



平成30年度

年次経済財政報告

(経済財政政策担当大臣報告)

—「白書」：今、**Society 5.0**の経済へ—

【説明資料】

平成30年8月

内閣府経済財政分析担当

目次

- 第1章 景気回復の現状と課題・・・・・・・・・・・・・・・・P 2
- 第2章 人生100年時代の人材と働き方・・・・・・・・P 6
- 第3章 「Society 5.0」に向けた行動変化・・・・・・・・P 9

当資料は、「年次経済財政報告」の説明のために暫定的に作成したものであり、引用等については、直接「年次経済財政報告」本文によらねたい。

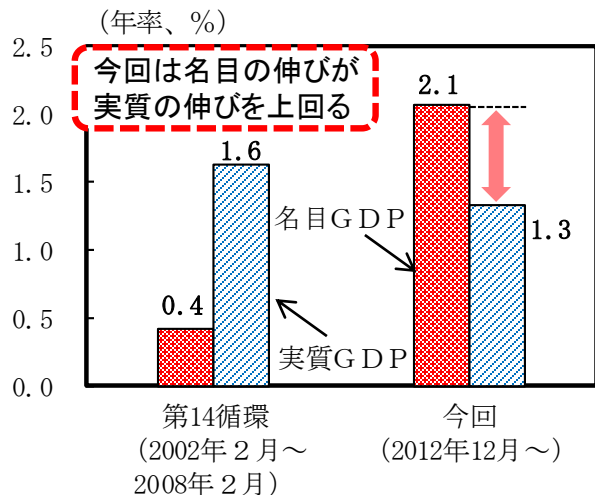
第1章 景気回復の現状と課題

日本経済は2012年末から緩やかな回復が続き、回復期間が戦後最長に迫っている。

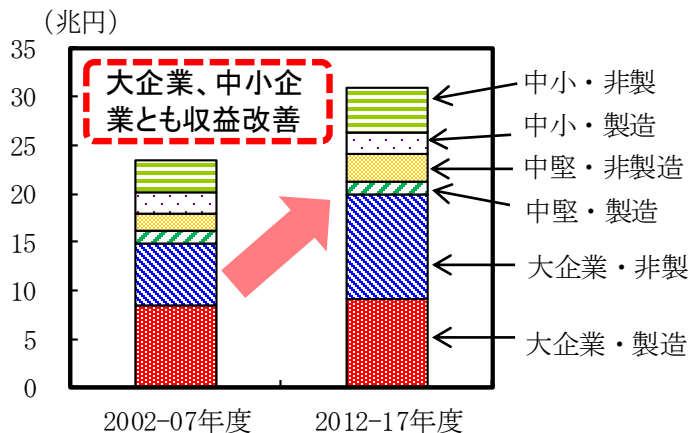
2000年代はデフレ下での回復であったが、今回はデフレではない状況を実現する中で、企業収益は業種や企業規模にかかわらず幅広く改善。

