

リカレント教育の推進に関する 厚生労働省の取組について

令和 6 年 1 月 人材開発統括官

目次

- 1 リカレント教育の推進に係る
令和6年度当初予算案**
- 2 教育訓練給付制度の拡充案等について
- 3 職場における学び・学び直し促進ガイドラインの周知について

経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しの支援

職業安定局雇用保険課（内線5762）

人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室（内線5390）

令和6年度当初予算案 128億円（117億円） ※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する「教育訓練給付」において、経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しを支援するため、デジタル分野等の成長分野の訓練機会の拡大と教育訓練を受講しやすい環境の整備を図る。

2 事業の概要・スキーム

デジタル分野等の成長分野の訓練機会の拡大

- 個人や地域の訓練ニーズを踏まえたデジタル分野等の成長分野の講座を拡大

教育訓練を受講しやすい環境の整備

- 教育訓練給付の受給手続のオンライン化
- 教育訓練支援給付金による訓練期間中の受講支援

専門実践教育訓練の概要

<給付の内容>

労働者等が、厚生労働大臣の指定する専門的・実践的な教育訓練（専門実践教育訓練）を受講・修了した場合に、訓練費用の最大70%（※）を支給

※訓練費用の50%（上限年間40万円）を6か月ごとに支給。訓練修了後1年以内に、資格取得等し、就職等した場合は、訓練費用の20%（上限年間16万円）を追加支給

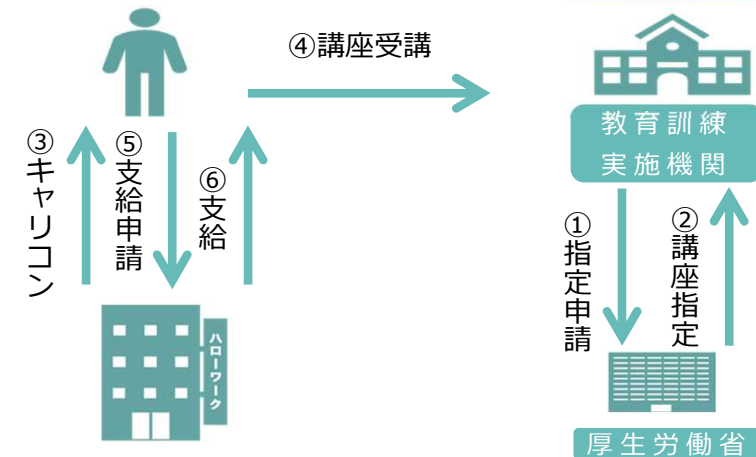
<支給要件>

雇用保険の被保険者期間3年以上（初回の場合は2年以上）を有する者

教育訓練支援給付金の概要

専門実践教育訓練（通信制・夜間制を除く）を受講し、修了する見込みのある45歳未満の若年離職者に対して、訓練期間中の受講支援として、基本手当日額の80%を訓練受講中に2か月ごとに支給するもの（令和6年度末までの暫定措置）

※受講開始日前に教育訓練給付金を受給していないことを要する



指定講座数：2,861講座（令和5年10月1日時点）

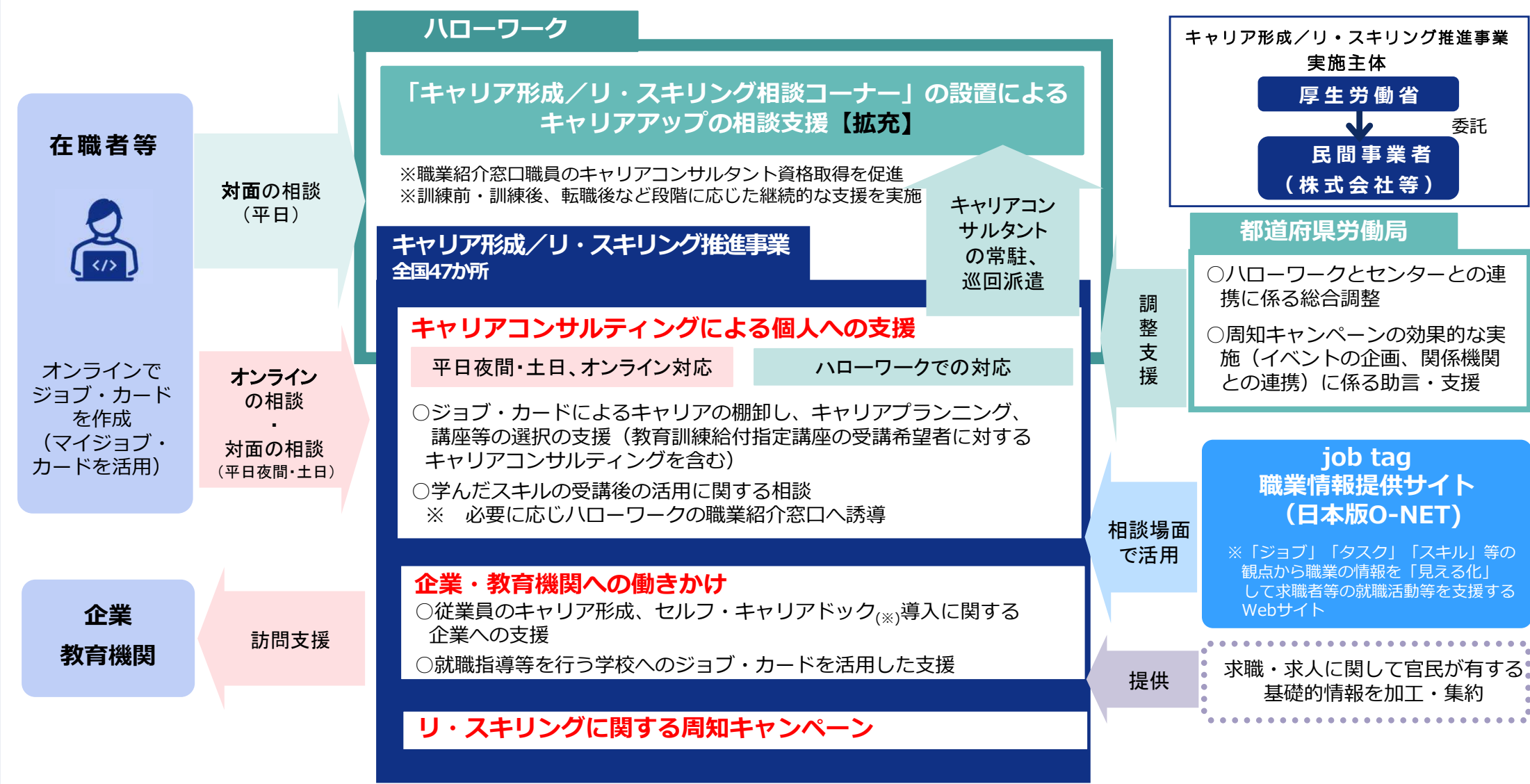
- ①業務独占資格等の取得を訓練目標とする養成課程
例：介護福祉士、看護師 等
- ②専修学校の職業実践専門課程等
例：商業実務、情報処理 等
- ③専門職学位課程
例：法科大学院、教務大学院 等
- ④大学等の職業実践力育成プログラム
例：特別の課程（保健）、（社会科学・社会） 等
- ⑤一定レベルの情報通信技術資格取得を目標とする課程
例：シスコ技術者認定資格（CCNP） 等
- ⑥第四次産業革命スキル習得講座
例：AI、データサイエンス、セキュリティ等
- ⑦専門職大学、専門職短期大学、専門職学科の課程

