

人材政策を巡る最近の情勢

令和4年10月

経済産業省

最近の主な政策

- | | | | |
|-------|----|--|--|
| 2020年 | 9月 | 「人材版伊藤レポート」公表 | |
| 2021年 | 6月 | コーポレート・ガバナンスコード 改定 | |
| 2022年 | 4月 | 賃上げ促進税制の強化
3年で4千億円規模の施策パッケージ 開始 | |
| | 5月 | 「人材版伊藤レポート2.0」公表
「未来人材ビジョン」公表
教育未来創造会議「第一次提言」とりまとめ | |
| | 6月 | 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」改正 | |
| | 8月 | 人的資本経営コンソーシアム 設立
「人的資本可視化指針」公表 | |
| | | | |
| | | | |

臨時国会における岸田総理の所信表明演説（抜粋）

なぜ、日本では、長年にわたり、大きな賃上げが実現しないのか。

そこには、賃上げが、高いスキルの人材を惹きつけ、企業の生産性を向上させ、更なる賃上げを生むという好循環が、機能していないという、構造的な問題があります。

一たび、このサイクルが動き出せば、人への投資が更に進み、この好循環は加速していきます。

そのため、賃上げと、労働移動の円滑化、人への投資という三つの課題の一体的改革を進めます。

物価高が進み、賃上げが喫緊の課題となっている今こそ、正面から、果敢に、この積年の大問題に挑み、「構造的な賃上げ」の実現を目指します。

まず、官民が連携して、現下の物価上昇に見合う賃上げの実現に取り組みます。

公的価格においても、制度に応じて、民間給与の伸びを踏まえた改善等を図るとともに、見える化を行いながら、看護、介護、保育をはじめ、現場で働く方々の処遇改善や業務の効率化、負担軽減を進めます。

臨時国会における岸田総理の所信表明演説（抜粋）

また、リスクリング、すなわち、成長分野に移動するための学び直しへの支援策の整備や、年功制の職能給から、日本に合った職務給への移行など、企業間、産業間での労働移動円滑化に向けた指針を、来年六月までに取りまとめます。

特に、個人のリスクリングに対する公的支援については、人への投資策を、「五年間で一兆円」のパッケージに拡充します。

あわせて、同一労働同一賃金について、その遵守を一層徹底してまいります。

新しい働き方に対応するため、個人が、フリーランスとして、安定的に働ける環境を作るべく、法整備にも取り組みます。

また、中小企業における賃上げに向け、生産性向上とともに、公正取引委員会等の執行体制を強化し、価格転嫁を強力に進めます。

ニューヨーク証券取引所における岸田総理のスピーチ（抜粋）

日本の5つの優先課題を紹介する。

第1に、「人への投資」だ。

デジタル化・グリーン化は経済を大きく変えた。これから、大きな付加価値を生み出す源泉となるのは、有形資産ではなく無形資産。中でも、人的資本だ。

だから、人的資本を重視する社会をつくりあげていく。

まずは労働市場の改革。日本の経済界とも協力し、メンバーシップに基づく年功的な職能給の仕組みを、個々の企業の実情に応じて、ジョブ型の職務給中心の日本に合ったシステムに見直す。

これにより労働移動を円滑化し、高い賃金を払えば、高いスキルの人材が集まり、その結果、労働生産性が上がり、更に高い賃金を払うことができるというサイクルを生み出していく。

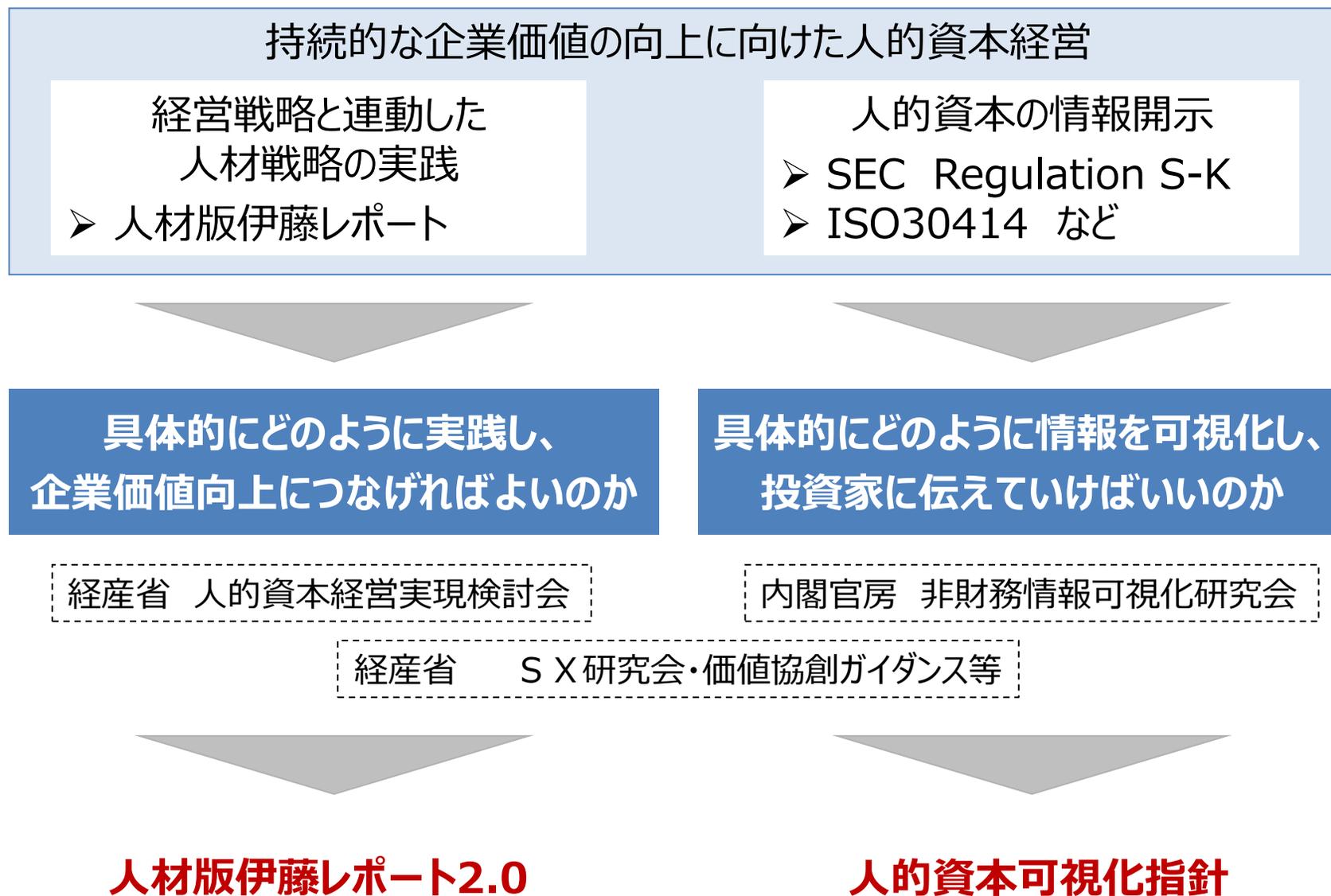
そのために、労働移動を促しながら、就業者のデジタル分野などでのリスキリング支援を大幅に強化する。

最近の主な政策

- | | | |
|-------|----|--|
| 2020年 | 9月 | 「人材版伊藤レポート」公表 |
| 2021年 | 6月 | コーポレート・ガバナンスコード 改定 |
| 2022年 | 4月 | 賃上げ促進税制の強化
3年で4千億円規模の施策パッケージ 開始 |
| | 5月 | 「人材版伊藤レポート2.0」公表
「未来人材ビジョン」公表
教育未来創造会議「第一次提言」とりまとめ |
| | 6月 | 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」改正 |
| | 8月 | 人的資本経営コンソーシアム 設立
「人的資本可視化指針」公表 |
| | | |

人的資本経営の推進

人的資本経営の実現は、「実践」と「開示」の両輪



「人材版伊藤レポート2.0」を公表しました

[ホーム](#) ▶ [ニュースリリース](#) ▶ [ニュースリリースアーカイブ](#) ▶ [2022年度5月一覧](#) ▶ 「人材版伊藤レポート2.0」を取りまとめました

「人材版伊藤レポート2.0」を取りまとめました

2022年5月13日

▶ 経済産業

経済産業省は、持続的な企業価値の向上に向けて、経営戦略と連動した人材戦略をどう実践するかという点について、2020年9月に公表した「人材版伊藤レポート」が示した内容を深掘りするため、「人的資本経営の実現に向けた検討会」を設置し、議論を重ねてきました。

この度、その検討会の報告書に「実践事例集」を追加する形でまとめた「人材版伊藤レポート2.0」とともに、併せて、「人的資本経営に関する調査 集計結果」を公表しましたので、是非御活用ください。

1. 検討の背景

2020年9月に「人材版伊藤レポート」を公表して以降、人材に関する注目度がますます高まる中で、企業の中でも、人的資本に関する課題が認識され始めています。

まず、デジタル化や脱炭素化、コロナ禍における人々の意識の変化など、経営戦略と人材戦略の連動を難しくする経営環境の変化が顕在化するにつれ、非財務情報の中核に位置する「人的資本」が、実際の経営でも課題としての重みを増してきています。

また、海外では、以前から、人的資本情報の開示に向けた機運が高まっていましたが、その傾向は継続しています。国内でも、2021年6月に改訂されたコーポレートガバナンス・コードにおいて、人的資本に関する記載が盛り込まれました。

一方で、人的資本に関する日本企業の取組は道半ばです。コーポレートガバナンス・コードへの対応を形式的なものとしなないためにも、一歩踏み込んだ、具体的な行動が求められています。

「人的資本経営」のフレームワーク

3つの 視点

視点1

経営戦略と人材戦略の連動

視点2

As is – To beギャップの定量把握

視点3

企業文化への定着

5つの 要素

要素1

動的な人材ポートフォリオ

要素2

知・経験のダイバーシティ&インクルージョン

要素3

リスキル・学び直し

要素4

従業員エンゲージメント

要素5

時間や場所にとらわれない働き方

「人材版伊藤レポート2.0」で示されたアイデアの引き出し

（視点1）経営戦略と人材戦略を連動させるための取組

- ① CHROの設置
- ② 全社的経営課題の抽出
- ③ KPIの設定、背景・理由の説明
- ④ 人事と事業の両部門の役割分担の検証、人事部門のケイパビリティ向上
- ⑤ サクセッションプランの具体的プログラム化
 - (ア) 20・30代からの経営人材選抜、グローバル水準のリーダーシップ開発
 - (イ) 候補者リストには経営者の経験を持つ者を含める
- ⑥ 指名委員会委員長への社外取締役の登用
- ⑦ 役員報酬への人材に関するKPIの反映

（視点2）「As is - To beギャップ」の定量把握のための取組

- ① 人事情報基盤の整備
- ② 動的な人材ポートフォリオ計画を踏まえた目標や達成までの期間の設定
- ③ 定量把握する項目の一覧化

（視点3）企業文化への定着のための取組

- ① 企業理念、企業の存在意義、企業文化の定義
- ② 社員の具体的な行動や姿勢への紐付け
- ③ CEO・CHROと社員の対話の場の設定

（要素1）動的な人材ポートフォリオ計画の策定と運用

- ① 将来の事業構想を踏まえた中期的な人材ポートフォリオのギャップ分析
- ② ギャップを踏まえた、平時からの人材の再配置、外部からの獲得
- ③ 学生の採用・選考戦略の開示

（要素2）知・経験のダイバーシティ&インクルージョンのための取組

- ① キャリア採用や外国人の比率・定着・能力発揮のモニタリング
- ② 課長やマネージャーによるマネジメント方針の共有

（要素3）リスキル・学び直しのための取組

- ① 組織として不足しているスキル・専門性の特定
- ② 社内外からのキーパーソンの登用、当該キーパーソンによる社内でのスキル伝播
- ③ リスキルと処遇や報酬の連動
- ④ 社外での学習機会の戦略的提供（サバティカル休暇、留学等）
- ⑤ 社内起業・出向起業等の支援

（要素4）社員エンゲージメントを高めるための取組

- ① 社員のエンゲージメントレベルの把握
- ② エンゲージメントレベルに応じたストレッチアサインメント
- ③ 社内のできるだけ広いポジションの公募制化
- ④ 副業・兼業等の多様な働き方の推進
- ⑤ 健康経営への投資とWell-beingの視点の取り込み

