

# 事務局提出資料（補足資料）

# 目次

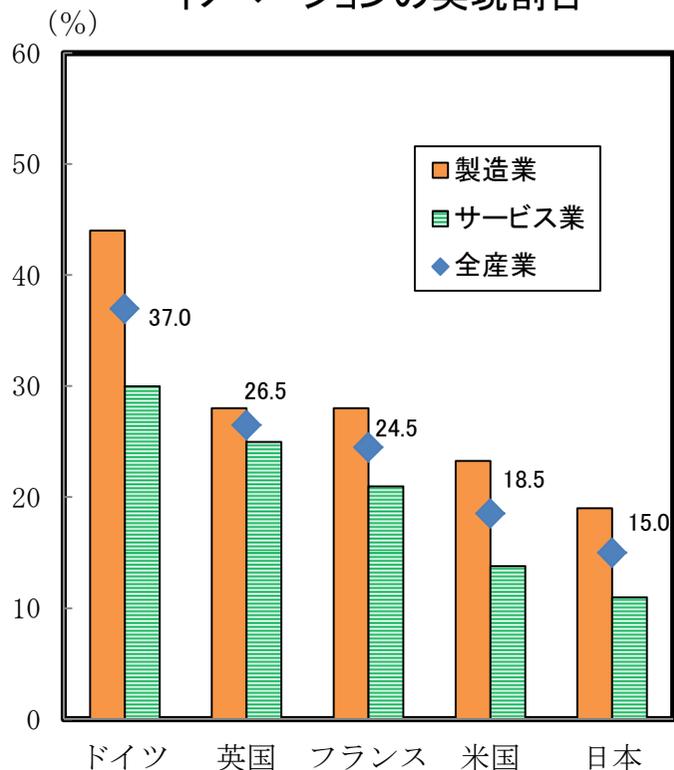
|                |       |       |
|----------------|-------|-------|
| ・生産性向上に関する補足資料 | ..... | P. 2  |
| ・労働移動に関する補足資料  | ..... | P. 5  |
| ・参考資料          | ..... | P. 11 |

# 生産性向上に関する補足資料

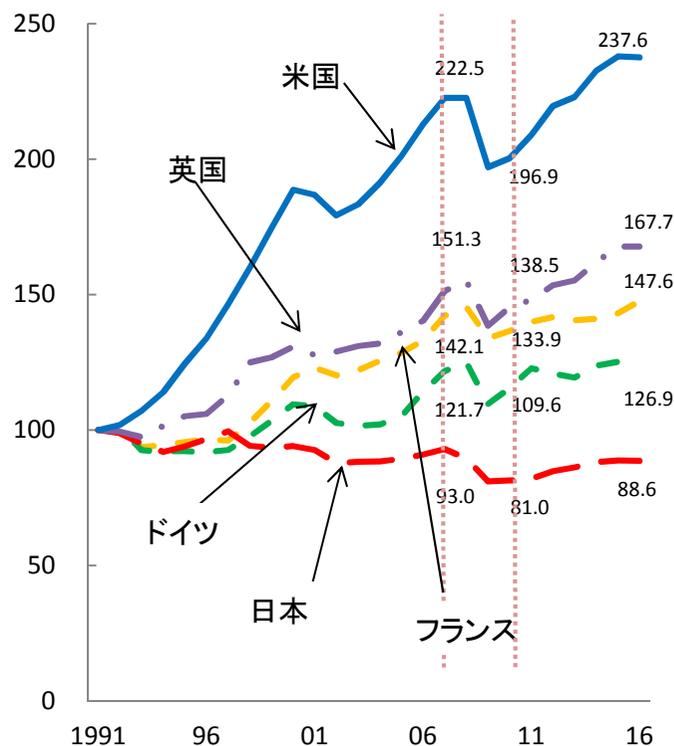
# イノベーションの実現割合、設備投資、ヴィンテージの関係

- 我が国のイノベーションの実現割合は国際的にみて低くなっている。
- 設備投資の額を国際比較で見ると、主要国がリーマンショック前の水準まで回復している中、我が国は当時の水準より下回っている。
- 我が国は、バブル崩壊後、急速にヴィンテージの上昇が進んでいる。

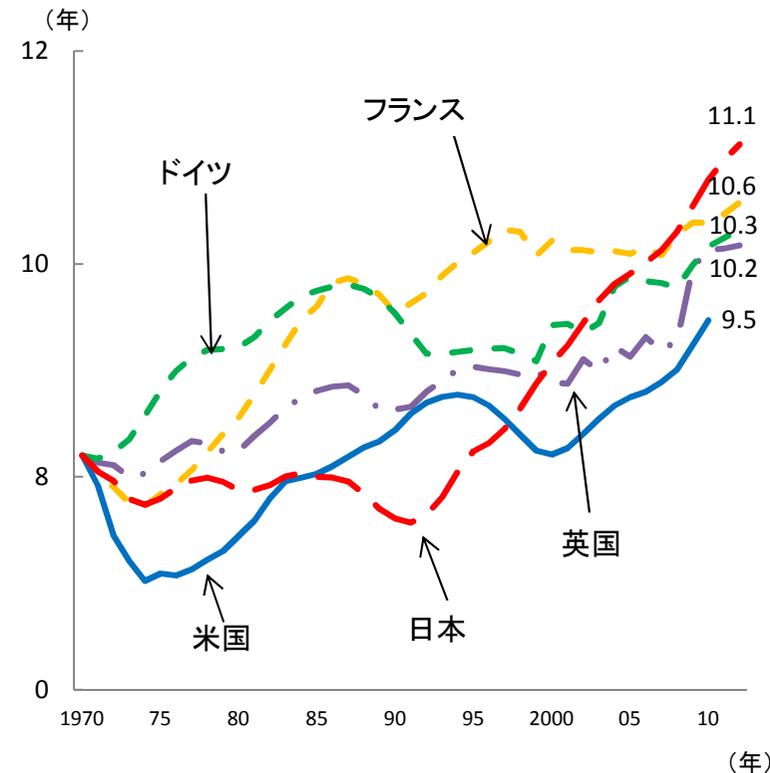
イノベーションの実現割合



(1991年=100) 設備投資の推移



ヴィンテージの推移



(備考)イノベーションの実現割合: 文部科学省科学技術・学術政策研究所「第4回全国イノベーション調査統計報告」(2016年)等をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成。  
 設備投資の推移、ヴィンテージの推移: 平成29年版 労働経済の分析より引用。内閣府「国富調査」、財務省「法人企業統計」、経済産業省「海外事業活動基本調査」、(独)経済産業研究所「JIPデータベース2015」、EU KLEMS データベース、OECD “Economic Outlook 2016”をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成。

