



お出迎え(オバマ前大統領)



伊勢志摩サミット



トルドー首相(カナダ)と

# デジタル社会に向けた政策課題と政治の役割

衆議院議員 鈴木 英敬

令和5年2月27日



## (1) 自己紹介



(2) デジタル社会の実現に向けた重点計画と規制改革

(3) リ・スキリングに関する動向

(4) デジタル人材の育成・機能の抜本強化

(5) 暗号資産関連税制について

(6) WEB3.0をめぐる動き

(7) 未来のデジタル人材の確保と育成

# (1) 自己紹介

## 【生年月日】

1974年8月15日生まれ(48歳)兵庫県出身

## 【学 歴】

1993年 私立灘高校卒

1998年 東京大学経済学部卒

## 【経 歴】

1998年 通商産業省入省

2006年 第一次安倍内閣時に官邸スタッフ

2009年 衆院選に挑戦するも落選(旧三重2区、自民党公認)

2011年 三重県知事就任(当時 36歳、史上2番目の若さ、3期・10年5か月)

2021年 衆議院議員初当選(得票率72.4%、全新人候補で1位(林大臣除く))

2022年 第二次岸田改造内閣にて内閣府大臣政務官を拝命

担務は「経済再生」「新しい資本主義」「スタートアップ」「新型コロナ対策」  
「全世代型社会保障改革」「金融庁」

## 【家 族】

妻(武田美保:アーティスティックスイミング五輪メダリスト)

一男一女

育児休暇取得(第一子、第二子とも取得したのは現職知事で初めて)

## 【表彰(主なもの)】

・2014年度 世界経済フォーラム ヤング・グローバル・リーダーズ

・イクメン オブ ザ イヤー 2015 受賞(2015年10月)

・絵本『「パパ」はどうしてパパなの?』出版(2016年5月)

・ベスト・ファーザー イエローリボン賞 受賞(2016年6月)

・第1回日経自治体DXアワード DXリード部門 受賞(2022年3月)

## 【大臣政務官就任前 党役職】

党 デジタル社会推進本部 幹事長代理

党 デジタル社会推進本部NFT政策検討PT

党 文部科学部会学校DX推進PT 事務局次長

幹事

など

## 【デジタル関連 議員連盟】

ヘルステック推進議員連盟

スタートアップ推進議員連盟

ブロックチェーン推進議員連盟

サイバーセキュリティ対策議員連盟

DX時代のリ・スキリング振興議員連盟

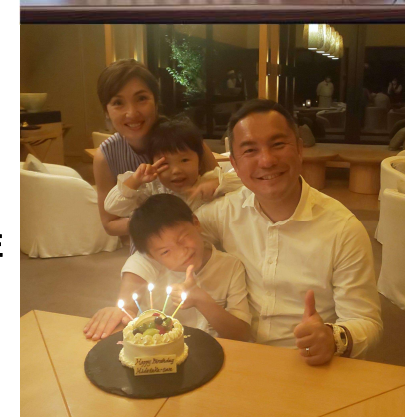
オンラインゲーム・e-スポーツ推進議員連盟

日本・エストニア友好議員連盟

日本・ルクセンブルク友好議員連盟

事務局次長  
事務局長補佐

など



## 知事時代に就任していた委員等

- 全国知事会 **地方創生対策本部 本部長** (2019年9月～)  
**デジタル社会推進本部 副本部長** (2020年10月～)  
**ワクチン接種特別対策チーム副チームリーダー** (2021年2月～)
- 省庁



全国知事会

内閣官房

内閣府

- IT総合戦略本部委員** (2020年4月～)
- デジタル改革関連法案ワーキンググループ構成員** (2020年10月～)
- 「デジタルの日」検討委員会委員** (2021年6月～)
- 新型コロナ「偏見・差別とプライバシーに関するワーキンググループ」委員** (2020年8月～)
- 地方創生**テレワーク**推進に向けた検討会議委員(2020年12月～)
- ナショナル・レジリエンス (**防災・減災**) 懇談会委員 (2020年1月～)
- 少子化危機突破タスクフォース 委員** (2013年3月～2014年9月)



菅総理 (2020年11月)

経済産業省

農林水産省

国土交通省

厚生労働省

文部科学省

- 産業構造審議会 2050 **経済社会**構造部会 委員 (2018年9月～)
- 食品**流通合理化検討会 委員 (2019年10月～)
- 気候変動を踏まえた**水災害**対策検討小委員会 委員 (2019年10月～2020年9月)
- 新たな医療の在り方を踏まえた**医師・看護師等の働き方**ビジョン検討会委員(2016年10月～2017年4月)
- 今後の**国立大学法人**等施設の整備充実に関する調査研究協力者会議委員 (2019年10月～) など

- ネットワーク 全国**海女**文化保存・振興会議 会長 (2014年1月～)  
日本**忍者**協議会 会長 (2015年10月～)



子どもの**家庭養育**推進官民協議会 会長 (2016年4月～)

**農福連携**全国都道府県ネットワーク 会長 (2017年7月～)

**南海トラフ地震**による超広域災害への備えを強力に進める10県知事会議代表世話人 (2019年12月～)

全国**高速道路**建設協議会 筆頭副会長 (2020年6月～) 全国**治水**既成同盟会連合会 理事 (2020年6月～) など 3

(1) 自己紹介

(2) デジタル社会の実現に向けた重点計画と規制改革

(3) リ・スキリングに関する動向

(4) デジタル人材の育成・機能の抜本強化

(5) 暗号資産関連税制について

(6) WEB3.0をめぐる動き

(7) 未来のデジタル人材の確保と育成

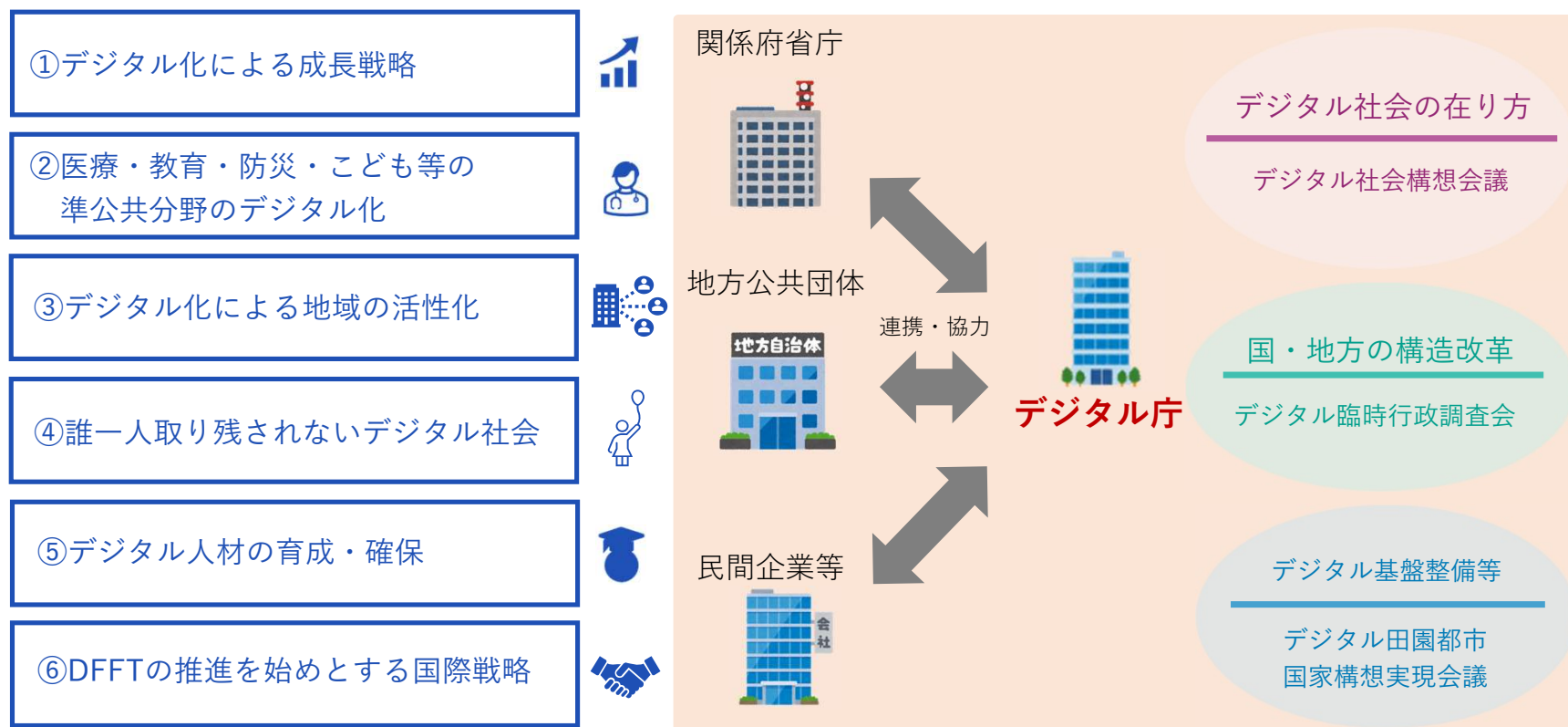


# — デジタル社会の実現に向けた重点計画

## デジタル社会の目指すビジョン

- ・ 「デジタルの活用により、一人ひとりのニーズに合ったサービスを選ぶことができ、多様な幸せが実現できる社会」  
（ 「デジタル社会の実現に向けた改革の基本方針」 (R2.12.25) ）  
→ 「誰一人取り残されない、人に優しいデジタル化」を進めることに繋がる。

「目指す社会の姿」を実現するために 以下①～⑥が求められる。



- ・ 上記①～⑥の実現に向けた進捗をはじめ、デジタル化の進捗を大局的に把握するための指標として、国民や民間企業の満足度や利用率などを設定。定期的に把握し、国民に提示することで、デジタル化を着実に推進。

## デジタル庁の一年間の成果と進捗 2021/8～2022/9

### 1. 生活者、事業者、職員にやさしい公共サービスの提供

- 1 マイナンバーカードの普及
- 2 マイナポータルの改善
- 3 新型コロナワクチン接種証明書アプリの提供
- 4 事業者向けサービス・認証基盤の提供
- 5 府省庁向けオンライン行政サービス
- 6 キャッシュレス法の成立
- 7 地方自治体のシステム標準化の推進

### 2. デジタル基盤の整備による成長戦略の推進

- 8 デジタル臨時行政調査会の推進
- 9 データ戦略
- 10 医療DXの推進

- 11 教育分野のデジタル化
- 12 こどものデータ基盤整備
- 13 デジタルインボイスの普及定着
- 14 デジタル田園都市国家構想の推進
- 15 デジタル改革共創プラットフォームの活用
- 16 デジタルの日の実施

### 3. 安全安心で強靱なデジタル基盤の実現

- 17 ガバメントクラウドの整備
- 18 ガバメントソリューションサービス
- 19 DFFFTの推進

# 一人ひとりに最適なサービスを。

マイナンバーカードの利用によって、一人ひとりに最適な行政サービスや民間サービスを受けられる仕組みをつくります

## 1年の成果

マイナンバーカードの所有率が45.8%  
に拡大。利用シーンも増加

人口約1億2,665万人のうち、新たに約1,059万人がマイナンバーカードを発行。1年間で所有率が9.8%増加。また、マイナンバーカードを健康保険証として利用できるようにし、さらに、マイナンバーカードの公的個人認証機能をオンラインでの本人確認に活用する企業が増加するなど、マイナンバーカードの利用シーンが順次拡大しました。

## 取組の背景

社会情勢が大きく変化し生活様式が多様化するなか、必要なサービスも多様化しています。これに応えるため、個々人に応じたきめ細やかなサービスを受けられるよう、個人の公的な認証の必要性が高まっています。

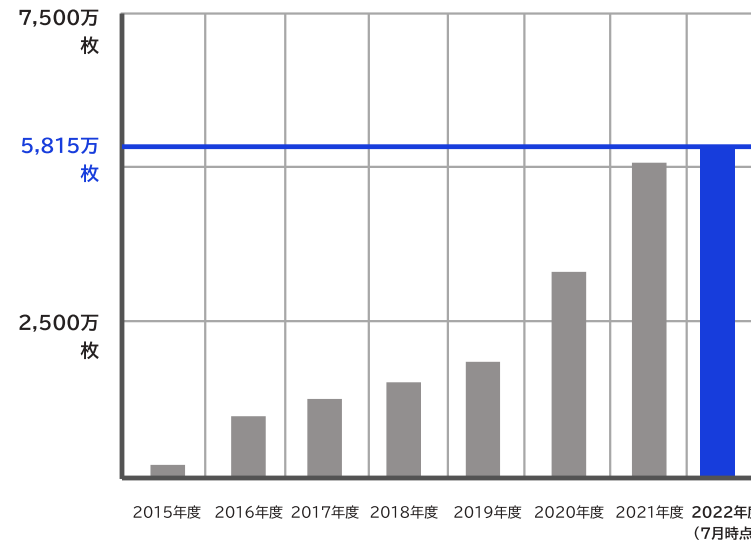
## 今後の展開(予定)

- ・ 2022年度中にマイナンバーカードがほぼ全国民に行き渡ることを目指す
- ・ 運転免許証とマイナンバーカードの一体化(2024年度末)
- ・ マイナンバーカード機能のスマートフォン搭載(2022年度内)
- ・ 民間事業者が本人同意の下、変更後の住所等を把握できるように(2022年度中)
- ・ 公的個人認証機能を利用する民間サービスの拡大を目指す

