

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

 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。

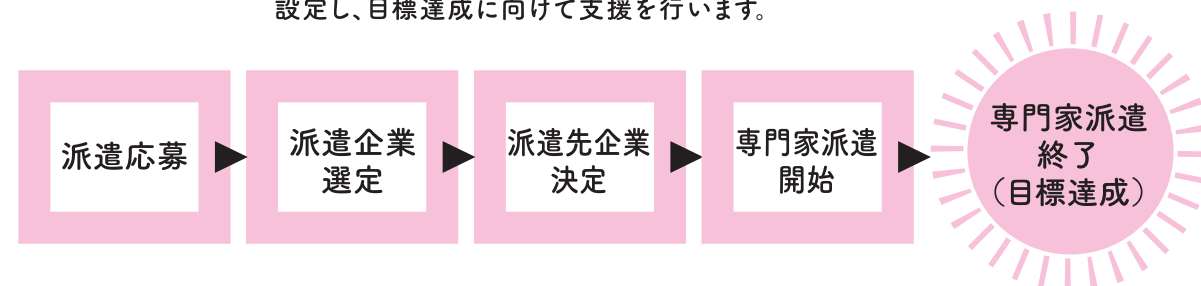
沖縄県では、非正規労働者を雇用している県内中小企業のそれぞれの実態に即した労働環境の整備を支援し、非正規労働者等従業員が働きやすい環境への改善を図るため、平成28年度から「非正規労働者処遇改善事業」を実施しています。

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。

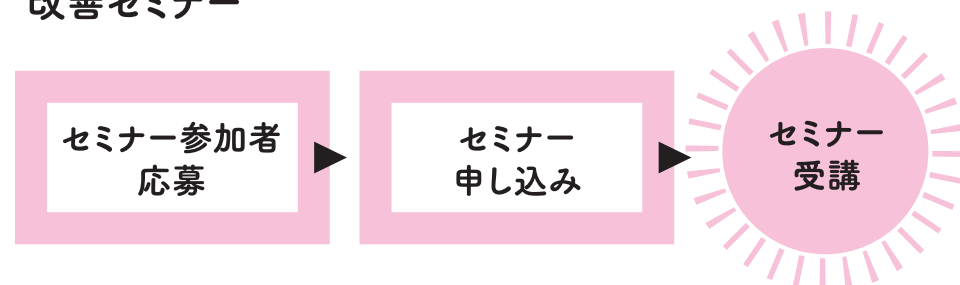
専門家派遣では、企業ごとの労働条件課題等について改善目標を設定し、目標達成に向けて支援を行います。



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。

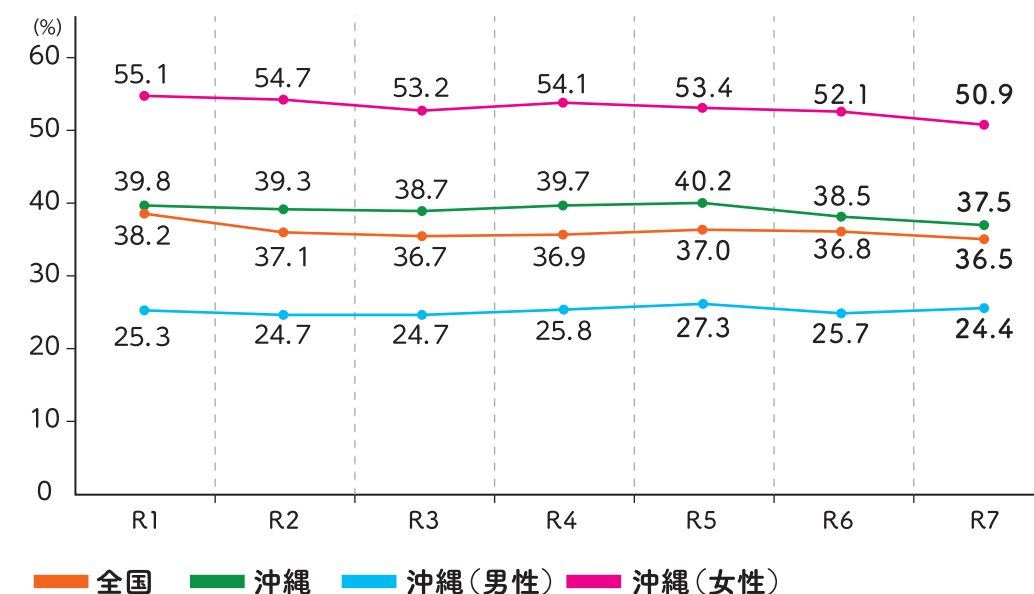


沖縄県における非正規雇用の現状

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、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。

