

成長・発展ワーキング・グループ 報告書

～ 縮小スパイラルを回避し、人口安定化・イノベーション・日本ブランディング ～

平成26年11月

【 目 次 】

はじめに	1
1. 人口急減がもたらす経済の「縮小スパイラル」の回避	3
2. 生産性の飛躍的向上に向けたジャンプ・スタート	9
3. 生産性向上のための集中的な改革	13
(1) 企業の付加価値創造力の強化	13
①知識資本の強化	13
②多様なつながりの拡充	17
(ア) 企業における人材の多様性	17
(イ) 外部とのつながりの拡大	18
③イノベーションを促進する社会全体での環境整備	19
(ア) 社会全体での多様な人材の育成、活躍の場の拡大	19
(イ) 大学の役割の強化	20
(ウ) 地域の多様性とつながり	22
(エ) 時代の変化に即応した規制改革	22
(2) ビジネスの「新陳代謝・若返り」	23
①起業の活発化	23
②非効率な事業からの撤退	25
③労働移動の円滑化	26
④市場機能を阻害する規制の改革	27
(3) グローバル化への積極的対応	28
①経済連携の推進	28
②対日直接投資の拡大	28
③グローバル人材の育成	29
④グローバル・バリュー・チェーンの構築	29
⑤金融ビジネスの活性化	30
4. 「日本ブランド」で世界をリードする	32
5. 新しい成長・発展経路の展望	36
(1) 生産性上昇率の考え方	36
(2) 将来の経済成長等に関する試算	38
おわりに	44
付注	45
参考資料	46
委員名簿	51
開催実績	52

はじめに

日本は既に人口減少、超高齢社会に突入している。合計特殊出生率が現状のまま推移すれば、今後、人口減少のスピードが速まり、50年後に人口は現在の2/3となり、人口の4割は65歳以上となる。このような人口急減は、様々な要因を通じて、これからの日本の成長・発展に大きな影響を及ぼす。

こうした未来を直視し、現在に生きる我々は、未来の世代に引き継いでいく経済社会の基盤を強固にしていく必要がある。未来に向かって成長・発展の姿をどのように描き、どのようにそれを達成していくのか、「選択する未来」委員会の下に置かれた成長・発展ワーキング・グループでは、半世紀先までの経済社会の変化を見据えながら議論を行ってきた。

未来を見据え、新たな成長・発展メカニズムを構築していくためには、

①人口急減がもたらす経済の「縮小スパイラル」の回避

②イノベーションによる生産性の飛躍的向上

の二つが極めて重要である。

現状を放置し、人口急減とさらなる超高齢化への流れに歯止めをかけられなければ、いずれ経済成長の維持も困難となり、さらには経済規模の縮小が加速していく「縮小スパイラル」へと陥るおそれがある。超高齢化の進行は、高齢者を支える現役世代の負担を増加させ、経済の活力を低下させる要因となる。また、人口が急速に減少すると、国内市場の縮小を通じて、規模の経済、集積の経済、交流の経済が働かなくなる。その結果、投資先としての魅力を喪失し、イノベーションが不発となり、製品の多様性が失われることで経済がさらに縮小する。この「縮小スパイラル」を回避するため、今後、国民の希望どおりに子どもを産み育てることができる環境をつくることによって、50年後においても1億人程度の人口を維持し、持続的なプラスの成長を目指していくべきである。

なお、人口減少の下では、経済規模ではなく、一人当たり所得などで示される国民の豊かさを重視すべきとの考え方もあり得る。それが国民生活の水準を左右するからである。しかし、人口急減により経済規模が縮小し、いったん「縮小スパイラル」に陥ってしまうと、一人当たり所得を維持できない事態にまで陥ってしまうリスクがある。

また、人口減少によるマイナスの影響を回避するだけでなく、未来の新しい成長・発展メカニズムを形成していかなければ、活力ある明るい社会を未来の世代に引き継いでいくことはできない。その鍵となるのは、創意工夫に

よる新たな価値の創造、すなわちイノベーションである。「モノづくり」から「モノ・コトづくり」へと発想の対象を広げ、単に新しい技術による社会の変化のみならず、新しいビジネスや社会の仕組みの変化によって、成長・発展が力強く起こる経済社会を実現し、国民生活の向上につなげていく変化を目指していくべきである。

本報告書は、このような問題意識に基づき、本ワーキング・グループで行われた議論をとりまとめたものである¹。

¹ 人口問題に関する具体的な対応策については、本ワーキング・グループで包括的に検討を行うには至らなかった。本ワーキング・グループでは、今後の成長・発展の鍵となる生産性向上に的を絞って、集中的に検討を行ったところである。

1. 人口急減がもたらす経済の「縮小スパイラル」の回避

既に述べたとおり、人口急減・超高齢化への流れに歯止めをかけなければ、経済規模の縮小が加速していく「縮小スパイラル」へと陥るおそれがある。これを回避するためには、人口を安定化させ、経済成長への大きな下押し圧力を低減していく必要がある。

(生産に従事する現役世代人口の長期的な動き)

経済成長との関連では、生産に従事する現役世代人口の変化率の長期的な推移が重要である(図表1)。

国立社会保障・人口問題研究所による日本の将来推計人口(中位推計)によると、日本の15～64歳人口の減少ペースは、団塊世代(1947(昭和22)～1949(昭和24)年生まれ)が65歳以上になる2010年代前半に最初のピークをつけた後、2020年頃にかけて一旦緩やかになる。その後、2020年頃を境に再度加速し、団塊ジュニア世代(1971(昭和46)～1974(昭和49)年生まれ)が65歳以上になる2030年代後半に減少率が最大(前年比2%程度)になる。

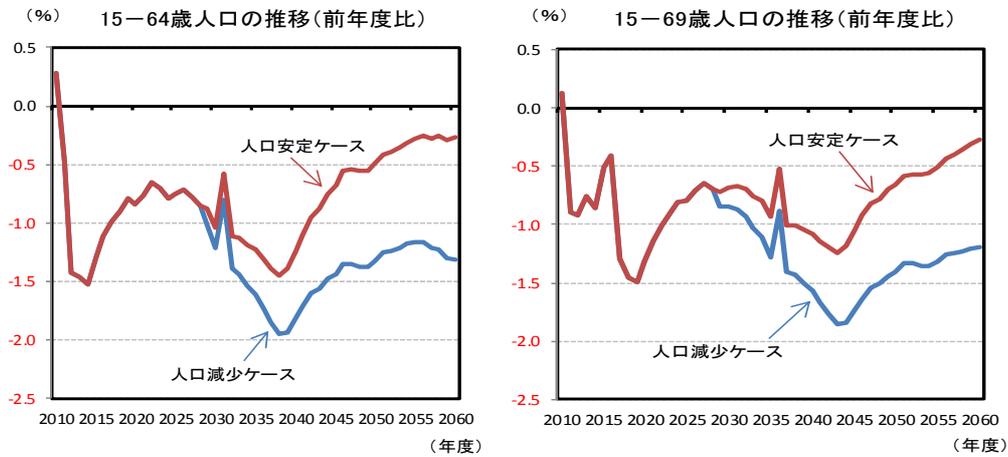
なお、健康寿命の延びを勘案すれば、生産に従事する者の年齢を64歳までと固定的に考えるべきではない。現役世代の捉え方を5歳延長し15～69歳としてみた場合には、上記のピークは5年後ろ倒しとなる。すなわち、日本の15～69歳人口の減少ペースは、団塊世代が70歳以上になる2010年代後半に最初のピークをつけた後、2020年代半ば頃にかけて一旦緩やかになる。その後、2025年頃を境に再度加速し、団塊ジュニア世代が70歳以上になる2040年代前半に減少率が最大(前年比2%弱)になる。

このように、2030年代後半から2040年代前半の時期が、日本経済にとって、人口減少による下押し圧力が最も厳しい時期となる。

一方、合計特殊出生率が2030年までに人口置換水準²である2.07まで上昇し、それ以降同水準が維持されると想定すると、将来の現役世代人口の減少率は、より小さなものとなる。2030年代後半ないし2040年代前半のピークは2010年代と同程度の1.5%程度にとどまり、2060年頃に向けて、0.2～0.3%程度にまで縮小していく。この場合、2060年の総人口はほぼ1億人程度となり、安定化していくこととなる。

² 一定の死亡率を前提に、人口が長期的に増えも減りもせず一定となる出生水準。現在の日本の死亡率を前提にした場合、合計特殊出生率の人口置換水準は概ね2.07とみられる。

図表 1. 生産に従事する現役世代の人口の変化率（前年度比）



(備考) 人口安定ケースは、合計特殊出生率が2030年までに人口置換水準である2.07まで上昇し、それ以降同水準が維持されるケース

人口減少ケースは、国立社会保障・人口問題研究所の将来人口推計における中位推計より作成したケース

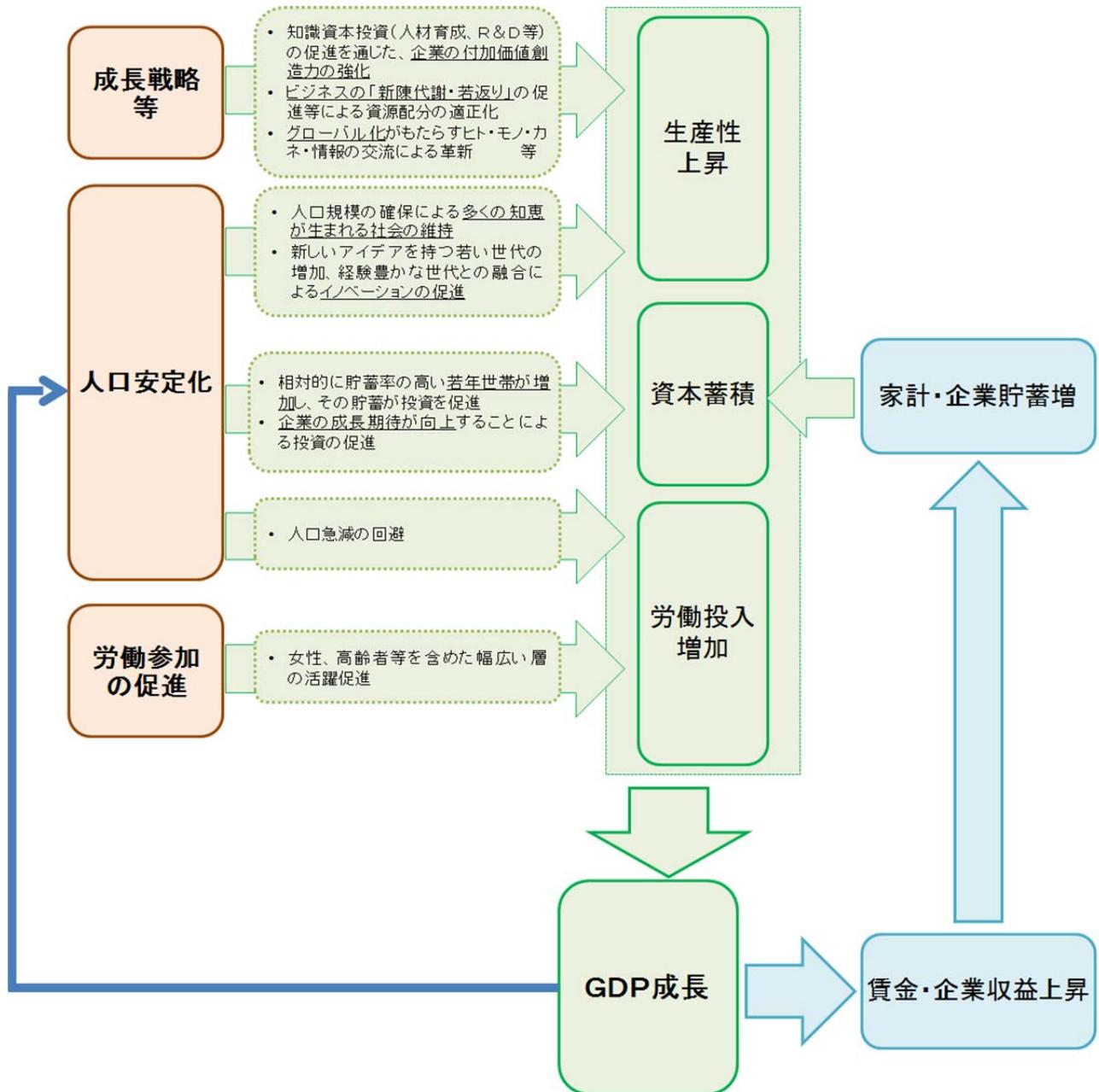
なお、左図で2031年、右図で2036年に減少率が縮小しているのは、出生数の少なかった丙午（ひのえうま）の年の1966年に生まれた人々が65歳（左図の場合）ないし70歳（右図の場合）になるためである。前後の年と比べ、本図の対象となる現役世代人口からの退出者が、当該年だけ例外的に少ない。

（人口動態が経済成長に及ぼす影響のメカニズム）

長期的な経済の成長力は、労働投入、資本蓄積、生産性（TFP³）の上昇という要素で説明される。人口動態は以下に述べる通り、これらの3要素の全ての側面から経済成長に変化をもたらすものであり、成長・発展の重要な基盤である（図表2）。

³ TFPは、経済成長の要因のうち、資本や労働の投入量だけでは説明できない部分であり、技術革新、労働の質的な向上、経営の革新などの要因が含まれる。

図表 2. 長期的な経済成長の変化のメカニズム



i) 労働投入

労働投入は、人口が最も直接的に経済成長に影響を与えるルートである。その動きは、一人あたり労働時間の変化を捨象すれば、主に生産に従事する現役世代の人口と労働参加率の動きに依存する。

現役世代の人口は、既にみたように出生率の変化を想定すればほぼ確定的に見通すことができる。これに対し、労働参加率は人々の意識やそれに影響を及ぼす経済社会の諸制度によって大きく変化する。日本では子育て期の女性の労働参加率が低くなる現象（M字カーブ）が未だ解消されておらず、その上昇余地が大きいことが指摘されている。また、健康寿命が延びている中で、高齢者の労働参加率も上昇する余地が大きいことが指摘されている。

人口減少が続く、労働参加率が現状のまま推移した場合の労働投入の経済成長に対する寄与度は、今後の半世紀で年平均▲0.7%程度のマイナスになると見込まれる。

一方、人口が1億人程度で安定化し⁴、女性や高齢者の労働参加が進む場合には、労働投入の寄与度は年平均▲0.2%程度になると見込まれ、人口減少が続く場合と比べて下押し幅は0.5%ポイント程度改善されると見込まれる。

ii) 資本蓄積

人口減少が続く、高齢化が進む場合には、一国全体の貯蓄率は低下する。これは、人々は若い頃には将来に備えて貯蓄をし、老後はその貯蓄を徐々に取り崩していくという傾向がある中で（消費のライフサイクル仮説）、高齢化によって貯蓄を取り崩す人々のウェイトが高まっていくためである。こうした貯蓄率の低下は経済成長に必要な資本の蓄積にマイナスに働く⁵。

一方、人口減少の流れに歯止めをかけられれば、高齢化の進行もより緩やかになり、一国全体の貯蓄率の低下が抑制されるため、高齢化が続く場合に比べ、資本蓄積が促進されることとなる。

また、人口規模、特に子どもや若い世代の人口が安定化するという見通しがしっかりと認識されるようになると、市場の拡大への期待から、企業が積極的に資本蓄積を進めるという効果もあると考えられる。

