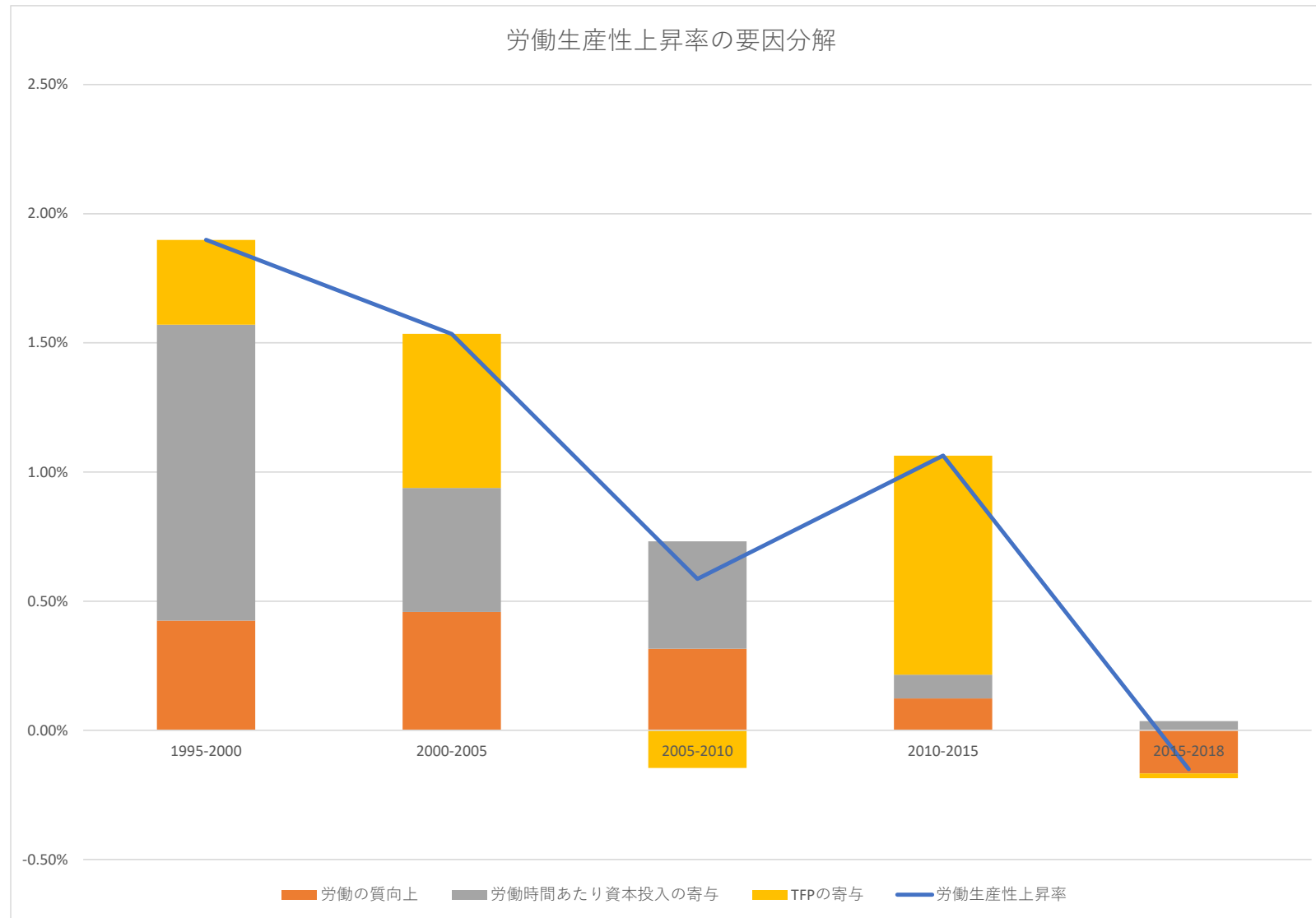


日本経済の低成長

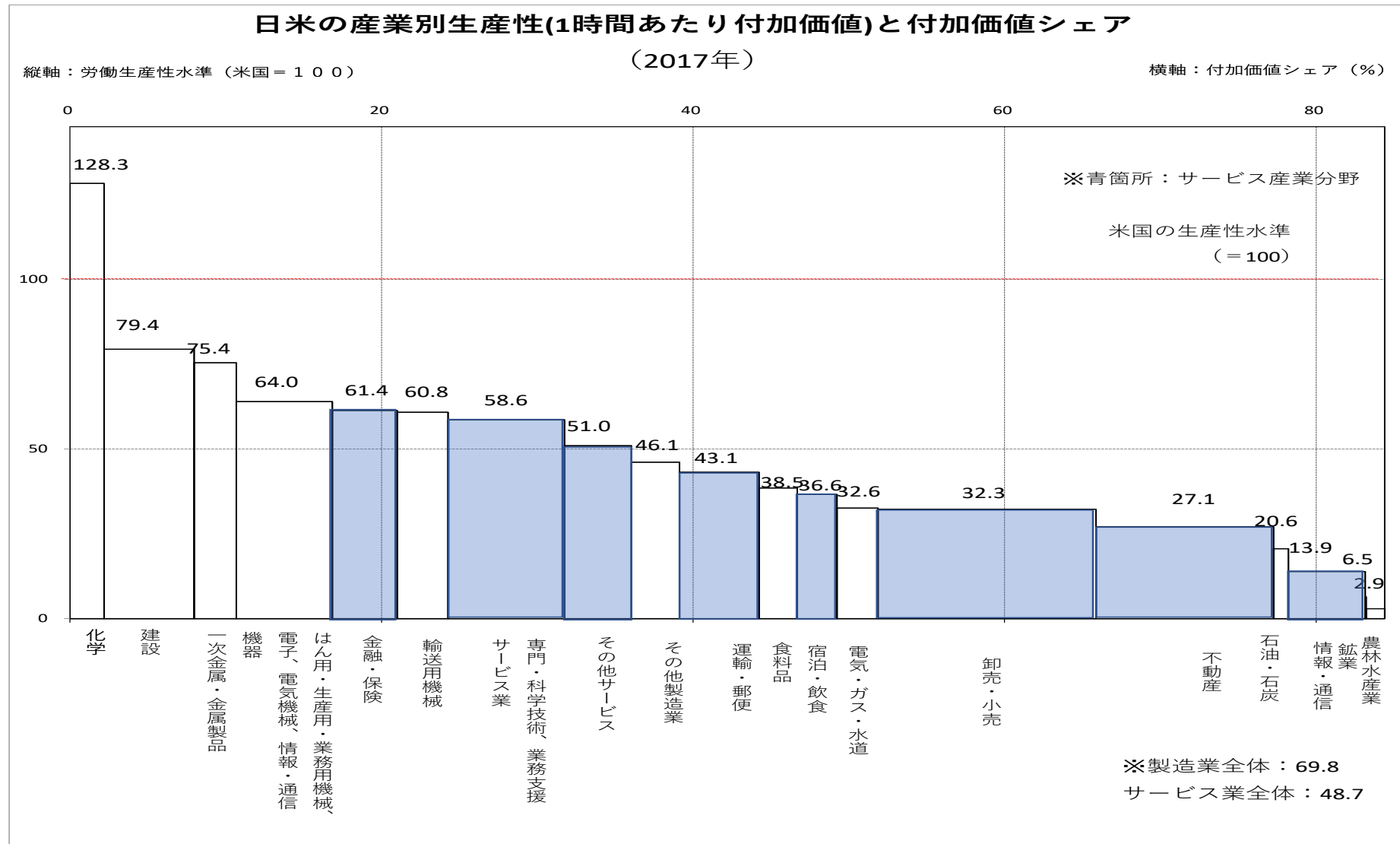
- 1995年から2020年までの実質GDP成長率（対前年増加率）の平均値は0.7%
（バブル崩壊以前の1980年代の実質GDP成長率が平均で4%）
- 近年の経済成長率停滞の要因
 - 少子高齢化による労働投入の減少によるものではなく、労働生産性上昇の低迷
（深尾（2020）など）
- 労働生産性低迷の要因
本日は
 - 無形資産（人的資本投資）
 - 働き方 $+\alpha$
を紹介

成長会計



データの出所) JIP2021データベース

参考) 産業別日米労働生産性水準比較



出所) 滝澤 (2020)

各無形資産投資のGDPに対する比率

	日本		アメリカ		イギリス	
	1997-2007	2008-2018	1997-2007	2008-2018	1997-2007	2008-2018
ソフトウェア・データベース投資/GDP	1.7%	2.0%	1.7%	2.1%	1.8%	2.0%
R&D投資/GDP	3.1%	3.4%	2.9%	3.1%	1.5%	1.8%
人的資本投資/GDP	0.4%	0.3%	1.0%	1.0%	1.3%	1.6%
無形資産投資/GDP	9.9%	9.9%	14.0%	15.9%	13.8%	15.1%

