

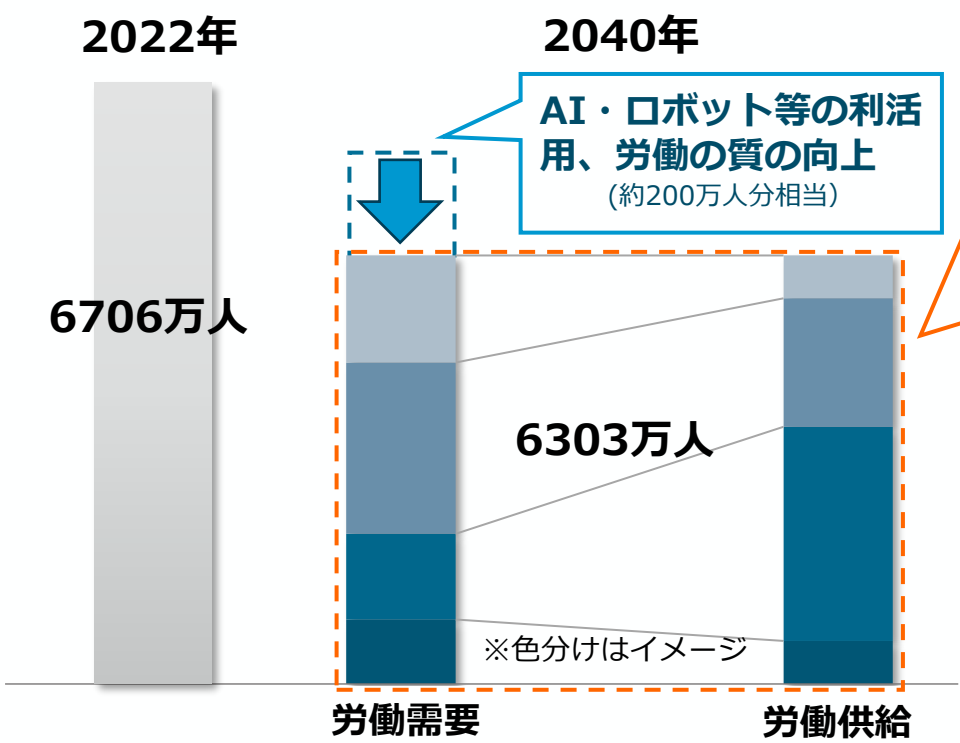
# 成長分野への人材シフトとスキル可視化

2026年7月

経済産業省 産業人材課

# 2040年の就業構造推計（改訂版）の概要

- 2040年に十分な国内投資や産業構造転換が実現する場合<sup>(注)</sup>、人口減少により就業者数は約6700万人<sup>(2022年)</sup>から約6300万人となるが、AI・ロボット等の利活用やリスキリング等により労働需要が効率化され、全体で大きな不足は生じない。
- 一方で、職種・学歴・地域間では需給ミスマッチが生じるリスクがあり、事務職<sup>(約440万人)</sup>や文系人材<sup>(約80万人)</sup>が余剰、AI・ロボット等利活用人材<sup>(約340万人)</sup>を含む専門職や現場人材<sup>(約260万人)</sup>、理系人材<sup>(約120万人)</sup>が不足する可能性。



職種・学歴間のミスマッチ

| 職種別              | 専門職           | うち<br>AI・ロボット等の<br>利活用を担う人材 | 事務職           | 現場人材          | うち<br>生産工程従事者 |
|------------------|---------------|-----------------------------|---------------|---------------|---------------|
| 2040年<br>需給ミスマッチ | -181万人        | -339万人                      | 437万人         | -260万人        | -206万人        |
| 2040年需要数/供給数     | 1867万人/1686万人 | 782万人/443万人                 | 1039万人/1476万人 | 3283万人/3023万人 | 731万人/525万人   |
| 2022年就業者数        | 1288万人        | 236万人                       | 1455万人        | 3637万人        | 835万人         |
| -----            |               |                             |               |               |               |
| 学歴別              | 高卒<br>(普通科)   | 高卒<br>(工業科)                 | 高専卒           | 大卒・院卒<br>理系   | 大卒・院卒<br>文系   |
| 2040年<br>需給ミスマッチ | 32万人          | -91万人                       | -15万人         | -124万人        | 76万人          |
| 2040年需要数/供給数     | 778万人/810万人   | 538万人/448万人                 | 77万人/62万人     | 899万人/775万人   | 1549万人/1625万人 |
| 2022年就業者数        | 899万人         | 534万人                       | 64万人          | 689万人         | 1678万人        |

(注) 2025年6月経済産業省産業構造審議会経済産業政策新機軸部会「第4次中間整理」における2040年の産業構造推計（新機軸ケース）を前提としている。また、2022年就業者数は、総務省「就業構造基本調査」（令和4年度）、文部科学省「学校基本調査」（令和4年度）の調査票情報を基に経済産業省が独自に作成・加工して利用しており、提供主体（総務省、文部科学省）が作成・公表している統計等とは異なる。

(注) 職種分類は令和4年就業構造基本調査で用いた職業分類（総務省）による。「専門職」は、専門的・技術的職業従事者を指す。うち「AI・ロボット等の利活用を担う人材」は、機械技術者やその他の情報処理通信技術者等の職種を集計。「現場人材」は、生産工程従事者、建設・採掘従事者、サービス職業従事者等の職種を集計。学歴は学校基本調査上の学部学科コードを元に分類（「院卒」には修士卒・博士卒を含む）。なお、右表には主要な項目のみ掲載しているため、ミスマッチ数の合計はゼロにならない。

# 全国版就業構造推計（改訂版）・職種間ミスマッチ

- AI・ロボット等利活用による省力化に伴い、事務職は約440万人の余剰が生じる可能性。
- 多くの産業において、AI・ロボット等利活用人材(約340万人)や現場人材(約260万人)が不足。

|                       |                  | 専門職                         |             | 事務職           |               | 現場人材          |               |
|-----------------------|------------------|-----------------------------|-------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|                       |                  | うち<br>AI・ロボット等の<br>利活用を担う人材 |             | うち<br>生産工程従事者 |               | うち<br>その他現場人材 |               |
| 全産業                   | 2040年<br>需給ミスマッチ | -181万人                      | -339万人      | 437万人         | -260万人        | -206万人        | -54万人         |
|                       | 2040年需要数/供給数     | 1867万人/1686万人               | 782万人/443万人 | 1039万人/1476万人 | 3283万人/3023万人 | 731万人/525万人   | 2552万人/2498万人 |
|                       | 2022年就業者数        | 1288万人                      | 236万人       | 1455万人        | 3637万人        | 835万人         | 2803万人        |
| 主な産業の2040年の需給ミスマッチの内訳 | 農林水産業            | -9                          | -7          | -1            | -110          | -3            | -107          |
|                       | 製造業              | -149                        | -125        | -40           | -256          | -198          | -58           |
|                       | 情報通信業            | 116                         | 102         | 50            | 13            | 2             | 11            |
|                       | 卸売業、小売業          | -81                         | -77         | 26            | -20           | -4            | -16           |
|                       | 建設業              | -33                         | -26         | 20            | -31           | -2            | -30           |
|                       | 宿泊業、飲食サービス業      | -21                         | -21         | 2             | 12            | 0             | 12            |
|                       | 運輸業、郵便業          | -25                         | -26         | 27            | 26            | 0             | 25            |

（注）2022年就業者数は、総務省「就業構造基本調査」（令和4年度）、文部科学省「学校基本調査」（令和4年度）の調査票情報を基に経済産業省が独自に作成・加工して利用しており、提供主体が作成・公表している統計等とは異なる。  
（注）産業分類は令和4年就業構造基本調査で用いた産業分類（総務省）による。職業分類は令和4年就業構造基本調査で用いた職業分類（総務省）による。「専門職」は専門的・技術的職業従事者を指す。また、うち「AI・ロボット等利活用人材」は、機械技術者やその他の情報処理通信技術者等の職種を集計。「現場人材」は、生産工程従事者、建設・採掘従事者、サービス職業従事者等の職種を集計。なお、表中には主要な項目のみ掲載しており、ミスマッチ数の合計はゼロにならない。

# 全国版就業構造推計（改訂版）・学歴間ミスマッチ

- 専門職を中心に、大卒・院卒の理系人材で約120万人の不足が生じるリスク。
- 事務職の需要が減少する一方、大卒・院卒の文系人材は約80万人の余剰が生じる可能性。