+1,059万人

マイナンバーカード所有人数(2021年9月~2022年7月)

※7,566万人(2023/2月現在)



1,833万件

健康保険証利用申込数

※4,864万件(2023/2月現在)

※ 健康保険証利用申込数:2022年8月21日時点。



# すべての行政手続きをスマートフォンで。

いつでもどこでもスマートフォンで完結できる、生活者にやさしい行政サービスの提供を目指します

## 1年の成果

### オンライン行政手続きの拡大。 さらにやさしいサービスへ

マイナポータルのUIや体験の改善に着手し「みつける」「しらべる」「わすれない」をサポートする、今後のサービス提供について発表。また薬剤情報や特定健診情報などの閲覧機能、確定申告におけるふるさと納税の控除証明書連携機能、公金受取口座の登録機能の提供を開始しました。さらに、行政機関だけではなく民間事業者との連携も行き、マイナポータルと連携したサービスの拡充をしました。

#### 取組の背景

社会情勢が大きく変化し生活様式が多様化するなか、必要なサービスも多様化しています。これに応えるため、個々人が場所や時間を制約されずに最適なサービスを受けられる仕組みが必要です。

#### 今後の展開(予定)

- ・ UI/UX改善版(実証アルファ版)のリリース(2022年度中)
- ・ 各種オンライン申請を可能に。診療情報の閲覧機能(2022年9月)、電子処方箋情報の閲覧機能(2023年1月)、引越しワンストップサービス(2023年2月)、旅券のオンライン申請(2023年3月)、国家資格に関する手続のオンライン化(2024年度)
- ・ 子育て・介護等に関する31の行政手続のオンライン化を行う自治体の拡大
- ・ 連携する行政機関・民間事業者サービス等の拡大



薬剤情報の閲覧  
特定健診情報の閲覧  
ふるさと納税の控除証明書の連携  
公金受取口座の登録



1,291 万件

公金受取口座登録

※4,205万件(2023/2月現在)

# 事業に関する行政手続きをオンラインで。

事業に関する行政手続きのオンライン化を推進し、民間事業者の生産性向上を支援します

## 1年の成果

### jGrantsで申請可能な補助金数が約3倍、 利用事業者数も約2.5倍に増加

約16万者の事業者が補助金申請システム(jGrants)を利用しました。法人共通認証基盤(gBizID)についても、プライムアカウント発行数がデジタル庁設立後1年で22万件以上増加し、国や自治体の連携先システムも37から52に拡大しました。

#### 取組の背景

これまで事業にまつわる行政サービスは、システムや制度ごとに個別アカウントや申請が求められるなど手続きが煩雑で、事業者の負担となっていました。

#### 今後の展開(予定)

- jGrants補助金利用数:700回(2022年度)、1,000回(2023年度)
- gBizIDプライム発行数:100万件(2022年度)、280万件(2025年度)
- gBizIDプライムアカウント発行時の本人確認にマイナンバーカードを利用可能に(2023年度)



# 行政手数料をキャッシュレスで支払い。

行政機関への手数料などを、キャッシュレスで支払えるようにします

## 1年の進捗

### キャッシュレス法が成立。約110件の 手続きがキャッシュレス納付に対応

自動車検査登録手数料などの国に支払う行政手数料等をクレジットカードや電子マネー、コンビニで支払い可能となる「キャッシュレス法」が成立しました。

#### 取組の背景

各府省庁の多くの法律においては、国へ料金を納付する際に、クレジットカードなどのキャッシュレス支払いを行えると定めた規定が存在しませんでした。このため印紙や現金などでの支払いが必要となることが多くあり、利用者の利便性が損なわれています。

#### 今後の展開(予定)

- 各府省庁において運用開始:自動車検査登録手数料(2023年1月予定)、旅券発給手数料(2022年度以降順次)、登記関連手数料(2024年度以降)、交通反則金(2024年度末以降順次)
- 各府省庁作成予定の主務省令のモデル案や法律の運用指針を作成しデジタル庁より周知(2022年11月1日まで)

## キャッシュレス支払いが可能になる予定の行政手続きの例



年間およそ **5,000** 万件  
自動車検査登録手数料



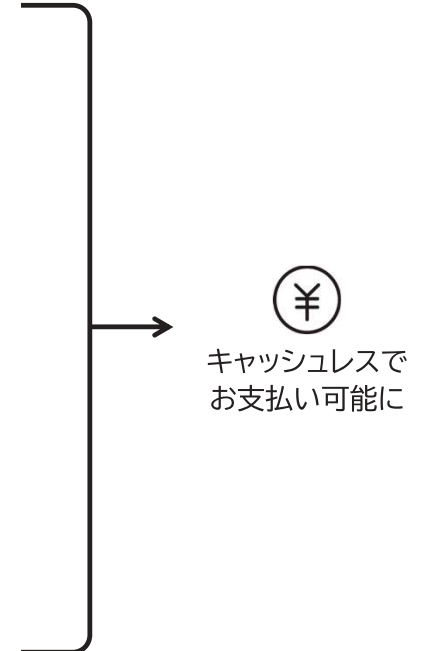
年間およそ **4,500** 万件  
登記関連手数料



年間およそ **500** 万件  
交通反則金



年間およそ **400** 万件  
旅券発給手数料



※ 旅券発給手数料の年間納付件数: コロナ禍前(2019年)時点。

(1) 自己紹介

(2) デジタル社会の実現に向けた重点計画と規制改革

(3) リ・スキリングに関する動向



(4) デジタル人材の育成・機能の抜本強化

(5) 暗号資産関連税制について

(6) WEB3.0をめぐる動き

(7) 未来のデジタル人材の確保と育成

## 内外賃金格差

## 職務別の内外賃金格差

- 我が国と他の先進国等では、**同じ職務**であるにもかかわらず、**著しい賃金差**が存在し、特に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・企画等）では、その差が著しい。
- 日本企業と海外企業との賃金格差が大きいため、**職務毎の賃金格差解消**が不可避。ポストコロナの人材不足の中で、**日本企業から人材が奪われつつある**危機的状況。
- **年功賃金**での対応は**難しく**、この賃金格差を無くすため、**雇用制度の見直し**が求められている。

## 職種別の内外賃金差

	全職種合計	経営/ 企画	総務	財務経理	人事	IT	クリエイティブ デザイン	データ アナリティクス	技術研究	プロジェクト マネジメント	営業 / マー ケティング	生産
日本企業	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
外資系企業 (日本)	114	122	107	118	116	119	110	127	112	129	121	100
シンガポール	165	174	165	170	163	172	163	178	167	180	173	171
ドイツ	157	156	148	157	151	155	133	150	156	163	166	154
米国	152	156	134	141	142	163	140	164	156	171	154	133
韓国	128	133	130	130	129	129	129	150	126	136	132	121
フランス	121	136	115	122	120	124	119	120	114	131	125	107
カナダ	120	120	105	116	114	122	111	118	127	128	121	109
イタリア	116	110	112	116	113	113	112	105	107	121	123	103
英国	112	120	106	114	108	114	103	116	108	111	118	95
中国(北京)	108	125	96	103	107	115	119	133	102	136	113	79

(注) 2023年1月時点の世界の職種別総現金報酬水準（専門職シニア7-10年目）について、各国の各職種平均の現地通貨の賃金を2021年の購買力平価ドル（OECD）を用いて実質化し、日本企業の各職種の賃金を100とし、各国の各職種の賃金を日本の数値との比率で示したものを。

(出所) マーサー社資料を基に作成。

## スキル差と対比した賃金差

- 同じ国の中でも、他の先進国においては職務に求められるスキルに応じた賃金差がある。例えば、IT、データアナリティクス、プロジェクトマネジメント、技術研究といった高いスキルが要求される職種は高い賃金を獲得できている。
- これに対し、日本企業は、獲得したスキルに応じた賃金差が小さく、スキルの高い人材が報われにくい制度となっている。

全職種合計を100とした場合の職種別の賃金差

	全職種合計	経営 / 企画	総務	財務経理	人事	IT	クリエイティブ デザイン	データアナ リティクス	技術研究	プロジェクト マネジメント	営業 / マー ケティング	生産
日本企業	100	100	98	96	99	101	96	101	102	99	100	100
外資系企業 (日本)	100	107	92	100	100	105	93	112	101	113	106	88
シンガポール	100	106	98	99	97	104	95	108	103	108	105	103
ドイツ	100	100	93	97	95	99	81	96	102	103	106	98
米国	100	103	87	90	93	108	88	109	105	111	101	88
韓国	100	104	99	98	99	101	97	117	100	105	103	95
フランス	100	113	94	97	98	103	94	100	96	107	103	88
カナダ	100	100	86	94	94	102	89	100	108	106	101	91
イタリア	100	95	95	96	96	98	93	91	95	104	106	89
英国	100	107	93	99	96	103	88	105	99	98	105	85
中国(北京)	100	115	87	91	98	107	106	123	96	124	104	73

(注) 2023年1月時点の世界の職種別総現金報酬水準（専門職シニア7-10年目）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) マーサー社資料を基に作成。

## 職務給（ジョブ型雇用） 従来の日本のメンバーシップ型雇用とジョブ型雇用（職務給）の違い

- 従来の我が国のメンバーシップ型の雇用制度においては、採用は**新卒一括採用中心**、異動は従業員の意向ではなく**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・スキリングが生きるかどうかは**人事異動次第**。**構造的な賃上げ**の基礎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。
- 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、従業員が上司と相談をしつつ、自ら職務やリ・スキリングの内容を**選択**していく制度に移行する必要。

	メンバーシップ型雇用	ジョブ型雇用（職務給）
基本的な考え方	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 人の出入りは原則無い</li> <li>➢ 結果の公平性</li> <li>➢ 会社と従業員の関係：保護者と被保護者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 人の出入りがある（内部労働市場と外部労働市場がシームレスに接続）</li> <li>➢ <b>機会の公平性</b></li> <li>➢ 会社と従業員の関係：パートナーの関係</li> </ul>
人事制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 等級：職能</li> <li>➢ 報酬：<b>年功</b>、内部貢献</li> <li>➢ 人事権：昇給賞与は中央管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 等級：役割×職種</li> <li>➢ 報酬：<b>職務別市場価値</b></li> <li>➢ 人事権：昇給賞与は各部門</li> </ul>
人事マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 採用：<b>新卒一括中心</b></li> <li>➢ 異動：<b>会社主導</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 採用：職務別採用中心</li> <li>➢ 異動：<b>社内公募</b>（ポスティング制度）の機会</li> </ul>
人事運営	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 要員計画：既存-定年+新卒</li> <li>➢ ジョブ定義：必要なし</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 要員計画：ビジネスベース</li> <li>➢ ジョブ定義：<b>必要</b></li> </ul>
キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ キャリア形成は<b>会社主導</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・与えられた仕事を頑張る。</li> <li>・キャリアはわからないが、雇用は保障</li> <li>・将来に向けたリスキル・スキルアップが生きるかどうかは、人事異動次第</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ キャリア形成は、<b>個人の意思尊重</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・希望するキャリア実現を目的に、実績を上げる</li> <li>・社内公募・転職を活用し、従業員が望むキャリアを選択</li> <li>・自らリスキル・スキルアップする強い動機</li> </ul> </li> </ul>
特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ <b>自律的にキャリア形成が構造的に発生しにくい</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ <b>自律的なキャリア形成が構造的に促されやすい</b></li> </ul>

（出所）マーサー社資料も参考にして作成。

## 日本企業のジョブ型雇用（職務給）の導入見込み

- 日本企業にアンケート調査すると、今後3～5年のうちに、管理職層を含めれば何らかの形でジョブ型への移行を検討する状況ではあるが、ジョブ型と“言い切っている”企業は管理職層で15%、非管理職層で8%にとどまっている。

### 日本企業のジョブ型（職務給）の導入見込み

	管理職 (ラインマネージャー)		管理職 (ノンラインマネージャー/ プロフェッショナル職)		非管理職 (総合職系)	
	現在	今後3～5年	現在	今後3～5年	現在	今後3～5年
メンバーシップ型	43%	22%	41%	16%	48%	19%
どちらかといえば メンバーシップ型	35%	34%	36%	35%	41%	51%
どちらかといえば ジョブ型	11%	30%	12%	34%	6%	23%
<b>ジョブ型</b>	10%	<b>15%</b>	11%	16%	5%	<b>8%</b>
計	100%	100%	100%	100%	100%	100%

(注) マーサー社が、日本企業（回答企業数238社）を対象に「現在から今後3～5年の貴社の雇用の在り方として最も近いもの一つ、選択してください」と調査した結果。  
 (出所) マーサー社「ジョブ型雇用に関するスナップショットサーベイ」を基に作成。



## 職務給（ジョブ型雇用） 日本企業がジョブ型雇用（職務給）を導入する理由

- 日本企業が、職務給（ジョブ型）への転換を**考えざるを得ない**理由は、グローバル市場での競争の中で、**人材を確保**するために必要と考えているところにある。

