



人事労務情報

2018
9

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区麹町4-5-10 麹町アネックス 6 階

TEL 03-3263-0957 FAX 03-3263-1325 URL <http://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

CONTENTS

	PAGE
労務管理情報	1
働き方改革	2
相談室《人事労務管理》	4
じっくり解説!	6
information	9

労務管理情報

注目の最低賃金 今年は23円～27円の引き上げ!!

厚生労働省は、都道府県労働局に設置されているすべての地方最低賃金審議会が答申した平成30年度の地域別最低賃金の改定額(以下「改定額」)を公表しました。

これは、7月26日に中央最低賃金審議会(厚生労働大臣の諮問機関)が示した「平成30年度地域別最低賃金改定の目安について」などを参考にして、各地方最低賃金審議会が調査・審議した結果を取りまとめたものです。

答申された改定額は、都道府県労働局での関係労使からの異議申出に関する手続きを経た上で、都道府県労働局長の決定により、10月1日から10月中旬までの間に順次発効される予定です。

地域別最低賃金は、産業や職種にかかわらず、都道府県内の事業場で働くすべての労働者とその使用者に適用されます。また、公示された発効日から施行されることになるので、発効日が賃金計算期間の途中にある場合であっても、発効日以降の労働日に対する賃金が、最低賃金を下回るとは違法となります。

- ・改定額の全国加重平均額は874円(昨年度848円)。
- ・**全国加重平均額26円の引上げ**は、最低賃金額が時給のみで示されるようになった平成14年度以降最大。
- ・**最高額**は東京都の985円(前年比+27円)、2位は神奈川県983円(同+27円)、3位は大阪府の936円(同+27円)。
- ・**最低額**は鹿児島県の761円(前年比+24円)、次いで青森・岩手・秋田・鳥取・高知・佐賀・長崎・熊本・大分・宮崎・沖縄の11県が762円となった。
- ・最高額(東京都985円)に対する最低額(鹿児島県761円)の比率は、77.3%(昨年度は76.9%)。なお、この比率は**4年連続の改善**、また、**引上げ額の最高(27円)と最低(24円)の差が3円に縮小**(昨年度は4円)。
- ・東北、中四国、九州などを中心に**中央最低賃金審議会の目安額を超える引上げ額が23県あった**(平成27年度以降最多。昨年度は4県)。
- ・詳しくはこちらでご確認ください。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000174622.00001.html>
- ★ 全国加重平均額の引上げ率は3.1%で、3年連続3%以上の引上げを確保し、「働き方改革実行計画」に沿う形となりました。

働き方改革

時間外労働の上限規制の導入〔労基法一部改正〕

前号に引き続き、働き方改革の内容から、時間外労働の上限規制を取り上げます。労働時間に関する制度の見直しのひとつで、施行は大企業は2019年4月、中小企業は2020年4月です。残業時間の上限を法律で規制することは、70年前(1947年)に制定された労働基準法(以下「労基法」)において、初めての大きな改革です。

1. 労働時間にかかる現行の法制度について

(1) 法定労働時間

原則

労基法では、1日8時間・週40時間の法定労働時間を定め、この法定労働時間を超えて労働させてはならないとしています。

(2) 36協定

例外

① 限度基準

36協定を締結し、それを所轄労働基準監督署に届け出た場合には、時間外労働をさせることができます。なお、過重な時間外労働が発生しないようにするため、「時間外労働の限度に関する基準」(以下「告示」)が定められていました。告示では、時間外労働の限度(上限)を協定すべき期間として(A)1日、(B)1日を超え3か月以内の期間、(C)1年の3種類を示し、(B)と(C)について限度時間(上限)を規定していました。たとえば、(B)の場合では1か月45時間、(C)では1年間360時間となります。しかし、告示に強制力はありません。

② 特別条項

特に繁忙期においては特別条項を結ぶことにより、年間6回を上限として、限度基準を超える時間を延長時間とすることができます。なお、この延長時間には上限は設定されていませんでした。その結果、100時間を超えるような設定をしている協定も見られます。

