

# 職場における学び・学び直し 促進ガイドライン

厚生労働省は、本年6月に「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」を策定しました。

昨年12月の労働政策審議会建議「関係者の協働による『学びの好循環』の実現に向けて（人材開発分科会報告）」について「を踏まえ、労働政策審議会人材開発分科会において議論を重ねてきました。

企業・労働者を取り巻く環境が急速かつ広範に変化し、労働者の職業人生の長期化も同時に進行する中で、労働者の学び・学び直しの必要性が益々高まっています。変化の時代においては、労働者の「自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直し」が重要であり、学び・学び直しにおける「労使の協働」が必要となります。このような背

景を踏まえて、ガイドラインを策定しました。

今回策定した「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」では、職場における人材開発（「人への投資」）の抜本的な強化を図るため、基本的な考え方や、労使が取り組むべき事項、公的な支援策等を体系的に示しています。

厚生労働省では、職場における学び・学び直しを促進するため、ガイドラインの周知を図り、気運の醸成、環境整備の促進に取り組んでいます。

## 職場における学び・学び直し促進ガイドラインの概要

### ■基本的な考え方

急速かつ広範な経済・社会環境の変化は、企業内における上司・先輩の経験や、能力・スキルの範囲を超えたものであり、企業・労働者双方の持続的成長を図るためには、企業主導型の教育訓練の強化を図るとともに、労働者の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しを促進することが、一層重要となる。

労働者の学び・学び直しを促進するためには、労使が「協働」して取り組むことが必要となる。特に、以下の①～④が重要である。

① 個々の労働者が自律的・主体的に取り組むことができるよう、経営者が学び・学び直しの基本認識を労働者に共有

② 管理職等の現場のリーダーによる、個々の労働者との学び・学び直しの方向性・目標の「擦り合わせ」や労働者のキャリア形成のサポート。併せて、企業による

現場のリーダーへの支援・配慮

③ キャリアコンサルタントによる学び直しの継続に向けた労働者に対する助言・精神的なサポートや、現場のリーダー支援

④ 「労働者相互」の学び合い

学び・学び直しにあたっては、雇用形態等にかかわらず、学び・学び直しの基本認識の共有や、職務に必要な能力・スキル等の明確化を踏まえた学び・学び直しの方  
向性・目標の擦り合わせ、学びの  
機会の提供、学び・学び直しを促  
進するための支援、学びの実践・  
評価という、「学びのプロセス」  
を踏まえることが望ましい。

学び・学び直しが実践されるこ  
とで、学びの気運や企業風土が醸  
成・形成され、キャリアの向上を  
実現し、より高いレベルの新たな  
学び・学び直しを呼び込むという  
「学びが学びを呼ぶ」状態、いわば、  
「学びの好循環」が実現されるこ