(注) 1)イノベーションの実現とは「新たな製品・サービスの開発や生産・販売方法の導入、また経営管理方法の導入等を通じて新たな価値を生み出すこと」としている。  
 2)右図のヴィンテージの推移については、1970年の各国のヴィンテージを日本の全産業における有形固定資産の平均耐用年数で代替した上で、各国の設備投資額及び資本減耗率を用いて、その後の推移を計算したもの。なお、データの制約により米国のデータについてのみ、2010年までの経過を示している。

3)右図の一部データについては、学習院大学国際社会科学部乾友彦教授より提供いただいた。

# ワーク・ライフ・バランス促進と企業の生産性

## 阿部・黒澤(2009)

### <分析手法>

- ・ 有価証券報告書に掲載されている売上高を従業員数で割ったものを従属変数、ワーク・ライフ・バランス施策(例:育児のための短時間勤務制度)、ワーク・ライフ・バランス施策の運用実態(例:代替要員の補充)、IT施策(例:社内手続きの電子化、社外からのサーバーアクセス)を説明変数として分析。
- ・ 05年度と07年度のデータでDifference-in-Difference分析を行うことで、企業によって異なる経営者の考え方や経営スタイルなどの企業間の異質性についても考慮。

### <分析結果>

- ・ 企業の異質性を考慮すると、従業員一人あたり売上高の伸びに統計的に有意なプラスの影響を与えるワーク・ライフ・バランス施策は育児のための短時間勤務制度のみとなる。ワーク・ライフ・バランス施策導入が必ずしも企業にポジティブな影響を与えるわけではない。
- ・ ワーク・ライフ・バランス施策の導入と制度の運用実態を交差して推定すると、いくつかの組み合わせ(例:育児のための短時間勤務制度×管理職の理解を深める情報提供)は従業員一人あたり売上高を高める効果がある一方、いくつかの組み合わせについては従業員一人あたり売上高を低くする効果がある。
- ・ ワーク・ライフ・バランス施策とIT施策の一人あたり売上高に対する相乗効果を見ると、一部の組み合わせ(例:育児のための短時間勤務制度×社内手続きの電子化)については有意にプラスの影響があり、ITとワーク・ライフ・バランス施策とは補完性がある。

### <含意>

- ・ ワーク・ライフ・バランス施策の導入が必ずしも企業にポジティブな影響を与えるわけではないが、施策の運用の工夫や、IT施策との組み合わせにより、従業員一人あたり売上高を向上させることが可能。

※ 阿部正浩・黒澤昌子(2009)「ワーク・ライフ・バランス施策と企業の生産性」『平成20年度ワーク・ライフ・バランス社会の実現と生産性の関係に関する研究 研究報告書』第2部第1章、内閣府経済社会総合研究所

## 山本・松浦(2011)

### <分析手法>

- ・ ワーク・ライフ・バランス施策導入の内生性(業績の良い企業がワーク・ライフ・バランス施策を導入するため、そうした企業で当然に施策導入後の業績が良い)をコントロールするとともに、ワーク・ライフ・バランスの費用対効果のラグ構造を明らかにするため、企業活動基本調査(経済産業省)のデータと企業アンケート調査をリンクさせ、企業業績とワーク・ライフ・バランス施策に関する1990年代からの企業パネルデータを構築し、分析に利用。
- ・ データより各企業のTFPを計測し、資金力などの企業固有の特性を除去した上で、ワーク・ライフ・バランス施策を導入した後にTFPがどの程度上昇するかを推計。

### <分析結果>

- ・ ワーク・ライフ・バランス施策導入の内生性を考慮すると、ワーク・ライフ・バランス施策が一貫してTFPを高めるという因果関係は見出せないが、①従業員300人以上の中堅大企業、②製造業、③労働固定費の大きい企業(労働保像の度合いの大きい企業や正社員比率の高い企業)、④均等施策をとっている企業(女性管理職のいる企業や成果主義を導入している企業)では、ワーク・ライフ・バランス施策を導入することでTFPが中長期的に上昇する傾向がある。
- ・ 中小企業では、非正社員から正社員への転換制度など、人材を有効活用するようなワーク・ライフ・バランス施策がTFPを高めることが確認できたものの、ワーク・ライフ・バランス施策によってはTFPを低下させてしまうケースもみられるため、中小企業へのワーク・ライフ・バランス施策の普及には慎重な対応が必要。

### <含意>

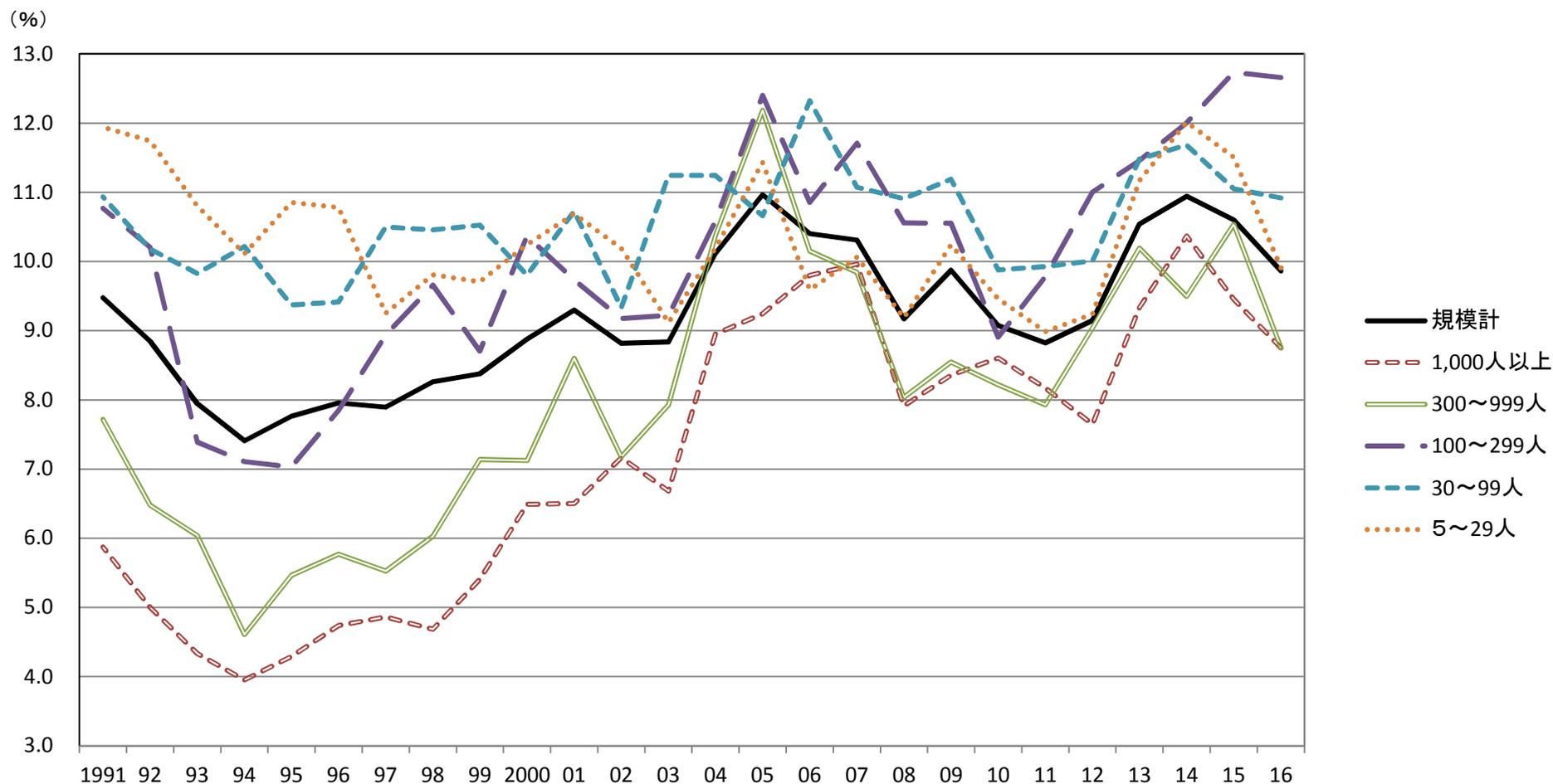
- ・ ワーク・ライフ・バランス施策を導入するだけで生産性が向上するようなことはないものの、効果が生じるような条件のもとで、有効な施策を実施することで、ワーク・ライフ・バランス施策導入の費用対効果が中長期的にプラスになりうる。