（要素5）時間や場所にとらわれない働き方を進めるための取組

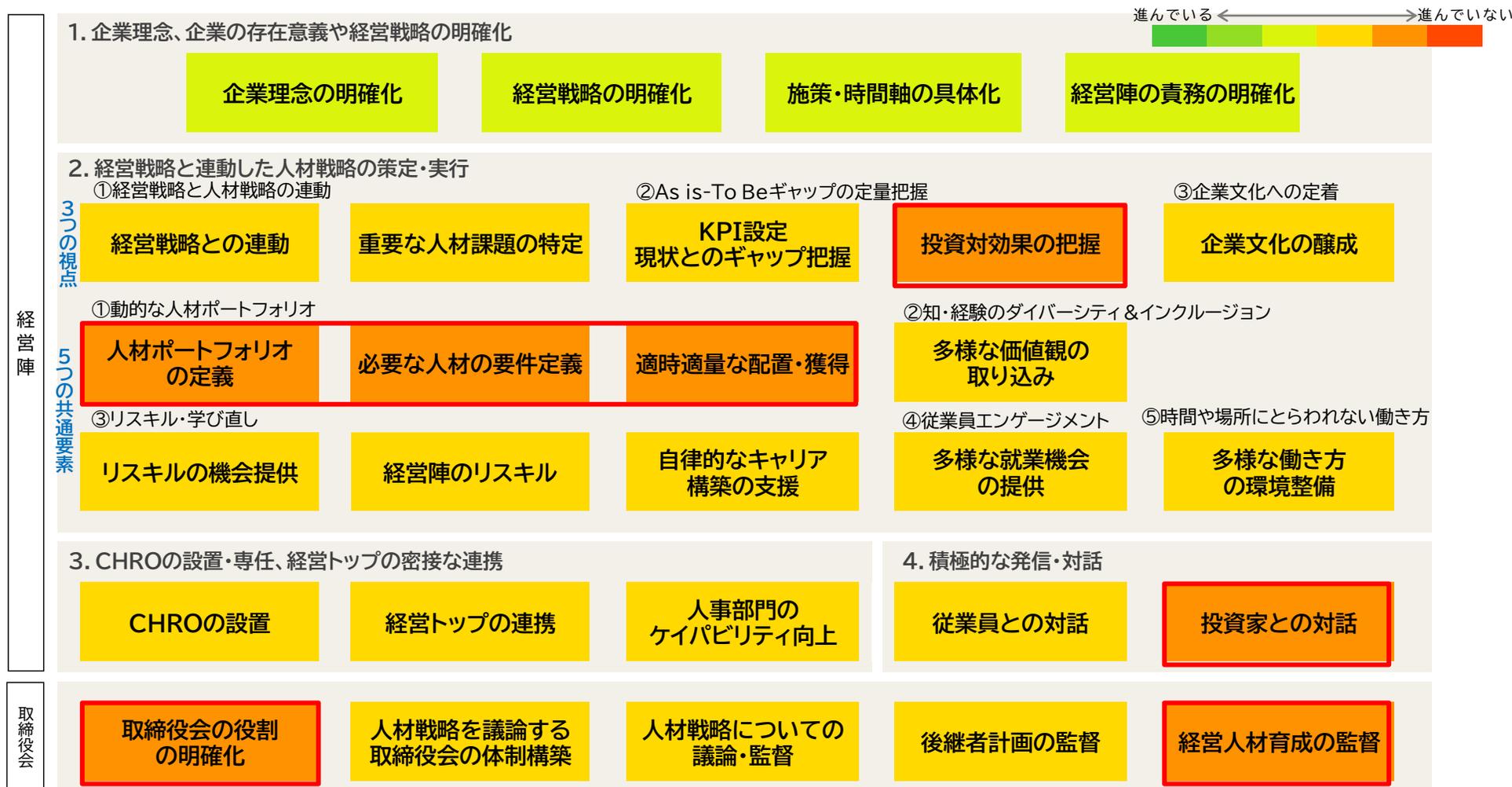
- ① リモートワークを円滑化するための、業務のデジタル化の推進
- ② リアルワークの意義の再定義と、リモートワークとの組み合わせ

「人材版伊藤レポート2.0」のポイント

- CHROによる人的KPIの設定、経営人材の早期選抜、脱“生え抜き”シフト**
 - 経営陣の一員として人材戦略の策定と実行を行う“CHRO”による改革を促す
- 社員再配置や中途採用の早期実行、新卒一括採用に限定しない採用戦略の開示**
 - 中長期的に必要な人材像・スキルを明確化し、ギャップを埋めるための行動を促す
- リスクル、留学、起業経験が、その後の社内での地位・処遇向上につながるように**
 - 組織に不足する専門性を特定した上で、「目的ある」リスクル・留学・起業の支援を促す
- 兼業・副業を推進するための社内環境の整備**
 - 視野を広げようとする社員の主体的な意思を最大限に尊重すべきとする
- “Well-being”の視点の取り込み**

経営陣が認識する、人的資本経営の進捗状況

- 「企業理念・存在意義・経営戦略の明確化」と比べ、人的資本経営の具体的な取組は進んでいない。特に、オレンジ色の「投資対効果の把握」、「動的な人材ポートフォリオ」、「投資家との対話」、「取締役会の役割の明確化」、「経営人材育成の監督」の進捗が遅れている。



実践事例集に取り上げた19社の取組

①旭化成

経営戦略の実現に必要な人財ポートフォリオの構築のために、採用すべき人財の質と量を、事業軸と機能軸の両面から、毎年全社的に洗い出している。採用や育成で確保できない人財は、M&Aを通じた人財獲得や、コーポレートベンチャーキャピタルや少額投資を通じた企業とのコネクション強化で対応している。

②アステラス製薬

経営陣と共に組織健全性に関する目標を設定し、HRデータの分析・経営陣への提示、事業リーダーの開発支援を通じて、人事が「経営層や事業部門と共に戦略を実現する」体制に着実に移行している。

③伊藤忠商事

持続的な成長に必要な人材戦略を特定し、期待される成果を開示している。また、「労働生産性」が着実に向上している点を学生へ積極的に発信している。

④荏原製作所

外部研究機関との共同研究や、学術分野からの専門家の招聘、退職者とのネットワーク形成等、社外人材の専門性を事業運営に活かし、知・経験のダイバーシティを向上させている。

⑤オムロン

社員が企業理念を体現した事例をグローバル全社で共有し合い、理念を浸透させている。また、人事が「企業の付加価値に責任を持つ」姿勢で、人財育成やエンゲージメント向上を実施している。

⑥花王

KPIに基づいた目標管理・評価制度を改め、「ありたい姿や理想に近づくための高く挑戦的な目標」としてOKR（Objectives & Key Results）を導入した。社員が自ら掲げる大きな目標への挑戦を通じて、一人一人が成長し、結果的に会社の成長や社会に貢献することを企図している。

⑦キリンホールディングス

経営戦略に基づいて人材戦略を発想するのではなく、人材の持つ強みを生かしてヘルスサイエンス領域へ参入したように、人材戦略から経営戦略を生み出す発想を持っている。

⑧KDDI

専門人材の採用や、意向に沿った配置によるエンゲージメント向上のため、新卒採用で初期配属領域を確約するWILLコースを導入した。通年採用・入社で留学生等を積極的に受け入れている。

⑨サイバーエージェント

広告事業で培った「結果を出す」コアスキルを鍵とし、新卒社長、経営チームへの次世代抜擢、社外人材も活用した組織的リスキルで、継続的な事業拡大（メディア・ゲーム・テレビ）を実現している。

⑩双日

人材戦略の3つの柱（「多様性を活かす」「挑戦を促す」「成長を実感できる」）に定量的なKPIを連動させ、独立起業・副業の支援、新規事業コンテスト等の実践を行っている。

⑪ソニーグループ

グループ全体の成長に向けて多様な個を活かすため、取組を体系化している。事業特性や課題に応じて迅速に人事運営を行えるように人事責任を各社CHROに委任した上で、グループ経営の「求心力」としてパーパスを定義し、エンゲージメント向上への責任は経営陣報酬に反映している。

⑫SOMPOホールディングス

社員を自律的なプロと捉え、会社主導の人事異動を実施しない運営へ移行している。ホールディングスの幹部職から全ポジションを公募制の対象とするなど、段階的かつ着実に変革を進めている。また、個人と社員のパーパスを定期的な1 on 1で擦り合わせ、エンゲージメントの向上を丹念に進めている。

⑬東京海上ホールディングス

多様な人材の連帯を人材戦略と捉え、社員共通の土台となるパーパスを浸透すべく、あらゆる階層、社員間でのコミュニケーションのため、まじめな話を気楽にする対話（「マジきら会」）を実施している。

⑭日立製作所

社会イノベーション事業の成長に資する、最適な人財の確保・配置・育成を行うことを重視し、グループ・グローバル共通の人財データベース、リーダー開発・グレーディング・評価・教育に関する共通人財マネジメント基盤・制度を10年以上かけて段階的に拡充してきた。

⑮丸井グループ

イノベーションの創出に向けた自律的な組織作りを推進するため、10年以上の期間をかけ、社員一人ひとりの自主性を促す「手挙げの文化」の醸成に取り組んできた。企業理念に関する対話をはじめ、公認プロジェクトや研修等への参加は、全て社員の自主性に基づく手上げ方式に変更している。

①6 三井化学

ビジネスモデル転換を伴う経営計画と連動し、人材戦略を体系的に明確化して、具体的な方策までを社外に開示している。グローバル規模でエンゲージメント状況を把握し、明らかになった課題（社員の学習、経営陣との対話）に即時対応している。

①7 三菱ケミカル

社員との対話・若手社員からの提案で、人事制度見直しを含む各種変革を実施した。役員及び主要連結子会社社長について、多様な国際性、ジェンダー、マルチキャリア（キャリア採用）の人材比率に関するKPIを設定するなど、経営陣がダイバーシティ改革に責任を負っている。

①8 LIXIL

多様な顧客層に製品・サービスを提供するため、「インクルージョン」を経営課題と認識し、CEOがD&I委員会の長を務め、D&I施策を推進している。また、社員が起業家精神を持てるよう、社内公募制度や社外での副業制度を導入し、業務時間の20%を社内副業に充てる制度も試行している。

①9 ロート製薬

会社と個人の双方が、Well-beingの実現に向けて、共に成長することを目指して、社員の挑戦や自律的なキャリア形成を積極的に促している。具体的には、社外複業や社内兼務、起業支援、オンラインを活用した学びのプラットフォーム等、選択肢を幅広く提示して全面的な支援を行っている。

人的資本経営の実践に活用できる主な支援策

✓ 社外での学習機会の戦略的提供（サバティカル休暇、留学等）に活用できる

人材開発支援助成金

- 事業主等が雇用する労働者に対して計画に沿って訓練を実施した場合や、教育訓練休暇等の制度を導入し、その制度を労働者に適用した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。
- 令和4年度からは、労働者の自発的な職業能力開発を受ける機会の確保等のため、長期教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務等制度を新設。



教育訓練給付制度

※労働者向け支援

- 厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練を受講・修了した方に、その費用の一部が支給される制度。



共同講座補助金

- 企業等が、自社が必要とする専門性を有する人材の育成を図るため、大学・高等専門学校等の高等教育機関に、講座やコース・学科等を設置する費用の一部を補助。



✓ 社内起業・出向起業等の支援に活用できる

出向起業補助金

- 大企業人材が辞職せずに外部資金調達・個人資産投下を経て起業し、自ら起業したスタートアップへの出向等を通じて行う新規事業開発を支援。



スタートアップチャレンジ推進補助金

- 大企業の若手・中堅人材等がスタートアップ等の外部環境に挑戦し、成長過程での課題解決（戦略立案・事業提携・海外展開・組織整備等）に取り組む活動“スタートアップチャレンジ”にかかる費用の一部を補助。



「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）

- 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。
- 別冊に、学び・学び直しの実践に向けて、国などが講じている**公的な支援策の内容とその利用方法**が掲載。

