第33回新しい資本主義実現会議議事要旨

（開催要領）

１．開催日時：令和７年４月23日（水）17:15～18:15

２．場　　所：総理大臣官邸４階大会議室

３．出席構成員：

議長	石破　茂	内閣総理大臣
副議長	林　　芳正	内閣官房長官
副議長	赤澤　亮正	新しい資本主義担当大臣
	福岡　資麿	厚生労働大臣
	武藤　容治	経済産業大臣
	あべ　俊子	文部科学大臣
	城内　実	内閣府特命担当大臣（科学技術政策）
	翁　　百合	株式会社日本総合研究所理事長
	川邊健太郎	LINEヤフー株式会社代表取締役会長
	小林　　健	日本商工会議所会頭
	澤田　拓子	塩野義製薬株式会社取締役副会長
	渋澤　　健	シブサワ・アンド・カンパニー株式会社代表取締役
	諏訪　貴子	ダイヤ精機株式会社代表取締役社長
	十倉　雅和	日本経済団体連合会会長
	冨山　和彦	株式会社IGPIグループ会長
	新浪　剛史	経済同友会代表幹事
	平野　未来	株式会社シナモン代表取締役社長ＣＥＯ
	松尾　　豊	東京大学大学院工学系研究科教授
	村上由美子	MPower Partners GP, Limited. ゼネラル・パートナー
	米良はるか	READYFOR株式会社代表取締役ＣＥＯ
	柳川　範之	東京大学大学院経済学研究科教授
	芳野　友子	日本労働組合総連合会会長

（議事次第）

１．開　会

２．議　事

（１）人への投資・多様な人材の活躍

（２）スタートアップ、科学技術・イノベーション

３．閉　会

（資料）

資料１	基礎資料
資料２	論点案
資料３	翁委員提出資料
資料４	川邊委員提出資料
資料５	小林委員提出資料
資料６	渋澤委員提出資料
資料７	諏訪委員提出資料
資料８	冨山委員提出資料
資料９	新浪委員提出資料
資料１０	松尾委員提出資料
資料１１	柳川委員提出資料
資料１２	芳野委員提出資料
資料１３	厚生労働大臣提出資料
資料１４	経済産業大臣提出資料
資料１５	内閣府特命担当大臣（科学技術政策）提出資料

〇赤澤新しい資本主義担当大臣

「新しい資本主義実現会議」を開催する。

本日は、「賃上げと投資が牽引する成長型経済」の実現に向けて、人への投資・多様な人材の活躍と、スタートアップ、科学技術・イノベーションについて御議論を賜りたい。

事務局資料は事前に御説明しているので、説明は省略する。

事務局資料の論点のうち、「人への投資・多様な人材の活躍」についてまず前半で御議論いただき、その後、後半で「スタートアップ、科学技術・イノベーション」について御議論をいただく。

まず前半の論点「人への投資・多様な人材の活躍」について、委員の皆様から御発言をいただく。

〇翁委員

まず、労働人口が大幅に減少する将来像を踏まえれば、人への投資・多様な人材の活躍は日本経済の強靭化のために不可欠。加えて、トランプ政権の関税政策変更は不確実性を増幅しており、多くの企業が影響を受ける可能性がある。そのため、リ・スキリング、ジョブ型雇用、円滑な労働移動が可能な労働市場改革を進めることは喫緊の課題である。

賃金が上昇する効果的なリ・スキリングやキャリア選択、円滑な労働移動には、適切なキャリアアップの助言とともに、充実した職業・賃金情報の見える化が不可欠。例えば職業情報提供サイト（job tag）の掲載内容のさらなる拡充などが必要である。

次に、経営戦略と人財戦略を関連づけた人的資本の開示充実を促す必要がある。人財育成とビジネスモデルの関係について企業の取締役会での議論を深め、中長期的企業価値向上につなげる契機にする必要がある。

さらに、就職氷河期を含む中高年齢層の不本意非正規雇用者数の減少幅がここ10年間では小さい。こういった世代のリ・スキリングを含めた支援、待遇改善をより積極的に推進する必要がある。

また、男女賃金格差が依然として大きく、リ・スキリング講座の受講完了者の85%が女性である。キャリアアップ志向を持つ女性が潜在能力を発揮できるよう、社会全体の取組が不可欠。企業による柔軟な働き方、人事・報酬制度の改革に加えて、社会全体の性別役割分担意識の改革、政府による最低賃金引上げのための環境整備、生き方・働き方に中立的な令和型税・社会保険制度等を目指した検討などを総合的に進めるべきである。

〇川邊委員

人口オーナスな日本においては、人への投資・多様な人材の活躍を引き続き強く推進していくべきである。特に生産性の高い分野への人材の移動が当たり前に起こり、雇用の流動性を高めることが日本経済全体の生産性向上につながるよう、仕組みをつくっていくことが重要である。

昨今、生成AIの進化のスピードがすさまじく速く、この生成AIの進化によって労働移動せざるを得ない人材も出てくることは明白かと思う。

私たちはコロナ禍を経てエッセンシャルワーカーの重要性を改めて認識しつつ、日本の場合、その人手不足にも頭を悩ませることになった。一刻も早くエッセンシャルワーカーの人手不足を補完すべく、生成AIの登場により労働移動をせざるを得ない人材も含めて、国による支援の下､デジタル技術やAI利活用に関するリ･スキリングを実施すべきである。そして、そのリ・スキリングの成果を生かし、アドバンスト・エッセンシャルワーカーとして社会的に重要な仕事を担っていただくことに強く賛同する。また、このエッセンシャルワーカーの賃金上昇を含む待遇改善といった実質的な課題の解決も同時に進めていただきたい。