労働保険特別会計			一般
労災	雇用	徴収	会計
	○		

事業の目的 令和6年度当初予算案 **38億円**（22億円）※（ ）内は前年度当初予算額

「三位一体の労働市場改革の指針」を踏まえ、労働市場情報や職業・教育訓練等に関する情報を活用し、ハローワークの機能を強化する形で、在職時からキャリアアップに関する継続的な相談支援が行えるよう、必要な体制整備を図る。

事業の概要 令和4年度実績：キャリア形成サポートセンターにおける相談支援件数（個人へのジョブ・カード作成支援者数と企業への相談支援件数の計） 24,488件



※「セルフ・キャリアドック」：企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の支援を実施し、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組み、また、そのための企業内の「仕組み」のこと。

令和6年度当初予算案 3.1億円 (-) ※()内は前年度当初予算額

※令和5年度補正予算額 74百万円

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

変化の激しい企業のビジネス環境に対応するために労働者のスキルアップが求められている中で、正社員に対してOFF-JTを実施した事業所割合が70.4%に対し、正社員以外に対しては29.6%と、正社員以外の労働者の能力開発機会は少ない状況にあり、非正規雇用労働者等が働きながらでも学びやすく、自らの希望に応じた柔軟な日時や実施方法による職業訓練を受講できるような仕組みを構築し、非正規雇用労働者等のリ・スキリングを支援することが必要である。

このため、在職中の非正規雇用労働者等の受講を前提とした様々な受講日程、実施手法等の職業訓練を試行的に実施することにより、非正規雇用労働者等のキャリアアップに効果的な職業訓練の検証を行う。

2 事業の概要・スキーム

(1) 試行事業の実施

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において、非正規雇用労働者等を対象とした職業訓練を民間教育訓練機関等への委託により実施するとともに、当該職業訓練の結果を踏まえ訓練効果・課題の検証を実施。

(2) 試行事業の内容等

ア 対象者

主に非正規雇用労働者 720名

イ 実施方法等

受講継続等に効果的であるスクーリング形式と、場所や時間を問わず受講しやすいオンライン（オンデマンド、同時双方向）形式を効果的に組み合わせることを想定。

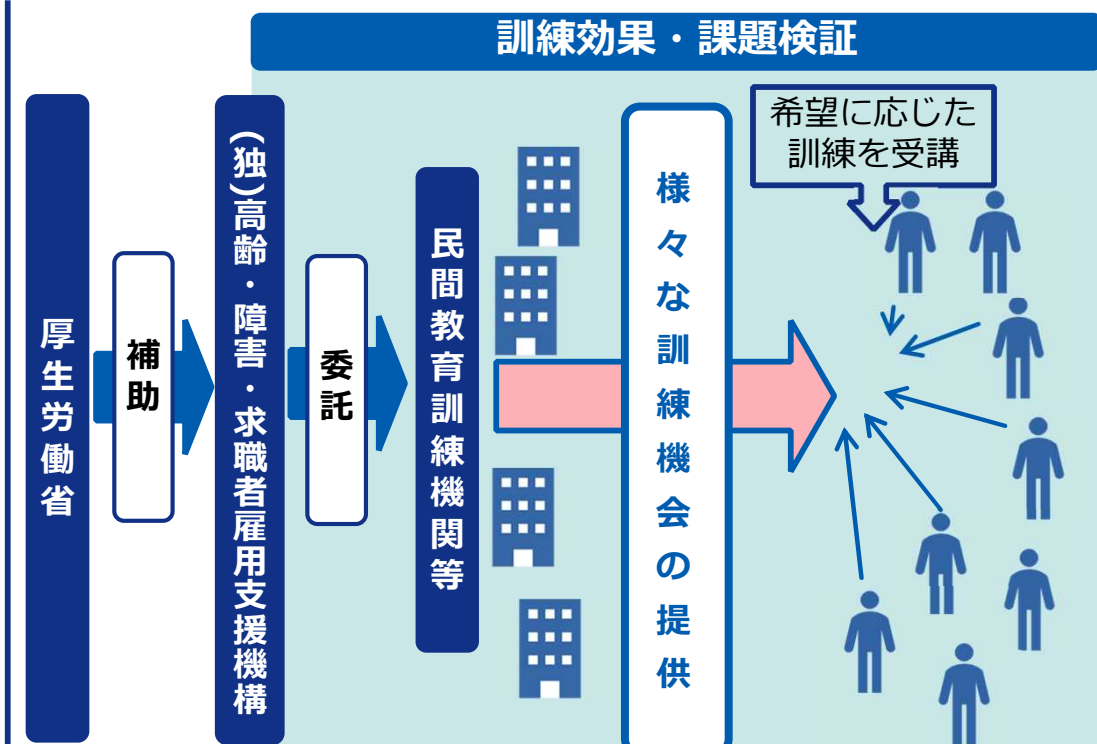
ウ 総訓練時間・受講可能期間

150時間程度。受講可能期間最大12か月（最長R6.12末まで）

エ 受講継続等の支援策

実施機関において、受講継続勧奨や学習の進捗状況に応じた支援を担当制で行う学習支援者の配置等を実施。

3 実施主体等



令和6年度当初予算案 540億円（546億円） ※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	9/10		1/10

