

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

非正規社員の
処遇改善事例を
県内企業ごとに紹介します



〔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

他 その他

目 次

ページ

P3 非正規労働者処遇改善事業の概要

P4 沖縄県における非正規雇用の現状

【2025（令和7年）度 支援企業の紹介】

P5 処遇改善の取り組み一覧

【その他のサービス業】

P7 株式会社 沖縄ランドコンサルタント ☑🔧他

P9 株式会社 波之上自動車学校 ☑🔧🕒☀他

P11 株式会社 糸嶺商会 ☑他

P13 社会福祉法人 恩陽会 沖縄障害者福祉工場 ☑🔧💰他

【医療・福祉】

P15 こども発達サポート マル ☑🔧🕒☀💰他

P17 有限会社 あしみじ ☑🔧💰他

P19 合同会社 心音 ☑🔧🕒☀💰他

【建設業】

P21 宮嶋建設 株式会社 ☑🔧

【宿泊業】

P23 株式会社 Iaf ☑🔧☀他

P25 過去に取り組みをした企業の現在（2社）

P27 労働環境課題改善セミナー

P29 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、総務省の調査によると、非正規の職員・従業員についての主な理由として、「自分の都合のよい時間に働きたいから」、「家計の補助・学費等を得たいから」、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」などが挙げられており、沖縄県においても、多様な働き方として非正規雇用を希望する方が一定程度存在することから、非正規労働者が働きやすい職場環境を整え、働き続けられる環境整備を図ることが重要と考えております。

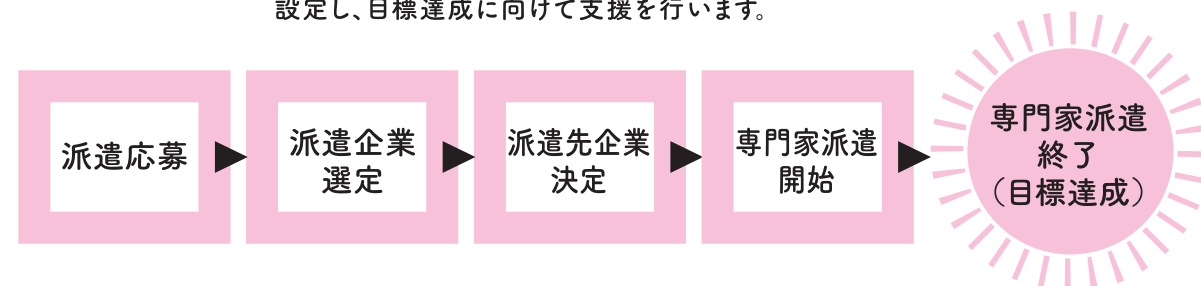
沖縄県では、非正規労働者を雇用している県内中小企業のそれぞれの実態に即した労働環境の整備を支援し、非正規労働者等従業員が働きやすい環境への改善を図るため、平成28年度から「非正規労働者処遇改善事業」を実施しています。

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。

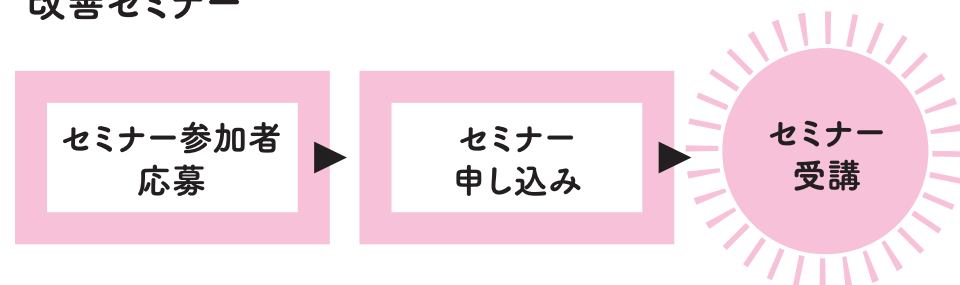
専門家派遣では、企業ごとの労働条件課題等について改善目標を設定し、目標達成に向けて支援を行います。



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 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。

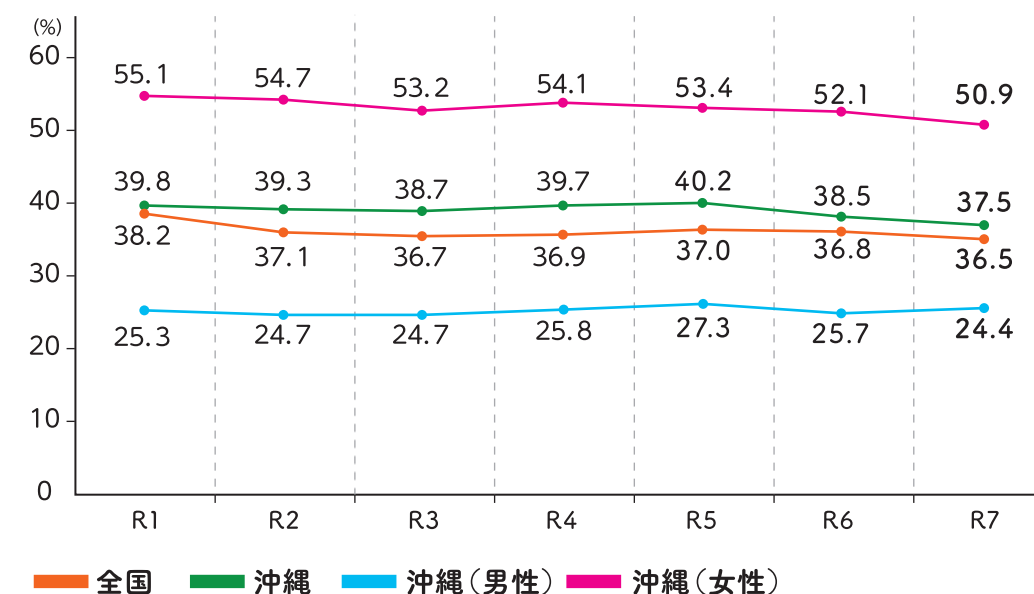


沖縄県における非正規雇用の現状

① 非正規の職員・従業員、男女別の割合の推移

沖縄県（令和7年平均）の非正規の職員の割合は37.5%となっており、全国平均より1.0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50.9%と高くなっております。



