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

沖縄県

令和6年度非正規労働者処遇改善事業

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

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

❶ 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、企業と一緒になって、働きやすい環境づくりをお手伝いします。

専門家派遣では、各企業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。

派遣応募 → 派遣企業選定 → 派遣先企業決定 → 専門家派遣開始 → 専門家派遣終了（目標達成）

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。

❷ 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。

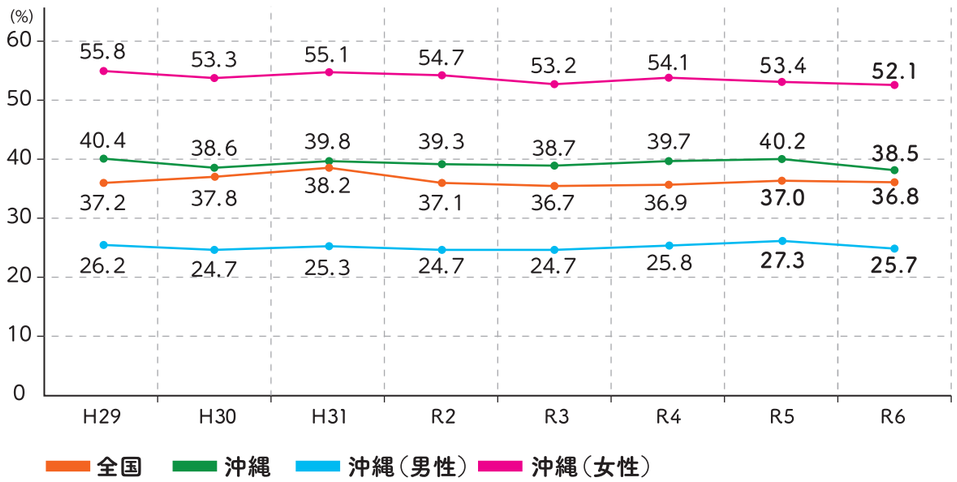
セミナー参加者応募 → セミナー申し込み → セミナー受講

沖縄県における非正規雇用の現状

❶ 非正規の職員・従業員、男女別の割合の推移

沖縄県（令和6年平均）の非正規の職員の割合は38.5％となっており、全国平均より1.7ポイント高くなっております。

また、男女別にみると、女性の非正規率が52.1％と高くなっております。



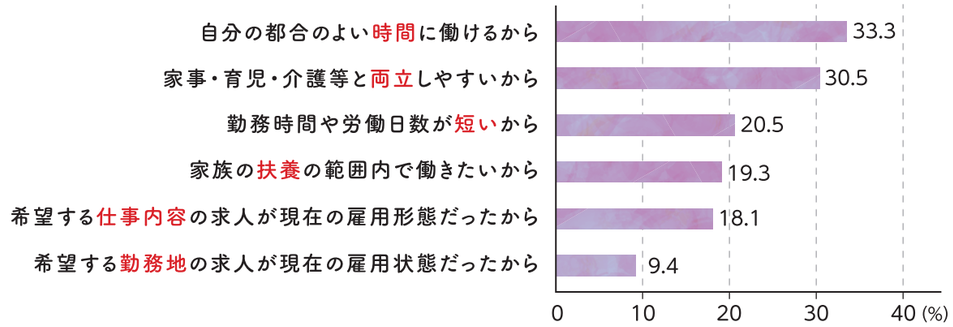
資料出所「総務省労働力調査（年平均）」

【雇用形態】

沖縄県では、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「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。

❷ 非正規社員である理由

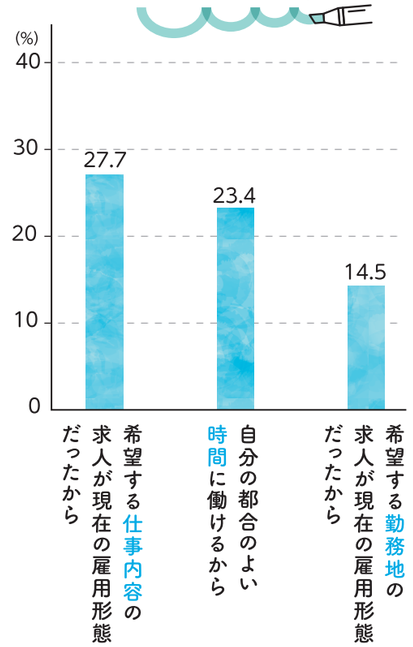
「自分の都合のよい時間に働けるから」（33.3%）の割合が最も高く、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」（30.5%）、「勤務時間や労働日数が短いから」（20.5%）の順に続いています。



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」

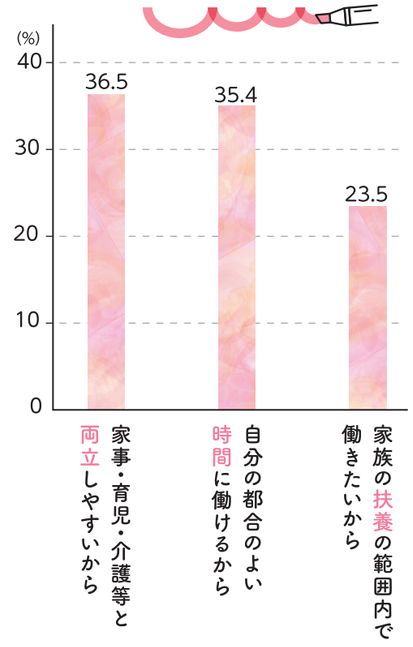
男女別では、男性で「希望する仕事内容の求人が現在の雇用形態だったから」（27.7%）や「希望する勤務地の求人が現在の雇用状態だったから」（14.5%）の割合が全体よりも高く、女性では、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」（36.5%）の割合が全体よりも高くなっています。

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
おおみや学童クラブ	非正規	古い就業規則や育児介護休業規程を見直して、正社員転換制度を導入したい。福利厚生を充実させて、定着率アップにつなげたい	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
一般社団法人沖縄こどもみらい創造支援機構	非正規	就業規則がなく、正規と同等な給与・有給になっており、不公平感がある	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	正規・非正規の違いを明確にし、実態や法令に合わせた見直しが必要	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
オリーブきん株式会社	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。人材育成を図り、安心して長く働けるように、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、正社員転換制度を導入
	正規		法令や実態とすり合わせ	就業規則、退職金規程、人事考課表を整備
宮古ビル管理株式会社	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。高齢者も多いため、みんなが働きやすい職場環境をつくりたい	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
株式会社山城石油	非正規	古い就業規則を実態や法令に合わせて整備し、非正規の就業規則も整備したい。賃金・評価制度を導入し、助成金を活用したい	正規・非正規の違いを明確にし、指導・育成の指示系統を明確にした組織図を作成。賃金・評価制度に取り組む環境を整える	正規・非正規の就業規則の見直し。キャリアマップシートを作成し、賃金・評価制度を導入
	正規			
社会福祉法人恩陽会	非正規	古い就業規則や賃金テーブルを実態や法令に合わせて見直し、処遇改善や定着率アップにつなげたい	正規・非正規の違いを明確にし、ルールや評価基準が曖昧な賃金テーブル、考課表を見直す	職種・役職ごとの業務内容や求める能力、年齢給・勤続給・職能給を見直して、キャリアマップシート、賃金テーブル、人事考課表を作成
	正規			

		課　題	取り組み	成　果
株式会社アールエーティー	非正規	法人化したばかりなので就業規則が未整備。実態を踏まえて、法令に合った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
	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
社会福祉法人みのり福祉会	非正規	法改正に合わせてその都度、就業規則を見直しているが、特に育児・介護に関して、今後の法改正にも対応し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
	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
特定非営利活動法人あごらぴあ	非正規	就業規則を実態や法令に合わせて見直し、正社員転換制度を導入したい	正規との違いを確認	正規・非正規の就業規則、給与規程、育児介護休業規程を整備。評価シート、賃金テーブルの導入を目指す
	正規	就業規則を実態や法令に合わせて見直したい	法令や実態とすり合わせ	
株式会社浜辺の茶屋	非正規	古い就業規則や正社員転換制度を実態や法令に合わせて整備し、安心して長く働ける会社にしたい	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
株式会社大城組	非正規	法改正に合わせてその都度、就業規則を見直しているが、実態や法令に合わせて整備したい。定年再雇用者の処遇改善に取り組みたい	正規との違いを確認	正規・非正規の就業規則を整備。定年後は65歳まで嘱託社員として継続雇用し、正社員に準じる処遇に改定する
	正規		法令や実態とすり合わせ	
有限会社エー・ティー・サポート	非正規	就業規則がないため、専門家のアドバイスを受けながら整備したい	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、退職金規程を整備
	正規	古い就業規則を実態や法令に合わせて整備したい	法令や実態とすり合わせ	
有限会社沖縄ホテル	非正規	古い就業規則、特にパート・アルバイト社員の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	同一労働同一賃金の考えを踏まえて、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	

