

基礎資料

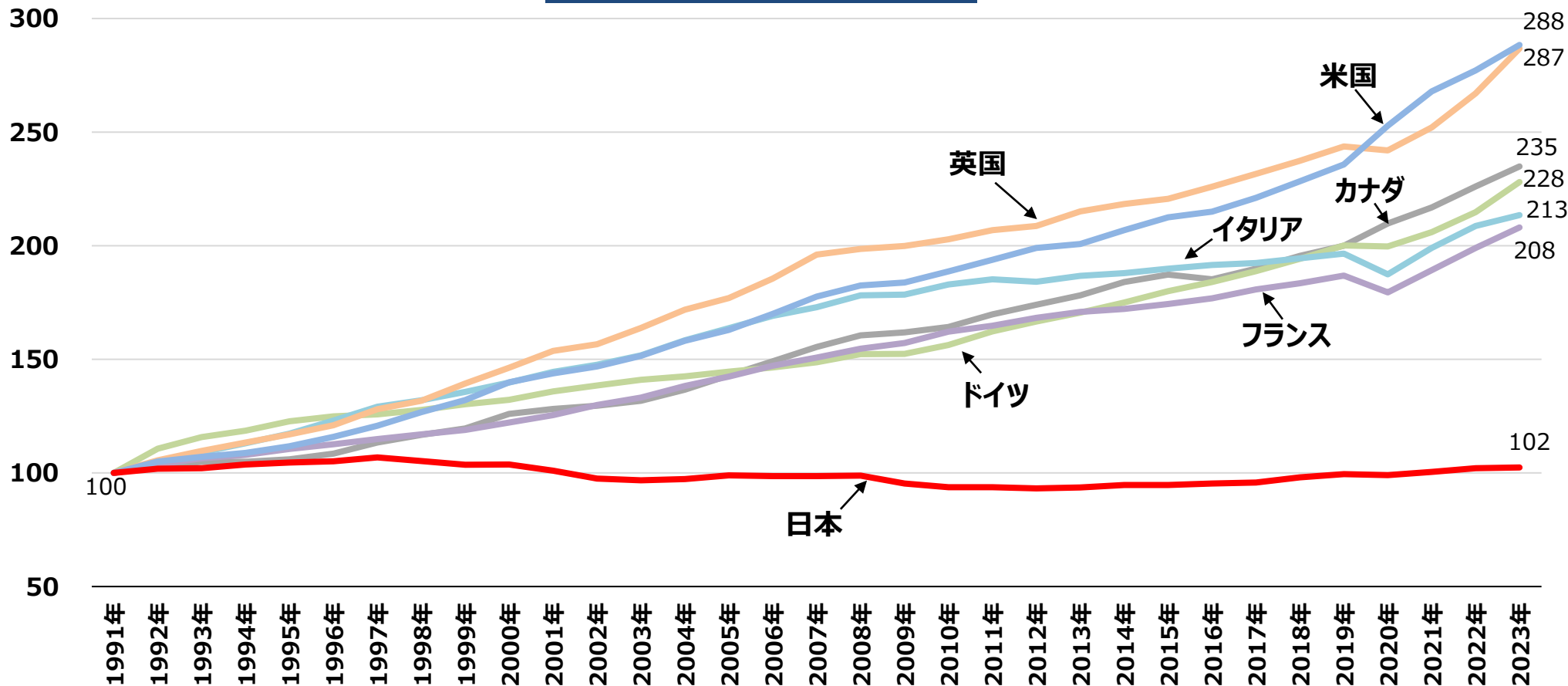
令和7年4月23日
内閣官房 新しい資本主義実現本部事務局

これまでの我が国の賃金水準は、長期にわたり低迷

○ G7各国における1人当たり賃金の推移を見ると、1991年から2023年にかけて、米国は2.88倍、英国は2.87倍の上昇に対し、日本は1.02倍。

(1991年=100)

G7各国の賃金の推移

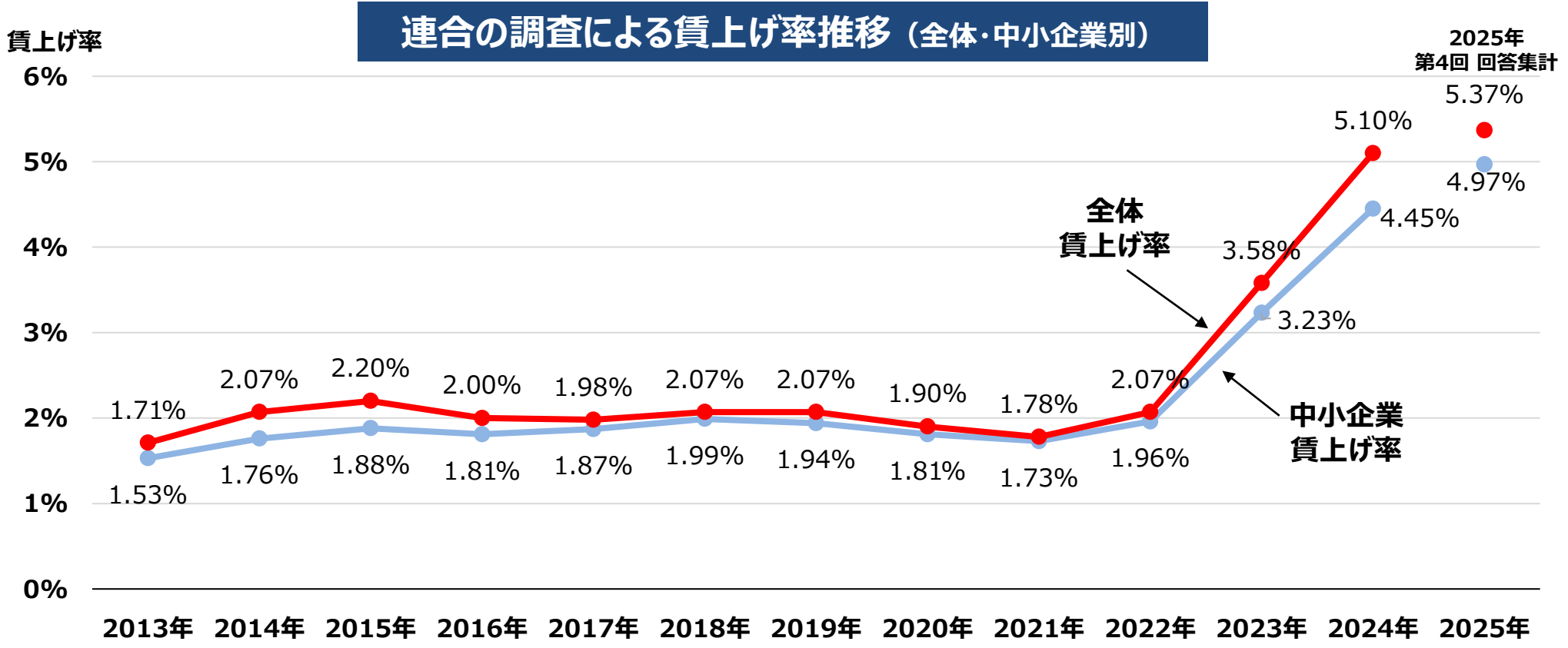


(注) いずれも名目値。国民経済計算における「賃金・俸給」を雇用者数で割った上で、雇用者の平均週労働時間に対するフルタイム雇用者の平均週労働時間の割合を乗じて計算された数値。

(出所) OECD.statを基に作成。

労働市場 足元では33年ぶりの高水準の賃上げが実現（連合調査）

- 連合の調査によると、2024年の賃上げ率は5.10%、中小企業に限った賃上げ率は4.45%となった。
 - 2025年の賃上げ率は、4月17日に公表された第4回 回答集計（注）では5.37%、中小企業に限った率は4.97%。
- （注）春季労使交渉の集計結果は、初回集計（3月）から最終集計（7月）まで、7回に分けて結果が公表される。



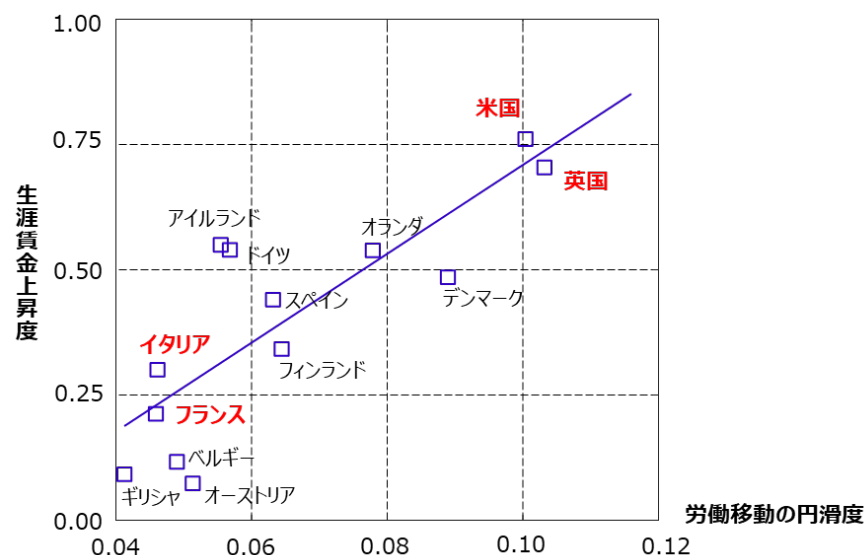
（注1）調査対象は各労働組合のうち、平均賃金方式（労働者1人当たり平均賃金について賃上げ要求を行い、決定され、これを基準として労働者全体の賃金の改定が行われる方式）で回答を引き出した組合。中小企業は組合員数300人未満の企業。2024年は全体が5,284組合、中小企業が3,816組合。2025年は第4回回答集計（なお、2024年の第4回回答集計は、全体賃上げ率5.20%、中小企業賃上げ率4.75%）。

（注2）賃上げ率は、各企業の定昇相当込み賃上げ率について、組合員数による加重平均を行った値を用いている。

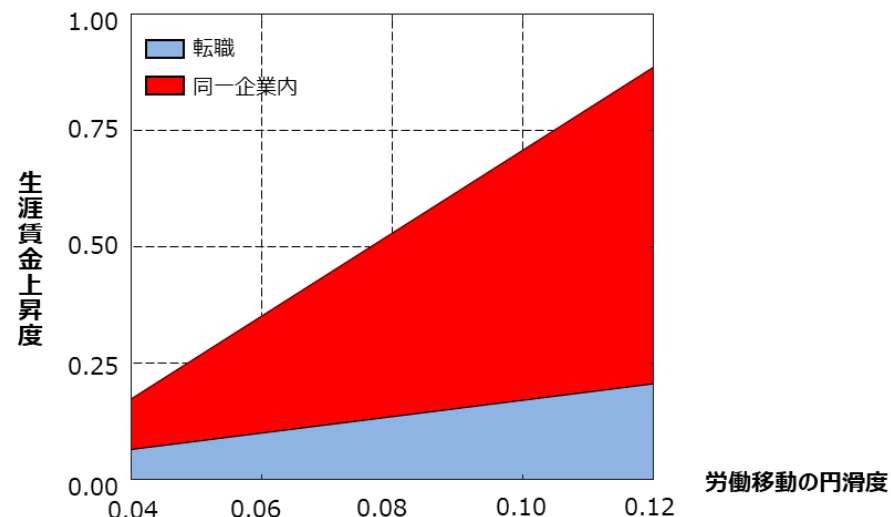
（出所）連合「2024春季生活闘争第7回（最終）回答集計結果」（2024年7月3日公表）、連合「2025春季生活闘争第4回回答集計結果」（2025年4月17日公表）を基に作成。

- 労働移動が円滑である国ほど、生涯における賃金上昇率が高い。
- この生涯賃金上昇度を分解すると、転職に伴う賃金上昇（青色）は4分の1に過ぎず、同一企業内で働く方の賃金上昇（赤色）が4分の3を占める。
- 労働移動が円滑であれば、企業側も雇用している人材をきちんと評価し、エンゲージメント（従業員の企業に対する愛着心や思い入れ）を高める努力を行うようになり、労働移動をしないで働く人の賃金も上昇。

労働移動の円滑度と生涯賃金上昇度



生涯賃金上昇度に関する転職要因と同一企業内要因の分解



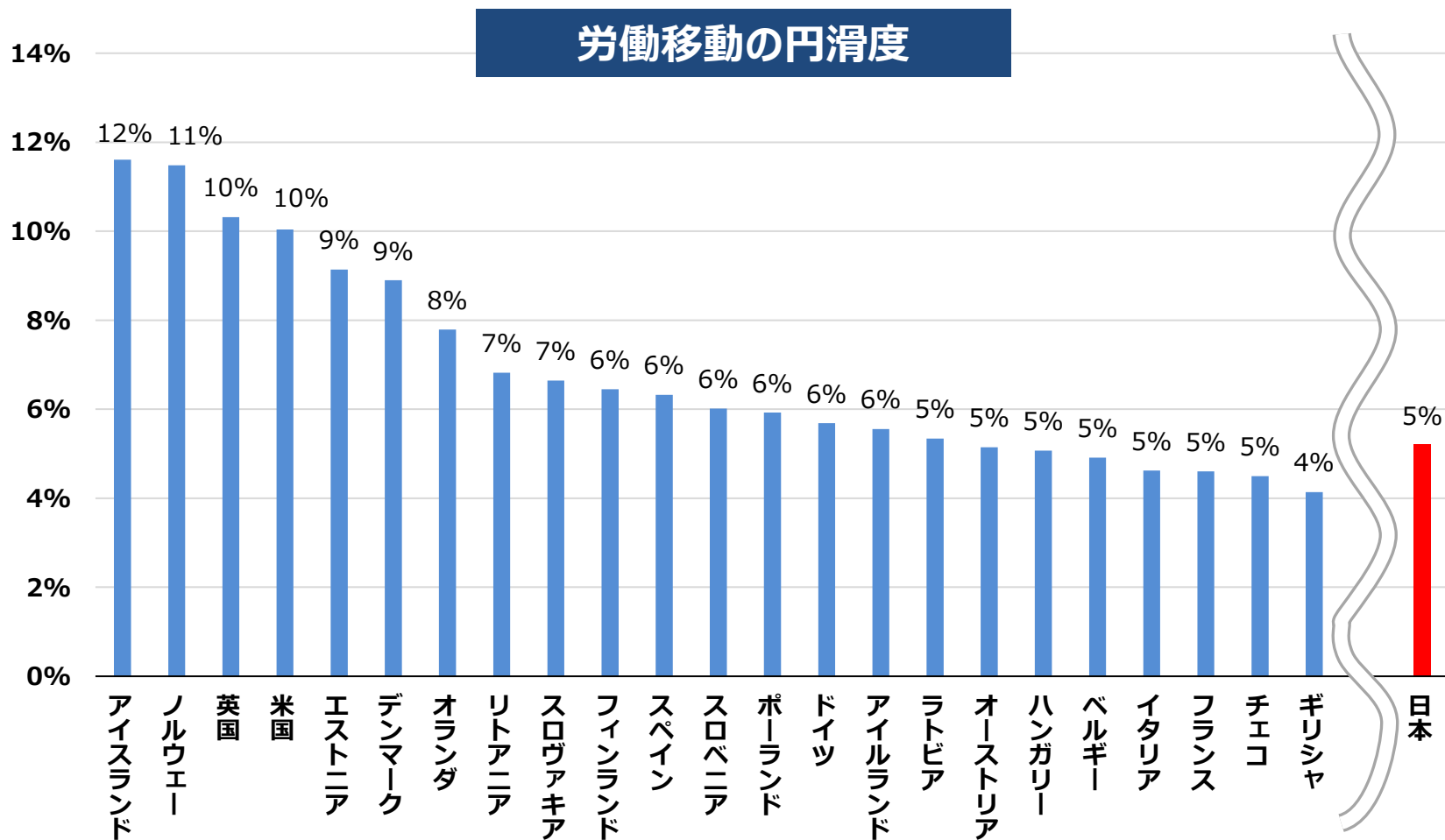
(注) 生涯における賃金上昇度は、25歳から54歳までの男性の実質の時給の変化。労働移動の円滑度は、過去1年間に雇用されていた人のうち、過去11ヶ月以内に現在の雇用者の下で働き始めた人の割合。対象国は、オーストリア、ベルギー、デンマーク、フィンランド、フランス、ドイツ、ギリシャ、ハンガリー、アイルランド、イタリア、オランダ、スペイン、英国、米国。1991年から2015年。

同一企業内による賃金上昇分は、生涯の賃金上昇と転職分との差により計算。労働移動の円滑度は、過去1年間に雇用されていた人のうち、過去11ヶ月以内に現在の雇用者の下で働き始めた人の割合。

(出所) Niklas Engbom (2022), Labor Market Fluidity and Human Capital Accumulation. NBER Working Paper Series, Working Paper 29698. を基に事務局で作成。

日本は労働移動が円滑でない

○ 各国の労働移動の円滑度（注1,注2）を比較すると、データの制約があるものの、日本の労働移動の円滑度は低い。



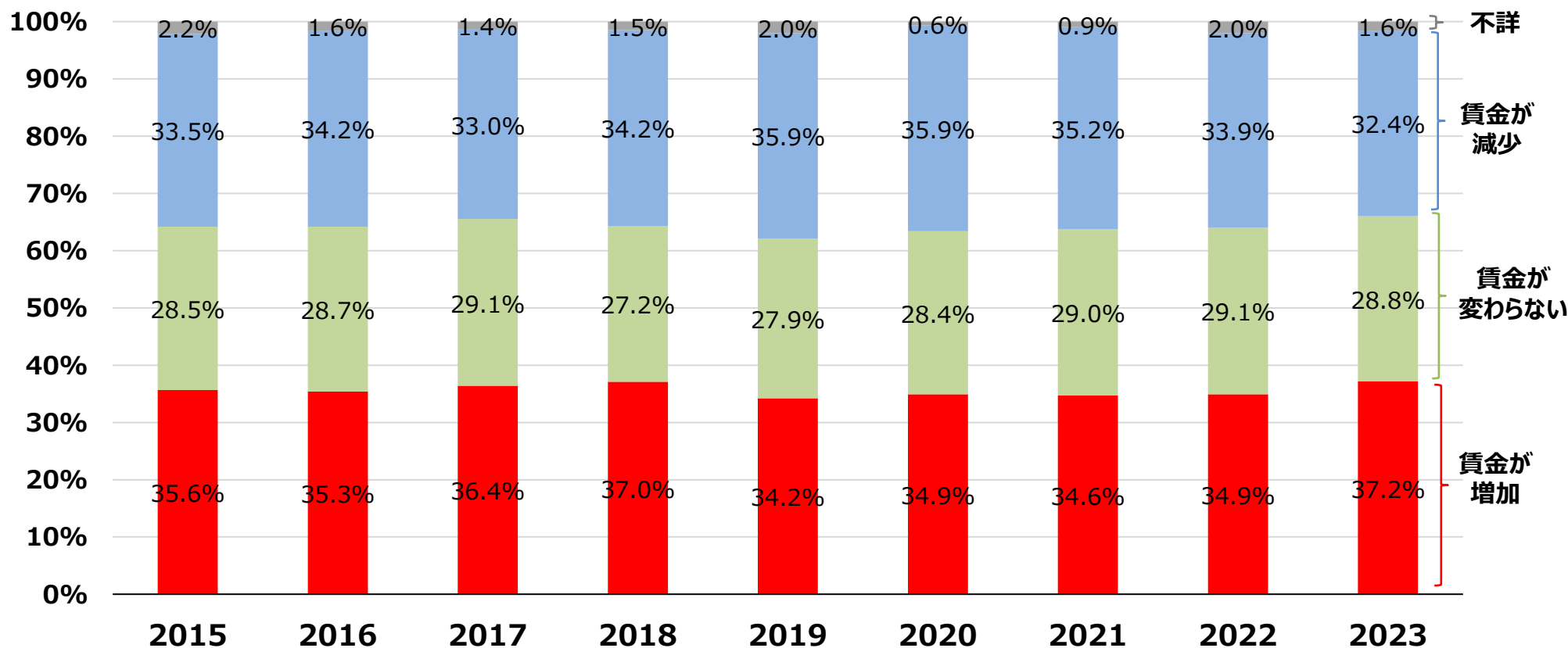
（注1）過去1年間に雇用されていた人のうち、過去11ヶ月以内に現在の雇用者の下で働き始めた人の割合。日本のデータはない。

