人)

INTERVIEW



課題

PROBLEM

小規模作業所としてスタート。人数が増えたこともあり、公平に対応できるよう就業規則を整備したい。

当施設は、2000年に無認可の福祉施設である小規模作業所として、職員3名でスタートしました。ずっと福祉の現場で働いていて経営の勉強などはしたことがなかったため、その時その時で職員の働き方などを見ながら進めていました。病気や子育てでの休みなど、それぞれ話し合いながら対応してきました。

しかし、規模が大きくなるとこのままの運用は難しくなっていくのではと不安です。今後、公平に対応できるよう、きちんと明文化した基準の必要性を感じ、就業規則を整備したいと思いました。



取り組み

ATTACH

就業規則モデルをたたき台に内容を確認。時々発生する時間外労働に対応するため、変形労働時間制を採用。

就業規則モデルをたたき台に、現状と照らし合わせながら一つ一つ確認していきました。

当施設は、平日日中のみの稼働なのでシフトもなく、とてもシンプルな勤務体制だと思っていました。ですが、利用者の方の要望や交通事情などにより送迎時間が遅くなったり、週末にイベントがあって休日出勤したりなど、時間外労働が発生することもありました。その時は代休や賃金にプラスアルファをして対応していたのですが、変形労働時間制を取り入れた方が良いのではと、社労士の方にアドバイスをいただきました。



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

代表理事
喜屋武 真司 さん

疑問に思ったことをその都度丁寧に説明してもらったおかげで、内容を深く理解することができました。通り一遍ではない、当施設の良いところを生かした就業規則にできたと思います。



アドバイスした専門家の声

社会保険労務士
水澤 孝一 さん

誰もが持っている力・才能・能力などの可能性(エイブル)を、共に支え(サポート)、伸ばしていければとの思いを就業規則の改定を通して確かなものにしようと、共に取り組みました。



成果

正規・非正規労働者用の就業規則、育児介護休業規程、正社員転換制度を整備。

RESULT

正規・非正規共に就業規則がなかったため、まずは正社員用の就業規則を作成し、それを基に非正規労働者用の就業規則を作成しました。変形労働時間制を取り入れるのは最初は抵抗があったのですが、無駄な残業を減らすことができ、また週末のイベントに職員みんなが対応できるとそれぞれのスキルアップにもつながるのではと、社労士の方からアドバイスをいただきました。

正規・非正規は、雇用形態は違っていても基本的に働く内容などはほぼ同じで、同一労働同一賃金の考え方はもともとありました。けれども、今回社労士の方と一緒に整備していく中で、正規と非正規はどこまで一緒にどこから違うのかという線引きをきちんと確認し、文章化できたのが良かったです。

当施設では、入社当初は非正規で契約し、基本的に5年後に正規として契約する流れでやってきました。ですが、その仕組みを文章化していなかっ



たため、正社員転換制度を整備しました。

これまで、育児休業を利用した職員は2人、合計3回ありました。その都度、労働基準監督署に向いたり、資料を見たりしながら対応していたので、今回、育児介護休業規程も整えました。これまでの対応も法律に則っていたのですが、きちんと整備できたことで安心しました。



就業規則の整備



株式会社 みやぎ農園

【所在地】南城市
【職種】卸・小売業
【事業内容】青果物卸販売業、養鶏業、食品加工業など
【従業員数】22人(うち非正規11人)

実際に体験された皆さんの声を聞きました。

COMMENT



利用した担当者の声

代表取締役
小田 哲也 さん

何でも相談しやすい社風のため、これまで、従業員からの要望は話し合いで対応していたのですが、ルールを明文化し、お互いに再確認できる就業規則を整備できたのは良かったと思います。



アドバイスした専門家の声

社会保険労務士
水澤 孝一 さん

沖縄の地域と文化を大切に取り組んでいる農業と、そこから生み出される農産物や加工品等の製造・販売まで事業形態が異なる中で、その特徴を生かせるように一緒に取り組みました。