(1) 時間外労働上限の本則への格上げ

時間外労働の上限が法定化され、限度時間は、1か月について45時間および1年について360時間(1年単位の変形労働時間制の場合は、月42時間、年320時間)となりました。また、時間外労働の限度(上限)を協定すべき期間は、(A)1日、(B)1か月、(C)1年のみとなります。

(2) 特別条項発動時の上限

臨時的な特別の事情があつて上記の限度(月45時間、年間360時間等)を超える可能性がある事業場では、36協定に次の事項を定めた特別条項を付加することができます。

① 1か月に延長できる時間外労働

最長でも100時間未満の範囲内に限られます。

(※法定休日労働の時間を含む)

② 1年に延長できる時間外労働

最長でも720時間を超えない範囲内に限られます。

(法定休日労働は含みません)

③ 特別条項を発動する月数

最大でも6ヶ月以内に限られます。

※ ①については、時間外労働と休日労働の合計が規制対象となります。たとえば、休日労働が2日(8時間×2日=16時間)あった場合、時間外労働の上限は84時間未満(100時間-16時間)となります。

2. 時間外労働の上限規制について **改正!**

現行の法制度では、「上限なく時間外労働」に従事させることができました。こうした現状について、「長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活の調和の両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成・男性の家庭参加を阻む原因になっている」(平成29年6月 労働政策審議会建議「時間外労働の上限規制等について」という指摘がなされていました。そこで、働き方改革関連法では、時間外労働の上限規制を全面的に見直しています。

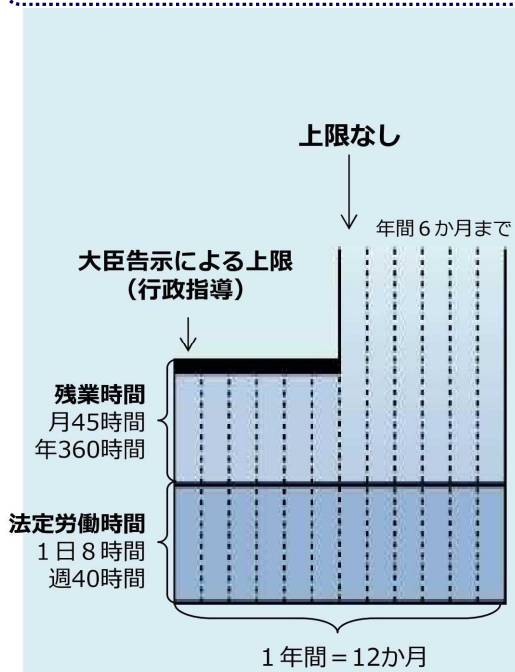
適正に締結した特別条項付きの36協定に基づき、時間外労働をさせる場合も、下記が最大限度となります。

- ・ 坑内労働その他健康上有害な業務 → **1日2時間**
- ・ **1か月の時間外労働**(※法定休日労働を含む)
→ **100時間**
- ・ 2か月、3か月、4か月、5か月、6か月のそれぞれの時間外労働の平均時間(※法定休日労働を含む)
→ **80時間**

