

人材政策を巡る最近の情勢

令和6年4月

経済産業省

島津 裕紀

本日本話したいこと

1. 経済産業政策新機軸部会 第二次中間整理
2. 技能実習制度・特定技能制度の見直しへの対応
3. 賃上げ促進税制の強化
4. 人的資本経営の推進
5. リスキリングの推進

本日本話したいこと

1. 経済産業政策新機軸部会 第二次中間整理
2. 技能実習制度・特定技能制度の見直しへの対応
3. 賃上げ促進税制の強化
4. 人的資本経営の推進
5. リスキリングの推進

経済産業政策新機軸部会 第2次中間整理

- 昨年6月27日、産業構造審議会 経済産業政策新機軸部会において、第2次中間整理がとりまとめられた。

経済産業政策新機軸部会 第2次中間整理

2023年6月27日

経済産業政策局

（「新機軸」の継続・発展～3－5年を「集中取組期間」）

- 2年前から始動した「新機軸」（政府も一歩前に出て、大規模・長期・計画的に取り組み、市場に予見可能性を与え、新たな官民連携により、成長市場を創り出す政策体系。それを通じて、民のアニマルスピリッツにも火をつける）を継続・発展していくことが、今こそ求められている。

⇒ 今後3-5年は、向こう10年の成長に向けたジャンプ・スタートを切るための「集中取組期間」。
中長期的（5-10年）に国内投資・イノベーション・所得向上の3つの好循環を持続化。

＜14テーマの再構成＞

- この1年の検討を踏まえ、「ミッション志向産業政策8テーマ+OSの組替え5テーマ」に構成を見直し。
 - 包摂的成長は、ミッション志向の産業政策として、位置づけを見直す。
 - 成長志向型の資源自律経済は、ミッション志向の産業政策と位置づけ。
 - Web3.0は、「デジタル社会の実現」の中で議論（=統合）

ミッション志向の産業政策（8分野）：

- 炭素中立型社会の実現
- デジタル社会の実現
- 経済安全保障の実現
- 新しい健康社会の実現
- 災害に対するレジリエンス社会の実現
- バイオものづくり革命の実現
- 成長志向型の資源自律経済の確立
- 少子化対策に資する地域の包摂的成長

社会基盤（OS）の組替え（5分野）：

- 人材
- スタートアップ・イノベーション
- 価値創造経営
- 徹底した日本社会のグローバル化
- 行政：EBPM・データ駆動型行政

ミッション志向の産業政策（8分野）：

- ① 炭素中立型社会の実現 ……p.21
- ② デジタル社会の実現 ……p.25
- ③ 経済安全保障の実現 ……p.34
- ④ 新しい健康社会の実現 ……p.39
- ⑤ 災害に対するレジリエンス社会の実現 ……p.44
- ⑥ バイオものづくり革命の実現 ……p.47
- ⑦ 成長志向型の資源自律経済の確立 ……p.50
- ⑧ 少子化対策に資する地域の包摂的成長 ……p.53

社会基盤（OS）の組替え（5分野）：

- ① 人材 ……p.59
- ② スタートアップ・イノベーション ……p.64
- ③ 価値創造経営 ……p.74
- ④ 徹底した日本社会のグローバル化 ……p.80
- ⑤ 行政：EBPM・データ駆動型行政 ……p.84

● 問題意識・腰を据えて取り組む意義 （未来人材ビジョン）

- 2022年5月に公表された「未来人材ビジョン」では、デジタル化や脱炭素化といったメガトレンドの中で、未来を支える人材を育成・確保する観点から、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であるとし、①旧来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が提言された。
- ビジョンは、企業は自社の人的資本経営を推進することで、雇用・人材システムを聖域なく見直す必要があるとした。これにより、キャリアや人生設計の複線化が当たり前で、多様な人材がそれぞれの持ち場で活躍できる社会へと転換していくことにもつながる。教育については、一律・一斉で画一的ではなく、時間・空間・教材等の組み合わせの自由度を高めた教育へと転換していくことが重要であるとともに、メガトレンドに対応していくため、産業界と教育機関が一体となって、今後必要とされる能力・スキルを備えた人材を育成することが急務とした。

（人的資本経営の広がりと課題）

- 2020年9月に公表された「人材版伊藤レポート」では、人事・人材に関する問題を、①コーポレート・ガバナンス改革の文脈で捉え、②持続的な企業価値向上という文脈で議論し、③人事・人材変革を起こそうとした。
- その後、コーポレート・ガバナンスコードの改訂（2021年6月）、「人材版伊藤レポート2.0」（2022年5月）、「人的資本可視化指針」（同8月）、人的資本情報の有価証券報告書における開示義務化（2023年1月）等の政策の進展があり、2022年8月には、「人的資本経営コンソーシアム」も設立された。
- こうして、我が国では人的資本経営という用語自体は急速に広まったが、以下のような課題がある。
 - ① 企業価値向上との結び付けが弱い
 - ② 「開示の仕方」にばかり関心が行き、「実践」が弱い
 - ③ スキルの分類と見える化はそれほど進んでいない
- また、人的資本経営はつまるところ個々の企業の経営改革にとどまり、我が国の労働市場全体にわたる課題の解決には、直ちに効果が出にくい。そこで、今一度、マクロでみた我が国労働市場が抱える課題を見つめ直し、そこから説き起こした施策の展開が必要とされている。

● 問題意識・腰を据えて取り組む意義

（「人材」分野を取り巻く課題）

- 物価上昇もあり、諸外国に比べて伸び悩む賃金、諸外国に比べて少ない人的投資、人口減少に伴う労働供給制約が大きな課題。
- こうした課題の背景としては、年功賃金制などの戦後に形成された雇用システムがある。今後は、人的資本経営のさらなる推進の一環として、DX・GXなどのメガトレンドに対応した人材の育成・強靱化を通じて、そうした人材が活躍できる柔軟な労働市場へと変化させていく必要がある。

（潮目の変化を3つの好循環へとつなげる上での鍵）

- 物価上昇もあり、本年の賃上げは30年ぶりの高水準。また、世界最高水準に到達した労働参加と生産年齢人口の減少による構造的な人手不足で、持続的な賃上げを行わないと人材確保が困難な状況。産業全体の新陳代謝を進めていく観点からも、リスティング・労働移動等は重要。
- この「潮目の変化」を契機として、新たな施策も講じつつ、国内投資・イノベーション・所得向上の3つの好循環を持続化していく。
 - ① 国内投資を行う上でのボトルネックとならないように、人材の質・量の両面で、人手不足への対応に万全を期す。
 - ② イノベーションの源泉となる人材の確保・質の向上のため、成長性の高い企業・産業への円滑な労働移動や、人的投資を通じた人材競争力の強化を進める。
 - ③ 所得向上を一過性のものとせずに持続させるため、価格転嫁や国内投資・イノベーションを通じた高付加価値化を進めることで企業の賃上げ原資を確保するとともに、中小企業、非正規雇用の方々などへと賃上げを波及させていく。

● 中期的に取り組むべき領域と政策の方向性

- 国内投資・イノベーション・所得向上の3つの好循環を持続化していくため、人手不足への対応や賃上げに必要な施策を講じるとともに、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や官民を挙げたリスクリング・人材育成を進めていく。