### 日本企業がジョブ型雇用を導入する理由

処遇の適正化	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>年齢が高</b>いだけで<b>高い処遇</b>を得ている社員に対して、報酬面での適正化を図る（仕事や成果に応じた処遇への見直し）</li> </ul>
高度専門人材の獲得	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 最先端の知見を有する人材（デジタル等）など、<b>専門性を持つ人材</b>が採用できる報酬の仕組みへ</li> </ul>
若手の優秀人材の抜擢	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 有するスキルと職務登用に一定の連動があるため、従来では重要な職務に就けることができなかった<b>若手</b>を、<b>適材適所</b>の観点から抜擢可能</li> </ul>
将来有望な社員のリテンション	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 従来では高い処遇を得ることができなかった、若年ながら高いポテンシャルを有する社員に相応しい処遇を与え、<b>社外への流出を防止</b></li> </ul>
グローバル化への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>日本以外の先進国では、ジョブ型雇用が一般的</b>となっているところ、国や地域を越えた全世界共通の報酬体系に向かわないと、社内に人材を維持することが困難</li> </ul>

（出所）コーン・フェリー社資料を基に作成。

## 職務給（ジョブ型雇用）

## 日本型の職務給（ジョブ型雇用）

- 職務給（ジョブ型雇用）の導入にあたっては、個々の**企業特性に応じた**導入の在り方があり、個々の企業に合った職務給（ジョブ型雇用）の**導入方法を類型化**して示すことが必要。
- 具体的には、企業によっては、ジョブ型雇用（職務給）を一度にではなく、**順次導入**する。あるいは、その適用に当たっても、スキルだけではなく、個々人の**パフォーマンスや行動の適格性**を勘案するといった導入方法を類型化してモデルを示し、導入しやすくすることが必要。

	日立製作所	富士通	資生堂
順次導入	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 2014年から<b>管理職に導入</b>。</li> <li>➢ 2020年、全職種・全階層のジョブディスクリプションを作成。</li> <li>➢ 2022年7月から、全社員をジョブ型に。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 2020年度から<b>管理職に導入</b>。</li> <li>➢ 2022年度から一般職に導入。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 2015年から<b>管理職に導入</b>。</li> <li>➢ 2021年から一般職に導入。</li> </ul>
パフォーマンスや行動の適格性の勘案の例	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 自身や他者のために正しいことを迷わず行う</li> <li>➢ 迅速に行動し、成功に向けて失敗から学ぶ</li> <li>➢ 顧客に共感し、協働してイノベーションを創出する</li> <li>➢ 敬意を持って、積極的に発言し、他者の意見を真摯に聞く</li> <li>➢ 自身や他者、組織の成長を貪欲に求める</li> </ul> <p>などパフォーマンスや行動の適格性の評価を踏まえる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 社会や企業の潜在的なニーズあるいは本質的な課題を的確に捉え、チームや関連部署と連携しながら、課題を解決する革新技術の研究開発を主体的に推進する役割を期待。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 自ら課題を定義/提案し、解決策の実行まで責任もって取り組める</li> <li>➢ 幅広く知識/経験を吸収し、プロフェッショナルとして専門性を高める意欲がある</li> </ul>

（出所） 各社資料、HP等を基に作成。

- 米国企業のAT&Tは、デジタル化などによる旧来事業の破壊的変化に対応して、大規模なり・スキリングの取組を推進し、世界的で最も有名なモデルケースとなった。

### ①AT&Tの取組

- 米国最大の通信事業者であったAT & Tは、ハードからソフトへ、アナログからデジタルへ、固定回線から移動体通信（携帯電話）へ、製品からソリューションへなど、事業環境を巡る破壊的な変化に接し、世界的に最大と言われるリ・スキリングプロジェクトを2013年から実施（「Workforce2020」）。
- 具体的には、2017年から累計で830万時間と9億4,400万ドル(1,200億円)を投資。現在も、年間1万人以上の社員がリ・スキリングを受ける。

### ②職務（ジョブ）の整理・統合（コンソリデーション）

- リ・スキリングの取組にあたっては、職務（ジョブ）の役割を整理することが必要。将来の職務像を定義することによって初めて、リ・スキリングのために必要となる、労働者の現在のスキルと当該職務に必要となるスキルの差（スキルギャップ）や昇進ルールを示すことができる。
- リ・スキリングを開始する2013年以前は、職務記述書（ジョブ・ディスクリプション）の内容は、各個人毎でバラバラだった。このため、労働者が他の職務に昇進するためにどのようなスキルが必要となるかを比較・検討することができなかった。このため、類似の業務を行う労働者について、共通するスキルを括りだして、スキルやジョブ同士の関係を整理・統合（コンソリデーション）した。それと会社の事業変革の方向性を照らし合わせることで、ジョブを再整理（250類型→80類型）し、労働者にとって将来必要となるであろうスキル（フューチャー・レディ・スキル）を示した。
- リ・スキリングの内容も、この再整理されたジョブの将来像（フューチャー・レディ・スキル）に従って決定されており、社内昇進の基準にも、社外の外部労働市場から人材を募集する際の手段としても用いられている。社外労働市場から経験者採用を行う場合には、社外に当該ジョブに必要とされるスキルを社内同様に公開している。

### ③経営陣のコミットメント

- リ・スキリングは、終わりのない取組。継続的な学びの文化を作ることに経営陣のコミットメントが必要。
- なお、リ・スキリングを通じて労働者が得られるスキルは、社内昇進（内部労働市場）だけでなく、外部労働市場でも通用。このため、**自社から他社に労働者が転職することも起こり得る**。ただし、AT&Tではリ・スキリング強化による離職率の上昇は見られていない。他方で、**リ・スキリングプログラムの選択肢を充実**することで、（給与面で他企業に劣後していても）自分を育てる機会を得られるとして、**外部労働市場から人材を惹きつけ、優秀な人材の採用を実現**できた。

### ④リ・スキリングの内容

- リ・スキリングの内容**については、それを修了した労働者が活躍の機会を得られることを経営陣として示さなければならない。**各ポストの将来の必要数や将来像を労働者に示し**（銅線技術職はどの程度減少し、光ファイバー技術職はどの程度増加するかなど）、リ・スキリングへのモチベーションを与える。リ・スキリングするかどうかや、学ぶ分野などは、**上司と相談した上で、労働者自身が決定**する。社内で希望するポストの関係者とコミュニケーションする仕組みや、上司によるサポート、労働者への情報提供などを通じて支援する。
- 今後事業拡大が見込まれるデータサイエンスやソリューション事業分野では、スキルの取得は**Off-JTが中心**。大学院やオンライン研修等の外部機関と連携した教育も重視。過去5年間で1万人の労働者が外部機関が学習する際の学費の支援を実施（年平均1500万ドル（約19億5千万円））。労働者はこれらの機会を活用し、コンピューターサイエンスやMBAなどの修士号を取得。
- 近年では**ミニ学位**（Nano Degree：「履修単位毎」に、その科目のスキルを修了していることについて大学やオンライン研修企業が証明を付与し、修了生の履歴書に記載可能とする仕組み）を取得する者も増加。
- 内部研修も外部機関での学位取得も、いずれもその労働者の**スキルの証明書の発行が重要**。その証明書は、外部機関に発行させ、**他社においても有効性を確保**することが大切。

- デンマークなどでは労働市場の柔軟性（フレキシビリティ）と安全性（セキュリティ）を兼ね備えた雇用戦略として「フレキシキュリティ」が唱えられている。

### ①フレキシキュリティの3つの柱

- デンマークのフレキシキュリティには3つの柱が存在。

①労働者が雇用主を変更することが容易な柔軟性（フレキシビリティ）。雇用の移行が短期間に行われる。②安全性（セキュリティ）。手厚い失業給付（手厚過ぎ、失業率が高くなるとして、見直しも行われている）が存在。③労働者がキャリアを通じて一貫してリ・スキリングに参加する生涯学習の伝統。毎年4割の労働者がリ・スキリングに参加（製造業）。

- これらにより、労働者のスキルセットは常に更新され、雇用の柔軟性、生産性の向上を実現。

### ②リ・スキリングの内容

- デンマークでは企業が従業員をリ・スキリングに派遣すると賃金補助が行われる仕組みがある（リ・スキリングに出す企業の限界費用が小さい）。

- デンマークではリ・スキリングの7割が在職者によって行われており、そこでは修了証書を得ることができる。修了証書により、労働者のキャリア全体を通じ、自身の取得スキルをどの業種・企業にも客観的に証明可能。企業内の昇進にも修了証書が重要な役割を果たす。

- 賃金上昇に向けてジョブ・ラダーを上げるためにはリ・スキリングを受講することが必要。職務とスキルを結びつけると、それが内部及び外部労働市場形成の基盤となり、各職務で重要なスキルやその適用の方法がわかるようになる（企業間の労働移動も容易になる）。

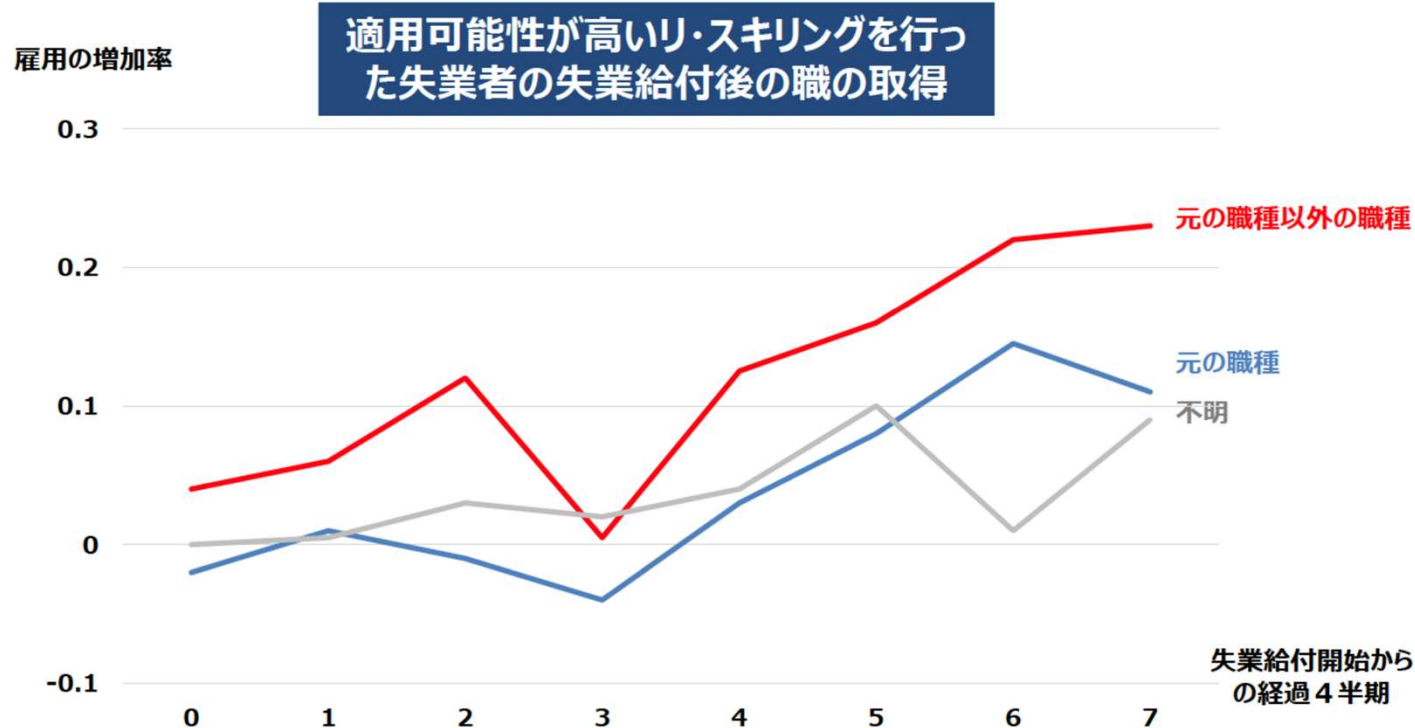
- 企業間の労働移動のためには、業種を問わず適用可能な一般的なリ・スキリングが有効（認定コース（基礎的学習）など）。また、溶接工の仕事は失われたとしても、溶接ロボットを使えるようにするなど、テクノロジーを活用できるようにリ・スキリングする。

- 特定の部門に経済を誘導することも可能であり、デンマークでは、IT部門に向けた補助金がある。

## ③デンマークの変化とケースワーカーの役割

- デンマークでは賃金設定には産業別の労働組合が大きな役割を果たしてきた（近年では、賃金設定は分散化しつつあり、個々の企業の賃金設定のウエイトが増してきている）。他方、リ・スキリングについては、政府がイニシアティブをとって、企業の情報を集めてリ・スキリングの方向性をアナウンスする。
- すなわち、政府が失業率や賃金上昇率、求人といった客観的な指標を用いて、各職業の見通しを半年ごとに明示。ケースワーカーはこれを参考に、良い職業に移動するように指導する。ケースワーカーの経歴は様々だが、IT技術を有し、指導についてのリ・スキリングを受けた者を選ばれる。
- デンマークでは1990年代頃までは手厚い失業給付により失業率が10%程度に高止まり。このため、1990年代から2000年代の初めにかけて改革を実施。失業給付を受けるにはケースワーカーとの面談を行わなければならない、リ・スキリングや求職の実施を義務付け。その結果、失業率が5-6%程度にまで劇的に低下。ケースワーカーは、失業の長期化を防止し、政府支出の節約にも貢献する。

