

[主な取組内容]

-  就業規則の見直し
(法令や現状との整合性など
全体的な見直し)
-  就業規則の整備
(新規作成)
-  勤務時間の見直し
-  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
- P3 沖縄県における非正規雇用の現状

【2021（令和3年）度 支援企業の紹介】

- P5 処遇改善の取り組み一覧
- P7 特定非営利法人みのりの会／医療・福祉     
- P9 合同会社マスマス会／医療・福祉   
- P11 いすの木デンタルクリニック／医療・福祉   
- P13 株式会社 宇留真保安警備／その他のサービス業 
- P15 合同会社TAMI／医療・福祉   
- P17 米元建設工業株式会社／建設業 
- P19 医療法人助和の会／医療・福祉     
- P21 株式会社和宏／医療・福祉    
- P23 株式会社TRUST ONE／その他のサービス業   
- P25 株式会社新花／卸・小売業    
- P27 有限会社海宝館／卸・小売業     
- P29 ライフ／その他のサービス業   
- P31 株式会社ピータイム／その他のサービス業  
- P33 首里サービス株式会社／その他のサービス業    
- P35 民間車検場 福里自動車整備工場／その他のサービス業   
- P37 過去に取り組みをした企業の現在（4社）
- P39 労働環境課題改善セミナー
- P41 本事業を振り返って



非正規労働者処遇改善事業の概要

沖縄県では、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、国や県において正規雇用への転換などを促進する各種施策に取り組んでいます。

一方で、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」などが挙げられ、多様な働き方として非正規社員を希望する方が一定数存在することから、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と考えられます。

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。

非正規労働者処遇改善事業の流れ

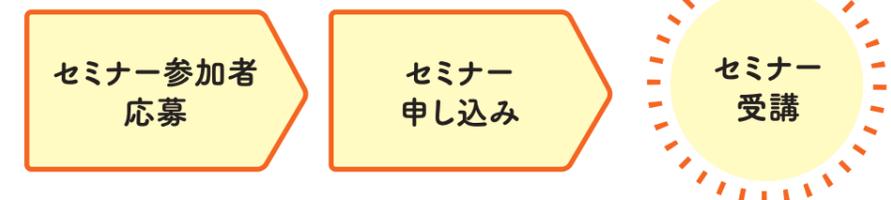
① 専門家派遣

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 利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。

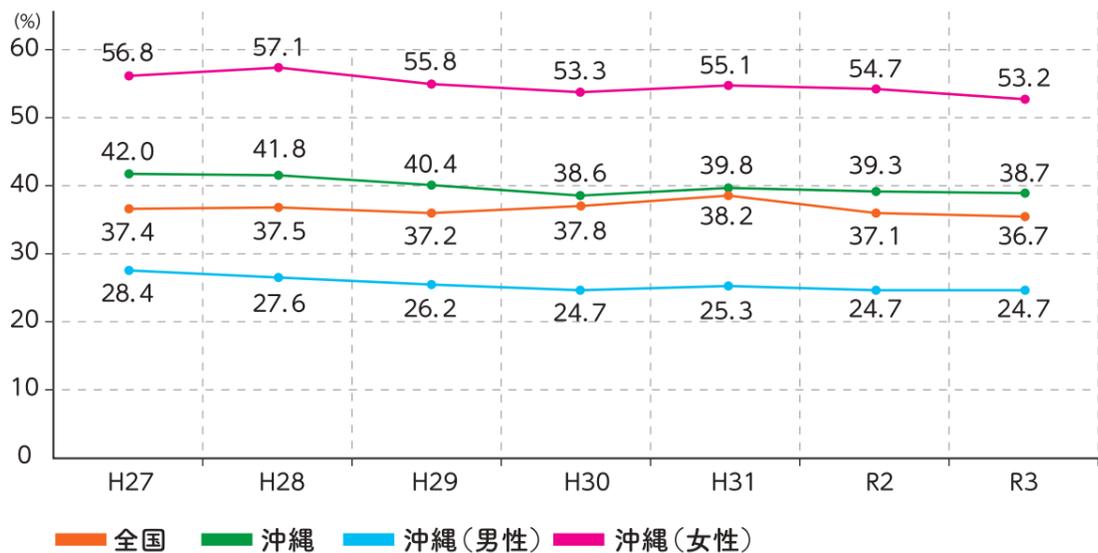


取り組み事例では、専門家派遣を通して働きやすい職場づくりに取り組んだ県内企業の成果などについて紹介しています。

沖縄県における非正規雇用の現状

① 非正規の職員・従業員、男女別の割合の推移

沖縄県（令和3年平均）の非正規の職員の割合は38.7%となっており、全国平均より2.0ポイント高くなっています。
また、男女別にみると、女性の非正規率が53.2%と高くなっています。

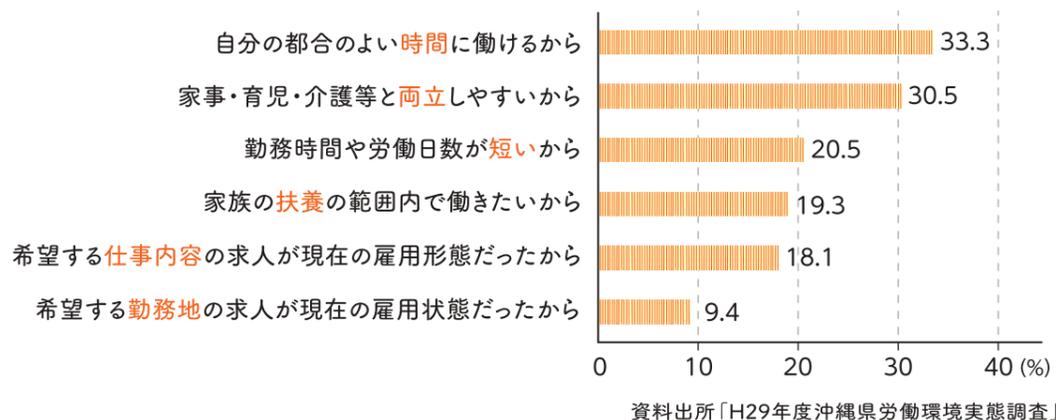


資料出所「総務省労働力調査（年平均）」



② 非正規社員である理由

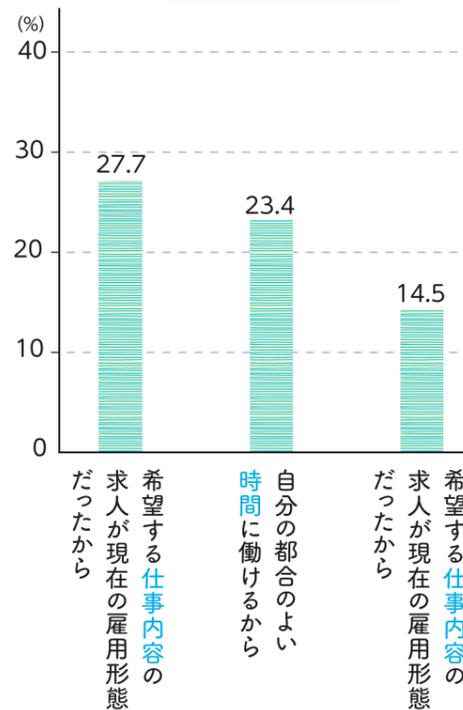
「自分の都合のよい時間に働けるから」（33.3%）の割合が最も高く、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」（30.5%）、「勤務時間や労働日数が短いから」（20.5%）の順に続いています。



資料出所「H29年度沖縄県労働環境実態調査」

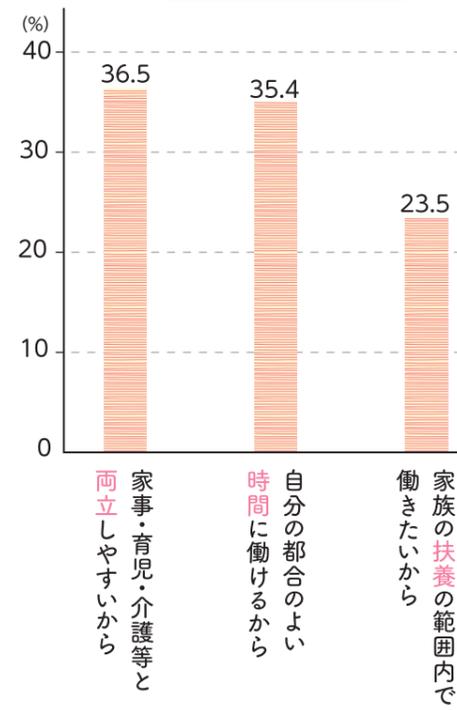
男女別では、男性で「希望する仕事内容の求人が現在の雇用形態だったから」（27.7%）や「希望する勤務地の求人が現在の雇用状態だったから」（14.5%）の割合が全体よりも高く、女性では、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」（36.5%）の割合が全体よりも高くなっています。

男性の声



資料出所「H29年度沖縄県労働環境実態調査」

女性の声



資料出所「H29年度沖縄県労働環境実態調査」

処遇改善の取り組み一覧

		課題	取り組み	成果
特定非営利法人みのりの会	非正規	就労継続支援A型の評価体系が変わるため、新しく申請したい。既存の就業規則を見直したい	正規との違いを確認	正社員転換制度、無期社員転換制度を導入
	正規		法令や現状とすり合わせ	就業規則、育児介護休業規程を整備
合同会社 マスマス会	非正規	設立したばかりの新しい会社で、就業規則がない。この機会にきちんと就業規則を整備したい	正規との違いを確認	就業規則を整備、給与を月給制に統一
	正規		法令や現状とすり合わせ	就業規則、育児介護休業規程を整備
いすの木デンタルクリニック	非正規	2～3年前に見直したばかりだが、現状の就業規則を充実させ、非正規用の就業規則も整備したい	正規との違いを確認	正社員転換制度を導入
	正規		法令や現状、労働条件通知書とすり合わせ	就業規則、育児介護休業規程を整備。服務規律や資格手当をより具体化
株式会社 宇留真保安警備	非正規	3年前に事業を引き継いだ、就業規則は20年以上前に届出をしたままで、現状にそぐわない内容	正規との違いを確認	定年、再雇用制度を整理
	正規		現状や法令とすり合わせ	業務内容・勤務形態の異なる部分を明確にし、就業規則を整備
合同会社TAMI	非正規	フランチャイズ加入の訪問介護は、本部が作った就業規則を使用。実態や法令に合わせたい	正規との違いを確認	正社員転換制度を導入、キャリアアップ助成金を活用
	正規		現状や法令とすり合わせ	就業規則、育児介護休業規程、育児目的休暇を整備
米元建設工業株式会社	非正規	バランスが取れていない賃金テーブルを精査し、現状に合わせて公正な賃金体系を作りたい	賃金表の事例を参考に、現状を確認しながら検討	賃金テーブルを作成。部署ごとの意見を取り入れながら精査し、より理想の形に近づけていく
	正規			
医療法人 助和の会	非正規	コロナ禍でさらに人員不足に悩んでいる。古い就業規則を整備し、専門家と共に課題を解決したい	正規との違いを確認	正社員転換制度を導入
	正規		現状や法令とすり合わせ	就業規則、育児介護休業規程、キャリアパスを整備