※令和5年度補正予算額 制度要求

1 事業の目的

「デジタル田園都市国家構想総合戦略」（令和4年12月閣議決定）において、職業訓練のデジタル分野の重点化等により、令和8年度末までに政府全体で230万人のデジタル推進人材を育成することとされているほか、デジタル田園都市国家構想を実現するためには、全ての労働人口がデジタルリテラシーを身に付け、デジタル技術を活用できるようにすることが重要であるとされている。

このため、公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練を実施する民間教育訓練機関に対する、①デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せをするほか、②オンライン訓練においてパソコン等の貸与に要した経費を委託費等の対象とすることにより、デジタル推進人材の育成を行う。また、これらのデジタル分野の訓練コースを受講する方に対し、引き続き、生活支援の給付金（職業訓練受講給付金）の支給を通じて早期の再就職等を支援する。さらに、全国87箇所の生産性向上人材育成支援センター（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）において、在職者に対して実施する③DXに対応した生産性向上支援訓練の機会を拡充し、中小企業等のDX人材育成を推進する。加えて、④デジタル分野以外の訓練コースにおいてもDXリテラシー標準に沿ったデジタルリテラシーを身に付けることができるよう、質的拡充を図る。

2 事業の概要

①デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せ

(1) DX推進スキル標準に対応した訓練コース又はデジタル分野の資格取得率等が一定割合以上の訓練コースの場合、委託費等を上乗せする【拡充】

(IT分野の資格取得率等が一定割合以上の訓練コースは、一部地域を対象に更に上乗せ)

(2) 企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースについて、委託費等を1人当たり2万円上乗せする

②オンライン訓練におけるパソコン等の貸与の促進

デジタル分野のオンライン訓練（eラーニングコース）において、受講者にパソコン等を貸与するために要した経費を、1人当たり月1.5万円を上限に委託費等の対象とする

③生産性向上支援訓練（DX関連）の機会の拡充

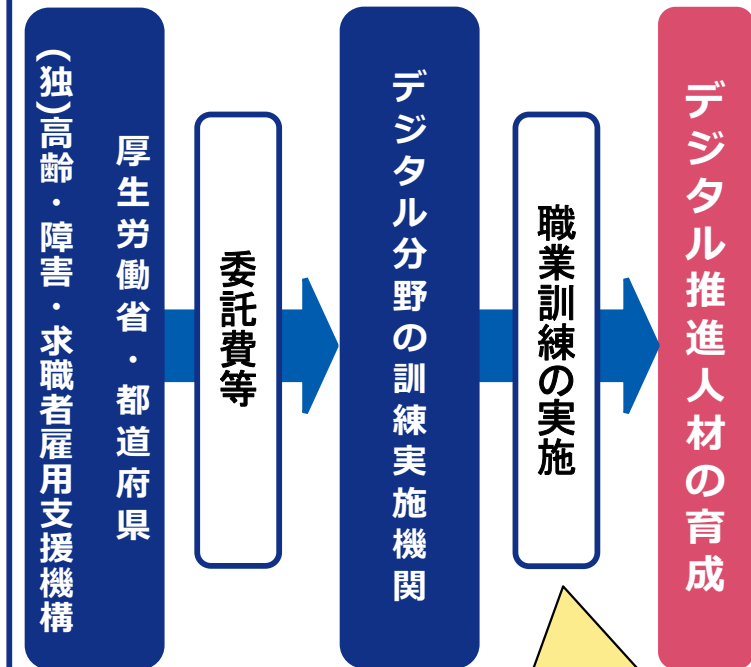
中小企業等の在職者に対して実施する、民間教育訓練機関を活用した生産性向上支援訓練（DX関連）の機会を拡充する【拡充】

④デジタルリテラシーの向上促進

デジタル分野以外の全ての公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練の訓練コースにおいて、訓練分野の特性を踏まえて、DXリテラシー標準に沿ったデジタルリテラシーを身に付けることができるよう、訓練の質的拡充を図る。

※①～②は令和8年度末までの時限措置

3 スキーム・実施主体等



・職業訓練受講給付金
(月10万円、通所手当、寄宿手当)

