

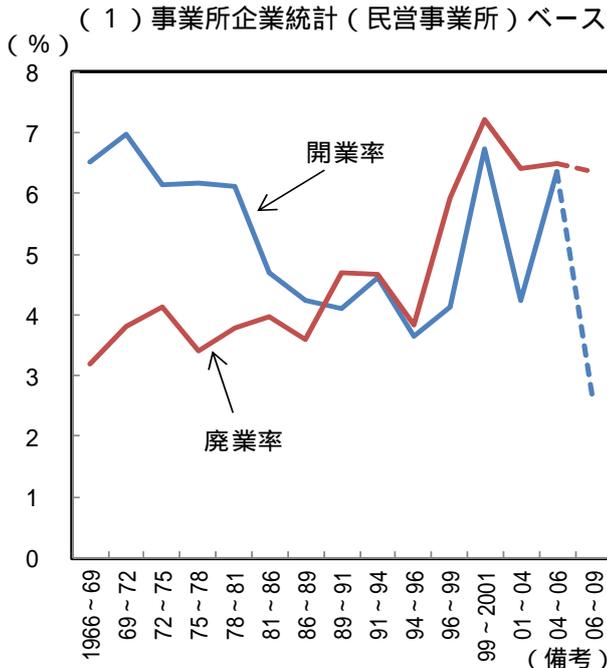
第3章 人的資本とイノベーション

第1節 起業活動と多様な就業形態

- 近年、廃業率が開業率を上回る傾向
- 我が国の企業活動の低調さの背景として、制度面に加え、スキルや機会の不足

第3-1-5図 開業率・廃業率の推移

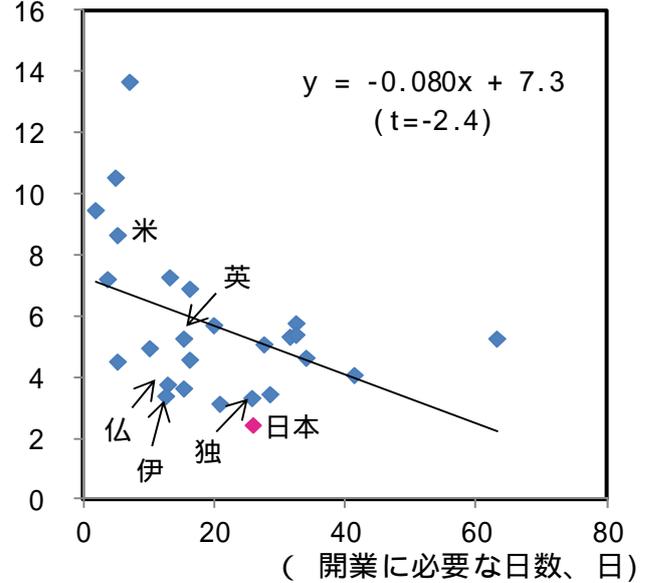
近年、廃業率が開業率を上回る傾向



第3-1-3図 起業活動従事者割合の決定要因：制度的側面

開業に必要な日数が少ない国ほど開業は増加

(1) 起業活動従事者シェアと開業に必要な日数
(起業活動従事者シェア、%)



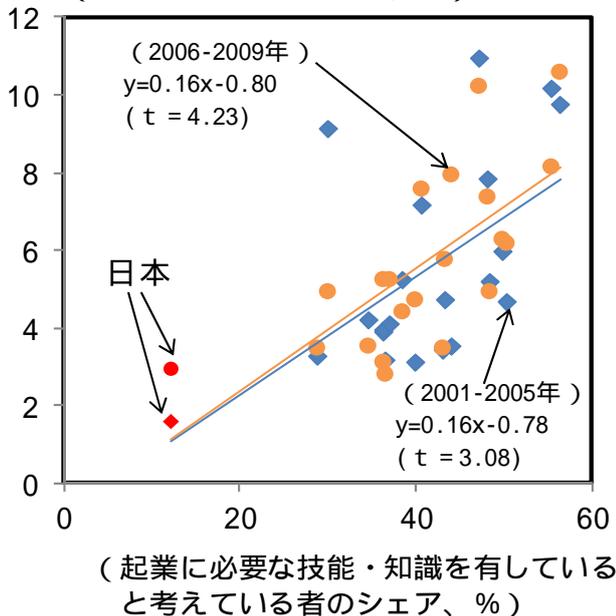
2. 起業活動従事者割合とは、18~64歳人口に占める起業活動を行った者の割合(事業開始前、又は開始後3年半以内に限定)。なお、他の選択肢があるにもかかわらずチャンスをつかもうとして起業した者に限定。