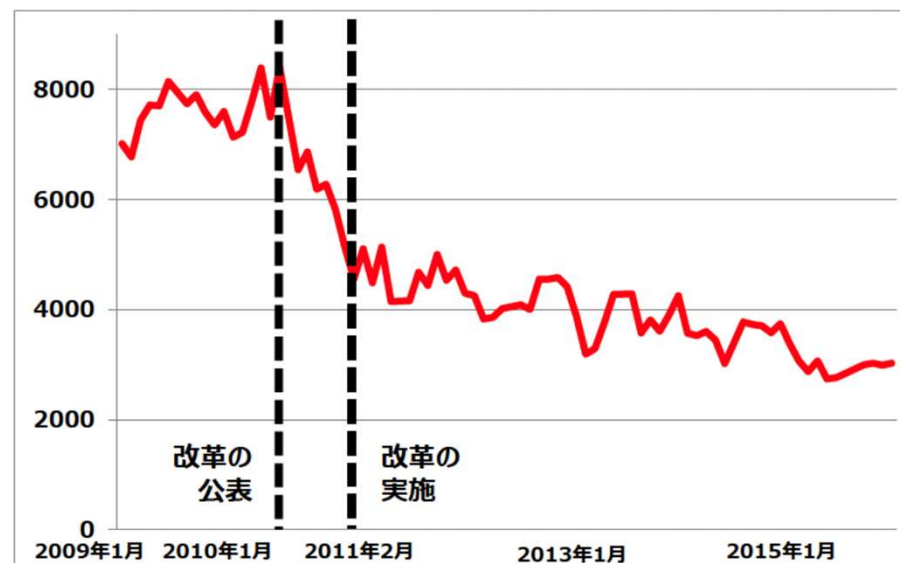
- デンマークでは、適用可能性が高いスキルについてリ・スキリングを行った場合（一般的な資格、クラスルームでの教育など）、求職者の新たな雇用は、元の職種以外の職種での雇用増加が多く、**成長分野への円滑な移動**が行いやすい。



(注) 2012年から2018年にデンマークで失業保険を受給した失業者のうち196,322サンプルを用いたもの。3桁のISC008職業コードを用いて、元の職種、異なる職種、不明の3つに分類。

- デンマークにおいては、リ・スキリングを企業が行わせた場合、企業に対する賃金補助を行うことになっている。
- この賃金補助は、企業がリ・スキリングを従業員に行わせる強いインセンティブとなっている。
- 実際のところ、訓練コースの参加者数（食品衛生検定、仕事と教育のための自己啓発等）の推移を見ると、政府が2011年2月にこの賃金補助を20%削減したところ、参加者数が激減した。
- すなわち、賃金助成は、リ・スキリングの受講者数と強い相関があることがわかっている。我が国の場合、雇用調整助成金の給付要件に必ずリ・スキリングを行うことが要件となっているわけではない。

リ・スキリングコースの参加者数（デンマーク）



(出所) Anders Humlum, and Jakob R. Munch and Mette Rasmussen. 2019. "Globalization, Flexicurity and Adult Vocational Training in Denmark"  
In Making Globalization More Inclusive, (WTO)



- 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、日本は在職者は4割。
- 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（セキュリティ）を維持したままで、リ・スキリングを進めるためにも、我が国においても**在職期間中のリ・スキリングの強化が必要**。

## 日本とデンマークのリ・スキリングの参加者属性

	デンマーク（2010年）	日本（2021年度）
参加者	421,994人	211,812人
期間	平均7日間	在職者平均16時間 失業者平均6ヶ月間
年齢	平均40歳	平均38歳
性別	男性64.5% 女性35.5%	男性57% 女性43%
スキルレベル	低 33% 中 56% 高 11%	基礎：74% 専門：26%
労働市場における属性	<b>被雇用者（在職者）67%</b> 自営業者 4% <b>失業者 24%</b> 非就業者/ 不明 5%	<b>在職者 44%</b> <b>失業者 56%</b>

（注）デンマークのリ・スキリングのスキルレベルは、低 - 「高校以下」、中 - 「職業教育」、高 - 「高等教育」と定義。

日本は、公共職業訓練（在職者向け、離職者向け）、求職者支援訓練を合わせたもの。日本の「年齢」は、都道府県が実施する在職者向け公共職業訓練の年齢別のデータがないため、それを除いた値。日本のスキルレベルは、基礎 - 「都道府県による在職者向け公共職業訓練と離職者向け公共職業訓練、求職者支援訓練」、専門 - 「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構による在職者向け公共職業訓練」と定義。

（出所）厚労省資料、Anders Humlum, and Jakob R. Munch and Mette Rasmussen. 2019. "Globalization, Flexicurity and Adult Vocational Training in Denmark" In *Making Globalization More Inclusive*, (WTO)等を基に作成。

- 労働移動という観点で我が国の労働政策を見ると、自己都合で離職する場合は、会社都合で離職する場合の保護が受けられないケースがある（失業給付の給付期間など）。
- 労働者が、自らの希望に応じて会社内・会社間双方において労働移動していくシステムに移行するためには、自己都合離職者の場合、求職申込後2か月ないし3か月は失業給付を受給できないといった要件の要否の必要性について、**慎重に検討**すべきではないか。

## 会社都合離職者と自己都合離職者の比較

	会社都合離職者	自己都合離職者
失業給付の給付日数	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ リ・スキリング（職業訓練）を行っている間は、給付を最大2年間まで延長。</li> <li>➢ 基本の給付日数が（勤続年数・年齢に応じて）90日～330日であり、最大で合計1,060日間の給付。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ リ・スキリング（職業訓練）を行っている間は、給付を最大2年間まで延長。</li> <li>➢ ただし、そもそもの基本の給付日数が、（勤続年数に応じて）90日～150日であり、最大で合計880日間の給付。</li> <li>➢ さらに、<b>求職申込後2か月ないし3か月<sup>(注1)</sup>は、受給できない。</b></li> </ul>
国民健康保険料の軽減措置 <sup>(注2)</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 前年（在職時）の所得の30%をもとに、支払う国民健康保険料を算定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 前年（在職時）の所得の全額をもとに、支払う国民健康保険料を算定</li> </ul>
自治体による住民税の減免措置 <sup>(注3)</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ （会社都合の）退職・失職により所得が著しく減少した場合には住民税を減免</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 自己都合による離職の場合には、（左記の）住民税の減免の対象外となることがほとんど</li> </ul>

(注1) 5年間のうちに3回自己都合離職を行った場合は、給付制限期間が2か月から3か月へと延長される。

(注2) 全ての国民は何らかの公的医療保険への加入を義務づけられており、会社を退職した後に他の公的医療保険に加入しない場合は、国民健康保険に加入することとなる。

(注3) 地方税法323条及び「地方税法の施行に関する取扱いについて（市町村関係）」（総務省通知）に基づき、横浜市・大阪市など自治体によっては、経済的事情等から個人住民税を納付することが困難である場合に減免を行う制度が存在。

## 論点

- 労働市場改革を進め、持続的に賃金が上がる構造を作り上げることが不可避ではないか。そのため、リ・スキリングによる能力向上支援、日本型の職務給の確立、成長分野への円滑な労働移動を進める、という三位一体の改革を、働く人の立場に立って進めることが必要ではないか。
- 日本企業は、平均的には獲得したスキルに応じた賃金差が小さく、スキルの高い人材が報われにくい制度となっている。日本企業と海外企業の間に関わらず、著しい賃金差が存在することに鑑みれば、これらの賃金格差解消が必要ではないか。
- 「新卒一括採用」「会社主導の異動」「従業員は企業から仕事を与えられるもの」「リ・スキリングが生きるかどうかは人事異動次第」といった伝統的な日本の制度を見直し、個々の職務に応じて必要となるスキルを設定し、現在のスキルとのスキルギャップの克服に向けて、従業員が上司と相談しつつ、自ら職務やリ・スキリングの内容を選択していく制度に移行する必要があるのではないか。これにより、併せて、社外から経験者採用を行う門戸を開き、内部労働市場の創設と外部労働市場とのシームレスな接続が可能になるのではないか。
- 国の学び直し支援策について、企業経由が中心となっている在職者支援を、自律的なキャリア形成を促すため、個人への直接支援中心に組み直す必要があるのではないか。他方で、事業環境の変化の下で、従業員のリ・スキリングは、企業経営側の責務であることの再確認が必要ではないか。
- 労働者の生活安定性(セキュリティ)を維持しつつ、リ・スキリングを進めるため、海外と同様、我が国についても在職期間中のリ・スキリングの強化が必要ではないか。
- 6月の指針においては、個々の企業の実情に合った職務給(ジョブ型雇用)の導入方法を類型化する必要があるのではないか。例えば、ジョブ型雇用(職務給)を一度にではなく、順次導入する。あるいは、スキルだけではなく、個々人のパフォーマンスや行動の適格性を勘案するといった導入方法も、バリエーションとして示すことに意味があるのではないか。
- 日本には国家資格としてキャリアコンサルタントがあるが、求人・求職・キャリアアップに関する労働市場の情報を共有しているわけではないので、ハローワークや民間人材会社が有する求人・転職に関する基礎的情報を共有し、コンサルティングがしやすい環境を整備すべきではないか。また、構造的賃上げを進めるためには、官のハローワークにおいても、コンサルティング機能の強化が必要ではないか。
- 労働移動に挑戦できる環境作りの視点に立つと、自己都合で離職する場合と会社都合で離職する場合の保護の差をどのようにするか、検討が必要ではないか。
- 非正規労働者の賃金を上げていくためには、同一労働同一賃金制の徹底した施行が必要であり、本年3月から本格実施される労働基準監督署による調査の効果を見て、その後の進め方を検討すべきではないか。

(1) 自己紹介

(2) デジタル社会の実現に向けた重点計画と規制改革

(3) リ・スキリングに関する動向

(4) デジタル人材の育成・機能の抜本強化



(5) 暗号資産関連税制について

(6) WEB3.0をめぐる動き

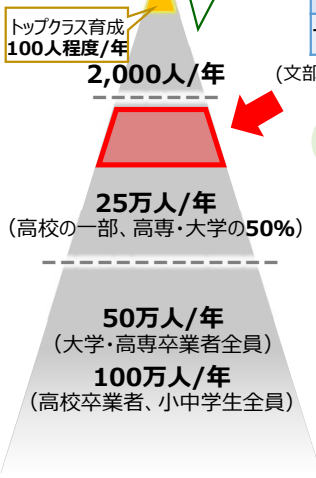
(7) 未来のデジタル人材の確保と育成

# 23区内におけるデジタル人材育成に係る論点

I

## ① デジタル等の成長分野についてどの程度の質の人材がどれくらい必要か

学部段階の増強により層が厚くなり、大学院段階の高度人材の育成も質量ともに加速



	情報処理・通信技術者の就業者数	左記のうち理工系学部卒	情報系学部の入学定員
学部	33,302	13,283	21,629
修士	8,251	6,256	6,726
博士	269	200	1,149

(文部科学省「学校基本統計(令和3年度版)」より文部科学省にて作成)

➤ I T 人材需給に関する試算では、人材のスキル転換が停滞した場合、2030年には先端 I T 人材が**54.5万人不足**と見込まれる(※1)。また、日本経済団体連合会のアンケート結果に基づく文部科学省の試算では、2024年度までに加盟企業全体で**約24万人のデジタル人材が不足**するなど、今後大きな雇用拡大が見込まれる。特に**学部段階の理工系情報分野の人材は産業界からの需要が非常に高く、需給ギャップが発生**。

※1：経済産業省委託調査「I T 人材需給に関する調査(みずほ情報総研株式会社)」(2019年3月)より

### 産業界におけるデジタル人材需給に関する試算・データ

#### デジタル人材確保に向けた各社の動き(予定)

- ・日立製作所：2024年度までに10,000人追加雇用(現在29,000人)
- ・NEC：2025年度までに5,000人追加雇用(現在5,000人)
- ・旭化成：2024年度までに2,250人追加雇用(現在250人)

#### 日本経済団体連合会

#### 文科省における推計試算

デジタル人材育成・確保における調査  
2021年におけるアンケート調査によれば、3年後(2024年)のデジタル人材不足数は約3万人

経団連全社ベースでの仮試算不足数  
**約24万人\***  
※文科省において経団連との意見交換及び公開情報を踏まえて試算した値

#### 新経済連盟

#### デジタル人材に関する海外との比較

デジタル人材の供給の国際比較(民間調査)によれば、供給数はインド、中国が圧倒的で日本の規模は少ない。

日本	インド	中国
3.4万人	55万人	エンジニア118万人、サイエンス25.6万人

出所：第1回デジタル社会構想会議資料 4-8三木谷構成員提出資料を基に作成(2021年9月28日)

➤ **業務上求められる専門性と学生の専攻分野との隔たりは、情報処理・通信系が全産業中で最大であり、ギャップ解消には高度デジタル人材の育成について毎年少なくとも約1.2万人の増加が必要(※2)**。そこで**学部段階の定員増と大学院の体制強化**を一体的に進めていく必要がある。

※2 現在の就業者数をベースに、情報処理・通信技術者の少なくとも7割を、情報分野に関して専門性の高い学修をした情報分野専攻者で構成する際の定員として算出。

## ② その人材育成はなぜ23区内でなければならないのか

情報系学部・研究科	国立大学		私立大学		合計	
	入学定員	全国に占める割合	入学定員	全国に占める割合	入学定員	全国に占める割合
学部	236	4.8%	2,083	13.9%	2,319	10.7%
修士	913	22.0%	611	29.7%	1,524	22.7%

(文部科学省「学校基本統計(令和3年度版)」より文部科学省にて作成)

