



interview

株式会社 沖縄マックス化粧品販売

【所在地】那覇市  
 【業種】卸・小売業  
 【事業内容】化粧品卸売業  
 【従業員数】47人(うち非正規22人)



【課題】  
PROBLEM

働きやすく常識のある企業として  
時代に即した就業規則に修正したい

法改正が多く、今は働き方改革も進む中で、当社の就業規則は10年前からそのままになっていました。時代に即した形に見直さなければならぬのですが、どこを修正したら良いのか、素人ではわからない部分が多いです。法に触れるものと触れないもの、企業の規模によって任意でできるもの、必ず取り組まなければならないものなど、さまざま。

今いる従業員はもちろん、これから入社してくる方々は入社前に、どこが働きやすい企業なのかを比べるとと思います。当社は常識のある企業なのか、多くの企業を見ている社労士の方に確認してもらった方が良いのではと思い、この事業に参加しました。



【取り組み】  
ATTACK

非正規職員の処遇改善のため  
段階を経て、有期契約の無期化を進める

当社には、正社員と契約社員、パートがありますが、有休について同じように扱っていました。これはパートに対して有休の付与が過剰になっていると、社労士の方から指摘されました。雇用区分に対してきちんと整備することで、不公平感がなくなると思います。

現在、契約社員が約半数いますが、賞与の支給率や賃金テーブルなど、正社員と待遇の違いがあります。そこで、非正規職員の処遇改善のため、3月からすべて正社員に転換することにしました。今まで、入社3年以上の契約社員が試験を受けて正社員に登用する制度はありましたが、試験もなく、3年未満の方も登用できるようにしました。けれども、いきなり正社員と同じというのは違和感があると思いますので、従業員みんなに理解してもらえるよう、賃金テーブルの書き換えや賞与の支給率を近づけていくために段階を経て進めていきたいです。

また、社労士の方からアドバイスをもらい、これまでなかった出張旅費規程を作成しました。  
 育児・介護休業規程を見直し、法改正で必要になった項目を追加、手直しました。また、子どもが病気になった時などに利用できる看護休暇を追加しました。小売業には女性の力が必要なため、子育て世代をサポートしながら、みんなが気持ちよく働ける職場づくりが今後も大きな課題の一つです。



【成果】  
RESULT

プロの目で判断してもらい  
働きやすい会社だと従業員が思える職場に

今回、社労士の方にアドバイスをいただいて、就業規則などを見直したことで、会社が良くなっていくのではという期待が従業員たちにもあるようです。私たちは自分の会社しか知りませんが、社労士の方はいくつもの会社を見ているので、その中で良いのか悪いのか、プロの目で判断してもらえるという安心感がありました。

自分たちの会社が働きやすいな、良い会社だと思えることが一つでも二つでも従業員たちの気持ちにあってほしいですし、それが規程の中に網羅されていればいいと思います。そのルールに則って進めていくと、会社のロイヤリティを高めたり、チーム力を高めたりすることにつながるのではないかと思います。



OFFICER

本事業を担当した  
企業担当者・社会保険労務士



常務取締役  
悦田 茂さん



社会保険労務士  
水澤 孝一



interview

平敷太介税理士事務所

【所在地】浦添市  
 【業種】その他のサービス業  
 【事業内容】税理士業  
 【従業員数】3人(うち非正規2人)



【課題】  
PROBLEM

育休・産休後に復帰できる制度が必要  
良い人材が働きやすい職場にしたい

税理士専用のひな形を活用した就業規則はありましたが、とりえず形だけという感じでした。従業員が立て続けに産休、育休になったのですが、育児休業規程を作っていなかったため、産休や育休の後に復帰できる制度を整備したいと思いました。

今は簡単に職員を採用できる時代ではないので、私自身が良いと思った人に直接声をかける採用方法にしています。だからこそ、できるだけ働きやすい職場づくりをしたいという思いがあり、就業規則や育児休業規程などを整備したいと考えました。



【取り組み】  
ATTACK

就業規則や賃金規程  
雇用契約書を見直し  
今後に備え、36協定も作成

今まで使っていた就業規則や給料の規程などを社労士の方に見てもらい、問題がないか確認しました。当事務所は基本的に残業はないのですが、36協定を届け出ていなかったため、万が一に備えて作成しました。採用時に作った雇用契約書は、実態に合わせて手直しました。



【成果】  
RESULT

専門知識やルールを教してもらい  
育児と仕事を両立できる制度を整備

一番大きな変更は、育児・介護休業規程を整備したことです。

また、手当の付け方を見直しました。これまで精動手当を付けていましたが、この手当があることで、妊娠をして病院に行きたい時でも休みにくくなるのは避けたいと思い、精動手当はやめました。その代わりに役職手当を付けることにしました。

これまで、所定労働時間について深く考えたことがなかったのですが、あいまいになっていた基本的なこともきちんと教えてもらい、整備することができました。

専門家に来てもらって良かったことの一つに、自分たちでわからなかった専門知識やルールを教えてもらったことです。育児中の社会保険免除や育児休業給付金についての条件を知らなかったため、今回アドバイスをいただいたことで活用できました。

OFFICER

本事業を担当した  
企業担当者・社会保険労務士



所長  
平敷 太介さん



社会保険労務士  
西田 倫朗