最後に、私たちの生活になくてはならない自治体や行政機関における生産性の向上や賃上げにもしっかり取り組んでいただきたい。エッセンシャルワーカーのかなりの部分が公的料金によって賃金を抑えられてしまっている側面があるので、そういったものの賃上げもしっかり行っていくべきである。

第２パートのテーマであるスタートアップ企業の創出・育成と併せて、日本の労働市場全体の新陳代謝を促進させていくことを石破政権には期待する。

〇小林委員

まず、地方の人手不足対策から申し上げる。地方では都市部への人材流出の懸念が根強く、賃金水準の向上と深刻な人手不足への対策が喫緊の課題である。地方への積極的な投資を通じて、高い賃金水準で働ける場を創出するということが重要。

地域の産学官金が連携して、人手不足解消に取り組む「地域の人事部」のような「地域プラットフォーム」の推進が必要。各地の商工会議所も協力しているが、地域の中小企業の人事コンサル等を請け負うNPOの設置等、民間主導の取組をぜひ支援していただきたい。

次に最低賃金について申し上げる。政府目標の1,500円については、中小企業の７割超が「対応は不可能もしくは困難」と反応しており、仮に今年度より7.3%の引上げとなれば、地方・小規模企業の約２割が「休廃業を検討」と回答している。実態を十分に踏まえない引上げは、これら企業の事業継続を脅かし、地域経済に深刻な影響を与えかねない。

政府方針の検討に当たっては、労使双方の意見を十分に踏まえ、法定三要素のデータに基づく納得感のある審議決定を強く求めたい。

また、最低賃金額の国際指標との比較においては、制度の違いもあるため、単純な比較はすべきではない。

次に、働き方改革について、建設業あるいは運輸業を中心に人手不足を一層深刻化させているという声も多い状況である。関連法の総点検や実態を踏まえた見直しに異論はないが、労働者の健康管理を前提に、より柔軟な労働時間管理の在り方を検討すべきである。

〇渋澤委員

これからの日本の新しい時代には、多様な人材が多様な働き方で活躍できることが不可欠であり、数多くの重要な論点案を示していただいた。ただ、外国人材の活躍の論点がない。これが気になった。

日本経済研究センターの「2075年長期経済予測・中間報告」によると、これからの日本は移民の純流入国の上位に入ることが予測されている。著しく高くなる。それでも2075年の予測ではGDPは世界で11位、一人当たりのGDPは45位まで低下する。日本の総人口は2075年には7,000万人ぐらいなどと言われているが、そのときの在留外国人数は1,600万人である。２割になる。あくまでもこれは予測であるけれども、これが日本の未来の姿である。

昨日、経済同友会の幹事会で「目指すべき外国人材との共生社会とステークホルダーと果たすべき役割～外国人材の人口１割時代に向けて～」という提言が承認された。５月８日に発表される。提言のポイントは、外国人の就労にとどまらず、生活・教育・コミュニティといった共生社会の構築に関わる要素について課題を設定し、解決に向けて施策を提示することである。具体的には、外国人材の活用促進基本法の制定、共生政策を総括する横串機能を持った組織の設置、地方自治体からニーズを吸い上げ政策に反映するなどがある。

地域経済社会の活性化は外国人材の活躍が必須。ただ、移民は欧米でも経済や文化の活性化につながったと同時に、様々な社会的課題をもたらした歴史がある。だからこそ、今、新しい時代の日本の政治は移民政策の取組を直視していただきたい。

また、私たち国民は自分たちが譲れない日本が大切とするバリューとは何か、例えば「和」という概念、思想、行動指針であるけれども、これを自らしっかりと意識することが大事。

〇諏訪委員

まず、幹部候補人材の育成について、中小企業において幹部人材を育成・確保することは企業の存続・成長に向け重要であり、幹部人材の育成の後押しに期待をする。

次に最低賃金について、中小企業経営者として、持続的に賃上げを実施して、従業員やその家族の生活の向上に寄与したいと強く思っているが、そのためには賃上げの原資が不可欠。賃上げ原資の確保に向け、自社の自助努力に加え、政府による価格転嫁の定着に向けた環境整備や生産性向上等への後押しが引き続き必要である。また、最低賃金について、これは罰則を伴うものでもあり、その設定においては、中小企業の支払い余力などを慎重に踏まえた上で、無理のない範囲で設定することが必要である。

最後に、働き方改革について、働き方の実態を踏まえた労働基準法制の見直しを検討することについて歓迎する。中小企業は、自社より規模の大きい企業や行政などの取引先の影響を強く受け、受注の波が非常に大きいため、自律的に業務量をコントロールすることが難しい状況に置かれている。このような中、画一的に時間外労働規制を適用されており、業務遂行に支障が出ており、ひいては日本の競争力を阻害している。従業員の健康確保は当然のこととして、柔軟な制度・運用となることを期待している。

〇十倉委員

私からは労働市場改革、働き方改革、最低賃金の３点について申し上げる。

１点目の労働市場改革については、この新しい資本主義実現会議での議論を中心に、１にリ・スキリングによる能力向上支援、２にジョブ型人事の導入、そして、３に労働移動の円滑化、いわゆる三位一体の改革に官民で取り組み、進展してきている。こうした流れを加速するには、働き手、企業、政府の各主体が引き続き積極的に「人への投資」に取り組むことが肝要である。

２点目の働き方改革については、労働時間の短縮だけではなく、今後は付加価値の増大、生産性の向上に向けた働き方改革の深化が必要。そのためには、裁量労働制の見直し、副業・兼業の促進、同一労働・同一賃金法制の徹底、運用改善に引き続き取り組むことが求められる。とりわけ、適用労働者の割合がわずか1.6%と著しく低迷している裁量労働制の対象業務の拡大が急がれる。

