

人材政策を巡る最近の情勢

令和5年5月

経済産業省

島津 裕紀

本日本話したいこと

1. 総合経済対策で新たに創設された施策
2. 人的資本経営の推進
3. 政府審議会での人材に関する議論

本日本話したいこと

1. 「総合経済対策」で新たに創設された施策
2. 人的資本経営の推進
3. 政府審議会での人材に関する議論

「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」

（令和4年10月28日閣議決定）（人への投資関係部分抜粋） 1

Ⅲ 新しい資本主義の加速

1. 「人への投資」の抜本強化と成長分野への労働移動：構造的賃上げに向けた一体改革

（1）人への投資の強化と労働移動の円滑化

デジタル分野等の新たなスキルの獲得と成長分野への円滑な労働移動を同時に進める観点から、3年間に4,000億円規模で実施している「人への投資」の施策パッケージを5年間で1兆円へ拡充する。

具体的には、「企業間・産業間の労働移動の円滑化」に重点を置いて、訓練後に非正規雇用を正規雇用に変換する企業や、賃上げを伴う転職・労働移動の実現に向け、より高い賃金で新たに人を雇い入れる企業への支援の拡充を行う。また、在職者のキャリアアップのための転職支援として、民間専門家に相談して、リスキリング・転職までを一気通貫で支援する制度を新設する。さらに、地域金融機関等による地域企業への人材マッチング等に取り組むほか、副業を受け入れる企業への支援を新設する。

あわせて、働く人が自らの意思でリスキリングに取り組み、キャリアを形成していくことを支援する企業への助成率引上げなど、労働者のリスキリングへの支援を強化する。

また、デジタル推進人材育成については、2026年度末までに230万人育成することを目指して強化するほか、若手研究者・留学生等への支援を拡充する。

「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」

（令和4年10月28日閣議決定）（人への投資関係部分抜粋） 2

さらに、リスキリングへの支援策の整備や年功賃金から日本に合った形での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6月までに取りまとめ、その実行のために必要な政策を具体化するとともに、継続的な賃上げの促進に加え、人材の育成・活性化を通じた賃上げの促進、賃金上昇を伴う円滑な労働移動の支援及び雇用のセーフティネットの再整備にも一体的、継続的に取り組むことで、変化に柔軟な対応力を持ち、個人の多様な選択を支える労働市場を整備する。

これらの取組に併せて、雇用調整助成金については、「構造的な賃上げ」につながるリスキリングと労働移動の円滑化を実現するため、引き続き、令和4年12月以降、特例措置の段階的な縮減を図ることとし、業況の厳しい企業に配慮しつつ、通常制度へ移行する。

また、当面の雇用調整助成金の支給や、労働移動円滑化・人への投資への支援の強化に万全を期するとともに、雇用情勢が悪化した場合にも十分な対応を図るためには、雇用保険の財政基盤の安定が不可欠であり、そのための財源確保を図る。

学校教育段階から社会で活躍し評価される人材を育成していくため、成長分野への大学・高専の学部再編等促進、教員研修の高度化、部活動の地域連携や地域クラブ活動移行等を進めていく。

新たに創設された施策

①リスキリングを通じたキャリアアップ支援事業 7 5 3 億円

②副業・兼業支援補助金 4 3 億円

③高等教育機関における共同講座創造支援事業 3 . 6 億円

①リスキリングを通じたキャリアアップ支援事業 事業概要

1. 事業目的

- 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、個人の方が、自らのキャリアについて民間専門家に相談し、リスキリング・転職までを一気通貫で支援することで、デジタル分野等の新たなスキルの獲得と、成長分野への円滑な労働移動を一体的に促進する。

2. 事業内容

- 令和4年度から6年度までの期間、補助事業者が実施する、以下の事業に対して支援を講ずる。なお、以下の（１）～（３）は一体的に行われることを前提とし、支援を受ける個人は、窓口となる補助事業者に登録を行うことで、一連の支援を受けられるようにする。

（１）個人のキャリアについての相談対応

- 支援を受ける個人が、民間の専門家（キャリアコンサルタント等）に自らのキャリアについて相談し、過去の経験やスキルの棚卸し、将来のキャリアプランの検討等について相談を受けられる体制を構築する。