【①徹底した人手不足への対応】

- 中長期の人口減少も見据え、女性・高齢者などが活躍できる環境の整備などを進めるするとともに、徹底した省人化投資を進めることで、労働供給制約を緩和。

【②賃上げに向けた取組の強化】

- 30年ぶりの高水準となった春闘での賃上げを持続的なものとするため、賃上げ税制等による賃上げの直接的な後押しを行うとともに、中小企業の価格転嫁対策や、国内投資・イノベーションを通じた高付加価値化を進めることで企業の賃上げ原資を確保。

【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】

- 人手不足や賃上げの観点に加え、産業全体が新たな付加価値を生み出していくための新陳代謝を進めるためにも、円滑な労働移動が起きる労働市場の構築が必要。そのため、i) 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べく、人的資本経営を通じた企業の具体的なアクションを求めているとともに、ii) 外部労働市場の発達に向けて、リスク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するべく、リスクリングと労働移動の一体的な支援を行う。

【④官民を挙げたリスクリング・人材育成】

- 併せて、企業の人材ニーズに応え、質・量の両面から必要な人材を充足させるため、企業が自らの従業員に対する人材育成を行うことはもちろんのこと、官民を挙げて積極的にリスクリング・人材育成を進めていく。

● 当面見据える中期目標

- 物価上昇を超える賃上げを持続的なものとするとともに、人手不足の解消、人的投資の拡大を目指す。

OS①：人材（これまでの施策、今後の施策）

経済産業政策新機軸部会
第二次中間整理より抜粋

●…これまでに実施した施策、○…今後実施する施策

【①徹底した人手不足への対応】

- パートタイム労働者の活躍支援（主に、女性をターゲット）
（子育て支援・女性活躍支援に取り組む企業への補助金審査の際の加点措置導入、家事支援サービス・フェムテック等の企業等への導入）
- 中小企業等向けの人材活用ガイドラインの公表・周知
- 外国人材の活躍促進（外国人留学生の就職円滑化、技能実習制度・特定技能制度の見直し議論を踏まえた対応等）
- 省人化投資の促進（ものづくり補助金の「デジタル枠」やIT導入補助金の活用による中小企業の自動化・IT化の推進）

【②賃上げに向けた取組の強化】

- 中小企業の価格転嫁対策・取引適正化の継続
- 拡充した中小企業の生産性向上支援策の推進
- 賃上げ税制の拡充

【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】

- 在職者に対するキャリア相談からリスキリング・転職までの一体的な支援
- 人的資本経営コンソーシアムの活動の拡大（複数企業連携アクションの組成、情報開示に関する国際的な議論の主導、コンソーシアムとしての人的投資拡大目標の設定等）
- 副業・兼業支援における、地域企業での活用促進

OS①：人材（これまでの施策、今後の施策）

経済産業政策新機軸部会
第二次中間整理より抜粋

●…これまでに実施した施策、○…今後実施する施策

【④個別分野を含む、官民を挙げたリスクリング・人材育成】

- デジタル人材の育成・確保の継続（DX推進人材の育成、大学・高専の学部再編、海外からのIT人材の獲得等）
- 企業による大学等における共同講座設置の支援
- 企業による高等教育機関設立関与を促進するための税制支援
- 半導体や蓄電池分野において、産業界が必要とするスキルを有する人材を育成するため産学官が連携して人材の育成・確保を推進
- 脱炭素化等による産業構造の変化を踏まえ、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クリングや事業構造転換の一体的支援

本日本話したいこと

1. 経済産業政策新機軸部会 第二次中間整理
- 2. 技能実習制度・特定技能制度の見直しへの対応**
3. 賃上げ促進税制の強化
4. 人的資本経営の推進
5. リスキリングの推進

入管法及び技能実習法の改正法案（概要）

技能実習制度及び特定技能制度をめぐる状況に鑑み、就労を通じた人材育成及び人材確保を目的とする新たな在留資格として育成就労の在留資格を創設し、育成就労計画の認定及び監理支援を行おうとする者の許可の制度並びにこれらに関する事務を行う外国人育成就労機構を設けるほか、1号特定技能外国人支援に係る委託の制限、永住許可の要件の明確化等の措置を講ずる。（公布の日から原則3年以内に施行（注1））
（注1）準備行為に係る規定は公布即施行

入管法

1. 新たな在留資格創設

- 技能実習の在留資格を廃止。「**育成就労産業分野**」(特定産業分野のうち就労を通じて技能を修得させることが相当なもの)に属する技能を要する業務に従事すること等を内容とする「**育成就労**」の在留資格を創設（注2）。

2. 特定技能の適正化

- 特定技能所属機関（受入れ機関）が1号特定技能外国人の支援を外部委託する場合の委託先を、登録支援機関に限るものとする。

3. 不法就労助長罪の厳罰化

- 外国人に不法就労活動をさせる等の不法就労助長罪の罰則を引上げ。（拘禁刑3年以下又は罰金300万円以下→5年以下又は500万円以下 ※併科可）

4. 永住許可制度の適正化

- 永住許可の要件を一層明確化し、その基準を満たさなくなった場合等の取消事由を追加。ただし、特段の事情がない限り、在留資格を変更して引き続き在留を許可。

（注2）さらに、一定基準に適合する企業の外国事業所の職員が技能等を修得するための「企業内転勤2号」の在留資格を創設。

4. その他

- 季節性のある分野において、派遣形態による育成就労の実施を認める。
- 制度所管省庁が地域協議会を組織することができるものとし、地域の実情を踏まえた取組について協議を行うものとする。
- 施行までに技能実習生として入国した者は、施行後、現段階から次の段階までの資格変更（例：1号→2号、2号→3号）を一定の範囲で認める。

育成就労法（技能実習法の抜本改正）

1. 育成就労制度の目的・基本方針

- 法律名を「外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律」(育成就労法)に改める。
- 育成就労制度は、育成就労産業分野において、**特定技能1号水準の技能を有する人材を育成**するとともに、**当該分野における人材を確保**することを目的とする。
- 政府は基本方針及び分野別運用方針を定めるものとし、分野別運用方針において、各分野の受入れ見込数を設定するものとする。

2. 育成就労計画の認定制度

- 育成就労計画の認定に当たって、育成就労の期間が3年以内（注3）であること、業務、技能、日本語能力その他の目標や内容、受入れ機関の体制、外国人が送出機関に支払った費用額等が基準（注4）に適合していることといった要件を設ける。
- 転籍の際には、転籍先において新たな育成就労計画の認定を受けるものとし、当該認定は、①やむを得ない事情がある場合や、②同一業務区分内であること、就労期間（1～2年の範囲で業務の内容等を勘案して主務省令で規定）・技能等の水準・転籍先の適正性に係る一定の要件（注5）を満たす場合（本人意向の転籍）を行う。

