



interview

株式会社フレンズ&5

【所在地】宜野湾市
 【業種】その他のサービス業
 【事業内容】ハウスクリーニング業、アフラック募集人代理店
 【従業員数】8人(うち非正規5人)



【課題】
PROBLEM

創業して間もないため、就業規則が未整備
従業員数も増えつつあるため、働く環境を整備したい

2016年12月設立のため創業してまだ間もなく、就業規則もない状態です。当初は従業員が2～3名しかいなかったのですが徐々に増えつつあり、従業員のためにも就業規則を整えなくてはならない時期だと思っていました。そこで、社労士の方にお願いすることにしました。



【取り組み】
ATTACK

現状に合わせて給与の計算方法を整理
あやふやな部分を明確化し、間違いを防ぐ

就業規則を作成するのは初めてなので、たたき台になるモデル案を基に、社労士の方にアドバイスをもらいながら作りました。
 給与の計算方法について現状をお話したら、その方法を採用することになったので、現状に合わせて月給制と時給制の両方の計算方法を作りました。休日出勤の場合は何%プラスするのかなども教えていただき、給与の計算の仕方は一番気を付けなければいけない部分だと感じました。あやふやなのが間違いのもとなので、明確になったことで事務的にもやりやすくなったと思います。
 育児休業や介護休業も明確化しなければならぬとわかり、明記しました。



【成果】
RESULT

従業員が増えていく前に、就業規則を整備
法令、時代の変化に合わせて、今後も改善したい



従業員は10名以下なので、就業規則の整備は義務ではないのですが、これからどんどん人数も増やしていく予定なので、やはり必要だと感じました。今のうちに取り組むことができたので良かったです。
 特に女性が多い職場なので、今回作成した育児・介護休業規程を今後使う機会が多くなると思います。
 当社の業務のうち、ホテルの清掃業が増えており、その部分を担当するパート従業員が増えているのが現状です。パート従業員もできるだけ待遇を良くしていきたいという思いがあります。これからは法令が変わっていくでしょうし、待遇ももっと良くなると思います。その変化に合わせて、今後も改善していきたいと思っています。

OFFICER

本事業を担当した
企業担当者・社会保険労務士



末吉 節子さん



社会保険労務士
西田 倫朗



interview

医療法人 宜野湾整形外科医院

【所在地】宜野湾市
 【業種】医療・福祉
 【事業内容】診療所、居宅介護支援事業、訪問介護事業、通所介護事業
 【従業員数】64人(うち非正規46人)



【課題】
PROBLEM

職場環境を改善し、定着率を上げたい
ハード面・ソフト面の充実で、働きやすい職場に

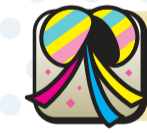
介護事業は、募集をしてもなかなか人が集まらない、人が定着しないのが悩みです。デイサービスや通常介護は、利用者の皆さまとの交流、人間関係が大切なので、できるだけ同じメンバーで支えあっていければと思っています。
 楽しく働きやすい職場環境をつくるためにはどのようにしたら良いのか、職員が定着しない理由は何なのかを考えてきました。



【取り組み】
ATTACK

人事考課表と目標設定シートを作成
意識を高めるため、“平等”ではなく“公平”に評価する

考課表のモデル案をベースに、全体に共通するものと介護の専門的なものに分け、できるだけわかりやすい内容に変更した人事考課表を作成しました。項目は、欠勤・遅刻・早退などの勤務態度や規律性、積極性など、社会人として必要な事柄もすべて出してみました。次に、能力や理解、熟練、工夫などの部分。評価は4段階にしました。
 考課表を採用すると、点数を付けてあら探しをするというイメージもあるかもしれませんが、そうではなく、自分の良い面や欠点に気づいてもらい、良いところは伸ばし、悪いところは改善してほしいということです。人事考課表で自分自身を見つめ直し、目標設定シートで次の課題を確認する作業をしたいと思っています。
 社労士の方に言われた「平等ではなく、公平」という言葉が印象に残っています。悪いところを探すのではなく、働く意識を高めるため、頑張っている人を公平に評価していくのだと気づかされました。



【成果】
RESULT

自己評価を基に、達成すべき目標を設定
良い人材を育て、会社もステップアップ

まずは自己評価をし、上司と面談をしながら次に取り組みたい目標を設定してもらいます。優先順位や、いつまでに、どの基準までという具体的な内容も書いてもらい、3か月後、半年後に確認し、最後に期末の面談で評価していきたいです。従業員それぞれに、達成感を持たせるように進めていければと思っています。
 最初はどこから手を付けたら良いかわかりませんでしたが、回を重ねるごとに、自分たちの施設なりの評価の仕方がだんだん見えてきた気がします。小さな会社ですが、これから企業としてステップアップしていくためにも、人が宝だと思います。これまでは良い人を採用したいという思いがありましたが、そうではなく、入ってきた人を育てることをしていかなければ、会社として伸びていけないと思いました。

OFFICER

本事業を担当した
企業担当者・社会保険労務士



介護支援事業所所長
福嶺 博子さん



社会保険労務士
水澤 孝一