INTERVIEW



課題

PROBLEM

個人農家から規模が大きくなり、法人化。専門家のアドバイスを受けながら、就業規則を整備したい。

当社は個人農家からスタートし、徐々に従業員が増えて規模が大きくなり、法人化していきました。ですが、まだ個人農家時代の観点が残っている部分もあり、労務管理に詳しい方の意見を聞きながら、客観性を持った適正な管理をしたいという気持ちがありました。

これまで特にトラブルもなかったのですが、今後に備え、今働いている従業員、そして新しく入社する方たちがより安心して働ける会社になるために、法令に則った就業規則などを整備する良い機会ではと思い、この事業に参加しました。



取り組み

ATTACH

季節によって繁閑の差が激しく、天気にも大きく左右される労働時間。それを見越した規程が必要。

自分たちで調べて参考にしてきた就業規則はあったのですが、特に活用したことはなかったので、社労士の方にいただいた就業規則モデルをたたき台に、新しく作成しました。これまで、従業員を雇う際には労働条件通知書を渡していたので、その内容や現状と照らし合わせながら進めていきました。

当社は農業関連なので、季節によって繁閑の差が激しく、また天気にも大きく左右されます。それを見越した労働時間の規程はどのようにしたら良いのか、社労士の方に相談しました。



RESULT

現状を踏まえて、就業規則、賃金規程、育児介護休業規程を整備し、ルールを明文化。

勤務時間について1か月単位の変形労働時間制を検討しましたが、自然条件に労働形態が影響を受ける農業部門は「労働時間・休憩・休日」の規程は適用除外されるとアドバイスをを受け、変形労働時間制は採用しないことになりました。農業部門以外の経理・総務などの部門は残業時間が発生するため、1か月単位の変形労働時間制を取り入れた上で固定残業制度を取り入れ、生産性アップを図ることを今後検討していきます。

これまで出産を機に休業する従業員もいましたが、特にルールはなく、本人の希望を聞きながら話し合い、復職していました。今回、育児介護休業規程モデルを参考にしながら、育児短時間制度や介護短時間制度の時間設定も入れ、新しく作成しました。また、現状を確認しながら賃金規程も作成しました。

社労士の方から他企業の事例を伺い、普段は必要性を感じなくても、何かトラブルがあった時



こそ指針となる物が必要で、暗黙の了解で進めてきたことをきちんと明文化することができました。これまで、何か困ったことがあったらすぐに相談できる風通しの良い社風が当社の魅力だと思うので、その良さは失わず、今後は就業規則をベースに話し合い、より働きやすい職場づくりに努めたいと思います。



就業規則の見直し



社会福祉法人 童愛福祉会 わらべ保育園

【所在地】浦添市
【職種】医療・福祉
【事業内容】保育園
【従業員数】31人(うち非正規14人)

実際に体験された皆さんの声を聞きました。

COMMENT



利用した担当者の声

園長
当間 美千代 さん

従業員一人一人の働き方を整理し、キャリアアップを目指す方は階段を上っていきけるように調整。今後も、それぞれが長く働き続けられる環境づくりに努めていきたいと思ひます。



アドバイスした専門家の声

社会保険労務士
水澤 孝一 さん

どの保育園よりも従業員にとって働きやすい保育園にしたいという思いや、また保育士の就業環境をさらに良くしたいという要望を受け、処遇改善に取り組みました。

INTERVIEW



課題

PROBLEM

法改正に合わせて就業規則を定期的に改定しているが、同一労働同一賃金を見据えて全体的な見直しをしたい。

法改正に合わせて、就業規則の改定を定期的に行っていますが、じっくり全面的に見直したことがなく、この機会に全体を確認しながら、同一労働同一賃金を意識した内容にしたいと思ひました。

また、従業員それぞれの入社日が異なるため、有給休暇付与の基準日がバラバラでした。管理が困難なため、統一するためのアドバイスが欲しいです。特別休暇として、誕生日休暇と結婚休暇がありますが、行事などと重なると取得時期がずれるため、その対策もしたいと思ひました。