別冊に記載の支援策

<② 役割明確化と合わせた、職務に必要な能力・スキル等の明確化>

○ 職業能力評価基準

○ 社内検定認定制度

など

<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>

○ キャリコンサーチ（キャリアコンサルタント検索システム）

○ キャリア形成サポートセンター事業

など

<④ 学び・学び直しの方向性目標の擦り合わせ、共有>

○ 職業能力評価基準

○ ジョブ・カード

<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>

○ ポリテクセンター等における在職者訓練

○ 生産性向上人材育成支援センターにおける生産性向上支援訓練

○ リスキル講座（第四次産業革命スキル習得講座）

など

<⑦ 学び・学び直しのための時間の確保>

○ 人材開発支援助成金

（教育訓練休暇等付与コース、人への投資促進コース）

<⑧ 学び・学び直しのための費用の支援>

○ 人材開発支援助成金

○ 教育訓練給付制度

<⑨ 学びが継続できるような伴走支援>

○ キャリア形成サポートセンター事業 ※再掲

<⑩ 身に付けた能力・スキルについての適切な評価>

○ 職業能力評価基準 ※再掲

○ 社内検定認定制度 ※再掲

<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>

○ 独立行政法人中小企業基盤整備機構中小企業大学校等における研修

など

「人的資本可視化指針」の概要

- 人的資本投資・無形資産投資について、国内外で様々な基準やガイドラインの作成が進む。
- これを踏まえ、人的資本に関する情報開示について、既存の基準やガイドラインの活用方法を含む対応の方向性を整理した「**人的資本可視化指針**」を策定し、8月30日に公表。

1. 人的資本の可視化を通じた人的投資の推進に向けて（背景と指針の役割）

- 人的資本の可視化へ高まる期待
- 可視化の前提としての経営戦略・人材戦略（人材版伊藤レポートも活用） 等

2. 人的資本の可視化の方法

- 人的資本への投資と競争力のつながりの明確化（価値協創ガイダンスの活用等）
- 4つの要素（ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標）に沿った開示
- 開示事項の類型（独自性のある取組等／比較可能性の観点から開示が期待される事項）に応じた個別事項の具体的内容の検討 等

3. 可視化に向けたステップ

- 可視化に向けた具体的な手順（例示）や開示媒体への対応 等

<有価証券報告書における対応>

有価証券報告書において、人的資本に係る「**人材育成方針**」、「**社内環境整備方針**」やこれと統合的に**測定可能な指標**（インプット、アウトプット、アウトカム等）やその**目標**、**進捗状況**等を開示

<任意開示の戦略的活用>

有価証券報告書と統合的かつ補完的な形で**任意開示**（統合報告書や長期ビジョン、中期経営計画、サステナビリティレポート等）を**戦略的に活用**

「価値向上」と「リスク」マネジメントの観点の整理

- 開示事項の中には、企業の戦略的な企業価値向上に向けた取組を表現し、投資家からの評価を得ることを企図する「価値向上」に関する開示と、投資家からのリスクアセスメントニーズに応え、ネガティブな評価（devaluationやdivestment）を回避する観点から必要な「リスク」に関する開示の双方が含まれる。
- また、1つの開示事項の中に「価値向上」と「リスク」の双方の観点が含まれることもある。
- 例えば、人材育成やスキルに関する開示は「価値向上」の軸に力点が置かれている一方、ダイバーシティや身体的・精神的健康に関する開示は、イノベーションや生産性といった戦略的な「価値向上」とともに、企業の社会的責任に対する「リスク」のマネジメントの双方の観点から捉えられる開示事項と考えられる。
- 企業は、どのような開示ニーズに対応して当該事項を選択・開示するのか、明確にしながら開示を進めることが望ましい。

開示事項の階層（イメージ）

開示事項の例																		
育成			エンゲージメント	流動性			ダイバーシティ			健康・安全			労働慣行					コンプライアンス/倫理
リーダーシップ	育成	スキル/経験		採用	維持	サクセッション	ダイバーシティ	非差別	育児休業	精神的健康	身体的健康	安全	労働慣行	児童労働/強制労働	賃金の公正性	福利厚生	組合との関係	

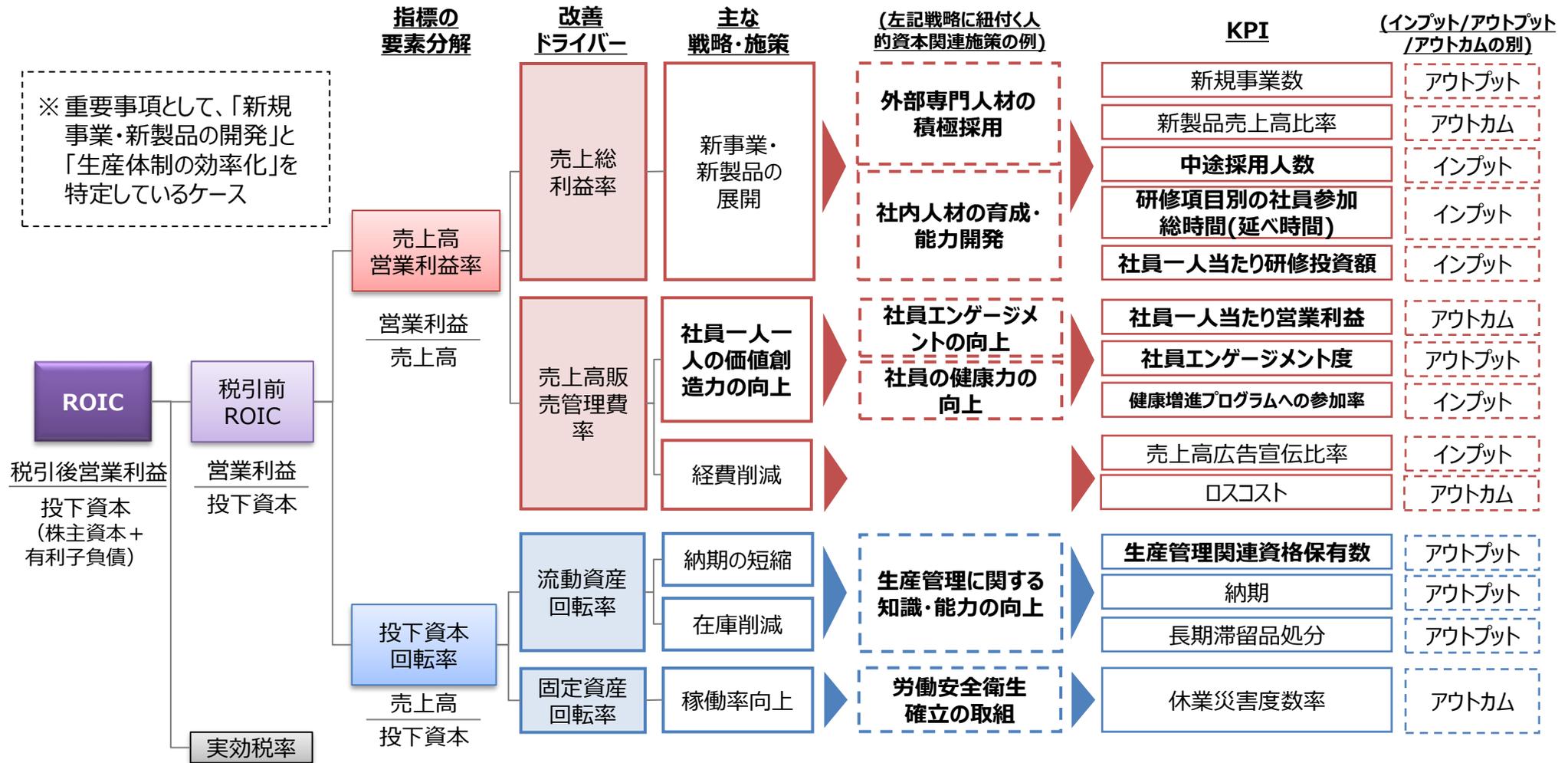


「人的資本可視化指針」の役割

- 「今や多くの投資家が、人材戦略に関する経営者からの説明を期待している」旨を明示。
- 「可視化」における、経営者への期待を以下の通り列挙。
 - 長期的な業績や競争力に関連する目標や指標を明瞭に説明すること
 - 目標や指標の「独自性」と「比較可能性」のバランスを確保すること
 - 「価値向上」・「リスクマネジメント」いずれの観点からの開示かを明確化すること
 - 「独自」の目標・指標については、ビジネスモデルや経営戦略との関連性、当該項目を重要だと考える理由、自社としての定義等を説明すること
- 「人材版伊藤レポート」及び「2. 0」を「人材戦略の構築」の手引きと位置付け、併せて活用することで相乗効果を期待。

(参考) ROIC逆ツリー (例)

ROICの分解例 (ROIC逆ツリー)



(注) 企業の開示資料等を基に内閣官房が作成。上図はあくまでも例示であり、全ての分解要素が1つの企業に当てはまるとは限らない。
(出所) 内閣官房「人的資本可視化指針」

人的資本経営コンソーシアム

- 日本企業が人的資本経営の実践・開示の両輪で取り組む場として創設。

<発起人（7名）>

・一橋大学	CFO教育研究センター長	伊藤 邦雄【発起人代表】
・麒麟ホールディングス	代表取締役社長	磯崎 功典
・リクルート	代表取締役社長	北村 吉弘
・SOMPOホールディングス	グループCEO 取締役代表執行役会長	櫻田 謙悟
・日立製作所	取締役会長 代表執行役	東原 敏昭
・ソニーグループ	代表執行役 会長 兼 社長 CEO	吉田 憲一郎
・アセットマネジメントOne	取締役社長	菅野 暁

