

## ◆ 共益関係を育むためにどのようなプロセスが必要か

- 「人材投資によってリターンを得る」ことに対して言葉では理解できても、情報が少なく実際の経営の場面で具体的なイメージができない。まずは、業種や企業規模の異なる様々な成功事例を共有し、経営者・労働者の意識改革が必要。
- 企業に対する魅力的なインセンティブを明示し、チャレンジ企業の拡大を図っていく必要がある一方で、企業が従業員へのインセンティブを設定し、積極的にサポートする社内制度を構築することも重要。このため、各種相談にワンストップで対応する労務関係の専門家をアドバイザーとして設置するといった支援体制も必要。
- キャリアアップによる企業の成長が絵空事でないことを証明することが重要であり、身近な成功例をパイロット的に創出して、中小・小規模事業者でも実現可能であるという実感を持ってもらうことが大きなモチベーションにつながる。
- 労働組合が存在しない企業では労使での共通認識が図れない状況。労使がそれぞれ理解した上で成り立つ施策であるため、労働者と使用者の話し合いが持てる環境づくりが必要。

## ◆ どのようなインセンティブが考えられ、求められるか

- 企業に対して、金銭面では、県による受講費・賃金の助成（厚労省の人材開発助成金に加算）や税の優遇措置、非金銭面では、①登録企業の認定制度創設（女性活躍推進「山梨えるみん」のようなイメージ）、②企業価値・イメージの向上につながる顕著な実績を上げた企業の表彰制度創設、③登録企業および企業毎の修了者数公表などが考えられる。
- 給料アップにつながるか不透明なままでは、労働者としてのスキルアップの動機付けがなされない。経営者側が労働者のスキルアップによる手当制度を創設する必要（当面の間、その財源の一部を企業に助成する制度も）。
- 修了証が従業員の評価を高め、賃金アップにつながるよう社内制度を整備することで従業員のモチベーションアップにつなげる。
- 働き手が様々な学ぶ機会に参加することでポイントを付与。一定数溜まると企業から評価（賞与や昇給・昇進）され、県はポイントに基づいて雇用・評価を行う企業に助成。
- 規定科目を受講しただけの修了証に加え、山梨県独自の資格制度（例えばDXコースでは国のPC資格+独自検定試験（初級～上級））を設けることで労使の目標を見える化し、上級資格は名刺にも書けるようなレアなものとなればインセンティブが働く。

## ◆ どのように「共益関係」を見える化し、実効性を担保するか

- リスキリングが従業員の能力向上と企業の業績向上につながった好事例・成功事例をマスコミへリリースし、広く情報発信。
- 学びの履歴をライセンス化（県のお墨付き）し、デジタル技術を活用し、個人がどの程度学んでいるかについて誰でも簡単に確認できる仕組みにしたらどうか（個人は就職・転職がしやすくなり、企業は学ぶ努力をしている人材を把握しやすくなる）。
- 参加企業および従業員に対してアンケート実施。成果や課題を共有し、ブラッシュアップしながら仕組みを継続することが重要。

## ◆ その他、総論的な御意見

- 中小企業の多い本県でこの仕組みに賛同する企業がどの位あるのか疑問視。
- 幸福度の高い社員は「生産性が31%上がり」「売上が37%上昇」「創造性は3倍高くなる」というデータがある。社員のスキルアップが重要なことはもちろんのこと、ウェルビーイングの視点を入れていく必要もあるのでは。