（２）個人の意向を踏まえた学び直しプログラムの提供

- 支援を受ける個人からのキャリア相談等を踏まえ、キャリアアップに資する学び直しプログラムを提案し、当該プログラムを受講させるものとする。
- なお、事業者は、支援を受ける個人の負担額を本事業を通じた補助の分だけ軽減するものとする。

（３）キャリア相談・学び直しを踏まえた転職支援

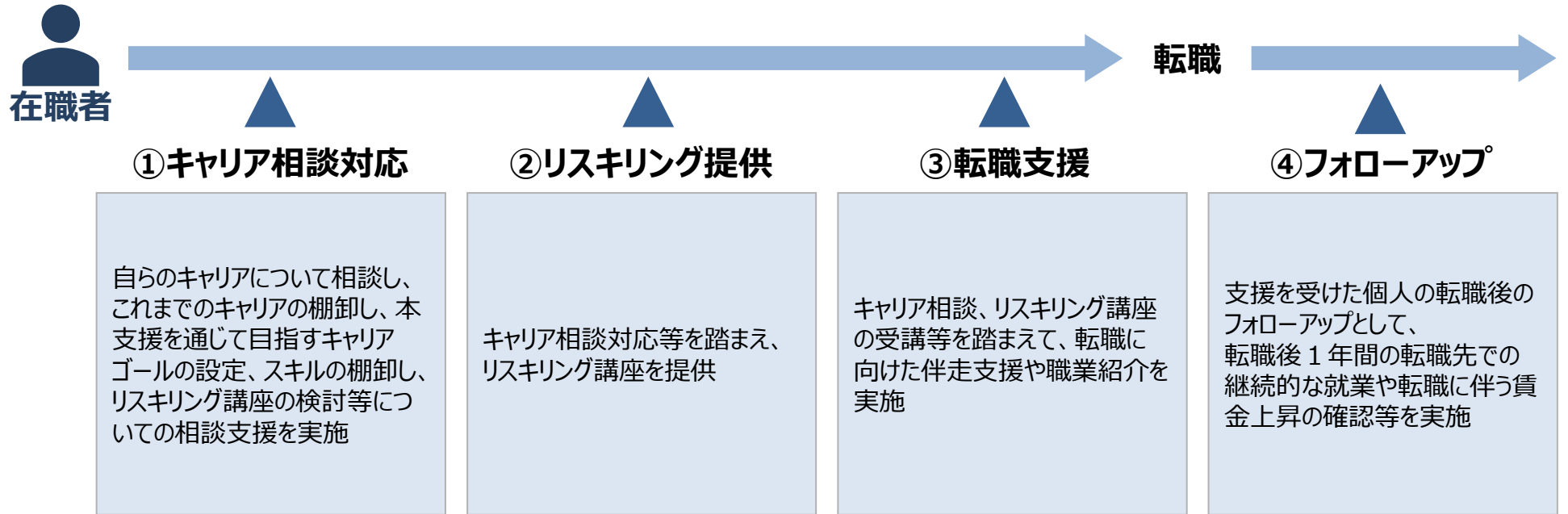
- 支援を受ける個人のキャリア相談、学び直しプログラムの実行等を踏まえて、転職に向けた伴走支援を行う。

本事業の狙い

- 本事業では、補助事業者を通じて、在職者のキャリア相談、リスキリング、転職までを一体的に支援することで、企業間・産業間の労働移動の円滑化とリスキリングを一体的に促進。

