

非正規社員の処遇改善事例を
県内企業ごとに
紹介します

社員が やりがい を持って働ける 職場 づくり のために

勤務時間の見直して
働きやすくなった!

評価基準が明確で
モチベーションアップ!

有給取得
しやすくなった!

非正規社員の処遇改善事例を
県内企業ごとに
紹介します

社員が やりがい を持って働ける 職場 づくり のために





[主な取り組み内容]

 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

目次

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

[2023(令和5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 ONNA／卸・小売業  

P9 社会福祉法人 まつみ福祉会／医療・福祉  

P11 有限会社 宮古部品センター／卸・小売業   

P13 タカマサ興産 株式会社／医療・福祉    

P15 株式会社 喜福／医療・福祉    

P17 株式会社 津嘉山自動車学校／その他のサービス業    

P19 BSB 株式会社／その他のサービス業    

P21 沖縄総合管財 株式会社／その他のサービス業  

P23 一般社団法人 なかよし会／医療・福祉   

P25 一般社団法人 和／医療・福祉    

P27 惣慶区子ども園／医療・福祉      

P29 株式会社 YUME-BUKI／飲食サービス業  

P31 株式会社 hull house／医療・福祉 

P33 過去に取り組みをした企業の現在(2社)

P35 労働環境課題改善セミナー

P37 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 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。

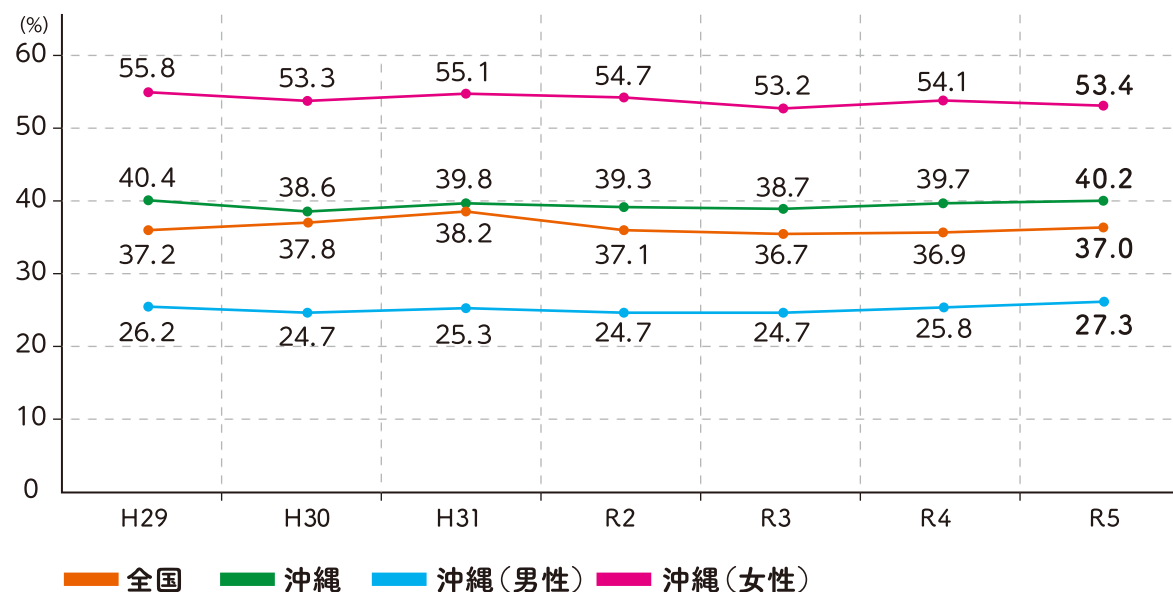
労働に関する実績が豊富な社会保険労務士が講師を務めます。



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5年平均）の非正規の職員の割合は40.2％で、全国平均より3.2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53.4％と高くなっています。



