

「働き方改革」と「人づくり革命」 の最近の動向について

平成30年1月

経済産業省

政府における検討の全体像

安倍政権発足～ 「アベノミクス三本の矢」 （①金融・②財政・③成長戦略）

2015年9月 「新・三本の矢」 （①強い経済、②子育て支援、③社会保障）

2016年6月 産業競争力会議

「日本再興戦略」2016

⇒名目 GDP600 兆円の実現

2016年6月 一億総活躍国民会議

「一億総活躍プラン」策定 （保育・介護に力点）

・ 「働き方改革」に焦点

2017年3月 働き方改革実現会議

「働き方改革実行計画」策定

（長時間労働是正、同一労働同一賃金に力点）

・ 「生産性向上」への回帰
・ 「LIFE SHIFT」への注目

2017年6月 未来投資会議

「未来投資戦略」2017

⇒Society5.0の実現に向けた改革

2017年9月

「人生100年時代構想会議」発足

2017年9月25日 経済財政諮問会議 安倍内閣総理大臣発言

この内閣の**経済政策の最大の柱は、人づくり革命**であり、安倍内閣が目指す一億総活躍社会をつくりあげる上での本丸。**もう一つの柱は、生産性革命**であり、力強い賃金アップと投資を後押しするため、2020年度までの3年間を集中投資期間と位置づける。**この2本の柱の施策を具体化するため、内閣をあげて、年内に新しい政策パッケージを策定する。**

①新しい経済政策パッケージ

第2章 人づくり革命

1. 幼児教育の無償化

2. 待機児童の解消

3. 高等教育の無償化

（支援措置の対象となる大学等の要件）

こうした支援措置の目的は、大学等での勉学が就職や起業等の職業に結びつくことにより格差の固定化を防ぎ、支援を受けた子供たちが大学等でしっかりと学んだ上で、社会で自立し、活躍できるようになることである。このため、支援措置の対象となる大学等は、その特色や強みを活かしながら、急速に変わりゆく社会で活躍できる人材を育成するため、社会のニーズ、産業界のニーズも踏まえ、学問追究と実践的教育のバランスが取れている大学等とする。具体的には、①実務経験のある教員による科目の配置及び②外部人材の理事への任命が一定割合を超えていること、③成績評価基準を定めるなど厳格な成績管理を実施・公表していること、④法令に則り財務・経営情報を開示していることを、支援措置の対象となる大学等が満たすべき要件とし、関係者の参加の下での検討の場での審議を経て、上記を踏まえたガイドラインを策定する。

4. 私立高等学校の授業料の実質無償化

5. 介護人材の処遇改善

6. これらの施策を実現するための安定財源

7. 財政健全化との関連

第2章 人づくり革命

8. 来年夏に向けての検討継続事項

（1）リカレント教育

高齢者もひとり親家庭の方も義務教育を受けることができなかった方、自らの意志で高等学校や大学に進学しなかった方も、出産・育児等で離職した方も、フリーター・ニート・ひきこもりの方も、病気など生活上のハンディを抱える方も、誰にとっても「いつでも学び直し・やり直しができる社会」を作るため、幾つになっても、誰にでも学び直しと新しいチャレンジの機会を確保する。

このため、人生100年時代を見据え、その鍵であるリカレント教育を抜本的に拡充するとともに、現役世代のキャリアアップ、中高年の再就職支援など、誰もがいくつになっても、新たな活躍の機会に挑戦できるような環境整備を、雇用保険制度等の活用も含めて、来年夏に向けて検討する。

（2）H E C S等諸外国の事例を参考とした検討

（3）全世代型社会保障の更なる実現

第3章 生産性革命

1. 中小企業・小規模事業者等の生産性革命

（1）中小企業・小規模事業者の投資促進と賃上げの環境の整備

- ・ 固定資産税の負担減免、賃上げや人的投資等に取り組む企業に対する法人税の軽減、IT投資支援（3年間で約100万社のITツール導入促進）など

（2）事業承継の集中支援

2. 企業の収益性向上・投資促進による生産性革命

（1）賃上げ及び設備・人材投資の加速

- ・ 集中投資期間中、賃上げや設備投資に積極的な企業に対しては、法人の利益に対する実質的な税負担を、国際競争において十分に戦える程度まで軽減する。特に人材投資に真摯に取り組む企業については負担軽減を深掘りする。更に、賃上げを行いつつ、革新的な技術を用いて生産性の向上に果敢に挑戦する企業に対しては、実質的な税負担を、思い切って世界で打ち勝つことができる程度まで軽減する。他方、企業収益が過去最高となる中で、賃上げや投資に消極的な企業に対しては、果断な経営判断を促すための税制措置を講ずる。

（2）コーポレート・ガバナンス改革

- ・ 2018年6月の株主総会シーズンまでに、投資家と企業の対話の深化を通じ、企業による以下の取り組みを促すための「ガイダンス」を策定するとともに、必要なコーポレートガバナンス・コードの見直しを行う。

（3）大胆な事業再編の促進

- ・ 企業の事業再編を促進するため、リスクマネーの供給強化や、大胆な事業再編を行う際の株式対価M&Aの促進に必要な措置を講じる。

第3章 生産性革命

3. Society5.0の社会実装と破壊的イノベーションによる生産性革命

（5）成長分野への人材移動と多様で柔軟なワークスタイルの促進

①個人の力を引き出す雇用・教育環境の整備

- ・ 労働移動支援助成金等について、人材のキャリアアップ・キャリアチェンジを後押しすることに重点化して再構築する。また、年齢、就業年数、役職等の節目におけるキャリアコンサルティングの活用や中高年の再就職支援等を推進する。あわせて、転職・再就職が不利にならない柔軟な労働市場を確立するため、「年齢にかかわらず多様な選考・採用機会の拡大のための指針」を年度内に策定する。
- ・ 社会人が各ライフステージで実効性のある学び直しを行うことができるよう、公的職業訓練や教育訓練給付により支援する。
- ・ IT業界にとどまらずITを活用する幅広い産業の人材が基礎的なIT・データスキルを標準的に装備するため、公的職業訓練や一般教育訓練給付の充実を図る。
- ・ 技術革新等に伴って新たに求められる専門的・実践的なスキルの習得を支援するため、専門実践教育訓練給付について、専門職大学等の教育課程を給付の対象とするほか、大学が提供する「職業実践力育成プログラム」、専修学校が提供する「職業実践専門課程」、IT・データ分野を中心とした「第四次産業革命スキル習得講座認定制度」等と連携して、対象講座の拡大を図る。
- ・ 大学等において、産業界のニーズを継続的に把握しながら、企業の実際の課題やデータ等を用いた実践的な教育を行うことを推進するため、産業界と教育界による「官民コンソーシアム」の取組を本年度内に開始する。
- ・ 新小学校学習指導要領が全面実施となる2020年度から、全ての小学校でプログラミング教育が効果的に実施できるよう、「未来の学びコンソーシアム」による児童が用いる教材の開発促進、外部人材活用の体制の整備等を来年度本格化させ、2019年度当初から全国の学校等において教材の選定や教員の研修等を行えるようにするとともに、それぞれの地域において児童がプログラミングを継続的・発展的に学ぶことができる環境づくりを進める。
- ・ AI・ビッグデータ等を用いる新たな教育サービス（EdTech）を活用し、多様なニーズに応じた個人の能力強化・開発を促進するため、実証事業を通じた効果検証に基づくEdTech導入ガイドライン整備等を行う。

