

Kの会会員様と伏屋事務所の懸け橋

# Kの会 だより



2025年11月 晩秋号



今回の拙著「光る職場へ」で最も力を入れた1つ、どうすれば社員の育成を効果的に行うことができるのか、です。これまでも人材育成に関する拙著、何冊か書かせてもらいましたが、どちらかと言えば、指導する側から見た育成法でした。しかし今回は、指導される側の「スタンダードナンバー」を例示。それに基づく指導、育成をどのようにすればいいのか、そんな観点から書かせてもらいました。ここではその中から更に、何処にも、どんな職場にも、どんな部下、後輩にもありがちな、選りすぐりの典型的パターンを紹介させてもらって、そうした人たちへ、どのような育成法が効果的かを考えてみることにします。そして最後に、育成する上での指導者としての気持ちの持ち方等を解説させていただきます。

これまで管理者、監督者、中堅社員の集合教育始め、個別コーチング、部下育成等の相談にのらせてもらいましたが、

### 部下、後輩で一番困っているワースト3

①主体性がない、問題意識や改善意識がない、質問しない、自ら率先して動かない、言われたことしかしない、終わってもボーッとしている、と言ったやや消極的な社員。

②何回教えても同じミスをする、教えた通りに出来ない、それでいて言い訳する、愚痴を言う、正当化する、つまりは真剣に反省しない、と言ったややふてくされタイプの社員。

③周りのことを考えない、相手の気遣い出来ない、相手の立場、置かれた状況を考えない、何事も自分中心、我が儘で我慢出来ない、といったやや自己中タイプの社員。

## 1. 「スタンダードナンバー」への育成法

### ①について

こうした社員に対する一般的指導法は、ティーチング手法が多く、相手の状況をそれほど考えない指導者目線の指導法です。「どんなことでもいいので質問しなさい」「終わったら報告ぐらいしなさい」「ミスするのは、言われたようにやってないからじゃないか」「分からないことはメモしてそれを利用しないと」等々。もちろんこのやり方でうまくいけばいいですが、やはり主体性を喚起するには、もう一つ工夫が必要です。そこで次のようなことに挑戦してみてくださいはどうか。

#### イ、コーチング手法

一言で言うと指導される側を主人公にした指導法です。まさに A I 手法です。「何処に原因や問題があるか、君なりの考えを聞かせてくれ」「今のレベルからどこまで向上したいの」「僕ならこうするけど、君はどう思う」つまり、具体的質問話法を使って質問したり、本人に考えさせ、任せてやらせる方法です。

#### ロ、正三角形の原則

詳細は拙著に書かせて貰いましたが、どんな部下にも小さな任務(役割)、そして小さな責任と権限を与えるのです。「人は職制ほどに成長しない」と言います。裏返せば、1年に満たない社員でもそれなりに責任と権限を与えれば、主体性ある行動が生まれてくるってことです。

### ②について

このケース、やはり上司、先輩から見て一番感情的になりがちになるものです。ミスが多いことはまだ仕方ないにしても、その上言い訳、正当化、これではたまったものでないです。「言い訳する前にまずやりなさい」「何回言ったら分かるの、同じ間違いを何回もするな」「人は反省もしないようじゃ、成長しないよ」等々。やや感情的になりパワハラめいた指導が主流になりますが、効果の程はイマイチです。そこで、こんな方法に変えてみてはどうか。

#### イ、まず理由を聞く

何故ミスするのか、どうして間違えるのか、ミスしたことに気づかなかったのか。上手な叱り方の基本は、まず理由を聞く、そしてよく聴くことです。本人がその気になる出発点、「真の理由に気づくこと」です。

#### ロ、心の奥の声を聴くこと

その理由が分かると、その理由如何にもよりますが、上部だけ、表面的な声ではなく、理由の奥にある声、態度、考え方を知ることです。「何回もミスすることで、周りにどのような影響があるのか」「その影響で、どん