資料出所「総務省労働力調査（年平均）」

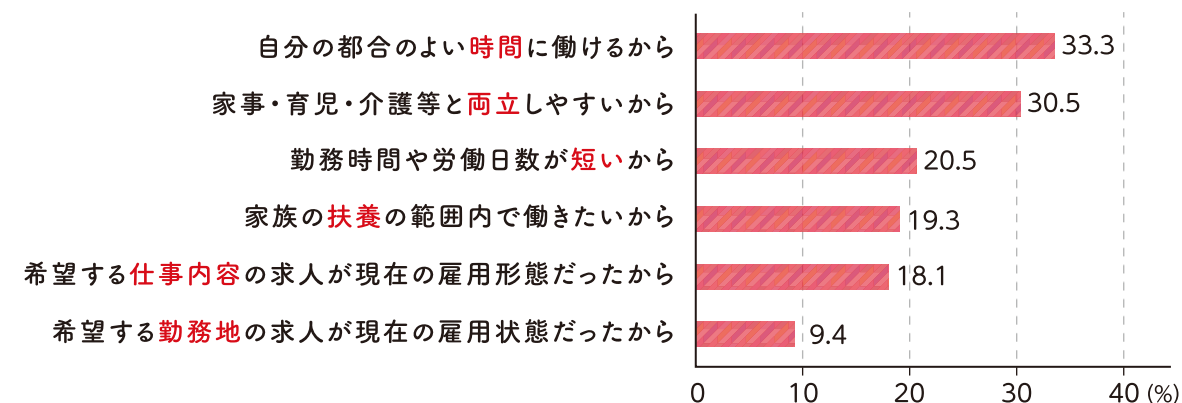
【雇用形態】

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。



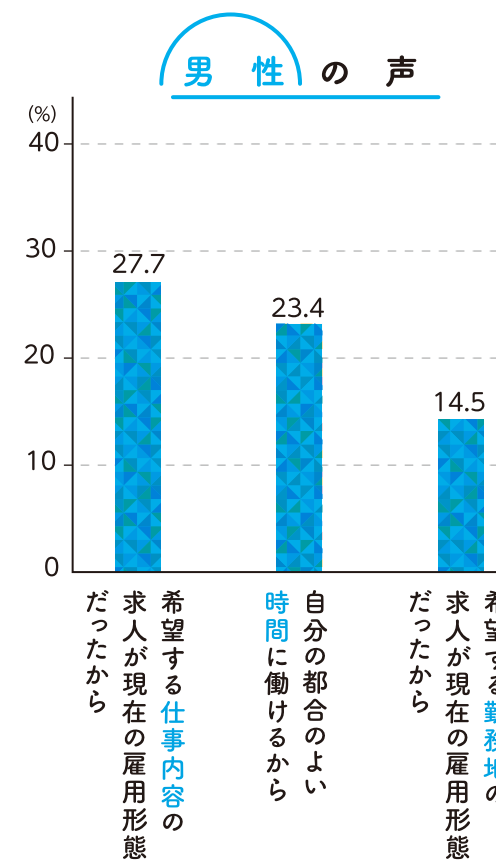
② 非正社員である理由

「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。

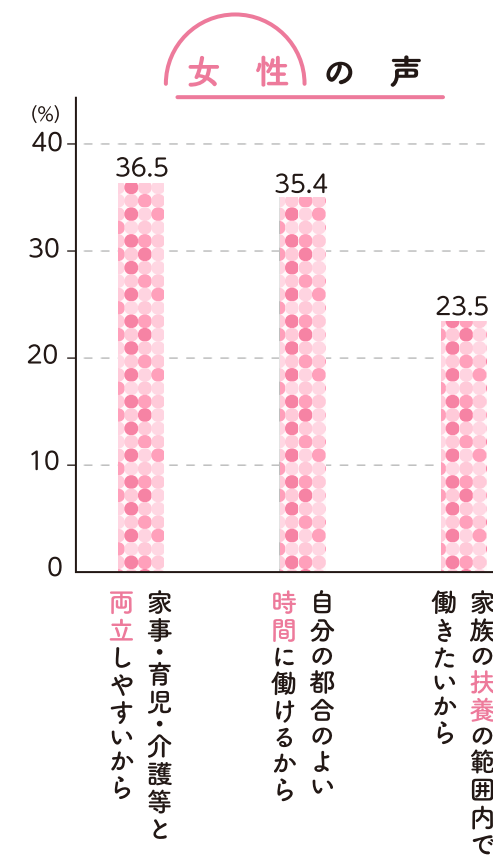


資料出所「H29年度沖縄県労働環境実態調査報告書 図表Ⅱ-99」

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。



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」



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 ONNA	非正規	既存の評価制度は、セクションごとにバランスを取ることが難しく、定着していない。公平性を保った評価制度を整備したい	公平で具体的な人事考課表の作成と、評価制度と連動した賃金表の作成に取り組む	評価内容を見直し、評価制度と連動した賃金テーブルを作成。評価者向けの講習会を開催
	正規			
社会福祉法人 まつみ福祉会	非正規	既存の人事評価制度では評価しきれない部分があるため、公平な評価制度を整備し、評価者の育成にも取り組みたい	既存の人事考課規定を見直す。モデル賃金表を参考に、賃金の考え方と評価のリンク方法を検討	年功序列型・成果主義型の利点を取り入れた賃金表を作成。評価者向けの人事評価制度講習会を開催
	正規			
有限会社 宮古部品センター	非正規	古い就業規則、育児介護休業規程を整備したい。メンタルヘルス対策に取り組みたい	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		法令や実態とすり合わせ	就業規則、育児介護休業規程を整備。「うちなー健康経営宣言」を行い、健康経営に取り組む
タカマサ興産 株式会社	非正規	設立したばかりできちんとした就業規則がないため、実態や法令に合わせた内容に整備したい。正社員転換制度を導入したい	正規との違いを確認	就業規則を整備し、正社員転換制度・無期雇用転換制度を導入
	正規		法令や実態とすり合わせ	就業規則、育児介護休業規程を整備
株式会社 喜福	非正規	就業規則やキャリアパスの内容が不十分なため、明確化したい。正社員に段階的に移行できる制度を導入したい	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		法令や実態とすり合わせ	各種手当を見直し、就業規則、育児介護休業規程を整備
株式会社 津嘉山自動車学校	非正規	就業規則や育児介護休業規程の内容が古いため、実態や法令に合わせて整備したい	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		法令や実態とすり合わせ	就業規則、育児介護休業規程、賃金規定を整備

		課 題	取り組み	成 果
BSB 株式会社	非正規	設立したばかりできちんとした就業規則がないため、実態や法令に合わせた内容に整備したい	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		法令や実態とすり合わせ	就業規則、育児介護休業規程を整備
沖縄総合管財 株式会社	非正規	就業規則のデータが複数ありどれが正しいのかわからない上、内容も古いいため、実態や法令に合わせて新しく作成したい	正規との違いを確認	正規・非正規の就業規則、育児介護休業規程を整備
	正規		法令や実態とすり合わせ	
一般社団法人 なかよし会	非正規	古い就業規則を実態や法令に合わせて整備し、育児介護休業規程も整えたい	正規との違いを確認	就業規則を整備し、正職員転換制度・無期雇用転換制度を導入
	正規		法令や実態とすり合わせ	就業規則、育児介護休業規程を整備
一般社団法人 和	非正規	古い就業規則を実態や法令に合わせて整備したい	正規との違いを確認	正規・非正規の就業規則、賃金規定、育児介護休業規程を整備
	正規		法令や実態とすり合わせ	
惣慶区子ども園	非正規	古い就業規則、賃金規定、育児介護休業規程などを実態や法令に合わせて整備したい	正規との違いを確認	正規・非正規の就業規則、賃金規定、育児介護休業規程、雇用契約書、36協定、マイカー通勤規定を整備
	正規		法令や実態とすり合わせ	
株式会社 YUME-BUKI	非正規	法人化したばかりで、就業規則など必要な規則が整っていない	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		法令や実態とすり合わせ	就業規則、育児介護休業規程を整備
株式会社 hull house	非正規	適正な評価ができ、従業員が目標を持てる人事評価制度を構築したい	評価制度と連動した賃金表、一次評価者と二次評価者が分かる組織図を作成。評価項目の内容を検討	評価項目を成績考課・情意考課・能力考課の3つに分け、初級の人事考課表を作成
	正規			

株式会社 ONNA

【所在地】恩納村

【職種】卸・小売業

【事業内容】農水産物の小売販売および卸売販売（直売所運営）

【従業員数】47人（うち非正規30人）



INTERVIEW

課題

既存の評価制度は、セクションごとにバランスを取るのが難しく、改定を重ねているが定着していない。

既存の評価制度は、各セクションの責任者が一次評価を行い、総務部長と代表取締役が二次評価（確認・調整）を行っています。

課題としては、評価内容の具体性に欠ける部分があったり、評価者によって基準が曖昧であったり、各セクションで業務内容が違うため、業務内容ごとの評価ポイントの比重配分が難しいというところがありました。これまで、評価表の内容を改善したり、上司が評価するものとは別に従業員に自己評価をしてもらったり、評価内容をフィードバックしたりなど、さまざまな方法を模索していました。

専門家のアドバイスを受けながら、平等で公平性を保った評価制度を整備したいと思い、この事業に参加しました。



取り組み

現行の評価制度の内容・運用状況を確認し、モデル賃金テーブルと比較。評価する側の意識改革も必要。

これまで行っていた評価制度を社労士に説明し、内容を確認してもらったところ、賃金とのリンクが機能していないため、公平で具体的な人事考課表の作成と、評価制度と連動した賃金表の作成に取り組むことにしました。

年齢給・勤続給・職能給のそれぞれの金額を変えた賃金テーブル案を検証し、現行の賃金と比較しました。また、県内各社の初任給を把握し、高卒・短大専門卒・大卒の初任給を再考し、長期的な視野に立って賃金体系を検討しました。

公平性を保った評価制度を整備するためには、評価する側の意識改革も必要なため、社労士からアドバイスをもらうことにしました。



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

おんなの駅 常務執行役
（営業本部長）
宇良 武 さん

年齢や経験、職務内容に合わせた賃金体系を整備することで、ライフプランを立てやすく、目標を持って働けると思います。今後も、公平性を保った評価制度を整えていきたいです。

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

年間120万人が訪れる産直市場の従業員が安心して働ける企業を目指して、初任給の見直しを含む公平な賃金体系を作り、従業員の満足につながる賃金テーブルを作成しました。

結果

バランスの取れた評価制度を整備し、評価者向けの講習会を開催。評価制度と連動した賃金テーブルを作成。

当社はさまざまな部署があり、業務内容が異なります。営業部については売り上げが上がれば、評価基準として分かりやすい指標があるのですが、それ以外の部署は業務内容がそれぞれで違うため、どのように公平に評価したら良いのが課題でした。

既存の評価内容を社労士に確認してもらいながら、各項目の見直しを行いました。社労士から提供してもらった厚生労働省の「職業能力評価シート」資料と自社の業務を照らし合わせ、評価表のたたき台を作成しました。その後、各部署の責任者からも意見をもらい、評価内容の調整を行いました。今後についても微調整を行いながら、整備をしていきたいです。働く従業員が自身の役職（レベル）に応じた仕事の中身が分かると、取り組むべき業務や必要とされているスキルが見える化され、仕事に向き合いやすくなると思います。また、従業員の目標設定に役立てたいと考えています。

評価者のスキルアップを目的とした評価制度の講習会を2回開きました。評価する時に感情移入してしまうと平等な評価ができません。評価者が陥りやすい盲点など、注意す

べき点を教えてもらい、とても良い勉強になりました。

賃金表を見直しました。等級は1～7等級ありますが、県内の同業他社の高卒・短大専門卒・大卒の初任給などを見比べ、自社の等級表の号俸ピッチを見直してバランスを取り、昇格賃金額を再考しました。

現行の評価制度から新しい評価制度に切り替えるにあたり、各従業員の給与を賃金表に落とし込んだ際に生じる評価の差異の問題についての対応策も学びました。個人別に等級・号を設定し直し、現在の賃金との差を調整給の中で複数年かけて公平な賃金になるように調整する方法を教えてくださいました。新しい評価制度で、現行の賃金より評価が下がる従業員に対し、モチベーションが下がらないようにする配慮も大切だと感じました。

賃金制度の見直しにより、職務内容や業務の取り組みなども反映させた公平な賃金体系の整備を行っていきます。



社会福祉法人 まつみ福祉会

【所在地】豊見城市

【職種】医療・福祉

【事業内容】介護事業、障害福祉サービス

【従業員数】377(うち非正規223人)



INTERVIEW

課題

実態と合っていない人事評価制度が使いづらく、評価者の育成も必要。賃金表の見直しを進めたい。

数年前に、社労士にサポートしてもらいながら自作した人事評価制度があり、何度か改定をしています。しかし、複数の事業所があり、職種もバラバラなため、既存の評価制度では評価しきれない部分があります。部署や職種が違っても同じ考課表を使っていて、役職での違いがあるだけだったので、評価の中身と実態が合ったおらず、評価しづらいという不満や、評価者によって偏りがありました。