現在と改正後の仕組みを図で示します。

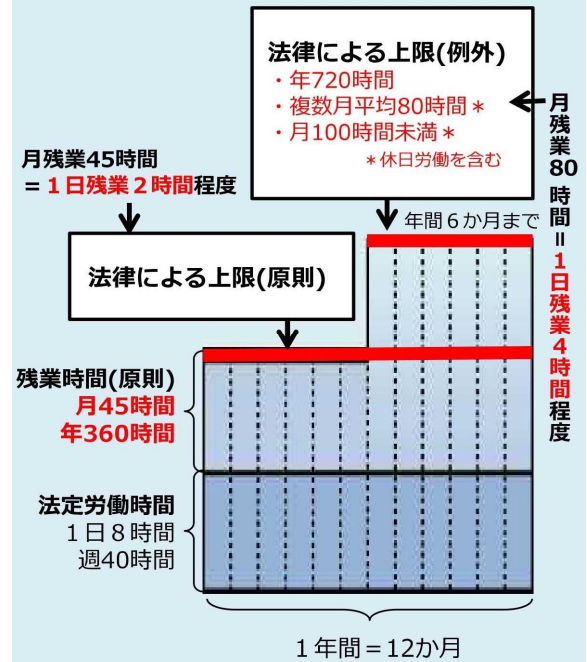
現在

法律上は、残業時間の上限なし（行政指導のみ）



改正後

法律で残業時間の上限を定め、これを超える残業はできない



3. 労働時間上限規制の実務への影響

(1) 少なくとも年に6か月は残業を45時間以内に

原則である月45時間を超えることができるのは年間6か月までと法定化されました。よって、残りの6か月は残業を45時間以内にしないと直ちに違法となります。

月80時間といった残業はないものの、慢性的に45時間を超えているような状態は解消する必要があります。

(2) 法定休日の労働時間も加算した管理が必要

36協定の管理は原則的に「所定時間外労働時間+所定休日労働時間」を把握して、協定時間を超えないようにする必要があります。しかし、今回の法改正により、次の2つについては「法定休日労働時間」も加算して管理する必要が生じました。

- ① 単月100時間未満
- ② 2か月、3か月、4か月、5か月、6か月のそれぞれの時間外労働の平均80時間以内

[本誌4ページ 相談室をご参考ください]

このことにより、今後は労働時間把握を徹底した上で、リアルタイムに近い状態で社員の残業等の状況を確認できる仕組みが不可欠になります。

(3) 36協定届の様式が変更

次号以降で詳しく取り上げる予定ですが、特別条項および健康確保措置を定める欄が追加されたものに変更されます。

(4) 36協定未届事業場に対する調査監督の強化

働き方改革のなかで36協定の重要性が増しており、今年度から、36協定未届事業場に対する調査監督が強化されることになっています。

今後、より一層、労働時間の基本的な仕組みの構築と徹底が重要となっています。残業の申請承認制も効果的に運用していくことが望まれます。また、休日労働が過重労働につながる傾向もみられます。所定休日労働、法定休日労働ともに、労働時間管理を行うようにしていきましょう。

相談室《人事労務管理》

時間外労働の上限規制 2～6 か月平均で 80 時間以内とは？



働き方改革関連法が成立して、時間外労働の上限規制については、大企業は2019年4月から、中小企業は2020年4月から適用されるのですよね。弊社は2020年4月からとなりますが、改正内容については早めに理解し、適用時にスムーズに入っていけるようにしたいと思っています。

社労士

いつもながら素晴らしい姿勢ですね。時間外労働の上限規制にかかる改正内容そのものについては、お分かりになりましたか？



そうですね、概要はつかめていると思います。ただ、今一つよく分からない部分がありまして・・・。

上限規制で、“1 か月は100時間未満”、“2 か月、3 か月、4 か月、5 か月、6 か月のそれぞれの時間外労働の平均(以下「2～6 か月平均」)では80時間以内”と、時間外労働の最大限度時間が定められましたよね。この2～6 か月平均とは過去6 か月平均の結果が80時間以内になっていればいいということでしょうか？



よいご質問ですね。この部分は分かり難く、誤った解釈をしてしまっているケースも見受けられますね。

正しくは、2 か月、3 か月、4 か月、5 か月、そして6 か月のどの期間を見ても平均80時間以内にしなければいけない、ということなのです。

人事部長

むむ・・・、なるほど。そういうことなのですね。



念のために、具体的に計算しながら説明させてくださいね。

たとえば、時間外労働が9月が82時間、10月が62時間、11月が95時間としましょうか。どの月も100時間未満ですので、単月における上限規制については問題ありませんね。