第3-1-4図 起業に関する意識と起業活動

技能・知能、起業機会に関する意識が、起業活動に影響

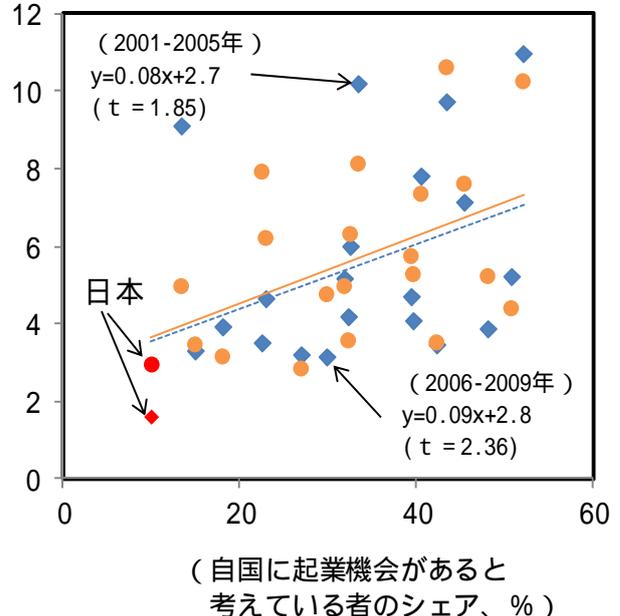
(1) 起業スキル保持者と起業活動

(起業活動従事者シェア、%)



(2) 起業機会認識者と起業活動

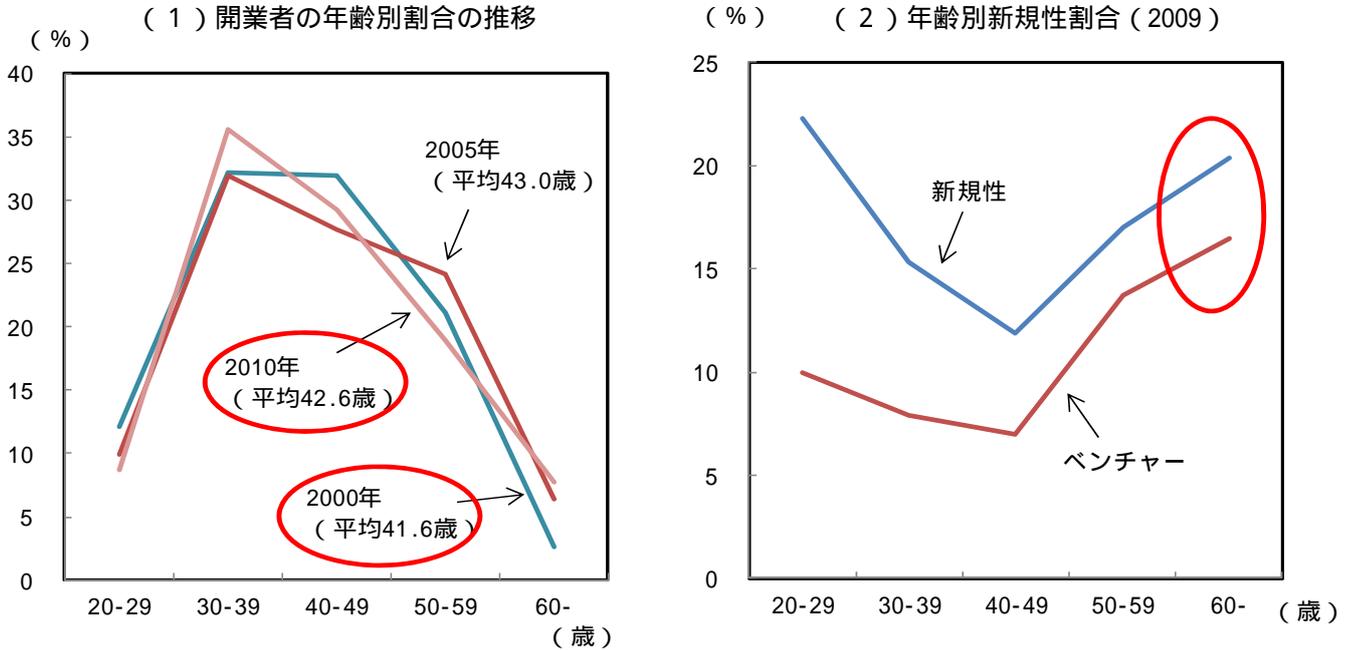
(起業活動従事者シェア、%)