なお、人口動態は、必要な住宅ストックやインフラ投資の水準を変化させることとなり、需要面でも資本蓄積に影響を与える。

iii) 生産性（TFP）

人口規模は生産性（TFP）にも影響を与える。生産性向上の切り札となるイノベーションは個人の発想力のみでなく、多様なアイデアをもつ人々の交

⁴ 本報告書における「人口が（1億人程度で）安定化」する場合とは、合計特殊出生率が2030年までに人口置換水準である2.07まで上昇し、それ以降同水準が維持されるという先述（p.3）のような想定を置いたもの。

⁵ 国内の資本形成は海外からの資金の流入によってもファイナンスされ得るが、国内の貯蓄の大きさは国内の資本形成にとって重要な要因である。

流の中から生まれるという要素もある。

人口規模、とりわけ生産年齢人口の規模が大きいことは、様々な知恵を持った人が交流し、その知恵を組み合わせる新しいものを生み出す可能性を広げることとなる。特に、新しいアイデアや好奇心を持ってチャレンジする若年世代が増加し、経験豊かな世代との融合によりイノベーションが促進されることが期待できる。

こうした問題意識に基づいて、主要7カ国を対象とするパネルデータによる回帰分析を行ったところ、人口規模と生産性（TFP）上昇率との間に有意な関係がみられ、生産年齢人口⁶の変化率が1%ポイント高まると、生産性（TFP）上昇率は0.3%ポイント程度上昇する^{7,8}との結果が得られた。

人口が1億人程度で安定化する場合には、今のまま人口減少が続く場合と比べ、長期的には生産年齢人口の年平均増加率が1%ポイント程度高まる。このため、上述の分析結果で示された生産年齢人口の1%ポイントの増加は、ちょうど人口規模が1億人程度で安定化する場合の効果に相当する。

（緩やかに進行する人口変化）

なお、人口減少の流れに歯止めをかけても、その改善は非常に緩やかであり、長期のタイムスパンでなければ、その効果は現れてこない。直ちに出生率が上昇したとしても、新たに生まれた子ども達が経済活動に貢献するようになるには、15～20年程度の長い期間が必要である。しかし、時間がかかるからこそ、未来のために早急な対応をとることが不可欠である。

生産年齢人口にプラスの影響が現れてくるまでの期間では、外国人材を受け入れていくことの意味が特に大きいと言える。知識や技能を持った外国人材や留学生に加え、国家戦略特区の枠組みの下での外国人材の活用、海外子会社等の従業員の国内受入れなど、様々な制度を通じて多様な外国人材が日本国内で活躍するようになれば、新たな知の融合によりイノベーションが促進され、経済の成長・発展に資することとなる⁹。

（人口と経済の相互影響）

人口から経済への影響を述べてきたが、現在の出生率の低迷には、少なからず経済の低迷が要因となっていることも指摘されている。その意味で、人口と経済は相互に影響を及ぼし合っているものである。両者の長期的な好循

⁶ ここでの分析では15～64歳人口を用いた。

⁷ 詳細は付注を参照。

⁸ Kang(2000) “Relative Backwardness and Policy Determinants of Technological Catching Up” は、人口規模が研究開発従事者の増加を通じてTFP上昇率を押し上げるとし、人口が1%ポイント増加するとTFP上昇率が0.27～0.35%ポイント上昇するとの実証結果を示している。

⁹ 外国人一般について定住化を進める等の移民政策により、人口規模を量的に補うことではない。

環を形成し、人口の安定化と経済の持続的な成長・発展を同時に実現していくことを目指す必要がある。

2. 生産性の飛躍的向上に向けたジャンプ・スタート

人口減少の流れに歯止めをかけ、人口を安定化させることができたとしても、経済への押し上げ効果が現われるまでには長い時間がかかる。今後しばらくの間は人口減少による経済への下押し圧力がかかり続けることを覚悟しなければならない。

したがって、人口減少の流れに歯止めをかける取組を進めると同時に、経済成長や生活水準の向上に直結するものとして、生産性を飛躍的に向上させていく取組を同時に進めていくことが不可欠である。

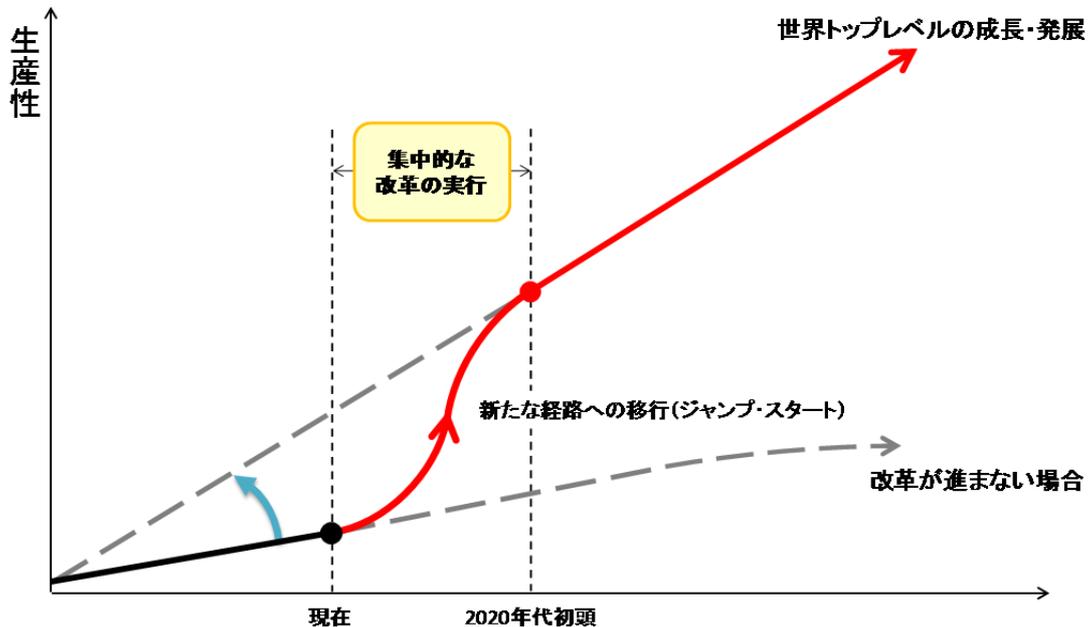
(ジャンプ・スタートによる新たな経路への移行)

日本経済は、バブル崩壊後のいわゆる「失われた 20 年」の間に、世界の成長・発展の流れから大きく後れをとってしまった。この背景には、バブル崩壊によるバランスシート調整と、人口増加社会から人口減少社会への転換という大きな変化が重なって生じたことがあるが、それに加えて、従来の経済社会の制度や仕組みを時代の変化に適合させることができず、IT 革命など世界経済の成長の源泉になった潮流変化を日本社会に十分取り込むことができなかつたことも忘れてはならない。

その結果、現状での日本の生産性は、目指すべき成長・発展の経路に対して上昇力が弱く、しかも下方で低迷した経路上にあると考えることができる¹⁰。この後れを取り戻し、世界トップレベルの生産性を実現するためには、徹底的な改革に直ちに取り組む必要がある。2020 年代初頭までの期間に集中的に改革を実行することにより、生産性の上昇力（傾き）を高めるとともに、新たな上方の経路へと移行していくことが求められる。生産性が主要国に比べ低迷していることは、逆に言えば今後の成長の余地が大きく、2020 年代初頭までのこの移行過程での生産性の上昇力（傾き）は、目指すべき経路の長期的な上昇力（傾き）を一時的に超えることになる。集中的な改革により、ジャンプ・スタートを切る必要があると言える（図表 3）。

¹⁰ 日本と米国の生産性（TFP）上昇率を、OECD の統計に基づき比較すると、2000 年代の平均上昇率は、米国が年率 1.2%であったのに対し、日本は年率 0.6%と低い伸び率にとどまっている。

図表3. 新たな経路への移行（イメージ）



（イノベーションが生産性向上の切り札）

ジャンプ・スタートで生産性を飛躍的に向上させるためには、様々な分野においてイノベーションを起こしていくことが不可欠である。新しい技術による製品開発にとどまらず、新しい生産・販売方法の開発、新しい経営管理手法の考案などのほか、それらを組み合わせた新しいビジネスモデルの構築、さらには経済社会の変革も含めて、イノベーションを広い意味で捉えることが重要である。様々な「創意工夫による新たな価値の創造」がイノベーションであり、生産性を飛躍的に向上させる切り札となる。

（「モノづくり」から「モノ・コトづくり」へ）

その際、従来日本が得意としてきた「モノづくり（＝高性能・高品質の製品開発）」から一歩先へ進み、より高い付加価値を生み出す「モノ・コトづくり」へと発想を広げていくことが必要である。「モノ・コトづくり」とは、単に従来の製造業に加え、サービス業が重要性を増したということではない。業種を問わず、サービスやシステム、デザイン、ブランドストーリーなどを駆使し、あらゆる角度から顧客に対してより深く豊かな感動体験を提供することによって、付加価値を大きく高めることである。サービス業のみならず、従来の「モノづくり」の分野でも、新たな「コトづくり」の発想が非常に重要になってきている。

(意識改革の必要性)

社会の変革のためには、人々の意識が変化していく必要がある。特に、ジャンプ・スタートにおいては次の3つの意識改革が重要である。

i) 生産性重視への意識改革

日本では生産性向上が重要であるという認識が未だに十分に浸透していない。長時間労働の傾向や企業の収益率が諸外国と比べて低いのもその現れである。しかし、これは逆に言えば、生産性向上の余地が大きいことを意味する。個々人や個々の企業経営者が生産性向上の意識を高めて取組を始めれば、至る所で生産性を向上させることができる。ジャンプ・スタートを成功させるためには、こうした意識改革が進むことが重要である。そのためには「時間」ではなく「成果」を適切に反映する報酬体系や、後述するような適切なコーポレートガバナンスの構築といった仕組みの変革も必要となる。

これまで周囲との横並びの現状に安心していた個人や企業も、一旦こうした意識改革が浸透し始めると、生産性向上に目を向けることが自らの利益になることを認識するようになり、皆が生産性向上のための工夫を競い合うようになる可能性がある。

ii) イノベーションを重視する意識改革

企業経営や生産活動の現場において、イノベーションを重視する意識もより強くなっていく必要がある。かつての日本企業の創業者は皆イノベーションの担い手であった。しかし、企業が成熟化していくと、徐々に積極性を失ってしまうところが多い。個人や企業が自信を持って積極果敢にチャレンジする精神や、新しい技術の潮流をいち早くつかみ世界に先んじて取り込んでいこうという気概を取り戻すことが重要である。

iii) 異質なものを受け入れる意識改革

戦後の日本社会では、企業や地域といったまとまりの中で近い関係にある仲間同士の間人間関係が大切にされてきた。また、組織・共同体の内部では同じ考えの下に一致団結することが重視された。このため、外部からの異質なものの、仲間の考え方と相容れないものを受け入れることに消極的であったと言える。こうした社会の意識は、特に戦後、欧米にキャッチアップする過程では強い力を発揮してきたが、自らイノベーションを起こしていかなければならない現在においては、むしろマイナスに働く要因となっている。また、時代の変化のスピードが速くなってきたことにも対処が困難になっている。

これからは、外部からの異質なものを取り入れ、時には従来の常識を打ち

破るような突飛な発想にも目を向ける意識改革が求められる。また、すべて自前主義で対処しようとするのではなく、外との連携を深めることも重要である。

(集中的な改革の実行)

ジャンプ・スタートのための改革は、人々の意識改革を含めこれまでの経済社会のあり方や人々の発想を大きく転換させようとするものであり、決して容易なものではない。しかし、こうした変化を早期に起こしていかないと、ますます日本は世界から取り残されていってしまう。38 ページ以降で詳述するとおり、困難な改革に取り組むことなく現状を放置してしまえば、日本経済は2040年代以降マイナス成長に陥るおそれもある。

政府は、あらゆる政策を総動員して、イノベーションを促進し生産性を飛躍的に向上させるための環境整備を早急に進めるとともに、民間の取組を後押ししていくべきである。その際、幅広い分野における様々な政策を大胆に組み合わせて、複数の困難な課題を限られた期間内に克服するため、大きな成果を実現するような起爆力のある政策の企画・立案・実行が求められる。ハードルは極めて高く困難な挑戦であるが、2020年代初頭までに思い切った改革を進めていく必要がある。

また、政府自らイノベーターとなり、イノベーションを開花させるよう取り組んでいくという視点も重要である。例えば、医療、介護など公的な関与が市場の発展に大きな役割を担っている分野におけるイノベーションを主導すること、様々な分野で官民の技術交流を拡大すること、政府が率先して政府職員の働き方改革を実践すること、eガバメントを一層推進すること等、政府自ら行うべきことは多い。

3. 生産性向上のための集中的な改革

ジャンプ・スタートで生産性を飛躍的に向上させるためには、企業においては付加価値創造力を一層強化する必要がある、マクロ経済の観点からはビジネスの「新陳代謝・若返り」を促進する必要がある。また、これらの取組を後押しするためには、グローバル化に積極的に対応することが重要な要素となってくる。

官民が一体となって、それらの改革を2020年代初頭までの期間に集中的に実行し、世界に後れている日本の成長・発展の力を世界トップレベルに引き上げなければならない。以下では、その改革の方向性を述べる。

(1) 企業の付加価値創造力の強化

企業の付加価値創造力を強化していくためには、企業において、①知識資本を蓄積していくこと、②組織内外における多様なつながりを拡充すること、が重要である。また、そうした企業の取組を後押ししていくために、③社会全体としての環境を整備することが必要である。

① 知識資本の強化

知識資本投資には多様な要素が含まれる。OECDの整理によれば、ソフトウェア等の「情報化投資」、研究開発等の「革新的投資」、職員の研修・訓練、ブランディングやマーケティング、経営コンサルティングなどの外部の専門サービスへの支出等を含む「経済的競争能力投資」の3つに大別される(図表4)。

これらの支出は、通常「経費」として処理されるため、将来につながる「投資」として認識されにくい。企業の付加価値創造力の強化につながる重要な「投資」である¹¹。

¹¹ 知識資本投資が企業の付加価値創造力の源泉であるとの理解を拓めていくためには、客観的なデータによる裏付けが必要であるが、現在の統計では十分な把握ができない。今後、知識資本投資の全体像を把握できるようにするための統計整備を検討していく必要がある。また、国民経済計算(SNA)においては、実物資本投資は資本形成として計上され付加価値や資本ストックを構成する要素となるのに対し、知識資本投資の大半は中間投入として計上され付加価値や資本ストックの構成要素とはならない。こうしたSNA上の取扱いについても再検討される余地があると考えられる。(2008年から2009年にかけて国際連合統計委員会において採択された国民経済計算の新たな国際基準(2008SNA)においては、知識資本に含まれる研究開発等を固定資本形成や資産として捉えたとの勧告を行っていることを踏まえ、日本の国民経済計算(JSNA)においても2016年度中を目途とする次回基準改定において、これに対応する予定である。)

図表 4. 知識資本投資の種類と成長への寄与

	知識資本の種類	成長に寄与するルート
情報化投資	<ul style="list-style-type: none"> ・ソフトウェア ・データベース 	<ul style="list-style-type: none"> ・プロセス効率の改善、最適な水平・垂直統合 ・きめ細かな市場のセグメント化、ロジスティクス、生産効率の改善等
革新的投資	<ul style="list-style-type: none"> ・研究開発 ・著作権及びライセンス ・金融業の新商品開発 ・新しいデザイン(建築、工学) 	<ul style="list-style-type: none"> ・新製品・新サービスの開発、既存製品の質の改善、新しい生産法、新技術 ・発明や革新的手法の拡散 ・資本市場へのアクセス改善、情報の非対称性、モニタリングコストの低減 ・質の改善、生産プロセスの強化
経済的競争能力投資	<ul style="list-style-type: none"> ・ブランド形成の広告 ・市場調査(マーケティング) ・労働者の訓練 ・経営コンサルティング、組織資本 	<ul style="list-style-type: none"> ・価格プレミアム、市場シェアの拡大、消費者選好の変化 ・製品のターゲット化、市場シェアの拡大 ・人的資本の向上 ・意思決定の早期化・改善、生産工程の改善