な損害や信頼をなくすことになるか考えたことあるのか」「君がミスしないようにするため、どんな気持ちで仕事に向き合ったらいいだろうか」と言うように、見えない心に入り込んだ指導法を試みることです。

### ③について

誰も一人だけで仕事ができないことを百も知っていながら、案外自分勝手な部下、周りと歩調合わせない後輩、いつも自分の考え優先、通らないと顔や態度に直ぐ表す人、決して少なくないです。大抵の上司はまず「もっと協力したら」「自分勝手なことばかりしていると誰もついていけないよ」「一人じゃ何も出来ない、まずは素直に、謙虚に対応し、感謝することでは」ところが一向に我が儘ぶりは変わらない。

そうしたやり方で変わらない部下に、こんな指導法を！

#### イ、チームリーダー担当

我が儘で自分勝手な社員の最も効果的な治療法は、自分一人では何も出来ないことを経験させることです。その1つが、チームとか、グループとか、どんな小さな単位でもいいので、そこで自分がリーダーになって、取り纏め役をさせることです。ただここで1つだけ約束させるのです。「自分の考えを話す前に人の話を聞いてから話すこと」です。こうすることで、自分勝手な振る舞いが如何に脆いのか、リスクが伴うのか、そんなこと知れば、考えや行動に大きな変化が期待されます。

#### ロ、簡単に嫌がる仕事付与

我が儘な人、自己中人、共通に見られるのは、人の痛みの分からない人が多いようです。そこで、誰もが出来るような簡単に嫌がる仕事をさせ、その仕事にも重みがあり、責任が伴い、大切なことであることを分からせ、出来たら大いに誉め、謝意を示すことです。そうすることで、人の気持ちが、次第にわかるようになり、皆さんに支えられてやっていることや自分勝手なことが如何に空しいことなのか、理解してもらえるようになるものです。

## 2. 指導、育成するのに最も大切なこと

これまで多くの顧問先で、経営者、管理者、監督者、中堅社員対象に、様々な教育スタイル、教育目的で、指導させていただきましたが、やはり突き当たるのは、「唯一無二」の指導法がないことです。これなら、それなら、この方法なら、おおよそ大丈夫、まではいきますが、そこまでです。

補いきれない最後のカード、それは何かです。「指導される本人の熱意」です。しかし、どんな指導者も、その熱意を炙り出し、沸き立たせ、熱量をあげるのが、その役目であり、目的なのですが、うまくいっている場合、そうでない場合、それを見ると、やはりそこに根本があるようです。

とは言っても「相手次第」って言うだけなら誰でも言えます。そこで、顧問先の指導者の気持ちの持ち方、それが何かを最後に纏めてみました。

### (1)よく観て深く知ること

どんな部下、後輩もその人を知らなければ、手の施しようがありません。それも生半可でなく、少しでも多くのことを知ることです。そのために、関心を持ち、少しでも多く接することを意図的にすることです。

### (2)特徴を見抜くこと

多く接する目的は、その人の強み弱みだけでなく、特徴的なことを知るためです。人より優れていること、逆に苦手なこと、そして、よく観ることでわかってくるのは、細かな動き、考え、又どんなことが得意で不得意かです。そしてその特徴を言葉に表すのです。「君のいいところは〇〇だよな」「こんなことが得意だろうからチャレンジしてみたら」「特技を生かし、今度の改善計画に参加してくれないか」そんなこと言われた社員、大いに前向き意識を倍増させるのではないのでしょうか。

### (3)思いの丈を今より強く

何処までいっても教える側の最も大切なことは、「部下を思う気持ち」つまり愛情です。少しでも理解してあげたい、少しでも聞いてあげたい、少しでも力になってあげたい、そして少しでも成長してもらいたい、その気持ちを形に表すことです。

## 『社労士は見た！！光る職場へ』 伏屋喜雄 著

5冊目！



#### 【概要・要約】

経営者や管理者が社員をうまく使うため、働きやすい職場環境「光る職場」を作るために必要な20か条を紹介します。

この道46年のベテラン社労士が、これまで見てきた職場の光る制度や特徴を徹底解説。経営理念や方針の決め方や風通しのよい職場の作り方、パワハラ防止や高齢者雇用も含めて、どの職場にも取り入れられる会社改革のヒントを示します。

