

1. 人への投資・多様な人材の活躍

「賃上げと投資が牽引する成長型経済」を実現するためには、労働者個人が、自らの意思に基づき、自由な自己実現を通じて活躍できることが重要である。そのため、あらゆる労働者が、生成AI等のデジタル技術の台頭も踏まえた今後の産業と労働市場の見通しやその中での働き方の選択肢に関する十分な情報を得つつ生涯を通じて自ら働き方を選択でき、リ・スキリングや仕事について行った努力が、確実に賃金向上という形で報われるという社会の実現のために、多様な人材の活躍を推進するための環境整備を進めるべきではないか。

① 三位一体の労働市場改革の着実な実行

物価上昇に負けない賃上げの定着のためには、労働者に対して企業内外の労働市場の中で職務(ジョブ)ごとに要求されるスキルが明らかになり、労働者がそれに向けたリ・スキリングを行えば自らの意思に基づき企業内外における円滑な労働移動を通じて継続的により良い処遇を手に入れられるという労働市場を作り上げることが重要である。このため、リ・スキリングによる能力向上支援、ジョブ型人事の導入、労働移動の円滑化から成る三位一体の労働市場改革の取組を着実に実行するとともに、労働市場改革の加速のために以下に重点的に取り組んではどうか。

(i) リ・スキリングによる能力向上支援の強化

社会の様々な機能を現場で支えるエッセンシャルワーカーについては人手不足がより一層深刻化しサービスの持続性自体が課題となってきた。また、生成AIが人間の業務を自動化・代替することで、将来的に一部の事務職等の労働需要が減少する可能性がある。こうした状況等を踏まえ、アドバンスト・エッセンシャルワーカー(デジタル技術等も活用して現在よりも高い賃金を得るエッセンシャルワーカー)の育成、技術トレンドも踏まえた効果的なリ・スキリング等に取り組むべきではないか。

(アドバンスト・エッセンシャルワーカーの育成)

- 人手不足の現場(自動車運転業(物流・人流)、建設・土木業、製品・機械等の製造・加工業(修理・検査を含む)、介護業、観光業、飲食業等)で、デジタル技術の活用を含めて、現場人材のスキルが正当に評価され、そうした者の実際の処遇が改善されることが重要。そのため、既存の公的資格ではカバーできていない産業や職種におけるスキルの階層化・標準化のために、厚生労働大臣が外部労働市場にも通じる民間検定を認定する団体等検定制度の普及と活用を進めるべく、業所管省庁から、業界団体等を通じて同制度の積極的な活用に向けた働きかけを強化し、そうした業種における現場人材の育成・処遇改善につなげていくべきではないか(アドバンスト・エッセンシャルワーカーの育成)。
- また、保育や介護などを含め一定の資格や実務経験を持つ人材が現場のデジタル化に必要なスキルを学ぶ場合等においては、既存資格や実務経験に付加する事項を学ぶものである点を踏まえ、受講期間が比較的短いリ・スキリングについても支援策を強化すべきではないか。
- 加えて、2028年技能五輪国際大会の日本開催を契機として、若年層に対する技能尊重の機運醸成やスキル向上に向けた支援策を強化すべきではないか。

(デジタル人材の育成)

- 2026年度までの330万人のデジタル人材の確保(「デジタル田園都市国家構想総合戦略」で設定)に向けた取組について技術トレンドも踏まえた支援を着実に推進する。また、個人が継続的な学びと目的を持ったキャリア形成を行えるよう、個人のデジタルスキルの情報の蓄積・可視化や証明を可能とするデジタル基盤の整備を進めるとともに、スキル毎のトレンド等を企業側、研修事業者も含め市場全体で利用できるための環境整備を行うべきではないか。

(幹部候補人材の育成の仕組みの構築)

- CEO(Chief Executive Officer : 最高経営責任者)・COO(Chief Operating Officer : 最高執行責任者)・CFO(Chief Financial Officer : 最高財務責任者)等のいわゆるC職と呼ばれる幹部の候補人材の選抜・育成のための仕組みとして、CEO以下の社内者を中心とする人材育成委員会等を設置し、人事部門・事業部門等と連携しながら幹部候補人材の選抜・育成を担うことについて、企業向けのガイダンスを通じて働きかけていくとともに、教育訓練給付等により、中堅企業・中小企業・小規模事業者も含めて幅広く、その育成を後押しすべきではないか。