また、賃金表の見直しが進んでおらず、在籍職員と新採用職員とのバランスが取れていません。

部署や職種に配慮した人事評価制度の作成、評価の基準に偏りがいない評価者の育成、賃金表の見直し、職務内容や人事評価を反映した仕組みづくりが必要です。



取り組み

既存の人事考課規程は、内容は良いが、項目が限られているので、等級に応じた内容やウェイト配分が必要。

まずは、既存の人事考課規程を社労士に確認してもらいました。正職員は1等級から8等級、契約社員やパートなどの非正規職員は1等級から6等級。等級ごとに5つの評価項目があり、本人と主任などの評価者がそれぞれ5段階で評価し、考課根拠を記入します。評価項目の内容は、等級ごとに変えてよくできていると言われましたが、5項目に限られているのが難点とアドバイスを受けました。一般的な人事考課表は、成績考課・情意考課・能力考課があり、等級に応じて内容やウェイト配分を変えて評価しているので、それを参考にした方が良く説明を受けました。

既存の組織図を見やすく修正し、一次評価者と二次評価者を明確にする体制づくりが必要だと助言を受けました。



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

法人事務局
横山 翔子 さん
知念 さつき さん

人事評価制度について講習会を開いたことで、評価制度の基本を学ぶことができて良かったです。従業員の頑張りを適正に評価できる制度を今後整えていきたいです。



アドバイスの
専門家の声

社会保険労務士
水澤 孝一 さん

共生ケアを実現するため、賃金・評価制度の見直しを課題に、幹部社員の意思統一を図りつつ、高齢者も働きやすい人事評価制度を従業員に理解してもらうよう取り組みました。



結果

年功序列型・成果主義型の利点を取り入れたモデル賃金表を作成。評価者向けの人事評価制度講習会を開催。

モデル賃金表を利用して、賃金の考え方と評価のリンク方法を説明してもらいました。年功序列型と成果主義型の賃金表の違い、基本給と各種手当、割増賃金の内容を確認しました。そして、年功序列型と成果主義型それぞれの利点を取り入れ、年齢給・勤続給・職能給の3つに分けたモデル賃金表を作成してもらったので、今後検討を続けていきます。

さまざまな資料を提供してもらい、公平な賃金と評価制度のメリットについて説明してもらいましたが、人事考課規程を見直し、その内容を賃金表に落とし込むには相当時間がかかることが分かりました。評価者によって偏りがあることも課題だったため、そもそも人事評価とは何か、基本的な部分を理解してもらうため、評価者向けの講習会「社員のやる気を引き出す人事評価制度～優秀な人材の確保と育成のために～」を開きました。講習会は、評価制度の重要性、評価の際の注意点、絶対評価と相対評価の使い分け、目標設定シートの記入例など、人事評価の基本的なことを網羅した内容でした。

これまで何度か研修や講習会を開いたことはありますが、

今回はとても出席率がよく、評価する側も悩んでおり、このような講習会の必要性を再認識しました。受講後のアンケートでは、会社が求める人物像や人材像はどういうものなのかなど、新たな疑問が生まれたという回答もあり、会社としてきちんと応えていかなくてはと思っています。参加できなかった方からも反響があり、講習会の動画配信や、一般職員向けの講習会を望む声もあり、みんなが興味を持っていることを実感しています。

現場からの声を考えると、従業員それぞれの頑張りを評価する制度は必要だと痛感しています。この業種は、高額な給与を支給できるわけではないので、適正な評価制度や福利厚生など何か強みがないと、良い人材はどんどん流れていってしまいます。評価制度の内容についても、事務方からの目線だけでなく現場の声をくみ取りながら、お互いの意見や要望をすり合わせていかなければと思っています。プロジェクトチームを作って一緒に取り組んでいくとスムーズでは、と社労士にアドバイスをもらったので、みんなで力を合わせて整備していきたいです。



有限会社 宮古部品センター

【所在地】宮古島市
【職種】卸・小売業
【事業内容】自動車部品、カー用品、塗料、タイヤの卸・販売
【従業員数】9人（うち非正規3人）



INTERVIEW

課題

古い就業規則を見直し、休業制度を整えたい。従業員が安心して働ける環境を作り、定着率を上げたい。

従業員を採用しても定着が思わしくありません。定着率を高めるために、働きやすい環境を作っていきたいです。

既存の就業規則は、8年前に作成して以来そのままになっており、現状や法改正に対応できていません。実態や法令に沿った内容に見直したいです。

有給休暇を取得しやすいよう、時間単位で取得できるようにしたいです。育児介護休業規程を整備し、育児や介護を抱える従業員が働きやすい環境を整えたいです。ハラスメントのない職場を作っていきたいです。また、メンタルヘルス対策にも取り組みたいです。

従業員が安心して、生き生きと働ける会社を作っていくために、専門家のアドバイスが欲しいです。

取り組み

実態や法令に合わせて、就業規則のたたき台を作成。現状の課題を踏まえ、労働時間の設定を検討する。

実態や法令に合わせて、正規用就業規則のたたき台を社労士に作成してもらいました。これを基に、今後どのようにしていくか検討箇所などを確認し、一つ一つ修正・変更していきました。

有給休暇の取得基準が曖昧です。従業員から不満の声は特に上がっていないのですが、人材不足のため取得しにくい状況があります。社労士からアドバイスをもらいながら、取得方法などについて検討しました。

各種手当についての変更が就業規則に反映されていなかったため、実態に合わせて修正することにしました。

取引先の関係で土曜日を休日にすることができないため、休日の設定やどのような労働時間制にするのが最適か、社労士と共に検討しました。

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
川満 玄俊 さん
副社長 総務部長
川満 加代子 さん

従業員が安心して生き生きと働き続けられる会社を作るため、時代に合わせて必要な項目を全て網羅した内容に整備しました。実態や法令に沿った内容に改定できました。

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

就業規則を整備、ハラスメントやメンタルヘルス対策に取り組んで「うちなー健康経営宣言」を行いました。従業員にとって、ますます働きやすい会社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し、正社員転換制度を導入。時代に合わせた内容に改定。

正規用就業規則を整備しました。

有給休暇の取得について、時間単位でも取得できるなどを明記。3日以上連続で取得する場合、代わりの人材の手配などが必要なため、1か月前までに届け出ることを追加しました。

以前はさまざまな手当がありましたが、現在は全て廃止して基本給にまとめているため、実態に合わせて明記しました。昇給は原則として6月に行うこと、賞与は8月・12月に支給することを明記しました。

セクハラ・パワハラ・マタハラなどのハラスメント禁止規定と、相談窓口を設置することを明記しました。

労働時間について検討した結果、これまで通り1か月変形労働時間制を継続することになり、休日は増やしました。取引先の関係で土曜日を休日にできないため、フロントは土曜日の午後が休日、配送は月2回の土曜日を休日にしました。

時代に合わせた魅力ある会社になるため、健康経営にも積極的に取り組むことを決めて「うちなー健康経営宣言」を申請し、受理されました。従業員に対して、健康意識を向上

させる取り組みを行うことなどを確認。健康診断結果で再検査や治療を要請されたら必ず受診させること、メンタルヘルス対策に取り組むことを確認し、メンタルヘルス研修なども行いました。

作成した正規用就業規則を基に、非正規用就業規則を作成しました。現在、非正規雇用の従業員は、定年を迎えた後、再雇用している方たちです。今後、非正規で新しく採用する従業員に備えて、正社員転換制度を導入しました。

有給休暇管理簿を作成し、有給休暇の管理の仕方について、社労士に説明してもらいました。今後活用し、有給休暇が取得しやすいように改善していきたいです。

労働条件通知書の定年や継続雇用について、就業規則との整合性を確認しました。

育児介護休業規程を整備し、特に法改正があった部分に関して、社労士から説明してもらいました。

現在休業中の従業員がいるため、傷病手当申請用紙の記入方法について教えてもらいました。



タカマサ興産 株式会社

【所在地】南城市
【職種】医療・福祉
【事業内容】福祉業
【従業員数】10人（うち非正規8人）



INTERVIEW

課題

新規開業したばかりのため、就業規則が未整備。ルールを明確にし、働きやすい職場づくりをしたい。

2023年5月に新規開業したばかりなので、きちんとした就業規則がない状態です。設立時に、ネットで見つけた介護福祉事業のモデル就業規則を基にした簡単な就業規則を作成していましたが、実態にそぐわない内容のため使いづらく、ルールが明確になっていません。そのため、有給休暇が取りづらい、正社員登用制度などを従業員に説明できないなどの課題があり、従業員が将来を不安視しています。

