

今期は当自主研が従来から研究してきた「中小零細企業の人材育成プログラムを創り上げ、実践に結び付けること」に、「労働法令の改正や経営環境の変化等について知見を深め、中小零細企業に対し適切なアドバイスできる社会保険労務士としての能力開発」という観点も加えて活動しました。

中小零細企業の人材育成プログラムを創り上げ、実践に結び付けるためには、「研修ニーズの掘り起こし力」と「研修能力」とを高めることが必要です。従来は、それらを会員同士でノウハウを得ようとしてきましたが限界があり、出口のないトンネルに入ってしまった感がありました。

そこで、今期は、既にその二つ面で実績のある外部講師にご登壇いただき、そのノウハウを学ぶこととしました。加えて、会員が実際に実施した研修の内容を深く学ぶ機会も設けました。それらを踏まえて、新たに会員2名による研修実践も行ないました。更に、社員教育のバックボーンとなる普遍的な思想（ドラッガー哲学、SDGs等についても、外部講師を招き理解を深めました。

もう一つの、会員自身の社会保険労務士としての能力開発人材育成の観点からは、高齢者雇用、育児介護休業改正について研鑽をいたしました。

したがって、今期は以下の2点から定例会を実施しました。

1. 研修ニーズの掘り起こしと、研修実施能力の向上のために
 - (1) 外部講師からのノウハウ吸収として
 - 7月は、研修ニーズ掘り起こしのための質問力とプログラム企画力の強化
 - 8月9日、10月は、具体的な管理職研修の進め方
 - (2) 会員による既に実施した研修のノウハウの共有として
 - 5月は、管理者パワハラ研修の実例研究
 - 6月は、社員教育研修の実例研究
 - (3) 会員による新たな研修実践として
 - 11月は、リモートワークの実践について
 - 12月は、石綿健康手帳の申請について
 - (4) 社員教育のバックボーンとなる普遍的な思想として
 - 8月は、ドラッガーの経営哲学に基づく職場改善
 - 2023年2月は、SDGsやCSRを踏まえた従業員参加型経営モデル
2. 社会保険労務士としての能力開発のために
 - 9月は、育児介護休業法の改正の受け止め方
 - 2023年1月は、高年齢者の雇用の実務ポイント

I. 研修に係る研究

●2022年7月研修(外部講師)

研修目的:研修ニーズ掘り起こしのための質問方法と研修プログラムの例を学ぶ

講師:ベアリング代表 土元紀子先生

テーマ:“顧客に刺さる”研修提案のための質問力とプログラム企画力

<概要>

1.なぜ「質問力」が必要か

- ・既存顧客に質問することによって、より深くかかわることができる。
- ・新しい顧客との入り口になる。

2.経営者の相談役になるための質問力

- ・質問によって、価値観、大切にしたいこと、顧客の望む未来・ビジョンを聞き出して、経営者の良き相談役になる。
- ・質問の種類
①課題を整理する質問→②ビジョンを引き出す質問→③行動を促す質問→④覚悟を促す質問
- ・質問する際のコツ
経営者を100%主人公にして質問するスタンスが基本
経営者の思いを受け取る、価値判断せず向き合う、相手の人生に敬意を払う等

3.研修のきっかけづくり、提案するため質問力

- ・①「現状」と②「目指す姿」の③「ギャップ」(①と②の比較)を明確にする。

4.プログラム企画力(企業の課題と研修構成例)

各種研修の構成の例

- 研修構成例
- ①管理職に対する離職防止研修(対管理職、対若手社員)
 - ②メンタルヘルス不全防止研修
 - ③管理職に対するパワハラ防止研修
 - ④管理職に対する部下育成研修

●2022年8・10月研修(外部講師)

研修目的:管理職に求める能力を整理し、定番的な管理職研修の進め方を学ぶ

講師:ICF認定コーチ・特定社会保険労務士山口貞利先生

8月研修<受注迄>

テーマ：“企業のパワーアップと社労士の業務領域を広げる”

管理職研修の進め方PART1

1.人材育成における研修の位置付け

社員が仕事上の業務知識を習得する割合

- ①仕事の経験からが 70%以上、②上司の薫陶によるものが 20%に対し、
- ③研修からは 10%にとどまる。

2.管理職のミッションと能力

- ①経営方針とチームの目標の共有と浸透
- ②戦略の策定・実行、問題解決
- ③目標の達成
- ④チームエネルギーの最大化
- ⑤部下育成と評価
- ⑥リスクの迅速かつ適切な処理