(リ・スキリング支援のデジタル化の徹底)

- 労働者が自身の意向に基づき転職を行う際、実際の転職までにキャリアコンサルティングとリ・スキリングを計画的に組み合わせて実施する場合には、6割以上の労働者で年収が増加することが確認されている。特に、地方の労働者にとっては、オンラインの活用により質の高い多様なキャリアコンサルティングやリ・スキリング講座へのアクセスが可能になることから、教育訓練給付等の国のリ・スキリング支援策についても、オンライン対応講座の拡充や、ハローワークでの申請手続・キャリアコンサルティングのオンライン化の徹底を図るべきではないか。
- さらに、個人がリ・スキリングにより獲得したスキルをデジタル上で認証する仕組みなど、リ・スキリングに関するあらゆる事項のデジタル化について、関係省庁一丸となって、課題の洗い出しと対応方針の具体化を進めるべきではないか。

(ii) 個々の企業の実態に応じたジョブ型人事の導入と人的資本に関する情報開示の充実

(ジョブ型人事指針の周知・普及)

- 昨年8月に公表した、多様な導入企業の多くの事例を具体的に掲載する「ジョブ型人事指針」について、人的資本経営コンソーシアム(人的資本経営の先進事例の共有や効果的な情報開示について日本企業と投資家が検討を行う場)等の様々な機会を通じて周知・普及に努め、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べきではないか。

(人的資本に関する情報開示の充実を通じた企業価値の向上)

- 人的資本は企業の戦略達成・価値創造における重要な要素であり、経営戦略と人材戦略を関連付けた開示が投資家にとって有用であることから、有価証券報告書における人的資本開示の充実を図ることを検討すべきではないか。
- あわせて、企業の経営戦略と連動した人材戦略の策定や人的資本への積極的な投資を進める観点から、「人的資本可視化指針」(資本市場に人的資本の情報開示を行う際に参照できる開示事項・手法等のガイドライン)を見直し、ジョブ型人事の導入状況も含め、情報開示の充実を図るべきではないか。

(iii) 労働移動の円滑化のための官民の求人・求職・キャリアアップ情報の公開

- 労働者個人が社内外の職種の需給動向やリ・スキリングして身につけるべきスキル・賃金水準を具体的に把握できるよう、官民の求人・求職・キャリアアップ情報を共有化し、キャリアコンサルタントや求職者等に分かりやすく発信する取組を加速すべきではないか。まず、昨年度から着手した厚生労働省の求人情報の収集・分析事業について、その対象地域・職種を拡大するとともに、経験や資格の有無と賃金との関係を分析し、これらの結果を、職業情報提供サイト(job tag)等を通じて発信すべきではないか。
- 厚生労働省が運営する職場情報総合サイト(しょくばらぼ)、職業情報提供サイト(job tag)の内容の充実と利便性向上を図るとともに、こうした情報提供サイトにばらばらに掲載されている情報に労働者個人がワンストップでアクセスできるプラットフォームを構築すべきではないか。

② 副業・兼業の推進

- 副業・兼業は、労働者にとっては次のキャリア設計や起業につながるものであり、企業にとっても社内に不足する能力・ノウハウを有する人材を受け入れることで中堅・中小企業のイノベーションにつながるといった意義がある。実際に副業・兼業を認める企業は増加しており、副業・兼業を希望する者は多いが、副業・兼業を制度的に認めて積極的に推進する企業を更に広げていくことは課題である。副業・兼業に関する様々な課題を検討の上、労働者の健康確保を前提としつつ、副業・兼業における割増賃金の支払いに係る労働時間の通算管理の在り方について、労働政策審議会において検討し、結論を得るべきではないか。
- また、ハローワークにおいて副業・兼業のマッチングを推進するとともに、他の官民の支援機関との連携を強化すべきではないか。