おおみや学童クラブ

【所　在　地】名護市
【職　　種】その他のサービス業
【事業内容】放課後学童支援事業
【従業員数】10人（うち非正規7人）

INTERVIEW

課　題

就業規則が実態に合っていないので、見直しや福利厚生の充実により、定着率アップにつなげたい。

認可を取ったのは令和5年ですが、前任者から引き継いだ学童の運営は長く、モデル就業規則を基に自分たちで作成した就業規則の内容が古くなっており、実態に合っていませんでした。正社員登用制度なども就業規則に明記されていないため、多様な働き方を希望する社員のニーズに対応できていないのが課題でした。

また、社員募集も行っていますがなかなか申込者が集まらず、人材不足という問題に直面しています。良い人材を確保しても定着しにくいのも悩みです。

専門家の指導を受けながら就業規則を整備し、福利厚生など魅力的なポイントを強調して、人材確保につなげたいと思っています。

取り組み

モデル就業規則、モデル育児介護休業規程を基に、一つずつ確認しながら、実態や要望に合わせて修正。

現状を社労士の方に説明し、モデル就業規則をたたき台にし、一つ一つ確認しながら、実態や要望、法令に合わせた内容に修正していきました。

1日の所定労働時間が曜日によって異なり、長期休暇期間中（8月）の所定休日が異なっているため、変形労働時間制の導入を検討しました。しかし、自社には合わないと思ったので、シフトを調整して週40時間にし、通常の労働時間制で進めることにしました。

学生アルバイトもいるため、卒業後に正職員として登用できるような就業規則を整備していきました。

職員が安心して、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することにしました。

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

代表
宮城 敦子 さん

就業規則の内容が古く、法令や実態に合っていないことが不安でした。専門家と共に整備できたことで、職員の安心や新規雇用にもつながり、良い効果が生まれてきています。

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

現状や法改正に合わせて就業規則を整備。また、育児介護休業規程を整備したことで、職員が安心して育児・介護休業を取得でき、定着率向上につなが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し、正社員転換制度を導入。正社員採用につなげていく。

正規用の就業規則を整備しました。長期休暇中（8月）の土曜日は休日にしているため、実態に合わせて追記しました。キャリアップ手当、ベースアップ手当は、処遇改善事業などの補助金を原資とし、名護市の基準に準じて支給対象者・支給額を決定しているため、明記しました。パワーハラスメントやマタニティーハラスメントなど、ハラスメントに関する条文がなかったので、法令に合わせて追記しました。

作成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。非正規の賃金は時給制としました。多様な働き方に対応できるよう、正職員と同様に勤務する非正規職員以外は、所定労働時間、始業・終業時間、休憩時間について、個別の雇用契約で決定することを明記しました。

パートで何年も頑張っている方は、会社としても正社員として採用したいという思いがあったので、非正規職員が希望したら一定の要件を満たすことで正社員として登用できるよう、正社員転換制度を明記しました。非正規の1年ごとの更新の際、正社員への転換を促していけるようになると思います。

これまでは育児休業を利用する職員がいなかったのですが、今は出産を控えた職員がいます。既存の就業規則に育児休業に関するルールがなかったことも、就業規則の見直しを決めた理由の一つでした。そこで、法令に則った育児介護休業規程を基に、実態に合わせて整備しました。産後パパ育休など、男女問わず活用できるようにしていきたいです。

今回、就業規則や育児介護休業規程を整備したことで、ルールに則って有休などを取得でき、安心して働ける環境が整備されたことを職員も喜んでいます。特に、育休を取得する職員が喜んでいました。

就業規則の見直しを考えた時、ネットなどで情報を収集して修正を試みたのですが、知識がないため自力では難しかったです。専門家のアドバイスを受けながら法令や実態に合わせて整備したことで、職員が安心して長く働き続けられる職場環境の土台づくりができました。

労務関係をきちんと整えて、職員がやりがいを持ちながら安心して働けることは、学童を利用する子どもたちにとっても良い影響があると思います。良い制度やルールは今後もどんどん取り入れて、改善していきたいと思います。

一般社団法人 沖縄こどもみらい創造支援機構

【所　在　地】宮古島市
【職　　種】医療・福祉
【事業内容】児童福祉施設の運営および管理
【従業員数】17人（うち非正規12人）

INTERVIEW

課　題

内容を理解しないまま作成した就業規則のため、明確なルールがなく、有給休暇取得などで不公平感がある。

設立当時は1人法人だったため、特に就業規則はありませんでした。雇用を始めた平成28年に開始した事業が放課後児童健全育成事業で、市から許可をもらうために就業規則が必要だったため、ネットから得たモデル就業規則をベースに作成しました。審査に出すために取り急ぎ作成した内容だったため、中身を全く把握していない状況でした。

作成当初は気心の知れた少人数で運営していたため特に問題はなかったのですが、雇用人数が増えていくにしたがって目が行き届かないところも多く、有給休暇の取得などで不公平感が出てきたため、専門家を交えて、法令に則った内容に整備したいです。

取り組み

給与などに正規・非正規の区別がなく、不公平感がある。法令や実態に合わせて、モデル就業規則を基に修正する。

就業規則を長い間改定していなかったので、現状や法改正に対応できていませんでした。また、非正規用の就業規則がなく、正規用の就業規則を参考に対応していたため、責任を持って仕事をカバーしている正規職員と非正規職員が同じ給与になってしまい、不公平感がありました。

就業規則の内容を把握しないまま運用していたので、慶弔休暇が一般的な期間より長かったり、有給休暇を入社と同時に付与することになっていたり、他社と比べて職員に有利になりすぎる内容だと気付きました。

そこで、社労士の方に現在困っていることや要望などをお伝えし、モデル就業規則を基に、自社に合わせて修正していきました。

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

理事長
新城 宗史 さん

内容を把握しないまま作成した就業規則が法令や実態に合っていませんでした。曖昧だったルールを明文化でき、みんなが納得して、安心して働ける職場環境を整えられました。

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。有給休暇の取得ルールについて明確にすることでトラブルを未然に防ぎ、働きやすい職場環境づくりにつなが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、正社員転換制度を導入。曖昧だったルールを明文化する。

法令や実態に合わせて、正規用の就業規則を整備しました。

正規・非正規の区別が曖昧で、どちらも仕事に対するモチベーションが上がらず、定着率が悪かったので、正規・非正規の定義を明確にしました。また、職員の種類に、嘱託職員を追加しました。

労働時間は、1週40時間、1日8時間を基本に、休日は日曜日＋1日、週2回休み、他に祝祭日などと明記しました。勤務時間が15分長いグループには、処遇改善手当を付与することで、差をカバーすることにしました。

有給休暇の付与について社労士の方から説明を受け、基準日、付与日数を明記しました。有給休暇の希望が重なって人員配置に苦労したことがあったので、会社の時季指定を明記しました。有給休暇の取得については、原則として、翌月のシフトを組む前に届け出ることを明記しました。

ハラスメントに関する相談窓口担当者は、人事担当責任者としました。

作成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。

非正規社員は、週の労働日数や労働時間によって有給休暇を付与する日数が変わる比例付与について、社労士の方から説明を受け、明記しました。比例付与の付与日数の要件に、所定労働日数を追記しました。

非正規職員にも、兼任手当を追記しました。

頑張っている職員のニーズに応えるため、こちらから声をかけて正社員になってもらった職員はいました。今後、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。

既存の就業規則には、育児介護休業は別で定めると書いてあるだけで、明確なルールがありませんでした。これまでは、子どもや親の看護・介護休暇に関して職員から申し出があれば、特に期限を決めずに対応していました。トラブルを防ぐためにも、法令に則って育児介護休業規程を整備しました。

勤務態度に問題がある職員には、これまで口頭で注意してきましたが、改善が見られません。就業規則に基づいて、段階を経て注意・指導を行い、それでも改善しなければ懲戒処分を検討すること、契約社員の場合は契約の更新をしないという選択肢もあることを、社労士の方にアドバイスしてもらったので、参考にしたいです。

これまでは曖昧なルールのまま、良かれと思って職員の要望に全て応えてきていましたが、働き方のルールが明文化されたので、お互いに不公平感がなく、みんなが納得して働ける職場環境づくりができてきたと思います。

職員全員に必要な情報を共有できるよう、DX化も導入したので、よりスムーズな運営ができることを期待しています。

オリーブきん 株式会社

【所　在　地】金武町
【職　　種】医療・福祉
【事業内容】老人介護福祉事業
【従業員数】17人（うち非正規12人）

INTERVIEW

課　題

既存の就業規則は、実態や法令に合っていない。出産する職員のために、育児介護休業規程の整備も必要。

平成23年の設立時に簡単な就業規則を作成しましたが、職員が10人以下だったこともあり、ほとんど活用していませんでした。規模が大きくなり、平成29年に移転した際に見直しをしましたが、その後は改定していません。就業規則を見るたびに、現在の実態に合わない内容になっていると不安を感じていました。出産を控えた職員もいるため、特に育児に関する休業について、法令に合った内容にしたいと思いました。

契約していた社労士の方にも相談しましたが対応が難しかったため、商工会に相談したところこの事業を案内してもらい、専門家のアドバイスを受けながらきちんと整備することにしました。

