



関連する政府決定等

厚生労働省 職業安定局雇用政策課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

日本成長戦略会議の検討体制

成長戦略の検討体制

資料 1-1

日本成長戦略会議

連携

経済財政諮問会議

17の戦略分野における官民連携での危機管理投資・成長投資の促進

分野横断的課題への対応

新設 戦略分野分科会 1月～

(分科会長：副長官(衆)、分科会長代理：副長官補(内政)、関係省庁局長級)

① AI・半導体 新設 AI・半導体WG 1月～ ・関係省庁 (NSS、関係、金融、デジタル、総務、外務、文科、厚労、農水、国交、環境、防衛) ・有識者 9名	⑩ 防災・国土強靱化 国土強靱化推進会議 2月～ ・関係省庁 (内閣府(防災)、総務、厚労、エネ、国交) ・有識者 19名
② 造船 新設 造船WG 1月～ ・関係省庁 (NSS、内閣府(科技)、入国、外務、文科、経産、環境、農水) ・有識者 7名	⑪ 創薬・先端医療 新設 創薬・先端医療WG 1月～ ・関係省庁 (文科、厚労、経産(いずれも政務)) ・有識者 10名
③ 量子 新設 量子WG 1月～ ・関係省庁 (総務(政務)、外務、文科(政務)、経産(政務)、防衛) ・有識者 7名	⑫ フュージョンエネルギー 新設 フュージョンエネルギーWG 1月～ ・関係省庁 (文科、経産、規制(部長級)) ・有識者 7名
④ 合成生物学・バイオ 新設 合成生物学・バイオWG 1月～ ・関係省庁 (内閣府(科技、健康医療)、文科、厚労、農水、国交) ・有識者 12名	⑬ マテリアル(重要鉱物・部素材) 産業構造審議会 製造産業分科会 2月～ ・関係省庁 (内閣府(科技)、外務、文科、環境) ・有識者 15名
⑤ 航空・宇宙 新設 航空・宇宙WG 1月～ ・関係省庁 (内閣府(宇宙)、総務、文科、経産、国交、防衛) ・有識者 10名	⑭ 港湾ロジスティクス 新設 港湾ロジスティクスWG 1月～ ・関係省庁 (サイバー統括室、財務、経産) ・有識者 9名
⑥ デジタル・サイバーセキュリティ 新設 デジタル・サイバーセキュリティWG 1月～ ・関係省庁 (総務、文科、厚労) ・有識者 11名	⑮ 防衛産業 新設 防衛産業WG 1月～ ・関係省庁 (NSS(審議官級)) ・有識者 18名
⑦ コンテンツ 新設 コンテンツ産業官民協議会 1月～ ・関係省庁 (公取(審議官級)、総務、外務、文科、経産) ・有識者 15名	⑯ 情報通信 新設 情報通信成長戦略官民協議会 1月～ ・関係省庁 (経産、防衛) ・有識者 12名
⑧ フードテック 新設 フードテックWG 12月～ ・関係省庁 (経産) ・有識者 7名	⑰ 海洋 新設 海洋WG 1月～ ・関係省庁 (NSS、内閣府(科技、宇宙)、外務、文科、水産、経産、国交、海保、環境、防衛) ・有識者 10名
⑨ 資源・エネルギー安全保障・GX GX実現に向けた専門家WG 1月～ ・関係省庁 (外務、総務、経産、環境) ・有識者 7名	