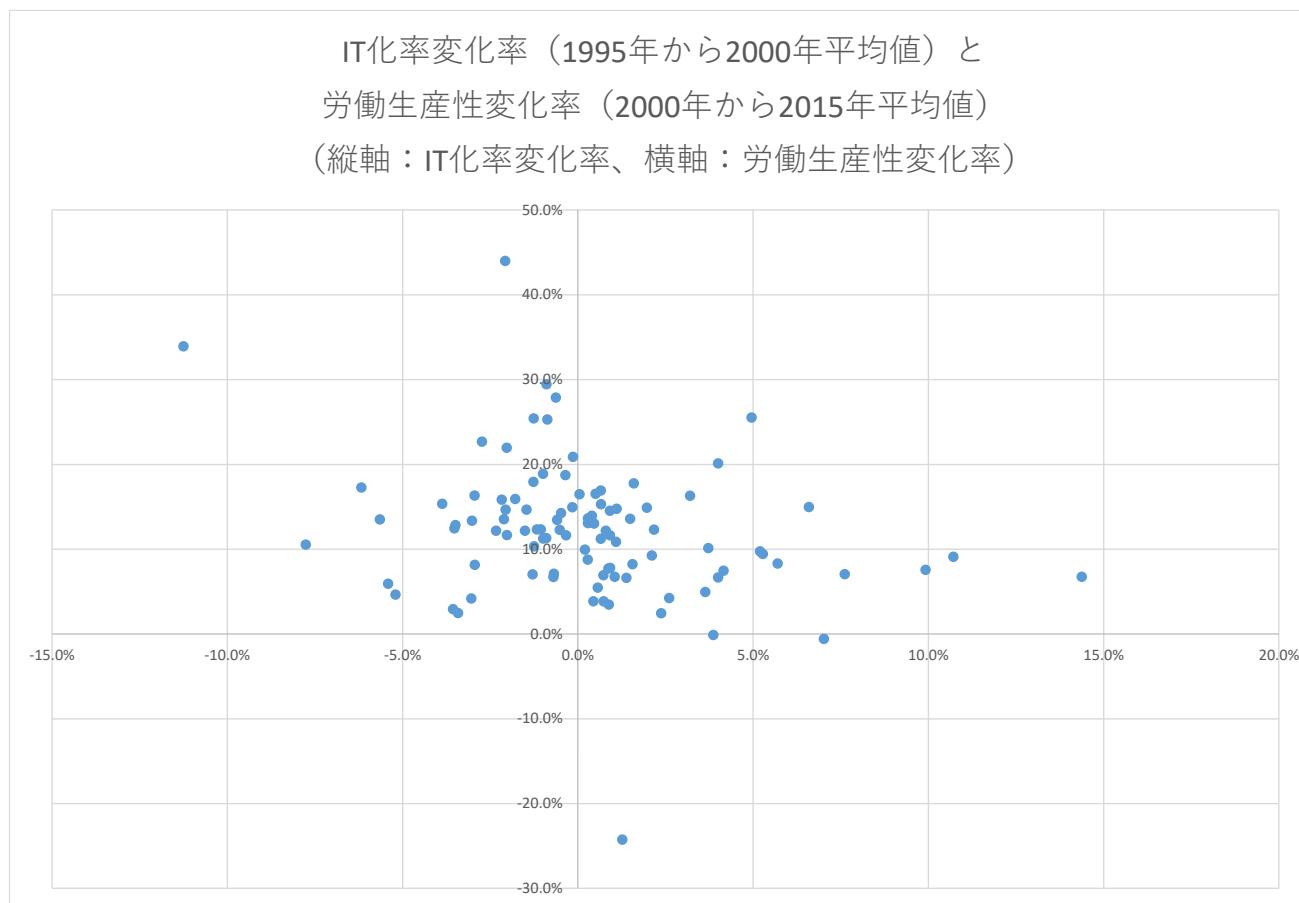
	イタリア		ドイツ		フランス	
	1997-2007	2008-2018	1997-2007	2008-2018	1997-2007	2008-2018
ソフトウェア・データベース投資/GDP	1.5%	1.5%	0.7%	0.8%	2.5%	3.0%
R&D投資/GDP	1.2%	1.5%	2.4%	2.9%	2.3%	2.4%
人的資本投資/GDP	0.8%	0.8%	1.4%	1.4%	1.2%	1.2%
無形資産投資/GDP	8.6%	9.1%	9.1%	10.1%	13.4%	14.9%