➤ **23区の人材育成能力も活用しなければ、産業界の需要も踏まえた大幅な量的拡充を図ることは困難**。

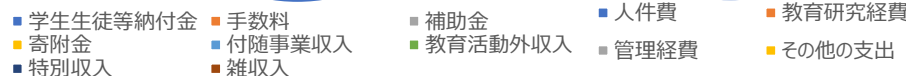
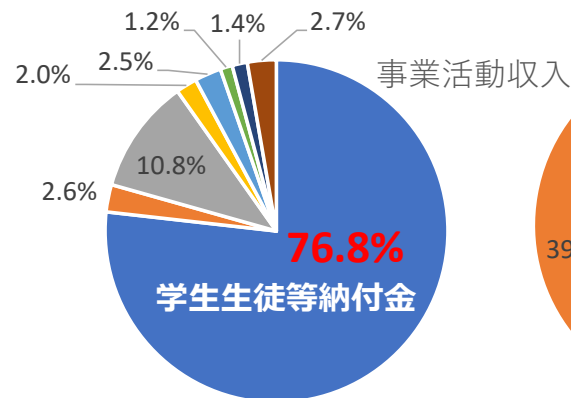
➤ 情報系大学院(修士)の定員の**約23%**を23区内の大学が有する。**大学院を持つ大学**では学部段階でも高い研究力を生かした、**質の高いデジタル人材育成が期待**できる。

## 23区内におけるデジタル人材育成に係る論点

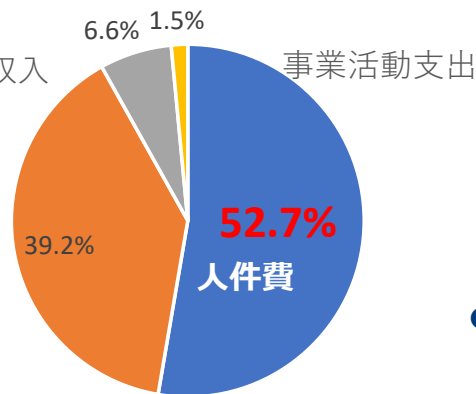
### ③ その人材育成はなぜスクラップアンドビルドでは対応できないのか

- 収入の3/4以上が学生からの納付金である私立大学において、**既存学部のスクラップは収入の大幅な減少をもたらす**ため、ビルドよりも前か同時にスクラップする形での学部転換には経営への影響が大きく、**迅速な経営判断が期待し難い**。
- 学部等の廃止は教員の雇用問題に直結し、スクラップアンドビルドによる**組織再編には数年単位での構想・計画を要する**ため、**情報系学部等の迅速な新設・定員増は困難**。
- **教育未来創造会議第一次提言（令和4年5月）**では、デジタル人材等の深刻な不足を踏まえ、**デジタル等の成長分野への大学等再編の促進を速やかに実行**するよう求められているが、23区内の大学においては、成長分野への学部再編等の**支援事業の効果が半減するおそれがある**。

#### ●私立大学の収入の3/4以上は学生納付金



#### ●私立大学の支出の1/2強は人件費



#### ●スクラップアンドビルドによる大学改革に係る、大学からの声

- ・私立大学の経営上、**スクラップに伴う収入の大幅な減少を見越したうえで**のビルドは**困難**であり、**中期計画単位での時間が必要**。
- ・既存学部の閉鎖・縮小プロセスが必要となると、**時代と逆行するスピード感が強い**られる。
- ・既存学部等の廃止ではなく定員減で対応する場合、**教員数の減少による教育の質の低下**が懸念される。
- ・23区規制の導入により、スクラップを伴わないビルドが原則不可となったことから、学内における**改革機運が低下**している。

#### ●成長分野への学部再編等の支援事業とスクラップアンドビルドの関係

- ・令和4年度第2次補正予算において**成長分野をけん引する大学・高専の機能強化に向けた基金による継続的支援（3,002億円）を創設**。
- ・当該事業では学部の転換だけでなく**学部の新設や情報系学部の定員増加も支援対象**とし、**迅速な組織再編の実現が図られている**が、23区内の大学は**厳密なスクラップアンドビルドによる組織再編しか認められていない**ため、**当該事業による支援の効果が半減するおそれがある**。 29

※ 出典：日本私立学校振興・共済事業団「今日の私学財政（令和3年度版）」

※ 事業活動収支計算書（608校）の集計

※ 単位未満四捨五入の関係で、パーセント及び合計が一致しない場合がある。

※ 事業活動収入とは、学生生徒等納付金、寄附金、補助金等の学校法人の負債とならない収入のことで、借入金等は含まない。

事業活動支出とは、人件費、教育研究経費等の支出（減価償却額、退職給与引当金繰入額等現金支出を伴わないものを含む）。

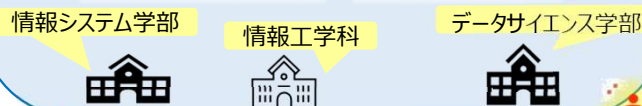
# 文部科学省における地方でのデジタル人材育成の抜本的な強化

II

## 情報系学部・学科の 拡充を支援

私立・公立の大学が、学部再編等によって情報系学部・学科を設置したい場合  
 → 検討・準備段階から完成年度まで、必要な経費を**3002億円の基金**から支援

各地で不足する**デジタル人材を輩出する機関**が各地に誕生



## 情報系学部・研究科の 機能強化を支援

国公私立大学が、既存の情報系学部・研究科の体制を強化したい場合  
 → 必要な経費を**3002億円の基金**から支援  
 → 大学院において高度情報専門人材を育成する**国立大学の学部**についても、**臨時的な定員増を特例的に認める**仕組みを検討

**高度専門情報人材を輩出する体制**が各地で**増強**



## ブロック単位での 教員確保

→ 全国9ブロックで大学と企業が連携し、企業が教員を派遣しやすい環境を整備するとともに、ブロック毎に**企業から教員として**、数理・データサイエンス・AI教育を教える社員等を派遣するなど、産と学が一体となって、デジタル人材を養成

各地で不足する**教え手を確保**

## 産学官連携

地方産業×地方大学×地方自治体  
 文科省・経産省は取組を支援

→ 地域の産学官連携によって**コンソーシアム**を設立し、地域の**デジタル人材ニーズの把握や育成手法を開発**

各地で活躍する**デジタル人材を育成**

## 各種規制を緩和

→ 遠隔授業等の単位数上限等を対象とした**特例制度の創設**  
 → 学部設置に要する**教員数の算定基準を見直し**

**地方大における大学間連携等の先導的な取組**や**教員確保を促進**



## 情報系学部に対する大学進学希望者からの需要

- 初等中等教育における情報教育の裾野の拡大、産業界における人材ニーズの拡大とともに、大学進学希望者の情報系学部・学科への需要も拡大し、この10年間でも志望者が大幅に増加。
- 近年、私立大学の情報系学部・学科の定員は増加傾向にあるが、志望者増には追い付かず、情報系学部・学科の需給バランスに不均衡が生じている。

### ●情報系学部・学科とその他の学部・学科の志願倍率の比較



なお、本調査はGoogle及び学校法人河合塾の協力で実施した。

※ 出典：みんなのコード「国内の大学における情報系学部・学科の実態調査」2022年6月公表

- 情報系学部・学科の志願倍率は過去10年間で**顕著に増加**  
(国公立大学で**2.49倍→3.34倍**)
- 私立大学の情報系学部・学科定員は増加傾向だが**志望者の伸びはそれを凌ぐペース**



情報系学部・学科の**需給バランスに不均衡が発生**

※ 女子の情報系学部・学科の志願者数は、他の理工系と同様に現状では少ないが、今後、ジェンダーギャップの解消により更にニーズが高まる可能性

### ●情報科学部の志願者・入学者動向

※ 以下のデータは学部名称が「情報科学部」である4大学・学部に基づく

学部名	R3入学定員	R4入学定員	入学定員増減	R3志願者数	R4志願者数	志願者数増減	R3入学者数	R4入学者数	入学者数増減	入学定員充足率増減
情報科学部	1090人	1100人	+10人	29130人	35040人	+5910人	1237人	1165人	-72人	-7.58%

※ 出典：「令和4年度私立大学・短期大学等入学志願動向」



# 成長分野をけん引する大学・高専の機能強化に向けた基金による継続的支援

令和4年度第2次補正予算額

3,002億円

## Ⅱの参考資料



文部科学省

### 背景・課題

- デジタル化の加速度的な進展や脱炭素の世界的な潮流は、これまでの産業構造を抜本的に変革するだけでなく、労働需要の在り方にも根源的な変化をもたらすと予想される。
- 一方、日本では大学で理工系を専攻する学生がOECD平均より低いうえに、OECD諸国の多くが理工系学部の学生数を増やしているなか、日本ではほとんど変わっていない。

※ 大学学部段階における理工系への入学者割合 日本17%、OECD平均 27%

※ 理工系学部の学位取得者割合

【国際比較】日本 35%、仏 31%、米 38%、韓 42%、独 42%、英 45%

【国内比較】国立大学 57%、公立大学 43%、私立大学 29%

（注）「理・工・農・医・歯・薬・保健」及びこれらの学際的なものについて「その他」区分のうち推計

- デジタル化、脱炭素化等のメガトレンドを踏まえた教育・人材育成における「成長と分配の好循環」を実現するため、高度専門人材の育成を担う大学・高専が予見可能性をもって大胆な組織再編に取り組める安定的な支援が必要。

### 「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」 (令和4年10月28日閣議決定)

#### 第2章 経済再生に向けた具体的施策

##### Ⅲ 新しい資本主義の加速

#### 1. 「人への投資」の抜本強化と成長分野への労働移動：構造的賃上げに向けた一体改革

##### (1) 人への投資の強化と労働移動の円滑化

学校教育段階から社会で活躍し評価される人材を育成していくため、成長分野への大学・高専の学部再編等促進(※)、(略)等を進めていく。

※ デジタル・グリーン等の成長分野への再編計画等を令和14年度までに区切って集中的に受け付け、大学・高専の迅速な学部再編等を促進する。

・成長分野をけん引する大学・高専の機能強化に向けた基金による継続的支援策の創設(文部科学省)

### 事業内容

デジタル・グリーン等の成長分野をけん引する高度専門人材の育成に向けて、意欲ある大学・高専が成長分野への学部転換等の改革に予見可能性をもって踏み切れるよう、新たに基金を創設し、機動的かつ継続的な支援を行う。

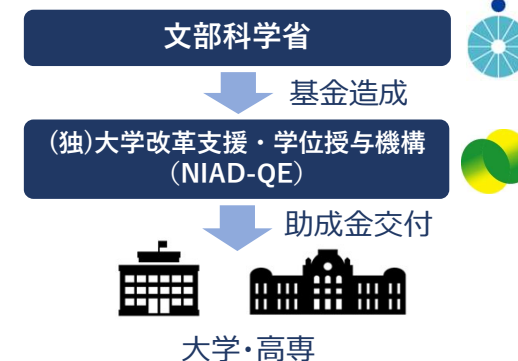
#### ① 学部再編等による特定成長分野（デジタル・グリーン等）への転換等支援

- 支援内容：学部再編等に必要な経費（検討・準備段階から完成年度まで）
- 支援対象：私立・公立の大学

#### ② 高度情報専門人材の確保に向けた機能強化支援

- 支援内容：情報科学系学部・研究科を有する大学の体制強化に必要な経費  
高等専門学校における情報系学科・コースの新設・拡充に必要な経費
- 支援対象：国公私立の大学（大学院を含む）・高専

#### 【事業スキーム（案）】



### デジタル人材育成推進協議会

**目的：成長分野の国際競争力を支えるデジタル人材の産学官連携による育成**

- ◆ 産学官連携による大学・高専のデジタル人材育成機能の強化
  - ・ 大学・高専の学部・学科の増設等の促進（初期投資と開設年度からの継続的な運営への支援等）
  - ・ トップ大学による新たな時代をけん引するトップレベルのデジタル人材育成の支援
- ◆ 地域ごとの人材ニーズの把握・検討・産業育成の促進
  - ・ 各地域におけるデジタル人材のニーズの把握・検討と産業育成に向けた地域コンソーシアムの設立
  - ・ 最先端の教育研究を行うための実務家教員の供給体制の地域ごとの確立



**文科省事業**

**【数理データサイエンスAI教育強化拠点コンソーシアム（9ブロック）】**

各ブロックの拠点校を中心にモデルコアカリキュラムを踏まえた教材等の開発等を実施

The map shows the following blocks: 北海道ブロック (Hokkaido), 東北ブロック (Tohoku), 北信越ブロック (Hokuriku), 関東ブロック (Kanto), 中国ブロック (China), 近畿ブロック (Kansai), 九州・沖縄ブロック (Kyushu/Okinawa), 東海ブロック (Toai), and 四国ブロック (Shikoku).

**経産省事業**

**【地域におけるDX推進の取り組み】（\*経済産業局が適宜サポート）**

（例）地域のデジタル産業推進拠点  
 ・半導体コンソーシアム（九州・東北・中国）、蓄電池コンソーシアム（関西）

The diagram shows 'Regional Stakeholders and Their Connections' (地域の関係者との連携) involving: 業界団体 (Industry Association), 自治体 (Local Government), 金融機関 (Financial Institution), 経営コンサル・人材会社 (Management Consultant/HR Company), 国研・公設試 (National Institute/Quasi-Organization), 大学・高専 (University/Higher Vocational School), ITベンチャー (IT Startup), and Tech系ベンチャー支援機関 (Tech Startup Support Organization).

