

# 「人材」について

経済産業政策局  
産業人材課

# 「人材」分野についての問題意識、これまでの経緯、本日の議論の目的

## 【問題意識】

- **「国内投資拡大、イノベーション加速、所得向上という3つの好循環」**を実現するにあたって、産業社会の基盤たる「人材」分野は大きな鍵。
- 日本の経済成長が鈍化し、日本企業特有の賃金・人事制度の前提とされていた「成長の継続」が見込めなくなる中で、終身雇用や年功型賃金に代表される日本型雇用システムの見直しが求められるとともに、DXやGXといったメガトレンドに対応した労働市場が求められている。

## 【これまでの経緯】

- **「未来人材ビジョン（2022年5月）」**や**「新機軸部会中間整理（6月）」**では、デジタル化や脱炭素化といったメガトレンドを踏まえて、未来を支える人材を育成・確保するための雇用・労働・教育などの社会システム全体の見直しの必要性について議論し、①旧来型の日本型雇用システムからの転換、②好きなことに夢中になれる教育への転換についてとりまとめたところ。更に、コロナ渦での変化も踏まえ、経営戦略と連動した人事戦略の実現に向けた企業の「人的資本経営」の実現に向けて、**「人材版伊藤レポート2.0」**をとりまとめたところ。
- その後の具体的な取組として、例えば以下のような取組を進めている
  - **人的資本経営の推進**：人的資本経営コンソーシアムの設立（2022年8月）
  - **リスクリング・労働移動の円滑化の一体的促進**：リスクリングを通じたキャリアアップ支援事業の立ち上げ
  - **副業・兼業の促進**：副業・兼業支援補助金の立ち上げ
- 加えて、政府全体でも、「構造的賃上げ」に向けて、人への投資や労働移動の円滑化を促進するべく、労働市場改革の指針を本年6月にとりまとめるべく新しい資本主義実現会議にて議論が進められているところ。

## 【本日の議論の目的】

- 経済産業政策の新機軸の基盤OSである「人材」分野について、「人材」分野で我が国が直面する構造的課題、目指すべき方向性や、取り組むべき施策の具体的内容について、御議論いただきたい。

# (参考)「経済産業政策の新機軸」において取り組む分野

- 世界的な社会課題を起点に(ミッション志向)、企業の投資先として日本が積極的に選ばれるような、長期持続的に成長が見込まれる魅力的な市場環境を、5~10年腰を据えて官も一歩前に出て構築し、国内投資・イノベーション・所得上昇を喚起していく。
- 同時に、企業の競争力と生産性の向上には、国内外のつながりも重要。日本の特徴を活かし、社会課題「解決」先進国として、国内外で今後広がる社会課題起因の成長市場を中心に、内外一体で成長していけるよう、国際連携等も進めていく。

## 1. ミッション志向の産業政策

世界的な社会課題であって、国内で対応する意義がある分野  
(=人口減少が続く日本で積極的に挑戦しがいのある分野)  
で、官も一歩前に出て魅力的な確たる製品・サービス市場を構築

### ① 炭素中立型社会の実現

2050CN、2030▲46%  
→今後10年で官民合わせて150兆円投資

### ② デジタル社会の実現

デジタル技術を活用し地域課題解決・魅力向上  
→2030年に官民で半導体3兆円/年投資 等

### ③ 経済安全保障の実現

包括的な経済安全保障の実現

### ④ 新しい健康社会の実現

デジタルによる未来の健康づくり  
→2030年までに全ての患者が医師等とデータ共有

### ⑤ 災害に対するレジリエンス社会の実現

気象関連災害等に強い社会

### ⑥ バイオものづくり革命の実現

バイオものづくりの確立  
→2030年までに官民で3兆円/年投資

## 2. 経済社会システムの基盤の組替え (OS組替え)

国内のヒト・モノへの投資や所得上昇が行われやすくなるよう、  
労働市場・資本市場・行政を、官も一歩前に出て刷新

### ① 人材

日本型雇用システムの綻び、一律・一斉・受動的学びの限界  
→5年後までに新卒：既卒を7:3→6:4に 等

### ② スタートアップ・イノベーション

5年後までに国内スタートアップへの  
投資額10倍に

### ③ グローバル企業の経営：価値創造経営

2030年までに  
代表的企業のPBR>1の  
割合を6割→8割に

### ④ 徹底した日本社会のグローバル化

2030年までに  
対日直投43.5→80兆円 等

### ⑤ 包摂的成長 (地域・中小企業・文化経済)

大都市との生産性や賃金格差  
縮小、文化創出エコシステム確立

### ⑥ 行政：EBPM・データ駆動型行政

データを活用した政策効果検証  
の仕組み整備

## 経済秩序の激動期において取り組むべき分野

① 成長志向型の資源自律経済の確立

② Web 3.0の可能性と政策対応

課題・定量目標

# 1. 「人材」分野で対処すべき構造的な課題

## 2. 対応の方向性

2-1. 徹底した人手不足への対応

2-2. 賃上げに向けた既存の取組の強化

2-3. 内部労働市場・外部労働市場の活性化による労働移動の円滑化

# 1. 「人材」分野で対処すべき構造的な課題

- マクロ経済の観点（需要／供給サイド）からは、諸外国に比べ伸び悩む賃金、諸外国に比べ少ない人的投資（全要素生産性の停滞）、人口減少に伴う労働供給制約が大きな課題。
- 足下では、経済活動の活発化に伴い、人手不足感が顕在化。構造的な人手不足は、労働市場や企業行動を見直していく大きな契機。
- ①人材確保・人手不足に対応しつつ、物価上昇を踏まえて積極化しつつある②賃上げ・所得向上を持続的なものとするとともに、生き残りのための③人的投資・人材競争力の強化をしっかりと進めていく必要があるのではないか。

## （①人材確保・人手不足対応）

- 生産年齢人口は1995年をピークに減少傾向だが、労働参加率の向上により、雇用者数は増加し、労働時間数で見ると2010年代は増加。一方で、近年の女性・高齢者の労働参加の拡大に伴い、自然体ではこれ以上の労働投入量の維持・増加は期待できない。非正規労働者の労働投入の観点では、①女性のL字カーブや②パートタイム労働者の就業調整も課題。
- また、労働需給のミスマッチは大きく、「必要な分野で必要な人材を確保する」ことも重要。

## （②賃上げ・所得向上）

- 諸外国に比べ、日本の賃金は伸び悩み。この賃金停滞を要素分解すると、分配の側面では、①特に大企業・正社員での賃金停滞、②非正規、短時間労働者の構成比の増加、③上がりつつあるものの、女性・中小企業従業員の賃金水準の低さが要因。
- 加えて、成長の側面では、そもそも十分な付加価値を上げられていないことも課題。

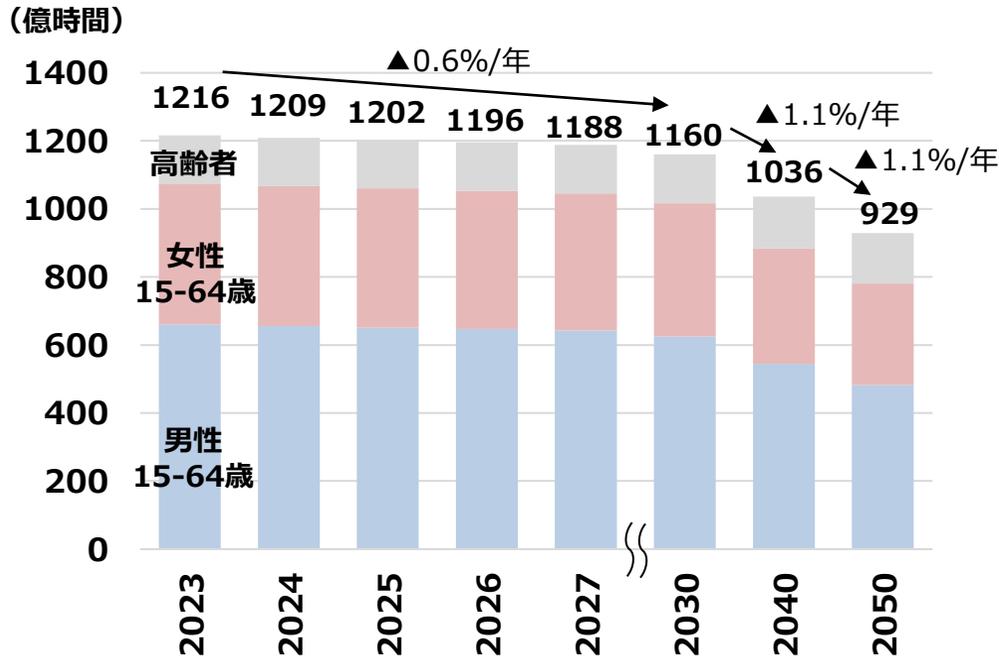
## （③人的投資・人材競争力の強化）

- 日本企業の人材育成はOJT・正社員に偏重。企業の人的投資（Off-JT等）は少なく、個人も自律的なキャリアパスの元で学び直しし続ける姿勢が薄い。
- 全要素生産性の向上に向けて、人的投資等を通じた「人材の質の向上」が不可欠。

# 1-1. 労働投入量の維持・増加は限定的

- 生産年齢人口は1995年をピークに減少傾向だが、労働参加率の向上により、雇用者数は増加し、労働時間数でみると2010年代は増加。一方で、近年の女性・高齢者の労働参加の拡大に伴い、**自然体ではこれ以上の労働投入量の維持・増加は期待できない。**

就業時間の将来推計の機械的試算  
(15-64歳男女及び高齢者)



女性・高齢者の労働参加率の国際比較  
(1990年及び2021年)

		1990	2021
女性	日	57%	73%
	米	68%	68%
	英	67%	75%
	仏	55%	75%
	独	58%	70%
高齢者	日	24%	26%
	米	12%	19%
	英	6%	10%
	仏	3%	8%
	独	2%	4%

(注) 2020年時点の男性(15-64歳)、女性(15-64歳)、高齢者の労働参加率はそれぞれ84.6%、71.0%、25.0%、月末1週間の労働時間は42.4時間、32.5時間、30.9時間。この数値をそれぞれ各年における年齢階級別の人口推計に乗じて機械的に試算。(年間労働時間は月末1週間の労働時間の48倍で計算)

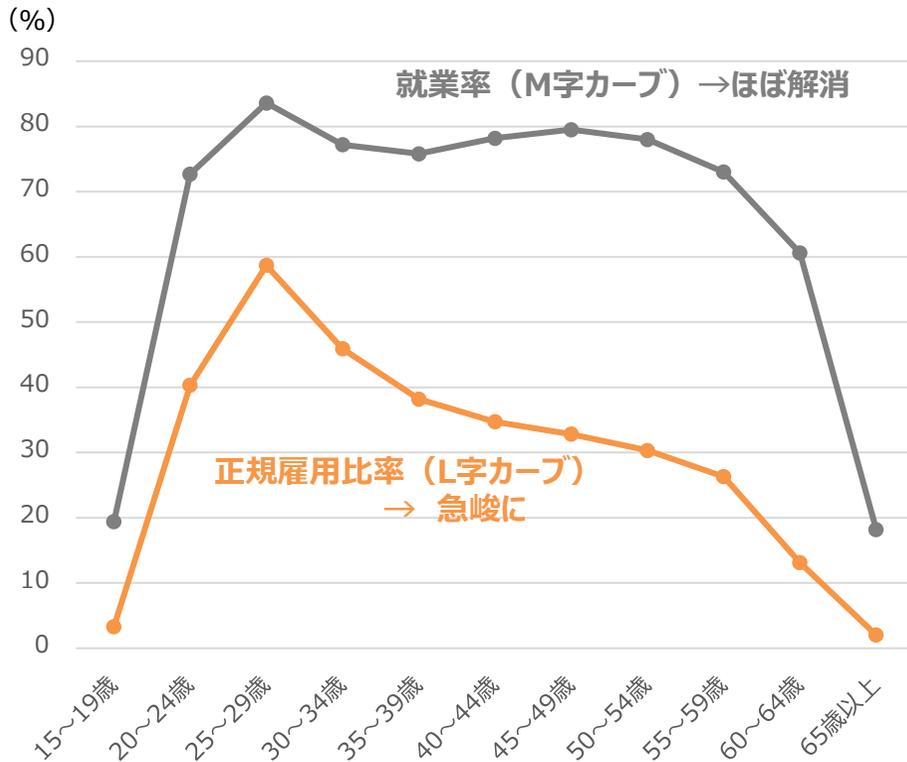
(出所) 総務省「労働力調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(平成29年推計)を基に作成。