データの出所) JIP2021データベース, EUKLEMS & INTANProd - Release 2021

無形資産投資のバランスの悪さ？

- R&D投資やICT投資が進んでいるにもかかわらず労働生産性が上昇していない一種の「パズル」
- R&D投資やICT投資を行ってもそれを有効活用できていない（使いこなせる人材が少ない、使いこなせるように訓練ができていない）

IT化率変化率と労働生産性変化率



出所) 宮川・滝澤・宮川 (2020)

ICT導入にともなう人材投資

	全体	企業数	割合	CIO、ICT担当役員設置なし		CIO、ICT担当役員設置あり	
1.従業員の社内研修の充実		92	54%	42	52%	50	57%
2.ICT人材育成を目的とした社内補助制度の導入（専門学校等での知識・技術の習得など）		17	10%	2	2%	15	17%
3.ICT専門の人材を新卒採用		20	12%	7	9%	13	15%
4.ICT専門の人材を中途採用		66	39%	26	32%	40	45%
5.ICT専門の人材派遣会社からの派遣		24	14%	10	12%	14	16%
6.ICT専門の人材の行動特性・能力要件の定義		9	5%	3	4%	6	7%
7.ICT専門の職種への導入やキャリアパスの定義		8	5%	0	0%	8	9%
8.人事評価項目へのICT関連の能力・姿勢等の組み込み		10	6%	3	4%	7	8%
9.在宅勤務若しくはフレックスタイム等の柔軟な就業規則・勤務形態の導入		31	18%	15	19%	16	18%
10.雇用者の社内における流動性の促進		21	12%	8	10%	13	15%

注) 割合はそれぞれの設問の回答社数合計に対する割合

出所) 宮川・滝澤・宮川 (2020)

最近の労働者に対するアンケート調査結果 (宮川・滝澤 (2022))