		課題	取り組み	成果
株式会社 和宏	非正規	口頭のみで雇用条件を説明し、就業規則を活用していない。トラブルや人員不足が悩み	正規との違いを確認	正社員転換制度を導入
	正規		課題を洗い出し、法令や現状とすり合わせ	36協定の作成・届出。就業規則、育児介護休業規程、キャリアパスを整備
株式会社 TRUST ONE	非正規	従業員10名以下の会社でも就業規則は必要。新しい会社だからこそ、働きやすい環境を早く作りたい	勤務形態によって、月給制・時給制に分ける	正社員転換制度を導入
	正規		法令や現状とすり合わせ	1か月変形労働時間制を導入。就業規則、育児介護休業規程を整備
株式会社 新花	非正規	既存の就業規則は内容が古くなっているため、実態や法令にそぐわない。専門家と共に見直したい	正規との違いを確認	就業規則を整備
	正規		法令や現状とすり合わせ	就業規則、育児介護休業規程、賃金規程を整備
有限会社 海宝館	非正規	法令改定に合わせて、該当部分のみを自分たちで修正していた就業規則を専門家と共に見直したい	正規との違いを確認	正社員転換制度を導入
	正規		法令や現状とすり合わせ	1年間変形労働時間制を導入。就業規則、育児介護休業規程を整備
ライフ	非正規	創業当時に作成したままの古い就業規則を整備したい。従業員のモラル教育も課題	正規との違いを確認	就業規則を整備
	正規		法令や現状とすり合わせ、入退社時に確認したい社内ルールを確認	就業規則、育児介護休業規程、誓約書を整備
株式会社 ピータム	非正規	同一労働同一賃金の考え方に合わせて、専門家のアドバイスを受けながら就業規則を見直したい	正規との違いを確認	就業規則を整備
	正規		法令や現状とすり合わせ	服務心得を充実させた就業規則、賃金規定を整備
首里サービス株式会社	非正規	10年以上前に改定したままの古い就業規則。特に、同一労働同一賃金に即した内容に見直したい	正規との違いを確認	無期転換制度、社員登用制度を追加
	正規		法令や現状とすり合わせ	就業規則、育児介護休業規程を整備。有休の時季指定権・変更権を追加
民間車検場 福里自動車整備工場	非正規	就業規則は法人のもので、個人事業所は対象外だと考えていた。この機会に勉強し、整備したい	正規との違いを確認	就業規則を整備、再雇用制度も検討
	正規		法令や現状とすり合わせ	就業規則、育児介護休業規程を整備、賃金の改善



**特定非営利活動法人
みのりの会**

【所在地】浦添市
 【職種】医療・福祉
 【事業内容】障害福祉サービス
 【従業員数】21人(うち非正規8人)

※新型コロナウイルス感染防止対策を行いながら、撮影時のみマスクを外しています。



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

施設長
 当真 卓也 さん

非正規従業員の定義など、これまでの認識とは変わっている、これまでのあり方は遅れていると感じたことが印象に残っています。ガラパゴスにならないよう気を付けなければと思いました。



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

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。

INTERVIEW



課題

就労継続支援A型の評価体系が変わるため、新しく申請したい。既存の就業規則を見直したい。

就労継続支援A型の報酬が大幅に改定され、評価項目が変わりました。障害福祉の分野で、職員に対してこれまでであった手当、処遇改善加算がなくなるため、新しく申請するために相談をしたいと思いました。

就業規則はありますが、法改定に合わせて自社で該当部分のみを修正しており、整合性があやしくなっている部分がありました。最後の見直しから10年以上経過しているので、見直しをしたいと思います。

子どもがいる従業員もいるので育児取得は多いですが、今後は親の介護についても充実させないと、仕事を続けられなくなる従業員も出てくると思っています。



取り組み

モデル就業規則を基に、正規用・非正規用の就業規則を整備。法改定の内容を丁寧に説明してもらう。

既存の就業規則は部分的な修正をしていたので切り張りのような状態だったため、障害福祉のオーソドックスな就業規則を基にし、新しく正規用の就業規則を作成しました。

それを基に、非正規用の就業規則も作成しました。一つ一つ確認しながら、特に法令が改定された部分については、社労士の方に内容を丁寧に説明してもらいながら、確認していきました。

時代に合った内容にし、きちんと基準を定めて、会社も従業員もお互いにプラスになる内容になるよう、整備していきました。



就業規則、育児介護休業規程を整備。時間単位の有休取得やフレックスタイムの導入で、働き方の選択肢が増える。

有給休暇を時間単位で取れるように変更しました。これまでは、半日や30分、1時間などバラバラだったため、不公平感がありました。基準が明確になった上、従業員の都合に合わせて時間単位で取得できるので、利用しやすくなると思います。

会社としても社会福祉士や精神保健福祉士など、業務に生かせる資格はぜひ取ってほしいので、資格取得休暇を新設しました。また、職務手当も追加し、特殊な技術を持つ従業員のモチベーションアップを図りました。従業員の平均年齢が高いので、資格取得はハードルが高いかもしれませんが、制度を整え、会社も応援していることをしっかり打ち出していくと、利用しやすいのではないかと思います。資格を取得すると手当が付き、知識も増えるので、マイナスにはならないとアピールしていきたいです。

食事を作ったり、弁当を扱う従業員は、他の職種とは勤務時間が違うので、時差出勤制度やフレックスタイム制度を導入しました。数時間なら働ける方やお昼の時間帯なら働ける方もいるので、従業員のニーズに応え、フレキシブル

な働き方を整備した方が良いと思い、整備しました。

非正規用の就業規則には、正社員転換制度と無期社員転換制度を導入しました。これまでも、希望があれば正社員に転換したり、定年後も働いてもらっていますが、きちんとルールを決め、明文化できて良かったです。

介護は、社会的にも大きな課題だと思っているので、育児介護休業規程をきちんと整備しました。介護のために退職するのではなく、仕事と両立できる環境を整え、選択の幅を広げることが重要だと思っています。人材は貴重な社会資源ですので、自己実現を諦めるのではなく、自分のやりたいことをやりながら家族も大切するのが一番自然だと思います。

看護休暇や介護休暇は、時間単位で取得できるようにしました。この休暇については知らなかったもので、今まで有休で対応しており、足りなくなることもありました。

今回さまざまな制度を整備したことで、これまでよりも有休が取りやすくなると思います。





合同会社 マスマス会

【所在地】沖縄市
 【職種】医療・福祉
 【事業内容】放課後等デイサービス
 【従業員数】6人(うち非正規4人)

※新型コロナウイルス感染防止対策を行いながら、撮影時のみマスクを外しています。



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

児童発達支援管理責任者
 饒波 陽子 さん

会社を設立したからには、就業規則などをきちんと整備することが大切だと実感しました。社労士の方には、細かい修正や疑問にも丁寧に説明して対応してもらい、とても感謝しています。



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

実態や法改正に合わせて就業規則を改定し、勤務時間の見直しや時間単位で有給休暇が取得できるようにしました。こうした取り組みが、定率向上や人材確保につながることを期待します。



課題

設立したばかりの新しい会社で、就業規則がない。この機会に、きちんと就業規則を整備したい。

「こころの健康」について講師を依頼するため、社会保険事務所に相談したところ、社労士の方と現在の会社の状態についていろいろ話し合う機会を得ました。

当社は2019年に設立したばかりの新しい会社なので、就業規則がありませんでした。これまでは、以前勤めていた福祉施設の就業規則を参考にしていたので、対応に困ることはなかったのですが、今後、年休や給与の規定などが必要になる場面も出てくるでしょうし、処遇改善に向けて、少人数の会社でも就業規則が必要だとアドバイスをもらいました。そこで、この機会に就業規則をきちんと整備したいと思い、今回の事業に応募しました。



取り組み

モデル就業規則を基に就業規則を整備。介護職員等特定処遇改善加算についての手続きも進める。

以前勤めていた福祉施設の就業規則を参考にしながら、同じ業種のモデル就業規則を基に、新しく就業規則を作成していきました。従業員を採用する際に使用している雇用契約書や現状と照らし合わせながら、当社の運営に合わせて内容を吟味していきました。

社労士の方と整備を進めている最中に、福祉事務所から介護職員等特定処遇改善加算の取り組みについて指導を受けました。資料などを公式サイトからダウンロードしましたが、専門用語も多く内容を理解するのが難しかったため、社労士の方に相談し、手続きの仕方などのアドバイスを受けました。



結果

正規・非正規の就業規則、育児介護休業規程を整備。従業員の希望や現状に合わせた内容に整備でき、安心した。

モデル就業規則を一つずつ確認しながら、当社に必要な箇所を残し、該当しない部分は削除しながら、現状に合わせて修正していきました。

今回大きく変えたのは、資格手当についてです。これまで資格手当はなかったのですが、児童指導員の資格がある従業員は、それを考慮して採用しているので、資格手当を追加しました。また、通勤手当も追加しました。

特別休暇はこれまで設定していませんでしたが新しく設置し、本人の申し出があれば、有給休暇に切り替えられるようにしました。定年は75歳に設定しました。

正規用の就業規則を基に、非正規用の就業規則を整備しました。一番の違いは、月給制と時給制があった賃金を月給制に統一したことです。これは、従業員みんなで検討した結果、月給制を希望したので変更しました。

