

## 第8回 くまもと活性化フォーラム

# 人手不足時代に求められる人的資本投資とは

---

2023年5月17日

 **DBJ** 株式会社日本政策投資銀行

産業調査部長

宮永 径

## 本日の資料

---

Section 1	コロナ後に強まる人手不足と賃上げ .....	3
Section 2	人的投資はどのように効果をもたらすか .....	12

## 【はじめに】重要性が増す人的投資

- 経済が高度化し、グローバル競争が強まる中、企業経営において設備投資などの有形資産 (tangibles) から、ソフトウェア、知的財産権などの無形資産 (intangibles) の重要性が増している。こうした中で、人的資本の重要性が一段と増している。
- これらは伝統的な財務諸表で把握されない非財務的価値とされ、企業価値や競争力の源泉として、あるいはESGのうち、特にS(社会)の要素として把握・開示する動きが始まっている。
- 今回は、経営、人材管理の具体的な側面より、マクロ的な視点を中心に整理を行う。

### 人材に関連する近年の主な国の政策

時期	取りまとめ文書	主な内容
2020年 9月	経済産業省「人材版伊藤レポート」	人材戦略を以下の視点で整理し、詳細に議論 3つの視点 ①経営戦略との連動、②As is - To beギャップの定量把握、③企業文化への定着
2022年 5月	同「人材版伊藤レポート2.0」	5つの共通要素 ①動的な人材ポートフォリオ、②知・体験の多様性・包摂性、③リスキル・学び直し、④従業員エンゲージメント、⑤時間・場所にとらわれない働き方
2022年 8月30日	内閣官房「人的資本可視化指針」	7分野19項目に分類
2023年 3月期～	金融庁「企業内容の開示に関する内閣府令」等の改正	23年3月期以降の有価証券報告書において、①を求め、②を要請 ① (追加されたサステナビリティ項目の中で) 人的資本、人材の多様性に関する戦略(採用、雇用維持、安全、健康など)と関連する指標・目標。 ② 女性労働者の割合、男性労働者の育児休業取得率、男女の賃金格差

(備考) 各省ウェブサイトよりDBJ作成

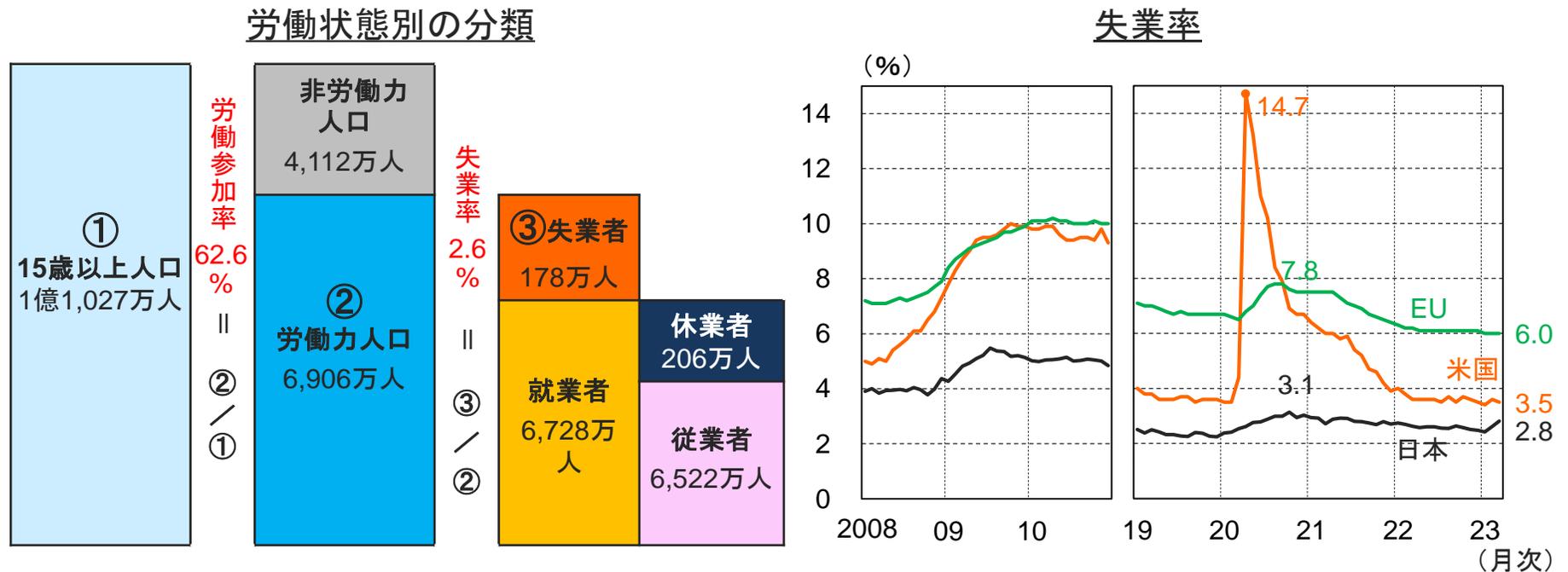
## Section 1

---

# コロナ後に強まる人手不足と賃上げ

# 日米欧ともに失業率はコロナ前近くに低下

- コロナ禍において米国の失業率は15%近くに上昇したが、現在はコロナ前に近い水準に低下した。日本や欧州では離職防止策などを講じたことで失業率の上昇は限られ、現在はやはりコロナ前並みとなっている。
- コロナ後の回復過程では、感染懸念などから失業者の分母である労働力人口が十分回復せず、失業率が示す以上の人手不足が世界的に生じた。その後、労働者は徐々に復帰したものの、米欧では恒久的に労働市場から退出する例がみられるほか、コロナ禍の影響が大きかったサービス産業などから他の産業への転職が進んだことで、改めて産業間での労働移動も課題となっている。



