



◆ 顧問・関与先様各位 「ろーどニュース」3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。

### “これからのマネージャー養成講座” 3/1より募集開始！

社労士オフィスロードが主催する新規講座となります。本講座を開講しようとした背景を少しご説明いたします。日頃、顧問先・関与様の労務サポート、人事コンサルティング担当させて頂く中で、これからの人手不足の時代には、人という財産「ヒューマンリソース」を如何に獲得し、どれだけ大切に生かすことができるか、企業を経営する上での最重要課題であると確信しました。そして、その人財を生かすマネージャー層の育成に課題を抱えている企業（育成の機会がない）様が多いというニーズもあわせて捉えました。

そこで、マネージャーの皆様がこれからの時代のマネージャーに必要な知識や心構えを学び、マネジメントを実践する者同士が繋がり、切磋琢磨できる場として本講座の開講に至りました。

マネージャー（管理職）は経営者と従業員を結び、経営ビジョンの浸透、事業戦略及びアクションプランの策定・遂行、人材育成等、多様かつ重要な役割を担っており、これからの変化の激しい時代においては、絶えず学び続けられる環境（場・ネットワーク・情報等）が必要です。

既に顧問先・関与先様には先行予約を開始しており、既に定員の半数のお申し込みを頂いております。参加をご希望される方は、お早目にご相談を頂けたら幸いです。詳しくは以下のリンクをご覧ください。

<https://office-road.jp/news/2285/>

#### “これからのマネージャー”養成講座

新時代のマネジメント実践者が学び合う講座です！

令和の時代は、人口減少や少子高齢化に伴いIT化やグローバル化が進み、企業を取り巻く環境は大きく変化してきます。組織の成長を支える最大の資源は「人材」であり、固くは頼られた一人ひとりが持つ力を確実に発揮し、労働者一人が生き生きと活躍できる労働生産性を高めるために働き方改革を推進しています。そのような中、マネージャーは経営者と社員を結び、経営ビジョンの浸透、事業戦略及びアクションプランの策定・遂行、人材育成等、多様かつ重要な役割を担っています。そこで、富士山の麓で新時代のマネージャーに求められる実践者の皆様が定期的に集い、必要な知識や心構えを学び、参加者同士が情報交換することを通して切磋琢磨することをコンセプトとし、“これからのマネージャー”養成講座を開講します。

<p><b>第1回</b> 講師/大迫 和哉 (おおしお かつや)</p> <p>社労士事務所 経営者・人事・労務コンサルタント 社労士オフィスロード 代表 一般社団法人SocietyCo 代表理事</p> <p>1982年愛知県豊田生まれ。 新卒就職で4年間勤務を経て、途中半休中に転職して15年間勤務を経て、富士山麓に本社を構える経営者・人事・労務の専門家として活躍中。専門は「自らのアタマづくりに伴って、組織の成長を支える人材育成」。</p> <p>2013年「これからの時代を生き抜くための人材育成」をテーマに、経営者・人事・労務の専門家として活躍中。専門は「自らのアタマづくりに伴って、組織の成長を支える人材育成」。</p>	<p><b>第2回</b> 講師/城下 雅之 (しげの みのる)</p> <p>公団会士・経営士・社会保険労務士 税理士法人エスエスエス 代表社員 社会保険労務士法人エスエスエス 代表社員</p> <p>1987年東京都生まれ。 2012年大手商社のグループ会社に勤務し、グループ会社に入社。その後、経営者・人事・労務の専門家として活躍中。専門は「自らのアタマづくりに伴って、組織の成長を支える人材育成」。</p>
<p><b>第3回</b> 講師/川谷 幸子 (かわがや ちよこ)</p> <p>経営者・人事・労務コンサルタント 社労士オフィスロード 代表 一般社団法人SocietyCo 代表理事</p> <p>神奈川県出身。大学卒業後、就職を経て、2003年に社労士事務所へ転職。経営者・人事・労務の専門家として活躍中。専門は「自らのアタマづくりに伴って、組織の成長を支える人材育成」。</p>	<p><b>第4回</b> 講師/牧田 真生 (まきの まこと)</p> <p>経営者・人事・労務コンサルタント 社労士オフィスロード 代表 一般社団法人SocietyCo 代表理事</p> <p>1983年東京都生まれ。 2008年入社。経営者・人事・労務の専門家として活躍中。専門は「自らのアタマづくりに伴って、組織の成長を支える人材育成」。</p>

主催：社労士オフィスロード  
後援：富士市  
会場：富士市交流プラザ  
参加費：48,500円（税込）※テキスト代を含みます。

開催日時：令和2年6月10日～10月まで 毎月1回のペースで開催を予定  
第1回 6月19日(金) 10:00～17:00  
第2回 7月17日(金) 13:30～17:00  
第3回 8月28日(金) 13:30～17:00  
第4回 9月18日(金) 13:30～17:00  
第5回 10月16日(金) 13:30～17:00