3. 関係機関の在り方

- 監理団体に代わる「**監理支援機関**」については、外部監査人の設置を許可要件とする。監理支援機関は、受入れ機関と密接な関係を有する役職員を当該受入れ機関に対する業務に関わらせてはならないものとする。
- 外国人技能実習機構に代わる「**外国人育成就労機構**」を設立。育成就労外国人の転籍支援や、1号特定技能外国人に対する相談援助業務を追加。

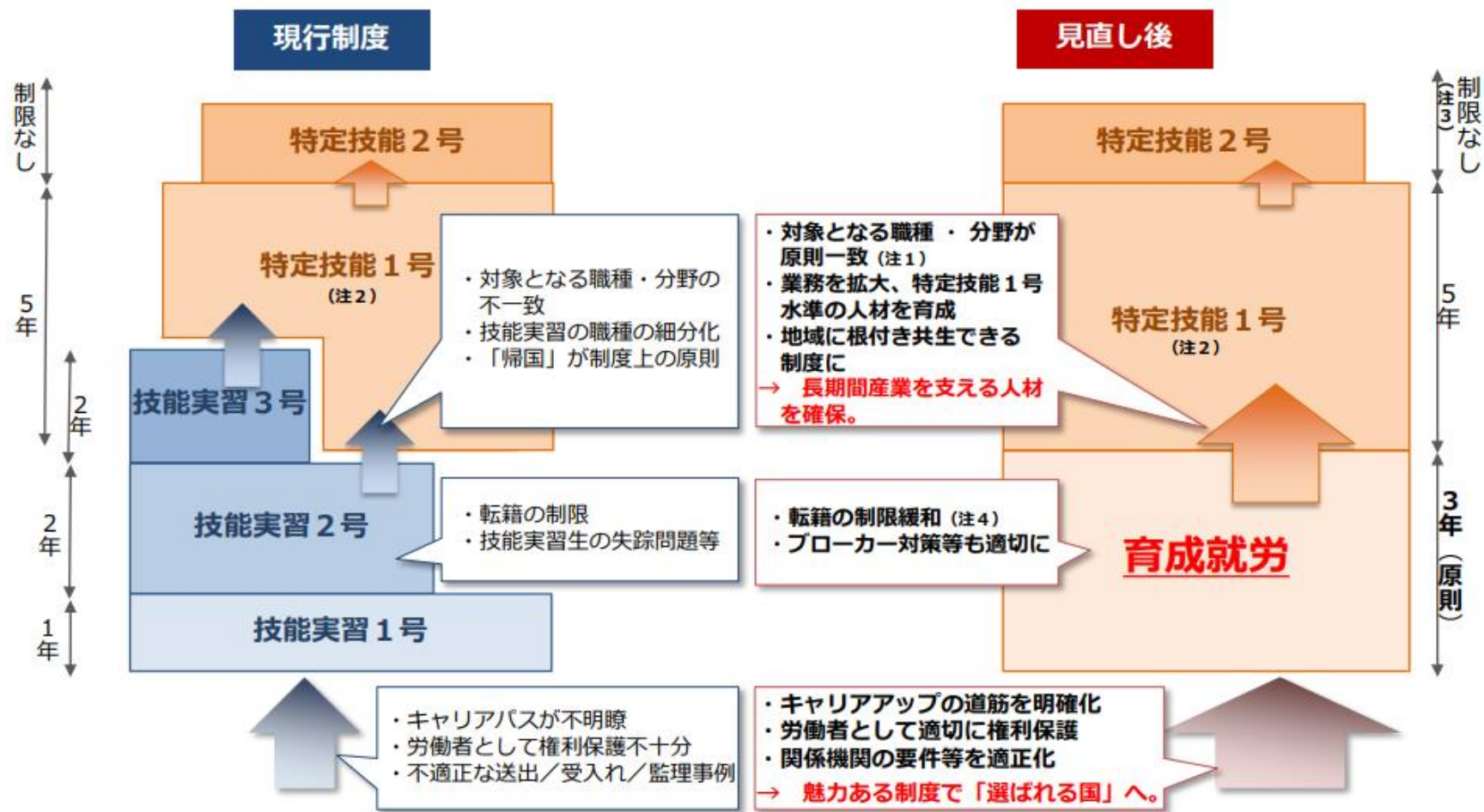
（注3）主務省令で定める相当の理由（試験不合格）がある場合は、最大で1年の延長可。

（注4）詳細な要件は、主務省令で定める。

（注5）詳細な要件は、主務省令で定める。具体的には、

- ・ 同一機関での就労期間については分野ごとに1年から2年の範囲で設定すること
- ・ 技能等の水準については、技能検定試験基礎級等及び分野ごとに設定するA1～A2相当の日本語能力に係る試験への合格
- ・ 転籍先が、育成就労を適正に実施する基準を満たしていることを要件とすることを予定している。

制度見直しのイメージ図



(注1) 育成就労制度の受入れ対象分野は特定産業分野と原則一致させるが、国内での育成になじまない分野は育成就労の対象外。

(注2) 特定技能 1号については、「試験ルート」での在留資格取得も可能。

(注3) 永住許可につながる場合があるところ、永住許可の要件を一層明確化し、当該要件を満たさなくなった場合等を永住の在留資格取消事由として追加する。

(注4) 転籍の制限緩和の内容

- 「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化するとともに、手続を柔軟化。
- 以下を要件に、同一業務区分内での本人意向による転籍を認める。
 - ・ 同一機関での就労が1～2年（分野ごとに設定）を超えている
 - ・ 技能検定試験基礎級等及び一定水準以上の日本語能力に係る試験への合格
 - ・ 転籍先が、適切と認められる一定の要件を満たす

特定技能制度の対象分野追加 及び 受入れ見込み数の再設定

対象分野の追加

(追加前)

12分野



(追加後)

16分野

既存の3分野に新たな業務等を追加。新規で4分野追加。

- 新規分野
- 新たな業務等を追加する既存分野
- その他既存の分野分野

介護分野	ビルクリーニング分野	建設分野	自動車整備分野	航空分野	宿泊分野
農業分野	漁業分野	外食業分野	工業製品製造業分野※	造船・舶用工業分野	飲食料品製造業分野
自動車運送業分野	鉄道分野	林業分野	木材産業分野		

※分野名を「素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業分野」から「工業製品製造業」に変更し、業種を追加。

受入れ見込み数の再設定

	介護	ビルクリーニング	工業製品製造業	建設	造船・舶用工業	自動車整備	航空	宿泊	農業	漁業	飲食料品製造業	外食業	自動車運送業	鉄道	林業	木材産業	合計
特定技能1号在留者数 (令和5年12月末時点)	28,400	3,520	40,069	24,433	7,514	2,519	632	401	23,861	2,669	61,095	13,312					208,425
令和6年3月までの5年間の受入れ見込数	50,900	20,000	49,750	34,000	11,000	6,500	1,300	11,200	36,500	6,300	87,200	30,500					345,150
令和6年4月から5年間の受入れ見込数	135,000	37,000	173,300	80,000	36,000	10,000	4,400	23,000	78,000	17,000	139,000	53,000	24,500	3,800	1,000	5,000	820,000

本日本話したいこと

1. 経済産業政策新機軸部会 第二次中間整理
2. 技能実習制度・特定技能制度の見直しへの対応
3. 賃上げ促進税制の強化
4. 人的資本経営の推進
5. リスキリングの推進