(注) 高齢者は65歳以上  
(出所) OECD.stat

# 1-1. 女性のL字カーブやパートタイム労働者の就業調整も課題

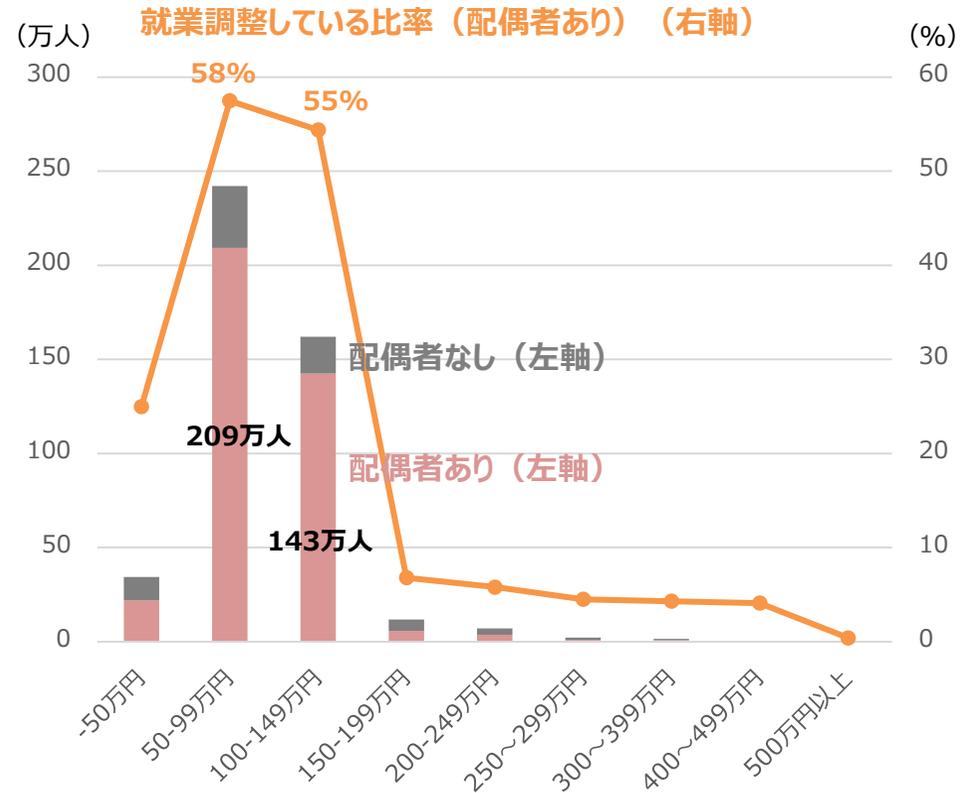
- 更なる労働投入量の維持・拡大のためには、①女性のL字カーブ解消、②パートタイム労働者の就業調整の解消なども課題。

女性の正規雇用比率（L字カーブ）（2021年）



※仮に、機械的な試算として、15-64歳女性のパートタイム労働者比率（35.1%）がOECD平均（24.6%）に下がり、この差分の10.5%分の労働者が、フルタイムになったと仮定すると、全体の総労働時間は、0.9%増加するという効果も見込まれる。

就業調整の状況（2017年）



※仮に、機械的な試算として、短時間労働者の労働時間である、17.0時間/週（2021年）が、過去で最も長かった18.2時間/週（2000年）に伸びたと仮定すると、全体の総労働時間は、0.8%増加するという効果も見込まれる。  
※左記の非正規労働者の正規化による影響とも重複することに留意。

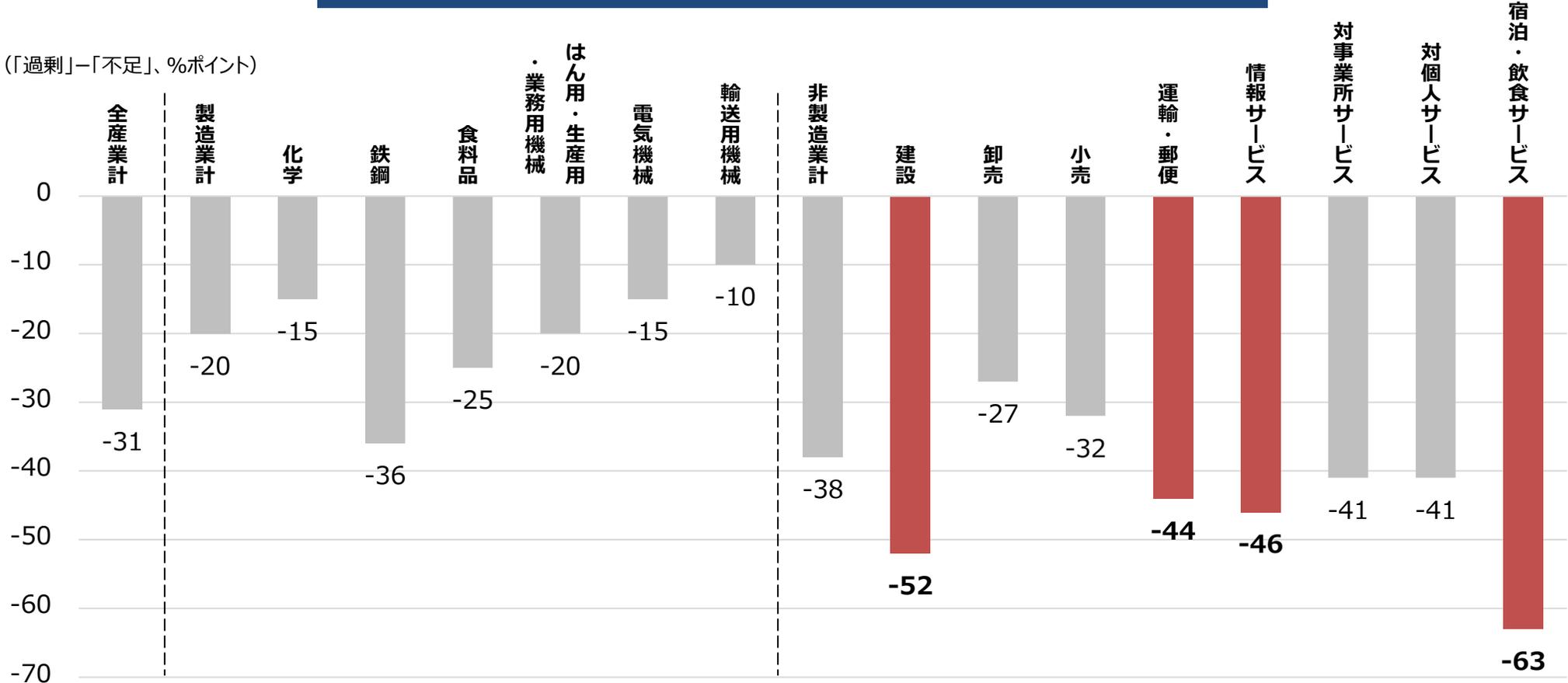
（出所）令和4年度男女共同参画白書を一部加工。左図の元データは総務省「労働力調査」。右図の元データは総務省「就業構造基本統計調査」。  
枠内の記載は、総務省「労働力調査」及びOECD.statのデータに基づき、一定の仮定の下で試算したもの。

# 1-1. サービス業を中心に人手不足感が強まりつつある

- 特に、建設、運輸・郵便、宿泊・飲食サービス業等の非製造業分野において人手不足感が高い。

雇用人員判断D I (2022年12月の実績値、全規模)

(「過剰」-「不足」、%ポイント)



(注) 主な業種を掲載。

対事業所サービスとは、デザイン業、広告業、技術サービス業、産業廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業、職業紹介・労働者派遣業 等

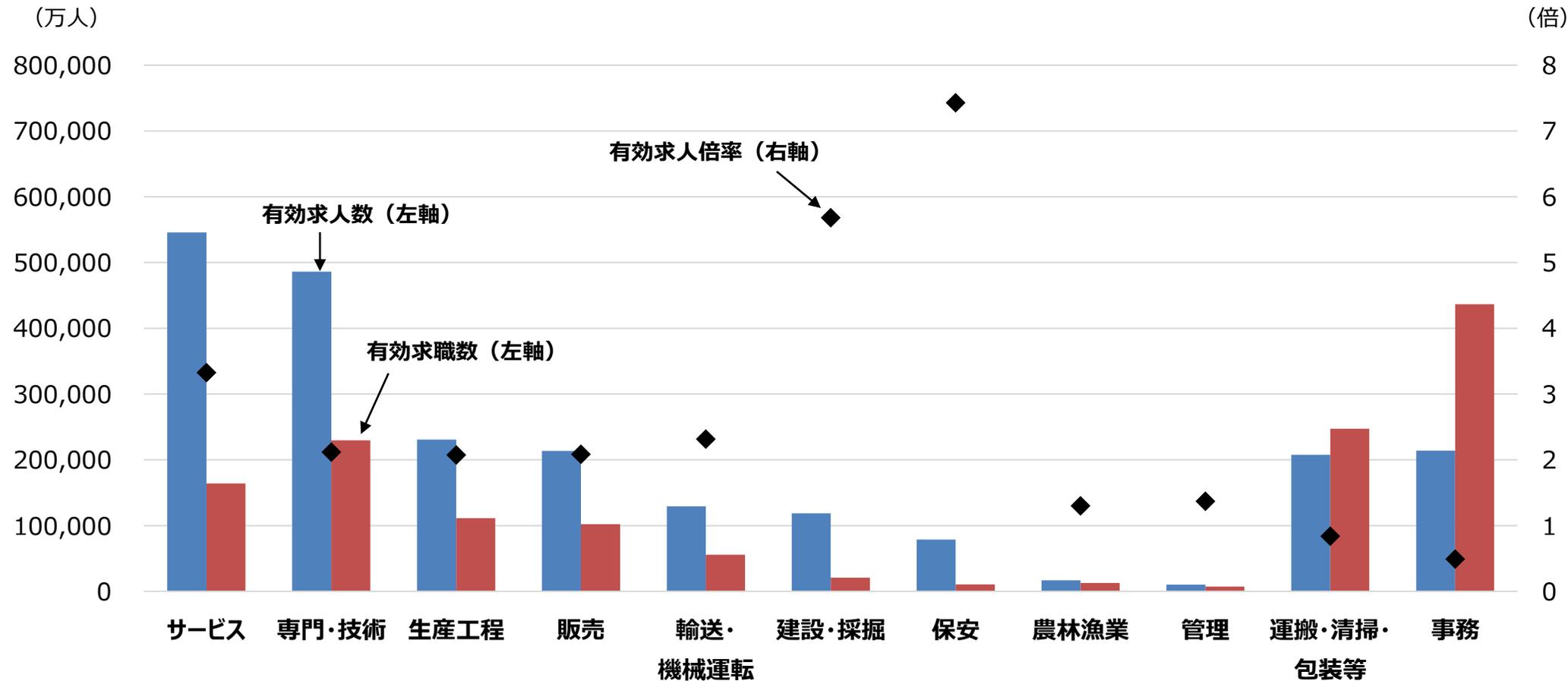
対個人サービスとは、洗濯・理容・美容・浴場業、その他生活関連サービス業、娯楽業、各種学校、学習塾、老人福祉・介護事業、その他社会保険・社会福祉・介護事業 等を指す。

