



◆ 顧問・関与先様各位 「ろーどニュース」11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。

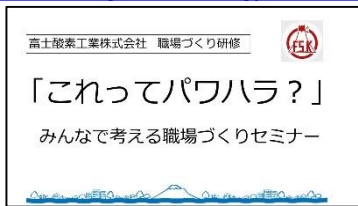
### 富士酸素工業株式会社/職場づくり研修

管理職20名の皆様を対象に実施させて頂きました。パワハラ  
の防止法と呼ばれる労働施策総合推進法は、早ければ大企業で  
来年4月（中小企業は2022年4月）から施行される予定で、企業  
ではいっそうパワハラ防止に向けた取組が求められることにな  
りそうです。

今回の研修はパワハラについての定義、類型、注意すべき言動  
等の基礎知識をお伝えするだけでなく、全ての方がパワハラ  
の行為者に成りえることを認識し、その上で如何にして諦める  
ことなく、部下・後輩育成に取り組んでいけば良いのかを考  
えることを大切に企画させて頂きました。

富士酸素工業の望月悠平社長は高校サッカー部の後輩でした。  
当時3年生の未熟者の私は1年生の悠平さんにパワハラ指導を  
していました。そんな過去のことに捉われず研修依頼をして下  
さった悠平社長の懐の深さに感謝です。富士酸素工業様は悠平  
社長の他にも、清水東高校サッカー部の若き後輩達が活躍し  
ており、今後の更なる成長が楽しみな会社です！

<http://www.fujisanso.co.jp/index.html>



### 2020年度 新入社員研修の御相談はお早めに！

令和2年4月～5月にかけての新入社員研修の依頼相談が増  
えています。新入社員研修は社会人としての進路・方針を定め  
るという大きな意義を持ちます。組織の意向や人数に応じた当  
事務所で可能なサポート内容をご提案させて頂きます。興味があ  
りましたら、お早目にご相談を頂ければ幸いです。

#### 【2019年登壇実績】

- ・ 2019年度 新入社員研修  
会社知識基礎講座、タイムマネジメント講座  
コミュニケーション講座、労務管理講座等  
(株)キャリアステーション様・パートナー講師 登壇)
- ・ 部下を自律型社員に育成する  
(富士市社会福祉協議会様/管理職等職員研修)
- ・ これってパワハラ？職場づくりセミナー  
(富士市立中央病院様・(株)イーシーセンター様・(株)成美様、  
医療法人社団弘仁会中根クリニック様等)
- ・ 個人と組織が共に成長し合うチームづくり  
(富士市子ども未来課様/放課後児童支援員等資質向上研修)
- ・ 今の働き方を見直し、明日の働き方を変える  
(大東福祉会/中堅職員研修)



### 第14回 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。」をテーマに若  
手ビジネスマンが集まるイベントを開催しています。  
御好評を頂き、目標である50回に向けて邁進中。  
今月も和の趣 花ごよみ様にて開催させて頂きました！

<http://hanagoyomi-fuji.com/>



#### ◇ゲストスピーカー

毎月参加者の代表者1人に、仕事やプライベート  
における取組等を発表して頂いております。

#### 渡邊 拓実 さん/ジヤトコ株式会社

- ・ これまでのキャリア、これからのキャリア
  - ・ 生きる上で大切にしたい価値観
  - ・ 成し遂げたい目標
- ☞ 一度きりの自分しか生きられない人生をいかに豊かに生  
きるのか。そんな問い直しをさせてくれるプレゼンでした！



おしゃべりナイトでは、参加者が安心して楽しく語り合える場づ  
りに努めています。興味ある方はお気軽にお問い合わせください♪

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

### オススメの1冊



人間学×マーケティング  
著者/神田昌典・池田篤史  
発行/致知出版社

経営者や管理職の皆様は特にお勧めしたい本です。  
日本のトップマーケター神田正典氏は、渋谷栄一  
氏の論語と算盤の中の言葉を例にだして、論語を  
人間学に、算盤をマーケティングという現代語に  
置き換え、以下のように表現しています。

マーケティングは「人間学」によってうまくいく。  
「人間学」もまたマーケティングによって、本当の意味で世の中を潤  
していくことができる。  
つまり、「人間学」とマーケティングは、とてもかけ離れているよう  
に見えて、実はとても近いものである。

非常に共感しました。資本主義の中で事業を行い、社会に貢献するた  
めには、やはり、売り手よし（自分の家族や従業員が喜ぶ）、買い手  
よし（お客様が喜ぶ）、世間よし（地域や国の人たちが喜ぶ）の『三  
方よし』の事業でなくてはならないと確信しています。それは、その  
どこかが欠けた事業を続けていると、どこか（誰か）に負担や不満が  
集中し、継続することができなくなると考えるからです。

