



interview

タイヤランド沖縄

【所在地】宜野湾市
 【業種】卸・小売業、医療・福祉
 【事業内容】車両部：タイヤ・カー用品・カーオーディオ・ナビの販売、車検整備、板金、各種修理
 福祉事業部：福祉車両の製作・販売、福祉車両の修理、障がい者の運転免許取得サポート
 【従業員数】2人(うち非正規1人)



【課題】
PROBLEM

わかりやすく数値化することで
従業員も経営者も納得できる
評価制度を

事業の案内をいただき、参加することにしましたが、職場環境を良くするために何に取り組むべきか、何をしたら良いのかわからず、他企業はどのような課題があり、どのような対策を取っているのか、社労士の方に話を聞きました。

そこで、スタッフの評価を明確にしたいと思いました。これまで評価制度を作ったことがなく、従業員も経営者も納得するような形で数値化し、給料や待遇に反映できる評価制度の構築に取り組むことにしました。



【取り組み】
ATTACK

経営計画に沿って
部署別の評価制度を作成

人事評価制度を整える前に、まずは当社の経営計画を確認していただきました。利益計画、部門別目標、月別目標、一日の売上目標の経営基本目標を作り、経営計画に基づいて、それぞれの部署や従業員に求められること、最優先で達成してほしいことを整理することができました。ひな形と経営計画を見ながら、会社が求めていることを入れこんで、当社に合わせた内容の評価制度に修正しました。また、車両部と福祉事業部、作業をする従業員と営業では業務内容が異なるため、それぞれに対応した評価内容を作成しました。



【成果】
RESULT

経営者と従業員の考えを明確にし
課題をクリアしていく指針に

これまで従業員から、待遇などについて不満を聞いたことはないのですが、だからと言って、このままではいけないと思っています。評価制度を作ったことで、経営者が頑張してほしいと思っているところ、評価したいと思っているところを明確にし、きちんと従業員に示すことで、お互いの考え方をすり合わせることができると思います。

完成した評価制度はできるだけ早く活用して、経営者と従業員自身の評価のすり合わせをしたいと思っています。この評価制度が従業員から好評であれば、おそらく売り上げや従業員のスキルも上がっていくのではと期待しています。そうなれば、ゆくゆくは給料や待遇に反映でき、従業員がこれまでよりもさらに幸せな人生を送れるように、会社としてもバックアップできると考えています。

OFFICER

本事業を担当した
企業担当者・社会保険労務士



代表者
高里 健作さん



社会保険労務士
名城 志奈



interview

株式会社 ヴィネット沖縄

【所在地】沖縄市
 【業種】情報通信
 【事業内容】インターネット受付業務
 【従業員数】5人(うち非正規5人)



【課題】
PROBLEM

勤務時間について会社のルールを明確にし
長く働き続けられる職場に

一昨年、甥から事業を引き継ぎましたが、経営者として不慣れなところもあり、従業員の長期欠勤や遅刻に悩んでいました。社会保険に入りたくないという従業員もいたため、専門家から社会保険のメリット・デメリットについても説明してもらい、会社のルールを明確にする必要があると思いました。

また、繁忙期には技術職に仕事が集中して残業や休日出勤が続いてしまい、36協定に問題があるのではないかと心配になり、早急な対処が必要だと思いました。



【取り組み】
ATTACK

あいまいな部分を数字で明確に
従業員みんなが気持ちよく働ける方法を模索

社労士の方と一緒に、もともとあった就業規則を確認し、明確にした方がよい箇所、新たに項目を設けた方がよい箇所などを追加・修正していきました。従業員には長く働いてもらい、仕事も早く覚えてもらいたい、早いペースで時給を上げ、手当なども付けていましたが、スキルによって給与が上がることを従業員みんなにわかりやすくした方がやる気も出るのではとアドバイスをいただきました。

場所柄、アメリカ人のお客さまが多いので、日本の祝日を定休日にするとう業務に支障があるため、アメリカの祝日に合わせました。また、年末年始の休みは、何日から何日までと具体的な日付を明記しました。



【成果】
RESULT

従業員それぞれの事情に配慮した労働時間や休日
就業規則を整備し、みんなが働きやすい職場を目指す

これまで、従業員みんなの要望を聞いてシフトを組んでいましたが、全員の希望を叶えると、一番忙しい時間帯に人員が足りなかったり、長期の休みが重なったりと、シフト調整に困ることが多々ありました。社労士の方からアドバイスをいただき、まずは従業員の希望を聞いて早めにシフト表を作成し、全員が共有できるように張り出すことにしました。これによって他の人の勤務体制がわかって、人員が足りない日や時間が明確になります。今後は、急な欠勤が少なくなるのではと期待しています。

また、これまで病欠などの欠勤はメールや電話など口頭で済ませていましたが、今後は書面での提出にしました。長期病欠の場合は診断書も提出してもらうことにしましたが、これは保険適用のためでもあり、従業員を守るために必要なことだと説明しています。

繁忙期が夏に集中しているため、年間の変形労働制を取り入れてはとアドバイスをいただきました。また、頑張っている従業員のために、皆勤手当を付けるなど、どの方法が従業員のためにも会社のためにもなり、みんなのやる気を引き出せるのか、これから検討していきたいと思っています。

専門家の方には従業員からの個別の質問にも対応していただき、みんなそれぞれの疑問や不安を相談できたことを喜んでます。

OFFICER

本事業を担当した
企業担当者・社会保険労務士



代表取締役
金城 恵美子さん



社会保険労務士
玉奇 智恵子