

使える就業規則の作り方

「小予算で絶大な効果をうむ方法」



社長満足従業員も喜ぶ

「序章】

この冊子にめぐりあってくださりありがとうございます。

私たちは、中小企業の就業規則の作成や見直しを行っていく中で 成長する会社とそうではない会社の違いに一定の傾向があると感じる ようになりました。

最初は、偶然なのかなあと考えたのですが、業種に関係なく男性・ 女性の経営者に関係なく当てはまることがわかりました。

この冊子は中小企業の経営者の皆様にその傾向を知ってお役立ていただくために書いたものです。



タイトル「使える就業規則の作り方」とある通り、同じ就業規則を作るなら 会社の業績の向上や従業員の定着、良い組織になりモチベーションが上がる! そういうものがほしいと思いませんか?

就業規則を作るのに、法律や判例だけに着目すると弁護士が作る味気ない、 六法全書のような就業規則になってしまいます。

この冊子を手にしたあなたは、一歩先んじて成功の道を歩んでいることになる ことでしょう。

【なぜ今さら?就業規則なのか!】



経営のトップが就業規則を大切にすると、その会社の業績は好調になり 就業規則をおろそかにすると、その会社の業績は悪くなる。 これはまぎれもない事実です。

野球のゲームに例えて言えば

中小企業の経営者はエースで4番です。俺の言うことを聞いていればいいとばかりに野球のルールを無視して俺は4番だから三振もファーボールも無し、俺はエースだから打たれても投げる!だから皆守れ。

こんなゲーム面白いですか?試合相手のチームもチームメイトである 従業員も、「社長のために頑張ろう!」という気になりません。 自分のことしか考えない従業員ばかりになります。

【就業規則を大切にするとはどういうこと?】



従業員が一致団結して、会社の目的を達成するため! どういう働きをしてほしいのか?を伝えるため!に 就業規則はあります。

そのため、中小企業経営者は会社のゴール(進む道)を従業員に指し示すこと が重要になります。

ほったらかしにしていると、従業員がバラバラに動いていたという事態になり 一致団結とはほど遠い会社になります。

第一のステップとして

経営者であるあなたが、従業員にこれだけは会社で守ってほしいことを20個以上を具体的に書きだしてみる。

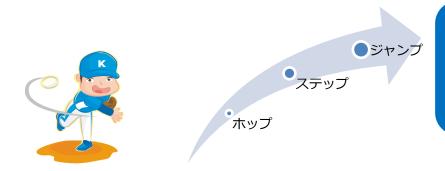
第二のステップとして

過去において、従業員にされて困ったこと嫌だったことを20個以上具体的に 書きだしてみる。

第三のステップとして

法律を考えない、むしろ無視して、社長の掟20カ条を書きだしてみる。

【スリーステップで会社の強みがあらわれる】



自分の会社では、「こういう働き 方を従業員に求める」という社長 の欲求を書くことが成功への道 です。

ところが…よし!いざ書くぞと決めても

意外に書けないものなのです。中小企業の経営者のほとんどの方は当然、 売上に意識がいくため 、従業員への不満や困ったについて整理して考え たことがないのが原因のようです。

これって何だかヘンだと思いませんか?

たくさんのお給料を支払い、会社の事業目的のために働く従業員たちの 「成果を上げるための方法」を考える時間があまりないのは。

そのために、前ページの3つのステップの質問にスラスラと答えることができないのです。

売上を上げて稼ぎ、会社を成長させたい!

と考えているのに、会社の成長のカギを握っている従業員の働かせ方を 突き詰めて考えてこなかったのはもったいないことだと思いませんか?

次では、「就業規則作成」の失敗パターンをお伝えします。

【大失敗の就業規則作成のパターン】



トップ1. 就業規則の専門家でない人が作成

トップ2. 就業規則を作る過程をおろそかにして作成

トップ3. 社長の考えが反映されていない就業規則

トップ4. 従業員に説明会をおこなっていない

トップ5. 規程の数が多ければ良いと思っている

ここに書くことは、秘密にしてください。

<mark>私たちもビックリしたのですが、全ての社会保険労務士が就業規則の作成</mark> に長けているわけではありません。 作成ノウハウの蓄積が必要です。

今まで、私たちが関わる前に作成したという就業規則の変更依頼を受け、 その内容のお粗末さに驚かされることが何度もありました。

中には、助成金を獲得するためだけに作成している就業規則もあります。そのため、定年年齢が会社の実態とかけ離れていることもありました。

顧問先の社労士に厚生労働省のひな形就業規則で作れと渡され、困った 経営者が私に依頼してきたこともあります。

そんなことが続き、中小企業の経営者の方が就業規則を作っても役立たない と考えるようになるのも無理はないと思います。しかし、それは間違いです!

「意味のない、役に立たない就業規則を作成した」のです。

【ズバリ!役に立たない中小企業の就業規則とは】



会社と従業員の間に「距離感のある会社」

- ① 有給休暇をひた隠し、健康診断を実施しない
- ② 就業規則をみせない、就業規則が守れない
- ③ 賃金が少なく、試用期間に社会保険に加入させない

「ブラック企業と呼ばれる会社の特徴と同じです」 しかし、このような発想をしている中小企業の社長がいることも事実です。 なぜそうなるのでしょうか?