(出所) 日本銀行「全国企業短期経済観測調査(短観)」に基づき作成。

# 1-1. 職種別では、事務職の有効求人倍率は低い

- 有効求人数が求職数に比して多いのは、介護を含むサービス分野や、専門技術分野。反面、求職数の多い事務分野等は求人数が少ない。

職業別の有効求人数・求職数及び有効求人倍率

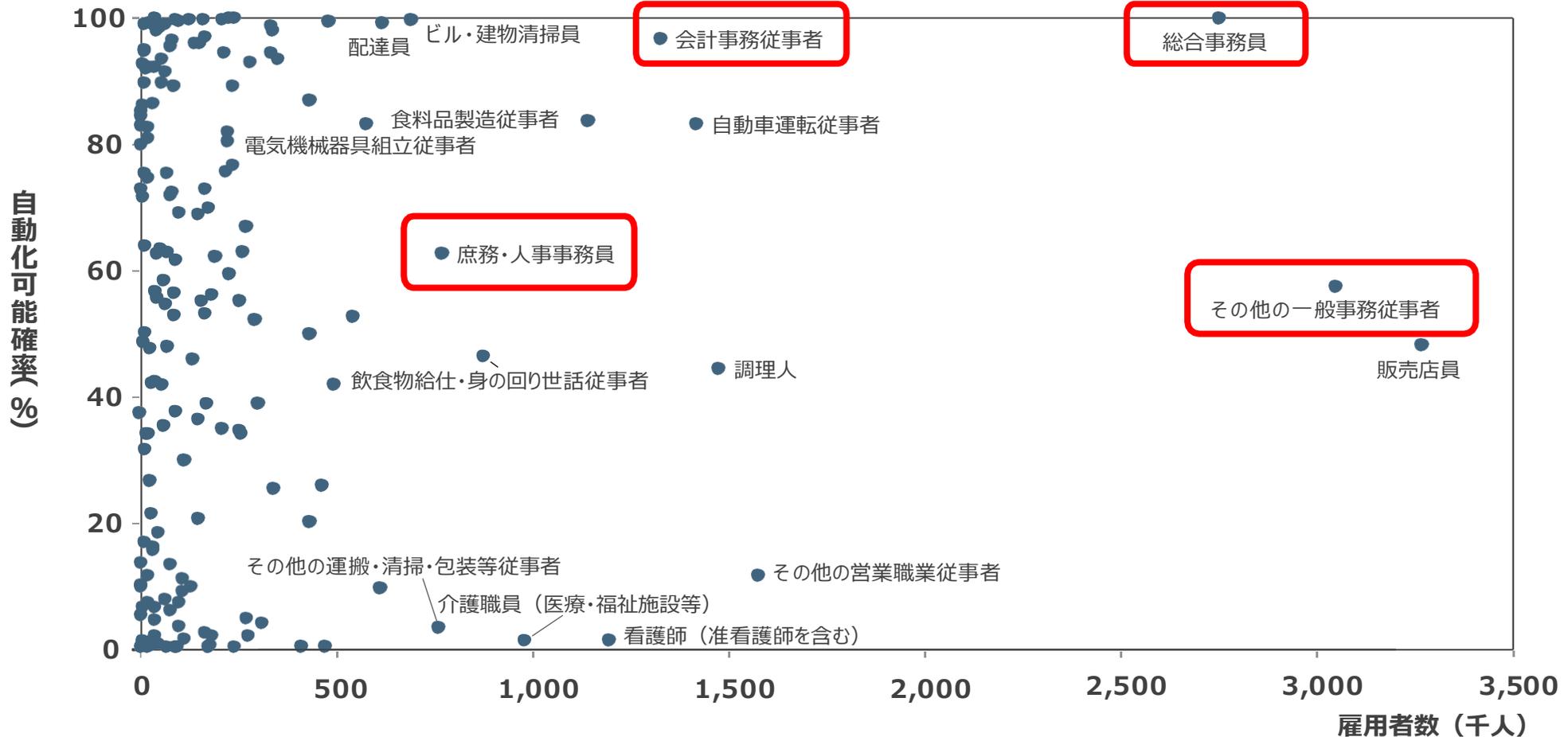


(注) パートタイムを含む常用労働者についての数値。  
(出所) 厚生労働省「一般職業紹介状況(職業安定業務統計)」に基づき作成。

# 1-1. デジタル化による影響

- 「日本の労働人口の49%が将来自動化される」との予測もあるが、AIやロボットによる雇用の自動化可能性に関する統一見解はない。

職種ごとの自動化可能確率と雇用者数の分布



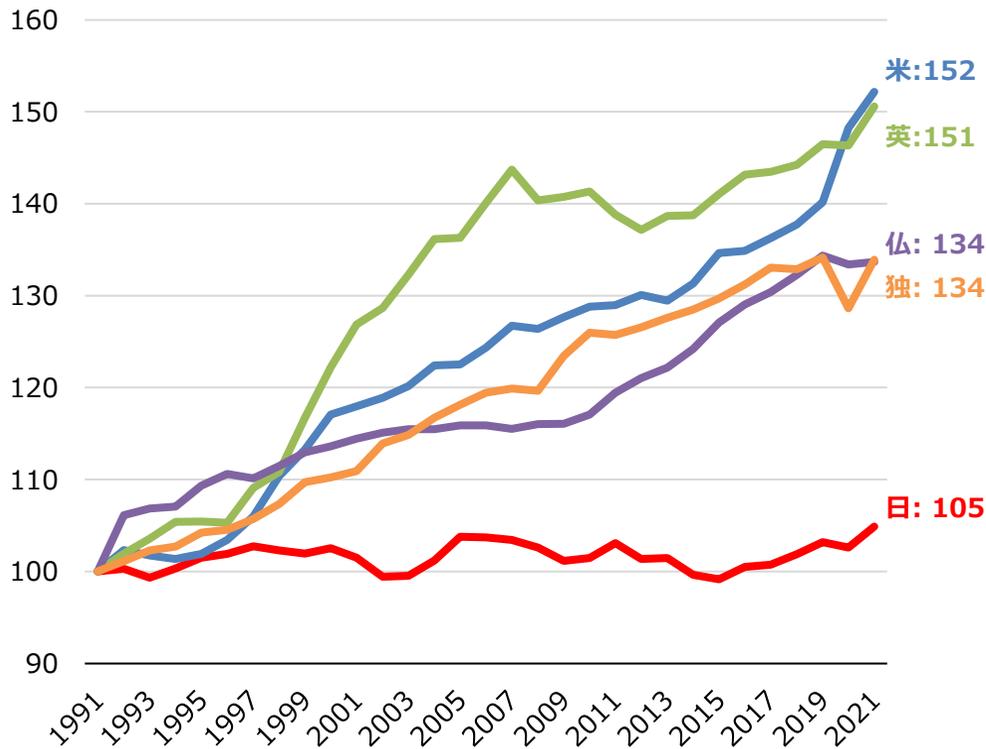
(出所) 野村総合研究所とオックスフォード大学オズボーン准教授等との共同研究 (2015年) を基に経済産業省が作成。

## 1-2. 諸外国に比べ、日本の賃金は伸び悩み

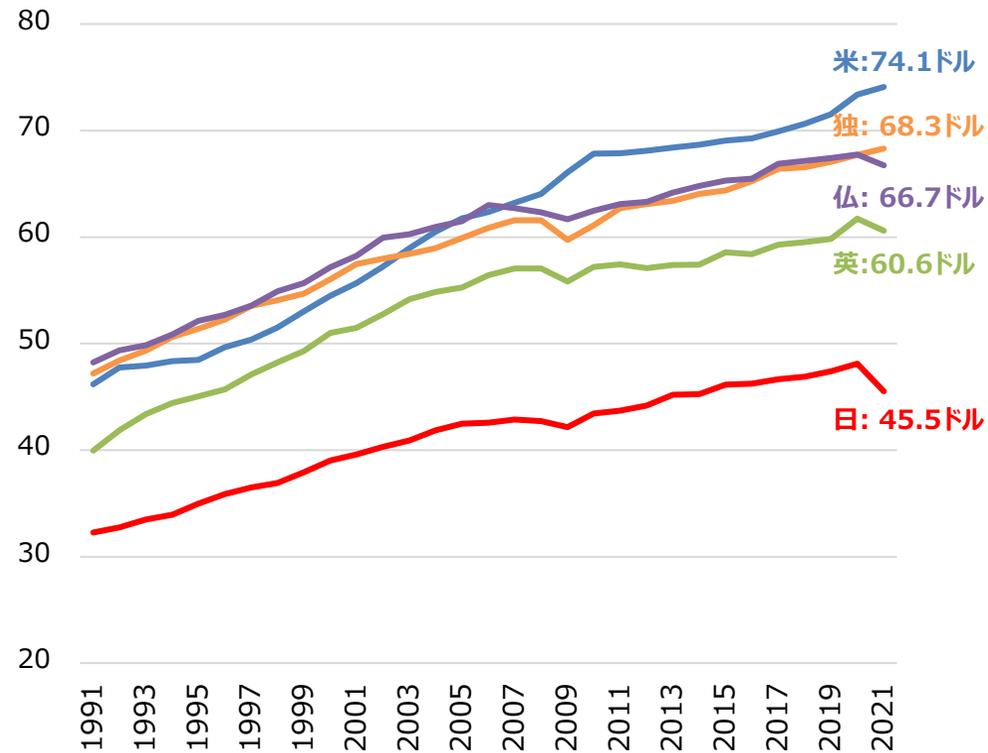
- 他の先進諸国に比べて、日本の平均実質年収は長期に亘って停滞。
- この間の労働生産性の伸びは他国と遜色ないが、そもそも十分な付加価値が上げられていないことも課題。

平均実質年収(1991-2021)

(1991年=100)



労働生産性の推移 (絶対額)



(注) (左) 総雇用者報酬(実質値)を従業者数で割り、「正規労働者の平均労働時間/全労働者の平均労働時間」を乗じたもの。すなわち労働者の平均労働時間の変化に伴う影響を取り除いた推移を示している。(右) 実質GDPを総労働時間で割った値。

(出所) OECD.stat.

# 1-2. 特に、大企業・正社員の賃金が伸び悩み

- 長く続く日本の賃金停滞を要素分解すると、①特に大企業・正社員での賃金停滞、②非正規、短時間労働者の構成比の増加、③上がりつつあるものの、女性・中小企業従業員の絶対的な賃金水準の低さが課題。

毎月勤労統計調査ベース（※1）

※1 5人以上の事業所が対象等のため、賃金構造基本調査よりカバレッジは広いものの、事業所別の賃金データを集計しているため、詳細な賃金分析は困難。

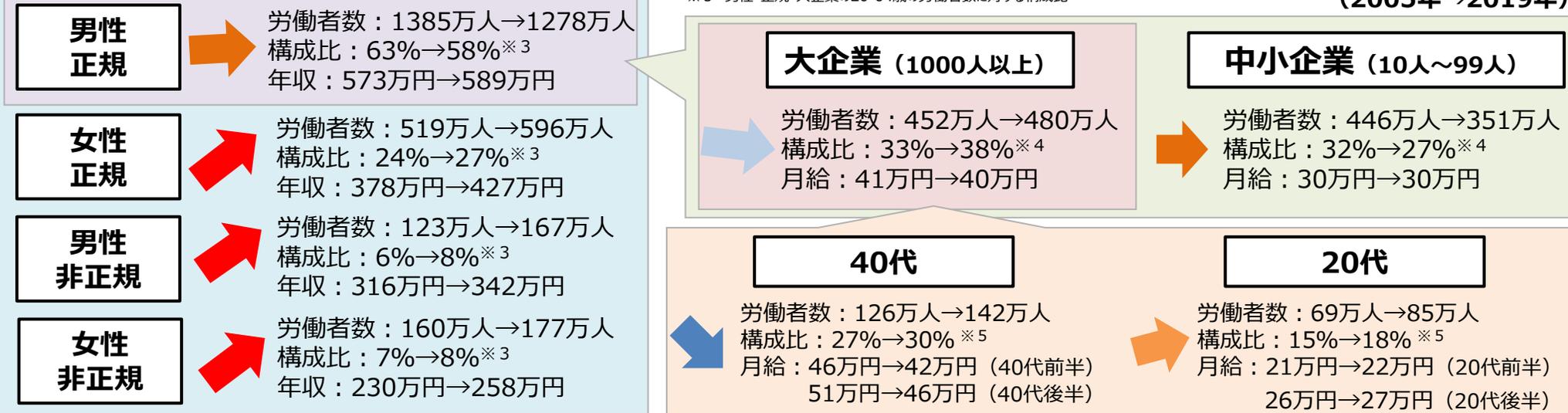


賃金構造基本統計調査ベース（※2）（2005年→2019年）

※2 調査対象の事業所が毎月勤労統計に比べて限定的ではあるが、個人別の賃金データを集計しているため、詳細な分析が可能。また、正規・非正規別のデータは2005年以降でのみ取得可能。

- ※3 男性・女性の正規・非正規（短時間労働者を除く）に対する構成比
- ※4 男性・正規に対する構成比
- ※5 男性・正規・大企業の20-64歳の労働者数に対する構成比

