

■ Roadコンサルティングからの人材育成・人材支援情報

「ハラスメント研修レポート」

ピジョンホームプロダクツ様 研修レポート



5月28日（火）にピジョンホームプロダクツ様企画グループのハラスメント研修を担当させて頂きました。

ピジョンホームプロダクツ様は、ピジョングループの会社で、赤ちゃんが使用するスキンケア商品を40年以上にわたり製造しています。ピジョングループでは、全社員の“心”と“行動”の拠り所であり、すべての活動の基本となる考え方である Pigeon Way 「「赤ちゃんをいつも真に見つめ続け、この世界をもっと赤ちゃんにやさしい場所にします」を定めて事業展開をされているそうです。

<ハラスメント研修の内容>

今回は企画グループに所属する7名の社員の皆さまと、グループワークを交えながら研修を実施させて頂きました。参加者の皆さまは、既にハラスメントについての基本的な理解をしている方が多く、「実際にどのように対処するべきか？」という実践的なことについて話し合う時間が有意義であったと感じました。

詳しくはこちら <https://road-consulting.jp/report/1949/>

スリランカ視察レポート①

～現在のスリランカの様子を見てきました～



6月22日～6月29日の期間で、スリランカへ視察に行ってきました。今回は大道桂三より、現在のスリランカの様子についてお伝えさせて頂きます。

<現地視察の目的>

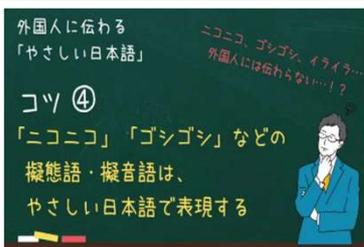
今回は日本に人材を送り出している、スリランカの日本語学校を視察し、信頼関係を築き、今後について話し合いを行うこと。また富士市で働いているスリランカ人のご家庭を訪問することを目的にスリランカに視察に行ってきました。

今回は現在のスリランカの様子をテーマにご紹介いたします。スリランカでは、2年前の国の財政破綻の影響もあり、毎月の給与は変わりませんが、購入する食品などの価格が高騰し、生活が財政破綻前と比べ厳しい状況になっているそうです。そのような状況のため、多くの給与を貰って家族を養うことを目的に、海外で働くとする若者が増加しています。日本は他の国比べて在留資格の種類が多いため、日本を希望する方達が多くいるそうです。

詳しくはこちら <https://fujisan-method.jp/inspection/1215/>

今日からできる！外国人とコミュニケーションをとるコツ

～④擬態語・擬音語は、やさしい日本語で表現する～



【擬態語・擬音語→やさしい日本語 言い換え問題】

番号	擬態語・擬音語	やさしい日本語
①	いつもニコニコしていますね！	いつも笑っていますね！
②	音が せうせう 聞こえていますね。	?
③	私は今、イスイス しています。	?
④	足を ぶたぶた 振ってください。	?
⑤	履が ゴーゴーン 鳴ります。	?
⑥	昨日は 家で、ぶたぶた してました？	?

新米日本語教師の大竹岳です！富士山メソッドプロジェクトの担当者として、外国人の方々への生活サポートや日本語指導、外国人が働く企業のサポートをさせて頂いております。

今回も、急増中の在留外国人の方々とのコミュニケーションを円滑にする言語・手法として注目される「やさしい日本語」をもとにしながら、今日からできる簡単なコツ第4弾をご紹介させていただきます。

<コツ④擬態語・擬音語は、やさしい日本語で表現する>

「擬音語」「擬態語」は日本の素晴らしい文化ではあるものの、コミュニケーションにおいては、擬態語・擬音語は外国人の方を困らせるものになっています。

今回は以下内容についての情報を提供させて頂きました。

- そもそも「擬態語」「擬音語」とは？
- 擬態語・擬音語は、「日本らしさ」を表す大切な文化
- 擬態語・擬音語を外国人に伝える方法

詳しくはこちら <https://fujisan-method.jp/info/1189/>

富士山の宝永火口でハイキング！

富士山メソッドプロジェクト 5月レクリエーション



富士山メソッドプロジェクトでは、働く外国人の皆さまが、楽しみながら日本の文化を知り、地域の皆様と交流することができるようなレクリエーションを毎月企画・実施しています。

<5月レクリエーションの内容>

今回のレクリエーションは、日本に来てからもうすぐ3年目を迎える外国人技能実習生の皆さんと、日本一の山「富士山」の富士宮口五合目から宝永火口までのハイキングを行いました。今月は総勢22名（ミャンマー人技能実習生14名、FMPスタッフ8名）でレクリエーションを実施することができました。

<5月レクリエーションの様子>

宝永山ハイキングを通じて、実習生の皆さんの憧れだった富士山を間近で体験して頂きました。きつく険しい道もあり疲労を感じる場面もありました。その中でもお互いを支え合って進むことで、みんなの心がより強く、深く結びつき、実習生にとっても思い出深いレクリエーションになりました。