続いて、平均をみていきましょう。まずは、9月と10月で2か月平均をみると、 $(82\text{時間} + 95\text{時間}) \div 2$ の計算より72時間。よって、80時間以内なので問題ありませんね。

では、3か月平均はと・・・。

人事部長

9月、10月、11月の3か月平均は、 $(82\text{時間} + 62\text{時間} + 95\text{時間}) \div 3$ の計算より79.666...なので79時間40分ですね。3か月平均でも80時間以内なので、ここでも問題ないということですね。

社労士

では、続いて4か月平均も確認しましょう。12月の時間外労働が85時間となった場合はどうですか？

人事部長

そうですね、 $(82\text{時間} + 62\text{時間} + 95\text{時間} + 85\text{時間}) \div 4$ の計算により81時間か。これだと、80時間を超えているのでアウトということですね。



社労士

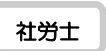
はい。イメージを伴ってご理解いただけたでしょうか。このように、2～6か月平均というのは、どの期間をみても平均80時間以内にしなければならないということなのです。当然、起算月は各月となりますので、どの月から計算しても2～6か月平均で80時間未満に管理することが必要となります。



人事部長

なるほど、最終的に半年平均で80時間以内になっていればよいというものではなかったのですね。どの月を起算に計算しても、2～6か月のどの期間であっても、時間外労働の平均が80時間以内でないといけないのですね。

なかなか、煩雑な管理になりそうだ……。



社労士

そうですね、さらにもうひとつ、重要なことがあります。この“1か月は100時間未満”、“2～6か月平均では80時間以内”の時間には、法定休日労働時間も含めて計算しなければなりません。



人事部長

ますます煩雑だ……。給与計算でも、所定休日労働については通常の時間外に含めているので管理が可能だけど、現状、法定休日労働は別管理だから、何か対策を考えないと……。

んっ、法定休日労働時間を含めて80時間とか100時間というのは、いわゆる過労死ライン(※)と関連があるのではないのでしょうか？

(※)いわゆる過労死ラインとは……

厚生省は、労働者に発症した脳・心臓疾患を労災として認定する際の基準「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」という通達を出しています。このなかで、「発症前1か月間におおむね100時間または発症前2か月間ないし6か月間にわたって1か月あたりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合」は、業務による明らかな過重負荷を受けたことにより発症した脳・心臓疾患となり、業務と脳・心臓疾患発症との関連性が強いと評価されます。



社労士

おっ、お気づきになりましたね。とても重要な部分です。働き方改革は労働者の健康確保も目的としているので、時間外労働の上限規制は過労死ラインと整合性のある数字となっています。

そのため、休日労働時間の管理方法の検討も大切ですが、できる限り、法定休日労働をさせなくてよい仕組みを考えることが望ましいですね。



人事部長

確かにそれがいちばん前向きな解決方法ですね。弊社の場合、そもそも法定休日労働自体も多くはありません。2020年に向けて、法定休日労働をなくしていくための業務改善に取り組んでいきます。



じっくり解説！

職場のパワハラ防止 教育的指導とパワハラとの境界線は？



パワーハラスメント（以下「パワハラ」）ということばの浸透に伴い、パワハラが社会問題として深刻な課題となっています。全国の労働局等に設置されている総合労働相談コーナーにおける相談内容は、6年連続で「いじめ・嫌がらせ」がトップとなっています（厚労省「平成29年度個別労働紛争解決制度の施行状況」）。また、企業等の不祥事でもパワハラ体質が原因であったと指摘されることが少なくありません。

今回は、3月に厚労省から公表された「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」（以下「報告書」）の内容も踏まえ、どういったことが「職場のパワハラ」に該当するのかをじっくりと説明します。

☞ <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000201255.html>

1. 職場のパワハラ対策の重要性

職場のパワハラは、相手の尊厳や人格を傷つける許されない行為であるとともに、職場環境を悪化させるものです。こうした問題を放置すれば、人は仕事への意欲や自信を失い、時には心身の健康や命にかかわることもあり得ます。