大型書店、ネット通販等で好評発売中です。  
ご興味のある方はぜひご一読ください。

発行：労働調査会  
金額：1,980円



# 異例づくしとなった最低賃金の改定

## 最低賃金の種類と改定時期

賃金額は本来、労使で自由に決めることができるものですが、「最低賃金」として企業が従業員に最低限支払うべき額が定められています。

この最低賃金には、都道府県ごとに定められた「地域別最低賃金」と、特定の産業に従事する労働者を対象に定められた「特定（産業別）最低賃金」の2種類があり、「地域別最低賃金」は、例年10月頃に効力が発生（発効）することとされていました。しかし、2025年度については、発効日を見ると11月や12月の発効、さらには2026年3月発効の県も出てきており、異例の事態になっています。

## 2025年度の地域別最低賃金

厚生労働省は地域別最低賃金額の改定の目安額を都道府県ごとにA～Cランクに分けて示しています。

2025年度に示された目安額はAランク63円、Bランク63円、Cランク64円とされていましたが、都道府県労働局での審議の結果、地域別最低賃金が相対的に低い県を中心に、大幅な引上げがされることになりました。なお、地域別最低賃金額と発効日は官報に公示されて正式な決定となります。昨年以上の大幅な引上げとなっていますので、早めに、助成金制度の活用などの対策を検討するとよいでしょう。

表 2025年度の地域別最低賃金（単位：円）

都道府県	最低賃金時間額		目安	引上額	発効年月日	都道府県	最低賃金時間額		目安	引上額	発効年月日
	改定前	改定後					改定前	改定後			
北海道	1,010	1,075	B	65	2025年10月4日	滋賀	1,017	1,080	B	63	2025年10月5日
青森	953	1,029	C	76	2025年11月21日	京都	1,058	1,122	B	64	2025年11月21日
岩手	952	1,031	C	79	2025年12月1日	大阪	1,114	1,177	A	63	2025年10月16日
宮城	973	1,038	B	65	2025年10月4日	兵庫	1,052	1,116	B	64	2025年10月4日
秋田	951	1,031	C	80	2026年3月31日	奈良	986	1,051	B	65	2025年11月16日
山形	955	1,032	C	77	2025年12月23日	和歌山	980	1,045	B	65	2025年11月1日
福島	955	1,033	B	78	2026年1月1日	鳥取	957	1,030	C	73	2025年10月4日
茨城	1,005	1,074	B	69	2025年10月12日	島根	962	1,033	B	71	2025年11月17日
栃木	1,004	1,068	B	64	2025年10月1日	岡山	982	1,047	B	65	2025年12月1日
群馬	985	1,063	B	78	2026年3月1日	広島	1,020	1,085	B	65	2025年11月1日
埼玉	1,078	1,141	A	63	2025年11月1日	山口	979	1,043	B	64	2025年10月16日
千葉	1,076	1,140	A	64	2025年10月3日	徳島	980	1,046	B	66	2026年1月1日
東京	1,163	1,226	A	63	2025年10月3日	香川	970	1,036	B	66	2025年10月18日
神奈川	1,162	1,225	A	63	2025年10月4日	愛媛	956	1,033	B	77	2025年12月1日
新潟	985	1,050	B	65	2025年10月2日	高知	952	1,023	C	71	2025年12月1日
富山	998	1,062	B	64	2025年10月12日	福岡	992	1,057	B	65	2025年11月16日
石川	984	1,054	B	70	2025年10月8日	佐賀	956	1,030	C	74	2025年11月21日
福井	984	1,053	B	69	2025年10月8日	長崎	953	1,031	C	78	2025年12月1日
山梨	988	1,052	B	64	2025年12月1日	熊本	952	1,034	C	82	2026年1月1日
長野	998	1,061	B	63	2025年10月3日	大分	954	1,035	C	81	2026年1月1日
岐阜	1,001	1,065	B	64	2025年10月18日	宮崎	952	1,023	C	71	2025年11月16日
静岡	1,034	1,097	B	63	2025年11月1日	鹿児島	953	1,026	C	73	2025年11月1日
愛知	1,077	1,140	A	63	2025年10月18日	沖縄	952	1,023	C	71	2025年12月1日
三重	1,023	1,087	B	64	2025年11月21日						

