

◇人財育成支援部の使命・役割◇

使命～わが社の使命の遂行のために～

わが社の使命

『中小企業継業支援を通じ、未来を担う企業・人財を育成し、地域・社会に貢献する』

「未来を担う人財の育成」に、今後一層力を注いでいくため、専任部門を立ち上げました。

ビジョン～お客様の成功イメージ～

「企業は人なり」と言いますが、どのような経営計画を立て、管理システムを作っても実際にそれを行う人がいなければ、絵に描いた餅になってしまいます。

また、組織はリーダーで決まります。

組織の発展はリーダーの成長に大きく左右されま

す。そこで私たちは、お客様企業が次のような状態になるお手伝いをいたします。

- (1) 良い人財が育つ仕組みができています。
- (2) 現場リーダー、幹部社員、後継者が着実に育っている。
- (3) 現場では、良い仕事をする社員が育っている。

人財育成の効果～三方よし～

- (1) **お客様満足**
良い仕事をすることで、お客様が満足されることが一番の効果です。
- (2) **従業員満足**
働く本人にとっては、自分の仕事によって相手に喜んでもらえることが自分の喜びとなり、自信にもつながります。
- (3) **会社満足**
お客様が満足されることで、業績向上につながり、会社にとっても嬉しいことです。

事業領域～提供サービス～

以上の使命、ビジョンを実現するために、サービスを提供いたします。

- (1) リーダー、幹部育成支援
- (2) 組織活性化支援
- (3) 社員教育支援
- (4) 現場力強化支援
- (5) 人財育成計画立案支援
- (6) 人事制度構築・運用支援



◇人財育成支援部挨拶

皆さん、こんにちは。

私は、人財育成支援部を担当しております江上 範博と申します。この度、人財育成支援部を立ち上げることになりました。はじめに、自己紹介を兼ねて、ご挨拶をさせていただきます。

私は、昭和32年に福岡で生まれました。普通に大学まで行き、就職しましたが、二度の転職をしました。それまでは、ただ生きるため、家族を養うために働いてきたという感じでした。

そして転職を機に32歳のときに、はじめて自分がどのような人生を築きたいのかを真剣に考えたのです。その際に「人」というキーワードが浮かんできて、それから「人財育成」という道を歩いてきました

そのなかで私が最も力を注いでやってきたことは、**自立した人財の育成**です。

そして、そのポイントは3点あります。

1点目は、**志を立てること**です。志が立った人は、困難な壁にも怯むことなく立ち向かい、新しい道を切り開こうとします。上司から指示されなくても、管理されなくても、自分がやるべきことに取り組む姿勢が確立されるのです。

2点目は、**肯定思考を身につける**お手伝いです。否定的な考え方をしている、プラスの結果を生むことができません。どのような試練でも、肯定し、しっかりと受け止めることで、次のステップに進むことができるようになります。

そして3点目が、**当事者意識**を持つことです。問題が解決しない原因を他人のせいにしてしまうと自分も成長できませんし、相手との人間関係も悪くなってしまいます。

中小企業は、人財がすべてだと言っても過言ではありません。志を立て、肯定思考や当事者意識を身につけていただくことが、人財育成のもっとも重要なポイントだと私は考えています。

皆様のお役に立てるよう、一所懸命に取り組んで参ります。まずはお気軽にご相談ください。

有限会社マネジメンスタッフ

人財育成支援部 部長 江上 範博

人財育成支援部にご興味を持たれた方は、こちらまで。042-984-2031 (MSG日高人財育成センター)



継業通信

【2017年 1月号】

旧年中は格別のご高配を賜り、誠にありがとうございました。

本年も何とぞ倍旧のご支援を賜りますようお願い申し上げます。

「コンサルティング」で一層のサービス向上を目指し、社員一同誠心誠意努める所存でございます。

contents

- 人財育成支援部挨拶
- 人財育成支援部、使命、役割
- シフト制で働く社員の有給休暇
- パートにも義務付け？
～教育訓練の実施

ウラ面 もご覧ください

◆シフト制で働く社員の有給休暇◆

Q. 当社の社員には、前の月に勤務表（出勤日と出勤日の具体的な勤務時間）を決め、それに従って勤務している者がいます。そのため、勤務時間は日によって異なり、休みも不定期です。勤務表を作る際、本人の希望を可能な限り反映して休日を設定しています。このような場合、有給休暇はどのように扱えばいいのでしょうか。