取り組み

ATTACH

既存の就業規則を一つ一つ確認しながら修正。非正規用には、雇止めや正社員登用・無期転換制度を追加。

現状の就業規則と就業規則モデルを見比べながら、社労士の方と一つ一つ確認し、修正・加筆していきました。

正社員用の就業規則を基に、非正規用も作成し、雇止めや正社員登用制度、無期転換制度などを追加しました。非正規の従業員は、正社員を希望する方もいますが、家庭や子育てとの両立などさまざまな理由で非正規を希望する方もいます。それぞれの働き方に対応できるように、また、同一労働同一賃金を見据えた処遇改善として、特別休暇の日数や慶弔関係の内容を見直しました。



成果

RESULT

就業規則を深く理解すると、工夫を凝らすことができ、従業員の要望に応えられる。

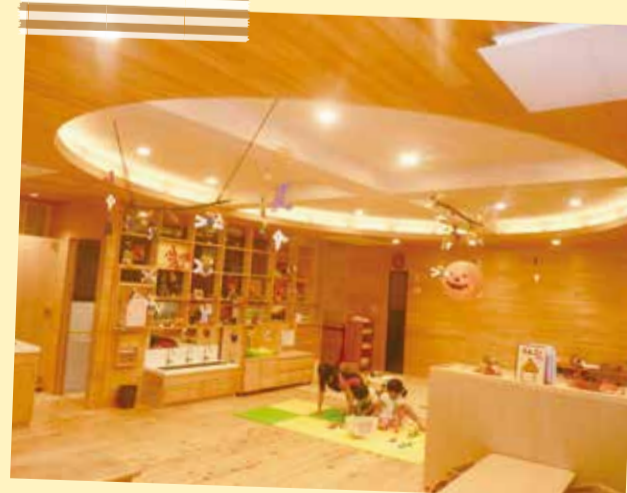
法改正に伴い、連続5日の有給休暇に取り組みましたが、人材不足が課題である保育業界で、安全基準を満たしながら実施することは大変でした。そこで、年間のイベントや研修などのスケジュールを書き出し、繁忙期が一目で分かるように整理したところ、休みが取りやすくなりました。今後も、従業員のプライベートも充実させながら、保育の質を上げる環境を作っていきたいです。

過去に、従業員に話を聞いたり、アンケートを取ったことはありますが、改めて一人一人と面談をしました。じっくり話を聞くと、これまで見えなかった部分が見えてきて、それぞれの働き方の考えや希望を再確認することができました。

これまでは、就業規則を使用する際に内容を確認したり、分からないところがあった際は契約している社労士の方に問い合わせることはありましたが、じっくりと時間をかけて、細かい個所まで見直すことはありませんでした。今回の事業で担当の



社労士の方と一つ一つ確認しながら全体の見直しのできたので、内容を深く理解することができました。経営者が就業規則の内容や法律を理解していると、従業員から相談や要望があった際、活用できる法律や仕組みとつなげることができ、今まで以上に工夫をして応えることができると思ひます。



他 人事評価制度の整備



有限会社 沖縄クリーン工業

【所在地】那覇市
【職種】その他のサービス業
【事業内容】給排水設備・維持管理業務、
廃棄物収集運搬および処理業務、他
【従業員数】54人(うち非正規11人)

実際に体験された皆さんの声を聞きました。

COMMENT



利用した担当者の声
代表取締役社長
前田 裕樹 さん
総務事務
安里 一寿 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 さん

具体的な内容の人事評価制度を整備したことで、より客観的な評価ができると思います。公平・公正で、納得性の高い評価により、従業員のモチベーションが上がる仕組みづくりに努めます。

従業員への期待像を明確にし、公平・公正で納得性のある人事評価制度を希望。評価結果を賞与や昇給に反映させるだけでなく、人材育成にもつながる人事評価制度にしていきたいです。