（2005年→2019年）



(注) 毎月勤労統計調査の年収は月あたりの現金給与総額に12を乗じたもの。時給は、月あたりの現金給与総額を月間労働時間で除したもの。

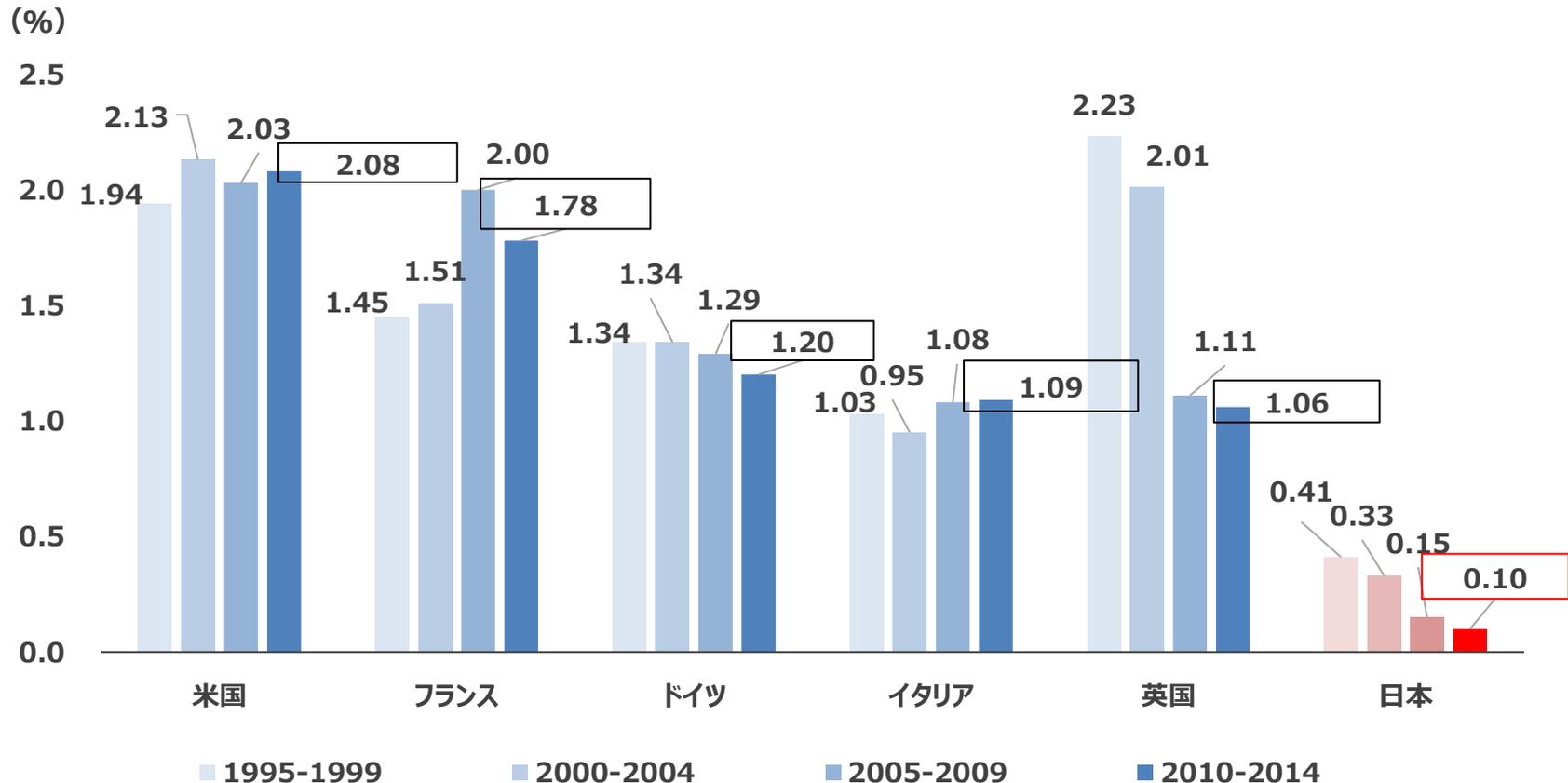
賃金構造統計調査の年収は、各年調査の月額給与に12を乗じて賞与を足したもの。

(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」。賃金構造基本統計調査の数値は、令和2年の調査変更に伴う遡及適用前の数値。

### 1-3. 日本企業の「人への投資」は不十分

- 全要素生産性の向上に向けて、人的投資等を通じた「人材の質の向上」が不可欠。
- しかし、日本企業の人的投資（Off-JT）は他の先進国に比べて劣後。

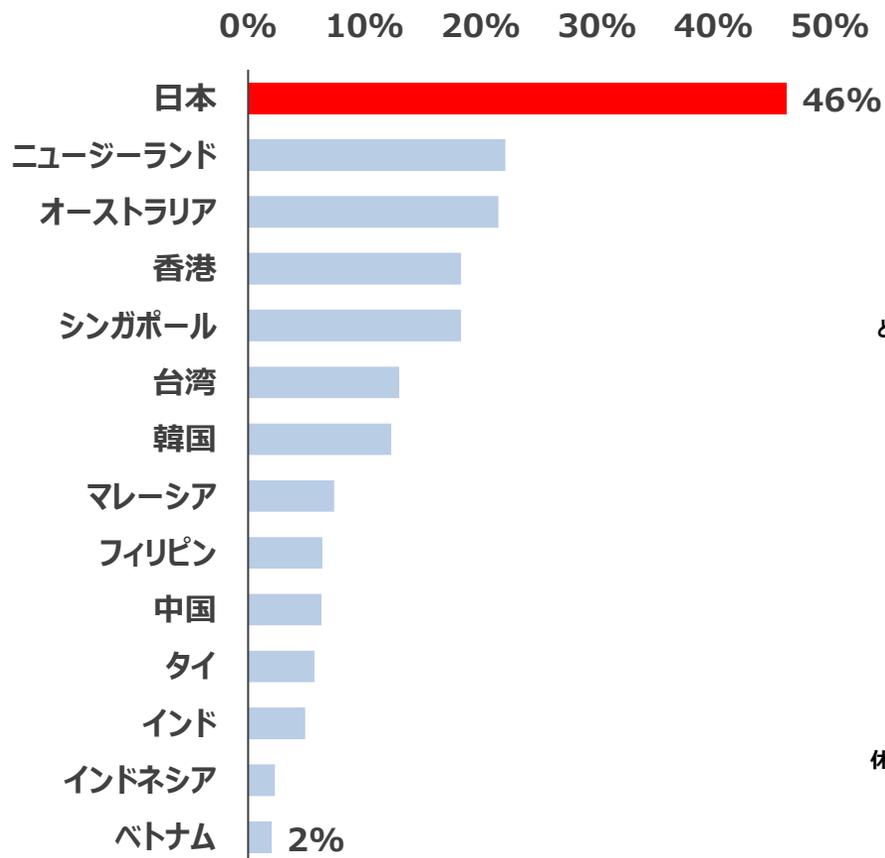
人材投資（OJT以外）の国際比較（GDP比）



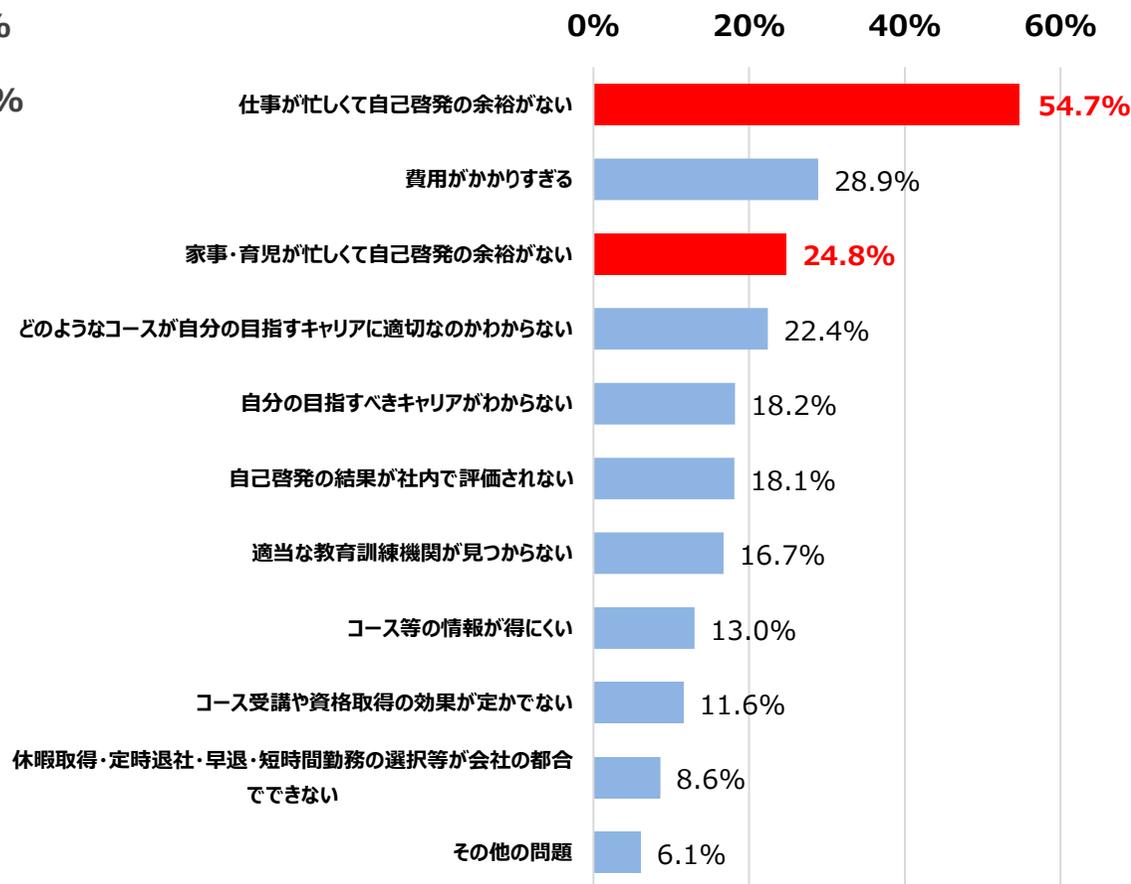
# 1-3. 個人も学ぼうとしない

- 一方で、会社主導のキャリアパスの中で、個人も自立的に学ぶ姿勢が薄い。
- 仕事が忙しくて時間の余裕がなく、学ぶ意義も必ずしも明確でない。

社外学習・自己啓発を行っていない人の割合



自己啓発を行う上での問題点（正社員）



(出所) パーソル総合研究所「APAC就業実態・成長意識調査 (2019年)」を基に経済産業省が作成。

(注) 複数回答設問。  
 (出所) 厚生労働省「能力開発基本調査 (令和2年度)」を基に経済産業省が作成。

## 1. 「人材」分野で対処すべき構造的な課題

### 2. 対応の方向性

2-1. 徹底した人手不足への対応

2-2. 賃上げに向けた既存の取組の強化

2-3. 内部労働市場・外部労働市場の活性化による労働移動の円滑化

## 2. 「人材」分野における施策の方向性

- 「人材」分野で直面する、①人材確保・人手不足、②賃上げ・所得向上、③人的投資・人材競争力の強化の課題については、多面的な対応が必要。

### (①人材確保・人手不足)

- 人手不足について、中長期の人口減少も見据え、労働供給制約や労働需給のミスマッチの解消を進めるとともに徹底的な省人化が必要。

### (②賃上げ・所得向上)

- 所得向上については、足下の物価上昇等を踏まえ、多くの企業において積極的な賃上げの動きがあり、これを中小企業にも波及させるとともに、中長期で持続的なものとしていく必要。

### (③人的投資・人材競争力の強化)

- 更に、人的資本経営を進めていく中で企業の人的投資を拡充するとともに、個人の自律的なキャリアパス形成を促し、その中で学び直しに対して自己投資できるような環境整備が重要。

- 足下では、人手不足への対応や賃上げのために必要な施策を講じるとともに、構造的な人手不足を契機として、労働市場や企業行動の見直しを進め、内部労働市場・外部労働市場の活性化により労働移動の円滑化を進めていく必要があるのではないか。

- したがって、大きく整理すれば、以下の3つの柱で施策を進めてはどうか。

- 1 徹底した人手不足への対応
- 2 賃上げ促進に向けた取組の強化
- 3 内部労働市場・外部労働市場の活性化による労働移動の円滑化

## 2-1. 徹底した人手不足への対応

- 持続的な成長に当たって障害となる人手不足に対しては、(1) 人材の確保、(2) 省人化の両面に対応していくべきではないか。

※他省庁施策も含めて記載。

### (1) 人材の確保

#### ① パートタイム労働者の活躍支援（主に、女性をターゲット）

- ・ 中小企業向け補助金における、子育て支援や女性活躍支援に取り組む企業の加点措置。
- ・ 仕事と子育ての両立後押しに向けた、家事支援サービス、フェムテック等の活用促進。
- ・ 在職している女性に対する、リスキリングによるキャリアアップの後押し。

#### ② パートタイム労働者の就業調整解消

- ・ 所得の壁の解消

#### ③ 高齢者の活躍促進（70歳までの就業確保の推進等）

- ・ 現在3割にとどまる実施企業割合を引き上げる。

#### ④ 「就職困難者」（就職氷河期世代等）の就労支援

#### ⑤ 外国人労働者の受入れ

#### ⑥ デジタル人材の育成・確保

- ・ IT分野を含む高度人材に関する企業ニーズを踏まえ、高度外国人材に簡素な手続で在留資格が付与される「特別高度人材制度」等の創設とその活用促進。
- ・ デジタル人材育成プラットフォームを通じた実践的なDX推進人材の育成推進。
- ・ 地域の産学官連携によるデジタル産業基盤を支える人材育成の推進（半導体、蓄電池）。
- ・ 大学・高専による特定成長分野（デジタル・グリーン等）への学部再編等の取組や高度情報専門人材の確保に向けた機能強化への支援。