- 開業者の平均年齢は大きく変化していない
- 高齢者起業のベンチャー性は高い

第3-1-6図 開業者の年齢と新規性・ベンチャー性

高齢者の開業においても新規性・ベンチャー性は高い



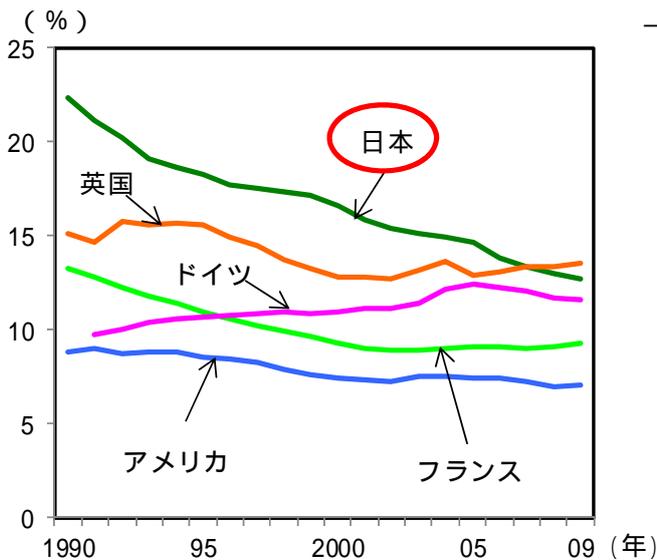
(備考) 日本政策金融公庫「新規開業実態調査」により作成。

- 我が国の自営業率は急テンポで低下

第3-1-8図 自営業率の推移

主要先進国では自営業率は低下傾向

(1) 自営業率の推移

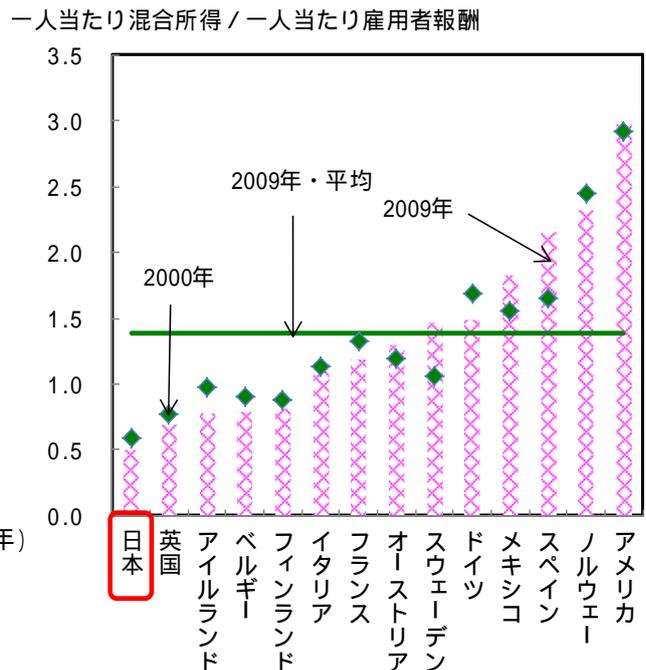


(備考) 自営業率は、self-employment/civilian employmentで計算。

第3-1-11図 雇用者報酬と混合所得

我が国の相対的な自営業収入は低い

(1) 一人当たり雇用者報酬と混合所得の比較



第2節 企業経営と高度人材

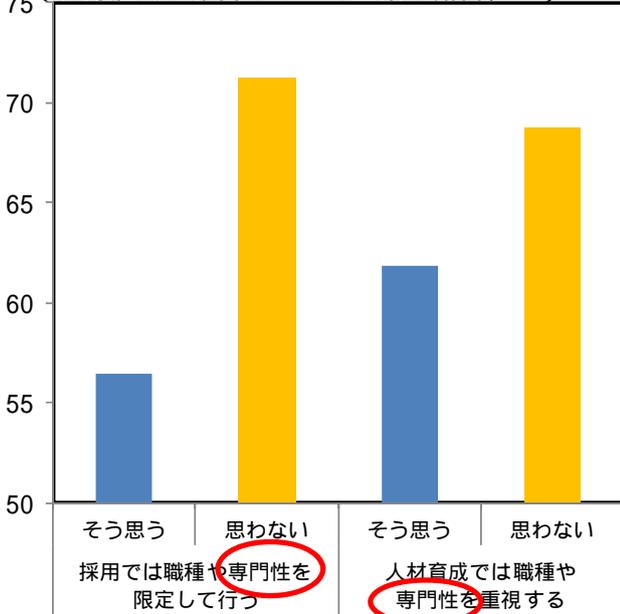
● 終身雇用と専門性重視はなじみにくいが、先行きに変化の兆し

第3-2-2図 専門性を持った人材と企業の雇用制度の関係

職種や専門性を重視する企業は終身雇用の維持割合が低い

(1) 終身雇用に対する考え方

(終身雇用を維持していく企業の割合、%)

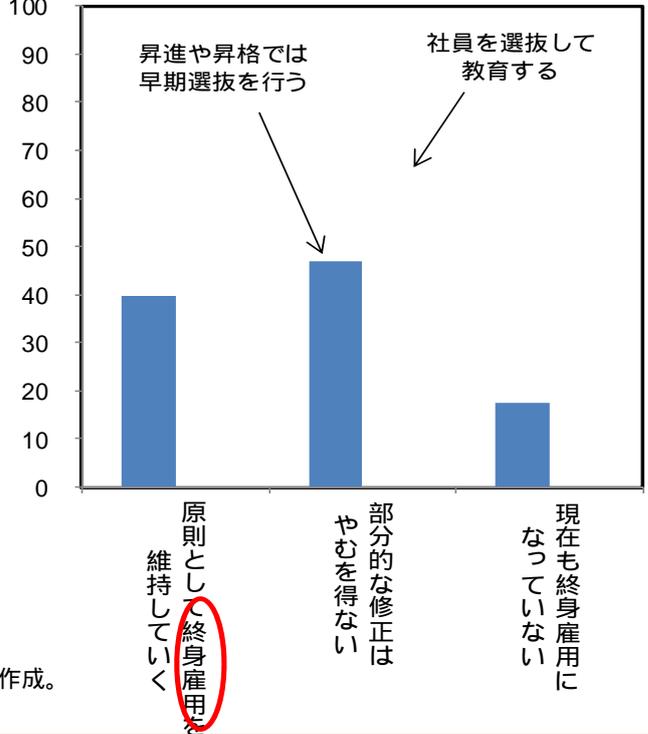


第3-2-6図 終身雇用と人材育成方針

終身雇用企業でも今後は選抜教育を実施

(2) 今後の終身雇用に対する考えと人材育成方針

(%)



