



## しんくみ東海北陸健康保険組合便り

連絡先：〒453-0015  
愛知県名古屋市中村区椿町 3-21  
電話：052-451-0291 FAX：052-453-3770

### 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してきています。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断言し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ります。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？

### 入職と離職の状況と転職入職者が前職を辞めた理由

#### ◆年間で常用労働者の15%が離職

人材不足のため採用に苦慮する企業も多いところですが、せっかく人を採っても、辞めていく人が減らなければ困難な状況が変わりません。

厚生労働省が公表した「令和4年雇用動向調査結果」によれば、令和4年1年間の離職者(事業所を退職したり、解雇された者)の数は約765万人となっています。また、年初の常用労働者数に対する割合である離職率は15.0%となっています。

#### ◆転職入職者が前職を辞めた理由

また、同調査によれば、令

和4年1年間の転職入職者が前職を辞めた理由については、男女ともに「その他の個人的理由」(男性19.6%、女性25.0%)、「その他の理由(出向等を含む)」(男性14.7%、女性8.6%)を除くと、「定年・契約期間の満了」(男性15.2%、女性10.9%)が最も多く、「労働時間、休日等の労働条件が悪かった」(男性9.1%、女性10.8%)、「職場の人間関係が好ましくなかった」(男性8.3%、女性10.4%)が続いています。

#### ◆企業で可能な取組みを検討

上記調査でも「個人的理由」とありますが、辞める本当の理由を会社側に明確に伝える例は少ないのではないのでしょうか。

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(トップ3は「仕事内容」「職場の雰囲気」「仕事量」)、55%がギャップにより仕事を辞めたことがあるそうです。その中でも「職場の雰囲気」は離職理由のトップとなっており、上記厚生労働省の

調査の「職場の人間関係」による理由と重なる点があります。

今後はそれぞれの企業で何が離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。

【厚生労働省「令和4年雇用動向調査結果の概況」】

### 社員の学び・学び直しを進める上で活用したい助成金(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、事業展開等リスク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

【事業展開等リスクリング支援コース】

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

【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】

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、社会保険労務士事務所にご相談ください。

