

第2章 社会課題への対応を通じた持続的な経済成長の実現～賃上げの定着と戦略的な投資による所得と生産性の向上～

1. 豊かさを実感できる「所得増加」及び「賃上げ定着」

（1）官民連携による国内投資拡大とサプライチェーンの強靱化

- ・非正規雇用労働者について、希望者の正社員転換の促進、都道府県労働局・労働基準監督署による同一労働同一賃金の更なる徹底を進める。

（2）三位一体の労働市場改革

- ・賃上げを持続的・構造的なものとするため、三位一体の労働市場改革を推進する。
- ・リ・スキリングによる能力向上支援については、全世代のリ・スキリングを推進する。
- ・教育訓練給付の給付率の引上げを含めた拡充、対象資格・講座の拡大に取り組む。（中略）2024年3月に創設した団体等検定に係るスキルの習得講座の対象への追加について、2024年中に検討を行うとともに、幅広い業種（建設、物流、観光等）において、事業所管省庁や業界団体の協力を得て、団体等検定制度の活用を促進する。
- ・成長分野への労働移動の円滑化については、求人・求職・キャリアアップに関する官民情報の整備・集約を進めるとともに、2025年度に、リ・スキリングのプログラムや施策内容を含む各種情報を可視化するプラットフォームの整備を開始する。
- ・労働市場改革を進めるため、国民会議の開催の検討等、国民運動を展開する。

2. 豊かさを支える中堅・中小企業の活性化

（1）人手不足への対応

- ・自動化技術を用いることができる現場労働者の育成に向けたリ・スキリングを推進する。人手不足の資格職等における「分業」（例えば、教師に対する校務・マネジメントの支援、機械導入によるトラックドライバー業務の軽減等）を推進する。

4. スタートアップのネットワーク形成や海外との連結性向上による社会課題への対応

（2）海外活力の取り込み

○外国人材の受入れ

- ・育成就労制度については、必要な体制整備、受入れ見込数・対象分野の設定、監理支援機関等の要件厳格化に関する方針の具体化等を行う。

5. 地方創生及び地域における社会課題への対応

（1）デジタル田園都市国家構想と地方創生の新展開

- ・地域社会のニーズに合わせ、先端技術の社会実装等に取り組むモデル地域を創出するため、スーパーシティ、デジタル田園健康特区、連携“絆”特区等を活用しながら、制度・規制改革や施策間・地域間連携、デジタル田園都市国家構想交付金による効果的な取組への支援の重点化をパッケージ化して支援する。5G利活用等の優良事例を支えるサービス・システムの効果的・効率的な横展開、光ファイバ、5G、データセンター等のデジタル基盤の全国での整備、デジタル人材育成等を推進する。

6. 幸せを実感できる包摂社会の実現

（1）共生・共助・女性活躍社会づくり

○共生

- ・自殺総合対策大綱に基づく施策や、地域若者サポートステーションの就労支援体制の強化などひきこもり支援を着実に推進する。
- ・就職氷河期世代の就労支援は、5年間の集中的取組により、一定の成果を挙げている。来年度以降、この世代への支援は、中高年層に向けた施策を通じて、相談、リ・スキリングから就職、定着までを切れ目なく効果的に支援するとともに、地方自治体と連携し、個々人の状況に合わせ、就労に向けたリ・スキリングを含む幅広い社会参加支援を行う。

第3章 中長期的に持続可能な経済社会の実現～「経済・財政新生計画」～

3. 主要分野ごとの基本方針と重要課題

（1）全世代型社会保障の構築

- ・少子高齢化・人口減少を克服し、「国民が豊かさを実感できる持続可能な経済社会」を目指すためには、国民の将来不安を払拭し「成長と分配の好循環」の基盤となる改革を進めるとともに、長期推計を踏まえ、中長期的な社会の構造変化に耐え得る強靱で持続可能な社会保障システムを確立する必要がある。このため、中長期的な時間軸も視野に入れ、医療・介護DXやICT、ロボットなど先進技術・データの徹底活用やタスクシフト/シェアや全世代型リ・スキリングの推進等による「生産性の向上」、女性・高齢者など誰もが意欲に応じて活躍できる「生涯活躍社会の実現」、「こども未来戦略」の効果的な実践による「少子化への対応」など関連する政策総動員で対応する。