取り組み

モデル就業規則を読み合わせし、現状とすり合わせ。雇用安定のため、正社員転換制度の導入を検討する。

社労士の方に現状を説明し、法令に合わせたモデル就業規則を作成してもらいました。

有給休暇について、昼勤の職員は比較的取得しやすいのですが、夜勤は職員が少ないこともあり、なかなか取得できないことも悩みです。一番の解決方法は、人材確保だと社労士からアドバイスをもらいました。昨年4月に若い人材を2名契約社員として採用することができ、今年1月にも採用できました。入社してすぐに夜勤を任せることは難しいので、少しずつ人材育成を図って雇用を安定させ、安心して長く働ける会社にできるよう、正社員転換制度について相談しました。

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

取締役
小橋川 安子 さん

専門家からアドバイスを受けて、法令や実態に合わせて細かい箇所まで修正でき、とても安心しました。収入が厳しい中、助成金を活用して賃金アップができると助かります。

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。退職金規程の整備と正社員転換制度の導入により、従業員が安心して長く働ける会社になり、モチベーションアップを期待します。

結　果

正規・非正規の就業規則、退職金規程、人事考課表を整備し、正社員転換制度を導入。

法令と現状に合わせて、正規用の就業規則を整備しました。キャリアアップ助成金を活用できるよう、正社員、契約社員、パート・アルバイトに分けて、職員の定義を明確にしました。

現在、副業・兼業をしている職員はいませんが、人員確保のためにも、ダブルワークを禁止するのではなく認める方向で進めたいので、業務に支障がない範囲で副業・兼業を許可する条文に変更しました。

中小企業退職金共済制度を利用して職員の退職金を積み立てているので、退職金規程を整備しました。

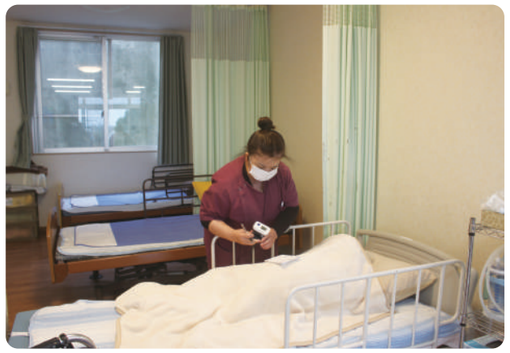
新しく作成した正規用の就業規則を基に、非正規用の就業規則を整備しました。

通常の勤務時間は8時15分からですが、始業9時・終業18時の場合もあるため、追記しました。

健康診断を受けるよう、常日頃から職員には伝えているのですが、業務に追われてなかなか受診していない職員もいます。特に深夜勤務の方の健康管理は重要で、6か月に1回行わなければならないと社労士の方から指摘を受けたので、今後さらに気を付けていきたいです。

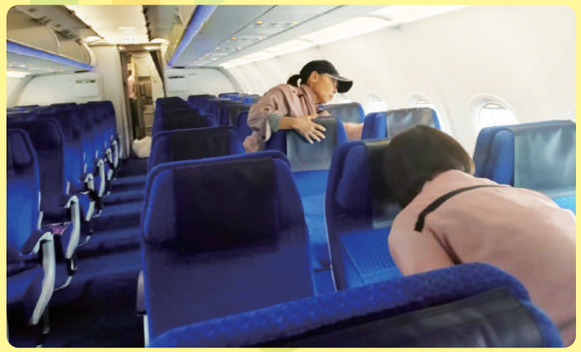
これまでも、契約社員やパート・アルバイトから正社員になった職員はいましたが、きちんと制度化していなかったため、キャリアアップ助成金を活用できませんでした。一定の条件を満たし、本人が希望したら正社員として採用することができるよう、正社員転換制度規定を整備したので、キャリアアップ助成金を活用できることを期待しています。

頑張っている職員の努力に報いるよう、人事考課表の必要性を常々感じていました。社労士の方に他社の事例を提示してもらったところ、業務評定・意欲評定・能力評定が入った考課表が合っていると思ったので、この考課表を参考に、自社に合わせて改定していきたいと思います。また賃金テーブルは、1等級（一般社員）・2等級（ベテラン社員）・3等級（管理者）の区分で作っていきたいです。今後、職員のモチベーションアップと人材育成に活用できると良いと思います。



宮古ビル管理 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】ビルメンテナンス業務、清掃業務、塵芥業務、交通誘導、施設警備業務
【従業員数】159人（うち非正規62人）



INTERVIEW

課　題

10年前に改定した就業規則は内容が古く、法令や実態に合っていないため、専門家と一緒に見直したい。

既存の就業規則は内容が古く、約10年前に一度改定しただけなので、実態に合っていません。また、法改正にも対応できていないため、従業員にとって働きやすい環境になっているか不安があります。

パートタイマーなどの非正規社員が多いため、定着率向上も大きな課題です。警備や清掃業務を担当している従業員は高齢者も多いので、高齢者が働きやすい環境づくりも課題です。

これまで社労士と共に就業規則を見直した機会がないため、専門家のアドバイスを受けながら、従業員みんなが働きやすい環境を作っていきたいです。

取り組み

モデル就業規則と既存の就業規則を見比べながら、法令や実態に合わせて修正内容を検討していく。

正社員用のモデル就業規則を社労士の方と一緒に読み合わせし、既存の就業規則と見比べながら、自社に合った内容に修正していきました。これまで、他社の就業規則を見る機会がないので、自社は平均的な内容になっているのか、法令に則っているのか、社労士の方に確認しながら修正・追加していきました。

週の労働時間について、原則の1週40時間・1日8時間を採用するのか、1か月変形労働時間制を採用するのか、自社の勤務実態に合う制度を検討しました。

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

代表取締役
根路銘 康文 さん

法令に合わせ、しっかりと現状に沿ったルールづくりができて、とてもありがたく思っています。今後は、賃金規程の見直しや考課表の作成にも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

就業規則を整備し、正社員転換制度を導入。パートなどの非正規社員が多いので、正社員転換を図りながら、従業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

内容を深く理解しながら、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。

正規用の就業規則を整備しました。

繁閑期の差は大きくありませんが、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。時短勤務を希望する従業員の要望にも、今後は対応しやすくなると思います。

有給休暇の基準日・付与日数について社労士の方から説明を受け、有給休暇の付与について明記しました。年5日の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。

社労士の方から、慶弔休暇が他社に比べて長すぎると指摘を受けたので、平均的な日数に修正しました。

台風時の出退勤について、これまでも迷うことがありました。暴風警報の発令を基準に公共交通機関が止まるのを目安にしていましたが、実際はほぼ自家用車での通勤のため、出退勤のタイミングをしっかり把握することを明記しました。警報が解除されたら出勤することも追記しました。ただし勤務中や退勤時に警報が発令された場合は、無理に帰宅すると危険で、そのまま建物内にいた方が安全です。上長とも連絡を取りながら、安全優先で行動するようにしています。

ダブルワークの従業員が増えてきているので、これまでは非正規社員のみ認めていた兼業・副業を、正社員も含めて、業務に支障がない範囲で認める条文に修正しました。

これまでは資格手当が一つにまとめられていたので、警備関連・清掃関連・設備管理に分けて明記しました。

作成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。

非正規従業員は、週の労働日数・労働時間によって有給休暇の付与日数が変わってくると説明を受け、有給休暇の比例付与について明記しました。

台風時の出退勤について、警備業務に従事する従業員は、お客さんとの契約上、台風時にも出勤しなければならない場合もあることを明記しました。

これまで、非正規から正規に転換した従業員はいますが、制度化されていませんでした。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、正社員転換制度規定を明記しました。

育児介護休業規程を整備しました。近年、法改正になった部分は、図解を交えて説明してもらいました。

会社のルールを守らない従業員への対応について、口頭で何度か注意しても改善されない場合は、文書を手渡して注意すること、それでも改善が見られない場合は、就業規則に則って訓戒などの懲戒処分、減給や出勤停止などの処分を段階的に行い、改善を促す方法をアドバイスしてもらいました。今後、参考にしていきたいです。

株式会社 山城石油

【所　在　地】糸満市
【職　　種】卸・小売業
【事業内容】ガソリンスタンド、コンビニエンスストアの経営
【従業員数】67人（うち非正規31人）

INTERVIEW

課　題

古い就業規則を法令や実態に合わせて整備し、賃金・評価制度の導入や助成金の活用に取り組みたい。

既存の就業規則を最後に見直したのが7～8年前のため、内容が古くなっていました。実態に合っていない箇所もあり、各種手当などの見直しも必要だと感じていました。全従業員のうち非正規社員が半数に近いため、特に非正規社員の就業規則を実態と法令に合わせてしっかり整備し、さまざまな働き方のニーズに応えられるような内容にしたいと思いました。

賃金・評価制度の導入や、助成金を活用した取り組みなども検討していますが、あまり詳しくないため、専門家のアドバイスを受けながら、しっかり整備していきたいです。

取り組み

既存の就業規則の修正箇所を確認。賃金・評価制度に取り組む環境を整えるため、社内の組織体系を整理する。

既存の就業規則を社労士の方に見てもらいながら、気になる箇所や修正したい箇所について相談しました。また、労働条件通知書との違いや法令に則った内容になっているかも確認してもらい、修正した方が良い箇所を指摘してもらいました。

