



◆ 顧問・関与先様各位 「ろーどニュース」2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。

2020年仕事始め/株イーシーセンター様 社員研修『コミュニケーション』

昨年に引き続き、株式会社イーシーセンター様の研修という形で、2020年の仕事をスタートさせて頂きました。光栄な機会を頂き心より感謝いたします。

イーシーセンター様では、毎年、海野社長により通年スローガンが掲げられます。そして、年頭式にてスローガンを定めた考え方や基本方針等について社長や役員の皆様が発表を行い、社員の皆様への周知を図る。年頭式終了後に、さらにスローガンへの理解を深めることを目的として全社員を対象に研修が行われます。1年のスタートとなる節目の日に、その年のスローガンの重要性を集中的かつ繰り返し伝えることで社員の皆様への浸透を図りたい、という社長の強い意思を感じました。

当事務所は2020年通年スローガン「コミュニケーション」をテーマに研修を担当させて頂きました。

最初にお伝えしたことは、本来コミュニケーションには目的があるということです。その目的とは、自分の意思を相手に伝えるためか、もしくは相手の意思をしっかりと理解するため。そのどちらかになります。そして、その目的を達成しようとする、人との接し方が自分本位から相手本位に変わっていきます。なぜなら、相手の立場にたってコミュニケーションをした方が、相手が自分の思いを素直に話してくれますし、こちらの意思も受けとめてもらいやすくなるからです。

しかし、ここで注意が必要なのは、相手本位でのコミュニケーションを重視しすぎると、自分の意思や目的を手放してしまいがちだということです。目的があってコミュニケーションをしていたのに、その相手との関係を維持するために目的を諦めてしまうというのは本末転倒だと思えます。

私たちは、〇〇のためという目的のためにコミュニケーションをしています。その目的を達成するためには、挨拶、雑談、SNSでのやりとり等を行い、日頃から相手と信頼関係をつくっておくことは大切です。しかし、それはあくまで手段であり、何より大事なものは目的です。

相手があることですので、コミュニケーションには正解はなく、私も日々反省することばかりですが、【目的が大事】ということは一つの答えではないかと思えます。

イーシーセンター様の研修現場を通して、大切なことを改めて確認させて頂きました。

【株イーシーセンター <https://www.ec-center.co.jp/>】



第17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回に向けて邁進中です。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/>



参加者の代表者1名に仕事やプライベートにおける取組等を発表させて頂いております。

◇今回のゲストスピーカー/井出幸大さん

(富士市立今泉小学校 学校事務)

【テーマ】自分が大切にしていること

- ・楽しいと思える時間をつくることを大切にしている。
- ・楽しさを提供できる習慣を考え、実践している。
- ・音楽、スポーツ等、ジャンルを問わずチャレンジする。

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くりに努めています。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/>

研修・ワークショップのご相談はお気軽に！

当事務所の大道が研修・ワークショップに登壇させて頂いております。「研修を通して人材育成の課題を解決したい！」等のニーズありましたら、お気軽にご相談ください。

【2019年実績/年53回の登壇】

- 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)
- ハラスメント(職場づくり)研修
(富士市立中央病院様・株イーシーセンター様・株成美様
弘仁会中根クリニック様・富士酸素工業株様)
- 個人と組織が共に成長し合うチームづくり
(富士市様・福祉人材育成事業実行委員会様)
- 今の働き方を見直し、明日の働き方を変える
(大東福祉会様/中堅職員研修)
- 企業×行政 共同開催研修(菊川市様)
- 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
(株静岡キャリアステーションパートナー講師 登壇)



【参加者募集中】3/7 2019年度事業報告会兼交流会/今月のF-designからのお知らせ

●F-designが関わる楽しいイベント等の情報をお届けするために公式LINEをスタートしました。ぜひご登録頂けたら嬉しいです。活動に興味がある方は、ぜひ毎月開催される定例ミーティングに遊びにきてください♪宜しければMTの様子をご覧ください。(12月定例MTレポート<https://f-design.or.jp/1411/>)