最後の３点目として最低賃金について申し上げる。チャレンジングな目標を掲げ、予見可能性を高めて引き上げていくことに異論はない。ただし、法的強制力を持つ最低賃金は、企業が決定する賃金とは根本的に異なる。政府には、最低賃金引上げの影響を強く受ける地方の中小企業やその労働者といった当事者を含めた形での丁寧な議論と、頑張っている中小企業を支援する環境整備をぜひよろしくお願い申し上げる。

〇冨山委員

まず１つ目、労働市場改革だが、実はまだ転職に不利な慣行、制度、税制は結構残っている。ここは一度総ざらいして、実は現場のところで抵抗があって結構残っているので、そこは一度レビューしたほうがいい。

それから、生産性向上で言うと、実は大学が結構問題で、というのは、これからホワイ

トカラーは消滅するわけだが、大体の大学は漫然とホワイトカラー就職で終身年功企業に就職するのをゴールにしている。特に文系総合大学。これはまずい。これはやばいので、私は文理を問わず高専モデルにほとんどの大学は転換したほうがいいと思う。これは急いでもらい、本気でやってもらったほうがいい。

あと、円滑な労働移動は、実は一番円滑なのはM&A。要するに集団転職なので、これはすごく大事。現状は労働供給制約経済だから、基本的には高生産性・高賃金企業が低いところを買収する形になるので、これをどうスムーズに進めるか。その脈絡で言うと、日本はなぜかM&A仲介業とVCについては、まともな業法もなければ自主規制制度もない。欧米は制度がちゃんとあるので、ここはちゃんとやったほうがいい。武藤大臣、よろしくお願いする。ここは大事。

それから、中堅・中小企業の経営人材の問題だが、これはよそ者、若者、ばか者が大事。というのは、これからAIを使わなくてはいけないので、いいかげん年を取った人が経営を教えにいっても痛い感じなので。実はこれをやっている、私も手伝っているVenture For JapanというNPOがあるけれども、そのようなところを応援してくれると、若い人が地方の経営に行く。これはアメリカではすごくメジャーなムーブメントなので、ここはぜひとも応援してもらいたい。

最後に、最賃について私が考えていること、実は今回経済界の視点と書いたので、これは読んでいただいたらいいが、立憲民主主義国家においては、自由な市場経済が人権保障上の制約を受けるのは当然である。最賃の根拠は憲法25条で生存権である。我が国の最賃水準は先進国の相対的貧困ラインの目安である賃金中央値の60%又は平均値の50%、これは統計的にはほぼ同じ数字になるが、それより２割下がっている、今の日本の状態は。先進国的に言ったら違憲状態なのである。すなわち、直ちに２割引き上げても、自由な市場経済原理とは法原理的には全く矛盾しない。社会実態として、賃金が安いために地方の社会インフラは働き手がいなくなった。これは実際。なので、中小企業の倒産で危機になるわけではない。これは断言する。これが実態。実際にやっているので。仮に７％、最賃を引き上げて本当に２割の中小企業が休廃業したら、地方の中堅・中小企業で働く人の賃金水準は間違いなく上がる。かつ、インフラの持続性も絶対高まる。これは断言してもいい。

〇新浪委員

若手・中堅社員の８割以上の方々が自律的・主体的なキャリア形成を望んでいる。まさにこういう方々がイノベーションの担い手、また、生産性を上げていくための活躍をしていただく方々だが、従来の働き方では思う存分活躍できないため、今までとは異なる働き方が必要ではないか。

その意味で、働き方改革をある程度見直さなくてはならない。振り子が行き過ぎているのではないか。令和時代に合った雇用制度とは一体何なのか。自律的に働く個人の多様なニーズに応える柔軟な制度設計が不可欠である。

現状、ジョブ型雇用の運用についても労働基準法に基づく既存制度の掛け合わせであり、

労働時間規制の対象となってしまう。そのため、労働基準法に基づく働き方に加えて、労働契約法に基づく個別契約を締結して、一人一人が柔軟に働くことができる、新しい雇用の在り方を考えなくてはならない。ぜひとも、新しい雇用契約の法的根拠を定める労働契約法改正や、労働基準法の適用除外を明確にする同法の改正に向けた議論を進める必要がある。

ただし、健康が大前提であり、労働者の自律性を尊重しながら、使用者による労働管理義務を免除し、その代替措置として労働者の健康を守るための支援義務を労働安全衛生法上に新設すべきである。このような取り組みによって、働きたい人が働ける環境をつくるべきである。

また、外国人については、共生できる仕組みをつくることによって、より活躍しやすい環境を整備していくべきである。

最後に、最低賃金については、従来から申し上げているように、1,500円を早期に実現することは、働く人たちを幸せにする。並行して、企業は、しっかりと賃金を継続的に上げることのできる力強い経営の実現を目指すことが求められる。

〇柳川委員

人への投資・多様な人材の活躍のところは多様な論点があるけれども、私はリ・スキリング、三位一体の労働市場改革に集中して話をしたい。

三位一体の労働市場改革というのをしっかり推進していくことが日本にとってとても重要。その際、働き方改革も改革をしてルールを変えてから少し時間がたった。この間、我々の多様な働き方に関するニーズであるとか、より自律的に働く働き方は相当意識が変わった。であるので、よりウェルビーイングが高い、より満足感の高いような働き方を実現するための働き方改革というのがこの時代に必要になってきている。

その上で、この紙で強調しているのはリ・スキリングの推進である。リ・スキリングは、言葉はかなり周知されてきたのだが、では具体的に何をやるのか、どうすればリ・スキリングになるのか、どうすれば未来が開かれるのかというのがまだまだ明確ではない。ここを明確にするようにしていかないと政策的には動かないし、実態としても変わっていかない。