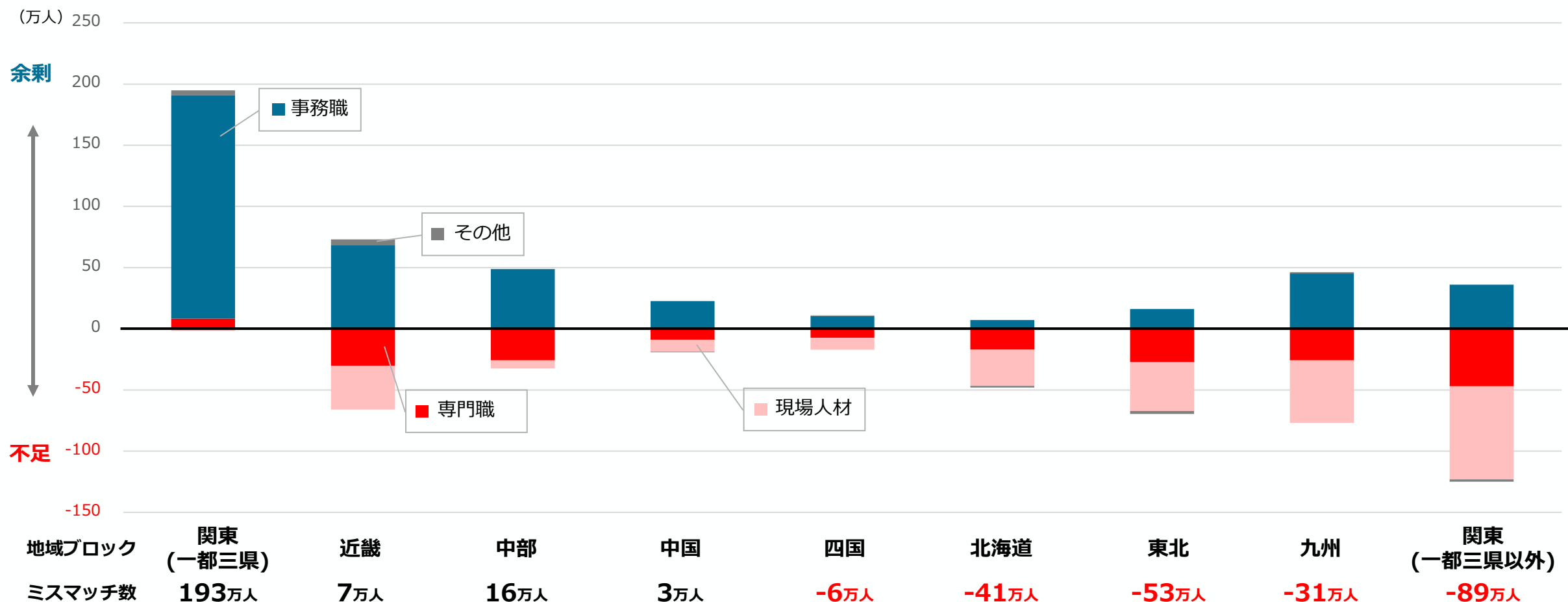
|            |                     | 高卒<br>(普通科) | 高卒<br>(工業科) | 高専卒       | 大卒理系        | 院卒理系        | 大卒文系          | 院卒文系        |
|------------|---------------------|-------------|-------------|-----------|-------------|-------------|---------------|-------------|
| 全産業        | 2040年<br>需給ミスマッチ    | 32万人        | -91万人       | -15万人     | -96万人       | -27万人       | 61万人          | 15万人        |
|            | 2040年需要数/供給数        | 778万人/810万人 | 538万人/448万人 | 77万人/62万人 | 683万人/586万人 | 217万人/189万人 | 1439万人/1500万人 | 110万人/125万人 |
|            | 2022年就業者数           | 899万人       | 534万人       | 64万人      | 525万人       | 164万人       | 1556万人        | 122万人       |
| 需給ミスマッチの内訳 | 専門職                 | 4           | -54         | -14       | -87         | -24         | -69           | 4           |
|            | うちAI・ロボット等の利活用を担う人材 | 1           | -60         | -15       | -108        | -33         | -135          | -7          |
|            | 事務職                 | 41          | 8           | 3         | 20          | 6           | 163           | 14          |
|            | 現場人材                | -24         | -47         | -5        | -29         | -9          | -27           | -2          |
|            | うち生産工程従事者           | -22         | -42         | -5        | -26         | -8          | -41           | -2          |
|            | うちその他現場人材           | -1          | -5          | -0        | -4          | -0          | 14            | 0           |

(注) 2022年就業者数は、総務省「就業構造基本調査」(令和4年度)、文部科学省「学校基本調査」(令和4年度)の調査票情報を基に経済産業省が独自に作成・加工して利用しており、提供主体が作成・公表している統計等とは異なる。

(注) 職業分類は令和4年就業構造基本調査で用いた職業分類(総務省)による。「専門職」は専門的・技術的職業従事者を指す。うち「AI・ロボット等の利活用を担う人材」は、機械技術者やその他の情報処理通信技術者等の職種を集計。「現場人材」は、生産工程従事者、建設・採掘従事者、サービス職業従事者等の職種を集計。学歴分類は、学校基本調査の学部学科コードを元に分類(「院卒」には修士卒・博士卒を含む)。表中には主要な項目のみ掲載しており、ミスマッチ数の合計はゼロにならない。

# 地域別就業構造推計（地域別ミスマッチ×職種内訳）

- 東京圏では全体が余剰となり、その多くを事務職が占めている。一方、AI・ロボット等利活用人材を含む専門職はほとんどの地域で不足。また、地方では現場人材も大きく不足。

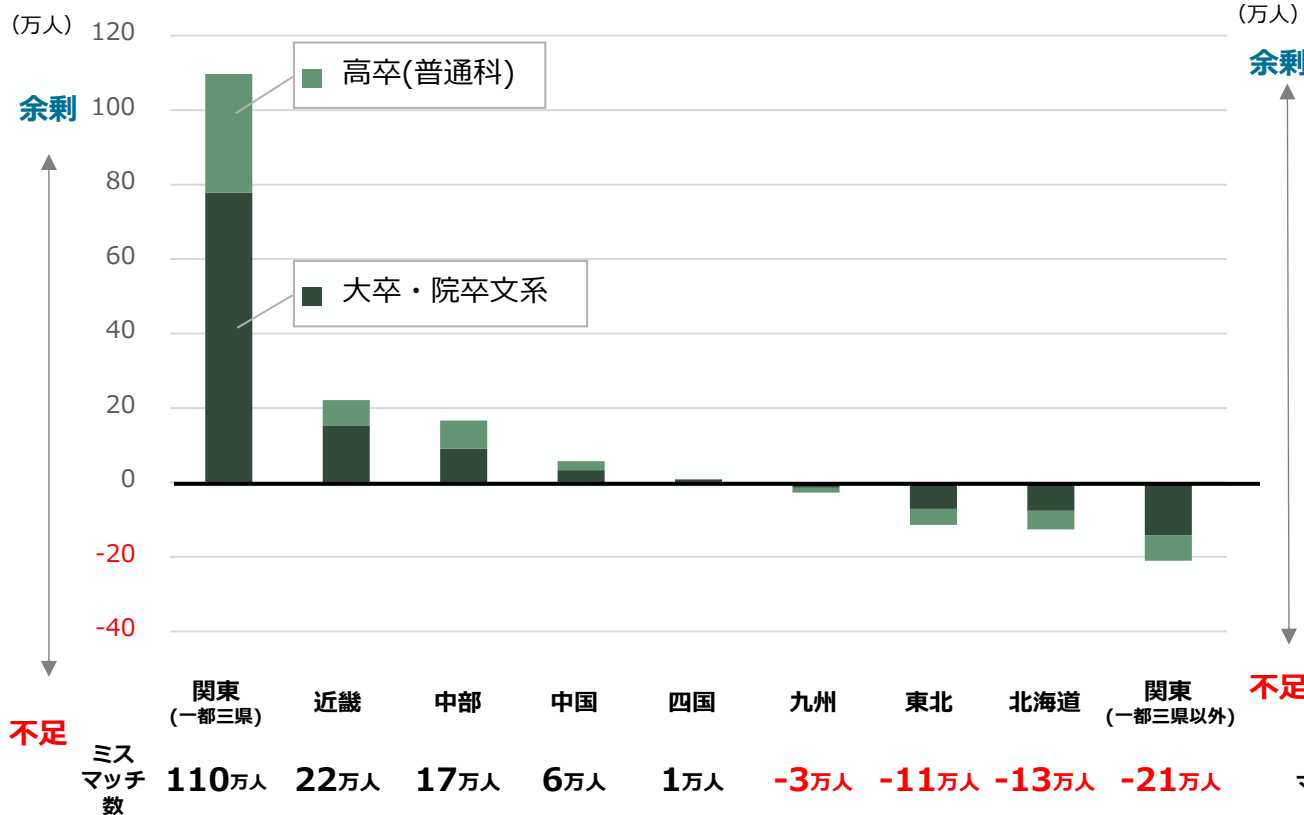


（注）職業分類は令和4年就業構造基本調査で用いた職業分類（総務省）による。「専門職」は、専門的・技術的職業従事者を指す。うち「AI・ロボット等の利活用を担う人材」は、機械技術者やその他の情報処理通信技術者等の職種を集計。また、「現場人材」は、生産工程従事者、建設・採掘従事者、サービス職業従事者等の職種を集計。地域ブロックは、経済産業局所管区域に沿って設定。なお、関東は一都三県/一都三県以外で二分し、沖縄県は九州に統合して集計。

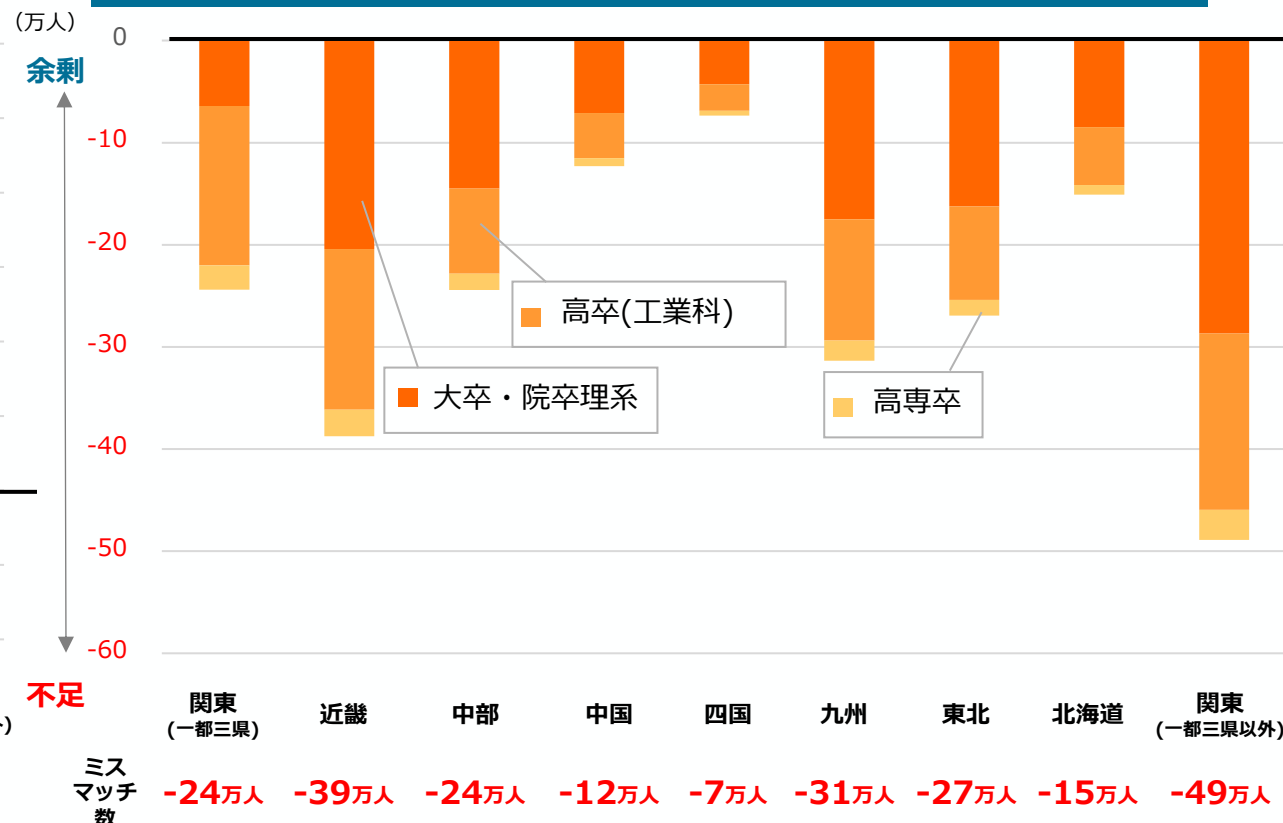
# 地域別就業構造推計（地域別ミスマッチ × 学歴内訳）

- 特に東京圏に大卒・院卒文系等の余剰が集中する一方、一部地域では不足に。
- 大卒・院卒理系は東京圏も含めて、全ての地域で大幅な不足。工業高校、高専の不足も顕著。

