

■ Roadコンサルティングからの人材育成・人材支援情報

「マネージャーに必要なスキル・人の上に立つ者として必要な考え方」

株式会社キャリアドライブ様 研修レポート



第4回 マネージャー育成研修
「チームづくりのポイント」

令和5年7月12日に株式会社キャリアドライブ様のマネージャー育成研修を弊社大道が担当させて頂きました。このマネージャー育成研修は、役員の皆様と相談を重ねてスタートさせた新たな取組です。

＜マネージャー育成研修をスタートした背景＞

キャリアドライブ様は昭和41年に創業し、自動車学校事業を中心に成長を遂げられてきました。現在の社長である田村嘉規さんが代表に就任した後は、自動車免許取得の一定の期間だけでなく、地域の人達のキャリア（人生）に伴走していく会社を目指すという田村社長の強い志により、いくつもの新規事業をスタートされました。その中で事業や人材をマネジメントできる人材が必要となってきたため、本研修がスタートしました。

＜研修が掲げる2つのテーマ＞

本研修の目的は各事業を担当できるマネージャーの育成です。対象者8名（各事業所から数名ずつ）と半日かけた研修を行っています。以下の2つをテーマとして研修を組み立てています。

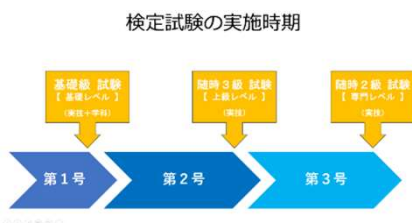
- ① マネージャーに必要なスキルの情報提供
 - －マネージャーに求められる役割などについて、情報提供をさせて頂いております。
- ② 人の上に立つ者として必要な考え方
 - －人間力を高めることを目指したワークショップを実施しています。

【本レポートの詳細はこちらをご覧ください。】 <https://road-consulting.jp/report/1677/>



富士山メソッドプロジェクト

技能実習生 「技能検定」 同行レポート



2023年5月25日に、富士市内の事業所で技能実習を行っている10名の皆さんが受験した「技能検定」に同行いたしました。

＜技能検定の概要＞

技能実習制度は我が国で開発され、培われてきた技能・技術・知識を開発途上国等に移転することにより、その国の経済発展を担う人を育てる「人づくり」を目的とした制度です。技能検定は、技能実習の目的に則った実習が日々適切に行われているかを確認するために行われるものであり、技能実習制度において重要な役割を担う行事です。

本レポートでは技能検定の詳細や、技能検定当日の様子をご紹介します。【詳しくはこちら <https://fujisan-method.jp/info/664/>】

ミャンマー視察レポート③

富士市で暮らすミャンマー人の家庭訪問 バゴ編



2023年5月、ゴールデンウィークを利用して、弊社代表の大道がミャンマーへと視察に行ってきました。

今回の視察では、富士市内で働き、私どもが生活をサポートさせて頂いているミャンマー人の皆さんのご実家に訪問させて頂きました。家庭訪問を通して、いつもレクリエーションで一緒に遊んでいる皆さんが、どんな環境で育ったのかを知ることができました。また、ご家族の皆様との会話を通して、ご本人が日本に来た理由や、それを支える両親の思いを理解することができました。

今回はミャンマー視察レポート第3弾です。ミャンマーの主要都市のひとつであるバゴでの家庭訪問について、ご紹介しています。

【詳しくはこちら <https://fujisan-method.jp/inspection/576/>】



■ 社労士オフィスロードからの労務情報

シニアを採用する理由、採用したくない理由について

マイナビが行った採用業務に携わった人を対象とした調査によると、シニアを採用する理由、採用したくない理由については以下の結果となりました。また、警備・介護・ドライバーといった業種でシニアの採用実績が高まっています。

■ 採用する理由

人手不足の解消・改善に繋がるから (51.2%)、専門性が高い・経験が豊富だから (37.1%)
これまで採用したシニアが優秀だったから (25.4%)