INTERVIEW



課題

PROBLEM

賃金の決定基準、昇給・昇格の基準があいまい。既存の人事評価制度をより明確で具体的な内容に改善したい。

現在の賃金制度は、賃金の決定基準や昇給・昇格などの基準があいまいで、従業員が十分納得する説明ができない状態でした。

創業以来、30年以上続けている人事評価制度がありますが、積極性や協調性などの情意評価に重点がおかれており、仕事の成果に関する項目が少ないため、見直したいと思いました。また、管理職には業績に責任を持ってもらうため、仕事の成果に関する項目の比重を高くしたいです。部下の育成も大切な仕事のひとつなので、それも追加する必要がありました。



取り組み

ATTACH

種類が多い各種手当を整理し、分かりやすく簡素化。考課表の事例を基に、職種・等級別に賃金テーブルを作成。

現在の給与体系は各種手当の種類がかなり多いことを社労士の方に指摘されました。できるだけ簡素化して分かりやすくするため、基本給に含められる手当は追加し、整理しました。

現在の組織体制から、5等級が妥当と判断し、1等級・一般社員、2等級・中堅社員、3等級・主任、係長、4等級・課長、5等級・部長と設定しました。賃金テーブルの初号賃金、各等級の昇給ピッチなどを確認、検討しました。

人事考課表の事例を基に、既存の人事評価制度と比べながら修正・追加していきました。



成果

RESULT

評価される行動、仕事内容をより具体的に示し、目指すべき理想の社員像を明確化。

あいまいな表現は避け、現場の意見も取り入れながら、評価される行動などをより具体的に示しました。会社が求める理想の社員像が明確になり、目標が分かりやすくなったと思います。

当社が求めるものは、まずは安全第一です。その後はマナーや礼儀。主任や係長クラスになると品質管理も求められ、次に効率、そしてチャレンジ精神も必要になってきます。これは、どれか一つが突出してはダメで、バランスの良い仕事理想です。

当社では、新卒者向けの企業案内の中で、ライフプランを含めたキャリアアッププランを紹介しています。勤続年数や年齢によって求められる仕事内容や資格、役職などを示し、入社後にどのような過程を経てステップアップしていくかを掲載しています。この中に、期待される役割などを追加したキャリアプランを作成し、人事評価制度に組み込みました。これはキャリアアップの指針ですが、



中には、子育てや介護などと仕事を両立する時期にキャリアダウンを希望する従業員も出てくると思うので、多様な働き方に柔軟に対応できるようにできればと期待しています。

評価の流れは、直属の上司、役員の評価を経てバラツキを修正し、役員会で決定します。人事考課の時期は5月と11月の年2回実施し、その結果を賞与や昇給・昇格に反映させていきます。



就業規則の見直し



株式会社 アメニティ

【所在地】那覇市
 【職種】飲食サービス業
 【事業内容】レストラン、居酒屋、和食店、ピストロ、お届け料理、ケータリング、学校給食、宅配寿司
 【従業員数】223人(うち非正規153人)

INTERVIEW



課題

PROBLEM

従業員に長く働いてもらえ、成長できる職場にするため、古い就業規則を法律と現状に沿った内容に修正したい。

2018年度に、県の正規雇用化プロジェクトに参加しました。その際、当社の強み弱みを見直したところ、多くの従業員を抱える飲食業は従業員がどれだけ成長できるか、どれだけ長く働いてもらえるかが会社を強くすると気づきました。その基本となる労務関係の整備が急務でしたが、既存の就業規則は2008年に作成したもので、内容が古くなっていました。また、昨年子会社と合併したため、それに伴う見直しも必要でした。

女性スタッフも多く、介護や育児との両立のため、多様な働き方に対応する制度も整備し、正社員登用、安定雇用につなげたいです。



取り組み

ATTACH

既存の就業規則を一つ一つ確認。現状とのズレを正し、法改正に沿って修正。育児介護休業規程にも取り組む。

既存の就業規則はほとんど活用していなく、形だけのものになっていました。社労士の方と一緒に改めて確認したところ、内容がかなり古く、現状ともズレがありました。昨年の法改正などにも合わせ、当社の現状に沿った内容にするため、社労士の方から改善案をいただき、修正していききました。