第3章 生産性革命

3. Society5.0の社会実装と破壊的イノベーションによる生産性革命

（5）成長分野への人材移動と多様で柔軟なワークスタイルの促進

②多様で柔軟なワークスタイルの促進

- ・ **テレワークについて**、長時間労働の防止や適切なセキュリティ対策を図りつつ、その普及を図るため、本年度中にガイドラインを改定し、周知を図るとともに、テレワークによる生産性向上の効果について実証的に分析し、その結果をもとに、経営層の意識改革を図る。
- ・ **フリーランスやクラウドソーシングなどの雇用関係によらない働き方について**、実態や課題の把握等に取り組み、その結果を踏まえつつ、来年度から、労働政策審議会等において、法的保護の必要性を含めた中長期的な検討を進める。
- ・ **労働者が一つの企業に依存することなく主体的に自身のキャリアを形成することを支援する観点から、副業・兼業を促進する。**このため、モデル就業規則の改定やガイドラインの策定を本年度内に行うとともに、働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理の在り方や労災補償の在り方等について、労働者の健康確保に留意しつつ、労働政策審議会等において検討を進める。

③解雇無効時の金銭救済制度の検討

- ・ **解雇無効時の金銭救済制度について**、「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」の検討結果を踏まえ、可能な限り速やかに、労働政策審議会において法技術的な論点についての専門的な検討に着手し、同審議会の最終的な結論を得て、所要の制度的措置を講ずる。

**②安倍内閣総理大臣施政方針演説
(1月22日 今国会)**

第196回国会における安倍内閣総理大臣施政方針演説（平成30年1月22日）

一 はじめに

二 働き方改革

「働き方改革」を断行いたします。

子育て、介護など、様々な事情を抱える皆さんが、意欲を持って働くことができる。誰もがその能力を発揮できる、柔軟な労働制度へと抜本的に改革します。戦後の労働基準法制定以来、七十年ぶりの大改革であります。

長年議論だけが繰り返されてきた「同一労働同一賃金」。いよいよ実現の時が来ました。雇用形態による不合理な待遇差を禁止し、「非正規」という言葉を、この国から一掃してまいります。

所得税の基礎控除を拡大する一方、サラリーマンなど特定のライフスタイルに限定した控除制度を見直すことで、働き方に左右されない税制へと改革します。

我が国に染みついた長時間労働の慣行を打ち破ります。史上初めて、労働界、経済界の合意の下に、三六協定でも超えてはならない、罰則付きの時間外労働の限度を設けます。専門性の高い仕事では、時間によらず成果で評価する制度を選択できるようにします。

「新たな働き方を開発すれば、大手に負けない戦い方ができる。」

若いベンチャー経営者が私に語ってくれました。テレワークや週三日勤務を積極的に導入することで、家庭の事情で大企業を辞めた優秀な人材を集めることに成功しています。

働き方改革は、社会政策にとどまるものではありません。成長戦略そのものであります。ワーク・ライフ・バランスを確保することで、誰もが生きがいを感じて、その能力を思う存分発揮すれば、少子高齢化も克服できるはずです。

新しい時代を切り拓く「働き方改革」を、皆さん、共に、実現しようではありませんか。

三 人づくり革命

○教育の無償化

～大学の在り方も、また、変わらなければなりません。社会のニーズにしっかりと応えられる人材を育成できるよう、学問追究のみならず人づくりにも意欲を燃やす大学に限って、無償化の対象といたします。これらの高等教育無償化に向けた詳細な制度設計について、夏までに結論を出してまいります。

○多様な学び

～若宮正子さんは、八十歳を過ぎてから、コンピュータを学び、ゲームを開発。世界中から注目を集めました。「人生百年時代、学齢期の教育だけでは不十分です。」若宮さんはこう述べました。いくつになっても、誰にでも、学び直しと新たなチャレンジの機会を確保する。雇用保険制度も活用し、リカレント教育の抜本的な拡充を図ります。

人生百年時代を見据えて、教育の無償化、リカレント教育の充実など、経済社会の在り方を大胆に改革していく。あらゆる人にチャンスがあふれる一億総活躍社会に向けて、人づくり革命を、皆さん、共に、進めていこうではありませんか。

四 生産性革命

○中小・小規模事業者の生産性向上

～経営者の高齢化が進む中で、事業承継税制を抜本的に拡充し、相続税を全額猶予といたします。併せて、中小・小規模事業者の特許料を半減し、オンリーワンの技術やノウハウを守り、次世代に引き継いでいきます。中小・小規模事業者の生産性向上を進めることで、賃金上昇、景気回復の波を、全国津々浦々へと広げてまいります。

五 地方創生

○地方大学の振興

～地方への若者の流れを生み出す。先端科学、観光、農業など特定の分野で世界レベルの研究を行う、キラリと光る地方大学づくりを、新たな交付金により応援します。学びの場としても、そして働く場としても、若者が「地方にこそチャンスがある」と、飛び込んでいける。こうした地方創生を進めてまいります。

地方の皆さんの創意工夫や熱意を、一千億円の地方創生交付金により、引き続き応援します。社会保障分野においても地方独自の取組を後押しするため、都市に偏りがちな地方消費税を、人口を重視した配分に見直すことで、財源をしっかりと確保します。