また、企業にとっても、職場のパワハラは、職場全体の生産性や意欲の低下など周りの人への影響や、企業イメージの悪化、人材確保の阻害要因にもなり、経営的に大きな損失となるでしょう。また、万が一、訴訟となれば、単に不法行為の慰謝料請求の問題にとどまらず、企業の安全配慮義務違反(※)につながることもあります。

※ 安全配慮義務とは・・・

労働契約に付随する使用者の義務で、労務提供の過程で、労働者の生命および身体等を保護するように配慮すべき義務のこと。パワハラによる業務上のストレスで健康を損なわないよう配慮することも含まれます。

2. パワハラ対応の難しさ

(1) 線引きの難しさ

「パワハラをしてはならない、職場のパワハラをなくすべきだ」という考えは社会の共通認識となってきました。それでも、パワハラ問題が起きる要因としては、パワハラかそうでないかの線引きが難しいということがあげられます。

たとえば、上司から部下に対する教育的指導であっても、行き過ぎたものになるとパワハラと認定

され、違法となる場合があります。「ここまではパワハラに該当しないが、これ以上はパワハラに該当する」といった明確な基準はないのです。この理由としては、企業や業種、または経営者か人事担当者（パワハラ問題の相談窓口）か従業員かによっても、パワハラに対する捉え方や認識にズレがあり、統一的な基準を設定することが難しいということがいえるでしょう。

(2) 事実認定も重要

報告書では、次のようなことも示されています。

- ・ 相談に来た被害者が一方的な主張をしており、被害者にも非があるのではないと思われるケース
- ・ 調査の結果、被害を主張していた労働者が反対にパワハラの行為者であったことが発覚したケース
- ・ 客観的にはパワハラではなかったにもかかわらず、行為者とされて退職した者が企業に責任を追及したケース
- ・ 企業内の相談窓口に寄せられた相談のほとんどが、何らかの感情の動きをパワハラということばに置き換えた相談であり、本当にパワハラに該当すると思われる相談は全体の1割弱であったという意見

このことから、パワハラ事案のなかには、パワハラとは言いがたいにもかかわらず本人がパワハラを受けたと主張し、企業の安全配慮義務違反を追及する事案が混在してくることが分かります。よって、パワハラ相談の対応においては、相談者が何をもって「パワハラ」と主張しているのか具体的な事実を把握することが何よりも重要となります。人事担当者は、パワハラ相談に適切に対応しつつ、過去および継続的にパワハラの実事があったか否か事実関係を把握する力を備えていることが求められます。

3. 職場のパワハラ概念

セクシュアルハラスメントの場合は、業務上の合理的な理由はあり得ません。一方、パワハラといわれる行為のなかには、業務上の合理的な理由もあり得ます。パワハラの場合は、どのような行為がパワハラに該当するのかの判断が難しく、従業員にパワハラの被害を訴えられた場合の事実関係の認定が難しいため、人事担当者としては対応に苦慮すること多くなります。

今回の報告書で、あらためてパワハラ概念の整理がされましたので確認しましょう。

平成23年度の職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議（以下「円卓会議」）のワーキング・グループ報告において、職場のパワハラ概念、行動類型を次のとおり整理されています。

職場のパワハラ概念

職場のパワハラとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性(★)を背景に、業務の適正な範囲(★★)を超えて、精神的・身体的苦痛を与える、または職場環境を悪化させる行為をいう。

★ 上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものも含めた様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。

★★個人の受け取り方によっては、業務上必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、これらが業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワハラには当たらない。

職場のパワハラ6つの行動類型

- ① 暴行・傷害(身体的な攻撃)
- ② 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)
- ③ 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)
- ④ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)
- ⑤ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過小な要求)
- ⑥ 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)

今回の報告書は、この概念を参考にしつつ、次の(1)～(3)までの要素のいずれも満たすものを職場のパワハラ概念として整理しています。

職場のパワハラの要素

- (1) 優越的な関係に基づいて(優位性を背景に)行われること
- (2) 業務の適正な範囲を超えて行われること
- (3) 身体的もしくは精神的な苦痛を与えること、または就業環境を害すること