(備考) OECD: “ Supporting Investment in Knowledge Capital, Growth and Innovation ” の整理に基づき作成

(知識資本投資の積極的拡大)

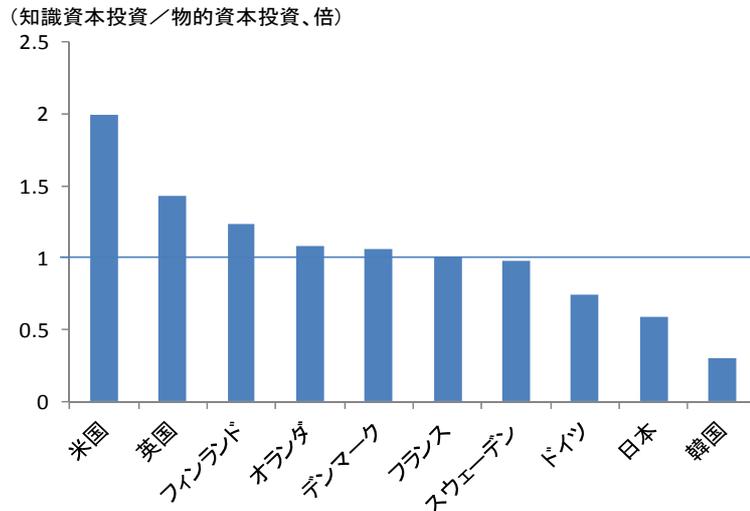
OECD によれば、日本の知識資本投資の水準は年間 49 兆円程度 (2010 年) であり、米国 (230 兆円程度) の 2 割程度にとどまっている。また、多くの主要国において、知識資本投資は物的資本投資を上回っているか同程度であるのに対し、日本では、知識資本投資が物的資本投資の 2 分の 1 にとどまっている (図表 5)。知識資本は物的資本と異なり、ストックとして目に見えないものであるが、その重要性を認識して知識資本への投資を活発化させ、投資の成果を企業に蓄積していくことが重要である。

特に、従業員の訓練などの人的資本投資については、バブル崩壊以降急速に減少してきたことが指摘されている¹²。人材育成は後述するように、社会全体として進めていく必要があるが、企業においても、人材こそが最も重要な資産であるとの認識を持ち、積極的に人的資本への投資を強化していくことが重要である。

政府としても、予算、税制等により、企業が知識資本投資を拡大するよう後押ししていく必要がある。

¹² 企業内における人的資本投資 (フロー) は、ピーク (1991 年) の 3 兆円程度から、2008 年には 3000 億円程度へと大幅に減少し、その結果、人的資本ストックでみると、ピーク (1992 年) の 6 兆円超から、2008 年には 1.6 兆円程度まで減少したとみられる (内閣府「経済社会構造に関する有識者会議 潜在成長率専門チーム (第 1 回、2012 年 2 月)」において、宮川努座長、滝澤美帆委員両氏から示された推計結果による)。

図表 5. 物的資本投資と知識資本投資の規模の比較



(備考) OECD; “ Science, Technology and Industry Scoreboard 2013 INNOVATION FOR GROWTH”

(より効果的な知識資本投資のあり方)

知識資本投資については、量的に拡大させていく必要があることに加え、そのあり方についても次のような課題がある。

研究開発投資については、他の主要国と比べて金額的には遜色がない¹³ものの、後述するように、その多くが従来型の自前での研究開発であり、オープン・イノベーションの形態をとっていないことが課題である。より効果的な研究開発投資のあり方が求められる。

IT 投資¹⁴に関しては、積極的ではない企業が依然として多いことに加え、投資が行われる場合にも、IT 関連製品・サービスの購入にとどまっており、仕事のやり方の変革にまで十分つながっていない場合が多い。これは、日本のホワイトカラーの労働生産性が低いこととも関連がある。こうした世界に後れた状況を取り戻すためには、IT を仕事や社会の隅々にまで取り入れていく必要がある¹⁵。また、それと同時に、IT のメリットを全面的に活かして仕事のやり方自体を変革し、業務の効率化やメリハリのある働き方の実現、長時間労働の是正につなげていくことが重要である。

¹³ 日本の研究開発投資の対 GDP 比は 3.6% (2012 年) であり、米国 (2.8%) をはじめ主要国を上回っている。

¹⁴ パソコン等 IT 機器の投資は物的投資である一方、ソフトウェア、データベース等の投資は知識資本投資と位置付けられる。ただし、ここでは両者とも生産性向上に重要な役割を果たすものであることから、IT 投資として一体的に論じている。

¹⁵ IT が日本社会に十分に浸透していないことの一つのあらわれとして、ソフトウェア・エンジニアの平均年収が米国等と比べて大きく見劣りしていることが指摘されている (厚生労働省および米国調査会社のデータによれば、日本のソフトウェア・エンジニアの平均年収は米国の 6 割程度にとどまっている)。

(付加価値を最大化する観点からの知識資本の重要性)

新商品・サービスの開発や業務の効率化だけでなく、既にある商品・サービスの市場価値をより高めていくことが、付加価値の増大につながる。これまで十分に意識されてこなかった次のような知識資本への投資を積極的に行っていくことが重要である。

i) ブランディング戦略

消費者ニーズが多様化する中で、商品やサービスの持つ価値を消費者に理解してもらうための取組が、近年重要性を増している。しかし、企業のブランド力に関する主要な調査では、日本企業に対する評価は低迷しているのが現状である。

高い技術を持ち、潜在的に価値のある商品・サービスを生産していても、消費者にその真の価値を伝えるメッセージ力が弱く購入されなければ、付加価値を生み出したことにはならない。逆に、ブランド力を高め、消費者とのコミュニケーションを通じて非価格競争力を強化していけば、同じ商品やサービスでもより多くの付加価値を持つこととなり、それだけ大きな所得の源泉となる。

企業はブランド力形成に必要な投資を拡大させ、効果的なブランディング戦略を構築していく必要がある。

ii) 効果的なマーケティング

ブランディングだけではなく、消費者とより効果的にコミュニケーションを図り、消費者のニーズに合った商品を供給していくため、マーケティングへの効果的な取組も重要である。

特に、近年、クラウド・コンピューティングの発達により、消費者の嗜好を示す膨大なデータ（ビッグデータ）が蓄積され、それを活用したデジタル・マーケティングの手法が生まれてきている。従来は把握できなかった消費者の潜在的な欲求や購買計画を示唆する情報をもとに、より価値が高く評価される商品・サービスを戦略的に供給していくことができる。

こうしたデジタル・マーケティングの発達のためには、社会全体で IT の利活用がより進むことが必要であり、そのための環境整備やセキュリティ対策の充実が求められる。特に、ビッグデータの利用環境整備については、他国に後れをとらないよう国家戦略として取り組むべきである。

② 多様なつながりの拡充

イノベーションをもたらす革新的なアイデアや技術は、国内外の多様なプレーヤーとの交流の中でより多く生み出されると考えられる。知を様々な人々の間で相互にやり取りする状況を、あらゆる所で作り出していくことが重要である。

(ア) 企業における人材の多様性

(多様な人材の登用)

日本の企業は伝統的に、企業内で一致団結して取り組み、内部における協調性を重視してきた側面が強い。このため、常識を飛び越えた特異な発想・考え方をする人材は組織に受け入れられにくかった。また、女性の活躍にはこれまで様々な制約があったほか、外国人も日本国内で活躍する場が限られているなど、日本企業で活躍する人材は多様性に乏しかったと言わざるを得ない。

こうした状況を改善し、多様な発想・考え方を持つ人材、女性、知識・技能を持つ外国人材等の登用を増やしていくことは、発見・驚き・気づきによる知の活性化を通じ、新しいアイデア・技術を生み出す契機となる。

特に、女性の活躍する場を拡大していくことは、働く現場に新たな視点が加わることにより業務効率の改善が見込まれるほか、男性とは異なる感性や発想により、新たな商品・サービス、ビジネスモデルの開発にも重要な役割を果たす。

また、グローバル企業においては、海外拠点のみならず日本の本社においても、従業員に占める外国人の比率を相当程度の割合に高めていくことがあってもよいと考えられる。こうした思い切った多様性の強化が、企業の力に結び付くことが期待される。

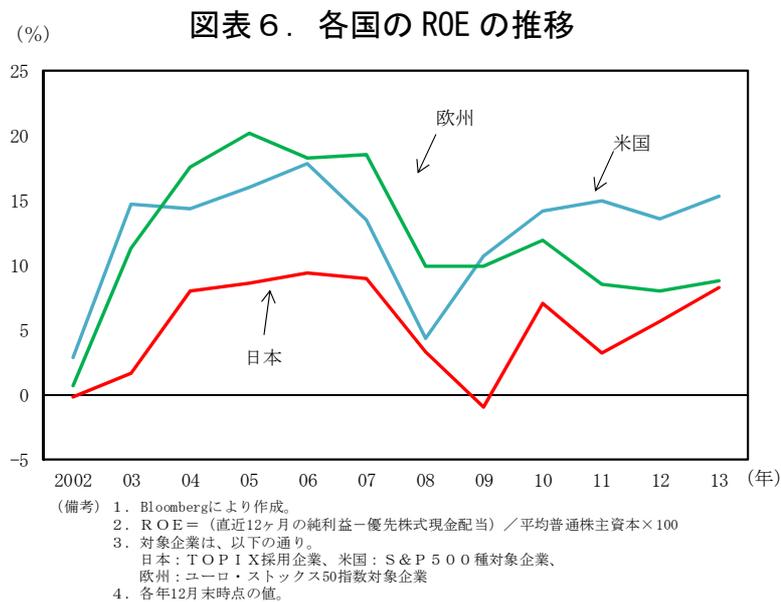
(企業経営における多様な視点の確保)

日本では多くの企業で未だに社外取締役の数が限られているなど、多様な人材を活かして幅広い視点から企業経営が行われているとは言い難い。最近では、社外取締役を拡充したり、経営トップを組織外から登用するといった事例がみられるようになったが、こうした試みは未だ一部の企業にとどまっている。

企業経営を最適な方向に導く組織統治の仕組み、すなわちコーポレートガバナンスが適切に機能しなければ、収益力を最大化することはできない。日本の ROE (株主資本収益率) は主要国と比べて低い水準にとどまっているが

(図表6)、これを世界トップレベルに向上させていくためには、外部の視点を含め多様な視点で収益機会とリスクの所在を的確に把握し、それらをもとに迅速に企業行動の舵取りを行うことができるよう、適切なコーポレートガバナンスの仕組みを構築することが重要である。

企業が適切なコーポレートガバナンスの下で、収益力をより追求するようになり、内部留保(約328兆円(2013年度末))¹⁶を現預金の形で貯め込むのではなく、先に述べた知識資本投資の拡大も含め、積極的かつ的確な投資判断がなされていくことが期待される。



(イ) 外部とのつながりの拡大

(従来の取引関係を超えたつながりの拡大)

日本では、従来の取引関係を大切にしようとする意識が強く、企業や企業グループの枠を超える外部の経済主体とのつながりには消極的になる例もみられてきた。

こうした内向き志向を改革し、従来の取引関係にとらわれずに、様々な企業と関係性を広げていくことが必要である。異業種との業務提携、大企業とベンチャー企業の協働機会の拡大等は、新たなビジネスモデルの可能性を拓けることとなる。また、地方の企業や中小企業の中には、外国企業との連携に漠然とした抵抗感を抱いている企業も多いとみられるが、より積極的に外国企業を受け入れていくことで、グローバル化の中で新しい収益機会を切り

¹⁶ 内部留保の金額は、法人企業統計における全規模・全産業(除く金融業、保険業)の利益剰余金の値。

拓いていける可能性も広がる。

(オープン・イノベーションの強化)

近年、グローバル競争の激しさが増すとともに、より高度で複雑な技術革新が求められるようになってきたことにより、製品開発のスピードを上げること、研究開発の範囲を広げること、企業のイノベーションにおいて科学的知見を用いることが極めて重要になっているとの指摘がある¹⁷。核となるアイデアを組織の外部と共有し、世界の英知を集めながらイノベーションを起こしていくオープン・イノベーションの取組を拡げていく必要がある。

しかし、日本企業は、自前主義による現場の改善力を重視する傾向があり、オープン・イノベーションが世界的な潮流となる中で、その変化を十分に取り入れることができていない。

近年、日本企業でも、例えば、オープン・イノベーションに関する専門部署を設置し、全社的なリーダーシップの確立を目指す事例や、商品化の加速を目指す事例、研究から事業化まで一貫してオープン化を目指す事例、大学等との組織的な連携を目指した大型投資を行う事例、イノベーションをグローバルに展開し、海外拠点が現地企業や大学等とのイノベーションの結節点になる事例等、様々な取組が開始されるようになったが¹⁸、外国企業と比べ日本企業の取組は後れている。多様な経済主体の英知を吸収しイノベーションに結び付けていく最適なモデルを早急に構築する必要がある¹⁹。

③ イノベーションを促進する社会全体での環境整備

(ア) 社会全体での多様な人材の育成、活躍の場の拡大

企業内における多様な人材の活躍の重要性は先に述べたところであるが、社会全体として多様な人材が育成され、その活躍の場が拡大することは、経済社会の発展の礎となる。

(社会全体での多様な人材育成)

多様な人材を育成し、経済・社会の発展につなげていくためには、教育の

¹⁷ 元橋一之 (2012)「日本企業のオープン・イノベーションに関する新潮流」RIETI Policy Discussion Paper Series 12-p-015

¹⁸ 元橋一之 (2014)「日はまた高く 産業競争力の再生」

¹⁹ これは企業が持つ秘密をすべてオープンにすることを意味するものではない。日本の優れた技術を単に外国企業に吸収され、日本の製品シェア・収益力等を損なうものとならないようにする必要がある。個々のビジネスモデルの制約の下で、守るべきものは守りながら、必要などころはできる限りオープンにして、知を増幅させていくという戦略的な取組が重要である。

あり方全般が重要であるが^{20,21}、特に、人材育成と研究の機能を併せ持つ大学の役割は大きい。次の（イ）で述べるような改革を進め、より機能強化を図っていく必要がある。

また、大学以外でも、社会の変化に応じて、常に新しい技術・技能を身につけることができる効果的な学び直しの機会や、良質な職業訓練機会を充実させていくことが必要である。

（社会全体での多様な人材の活躍）

多様な発想・考え方を持つ人材、女性、知識・技能を持つ外国人材など、様々な人々の活躍の場を拡大していくためには、企業における積極的な登用と同時に、社会全体としてもこうした人材を積極的に受け入れていく環境整備が重要である。

特に、女性が生き生きと活躍するためには、女性に中立的な制度を構築していくことに加え、家事、子育て、介護など、これまで家庭において女性が中心的に担ってきた役割を、男性が積極的に果たすことのできるよう、男性の働き方を含めた幅広い改革を行っていくことが必要である。

（イ）大学の役割の強化

（大学における人材育成の強化）

イノベーションの創出には、高い技術力とともに発想力、経営力などの複合的な力を備え、新たな付加価値を生み出していく人材の育成が必要となる。大学での教育が、知識・学問を修得するだけでなく、職業意識を涵養し、起業家精神を育む場となることが望ましい。こうした観点から、学部・大学院のカリキュラムを見直し、教育機能を強化する必要がある。