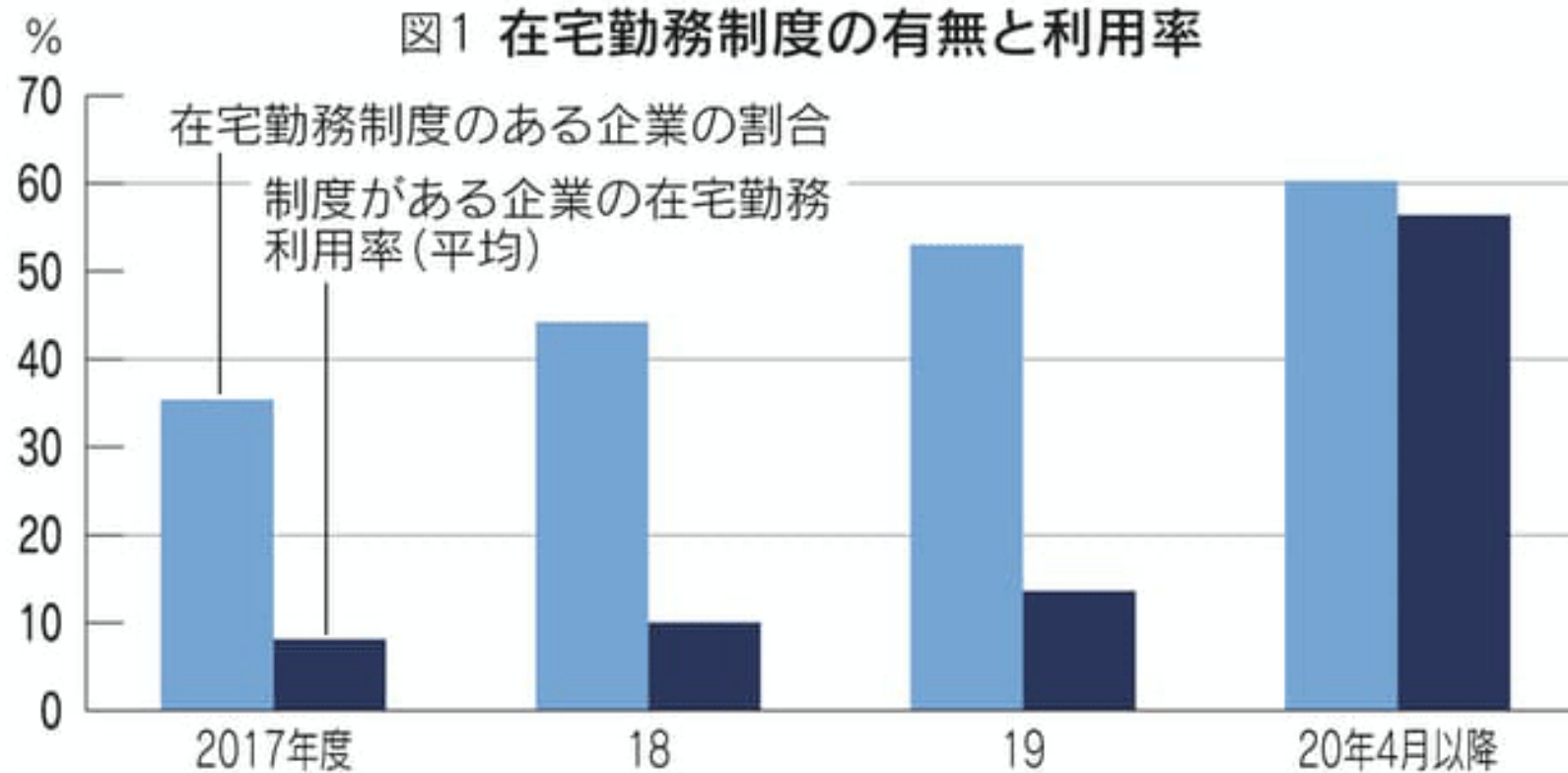
『人材育成に関する雇用者アンケート調査』 ※2021年5月と10月に実施

- 設問A) 総労働時間の内、新しい設備やシステムを導入した場合にその修得のために研修した時間（例えば、新しい機器の使い方を修得するための研修の時間や、Microsoft 365などのグループウェアを導入した場合にその使い方を修得するための研修の時間など）がどの程度であるか
 - 全体では、「実施なし」と回答した割合が7割弱で、正社員で6割、非正社員で8割程度
- 設問B) コロナ禍の影響を受けて、職種や職務内容の変更など配置転換があったかどうか、あった場合は、配置転換先の業務をこなすための研修の時間割合
 - 全体では、1割の回答者がコロナ禍の影響を受けて、職種や職務内容の変更など配置転換があったと回答
 - 配置転換があった場合、配置転換先での業務をこなすために研修した時間は、「実施なし」が45%程度、非正社員については6割超が「実施なし」と回答

