



[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

[2022(令和4年)度 支援企業の紹介]

P5 処遇改善の取り組み一覧

P7 株式会社 チネン通信 / 建設業

P9 有限会社 コジャ薬局 / 卸・小売業

P11 上原钣金塗装 / その他のサービス業

P13 かねしま歯科クリニック / 医療・福祉

P15 mignon hair×make / その他のサービス業

P17 株式会社 盛工芸 / 建設業

P19 合同会社 楽生 / 医療・福祉

P21 株式会社 スマイル / 医療・福祉

P23 社会福祉法人 豊春福祉会 こくら保育園 / 医療・福祉

P25 へんとな歯科医院 / 医療・福祉

P27 宮古島漁業協同組合 / その他のサービス業

P29 株式会社 四季彩ペイント / 建設業

P31 株式会社 大成青果 / 卸・小売業

P33 医療法人 香優会 / 医療・福祉

P35 株式会社 バイロン沖縄 / 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。

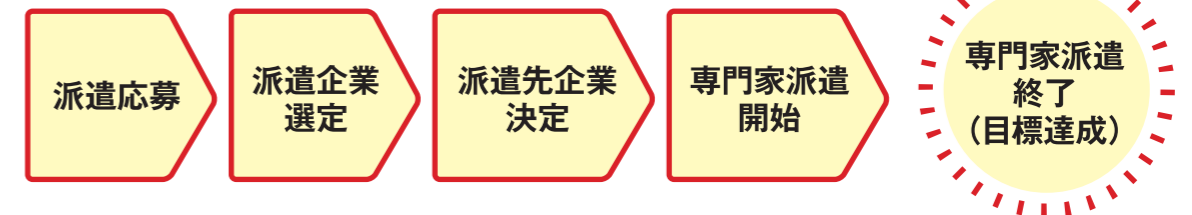
一方で、平成29年度沖縄県労働環境実態調査によると、非正規社員である理由として、「自分の都合のよい時間に働けるから」「家事・育児・介護等と両立しやすいから」などが挙げられ、多様な働き方として非正規社員を希望する方が一定数存在することから、非正規労働者が働きやすい職場環境を整え、働き続けられる環境整備を図ることが重要と考えられます。

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

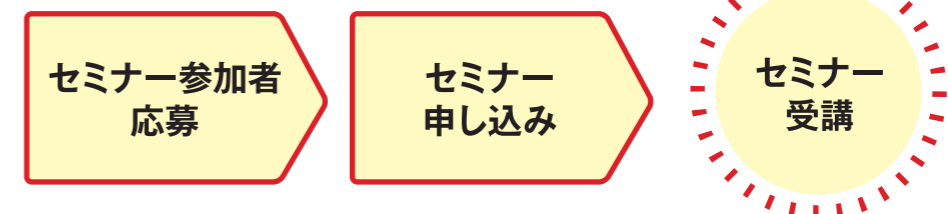
自社だけでは労働条件改善に取り組むことができない県内中小企業に対して、社会保険労務士といった労働に関する専門家を無料で派遣し、企業と一緒に、働きやすい環境づくりをお手伝いします。専門家派遣では、各企業ごとの労働条件課題等について改善目標を設定し、目標達成に向けて支援を行います。



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。

### ② 利用者向けの労働環境課題改善セミナー

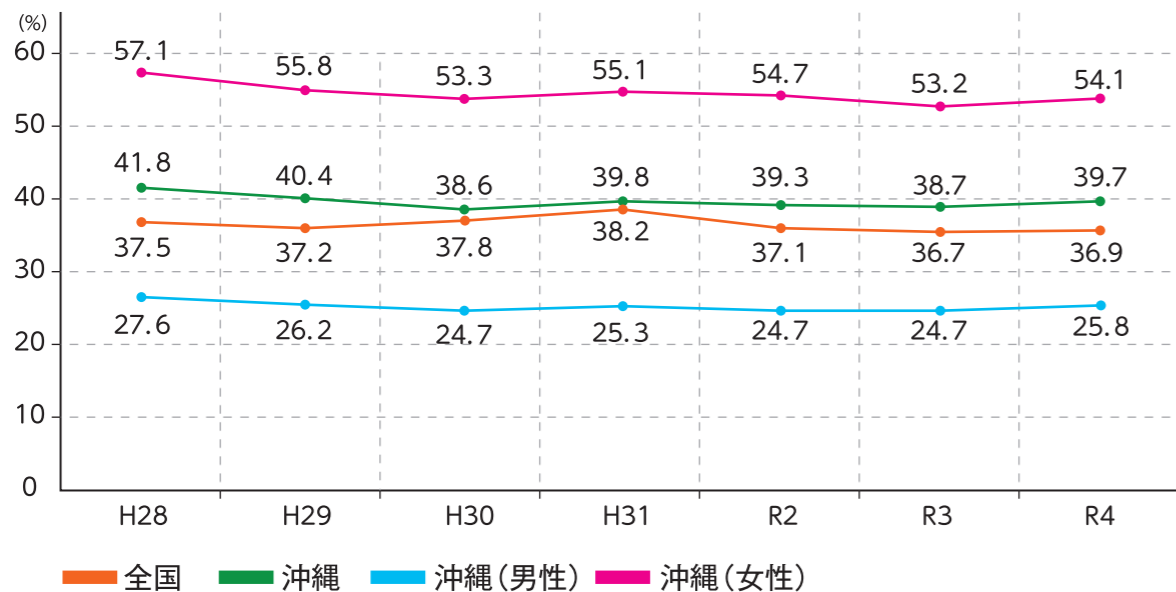
非正規労働者の労働環境の改善に資する内容で、かつ労務管理能力の向上につながる無料のセミナーです。労働に関する実績が豊富な社会保険労務士が講師を務めます。



# 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4年平均)の非正規の職員の割合は39.7%で、全国平均より2.8ポイント高くなっています。  
また、男女別にみると、女性の非正規率が54.1%と高くなっています。



資料出所「総務省労働力調査(年平均)」

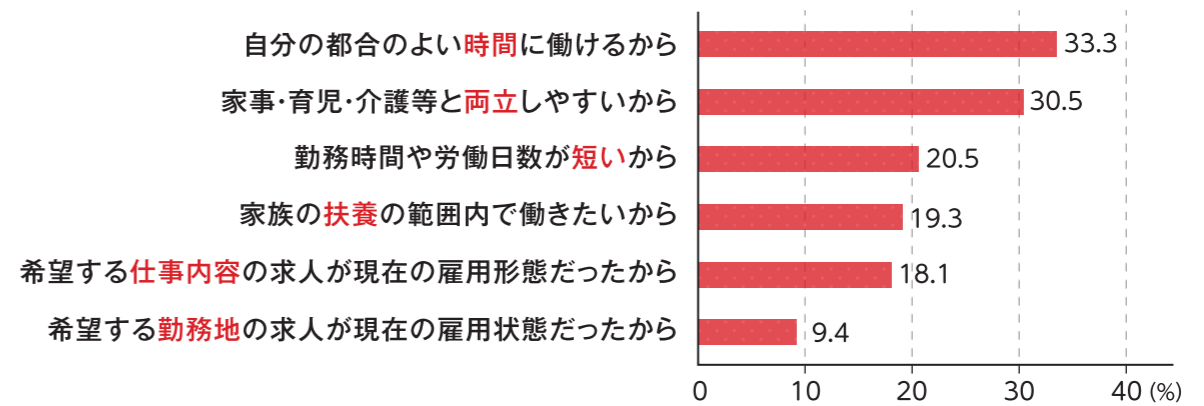
### 【雇用形態】

会社、団体等の役員を除く職員・従業員の雇用形態について、勤め先での呼称により、「正規の職員・従業員」「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」などが挙げられますが、総務省統計局の解説に基づき、「正規の職員・従業員」以外が非正規雇用であり、まとめて「非正規の職員・従業員」として表章しています。



## ② 非正社員である理由

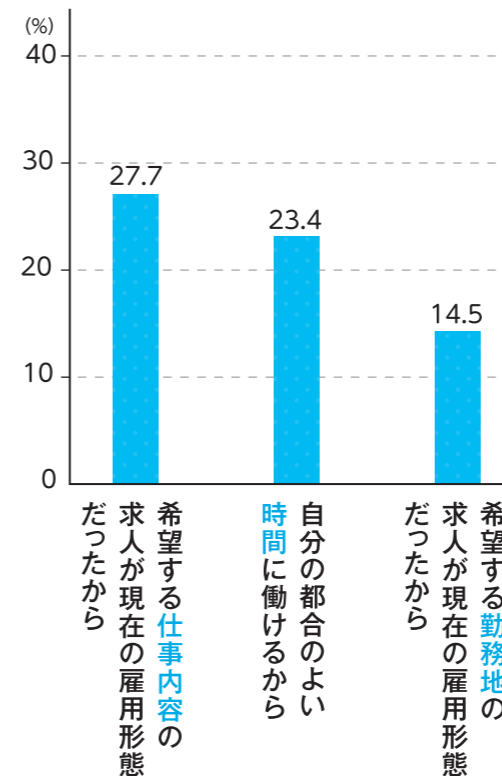
「自分の都合のよい時間に働けるから」(33.3%)の割合が最も高く、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」(30.5%)、「勤務時間や労働日数が短いから」(20.5%)の順に続いています。



資料出所「H29年度沖縄県労働環境実態調査報告書 図表II-99」

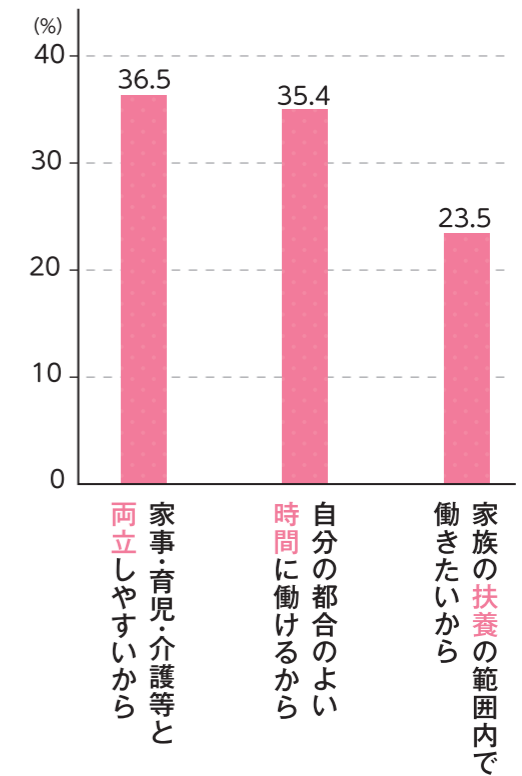
男女別では、男性で「希望する仕事内容の求人が現在の雇用形態だったから」(27.7%)や「希望する勤務地の求人が現在の雇用状態だったから」(14.5%)の割合が全体よりも高く、女性では、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」(36.5%)の割合が全体よりも高くなっています。