設立総会の開催概要

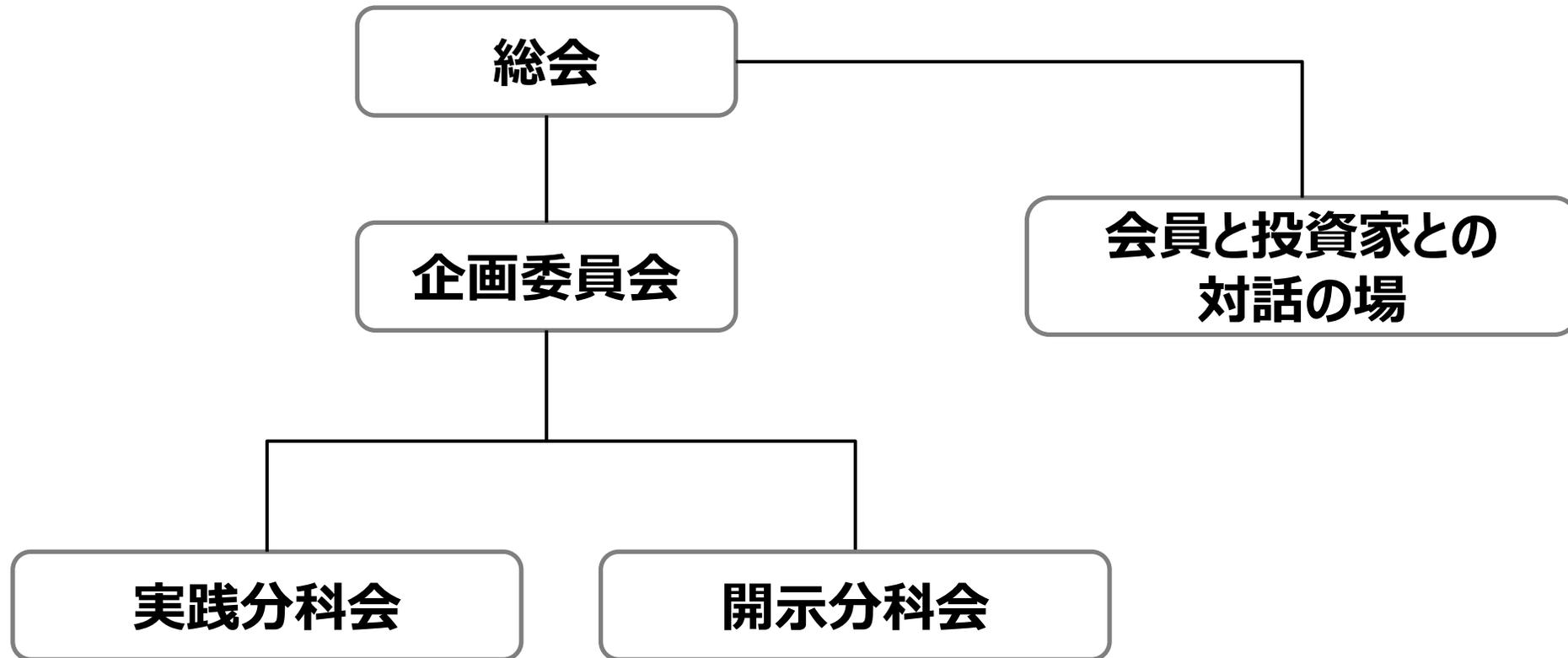
- 8月25日に、320法人の入会を得て設立総会を開催。



今後の進め方

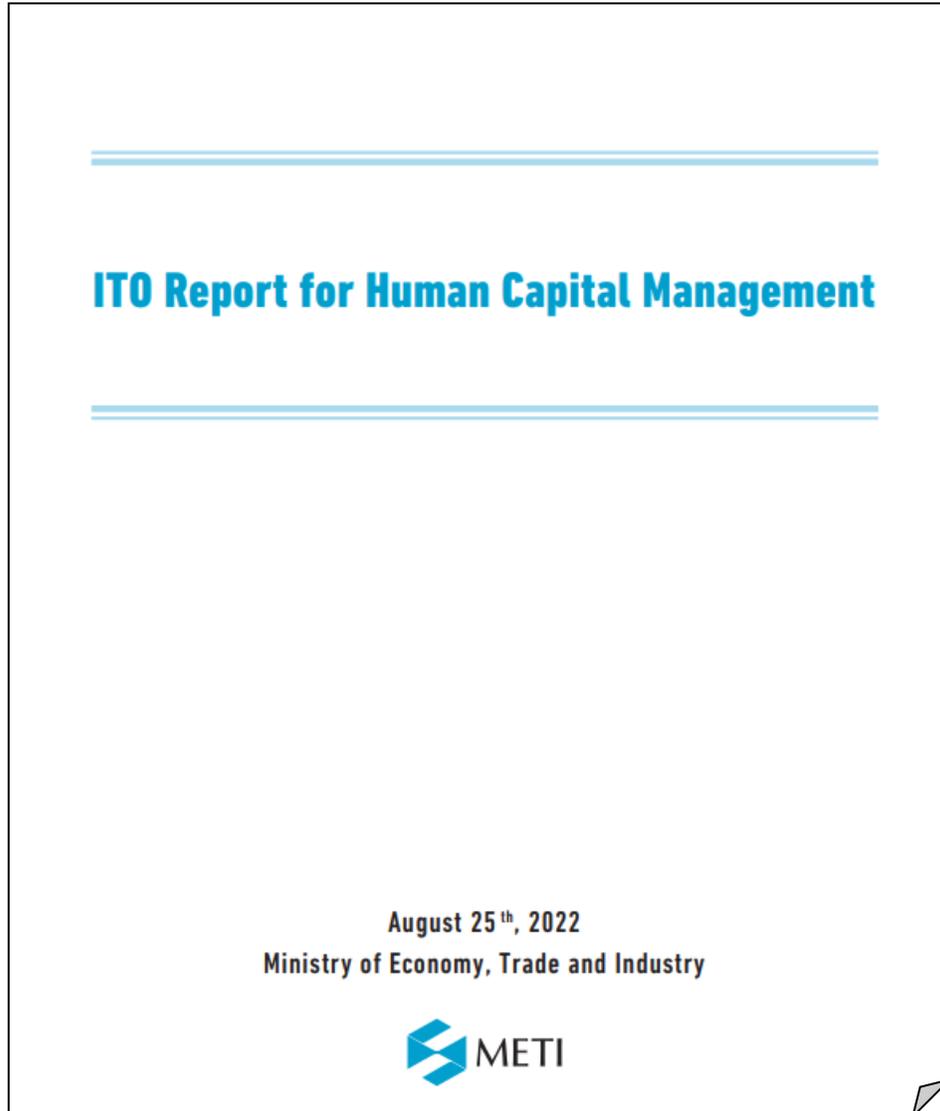
- 設立総会以降は、下部の分科会及び投資家との対話を通じて具体的な議論を実施。

コンソーシアム組織体制



人材版伊藤レポート2. 0 英語版の公表

- 8 / 2 5 にコンソーシアム設立と併せて、人材版伊藤レポートと人材版伊藤レポート2. 0 の内容を総括した概要を英語で公表。



URL :
https://www.meti.go.jp/english/policy/economy/human_resources/pdf/0825_ITO_Report_for_HCM.pdf

未来人材ビジョン

「未来人材会議」について

- デジタル化の加速度的な進展と、「脱炭素」の世界的な潮流は、これまでの産業構造を抜本的に変革するだけでなく、労働需要のあり方にも根源的な変化をもたらすことが予想される。
- 今後、知的創造作業に付加価値の重心が本格移行する中で、日本企業の競争力をこれまで支えてきたと信じられ、現場でも教え込まれてきた人的な能力・特性とは根本的に異なる要素が求められていくことも想定される。
- 日本企業の産業競争力や従業員エンゲージメントの低迷が深刻化する中、グローバル競争を戦う日本企業は、この事実を直視し、必要とされる具体的な人材スキルや能力を把握し、シグナルとして発することができているか。そして、教育機関はそれを機敏に感知し、時代が求める人材育成を行っているのか。
- かかる問題意識の下、2030年、2050年の未来を見据え、産学官が目指すべき人材育成の大きな絵姿を示すとともに、採用・雇用から教育に至る幅広い政策課題に関する検討を実施するため、「未来人材会議」を設置する。

委員

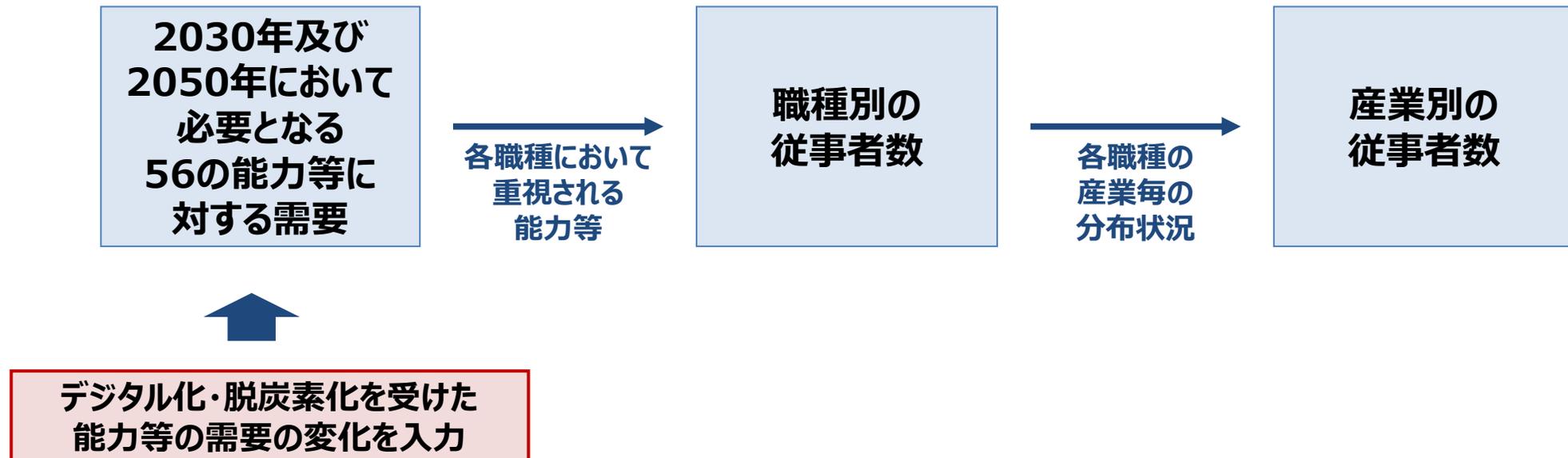
- 大島 まり 東京大学大学院情報学環／生産技術研究所 教授
- 岡島 礼奈 株式会社ALE 代表取締役CEO
- 木村 健太 広尾学園中学校・高等学校 医進・サイエンスコース統括長
- 南場 智子 株式会社ディー・エヌ・エー 代表取締役会長
- 東原 敏昭 株式会社日立製作所 執行役会長兼CEO
- 柳川 範之 東京大学大学院経済学研究科 教授

検討スケジュール

	人的資本経営の実現に向けた検討会	未来人材会議
2021年 7月	1日 ● 課題の整理	
8月	19日 ● 企業事例紹介	
9月	16日 ● 企業事例紹介	
10月	25日 ● 投資家プレゼン	
11月	24日 ● 企業事例紹介・中間整理	
12月	17日 ● 企業事例紹介	7日 ● 論点提示
2022年 1月	21日 ● 報告書骨子（案）	18日 ● 採用・人材育成
2月	24日 ● 報告書（案）	18日 ● 教育
3月	18日 ● 報告書（案）	29日 ● これまでの議論の整理
4月		22日 ● 中間とりまとめ（案）

本推計では、デジタル化や脱炭素化を受けた能力等の需要変化を仮定し、2030年及び2050年に各能力等がどの程度求められるかをまず試算した。その後、職種別・産業別の従事者数を推計した。

推計のフロー（単純化したイメージ）



現在は「注意深さ・ミスがないこと」、「責任感・まじめさ」が重視されるが、
将来は「問題発見力」、「的確な予測」、「革新性」が一層求められる。

56の能力等に対する需要

2015年	
注意深さ・ミスがないこと	1.14
責任感・まじめさ	1.13
信頼感・誠実さ	1.12
基本機能（読み、書き、計算、等）	1.11
スピード	1.10
柔軟性	1.10
社会常識・マナー	1.10
粘り強さ	1.09
基盤スキル※	1.09
意欲積極性	1.09
⋮	⋮

※基盤スキル：広く様々なことを、正確に、早くできるスキル



2050年	
問題発見力	1.52
的確な予測	1.25
革新性※	1.19
的確な決定	1.12
情報収集	1.11
客観視	1.11
コンピュータスキル	1.09
言語スキル：口頭	1.08
科学・技術	1.07
柔軟性	1.07
⋮	⋮

※革新性：新たなモノ、サービス、方法等を作り出す能力

(注) 各職種で求められるスキル・能力の需要度を表す係数は、56項目の平均が1.0、標準偏差が0.1になるように調整している。

(出所) 2015年は労働政策研究・研修機構「職務構造に関する研究Ⅱ」、2050年は同研究に加えて、World Economic Forum “The future of jobs report 2020”, Hasan Bakhshi et al., “The future of skills: Employment in 2030”等を基に、経済産業省が能力等の需要の伸びを推計。

目指すべき高成長シナリオでは、2050年において、
特徴のはっきりした労働需要の変化が確認された。

「職種」・・・ 事務従事者 42% **減少**

販売従事者 26% **減少**

情報処理・通信技術者 20% **増加**

開発・製造技術者 11% **増加**

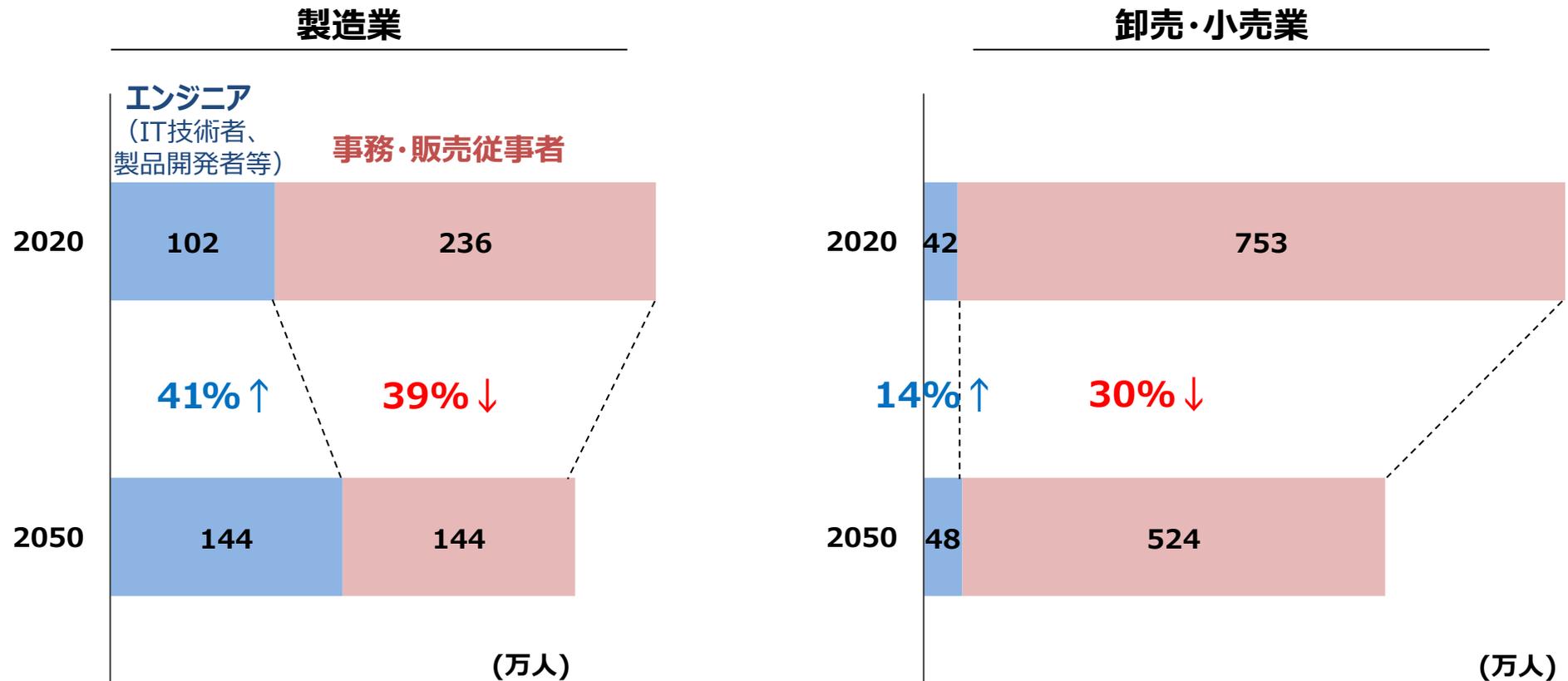
「産業」・・・ 卸売・小売業 27% **減少**

製造業 1% **減少**

「問題発見力」や「的確な予測」等が求められるエンジニアのような職種の

需要が増える一方、事務・販売従事者といった職種に対する需要は減る。

現在、事務・販売従事者を多く雇用する産業の労働需要は大きく減ることに。



(注) 労働需要の増減と、各産業・職種の付加価値の増減は連動しない点や、変化幅が大きいエンジニアと事務・販売従事者のみを取り出しており全職種の構成でない点に留意。

