⑵　民間教育訓練機関が提供する職業訓練の質の確保・向上

42％の事業所がＯＦＦ－ＪＴの実施方法として民間教育訓練機関を活用し、個人が行う自己啓発についても14％の者が民間教育訓練機関の講座を受講している（厚生労働省「令和６年度能力開発基本調査」）。また、公的職業訓練のうち７～８割は民間教育訓練機関が実施を担っている。このため、効果的な職業訓練の推進のためには、民間教育訓練機関の訓練の質の向上を図ることが重要である。

民間教育訓練機関にＰＤＣＡサイクルによる運営改善等を推奨する「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」（平成23年12月策定。以下「職業訓練ガイドライン」という。）が、民間教育訓練機関が行う訓練の質の向上を促す仕組みとして有効であることから、民間教育訓練機関をはじめとする職業能力開発関係者における認知度を高め、活用を促進していく必要がある。

また、民間教育訓練機関が行う職業訓練が労働市場のニーズに応えたものになるよう、民間教育訓練機関による訓練のニーズ把握の促進を行うことや、民間教育訓練機関が行う職業訓練の効果について適切な評価を行うことも重要である。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

・　国とＪＥＥＤが連携し、職業訓練ガイドラインに関連する施策について、民間教育訓練機関をはじめとする職業能力開発関係者における認知度の向上・普及の取組を推進する。特に、職業訓練ガイドラインに沿った運用を行っている民間教育訓練機関を評価する適合事業所認定制度について、より多くの事業所が申請しやすくなる仕組みを検討し、制度の見直しを行う。

・　職業訓練ガイドラインの普及を通じて、民間教育訓練機関が訓練ニーズを的確に把握することを促進する。

・　民間教育訓練機関が行う職業訓練の効果について適切な評価を行うことができるよう、訓練内容と訓練成果に関するデータの分析を行うための方策を検討する。

2　労働市場でのスキル等の見える化の促進

⑴　労働市場におけるスキルの標準化と見える化

産業構造の変化や働き方の多様化が進む中で、労働者がそれぞれの事情に応じて働き方や職業を選択し、自律的に能力の向上を進めるためには、職務やスキル、処遇、職業能力開発機会等に係る職業の情報を含めた基盤を整備することが重要である。

また、労働者におけるキャリア形成・能力開発及び企業における人材の確保・育成を効果的に進め、処遇向上等につなげていくためには、労働市場や企業内部において、労働者の有するスキルと企業が個々の労働者に求めるスキルの「見える化」を促進することが必要である。職業に求められるスキルを整理したスキル標準や、企業内の職務に求められるスキルを整理した社内版スキル標準を作成することは、労働市場における労働者の職業能力の評価や、企業における人材育成や適材適所の配置を実現するために必要であると考えられる。

さらに、労働者個人が仕事や職業訓練等を通じて習得した能力を把握し、それを労働市場や企業に対して証明することを支援する仕組みを整備することも重要である。

なお、こうしたスキルの標準化と「見える化」を進める上では、今後、産業構造等の変化の中で、求められるスキルが変化していくことにも留意することが必要である。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

・　「職業情報提供サイト（job tag）」について、能力向上や処遇向上等につながる情報や戦略分野等のキャリアラダーに関する情報など職業に関する情報について、労働者が効果的に活用できる環境を整備するため、一層の充実を図る。

・　リスキリングの各種支援策に関する関係省庁の情報の連携・一体化を進め、労働者や企業等にとって包括的で利便性の高いプラットフォームを構築する。あわせて、当該プラットフォームを通じた申請手続のデジタル化についても検討し、必要な施策を講ずる。

・　技能検定、認定社内検定及び団体等検定の整備・活用を促進するとともに、技能検定が産業界の人材ニーズに適合したものとなるよう、業界団体の協力を得ながら職種や作業等について不断の見直しを行う。また、業界単位で行う職業能力評価の取組に対する支援を拡充する。さらに、若手の技能人材等の確保・育成のため、地域の技能士・業界団体等の連携による人材育成の体制を整備する。

・　企業内の職務に求められるスキルの「見える化」を図るため、職業能力評価基準をベースとしつつ、海外事例等を参考にしてスキル標準の企業導入を促進する方策の検討を行い、必要な施策を講ずる。

・　ＪＥＥＤや都道府県が行っている訓練について、業界単位で共通性が認められるものは技能検定等の職業能力評価制度や資格につなげるなどにより、訓練で得られたスキルの「見える化」を進めるとともに、個人・企業が活用しやすいよう訓練で得られるスキルに関する情報を整理して発信する取組を行う。

・　ジョブ・カードについて、認知度の向上を図るとともに、個人のスキルを労働市場に伝達する効果的な仕組みの検討を行い、必要な施策を講ずる。

⑵　企業の職業能力開発に関する情報の発信等

労働者がそれぞれの事情に応じて働き方や職業を選択し、自らの望むキャリアを形成していくためには、企業が行う職業能力開発の取組の情報を得られるようにすることが重要である。

多くの企業が人材育成に関する課題として「人材育成をしても辞めてしまう」ことを挙げているが、労働者の職場定着と、能力開発機会に対する満足度や人材育成に関する基本方針の策定状況との間には相関関係がみられている。また、労働者にとって能力開発機会を得られることが職業選択の重要な条件になりつつあり、これらのことから、企業の職業能力開発の取組は離職防止や人材の確保につながると考えられる。

今後、労働者個人が自らの意思で企業内の能力開発機会を活用してキャリアを形成でき、職業能力開発に積極的に取り組む企業が労働者から評価され、人材確保の面でのメリットを享受することができる環境を整備することが重要である。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

・　労働者の自律的・主体的なキャリア形成や企業の人材確保・定着等に資するよう、企業による職業能力開発の効果的な情報発信の進め方について検討する。

・　事業内計画の作成や職業能力開発推進者（以下「推進者」という。）の選任を促進するとともに、その機能が発揮されるよう、全社的な人材育成方針を含む事業内計画の作成に係るモデルや好事例の提示、推進者に対する支援、「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」（令和４年６月策定）の周知啓発等を行う。

3　個人のキャリア形成と職業能力開発支援の充実

⑴　キャリア意識の醸成とキャリア形成支援

就業構造が大きく変化する中、労働者の仕事に対する価値観や生活スタイルの多様化が進むとともに、職業人生も長期化しており、キャリアや働き方の多様化が進んでいる。また、企業においては、人材の最適配置やエンゲージメント向上による生産性向上を実現し、処遇向上等を図っていくため、キャリア形成や能力開発に取り組むことが求められている。

労働者が自身の将来のキャリアについて考え、主体的に能力開発に取り組み、自らの能力を発揮していく自律的・主体的なキャリア形成に取り組むためには、個人が、労働市場における仕事とスキルの情報をもとに、「何をしたいか、何ができるか、何が必要か」を考え、職業生活の計画であるキャリアプランを立てた上で、職業能力の獲得・向上に努めていくことが必要である。

一方、雇用と仕事を取り巻く環境の変化が激しくなる中、労働者個人が単独で、労働市場や会社の状況、自分の能力等を適切に把握して、キャリアの目的を定め、それに向かって能力開発を行うことは難しくなってきている。このため、キャリアコンサルティング機会の充実を通じて、労働者がキャリアプランを作成し、定期的に振り返り、状況に応じて見直すことに対する伴走支援が必要である。