（例）地域のDX推進拠点  
 ・地方版IoT推進ラボ（106箇所）・地域DX推進コミュニティ（27箇所）等

連携

## デジタル人材の育成機能の抜本的な強化に向けた対応策（文部科学省案）

Ⅲ

- デジタル人材育成を抜本的に強化するため、下記の施策を総合的に講ずることとしたい。
  - (1) 学部の組織再編等によりデジタル分野への転換を行う大学を、  
基金により機動的・継続的に支援
  - (2) 大学院において高度情報専門人材を育成する国立大学の学部について、  
臨時的な定員増を特例的に認める仕組みを検討
  - (3) 全国9ブロックで大学と企業が連携し、地域企業から教員を派遣しやすい環境を整備して、デジタル人材育成のための教員を供給
  - (4) 地域の産官学連携によってコンソーシアムを設立し、地域のデジタル人材ニーズの把握や育成手法を開発することで各地で活躍するデジタル人材を育成
  - (5) 遠隔授業や大学間連携の単位数上限等を対象とした、規制を緩和する特例制度の創設や学部設置に要する教員数の算定を見直し（複数の大学・学部における算入を許容）
  - (6) **23区定員増抑制規定に関する限定的な例外措置の検討**

- ① 産業界からニーズ提示のある高度なデジタル人材を育成する情報系学部・学科の収容定員増であること
- ② 収容定員増は、一定期間後に増加前に戻すことを前提とした臨時的な定員増に限ること
- ③ 学生が東京圏（一都三県）外の地方企業等におけるインターンシップや研修等に一定期間参加するなど地方における就職促進策を組み込んだプログラムであること
  - ➡ 23区内の大学と道府県等との連携により、  
地方への人材の流動性を高める取組を促進

全国知事会とも連携して審査を行い、対象プログラムを認定

(1) 自己紹介

(2) デジタル社会の実現に向けた重点計画と規制改革

(3) リ・スキリングに関する動向

(4) デジタル人材の育成・機能の抜本強化

(5) 暗号資産関連税制について



(6) WEB3.0をめぐる動き

(7) 未来のデジタル人材の確保と育成

**背景：**

- 企業における暗号資産の保有目的は多様化
- 自社発行トークンを保有するWeb3.0関連スタートアップも

しかし現状の取扱いは…

保有目的にかかわらず、一律で期末時価評価課税の対象

自社発行トークンも  
期末時価評価課税の対象

**担税力なく税負担**

投資の障害

有力企業の海外流出

## 税法/会計基準の海外とのルール比較

### 日本は税法/会計基準共に 保有目的に関わらず時価評価

	暗号資産	有価証券
税法	(日本) 保有目的に関わらず時価評価  (海外) 主に取得原価評価	(日本) 取得原価評価 (短期売買目的除く)  (海外) 主に取得原価評価
会計基準	(日本) 保有目的に関わらず時価評価 ※自社発行トークンは規定なし  (海外) 主に取得原価評価 (短期売買目的除く)	(日本) 原則時価評価  (海外) 原則時価評価

- 海外との比較で時価評価は不利に働いている
- 会計基準も税法と共に改正が必要

## ◆ 暗号資産の期末時価評価課税に係る見直し [金融庁主担、経済産業省が共同要望]

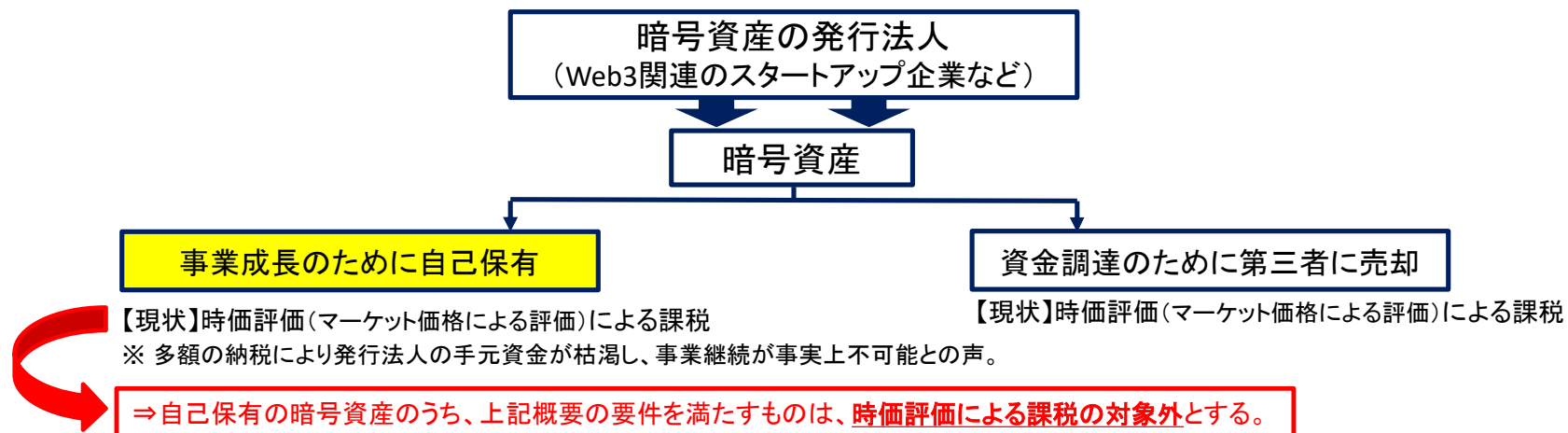
### 【現状及び問題点】

- 内国法人が有する暗号資産(活発な市場が存在するもの)については、税務上、期末に時価評価し、評価損益(キャッシュフローを伴わない未実現の損益)は、課税の対象とされている。
- こうした取扱いは、キャッシュフローを伴う実現利益がない(=担税力がない)中で継続して保有される暗号資産についても課税を求めるものであり、国内においてブロックチェーン技術を活用した起業や事業開発を阻害する要因として指摘されている。

### 【大綱の概要】

法人が事業年度末において有する暗号資産のうち時価評価により**評価損益を計上するものの範囲**から、**次の要件に該当する暗号資産を除外**する。

- イ 自己が発行した暗号資産でその発行の時から継続して保有しているものであること。
- ロ その暗号資産の発行の時から継続して次のいずれかにより譲渡制限が行われているものであること。
  - (イ)他の者に移転することができないようにする技術的措置がとられていること。
  - (ロ)一定の要件を満たす信託の信託財産としていること。



(1) 自己紹介

(2) デジタル社会の実現に向けた重点計画と規制改革

(3) リ・スキリングに関する動向

(4) デジタル人材の育成・機能の抜本強化

(5) 暗号資産関連税制について

(6) WEB3.0をめぐる動き



(7) 未来のデジタル人材の確保と育成



# 自民党 web3プロジェクトチーム 中間提言 要旨

「疾風に勁草を知る」

## 「クリプトウインター」と呼ばれるweb3の世界的な冬の時代

- web3の熱狂とも言える時代は、2022年の中頃に転換点を迎え、暗号資産価格やNFT取引価格が低迷している
- 大手暗号交換業者の破綻などを踏まえ、各国で規制強化に向けた議論が勢いを増すことも予想される
- 投資意欲の減退やプロジェクトの中止や停滞など、web3ビジネスの発展を遅らせるおそれは否定できない

## 逆風を迎える今こそ、web3の真価を問い直し、新たな革新の芽を育む好機でもある

【技術革新】 中核技術であるブロックチェーンの 特性を活かしたユースケースの急速な拡大	【わが国】 暗号資産業界の苦難を幾度も目の当たりにしてきた からこそ、国際競争力のある事業環境の整備を
<ul style="list-style-type: none"><li>• デジタル資産・権利の「トークン」化による流通</li><li>• 取引のクロスボーダー化と迅速化</li><li>• 可視的で分散的なガバナンスの構築</li><li>• 非経済活動への柔軟なインセンティブ設計</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 諸外国に先んじて仮想通貨交換業の登録制度や保全制度を整えてきたため破綻事案で影響が限定的</li><li>• 政府はweb3政策を国家戦略として推進する方針</li><li>• 2023年G7サミットなどを通じ国際的な規制論議においてリーダーシップを発揮するチャンス</li></ul>

ブロックチェーン技術が10年後、20年後にどのように使われているか正確に予想することは不可能。しかし、ブロックチェーン技術のもたらす変革の波に乗り遅れることは、我が国の経済成長の大きなリスク要因となる。web3の将来性から目を離さず、日本が「責任あるイノベーション」の世界的なハブとなることを目指す。

国内のweb3イノベーションの制約要因と指摘されている法・税・会計などの諸問題を早急に解決を目指すべく、特に重要な以下のテーマについて方向性を示し、2023年春をめどにホワイトペーパーとして提言をまとめることを目指す。

トークン  
税制

発行企業  
会計監査

トークン  
審査体制

DAO法制

無許諾NFT

ステーブル  
コイン

NFTビジネス  
賭博該当性

その  
他論点

## 自民党 web3プロジェクトチーム 中間提言 要旨

テーマ	問題の所在	提言
<p>トークンによる資金調達を妨げない税制改正</p>	<p>令和5年度税制改正において、発行した法人が継続保有するトークンを法人税の期末時価評価課税の対象から除外する旨の措置を講ずるとの方針が示された。一方で、日本国内の投資家からのトークン投資を促進する上で、他社発行の保有トークンに対する課税等の課題が残存している。</p>	<p>スタートアップ支援を含むweb3ビジネスのエコシステムの発展を支援する観点から、他社発行トークンを保有する場合、そのうち短期売買目的でないトークンを期末時価評価課税の対象から除外し、取得原価で評価する措置を速やかに講じるべき。</p>
<p>個人が保有する暗号資産に対する所得課税の見直し</p>	<p>暗号資産取引から生じた所得は雑所得(最高税率55%)で課税されるなど、諸外国に比べて厳しい税制による納税者の海外流出が増加との指摘がある。</p> <p>暗号資産同士の交換は暗号資産の譲渡として当該譲渡に係る損益に対して所得税が課されるところ、暗号資産同士の交換時には法定通貨を取得することはないため、納税者による税務申告促進の妨げになっている。</p>	<p>暗号資産の取引に係る損益を申告分離課税の対象とすること、暗号資産に係る損失の所得金額からの繰越控除(翌年以降3年間)を認めること、暗号資産デリバティブ取引も同様に申告分離課税の対象にすることが検討されるべき。</p> <p>暗号資産取引に関する損益は、暗号資産同士を交換したタイミングでは課税せず、保有する暗号資産を法定通貨に交換した時点でまとめて課税対象とすることが検討されるべき。</p>
<p>暗号資産発行企業等の会計監査の機会確保</p>	<p>近時、web3ビジネス監査の受嘱事例が散見されるが、依然として、web3関連企業に関する会計・監査の体制整備の遅れや、会計監査を受けられない状況が存在する。</p>	<p>企業会計基準委員会が2022年3月に公表した会計処理の論点整理に基づいた会計処理・会計基準の整備、ガイドラインの策定等を早急に進めるべき。また、日本公認会計士協会・関係省庁が連携して、web3関連企業、暗号資産に係る業界団体に対する勉強会を設置し、必要なガイドラインの策定等の取組みを進めることが期待される。</p>

## 自民党 web3プロジェクトチーム 中間提言 要旨

テーマ	問題の所在	提言
<p>JVCEAにおけるトークン審査体制の強化</p>	<p>国内で流通済みのトークンに対する審査期間は大きく短縮する傾向にあるが、依然として、国外でのみ流通しているトークンの新規取扱いは増えておらず、IEO審査も長期間を要する傾向にある。また、昨今のトークン発行主体の破綻事案に鑑み、トークン審査時の留保条件等の開示の十分性についても更なる検討の余地がある。</p>	<p>金融庁の協力のもと、トークンの状況に応じた形で、トークン審査事項の具体化・可視化を進めるべき。</p> <p>金融庁の協力のもと、十分な能力・知見を有する審査人員の補強等、必要な審査リソースの強化が望まれる。JVCEAに求められる役割と責任の重要性に見合った組織運営の透明性向上やガバナンス体制の強化についても取組みの継続・促進が期待される。</p>
<p>LLC型DAOに関する特別法の制定</p>	<p>地方創生、社会課題の解決、コミュニティ運営等、国内におけるDAOの活用事例やDAOの活用を検討する事例は増加しているが、DAOの構成員の有限責任を確保し、かつ、機動的なDAOの設立・運営に適した明文化された法人・組合形態が存在しない。</p>	<p>DAOの実態と比較的親和性が高い合同会社をベースに、LLC型のDAOに関する特別法を制定し、会社法上の合同会社の規律及び金融商品取引法上の社員権トークンに関する規律を一部変更して適用することが有力な選択肢と考えられる。早急な法制化を目指す観点からは、議員立法による法制化も検討されるべき。</p>
<p>パーミッションレス型ステーブルコインの流通促進のための措置</p>	<p>web3、デジタルアセット取引及びメタバースなどの産業振興を図るためには、「パーミッションレス型」のステーブルコインを安全かつ自由に利用できる環境を整えることが必要である。2022年6月の資金決済法改正によりステーブルコインの仲介が可能となったが、パーミッションレス型ステーブルコインに対する規制の重要部分は現在検討中である。</p>	<p>外貨建てのパーミッションレス型ステーブルコイン：ステーブルコインの流通促進と利用者保護やAML/CFTへの配慮の両立を図る観点から、規制当局・事業者側が協議の上、決済実務が阻害されないような合理的な規制の在り方を検討すべき。</p> <p>円建てのパーミッションレス型ステーブルコイン：発行・流通を促進するため、円建てステーブルコインのビジネスモデルの検討及び規制法上の論点の整理・解決を早急に進めることが求められる。</p>

