



社会保険労務士法人

いとう労務経営事務所 便り 【163】

企業のみなさまと

「共に成長し、共に発展する」喜びを見つけ、信頼関係を大切にしています。

〒487-0006 春日井市石尾台 4-1-1 TEL:0568-95-0041 FAX:0568-95-0044

社会保険労務士／国家資格2級キャリア・コンサルタント技能士／育休後アドバイザー：松下 真希
 特定社会保険労務士／キャリア・コンサルタント／年金アドバイザー／相続診断士：伊藤 妙子

必要性の高まるナレッジマネジメント

◆必要性が高まる背景

ナレッジマネジメントとは、社員個人が持つ知識やノウハウ・経験を、企業全体で共有化し、作業効率の改善や創発的な仕事につなげる経営管理手法です。

属人化のデメリットは広く言われており、コロナ禍によってそれが顕著に表れた企業も多いでしょう。気軽なコミュニケーションの機会や情報交換の場がなくなってしまったことにより、社員の持つ有用なノウハウや暗黙知の伝承といったことが行われず、企業の力をボディーブローのように奪っています。また、働き方の多様化や人材の流動性が高まっており、企業の知識・経験・ノウハウの喪失機会も増加しています。

そうしたことから、ナレッジマネジメントの重要性が増えています。ナレッジマネジメントのツールもいろいろありますが、社内 wiki(データベース)や社内 FAQ のような比較的取り組みやすそうなものから始めるのも一法でしょう。

◆導入のポイント

ナレッジマネジメントを導入する際のポイントとして、よく挙げられるのは次のことです。

- ・ナレッジマネジメントについての全社員の理解を得る
- ・ナレッジの定義、運用ルールを定める
- ・蓄積されたナレッジから重要なものを見分ける
- ・スモールスタートで始める
- ・ナレッジを提供したことを評価する仕組みを作る

ただ、これら以前に重要なのは、仕事内容や業務の流れ・手順などがドキュメント化されていることです。ナレッジをデータとして扱う(他人が見て使える形にする)以上は、これは必要なことです。業務マニュアルも作れていないようでは、ナレッジマネジメントも成功しないと言ってもよいかもしれません。

また、社員がその重要性を認識して参加してくれなければうまく機能しませんから、コミュニケーションの改善が重要です。

現時点で、自部門の利益だけを優先する風潮が強い、社内の風通しが悪いといった企業では、まずはそれらの改善から着手する必要があるでしょう。

企業の持つ力の底上げにつながるナレッジマネジメントに、取り組んでみてはいかがでしょうか？

定期健康診断項目の見直しについて

どこの会社でも年に一度は定期健康診断が行われていることと思いますが、この健康診断について、厚生労働省が検査項目を見直すことを議論します。この秋から検討会を立ち上げて議論し、早ければ2025年度から検査項目を入れ替えて実施するとされています。

◆廃止または変更が指摘されている主な項目

○胸部X線検査

1972年に結核の発見を目的として始まりましたが、現在では結核は減っており、肺炎や肺がんを調べるためにやっています。しかし、X線検査による肺がんの発見は精度が低く、無駄ではないかといわれるようになりました。OECD(経済協力開発機構)も、2019年に「日本の健診は無駄な検査や不要なX線被ばくなどが生じている可能性がある」と指摘しています。胸部X線検査に代わる案としては、被ばく量の少ない胸部CT検査が挙げられており、しかもCT検査だとX線で見つけられないがんも見つけられるとのこと。

○心電図検査

年齢の高い方は不整脈や心筋梗塞の恐れがあるため心電図検査をやったほうがよいかもしれませんが、若い世代では異常が見つかるケースが非常に少ないそうです。今の健康診断ほどの世代も同じ心電図検査をやっていますが、年齢を区切ってやったほうが良いといわれています。

○空腹時血糖検査

問題なのはどちらかというと食後の高血糖(隠れ糖尿病)で、放置すると脳卒中や心臓疾患にもなるので、食べた後の血糖値の状態がわかる検査もしたほうが良いといわれて

います。

◆加えた方が良いと指摘されている主な項目

○骨密度検査

骨粗鬆症になると寝たきりになって認知症にも影響するため、加えるべきだという声が多くあります。

○月経困難症や更年期障害など女性に特化した項目

「女性版骨太の方針 2023」にも盛り込まれました。症状に個人差があることから、まずは医師の問診に追加する方法が有力です。

いずれも重要な指摘なので、2025年度といわず速やかに実施してほしいですね。

【内閣府 規制改革推進会議「健康診断項目の合理化等について」】

<https://www.8caogo.jp/kisei->

[kaikaku/kisei/meeting/wg/2210_03medical/230424/medical11_0102.pdf](https://www.8caogo.jp/kisei-kaikaku/kisei/meeting/wg/2210_03medical/230424/medical11_0102.pdf)

社員の学び・学び直しを進める上で活用したい助成金

社会が大きく変化する中で働く人の学び・学び直し(リスキリング・リカレント学習)の必要性が高まっていることを受け、厚生労働省では、「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」特設サイトを開設し、公的支援策や取組みのポイント、企業事例などを紹介しています。

企業の担当者に向けて、なぜ、「学び・学び直し」が重要なのか、社員にその重要性をどのように説明したらよいかのアドバイスなども掲載されており、参考になると思われます。

以下、学び・学び直しにあたってどのような助成金が用意されているのか、その一部をご紹介します(令和5年3月現在)。

◆学び・学び直しのための時間の確保の支援

従業員の人材育成、スキルアップに活用できる助成金として「人材開発支援助成金(教育訓練休暇等付与コース、人への投資促進コース)」があります。

【教育訓練休暇等付与コース】

有給教育訓練等制度を導入し、労働者が当該休暇を取得し、訓練を受けた場合に助成

【人への投資促進コース】

デジタル人材・高度人材を育成する訓練、労働者が自発的に行う訓練、定額制訓練(サブスクリプション型)等を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部

等を助成

◆学び・学び直しのための費用の支援

同じく、人材開発支援助成金として、人材育成支援コース、人への投資促進コース、事業展開等リスキリング支援コースがあります。

【人材育成支援コース】

雇用する被保険者に対して、職務に関連した知識・技能を習得させるための訓練、厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練、非正規雇用労働者を対象とした正社員化を目指す訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成

【事業展開等リスキリング支援コース】

新規事業の立上げなどの事業展開等に伴い、新たな分野で必要となる知識および技能を習得させるための訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成

そのほか、教育訓練給付制度の利用も可能です。申請をご検討の際は、弊社にご相談ください。

【厚生労働省「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」特設サイト】

<https://manabi-naoshimhlwgo.jp/>

【厚生労働省「人材開発支援助成金」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

黒柴 夢ちゃんから一言



みなさん、こんにちは。

日中はまだまだ暑さが残りますが、朝晩は涼しく感じる日が増えてきましたね。

さて、今回の夢ちゃんからのお知らせは、「転職入職者が前職を辞めた理由」についてです。

エン・ジャパン株式会社が実施した「就業前後のギャップ」についてのアンケート調査によれば、約8割が、入社前後で「ギャップを感じた経験がある」と回答しており、55%がギャップにより仕事を辞めた事があるそうです。

辞める本当の理由を会社側に明確に伝える例は、まだまだ少ないとは思いますが、今後はそれぞれの企業で何が適職理由となっているのかを考え、企業として可能な取組みについても検討していく必要があるでしょう。