【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。





処遇改善の取り組み一覧

		課 題	取り組み	成 果
株式会社 沖縄ランド コンサルタント	非正規	就業規則がないため、法令や実態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、出張旅費規程、退職金規程を整備
	正規	古い就業規則を法令や実態に合わせて整備したい	法令や実態とすり合わせ	
株式会社 波之上 自動車学校	非正規	就業規則がないため、法令や実態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、育児介護休業規程、ハラスメント規程を整備
	正規	古い就業規則を法令や実態に合わせて整備したい	法令や実態とすり合わせ	
株式会社 糸嶺商会	非正規	古い就業規則の整備やキャリアパスを作成し、従業員のモチベーションアップ、定着率アップにつなげたい	法令や実態に合わせて就業規則の見直し。賃金・評価制度の導入を目指し、目標設定の内容を検討	正規・非正規の就業規則を整備。正規・非正規に分けて、部門別の考課表を作成
	正規			
社会福祉法人 恩陽会 沖縄障害者 福祉工場	非正規	実態に合わせ、今後の人件費率も考慮したうえで、評価とリンクした賃金テーブルを作成したい	基本給や手当を見直し、評価と連動した賃金テーブルを作成	将来の最低賃金アップを見据え、評価とリンクした賃金テーブル、正規・非正規の就業規則を整備
	正規			

		課 題	取り組み	成 果
こども発達サポート マル	非正規	新規事業のため就業規則が未整備。多様な働き方に対応した就業規則や正社員転換制度を整備したい	正規との違いを確認	就業規則を整備し、正社員転換制度・無期転換制度を導入
	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
有限会社 あしみじ	非正規	人事評価制度を導入して理想の従業員像を明確にし、従業員のモチベーションを上げる仕組みを作りたい	厚生労働省のチェックシートの中から、自社に必要な項目を抜き出して整理	自社の事業内容に沿った人事評価制度を導入
	正規			
合同会社 心音	非正規	設立当初に作成した就業規則が法改正に追いついていないので、法令や実態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、育児介護休業規程を整備
	正規		法令や実態とすり合わせ	
宮嶋建設 株式会社	非正規	就業規則がないため、法令や実態に合わせて整備したい	正規との違いを確認	定年後の再雇用にも対応できるよう、就業規則を整備
	正規	古い就業規則を法令や実態に合わせて整備したい	法令や実態とすり合わせ	就業規則、育児介護休業規程、退職金規程を整備
株式会社 laf	非正規	法令や実態に合わせて、就業規則や正社員転換制度を整備したい	正規との違いを確認	就業規則、正社員転換制度を整備
	正規	従業員数が急増したため、法令や実態に合わせて就業規則を整備したい	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 沖縄ランドコンサルタント

【所在地】那覇市

【職種】その他のサービス業

【事業内容】公共用地取得に伴う補償コンサルタント業

【従業員数】12人（うち非正規2人）



INTERVIEW

課題

古い就業規則を法令や実態に合わせて整備したい。未整備の非正規用の就業規則も作成したい

既存の就業規則はかなり古く、恐らく創業当時に作成したものと思われます。改定も一度はしていると思いますが、いつごろ行ったのか記憶にないくらい昔のことなので、かなり内容が古くなっていました。実態にも合わなくなっているの、法令や実態に合わせて整備したいです。

また、定年後に再雇用した従業員がいるのですが、非正規について明確なルールや就業規則がないため、法令や実態に合わせて非正規用の就業規則も整備したいです。

取り組み

社労士と共に既存の就業規則とたたき台を見比べながら、法令や実態に合わせて追加・削除していく

まずは既存の就業規則と法令に則った就業規則のたたき台を見比べながら、自社に足りない項目、法令や実態に合わない部分がないか一つ一つ確認し、追加・修正しました。

男性社員がほとんどで、これまで育児休暇を取得した従業員はいなかったのですが、今後は育児休業や介護休業を取得する従業員も出てくると思うので、社労士のアドバイスを受けながら、内容を盛り込みました。

新しく作成した就業規則を基に、非正規用の就業規則も作成しました。

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

代表取締役
新崎 強 さん

長年見直しをしていないため内容が古く、実態とも合わなくなっていた就業規則をきちんと整備できました。法令や他社の事例も知ることができ、とても勉強になりました。



アドバイスの
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や育児介護休業規程、旅費規程、退職金規程を整備。安心して長く働ける会社になることで、モチベーションアップにつながると期待しています。

結果

育児介護休業やハラスメント禁止を盛り込んだ正規・非正規の就業規則、出張旅費規程、退職金規程を整備

法令に則った就業規則のたたき台を基に、既存の就業規則と見比べながら、実態に合わせて内容に修正しました。

賃金規程が現状と違う部分があったため、現状に合わせて修正しました。

管理職は年俸制、一般従業員は月給制を採用しているため、それぞれに分けて明記しました。

台風時の自宅待機期間中の給与は、実態に合わせて有給と明記しました。

有給休暇の付与について、現状は法令を上回る日数を付与していると社労士から指摘されましたが、引き続き現状のままの付与日数に設定しました。

管理職は固定残業手当を支給、一般従業員は残業時間に応じた残業手当を支給しているので、固定残業手当はなしと明記しました。

育児介護休業規程の近年法改正になった部分を特に丁寧に説明してもらいながら、今後に備えて、育児介護休業に関する内容を盛り込みました。

これまで、ハラスメントに関する項目はなかったので、社労士のアドバイスを受けながら、セクハラ・パワハラ・マタハラの禁止条文を追加しました。

新しく作成した就業規則を基に、非正規用の就業規則を整備しました。

非正規従業員の賃金は月給制または時給制とし、正社員と同じようにフルタイム勤務の場合は月給制、それ以外は時給制にしました。

出張旅費規程のたたき台を基に、既存のルールを見直しました。これまで、離島などの日帰り出張については特に手当を支給していませんでしたが、今後は日帰り出張も対象と

しました。そこで、本島外への日帰り出張と県外への宿泊出張に分けて表を作成しました。また、近年の宿泊費高騰により、これまでの金額では対応が難しいため、宿泊費は実費に変更しました。

退職金規程のたたき台を基に、既存の規程を見直しました。退職金は会社の積立と中小企業退職金共済機構への積立、死亡保険があるため、明記しました。今後に備え、中小企業退職金共済機構への積立金を増額し、十分な対応ができるようにしました。既存の規程には、退職金受給のタイミングに役員に就任した時という項目があったので、実態に合わせて削除しました。

社労士を交えて、法令や実態に合った就業規則を整えられたことは、とても良かったです。他社の事例も紹介してもらい、他社の取り組みを参考にできたのも勉強になりました。



株式会社 波之上自動車学校

【所在地】那覇市
【職種】その他のサービス業
【事業内容】自動車教習所
【従業員数】52人（うち非正規17人）



INTERVIEW

課題

既存の就業規則を見直し、法令に則ったうえで、分かりやすく実態に合った内容に修正したい

既存の就業規則は、これまでに何度も見直しをしていますが、令和元年が最後の見直しで内容が古くなっていることが気になっていました。曖昧な表現も多く、内容を理解しにくい部分もありました。トラブルがあった際に、会社としてきちんと対応できるルールが乏しく、法令に則った公正な内容に修正が必要だと感じていました。