特に、イノベーションにおける科学的知見の重要性が高まっており、学際的な観点から新たな発想が生まれやすくすることが重要である。このため、ダブル・ディグリー²²の提供や、ダブル・メジャー²³の設置等、現行の制度を超えた取組が可能となるよう、制度面での環境整備を行うことが求められる。

また、日本では、大学等における社会人の学び直しの機会が少ない（図表7）。大学におけるこうした機能を強化し、職業経験を踏まえて新たな知識を吸収することのできる環境を整えていくことは、社会全体において多様な

²⁰ 森川正之（2014）「成長政策の経済分析（定量的な効果の概算）」は、OECDが実施している学習到達度調査において、日本の学力が上位3カ国平均並みまで上昇すれば、経済成長率が長期的に0.6%ポイント程度高まるとしている。

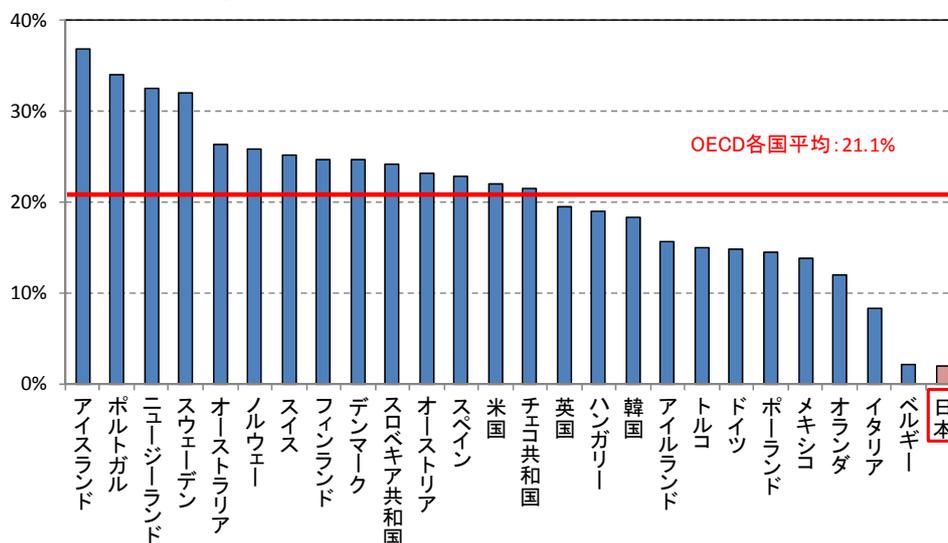
²¹ 人材育成については、人の活躍ワーキング・グループでより深い検討がなされている。

²² 複数の大学が共同で定めた学修プログラムの修了者に対し、それらの大学が共同で授与する単一の学位。

²³ 単一の大学、学部において、二つの専攻を履修する学修プログラム。

知識を持った人材を育成していくために極めて重要である。

図表 7. 大学における 25 歳以上の入学者の割合



(備考) OECD 教育データベース。日本は「学校基本調査」及び文部科学省調査による社会人入学者数

(大学のイノベーション機能の強化)

大学はイノベーションを生み出す重要な場であり、その担い手としても重要である。大学と企業が連携し、大学における研究成果を実用性のある技術革新につなげていくことが望ましい。

日本では、大学発の特許のうち、企業により実際に利用されるものはごく一部にとどまっており、新たな産業創造に向かっていない²⁴。産学が一体となって新産業の創出を図るために、大学発ベンチャー支援ファンド等への国立大学による出資を可能とするなどの制度改革が行われたところであるが、今後こうした制度の積極的な活用によって、大学発のイノベーションが活発に生み出されていくことが期待される。

また、大学側から企業に対して共同研究をより積極的に働きかけたり、大学の施設や土地を積極的に開放するなど、大学運営においてよりオープンな発想が広がっていく必要がある。それを促進する一つの試みとして、より大きな規模で産官学の人材の交流を進め、研究のみならず大学の運営に多様な視点を導入していくことが求められる。

政府としても、ベンチャー企業への企業の出資を促進するための税制上の

²⁴ 米国では、大学発特許の 15%程度がベンチャー企業で利用されているが、日本では、大学発特許のベンチャーでの利用率は 1%未満にとどまっている。

優遇措置が積極的に活用されるように働きかけていく必要がある。

(ウ) 地域の多様性をつながり

地域の多様性を大切に育てていくことも重要である。全国各地域において、大学や研究機関、企業、金融機関、行政などの連携を強化し、多様なつながりの中でイノベーションを創出し、事業化していく取組は、地域活性化の観点からも重要である。

また、それぞれの地域がそれぞれの特色を伸ばして活力を高めていけば、互いに刺激し合い、個々の地方の持ち味が融合し、国全体としてイノベーションが加速されることが期待される。

(エ) 時代の変化に即応した規制改革

新しいアイデアや技術が創出され、革新的なビジネスモデルとして成長していくためには、規制面での環境整備が重要な役割を果たす。特に、新しい業態が生まれる際には、既存の規制の枠組みが制約になる可能性がある。新しいアイデアや技術の芽を摘むことにならないよう、時代の変化に応じて規制のあり方を見直していく必要がある。例えば、先に述べたビッグデータの利活用を後押しするためには、個人情報及びプライバシーの保護と IT ビジネスの発展を両立させる適切な規制を整備する必要がある。

(2) ビジネスの「新陳代謝・若返り」

生産性を全体として高めるためには、生産性の低いビジネスが淘汰され、生産性の高いビジネスが生き残っていくという、「新陳代謝・若返り」が活発化することが重要である。

① 起業の活発化

ビジネスの「新陳代謝・若返り」のためには、新しいビジネスが続々と生まれていくことが必要である。日本の開業率は4.6%程度(2012年)であり、米国の9.3%程度(2010年)に比べて、極めて低い水準である。こうした状況を改善し起業大国になることを目指すべきである。

(資金調達手段の多様化)

リスクの高い事業に挑戦するベンチャー企業にとって、起業段階などにおける資金調達は困難であることが多い。特に、日本ではベンチャー・キャピタルの投資実績が米国の20分の1程度にとどまるなど²⁵、起業家にとり資金調達が容易な環境にあるとは言えない。

起業家の資金調達手段を増やし、様々な選択肢の中から資金調達を行える環境を構築していく必要がある。ベンチャー・キャピタル等の各種投資ファンドが行う出資、機関投資家が行う社会的責任投資(SRI)²⁶、インターネットを通じて幅広い投資家から小口資金を集め投資を行うクラウドファンディング²⁷など多様な手段があるが、日本ではこれらの資金供給者の層が主要国と比べ薄い。様々な金融機関が業態ごとの特性を生かし、リスク・リターンを勘案しながら、起業家の資金調達に対して様々な選択肢を提供していくことが期待される。

(金融機関の目利き力)

銀行が中小企業等に融資を行う際には、個人保証を求めるケースが大半である。経営者による個人保証の付与は、中小企業の経営への規律付けや、信

25 一般財団法人ベンチャーエンタープライズセンター(2013)「2012年度ベンチャービジネスに関する年次報告書」

26 社会的責任投資(SRI)とは、企業への出資・株式投資等の際に、財務分析に加えて、企業の環境対応や社会的活動などの企業の社会的責任や、持続可能性の評価等を加味して投資先企業を決定する投資手法。経済産業省(2012)「最近のCSRを巡る動向について」によると、日本のSRI市場規模は約0.7兆円、市場シェア約0.2%(2009年)と、欧州(同約559兆円、同約39%(2009年))、米国(同約258兆円、同約12%(2010年))と比較して小規模にとどまっている。

27 クラウドファンディングとは、新規・成長企業等と資金提供者をインターネットで結び付け、多数の資金提供者から少額ずつ資金を集める仕組み。2014年に改正金融商品取引法が成立し、投資型クラウドファンディングを取り扱う業者の参入要件の緩和、投資者保護のためのルール整備等により、投資型クラウドファンディングの利用促進が図られるようになった。

用補完として資金調達の円滑化に寄与する面がある一方、経営者による思い切った事業展開や、経営が窮境に陥った場合に早期の事業再生を阻害する要因となる等、中小企業の活力を阻害する面もある²⁸。

このため、金融機関が保証や担保等に必要以上に依存することなく、「目利き」能力を高めることにより、企業の財務面だけでなく、企業の事業性を重視した融資を増やしていくことが期待される。

特に、地方の金融機関において、地域の中小企業やベンチャー企業に対し、資金面にとどまらず経営や事業面においてもきめ細かな支援を行い、地域経済の成長のけん引役を育成していくための取組が強く求められている。

(健全な資本市場の形成)

ベンチャー・キャピタルは、新規・成長企業に対するリスクマネーの供給の主要な担い手であるが、日本では、新規・成長企業を育てる機能を持った「ハンズオン型」のベンチャー・キャピタルは数が少なく、ベンチャー・キャピタルが目利き力を向上させることが望まれる。

米国では、ベンチャー企業支援の出口は IPO だけでなく、大企業による M&A も含む多様なものとなっているが、日本における出口は IPO に偏重しており、ベンチャー・キャピタルの評価も IPO の案件数でなされているとの指摘がある。ベンチャー企業支援の出口については、M&A も含め、多様な選択肢が確保されていることが望ましい。

また、こうしたベンチャー・キャピタルに対する評価のあり方が、買戻条項²⁹等の慣行を生んでいるとの指摘もある。買戻条項等に関しては、起業の阻害要因となっていないかどうかを精査し、その要否も含めた議論が必要である。

(行政手続の簡素化・迅速化)

ベンチャー企業等が事業を始める際には、法人設立のための行政手続が必要になる。起業家ができる限り事業そのものへの取組に集中できるよう、こうした行政手続は極力簡素化・迅速化されるべきである。

²⁸ 中小企業庁・金融庁（2013）「中小企業における個人保証等の在り方研究会報告書」。

²⁹ 買戻条項とは、ベンチャー・キャピタルの投資先が一定の期限内に上場できない場合に、ベンチャー・キャピタルが投資先の企業経営者に対し、株式を買い戻すことを請求できる権利を規定した契約条項。買戻条項があることで、起業家が多大なリスクを背負わされており、起業の心理的な阻害要因となっているとの指摘がある一方、そのような慣行は基本的に存在していない、或いは存在しているとしても実質的にリスクマネーの供給の阻害要因になっていないとの指摘もある（金融審議会金融分科会（2013）「新規・成長企業へのリスクマネーの供給のあり方等について」）。

(失敗を受け入れる社会)

事業に失敗した人が社会から排除されるのではなく、再び社会に受け入れられていく意識が醸成されていくことも重要である。失敗を恐れることなく何度もチャレンジを続ける人こそ、日本経済を活性化するけん引者である。事業の失敗は貴重な経験であり、そうした経験を積んだ人材が、社会の主要なプレーヤーとして復活し活躍していくことが、多様な知の交流を通してイノベーションの土壌となっていく。

② 非効率な事業からの撤退

ビジネスの「新陳代謝・若返り」のためには、新しい企業が生まれると同時に、非効率な事業の淘汰も重要である。

(非効率な事業の継続によるデフレの悪循環)

魅力的な商品・サービスを提供できない非効率な事業を無理に継続しようとする、販売量を確保するために価格を抑えざるを得ず、収益の圧迫から従業員の賃金をも抑制する。こうした状況が経済全体に拡がると、消費の低迷がさらなる価格の低下を招くという悪循環につながることになる。長らく続いた日本経済のデフレの背景の一つにはこうした問題があった。こうした状況から脱却するためには、収益が低迷し非効率性を改善できない事業を適切なタイミングで市場から撤退させていくことが必要となる。

(不採算事業の移転による事業再編)

事業の撤退は、必ずしも事業の消滅を意味するわけではない。経営の視点を変えたり、他のビジネスと組み合わせたりすることで、従来の不採算部門が生き返ることもあり得る。不採算部門の事業をより効率的に行うことのできる企業に事業を移転し、自らはより収益性、将来性の高い事業を拡大していくべきである。事業再編により、一国全体での効率的な資本の利活用が促される。こうした事業再編を促進していくため、不採算部門の売却をやすくするような税制上のさらなる仕組みを検討していくことが必要である。

また、ベンチャー企業や外国企業など、従来の取引関係にない外部の企業に対して過剰な防衛意識を抱くことなく、それらが持つ技術や経営ノウハウを積極的に活用していこうという意識も重要である。

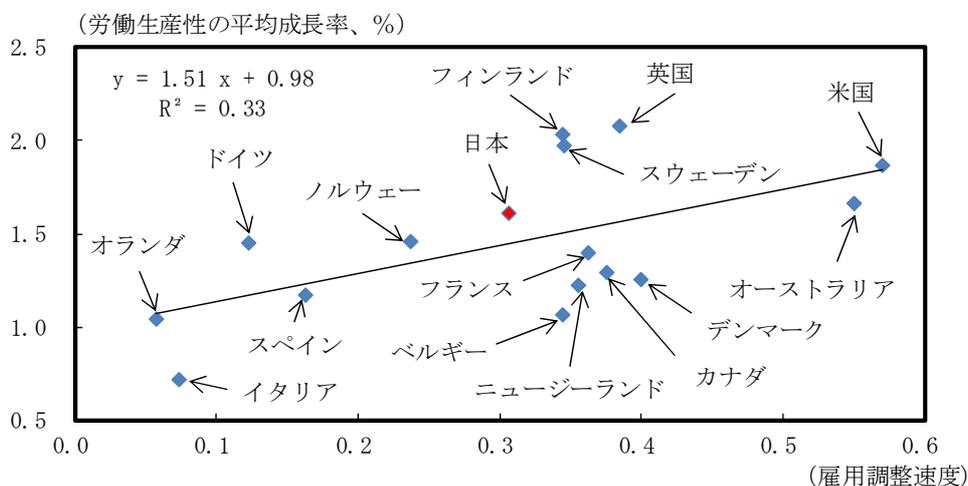
③ 労働移動の円滑化

ビジネスの「新陳代謝・若返り」、すなわち非効率な事業から撤退し、収益性の高い新しい事業が生まれていくためには、労働者が異なる事業に円滑に移動できる仕組みの構築が欠かせない。それがなければ、現在の雇用が失われてしまうからである。円滑な労働移動ができる環境を整えば、企業が不採算部門の整理・売却を行いやすくなり、経済全体として生産性が向上する。実際に主要国のデータからは、雇用調整速度が速いほど、労働生産性上昇率が高まる傾向があるとの関係がみられている（図表8）。

労働移動の円滑化のためには、社会人の学び直しや職業訓練等といった社外での能力開発機会の充実、民間の人材ビジネスの活性化等により、一旦職を離れた人が、再び職を見つけることが容易となるような環境整備が極めて重要である。

また、終身雇用や年功序列賃金といった従来の日本の固定的な労働慣行を是正し、いわゆる外部労働市場を拓げていくこと、多様な正社員の普及など雇用形態の幅を拓げていくこと、「時間」ではなく「成果」を適切に反映する報酬体系の導入など評価の仕組みを整えていくこと等をはじめとした労働市場の改革が重要である。

図表8. 労働生産性と雇用調整速度



- (備考) 1. 内閣府 (2014) 「平成 26 年度年次経済財政報告」より引用。
 2. 雇用調整速度は、内閣府政策統括官 (経済財政分析担当) (2012) 「日本経済 2012-2013 - 厳しい調整の中で活路を求める日本企業 -」において推計対象となっている国及びその数値を使用している。雇業者数ベースの 1991 年から 2010 年のデータに基づく推計値。
 3. 労働生産性成長率は、時間当たり労働生産性の 1991 年から 2012 年の平均成長率。
 4. ドイツは、東西統合の影響を避けるために 1993 年からのデータを用いている。