六 外交・安全保障

七 おわりに

③働き方改革・人づくり革命

働き方改革・人づくり革命～リカレント教育関連の施策例

企業による人材投資



- 税（人材投資等に積極的な企業に減税）①
- 予算（厚労省：人材開発支援助成金など）②
- 中企庁予算（中小企業・小規模事業者人材対策事業）③

個人による学び



- 我が国産業における人材力強化に向けた研究会
【何を学ぶか、どう学ぶか、学んでどこで使うか】
- 第四次産業革命スキル習得講座認定制度④
（専門実践教育訓練給付）
- 経産省予算（学びと社会の連携促進事業）⑤
 - －リカレント教育のプログラム開発
 - －中小企業における将来の中核人材候補に向けた育成
- 大学改革⑥
 - －リカレント教育推進のための体制整備
 - －実践的専門職大学（2019年度～）
 - －職業実践力育成プログラム（BP）
- 副業・兼業、出向など⑦

①賃上げ・設備投資・人材投資など国内投資の促進：「生産性革命税制」（仮称）の創設
政府「平成30年度税制改正の大綱」：平成30年度～32年度末までの3年間

- 国内設備投資や、賃上げ、人材投資等に積極的に取り組む企業に対して、法人税負担をOECD平均の25%まで引き下げ。
- 近年、デジタル・AI化など、第4次産業革命により産業構造が大きく変化しつつあり、働き手のスキルアップデートがますます重要になってきている。**税制においても、企業の人材育成・社会人のリカレント教育を強力に支援。**

<概要>

	(旧)所得拡大促進税制 (大企業)	今回の措置
要件	一定以上の賃上げを達成 ①給与等支給額の総額：H24年度から一定以上増加 ②給与等支給額の総額 ≥ 前事業年度 ③賃上げ率2%以上	一定以上の賃上げと国内設備投資を達成 ①賃上げ率3%以上 ②国内設備投資 ≥ 減価償却費の9割 ※ 人的投資に積極的な企業 (教育訓練費を一定以上増加させた企業)に対する支援を強化
税額控除	給与等支給額の H24年度からの増加額の10% (法人税額の10%を上限)	給与等支給額の 前年度からの増加額の15%※ (法人税額の20%を上限) ※人的投資に積極的な企業は20% (法人税額の20%を上限)

※教育訓練費：企業が自ら教育・訓練・研修・講習などを行う場合の外部謝金・施設利用費用、企業が外部に研修委託する費用、社員の研修参加費(留学)など

※教育訓練費を一定以上増加：教育訓練費 ≥ 過去2期の教育訓練費用総額の平均

②人材開発支援助成金【訓練助成】（厚労省）

- 労働者のキャリア形成の効果的な促進を目的に、**職業訓練(主としてOff-JT)等を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練中の賃金を助成。**

企業(事業所)・事業主団体



従業員
(雇用保険被保険者)

訓練受講

「事業内職業能力開発計画」(※)及び「訓練実施計画書」等の申請書を作成・提出
(※)事業所の労働組合等の意見を聴いて作成

⑧事業所の労働組合等の意見を聴いて作成

訓練後2ヶ月以内に支給申請書を提出

訓練に要した経費助成

労働局
(厚生労働省)

Off-JT

※「職務に直接関連しない訓練」(ex.運転免許)や「eラーニングなど映像のみの訓練」「職業人とて共通して必要となるもの」(ex.マナー講習)等は除く

外部訓練機関／社内での訓練 → 通常の業務を離れて行う職業訓練

【助成対象経費】

✓ 訓練に必要な教科書などの購入・作成費 等

① 訓練期間中の従業員賃金助成

②〈事業外訓練：事業主以外が企画・主催〉

②〈事業内訓練：事業主が企画・主催〉

- ✓ 社外の講師への謝金・手当・旅費
- ✓ 施設・設備の借上費

✓ 受講に際して必要となる入学料・受講料・教科書代など、あらかじめ受講案内などで定めているもの

(◆) … 一部コースではOJT訓練分も助成

OJT 訓練：

適格な指導者の指導の下(常時指導者がつく体制の下)、
労働者に仕事をさせながら行う職業訓練

助成コース一覧:「特定訓練コース」(条件が特定されているが助成額が高い) と「一般訓練コース」(特定訓練コース以外)がある

【共通要件】特定訓練コースは1コースの訓練時間が10時間以上(※)必要、一般訓練コースは1コースの訓練時間が20時間以上必要

(※) グローバル人材育成コースのみ30時間必要

一般訓練コース (大企業活用不可)

● 下記コース以外

労働生産性向上訓練

● 労働生産性の向上に資する訓練(※)

(※)①中小企業等経営強化法において認定された事業分野別経営力向上推進機関が行う訓練
②「専門実践教育訓練」認定訓練、③生産性向上人材育成支援センターが実施する訓練、
④中小企業大学校が実施する訓練、⑤ポテセンターや職業能力開発大学校等で実施する高度職業訓練 等

若年人材育成訓練

●雇用契約締結後5年以内で35歳未満の若年労働者に対する訓練

グローバル人材育成訓練

● 海外関連の業務(海外事業拠点での事業展開、海外への販路開拓等)に従事する従業員に対して実施する訓練

熟練技能・育成承継訓練

● 熟練技能者(1級技能検定または単一等級技能検定合格者 等)の指導力強化や技能承継のための訓練及び認定職業訓練を受講する場合の訓練

雇中高年齢者雇用型訓練(◆)

● 新たに雇い入れた45歳以上の雇用者等を対象としたOJT付き訓練

型 特定分野認定実習併用職業訓練(◆)

● 建設業、製造業、情報通信業の技能職種に従事する者に対する認定実習併用職業訓練（厚生労働大臣の認定を受け、カーリ付き訓練）※助成対象となる訓練には3つの類型あり

練習認定実習併用職業訓練(◆)

● 認定実習併用職業訓練(厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練)を実施する訓練(15歳以上4歳未満の労働者)

特定訓練コース

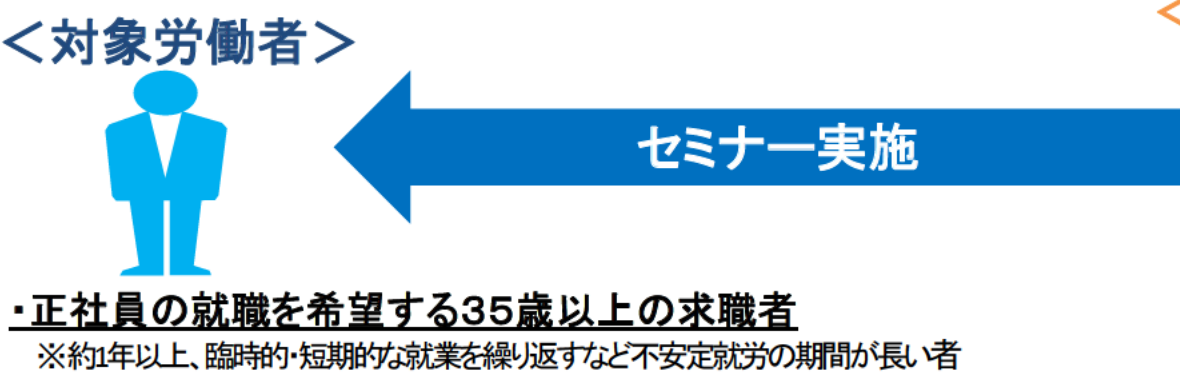
雇用型訓練

②就職氷河期世代に向けた雇用開発支援策(厚労省)