## 地域別ミスマッチの学歴内訳（大卒・院卒文系等）



## 地域別ミスマッチの学歴内訳（大卒・院卒理系等）



（注）学歴分類は、学校基本調査上の学部学科コードを元に分類（「院卒」には修士卒・博士卒を含む）。また、学歴分類は主要な項目のみ掲載しているため、上表のミスマッチ数の合計はゼロにならない。地域ブロックは、経済産業局所管区域に沿って設定。なお、関東は一都三県/一都三県以外で二分し、沖縄県は九州に統合して集計。

**産業界と連携した人材育成に向けて**

# AX時代における産業人材の育成に向けた具体的取組

## 産業界の人材ニーズ可視化

- 2040年に向けた経済・産業構造のシナリオ定量化等を踏まえ、AX時代における地域ごとの産業界の人材需要および産業横断的なスキル体系・標準の整理
- 地域ごとに産学連携での人材育成を議論する場の構築（地域人材育成構想会議の開催）

## 教育段階に応じた人材育成

### 大学・高専

- 産業界と連携した成長分野への学部再編等の推進（例：大学・高専機能強化支援事業（成長分野転換基金））
- 新技術立国の核となる、高い研究力を有し、産業競争力強化に貢献する大学の実現に向けた検討

### 高校

- 「高校教育改革に関する基本方針（グランドデザイン）」に基づき策定する都道府県ごとの実行計画をもとに、専門高校の機能強化・高度化や普通科高校の特色化・魅力化等を実施。AX時代における地域に必要なアドバンスト・エッセンシャルワーカーや新しい価値を創造する人材等の育成を実施（例：高等学校等教育改革促進基金）

## 産業界によるコミットメント

- 産業界から教育機関等への資金提供の後押し（例：企業版ふるさと納税の活用 等）
- 高度人材を含む産業人材の処遇を含めた活躍環境整備に向けた取組強化（例：情報開示等による人的資本経営の促進、処遇含めたスキル需給の可視化 等）



# 地域人材育成構想会議の開催について

## 1. 開催趣旨

- DX、GXなど産業構造が加速的に変化し、全国で構造的な労働供給制約が顕在化する中において、**地域における産業需要や人口動態を踏まえた戦略的な産業人材育成を進める必要があることから、産業界・教育界・労働界等が連携した具体的な人材育成を横断的に進めるべく、地域ごとに「地域人材育成構想会議」を開催する。**

## 2. 開催概要

- 各地域で中心となる産業界と教育界を中心に、①**地域別の人材需給推計の共有**、②**各省施策及び産業界と教育機関・訓練機関の先進的な連携事例の共有**、③**これらの施策を活用した産業界と教育機関・訓練機関との連携事例創出に向けた取組**についてキックオフとしての議論を行う。夏以降、次年度に向けたフォローアップを実施。

## 3. 構成員

- |     |                                                                                           |      |                                                                          |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------|------|--------------------------------------------------------------------------|
| 産業界 | <ul style="list-style-type: none"><li>経済連合会</li><li>商工会議所連合会</li><li>商工会連合会 等</li></ul>   | 自治体  | <ul style="list-style-type: none"><li>地域における知事会等の幹事県 等</li></ul>         |
| 教育界 | <ul style="list-style-type: none"><li>国公立大学、高専</li><li>専修学校関係団体</li><li>教育委員会 等</li></ul> | 労働界  | <ul style="list-style-type: none"><li>独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 等</li></ul> |
|     |                                                                                           | 関係省庁 | <ul style="list-style-type: none"><li>文科省、厚労省（労働局）</li></ul>             |

## 4. スケジュール

令和7年度内に、先行して、北海道（2/2）、東北（3/10）、沖縄（3/17）で開催。  
令和8年度は、北陸（4/28）、四国（5/28）、近畿（5/29）で実施以降、他地域（中国：7/22、九州：9/7）についても順次開催予定。その上で、実施状況のフォローアップも踏まえ、今後の施策に必要な応じて反映。

# 産学官が連携した人材育成について

- 既に産学官が連携した人材育成事例が創出されている分野・地域もあるところ、こうした好事例を文科省の関連施策等も活用し全国規模で拡大していくことが重要。

## 地域における産学官連携の人材育成事例

### 洋上風力分野（北海道）

北海道大学が中心となり、令和7年度洋上風力発電人材育成補助金を活用し道内教育機関・企業と連携して北海道洋上風力アカデミー（HOA）を立ち上げ。2026年度以降本格的に実施予定。

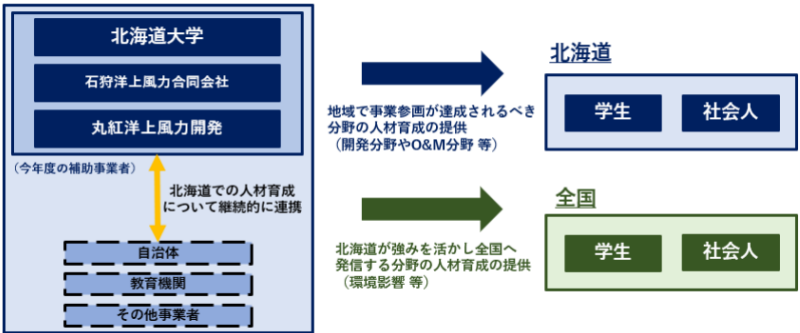
具体的には、環境影響評価や地域合意形成に関するカリキュラム作成や、実際の立地地域でのフィールド調査などを想定。

<連携している産業界>

- 石狩洋上風力合同会社（JERA、グリーンパワーインベストメント、北海道電力、東北電力）等

<連携している教育機関>

- 北海道大学、函館高専、九州大学



### 半導体分野（東北）

東北半導体・エレクトロニクスデザインコンソーシアム（T-Seeds）では、半導体産業の啓発を目的として、東北地域の大学や高専と連携し、半導体産業の魅力や最新動向を学べる講義を開講。

具体的には、を200名に拡大。山形大学において「山形・東北と半導体」講義を開講。講義は定員100名で全15回にわたり実施。東北コンソ（T-Seeds）の参画企業10社が講師派遣された。今年度は定員



### 蓄電池分野（関西）

関西蓄電池人材育成等コンソーシアムがバッテリー教育プログラム（教材・指導書等）を開発し、蓄電池産業の集積する近畿工エリアを中心に実施校を拡大中。

今後、全国コンソーシアムを立ち上げ、蓄電池関連投資の進む他地域に展開するとともに、社会人向けのプログラムを開発予定

<展開先>

【高校・高専】

|                |               |
|----------------|---------------|
| 滋賀県立八幡工業高等学校   | 和歌山県立紀北工業高等学校 |
| 大阪府立東淀工業高等学校   | 徳島県立富岡西高等学校   |
| 兵庫県立姫路工業高等学校   | 阿南工業高等専門学校    |
| 大阪公立大学工業高等専門学校 | 新居浜工業高等専門学校   |

【大学】

|      |
|------|
| 徳島大学 |
|------|

等

# 高等学校教育改革促進基金の創設 ～N-E.X.T.（ネクスト）ハイスクール※構想～

令和7年度補正予算額

2,955億円

※N-E.X.T.（ネクスト）ハイスクールとは、New Education, New Excellence, New Transformation of High Schools.の略である。

## 「強い経済」を実現する総合経済対策（令和7年11月21日 閣議決定） 抜粋

第2章「強い日本経済実現」に向けた具体的施策 第1節 生活の安全保障・物価高への対応（6）公教育の再生・教育無償化への対応（教育無償化への対応）

いわゆる高校無償化と併せて公立高校や専門高校等への支援の拡充を図るため、政党間の合意に基づき、安定財源を確保した上で、交付金等の新たな財政支援の仕組みを構築することを前提に、国から2025年度中に提示される「高校教育改革に関するグランドデザイン2040（仮称）」に沿った**緊要性のある取組等について、都道府県に造成する基金等により先行的に支援する。**

## 課題

- 2040年には、産業構造や社会システムの変化を踏まえた労働力需給ギャップにより、**地域の経済社会を支えるエッセンシャルワーカーの圧倒的不足、いわゆる理系人材の不足が懸念**されるところであり、**産業イノベーション人材の育成が重要。**
- 少子高齢化、生産年齢人口の減少、地方の過疎化が一層深刻化（2040年には高校1年生が約36%減少）。現状でも約64%の市区町村において公立高校の立地が0又は1であることなどを踏まえ、**地理的アクセスを踏まえた多様な学びの確保が重要。**

### ①産業イノベーション人材育成等に資する高等学校教育改革促進事業 令和7年度補正予算額 2,950億円 支援期間：3年程度

各都道府県に基金を設置し、類型に応じた  
**高校教育改革を先導する拠点のパイロットケースを創出し、取組・成果を域内の高校に普及**する。

## 事業内容

## 改革先導校の類型

アドバンスト・エッセンシャルワーカー等  
育成支援

- 地域産業や社会・生活基盤を支える分野において、新技術を活用し、生産性の向上・高付加価値化の実現が求められている。
- 技術革新のスピードが加速する時代に適した**課題解決能力の獲得**に向け、**探究的・実践的な学びの積み重ねや深まりのある学び**を実現する。

## 理数系人材育成支援

- 未来成長分野においては、理系高等教育への進学者の割合の増加、高等教育での実践的な教育が求められている。
- 先進的な新たな知を生み出す力を育成するため、**理数的素養を身に付けつつ**、自ら問いを立て、解決する研究を行う高等教育を見据えた**文理融合の学び**を実現する。

多様な学習ニーズに対応した  
教育機会の確保

- 少子化への対応においては、生徒の地理的アクセスの確保を図ることに留意しつつ、多様な人間関係の中で得られる学びを踏まえれば、**一定の生徒数の規模を確保した学びを提供することが必要。**
- 人口減少地域に、魅力ある学びの選択肢を増やすため、**地域の教育資源を活かした学びや遠隔授業を活用した学び**の提供を実現する。

