



◆ 顧問・関与先様各位 「ろーどニュース」9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。

研修レポート / かけがわ乳幼児教育未来学会

かけがわ乳幼児教育未来学会の園経営研究部講演会を担当させて頂きました。お題は「働き方改革の本質を捉える」で、掛川市内の幼稚園・保育園の園長47名が参加されました。今回は、先方様からのご要望に応じて、働き方改革の法律の解説にとどまらず、お題に沿って以下のお話をさせて頂きました。



- ・ 働き方改革の本質は？（法律を表面的に捉えて誤解していませんか？）
- ・ 働き方改革スタートに至った背景（人口減少・高齢化・労働力不足等）
- ・ 働き方改革の本質は労働生産性を高めることである。
【例】労働生産性（社員一人が稼ぐ力）＝営業利益（売上－経費）/社員数
- ・ 国力を維持するために、量で勝負できない日本は質を高める他に方法はない。それが労働生産性を高めるということである。
- ・ 当然ですが、労働生産性を高めるためには、これまで以上に創意工夫（努力）が必要になる。働き方改革を「仕事を頑張り過ぎないための改革」のように表層的に捉えているとしたら、それは間違いである。頑張りなくて良いのではなく、より効果の高まる頑張り方に変えていきましょう！が正しい捉え方。
- ・ そのためには自律的な人材の育成が不可欠である。（主体性のない人からは創意工夫は生まれない。部下に対するマネジメント時間の効率化・パワーハラスメントのリスク軽減の観点からも、ある程度の事はセルフマネジメントできる人材の育成を目指すことが重要）

【参考/かけがわ乳幼児教育未来学会とは？】

掛川市では、子どもたちの未来のために、乳幼児保育・教育関係者が「協働」の理念でつながり、より質の高い保育・教育をつくりだすことを目指し「かけがわ乳幼児教育未来学会」を平成28年に設立。現在は市内にあるほぼ全ての園・教職員が加盟し、5つの研究部会を設けて、公私・幼保関係なく、お互いに切磋琢磨して実践研究を継続しています。（研修現場からもオール掛川でやるぞ！という団結感が伝わってきました。）

受講者募集 / “これからのマネージャー養成講座” 一定員まで残り1名ですー

当事務所が新たにチャレンジする主催講座となります。本講座を開講しようとした背景を少しご紹介させていただきます。

日頃、顧問先・関与様の労務サポート、人材育成支援を担当させて頂く中で、これからの人手不足の時代には、人財「ヒューマン・リソース」を着実に獲得し、どれだけ大切に生かすことができるかが、経営上の最重要課題になると確信しました。

そして、その人財を生かす役割を担うマネージャー層の育成に課題を抱えている企業（育成機会がない）様が多いというニーズも捉えました。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、同じ地域でマネジメントを実践する者同士が、実践事例を交換し合い、切磋琢磨できる場として本講座を開講することにしました。マネージャー（管理職）は経営者と社員とを結び、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及び遂行、人材育成等、多様かつ重要な役割を担っており、絶えず学びを得る場が必要です。

コロナの状況を鑑み定員を10名とし、万全の対策を講じた上で開催致します。**定員まであと1名**です。参加をご希望される方（会社様）はお気軽にご相談ください。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めまぐるしく変化しています。組織の成長を支える最大の資源は「人材」であり、国では限られた一人ひとりが持つ力を確実に発揮し、労働者一人が生み出す価値であ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とを結び、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ジメントに挑む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を通して切磋琢磨することをコンセプトとした“これからのマネージャー”養成講座を開講します。

<p>講師 / 大迫 和哉 (おほしり かずや)</p> <p>社会保険労務士 国家資格キャリアコンサルタント 社労士オフィスロード 代表 一般社団法人 CareerCo 代表理事</p> <p>1982年静岡県生まれ。大卒。入社後、経営者として10年勤務。その後、社労士事務所を設立。現在は、企業に求められる人材育成の重要性を説き、経営者やマネージャーの立場から、働き方改革の推進を支援しています。</p>	<p>講師 / 城下 雅之 (しげの まさゆき)</p> <p>公認会計士・税理士・社会保険労務士 税理士法人ニールレスト代表社員 社会保険労務士法人ニールレスト代表社員 税理士法人ニールレスト代表社員</p> <p>1987年東京都生まれ。2012年に大手商社のグループ会社に就任。グループ内法人の会計・労務管理を担当。その後、独立して税理士事務所を開設。現在は、中小企業を中心に、経営者やマネージャーの立場から、働き方改革の推進を支援しています。</p>
<p>実践発表者 / 南谷 幸子 (みなみ ちゆき)</p> <p>国家資格キャリアコンサルタント 株式会社 CareerCo 代表理事</p> <p>静岡県浜松市出身。大卒。入社後、経営者として10年勤務。現在は、企業に求められる人材育成の重要性を説き、経営者やマネージャーの立場から、働き方改革の推進を支援しています。</p>	<p>実践発表者 / 牧田 良生 (まきだ りょうせい)</p> <p>株式会社 Yパーク 専任取締役、経営コンサルタント</p> <p>1982年東京都生まれ。2006年入社。営業を中心とした営業職。その後、経営者として10年勤務。現在は、企業に求められる人材育成の重要性を説き、経営者やマネージャーの立場から、働き方改革の推進を支援しています。</p>

主催	社労士オフィスロード	開催日時	令和2年10月から令和3年2月まで 毎月1回のペースで開催
後援	富士市	第1回	10月16日(金) 10:00~17:00
会場	富士市交流プラザ	第2回	11月20日(金) 13:30~17:00
参加費	48,500円(税込み) ※テキスト代を含みます。	第3回	12月16日(金) 13:30~17:00
		第4回	1月22日(金) 13:30~17:00
		第5回	2月19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 検索

