

2022.5.20.

人への投資について

日本総合研究所 翁百合

I 積極的労働政策により人の移動を可能にし、生産性向上に見合った賃金上昇を実現

○環境変化により産業構造も常に変化。失業または起業に失敗したり、転職、キャリアアップを希望する人に、職業訓練や学び直しを支援し、次の仕事に橋渡しする「教育+就労支援」を組み合わせた積極的労働政策を充実させる必要。こうした政策を前提に労働市場が流動化すれば産業構造変化を柔軟に進められ、生産性向上に見合った賃金の上昇も期待される。

II 人件費をコストではなく人への投資と捉え、価値創造と生産性向上に結びつける必要

○日本の無形資産投資/GDP比率は、先進国の中で極めて低い。大量生産の時代から多様化したニーズへの対応が必要な時代に変化し、無形資産投資の優劣が長期的な競争力にとって重要に。多様な人材によるイノベーションで差別化された価値の高い商品やサービスを創出し、デジタル化によるビジネスモデル変革で生産性を引き上げる必要。

○企業経営者は、持続的企業価値向上のためにも、硬直的な年功序列の仕組みや雇用慣行を見直すべき。潜在能力を発揮できなかった若者や女性など多様な人材の活用、デジタル人材、経営人材の育成が極めて重要であり、そうした教育のための投資が不可欠。

○多様な人材の活用には、柔軟な働き方の定着や健康経営、また希望に応じて副業・兼業が可能になる環境が必要。これらが従業員のワークエンゲイジメント（働きがい）に結びつく。

○企業の取締役会は、人材への投資や賃金水準の考え方、働き方やワークエンゲイジメントと企業価値の関係を検討し、持続的企業価値向上に関心を持つ投資家やステークホルダーにデータを踏まえて説明する必要。これらの非財務情報開示を通じて、社会的課題解決に取り組み、人材への投資を実現しながら持続的成長を実現する企業に、共感する有能かつ多様な人材や、投資家の資金が集まる好循環が起きることを期待。

III 男女賃金格差の是正は、達成期限を設けて推進すべき。

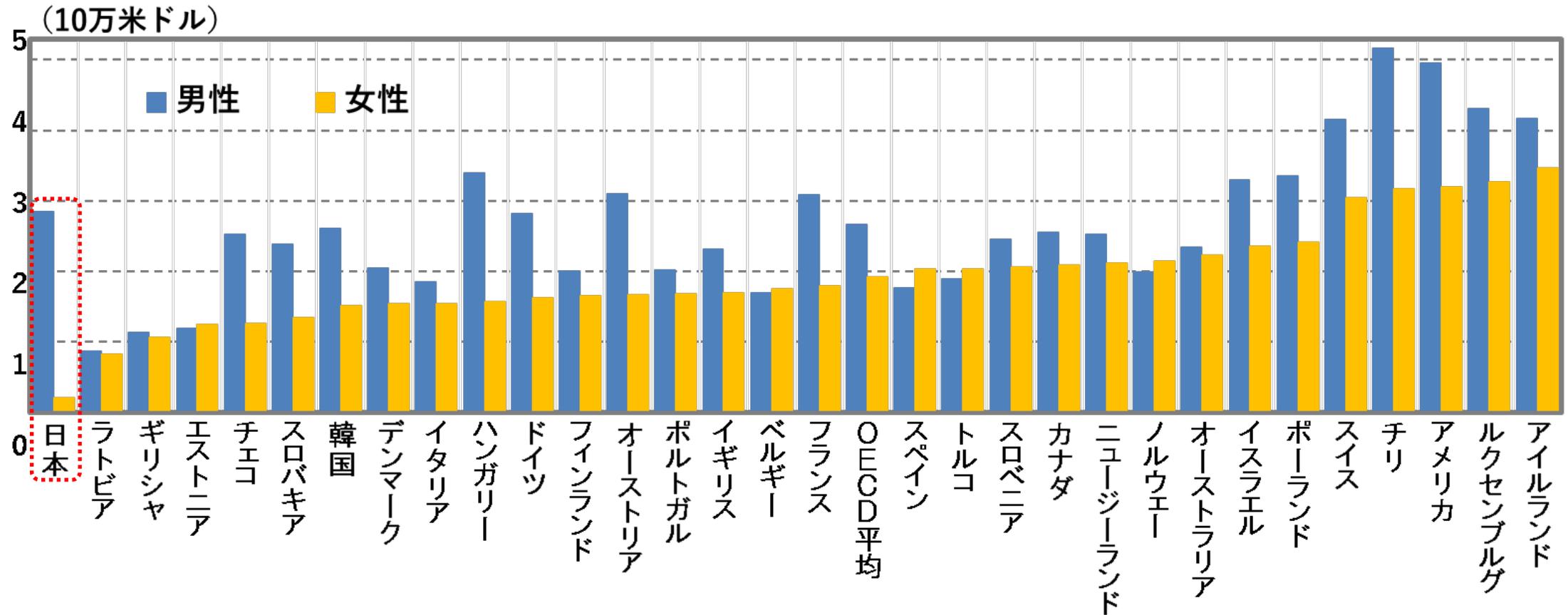
○男女賃金格差の是正は待ったなしの課題。最低賃金の引き上げ、女性の非正規雇用の処遇改善や正規社員化、積極的な管理職登用などを実現すべき。女性が子どもを持ちながら無理なく働き続けられる環境が必要。男性育休の取得などが進み、男女がともにワークライフバランスを実現しながら潜在能力を発揮し、活躍できる日本社会に変えていく必要。

IV デジタル社会におけるイノベーションと競争促進は、成長の原動力

○金融の分野でも、社会のデジタル化に伴い新しいビジネスモデルを掲げたスタートアップなどの新規参入が進んでいる。これらは、デジタル化を原動力に利用者の利便性向上や効率的な経済資源配分という金融機能をより発揮する方向に作用。デジタル社会では様々な観点から競争を促進する取り組みが益々重要になる。公正取引委員会などの役割に期待。

以上

高等教育の経済的リターン（2015年） （高等教育による生涯所得の増加分から、高等教育の費用を引いた額）



(備考) OECD「PISA2018 (Volume II) :Where All Student Can Succeed」により作成。高等教育は大学・大学院・高等専門学校・短期大学を含む。
 高等教育の経済的リターンは、高等教育の便益（生涯所得の増加分）から高等教育の費用（受講費用及び機会費用）を控除して算出
 (将来の便益と費用は、2パーセントの割引率で現在価値に換算。)
 (出所) 「選択する未来2.0」報告（令和3年6月4日）