



interview

ゆい 株式会社

【所在地】宮古島市
 【業種】医療・福祉
 【事業内容】居宅支援介護事業、訪問介護サービス事業、通所介護サービス事業、障がい福祉介護事業
 【従業員数】25人(うち非正規12人)



【課題】
PROBLEM

事業拡大のため、就業規則の見直しが必要に
同業者からの推薦で応募

就業規則はあったのですが、その内容をきちんと把握しているわけではありませんでした。事業を大きくし、就業規則の見直しが必要なのはと思い、いくつか社労士事務所に相談に行きましたが、なかなか続けることができませんでした。そんな時、同業者からの勧めがあり、この事業に参加することにしました。



【取り組み】
ATTACK

現状に合わせて一つひとつ修正
高齢者雇用の対応も課題のひとつ

これまで使っていた就業規則を確認し、勤務時間や賃金など、現状と比べてどのように修正したら良いのかを相談しました。島には若い人が少なく、雇用年齢が高くなっています。当社の従業員も60歳、65歳以上の方も多く、雇用に際して今後どのようにしたら良いのか相談できたのが良かったです。



【成果】
RESULT

就業規則、育児・介護休業規程を整備
丁寧な対応で、会社理念を形にできた

正社員就業規則、非正規社員就業規則を整え、育児・介護休業規程を作成しました。技能・資格手当は働く時間に応じて支給しているのですが、現状に合わせて記載しました。また、新しく正社員転換制度を導入したので、就業規則に追加しました。

今まで利用した社労士相談は、面談が1回だけだったり、忙しくなかなか資料をまとめることができなかつたりで、次につなげることができませんでした。今回は社労士の方が月1回訪問して、どのような内容にしたいかの要望を聞いて整理してくれ、翌月には要望を盛り込んだ内容を持ってきて、それを基に相談するという形だったので、無事に目標を達成することができたと思います。

これまで、さまざまな整備が必要だと感じていても、今までやってこられたからいいのかな、面倒くさいなのというのが本音でした。でも、今回は本当に丁寧に対応していただいて、不安に思っていることや疑問にも細かく相談に乗ってくれ、私たちの思いを形にできたのがとても良かったです。

今後、修正が必要な時や困ったことがあった時、どこに、どのように相談したら良いのかもわかり、安心しました。



OFFICER

本事業を担当した
企業担当者・社会保険労務士



代表取締役社長
源河 隆代さん



社会保険労務士
前里 久誌



interview

株式会社 FMよみたん

【所在地】読谷村
 【業種】その他のサービス業
 【事業内容】コミュニティラジオ放送局
 【従業員数】13人(うち非正規5人)



【課題】
PROBLEM

100年続く企業を目指すために
職場環境を整えて、働き方改革を

2018年で、創業から10年目という一つの節目を迎えます。創業当初は社長と従業員との2人だった会社が、今では13人に増えました。今後の継続・発展に向けて、どのように事業を行っていくか想定していかなければならないと思っていました。そのために、まずは従業員の働き方改革に取り組み、職場環境を良くしていきたいと思っています。

当社では24時間ラジオ放送を行っているため、通常の会社と勤務時間が違います。土日にも取材や中継があり、曜日・時間を問わずさまざまな業務があるため、従業員のシフトが複雑化しています。仕事量も多いですが、小さな会社のため多くの社員を雇うことができず、現状ではパートの皆さんにも支えてもらっています。

従業員が増えてきたこともあり、会社の理念や創業当時の思いを全員で共有するのが難しくなってきました。そこで、しっかりと就業規則を作り、会社が目指すビジョンを従業員全員で共有することが一番必要だという考えに至りました。



【取り組み】
ATTACK

会社の現状を説明し
モデルケースをもとに就業規則を作成

当社の現状を社労士の方に説明し、それを踏まえたうえで、就業規則のモデルケースを基に、現状に見合った就業規則を作るためのミーティングを重ねました。



【成果】
RESULT

社労士に指摘された箇所を改善し
4月から新しい就業規則を施行

社労士の方に相談をしてから、この半年でとても勉強になりました。就業規則に使われる難しい言葉の意味はもちろん、休みの取り方やタイムカードの使い方など、細かいところまで教えてもらいました。小さいことかもしれませんが、これまで正しいと思っていたことが間違っていたり、うやむやになっていた部分も明確になりました。そして改められるものは、すぐに正しいやり方に改めるようにしました。

今回の事業に参加する際、従業員には、4月から新しい就業規則を施行すると伝えました。いきなり変わるは大変ですが、「今から少しずつ変えていこう」と半年前から言い続けています。就業規則というのは、基本的に働いている人たちのためのもので、従業員にとって良い環境になるためのものだとして説明してきました。従業員に給料を払うためには、お金を作らないといけない。売り上げを上げるために、もっと残業をしなくてはならないというマイナスのスパイラルになるのか。それとも、残業をしなくてもいいような体制を作りながら、売り上げを伸ばしていく努力をするのか。そのバランスを考えていかなければならない。そのためにも就業規則が必要だと話しています。

新しい就業規則が整い、4月から新たな時代に向けて変わっていくことを少しずつ伝えながら進め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



代表取締役社長
仲宗根 朝治さん



社会保険労務士
大城 貴子