

■ Roadコンサルティングからの人材育成情報

駿河総合高校 キャリア教育講話レポート



1月19日(水)に静岡県立駿河総合高等学校のキャリア教育講話を弊社の大道和哉が担当させて頂きました。1年生全クラスが対象でしたが、コロナ禍の状況を踏まえて1クラスは対面、その他のクラスはZoomを使用して各クラスに配信する形式で実施致しました

今回ご依頼頂きました講話のテーマ

- ①「豊かさとは何だろうか？」
- ②「今企業、社会が若者に求めていること」



弊社の大道は自らの実体験をベースに「豊かさとは何だろうか？」という問いに対してお話をしました。研修の詳細内容は以下のリンクよりご覧下さい。

<https://road-consulting.jp/report/906/>

最後になりますが、講話の御縁を繋いで下さいました遠藤 健先生をはじめ、各クラスに映像と音声が届くよう準備して下さいました先生方に厚く感謝申し上げます。

常葉大学浜松キャンパスサッカー部 第3回キャリア研修実施レポート

1月24日(月)に常葉大学浜松キャンパスサッカー部 第3回キャリア研修会を実施致しました。本研修会は学生の皆様に「自らのキャリア(仕事・人生)を自律的に歩むための準備を行うこと」を目的とし、2カ月1回のペースで研修会を継続しています。今回はコロナの感染状況を踏まえて、オンラインでの開催となりました。

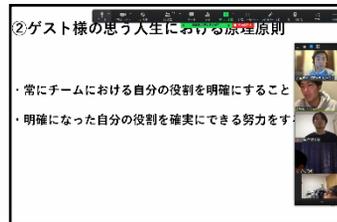
第3回目研修会は本校OBでもあります、プロサッカー選手の大野 耀平選手(カタール・富山所属)をゲストとしてお招き致しまして、「ゲストのキャリアWay」をテーマに大野選手のキャリアの歩みとキャリアを通して考える人生における原理原則とは何かについて、トークディスカッション形式でお話頂きました。



全ての内容を御紹介すると長くなってしまいますので、大野選手が考える人生における原理原則についてのみご紹介させて頂きます。

大野 耀平選手が考える人生における原理原則

- ①常にチームにおける自分の役割を明確にすること
- ②明確になった自分の役割を確実にできるための努力をすること



(理由)

サッカーは11人で行うスポーツです。各ポジションにおいてわかりやすい役割はありますが、具体的に自分が何をすれば良いのかまでは明確ではありません。プロサッカー選手として結果が求められる以上はチームとして結果を出す為に、自分がどの役割を担うことで貢献できるのかを素早く察知することが重要です。サッカーにおいての能力が高くて、チームにおいての役割を果たすことができれば、試合に出場できませんし、出場したとしても良い結果になる可能性は極めて低いです。自分が何をすることで役に立つのか役割を明確にすること。そして、その役割を確実に遂行するための努力を一生懸命行うことで、自分自身が求める結果に繋がるのではないか、というのが大野選手の意見でした。

最後になりますが、ゲストとしてご出演頂きました大野選手、参加して下さいました学生の皆様、学校関係者の皆様に心より感謝申し上げます。



■ 社労士オフィスろーどからの労務情報

2022年10月から社会保険の適用が拡大されます

これまで、従業員500人以下の会社では、パートやアルバイト等の短時間労働者が社会保険に加入するかどうかの判断基準は「週の所定労働時間が正社員と比べて4分の3以上であるか」であり、4分の3未満であれば加入義務はありませんでした。しかし、2020年5月29日に成立した年金制度改正法により、週の所定労働時間が正社員と比較して4分の3未満であっても、以下の4つの要件をすべて満たす従業員（短時間労働者）は被保険者になることになりました。

■ 新たに広がった従業員要件

- | | |
|-------------------------------|-------------------|
| ①週の所定労働時間が20時間以上あること | ②雇用期間が2か月超見込まれること |
| ③賃金月額が8.8万円以上（年収106万円以上）であること | ④学生でないこと |



そして、上記の従業員要件ですが、従業員数の規模に応じて段階的に拡大されていきます。

2022年10月からは従業員101人以上の会社に、2024年10月からは従業員数51人以上の会社に適用されていきます。

ここでの従業員数の数え方は、現在の社会保険の適用対象者数となります。週の所定労働時間が正社員と比較して4分の3未満の短時間労働者は従業員数には含まれません。

ここまでの内容を図にまとめました。下線部が今回の法改正に該当する箇所になります。

2016年10月～	2022年10月～	2024年10月～
従業員数500人（501人以上）超規模	従業員数 <u>100人超（101人以上）</u> 規模	従業員数 <u>50人超（51人以上）</u> 規模
週の所定労働時間20時間以上	週の所定労働時間20時間以上	週の所定労働時間20時間以上
雇用期間が1年以上見込まれる	雇用期間が <u>2か月超見込まれる</u>	雇用期間が <u>2か月超見込まれる</u>
賃金月額が8.8万円以上（年収106万円以上）	賃金月額が8.8万円以上（年収106万円以上）	賃金月額が8.8万円以上（年収106万円以上）
学生でないこと	学生でないこと	学生でないこと

今回の適用拡大により、社会保険上の扶養の範囲内で働いている方の中には、今後の働き方を考えなくてはならない方がいます。引き続き扶養の範囲内で働くためには、年収を106万円未満におさえるか、基準を満たす働き方を選択する必要があります。自分で社会保険に加入し、これまで以上に働く時間を増やして将来の年金額を増やすのも1つの選択肢だと思えます。会社も働く皆様も計画的な準備が必要です。

人材確保のための取り組み/ブログより

顧問先の労務サポートを担当する中で、急速に深刻化している課題が「人材確保」です。会社としてはこの厳しい現状を受け入れた上で、人材確保・人材定着のために相当な努力をしなくてはならない時代に突入しています。当事務所が携わる会社でも様々な取り組みをスタートしています。その一部をご紹介します。

■ リファラル採用の強化

－社員や知人等から人材を紹介してもらう取り組み。会社を理解している社員が紹介するため、ミスマッチが少なく定着率も高い。また、自社が持つ人脈を棚卸し、独自のコネクションを生かした採用ルートの開拓を目指す事例もあり。

■ WebサイトやSNSを活用した採用戦略の構築

－コロナ禍によりネットを活用した求職活動が大幅に増え、オンラインでの面接も一般化している。自社の魅力を言語化・図式化し、Webサイトをはじめネット上でわかりやすく表現できなければ求職者からは選ばれない。早急な効果は期待できないが、中長期的な採用戦略としては必須の取り組みになりつつある。

■ 採用後の丁寧なサポート

－採用時研修の実施。その後も定期的な面談を実施し、丁寧に意思疎通を図っていく。また、育成する側の上司を対象とした研修を実施し、コミュニケーションの充実を図り、風通しの良い職場環境の実現に努めている。

【隔週程度のペースで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/>】