●日頃よりF-designを応援してくださっているスポンサー様やポーター様等をお招きをし、以下の通り、2019年度事業報告会兼交流会を開催します。どなたでもご参加頂けますので、ぜひお気軽にご参加ください！参加を希望される場合には、お手数ですが以下のリンク「その他お問い合わせ」に必須事項を入力の上、お申し込み頂けたら幸いです。<https://f-design.or.jp/contact/>

- ◇日時：3月7日(土) 14:00~16:15
- ◇場所：富士市交流プラザ 第一会議室
(富士市富士町20番1号)
- ◇内容：2019年度事業報告
2020年度事業紹介
メンバーとの意見交換会



パワハラ防止法が2020年6月1日(中小企業は2022年4月)からスタート!

パワハラ防止法(労働施策総合推進法の改正)により、パワーハラスメントの防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります。必要な措置とは以下の4つになります。

1. 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
2. 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
3. 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
4. 1~3までの措置と合わせて、相談者・行為者等のプライバシーを保護すること、その旨を労働者に対して周知すること、パワハラの相談を理由とする不利益取扱いの禁止

パワハラ防止法のスタートにより、働く皆さんが現場のあらゆる場面で「これってパワハラなのかな?」と思いやすい状況になることが予測されます。しかし、この法律の本質的な目的は、風通しの良い安全・安心な職場の実現を通して、労働生産性を向上させることであると捉えています。つまり、パワハラを恐れるあまり、部下への教育や指導がなされず、結果としてチームのパフォーマンスが低下してしまったら本末転倒なのです。そうならないためには準備が必要です。まずは社員全員がパワハラについて正しく理解することが大切ではないでしょうか?

当事務所では、これまでに病院、福祉施設、企業等を中心に「これってパワハラ?みんなで考える職場づくりセミナー」を16回開催させて頂いております。研修の目安は2時間程度です。ご希望がございましたらお気軽にお問い合わせください。

経営者と社員が共にベストを考える時代/ろーどブログ

人口減少・少子高齢化により、日に日に働く人材確保が難しくなっていることを実感します。働き方改革は、限られた人が持つ力を確実に発揮し、労働者一人が生み出す価値である労働生産性を高めようという取組です。時間外労働の上限規制や有給の義務化等の手段ばかりが目立ちますが、その本質は労働生産性を高めて国力の維持を図るところにあります。

昨年末あたりから、その本質的な改革の必要性を感じ取った経営者様からの相談が増えました。罰則付きの時間外労働の上限規制が定められたことで、経営者が改めて1時間でどれだけの成果を上げられるかを考える機会になっているように思います。

社員は会社との間で雇用契約を締結します。雇用契約では、社員が労務を提供し、経営者(会社)はその対価として賃金を支払うことを約束します。つまり、雇用契約とは経営者が社員の労働力をお金で買い取るという契約になります。買い取るという聞こえが悪いですが、買い取ったのだからモノと同じように好きに扱い社員の人としての権利が奪われないよう、経営者の権利に制限をかける役割を担っているのが労働法(労働基準法、労働安全衛生法等)ということになります。

最近フレックスタイム制の導入を検討する会社が増えています。フレックスタイム制は1ヶ月の総労働時間だけを設定し、毎日の出勤や退社は社員に委ねるという制度です。昨年4月から清算期間が最長3カ月に延長されたことで、導入のメリットを感じやすくなったのだと思います。フレックスタイム制の最大の特徴は、「社員一人ひとりが働く時間を選択すること」にあります。この考え方は、社員全員が画一的に働くスタイルが浸透している日本企業には馴染まないと言われてきましたが、前段で申し上げた通り、これからは働く人数や労働時間に制限がかかります。資源が限られた中で成果を出すためには、改善が必要であり、その1つの手段がフレックスタイム制だと私は捉えています。

経営者と社員がベストな時間の使い方について協議をし、その約束に基づき、一人ひとりが自律的に働くようチャレンジする。フレックスタイム制に限らず、経営者と社員が共にベストな選択を考えて実行すること。そのような取組が時代の変化と共に求められてきているように感じます。働き方改革の課題解決パートナーとして、一つひとつの御相談に真摯に対応し、実践を重ねてまいります。【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/>】