また、非正規の就業規則がなく、正規の就業規則や雇用契約書を参考に対応している状態でした。ハラスメント規程や育児介護休業規程は、令和5年に新しく作成し、その後は見直していません。

この機会に、法令に則って、実態に合ったルール作りをしたいです。

取り組み

既存の就業規則、育児介護休業規程、ハラスメント規程の内容を確認し、法改正や実態に合わせて修正

既存の就業規則を社労士の方と一緒に確認し、法改正になった部分、実態に合っていない部分などがなかったかを確認しました。曖昧な表現は分かりやすくし、これまでグレーだった部分を分かりやすい表現に変え、明確にしました。

既存の育児介護休業規程やハラスメント規程を確認し、現行法に合わせて修正しました。

正規用の就業規則に沿って、新しく非正規用の就業規則を作成しました。



COMMENT

実際に体験された皆さんの声を聞きました。

利用した
担当者の声



総務係長
神山 悦志 さん(右)
第二波之上自動車学校
副管理者兼 総務課課長
賀数 貴夫 さん(左)

就業規則を一から見直して専門家からアドバイスをいただいたことで、とても勉強になりました。曖昧だったルールが明確になり、従業員にきちんと説明できるようになりました。

アドバイスの
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や育児介護休業規程を整備し、会社のルールが明確になりました。今後トラブルを未然に防ぎ、働きやすい職場環境になることを期待しています。

結果

就業規則、育児介護休業規程、ハラスメント規程を整備。会社のルールを明確にし、働きやすい環境づくりを進める

既存の就業規則を見直し、現行法や実態に合わせて、分かりやすい表現に修正しました。

有給休暇の計算方法が古いと社労士から指摘を受けたので、法令通りの内容を明記し、基準日や付与日数などについて分かりやすく説明してもらいました。

これまで、当日欠勤に対する対応がルーズだったので、公平性に欠ける部分がありました。特に指導員の場合は、教習予約を急きょ変更することになり、生徒たちにも迷惑をかけていました。前日までの連絡や病気の場合を除き、診察が必要でないほどの体調不良などに関しては、きちんとルールを設けて欠勤扱いにすることにしました。

親睦会会費・旅費積立費について、協定書を作成するようにアドバイスを受けたので、賃金から控除できるように規定しました。

整備した就業規則を基に、非正規用の就業規則を新しく作成しました。非正規の従業員は、月給制と時給制の方がいるので、指導員と事務職に従事する従業員は月給制、それ以外は時給制にしました。

非正規従業員も正社員と同様に、定期健康診断を受診させています。以前産業医から、ストレスチェックや高ストレス者の面談指導について、会社側は内容を確認することができないと言われていました。メンタル不調の従業員がいても会社側はなかなか把握できないため、その対応に苦慮しています。悩みごとや困ったことがあれば産業医に相談するようにアナウンスしていますが、それ以外でも何か会社に対応できたり、声掛けできないか模索しているところです。また、退職者が復職する際の対応方法も相談しました。これまでは休職期間の上限がなかったため、法令や勤続年数に沿って上限を定めることにしました。復職支援プログラムの作成についても案内してもらったので、今後活用できればと思います。

既存の育児介護休業規程やハラスメント規程は、令和5年に作成したばかりなので、特に大きな修正はありませんでした。

今後は、人事評価制度の導入も検討していきながら、より働きやすい職場環境づくりに取り組みたいです。



株式会社 糸嶺商会

【所在地】那覇市
【職種】その他のサービス業
【事業内容】自社物件の不動産賃貸管理
【従業員数】10人（うち非正規7人）



INTERVIEW

課題

古い就業規則の整備やキャリアパスを作成し、従業員のモチベーションアップ、定着率アップにつなげたい

既存の就業規則は法改正などに合わせて何度か見直ししていますが、令和3年を最後に更新しておらず、実態に合わない内容になっていました。この機会に専門家を交えてきちんと見直し、法令や実態に合わせて整備したいです。

またこれまで、昇給や昇格、正社員登用などは社長の判断を基に行っているため、社長の思いを見える化して共有し、ルールを明確にしていきたいです。

事業承継や従業員の高齢化における世代交代も課題の一つであるため、キャリアパスを作成して従業員のモチベーションアップや定着率アップにつなげていきたいです。

取り組み

法令や実態に合わせて就業規則を見直す。賃金・評価制度の導入を目指し、目標設定の内容を検討する

既存の就業規則を社労士に確認してもらったところ、内容がだいぶ古く、現行法に沿っていない部分もあるため、法令に則った就業規則のたたき台を基に、実態に合わせて新しく作成しました。

賃金・評価制度が確立しておらず、人材育成に結びついていないため、現状の把握と理想とする内容を細かく確認しながら、組織別に目標設定の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

取締役部長
糸嶺 篤義 さん

古い就業規則を整備し、考課表を作成しました。理想の従業員像が見える化し、部門ごとのキャリア形成が明確になったので、評価面談を通して人材育成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

正社員だけでなく非正規社員を含めた3部門の評価制度の導入および就業規則を改定しました。考慮する要素が多岐にわたりましたが、従業員視点で良いものができたと思います。

結果

就業規則を整備。部門ごとのキャリア形成を明確にし、3部門、正規・非正規に分けて考課表を作成

就業規則のたたき台を基に、自社に合わせて追加・修正・削除しました。

有給休暇の取得率を改善したいと思っていました。制度としては機能していますが、なかなか言い出しにくい雰囲気があると思われます。会社のビジョンとして有給休暇の取得率アップをうたっていますので、今後は社内でも広く周知し、取得率を上げていきたいです。

育児休業を取得した従業員はこれまでもいましたが、事例は少なかったです。近年法改正された内容を説明してもらいながら、育児介護休業規程に反映しました。

非正規用の就業規則も内容が古くなっていたため、新しく作成した就業規則を基に整備しました。

厚生労働省のパートタイマー用人事考課表を見ながら、評価項目の内容や考え方を説明してもらいました。また、モデル賃金表を見ながら、職能給の考え方として等級・号俸の考え方、年齢給や勤続給の利点などを社労士に説明してもらいました。

これらの資料を参考にしながら自社の業務内容を整理し、①駐車場管理部、②経理・総務部、③不動産事業の3部門に分けて考課表を作成しました。正規の従業員は1等級～6等級、非正規の従業員は1等級～3等級に分け、1等級～3等級は正規・非正規の共通項目、4等級～6等級は社員登用で使用することにしました。

これまで評価制度を導入した経験がなかったので、考課表を作成する時、評価要素と評価基準の調整が一番難しかったです。どの資格をどのレベルに入れるのか、どの内容を評価に組み込むのか、その判断やバランスを取るのに苦労しました。