※ 山本勲・松浦寿幸(2011)「ワーク・ライフ・バランス施策は企業の生産性を高めるか?—企業パネルデータを用いたWLB施策とTFPの検証—」RIETIディスカッション・ペーパー11-J-032、(独)経済産業研究所

# 労働移動に関する補足資料

# 企業規模別の労働移動の現状

- 常用労働者の企業規模別の転職入職率を見ると、300人未満の中小企業は総じて転職入職率が高い水準で推移しており、大企業に比べて労働移動が活発であるといえる。
- 1000人以上の大企業の転職入職率は、中小企業と比べて低い水準にあるものの、長期的にみると高まってきている。



(資料出所)厚生労働省「雇用動向調査」より作成。

(注) 1)1991年から建設業を含む。

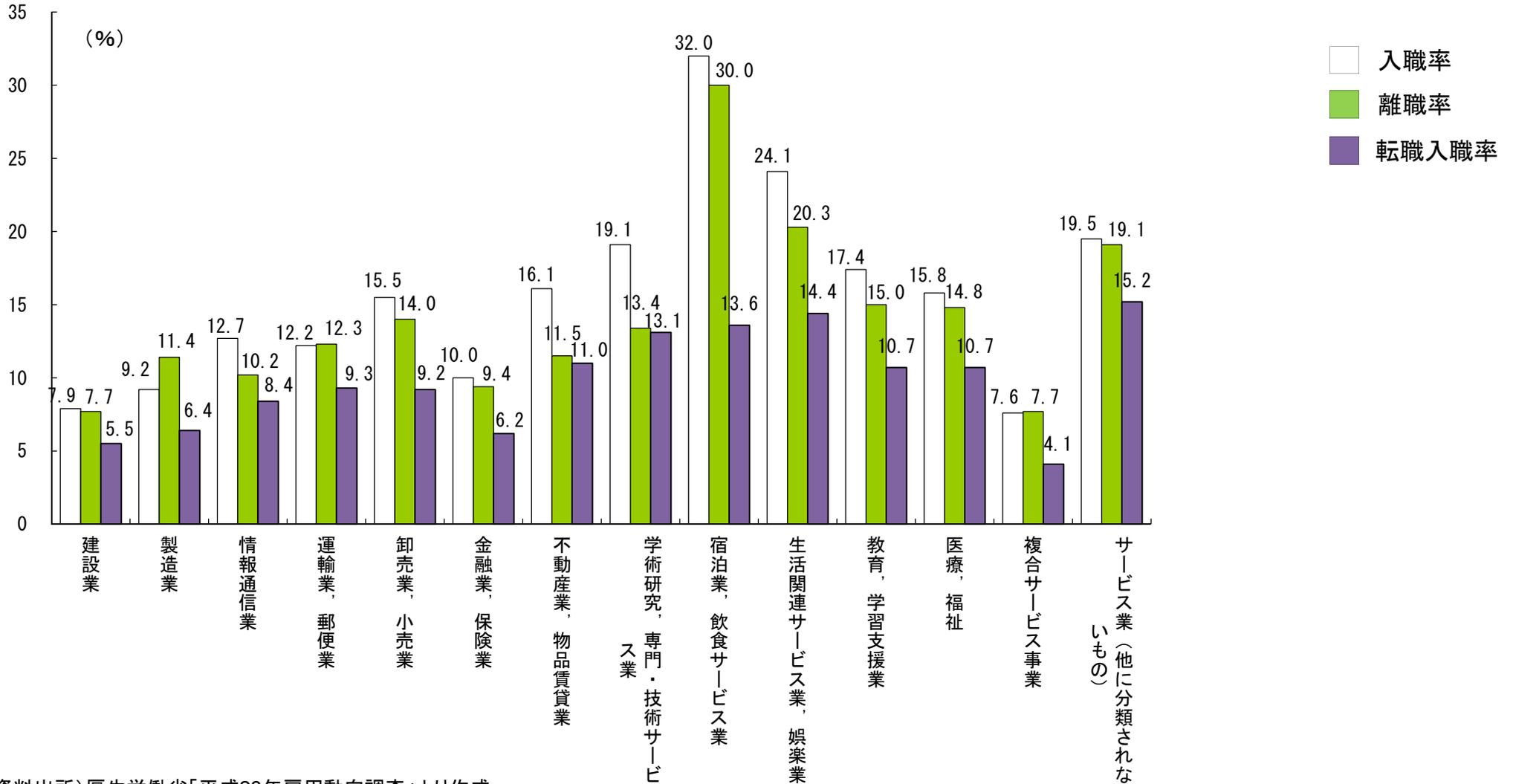
2) 転職入職率 = (転職入職者数 / 1月1日現在の常用労働者数) × 100

