

第 27 回新しい資本主義実現会議 提出資料

令和 6 年 5 月 9 日
公益社団法人経済同友会
代表幹事 新浪剛史

1. 労働力の「質」を高めるために、キャリアデザインとリスキリング支援の拡充を

- ・ 経営者として投資したくなる条件の一つは、優れた人財を確保できること。産業構造の変化に対応して、必要なスキルを身に付けた人財の有無は重要な要素。熊本県の例に見られる通り、日本に進出する企業が人財獲得に取り組み、労働者側でも求められるスキルの習得に励むことで、経済全体のダイナミズムが高まっていく。
- ・ そのためには、高等教育から就職へと至る段階を含めて、一人ひとりが自らのキャリアをデザインし、必要とされるスキルの習得に向けたリスキリングや兼業・副業に取り組む環境整備が不可欠。
- ・ マクロの統計データではなく、リスキリングや転職による所得水準や労働時間の変化の見通しが個別具体的に示されることが意欲向上の源泉となる。そのため、雇用条件に関する情報を集約・開示するプラットフォームの構築、企業による人的資本投資に係る情報の開示強化による競争的労働市場の構築を急ぐべき。
- ・ リスキリング支援にあたっては、若年層だけでなく、団塊ジュニア世代以上の中高年層も対象とすべき。特に、生成 AI の利活用やサービス産業の中でも人間でなければ対応できない付加価値の高い領域など、中高年層の強みである過去の経験を活かせる分野のリスキリング支援を充実すべき。

2. 労働力の「量」を増やすために、働きたい人が存分に働ける制度への改革を

- 労働力の慢性的な不足は、経営者として投資をためらう要因の一つ。高度人材の安定した就労には、周辺的生活環境の充実が重要だが、エッセンシャルワーカーを中心に人手不足の状況は非常に厳しい。
- 年齢や性別などにとらわれることなく、働く意欲のある方々が、働きたいだけ働ける環境の整備こそが喫緊の課題。
- シニア層については、生涯現役・健康長寿社会の構築を掲げ、在職老齢年金をはじめとする就労意欲を損なう制度の見直し、就労促進の機運醸成と新市場創造の両立をめざす予防医療などのヘルスケア領域の規制改革などに取り組むべき。
- 女性の就労意欲を阻害するいわゆる「年収の壁」については、昨年、支援強化パッケージが導入されたものの、経済同友会会員所属企業を対象とする調査では、支援強化パッケージは利用しづらく、利用実績が非常に少ないとの結果だった。現状を精査するとともに、抜本的な社会保障制度改革が必要になっているとの認識の下、第2号被保険者への移行を早急に進めるべき。
- ビジネスケアラーの背景には、介護・保育などの担い手不足がある。働く意欲も能力もある人財が存分に活躍できるように、当該分野を中心に海外人財の力を借りるべき。同一労働同一賃金の徹底や語学教育などの受入政策の具体化を急ぐべき。
- 以上の取り組みと並行して、エッセンシャルワーカー自体の魅力を高めることも必要。賃金上昇のノルムを形成するために、3年以内に最低賃金を1,500円に引き上げ、2,000円に向けた道筋を示すよう求めてきたが、労務費の価格転嫁の状況を精査しつつ、建設・運輸・介護などの一部職種については、より高い業界別最低賃金を設定すべきではないか。

3. 成長意欲のある中小・小規模企業に力点を置いた省力化投資の支援を

- 中小・小規模企業が省力化投資のための原資を確保できるよう、下請法・独禁法のさらなる執行強化や多重下請け構造の可視化などの価格転嫁対策の徹底が不可欠。
- 一方で、構造的な人手不足の下では、価格転嫁対策を徹底しても人手不足に起因する倒産が生じるのはやむを得ない。中小・小規模企業の省力化投資のさらなる強化にあたっては、成長意欲のある企業に軸足を置くべき。
- 具体的には、各種の省力化投資に対する補助金について支給要件を成果連動型とすることや競争力に劣る企業の退出を妨げるような施策の大胆な見直しなどを図るべき。
- また、建設、介護、物流、小売、飲食などエッセンシャル領域で省力化投資に取り組む企業の割合が低いことは大きな課題。リスキリング支援にあたっては、プログラミングや AI などのデジタル領域だけでなく、DX と現場の橋渡しを担うスキルなどの高度エッセンシャル領域のスキル可視化、及びスキル習得支援に取り組むべき。

以上