

就業規則の整備



株式会社 弥生
デイサービスセンター花ぐすく

【所在地】浦添市
【職種】医療・福祉
【事業内容】デイサービス
【従業員数】16人(うち非正規15人)

INTERVIEW



課題

PROBLEM

創業ときに作成した古い就業規則を法改正に合わせて見直したい。非正規用の就業規則を作成したい。

当施設は2005年の創業ときに就業規則を作成していましたが、これまで特に見直しをしたことがないため、内容が古くなっていました。そこで、法改正や時代の流れに合わせて、見直しをしたいと思います。

また従業員の所得アップにつなげるため、昨年、従業員を契約社員にしました。これまで正社員用の就業規則しかなかったため、法令順守のためにも、この変更に合わせて非正規用の就業規則の整備が必要でした。

これまで病気などで働けない場合は休職させていましたが、制度を設けてほしいという声に応えて、休職制度を設けたいです。



取り組み

ATTACH

週によって異なる勤務時間・日数の対処法を検討。処遇改善加算Ⅰの取得を目指し、就業規則に盛り込む。

就業規則モデルをたたき台に、当施設の現状に合わせて修正していきました。

従業員の中には、親の介護や育児をしながら働いている方も多く、勤務時間・日数もさまざまです。週によって勤務時間が異なる場合もあり、これまでは時間外手当などで対応していたので、他に良い方法はないか相談しました。

従業員の給与を上げるため、介護職員処遇改善加算Ⅰの取得を目指しています。その内容も新しい就業規則に追加するため、進捗状況を報告、確認しながら進めていきました。



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

本部長
富里 司 さん

従業員が笑顔で働ける職場を目指しています。そのためには、所得アップと安定雇用が欠かせません。従業員がゆとりを持って楽しく働くことで、利用者の方にも良い環境につながると思います。



アドバイスした専門家の声

社会保険労務士
前里 久誌 さん

非正規社員の雇用の安定とモチベーションアップが課題。就業規則の整備と併せて処遇改善加算Ⅰの取得にも取り組みました。これにより、非正規社員の雇用の安定と待遇の改善を期待します。

成果



変形労働時間制と採用し、希望者全員が社会保険に加入。育児介護休業規程も整備。

RESULT

基本給を月給制または時給制に、役職手当を職務手当に変更、各種手当の中に経験手当を追加しました。通勤手当を追加しました。

週によって勤務時間や日数に違いがあったため、変形労働時間制を取り入れることにしました。週30時間働いていれば社会保険の対象になるとアドバイスをいただいたので、希望者全員が社会保険に加入することができました。

非正規社員の中には期間に定めのないパートタイマーの方もいるので、非正規社員の種類の中に、無期社員を追加しました。正社員転換制度、無期社員への転換制度を導入しました。これにより、今まで以上に雇用の安定を図り、従業員の定着を図っていきたいです。

介護職員処遇改善加算Ⅰを取得するためキャリアパスを作成しているので、就業規則にその規定を盛り込みました。

これまで特に明文化していなかった育児介護休業規程を整備しました。管理者がきちんと学ん



で整備したことで、こういう制度が利用できると明示できるようになりました。

就業規則を整備することは、会社側ががっちり法律で固めるのではないかと懸念が従業員たちにあったようですが、中立的な立場である社労士の方と一緒に取り組み、丁寧に説明をしながら作業を進めたので、働きやすい職場を作るための取り組みだと認識することができたようです。