これまで賃金アップは上司の判断で行っていたため、きちんとした賃金・評価制度に取り組みたいと考えていました。まずは評価制度を行える環境を整えるために、組織図を作成するようアドバイスを受けました。ガソリンスタンドの他にコンビニ事業も始めているので、現在の組織体系を明確にして、指導・育成を含めて、業務運営をスムーズに行えるよう整理していきました。

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

取締役総括部長
山城 穂高 さん

社労士の方の経験や他社の事例が参考になり、初めて組織図を作成したことで、社内の組織体系が明確になりました。早く評価制度を開始し、処遇改善につなげていきたいです。

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

公平な処遇にするために、賃金・評価制度の導入、組織の見直し、簡単なキャリアマップシート作成などを行いました。今後も修正を行いながら運営することを期待いたします。

結　果

指導・育成などの指示系統を明確にした組織図を作成。キャリアマップシートを作成し、賃金・評価制度を導入。

既存の就業規則は正社員用しかなく、非正規について触れている条文もなかったため、古い内容の見直しに加えて、非正規用を新しく作成する必要がありました。社労士の方に、既存の就業規則の修正点を指摘してもらったので、今後は当社を担当している社労士の方と一緒に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も整備していきたいと思います。

これまでは、最低賃金の改定に伴って見直しを行っていましたが、従業員の要望にも応えるために、今後は定期的な見直しが必要だと感じています。そのためにも、賃金・評価制度を導入したいと思っていました。

まず、組織図を作成し、社内の組織体制を明確にすることに取り組みました。評価制度に反映させるため、特に、指導・育成などの指示系統を明確にし、誰が上司なのかが分かる内容にしました。

厚労省のパートタイマー用人事考課表を活用し、評価項目の内容や考え方を説明してもらいました。

モデル賃金表を活用し、職能給の考え方、等級・号俸の考え方を説明してもらいました。

代表的なキャリアマップシートを活用し、内容を細かく説明してもらいました。職務内容ごとに、レベル1～4に応じた職位・職務を位置付けてジョブローテーションを行い、経験を積ませること、レベル区分の目安の内容を記載し、滞留年数を決定することを教えてもらいました。

社労士の方からもらった資料や説明を踏まえて、簡単なキャリアマップシート、等級ごとの評価内容を記載した評価表、勤続給・職能給の要素を盛り込んだ賃金テーブルを作成しました。

キャリア・ビジョンでは、店長をレベル4に設定しましたが、店長の上司もレベル4にするのか、今後検討していきます。1～10のランク付けによる職能給と基本給、危険物手当、通勤手当の構成にしましたが、もう少し細かく設定するようにアドバイスを受けたので、今後修正していきます。5段階の評価内容で、1～10のランク付け、ウエイト付けによる重点項目を今後設定していきます。

今後の取り組みとして、社労士の方から指摘を受けた箇所を修正した賃金表を作成、評価と連動した号俸アップと能力に応じた等級の設定、成績考課・情意考課・能力考課からなる人事考課表の作成が必要です。

これからも修正は必要ですが、まずはたたき台になるものを完成させて、できるだけ早くスタートさせたいと思っています。最初は店長が評価して、その後さらに上長が評価する2段階評価を採用する予定です。そして、本人と面談をして評価内容のすり合わせをする機会も作れたらいいなと思います。

社会福祉法人 恩陽会

【所　在　地】恩納村
【職　　種】その他のサービス業
【事業内容】ホテルのタオル類・ガウンのクリーニング（リネンサプライ）
【従業員数】75人（うち非正規58人）

INTERVIEW

課　題

就業規則や賃金テーブルを見直し、全従業員の処遇改善、定着率アップにつなげていきたい。

長年の課題は交通費の未支給で、次年度から交通費の一部を支給できないか検討しています。また、雇用増加対策で導入した送迎車両の経費が増大しており、1～2年後には廃止を検討せざるを得ない状況です。

非正規労働者の処遇改善のためにも、さらなる業務の効率化と生産性の向上に努め、最低賃金以上の賃金アップと交通費（一部）を支給するための改善シミュレーションを策定して、具体的に推進したいです。まずは社員の処遇改善からスタートしつつ、非正規労働者の処遇改善につなげて、全従業員のニーズに対応できるように就業規則や賃金テーブルを見直し、定着率を上げていきたいです。

取り組み

ルールや評価基準が曖昧な賃金テーブル、考課表を見直し、賃金と評価をリンクさせた公平な処遇を目指す。

現状と抱えている課題を社労士の方に説明し、どのように賃金テーブルを改定し、賃金アップなどの処遇改善に取り組んでいけるのかを検討しました。

当法人は、就労支援サービスであるクリーニング業部門と、福祉サービス部門の2部門の経理が合体している形です。工場で働く利用者（障害者）やパート社員の給与はクリーニング部門から、正社員と契約社員（準社員）の給与は福祉サービス部門から出すと決まっています。

既存の賃金テーブルは、県のひな型を基に作成したもので、内容が古くなっていることを懸念していました。また、5年以上前から赤字が続いているため、評価基準やルールを明確にした賃金テーブルの作成に取り組みました。

COMMENT

実際に体験された皆さんの声を聞きました。

利用した担当者の声

事務長
慶田城 厚 さん
本部長兼職業指導員
名城 道広 さん

経験と知識が豊富な社労士の方に相談できて良かったです。全てを最初からうまく運用するのは難しいと思うので、1つずつ目標を達成し、処遇改善につなげていきたいです。

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

原資が限られている中での賃金テーブルを試行錯誤しながら作成すると共に、キャリアパスや人事考課表の作成も行うなど、ハードなスケジュールで大変な作業をしてもらいました。

結　果

職種や役職ごとの業務内容を踏まえて、キャリアマップシート・賃金テーブル・人事考課表を作成。

社労士の方に内容を細かく説明してもらいながら、キャリアマップシート、賃金テーブル、人事考課表を作成しました。当法人には、それぞれの職種・役職ごとに業務内容を具体的に記載した事務分掌を独自で作成しているので、その内容をキャリアマップシート、賃金テーブル、人事考課表に落とし込んでいきました。

キャリアマップシートについて、他社のキャリパス基準を基にして、職責に応じた業務内容や求める能力を確認していきました。等級＝役職ではなく、スペシャリストの専門職の考え方を持ち、能力に応じて等級を決めていくことを確認しました。

賃金テーブルについて、年齢給・勤続給・職能給の内容を説明してもらいました。等級定義の内容を説明してもらい、自社に落とし込むことを検討しました。非時間管理者と時間管理者の内容を確認し、賃金水準を検討しました。各等級のピッチは、評価を考慮して見直しました。

ただし、今回作成した賃金テーブルは、将来的に人件費のアップにつながると予想されるので、5年後の人件費合計を算出し、当法人の中期計画、5年後の売上・利益と比較して適正であるかを判断するよう、社労士の方からアドバイスしてもらいました。

人事考課表について、成績考課・情意考課・能力考課の内容、考課内容に応じたウエイト付けの説明をしてもらい、導入することにしました。社会福祉法人に評価制度を導入するのは難しい部分もあるため、まずは評価に直結しない簡易的なもので運用していきます。今後、正社員・契約社員・パート社員と個人面談をして評価内容のすり合わせなどを行い、利用者はサービス管理責任者が中心となり、生活相談員とも相談しながら進める予定です。

現在の定年は60歳ですが、65歳への引き上げや、70歳までの再雇用を検討しています。利用者やパート社員の高齢化が進んでおり、現在、パート社員に関しては65歳以上も雇用できる就業規則にしています。ただし、利用者の場合は障害の個人差があって年齢だけでは判断できないため、それを踏まえて検討していきたいです。

株式会社 アールエーティー

【所　在　地】南風原町
【職　　種】卸・小売業
【事業内容】自動車販売・整備業
【従業員数】8人（うち非正規2人）

INTERVIEW

課　題

法人化したばかりで就業規則がない。自己流の給与計算、労働時間、有給休暇が法令に則っているのか不安。

令和6年6月に法人になったので、それに伴って就業規則を整備したいと思いました。これまでは、雇用契約書などで個別に労働時間や休日などを通知していましたが、法令に則った内容になっているか心配です。

また、有給休暇や特別休暇の付与基準が曖昧で、多様な働き方を希望する従業員のニーズに対応できていません。

給与計算も自己流なので、法律に即しているか心配です。また、人材の確保が難しく、月に2～3回の休日出勤が発生しているので、固定残業手当の付与を検討していますが、どのようにルールを決めたら良いのか、専門家のアドバイスが欲しいです。

取り組み

モデル就業規則を基に、自社に合わせて修正。勤務時間や給与計算について、実態を踏まえて検討する。

社労士の方に現状と要望を伝え、モデル就業規則をたたき台に、自社に合わせて修正・追加していきました。

法人化する前は、勤務時間は9時～18時と決まっていたのですが、勤務日数が従業員によって違いました。そこで、1週40時間・1日8時間を採用するか、1か月変形労働時間制がいいのか、勤務実態を見ながら検討しました。