その意味で、それぞれの立場に応じたリ・スキリングというのがとても重要である。一つは、どういう未来につながるのかということで、企業側がこういう改革をするのだ、こういう変革をするのだ、それを実現させればこういうステータスやこういう仕事が出てくるのだという企業側の改革と、それから、企業側のジョブ型雇用と言われているような、どんな能力があればどんな仕事ができるのか。こういうところをしっかりやっていただくということが何よりも重要である。

それから、リ・スキリングの場所。教育機関がメインになるけれども、オンザジョブトレーニング的にやってリ・スキリングというのも相当ある。それは兼業・副業という形でリ・スキリングをしていくというのも相当あるはずであり、そういう意味での兼業・副業

の推進というのはリ・スキリングを推進していくためには非常に重要。ここをしっかりとそれぞれの状況に応じて考えていく必要がある。

最後に、そういう意味では重点化するところはいろいろあり、アドバンスト・エッセンシャルワーカーの話があった。これもどのような能力をどういうふうに身につければアドバンスト・エッセンシャルワーカーになっていくのかというところをもう少し政策的にきちんと詰めてやっていく必要があるし、就職氷河期の方々あるいは非正規で能力アップがなかなか難しい方々、こういった方々に重点的にリ・スキリングの支援をして、しっかりとより満足感の高い働き方ができるようにしていくべきである。

〇芳野委員

３点申し述べたい。

まず、１点目は副業・兼業の推進について。企業としても長時間・過重労働の懸念や本業に集中してほしいとする割合が非常に高くなっている。また、実際に副業・兼業を行っている労働者の多くは、キャリア形成や起業を意識するより生活費獲得のためのダブルワーク等を行っている実態があり、副業・兼業と本業が合算されることで長時間労働につながるおそれがある。働き過ぎの防止と健康確保を図るためには、割増賃金についても労働時間の通算を堅持すべきである。

２点目は最低賃金について。これまでも申し上げてきたが、岸田前政権が掲げた目標の前倒しや、EU指令など国際的に活用されているカイツ指標の参照について賛成する。その上で、毎年の引上げ幅は最低賃金法に基づいた公労使による三者構成の最低賃金審議会で議論を尽くすべきである。また、特定最低賃金の積極的な活用について、労働条件の改善に資する人への投資を進めるためにも議論を深めるべきである。

３点目は女性の活躍推進について触れたい。若い女性の地方からの流出は地方に根深く残るしきたりやしがらみといった慣行・慣習が女性に対し「こうあるべき」といった価値観を押しつけていることが大きな要因。そのため、働き方・職場改革だけでなく、学校段階から固定的性別役割分担意識の払拭に向けた教育や、男女共同参画政策を通じた社会意識への働きかけなど、有機的に連携することが重要。

〇赤澤新しい資本主義担当大臣

後半に移る。事務局資料の「スタートアップ、科学技術・イノベーション」について、委員から御発言をいただく。

〇澤田委員

イノベーションの源泉であるスタートアップを中心にコメントする。

これまで議論されてきたように、諸外国ではスタートアップに対するVCからの支援に加えて、実業界からのM&Aやライセンスも活発だが、国内ではいずれもまだまだ限定的である。海外投資家を呼び込み、地方創生するためには、地方に認定していただいている拠点都市あるいはバイオコミュニティなどにおいて総花的なミニ東京をつくるのではなく、地方の特徴づけにより海外から人や投資を呼び込む旗をつくらなければならない。関西において

も、特徴づけを行いながら都道府県を超える広域性を重視してエコシステムの構築に努めており、ぜひこのような方向性を支援する政策展開をお願いする。

さらに、M&Aやライセンスの活性化は、大企業の成長戦略上、オープンイノベーションも含め、必須要件であるだけではなく、スタートアップに対する出口の多様化、並びにエコシステム循環を加速化するものでもある。弊社もオープンイノベーション促進税制を活用しており、スタートアップへの出資の促進やM&Aの活性化につながる税制のインセンティブの継続と強化を今後も図っていっていただきたい。

また、スタートアップの成長には国、自治体による積極的な調達、企業による購買、さらに共同研究などによって実績をつくっていくことが求められる。スタートアップの入札参加要件の緩和でも既に施策を打っていただいているが、公共調達はその後の事業展開にも非常に強いインパクトを与えることになるので、交付金の活用などさらなる後押しをお願いする。

なお、人材育成は本領域でも重要であり、適切に実地に近いところで教育、育成することで経営人材の育成が可能ということも明らかになってきているので、未踏等有効事例のさらなる横展開も重要である。

最後に、資金調達については改善方向にあるが、民間だけでなく、政府関係機関からの出資においてもいまだ経営者個人の保証を求める場合がある。そういった慣習を見直すよう、改めて政府からも要請をお願いする。

〇平野委員

まず、スタートアップについて。今、大変に話題になっている上場維持基準について、総論は賛成。上場後に大型のスタートアップを育成していくためにも、上場維持基準を設けること自体には賛成。ただし、今はタイミングが悪過ぎる。地方のスタートアップ創出について多く書かれているが、東京でさえ完全にスタートアップは冬の時代に入っている。友人のスタートアップ仲間でもダウンラウンドになった、投資をやめて黒字化に完全に振り切っているという声が多くなっている。今、上場基準を引き上げると、せっかくこの10年で育ってきたスタートアップシステムが氷河期に入ってしまう。タイミングについて御検討いただきたい。M&Aを増やす、セカンダリーマーケットを育てる。この２点とセットである。