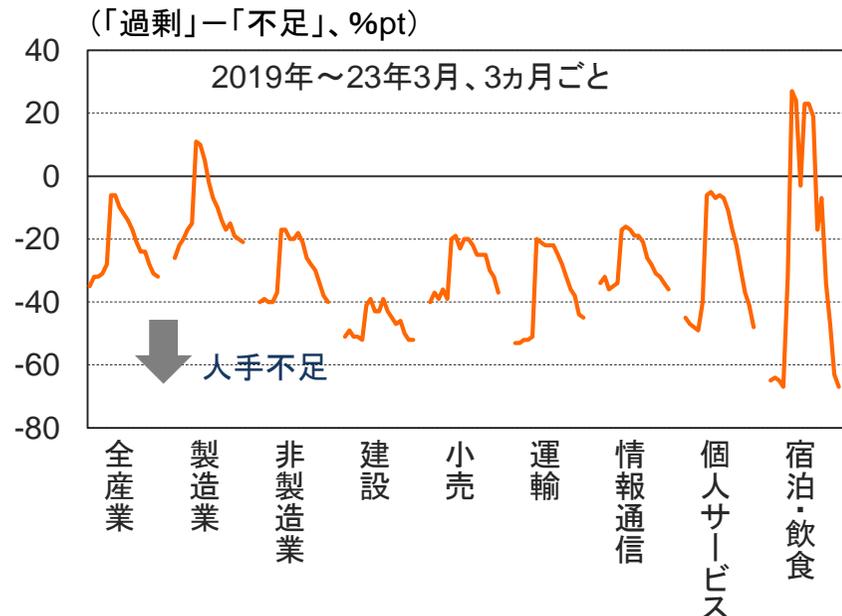
(備考) 1.DBJ作成 2.人数は2022年度平均

(備考) 総務省、米労務省、Eurostat

## 非製造業中心に人手不足強まり、長期には一層強まる

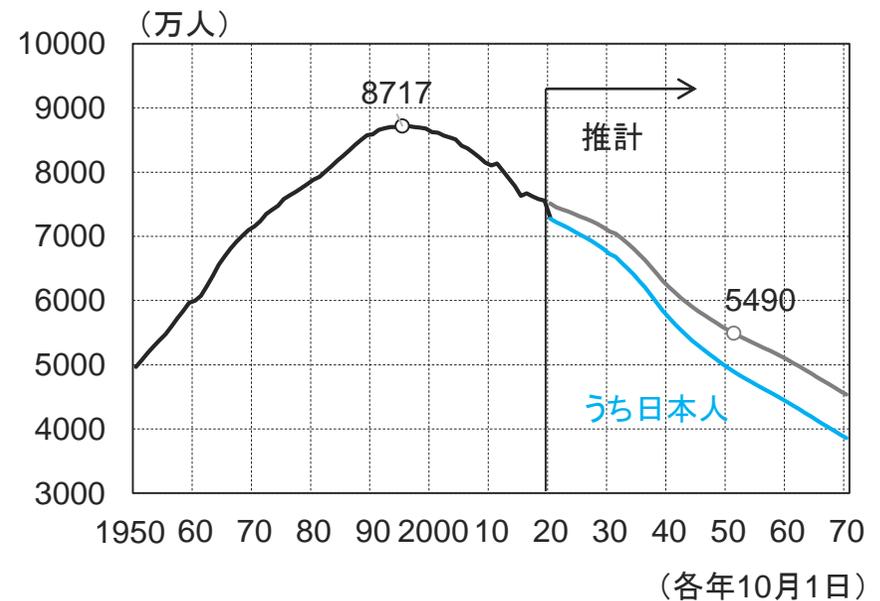
- 短観の雇用人員判断では、2013年以降一貫して人手不足が強まってきた。コロナ禍で緩んだが、現在はほとんどの業種で人手不足がコロナ前と同様に強まっており、感染影響が強く、回復の遅れた宿泊・飲食などの非製造業では製造業以上の人手不足となっている。
- 先般公表された将来推計人口では、移民流入を上方修正し、総人口は6年前の見通しを下回らない予想となった。それでも、15～64歳の生産年齢人口は1995年の8,717万人をピークに年間60万人ペースで減少が続く見込みであり、長期には人手不足は一層強まるとみられる。

日銀短観 雇用人員判断DI



(備考) 日本銀行

生産年齢(15～64歳)人口



(備考) 社会保障人口問題研究所 2023年推計

# 今春の賃上げは4%に迫る、予想以上に賃上げが進む

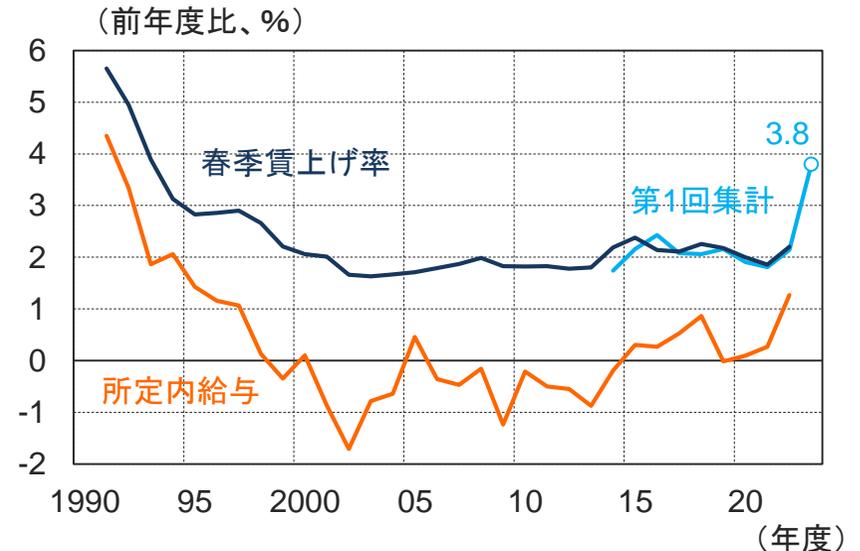
- 今春の春闘(春季生活闘争)は、様々な面で注目を集めている。労使交渉では、組合側は物価高を受けて賃上げ要求(定昇+ベア)を1995年以来となる5%に引き上げ、使用者側も前向きな姿勢を示す。経済政策の面では、賃上げは「新しい資本主義」における成長と分配の好循環の鍵となる。
- 今春の賃上げは3%前後とみられていたが、3/15の集中回答日後の集計は4%に迫る。約2%の定期昇給を除いたベアも1%代後半に達する見込み。物価上昇(持家の帰属家賃を除く総合は12月4.8%)には及ばず、消費マインドが冷え込む恐れもあるが、景気回復が進む中で企業の賃上げ余力は少なくなく、人手不足が強まっていることもあって、賃上げが予想以上に進んでいる。

## 今春の賃上げの注目点

労使交渉	労働者	➤ 連合は、賃上げ要求を <b>5%に引き上げ</b>
	使用者	➤ 慎重な見方はあるも、 <b>ベア実施には前向き</b> ➤ 大企業では <b>賃上げの動きが相次ぐ</b>
経済への影響	家計	➤ <b>物価上昇には及ばず</b> ➤ 今後も強制貯蓄が消費を支える ➤ 実質賃金の低下は <b>消費マインドを押し下げ</b>
	企業	➤ 全体として <b>賃上げ余力はある</b> ➤ 成長と分配の好循環が実現すれば、 <b>企業にもメリット</b>
	金融政策	➤ 物価目標に必要な賃上げは達成せず ➤ 上振れすれば緩和修正も

(備考) DBJ作成

## 春季賃上げの見通し

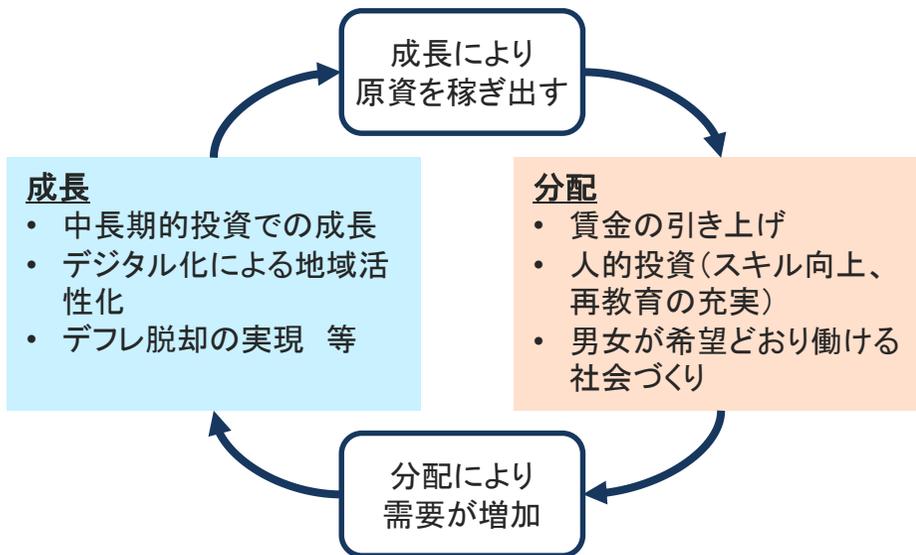


(備考) 1. 厚生労働省、日本経済研究センター「ESPフォーキャスト調査」  
2. 白丸はコンセンサス、水色は高位・低位8機関平均

# 賃上げは、企業にとってもメリット

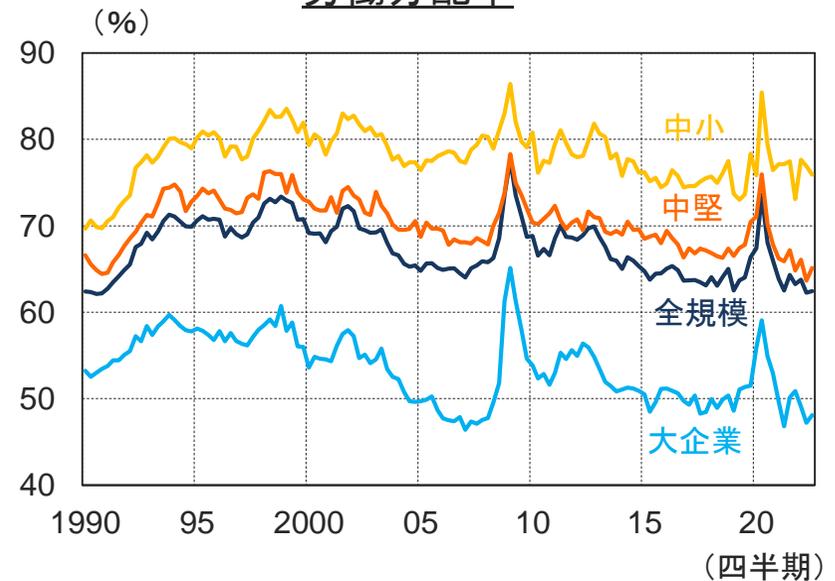
- 岸田首相は、「今年の賃上げの動きによって日本経済の先行きは全く違ったものになる」と述べるなど、政権が掲げる「成長と分配の好循環」における分配が進むきっかけとなることを期待している。
- 労働分配率は、全ての企業規模で2000年以降低下基調にあり、安倍政権が掲げてきた「トリクルダウン」(企業収益の改善がやがて賃金上昇などに波及)は限定的だったとの指摘も多い。ただし今回は、過去にない賃上げムードが高まっている。物価高の中、賃上げが進み、消費回復が続けば、企業にとってもメリットがある。