3.管理職の能力

トップマネジメントは概念化能力が、ミドルマネジメントは対人間関係能力、ローワーマネジメントは業務遂行能力が主に求められる。

4.管理職の能力ディメンション

課題形成、課題実行、対人関係構築、資質

5.研修体系の基本

役職・等級別の、階層別教育・職種別教育、自発的教育、その他教育

6.社員研修実施までの流れ

アプローチ→研修企画書作成→研修テーマの決定→プログラム作成→研修の進め方→研修プログラム→タイムスケジューリング→アンケート→企画提案書作成

2022年10月研修<実施>

テーマ：“管理職研修講師のためのスキルとコツ”

管理職研修の進め方PART2

1.管理職研修プログラム

管理職の役割期待、チームの生産性とモチベーション向上、部下育成を狙った「定番」的な管理職研修のプログラム例

2.プログラムを組む際のポイント

研修趣旨の明確化、アイスブレイクの内容、單元ごとの時間割、飽きさせないための工夫

3.研修講師の基本スタンス

講師の基本スタンスや資質

4.研修の進め方

アイスブレイク、PREP方法のマスター、話し方、ボディランゲージ他

5.管理職研修の実践演習

模擬講義、KJ法、受講者から色々なものを引き出す。

●2022年5月研修(当会会員)

研修目的: 中小企業の管理職に対する具体的なハラスメント研修の内容と進め方を学ぶ

講師: 福田恵一

1.ハラスメントクイズ

ハラスメントに該当するかどうかを質問し、受講者の理解度を自覚させる。

2.パワハラ定義

①パワハラ防止法における定義

事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること

②パワハラ指針

パワハラと業務指導の線引き

3.セクハラ定義

「平均的な女性労働者、男性労働者の感じ方」が基準

4.マタハラ定義

制度の利用の請求や利用を阻害する。制度利用等への嫌がらせ

5.ハラスメントのない職場づくり

社員間の意思疎通が深いこと

6.ハラスメントが発生した場合

1人で悩まず、上司や人事担当、相談窓口相談する

7.部下に伝わる指導法具体例

●2022年6月研修(当会会員)

研修目的:顧問企業での継続的な社員研修の内容と進め方を具体的に学ぶ

講師:石田 潔

テーマ:社員教育の実例紹介 組織風土改革のためのワーク

1.今までの研修内容

(1)対人コンタクト能力

- ①コミュニケーション力向上
- ②文章・メールの書き方
- ③話し言葉・書き言葉

(2)問題解決能力

- ①自己分析と指示伝達
- ②問題解決技法
(SWOT分析を含む)

今回③組織風土改善

今回のプログラム

「チームワークゲームを通して、成果をあげるためのリーダーとメンバーの役割を学ぶ」

1.チームワークゲーム

【共通点・相違点】

2.エクササイズ

【平和中学校】

4つの教室における1時限から4時限の先生を推定するゲーム

「過去の失敗例を開示して、克服法を学ぶ」

3.チームワークゲーム

【失敗克服法】

各々の失敗例を開示して、克服のためのノウハウを共有する

●2022年11月研修

研修目的 当会会員による研修実践。実際にテレワークをやってみた体験を通して、どう対応すべきか研究する

講師:宇梶 卓

テーマ:リモートワークの留意点と対応策

1.コロナ禍で経験したこと

- ・在宅勤務の導入
- ・社会保険手続きの電子申請化
- ・自宅と事務所のPC接続
- ・スマホ向けIP電話の導入

2.リモートワーク時の時間管理

- ・働いている姿が見えない、きちんと働いているか

3.リモートワークにともなう費用負担

- ・通信料、インターネット利用料、作業用品等
- ・在宅勤務手当、通勤手当

4.在宅勤務中の労災

5.終わりに:はたらきやすさとは

●2022年12月研修（当会会員による研修実践）

研修目的 当会会員による研修実践。石綿(アスベスト)業務に関する健康手帳の意味を学び対応法を研究する

講師: 広瀬育代

1. 石綿(アスベスト)業務に係る健康管理手帳

- ・根拠条文：安衛法第67条、安衛令23条、安衛則53条～60条

2. 交付対象者

3. 健康管理手帳の交付を受けるメリット

- ・無料での健康診断の受診.
- ・アスベスト被害の賠償金又は給付金を求める重要な根拠となる

4. 健康手帳の申請方法

- ・交付申請書及び必要書類への記載
- ・労働局長への提出
- ・審査後、健康手帳の交付

Q&A

労災の保障も受けられるか？

建設アスベスト給付金制度との関係は？

●2022年10月研修(外部講師)