- 就職氷河期に就職時期を迎えた不安定就労者等に対し、①短期集中的なセミナー、②企業に対する雇入れ支援を行うことにより、正社員就職に向けた集中的な支援を実施。

①働き手向けのセミナー

短期・集中的なセミナーを各地方労働局で実施(期間内に複数回実施)

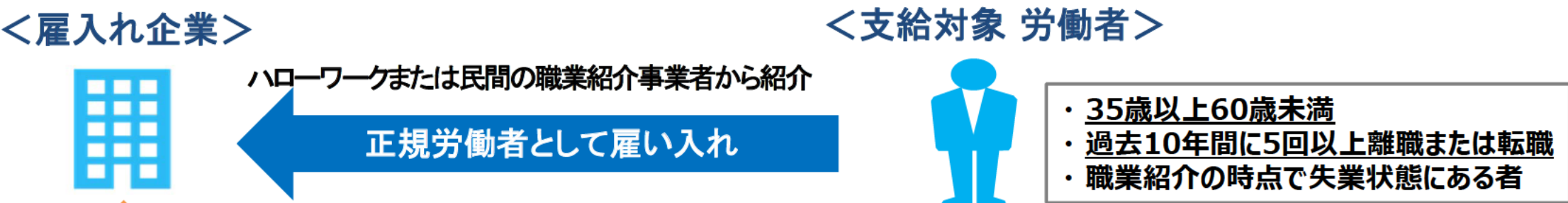


＜セミナーの内容＞

- 1. 経験交流:
参加者同士のグループワーク
- 2. キャリアコンサルティング:
キャリアコンサルタントによるキャリアの棚卸し
- 3. 就職活動の実践指導:
模擬面接・履歴書添削等、実践的な指導

②企業向け支援

「特定求職者雇用開発助成金(長期不安定雇用者雇用開発コース)」(H29.4～創設)



助 成		支給総額	支給額(支給対象期間:1年)	
			第1期(雇入れ後最初6ヶ月)	第2期(第1期以後6ヶ月)
	大企業	50万円／人	25万円／人	25万円／人
	中小企業	60万円／人	30万円／人	30万円／人

②キャリアアップ助成金（厚労省）

- 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業主を助成。

非正規人材



- ・有期契約労働者
- ・短時間労働者
- ・派遣労働者
- ・限定正社員

等

非正規に対する待遇改善に資する取組

キャリアアップ
計画等策定

事業主



助成

労働組合等の意見を聴いて作成

	コース名	コース内容(要件)	助成額
			※ …<>内は生産性要件達成の場合、 ()内は大企業の場合
正社員化	正社員化コース	●就業規則等に規定した制度に基づき、有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換または直接雇用した場合	①有期→正規:1人当たり57万円<72万円>(42.75万円<54万円>) ②有期→無期:1人当たり28.5万円<36万円>(21.375万円<27万円>) ③無期→正規:1人当たり28.5万円<36万円>(21.375万円<27万円>)
人材育成	人材育成コース	●有期契約労働者等に次のいずれかの訓練を実施した場合 ①一般職業訓練(OJT)(育児休業中訓練、中長期的キャリア形成訓練を含む) ②有期実習型訓練(ジョブ・カードを活用したOJTとOTを組み合わせた3~6か月の職業訓練)	●OFF-JT 賃金助成:1h当たり760円<960円>(475円<600円>) ●経費助成:実費助成(上限額は時間により設定) ※最大(200h以上且つ非正規→正規の場合):50万円(30万円) ●OJT 実施助成:1h当たり760円<960円>(665円<840円>)
賃金上昇	賃金規定等改定コース	●全て又は一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を、増額改定した場合 ①全ての賃金規定等を2%以上増額改定 ②雇用形態別、職種別等の賃金規定等を2%以上増額改定	●①②共に対象労働者数により一人当たりの助成額は変化 ※①最大(7人~11人):1人当たり28.5万円<36万円>(19万円<24万円>) ※②最大(7人~11人):1人当たり14.25万円<18万円>(9.5万円<12万円>) ※「職務評価」の手法の活用により実施した場合、助成額を更に加算
	賃金規定等共通化コース	●有期契約労働者等と正社員との共通の賃金規定等を新たに規定・適用した場合	●1事業所当たり57万円<72万円>(42.75万円<54万円>)
	選択的適用拡大導入時処遇改善コース	●労使合意に基づき社会保険の適用拡大し、有期契約労働者等の基本給を増額した場合	●基本給の増額割合に応じて助成 ※最大(14%以上増額)9.5万円<12万円>(7.125万円<9万円>)
処遇改善	諸手当制度共通化コース ／健康診断コース	●有期契約労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の諸手当(賞与・地域手当・健康診断等)の制度を適用した場合	●1事業所当たり38万円<48万円>(28.5万円<36万円>)
	短時間労働者労働時間延長コース	●週所定労働時間を1時間以上5時間未満延長し、新たに社会保険に適用させることに加えて賃金規定等改定コースまたは選択的適用拡大導入時処遇改善コースを実施した場合	●1人当たり19万円<24万円>(14.25万円<18万円>)

③中小企業・小規模事業者人材対策事業

平成30年度予算案額 **18.5億円（16.7億円）**

1. 中小企業庁 経営支援課	03-3501-1763
2. 商務情報政策局 サービス政策課	03-3580-3922
2. 製造産業局 参事官室	03-3501-1689
3. 中小企業庁 小規模企業振興課	03-3501-2036
4. 地域経済産業G中心市街地活性化室	03-3501-3754
4. 中小企業庁 商業課	03-3501-1929

事業の内容

事業目的・概要

- 各地の中小企業・小規模事業者が必要とする人材について、専門家派遣やマッチングを通じて、地域内外からの発掘・確保・定着を一括して支援します。
- 中小サービス業・ものづくり現場・まちづくりの中核を担う人材や、小規模事業者を支援する人材を育成します。