## 新しい資本主義(成長と分配の好循環)



(備考) 政府広報よりDBJ作成

## 労働分配率



(備考) 1. 財務省によりDBJ作成 2. 労働分配率 = 人件費 / (人件費 + 営業利益 + 減価償却費)

## 大企業では賃上げの動きが活発化、中小企業に波及する可能性も

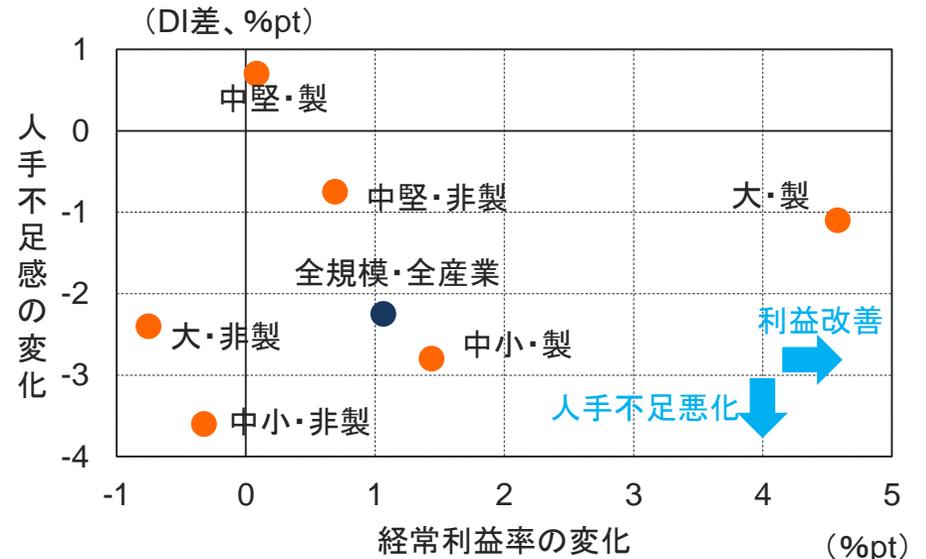
- ▶ 大企業では賃上げの動きが活発化している。ファーストリテイリングが最大40%の賃上げを決めたほか、日本生命やオリエンタルランドなども7%程度の賃上げを表明した。また、三井住友銀行やNTTなどは初任給を大幅に引き上げる。
- ▶ 春闘では、企業業績に次いで雇用維持や労働力の確保・定着が重視される傾向にあり、コロナ禍を経て、深刻化した人手不足の影響が若者を中心にみられる。人手不足は中小企業ほど強まっており、収益は製造業を中心に規模を問わず改善がみられる。雇用の過半を占める中小企業を含めれば、賃上げ率は大企業中心の集計よりも強くなる可能性もある。

### 大企業の賃上げの様子

企業	内容
ファーストリテイリング	最大40%の賃上げ
日本生命	営業職員の賃金を7%引き上げ
オリエンタルランド	平均約7%の賃上げ
イオン	パート時給を7%引き上げ
サントリー	ベアを含めて6%の賃上げ
三井住友銀行	初任給を5万円引き上げ、若手も賃上げ
NTT	初任給を引き上げ(大卒は14.2%増加)
JR東日本	初任給を8,000円引き上げ

(備考) DBJ作成

### 人手不足感と経常利益率の変化

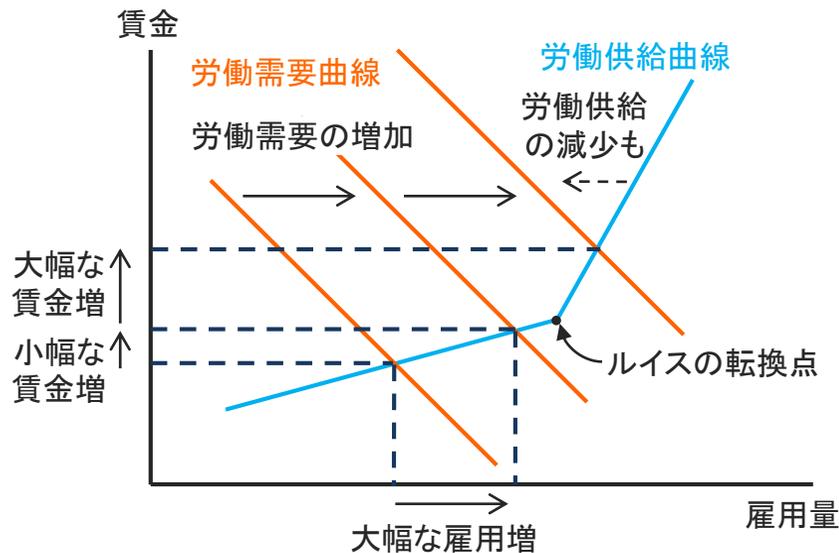


(備考) 1. 財務省、日本銀行 2. 変化は、2015年～19年の平均と22年7-9月期の差

## 労働力の減少による労働需給ひっ迫が賃金上昇要因に

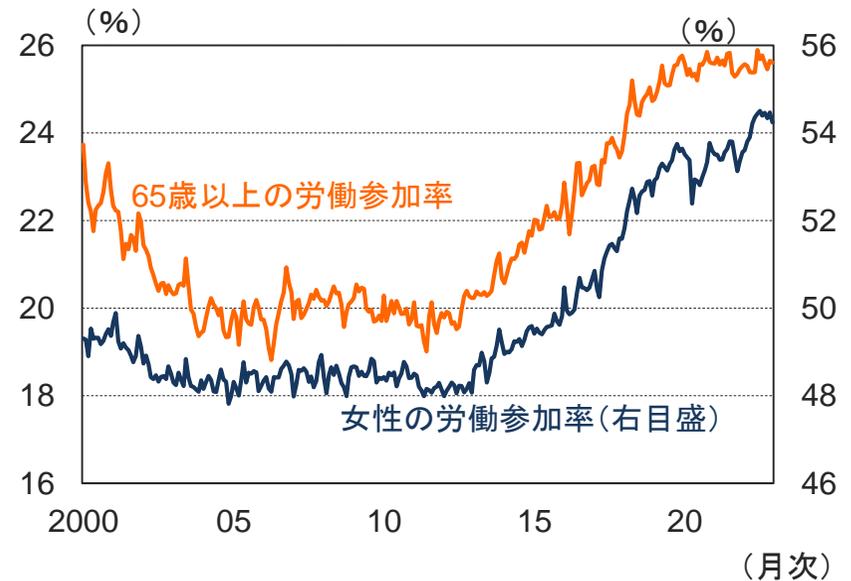
- 構造的な賃金上昇は実現するだろうか。開発経済学では、都市部で工業化が進んだとしても、農村の安価な余剰労働者(日本の高度成長期における「金の卵」)が流入するため賃金が上昇しにくい。余剰労働力の解消によって賃金が急上昇する「ルイスの転換点」が来るとする。
- 日本では70年代にルイスの転換点を迎えたとされるが、2010年以降の女性・高齢者の労働参加によって賃金上昇が抑えられたとの指摘がある。ただし、労働参加率は、国際的にも高い高齢者がコロナ禍で頭打ちとなり、女性も欧米並みに高まり、上昇余地は限られる。人口減・高齢化もあって労働力が減少することで賃金が急上昇する新たな転換点が到来する可能性も考えられる。

### ルイスの転換点



(備考) 川口・原(2017)よりDBJ作成

### 女性・高齢者の労働参加率

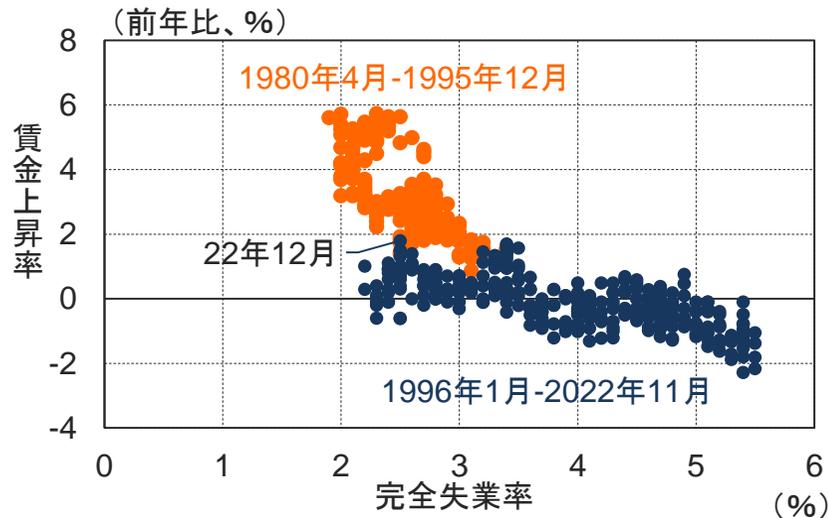


(備考) 1. 総務省 2. 季節調整はDBJによる

# インフレにより、賃金の硬直性が緩む可能性もある

- ただし、人手不足はコロナ禍以前にもみられており、それでも賃上げが生じない理由が玄田ほか(2017)などで議論された。その一因には賃金の硬直性がある。フィリップス曲線を見ると、バブル崩壊以降は失業率(労働需給)の変化に対して賃金の感応度が低下し、硬直性がみられる。
- 背景には、労働側が名目の賃下げを嫌うことによる下方硬直性ととも、経営側が不況期に賃下げができないため好況期に賃上げを抑制する上方硬直性が指摘されている。しかし、インフレが進んだ現在は、賃上げを行っても、物価上昇率を下回れば、実質労働コストが上昇しないため、賃金の硬直性が緩む可能性もある。