（注2）就業者数に占める転職者（前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者）数の割合。

（出所）日本のデータ（注2）は労働力調査の2019年の数値を基に作成。日本以外のデータ（注1）はNiklas Engbom（ニューヨーク大学）（2022）, Labor Market Fluidity and Human Capital Accumulation. NBER Working Paper Series, Working Paper 29698.を基に作成。

○ 日本では、転職による賃金が増加した者の割合は、足元で微増傾向にはあるものの、未だ転職者の4割弱にとどまっている。

転職による賃金の変化



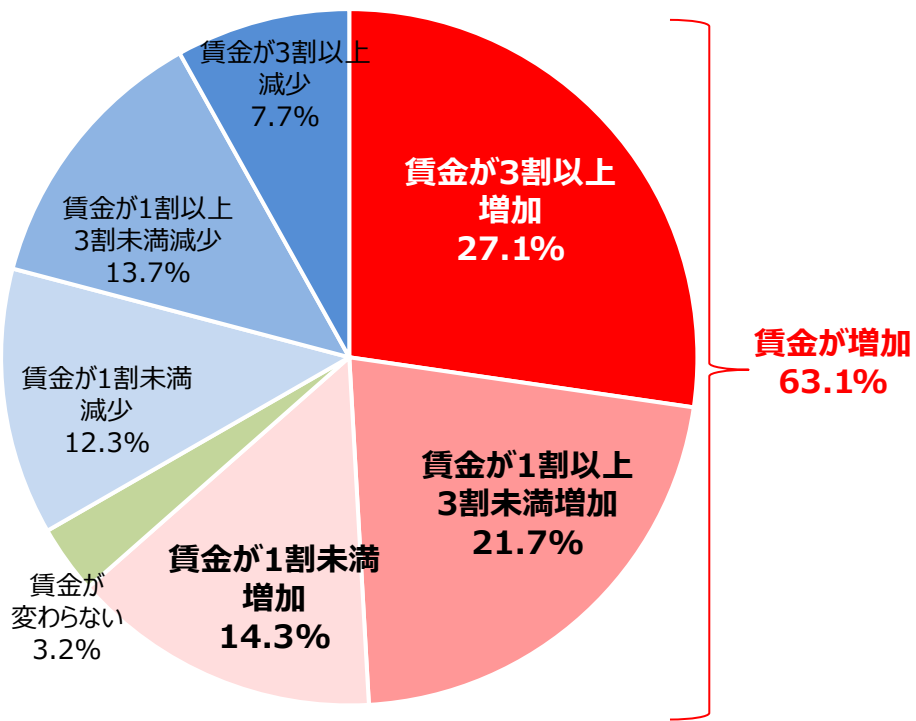
(注) 雇用者のうち1年以内に就いていた前職も雇用者である者に対する、「直前の勤め先と比べて賃金はどう変わりましたか」との問いの回答結果。

(出所) 厚生労働省「雇用動向調査」を基に作成。

リ・スキリングは、転職後の賃金上昇につながる

- 経済産業省「リスキリングを通じたキャリアアップ支援事業」は、在職者のキャリア相談から、リ・スキリング、転職までを一体的に支援する制度。当該事業を通じて転職した者に対する調査によると、転職後に賃金が増えた者は全体の63.1%。
- 労働者が自らの意思でリ・スキリングを行い、自律的なキャリア形成を行うことは、転職後の賃金上昇につながる可能性。

転職による賃金の変化
（「キャリアアップ支援事業」を受講した転職者）



現職での処遇改善に繋がった事例
（「キャリアアップ支援事業」を受講した転職者）

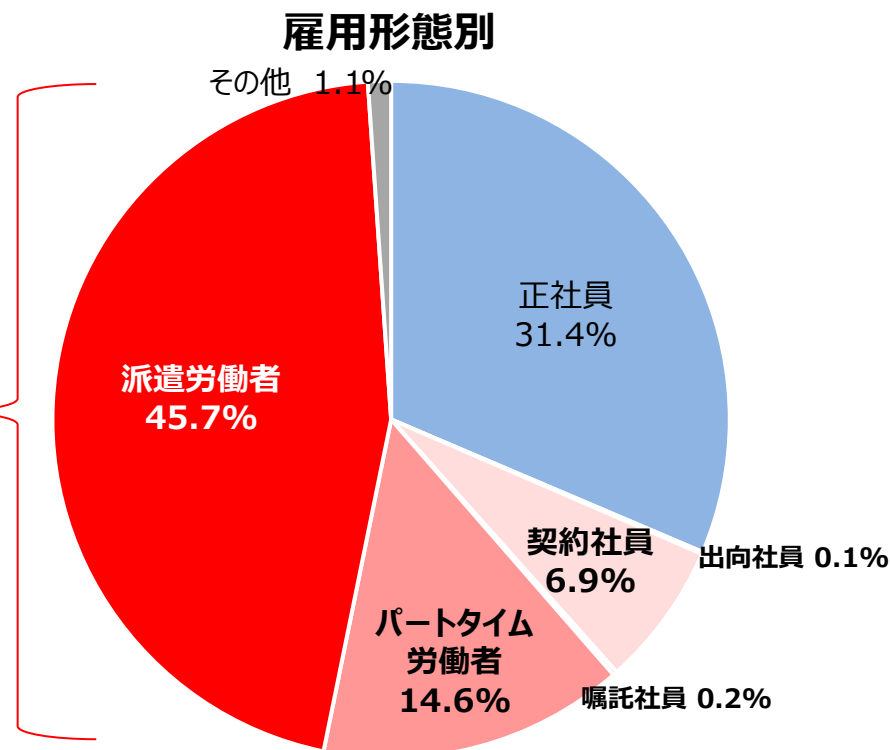
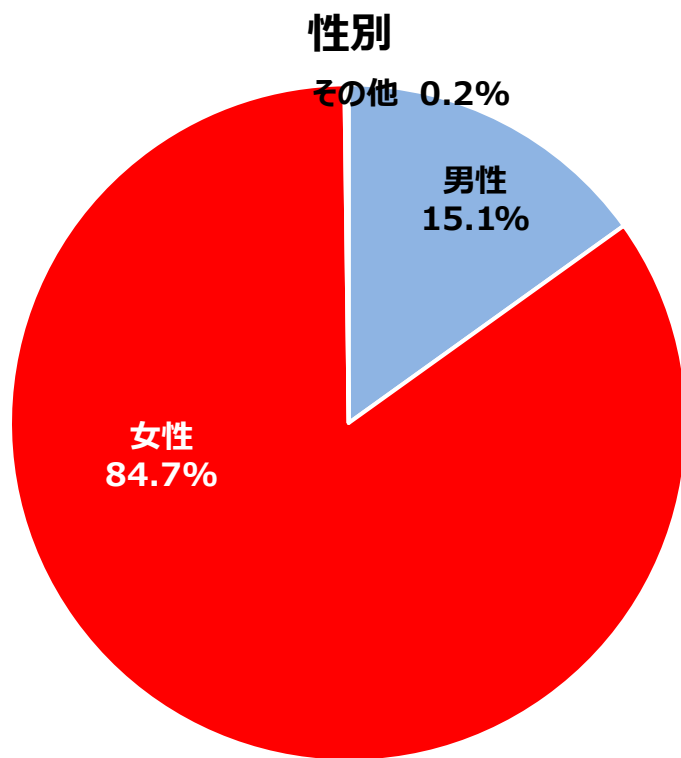
分野	概要
CAD	・建築関係でアルバイト勤務をしていた個人がCAD講座を受講し、現職において講座で習得したCADスキルや、学びに対して積極的な姿勢が評価され、 <u>アルバイトから正規雇用</u> に転換した。
介護	・初任者研修資格取得のための講座を受講し、元々パート社員だった個人が初任者研修の資格を取得することで、 <u>正規雇用</u> に転換。
Webデザイン	・建設の事務職として6-7年間勤務していた個人がWebデザインに関する講座を受講し、現職で学生向けの会社案内の広報素材を作成する業務に従事。作成した広報素材が社長から評価され <u>主任に昇格</u> 。
英語	・製薬企業で働く個人が英語を学習し、現職での昇格要件（一定の英語力）を満たしたことで <u>社内での昇格を実現</u> 。

（注） 2025年2月末時点。回答者は2,299人。
（出所） 経済産業省資料を基に作成。

リ・スキリングを通じたキャリアアップには、 女性や非正規雇用者から強いニーズ

- 経済産業省「リスキリングを通じたキャリアアップ支援事業」におけるリ・スキリング講座の受講完了者のうち、84.7%は女性。
- また、雇用形態別に見ると、受講完了者の68.6%は正社員以外の非正規雇用者。特に、派遣労働者の割合（45.7%）が最も高い。

受講者の性別・雇用形態 (リ・スキリング講座の受講完了者)



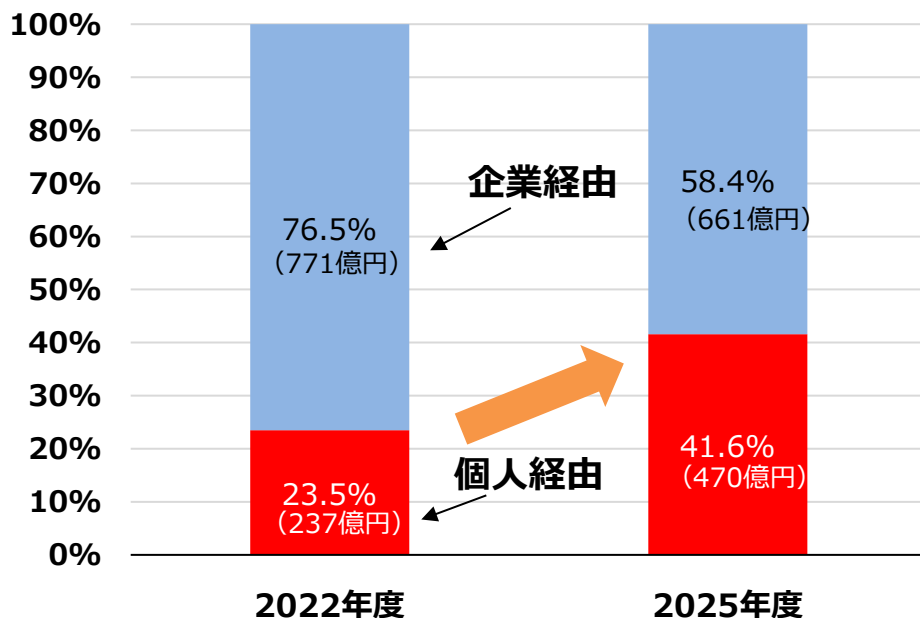
(注) 2025年1月末時点。左図：2万268人が回答。右図：1万9,639人が回答。

(出所) 経済産業省資料を基に作成。

労働市場 国の在職者への学び直し支援策において、個人への直接支援が拡大

- 国の在職者への学び直し支援策は、これまで企業経由が中心となってきたが、直近では企業経由が58.4%、個人経由が41.6%と、個人への直接支援が拡大。
- 加えて、デジタル・DXのための人材育成支援の拡充や、デジタル関係講座の拡大、現場人材のスキル評価に関する取組などの施策を講じている。

在職者向けの学び直し支援策 予算額の推移



企業経由（企業による人材育成の支援）

- ・ 「人材開発支援助成金」における、高度なデジタル人材育成やDXのための訓練等に対する助成率の引上げ（通常45%（大企業は30%）→75%（大企業は60%））。

個人経由（労働者の主体的な学び直しに対する支援）

- ・ 「教育訓練休暇給付金」（雇用保険の被保険者が自発的に教育訓練を受けるために無給の休暇を取得した場合に、基本手当に相当する給付として、賃金の一定割合が支給される制度）の創設。
- ・ 「リ・スキリング等教育訓練支援融資事業」（雇用保険の被保険者以外の者が教育訓練を受ける場合に教育訓練費用と生活費用を融資対象とする事業）の創設。
- ・ 「教育訓練給付金」の給付率の引上げ（受講費用の最大70%→80%）。
- ・ 「専門実践教育訓練」におけるデジタル関係講座の拡大（270講座（2024年10月時点）→337講座（2025年4月時点））。

現場人材等の評価制度の構築とスキル取得支援

- ・ 2025年3月、3職種の民間検定※1を団体等検定※2として、初めて認定。
- ・ 団体等検定の合格を目指す講座のうち一定の基準を満たすものについて、2025年4月から教育訓練給付金制度の指定対象に追加。

※1 家政士団体検定、陸災防フォークリフト荷役技能検定、日本躯体コンクリート打込み・締固め工団体検定

※2 事業主や事業主団体等が、労働者の持つ職業に必要な知識や技能について、その程度を自ら検定する事業のうち、一定の基準に適合し、技能振興上奨励すべきものを厚生労働大臣が認定するもの

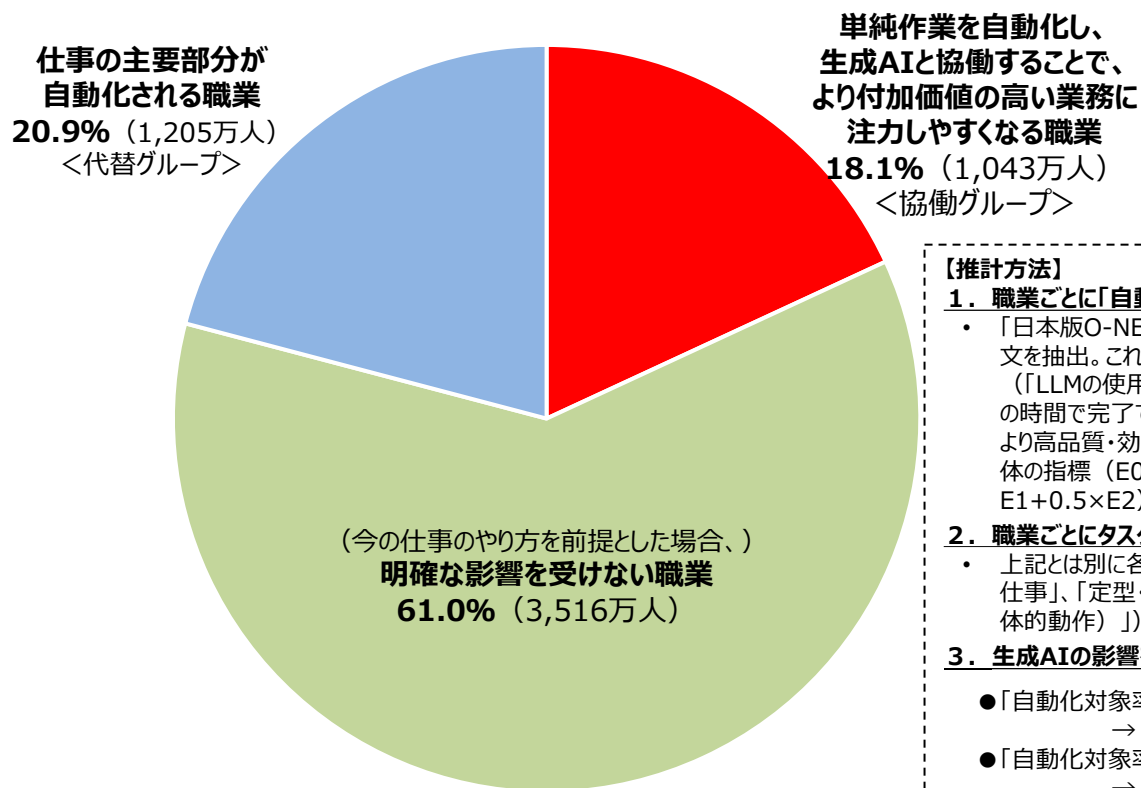
（注） 左図について、「企業経由」は、人材開発支援助成金、公共職業訓練（在職者訓練）及び生産性向上人材育成支援センターに用いる運営費交付金と、都道府県の行う職業訓練への交付金（運営費交付金及び都道府県向けの交付金については、当該年度の直近の決算における実績に基づき、予算額を試算したもの）。「個人経由」は、教育訓練給付金、教育訓練休暇給付金及びリ・スキリング等教育訓練支援融資事業。両者を加え、在職者支援向けの学び直し支援策の全体額とした上で、当該金額に対するそれぞれの割合として算出。

（出所） 厚生労働省資料を基に作成。

労働市場 生成AIは日本の労働者の2割にプラス（赤） 2割にマイナス（青）

- 生成AIが我が国の雇用に与える影響を分析した研究によれば、生成AIの導入により単純作業を自動化し、生成AIと協働することで、より付加価値の高い業務に注力しやすくなる職業に就く雇用者は、全体の18.1%。
- 一方、生成AIが仕事の主要部分を自動化し、雇用代替の懸念がある職業に就く雇用者も全体の20.9%存在。

生成AIの影響を受ける労働者の割合 (大和総研による分析)



【推計方法】

1. 職業ごとに「自動化対象率」を計算

- 「日本版O-NET」における各職業（456職業）のタスクに関するテキスト文を抽出。これをGPT-4（OpenAI）に読み込ませ、3つの指標（「LLMの使用により①タスク品質が低下する」（E0）、②「タスクを半分の時間で完了できるようになる」（E1）、③「追加ソフトウェアとの組合せにより高品質・効率化する」（E2））をタスクごとに判定させる。各職業全体の指標（E0、E1、E2）平均値を計算し、「自動化対象率（＝E1+0.5×E2）」と定義。

2. 職業ごとにタスクの特徴を抽出（「非定型／定型」、「手仕事／認識」など）

- 上記とは別に各職業に係るタスクの特徴（「非定型・認識」、「非定型・手仕事」、「定型・認識」、「定型・手仕事」、「生成AI苦手（意思決定や身体的動作）」）について「高」、「中」、「低」に分類。

3. 生成AIの影響を受ける労働者の判定

- 「自動化対象率」と「非定型・認識」、「生成AI苦手」ともに高い職業 → 「**協働グループ**」
- 「自動化対象率」と「定型・認識」が高く、「生成AI苦手」が低い職業 → 「**代替グループ**」
- 上記以外 → 「**明確な影響を受けない職業**」

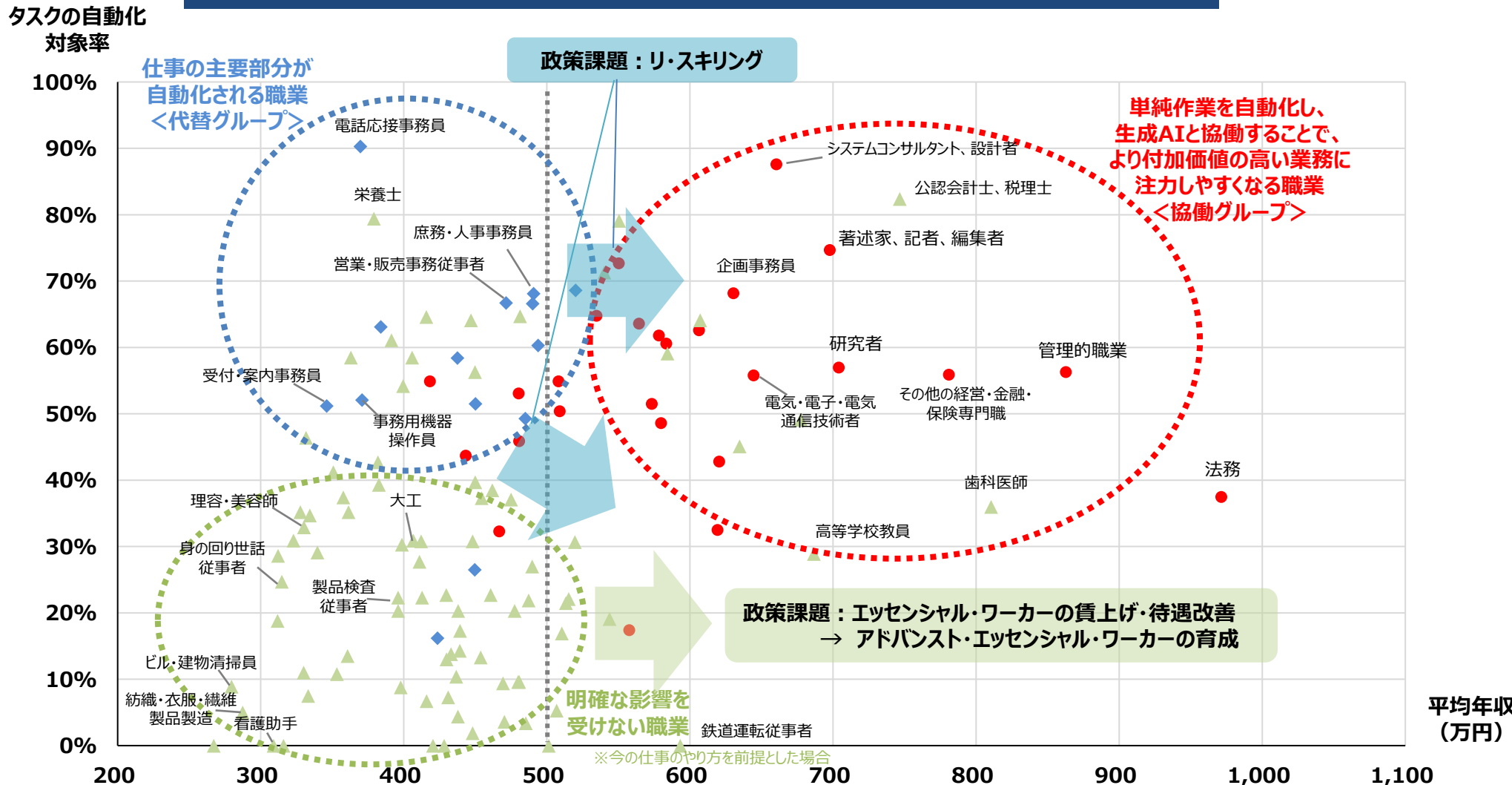
※ 「非定型・認識」は分析や対人関係などが求められる業務、「定型・認識」は同一作業の反復など