現場から頑張ってきた社長を中心に、みんながやりがいを持って仕事をしているので、本事業を活用し、働きやすい事業所にしていきたいです。



取り組み

実態や法令に合わせた就業規則のたたき台を基に、社労士と一緒に内容を精査。修正・変更を加えていく。

社労士に実態を説明し、その内容を反映した正規用の就業規則のたたき台を作ってもらいました。読み合わせをしながら、各項目の内容が実態に合っているか確認しながら、修正・変更していきました。

新規開業のため、今度どのように運用していきたいか、これまで判断に困ったことなどは、社労士に相談してアドバイスをもらいながら、項目を追加・変更しました。

育児介護休業規程もたたき台を作ってもらい、読み合わせしながら内容を確認、実態に合わせて修正・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
代表取締役
津波古 正貴 さん

専門家からの確なアドバイスを受けながら、納得がいく明確なルールづくりができました。将来に対する従業員の不安も消え、職場が明るくなったように感じています。



アドバイした
専門家の声
社会保険労務士
前里 久誌 さん

就業規則を整備し、勤務時間や休日、有給休暇の取得基準等を明確化。非正規社員の就業規則を整備し、正社員転換制度を導入。安心して長く働ける会社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。従業員が安心して働けるルールづくりができた。

正規用の就業規則を整備しました。

従業員は週休2日ですが、介護事業所は日曜日のみ休みのためシフトが組みづらく、週の労働時間は法定の労働時間を超えていました。柔軟なシフトを組めるよう、1か月変形労働時間制を導入しました。人によっては、この時期は完全週休2日にしたいなどの要望にも、別途対応しながら進めていきたいです。

有給休暇の付与について明記し、基準日、付与日数などについて説明を受けました。年5日消化義務に対応するため、会社の時季指定を明記しました。

処遇改善加算制度を取得しているので、支給方法や支給時期についてアドバイスをもらいました。賞与だけでなく毎月の手当としても支給したいので、処遇改善手当と特定処遇改善手当を新設し、明記しました。

既存の就業規則には正規・非正規の区別は特になかったので、新しく作成した正規用就業規則を基に、非正規用就業規則を作成しました。

非正規の従業員は、週の労働日数や労働時間によって

付与する日数が変わってくる有給休暇の比例付与について説明を受け、明記しました。

正社員は積極的に増やしたいと考えており、これまでも対応していたので、一定の要件を満たし、本人が希望すれば正社員として採用できるよう、正社員転換制度規定を明記しました。また、有期契約の従業員が希望すれば無期雇用契約にできるよう、無期転換制度規定も明記しました。これからも積極的に従業員へ周知し、活用していきたいです。

育児介護休業規程を整備しました。この規程についての知識がほとんどなかったので、法改正があった部分などを中心に、図解を交えて説明してもらいました。また、経済的支援として、給付金の支給申請ができることや、社会保険料の免除制度の説明もしてもらいました。

専門家からアドバイスを受けながら、納得できる就業規則を整備できました。会社のルールが明確になったので、従業員に対して自信を持って説明できるようになりました。従業員から不安が消え、明るくなったように感じます。



株式会社 喜福

【所在地】名護市

【職種】医療・福祉

【事業内容】デイサービス運営

【従業員数】8人（うち非正規5人）



INTERVIEW

課題

設立時に作成した就業規則やキャリアパスの内容が不十分。実態に合わせて、より良い就業規則を整備したい。

2019年の設立時に、ベースとなる就業規則を顧問の社労士に作成してもらいました。そして一昨年、処遇改善加算を取得することになり、キャリアパスを作成しました。その際に改めて就業規則を見直したところ、給与の部分に詳細が明記されていなかったり、キャリアパスの内容も不十分だったり、いくつか課題がありました。

また、介護職に従事する人材が少ないという課題もあり、設立当初も人材確保に苦労した経緯があります。従業員本人の希望により、正社員に移行する予定がありますが、人材の資質なども見ながら段階的に移行する制度も必要です。労働条件、社内規則、従業員の処遇などの課題を解決し、明確な就業規則を整備したいです。



取り組み

実態や法令に合わせて、就業規則、育児介護休業規程のたたき台を作成。各種手当の設定も検討する。

就業規則を作成以来、見直しを行っていなかったため内容が古く、実態と合っていない部分がありました。また、法改正や新しくできた法令をどのように反映したら良いのか分からなかったため、そのままになっていました。産休や育休などの休業制度も法改正に対応できていません。そこで、実態や法令に沿った就業規則、育児介護休業規程のたたき台を作成しました。

有資格者の定着と新たな採用につなげていきたいため、資格手当をどのように充実させていくのかを検討しました。職能手当を設けて、正社員の能力向上に応じた処遇をしていきたいので、職能手当の金額をどうするのか検討しました。



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
棚原 一喜 さん

既存の就業規則の細かい部分を改善し、会社と従業員がうまくつながっていけるベースができたと思います。今後は、従業員の努力を評価できるシステムづくりもしていきたいです。



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

法改正や現状に合わせて、就業規則を整備しました。また、育児介護休業規程も整備して、産前産後休業や育児介護休業を安心して取れるようにしました。

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。今後は、評価制度の導入も検討。

正規用就業規則を整備しました。

勤務時間について、1日の労働時間は8時間ですが、現状に合わせて8時～、8時30分～、9時～、3パターンのシフト制にしました。

各種手当を見直し、整理しました。資格手当は、看護師・介護士・介護福祉士・理学療法士の資格保持者に対して支給。それ以外の資格については、その都度検討して追加することになりました。職能手当は、正社員としての職務を遂行する従業員を対象に支給することを明記しました。

処遇改善加算は、特別手当として毎月の手当で支給し、一部は5月と12月の賞与として支給することを明記しました。今後、従業員評価システムを導入して特別支給を検討しています。それぞれの実績などに合わせて評価・加算できれば、従業員のやる気につながるのではと思っています。

利用者の送迎には特に気を付けてほしいので、送迎時の心得の条文を追加しました。

服務規定に、会社支給のユニホームを着用することを明記しました。



つかやま

株式会社 津嘉山自動車学校

【所在地】南風原町

【職種】その他のサービス業

【事業内容】自動車学校

【従業員数】40人（うち非正規23人）



INTERVIEW

課題

既存の就業規則や育児介護休業規程の内容が古いため、見直しが必要。また、従業員の定着率を上げたい。

既存の就業規則は5～6年前に改定したもので、内容が古いため法改正に対応できておらず、また実態ともかけ離れた部分がありました。この機会にきちんと見直し、実態や法令に沿った内容に整備したいです。

また、非正規雇用で採用した後の定着率が思わしくなく、正社員転換制度による正社員への転換もあまりうまく活用できていません。

ここ数年は、育児休業や介護休業を取得したいという従業員からの要望が増えているのですが、既存の育児介護休業規程を見直してみると、こちらも内容が古い

ため、見直しが必要です。

取り組み

実態や要望を反映し、法改正に対応したたたき台を作成し、内容を精査。

社労士と共に既存の就業規則を一つ一つ見直し、法令にそぐわない部分や実態と合っていない部分を細かく確認しました。

福利厚生制度について、既存の就業規則に規定されている内容を変更した方が良いのか、検討しました。

管理職任期および定年制について、実態にそぐわなくなっている

ので、見直し、または廃止を検討しました。

勤務時間、休暇、各種手当など、実態にも合わせながら、運用しやすい内容にできるよう検討しました。

現状を踏まえ、就業規則のたたき台を社労士に作成してもらい、変更・追加がないか確認して

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

取締役専務
長山 太 さん
取締役常務 経理担当
高良 肇 さん

ここ数年で、就業規則を確認する機会が増えてきたのですが、毎年全体を見直すことが大切だと実感しました。今後も、見直しが必要な規程の整備に取り組んでいきたいです。

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

法改正や現状に合わせて、正社員・非正規社員就業規則を整備し、育児介護休業規程を改定。今後、正社員への転換が促進され、安心して長く働ける会社になることを期待しています。

結果

実態や法令に合わせて就業規則、育児介護休業規程、正社員転換制度を整備し、分かりやすい文章に改定。

法令や実態に合わせて、正規用就業規則を整備しました。
労働時間について、繁忙期と閑散期は明確になっているので、これまで通り1年変形労働時間制を継続。フルタイムは問題ないのですが、パートタイムなど雇用形態によっては1年変形労働時間制がなじまない従業員もいるため、その場合は通常の1日8時間、週40時間を適用しました。