※2025年9月5日時点の答申状況です。

# 健康保険証の廃止と 活用が期待されるマイナ保険証

2025年12月1日で発行済みの健康保険証は使用できなくなります。そのため、12月2日以降は、医療機関等の窓口で、「資格確認書を提示する」、「マイナ保険証を利用する」、そして「スマホ保険証を利用する」といった3つの方法により保険診療を受けることになります。そこで、以下ではこの3つの利用方法について整理しておきます。

## 資格確認書

マイナンバーカードの交付を受けていなかったり、交付を受けていても健康保険証の利用登録をしていない場合には、マイナ保険証を利用できないことから、健康保険の保険者から「資格確認書」が発行されます。

資格確認書は健康保険証と同様に、医療機関等の窓口で提示することで、保険診療を受けることができます。健康保険証と同様に利用できますが、有効期間が設けられているため、その期間に合わせて差し替えが必要になります。

## マイナ保険証

マイナ保険証は、健康保険証として利用登録を行ったマイナンバーカードのことをいいます。マイナ保険証は、医療機関等の窓口でマイナンバーカードを機器にかざすことで健康保険証の情報がオンラインで確認され、その情報を基に保険診療が受けられます。

なお、マイナ保険証を利用するための機器は、既に多くの医療機関等で設置されています。

## スマホ保険証

2025年9月19日から、マイナ保険証に続き、機器の準備が整った医療機関等で、順次、「スマホ保険証」が利用できるようになっています。

「スマホ保険証」とは、健康保険証の利用登録がされたマイナンバーカードをスマートフォンに追加し、医療機関等の窓口でスマートフォンを機器にかざすことで、マイナ保険証と同様に利用できるというものです。これによりマイナンバーカードを医療機関等に持って行かなくとも、スマートフォンにより保険診療を受けられることもあり、利便性が上がると期待されています。

なお、スマートフォンにマイナンバーカードを追加した場合でも、実物のマイナンバーカードは引き続き利用することができます。

マイナンバーカードの交付申請、健康保険証の利用登録、さらにはスマートフォンへのマイナンバーカードの追加はすべて任意ですが、マイナンバーの活用が広まる中、企業としても活用が広がってきていることを従業員に案内してもよいかもしれません。

# 変更となる19歳以上23歳未満の健康保険の被扶養者要件

健康保険では、被保険者である従業員が病気やけがをしたとき、亡くなったとき、出産したときに保険給付が行われます。また、一定の要件を満たした従業員の家族（被扶養者に限る）の病気・けが・死亡・出産についても保険給付が行われます。今回、10月から扶養の認定を受けることができる家族の要件の一部が変更になることから、以下ではその変更点を確認します。

## 変更の背景

2025年度の税制改正では、現下の厳しい人手不足の状況における就業調整対策等の観点から、19歳以上23歳未満の親族等を扶養する場合の特定扶養控除の要件の見直し等が行われました。

これを踏まえ、健康保険の被扶養者としての認定を受ける家族が19歳以上23歳未満である場合の年間の収入要件についても税制改正に合わせる形で変更されることになりました。

## 年間の収入要件の変更内容

家族が被扶養者となる要件の一つに、年間の収入要件があります。2025年9月30日までは、年間の収入が130万円未満（60歳以上または一定の障害者は180万円未満）が要件です。

この130万円未満という要件について、扶養の認定を受ける日が2025年10月1日以降であり、扶養の認定を受ける家族が19歳以上23歳未満の場合は、150万円未満に変更されます。