令和6年度当初予算案 15億円 (-) ※ ()内は前年度当初予算額

※令和5年度補正予算額 18百万円

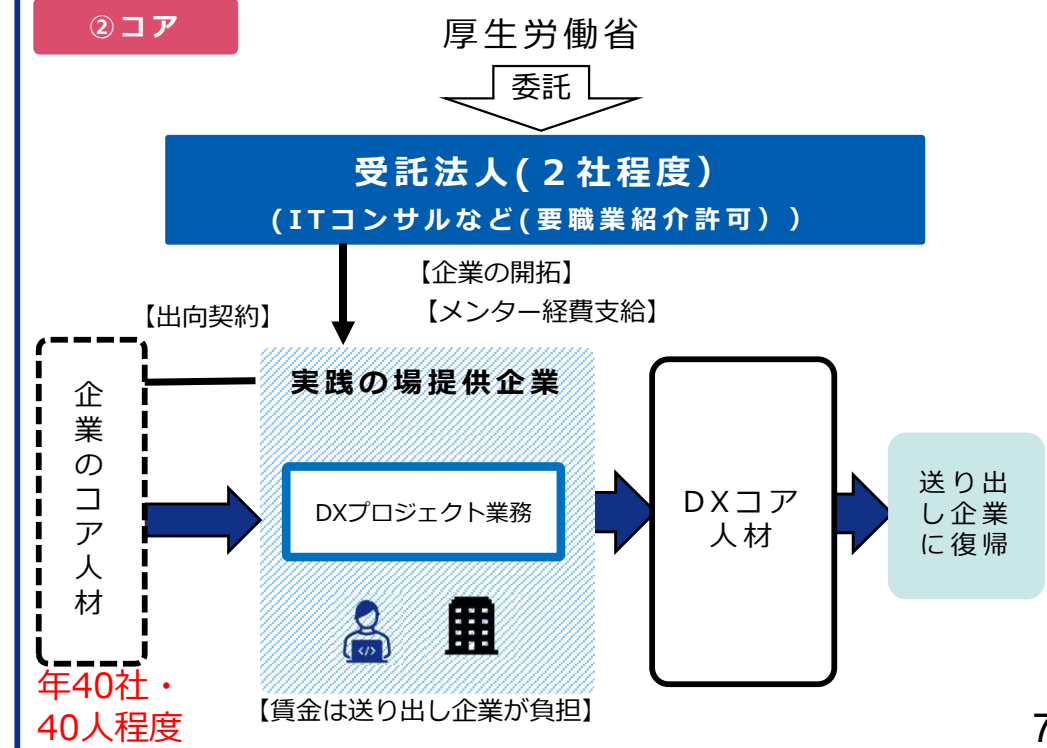
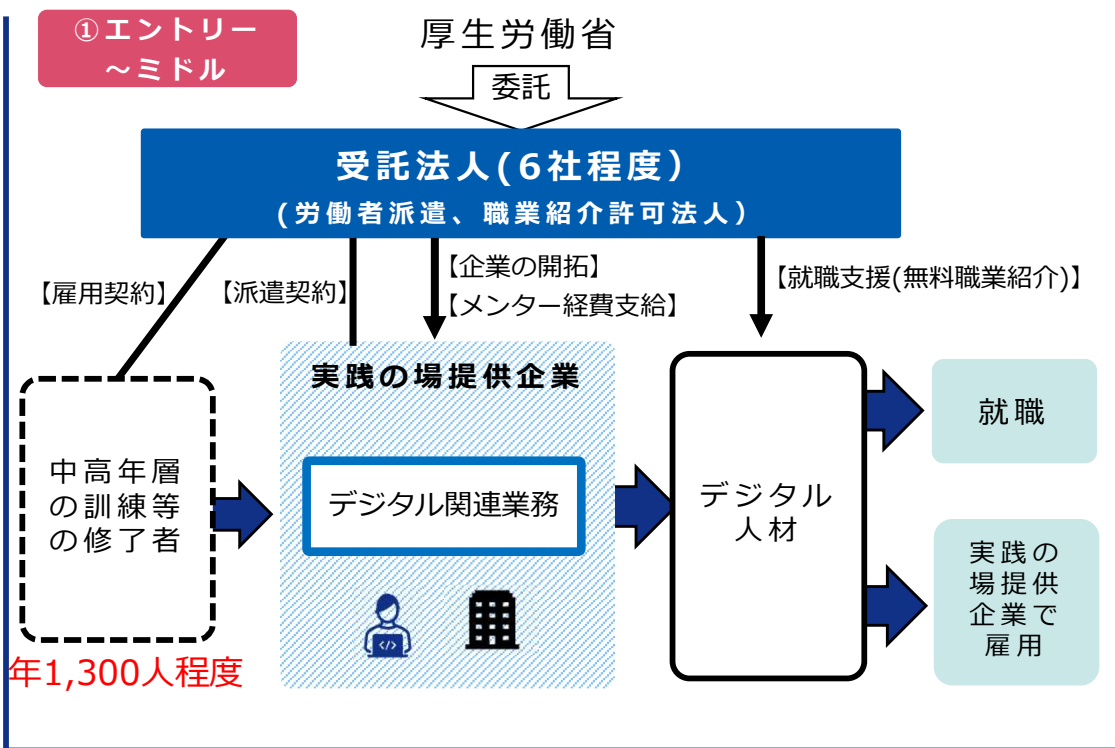
労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

- 生成AIを含むデジタル人材の育成が急務である中、以下の2つのタイプの人材はOFF-JTだけでは不十分で実務経験が必要とされている。
- ①他職種からIT人材に転職を目指す者のうち中高年齢者は、公的職業訓練等を修了し一定のスキルを得ても未経験のため就職率が低い傾向(※1)。
 - ②IT以外の産業分野の企業のDX推進のためには、企業内に、DXを推進する人材が必要だが、こうした人材は座学講座だけでは足りず、実践の場を通じて経験を積むことが必要(※2)。
- このため、①、②のケースのための「実践の場」を創出するモデル事業を実施し、その効果・課題等を把握し、より効率的・効果的な支援の在り方を検証する。(事業実施期間：令和5年度～7年度)

※1 公共職業訓練修了後の就職率 全体20歳代68.2%、デジタル65.7%、**全体35歳以上63.0%、デジタル53.5%** (令和3年度 公共職業訓練(都道府県分))
 ※2 デジタル人材育成のため「自社のe-ラーニング」(59.3%)を実施しているものの、「取り組んでいるがDXにつながらない」(28.2%)、「推進できる人がいない」(27.4%)傾向がある。
 育成が必要なDX人材は「現場でDXを企画・推進するデジタル変革人材」(65.6%)、「現場でデジタルを活用できるデジタル活用人材」(46.2%)などと考えられており、現場でのアウトプットも含めた「実践的な学び」の機会が必要(パーソルプロセス&テクノロジー株式会社「DX・デジタル人材育成トレンド調査2022」)

