



★本誌は“企業は人なり”の考えの元に会社の業績向上にお役立ていただきたいと願い発行しています。

当事務所のホームページにも  
情報を公開しています！

知っ得！人事労務トピックス

「年5日の年次有給休暇の取得の義務付け」

働き方改革関連法が来年度より順次施行されていきますが、中でも中小企業にとってインパクトの大きい、いわゆる「年休(有休)の強制取得」について、取り上げます。

現在、労働者自ら申し出なければ年休を取得できませんが、使用者が労働者の希望を聞き、希望を踏まえて時季を指定し、年5日は取得してもらうようにするのがこの改正法です。

Q:なぜ有休の強制取得が必要なのか？

A:諸外国に比べ、有休の取得率が低いと言われる日本。周りに気づかい有休が取得しにくいという国民性のためかでしょうか。世代や性別にかかわらず働きやすい職場を作り、一億総活躍社会を実現するために必要な施策と考えます。また、適度な休暇は仕事のパフォーマンスを上げるために必要です。上手に取得して、生産性の高い職場作りを目指しましょう。

Q:有休を5日も取得すると業務に影響が出るのですが…

A:(通達にて)半日単位で有休を消化していくことも含まれるため、事業所の実情にあった取得方法で消化していくよう工夫することでしょう。そのため時間帯別の来店時間数を調べる、多能工化して仕事が偏らないようするなど、業務改善のきっかけとして前向きにとらえていくほうが賢明です。

【年次有給休暇促進の手順】

①現状分析

- ・就業規則で年休のルールを確認する、
- ・全従業員の勤続年数、勤務日数等から付与日数(繰り越し分の確認)、取得日数を確認する
- ・法改正の対象者の選定をする

②アンケート調査

- ・取得率が低い、職場や個人別に取得率が偏っている場合、アンケートや面談で状況を把握する

③課題整理、制度・施策の検討

- ・課題を整理し、今後の方向付けを行う
- ・有効な制度施策の検討を行う(管理者の意識改革も重要)

●年次有給休暇管理簿の備え付け

- ・法定三帳簿(労働者名簿、賃金台帳、出勤簿)へ加え、「年次有給休暇管理簿」の備え付けが義務付けられます。
- ・年次有給休暇を取得した時季、日数および基準日を従業員ごとに記載し、作成します。



～社長さん、総務担当者のための知っておきたい人材採用～

「労働条件はSMで」



●求職者が意識する3大労働条件

求職者目線を見た3大労働条件	
賃金	<input type="checkbox"/> 時間給で最低賃金を下回っていないか <input type="checkbox"/> 手取り給与はいくらになるか <input type="checkbox"/> 通勤手当は支給があるか
所定労働時間・残業時間	<input type="checkbox"/> 始業時刻は通勤で間に合う時間か、無理なく通えるか <input type="checkbox"/> 残業時間は長い(20時間以上か、以下か) <input type="checkbox"/> パートの場合、融通がきくか
休日数	<input type="checkbox"/> 年間100日以上あるか <input type="checkbox"/> 年間100日以上ない場合でも有休などがとりやすい雰囲気か <input type="checkbox"/> シフトの場合、希望休があるか

●若い頃、就職活動をしていたとき、面接で労働条件を尋ねたら、「そんなものは入ってから決める」と言われ、内定をもらったのですが、納得できずに辞退した経験があります。バブル経済が終わった直後で求人倍率が低かったこともあり、求人側が優位であったとはいえ、働く側からすると労働条件が明確でないと安心して働くことができません。

●労働条件は、S(世間地域相場を意識)と、M(明示する)が大切です。地域の同業他社と同等以上の労働条件を提示しなければ、労働市場の土俵にもあがれないのが現状です。また、労働条件はしっかり明示しましょう。労働基準法でも書面による労働条件の明示が義務付けられています。

●労働条件の明示には、採用において3つの効果があります。①安心して応募できる、②定着につながる、③会社の特徴がわかる。①②はすぐに想像できると思います。③は、手当の内容と金額、休日数等により会社がどのようなところへ重点を置いているかがわかります。例えば住宅手当を支給する会社は減っていますが、この手当があることは福利厚生を重視していることがわかります。



