

■ Roadコンサルティングからの人材育成・人材支援情報

Roadグループ新入社員紹介

<Roadグループ 新入社員紹介>

2024年6月より、Roadグループの社労士オフィスろーどに1名の
新入社員が入社いたしました。新入社員をご紹介します。



<プロフィール>

氏名
塩川好輝 (しおかわ よしき)

出身
静岡県富士宮市

学生時代に夢中になったこと
バドミントン

座右の銘
笑ってる人が1番強い

<新入社員からのご挨拶>

私は小学生から現在まで10年間バドミントンを続けています。
オフィスろーどに入社させて頂き、何事に対しても明るく笑顔で、
失敗を恐れず、チャレンジ精神を持つことを意識して、業務に取り
組んでいます。入社してから1か月の間で、少しずつですが物事
に対する解釈や視野を広げることができました。
これから、お客様のお役に立てるよう、少しでも先輩方を支えて
いけるよう、精一杯業務に取り組んでいきたいと思ひます。
よろしくお願ひいたします。

富士市社会福祉協議会様

令和6年度OJTリーダー制度 取組レポート



社会福祉法人富士市社会福祉協議会（以下「富士市社協」）様では、
令和4年度から人材育成計画の柱の1つにOJTリーダー制度を位置づけ、
運用を行っています。

OJTリーダー制度とは、新規採用職員1名に対して、職場の中で
1年間育成を中心に担う担当者を定めて、ペアを組んで教育を進
めていく仕組みです。

今回は富士市社協様からも御協力を頂き、令和6年度のOJTリー
ダー制度の取組について、ご紹介をさせていただきます。

<1年間の取組/令和6年度OJTリーダー制度>

- 4月/OJTリーダー研修
- 6月/ペア研修
- 9月頃/1回目の3者面談
- 令和7年1月頃/OJTリーダーフォローアップ研修
- 令和7年3月頃/2回目の3者面談

詳しくはこちら <https://road-consulting.jp/seminar/2022/>

スリランカ視察レポート②

～スリランカの日本語学校視察と
富士市で働くスリランカ人の家庭訪問をしてきました～

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。
今回は日本語学校の様子と、私達が生活をサポートさせて頂いて
いるスリランカ人の家庭訪問についてのレポートを投稿いたします。

<スリランカの日本語学校視察>

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、
以下テーマについて整理してご紹介させていただきました。

■日本語学校に通う目的



<富士市で働くスリランカ人の家庭訪問>

富士山メソッドプロジェクトでサポートしている2名のご家庭にご
協力いただき、家庭訪問を実施しました。家庭訪問の際には、ご家
庭の様子や、ご家族との交流の様子を撮影いたしました。



富士山メソッドプロジェクト 6月レクリエーション

～年に1度の遠足！大型バスに乗って、箱根の観光スポットを巡り、
日本の魅力を学びました～



富士山メソッドプロジェクトでは、働く外国人の皆さんが、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。

<6月レクリエーションの内容>

今回のレクリエーションは、年に一度の遠足の月で、大型バスに乗
り箱根へ行きました。有名な観光地の箱根をめぐり、日本の文化や
歴史を知ってもらうこと、実習生同士やスタッフとの絆を深めるこ
とを目的に総勢45名で実施しました。



【箱根大涌谷】

【箱根神社】

【箱根関所】

詳しくはこちら <https://fujisan-method.jp/info/1238/>

詳しくはこちら <https://fujisan-method.jp/info/1234/>



■ 社労士オフィスろーどからの労務情報

2027年から「育成就労制度」が開始します

6月14日に出入国管理及び難民認定法（出入国管理法）の改正案が参議院で可決・成立し、1993年に始まった技能実習制度は廃止され、新たに「育成就労制度」が創設されることになりました。育成就労制度は、公布から3年後の2027年から開始され、2030年までが移行期間となる見込みです。制度の主な変更点は以下となります。

■育成就労制度では「転籍」が可能となる

※同一機関での就労が1～2年（分野によって異なる）を超えている場合や、技能検定試験基礎級等及び一定水準以上の日本語能力に依る試験の合格などの条件に当てはまると、転籍が可能となります。