賃金版フィリップス曲線



(備考) 1. 総務省、厚生労働省によりDBJ作成 2. 賃金上昇率は、一般労働者の所定内給与(1990年12月までは、事業所規模30人以上、以降は5人以上)

賃金の硬直性の背景

労働側	経営側
長期安定雇用を重視	
名目で、賃上げの喜びよりも賃下げの落胆の方が大きい(損失回避特性)	不況期に賃下げできない(下方硬直性)ため、好況期に賃上げを抑制(上方硬直性)

インフレ下では、実質の賃下げ余地が生じる  
(例) 2%インフレで名目賃金が1%上昇した場合、実質では1%の賃下げ  
→硬直性が緩和する可能性も

(備考) 山本、黒田(2016)、佐々木(2017)によりDBJ作成

## 今春の賃上げを契機に持続的な賃金上昇が実現する可能性も

- 玄田ほか(2017)では、構造的に賃金上昇が抑制された要因は、就職氷河期世代が他の世代に比べて賃金が低いことや、日本型雇用環境、非正規比率の高止まりなども指摘されており、これらは今後も課題となる。一方、先に確認した、労働需給のひっ迫や賃金の硬直性の緩和、分配重視の政策は、賃金の上昇要因となる。
- 今春の春闘では、40年ぶりのインフレを受けて賃上げ要請が強まったほか、経営側も過去になく前向きな姿勢を示すなど、変化の兆しがみられる。これまで「凍結」ともいわれた賃金が、今春「融解」すれば、構造的な賃上げ圧力も加わり、持続的に賃金が増える可能性もある。

### 2010年代賃金の抑制要因と今後の展望

		2010年代の賃金抑制要因	今後の展望
玄田ほか(2017)の指摘	年齢	就職氷河期世代が雇用の中核世代に	今後数年は変わらず
	制度	日本型雇用環境が賃上げを抑制	若者中心に変化の兆しも
	正規	非正規労働者が女性・高齢者中心に増加	非正規比率の上昇に歯止め
	規制	介護報酬制度の中で賃上げ抑制	改定の動きも
	能力開発	企業内OJT、Off-JTの衰退	リスクリングの動き、労働移動の円滑化が必要
	需給	女性・高齢者の労働参加が進み、需給緩和	女性・高齢者の労働参加は頭打ちへ、需給ひっ迫
	行動	賃金の硬直性が存在し、賃上げを抑制	物価上昇が硬直性を緩和
	政策	企業収益重視、労働供給の量を重視	成長だけでなく分配を重視(新しい資本主義)

- (備考) 1. 「人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか」玄田ほか(2017)によりDBJ作成  
 2. 暖色(寒色)は賃金上昇(抑制)要因、暖色は濃色ほど可能性大

## Section 2

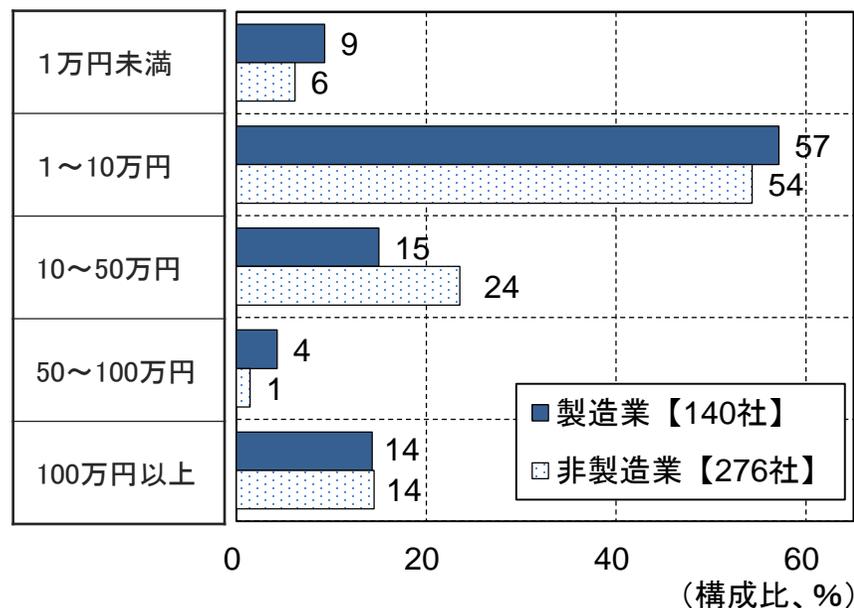
---

### 人的投資はどのように効果をもたらすか

## DBJ調査における人的投資の状況

- ▶ 日本政策投資銀行(DBJ)では、設備投資計画調査に合わせて「企業行動に関する意識調査結果(特別アンケート)」を実施している。2017年には人材投資の規模を聞いたが、10万円以下が過半を占めた。ただし、多くの企業では研修に関する直接支出額を中心とする回答となっていた。
- ▶ 2022年には取り組んでいる人的投資について調査を行った。6割超の企業が「①社員研修の拡充」と回答したが、広義の人的投資である②デジタル人材や③中核経営人材の育成、⑤健康経営、⑦人事管理システム、⑧就労環境整備などについても3割前後の企業が取り組むとした。

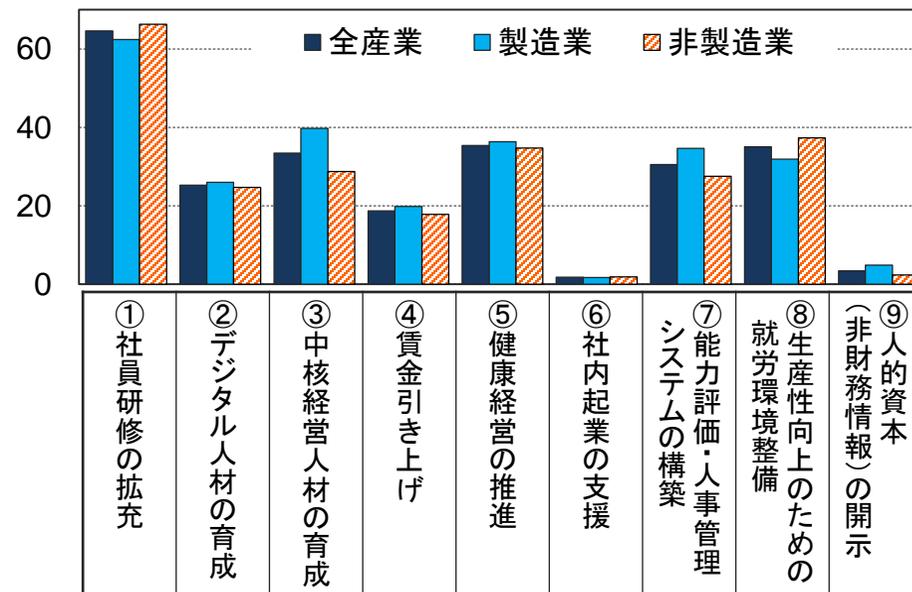
### 人的投資や人材育成の一人当たり年間支出額



(備考)2017年設備投資計画調査

### 人的投資の内容

(構成比、%)