また、これまでは日当として給与を支払っていたのですが、今後の給与計算についても検討しました。

法人化したばかりで何もかも未整備のため、社労士の方に説明してもらいながら一つずつ確認し、修正していきました。

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
新垣 涼 さん

これまで誰に相談したら良いか分からなかった労務関連を、社労士の方と共にきちんと整備できました。従業員のモチベーションアップや人材確保につながることを期待します。

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

正規・非正規の就業規則、育児介護休業規程を整備。労働時間や休日、有給休暇や特別休暇の付与基準も明確にしました。ニーズに対応した働きやすい環境になることを期待します。

結　果

正規・非正規の就業規則、育児介護休業規程を整備。法人化に伴い、明確なルールづくりができた。

実態を踏まえて、正規用の就業規則を整備しました。

1か月変形労働時間制を検討しましたが、労働時間は、原則の1週40時間・1日8時間を採用しました。これまで従業員によってバラバラだった休日は、月6回に統一することに決定しました。

これまで必要なかった有給休暇について、きちんと明文化しました。入社日を基準に付与すると管理が大変なので、一斉付与にしました。

車のアンダーコート作業は負担の大きい業務なので、アンダーコート手当を支給することに決めました。

昇給の時季は、原則として毎年9月。賞与の支給月は、6月と12月に決めました。

これまで自己流だった給与計算や残業の計算方法、雇用保険料の控除の仕方について不安や分からない点があったので、社労士の方に詳しく説明してもらいました。

作成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。

非正規は週の労働日数・労働時間によって付与する日数が変わる有給休暇の比例付与について、社労士の方から説明を受け、明記しました。

慶弔休暇について、非正規も正社員と同様に付与することを明記しました。

体調不良で早退する従業員がいる場合の給与計算について、社労士の方に質問したところ、残っている有給休暇を使用すれば給与は変わらないこと、有給休暇が残っていなければ、早退した時間分を控除するやり方を教えてもらいました。

これまで産休・育休を取得した従業員はいませんでしたが、今後に備えて、育児介護休業規程を整備しました。近年、法改正された点を中心に、図解を交えて丁寧に説明してもらい、給付金の支給申請や社会保険料の免除制度についても説明してもらいました。これまで知らなかったことを教えてもらえて良かったです。

今後は、キャリアアップ助成金も活用したいので、キャリアアップ計画書の作成方法も教えてもらいました。

法人化する前は、給与や残業代の計算も自己流だったのですが、法令に則って、社会保険などもきちんと計算すると、とても細かくて大変なことが分かりました。しかし、社会保険に入りたいという従業員からの要望もあったので、専門家と一緒にきちんと整備できて良かったです。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。

社会福祉法人 みのり福祉会

【所　在　地】うるま市
【職　　種】医療・福祉
【事業内容】保育園
【従業員数】25人（うち非正規16人）

INTERVIEW

課　題

法改正に合わせて、その都度就業規則を修正しているが、今後の法改正にも合わせた内容に整備したい。

既存の就業規則は、昭和54年の設立当時に作成したものが基になっていますが、法改正に合わせてその都度修正をしています。しかし、非正規用の就業規則の内容が古く、実態に合っていないため、見直しが必要でした。

既存の就業規則に育休についての記載はありますが、最近は育児・介護の対応が厚くなってきているので、今後の法改正にも対応した内容に修正したいです。

また、勤務時間に偏りがあるため、保育園の運営に支障が出てきています。勤務時間を変更したいですが、労働法違反にならないか不安なため、専門家にアドバイスをもらいながら整備していきたいです。

取り組み

法令遵守した事業運営ができるよう、モデル就業規則を基に、法令や実態に合わせて修正していく。

以前は、従業員全員が集まって、就業規則の読み合わせや説明をする機会を設けていたのですが、コロナ禍を経て集まることが困難になったり、時間が全く取れない状態になり、見返す機会が減ってしまいました。

改めて、社労士の方と共に既存の就業規則の内容を確認していきました。条文を一つずつ読み合わせしてみると、曖昧な表現の箇所もあり、受け取り方によって解釈が変わってしまう箇所があると指摘を受けました。そこで、明確な言葉を加えてきちんとした表現に変えました。

基本的な労働法の内容を理解しながら、法令遵守した事業運営ができるように、モデル就業規則を基に修正していきました。

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

園長
金城 百合子 さん

時代と共に働き方は変わってきており、働く立場になったルールづくりが重要だと感じました。専門家のアドバイスを受けながら、法令に沿った就業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

保育園ということもあって育児介護休業の関心が高く、4月・10月の法改正も取り込みながら、従業員が働きやすい環境づくりに取り組みたいという思いに応え、就業規則を整備。

結　果

正規・非正規の就業規則、育児介護休業規程を整備。ルールを明確にして、スムーズな運営を目指す。

正規用の就業規則を整備しました。

有給休暇については、法令に沿って明記しました。しかし保育士不足もあり、法令通りに休みを取らせていると、なかなかシフトを組めなくなる悩みがあります。また、休みである日曜日と合わせて月曜日を連休で取りたいと希望する従業員も多く、さらにシフトを組むのが難しくなっています。これまで有給休暇の申請は、保育士1人を担当者にして管理していましたが、人員が足りない日でも担当者が申請をそのまま認めてしまうこともありました。

そこで今後は、担当者を2人体制にして、きちんとルールを守った上で申請を受け付け、休みの希望が重なった場合は2人で相談しながら調整することにしました。

兼業・副業は基本的にNGにしていましたが、既存の就業規則では触れていなかったため、業務に支障がない範囲で認める条文を追加しました。

懲戒事由について見直しました。既存の就業規則にも記載はありましたが実行はせず、勤務態度などに少し問題がある場合も、あまり強くは注意してきませんでした。新しい就業規則には、段階を踏んだ対応を明記しましたが、果たして本当に実行できるのか不安があり、他に良い表現があればと思っているところです。

人材不足解消や人材育成のためにも、研修を増やすことを検討しているのですが、その時間を作るのが大変ためジレンマがあり、今後良い方法がないか検討していきたいです。

正規用の就業規則を基に、正社員との違いを明確にし、同一労働同一賃金に対応させた非正規用の就業規則を作成しました。正社員・契約社員・パート社員の処遇を明確にして、責任制、業務内容、異動の有無が分かるように注意しました。

特に、非正規の処遇で間違いやすい項目は社労士の方と一緒に確認したので、今後の処遇改善に役立てていきたいです。

既存の育児介護休業規程は内容が薄かったので、特に2025年4月・10月の法改正の内容を確認しながら、育児介護休業規程を整備しました。

創立当初から、就業規則の中に「自らここで働きたい人を採用する」と書いてあります。けれども時代と共に、このような採用方法は難しくなっています。また、就業規則は事業所を守るものという認識だったのですが、社労士の方の話をいろいろ聞いていると、そうではなく、働く側の立場にならないといけない、もっと中身をしっかりしていかなくてはいけないと感じました。

ルールが曖昧だとトラブルの原因になるため、きちんと就業規則を整備し、頑張った人が認められる賃金制度や考課表にも今後取り組んでいきたいです。

特定非営利活動法人 あごらぴあ

【所　在　地】那覇市
【職　　種】医療・福祉
【事業内容】地域活動支援センターⅢ型、就労継続支援B型、共同生活援助、相談支援など
【従業員数】24人（うち非正規16人）

INTERVIEW

課　題

古い就業規則が実態に合っていないので、見直しが必要。多様な働き方に対応できる内容に改善したい。

設立当初は小規模作業所2か所を運営しており、就業規則はありませんでした。法律改正に伴って法人化した後、2013年に厚労省のモデル就業規則を活用して、労務関連の知識がある職員が作成。その後見直ししていないので、内容が古く実態に合わなくなっています。

人員を増やせるほどの報酬がもらえる制度ではないため、常に人員が不足しており、しかし作業量は多いため、どうしても長時間労働になりがちです。特に、管理者が有給休暇を取得しにくい状況です。

また、正社員登用制度が就業規則に明記されていないため、多様な働き方を希望する職員のニーズに対応できず、定着率が低くなっているのも課題です。

取り組み

モデル就業規則をたたき台に、実態や要望を踏まえて修正。特に、近年の法改正内容の理解を深めていく。

既存の就業規則の内容を細かく確認し、実態や要望を社労士の方に説明したところ、新規作成による全面見直しをした方が良いとアドバイスを受けました。そこで、モデル就業規則を基に一つ一つ内容を確認しながら、正規用の就業規則を整備していきました。

既存の就業規則は曖昧な点があると社労士の方に指摘を受けたので、より実態に合わせた就業規則にできるよう、見直しを行いました。特に、近年の法改正について網羅するために、分かりにくいところは重点的に社労士の方から詳しく説明してもらい、理解を深めながら修正を進めていきました。

COMMENT

実際に体験された皆さんの声を聞きました。

利用した担当者の声

事務局
比嘉 達子 さん
知念 結子 さん
理事 知念 美也子さん

他社の事例を参考にしながら、モデル就業規則を基に自社独自の内容を入れ込んだり、細かく修正して、実態や法令に合った内容に整備できたのが良かったです。

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

事前準備とスピーディーな修正で、早めに就業規則を作成できました。今後の課題として、限られた原資の中で無駄をなくして、処遇改善につなげることも意識してもらいました。