### 男性の声



資料出所「H29年度沖縄県労働環境実態調査報告書 図表II-99」

### 女性の声



資料出所「H29年度沖縄県労働環境実態調査報告書 図表II-99」

# 処遇改善の取り組み一覧

		課 題	取 り 組 み	成 果
株式会社 チネン通信	非正規	就業規則が未整備、副業に関するルールがない	正規との違いを確認	就業規則を整備し、無期雇用・正社員転換制度を導入
	正規	既存の就業規則は、古い内容と新しい内容が混在している	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
有限会社 コジャ	非正規	既存の就業規則は内容が古いため見直しが必要。長年の功労者への退職金を検討したい	正規との違いを確認	就業規則を整備し、正社員転換制度を導入
	正規		法令や現状、雇用条件通知書とすり合わせ	就業規則、育児介護休業規程、退職金規程を整備
上原鋳金塗装	非正規	従業員が10人以下のため、就業規則が未整備。明確なルールを決め、働きやすい環境を整える	正規との違いを確認	就業規則を整備し、正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
かねしま歯科 クリニック	非正規	就業規則に一部記載があるのみで未整備	正規との違いを確認	就業規則を整備し、正社員転換制度を導入
	正規	法改正に沿って見直し、コンプライアンス経営を目指す	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
mignon hair×make	非正規	就業規則が未整備	正規との違いを確認	就業規則を整備し、正社員転換制度を導入
	正規	現在の法令に則っているか確認し、正規・非正規に分けて整備したい	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
株式会社 盛工芸	非正規	現状に合わないちぐはぐな内容になっている就業規則を見直したい	正規との違いを確認	就業規則、雇用契約書を整備。評価シートの作成に取り組む
	正規		法令や現状、雇用契約書とすり合わせ	
合同会社 楽生	非正規	従業員からの要望や相談に応えるため、設立したばかりで未整備の就業規則を整えたい	正規との違いを確認	就業規則を整備し、正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

		課 題	取 り 組 み	成 果
株式会社 スマイル	非正規	自社で作成・修正した就業規則は全体的な整合性が取れていないため、きちんと見直したい	正規との違いを確認	就業規則を整備し、継続雇用を延長
	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、キャリアパスを整備
社会福祉法人 豊春福祉会 こくら保育園	非正規	固定勤務やパート勤務の希望が多く、シフト組みが困難。年休取得、休憩・研修時間も確保したい	正規との違いを確認	就業規則を整備し、無期転換制度を導入
	正規		法令や現状とすり合わせ	就業規則、給与規程、育児介護休業規程を整備
へんとな 歯科医院	非正規	就業規則に一部記載があるのみで未整備	正規との違いを確認	就業規則を整備し、正社員転換制度を導入
	正規	内容が古くなっている就業規則を整備したい	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
宮古島 漁業協同組合	非正規	古い就業規則、賃金規程を法令に合わせて見直したい	正規との違いを確認	就業規則を整備し、正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、賃金テーブルを整備
株式会社 四季彩ペイント	非正規	規模や従業員数が拡大している会社の実態や法令に即した就業規則を整備し、長時間労働も改善したい	正規との違いを確認	就業規則を整備し、正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
株式会社 大成青果	非正規	非正規従業員の高齢化、若年者の人材不足が課題。教育体制を整えるために人事評価制度を導入したい	組織体制や業務内容を整理し、キャリアマップシート、評価シートに落とし込む	バック詰め作業の初級キャリアマップシートのたたき台を作成。一部従業員に試用後、運用を目指す
	正規			
医療法人 香優会	非正規	正社員転換の基準が曖昧	正規との違いを確認	無期転換制度や社員登用制度を整備
	正規	内容が古く、現状にそぐわない就業規則を見直したい	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
株式会社 バイロン沖縄	非正規	就業規則が未整備	正規との違いを確認	就業規則を整備し、正社員転換制度を導入
	正規	古い就業規則や育児介護休業規程を法令や現状に合わせて見直したい	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



## 株式会社 チネン通信

【所在地】那覇市  
 【職種】建設業  
 【事業内容】電気通信工事業  
 【従業員数】13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。



## INTERVIEW

### 課題

**正社員がほとんどのため、非正規用の就業規則が未整備。働き方のニーズや法令に合わせて整備したい。**

従業員は正社員がほとんどですが、求人募集をしてもなかなか人が集まらず、さまざまな働き方に対応するため、非正規での採用枠を新たに作って採用しました。しかし、これまでは正規用の就業規則しかありませんでした。

既存の就業規則は、ネットで調べたり、さまざまな研修会で学んだことを基に、法改正に合わせて部分的に修正していたので、古い内容と新しい内容が混在しています。また、副業を希望する従業員がいますが、就業規則に明記していないため、さまざまなニーズに合わせ、現在の法令に合った内容に修正したいです。

### 取り組み

**既存の就業規則とモデル就業規則、実態をすり合わせ。育児介護休業規程も法令に合わせて見直す。**

正社員のモデル就業規則の内容を確認し、既存の就業規則と実態とを見比べながら、修正・追加していきました。それを基に、同一労働同一賃金を意識した職務内容や責任の程度、異動なしの処遇を確認し、その内容を盛り込んだ非正規用の就業規則を作成しました。

育児介護休業規程はあり、3~4年前に男性従業員が育児休業を取得する際に、助成金を活用したことがあります。しかし内容が古くなっているため、昨今の法改正の内容を確認しながら、修正・追加していきました。



## 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



取締役  
知念 佳子 さん

当社に必要な項目を盛り込み、現状にも法令にも合わせた使いやすい就業規則を整備できました。さまざまな役立つ情報も教えてもらい、参加して良かったです。

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

就業規則の見直しを通して労働法の内容を学んだことにより、今までのミスに気づいたり、労働条件や労働環境の改善も検討し、働きやすい企業へ変わることを期待いたします。



### 結果

**正規・非正規の就業規則、育児介護休業規程を整備。各種手当の内容を整理し、法令に沿った内容に改善。**

モデル就業規則を参考にしながら、正規用の就業規則を整備しました。繁忙差があるので、1年単位の变形労働時間制を提案されましたが、月ごとよりも週よりの繁忙差が大きいので、月単位の变形労働時間制を採用しました。また、ハラスメント窓口について就業規則に記載し、窓口設置を行いました。

以前、服務規程について研修を受けた際に作成した服務規程があったため、その内容を精査し、就業規則に盛り込みました。

正規用の就業規則を基に、新しく非正規用の就業規則を整備しました。無期雇用への転換、正社員転換制度を追加し、65歳定年までの雇用整備を図りました。

非課税通勤手当や残業手当、役職手当について勘違いしていた部分を社労士の方に指摘されたので、該当部分を修正しました。

有給休暇の付与は、入社月に合わせて起算日を設定していましたが、従業員も分かりやすく、管理しやすいように4月に統一しました。これまでも時間単位の取得を可能

にしていましたが、時間単位で取得できる日数が決められていることを知りませんでした。社労士の方から指摘を受けたので、今後は修正します。

最近コロナ陽性や濃厚接触などで有給休暇を利用することも多いのですが、今後はみんなで協力し合いながら、旅行などのリフレッシュに有給休暇を活用できるようにしていきたいと話しています。

育児介護休業規程を見直し、分割取得やパパ育休など、法改正があった部分を追加。育児休業給付制度について、改めて説明してもらいました。

この事業に参加する前は、ルールに縛られたガチガチの就業規則になってしまうのではないかと、使い勝手が悪くなるのではないかと不安もありました。しかし、実態を踏まえながら法令に沿った内容に整備でき、当社に合った本当に使える就業規則を作ることができました。これまで聞いたことがある言葉でも詳しい内容や活用する方法を知らなかったことも多くあり、勘違いしていたことなどを丁寧に説明してもらい、とても助かりました。





## 有限会社 コジャ

【所在地】宮古島市  
 【職種】卸・小売業  
 【事業内容】保険調剤、一般販売薬、衛生材料の販売(小売)  
 【従業員数】10人(うち非正規3人)



## INTERVIEW

### 課題

**既存の就業規則は内容が古くなっているの見直しが必要。長年の功労者への退職金について検討したい。**

個人経営のころから約35年勤務している従業員に感謝の気持ちを表す手段として、退職金を検討していますが、その金額を決める根拠は何か考えた時、就業規則をきちんと整備する必要があると思いました。

既存の就業規則は内容が古くなっているため、専門家と共に見直ししたいです。

また、課題の一つとして労働時間があります。遅い時間でも処方箋に対応できるよう、土曜・日曜も夜10時まで営業しており、現在は1か月変形労働時間制を採用していますが、法的に問題がないか確認したいです。

### 取り組み

**既存の就業規則、労働条件通知書、モデル就業規則を見比べ、実際の運営が法的に問題ないかも確認。**

既存の就業規則、個別の労働条件通知書、モデル就業規則を見比べながら、実態に合わせて見直していききました。

労働時間は、現在の1か月変形労働時間制が最適なのか、他に良い方法がないか、勤務実態と照らし合わせながらシミュレーションしました。



## 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

代表取締役  
古謝 真己 さん

専門用語が多く、複雑な就業規則を自分たちで整備することは困難でした。今回は社労士の方に丁寧に説明してもらいながら整備でき、とても勉強になりました。



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

法改正や現状に合わせて就業規則を整備しました。また、正社員転換制度や退職金制度も導入しました。従業員が安心して働ける職場になっていくことを期待しています。

## 結果

**正規・非正規の就業規則、育児介護休業規程、退職金規程を作成し、スタートからゴールまで1本の道を整備できた。**

営業時間が長く、土曜・日曜も営業、パートタイム従業員はダブルワークも可能にしているため、勤務時間のバリエーションが豊富です。どのようなシフト設定がベストかシミュレーションし検討した結果、医療関係なので、特例を活用した1か月変形労働時間制を導入することにしました。

台風時の出退勤は、通常は暴風警報が発令されたら自宅待機となりますが、医療関係の特殊性を鑑みて、沖縄県の業務停止命令が発令された場合に自宅待機することに修正しました。