(出所) 労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計-労働力需給モデル(2018年度版)」、「職務構造に関する研究Ⅱ」(2015年)、World Economic Forum “The future of jobs report 2020”, Hasan Bakhshi et al., “The future of skills: Employment in 2030”、内閣府「産業界と教育機関の人材の質的・量的需給マッチング状況調査」(2019年)、文部科学省 科学技術・学術政策研究所「第11回科学技術予測調査ST Foresight 2019」等を基に経済産業省が推計。

今回の推計が示しているのは、

デジタル化・脱炭素化という大きな構造変化は、人の能力等のうち、「問題発見力」、「的確な予測」、「革新性」をより強く求めるようになり、

その結果、2050年には、

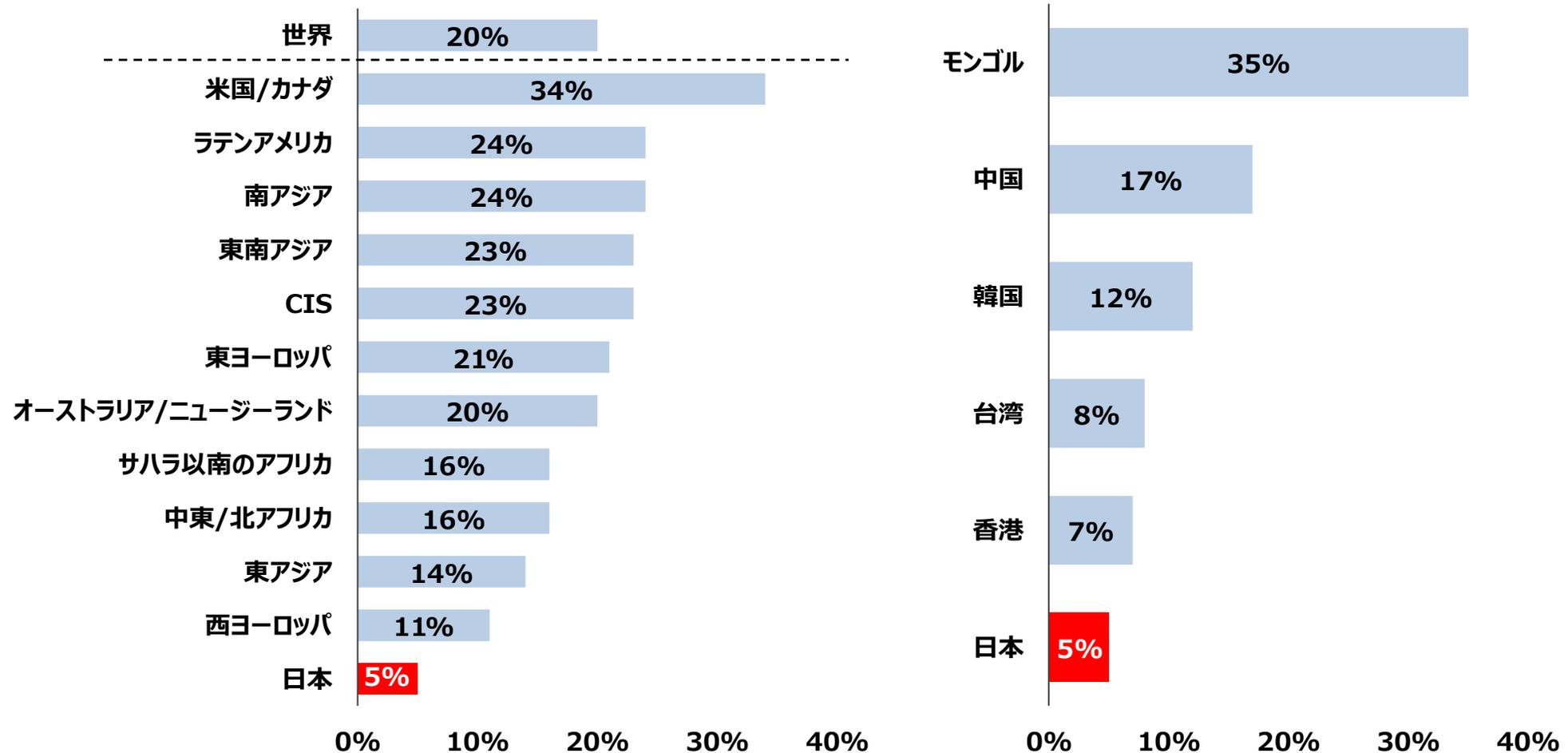
現在の産業を構成する職種のバランスが大きく変わるとともに、

産業分類別にみた労働需要も3割増から5割減という

大きなインパクトで変化する可能性があるということである。

日本企業の従業員エンゲージメントは、世界全体でみて最低水準にある。

従業員エンゲージメントの国際比較（左：世界全体 右：東アジア）

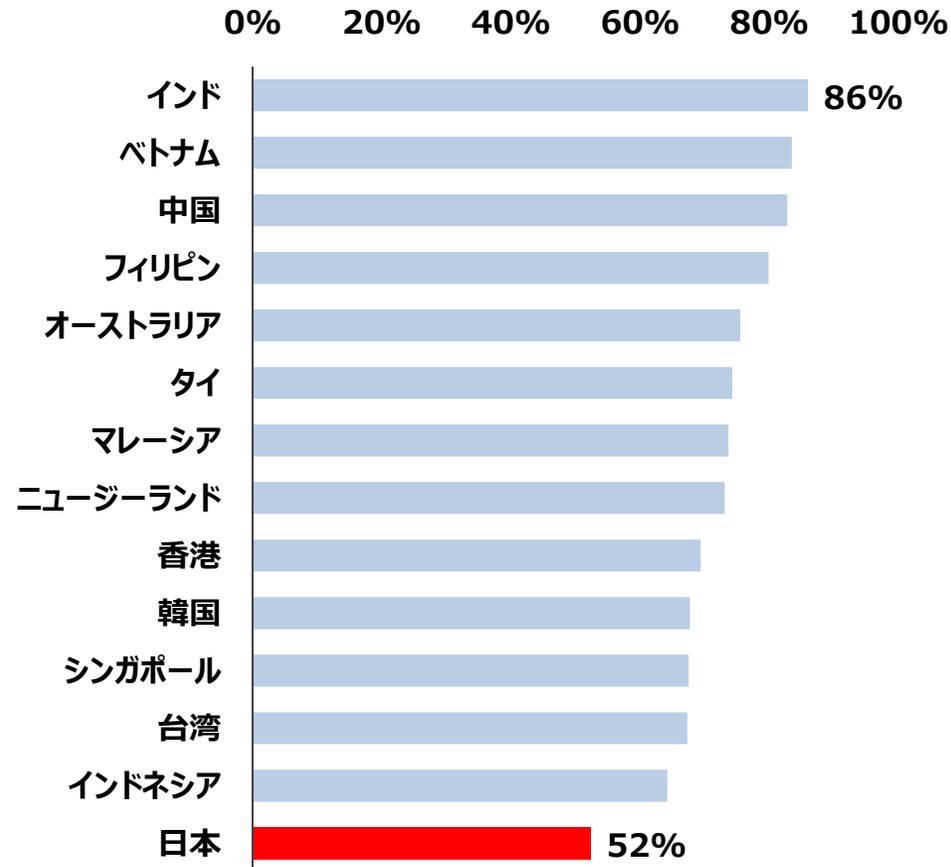


(注) 「エンゲージメント」は、人事領域においては、「個人と組織の成長の方向性が連動していて、互いに貢献し合える関係」といった意味で用いられる。

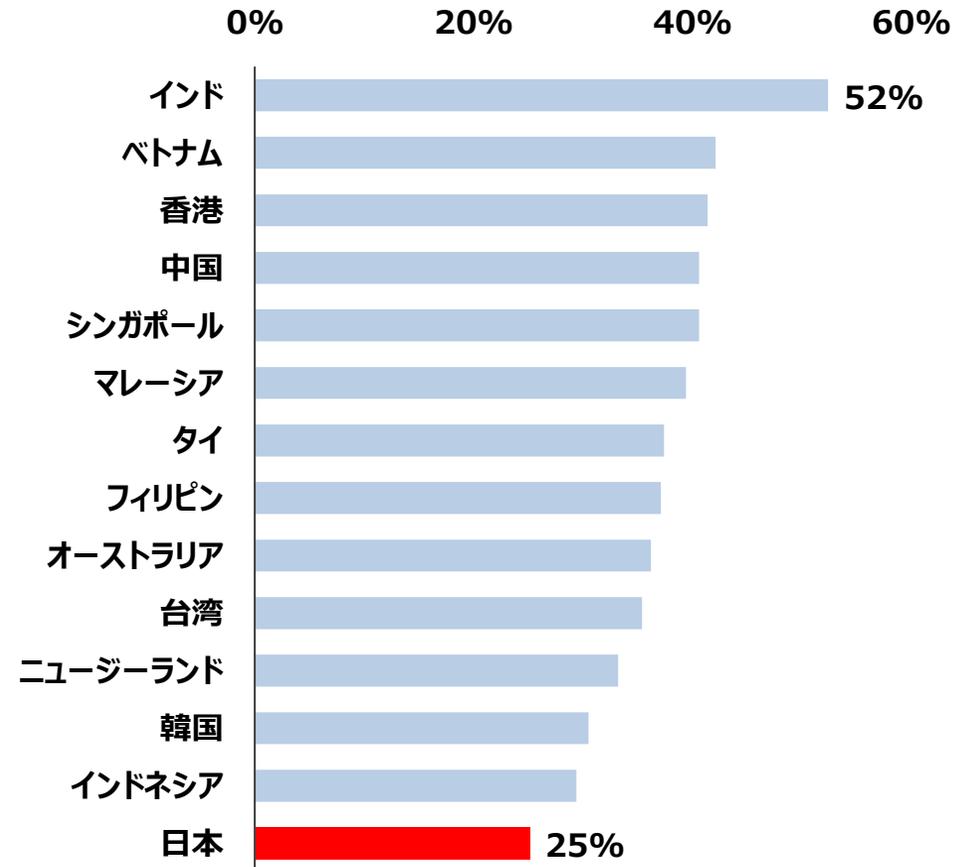
(出所) GALLUP “State of the Global Workplace 2021”を基に経済産業省が作成。