（注） 就業者の割合は、「令和2年国勢調査」の職業別の就業者数を集計したもの。カッコ内の就業者数は、就業者割合に事務局にて「令和2年国勢調査」の就業者数（5,764万人）を乗じたもの。

（出所） 新田堯之「生成AIが描く日本の職業の明暗とその対応策」を基に事務局にて作成。

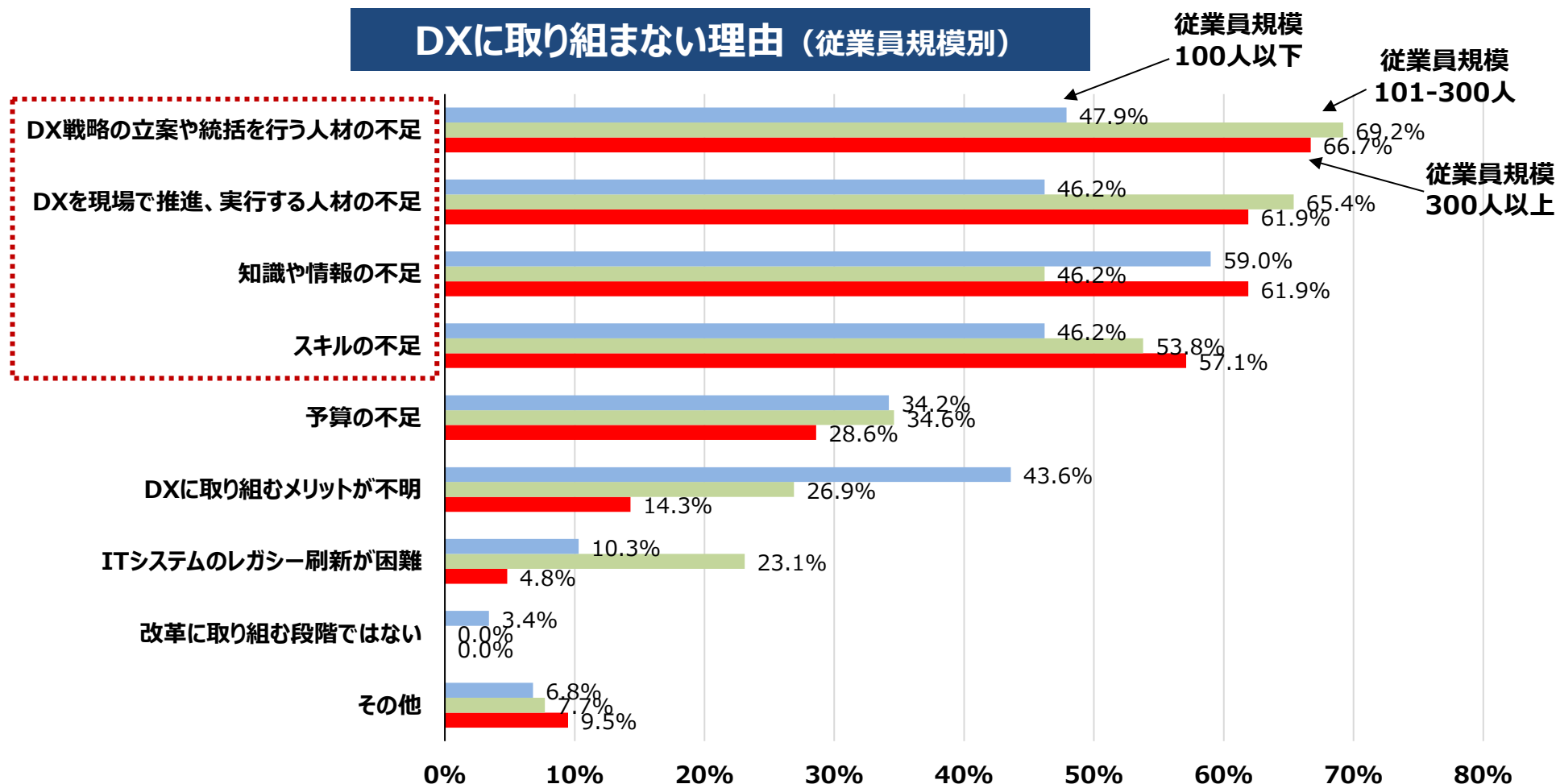
生成AIで業務代替される一部の事務職等（青）のリ・スキルと、現場人材（緑）の待遇改善・高度化が重要

生成AIによる自動化対象率と平均年収との関係（大和総研による分析）



(注) 年収は、厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」における「きまって支給する現金給与額×12か月＋年間賞与その他特別給与額」と定義。
(出所) 新田堯之「生成AIが描く日本の職業の明暗とその対応策」を基に事務局にて作成。

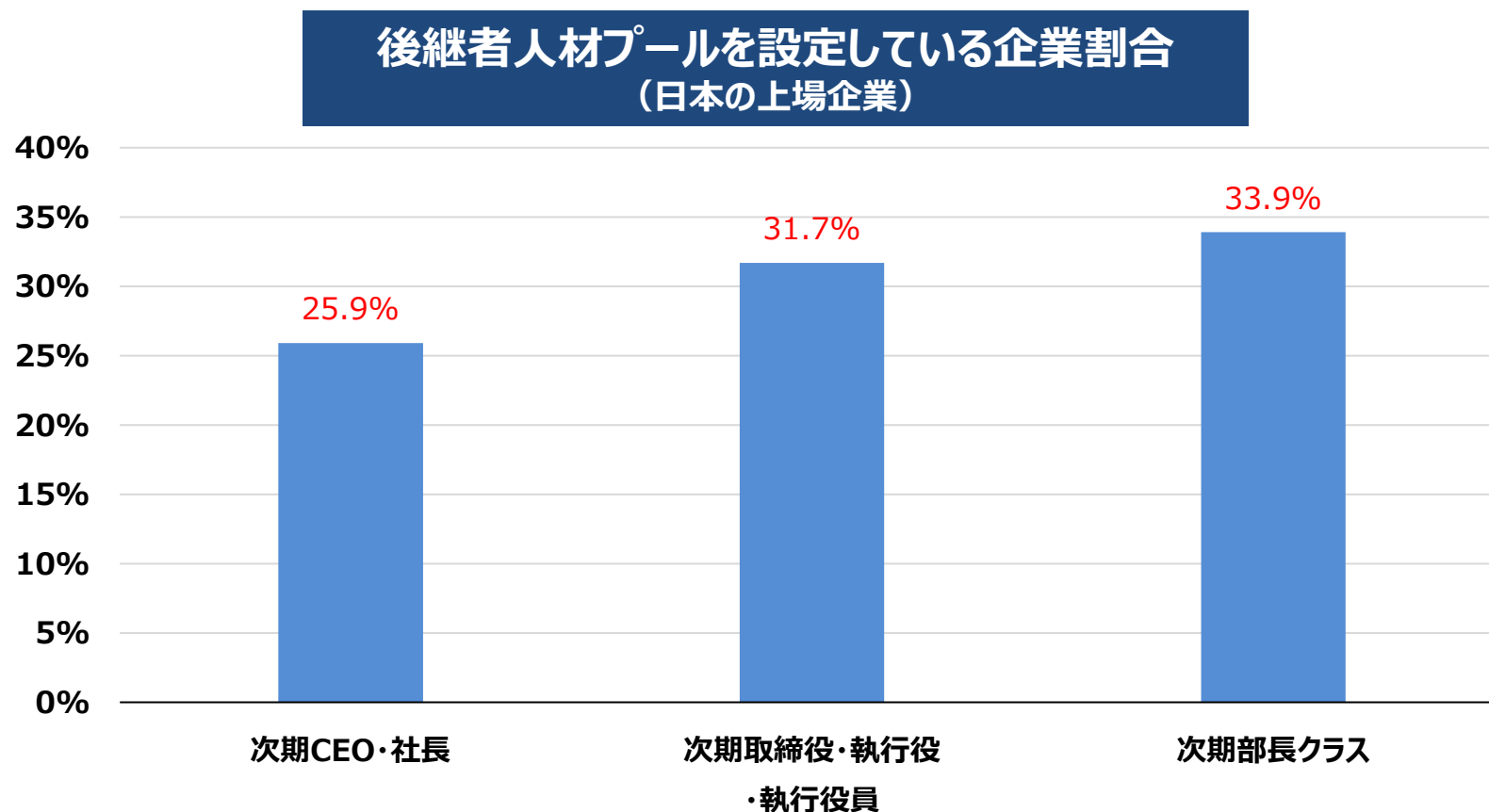
- 企業がDXに取り組まない理由として、知識・情報・スキルの不足に加え、DX戦略の立案や統括を行う人材、DXを現場で推進・実行する人材の不足が挙げられている。



（注） DX取組予定に関する設問に対し、「DXに取り組む予定はない」、「DXに取り組むか、分からない」と回答した企業が対象。「従業員規模1,001人以上」はn数が1であったためグラフからは除外している。

（出所）独立行政法人 情報処理推進機構（IPA）「DX動向2024」を基に事務局にて作成。

- 後継者人材プールを設定し、経営人材候補を設定・管理できている上場企業の割合は、次期CEO・社長については25.9%、次期取締役・執行役・執行役員については31.7%、次期部長クラスについては33.9%と、いずれも3割程度にとどまる。
- 幹部の候補人材の選抜・育成を進めていくことが重要。

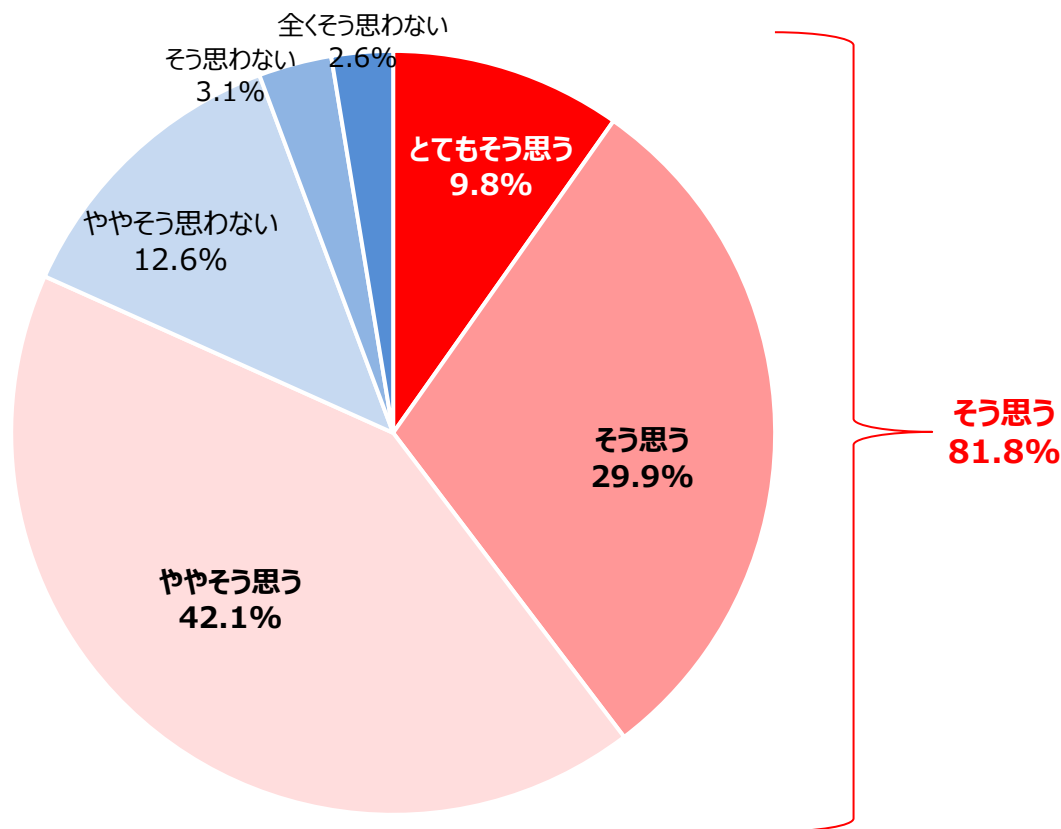


(注) 2023年6月-7月に、上場企業1,093社（うちプライム上場企業704社）に対して実施した調査。

(出所) デロイト トーマツ コンサルティング・三井住友信託銀行「役員報酬サーベイ（2023年度版）」（2023年11月20日公表）を基に事務局で作成。

○ 25-44歳の社員の8割以上が「自分自身は、自律的・主体的なキャリア形成をしたい」と考えている。

「自分自身は、自律的・主体的なキャリア形成をしたい」
と考える者の割合（若手・中堅社員）



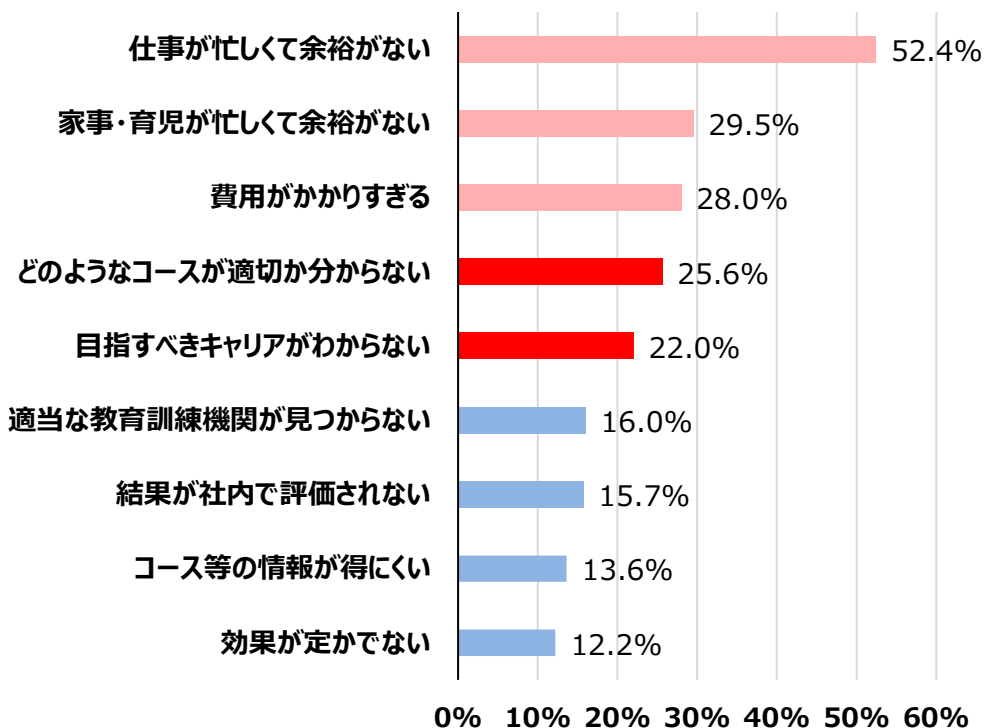
（注） 従業員規模300人以上の会社に勤務する25-44歳の若手・中堅正社員を対象に調査（613人が回答）。

（出所） リクルートマネジメントソリューションズ「若手・中堅社員の自律的・主体的なキャリア形成に関する意識調査（2021年）」を基に事務局で作成。

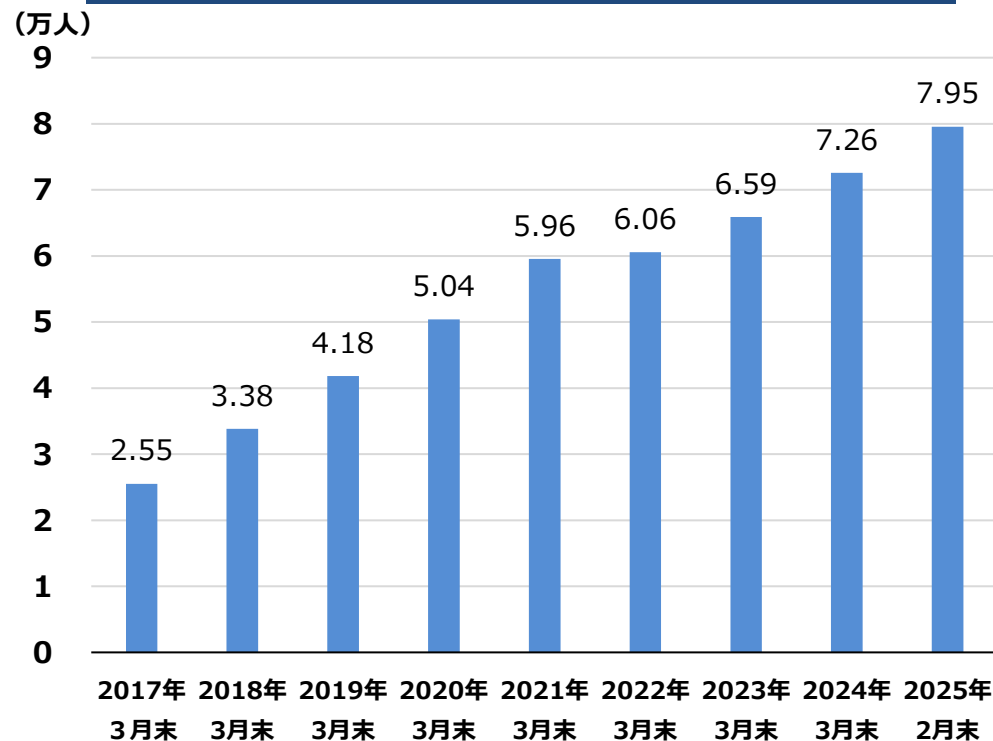
労働市場 そもそも目指すべきコースやキャリアが分からないとする個人も多く存在

- 労働者は、リ・スキリングを行う上での問題点として、「仕事・家事・育児で余裕がない」「費用がかかりすぎる」のほか、「どのようなコースが適切か分からない」「自分の目指すべきキャリアが分からない」との回答も多い。
- 我が国には、労働者のキャリア選択について助言・指導を行う専門家として、キャリアコンサルタント（国家資格）が存在。現在の登録者数は約8万人。

自己啓発を行う上での問題点（複数回答）



キャリアコンサルタントの登録者数の推移

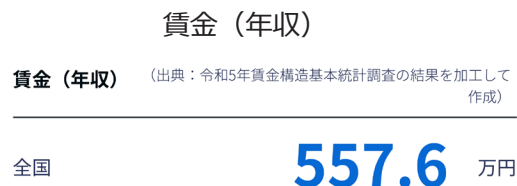


- 厚生労働省の職業情報提供サイト（job tag）は、「ジョブ」（職業・仕事）、「タスク」（作業）、「スキル」（技術・技能）等の観点から 賃金を含めた職業情報を「見える化」し、求職者の就職活動等を支援するWebサイト。
- 今年3月、公的統計の賃金情報（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、ハローワークの求人賃金）に加えて、民間人材サービス企業における賃金情報など、掲載内容を拡充。