3) 「常用労働者」とは、①雇用期間の定めのない労働者、②1か月を超える期間を定めて雇われている者、③1か月以内の期間を定めて雇われている者で、前2か月にそれぞれ18日以上雇われた者、のいずれかに該当する労働者をいう。

4) 「転職入職者」とは、入職者のうち、入職前1年間に就業経験のある者をいう。

# 産業別の入職率・転職入職率・離職率

○ 常用労働者の入職率、転職入職率、離職率を産業別に見ると、入職率と転職入職率の高い産業で離職率も高い傾向がある。



(資料出所)厚生労働省「平成28年雇用動向調査」より作成。

(注) 1) 入(離)職率 = (入(離)職者数 / 1月1日現在の常用労働者数) × 100

転職入職率 = (転職入職者数 / 1月1日現在の常用労働者数) × 100

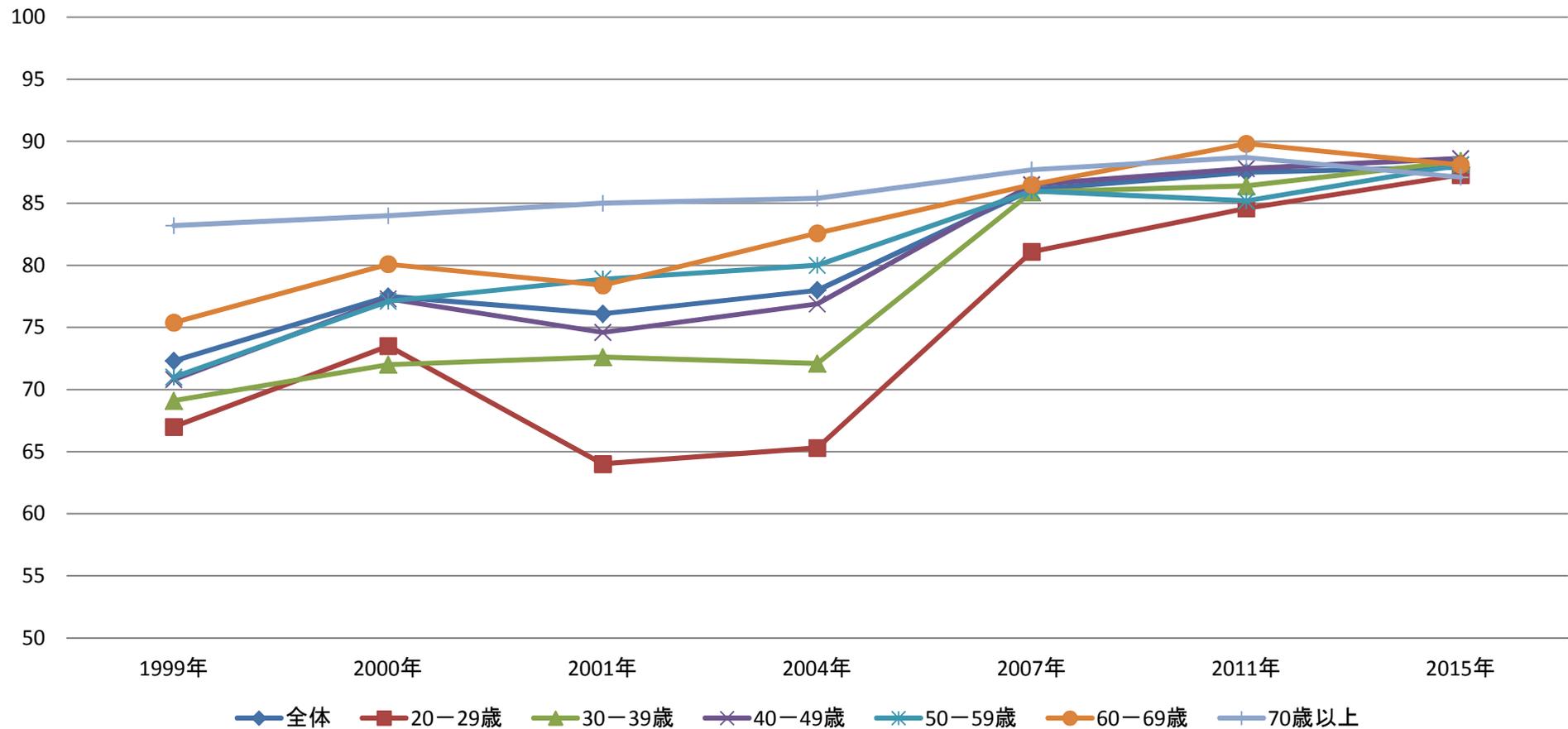
2) 「常用労働者」とは、①雇用期間の定めのない労働者、②1か月を超える期間を定めて雇われている者、③1か月以内の期間を定めて雇われている者で、前2か月にそれぞれ18日以上雇われた者、のいずれかに該当する労働者をいう。

3) 「転職入職者」とは、入職者のうち、入職前1年間に就業経験のある者をいう。

# 労働者からの長期雇用についての評価

- 「終身雇用」を支持する者の割合は上昇傾向にあり、2015年時点で87.9%に達している。
- とくに20～30歳代で、「終身雇用」に対する支持割合が2007年から急激に伸びており、年齢階層による違いがあまりみられなくなった。