補助対象となる事業

- 補助事業は、以下の①～④の全てを含む事業とする



リスキリングを通じたキャリアアップ支援事業事務局ウェブサイト



【URL】 <https://careerup.reskilling.go.jp/>
【事務局】 株式会社野村総合研究所

②副業・兼業支援補助金 事業概要

1. 事業目的

- 構造的な賃上げの実現に向けて、企業間・産業間の労働移動の円滑化等を進めることが必要。こうした観点から、副業・兼業の促進に向けた支援を講じる。

2. 事業内容

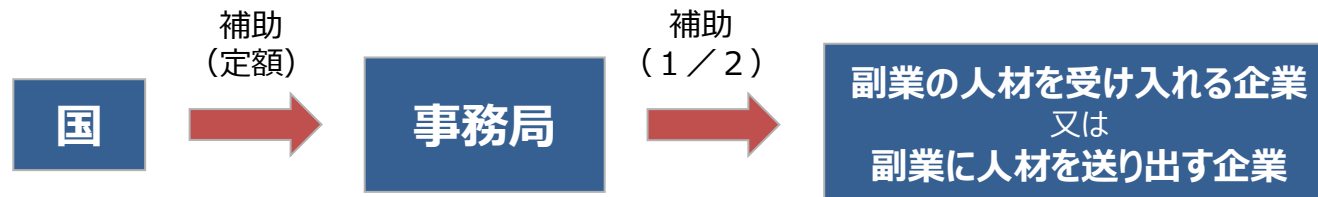
【類型A】 副業・兼業送り出し型

- 従業員の副業・兼業を認めるための環境整備（就業規則等の社内ルールの改定等）を行う企業に対して、その環境整備に要する費用（就業規則等の改定に関する相談料等）の $1/2$ （補助上限：1企業あたり100万円）を補助

【類型B】 副業・兼業受け入れ型

- 副業・兼業人材を受け入れた企業に対して、その受け入れに要する費用（副業マッチングサービスの利用料等）の $1/2$ （補助上限：受け入れ1人当たり50万円。1企業あたり250万円）を補助

3. 事業スキーム



4. 活動目標

- 類型Aと類型Bをあわせて、5000社の支援を行うことを目標としている。

副業・兼業支援補助金事務局ウェブサイト

副業・兼業支援補助金

公募内容

申請方法・応募書類

お問い合わせ



副業・兼業支援補助金

企業等による副業・兼業の人材の送り出し・受け入れを支援します

公募内容



O & A
近日公開予定



お知らせ

2023年03月31日 第1次公募の受付（電子申請）を開始しました。

2023年03月31日 サイトをオープンしました。

本事業の目的

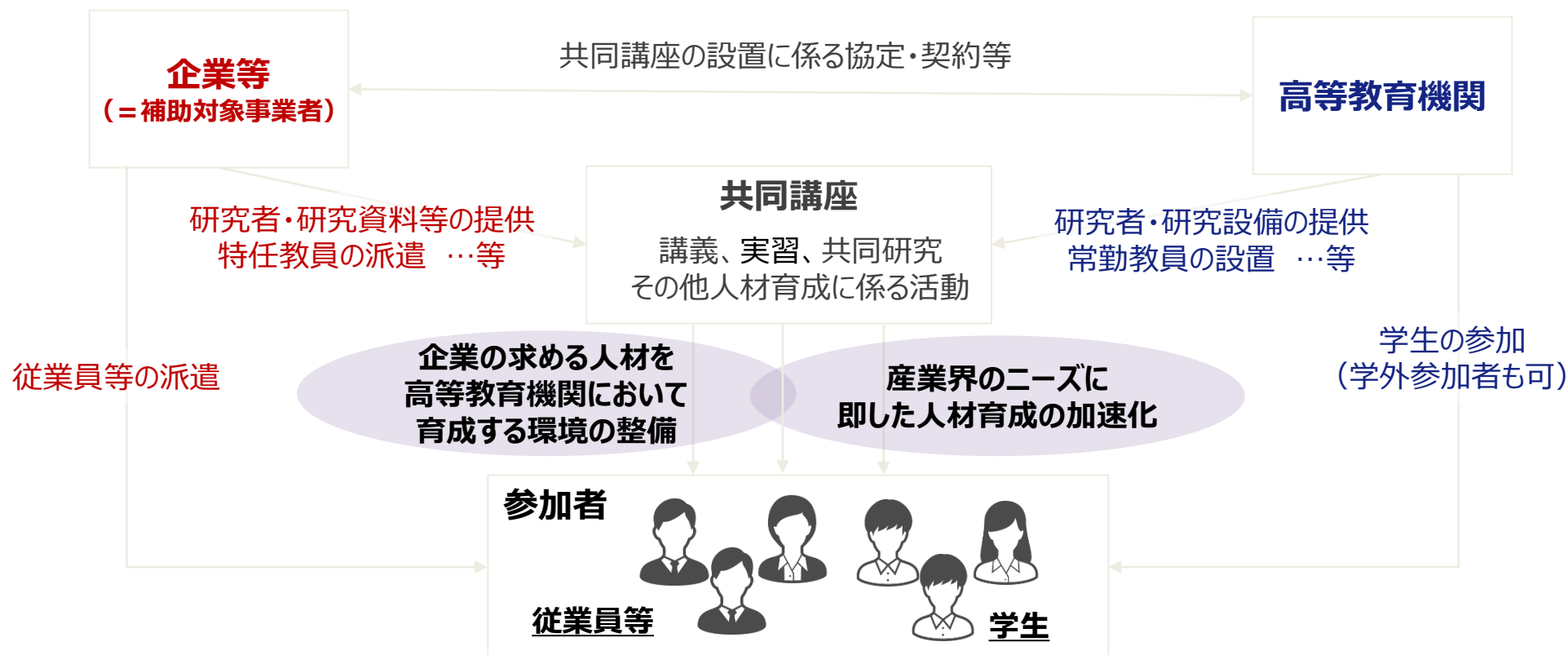
企業等が副業・兼業に人材を送り出すため、または副業・兼業の人材を受け入れるために要する費用について、本事業を通じてその経費の一部を助成し、費用負担を軽減することで、副業・兼業を促進し、もって企業間・産業間の労働移動の円滑化を図ることを目的としています。