④ 市場機能を阻害する規制の改革

労働市場のみならず、あらゆる市場機能を有効に働かせることで競争が促進され、ビジネスの「新陳代謝・若返り」を促していくことが可能になる。特に、医療や農業など、現在、規制が強い産業では、生産性向上のインセンティブが十分に働いていない。こうした規制をできる限り緩和し、市場機能を強めていくことで、生産性の向上を図る必要がある。

例えば、現在、国家戦略特区における規制改革として検討されている医療（外国医師の診察、外国看護師の業務解禁等）、教育（公立学校運営の民間への開放）、都市再生・まちづくり（土地利用規制の見直し等）、農業（農業生産法人の要件緩和等）等の分野における規制については早急に改革を実現し、新規参入を促進することにより事業活動を活性化していくべきである。

これらの産業は、規制改革により大きく伸びる潜在力を持っている。現状の生産性からの一定の改善にとどまらず、十分な国際競争力を付け世界市場を取り込んでいくことをも視野に入れ、日本全体の生産性向上のリード役となっていくことが求められる。

(3) グローバル化への積極的対応

世界トップレベルの生産性を目指していくためには、グローバルなつながりを強化し、最先端の知識の吸収に努めることが重要である。グローバルなつながりは、個々の企業が付加価値創造力を強化するだけでなく、新たな融合を通じて、ビジネスの「新陳代謝・若返り」を促進する。

① 経済連携の推進

経済連携を推進していくことは、貿易や投資の新たな市場の開拓につながるだけでなく、海外の知識、情報、技術などとの交流の活発化をもたらす。こうした様々なつながりが拡大していく中で、多くのイノベーションが生まれるようになることが期待される。

しかし、日本の FTA 比率（貿易額に占める FTA 相手国の割合）は 18%にとどまっており（2013 年末時点）、米国（40%）や韓国（36%）を大きく下回っている。諸外国との交渉を一層強力に推進していく必要がある。

② 対日直接投資の拡大

現状では日本への対内直接投資残高は、名目 GDP 比で 3.5%にとどまっており、他の主要国（米国 29.4%、英国 63.6%）と比較して極端に低い水準にある。

生産性の高い外国企業が参入し、日本企業が既存の取引関係の枠外に新しいつながりを作っていくことは、それ自体が日本の生産性の向上に資すると考えられる。また、外国企業の有するノウハウが他の企業に伝播することで、それらの企業の生産性が高まる効果も期待される。最近の実証研究によれば、海外からの投資は、投資を受けた企業だけでなく、投資を受けた企業の顧客企業等、取引関係のある先へのスピルオーバー効果を持つことが示されている³⁰。

このように、対日直接投資の拡大は生産性向上のための重要な要素であるが、外国企業を異質のものと考え、漠然とした抵抗感を抱く日本企業も多い。こうした意識を払拭し、外国企業との連携を積極的に進めることが必要である。

また、政府は、投資案件の発掘・誘致活動を推進するとともに、法人実効税率の引下げ、規制改革、行政窓口のワンストップ化、法律や各種書類の英語化等、外国企業が日本で活動するための環境整備を一層強化していくべきである。

³⁰ 岩崎雄斗「対日直接投資の産業間スピルオーバー効果」日本銀行ワーキングペーパーシリーズ 2013-J-9

③ グローバル人材の育成

世界トップレベルの生産性を実現していくためには、世界の最先端の知識を獲得しながら、それをイノベーションへと結び付けていくことのできる人材を育成する必要がある。

基礎となる語学力については、旅行、日常生活、業務上の会話を行える人材は着実に増えている。今後さらに、相対での交渉や折衝、集団での交渉や折衝を外国語で行える人材を、継続的に育成していくことが必要である³¹。

また、語学力を高めるだけでなく、コミュニケーションを円滑に行い、相互理解を深められる力が重要となってくる。そのため、海外留学支援制度の拡充や、若手人材の海外インターンシップの拡充などが必要である。

④ グローバル・バリュー・チェーンの構築

(グローバル・バリュー・チェーンを通じた最適立地の促進)

これまでみてきた様々な改革に取り組み、付加価値創造力を強めた企業にとっては、国際的な分業体制の構築が急速に進む中で、どこで、どのように稼いでいくのかというグローバル・バリュー・チェーンを念頭に置いた取組も重要となる。各国の成長力やリスクを踏まえながら、より多くの付加価値を獲得できるような分業体制を選択していくことが求められている。

日本はこれまで、効率的なモノづくりを行うための強固なサプライ・チェーンを国内で構築してきたが、それをグローバルに展開する発想が遅れている。大企業、ベンチャー企業を問わず、グローバル・バリュー・チェーンを積極的に構築していく取組が求められる。

(グローバル・バリュー・チェーンにおける日本の位置付け)

最適立地の流れの中で、為替相場の動向や国内の諸改革の進展により日本の立地環境が改善していけば、日本のグローバル企業の国内回帰にも一定程度は資するものとなる。ただし、サプライ・チェーンの構造的変化や市場拡大等を見越して新興国等に積極的に展開してきた生産拠点に関しては、大規模に国内に回帰してくる可能性は低いとみられる。

国外で生産することが効率的なものは積極的に国外で生産し、こうしたグローバル・バリュー・チェーンの中で日本をどう位置付けるのかについての戦略が重要となる。製造業、サービス業を問わず、付加価値創造力を強めた企業が、日本を新しいビジネスの中核拠点とし、グローバルにビジネス拠点

³¹ 文部科学省 中央教育審議会 初等中等教育分科会 高等学校教育部会 (第4回)「グローバル人材の育成について」

を展開していくことが期待される。

労働投入の面から供給制約が強まる今後の日本においては、労働力や収益機会が豊かな海外で商品・サービスの生産を行い、その収益を日本国内に還流させる³²という、GDP（国内総生産）よりも GNI（国民総所得）³³を重視した視点も重要となってくる。

⑤ 金融ビジネスの活性化

金融ビジネスが集積すると、世界中から人材や情報が集まることで、金融取引のみでなく経済全般の活性化につながる。現在、株式市場としての東京市場は、時価総額で見てニューヨーク市場の4分の1程度の規模にまで落ち込んでいるが、豊富な金融資産の蓄積があること、アジアを中心に展開するグローバル企業を中心地であることなど、日本の特色を活かして、ニューヨーク、ロンドン、シンガポール等とは異なる独自の国際金融センターとなることを目指していく必要がある。

そのためには、行政面の英語情報の充実や、規制や監督の透明性の確保など、政府に求められる対応も多い（図表9）。国家戦略特区の枠組みを活用し、規制緩和を大胆に推進するとともに、外国人の生活の利便性を高めることなどによって、高度金融人材を日本に呼び込んでくることも重要である。

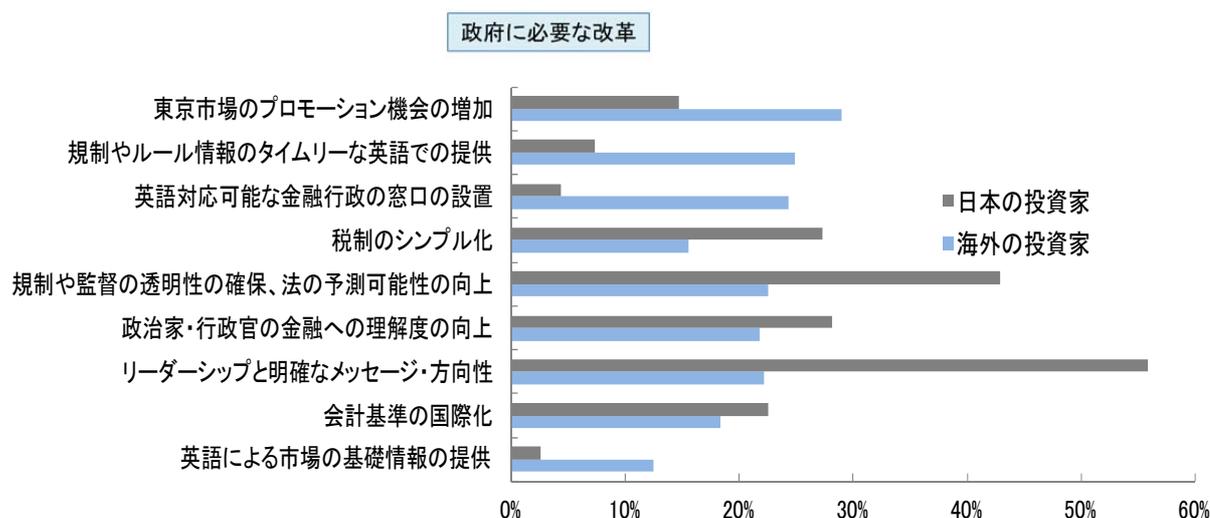
今後、超高齢社会を迎え、貯蓄率がさらに低下し、経常収支が赤字化する可能性も考えられる。この場合、国内に必要な資金を対外資産の取崩し、ないしは海外からの借入でまかなう必要が生じることになる。その円滑なファイナンスを確保するためにも、国際的な金融仲介機能を高めておくことが重要である。

ジャンプ・スタートを成功させ、世界トップレベルの生産性を目指していくためには、強い覚悟を持って上記のような取組のすべてを強力で押し進めていかなければならない（図表10）。日本に残された時間は少ない。2020年代初頭までの期間を集中的な改革の期間として、直ちに実行していく必要がある。

³² 労働力を間接的に輸入する効果によって、移民を受け入れることなく、国内の労働力の減少を補い、所得を増大させることとなる。

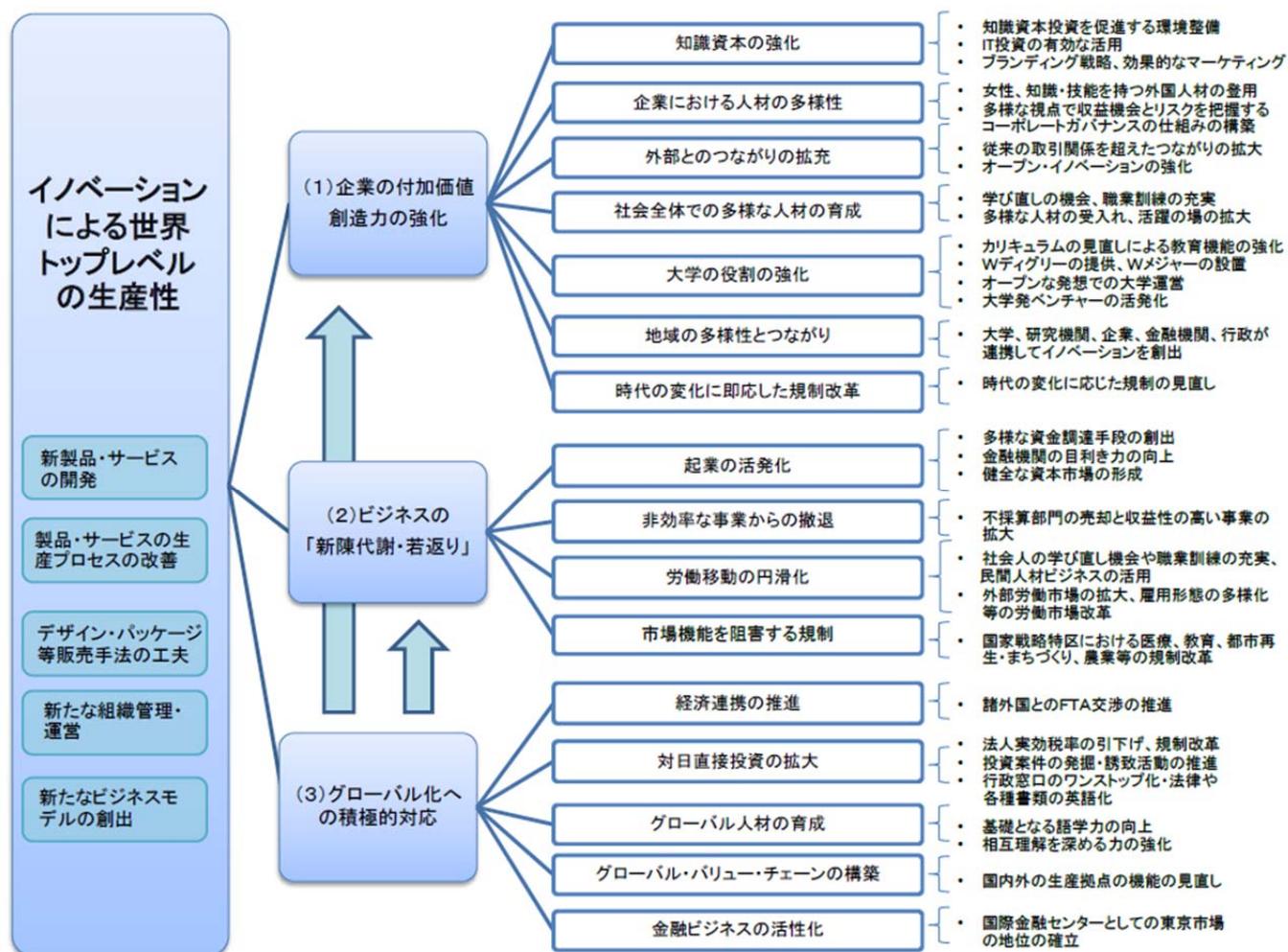
³³ GNI : Gross National Income. 名目 GNI = 名目 GDP + 海外からの要素所得（利子・配当等）の純受取。

図表 9. 東京市場に対する投資家のアンケート



(備考) 三菱総合研究所が 2008 年に実施したアンケート調査より引用。対木さおり「国際金融センターとしての東京の地位と課題」を参照

図表 10. 世界トップレベルの生産性を目指した改革



4. 「日本ブランド」で世界をリードする

前述のような世界トップレベルの生産性を目指した取組が重要であることはもちろんであるが、それらの成果と、日本が従来保有する有形・無形の様々な資源の力を合わせることで、世界の追随を許さない独自の手法により付加価値を生み出すことができれば、生産性をより一層高められ、世界をリードすることが可能となる。

こうした取組にも早急に着手し、ジャンプ・スタートの集中的な改革と並行して進めていく必要がある。

(世界をリードするための3つの視点)

世界をリードしていくためには、以下に述べる3つの視点が重要である。

i) 価格に反映されていない持ち味を付加価値に結び付ける

日本人のきめ細やかさ、行き届いたサービス、安全・安心・正確さなどは、日本が世界に誇る強みである。日米両国に滞在経験のある日本人・米国人を対象に、様々なサービスについて、日本と米国のどちらのサービスに満足できるかを尋ねたアンケート調査によれば、まず、多くのサービス分野で日本は米国より品質が高いと評価されている。また、銀行、病院、テレビ放送が提供するサービスについて、米国人は自国のサービスを評価しているが、地下鉄、タクシー、コンビニエンス・ストア等では、日本人はもちろん、米国人も日本のサービスに対する評価が高い(図表11)。