有給休暇は、これまで時間単位で取得できるようにしており、1日取得する際は7時間として計算していました。法的には、時間単位で取得できるのは5日分のみと指導を受けたので、法令に合わせて修正しました。非正規も有給休暇を取得できることは知らなかったため、勉強になりました。会社に知識がなくて従業員に不利益を生むことは絶対に避けたいので、今後は法令に沿って対応していきます。

育児介護休業規程はこれまで整備していなかったのですが、対象者がいた時は、ハローワークに相談しながらその都度対応していました。子どもの体調が優れないため

その都度対応していました。子どもの体調が優れないため、育休を延長した従業員が以前いたのですが、今は看護休暇という制度があることを教えてもらいました。あの時にこの制度のことを知っていたら、もっと休暇期間を伸ばせたのではないかと後悔しています。制度を知っている、知らないでは大きな差がありますし、法律もどんどん変わっていくので、今回勉強できて良かったです。

特に重要な個人情報を取り扱う仕事なので、念のため入社の際に文書で確認したいと考えていました。入社誓約書の見本を参考にしたいと思います。

退職金規程のたたき台を基に内容を確認しました。支給割合については、積立金の財源も考慮して検討します。

スタートの就業規則から、ゴールの退職金についてまで、またその途中の育児介護休業規程を整備でき、これで1本の道ができたと感じています。働きがいのある環境は接客態度に表れると思うので、従業員には気持ちよく働いてもらいたいです。今後も、従業員のプラスになる取り組みを続けていきたいです。





## 上原鋳金塗装

【所在地】名護市  
 【職種】その他のサービス業  
 【事業内容】自動車鋳金塗装  
 【従業員数】4人(うち非正規1人)



## INTERVIEW

### 課題

**従業員数が10人以下のため、就業規則が未整備。明確なルールを決め、働きやすい環境を整えたい。**

従業員数が少ないため、これまで就業規則がありませんでした。36協定を提出する際や何か手続きを行うたびに、商工会や労基署の方に相談していましたが、やはり働く上での明確なルールを決め、会社も従業員も互いに安心して働ける職場づくりが必要ではと思い、就業規則を整備したいと思いました。これまで大きなトラブルもなく、平和に働いてきましたが、法改正も多いので、今後備えて法令に沿った内容に整備できればと思います。

また、人材の採用が困難な業界なので、就業規則を整備し、働きやすい環境であることをPRして、人材の採用に生かしていきたいです。

### 取り組み

**モデル就業規則をたたき台に、実態に合わせた内容に修正。労働時間の改善方法を検討する。**

勤務時間や仕事の内容、給与、有給休暇など、現在の状況を社労士の方に説明し、問題箇所がないか、どのように就業規則に反映した方が良いかを確認していきました。労働時間の改善を指摘されたため、一日の所定労働時間を短くするのか、休日を増やすのか、1か月変形労働時間制を導入するのか、シミュレーションしながら自社に合う方法を検討しました。また、これまでは勤務開始時間より30分前に出勤して、作業スペースの確保・準備をしていましたが、この時間も勤務時間に含まれると指摘を受けました。

モデル就業規則をたたき台に、自社の実態に合わせて一つ一つ修正、反映していきました。



## 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

代表者  
上原 康孝 さん

豊富な知識と経験を基に的確なアドバイスを  
受けられたので、安心して整備することが  
できました。実態に合わせながら、法令に沿った  
内容に整備でき、とても良かったです。



アドバイスした  
専門家の声

社会保険労務士  
前里 久誌 さん

就業規則の整備で会社のルールが明確になり、  
法律を遵守した働き方ができるようになったと  
思います。非正規社員の正社員化を図り、働  
きやすい会社にしていくことを期待します。



### 結果

**正規・非正規就業規則、育児介護休業規程を整備。  
スキルアップに活用できる制度のアドバイスをもらう。**

本来は9時出勤ですが、工場内にある車を移動して作業スペースを確保する必要があり、昔からの慣例で従業員は約30分前に出勤して移動作業をしていました。この時間も勤務時間に含めなければならないと指摘を受けました。従業員にも意見を聞きながら検討した結果、実態に合わせて8時30分を出勤時間にしました。

有給休暇は、これまでも従業員の希望通りに取得させており、休みやすいように時間単位の付与も可能でしたので、実態に合わせて明記しました。また、会社の時季指定権も明記しました。

正社員用の就業規則を基に、非正規用の就業規則も整備しました。繁忙期などに短期アルバイトを雇うこともあるため、有給休暇の比例付与について説明を受け、週の労働日数・労働時間に分けて一覧表を作成しました。

これまでは正社員での採用がほとんどでしたが、今後備え、正社員転換制度を整備しました。

男性従業員ばかりのため、これまでは育児休業を取得する機会がありませんでした。昨年法改正があり、パパ育休の創設や育児休業の分割取得が可能になったこと

などの説明を受け、男性も育休を取得できるように、育児介護休業規程を整備しました。

資格取得を希望する従業員がいますが、金額の負担が大きいので、活用できる制度がないか相談したところ、適切な制度の資料などをいただき、アドバイスをもらうことができました。

就業規則がないと以前の対応内容をつい忘れてしまい、従業員によって対応が変わると公平性が失われます。きちんと就業規則を整備したことで、これからはその都度確認し、法令に沿った規則で対応できるようになるので、安心できました。働きやすい環境を整えることで、従業員の不満につながることを防げると思います。

これまでは、労基署などに提出する書類の内容をあまり理解できていませんでしたが、豊富な知識と経験を持つ専門家と一緒に一つ一つ確認していったので、深く理解することができました。疑問に思ったことや不安なこともすぐに相談でき、安心して進めることができました。





### かねしま歯科クリニック

【所在地】那覇市  
 【職種】医療・福祉  
 【事業内容】歯科診療所  
 【従業員数】12人(うち非正規5人)



## INTERVIEW

### 課題

**6年前の開業当時に作成した就業規則を法改正に沿って見直し、コンプライアンス経営を目指したい。**

既存の就業規則は、2017年の開業当時に、モデル就業規則を基に作成したものです。これまで、特に就業規則を見直したり、スタッフに説明したりする機会はありませんでした。

就業規則は、会社や自分の身を守るための最後の砦であり、働き方をスタッフに提示する基になるものです。会社のルールを明確にして雇用制度を見直し、法改正に沿った就業規則を作成したいと思っています。会社のホワイトを目指し、歯科医院、スタッフ、患者共にメリットのある、コンプライアンス経営を目指したいと考えています。

### 取り組み

**実態や法改正に合っていない箇所を確認し、就業規則を見直す。出産、育児に対するの整備も必要。**

既存の就業規則は、モデル就業規則を基に自分たちで作成したため、内容を深く理解していませんでしたし、現場に即した内容にはなっていませんでした。

非正規についての記載は一部ありましたが、きちんとした内容ではありませんでしたし、産休育休についての記載も不足していることを社労士の方に指摘されました。

正規用の就業規則を法改正に沿って整備し、それに基づいて非正規用の就業規則を作成すること、若い女性従業員が多いので、今後の結婚、出産、育児などに対して育児介護休業規程を整備することを決めました。



### 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

院長  
兼島 則人 さん

運営側と従業員がイーブンな関係で、お互い納得できる公平な規則が整って安心しました。法改正の内容をプロにアドバイスしてもらいながら整備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  
前里 久誌 さん

クリニックで働く上でのルールを明確にすることができました。また、正職員転換制度も導入しました。職員が安心して長く働けるクリニックになっていくことを期待しています。

### 結果

**会社が目指す方向を盛り込んだ正規・非正規の就業規則、育児介護休業規程を整備し、安心して働ける職場に。**

既存の就業規則とモデル就業規則を見比べながら、実態に合わせて一つずつ見直していきました。

実態に合わせ、休日は完全週休2日制、非正規のフルタイムは月給制、パートタイムは時給制と明記しました。長期雇用を前提にしているので、子育て期間など、それぞれの働き方に合わせてフレキシブルに対応しています。正社員転換制度について、基準を確認し、整備しました。

昇給時期は固定せず、昇格やスキルアップに合わせてそれぞれ年1回昇給しているため、実態に合わせて明記しました。

医師は患者が残っていれば残業することもあり、助手や衛生士に比べて医療的責任も大きいので、見込み残業を入れたいと希望しました。社労士の方にアドバイスをもらい、各種手当に月30時間の固定残業手当を追加しました。

育児介護休業規程については、2022年の法改正により、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備や妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認することが義務付けられたこと、産後パパ育休が創設されたこと、育児休業の分割取得が可能になったことなど、

社労士の方から説明を受けました。

これまで産休を使ったスタッフはいなかったのですが、今年産休に入るスタッフがいるため、制度を利用する予定です。

従業員10人以上は労働基準監督署への届け出が必要なので、届出方法について説明を受け、準備を進めています。

就業規則などの整備はスタッフの安心感にもつながります。また、育休取得の経験があるということは、職場環境のPRにもつながるので、この事業に参加して良かったです。会社が目指す方向を就業規則に盛り込むことができ、既存の就業規則を改善できました。

法改正の詳しい内容など、知らないことも多くありました。素人考えで対応するのではなく、プロと一緒にアドバイスをもらいながら進められたので、従業員にも安心して提示できます。

就業規則を整備し、キャリアアップなどの助成金も活用できるようになったので、今後積極的に利用していきたいと考えています。





みによん  
**mignon  
hair x make**

【所在地】八重瀬町  
【職種】その他のサービス業  
【事業内容】美容室、トータルビューティーサロン経営  
【従業員数】2人(うち非正規2人)



## INTERVIEW

### 課題

**2年前に作成した就業規則が現在の法令に則っているのか確認し、正規・非正規に分けて整備したい。**

2020年に作成した就業規則は正社員を主とした内容で、厚生労働省のサイトに掲載されていたひな型を参考に作成し、商工会を通して社労士に確認してもらったものです。全て網羅している内容なので作成当時は問題なかったのですが、法改正の流れに合っているのか分からないため、改めて確認したいと思っていました。また、非正規用の就業規則を現状に合わせた内容で整備したいです。

将来、非正規から正社員への転換も考えているので、専門家の意見を取り入れながら、安定雇用につながるルールを決めていきたいです。

### 取り組み

**これまでの就業規則と育児介護休業規程を読み合わせし、現状や法令との違いがないかを確認。**

これまで使っていた就業規則は正規・非正規の区別がないため、二つに分けて作成の方がよいとアドバイスをもらいました。そこで、まずは現在の就業規則を見直し、現状に合っているか、現在の法令に則った内容かを一つ一つ確認し、正社員用の就業規則を整備しました。次に、それを基に非正規用の就業規則を作成しました。