お申込みはホームページから  
<https://office-road.jp/news/2285/>  
社労士オフィスロード

■募集期間：令和2年3月1日(月)～4月30日(木)まで  
■定員：勤務先の事業所から推薦を受けた方12名(以内)  
※原則1社1名に限定させて頂きます。

※チラシは本メールに添付してございます。

### 第18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名にお仕事をはじめとする様々な取組について発表して頂いております。

◇ゲストスピーカー/石川 智子さん  
(富士市立松野こども園 教諭)

【テーマ】私が目指す理想の保育

- ・ 幼稚園と保育園の違い
- ・ 保育現場で感じた子ども本来が持つ主体性
- ・ 求められる一人ひとりの子どもに合わせた支援力

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/>

### 新型コロナウイルスの影響を踏まえた雇用調整助成金

雇用調整助成金とは、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するものです。

この度、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ雇用調整助成金の特例が実施されます。

#### 【特例の対象者】

日本・中国間の人の往来の急減により影響を受ける事業主であって、中国(人)関係の売上高や客数、件数が全売上高の一定割合(10%)以上である事業主。(新型コロナウイルスによる影響が出る企業全般に広がる可能性あり)

#### <「影響を受ける」事業主の例>

- ・ 中国人観光客の宿泊が無くなった旅館・ホテル
- ・ 中国からのツアーがキャンセルとなった観光バス会社等
- ・ 中国向けツアーの取扱いができなくなった旅行会社

助成内容と受給できる金額	大企業	中小企業
休業を実施した場合の休業手当または教育訓練を実施した場合の賃金相当額、出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成(率) ※ 対象労働者1人1日当たり 8,335円が上限です。(令和元年8月1日現在)	1/2	2/3
教育訓練を実施したときの加算(額)	1人1日当たり1,200円	
支給限度日数	1年間で100日(3年間で150日)	

詳細内容は以下にてご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000596026.pdf>

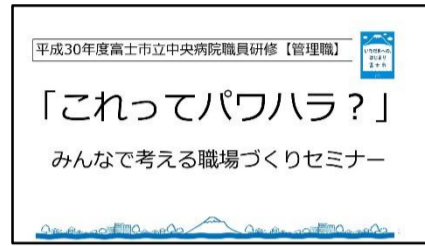


# パワハラ防止法が2020年6月1日（中小企業は2022年4月）からスタート！

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、一人ひとりが潑刺と働き、労働生産性を高め、物心共に豊かになることであると理解しています。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。



## 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となります。

【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人当たり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代の若い契約社員やパート様さんがいて「〇〇さんの働きぶりをみたら任せて安心だ。ぜひ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)

## 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6.16%（2018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/>

## お金は何のためにあるのか？/ろーどブログ

尊敬する先輩から勧められ、『共感資本社会を生きる』を丁寧に読みました。新井さんはこの本の中で、人間が幸せになるための手段としてお金をつくったのに、今はお金をたくさん得ることが目的化していると警鐘を鳴らしています。そうは言いながらも、私は国であればGDP、会社であれば売上高や営業利益、個人であれば年収。組織や個人が成長を続けるためには、お金という物差しで測ることも重要なことだという考えは変わりません。しかし、お金はあくまで手段であり、お金以上に大切な事があると言いつつも、私たちは案外お金以外の価値を測る物差しを持ち合わせていないことは問題だと感じました。良い学校を出て、良い会社に入って安定的な収入を得ることが幸せだと信じる。最近では時代の変化が速くなり、一層、安定を求める若者が増えている現実があります。しかし、最近はその物差しだけでは、幸せになれない人生の事例が増加しているように感じます。

新井さんは、現代はお金になることがビジネスで、お金にならないことはボランティアという定義がおかしいと述べており、社会のためになることがお金になり、社会のためにならないことがお金にならない世の中に変えていかなくてはならない。そのために、「貯められない」、「現地に行かないと使えない」というユニークな共感コミュニティ電子通貨eumoの実証実験を行っているとのこと。この通貨は人が幸せになるために、人と繋がったり、共感したりすることを促す仕組みを目指しているのだと理解しました。

私はある時から、その人の人間性はお金と時間の使い方を見ると客観的に理解することができると考えるようになりました。今でもその考えは変わらず、自分のお金と時間は未熟ながらも意思を持って使うように心がけています。わがままなので、自分のために使いたいことも多いわけですが、少なからず、大切な人や地域社会のために使いたいという思いもあつたりします。この本を読んで最終的に自分が思ったのは、人は自分のためだけでなく、他の誰かのためにお金や時間を使うことで幸せを実感しやすい。そして、人のためにお金や時間を使うためには、まずは自分を満たすことができる【一定の収入】と、他人や環境に流されず時間を自ら選択して使うことができる【自律力】が必要だと思えます。

【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/>】

