

働く人たちの幸せを大切にする企業によりそい、「ありがとう」で溢れる世界をつくる

人事・労務担当者が知っておきたい基礎知識 ①

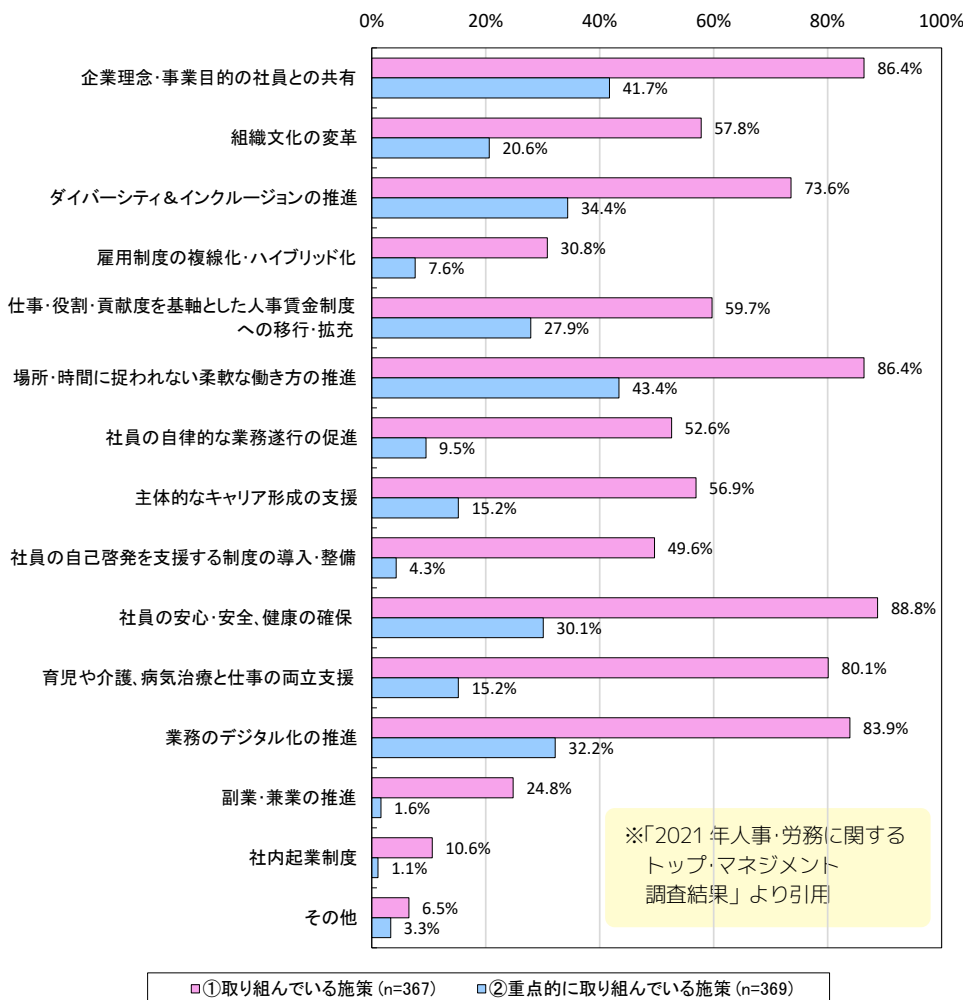
日本経済団体連合会（経団連）から、人事・労務部門の初任者向けテキスト『日本の労働経済事情～人事・労務担当者が知っておきたい基礎知識～』のアップデート版が発刊されました。

そこで、テキストから一部引用させていただき、隔回で「人事・労務担当者が知っておきたい基礎知識」をご紹介します。今号は、第III章「人事・労務管理」の重要テーマである**エンゲージメントの向上、円滑な労働移動、リカレント教育、副業・兼業**を取り上げます。さっそく始めましょう。



1. エンゲージメントの向上について

社員のエンゲージメントを高めるため、取り組んでいる施策（複数回答/3つまで）



エンゲージメントとは、用いられるシチュエーションによってさまざまな意味に解釈されますが、人事の領域では、従業員の会社に対する愛社精神、愛着心、思い入れなどを表します。経団連ではエンゲージメントを「**働き手にとって組織目標の達成と自らの成長の方向性が一致し、『働きがい』や『働きやすさ』を感じる職場環境の中で、組織や仕事に主体的に貢献する意欲や姿勢を表す概念**」と定義しています。