結　果

正職員・非正規職員の就業規則、育児介護休業規程、給与規程を整備。評価シート、賃金テーブルの導入を目指す。

これまでの就業規則は、正職員・準職員・パートタイマー・嘱託の4つに分かれていましたが、今回は正職員・非正規職員の2つに分けて、モデル就業規則を基に新しく整備することにしました。

まずは、正職員用の就業規則を整備しました。年休や慶弔休暇について、他社の事例を踏まえて内容を確認し、服務規律の内容、副業・兼業を行った場合の問題点、健康診断を含めた安全衛生の確認、懲戒事由の内容の見直しを行いました。

作成した正職員の就業規則を基に、非正規職員用の就業規則を整備しました。

これまでは、パート職員や準職員が正職員になる時に無期雇用にしていましたが、無期雇用転換制度のルールについて詳しく知りませんでした。今回、社労士の方に教えていただいたので、制度を活用していきたいです。

法人独自の取り組みとして、年次有給休暇が付与される要件を緩和したり、障害者への配慮事項を盛り込みました。

これまで、産休や育休を取得した職員はいて、既存の就業規則のルールに則って対応していました。近年の法改正を踏まえて、育児介護休業規程を見直しました。特に、2025年4月からの育児・介護休業法の変更内容について、社労士の方と一緒に確認していきました。育児介護休業に関しては、より取得しやすいよう法令を上回る規程としました。

これまで給与規程はありましたが、就業規則の見直しに伴い、実態に合わせて金額なども細かく修正して作り直すことにしました。完成に向けて修正していきます。

今回、社労士と共に就業規則などを見直したことを職員に報告しました。職員の理解を深めるためにも、法令に則って、会社も職員も両方を守るために、中立の立場で整備された内容だと第三者から説明してもらう機会となりました。今回の整備によって、職員のモチベーションアップにもつながり、お互いに協力し合えるのではないかと思っています。

今回、評価シートの利用による評価項目の明確化や、評価に連動した等級・号俸を入れた賃金テーブルを導入していくことになったので、職員の頑張りをきちんと給与に反映させるための取り組みだと分かってもらうようにしていきたいです。

株式会社 浜辺の茶屋

【所　在　地】南城市
【職　　種】飲食サービス業
【事業内容】飲食店
【従業員数】13人（うち非正規10人）

INTERVIEW

課　題

12～13年前に作成して以来改定していない古い就業規則を整備し、正社員転換制度も導入したい。

12～13年前に正規用・非正規用の就業規則を作成していましたが、一度も改定したことがなく、現状や法改正に対応できていませんでした。支給されている各種手当が就業規則には明記されていなかったり、金額が変わっていたり、運営は変わっているのに就業規則に反映できていない箇所もありました。

これまで、非正規から正規に転換した事例はありましたが、きちんとした制度がないため、正社員転換制度を導入し、安心して長く働ける会社にしたいです。

専門家にアドバイスをもらいながら、職場環境を整備し、多様な働き方を希望する従業員のニーズに対応していきたいです。

取り組み

現状や課題を踏まえて、就業規則や育児介護休業規程のたたき台を作成し、一つずつ内容を確認・検討。

社労士の方に現状と抱えている課題を説明し、それを踏まえて、正規用の就業規則のたたき台を作成してもらい、読み合わせをしました。

以前は、従業員が常時10人未満だったため、一定の業種や規模の事業場において法定労働時間を変更できる特例を活用していましたが、従業員が増えたため使用できなくなりました。柔軟なシフトが組めるよう、1か月変形労働時間制の導入を検討しました。

産休・育休などは、従業員からの要望に応えてその都度手続きをしていたのですが、きちんとした制度は整えていなかったため、この機会に育児介護休業規程のたたき台を作成してもらい、読み合わせをしました。

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

取締役
稲福 堅勇 さん

専門家に任せることで、法令に合わせた正規・非正規用の就業規則、育児介護休業規程、正社員転換制度を整備できました。実態にも合わせて細かく整備でき、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

法改正や現状に合わせて、正規・非正規の就業規則を整備し、正社員転換制度を導入。パートの方が多く、多様な働き方を希望する従業員のニーズに対応することを期待します。

結　果

正規・非正規の就業規則、育児介護休業規程を整備。正社員転換制度を導入し、多様な働き方に対応。

正社員用の就業規則を整備しました。

従業員数が10人を超えて労働時間の特例が利用できなくなったため、通常の1週40時間、1日8時間で労働時間の調整を検討しましたが、柔軟なシフトを組めるように、1か月変形労働時間制を導入しました。店舗によって営業時間が異なるため、「浜辺の茶屋」は所定労働時間7時間30分、「山の茶屋」は所定労働時間6時間15分に設定し、明記しました。台風時の出退勤の判断について、明記しました。売り上げ目標を達成した時は大入り手当を支給していますが、店舗によって営業時間や入店数が異なるため、店舗ごとに支給基準を細かく決め、明記しました。飲食店以外に宿泊施設も経営していますが、洗濯物を毎回スタッフがランドリーまで運んでいます。この往復費として支給していたランドリー手当は就業規則に記載されていなかったので、明記しました。

完成した正社員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。

店舗によって始業・終業時間が異なるため、それぞれの勤務時間を明記しました。また、原則の勤務時間と異なる従業員については、個別の雇用契約で決定することを明記しました。基本給は原則として時給制で、各種手当は正社員と同様にすることを明記しました。

これまで、社会保険に入る方々が正社員という認識で、代表権限を持っている役職者が従業員の働きぶりなどを見て、正社員への転換を判断していました。当社はパートが多く、多様な働き方を希望する従業員のニーズに応えるため、正社員・契約社員・パートなど従業員の定義を明確にし、正社員転換制度を導入しました。

これまで、育児休業を利用した従業員はいたのですが、明文化されていなかったため、法改正に合わせた育児介護休業規程を整備しました。また、育児休業給付金や介護休業給付金の支給申請方法、育児休業期間中の社会保険料の免除制度について、社労士の方に詳しく説明してもらいました。今後活用していきたいと思います。

従業員が10人を超えたので、就業規則作成届と意見書について社労士の方から説明を受け、届出の準備をしました。キャリアアップ助成金や業務改善助成金の案内もしてもらったので、今後活用したいです。

就業規則など労務関連にもっと詳しくなることも大切だとは思いますが、日々の業務もあるのでそれは専門家に任せて、分からないことや困った時はその都度専門家に確認し、法令的にも問題がないように運用してきました。今後も、それぞれの役割を果たしながら、従業員にとって働きやすい会社をつくっていきたいです。

株式会社 大城組

【所　在　地】浦添市
【職　　種】建設業
【事業内容】総合建設業
【従業員数】160人（うち非正規32人）

INTERVIEW

課　題

定期的に見直しを行っているが、有期契約従業員の就業規則の内容が古く、実態に合わせた整備が必要。

就業規則の見直しは、その都度稟議起案し、実態に合わせた運用をしていますが、少し古い部分もあります。特に有期契約従業員の就業規則は内容が一部実態に合わなくなっているため、法令や実態に合わせた整備が必要です。

有期契約従業員は、特段の問題がない限り入社約1年後に正社員登用しているため、正社員雇用転換率は高いです。

定年再雇用者にも評価を行っていますが、より良い制度にするため、人事課長を中心に人事制度改革に取り組んでおり、人材が自立的に育つ等級制度、評価制度、そして頑張りに報いる報酬制度の設計を目指したいです。

取り組み

法令や実態に合わせて、既存の就業規則を全体的に見直す。業務内容を含めて、定年再雇用者の処遇を検討。

既存の就業規則は、法改正に合わせて部分的な修正はできていたのですが、この機会に社労士の方を交えて、法令や実態に合っているか全体的な見直しをしました。

今回の見直しの主な目的は、定年退職者の雇用延長でした。ベテラン社員の持っている知識や経験は、会社にとっても大きな財産です。これまでは、定年後も今までの仕事を引き継いでいる社員がほとんどですが、体力が必要な現場仕事もあるため、定年後の60歳～65歳、65歳～70歳の時にどのような働き方ができるかをメインに検討していきました。また、競合他社よりは賃金は高いですが、定年後の処遇をどう決めた方が良いか、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

人事課長
望月操 さん
専務取締役
金城 俊弘 さん

継続雇用をメインに取り組み、社労士の方に多くの資料やアドバイスをいただきました。他社事例も参考にしつつ、大城組らしさを残しながら制度改革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
水澤 孝一 さん

定年再雇用者の処遇改善のために、継続雇用、賃金および評価制度を含めた処遇全般の見直しを行いました。企業側の考え方がしっかりしており、良い経験をさせていただきました。

結　果

定年再雇用者を嘱託職員として、65歳まで継続雇用。賃金や評価制度などを見直し、処遇改善に取り組む。

既存の正規・非正規の就業規則が法令や実態に合っているか全体的に確認し、修正しました。

定年再雇用者の処遇内容を改善しました。

60歳定年後は希望者全員を嘱託社員とし、65歳まで継続雇用することにしました。契約は1年契約の更新で、無期転換なしにしました。

職務役割は、原則として定年時の職務と賃金を引き継ぐことにしました。各種手当の内容を確認し、実態に合わせて明記しました。

これまで、嘱託職員がパート職員と同じ処遇になっていて、病休や賞与がありませんでした。長年の貢献に報いるためにも、年休や病休、賞与は正社員に準ずることにしました。決算賞与などは、今後検討していきます。

