



interview

大城税理士事務所

【所在地】 宜野湾市  
 【業種】 その他のサービス業  
 【事業内容】 税務全般業務、会計全般業務、経営支援機関業務、生命保険・損害保険の販売  
 【従業員数】 12人(うち非正規4人)



【課題】  
PROBLEM

今ある評価制度を整備し  
人材育成・人材教育に役立てたい

当社は、職种的に設備投資などがなく、人材で仕事をする業種です。そのため、人材をどう育てるか最大の課題です。

以前から、自前で作成した評価制度を使っていましたが、そこをもう少し可視化・明文化したいという要望があります。それぞれの職能案件に応じた目標をプラスしたら、これに沿って教育制度を整備することができるので、より人材育成に力を取り入れるためにも、専門家の意見を取り入れたいと思いました。



【取り組み】  
ATTACK

それぞれの職能に応じた課題を可視化  
子育て世代の働き方を検討

自分が思っていること、どのようにしていきたいかを社労士の方にお話し、給与や昇給については、このまま進めても問題ないか、金額は世間相場と比べて妥当かなどを確認してもらいました。

これまでの評価制度は、入社3年未満・3年以上の2種類に分けており、経営者からの要望も書いていました。これに追加したいのは、従業員に対して1年目はここまで達成してほしいというような、より細かい目標を表したものです。そうすることで、自分の1年後のあるべき姿が明確になること、また現時点で自分が具体的にどの程度課題をクリアしているのかが可視化できるため、従業員も励みになると思っています。明確な目標があると、それに沿って従業員の教育制度を作ることができるので、その基本となる評価制度を作成していきましました。

当社はもともと正社員しかいなかったのですが、優秀な女性従業員が多いため、今後、結婚・出産などライフスタイルの変化により、これまで通りに仕事をするのは厳しくなる可能性もあります。今後は短時間勤務等の検討も必要だと思いますし、パート社員も増やしていく予定なので、正社員・準社員・パートそれぞれに合わせた規程や、パート社員から準社員登用制度を整備してはと、アドバイスをいただきました。



【成果】  
RESULT

キャリアパスシートを作成し  
それぞれの達成度や目標が明確に

職務・職位ごとに等級表を作成し、評価制度と連動した給与体系を作成しました。半年に1回実施している従業員との面談の際、一人ひとりに要望を伝えていたのですが、新しい評価制度の導入で自分を見つめ直し、よりわかりやすくなっていくと思います。

これまでトラブルがあったり、困ったりしたことは特になく、年々少しずつ良くなってきているのですが、さらにバージョンアップしたい、先に進みたいという思いがあります。人手不足の中で、税理士事務所は激務だというイメージがありますが、皆、仕事は楽しいと感じてくれていると思います。だからこそ、さまざまな規程を整えることで、長く働き続けられるメリットを従業員一人ひとりに感じてもらえるようにしたいです。女性従業員も多いので、働き方改革もしていかなければと思っています。

今回の事業に参加して、会社をどうしていきたいかという方向性がある程度まとまり、組織図などを整理できたことは大きな収穫でした。書類づくりだけなら専門家にすべてお任せしていいのですが、今回取り組んだことは、やはり経営者の考え方をいれこまないといけないので、考える時間を確保できて、イメージを固めることができ、社労士の方にアドバイスをいただけたのが良かったです。

OFFICER

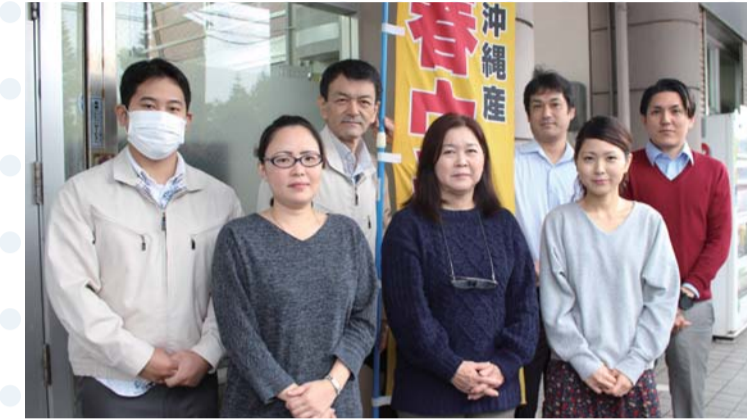
本事業を担当した  
企業担当者・社会保険労務士



所長  
大城 逸子さん



社会保険労務士  
宇野 一博



interview

有限会社 沖縄ウコン販売

【所在地】 糸満市  
 【業種】 卸・小売業  
 【事業内容】 食品、化粧品および雑貨の卸・小売業  
 【従業員数】 6人(うち非正規1人)



【課題】  
PROBLEM

就業規則がなく、その時々で臨機応変に対応  
職場環境改善のためにも必要性を痛感

これまで就業規則がなく、従業員から質問があった際には、一人ひとりの事情に合わせてその場その場で対応していると感じていました。従業員が増えてきたこともあり、職場環境を良くしていくためにも、就業規則の必要性を1年くらい前から感じていました。

どのようにしたら職場環境を改善できるのか商工会に相談したところ、今回の事業を紹介してもらいました。



【取り組み】  
ATTACK

社労士に当社の現状を説明  
小規模企業に対応した  
基本的な就業規則を作成

まずは現状を社労士の方にお話ししたところ、当社は従業員が6人なので、これから従業員が増えた場合にも対応できるよう、15人程度の小規模の企業に合わせた最低限の基本的な就業規則を作成することにしました。



【成果】  
RESULT

残業代の計算方法を見直し、労働時間を削減  
就業規則、育児・介護休業規程を整備

正社員とパートに分けて、2つの就業規則を作成しました。社労士の方から提示されたたたき台を基に、当社に合わせて作っていきましました。大きく変わったことは、これまで営業職は、固定残業として一律で残業代を付けていたのですが、社労士の方から残業時間で計算するようアドバイスがあり、改善しました。また、終日勤務だった土曜日を午前中勤務に変え、労働時間を削減しました。

育児・介護休業はこれまで整備されておらず、子どもができた従業員は辞めていました。今回の事業で制度を整え、育児が終わったら復帰できるような環境を整備しました。

以前勤めていた従業員は、就業規則の必要性をずっと訴えていたので、その不備も退職の理由のひとつだったのではと思っています。今回きちんとした就業規則を作成できたことで、現在働いている従業員たちはもちろん、これから働く方たちも安心できるのではと期待しています。この就業規則に則って動いてみて、私たちの働き方に合っているのかを確かめながら、必要があれば改定し、さらに良いものにしていきたいと思っています。

もうひとつの課題は、事務作業の簡素化です。毎月提出する書類の作成が、かなり複雑で手間がかかっているため、もう少しわかりやすくし、作業の効率をアップできるソフトを導入したいと思っています。そのためにどこへ相談に行けばいいのかなど、社労士の方からアドバイスいただきました。

OFFICER

本事業を担当した  
企業担当者・社会保険労務士



取締役  
上原 初夫さん



社会保険労務士  
前里 久誌