

【労務】「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」を策定

厚生労働省から、「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」が公表されました。このガイドラインは、次のような背景を踏まえて策定されました。

- ・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る。
- ・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」が必要となる。

このガイドラインでは、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、公的な支援策等が体系的に示されています。



■ 意義

「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」は、職場における人材開発（「人への投資」）の抜本的強化を図るため、企業労使が取り組むべき事項等を体系的に示したものの。

【I 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。

【Ⅱ 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

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

- 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
- 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
- ④ 学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせ、共有

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
- ⑥ 労働者が相互に学び合う環境の整備

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
- ⑧ 学び・学び直しのための費用の支援
- ⑨ 学びが継続できるような伴走支援

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
- ⑪ 身に付けた能力・スキルについての適切な評価

6：現場のリーダーの役割、企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
- 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

【Ⅲ 公的な支援策】

「Ⅱ 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。

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くとしています。

参照ホームページ [厚生労働省]

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_26443.html