## 「終身雇用」の支持割合(%)

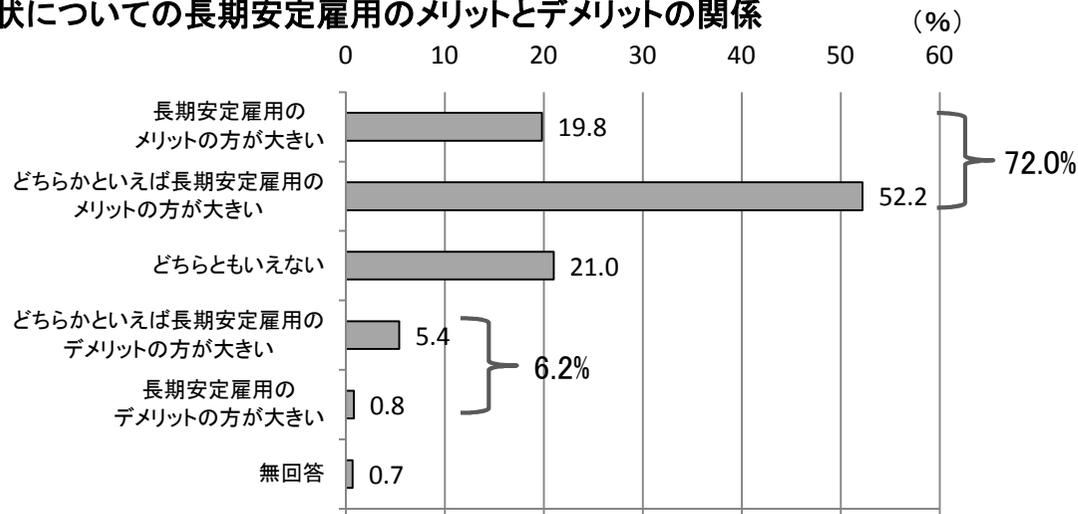


(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構「勤労者生活に関する調査」より。

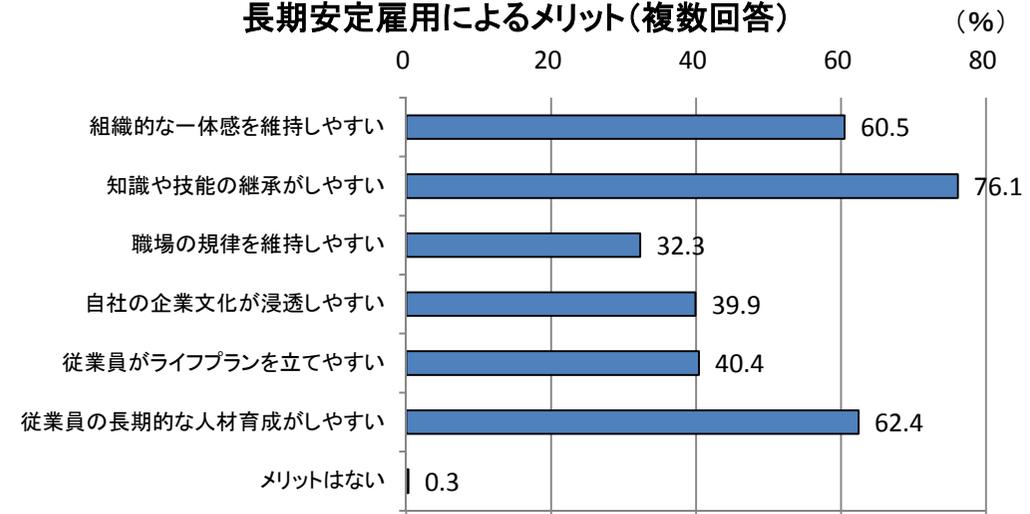
# 企業からの長期雇用についての評価

- 長期雇用に関する企業の評価としては、「メリットの方が大きい」と「どちらかといえばメリットの方が大きい」の合計は72%で、「デメリットの方が大きい」と「どちらかといえばデメリットの方が大きい」の合計を大きく上回っている。
- 今後についても、長期雇用のメリットが大きくなるとみている企業の割合の方が高い。
- 企業が長期雇用の具体的メリットとして考えるものをみると、「知識や技能の継承がしやすい」、「従業員の長期的な人材育成がしやすい」、「組織的な一体感を維持しやすい」などの割合が高くなっている。

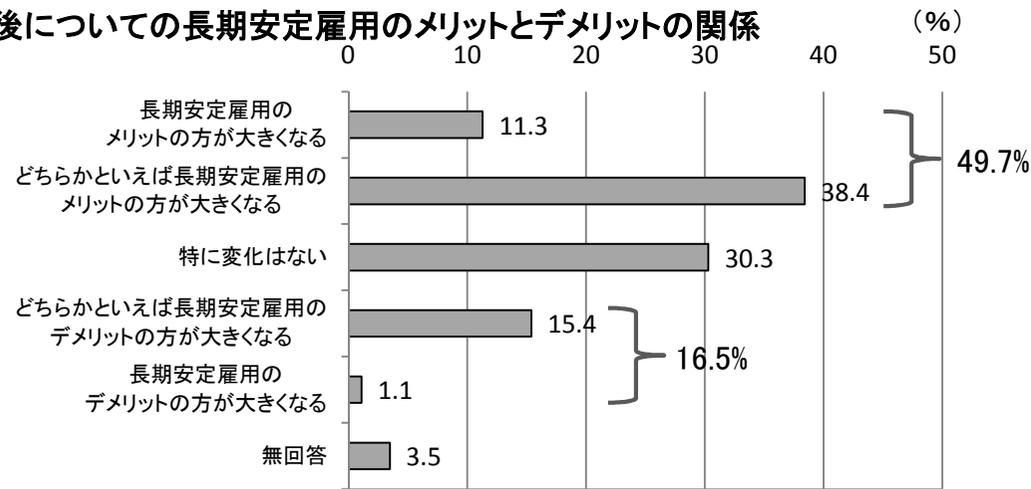
現状についての長期安定雇用のメリットとデメリットの関係



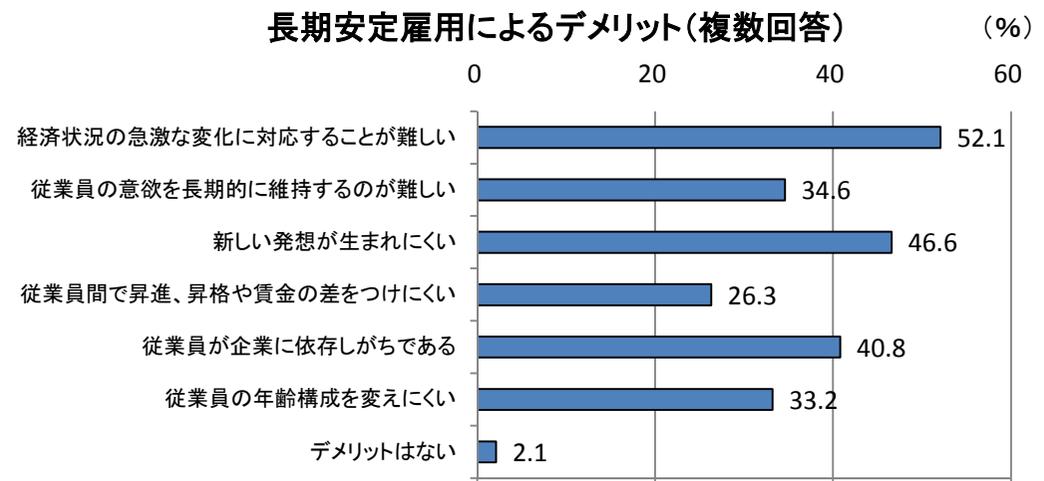
長期安定雇用によるメリット(複数回答)