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024年改訂版（抜粋）（人材開発統括官関係）

II. 人への投資に向けた中小・小規模企業等で働く労働者の賃上げ定着

1. 価格転嫁の商習慣化の徹底と中小・小規模企業の省力化投資の加速

(2) 人手不足下での労働生産性向上のための中小・小規模企業の省力化投資

○各産業の自動化技術を用いる現場労働者の育成に向けたリ・スキリング

- ・我が国では、人手不足と言いつつ、それぞれの産業で基本的な自動化技術の利用を行うことができる労働者の割合が低い。リ・スキリングの対象として、これらの現場労働者の育成が重要である。
- ・AIツールは、OJTを補完し、従業員に学習効果をもたらすことも分かっている。
- ・産業の現場の労働者のリ・スキリングに向けて、取組を進める。特に、人手不足感の強い、運輸業、宿泊業、飲食業については、重点的に自動化技術の利用促進を図る。

III. 三位一体の労働市場改革の早期実行

(2) 労働移動の円滑化

○現場人材等の評価制度の構築とスキル取得支援

- ・人手不足が目立つ、自動車運送業（物流・人流）、建設・土木業、製品・機械等の製造・加工業（修理や検査を含む）、介護業、観光業、飲食業等といった職種については、業界団体にスキル標準を策定いただき、スキルの評価制度を政府が認定するとともに、政府としても、これらのスキル習得のための講座受講支援を実施する。
- ・具体的には、業界団体・個別企業が策定する民間検定を政府が認定する新たな枠組みを通じ、既存の公的資格（技能検定等）ではカバーできていなかった産業・職種におけるスキルの階層化・標準化を進める。さらに、認定された検定に係るスキルの習得のための講座受講については、本年秋から、教育訓練給付の対象に追加し、政府として支援を行う。
- ・官民を挙げたスキルの評価制度の導入拡大を図るため、人手不足感が強く、かつ、労働者のスキル向上を処遇に結び付ける仕組みが十分存在していなかった業界を中心に、この制度の導入について、事業所管省庁を通じた業界団体への要請を実施する。

○官民の求人・求職情報の共有化によるキャリアコンサルティング機能の強化

- ・25～44歳の社員の8割以上が「これからは、多くの人に自律的・主体的なキャリア形成が求められる」、「自分自身は、自律的・主体的なキャリア形成をしたい」と考えている。キャリアコンサルティングの取組を官民で我が国全体に広げていくことが重要である。
- ・求人・求職・キャリアアップに関する官民情報の遅れている共有化を加速するため、これまで民間人材会社が保有していた領域を含め、政府の側で、直接、民間の求人情報について、民間のデータ会社等の協力を得て、本年度から、広範かつ詳細な収集・集計の委託事業を実施する。さらに、これによって得られた民間の求人情報と、官（ハローワーク等）で保有する求人・求職情報とを集約し、民間のキャリアコンサルタントが労働者に指導・助言を行う際に具体的に参考とできる粒度で広く情報公開を実施する。

(3) リ・スキリングによる能力向上支援

- ・デンマークのリ・スキリングは、受講者の7割が在職者だが、日本は失業者が6割である。我が国では、就職をすると、学び直し慣行が薄くなる。労働者の生活安定性を維持したまま、リ・スキリングを進めるためにも、在職期間中のリ・スキリングの強化を図る。
- ・また、企業経由の支援策についても、その中身を見直しつつ、必要なものについては充実させることを検討する。

○リ・スキリングのプラットフォームの構築

- ・全世代のリ・スキリングを進める。

(4) 労働市場改革の関連事項

○外国人労働者との共生推進

- ・改正入管法・改正技能実習法に基づき、現行の技能実習制度を発展的に解消して創設する人材育成と人材確保を目的とした育成就労制度を着実に施行する。新設される育成就労制度や、本年から自動車運送業・鉄道・林業・木材産業を新たに対象分野に追加した特定技能制度の活用を通じ、人権に配慮しつつ、外国人材の受入れを推進する。

○労働市場改革の国民展開

- ・上記の労働市場改革を進めるため、国民会議の開催の検討等、国民運動を展開する。

IX. 経済社会の多極化

1. 地方創生とデジタル田園都市国家構想の実現

(1) デジタル田園都市国家の基盤整備・中山間地域の生活環境改善

○デジタル人材の育成

- ・地域が抱える課題の解決をけん引するデジタル人材について、本年度末までに年間45万人を育成できる体制を構築し、2026年度までに合計330万人を確保する。このため、大学生・高等専門学校生の育成（年17万人）、社会人等のスキルアップ支援（年13万人）、職業訓練等（年13.5万人）などの各領域においてデジタル人材の育成を推進し、フォローアップを行う。