ちょうど労基署から女性の働き方について調査がありました。育児介護休業規程について指導を受けて整備を進めていたため、修正した就業規則を基に、平行して取り組みました。

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
 専務取締役
 伊志嶺 智子 さん
 総務課長
 松川 博幸 さん

就業規則は、従業員が働きやすい環境を作るためのツールだということがよく理解できました。今後は従業員にも周知しながら活用し、それぞれが活躍できる活気のある職場を作りたいです。



アドバイスした専門家の声
 社会保険労務士
 前里 久誌 さん

法律や実態に合わせて改定し、正社員や無期社員への転換制度も導入。非正規社員の雇用の安定は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。

成果



短時間正社員、無期社員を追加し、転換制度も整備。さまざまな働き方に対応できる。

RESULT

現在の従業員の雇用形態、有給休暇の取得状況、休職や特別休暇制度、残業時間について確認しました。合併に伴い、新しく36協定を作成中でしたが、現状の残業時間とのズレがあったため修正し、届け出を済ませました。

従業員の種類に、短時間正社員と無期社員を追加し、正社員転換制度、無期雇用転換制度も追加しました。これまで、育児や介護との両立のために正社員を諦めていた従業員もいましたが、短時間正社員を設けたことで、さまざまな働き方に対応できるようになりました。

勤務時間の異なる部門が多岐にわたるため、始業・終業時間、休憩時間などは別表にまとめ、分かりやすくしました。

ちょうど育児休業中の従業員がいるため、育児休業給付金などの手続きについて情報収集をしているところでした。初めてのことで戸惑いもあったのですが、今回、育児介護休業規程を整備でき



たので、活用していきたいです。

就業規則を整備したことは、各部署のリーダーや店長などに説明しています。中には、より詳しく内容を知りたいと希望してきた方もいて、それぞれの考え方に変化が表れてきていると感じています。今後は、定期的な勉強会でより理解を深めていきながら、さらにパートやアルバイト従業員への周知に努めていきます。



就業規則の整備



有限会社 がなは運送

【所在地】名護市
【職種】運輸・郵便業
【事業内容】運送業
【従業員数】15人(うち非正規3人)

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

営業・事務
津波 愛李さん

これまで就業規則がないことや、長時間労働が気になっており、とても不安でした。今回の取り組みで労基署への届け出も無事に終わり、会社も従業員も安心できる職場になったと思います。



アドバイスした専門家の声

社会保険労務士
前里 久誌さん

従業員は10名以上ですが就業規則がありませんでした。長時間労働が常態化しており、従業員の定着も大きな課題。長時間労働の是正が図られることにより、定着率向上につながるものと確信しています。

INTERVIEW



課題

PROBLEM

従業員が増えて労基署からの指導もあり、就業規則の作成が急務。労働時間の見直しもしたい。

従業員が増えて10人以上になったため、そろそろ就業規則を整備しなければと思い、行政書士に依頼していましたが、完成に至りませんでした。やはり専門家の力が必要だと痛感し、この事業に参加しました。

また、人材の定着・確保がなかなかできず、人員不足のため長時間労働になりがちでした。この機会に、専門家のアドバイスをもらいながら、早く改善したいと思いました。



取り組み

ATTACH

1か月変形労働時間制を採用し、1日7時間、週40時間、休日月6回に設定。固定残業手当を支給。

社労士の方から提示された就業規則モデルをたたき台に、当社の現状を踏まえながら新しく作成しました。一番重視したのは、労働時間に関する箇所です。基本は1日8時間労働ですが、運送業は朝が早いので、当社では1日7時間、週40時間、休日は月6回に設定しました。人材不足もあり、すぐに週休2日制の導入は難しいため、1か月の変形労働時間制を採用しました。