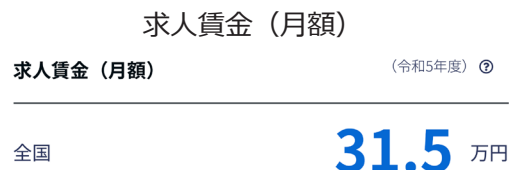
job tagに掲載されている賃金情報（「プログラマー」の掲載例）

従来から掲載されている賃金情報（例）

「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）



「ハローワーク求人統計データ」（厚生労働省）



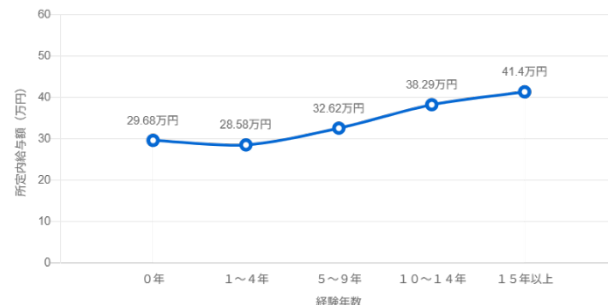
（出所）厚生労働省資料を基に事務局で作成。

2025年3月に追加された賃金情報（例）

「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）



経験年数別賃金



「転職賃金相場」（人材サービス産業協議会）

IT（Web/アプリケーション職）における転職決定者の情報

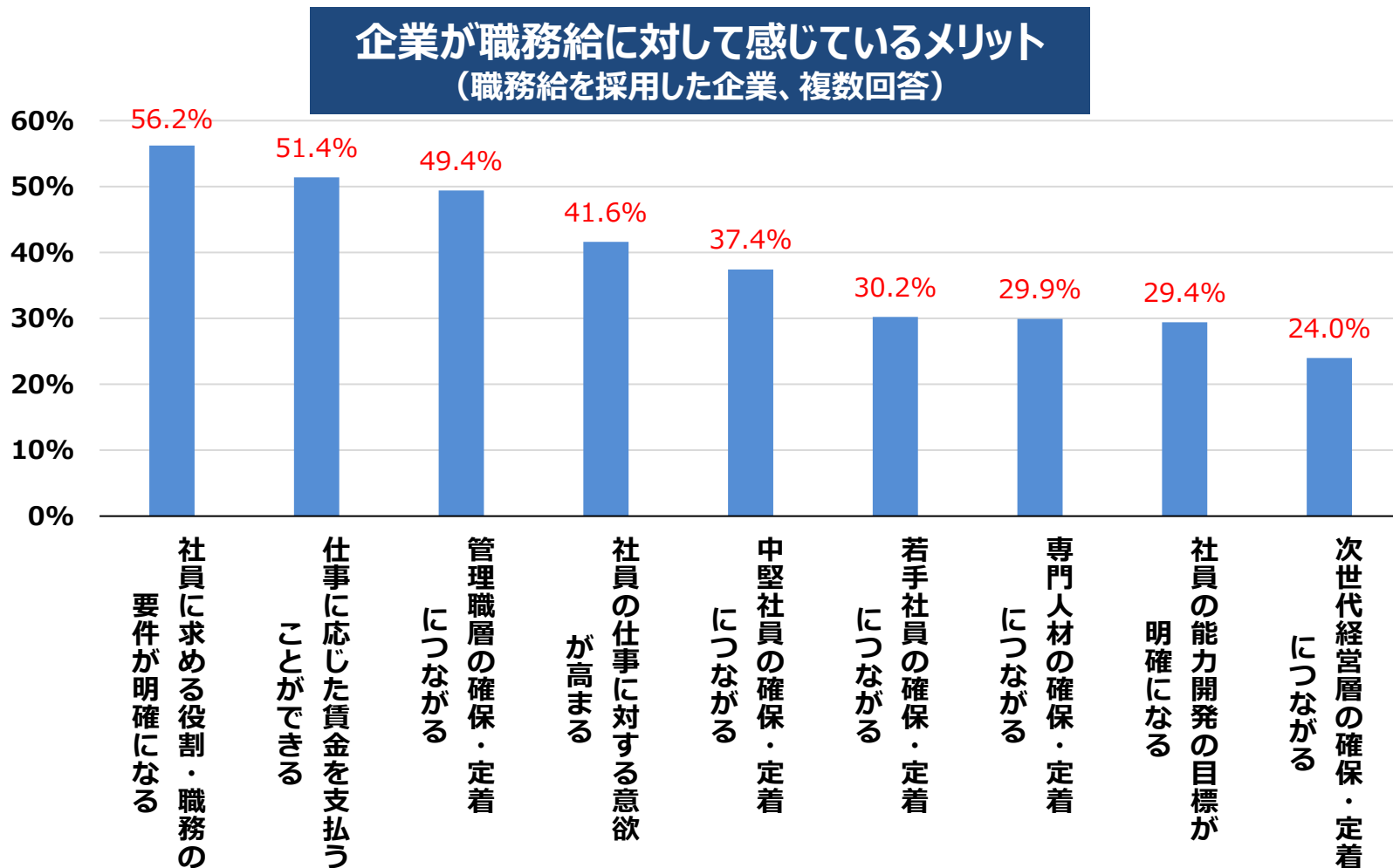
- 年収階層（「～399万円」、「400-599万円」、「600-799万円」、「800-999万円」、「1,000万円～」）ごとに、必要なスキルや経験、社内ポジション等の特徴を記載。

記載例（抜粋）

年収（万円）	決定者・決定求人内容の特徴（定性情報）
1000～	- CIO、マネージャー、プロジェクト責任者、ディレクター、管理職。業界は多種多様、大手企業が多い。 - 全社的なプロジェクトマネジメント経験、マネジメント経験、クライアント業界の経験、英語・中国語などの語学力が求められる場合もある。 30代後半～50代前半、他職種からの転職、転職経験3回以上の人が多い。
400～599	- 社内SEあるいはSEもしくはプログラムのリーダー、担当者など。業界は多種多様。 - 該当領域でのシステム開発経験、運用経験。 20代後半～50代で30代が中心。同職種からの転職が多い。

ジョブ型人事（職務給）を導入した企業は、役割・職務が明確になる等のメリットを感じている

- ジョブ型人事（職務給）を導入した企業は、「社員に求める役割・職務の要件が明確になる」、「仕事に応じた賃金を支払うことができる」、「管理職層の確保・定着につながる」、「社員の仕事に対する意欲が高まる」といったメリットを感じている。



(注) 厚生労働省「民間企業の職務給等に関する調査研究事業」の委託事業として、PwCが実施したアンケート調査の結果（回答数1,349社）。

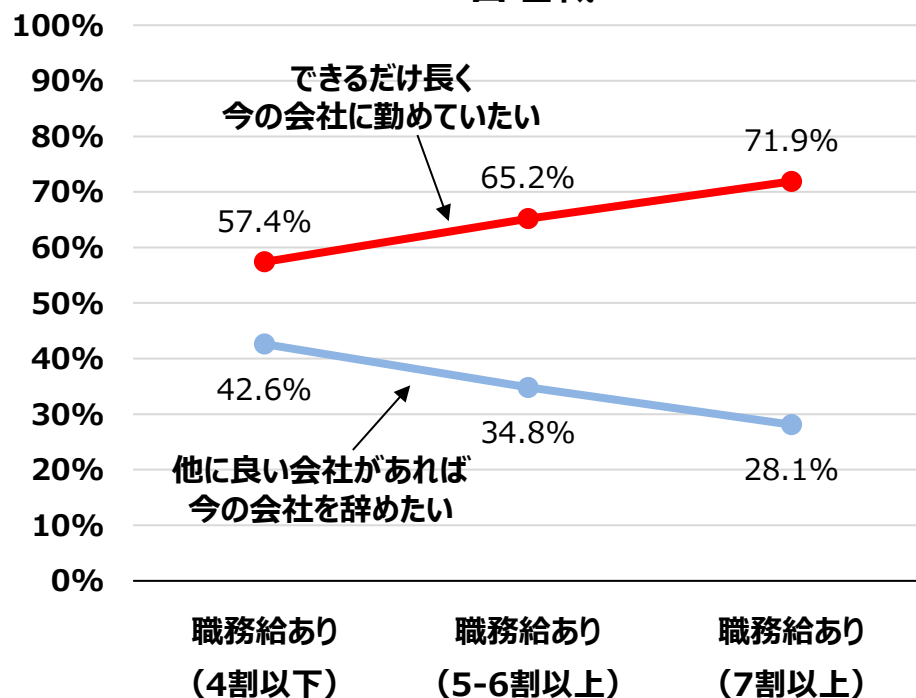
(出所) 厚生労働省「職務給の導入に向けた手引き」（2025年2月公表）を基に事務局で作成。

ジョブ型人事（職務給）を導入している企業の社員ほど、 その企業で長く働くことを希望

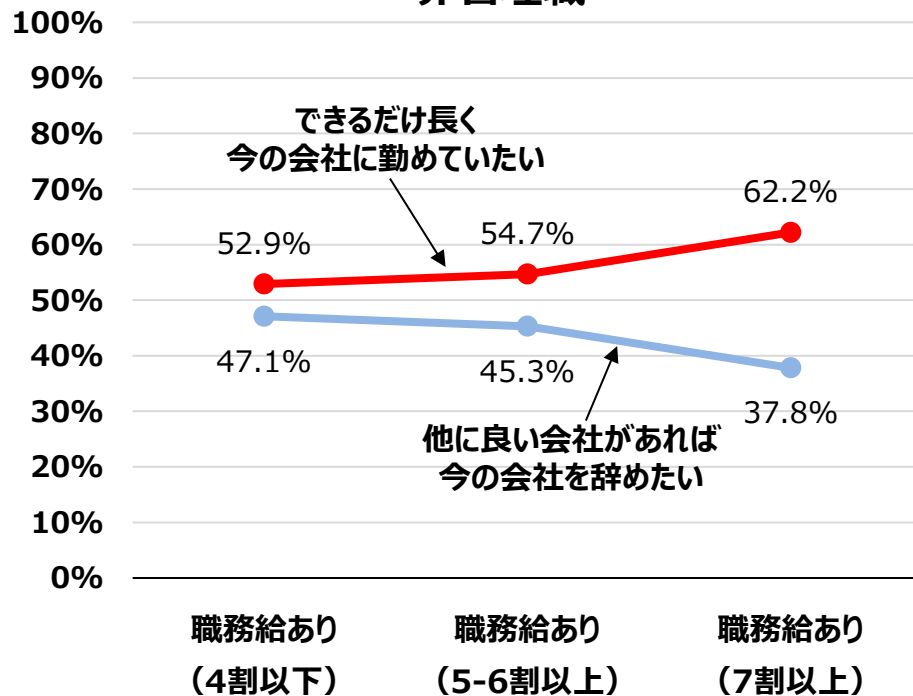
- ジョブ型人事（職務給）を導入した企業では、管理職・非管理職を問わず、職務給が基本給に占める割合が高い社員ほど、「できるだけ長く今の会社に勤めていたい」と考えている傾向にある。
- 一方、「他に良い会社があれば今の会社を辞めたい」と考えている社員は、職務給が基本給に占める割合が高いほど少ない。

社員における転職の希望状況（職務給を採用した企業で働く社員）

管理職



非管理職



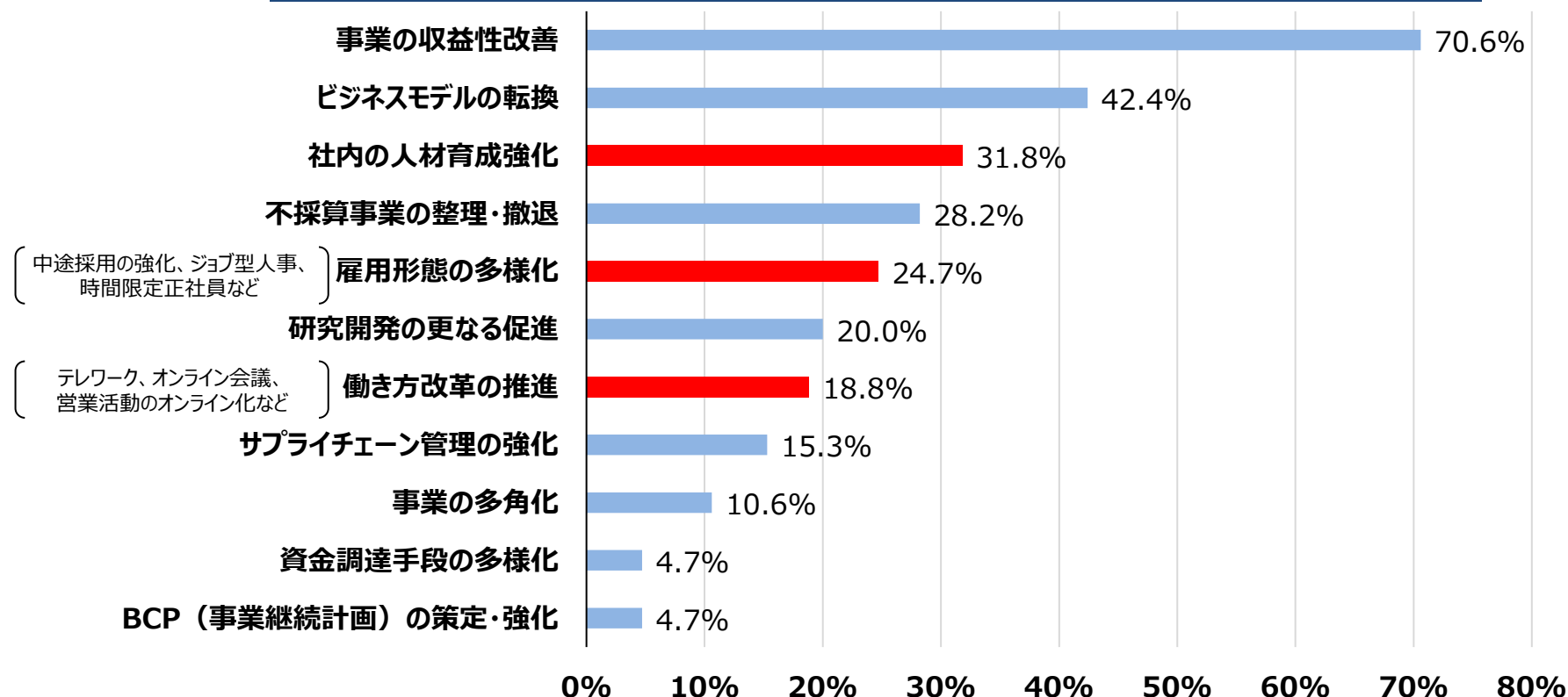
（注） 厚生労働省「民間企業の職務給等に関する調査研究事業」の委託事業として、PwCが実施したアンケート調査の結果。

（出所） 厚生労働省「職務給の導入に向けた手引き」（2025年2月公表）を基に事務局で作成。

投資家は、投資先の中長期的な成長の観点から、 企業の人的資本の取組を重視

- 投資先企業の中長期的な成長を実現する観点から投資家が重視している項目は、事業の収益性改善や、ビジネスモデルの転換、不採算事業の整理・撤退とともに、社内の人材育成強化、雇用形態の多様化、働き方改革の推進を重視。
- 企業における人的資本情報の可視化は、当該企業の資金調達の観点でも重要。

中長期にわたり持続的な成長を実現するために今後重視する取組 (投資家への調査、3つまで回答)

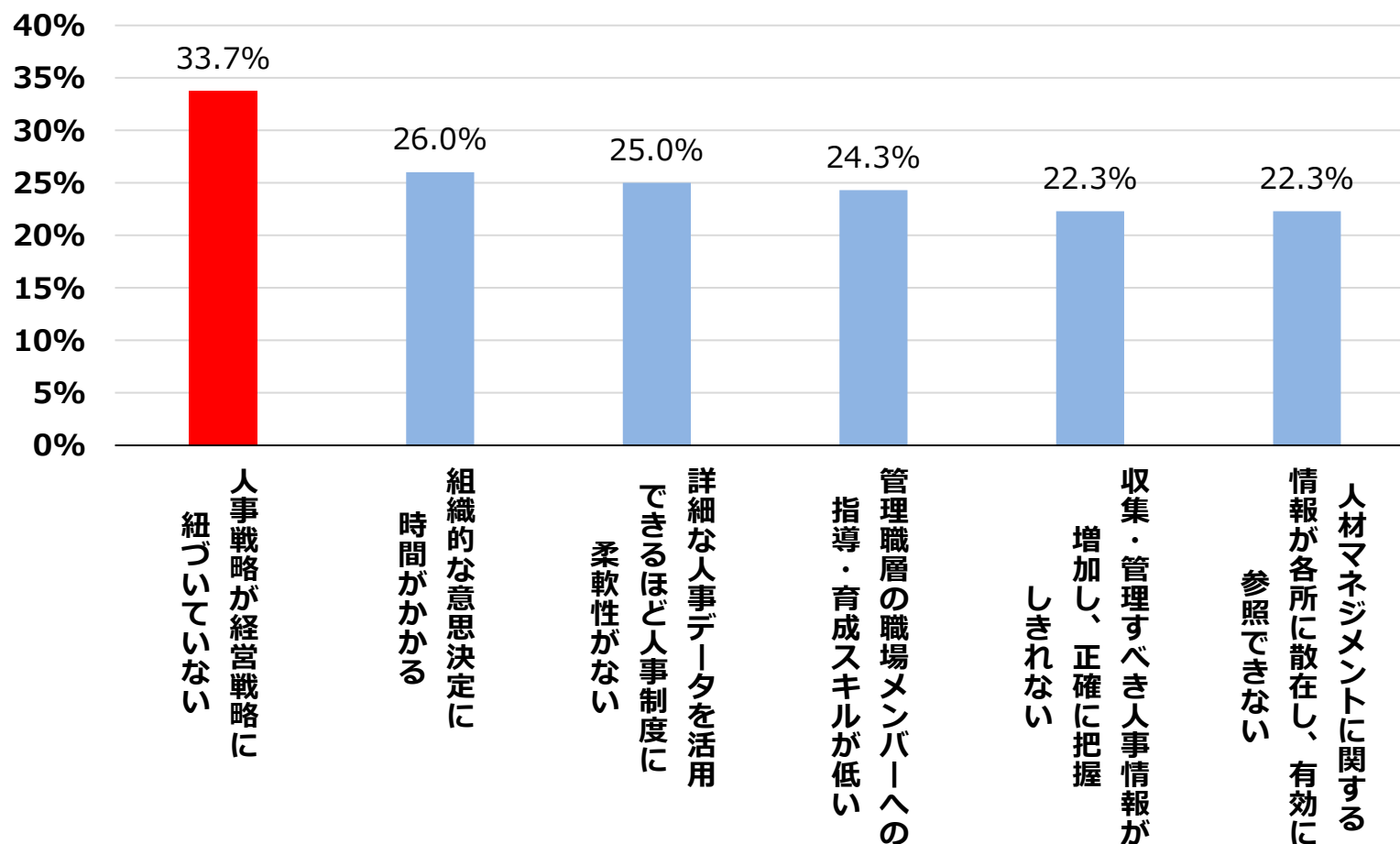


(注) 投資家85社に対して実施したアンケート調査の結果。

(出所) 一般社団法人 生命保険協会「企業価値向上に向けた取り組みに関するアンケート（2023年度版）」を基に事務局にて作成。

- 人事マネジメントの課題として、「人材戦略と経営戦略が紐づいていない」という回答をした者が最も多く、3割を超える。

人事マネジメントの課題（複数回答）



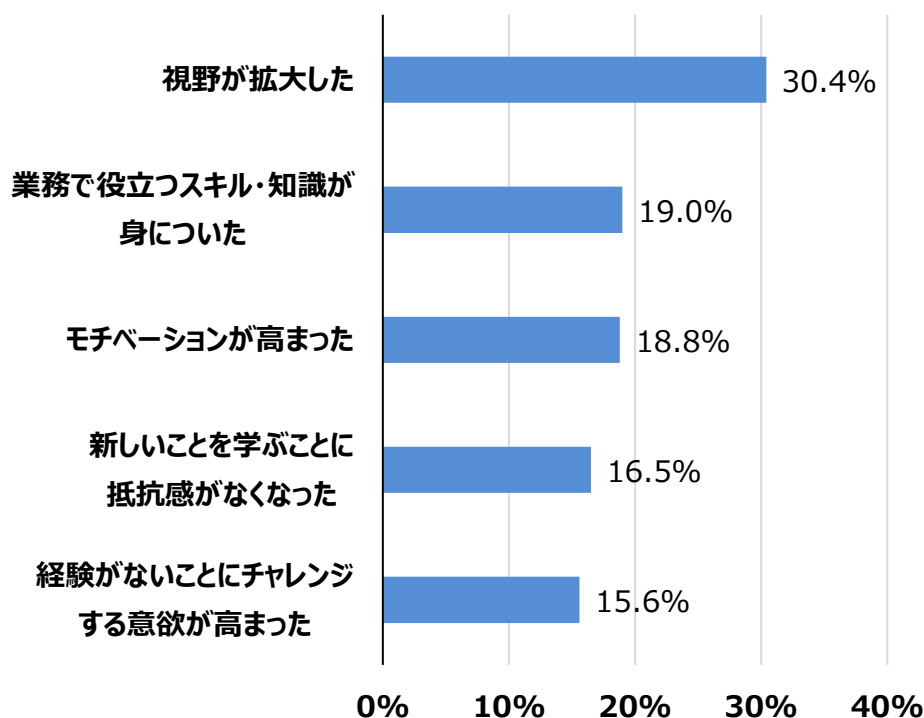
（注） 従業員人数300名以上の日本企業に勤める人事部門の課長相当以上の役職者300人を対象に、2019年6月に実施したインターネット調査の結果。