(備考) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「今後の雇用ポートフォリオと人事戦略に関する調査」(2009年9月実施)により作成。

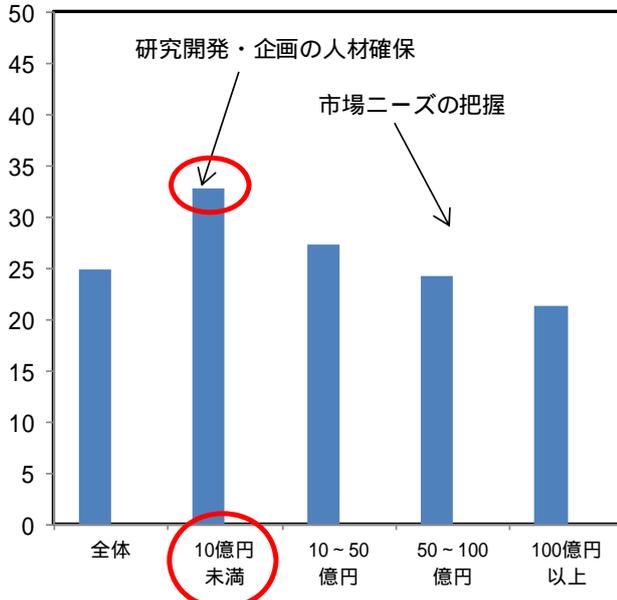
● 中小規模の企業を中心に研究開発人材の確保が課題

第3-2-7図 研究開発人材の不足

小規模な企業ほど研究開発人材の確保が課題

(1) 商品・サービスの開発に関する課題(資本金別)

(%)



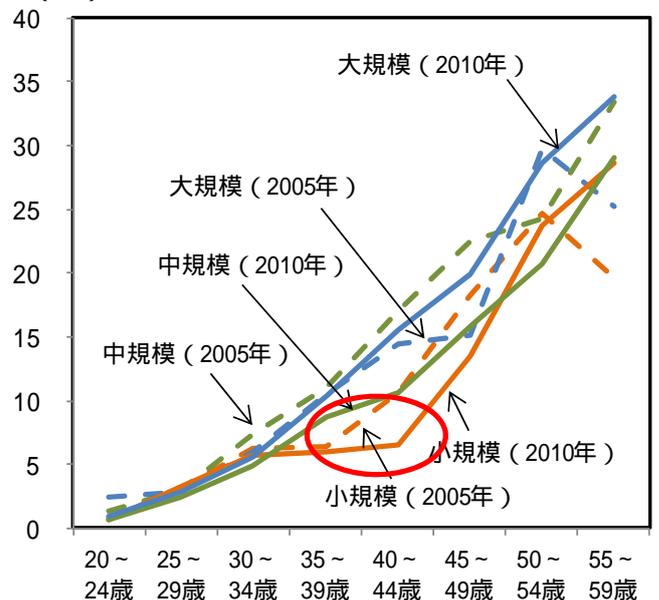
(備考) 複数回答であり、最も重要な課題の比率について示している。その他に回答が多かったものとしては、「良質の商品・サービスを提供する人材の確保」、「営業力の不足」がある。

第3-2-8図 研究開発人材の賃金と勤続年数

小規模な企業では中堅研究者の定着率が低い

(2) 企業規模別研究者の勤続年数

(年)

