

就業規則の見直し



株式会社 しまとうふ

【所在地】宮古島市
【職種】製造業
【事業内容】豆腐の製造および販売
【従業員数】15人(うち非正規5人)

INTERVIEW



課題

PROBLEM

古い就業規則を法改正に合わせて見直す。働き方が多様化する中、働きやすい環境づくりに取り組みたい。

創業時に就業規則を作成し、一度だけ軽微な見直しをしたことがありました。年次有給休暇についての法改正に伴い、親身になってアドバイスをしてくれる専門家が欲しいと思いました。

年齢の高い従業員も多く、また人材確保が難しいため、夜勤部門の廃止や週休2日制の導入、新規設備の導入などでカバーしていますが、体調不良や子どもの看護など、急な休みの申し出で従業員に負担がかかることも少なくありません。

働く人の価値観が多様化し、プライベートな時間を大切にすることも増えているため、有給休暇を取得しやすい環境を作りたいと思っています。



取り組み

ATTACH

現状と法律をすり合わせながら修正。多くのパターンがある勤務時間、Wワークについても明記。

勤務時間、福利厚生面など、現状の営業体制にそぐわない内容になっているため、当社の現状を社労士の方に説明しました。特に製造部門は始業時間が5パターンもあり、休憩時間の長さなども異なるため、それぞれ細かく明記する必要がありました。Wワークの方も1割程度あり、今後増えていくことも予想されるため、Wワークについてのルールを決めたいと思いました。

会社から必要だと思われる内容を社労士の方に伝え、改正案を作ってもらいました。それをたたき台に、一つ一つ確認しながら、現状と法律のすり合わせを行いました。

COMMENT

実際に体験された皆さんの声を聞きました。



利用した担当者の声

取締役専務
長濱 恭志 さん

当社の現状に合わせて、また法律にも則った就業規則を整備でき安心しました。従業員に周知徹底し、今後は、有給休暇の取得や育児介護休業規程などを活用していきたいです。



アドバイスした専門家の声

社会保険労務士
前里 久誌 さん

現状の就業規則が古く、実態に合わせて改定しました。非正規社員が多く、正社員や無期社員への転換制度を導入。これらの取り組みが、人材の確保・定着につながっていくと期待しています。

成果



正規・非正規用就業規則、育児介護休業規程を整備。安定雇用のため、無期社員も追加。

RESULT

正社員用の就業規則には、部署ごとに変わる勤務時間を明記、賃金規程の中に15時間分の固定残業を追加しました。これを基に非正規用も作成。配達部門は月給制、製造部門を時給制としました。

社労士の方にアドバイスをいただき、これまでなかった育児介護休業規程も整備。これまで産休や育児休暇を希望する従業員はいませんでした。女性従業員が多いため、今後入社を希望する方にもアピールできると思います。

雇用の安定を図るため、従業員の定義の中に無期社員を追加し、無期社員への転換制度を追加しました。また、キャリアアップ助成金について学んだので、今後、正社員や無期社員への転換に役立てていきたいです。

従業員の年齢が高いためか、就業規則をあまり重要視していない方が多いのですが、ちょうど世代交代の時期に入っており、今後のためにも就業規則を整備できてとても良かったです。

昨今の人材不足は、給料を上げるだけでは解決しないと感じていますし、今後は、外国人の就労も検討していかなければと思っています。ワークライフバランスを重要視する方が増えてきており、多くの方がそれを実現しやすい企業で働くことを望んでいるため、会社側にも柔軟な考え方、働き方の受け入れ態勢が必要だと思っています。