雇用所得環境は着実に改善し、GDPギャップがプラスに転じており、今後は、潜在成長率の引き上げが重要。

(1) 名目及び実質GDP成長率

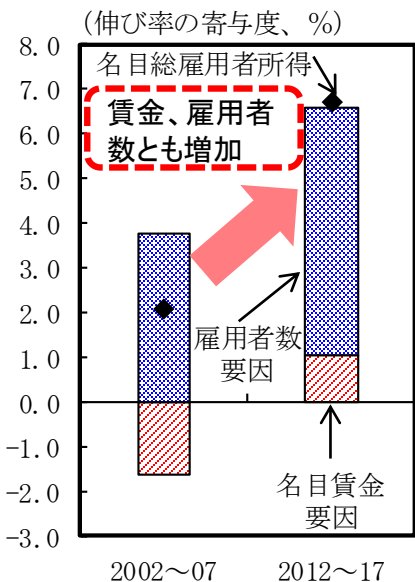


(2) 企業収益の増加額

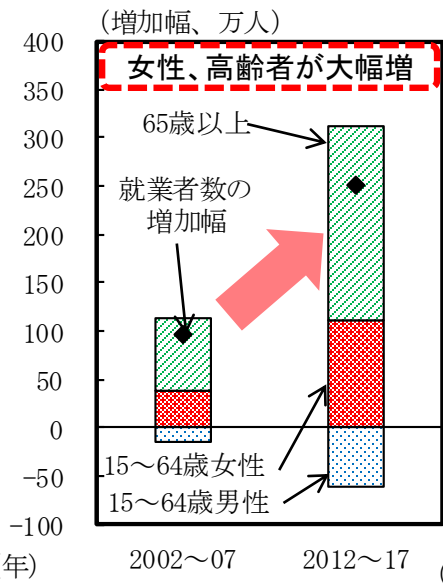


(備考) 内閣府「国民経済計算」、財務省「法人企業統計季報」により作成。

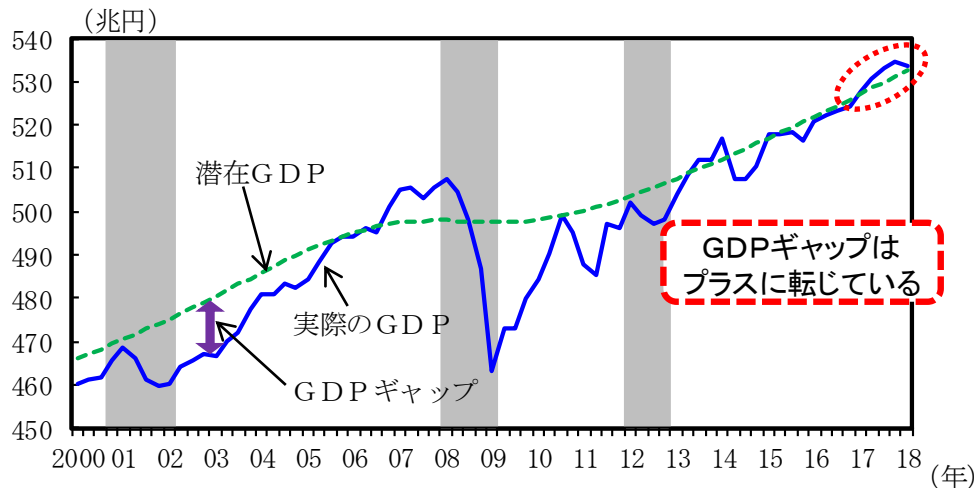
(3) 名目総雇用者所得



(4) 就業者数



(5) 実際のGDPと潜在GDP



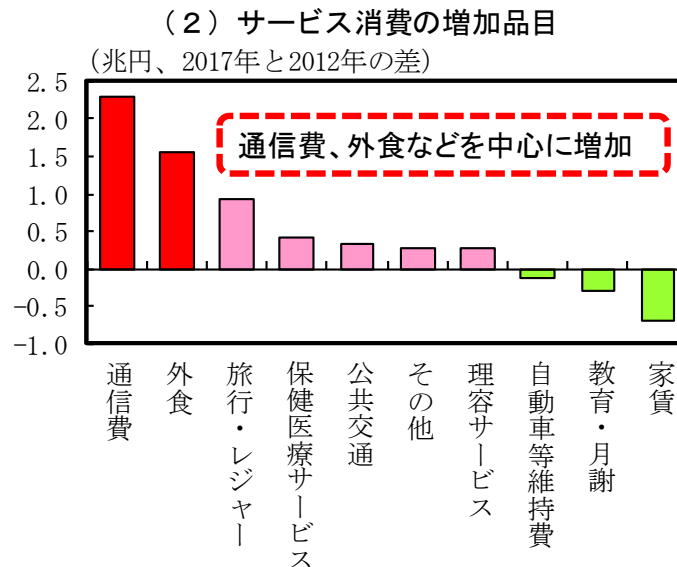
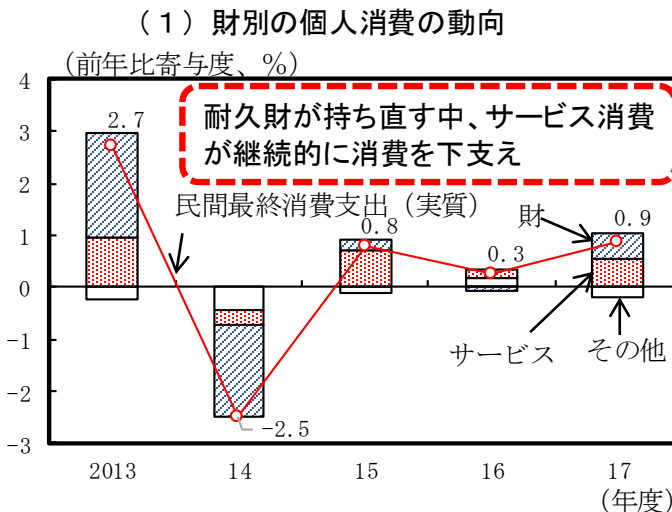
(備考) 1. 厚生労働省「毎月勤労統計」、総務省「労働力調査」、内閣府「国民経済計算」等により作成。

2. (5)のシャドー部分は景気後退期を表す。

1-2. 家計部門の動向と課題：消費の状況と構造変化

サービス消費の堅調さもあり個人消費は持ち直し。インターネット消費は高齢者の利用拡大の余地が大きい。

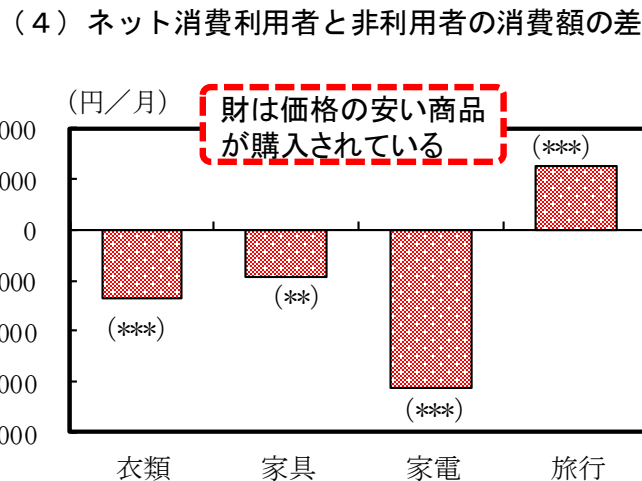
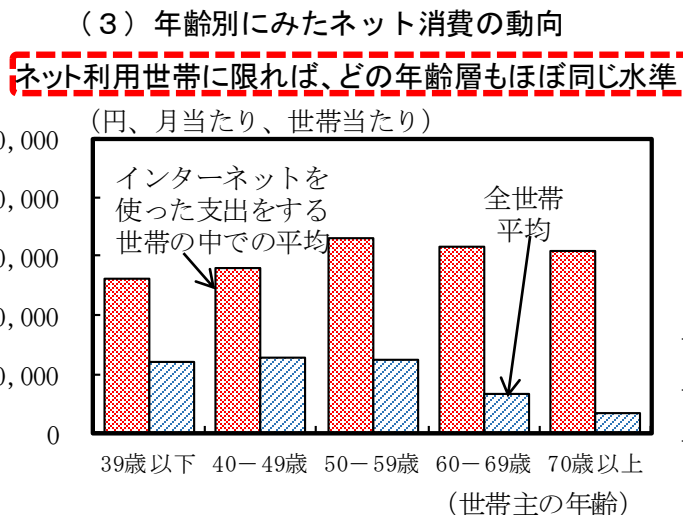
個人消費は持ち直し。サービス消費が堅調な背景には、携帯電話の普及による**通信費の増加**や、単身・共働き世帯の増加による**外食の好調**など構造変化も影響。



(備考) 内閣府「国民経済計算」、総務省「家計調査」により作成。

高齢者世帯のネット消費利用率は低いものの、**利用世帯のネット消費額は他の年齢層と大きな差はない。**

衣類、家具、家電などの財は、**ネットでは価格の安い製品が購入されている可能性。**

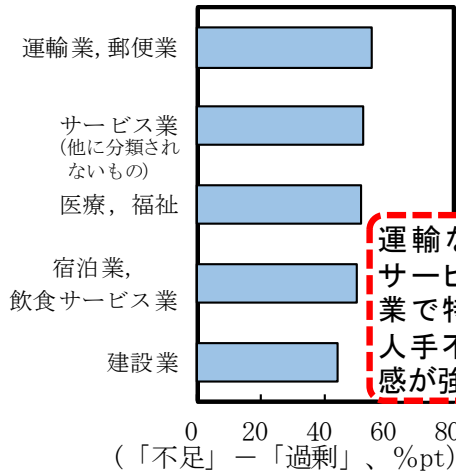


(備考) 総務省「家計消費状況調査」個票により作成。

1-3. 企業部門の動向と課題：人手不足への対応

人手不足の企業の多くは収益が増加しているが、一部に影響がみられ、生産性向上が課題

(1) 労働者過不足判断D I (上位産業)

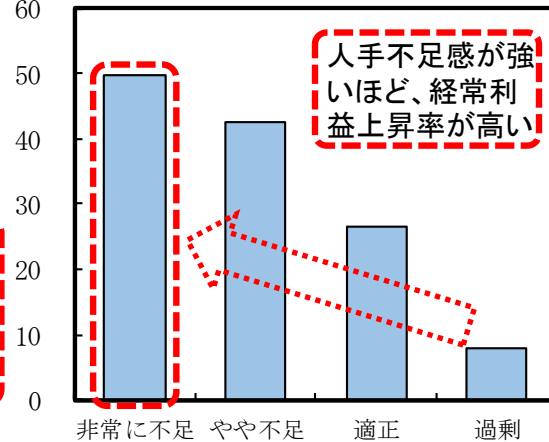


人手不足の企業の多くは収益が増加しているが、一部の企業では業務縮小等の影響もみられる。

運輸などサービス業で特に人手不足感が強い

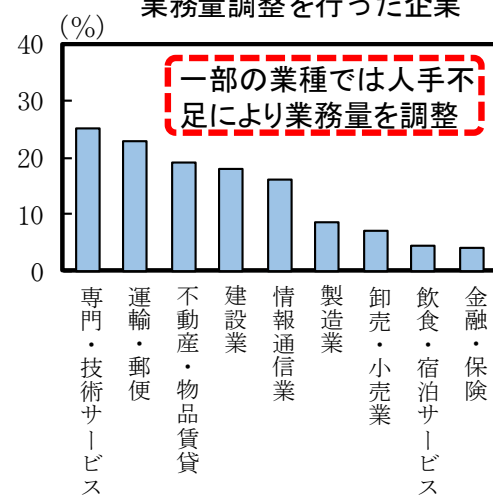
(2) 経常利益上昇率と人手不足感

(2012年度から2016年度の上昇率、%)