休暇の申請や、欠勤・遅刻・早退・外出する際の連絡先が規則上はバラバラになっていた

ので、実態に合わせて管理者（不在の時は副管理者）に統一しました。

休職の規定について、現行では「業務外により傷病の欠勤が引き続き1か月を超え」となっており、欠勤を経ないと休職に入れないようになって

いました。社労士のアドバイスを受け、必要に応じて休職に入れるよう改定しました。

賃金規定の各種手当に、従業員の能力を評価するものを入れたかった

ので、習熟手当を追加しました。年に4回評価する期間を設けて、その都度評価をして習熟手当の金額を

変動し、反映する予定です。

乗車手当・二輪等手当・食事手当は、出勤日数に応じて



BSB株式会社

【所在地】宮古島市

【職種】その他のサービス業

【事業内容】宿泊施設清掃業

【従業員数】46人（うち非正規20人）



INTERVIEW

課題

設立したばかりなので、きちんとした就業規則を整備し、外国人労働者に対する最適なルールを設定したい。

2022年の設立時に作成した就業規則があります。テンプレートを基に自作して労働基準監督署に提出したのですが、修正しないといけない点をいくつも指摘され、自分たちで整備することは難しいと分かりました。そこで、専門家のアドバイスを受けながらきちんと整備したいと思い、この事業に参加しました。

また、従業員には外国人労働者がいて、宗教上の理由や文化の違いなどで困っていることも多く、どのように対応するのが最善なのか悩んでいます。

さまざまなルール設定が難しいため、専門家のアドバイスを受けながら、実態に沿って整備していきたいです。

取り組み

仕事内容を踏まえて労働時間を設定。細かくルールを設定し、宗教に関する行動にも対応できるよう検討。

就業規則のたたき台を作成しました。

ホテルの清掃やベッドメイキングの仕事なので、チェックアウトからチェックインまでのわずかな時間に全ての客室を整えなくてはなりません。特に11時～15時はとても忙しい時間帯で、この間は休憩時間を少ししか取ることができません。仕事内容を踏まえて労働時間を決め、休日などを設定することにしました。

外国人労働者は宗教上の理由で、対応に困ることがあります。特に断食の時期などは、水さえも飲んではいけない日があり、仕事中の健康状態が心配です。信仰に関することなので深く踏み込めない部分もありますが、細かくルール設定することで、対応できるよう検討しました。



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

セクションチーフ
門田 大輔 さん

日本人はもちろん、文化が異なる外国人従業員に説明する時、きちんとしたルールを提示できると安心感があります。人材確保が厳しい中、ルールを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

会社の現状や法改正に合わせて、就業規則、育児介護休業規程を整備しました。課題であった労働時間や休憩、休日および有給休暇の取得基準を明確にすることができました。

結果

正規・非正規の就業規則、育児介護休業規程を整備。
正社員転換制度を導入し、安定した雇用につなげていく。

実態や法令に合わせて、正規用就業規則を整備しました。
労働時間は、1日6時間、1週36時間とし、休日は原則として週1回に設定しました。1日の労働時間が6時間なので、原則として休憩時間はなし。ただし残業しなければならない時は、45分の休憩を挟んでから行うことにしました。

退職時は、寮のカギ、宿泊スケジュールなどのURL・ID・パスを返却することを明記しました。

パワハラ・セクハラ・マタハラなど、ハラスメントの禁止規定を明記し、人事担当責任者を相談窓口担当者に任命しました。

チーフ手当・マネージャー手当は、役職手当の中に入れました。役職手当の中に、ディレクター・スーパーバイザー・ゼネラルマネージャー・マネージャーを追加しました。これは、仕事のクオリティーが高い従業員には役職を与えて手当を支給し、能力がある人はキャリアアップできるよう新たに設置したものです。

従業員の定年は65歳とし、再雇用を75歳までとしました。
正規用就業規則を基に、非正規用就業規則を整備しま



沖縄総合管財 株式会社

【所在地】宜野湾市

【職種】その他のサービス業

【事業内容】常駐警備業務

【従業員数】55人（うち非正規52人）



INTERVIEW

課題

複数ある就業規則のどれが最新データか分からず、内容も古い。管理職も共に、整備に取り組みたい。

時間外労働の割増賃金や退職時の年休買取などは、就業規則に沿って決めなければいけないと理解していましたが、既存の就業規則を作成した際の従業員が退職しているため、複数ある就業規則のデータのうち、どれを基にしたらいいのか、どれが正しいものなのかが分からず、困っていました。労働基準監督署に提出した就業規則がどれなのかも確認が取れず、また内容も古くなっていたので、現状の労働基準に沿った新しい就業規則に作り直したいと思いました。

労働環境の整備は管理職にとって大変重要な項目なので、役員職も共に、社労士と一緒に取り組んでいきたいです。

取り組み

既存の就業規則を現行法や実態と照らし合わせながら修正。疑問点は細かく質問し、理解を深めていく。

現在参考にしていて最新のデータだと思われる就業規則を基に、現行法と照らし合わせながら内容を精査して行きました。既存の就業規則は、正規用・非正規用の2種類があったので、まずは正規用の就業規則の内容を読み合わせし、実態に合っているか、法令に沿った内容になっているかを確認し、法改正があった部分などを修正して行きました。

全5回、社労士と面談を行いました。総務担当者だけでなく管理職も同席して一緒に取り組み、疑問点や分からないことは細かく質問をして、就業規則の内容の理解を深めて行きました。



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

仲本 洋子 さん
バレット すずほ さん

疑問点などをその都度社労士に質問しながら整備できたので、とても勉強になりました。法令や実態に合った就業規則などをきちんと整備できたので、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

法改正や現状に合わせて就業規則を整備。非正規社員の就業規則を整備し、正社員転換制度を導入。また、育児介護休業規程を整備し、従業員のニーズに対応できるようにしました。

結果

正規・非正規の就業規則、育児介護休業規程を整備。実態に合わせて、具体的な内容を盛り込むことができた。

法改正や実態に合わせて、正規用の就業規則を追加・修正して行きました。各種手当を見直し、実態に合わせて修正しました。60時間を超える時間外労働の割増率を修正しました。今回良い機会なので、定年退職を現行の60歳から65歳に引き上げました。給料の支給日を変更予定しているため、それに合わせて修正しました。入社時・退社時の手続きの期限について、実態に合わせて明文化しました。警備業務という職種柄、急な休みや遅刻などの対応が難しいため、欠勤連絡・年次有給休暇の取得連絡は、余裕を持って対処できるように期限を長めに設定し、明文化しました。職種柄、ストレスチェックは重要で、これまでも実施していたので、項目を追加しました。個人情報の取り扱い、パワハラに関する項目を追加しました。警備業法第14条「警備員の制限」の内容を反映させました。現場によって勤務時間などもバラバラなので、さまざまなケースに対応できるよう、服務規律や勤務時間など、より具体的な表現を追加しました。

新しい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。現行の就業規則では正規と非正規の境界

が曖昧でしたが、しっかり区別化して作成したので、双方の運用がより円滑になると思います。現在の非正規従業員は有期雇用のため、第二種計画認定・変更申請書について疑問点などを質問し、説明を受けました。有期雇用から無期雇用への転換は、今後検討して行きたいと思っています。

育児介護休業規程を整備しました。これまでは、育休取得を希望する従業員がいた際にその都度対応していましたが、育児休業制度の周知と休業の取得意向の確認を個別に行うことが義務になったと知り、必要な項目は法令に沿って追加・修正しました。育児介護休業の取得方法や各種給付金、社会保険料免除などの手続きについて、社労士に説明してもらいました。

分からないことを社労士に質問し、専門家のアドバイスを受けながら整備できたので勉強になり、とても良い事業だと思っています。今回基本的なルール作りができたので、細かい修正や整備すべき規定などにも今後取り組んでいければと思っています。



一般社団法人 なかよし会

【所在地】南城市
【職種】医療・福祉
【事業内容】放課後健全育成事業（学童保育）
【従業員数】8人（うち非正規5人）



INTERVIEW

課題

就業規則の内容が古い
ため、専門家のアドバイスを
受けながら、実態や法令に
合わせてきちんと整備したい。

約10年前に、他の事業所の就業規則を参考に自作した就業規則がありました。学童に必要な内容は網羅していると思いますが、作成以来見直しをしていなかった

ので、内容が古くなっているため、職員にきちんと説明できない可能性があり不安でした。

また、非正規職員の更新規定や正職員への転換について明記されていないため、更新や転換を希望する職員にきちんと説明できる就業規則を整えたいです。正規と非正規の給与の区別や計算方法をしっかり明記したいです。