日本では小粒上場も多いが、M&Aの件数が少ない、金額が小さいことも課題。のれんの償却の選択制下や税制の強化などを含めた整理は急務。

また、ディープテック・スタートアップについて。スタートアップの成長には、売上げを創出し、次なる成長投資につなげることが重要。そのためには、政府や大企業による積極的な調達をするべきである。例えばイギリスでは、AIスタートアップを支援するために、補助金で支援した上で、徐々に政府調達や海外政府案件の受注支援にシフトしている。宇宙の分野では、米国ではCOTS、CRSというサービス調達の枠組みがあり、SpaceXが生み出されている。具体的な調達計画を示すなど、SBIRの取組を評価してはいかがか。

〇村上委員

ベンチャーキャピタリストとして、スタートアップに関して発言する。

2022年に政府がスタートアップ育成５か年計画を発表して、実はそのタイミングで日本のスタートアップのエコシステムは大変盛り上がった。なので、キャピタルとしてまずお礼を申し上げる。

ただ、これで終わってはいない。この後半戦が実は最も重要なタイミングである。ここから日本のスタートアップのエコシステムをグローバルな水準に持っていく。そして、グローバルにつながっていくところがこれから我々がやっていかなければいけない課題である。

そのためには、まず大きく成長するためには資金が必要だが、私たちの周りの話を見ていても、大規模な資本の供給ができる力を持っている海外の投資家からの出資というのがまだまだ限定的である。ここに我々がどんな形で海外のお金を日本に持ってくるかというところに大きな議論のポイントがある。

近年、大変有名な海外のVCが日本のスタートアップに投資をするというような動きは出てきている。日本への関心が大変高まっているというのも事実である。実は、韓国の投資家が日本に来ており、この会議の１時間ほど前にミーティングを持った。韓国では６年ほど前に国を挙げて大々的にスタートアップの強化をするという政策を発表して、大変盛り上がった。２年ほど前にその政策がかなり下火になり、今、韓国のスタートアップのエコシステムが崩壊しつつある。その投資家によると、韓国のVCの約20%がライセンシングを返上して廃業しているというような話を聞いた。その投資家は、実はそういう状況もあるので、日本のVCにお金を入れたいと話をされた。そのような話がたくさん出ている。日本はチャンスである。このチャンスをぜひ日本としてはしっかり捉えていくということが重要。

そこに関して具体的にいろいろな施策はあるが、例えばファンドの外国の組合員の特別税制、これはPEである。課税特例や、海外のVCの誘致の体制に必要な見直しを行うべきである。とにかく大きく成長するスタートアップを日本でつくるということが重要であるが、そのためには大学や大企業のリソースも活用して、ディープテックのスタートアップの支援をしていく。海外は特に日本の基礎研究の強さというのは大変期待している。ディープテック、そして、ディープサイエンス、そこから伸びていく会社、ここに日本に種があると考えている投資家を狙っていくということに我々としては力を入れる必要がある。

〇米良委員

先日、社会課題の解決と経済成長を目指すインパクトスタートアップの250社が一堂に会するIMPACT CAMPを開催した。地方創生、医療・介護、農業、教育など、様々な課題に真正面から向き合いながら前向きに挑戦する企業家たちの姿に、私はまるで社会課題解決の見本市を見ているような感動を覚えた。失われた30年と言われたこの国において、こんなにも多くの若い挑戦者たちが未来を切り開こうとしている。その姿はまさに希望の光その

ものである。

しかし、今、そのムーブメントが危機に瀕していると強い危機感を覚える。昨日、上場維持基準の見直しが発表され、IPOという日本で唯一に近い出口のハードルが大きく上がった。少なくともスタートアップ５か年計画では量と質を同時に増やしていくという目標だったけれども、量が断たれてしまう。このままではスタートアップやVCがリビングデッド化する可能性さえある。

今こそM&Aの促進を本気で進めるときである。人材や資金が健全に循環するエコシステムのためには、税制の強化、のれんの償却ルールの改善、未上場株式のセカンダリーマーケットの構築など、速やかで力強い政策が必要。あわせて、大企業によるスタートアップのM&Aや大企業のCVCがセカンダリーを積極的に引き受けるモメンタムをつくる必要性がある。

あわせて、VCだけではなく、個人富裕層など長期視点で支えられるペイシェント・キャピタルの拡充も不可欠。今、注目すべきは、その火を消さず、むしろ社会全体を照らす存在になりつつあるインパクトスタートアップの力である。石破政権が掲げる地方創生にも深く貢献できる存在である。例えば官民ファンドや年金基金を活用したインパクト投資の強化、そして、特に重要なのが公共調達の在り方。自治体や地域の課題を解決するためにスタートアップの力を生かせるよう、調達を点の実証で終わらせるのではなく、広域で導入できるような仕組み、国もまたSBIR制度の拡充を含め、将来的な調達を見据えた積極的な後押しをお願いしたい。

スタートアップが活躍することは、単なる経済成長の話ではない。社会課題をチャンスに変える、ネガティブをポジティブに捉えるマインドセットの広がりこそが私たちのこの時代に必要としているものである。日本中にスタートアップマインドが根づけば、きっとこの国は課題先進国から課題解決先進国へと生まれ変わることができる。これからも力強い御支援をよろしくお願いする。

〇十倉委員

私からは３点、ディープテック・スタートアップの育成、産業データスペースの構築、我が国の研究力の強化について申し上げる。

１点目について、我が国のスタートアップのユニコーンはいまだ８社にとどまる。今後の「スタートアップ育成５か年計画」の課題は成長レベルの引上げであり、世界で活躍できるディープテック・スタートアップの育成が急務である。公共調達によるスタートアップ製品・サービスの積極的な活用はもちろん、海外ベンチャーキャピタルの誘致のための予算の確保や、スタートアップ・エコシステム拠点都市、全国に今８か所あると聞いているが、これにおける各省庁の支援措置の優遇等に取り組むべきである。