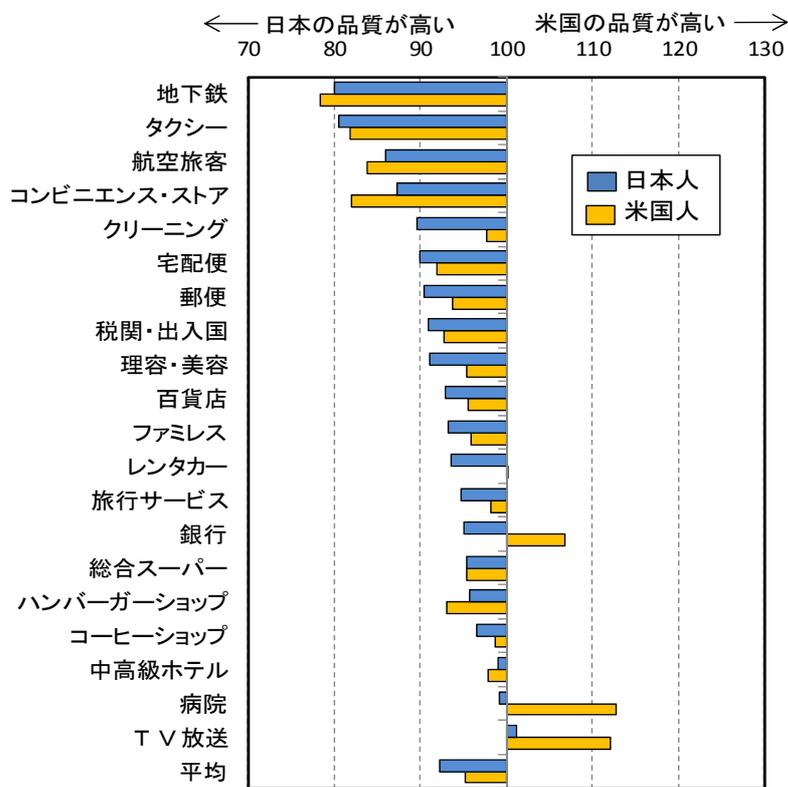
日本のサービスが高い評価を得ている背景には、地下鉄やタクシーにおける安全・安心・正確さや、コンビニエンス・ストアにみられる消費者目線に立った利便性の追求等が評価されているのではないかと考えられる。

こうした日本の持ち味は、日本人にとっては特別な価値ではなく、いわば“当たり前”のものである。しかし、それが継続されていくことにより、満足度の高い快適なサービスを楽しむことができていることを再認識することも必要である。

一方、それが価格に反映されないということは、消費者が対価を支払ってもよいと感じる何かが不足している可能性があり、もう一步創意工夫を加える余地があるとも考えられる。特に、諸外国に対しては、これまで十分にそのニーズをつかんでいなかった面があることを認識し、諸外国の顧客ニーズにマッチした商品・サービスを供給していくよう努めるべきである。それができれば、交易条件の改善につながり、日本の所

得拡大の大きな源泉となる。

図表 11. サービス品質の日米比較



(備考) 社会経済生産性本部「同一サービス分野における品質水準の違いに関する日米比較調査」より抜粋

ii) 日本発の優れたビジネスの仕組みを発展させ新たなビジネスモデルを形成する

コンビニエンス・ストア、宅配便、外食サービスなどは、日本独自のビジネスモデルを発展させている。また、日本の総合商社は、従来、諸外国にはない日本独自のビジネスモデルであり、近年でも経済情勢の変化に適応し、ビジネスモデル自体を柔軟に変革してきている。

特に、コンビニエンス・ストアは、利便性を兼ね備えた拠点を、日本全国に展開させている。こうした拠点網は、商品販売のみならず様々なサービスの拠点となり得ることが期待されている。例えば、インターネット関連ビジネスでは、ネット上で受注した商品を、顧客のもとに確実に届けるためのロジスティクス戦略が企業の競争力を確保していく上で重要な鍵となっている。その際に、コンビニエンス・ストアの拠点網は、米国にはない強力なインフラとして機能することが期待されるもの

であり、ネット社会と現実社会を結ぶ架け橋として大きな可能性を秘めている。

このように、日本発の優れたビジネスの仕組みをさらに発展させていくことができれば、新たなビジネスモデルの形成につながる大きな可能性がある。

iii) ロボット等の先端技術を経済社会の変革に活かす

日本が既にリードしている先端技術分野では、さらなる技術革新の進展が期待される。

特に、ロボット技術は、IT、ビッグデータ、人工知能等との融合によって、多様な形で進化を遂げていく可能性がある。

また、技術革新にとどまらず、ロボットの先端技術を活用することにより、新しいビジネスモデルの形成や、経済社会の大きな変革につながっていく可能性もある。既に、日本の様々な企業において、ロボットとの協働作業が進んでいる。このような個々の現場における人とロボットとの共存の試みが、将来において、医療、介護から知識労働まで、様々な分野で人とロボットが共生する場면을拡大させ、生産性の向上に資するだけでなく、社会の課題を解決し経済社会や人間生活のあり方を根底から変革していくことも考えられる。

ロボットは産業としても、コミュニケーション・ツールとしての機能性、持ち運び等の利便性、キャラクター性等の様々な要素を満たしていくことにより、日本発のキラークンテンツとして、日本経済の起爆剤になっていくことが期待される。

(国家戦略として世界に誇れる「日本ブランド」を構築)

こうした日本独自の強みを発展させて、日本が世界をリードしていくためには、日本の力を世界に積極的に訴えていく必要がある。これまで日本は、グローバルな潮流変化への対応を進めながらも、日本の風土に育まれた伝統、文化、価値観を大切にしてきた。日本の有するこれらの特色を互いに関連づけ、一つのストーリーとしてまとめ上げることで、世界に誇れる「日本ブランド」として構築していくべきである。

例えば、米国には「開拓者精神」、「アメリカン・ドリーム」、フランスには「文化」といった、国家のイメージを連想させ、国民が共有するキーワードがある。

グローバル化がますます進展していく中、日本人や日本企業に共通するイメージを集約した「日本ブランド」が確立されれば、世界を舞台に活躍する

個人や企業の認知度を効果的に高めていくことができる³⁴。また、それを国民全体で共有することができれば、日本人としての一体感を高め、日本がより大きな力を発揮することにつながると期待される。

「日本ブランド」の構築は、例えばコンテンツ、観光、農産物など、個別の 카테고리や産業にキャッチ・フレーズやマークをつけ、単なるプロモーション活動を行うことにとどまらない。日本の特色、強みを国民全体で共感できるものとしてまとめあげ、それを日本人として共有するとともに、世界に発信していくものである。その結果、世界で独自のポジションを確立し、「日本のものは全て好ましい」、「全て好ましいと感じられる」という価値観の流れを、国際社会の中で作ることを目的とする。

今後、官民を挙げて具体的中身を議論する機運を盛り上げ、それを政府が、強いリーダーシップの下にトップダウンの取組としてまとめあげていく必要がある。2020年のオリンピック・パラリンピックに向けた国家プロジェクトとして、大々的に進めていくべきである。

その際、成長戦略や地方創生など政府が重要課題として進めている取組について、ブランド作りの文脈で捉え直し、総合的に体系づけ、国民の理解や共感を深めていくことも必要である。

(グローバル社会のルールづくりに積極的に参画)

競争において、その競争のルールが自分に有利な形で作られていれば、他のプレイヤーに対して非常に強いアドバンテージを持つことは言うまでもない。これは、グローバル経済におけるビジネスの競争においても同様である。

政府は、グローバル市場を常に視野に入れながら、TPP（環太平洋パートナーシップ）等を通じて貿易・投資のルール作りに引き続き積極的に参画していく必要がある。

また、企業が様々な製品規格で国際標準を獲得していくことは、グローバル市場において各国がしのぎを削る中で、極めて重要なことである。さらに、制度・規格のみならず、ビジネス慣習、価値観などの幅広い領域において、グローバル社会のルールが日本の有する特色と親和的なものとなれば、大きなメリットを享受できる。政府はそのための環境整備を積極的に進めていくべきである。

³⁴ ただし、日本の強さ、特色を世界に発信するにあたっては、自画自賛にらず、世界各国にも共感を持って受け入れられるようなメッセージとすることが重要である。その際、過去の失敗から学んで今日の日本があるという側面について発信することも考えられる。

5. 新しい成長・発展経路の展望

(1) 生産性上昇率の考え方

以上で述べてきたような改革は、日本にとって大きな変革を目指すものであり、決して容易なものではない。では、そのような改革の成果として、今後長期的に生産性はどの程度向上していくことが期待できるのでしょうか。ここではまず、世界トップレベルの生産性上昇を達成するということをメルクマールとして考えてみる。

(先行研究を参考にした目途)

企業の付加価値創造力の強化やビジネスの「新陳代謝・若返り」を図ることによって生産性が世界トップレベルの水準に改善する場合を想定し、それにより生産性 (TFP) 上昇率がどの程度まで高まるのか、先行研究などを参考にし、大まかな目途をつけることを試みた。それによれば、現状で 0.6% 程度にとどまっている生産性 (TFP) 上昇率は、長期的に 1% 台半ば程度にまで高まり、2020 年代初頭までのジャンプ・スタートにおいては長期的な上昇力を一時的に上回る 2% 弱程度にまで高まるとみられる³⁵。これは、現状に比べて極めて大きな飛躍を目指しているものであると言えるが、集中的に改革を実行すれば、決して不可能なことではない³⁶。

³⁵ 経済全体の TFP の上昇率について、大まかな目途を探るために、「人口規模による変化」、「ビジネスの『新陳代謝・若返り』」、「企業の付加価値創造力」の 3 つの要因に分けて整理した。

このうち、「人口規模による変化」については、パネルデータ分析の結果から、生産年齢人口の 1% の変化が TFP 上昇率の 0.3% 程度の変化をもたらすとみられる。このため、2020 年代初頭に、「人口規模による変化」の TFP 上昇率への寄与は概ね▲0.2% 程度、長期的な TFP 上昇率への寄与は▲0.1% 程度になる。

また、「ビジネスの『新陳代謝・若返り』」の効果について、先行研究をもとに、米国、英国の「新陳代謝・若返り」要因は 1% ポイント程度、日本の「新陳代謝・若返り」要因は、0.2% ポイント程度と目途をつけ、ビジネスの「新陳代謝・若返り」要因が、世界トップレベル (米英並み) に向上することにより、2020 年頃に 1.0% 程度に向上し、長期的にはやや低下するとの見方を参考にし、概ね 0.8% 程度と想定した。

「企業の付加価値創造力」の効果について、企業は付加価値創造力を知識資本ストックとして蓄積すると想定し、知識資本投資が世界トップレベルに向上すると、2020 年代初頭に知識資本ストックの TFP 上昇率への寄与は概ね 1.0% 程度に高まり、長期的な TFP 上昇率への寄与は 0.7% 程度になると想定した (先行研究に基づき減価償却率等を想定)。

これらの結果、TFP 上昇率は現状の 0.6% 程度から、世界トップレベルの革新力を持つことにより、大まかな目途として、2020 年代初頭に 2% 弱程度、長期的に 1% 台半ば程度の上昇率を期待できるようになると想定される。

また、異なるアプローチによる検証として、知識資本ストックと、制度指標 (ビジネスや労働市場における規制の効率性、貿易・投資・金融の自由度等を合成した指標) を用いた主要国のパネルデータによる TFP 関数を推計し、知識資本ストックと制度指標がいずれも主要国並みに改善すると想定して TFP 上昇率を試算すると、概ね同様の結果が得られた。

なお、女性や外国人材等の活躍などが TFP に及ぼす効果を定量的に把握することは困難であるが、TFP の向上には重要な要素である。したがって、上記の分析に用いたいずれの考え方も、TFP に影響する様々な効果を、網羅的かつ重複なく説明するものとはいえず、大まかな目途を探るものにすぎないことに留意すべきである。

³⁶ スウェーデン、フィンランドは、1990 年代の経済構造改革の成果により、1990 年代後半～2000 年代に

(経済の“収束”理論)

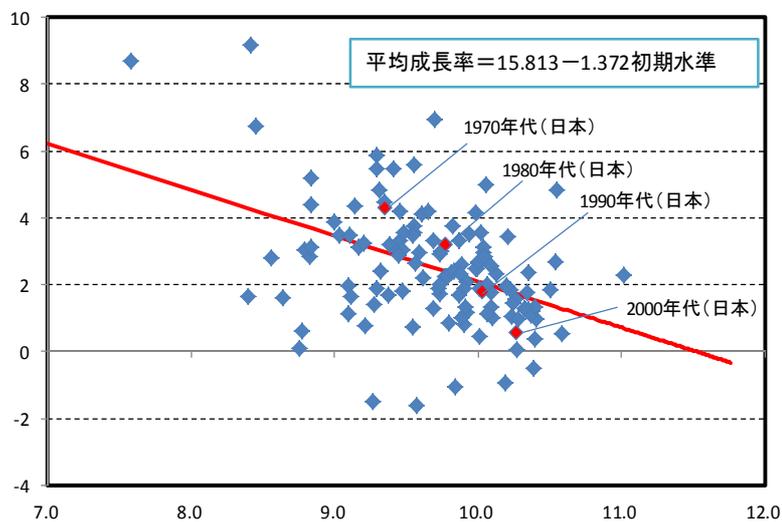
なお、このように当初の低迷した水準から出発する場合に、初期の上昇率がその後の長期安定的な上昇率を上回ることは、経済の“収束”理論とも整合的である。

主要国の一人当たり実質 GDP の初期水準（1970、1980、1990、2000 年）とその後の 10 年間の平均成長率の関係をみると、当初の所得水準が低いほど高い成長率を記録する傾向がみられる（図表 12）。また、日本は近年、所得水準と成長率の関係を示す傾向線から下方に位置しており、本来達成すべき伸び率が達成できていない。このことから、ジャンプ・スタートの余地があることが示唆される。

さらに、日本の 1970 年代～2000 年代にかけての傾向線（図表 12 の赤い点を結んだ線）は、主要国全体としての傾向線と比べ傾きが急である。これは、日本が改革を進めずに主要国の傾向線に回帰しない場合には、成長率が一段と低下する可能性があることを示唆している。こうした日本の傾向線を主要国全体の傾向線に回帰させていくような、極めて大きな改革努力が必要であることを意味していると言える。

図表 12. 一人当たり GDP の水準と成長率の関係

(平均成長率、10年間、%)



(一人当たり実質 GDP の初期水準、2005 年価格・ドル)

(備考) 1970～2009 年までの 40 年間について、西暦の各 10 年代ごとに、一人当たり GDP の初期水準とその後の平均成長率の関係をみている。

Penn World Table のデータベースを用いて世界主要 34 カ国の値を分析

かけて TFP が継続的に 2% 超の上昇率を記録した。

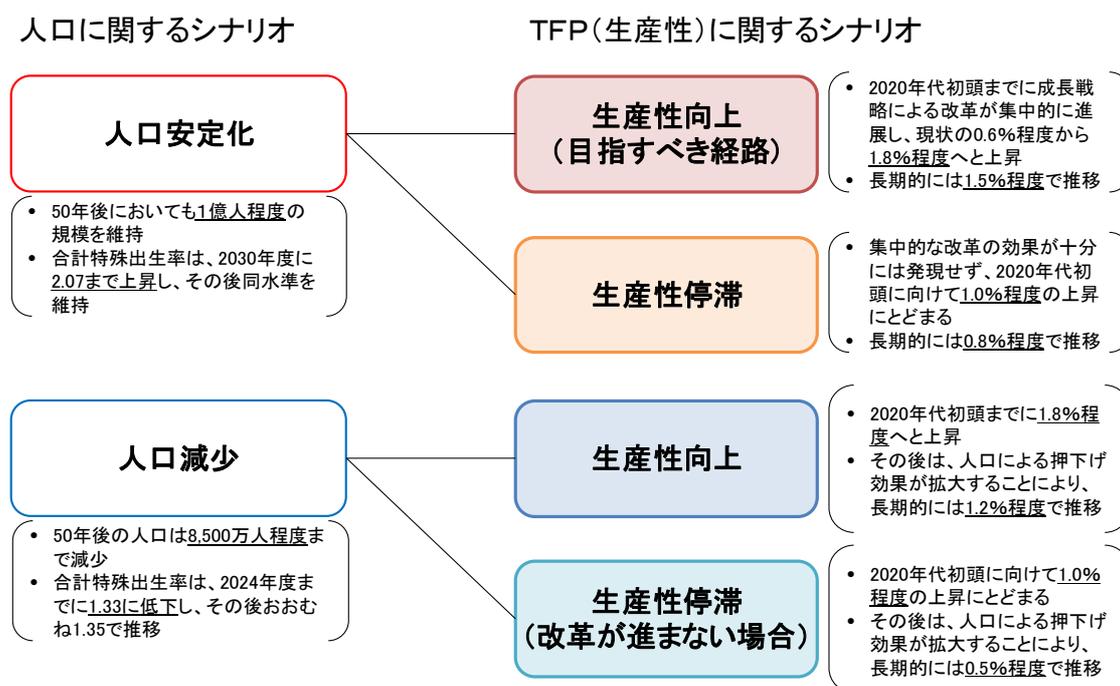
(2) 将来の経済成長等に関する試算

今後半世紀程度の長期を展望した場合、人口動態、生産性 (TFP) の動向は、経済成長や生活水準にどのような影響を及ぼすのだろうか。一定の仮定を置いて行った試算³⁷の結果を整理する。