○：責任大臣 ※時期は目途。今後、変更の可能性あり。

①【新技術立国・競争力強化】 産業構造審議会 経済産業政策新機軸部会等 1月～ ・経産大臣 ・関係省庁 (内閣府(科技)、文科) ・有識者 13名	
②【人材育成】 新設 人材育成分科会 1月～ ・文科大臣 ・関係省庁 (内閣府(科技)、総務、厚労、経産) ・有識者 4名+テーマごとに2名	
③【スタートアップ】 新設 スタートアップ政策推進分科会 1月～ ・スタートアップ大臣、内閣府副大臣、内閣府政務官(スタートアップ・金融)、経産副大臣 ・関係省庁 (内閣府(金融)、内閣府(科技、規制)、金融、デジタル、総務、文科、厚労、農水、経産、国交、環境、防衛) ・有識者 10名	
④【金融】 新設 新戦略策定のための資産運用立国推進分科会 1月～ ・金融大臣、副長官(衆) ・関係省庁 (金融、総務、法務、財務、文科、厚労、経産) ・有識者 10名	
⑤【労働市場改革】 新設 労働市場改革分科会 1月～ ・厚労大臣 ・関係省庁 (内閣府(成長戦略)、内閣府(規制)、経産省、国交省、文科省) ・有識者 11名	
⑥【家事等の負担軽減】 新設 家事等の負担軽減に資するサービスの利用促進に関する関係府省連絡会議 1月～ 副長官補(内政)・関係省庁(内閣府(成長戦略)、こ家、厚労、経産) こども家庭審議会子ども・子育て支援分科会、労働政策審議会人材開発分科会、労働政策審議会雇用環境・均等分科会等でも議論	
⑦【賃上げ環境整備】 政労使の意見交換 11月～ ・賃上げ環境整備大臣 再編 賃上げに向けた中小企業等の活力向上に関するWG (副長官(参)ヘッド・内閣府副長官補(内政)、内閣府(審議官級)、成長戦略、地域未来)、警察、金融、総務、財務、国税、文科、厚労、農水、経産、中企、国交、環境) 中小企業政策審議会、労働政策審議会でも議論	
⑧【サイバーセキュリティ】 サイバーセキュリティ推進専門家会議 2月～ ・サイバー安全保障大臣(出席) ・関係省庁 (内閣府(サイバー)、警察、総務、文科、経産、防衛) ・有識者 18名	

※対応者の記載がないものは原則局長級

日本成長戦略（令和8年7月21日閣議決定）

Ⅲ. 8つの分野横断的な課題の解決

5. 労働市場改革

（1）現状と課題

労働供給制約下にある中、労働生産性の向上を図るとともに、労働者の希望に応じて、労働移動の円滑化や、心身の健康の維持を前提とした労働参加の拡大を図る労働市場改革が必要である。中でも、17の戦略分野における投資を加速し、持続的成長につなげるためには、17の戦略分野にとどまらず、これらを支える建設や医療・介護・障害福祉を始めとした社会インフラ関連分野を含め、現場人材から高度人材に至る幅広い人材の育成・確保や、省力化を含めた生産性向上に向けた取組を進めることが極めて重要である。そのため、以下のような人材育成の取組を進めるとともに、建設や医療・介護・障害福祉等の分野において、持続的な賃上げを図り、必要な担い手の確保を進めていく必要がある。

（2）対応の方向性

③講ずるべき施策パッケージ

i) 処遇向上に向けたリ・スキリング支援や労働生産性向上

（略）あわせて、これらの分野での生産性向上等に向け、関係省庁で連携して好事例や支援ツールの収集・整理を行い、ハローワーク等の労働関係機関や中小企業団体などにおける活用を図る。

（略）

ii) 円滑な労働移動の促進 （略）

iii) 多様な人材の労働参加の促進 （略）

上記 i) ～ iii) の施策を進める上で、企業における人材マネジメントへの支援が重要であり、働き方改革推進支援センターを中心として、労働基準監督署やよろず支援拠点等との連携を強化することにより、労務関係のみならず、生産性向上に向けた様々な経営課題の相談にも対応できる新たなネットワークを構築し、中小企業・小規模事業者に対して総合的な支援を実施する。