2 事業の概要・スキーム・実施主体等



令和6年度当初予算案5.4億円 (6.1億円) ※ ()内は前年度当初予算額

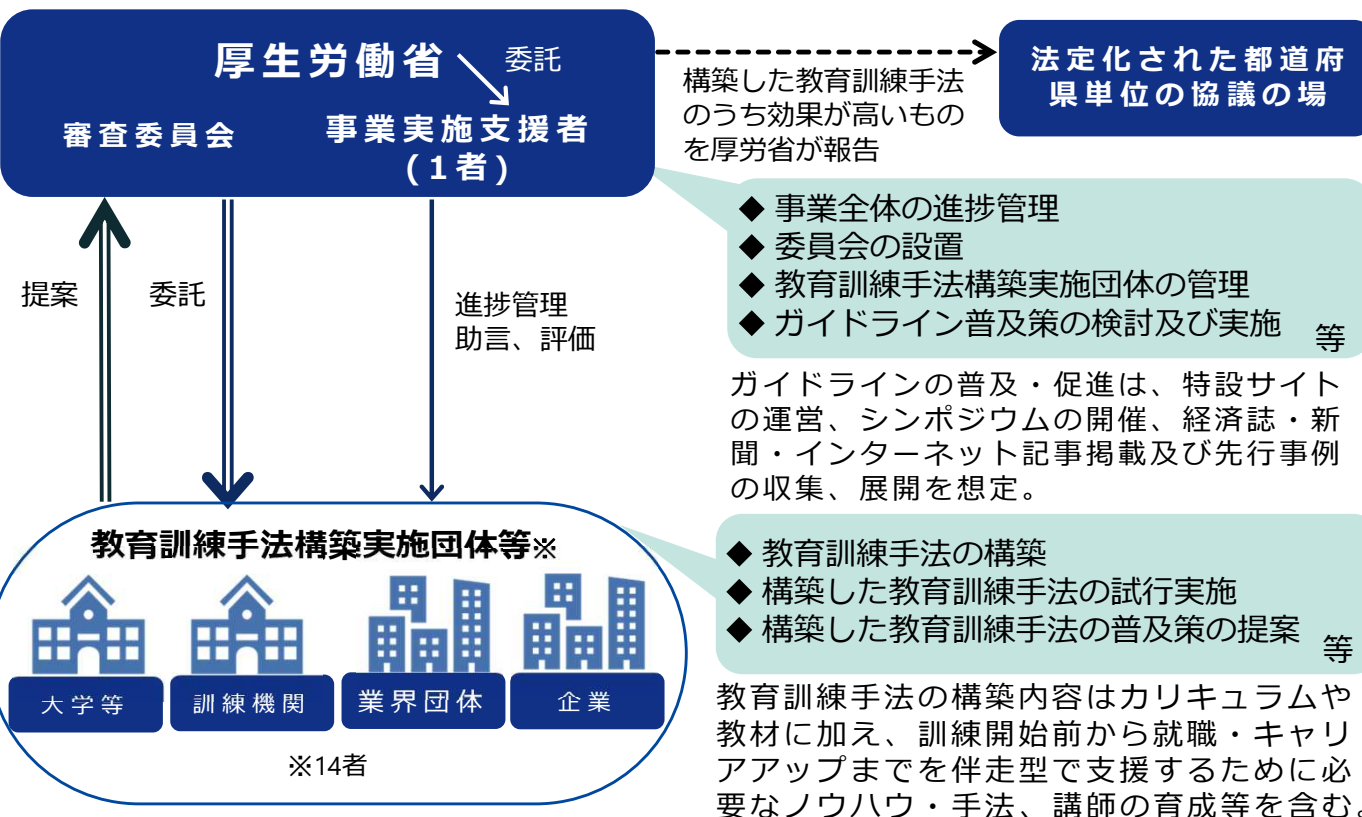
労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

非正規雇用労働者や就職氷河期世代、中高年労働者など、様々な事情や背景を持つ受講者の特性に対応した特色ある教育訓練手法の構築、その手法の試行及び普及方法を民間から募集し、その構築から試行まで行わせる事業を実施し、その成果については、法定化された都道府県単位の協議の場を通じて職業訓練メニューに反映させる。

さらに、令和4年6月にとりまとめた「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」(ガイドライン)について、中小企業をはじめとした経営者や労働者に広く周知等を併せて行い、日本全体に学び・学び直しの風土の定着を図る。(事業実施期間：令和5年度～6年度)

2 事業の概要・スキーム・実施主体等



＜対象となる受講者の特性区分＞

- 非正規雇用労働者
- 長期離職者又は離転職を繰り返している者
- 就職氷河期世代
- 中高年齢者
- その他

＜構築する教育訓練手法の例＞

- 女性非正規雇用労働者やひとり親などの生活困窮者や就職氷河期世代を訓練修了及び就職に導くための伴走支援手法の構築
- ①中高年齢者がセカンドキャリアに向けたマインドリセット・スキルチェンジ、②管理職(現場リーダー)のマネジメント能力向上のための訓練プログラムについて、実施のみならず、実効性を上げるための手法を構築するためのもの

令和6年度当初予算案 **645**億円（658億円） ※（ ）内は前年度当初予算額

うち、人への投資促進コース及び事業展開等リスキリング支援コース 573億円（505億円）

労働保険特別会計			一般
労災	雇用	徴収	会計
	○		

1 事業の目的

職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）（以下「能開法」という。）第12条に規定する職業能力開発推進者を選任し、かつ、能開法第11条に規定する事業内職業能力開発計画及び当該計画に基づく職業訓練実施計画等に基づき、職業訓練又は教育訓練の実施その他職業能力開発に係る支援を行う事業主等に対して助成を行うことにより、労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を促進し、もって企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進に資することを目的とする。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。【令和4年度実績：26,943件（支給決定件数）】

長期教育訓練休暇制度の拡充

○ 中小企業の賃金助成額の引き上げ及び柔軟化

- ① 現行：6,000円/日・人（企業規模問わず）
⇒改正後：**中小企業 8,000円/日・人 程度** *
大企業 6,000円/日・人 程度 *

- ② 労働者が柔軟に休暇を取得できるよう、**時間単位の休暇を対象**とする。

* 960（760）円/時・人×8時間＝約8,000（6,000）円

○ 中小企業における賃金助成支給上限日数の引き上げ

- 現行：150日/人（企業規模問わず）
⇒改正後：**中小企業 200日/人 程度** *、大企業 150日/人 程度 *
- * 200（150）日×8時間＝1,600（1,200）時間/人

