

稼ぐ社員を作る！会社が発展する！

会社も社員も幸せになる就業規則

『プロジェクト型就業規則』のご案内

就業規則に関する3つの勘違い

1．社員数が10人になったので作る。

就業規則は法律に合致させ、行政の指導を回避することだけが目的ではありません。

2．問題社員を排除する。

罰則を強化し、労使間トラブルを未然に防ぐためだけが目的ではありません。

3．就業規則で会社は守れない。

会社を守れるものは就業規則しかありません。守れないのは何かを縛ることのみの目的で作成・運用するからです。

人が育ち、働く意欲（やる気）が湧く仕組みを作ること

なぜ？

意欲的で生産的な社員が活躍する会社は躍進する

つまり

他社との競争に打ち勝って
企業が伸びていかなければ、
待遇・処遇の向上はありえない
会社を律し、社員を律するのみならず、
“躍動の原動力”となるルールを作ることが
真の目的

（伊藤社会保険労務士事務所）

TEL：03-5333-3827（代）

就業規則の3つのポイント

- 1 .進むべき道に迷ったときに開く、地図や航海図の役割があること
- 2 .必要な行動や認めない事由などを明確にすること（信賞必罰的役割）
- 3 .社員全員が事業に参画していると感じながら、成長を促す制度であること（経営理念～社長の「想い」～の浸透）

伊藤社会保険労務士事務所が提案する
プロジェクト方式で作る就業規則 は

プロジェクトメンバーを社員から募り、会社が成長する方向性を探し、現状とビジョン（経営理念、将来の夢）のギャップを埋めるためのルールを、**フレームワークを通じて作っていく** 就業規則です。

社員が現状をきちんと把握すること、将来のビジョンを明確に認識することで、進むべき方向が見え、社員が育ち、会社の成長につながるのです。

就業規則は

社員（人）を育て、企業業績を伸ばす

ものでなければならぬ。

伊藤社会保険労務士事務所はそう考えます。