#### ⑦ 労働移動の円滑化の促進（リスキリング等）

### (2) 省人化

#### ① 省人化投資促進

- ・ ものづくり補助金の「デジタル枠」（通常枠に比べ、高い補助率：1/2⇒2/3）やIT導入補助金の活用による中小企業の自動化・IT化も推進。

#### ② 人的資本経営の後押し（中小企業人材活用ガイドラインを公表予定）

- ・ 中小企業経営者向けに、解消すべき人材の課題を見定め、活用できる支援策を選ぶガイドラインを公表予定。

# (参考) 中小企業向け補助金における子育て支援・女性活躍企業の優遇措置

- 主要な中小企業向け補助金において、**子育て支援・女性活躍推進企業に対して、加点措置**を講じることで、中小企業における子育て支援、女性活躍を後押し。

## 対象とする補助金

**事業再構築補助金、ものづくり補助金、IT導入補助金、小規模事業者持続化補助金、事業承継・引継ぎ補助金**  
(これら補助金で、平成24年度以降、累計のべ約68万者を支援)

## 加点措置 (※1)

①	全ての申請者	くるみん認定又はえるぼし認定 (※2) を取得している場合
②	従業員100名以下	次世代育成支援対策推進法又は女性活躍推進法の一般事業主行動計画 (※3) を策定し、専用サイト (※4) で公表している場合

※1 加点幅は①>②とし、両方に該当する場合は①の分のみとする。

※2 法律(次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法)に基づき、厚生労働大臣が「子育てサポート企業」(くるみん)、「女性活躍推進企業」(えるぼし)を認定する制度。従業員300人以下の事業主では、くるみん認定は約1,700者、えるぼし認定は約900者が取得。

※3 法律(次世代法・女活法)に基づき、従業員101人以上の事業主に策定等が義務づけられている計画。従業員100人以下の事業主については努力義務とされており、次世代法では1,000者以上、女活法では8,500者以上が策定・公表。

※4 厚労省が運用する両立支援のひろば又は女性の活躍推進企業データベース。

## 開始時期

- 事業再構築補助金：3月30日開始の公募回
- ものづくり補助金：4月下旬開始の公募回
- IT導入補助金：4月下旬～5月中旬頃開始の公募回
- 小規模事業者持続化補助金：6月初旬開始の公募回
- 事業承継・引継ぎ補助金：6月中旬開始の公募回

## (参考) 家事支援サービス

- 休日の家事・育児時間が長い夫がいる家庭ほど、第2子以降が生まれる割合が高い傾向がある一方、男性が子育てや家事に費やす時間は依然として妻より短い。また、家事支援サービスはニーズが増加しているが、足元の利用割合はわずか1.8%※。
- 可処分時間の増加に向けて、家事支援サービスの利用が促されるよう、サービスへの需要拡大・信頼性向上、企業の福利厚生施策を通じた導入の促進を促す方策を検討する。

※ 帝国データバンク「令和4年度商取引・サービス環境の適正化に係る事業(各種サービス業に係る業界動向及び家事支援サービス業の実態把握・活用推進に係る調査)」

### 家事代行サービス認証制度

- 家事支援サービス事業者を①安全・安心、②機能同等性、③接遇の三つの品質を評価して認証する制度として2016年創設。2022年3月現在で認証取得事業者は9社であり、認知度向上は課題。

#### 認証制度のスキーム



(出所) 一般社団法人家事代行サービス協会[HP](#)

### 福利厚生としての導入事例

- **三菱地所プロパティマネジメント株式会社**  
(従業員数：1,426名 ※2022年4月1日時点)
  - オフィスビル、商業施設等の建物の総合的な運営・管理サービスを手掛ける同社では、全従業員に対し毎月1人5,000円の家事代行費用を会社が助成する取り組みを開始。
  - リモート勤務を進める中で社員から「在宅勤務だと家事が気になって集中できない」という声があり、家事負担の軽減・仕事の生産性アップを目的とし導入。
- **VIVIWARE株式会社/VIVITA JAPAN株式会社**  
(従業員数：29名 ※2022年6月1日時点)
  - 子どもたちにクリエイティブラーニング環境を届ける事業を展開する同社は、従業員に子育て世代が多いことに加え、子どもたちの未来をよりよくするサービスを提供するにあたり、まずはもっとも身近である自分の家族を大切にという考えから、月額5万円（週5勤務の正社員の場合）までのシッター・家事代行サービス補助を実施。

(出所) 株式会社ベアーズ[HP](#) [導入事例](#)

## (参考) フェムテック等

- 月経、更年期等の女性特有の健康課題や、妊娠・出産などのライフイベントに起因する女性の望まない離職を防ぐため、フェムテック企業等が企業や自治体等において働く女性を対象として実施する、**フェムテックの利活用に関する実証事業の費用の一部を補助**。
- 具体的には、女性の健康に関する理解促進に関する研修、女性の健康に関するオンライン健康相談、テックの活用による妊娠・出産、不妊治療や更年期障害等と仕事の両立サポート事業等を支援。

### 令和3年度事業例 丸紅(株)

「入社～リタイアまで生き生きと働ける環境を実現する女性の健康課題改善総合サービス」

- 月経・妊活・更年期に関わる社内リテラシー向上と、社員とそのパートナーに対してオンライン診療・相談による働きやすさ・キャリアプラン・ライフプラン支援等を実施。
- 体験者からは、「通院時間や病院での待ち時間が軽減でき、**仕事との両立がしやすい**。」「待ち時間を考えると病院へ足を運ぶ気持ちになれないが、今回のように**自宅でかつパートナーと気軽に専門医と話げできたことは有意義だった**。」との声があった。

### 令和3年度実証例 メロディ・インターナショナル(株)

「周産期遠隔医療プラットフォームを活用した仕事と安全な妊娠・出産の両立にかかる実証事業」



モバイル胎児心拍陣痛モニタ「iCTG」

- 日本発のIoT型胎児モニター（胎児の心拍を計測。遠隔で確認が可能）により、遠隔妊婦健診のサポートを実施。
- 北海道北後志地域の妊婦とその家族を対象に、自治体、地域医療機関と連携した支援体制を検証。
- 地域医療の負担軽減に加え、**妊婦・パートナーには通院負担、コストの軽減・リスクへの不安の軽減**の成果を得た。

# (参考)「特別高度人材制度」の創設について

- 出入国在留管理庁は、経済産業省の協力の下、**IT分野を含む高度外国人材獲得**を日本企業・研究機関等が進めていくための対応を検討。
- 産業界の声を踏まえ、「**給与水準**」と「**職務経験年数**」もしくは「**学歴**」という**シンプルな指標**に基づき、極めて高く評価される外国人材に在留資格を付与する「**特別高度人材制度**」が**新たに創設される予定**。今後、ジェトロ等と連携しながら、新制度の普及啓発・活用を促進していく。

## 新たな制度の創設

4月14日改正法務省令・告示公布  
4月21日施行見込み

### ① 特別高度人材制度 (Japan System for Special Highly-Skilled Professionals (J-Skip)) の創設

#### 【目的】

- ・高度外国人材の中でもトップレベルの能力のある者の受入れを促進する。

#### 【特長】

- ・現行のポイント制は残しつつ、ポイント制によらず、シンプルに、学歴又は職歴と年収が一定水準以上であれば、「高度専門職(1号)」を付与する。その後、1年で「2号」に移行可能。
- ・「1号」「2号」で受けられる、それぞれの既存の優遇措置に加え、新たに更に拡充された優遇措置を受けられるようにする。

#### 【要件】

- ＜高度学術研究活動、高度専門・技術分野活動＞
  - ・修士号以上を取得し、年収2,000万円以上の者
  - ・職歴10年以上であり、年収2,000万円以上の者
- ＜高度経営・管理活動＞
  - ・職歴5年以上であり、年収4,000万円以上の者

#### 【効果】

- ・現行制度の優遇措置につき、以下の点を拡充。
  - 外国人家事使用人の雇用人数を2人まで可能に緩和する
  - 配偶者がフルタイムで就労できる職種を大幅に拡大する
  - 空港において、プライオリティレーンの使用を可能とする(新規)

### ② 未来創造人材制度 (Japan System for Future Creation Individual Visa (J-Find)) の創設

#### 【目的】

- ・将来有望な人材としての活躍が期待されるポテンシャルの高い若者を早期に呼び込む。

#### 【特長】

- ・現在、海外大学の卒業生には、在留資格「短期滞在」を付与し得、就職活動が可能。しかし、その期間は90日。
- ・新制度により、優秀な海外大学の卒業生も、我が国において長期間(最長2年間)の就職活動ができる。

#### 【要件】

- ・3つの世界大学ランキング(注)中、2つ以上で100位以内にランクインしている大学の卒業生(卒業から5年以内)
  - ・滞在当初の生計維持費20万円の所持
- (注) ①カウズ・ワールド・ユニバーシティ・ランキング  
②タイムズ・ハイアー・エデュケーション誌公表のTHE・ワールド・ユニバーシティ・ランキング  
③シャール・ユニバーシティ・ランキング・コンソリダート公表のアカデミック・ユニバーシティ・ランキング

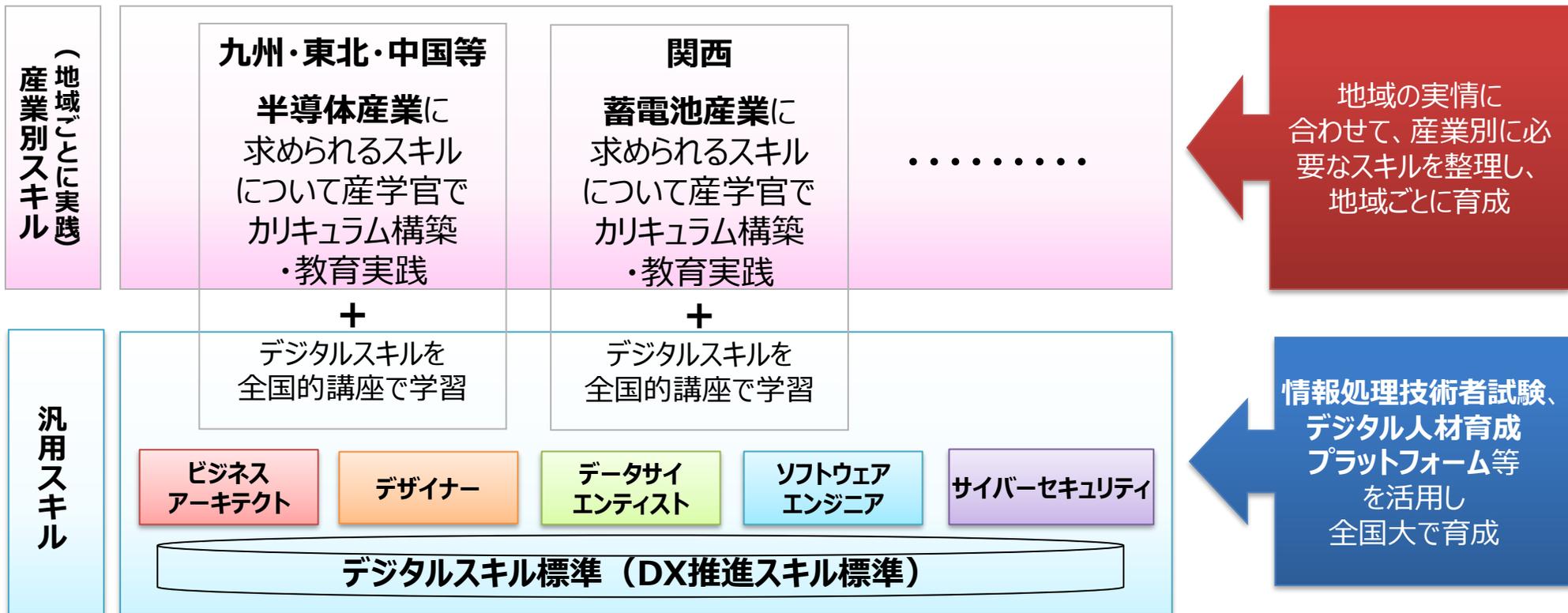
#### 【効果】

- ・在留資格「特定活動」を付与し、**最長2年間の就職活動・起業のための準備活動**を行うことを可能とする。その間の就労も可能。
- ・家族帯同を可能とする。

※ 上記の新たな2制度についても、速やかに現在実施しているオンライン申請の対象とするための措置を講じる。

## (参考) 実践的なデジタル推進人材育成の基本的考え方

- 全国でニーズの高まるデジタル推進人材の育成に当たっては、身に着けるべきデジタルスキル標準を策定するとともに、情報処理技術者試験やデジタル人材育成プラットフォームを活用して、関係省庁とも連携しながら、全国大で人材育成を進めていくことが重要。
- 加えて、各地域の産業集積の特性等を踏まえて、産業別（半導体・蓄電池等）に必要な人材ニーズやスキルを整理し、地域の産学官連携が主体的に人材育成を進めていくことが必要。  
(半導体：九州・東北・中国等、蓄電池：関西)



# (参考) デジタル人材育成プラットフォームを通じたDX推進人材の育成推進

- 民間企業等が提供する教育コンテンツを一元的に提示するポータルサイト「マナビDX」の整備（約350講座）に加えて、ケーススタディ教育プログラムや地域企業と協働したオンライン研修プログラムを提供し、DXを推進する実践人材を一気通貫で育成。
- 「デジタル田園都市国家構想 総合戦略」において、同プラットフォーム等を通じて、2024年度に5.7万人/年、2026年度に11.7万人/年の育成を目指すこととなっている。