社労士の方からのアドバイスにより、有給休暇の管理簿を導入しました。これまでは、それぞれが有給休暇を希望する際に申告していましたが、管理簿に記入してもらう方法に変更しました。管理簿を見たら一目で状況が分かる

ため、こちらの方法がやりやすいと思います。

これまで、1年ごとに契約する有期社員ばかりです。まだ立ち上げたばかりの会社ですが、無期契約社員への転換なども含めて、しっかり検討していきたいと思っています。

育児介護休業規程も整備しました。社労士の方から現在の法令について説明を受けましたが、以前の会社に勤務していた時とあまり変わっていませんでした。内容は理解できました。今後、介護休業を利用する従業員も出てくると思うので、しっかり対応できると思います。

現在、処遇改善加算Ⅰを取得していますが、介護職員等特定処遇改善加算は勤続年数が必要なので、今後整備しながら、該当する従業員についての手続きを進めていきたいです。

今回、社労士の方から活用できそうな制度や助成金などを教えてもらい、とても参考になりました。知る・知らないでは会社運営に大きな差が出てくるので、とても助かりました。





いすの木デンタルクリニック

【所在地】 宜野湾市

【職種】 医療・福祉

【事業内容】 歯科医院

【従業員数】 7人(うち非正規5人)

※新型コロナウイルス感染防止対策を行いながら、撮影時のみマスクを外しています。



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

院長 砂川 敏博 さん
事務長 砂川 伸江 さん

既存の就業規則はしっかりしたもので、見直しも行っていましたが、より内容を濃くしたいと思っていました。非正規用の就業規則を整備し、現状の法令に沿った内容に充実できて安心しました。



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

職員のニーズに合わせて勤務時間を変更。非正規社員就業規則も作成し、有給休暇の比例付与や正社員転換制度も導入しました。定着率向上や人材確保につながることを期待しています。



課題

2～3年前に見直しをしたばかりだが、現状の就業規則を充実させ、非正規用の就業規則も整備したい。

2013年の創業時に就業規則を作成しました。その後、法改正や現状に合わせて2～3年前に見直しをしています。かなり分厚い内容ではあったのですが、もう少ししっかりしたものにならないと、今後何かトラブルがあった時に困るのではと思っており、また最近の法改正にも合わせた内容にしたいと考え、就業規則の見直しを希望しました。特に法改正の内容は改めて理解しなければならないと考えていました。

これまでは正規用の就業規則のみで、非正規は正規に準じた形で対応していました。パート従業員も多いので、非正規用もしっかり整備したいと思い、応募しました。



取り組み

既存の就業規則を一つ一つチェックし、法令に沿った内容か、労働条件通知書と違いがないかを確認。

社労士の方と共に、既存の就業規則を一つ一つチェックしながら、現在の法令に沿った内容になっているか、現状や労働条件通知書との違いがないかを確認しました。

これまでは夜の来院にも対応するため、昼休憩を長時間設けることで診療時間を延ばしていましたが、従業員の帰宅時間が遅くなってしまいます。主婦や子どもがいる家庭を持つ従業員も増えてきたため、夜の診療を廃止して診療時間を短くしました。早く帰宅できるようにした方が従業員が働きやすい環境になるのではと思い、診療時間を変更しました。



結果

正規用の就業規則、正社員転換制度を導入した非正規用の就業規則を整備。育児介護休業規程を整備し、今後に備える。

まずは、正規用の就業規則を細かくチェックし、これを基に非正規用の就業規則も整備しました。これまで、有給休暇は従業員から申請されて付与していましたが、繁忙期は従業員が足りなくなり、対応が難しいこともありました。そこで、社労士の方から計画付与を提案され、導入しました。

他に、社労士の方からのアドバイスを受けながら、服務規律や、これまで支給していた資格手当の支給要件をより具体化し、充実させました。

非正規から正規への転換は、これまで従業員からの希望があれば、勤務態度や仕事の能力を考慮し、話し合いで対応していました。今回初めて正社員転換制度を導入し、これまでの対応を明文化しました。

当院の歯科衛生士には若い女性も多いため、育児介護休業規程を整備しました。これまでは育児休業を取得した従業員がいませんでしたが、出産・育児に関わる従業員が増えることを予想し、今後に備えました。

今回の事業に参加した一番の成果は、非正規用の就業規則を整備できたことです。既存の就業規則は2～3年前

に見直しをしていたので、法令との大きな違いや問題はなく、これまでもトラブルはありませんでした。しかし、改めて社労士の方と見直しを行ったことで、さらに充実した内容に整備できました。

既存の就業規則もじっくり読み込んでいましたが、今回、社労士の方にいろいろとアドバイスをいただき、知らなかったことも丁寧に教えてもらって、とても勉強になりました。今後も、従業員の福利厚生の上や働き方の改善をさらに進めていきたいです。





株式会社宇留真保安警備

【所在地】石垣市
 【職種】その他のサービス業
 【事業内容】警備業
 【従業員数】20人(うち非正規4人)

※新型コロナウイルス感染防止対策を行いながら、撮影時のみマスクを外しています。



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

代表者
南風原 章子 さん

古くなっていった就業規則を法令や実態に合わせた内容に整備できて良かったです。専門用語ばかりで理解するのは難しかったですが、シンプルに分かりやすい内容にまとめられました。



アドバイスした
専門家の声

社会保険労務士
御子柴 由起子 さん

現場ごとに条件が異なる難しさがありますが、現状に則し、多様な働き方や幅広い年齢構成に対応した規定となりました。働きやすい職場づくりに役立てていただけると期待しています。

INTERVIEW



課題

3年前に事業を引き継いだが、就業規則は20年以上前に届け出をしたままで、現状にそぐわない内容。

現在の就業規則は2001年に届け出をしたもので、正社員と非正規社員の区別もなく、その後見直しをした経緯がありません。現状の労働環境にも沿っていないため、全体的に見直しをしたいです。また、現在は業務内容が分かれています。その区別が就業規則には記載されていないため、多種多様な働き方に即した内容に改善したいです。

家族経営の会社で、3年前に父から事業を引き継ぎ、4年目を迎えました。試行錯誤を繰り返している最中のため、この機会に福利厚生や社員の給与なども見直し、健全な会社経営を目指したいと思っています。



取り組み

毎年更新している労働条件通知書の内容を確認しながら、現在の法令に合わせて就業規則を整備。

まずは、現在の法令と現状の勤務実態を照らし合わせて、社労士の方と一緒に問題点の洗い出しをし、調整の方向性をすり合わせしました。

警備業特有の監視断続業務については基本的な規程があり、都度許可を受けて適切に運用しています。私が事業を引き継いでからは、従業員全員と労働条件通知書を交わし、1年ごとに契約を更新しています。労働条件通知書は毎年内容を更新していますが、就業規則は触っていませんでしたので、整合性が取れなくなっていました。そこで、労働条件通知書の内容も確認しながら、法令に合わせて既存の就業規則を修正していききました。



結果

業務によって異なる勤務形態や業務内容を明確化。実態に合わせた定年、再雇用制度を整備する。

既存の就業規則を作成した時との一番の違いは、業務内容です。当初は施設などを警備する常駐警備が主な業務でしたが、現在は交通誘導の業務が増えています。また、既存の就業規則では正規・非正規の区別がないため、実態と合わない内容になっていました。

現場によって業務内容が異なり、勤務形態も異なるため、条件が異なる部分の区分を明確化し、社労士の方に記載方法のアドバイスを受けながら、業務ごとに分けて記載しました。

コロナ禍の中、「仕事が休みにになったら休業手当があるのでは？」と従業員から質問があり、国からの補助金を活用することができました。休業についてきちんと理解していない部分が多かったため、今後急に現場が中止になった場合など、休業手当の規程方法や賃金の計算方法を教えてもらいました。

高齢の従業員も多く、正社員以外でもさまざまな働き方があります。また、病気休業する従業員とそれを補完する従業員とのバランスに配慮した規程が求められるとアドバイスを

受けました。

定年については、既存の就業規則では60歳、再雇用制度についても書いてありましたが、現状は60代、70代の従業員が多いです。高齢でも働きたいと希望する方も多いのですが、交通誘導業務は難しいため、業務内容によって定年や再雇用制度を見直し、交通誘導は70歳定年、再雇用により最大75歳までと決めました。夜間の常駐警備も定年60歳となっていたが、80歳までと決めました。急きょ人員を増加しないといけない場合もあるため、今後状況を見ながら検討していきたいです。

法律用語は難しく、これまでは内容をきちんと理解することができませんでした。今回は社労士の方に丁寧に説明をもらいながら、内容をチェックしたので、重複している部分を削除したり、できるだけ分かりやすくシンプルな内容にまとめることができました。従業員とは年1回、労働条件通知書を交わしていましたが、既存の就業規則と整合性がなかったため、統一できて良かったです。





合同会社 TAMI

【所在地】豊見城市
【職種】医療・福祉
【事業内容】訪問介護事業
【従業員数】32人(うち非正規29人)

※新型コロナウイルス感染防止対策を行いながら、撮影時のみマスクを外しています。



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



代表社員
新井 健生 さん

こちらの要望を踏まえながら、法令に合わせた内容に整備できて良かったです。社労士の方に一つ一つ丁寧に説明してもらいながら作業を進めたので、安心してお任せすることができました。

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

訪問介護はパートタイマー等の非正規社員が多い職場です。非正規社員就業規則も整備し、正社員への転換制度も導入。安心して長く働ける会社が、定着率向上につながることを期待しています。

INTERVIEW



課題

フランチャイズ加入の訪問介護は、本部が作った就業規則を使用。実態や法令に合わせて見直したい。

当社は、児童デイサービスと訪問介護をしています。訪問介護はフランチャイズに加入しているため、本部が作ったオーソドックスな就業規則を使用しています。しかし現状に合わない部分もあるため、従業員がより働きやすい職場環境になるよう、現在の法令にも合わせた内容に見直しをしたいと思います。