【参考】三位一体の労働市場改革の指針（抄）

7. 多様性の尊重と格差の是正

(2) 中小・小規模企業等の賃上げに向けた環境整備等

- 中小・小規模企業が従業員をリ・スキリングに送り出す場合、個人の主体的なり・スキリングであっても、賃金助成などの支援策の拡充を検討する。

スキーム



コース名	対象訓練・助成内容	助成率・助成額 注（ ）内は中小企業事業主以外			
		OFF-JT		OJT	
		経費助成	賃金助成	実施助成	
人材育成支援コース	OFF-JT訓練（人材育成訓練）	正規雇用:45(30)% 非正規雇用:60% 正社員化した場合:70%		-	
	OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練	企業の中核人材を育てるための訓練（認定実習併用職業訓練） 非正規の正社員化を目指して実施する訓練（有期実習型訓練）	45(30)% 60% 正社員化した場合:70%	760(380)円/時・人 最低6か月 20(11)万円/人 最低2か月 10(9)万円/人	
教育訓練休暇等付与コース	有給教育訓練休暇制度(3年間で5日以上)を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合	30万円 ※制度導入助成	-	-	
人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練 ／成長分野等人材訓練	デジタル	75(60)%	960(480)円/時・人	-
		成長分野	75%	960円/時・人 ※国内大学院	-
	情報技術分野認定実習併用職業訓練 (OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練)	60(45)%	760(380)円/時・人	最低6か月 20(11)万円/人	
	定額制訓練	60(45)%	-	-	
	自発的職業能力開発訓練	45%	-	-	
長期教育訓練休暇制度 ／教育訓練短時間勤務制度及び 所定外労働免除制度	長期休暇	20万円 ※制度導入助成	960(760)円 /時・人 ※有給時	-	
	短時間勤務等	20万円 ※制度導入助成	-	-	
事業展開等リスキリング支援コース	事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練	75(60)%	960(480)円/時・人	-	

※ 各訓練において、訓練受講の成果を評価し、制度として資格手当を支払う場合などに経費助成率を15%加算。

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）

令和6年度当初予算案 87億円（93億円） ※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

在籍型出向は、自社にはない実践の場における経験から新たなスキルを習得することが期待できるため、労働者のスキルアップを在籍型出向により行う場合に、労働者を送り出す事業主に対して助成することにより在籍型出向を推進し、企業活動を促進するものであり、雇用機会の増大等雇用の安定を図ることを目的とする。

2 事業の概要

○助成内容

労働者のスキルアップを在籍型出向により行うとともに、当該出向から復帰した際の賃金を出向前と比して5%（※）以上上昇させた事業主（出向元）に対し、当該事業主が負担した出向中の賃金の一部を助成

※ 賃金上昇率の5%は、消費者物価指数等の動向により変動する。

	中小企業	中小企業以外
助成率	2/3	1/2
上限額	8,490円／1人1日当たり (1事業主あたり1,000万円)	
支給対象期間	1か月～1年間	

3 想定される活用事例

- DXを目指す企業がIT企業への在籍型出向を通じて、従業員のデジタル技術やその活用技術を習得
- 自動車関連の工場への在籍型出向を通じて、モノづくりにおける品質管理と工程改善の手法や考え方を習得