## <デジタル人材育成プラットフォーム>

### (3層) 地域企業と協働したオンライン研修プログラム

- 地域企業と協働し、実際の企業の課題解決にチームで取り組むオンライン研修プログラム。(400人規模/年)

### (2層) ケーススタディ教育プログラム

- データ付きのケーススタディ教材を用い、受講生同士の学び合いを通じて、課題解決のプロセスを疑似体験するオンライン教育プログラム。(2000人規模/年)

### (1層) オンライン教育サイト

- デジタル人材に求められるスキルを自ら学べるよう、スキル標準に対応した教育コンテンツを提示。
- 厚労省の助成対象コンテンツを多数掲載。

協力・支援

地域・企業・大学

デジタル人材



スキル標準

ビジネス  
アーキテクト

デザイナー

データサイ  
エンティスト

ソフトウェア  
エンジニア

サイバー  
セキュリティ

## デジタル人材育成プラットフォーム オンライン教育サイト「マナビDX」



市場で提供されている学習コンテンツ（約350講座）をデジタルスキル標準（DXリテラシー標準・DX推進スキル標準）に基づいて整理し掲載中。

<https://manabi-dx.ipa.go.jp/>

# (参考) 半導体人材の育成に向けた足元の取組と今後の展望

- 半導体人材の育成に向けて、地域単位・国での産学官連携の取組や、業界団体の取組も進んでいる。
- 更に、次世代半導体の設計・製造を担うプロフェッショナル・グローバル人材の育成を検討。

## 産学官連携の取組 (地域単位)

### 九州半導体人材育成等 コンソーシアム

(産) ソニー、JASMなど  
(学) 九州大、熊本大など  
(官) 九州経済産業局など  
高専での出前講座、教員向け  
研修会実施。今後も人材育成・  
確保の取組を検討。

### 東北半導体・エレクトロニクス デザイン研究会

(産) キオクシア岩手など  
(学) 東北大など  
(官) 東北経済産業局など  
半導体産業PR、半導体講習  
会、インターン等の取組を検討。

### 中国地域半導体関連産業 振興協議会

(産) マイクロンなど  
(学) 広島大など  
(官) 中国経済産業局など  
カリキュラム高度化、リスキリング、  
インターン等の取組を検討。

### 【参考】 関西蓄電池人材育成等 コンソーシアム

(産) パナソニック、PPESGSユアサなど  
(学) 大阪公立大・国立高専機構など  
(官) 近畿経済産業局など

※ 半導体人材の地域単位の取組は中部にも展開済。今後、関東・北海道に展開予定

## 業界団体の取組



### JEITAの半導体人材育成の取組

- ✓ 全国半導体人材育成プロジェクト：出前授業、工場見学、高専カリキュラム策定に貢献など
- ✓ 国内最大級IT見本市「CEATEC (シーテック)」で「半導体人材育成フォーラム」開催

## 産学官連携の取組 (国)

### デジタル人材育成推進協議会



- (目的) 成長分野の国際競争力を支えるデジタル人材の産学官連携による育成
- ✓ 産学官連携による大学・高等専門学校でのデジタル人材育成機能の強化の検討
  - ✓ 地域ごとのデジタル人材ニーズの把握・検討・産業育成の促進の検討

更に

## 半導体プロフェッショナル・グローバル人材育成の検討 (LSTC)

- ✓ 2020年代後半に次世代半導体の設計・製造基盤の確立を目指すためには、これらを担うプロフェッショナル・グローバル人材育成が急務
- ✓ 半導体の回路設計から、最先端パッケージング、量産プロセスに至るまでを一気通貫で担う人材の育成を検討

# (参考) 大学・高専のデジタル人材の育成機能強化 (デジタル人材育成推進協議会)

- 産学官連携による大学・高専のデジタル人材育成機能の強化等を目的に、文科省・経産省が設置。
- 成長分野をけん引する大学・高専の機能強化に向けた基金による継続的支援や実務家教員派遣などに関して議論。

## 構成委員 (五十音順、敬称略) ※令和4年12月26日時点

大村 秀章	全国知事会 文教・スポーツ常任委員会委員長 (愛知県知事)
神宮 由紀	経済同友会 幹事・教育改革委員会副委員長 (フューチャーアーキテクト株式会社 代表取締役社長)
関 聡司	一般社団法人新経済連盟 事務局長
竹中 洋	一般社団法人公立大学協会 副会長 (京都府立医科大学 学長)
田中 愛治	日本私立大学団体連合会 会長 (早稲田大学 総長)
谷口 功	独立行政法人国立高等専門学校機構 理事長
富田 達夫	独立行政法人情報処理推進機構 理事長
西尾 章治郎	一般社団法人国立大学協会 副会長 (大阪大学 総長)
橋本 健一	彦根商工会議所 常議員・IT推進研究会委員長 (株式会社橋本建設 代表取締役)
平松 浩樹	日本経済団体連合会 教育・大学改革推進委員会企画部会長 (富士通株式会社 執行役員EVP CHRO)
松井 幹雄	電子情報技術産業協会 IT・エレクトロニクス人材育成検討会 委員長 (横河電機株式会社 執行役員)
池田 貴城	文部科学省高等教育局長
野原 諭	経済産業省商務情報政策局長

## 開催状況や議論の主な中身

- 第1回デジタル人材育成推進協議会 (R4.9.29)
- 第2回デジタル人材育成推進協議会 (R4.12.26)
- 主な議論の論点
  - ◆ 成長分野をけん引する大学・高専の機能強化に向けた基金による継続的支援 (文科省 R4補正 3,002億円)
    - ・学部再編等による特定成長分野 (デジタル・グリーン等) への転換等の支援
    - ・高度情報専門人材の確保に向けた大学や高専の機能強化支援 等
  - ◆ 地域の産学官の連携による人材育成のあり方の検討 (実務家教員派遣を含む)
    - ・最先端の教育研究を行うための実務家教員の検討 等

## (参考) ものづくり補助金デジタル枠の概要

- ものづくり補助金においては、令和3年度補正予算以降、デジタル技術を活用した生産プロセス・サービス提供方法の改善等に取り組む事業者に対し、補助率を引き上げた(1/2→2/3)「デジタル枠」で支援を行っている。
- 過去4回の公募で2,144者を採択しており、人手不足に対応するためのロボットやドローンの活用も支援。

### 補助上限額・補助率

従業員規模	補助上限金額	補助率
5人以下	<u>750万円</u>	<u>2/3</u>
6人～20人	<u>1,000万円</u>	
21人以上	<u>1,250万円</u>	

### デジタル枠の要件

#### 【基本要件(全枠共通)】

次の要件を全て満たす3～5年の事業計画を策定していること。

- ①事業者全体の付加価値額を年率平均3%以上増加すること。
- ②給与支給総額を年率平均1.5%以上増加すること。
- ③事業場内最低賃金(事業場内で最も低い賃金)を地域別最低賃金+30円以上の水準にすること。

#### 【追加要件】

- ④DXに資する革新的な製品・サービスの開発やデジタル技術を活用した生産プロセス・サービス提供方法の改善を行う事業であること。
- ⑤経済産業省が公開する「DX推進指標」を活用して、DX推進に向けた現状や課題に対する認識を共有する等の自己診断を実施するとともに、自己診断結果を独立行政法人情報処理推進機構(IPA)に対して提出すること。
- ⑥独立行政法人情報処理推進機構(IPA)が実施する「SECURITY ACTION」の「★一つ星」または「★★二つ星」いずれかの宣言を行っていること。

## (参考) 補助金における省人化事例

<b>A社</b> <b>(建設業)</b>	<b>B社</b> <b>(宿泊業)</b>	<b>C社</b> <b>(飲食業)</b>	<b>株式会社宝寿園</b> <b>(東京都・卸売小売業)</b>
<p>ドローンを活用した点検作業</p> 	<p>導入したセルフチェックイン機器</p> 	<p>配膳ロボット</p> 	<p>指定伝票発行システム</p> 
<p><b>ものづくり補助金</b></p>	<p><b>ものづくり補助金</b></p>	<p><b>ものづくり補助金</b></p>	<p><b>IT導入補助金</b></p>
<p>外壁調査事業や測量・測定事業に産業用ドローンを活用</p> <p>赤外線・可視光カメラや光学ズーム、広角撮影が可能なハイブリッドカメラを導入</p>	<p>I T 機能を有するセルフチェックイン端末を導入</p> <p>英語・韓国語・中国語の多言語へ対応した機能を実装</p>	<p>タブレット型発券機及び配膳ロボットを導入</p>	<p>お客様の細かな要望に沿った対応を行える販売管理システムと指定伝票発行システムを導入</p>
<p>大幅なコスト・工数を削減 事業規模を拡大 立面図だけではわからない現場付近の測定、撮影データを使った3Dモデル設計など、高付加価値化 事故リスクを削減</p>	<p>チェックイン・チェックアウト作業のスムーズ化 スタッフに接客時間が生まれたことで、宿泊客の満足度向上 インバウンド需要の取り込みや顧客ターゲット層を拡大</p>	<p>省人化と業務効率化 スタッフの負担軽減 提供時間の短縮 コロナ禍の新たなニーズに対応可能</p>	<p>大幅に伝票発行業務を短縮 データ管理が自動化されたことにより、手作業が一切不要になり人的ミス解消 オペレーション時間を大きく削減</p>

## (参考) 中小企業・小規模事業者の「人材活用ガイドライン」(案)

- 中小企業を巡る環境がめまぐるしく変化する中、経営課題の背景が、必要な人材を十分に確保できないといった人材に関する問題である場合が少なくない。経営者が人材の課題に気付いて正面から向き合い、貴重な人材を活かせる仕事はどのようなものか考え、行動を起こすことが重要。
- そこで、中小企業庁において、有識者検討会を開催し、経営者が取り組むべき人材活用策のポイントや、利用できる支援策を整理。検討結果を「人材活用ガイドライン」として策定中であり、令和5年前半に公表予定。関係省庁・機関と連携し、同ガイドラインを活用した人材戦略の実践を促す。

### ガイドラインの基本方針

#### (1) 人材抜きに経営戦略は描けない

経営者が日々目の当たりにしている経営課題の背景に、実は人材に関する課題が潜むことが少なくない。人材活用こそが経営戦略の最大の核になっている。

#### (2) 経営戦略を描くことこそが最大の人材戦略

一方、人材を惹き付け、成長を促すためには、働く場である企業がどのような姿を目指すのか、どのような仕事を提供してくれるのか、企業のミッション、ビジョン、バリューを明確に示すことが不可欠。そうした経営戦略の全体像を改めて描くことが最大の人材戦略となっている。

#### (3) 経営戦略と人材戦略を一体的に構想・実践する

人材活用策と経営戦略は表裏一体であり、経営戦略のない対症療法的な人材活用策は実効性に欠ける。経営戦略の再構築と人材戦略の強化を一体的に進めるよう促すことが人材活用ガイドラインの狙い。

#### (4) 支援機関が伴走する形で対策を進める

具体的な行動につなげるためには、支援機関が1対1で伴走しながらガイドラインに指南された検討を進めることが効果的。基本的には支援機関と経営者が一緒に読み進めることを想定。

## 2-2. 賃上げに向けた取組の強化

- 物価高を受けて、今年の春闘においては、賃上げに対して積極的な動きが見られるものの、これを非正規や中小企業にも波及させるとともに、持続的なものとしていく必要。
- こうした賃上げ支援に当たっては、その原資の確保が最優先。この観点から、中小企業における価格転嫁対策や、大企業も含む付加価値向上が必要。
- こうした施策を賃上げにつなげていくために何が必要か。