以前、児童デイサービスの就業規則を社労士の方と一緒に見直して整備したことがあったので、今回は訪問介護もきちんと見直したいと思い、この事業に応募しました。



取り組み

実態を説明し、既存の就業規則を確認。就業規則の修正箇所や記載方法をアドバイスしてもらう。

まずは現場の状況を社労士の方に説明し、現在使っている就業規則を確認してもらった上で、どこをどのように修正した方が良いのかアドバイスをもらいました。

試用期間は現在は1か月ですが、期間が短く見極めが難しいため、3か月に延長したいこと、旧盆や慰霊の日も休日になっているので就業規則に追加したいこと、昇給は4月1日と決めています、必要に応じて随時できるようにしたいことなど、変更・追加したい箇所を挙げました。

また、慶弔休暇は現状では日数が決まっていないため、他の会社の事例を教えてくださいながら、それを基に検討したいことを相談しました。



結果

実態と法令に合わせ、正規用・非正規用の就業規則、育児介護休業規定を整備。キャリアアップ助成金も活用していく。

正社員用の既存の就業規則を現状と法令に合わせて見直しました。

一番大きく変わったのは各種処遇手当についてです。現在支給されている項目を整理し、支給理由やその裏付けをより明確にして就業規則に追加しました。金額も実態に合わせて記載しました。

基本給は固定額ではなく、従業員の個々の能力や勤務成績によって会社が判断することを記載しました。

社労士の方に相談していた休日や昇給については、他の会社の事例も参考にしながら、実態に合わせた内容を記載しました。また、有給休暇の強制付与が始まっていると教えてもらったので、取得促進を図るため、半日単位や時間単位でも取得できるようにしました。

社労士の方からアドバイスをもらい、各種ハラスメントについての項目を追加しました。

整備した正規用就業規則を基に、既存の非正規用就業規則を見直しました。週の勤務日数が少ない従業員に対して付与すべき法定有給日数について説明を受けました。

これまで非正規から正規に転換した従業員もいましたので、実態に合わせて正社員転換規定を明文化しました。正社員については、キャリアアップ助成金を活用していましたが、正社員転換規定を整備したことにより、非正規もキャリアアップ助成金を活用し、従業員に還元していきたいと思えます。

既存の育児介護休業規定の内容を確認し、法改正や実態に合わせた内容への変更をアドバイスされました。育児による所定労働時間短縮措置の対象従業員を子どもが3歳に満たない従業員に設定しました。育児目的休暇は努力義務ではありますが、今後に備えて追加しました。

以前、児童デイサービスの就業規則を見直した時も、動いてみると細かい箇所の修正が必要だったので、今回もいろいろ修正点が出てくると思います。現場に合わせて柔軟に対応しながら、お互いが働きやすい職場環境にしていきたいです。





米元建設工業 株式会社

【所在地】那覇市
 【職種】建設業
 【事業内容】総合建設業（建築・土木）、企画・設計、不動産
 【従業員数】48人（うち非正規4人）

※新型コロナウイルス感染防止対策を行いながら、撮影時のみマスクを外しています。



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

管理部次長
新井 美幸 さん

さまざまな参考事例を提示してもらいながら、当社に合った内容を検討することができました。専門家にアドバイスをいただきながら進めたので、安心して取り組むことができました。



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

賃金・評価制度の助言をしました。今回の提案を通して頑張った人が評価されることにより、公平な処遇が実践され、今よりもやりがいをもって仕事ができる企業になることを期待いたします。

INTERVIEW



課題

バランスが取れていない賃金テーブルを精査し、現状に合わせて、公正な賃金体系を作りたい。

現在の賃金規定（テーブル）が現状に合っていないため、以前より、賃金テーブルを整備する必要があると社長から言われていました。

既存の賃金テーブルは、社歴の年数や新卒・中途採用、職種、部署などによって、基本給ベースや総支給ベースなど根本的な考え方の違いがあり、従業員間のバランスが良くありません。当社は中途採用が多いため、特に必要性を感じています。

賃金テーブルを作成するためには社内の現状や部署ごとの違いを把握する必要がありますが、それに加えて専門知識も不可欠なため、なかなか手をつけられずにいます。



取り組み

賃金テーブルの事例を参考に、年齢給・勤続給・職能給、等級や号俸と評価制度のリンクなどを検討する。

まず、社労士の方に現状の賃金制度の内容を確認してもらい、個人別の賃金の内容を賃金表と照らし合わせました。これまで使っている賃金表は職種や部署、新卒・中途などによってばらつきがあるため、新しく作成し直すことを提案されました。

賃金表の事例として、年齢給・勤続給・職能給別に記載されている内容の説明を受けました。等級と号俸と評価制度のリンクの事例も挙げてもらいながら、当社ではどれを採用した方が良いのか、何等級にした方が妥当なのかなどを検討しました。



結果

現状に合わせた賃金テーブルを作成。部門長や役員の意見・要望を取り入れて精査し、内容を充実させていく。

既存の賃金テーブルの内容や賃金テーブルの事例を参考に、まずは土台作りをしました。

等級は5～6等級が妥当だと考えています。現在も勤続給はあるので生かすことにしましたが、年齢給はなかったので、新たに採用するかを今後検討していくことにしました。求められる能力など評価内容は、部署や職種によっても変わるため、現状とすり合わせながら決めていく部分が一番苦勞し、悩んだところです。これから各部門長や役員などに内容を確認してもらい、修正・追加をして微調整しながら、完成に近づけていきたいと思います。

作成したたたき台を見返してみると、かなり細かい内容まで落とし込めたと思いますが、もう少し内容を精査して、シンプルな賃金テーブルに仕上げたいとも思っています。現状に合った公正な賃金テーブルの必要性を感じていても、たたき台になるものがなかったのイメージが湧かず、何から手を付けていいのかわかりませんでした。しかし今回取り組みを進めたことで、基本のルールづくりができたと思います。これを基に、役員の意見も聞きながら精査を続け、

段階を踏みながら運用していければと思っています。

社長と従業員は年1回、部門長と従業員は月1回の個人面談を行っており、また社長と部門長も月1回の話し合いがあります。完成した賃金テーブルは今年7月からの運用が理想ですが、個人面談などでも説明をしながら、各部門からの要望を取り入れつつ、徐々に理想の形、完成形に近づけていきたいと思っています。

今後は、賃金テーブルとリンクさせて評価制度などにも生かしていきたいです。法改定された就業規則の整備も進めていき、目標を持ち、よりやりがいのある働きやすい職場にしていきたいです。





医療法人 助和の会

【所在地】八重瀬町
 【職種】医療・福祉
 【事業内容】クリニック、居宅介護支援事業所、通所介護、介護老人保健施設
 【従業員数】51人(うち非正規16人)

※新型コロナウイルス感染防止対策を行いながら、撮影時のみマスクを外しています。



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

総務課
阿部 美咲 さん

介護事業や介護に関する助成金について詳しい社労士の方だったので、必要な情報や的確なアドバイスを得ることができました。長年の悩みだった課題を解決でき、とても安心できました。



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

古い就業規則を実態や法律に合わせて改定しました。各種手当の統廃合、正社員転換制度も導入。安心して働ける環境整備は、モチベーションアップにつながっていくものと確信しています。

INTERVIEW



課題

コロナ禍で、さらに人員不足に悩まされている。古い就業規則を整備し、専門家と共に課題を解決したい。

正社員用の就業規則があり、何度か部分的に改定はしていますが、現状にそぐわない古い内容になっています。働き方の多様化により、既存の就業規則では対応できない点や現状との相違を見直し、現在の法改正にも合った内容を整備したいです。

また、介護業界は慢性的な人員不足に悩まされています。特に2020年以降はコロナ禍により、子どもの休校や休園、家族が濃厚接触者になってしまったなどの理由で急な休みも増え、そのフォローに苦勞しています。

事業所側の知識不足もあるので、専門家の指導を受けながらさまざまな課題を一つ一つ解決していきたいです。



取り組み

タイムカードや賃金台帳を確認し、実態を把握。既存の就業規則とモデル就業規則を見比べ、修正箇所を検討。

社労士の方に既存の就業規則を確認してもらったところ、勤務実態と合わない箇所や、法律に則していない部分があると指摘を受けました。タイムカードや賃金台帳も確認し、実態を把握してもらいました。その後、モデル就業規則と既存の就業規則を見比べながら修正箇所を検討しました。

現在は1年変形労働時間制を採用していますが、1か月変形や週40時間勤務も可能なのではと、社労士の方から提案されました。検討した結果、1か月変形労働時間制を採用することに決定し、運用の際の注意点や方法などを説明してもらいました。



結果

同一労働同一賃金を踏まえ、正規・非正規就業規則を整備。キャリアパスを作成し、ルールが見える化する。

現状や法令に合わせながら、就業規則を整備しました。正社員は1か月変形労働時間制にしましたが、非正規については労働時間が個々で変わるため、個別で労働条件を決定することにしました。

各種手当について、手当の意図や金額の合理性を確認し、整理。現場の状況を考慮しながら金額をアップし、有資格者への手当を手厚くしました。

非正規の賃金は時給のみで、これまで非正規から正社員を希望する場合は、本人と話し合っただけで社会保険に加入し、給与も変更していました。転換するための明確なルールがなかったため、正社員転換規定を整備しました。

介護職について、キャリアパスを整備しました。初級・中級・上級・管理職などに分け、業務内容や賃金などについて明確にしました。これまで曖昧だったルールが見える化したことで、事業所側も従業員も一目で分かるようになったと思います。

整備した就業規則を基に、非正規用の就業規則を作成しました。一番課題だった同一労働同一賃金の考え方を踏

まえ、手当や休みなどについても確認していきました。

育児についてはほぼ理解していましたが、現在の法律で施行されている育児介護休業には対応していないところもありました。法改正について説明を受け、育児介護休業規程の内容を確認しました。

処遇改善加算IIを取得済ですが、今後はIの取得を目指しているため、所得の要件について説明を受け、キャリアパスと就業規則を紐づけしました。新しく処遇改善加算Iを取得し、さらに処遇改善補助金も活用し、従業員の待遇改善に取り組みます。

労働者と事業主が対等な立場で働くことができるために、専門家の指導を受けながら知識を得ることができ、雇用制度を見直して、必要な規則を整備できました。今後は、この取り組みを従業員の定着につなげていきたいです。