専門家のアドバイスを受けながら正しい就業規則を整備することで、職員も運営側も満足できる組織に向上させたいです。

取り組み

実態や要望を踏まえて、法改正にも対応した就業規則と育
児介護休業規程のたたき台
を作成する。

学童保育所は、曜日によって1日の所定労働時間が異なるため、法定労働時間に対応した規定を整備したいと思っていました。そこで、1か月変形労働時間制の導入を検討しました。

65歳以上の職員も多いため、定年規定の見直しをしたいと思います。

女性職員が多いため、安心して結婚・出産・育児などを行えるよう、育児介護休業規程を整備したいと思っていました。

これらの要望や実態を踏まえ、既存の就業規則と見比べながら、法改正にも対応した就業規則、育児介護休業規程のたたき台を社労士に作成してもらいました。

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

主任
島仲 則子 さん

既存の就業規則は内容が薄く古かったので、不安がありました。専門家と共に、法令や実態に沿った内容に整備でき、運営側も職員も安心して気持ちよく働いていけると思います。

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

現状や法改正に合わせて就業規則を整備しました。勤務時間、休日などのルールを明確にし、正職員転換制度も導入。職員が安心して長く働ける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、育児介護休業規程を整備。
正職員転換制度、無期雇用転換制度も導入。

実態や法令に合わせて、正規用就業規則を整備しました。

曜日によって異なる所定労働時間に対応できるよう、1か月変形労働時間制を導入しました。当事業所は、特例対象事業場に該当しているため、正職員の勤務時間は、変形期間を平均して週44時間以内の労働時間とする規定に変更しました。

認定資格を持っている職員が産休に入っていて資格保持者が少ないため、特に夏休みや冬休みなどの長期休暇は人材が不足しています。また、パート職員の時給を抑えるためにも、学校が休みで朝から開所している日は、次年度より閉所時間を30分早めることにしました。

台風時の出退勤については、学校に準じて決定するため、実態に合わせて追記しました。

放課後児童支援員キャリアアップ処遇改善事業からの給付金で支給するキャリアアップ手当は、支給対象者・支給基準・支給額を明確にし、研修を受けた職員に対し、経験年数の区分に応じて支給額が異なるように明記しました。処遇改善臨時特例手当を新しく支給することになったため、追記しました。

定年を65歳までとし、70歳までを嘱託として継続雇用できる規定を設けました。

正規用就業規則を基に、非正規用就業規則を整備。

無期雇用の非正規職員は、正職員と同様に65歳定年とし、70歳まで継続雇用できるように決めました。有期雇用の非正規職員は、65歳以降の契約は原則として行わないことを決めました。

非正規職員の健康診断について定め、要件を満たす場合は正職員と同様に定期健康診断を受診させる必要があることの説明を受けました。

パート職員は週4日勤務のため、有給休暇は必要ないと言う方も多いのですが、きちんと付与できるよう、有給休暇の比例付与について明記しました。

本人が希望し、一定の要件を満たせば、非正規から正規に、有期雇用から無期雇用へ転換できるよう、正職員転換制度と無期職員転換制度を整備しました。

就業規則に合わせて雇用契約書の内容を精査し、必要な箇所を変更・追加しました。学童保育所は2か所あり、日曜日は休み、土曜日は隔週交代で休んでいます。職員が休んだ時など応援で行き来することもあるため、就業場所として2か所を明記しました。

これまで、育児休業を活用した前例はありましたが、きちんと制度化していなかったため、育児介護休業規程を整備しました。該当する職員がいるので、活用する予定です。

既存の就業規則は内容が薄く、従業員も不安に思っていたのではと感じています。今回、専門家のアドバイスを受けながらきちんと整備でき、安心しました。運営規程の内容も古くなっているため、今後見直ししたいと思います。

なごみ

一般社団法人 和

【所在地】南城市

【職種】医療・福祉

【事業内容】放課後健全育成事業

【従業員数】16人（うち非正規4人）



INTERVIEW

課題

同業種のモデル就業規則を参考に自作した就業規則の内容が古く、法令や実態に合わせて整備したい。

既存の就業規則は、ネットで調べたり、同業種のモデル就業規則を基に自分たちで作成したものです。作成以降は就業規則を見直すことはなく、法改正などに対応できていませんでしたが、従業員とは雇用契約書を毎年更新していたので、特に問題はありませんでした。これまでは、安全に気を付けながら子どもたちが楽しんで過ごせることに注力していましたが、この機会に就業規則を法令や実態に合わせて整備したいと思いました。



取り組み

既存の就業規則とモデル就業規則を見比べながら、実態や法改正に合わせて追加・変更を行う。

既存の就業規則とモデル就業規則を細かく見比べながら、実態や法改正に合わせて修正していききました。正社員や常勤、パートなど、従業員の種類ごとの勤務時間や給与の違い、各種手当、産休・育休など、社労士にアドバイスをもらいながら、一つ一つ内容を確認し、実態と照らし合わせて追加・変更していききました。産休・育休はこれまで利用した従業員もいたので、法改正があった部分など修正が必要な箇所がないかを確認しました。全体的に大きな問題はなかったですが、法改正の部分を追加しながら整合性を見直し、当施設に必要な条文は全て削除しました。



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
運営
宮平 立美 さん

専門家と共に、適正なルールづくりができて良かったです。子どもたちの安心安全を確保しながら、従業員がより働きやすい職場づくりを今後も続けていきたいです



アドバイした
専門家の声
社会保険労務士
宇野 一博 さん

設立時に作成した就業規則が実態とかけ離れているため、全般的な見直しを行いました。各条文の意味や制度を理解していただきながら、新年度から使用できるよう作成を行いました。



結果

正規・非正規の就業規則を整備し、賃金規定や各種手当の整理、育児介護休業規程などを盛り込む。

社労士と共に、就業規則の条文を一つ一つ読み合わせしながら、法令に即しているか、現状に合っているかを確認し、変更・追加・削除していききました。正社員・常勤・パートなど、従業員の勤務形態や評価制度を確認し、正規用・非正規用の就業規則を作成しました。試用期間については、一般的な3か月ではなく2か月に決定し、明記しました。賃金規定が現状に合っているか確認と見直しを行いました。処遇手当の内容を確認し、条文を追加しました。各種手当について確認し、精勤手当と家族手当は削除し、職能手当と説明文を追加、資格手当の金額を追加しました。育児介護休業規程の内容を確認し、法改正や現状と照らし合わせ、就業規則の中に追加しました。短時間労働者の有給休暇の取り扱いについて、社労士から資料を提示しながら説明を受けました。非正規の従業員からの有休取得希望はこれまであまり多くなかったのですが、正規・非正規に分けて有休取得についての条文を就業規則の中に明記しました。



惣慶区子ども園

【所在地】宜野座村

【職種】医療・福祉

【事業内容】放課後児童健全育成事業（学童保育）

【従業員数】11人（うち非正規11人）



INTERVIEW

課題

同じ業種のモデル就業規則を基に作成した既存の就業規則が古く、法令や現状に合っているか不安がある。

既存の就業規則は、NPO法人沖縄県学童・保育支援センターからいただいた資料を基に作成したものです。けれども就業規則について知識がないため、現在の法令や実態に合っているのか不安があります。また、従業員によって就労時間や就労日数が不規則なため、年休計算が複雑で、算出方法が正しいのか不安に思っていました。

支援センターから、既存の就業規則は内容が少ないと指導を受けたことをきっかけに、就業規則や雇用契約書などを見直すことにしました。

この事業では専門家に直接アドバイスをいただけるので、こちらも学びながら内容を理解し、きちんと見直しできればと思って参加しました。



取り組み

社労士と共に、既存の就業規則、賃金規定、育児介護休業規程を確認し、現状や法令に合わせて修正・変更。

社労士と共に、まずは既存の就業規則を確認し、現状や法令との相違点がないか確認しました。モデル就業規則、賃金規定、育児介護休業規程、労働条件通知書（雇用契約書）、労使協定書（36協定）などに関わるさまざまな参考資料を提供してもらい、既存の就業規則を修正・変更すべき箇所を一つ一つ確認していきました。勤務時間が異なる常勤と非常勤・業務員については、就業規則を分けることにしました。

専門用語が多く、言葉の意味が分からない用語もたくさんあったので、各条文の意味や効果、運用方法などについて社労士に質問しながら細かな説明を受け、内容を理解しながら修正しました。