### (1) 賃上げの直接的な後押し

#### ① 賃上げ促進税制

- ・ 大企業・中小企業の賃上げを後押し。教育訓練投資を行う企業に対しては更なる上乘せ措置を実施。

#### ② 賃上げに係る予算措置

- ・ 中小企業向け補助金において、生産性向上とともに賃上げを行う企業に対する補助上限・補助率の引き上げ等を実施。

### (2) 中小企業の価格転嫁対策・取引適正化

#### ① 価格転嫁対策の強化

- ・ 下請事業者からの評価の芳しくない親事業者に対する事業所管大臣名での指導・助言、発注側企業約150社の交渉と転嫁の状況リストの公表。

#### ② 自主行動計画の改定・徹底

- ・ 業界団体に対しては、公正取引委員会や下請Gメンによる取引実態調査に基づき、自主行動計画の改定・徹底を求める。

#### ③ パートナーシップ構築宣言の拡大

- ・ 「パートナーシップ構築宣言」について、大企業への宣言の拡大と、実効性の向上に引き続き取り組むとともに、地域への普及を推進。

### (3) 大企業も含む付加価値向上

- 価値創造経営の実装をはじめ、新機軸で位置付けられた各種施策により付加価値の向上を図る必要。

## (参考) 賃上げ促進税制

- 令和4年度税制改正において抜本拡充した賃上げ促進税制により賃上げを後押し。

### 大企業向け

※資本金10億円以上かつ常時使用従業員数1,000人以上の企業については、マルチステークホルダー方針の公表が必要。

#### 【賃上げ要件】

継続雇用者の給与等支給総額が前年度比**4%以上増加**

⇒ 給与増加額の**25%税額控除**

or

継続雇用者の給与等支給総額が前年度比**3%以上増加**

⇒ 給与増加額の**15%税額控除**

+

#### 【上乗せ要件：人的投資】

教育訓練費が前年度比**20%以上増加**

⇒ さらに税額控除率を**5%上乗せ**

### 中小企業向け

#### 【賃上げ要件】

雇用者全体の給与等支給総額が前年度比**2.5%以上増加**

⇒ 給与増加額の**30%税額控除**

or

雇用者全体の給与等支給総額が前年度比**1.5%以上増加**

⇒ 給与増加額の**15%税額控除**

+

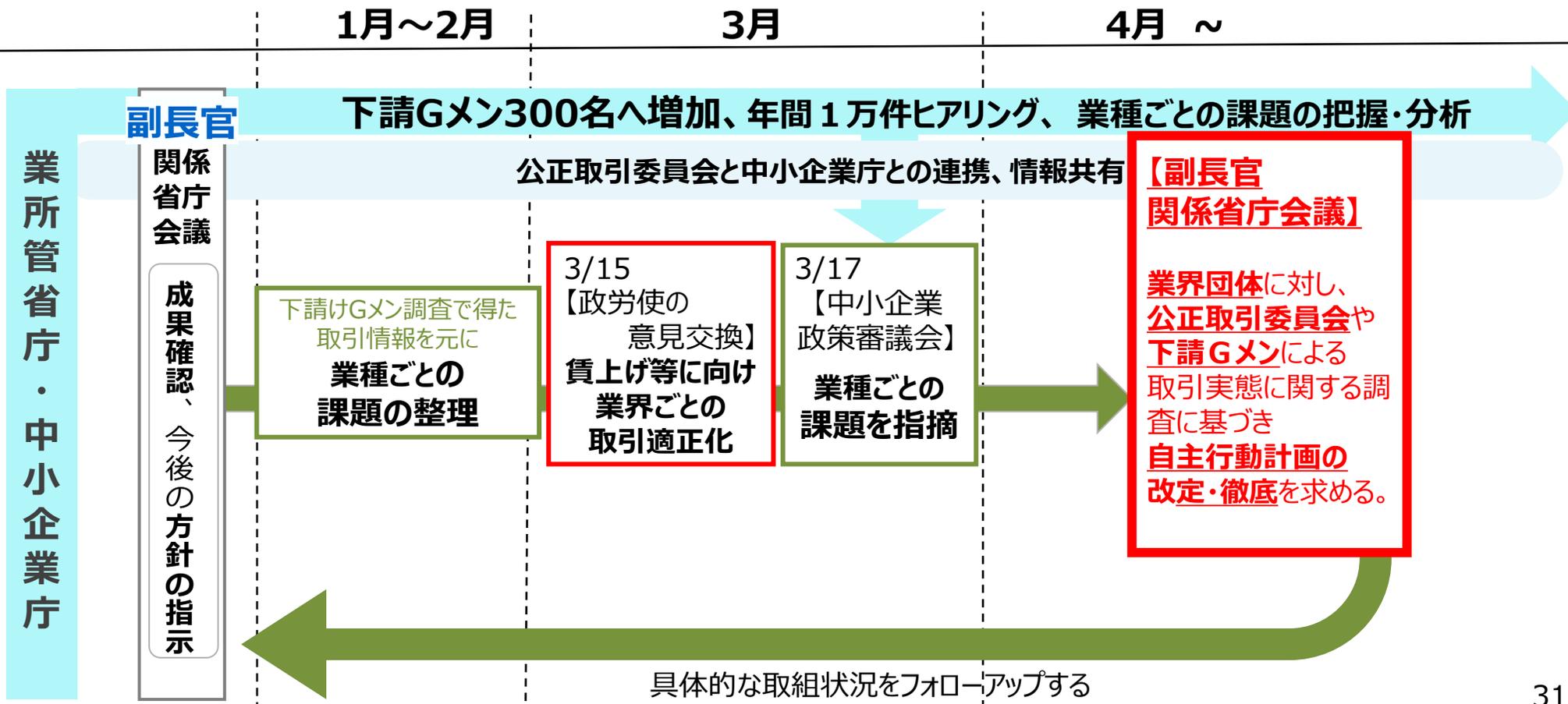
#### 【上乗せ要件：人的投資】

教育訓練費が前年度比**10%以上増加**

⇒ さらに税額控除率を**10%上乗せ**

## (参考) 価格転嫁対策

- 今後の方針として、各業界団体において、下請Gメン情報に基づく中小企業庁からの指摘等を踏まえ、
  - ① **自主行動計画の改定**（「荷主として、適正な運賃水準への配慮」の検討も含む）、
  - ② 既に計画に記載された事項を、業界・個社が遵守・徹底するための「**徹底プラン**」の策定
 が行われるよう、各事業所管省庁が各業界団体と連携し、中小企業等の活力向上に関するワーキンググループの下で、政府全体で取り組む。 各団体の取り組み状況の報告も求める。



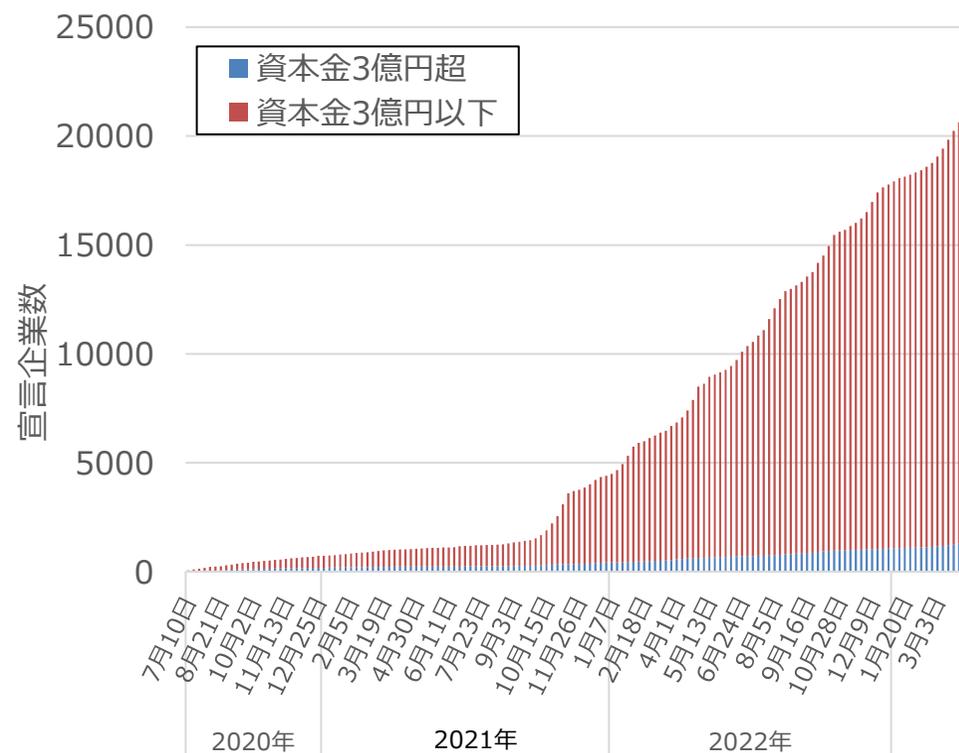
## (参考) 地域におけるパートナーシップ構築宣言の拡大に向けて

- 取引先との共存共栄を目指す「パートナーシップ構築宣言」は、4月7日時点で約21,000社が宣言済み。うち大企業（資本金3億円超）は、約1,300社。更なる宣言拡大に取り組む。
- 宣言の更なる拡大に向けて、2月、西村経産大臣から地方経産局長に、自治体や経済団体への働きかけを指示。
- 「自治体・経済団体等による協定締結や共同宣言」、「宣言企業への自治体の補助金での加点措置」など地域での取組が拡大しており、全国大に広げていく。

### 「パートナーシップ構築宣言」の概要

- 「パートナーシップ構築宣言」は、事業者が、取引先との共存共栄を目指し、下記に取り組むことを「代表権のある者の名前」で宣言し、ポータルサイトで公表するもの。
  - (1) サプライチェーン全体の共存共栄と新たな連携（オープンイノベーション、IT実装、グリーン化等）
  - (2) 下請企業との望ましい取引慣行（「振興基準」）の遵守、特に取引適正化の重点5分野（①価格決定方法、②型管理の適正化、③現金払の原則の徹底、④知財・ノウハウの保護、⑤働き方改革に伴うしわ寄せ防止）
- 「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」（2020年5月）において、導入を決定。

### 宣言企業数の推移



## 2-3. 内部労働市場・外部労働市場の活性化による労働移動の円滑化

- 内部労働市場の活性化と併せて、リスキリングを通じたキャリアアップが起こる外部労働市場の発達を実現していくために、大きくは以下の2つの対応を進めるべきではないか。

- (1) 人的資本経営を核とした企業慣行の見直し
- (2) リスキリングを通じた外部労働市場の活性化

### (1) 人的資本経営を核とした企業慣行の見直し

- 内部労働市場を活性化させ、企業内でも個人のニーズに応じて多様なキャリアパスを歩むことができ、スキルに応じて登用されるような仕組みを作る必要。経営者の意識改革により、日本型雇用システムを形作る企業慣行を見直し。
- ① 人的資本経営を通じた人事制度改革の促進
    - ・人的資本経営コンソーシアムの活動の拡大
  - ② 労働市場改革の指針による日本型職務給の導入
    - ・スキルが適性に評価される日本型の“ジョブ型”の導入
  - ③ 従業員の意向を踏まえた多様なキャリアパスの後押し
    - ・副業・兼業支援補助金、出向起業補助金
  - ④ 長期勤続の優遇など、働き方に中立でない仕組みの見直し
    - ・企業における退職金制度の見直し、税制の見直し

### (2) リスキリングを通じた外部労働市場の発達

- 外部労働市場の発達に向けて、リスキリングが労働移動やキャリアアップに直接つながる機運を醸成していく必要。
- ① リスキリングと労働移動の一体的な推進
    - ・リスキリングを通じたキャリアアップ支援事業によるキャリア相談、リスキリング、転職の後押し
    - ・官民で連携して労働移動やキャリアアップに有効なスキルの明確化、労働市場の透明化
    - ・「GX人材」、「自動車人材」等、個別分野における今後のバリューチェーンを見据えたリスキリング支援の深掘り
  - ② 企業による大学等における人材育成の関与
    - ・共同講座補助金、企業の教育への積極的な関与を促進するための税制上の措置

## (参考) 人的資本経営コンソーシアムの活動の拡大

- 昨年8月に人的資本経営コンソーシアムを設立し、昨年12月に320法人から437法人へ規模拡大。
- 有価証券報告書における人的資本情報の開示義務化（人材育成方針、社内環境整備方針、男女間賃金格差等）を受け、先進企業の開示検討状況を共有。
- 情報開示にとどまらず、人的資本経営の実践そのものが重要であるため、リスキリングや動的な人材ポートフォリオ等に関する先進企業の人材戦略や悩みを共有し、課題解決に向けて議論。
- また、投資家の視点を直接経験し、効果的な説明を実践する場として、希望する会員企業と投資家との対話の場も実施。

### 人的資本経営コンソーシアムの活動状況

#### 開示分科会

- 第1回（12月8日）：国内の人的資本開示要請への対応
- 第2回（3月28日）：海外の人的資本開示要請への対応

#### 実践分科会

- 第1回（11月24日）：動的な人材ポートフォリオ（社内の人材再配置、博士人材登用等）
- 第2回（2月13日）：リスキリング（実施内容、動機付け、実施後の登用等）

#### 投資家との対話

- 第1回（3月17日）：希望する会員企業がラウンドテーブル形式で投資家と対話

## (参考) 日本型の職務給 (“ジョブ型”) の導入

- メンバーシップ型から“ジョブ型”への移行によって内部労働市場の活性化が期待される。
- 職務給 (ジョブ型雇用) の導入にあたっては、個々の企業特性に応じた導入の在り方があり、個々の企業に合った職務給 (ジョブ型雇用) の導入方法を類型化して示すことも有効。