人手不足感が強いほど、経常利益上昇率が高い

(3) 人手不足に伴い業務量調整を行った企業

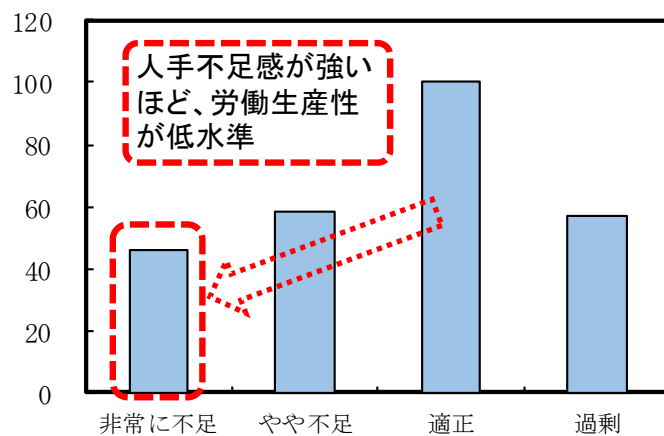


一部の業種では人手不足により業務量を調整

(備考) 厚生労働省「労働経済動向調査」、内閣府「働き方・教育訓練等に関する企業の意識調査」により作成。

(4) 労働生産性と人手不足感

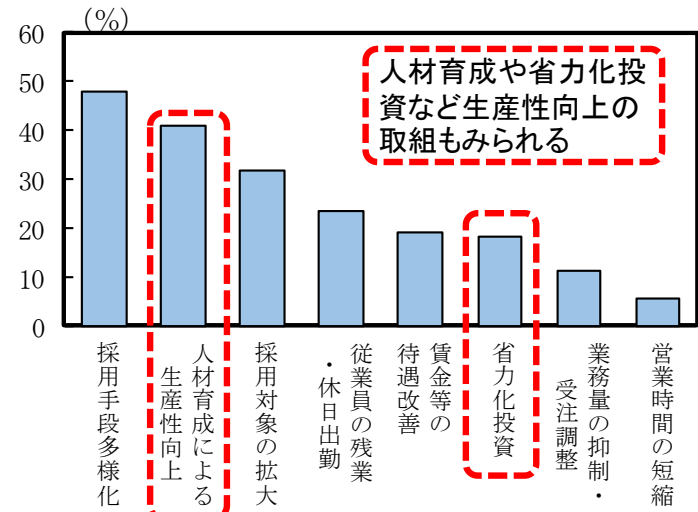
(労働生産性、適正=100)



人手不足感が強いほど、労働生産性が低水準

人手不足感の高い企業では生産性の向上が大きな課題。従業員の人的資本投資や省力化投資を促進し、労働生産性を高めることが重要。

(5) 人手不足への主な対応策



人材育成や省力化投資など生産性向上の取組もみられる

(備考) 内閣府「働き方・教育訓練等に関する企業の意識調査」により作成。

1-4. デフレ脱却・経済再生に向けた課題：物価と賃金

物価は緩やかに上昇しているが、デフレ脱却・経済再生に向けて賃上げの継続が必要。

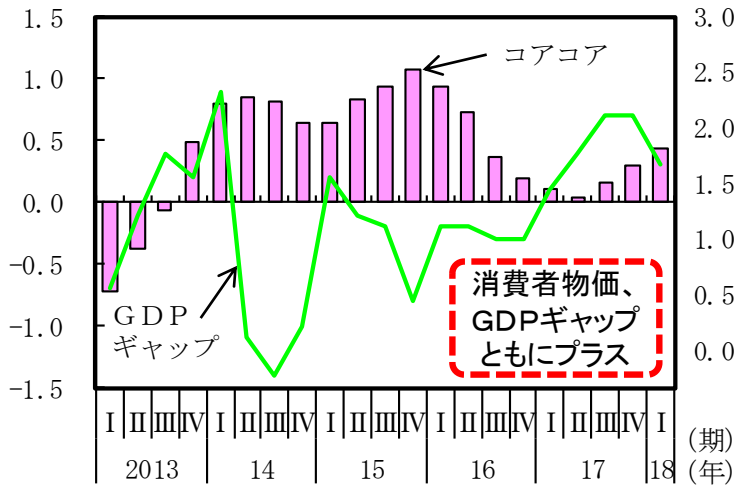
1. 物価の動向

物価はゆるやかに上昇している。国際的にみると、財価格の動向には大きな差はないが、賃金動向を反映して日本ではサービス価格の上昇率が相対的に低い。

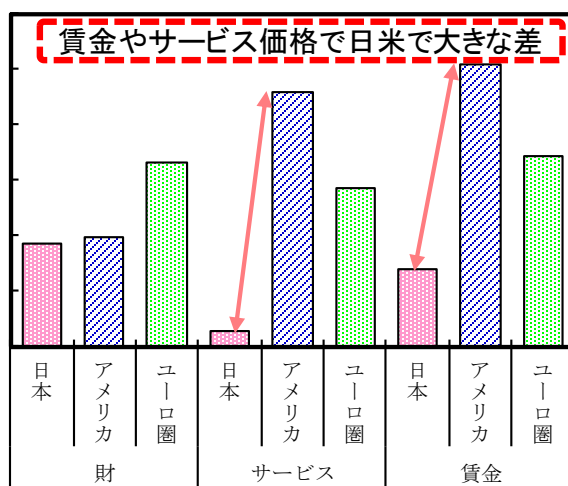
(備考)

1. 内閣府「国民経済計算」、総務省「消費者物価指数」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」、Bureau of Labor Statistics, Eurostat 等により作成。
2. (2)の賃金は非農業の平均時給。

(1) 消費者物価とGDPギャップの動向
(前年同期比、%)



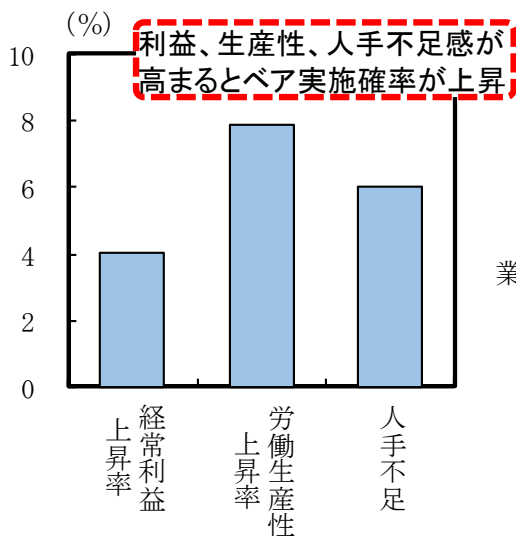
(2) 物価、賃金動向の国際比較
(2017年前年比、%)



