

## ■ Roadコンサルティングからの人材育成・人材支援情報

### 信興バス株式会社様 社員研修レポート

富士市で貸切バス事業等を営む、信興バス株式会社様主催の社員研修を担当いたしました。

富士市や近隣市町のバス事業者様の参加も受け入れられており、30名程に受講をして頂きました。全員が同日に受講するのは難しいため、9月8日と9月14日の2回に分け、実施させて頂きました。

#### <研修内容>

弊社代表の大道より次のことを情報提供させて頂きました。随時、内容について4～5人のグループで話し合いをお願いしました。それぞれ職種（管理者・営業・ドライバー・事務）ごとに現場に落とし込み、具体的な意見交換が行われていました。

- ・学生と社会人の違い
- ・パワハラ防止法の概要
- ・労働契約の原則
- ・パワハラに関する現状（実態・相談件数）
- ・パワハラ防止法の種類
- ・パワハラを防止するためのポイント

詳細は研修レポートをご覧ください。👉<https://road-consulting.jp/report/1231/>



#### <研修を終えて>

今回の研修は、信興バスの望月公晴社長からご依頼を頂きました。素晴らしいご縁を頂きましたことに心から感謝申し上げます。

研修が契機となり、高校時代に信興バス様に大変お世話になっていた記憶が蘇りました。仲間と信興バスに乗り、試合や遠征のために色々な場所に行かせて頂きました。

改めて人や地域との繋がりの大切さを実感することができました。ありがとうございました。

### 「とりあえず、全員集合！！～コロナに負けるな、繋がりがまくれ～」参加レポート

9月13日に、「とりあえず、全員集合！！～コロナに負けるな、繋がりがまくれ～」に弊社代表の大道が参加をさせて頂きました。

#### <つながろうプロジェクトとは？>

つながろうプロジェクトは、全てつながろうプロジェクト実行委員会によるオリジナル事業となります。

福祉事業に携わる人材の確保・育成を図ることをテーマに進めています。

富士市社会福祉協議会をはじめ、多くの福祉事業所のご理解とご協力により、少しずつですが確実に成長を遂げていると実感しています。弊社代表の大道はアドバイザーという立場で2019年度から参画させて頂いております。

今回は、入社3～5年目の職員に限定したワークショップを実施しました。20名近い若手の職員が集まり、福祉の仕事のやりがいや悩み、ストレス発散法等について、ざっくばらんに話し合っていました。

詳細は研修レポートをご覧ください。👉<https://road-consulting.jp/report/1239/>



#### <参加後の感想>

私はつながろうプロジェクトのように、一人ひとりが自分の意思で参加している場が好きです。それは、心と心とが繋がり、新しい未来が拓ける可能性を感じるからだと思います。これまでの経験から、このような気持ちになるためには、ただ人が集まるだけでは湧いてこないことが分かってきました。いくつかの条件があるのだと思います。この条件を明確に意識して、事業を企画していくことを大切にしています。

地域の福祉を担う若い職員が集い、繋がりが、学び合う理想のサードプレイスづくりを、微力ながらサポートしてまいります。



## ■ 社労士オフィスろーどからの労務情報

### 2022年10月1日施行「産後パパ育休（出生時育児休業）の創設」「育児休業の分割取得」

改正育児・介護休業法は、2022年4月、2022年10月、2023年4月の3段階で施行されます。事業者には、順次、就業規則の改定や従業員への周知等の対応が求められます。ここでは10/1施行となる、2つの改正事項についてご紹介をさせていただきます。

#### ■ 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

産後休業をしていない労働者（主に男性を想定）が、原則出生後8週間以内の子を養育するためにする休業をさします。男性にとっては、育児休業よりも柔軟で取得しやすい制度になっています。自分が休むと業務に支障があるのではないかなど、長期の育児休業取得に不安がある男性は、まずは産後パパ育休で短期間の休業を試してみたら、改めて育児休業を取得するというような活用も可能になります。

#### ■ 育児休業の分割取得

原則として、子が1歳までは、育児休業を分割して2回の取得が可能になります。産後パパ育休は、育児休業とは別途2回の取得が可能ですので、1歳までの間に合計4回までの育児休業が取得可能になります。ただし、分割取得をするときは、初めにまとめて申出をすることが必要になります。

改正育児・介護休業法の内容につきましては、厚生労働省発行のパンフレットにてご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000789715.pdf>

### 令和4年度雇用保険料率の変更

年度の途中ですが、令和4年10月から労働者負担・事業主負担の雇用保険料率に変更になります。事業の種類によって料率が異なります。（右の図を参照）

毎月の従業員様の給与より控除している、雇用保険料の料率を変更する必要があります。ご注意ください。（事業主分は年に1度の年度更新にて清算となります）

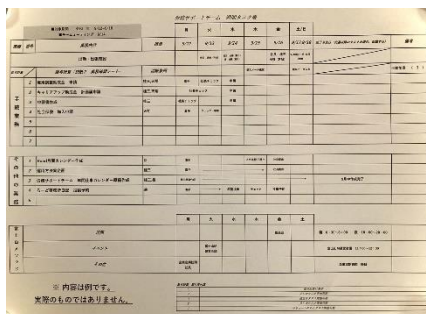
事業の種類	① 労働者負担 (失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ)	② 事業主負担		①+② 雇用保険料率
		失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率	雇用保険二事業 の保険料率	
一般の事業	5/1,000	8.5/1,000	3.5/1,000	13.5/1,000
農林水産・※ 清酒製造の事業	6/1,000	9.5/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
建設の事業	6/1,000	10.5/1,000	4.5/1,000	16.5/1,000

### 9月の事務所日記/「生産性・正確性の向上」を図る取り組み

社労士オフィスろーどの大竹です。社労士オフィスろーどでは、次週取り組むべきタスクを効率良く正確に実行するための「ミーティング」を定期的に行っております。今月号は、社労士オフィスろーどが実践している「次週タスクミーティング」をご紹介します！

週に一度、30分～1時間を目安に実施しています。以下の3つのポイントを大切にしています。

- ①社員全員でタスクを共有する
- ②タスクへの意思や実行方法の疎通を図り、期限内に効率良く正確に実行するための計画を立て、実行へと移す。
- ③実行により発生した問題・課題の改善方法や、繰り返し取り組むタスクへの最良な方法を日々共有・検討する。



【続きをお読みになりたい方は、こちらよりご覧下さい。 <https://office-road.jp/blog/dialy/3935/>】