「現在の勤務先で働き続けたい」と考える人は少ない一方で、 転職の意向を持つ人も少ない。

現在の勤務先で継続して働きたい人の割合



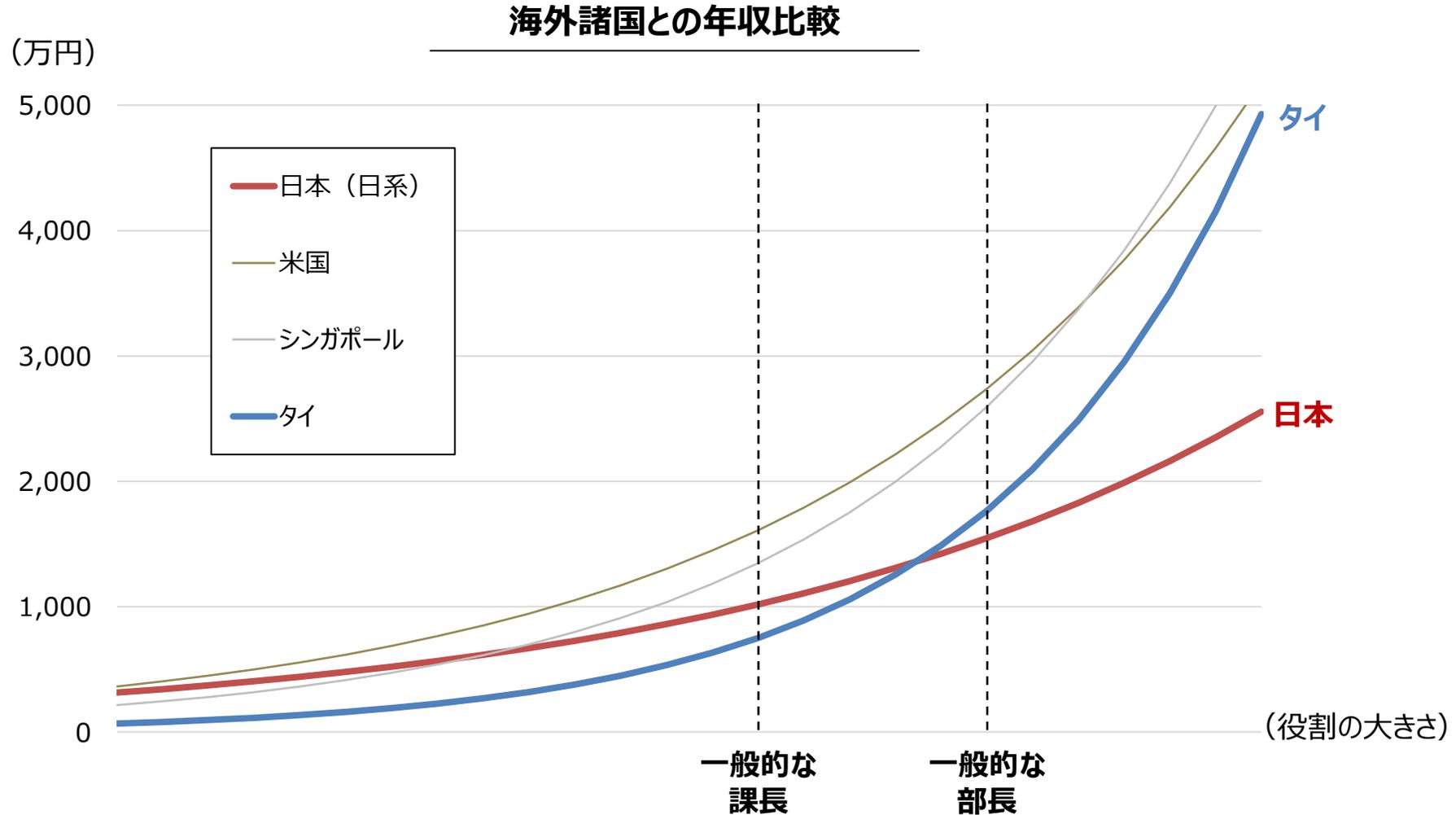
転職意向のある人の割合



(注) 対象地域は、中国、韓国、台湾、香港、日本、タイ、フィリピン、インドネシア、マレーシア、シンガポール、ベトナム、インド、オーストラリア、ニュージーランド（各国1,000サンプル）。
調査対象は、20～69歳男女で、就業しており、対象国に3年以上在住している者。
なお、日本は、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用。

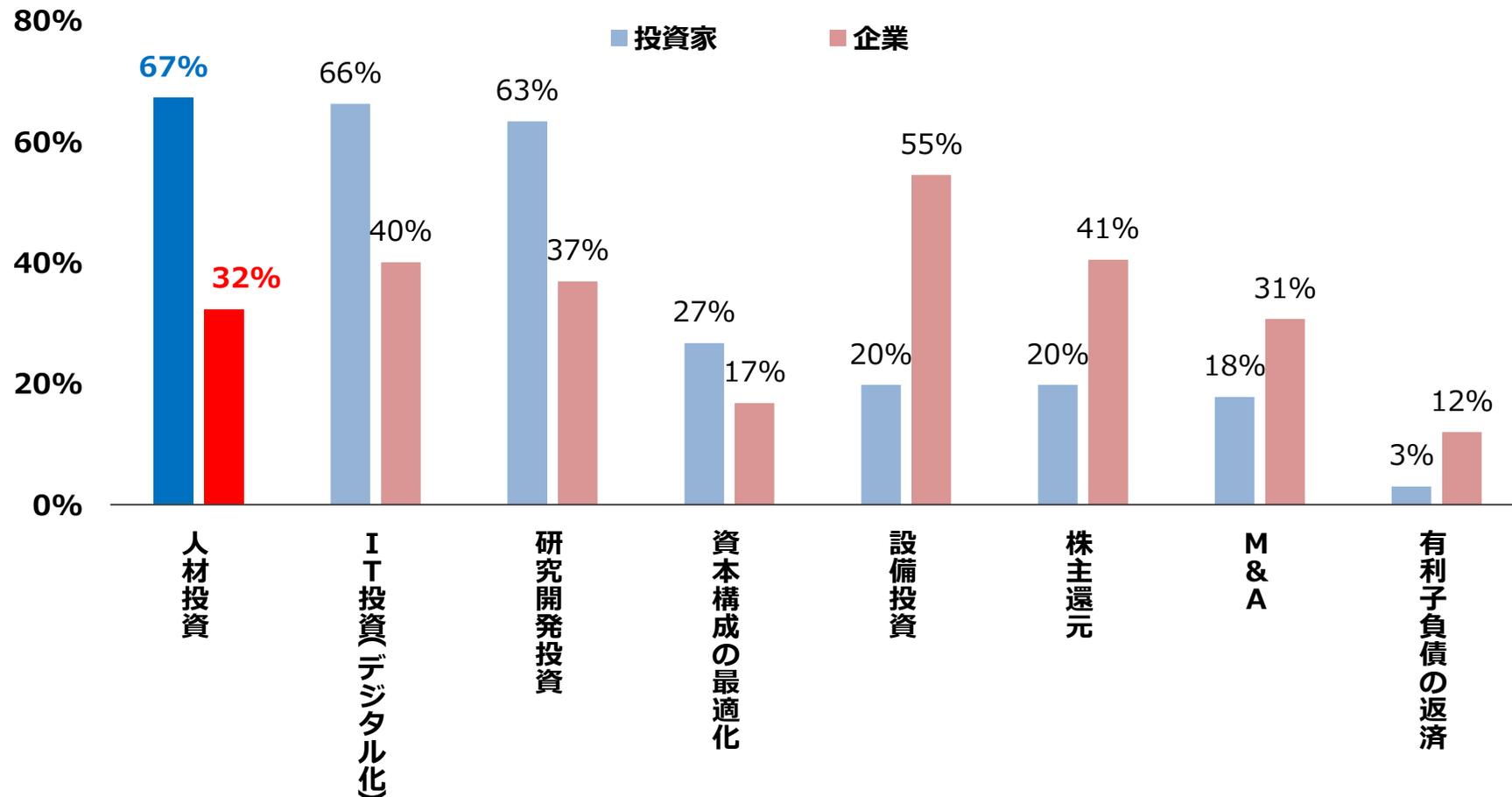
(出所) パーソル総合研究所「APAC就業実態・成長意識調査（2019年）」を基に経済産業省が作成。