２点目として、AIの利活用に向けて信頼性の高い大量のデータを連携・活用するには、国際的な相互運用性を備えた産業データスペースの構築が重要である。そのためには、デジタル庁が人員・予算を含めた体制を強化し、司令塔として政府横断的に戦略を策定し、

実行していく必要がある。

最後、３点目として、本日のテーマ、スタートアップ支援、とりわけディープテック・スタートアップや、科学技術・イノベーション政策の全ての基盤は我が国の研究力の強化にある。とりわけ厳しい状況に置かれている我が国の研究者に対して、十分な資金と時間を確保する必要がある。運営交付金も削られ、研究者は競争的資金に応募し、競争的資金に応募すれば、そのために膨大な事務作業に追われ、研究に十分な時間が割けていないというのが実情である。特に若手研究者にお金と時間で不自由を与えてはならない、言い訳をさせてはならない。ぜひ科研費の早期倍増、今は2,500億円程度だが、これを早期に5,000億にしていただきたい。それと、大学ファンドの支援も急いでほしい。これの迅速化が急がれる。

〇松尾委員

AIとスタートアップの関係について少しお話ししたい。AIはChatGPT等が有名である。これらは世界中を対象にしたプロダクト型のサービスで、ウィナーテイクオール、一強が現れるという世界であり、まさにＧの世界、グローバルの世界だけれども、これに多くの方が惑わされ過ぎというか、こういうものだと思い込み過ぎている。実は、AIはローカルな企業に提供する、ローカルな産業に提供するというカスタマイズの市場規模が非常に大きい。つまり、Ｌの世界が実は非常に大きい。日本は企業のDXが遅れているので、しかも、経済的には非常に大きいので、潜在的な市場規模が大きいということで、このＬの世界に向けてAIを提供していくということが重要である。

そのために何が主役になるかというと、高専である。地方の高専が地方の企業にAIを提供するという構造で、きちんと地方の企業の御用聞きをして、少しずつ売り上げていく。そうすると、地方にグローバルニッチトップ、非常にいい企業はたくさんあるので、そのようなところと一緒にAI化しながら世界と戦っていけるという構造ができる。

また、売上げを受託型のAI開発で増やしていくことで、上場を目指せるような状態になる。地方から上場する企業が出てくると、一気に地方経済は活気づくので、そのような形で地方創生の主役になり得る。高専発スタートアップが主役になり得る。

そのために１つ重要なところが、今、高専も起業家の育成に向けて頑張っている。各地方でそれぞれ頑張っているけれども、１つ重要なのがメンタリングのコミュニティをつくる。それぞれの起業家が頑張るけれども、そこに対して経験のある人がアドバイスをすることが重要である。ただ、このアドバイスができる人自体は東京にほとんど集中している。であるので、地方の方がいいアドバイスを受けることができない。だから、そこのコミュニティをオンラインでつくって、地方の高専生、起業したい人がちゃんといいアドバイスを受けられるようにするということが非常に重要。

〇翁委員

スタートアップ、特にディープテック・スタートアップ支援は日本の次の産業の成長につながる極めて重要な取組。各分野の研究開発支援、優秀な人材の育成と確保・マッチン

グ、長期の資金調達など、エコシステム形成と一気通貫での支援というのが大事で、再生医療の分野などでは取組が始まりつつあるけれども、しっかりと省庁横断的に環境整備をしていくことが大事。

それから、グロース市場の上場企業については、上場維持基準といった画一的なアプローチだけではなく、成長目標や施策のコミットやその自己検証についてしっかりステークホルダーに開示を促して、そうした対応を進める企業を見える化するといった、むしろグローバルに高い成長を競い合うインセンティブと両立するようなアプローチも工夫する必要がある。

〇冨山委員

実は何気にJSTのさっきの競争的資金とか研究資金を15年ぐらいやっていまして、ひいひい言いながら論文を読んで審査しているけれども、研究はノーベル賞級であるので。実は基礎研究は弱っている。これは最後、人材の問題。今、人材の問題は実はチャンスで、特に今アメリカの大学から人がどんどん出てくるので、これは絶対取りにいったほうがいい。せっかく10兆円積んだ。あれは絶対に大学ファンドを使うべきである。結局、いい人材が来たらこちらのレベルも上がるので、とにかくそこは戦略的に急いで動いたほうがいい。当分ハーバードからも多分UCからもリベラル系はばんばんやられているので、チャンスである。これはぜひとも動いてほしい。

それからもう一点、さっきのベンチャーエコシステムの関連である。今のエコシステムは正直に言ってグローバルにもフィットせず、ローカルにもフィットしない。非常に微妙な感じになってしまっている。多分どちらかであるで、いろいろな制度整備が必要で、さっきVCのライセンスという話があったけれども、VCは問題がある。日本のVCは結果的にすごく中途半端である。時価総額100億円の問題も実はそこに起因しているところがあって、VCをどう整備するかということはそろそろ業法を含めて考えたほうがいい。

要は、はっきりさせなければ駄目。グローバルモードのVCは大体平均懐胎期間10年を超える。ディープテックは10年を超えてしまう。それなりにずっと追加投資をしなくてはいけない。そうすると、日本のVCでそれができるところはほぼ皆無と言ってもいい。先ほどもあったように、海外の人を取り込まなくてはいけない。でも、本来日本にお金はあるので、そういうものをつくるのか、ローカルモードとか、そこはVCの制度整備はぜひとも検討いただけるといい。

