

◇定着率を高めよう

このところの景気上昇で、とくに中小企業にとっては、よい人材を採用することが難しくなっています。このようなときには、社員の定着率を高めておきたいものです。そのポイントについていくつかご紹介いたします。

1) 辞める原因を把握していますか？

社員の定着を考えるときに、まず大切なことは、なぜ辞めてしまうのか、その原因を把握し、きちんと向き合うことです。辞めていく社員のせいにしていただけでは、何も改善されません。

商売と一緒にです。お客様は、黙っていきなくなります。ですから、こちらからアプローチして、確認することが必要なのです。御社では、原因を確認しているでしょうか？

2) 3つの原因

個人的な理由はさまざまですが、共通してあげられるのは、以下のような原因です。

- ① 将来が見えない（キャリアビジョンが描けない）
- ② 成長している実感が持てない（ただ忙しいだけ）
- ③ 上司の指導方法に対する不満

3) 取り組みたい3つの対策

上記のような原因に思い当たる企業は、つぎのような対策に組み込まれてはいかがでしょうか。

【対策1】定期的なキャリア面談

将来、どのような仕事のプロになりたいのか、定期的に確認する機会を持つことです。このときに、会社の将来像も伝えておくとういでしょう。

【対策2】公正な評価と育成の仕組み作り

人財の成長ステップや評価基準を見える化し、定期的に評価を行うことで自分の現在位置がわかり、また目標も明確になります。

【対策3】社風改善～肯定思考の職場作り～

人が辞めるといことは、その職場から心が離れていくということです。肯定的コミュニケーションをすることで、仲間意識が生まれます。緊張感のなかにも温かみのある職場を作りたいものです。

社員研修から実践プロジェクト、人財育成の仕組み作りまでお手伝いしております。また、HPには様々な研修を掲載しております。ぜひご覧くださいませ。

◇ビジネス基礎スキル講座

皆さん、こんにちは。マネジメントスタッフ『人財育成支援部』の江上です。当社では、様々な研修や人事制度作り、また実践プロジェクトなどを通して人材育成のお手伝いしております。

今回から、ビジネスマンとして身につけたい基礎スキルを少しずつご紹介したいと思います。

第1回『考える力の基本』

専門能力は高くても、仕事があまくいかないときがあります。その原因のひとつとして、コンセプトチャルスキルの不足が考えられます。

まずは、以下のスキルをしっかりと身につけましょう。

1) 仕事の3要素～企画の基本～

すべての仕事には、「目的」と「手段」と「方法」の3つ要素があります。目的や目標を明確にせずに行っているのであれば、それは仕事ではなく、ただの作業になってしまいます。また、作業は改善の対象です。より良い方法があれば、変えてよいのです。しかし、目的や目標は変えるのではなく、明確に理解しておくことが大切です。

2) PDCA～マネジメントの基本～

PDCAは知っていても、実際に行うのは大変です。プランとは、目標達成に向けた計画ですから、まず目的、目標から始まります。そして目標の達成方法、具体的作業内容、工数、手順、担当者、実施日時などを明確にし、それをもとにスケジュール表を作成します。

さらに、計画を実行する前に、「段取り」も必要となります。ですから、実際にはPDDCAとなるのです。

3) 問題解決の考え方

「問題」とは、「あるべき（ありたい）姿」と「現状」とのギャップであることをご存じだと思います。しかし、それだけでは問題意識を伝えることはできません。その「現状」によって、どのような悪影響があるのかを伝えることが重要です。

「原因」も、前提条件、計画、プロセス、想定外要因のどこにあるのかという視点から見極めたいので、「対策立案」を行うことが必要となります。



人財育成、元気な組織作りのご相談なら！
有限会社マネジメントスタッフ
人財育成支援部 江上 範博



マネジメントスタッフグループ

継栄通信

【2017年 4月号】

いつも大変お世話になっております。

今回の継栄通信では、下記の事項についてご案内させていただきます。

皆様の日々の継栄の参考としていただければ幸いです。

contents

- ビジネス基礎スキル講座
- 定着率を高めよう
- 派遣労働者の直接雇用
- 無期労働契約への転換について

ウラ面 もご覧ください

◆派遣労働者の直接雇用◆

1. はじめに

東京オリンピックに向けて、業界によっては徐々に景気が上向いているようです。それにともない、企業では、採用が難しくなってきたという問題も起きています。そこで、労働者の派遣を受けている企業では、日頃の働きぶりを見て、良い人材であれば直接雇用したいということもあるでしょう。