民間企業の調査によれば、日本企業の部長の年収は、タイと比較しても約120万円少ない。日本では、優秀な人材に対して、適切な報酬が支払われていない状況。



投資家が、中長期的な投資・財務戦略において最も重視すべきだと考えているものは「人材投資」であるにも関わらず、企業側の認識とギャップがある。

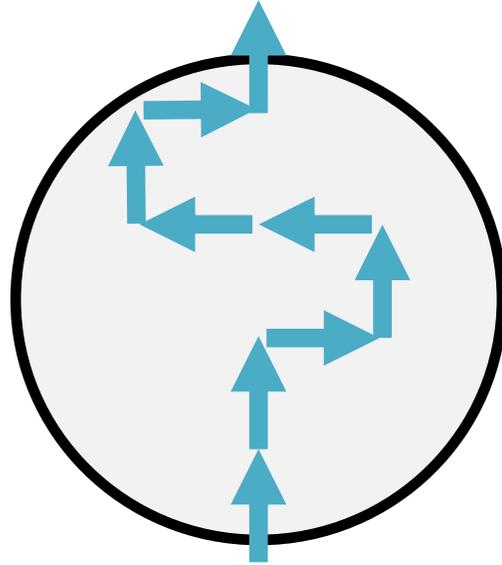
中長期的な投資・財務戦略において重視すべきもの



人的資本経営により、働き手と組織の関係は、「閉鎖的」関係から、「選び、選ばれる」関係へと変化していくべき。

これまで

一つの組織の中で
メンバーが替わらないクローズドな関係

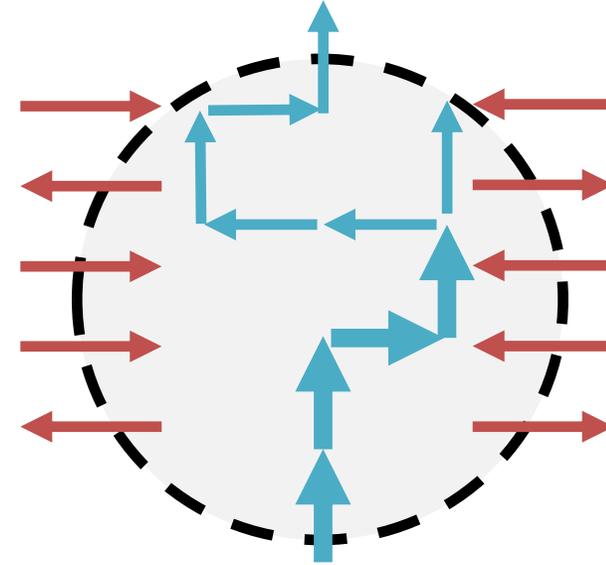


同質性/モノカルチャー
「閉鎖的」関係



これから

一つの組織を超えて
メンバーの出入りがあるオープンな関係



多様性/「知・経験」のダイバーシティ
「選び、選ばれる」関係

これからの採用シーンは、**新卒一括採用が相対化**されていく。

「**何を深く学び、体得してきたのか**」が問われる、

多様で複線化された採用の「入口」になるはずである。

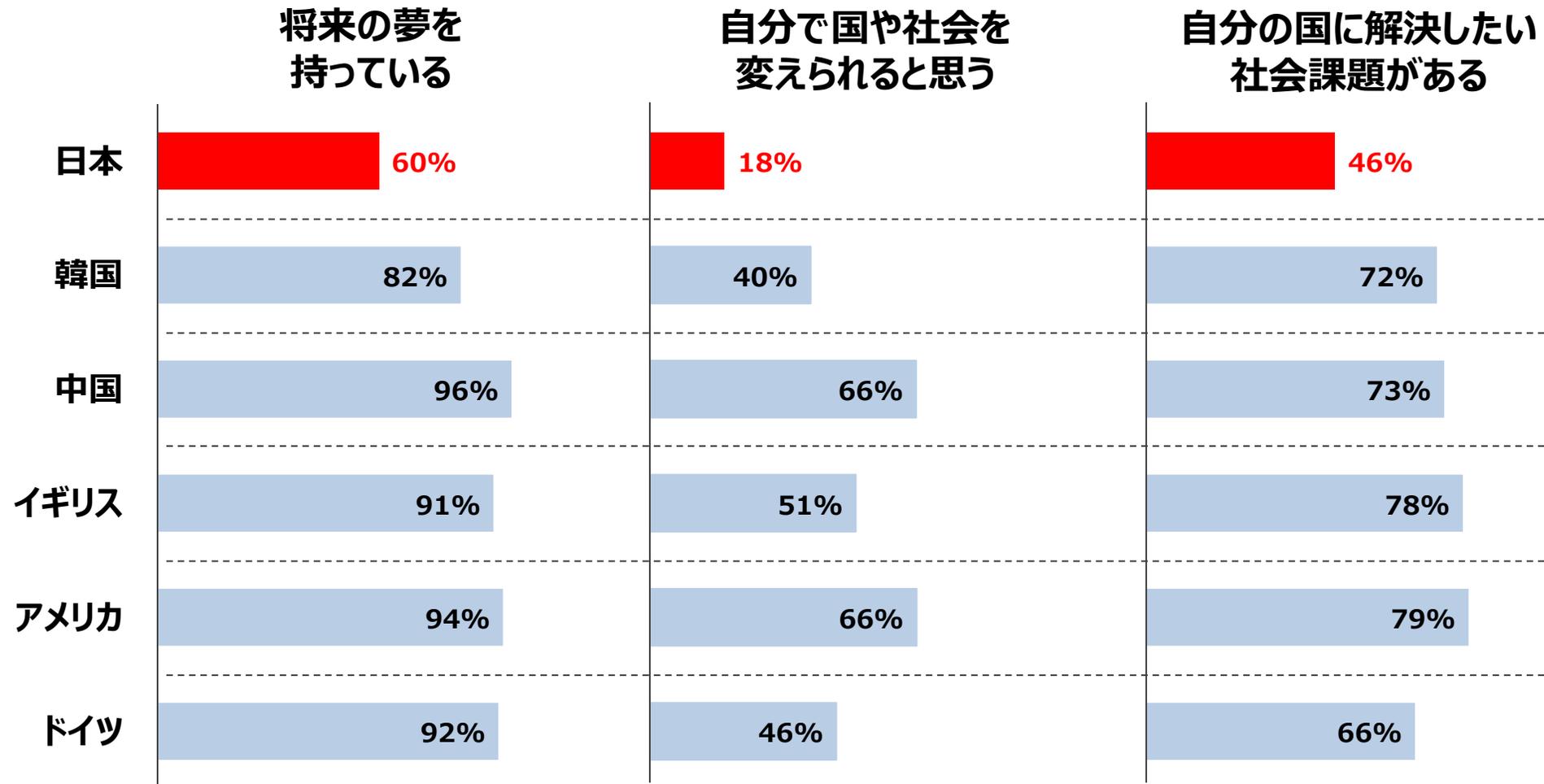
他方、日本の多くの学生は欧米に比して進路を考える時期が遅い。

入社後の社員はエンゲージメントが低いままであることを踏まえると、

学生の就業観が早期に培われる

インターンシップの重要性が増している。

日本の18歳の「社会への当事者意識」は低い。これが実態なら、 学校教育が「目指してきた理想」と「今の現実」の差をどのように埋めるか。



(出所) 日本財団「18歳意識調査 第20回 (国や社会に対する意識)」(2019年)を基に経済産業省が作成。

答えのない「本物」の社会課題と、教科書レベルの知識を行き来しながら、 教員や研究者の伴走で本格的な研究を進める中学・高校も生まれている。

広尾学園の中高生が進める研究テーマ例

<ul style="list-style-type: none"> ハダカデバネズミの高分子量ヒアルロン酸を用いたがん細胞の増殖抑制
<ul style="list-style-type: none"> モーション最適化理論の構築に向けた二次元投球モーションの筋負担解析
<ul style="list-style-type: none"> SPアルゴリズムを用いた対称群のスターグラフにおけるサイクルの決定
<ul style="list-style-type: none"> 現象数理的に考えるCOVID-19における接触を減らすことの意義
<ul style="list-style-type: none"> 寒天を用いた電極触媒によるPEFCsの性能向上
<ul style="list-style-type: none"> 偶数mだけ平行移動したウルトラオイラー完全数と擬メルセンヌ素数の同値性

「iPS細胞」の研究から得られる学び

- 「生物学」が好きな生徒が、京都大学の山中教授がiPS細胞を初めて報告した学術論文を読みたいという意欲をもとに、「英語」を勉強し、読み始める。

Induction of Pluripotent Stem Cells from Mouse Embryonic and Adult Fibroblast Cultures by Defined Factors

Kazutoshi Takahashi¹ and Shinya Yamanaka^{1,2,*}
¹Department of Stem Cell Biology, Institute for Frontier Medical Sciences, Kyoto University, Kyoto 606-8507, Japan
²CREST, Japan Science and Technology Agency, Kawaguchi 332-0012, Japan
 *Contact: yamanaka@frontier.kyoto-u.ac.jp
 DOI 10.1016/j.cell.2006.07.024

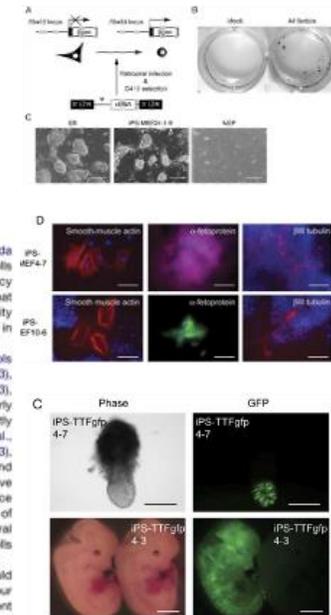
SUMMARY

Differentiated cells can be reprogrammed to an embryonic-like state by transfer of nuclear contents into oocytes or by fusion with embryonic stem (ES) cells. Little is known about factors that induce this reprogramming. Here, we demonstrate induction of pluripotent stem cells from mouse embryonic or adult fibroblasts by introducing four factors, Oct3/4, Sox2, c-Myc, and Klf4, under ES cell culture conditions. Unexpectedly, Nanog was dispensable. These cells, which we designated iPS (induced pluripotent stem) cells, exhibit the morphology and growth properties of ES cells and express ES cell marker genes. Subcutaneous transplantation of iPS cells into nude mice resulted in tumors containing a variety of tissues from all three germ layers. Following injection into blastocysts, iPS cells contributed to mouse embryonic development. These data demonstrate that pluripotent stem cells can be directly generated from fibroblast cultures by the addition of only a few defined factors.

or by fusion with ES cells (Cowan et al., 2005; Tada et al., 2001), indicating that unfertilized eggs and ES cells contain factors that can confer totipotency or pluripotency to somatic cells. We hypothesized that the factors that play important roles in the maintenance of ES cell identity also play pivotal roles in the induction of pluripotency in somatic cells.

Several transcription factors, including Oct3/4 (Nichols et al., 1998; Niwa et al., 2000), Sox2 (Avilion et al., 2003), and Nanog (Chambers et al., 2003; Mitsu et al., 2003), function in the maintenance of pluripotency in both early embryos and ES cells. Several genes that are frequently upregulated in tumors, such as Stat3 (Matsuda et al., 1999; Niwa et al., 1998), E-Ras (Takahashi et al., 2003), c-myc (Cartwright et al., 2005), Klf4 (Li et al., 2005), and β -catenin (Kielman et al., 2002; Sato et al., 2004), have been shown to contribute to the long-term maintenance of the ES cell phenotype and the rapid proliferation of ES cells in culture. In addition, we have identified several other genes that are specifically expressed in ES cells (Maruyama et al., 2005; Mitsu et al., 2003).

In this study, we examined whether these factors could induce pluripotency in somatic cells. By combining four selected factors, we were able to generate pluripotent cells, which we call induced pluripotent stem (iPS) cells, directly from mouse embryonic or adult fibroblast cultures.



一律・一斉で画一的な知識を詰め込めば対処できる時代は終わり、
今は「目指す社会に向けて何を実現すべきか」という到達地点を考える時代。
子どもたちが繰り返し挑戦したくなる機会を増やすべきではないか。

今までの教室



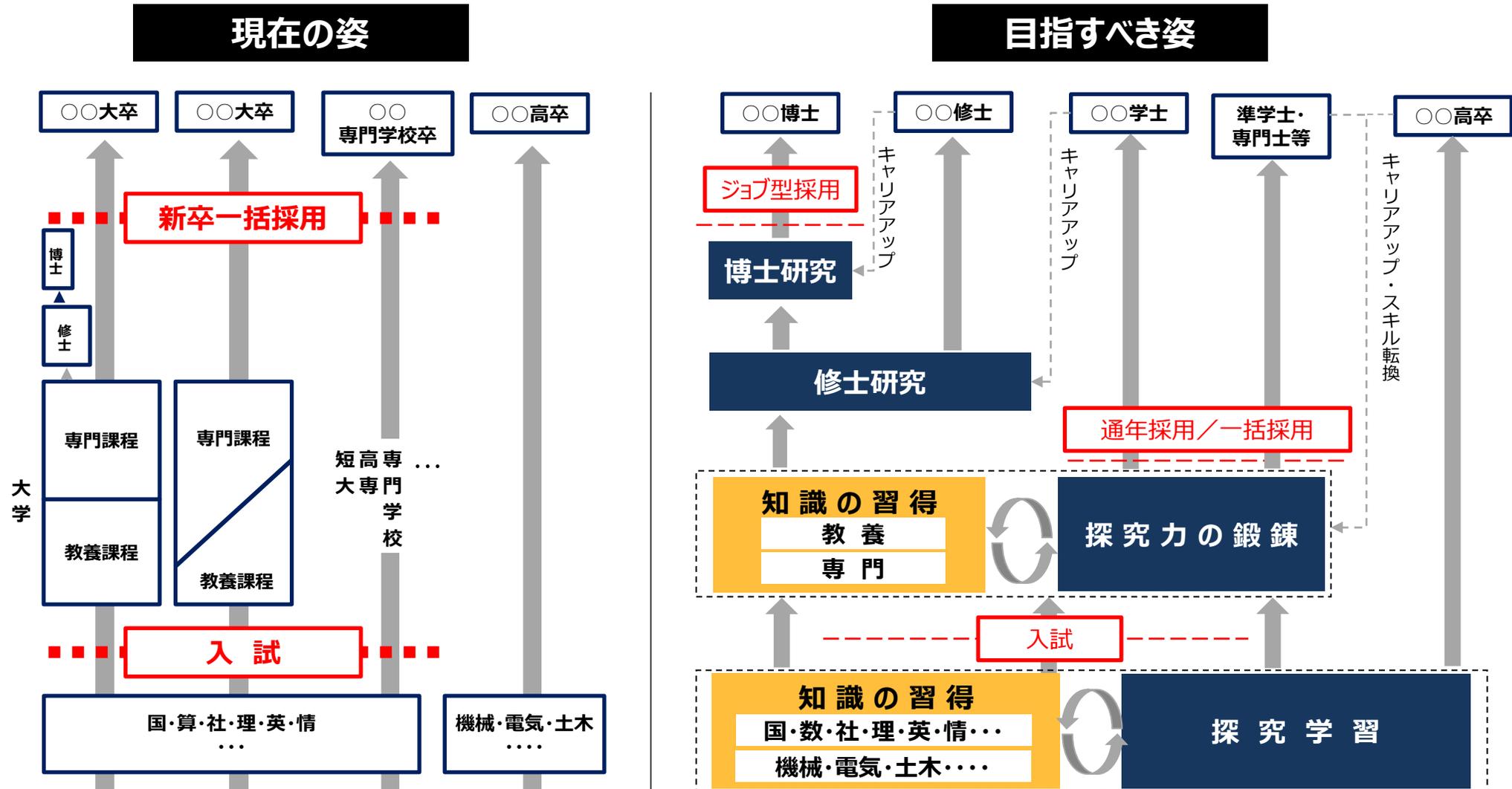
決められた教室・学年の中で、
黒板とチョーク、紙と鉛筆で、
「一律の目標のもとで」
「一律の内容を」「一律のペースで」
「一斉に」「受動的に」学ぶ

これからの教室



居場所や学年や時間の制約を受けず、
1人1台端末とリアルを組み合わせ、
「一人ひとり違う目標と教材選択で」
「多様な内容を」「多様なペースで」
「個別に協働的に」「主体的に」学ぶ

学び手は、「知識」の習得と、「探究力」の鍛錬、という2つのレイヤーの間を
 らせん状に循環しながら、自らの能力・スキルを高めることができる。



企業は教育に主体的に参画し、

現場と二人三脚で「あるべき姿」へと変革していくべきではないか。

大学経営に参画したり、高専を新たに設立する企業の動きも出てきている。

こうした動きを加速させる必要があるのではないか。

京都先端科学大学

- 日本電産・代表取締役会長の永守重信氏は、「世界水準の実戦力を備えた人材を育てる教育機関」を作る必要性を感じ、私財を投じて大学経営に参画。京都学園の理事長に就任。
- 2019年、「京都先端科学大学」に名称変更。
- 2020年、工学部、大学院に工学研究科を開設。
- 2022年、MBAを開設。