株式会社 和宏

【所在地】沖縄市
 【職種】医療・福祉
 【事業内容】通所介護、有料老人ホーム(宅老所)
 【従業員数】27人(うち非正規23人)

※新型コロナウイルス感染防止対策を行いながら、撮影時のみマスクを外しています。



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
崎間 京子 さん

既存の就業規則は実態に合っておらず、法令にも沿っていないのが不安でした。専門家と一緒に整備できて長年の悩みが解消され、安心して従業員に周知していくことができます。



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

介護業界は人材の採用と定着が大きな課題です。正規・非正規社員就業規則を整備し、有給休暇の比例付与や正職員への転換制度も導入。定着率向上や人材確保につながることを期待しています。

INTERVIEW



課題

口頭のみで雇用条件を説明し、就業規則を活用していない。トラブルや離職者もあり、人員不足が悩み。

約15年前に作成した就業規則はありますが、ほとんど活用してありませんでした。採用の際は給与や休日など主な条件を口頭で説明し、きちんと契約を交わしていない従業員も多いです。これまで就業規則や契約についてあまり真剣に考えたことがなく、何かトラブルがあった際に就業規則を見直してみると、実態と違いがありました。お互いの認識の違いもあり、会社側も従業員側も納得できないことがありました。昨年は離職者も多く人員不足に悩まされており、シフトを組むのも綱渡りの状態です。

自社に合った就業規則、雇用形態、働く環境をきちんと整え、長く働ける職場を目指したいです。



取り組み

内容が古く、実態に合っていない就業規則。現状の課題解決を考慮し、法令に合った内容に修正していく。

既存の就業規則を社労士の方に確認してもらったところ、長い間改定されていないため内容が古く、現状の法令にも合っていないものでした。そこで、現在の状況や課題を洗い出して実態に合わせながら、法令に沿った内容に修正していききました。

修正した就業規則を基に、違いを確認しながら非正規用の就業規則を整備していききました。

また、36協定の作成・届出がまだでしたので、併せて取り組むことをアドバイスされました。



結果

正規・非正規用の就業規則、育児介護休業規程を整備。従業員から要望があった1か月変形労働時間制も導入。

現在の課題を社労士の方と一緒に確認し、修正内容を就業規則に反映していききました。

これまで雇用形態が曖昧だったので、現状に合わせてながら明確にし、正職員・契約職員・無期職員・嘱託・パートタイマー・臨時職員・無期転換職員と設定しました。

処遇手当や処遇改善一時金を実態に合わせて追記しました。各種手当がまちまちだったので、手当項目を絞って整理し、金額を明確にしました。資格手当については、同じ資格を持ち同じ勤務時間で働いている従業員は同額に修正し、正職員と同等に働いている非正規社員は、正職員と同額にしました。

介護に携わる従業員はキャリアパスを作成し、これに基づいて基本給与や賃金改定を決定しました。非正規社員についても、同様に検討しました。

これまで曖昧だった転換制度を整理し、正社員転換制度や無期社員転換制度を導入しました。

高齢の従業員もいるため、定年後の再雇用については、労働時間や休日について1年ごとに話し合っ決めていくこと

にしました。

一番変わったのは、1か月の変形労働時間制を導入したこと。以前、従業員から提案されたことはあったのですが、特に夜間は長時間働くことになるため、これまでは導入を躊躇していました。しかし、「途中で交代したり、家と職場を行ったり来たりする方がデメリットが多い」という意見もあり、社労士の方にアドバイスを求めました。これまでは8時間労働を主体にしていたが、初めて変形労働時間制を採用しました。これにより、従業員が時間を有効活用できるようになることを期待しています。

これまで、育休取得を促したこともありましたが、結婚や出産の機に退職する従業員も多く、整備されていませんでした。介護に関しては、有休などを活用している従業員が多いです。社労士の方から、育児・介護休業の概要や対象となる労働者、期間、回数、手続きなどを説明してもらい、今後に備えて育児介護休業規程を整備しました。





株式会社 TRUST ONE

【所在地】名護市

【職種】その他のサービス業

【事業内容】倉庫業

【従業員数】8人(うち非正規4人)

※新型コロナウイルス感染防止対策を行いながら、撮影時のみマスクを外しています。



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
津波 愛季 さん

従業員数は少なくても、やはり就業規則は必要だと痛感していたので、専門家を交えて就業規則を整備でき、安心しました。共通認識を持って、より働きやすい職場環境づくりに努めていきます。



アドバイスした
専門家の声

社会保険労務士
前里 久誌 さん

就業規則の作成を通して、労働時間や休日が明確になりました。また、正社員転換制度も導入しました。従業員が安心して働ける環境整備は、定着率向上につながっていくものと確信しています。



課題

従業員数10名以下の会社でも、就業規則は必要。新しい会社だからこそ、働きやすい環境を早く作りたい。

2019年12月に設立したばかりの新しい会社なので、まだ就業規則などの整備がされていません。従業員は10名以下なので就業規則の整備義務はありませんが、以前勤めていた親会社で、社労士の方を交えて就業規則を整備した経験があり、立ち上げ当初から就業規則の必要性を強く感じていました。

従業員の人数に関わらず、当社でも正社員転換制度の導入、勤務時間や休日を明確にした就業規則を整備し、一日も早く従業員が働きやすい環境を作りたいです。専門家のアドバイスを受けながら、安心して長く働き続けられる会社になりたいと思っています。



取り組み

親会社の就業規則を参考に、新しく就業規則を作成。現状を踏まえ、追加が必要な箇所を確認する。

親会社は運送業、当社は倉庫業なので業務内容に少し違いはありますが、全体的に大きな違いはないため、数年前に整備した親会社の就業規則を参考にしながら、社労士の方と一緒に新しく就業規則を作成していきました。

まずは、当社の雇用形態、勤務時間、残業時間、各種手当、賃金形態、賞与の支給時期などについて現状の確認をしました。

勤務はシフト制で3パターンあるため、勤務時間を明確にしたいこと、業務で車両系荷役運搬機械(フォークリフト)を使用するため、安全に作業するための規程を盛り込むことを希望しました。



結果

就業規則、育児介護休業規程を整備。3パターンの勤務時間や1か月変形労働時間制を採用し、繁忙期にも対応。

早番・遅番に加えて夜勤の勤務時間があるため、勤務時間を明記しました。シフト制で、日中は4~5名が勤務していますが、夜間は2名体制です。昼と夜では発注の仕方が変わる上、夜は2名で作業をこなさなければなりません。作業に慣れている従業員と新人を組み合わせるなどシフトを工夫しながら、全員で作業内容を共有し、仕事を早く覚えてもらえるように工夫しました。

正社員とフルタイムで働く非正規社員については、1か月変形労働時間制を導入しました。勤務パターンを3つにし、変形労働時間制を取り入れたことで、受注が増えて忙しくなっても、今までよりもシフト作成がしやすくなると思います。従業員の希望も聞きながら、繁忙期に対応していきたいです。

固定残業手当を明記し、個別で固定残業の時間を設定しました。定めた残業時間を上回る場合は、別途で支給することを明記しました。

非正規社員の賃金について、当初は月給制のみの予定でしたが、検討した結果、正社員と同様に勤務する従業員

については月給制とし、それ以外の従業員は時給制にしました。アルバイト・パート従業員はさまざまな時間帯での勤務が予測されるため、個別の契約書で決定できる文言を盛り込みました。

正社員転換制度規程を明記し、一定の要件を満たし、本人が希望した場合は、正社員として採用できることを明記しました。

育児休業・介護休業の概要、対象になる労働者、期間、回数、手続きについて、社労士の方に説明してもらい、育児介護休業規程を作成しました。

会社を設立する際、まだ就業規則は整備できていませんでしたが、親会社の就業規則を参考にしながら雇用契約書を交わしました。採用の際に就業規則を前提に話をしたためミスマッチを防ぐことができ、信頼関係を早く築くことができたのが良かったと思います。今後は新しく整備した就業規則を基に、お互いに共通認識を持って協力し合い、従業員が安心して長く働き続けられる環境を作りたいです。





株式会社 新花

【所在地】沖縄市
 【職種】卸・小売業
 【事業内容】生花販売・製作・配達
 【従業員数】27人(うち非正規11人)

※新型コロナウイルス感染防止対策を行いながら、撮影時のみマスクを外しています。



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



代表者
 屋良 朝彰 さん
 総務部 課長
 嘉数 民子 さん

法改正については新聞などでその都度情報を得ていますが、全ては把握できません。専門家と一緒に見直すので、自信を持って改定でき、疑問点をすぐ相談できることがメリットでした。

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

生花販売・製造・配達が主な業務ですが、セレモニーホールも併設され、勤務時間等に対するご苦勞もあります。その中で就業規則を見直し、働きやすい環境への転換を行っています。

INTERVIEW



課題

既存の就業規則は内容が古くなっているため、実態や法令にそぐわない内容。専門家と共に見直したい。

既存の就業規則は約5年前に作成したもので、正規従業員の内容です。現在は非正規従業員も増えており、またこれまで労働条件について当社なりに改善していますが、その内容が就業規則には明文化されていませんでした。時間の経過により現状の法令に合っていない部分もあり、給与形態の明確化も必要性を感じているため、就業規則の見直しをしたいと思います。

しかし、見直しには専門的な知識と時間が必要なため、課題改善になかなか時間が取れないのが現状です。今後従業員の安定した定着、ワークライフバランスのためにも、この事業に参加して、専門家と共に見直しをしたいと思います。



取り組み

モデル就業規則を基に、新しく正規・非正規の就業規則を作成。内容を確認しながら、必要項目を精査。

現状の就業規則を社労士の方に確認してもらいましたが、内容がかなり古くなっており、また非正規従業員についての記載もありませんでした。そこで、現在の法令に沿ったモデル就業規則を基に、新しく正規用の就業規則を作成し、これを基に正規・非正規の違いを確認しながら、非正規用の就業規則も作成しました。