また、従業員の適性や希望に沿った将来設計ができるよう、将来のキャリア展望として、①マネジメントコース、②専門職コースに分けてキャリアマップを作成しました。

当社は、長年働き続けてくれているベテラン従業員と若手従業員がいますが、その間の中堅従業員がいない状態です。新しい人材確保のためにも評価制度導入の必要性を感じていましたが、ベテラン従業員たちの功績にも配慮しつつ、キャリア形成や従業員のモチベーションアップ、定着率アップに取り組む必要があると感じています。

今回作成した考課表をすぐに賃金にリンクさせることは難しいですし、評価内容が適切なのか引き続き検討していく必要があると思っています。そこで、まずは考課表を基に実績ベースで評価を行い、従業員も簡素化した自己評価シートに記入してもらいました。これまで年2回面談を行っているため、両方の評価結果のすり合わせを行い、本格的な運用のタイミングを計っていきたくと思っています。



社会福祉法人 恩陽会 沖縄障害者福祉工場

【所在地】恩納村

【職種】その他のサービス業

【事業内容】障害者就労継続支援A型事業（クリーニング工場）

【従業員数】79人（うち非正規74人）



INTERVIEW

課題

実態に合わせ、今後の人件費率も考慮したうえで、評価とリンクした賃金テーブルを作成したい

全従業員の処遇改善や定着率アップを目指して、昨年度、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。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ことは取り組み当初から想定していたため、まずは評価に直結しない簡易的なもので運用していく予定でした。

しかし、大型の連続洗濯機の入替えやシステムの変更があり、無人化できて作業効率が上がった反面、体制の変化や動線確保に試行錯誤し、まだ運用できていません。また、近年は最低賃金のアップ率が高く、書き換えが必要なため、今後の人件費率を考慮し、評価とリンクした賃金テーブルを作成したいです。

取り組み

基本給や手当の見直しを行い、賞与を含めた年間賃金額を算出。評価と連動した賃金テーブルを作成する

近年の障害福祉サービスに関する法改正により、就労継続支援A型の事業所運営が厳しくなってきます。しかし、新しい機械の導入による作業効率アップや利益増加、経費削減に取り組み、工場と障害福祉サービスの両方がうまく回るように工夫を凝らしてきました。そのうえで、従業員一人一人が今後の将来設計における目標や目安が具体的に定められるよう、それぞれの処遇面やキャリアプランを明確にし、可視化できる仕組みづくりに取り組みました。

以前作成した賃金テーブルはまだ不完全で、うまく落とし込みができていないため、社労士と一緒に、基本給や手当を見直しました。賞与を含めた年間賃金額を算出し、評価と連動した賃金テーブルに修正しました。

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



事務長
慶田 厚 さん(左)
施設長
名城 道広 さん(右)

現状を踏まえ、将来を見据えた賃金テーブルを作成することができました。従業員のモチベーションアップにつながり、一人一人が目標を持って働き続けられると思います。

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

次年度の最低賃金アップを考慮した賃金表を作成。処遇改善加算等の未確定要素も多くなか、手当てを含めた大幅な賃金制度の見直しでした。苦労した分、良いものができました。

結果

将来の最低賃金アップを見据え、評価とリンクした賃金テーブル、就業規則を整備。今後も見直しを続けていく

現状を踏まえて、就業規則を整備しました。

定年は60歳のままですが、人手不足も課題の一つなので、再雇用の上限を65歳から70歳に引き上げました。

今後の最低賃金アップを見据えて、賃金テーブルを修正しました。

まず、基本給と手当に分けて、人件費の見直しをしました。社労士のアドバイスを受け、年齢給と勤続給はそのままにし、職能給の内容を検討していきました。厚生労働省の資料を参考に、まずは正社員に絞って、キャリアマップと等級を連動して考えました。評価による差額や昇給額が適切か、社労士と共に検討しました。

職能給をメインに、年齢給と勤続給を加えた賃金テーブルのほかに、年齢給や勤続給を削除したり金額割合の異なる賃金テーブルを数パターン作成し、5年後の人件費を比較しながら検討しました。将来の賃上げを想定した賃金額を算出したので、今後も経営的に無理のない賃金テーブルを整備できました。

賞与にリンクさせる各種手当の必要性や金額を確認し、賞与を含めた年間賃金額を算出しました。現在の賃金テ

ルを運用すると、将来的に人件費アップにつながるため、B評価を中心に昇格も盛り込んだ5年後の人件費合計を算出しました。5年後の売上や利益を算出したうえで、この人件費が適正かを判断し、沖縄県の業種別賃金表を参考にしながら、今後も等級ごとの上限や年齢給の見直しを図りたいと思います。

最初から完璧なものはないと思っているので、今回整備した就業規則や評価制度を運用しながら、自社に合った内容にブラッシュアップしていきたいです。法令や実態に合わせてどんどん変化していく会社が理想ですので、今後も時代に合わせて取り組んでいきたいと思っています。

今年度はタオル類の廃棄品を活用してウエス業者へ販売するリユース事業も始め、就労継続支援B型への拡大も計画しています。工場と障害福祉サービスの両輪がバランスよく回るよう、工夫を凝らしていきたいです。

最近では、施設長自ら国家資格（社会福祉士）を取得して模範を示し、資格手当を増額・拡大しました。従業員のモチベーションアップにつながっており、今後の人材育成や業務改善が期待できます。



こども発達サポート マル

【所在地】名護市

【職種】医療・福祉

【事業内容】障害児通所支援事業の運営

【従業員数】7人（うち非正規5人）



INTERVIEW

課題

令和6年に設立したばかりの新規事業所。多様な働き方に対応した就業規則や正社員転換制度を整備したい

令和6年7月に設立、12月に開所したばかりの新規事業のため、就業規則が未整備です。自分たちだけで整備することは難いため、専門家のアドバイスを受けながら、多様な働き方に対応した内容にしたいです。賃金・手当などの支給基準を明確にし、働きやすい職場環境づくりができる就業規則を整備したいです。

また、非正規従業員の採用が増えており、今後は正規への転換を進めていきたいので、正社員転換制度をしっかり整備したいです。

取り組み

ひな型を基に、社労士のアドバイスを受けながら、実態に合わせて就業規則、育児介護休業規程を作成

就業規則のひな型をたたき台にして、社労士のアドバイスを受けながら、実態を踏まえて新しく就業規則を作成しました。

女性従業員が多いため、従業員が安心して結婚・出産・育児などを行えるよう、育児介護休業規程のひな型をたたき台にして、新しく育児介護休業規程を作成しました。

近年、法改正があった部分などは、特に丁寧に社労士の方から説明してもらい、内容を理解しました。

実際に体験された皆さんの声を聞きました。

COMMENT



利用した
担当者の声

管理者
新城 冬子 さん

丁寧に説明を受け、一つ一つ内容を理解しながら取り組むことができました。法令に則った就業規則を整備できたので、従業員も安心して働けるようになったと思います。



アドバイスの
専門家の声

社会保険労務士
前里 久誌 さん

就業規則を整備して会社のルールを明確にし、法律を遵守した働き方ができるようになりました。正職員転換制度の導入により、職員が安心して働ける職場になることを期待します。