なお、ここでいう「家族」には、19歳以上23歳未満である従業員の配偶者は含まれません。また、年間の収入要件以外の要件に変更はありません。

## 年齢要件の判定

変更となる「19歳以上23歳未満」という年齢は、扶養の認定を受ける日が属する年の12月31日時点の年齢で判定されます。

例えば、扶養の認定を受ける家族が2026年11月に19歳の誕生日を迎える場合には、2026年（1月1日～12月31日の暦年）における年間の収入要件は150万円未満となります。反対に、2026年11月に23歳の誕生日を迎える場合には、2026年（1月1日～12月31日の暦年）における年間の収入要件は130万円未満となります。

年齢の判定は民法の期間に関する規定を準用することとされており、年齢は誕生日の前日において加算されます。そのため、1月1日が誕生日の人は、12月31日に年齢が加算されることに注意が必要です。

所得税は一定の通勤手当や食事手当が非課税扱いとなるといった取扱いがありますが、健康保険の収入にはこれらも含めることになります。このように所得税と社会保険（健康保険）では、取扱いに細かな違いがあるため、従業員が誤った認識を持たないように通知文を出すなど注意喚起が必要になります。

# 10月1日より創設される 教育訓練休暇給付金

2025年10月1日より雇用保険の教育訓練休暇給付金の制度が新たに始まります。以下ではその概要を解説します。

## 教育訓練休暇給付金とは

教育訓練休暇給付金は、従業員が離職することなく教育訓練に専念するため、自発的に休暇を取得して仕事から離れる場合に、基本手当に相当する給付として賃金の一定割合を支給するもので、訓練・休暇期間中の生活費を保障することを目的とした制度です。

この教育訓練休暇給付金の支給対象となる休暇は、以下の①～③のすべての要件を満たしたものです。

- ① 就業規則等に規定された休暇制度に基づく休暇
- ② 従業員本人が教育訓練を受講するため自発的に取得することを希望し、会社の承認を得て取得する30日以上は無給の休暇
- ③ 次に定める教育訓練等を受けるための休暇
  - ・ 学校教育法に基づく大学、大学院、短大、専修学校または各種学校が提供する教育訓練等
  - ・ 教育訓練給付金の指定講座を有する法人等が提供する教育訓練等
  - ・ 職業に関する教育訓練として職業安定局長が定めるもの（語学留学など）

## 給付金の対象となる従業員

支給対象となる従業員は、休暇開始前2年間に12ヶ月以上の雇用保険の被保険者期間があり、休暇開始前に5年以上、雇用保険に加

入していた期間がある人です。なお、過去に基本手当等を受給していた場合、通算できない期間が生じる等の注意点があります。

## 給付額と給付日数

給付額は基本手当に相当するものであり、原則として休暇開始日前6ヶ月の賃金に応じて算定される賃金日額を基に、給付日額が算定されます。その上で、給付日額に、休暇日数を乗じて給付額が算出されます。休暇日数の上限は、雇用保険に加入していた期間に応じて、以下の日数になります。

加入期間	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
所定給付日数	90日	120日	150日

## 活用事例

厚生労働省発行のリーフレット「教育訓練休暇給付金のご案内」では、以下のものが活用例として紹介されています。

- ・ 外国企業とのコミュニケーションが必要となる部署への異動を想定し、語学の習得に専念するため教育訓練休暇を取得し、その際に教育訓練休暇給付金を活用する
- ・ IT企業で勤務している労働者が、上位資格の取得のため、教育訓練休暇を取得し、その際に教育訓練休暇給付金を活用する

教育訓練休暇給付金は、会社に教育訓練休暇の制度が設けられていることが前提となります。従業員が制度を利用したいと申し出る可能性があるため、制度の内容と、自社の制度として創設するかを検討しておきましょう。

# 解雇・退職勧奨・雇止めの違い

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

従業員が退職となる場合、自己都合の理由が多くなっていますが、労働契約の終了としては、定年退職、解雇、整理解雇、退職勧奨、雇止めなど様々な類型があると思います。この中で、解雇、退職勧奨、雇止めの違いを教えてください。