また残業代については、固定残業手当として支給し、上回る分は別途支給と明記しました。



成果

RESULT

正規・非正規用の就業規則、正社員転換制度、育児介護休業規程を整備。

社労士の方と一つ一つ確認しながら、まずは正社員用の就業規則を整備し、それを基に非正規用を整備。今後希望者がいた場合に備え、正社員転換制度も整備しました。

運送業という仕事柄、安全運転に関する項目は特に確認をしながら進めていきました。これまで、同じ社員が何度も事故を起こしたことがあり、事故に関する費用の全額を会社が負担していたのですが、社労士の方と相談をし、交通法規の順守と事故を起こさないための運転者の心得、そして事故の起こした際の費用負担の割合について明記しました。

固定残業手当を支給することにしましたが、担当する顧客ごとに残業時間が異なるため、従業員一人一人、個別に固定残業時間を設定しました。

健康診断は年1回実施しており、ほとんどの従業員が受診していますが、過去には受診をしない方もいて、持病があることがのちに発覚したため、



受診義務についても就業規則に明記しました。

これまで、育児介護休業について明文化されたルールはありませんでしたが、過去に、男性従業員が育児休業したいと要望があり、対応しました。今回、初めて育児介護休業規程を整備し、従業員にも周知することができたので、今後活用できると思います。



就業規則の整備



沖縄荷役サービス株式会社

【所在地】那覇市
【職種】運輸・郵便業
【事業内容】一般港湾運送事業、貨物利用輸送事業、倉庫業全般に関する事業、通関業、他
【従業員数】102人(うち非正規42人)

INTERVIEW



課題

PROBLEM

入社後の試用期間にあたる臨時職員用、雇用延長終了(65歳)後に再雇用した職員用の就業規則を整備したい。

当社は、入社する従業員のほとんどは、入社後約3か月間は臨時職員扱いです。その後、毎年3月までの有期雇用の契約社員となり、毎年4月に契約更新をしています。また、契約社員のうち勤務態度や積極性などを参考に、正社員登用を行っています。その他、雇用延長終了後の再雇用者なども臨時職員として扱っています。

臨時職員で入社し、契約社員、正社員へキャリアアップする仕組みは成立していますが、臨時職員・無期社員の規程がありません。今後増えていくであろう多様な雇用形態に対応、整備していきたいです。



取り組み

ATTACH

改めて見直した正社員用・契約社員用の就業規則をたたき台に、臨時職員用の就業規則を整備。

契約社員用の就業規則は2018年に作成し、正社員用の就業規則は2019年に見直しを行っていました。つい最近、整備や見直しをしたので内容は問題ないと思っていたのですが、社労士の方と一つ一つ確認したところ、運用と就業規則のズレが多くありました。特に定年や再雇用などに関してあいまいな表現もあり、法令に則って細かく修正してきました。

まずは正社員用・契約社員用の就業規則を改めて見直し、その後、契約社員用就業規則をたたき台に、臨時職員用の就業規則を作成しました。

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
総務部 部長 照屋 寛勝 さん
総務部 総務課 主任 宮里 千賀子 さん



アドバイスした専門家の声
社会保険労務士 名城 志奈 さん

専門家と丁寧に見直しを行ったことで、あいまいな表現をきちんと修正できました。解釈上で運用が異なることもなく、ルールを明確化できたことが大変良かったです。

今回、臨時職員就業規則を整備する中で、法定の年次有給休暇に加えて引当休暇や病気休暇などの特別休暇制度を導入し、非正規従業員の処遇改善を行なうことができました。

成果



各雇用形態の定義・期間上限・定年を整理し、次のステップにつながる就業規則を整備。

RESULT

昨年から労働契約法により発生している無期雇用者の取り扱いについて検討が必要と感じており、就業規則を整備する必要があると感じていました。当社では65歳まで再雇用をしていますが、65歳以上でも再雇用を希望する従業員もおり、その再雇用の方はどの分類に当てはまれば良いのか、処遇があいまいになっているのも気になっていました。