今回は、そのようなときの注意点についてご紹介します。

2. 労働者派遣の仕組み

労働者派遣とは、派遣元に雇用されている従業員（派遣労働者）を派遣先の指揮命令のもとで派遣先の業務に従事させることをいいます。派遣労働者は、派遣元の従業員であり、派遣先とは雇用契約がありません。そのため、派遣先で直接雇用するためには、派遣従業員は派遣元を退職して派遣先に入社することになります。

3. 直接雇用に関するルール

労働者派遣法には、「派遣元は、正当な理由なく、派遣元と派遣従業員の雇用関係の終了後に、派遣労働者が派遣先に直接雇用されることを妨げてはならない」旨の記載があります。

ポイントは、「雇用関係の終了後」というところです。ですから、派遣従業員を直接雇用する場合には、派遣元との雇用関係がいつ終了するのかを確認することが必要となります。また、派遣中に執拗に勧誘すると、「引き抜き」と受け取られ、派遣元とのトラブルになる可能性があるので注意が必要です。

《派遣労働者の雇用の安定とキャリアアップ》

労働者派遣法は、派遣労働者の雇用の安定やキャリアアップを図ることを目的に、平成27年9月に改正されました。そのなかで、以下のことが派遣元や派遣先の義務とされています。

1) 雇用安定措置（派遣元の義務）

同一の組織単位に継続して3年間派遣される見込みがある方には、派遣終了後の雇用継続のために、派遣元から以下の措置が講じられます。

- ① 派遣先への直接雇用の依頼
- ② 新たな派遣先の提供（合理的なものに限る）
- ③ 派遣元での（派遣労働者以外としての）無期雇用
- ④ その他安定した雇用の継続を図るための措置

2) 雇入れ努力義務／募集情報提供義務（派遣先の義務）

派遣先が、派遣労働者を受け入れていた組織に、派遣終了後、新たに労働者を雇い入れる際、その派遣労働者を雇い入れるよう努めなければならない。

また、正社員やその他の労働者の募集を行う際、受け入れている派遣労働者に対しても、その募集情報を周知しなければならない。

◆無期労働契約への転換について◆

「労働契約法の一部を改正する法律」が平成24年8月10日に公布されました。平成25年4月1日以降に開始された有期労働契約から対象となりますから、平成30年4月1日の契約更新時から適用が開始されます。

改正法のポイントと実施に向けた準備についてご案内します。

I 改正法の3つのルール

改正法では、下記の3つのルールを規定しています。

- 1) 無期労働契約への転換（第18条）
- 2) 「雇止め法理」の法定化（第19条）
- 3) 不合理な労働条件の禁止（第20条）

II 無期労働契約への転換について

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない「無期労働契約」に転換できるルールです。

- 1) 通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約が対象です。平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含めません。
 - 2) 無期転換の申込みをすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約がその時点で成立します。
 - 3) 無労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。
 - 4) 契約が無い期間が6か月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は、通算契約期間に含めません。これをクーリングといいます。
- ※ 契約更新の基準についても書面の交付が必要となります。
※ 無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできません。

III 準備内容について

- 1) 現場における有期契約労働者の実態を把握しましょう。雇用している有期契約労働者の人数、更新回数、勤続年数、担当業務の内容などを整理してください。
- 2) 有期契約労働者を無期転換後、どのような社員として位置づけるか活用方針を明確化し、無期転換ルールへの対応の方向性を検討しましょう。いずれの対応を取る際にも、あらかじめ労使の間で、担当する業務や処遇などの労働条件を十分に確認することが重要です。
- 3) 無期転換後の労働条件をどのように設定するか検討しましょう。大きくは、無期転換社員（有期労働契約時と同じ労働条件で契約期間が無期）、多様な正社員（職務限定社員、エリア社員、短時間正社員など）、正社員の3タイプです。
- 4) 2)、3)で検討した制度、労働条件等に沿って就業規則などの規定を整備しましょう。整備した就業規則をしっかりと周知することも大切です

「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」⇒ <http://muki.mhlw.go.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。

TEL:042-349-7775

コンサルティング

検索

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