成果目標

- 「地域中小企業人材確保支援等事業」(平成27年度開始)は、人材不足状況の可能な限りの低減のため、事業参加企業の満足度（意識変化等）70%以上を目指します。
- ①「中小サービス業中核人材の育成支援事業」(平成26年度開始)、②「スマートものづくり応援隊等事業」(平成27年度開始)の研修者等へのアンケートの結果を、「非常に役に立つ」「役に立つ」が95%以上となることを目指します。②については、合わせて年間240人以上の指導者の育成を目指します。
- 「小規模事業者支援人材育成事業」(平成26年度開始)は約7,700人の経営指導員等の資質向上を通じて、小規模事業者の経営改善の促進を目指します。
- 「中小企業等支援人材育成事業」(平成26年度開始)は、研修受講済の者による中心市街地や商店街の活性化事業が累計90件実施されることを目指します。

条件（対象者、対象行為、補助率等）



事業イメージ

1. 地域中小企業人材確保支援等事業

・地域内外の若者・女性・シニアといった多様な人材とともに、一定のキャリアを積んだミドル人材等から、地域の中小企業・小規模事業者が必要とする人材について発掘・確保・定着を一括して支援します。具体的には、事業者における経営課題の明確化・求人像を深掘りを通じた採用確度の向上や、人材採用・定着のための職場づくりや企業情報発信について、企業側の希望に応じた事前相談やセミナー等を実施します。また、多様な人材確保のために、全国各地でマッチングイベント等を実施するとともに、好事例の横展開を図ります。

2. 中小企業・小規模事業者の人材育成支援

①中小サービス業中核人材の育成支援事業

サービス産業の次世代の経営人材等と、優れた取組を行う企業等をマッチングし実地研修を組成することで、経営の成功の鍵を体得する機会を提供します。

②スマートものづくり応援隊事業

生産現場の工程改善やIoT・ロボット導入に知見を有する専門家（スマートものづくり応援隊）の人材育成・中小企業への派遣を通じて、生産性向上の伝承を促進します。

3. 小規模事業者支援人材育成事業（経営指導員研修）

・商工会・商工会議所の経営指導員等が行う、経営指導の能力向上に向けた研修を全国各地で行います。

4. 中小企業等支援人材育成事業（タウンマネージャー研修）

・民間団体等が、空店舗対策・合意形成の手法等の専門知識の研修等を実施し、中心市街地の活性化に向けたまちづくりの専門人材を育成します。

④第四次産業革命スキル習得講座認定制度

- 民間事業者が社会人向けに提供するIT・データ分野を中心とした専門性・実践性の高い教育訓練講座について、経済産業大臣が認定する「第四次産業革命スキル習得講座認定制度」を創設。

雇用保険特会における「専門実践型教育訓練給付」の更なる拡充

- 10年間で3回、最大168万円の受給を可能に
- 初回に使い残した分についても、2回目以降に支給可能に（これまでの制度では10年に1回のみ）
- 産業界ニーズの高い分野について、**経済産業大臣が認定した講座も対象とし、指定基準を緩和**
 - ・ 民間事業者による講座もOK
 - ・ 資格とヒモ付かない講座もOK
 - ・ 120時間以下の授業時間の講座もOK

（技術変化に応じて3年ごとにスキルアップする学び直しに対応）

■講座の要件

- ✓ 育成する職業、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
- ✓ 実習、実技、演習又は発表などが含まれる実践的な講座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こと（講座の実績・財務状況等）
- ✓ 組織体制や設備、講師等を有すること
- ✓ 欠格要件等に該当しないこと 等

■認定の期間

- ✓ 適用の日から3年間

⑤学びと社会の連携促進事業

平成29年度補正予算案額 **25.0億円**

商務・サービスG 教育サービス産業室 03-3580-3922
中小企業庁 経営支援課 03-3501-1763
創業・新事業促進課 03-3501-1767

事業の内容

事業目的・概要

- 「第4次産業革命」「人生100年時代」「グローバル化」が進む中、世界は「課題解決・変革型人材（Change-Maker）」の輩出に向けた能力開発競争の時代を迎え、各国で就学前・初中等・高等・リカレント教育の各段階における革新的な能力開発技法（EdTech）を活用した「学びの革命」が進んでいる。
- こうした中、日本経済・地域経済・中小企業を動かす人材を育む「人づくり革命」を進めるべく、学校教育・企業研修等の現場において、AI等の先端技術や産業・学術・芸術・スポーツ等のあらゆる分野の知を総動員した新たな学びを可能にするEdTechの開発・実証を進め、国際競争力ある教育サービス産業群を創出する（＝教育のConnected Industries化）。
- たとえば、①個人の発育・学習データを活用した教育EBPMの確立、②成長の基礎を作る幼児教育の確立、③小中高生向け課題解決・科目横断思考のSTEAMS教育の確立、④企業・高校・高専・大学等によるシニアも含む全世代対象のキャリア教育・起業家教育プログラムの確立、⑤「就職氷河期」世代以降の人材の更なる能力開発プログラムの確立、⑥中小企業の中核人材候補の従業員に対する社会人基礎力や専門分野の研修の実施等、人一生の学びの環境づくりを推進します。

成果目標

- 人生100年時代に対応したEdTechサービスの開発を促進し、2020年代早期に全国展開を進め、海外展開も支援します。
- 地域の課題解決・実戦プログラム等の開発を通じ、中小企業の人手不足解消、イノベーション創出・地方創生等につなげます。

条件（対象者、対象行為、補助率等）

国

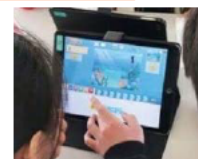
委託

民間事業者等

事業イメージ

（1）革新的な能力開発技法（EdTech）の創出、導入ガイドライン策定

- 就学前・初中等・高等・リカレントの各段階で活用できるEdTechの開発・実証、学校で活用する際の課題抽出・効果検証・ガイドライン策定
 - ・「新学習指導要領」(2020年～)の実現に役立つEdTechの創出
 - ・STEAMS教育プログラム創出（総合学習と「科目別学習」の接続）
 - ・PBLとしての部活動プログラム創出（運動/科学/文化系部活と「学び」の接続）等
- 教育EBPMやEdTech導入に必要なインフラ（ICT環境、学習履歴データ、指導スキル等）の充実に向けた自治体単位のロードマップ策定
- 学びと社会の連携を支える「官民コンソーシアム」の形成・運営
 - ・学びに工夫をこらす「現場の先生」と「社会の様々な分野の知」（産業界、学界、芸術・スポーツ界、地域等）とのマッチング・プロジェクト組成の場の構築 等