あらゆる組織では人間学とマーケティングの双方を兼ね備えた人材が  
必要になります。しかし、そんな人材を獲得することは現実的には難  
しい。だからこそ人材育成が重要となる。著書の中では、そのために  
それぞれの組織で実践できる具体的な手法まで紹介されています。





## 常葉大学「心薙祭」に出展！/今月のF-designからのお知らせ

- 11月2日と3日に常葉大学静岡草薙キャンパスにて、第2回目となる心薙祭が開催されます。F-designも3日（日）の9時～16時まで出展をいたします。立ち寄って頂いた方には、F-design自慢の紅茶を振る舞わせて頂きます♪ゲストやアーティストも多数来場されるようです。ぜひ今週末は心薙祭にお出かけください！詳細は常葉大学のHPをご覧ください <https://www.tokoha-u.ac.jp/campuslife/festival/shizuoka/>



- 10月5日（土）に第2回富士青春市民ミーティングinTokyo（富士市シティプロモーション課主催）が開催されました。首都圏にいる富士市にゆかりのある方々30名弱が渋谷に集合し、F-designも運営のお手伝いをさせて頂きました。メンバーでもある石川さんがプレゼンしてくれた「3rd Place/自宅でも職場、学校でもない、自分にとって心地の良い第三の居場所」に共感する参加者の様子が印象的でした！ <https://f-design.or.jp/1273/>

（プレゼンテーション/石川 恵理奈さん）  
～東京にいながら富士の仲間と集える「3rd Place」～

（富士の魅力探し・1泊2日のツアーづくり）



### 静岡県最低賃金885円 10/4から施行

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885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
885円	858円	27円	3.15%	令和元年10月4日

ここ3年間は毎年25円以上の引上が実施されており、働き方改革の推進により、今後も同程度以上の引上が続くと予想されています。

	時間額(円)	前年度からの		発効年月日
		引上額(円)	引上率(%)	
平成29年度	832	25	3.10	H.29.10.4
平成30年度	858	26	3.13	H.30.10.3
令和元年度	885	27	3.15	R.01.10.4



### 従業員様を正社員にする予定はありますか？

「キャリアアップ助成金」とは、非正規雇用労働者のキャリアアップなどを応援する事業主に対して助成される制度です。その中の正社員化コースは、非正規雇用労働者を正規雇用労働者等に転換した場合に事業主に支払われる助成金です。

- 【例】1年の契約社員を正社員に転換させた場合  
有期契約社員 → 正規社員 1人あたり57万円  
(生産性向上の要件を満たす場合72万円)  
※受給のためには諸々の条件を満たす必要があります。

ここ1、2年で入社された20代、30代の若い契約社員・パート様がいて、「〇〇さんの将来のことを考えると正社員にしてあげたい！」そんな風に考えておられる事業主様にお勧めです。お気軽にご相談ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/part\\_haken/jigyounushi/career.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html)

### 仕事の価値を測る「ものさし」/ブログより

皆さんは、自分または部下・後輩の仕事の価値を、どんな「ものさし」で測っていますか？

- ① 仕事の結果（成果）
- ② 仕事の重要度
- ③ 仕事への意欲
- ④ 仕事に必要な能力（スキル）

残念ながらこの問題の模範解答は存在しません。その会社ごとにその答えを考え、人事評価制度として設計をしなければならぬということになります。ただし、どんな答えであるにせよ、自分や人を評価するには、自分の会社がどんな「ものさし」を使っているのかを知らなかったら正しい評価をすることはできません。

先日、名古屋で行われた全国社労士連合会中部地域協議会研修会にて、学習院大学の今野名誉教授の講演を聞きました。今野教授は講演の中で「同一労働同一賃金は、同じ仕事をしたら同じ給与を必ず払えというものではない。例えば新卒の正社員が研修期間中に一時的にレジ打ちするのと、レジ打ちのパートとして雇用された方の賃金は、将来に向けての会社の貢献度を考慮すれば違って当然である。ただ、差をつけるのであれば、その根拠をしっかりと説明してねということ。そして、その差があまりにもひどい場合には、法律で問いますよという考え方である」と仰っていました。同一労働同一賃金の法律策定に携わられた今野教授の言葉は大変納得できるものでした。改めて、法律を表面的に捉えるのではなく、それぞれの会社の現場の実情（現在地点）を踏まえ、目指すべきゴールに向けての解決法を導き出し、焦らず、腰を据えて課題解決に取り組んでいくスタンスの重要性を感じることができました。

終了後は社労士登録同期で名古屋で税理士法人を開業して頑張る同志と乾杯。良き仲間感謝です！



【毎週日曜日にブログを更新しています。宜しければぜひご覧ください！ <https://office-road.jp/category/blog/>】