（出所） パーソル総合研究所「タレント・マネジメントに関する実態調査」（HITO REPORT 2019年10月号）より作成。

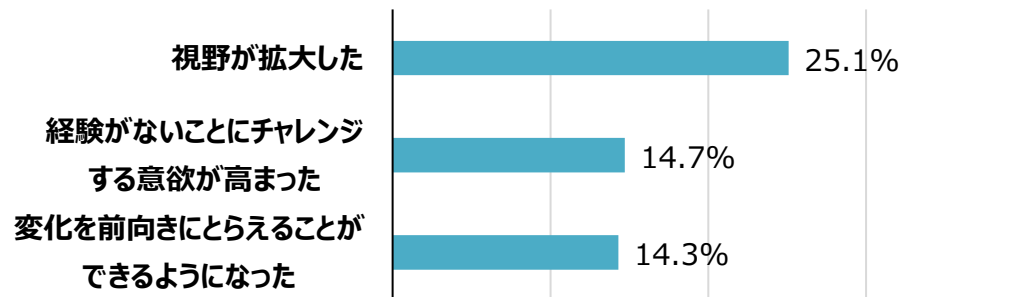
- 副業・兼業を行っている労働者が、副業・兼業からの学びによって自分自身が感じている効果を尋ねると、「視野が拡大した」、「業務で役立つスキル・知識が身についた」、「モチベーションが高まった」との回答が多い。
- 加えて、副業・兼業者と一緒に働く労働者にとっても、「視野が拡大した」、「経験のないことにチャレンジする意欲が高まった」、「社内コミュニケーションが活性化した」などの効果を実感している。

副業・兼業からの学びによる効果（複数回答）

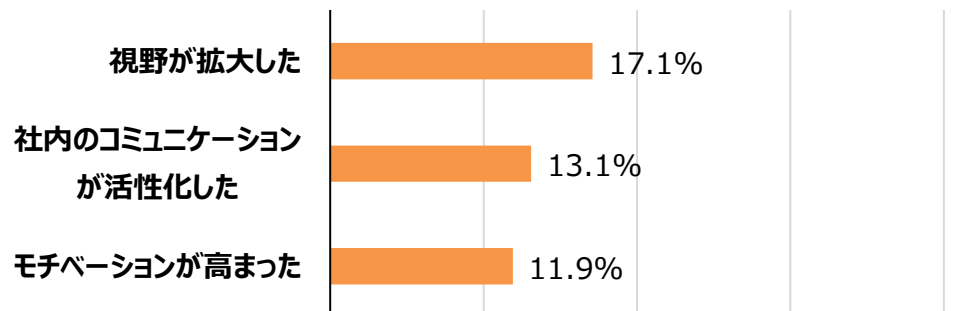
副業・兼業者本人（上位5項目）



副業・兼業者と一緒に働く労働者（本業先、上位3項目）



副業・兼業者と一緒に働く労働者（副業・兼業先、上位3項目）

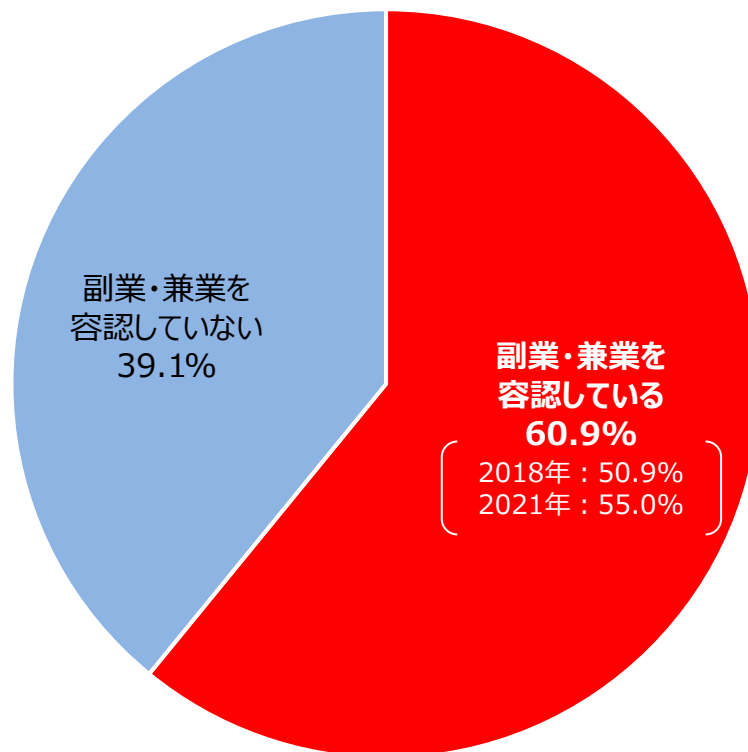


（注） 2023年7月26日-8月1日に従業員数10人以上の企業で働く20-59歳の正社員に対して実施したアンケート調査の結果（副業・兼業者2,000人、本業先1,000人、副業・兼業先1,000人）。上記は、「副業からの学びによる効果があった」と回答した者（副業・兼業者の68.0%、本業先の61.7%、副業・兼業先の65.6%）への設問。

（出所） パーソル総合研究所「第三回 副業の実態・意識に関する定量調査」を基に事務局で作成。

- 2023年において、従業員の副業・兼業を容認している企業は全体の60.9%であり、2018年の50.9%から約10%増加。

企業における従業員の副業・兼業の容認状況 (2023年)

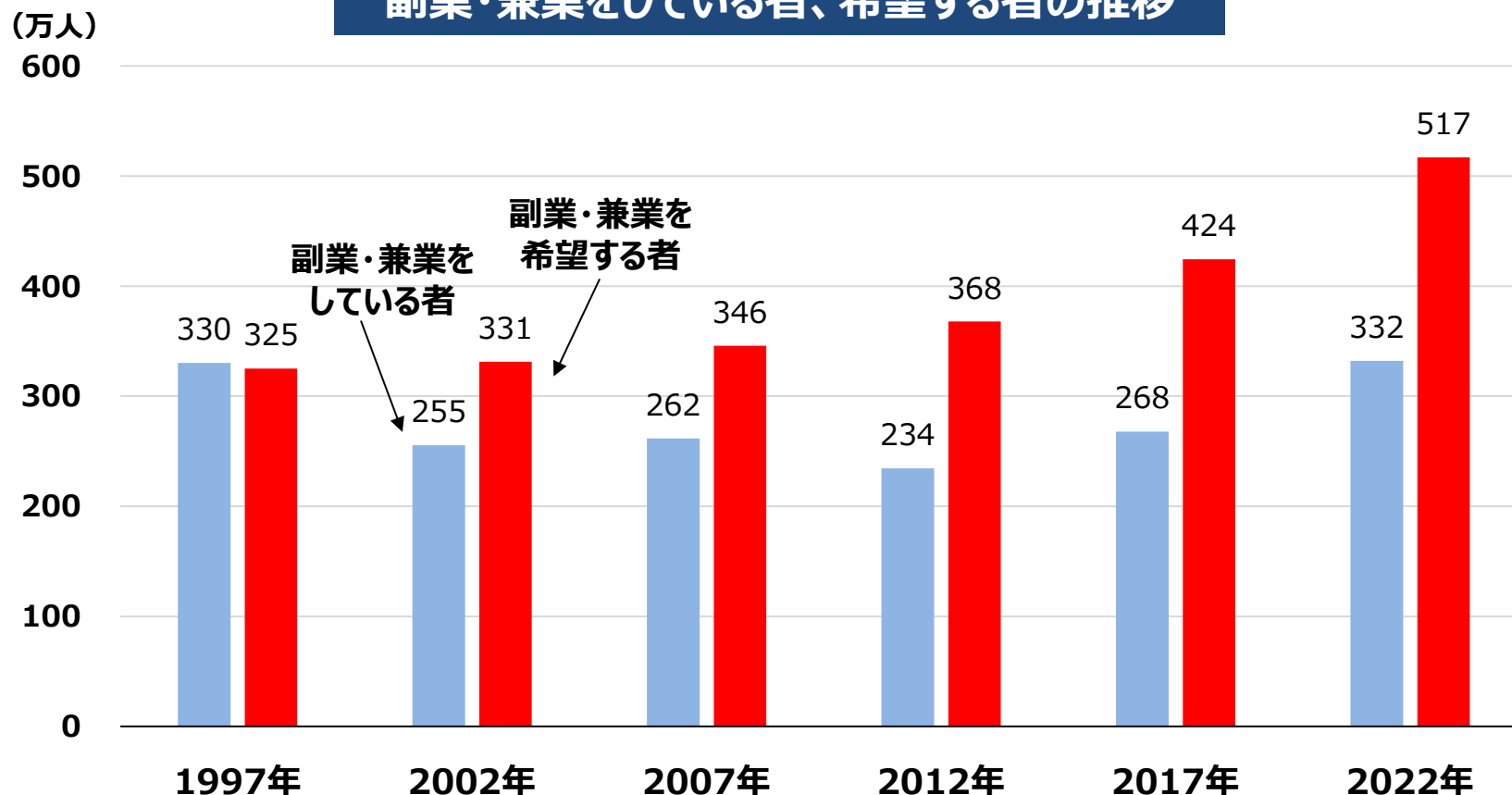


(注) 2023年7月26日-8月1日に従業員数10人以上の企業の経営層・人事担当者に対して実施したアンケート調査の結果（1,500名が回答）。
(出所) パーソル総合研究所「第三回 副業の実態・意識に関する定量調査」を基に事務局で作成。

近年、副業・兼業を行っている者は増加傾向に転じたものの、希望者数の増加に追いついていない

- 副業・兼業を希望する者は、近年増加傾向。
- 他方、実際に副業・兼業をしている者は、直近は増加傾向に転じたものの、希望者の増加に追いついていない。

副業・兼業をしている者、希望する者の推移



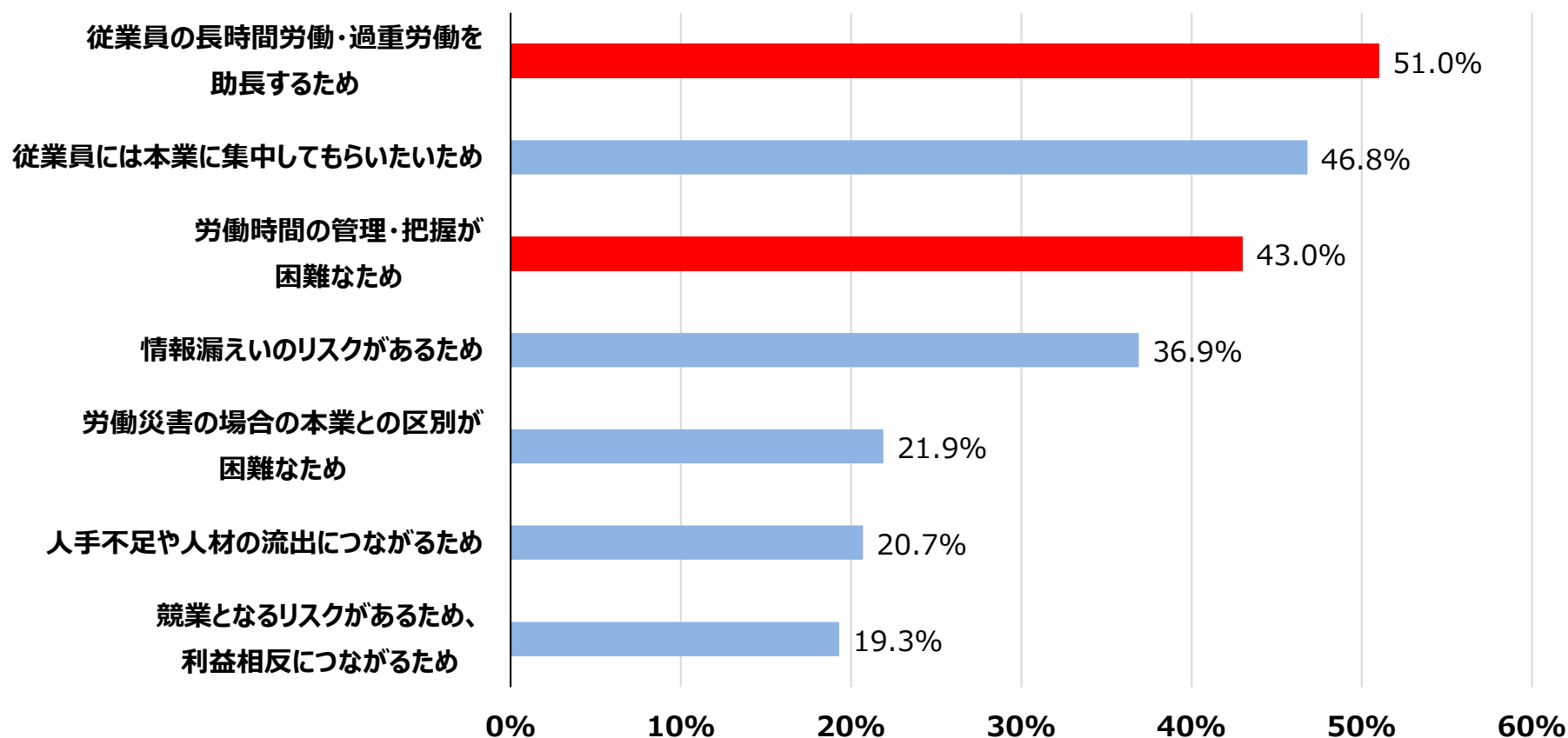
(注) ここでの「副業・兼業をしている者」は「副業がある者」、「副業・兼業を希望する者」は「追加就業希望者（現在就いている仕事を続けながら、他の仕事もしたいと思っている者）」の数値を用いている。

(出所) 総務省「就業構造基本調査」を基に事務局で作成。

副業・兼業 企業は、副業・兼業における労働時間の管理に課題を感じている

- 副業・兼業を認めていない企業にその理由を尋ねたところ、「長時間労働を助長」、「労働時間の管理・把握が困難」といった理由が多い。

従業員の副業・兼業を禁止する理由 (副業・兼業を認めていない企業、複数回答)



(注) 2023年1月21日-22日に企業の人事担当者に対して実施したアンケート調査の結果。

(出所) リクルート「兼業・副業に関する動向調査データ集2022」(2023年4月11日)を基に事務局で作成。

- 海外の最低賃金における指標としては、例えば、EU指令（適正な最低賃金に関する指令）においては、「賃金の中央値の60%（60% of the gross median wage）」や「賃金の平均値の50%（50% of the gross average wage）」が最低賃金設定に当たっての参照指標として、加盟国に示されている。

EU指令（「適正な最低賃金に関する指令」）

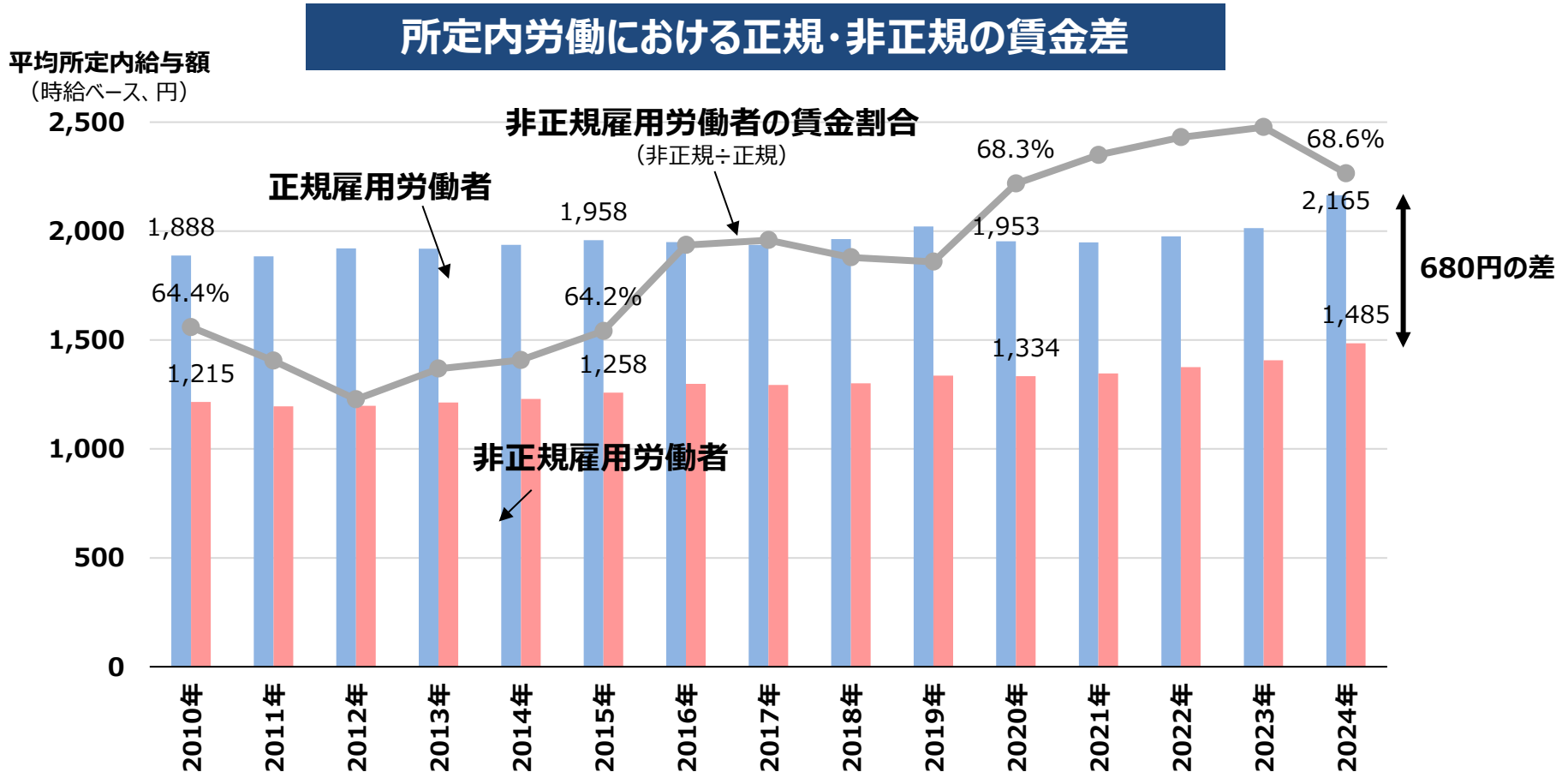
※ 2022年10月制定、同年11月施行。

4. Member States shall use indicative reference values to guide their assessment of **adequacy of statutory minimum wages**. To that end, **they may use** indicative reference values commonly used at international level such as **60% of the gross median wage and 50% of the gross average wage**, and/or indicative reference values used at national level.