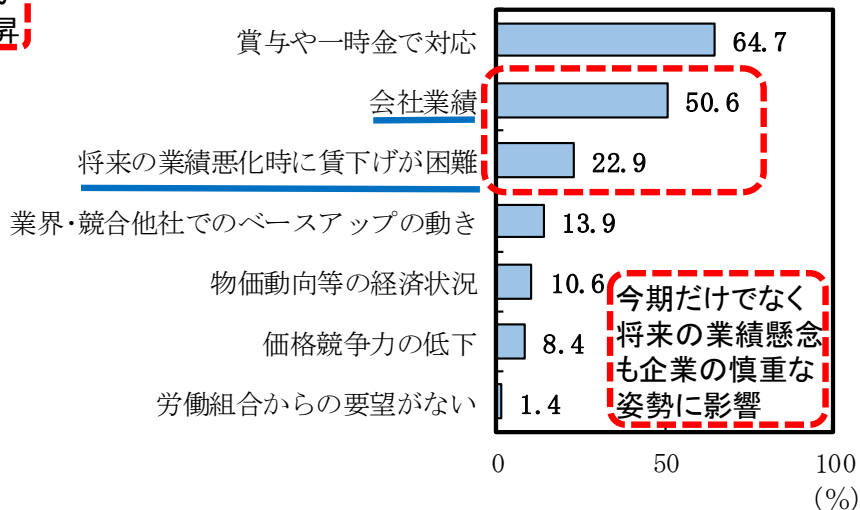
2. 賃金の動向

業績の改善や生産性向上がベア実施につながる傾向。将来の業績見込みも企業の賃上げ姿勢に影響を及ぼすことから、企業の長期的な展望が改善することも重要。

(3) ベアの実施確率の要因分析



(4) ベースアップをしない主な理由



第2章 人生100年時代の人材と働き方

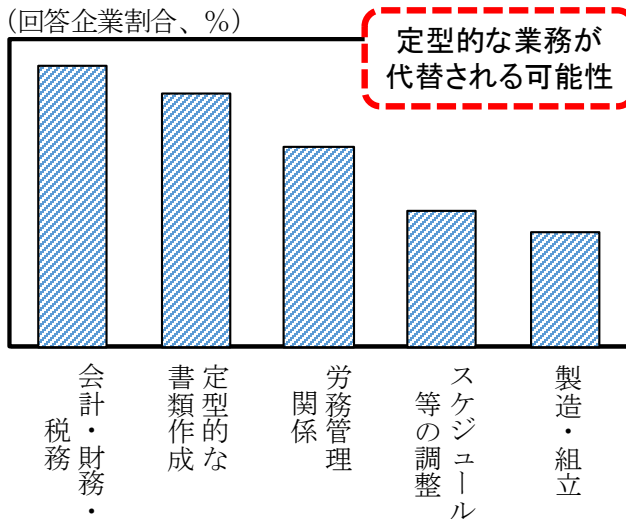
技術革新による業務の代替の可能性や働き方の変化が見込まれる

技術革新の労働市場への影響について

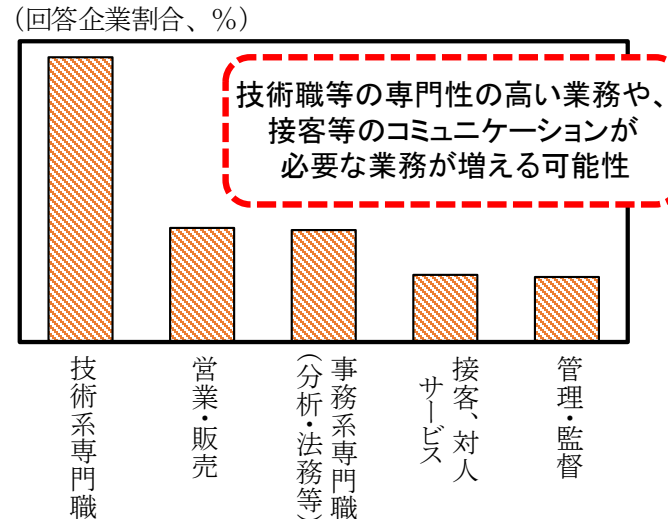
今後、A I等の新技術の進展により、定型的な作業等が代替される一方、**専門性の高い業務や接客等のコミュニケーション能力が必要な業務が増える可能性**

新技術の導入によりテレワーク等の**柔軟な働き方が増える可能性**

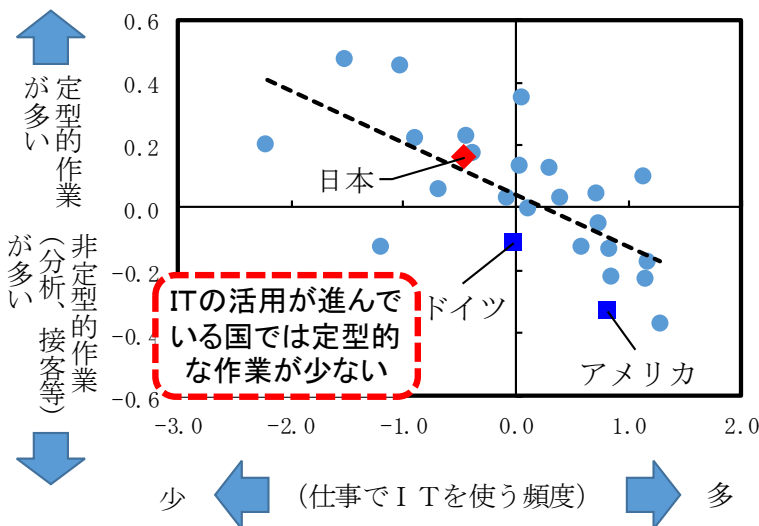
(1) 企業がA I等に代替を考えている業務



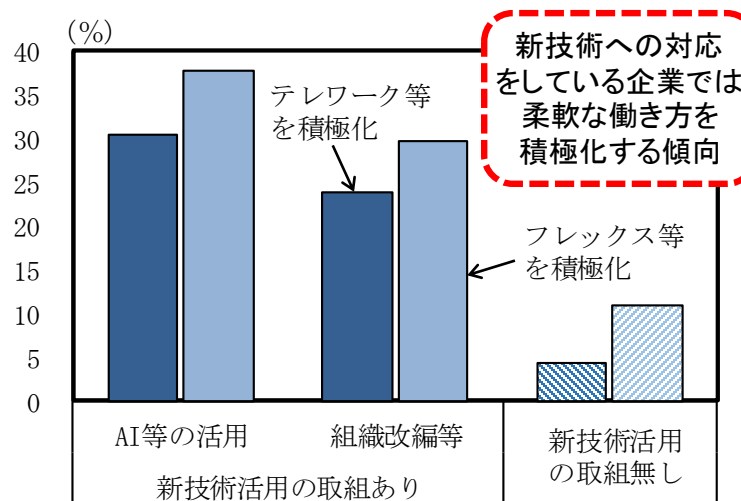
(2) 企業がA I等により増えると考えられる仕事



(3) I Tの活用と定型的な作業 (OECDデータより作成)