(人口及び生産性 (TFP) に関するシナリオ)

試算にあたり、人口については、1 億人程度で安定化するケースと減少が続くケースの2つのシナリオを想定し、さらに、いずれについても、改革によって生産性 (TFP) が向上するケース³⁸と停滞するケース³⁹の2つのシナリオを想定した。これら合計4つのシナリオについて経済成長や生活水準への影響を試算した (図表 13)。

図表 13. 人口及び生産性 (TFP) に関するシナリオ



³⁷ 本試算は、成長・発展ワーキング・グループが、将来の日本の成長・発展の姿を定量的に示すため、前提やメカニズム等を検討の上、とりまとめたものである。作業にあたっては、同ワーキング・グループのメンバーである鈴木委員に御協力をいただいた。

なお、長期展望という性格上、試算結果は、種々の不確実性を伴うため、相当な幅を持って理解される必要がある。

³⁸ 生産性が向上するケースでは、女性・高齢者を含め、全体の労働参加が促進され、労働力率が上昇すると想定している。具体的には、すべての人が働きやすい環境が作られることにより、男性・女性、若者・高齢者、幅広い層で労働参加が進み、2060年度に30～49歳の女性の労働力率がスウェーデン並、60歳以上の男女の労働力率が5歳ずつ繰り上がることを想定している。

³⁹ 生産性が停滞するケースでは、現状と同様の労働参加を想定している。

(経済成長率の推移)

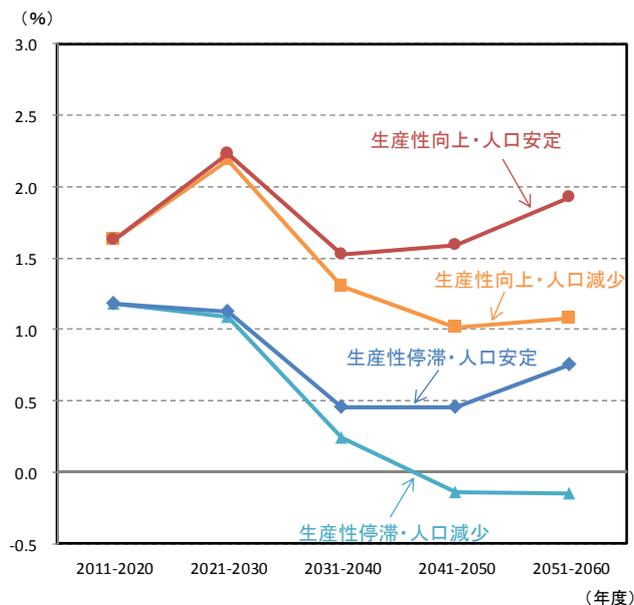
このまま人口急減を放置し、生産性も停滞した状態が続けば、経済成長率（実質 GDP 成長率）は徐々に低下し、2040 年代以降はマイナス成長に陥ると見込まれる。さらに、この場合には、「はじめに」で指摘したように、経済の「縮小スパイラル」に陥ってしまうリスクがあることにも留意する必要がある。

一方、人口規模を 1 億人程度で安定化させ、生産性を世界トップレベルの水準に引き上げることができれば、人口が減少し生産性が停滞した場合に比べて、長期的には 2%ポイント以上実質 GDP 成長率を押し上げることができる（図表 14）。

ただし、人口を安定化させることによる効果は、2030 年代には 0.2%ポイント程度であるが、2040 年代には 0.6%ポイント程度、2050 年代には 0.8%ポイント程度と大きくなっており、長期的に緩やかに現れる。

そのため、人口を安定化させ、生産性が世界トップレベルになった場合であっても、団塊ジュニア世代の多くが引退するなど、現役世代人口の減少ペースが加速する時期を含む 2030 年代、2040 年代には経済に下押し圧力がかかり続け、実質 GDP 成長率も 2020 年代の 2%超から、2030 年代、2040 年代には 1.5%程度へと低下すると見込まれる。こうした厳しい時期を乗り越え、一層の成長・発展を実現するためには、世界をリードするような、さらなる生産性の向上を実現していく必要があると言える。

図表 14. 実質 GDP 成長率



(生活水準の動向)

人口減少が継続し、生産性が停滞した状態が続いた場合には、2010年代には米国⁴⁰の7割程度の水準にある一人当たり実質 GDP は、2050年代には6割程度にまで低下すると見込まれる(図表15)。この場合、社会保障を支えるための家計の潜在的負担⁴¹が、所得の半分以上に達するなど、厳しい状況が続くと見込まれる(図表16)。また、所得の伸びが低迷することから、現役一世帯当たりの実質消費増加率が2050年代には0.5%程度にまで落ちるなど、生活水準の着実な向上を期待することは難しくなる(図表17)。さらに、この場合には、経済の「縮小スパイラル」に陥ってしまうリスクがあり、そのリスクが現実となれば、実質消費増加率がマイナスへと転じる可能性もあることに留意が必要である。

一方、人口規模を1億人程度で安定化させ、生産性が向上した場合には、一人当たり実質 GDP が、2050年代に米国とほぼ同程度の水準に達することが期待できる(図表15)。この場合、社会保障を支えるための家計の潜在的負担は、相対的に緩やかなペースで増加するが、所得の35%を超える水準に達すると見込まれる(図表16)。また、現役一世帯当たりの実質消費増加率は年率2%を超える伸びを持続するなど、生活水準の着実な向上が期待できる(図表17)。

なお、現役一世帯当たりの実質消費増加率は、家計の税・社会保障負担について、現行制度が継続すると機械的に前提をおいて試算している。しかしながら、増大が見込まれる社会保障給付の財源として、家計の負担のあり方が見直される場合には、その負担のあり方によって、本試算よりも弱い動きとなることに留意する必要がある。

図表 15. 一人当たり実質 GDP

	(万ドル)				
	2011-20	2021-30	2031-40	2041-50	2051-60
米国	4.8	5.8	6.7	7.7	8.5
日本 (生産性向上・人口安定)	3.4	4.3	5.3	6.5	8.2
日本 (生産性停滞・人口減少)	3.3	3.9	4.5	5.0	5.4

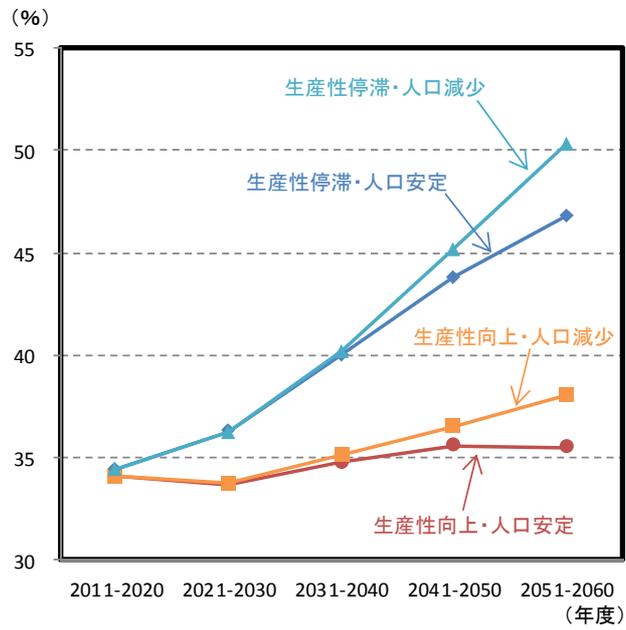
(備考) 日本は年度平均値

40 米国の将来値は、OECD (2014) “Economic Outlook” より作成。ドル換算は2005年の購買力平価による。

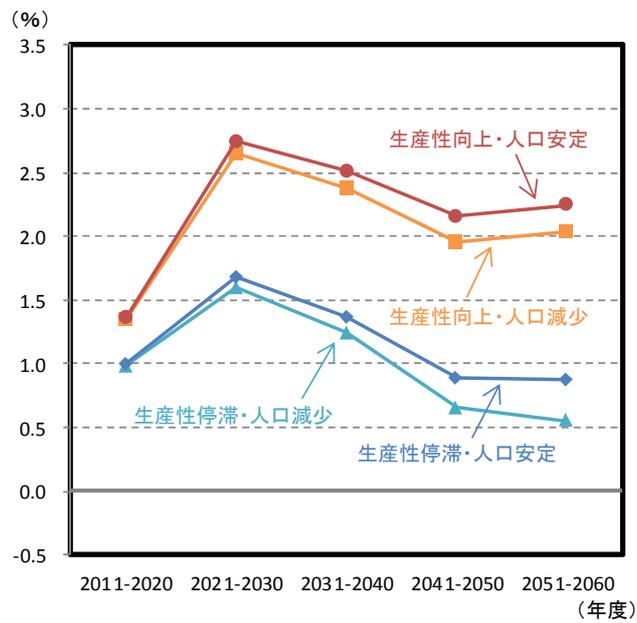
41 ここでの社会保障を支えるための家計の潜在的負担とは、社会保障給付の財源として、家計が負担する社会保険料や雇い主が負担する社会保険料に、最終的に国民が税等を通じて負担すると考えられる公費負担を加えたもの。潜在的負担割合は、具体的には以下の通り計算している。

$$\text{社会保障を支えるための家計の潜在的負担割合} = \frac{\text{社会保障負担等} + \text{同公費負担}}{\text{税} \cdot \text{社会保険料控除前の家計所得} (\text{家計可処分所得} + \text{所得税等} + \text{社会保障負担等} - \text{社会保障給付})}$$

図表 16. 社会保障を支えるための家計の潜在的負担割合



図表 17. 現役一世帯当たり実質消費増加率

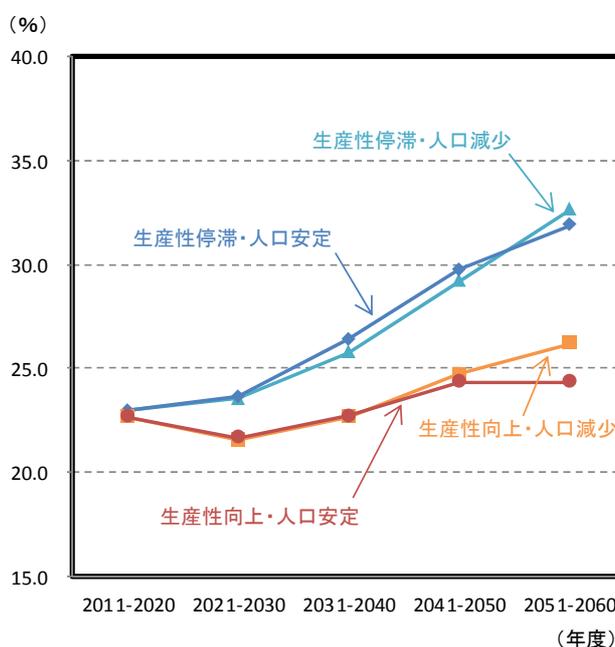


(社会保障・財政の持続可能性の確保)

人口規模の安定化による高齢化の進行の抑制と生産性向上による税収増は、社会保障制度や財政の持続可能性を一定程度高めることに寄与すると期待できる。

しかしながら、医療・介護の支出が大きく増加するため、社会保障関係支出全体では人口規模の安定化と生産性の飛躍的向上を達成する理想的なケースでも長期的には名目 GDP 比で緩やかに増加していく⁴² (図表 18)。

図表 18. 社会保障関係支出対名目 GDP 比



このため、人口規模の安定化と生産性の飛躍的向上だけでは、基礎的財政収支の黒字化や公債等残高対名目 GDP 比の安定的引下げは難しく、社会保障給付の削減など、受益と負担のバランスの見直しを含め、大胆な制度改革が必要となる。その際、経常収支が赤字となることも考えられる中、金利上昇のリスクまで考慮した、より厳しい財政状況を見据えて検討していく必要がある。

本ワーキング・グループでは、社会保障の改革の方向性について、医療や介護には、年金のマクロ経済スライド⁴³のような仕組みが存在しないため、給付費の総額管理等、何らかの新しい仕組みが必要であること、現状のような

⁴² 本試算は、所得代替率が 50%を下回る水準となった後も、便宜的にマクロ経済スライドによる給付費の調整を続けるとの仮定に立った機械的な試算である。

⁴³ 年金支給額は、原則として一人当たり賃金や物価の変動に伴い変動するが、少子高齢化に伴う保険料の増加を抑制するため、現役人口の減少や平均余命の伸びの分だけ、支給額を抑制する仕組みをマクロ経済スライドと言う。

賦課方式ではなく、より成長促進的な積立方式の要素を取り入れていくことが、日本の将来を切り拓いていく選択肢の一つになり得ること、スリム化せざるを得ない公的な社会保障システムを補完するような私的な保険を拡大させるなど、民間の活動を活発化させていくという観点も重要であることなどの指摘がなされた。

こうした必要な制度改革等に対する耐久力をつけるためにも、本報告書で述べたように、できる限り生産性を高めていくことが望まれる。

おわりに

本ワーキング・グループで提起した二つの重要な課題、すなわち、①人口急減がもたらす経済の「縮小スパイラル」の回避、②イノベーションによる生産性の飛躍的向上、をともに実現していくためには、現在を生きる我々が現状に甘んじることなく、健全な危機意識を持って、前向きに今の社会を変革していくことが必要である。それは勇気のいる大きなアクションであり、決して簡単なことではない。

また、その二つが実現したとしても、来る半世紀は人口減少や高齢化の進行を反転させることは難しく、経済成長に下押し圧力がかかり続けることは避けられない。

しかし、そのことをことさら悲観して現実から目を背けてしまっただけではない。来る半世紀に人口減少下の下押し圧力の中で生きていくことになることは、本報告書に示したとおり、現在から予測可能なことであり、本報告書で示した対応の方向性を直ちにとることにより、備えていくことが可能である。徹底的な改革により、世界トップレベルの生産性を実現することも、日本の持つ力を「日本ブランド」として磨き上げ、世界をリードしていくことも、ともに可能である。特に日本の力、「日本ブランド」は未知の可能性を秘めている。成長・発展の基盤を強固なものにしつつ、人口減少、高齢化に対応した社会制度等の仕組みを整えていけば、一人当たりの所得・消費で示される一人ひとりの生活水準は、着実に向上していくことが見込まれる。

