



interview

有限会社 大地測量設計

【所在地】那覇市  
 【業種】その他のサービス業  
 【事業内容】各種測量業務、管理台帳図作成、土地の登記調査、磁気探査、デジタルマッピング、土木設計、開発申請  
 【従業員数】15人(うち非正規5人)



【課題】  
PROBLEM

ネットで調べたひな形をベースにした就業規則  
細かく見直した方が良く、社労士から指導

ネットで調べた就業規則のひな形をベースに、自分たちで必要な文言を追加して作ったものがありました。助成金を活用したいと思い、社労士の方に相談したところ、もっと細かく就業規則を見直した方が良くご指導をいただきました。



【取り組み】  
ATTACK

繁閑の差に対応する賃金形態のあり方を検討  
経費を抑えながら、気持ちよく働ける規程に

以前の就業規則を作ってから何度か法改正があったので、法令に合わせて項目や文言を追加していきました。

一番大きく変わったのは、賃金と休日についてです。これまで残業手当は基本給に加えていましたが、きちんと分けて計算することにしました。休みは、週休二日が基本ですが、これまで、繁忙期には休日手当を付けて休日出勤してもらっていました。これを年間を通して調整することにし、繁忙期は週休一日、その代わり閑散期に休みを増やすことにしました。繁閑の差を調整することで経費を抑えられ、従業員はきちんと休みが取れるようになって良かったです。休日出勤というより、あらかじめ休みが決められている方が働きやすくなると思います。

ほとんど男性従業員のため、これまで育児休業を利用することがなかったのですが、今後に備え、育児・介護休業規程も見直しました。



【成果】  
RESULT

従業員を守るために必要な項目も追加  
専門家の指導を受けながら、一つひとつ調整

就業規則を改めて見直すと、専門的な内容やわからない文言が多く、難しかったです。初歩的な内容から質問し、社労士の方に指導を受けながら進めていったので、とても大変でした。賃金の見直しでは、残業や出張の多い人などさまざまで、調整しながら再計算するのに時間もかかりました。

これまで、休日出勤には手当を付ければ良いと思っていたのですが、閑散期に代わりの休みを与えるという考えは全く思いつきませんでした。このような改善も必要なのだと驚かされました。

法改正のスピードも速いので、やはり専門家にいろいろ指導をしてもらわないと、自分たちではわからない部分が多かったです。セクハラ問題などもニュースなどで知ってはいたのですが、今まではなかったこういうことまで就業規則に入れていかなければならないのかと驚きました。一つひとつ確認しながら必要な項目を追加し、従業員みんなを守るができるのが一番ですね。

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  
大城 勝広さん



社会保険労務士  
水澤 孝一



interview

株式会社 わらびの森コーポレーション

【所在地】宜野湾市  
 【業種】その他のサービス業  
 【事業内容】保育園、児童クラブ  
 【従業員数】9人(うち非正規2人)



【課題】  
PROBLEM

事業拡大をきっかけに法人化  
この機会に就業規則を整備したい

もともとは個人で保育園を運営していたのですが、事業拡大をきっかけに、平成28年に法人化しました。これを機会に、就業規則や雇用契約書をきちんと整備したいと思い、この事業に応募しました。



【取り組み】  
ATTACK

運動会や遠足など行事の取り扱いも検討  
現状に合わせて就業規則を修正

社労士の方からいただいたひな形を基に、職場の形態ややり方に合わせて修正していきました。従業員の勤務はシフト制で、運動会や遠足などの行事もあり、他の職種と違うところが多いので、その部分はどのように決めたら良いのかを細かく相談しました。

かといって、あまりかっちり決めすぎると使いにくい就業規則になってしまうため、業種の特徴を理解してもらいながら、現状に合わせて修正しました。



【成果】  
RESULT

社会保険に加入し、傷病休暇を活用  
就業規則を整え、より安心して働ける職場に



以前は従業員も数名だったのですが、業務拡大で園児や児童が増えると従業員も増えていくので、社会保険にも加入しました。特に若い世代は、給与から引かれるというイメージを持っていたようですが、働いている人を守るための保険であり、会社も負担していると説明しています。先日、傷病休暇を活用した従業員がいたので、社会保険に入っていて助かりました。実際に使ってみて、従業員たちも保証があるメリットを実感したと思います。

今回、正社員用、有期契約社員用、パートタイマー用の就業規則やそれぞれの賃金規程、育児・介護休業規程、正社員等転換制度規程、雇用契約書などを作成し、働きやすい職場づくりに必要な書類はすべて整ったと思います。就業規則や雇用契約書などの内容は、想定内という感じだったのですが、36協定があれば細かく、深いものだとは思いませんでした。社労士の方に教えてもらいながら、きれいに整備することができたので良かったです。これまでと働き方は大きく変わりますが、明文化できたことで安心しました。

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  
花城 由紀乃さん



社会保険労務士  
西田 倫朗