③ 最低賃金

- 適切な価格転嫁と生産性向上支援により、最低賃金の引上げを後押しし、2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続する。
- このため、政府として、地方の中小・小規模事業者にとって重要な官公需における対策等を含めた価格転嫁・官公需等の取引適正化の徹底、業種別の「省力化投資促進プラン」とそれに基づくきめ細かな支援策の充実と支援体制の整備を通じた中小企業・小規模事業者の生産性向上、中小・小規模事業の経営者の方々の事業継承・M&Aに関する不安や障壁を取り払い、先々の経営判断を計画的に行うことができる環境の整備等の施策パッケージを策定・実行する。
- また、例えば、EU指令においては、賃金の中央値の60%や平均値の50%が最低賃金設定に当たっての参照指標として、加盟国に示されている。最低賃金の引上げについては、これらに比べて、我が国の最低賃金が低い水準となっていることも踏まえるべきではないか。

④ 同一労働・同一賃金制の施行の徹底など非正規雇用労働者の処遇改善

- 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を禁じる同一労働・同一賃金制の施行については、都道府県労働局が原則執行し、労働基準監督署は、取組の不十分な企業のうち労働局が指導・助言をしていない企業に対して点検要請書の対面交付を行っている。同一労働・同一賃金制の施行強化の観点から、労働基準監督署の一層の活用策を検討すべきではないか。
- 不本意非正規雇用労働者は減少傾向にはあるものの、依然として180万人程度存在する。正規雇用を望む人が速やかに正規雇用に転換できるよう、非正規雇用労働者等が働きながら学びキャリアアップを目指す環境の整備や正規化支援の充実を図るべきではないか。

⑤ 働き方改革関連法施行後5年の経過を踏まえた状況の把握と点検

- 誰もが健康的で働きやすい労働環境の下で生産性の高い多様で柔軟な働き方を推進するとともに、働き方改革関連法施行後5年の総点検を行い、働き方の実態を踏まえた労働基準法制の見直しについて労働政策審議会で検討すべきではないか。
- 非正規雇用労働者の正社員転換の際の受け皿となり得る、職務限定社員、勤務地限定社員、時間限定社員等の多様な正社員や、無期雇用フルタイム社員にも、同一労働同一賃金ガイドラインの考え方を波及させていくことも含め、パート・有期雇用労働法等の在り方について労働政策審議会で検討すべきではないか。

⑥ 女性の活躍推進

- 我が国の男女間賃金差異は長期的に縮小傾向にあるが、国際的に見れば依然として差異が大きい。男女間賃金差異の情報公表の義務対象を常用労働者数が101人以上300人以下の中小企業にも拡大する女性活躍推進法の改正法案の早期成立を目指すとともに、新たに開示義務の対象となる中小企業に対して法改正の周知や対応に向けた支援を行うべきではないか。あわせて、男女間賃金差異の要因分析の結果について「説明欄」に記載することを促し、賃金差異の是正につなげていくことが重要ではないか。
- 地方における性別役割分担意識が女性の職場での活躍への制約となり、若い女性の流出につながっているとの現状を踏まえ、地域の働き方・職場改革に取り組む自治体を国が支援する「地域働き方・職場改革等推進会議」を新たに発足させ、男女ともに活躍できる地域社会を実現していくべきではないか。

⑦ 地域の経営人材の確保・育成

地方の中小企業・小規模事業者における省力化投資、DX、新製品・サービス開発、新規事業開拓等を推進するためには、経営者を補佐する専門的な知見やマネジメント経験を有する経営人材の確保が必要。他方で、都市部の経営人材が地方の中小企業・小規模事業者にフルタイムで転職することには一定のハードルがあることから、「週1副社長」(都市部の経営人材が、副業・兼業の形式で週に1回程度、地方の中小企業等の経営に関与すること)といった取組を進めるなど、そうした経営人材の副業・兼業を一層促進することを含め、地域の経営人材の確保・育成に取り組むべきではないか。