（2）社会課題の発見・解決に向けた実戦の場の創出

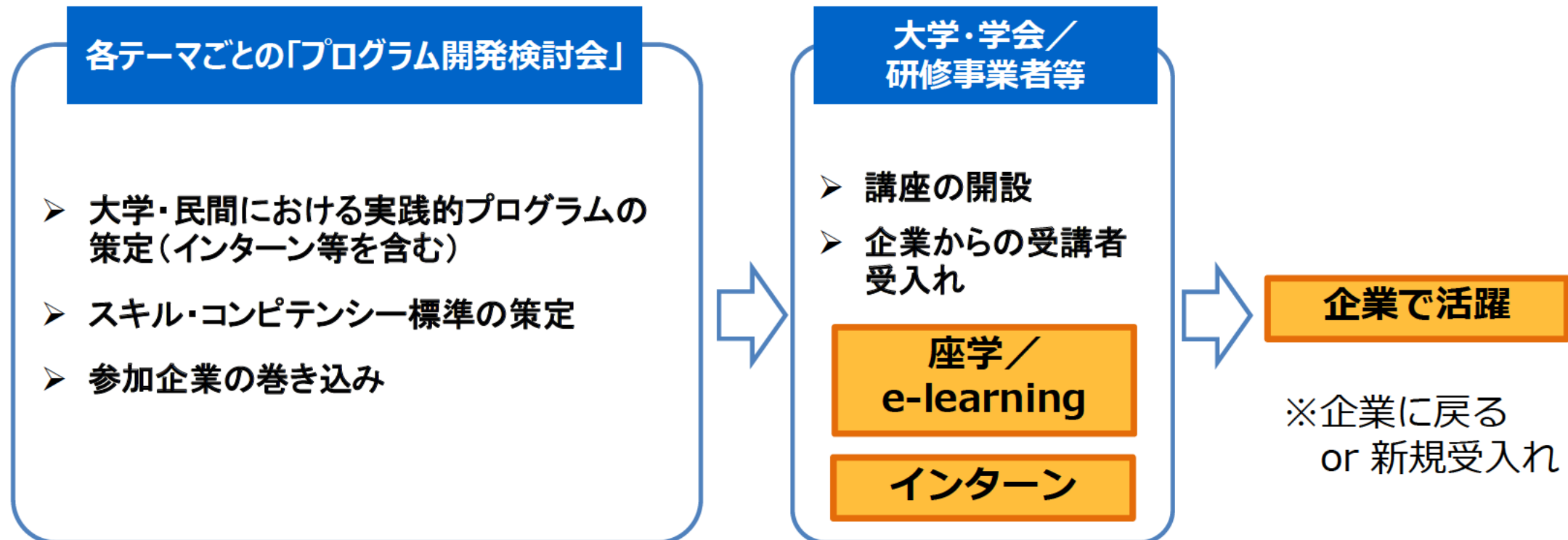
- 社会課題を題材とした実戦的能力開発プログラムの構築
 - ・地域の社会課題等を題材にしたリビング・ラボを構築し、中高生から企業人・研究者・公務員など世代・分野横断的なイノベーション創出・能力開発プログラムの開発・実証（課題設定・データ解析・プロジェクト構築等）
 - ・社会課題を定義し、解決モデルを提案する人材（アクセラレーター）を育成（課題の解法、その立案過程等をコンテスト形式で評価し、支援）。
 - ・全国の大学等においても提供できるプログラムの開発。
 - ・地域課題の解決策の模索を通じ、自律的に生きる力を育む高校生向け起業家教育を実施。等

（3）中小企業における将来の中核人材候補に向けた育成

- 集合講座（対面式）及びWeb研修（e-learning）形式で研修を実施
 - 経営環境が多様化・複雑化する中でも一定の成果を出すための社会人基礎力に係るプログラム（マネジメント基礎力講座）や、専門分野講座（第4次産業革命下で全ての業種に求められるIT活用プログラム、中小企業においてニーズの高い専門分野に係るプログラム）等を策定し、研修を実施。

産学連携によるリカレントプログラム開発

- 業界内の主要企業や業界団体、大学・学会、研修事業者等が集まり、テーマごとに「リカレント教育プログラム指針」を策定。
- 指針に基づいて、大学・学会、研修事業者等で講座を開講。
- 各企業は、働き手に講座を受講させるとともに、実践の場としてインターン等を受入れ、そこで学んだ人を積極的に処遇・採用。



中小企業における将来の中核人材候補に向けた育成

- 中小企業等で働く**就職氷河期世代**（将来の経営者・管理者候補となり得る従業員）を対象に、①**社会人基礎力講座**と②**中小企業等で求められる専門スキル講座**を、**座学**及び**Web講座**の2つの形式で提供する。

対象者：

中小企業の従業員

（将来的に経営者・管理者候補となり得る従業員）

講座(プログラム)：

①社会人基礎力講座（座学 又は Web講座）

- ・ **人格の形成**（信頼獲得）・**リーダーシップの構築**
- ・ **自律性の獲得**（主体的な意思決定・行動）
- ・ **スキルの棚卸し・新たなスキル・情報の獲得**

②専門分野講座（座学 又は Web講座）

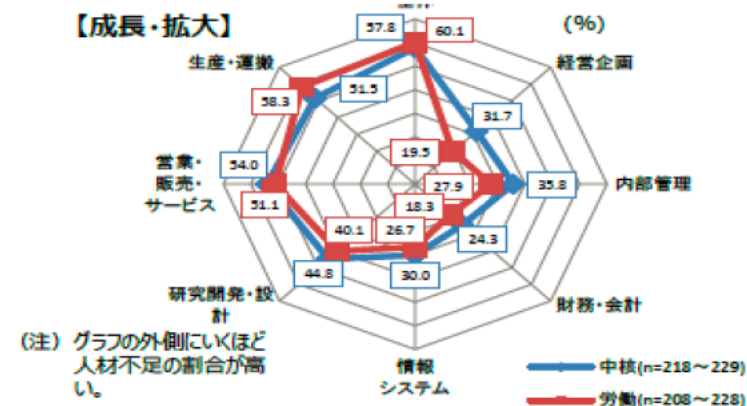
- ・ 第四次産業革命下で求められる**IT活用**（リテラシー）講座
- ・ 中小企業からのニーズの高い「**営業・販売・サービス**」や「**生産現場**」等に関するマネジメント講座

等

【事業イメージ】



【業種別・業務領域別に見た人材不足の状況】



※2017年版中小企業白書より

⑥大学改革～人生100年時代構想会議 中間報告 抜粋

第4章 高等教育の無償化

(支援対象者の要件)