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

主任
新里 めぐみ さん

専門家からアドバイスを受けながら整備できたので、とても心強かったです。労使関連を全て網羅できたことで、より働きやすい職場環境にできるのではと期待しています。



アドバイした
専門家の声

社会保険労務士
宇野 一博 さん

設立初期の就業規則を使用しているため、現状の実態と整合性が取れなくなっていました。そこで、実際の運営と法令とを突き合わせながら、就業規則を整備しました。

結果

常勤・非常勤の就業規則、賃金規定、育児介護休業規程、雇用契約書、36協定、マイカー通勤規定を整備

当施設の従業員の種類について社労士に説明し、常勤用と非常勤・業務員用に分け、法令と実態に合わせた就業規則を二つ作成しました。社労士からアドバイスを受け、秘密保持に関する内容も追加しました。条文がこれまでの3倍近くの量になり、どちらも充実した内容に改定することができました。役場からは特に常勤を配備してほしいという要望があり、従業員からの希望に応じて非常勤から常勤に変わったケースもあります。今回二つに分けて整備したことで、常勤・非常勤どちらもきちんとした働き方を意識できるようになるのではという期待があります。

育児介護休業規程はありましたが、内容が薄い簡単なものでした。これまで活用したことがなかったため困ったことはありませんでしたが、法改正された内容を確認しながら、きちんと整備することができました。

従業員を雇用する際、これまでは、労働時間や休みを書いた簡単な文書を取り交わしていました。法定時間外労働はほとんどないので、書く必要がないと思っていましたが、法定時間外労働がなくても必ず入れる必要があり、きちんとし

た労働条件通知書（雇用契約書）を交わすよう社労士にアドバイを受けたので、今後に備えて修正・整備しました。年休の付与については、人によって1日6時間や4時間などバラバラな変則勤務のため、年間の平均を出して、それぞれの勤務時間に合わせて年休の計算をしました。

従業員は車通勤が多いですが、近距離で問題もなかったもので、これまで特に危機感を抱いていませんでしたが、社労士にアドバイを受け、マイカー通勤規定を整備しました。

社労士と一緒に、何が不足しているのか、どこを修正したら良いのかを一つ一つ確認し、労使関連書類を全て整備することができ、36協定も作成しました。今までは何となく分かったつもりでいた内容を丁寧に説明してもらったので、きちんと理解ができ、とても勉強になりました。モデル就業規則などを見ても、自分たちはどうなのか、この内容が当てはまるのか、実態に合っているのかを自分たちでは判断できなかったため、今回は専門家が的確なアドバイスをもらえてとても助かりました。





ゆめぶき

株式会社 YUME-BUKI

【所在地】読谷村

【職種】飲食サービス業

【事業内容】コーヒーと軽食の販売および焙煎豆の卸業務

【従業員数】10人（うち非正規1人）



INTERVIEW

課題

法人化したばかりで、就業規則など必要な規則が整っていない。補助金を活用して給与をアップさせたい。

2022年に法人化したばかりで、就業規則や36協定など必要な規則が何もない状態です。アルバイトの中に正社員希望の従業員がいますが、制度が整っていないため、まだ受け入れができていません。

有給休暇の取得基準を明確化し、従業員が有休を取りやすくしたいです。

補助金や助成金などを活用しながら、従業員の給与をアップさせたいです。

働き方のニーズが多様化しているため、就業規則や正社員転換制度など必要な規則を整備して、職場環境を整えていきたいです。

取り組み

モデル就業規則を基に、当社の働き方に合った内容に調整していく。1か月変形労働時間制の採用を検討。

初めは、当社ならではの独自のルールを作りたいと思っていました。しかし、法人化したばかりでもあり、これまでの他社のさまざまな事例やトラブル事例を考えると、まずは基本的なたたき台を基にした方が良くと社労士にアドバイスをもらいました。そこで、モデル就業規則を基にし、当社の働き方に合った内容に調整していきました。

従業員のニーズに対応するには、1か月変形労働時間制を採用するか、通常の1日8時間、週40時間にした方が良いのか検討しました。

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
五十嵐 悠樹 さん

法人化に伴ってきちんとしたルール作りができ、従業員を正社員に転換できました。今後は助成金などを活用して給与アップを目指し、長期雇用の安定を図っていきたいです。



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、勤務時間や休日、賃金などを明確にしました。また、非正規社員就業規則も作成し、正社員転換制度も導入しました。多様化する働き方のニーズに対応できました。

結果

正規・非正規の就業規則、育児介護休業規程を整備。
正社員転換制度を活用し、非正規から正規に変更した。

モデル就業規則を基に、正規用就業規則を整備しました。
1か月変形労働時間制を試してみたい気持ちはありましたが、当社では前例がなく、就業規則に則って働くことも初めてなので、まずは会社として基本的な形をしっかり作り、今後必要に応じて改善していくことに決めました。そこで、労働時間は管理のしやすさも考えて、1日8時間、週40時間を採用。実態に合わせて、始業時間を7時30分と8時30分の2パターン作り、シフト制にしました。

これまで有給休暇について明確なルールがなく、希望に応じてできる範囲で対処してきた感じです。特にコロナ禍においては、有給休暇として休みを与えていました。今回は、就業規則の中にきちんと有給休暇についての条文を入れ、年5日取得義務に対応できるよう、会社の時季指定を明記しました。

資格手当に関しては、必要に応じてその都度検討し、追加することにしました。通勤手当は、昨今の物価高の影響を鑑みて検討し、金額を設定しました。

正規用就業規則を基に、非正規用就業規則を整備しま

した。一定の要件を満たし、本人が希望すれば正社員として採用できるよう、正社員転換制度を導入しました。

育児介護休業規程を整備しました。ちょうど出産予定の従業員がいたため、特に産前産後休業や育児休業について、社労士に詳しく説明してもらいました。タイミングよく休業制度を活用できて良かったです。

今後の事業拡大などを踏まえて法人化し、従業員の給与アップを目的に、就業規則などの整備に取り組みました。また、非正規を希望する従業員以外は全て正社員に転換しました。対象になる従業員は全て社会保険に加入したのですが、保険料などで引かれる金額が多く、会社側も従業員も手取り額がかなり下がったと感じています。法人化して本当に良かったのか、非正規のままでいた方が従業員にとってメリットが大きかったのではないかとこの気持ちもあります。今後は補助金や助成金などを積極的に活用して給与アップに取り組み、就業規則を作って良かった、職場環境を整えて良かったと会社も従業員も思えるようにしていきたいです。



株式会社 hull house

はる はうす

【所在地】八重瀬町

【職種】医療・福祉

【事業内容】就労継続支援A型事業

【従業員数】26人（うち非正規21人）



INTERVIEW

課題

年度ごとに給与の見直しを行っているが、きちんとした評価基準がないため、人事評価制度を整えたい。

所長が以前勤めていた事業所では、人事評価制度があり、きちんとした仕組みの中で評価される制度がありました。当事業所は2013年に設立し、昨年10年を迎えましたが、そのような評価制度がありません。

年度ごとに給与の見直しを行っていますが、きちんとした評価基準がなく、適切な評価ができていません。そのため、従業員が目標を持ちにくく、就業意欲につながっていないのではと感じていました。評価する側は、主観を交えずに公平に判断しているつもりですが、評価を受ける側にとっても、きちんとした評価制度を整備した方が働きやすいと思い、専門家に相談したいと考えていました。適正な評価ができ、目標を持てる人事評価制度を構築したいです。

取り組み

厚生労働省の資料やモデル人事考課表を基に社労士から説明を受け、人事評価制度の理解を深めていく。

人事考課表の内容を社労士に説明してもらいながら、評価制度と連動した賃金表を作成していききました。その際、年齢給・勤続給・職能給の概要も説明してもらいました。

モデル人事考課表を活用し、成績考課・情意考課・能力考課の内容と、ウエイトバランスなどを説明してもらい、評価の概要の理解を深めていききました。

評価をするためには、一次評価者や二次評価者などが分かる組織図が必要と社労士からアドバイスを受けたので、自社の組織図を作成しました。

厚生労働省の職業能力シートを参考に、どのような評価項目があるのかを確認し、自社に合った内容を検討しました。

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

所長
久手堅 憲太 さん

業務内容を整理し、基本的な業務内容・レベルを落とし込んだ考課表を作成できました。会社が求める人物像が明確になり、従業員にも伝わ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
水澤 孝一 さん