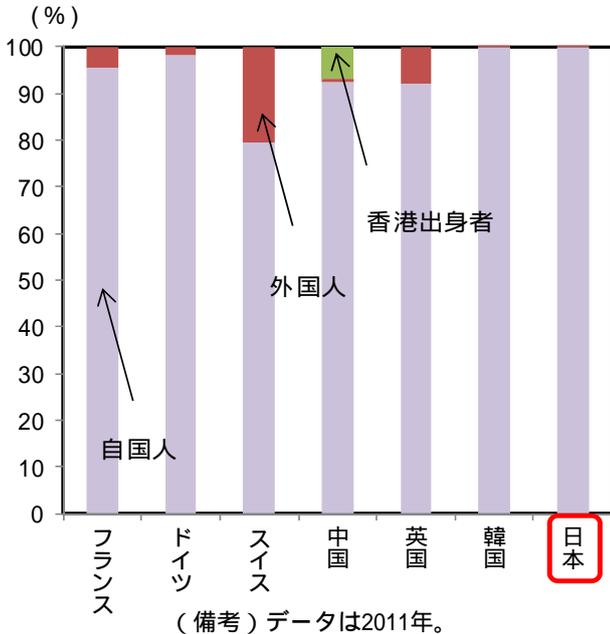


(備考) 自然科学系研究者(男性)の勤続年数を示している。大規模は従業員1000人以上、中規模は100人から999人、小規模は10人から99人。

- 外国人役員割合は少ないが、海外進出に積極的な企業を中心に外国人幹部を増加させていく予定

第3 - 2 - 16 図 外国人幹部の登用の現状

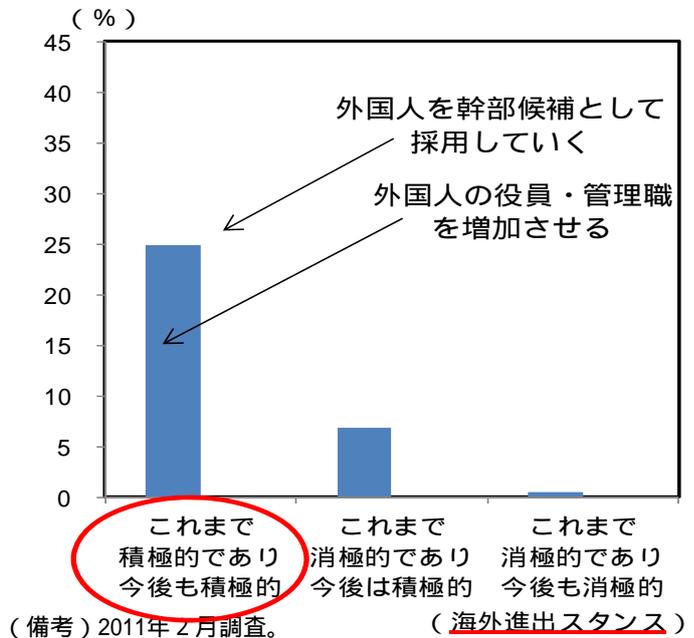
アジア諸国では役員に占める外国人割合が低い
(1) 各国企業の役員に占める外国人の割合 (%)



第3 - 2 - 17 図 外国人幹部の登用スタンスと障害

海外進出に積極的な企業ほど外国人幹部を増加させる意向

(1) 海外進出スタンスと外国人幹部

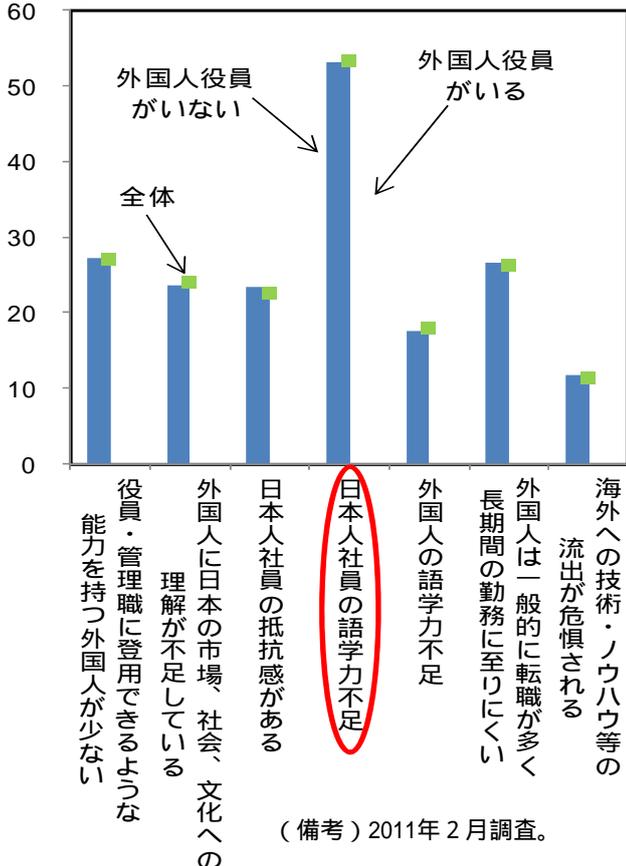


- 外国人幹部登用の障害は日本人社員の語学力不足

第3 - 2 - 17 図 外国人幹部の登用スタンスと障害

外国人幹部登用の障害は日本人社員の語学力不足

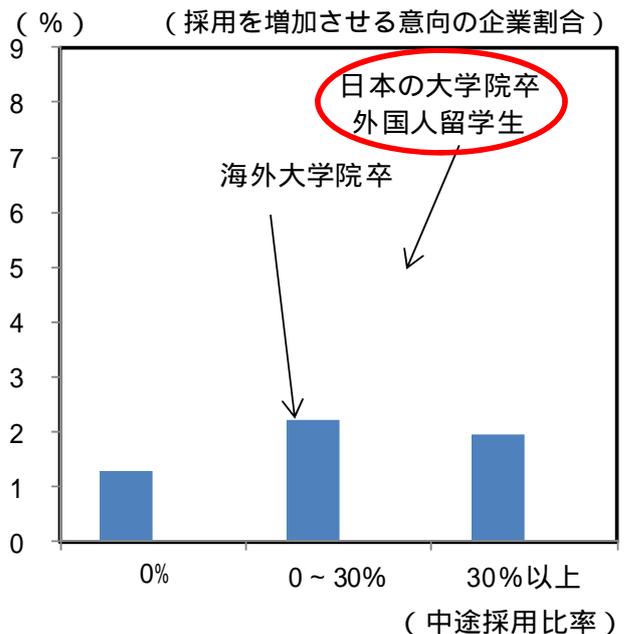
(2) 外国人を役員・管理職に登用するうえでの障害 (%)