4 事業スキーム

○助成金支給までの流れ

出向元事業主と出向先事業主との契約
労働組合などとの協定
出向予定者の同意



労働局・ハローワークに出向計画届
(スキルアップ計画を含む) 提出



在籍型出向の実施



復帰（賃金上昇）



労働局・ハローワークに支給申請



助成金受給



令和6年度当初予算案 259億円（268億円） ※（）内は前年度当初予算額

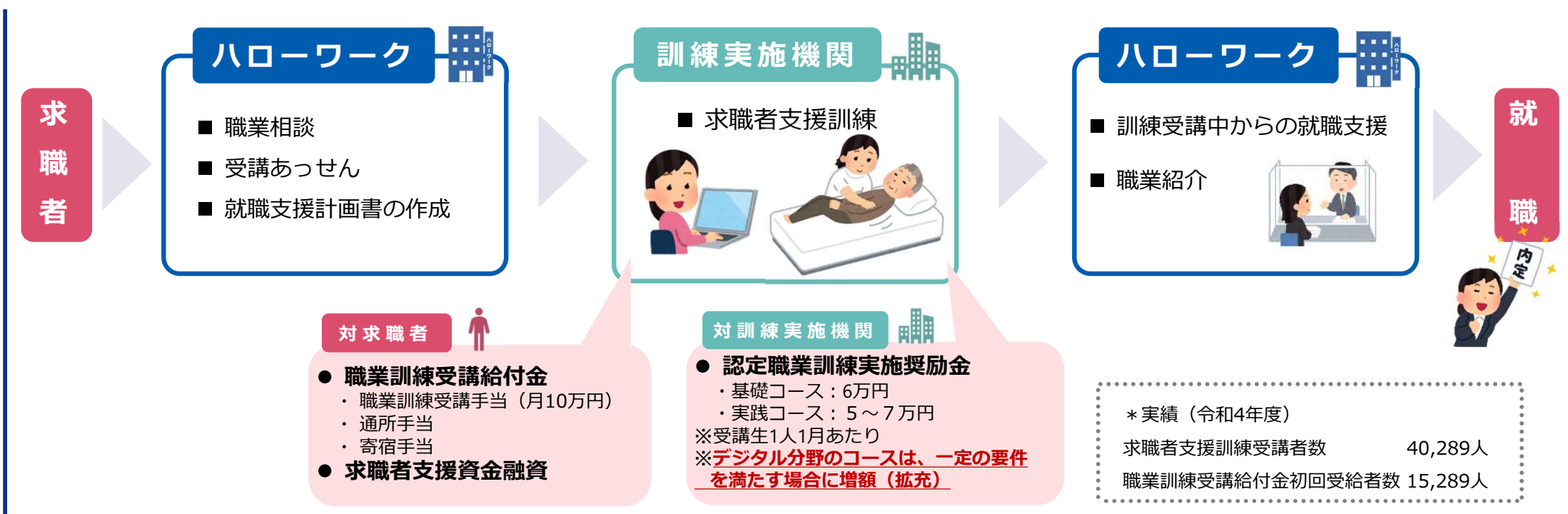
※令和5年度補正予算額 制度要求

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	3/4		1/4

1 事業の目的

- 雇用保険を受給できない求職者を対象に、雇用保険と生活保護の間をつなぐ第2のセーフティネットとして、無料の職業訓練に加え、月10万円の生活支援の給付金の支給を通じて、早期の再就職等を支援する。

2 事業の概要・スキーム



3 実施主体等

- ◆実施主体：都道府県労働局、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
- ◆負担割合：原則、雇用勘定、国庫負担1/2ずつ。ただし、当面の間は国庫負担27.5%（原則の55/100を負担）。

目次

- 1 リカレント教育の推進に係る
令和6年度当初予算案
- 2 教育訓練給付制度の拡充案等について**
- 3 職場における学び・学び直し促進ガイドラインの周知について

教育訓練給付の拡充

現状・課題

- 厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講・修了した場合にその費用の一部を支給すること（教育訓練給付）を通じて、労働者の学び直し等を支援している。
- 個人の主体的なリ・スキリング等への直接支援をより一層、強化、推進するとともに、その教育訓練の効果（賃金上昇や再就職等）を高めていく必要がある。

見直し内容

- 専門実践教育訓練給付金（中長期的キャリア形成に資する専門的・実践的な教育訓練講座を対象）について、教育訓練の受講後に賃金が増加した場合には、現行の追加給付に加えて、更に**受講費用の10%（合計80%）を追加で支給**する。
- 特定一般教育訓練給付金（速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練講座を対象）について、資格取得し、就職等した場合には、**受講費用の10%（合計50%）を追加で支給**する。

<施行期日> 2024（令和6）年10月

<改正前>

	専門実践	特定一般
本体給付	50%	40%
追加給付① (資格取得等)	20%	—
追加給付② (賃金上昇)	—	—
最大給付率	70%	40%

<改正後>

	専門実践	特定一般
本体給付	50%	40%
追加給付① (資格取得等)	20%	10%
追加給付② (賃金上昇)	10%	—
最大給付率	80%	50%

【参考】現行の対象資格・講座の例

専門実践教育訓練給付金

- ・ 医療・社会福祉・保健衛生関係の専門資格（看護師、介護福祉士等）
- ・ デジタル関連技術の習得講座（データサイエンティスト養成コース等）
- ・ 専門職大学院 等

特定一般教育訓練給付金

- ・ 運転免許関係（大型自動車第一種免許等）
- ・ 医療・社会福祉・保健衛生関係の講座（介護職員初任者研修等） 等

教育訓練中の生活を支えるための給付と融資制度の創設

現状・課題

- 労働者が自発的に、教育訓練に専念するために仕事から離れる場合に、その訓練期間中の生活費を支援する仕組みがない。また、雇用保険の被保険者ではない者が、公共職業訓練等以外の教育訓練を自発的に受けるための費用や生活費を支援する仕組みがない。
- 労働者の主体的な能力開発をより一層支援する観点からは、離職者等を含め、労働者が生活費等への不安なく教育訓練に専念できるようにする必要がある。

見直し内容

- 雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に、賃金の一定割合を支給する教育訓練休暇給付金（仮称）を創設する。
- 雇用保険の被保険者ではない者を対象に、教育訓練費用や生活費を対象とする融資制度を創設する。

<施行期日> 2025（令和7）年10月

教育訓練休暇給付金（仮称）

対象者	雇用保険被保険者
支給要件	<ul style="list-style-type: none">・教育訓練のための休暇（無給）を取得すること。・被保険者期間が5年以上あること。
給付内容	<ul style="list-style-type: none">・離職した場合に支給される基本手当の額と同じ。・給付日数は、被保険者期間に応じて90日、120日、150日のいずれか。

※雇用保険の新たな給付金として実施。

※国庫負担あり（基本手当と同じ（費用の1/4又は1/40））。

新たな融資制度

対象者	雇用保険被保険者以外の者 （雇用保険の適用がない雇用労働者や離職者、雇用保険の受給が終了した離職者、雇用されることを目指すフリーランス等など）
融資対象	教育訓練費用及び生活費
融資内容 (現時点での想定)	貸付上限：240万円（年間）（最大2年間） 利率：年2%
その他	教育訓練修了後に賃金が上昇した場合は残債務の一部を免除する。

※求職者支援制度の一環として実施。

※国庫負担あり（費用の1/2（暫定措置としてその55/100））。

専門実践教育訓練におけるデジタル関係講座の指定基準の見直し（案）

生成AIの登場やDX時代に求められる人材像の変化等を踏まえ、デジタル関係講座の指定基準について、講座のレベルと訓練時間の要件を見直すことにより、デジタル分野へのリ・スキリングを推進する。

改正内容

- 専門実践教育訓練給付の第6類型「第四次産業革命スキル習得講座」について、指定対象講座のレベルを「ITスキル標準レベル4相当」から「ITスキル標準レベル3以上」に拡充する。
- 専門実践教育訓練給付の第5類型「一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程」について、訓練時間の要件を、第6類型「第四次産業革命スキル習得講座」の要件（30時間以上）と統一した上で、第6類型と統合する（新第5類型）。
- これに伴い、特定一般教育訓練の第2類型について、所要の整備を行う。