4. 加盟国は、**法定最低賃金の適正性**を評価するための指標として、指標的な参照値を使用しなければならない。そのため、**加盟国は**、国際的に一般的に使用されている指標的参照値、例えば、**賃金の中央値の60%や賃金の平均値の50%**、及び/又は、国内レベルで使用されている指標的参考値を使用することができる。

同一労働・同一賃金 同一労働・同一賃金制の施行後も賃金差は存在

- 非正規雇用労働者の賃金を上げていくためには、同一労働・同一賃金制の徹底した施行が不可欠。
- 同一企業内の正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差を禁止する同一労働・同一賃金制の施行（パートタイム・有期雇用労働者は、2020年度から大企業、2021年度から中小企業で施行。派遣労働者は、2020年度から大企業・中小企業で施行）後も、正規雇用労働者・非正規雇用労働者間には、時給ベースで680円の賃金差が存在（この差が合理的でないとい一律に結論付けはできないことに留意）。



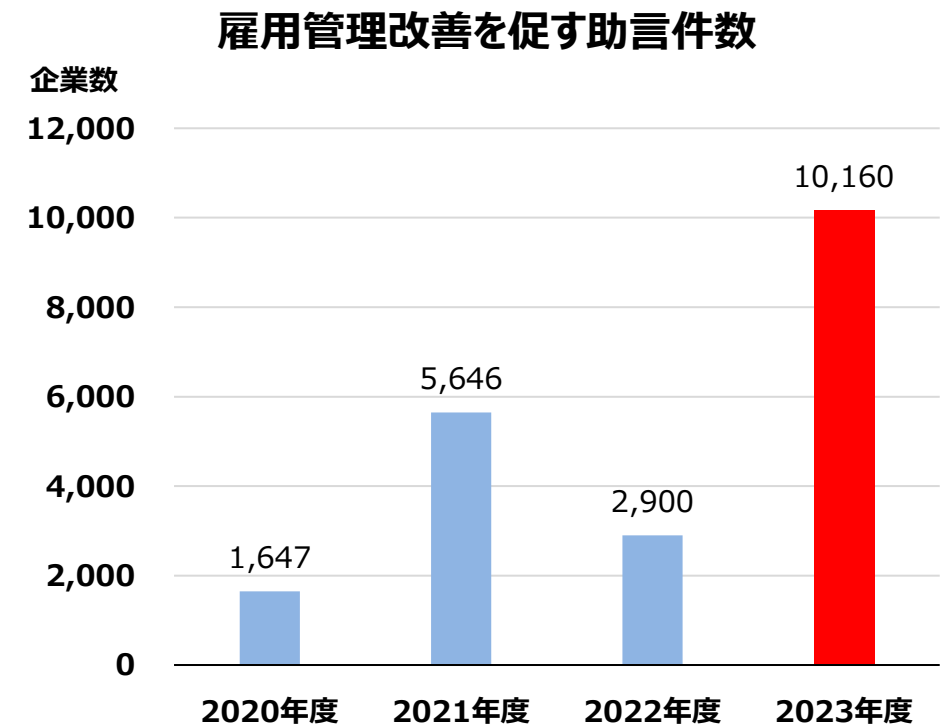
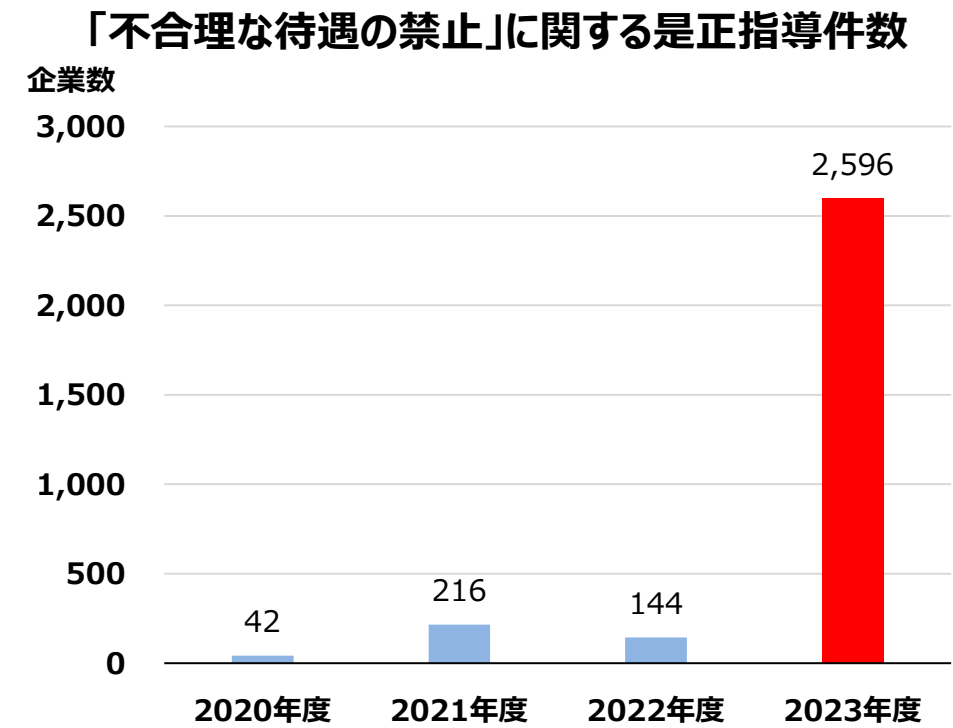
(注) 所定内労働における正規・非正規の賃金差は、短時間労働者を除いた常勤の一般労働者のうち、「正規雇用労働者」は正社員・正職員、「非正規雇用労働者」はそれ以外の者。2020年から推計方法が変更されているため、2019年以前との比較には留意が必要。

(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に事務局で作成。

同一労働・同一賃金制の施行後、 都道府県労働局における指導・助言数は大幅に増加

○ 同一労働・同一賃金制の施行後、「不合理な待遇の禁止」に関する是正指導件数が増加（2019年度の制度施行前は是正指導対象外）。違反が明確でない場合における雇用管理改善を促す助言の件数も増加傾向。

都道府県労働局における是正指導実施、助言の実施状況

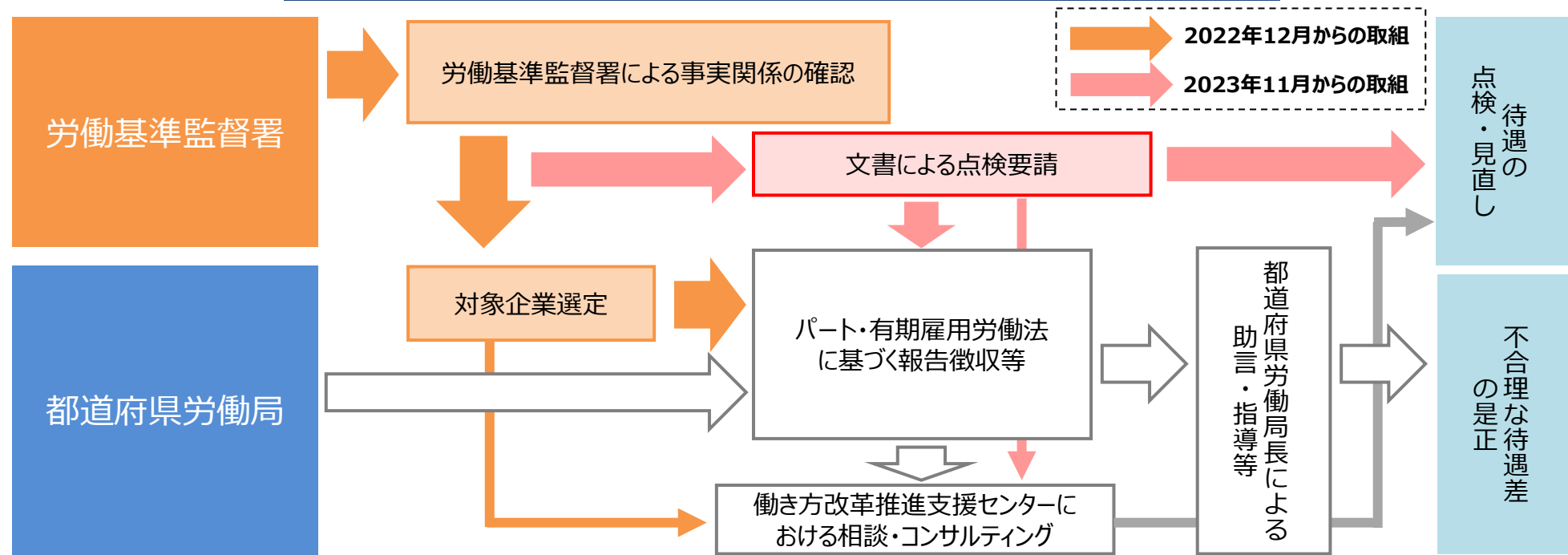


(注) 左図は、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第8条（不合理な待遇の禁止）に係る是正指導の件数。右図は、同法第19条に基づき、「短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項」について行った助言の件数。なお、2020年度の制度適用は大企業のみ。
(出所) 厚生労働省「【資料3】パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法の施行状況等について」（第16回同一労働同一賃金部会。元データは厚生労働省「都道府県労働局雇用環境・均等部（室）における法施行状況について」）を基に事務局で作成。

同一労働・同一賃金（参考）同一労働・同一賃金制の遵守の徹底に向けた取組

- 同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との不合理な待遇差を禁止する同一労働・同一賃金制の施行については、パートタイム・有期雇用労働法等に基づき、都道府県労働局において報告徴収等を通じた施行状況の確認、助言・指導などを実施。
- 2022年12月以降、新たに労働基準監督署と連携し、待遇差が問題となりうる事案を把握し、都道府県労働局の指導につなげる取組を開始。
- さらに、2023年11月からは、基本給・賞与の差の根拠が不十分な企業のうち、都道府県労働局が指導・助言を実施していない企業について、一律で、労働基準監督署が点検要請書を対面で交付、経営者に報告の上、対応結果の報告を2か月以内に行うことを求めるなど、施行を強化。

同一労働・同一賃金制の遵守の徹底に向けた取組

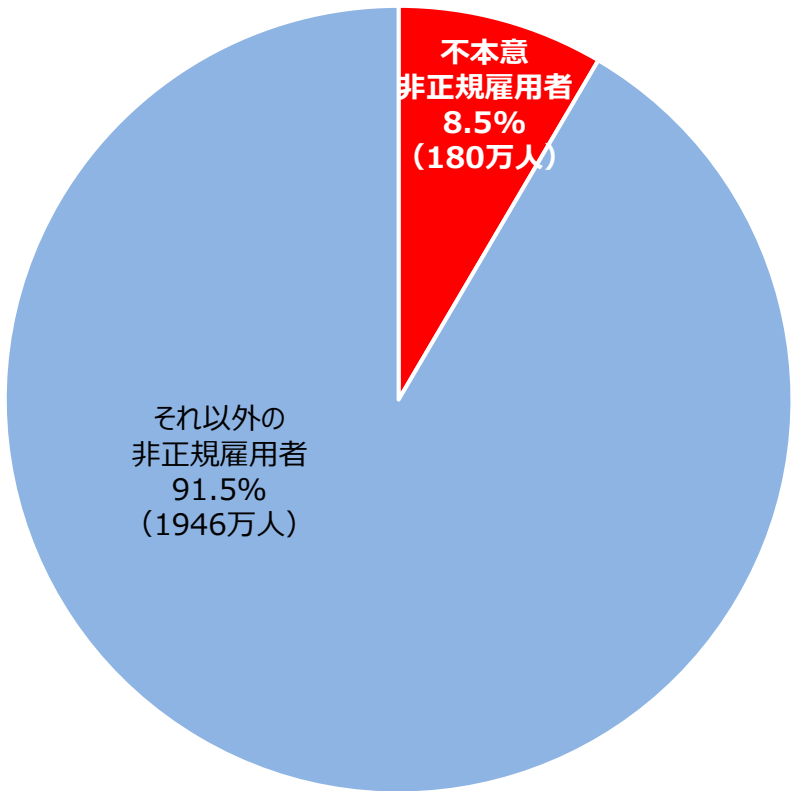


（出所）厚生労働省「【資料3】パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法の施行状況等について」（第16回同一労働同一賃金部会。元データは厚生労働省「都道府県労働局雇用環境・均等部（室）における法施行状況について」）を基に事務局で作成。

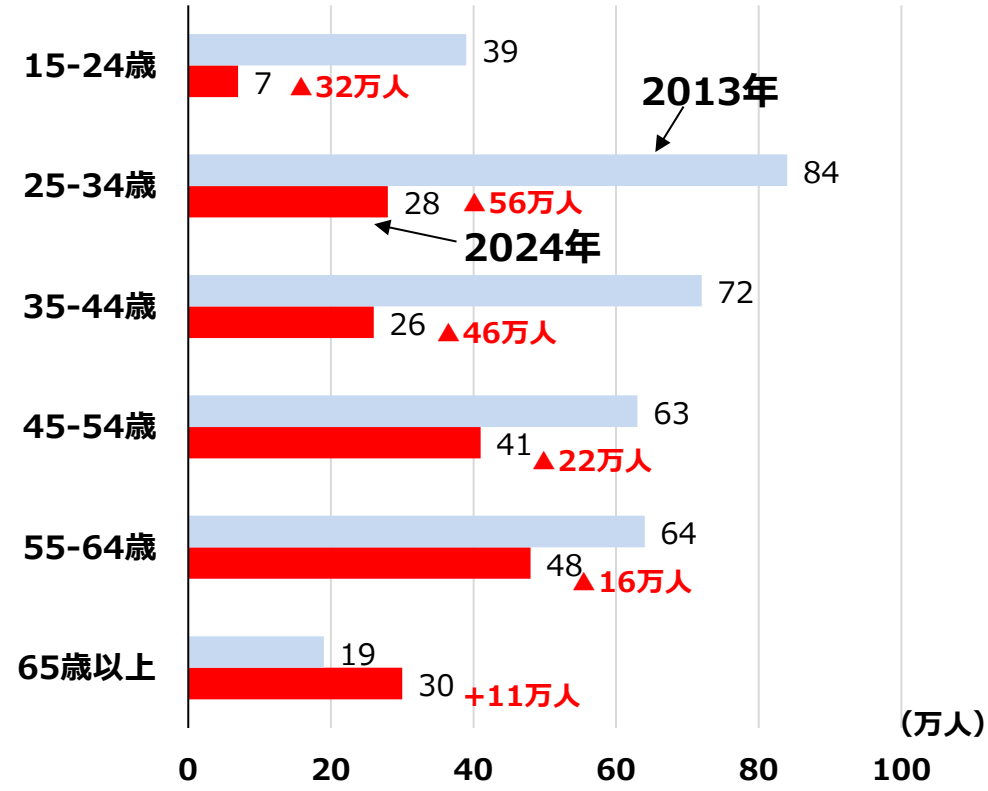
同一労働・同一賃金 **不本意非正規雇用者は減少傾向にはあるものの、
依然として180万人存在**

- 2024年現在、非正規雇用者数は2,126万人。不本意非正規雇用者は、このうち8.5%（180万人）。
- 2013年から2024年までの間で、不本意非正規雇用者数は161万人減少（2013年341万人、2024年180万人）。
- 年齢別に見ると、65歳以上以外の全ての世代で減少傾向。

非正規雇用者の内訳（2024年）



不本意非正規雇用者数の変化



(注) 不本意非正規労働者は、非正規雇用を選んだ理由に「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した非正規雇用者。それ以外の非正規雇用者は、「専門的な技能等をいかせるから」、「通勤時間が短いから」、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」、「家計の補助・学費等を得たいから」、「自分の都合の良い時間に働きたいから」と回答。