取組  
内容例

学ぶ意欲のある高校生が、家庭の経済状況に左右されことなく、学習習慣の定着、学習時間の増加、学びへ向かう姿勢の確立ができるよう、放課後等を活用し、**学校と地域の連携による学力向上・学習支援のための取組**、探究活動の深化による**多様な進路に向けた支援**を行う。

- ・ 学科・コースの再編、学校設定科目の新設
- ・ 域内の教育環境向上に貢献する取組（遠隔授業、教員研修拠点等）
- ・ 高等教育機関・地域・産業界と連携、外部人材の登用
- ・ グローバル人材育成に向けた留学の派遣・受入に係る環境構築

### ②高等学校教育改革加速に係る伴走支援事業 令和7年度補正予算額 5億円

改革先導拠点の着実な実施にあたり、都道府県の進捗の確認・評価を行うとともに、類型ごとに、ノウハウの共有・専門家による支援を行う。

## 対象

- ①都道府県
- ②民間

補助率  
等

①10分の10

補助  
対象経費

- ①改革先導拠点の創出に係る経費（人件費、旅費、謝金、設備・施設整備費等）
- ②高校教育改革加速に係る伴走経費（人件費、旅費、謝金、備品・消耗品費等）

## 事業スキーム

## 文部科学省

基金造成経費を交付

## 都道府県

※都道府県事務費も措置

（担当：初等中等教育局参事官（高等学校担当）付）

## 大学・高専機能強化支援事業（成長分野転換基金）

令和7年度補正予算額 200億円

※令和4年度第2次補正予算額 3,002億円

## 現状・課題

- **少子高齢化**に加え、2040年には、**生産年齢人口の減少による働き手不足**により、我が国の社会・産業構造の大きな変化が見込まれる一方で、今後求められる理系人材を輩出する**理系学部**の定員が**未だ少ない**状況。
- また、日本成長戦略本部において、「**未来成長分野に挑戦する人材育成のための大学改革、高専等の職業教育充実**」について検討課題とされており、**半導体等の重点分野に関する人材育成を迅速に取り組む**必要。
- さらに、成長分野における即戦力となる人材育成を行う高専について、**公立高専の新設**の動きもある状況。

&lt;2040年の産業構造・就業構造推計&gt;

|                                            | 情報<br>通信                    | 専門的技術的職業<br>うちAI・ロボット等の<br>活用を担う人材 | 事務                          | 販売                            | サービス                        | 生産工程                        | 輸送・機械<br>運転                  | 運搬・清掃・<br>包装等               |
|--------------------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|-----------------------------|
| 2040年の労働需要<br>(2040年の労働需要(1)高専<br>等とミスマッチ) | 124 <sup>※</sup><br>(175万人) | 138 <sup>※</sup><br>(183万人)        | 498 <sup>※</sup><br>(172万人) | 1166 <sup>※</sup><br>(1380万人) | 735 <sup>※</sup><br>(874万人) | 714 <sup>※</sup><br>(874万人) | 865 <sup>※</sup><br>(1000万人) | 193 <sup>※</sup><br>(228万人) |
| 供給とのミスマッチ                                  | 51 <sup>※</sup>             | -49 <sup>※</sup>                   | -326 <sup>※</sup>           | 214 <sup>※</sup>              | 51 <sup>※</sup>             | 10 <sup>※</sup>             | -281 <sup>※</sup>            | -24 <sup>※</sup>            |
| 2021年現在の就業数                                | 240万人                       | 220万人                              | 280万人                       | 1400万人                        | 840万人                       | 880万人                       | 880万人                        | 240万人                       |

|                                            | 高専                           | 短大・高専等                       | 大学連携                        | 職業訓練                        | 大学文系                          | 職業文系                      |
|--------------------------------------------|------------------------------|------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-------------------------------|---------------------------|
| 2040年の労働需要<br>(2040年の労働需要(2)高専等<br>とミスマッチ) | 2112 <sup>※</sup><br>(207万人) | 1212 <sup>※</sup><br>(116万人) | 685 <sup>※</sup><br>(625万人) | 227 <sup>※</sup><br>(181万人) | 1545 <sup>※</sup><br>(1573万人) | 83 <sup>※</sup><br>(90万人) |
| 供給とのミスマッチ                                  | -37 <sup>※</sup>             | -52 <sup>※</sup>             | -60 <sup>※</sup>            | -47 <sup>※</sup>            | 28 <sup>※</sup>               | 7 <sup>※</sup>            |
| 2021年現在の就業数                                | 2735万人                       | 1240万人                       | 563万人                       | 154万人                       | 1332万人                        | 79万人                      |

## 将来の社会・産業構造変化を見据え、大規模大学を含めて、成長分野への学部等転換・重点分野の人材育成を一層強力に推進

## 支援内容

## (1) 学部再編等による特定成長分野（デジタル・グリーン等）への転換等（支援1）

## ①「成長分野転換枠」（継続分） 学部再編等に必要な経費20億円程度まで

- ・産業界との連携を実施する場合に助成率を引き上げ

## ②「大規模文理横断転換枠」（新設） 大規模大学を含め、文理横断の学部再編等を対象にした支援枠を新設し、必要な経費40億円程度まで

- ・施設設備等の上限額を引き上げるとともに、支援対象経費に「新設理系学部の教員人件費」、「土地取得費」等を追加
- ・大学院の設置・拡充、産業界との連携を実施する場合に助成率を引き上げ
- ・文学部等の定員減を要件化、既存の文系学部の教育の質の向上に向け、ダブルメジャーを導入するなど高度なレベルの文理融合教育を実施する場合も支援対象
- ・教育課程や入学選抜における工夫、高校改革を行う自治体、DXハイスクール・SSHとの継続的な連携等について確認を実施

○支援対象（①、②共通）：公私立の大学の学部・学科（理工農の学位分野が対象） ※原則8年以内（最長10年）支援、令和14年度まで受付

## (2) 高度情報専門人材の確保に向けた機能強化（支援2）

これまでの高度情報専門人材の育成に加え、**AI、半導体、量子、造船、バイオ、航空等の経済成長の実現に資する重点分野**に係る高専等の学科・コースの設置等に伴う体制強化に必要な施設・設備整備費、教員人件費等**10億円程度**まで

※情報系分野の**高専新設・転換**の場合、上限額を**20億円程度**まで引き上げ

○支援対象：国公私立の大学（大学院段階）・高専 ※最長10年支援、令和10年度まで受付

## 執行プロセスの見直しも実施

- ・構想段階から大学との対話・伴走支援を実施
- ・申請の事前段階から個別の構想の熟度を高め、より質や実現可能性の高い取組構想を厳選

## 【事業スキーム】

文部科学省

基金造成

(独)大学改革支援・学位授  
与機構 (NIAD-QE)

助成金交付



大学・高専

## 期待される効果

大規模大学の学部再編等も契機にしつつ、我が国の大学等の文理分断からの脱却を含む成長分野への組織転換を図ることで、社会・産業構造の変化に対応できる人材を育成・輩出し、一人一人の豊かさや我が国の国際競争力の向上、新たな価値の創造等に資する

(担当：高等教育局専門教育課)



# スキルベース労働市場について

# 産業人材の確保・育成に向けたリスキリング・労働移動

- 産業が求めるスキルを体系的に整理して可視化し、スキル需要の高いリスキリング講座を充実。
- その上で、リスキリング講座やその支援情報、求人情報などの関連情報を一体的に提供することで、円滑な労働移動や人材育成を促進。

## スキル情報の可視化

### ✓スキル標準の策定・更新

各産業・職種で求められるスキルを整理したスキル標準を策定。

### ✓スキルの需要・処遇の可視化

産業横断でのスキルベースの労働需給やスキルに紐付く賃金水準を可視化。

## リスキリング提供

### ✓スキル需要に応じた講座の充実

業界団体や大学・高専等と連携しつつ、スキル標準とリスキリング講座を紐付けた上で、需要の高いスキルを習得できる講座を拡充。

## 労働移動

### ✓個人のスキル情報の証明

講座受講によって習得したスキルを蓄積・証明できるデータ基盤を整備。

### ✓スキルに基づく求人・求職

官民の求人サイトとスキル標準をデータ連携させ、各求人に求められるスキルを明記。

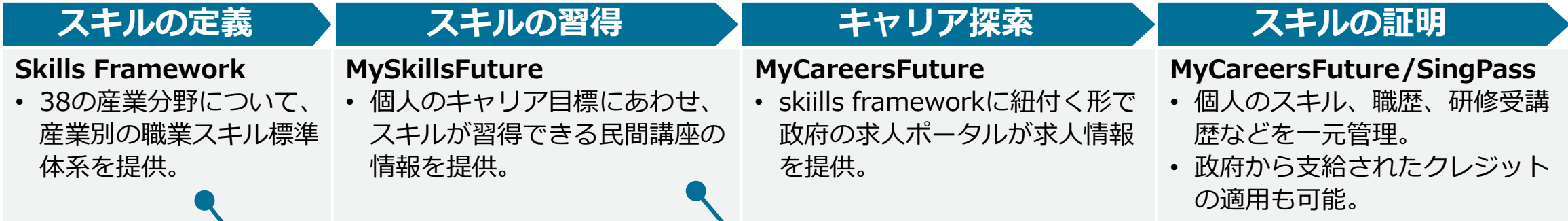
## 企業における採用・処遇

### ✓スキルに応じた採用・処遇

個人のスキルを踏まえた最適な採用およびスキル需要の処遇への反映を実施。

# (参考) Skills Future Singapore : シンガポール

- 「全ての国民に対し生涯学習とキャリア開発の機会を提供」を目的とする省庁横断プロジェクト
- 個人、雇用主、教育事業者に向けて、**学習・講座、補助金、キャリア探索の様々なサービス**を包括的に提供  
(教育省のスキルポータル My Skills Future、労働省の就職ポータル My Careers Future から構成)



Skills Framework

全職種共通の汎用スキル（16項目）  
+ 各職種に必要な専門スキル（369カテゴリー/2000項目）で構成

【例：半導体プロセスエンジニアの専門スキル】

| カテゴリー       | テクニカルスキル         |
|-------------|------------------|
| 製造・オペレーション  | 静電気放電対策（ESD管理）   |
|             | 工場システム運用管理       |
|             | 適正製造規範実施（GMP対応）  |
| 生産性とイノベーション | 製造工程管理           |
|             | 生産オペレーション管理      |
|             | 継続的工工程改善         |
| 品質管理        | ソリューション企画・提案     |
|             | 品質管理             |
|             | 品質マネジメントシステム管理   |
| リスク管理       | 故障解析（FA）         |
|             | 企業リスク管理          |
|             | 危険・リスク管理および方針策定  |
| 人材管理        | 技術プレゼンテーション      |
|             | 報告書作成            |
|             | 有効性管理            |
| ビックデータ分析    | 人材育成・教育訓練        |
|             | データ分析システム設計      |
|             | データ統合・合成         |
| システム統合      | 組込みシステム統合        |
|             | 職場の安全衛生          |
|             | 安全衛生管理（職場環境・労安）  |
| 事業継続管理      | 緊急対応管理           |
|             | ネットワーク技術管理       |
|             | IoT活用管理（装置・工程監視） |