賃上げ促進税制の強化（令和6年度税制改正）

- ① **大企業**向けは、**より高い賃上げ**へのインセンティブ強化に向け、更に高い賃上げ率の要件 **（5%、7%）**を創設。
- ② **中小企業**向けは、赤字企業等の賃上げ後押しに向け、**前例のない長期となる5年間の繰越控除措置**を創設。
- ③ 地域において賃上げと経済の好循環の担い手として期待される**中堅企業向けの新たな枠**を創設。
- ④ **雇用の「質」**も上げる形での賃上げの促進に向け、
 - ・**教育訓練費を増やす**企業への上乗せ措置の要件を緩和
 - ・**子育てとの両立**支援、**女性活躍**支援に積極的な企業への上乗せ措置を創設
- ⑤ 「**変革期間**」に合わせ、**3年間**の措置期間とする

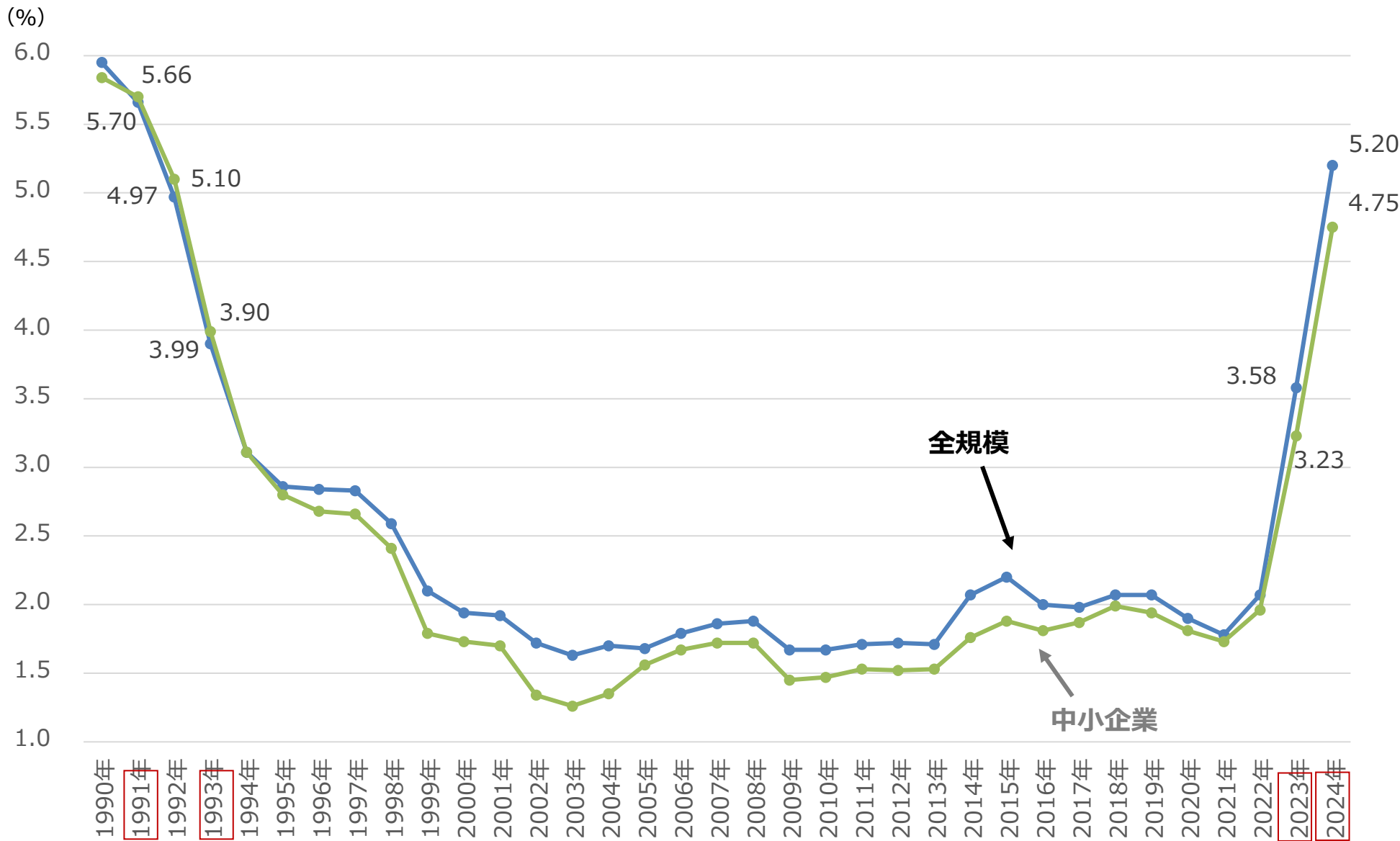
改正後【措置期間：3年間】⑤

大	継続雇用者 給与等 (前年度比)	税額 控除率	教育 訓練費 (前年度比)	税額 控除率	④ 両立支援 女性活躍	税額 控除率	最大 控除率
	+ 3 %	10%	+ 10%	5 % 上乗せ	プラチナくるみん or プラチナえるぼし	5 % 上乗せ	35%
	+ 4 %	15%					
	① + 5 %	20%					
	+ 7 %	25%					
③ 中堅	+ 3 %	10%	+ 10%	5 % 上乗せ	プラチナくるみん or えるぼし三段階目以上	5 % 上乗せ	35%
	+ 4 %	25%					
中小	全雇用者 給与等 (前年度比)	税額 控除率	教育 訓練費 (前年度比)	税額 控除率	両立支援 女性活躍	税額 控除率	最大 控除率
	+ 1.5%	15%	+ 5 %	10% 上乗せ	くるみん or えるぼし二段階目以上	5 % 上乗せ	45%
	+ 2.5%	30%					
② 中小企業は、賃上げ実施年度に控除しきれなかった金額の 5 年間の繰越しが可能							

改正前【措置期間：2年間】

	継続雇用者 給与等 (前年度比)	税額 控除率	教育 訓練費 (前年度比)	税額 控除率	最大 控除率
大	+ 3 %	15%	+ 20%	5 % 上乗せ	30%
	+ 4 %	25%			
	—	—			
	—	—			
中小	全雇用者 給与等 (前年度比)	税額 控除率	教育 訓練費 (前年度比)	税額 控除率	最大 控除率
	+ 1.5%	15%	+ 10%	10% 上乗せ	40%
	+ 2.5%	30%			

2024年 春季労使交渉 回答集計結果（連合による集計）の推移



※ 1：調査対象は、連合加盟企業の組合。中小企業は、組合員数300人未満の中小組合。
 ※ 2：賞与等を含まない月例賃金ベース。平均賃金方式（集計組合員数による加重平均）の集計。
 ※ 3：1990年～2023年については最終回答集計結果。2024年については第4回回答集計結果であり、今後数字が変動する可能性がある。

