

これが「企業の労働110番」です



墨社会保険労務士事務所 所長
名北労働基準協会 上席相談室長

代 華 墨 特定社会保険労務士

企業・労働者双方の生産性向上

「はい、こちら企業の労働110番です」
ご相談は会社の生産性向上の方法を模索している社長さんからでした。
「企業の経営上、生産性の向上は喫緊の課題で

対策をとって企業・労働者双方の成長につながる生産性の向上を図ってほしいのだからか」という内容でした。
そこで、業務の効率化はもちろんです。解決策の一つとして労働生産性を上げるために労働者のスキルアップ

(リスキリング、リカレント学習)が考えられます。厚生労働省は令和4年6月に『職場における学び・学び直し促進ガイドライン』を策定しました。その基本的な考え方として「企業・労働者双方の持続的成長を図るためには、企業主導型の教育訓練の強化を図るとともに、労働者の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しを促進すること

あるうえ、DX(※)の加速化等、企業・労働者を取り巻く環境が急速かつ広範に変化している。また従業員の職業人生も長期化している。このような状況の中どのような

が「一層重要となる」としています。また、労使が取り組むべき事項として、
① 学び・学び直しに関する基本認識の共有
② 能力・スキル等の明確化、学び・学び直しの方向性・目標の共有
③ 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しの機会の確保
④ 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを促進するための支援
⑤ 持続的なキャリア形成につながる学びの実践、評価
⑥ 現場のリーダーの役割、企業によるリーダー



への支援が提言されています。そしてこれらの取り組みに関する具体的な内容も詳細に記載されています。しかしこれらの取り組みは企業のみではなかなか実行することは困難と考えられます。そのため「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」でも公的な支援が記載されています。
(詳細は厚生労働省ホームページ『職場における学び・学び直し促進ガイドライン別冊』参照)そのうちのいくつかを紹介すると、① ポリテクセンター・生産性向上人材育成支援センター等における在職者訓練、② 職務に必要な能力・スキルの明確化のための職業能力評価基準、社内検定認定制度、職業情報提供サイト等、③ 労使で学び・学び直しの方

向性・目標を共有するためのジョブカード、等が紹介されています。言うまでもないことですが、企業が成長するためには労働者のスキルアップとモチベーションの向上が欠かせません。そのためには企業の人材投資だけではなく労働者自身の積極的なスキルアップへの意欲が必要と考えられます。社内企業が目指す経営戦略・ビジョンを企業と労働者が共有し協働して取り組んでいくことをお勧めして相談を終了しました。(人材育成に関する助成金として「人材開発支援助成金」「教育訓練給付」等があります。併せてご利用ください)

※DX(デジタルトランスフォーメーション)とは、高速インターネットやクラウドサービス、人工知能(AI)などのIT(情報技術)によってビジネスや生活の質を高めていくこと。(2020年6月4日付日本経済新聞より引用)

イラスト・木村武司