育児介護休業規程は法改正が多いため、一つ一つ読み合わせしながら内容を確認し、改定箇所をチェックしていきました。



### 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  
富川 由紀 さん

美容業界も働き方が多様化しているため、フリーランスやパートなど、正社員以外の働き方にも対応できるようにしたいと思っていました。現在の法令に則った内容に整備できました。



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

現状や法改正に合わせて就業規則を改定。また、正社員転換制度や休職制度などを導入しました。従業員が安心して働ける職場になっていくことを期待しています。

### 結果

**正規・非正規の就業規則、育児介護休業規程、正社員転換制度を整備。多様化する働き方に対応できるようにする。**

美容室は他の業種と異なる環境のため、これまで使っていた就業規則を一つ一つ確認しながら就業時間などを現状に合わせ、正社員用の就業規則を整備しました。入れ替わりの多い業種なので、新入社員の試用期間や契約期間も現状と照らし合わせて明記しました。

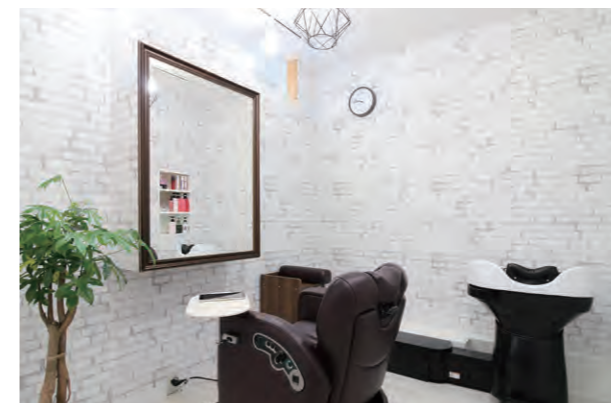
整備した正社員用の就業規則を基に、非正規用の就業規則を新たに作成しました。期間の定めについて社労士の方から説明を受け、試用期間の兼ね合いを踏まえて、1~3年に設定しました。また就業時間や休日は個人個人で違いがあるので、その内容を細かく確認しました。

当店は完全個室で、少数精鋭で対応しています。働き方が多様化している現在は、従業員全員の技術力や接客力などのレベルを保ち、安定した経営を続けながらも、それぞれのライフスタイルに合わせた働き方を選択できるように環境を整えていかなければなりません。せっかく育てても他店に引き抜かれてしまう状況も多い業界ですが、実力や本人の希望があれば、正社員への転換を積極的に進めていきたいと思っています。転換の際

の昇給方法、転換時期や条件なども細かく調整し、制度を整えました。今後、正社員転換を希望する従業員が出てきた際は、キャリアアップ助成金も活用できるようになりました。

育児介護休業規程の法改正された箇所を確認し、手続きや復帰までの流れを確認しました。今後利用する従業員もいると思いますので、その際に活用していきたいです。

今後の課題は、業務委託しているフリーランスの美容師についてです。美容業界では、残業時間や週休二日制などの雇用法に縛られず、自由に働きたいというフリーランスの美容師が増えており、しばらくこの流れが続きそうだと感じています。安定した雇用が店舗経営の安定にもつながり、お客さまにも安心してご利用いただけると思っていますが、最近は雇用と業務委託に二分化してきています。今回の事業に参加して雇用について充実させることができたので、どちらにも対応できるよう、今後は業務委託についても環境を整えられるよう努力していきます。







※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。

もりこうげい  
**株式会社 盛工芸**

【所在地】糸満市  
【職種】建設業  
【事業内容】家具建具、内装仕上げ業  
【従業員数】8人(うち非正規2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

事務経理  
與儀 実左 さん

専門家を交えて修正していったので、自分たちで手探り状態で調べていた時よりスムーズに、安心して進めることができました。整合性の取れた内容に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  
宇野 一博 さん

設立3年目の元気のある会社で、就業規則や雇用契約書を現状に合わせるため、積極的に改善しています。今後は評価制度も導入し、さらに働きやすい会社を目指しています。



結果

雇用形態に合わせて、正規・非正規の就業規則、雇用契約書を整備。給与計算や勤怠管理もスムーズに。

就業規則のテンプレートを基に自社に合わせて数字や文言を変更すると、それに伴って修正しないとくいけない箇所が出てきてしまい、ちぐはぐな状態になっていました。当社の雇用形態は、管理監督者、月給の現場管理者、日給の職人、時給の事務員の4種類あり、それを1つのテンプレートでまとめていたため、無理があることを社労士の方に指摘されました。そこで、4つの職種に分けて明記。これに合わせて、雇用契約書も4種類作成しました。

前残業代を基本給に含めて記載していたため、基本給と前残業代は別に記載しました。残業時間の上限が記載されていなかったため、月45時間と明記し、時間内に収めるよう従業員にも説明しました。

エクセルで勤怠管理をしているのですが、月給、日給、時給の3種類あるため、それに合わせて手直しをしなくてはならず、その作業に毎月時間を取られていました。これもエクセル様式を3種類作成し、分けて管理するように改善しました。

従業員や家族がコロナ陽性者や濃厚接触者になった際、休業支援金を申請しましたが、支援が受けられない従業員

がいました。社労士の方に確認したところ、当社で使用している勤怠管理と労働基準監督署のエクセル様式の違いが原因ではとアドバイスを受け、労働時間を1倍、残業時間を0.25倍で加算する様式に設定し直しました。

日中営業している店舗の現場は、深夜や日曜などに作業することが多く、勤務時間をどこで区切って休みを取らせればいいのか迷っていたため、労基法上の休日の振替と代休の違いを説明してもらいました。

評価シートは、項目の洗い出しや社内の意見集約を今後も進めていき、来期の完成を目指しています。技術力だけでなく、施主や元請けの要望を聞いて打ち合わせができるコミュニケーションスキルなど、それぞれの能力を評価していきたいです。それぞれの気質や資質を踏まえて、会社が求めているもの、何をしたら評価されるのかわかる化する事で、仕事に対する意欲につながればと期待しています。従業員が気持ちよく、楽しく仕事できるような仕掛けを今後もできたらと思っています。



INTERVIEW

課題

ネットで探したテンプレートを基に就業規則を作成したが、会社に合わないちぐはぐな内容になっている。

2021年の設立当初、ネットのテンプレートを参考に、就業規則を自分で作成しました。しかし情報が古かったようで、ハラスメントなど新しい法改正が反映されておらず、労働基準監督署に提出したところ、再提出を求められました。また、テンプレートを基にしていたため、当社には合わない内容になっていました。細かく理解した上で作った就業規則ではないため、ちぐはぐな内容になっていました。

そんな時にこの事業のことを知り、法律を理解したプロのアドバイスをもらいながら当社に合った内容に整備し、働きやすい環境づくりをしたいと思います。

取り組み

既存の就業規則の問題点、修正点を確認。就業規則との整合性を確認しながら、雇用契約書も見直す。

既存の就業規則を社労士の方に見てもらったところ、条文ごとに見直しが必要だと指摘されました。現状に合わせて各条文の問題点や修正点を確認しながら、当社に合った内容に変更してきました。

既存の雇用契約書を確認。就業規則との整合性を確認しながら、不足していた部分を追加記載しました。

従業員のモチベーションアップのため、評価制度の導入を考えています。厚生労働省の能力評価シートを参考に、当社に合った内容に修正することにしました。





## INTERVIEW

### 課題

**設立したばかりで就業規則が未整備。従業員からの要望や相談に応えるため、就業規則を整備したい。**

2021年12月に設立したばかりで就業規則がまだない状態ですが、従業員数も10人を超えてくるので、働きやすい環境を作っていくために就業規則を整備したいです。従業員からは、休みや給与に関する相談も多いので、きちんと公平に対応できる根拠となる就業規則の必要性を強く感じています。

特にコロナ禍では、子どもなど家族が濃厚接触者になったり、陽性者になったりした場合、どこで区切って、どのくらいの期間休みにしたらよいのか線引きが分からず、その都度保健所の指導に従って対応していました。

### 合同会社 楽生

【所在地】宮古島市  
 【職種】医療・福祉  
 【事業内容】居宅介護、多機能事業所施設の経営  
 【従業員数】8人(うち非正規8人)



### 取り組み

**当社に合った内容にするため、実態を踏まえながら、社労士と一緒にモデル就業規則の項目を細かく確認。**

児童デイと居宅で労働時間や休憩、休日が異なるなど、現状を社労士の方に説明し、どのように記載した方がよいのか相談しました。

労働時間は、1か月変形労働時間制がよいのか、通常の1週40時間・1日8時間にした方がよいのか、メリットやデメリットを整理してシミュレーションし、当社に合う方法を検討。また、労働時間や休日、残業代の現在の計算方法は法的に問題ないか、社労士の方に確認しました。

就業規則が未整備なので、モデル就業規則を基に内容を細かく確認、説明してもらいながら、当社に必要な項目を残し、不要な項目を削除しました。



### 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

代表社員  
長浜 久美子 さん

宮古島は福祉施設数が多く、どこも人手不足に悩んでいます。会社や従業員のための制度を積極的に活用して職場環境を整え、良い人材を確保していきたいです。



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

ほとんどが契約職員やパートのため、非正規職員の働きやすい環境を作るため就業規則を整備し、正職員転換制度も導入。安心して長く働ける職場になることを期待しています。

### 結果

**正規・非正規の就業規則、育児介護休業規程を整備。従業員にきちんと説明できるよう、内容を深く理解した。**

実態に合わせながら、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しました。

就業時間は、従業員にも分かりやすく明記しました。①残業時間が計算しやすい、週40時間・1日8時間制を採用。②休みは週2日。居宅は木曜・日曜が休み。日曜勤務がある児童デイは木曜+1日休み。③始業時間・終業時間、休憩時間は、児童デイと居宅を分けて記載。

有給休暇は、これまででも時間単位での取得を可能にしていたので明記し、今後に備えて時季指定を追加しました。特に、有給休暇の付与や計算方法に関しては、社労士の方に詳しく説明してもらいました。私たちがきちんと内容を理解していないと、従業員にも正しい説明ができないので、従業員からの問い合わせも多い項目のため、しっかり理解できるようにしました。

子どもの体調不良などで有給休暇を消化してしまった従業員がおり、現在は欠勤控除で対応しています。他に良い方法はないか検討したところ、看護休暇を有給にすることを提案されました。今後社内で検討していきます。

非正規の基本給は現状に合わせ、週5日以上働く場合は月給制、週4日以下の場合は時給制にしました。

設立当時に比べ、従業員が徐々に仕事に慣れてレベルアップしてきたので、モチベーションアップにつながるよう、役職手当や資格手当を見直しました。介護職員初任者研修終了は介護現場で働く従業員は全員が取得していますが、資格手当に追加することにしました。