神山まるごと高等専門学校（仮称）

- Sansan・代表取締役社長の寺田親弘氏は、2023年に徳島県神山町で高専（全寮制）を開校するための認可を申請中。
※認可された場合、約20年ぶりの新設高専。
- テクノロジー教育、UI/UXを中心としたデザイン教育と、起業家精神を育む教育を提供。
- 第1期生の学費は、給付型奨学金により無償化を予定。



**デジタル化や脱炭素化といったメガトレンドは、
必要とされる能力やスキルを変え、
職種や産業の労働需要を大きく増減させる可能性がある。**

**こうした中、未来を支える人材を育成・確保するには、
雇用・労働から教育まで、社会システム全体の見直しが必要がある。**

これから向かうべき2つの方向性を示したい。

旧来の日本型雇用システムからの転換

好きなことに夢中になれる教育への転換

1. 旧来の日本型雇用システムからの転換

(1) 人を大切にする企業経営へ

具体策①

人的資本経営に取り組む企業を一同に集め、
互いを高め合いながら、変化を加速させる「場」を創設するべきである。

具体策②

インターンシップの適正化を図る一方で、学生の就業観を早期に培い、
目的意識を持った学業の修得、有為な若者の能力発揮にも資するよう、
インターンシップを積極的に活用する仕組みに変えるなど、
新卒一括採用だけでなく通年採用も並列される社会へ変革するべきである。

1. 旧来の日本型雇用システムからの転換

(2) 労働移動が円滑に行われる社会に

具体策①

“ジョブ型雇用”の導入を検討する企業に向けた
ガイドラインを作成すべきである。

具体策②

退職所得課税をはじめとする税制・社会保障制度については、
多様な働き方やキャリアを踏まえた中立的な制度へ見直すべきである。

具体策③

兼業・副業は、社内兼業も含めて、政府としてより一層推進すべきである。

具体策④

**働き手の学びへの意欲とキャリア自律意識を高めるための取組として、
「学び直し成果を活用したキャリアアップ」を促進する仕組み
を創設するべきである。**

具体策⑤

**スタートアップと大企業の間の人材の行き来を、
政府としても支援すべきである。**

具体策⑥

**地域における人材の活躍に向けて、
地域の産学官による人材育成・確保のための機能を強化すべきである。**

具体策⑦

未来に向けた労働時間制度のあり方について検討すべきである。

2. 好きなことに夢中になれる教育への転換

具体策①

教育課程編成の一層の弾力化や、
多様な人材・社会人が学校教育に参画できる仕組みの整備など、
時間・空間・教材・コーチの組み合わせの自由度を高める
教育システムの改革に向けて更に議論を深めるべきである。

具体策②

高校においては、全日制や通信制を問わず、必要に応じて
対面とデジタルを組み合わせることができるように転換すべきである。

具体策③

公教育の外で才能育成・異能発掘を行おうとする
民間プログラムの全国ネットワークを創設すべきである。

具体策④

「知識」の獲得に関する企業の研修教材や大学講義資料等は、
デジタルプラットフォーム上で解放を進め、
誰でもアクセスできる形で体系化していくべきである。
これにより、教員の方々のリソースを、
「探究力」の鍛錬に集中させることができる。

具体策⑤

**大学・高専等における企業による共同講座の設置や、
自社の人材育成に資するためのコース・学科等の設置を促進すべきである。**

「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」 の改正

産学協議会によるキャリア形成支援の整理

類型	取組みの性質	主な特徴
タイプ1： オープン ・カンパニー ※オープン・キャンパス の企業・業界・仕事版	個社・業界の 情報提供・PR	<ul style="list-style-type: none"> ● 主に、企業・就職情報会社や大学キャリアセンターが主催するイベント・説明会を想定 ● 学生の参加期間（所要日数）は「超短期（単日）」。就業体験は「なし」 ● 実施時期は、時間帯やオンラインの活用など学業両立に配慮し、「学士・修士・博士課程の全期間（年次不問）」 ● 取得した学生情報の採用活動への活用は「不可」
タイプ2： キャリア教育	教育	<ul style="list-style-type: none"> ● 主に、企業がCSRとして実施するプログラムや、大学が主導する授業・産学協働プログラム（正課・正課外を問わない）を想定 ● 実施時期は、「学士・修士・博士課程の全期間（年次不問）」。但し、企業主催の場合は、時間帯やオンラインの活用など、学業両立に配慮 ● 就業体験は「任意」 ● 取得した学生情報の採用活動への活用は「不可」
タイプ3： 汎用的能力 ・専門活用型 インターンシップ	◆就業体験 ◆自らの能力 の見極め ◆評価材料の 取得	<ul style="list-style-type: none"> ● 主に、企業単独、大学が企業あるいは地域コンソーシアムと連携して実施する、適性・汎用的能力ないしは専門性を重視したプログラムを想定 ● 学生の参加期間（所要日数）について、汎用的能力活用型は短期（5日間以上）、専門活用型は長期（2週間以上）★ ● 就業体験は「必ず行う（必須）」。学生の参加期間の半分以上を職場で就業体験★ ● 実施場所は、「職場（職場以外との組み合わせも可）」（テレワークが常態化している場合、テレワークを含む）★ ● 実施時期は、「学部3年・4年ないしは修士1年・2年の長期休暇期間（夏休み、冬休み、入試休み・春休み）」「大学正課および博士課程は、上記に限定されない」★ ● 無給が基本。但し、実態として社員と同じ業務・働き方となる場合は、労働関係法令の適用を受け、有給 ● 就業体験を行うにあたり、「職場の社員が学生を指導し、インターンシップ終了後にフィードバック」★ ● 募集要項等において、必要な情報開示を行う★ ● 取得した学生情報の採用活動への活用は、「採用活動開始以降に限り、可」 ● ★の基準を満たすインターンシップは、実施主体（企業または大学）が基準に準拠している旨宣言したうえで、募集要項に産学協議会基準準拠マークを記載可
タイプ4（試行）： 高度専門型 インターンシップ ※試行結果を踏まえ、 今後判断	◆就業体験 ◆実践力の 向上 ◆評価材料の 取得	<ul style="list-style-type: none"> ● 該当する「ジョブ型研究インターンシップ（文科省・経団連が共同で試行中）」「高度な専門性を重視した修士課程学生向けインターンシップ（2022年度にさらに検討）」は、大学と企業が連携して実施するプログラム ● 就業体験は「必ず行う（必須）」 ● 取得した学生情報の採用活動への活用は、「採用活動開始以降に限り、可」

現在の大学2年生から、一定の要件を満たしたインターンシップについて、 取得した学生情報を広報活動・採用選考活動に活用することが可能となる

インターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組の実施(開始)時期	基本的な扱い	あらかじめ広報活動・採用選考活動の趣旨を含むことが示された場合の取扱い
卒業・修了前年次2月末まで 広報活動開始時期「前」	<p>学生情報は、広報活動・採用選考活動に使用できない。</p> <p>※広報活動・採用選考活動において、学生が企業に対し自ら提出したエントリーシート、成績表等にタイプ1～4の取組への参加事実、フィードバック結果等が記載されている場合は、他の成績書類と同様に、これを広報活動・採用選考活動に使用することは差し支えない。</p>	<p>タイプ3のインターンシップに限り、取得した学生情報を3月以降は広報活動に、6月以降は採用選考活動に使用できる。</p>
卒業・修了前年次3月 ～卒業・修了年次5月末まで 広報活動開始時期「後」かつ 採用選考活動開始時期「前」	<p>学生情報は、広報活動・採用選考活動に使用できない。</p> <p>※広報活動・採用選考活動において、学生が企業に対し自ら提出したエントリーシート、成績表等にタイプ1～4の取組への参加事実、フィードバック結果等が記載されている場合は、他の成績書類と同様に、これを広報活動・採用選考活動に使用することは差し支えない。</p>	<p>学生情報を広報活動に使用できる。 タイプ3のインターンシップに限り、取得した学生情報を、6月以降は採用選考活動に使用できる。</p>
卒業・修了年次6月以後 採用選考活動開始時期「後」	<p>学生情報は、広報活動・採用選考活動に使用できない。</p> <p>※広報活動・採用選考活動において、学生が企業に対し自ら提出したエントリーシート、成績表等にタイプ1～4の取組への参加事実、フィードバック結果等が記載されている場合は、他の成績書類と同様に、これを広報活動・採用選考活動に使用することは差し支えない。</p>	<p>学生情報を使用できる。</p>

(出所)「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」

別紙2：企業等が令和5年度以降のインターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組で取得した学生情報の広報活動・採用選考活動における取扱いの考え方について

今後の政策展開の見通し

「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」の実施についての

総合経済対策の重点事項（案）（10月4日時点、抜粋）

I. 人への投資と分配（労働移動円滑化、リスクリング、構造的な賃金引上げ）

1. 現下のコストプッシュ型の物価上昇をカバーする賃金引上げ

- 来春の賃金交渉において、政府としては、物価上昇率をカバーする賃上げを目標にして、労使で議論いただきたい。
- 今年10月1日からの過去最高（31円）の上げ幅となる最低賃金の引上げを実施するため、労働基準監督署の監督指導を通じ確実な履行を確保する。
- 中小企業の賃上げが可能となる取引環境を整備するため、①労務費・原材料価格・エネルギーコスト等のコスト上昇分の取引価格への反映について、下請企業と協議することなく、取引価格を据え置く、又は②下請企業が取引価格の引上げを求めたにも関わらず、価格転嫁をしない理由を書面又は電子メール等で受注者に回答することなく、取引価格を据え置くことを不適切な対応とし、これらについて①多数の下請企業に対して行っている事案又は②過去において繰り返し行っている事案については、企業名を公表する。
また、独占禁止法や下請代金法に違反する事案については、命令・警告・勧告など、これまで以上に厳正な執行を行う。
あわせて、公正取引委員会の執行体制を強化する。
- 中小企業の事業再構築補助金・生産性革命4補助金について、賃上げを条件とした補助金の抜本的拡充を図る。
- 非正規雇用労働者の待遇の根本的改善を図るため、同一企業内における正規と非正規との不合理な待遇差を禁止する同一労働同一賃金（パートタイム・有期雇用労働法第8条・第9条、労働者派遣法第30条の3、第30条の4等）の施行に関し、47都道府県321箇所を設置された労働基準監督署においても、新たに、同一労働同一賃金の遵守を徹底する。
- 最低賃金をできる限り早期に1,000円以上に引き上げることを目指す。
- いわゆる「130万円の壁」（被扶養者認定基準）を消失させる効果のある被用者保険の適用拡大など、女性の就労の制約となっている制度を中立なものにすることを検討する。

「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」の実施についての

総合経済対策の重点事項（案）（10月4日時点、抜粋）

2. 労働者に転職の機会を与える企業間・産業間の労働移動の円滑化

- 一般の方がキャリアアップのための転職について民間の専門家に相談し、転職するまでを一気通貫で支援する仕組みを整備する。
- リスキング（リスキング中の生活保障、セーフティネットを含む）や賃金の在り方（年功賃金から個々の企業の実情に応じた日本に合った職務給への移行等）を含め、官民で来年6月までに「労働移動円滑化のための指針」を策定する。
- 賃金制度も含め、企業の労働移動円滑化の取組状況の開示を奨励する。
- 労働移動円滑化のため、①労働移動を受け入れる企業、②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を支援する。
- 雇用調整助成金の特例措置等については、感染が拡大している地域・特に業況が厳しい企業に配慮しつつ、雇用情勢を見極めながら縮減していく。
- 副業の環境整備のため、副業を認めている企業について、公表を行う。
- 賃金制度を改革し、新たに職務給の導入を行う中小企業について、助成を行う。
- 非正規雇用労働者等の労働移動を支援するべく、民間派遣会社を通じた簡単なトレーニングや、紹介予定派遣による就職支援を行う。

3. 人への投資

- 現在3年間で4,000億円規模で実施している人への投資強化策について、施策パッケージを5年間で1兆円へと抜本強化する。
- デジタル人材育成を強化し、現在100万人のところ2026年度までに330万人に拡大する。年末までに、デジタルスキル標準を策定し、見える化を図る。
- 企業によるスキル向上のためのサバティカル休暇の導入を促進する。
- 成長分野への学部再編を促進するため、私立大学等についても、新設学部の準備・整備費や、開設後5年程度の運営経費を補助する。
- 若者への研究開発支援を、初期の失敗を許容し、より長期に成果を求める方向に改善・強化する。
- 若手研究者の参画を要件とした国際共同研究支援について、若手研究者への支援を強化した上で支援する。

御清聴ありがとうございました