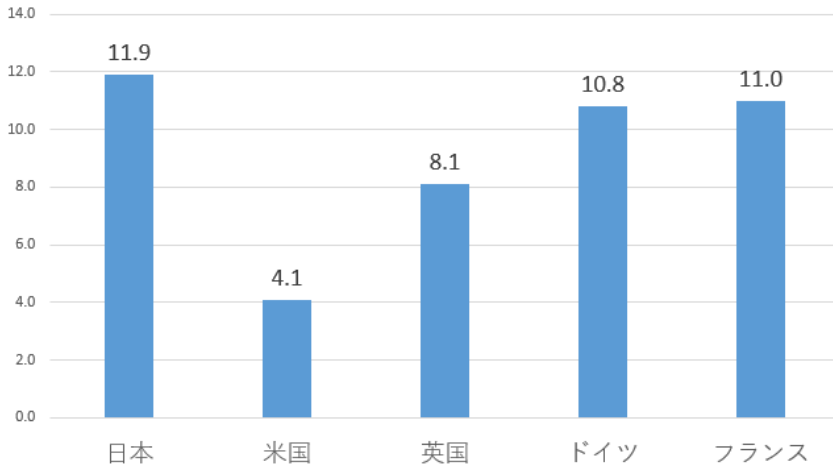
経団連が2021年に実施した調査によると、回答があった会員企業のほとんど（95.7%）で、従業員のエンゲージメントを高める施策を推進（推進予定、検討中を含む）しています。左のグラフをご覧ください。具体的な施策では、「**社員の安心・安全、健康の確保**」（88.8%）や「**企業理念・事業目的の社員との共有**」（86.4%）、「**時間・場所に捉われない柔軟な働き方の推進**」（86.4%）が多くなっています。

従業員のエンゲージメントを高めるために特に重要なのは、**従業員自身が仕事を通じて自身の属する組織・企業、ひいては社会の役に立っているとの意識の醸成**です。例えば、SDGsの達成や地域社会への貢献に結び付いた企業理念・事業活動は、従業

が自身の社会的役割を実感し、自らの仕事に誇りとやりがいを一層持って取り組むことに繋がります。また、エンゲージメントを高めるためには、仕事と育児や介護との両立支援など「**働きやすさ**」を高める施策に加えて、自律性を重視した、多様で柔軟な働き方といった「**働きがい**」に着目した施策を推進していくことが大切です。特に、ミレニアル世代やZ世代と呼ばれる若い人たちは、仕事を通じて社会課題の解決に貢献したいという意識が高い傾向がみられますので、こうした就労観を踏まえた対応も必要です。（以上、経団連「春季労使交渉・協議の焦点〈3〉」より引用のうえ編集）

2. 円滑な労働移動について

平均勤続年数の国際比較 (2020年)



注：日本は短時間労働者を除く。米国は中央値。

出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、米国労働省「Employee Tenure in 2020」

日本では、労働者全体に占める一般労働者の転職者の割合（転職入職率）は、7～9%で長期間推移しています。また、労働者の平均勤続年数は11.9年と、主要先進国の中で最も長く、国際的に雇用の流動性が低い傾向にあります。

人口減少に加え、デジタルトランスフォーメーション（DX）やグリーントランスフォーメーション（GX）による産業構造の転換に直面する中で、日本経済全体の生産性を高めていくには、新たな成長分野・産業等への円滑な労働移動を促進する必要があります。

円滑な労働移動の推進に向けては、働き手・企業・政府等の各主体が一体となって、主体的なキャリア形成・学び直し、マッチング機能の強化、職業訓練の見直しなどに取り組むことが求められますが、働き手には、能力開発・自己啓発に取り組むことが期待されます。また、企業には、働き手を支援するための仕組みづくりや職場環境の整備等が望まれます。