(i) 地域の経営人材のマッチング機能の強化

- 「地域企業経営人材マッチング促進事業」（金融庁・経産省による、地域経済活性化支援機構(REVIC)のデータベースを活用した地域金融機関経由でのマッチング事業。通称「レビキャリア」）・「プロフェッショナル人材事業」（内閣府地方創生推進事務局による、民間等のデータベースを活用した、各道府県の人材拠点経由でのマッチング支援事業）・「先導的人材マッチング事業」（内閣府地方創生推進事務局による、民間等のデータベースを活用した、地域金融機関等経由でのマッチング支援事業)といった人材マッチング支援を行う既存の3事業について、副業・兼業にも重点を置きつつ、地域企業、仲介事業者等及び経営人材のなり手各々の目線に立った支援内容の見直し・拡充を図るとともに、上記3事業におけるレビキャリア・民間のデータベースの双方向の活用の在り方を含めた事業間連携や地域金融機関と民間人材事業者の連携を通じたマッチング機能の強化に向けた見直しに取り組むべきではないか。
- 経営経験のない若年層であっても、地域中小企業に期間限定で雇用し、経営者の直下で経営経験を積ませることで、起業や事業承継の担い手の育成につなげるとともに、地域中小企業における若者の新しい視点・スキルによる成長を促す取組を促進すべきではないか。

(ii) 地方自治体・農協・地域金融機関の職員の副業・兼業の推進

- 地方公務員の副業・兼業について、地域課題解決につながる活動を幅広く認める観点から、許可基準の弾力化の検討を加速すべきではないか。また、農協職員による農作業への従事や販路開拓などの副業の促進に向けた働きかけや、地域金融機関の職員の副業・兼業の普及を進めるべきではないか。

(iii) 地域内での人事・採用機能や専門人材の共有化

- 地域の中堅企業等であっても人事を専門に担当する人材がいる企業は4割にとどまるなど、地域の中小企業・小規模事業者の多くは、「稼ぐ力」の向上に不可欠な人事戦略・人員配置を検討し、必要な人材を外部から確保する機能を有していない。民間事業者等が地域内のハブになって、商工会・商工会議所、地域金融機関、自治体等と連携して、人材の副業・兼業等を通じながら、地域内で人事機能や専門人材の知見を共有化するという先進事例の横展開を促すべきではないか。

2. スタートアップ、科学技術・イノベーション

I. スタートアップ

2022年11月に策定した「スタートアップ育成5か年計画」では、当時8,000億円規模であったスタートアップへの投資額を2027年度に10倍を超える規模(10兆円規模)とすることを目標に掲げ、さらに、将来においては、100社のユニコーンの創出、10万社のスタートアップの創出により、我が国をアジア最大のスタートアップハブとして世界有数のスタートアップの集積地とすることを目指し、①スタートアップ創出に向けた人材・ネットワークの構築、②スタートアップのための資金供給の強化と出口戦略の多様化、③オープンイノベーションの推進の3本柱の取組を進めてきた。

こうした官民での取組により、我が国のスタートアップの数は2021年の16,100社から現在は25,000社へと1.5倍に増加するなど、その裾野は拡大しつつある。この流れを日本全国へと広げる観点から、高等専門学校発のスタートアップの創出・育成、スタートアップ・エコシステム拠点都市の機能強化など、地方におけるスタートアップの創出に大胆に取り組む必要があるのではないかと。

一方で、スタートアップへの投資額は、2021年の8,827億円から2024年は7,793億円と減少している。地政学リスクの高まり等を背景に国際的にベンチャーキャピタルの資金調達額が減少し、海外主要国が大幅に投資額を減少させる中であって、我が国の減少幅は相対的に小さいものの、「スタートアップ育成5か年計画」で掲げた目標の実現に向けて、スタートアップの創業後の規模の成長を後押ししていくための施策の抜本強化が必要ではないかと。こうした観点から、「スタートアップ育成5か年計画」を強化し、着実に実行していくべきではないかと。

① 地方におけるスタートアップの創出

我が国のスタートアップは、数と投資額の両面で、ベンチャーキャピタルや大企業が集まる東京に集中している。地域の課題解決の担い手となり得る全国各地の高等専門学校発のスタートアップの創出・育成に取り組むとともに、地域の大学・産業集積等の特色を生かしたスタートアップ・エコシステム拠点都市の機能強化、インパクトスタートアップに対する支援等に取り組むべきではないかと。