■ 募集期間：令和2年8月1日(土)~9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(先着)
 ※原則1社1名に限定させていただきます。



第22回 働くみんなの静岡おしゃべりナイト

働くみんなの静岡おしゃべりナイトも22回目を迎え、参加延べ人数は300人を突破しました！今回のゲストスピーカーを務めて下さったのは、初参加の土屋匠平さん（東レ株式会社）。社内で担当しているお仕事から社外で行っている活動まで、色々なお話を頂きました。その中で、私が印象に残ったのは「分野を越えたコミュニケーション」という言葉でした。それは、例えば「違う会社の人との交流」や「違う団体の人との交流」のことであり、私は他流試合を連想しました。



他流試合は、他の流儀の人と試合をすることで、「個人対個人」の優劣を競う以外に、「流派对流派」の優劣を競う要素が加わります。「自分たちのチームの誇りにかけて、やすやすとは負けられないぞ！」と、プレッシャーのかかる勝負を経験することができます。この他流試合は、個人や組織の成長に欠くべからざる要素であり、スポーツの世界では対外試合が積極的に行われています。

しかし、社会人になると他流試合の機会が圧倒的に減少します。私の実感としては、社会人として「我が社の商品は他社よりも優れているのか？」「自分のレベルは他社のライバルと比べて優れているのか？」、もっと言えば、「その仕事に自分は誇りを持つことができるか？」といったように、自分の会社を超越した大きな物差しで、仕事を測定しようとする人は少ないように思います。

反対に、「上司は自分をどう評価しているのか？」「社内の人たちに理解してもらうにはどうしたら良いのか？」という社内用の小さな物差しを使用するのが一般的のように感じます。

私はこの2つの物差しはどちらも必要だと考えます。大切なのは両方の視点から自分や組織を見つめることで、健全な成長を目指すことだと思います。おしゃべりナイトも貴重な他流試合の1つ。仲間と力を合わせて続けてまいります！初参加の方も大歓迎です。興味がある方はお気軽にお問い合わせください！<https://office-road.jp/inquiry/>

小規模事業者持続化補助金の活用

商工会議所では、小規模事業者の販路開拓等（生産性向上）に向けた取組を支援するため、小規模事業者持続化補助金の受付をしています。【第3回受付締切 令和2年10月2日】

小規模事業者の定義

業種	人数
商業・サービス業（宿泊・娯楽業除く）	常時使用する従業員の数 5人以下
サービス業のうち宿泊業・娯楽業	常時使用する従業員の数 20人以下
製造業その他	常時使用する従業員の数 20人以下

例えば、コロナ禍においてオンラインによるビジネスを強化するためのウェブサイトの開設、ネット販売システムの構築、新商品の開発等が対象になります。苦しい状況だからこそ、新しい投資（チャレンジ）をと考えている事業者様は、最寄りの商工会議所にご相談ください。補助金申請に対する支援をさせていただきます。<https://r1.jizokukahojokin.info/>

雇用調整助成金 特例措置延長

令和2年9月末までとされていた雇用調整助成金の**特例措置期間が令和2年12月末まで延長**となりました。

【特例措置の代表的なもの】

- ・生産性要件、1か月5%以上減少
 - ・雇用保険者以外の申請が可能（緊急雇用安定助成金）
 - ・助成率 4/5（中小）、解雇しない場合は10/10
 - ・計画届の提出が不要等、申請手続きの簡素化
- ※詳しくは以下のリンクで御確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html

夏場になり売上が減少し、初めて雇用調整を検討している会社様も現れています。当事務所ではこの半年間様々なケースの申請支援を行ってきました。お気軽にご相談ください。

進歩のすすめ/ろーどブログ

静岡キャリアステーション様主催の新入社員研修にて、タイムマネジメント講座を担当させて頂きました。受講者である新入社員さんは、入社して5ヶ月が経過し、自分が担う仕事はどんな内容か、一緒に働く上司・先輩はどんな方なのか等について、日に日に理解が深まってきたようで、表情に少し自信が表れていました。

そして、何より印象的だったのは、少しずつでも成長していこう！という真っ直ぐな思いです。改めて、人間には向上心が必要であることを痛感しました。入社した時点では、多くの方が、己の努力次第でいくらでも自分の未来は変えられるんだ！という素直な願望を抱いています。しかし、その願望は、入社3年、5年、10年と時間の経過と共に少しずつ失われていき、私のように30代後半ともなると、現在の居場所に安んじていたいと願う気持ちが強くなっていくのが実情ではないでしょうか。

人それぞれ考え方はあるかと思いますが、私は向上心を手離し、安定に偏る生き方は、かえってリスクが大きくお勧めできません。いくつかりスクはあると考えていますが、その際たる理由は、人は向上心を失うと、外見（肉体）が老化し、内面（精神）が成長せず、真の意味で大人になれないことです。

中国古典「大学」は、大人になるための学です。大学の中では、大人とは、体が大きい人とか、成年に達した人を指すのではなく、人の上に立ち良い影響を与える人の事であると、私達に教えてくれています。

つまり、ご飯を食べて、年を重ねて、体が大きくなっただけでは大人ではない。精神的な成長が必要であり、それを支えるのが向上心です。自分の家族、友達、会社の仲間、お客様等に、少しでも良い影響を与えたいと願うのであれば、自分に合った歩幅で絶えず進化し続けなくてはならない。その歩みを止めた瞬間に、場合によっては、悪しき影響を与えてしまうのだと、私は理解しています。進歩より退歩（現状維持）のほうがリスクが大きいのです。故に私は邁進いたします。

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

