

第 2 章 賃上げを起点とした成長型経済の実現

1. 物価上昇を上回る賃上げの普及・定着 ～賃上げ支援の政策総動員～

（1）中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画の実行

- ・地域の人材育成と処遇改善については、在職者を含め、大学、短期大学、高等専門学校及び専門学校においてアドバンスト・エッセンシャルワーカーの育成に取り組むほか、（略）

（2）三位一体の労働市場改革及び中堅・中小企業による賃上げの後押し

（三位一体の労働市場改革）

- ・生成 A I が人間の業務を代替することによって、将来的に一部の事務職等の労働需要が減少する可能性があることも考慮して、技術トレンドを踏まえた幅広い労働者に対する効果的なリ・スキリング支援（※）に取り組む。
（※）リ・スキリングに関するプラットフォームの活用を含む。
- ・具体的には、A I を含むデジタルスキルに関する教育訓練給付金対象講座を拡大するとともに、全国の非正規雇用労働者等がオンラインで職業訓練を受講することを可能とする。
- ・中高年齢層のセカンドキャリアに向けたリ・スキリングを含め、キャリアプランニングを支援する。
- ・2028年技能五輪国際大会の日本開催の決定を契機として、現場人材のスキル向上と処遇改善のための環境を整備するとともに、スキルアップを目指す国民運動を展開する。
- ・労働移動の円滑化について、官民の公開求人情報の収集・分析や検定のスキル評価を充実させ、職業情報提供サイト（job tag）の機能を強化する。

3. 「投資立国」及び「資産運用立国」による将来の賃金・所得の増加

（2）DXの推進

（デジタル・ガバメント）

- ・デジタル社会のパスポートであるマイナンバーカードについて、（中略）国家資格のオンライン・デジタル化（中略）など、様々な領域での利活用シーンの拡大に取り組む。

4. 国民の安心・安全の確保

（5）外国人との秩序ある共生社会の実現

（出入国在留管理の一層の適正化）

- ・育成就労制度及び特定技能制度について、分野・受入れ見込数の設定、監理支援機関の要件厳格化等を行うほか、外国人育成就労機構を含め必要な体制を整備する。

（7）「誰一人取り残されない社会」の実現

（就職氷河期世代等への支援）

- ・「就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議」で決定した基本的な枠組みに基づき、リ・スキリング支援の充実等の「就労・処遇改善に向けた支援」、居場所づくり等の「社会参加に向けた段階的支援」及び家計改善・資産形成の支援等の「高齢期を見据えた支援」の3本柱に沿って、従前からの取組を強化する。
今後、詳細な実態や施策ニーズに関する調査を行うとともに、「就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォーム」での検討を経て、2025年度内を目途に、K P I を含む新たな就職氷河期世代等支援プログラムをとりまとめ、その当事者、家族、支援関係者等への広報を強化する。

（女性・高齢者の活躍）

- ・女性版骨太の方針2025 に基づき、女性の所得向上・経済的自立に向け、L字カーブの解消に資するよう、（中略）女性デジタル人材の育成（中略）を推進する。

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025年改訂版（抜粋）（人材開発統括官関係）

Ⅱ．中小企業・小規模事業者の賃金向上推進 5 か年計画の推進

4．地域で活躍する人材の育成と処遇改善

（1）アドバンスト・エッセンシャルワーカーの育成

- ・人手不足の現場（自動車運搬業（物流・人流）、建設・土木業、製品・機械等の製造・加工業（修理・検査を含む。）、介護業、観光業、飲食業等）で、デジタル技術の活用を含めて、現場人材のスキルが正当に評価され、そうした者の実際の処遇が改善されることが重要である。そのため、既存の公的資格ではカバーできていない産業や職種におけるスキルの階層化・標準化のために、厚生労働大臣が外部労働市場にも通じる民間検定を認定する団体等検定制度の普及と活用を進めるべく、業所管省庁から、業界団体等を通じて同制度の積極的な活用に向けた働き掛けを強化し、そうした業種における現場人材の育成につなげる。あわせて、建設キャリアアップシステムなどを参考に、業界団体等と連携し、技術・技能や経験を客観的に評価し、処遇につなげる仕組みの導入を促進する取組を進め、能力・経験に応じた処遇改善につなげていく。

（2）A I 等の技術の進展に応じた幅広い労働者のリ・スキリング

- ・生成 A I が人間の業務を自動化・代替することで、将来的に一部の事務職等の労働需要が減少する可能性がある。こうした環境変化や技術トレンドも踏まえ、非正規雇用で働く者を含む幅広い労働者に対する効果的なリ・スキリング支援に取り組む。
- ・2022年度から2026年度末までの230万人のデジタル人材の育成（「デジタル田園都市国家構想総合戦略」で設定）に向けた取組について技術トレンドも踏まえた支援を着実に推進する。そのためにも、関係省庁等の A I ・データの専門家を含むデジタル人材育成の取組について、その進捗確認及び横串を通じた推進に加え、必要に応じて新たな人材育成策を講じることで、政府全体でデジタル人材育成を機能させる体制を確保し、その取組を効果的に加速する。
- ・職業訓練等の機会が少ない非正規雇用労働者等が、離職することなく、働きながら学ぶことで、より待遇の高い仕事に挑戦できるよう、オンライン訓練の地域偏在を踏まえて、国及び地方の適切な役割分担に留意しつつ、都道府県による委託訓練に加えて、高齢・障害・求職者雇用支援機構を通じたオンライン訓練の全国展開を行う。
- ・労働者が、キャリアコンサルタント等の継続的な支援を受けつつ、労働市場に関する情報等を活用して、自律的にキャリアを考え、スキルアップやより高度な職務に挑戦できる環境の整備を進める。
- ・加えて、2028年技能五輪国際大会の日本開催を契機として、関係省庁や業界団体、技能士等とも連携しつつ、中学・高校生の段階から若年層に対する技能尊重の機運醸成を図るとともに、技能労働者のスキル向上に向けた支援策を強化する。