■ 採用したくない理由

体力や健康面に不安があるから (53.7%)



両立支援等助成金（育児休業等支援コース）

これから出産を控えた社員様がいる中小企業様に、特にお勤めの助成金となります。

この助成金は、安心して育児休業を取得できる環境を整備し、育児休業を取得した社員様の職場復帰の推進を図ることを目的としています。

「A 育児休業取得時」と、「B 職場復帰時」それぞれに、支給要件が定められています。

要件を満たした場合には、右記の額が支給されます。助成金を活用される場合には、事前に細かな準備が必要です。

	支給額
A 休業取得時	30万円
B 職場復帰時	30万円

ご興味がありましたら、お気軽にご相談ください。

【両立支援等助成金 リーフレット】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001082093.pdf>

人事評価制度の導入をサポートしています

従業員30人～100人規模の会社様から人事評価制度に関するご相談が増えています。相談に至った理由を伺いますと、「従業員が増えてきたので、そろそろ当社も人事評価制度を入れるべきではないか？」という内容が多いです。

しかし、人事評価制度とは、就業規則のように従業員10人以上の会社は定めなくてはならないという性質のものではありません。従業員がどれだけ増えたとしても、人事評価制度を導入しなくても違法になるわけではありません。

従って、会社が任意で導入する制度となりますので、何のために導入するのかという目的を明確にすることが重要になります。一般的には、「公平・公正な処遇」、「人材育成」、「モチベーション・生産性の向上」等が挙げられます。

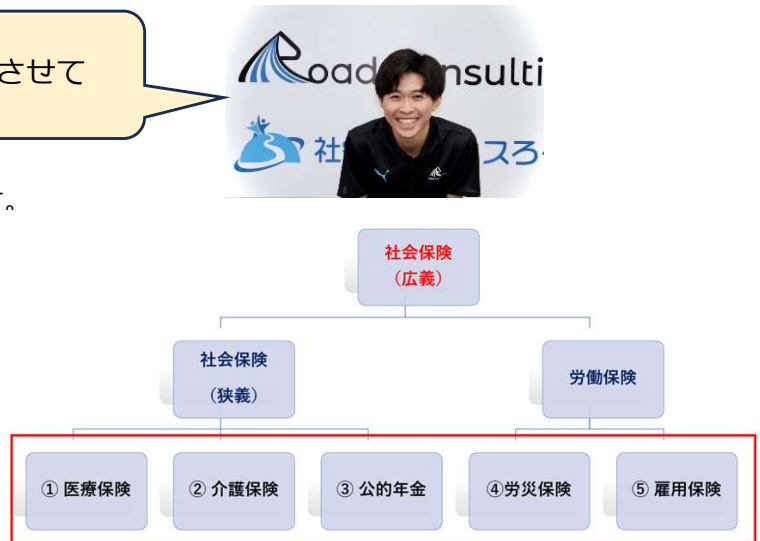
当事務所では、導入の目的を明らかにし、その会社の目的に合致したシンプルな人事評価制度をご提案できるよう努めています。宜しければお気軽にご相談ください。

社会保険制度の概要 ～社会保険労務士事務所が分かりやすく解説～

社労士オフィスロードの川名天翔です。
今回は「社会保険制度の概要」について紹介させていただきます。

私たちは「社会保険」という言葉をよく使いますが、「社会保険」には、広義と狭義の2つの定義があります。広義の社会保険とは、右記の図の通り、5つの保険（①医療保険、②介護保険、③年金、④労災保険、⑤雇用保険）全てを指しています。

一方、狭義の社会保険とは、右記の図の通り、①医療保険、②介護保険、③年金の3つを指します。そして、④労災保険と⑤雇用保険の2つをまとめて、「労働保険」と言います。労務管理の現場では、社会保険と言うと、労働保険とは分離して、狭義の社会保険を指すことが多いです。



それでは、ここからは5つの保険の概要についてご説明をさせていただきます。

【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/useful-blog/4306/>】