第3 - 2 - 18 図 大学院を卒業した外国人留学生の採用スタンス

外国人留学生の採用は長期雇用の維持と親和的

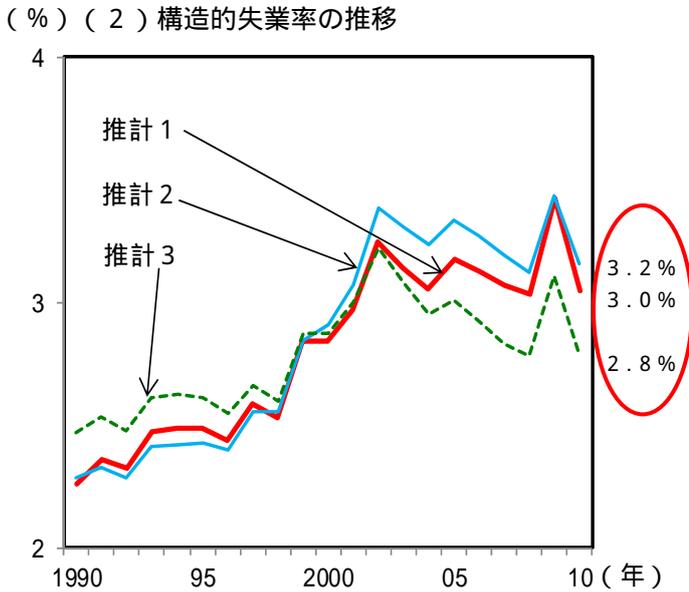
(2) 中途採用比率と外国人採用方針



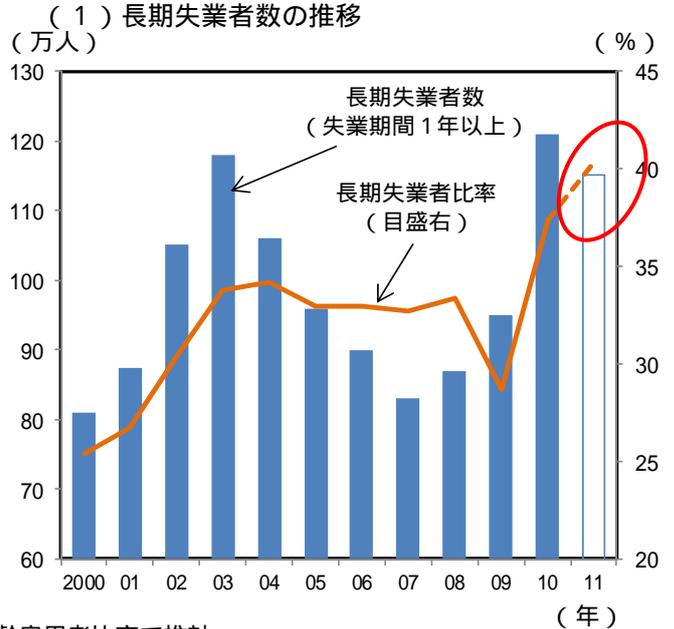
第3節 人材の有効活用と経済システム

● 構造的失業率は3%程度で推移、長期失業者比率は高止まり

第3-3-1図 構造的失業率の推移
我が国の構造的失業率は2000年前後に大幅に上昇



第3-3-4図 要因別の長期失業者の推移
長期失業者比率は高止まり



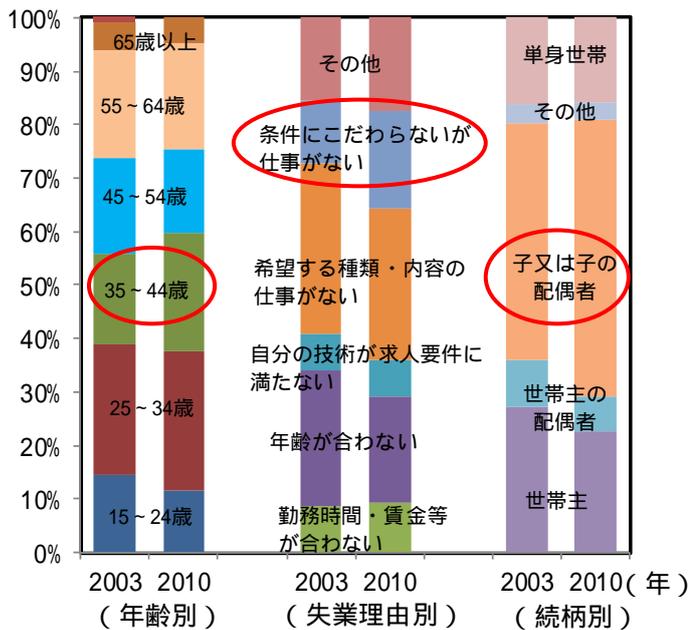
(備考) 推計1は厚生労働省「職業安定業務統計」ベースの欠員率と高齢雇用者比率で推計。
推計2は厚生労働省「職業安定業務統計」ベースの欠員率と非正規比率で推計。
推計3は厚生労働省「雇用動向調査」ベースの欠員率と高齢雇用者比率で推計。