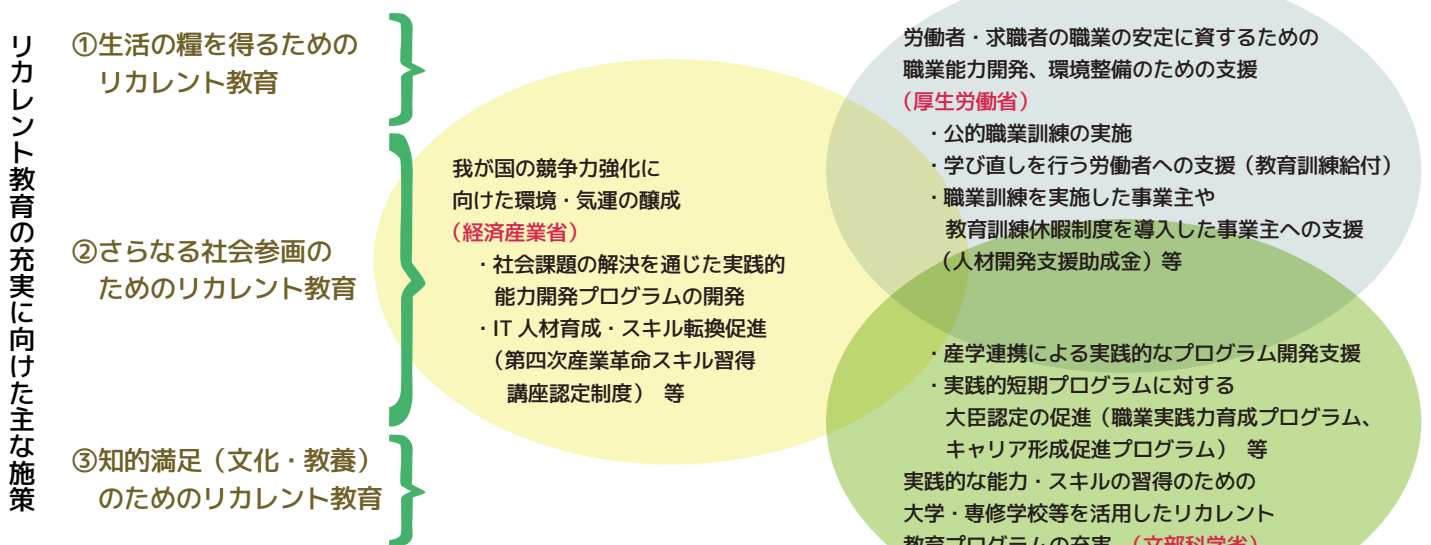
3. リカレント教育について

リカレント教育とは、一般的に「社会人の学び直し」という意味で用いられることが多いのですが、内閣府は、その趣旨に応じて、①生活の糧を得る

ため、②さらなる社会参画のため、③知的満足（文化・教養）のためという3つに類型化しています。人生100年時代を見据えた職業人生の長期化・複線化や、デジタル化の進展に応じた人材育成が求められる中、特に「さらなる社会参画のため」という観点からリカレント教育の意義が高まっています。

リカレント教育の取組みには、企業でのOJTやOff-JT(社内外の研修・セミナーへの参加、通信教育・eラーニングの受講、大学・大学院等への通学)、公的職業訓練の受講まで多様な形態があります。

なお、各省庁では、以下のようにリカレント教育の充実にに向けた様々な施策を展開しています。



出典：科学技術政策担当大臣等政務三役と総合科学技術・イノベーション会議有識者議員との会合（2020年10月）における内閣府資料、文部科学省資料をもとに経団連事務局にて作成

企業においては、外部研修の受講料等補助などの経済的な支援や自己啓発のための休暇・休業などの制度面のサポート、さらには教育機関等と連携した研修プログラムの開発等を通じ、自社の人材育成戦略に沿った学び直しの促進を図ることが重要です。



4. 副業・兼業について

政府は、副業・兼業への関心の高まりを背景に、2017年の働き方改革実行計画で副業・兼業の普及促進を図るとし、2018年1月、副業・兼業について、企業や労働者が現行の法令のもとでどのような事項に留意すべきかをまとめたガイドラインを策定しました。

ガイドラインのポイントは次の通りです。

- 副業・兼業に関する裁判例において労働時間以外の時間は基本的に労働者の自由として判断されていることを踏まえ、**原則、副業・兼業が認められること。**
- ただし、①労務提供上の支障がある場合、②業務上の秘密が漏洩する場合、③競業により自社の利益が害される場合、④自社の名誉や信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合はこの限りでないこと。

その後、企業も労働者も安心して副業・兼業を行うことができるよう、労働時間の把握・通算方法等のルールを明確化するため2020年9月にガイドラインを改定しています。



改定ガイドラインでは、企業は労働者の自己申告をもとに、原則的な通算方法に加え、**簡便な労働時間管理の方法をもって労働時間の管理・把握を行うことができる「管理モデル」を提示**しています。

さらに、副業・兼業を希望する労働者が、適切な職業選択を通じ、多様なキャリア形成を図っていくことを促進するため2022年7月にガイドラインを改定し、企業に対して自社の副業・兼業への対応状況に関する情報開示を促しています。具体的には、

- ①副業・兼業を許容しているか否か
- ②条件付きで許容している場合には、その条件について**情報開示を求め**、自社のホームページ等で公表することが望ましいとしています。

あわせて労働者に対しても、適切な副業・兼業先を選択するにあたって、企業から公表された情報を参考にしようガイドラインで促しています。

また、複数の雇用関係に基づき複数の事業場で勤務する者が労働災害にあった場合、従来は災害が発生した事業場からの収入に基づいた保険給付しか受けられませんが、労災保険法が改正（2020年9月施行）され、**①合算した収入に基づいて給付が受けられること、②それぞれの事業場の業務上の負荷を総合評価して労災認定を行うこと**となっています。

ヒューマン・プライム通信第340号（9月27日配信予定）では、「人事・労務担当者が知っておきたい基礎知識②」として、社員区分制度と格付け制度、人事評価制度、賃金体系と賃金決定の考慮要素、賃金制度の基軸と昇給方法を取り上げます。どうぞご期待ください。

