

■ Roadコンサルティングからの人材育成・人材支援情報

9/25 (日) レクリエーション実施レポート 【富士山メソッドプロジェクト】

9月25日(日)に外国人技能実習生(以下実習生)6名と「9月レクリエーション」を実施しました。

<レクリエーションの目的>

【富士山メソッドプロジェクト】を通じて物心両面で豊かになって頂くためには、休日の過ごし方が重要です。私達日本人も休日に充実した時間を過ごすことで、「来週も仕事を頑張ろう!」と気力が湧いてきます。そこで毎月レクリエーションを企画し、実習生と楽しい時間を過ごしています。

<9月レクリエーション内容>

| | | |
|------|--------------|---------|
| 【午前】 | 田子の浦仏舎利塔・富士塚 | 見学 |
| | 田子の浦みなと公園 | 自由時間・昼食 |



【午後】 紙バンド教室・服プレゼント等 (Road事務所にて)

国籍が違って楽しい・嬉しいと思えることは同じであると感じました。帰りの送迎時には実習生から、「凄く楽しかったです!来週もレクリエーションやりましょう!」などといった感想を聞くことができました。

9月レクリエーションについての詳細は、こちらをご覧ください。

<https://road-consulting.jp/report/1249/>

代表ブログ 「会社勤めをしながら資格取得を目指すメリット」

今回はご質問を頂くことが多い、「会社勤めをしながら資格取得を目指すメリット」についてご紹介をさせていただきます。このテーマについては20代から40代前半までの会社員の方より、本当によくご相談を頂きます。誰かのお役に立てばという思いで書かせて頂きました。

<資格取得を目指す目的>

まず、資格を取得するには、多くの勉強時間を確保しなくてはなりません。資格によってはある程度のお金も必要になります。真剣に検討をしていくと、必ず「なぜその資格を取得したいのか?」という目的に行き着きます。

仕事等で疲れている中、場合によっては家族や会社に迷惑をかけながら、毎日の勉強を続けることは容易なことではありません。その継続を支えるだけの明確な目的(強い覚悟)が必要になるわけです。

<目に見えるメリット>

- ・ 有資格者でなければ行えない仕事を行うことができる。
- ・ 顧客をはじめ周囲の人達に自分が何者かを伝えることができる。(どんな仕事をしている人かを伝えることができる)
- ・ 有資格者であることで顧客に一定の信頼を与えることができる。(無資格のコンサルタントで仕事を受注することは大変) など

<目に見えないメリット>

- ・ 一定の知識を習得することができる。
- ・ 個人で計画を立てて成果を出すという「成功体験」が得られる。
- ・ この「成功体験」を仕事や人生に応用していくことができる。(自律的な働き方に繋がる)
- ・ 有資格者であることへの自信と責任感が芽生える。 など

「会社勤めをしながら資格取得を目指すメリット」についての詳細は、こちらをご覧ください。

<https://office-road.jp/blog/owner/3955/>



■ 社労士オフィスろーどからの労務情報

産後パパ育休（出生児育児休業）制度開始に伴うハラスメント対策

令和4年10月1日から「産後パパ育休」制度が開始されました。産後パパ育休は、通常の育児休業とは別の制度で、男性版産休といわれています。産後パパ育休は、原則休業の2週間前までに申し出ること、出生後8週間以内に4週間までの休暇を取得できます。

■ 制度の詳細はこちらでご確認下さい。☞ <https://www.mhlw.go.jp/content/11911000/000977789.pdf>

国は男性の育児参加を促し、女性に偏りがちな家事・育児を見直し、女性の就業機会の拡大、出産意欲向上、男女の雇用格差の改善を目指しています。産後パパ育休は、育児休業と比べると期間が短く、取得をしやすい制度となっています。今後は、産後パパ育休の取得を検討する男性が増えると思います。

そこで、必要になるのが「パタハラ（パタニティ・ハラスメント）」対策です。パタハラとは、男性が育児休業を取得したいと申し出たり、実際に取得したりした際に、上司や同僚からなされる嫌がらせのことをいいます。具体的には、上司から「男のくせに育休なんて言っていると、社内の居場所がなくなるぞ」と言われた等が挙げられます。

厚生労働省の「令和2年度職場のハラスメントに関する実態調査」によれば、パタハラを過去5年間に経験した人は26.2%で約4人に1人がパタハラ被害者という結果でした。今後、職場において相談が増える事案だと捉えています。

まずは、産後パパ育休を含む改正育児・介護休業法を理解し、男性の育児参加に対するイメージ・考え方を改め、ハラスメントを防止するための研修会の実施が必要だと思えます。

職場づくりセミナーのご紹介

当事務所では安定的に職場づくりセミナーを担当させて頂いております。

現在は月に2～3回程度のペースで、ハラスメントを中心とするセミナーを実施しており、過去には企業、市役所、病院、介護施設、幼稚園、保育園等で担当をさせて頂きました。

■ 直近の研修レポートはこちらでご確認下さい☞ <https://road-consulting.jp/report/1231/>

「パワハラ」、「モラハラ」、「セクハラ」、「マタハラ・パタハラ」等、事業所ごとに抱えている課題に合わせて、内容をカスタマイズすることが可能です。

お時間は60分～90分程度がおすすめです。ご希望がありましたらお気軽にご相談下さい。



10月の事務所日記 / 「個人面談」の意義

社労士オフィスろーどの大竹です。

今月のろーど事務所日記は、Road社内で定期的を実施をしている「個人面談」をご紹介します！

Roadは次の理由で個人面談を実施しています。

- 1 私達社員が、社是や経営理念をはじめとする「会社（社長）の考え方」への理解を深めるため
- 2 日々変化している社員の業務や生活環境、考え方などの中に、何か困っていることはないか等を確認するため

面談の中で、考え方などに“ボタンの掛け違い”が見つければ正し、社員に抱えている問題、困り事等が見受けられれば協力し、解決する方法を一緒に検討していきます。

つまり、Roadの経営理念である「全従業員の物心両面の幸福を追求する」ことに向かうための大切な取り組みの一つとして、また、よりお互いを支え合える「家族」になっていくために、個人面談が実施されています。

まずは面談を実施する1週間程前から、「月次面談シート」というものを各自で作成します。

自分の仕事への取り組みを「Road行動指針」に照らして評価し、0～5点の点数を付け、その点数を付けた理由も記入します。

| 面談実施月 | 令和4年 | 氏名 | 大竹 岳 |
|-------|--|----|------|
| Q1 | 今月の自らの仕事の取組を、行動指針に照らして5段階で評価をしてください。 【5（よくできた）4（できた）3（どちらでもない）2（少しできなかった）1（できなかった）】 | | |
| ① | 誰にでも元気に笑顔であいさつします。【点数/ 4】 (採点理由) | | |
| ② | 初は自分の心です。いつも綺麗に保ちます。【点数/ 】 (採点理由) | | |
| ③ | 人の約束・自分との約束を守ります。【点数/ 】 (採点理由) | | |

【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/dialy/3962/>】