今後についての長期安定雇用のメリットとデメリットの関係



長期安定雇用によるデメリット(複数回答)



(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構「今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査」(2011年)より。民間のデータベースより合計20,000社を無作為に抽出。有効回収数は3,025社(有効回収率15.1%)

# 企業年金・個人年金の資産の持ち運び（ポータビリティ）

- 企業年金・個人年金は、公的年金制度と相まって老後の所得を保障する機能を果たすものであり、ライフコースの変化等により転職などを行う場合にも、年金として続けることが重要。
  - 平成28年5月に成立した確定拠出年金法等の一部を改正する法律（以下「改正法」という。）では、以下のようなライフコースの多様化への対応を図っている。
    - ・ 労働の多様化が進む中、生涯にわたって継続的に老後に向けた自助努力を可能とするため、平成29年1月から、個人型確定拠出年金について、第3号被保険者や企業年金加入者※、公務員等共済加入者を加入可能とすることで、基本的に全ての方が加入できることとなった。  
※企業型DC加入者については規約に定めた場合に限る。
    - ・ 平成30年5月以降、確定拠出年金から確定給付企業年金についてもポータビリティを拡充することで、企業年金等の制度間のポータビリティが完成。これにより、高齢期の所得確保に向けた継続的な資産形成を行う環境を整備。
- ※ポータビリティとは転職時に制度間の資産移換と期間通算を可能とするもの。

| 移換前に加入していた制度  | 移換先の制度   |               |               |
|---------------|----------|---------------|---------------|
|               | 確定給付企業年金 | 企業型<br>確定拠出年金 | 個人型<br>確定拠出年金 |
| 確定給付企業年金      | ○        | ○             | ○             |
| 企業型<br>確定拠出年金 | × → ○    | ○             | ○             |
| 個人型<br>確定拠出年金 | × → ○    | ○             |               |

平成30年5月施行

# 參考資料

# 厚生労働省における生産性向上に向けた取組

第13回未来投資会議  
(平成30年2月1日)  
加藤厚生労働大臣提出資料

平成29年度補正:約25億円  
平成30年度当初:約160億円

## ① 第4次産業革命の社会実装・厚労省所管分野における生産性向上

⇒ ICTの利活用や業務改善により、厚生労働省所管分野での生産性向上を図る。

### 重点5分野

#### 介護

- ロボット・センサー等を活用した介護の質・生産性の向上の普及促進 (30当初:5億円)
- 科学的分析に必要なデータを収集するデータベースの構築等による、自立支援等の効果が科学的に裏付けられた介護の実現 (30当初:3億円) 等

#### 飲食・宿泊

- 生活衛生関係営業における生産性向上の推進 (29補正:3億円、30当初:1億円)

#### 小売

#### 道路貨物運送業

### その他の厚生労働省所管分野

#### 医療

- 対面診療と組み合わせた効果的・効率的な遠隔診療の普及促進 (30年度診療報酬改定)
- 医療従事者の勤務環境の改善 (30当初:6億円) 等

#### 保育

- 保育園等の業務のICT化の推進 (29補正:13億円) 等

## ② 中小企業・小規模事業者の生産性向上

⇒ 相談支援やICT投資の費用負担軽減により、中小企業・小規模事業者の生産性向上を図る。

#### 個別相談

- 生産性向上についての中小事業主からの個別相談支援、専門家派遣等 (30当初:15億円)

#### 設備投資等の支援

- 中小事業主が生産性向上のためにICT化の設備投資等を行った場合の費用負担軽減 (29補正:6億円、30当初:44億円)

## ③ 生産性革命に必要な環境整備

⇒ 成長産業への労働移動や、一人ひとりの意思や能力に応じた多様で柔軟な働き方を促進する。

- 労働移動支援助成金の効果的活用や、多様な選考・採用機会の拡大に向けた指針策定による、成長産業への転職・再就職支援 (30当初:63億円)
- 女性、若者等が働きやすい企業の職場情報等の一層の見える化 (30当初:3億円)
- テレワーク、副業・兼業といった多様で柔軟な働き方の促進 (30当初:7億円)
- 解雇無効時の金銭救済制度の検討 (昨年12月27日、労働政策審議会に検討会報告書を報告し、法技術的な論点についての専門的な検討を行う場を設置することを決定)

# サービス等生産性向上IT導入支援事業（29補正）の概要

- 中小企業等の生産性向上を実現するため、業務効率化や売上向上に資する簡易的なITツール（ソフトウェア、アプリ、サービス等）の導入を支援。
- IT事業者による代理申請や導入後のフォローアップ等を通じて、中小企業側の煩雑な手続きを解消しつつ、着実な生産性向上を促す。

## 1. 補助対象事業者

中小企業、小規模事業者（飲食、宿泊、小売・卸、運輸、医療、介護、保育等のサービス業の他、製造業や建設業等も対象）

## 2. 補助対象ツール

補助金HPに公開されているITツール（ソフトウェア、サービス等）が対象（ハードは対象外）。相談対応等のサポート費用やクラウドサービス利用料等を含む。

## 3. 補助額、補助率

| 補助額（上限） | 補助額（下限） | 補助率 |
|---------|---------|-----|
| 50万円    | 15万円    | 1/2 |

## 4. 29補正予算の主なポイント

- ITツールの導入成果を事前にコミットさせ、IT補助金のHP等で公表。効果の高いITツール、優秀なIT事業者を見える化し、競争を促進。
- ロカベン指標の活用を通じて、導入効果等を中小事業者にフィードバックし、意識向上を図る。
- 金融機関、中小企業支援機関等との連携体制を全国で構築。IT利活用に係る情報発信や案件発掘、優良事例の横展開等を実施。