1 処遇向上に向けたリ・スキリング支援や労働生産性の向上 (2) 社会インフラ関連分野の労働生産性の向上、担い手の確保

【分科会での意見】

- 本分科会においては、労働力供給制約下においても、将来にわたって必要な社会サービスを確保するために、こうした社会を支える社会インフラ関連職の安定的な確保や労働生産性の向上に取り組むことは、国民の安心・安全を確保する観点から極めて重要な課題であることについて、構成員の意見が一致した。
- こうした取組の在り方については、（略）
 - ・ 労働生産性向上に向けた人材や設備投資等への支援を、政府として複数年度にわたって継続的に進めるとともに、労働生産性の向上を通じて、現場の負担の軽減や職場環境の改善を実現していくことより、離職の防止やこれらの分野への労働移動を促していくべき
 - ・ 現場の労働生産性向上に向け、例えば、当該分野の体系的な知識や技術を使いこなして現場の労働生産性向上をリードする人材や現場の作業プロセス全体を改善して組織全体の労働生産性向上を推進する人材など、いわゆる「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」の育成について、更なる取組を進めていくべき
 - ・ 社会インフラ関連分野等の労働生産性向上や、「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」の育成・確保に当たっては、設備投資等の支援だけでなく、関係省庁と連携を図りつつ、現場の事業所への伴走支援も必要
 - ・ こうした分野の人材確保は、市場メカニズムに任せるだけでは不十分であり、地域において、ハローワークの取組を更に強化するとともに、公的機関と民間の人材サービスが提供する多様なマッチングサービスとの連携を含め、人材確保に向けた取組を進めていくことが重要 といった意見があった。

【人材育成も含めた労働生産性向上に向けた取組】

- 社会インフラ関連分野の労働生産性向上やいわゆる「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」の育成・確保に向けて、労働生産性向上のための設備投資などの関連施策と連携をしつつ、必要なスキルの見える化や実効性のある教育訓練プログラムの開発、訓練受講のための支援、こうした人材を育成する専門学校の教育の高度化支援を図る必要がある。併せて、関係省庁と連携の上、好事例や支援ツールの収集・整理を行うとともに、ハローワーク等の労働関係機関や中小企業団体などにおける活用を図る必要がある。

4 中小企業をはじめとした、企業の人材マネジメントへの支援

【分科会での意見】

- （略）労働力供給制約下にある我が国の労働市場では、人的資本投資の促進や更なる労働参加の促進といった供給力強化に向けた労働市場改革を進めていく必要があるが、こうした改革は、単に法制度や施策を変更するだけで実現するものではなく、各企業において、労使の話し合いにより、
 - ・ 経営戦略に連動した人材戦略の策定と実践
 - ・ 希少化する人材から最大限の成果を引き出す人材活用
 - ・ 事業としての付加価値を高めていくために求められる人材を育成する能力開発
 - ・ 「ワークエンゲージメント」の向上含め、多様な人材が定着し、安心して働ける職場づくりといった人材マネジメントが進められていくことを通じて実現するものである。（略）
- こうした企業の人材マネジメントへの支援については、
 - ・ 人材戦略上の課題を抱える中小企業に対して、個々の企業が抱える課題に応じた効果的な支援を行う上では、経営課題への対応と一体となって取り組むことが重要であり、働き方改革推進支援センターをはじめとした関係機関がそれぞれの役割分担を明らかにした上で連携しながらその機能を強化し、プッシュ型の伴走支援を行っていくことが必要ではないか
 - ・ 労働生産性の向上に向けて企業の組織・人事戦略上の課題を抱える経営者やマネージャー等に対する支援が重要であり、こうした経営者等と課題解決に導くコンサルタントをマッチングさせるような支援も考えられるのではないか
 - ・ 支援を行うに当たっては、特に成長を志向し、地域を牽引するような優れた経営を行う企業や、地域のコミュニティや医療・福祉といった地域の社会インフラを支える企業などに対して人材マネジメント強化のための支援など重点的な支援を行っていくべきではないかといった意見があった。

【人材マネジメント強化のための新たな中小企業支援ネットワークの構築】

- 働き方改革推進支援センターを中心として、よろず支援拠点等との相互連携を強化することにより、労務相談のみならず、経営課題の相談にも対応できる新たなネットワークを構築し、中小企業・小規模事業者に対して総合的な支援を実施する必要がある。

【人材マネジメント強化のための個別支援策の充実】

- また、以下の取組を進める必要がある。（略）
 - ・ 働き方改革推進支援センター等の関係機関と連携し、ハローワークにおいても、人材確保や職場定着のための求人者への助言・情報提供を行う必要がある。