〇柳川委員

私も２点、１点目はディープテックの話。これは大事であるけれども、ここをしっかり支えようとすると、科学技術・イノベーションの裾野をしっかり土台をつくっていかないと枯れてしまうので、基礎研究の格段のアップが必要。ただ、これは、今までの取組に対するしっかりとした評価・検証の上にこれからつくっていかないと、EBPMだけれども、しっかりとしたこれからの戦略は立たない。

世界全体の動きを踏まえたというのは、今、相当海外の研究者がアメリカを脱出しよう

というか、日本に来て探究したい人はいっぱいいるので、ここをどうやって取り込むかというのはかなり政府が戦略的にやるべきポイントである。

さらに言えば、裾野を広げるということ。トップ10の上のほうも大事であるけれども、上のほうをちゃんと支えようと思ったら、しっかりとした土台、基礎研究の裾野を広げていくことが大事。

２点目は、地方のイノベーション拠点づくりはすごく重要で、ここをどうやってやるかというところの戦略が重要。これはローカルなAI活用である。これで相当スタートアップができるので、それを高専を中心にやっていけばいい。それの拠点づくりが必要である。ローカルで高専だけぽつんとあっても､なかなかそこでその地域は広がっていかないので、この地域のある種の距離の近さというのもイノベーションにとっては重要なので、その距離の近いイノベーション拠点みたいなことを高専を中心にどうつくっていくかと。この辺りの戦略がこれからの地方創生、地方のイノベーションにとってはとても重要。

〇芳野委員

２点申し述べたい。

１点目はスタートアップ支援について。スタートアップ業界において、起業家に対して強い立場にある投資家や取引先などによるハラスメントが問題となっていることから、支援の検討においては起業家をハラスメントから守るための相談窓口の整備を含めた施策の検討が必要不可欠である。

２点目はAIについて。産業の発展と国際整合性を確保する観点から、国がAI関連技術の研究開発や活用を促進することは理解できるが、生成AIは偽情報・誤情報の流布などのほか、人事評価など労務管理に対するリスクが懸念される。今後、AIを安心・安全に活用していくためにも、雇用・労働分野に対する適正な対応についても検討を深めていただきたい。

〇渋澤委員

スタートアップ推進戦略のKPIと優先度をしっかりと設けるべきである。それは金額バリュエーションなのか、件数なのか、地域・社会課題なのかである。

また、新しい資本主義の本丸は課題解決と利益の追求を両輪とするインパクト投資及び大企業を含む財務的･非財務的な価値を包括的に可視化するインパクト会計の促進である。また、科学技術・イノベーションでは、日本発の技術が再び世界のゲームチェンジを流す可能性が消費電力の100分の１を目指す光半導体にある。現在、米中などで発展しているAI技術は不可逆的であるが、膨大なエネルギーを要する。日本の特有を生かせるのはまさに省エネであり、この共創で設計図をしっかりと押さえることを目指している。日本政府も戦略的にこの事業展開を支えていただきたい。

〇新浪委員

イノベーションの創出に向け、R&Dの強化は重要である。しかしながら、日本の高被引用論文数が世界13位に低下しており、特に、博士人材の減少は危機的である。昔は「末は博

士か大臣か」と言われたが、博士人材は過去20年間で２割も減少している。これは異常事態であると認識すべき。

その背景には、経済的不安やキャリア展望の欠如があると考えられる。第７期科学技術・イノベーション基本計画において博士人材の育成・活躍を戦略の核に据え、国として長期ビジョンやロードマップを示す必要がある。

特に、博士後期課程への経済支援の強化をする必要がある。その中で、私たち企業もしっかりとサポートに取り組まなければならない。その促進に向けて、企業版ふるさと納税制度の税額控除の範囲拡充を実施すべき。また、産総研や理研などでポスドクのキャリアアップ支援を進め、企業のニーズに適したスキルを身につけられるようなプログラムを考えるべき。大学ポストに限らず、民間企業へのキャリアパスを広げることで、博士人材が活躍できる仕組みを整備すべき。

〇福岡厚生労働大臣

これまで働き方改革であったり、三位一体の労働市場改革等の労働政策の推進により、人口減少下においてもマンアワーベースでの総労働投入量は維持されてきたところである。

今後、労働供給の一層の制約が見込まれる中で、成長と分配の好循環を持続的なものとするために、労働市場改革を一層強化し、労働生産性と労働参加率のさらなる向上に取り組んでいく。具体的には、労働市場の見える化やリ・スキリング支援の拡充、キャリアコンサルティング機能の強化等に取り組み、より高い処遇の職への主体的な労働移動等の促進による労働生産性の向上を実現していく。

また、労働の質の向上を伴う労働参加率の向上を実現するため、多様な働き方のニーズに対応した環境を整備するとともに、働き方改革関連法の施行から５年が経過したことを踏まえ、労働基準法制や同一労働・同一賃金に関する制度の見直しの検討にも取り組む。

こうした労働政策等を産業政策と緊密に連携しながら推進することにより、成長と分配の好循環を持続的なものとすべく、政府一丸となって取り組んでいきたい。

〇武藤経済産業大臣

「賃上げと投資が牽引する成長型経済」へ向け、人への投資やイノベーション投資が鍵となる。この２点について経済産業省の取組を説明させていただく。

一つ、人への投資については、関係省庁と連携しながら企業の経営戦略と連動した人への投資を後押しする方策を促進するとともに、都市部の経営人材の兼業・副業の形も含めた地域企業での活躍を促進する取組を強化する。

イノベーションについては、スタートアップ育成５か年計画を強化する。海外からの投資、人材の呼び込みや、海外展開の強化、大企業等による調達やM&Aを含むオープンイノベーションの促進、ディープテック領域を支援する。

近年、初期段階から産業界が科学に投資し、ビジネス化を加速する科学とビジネスの近接化が起きている。我が国も特に戦略的に重要な技術については、研究開発からビジネス化まで一気通貫で支援をし、民間投資を呼び込む。

