

■ Roadコンサルティングからの人材育成・外国人材の雇用や生活サポートに関する情報

「外国人の皆さんに伝えたい、富士山と富士市民の優しさ」

静岡県市町村職員年金者連盟富士支部様研修会レポート



2024年9月10日に静岡県市町村職員年金者連盟富士支部様の研修会を、弊社大道が担当させていただきました。

静岡県市町村職員年金者連盟は、県内の市役所や町役場を退職された年金受給者等の会員により構成されており、会員相互の親睦と融和を図り、年金制度の維持改善を促進することを目的とされています。

富士支部の皆様は、富士まつりでのゴミ拾いや富士市災害ボランティア連絡会に参加する等、積極的に地域活動に参画しております。

研修会場に到着すると、前職の富士市役所で大変お世話になった先輩ばかりでした。久しぶりに皆さまと再会することができて本当に嬉しかったです。私のような若輩者が、講師役を務めることを申し訳なく思いましたが、近況の報告をさせて頂くような気持ちでお話をしました。

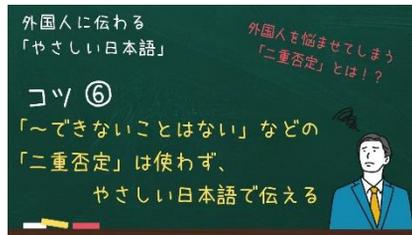
<研修の内容>

- 外国人が増えている要因
- 10年後の理想とする富士市の姿
- 富士山メソッドプロジェクトの紹介

詳細はこちら <https://road-consulting.jp/report/2124/>

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

「～できないことはない」などの「二重否定」は使わず、やさしい日本語で伝える



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いただいております。今回も、急増中の在留外国人の方々と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6弾をご紹介します。

<「～できないことはない」などの「二重否定」は使わず、やさしい日本語で伝える>

二重否定とは、一つの文章の中に否定の言葉を2回（二重）使用することで、否定語を2回使うことで「否定を否定する」という状態になりますので、二重否定は「肯定」を示す表現であるということが大きな特徴です。

●二重否定 → やさしい日本語で表現する方法

二重否定をやさしい日本語に換えて伝えるために重要なポイントが3つご紹介いたしました。

- ①まずは「できます」などの肯定表現を使って伝える
- ②肯定を伝えた後、「でも」を使って説明をする
- ③明確に肯定できないときは、「～かもしません」を使う

詳細はこちら <https://fujisan-method.jp/info/1411/>

外国人サポート機関「登録支援機関」

紹介ページのご案内



この度当社のホームページに「登録支援機関」のご紹介ページを新設いたしました。よろしければ以下URLよりご覧ください。

<https://road-consulting.jp/information/2096/>

<登録支援機関とは>

登録支援機関とは、特定技能外国人の外国人を受け入れた企業から委託を受けて外国人の支援を行う、出入国管理局から認定を受けた外交人サポートのスペシャリストのことです。

当社も登録支援機関として、特定技能外国人のはじめての採用でも丁寧にサポートします。

<特定技能外国人とは>

日本の人手不足が深刻な業種（※）で、一定の専門性・技能を有する即戦力の外国人のことを「特定技能外国人」といいます。18歳以上で、かつ各分野の試験や日本語能力試験を合格していること等が特定技能外国人の必須要件です。したがって、安心して日本企業に迎え入れることができます。※日本の人出不足が深刻な業種は以下12分野（14業種）となります。

- | | | |
|------|-----------|-------------------------|
| 1介護 | 2ビルクリーニング | 3素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業分野 |
| 4建設業 | 5造船・船用工業 | 6自動車整備業 |
| 7航空業 | 8宿泊業 | 9農業 |
| 10漁業 | 11飲食品料製造業 | 12外食業 |

富士山メソッドプロジェクト 8月レクリエーション

「陣馬の滝遊び」と「スイカ割り大会」を通して、地域の方達と交流しました！



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。

<8月レクリエーションの内容>

今回は地域の方との交流をテーマに、実習生の皆さんだけでなく、スタッフと交流があり富士市で暮らしご家族やスタッフの親族も参加しました。「陣馬の滝遊び」と「スイカ割り大会」などを通じて、当日参加された方達同士が交流する内容でレクリエーションを実施しました。

<8月レクリエーションの様子>

レクリエーションを通じて、テーマであった実習生の皆さんと地域の方達と交流をしていただきました。ランチの時間では、今回ご参加いただいたスタッフのお母様から、参加者全員分の料理を作ってきてくださり、みんなで交流をしながら美味しく料理をいただきました。スイカ割り大会でも、ご参加いただきました子ども達もチーム対抗戦に入り、子ども達の順番の際はチーム関係なく、全員でスイカに棒が当たるよう全員で呼びかけや応援をしました。