扶養範囲内で働きたいと希望する従業員も多く、相談も多いので、そのラインについて社労士に相談し、アドバイスをもらいました。一方でバリバリ働きたい従業員もいるので、正社員転換制度を整備し、基準を明確にしました。

ベースアップ支援加算は、3分の2以上は毎月の手当支給、残りを次年度6月に一時金で支給にしました。

育児介護休業規程については、当社は40代・50代の従業員が中心なので、若い従業員を雇用した場合、結婚や出産、育児などに対する不安がありました。今回育児介護休業規程を整えたことで、若い方の採用にも前向きに取り組めるようになって良かったです。





## 株式会社 スマイル

【所在地】那覇市  
 【職種】医療・福祉  
 【事業内容】児童デイサービス(放課後等デイサービス、児童発達支援)、訪問介護、居宅介護支援事業所の運営  
 【従業員数】59人(うち非正規23人)



## INTERVIEW

### 課題

**既存の就業規則は、モデル就業規則を基に自分で作成・修正しているため、全体的な整合性が取れていない。**

既存の就業規則は、正規・非正規の2つありましたが、ネットからのテンプレートを参考に自社で作成したものです。助成金を申請する際には、法改正に合わせて該当箇所だけを修正していたため、ツギハギで、整合性が取れていませんでした。以前、社労士の方に依頼したこともあったのですが、ほとんど自社で修正しなくてはならず、全体的にじっくり見直すことができませんでした。

特に非正規用の就業規則はきちんと整備されていないため、資格手当や交通費などの支給基準が明確ではありません。きちんとプロのアドバイスをもらいながら、就業規則を見直したいです。

### 取り組み

**現状を踏まえて、現在の法令との違いを確認。母性健康管理措置やキャリアパスの情報も教えてもらう。**

現状を社労士の方に説明し、現在の法令に則った内容になっているか、法改正があった部分をどのように追加するかを確認しながら、既存の就業規則を一つずつ見直しました。

労働時間について、1日8時間・1週40時間が良いのか、それとも1か月変形労働時間制が良いのか、シミュレーションをして検討しました。

女性従業員が多いので、母性健康管理措置に関して事業所の具体的な対応などを知りたいこと、キャリアパス一覧表を作成したいことなど、要望を伝えました。



## 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  
福田 弘則 さん

規程をより明確にしたことで、より働きやすい環境づくりができてくると思います。社労士の方は話しやすい雰囲気でも、さまざまな情報を丁寧に説明してもらい助かりました。



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

法改正に合わせて就業規則を整備しました。非正規社員の就業規則も整備し、正社員転換制度を導入しました。社員が安心して長く働ける会社になっていくことを期待しています。



### 結果

**正規・非正規の就業規則、育児介護休業規程、キャリアパスを整備。規程を明確にし、従業員にも分かりやすい内容に。**

現状を踏まえ、法令に則って、正規・非正規の就業規則を整備しました。

月の労働時間は守っていますが、事業所によって始業・終業時間や勤務曜日が変わるため、当社の実態に合わせて1か月変形労働時間制を採用することに決めました。

定年を65歳、継続雇用を70歳と規程していましたが、今後に備え、継続雇用を75歳までに延長しました。

既存の就業規則には、各種手当が3種類しか規程されていませんでした。実際には他にも複数の手当を支給しているため、内容を確認。社労士の方のアドバイスに従って整理し、実態に合わせて追加しました。

時給の従業員には資格手当等を月給で支給していましたが、今後は各種手当の時給単価を設定し、支給することにしました。

妊娠中の従業員が複数名いるため、母子の健康のために特別休暇を設けたいと思っていました。母性健康管理措置について資料をもらい、事業所の具体的な対応について説明してもらいました。

既存の育児介護休業規程を見直し、新しく法改正された

箇所を追加しました。

キャリアパス一覧表を作成しました。会社側は分かっている内容ですが、きちんと明文化することで、これをクリアしたら給料が上がるのが明確になり、従業員にも分かりやすくなると思います。年2回、ボーナス前に面談をしていますが、その際にも今後の課題や評価していることなどを伝えやすくなるかと期待しています。

有給休暇が消滅する期間や、交通費の課税に関してなど、これまであやふやだった知識をきちんと社労士の方に確認することができて助かりました。各種助成金についても、どのような場合にどの制度が活用できるのかを教えてくださいました。今後従業員が増えてくると思うので、活用できる制度を積極的に利用していきたいです。

今後の課題は、従業員の健康管理についてです。健康診断や健康指導の受診については、各事業所の管理者が把握していますが、中途入社した従業員についても把握できるよう検討していきたいです。





※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。

ほうしゅんふくしかい  
**社会福祉法人 豊春福祉会  
こくら保育園**

【所在地】那覇市  
【職種】医療・福祉  
【事業内容】児童福祉施設  
【従業員数】44人(うち非正規33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



園長  
仲田 房子 さん

社労士の方にアドバイスをもらいながら、法改正で変更になった箇所を実態に合わせて就業規則に反映でき、とても満足しています。「知る」ことがとても大事だと思いました。

アドバイスした  
専門家の声



社会保険労務士  
水澤 孝一 さん

経営者と従業員、双方の立場に立ったもの見方で就業規則の内容を改善。地域に信頼される保育園を目指したいという気持ちを感じて一緒に考えながら取り組んできました。



結果

**勤務時間の見直し、新設した職種の給与形態を追加。実態や法改正に合わせて就業規則を充実させる。**

保育園は12時間開いており、6時45分出勤の早々番から、19時に終わる遅々番まで、7ローテーションでシフトを組んでいます。子どもたちの安全を守りながら、どのように職員を配置していくかが課題で、勤務時間が固定されていたり、パート勤務の職員が増えたりすると、シフトを組むことが難しくなっていました。そこで、勤務時間の見直しをし、少しずつ勤務時間をずらして空白の時間ができないように工夫しました。職員の状況も踏まえつつ、固定勤務からローテーション勤務へ、パートからフルタイムへの移行を打診することに、次年度から取り組んでいきたいと思っています。どの時間も十分な職員を配置することで、休憩時間だけでなく、事務作業の時間や研修時間を確保でき、職員の負担を減らせることを期待しています。

これまでは勤務開始時間前に出勤し、身支度を整えてから仕事を始めていましたが、職場に入った瞬間から勤務時間が始まると、社労士の方から指摘を受けました。そこで、15分早めた時間を勤務開始時間に設定し直し

ました。看護師と調理師を新たに採用したので、職員の職務分担と職務手当の項目に追加しました。

兼業・副業については、子どもたちの安全を考慮してフルタイム勤務の職員は禁止し、パート勤務など非常勤職員は認める内容を明記しました。今後職員から申し出があった際に、スムーズに対応できるようになりました。

特別休暇の内容を整理し、職員が読んで分かりやすいように修正しました。

無期労働契約への転換、ハラスメントについては、別規程に詳細を記載していたので、その内容を就業規則に追加しました。

当園はガラス張りの運営を実施しており、理事会承認を得た予算なども全て職員に説明しています。若い職員にはまだピンとこない部分もあると思いますが、入ってくる金額は決まっているので、どこに焦点を当てて予算を組んでいるのか、自分たちの将来の積み立てはどうなっているのかを知ることはとても大切だと思っています。

これまで年2回面談を実施し、目標設定や自己評価などを行ってきました。保育現場への人事評価制度の導入には躊躇する部分もありました。しかし、頑張っている人は認められ、努力が必要な人にはアドバイスをしながら、みんなで一緒に保育の質の向上を目指すことが今後は重要になっていくと思います。賃金テーブルや人事考課表など、評価制度に関する資料を社労士の方からいただいたので、導入に向けて内容を検討し、みんなでステップアップしていきたいです。



INTERVIEW

課題

**固定勤務やパート勤務の希望が多く、シフトを組むことが困難。年休取得、休憩・研修時間も確保したい。**

既存の就業規則は法令に合っているのか不安な面や、改善したい箇所があり、専門家のアドバイスが欲しいと思っていました。

一番悩んでいるのは、シフトについてです。人員は十分なのですが、出産や育児などで固定勤務やパート勤務を希望する職員が多く、希望を叶えつつ、子どもたちの安全を守るために空白の時間を埋めなければならず、ローテーション勤務を組むことが難しくなっています。年休取得や休憩・研修時間の確保、事務負担の軽減を図るために必要な職員の確保も課題です。

取り組み

**実態や法改正を反映させながら、正規・非正規就業規則、給与規程、育児介護規程を細かく見直す。**

既存の就業規則は、正職員用と非常勤職員用の2つに分けて作成しており、非常勤職員の現状と併せて社労士の方に確認してもらったところ、正職員と非常勤職員との違いはきちんと表記されていました。近年の法改正の内容を確認しながら、現状を反映させ、より充実した内容になるように見直しました。

同一労働同一賃金を見据えた処遇改善を視野に入れ、正職員・非常勤職員の就業規則、給与規程、育児介護休業規程を整備しました。





## へんとな歯科医院

【所在地】北谷町  
 【職種】医療・福祉  
 【事業内容】歯科診療所  
 【従業員数】13人(うち非正規9人)



## INTERVIEW

### 課題

設立当時に作成した就業規則は、法改正に合わせて一部改定しているが、内容が古くなっている。

同業種は就業規則を整備していない医院が多いのですが、1994年の設立時に分厚い本を参考にしながら作成しました。法改正に合わせて部分的に改定していますが、全体的に内容が古くなっており、特に子育てや介護に関する記載がありません。コロナの影響や多様化する働き方に対応するためには、既存の就業規則では不十分だと感じていました。

現在は、3か月の試用期間を経て正社員へ転換していますが、基準をきっちり定めておらず、新規採用の定着率が課題です。雇用制度、労働環境の見直しを行い、現在の法令に合った就業規則を作成したいです。

### 取り組み

既存の就業規則とモデル就業規則を見比べ、社労士と一緒に相違点を確認。実態や法令に合わせて修正。

社労士の方と一緒に、既存の就業規則とモデル就業規則を見比べながら、実態や法改正との相違がないか確認しました。既存の就業規則を作成した時には、必要なかった項目がかなり増えており、社労士の方の説明を受けながら一つずつ追加・修正しました。

育児介護休業規程はなかったため、子育て中の従業員は有給休暇を利用したり、出産を機に退職する従業員もいて、復職する場合は、改めて雇用契約を結んでいましたので、今回、育児介護休業規程も整備しました。