社労士

解雇は、何らかの事情により会社が一方的に労働契約を終了させることをいいます。従業員の意思に関係なく、会社が一方的にという点が、重要です。ただし、現実にはその解雇が有効であるかという問題は残ります。理由を問わず、解雇できるというのではなく、(1)客観的に合理的な理由があり、(2)社会通念上相当と認められる解雇でなければ、争った際に無効となる場合があります。



なるほど。退職勧奨も会社が働きかけるものですよね？



そうですね。退職勧奨は、会社が従業員に退職してはどうかと勧めることをいいますが、従業員が自由意思で退職に応じるか否かを決めることになります。



会社が退職を勧めるだけで、その判断は従業員に委ねられているということですね。



はい、そうです。退職勧奨に応じなかったときには、労働契約は継続することになります。



会社から従業員に話をするようなことがあれば、どちらなのか分かるように伝える必要がありますね。



その通りです。解雇も退職勧奨も無期労働契約・有期労働契約のいずれにも起こりうるものですが、雇止めは、有期労働契約の場面で発生するものです。具体的には、会社から有期労働契約の更新を行わず、契約期間満了をもって退職となることをいいます。仮に、有期労働契約の途中で労働契約を終了させるのであれば、それは解雇になります。



なるほど。整理ができました。



ただし、雇止めも有期労働契約の終了日であれば、いつでも労働契約を終了できる訳ではありません。更新の判断基準に基づいて、判断する必要があります。



こちらも理由が重要だということですね。

## ONE POINT

- ① 解雇は、何らかの事情に基づき、会社が一方的に労働契約を終了させることをいい、退職勧奨は、会社が従業員に退職を働きかけるもので、従業員が自由意思で応じるかを決めることをいう。
- ② 雇止めは、有期労働契約の更新を行わず、期間満了をもって退職させることをいう。

## 産業医の役割とは

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



社労士

貴社では、本社の従業員数が50人以上のため、産業医を選任されていると思いますが、今日は、その産業医の役割について確認しておきたいと思います。



総務部長

産業医には衛生委員会に参加して意見をもらったり、職場巡視を行ったりしてもらっていますが、それ以外にもあるということですか。



はい。従業員の健康管理等のために必要な権限を産業医に与えることになっています。例えば、産業医が、従業員の健康管理等を実施するために必要な情報をその従業員から収集すること、従業員の健康を確保するため緊急の必要がある場合、従業員に対して必要な措置をとるべきことを会社に指示することがあります。



従業員の健康を管理していく役割があるんですね。



そうですね。そのため、会社は必要な情報を産業医に提供しなければなりません。具体的に提供する情報は以下になります。

- ・ 健康診断、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェックに基づく面接指導実施後の講じた措置または講じようとする措置
- ・ 時間外・休日労働時間が月80時間を超えた従業員の氏名・その従業員の超えた時間に関する情報
- ・ 従業員の業務に関する情報であって産業医が従業員の健康管理等を適切に行うために必要と認めるもの



会社はこれらの情報を産業医に伝えなければいけないということですね。時間外・休日労働時間に関する情報については、総務の定例業務として、連絡が行くようにした方がよいですね。月80時間を超える従業員がいなかったのであれば、いなかった旨の連絡した方がよいのでしょうか？



そうですね。該当者がいなかったのか、連絡を忘れたのかの判断できないため、いなかった旨の連絡をした方がよいですね。この他、従業員に対して会社がやらなければならないこととして、産業医の具体的な業務内容や健康相談の申出方法等の周知があります。



産業医がいることは従業員に案内していますが、もっと具体的に知らせる必要があるということですか。



はい。例えば周知すべき内容をA4サイズ1枚で掲示できるようにするとよいですね。



さっそく作成してみます。

### ONE POINT

- ① 会社は産業医に対して、時間外・休日労働時間が月80時間を超えた従業員の氏名・その従業員の超えた時間に関する情報等、必要な情報を提供しなければならない。
- ② 会社は従業員に対して、産業医の業務内容等、周知する必要がある。