- (1) 優越的な関係に基づいて(優位性を背景に)行われること

この優位性には、職務上の地位に限らず、人間関係や専門知識など様々な優位性が含まれるとされています。

○ この要素に当てはまる行為の例

- ・ 職務上の地位が上位の者による行為
- ・ 同僚又は部下による行為で、当該行為を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの
- ・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

- (2) 業務の適正な範囲を超えて行われること

パワハラ事案では、多くの場合、加害者側は「業務上の指導であった」と主張します。一方、被害者側は、加害者側の発言を録音し、発言内容や声のトーンなどを客観的に証明するケースが多数となります。そこで問題となるのが、業務上の適正な範囲を超えて行われたか否かということになります。

報告書では、「業務上の指導との線引きが難しい」という意見のもと、特に企業の現場で労使等が判断を行う場合に基準になり得る要素を示すことが重要であると、線引きのための明確な基準が必要とされました。そのうえで、いじめ・嫌がらせに関する裁判例等を踏まえ、社会通念に照らし、当該行為が明らかに業務上の必要性がない、またはその態様が相当でないものである場合には「業務の適切な範囲を超えて行われること」に当てはまるとされました。

○ この要素に当てはまる行為の例

- ・ 業務上明らかに必要性のない行為
- ・ 業務の目的を大きく逸脱し、または手段として不適当な行為
- ・ 当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える行為

(3) 身体的若しくは精神的な苦痛を与えること又は就業環境を害すること

実務上、精神的苦痛とはどの程度のものをいうのか、誰の感じ方を基準に判断するのか、就業環境を害することとは具体的にどのような支障が生じた場合をいうのかといったことが問題となります。

報告書では、判断に当たって一定の客観性が必要としつつも、誰の感じ方を基準にするかは、セクハラ指針を参考に、「平均的な労働者の感じ方」を基準とすることが考えられるとしました。とはいえ、業種、業態等によって異なるため、まだ共通認識が十分に形成されているとはいえない状況との指摘もあります。そのうえで、当該行為を受けた者が身体的もしくは精神的に圧力を加えられ負担と感ずること、又は当該行為により当該行為を受けた者の職場環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生ずることを(3)の要素として示しました。

○ この要素に当てはまる行為の例

- ・ 暴力により傷害を負わせる行為
- ・ 著しい暴言を吐く等により、人格を否定する行為
- ・ 何度も大声で怒鳴る、厳しい叱責を執拗に繰り返す等により、恐怖を感じさせる行為
- ・ 長期にわたる無視や能力に見合わない仕事の付与等により、就業意欲を低下させる行為

4. 職場のパワハラに該当する具体事例

裁判例を見てもパワハラの態様は多々あり、その判断に当たっては個別の状況を総合的に勘案し、総合的な判断をする必要があります。一方で、企業の現場において不要な懸念や混乱が生じることなくパワハラの予防対策が進むようにするためには、パワハラに当たるものとそうでないものの典型例を具体的に示すべきとの意見が多数あります。

そこで、報告書では、円卓会議のワーキング・グループ報告における6つの行為類型のうち、3で示した職場のパワハラの要素(1)～(3)のいずれの要素も満たすものを職場のパワハラに当たる行為として整理しました。裏返せば、行為の態様からは、一見6つの行為類型に該当しそうでであっても、(1)～(3)までの要素のいずれかを欠く場合であれば、職場のパワハラには当たらない場合があるということになります。なお、このような場合であっても、何らの対応も必要ないということではなく、事案に応じて適切な対応が講じられることが職場環境の改善に必要となります。

最後に、下表で、6つ行為類型のうち、(1)～(3)までに示した要素を満たすと考えられるものとそうでないものの違いを確認しながら、職場のパワハラに該当する事例を見ておきましょう。