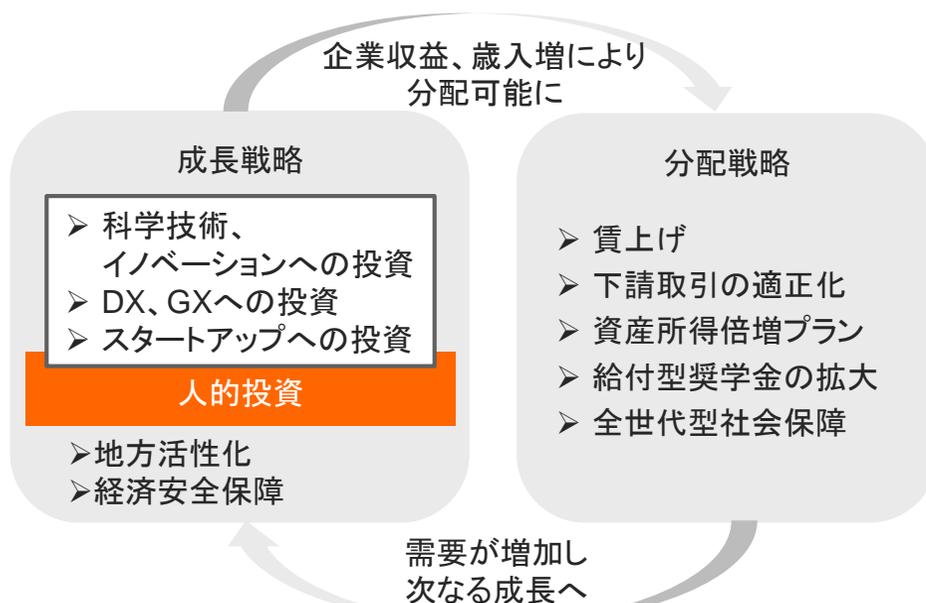


(備考)1. 2022年設備投資計画調査 2. 最大3つまでの複数回答

# 人的投資は「新しい資本主義」の成長戦略における基盤

- 政権が掲げる「新しい資本主義」では、経済成長の果実を労働者に「適切に」分配し、需要喚起により次の成長につなげる「成長と分配の好循環」を目指す。その中の成長戦略ではDX、GXなどへの重点投資を掲げるが、人的投資はこれらに共通する基盤として重要性が強調された。
- 政府は、リスキリング(学びなおし)支援に5年間で1兆円を投じるなど、人的投資の支援に積極姿勢を示すとともに、その効果を高めるために労働移動の円滑化を図る方針を示す。こうした政策立案には、人的投資が経済成長を高める経路や効果についての理解が反映されている。

## 新しい資本主義における人的投資



(備考) 経済財政運営と改革の基本方針2022よりDBJ作成

## 人的投資に関連する政府の方針

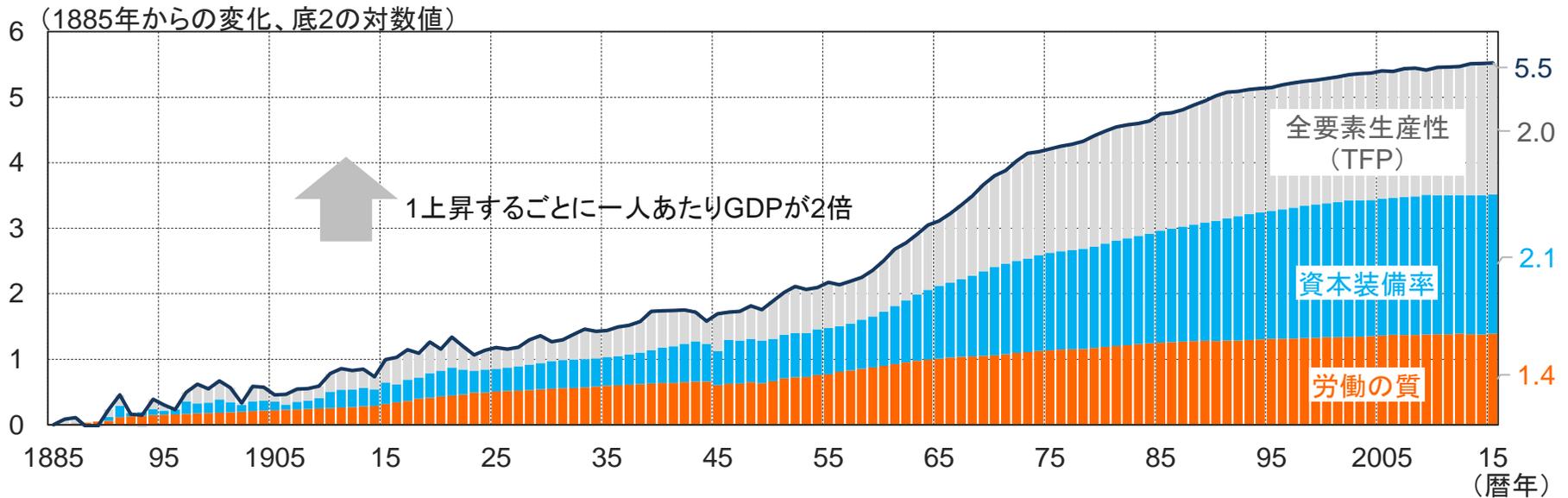
スキルアップ (人的投資)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ リスキリング(学びなおし)に5年で1兆円</li> <li>➤ デジタル人材を現在の100万人から26年度までに330万人へ</li> <li>➤ 22年中に非財務情報開示ルールの方針</li> </ul>
労働移動の 円滑化	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 指針を23年6月までに取りまとめ</li> <li>➤ 転職、副業を受け入れる企業を支援</li> <li>➤ 民間専門家が相談・転職を一気通貫で支援する仕組みを整備</li> </ul>
賃上げ	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 最低賃金1,000円以上の早期実現</li> <li>➤ 高度人材の活用 → 生産性向上 → さらなる賃上げ、という好循環</li> <li>➤ 適切な価格転嫁の環境整備</li> </ul>

(備考) 経済財政運営と改革の基本方針2022、新しい資本主義実現会議(10/4)よりDBJ作成

## 労働の質向上は労働生産性上昇の1/4を説明

- ▶ 「労働の質」とは、教育、訓練、健康状況などの後天的な人的投資(フロー)により蓄積されるストック。
- ▶ 1885年から2015年までの130年間に、日本の労働者一人あたりの実質GDP(労働生産性)は46( $2^{5.5}$ )倍となった。生産要素別に分解すると、第二次世界大戦までは労働の質向上が最大の寄与となっていたが、戦後は資本装備率や、全要素生産性(TFP)の伸びが主導した。
- ▶ 現在でも、労働の質向上は、労働生産性上昇の1/4を説明する。大戦以前は教育制度の導入・拡大が、高度成長期は農村から都市部への労働移動によって労働の質が向上した。また、労働者全体の高学歴化は一貫して質向上に貢献してきた。

### 労働者一人あたり実質GDP(労働生産性)の要因分解



(備考) 1. Fukao, Makino and Settsu (2020) 2. 資本装備率には土地装備率、資本の質を含む

# 人的投資は供給面から成長を高めるが、他の生産要素とのバランスが重要

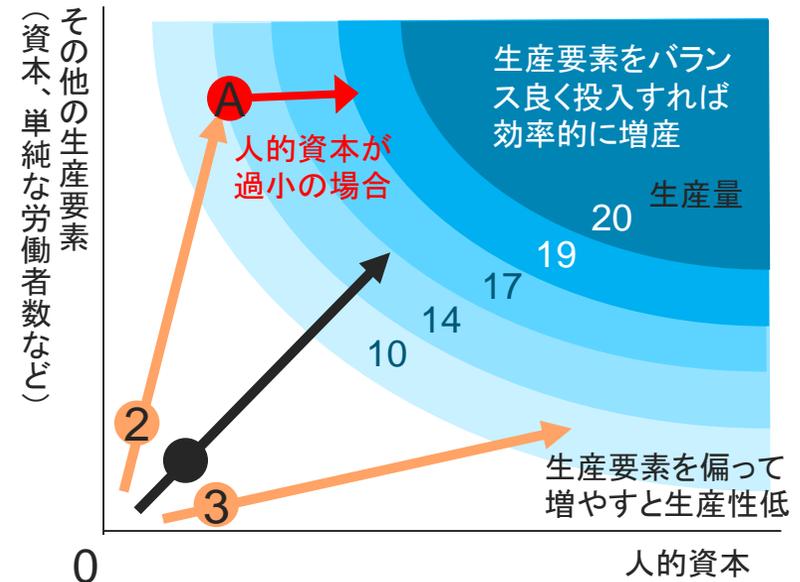
- ▶ 短期の景気循環は需要変動で生じるため、賃上げによる「内需の好循環」が必要とされるが、人的投資の成果は十分回収できず、敬遠されやすい。他方、長期では供給面により経済成長が決まり、人的投資が有効である。また、賃上げはそれに見合うスキル向上を促す。
- ▶ 生産関数において、人的資本は単純な労働者数とは異なる質的要素として扱われる。生産要素はバランスよく投入(右図①)することが効率的である。人的資本が過小な場合(右図A)、人的投資に注力することが効果的となる。もちろん、ビジネスモデルそのものの変革を行う場合、新たな事業展開に即した生産要素の投入が必要となる。