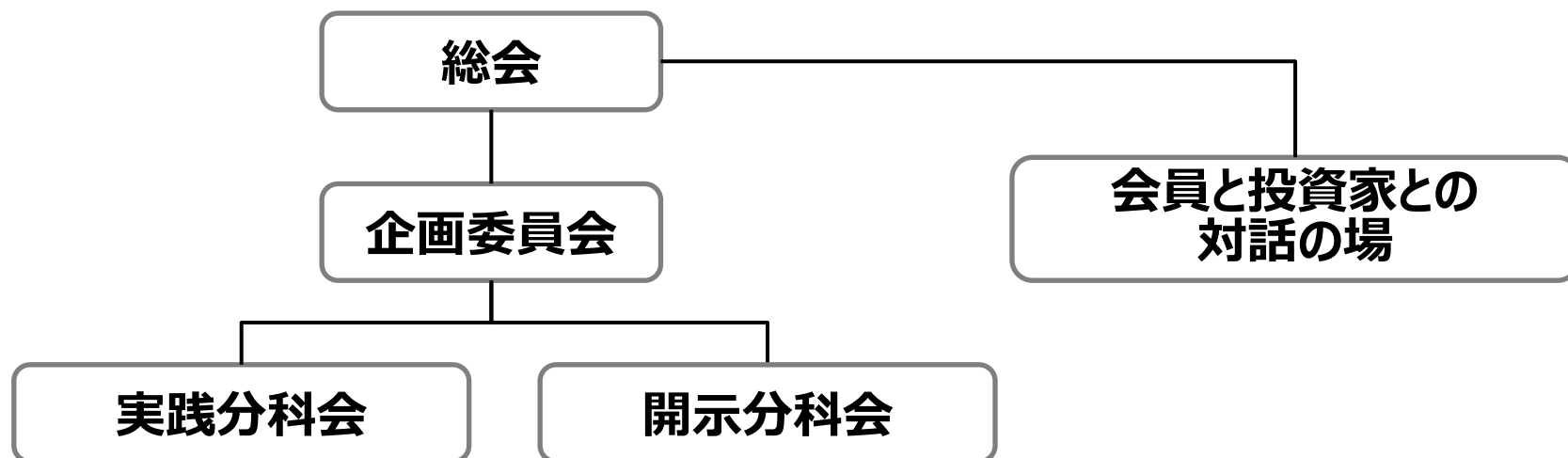
本日本話したいこと

1. 経済産業政策新機軸部会 第二次中間整理
2. 技能実習制度・特定技能制度の見直しへの対応
3. 賃上げ促進税制の強化
4. 人的資本経営の推進
5. リスキリングの推進

人的資本経営コンソーシアム

- 2022年8月、日本企業320社の賛同を得て設立。現在の会員数は575。

※2024年3月14日時点



人的資本経営コンソーシアム第1期の主な成果

① 人的資本経営コンソーシアム 好事例集

② I S S Bへの国際的な開示基準策定に関する意見書の提出

③ 企業間連携プロジェクトの始動

① 人的資本経営コンソーシアム 好事例集

- 日本企業における人的資本経営の取組を加速するため、会員 46 法人における人的資本経営の取組を、実践と開示の両側面から紹介する事例集を作成。

人的資本経営コンソーシアム



Human
Capital
Management
人的資本経営コンソーシアム

好事例集

事例-01 事業の推進や、新規事業の創出に向け、専門性と共創によるイノベーションを推進

旭化成株式会社

AsahiKASEI 製造業 ▶ マテリアル/住宅/ヘルスケア

実践 | 事業の方向性を見据えた専門人材の機動的な確保

3つの視点 1 2 5つの要素 1 3

新事業創出や事業の強化に向けて専門人材の確保を重視。事業の拡大や創出に必要な領域で社内外に通じる専門性を持つ人材を「高度専門職」に認定。マネジメントを担う社員と同等の水準で処遇している。さらに、領域ごとに後継者計画を作成し、計画的に育成している。

POINT

専門人材が必要な領域は、事業計画に応じて毎年見直しを行い、機動的な人材確保を試みる。

図1 高度専門職の対象となる領域（2022年度）



実践 | 博士人材の視点を活かしたイノベーションを推進

3つの視点 1 3 5つの要素 1 2

イノベーション創出に向け、博士人材の専門性を重視した人材マネジメントを推進。博士人材は研究開発の他、約1/3を事業企画や人事などに配置。事業計画への助言や、博士人材採用に向けた候補者の抽出及び研究能力の見極め等の多様な場面で、その専門性や経験を活かす。こうしたキャリアを経て研究開発に携わることも多く、異領域の経験を博士人材自身の育成にも繋げている。

POINT

事業計画や採用に博士人材を登用することで、企業経営全体に博士人材の視点が取り入れられる。

図2 博士人材の専門性発揮に向けた取組

採用	博士の採用は博士が担当。また、研究室等、博士人材のネットワークを活かした採用を推進
キャリア	管理職にならずにキャリアを重ねることが出来る「高度専門職制度」を導入。一方、企画や事務を経験できるキャリアも準備
働き方	研究開発部門では、業務の20%は自由な研究に充てる。周囲との交流によるイノベーションを期待

開示 | 終身成長と共創力を支える施策や社内体制を、独自指標も含めて開示

3つの視点 1 3 5つの要素 1 2 4

有価証券報告書では、人材戦略の2つとして多様な形の「終身成長」と「共創力」を掲げ、高度専門職制度やエンゲージメント向上等の多様な施策を独自指標も交えて記載。さらに、社長と人事部門との定期会議や人事部門におけるデータ活用スキル強化など、経営戦略と人材戦略の運動に向けた社内体制整備の状況も丁寧に記載。

POINT

KPIと進捗だけでなく、高度専門人材制度等の各施策についてその内容やねらいなどを詳細に記載。

図3 有価証券報告書において開示する主要KPIと目標（抜粋）

人事施策	2020年	2022年	目標
高度専門職人数	250	294	360 (2024年)
エンゲージメント調査「KSA」成長行動指標の推移	3.65	3.71	より高めていく (2024年)
ラインポスト+高度専門職における女性比率	2.8%	3.7%	10% (2030年)

※掲載例

② I S S Bへの意見提出

- I F R S財団 I S S Bによる、人的資本に関する新規基準開発プロジェクトの実施を含む、今後の活動方針に関する情報要請に対し、会員の意見を集約し、8月30日に意見書を提出した。

意見書で発信したメッセージ

- 日本では、「人的資本経営」を政府と企業が協働して取組を進めている。
- I S S Bが提示する各サブトピック（従業員エンゲージメント、労働力投資、D E I 等）は、人的資本経営を進める上で抽出される**3つの視点・5つの共通要素**とも概ね一致するものであり、これを**踏まえた開示基準の検討が有効**。
- 投資家は、経営戦略の実現可能性を高めるものとして、人的資本の経営戦略との連動性に関心が高い。各企業が自社固有の戦略やビジネスモデルに沿った、人的資本に関する取組等の開示を行えるよう、I S S Bにより策定される開示基準は、**独自性のある開示が可能なもの**となることが望ましい。
- その上で、全ての企業に共通して、あるいは特定の産業又は地理的な所在地等に共通して、企業価値を向上させるために重要な要素がある場合には、企業間比較を容易にするために個別の開示指標を設定することを検討すべきである。