結果

就業規則、育児介護休業規程を整備。安心して長く働き続けられるよう、正社員転換制度や無期転換制度も導入

社労士と一緒に就業規則のひな型を一つずつ読み合わせしながら、実態を踏まえて、自社に必要な項目や修正が必要な箇所を確認し、新しく就業規則を作成しました。

定年について、60歳に達した日の属する年度の末日に変更しました。

授業参観や学校行事など、子どもに関する用事などで数時間だけ仕事を休みたい場合が多いのではと想定し、有給休暇については、1日・半日での取得のほか、時間単位でも認められるように追記しました。

通勤手当について社労士から指摘を受け、片道15km以上は上限を設けることにしました。

処遇改善加算の分配方法は、処遇改善手当として毎月支給した後、余剰金が出たら賞与として支給した方が分配しやすいとアドバイスをもらったので、参考にします。

新しい就業規則を基に、非正規用の就業規則を作成しました。

基本給は時給制にしましたが、各種手当は月額支給にしたいため、勤務形態によって不平等が生じないように、資格手

当は所定労働時間に応じて決定した額を、通勤手当は所定労働日数に応じて決定した額を支給することを追記しました。

多様な働き方を希望する従業員たちが安心して長く働き続けられるよう、正社員転換制度、無期転換制度を明記しました。

現在、非正規から正規への転換を検討している従業員がいるため、キャリアアップ助成金の活用方法についてアドバイスをもらいました。従業員全員に受けてほしい研修は、これまで会社が費用を負担していたので、早速助成金を活用する予定です。今後も従業員のスキルアップ、レベルアップに活用していきたいです。

ひな型をたたき台にして、育児介護休業規程を新しく作成しました。女性従業員が多いので、今後該当する従業員がいる際に対応していきたいです。

前職でも就業規則は目にしていましたがあまり気にしたことがなく、専門家と共に整備することで内容を深く理解し、法令や実態に沿ったルール作りができました。



有限会社 あしみじ

【所在地】八重瀬町
【職種】医療・福祉
【事業内容】介護保険の通所・訪問介護サービス
【従業員数】29人（うち非正規22人）



INTERVIEW

課題

人事評価制度を導入して理想の従業員像を明確にし、従業員のモチベーションを上げる仕組みを作りたい

現在の賃金制度は、賃金の決定基準や昇給・賞与などの基準が曖昧なため、その根拠を従業員に説明できないのが悩みです。これまでも何度か、処遇改善のタイミングで人事評価制度の導入を試みましたが、厚生労働省のチェックシートは内容が細かすぎてボリュームもあり、過去に利用した自社の考課表はおおざっぱすぎてバランスが悪く、なかなかうまく使うことができていませんでした。今回は専門家のアドバイスを受けながら人事評価制度を導入して、会社が期待する従業員像を明確にし、従業員のモチベーションが上がる仕組みを作っていきます。

取り組み

厚生労働省のチェックシートの中から自社に必要な項目を抜き出し、「社会人共通」「職務行動」に分けて整理

厚生労働省のチェックシートはボリュームがあり過ぎたので、全て網羅して評価することは困難だと思っていました。この内容を簡素化するにはどうしたらよいのか、社労士に相談しました。まずはチェックシートの内容を一つ一つ確認し、「きちんとあいさつをする」など社会人として当たり前のマナーを「社会人共通」、介護福祉の業務に関する内容を「職務行動」に分けて整理しました。そして社労士のアドバイスを受けながら、自社に必要な項目を抜き出しました。当社は通所・訪問介護・施設介護の3つの業務があり、それぞれ作業内容が異なるため、現場の意見も取り入れながら整理しました。

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
森下 篤 さん

自社に合った人事考課表を作成したことで、公正な評価を昇給・昇格に反映することができ、従業員のモチベーションアップにつながっていると期待しています。



アドバイスを
専門家の声

社会保険労務士
前里 久誌 さん

通所介護、訪問介護、施設介護の人事考課表を整備。賞与の決定基準も明確になりました。従業員のモチベーションアップや能力向上、人材定着につながっていくことを期待します。

結果

自社の事業内容に沿った人事評価制度を導入。公正な処遇と従業員の仕事能力の向上を目指して運用していく

自社の事業内容に合わせた人事考課表を作成しました。まずは、膨大な量があった厚生労働省のチェックシートを社労士の方と一緒に確認し、数を絞りました。「元氣よくあいさつをする」など従業員全員に共通する社会人として当たり前のマナーや、会社の理念や方針行動規範については「社会人共通」、介護福祉に関する業務を「職務行動」に分け、最終的に「社会人共通」10項目、「職務行動」30項目、合計40項目の評価内容に絞りました。また、通所・訪問介護・施設介護の業務によって作業内容が異なり、評価するポイントも変わるため、それぞれ現場の意見を聞きながら、3つに分けて考課表を作成しました。自社の業務内容に合わせて40項目に絞ったので、これまでより細かく評価できるようになったと思います。

評価基準については、「特に優秀」5点、「優秀」4点、「良好」3点、「普通」2点、「要改善」1点、5段階・200点満

点にしました。評価の流れは、上司の評価を経て、社長が決定することになりました。評価の時期は年2回とし、それぞれ4月・10月の賞与に反映させるつもりです。賞与の査定は、社労士から提案してもらった計算方法を参考にしていきたいと思っています。

自己評価も行い、上司の評価とのすり合わせをする予定です。自己評価と会社の評価を見比べることで、会社が目指す従業員像を明確にできると期待しています。これまでも、自己評価と会社の評価とのズレを感じることはあったので、見える化できることは大きいと思います。公正な評価をすることで、従業員のモチベーションアップにつながってほしいです。

素晴らしい考課表ができたことはうれしいのですが、今後うまく運用できるのかという心配はあります。全ての従業員を評価する時間も確保しなければならないため、評価する側の勉強会を開いて対応していきたいと思っています。