(全国での高専発スタートアップ・エコシステムの構築)

- 全国58校の高等専門学校は、地場の企業群と連携して地域課題の解決や地域経済の高度化に貢献してきた。この高等専門学校の潜在力を飛躍的にスケールアップさせ、全国各地へと起業の裾野を広げるべく、高専におけるアントレプレナーシップ教育の充実や高専発スタートアップの創出・成長支援を強化し、各地の高専発スタートアップエコシステムの構築を図るべきではないかと。
- 具体的には、スタートアップ経験者・支援者や研究者等の外部専門家による高専生向けの講義・セミナーの開催、地元の中小企業等とも密接に連携して地域課題の解決に取り組む社会実装教育や起業家工房の活用等を通じたアントレプレナーの育成、全国高等専門学校ディープレナーニングコンテスト(DCON)等や高専機構によるアントレプレナーシップ教育パイロット校での外部専門家による起業希望者への助言・メンタリングをなどの取組を全国的に展開すべきではないかと。

- さらに、地域の中小企業が抱える課題を、高専生や高専発スタートアップが持つ創造力と技術力で解決する取組は、地域の中小企業にとってはAI等の先端技術の活用による生産性向上やオープンイノベーションの実現につながる一方、高専生にとっての地域課題解決の実践の場や高専発スタートアップにとっての売上機会の確保にもつながることから、関係省庁の連携により、政府の中小企業支援策等も活用して、こうした取組を促進していくべきではないか。

(スタートアップ・エコシステム拠点都市等の機能強化)

- グローバルなスタートアップ・エコシステムと地域経済圏との結節点としての広域拠点となり得るスタートアップ・エコシステム拠点都市について、現在の全国8か所(北海道・仙台・東京・愛知・大阪・広島・福岡・北九州)から拠点数の拡大を図るとともに、地域の大学・産業集積等の特色を活かした取組の強化、グローバルなネットワークとのつながりの構築・強化、拠点都市自治体によるスタートアップ調達の目標設定、拠点都市の大学におけるインキュベーション施設(創業前後の起業家に実験設備・オフィス・経営支援等を一体的に提供するサポート施設)の充実など、戦略的にスタートアップ・エコシステム拠点都市の機能強化に取り組むべきではないか。
- 全国の小中高生・大学生・博士課程学生を対象とする起業家(アントレプレナーシップ)教育について、現在2.6万人の対象数の抜本的な拡充を図るとともに、海外派遣の充実など教育の質の向上を図るべきではないか。また、将来の起業家の裾野を広げる観点から、特に小中高生向けの起業家等の派遣事業を強化すべきではないか。
- 大学発スタートアップについて、大学のハブ機能を最大限に活用した事業会社とのオープンイノベーションや大学発スタートアップへの出資の拡大により、創業後の成長支援を強化すべきではないか。

(インパクトスタートアップ(社会的起業家)に対する支援)

- 社会課題解決の重要な担い手であるインパクトスタートアップについて、インパクト投資(財務的リターンに加え社会課題解決のインパクトを意図する投資)におけるインパクトの測定・管理に必要なデータ・指標の整理、インパクトの創出のための実務的な投融資手法の確立、自治体との官民連携や調達の促進等を通じてインパクト投資市場の形成を後押しするなど、インパクトスタートアップに対する総合的な支援を着実に進めるべきではないか。

② スタートアップの創業後の規模の成長を後押しする施策の抜本強化

官民ファンドによる民間ベンチャーキャピタルを通じたスタートアップへの出資契約は、5か年計画策定前の4,300億円から、1.4倍となる6,000億円規模へとその規模を拡大しているが、他方で、我が国のユニコーン企業数は現在8社にとどまるなど、我が国のスタートアップの創業後の事業成長には引き続き課題がある。これを踏まえ、飛躍的な成長が期待できるディープテック・スタートアップへの資金供給の強化、政府調達拡大等を含め、創業したスタートアップの成長を後押しする施策の抜本強化を図るべきではないか。また、各種制度を含めた投資環境のイコールフットイングを図ることで、国内外の投資家により、国内のベンチャーキャピタルやスタートアップへの投資を呼び込み、大幅な成長を実現すべきではないか。