A. シフト制勤務の場合でも有給休暇の内容は同じです。ただし、取り扱いには若干の留意点があります。詳細は解説をご確認ください。

(1) 有給休暇の内容
有給休暇は労働者の権利です。権利の内容は、
①取得日の労働義務を消滅させる（働かなくてよくなる）→休暇
②取得日は働いていないが、その日1日分の賃金の請求ができる→有給というものです。
労働義務を消滅させる権利ということは、労働義務のある日＝出勤日に有給休暇は取得できるということになります。

(2) 有給休暇取得日の決定
有給休暇は出勤日にしか取得できないため、ご質問の場合、まず勤務表が決まらなければ有給休暇を取得できる日も決まらないということになります。有給休暇の取得日を決定に際しては、労働者の希望聞く→その希望をもとに勤務表を作成する→勤務表中の休日以外の日について、労働者が有給休暇の申請をすることになります。
勤務表を決める段階で、有給休暇の希望も聞くという方法を採用することもできます。特に、出勤日数が少ない人のシフトを決める場合には有効です。具体的には、有給休暇の希望日も含め、シフトの希望を聞く→その希望をもとに勤務表を作成する→有給休暇の希望日を出勤日として設定し、有給休暇を充てるという手順となります。

この手順の注意点は、
①有給休暇の希望日を「出勤日」として設定するため、その日を含めて法定労働時間（週40時間）を超えないようにしなければならない。
②勤務表作成時点で決まっている有給休暇取得日以外の日に対して、新たに有給休暇を申請された場合、通常の有給休暇と同じように扱うことになる。



③出勤日だけではなく、その出勤日の勤務時間を決める必要がある。

(3) 有給休暇取得時の賃金
有給休暇取得時の賃金については、
①通常の賃金②平均賃金③健康保険の標準報酬日額（労使協定が必要）から選び、就業規則に定めることができます。
通常の賃金ですが、これは有給休暇を取得した日の賃金を意味します。例えば、有給休暇を取得した日の所定労働時間が8時間であれば8時間分、5時間であれば5時間分ということになります。つまり会社としては長く設定したほうがメリットがあり（支払う賃金が少ない）、労働者としては長く設定したほうがメリットがある（もらえる賃金が多い）ということになります。そのため、先の③のように、勤務時間を決めなければ、いくら賃金を支払うことになるのかが決まりません。
この問題については労使の話し合いで解決ということになり、実態を考慮して、時間を設定することが肝要です。ちなみに、法定労働時間を超える設定はできませんし、労働条件として「1日〇時間」と勤務時間が決まっている場合はそれに従います。

◆パートにも義務付け？ ～教育訓練の実施◆

Q. 正社員に実施している教育訓練は、パートにも義務付けられているのでしょうか？

A. 業務の態様で差異あり
通常の労働者に比し1週間の所定労働時間が短い短時間労働者について、教育訓練の実施義務の有無は、当該短時間労働者が従事する業務の態様によって異なります。

(1) 当該短時間労働者が、パートタイム労働法9条の「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に該当すれば、通常の労働者と差別的な取扱いをすることが禁じられます。したがって、業務内容や責任の程度、および人材活用の仕組みや運用が通常の労働者と同一の短時間労働者に対しては、使用者が通常の労働者に対して教育訓練を実施している場合、当該短時間労働者に対しても同様に教育訓練を実施しなければなりません。
(2) それ以外でも、職務内容等が同じ労働者であれば当該職務の遂行に必要な教育訓練は実施しなければなりません。職務内容も異なる労働者については、能力や意欲等を勘案して実施する「努力義務」にとどまっています。ただし、労働者派遣法等で教育訓練が必要な労働者にまで実施義務が免除されるわけではないので、この場合は他法の規定に則り、教育訓練を行う必要が生じます。

提供：労働新聞社

TEL:042-349-7775

コンサルティング

検索

<http://www.management-staff.co.jp>

掲載内容につきまして、ご質問等ございましたら、どうぞお気軽にマネジメントスタッフグループまでお問い合わせください。