

新潟県農業経営相談所

新規就農

雇用・労務

事業所名	従業員規模	所在地	支援テーマ	支援回数
株式会社 A	従業員 23人 パート 30人	新潟県十日町市	就業規則の改正等を支援し、人材の確保・定着	専門家派遣回数 4回

相談内容・現状課題

■相談内容

- 新規従業員の定着に向け、既存の就業規則等を点検いただき、就業環境の改善を図りたい。
- 役員と従業員が、就業環境の改善に向けた課題を共有し、社全体で改善に取り組みたい。



株式会社 A の従業員一同

■現状課題等

- 従業員の離職を抑制し、人材の確保・定着を図ることが必要。
- 社内体制の整備に当たって、労働関係法に関する知識や実例等の見聞が乏しいことから、自力のみでこれらを解決することが困難。

相談所の支援体制・伴走支援チームからの改善提案(問題解決方法)

■支援内容

従業員の離職を抑制するため、就業規則の改正とハラスメント防止規程及び育児・介護休業規則の策定を支援した。

<提案内容>

- 就業規則の改正（社会保険労務士）
 - 他の経営体の事例を紹介し、採用や試用期間に関する項目の追加など、業務運営及び法的な観点からの改善事項等を指導。
 - 就業規則を整備した上で、併せて従業員教育に取り組むことを提案。
- 育児・介護休業規則及びハラスメント防止規程の策定(社会保険労務士)
 - 厚生労働省の資料を元に、雇用者と被雇用者の距離に近い中小企業でも実践可能な規程・規則となるよう助言。
 - ハラスメント対策等の参考資料や書籍を紹介するとともに、運用上の留意点を指導。

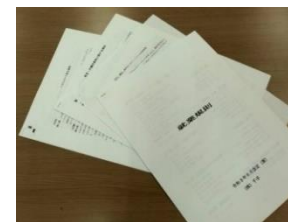


専門家と改正案等を協議

支援の成果・その後の状況

■支援の成果・その後の状況

- 就業規則等の案について、役員会での承認を受け、全従業員から意見を収集したところ、運用に係る前向きな提案が挙がるなど、今後の実践に向け、社内全体での機運が醸成された。
- 今後、改正した就業規則等を労働基準監督署に提出するとともに、就業環境の改善に向けて従業員研修や意識啓発に努めていく。



就業規則等の案

■コーディネーター所感

創業時の代表取締役から交替した現代表が、重点的に取り組むことは、資金調達や信用確保と考えていたが、現実には社員等が長続きしない、技術の伝承がないなどであった。そこで、就業規則を時代の変化に合わせて改正したり、ハラスメント対策、育児・介護休業規則などを取り入れて、社員との話し合いにより意識高揚や若手社員の教育に取り組んだことは評価される。