現在なすべきことは多く、残された時間は少ない。2020年代初頭までに全精力を傾けて改革を成し遂げていく必要がある。本報告書で具体的に述べることのできなかつた人口安定化のための取組、また社会保障・財政の持続可能性確保に向けた取組なども、生産性向上に向けた取組と同時に進めていかなければならない。健全な危機意識を全国民で共有して、前向きに対応していくことにより、成長と発展の持続する社会を未来の世代に引き継いでいく必要がある。

付注 生産年齢人口⁴⁴の変化が TFP 上昇率に与える影響

(1) 推計式

$$Y=1.260+0.266X-0.775d_1-1.163d_2-0.534d_3-0.376d_4-0.695d_5-1.080d_6-1.238d_7$$

{	Y=TFP 上昇率	d ₁ = ダミー系列 (日本)
	(%, 5年移動平均)	d ₂ = ダミー系列 (米国)
	X=生産年齢人口変化率	d ₃ = ダミー系列 (英国)
		d ₄ = ダミー系列 (ドイツ)
		d ₅ = ダミー系列 (フランス)
		d ₆ = ダミー系列 (イタリア)
		d ₇ = ダミー系列 (2009年)
(%, 5年移動平均)		

(2) 推計結果

	係数	標準誤差	t
切片	1.260	0.106	11.906
生産年齢人口比率 (5年移動平均)	0.266	0.114	2.345
日本ダミー	-0.755	0.143	-5.426
米国ダミー	-1.163	0.170	-6.842
英国ダミー	-0.534	0.142	-3.758
ドイツダミー	-0.376	0.143	-2.628
フランスダミー	-0.695	0.145	-4.806
イタリアダミー	-1.080	0.142	-7.599
2009年ダミー	-1.238	0.194	-6.374

(備考) 推計期間：1984年～2009年、自由度修正済み決定係数：0.411

⁴⁴ ここでの分析では15～64歳人口を用いた。

(1) 「企業の付加価値創造力の強化」に関連する施策

● 知識資本の強化

- 「橋渡し」機能強化等の研究開発法人の改革
- 大学等と他の機関のそれぞれと雇用契約関係を結ぶ「クロスアポイントメント制度」の活用
- 科学研究費助成事業をはじめとした研究資金制度改革
- 研究マネジメントや研究支援に係る人材等の育成・確保
- 年俸制の本格導入や学外機関との混合給与の導入促進

【関連する KPI】

- ・大学又は研究開発法人と企業との大型共同研究の件数を5年後(2018年度末)に30%増
- ・年俸制又は混合給与対象者を、2014年度は6,000人、2015年度は1万人規模とすることを旨とする
- ・イノベーション(技術力)世界ランキングを、5年以内(2017年度末まで)に世界第1位に
- ・官・民合わせた研究開発投資の対GDP比率を、5年以内に4%へ

● IT技術を活用した業務効率化

- 分散して存在する不動産取引に必要な情報(過去の取引履歴、周辺環境に関する情報等)を効率的に集約・管理し、消費者が求める情報を宅建業者が適時適切に提供できるシステムの基本構想を策定(2014年3月)
- 医療・介護情報の電子化の促進
- 製薬会社等のスーパーコンピュータ利用促進方策の検討

● ブランディング戦略

- 利用価値の高い地域ブランドの保護(地域団体商標の見直し等)

● ビッグデータ等を活用した効果的なマーケティング

- 公共データの民間開放及び革新的電子行政サービスの構築
- ITを利用した安全・便利な生活環境の実現
- 世界最高レベルの通信インフラの整備
- サイバーセキュリティ対策の推進
- 産業競争力の源泉となるIT人材の育成・確保

【関連する KPI】

- ・公共データの民間開放について、2015年度中に、世界最高水準の公開内容(データセット1万以上)を実現する⇒すでに達成
- ・OECD加盟国のブロードバンド料金比較(単位速度当たり料金)で、現在の1位を引き続き維持することを目指す
- ・今後2年間(2015年度まで)で、サイバー攻撃対応に関する国際的な連携や対話の相手国等の数を現在の約80カ国から3割増を目指す。
- ・今後4年間(2017年度まで)で、スキル標準の企業における活用率を現在の20%から25%以上に

● 多様なつながりの拡充

≪女性の活躍推進≫

- 「放課後子ども総合プラン」を策定し、放課後児童クラブ・放課後子ども教室の整備を推進
- 「保育士確保プラン」を策定し、保育士確保対策を着実に実施
- 育児経験豊かな主婦等が活躍できるよう、「子育て支援員（仮称）」制度を創設
- 安価で安心な家事支援サービスの実現
- 女性の活躍推進、家事支援ニーズへの対応のための外国人家事支援人材の活用
- 女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築
- 企業における女性登用の「見える化」及び両立支援のための働き方見直しの促進
- 国家公務員における女性職員採用・登用の拡大
- 「女性活躍応援プラン（仮称）」等の実施
- キャリア教育の推進、女性研究者・女性技術者等の支援等
- 働き方に中立的な税制・社会保障制度等への見直し

【関連する KPI（2020 年）】

- ・「2014 年度末までに約 20 万人分、2017 年度末までに約 40 万人分の保育の受け皿を拡大し、待機児童の解消を目指す」（待機児童解消加速化プラン）
- ・「2020 年に女性の就業率（25 歳から 44 歳）を 73%（現状 68%）にする」
- ・「2020 年に指導的地位に占める女性の割合 30%」

≪外国人材の活用≫

- 高度外国人材受入れ環境の整備
- 外国人技能実習制度の抜本的な見直し
- 製造業における海外子会社等従業員の国内受入れ
- 女性の活躍推進、家事支援ニーズへの対応のための外国人家事支援人材の活用
- 介護分野の国家資格を取得した外国人留学生の活躍支援等

【関連する KPI】

- ・「2017 年末までに 5,000 人の高度人材認定を目指す」

● コーポレートガバナンスの強化

- 社外取締役の導入に関する改正会社法が 2014 年通常国会で成立
- 「『責任ある機関投資家』の諸原則≪日本版ステewardシップ・コード≫～投資と対話を通じて企業の持続的成長を促すために～」を策定・公表（2014 年 2 月）
- 「コーポレートガバナンス・コード」の策定

● 大学の役割の強化

- 「国立大学改革プラン」に基づき、大学改革を着実に実行
- 大学発のイノベーション創出機能を強化
- 大学のガバナンスを改革
- 日本人留学生／外国人留学生の大幅拡充のための環境を整備
- グローバル化に対応する人材を育成
- 大学改革の着実な実施と更なる改革の実現に向けた取組
- グローバル化に対応する人材力の強化

【関連する KPI (2020 年)】

- ・ 今後 10 年間で世界大学ランキングトップ 100 に 10 校以上入る
- ・ 3 年間で 1500 人程度の若手・外国人への常勤ポストの提示
- ・ 2020 年までに日本人留学生を 6 万人から 12 万に倍増
- ・ 2020 年までに外国人留学生を倍増（「留学生 30 万人計画」の実現）
- ・ 国際バカロレア認定校（現在 16 校）等を 200 校に拡大

● 地域活性化の実現

- 持続可能な都市・地域の形成、地域産業の維持・創出に関するモデルケースを選定し、現地総合コンサルティングを通じて、関係省庁の各関係施策のパッケージを具体化
- 地方自治法を改正し、新たな広域連携の仕組みとして「連携協約」の制度を創設
- 地方中枢拠点都市圏・定住自立圏の形成に関するモデルケースを選定し、先行・先進的モデルを構築

【関連する KPI】

- ・ 地域再生計画を策定した市町村のうち、過半数において、同計画に基づき認定された地域活性化を目指す具体目標（新規雇用の創出、交流人口の増加、地域産業における生産増等）を達成

● 時代の変化に即応した規制改革

- IT 利活用裾野拡大のための規制・制度改革の推進

【関連する KPI】

- ・ 政府情報システムのクラウド化等により、今後 5 年間（2018 年度まで）で政府情報システムの数を経現在の約 1,500 から半減、8 年間（2021 年度まで）で運用コストの 3 割圧縮を目指す

(2) 「ビジネスの『新陳代謝・若返り』」に関連する施策

●起業の活発化

- ベンチャーや新事業創出の担い手及び目利き・支援人材の育成
- 個人によるベンチャー投資促進。民間企業等によるベンチャー投資促進
- 資金調達が多様化（クラウドファンディング等）
- 個人保証制度の見直し
- 「ベンチャー創造協議会（仮）」等による大企業の巻き込み
- 政府調達での参入の促進等支援環境の整備
- 国民意識の改革と起業家教育
- 産業の新陳代謝に向けた金融機関等による企業に対する経営支援や事業再生の促進
- グローバルベンチマークの設定による収益力向上に向けた取組や新陳代謝の後押し
- 事業引継ぎ、事業承継・廃業の支援
- 大企業・異業種をターゲットにした新分野展開の促進
- 起業・創業から立ち上がりまでの一貫した資金支援

【関連する KPI】

- ・開業率が廃業率を上回る状態にし、開業率・廃業率が米国・英国レベル（10%台）になることを目指す（現状：開業率・廃業率ともに 4.5%（2004 年～2009 年の平均値））

●労働移動の円滑化

- 雇用調整助成金から労働移動支援助成金への資金シフト（平成 26 年度予算で措置）
- キャリア・コンサルティングの技法開発、キャリア・コンサルタント養成計画の検討開始
- 中長期的なキャリア形成を目指す訓練を受講する社会人に対する支援
- ハローワークの保有する求人情報のオンラインでの提供に向けた調整・準備
- 優良な民間人材ビジネス事業者の認定、育成・活用策の強化
- 産業雇用安定センターの出向・移籍あっせん機能の強化

【関連する KPI】

- ・転職入職率（パートタイムを除く一般労働者）を今後 5 年間（2018 年まで）で 9%に（2011 年：7.4%）
- ・産業雇用安定センターの機能強化や民間人材ビジネスの活用により、今後 3 年以内（2017 年まで）で 2 万人の失業なき労働移動を支援（2013 年度：1 万人）

●市場機能を阻害する規制や行政手続の改革

- 成長分野進出に向けた専門的支援体制の構築
- 大企業・異業種をターゲットにした新分野展開の促進

【関連する KPI】

- ・2020 年までに、世界銀行のビジネス環境ランキングにおいて、日本が、2013 年先進国 15 位→3 位以内

(3) 「グローバル化への積極的対応」に関連する施策

● 経済連携の推進

- TPP、RCEP、日中韓 FTA、日 EU・EPA 等の経済連携交渉を同時並行で推進
- 非関税措置の見直しによる規制の国際調和の推進
- 外国人看護師・介護福祉士候補者の受入れ

● 対日直接投資の拡大

- 対内直接投資の促進体制強化
- JETRO の誘致体制の強化、外国企業に対する包括的なサポート等の実施
- 特区制度の抜本的改革

【関連する KPI】

- ・ 2020 年における対内直接投資残高を 35 兆円へ倍増（2013 年末時点 18.0 兆円）。

● グローバル人材の育成

- 官民が協力した海外留学支援制度の創設
- ワンストップで留学を可能とする海外拠点整備、宿舍等の環境の整備や就職支援の充実・強化
- 小・中・高等学校における英語教育の強化
- 現職教員への英語指導力研修強化
- 日本語による国際バカロレアの教育プログラムの開発に着手
- 国内大学入試における国際バカロレアの活用促進に向けた働きかけ
- 我が国企業の人材育成とグローバル化の推進

【関連する KPI】

- ・ 海外への大学生等の留学を 6 万人から 12 万人に倍増（目標年 2020 年）
- ・ 英語教員の英語力強化（TOEFL iBT80 程度以上の中学校：28%から 50%、高校 52%から 75%、同 2017 年）
- ・ 国際バカロレア認定校（現在 16 校）等を 200 校（同 2018 年）
- ・ 大学・専門学校等での社会人受講者数を 5 年で 24 万人（現在 12 万人、同 2018 年）

● グローバル・バリュー・チェーンの構築

- 海外 M & A ・ 海外展開の促進
- 海外事業のリスク軽減

● 金融ビジネスの活性化

- 資金決済の高度化
- NISA の普及促進、金融経済教育の推進
- IFRS（国際財務報告基準）の任意適用企業の拡大促進
- 確定拠出年金制度の運用資産選択の改善等の検討
- アジア進出企業の資金調達円滑化等
- 国際金融センターとしての地位確立に向けた取組（インフラ市場・総合取引所整備等）
- 民間資金を活用した中長期の成長資金の供給促進

成長・発展ワーキング・グループ 委員名簿

主査	岩田 一政	公益社団法人日本経済研究センター理事長 元日本銀行副総裁
	石倉 洋子	一橋大学名誉教授
	石黒 不二代	ネットイヤーグループ株式会社代表取締役社長
	佐藤 可士和	クリエイティブディレクター
	白木 夏子	株式会社 HASUNA 代表取締役
	鈴木 準	株式会社大和総研主席研究員
	高橋 智隆	株式会社ロボ・ガレッジ代表取締役
	戸堂 康之	早稲田大学政治経済学術院経済学研究科教授
	藤山 知彦	三菱商事株式会社常勤顧問

(9名)

(五十音順、敬称略、役職は平成26年11月14日時点)

成長・発展ワーキング・グループ 開催実績

第1回 平成26年3月6日

- (1) ワーキング・グループの運営等について
- (2) ワーキング・グループの論点について
 - ・「『DIR30年プロジェクト』にみる経済社会の長期展望と社会保障制度改革の必要性」
株式会社大和総研主席研究員 鈴木 準 委員
 - ・「中長期的な経済成長発展：日本は何で稼いでゆくのか」
公益社団法人日本経済研究センター理事長/元日本銀行副総裁 岩田 一政 主査
- (3) 意見交換

第2回 平成26年3月20日

- (1) 経済成長と産業別の生産性の動向について
- (2) 委員からの報告
 - ・「グローバルリズムと日本の成長・発展戦略」
三菱商事株式会社常勤顧問 藤山 知彦 委員
 - ・「長期的な日本の成長・発展のために」
早稲田大学政治経済学術院経済学研究科教授 戸堂 康之 委員
 - ・「新しい価値・より良い未来を創る企業や個人は何をすべきか」
一橋大学名誉教授 石倉 洋子 委員

第3回 平成26年4月18日

- (1) サービス業（含. 金融）の現状と課題
- (2) 成長・発展ワーキング・グループ主査サマリー（案）について

第4回 平成26年7月30日

- (1) 成長・発展ワーキング・グループの今後の議論の進め方について
- (2) 委員からの報告
 - ・「日本ブランド戦略2020-国家ブランドについての提言-」
クリエイティブディレクター 佐藤 可士和 委員
 - ・「ロボット関連分野の産業化と日本が取るべき戦略」
株式会社ロボ・ガレージ代表取締役 高橋 智隆 委員

第5回 平成26年8月19日

(1) 有識者からのヒアリング

- ・「東京市場の国際金融センター機能の強化に向けて—『東京金融シティ構想』の概要」
みずほ総合研究所常務執行役員チーフエコノミスト 高田 創 氏

(2) 委員からの報告

- ・「イノベーションを起こす企業へ～未来は予測できないが、未来は選択できる～」
ネットイヤーグループ株式会社代表取締役社長 石黒 不二代 委員
- ・「HASUNA」
株式会社HASUNA 代表取締役 白木 夏子 委員

第6回 平成26年10月1日 第10回「選択する未来」委員会との合同会議

(1) ワーキング・グループからの報告

第7回 平成26年10月16日

(1) 報告書のとりまとめに向けて

第8回 平成26年11月7日

(1) 成長・発展ワーキング・グループ報告書（案）について