(ディープテック・スタートアップ(長期の研究開発と大規模な資金を要するスタートアップ)への資金供給の強化)

- 我が国の技術力の強みを生かして飛躍的な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ため、創業から事業化・商用化に至るまでの成長資金の供給、民間資金の供給促進に加え、新たに、ベンチャーデット(新株予約権等の発行により融資リスクを補完するなど、資本と負債の両方の性質を有する資金調達手法)による大規模な資金調達を可能とするために、上場後のディープテック・スタートアップも中小企業基盤整備機構の債務保証制度の対象とすることを検討すべきではないか。

(スタートアップに対する政府調達の拡大)

- 国・独立行政法人等の調達契約において創業10年未満の中小企業からの契約額の規模は、2020年度の777億円から2023年度には1,526億円と2倍程度に拡大している一方で、契約全体の額に対する比率では1.39%にとどまっていることから、スタートアップからの調達を更に拡大し、スタートアップ育成5か年計画において定めた契約比率3%以上(3,000億円規模)の目標達成に向けて政府調達の規模を早急に拡大すべきではないか。また、新地方創生交付金の活用等により地方自治体によるスタートアップからの調達を拡大することを促すべきではないか。

(スタートアップへの資金供給を担う若手投資家の育成)

- グローバルに活躍できる日本のベンチャーキャピタルを創出するため、これまで起業家のみを対象としていた海外派遣プログラム(J-StarX)において、新たに若手投資家を対象とするプログラムを開設し、世界各国でのネットワーキングや投資スキルの向上に取り組むべきではないか。

(スタートアップの出口戦略の多様化のための取組の加速)

- スタートアップに係るM&Aを促進する観点から、我が国会計基準におけるのれんの会計処理の在り方に関し、のれん償却費の計上区分を現状の営業費用から営業外費用へと変更すること、また、のれんを非償却とする又はのれんの非償却と併せてのれんの償却も認める選択制とすることについて、企業会計基準設定主体における議論をフォローすべきではないか。

- 東京証券取引所の「グロース市場」について、東証は、上場企業に対し、高い成長を目指す上での着眼点・好事例の周知や、機関投資家との対話促進を図る取組など、緊密なコミュニケーションと伴走支援を含めた「高い成長を目指した経営」の働きかけや、上場後の高い成長を見据えたIPOの推進等のグロース市場の更なる機能向上に向けた取組を早期に進めていくべきではないか。

こうした取組と併せて、東証は、上場企業が機関投資家の投資対象となり得る規模へと早期に成長することを促すべく、十分な準備期間の確保や影響を受け得る企業のスタンダード市場への市場区分変更を可能とする手当て等の措置を講じつつ、上場維持基準を現行の「上場10年経過後から、時価総額40億円以上」から「上場5年経過後から、時価総額100億円以上」へと早期に見直すべきではないか。

(セカンダリー市場拡大に向けた環境整備)

- セカンダリー取引(一度発行され、ベンチャーキャピタルなどの投資家によって購入された株式等を、さらに投資家同士で取引すること)を行う投資家層の拡大を図るため、プロ投資家へ移行することの要件(「特定の知識経験」等)を明確にしたことの周知等を通じて、スタートアップに投資する投資家の裾野を広げることで、米国並みの資金調達環境を実現すべきではないか。

(大企業等とスタートアップとのオープンイノベーションの推進)