モデル就業規則を一つ一つ確認しつつ、現状とのすり合わせを行いながら当社に該当する箇所を残し、現状に合わせて必要な項目を追加していきました。



結果

就業規則、育児介護休業規程、賃金規程を整備。従業員の目線に立ち、お互いWIN-WINになれる内容を作成できた。

お客様の情報を取り扱うため、接客業ならではの服務規程や情報漏洩に関する項目を追加しました。また、特殊技術などの機密漏洩を防ぐため、退職後に同業他社への転職について期間の制限を定めたいことを社労士の方に相談したところ、法的にも問題ないとの回答を得たので、就業規則に追加しました。これは会社を守るためにも必要で、会社を守ることで利益が上がり、その利益をまた従業員に還元できます。どちらもWIN-WINになれるような仕組みづくりができたかと思います。

定年について、就業規則の文言を修正した方が良くと労基署から指摘を受けたことがあるため、社労士の方に相談しました。現状は、労使協定による継続勤務制を導入していますが、協定なしの65歳継続勤務にするための条文に変更しました。

これまで育児休業を利用した従業員が3~4名いますが、育児介護休業規程は整備されていませんでした。従業員から申し出があった際、その都度制度を調べて申請していたので、今回改めて育児介護休業規程を整備することが

できました。今後は制度をすぐ活用でき、手続きもスムーズになると思います。

賃金について、資格やこれまでの経験を踏まえ、前例を参考に決定していましたが、明確なルールが記載されていませんでした。これまでトラブルはありませんでしたが、今後に備え、きちんと提示できるように明文化していきたいです。

これまで、何か確認が必要な時に就業規則の該当箇所を見直すだけで、じっくりと向き合う機会がありませんでした。今回、就業規則を一つ一つ確認しながら検討し、きちんとルールを明確にできて良かったです。この事業に取り掛かる前に、従業員側の目線に立って整備することを最初にお願いしていました。従業員あっての会社なので、従業員が働きやすくなることを目指して整備しました。新しい就業規則は、こんなに会社を守ってもらっているんだという感覚を持ってもらえるのではないかと思います。また、専門家からお墨付きをもらったので、自信を持って従業員にも提示できます。





有限会社 海宝館
 【所在地】宮古島市
 【職種】卸・小売業
 【事業内容】観光関係
 (貝の資料館、お土産店、レストラン)
 【従業員数】13人(うち非正規8人)

※新型コロナウイルス感染防止対策を行いながら、撮影時のみマスクを外しています。



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
幸地 博美 さん

コロナ禍で観光客も減少して大変な時期でしたが、そのおかげで時間をたっぷり取って社労士の方に相談ができ、良かったです。今後も、時代に合った職場環境づくりを進めていきたいです。



アドバイスした専門家の声

社会保険労務士
前里 久誌 さん

シフトの見直しや有給休暇の取得促進、男性従業員の育児休業の取得促進等に取り組み、正社員転換制度も導入。職場の環境整備が従業員のモチベーションアップにつながると確信しています。

INTERVIEW



課題

法令改定に合わせて、該当部分のみを自分たちで修正していた就業規則を専門家と共に見直したい。

法人会のオンラインセミナーで社労士の方のセミナーを受け、とても分かりやすく楽しかったです。その際に育児休業取得の制度があることを知り、ちょうど子どもが生まれる予定の従業員がいたため、育児介護休業規程を整備したいと思い、この事業に応募しました。

現在の就業規則は、ネットで調べて自分たちで作成し、法令改定に合わせて該当部分のみを修正していました。長い間そのままになっていたので、これからの若い世代、そして今まで長く頑張ってくれている従業員が安心して楽しく働き続けるために、専門家からアドバイスももらいながら、全体の見直しをしたいと思います。



取り組み

年中無休のため、シフト作成や有給取得に苦勞。1年間変形労働時間制の導入を社労士に相談。

現在の就業規則を社労士の方と一緒に一つ一つ見直し、どこを直した方が良いのか、法令に沿った内容になっているかを相談しながら整備を進めました。

当社は観光業のため年中無休なので、有給休暇取得やシフト作成に苦勞していました。また、繁忙期や閑散期への対応にも困っていたため、以前、労基署に相談したところ、1年間変形労働時間制を提案されましたが、自分たちで作成するのは難しく、いつも苦勞していました。

現在はコロナ禍によりレストランは休業しているので、このような場合の勤務管理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。



結果
正規・非正規の就業規則、育児介護休業規程を整備。男性従業員が育休を取得し、ゆいまーる精神で周りもサポート。

既存の就業規則を基に、正規用・非正規用に分けて就業規則を整備しました。

1年間の変形労働時間制を導入しました。繁忙期と閑散期の差が課題でしたが、思い切って閑散期の勤務時間を大幅に減らすことでバランスを取りました。

慶弔や病気の際の休暇は取得可能でしたが、就業規則に日数が明示されておらず、従業員への周知も不足していました。誰でも平等に、遠慮なく取得できるよう、就業規則に明文化しました。

これまで、子育てが落ち着いたので長時間働きたいという希望者には、社長判断で正社員に転換していたので、正社員転換制度も整備しました。

一番気になっていた育児介護休業規程を整備できました。男性従業員が妻の出産に備えて育休取得を希望していました。男性も育休が取得できることを、私たちが数年前に知りました。これまで当社では、育休を取得する女性もいなかったのですが、初めての育休取得者ですが、きちんと制度を整えて彼が取得したことで、周りの従業員にも男女関わ

らず育休を取得して良いと周知できてくると思います。

また、子どもが病気の時や熱を出して保育所から呼び出しがあった時など、周りがサポートして、早退できるように促しています。看護休暇制度はまだ整備していませんが、システムだけでなくゆいまーる精神でお互いに助け合い、働きやすい環境や制度を利用しやすい雰囲気づくりも大切で、次につながっていくと感じています。

コロナ禍を経験した今後の目標は、在宅も含めた仕事の効率アップです。勤怠管理のソフトなどを導入したり、従業員のスキルアップにも取り組んでいきたいです。社労士の方にアドバイスを受けたので、働き方改革支援助成金など、活用できる制度も積極的に利用したいです。

従業員全員気心が知れ、強いつながりがあるので、コロナ禍では、今後についてみんなで考えてアイデアを出し合い、普段見落としがちなか社の中にあつた宝物を掘り出すことができました。コロナ禍で得たことを今後に生かしていきたいです。





ライフ
 【所在地】北谷町
 【職種】その他のサービス業
 【事業内容】美容・エステ
 【従業員数】5人(うち非正規2人)

※新型コロナウイルス感染防止対策を行いながら、撮影時のみマスクを外しています。



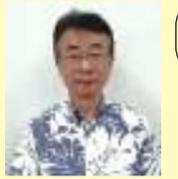
実際に体験された皆さんの声を聞きました。



利用した担当者の声

代表
角田 明美 さん

さまざまな解決策を提案してもらい、とても参考になりました。今後どのように取り組めば良いのか、いただいた資料を基に検討し、従業員が働き続けられる職場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
宇野 一博 さん

従業員の定着に関して強い関心を持たれており、従業員の処遇改善を行う事で働きやすい環境を作ろうとされている事業所です。雇用契約時の確認書類を作成し、相互理解が進むと思います。

INTERVIEW



課題

創業当時に作成したままで、内容が古くなっている就業規則を整備したい。従業員のモラル教育も課題。

開業して1~2年後に就業規則を作成しましたが、10年以上前に作った簡易的なものなので、内容が古く、現状に合っていません。就業規則は休憩室にも置いてあり、従業員がいつでも閲覧できるようにしていますが、あまり関心がないのが現状です。

現在一番困っているのは、サービス規程に関してです。入社時に賃金や休日のことなどを明記した労働条件通知書は交わしているのですが、例えば髪の毛の色など身なりに関することやお客さまの個人情報などの取り扱いなどは、口頭で説明していました。これらをきちんと守ってもらうためのモラル教育をどうしたら良いか悩んでいます。



取り組み

既存の就業規則を見直し、現状や法令にそぐわない箇所を確認。社会保険の任意加入も検討する。

既存の就業規則は内容が古く、有給休暇や育児介護休業について改正事項が反映されていない箇所があったり、現状に合っていない箇所を確認しました。女性ばかりの職場なので、これまでも育休を利用した従業員はいましたが、明確な育児休業規程を整備していないため、見直しをして整備する必要性がありました。

定着率を上げるため、明確な賃金アップの仕組みづくりや社会保険の任意加入について相談しました。社会保険を完備することで求人へのインパクトは高まりますが、今働いている従業員の保険料負担に対する理解や社会保険制度についての理解が必要だと説明を受けました。



現状や法令に沿った内容に就業規則を整備。入退社時には、守ってほしい事項を記載した誓約書を交わす。

現状や法令に沿って、正規用・非正規用の就業規則を整備していきました。育児介護休業についても明確にできました。今回育児休業をきちんとルール化したことで、就業期間が足りずに対象にならない従業員も出てきますが、その理由をきちんと説明できるようになったので、不公平感なく運用できると思います。

身なりに関してや、お客さまの個人情報や技術など、店舗で得た情報の取り扱いについてなど、事業所として守ってほしいことを明文化し、入社時と退社時に交わす誓約書を作成しました。きちんと書類を用意することで認識の違いを防ぐことができ、「これは守るべきことなのだ」と従業員にも改めて認識してもらうことができると思います。口頭ではなく文書を交わすことがトラブルを防ぐことにつながると思うので、誓約書を作成できて安心しました。

これまでいくつか解決したい課題はあったのですが、何に取り組めば良いのか、どのような書類を用意すべきか分からず、もやもやとした悩みがずっとありました。社労士の方に相談し、1の質問をすると10の回答が返ってきました。

さまざまな事例やサンプルを用意してもらい、質問に付随する情報も教えていただき、とても勉強になりました。きちんと文章化された解決案を提案してもらったので、何に取り組めば良いのか、何に付いて考え検討したら良いのかを明確になっていきました。

一度に多くの規則を整備することはできませんでしたが、今後は従業員のキャリアアップにつながるような施策も導入し、特に正社員転換にも活用できる評価制度を取り入れていきたいです。これまで必要性は感じていても何から手を付けたら良いのか全く分からず、イメージが湧きませんでした。評価表のサンプルをいただいたので、これをベースに今後仕事をしていく上でどこを評価したら良いのかを考え、評価ポイントを探すことができるようになりました。これは大きな一歩だと思います。