これまで通り、定年再雇用者にも評価制度はありますが、円滑な評価のために評価者の訓練も検討しています。また既存の評価制度は、上長などからの評価のみで自己評価がないため、今後はセミオープンにしていくことも必要かと思います。年功序列の賃金テーブルや評価内容の見直し、目標設定などにも取り組んでいきたいです。

今後の取り組みとして、ビジョン実現シートで経営理念・基本方針・行動理念を明確にして、5年後の会社の姿として定量ビジョンと定性ビジョンを示し、経営戦略を策定していきます。現状の人材レベルを明確にした上で、5年後の社員人材像を明確化し、人事理念を策定します。

賃金テーブルについて、現在の1～6等級で問題はありませんが、全ての等級に同額の加給が付いているため、本給に入れ込んで加給をなくすよう、社労士の方からアドバイスを受けました。今後の加給の扱い方については、再検討します。

現在の評価制度は5段階ありますが、業績と連動できていません。頑張っている社員の満足度をより高めるために、マイナス評価を加えた10段階への変更を検討していきます。

今後も従業員のレベルアップのために、ジョブ・ヒアリングシート、チャレンジシート、育成面談シートを取り入れて成長を促していきたいです。

従業員が主体的にキャリアを形成でき、職務遂行に必要な能力を身につけて成長をするための仕組みをつくって制度化し、超高齢化社会を安心して生き抜ける組織としたいです。100年企業の大城組が200年目を目指し、古きを温めながらも、時代に合わせて変化や成長を遂げていきたいです。

有限会社 エー・ティー・サポート

【所　在　地】那覇市
【職　　種】建設業
【事業内容】携帯電話基地局交渉・工事・メンテナンス
【従業員数】8人（うち非正規2人）

INTERVIEW

課　題

就業規則が古くなったため、最新の法令に合わせて見直し、正規・非正規社員の働きやすい職場環境を整えたい。

既存の就業規則は、設立後しばらくしてから必要性を感じたため、モデル就業規則を基に自社に合わせて作成したものです。それ以来見直しをしていないため、内容が古くなっており、法令や実態にも合っていませんでした。

また、非正規社員用の就業規則がなかったため、既存の就業規則を見直す良い機会と考え、専門家派遣を申請しました。

専門家の意見を参考に最新の法改正を取り入れ、現代のニーズに合った職場環境を整備したいです。柔軟で多様な働き方を促進し、社員の働きやすさや定着率アップにもつなげていきたいです。

取り組み

既存の就業規則と実態の違いを確認し、修正。非正規社員の雇用継続や定年引き上げの方針を検討。

社労士の方と一緒に、既存の就業規則の内容を一つずつ確認したところ、労働時間や休日など、実態と違っている箇所が多々ありました。また、既存の就業規則では1年変形労働時間制を採用していることになっていますが、実際は違うため、現状に合わせた修正が必要でした。

また、ベテラン社員の経験値は会社にとっても有益なため、経験を生かしながら長く仕事をしてもらいたいと思っています。しかし、高所作業が多くて年齢制限もあるので、本人の希望に沿った形での継続雇用の方法を社労士の方に相談しました。定年の引き上げも合わせて検討しました。

現状や問題点、今後の課題などを社労士の方にお伝えし、法令や現状に合った内容に修正していきました。

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
赤嶺 清二 さん

具体例を交えた説明が分かりやすく、安心して整備できました。経営者自身も学び直して新たな仕組みを構築できたことで、会社の成長にもつながる良い一歩となりました。

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。退職金規程や出張旅費規程、服務規程など関連規程も整備しました。今後、従業員の定着や若い人材の採用につながることを期待します。

結　果

正規・非正規の就業規則、育児介護休業規程、退職金規程を整備。定年を引き上げ、嘱託社員契約にできるよう制度化。

正規社員・非正規社員それぞれの就業規則を整備しました。

自動車運転者については、以前から安全のために入出庫のアルコールチェックを実施していましたが、2022年4月の道路交通法改正により結果の記録・保管が義務付けられたため、今回規定に明記しました。安全運転の意識を高めることで、より安心して働ける環境を整えました。

家族が増える社員もいることから、育児休業制度を追加しました。社員が仕事と家庭を両立しやすくなるよう、柔軟な働き方を支援していきます。

健康診断についても、以前から有休扱いでしたが、土日の対応が曖昧だったため今回有休に統一しました。これにより、全社員が安心して健康診断を受けられる環境を整備しました。

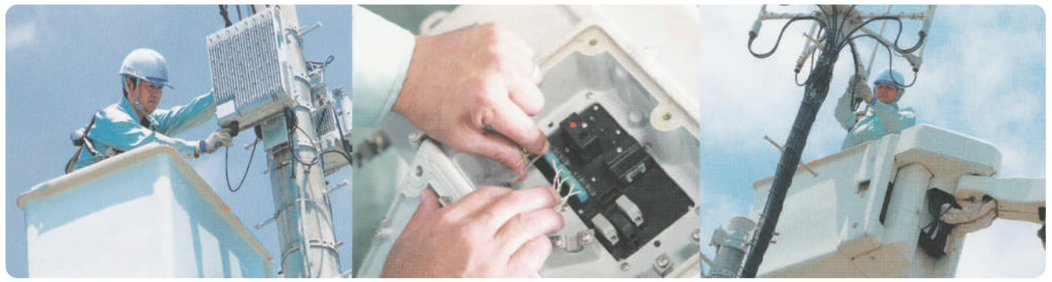
現在、非正規社員は2名在籍しており、本人や家族に無理のない範囲で経験を生かせるよう、雇用期間の見直しや定年の引き上げを行いました。また、定年後にも働く意思がある場合には、嘱託社員契約へ切り替えられるようにしました。

介護休業制度も明確にし、社員が家庭の事情に応じて柔軟に働ける環境を整えることができました。

退職金については、以前から中退共に加入し支給していましたが、就業規則に明記がなかったため、新たに退職金の規程を設けました。これにより、社員の将来の安心につながる制度を整備しました。

これまでアルバイトの採用は行っていませんでしたが、社労士の助言を受け、契約方法について学んだことで、今後は繁忙期の対応策としてアルバイトの活用を検討しています。繁忙期に適切な人材を確保することで、業務の効率化と社員の負担軽減を図り、より良い労働環境を目指します。

今回の取り組みを通じて、社員一人一人が安心して働ける環境を整え、企業全体の成長につなげていきたいと考えています。引き続き、働きやすい職場づくりに努めてまいります。



有限会社 沖縄ホテル

【所　在　地】那覇市
【職　　種】宿泊業
【事業内容】ホテル旅館業
【従業員数】28人（うち非正規21人）

INTERVIEW

課　題

長年見直しができていない非正規用の就業規則を正規用の内容に準じて、専門家と共に見直したい。

以前は社労士の方と顧問契約をしていたため、法改正に合わせて該当箇所を修正していました。しかし、今は契約をしていないため、自分たちで修正するようになりました。コロナ禍のころ、正社員・契約社員用の就業規則の見直しを自分たちで行ったのですが、それ以来、内容はそのままになっています。特に、パート・アルバイト社員用の就業規則は長年見直しができていないため、法令や実態に合っていません。

社労士の方にアドバイスをもらいながら、正社員・契約社員用の就業規則に準じて、パート・アルバイト社員の就業規則を整備したいです。

取り組み

同一労働同一賃金の考えに基づき、法令遵守に注意しながら、就業規則を修正していく。

既存の正社員・契約社員用の就業規則と、パート・アルバイト社員用の就業規則を社労士の方に確認してもらいました。

就業規則は、社員・契約社員・パート社員に分けてありますが、社員と契約社員の内容がほぼ一緒で、パート社員の内容が違いました。同一労働同一賃金の考えからすると、現状では契約社員の役割が大きく、処遇が正社員と異なることが課題と指摘を受けました。

このようなことも今まで知らなかったので、社労士の方からアドバイスを受け、法令遵守に注意しながら、運用しやすいように、就業規則を修正していきました。

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

総務・経理課 課長代理
新里 広美 さん

同一労働同一賃金の考えに基づき、正規・非正規の違いを明確にして、就業規則などを整備できました。内容を深く理解したことで、従業員にも安心して説明できると思います。

アドバイスした専門家の声

社会保険労務士
水澤 孝一 さん

既存の就業規則を基に、今後の法改正も含めて就業規則を作成しました。福利厚生を含めた処遇改善を少しずつ行いながら、よりステキな職場環境にしていただきたいと願います。

結　果

法令や実態に合わせて、正規・非正規の就業規則、賃金規程、育児介護休業規程を整備。

現状や法令に合わせて、既存の就業規則になかった条文などを追加し、正社員用の就業規則を整備しました。年次有給休暇の初年度および翌年度の年5日取得の考え方、半日単位の年休と年5日取得の追加、慶弔休暇の連続取得と有休について、定年後の再雇用は65歳まででしたが条件付きで70歳までとすること、懲戒事由、医師による面接指導についてなど、社労士の方から丁寧に説明してもらい、明記しました。

