

■ Roadコンサルティングからの人材育成等に関する情報

富士市社会福祉協議会様 R4新規採用職員研修レポート

富士市社会福祉協議会様の「令和4年新規採用職員研修カリキュラム」の内、4月1日の「社会人基礎力研修パート」を弊社の大道和哉が担当させて頂きました。

研修内容

- ・社会人としての基本的な姿勢とあり方
- ・これからの時代を捉える
- ・組織に求められる自立型人才
- ・自己理解の大切さ
- ・相手を尊重したコミュニケーション
- ・目的と目標の違い
- ・計画の立て方とPDCAサイクルの運用方法



今回の研修を進めるにあたり、富士市社会福祉協議会様の職員育成計画パンフレットを研修資料として活用させて頂きました。

職員育成計画には、富士市社会福祉協議会様が誰のため、何のために仕事をするのか。そのためにはどのような人材が求められるのか。そして、その人材を如何に育てていくのか等がまとめられています。これまでやや抽象的に伝わってしまっていた考え方や理論が、現場の具体的な事例の紹介等でパンフレットを活用させて頂くことにより、受講者様の理解を深める大きな手助けとなっていることを感じました。研修では適時グループワークを設け進めました。受講者様が積極的に意見や感想を述べて下さっていたのが印象的でした。この度も大切な学びの機会を頂き、心より感謝申し上げます。

研修レポートの詳細はこちらよりご覧ください <https://road-consulting.jp/report/965/>



事務所日記「Roadグループって、どんな会社…？」



今回の「ろーど事務所日記」を担当しました新入社員の太田です。

日頃より大変お世話になっている皆様や、Roadグループに興味を持っていただいた方々に、Roadグループの目標や取り組み、具体的な業務内容、社員の日常や素顔などをお伝えさせていただきます。

ろーど事務所日記を通じて、Roadグループのことをより知っていただき、Roadグループに関わる全ての方々の幸せに少しでも繋がれば…という思いを込めて毎月配信させていただきますので、どうぞよろしくお願い致します！

「大道社長率いるRoadグループって、色々やってるけど…」 「結局、どんな会社…？」

突然ですが、今記事を読んでくださっている皆様は、この質問に対して何とお答えいただけるでしょうか…？

今月のタイトルであるこの疑問は、私がつい最近まで抱いていたものです。

入社させて頂いているにも関わらず、お恥ずかしい限りです…。

しかし皆様の中にも、このような疑問を抱えている方が案外いらっしゃるのではないのでしょうか？

そのような皆様のためにも、私が1ヶ月間仕事をして感じたことを日記に書かせて頂きました。

「続き」はこちらよりご覧ください <https://office-road.jp/blog/dialy/3602/>



■ 社労士オフィスろーどからの労務等に関する情報

2022年10月から社会保険の適用が拡大されます

2022年10月から従業員100人超（101人以上）規模の会社は、社会保険の適用が拡大されます。対象となる場合は、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であっても、以下の4つの要件をすべて満たす場合には、社会保険に加入させなくてはなりません。

■ 4つの要件

- | | |
|-------------------------------|-------------------|
| 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 |



※ここでの従業員数の数え方は法人単位（全事業所単位）となり、現在の社会保険の適用対象者数となります。従って、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みません。

社外の交流が大切な理由/代表ブログより

様々な事業を行う中で、「社外の人と交流するメリットは何ですか？」と質問をされることがあります。この類の質問をされるのは、社員の育成に携わる企業の担当者様や30代の後輩達が多いです。社外の繋がりや交流が大事だと思いつつも、その理由を明確に捉えるのは難しいのだと思いました。そこで、大変恐縮ながら私の考えを述べてみたいと思います。

人間は絶えず変化する

人間は絶えず変化しており、「昨日の自分」と「今日の自分」は僅かではありますが変化をしています。毎日の変化は気がつかないほど小さなものですが、1年間積み重ねると目に見えて確認ができるように大きな変化になるのだと思います。そして、私はこの「人間は絶えず変化する」という原則を、多くの方が十分に理解することができていないのではないかと感じています。

学生時代には進級や卒業というルールが決められており、その時が訪れると強制的に次のステップに進むための変化が求められます。良いか悪いかは別として、学生時代は外部の環境変化に合わせて自らを変革させなくてはならず、これにより人間は大きな変化を遂げることができます。

しかし、社会人になると定年というルールはあるものの、それはずっと先のことです。学生時代のように1年ごとに成果や成長を求められるという意識は弱まり、先は長いだからポチポチやっぺいこう！と考えるのが通常ではないでしょうか。私自身も新入社員の時はまさにそのような考え方を持っていました。

社会人は自律することが大切

私は、社会人は仕事を通して自律することが大切だと思います。なぜなら、会社の経営や時代の流れは自分の力だけではどうすることもできません。どのように転んだとしても、対応していける自律した人間になっていることこそが、人生における最大のリスクマネジメントであると考えているからです。

そのためには、私たち大人は後輩達に、「社会人は学生と違い、自分の人生の節目を自らで設定する必要があること。そして、その節目に向けて自己を変革していく必要があること」を伝えて、見本を示していかなくてはならないと考えています。

雇用契約等の約束に基づき、会社の期待にしっかりと応えながらも、会社や上司に自分の人生を委ね過ぎない自律した姿勢こそが、健全な生き方であると思うのです。

前置きが長くなりましたが、私はこの自律した姿勢を保つために社外の人との交流が不可欠だと考えています。会社の命令で行う交流と、自らの心が命じて行う交流は全く異なるものです。私は自らの体験を踏まえて、会社という後ろ盾なしに一人の人間として人と交わることで、本物の出会いや学びを得ることができると確信しています。

そのような信念から、会社を越えた学びの場・交流の場づくりにも関わっています。興味がある方はお気軽にお声がけください。未熟な私の考えをお読み頂きありがとうございました。

【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/>】