(備考) 2011年は、1-3月期(岩手県、宮城県及び福島県を除くベース)である。

● 高い長期失業者比率は、労働市場の流動性の低さを反映

第3-3-4図 要因別長期失業者の推移
需要不足による長期失業者が増加

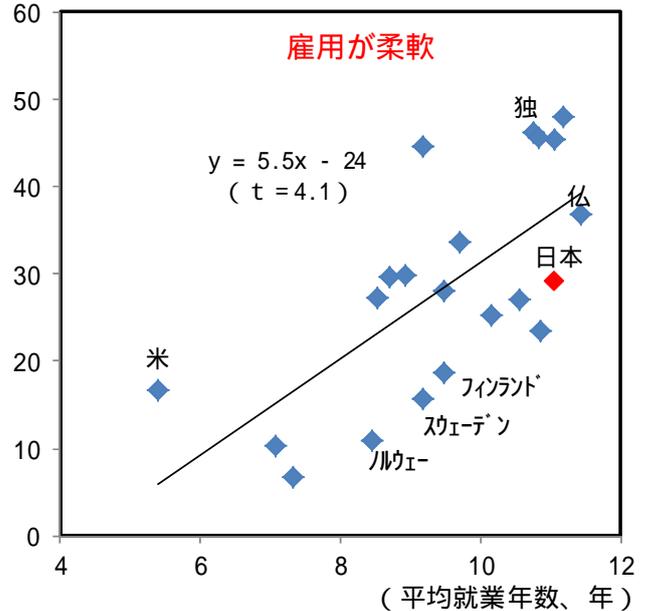
(2) 長期失業者数の内訳



第3-3-6図 労働市場の流動性と長期失業
労働市場の流動性が低い国ほど長期失業者比率が高い

(2) 就業年数と長期失業者比率(2009年)

(長期失業者比率、%)



(備考) 長期失業者比率と平均就業年数は25~54歳。

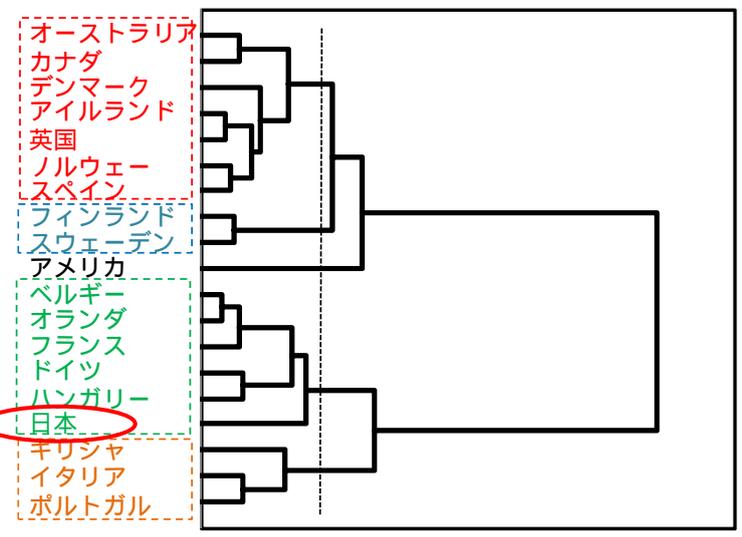
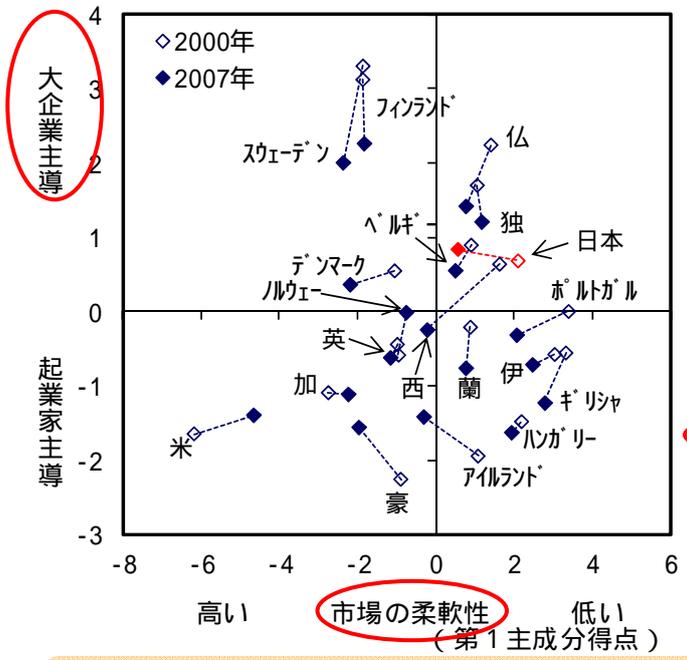
我が国は、市場の柔軟性が高まったものの大企業主導のイノベーションシステムは変化せず

第3-3-14図 イノベーションシステムの2000年代における変化

先進国のイノベーションシステムは2000年代に収束した可能性

(1) 主成分分析の2000年代における変化 (第2主成分得点)