【URL】 <https://www.fukugyo-kengyo-hojo.jp/>

【事務局】 ランドブレイン株式会社

③ 高等教育機関における共同講座創造支援事業 事業概要

- 企業等が高等教育機関と連携して“共同講座”を設置・運用する費用を助成する。



○ 通常枠

概要：共同講座を設置・運営する取組を支援

補助率：1/3以内、補助上限額：3,000万円（税抜）/事業

○ 処遇反映枠

概要：共同講座の設置・運営に加えて、共同講座によるリスキングの成果等を処遇へ反映する取組を支援

補助率：1/2以内、補助上限額：3,000万円（税抜）/事業

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

R3補正予算事業 採択実績（合計23事業）

会社名	連携高等教育機関	共同講座名称
アルー(株)	京都大学	バドキンカレリーダーシップ産学共同講座
アルファフュージョン(株)	大阪大学	アスタチン創薬実用化共同研究部門
(一社)臨床医工情報学コンソーシアム関西	大阪大学	スマートコントラクト活用共同研究講座
(株)小野組	新潟大学	社会インフラ共創講座
クオリティソフト(株)	和歌山大学	レジリエントクラウド共同講座
(株)コミュニティメディア	長崎大学	海洋デジタルツイン構築講座
シナノケンシ(株)	信州大学	デジタル人材育成共同研究講座
DOWAホールディングス(株)	東北大学	DOWA×東北大学共創研究所
東洋システム(株)	福島工業高等専門学校	カーボンニュートラル社会連携講座
(株)豊田自動織機	名古屋工業大学	豊田自動織機スマートインダストリー連携講座
富士通(株)	慶應義塾大学大学院	システム × デザイン思考プログラム（実践リーダー育成コース）
プラスマン合同会社	岡山大学	医療情報化診療支援技術開発講座
(株)ポピンスプロフェッショナル	東京大学	現任保育士の課題に対するアプローチと対処方法の実践
リアルテックホールディングス(株)	神戸大学大学院	リアルテックアントレプレナー育成講座
(株)ルネッサンス・エナジー・リサーチ	神戸大学	機能性ガス分離膜共同研究講座
信栄工業有限会社	阪南大学	畜産農業のスマート化のためのデータサイエンス共同講座
セルスペクト（株）	一関工業高等専門学校	ヘルステック創生医理工連携講座
ソフトバンク（株）	九州工業大学 名古屋工業大学 電気通信大学 筑波技術大学	手話言語等の多文化共生社会連携事業講座
（株）博報堂	京都大学	地域創生どうしよう講座
（株）プライムスタイル	早稲田大学	事業変革型DX人材育成実践講座 ～企業内DXを推進するフレームワークとその活用～
MabGenesis（株）	名古屋大学	MabGenesis産学協同研究講座
三菱電機（株）	慶應義塾大学大学院	システムアーキテクト研修
メディカル・ケア・サービス（株）	神戸大学	介護事業所責任者の専門性向上講座