【 職場のパワハラに該当する事例、該当しない事例 】

	 職場のパワハラに該当 → (1)～(3)の要素を満たす	職場のパワハラに該当しない → (1)～(3)の要素を満たさない
① 暴行・傷害（身体的な攻撃）	上司が部下に対して、殴打、足蹴りをする	業務上関係のない単に同じ企業と同僚間の喧嘩 → 要素(1)、(2)に該当しない
② 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）	上司が部下に対して、人格を否定するような発言をする	遅刻や服装の乱れなど社会的ルールやマナーを欠いた言動・行動が見られ、再三注意してもそれが改善されない部下に対して上司が強く注意をする → 要素(2)、(3)に該当しない
③ 隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）	自身の意に沿わない社員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする	新入社員を育成するために短期間集中的に個室で研修等の教育を実施する → 要素(2)に該当しない
④ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）	上司が部下に対して、長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下、かつ業務に直接関係のない作業を命ずる	社員を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる → 要素(2)に該当しない
⑤ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小な要求）	上司が管理職である部下を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる	経営上の理由により、一時的に、能力に見合わない簡易な業務に就かせる → 要素(2)に該当しない
⑥ 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）	思想・信条を理由とし、集団で同僚一人に対して、職場内外で継続的に監視したり、他の社員に接触しないよう働きかけたり、私物の写真撮影をしたりする	社員への配慮を目的として、社員の家族の状況等についてヒアリングを行う → 要素(2)、(3)に該当しない

中小企業庁

中小企業で働く従業員向け、人材育成プラットフォームの開設

◆ 背景

中小企業が、第四次産業革命等の急激な環境変化や人口減少という構造的問題に対応しながら、成長・発展を続けるためには、経営者を支える中核人材の育成が急務となります。そこで、中小企業庁では、中小企業等で働く従業員を、将来、社内の中核的な人材に育成するためのプラットフォーム『**ビジログ**』を開設したということです。

👉 <https://busilog.go.jp/>



◆ 概要

- ・ 「ビジネススキル+記録（ログ）」ということで、ビジログと名付けられています。
- ・ 社会人基礎力や、人手不足解消術・生産性向上術をはじめとした専門知識等を身につけることができるカリキュラムが用意されています。
- ・ EdTechを活用し、時間や場所にとらわれない多様な学びのスタイル（ウェブ型、双方向ライブ型、ワークショップ型）が提供されます。
- ・ 受講履歴等を一元管理し、受講者の理解度・進捗を可視化することで、成果や成長を実感しながら、学びを継続することができます。

◆ 内容

- ・ 将来、企業の事業活動の中核的な役割を担う人材に必要な「専門知識」やその土台となる「キャリア・オーナーシップ」と「社会人基礎力」を学べます。

① キャリア・オーナーシップ

仕事を通じてどうありたいか、どのように自己実現したいかを一人ひとりが考え、納得のいくキャリアを築いていくこと

② 社会人基礎力

「前に踏み出す力」や「チームで働く力」、「考える力」など、人生100年時代で役立つ力のこと

③ 専門知識 … すぐに役立つ7つのテーマ

- ・ 人手不足解消術 ・ 生産性向上術 ・ 情報活用術 ・ 広報宣伝術 ・ 営業販売術
- ・ サービス向上術 ・ 人づくり術

- ・ 受講料 → 無料

- ・ 講義時間

パソコンやスマホで受講できるウェブ型 → 3分～10分

画面を通じて双方向で受講できる双方向ライブ型 → 1時間半

指定の場所（全国9都市で開催予定）で受講するワークショップ型 → 6～7時間

- ・ 経営者や人事担当者などが法人で登録し、会社の人材育成に利用することができます。
- ・ 従業員個人が自らのスキルアップに利用することも可能です。

比較的使い勝手の良いコンテンツとなっており、また、ビジュアルに工夫がされていて見やすい動画です。従業員に学びの機会を与えることを考えている経営者の方は、利用を検討をしてもよいのではないのでしょうか。