

## ■ Roadコンサルティングからの人材育成情報

### 株式会社アドライン様 社員研修レポート

6月3日に富士宮市で総合広告業を営む、株式会社アドライン様の社員研修を弊社代表の大道和哉が担当いたしました。「自立的に働く人材を目指すこと」をテーマに、管理職を除く社員全員を対象として実施させて頂きました。

#### 研修実施の経緯

古屋社長は2005年に1人でアドラインを創業し、その後事業の拡大に伴い徐々に社員を増やし、現在20名近くの社員が務める会社へと成長をさせた方です。現在に至るまでには幾多の困難を乗り越え、その実体験から社員の成長こそが事業の成長に繋がることを確信したと語って下さいました。今後も経営理念・続ける5箇条のもと、事業の成長発展を目指す中で「社員育成」は重要なテーマと捉え、「自立的に働く人材を目指すこと」を全社員に共有したいとのご要望を頂き、今回の社員研修実施に至りました。

#### 研修内容



研修では以下についての情報を提供させて頂きました。随時、内容について3～4人のグループで話し合いをして頂き、提供させて頂きました情報についての理解を深め、社員皆様の今後の仕事のお役に立つことを目的として、進行させて頂きました。

- ・学生と社会人の違い
- ・これから求められる自立型人材とは？
- ・自己を理解するためのワーク
- ・働く目的について考える
- ・働く際に必要となる能力について



アドラインの社員様は、積極的かつ率直な意見や質問を下さる方が多く、私も新たな気づきを得ることができました。今後も機会を頂けるようでしたら、アドライン様に適した研修を企画し、実施できるよう精一杯努めてまいります。

詳細は研修レポートをご覧ください。👉 <https://road-consulting.jp/report/1028/>

株式会社アドライン様 <https://www.ad-line.jp/company/>

### 株式会社コウノ様 健康づくり研修レポート

6月6日に静岡市清水区の株式会社コウノ様にて、健康づくり研修を弊社代表の大道和哉が担当いたしました。

コウノ様は、古くなった鋼橋・コンクリート橋等の補修や補強工事等を中心に事業を展開されており現場で作業を行う社員様の心身の健康管理を大切にされています。今回の研修もその取組の一環として、前半と後半で内容を分けてお話をさせて頂きました。

#### 前半：パワーハラスメントに関する内容

2020年6月にパワハラ防止法（改正労働施策総合推進法）が施行。2022年4月からは中小企業においてもパワハラ対策に取り組むことが義務づけられました。

パワハラ対策を第一歩は、「どうなるとパワハラになるのか」を理解することです。そこでパワハラ の定義と行動類型についてご説明させて頂きました。

#### 後半：メンタルヘルスに関する内容

ストレス要因は、人間にプラスにもマイナスにも影響を与えることがあり、それは身体面、心理面、行動面等に表れます。何より、他社から変化見えにくい、心理面の変化に自分で気がつくこと大切です。そして、メンタルヘルスはセルフケア（自分で自分の身を守る）だけでなく、ラインによるケア、事業場内産業保健スタッフによるケア、事業場外の専門家によるケアの4つのケアが必要であり、社員同士で気をつけ合うことの大切さについてお伝えさせて頂きました。

研修を通して、社員の皆様がパワーハラスメント・メンタルヘルスを自分事として捉え、グループワークの際は積極的に意見を出されている姿がとて印象的でした。

詳細は研修レポートをご覧ください。👉 <https://road-consulting.jp/report/1041/>

株式会社コウノ様 <http://www.kouno-shimizu.co.jp/company.html>



令和4年健康づくり研修

～パワーハラスメント・メンタルヘルス基礎講座～



## ■ 社労士オフィスろーどからの労務情報

## 「管理監督者」4つの判断ポイント

コロナ禍により働き方（業務内容・労働時間・テレワーク等）が変化したこともあり、管理職（手当・残業・給等）に関する問い合わせを頂くことが増えました。これらの問い合わせに対して回答する上では、会社内で管理職の地位にある方が、労働基準法上の「**管理監督者**」に**当てはまるかどうか**を確認する必要があります。

**厚生労働省では以下の4つのポイントを中心に実態を踏まえて判断する**としています。

- |                        |                            |
|------------------------|----------------------------|
| ①一般社員とは異なる職務内容であること    | ②一般社員とは異なる重要な責任と権限を有していること |
| ③勤務実態が労働時間等の規制になじまないこと | ④役職に相応しい待遇（賃金等）がなされていること   |
- （厚生労働省 「管理監督者の範囲の適正化のために」）

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/dl/kanri.pdf>



## キャリアアップ助成金（正社員化コース）

キャリアアップ助成金（正社員コース）は、非正規社員を正社員に転換した際に事業主に対して助成される制度です。多くの事業所様が本助成金を活用していますが、**今年度は大きく支給申請の条件が変更になりました。**

事業所様の状況によっては就業規則の見直し等が必要になります。新たに活用したい、既に活用中だが法改正に伴う点検を行いたいとのニーズがございましたらお気軽にお問い合わせ下さい。

- 【例】契約社員を正社員に転換させた場合  
 契約社員 → 正規社員 1人当たり57万円  
 （生産性向上の要件を満たす場合72万円）  
 ※受給のためには諸々の条件を満たす必要があります。

（厚生労働省 キャリアアップ助成金ページ）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kyou\\_roudou/part\\_haken/jigyounushi/career.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html)

## 6月の事務所日記

当事務所がどんな仕事をしているのか、職場の様子や大切にしている考え方等をお伝えすることを目的に、**社員が1ヶ月を振り返り事務所日記を更新しております。**

6月のテーマは、「Roadは朝からエンジン全開！！Part2」です。私たちは毎朝の清掃の後に、挨拶練習と社是・経営理念・行動指針の唱和を行っており、その目的や内容について紹介させて頂きました。宜しければご覧下さい。

<https://office-road.jp/blog/dialy/3708/>



## なぜ、社労士になったのか/代表ブログより

よくご質問頂くのが「なぜ、社労士になったのか」です。私の立場からすると、積極的に伝えたいと思うような内容ではないのですが、これから社労士を目指そうと考えている方にとっては、興味ある内容であることが分かってきました。少し恥ずかしいのですが、社労士になった経緯をご紹介します。誰かのお役に立つことがあれば幸いです。

私が社労士を志すことになった日は平成26年8月15日です。当時、私は富士市役所に勤務しており、教育委員会社会教育課に所属していました。その頃は、130人程の中学生や高校生と一緒に、宮城県気仙沼市にある大島にて5泊6日の体験型交流事業「キズナ無限∞の島」の担当をしていました。

記念すべき第1回開催ということもあり、指導者には、会社経営者、企業の社員、学校教諭、市職員等、様々な分野から熱意のある方々が集まりました。そして、事業目的を「一生懸命生きることの大切さ」、「キズナの大切さ」を共に学ぶことに決定しました。

平成26年8月11日に富士市を出発し、12日に気仙沼大島に到着しました。東日本大震災で多くの命が犠牲になった場所での研修を通して、「研修生に一生懸命生きることの大切さを言葉で伝えているが、かく言う自分は一生懸命生きているのか？」という問いが、頭と心から離れなくなりました。

そして、8月14日の夕方の体育館で行った全体での勉強会で、津波により家族が犠牲になったお母さまのお話を伺い、今、生きていることに心から感謝の気持ちが湧き出てきたのを覚えています。そして、1回きりの人生が終わる時に、私は一生懸命生きた！と自分ではっきりと言えるような人生にしたいと強く思い、市役所を退職して独立することを決意しました。

【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/owner/3523/>

