

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。

アドバイスを
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
慶田城 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いなか、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

ブルを運用すると、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。