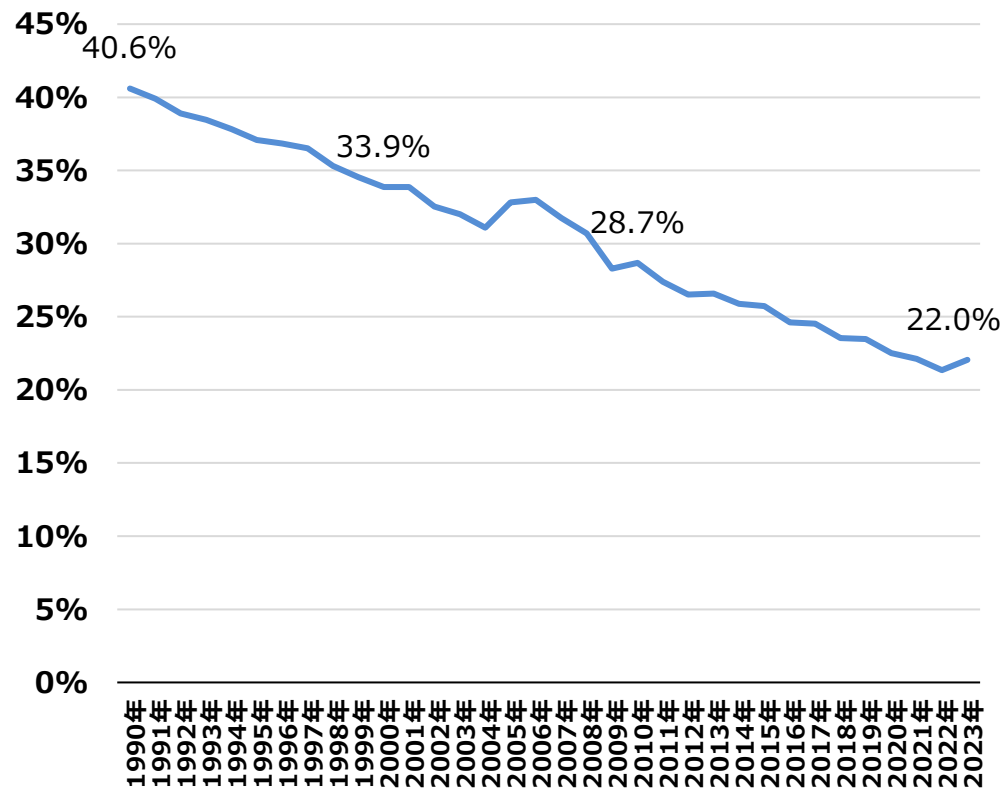
(出所) 総務省「労働力調査（詳細集計）」を基に事務局で作成。

日本の男女間賃金差異は縮小傾向にあるが、 国際的に見れば依然として差異が大きい

- 日本のフルタイム労働者の男女間賃金差異は、1990年の40.6%から2023年には22.0%に縮小。
- 他方、国際的に見れば、依然として差異が大きい。

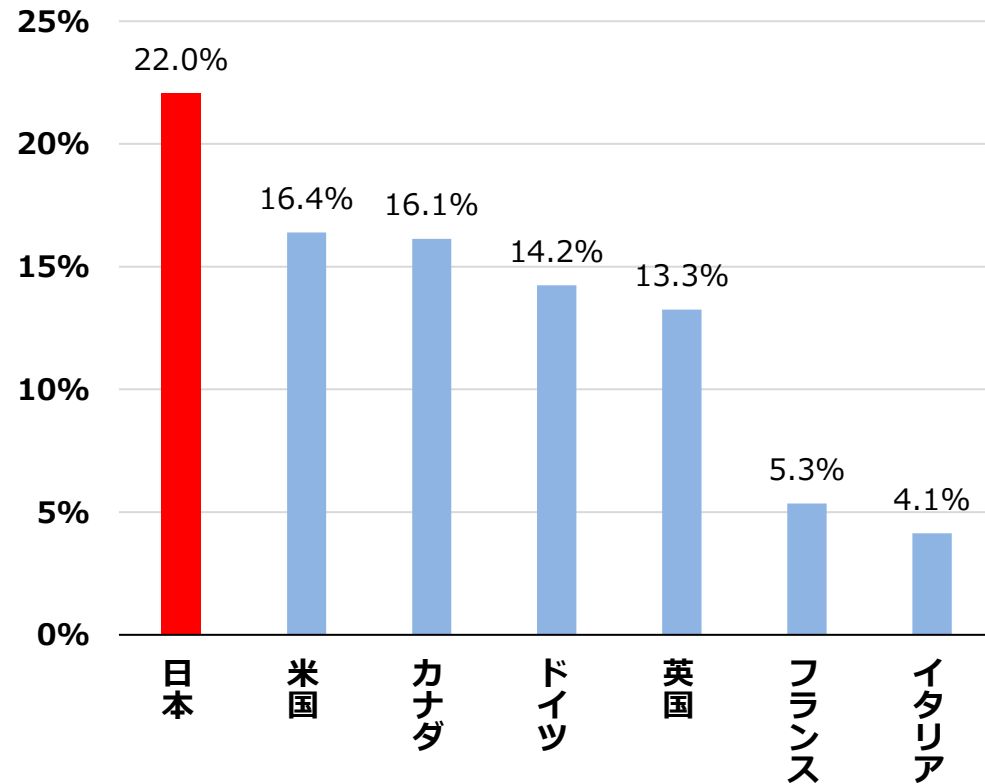
日本における男女間賃金差異の推移

男女間賃金差異



男女間賃金差異の国際比較

男女間賃金差異



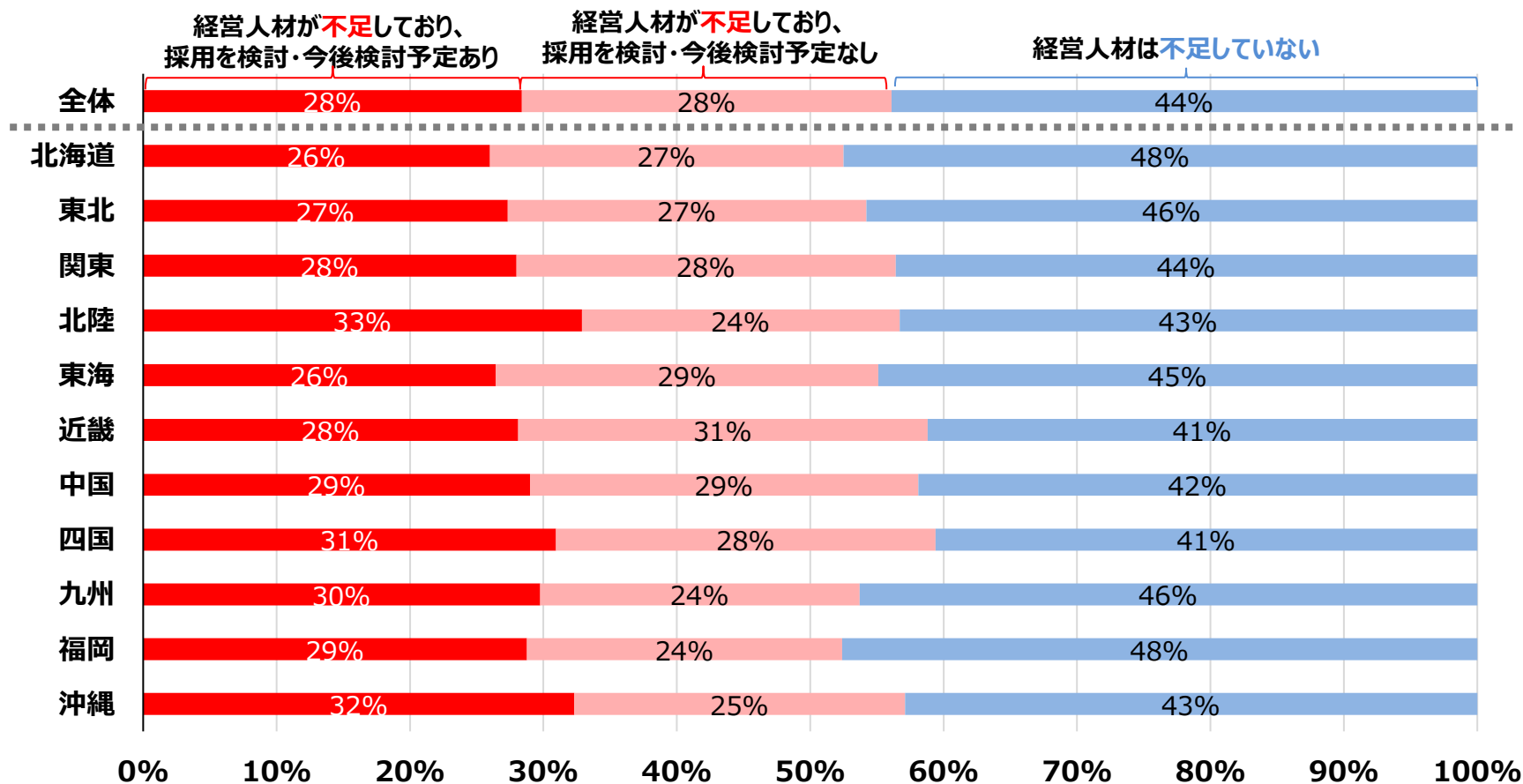
(注) 男女間賃金差異とは、男性の賃金の中央値に対して、女性の賃金の中央値がどれほど低いかを示す指標。正規・非正規雇用のフルタイム労働者が対象。
日本、米国、カナダ、ドイツ、英国、イタリアは2023年、フランスは2022年の値。

(出所) OECD Statを基に作成。

地域経営人材 地域の中堅・中小企業の約半数は、経営人材の不足に直面

- 地域の中堅・中小企業のうち、「経営人材が不足している」と回答した企業は、いずれの地域においても約半数存在。
- このうち、「経営人材の採用を検討している」、「今後採用を検討する予定がある」と回答した企業は3割程度。

地域の中堅・中小企業における経営人材の不足状況

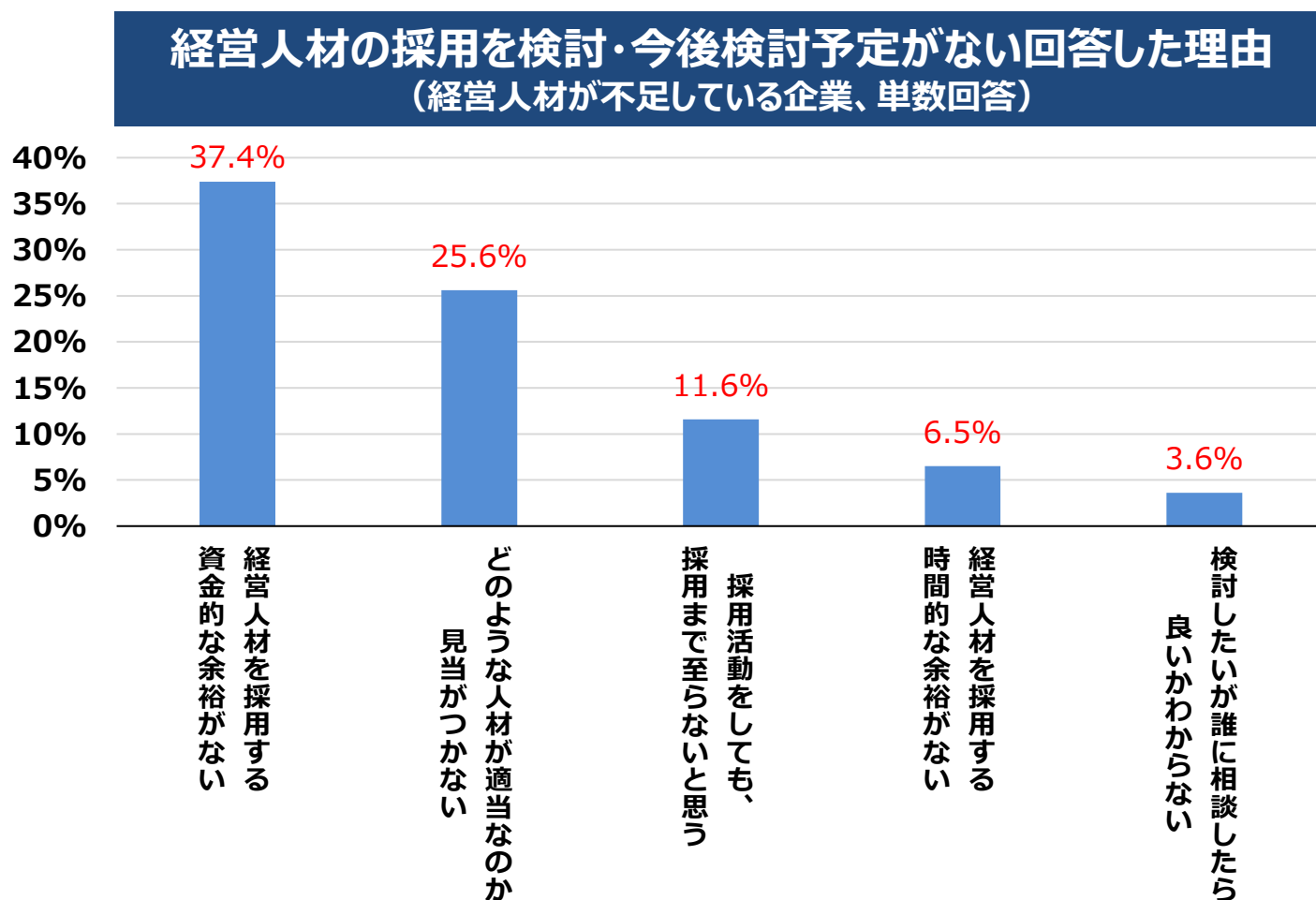


(注) 地域金融機関等をメインバンクとする中堅・中小企業に対して実施したアンケート調査（帝国データバンクに委託）。回答企業数は9,442社。

(出所) 金融庁「企業アンケート調査の結果」（2024年6月28日公表）を基に事務局で作成。

経営人材が不足する企業は、資金的な余裕がない、 どのような人材が適当か見当がつかない等の課題を感じている

- 経営人材の不足に直面しながら、経営人材採用の検討・検討予定がない企業にその理由を尋ねると、「資金的余裕がない（37.4%）、どのような人材が適当か見当がつかない（25.6%）、採用まで至らないと思う（11.6%）、採用する時間的余裕がない（6.5%）、誰に相談したらよいか分からない（3.6%）など。



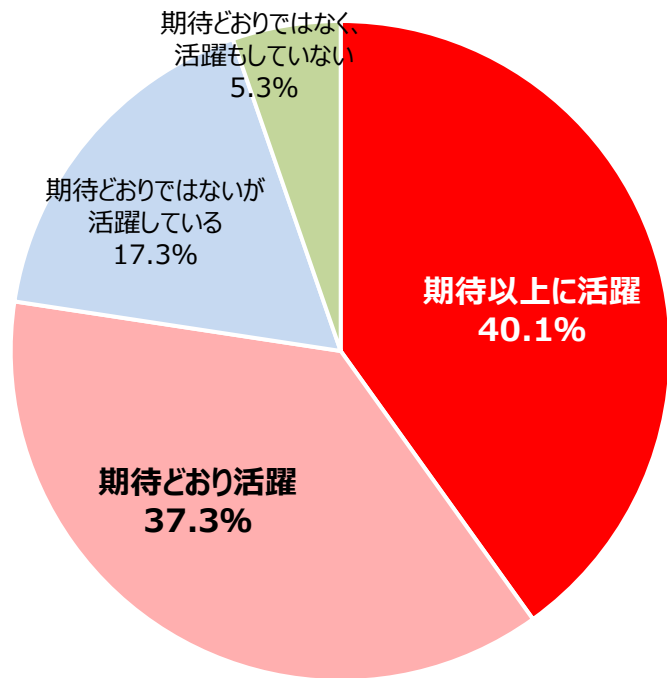
(注) 地域金融機関等をメインバンクとする中堅・中小企業に対して実施したアンケート調査（帝国データバンクに委託）。回答企業数は2,506社。

(出所) 金融庁「企業アンケート調査の結果」（2024年6月28日公表）を基に事務局で作成。

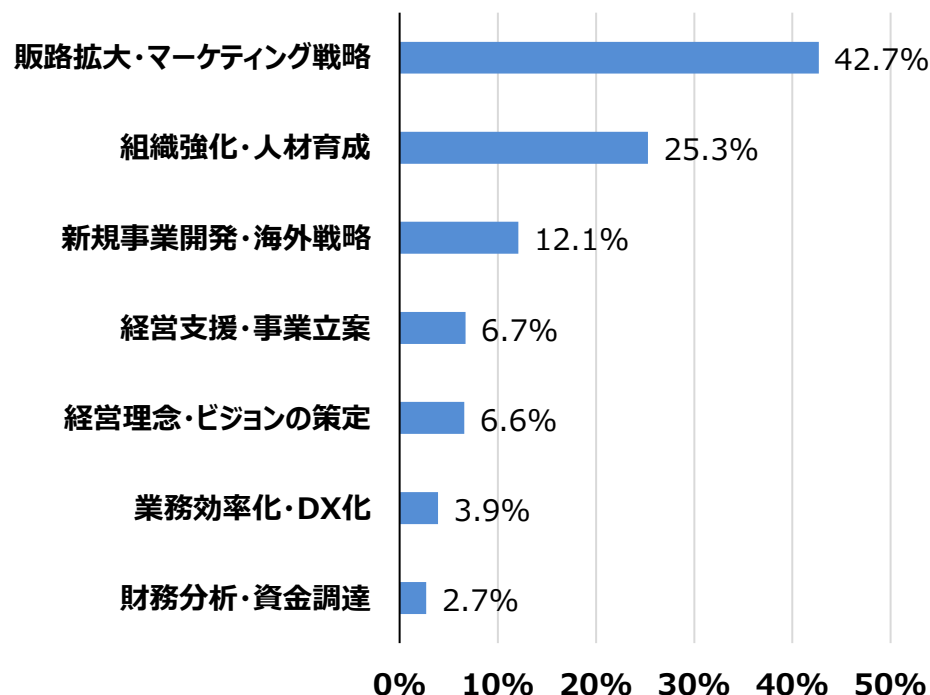
地域経営人材 マatchingされた経営人材は、地域の受入れ企業の経営に貢献

- 鳥取県が実施している「とっとり週1副社長プロジェクト」は、県内企業と都市部の人材のマッチングを行い、都市部の人材に副業・兼業の形で、鳥取県企業の「副社長」として、週1回程度、企業経営に携わってもらう仕組み（「プロフェッショナル人材事業」における取組）。
- 当該プロジェクトにより採用された「週1副社長」について、受入れ企業の8割が「期待以上・期待どおりに活躍している」と高く評価。販路拡大・マーケティングや、組織強化、新規事業開発など、多方面で活躍している。

「週1副社長」の活躍状況 (受入れ企業に対する調査、単数回答)



「週1副社長」の採用時のミッション (受入れ企業に対する調査、単数回答)



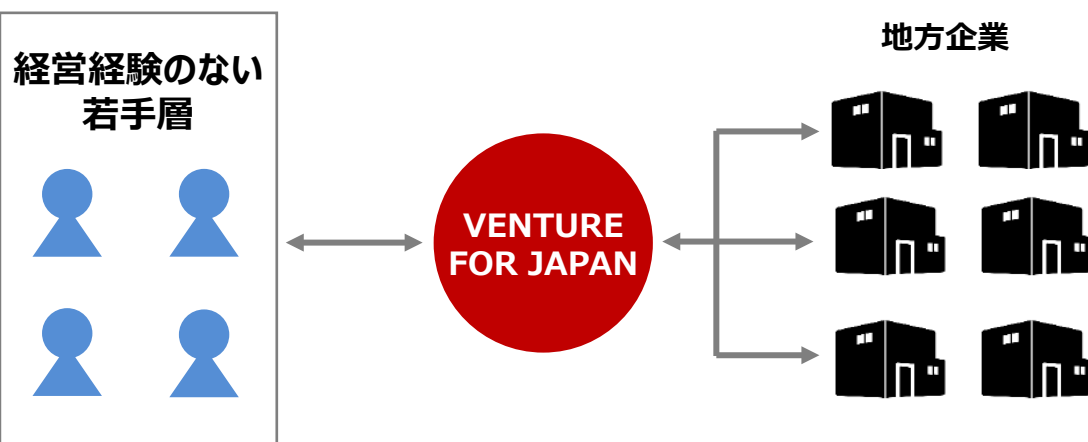
(注) 2023年度までに「週1副社長」を受け入れた鳥取県内企業143社に対するアンケート調査（うち75社が回答）。

(出所) とっとりプロフェッショナル人材戦略拠点「週1副社長プロジェクト 週1ととりで副業兼業」を基に事務局で作成。

地方企業における経営人材の確保、起業人材の育成に向けた取組事例

- VENTURE FOR JAPAN（ベンチャー・フォー・ジャパン）は、主に新卒・第二新卒の若手層を対象に、地方の成長企業の「経営者直下の事業責任者」として2年間限定で就職させ、DXや新規事業の開拓等の経験を積むことで、最速で起業力を身につけさせる人材育成に取り組んでいる。
- 地方企業の経営人材の不足が深刻化する中、起業意欲ある若者を受け入れることで、地方企業の成長にも貢献。

VENTURE FOR JAPAN（ベンチャー・フォー・ジャパン）

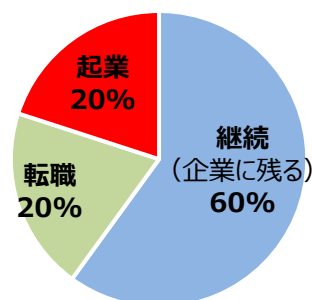


- 2022年11月に設立※。
- 起業家志望の新卒・第二新卒の若者を対象に、全国各地の革新的な挑戦をしている成長企業に2年間就業させる人材紹介サービス。
- 主な対象は、「経済性と社会性を両立」を目指す起業家志望者。
- 期間限定で「経営者直下の事業責任者」として働くことで、起業できるほどの経験・実力を身につける。
- 2年間にわたり、半年に1度のビジネス研修、月1回のメンタリング、経営者ヒアリング等の研修も行い、伴走支援。

マーケティング研修



過去採用者の2年後の進路（実績）



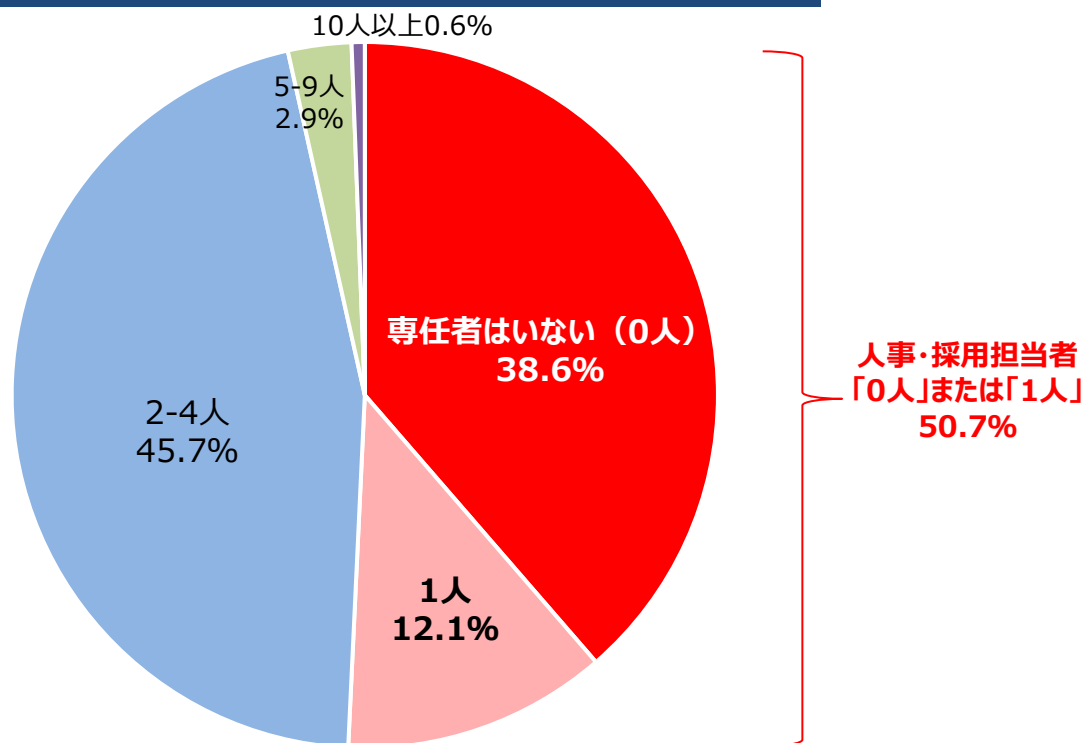
（出所）一般社団法人VENTURE FOR JAPAN資料を基に事務局で作成。

※一般社団法人VENTURE FOR JAPANの設立時期。VENTURE FOR JAPAN事業は、2018年から特定非営利活動法人アスヘノキボウによって開始されたものであり、これを引き継ぐ形で事業を実施。

地域経営人材 地域の中堅企業の半数以上は、人事・採用担当者が0人か1人

- 中堅企業のうち、人事・採用担当者が0人または1人の企業は約5割。特に、専任者がゼロの企業は約4割。
- 地方の中小企業・小規模事業者の多くは、人事戦略・人員配置を検討し、必要な人材を外部から確保する機能を有していない。

中堅企業における人事・採用担当者の人数 (地域未来牽引企業に対する調査)