## 自民党 web3プロジェクトチーム 中間提言 要旨

テーマ	問題の所在	提言
<p>無許諾NFTへの対策と消費者保護</p>	<p>海外を中心として無許諾NFTの発行・販売事例が多くみられるなど、無許諾NFTの流通により、消費者被害の発生・拡大が懸念される状況にある。一方で、無許諾NFTについて、個々の権利者による対応や、消費者への普及・啓発には一定の限界がある。</p>	<p>政府は、省庁や民間が主導する取組み（経済産業省による海外プラットフォームへの申入れの実験、JCBIにおけるコンテンツに係る権利情報の記録等）に協力・奨励してきくべき。また、NFTの取引プラットフォームにおける無許諾NFTについては、公的かつ業界を挙げた申入れが効果的であり、継続性をもって実施することが必要である。</p>
<p>NFTビジネスの賭博該当性を巡る解釈及び二次流通からの収益還元方法等の整理</p>	<p>2022年9月にスポーツエコシステム推進協議会がNFTガイドラインを公表したが、依然として、国内のスポーツ団体や事業者は賭博該当性を懸念し、NFTを活用したファンタジースポーツのサービス提供に慎重となっている。</p>	<p>官民が連携して、NFTを用いたファンタジースポーツのサービス類の適法性に関する整理・ガイドラインの策定等や、日本でのNFTを活用したファンタジースポーツ市場の持続的な発展のため、ユーザーの参加料から賞金を提供するビジネスモデルの実現可能性に関する検討を進めるべき。</p>
	<p>国内スポーツ団体による選手の肖像等の利用に関するライセンス付与が賭博罪の幇助犯に該当する可能性が懸念され、欧米で急拡大するNFTを用いたファンタジースポーツ市場からの国内スポーツ団体への収益還元が閉ざされるおそれがある。</p>	<p>官民が連携して、NFTを用いたファンタジースポーツ市場からの適法な収益還元方法に関するガイドラインの策定等を進めるべき。</p> <p>選手や実演家の肖像等を使用したNFTの二次流通から得られる収益について、適切な収益還元モデルの策定等のルール整備を早急に進めることが必要である。</p>

## 自民党 web3プロジェクトチーム 中間提言 要旨

### その他検討を要する点

Web3.0時代を見据えた国家戦略の策定・推進体制の構築

NFTプラットフォームにおける暗号資産決済についての環境整備

銀行がNFT関連ビジネスを行う場合の法的位置づけ

デジタル空間におけるデザイン保護

二次流通時のロイヤリティに関するルールの明確化

コンテンツホルダーの理解促進

ブロックチェーン上に保存されないコンテンツデータの確実な保存

ブロックチェーン関連事業への投資ビークル・スキームの多様化

ブロックチェーン技能に長けた起業家・エンジニアの育成・確保

マネーロンダリング防止のための本人確認等の義務導入等の検討

経済制裁対象国・地域に向けたNFTの移転の規制

CBDC発行とweb3への影響

マイナンバーを使用したトラスト

(1) 自己紹介

(2) デジタル社会の実現に向けた重点計画と規制改革

(3) リ・スキリングに関する動向

(4) デジタル人材の育成・機能の抜本強化

(5) 暗号資産関連税制について

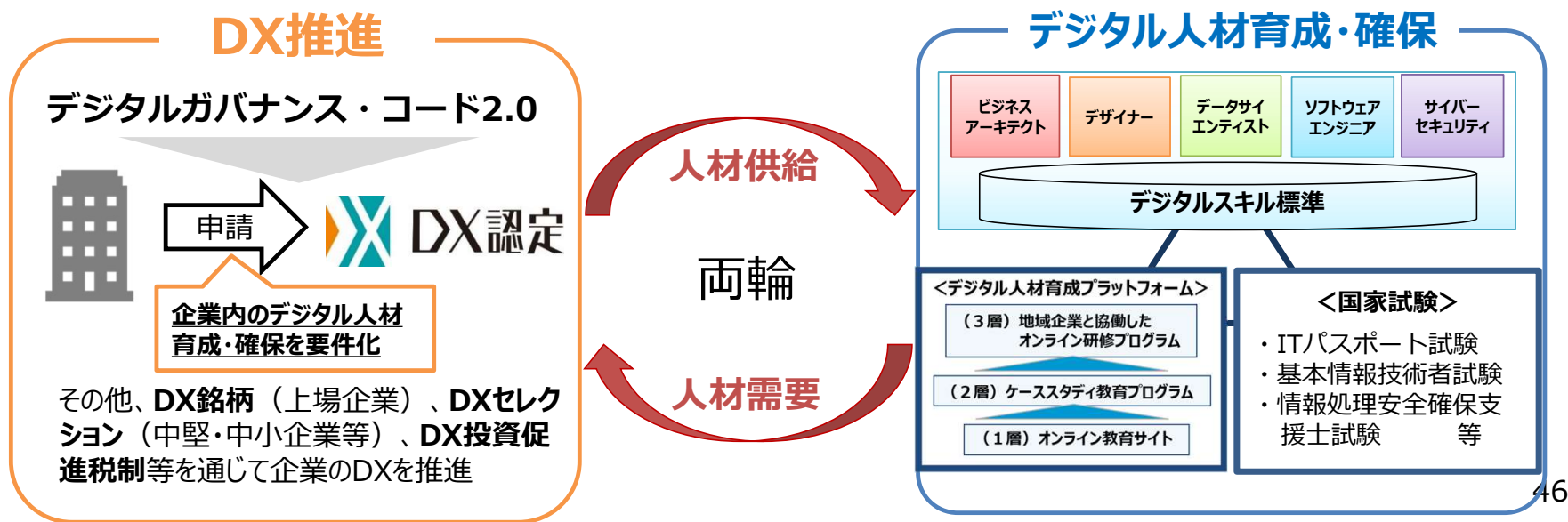
(6) WEB3.0をめぐる動き

**(7) 未来のデジタル人材の確保と育成**

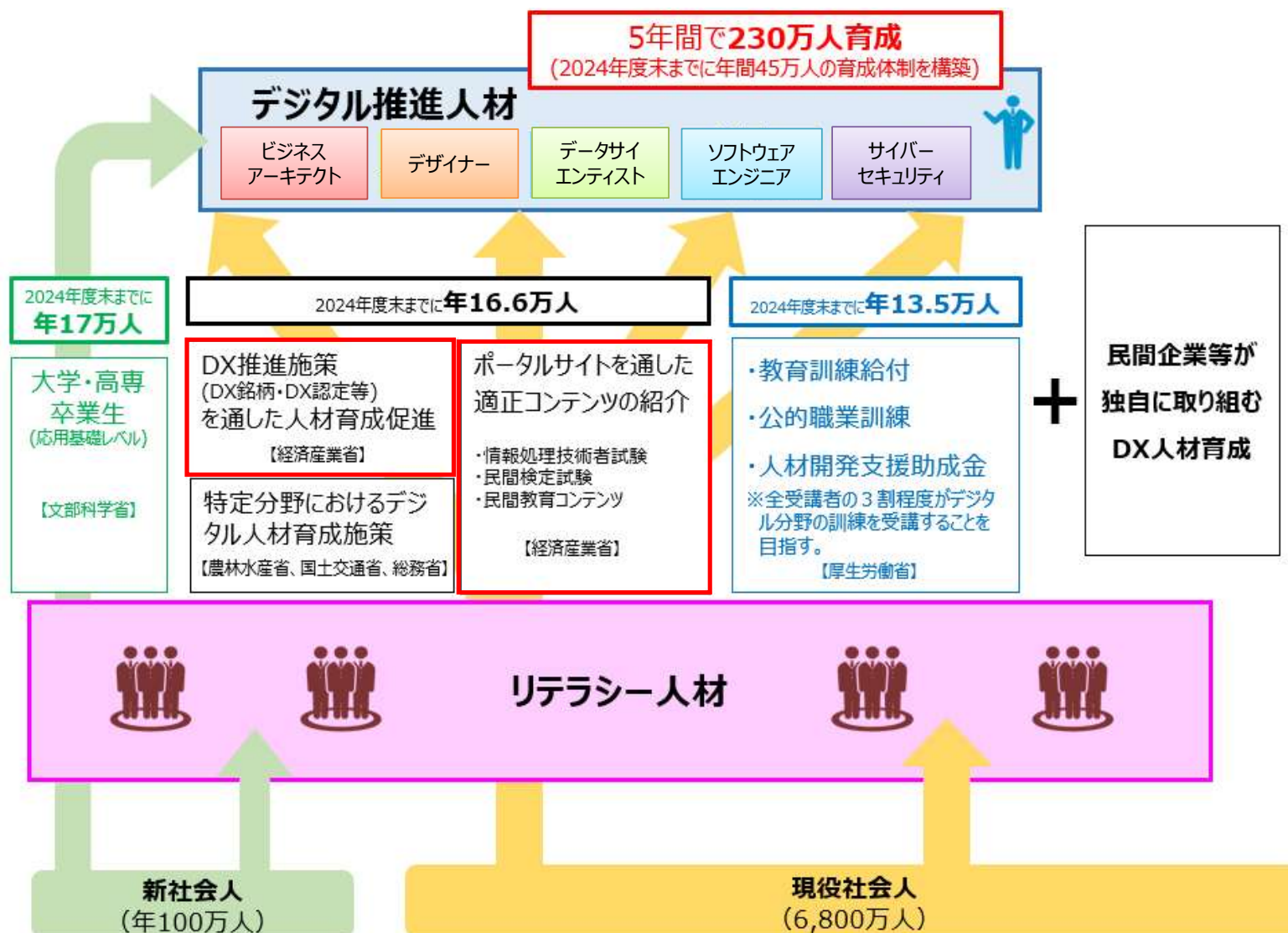


# 企業のDX推進とデジタル人材育成の関係

- 産業全体の競争力強化や社会の課題解決を図るために、「**企業のDX推進**」と「**デジタル人材の育成**」を両輪で推進していくことが重要。
- 企業のDX推進に向けた取り組みとして、以下を実施。
  - **DX認定・DX銘柄等のDX推進施策**によるDX事例の創出や横展開
  - **DX投資促進税制**等の支援措置によるDXの取り組みの支援
- また、デジタル人材育成の具体的な取り組みとして、以下を実施。
  - **デジタルスキル標準の策定**によるデジタルスキルや能力の見える化
  - **デジタル人材育成プラットフォーム**における実践的な学びの場を提供
  - **情報処理技術者試験**による、ITリテラシー・専門IT人材の知識・技能の客観的な評価



# デジタル田園都市国家構想基本方針：デジタル人材の育成目標の実現に向けて



出典) 第2回デジタル田園都市国家構想実現会議 若宮大臣提出資料1-2 [https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/digital\\_denen/dai2/siryou1-2.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/digital_denen/dai2/siryou1-2.pdf)  
 デジタル田園都市国家構想総合戦略 [https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/digital\\_denen/pdf/20221223\\_honbun.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/digital_denen/pdf/20221223_honbun.pdf)



# デジタルスキル標準（DSS）の公表

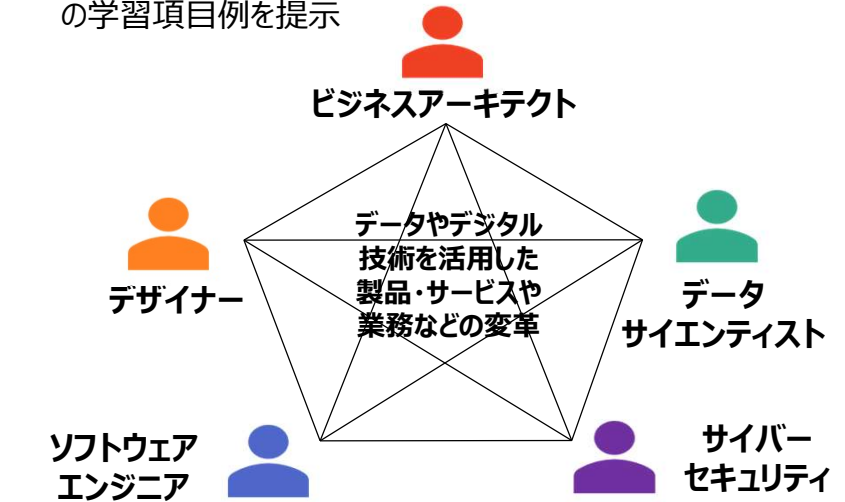
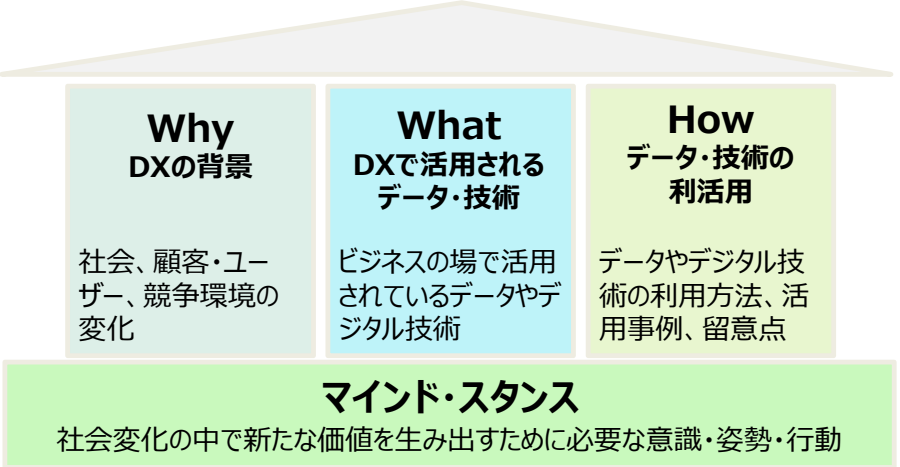
- 企業のデジタル化の担い手は、IT人材からDX人材へと変化していることを踏まえ、**DX時代の人材像をデジタルスキル標準（DSS）として整理。個人の学習や企業の人材確保・育成の指針に。**
- デジタルスキル標準の活用を通じて、**全員がDX推進を自分事ととらえ、企業全体として変革への受容性を高めていくことが重要。**

