

## ■ Roadコンサルティングからの人材育成・人材支援情報

**「外国人従業員が輝けば、企業が元気になる！」**  
**富士市主催・外国人雇用企業向け講座 実施レポート**

2月16日（木）に富士市主催の外国人雇用企業向け講座の講師を弊社大道が担当しました。  
外国人雇用に関心のある企業の経営者様、人事担当者様20名程にご参加を頂きました。

**<本事業実施の背景>**

全国的に製造・建設・介護・農業等の現場における労働力不足が深刻化する中、富士市でも外国人の雇用を検討する企業が急増している点にあります。この流れを捉えて、富士市（市民活躍・男女共同参画課）では、外国人を雇用している、または雇用を検討している企業様向けの講座を企画することになり、当社がお手伝いを担わせて頂く運びとなりました。

**<これからの地域企業の経営課題について>**

約1億2500万人いる日本の人口は、約40年後には約8,800万人（現在の約70%）になると推測されています。また日本は高齢化も大きな課題です。40年後の高齢化率は約40%に達すると推察されています。人口は7割程度にまで減り、そのうえ、まちで暮らす人の2.5人に1人以上が65歳のおじいさん・おばあさんになるということですから、未来の富士市が労働力不足に悩まされることは自然の流れとも言えます。この講座では、今後の経営を取り巻く環境を理解した上で、地域企業が外国人雇用にチャレンジする必要性、雇用する際に注意すべきこと、外国人と力を合わせるためのコツ等についてお伝えをさせて頂きました。

詳細はこちらをご覧ください <https://road-consulting.jp/information/1551/>

**「なりたい自分・求められる自分を考える」****吉原高校キャリア研修 実施レポート**

2月6日（月）に吉原高校キャリア教育研修を、弊社大道が担当させて頂きました。高校1・2年生を対象に、放送室からZoomを使用して各クラスに配信する形で実施いたしました。

**<本研修のテーマ>**

「これからの社会で求められる人材とは？」をテーマに行いました。高校生の皆様がよく抱かれるであろう以下3つの疑問に対して、私たちの考えをお答えさせていただく形で研修を進行しました。

- ①なぜ人間は働かなくてはならないの？
- ②どんな人材を目指すべきなの？
- ③そのために今私にできることは？

詳細はこちら <https://road-consulting.jp/report/1539/>

**「初詣・お正月遊びを体験！」****富士山メソッドプロジェクト 1月レクリエーション**

1月22日（日）のレクリエーションは「日本のお正月文化を体験する」というテーマのもと、初詣とお正月遊びを行いました。

**<富士山本宮浅間大社で初詣>**

参拝の作法などを全員で確認し、初詣をしました。初詣を終えた後は、散策をしました。皆さん絵馬や美しい景色に興味津々で、写真を沢山撮っていました。

**<田貫湖で羽根つき大会！>**

皆で昼食を食べた後、羽根つき大会を実施しました。今回もミャンマー人の皆さんと日本の文化を通じて交流することができ、とても充実した時間を過ごすことができました。

詳細はこちら <https://fujisan-method.jp/report/299/>



## ■ 社労士オフィスロードからの労務情報

## カスハラ（カスタマーハラスメント）への対応が企業に求められています

人手不足によるサービスの变化・低下やコロナ禍を背景に、カスハラの発生件数が増えています。直近5年間で「発生件数が増えた」との回答が36.9%あったそうです。

カスタマー・ハラスメントに関する調査2022によると、カスハラで一番多いのは「暴言」（55.3%）、次いで「説教など、権威的な態度」（46.7%）となっています。また、カスハラ対応マニュアルの作成や研修を行う等、対策を講じている会社は半数以下という結果も明らかになりました。

会社には従業員の心身の安全を守る義務（安全配慮義務）があります。会社がこの義務を理解せずに、職場環境づくりを怠ると、従業員は不安になり、会社に対する信頼が損なわれるリスクがあります。これからは働く人を選んでもらえる会社を目指さなくてはなりません。ハラスメントを放置せず、発生した場合には適確な処置やサポート等を行うことが必要です。

## ハラスメント研修のご案内

当事務所では継続的にハラスメントセミナーを担当させて頂いております。

2022年4月からは全ての企業がパワハラ防止法の対象となり、研修の実施等、必要な対策を講じなくてはなりません。

また、人手不足の状況下において企業がハラスメントは許さない姿勢を明確にして具体的な取組を実施することは、人材の採用・定着・育成の面から重要なポイントとなります。

当社では、昨年から月に2～3回程度のペースで、ハラスメントを中心とするセミナーを実施しており、企業、市役所、病院、介護施設、幼稚園、保育園等において豊富な実施実績がございます。

■直近のレポートはこちらでご確認下さい

<https://road-consulting.jp/report/1231/>

「パワハラ」、「モラハラ」、「セクハラ」、「マタハラ・パタハラ」等、事業所ごとに抱えている課題に合わせて、内容をカスタマイズすることが可能です。お時間は60分～90分程度がおすすめです。ご希望がありましたらお気軽にご相談下さい。

<https://office-road.jp/inquiry/>



## 2月の事務所日記 / 社員個人の成長を応援する社会保険労務士事務所を目指す

社労士オフィスロードの大道桂三です。

今回のロード事務所日記では、会社として社員個人の成長をどのように応援しているのかご紹介したいと思います。

なぜ社員個人の成長を応援するのか。それはRoadグループの経営理念「全従業員の物心両面の幸福を追求すると共に、自然と人間を尊重した共生社会の進歩発展に貢献すること」を実現するためです。

会社として成長・発展していくためには、個人の成長が必要不可欠です。そのため、Roadでは社員個人の成長を応援しています。社員個人の成長の仕組みとして、Roadでは以下の取組を行っています。

## ①月1回のフィロソフィ勉強会

－経営理念や正しい生き方・働き方について理解を深める。

## ②人間学を学ぶ月刊誌「致知」を配付

月1回の読書会「ふじさんにこここ木鶏会」への参加を推奨

－心を豊かにすることが目的。

また「読む」「聞く」「話す」それぞれの基礎力の向上にも繋がる。

## ③月1回の実務研修会

－外部講師を招き、実務に必要な知識（法律・労働市場・マーケティング等）をインプットする。

## ④資格支援制度の導入

－会社として業務に必要な資格の取得を支援する。

【続きをお読みにになりたい方は、こちらよりご覧下さい。 <https://office-road.jp/blog/dialy/4154/>】

