

國本社労士事務所便り

連絡先：〒742-0034
山口県柳井市余田 1310
電話：0820-24-6886



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、企業のをポ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？

「生成AI時代のDX推進に必要な人材・スキルの考え方」についての議論が取りまとめられました

◇生成AIの登場によってデジタル人材の育成やスキルにも影響が…

経済産業省は8月、同省の「デジタル時代の人材政策に関する検討会」において、「生成AI時代のDX推進に必要な人材・スキルの考え方」を公表しました。検討会では、生成AIを適切かつ積極的に利用する人材・スキルの在り方について議論され、現時点でのとるべき対応として以下の3つが挙げられています。

(1) 生成AIが社会にもたらすインパクト

- ・生成AIはホワイトカラーの業務を中心に、生産性や付加価値の向上等に寄与し、大きなビジネス機会を引き出す可能性
- ・企業視点では、生成AIの利用によるDX推進

の後押しを期待、そのためには経営者のコミットメント、社内体制整備、社内教育のほか、顧客価値の差別化を図るデザインスキル等が必要

(2) 生成AIがデジタル人材育成やスキルに及ぼす影響

- ・人材育成と技術変化のスピードのミスマッチに留意し、その時々で環境変化をいとわず主体的に学び続けること、そのための企業内での環境整備等が必要
 - ・生成AIを適切に使う指示(プロンプト)の習熟等とともに、従来のスキル(戦略的思考、批判的考察力等)も引き続き重要
 - ・自動化が進み「作業」が大幅に削減され、専門人材を含む人の役割がより創造性の高いものになり、人間ならではのクリエイティブなスキル(起業家精神等)やビジネス・デザインスキル等が重要
 - ・生成AIの利用により業務が効率化されることで、社会人が業務を通じて経験を蓄積する機会の減少を認識する必要
- (3) 生成AI時代のDX推進に必要な人材・スキル(リテラシーレベル)の考え方
- ・マインド・スタンス(変化をいとわず学び続ける)やデジタルリテラシー(倫理、知識の体系的理解等)
 - ・言語を使って対話する以上は必要となる、指示の習熟、言語化の能力、対話力(日本語力含む)等
 - ・経験を通じて培われる、「問いを立てる力」「仮説を立てる力・検証する力」等

◇生成AIの利用について学べる講座も

政策での対応として、生成AIの登場や進化を踏まえた「デジタルスキル標準(DSS)」の改訂版を公表しました。また、ポータルサイト「マナビDX」(<https://manabi-dx.ipa.go.jp/>)において、生成AIの利用方法を学べる講座の追加掲載などを実施しています。

検討会では、生成AIおよびその利用技術は絶え間なく進展しているため、人材・スキルに与える影響について、今後も議論を続けていくとしています。

特定技能外国人の賃上げは届出不要に

出入国在留管理庁は、特定技能外国人の受入れに関する運用要領を一部改正し、特定技能外国人にとって有利な労働条件に変更する場合の届出を不要とする取扱いを開始しました。これまでは特定技能雇用契約書の賃金欄に変更が生じた場合は、賃金の引上げ・引下げのいずれの場合も原則として届出を必要としていました。

◇特定技能外国人にとって「利益となる内容へと変更の場合」は届出不要

従来の運用要領では、雇用契約書に記載された基本賃金の変更、手当の追加、新たに賞与を支給などの場合、「特定技能雇用契約の変更に係る届出書」に「雇用条件書」を添付書類として提出する必要がありましたが、これらの届出が不要となります。ただし、届出の有無にかかわらず、変更後の雇用条件書等については特定技能外国人が在籍する事業所において保管することが必要です。

一方、「基本賃金の減額」「諸手当の廃止」「昇給を「無」に変更」等、特定技能外国人にとって不利益となる内容へと変更があった場合には、従前どおり届出が必要となります。

◇随時届出に関する問い合わせの多い事項に回答

特定技能外国人の受入れ後、受入れ状況等については、出入国管理及び難民認定法に基づき、地方出入国在留管理局に届出を行わなければならないこととなっています。このうち、随時届出に関して問い合わせの多い事項について、届出書の記載方法、提出書類に関するものを中心にまとめたQ&Aが公表されました。

質問は、「1. 全般事項」「2. 特定技能雇用契約に係る届出」「3. 支援計画の変更に係る届出」「4. 支援委託契約の変更に係る届出」「5. 受入れ困難に係る届出」「6. 出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為(不正行為)に係る届出」にまとめられており、随時届出をする際の参考となります。