My Skills Future（イメージ）

Skills Passport

Download e-certificates and OpenCerts | View and manage your skills, qualifications, certificates and licences

Home > E-Services > Skills Passport

Skillsの確認（追加したいスキル検討）

資格の確認（追加したい資格）

スキル分析

希望職種・業務

Industry: Infocomm Technology

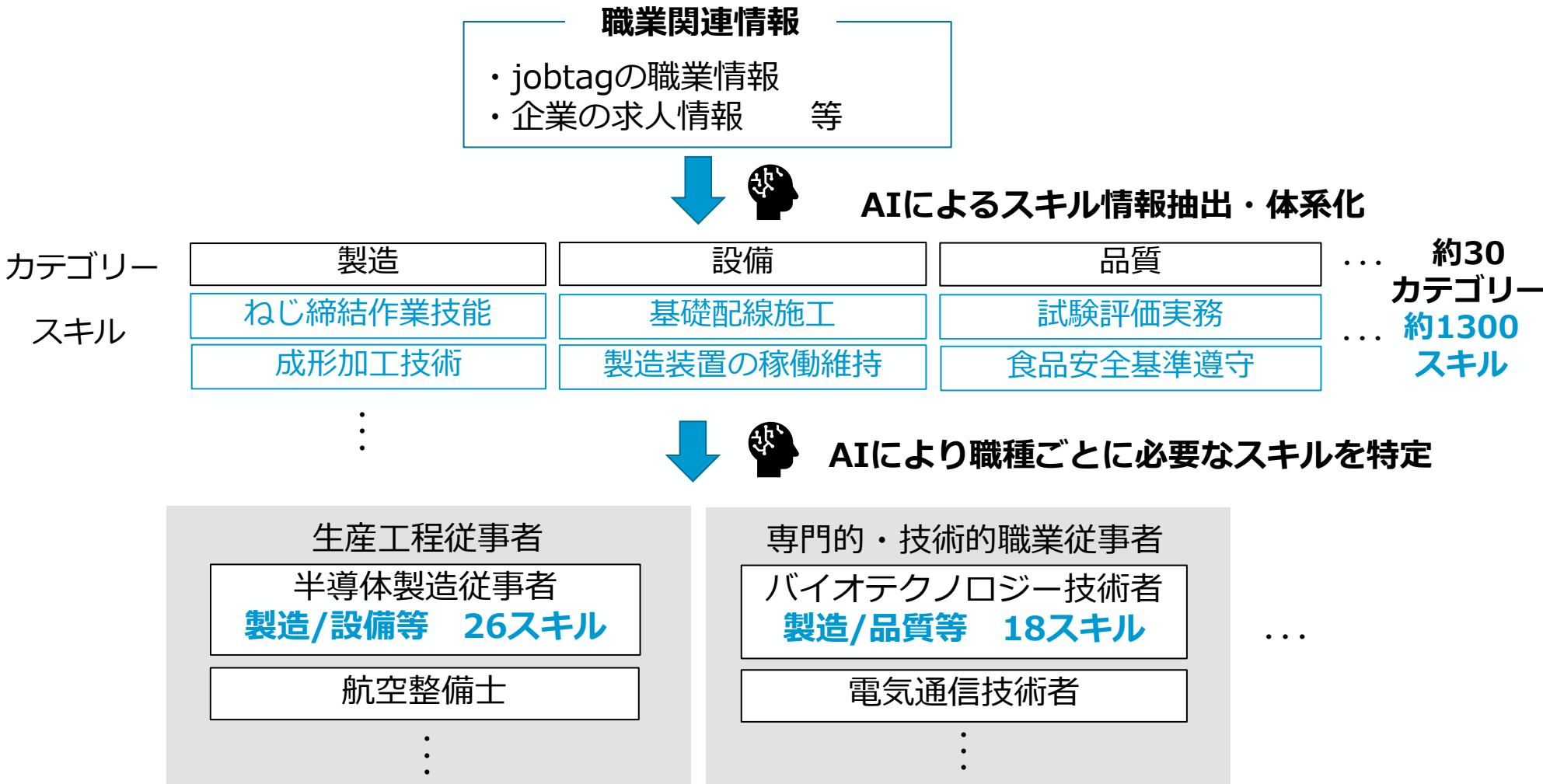
Job Role: Associate Security Analyst

Prev Analyse

出典：「MySkillsFuture - Skills Passport」

# 産業横断のスキル体系のイメージ

- 職業関連の情報や求人情報を元にAIを用いてスキル情報を抽出し、戦略分野に関連する職種を中心に、業界団体等とも連携しながら、職種ごとに必要なスキルを整理。



| 約30カテゴリー（例） |      |
|-------------|------|
| インフラ        | 物流   |
| オペレーション     | 安全   |
| コンテンツ       | 研究   |
| コンプライアンス    | 顧客対応 |
| セールス        | 事業戦略 |
| セキュリティ      | 自動化  |
| ソフトウェア      | 人材開発 |
| データ         | 製造   |
| デザイン        | 設計   |
| プロジェクト      | 設備   |
| プロダクト       | 調達   |
| ヘルスケア       | 農業   |
| マーケティング     | 品質   |
| 経理・財務       | 法務   |



# (参考) 職種ごとのスキルの例

## 半導体製造従事者

| 重要度 | スキル名                                                                                          |                                                                                                 |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4   | 製造装置の稼働維持                                                                                     | 生産工程自動化機器の運用                                                                                    |
| 3   | 工程品質保証<br>プロセス監視・自動制御操作<br>プロセス挙動監視<br>製造工程の運転条件制御<br>工程別動作試験・性能調整の実施<br>工程内品質検査<br>不適合品の現場対応 | 生産設備の稼働維持<br>標準作業の実行力<br>生産工程衛生管理オペレーション<br>計測機器による状態診断<br>計測データに基づく設備診断<br>目視検査<br>装置稼働の実務遂行能力 |
| 2   | 工程衛生の確保<br>操作手順書活用による条件設定<br>表計算ソフト活用<br>計測データ品質検証<br>計測と業務データ記録                              | 装備部品管理と状態維持<br>道具・備品最適化管理<br>リアルタイム情報伝達オペレーション<br>マルチタスク作業展開力<br>物理対象情報の照合・検証作業                 |
| 1   | コンピュータソフトウェア操作基礎                                                                              |                                                                                                 |

## バイオテクノロジー技術者

| 重要度 | スキル名                                                                     |                                                                |
|-----|--------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| 4   | バイオテクノロジー応用技術                                                            |                                                                |
| 3   | 薬品・試薬取扱および反応制御<br>分析機器運用技術<br>品質マネジメント実務<br>発酵プロセス制御<br>統計的データ解析<br>実験設計 | 実験データ解析と特性評価<br>試験評価実務<br>顕微鏡観察実務<br>研究開発プロセス設計<br>データ収集プロセス設計 |
| 2   | 表計算ソフト活用<br>先行技術・知識のリサーチ<br>実験記録・研究成果文書化技法                               | 外国語運用実務<br>衛生環境整備実務<br>データベース検索                                |

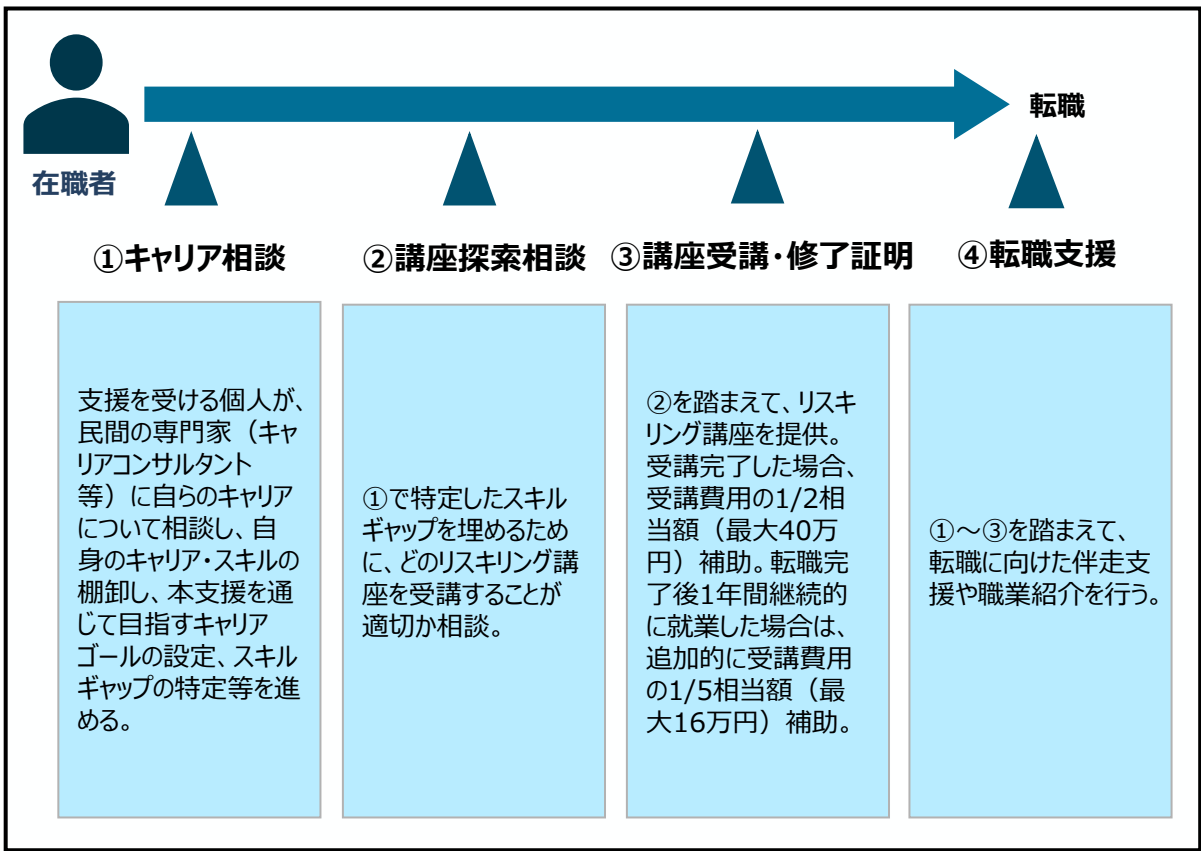
## スキル重要度を5段階（0～4）で判定

| 重要度       | 説明                                                           |
|-----------|--------------------------------------------------------------|
| 4 (完全に一致) | 職業の核心的な業務内容であり、当該スキルが必須かつ中心的に求められる。<br>職業内容とスキル定義がほぼ完全に一致する。 |
| 3 (強く関連)  | 職業の主要な業務の一つであり、当該スキルを実践レベルで活用することが求められる。                     |
| 2 (関連あり)  | 職業内で部分的に必要とされ、当該スキルの基礎知識や概要が求められる。                           |
| 1 (弱く関連)  | 間接的に関連する、または補助的に必要とされる程度で、スキル活用を主目的とはしていない。                  |
| 0 (ほぼ無関係) | 職業内容とスキル説明文に、関連性がほとんど見られない。                                  |

