



◆ 顧問・関与先様各位 「ろーどニュース」10月号を配信いたします。今月もよろしくお願い申し上げます。

## 「これってパワハラ？」みんなで考える職場づくりセミナー

富士市主催の働く人の労働安全衛生講座（9月6日）において、セミナーの目標を「たくさんのお話し合いを通して、パワーハラスメントについて自分事として捉えること」と定めて登壇させて頂きました。

【働く人の労働安全衛生講座】  
**託児あり 無料**  
**「これってパワハラ？」**  
**みんなで考える職場づくりセミナー**  
 平成30年9月6日(木)18時30分～20時(18時開場)  
 会場：ラ・ホール富士(富士市総合生涯学習センター)5階研修室

パワハラにならない「行動」や風通しの良い職場を目指すための方法について、事例を交えて一緒に楽しく学びましょう☆ ☆若い方々の参加も大歓迎☆

【プログラム(予定)】  
 ○パワハラの基本知識、発生状況及び改善に向けた取組状況  
 ○グループワーク「これってパワハラ?実際の事例について考える」  
 ○パワハラにならない「行動」にアプローチする指導方法  
 ○風通しの良い職場を目指して

【講師】  
 大道 和哉さん  
 社労士オフィスろーど代表  
 国家資格キャリアコンサルタント



平成28年度厚生労働省の調査によると、過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した従業員は32.5%となっており、まずは誰にとっても身近な問題であることを理解して頂きました。その上でパワーハラスメントの定義や具体的な6つの類型を説明した上で動画や事例を用いて「これってパワハラ?」をテーマにグループディスカッションを行い、最後はパワーハラスメントにならないためのコミュニケーションワークを行いました。

現在、企業様や自治体様より「パワーハラスメント」をテーマとする研修依頼を多数頂いており、対象や時間に応じた提案が可能です。ぜひお気軽にお問い合わせください。パワハラに関する資料は以下のサイトよりダウンロードすることができます。

<https://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/jinji/download/> (明るい職場応援団)

## 今月の「働くみんなのおしゃべりナイト」

毎月第一水曜日に「遊び、学び、つながる。」をテーマに、フジノヤマカフェ (<http://fujinoyamacafe.com/>)にて、若手ビジネスマンが集まるイベントを開催しています。



楽しく交流する中で、学びを少しだけでもお土産にしてほしいと2つのプログラムを用意して実施しています。

### 【今月の内容】

#### ①働くみんなのクイズ

グローバル化が進む中で、外国人が働く上でそれぞれ大切にしている価値観とは。

#### ②ゲストスピーカー(参加者の代表)

静岡市役所の長島康之さん。  
上司・先輩の印象的な言葉や、静岡市の魅力「ちびまるこちゃん」等についてお話を頂きました。



## 働き方改革の準備/先手必勝です

「働き方改革関連法案」が可決されたことで、各企業様では2019年4月1日より施行される各法案に向けた対応が求められています。特に大きな影響を及ぼすのが「時間外労働の上限制限」であり、この制度の施行日は大企業が2019年4月1日、中小企業が2020年4月1日、自動車運転業・建設業・医師が2024年4月1日となっています。上限を超えた場合には雇用主に罰則も科せられるため、早急な対応が必要です。

### 【働き方改革関連法の概要】

項目	内容	施行時期
時間外労働の上限制限	原則：月45時間、年360時間 例外：年720時間、月100時間未満、複数月80時間	大企業：2019年4月 中小企業：2020年4月
有給休暇取得義務化	有給休暇が10日以上ある労働者について、うち5日の取得を企業に義務付け	2019年4月
勤務間インターバル	前日の就業時間と当日の就業時間の間に一定の休憩時間の確保について、事業主の努力義務	2019年4月
割増賃金率の猶予措置廃止	月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置廃止	中小企業：2023年4月
同一労働同一賃金	正社員と非正規労働者の待遇に不合理な差をつけることを禁止	大企業：2020年4月 中小企業：2021年4月
高度プロフェッショナル制度の創設	高収入で専門的知識を持った労働者について、本人の同意を条件に労働時間規制を外す。勤務時間に縛られずに傍働ける代わりに、残業代や深夜・休日手当が支払われない。	2019年4月



## 「致知」から学ぶ人間学



世の中にはたくさんの学問がありますが、私は最も大切にすべき学問は人間学だと考えています。人間学とは、自分は何のために生きているのか。なぜ働くのか。なぜ学ぶのか。そのような答えのない問いに対して自問自答を繰り返し、思考・感情・行動を一致させていく学問こそが人間学であると、私は理解しています。株式会社田子の月様では、会社の人材育成に人間学を取り入れており、全社員が毎月「人間学を学ぶ月刊誌/致知」を読み、その感想を社員同士が共有する集会を開いているそうです。私もその習慣を見習い、「致知」から学んだことを紹介していこうと思います。

<https://www.chichi.co.jp/info/> (致知)

