

人が自然を愛する。河畔で土解き検査が行われる。

市街地の美化に努めた

定。60歳込

就業規則の重要性説く

恵庭市通年雇用促進協力会開催セミナー



労使トラブルの未然防止策を熱心に聞いた

恵庭市通年雇用促進協力会開催セミナー

事業主や人事担当者ら13人

吉田淳一人事労務総合研究所長が講演し、「労使間で信頼関係が築かれていないとトラブルが起きる」として、防止策として就業規則の重要性を説いた。

吉田所長は、就業規則の本来の役割について、経営理念に基づき、社員との信頼関係を築きながら自立型社員を育み、人

と社会を幸せにする「いい会社づくり」を目指す

土台であり共通の行動指

針だと解説。

どんなに話しゃ上手な

人、聞き上手な人でも、

8割ぐらいしか相手に伝

わらないし、聞き取ること

ができるない」と指摘し、

従業員に対し言葉を省略

しないで説明すること、

文書で伝えることが大事

だと強調した。

また、人材育成の上で

社員の試用期間中に

果たす先輩や管理者の役

割が非常に重いことも伝

えた。

ミニ講座や散策などを通じて貴重な自然への理解を深めたり写真。

講師の宮木雅美酪農学園教授が河畔林の成り

根やエゾイクラクサを試食し、オオアマドコロやチヨウセンゴミシを一晩漬け込んで成分を溶け出させた水を煮沸して試飲。身近な自然の奥深さに理解を深めた。

吉田所長は、就業規則

の本来の役割について、

経営理念に基づき、社員

との信頼関係を築きなが

ら自立型社員を育み、人

と社会を幸せにする「い

い会社づくり」を目指す

土台であり共通の行動指

針だと解説。

どんなに話しゃ上手な

人、聞き上手な人でも、

8割ぐらいしか相手に伝

わらないし、聞き取ること

ができるない」と指摘し、

従業員に対し言葉を省略

しないで説明すること、

文書で伝えることが大事

だと強調した。

また、人材育成の上で

社員の試用期間中に

果たす先輩や管理者の役

割が非常に重いことも伝

えた。

吉田所長は、就業規則

の本来の役割について、

経営理念に基づき、社員

との信頼関係を築きなが

ら自立型社員を育み、人

と社会を幸せにする「い

い会社づくり」を目指す

土台であり共通の行動指

針だと解説。

どんなに話しゃ上手な

人、聞き上手な人でも、

8割ぐらいしか相手に伝

わらないし、聞き取ること

ができるない」と指摘し、

従業員に対し言葉を省略

しないで説明すること、

文書で伝えることが大事

だと強調した。

また、人材育成の上で

社員の試用期間中に

果たす先輩や管理者の役

割が非常に重いことも伝

えた。

吉田所長は、就業規則

の本来の役割について、

経営理念に基づき、社員

との信頼関係を築きなが

ら自立型社員を育み、人

と社会を幸せにする「い

い会社づくり」を目指す

土台であり共通の行動指

針だと解説。

どんなに話しゃ上手な

人、聞き上手な人でも、

8割ぐらいしか相手に伝

わらないし、聞き取ること

ができるない」と指摘し、

従業員に対し言葉を省略

しないで説明すること、

文書で伝えることが大事

だと強調した。

また、人材育成の上で

社員の試用期間中に

果たす先輩や管理者の役

割が非常に重いことも伝

えた。

吉田所長は、就業規則

の本来の役割について、

経営理念に基づき、社員

との信頼関係を築きなが

ら自立型社員を育み、人

と社会を幸せにする「い

い会社づくり」を目指す

土台であり共通の行動指

針だと解説。

どんなに話しゃ上手な

人、聞き上手な人でも、

8割ぐらいしか相手に伝

わらないし、聞き取ること

ができるない」と指摘し、

従業員に対し言葉を省略

しないで説明すること、

文書で伝えることが大事

だと強調した。

また、人材育成の上で

社員の試用期間中に

果たす先輩や管理者の役

割が非常に重いことも伝

えた。

吉田所長は、就業規則

の本来の役割について、

経営理念に基づき、社員

との信頼関係を築きなが

ら自立型社員を育み、人

と社会を幸せにする「い

い会社づくり」を目指す

土台であり共通の行動指

針だと解説。

どんなに話しゃ上手な

人、聞き上手な人でも、

8割ぐらいしか相手に伝

わらないし、聞き取ること

ができるない」と指摘し、

従業員に対し言葉を省略

しないで説明すること、

文書で伝えることが大事

だと強調した。

また、人材育成の上で

社員の試用期間中に

果たす先輩や管理者の役

割が非常に重いことも伝

えた。

吉田所長は、就業規則

の本来の役割について、

経営理念に基づき、社員

との信頼関係を築きなが

ら自立型社員を育み、人

と社会を幸せにする「い

い会社づくり」を目指す

土台であり共通の行動指

針だと解説。

どんなに話しゃ上手な

人、聞き上手な人でも、

8割ぐらいしか相手に伝

わらないし、聞き取ること

ができるない」と指摘し、

従業員に対し言葉を省略

しないで説明すること、

文書で伝えることが大事

だと強調した。

また、人材育成の上で

社員の試用期間中に

果たす先輩や管理者の役

割が非常に重いことも伝

えた。

吉田所長は、就業規則

の本来の役割について、

経営理念に基づき、社員

との信頼関係を築きなが

ら自立型社員を育み、人

と社会を幸せにする「い

い会社づくり」を目指す

土台であり共通の行動指

針だと解説。

どんなに話しゃ上手な

人、聞き上手な人でも、

8割ぐらいしか相手に伝

わらないし、聞き取ること

ができるない」と指摘し、

従業員に対し言葉を省略

しないで説明すること、

文書で伝えることが大事

だと強調した。

また、人材育成の上で

社員の試用期間中に

果たす先輩や管理者の役

割が非常に重いことも伝

えた。

吉田所長は、就業規則

の本来の役割について、

経営理念に基づき、社員

との信頼関係を築きなが

ら自立型社員を育み、人

と社会を幸せにする「い

い会社づくり」を目指す

土台であり共通の行動指

針だと解説。

どんなに話しゃ上手な

人、聞き上手な人でも、

8割ぐらいしか相手に伝

わらないし、聞き取ること

ができるない」と指摘し、

従業員に対し言葉を省略

しないで説明すること、

文書で伝えることが大事

だと強調した。

また、人材育成の上で

社員の試用期間中に

果たす先輩や管理者の役

割が非常に重いことも伝

えた。

吉田所長は、就業規則

の本来の役割について、

経営理念に基づき、社員

との信頼関係を築きなが

ら自立型社員を育み、人

と社会を幸せにする「い

い会社づくり」を目指す

土台であり共通の行動指

針だと解説。

どんなに話しゃ上手な

人、聞き上手な人でも、

8割ぐらいしか相手に伝

わらないし、聞き取ること

ができるない」と指摘し、

従業員に対し言葉を省略

しないで説明すること、

文書で伝えることが大事

だと強調した。

また、人材育成の上で

社員の試用期間中に

果たす先輩や管理者の役

割が非常に重いことも伝

えた。

吉田所長は、就業規則

の本来の役割について、

経営理念に基づき、社員

との信頼関係を築きなが

ら自立型社員を育み、人

と社会を幸せにする「い

い会社づくり」を目指す

土台であり共通の行動指

針だと解説。

どんなに話しゃ上手な

人、聞き上手な人でも、

8割ぐらいしか相手に伝

わらないし、聞き取ること

ができるない」と指摘し、

従業員に対し言葉