また、デジタル産業の海外展開を通じたイノベーションの加速も重要である。例えば日本のAI企業が自社のソリューションを海外に展開し始めており、こうした動きを後押しする。

地方大学におけるイノベーション拠点整備への支援も行っており、本日、新たに10拠点を選定した。

こうした取組を通じて、我が国におけるイノベーション創出を加速していく。

〇城内内閣府特命担当大臣（科学技術政策）

科学技術・イノベーションは国力の源泉である。そして、経済成長を加速させ、社会課題を解決する原動力である。ゆえに、研究力の強化は極めて重要である。残念ながら、トップクラス論文数では、我が国の国際的な順位は低下傾向にあり、博士号取得者数も諸外国と差があるなど、大きな危機感を持っている。他方で、産学連携が着実に進展するなど、前向きな兆しも見えている。

そうした中で、現在「統合イノベーション戦略2025」の策定作業を進めている。５か年計画である第６期「科学技術・イノベーション基本計画」の最終年として、先端科学技術を戦略的に推進し、また、研究力と人材育成を強化し、そして、イノベーション・エコシステムの形成を進めている。また、第７期基本計画の策定に向けた議論も踏まえ、早急に着手すべき課題に対応していく。

科学技術の急速な進展により、基礎研究の成果が迅速に社会実装されるようになった。今や科学技術が経済・社会や国民生活に与えるインパクトは非常に大きく、地方が抱える課題の解決にも大いに寄与している。

世界の安全保障環境が厳しさを増す中、先端科学技術を巡る主導権争いは激しさを増しており、特にAI、量子、フュージョンエネルギー、マテリアル、宇宙、健康医療等の分野について予算を十分に確保しつつ、戦略的に推進していく必要がある。

こうした科学技術の積極的な投資と戦略により、高付加価値型の産業を創出し、我が国の「稼ぐ力」を高めていく。

〇あべ文部科学大臣

日本の成長のためには、スタートアップの創出及び科学技術・イノベーションに関する取組の推進が重要。

文部科学省としては、地方のスタートアップについては、香川高専をはじめとして、全国の高等専門学校が拠点となり地域が抱える課題解決に取り組んでおり、引き続き産業界や自治体と協力しつつ、高専発スタートアップの創出を支援していく。

また、これまでアントレプレナーシップ推進大使を79名任命の上、学校等へ約180回派遣しており、加えて、アントレプレナーシップ教育プログラム、教育ガイドも開発しているところで、引き続きこれらの活動等を通じて、アントレプレナーシップ教育の質、量の充実を図るとともに、大学発スタートアップの創出や成長を支援していく。

科学技術・イノベーションに関しては、我が国の研究力を強化するため、大学・国立研

究開発法人等の基盤的経費、科研費の十分な確保、先端研究設備・機器の戦略的共用・高度化及びこれを支える専門人材の育成や情報基盤の強化、国際頭脳循環への参画促進を進めていく。

産業界の伴走による官民連携型の人材育成の取組を通じて、文部科学省としては、人への投資を呼び込みながら、スタートアップの創出及び科学技術・イノベーションに関する取組を推進していく。

〇赤澤新しい資本主義担当大臣

それでは、総理から締めくくり発言をいただく。その前にプレスが入室する。

（報道関係者入室）

〇赤澤新しい資本主義担当大臣

それでは、総理から締めくくり発言をいただく。

〇石破内閣総理大臣

本日は、６月の実行計画改訂に向け、人への投資・多様な人材の活躍と科学技術・イノベーションについての議論を行った。

構造的に我が国に賃上げを定着させるため､三位一体の労働市場改革を着実に実行する。

労働移動の円滑化のため、労働者一人一人が、それぞれの職種で、どのようなスキルが求められるのか、どれくらいの賃金水準であるかを、具体的に把握できるよう職業情報提供の充実を図る。

リ・スキリングへの支援を強化し、デジタル技術なども活用して現在よりも高い賃金を得ることができる、いわゆるアドバンスト・エッセンシャルワーカーや、企業の幹部候補人材の計画的な育成を促す。

ジョブ型人事指針の普及を図り、個々の企業の実態に応じたジョブ型人事の導入を進めるとともに、同一労働・同一賃金制の徹底、女性の活躍推進などに取り組む。

地域の経営人材の確保・育成のため、「週１副社長」といった副業・兼業の形で地域の中小企業が受け入れる、人材マッチング事業を強化するとともに、自治体・農協・地域金融機関等の職員の副業・兼業の推進に取り組む。

「スタートアップ育成５か年計画」を強化する。

AI（人工知能）やロボット等の多様な技術に強みを持つ全国58の高等専門学校における起業家教育の充実やスタートアップの創出・成長を強力に後押しする。

高い成長が期待されるディープテック・スタートアップへの官民の資金供給を強化するなど、その成長の加速を後押しする。

大学等の高度な研究・教育を後押しするため、10兆円規模の大学ファンドの支援対象の拡大を進めるとともに、研究環境の整備を通じて優れた研究者を日本に呼び込む。AI等の先端分野における研究開発や産業化を推進する。

本日、新たに全国10か所の産学連携のイノベーション拠点への支援を決定した。「令和の日本列島改造」の重要な柱である「地方創生イノベーション構想」の実現に向け、取組を強力に進めていく。

我が国におけるデジタル関連産業のグローバル化を促進するため、林官房長官を議長、赤澤大臣を副議長とする関係閣僚会議を立ち上げ、政府全体として戦略的・統合的に施策を検討し、具体化をするようお願いを申し上げる。

（報道関係者退室）

〇赤澤新しい資本主義担当大臣

以上をもって本日の会議を終了する。