(4) 柔軟な働き方に積極的に取り組んでいる企業の割合



(備考) OECD「Survey of Adult Skills (PIAAC)」個票データ(調査年は2012年または2015年)、OECD (2016) “Skills Matter: Further results from the survey of adult skills”、JCER (2017)「AI・IoTの取り組みに関する調査」内閣府「働き方・教育訓練に関する企業の意識調査」により作成。

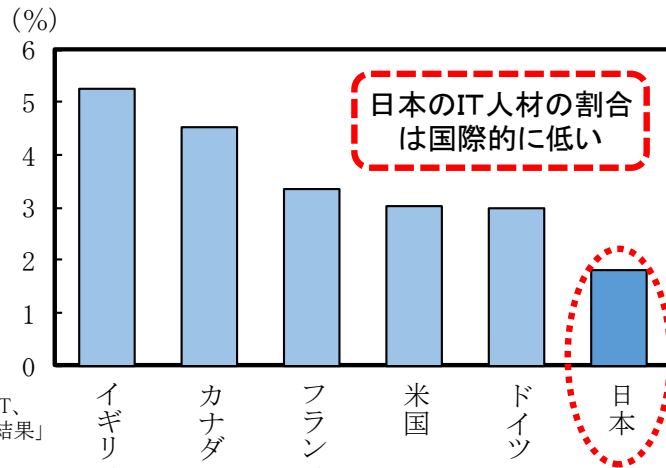
2-2. 人生100年時代の人材育成

技術革新に向け、大学等の柔軟な対応や、企業内訓練の充実が重要

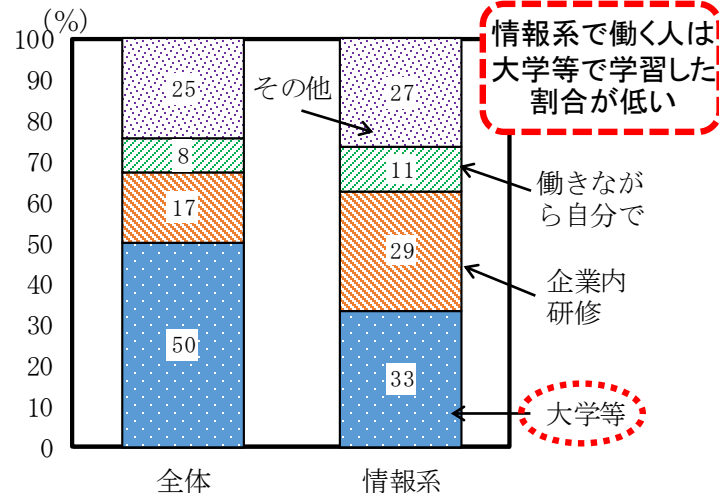
1. IT人材育成の必要性

専門的なIT人材は不足しており、IT人材の育成が必要。IT分野はスキルの陳腐化が早いので、リカレント教育を含め、大学等の役割の強化が必要

(1) IT人材が就業者に占める割合



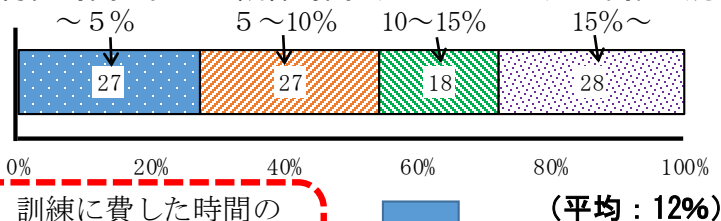
(2) 現在の業務で必要な知識を学んだ場所



(備考) 情報処理推進機構(2017)「IT人材白書」、ILOSTAT、経済産業省「産業界のニーズの実態に係る調査結果」により作成。
(注)IT人材は、システムコンサルタント・設計者、ソフトウェア作成者、その他の情報処理・通信技術者

2. 企業の教育訓練とその効果

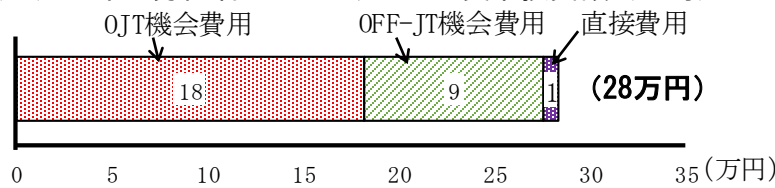
(3) 総労働時間に占める訓練時間 (OJT・OFF-JT) の割合 (分布)



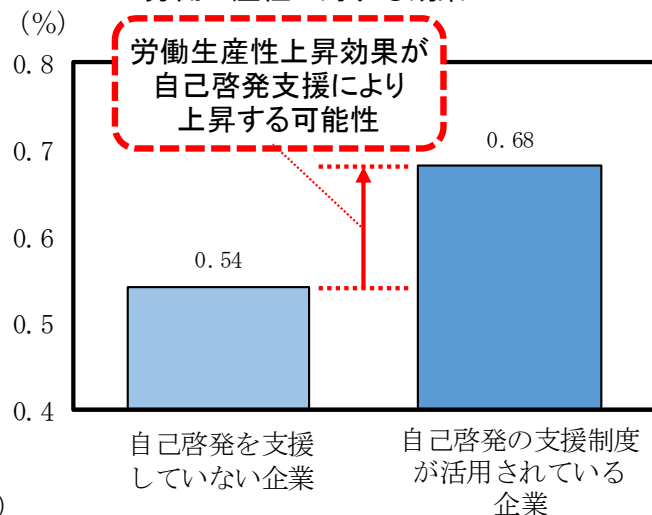
リカレント教育等の学び直しを促進することで、企業内訓練が生産性を高める効果が上昇

訓練に費した時間の機会費用 (賃金コスト) を含めて推計すると 1人当たり年28万円

(4) 企業の労働者1人当たりの人的資本投資額 (平均)



