

2025 年 4 月 23 日

新しい資本主義実現会議コメント

日本総合研究所 翁百合

1. 人への投資・多様な人材の活躍

○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、日本経済の強靱化のために不可欠。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⇒リスクリング、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。

・賃金が上昇する効果的なリスク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・賃金の情報の「見える化」が不可欠。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。

○人的資本に関する情報開示の充実

・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⇒人財育成とビジネスモデルの関係について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。

○非正規社員、男女賃金格差

・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 年間小さい⇒リスク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。

・男女賃金格差は依然として大きい。リスクリング講座受講完了者の 85% が女性⇒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。

2. スタートアップ、科学技術・イノベーション

○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み。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、長期の資金調達促進など、エコシステム形成に向けた省庁横断的な環境整備が急務。

○グロース市場の上場企業に対しては、上場維持基準といった時価総額の下限を一定期間のうちに引き上げる画一的なアプローチだけでなく、成長目標や施策のコミットやその自己検証についてステークホルダーへの開示を促し、そうした対応を進める企業を「見える化」といった、高い成長を競い合うインセンティブと両立するアプローチも工夫する必要。

以上