



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い

オフィス石野

お問い合わせ [info@of-i.jp](mailto:info@of-i.jp)



052-211-5185



052-211-5186

名古屋市中区丸の内2-10-30 インテリジェント林ビル 2F

## 「コミュニケーション力」を磨く講座が人気！

### ◆管理職に人気の講座は「部下のほめ方・叱り方」

エン・ジャパン株式会社が発表した定額制研修サービス「エンカレッジ」の役職別人気講座ランキングを見ると、管理職・一般社員いずれも「コミュニケーション」をテーマにした講座が人気となったようです。

管理職に人気の講座の第1位は「部下のほめ方・叱り方」で、第2位は「コーチングの基本」でした。第5位にも「部下との関係づくり」が入り、部下とのコミュニケーションに関する講座が上位を占めました。

時代の変化によって多様な価値観を受け入れることが求められていることから、部下との関係性を築くためのコミュニケーション力を身につけることが必要と感じている管理職の方が多いようです。

### ◆一般社員に人気の講座は「ビジネスコミュニケーション」

一般社員における人気講座第1位は「ビジネスコミュニケーション」でした。受講者の多くが20代のいわゆる「ゆとり世代」中心となっており、社会人になり様々な世代と関わるが増えたため、円滑なコミュニケーションの進め方を学ぶ講座が人気となっているようです。

第5位には「ビジネス上の言葉遣い」が入り、様々な人とコミュニケーションをとるうえで必要な表現方法を学ぶ若者も増えているようです。

また、第2位には「仕事の段取り・組み立て方」、第4位には「社会人として必要な基本スキル」が入り、社会人としてのスキルや考え方を身につけるための講座の人気も高くなっているようです。

## 「OJT」を効果的にすすめるために…

### 「OJT トレーナー」に伝えておきたいこと

#### ◆OJT トレーナーへのフォローも必要

新卒採用を行った企業では、4月の新入社員入社に向け、様々な準備が始まっているのではないのでしょうか。

新入社員をはじめとする若手社員への教育をOJTで行うことが一般化していますが、その際、若手・中堅社員をOJTトレーナーとしてつける企業が多いようです。

しかし、いざ後輩の育成・指導を任されたときに、「どうしたらよいのだろうか…」と途方に暮れてしまう人も少なくなく、職場には、OJTトレーナーに対するフォローも求められます。

#### ◆OJT トレーナーに伝えておきたいこと

OJTトレーナーの役割は、担当する新入社員・若手社員をできるだけ早く一人前に育てること。その役割を果たしてもらうために、OJTトレーナーに対しては、その役割、すべきこと、ノウハウについて、具体的に教えることが必要です。

「何を教えればよいのか」、「どのように指導すればよいのか」、「周囲をどのように巻き込めばよいのか」などについて伝えましょう。

#### ◆過去の事例も参考に

すでにOJTを行ったことがある企業では、過去のOJTトレーナーが不安に感じていたこと、その対応方法、逆に、OJTトレーナーが嬉しかったこと、指導されて役に立ったこと等を吸い上げ、伝えると参考になるようです。

皆さんの会社でもOJTを効果的にすすめるために、いろいろと工夫してみてください。

## 改正間近！これからの安全衛生管理の注目ポイント

### ◆行政の監督方針への影響も

次期通常国会では、安全衛生分野の法改正がありそうです。

このほど今後の労働安全衛生対策に関する報告書がまとまり、厚生労働省では、これから法案の作成に取り掛かるということです。報告書の中で取り上げられている事項は、行政の指導監督方針にも反映され、是正指導・勧告の内容にも変化があると思われます。

日頃の労務管理の見直しと併せて、法案の行方にも注視しておく必要があります。

### ◆労働安全衛生法の改正事項（予定）

改正内容としては、以下の内容が取り上げられています。

- (1) 化学物質管理のあり方
- (2) 企業単位で安全・健康に対する意識変革を促進する仕組み
- (3) 欠陥のある機械等の回収・改善対策の強化
- (4) 第三者に施設等を使用させる管理者の安全衛生管理の充実
- (5) 企業における安全衛生管理体制の適正化（第三次産業の安全衛生管理体制の適正化）
- (6) 規制・届出の見直し
- (7) 職場におけるメンタルヘルス対策
- (8) 職場における受動喫煙防止対策
- (9) 型式検定等の対象器具の追加