株式会社 ピータ임

【所在地】那覇市
【職種】その他のサービス業
【事業内容】遊技場
【従業員数】385人（うち非正規182人）

※新型コロナウイルス感染防止対策を行いながら、撮影時のみマスクを外しています。



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

管理部人事課
與座 貴子 さん
管理部人事課
安室 佑亮 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 さん

専門家を交えて見直しするのは大事なことだと実感しました。曖昧な表現をせず、明確な就業規則を整備できたので、今後はルールに基づいてよりしっかり対応できるようになると思います。

従業員の処遇改善につながる働き方改革を意識し、就業規則を改定。労働時間の管理や慶弔休暇の日数等の見直し等を行いました。離職率低下や優秀な人材の採用につながることを期待します。



課題

同一労働同一賃金の考え方に合わせて、専門家のアドバイスを受けながら就業規則を見直したい。

現在の就業規則は、2018年に見直しをしたのが最後です。これまでは、法改正に合わせて監督署に相談しながら、自分たちで見直しを何度か行っています。例えば、有休の5日消化義務の法改正の際には、取得率を上げるための方法を考え、従業員がより取得しやすくなるように半日単位での取得を可能にし、それに合わせて就業規則を修正していました。

現在、特に気になっているのは、同一労働同一賃金の考え方です。専門家のアドバイスを受けながら、現状の法令に沿った就業規則に見直したいです。



取り組み

既存の就業規則と照らし合わせながら、同一労働同一賃金を考慮し、正規・非正規の就業規則を作成。

既存の就業規則の内容を生かし、社労士の方と内容を一つ一つ確認しながら、新たに正規用・非正規用の就業規則を作成しました。

特に、同一労働同一賃金を考慮し、就業規則上での違いを明確にしました。正規・非正規の違いを大まかには理解していましたが、細かい部分までは把握していなかったため、社労士の方に教えてもらい、再認識することができました。



結果

曖昧な表現をせず、正当性・平等性の高い就業規則を整備。明確なルールを基に対応できるようになった。

現状の就業規則での正規・非正規の処遇の違いを確認しながら、同一労働同一賃金を考慮した内容に改善しました。移動や転勤などの場合も、非正規の場合は命令ではなく依頼ベースになることなど、細かいところを教えてくださいました。

服務心得を含む懲戒について、内容を充実させました。これまでは前例に合わせて対応していましたが、基準をより明確にすることができました。

賃金規程の内容を細かく見直しました。手当の種類を残業対象・対象外の手当に分けました。中途入退社や欠勤者の賃金計算の控除額や支給額の扱いを明確にしました。割増賃金の計算式を確認し、計算方法を修正しました。賞与の評価対象期間や金額算定内容を明確にしました。

細々とした規程がたくさんあったので、社労士の方と相談しながら本則に入れ込める規程はまとめ、シンプルに分かりやすい内容に整理しました。

これまで店舗では1か月の変形労働時間制を採用していましたが、本社でも全体的に取り入れた方が良いのでは

となり、導入することにしました。今後、本社勤務の従業員もより働きやすくなると思います。

育児介護休業規程は見直しをしたばかりだったので、近年の法改正内容と今後の改定内容を確認しました。

就業規則は、どちらかという曖昧な方が良くこれまででは思っていました。その方が、その都度協議して判断できるので、幅を持たせた方が良く思っていました。しかし、今回社労士の方に説明をしてもらいながら就業規則を整備し、誰が見ても正当性のある平等なものにし、明確にすべきところはきちんと明記した方が良く気づきました。

現状の就業規則は、幅を持たせて曖昧な表現にしていたものが多かったと思います。特に長期休暇や日数の見直しをしているので、その捉え方や認識はこれまでとだいぶ異なってくると思います。従業員に混乱が起きないように、新しい就業規則の内容を私たちがきちんと把握し、従業員全員に周知していくことがこれからの役目だと思っています。





首里サービス 株式会社

【所在地】那覇市
 【職種】その他のサービス業
 【事業内容】建物等清掃業務、設備管理業務
 【従業員数】68人(うち非正規45人)

※新型コロナウイルス感染防止対策を行いながら、撮影時のみマスクを外しています。



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

営業部 営業課 課長
宮里 善紀さん

社労士の方に丁寧に説明してもらい、重要な箇所を理解しながら整備でき、とても助かりました。我々も勉強しながら、きちんと従業員に説明できるように努力していきたいです。



アドバイスした
専門家の声

社会保険労務士
水澤 孝一さん

長い間改定されていなかったため、親会社の就業規則を参考に改定。正社員転換制度や兼業・副業、同一労働同一賃金に合わせた慶弔休暇等の導入などで、働きやすい企業になることを期待します。



課題

10年以上前に改定したままの古い就業規則。特に、同一労働同一賃金に即した内容に見直したい。

既存の就業規則は2008年に改定し、労基署に提出したもので、それ以降全く改定されていません。現場によって、業務内容や勤務時間も変わりますが、改定から時間が経っているため古くなっており、現状とそぐわない内容になっています。

また、現状の法令合わせた内容に改定したいと思っていました。特に、同一労働同一賃金の考え方に即した内容に見直しがしたいです。今後のためにも法令厳守にきちんと対応し、同一労働同一賃金の部分を強化した内容に整備したいです。



取り組み

親会社の就業規則を参考にしながら、モデル就業規則を活用して正社員用就業規則を整備。

社労士の方に現在の就業規則を確認してもらったところ、やはり現状の法令に合っていない箇所があることを指摘されました。親会社の就業規則とのすり合わせも必要なため、親会社の就業規則を含めて調整すべき項目、方向性を検討した方が良いとアドバイスを受けました。親会社の担当者と共に検討し、親会社の就業規則を参考にしながら、厚生労働省のモデル就業規則を活用しながら、正社員用の就業規則を作成していきました。

法改正の部分は改定内容を社労士の方に説明してもらいながら、当社の業務に該当する部分を追加・修正していきました。



結果

正規用・非正規用の就業規則、育児介護休業規程、賃金規定を整備。ルールを明確にし、法令に沿った内容に改定。

当社の業務は国や県、市町村の事業への入札も多いため、就業規則などを提出して入札参加資格申請をする必要があります。これまで特に指摘を受けたことはなく、従業員とのトラブルもありませんでした。従業員からの質問は休みに関するものが多いのですが、労働契約書や勤務表なども提示しながら、有給休暇の残数などを説明していました。

これまでも有給休暇の管理簿はあったのですが、従業員により分かりやすくするために、特別休暇の起算日や取得期限を追加しました。社労士の方からのアドバイスにより、時間外労働の管理簿を新しく作成しました。計画的付与に伴う時季指定権や時季変更権を追加しました。

正社員用の就業規則を基に、同一労働同一賃金考慮し、非正規用の就業規則を整備しました。特に印象に残っているのは交通費についてです。これまでは徒歩の場合も車で遠方から通勤している場合も、慣例により一律で交通費を支給していました。通勤距離によってきちんと区別すべきとアドバイスを受け、設定し直しました。

非正規用には、無期転換制度や社員登用制度を追加

しました。高齢の従業員が多いため、育児休暇取得の対象者はいませんでした。介護については、パートタイム従業員が多いため、それぞれが家庭の状況と合わせて希望する勤務日数で対応しているのですが、今後に加え、育児介護休業規程を整備しました。

既存の就業規則はわずか20ページ程度でしたが、曖昧な表現を避け、ルールを決めて明文化したことで、充実した内容にできたと思います。法改正に関してはニュースなどで情報を得ることができそうですが、細かい部分まで把握することは難しいです。労基署などで資料をもらったり、説明を聞くこともできますが、どこが重要なのか、どの部分が当社に該当する部分なのかが分かりにくかったです。今回、専門家と一緒に就業規則を見直し、法令に合わせた内容に整備できてとても良かったです。疑問に思うことはすぐ確認することができ、毎回新しい発見や知識を得ることができました。





民間車検場 福里自動車整備工場

【所在地】沖縄市
【職種】その他のサービス業
【事業内容】自動車整備、車検全般
【従業員数】4人(うち非正規1人)

※新型コロナウイルス感染防止対策を行いながら、
撮影時のみマスクを外しています。



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

代表者
福里 晃 さん

社労士の方に実現可能なプランを提案してもらい、就業規則を整備できて安心しました。未提出だった36協定も提出し、リフレッシュも回りながら、安心して働ける職場にしていきたいです。



アドバイスした
専門家の声

社会保険労務士
前里 久誌 さん

就業規則を整備したことで、法律を守ってやっている胸を張って言えるようになり、今後は有給休暇も取得させていきたいとのことでした。若い人材の確保につながっていくことを期待します。



課題

就業規則は法人向けのものです、個人事業所は対象外だと甘く考えていた。この機会に勉強し、整備したい。

これまでは、一度も就業規則を作成したことがありませんでした。新聞やニュースなどで働き方改革のことを耳にしたことはありましたが、法人など大企業向けのことで、うちの小さな個人事業所は対象外だと思い込んでいました。同業者の間でも、これまで就業規則の話題が出たことがないため甘く考えており、関係ないと思っていました。

しかし、さまざまな業種の会社にも監査が入ったという話を聞くようになり、小さな事業所にも就業規則が必要と知り、驚きました。良い機会だから勉強させてもらおうと、事業に応募しました。



取り組み

現在の勤務実態を確認しながら、モデル就業規則を基に、内容を確認。現状とのすり合わせや改善を行う。

まずは、現在の勤務実態を社労士に説明しました。そこからモデル就業規則を参考に、一つ一つ違いを確認しながら正規用の就業規則を整備。それを基準にして、非正規用の就業規則を作りました。

これまでの雇用条件は、1996年に国の指定業者として認定を受ける際に作成した社内規定を基にしていました。従業員採用時には、この社内規定を基に給与や休日などを確認していたので、モデル就業規則とすり合わせ、改善していききました。



結果

正規用・非正規用の就業規則、育児介護休業規程を整備。管理簿や計画的付与も活用しながら、有休取得を促進する。

出勤・退勤時にタイムカードを押して勤務時間を管理していましたが、所定労働時間と残業時間の区別をきちんとつけるようにアドバイスをもらいました。2022年からは、基本給とは別に固定残業分の時間や金額を明記し、支給することを始めたので、従業員にも分かりやすくなったと思います。社労士の方からは、固定残業代の計算方法などを教えていただき、従来の給料を維持しながらより働きやすい環境を目指しました。