（3）社内外のスキル・賃金水準の可視化と効果的な情報提供

- ・労働者個人が社内外の職種の需給動向やリ・スキリングして身に付けるべきスキル・賃金水準を具体的に把握できるよう、官民の求人・求職・キャリアアップ情報を共有化し、キャリアコンサルタントや求職者等に分かりやすく発信する取組を加速する。まず、昨年度から着手した厚生労働省の求人情報の収集・分析事業について、その対象地域・職種を拡大するとともに、経験や資格の有無と賃金との関係を分析し、これらの結果を、職業情報提供サイト（job tag）等を通じて発信する。
- （中略）こうしたプラットフォームを通じ、企業規模にかかわらず、経験者採用が普通の選択肢となるための労働市場の整備にも努める。

Ⅵ．人への投資・多様な人材の活躍推進

1．三位一体の労働市場改革の加速

構造的に我が国に賃上げを定着させるため、三位一体の労働市場改革を着実に実行する。

（1）リ・スキリングを始めとする能力向上支援

- ・地方の労働者にとっては、対面に加え、オンラインの活用により質の高い多様なキャリアコンサルティングやリ・スキリング講座へのアクセスが可能になることから、教育訓練給付、高齢・障害・求職者雇用支援機構を活用した非正規雇用労働者等向けの職業訓練等のリ・スキリング支援策についても、オンライン対応講座の拡充や、ハローワークでの申請手続・キャリアコンサルティングのオンライン化を図る。
- ・さらに、個人がリ・スキリングにより獲得したスキルをデジタル上で認証する仕組みなど、リ・スキリングに関するあらゆる事項のデジタル化について、関係省庁一丸となって、課題の洗い出しと対応方針の具体化を進める。

Ⅵ．人への投資・多様な人材の活躍推進

1．三位一体の労働市場改革の加速

（3）労働移動の円滑化

①社内外のスキル・賃金水準の可視化と効果的な情報提供

- ・労働者個人が社内外の職種の需給動向やリ・スキリングして身に付けるべきスキル・賃金水準を具体的に把握できるよう、官民の求人・求職・キャリアアップ情報を共有化し、キャリアコンサルタントや求職者等に分かりやすく発信する取組を加速する。まず、昨年度から着手した厚生労働省の求人情報の収集・分析事業について、その対象地域・職種を拡大するとともに、経験や資格の有無と賃金との関係を分析し、これらの結果を、職業情報提供サイト（job tag）等を通じて発信する。

（中略）こうしたプラットフォームを通じ、企業規模にかかわらず、経験者採用が普通の選択肢となるための労働市場の整備にも努める。

②労働者が将来のキャリアを見通すためのハローワークの助言機能等の強化

- ・中高年齢層のセカンドキャリアに向けたリ・スキリングを含むキャリアプランニングの支援を強化する。

③幹部候補人材の育成の仕組みの構築

- ・CEO（Chief Executive Officer：最高経営責任者）・COO（Chief Operating Officer：最高執行責任者）・CFO（Chief Financial Officer：最高財務責任者）等のいわゆるC職と呼ばれる幹部の候補人材の選抜・育成のための仕組みとして、CEO以下の社内者を中心とする人材育成委員会等を設置し、人事部門・事業部門等と連携しながら幹部候補人材の選抜・育成を担うことについて、企業向けのガイダンスを通じて働き掛けていくとともに、教育訓練給付等により、中堅企業・中小企業・小規模事業者も含めて幅広く、その育成を後押しする。

2．多様な人材の活躍推進

（2）同一労働・同一賃金制の施行の徹底など非正規雇用労働者の処遇改善

- ・不本意非正規雇用労働者は減少傾向にはあるものの、依然として180万人程度存在する。正規雇用を望む人が速やかに正規雇用に変換できるよう、非正規雇用労働者等が働きながら学び、キャリアアップを目指す環境の整備や正規化支援の充実を図る。

（5）外国人材の受入れに関する制度整備

- ・育成就労制度の運用開始に向け、外国人育成就労機構等の体制整備を含めた準備を着実に進め、特定技能制度の対象分野の設定や業務の実情に応じた日本語能力基準の設定等を通じ、一定の専門性・技能を有する人材の受入れを推進する。

3．産業人材育成プラン

①産学協働での地域毎の人材ニーズの明確化や人材育成の連携体制の整備

- ・全国で地方ブロックごとに、地域の人材需要の変化の分析を踏まえ、人材育成施策の方向性及び産学を含む関係者による連携方策を議論する場を立ち上げる。

③産業界から教育機関への資金提供・共同でのプログラム開発等の促進

- ・高卒採用におけるいわゆる一人一社制は、高校生が高卒で会社を受ける場合、教員の推薦のある企業を原則一社しか受けられず、当該一社を落ちたら初めて次の企業を受けられるものとなっており、高い就職率を確保する効果がある一方で、多様な選択肢を阻害している面もある。高卒の方の就職活動において、高校生が多様な選択肢の中から就職先を選べるようにするために必要な施策を具体化する。