詳しくはこちら <https://fujisan-method.jp/info/1189/>



■ 社労士オフィスロードからの労務情報

7月 労務に関する手続きのご確認

次の2つの書類の提出期限が、**7/10(水)**となっています。事業所に封筒が届いているかと思ひます。忘れずにご提出ください。当社にて申請代行も可能です。お気軽にご連絡ください。

① 令和6年度 算定基礎届 (健保・厚年の報酬月額)

提出先：管轄の年金事務所

記入方法：以下のリンクにてご確認ください。

<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/hoshu/20121017.html>

(日本年金機構 WEBサイト)



② 令和6年度 労働保険の年度更新

提出先：管轄の労働基準監督署

記入方法：以下のリンクにてご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/hoken/roudouhoken21/index.html

(厚生労働省 WEBサイト)



育児・介護休業法が改正されます

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を目的とした改正法が成立しました。

<育児・介護休業法の改正ポイント (一部紹介)>

- 3歳以上、小学校入学前の子を養育する労働者に柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務となる。
- 小学校入学前の子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限(残業免除)を受けることが可能となる。 など

その他詳細は、以下よりご確認ください(厚生労働省)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>

令和5年度 職場のハラスメントに関する実態調査

厚生労働省が、令和5年度の職場のハラスメントに関する実態調査の報告書を公表しました。

<企業におけるハラスメントの発生状況>

「過去3年間にハラスメントの相談があった」と回答した企業について、ハラスメントの種類別割合を見ると、高い順に**パワハラ(64.2%)**、**セクハラ(39.5%)**、**顧客等からの著しい迷惑行為(27.9%)**となりました。また、各ハラスメントの相談件数の推移については、「件数は変わらない」の割合が最も高く、セクハラのみ「減少している」が最も高くなりました。なお、「顧客等からの著しい迷惑行為」については、「件数が増加している」の割合のほうが「件数は減少している」より高くなっています。

【詳しくはこちら <https://www.mhlw.go.jp/content/11910000/001256082.pdf>】

「65歳超雇用推進助成金」のご紹介

近年、ご高齢の方々を雇用する事業所様も増えてきています。

「65歳超雇用推進助成金」は生涯現役社会の実現に向けて、65歳以上への定年引上げ等や高齢者の雇用管理制度の整備など、高齢者の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換した事業主に対して助成される助成金です。この助成金には3つのコースがありますが、中でも「65歳超継続雇用促進コース」は、**A.65歳以上への定年引上げ / B.定年の定め廃止 / C.希望者**

全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入 / D.他社による継続雇用制度の導入のいずれかを実施すると対象となります。

【A. 65歳以上への定年の引上げ、B. 定年の定め廃止】

65歳以上継続雇用人数(名)	65歳	66~69歳	70歳以上	定年の定め廃止
1~3人	15万円	20万円	30万円	40万円
4~6人	20万円	25万円	50万円	80万円
7~9人	25万円	30万円	85万円	120万円
10人以上	30万円	35万円	105万円	160万円

【C. 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入】

66歳以上継続雇用人数(名)	66~69歳	70歳以上
1~3人	15万円	30万円
4~6人	25万円	50万円
7~9人	40万円	80万円
10人以上	60万円	100万円

【D. 他社による継続雇用制度の導入】

継続雇用人数	66~69歳	70歳以上
10人以上	10万円	15万円

上記の金額は上限です。制度ごとの申請要件や申請書の提出方法については、各自治体のホームページをご覧ください。

【詳しくはこちら <file:///C:/Users/user/Desktop/001233792.pdf>】

「労働保険年度更新」の概要と申請の流れ ~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千葉です。
今回は「労働保険年度更新」がテーマとなります。1年に1回、従業員を雇用している事業所は必ず実施する「労働保険年度更新」について説明させていただきます。



■ 「労働保険」とは？

労働保険とは雇用されている労働者の労働に関する保険制度のことで、「雇用保険」と「労災保険」の総称のことを労働保険と言います。「雇用保険」とは、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに再就職の援助を行うことなどを目的とした雇用に関する保険で、「失業手当」などが雇用保険によって給付される代表例です。また、「労災保険」とは、労働者の安全及び衛生の確保を図り、労働者の福祉の増進を目的とする保険で、病気やケガをした際に給付される「療養保障給付」などが代表的なものになります。

■ 「労働保険年度更新」とは？

失業や病気・ケガなどの際に給付等の援助を受け、事業所・従業員ともに安心して労働するために、保険料を計算して支払いを行う手続きを「労働保険年度更新」と言います。事業所の事業主の方は、毎年6月1日~7月10日の期間に労働保険料を申告し、保険料を納付する必要があります。この申告をしないと、法的に罰則が科されることや、事業所も従業員も適切な保険給付や手当を受けられなくなってしまう恐れがあります。

【ブログの詳細はこちらよりご覧ください。 <https://office-road.jp/blog/useful-blog/4654/>】

