

就業規則の見直し



社会福祉法人 愛童福祉会 わらべ保育園

【所在地】浦添市
【職種】医療・福祉
【事業内容】保育園
【従業員数】31人(うち非正規14人)

INTERVIEW



課題

PROBLEM

法改正に合わせて就業規則を定期的に改定しているが、同一労働同一賃金を見据えて全体的な見直しをしたい。

法改正に合わせて、就業規則の改定を定期的に行っていますが、じっくり全面的に見直したことがなく、この機会に全体を確認しながら、同一労働同一賃金を意識した内容にしたいと思いました。

また、従業員それぞれの入社日が異なるため、有給休暇付与の基準日がバラバラでした。管理が困難なため、統一するためのアドバイスが欲しいです。特別休暇として、誕生日休暇と結婚休暇がありますが、行事などと重なると取得時期がずれるため、その対策もしたいと思いました。



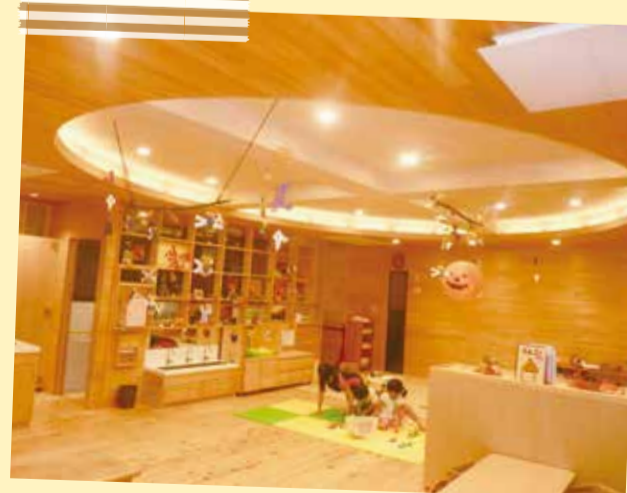
取り組み

ATTACH

既存の就業規則を一つ一つ確認しながら修正。非正規用には、雇止めや正社員登用・無期転換制度を追加。

現状の就業規則と就業規則モデルを見比べながら、社労士の方と一つ一つ確認し、修正・加筆していきました。

正社員用の就業規則を基に、非正規用も作成し、雇止めや正社員登用制度、無期転換制度などを追加しました。非正規の従業員は、正社員を希望する方もいますが、家庭や子育ての両立などさまざまな理由で非正規を希望する方もいます。それぞれの働き方に対応できるよう、また、同一労働同一賃金を見据えた処遇改善として、特別休暇の日数や慶弔関係の内容を見直しました。



実際に体験された皆さんの声を聞きました。

COMMENT



利用した担当者の声

園長
当間 美千代 さん

従業員一人一人の働き方を整理し、キャリアアップを目指す方は段階を上げていけるように調整。今後も、それぞれが長く働き続けられる環境づくりに努めていきたいと思っています。



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

どの保育園よりも従業員にとって働きやすい保育園にしたいという思いや、また保育士の就業環境をさらに良くしたいという要望を受け、処遇改善に取り組みました。

成果



就業規則を深く理解すると、工夫を凝らすことができ、従業員の要望に応えられる。

RESULT

法改正に伴い、連続5日の有給休暇に取り組んでいましたが、人材不足が課題である保育業界で、安全基準を満たしながら実施することは大変でした。そこで、年間のイベントや研修などのスケジュールを書き出し、繁忙期が一目で分かるように整理したところ、休みが取りやすくなりました。今後も、従業員のプライベートも充実させながら、保育の質を上げる環境を作っていきたいです。

過去に、従業員に話を聞いたり、アンケートを取ったことはありますが、改めて一人一人と面談をしました。じっくり話を聞くと、これまで見えなかった部分が見えてきて、それぞれの働き方の考えや希望を再確認することができました。

これまでは、就業規則を使用する際に内容を確認したり、分からないところがあった際は契約している社労士の方に問い合わせることはありましたが、じっくりと時間をかけて、細かい個所まで見直すことはありませんでした。今回の事業で担当の



社労士の方と一つ一つ確認しながら全体の見直しのできたので、内容を深く理解することができました。経営者が就業規則の内容や法律を理解していると、従業員から相談や要望があった際、活用できる法律や仕組みとつなげることができ、今まで以上に工夫をして応えることができると思います。