■特定技能と同様の「16業種」が受入対応職種となる

■悪質なブローカー対策として、不法就労させた場合の罪が厳罰化

■技能実習の監視団体が「監視支援機関」に名称変更

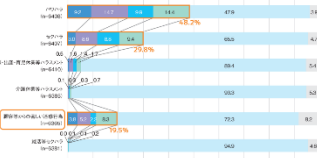
【厚生労働省「改正法の概要（育成就労制度の創設等）」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/001231483.pdf>

企業の「カスタマーハラスメント」対策

顧客が企業やその従業員に対して行う不当な要求や迷惑行為（カスタハラ）は、業務への支障はもちろん、従業員のパフォーマンスや健康状態等にも影響します。カスタマーハラスメントへの対応の必要性を日々感じておられる企業様も多いのではないのでしょうか。厚生労働省・あかるい職場応援団の「職場におけるハラスメント対策（カスタマーハラスメント対策）」の資料（令和6年6月11日改訂）が参考になりますので、以下にご紹介をさせていただきます。

＜過去3年間のハラスメント件数の傾向＞



当社でも、カスタマーハラスメントをはじめとして、企業様が抱えているハラスメントの課題に合わせた研修をご提供しております。どうぞお気軽にご相談ください。

【厚生労働省「職場におけるハラスメント対策」】

https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/kensyu_2023/3_custmer_hara.pdf

「働き方改革支援助成金」のご紹介

令和2年4月から中小企業に時間外労働の上限規制が適用されている中で、労働時間の削減や年次有給休暇の促進に向け環境整備に取り組む企業様は多いかと思えます。「働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）」では、生産性を向上させ、「労働時間の削減」もしくは「年次有給休暇の促進」に向けた成果目標を定め

た後、そのための環境整備等を行い、働きやすい職場づくりを行った場合に助成を受けることができます。

詳しくは以下URLにてご確認ください。

【厚生労働省 ご案内リーフレット】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001238836.pdf>



富士市丘地区まちづくり講演会

7月17日に富士市の丘地区まちづくり講演会「あなたの知らないハラスメントの世界」を、代表の大道が担当させて頂きました。

有難いことに、参加者の皆さまは積極的で、最後には「PTA活動の中で、相手をひどく傷つけてしまった場合、どんなハラスメントに該当しますか？」という具体的なお質問まで頂くことができました。地域活動においても、ハラスメント対策が必要になってきていることを実感する機会になりました。

そして、今回の現場で過去に青少年育成活動をご一緒した仲間にも再会できたことも、大変嬉しい出来事でした。ご縁に感謝いたします。



会社と社員が共に成長するための「社員面談」の実施

社労士オフィスろーどの鈴木です。今回の事務所日記では、毎月実施している「社員面談」をご紹介します。



＜社員面談を実施する目的＞

ろーどでは、以下2つの目的で毎月社員面談を実施しています。

- ①私達社員が会社の社是や経営理念を理解し、全員が同じ方向を向いて成長するため。
- ②仕事だけでなく、生活面を含めた社員の支援を実施するため。



毎月の面談では、自分の中の変化や認識の違いに気づき、それが会社と目指している方向と違う方向であれば調整するような時間でもあります。社員面談の実施は全員にとって大変有意義に感じています。

【詳しくはこちら <https://office-road.jp/blog/dialy/4680/>】

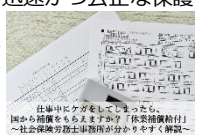
「休業補償給付」～社労士事務所が分かりやすく解説～

社労士オフィスろーどの川名です。今回は「労災保険」の中の「休業補償給付」についてご説明させていただきます。



＜労災保険とは？＞

労働者の業務中の怪我や通勤中の怪我に対して、迅速かつ公正な保護をするために必要な保険給付を行うことを目的とした保険です。「仕事中」や「通勤途中」に起きた出来事の原因による負傷・病気・死亡に対して給付されます。



＜休業補償給付とは？＞

被災労働者の生活が困難にならないよう、休業中の被災労働者を守るために国が定めた基準で給付を支給する制度を「休業補償制度」といいます。休業1日につき「給付基礎日額の80%」が支給されます。

【詳しくはこちら <https://office-road.jp/blog/useful-blog/4699/>】