既存の賃金規程はあまり活用していなかったので、社労士の方に事例を紹介してもらいながら、新しく作成しました。欠勤や計算期間中の中途入退社などの賃金計算、通勤手当の見直し、公共交通機関の利用と私用車の扱い事例、60時間超の法定残業時間の追加、時間外労働および年休の管理、賞与支給の内容を確認し、明記しました。

現在は賃金テーブルがなく導入を検討している段階のため、社労士の方に賃金テーブルの利点を説明してもらいました。中途採用が多いため、社員のモチベーションアップのためにも今後検討したいと思っています。

これまでも、労働条件通知書を活用していたのですが、曖昧な表現が多いため、休日や労働時間などもっと細かい記載が必要と社労士の方から指摘を受けました。厚労省のひな型を参考にしながら、契約内容を網羅した労働条件通知書を作成しました。

育児休業を取得した社員もいましたが、内容が古くなっていたため、法改正に合わせて育児介護休業規程を整備しました。

作成した正社員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。これまでは、フルタイムの契約社員とパートタイマーで就業規則を分けていましたが、非正規社員就業規則として、1冊にまとめて作成しました。同一労働同一賃金の注意点を社労士の方に細かく説明してもらいながら、責任、業務内容、異動の有無など、正社員との違いを明確にしました。

特別休暇の短時間勤務者の付与日を確認し、明記しました。

現在、非正規で無期雇用の従業員はいないのですが、時代の流れや従業員の要望に合わせて、無期転換や正社員登用についても検討していきたいです。

就業規則などは、これまで年2回回覧していたのですが、熟読したことで改めて知った内容も少なくありませんでした。就業規則は、会社だけでなく社員を守るためのルールでもあるので、深く理解し説明できるようにしていかないといけないと痛感しました。社労士の方の指摘を受け、こんなにも細かく決めないといけないんだと驚きましたが、詳細を記載していると分かりやすいですし、何かあった時の指標になると感じました。

今後は、就業規則や社内規定を社員がいつでも見返せるように、携帯できるサイズも作成できればと思っています。

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

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

一般社団法人 なかよし会

取り組みをした年：2023年度

所在地：南城市
職　種：医療・福祉
企業担当者名：島仲 則子さん

法令や実態に合わせた就業規則を整備したことで安心できたと、職員も喜んで働いている。

派遣時の取り組み

内容が古くなっていた就業規則を、法令や実態に合わせて整備しました。また、非正規職員の更新規定や正職員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対応するため、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を修正・追加しました。

これまで育児介護休業制度を活用したことはありませんでしたが、ちょうど出産を控えた職員がいたため、育児介護休業規程を整備しました。

その後の効果

作成した就業規則などの規程を職員に見せたところ、こういうルールがあると安心して働けるという声がありました。以前は2か所だった事業所を1か所休所したのですが、職員はそのまま一緒に働くと言ってくれたので雇用を続けており、前より人員配置は楽になっています。また、変形労働時間制を導入したことも良かったです。

古い就業規則での運営がずっと不安でモヤモヤしていたのですが、きちんと整備できてとてもスッキリしています。

一般社団法人 和

取り組みをした年：2023年度

所在地：南城市
職　種：医療・福祉
企業担当者名：宮平 立美さん

社労士のアドバイスを踏まえて、職員の頑張りを賞与や精勤手当に反映させ、還元している。

派遣時の取り組み

以前使っていた就業規則は、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した。

これまで問題はなかったのですが、作成から年月が経って内容が古くなっていたため、法令や実態に合わせて整備しました。特に、正社員や常勤、パートなど、職種ごとの勤務時間や給与の違い、各種手当、産休・育休などについて、社労士の方に説明してもいながら、賃金規定や育児介護休業制度などを盛り込んで、作成しました。

その後の効果

新しく整備した就業規則を入口に置いて、いつでも自由に見れるようにしています。これまでの運営にも、職員からは特に不満の声はなかったので、新しい就業規則に対する不安はないようでした。

職員の努力を認めて還元するため、精勤手当を検討していましたが、その後、賞与と精勤手当に反映させています。

子どもたちを見守りながら事務作業を進めることができないため、今後は業務を効率化できるソフトを導入できればと思っています。

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。

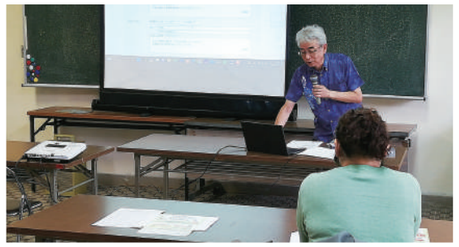
テーマA

大事な人財の未来を守る！企業としての取組

非正規労働者の2024年問題と安心して働ける職場環境づくりのための人材確保対策

令和6年10月30日（水）沖縄県立博物館・美術館 美術館講座室（南部）
令和6年11月29日（金）宮古島市未来創造センター 1・2研修室（宮古）

令和6年4月から建設業や運送・物流、医療関連の業種へ適用された労働時間の上限規制や、同年10月からさまざまな業種で多くの非正規社員が社会保険の加入対象になる社会保険の適用拡大、労働人口の減少による慢性的な人手不足など、これらの企業が抱える課題の取り組みポイントや助成金を活用した対策方法などを詳しく解説しました。



テーマB

法令に沿った正しい就業規則を自分で作ろう！

厚生労働省の支援ツールを活用した就業規則の作成方法

令和6年11月26日（火）
沖縄県立博物館・美術館 美術館講座室（南部）

働き方改革で毎年のように法令が改正される中、就業規則を法令に沿って見直しすることは企業にとって重要なことです。

本セミナーの前半では就業規則の基本と2023年から2024年の改正法、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。

テーマC

なぜ離職するの？人材定着に繋がる労働条件とは？

令和6年 労働条件明示のルール改正のポイント

令和6年9月30日（月）沖縄県総合福祉センター 502教室（南部）
令和6年10月29日（火）名護中央公民館 研修室4（北部）

令和6年4月から労働条件明示のルールが変わりました。

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。

また人材が定着する労働条件とはなにか、事例を交えて人材定着や離職率低下に繋がる労働条件を紹介しました。

非正規労働者の採用スキルアップセミナー

令和6年12月10日（火）沖縄県立博物館・美術館 美術館講座室（南部）

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：当事業で専門家派遣にお申し込みした、
またはセミナーを会場で受講した企業

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6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10月からさまざまな業種で多くの非正規社員が社会保険の加入対象になる社会保険の適用拡大、人材確保対策や定着率アップにつながる労働条件について、詳しく解説しました。

セミナーの参加企業からは「法改正や助成金の説明が分かりやすかった」「求人者の気持ちを優先したアピールが必要だと感じ、なぜ今まで応募が少ないのか納得した」「定着率アップのための制度設計の理解が深まった」などの感想がありました。

【見えてきた実情】

働き方改革や法改正に伴い、就業規則の作成がゴールではなく、法改正や実態に合わせて定期的に見直す必要性・重要性を各企業が実感してきています。

インターネットやSNSで従業員自身が新しい情報を入手できるため、自分が勤めている会社はどのように対応しているのか疑問を持つようになっています。また、就業規則は会社を守るだけのもので、会社に有利なルールを決めて従業員を管理しようとしているという誤った認識をしている従業員も少なくないようです。法令に基づいた就業規則は、お互いを守るためのルールであり、安心して長く働き続けられる職場環境をつくる制度であると、社内全体に浸透させることも重要です。

また、従業員の努力を適正に評価することが求められており、それぞれの役割を明確にしながら賃金とリンクさせていくことがモチベーションアップにつながり、良い人材の確保だけでなく、会社の成長にもつながっていきます。

そのためにも、豊富な経験と知識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、非正規から正規雇用への転換、高齢化に伴う定年の引き上げや定年後の再雇用、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に、各企業が専門家と共に取り組みました。

参加した企業からは、「法令や実態に沿った就業規則を整備したことで、人材確保につながった」「多様化する働き方のニーズに対応できるようになった」「職種や役職ごとに業務内容や求める能力を確認し、組織図を作成したことで、社内の組織体系が明確になった」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、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。

［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

【2024（令和6年）度 支援企業の紹介】

P5 処遇改善の取り組み一覧

P7 おおみや学童クラブ/その他のサービス業

P9 一般社団法人 沖縄こどもみらい創造支援機構/医療・福祉

P11 オリーブきん 株式会社/医療・福祉

P13 宮古ビル管理 株式会社/その他のサービス業

P15 株式会社 山城石油/卸・小売業

P17 社会福祉法人 恩陽会/その他のサービス業

P19 株式会社 アールエーティー/卸・小売業

P21 社会福祉法人 みのり福祉会/医療・福祉

P23 特定非営利活動法人 あごらぴあ/医療・福祉

P25 株式会社 浜辺の茶屋/飲食サービス業

P27 株式会社 大城組/建設業

P29 有限会社 エー・ティー・サポート/建設業

P31 有限会社 沖縄ホテル/宿泊業

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

令和6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