

今、現場で何が変わり始めているのか。

～相談が増えている3つのテーマ～

case

①

変わる！『受講管理』

労働安全衛生法 改正（段階的に施行中）

■安全教育は、受講させるだけでなく「管理できているか」が問われる段階へ

➢対象者の拡大

正社員に限らず、同じ職場で業務に関わる人を“把握・整理”することが必要

➢受講管理の必要性

対象者ごとに、必要な講習を受けているかを整理・記録する対応が求められる



相談事例：建設・設備系企業

個別に講習を手配しており、
受講状況の把握や更新管理が煩雑。



『複数の法定講習をまとめて受講・管理できる形に設計』

- 受講漏れ防止＋管理負担を軽減
- 講習管理を“仕組み化”

case

②

変わる！『職場づくり』

女性活躍推進法 改正（26年4月施行）

■女性活躍は、「実態を説明できるか」が問われる段階へ

➢情報公表の必須項目が拡大

男女間賃金差異・女性管理職比率の公表対象が拡大（従業員101人以上の企業に義務化）

➢女性の健康支援が「職場づくり」の一部に

女性の健康への配慮を、職場づくりの取組として示すことが重視される



相談事例：全国展開企業

制度は整備済みだが、
現場の理解が不足している。



『健康課題に特化した外部パートナーと研修を実施』

- 男女ともに起こる“更年期セミナー”を開催
- 制度理解にとどまらず、職場での配慮に繋がる

case

③

変わる！『講師体制』

経営環境の変化に伴う人材育成の見直し

■研修は「実施する」段階から、「講師と内容を更新する」段階へ

➢内容の形骸化

同じ講師・同じ構成が続き、現場や経営環境とのズレが生じやすくなっている

➢知見のアップデート

社会・産業構造の変化を踏まえた、最新の視点を取り入れる必要性が高まっている



相談事例：建設・設備系企業

研修内容と講師が固定化し、
現場とのズレが生じている



『大学ネットワークを活用し講師を刷新』

- 大学研究者の知見を取り入れ、研修内容を現代化
- 経験談中心から、構造理解型の研修へ転換