# 企業のクラウドサービス利用状況

ここでは今年5月に発表された調査結果\*から、企業におけるクラウドサービス(以下、サービス)の利用状況をみていきます。

## 利用している企業は8割に

上記調査結果によると、サービスを利用している企業は、全社的な利用が52.9%、一部の事業所または部門での利用が27.5%で、全体の8割が利用しているという状況です。

## 利用しているサービスと効果

利用しているサービスをまとめると、表1のとおりです。

【表1】利用しているクラウドサービス（複数回答、%）

ファイル保管・データ共有	70.8
社内情報共有・ポータル	57.5
電子メール	56.7
給与、財務会計、人事	52.0
スケジュール共有	51.0
データバックアップ	43.6
取引先との情報共有	24.5
eラーニング	22.6
営業支援	20.7
プロジェクト管理	19.4
受注販売	15.7
システム開発、Webサイト構築	15.2
認証システム	13.6
購買	13.5
生産管理、物流管理、店舗管理	12.9
課金・決済システム	12.0
研究・開発関係	4.9
その他	7.3

総務省「令和6年通信利用動向調査企業編」より作成

ファイル保管・データ共有が70.8%で最も高くなりました。その他、社内情報共有・ポータル、電子メールなども50%を超えました。

利用している理由では、場所、機器を選ばずに利用できるからが50.1%で最も高く、資産、保守体制を社内に持つ必要がないからや、安定運用、可用性が高くなるから、災害時のバックアップとして利用できるからが40%を超えています。

サービス利用による効果は、非常に効果があったが33.3%、ある程度効果があったが54.0%となっています。

サービス利用の有無別に、企業の労働生産性を比較すると、表2のとおりです。

## 労働生産性への影響

サービス利用の有無別に、企業の労働生産性を比較すると、表2のとおりです。

【表2】利用の有無別労働生産性比較（万円）

	利用あり	利用なし	差額
全体	744	495	249
建設業	895	766	129
製造業	710	579	131
運輸業・郵便業	658	493	165
卸売・小売業	834	621	213
金融・保険業	2,148	1,125	1,023
不動産業	2,142	1,249	893
情報通信業	984	616	368
サービス業、その他	511	301	210

総務省「令和6年通信利用動向調査企業編」より作成

すべての産業で、サービス利用あり企業の方が、労働生産性が高くなりました。自社のニーズにあったサービスの利用は、労働生産性の向上に寄与する可能性が高いものと思われます。

\*総務省「令和6年通信利用動向調査企業編」

常用雇用者が100人以上の6,040企業を対象にした、2024年8月末時点の状況に関する調査です。ここでの労働生産性は、(営業利益+人件費+減価償却費)÷従業員数で求めています。データの詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?tclass=000001228430&cycle=0>

## ◆実務に役立つ Q&A



翌日に年次有給休暇の取得を予定していた従業員が、深夜勤務に従事して日付を少しまたいで勤務しました。この場合に適法に年休を取得したといえるのか疑問がありますが、ただ、当日の始業時刻まではまだ時間があります。このようなケースについて、年休を取得したものと処理して問題ないでしょうか。

A

### 勤務免除しても取得不可

年次有給休暇の取得方法として、法で認められているのは1日単位や時間単位です。

各年度で8割出勤率を満たした従業員には、継続勤務期間に応じて「労働日」単位で年休が付与されます。労働日とは、原則して暦日計算によるべきものとされています（昭63・3・14基発150号）。

労働者が年休の時季指定をいつまでに行うべきか、法では規定していません。しかし、会社は指定された時季に年休を与えると事業の正常な運営を妨げるときには、時季変更権を行使できることとの関係で、指定した時季の一定期間前までに年休を請求するよう義務付けることも可能と解されています。関連して、当日の始業時刻直前に時季指定の請求をすることは、適法な年休権の行使とはいえないとした解釈（注釈労働基準法・労働契約法）があります。