(5) 人的資本投資額が1%増加した時の労働生産性に対する効果



(備考) 内閣府「働き方・教育訓練等に関する企業の意識調査」により作成。

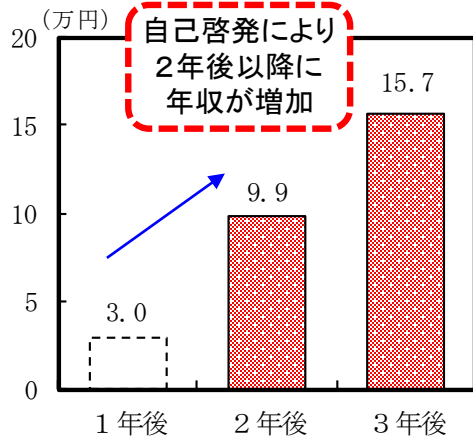
2-3. 人生100年時代の社会人の学び直し

自己啓発の効果は高い。今後は、学び直しの機会の充実や適切な評価制度が重要に

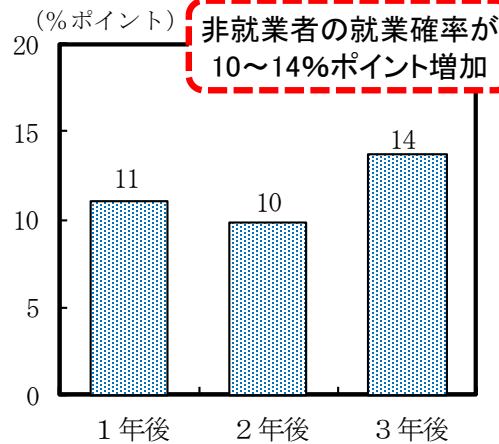
1. 自己啓発の効果

学び直し等の自己啓発の実施は働き手に成果をもたらす可能性が高いが、日本は国際的にみて学び直しを行う人が少ない。学び直しを促進していくことが重要

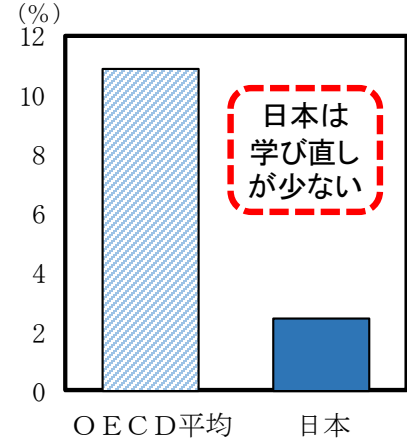
(1) 自己啓発実施後の年収の変化 (就業者)



(2) 自己啓発実施後の就業確率の変化 (非就業者)



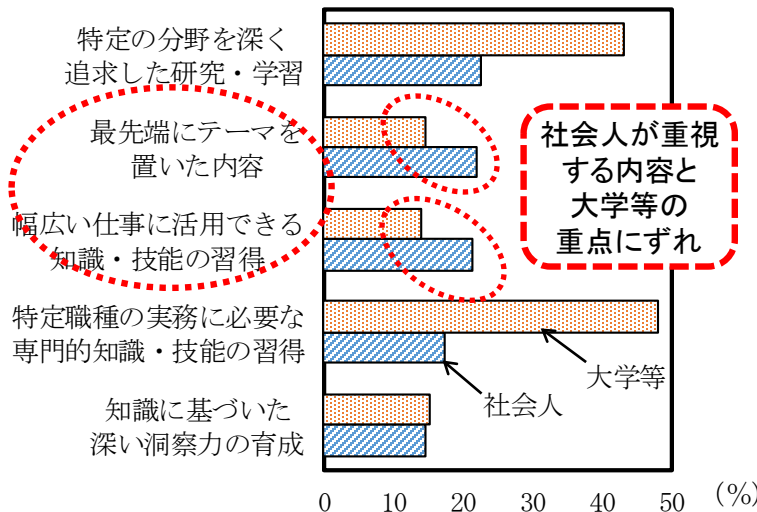
(3) 教育機関での学び直しの割合 (25~64歳)



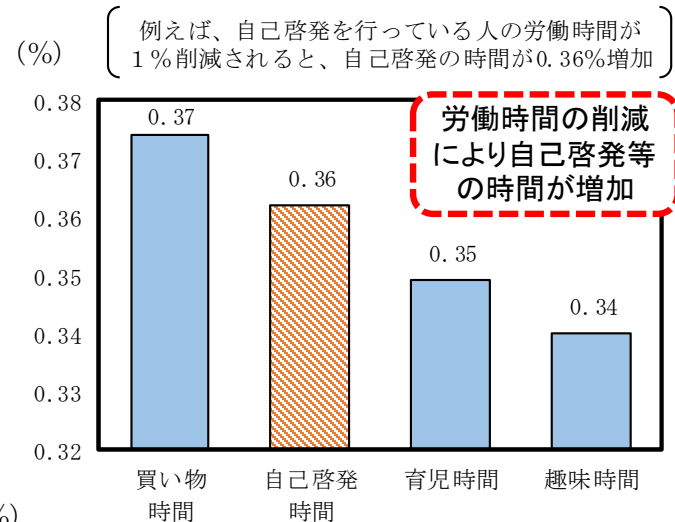
(備考)
慶應義塾大学「日本家計パネル調査」、
OECD(2017)「Education at a Glance 2017」
により作成。

2. 学び直し促進に向けた課題

(4) 学び直しの際に重視するカリキュラム (社会人・大学等、複数回答)



(5) 労働時間が1%減少した時の生活時間の増加への効果 (正社員、平日)



より実践的で質の高い学び直しの機会を大学等が提供することや、ワークライフバランスの促進、企業側が自己啓発を適切に評価することが重要

(備考)
文部科学省「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究」、総務省「社会生活基本調査」、内閣府「働き方・教育訓練等に関する企業の意識調査」により作成。

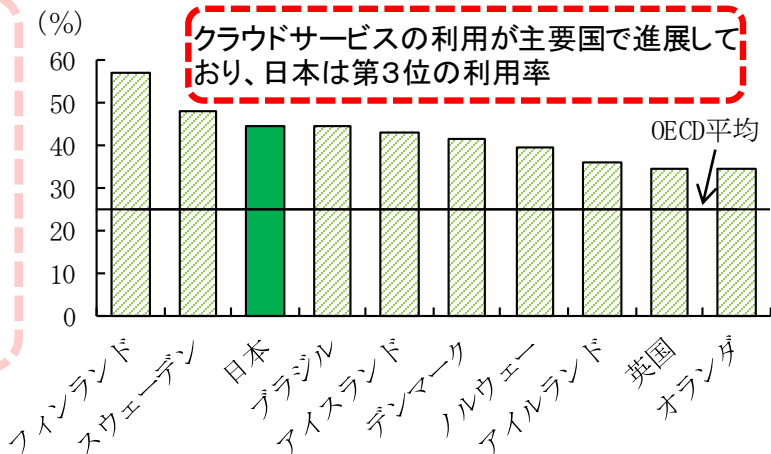
第3章 「Society 5.0」に向けた行動変化

第4次産業革命に向けたイノベーションが進展しているが、我が国は活用に一部遅れもみられる

1. 新技術の進展状況

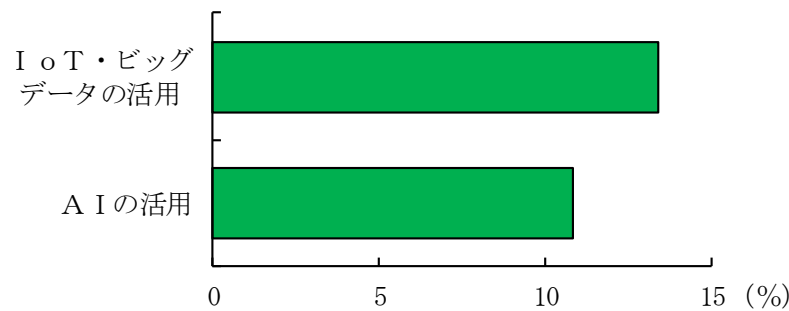
第4次産業革命に向けた取組については、クラウドサービスの利用は進んでいるが、IoTやAIの活用は一部の企業にとどまる

(1) クラウドサービスを利用する企業の割合 (2016年)



(2) 新技術に関する取組を行っている日本企業の割合 (内閣府調査<2018年>)