③ 企業間連携プロジェクトの始動

企業間相互副業

地域企業への副業派遣

共同研修や相互の人材育成

クロスカンパニー・メンタリング

健康経営アライアンス

人的資本経営コンソーシアム 第2期の活動方針

- ① **先進事例や失敗・課題の共有による実践・開示の更なる底上げ**
…リスキリングや職務給に関する事例共有や、
人的資本情報と財務情報のつながりに関する議論を行う
- ② **投資家と企業との間の理解醸成**
…海外投資家など多様な投資家との対話の充実を図る
- ③ **人的資本経営の課題の把握及び政策提言を含む対応策の検討**
…会員を対象にした調査を実施し、例えば、副業・兼業に関する制度上の
課題等に対し、政策提言も含めた対応策を検討する
- ④ **国際開示基準策定への対応**
…国際的な開示基準策定の動きに対し、会員の意見を集約・発信する
- ⑤ **企業間連携の契機の提供**
…企業間連携の契機となる情報や会員同士の交流機会を提供する

本日本話したいこと

1. 経済産業政策新機軸部会 第二次中間整理
2. 技能実習制度・特定技能制度の見直しへの対応
3. 賃上げ促進税制の強化
4. 人的資本経営の推進
5. **リスキングの推進**

経済産業省におけるリスクリング・人材育成の関連施策

リスクリングを通じたキャリアアップ支援事業

(令和4年度補正予算・令和5年度補正予算)

- 個人によるキャリア相談から、リスクリング、転職までを一気通貫で支援する仕組みを整備。

高等教育機関における共同講座創造支援事業

(令和4年度補正予算・令和5年度補正予算)

- 企業等が大学や高専に人材育成を目的として共同講座を設置をする際にその費用の一部を補助。

デジタルスキル標準・デジタル人材育成プラットフォーム

(令和5年度当初予算)

- 企業のDXに必要なデジタル人材のスキルを整理。デジタルスキルを身に着けるための教育コンテンツを一元的に提供。

第四次産業革命スキル習得講座（Reスキル講座） 認定制度

- IT、データ活用を中心とした将来の成長が強く見込まれ、雇用創出に貢献する分野において、社会人が高度な専門性を身に付けキャリアアップを図る、専門的・実践的な教育訓練講座を経済産業大臣が認定する制度。

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所要の措置（令和5年度税制改正）

- 企業が行う学校設立準備財団等への寄付を全額損金算入し、企業が関与した学校設立を支援。

DX投資促進税制（令和5年度税制改正）

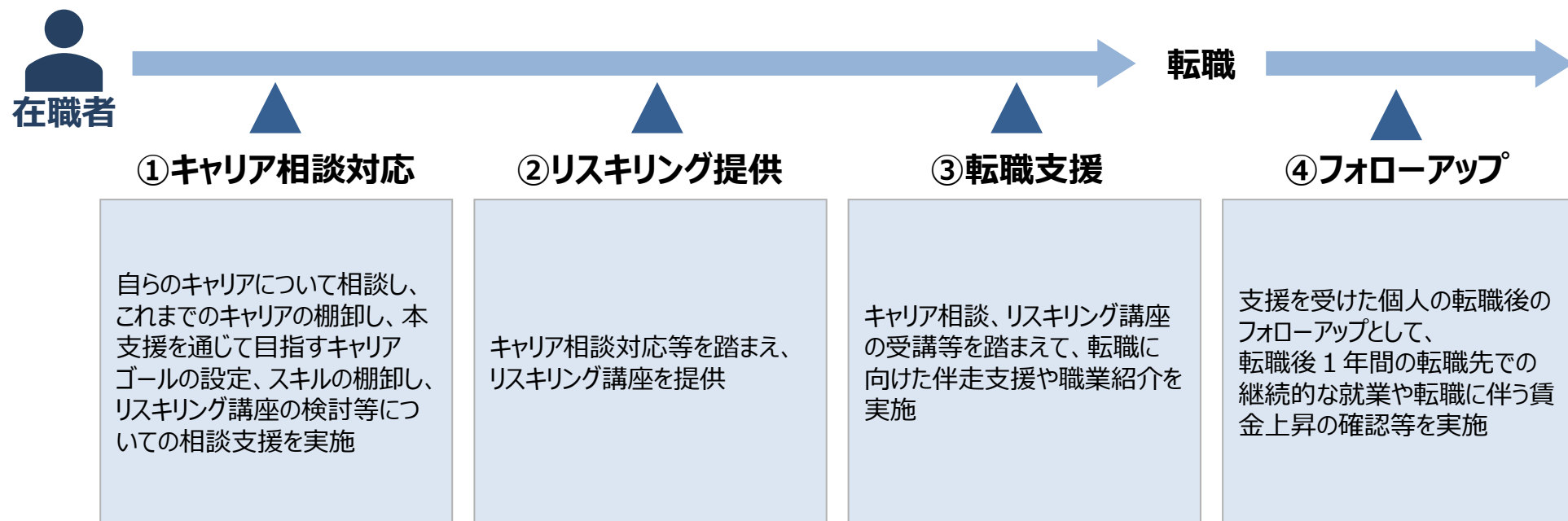
- デジタル人材の育成・確保とともに「攻め」のデジタル投資を行う企業に対し、設備投資額の税額控除等を措置。

「リスクリングを通じたキャリアアップ支援事業」の概要

- 本事業は、補助事業者を通じて、在職者のキャリア相談から、リスクリング、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クリングを一体的に促進する。

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



事業の進捗状況

- 令和4年度第二次補正予算で753億円が措置された後、令和5年度補正予算で97億円が追加措置された。
- これまでに100件を超える事業を採択。女性向け、非正規雇用者向け、未経験分野への転職支援等、事業者ごとに特徴のある様々な取組を支援。
- 公式ウェブサイトのほか、ロゴマークも制作。