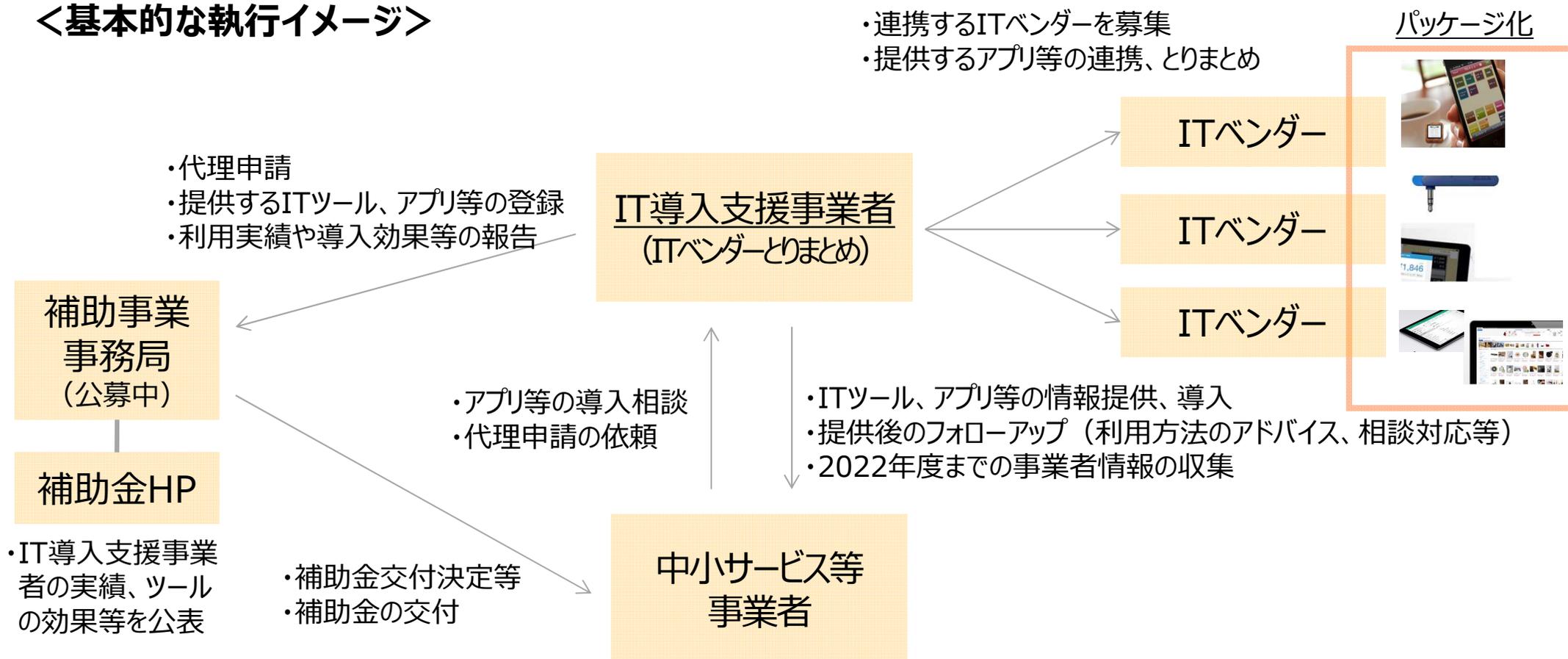
## 5. 今後のスケジュール（予定）

- 2月 事務局決定
- 3月 IT導入支援事業者、ITツール登録開始  
順次、全国での説明会を実施
- 4月 補助事業者の公募開始（数回実施予定）<sup>13</sup>

# 執行／手続の流れ（イメージ）

- 事務局は、ITベンダーをとりまとめるIT導入支援事業者を公募。IT導入支援事業者は、構成員となるITベンダーとともに、提供するITツール、アプリ等を連携させ、事務局に登録。
- IT導入支援事業者は、中小サービス事業者等に代わって、事務局に交付申請書等を提出。事務局は、中小サービス等事業者に対して、直接交付決定や補助金を交付。

## <基本的な執行イメージ>



## 生産性革命法（生産性向上特別措置法案）

### ◆ プロジェクト型「規制のサンドボックス」

- ・ 既存の規制を直ちに適用しない環境等を整備し、革新的な技術やビジネスモデルにチャレンジする。

### ◆ データの共有・連携、“Connected Industries”の実現に向けたIoT投資の減税等

- ・ 事業者のデータの収集・共有／連携の計画を認定する制度を創設。
- ・ 設備投資・賃上げ・人材投資に加えて、IoT投資に積極的に取り組む企業の法人税負担を20%まで引下げ。
- ・ 協調領域のデータを収集・共有する事業者が、国や独法等のデータを手手するための手続を創設。

### ◆ 中小企業の設備投資に対する固定資産税の減免

- ・ 自治体の判断により、固定資産税の課税標準を、3年間ゼロ～1／2に軽減できる新たな制度を創設。
- ・ 積極的に取り組む自治体では、「ものづくり・商業・サービス補助金」等による支援を重点的に実施。

## 産業競争力強化法等の改正法案

### ◆ リスクマネー供給の強化、中小企業を含む企業の新陳代謝促進

- ・ 産業革新機構について、適切な規律と現場での迅速・柔軟な意思決定を両立し、投資機能を強化。
- ・ M&A等による事業承継を行う中小企業への認定を通じ、登録免許税の軽減、各種許認可の承継等により支援。

# 我が国のおかれた状況と今後の対応

## イノベーション創出を「生産性革命」の中核に据えるイニシアティブの必要性

### ■急展開する破壊的イノベーション

- ・ これまでとの比較において基礎研究から産業実装、社会変革、軍事応用技術まで驚異的短期間で発現される時代に。しかし舞台は米中等、日本以外。(例：CRISPR/Cas、量子コンピュータ)

### ■日本の研究力の相対的劣化 (論文/大学評価)

- ・ Top10%論文数シェア : 世界4位 (2003-05年平均) ⇒ 世界9位 (2013-15年平均)
- ・ イノベーション能力 : 世界1位 (2012年) ⇒ 世界21位 (2017年)
- ・ 大学ランキング (東大) : 世界26位 (2011年) ⇒ 世界46位 (2017年)
- ・ 国際共著論文 : 米国の1/6、中国の1/2 (2013-2015年平均)

### 5つのイニシアティブ

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| I. 「Society 5.0」<br>基盤構築の加速 | ○生産性向上に寄与する技術基盤の構築 (SIP/PRISMの活用)<br>○分散する異分野データを連結するデータ連携基盤の整備                              |
| II. 若手研究者活性化<br>のための環境整備    | ○若手対象研究費・人件費拡大/ 海外博士号取得留学支援<br>○シニア研究者の適切な処遇 (外部資金獲得環境・年棒制・役職定年制等)                           |
| III. 社会と協業する<br>次世代の大学の創出   | ○経営と教学の機能分担/ 大学ガバナンスコードの策定<br>○産業界・海外大学等との人の移動の活性化/ 業績評価等の待遇への反映<br>○組織対組織の産学連携推進/ 土地等の資産の活用 |
| IV. 官民による未来投資への<br>転換       | ○政府科学技術予算の抜本的強化・効率化<br>○非科学技術関係予算のイノベーション促進型への転換<br>○民間投資の促進 (大学・国開発ベンチャーの支援拡充等)             |
| V. イノベーション政策の統合化            | ○エビデンスベースの政策形成<br>○イノベーション施策の統合・一本化  |