## 需要と供給の考え方と人的投資

	短期	長期
需要	循環的に変動 (景気)	供給に一致 (景気変動を均せば)
供給	固定 (生産要素の労働、資本、 技術は不変)	変動 (生産要素の労働、資本、 技術が変化)
人的投資との関連	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 賃金、雇用の改善は需要を喚起</li> <li>▶ 人的投資は回収に至らずコストに</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 賃金上昇は企業の人的投資を圧迫も労働者による人的投資を促進</li> </ul>

(備考)DBJ作成

## 等量曲線における人的資本



(備考)DBJ作成

## OJTの効果は不明瞭、人的投資は設備投資などとの包括支援が有効とも

- 人的資本投資に関するミクロ経済学の実証分析によれば、教育訓練については、企業内の集中研修などを含めたOff-JT(Off-the-Job Training)が生産性を高めるとの結果が多い。一方、OJT(On-the-Job Training)は業務継承には必須と考えられるものの、新たな知識、技術の習得には向かず、陳腐化しやすいとの指摘もあり、評価は定まっていない。
- また、人的投資は研究開発や設備投資と併せて実施されることで効果が高まるため、人材育成に限らず、新技術の導入などを包括的に支援することが有効とされる。一方、労働市場の流動化は、企業の人的投資を減少させ、経済の長期停滞の一因になるとの指摘もある。

### 人的投資に関する研究

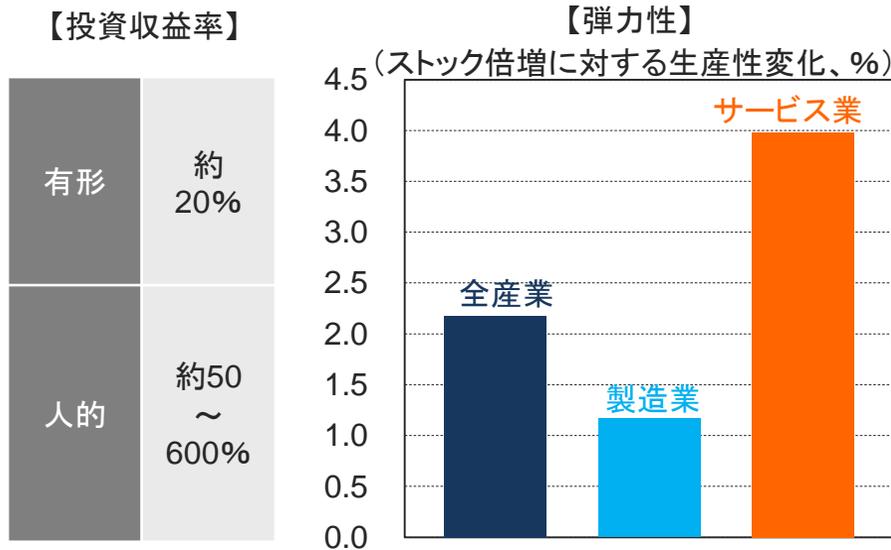
	OJT	Off-JT
権赫旭ほか(2012)	○ 生産性	× 生産性
黒澤昌子ほか(2007)	× 生産性・賃金	○ 生産性・賃金
森川正之(2018)		○サービス業で効果が大い、投資は過小
戸田淳仁(2019)	➤ OJTとOff-JTは相乗効果により賃金を上昇	
原ひろみ(2014)	➤ 正規労働者の賃金は訓練により上昇するが、非正規では上昇せず、受講する訓練の質が低い可能性	
宮川努(2022)	➤ 人材育成は、研究開発や設備投資などを補完。訓練費用とともに新技術を体化した設備導入を支援すべき ➤ デジタル化や新たなイノベーションを起こすには、人的投資だけではなく組織改変も必要	
清滝信宏ほか(2018)	➤ 人的投資への補助政策がなければ格差拡大 ➤ 金融危機や労働市場の流動化は人的投資への資金制約を強め、長期停滞の一因となる	

(備考)DBJ作成

# 人的投資の収益性は有形資産を上回る、その他投資とのシナジーも大きい

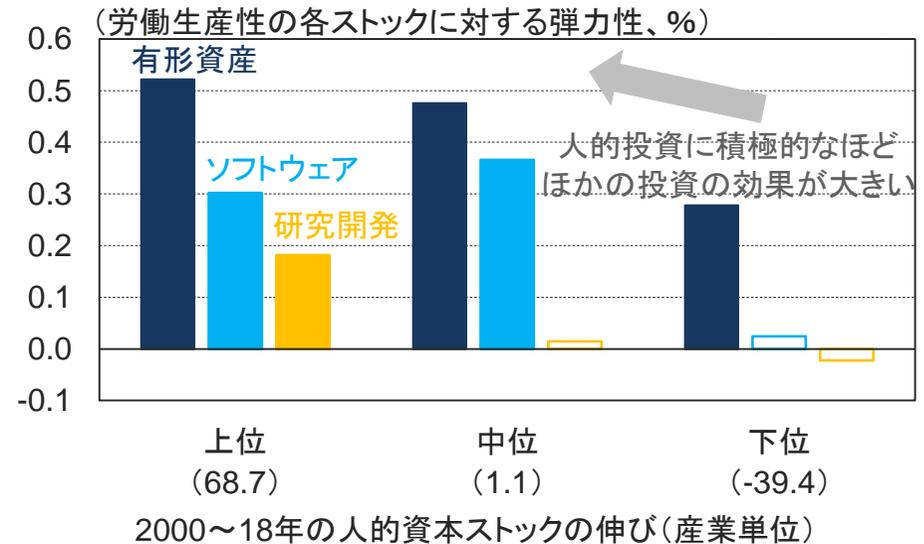
- 企業の人的投資の収益率は有形資産投資を大きく上回り、資本に比べて人的資本への投資は過小であり、追加投資の意義が大きいと考えられる。また、人的投資の生産性引き上げ効果を推計するとサービス業で大きくなり、製造業と比べて人的投資が過小になっていることが示唆される。
- 人的資本ストックの増加率に応じて産業を3つのグループに分けて分析すると、人的投資の伸びが「上位」の産業では人的投資以外の投資の効果が高く、「下位」グループでは、ソフトウェアや研究開発の投資効果が認められない。人的投資には、それ自体の効果に加えて、機械やソフトウェアなどの設備投資のほか、研究開発などの効果も高めるシナジーが期待できる。