支援対象者については、高校在学時の成績だけで判断せず、本人の学習意欲を確認する。他方、大学等への進学後については、その学習状況について一定の要件を課し、これに満たない場合には支援を打ち切ることとする。具体的には、大学等に進学後、単位数の取得状況、GPA（平均成績）の状況、学生に対する処分等の状況に応じて、支給を打ち切ることとし、これを内容とする給付要件を定める。

(支援措置の対象となる大学等の要件)

こうした支援措置の目的は、大学等での勉学が就職や起業等の職業に結びつくことにより格差の固定化を防ぎ、支援を受けた子供たちが大学等でしっかりと学んだ上で、社会で自立し、活躍できるようになることである。このため、支援措置の対象となる大学等は、その特色や強みを活かしながら、急速に変わりゆく社会で活躍できる人材を育成するため、社会のニーズ、**産業界のニーズも踏まえ、学問追究と実践的教育のバランスが取れている大学等とする。**具体的には、**実務経験のある教員による科目の配置及び②外部人材の理事への任命が一定割合を超えていること、③成績評価基準を定めるなど厳格な成績管理を実施・公表していること、④法令に則り財務・経営情報を開示していることを、支援措置の対象となる大学等が満たすべき要件とし、関係者の参加の下での検討の場での審議を経て、上記を踏まえたガイドラインを策定する。**

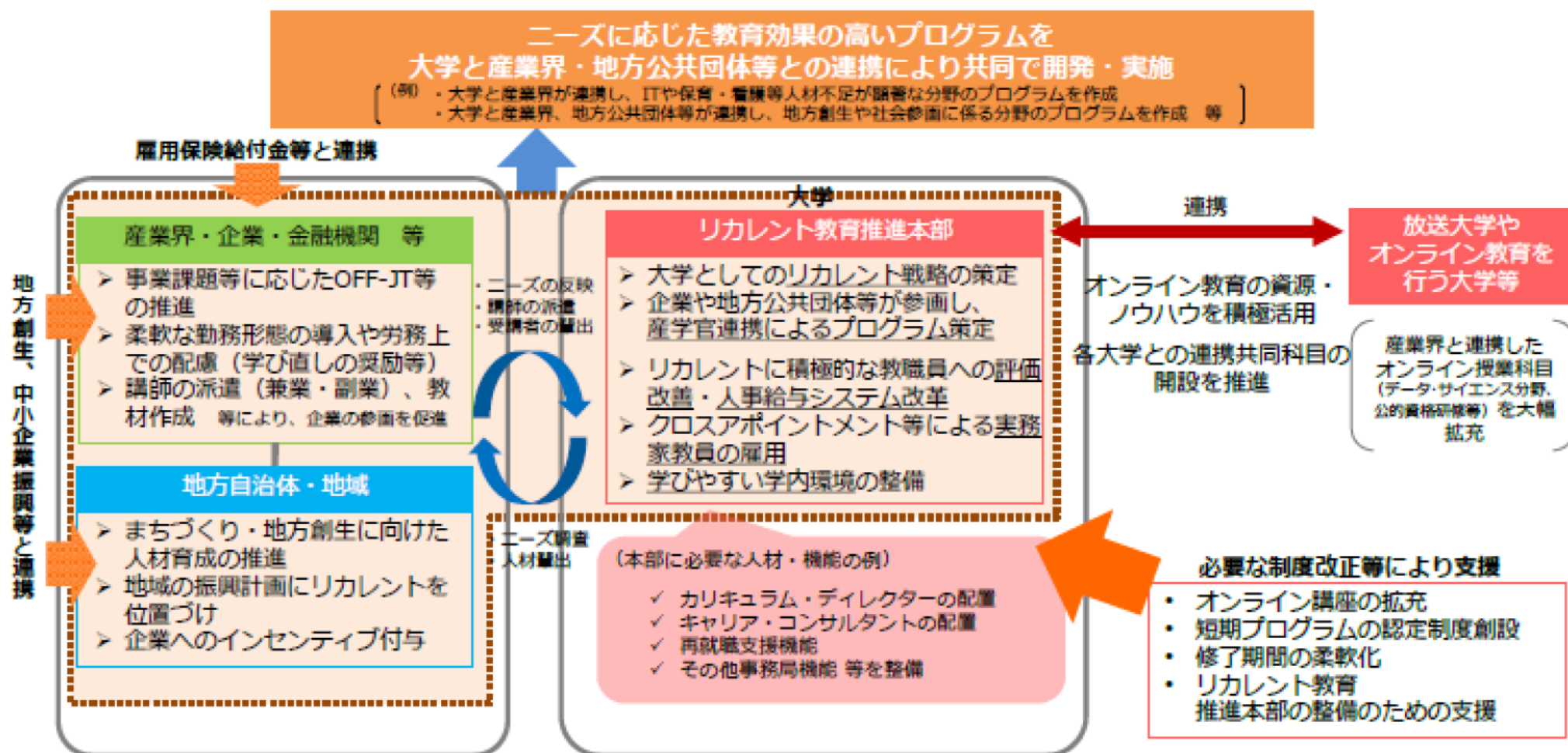
(実施時期)

こうした高等教育の無償化については、2020年4月から実施する。なお、上記で具体的に定まっていない詳細部分については、検討を継続し、来年夏までに一定の結論を得る。

労働生産性向上や人生100年時代の豊かな生き方を実現するため、生涯を通じたキャリアチェンジやキャリアアップなど、仕事・社会活動と学びの循環が重要。そのため、社会に出た後も大学・高等専門学校・専門学校で学び続けることができるよう、

- (1) 教育プログラムの有効性の向上のための産学共同プログラムの開発促進
- (2) 時間的コストの軽減のための短期プログラムの開発促進や放送大学等のオンライン講座の大幅拡充
- (3) 経済的コストの軽減のための雇用保険制度等との連携