高等教育機関における共同講座創造支援事業事務局ウェブサイト

令和4年度 共同講座創造支援事業費補助金

OUR SERVICE

我が国の企業の持続的な成長やデジタル、グリーン等の急激な産業構造の変化への対応のためには、高度な専門性を有する人材の育成が急務。特に、産業界が必要としながら必ずしも十分に人材が供給されていない分野に係る高度専門人材の育成が重要になっています。

そこで、本事業では、企業等（以下「補助対象事業者」という。）が、大学や高等専門学校等の高等教育機関において、特定の分野に係る高度人材を育成するために講座やコース・学科等（以下「共同講座」という。）を設置し運営する事業に要する費用に対して、当該費用の一部を補助。こうした取組を通じ、補助対象事業者内の人材のリスクリングや、当該分野の学生の輩出を実現し、産業界のニーズに即した人材の育成の加速化を図ります。



【URL】 <https://jissui.or.jp/project/project013/>
【事務局】 一般社団法人 社会実装推進センター 産学連携担当

本日本話したいこと

1. 「総合経済対策」で新たに創設された施策
- 2. 人的資本経営の推進**
3. 政府審議会での人材に関する議論

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**436法人へ規模拡大**。
- 人的資本経営の実践について、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。
- さらに人的資本に関する情報開示については、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。
- 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

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）
- 第3回（5月19日）：会員企業間での取組共有、企業間連携に向けた意見交換