例外的に当日の請求が認められるものに、病気欠勤があります。病気欠勤の際も、労働者が当然の権利として後日、年休に振り替えられる権利を有しているわけではありません。就業規則の定めや使用者の承認があってはじめて振替が認められます。もっとも、病気欠勤等の場合は請求のタイミングの問題であり、その日については勤務したわけではありません。

時間単位年休等によらず、年休の請求があったときは、原則として、暦日の休日確保する必要があります。「日勤者の勤務が時間外労働によって翌日午前2時までには及んだ場合、翌日の勤務を免除しても年休を与えたことにはならない」とされています（労基法コメント）。既に年休請求を受理しているのであれば、本人同意のうえで撤回してもらう必要があります。



# 教育研修講座実施報告

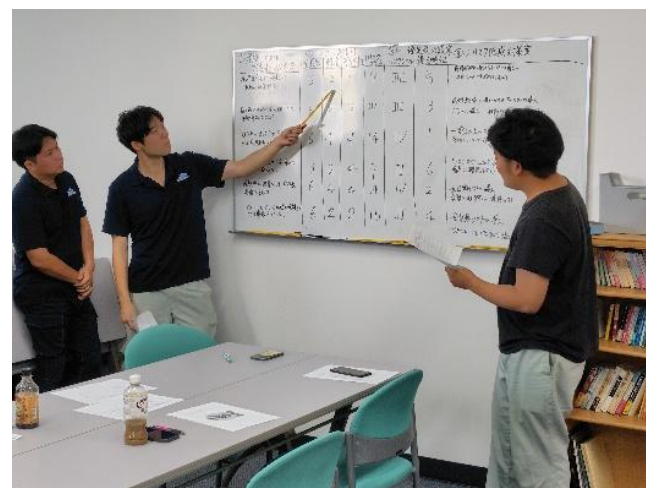
## ①新入社員フォロー研修

9月3日に新入社員フォロー研修を実施しました。7社12名の方にご参加いただきました。4月に同じ場所で新入社員研修を受講した仲間と再会し、6ヶ月間の振り返りを行い、これからの課題や目標を演習形式で学び合い、モチベーションを高め合うことができました。



## ②職長等教育・安全衛生責任者教育

9月17,18日に職長等安全衛生責任者教育を実施しました。17名の方にご参加いただきました。グループワークやペアワークなどの演習も盛り込んで、12~14時間の長時間でしたが充実した内容の研修となりました。



### ③アサーティブコミュニケーション研修

10月16日にアサーティブコミュニケーション研修を実施しました。8名の方が参加し、部下指導や対人折衝等で伝えづらい内容を人間関係が悪化しないように伝える方法を演習などを交えながら学びました。受講後のアンケートも、「実践することでアサーティブがどういうものか理解できた」「具体的な例題を使っていたので理解しやすかった」など大変好評でした。



## 教育研修講座案内

研修名	内容	日時	費用 (税別)
<b>職長等安全衛生教育</b> <b>安全衛生責任者教育</b>	安全衛生法で定められた法定研修を行います。 令和7年の最終開講です。 ぜひお申し込みください。	<b>11月19日(水)</b> 8:30~17:00	通常 17,000円
		<b>11月20日(木)</b> 8:30~17:15	Kの会会員様 15,000円

## 伏屋事務所ホームページのご案内

令和7年の教育研修のご案内を順次掲載しておりますので、印刷してご利用ください。  
お申し込みは FAX メール QRコードで受け付けています。

Kの会 会員様専用ページへのログイン

半角小文字

ユーザー名 knokai

パスワード

64up1065



発行 (株)中部人材育成センター Kの会事務局 岐阜市南鶉 4-47 加藤大輝  
TEL 058-272-3872 FAX 058-276-2027 発行月 2025年11月  
HP <http://www.fuseya.co.jp> E-mail [advice@fuseya.co.jp](mailto:advice@fuseya.co.jp)