### 【今月の学び】

自分は何のために生きているのか。その究極の問いに対する大きなヒントをお釈迦様の「上求菩提、下化衆生」という言葉から得ることができました。

「上求菩提(じょうぐぼだい)」とは、どこまでも自分という人間を向上させていくこと。

「下化衆生(げけしゅじょう)」とは、その自分をもって人のために尽くしていくこと。

これからは、様々な情報が手に入り、益々、焦りや不安を感じやすい時代となります。迷った時には「目の前の一人」に尽くすことだけに集中しようと思えた言葉でした。

## 助成金を活用し、新入社員研修の準備をしましょう

人材開発支援助成金とは、事業主様等が雇用する従業員様を対象とし、職務に関連した知識や技能を習得させるための訓練や研修を計画的に行った場合に、訓練経費や賃金の一部を助成する制度です。様々なコースがありますので、ご相談いただけましたら、会社様のニーズに適合するコースやプランをご提案いたします。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html)

昨今の新卒の売り手市場を鑑みると、新入社員や若手社員の職場定着は会社にとって重要な課題です。

特に新入社員研修は、その後の社会人としてのモチベーションや仕事の方法を決定づける重要な役割を果たします。

助成金を活用し、計画的に準備されることをお勧めします。

### 【新入社員研修プログラム例】

- ・ 基本的な心構え / 学生と社会人の違い
- ・ 効率的な仕事の進め方 / チャレンジ精神
- ・ 身だしなみ / 正しい言葉遣い
- ・ 報告、連絡、相談 / 訪問のマナー
- ・ メールの書き方 / 電話対応の方法
- ・ 接客対応 / 名刺の扱い方
- ・ PDCAの実践方法 / 目標の策定 など



## 近々お子様が生まれる男性社員様はいますか？

国では、男性の育児休業取得率を2020年までに13%とする目標が掲げられており、厚生労働省では男性の育児休暇取得を推進しています。現在は5.14% (2017年度) です。

男性社員様が、お子様が生まれてから8週間以内に5日間の育児休業(無給または有給)を取得する場合、両立支援の助成金が支給されます。会社様も社員様も嬉しい助成金です。

### 【参考】

1人目の育児休業者 57万円(72万円)

2人目の育児休業者 14.25万円(18万円)

( ) は生産性要件に該当する企業の場合



お気軽にご相談ください。受給手順のご案内をいたします。

<https://office-road.jp/inquiry/>



## 静岡県最低賃金が10/3から改定されます

静岡県内の事業場で働く全ての労働者に適用される地域別最低賃金「静岡県最低賃金」が以下の通り、時間額858円に改定されます。

改正額 (時間額)	改正前金額 (時間額)	引上げ額	引上げ率	効力発生日
858円	832円	26円	3.13%	平成30年10月3日

最低賃金制度とは、最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないとする制度。

最低賃金には、地域別最低賃金及び特定最低賃金の2種類があります。両方が同時に適用される場合には、使用者は高い方の最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。

<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/seido/kijunkyouku/minimum/minimum-09.htm> (厚生労働省)

## ろーどの弦き「ロールモデルは信長公!？」

キャリアコンサルタントの学びの中で、幼少期に憧れていた人物やキャラクターは自分のロールモデルであるという考え方に会いました。そこで思い返してみたら、幼い頃、織田信長公に圧倒的な憧れを抱いていたことを思い出しました。信長公というと「泣かぬなら殺してしまえホトトギス」。思い通りにならない者は力で従わせるというイメージが強いです。そんな信長公が自分のロールモデルなのかあと、ふと疑問を持ちました。

そこで、なぜ自分が信長に憧れを抱いたのかを探求しようと、信長公の天下取りの出発点である清州を訪れ、ふと信長公の銅像の横にある年表を見てハッとしました。今さらですが、信長公がもの凄いチャレンジャーであることに気がついたのです。17歳で家督を継ぎ、21歳で海道一の弓取りと呼ばれた今川氏を桶狭間で倒し、以降、強敵に立ち向かい続け、32歳で室町幕府を滅ぼし、私の年である35歳の時には当時最強と言われた武田軍を長篠で破り、天下の半分を手中におさめるまでになりました。これを現在の会社経営に置き換えてみると、信長公の行動力とスピード感是人並み外れていることに気がつくことができます。推測するに信長公は7割位の準備ができたから見切り発車する。その後、上手くいかなかったことを素早く修正するというのを戦略的に行っていたように思います。

信長公の名言であると伝わる「絶対は絶対がない」。本能寺の変から400年以上経過しますが、物事に正しい正解などないことを痛感します。その都度自分がだした答えを信じ、行動すること。それこそがチャレンジ精神である。そうか、私は信長公のチャレンジスピリットに憧れていたんだ。そう考えると腑に落ちるので、そう思うことにしました。ロールモデルである信長公に失礼のないよう、やりたいことが描けてしまったら、とりあえずやってみよう!スタイルで生きていこうと思います。