## 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

院長  
辺士名 朝憲 さん

ニュースなどで耳にしていた働き方改革について、社労士の方に丁寧に説明してもらい、深く理解することができました。法改正に合わせた見直しが出てきて良かったです。



アドバイスした  
専門家の声

社会保険労務士  
前里 久誌 さん

現状や法改正に合わせて就業規則を整備。また非正規社員就業規則も作成し、正職員転換制度を導入しました。職員が安心して働ける職場になっていくことを期待しています。

### 結果

正規・非正規の就業規則、育児介護休業規程を整備。正社員転換制度も導入し、従業員の定着率アップを目指す。

正規用の就業規則を実態や法令に合わせて修正しました。歯科医院は変形労働時間制の採用が多いとアドバイスを受けましたが、当院では、1週40時間・1日8時間を採用。始業時間・終業時間が曜日によって異なるため、確認し、明記しました。

時間外手当は、これまで30分単位で計算していたのですが、1分単位にしなければならないと社労士の方から指摘を受けたので、修正しました。保険点数が上がった場合は臨時手当を支給していたので、各種手当に追加しました。職務手当は仕事ぶりを見て決定しており、金額の固定が難しいため、院長の判断で支給することにしました。

賃金台帳を社労士の方に確認してもらったところ、全体的に問題はなかったのですが、労働日数や月ごとの労働時間の記載がない点を改善するように指摘されたので、修正することにしました。

有給休暇はこれまでもきちんと取得させていますが、強制付与の条文について、改めて説明を受けました。

これまでトラブルはありませんが、パワハラ防止法の

施行に伴い、相談窓口を設けることを決めました。

特に定年について期限を決めていなかったため、年齢の記載が必要と社労士の方からアドバイスを受けました。従業員とも相談しながら年齢を決め、その後は1年ごとに更新する再雇用制度を整えていきたいと思っています。

既存の就業規則には、パート従業員について一部記載はありましたが、正規用の就業規則を基に非正規用の就業規則も整備しました。2つにしたことで分かりやすくなったと思います。また、正社員転換制度も導入しました。パートタイム従業員や非常勤医師の勤務時間と休日は、固定化が難しいため、個別の雇用契約で決定することにしました。

これまでなかった育児介護休業規程を整備しました。育休の分割取得が可能になったことを知らなかったので、とても勉強になりました。

キャリアアップ助成金の正社員化コースについて、申請方法を教えてもらいました。新しく非正規で採用する従業員がいるため、今後の正社員転換の際に利用したいです。





## INTERVIEW

### 課題

**古い就業規則、賃金規程を見直したい。法令や時代に合った内容なのか、社労士のアドバイスが欲しい。**

既存の就業規則の内容が古くなっているのが気がかりでした。また、36協定の届け出がないため、労働基準監督署から提出するように言われていました。

2017年に社労士の方を交えて就業規則の見直しをしており、その際に正規用・非正規用に別けて作成しています。しかし、その後の見直しがなく、現在の法令にそぐわない内容になっています。また、賃金規程も古いまま運用しているので、時代に合っていない。

働き方改革で新しい法律が施行されていますが、どのように就業規則に反映したらよいか分からない状態のため、時代や法令に合わせて整備したいです。

### 宮古島漁業協同組合

【所在地】宮古島市  
 【職種】その他のサービス業  
 【事業内容】漁具・氷・飼料・水産加工品等販売、鮮魚セリ  
 【従業員数】22人(うち非正規10人)



### 取り組み

**現在抱えている課題、改善したい点を踏まえ、新しい就業規則にどう盛り込むかを検討する。**

セリ部門と事務部門で始業・終業時間、休憩時間を変え、弾力的な運用ができるようにしたいこと、繁忙期の労働時間が長いため、就業時間を見直したいことを社労士の方に説明しました。

これを踏まえて、既存の就業規則を社労士の方と確認し、実態や盛り込みたい内容をどのように記載するかを検討しました。

既存の育児介護休業規程が法令に沿った内容になっているかをチェックし、近年、法改正があった箇所を確認。社労士の方に改正内容を説明してもらいました。



### 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

総務課 課長  
川満 健勇 さん

内容が古く、法令や時代に合わなかった就業規則を社労士の方と一緒に整備できて良かったです。今後は法令に沿って、うまく運用できるようにすることを期待しています。



アドバイした  
専門家の声

社会保険労務士  
前里 久誌 さん

法改正や現状に合わせて正職員・非正規職員就業規則を整備し、有給休暇が時間単位で取得できるようにしました。職員にとって働きやすい職場になっていくことを期待します。

### 結果

**正規・非正規の就業規則、育児介護休業規程、賃金テーブルを整備。役員の承認を得て、36協定を届出。**

課題であった労働時間について、現状を踏まえ、最適な方法を検討しました。セリ・モズク部門は1年変形労働時間制を採用し、特別条項36協定(1か月の限度時間90時間、年の限度時間720時間)、事務部門は一般条項36協定(1か月の限度時間45時間、年の限度時間360時間)にしました。法定休日は日曜日にしました。

残業時間の単価について、セリ部門と事務部門は1か月平均の労働時間が異なるため、1時間当たりの単価を別々に計算するようアドバイスを受け、修正しました。

有給休暇の付与は、一昨年から4月1日一斉付与に統一したため、実態に合わせて明記しました。

長い間見直しができなかった賃金テーブルは、法令に沿って修正しました。また、等級が上がるにしたがって昇給ピッチが上がるように修正しました。初任給は実態に合わせて修正。賃金テーブルについては、今後もさらに検討を続けたいと思います。

正規用の就業規則を基に、非正規用の就業規則を修正し、正社員転換制度を導入しました。最近、正社員に採用

した従業員が数名いたのですが、今後はこの制度を上手に活用していきたいです。

扶養手当や住居手当は正職員のみが付いていることを社労士の方に指摘されたので、同一労働同一賃金の考えに基づき、各種手当の目的について再考することにしました。

育児介護休業規程を整備しました。昨今の法改正で、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備、産後パパ育休の創設、育児休業の分割取得や可能になったことなどを教えてもらいました。これまでは該当者がいませんでしたが、今後は育児や介護に利用できるようにしていきます。

特別休暇については、インフルエンザとコロナを同様に扱うか、今後の検討課題にしました。

これまで、就業規則や賃金テーブルの見直しを何度か検討してきましたが、基準が分からずに困ってました。従業員との認識にズレが生じることもあり、共通認識やその根拠となる就業規則の必要性を感じていました。今回は専門家と一緒に整備したので分からない箇所もその都度確認することができ、とても勉強になりました。





しきさい

## 株式会社 四季彩ペイント

【所在地】那覇市  
 【職種】建設業  
 【事業内容】住宅・店舗の増改築、建て替え、リフォームならびに内装、外装塗装工事  
 【従業員数】30人(うち非正規10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。



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

総務課 取締役  
島袋 孝子 さん  
総務課  
黒島 亜衣莉 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

専門家のアドバイスを受けながら、法令に沿った内容に改善できました。従業員とコミュニケーションを取りながら、今後も働きやすい環境づくりを続けていきます。

法改正や従業員の働き方の多様性に合わせて就業規則を整備しました。また、働く上でのルールも明確にしました。従業員にとって働きやすい環境になっていくことを期待します。



結果

## 正規・非正規の就業規則、育児介護休業規程を整備。残業時間の把握・申請により、長時間労働を改善できた。

正規用就業規則を法改正や実態に合わせて整備しました。勤務時間は、1週40時間・1日8時間。営業・現場と、内勤事務に分けて作成。内勤事務はシフト制にしました。終業時間がバラバラになりがちな営業・現場は、1日8時間労働を基本に、アポイント時間に合わせて出勤時間を柔軟に変更できるようにしました。申請によって直行や直帰を可能にし、不要な移動時間をなくしました。

時間外労働は基本的に会社が命じて行いますが、アポイントなどの都合により本人の判断で行う場合は、残業申請書を提出し、上長の許可を取るように変更しました。A4用紙1枚で残業の申請・取得が可能になったので、一目で1か月の残業日数・時間が把握できるようになりました。また、固定残業時間手当を1か月30時間に設定しました。

これらの方法を採用した結果、従業員の意識も変わって長時間労働が改善され、残業時間は30時間以内で収められるようになりました。

実態に合わせて各種手当を整理し、それぞれの計算方法も明記。営業は歩合手当があり、月によって支給額の変

動が大きいので、賞与を年1回から3回に変更しました。

正規用就業規則を基に、非正規用就業規則を整備。デザイン部門と営業・事務で勤務時間を分けました。さまざまなニーズに対応するため、パートタイム従業員は個別の雇用契約書で決定することにしました。基本給は、フルタイムは月給制、短時間勤務は時給制にしました。今後に備えて正社員転換制度を導入し、転換基準を明確にしました。

既存の育児介護休業規程を確認し、法改正があった部分を追加・修正しました。

当社は、社労士と顧問契約を結んでおり、困ったことや分からないことがあれば、すぐに相談できる環境を整えています。さまざまな助成金の申請や手続きなども手伝ってもらい、助かっています。就業規則などのルールは、一度作ったら終わりではなく、会社を運営する限り常にアップデートが必要だと思っています。法律に裏付けされたきちんとした就業規則と、従業員とのコミュニケーションの両方が大切だと感じているので、今後も利益を追求しつつ、働きやすい環境づくりに取り組んでいきたいです。



## INTERVIEW

課題

### 会社の規模や従業員数が拡大。実態や法令に即した就業規則を整備し、長時間労働の改善もしたい。

2001年の設立後に就業規則を作成しており、その後の法改正に合わせて一部改定をしています。しかし、会社の規模が大きくなり、従業員数も増えているので、実態に合わない部分も出てきています。また、全体的な内容が古いため、昨今の法改正に合わせて改めて見直しが必要だと感じていました。長時間労働になりがちなこと課題なので、勤務時間を見直して従業員の定着率を上げたいと思っていました。

専門家のアドバイスを受けながら、従業員の働き方のニーズに対応した就業規則を整備したいと考えていた時にこの事業のことを知り、応募しました。

取り組み

### 法改正や実態に合わせて、既存の就業規則の修正点を確認。長時間労働の解決策を検討する。

既存の就業規則を一つずつ確認しながら、法改正があった部分を修正・追加していきました。

実際の労働時間・残業時間を把握するため、出退勤の確実な打刻、残業する際に申請書を作成するなど、正確な労働時間の把握と残業時間の抑制に取り組む方法を検討しました。

特に営業と現場の労働時間の長さが課題。顧客の要望に合わせて打ち合わせ時間などが変わり、夜にアポイントが入る場合もあるので、長時間労働になりがちです。法令に沿ったままで、仕事量を変えずに労働時間を減らすにはどのような方法があるか、社労士の方と検討しました。