とが期待される。

## ■労使が取り組むべき事項

労使が具体的に取り組むべきと考えられる事項について、その考え方・留意点や推奨される取組例を具体化。

### 1 学び・学び直しに関する基本認識の共有

① 経営者による経営戦略・ビジョンと人材開発の方向性の提示、共有

・企業が、事業目的やビジョン、重視する価値観を明らかにし、今後の経営戦略と人材開発の方向性を提示することは、学びの内発的動機付けにつながるから重要。

### 2 能力・スキル等の明確化、学び・学び直しの方向性・目標の共有

労働者の学びの目標を決定するため、②～④の取組が必要となる。

### ② 役割の明確化と合わせた職務に必要な能力・スキル等の明確化

・学び・学び直しの内容や習得レベル、目標等を設定しやすくするため、役割明確化と合わせ、職務に必要な能力・スキル等を明らかにすることが重要。

### ③ 学ぶ意欲の向上に向けた節目ごとのキャリアの棚卸し

・労働者が、今後のキャリアの方向性や学ぶべき内容を考えるにあたって、節目ごとにキャリアの棚卸しを行うことが必要。

### ④ 学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせ、共有

・学び・学び直しを効果的なものとする観点から、学ぶ内容や目標に関して、現場のリーダーが個々の労働者と擦り合わせを行うことが必要。

### 3 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しの機会の確保

### ⑤ 学び・学び直しの教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保

・急速かつ広範な経済・社会環境の変化に対応した学び・学び直しができるよう、外部教育訓練

機関の活用など、多様な形態で行うことが必要。

・自社で得ることのできない能力・スキルや経験の獲得・実践の場として、副業・兼業や在籍型出向を活用し、本業に活かすことが期待される。

### ⑥ 労働者が相互に学び合う環境の整備

・労働者がお互いに学び、高め合う環境を確保することが重要。

### 4 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを促進するための支援

### ⑦ 学び・学び直しのための時間の確保

・時間の確保が必要であり、「自己啓発」のうち仕事や業務に資するものについては、時間的配慮を行うことが望ましい。

### ⑧ 学び・学び直しのための費用の支援

・O.F.F.I.J.Tとして学び・学び直しを行う場合に要する費用は、基本的に企業の負担となる。「自己啓発」のうち仕事や業務

に資するものについては、経済的支援をすることが望ましい。

### ⑨ 学びが継続できるような伴走支援

・定期的・継続的な助言や精神的なサポートを行う仕組みを設けることが望ましい。その際、キャリアコンサルタント等の活用を検討することが望ましい。

### 5 持続的なキャリア形成につながる学びの実践、評価

### ⑩ 身に付けた能力・スキルを発揮することができる実践の場の提供

・学んだことを業務で実践することと、身に付けた能力・スキルが定着するという効果が期待されることから、企業は、実践の場を提供することが重要。



⑪ 身に付けた能力・スキルに  
ついで適切な評価

・学び・学び直しやそれにより得られた能力・スキルについて適切に評価を行うことが必要。それにより、新たな目標が生まれ、更なる学び・学び直しにつながる。ことが期待される。

6 現場のリーダーの役割、企業  
業によるリーダーへの支援

⑫ 学び・学び直しの場面における、  
現場のリーダーの役割と取組

・現場の課題を把握し、経営者と労働者との結節点となっている管理職等の現場のリーダーには、個々の労働者との学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせと、労働者の学び・学び直しを含めたキャリア形成のサポートが求められる。

⑬ 現場のリーダーのマネジメント能力の向上・企業による  
支援

・企業は、現場のリーダーがマネジメント能力を向上して求められる役割を果たすことができるよう、また、現場のリーダーが孤立することが無いよう、十分な配慮や支援を行い、過度な業務負担となつていない場合には、軽減する等の措置を講ずることが必要。

■ 公的な支援策

「労使が取り組むべき事項」のそれぞれの項目に対応する形で、省庁横断的に、公的な支援策を紹介。紹介方法としては、支援内容だけでなく、申請方法、照会先、リンク先等を明示。

■ 参考

厚生労働省ホームページ掲載箇所  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/jinzaikaihatsu/guideline.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/guideline.html)

## 最近の労働情勢

項 目		令和4年5月	令和4年6月	令和4年7月	備 考	
就 業 者 数	実 数 (万人)	6,730	6,759	6,755	実数は原数値	総務省統計局 「労働力調査」
	前年同月比 (%)	0.3	0.3	0.0		
完全失業者数	実 数 (万人)	191	186	176		
	前年同月比 (%)	▲ 10.3	▲ 10.1	▲ 8.8		
完 全 失 業 率	(%)	2.8	2.7	2.5		
	季節調整値 (%)	2.6	2.6	2.6		
新 規	求 人 (%)	17.2	12.0	12.8	前年同月比	厚生労働省 「職業安定 業務統計」
	求 職 (%)	15.4	3.3	▲ 5.0		
	求人倍率 (倍)	2.27	2.24	2.40	季節調整値	
有 効	求 人 (%)	14.5	15.1	14.8	前年同月比	
	求 職 (%)	1.7	2.3	1.2		
	求人倍率 (倍)	1.24	1.27	1.29	季節調整値	
就 職 件 数	実 数 (千件)	106	111	95	実数は原数値	
	前年同月比 (%)	2.2	▲ 0.4	▲ 2.3		
企 業 倒 産	実 数 (件)	524	546	494	負債総額	東京商工 リサーチ調べ
	前年同月比 (%)	11.0	0.9	3.8	1千万円以上	