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

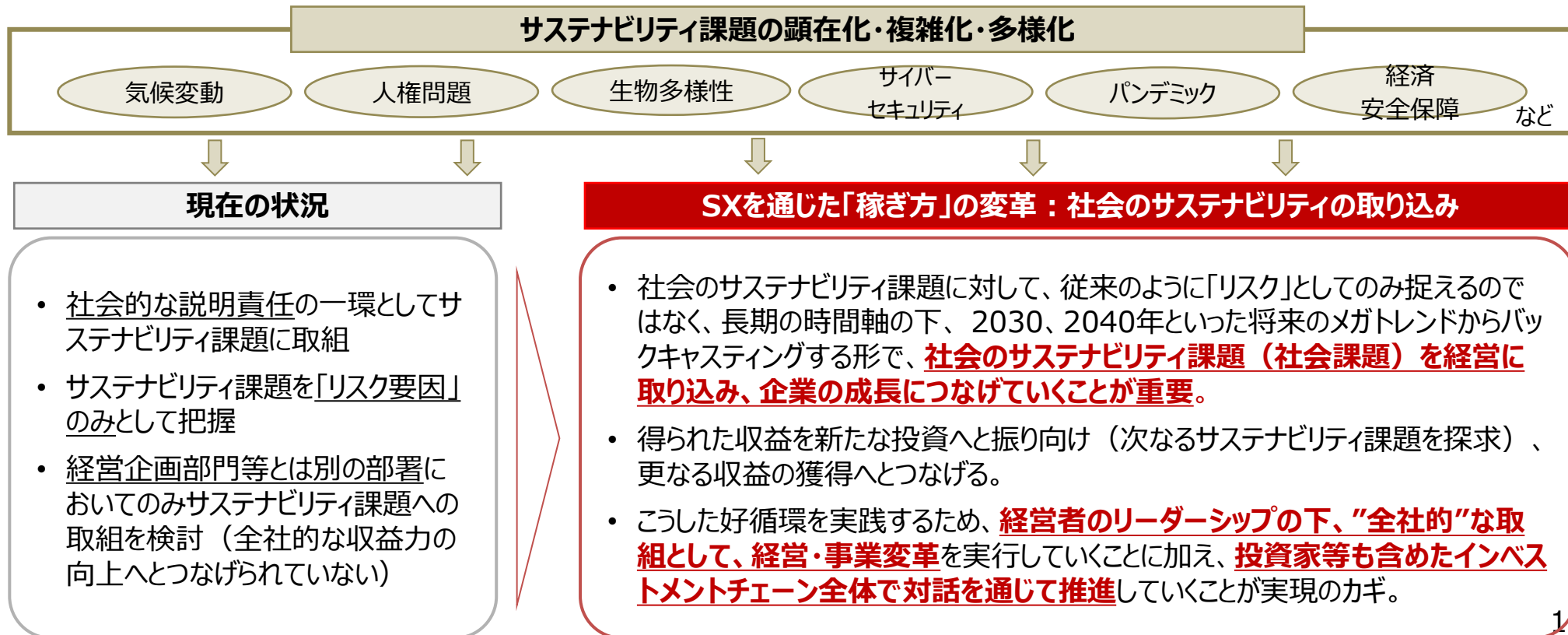
投資家との対話

- 第1回（3月17日）、第2回（4月25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

「伊藤レポート3.0」－社会のサステナビリティを取り込み、「稼ぎ方」を変革－

- 社会のサステナビリティ課題に対して、社会的な説明責任の一環や、単なる「リスク要因」としてのみ捉えるのではなく、長期の時間軸の下、2030、2040年といった将来のメガトレンドからバックキャストする形で、**社会のサステナビリティ課題（社会課題）を経営に取り込んでいく**ことで、経営・事業活動の**レジリエンスを高める**と同時に、**長期的・持続的な企業価値向上**を果たしていくことが重要。
- 経営者によるリーダーシップの下、**全社的に経営・事業変革を実行**していくことに加え、**投資家も含めたインベストメントチェーン全体で対話を通じて推進**していくことが実現（X：トランスフォーメーション）の鍵。
- こうした取組を「**SX（サステナビリティ・トランスフォーメーション）**」として推進。

「伊藤レポート3.0」のメッセージ



価値協創ガイダンスの改訂

- 伊藤レポート3.0で整理したSXの要点を踏まえ、価値協創ガイダンスを、SXの実現に向けた経営の強化、効果的な情報開示や建設的な対話を行うためのフレームワークとして改訂（価値協創ガイダンス2.0）。

主な改訂のポイント

- ① SXの意義を明示すべく、持続可能な社会の実現に向けて、企業が長期的かつ持続的に価値を提供することの重要性をより強調（各項目における記述内容の充実化）
- ② 長期の時間軸で経営・事業変革を行う重要性を強調すべく、「長期戦略」の項目を新設
- ③ TCFD提言等の“ガバナンス”・“戦略”・“リスク管理”・“指標と目標”という開示構造との整合性を確保
- ④ 人的資本への投資や人材戦略の重要性をより強調する構成へと再編（「実行戦略」部分に記載）
- ⑤ 企業と投資家が、実質的な対話を通じ、価値創造ストーリー全体を磨き上げて協創することの重要性をより明確化（「実質的な対話・エンゲージメント」の項目を新設）

「価値協創ガイドンス2.0」－ SX実践のための“手引き”－

- 「価値協創ガイドンス」は、企業価値を構成する様々な要素（価値観～実行戦略～KPI・ガバナンスなど）を、一連の価値創造ストーリーとして統合的に整理し、投資家等と建設的な対話を行うための“手引き”。
- 昨今の長期経営の重要性の認識の広がりや、サステナビリティに対する意識の高まりを踏まえ、SXの意義をさらに明確化する観点から、改訂ガイドンス（「価値協創ガイドンス2.0」）を策定。

「価値協創ガイドンス2.0」（改訂版）



ガイドンスを 使っていただきたい方々

- 企業（上場企業や大企業のみならず、非上場、中堅・中小企業、ベンチャー）の経営者や経営企画・IR・財務部門などの方々
- 投資家（運用機関、アセットオーナー）
- 証券アナリスト
- ESG評価機関

など

本日本話したいこと

1. 「総合経済対策」で新たに創設された施策
2. 人的資本経営の推進
3. **政府審議会での人材に関する議論**

産業構造審議会 経済産業政策新機軸部会

- 昨年6月より、国内投資の拡大、イノベーションの加速、国民の所得の向上の3つの好循環を目指すというより広い視点から、有識者による議論を実施中。
- 2023年4月19日には、人材政策に関する議論が行われた。