たいせいせいか  
**株式会社 大成青果**

【所在地】浦添市  
【職種】卸・小売業  
【事業内容】青果物卸売  
【従業員数】126人(うち非正規75人)



## INTERVIEW

### 課題

**非正規従業員の高齢化、若年者の人材不足が課題。教育体制を整えるために、人事評価制度を整備したい。**

従業員の中で大きな比重を占めているパート従業員が高齢化しており、若い世代が少ないのが課題です。また、正社員の人材不足にも悩んでおり、特にバック詰め作業場の指導員が不足しています。指導できる正社員は日々の業務だけで手一杯ですし、ドライバー業も兼務しているため配達などで作業場にいないことも多く、教育体制が整っていません。

これらの課題を解決するには、人事評価制度や賃金テーブルの整備が必要と考え、2~3年前から資料を集めたりして準備していましたが、情報量が膨大で精査しなくてはならないことも多く、途中で頓挫している状態です。

### 取り組み

**賃金表と人事考課表の事例を参考に、組織体制や業務内容を整理。キャリアマップシート作成に取り組む。**

まずは賃金表と人事考課表の考え方と取り組み方を理解するため、社労士の方から目標面接シートをもらい、説明を受けました。

社内の詳細な人事体制を整理・理解するため、現在の組織体制や業務内容を一覧にまとめました。1次評価者と2次評価者はどの役職にするか、現在の組織図を確認しながら検討。また、指導や育成が苦手な上司にはどのように対応していくかを検討しました。

まず、キャリアマップシートの作成に取り組みました。初級・中級・上級に分けて、多くの従業員が働いているバック詰め作業の初級から作成していきま



### 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

総務課  
玉城 愛さん

評価制度の整備は、作業量も考えることも膨大でとても大変でした。しかし、漠然としていた目指すべきところが明確になってきて、会社で働く私自身も光が見えた気がします。



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

従業員育成のためのキャリアマップシートや評価シートの作成、目標面接など、これまでにない新規取り組みに、責任者と担当者が真摯な姿勢で対応し、無事終了いたしました。

### 結果

**キャリアマップシート、評価シートのたたき台を作成。数名の従業員に試用して改善後、実際の運用を目指す。**

同一労働同一賃金の法改正に合わせて責任の明確化が必要だろうと考え、以前、正社員とパート従業員の作業内容を整理していました。その資料も参考にしながら、キャリアマップシートの作成に取り組みました。

業種によって作業内容が異なり、精査にもとても時間がかかるため、まずはバック詰め作業をしている部署の正社員について、初級のキャリアマップシートを作成。業績評価は正確性や迅速性、能力評価はコミュニケーション力など、意識評価は協調性や規律性、積極性に分けました。評価は、無難な真ん中を選ばないように、基本的に4段階にし、それぞれにウエイトを付けて点数を決めました。

一番大変だったのは、初級編でどこまで求めたらいいのか、膨大な作業内容の中からどの作業をどの評価に当てはめていけばいいのかに悩んだことです。会社側だけでなく従業員全員が内容を把握しなくてはならないため、誰にでも分かりやすくするためにはどの言葉を選べばいいのか、どこまでかみ砕いて書けばいいのか四苦八苦しました。社労士の方から、大きな投資をして評価制度を

整えてうまく活用できていない企業も少なくないと聞き、実際に運用する場合に、全員が理解できる内容にすることを意識しました。

バック詰め作業の初級キャリアマップシート、評価シートのたたき台が完成したので、この内容で問題ないのかを試すために、まずは数名の従業員に使ってもらうことにしました。その反応や使い勝手を見ながら修正を重ねていきたいです。

当社は100名規模の従業員のため、定期的な面談などは行っていません。新しく雇用した従業員には目を配って声をかけるようにしたり、トラブルがあった際には面談をして、その原因や解決策と一緒に探ったりなどの対応はしています。人事評価や教育環境を整えるために、今後は従業員全員に定期的な面談が必要になってきますが、どの役職が担当するのか、時間をどのように確保していくのか、これからいろいろ検討していかなくてはと思っています。最初の一步が一番大変だと思うので、これをたたき台にして、他部署や中級・上級も今後整えていきたいです。

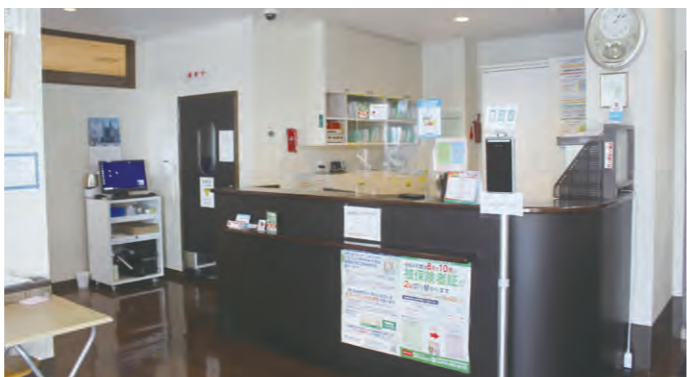






**医療法人 香優会**  
こうゆうかい  
 【所在地】那覇市  
 【職種】医療・福祉  
 【事業内容】歯科診療所の経営  
 【従業員数】8人(うち非正規1人)

※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。



## INTERVIEW

### 課題

**既存の就業規則は内容が古くなっており、現状にそぐわない。非正規から正社員への転換基準が曖昧。**

既存の就業規則は、医療法人化した約11年前に作成したものです。法改正に合わせて部分的に改定を重ねてはいましたが、全体的に古く、現状にそぐわない内容になっていました。特に、非正規労働者の正社員への転換の基準が曖昧です。

長く勤めている職員がほとんどですが、一昨年に分院を開設してスタッフも10人を超えてくるため、この機会に、法改正や実態に沿った就業規則へ見直したいです。また、数年後に三代目への代替を予定しています。時代と共に職員の要求も変わってくると思いますので、引き継ぎがスムーズにできるよう、整理しておきたいです。

### 取り組み

**近年の法改正箇所、基本的な考え方を説明してもらおう。既存の就業規則とモデル就業規則を見比べながら修正。**

既存の就業規則とモデル就業規則を見比べながら、法改正があった箇所を中心に、労働時間の考え方、年休の算定や管理方法、特別休暇と台風時の対応、ハラスメントの対応など、社労士の方に細かく説明してもらいました。足りない箇所や不要な箇所を追加・削除しながら、法令と実態に合わせた内容に修正しました。

育児介護休業規程はこれまで利用したことがないため、新しい就業規則を基に新たに作成しました。



## 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

理事長  
比嘉 良喬 さん

専門家と一緒に取り組んだので、とてもスムーズでした。職員と事業主が一緒になり、「患者さんへお口の健康と身体の健康」を提供できる職場に必要な規則を整備できました。



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

就業規則の見直しを行いました。とても対応が早く完璧に修正されて、初回訪問から1か月余りで終了。常日ごろからの仕事への取り組み姿勢のおかげだと思われま。

### 結果

**実態や法令に合わせて、正規用就業規則、育児介護休業規程を整備。これを基に非正規用就業規則を作成。**

モデル就業規則と実態との違いを確認しながら、正規用就業規則を追加・修正していきま。

有給休暇の付与について、これまでは1月1日を起点に算出していました。長年勤務している職員ばかりなのでこれまでは問題なかったのですが、一昨年から新入社員も増えており、今年も入社予定があるため、入社日を起点にした付与方法についてアドバイスをもらい、就業規則に明記しました。

整備した正規用の就業規則を基に、同一労働同一賃金の考え方にに基づき、非正規用の就業規則を整備しました。正社員に対しては残業命令などができるが、非正規社員に対しては命令できないこと、兼業や副業を認めること、雇止めに関する項目などを確認し、盛り込みました。

非正規の有給休暇の日数を確認。個人別に管理し、年5日の支給対象内容を確認しました。

無期転換制度や社員登用制度を明記しました。その際、助成金を利用できることを教えてもらったので、今後活用していきたいと思。

整備した就業規則を基に、既存の雇用契約書兼労働条件通知書を見直しました。特に問題はありませんでしたが、定年についてなど、これまで記載されていなかった必要項目を追加しました。

これまで利用がなかった育児介護休業規程を整備しました。一昨年産休に入った職員がいて、昨年職場復帰しています。保育園のお迎え時間などがあり、時短勤務にしていますが、新しく整備した育児介護休業規程や就業規則を活用できると思います。昨年法改正された男性の育児休業についても説明を受けました。今後は、男女問わず、同じように活用できるよう整備できました。

今回就業規則をきちんと整備したことで、働き方改革の助成金を活用し、新しい機器を導入できることになりました。今後は、従業員のキャリアアップのために外部セミナーの開催を計画しています。診療を休んで、一日かけての受講になると思いますが、スケジュール調整しつつ、利用できる制度があれば、ぜひ活用していきたいです。





## 株式会社 バイロン沖縄

【所在地】八重瀬町  
 【職種】その他のサービス業  
 【事業内容】産業廃棄物処理業、ガラスびんリサイクル業  
 【従業員数】15人(うち非正規2人)



## INTERVIEW

### 課題

**既存の就業基礎は正規のみで、非正規はそれに準じて対応している。ニーズや法令に合わせて整備したい。**

既存の就業規則は会社設立後に作成したもので、2~3年前にごく一部を改定してはいますが、基本的に古い内容まま利用しています。正社員についての内容なので、非正規はそれに準じて対応しています。育児休業制度はありますが、作成した当時の女性のための古い内容になっており、時代に合わせた男性のための項目がなく、新しい制度が反映されていません。

保育園のお迎え時間などに合わせて、従業員から勤務時間に関する要望もありますが、ルールが定まっていないため、さまざまなニーズに合わせて対応できる就業規則、実態や現在の法令に合わせた内容に整備したいです。

### 取り組み

**モデル就業規則を基に、正規用の就業規則を見直し。それを基に非正規用の就業規則を作成していく。**

モデル就業規則を基に、実態を確認しながら正規用の就業規則を整備し、それを基に非正規用の就業規則の内容を検討しました。

これまで定年について曖昧になっており、再雇用の制度も定めていません。従業員の高齢化も進んでいるため、きちんと定年を決めて、再雇用制度について検討しました。

賞与については明記していませんが、これまでは年度末に業績を考慮して、支給していました。賞与の支給時期や支給基準の見直しをしました。



## 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

代表取締役  
宮城 武斉 さん

実態や法令に合わせて整備し、実際に運用する流れなども丁寧に説明してもらいました。従業員のニーズに合わせながら、公平に対応できる根拠を作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