公式ウェブサイト



ロゴマーク

間接補助事業者用

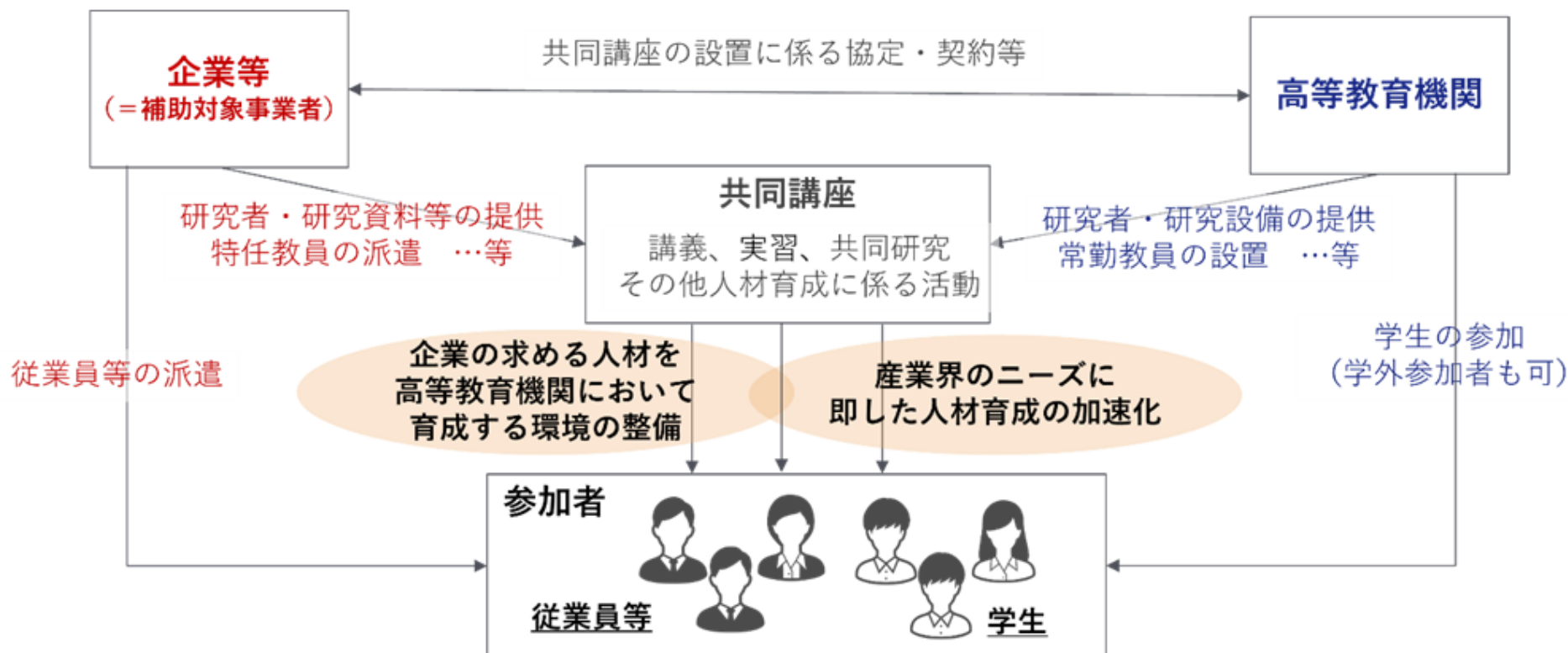


事業趣旨賛同者用



「高等教育機関における共同講座創造支援事業」の概要

- 本事業は、企業が高等教育機関と連携して共同講座を設置・運用する費用を補助するもの。令和5年度補正予算において3.5億円が措置された。



令和4年度第二次補正予算事業における採択実績

No	事業者名	連携高等教育機関	共同講座の名称	採択枠
1	岩淵薬品株式会社	千葉大学	健康まちづくり共同研究部門	処遇 反映
2	株式会社小野組	新潟大学	社会インフラ共創講座	
3	株式会社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	
4	常磐共同ガス株式会社（いわきCN人材育成コンソーシアム）	福島工業高等専門学校	いわきカーボンニュートラル社会連携共同講座	
5	株式会社どうぐばこ	山形大学	データ駆動型課題解決スキルセット講座	
6	DOWAホールディングス株式会社	東北大学	DOWA×東北大学共創研究所	
7	株式会社中村機工	徳山工業高等専門学校	デジタル人財育成に向けた3Dスキャニング技術	
8	パーソルプロセス&テクノロジー株式会社	関西大学	GX コンサルタント養成講座	
9	株式会社プライムスタイル	上智大学	データ駆動型経営を実現するためのDX人材育成プログラムの実証研究	
10	プラスマン合同会社	岡山大学	医療情報化診察支援技術開発講座	
11	株式会社メトセラ	名古屋大学	再生医療人材育成共同研究講座	
12	一般社団法人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	
13	株式会社アイセック	新潟大学	次世代健康経営共創講座	
14	JR西日本SC開発株式会社	阪南大学	バイオメトリクスセキュリティとLTVモデリング共同講座	通常
15	旭食品株式会社	高知大学	旭食品・高知大学共同研究講座	
16	エイチ・ツー・オー リテイリング株式会社	神戸大学	AI スマート空調技術リスクリングプログラム	
17	NECネットエスアイ株式会社	芝浦工業大学	カーボンニュートラル時代の事業創造に向けた将来予測	
18	一般社団法人Green innovation	東京農業大学	Green Innovator Academy	
19	シナノケンシ株式会社（ASPINA）	信州大学工学部	デジタル人材育成共同研究講座（ASPINA）	
20	ソニーセミコンダクタマニュファクチャリング株式会社	熊本大学	半導体プロセス評価共同研究分野	
21	テクニウム株式会社	北九州工業高等専門学校	高等専門学校におけるデジタルものづくり実践講座	
22	一般財団法人日本繊維製品品質技術センター （繊維産業におけるLCA人材育成コンソーシアム）	信州大学繊維学部	繊維産業におけるLCA人材育成共同研究講座	
23	富士通株式会社	慶應義塾大学大学院システム デザイン・マネジメント研究科	システム×デザイン思考超実践プログラム	
24	株式会社ポピンズプロフェッショナル	お茶の水女子大学	保育者が課題をとらえ実践する力を高めるために	
25	株式会社日本総合研究所	早稲田大学ビジネススクール	B Corp認証を活用したSX人材育成講座	

「デジタルスキル標準」の概要

- 企業のデジタル化の担い手のIT人材からDX人材への変化を踏まえ、DX時代の人材像を、「デジタルスキル標準」として整理し、公表。
- 生成AIの登場を踏まえた改定も実施。個人の学習や企業の人材確保・育成の指針に。

全てのビジネスパーソン（経営層含む）

<DXリテラシー標準>

全てのビジネスパーソンが身につけるべき知識・スキルを定義

- ビジネスパーソン一人ひとりがDXに参画し、その成果を仕事や生活で役立てる上で必要となるマインド・スタンスや知識・スキル（Why、What、How）を定義し、それらの行動例や学習項目例を提示