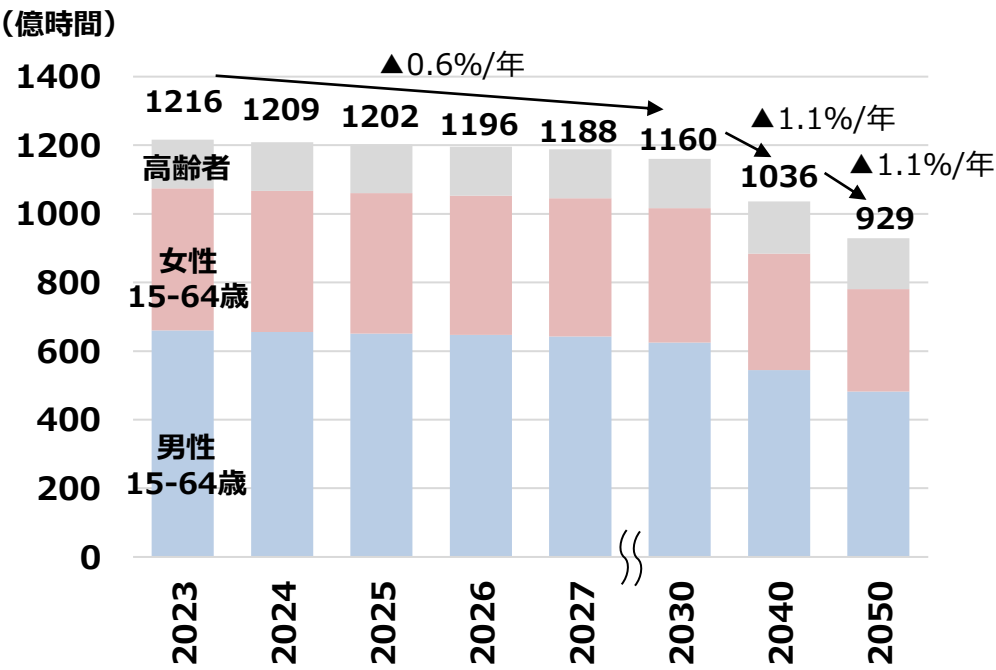
委員

- 伊藤 邦雄 一橋大学 名誉教授／一橋大学 CFO 教育研究センター長
- 伊藤 元重 東京大学 名誉教授
- 翁 百合 株式会社日本総合研究所 理事長
- 落合 陽一 メディアアーティスト
- 栗原 美津枝 株式会社価値総合研究所 代表取締役会長／経済同友会副代表幹事
- 齋藤 裕 独立行政法人情報処理推進機構 理事長
- 滝澤 美帆 学習院大学 教授
- 富山 和彦 株式会社経営共創基盤 IGPI グループ会長
- 長田 志織 株式会社ヤンマーホールディングス 取締役 CSO
- 橋本 英二 日本製鉄株式会社代表取締役社長
- 平野 未来 シナモン AI 代表取締役 CO-CEO

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)