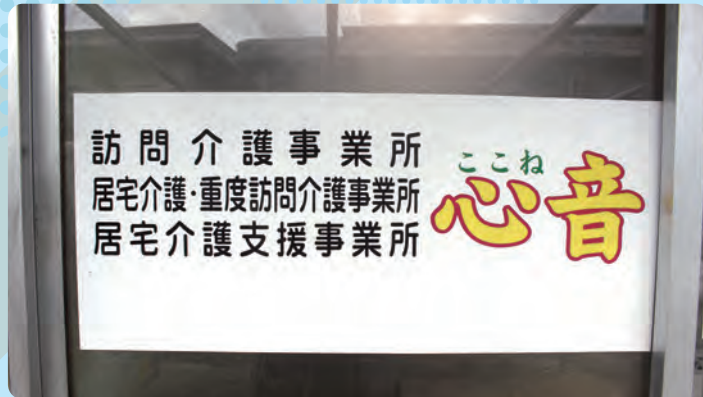
合同会社 心音

【所在地】宮古島市

【職種】医療・福祉

【事業内容】訪問介護・居宅介護支援の経営

【従業員数】8人（うち非正規5人）



INTERVIEW

課題

設立当初に作成した就業規則の修正が法改正に追いついていないので、法令や実態に合わせて整備したい

設立当初に就業規則を作成し、法改正に合わせて、その都度修正していました。しかし、処遇改善などの法改正が頻繁にあり、その都度対応してきたつもりですが、修正が追いついていない感じになってきました。

有給休暇制度の整備、多様な働き方の内容などを反映したキャリアパス、賃金・手当などの内容を明記し、しっかりとした雇用制度の見直しを行い、法令や実態に合った就業規則を整備したいです。

取り組み

既存の就業規則を読み合わせし、法改正や実態に合わせて修正。数が多い各種手当の統合・廃止を検討する

社労士と共に、既存の就業規則の内容を一つ一つ読み合わせしながら、法改正に対応できていない部分がないか、実態に合わない部分がないかを確認しました。

処遇改善のたびに該当部分の修正を繰り返してきたので、手当の種類が細くなっていました。各種手当の原資をそれぞれ明確にする必要があり、給与計算も大変だったので、統合できる手当や廃止できる手当がないか検討した方が良く、社労士にアドバイスを受けました。

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

代表社員
仲間 恭代 さん

法改正に追いついていなかった就業規則を現行法や実態に合わせて整備できました。細かく設定していた各種手当を整理・見直しでき、給与計算がやりやすくなりました。



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。職種柄、各種手当が多く給与計算が大変で、分かりにくい規程になっていたので、手当の統合や見直しを行いました。

結果

正規・非正規の就業規則、育児介護休業規程を整備。各種手当の統合や金額を見直し、定着率アップを目指す

法令や実態に合わせて、就業規則を整備しました。

柔軟なシフトを組めるよう、以前から1か月変形労働時間制を導入していましたが、介護サービス内容によって時間が変わるため、より柔軟なシフトが組めるよう、始業時間を7時30分・8時・9時、実働8時間を基本にしました。

数が多く、給与計算も大変だった各種手当を簡潔にできるよう見直しました。処遇職能資格手当と処遇手当を統合して処遇改善手当に、移動手当は車両手当に統合しました。

役職手当と資格手当の金額を見直しました。非正規従業員は時給制も多く、各種手当の金額は正規従業員の金額を基準としています。土台がしっかりしないとばらつきが出てしまうため、全体的なバランスが取れるように見直し、金額をアップしました。

喀痰吸引1号の資格は、命を預かる資格なので取得が困難で、取得しているヘルパーも珍しい重要な資格のため、金額を見直して大幅にアップしました。

各種手当を整理したことで簡素化でき、一目で分かるようになりました。これまでは整理をしたくても、それぞれの原資がバラバラでどれを統合したらいいのか、削除しても問題なのか判断できずにいました。社労士からアドバイスを受けながら見直しをしたので、安心して整理できました。最初にきちんと設定することで、給与計算の作業もかなり楽になると思います。

賞与の算定対象期間を実態に合わせて明記しました。

これまで1日単位だった有給休暇の取得は、半日単位でも取得できるようにしました。より取得しやすくなったと、従業員に好評です。

介護業界は常に人材不足に悩んでおり、ダブルワークも増えてきているので、二重労働の禁止については、条件付きで兼業・副業を認めることを明記しました。

セクハラ・パワハラ・マタハラの禁止条文を追加しました。車を運転して移動することが多いので、社労士のアドバイスを受け、安全運転の心得を追加しました。

作成した就業規則を基に、非正規用の就業規則を整備しました。

有給休暇の賃金について、月給制の従業員は通常の賃金を支給します。時給制の従業員は月の就労時間によってばらつきがあるため、3か月ごとの平均賃金で計算し、支給することを明記しました。

非正規従業員の資格手当については、勤務時間の長さに応じて案文支給することにしました。

育児を利用する従業員はこれまでいなかったのですが、今後の育児や介護に備えて、ひな型を基に育児介護休業規程を整備しました。育児休業を2回に分割して取得できるようになったこと、出生時育児休業が創設されたことや制度の違い、子の看護等休暇の対象が小学校3年生終了までに拡大されたこと、始業時刻等の変更と短時間勤務制度の2つを選択できること、介護休業の対象となる家族の範囲や要介護状態の判断基準、育児介護休業・介護休業期間中の両立支援制度など、近年の法改正について、社労士から説明を受けました。

法改正や実態に合わせた整備ができたことで、これまで以上に従業員が安心して仕事と家庭の両立が図れるようになり、定着率アップにつながることを期待しています。

宮嶋建設 株式会社

【所在地】宮古島市
【職種】建設業
【事業内容】土木請負業
【従業員数】12人（うち非正規1人）



INTERVIEW

課題

古い就業規則が法令に合っていない。繁忙期は、週休2日制を推奨する公共工事への対応が難しい

宮古島の「島の保健室」が取り組む「地域に誇れるウェルネスな職場」を目指した際、就業規則の内容が古いことを指摘されました。既存の就業規則は、法改正に合わせて部分的に改定していましたが、全体的な内容は変わっていないため現行法に合っていない部分が多く、見直しが必要でした。

また、1年変形労働時間制を導入していますが、公共工事は土日休みの週休2日制を推奨しているため、繁忙期の対応が難しいです。

従業員が安心して長く働ける職場づくりを目指していますが、専門的な内容も多く自社だけでは対応が難しいため、専門家のアドバイスを受けたいです。

取り組み

社労士と共に、既存の就業規則と現行法や実態との違いを確認。法令や実態に合わせて追加・修正する

社労士と共に、既存の就業規則の内容を一つ一つ確認し、現行法との違いがある部分を整理しました。

また、現状を説明し、どのように就業規則に反映したらよいか、現行法にそぐわない部分がないか確認・検討し、追加しました。

公共工事は週休2日制を推奨していますが、繁忙期には難しく、現状の1年変形労働時間制では対応しきれない部分があるため、適切な対応方法がないか社労士のアドバイスを受けながら検討しました。