IoT・ビッグデータ、AI等の新技術の活用は一部の企業にとどまっている

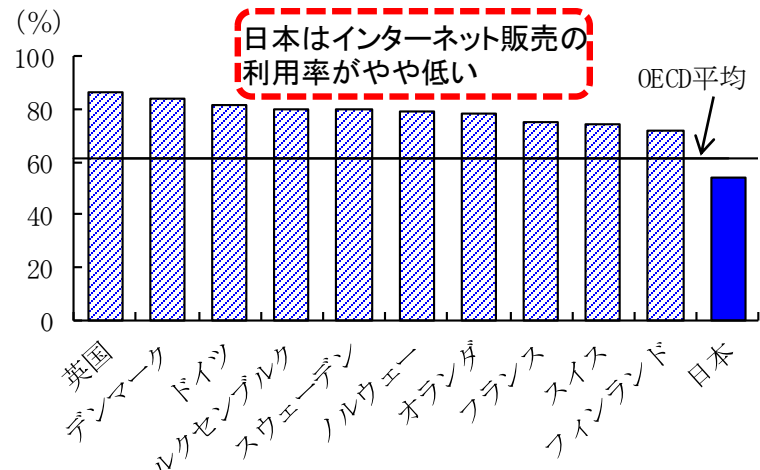


(備考) OECD「OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2017」、内閣府「働き方・教育訓練等に関する企業の意識調査」により作成。

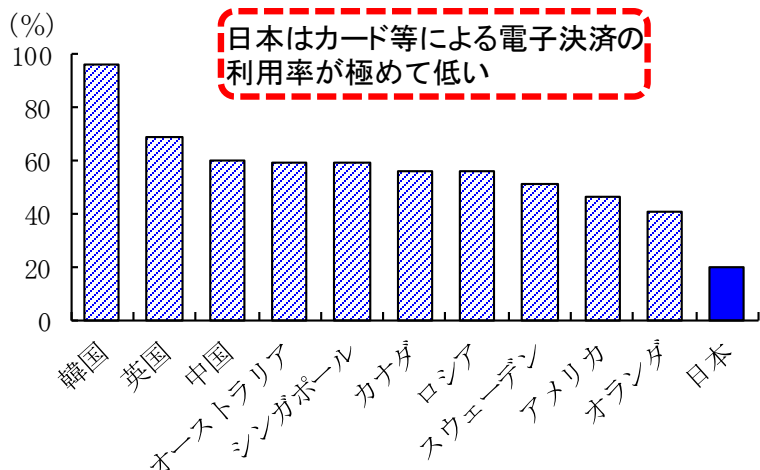
2. インターネット販売・電子決済の利用状況

日本では、新技術を活用したインターネット販売や電子決済等の利用が限定的

(3) インターネット販売の利用率 (2016年調査)



(4) 電子決済の家計消費支出に対する割合 (2016年)



(備考) OECD「OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2017」、BIS「Statistics on payment, clearing and settlement systems in the CPMI countries」、国際連合等により作成。

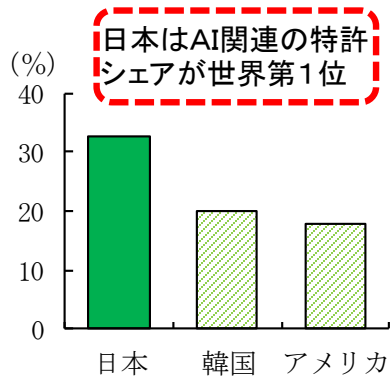
3-2. イノベーションの進展と日本の競争力

我が国は、イノベーションの源泉となる基礎力を有するが、それを効果的に活用する適応力が弱い

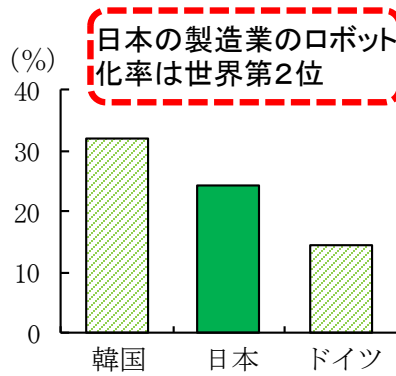
1. イノベーションの基礎力

日本は、イノベーションの基礎力は高いが、研究開発の進め方が漸進的な志向であり、オープン化が進んでいない

(1) AI関連特許総数に占める各国シェア (2012年~14年)

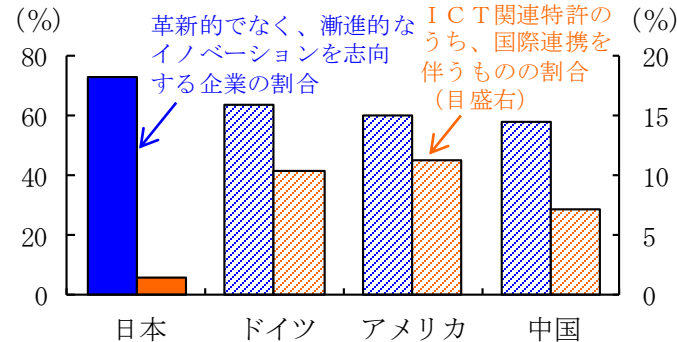


(2) 製造業の付加価値に対するロボット (ストック額) の比率 (2015年)



(3) 日本の研究開発の進め方の特徴点

日本は、漸進的なイノベーションを好み、研究開発における国際連携が少ない

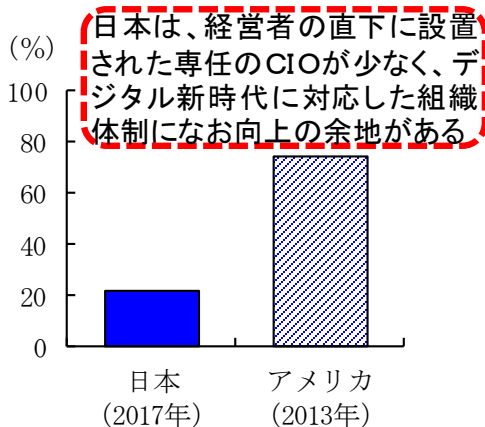


(備考) 1. OECD「OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2017」、GE「2016 GE Global Innovation Barometer」により作成。
2. 革新的とは、全く新しい市場破壊力を持つイノベーション、漸進的とは、既存の製品等を改良するイノベーションを指す。