就労支援型事業所として、障がいのある方々の働きたいという喜びをかなえるためにも、支援する従業員がやりがいを持って働けるような評価制度の導入に取り組みました。

結果

成績考課・情意考課・能力考課の3つに分け、会社が求める基本的なレベルを明確にした人事考課表を作成。

他の事業所のモデル考課表や厚生労働省の資料を基に、社労士のアドバイスを受けながら、自分たちの職種に合った形を作っていました。

項目は成績考課・情意考課・能力考課の3項目にし、評価の段階は4段階に設定しました。

まずは、初級の内容を決めました。働く上で最低限クリアしてほしい基本的な内容です。当事業所は、弁当の製造販売や野菜の生産販売、野菜の袋詰め作業や弁当箱の袋詰め作業、カフェ運営など、業務内容が異なるため、A型とB型の2つに分けて項目を決めていききました。

最初のたたき台は、あまりにも細かくたくさん作りすぎてしまいました。内容を詰めていく中で、実際の業務の中でここまで必要なことなのか、そこまで評価する必要があるのかなどを見直し、従業員の意見も取り入れながら変更・追加していききました。

業務内容を見直したことで、日ごろの業務の中で本来はきちんと確認しなければならないことが見えてきたり、これまでで少しおろそかにしていた部分を改めて確認することができ

ました。特にB型は利用者の方の送迎業務があるため、交通安全の厳守はもちろんですが、送迎の際に快適に過ごせることも大切だと再確認できました。

まずはメインの福祉業務で運用しながら、内容を精査したり、中級・上級の項目を増やしたりして、より充実させていく予定です。その後、飲食部門を再考していきます。

一次評価はサービス管理責任者とベテラン従業員の2人で、二次評価を所長が行う予定です。自己評価も行い、面談などですり合わせすることを検討しています。

初級の評価項目は基本的な部分を中心にして、特に難しい内容は入っていないので、会社が求めている業務内容・レベルが伝わりやすくなるかなと思っています。

今回、組織図を作成したことで、社内の体制を整理できたことも良かったです。これまでは所長の下に正社員が横並びでいて、その下にパート従業員がいるだけでした。今後はもう少しちゃんと体制を整えて、それぞれの役割や責任を明確化できれば、さまざまな業務や作業がスムーズにいくのではと感じました。



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)
- 休業休暇制度の整備・利用促進

- 就業規則の整備
(新規作成)
- 給与形態の改善・整備

- 勤務時間の見直し
- 他 その他

米元建設工業 株式会社



取り組みをした年：2021年度
所在地：那覇市
職 種：建設業
企業担当者名：新井 美幸さん

整備した賃金テーブルを中途採用で活用。
今後は、部署や職種による違いも反映し、活用したい。

派遣時の取り組み

既存の賃金規定が現状に合っていないため、賃金テーブルを整備する必要性がありました。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よくありませんでした。そこで、社労士のアドバイスを受けながら、賃金テーブルの事例を参考に土台作りをしました。それまではたたき台になるものがなかったためイメージが湧かず、何から手を付けていいのかわかりませんでしたが、取り組みを進めたことで基本のルールづくりができました。

その後の効果

特に必要性を感じていた中途採用の際に、整備した賃金テーブルを提示し、活用しています。賃金テーブルがあることで、分かりやすくなっていると思います。今後は、在職社員の水準や昇給などに合わせて活用していきたいのですが、部署や職種によって求められる能力や評価内容が変わるため、各部門長や役員などに内容を確認してもらい、修正・追加などの微調整が必要です。現在は、現場が多忙のため手が回っていないのですが、長い目で取り組んでいきたいと思っています。



かねしま歯科クリニック



取り組みをした年：2022年度
所在地：那覇市
職 種：医療・福祉
企業担当者名：兼島 則人さん

整備した就業規則などを従業員とのコミュニケーションツールや求職者へのアピールに活用。

派遣時の取り組み

既存の就業規則は内容が古かったため、法改正に沿って見直しました。会社のルールを明確にして雇用制度を見直し、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ました。法令や実態に合わせて賃金や昇給、就労時間、各種手当などを整理し、正規・非正規の就業規則を整備。正社員転換制度も整えました。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、育児介護休業規程を整備。会社が目指す方向を盛り込んだルール作りができました。

その後の効果

整備した就業規則を従業員とのコミュニケーションツールとして活用しているほか、新規雇用など求職者に対してもアピールできることがメリットだと感じています。特定求職者開発助成金を活用して、新規採用もできました。産休や育休を活用した従業員がいたので、育児介護休業規程を整備できたことは良かったと思います。産休後に復帰もできました。今後は法改正に合わせてその都度見直しをしながら、ルールに則って、ホワイト経営を続けていきたいです。



労働環境課題改善セミナー

テーマA

自分で作れる！法令に沿った正しい就業規則

厚生労働省の支援ツールを活用した就業規則の作成法

令和5年10月26日（木）沖縄県立博物館美術館 博物館講座室（南部）
令和5年10月27日（金）石垣青少年の家 第一研修室（八重山）



就業規則は法令に沿って見直していますか？本セミナーの前半では就業規則の基本と2024年の改正法を解説、そして後半では厚生労働省の支援ツールを使った就業規則の作成方法を分かりやすく解説しました。PCを持参してその場で就業規則の作成もできました。

テーマB

労働条件は曖昧になっていませんか？

令和6年労働条件明示のルール改正のポイント

令和5年10月27日（水）
沖縄県総合福祉センター 501教室（南部）



令和6年4月から労働条件明示のルールが変わります。

就業場所・業務の変更の範囲や更新上限、また無期転換申込機会と転換後の労働条件、これらの明示事項についての注意点、具体的な対応方法などを分かりやすく解説しました。

また良い労働条件とは何か、事例交えて人材確保や定着のための労働条件を紹介しました。

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C

職場におけるパワーハラスメント対策

ハラスメント相談窓口担当者の役割と対応方法

令和5年9月28日（木）
沖縄県立博物館美術館 博物館講座室（南部）
令和5年10月24日（木）うるマルシェ 会議室1（中部）



令和4年4月にパワハラ防止法が施行されました。

今回のセミナーでは、社内にハラスメント相談窓口を設置する方法、相談窓口担当者の役割、相談担当者の選定方法、相談担当者の心構え、事実関係の確認・調査の仕方等について、ワークを取り入れながら分かりやすく解説しました。

非正規労働者の採用スキルアップ研修会

講師：ファンシップ株式会社
代表取締役 小宮仁至（採用コンサルタント）

対象：令和5年度の専門家派遣に申し込みした企業

会場：沖縄県立博物館・美術館 美術館講座室



内容：慢性化する人材不足で県内企業は採用活動に多くの悩みを抱えている現状があるため、当事業では専門家派遣に参加し処遇改善に取り組んだ企業を対象に、採用に資する研修会を開催しました。
企業が自社の強みを分析してしっかり理解し、欲しい人材へ魅力を明確に伝える方法や企業それぞれにあった求人媒体の選び方などの採用スキルや活動方法を分かりやすく解説しました。

本事業を振り返って

【事業を運営してみて】

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他、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、2024年6月からの労働条件明示のルール改正のポイントについて、明示事項の注意点や具体的な対応方法などを分かりやすく解説しました。

セミナーの参加企業は、「雇用契約書など、基本的な事項を確認したい」「雇用制度や評価を他社よりもっと充実させ、在職者や求職者にアピールしたい」「人材不足のため、安定雇用が最大の課題」など、処遇改善に関する現在の悩みがありました。セミナー受講後は、「他社の事例が参考になった」「パワハラについて理解が深まり、相談窓口としての対応方法を学べて良かった」「労働条件の明示や無期転換ルールの概要などが参考になった」などの声があり、充実したセミナーを開催することができました。

【見えてきた実情】

働き方改革や法改正に伴い、就業規則を作成するだけでなく、法令や実態に合わせて定期的に見直しすることの重要性・緊急性を各企業が実感していると感じています。また、従業員のモチベーションアップや安定雇用につなげるためにも、公平性を保った適正な人事評価制度の整備に取り組む企業が増えてきています。

このようなルールづくり、仕組みづくりには専門的な知識やアドバイスが重要で、本事業において、社会保険労務士と共に処遇改善に取り組んだことは、大きな助けになったようです。

【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・非正規から正規雇用への転換、有給休暇や育児休業・介護休業などを取得しやすい仕組みづくり、公平性を保った人事評価制度など、各企業が専門家と共に働き方改革に取り組みました。

参加した企業からは、「法改正にどのように対応したらよいか分からず、そのままになっていた就業規則を整備できた」「さまざまな働き方のニーズに対応できるルールづくりができた」「人事評価の基本的なことを学ぶことができ、評価者の意識改革・育成ができた」などの感想がありました。

本冊子の取り組み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、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っています。

令和5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