そこで、社労士の方と共に、正社員・契約社員の現状を整理しながら臨時職員の処遇を明確化。臨時職員は、入社3か月、65歳以上、短時間勤務、その他の従業員と決めました。契約社員の就業規則と照らし合わせながら、臨時職員の基本給、賞与、年次有給休暇、特別休暇などを確認し、条文へ落とし込みました。有期・無期契約社員、有期・無期臨時社員ごとの定義と期間上限、定年を定め、雇用状況を整理しました。また、臨時職員だけでなく雇用延長者(60歳~65歳)も無期転換規程を作り、必要な届け出についても確認しました。



今回の取り組みでは、非正規労働者の処遇改善だけを目的とせず、キャリアアップの道筋が見え、モチベーションの向上・維持につながる制度になるように努めました。より明確にルール作りができ、将来に向けて早めに準備できたのが大変良かったです。



他 人事評価制度の整備



有限会社 豊見山石油

【所在地】宮古島市
【職種】卸・小売業
【事業内容】石油小売業(ガソリンスタンドの運営、タンクローリーによる燃料配送、雑貨販売など)
【従業員数】9人(うち非正規4人)

INTERVIEW



課題

PROBLEM

働きやすい環境が整ってきたため、次の目標は人事評価制度の導入。労働意欲の向上につなげたい。

非正規労働者から正規労働者への登用基準や、給与基準を明確にする必要があったと感じていました。そのため従業員からヒアリングを行い、実態に即した評価制度(人事評価制度)を導入したいです。

従業員が分かりやすい明確な基準を選定し、キャリアアップの目標値としてもらうことで、処遇改善や給与アップを行います。社員の労働意欲向上につなげ、人材確保と育成、定着率の向上を図っていきたいと思っています。



取り組み

ATTACH

これまでは、社長の独断で時給アップを判断。明確な評価基準を設定し、等級基準表や賃金テーブルを作成。

これまで、時給アップのタイミングを決めるのは社長の独断でした。最近頑張っているから、早番にたくさん入ってもらっているからなど、従業員の働き方を見て判断していましたが、時給が上がった理由が従業員には分かりにくかったと思います。そこで、明確な評価基準を設定して、キャリアアップの目標となるような処遇改善を目指しました。

まず、従業員の仕事を社労士の方に説明し、等級基準表や賃金テーブルのたたき台を作成。それを基に人事評価制度を整えていきました。

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

代表取締役
豊見山 貴仁 さん

従業員も分かりやすい評価制度になるよう、何度も作り直し、具体的でシンプルな内容にしました。努力すべきところ、何が評価されるのか明確なので、目標が分かりやすくなったと思います。



アドバイスした専門家の声

社会保険労務士
前里 久誌 さん

今回、アルバイトの方の人事評価制度を作成。キャリアパスも整備し、成長への道筋を見える化しました。アルバイトのモチベーションアップと能力開発にもつながっていくことを期待します。

成果



評価制度導入に不安はあるが、分かりやすいシンプルな内容で、公正な処遇改善を目指す。

RESULT

人事評価制度の導入を検討した時、一番懸念していたのは、人が人を評価するということを従業員がどう受け止めるかでした。島は小さなコミュニティなので、評価制度によってこれまでの良い関係がぎくしゃくするのではと、一株の不安もあります。おかげさまで売り上げが伸びて黒字になっており、それを従業員に還元したいと考えていたので、会社も従業員も納得できる、客観的な視点での公正な評価制度が必要でした。