法改正や現状に合わせて就業規則を整備。非正規社員就業規則も整備し、正社員転換制度を導入しました。社員が安心して長く働ける会社になっていくことを期待しています。

### 結果

**正規・非正規の就業規則、育児介護休業規程を整備。シフト変更ができるようにし、従業員のニーズに応える。**

モデル就業規則を基に、実態と照らし合わせながら、正規用の就業規則を整備しました。

役職手当がおおざっぱだったので、内容を整理して細分化しました。

定年は67歳に決め、再雇用制度を整えました。

賞与の支給要件は、1年以上在籍し、過去1年の出勤率が8割以上の従業員に対して支給することを明文化。3月末にこれまでの業績を考慮して支給することを追加しました。

勤務時間については、従業員のさまざまなニーズに応えられるよう、繰り上げ繰り下げなどシフト変更ができるようにしました。また、やむを得ない事情がある場合は、休憩時間を変更して時短勤務に対応できるようにしました。

正規用の就業規則をたたき台に、非正規用の就業規則を新たに作成しました。給与は、時給制で統一しました。

育児介護休業規程を整備しました。令和4年度の法改正の内容も説明してもらい、実際に休業する場合には

どのように進めればよいのか、給付金の手続きの流れなども、資料を見ながら社労士の方に丁寧に説明してもらいました。出産や育児は見えやすいのですが、介護については見えない部分も多いと思います。これまで、親の介護で地元に戻るために退職した従業員がいましたが、今後はこの制度を活用できると思います。

働き方改革支援助成金を活用したいため、社労士の方に概要を説明してもらいました。法令に則った就業規則を整備できたので、申請にも活用していきたいです。

今回見直しをした就業規則や育児介護休業規程について、定例ミーティングで従業員に周知徹底し、遅くとも新年度から切り替えて運用する予定です。規則に縛られるのではなく、今後はルールに沿って判断・対応していけるとと思います。これまではある意味、融通を利かせていた部分はありますが、それは一つ間違えると恣意的になってしまいます。きちんとした判断基準があれば、公平に対応できる根拠になると思います。



## 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

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)
- 就業規則の整備・利用促進
- 給与形態の改善・整備
- 勤務時間の見直し
- その他

### 株式会社 みやぎ農園



取り組みをした年: 2019年度



所在地: 南城市  
職 種: 卸・小売業  
企業担当者名: 小田 哲也さん

## 社労士に説明を受けながら整備に取り組んだので、労務に関してきちんと理解できた経験が役立っている。

当社は個人農家からスタートして徐々に規模が大きくなり、法人化しました。個人農家時代の観点が残っていた部分もあり、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思い、就業規則、賃金規程、育児介護休業規程を整備しました。

就業規則や賃金規程を整えたことで、どのように働けばどう返ってくるのかが従業員に伝わりやすくなった印象がありますし、有給休暇の取得率

も上がりました。また、現場のリーダーや指揮する立場の従業員は、全体を把握して動くことに慣れてきて、配分を考えることに意識が向いてきている感じがあり、生産性もアップしています。

今度産休に入る従業員がいるので、整備した育児介護休業規程を活用する予定です。

以前よりも就業規則の内容を深く理解することができたので、従業員の質問や要望にきちんと対応できるようになりました。

### 合同会社 マスマス会



取り組みをした年: 2021年度



所在地: 沖縄市  
職 種: 医療・福祉  
企業担当者名: 饒波 陽子さん

## 就業規則を整備し、処遇改善加算を取得。給与がアップし、従業員のモチベーションにもつながっている。

設立したばかりの新しい会社で就業規則がなかったため、就業規則、育児介護休業規程を整備しました。就業規則を整えたことで、職場環境を整えるために会社が動いていることが従業員に伝わり、安心につながったようです。就業規則を整備したことで介護職員等特定処遇改善加算の取得やベースアップができ、現在はキャリアアップ助成金を申請しているところです。給与アップにもつながったので、従業員にはとても喜ばれています。

その後、非正規従業員の就業時間を変更したため、それに合わせて就業規則も修正しています。また、社労士の方からいただいた有給休暇の管理簿の見本を当社に合わせて修正を加えながら活用しています。

現在、非正規従業員は有期雇用のため、無期雇用を希望する従業員もいます。今後は無期雇用への転換制度も整え、定年の75歳まで長く働いてもらえるように整備していきたいです。

### 株式会社 新花



取り組みをした年: 2021年度



所在地: 沖縄市  
職 種: 卸・小売業  
企業担当者名: 嘉数 民子さん

## 正規用・非正規用の就業規則、育児介護休業規程を整備。従業員が安心して気持ちよく働ける職場づくりを継続。

正規用の就業規則の内容が古くなっており、また増えてきている非正規従業員の就業規則が明文化されていませんでした。従業員の安定した定着、ワークライフバランスを図るため、正規用・非正規用の就業規則、育児介護休業規程を整備しました。

見直しの際は、従業員側の目線に立ち、お互いにWIN-WINの関係になれる内容を目指していました。元々風通しのよい会社でしたが従業員から相談しやすい雰囲気づくりを大切に、整備した

就業規則を基に対応しています。

コロナについてはルールに縛られず、助成金や有給休暇を活用しながら給与の変動があまりないように対応していきました。当社は病気休暇を設定していないため、今後5類になった際の対応も検討しています。子どもの病気や親の介護などの際は、有給休暇を利用する従業員が多いです。有給休暇の申請は1週間前までですが、病気休暇での利用日数を決め、臨機応変に対応していく予定です。

### 有限会社 海宝館



取り組みをした年: 2021年度



所在地: 宮古島市  
職 種: 卸・小売業  
企業担当者名: 幸地 博美さん

## 整備した育児介護休業規程を活用。変形労働時間制の導入で、繁忙に応じた休暇を取得できている。

この事業に応募した当時、子どもが生まれる予定の男性従業員がいたため、育児介護休業規程を整備したいと思い、参加しました。無事に手続きができ、育休が終わって復帰しています。保育園のお迎えや呼び出しなどの際は、以前と変わらずに従業員同士で助け合いながら、早く帰れるようにサポートしています。

年間の繁忙差が激しいため、1年間の変形労働時間制を導入しました。そのおかげで、閑散期は

休みを増やし、繁忙期は交代で休みながら営業を続け、コロナ禍でも離職者を出さず、みんなで協力しながら乗り越えることができました。

助成金を利用し、羽田空港での宮古島物産展にも出展できました。コロナ禍に開発した新商品が好評で、お客さんも戻って活気づいており、従業員のモチベーションがアップしています。

今後は、勤怠管理のソフトを早く導入して、事務負担などを軽減したいです。

# 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

### 育児・介護休業法改正と 産後パパ育休制度 目指そう！雇用形態に関わらない 仕事と育児の両立

令和4年10月26日(水) 沖縄県総合福祉センター(那覇市)

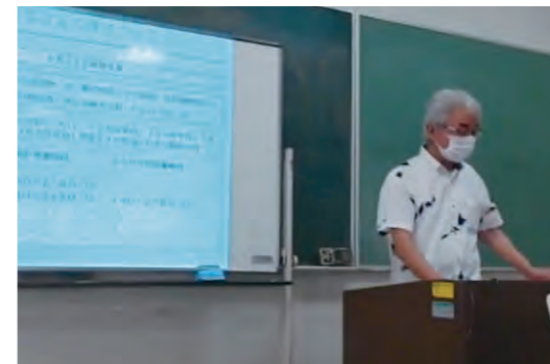


男性の育児休業取得率が低迷している中、非正規社員の処遇改善の一環として助成金を利用した育児休業制度の活用などを紹介。また今年度の育児介護休業法の改正ポイントなどを分かりやすく解説しました。

## テーマC

### 社員のパフォーマンス 向上につながる就業規則 どこが変わるの？ 2022年法改正のポイント

令和4年9月16日(金) 21世紀の森体育館(名護市)  
令和4年11月17日(木) 沖縄県立博物館・美術館(那覇市)



法令や実情に沿っていない就業規則のままでは、非正規労働者にとって安心して働ける労働環境は実現しません。就業規則をしっかりと整備し処遇改善に取り組むことで非正規労働者が生き生きと働き続けられ、パフォーマンス向上にもつながります。

## テーマB

### 社員が生き生きと働ける 職場づくりのための パワハラ防止法対策 パワーハラスメント対策の仕組みを構築する

令和4年8月23日(火) 沖縄県立博物館・美術館(那覇市)  
令和4年10月14日(金) 宮古島市未来創造センター(宮古島市)



2022年4月からパワハラ防止法が全ての企業で義務化となりました。社内で立場の弱い非正規労働者が心身共に健康で安心して働き続けられる環境づくりのため、パワハラ対策についてどのように取り組めばよいか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のほか、県内4か所で5回、労働環境改善セミナーを開催しました。特に今年度は、「産後パパ育休制度」や「パワーハラスメント防止法」など、2022年法改正のポイントについて説明しました。日ごろニュースや新聞などでよく目にする法改正について、自社にどのような関わりがあるのか、どのような対策を取らねばならないのか詳しく知りたいと、多くの経営者や人事担当者の関心を集めました。

常に変化する社会情勢を鑑み、これからの企業の在り方、より良い環境づくりについて見直し、共に考えていくことを常日ごろから意識する姿勢が大切なのではと思っています。

### 【見えてきた実情】

働き改革や法改正に伴い、就業規則を整備するだけでなく、定期的に見直しをする重要性を各企業が実感してきていると感じています。昨今は、インターネットやSNSなどの普及により、従業員自身が新しい情報を手軽に入手できるため、自分が働いている会社はどのように対応しているのか、就業規則は法令に沿った内容になっているかが、定着率にも少なからず影響しているようです。

法令に基づいた就業規則などの規程内容を深く理解し、正しく運用することで、働き方の多様化やさまざまなニーズに、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・非正規労働者が適正な評価を得ることができ、やりがいを持って、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・非正規雇用から正規雇用への転換、キャリアパスによる人材育成、育児介護休業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、「曖昧だったルールを明確化できた」「就業規則の内容を丁寧に説明してもらい、内容を深く理解することができた。今後は従業員の質問にもきちんと答えられる」「法令だけでなく実態にも合わせて整備でき、使いやすい就業規則を整備できた」「抱えている課題を丁寧に聞いてもらい、実現可能な改善策を提案してもらった」という感想がありました。

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・従業員の両方にとって働きやすい環境づくりの一助になることを願っています。

## 令和4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