## 人的投資の収益率、労働生産性への効果



(備考) 1. 森川(2018)、有形資産の収益率についてはDBJ試算  
2. 人的投資はOff-JT

## 人的投資の補完効果

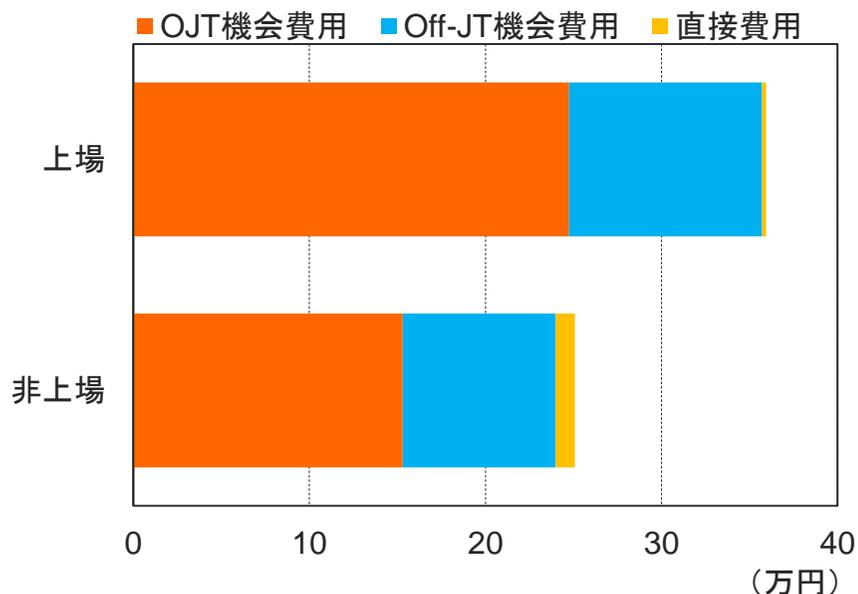


(備考) 1. JIP2021データベースよりDBJ試算 2. 産業特性、景気の影響は調整済、白抜きは有意でない 3. ()内は伸び率の中央値

## 日本企業による人的投資は米欧に比べ低調

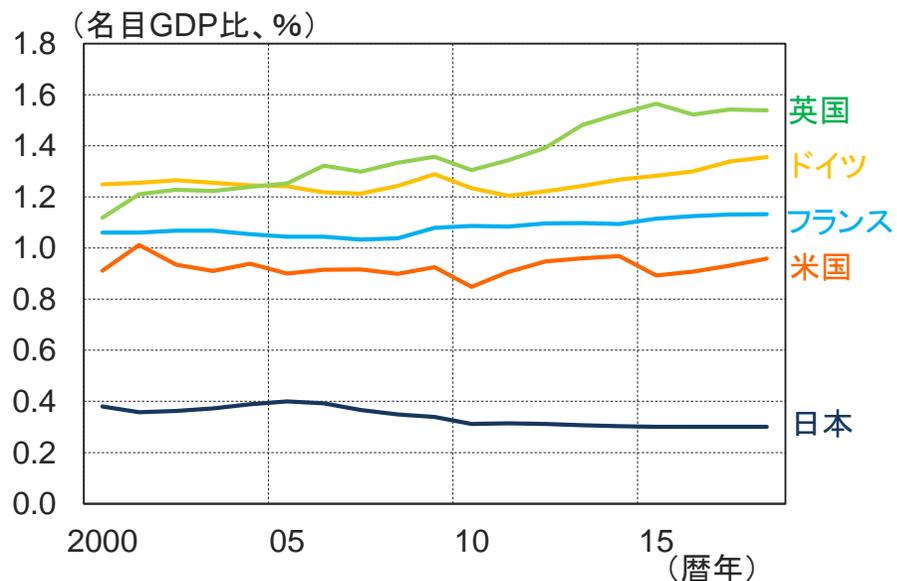
- 人的投資の内訳をみると、教材や講習費などの直接費用は少額だが、OJTやOff-JTのために業務を離れることによる時間コストである機会費用が大きい。特に、長期雇用の多い日本では、企業特長的なスキル習得に必要なOJTが中心となっている。なお、企業規模が比較的小さい非上場企業ではOJTがより小さくなっており、教え手の人材不足が影響した可能性が指摘されている。
- Off-JTを国際比較すると、日本は欧米を大きく下回り、かつ減少傾向にある。日本企業による人的投資はOJTが中心となっているが、これを加えても米欧のOff-JTに並ぶにとどまる。日本企業による人的投資は国際的にみて低調と考えられる。

### 企業による一人あたり人的投資額(2016年度)



(備考) 内閣府(2018)『平成30年度 年次経済財政報告』

### 人的投資(Off-JT)の国際比較



(備考) 1.EUKLEMS 2.Off-JTの機会費用、直接費用の合計

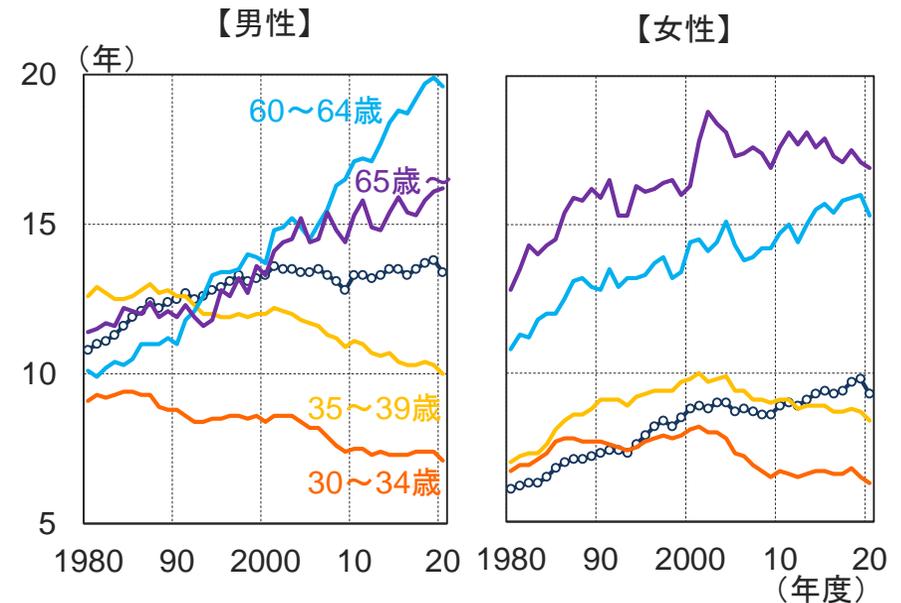
# なぜ日本企業による人的投資は低調なのか

- ▶ 日本企業において人的投資が低調な要因の一つに、不況や不確実性の高まりがある。危機時のリストラで人的投資が削減されたほか、近年は不確実性の高まりにより、担保になりづらい無形資産への投資が抑制されたとの指摘もある。二つ目に、非正規雇用の増加がある。企業は勤続年数が短い非正規社員への人的投資を行いつらく、他方で、「年収の壁」によりスキル向上を望まない人も存在し、非正規雇用の増加は企業側、労働者側の両面から人的投資の抑制要因となる。
- ▶ また、正社員でも勤続年数は30歳代以下で短縮傾向にあり、かつ、勤続傾向の低い女性の割合が上昇しており、企業の人的投資インセンティブの低下につながっているものとみられる。

## 企業による教育訓練の低迷要因

不況、 不確実性	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ バブル崩壊など危機時のリストラ</li> <li>▶ リーマン危機後は不確実性の上昇により、担保になりづらい無形資産投資は資金調達に適さず</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 勤続年数が短く、投資費用を回収できない</li> <li>▶ 非正社員には長期育成を必要としない業務を任せるなど、職務を正非で明確に分けている企業も</li> </ul>
女性・高齢者中心の 非正規雇用の増加	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 「年収の壁」により、今のスキルレベルや賃金のままでよいという人が存在</li> <li>▶ 主婦によるパートなどでは、就業調整をしている人が少なくない</li> </ul>

## 正社員の勤続年数



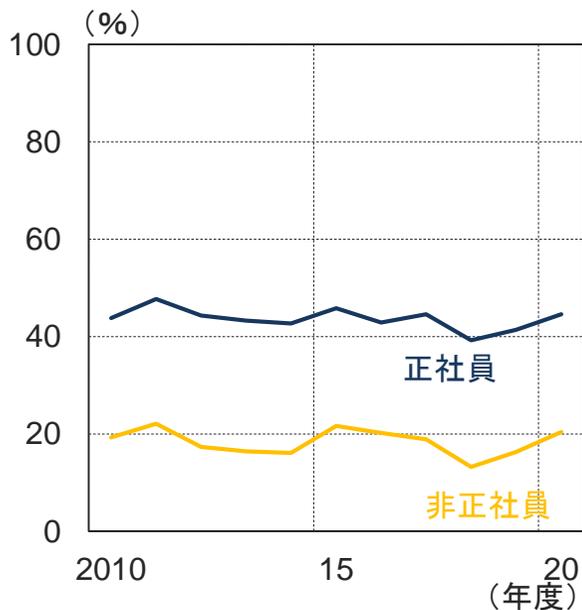
（備考）原（2014）『職業能力開発の経済分析』などよりDBJ作成

（備考）1. 厚生労働省 2. 正社員は一般労働者を指す

## 雇用流動化とともに重要となる自己啓発は時間や金銭の制約により低調

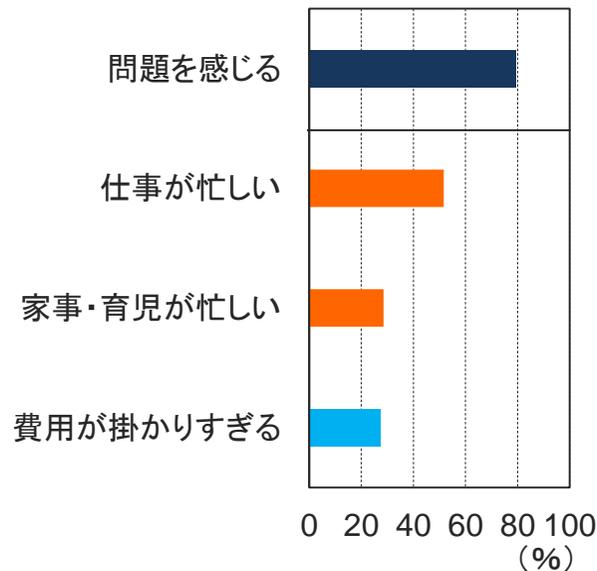
- 雇用流動化は今後も進み、企業の人的投資インセンティブは弱まるとみられる。これに対し、報酬を高めるために労働者自ら人的投資を行うならば、企業による人的投資の重要性は低下するとの議論がある。ただし、自己啓発を行っている人の割合は低位横ばいとなっている。
- この要因は様々だが、一つには時間や金銭の制約がある。労働者の約8割が自己啓発を行う上で問題を感じており、その理由として仕事や家事・育児の忙しさを挙げる声が最も多く、費用負担の大きさが続く。自己啓発の負担額は平均年収の約15%と試算される。特に機会費用である時間の制約は自己啓発の抑制要因となっているとみられる。

