



interview

有限会社 ナプトン

【所在地】那覇市
 【業種】警備業
 【事業内容】施設警備、交通誘導警備
 【従業員数】38人(うち非正規32人)



【課題】
PROBLEM

昨年、事業を引き継ぎ
評価制度の導入を検討

昨年、事業を引き継いだ際、それまでのいきさつや、従業員それぞれをどのように評価しているのかわかりにくく感じていました。前職で評価制度を採用していたので、当社でも導入できないかと悩んでいたことを、非正規雇用についてのセミナーに参加した際のアンケートに記入。専門家派遣の案内をいただいて、参加することにしました。



【取り組み】
ATTACK

4段階評価のシンプルなひな形をベースに
警備業に合わせた内容に修正

評価制度についてのセミナーに参加した際、評価が4段階に分かれたシンプルな資料をいただきました。それは小売店がベースだったので、社労士の方の経験を踏まえながら、当社の業種に合わせた内容に変更していききました。

勤務態度など基本的な内容は、ほとんど変えませんでした。当社は従業員の平均年齢が高いため、その年齢層もうまく理解できるよう、かみ砕いた文言にするためのアドバイスをいただきました。



【成果】
RESULT

わかりやすくシンプルな人事考課表を作成
目標ややりがいを持って働ける職場に

賃金制度の考え方や評価制度をリンクさせ、警備員用はそれぞれの成績、情意、能力に分けて人事考課表を作成しました。作っていて難しいと感じたのは、それぞれの項目が考課表を作る目的に沿っているかを確認し、うまく合わせていくことです。最初は10項目くらい用意していましたが、従業員のレベルもそれぞれ違うので、項目を少なくシンプルにして、最低限できてほしいところから始めてはとアドバイスをいただきました。

評価制度を導入するのは初めてことでしたし、従業員の年齢層が高いことを考慮すると、いきなり自己評価するのはとっつきにくいのではないかと感じています。そこで、最初は上司だけの評価にする予定です。まずは、会社がどういうところを見ているのか、こういうことができるようになってほしいという基準を説明し、目安にしておこうと思っています。

年2回の面談で使用する予定ですが、より現場に近い従業員にも中身を確認してもらいながら、これをたたき台に少しずつ中身を変えていくかもしれません。みんなが納得する形に仕上げたいので、将来的には賃金に反映することを視野に入れています。

社労士の方からは、従業員自身が自己評価し、目標を書く目標管理シートも紹介してもらいましたが、今は時期尚早だと思うので、いずれ導入できればと思います。警備という仕事は毎日が同じ業務で単調になりがちなので、その中で自分はどうなりたい、こうしたいと思いがら仕事をした方がやりがいも出てくると思います。自分で目標を決めて働いていけるものを、これからは導入したいと考えています。

OFFICER

本事業を担当した
企業担当者・社会保険労務士



代表取締役 柳原 洋臣さん
警備副主任 宮里 龍二さん



社会保険労務士 水澤 孝一



interview

株式会社 タイムスアド企画

【所在地】那覇市
 【業種】広告代理業
 【事業内容】広告代理、保険代理、人材派遣業
 【従業員数】81人(うち非正規64人)



【課題】
PROBLEM

法改正に伴い、臨時職員の無期転換を検討
優秀な人材を残していきたい

当社では、3～5年間限定の臨時社員を雇用し続けていますが、今年4月の無期転換に係る法改正に伴い、会社としてどう取り組むべきかが課題でした。昨年4月から、北部営業所の臨時社員を地域限定社員として、無期雇用の契約を結んでいますが、他の非正規労働者の意欲も高まっていることから、4月以降はそれぞれの適性や要望を鑑みながら、無期転換への処遇改善を図りたいと思っていました。

今まで雇用していた臨時社員は3～5年の有期契約だったので、その中には残ってほしい優秀な社員もいましたし、特に北部は人材を探すのも難しいです。無期転換について検討していたので、県の講演会やセミナーなどにも参加して情報を集めていたところ、今回の事業を紹介されました。



【取り組み】
ATTACK

無期転換制度のひな形に、会社の希望を追加
ハラスメント問題、育児・介護休業規程も確認

何度かセミナーに参加していたので、無期転換のルールについて、ある程度の情報や資料を集めていました。それを基に、当社の要望を加えた内容に変更していききました。特に北部の場合は、これまで就業場所を北部に限定していたのですが、無期転換に伴い、希望があれば異動も可能なものに変更しました。これは、社員との二者間の協議によって決めていきます。

一昨年、労働局の方に就業規則を見てもらう機会があり、その際にパワハラ・セクハラに関する項目がないことを指摘されたため、すぐに追加し、相談窓口を設置していました。育児・介護休業の法改正についても教えてもらいましたが、まだ手を付けていなかったため、今回、社労士の方に確認してもらい、法令に則って修正しました。



【成果】
RESULT

優秀な人材に長く働いてもらうため
力を付けてきている臨時職員を無期に転換

どの会社も同じだと思いますが、最近ではなかなか人が集まらないのが悩みです。現在働いてもらっている臨時社員は力が付いてきているため、3～5年で契約を終わらせるのは正直もったいないことです。4月から無期転換制度を導入することで、優秀な人材に長く働いてもらえるようになるかと期待しています。

OFFICER

本事業を担当した
企業担当者・社会保険労務士



総務部副部長 石垣 為和さん



社会保険労務士 宇野 一博