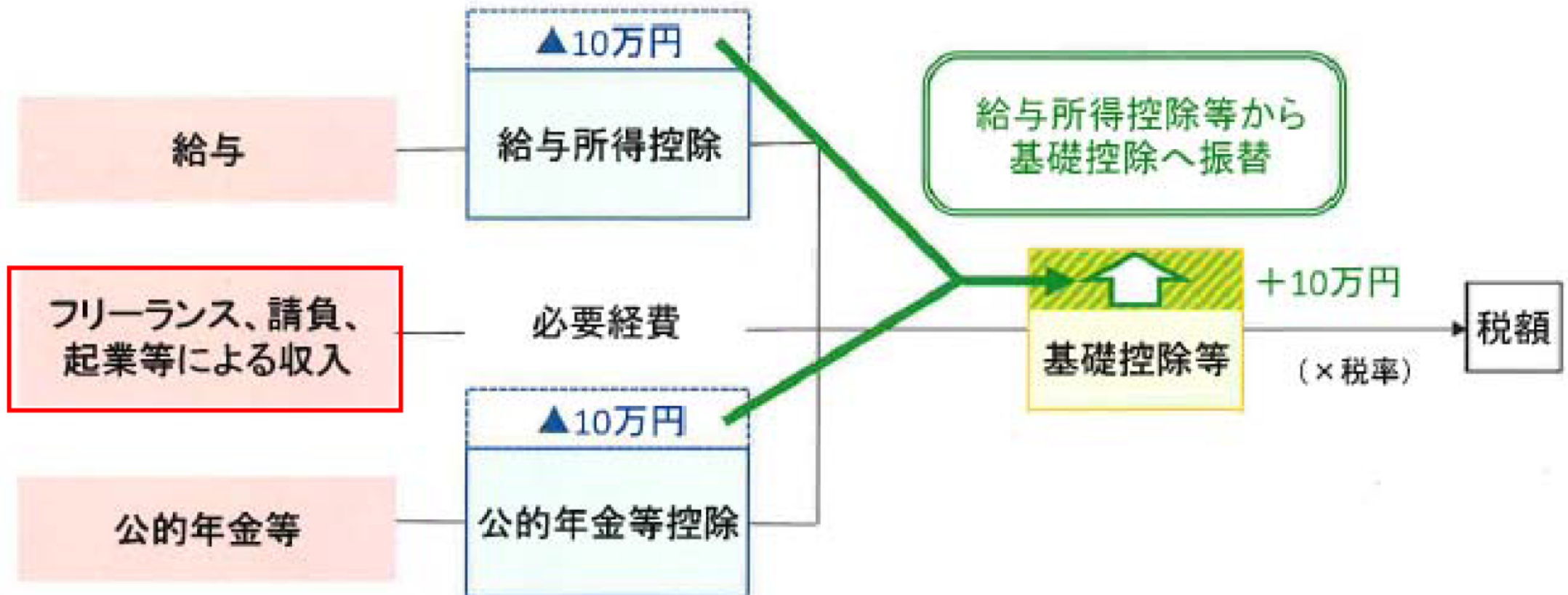
などを推進。これらを支える大学等における体制整備を進め、拠点としての機能を強化。



プログラムの評価・改善を通して、関係者が学びの成果を共有し、持続的な人材育成を推進

⑦働き方に中立な所得税改革（フリーランス、請負、起業家など） 政府：平成30年度税制改正の大綱：平成32年度1月～

- 働き方の多様化を踏まえ、給与所得控除・公的年金控除の一部を基礎控除に振り替えることで、フリーランス、請負、起業家など、「多様で柔軟な働き方」を促進する。



※給与所得と年金所得の双方を有する者については、片方に係る控除のみが減額

※給与所得控除額が頭打ちとなる給与収入を1000万円から850万円に引き下げ。

但し、子育て世帯・介護世帯には負担増が生じないように手当て。

※公的年金等収入が1000万円を越える場合の控除額に上限を設ける。

また、年金以外に特に高額な副収入(1000万円超)がある年金受給者の控除額を引き下げ。

厚労省「柔軟な働き方に関する検討会」(副業・兼業関係)

(別添4)

モデル就業規則改定(案)(副業・兼業部分)

- 労働者の遵守事項における副業・兼業に関する規定(「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」)を削除のうえ、以下の規定を新設する。

改定案

(副業・兼業)

- 第65条 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。
- 2 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。
- 3 第1項の業務が次の各号のいずれかに該当する場合には、会社は、これを禁止又は制限することができる。
- ① 労務提供上の支障がある場合
 - ② 企業秘密が漏洩する場合
 - ③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合
 - ④ 競業により、会社の利益を害する場合

※解説部分に記載する事項のイメージ

- ・労働者の副業・兼業を認めるか、就業規則にどう規定するかは、労使間で十分に検討する必要があること
- ・届出を必要とする趣旨(自社、副業・兼業先両方で雇用されている場合には、労働時間通算に関する規定(労働基準法第38条、通達))が適用されること等)
- ・副業・兼業に関する裁判例
- ・長時間労働など労働者の健康に影響が生じるおそれがある場合は、①に含まれると考えられること

(参考) モデル就業規則について

モデル就業規則

- 常時10人以上の従業員を使用する使用者は、労働基準法第89条の規定により、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署長に届け出なければならないとされている（就業規則を変更する場合も同様に、所轄の労働基準監督署長に届出が必要）。
- 各事業場における就業規則の作成・届出の参考とするため、就業規則の規程例や解説（＝モデル就業規則）を厚生労働省ホームページにおいて掲載。

副業・兼業の規定

（遵守事項）

第11条 労働者は、以下の事項を守らなければならない。

- ① 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用しないこと。
- ② 職務に関連して自己の利益を図り、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受ける等不正な行為を行わないこと。
- ③ 勤務中は職務に専念し、正当な理由なく勤務場所を離れないこと。
- ④ 会社の名誉や信用を損なう行為をしないこと。
- ⑤ 在職中及び退職後においても、業務上知り得た会社、取引先等の機密を漏洩しないこと。
- ⑥ 許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。
- ⑦ 酒気を帯びて就業しないこと。
- ⑧ その他労働者としてふさわしくない行為をしないこと。

（懲戒の事由）

第62条 労働者が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

- ①～⑥ (略)
- ⑦ 第11条、第13条、第14条に違反したとき。
- ⑧ (略)

2 (略)

厚労省「柔軟な働き方に関する検討会」(副業・兼業関係)

副業・兼業のメリット／留意点(ガイドライン)

【労働者】

メリット:

- ①主体的なキャリア形成
- ②挑戦・自己実現を追求
- ③所得増加
- ④将来の起業・転職に向けた準備・試行

留意点:

- ①就業時間や健康の管理
- ②職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務
- ③雇用保険等の適用がない場合がある

【企業】

メリット:

- ①労働者が社内で得られない知識・スキル習得
- ②労働者の自律性・自主性を促す
- ③優秀な人材の獲得・流出の防止、競争力向上
- ④事業機会の拡大

留意点:

- ①必要な就業時間の把握・管理や健康管理への対応、職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務の懸念

制度的課題(報告書)

- 労働時間通算、労災保険、雇用保険、社会保険などについて制度的課題として検討