研修目的、及びテーマ

「人こそ最大の資産である」というP・ドラッカーの経営哲学、経営の原理原則を学び、職場改善、或は顧問会社先の経営支援に役立てるか

講師:坂口俊幸法律事務所代表 弁護士・税理士坂口俊幸氏

1.総論 P・ドラッカーの経営哲学

- ・ドラッカー（1909年から2005年）はどういう人か、
- ・なぜ今、P・ドラッカーなのか
- ・P・ドラッカーの思想

人を大事にする会社、人間の本当の幸せとは

2.人を精神的、社会的存在として認識し、その特質にあった仕事の組織の仕方を考える

- ・利益は、企業や事業の目的ではなく条件である。
- ・弱みを克服しようとするよりも強味を伸ばす。
- ・コミュニケーション成立のカギは「受け手」にある。
- ・正しい意思決定には適切な意見の不一致が必要である。

3.P・ドラッカーを如何に学ぶか、「道標」が必要

◎マネジメントの3つの役割

- ①自らの組織に特有の使命を果たす。
- ②仕事を通じて働く人たちを生かす。
- ③自らが社会に与える影響を処理するとともに、社会の問題について貢献する。

●2023年2月研修(外部講師)

研修目的、及びテーマ

SDGs や CSR の視点を踏まえた従業員参加の新たな経営モデルとは

講師:CSRコンサルタント 足立辰雄

1.日本のSDGs 達成状況(2021年実績)と課題について

日本のSDGsの認知度は86%、パフォーマンスは163ヶ国中19位

2.米国のBRT 声明の意義を考える

- ① 顧客への価値を提供する(経営の原点) 他

3.顧問会社のラウンド経営の成功要因を考える

(1) 会社概要

シューズ・サンダルの企画、製造、卸売、小売販売。

(2) 社員の経営参加を促す

- ① SDGsに通じる経営理念を社員全員で徹底議論し、採択して会社の持続

可能な事業の方向性を確認

②地域社会に貢献する

③社員の経営参加とコミュニケーション（情報公開を含む）を奨励

＜10部門の対話と提案、コミュニケーションの尊重＞

「一番の顧客はスタッフである」毎年一泊二日の合宿（10年間継続）

＜経営理念策定への社員参加＞

12人のコアメンバーと共に全スタッフにもアンケート調査やヒアリング調査を行ない10ヶ月かけて一旦作成し3年間運用したが、使いづらいうという声上がり、改めて作り直した。

＜3回の中期経営計画策定と公開発表＞

第1回（2015～2017年）、第2回（2018～2021年）

第3回（2022～2024年）

ラウンド経営（Round Business）

ステークホルダーとの関係性を拡大し強化することで、会社の市場力や技術力、ガバナンス力、信用力を高め、持続可能な資本の成長モデル

Ⅱ. 社会保険労務士としての能力開発

●2022年9月研修(外部講師)

研修目的、テーマ:「まったなし!「改正育児休業法」をどう受け止める～言葉の意味や制度の違い、主旨について～

講師:特定社会保険労務士 雀部 都紀恵先生

1.2022年4月改正

- ・有期雇用労働者の取得要件緩和
- ・個別の制度周知・休業取得意向確認
- ・環境整備

2.2022年10月改正

- ・出生時育児休業の新設
- ・育児休業の改正

3.2022年4月改正

- ・育児休業等の取得状況の公表
 - ①男性育児休業等の取得状況
 - ②男性育児休業等と育児目的休暇の割合

4.育児休業規程記載上の注意事項

5.その他注意点

●2023年1月研修(外部講師)

研修目的、及びテーマ

70歳雇用義務化を見据えた高齢者雇用の実務ポイント

講師:弁護士法人淀屋橋・山上合同 弁護士 渡邊 徹氏

1. 高年齢者雇用に関する法改正とそれを踏まえた実務

- ・高年齢者雇用の現状と経緯～我が国特有の経緯
- ・高年齢者雇用安定法の改正概要と課題
- ・改正法施行を踏まえた実務～アフターコロナに向けて

2. 高年齢者の雇用終了に関する諸問題

- ・「定年」とは～概念の変容?
- ・定年再雇用後の雇止め等に関する問題の整理

3. 高年齢者の賃金等の待遇問題

- ・定年再雇用と「均衡均等待遇」～労契法20条裁判例から学ぶべきこと

4. 新しい時代の高年齢者雇用とは

- ・ポストコロナの中で検討すべきこととは

Ⅲ. 年間を通して

- ・今期は、外部講師の積極的な招聘を行ない、また、能力開発人材開発の概念も拡大しました。
- ・この結果、新たなノウハウを吸収することができ、実践へ方向性も見えてきました。
- ・来期も同様に方針を進めると共に、若手会員の成長を促し変化に対応した自主研運用ができるようになっていきたいと思います。