**全てのビジネスパーソン（経営層含む）**  
**<DXリテラシー標準>**  
 全てのビジネスパーソンが身につけるべき知識・スキルを定義

**DXを推進する人材**  
**<DX推進スキル標準>**  
 DXを推進する人材タイプの役割や習得すべきスキルを定義

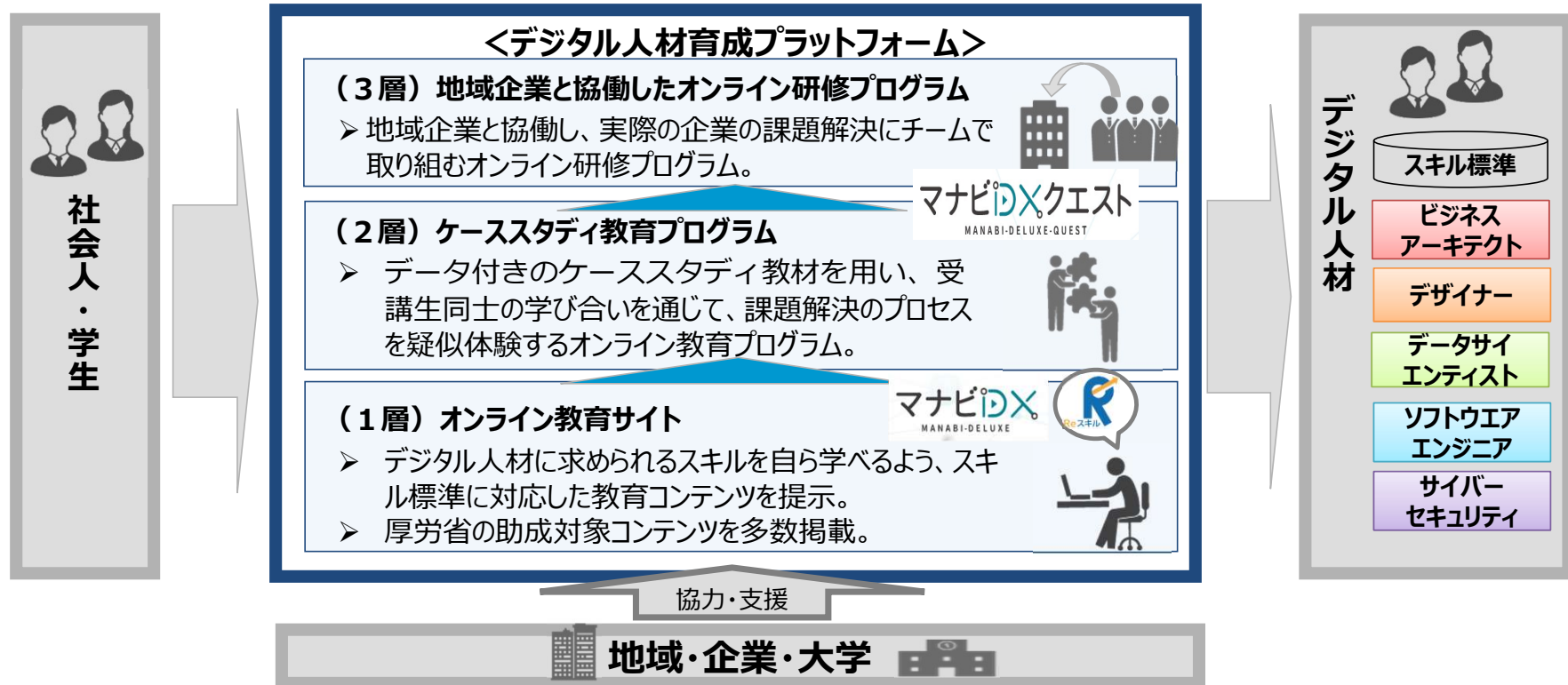
- ビジネスパーソン一人ひとりがDXに参画し、その成果を仕事や生活で役立てる上で必要となるマインド・スタンスや知識・スキル（Why、What、How）を定義し、それらの行動例や学習項目例を提示

- DX推進に主に必要な5つの人材類型、各類型間の連携、役割（ロール）、必要なスキルと重要度を定義し、各スキルの学習項目例を提示



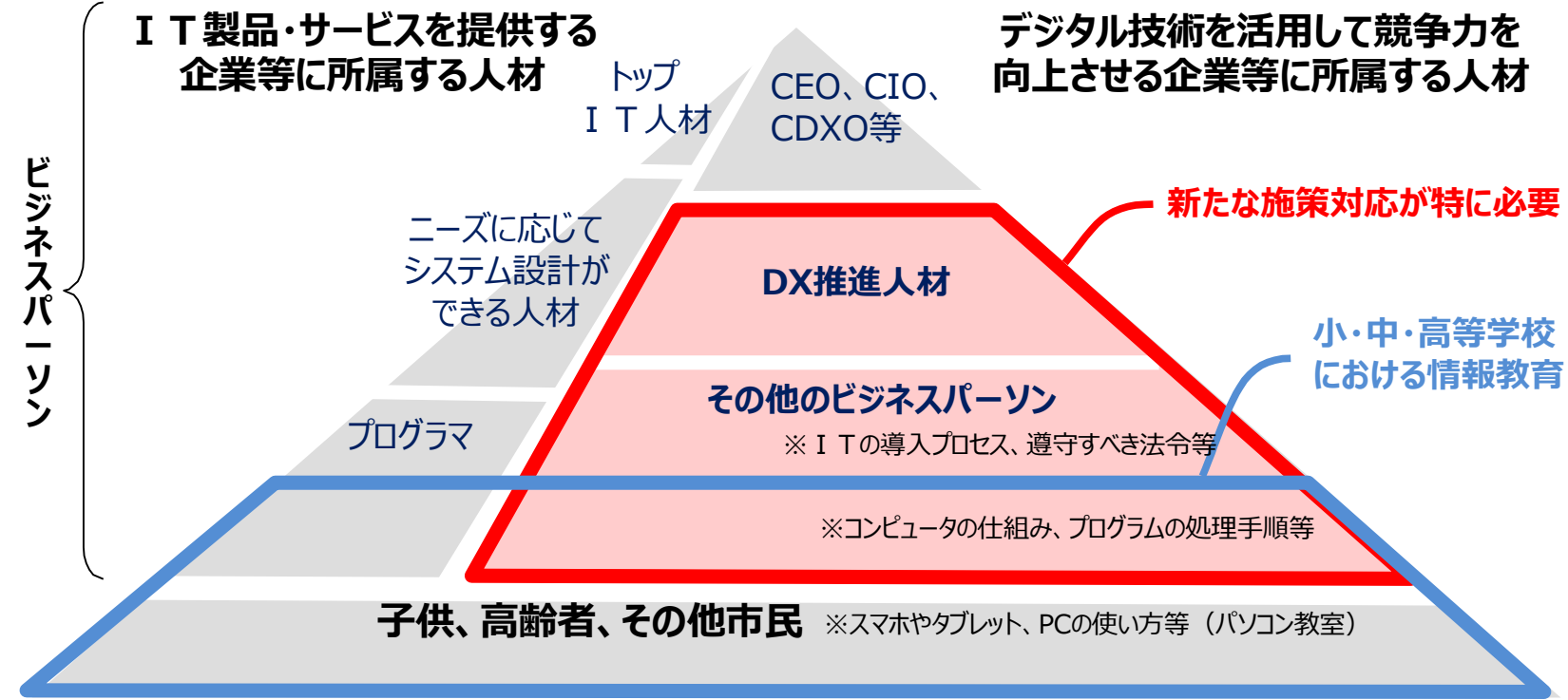
# デジタル人材育成プラットフォーム

- デジタル田園都市国家構想の実現に向け、地域企業のDXの担い手となるデジタル人材を育成するプラットフォームを構築し、企業内人材（特にユーザー企業）や個人のリスキルを推進。
- 民間企業が提供する教育コンテンツ・講座を一元的に集約・提示するポータルサイト「マナビDX」の整備に加えて、ケーススタディ教育プログラムや地域企業と協働したオンライン研修プログラム「マナビDX Quest」を提供し、DXを推進する実践人材を一気通貫で育成。



# デジタル社会における人材像

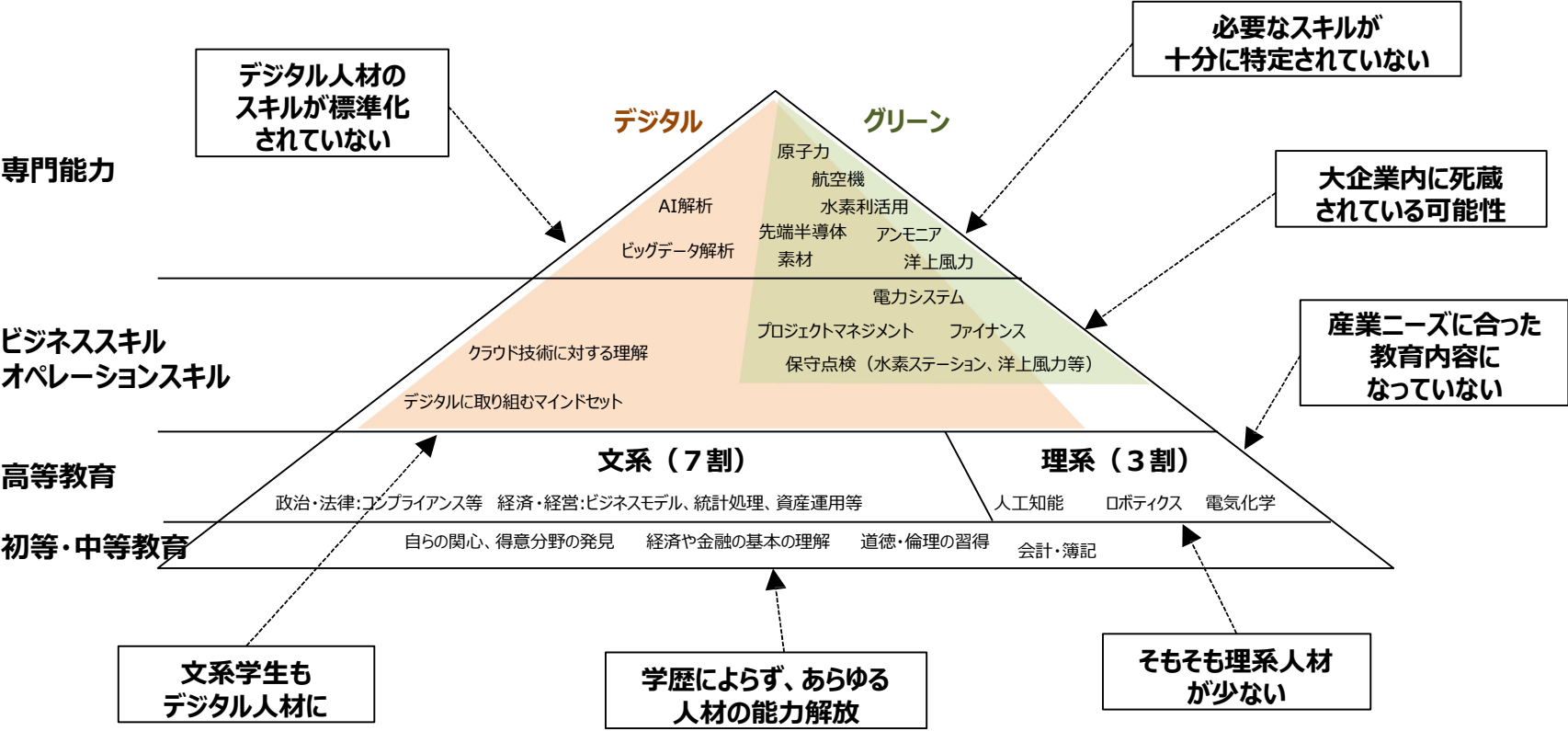
- デジタル社会においては、全ての国民が、役割に応じた相応のデジタル知識・能力を習得する必要がある。
- 若年層は、小・中・高等学校の情報教育を通じて一定レベルの知識を習得する。現役のビジネスパーソン学び直し（＝リスキリング）が重要。



(出所) 経済産業省「デジタル時代の人材政策に関する検討会 実践的な学びの場WG (第2回) 資料」を基に作成。

# 「未来人材ビジョン」(仮称) の策定

- デジタル、グリーンといった成長分野の市場規模等から、2030年、2050年の労働需給、雇用創出効果を推計するとともに、求められるスキル・課題を明らかにし、政府としての「目指すべき姿」として公表する予定。





ご清聴ありがとうございました



内閣府大臣政務官