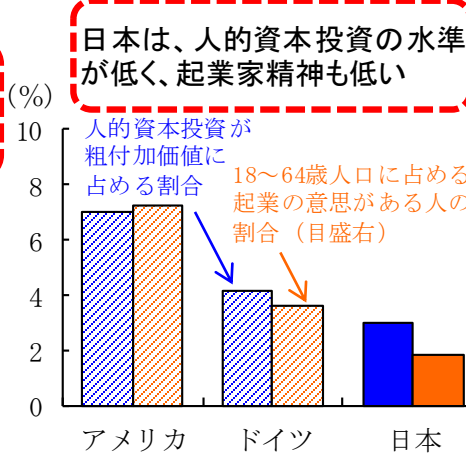
2. イノベーションへの適応力

日本は、デジタル新時代に対応した組織体制や人材育成、起業家精神、企業の新陳代謝などの面で、イノベーションへの適応力が低い

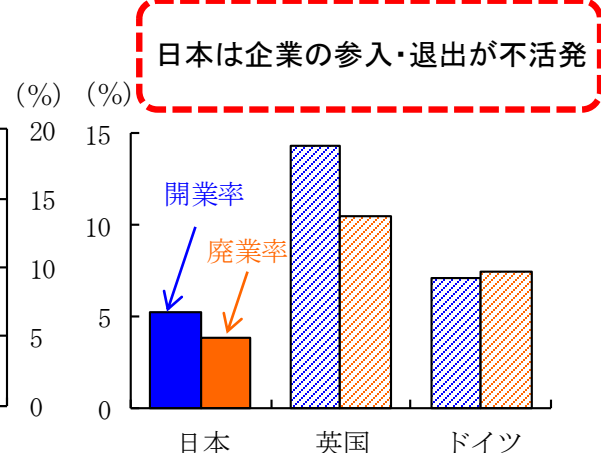
(4) 最高情報責任者 (CIO) を経営者の直下に専任で設置している企業の割合



(5) 人的資本投資 (2011年~12年) と起業家精神 (2017年)



(6) 企業の開業率・廃業率 (2015年)



(備考) JEITA (電子情報技術産業協会) 公表資料、OECD「OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2015」、Global Entrepreneurship Monitor、各国統計により作成。

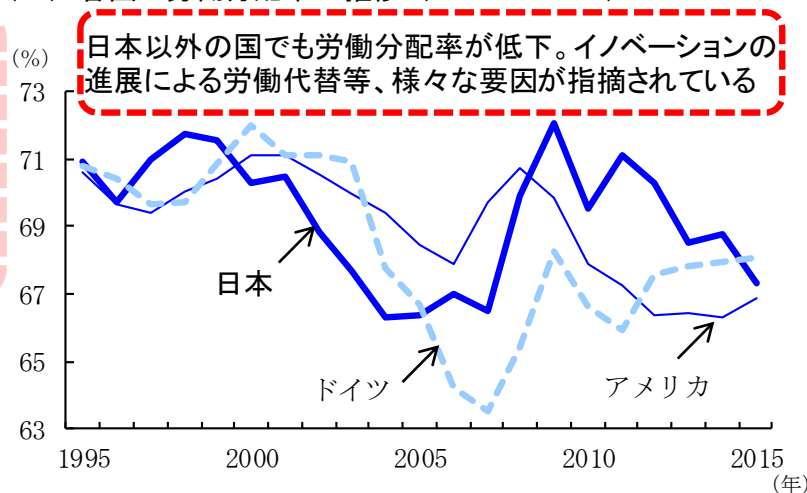
3-3. イノベーションの進展と労働分配率・生産性

イノベーションの進展により、我が国の労働分配率は低下。人材育成等による生産性の向上が課題

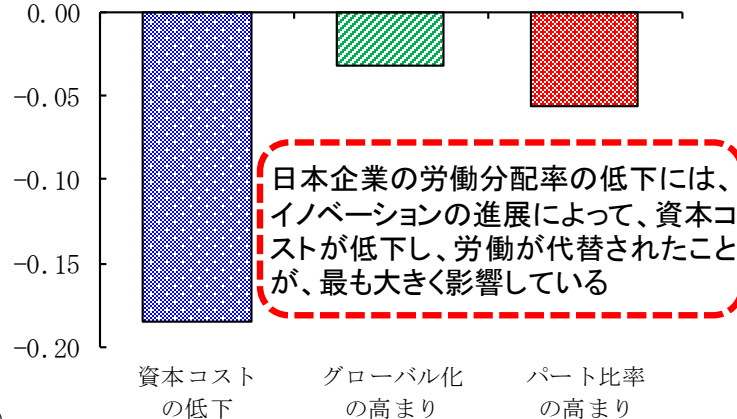
1. イノベーションの進展による労働分配率の低下

(1) 各国の労働分配率の推移 (SNAベース)

日本の労働分配率の低下には、主にイノベーションの進展によって、資本コストが低下し、労働が代替されたことが影響



(2) 資本コスト・グローバル化等による労働分配率への影響

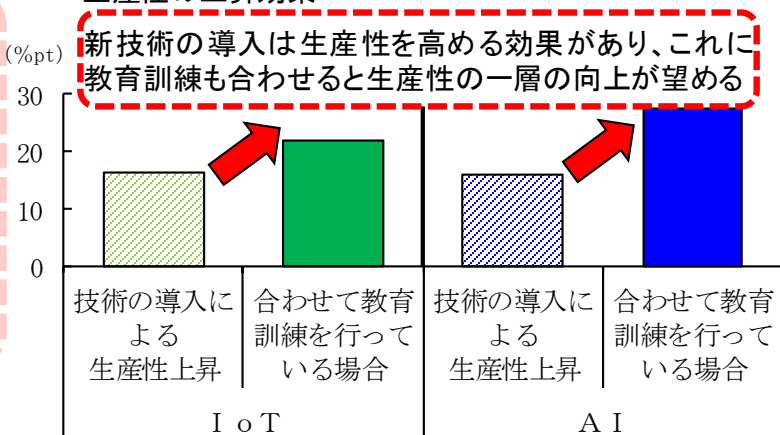


(備考) 1. OECD.stat、経済産業省「企業活動基本調査」個票データ等により作成。
2. (1)の労働分配率は、各国の国民経済計算を用いて、雇用人件費/国民総所得(要素費用表示)で算出。(2)の労働分配率は、企業の財務データを用いて、人件費/付加価値で算出。

2. イノベーションの進展と生産性成長率

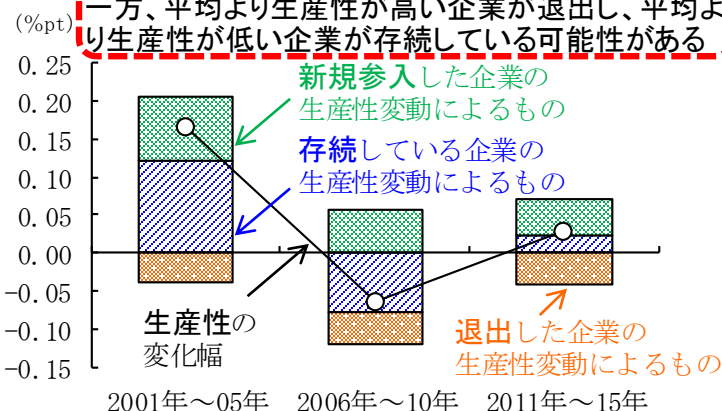
(3) IOT・AIと人材育成の組み合わせによる生産性の上昇効果

イノベーションに対応した人材育成や企業の新規参入等の促進によって、生産性を一層高めるとともに、その成果を賃金や人材投資に還元することが期待される



(4) 日本企業の生産性の要因分解

企業の新規参入による生産性押し上げ効果は縮小。一方、平均より生産性が高い企業が退出し、平均より生産性が低い企業が存続している可能性がある



(備考) 内閣府「働き方・教育訓練等に関する企業の意識調査」、「生産性向上に向けた企業の新規技術・人材活用等に関する意識調査」、経済産業省「企業活動基本調査」等により作成。