



interview

有限会社 コンピュータ・リサーチ

【所在地】浦添市
【業種】情報通信
【事業内容】コンピュータソフトウェアの開発、要員派遣、システムコンサルティング
【従業員数】14人(うち非正規2人)



【課題】 PROBLEM

特定派遣事業が届出制から許可制に変更 就業規則などの締結が必要に

就業規則がかなり前から変わっていないため、法令に合わせて整備したいと思っていました。
また当社では、社員を別の協力会社に派遣する特定派遣事業を行っています。これまでは労働局への届出だけで良かったのですが、今年9月から許可制に変わります。この機会に就業規則の見直しをし、育児・介護休業規程なども整えたいと思いました。



【取り組み】 ATTACK

時代に合わせた就業規則を基に修正 育児休業、ハラスメントの項目も追加

今まで使っていた就業規則の内容が古かったので、社労士の方に、現状に合うサンプルを出してもらい、当社の実情に合わせて作っていただきました。
育児休業の実績はあったのですが、以前の就業規則にはきちんと書かれていなかったのを追加しました。また、最近問題になっているハラスメントに関する項目を追加しました。



【成果】 RESULT

時代の流れで変わってきた部分を実感 今後も定期的に見直ししながら調整していく

社労士の方に指導してもらいながら作成したので、作業自体はそれほど多くはありませんでしたが、やっぱりこういう細かいところまで必要なのだと気づかされました。時代の流れでかなり変わっている部分も多かったため、これからは定期的に見直しが必要だと実感しました。
非正規労働者については、正社員転換や無期雇用契約など、従業員の希望も聞きながら、今後調整していきたいです。
就業規則の見直しに取り組んだことは従業員にも話しているのですが、改めてみんなに説明しつつ、4月から新しい就業規則を進めていこうと思っています。

OFFICER

本事業を担当した 企業担当者・社会保険労務士



代表取締役 金城 太さん



社会保険労務士 水澤 孝一



interview

株式会社 西自動車商会

【所在地】沖縄市
【業種】卸・小売業
【事業内容】車販売・リース、整備業
【従業員数】87人(うち非正規6人)



【課題】 PROBLEM

京セラのフィロソフィをベースに運営 従業員のモチベーションを上げる評価制度が必要

以前から、人事考課制度を含めた評価をしっかりとやりたいと思っていました。私は、人材育成に力を入れていて、会社の理念や方向性、考え方を社内で共有するのが一番大事なことだと思っています。
以前は、成果を上げた部署にボーナスを多めに出すなどしてしていました。すると、次第に社内にぎくしゃくして、自分の部署の仕事だけで、他部署の手伝いをしない雰囲気になってしまい、考え方を変えなければいけないと気づきました。
私自身は、京セラ株式会社の名誉会長・稲盛和夫さん主催の勉強会「盛和塾」に9年前から通っていて、京セラのフィロソフィをベースに判断基準、行動規範を作っています。おかげさまで従業員の考え方や方向性の意識が統一されてきて、その成果が顕著に出てきています。京セラでは、あまり差別をしないというのが基本的な考えです。頑張っている部署にボーナスを出すのではなく、みんなで賞賛をする大家族主義です。ですが、成果が出ている部署と出していない部署が同じでは、平等という名の不平等になって、モチベーションが下がってしまうのではないかと懸念しており、やはり人事評価制度を作らなければと思いました。
以前作ってもらった考課表はともしっかりした細かい評価案だったので、今回の事業では、上司が部下を評価するだけではなく、もっとシンプルに今すぐ始められる評価制度で、最終的には360度評価を目標にしています。
また、何年も前に作った就業規則があるのですが、この機会に見直したいと思いました。



【取り組み】 ATTACK

項目を減らし、評価しやすい考課表を作成 社会人として当然の事柄も再確認

以前作った考課表は業務レベルなどが細分化されて項目も多かったため、今回は20項目くらいに減らしました。遅刻をしないなど仕事に対する意欲や態度など、ごく当たり前のことも敢えて入れました。社会人として当然の事柄について、改めて自分自身ができているのか考え、確認することはとても良いことだと思います。



【成果】 RESULT

自己評価と上司の評価をすり合わせ、課題を抽出 仕事の判断基準、行動規範になるフィロソフィも確立したい

一般社員・パート・管理者用に考課表を作成しました。来期から早速使ってみて、まずは自己評価と上司の評価のすり合わせをし、そこで大きな差があれば課題が見えてくると思います。面談で改善点を話し合っ、クリアする課題をピックアップし、3か月後にどの程度成長しているのか評価する形を取ります。
京セラのフィロソフィをベースに、当社のフィロソフィを作りたいと思っています。人としてどう考えるのか、お客さんとどう向き合うのかということも含めた当社ならではのフィロソフィです。これが仕事をする中での判断基準、行動規範になります。この項目も考課表に入れたのですが、実はこの部分が従業員みんなに確認したいところであり、これからどうなるのかワクワクしています。



OFFICER

本事業を担当した 企業担当者・社会保険労務士



代表取締役 津嘉山 修さん



社会保険労務士 水澤 孝一