

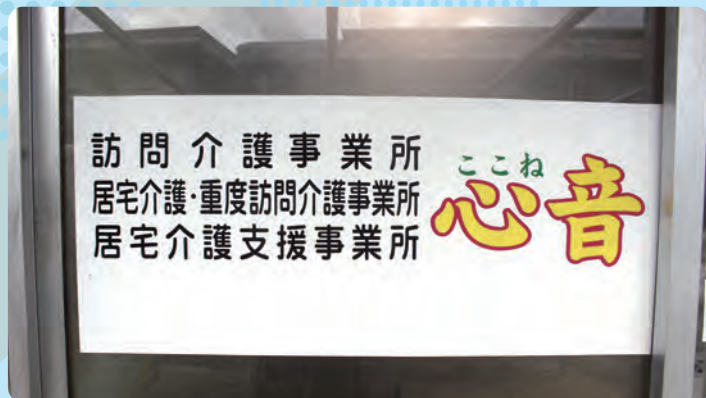
合同会社 心音

【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

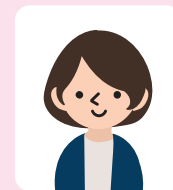
社労士と共に、既存の就業規則の内容を一つ一つ読み合わせしながら、法改正に対応できていない部分がないか、実態に合わない部分がないかを確認しました。

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日制にしました。

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、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かくなったことで、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）
- 就業規則の見直し（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