- スタートアップとのオープンイノベーションを促進するため、国内の事業会社又はコーポレート・ベンチャー・キャピタルがスタートアップに出資する際に取得価額の25%を課税所得から控除するオープンイノベーション促進税制について、これまでの活用実績を精査の上で、政策ニーズや利便性を含む課題を踏まえつつ、必要な措置を検討すべきではないか。
- 大企業等がスタートアップとのオープンイノベーションを進める手法として、共同研究や出資のみならず、調達・購買を戦略的に活用することを促進していくべきではないか。
- グローバル・スタートアップ・キャンパス構想について、基本方針に基づき、世界から優れた人材・投資を集める呼び水となるよう、海外大学等との連携により、国際研究、事業化支援、人材育成等の先行的取組を進めるとともに、運営法人の設立に向け必要な法制上の措置を含めた具体化及び世界を魅了するフラッグシップ拠点の整備に向けた取組を着実に進めるべきではないか。

(ベンチャーキャピタルの投資実務等におけるグローバル・スタンダードへの対応)

- 国内外の機関投資家の資金がベンチャーキャピタルに円滑に供給されるよう、広く内外機関投資家から資金調達を目指すベンチャーキャピタルについて、ガバナンス向上を図るための「ベンチャーキャピタルにおいて推奨・期待される事項」(受託者責任・GP (General Partner:無限責任組合員)とLP (Limited Partner:有限責任組合員)との利益相反管理・情報提供等について規定)について、ベンチャーキャピタル向けのセミナー等を通じて、その普及を図るべきではないか。
- 投資家のグローバルスタンダードに照らした適正な契約実務が行われるよう、我が国における健全なベンチャー投資に係る契約の主たる留意事項を今夏までに改訂し、公表するべきではないか。
- 日本で起業を検討する外国人に最長2年間の在留資格を付与するスタートアップビザ等の活用状況を含め、海外からの起業家・投資家等を我が国に呼び込むための制度面・生活面での課題を改めて調査し、改善が必要な点があれば早急に対応を実施すべきではないか。

II. 科学技術・イノベーション

これまで、①先端科学技術の戦略的な推進、②知の基盤(研究力)と人材育成の強化、③イノベーションエコシステムの形成の3つの柱を軸として、科学技術・イノベーションの強化に取り組んできており、官民の様々な取組が進捗してきている。

他方で、国際的に比較すると、大学における基礎研究力が低下し、企業も効果的な研究開発を行えていないという課題が存在。また、基礎研究とビジネスが近接化し、さらに、新技術には、国際的なパワーバランスに影響を与えるものが生まれてきているなど、科学技術・イノベーションを巡る国際的な状況変化もみられる。こうした状況を踏まえ、我が国の研究力やイノベーション力をさらに高めるための取組の強化が必要ではないか。

第7期「科学技術・イノベーション基本計画」の策定に向けても、これまでの取組の進捗・評価を踏まえ、経済安全保障との連携も念頭に、基礎研究の充実に加え、我が国が重点的に取り組むべき技術領域の特定及びその支援のほか、官民の研究開発投資の在り方を検討すべきではないか。

① 産業競争力を高めることを軸とした戦略的に重要な技術領域への一気通貫での支援

- 研究開発を通じた日本企業の産業競争力の向上の観点から、各国が戦略的に重要な技術領域を見極め人材育成・研究開発・拠点形成・設備投資・スタートアップ育成・ルール形成等の政策を一気通貫で講じる中、我が国において戦略的な重要技術領域でのイノベーションを誘発していくための取組を強化していくべきではないか。

② 大学等の高度な研究・教育と戦略的投資の好循環の実現

- Top10%被引用論文数(所属機関の国別)で見た日本のランキングの低下など、我が国の大学の基礎研究力は、G7、アジア等の国と比較し、相対的に低迷している状況。イノベーションを支える研究力の基盤となる大学、国立研究開発法人等における研究開発の活性化に向けた検討を進めていくべきではないか。
- 世界最高水準の研究大学の実現に向けて、10兆円規模の大学ファンドの支援対象となる国際卓越研究大学の第2期公募における選定を進め、2025年度中の助成開始を目指すとともに、意欲ある多様な大学による、各々の強みや特色を十分に発揮し、地域の経済社会の発展や国内外における課題の解決や研究の多様な国際展開を後押しすべきではないか。加えて、研究大学や大学共同利用機関法人(個々の大学では整備できない大規模施設・設備等を全国の研究者に提供する機関)等における先端研究設備・機器の戦略的な共用・高度化等を進めるとともに、技術専門人材の育成・情報基盤の強化等を加速すべきではないか。
- 大学基金の運用は、大学の経営・研究基盤強化に繋がることに加え、長期的なリスクマネー供給に資することも踏まえつつ、国際卓越研究大学をはじめとして大学独自基金の造成・高度化を促すとともに、大学独自基金の運用モデルとなることを目指して10兆円ファンドの運用高度化を引き続き図るべきではないか。

