

就業規則の整備



### NPO法人 エイブルサポートつばさ

【所在地】那覇市  
【職種】医療・福祉  
【事業内容】障害福祉サービス事業  
(生活介護、日中一時支援)の受託  
【従業員数】9人(うち非正規2人)

## INTERVIEW



課題

### PROBLEM

**小規模作業所としてスタート。人数が増えたこともあり、公平に対応できるよう就業規則を整備したい。**

当施設は、2000年に無認可の福祉施設である小規模作業所として、職員3名でスタートしました。ずっと福祉の現場で働いていて経営の勉強などはしたことがなかったため、その時その時で職員の働き方などを見ながら進めていました。病気や子育てでの休みなど、それぞれ話し合いながら対応してきました。

しかし、規模が大きくなるとこのままの運用は難しくなっていくのではと不安です。今後、公平に対応できるよう、きちんと明文化した基準の必要性を感じ、就業規則を整備したいと思いました。



取り組み

### ATTACH

**就業規則モデルをたたき台に内容を確認。時々発生する時間外労働に対応するため、変形労働時間制を採用。**

就業規則モデルをたたき台に、現状と照らし合わせながら一つ一つ確認していきました。

当施設は、平日日中のみの稼働なのでシフトもなく、とてもシンプルな勤務体制だと思っていました。ですが、利用者の方の要望や交通事情などにより送迎時間が遅くなったり、週末にイベントがあって休日出勤したりなど、時間外労働が発生することもありました。その時は代休や賃金にプラスアルファをして対応していたのですが、変形労働時間制を取り入れた方が良いのではと、社労士の方にアドバイスをいただきました。



## 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

代表理事  
喜屋武 真司 さん

疑問に思ったことをその都度丁寧に説明してもらったおかげで、内容を深く理解することができました。通り一遍ではない、当施設の良いところを生かした就業規則にできたと思います。



アドバイスした専門家の声

社会保険労務士  
水澤 孝一 さん

誰もが持っている力・才能・能力などの可能性(エイブル)を、共に支え(サポート)、伸ばしていければとの思いを就業規則の改定を通して確かなものにしようと、共に取り組みました。



成果

**正規・非正規労働者用の就業規則、育児介護休業規程、正社員転換制度を整備。**

### RESULT

正規・非正規共に就業規則がなかったため、まずは正社員用の就業規則を作成し、それを基に非正規労働者用の就業規則を作成しました。変形労働時間制を取り入れるのは最初は抵抗があったのですが、無駄な残業を減らすことができ、また週末のイベントに職員みんなが対応できるとそれぞれのスキルアップにもつながるのではと、社労士の方からアドバイスをいただきました。

正規・非正規は、雇用形態は違っていても基本的に働く内容などはほぼ同じで、同一労働同一賃金の考え方はもともとありました。けれども、今回社労士の方と一緒に整備していく中で、正規と非正規はどこまで一緒でどこから違うのかという線引きをきちんと確認し、文章化できたのが良かったです。

当施設では、入社当初は非正規で契約し、基本的に5年後に正規として契約する流れでやってきました。ですが、その仕組みを文章化していなかっ



たため、正社員転換制度を整備しました。

これまで、育児休業を利用した職員は2人、合計3回ありました。その都度、労働基準監督署に向いたり、資料を見たりしながら対応していたので、今回、育児介護休業規程も整えました。これまでの対応も法律に則っていたのですが、きちんと整備できたことで安心しました。