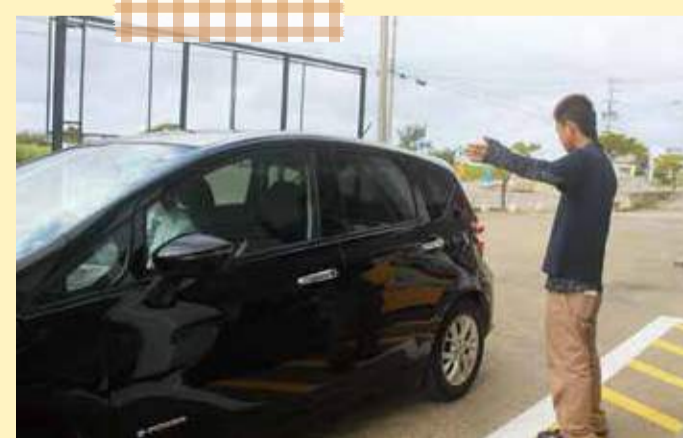
人事考課表の内容は、あまり細かくせず、シンプルに分かりやすい内容にするよう努めました。業務評価は、開店・閉店業務、レジ業務、給油・接客、情意評価は、職場規律、マナー、チームワーク、チャレンジ、責任感などに分け、できるだけ具体的に分かりやすい表現にしました。資格取得に積極的な従業員もいるので、そのような努力もどんどん評価していきたいです。

まずは、アルバイトから評価制度を導入します。



社長と正社員である店長の2人で評価をし、評価制度の公正さやメリットを従業員みんなに少しずつ理解してもらえたら、今度は正社員にも評価制度を導入したいと思います。

人事評価は年1回を予定していますが、従業員のモチベーション維持とチャンスを増やすために、半年や3か月ごとにするかを検討中です。



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、かつ労働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。

テーマA

正規と非正規の差って 何ですか？

～同一労働同一賃金の考え方～

非正規社員が適正な待遇で納得して長く働ける職場づくりのために、同一労働同一賃金を意識した賃金制度の考え方を分かりやすく解説しました。



テーマB

社員の残業時間 しっかり把握していますか？

～残業時間の上限規制～

残業時間の上限規制で変わる労働時間の管理方法や36協定の締結にあたって注意すべきことなど、企業が知っておかなければならない法改正のポイントを詳しく解説しました。



テーマC

あなたの会社は できていますか？

～もう一度チェックしよう働き方改革～

企業がやるべきことはもう始まっています。有給休暇の管理方法の事例紹介などをはじめ、働き方改革で何が変わったのか、これから何が変わるのかをポイントごとに解説しました。



SUMMARY

本事業を振り返って

【事業を運営してみた】

今回、従業員の処遇改善にかかわる支援事業として、県内中小企業への専門家派遣、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、非正規労働者が安心して働き続けられる環境を整備するために、就業規則を整備したり、育児や介護と仕事を両立できるよう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いました。特に、年次有給休暇に関する法改正など、昨今の働き方改革に伴い、法律に則った就業規則整備の重要性を再認識し、より良い職場環境づくりに取り組む手助けになったのではと自負しております。

【見えてきた実情】

この取り組みも回を重ねるごとに認知度が増し、セミナーへの参加企業も増えていきます。多くの企業が抱えている問題は、相変わらず人材不足、定着率の低さが目立ちますが、今年は、働き方改革や法改正に伴い、自社の運用は問題ないのかという不安、就業規則見直しの必要性を感じつつも、日々の業務に追われておざなりにしてきた危機感を強く感じました。

仕事だけでなく家庭やプライベートも重要視し、ワークライフバランスを大事にしている従業員も増えてきています。多様化する働き方に、企業側が柔軟に対応していかなければならなくなっていると実感しました。

【本冊子に込めた思い】

働きやすい職場環境とは、正規・非正規労働者が仕事に対する姿勢や能力に対して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、非正規労働者の処遇改善、同一労働同一賃金など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ました。

参加企業からは、「就業規則とは、会社と従業員の両方を守るためにあり、会社を強くするツールとして活用するもの、という言葉に目からうろこが落ちた」「これまで形ばかりの存在だった就業規則を一つ一つ見直し、深く理解することができた」「専門家にアドバイスをもらったことで、意識改革につながった」などの声が聞かれました。

本冊子の事例が各企業の課題解決の参考になり、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います。

令和元年度非正規労働者処遇改善事業

「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