★本誌は“企業は人なり”の考えの元に会社の業績向上にお役立ていただきたいと願い発行しています。

チャレンジ！カンパニー訪問



井原石材有限会社

井原市東江原町145-5  
電話(0866)62-0232

★今月は井原市で墓石の製造・販売・加工の他に、早雲蜜芋(サツマイモ)の生産・加工・販売をしている井原石材有限会社さんを訪問しました。昨年11月、農林水産省の6次産業化法に基づく総合化事業の認定を受け、「みついもスイーツ」の販売を通じて地域の魅力発信が期待されるチャレンジカンパニーです。



●オレンジ色と女性を意識したデザインが目を引く移動販売車



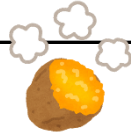
●イベント会場で焼き芋の移動販売を行っています。



●目を楽しませるこだわりパッケージ。中を開けると土をイメージした茶色のペーパーが入っており、芋掘りの雰囲気味わえます。右側はグラッセ。



●インタビューを終えて



人生には、偶然の出会い、出来事があります。その出会いや出来事を偶然のままにしておくのか、それを必然に変えていくのか、その人の仕事や人生への関わり方の深さによって変わってくるものだと思います。井原石材の森兼社長は偶然出会った芋を通じ、多くの人の協力を得ながら、焼き芋からスイーツなどその可能性を広げようとしています。私も森兼社長の感性を見習って、出会いを必然に変え、チャレンジしていきたいものです。

●今月のチャレンジインタビュー

お相手: 代表取締役 森兼大作さん  
聞き役: 妹尾 悟

妹尾 : 今日はよろしくお願ひします。まず、井原石材さんの事業内容を教えてください。

森兼 : 主に岡山・広島県内で墓石の製造、施工、販売をしています。また、2010年から早雲蜜芋と名付けたサツマイモの生産、加工、販売を行っています。

妹尾 : 早雲蜜芋事業は第二創業になると思いますが、創業の思いやきっかけを教えてください。

森兼 : 元々は社員が栽培し、それを会長が社内のイベントでお客様などに配っていたところ、その美味しさが噂になり、売ってほしいとの声があったことがきっかけです。

その後、耕作放棄地を活用し、本格的に生産を始めたときに「早雲蜜芋」と名付けました。

妹尾 : 早雲蜜芋の特徴を教えてください。

森兼 : 普通のサツマイモより糖度が高いのですが、甘すぎず、あっさりしているのが特徴です。早雲という名前は、井原市が戦国時代に活躍した北条早雲の出身ということで、早雲という名前を通じて、井原市をもっと知ってもらいたいという願ひを込めて名付けました。

妹尾 : 焼き芋の移動販売をされていますが、なぜしようと思ったのですか？

森兼 : 弊社が生産した早雲蜜芋を多くの人に知ってもらいたいと思ったとき、移動販売がよいと考え始めました。シーズンになるとイベントへ出店したり、福祉施設に出かけ季節の風物詩としても喜んでもらっていたりします。

妹尾 : 焼き芋だけでなくスイーツも販売されていますが。

森兼 : 障がい者の方が就労する施設へ生産委託して、早雲蜜芋をペーストにし材料提供することを始めたことがきっかけで、スイーツの企画が誕生しました。

妹尾 : 雇用の場を創ることへも貢献されているのですね。

森兼 : そうですね。障がい者の方が安定した収入が得られる一助になること、焼き芋をシーズン以外でも早雲蜜芋を楽しんでもらいたいと願っています。

妹尾 : JR西日本が主催する「第1回 あっ晴れ大賞」を受賞し、販売経路が広がっていますが、今後のビジョンを教えてください。

森兼 : これからも地道に焼き芋の販売先を増やし、お客様に喜んでもらいたいと思っています。喜んでもらうことで広がっていくと考えています。

また、スイーツを置いてもらえるところを増やすことで、地元・井原を知ってもらうきっかけになればと願っています。

妹尾 : ありがとうございます。早雲蜜芋に込められた、森兼社長の地元愛がよく伝わってきました。