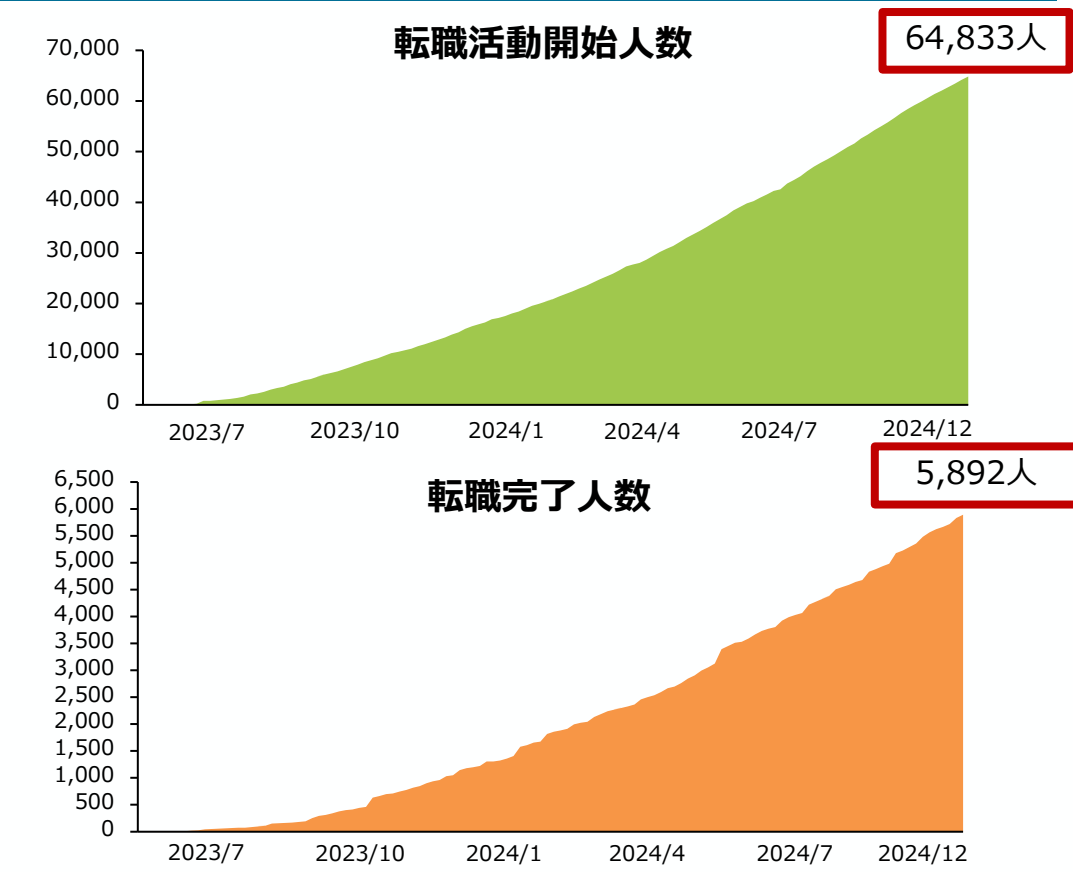
# リスキリングを通じたキャリアアップ支援事業について

- リスキリングを通じたキャリアアップ支援事業（令和4年度・5年度補正予算：850億円）では、在職者のキャリア相談から、リスキリング、転職までを一体的に支援。

## 補助事業の概要



## 支援人数の推移 2025年12月時点



# 本事業の実績

- 本事業では転職完了者の63.6%が年収増加しており、一般的な転職者の賃金が上昇した者の割合（40.5%※）よりも大幅に高く、中には年収が1.5倍（約140万円上昇）になった事例など、全体の28%が3割以上の年収増を実現している。

※厚生労働省「令和6年雇用動向調査結果」

## 利用者の一例

- これまで環境関連会社で勤務していたところ、自分の強みを活かせる仕事をしたいと考え転職を決意。
- 3ヶ月のリスキリングを経て未経験からテック系コンサルタントに転職し、年収も1.5倍に（約140万円上昇）。

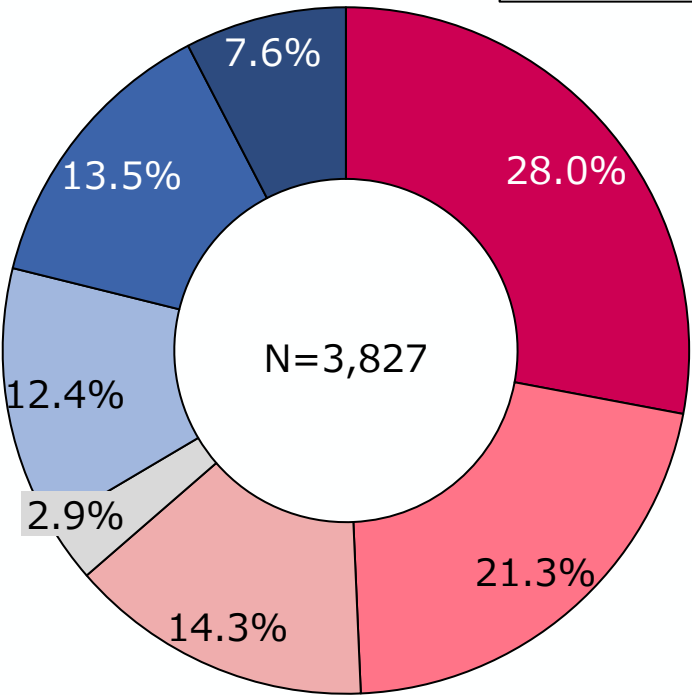
## 採択事業者の一例

### 【ミドルシニア世代の活躍促進】

- IT活用やDX推進、ビジネススキル等、ミドルシニア層のビジネス変革人材に特に求められるスキルを習得できるコンテンツを提供。
- これまで培った経験や強みを活かしてキャリア後半も活躍し続けるためにキャリアアップを志向する40代・50代の在職者の転職を同世代トレーナーが支援。

## 賃金が上昇した者の割合

転職完了者の**63.6%**が年収増加



※2025年12月末時点。転職完了者のうち回答があったものの数値を集計



# 17の戦略分野等におけるリ・スキリング・人材確保に向けた取組

2026年6月16日  
戦略分野・社会インフラ関連分野の人材育成・確保を推進するための関係府省庁連絡会議資料より

強い経済の実現に向けて、17の戦略分野及びそれを支えるエッセンシャルワーカーを始めとした分野における人材を育成・確保するため、各分野の業所管省庁による主体的な取組と、厚生労働省、経済産業省、文部科学省による支援策とを有機的に連携させることで、スキル標準の可視化から、プログラム開発・提供までスピード感をもって一貫通貫で支援する取組を進める。



※現状、17分野に関連する専門実践教育訓練給付金の対象講座は、304講座

PDCAサイクルによる効果検証 処遇向上等の効果を把握・検証し、各ステップをアップデート



- 我が国に圧倒的に足りない国内投資を徹底的にてこ入れする。「危機管理投資」「成長投資」により、世界共通の課題解決に資する製品等を開発し、国内外に提供することで、日本の成長につなげる。
- これにより、安全と安心を確保し、所得を増やし、消費マインドを改善し、事業収益が上がり、税収が自然増に向かう「強い経済」の好循環を実現する。

国内の様々なリスクを最小化する「危機管理投資」、先端技術を開花させる「成長投資」といった官民の戦略的な国内投資を加速化

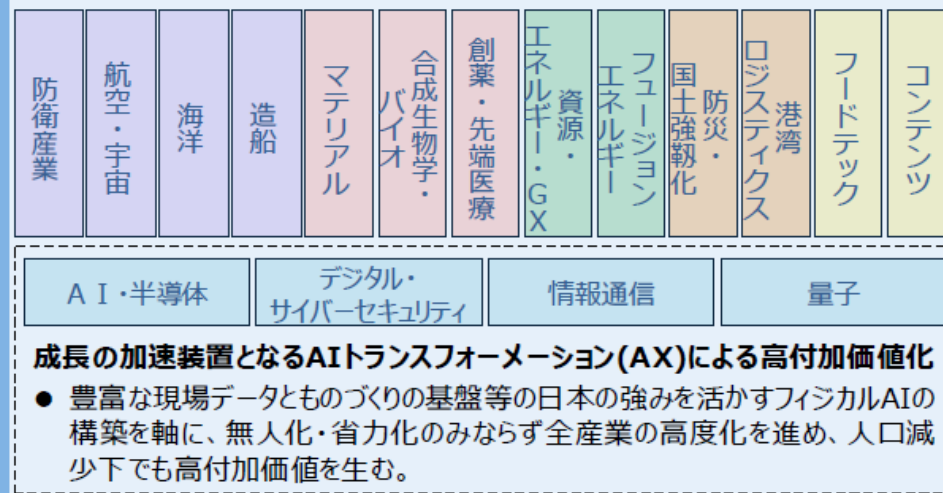
## 17の戦略分野

### 自律性・不可欠性を起点とした成長

- 経済安全保障、食料安全保障、エネルギー・資源安全保障、健康医療安全保障、国土強靱化対策、サイバーセキュリティなどの様々なリスクに対する「危機管理投資」により、「自律性」「不可欠性」を有する製品・技術等を強化し、国内外へ提供することで、成長につなげる。