(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。

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%

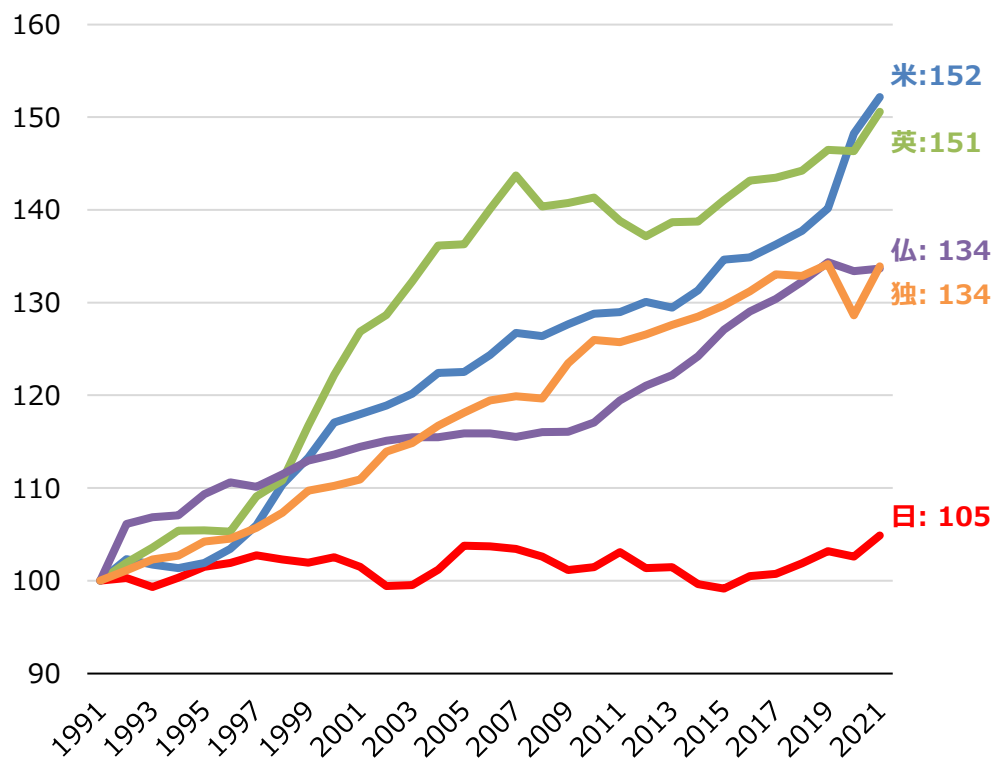
(注) 高齢者は65歳以上
(出所) OECD.stat

諸外国に比べ、日本の賃金は伸び悩み

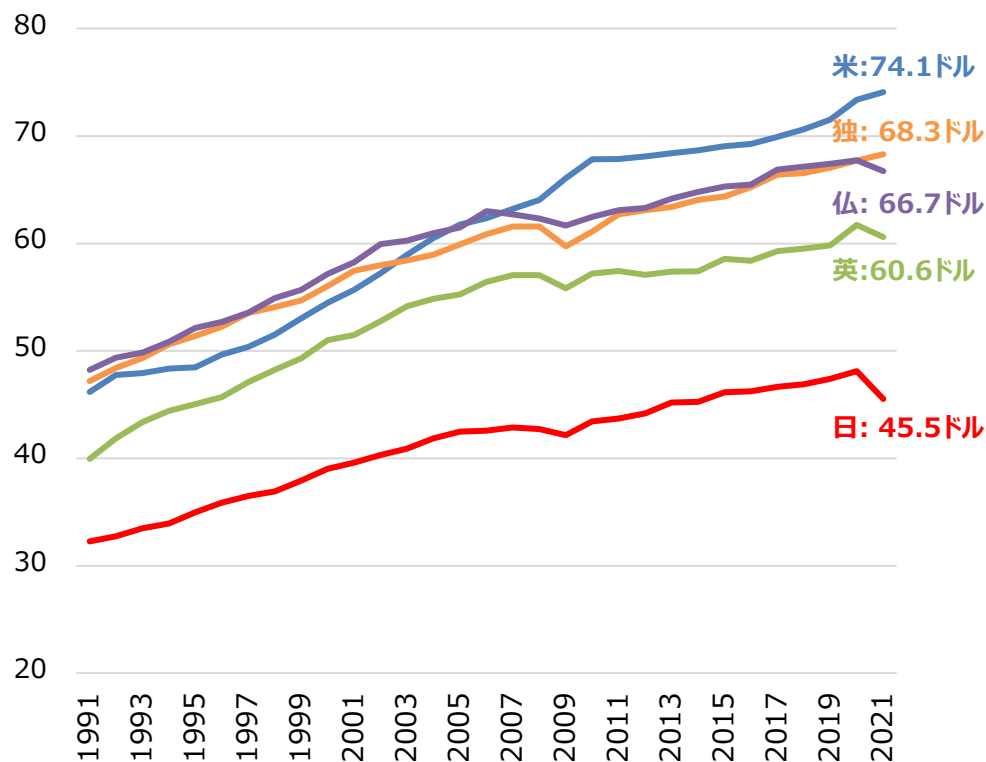
- 他の先進諸国に比べて、日本の平均実質年収は長期にわたって停滞。
- この間の労働生産性の伸びは他国と遜色ないが、そもそも十分な付加価値が上げられていないことも課題。

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

「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

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。

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乗せ措置を実施。

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 パートナリ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。

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

御清聴ありがとうございました