自己啓発を行っている人の割合



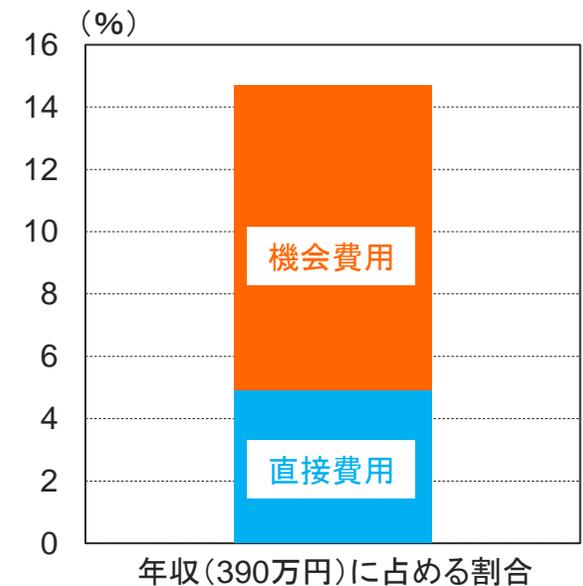
(備考)厚生労働省

自己啓発の問題(個人調査)



(備考)1. 厚生労働省 2. 内訳は複数回答

自己啓発を行う場合の費用



(備考)厚生労働省、内閣府よりDBJ試算

## 望ましい投資水準を達成するには政策介入が有効に

- 日本における人的投資は低調となっているが、企業は雇用者の勤続年数短期化などに、労働者は余暇や流動性の制約に直面するなど、投資が進まない理由がある。この場合、望ましい投資水準を達成するには政策的な介入が有効となる。
- 政策介入は、典型的には企業や個人への補助金が考えられるほか、企業がスキルに報酬で応じる前提となる職能評価システムの構築なども有効と指摘されている。新しい資本主義のもとでは、DXや女性活躍を念頭に様々な施策が実施、計画されており、人的投資押し上げが期待される。

### 人的投資を促進するために考えられる政府施策

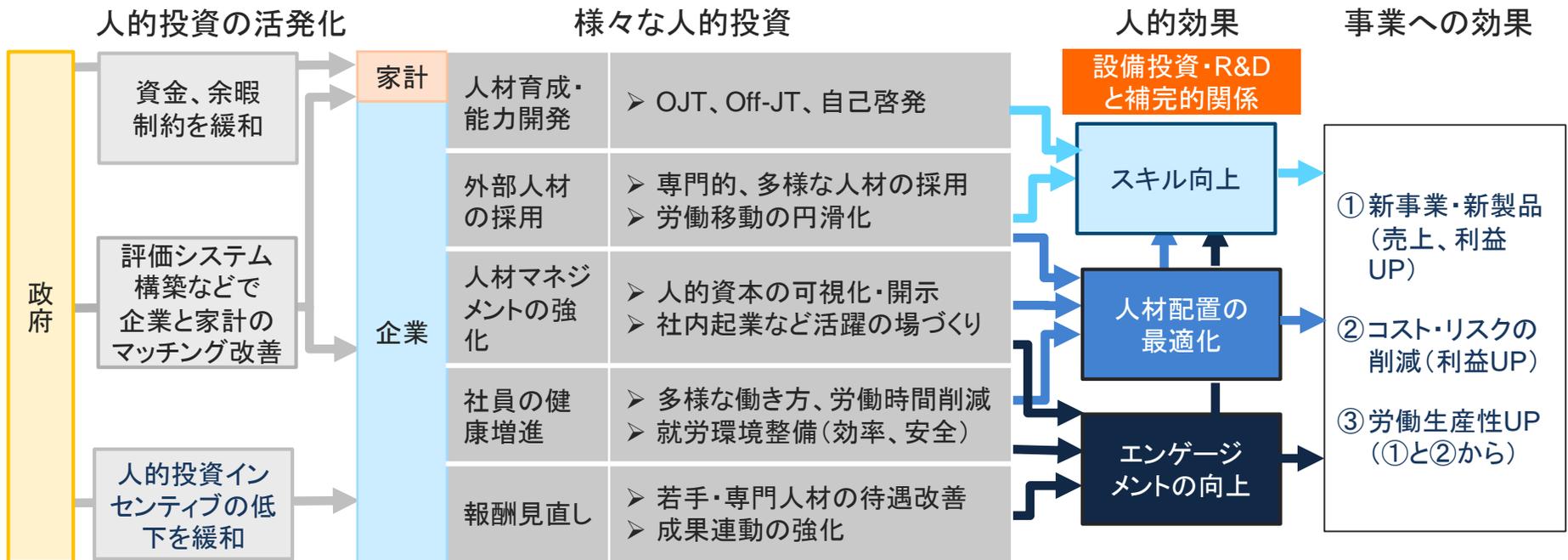
		背景、現状	政府支援の例
企業内訓練	教育に積極的な企業情報の流通	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 自己啓発は金銭、時間的に大変であり、まずは企業内訓練へのアクセス改善が必要</li> <li>➤ 教育に積極的なものの、教える人材の確保が難しい企業が存在</li> </ul>	➤ 出向支援(DXを目指す企業からIT企業への出向など)
	企業へ補助金	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 雇用流動化で企業による教育インセンティブ低下</li> </ul>	➤ 人材開発支援助成金
	政府が企業へ訓練プログラムを提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 特に中小企業では教える人材が不足</li> </ul>	➤ 民間機関へDX訓練を委託
	職業能力評価システムの構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 雇用流動化とともに市場で通用する評価基準が必要に</li> <li>➤ スキルが評価されるのであれば労働者が熱心に取り組むため、企業の訓練インセンティブも高まる</li> </ul>	➤ 職業能力評価制度
自己啓発	キャリアコンサルティングの促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 職場で必要なスキルを知る機会が多いと自己啓発が積極化する</li> <li>➤ 受けた経験がある人は20年度時点で約1割</li> </ul>	➤ キャリア形成・学び直し支援センター(仮称)の創設
	教育訓練休暇、補助金	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 非正規雇用を中心に時間、金銭制約が強い</li> </ul>	➤ 人材開発支援助成金(教育訓練休暇付与コース)

(備考) 1. 原(2014)『職業能力開発の経済分析』、厚生労働省よりDBJ作成 2. 赤字は23年度に新設されるもの

# 質の高い人材の厚遇登用とともに、人的資本と設備の一体的な高度化も重要

- 日本では人的資本は過小となっており、政策支援による家計、企業のボトルネック緩和が重要となる。また、雇用流動化が進む中、企業において質の高い人材に見合った報酬で応えることも、日本全体としての人的資本蓄積を促すと考えられる。
- 人的投資の強化はスキル向上、人材配置の効率性、エンゲージメントの向上を通じて、収益増大や費用削減につながると考えられる。また、設備投資や研究開発などとは相互補完関係にあり、労働と資本を一体に高度化することが望ましい。人的投資の余地は大きい、その効果は経営全体の高度化を進める中でより高まるものと考えられる。

## 人的投資と設備投資・研究開発投資の補完関係



(備考) 非財務情報可視化研究会「人的資本可視化指針(案)」などを参考に作成

**©Development Bank of Japan Inc. 2023**

本資料は情報提供のみを目的として作成されたものであり、取引などを勧誘するものではありません。本資料は当行が信頼に足ると判断した情報に基づいて作成されていますが、当行はその正確性・確実性を保証するものではありません。また、本資料の分析内容・意見に関わる箇所は、執筆者個人に帰するものであり、当行としての見解ではございません。本資料のご利用に際しましては、ご自身のご判断でなされますようお願い致します。本資料は著作物であり、著作権法に基づき保護されています。本資料の全文または一部を転載・複製する際は、著作権者の許諾が必要ですので、当行までご連絡下さい。著作権法の定めに従い、引用・転載・複製する際は、必ず、『出所:日本政策投資銀行』と明記して下さい。