無形資産（特に人的資本投資）に関する問題点の指摘（宮川・滝澤（2022））

- 人的資本投資の金額が容易に把握できない点
- 新しい技術を体化した設備（有形資産）への投資も重要
 - それに伴う人的資本の訓練費用などを包括的に支援

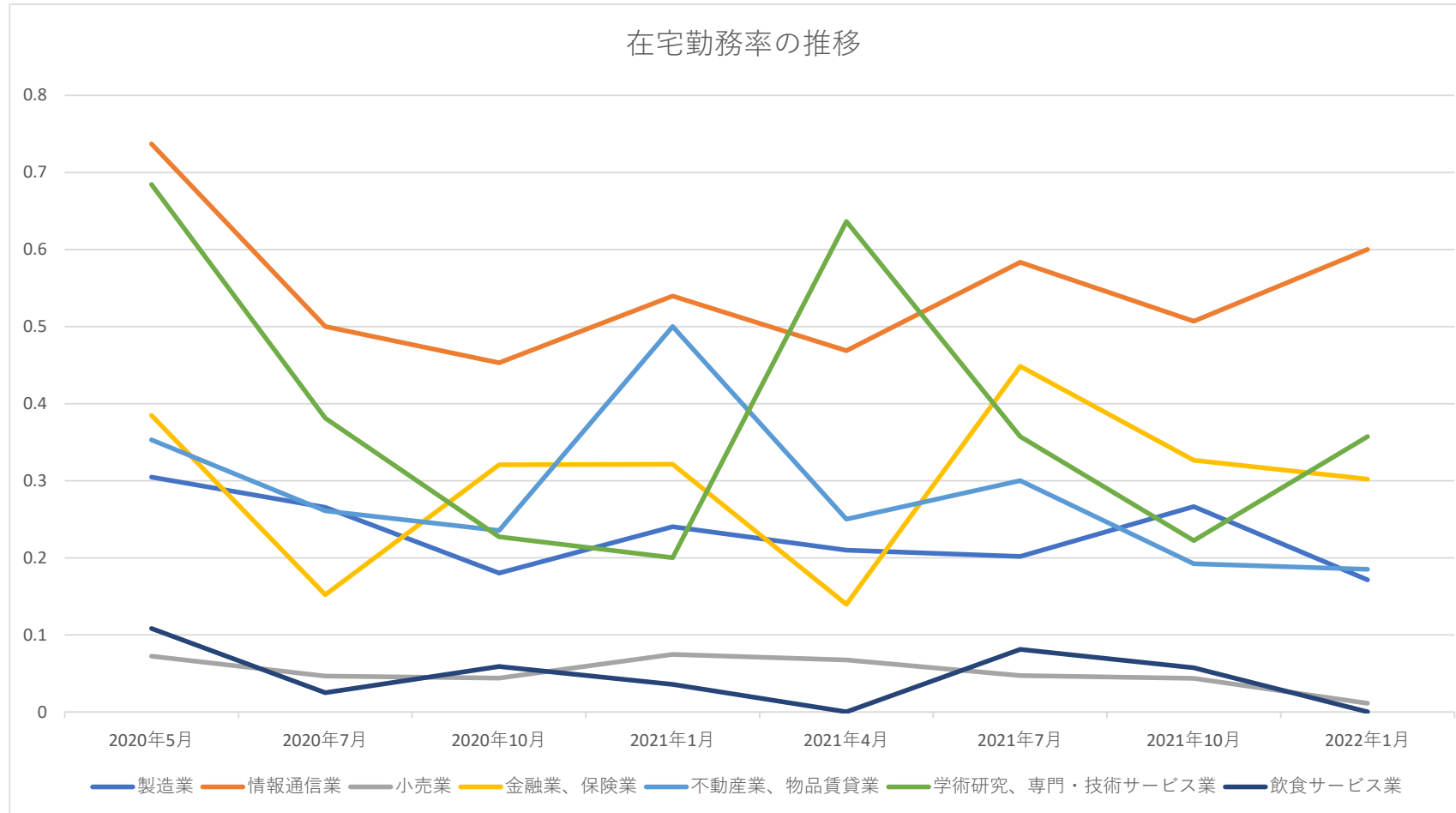
新しい働き方と生産性



(出所)日経「スマートワーク経営」調査2017~2020

出所) 鶴光太郎 (2021) 「在宅勤務、付け焼き刃効かず」日本経済新聞
「経済教室」, 2021年9月15日朝刊の図1を引用

コロナ下の在宅勤務の実施率 (労働者調査の結果)



データの出所) (公財) 日本生産性本部『働く人の意識調査』データを使用。
「現在行っている働き方」で在宅勤務を選択した人の割合

新しい働き方（在宅勤務）と生産性の関係

- 在宅勤務で生産性が上がるのか、下がるのか
 - 静かな環境で働けたことで生産性は上昇
 - 創造性が必要な仕事にはテレワークは向いている
 - 単純労働についてはテレワークは生産性が下がる
 - チームの生産性は下がる

など

企業パフォーマンスと人材関連施策

設問内容	時間当たり 労働生産性	ROA	ROE
女性の活躍を推進するための施策		○	○
60歳以上の従業員の雇用についてどのような状況か 継続雇用制度により定年後再雇用		○	○
障がい者への合理的配慮			○
LGBTに対応するための施策			○
正社員の多様な勤務体系 職務限定正社員	○		
多様で柔軟な働き方の実現のための制度 フレックスタイム	○	○	
場所に関する多様で柔軟な働き方を実現するための制度 モバイルワーク			○
住居の転居を伴う、正社員の転勤についての施策			○
従業員の社外活動を支援するために、休職等を認めているか			○
社員のスキル向上や学びなおしを支援する制度 海外留学支援		○	
一度退職した正社員の再雇用制度の有無			○
人材の流動性を高めるための施策		○	○
労働時間の適正化に関する施策		○	○
休日・休暇取得の奨励の施策			○

出所) 日経スマートワーク最終報告 「働き方改革、進化の道筋 ~生産性向上に資するテクノロジー、ウェルビーイング」 第2章第1節図表5

新しい働き方と生産性向上

- Withコロナ、Afterコロナに多様で柔軟な働き方を提供できているかどうか、スキルの高い人材を集めるポイントに
- 生産性向上の手段として働き方改革をとらえることが大事
- 同時に新しいテクノロジーの導入など、新しい働き方に即した環境整備を着々と進めることが重要

この他、生産性に関して取り組んでいる研究

- ビジネスダイナミズム関連指標の国際比較（滝澤・宮川（2022））
 - 独占度（競争度）、配分効率性など