- 若手研究者の育成の観点から、海外での博士取得や国際学会への送り込み等の海外での研鑽の機会を強化するとともに、我が国の研究活動の中核である大学について、若手研究者の育成若しくはポスト確保のための人事マネジメント改革及びガバナンス改革等を進めるべきではないか。
- 米国や欧州を始めとする先進国・同志国やASEAN・インドを含むグローバルサウス諸国との戦略的な先端共同研究を加速しつつ、グローバル・スタンダード準拠のポストや研究環境の整備を行い、近年の世界情勢の変化も踏まえ、海外研究機関からの研究者を呼び込むことを通じて、優れた研究者が世界から日本に集う国際的な頭脳循環を確立すべきではないか。
- 量子技術やフュージョンエネルギー(核融合エネルギー)など将来の国際社会のパワーバランスに影響を与えうる新興技術が出現する中、研究セキュリティ・インテグリティの確保、重要技術の研究開発やグローバル戦略の推進など、経済安全保障政策と科学技術・イノベーション政策との連携を強化すべきではないか。

③ AI

- 生成AIは社会経済システムに大きな変革をもたらす一方で、偽・誤情報の流布や犯罪の巧妙化など様々なリスクも指摘され、イノベーション促進とリスク対応の両立を行う必要がある。「人工知能関連技術の研究開発及び活用の推進に関する法律案」の早期成立を図るとともに、同法に基づく人工知能戦略本部の設置、人工知能基本計画の策定等を円滑に実施しながら、AIの研究開発の推進、データ基盤・計算基盤の施設等の整備、官民でのAI活用の推進、AIの開発・活用の適正性の確保、AIスキルを有する人材の確保、G7・開発途上国との国際的協調の推進に取り組むべきではないか。

④ 先端科学技術分野での取組の推進

- 量子技術、フュージョンエネルギー、次世代素材等の先端分野における産官学での研究開発や産業化を推進するとともに、宇宙・海洋等のフロンティアの開拓を進めるべきではないか。

⑤ AI/DX時代に即した産業財産権制度の見直しや国際標準化戦略の推進

- AI/DX時代に即した産業財産権制度を構築するべく、AIを安心して研究開発やビジネスに活用するための合理的なルールや、国際的なデータ利活用に関する発明の保護、仮想空間におけるデザイン保護等の論点について検討を進め、早期に制度整備を行うべきではないか。
- 今年度中に新たな国際標準戦略を推進するため、官民の司令塔を設けて産学官の意識改革・行動変容を図り、戦略的に重要な領域・分野については政府リードのもとで、標準化戦略の策定や規格開発・交渉を進めるとともに、国内試験・認証基盤を強化していくべきではないか。

⑥ デジタル関連サービスの海外展開

- 日本のデジタル関連収支(国際収支統計における、経営コンサルティングサービス、コンピュータサービス、著作権等使用料の合計値)は、ここ10年で支払が7.6兆円増加しているのに対し、受取は2.9兆円の増加にとどまる。AIを始めとしたデジタル関連市場が世界的にも拡大していく中、我が国でもAIサービスや、デジタル化したコンテンツの分野で海外展開事例が出てきているが、このデジタル関連サービスの海外展開を更に促進することが重要ではないか。

⑦ 地方におけるイノベーション拠点の強化

- 地方におけるイノベーションの促進に向けて、地域中核大学におけるインキュベーション施設・産学融合拠点の拡大や、地域の中核大学や企業、自治体等が連携する産総研ブリッジ・イノベーション・ラボラトリやスタートアップ・エコシステム拠点など、地方のイノベーション拠点の強化を図るべきではないか。