### 日本企業における“ジョブ型”の導入

	日立製作所	富士通	資生堂
順次導入	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 2014年から<b>管理職に導入</b>。</li> <li>➢ 2020年、全職種・全階層のジョブディスクリプションを作成。</li> <li>➢ 2022年7月から、全社員をジョブ型に。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 2020年度から<b>管理職に導入</b>。</li> <li>➢ 2022年度から一般職に導入。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 2015年から<b>管理職に導入</b>。</li> <li>➢ 2021年から一般職に導入。</li> </ul>
パフォーマンスや行動の適格性の勘案の例	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 自身や他者のために正しいことを迷わず行う</li> <li>➢ 迅速に行動し、成功に向けて失敗から学ぶ</li> <li>➢ 顧客に共感し、協働してイノベーションを創出する</li> <li>➢ 敬意を持って、積極的に発言し、他者の意見を真摯に聞く</li> <li>➢ 自身や他者、組織の成長を貪欲に求める</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 社会や企業の潜在的なニーズあるいは本質的な課題を的確に捉え、チームや関連部署と連携しながら、課題を解決する革新技术の研究開発を主体的に推進する役割を期待。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 自ら課題を定義/提案し、解決策の実行まで責任もって取り組める</li> <li>➢ 幅広く知識/経験を吸収し、プロフェッショナルとして専門性を高める意欲がある</li> </ul>

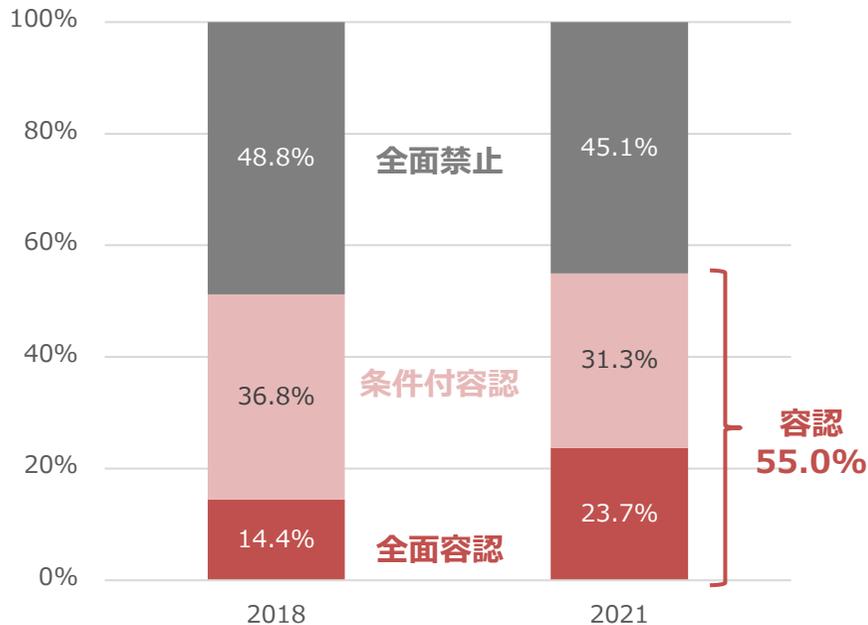
# (参考) 副業・兼業や出向起業による多様なキャリアパス

- 転職が一般的ではない日本の労働市場においては、**副業・兼業**や、**出向**という形で、元の企業に在籍したままに、新たな企業の経験を積んでいくことも重要。
- このため、令和4年度第二次補正予算で措置した**副業・兼業支援補助金**や、当初予算で措置した**出向起業補助金**を通じて、「他流試合」のキャリア経験を積む機会を増やしていく。

## 副業・兼業支援補助金

企業間・産業間の労働移動の円滑化等を進める観点から、副業に人材を送り出す企業または副業の人材を受け入れる企業への支援を講じる。

企業の副業・兼業の容認状況

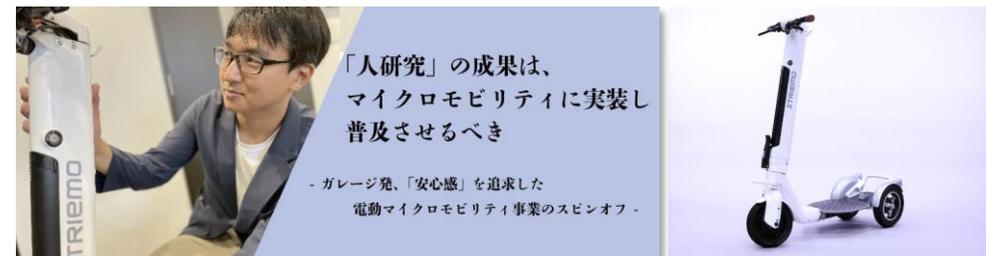


## 出向起業補助金

大企業内では育てにくい新事業について、当該大企業社員が、辞職せずに外部VCからの資金調達や個人資産の投下を経て起業し、起業したスタートアップに自ら出向等を通じて新事業を開発することを、補助金交付により促進。

### 株式会社ストリーモ 森庸太郎CEO (本田技研工業株式会社からの出向起業)

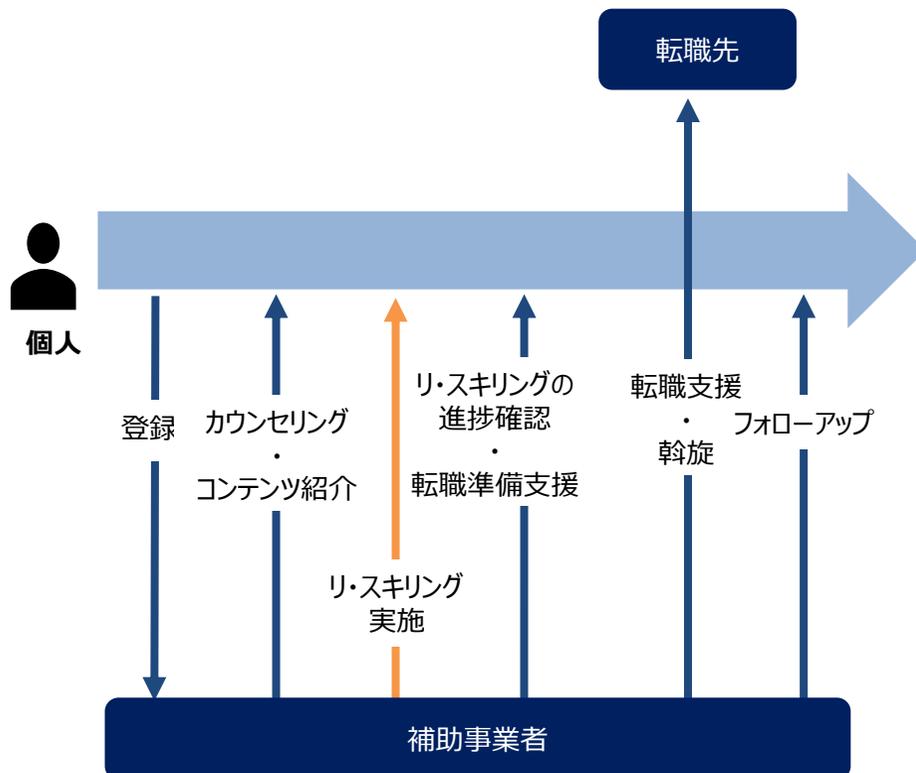
バランスを取ることへの不安軽減や、自然な乗車体験を提供するノウハウを活かし、ユーザーが余裕を持って、周囲に配慮し運転ができる電動マイクロモビリティ“Striemo”を開発。



# (参考) リスキリングと労働移動の一体的な推進

- 個人が、自律的なキャリアパスの下でリスキリングし、転職によってキャリアアップしていける実例を幅広く世の中に生み出すため、令和4年度第二次補正予算で753億円を計上。キャリア相談、リスキリング、転職までを一体的に支援することで、リスキリングと労働移動の円滑化を一体的に促進する。

## 個人視点での支援の流れ



## 特設サイトの公開

リスキリングを通じた  
キャリアアップ支援事業

新しいスキルで、新しいチャンス。ー

申請をご検討の事業者 >

転職をご検討の方 >

※近日公開予定

リスキリングを通じたキャリアアップ支援事業とは？

リスキリングと労働移動の円滑化を一体的に進める観点から、在職者が自らのキャリアについて民間の専門家に相談できる「キャリア相談対応」、それを踏まえてリスキリング講座を受講させる「リスキリング提供」、それらを踏まえた「転職支援」までを一体的に実施する体制を整備します。

キャリアプランについて相談

プログラム受講によるリスキリング

転職相談・職業紹介

キャリアアップの実現

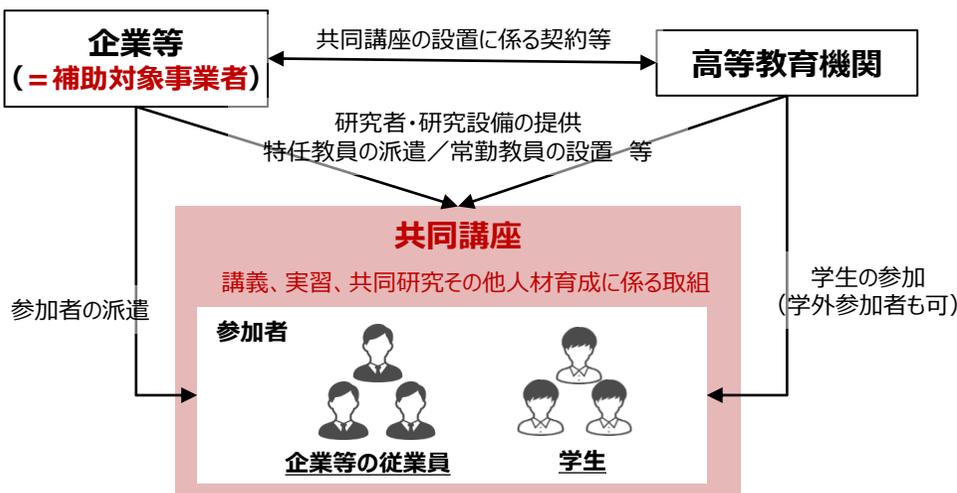
キャリア相談、リスキリング、転職までを一体的に支援

# (参考) 企業の大学等における人材育成への関与の推進

- 企業と教育機関が連携し、産業界のニーズを捉えた人材育成を促進していくことが必要。
- このため、企業が高等教育機関と連携して人材育成する場合の補助金や、企業による大学等の設置に対する税制上の後押しを措置。

## 共同講座補助金

企業の求める人材を高等教育機関において育成する環境を整備し、産業界のニーズに即した人材育成を加速化するため、**企業等が高等教育機関と連携して共同講座を設置する費用を補助**。



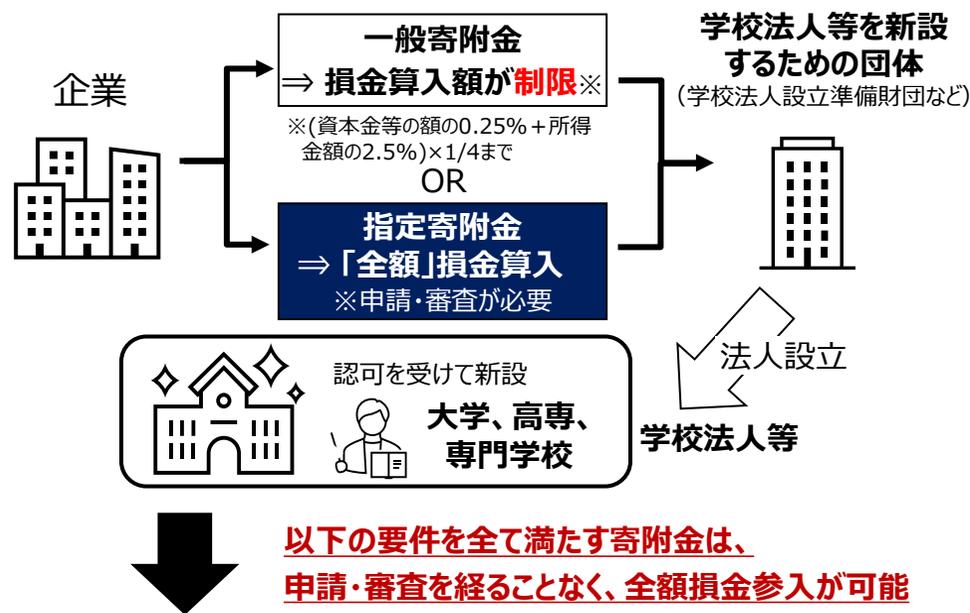
補助率：1/3又は1/2\*

※補助率1/2は、**共同講座によるリスキングの成果を処遇に反映する場合**に適用

上限金額：3,000万円

補助対象経費：共同講座運営費、人件費、委託費・外注費、備品・機材導入費、その他諸経費

## 企業の教育への積極的な関与を促進するための税制上の措置



1. 法人が**私立の大学、高等専門学校又は専門学校**（大学卒業相当）を設置する学校法人等の設立を目的とする法人（**学校法人設立準備法人**）に対して、令和10年3月31日までに支出する寄附金
2. 当該学校法人等の設立前になされ、**その設立のための費用に充てられる**寄附金
3. 設置しようとする私立大学等が**法人設立後5年以内に認可**されない場合には、国又は地方公共団体に寄附するとして募集された寄附金