(2) クラスタ分析によるグループ化 (2007年)



起業の少なさを補い、資源配分効率を高める手段としてM&Aに期待がかかるが、最近では、国内企業による海外企業の買収以外のM&Aは低迷

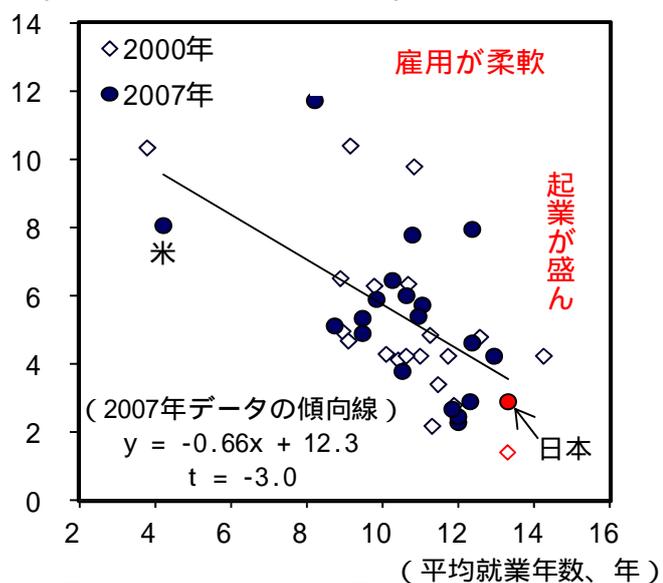
第3-3-17図 平均就業年数と起業活動、M&Aの動向

雇用の流動性が乏しい社会ほど起業活動従事者の割合が低い

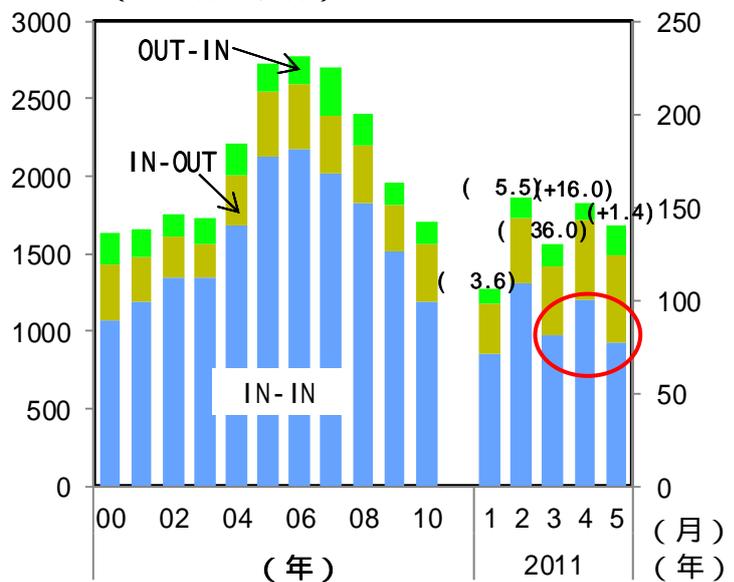
(1) 平均就業年数と起業活動従事者シェア

(2) 日本企業が関与したM&A件数

(起業活動従事者シェア、%)



(年間件数、件) (月次件数、件)



(備考) 1. 平均就業年数は、全年齢の男性。
 2. 起業活動従事者割合とは、18~64歳人口に占める起業活動を行った者の割合(事業開始前、又は開始後3年半以内に限定)。他の選択肢があるにもかかわらずチャンス24を掴もうとして起業した者に限定。

(備考) 2011年の()内はM&A件数の前年比。

むすび

景気の先行きとリスク

景気持ち直しのシナリオ

生産活動の回復

復旧活動の進展、サプライチェーンの立て直し

需要の増加

海外経済の回復の継続、マインドの改善、ストック再建に伴う投資需要の拡大

先行きのリスク

電力供給制約、原子力災害収束の長期化、

所得面の回復の遅れ、資源高の影響、

海外経済の回復テンポの鈍化（IT関連財の需給軟化）

震災でも従来からの中長期的課題は変わらず

財政・社会保障の持続可能性の確保

イノベーションを通じた成長力の確保

一層の「開国」を通じた新たな価値の創造

人材の「質」の向上

震災で新たに加わった課題：危機に強い経済への転換

柔軟な経済構造の実現

強い財政、強い社会保障

無形資産投資の重要性

無形資産：研究開発ストック、ブランド資産、組織改革の成果、人的資本等

無形資産への投資とマネジメントを通じたイノベーションの課題

グローバル化を意識した取組

国際連携を含めたオープンイノベーション

ブランド構築や組織改革 研究開発成果の収益への結び付け

高度人材の育成と配置

早期選抜や外国人の採用、M & Aの活性化による人材の再配置

起業の促進、大学での人的資本形成の充実（前提として新卒一括採用の見直し）

震災で毀損したか、毀損の懸念が高い無形資産の保全

風評被害への対応による日本ブランドの維持、新たなブランドの構築

長期失業による人的資本の毀損を防ぐための政策資源集中

研究開発拠点の拡充、海外からの投資受入れへ向けた環境整備