Why DXの背景

社会、顧客・ユーザー、競争環境の変化

What DXで活用される データ・技術

ビジネスの場で活用されているデータやデジタル技術

How データ・技術の 活用

データやデジタル技術の利用方法、活用事例、留意点

マインド・スタンス

社会変化の中で新たな価値を生み出すために必要な意識・姿勢・行動

DXを推進する人材

<DX推進スキル標準>

DXを推進する人材タイプの役割や習得すべきスキルを定義

- DX推進に主に必要な5つの人材類型、各類型間の連携、役割（ロール）、必要なスキルと重要度を定義し、各スキルの学習項目例を提示



「デジタルスキル標準」の活用の広がり

- 大企業を中心に、確保すべき人材像の分類・定義や、従業員のスキルの見える化等に活用する動きが広がっている。

＜活用企業の例：教育コンテンツ企業＞

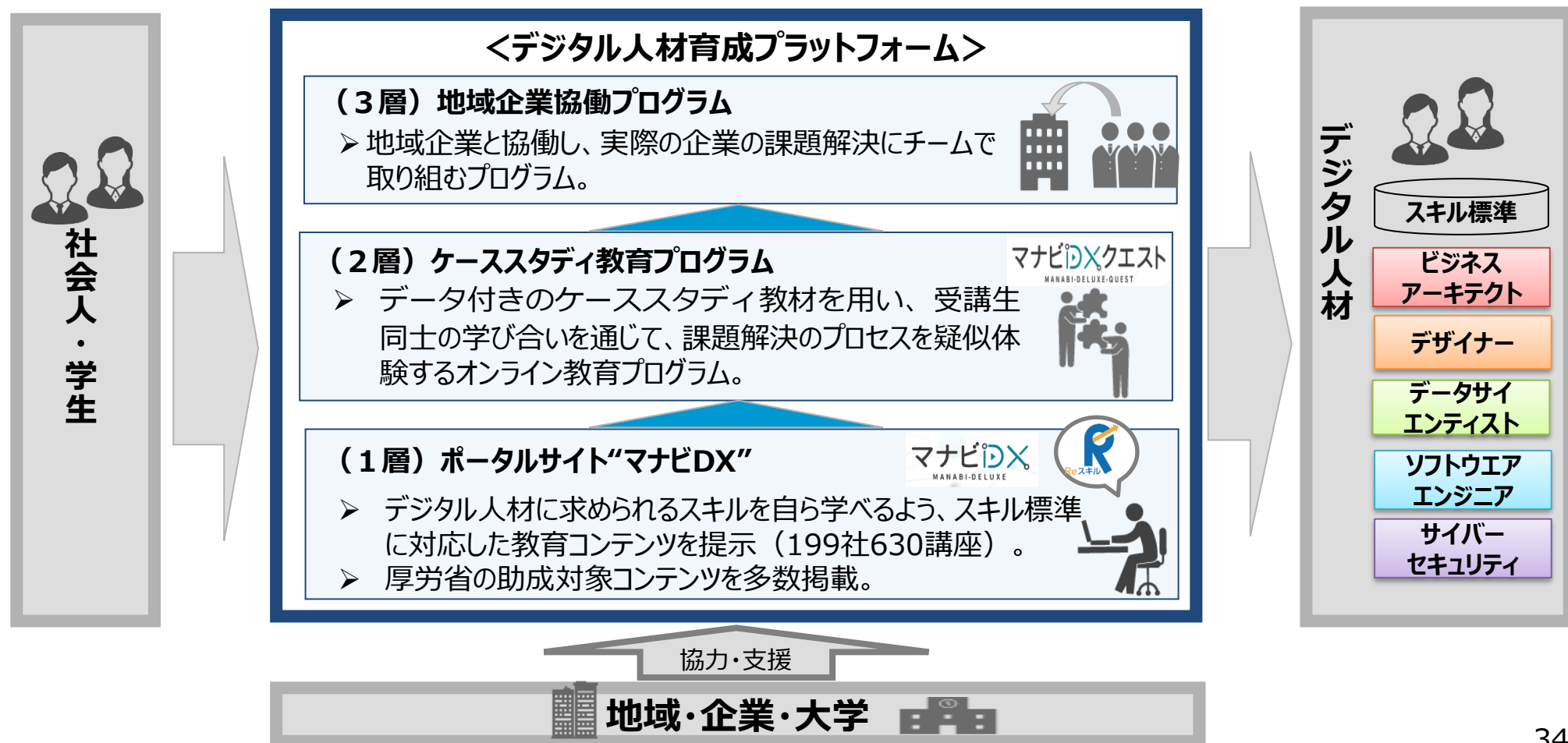


＜活用企業の例：ユーザー企業＞



「デジタル人材育成プラットフォーム」の概要

- 企業内人材や個人のリスキングを推進する政策のまとめり。
- ポータルサイト「マナビDX」の整備、ケーススタディ教育プログラム、地域企業協働プログラムの「3層構造」により、デジタル人材を育成していく。



第四次産業革命スキル習得講座（Reスキル講座）認定制度

- I T、データ活用を中心とした将来の成長が強く見込まれ、雇用創出に貢献する分野において、社会人が高度な専門性を身に付けキャリアアップを図る、専門的・実践的な教育訓練講座を経済産業大臣が認定する制度。

講座の要件

- ✓ 対象とする職業、育成する能力・スキル、訓練の内容を公表
- ✓ 必要な実務知識、技術、技能を公表
- ✓ 実践的な講座（実習、実技等）がカリキュラムの半分以上
- ✓ 審査、試験等により訓練の成果を評価
- ✓ 社会人が受けやすい工夫（eラーニング等）
- ✓ 事後評価の仕組みを構築 等

実施機関の要件

- ✓ 継続的・安定的に遂行できる（講座の実績・財務状況等）
- ✓ 組織体制や設備、講師等を有する
- ✓ 欠格要件等に該当しない 等

認定の期間

- ✓ 適用の日から3年間

厚生労働省の教育訓練支援制度との連携

受講者：専門実践教育訓練給付金

厚生労働省が定める一定の基準を満たし、厚生労働大臣の指定を受けた講座については、「専門実践教育訓練給付金」が支給される。

<給付の内容>

- ✓ 受講費用の50%（上限40万円/年）を6ヶ月ごとに支給。
- ✓ 受講を修了した後、1年以内に雇用保険の被保険者として雇用された、又は引き続き雇用されている場合には、受講費用の20%（上限16万円/年）を追加支給。

企業：人材開発支援助成金

Reスキル講座を企業内の人材育成に用いる際に、一定の要件を満たした場合、「人材開発支援助成金」の助成対象となる。

<助成額/助成率>

- ✓ 人への投資促進コース（高度デジタル人材訓練）
経費助成：75%
賃金助成：960円/1人1時間あたり
※中小企業以外の場合は、経費助成60%、賃金助成480円

2024年度から行われている認定レベルの拡充

- 本制度では、「IT分野」と「IT利活用分野」の2分野が設定されており、これまではいずれの分野も、「ITスキル標準」のレベル4相当の教育訓練を認定の対象としてきた。
- 2024年度より、「IT分野」においては、「ITスキル標準」のレベル3相当の教育訓練も認定の対象となることとなった。

拡充のイメージ

レベル	認定要件 レベル定義
4	・一つまたは複数の専門を獲得したプロフェッショナルとして、専門スキルを駆使し、業務上の課題の発見と解決をリードするレベル ・プロフェッショナルとして求められる、経験の知識化とその応用（後進育成）に貢献する ⇒Reスキル講座（IT利活用分野）に認定 ⇒Reスキル講座（IT分野）に認定
3	・要求された作業を全て独力で遂行するレベル ・専門を持つプロフェッショナルを目指し、必要となる応用的知識・技能を有する

認定対象
拡充

レベル	認定要件 レベル定義
4	・一つまたは複数の専門を獲得したプロフェッショナルとして、専門スキルを駆使し、業務上の課題の発見と解決をリードするレベル ・プロフェッショナルとして求められる、経験の知識化とその応用（後進育成）に貢献する ⇒Reスキル講座（IT利活用分野）に認定 ⇒Reスキル講座（IT分野）に認定
3	・要求された作業を全て独力で遂行するレベル ・専門を持つプロフェッショナルを目指し、必要となる応用的知識・技能を有する ⇒Reスキル講座（IT分野）に認定

御清聴ありがとうございました