### イノベーションを通じた成長

- 我が国が強みを有する先端技術等への「成長投資」により、国内における早期の社会実装、海外市場への展開を実現し、成長につなげる。



### 持続的な成長のための時間軸を意識した複線的投資

- 時間軸を意識し、足下の収益源、次の稼ぎ頭、未来に向けた成長の芽に複線的にアプローチする官民投資を通じて、持続的な成長を実現する。

17の戦略分野から  
洗い出された課題

複数年投資可能な  
予見可能性の確保

成長投資に向けた  
企業経営改革

デュアルユースも含めた  
サプライチェーン  
強靱化・国際連携

スタートアップ  
技術の取り込み・  
イノベーション促進

リスクマネー  
の供給

現場・専門人材  
の確保

地方経済への  
波及

安全なサイバー空間  
の確保

17の戦略分野の国内投資を実現するための課題に対応し、17分野で先行する投資を日本全国に拡大する環境を整備

## 分野横断的課題

官民双方の行動変容による国内投資推進のための基盤整備

グローバル産業の競争力強化 × ローカル産業の生産性向上

新技術立国・競争力強化

イノベーション力強化

スタートアップ

成長投資を可能とするリスクマネー供給強化

金融

人材の確保・育成

人材育成

労働市場改革

家事等の負担軽減

投資と賃上げの好循環創出

賃上げ環境整備

事業活動の持続性向上

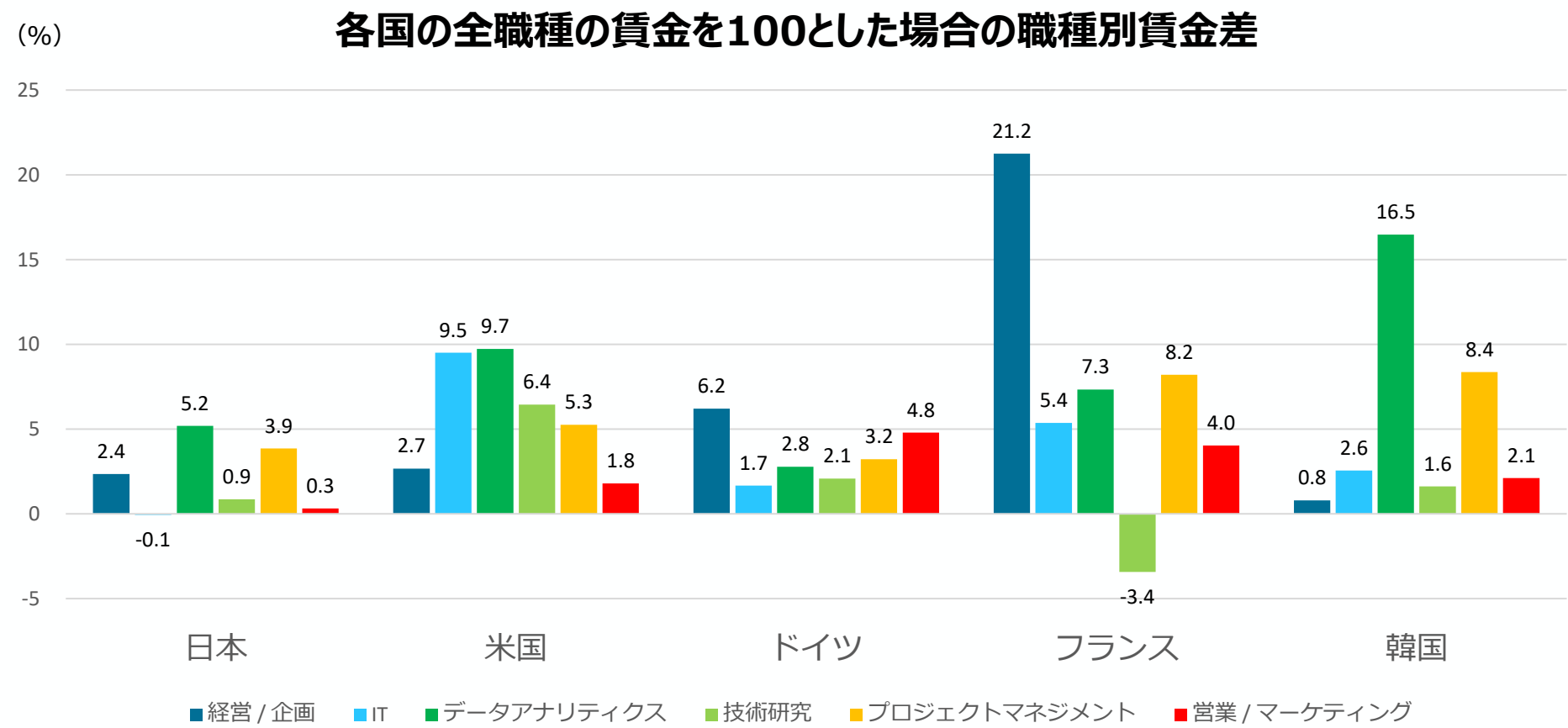
サイバーセキュリティ

**(参考) 企業における人材投資の拡大に向けて**



# 企業における人的資本投資の現状 | 高スキル人材に対する投資

- 高いスキルが要求される分野（IT、データアナリティクス、プロジェクトマネジメント、営業/マーケティング、技術研究、経営・企画など）と全職種平均を比較した際の賃金差が小さく、スキルに応じた報酬体系となっていない可能性がある。



(注) 2024年4月時点の世界の職種別総現金報酬水準（専門職シニア/Senior Professional）について、それぞれの国において、全職種合計を100とし、各国ごとに全職種合計と各職種の賃金の比率を示したもの。  
(出所) マーサー社提供データを基に経済産業省が作成。

# 企業における人的資本投資の現状 | ジョブ・スキルに基づく処遇制度

## ジョブ型人事指針の公表

- 従来の我が国の雇用制度は、新卒一括採用中心、異動は会社主導、企業から与えられた仕事を頑張るのが従業員であり、将来に向けたリスキリングがいきるかどうかは人事異動次第となる、従業員の意思による自律的なキャリア形成が行われにくいシステムであった。
- 個々の職務に応じて必要となるスキルを設定し、スキルギャップの克服に向けて、自ら職務やリスキリングの内容を選択していくジョブ型人事に移行することで、自律的なキャリア形成を目指したスキルの涵養を図ることも考えられる。その際、個々の企業の経営戦略や歴史など実態が千差万別であることに鑑み、自社のスタイルに合った導入方法を各社が検討できることが大切。
- このため、導入企業の多くの事例を掲載した「ジョブ型人事指針」を公表した。

## ジョブ型人事指針に掲載されている導入事例

- (1) 富士通株式会社
- (2) 株式会社日立製作所
- (3) アフラック生命保険株式会社
- (4) パナソニック コネクト株式会社
- (5) 株式会社レゾナック・ホールディングス
- (6) ソニーグループ株式会社
- (7) オムロン株式会社
- (8) 中外製薬株式会社
- (9) KDDI株式会社
- (10) 三菱マテリアル株式会社

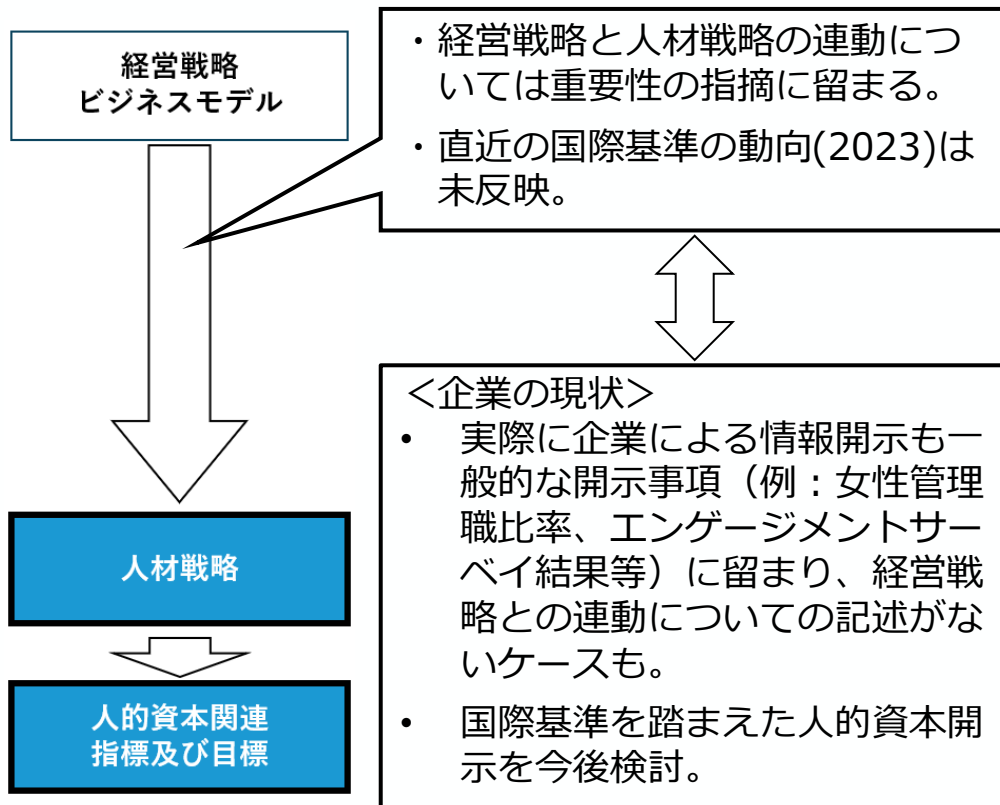
- (11) 株式会社資生堂
- (12) 株式会社リコー
- (13) テルモ株式会社
- (14) オリンパス株式会社
- (15) ENEOS株式会社
- (16) ライオン株式会社
- (17) 三井化学株式会社
- (18) 三菱UFJ信託銀行株式会社
- (19) 東洋合成工業株式会社
- (20) 株式会社メルカリ



# 人的資本可視化指針の改訂

- さらに、今般の内閣府令の改正に合わせて「人的資本可視化指針（2022年策定）」を改訂。人的資本情報の開示を充実に向けて経営戦略と人材戦略の連動の実践や国際基準を踏まえた対応について整理。

## 人的資本可視化指針（2022年策定版）



## 指針改訂のポイント

### ①経営戦略と人材戦略の連動

- 経営戦略と連動した人材戦略・人的資本投資をどのように実践し可視化・開示するかについて、**具体的なステップ・考え方を整理**。

（例）経営戦略の実現に必要なスキルを有する人材の確保に向けて、**スキルに応じた処遇・報酬体系の確保**

- 経営戦略と連動した人材戦略を開示している**企業事例を整理**。

### ②国際基準も踏まえた開示の充実

- **直近の国際基準（2023年公表）に沿った開示の考え方**や、**具体的な開示内容の例**を整理。

# 「人的資本」に関する情報開示の充実

- 内閣府令を改正（2月20日に公布・施行）し、有価証券報告書に、企業戦略と関連付けた人材戦略と、それを踏まえた従業員給与等の決定方針等に関する記載、子会社を含む平均年間給与とその対前事業年度増減率等の開示を求める（2026年3月期から適用）。