【施行】令和6年4月より指定講座の募集を開始、令和6年10月指定の対象講座開始。

現行

見直し（案）

専門実践

【第5類型】一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程

- ・ ITSSレベル3 : 120時間以上かつ2年以内
- ・ ITSSレベル4相当 : 30時間以上かつ2年以内

【第6類型】第4次産業革命スキル習得講座

- ・ ITSSレベル4相当 : 30時間以上かつ2年以内

特定一般

【第2類型】一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程

- ・ ITSSレベル2以上 :
[通学制] 1か月以上1年以内かつ50時間以上
[通信制] 3か月以上1年以内

(※) 専門実践対象外のITSSレベル3を含む。

【第5類型】第4次産業革命スキル習得講座等

- ・ ITSSレベル3以上 : 30時間以上かつ2年以内

(備考) 第5類型・第6類型を統合。

ITSSレベル3以上の資格取得を目標とする課程を含む。

【第2類型】一定レベルの情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程

- ・ ITSSレベル2 :
[通学制] 1か月以上1年以内かつ50時間以上
[通信制] 3か月以上1年以内

目次

- 1 リカレント教育の推進に係る
令和6年度当初予算案
- 2 教育訓練給付制度の拡充案等について
- 3 職場における学び・学び直し促進ガイドラインの周知について**

職場における学び・学び直し促進ガイドラインの周知等について

1 目的・取組内容

- 令和4年6月にとりまとめた「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」について、中小企業をはじめとした経営者や労働者に広く周知等を行い、日本全体に学び・学び直しの風土の定着を図る。
- **職場における学び・学び直しガイドライン特設サイト**を運用し、労使の協力も得ながら、ガイドラインの紹介をはじめ、**企業の好事例や公的支援策**の周知を図る。
- また、ガイドライン普及策の一環として、最新の知見や先進事例等の紹介、有識者講演を行う**シンポジウム**も開催。

2 特設サイトの概要

ガイドラインの重要なポイントの紹介

- ・ 職場における学び・学び直しにおいての、「基本的な考え方」や「企業と労使が取り組むべき事項」など、重要なポイントを御紹介。
- ・ ガイドライン本体のダウンロードも特設サイトから可能。



職場における学び・学び直しについての
基本的な考え方

自律性・主体性
企業・労働者双方の持続的成長のためには、労働者の自律的・主体的、そして継続的な学び・学び直しの促進が重要となります。

労使の協働
学び直しを一層促進するためには、経営者の基本認識の共有や、経営者や現場リーダーによるサポートや支援が重要となります。

学びのプロセス
雇用形態等にかかわらず、学びの目標の明確化、学びの機会の確保、また学びの実践や振り返りといった「学びのプロセス」を踏まえることが重要です。

学びが学びを呼ぶ
学びの好循環

学びの実践や企業成長が促されることで、新たな目標の創造や、より高いレベルの学び直しが期待されます！

01 学び・学び直しに関する認識や目標の共有
02 学び・学び直しの機会の確保
03 学び・学び直しの支援策の展開
04 学んだことの実践・評価

より高い目標の設定

企業と労働者が取り組むべき事項

- | | | |
|--------|-----------------------------------|-------|
| STEP 1 | 学び・学び直しに関する基本認識を共有する | 詳細を見る |
| STEP 2 | 能力・スキル等を明確化し、学び・学び直しの方向性・目標の共有をする | 詳細を見る |
| STEP 3 | 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しの機会を確保する | 詳細を見る |
| STEP 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をする | 詳細を見る |
| STEP 5 | 持続的なキャリア形成につながる学びの実践、評価をする | 詳細を見る |
| STEP 6 | 現場のリーダーの役割、企業によるリーダーへの支援をする | 詳細を見る |

公的な支援策の紹介

- ・ ガイドライン別冊にも掲載している、公的な支援策について、詳細や申込方法も含めて紹介。
※今後、ガイドライン導入のためのチェックリストなど、追加コンテンツも公開予定

企業事例の紹介

- ・ 学び・学び直しに取り組む企業事例を紹介。
※今後、順次公開予定

シンポジウムに関するご案内

- ・ 有識者の講演や公的な支援策の紹介を交えたシンポジウムを開催。
- ・ 参加申込受付や、当日のレポートを掲載。
※第1回については、令和5年9月26日(火)に開催。
第2回については、令和6年3月に開催を予定。

職場における学び・学び直し
促進ガイドライン特設サイト



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。
- 企業の人的資本投資（人的資本経営）への関心が高まっている。「ガイドライン」は、**「労使双方の代表」を含む公労使が参画する労働政策審議会（人材開発分科会）における検討・審議を経て、公的に初めて、その「具体的内容や実践論」の全体像を体系的に示す**もの。

内容面のポイント

- 変化の時代における**労働者の「自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直し」の重要性**と、学び・学び直しにおける**「労使の協働」の必要性**を強調。企業労使の実践に資するよう、「Ⅰ 基本的な考え方」に続き、「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」、「Ⅲ 公的な支援策」の3部で構成。
- 「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」においては、**「学びのプロセス」**（①能力・スキル等の明確化、学びの目標の共有→②効果的な教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保→③学びを後押しする伴走的な支援策の展開→④持続的なキャリア形成につながる学びの実践・評価）に沿って、**「取組の考え方・留意点」と「推奨される取組例」を具体的に提示**。
- 「労使の協働」を実効あるものにするため、①学びの基本認識共有のための**「経営者」の役割**、②学びの方向性・目標の擦り合わせやサポートを行う**「現場のリーダー」の役割**、③自律的・主体的な学び・学び直しの後押し・伴走を行う**「キャリアコンサルタント」の役割**を強調するほか、④**「労働者相互」の学び合いの重要性**も指摘。
- 「Ⅲ 公的な支援策」では、厚生労働省のものにとどまらず、**広く公的な支援策**を掲載。参考になる**「企業事例」**も紹介。

普及・促進

- 労使関係者の協力も得つつ、**経営層から労働者個人まで広く周知**を図り、「人への投資 施策パッケージ」で拡充されている「Ⅲ 公的な支援策」の活用も促しつつ、「学び・学び直し」の促進に全力で取り組む。