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

取締役
黒島 智恵子 さん

分りにくい部分を専門家に相談しながら、法令や実態に合わせて整備できたので、安心して修正作業を進めることができました。より働きやすい職場づくりを目指します。



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

法改正や現状に合わせて、就業規則、非正規社員就業規則、育児介護休業規程、退職金規程を整備しました。今後、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。定年後の再雇用にも対応できるように整える

法令や実態に合わせて、就業規則を整備しました。

事務員の勤務時間は、実態に合わせて8時～17時に修正しました。

繁忙期がある現場は、引き続き1年変形労働時間制を行うことにしましたが、社労士のアドバイスを受け、公共工事の週休2日制推奨に対応できるように9月～3月の繁忙期については、土曜日は午前中出勤にしました。事務員は、年間を通して週休2制にしました。

年次有給休暇の計算方法について社労士から指摘を受けたので、法令に合わせて修正しました。

社労士のアドバイスを受け、現場手当を職務手当に変更することを検討しましたが、そのままにしました。既存の就業規則に反映されていなかった手当も追記し、各種手当は現場手当、技能手当、通勤手当と明記しました。

技術職は残業がほとんど発生しないため固定残業制にし、時間外労働時間数や金額については、個別に明示することにしました。それ以外のオペレーターなどは、現状のまま時間に応じた残業手当を支給することにしました。

これまでは正規従業員のみだったため、非正規用の就業規則がありませんでした。新しく非正規でオペレーターを雇用したため、今回作成した就業規則を基に、非正規の就業規則を整備しました。賃金は月給制と日給制にし、割増賃金は日給制にしました。

現在の従業員の中には、間もなく65歳定年を迎える方が数名いるため、定年後の再雇用で、非正規の就業規則を活用していきたいです。

既存の育児介護休業規程は、これまで該当者がほとんどいなかったため、改定する機会がなく、内容が古くなっていました。今後に備え、法改正に合わせて育児介護休業規程を整備しました。

既存の退職規程を社労士の方に確認してもらい、たたき台と見比べながらアドバイスを受け、修正・追記しました。退職金は2年以上勤務した従業員に支給すること、自己都合で退職した従業員と定年まで勤務した従業員は支給率に差を設けることを明記しました。

SNSの投稿など、秘密保持の条文を追加しました。



株式会社 laf

【所在地】宮古島市

【職種】宿泊業

【事業内容】宿泊施設の運営代行業、客室清掃、ホテル開業コンサル、プールの清掃および管理、庭の手入れ

【従業員数】18人（うち非正規14人）



INTERVIEW

課題

増えてきたパートタイマーが働きやすい環境を整えるため、就業規則や正社員転換制度を整備したい

会社設立から日が浅く、従業員数も少なかったため、これまで就業規則がありませんでした。近年は取引業者が増え、パートタイマーなど非正規従業員も増えてきたので、就業規則の整備が必要だと思っていました。しかし自社で取り組むのはなかなか難しく、日々の業務に追われて後回しになっていました。

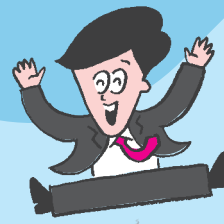
非正規従業員が働きやすい環境を作りたいので、労働時間や休日、有給休暇の付与基準などを明確にしたいです。また、正社員転換制度も導入して、安心して働ける会社を作りたいです。

取り組み

モデル就業規則を基に、実態に合わせて修正。社員登用の実績に合わせて、正社員転換制度も導入

社労士に提案してもらった就業規則のたたき台を基に、自社に必要な内容を確認し、実態に合わせて追加・削除しました。

昨年、新規の取引業者が増えたことで、パート・アルバイトの募集をかけて増員したため、正規だけでなく非正規の就業規則も整備しました。社員登用した従業員もいるので、社労士のアドバイスを受けながら、正社員転換制度を導入しました。



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
川島 亮 さん

勤務時間や休日、有給休暇のルールなどが明確になり、従業員にきちんと説明できるようになりました。正規・非正規従業員全員が安心して働き続けられる環境が整いました。



アドバイスした
専門家の声

社会保険労務士
前里 久誌 さん

正社員・非正規社員就業規則、育児介護休業規程を整備。正社員転換制度も導入したので、今後パートタイマーの方々が安心して働きやすい環境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、雇用契約書を整備し、正社員転換制度を導入。ルールを明確化し、従業員に共有

自社に合わせて、就業規則を整備しました。

勤務時間は、1日5時間・1週35時間以内で、休憩なしにしました。賞与の支給月は10月にしました。定年は、60歳に達した日の属する年度末にしました。退職する時は、シフト調整が必要になるため、2か月前までの申請にしました。

作成した就業規則を基に、非正規の就業規則を整備しました。

勤務時間は、1日4時間・1週30時間以内にしました。休日は、月に6日～11日にしました。基本給は時給制とし、超過勤務手当はなしにしました。多様な働き方に対応できるよう、正社員転換制度を導入し、無期雇用から有期雇用、希望がある場合は正社員登用できるように、細かく明記しました。

育児休業や介護休業の希望はまだありませんが、今後に備えて、たたき台を基に育児介護休業規程を整備しました。特に、近年法改正があった部分や、育児休業・介護休業期間中の両立支援制度について、社労士から説明してもらいました。

整備した就業規則を基に、既存の雇用契約書に不備がないか社労士に確認してもらい、追記しました。

これまで就業規則をあまり気にしたことはありませんでしたが、とても細かい内容で、企業を守る上でも大切なことだと改めて気づくことができました。就業規則を整備し、勤務時間や休日、有給休暇取得のルールなどが明確になり、従業員に対して自信をもってきちんと説明できるようになりました。契約更新の際などに従業員にも確認してもらい、整備した就業規則の内容を周知していく予定です。

今後はキャリアアップ助成金も活用していきたいので、キャリアアップ計画書の作成方法について、社労士から説明してもらいました。

当社は宮古島に住む女性たちのために清掃事業を立ち上げた経緯があり、ひとり親世帯も多いため、経済的にも自立できるよう、今後も企業として地域貢献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

惣慶区子ども園



取り組みをした年:2023年度



所在地: 宜野座村
職 種: 医療・福祉
企業担当者名: 新里 めぐみさん

法令や実態に合った就業規則などを整備したことで、従業員が雇用契約内容を理解し、安心して働けるようになった

派遣時の取り組み

ひな型を基に自分たちで作成した就業規則が、法令や実態に合っているのか不安でした。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も不安でした。そこで、現状や法令に沿って、常勤・非常勤の就業規則、賃金規程、育児介護休業規程、雇用契約書、36協定、マイカー通勤規程を整備しました。内容が自社に合っているのか、法令に則っているのか、自分たちだけでは判断が難しかったので、社労士と共に整備できて助かりました。