## 有価証券報告書における開示情報の充実

### < 人材戦略に関する方針 >

- ・ 企業戦略に関連付けて人材戦略を定性的に説明。
- ・ 従業員給与・報酬の額や内容の決定に関する方針<sup>(※)</sup>については記載を求めることとする。

(※) 非正規雇用労働者の割合が高い場合など、企業の事業活動において非正規雇用労働者に関する情報の重要性が高い場合には、非正規雇用労働者の給与の決定に関する方針も含む。

### < 従業員の状況 >

- ・ 平均年間給与の「対前事業年度比(%)」を追加
- ・ 子会社の経営管理を主たる業務とする会社の場合、主要な子会社についても提出会社と同一の内容を開示

| 会社名  | 従業員数<br>(人) | 平均年齢<br>(歳) | 平均勤続年数<br>(年) | 平均年間給与<br>(円) | 平均年間給与の対前<br>事業年度増減率(%) |
|------|-------------|-------------|---------------|---------------|-------------------------|
| 提出会社 | 200         | 45          | 20            | 8,000,000     | 6.2%                    |
| 子会社A | 1,000       | 40          | 15            | 7,000,000     | 5.5%                    |

### 女性管理職比率、男性の育児休業等取得率及び男女間賃金格差

| 提出会社及び<br>連結子会社 | 管理職に占める<br>女性労働者の割合<br>(%) | 男性の育児休業等<br>取得率(%) | 男女の賃金の格差(%) |           |             |
|-----------------|----------------------------|--------------------|-------------|-----------|-------------|
|                 |                            |                    | 全労働者        | うち正規雇用労働者 | うちパート・有期労働者 |
| 提出会社            | 18.7                       | 95.5               | 75.8        | 70.9      | 90.4        |
| 連結子会社A          | 15.5                       | 98.7               | 86.0        | 98.4      | 90.8        |

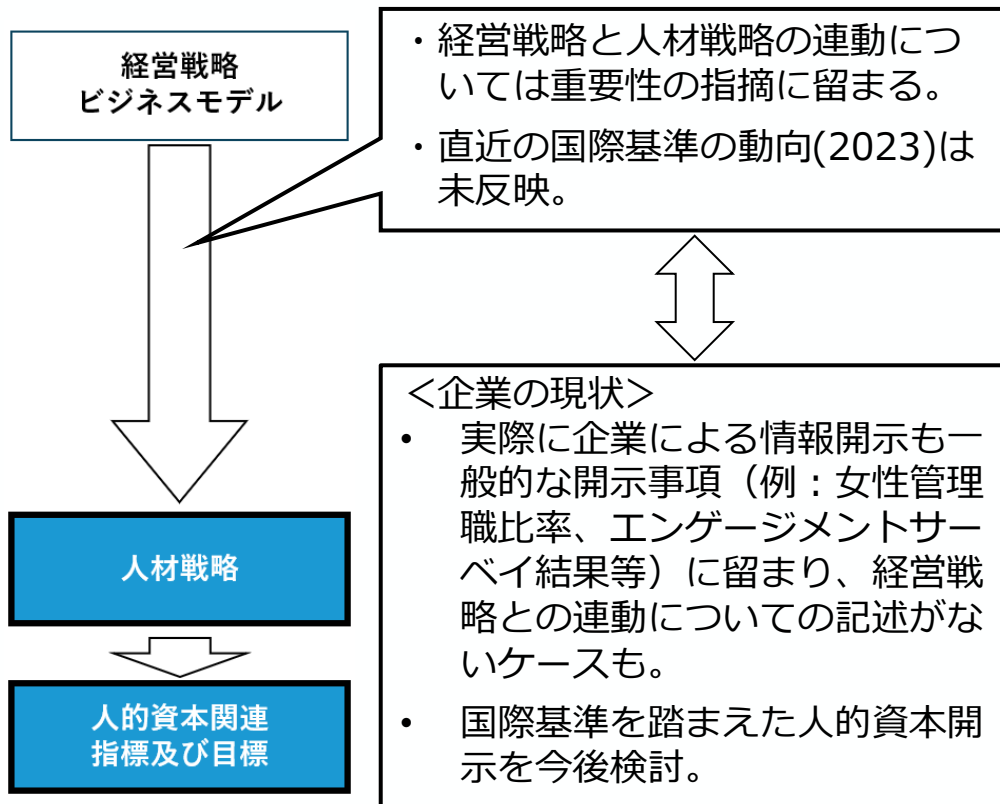
内閣府令の改正により、赤字部分の記載を新たに求める。

※黒字部分はすでに記載が求められている

# 人的資本可視化指針の改訂

- さらに、今般の内閣府令の改正に合わせて「人的資本可視化指針（2022年策定）」を改訂。人的資本情報の開示を充実に向けて経営戦略と人材戦略の連動の実践や国際基準を踏まえた対応について整理。

## 人的資本可視化指針（2022年策定版）



## 指針改訂のポイント

### ①経営戦略と人材戦略の連動

- 経営戦略と連動した人材戦略・人的資本投資をどのように実践し可視化・開示するかについて、**具体的なステップ・考え方を整理**。

（例）経営戦略の実現に必要なスキルを有する人材の確保に向けて、**スキルに応じた処遇・報酬体系の確保**

- 経営戦略と連動した人材戦略を開示している**企業事例を整理**。

### ②国際基準も踏まえた開示の充実

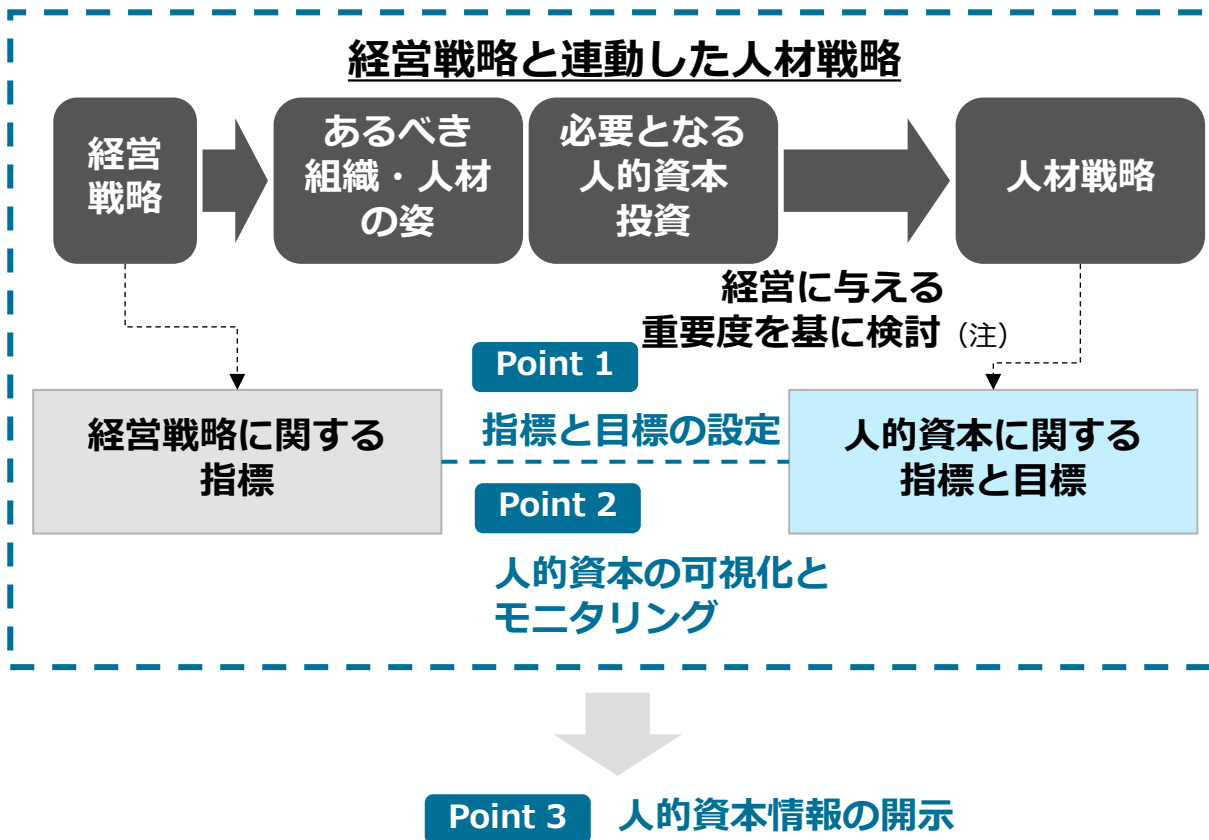
- **直近の国際基準（2023年公表）に沿った開示の考え方**や、**具体的な開示内容の例**を整理。

# 人材戦略・人的投資の可視化・開示に向けた考え方

- 人材戦略・人的資本投資について定量的な指標・目標を設定し、可視化することが重要。そのうえで、人材戦略・人的資本投資と経営戦略とのつながりを、定量・定性の両面から説明することも重要。

## 人材戦略と可視化の考え方

### 経営戦略と連動した人材戦略



(注) 「あるべき組織・人材の姿」、「必要となる人的資本投資」の検討において、想定通りに進められない「リスク」や新たなビジネスチャンス等の「機会」を識別し、それに対して具体的な「人材戦略」の施策・計画を立案する。

## 人的資本の可視化・開示のポイント

### 可視化の前提

#### 経営戦略と連動した人材戦略

- 経営戦略をもとに、あるべき組織・人材の姿が定義され、人材戦略が策定されていること

#### 取締役会におけるガバナンス体制の構築

- 取締役会が人材戦略や人的資本投資について監督

#### 指標と目標の設定

- できる限り定量的な指標及び目標を設定し、人材戦略・人的資本投資と経営戦略やあるべき組織・人材との関係を定性・定量的に説明

### Point 1

### Point 2

#### 人的資本の可視化とモニタリング

- 人的資本の現状を可視化し、関連指標をモニタリング。必要に応じて人材戦略・人的資本投資を修正

#### 人的資本情報の開示

- 人材戦略や、可視化した人的資本情報について、国内・国際基準のフレームワークを踏まえた開示の検討
- 経営戦略や財務指標とのつながりを定性・定量の面からの説明
- 他社との比較可能性のある指標として開示が考えられる情報に加えて、経営戦略とのつながりを説明するための独自の指標を選択

### Point 3