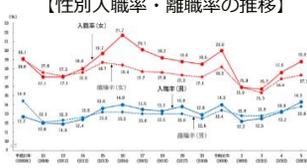
詳細はこちら <https://fujisan-method.jp/info/1393/>



■ 社労士オフィスろーどからの労務情報

令和5年 転職者の入職・離職状況と離職理由

厚生労働省は令和5年「雇用動向調査」を公表しました。これによれば、**入職率 16.4%**（前年比1.2ポイント上昇）、**離職率 15.4%**（前年比0.4ポイント上昇）と、**いずれも前年を上回る数字となっています**。また、入職転職者が前職を辞めた理由をみると、「その他個人的な理由」「定年・契約満了」を除く【性別入職率・離職率の推移】と、「職場の人間関係が好ましくなかった」と答えた方が最も多い結果となっています。その他の詳細は、以下URLよりぜひご覧ください。



【厚生労働省「令和5年雇用動向調査結果の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/24-2/dl/gaikyou.pdf>

「マイナ保険証」への移行が始まりました

協会けんぽから各企業様に対して「資格情報のお知らせ」が送付されていると思います。この「資格情報のお知らせ」は、令和6年12月から健康保険の各種給付金等の申請に必要な健康保険の記号・番号の確認等に用いるもので、被保険者が携帯しやすいよう切り取って利用可能なレイアウトの紙製カード等が同封されている大切な書類です。**現行の「健康保険証」の発行が令和6年12月2日より終了し、以降は「マイナ保険証」を基本とする仕組みへと移行していきます。**現行の健康保険証がすぐに使えなくなるわけではありませんが、マイナ保険証への移行に向けた対応が今後必要となります。

【全国健康保険協会「マイナ保険証への円滑な移行に向けた対応」】

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/~media/Files/shared/direction/dai130kai/2024072515.pdf>

「業務改善助成金」のご紹介

最低賃金額の改定もあり、従業員様の賃金額の変更を検討、実施されている企業様も多いかと思ひます。「業務改善助成金」は、**事業場内最低賃金を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。**

- 中小企業・小規模事業者であること
- 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内であること
- 解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと

上記3点の要件を満たした事業者が本助成金の対象となります。

【令和6年度業務改善助成金のご案内】

コース 区分	最低賃金 引上げ率	助成上限額	
		賃金引上げ 率別上限額	事業場内 最低賃金 別上限額
30円 コース	30%以上	1人	30万円
		2~3人	50万円
		4~6人	70万円
		7人以上	100万円
45円 コース	45%以上	1人	45万円
		2~3人	70万円
		4~6人	100万円
		7人以上	150万円
60円 コース	60%以上	1人	60万円
		2~3人	90万円
		4~6人	150万円
		7人以上	200万円
90円 コース	90%以上	1人	90万円
		2~3人	150万円
		4~6人	200万円
		7人以上	300万円

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001222481.pdf>

給与計算業務のDX化をサポートします

各企業の労務担当者様が担う給与計算業務には、従業員様情報の登録や変更、毎月の勤怠管理と給与計算、給与明細書の発行など、数多くのタスクがあります。さらに最近は定額減税への対応や従業員様ごとの多様な働き方への対応なども加わっており、給与計算業務に携わる人への大きな業務負担が、多くの企業様で課題となっています。

■ 当社からDX化のご提案

当社ではクラウドシステム「社労夢 (Shalom)」を活用し、給与計算業務の負担を減らすお手伝いをしております。要件を満たせば、左記の「業務改善助成金」を活用することも可能です。

ご興味やお困り事がありましたら、お気軽に当社までご連絡ください。

【「社労夢 (Shalom)」の機能・特徴】

<https://www.mks.jp/shalom/function/>

毎朝の「体調確認」の実施 - 社労士オフィスろーど事務所日記 -

社労士オフィスろーどの鈴木智香です。
今回の事務所日記では、Roadが毎朝実施している「体調確認」についてご紹介させていただきます。



■ 「体調確認」を毎朝実施する目的

- 目的① 社員の心身の健康を維持するため
ろーどは経営理念に「全従業員の物心両面の幸福」を掲げています。その上で、従業員が心身ともに健康を維持することは、会社として非常に大切なことだと考えています。
- 目的② 業務を安定的に遂行するため
コンディションが悪い時は、業務が思うように捗りません。体調不良を把握した上で皆で協力し、日々の業務を安定させて、お客さまにご迷惑がかからないよう、ろーどでは体調確認を実施しています。

■ 体調確認の実施内容

- (1) 社員の朝礼での体調報告
- (2) 時短勤務者のグループLINEでの体調報告



【詳しくはこちらをぜひご覧ください】 <https://office-road.jp/blog/dialy/4744/>