有給休暇取得についても就業規則に盛り込み、管理簿の記入方法や計画的付与について指導してもらいました。小規模な事業所では有給休暇を取りにくく、私自身も他の工場で働いていた時に有給休暇はありませんでした。ただ、これまでも従業員の採用時には給与や休日について説明しており、病気や冠婚葬祭などで休む際には、特に給与から差し引くことはなかったので、有休を制度化することあまり不安はありません。また、これまでは幸いにも従業員が病気やケガなどで長期休暇を使用する機会がありませんでしたが、万が一の場合でも安心して治療に専念してもら

うため、病気やケガに対する長期休暇の規定を設けました。

従業員は男性ばかりということもあり、従来の社内規定では育児や介護に関する休暇もありませんでした。しかし、今後は従業員にも介護などで休暇を必要とするケースが出てくることも想定し、育児・介護休業に関する規定も新設しました。

5年後には定年を迎える従業員もいるため、再雇用契約についても指導していただきました。従業員が健康で安心して勤められることを前提に、個々の状況や希望などをしっかりと相談しながら検討していきたいです。

今回の事業に取り組む前は、働き方改革で労働時間が短くなり、給与が減るのではないかと不安を訴えていた従業員もいましたが、給与は保ちながら休みをきちんと取れるようにする環境を目指していることを説明すると、安心してくれています。できることから始めようと、毎日の休憩時間延長はすぐに実行しました。社労士の方の助言が的確で、小さな事業所でもきちんと取り組める就業規則を作ることができ、感謝しています。



過去に当事業で取り組みをし、社員の定着率が90%を超える企業の、その後の効果を紹介します

有限会社 がなは運送



取り組みをした年：2019年度



所在地：名護市
職 種：運輸・郵便業
企業担当者名：津波 愛李さん

就業規則を整備したことで、従業員の意識が変わり、仕事のやり方、時間の使い方が変化した。

当時は従業員が増えてきており、就業規則の作成が急務でした。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なのが悩みでした。

そこで、社労士の方にアドバイスをもらいながら正規・非正規就業規則を整備し、正社員転換制度を導入しました。1か月変形労働時間制を採用し、固定残業手当を支給することにしました。年1回の健康診断の受診を促すため、受診義務について就業規則

に明記しました。明文化されていなかった育児介護休業規程も整備しました。

一番変わったのは従業員の意識です。仕事のやり方や時間の使い方が変わり、残業をする際はこれまでなかった事前の報告があり、会社に相談するという雰囲気づくりができてきたと思います。就業規則を整備したことで、会社はこのルールに則って運営していくと提示でき、お互いの共通認識ができたことが大いに役立ったと思います。

有限会社 沖縄クリーン工業



取り組みをした年：2019年度



所在地：那覇市
職 種：その他のサービス業
企業担当者名：前田 裕樹さん、金城 裕子さん

会社に合った評価制度を整備。会社と本人のギャップを埋め、社員の成長が会社の成長につながっている。

当時の賃金制度は賃金の決定基準や昇給・昇格などの基準が曖昧で、人事評価制度は情意標価に重点が置かれており、仕事の成果に関する項目が少ないため、見直しを行いました。

社労士の方と相談しながら評価制度を整備した後、改めて各部署とも相談しながら修正し、運用。部署ごとに文章や評価点数を変え、より会社に合った内容にアレンジして使っています。

キャリアパスや賃金テーブルを細かく設定したこと

により、仕事の内容や賃金アップが以前より理解しやすくなりました。会社の求めている社員像と、社員それぞれが描いている社員像のギャップを埋めることができきています。各ステージに必要な資格が明確になり、業務に関連する資格取得は会社の支援もあります。

社員一人一人の成長が会社の成長につながりますし、日々変わる労働環境を勉強しながら、社員が働きやすい環境づくりを続けていきたいです。

株式会社 しまとうふ



取り組みをした年：2019年度



所在地：宮古島市
職 種：製造業
企業担当者名：長濱 恭志さん

曖昧だったルールを明確化し、就業規則を基に平等に対応できるようになった。助成金も活用できた。

創業当時に作成した就業規則は簡易的な内容だったので、社労士の方に深く掘り下げて修正してもらいました。会社側・従業員側どちらも納得できるようなバランスの取れた就業規則になっていると、後々読み返して実感しています。

就業規則を整備して良かったことは、これまで曖昧だったルールを明確化できたことです。それまでは、人によって対応が変わってしまうこともあったのですが、きちんと明文化したことで平等に対応できるよう

になりました。また、従業員からの要望を断る時や伝えるにくいことを言う時も、就業規則という後ろ盾があるので、以前より伝えやすくなりました。コロナ禍では、濃厚接触者になった際など有休扱いにするのかの線引きを、就業規則を基に検討できたのでスムーズに対応できたと思います。

男性社員が育休を取得する際は、事前に社労士の方から情報を得ていたため、有休を消化しながら両立支援等助成金を活用できて良かったです。

医療法人 幸輪会



取り組みをした年：2019年度



所在地：浦添市
職 種：医療・福祉
企業担当者名：玉城 則子さん、比嘉 彩さん、鶴岡 七虹さん

充実した福利厚生と柔軟な対応で、従業員全員が安心して長く働き続けられる職場環境になっている。

院長が福利厚生に力を入れており、休暇や給与体系も充実していますが、就業規則を最後に見直したのは2017年ごろのため、実態に合わせて就業規則を修正しました。法改正に合わせて育児介護休業規程も修正し、活用しています。ちょうど今が出産ラッシュで、産休・育休中や今後取得する予定の従業員も多いです。

ルールを整えることはもちろん大切ですが、緊急事態には柔軟な対応も必要で、コロナ禍で休校が

相次いだ時は、院長が率先して子連れ出勤をOKにしました。交代で面倒を見たり、育休中の医師が自身の子供と一緒に面倒を見たりと、お互いに助け合っています。

充実した福利厚生と相談しやすい雰囲気が、長く働き続けられる職場環境につながっており、従業員の紹介での入社も多いです。人員を常に補充しており、育休や産休だけでなく、子どもの病気などでの急な欠員にも十分対応できています。

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

もう始まっています 同一労働同一賃金 職能等級制度と賃金テーブルの 考え方と作成方法

中小企業でも令和3年4月から同一労働同一賃金が適用され、事業主は雇用形態ごとの賃金の差を従業員へ説明できるよう明文化しなければなりません。ここでは職能等級制度と賃金テーブルの考え方と作成方法を分かりやすく解説しました。



テーマB

コロナ禍における 労務管理

メンタルヘルスケアと
ハラスメント対策

コロナ禍において不安を抱える非正規労働者の適切な労務管理とメンタルヘルスケア、またハラスメントに対してしっかり対策することで、非正規労働者が心身ともに健康で働き続けられる職場となり、生産性の維持・向上につながります。

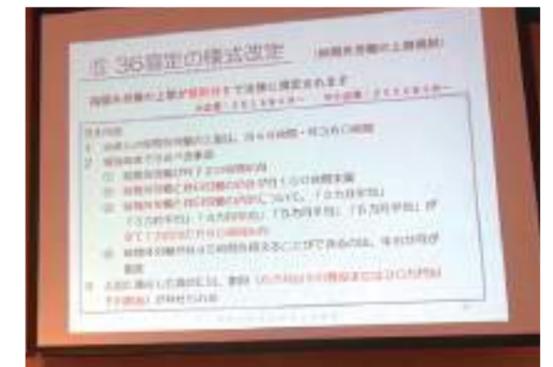


テーマC

就業規則しっかり 整備してますか？

過去5年間の法改正ポイント総集編

働き方改革関連法をはじめとする法改正のなかでも、非正規労働者の処遇改善に関わる部分をしっかり整備することで、非正規労働者の定着率の向上や人材不足解消にもつながります。ここでは過去5年間の法改正のポイントを分かりやすく解説しました。



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関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3地区での労働環境課題改善セミナーを開催しました。特に今年度は、2021年4月に施行された「同一労働同一賃金」や、過去5年間の法改正のポイント、コロナ禍における労務管理など、この時期だからそのテーマを掲げ、多くの方の関心を集めました。

今年度は、2020年から続くコロナ禍により、リモートワークやオンライン会議など今までにない働き方も定着していき、日々変わる情勢に対応していく柔軟な姿勢が企業に求められた一年でした。先の見えない不安な今だからこそ、企業の在り方、より良い環境づくりについて見直し、共に考えていく年になったのではと思っております。

【見えてきた実情】

働き方改革や法改正に伴い、就業規則を定期的に見直す重要性・緊急性を各企業がより実感してきていると感じています。自社の就業規則が、「同一労働同一賃金」など法令に沿った内容かを専門家に確認したいという要望が特に多かったです。大まかな内容は知っていても、正規・非正規の細かい違いまで把握することは難しく、専門家からの分かりやすい的確なアドバイスが有効だったと思います。

就業規則などさまざまな規程内容を深く理解し、正しく運用することで、従業員からの質問や要望にも平等・公平に対応できるようになります。そのためにも、豊富な専門知識と経験を持つ専門家のアドバイスが役立つと考えられます。

【本冊子に込めた思い】

働きやすい職場環境とは、正規・非正規労働者が共に適正な評価を得ることができ、やりがいをもって、安心し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・非正規から正規雇用への転換、育休・介護休暇を取得しやすい仕組みづくりなど、各企業が専門家と共に働き方改革に取り組みました。

参加した企業の皆さんからは、「長い間見直しをせず、現状の法令や実態にそぐわない内容になっていた古い就業規則を整備でき、安心できた」「これまで曖昧だったルールを明確化できた」「専門用語ばかりで分かりにくい内容を社労士の方に丁寧に説明してもらえて、勉強になった」「何から手を付けてよいのか分からず、課題を前にして途方に暮れていたが、的確なアドバイスをもらえて助かった」などの感想がありました。

本冊子の事例が全ての働く人のやりがいや幸せにつながり、企業・従業員両方にとって、安心して長く働き続けられる職場環境づくりの一助になることを願います。

令和3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