

國本社労士事務所便り WEB版

連絡先：〒742-0034
柳井市余田1310
國本豊社会保険労務士事務所
電話：0820-24-6886



若手が求めるやりがいとパワハラ防止へのコミュニケーションの重要性

◇若手のやりがい、求められるコミュニケーション

マンパワーグループが行った、入社2年目までの若手正社員(22~27歳)を対象とした調査によると、仕事に「やりがいを感じている」割合は約70%だということです。やりがいの中身(複数回答可)では、上位から順に「仕事の成果を認められる」が37.6%、「仕事をやり遂げる」が34.7%、「自分の成長を感じる」が34.7%、「新しい仕事にチャレンジする」が33.2%、「お礼や感謝の言葉をもろう」が31.4%となっています。

また、若手正社員が取り入れてほしいと考える勤務制度への回答では、多いほうから順に「フレックス制」36.8%、「在宅勤務」33.3%、「モバイルワーク」30.8%が目立つ一方、「ない」との回答も37.5%ありました。

上記の結果を「コミュニケーション」という視点から見ると、認められたい・コミュニケーションをとりたいという希望がある一方、勤務制度についてはコミュニケーションがとりづらい方法の希望があるようです。

◇コミュニケーションとパワハラ

パワハラの防止対策を企業に義務付けるパワハラ防止法の施行を来年6月(中小企業

は2022年4月)に控え、現在、パワハラ防止ガイドランの素案が公表されており、年内には正式に決定・公表される見込みです。

パワハラ予防のためには、職場のリーダーは部下を指揮する一方、部下から必要な情報が上がってくるようにして適切なコントロール(指揮・統制)をしなければなりません。昔のようにリーダーからの一方的な指揮・統制では仕事は回らなくなっています。

つまり、部下の話を聞いてあげて、部下のほうからのコミュニケーションを増やすよう、意思疎通を良くしなければならないのです。例えば、業務時間中に部下の話を聞く機会を増やしたり、部下が考えて意見を言えるように質問型マネジメントをしたりする等が必要です。

実際、上記調査でもコミュニケーションがとりやすい社内ツールとして、メール(55.3%)、電話(50.0%)に次いで「対面」(48.0)%も回答が多くなっています。社内SNS等も発達してきていますが、やはり人間同士、電話・対面といったアナログなコミュニケーションも重要なのだと思われます。

◇中小企業もスケジュールは考えておく

パワハラ防止のカギはコミュニケーション、といってしまうと単純なようですが、管理職・一般社員への研修一つとってもポイントなる部分を押さえる必要がありますし、法

施行日までにはやることは他にもたくさんあります（就業規則改訂、相談窓口設置・担当者の決定、従業員アンケート…etc）。中小企業には多少猶予期間がありますが、今からスケジュールだけでも考えておく必要はあるでしょう。

リカレント教育推進の動き

◇“リカレント教育”とは

終身雇用という考え方が薄れつつある昨今、個人としての市場価値が重要視されており、リカレント教育が注目されています。リカレント教育とは、生涯にわたって教育と就労のサイクルを繰り返す教育制度のことです。日本ではより広く解釈されており、働きながら学ぶ場合、心の豊かさや生きがいのために学ぶ場合、学校以外の場で学ぶ場合も含む言葉として使われています。働いてからも、必要と感じたタイミングで学び直すため、「学び直し教育」「社会人の学び直し」とも呼ばれています。学び直す本人にとっては、新しいスキルや知識を身につけることで、キャリアアップや転職時に活かすことができます。

◇政府による推進の動き

政府もリカレント教育を推進しています。厚生労働省による「人生100年時代構想会議」では、「人づくり革命基本構想」がまとめられ、その中の一つとしてリカレント教育が掲げられました。また、文部科学省もリカレント教育へのニーズの高まりを受けて、充実した学習コースの開設や、受講しやすい環境整備（短期間で修了可能、受講費用の負担軽減）等によって推進していくとしています。

◇企業のメリット

企業側にはどのようなメリットがあるのでしょうか。まず、従業員が新たなスキル・知識を身につけて自社に戻ることで、それらを業務に役立てることが出来ます。就学先で

新たに得られた人脈を活かすこともできます。そして、このような機会を従業員に提供して従業員のキャリアアップを手伝う姿勢を持ち続けることで、従業員の定着率やエンゲージメントを向上させていくことができます。

自社のことをよく知る従業員が、スキル・知識をアップデートし続け、長期に渡って企業に貢献してくれる状態を保つことは、企業にとってもメリットといえるでしょう。

◇リカレント教育推進のために企業ができること

企業が推進する方法としては、例えば、費用の一部補助、リカレント教育のための休暇制度や、一度退職した場合の再雇用制度の導入等が考えられます。働きながら教育を受けるために、柔軟な働き方を推進することも有効でしょう。

また、リカレント教育で活用できる給付金・助成金があります。本人が活用できる「教育訓練給付金」と、企業が活用したい「人材開発支援助成金 教育訓練休暇付与コース」です。後者は、教育訓練休暇制度を新たに導入し、従業員がその休暇を取得して訓練を受けた場合、助成金を受け取ることができます。何日間の休暇を規定するかで、「教育訓練休暇制度」「長期教育訓練休暇制度」に分けられ、助成金額も変わります。詳しい要件や申請方法については厚生労働省のHPをご覧ください。

「厚生労働省「人生100年時代」に向けて」
[→ホームページはこちらから](#)

当事務所よりひと言

今月号も事務所便りWEB版をご覧いただき、ありがとうございます。

この時期はどうしても慌しくなります。特に車の運転はでき得る範囲で時間に余裕を持って、行うことを心がけましょう。