「有給休暇を与えると会社がまわらない」と言う会社、しかし従業員が風邪 で休み、会社が成り立たなくなることはまずありません。

就業規則をみせたことで、自分の権利ばかりを主張するようになり会社が 成り立たなくなった会社もありません。

有給休暇を与えない会社であり続けるよりも、有給休暇をどうやって与えると従業員のモチベーションが上がり、業績アップに貢献できるか!を考えることが就業規則を作成する上で大切なのです。

とは言え

今まで、周囲の中小企業の経営者仲間との会話で同じ発想をしていたので あれば、この文章は頭ごなしに言われているように感じるかもしれません。

しかし成功する会社の傾向を取りいれて業績を伸ばしてほしいのです。

【今がチャンス!就業規則で社風・業績アップ】



ポイント① 従業員が仕事に集中できる社内環境を作る

ポイント② 問題社員を出さないための対策をほどこす

ポイント③ 「やる気・モチベーション」につながるルールを作る

ポイント④ 従業員より・会社よりでもない、会社の業績アップ

・共通の目的達成のために作成する

ポイント⑤ 作った就業規則をただ黙読するのではなく、説明会

を開き、従業員に「納得性」をもたす

【解説】

ポイント① 従業員が仕事に集中できる・・・

そのルールが明確にされていることで、会社で働くことに不安にならない。 (例えば)

働き方・休みの取り方・給料のもらい方・辞め方

どういう働き方をすれば報酬として報いてもらえるのか?

報酬・待遇・福利厚生など

そういったアメの部分

ポイント2 問題社員を出さないための対策は・・・

会社としてのリスクが一番高まる時の対策を就業規則に規定し、従業員に 事前に説明しておく、そうすることでリスクが避けられます。

(例えば)

採用時(トラブルになりやすい期間・お互いの信頼関係がないため)

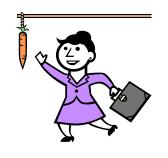
試用期間・休職期間・出社・退社・遅刻の規定

仕事上のミスなどのペナルティーとしての

懲戒(減給・懲戒解雇など) 退職時(トラブル多発)などの規定

そういったムチの部分

【やる気とモチベーションアップは作り出すもの】



ほとんどの会社の就業規則は

ポイント② だけを考えたものです。

もしあなたが、従業員なら「あれもダメ、これもダメ」にポイント がある就業規則でやる気がでるでしょうか?

【解説】

ポイント③

「やる気・モチベーション」につながるルール・・・

私たちは、就業規則を作成するのにほとんどの会社で従業員の意識 調査を行ってきました。

その結果、中小企業の従業員の「やる気」や「モチベーション」 があがるのはお金だけではないことが分かります。

- ●什事をまかせてもらえた ●お客さんによろこんでもらえた
- 責任ある仕事ができた●後輩のめんどうをみることができた
- ●社長や仲間にほめられた など
- (1) 従業員の権限や責任を与え、小さな成功体験を積んでゆく。
- (2) そして、達成感を味わった上でその評価を口にだして伝える。
- (3) その上で、従業員に報いること(お金や特別休暇や表彰)をする。 それらをバランスのよい規定をつくり、報いる制度をつくる。

すると、「従業員はこの会社は自分を必要としてくれる」

「この会社のために頑張ろう」と前向きな気持ちを持てるようになり、 そういう会社は相乗効果を発揮しだします。

【共通目的を意識してつくると組織が生きる】



「業績アップ」あたり前のことですが・・・

そのために、自分の役割は?働きは?

与えられた仕事ばかりでは?

会社の業績につながる行動になっているのか?

経営者だけが考えるのではなく、従業員の目的意識に火をつけよう

ポイント④

「会社の業績アップ」と「共通の目的達成」を目標に掲げるとただ、売上をあげろ・・・では従業員は手の抜き方を覚えます。 私たちが関与している会社の就業規則に

「マーケットやニーズへの柔軟な対応」という業務理念を掲げ 「野菜や果物が生産者から消費者に届くまでの食の安全・安心・ 新鮮の提供を担っている会社であること」を従業員に目的意識と して持つよう教育した倉庫業の会社があります。

ある時、スーパーマーケットの担当者から至急〇〇産のかぼちゃを納品するよう言われ、××産のかぼちゃしかないと言ったが、「××産を〇〇産として売るから持って来い!」と言われ、取引先であり、判断に困った社員は先輩社員に相談しました。

さっそく先輩社員は、スーパーマーケットに連絡を取り、食品偽装 になることは出来ないと説明しました。翌日、スーパーマーケットの 上司と担当者が謝罪と適切な判断のお礼にきたそうです。

信頼という会社の業績を、社長は嬉しそうに話してくれました。

【魔法の法則!説明会を開いて納得感をだす】



言いすぎでしょうか?しかし、就業規則を読んでもらうだけでは、せっかく考えたあなたの会社の目的、そのための働き方が従業員に伝わりにくくなります。ところが説明会を開くと従業員に会社の考えと方向性・方針を納得してもらえるのです。

【解説】

ポイント⑤

従業員に説明するポイントは、手前みそにならないことです。

自分の会社のことを自分で説明すると内容の信頼性が落ちます。 会社とは一線を置くその道のプロである社労士が紹介すること で、従業員は会社の一方的な考えではないと感じます。

また、疑問や質問もしやすくなり、会社が変わろうとしている というとらえかたになり、その上で、自分たちの仕事の役割や 達成意欲を刺激すると会社への信頼感が強くなります。

納得して働く従業員が増えると従業員が定着し、定着した従業員が次の従業員を育て、会社の成功は自分の成功となる好循環が うまれます。

ゴールをみすえて計画し、実行して行く*こと*で 必ず実現できます!

小さな一歩からはじめましょう!必ず大きな前進があります。