# 生産性革命への文部科学省の貢献

第13回未来投資会議  
(平成30年2月1日)  
林文部科学大臣提出資料

- イノベーション、人材育成なくして生産性革命はなしえない。Society5.0の実現に向けて、我が国のイノベーション力・人材力を抜本的に強化する。



## Society5.0 の実現

### イノベーション力の強化

#### オープンイノベーションの加速による官民投資の拡大

参考1

- ・ オープンイノベーション促進システムの整備
- ・ 革新的研究成果による本格的産学官連携の推進
- ・ ベンチャー・エコシステムの形成
- ・ 地域イノベーション・エコシステムの形成



#### Society5.0を支える基礎科学力・基盤技術・最先端研究基盤の強化

参考2

- ・ 世界最高水準の大型研究施設の整備・利活用
- ・ 基盤技術研究開発
- ・ 社会的課題の解決に資する国家基幹技術
- ・ システム間データ連携プラットフォーム等
- ・ オープンプラットフォーム形成
- ・ ハイリスク・ハイインパクトな研究開発



SPring-8  
SACLA

J-PARC

次世代放射光施設



「京」  
ポスト「京」

革新的光・量子技術

人工知能・IoT

マテリアルインフォマティクス

Society5.0の実現に資する拠点創成



#### 大学の「経営力」の飛躍的強化を促す改革の連鎖

参考3

- ・ 若手研究者の活躍促進
- ・ 大学のイノベーション拠点化
- 人事給与とマネジメントに係る基本原則の設定
- 「業績評価、人事給与と改革の運用指針」の策定
- 若手研究者の研究力の強化
- 経営的視点に基づく大学運営
- 経営と教学の機能分担
- 学外の声を取り入れた大学運営
- 経営人材キャリアパスの形成

### 人材力の強化

#### Society5.0に向けた人材育成の推進

参考4

- ・ 情報活用能力の育成
- ・ Society5.0を担う専門人材の育成
- ・ 社会人の学びの充実に取り組む大学・専修学校等の機能強化
- 学習指導要領を改訂し情報活用能力の育成を強化
- IT人材 革新的工学系教育改革
- 専門職大学 スポーツ経営人材
- 新たな教育を支える大学施設の機能強化
- 教育プログラムの有効性向上
- 時間的コストの削減
- 経済的コストの削減
- 官民コンソーシアムにおける取組の推進
- 新たな教育を支える大学施設の機能強化



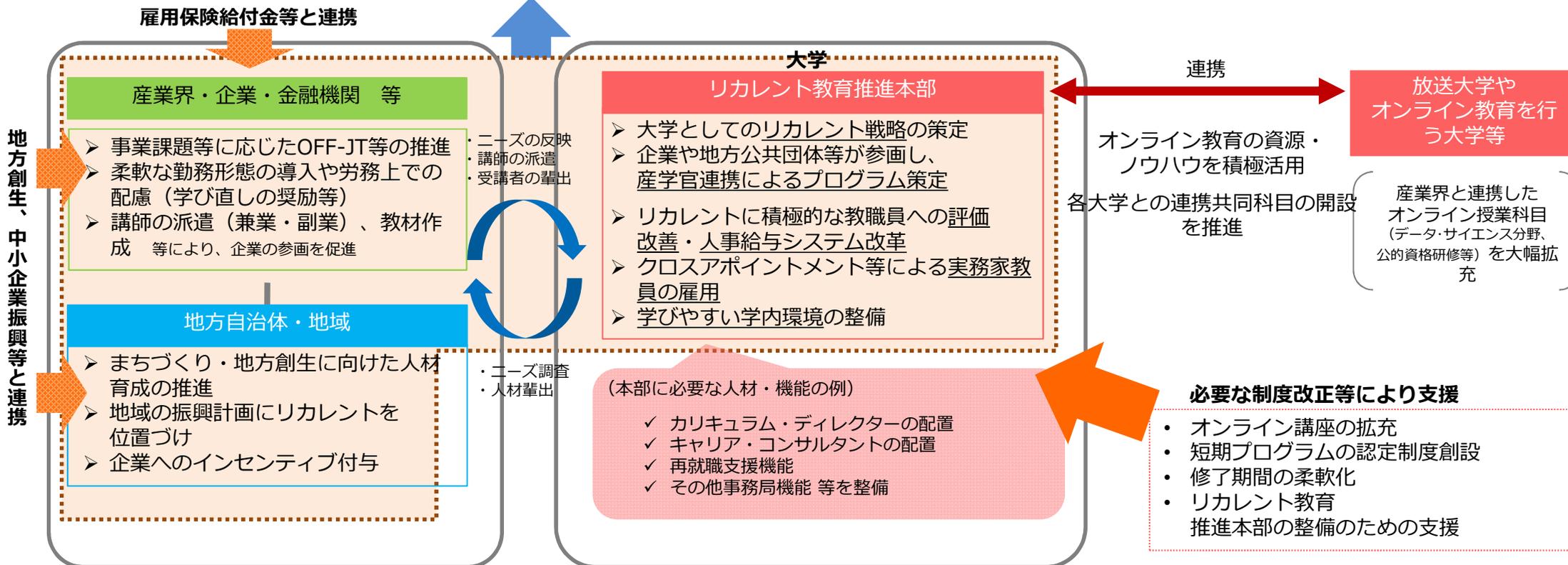
労働生産性向上や人生100年時代の豊かな生き方を実現するため、生涯を通じたキャリアチェンジやキャリアアップなど、仕事・社会活動と学びの循環が重要。そのため、社会に出た後も大学・高等専門学校・専門学校で学び続けることができるよう、

- (1) 教育プログラムの有効性の向上のための**産学共同プログラムの開発促進**
- (2) 時間的コストの軽減のための**短期プログラムの開発促進**や放送大学等の**オンライン講座の大幅拡充**
- (3) 経済的コストの軽減のための**雇用保険制度等との連携**

などを推進。これらを支える**大学等における体制整備**を進め、拠点としての機能を強化。

**ニーズに応じた教育効果の高いプログラムを  
大学と産業界・地方公共団体等との連携により共同で開発・実施**

(例) ・大学と産業界が連携し、ITや保育・看護等人材不足が顕著な分野のプログラムを作成  
・大学と産業界、地方公共団体等が連携し、地方創生や社会参画に係る分野のプログラムを作成 等



プログラムの評価・改善を通して、関係者が学びの成果を共有し、持続的な人材育成を推進