### ◆影響が大きいと思われる事項

ここでは、次のものが、影響が大きいと思われる事項を取り上げます。

(2) 企業単位で安全・健康に対する意識変革を促進する仕組み  
重大な労災を繰り返す企業に対し改善計画の作成等が指示され、従わない場合は必要な勧告を行うことや企業名を公表する制度の創設が検討されています。

(4) 第三者に施設等を使用させる管理者の安全衛生管理の充実  
トラック運送業などにおいて、荷役作業中の労災発生が多いことを受け、荷役作業を行う施設を管理する荷主等にも取組みが必要であるとしています。

(5) 企業における安全衛生管理体制の適正化  
第三次産業（小売業、社会福祉施設等）の安全衛生管理体制の適正化が内容となっています。  
また、廃案となった前回の法案に盛り込まれていた（7）も気になるところです。

(7) 職場におけるメンタルヘルス対策  
前法案では、メンタルヘルス不調の予防のため、労働者のストレスチェック、申出をした者に対する医師の面接指導の実施を事業者に義務付ける内容でした。この前回の内容を踏まえつつ、各事業場の取組みも勘案し、制度化するとしています。

## 押さえておきたい「労働契約法改正」の最新動向

### ◆昨年末に特例法が成立、施行

昨年4月1日より改正労働契約法が施行され、いわゆる「無期転換ルール」が導入されました。これにより、同一の使用者の下、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合に、労働者に「無期転換申込権」が発生することとなりましたが、パートタイマー等の有期契約労働者を無期雇用へと転換する動きもみられるなど、改正への対応が企業において進められていました。

ところが、昨年12月6日の参議院本会議で「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律案」が可決・成立し、すでに一部は施行されています。

### ◆特例法の趣旨

この特例法は、大学の教員等で、5年を超えるようなプロジェクトに関わる有期契約労働者についても、5年経過時点で無期転換申込権が発生してしまうと、5年を超える前に契約を打ち切らざるを得ず、雇い続けることができないという現場からの声に対応して立案されたものです。

特例法により、一定の要件を満たす大学の教員等については、無期転換申込権にかかる年数要件が「10年」とされました。

### ◆さらなる改正に向けた動き

現在、厚生労働省の労働政策審議会（労働条件分科会有期雇用特別部会）において、高度な専門職に就く高収入の有期労働契約者で一定の期間内に終了すると見込まれる事業（オリンピックの開催準備等）に従事する者等について、5年経過時点で無期転換申込権が発生しないこととする「有期雇用の特例」作りが検討されています。同省では、この結果を今年3月上旬までに労働契約法の改正案としてまとめ、1月24日に召集される通常国会に提出する方針です。

特例の対象には高年齢者も含まれる見通しですので、企業にとってはさらなる就業規則等の見直しが必要となる可能性もあることから、今後も動向を注視する必要があるでしょう。

### オフィス石野よりひとこと

2月に入りました。今年はあまり雪が降らない気がします。名古屋は春先にドカ雪に見舞われる印象があります。まだまだ油断はできませんね～。

さて、今月は「コミュニケーション力」や「指導力」に関する話題を取り上げました。

当事務所においても、新人が入ったこともあり、今更ながら「人を育てることの大切さ、大変さ」を痛感している今日この頃ですが、そんな時には自習用の研修動画を積極的に活用しています。

新人向けのビジネスマナー全般や、中堅向けの部下指導ノウハウなど、その時々に必要な知識を

「まず、この動画をみてポイントを勉強してね！」といえる効率の良さがオススメです♪

【社員に勉強させたいけど、なかなか時間がとれない】という方は、ぜひ当事務所までご相談下さい。