その後の効果

作成した就業規則などの規程を、従業員全員で読み合わせしました。専門用語が多く、全て理解するのは難しい部分もありましたが、専門家のアドバイスを受けながら、法令や実態に沿った内容にできたことで安心できました。雇用契約書の内容が細くなったことで、従業員全員が自身の契約内容をきちんと理解して働けるようになったことも良かったと思います。これまで育児休業を取得した従業員はいなかったのですが、去年は取得した従業員がいたので、整備した育児介護休業規程を活用できました。



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
- 他 その他

特定非営利活動法人 あごらびあ



取り組みをした年:2024年度



所在地: 那覇市
企業担当者名: 比嘉 達子さん
知念 結子さん
知念 美也子さん

有給休暇を時間単位で取得でき、取りやすくなったと好評。自社の業務内容に合わせた評価シートを作成

派遣時の取り組み

法改正に伴って法人化した際に、労務関連の知識がある従業員が作成した就業規則がありましたが、作成後は見直しをしないため内容が古く、実態に合わなくなっていました。また、人員は不足していますが作業量は多いため長時間労働になりがちで、特に管理者が有給休暇を取得しにくい状況が課題でした。社労士のアドバイスを受けながら、ひな型を基に実態を踏まえて自社独自の項目を加えながら、正規・非正規の就業規則、育児介護休業規程、給与規程を整備しました。

その後の効果

人員不足はまだ課題の一つですが、有給休暇を時間単位で取得できるようにし、クラウド上でやり取りできるようにしたため、ちょっとした用事にも活用でき、以前より有給休暇を取得しやすくなったと好評です。その後、評価シートの導入にも取り組みました。自社の業務内容に合わせて評価項目を整理し、従業員にも分かりやすい形式にすることを意識しました。評価面談が以前よりやりやすくなりましたし、従業員の頑張りをきちんと賃金に反映できるようになりました。



労働環境課題改善セミナー

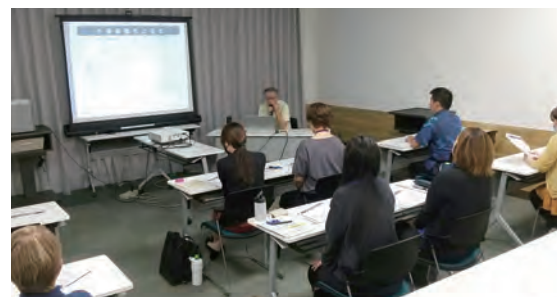
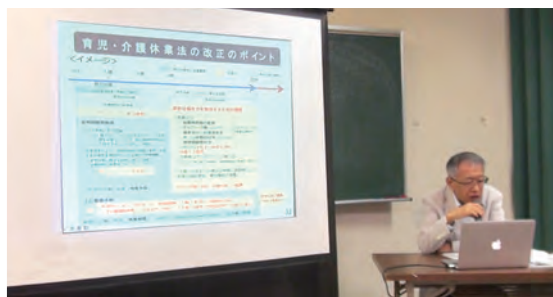
テーマA

社員が安心して働ける 職場環境づくりのためのルール整備

2025年育児介護休業法と 雇用保険法の改正のポイント

令和7年9月26日(金)沖縄産業支援センター 会議室(小)310号室(南部)
令和7年11月28日(金)石垣青少年の家 第1研修室(八重山)

育児介護休業法、雇用保険法の改正により、変更内容が令和7年3月に施行されました。子育てや介護をしながら働く社員が安心して働き続けられるよう、企業としてしっかりルール整備をしておく必要があります。法改正による規定の修正点や運用するにあたってのポイントなどを分かりやすく解説しました。



テーマB

カスタマーハラスメント防止に 関する企業の義務 カスハラから大事な人材を守る 対策方法と改正のポイント

令和7年9月24日(水)
沖縄県立博物館・美術館 博物館講座室(南部)

令和7年3月に労働施策総合推進法の改正が閣議決定され、今後カスタマーハラスメントへの対策が義務となり、企業では防止対策のための整備をしなければなりません。法改正のポイントに沿って、どのようにルール整備をしなければならないかを詳しく分かりやすく解説しました。



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

定着率UP!法を上回った 処遇改善の取組

助成金を活用した働きやすい環境づくり

令和7年10月23日(木)沖縄商工会議所 中会議室(中部)
令和7年12月1日(月)
沖縄産業支援センター 会議室(小)307号室(南部)

求人を出してもなかなか採用につながらないなか、今いる社員の定着率を上げ、長く働いてもらうためにはどうしたらいいのか?社員のエンゲージメントを向上させる法を上回った処遇改善の取組や、助成金を活用した事例を紹介。特に賃金の低い非正規労働者について、賃上げ支援助成金などの活用方法などを詳しく解説しました。



採用力向上セミナー

～採用活動の基本的な考えを理解し、自社に合った採用手法を探す～

令和7年9月19日(金)
沖縄県立博物館・美術館 博物館講座室(南部)
講師:ファンシップ株式会社 代表取締役 小宮仁至
レンアイ型採用コンサルタント
沖縄県プロフェッショナル人材戦略拠点サブマネージャー



求人を出しても応募がないなど採用の悩みをレンアイ型に置き換えた独自のメソッドで解決。これまでの採用事例も交えて、分かりやすく紹介しました。



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ほか、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、令和7年3月に施行された育児介護休業法と雇用保険法の改正に伴い、子育てや介護をしながら働く従業員が安心して働き続けられるよう、規程の修正点や運用するにあたってのポイントなどを分かりやすく解説しました。また、令和7年3月に法改正が閣議決定された労働施策総合推進法について、カスタマーハラスメント防止に関する対策方法と改正のポイントを詳しく分かりやすく解説しました。

セミナーの参加企業からは、「具体的な事例を紹介してくれたので、自社に置き換えて考えることができた」「出産や育児についての解説が今後の参考になった」「今年度の施行内容を詳しく知ることができた」「カスハラ行為別の顧客への対応策が具体的で、分かりやすかった」などの感想がありました。

【見えてきた実情】

頻繁な法改正に就業規則などの見直しが追いついておらず、法令や実態に合わせた整備が必要な企業は少なくありません。しかし自社だけでの見直しはハードルが高く、働き方の多様化やさまざまなニーズに対応し、優秀な人材確保のためにも、豊富な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、非正規労働者への処遇改善、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・有期から無期雇用への転換、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、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、「法令や実態に合わせて就業規則を整備でき、曖昧だったルールが明確になった」「多様化する働き方のニーズに対応できるようになった」「会社が望む従業員像が明確になり、賃金とリンクした評価制度を導入したことで、従業員のモチベーションアップが期待できる」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7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