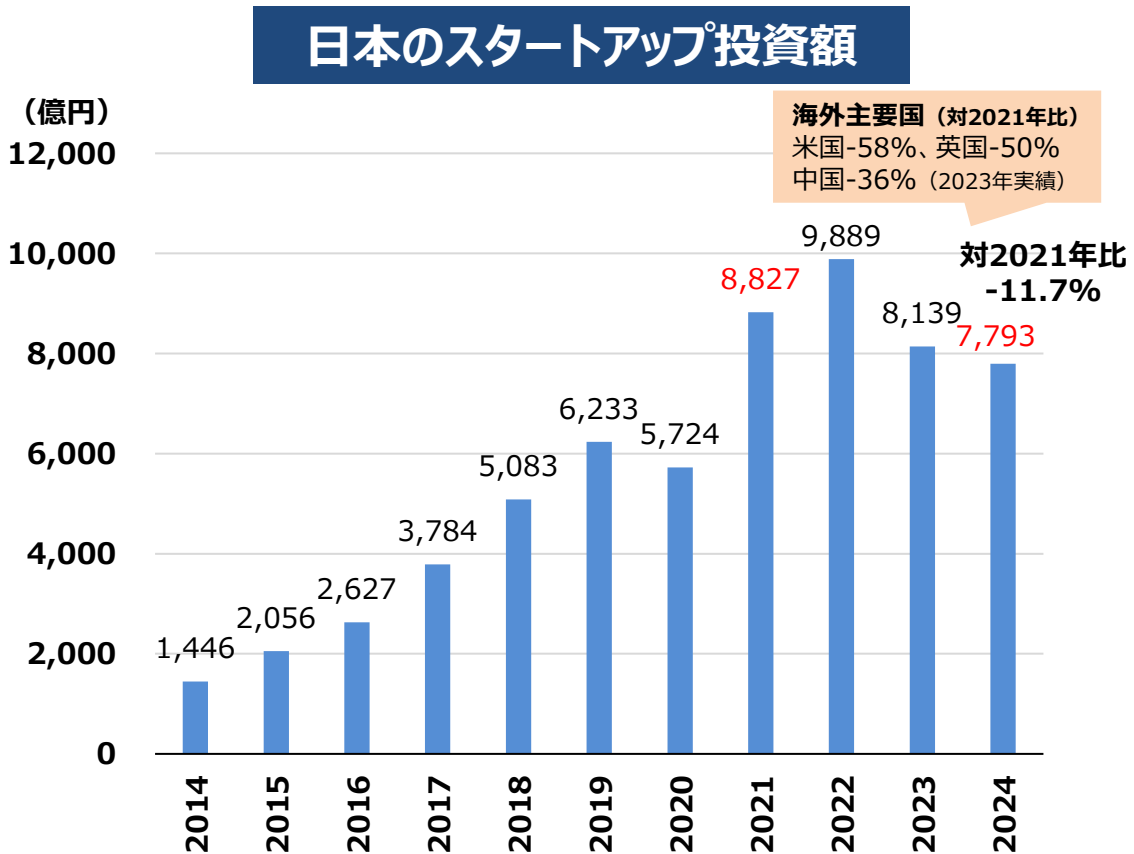
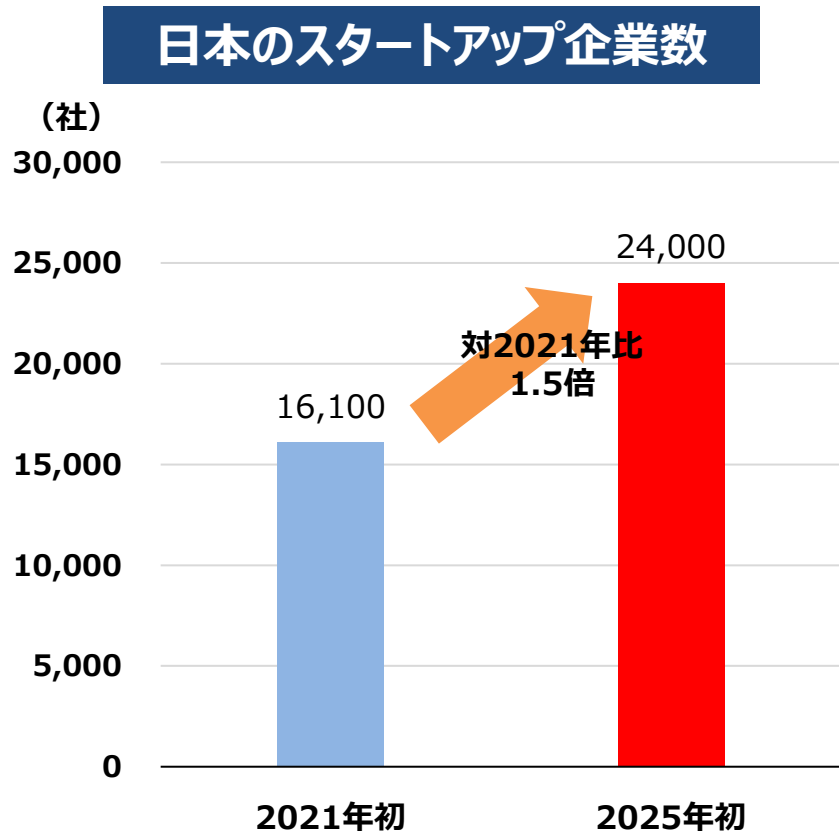
(注) 地域未来牽引企業を対象としたアンケート調査（有効回答数：1,199社）。「貴社の人事・採用業務の担当者の人数について、当てはまるものを一つ選択してください。」に対する回答（調査期間2021年7月22日-8月6日）。

地域未来牽引企業：①定量的な基準（営業利益、従業員数、域外販売額、域内仕入額などが各都道府県で上位）と②定性的な基準（地方自治体、経済団体、金融機関などの推薦）を勘案し、「地域経済の中心的な担い手となり得る企業」として経済産業省が認定した企業（売上高1000億円未満、東証プライム市場非上場等の企業）。

(出所) 経済産業省「令和元年度 大企業人材等の地方活躍推進事業（地域の中核企業による人材確保手法等の調査分析）」を基に事務局で作成。

我が国のスタートアップ数は1.5倍に増加 投資額は減少しているものの、海外と比較して堅調

- 我が国のスタートアップ企業数は、2021年初の1万6,100社から、2025年初には2万4,000社へと1.5倍に増加。
- 他方、スタートアップ企業の資金調達額は、2021年から2024年にかけて、日本では-11.7%と減少（2021年8,827億円→2024年7,793億円）。ただし、海外主要国が2021年比で大幅減となっており、日本は相対的に堅調。

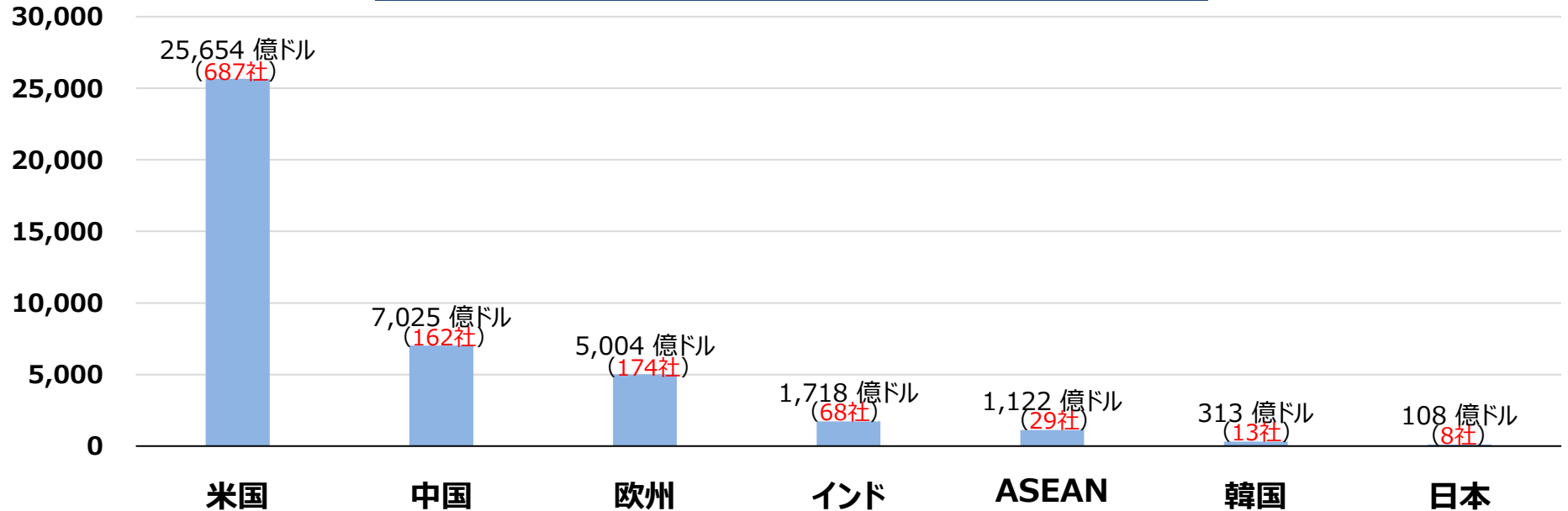


(出所) 経済産業省資料 (元データはスピーダ、Dealroom)。

- 米国の調査会社による国際比較によると、ユニコーン（時価総額10億ドル超の未公開企業）は、米国687社、中国162社、欧州174社、インド68社、ASEAN29社、韓国13社。
- 一方、日本は、プリファードネットワークス（深層学習）、スマートニュース（ニュースアプリ）、スマートHR（人事労務ソフト）、スパイバー（バイオ素材）、サカナAI（AI開発）、ゴー（タクシー配車アプリ）、プレイコー（モバイルゲーム開発）、Opn（オンライン決済サービス）の8社に留まる。

時価総額（億ドル）

ユニコーン数の国際比較（2025年1月時点）



（注） 2025年1月現在におけるユニコーン（時価総額10億ドル超の未公開企業）の数の国別内訳（合計1,255社）。時価総額は、CB Insightsの推計値であることに留意。
 プリファードネットワークス：深層学習（ディープラーニング）の実用化。スマートニュース：ニュースアプリ（SmartNews）の運営。スマートHR：クラウド人事労務ソフト（SmartHR）の開発。スパイバー：構造タンパク質素材（Brewed Protein）の開発。サカナAI：異なる特徴を持つ複数の小規模なAIを組み合わせたAI開発。ゴー：タクシー配車アプリ「Go」を開発、運営。プレイコー：モバイルゲームの開発。Opn：東南アジアにおいて企業向けにオンライン決済サービスを提供。

欧州は、英国（55社）、ドイツ（31社）、フランス（28社）、オランダ（9社）、アイルランド（7社）、スウェーデン（6社）、スイス（5社）、スペイン（5社）、ノルウェー（4社）、フィンランド（4社）、イタリア（3社）、ベルギー（3社）、エストニア（2社）、ギリシャ（2社）、クロアチア（2社）、デンマーク（2社）、リトアニア（2社）、チェコ（1社）、マルタ（1社）、ルクセンブルク（1社）、リヒテンシュタイン（1社）の合計。

ASEANは、シンガポール（15社）、インドネシア（7社）、タイ（3社）、ベトナム（2社）、フィリピン（1社）、マレーシア（1社）の合計。

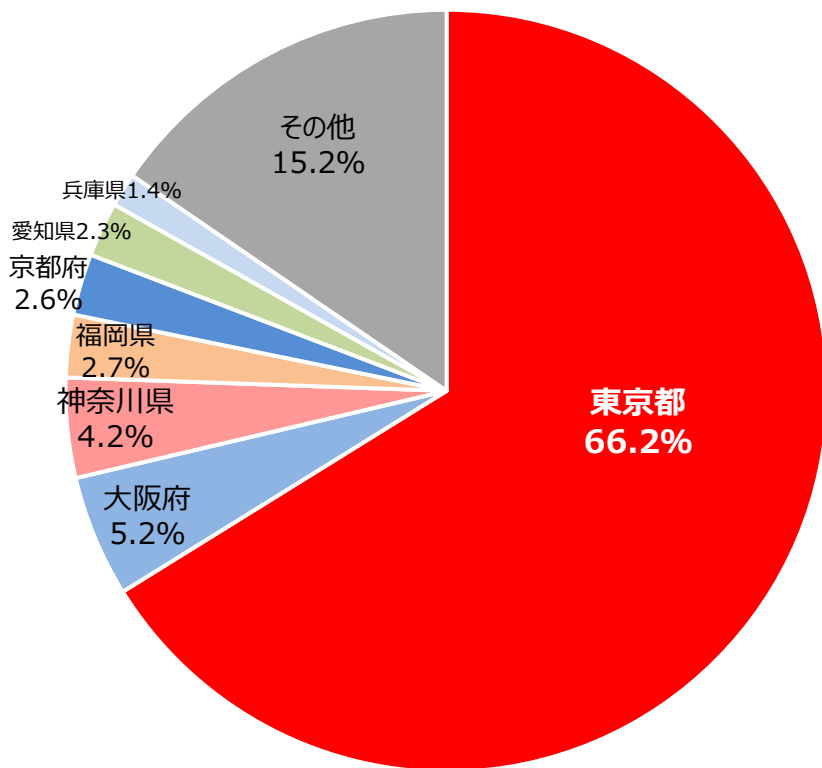
（出所） CB Insights「The Complete List Of Unicorn Companies」を基に作成。

スタートアップ 我が国のスタートアップは、数と投資額の両面で東京に集中

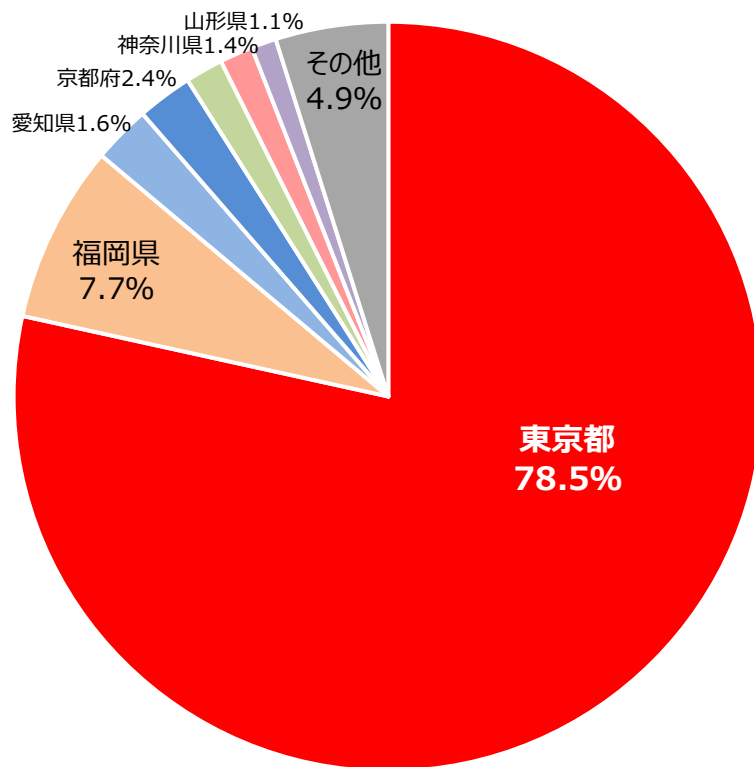
- 日本のスタートアップの立地の66.2%、資金調達額の78.5%は、ベンチャーキャピタルや大企業が集まる東京都に集中。

地方におけるスタートアップの現状

スタートアップ企業数



スタートアップ資金調達額



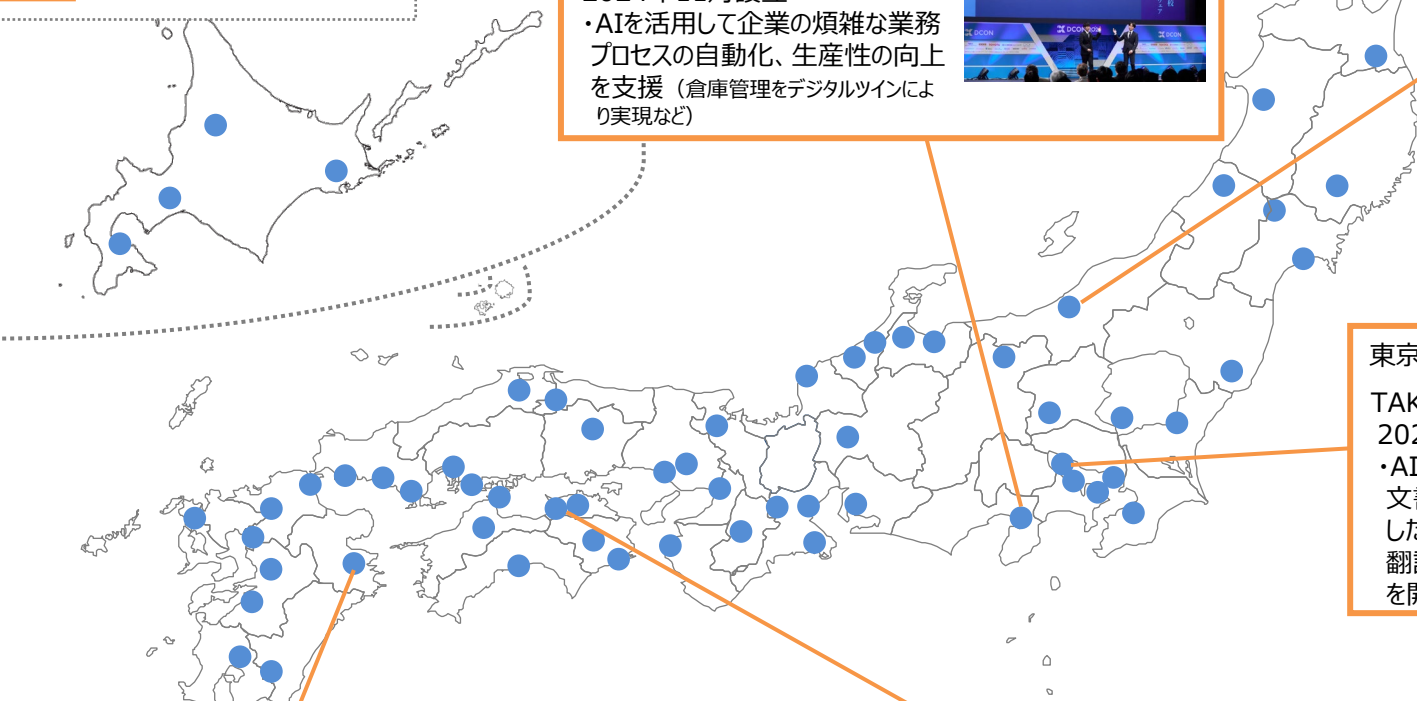
(注) STARTUP DBに収録されている企業における都道府県別の立地、資金調達状況の分布。

(出所) Startups Journalを参考に事務局で作成。

- 全国58校の高等専門学校は、地場の企業と連携して地域課題の解決や地域経済の活性化に貢献する存在。
- 近年、高専発スタートアップが登場しつつある。今後、高等専門学校の潜在力をスケールアップさせ、全国各地に企業の裾野を広げていくことが期待される。

● 高等専門学校

高専発スタートアップ



沼津工業高等専門学校
株式会社HIBARI
2024年11月設立
・AIを活用して企業の煩雑な業務プロセスの自動化、生産性の向上を支援（倉庫管理をデジタルツインにより実現など）



長岡工業高等専門学校

株式会社IntegrAI

2020年7月設立

- ・AIでアナログ・デジタルメーターをデータ化、自動監視する産業用小型AIカメラシステムを提供
- ・同社のAI画像認識技術はJAXAにも採用（燃料保管庫の温度・湿度の監視システム）



東京工業高等専門学校

TAKAO AI 株式会社

2021年2月設立

- ・AIを応用し、画像入力した文書を自動で点字に翻訳したり、逆に点字を文書に翻訳するシステム「てんどく」を開発



大分工業高等専門学校

株式会社Ultra-High Purity

2024年4月設立

- ・大分高専と共同で水素精製技術を開発
- ・バナジウム合金膜を採用した装置により、99.9999%以上の超高純度水素を精製
- ・超高純度水素は、半導体、最先端医療など、幅広い産業分野での活用が期待される

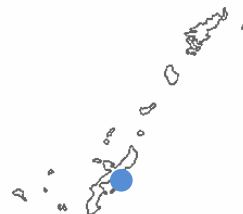
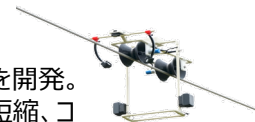


香川高等専門学校

株式会社三豊AI開発

2020年8月設立

- ・AIを活用した送電線点検システムを開発。
- ・山間地域での大幅な作業時間の短縮、コスト削減を実現



株式会社三豊AI開発 （香川高専発スタートアップ、香川県三豊市）

<自走式送電線点検ロボット>

- ・ 四国電力、香川高等専門学校との共同開発。
- ・ 振り子機能を持ち、カメラを搭載したロボットが電線上を走行し、目視点検を自動化（従来は作業員が現場で目視）。
- ・ ディープラーニング技術を活用し、AIによる画像解析によって送電線の異常をリアルタイムで検知。

<物資運搬小型ドローン>

- ・ 株式会社STNet（香川県高松市）との共同開発。
- ・ AEDなどの緊急物資を迅速な運搬を可能とし、救助活動など地域課題の解決に貢献。
- ・ また、コーヒーなどの小型荷物の配達にも活用でき、地域カフェなど地方創生をより少ない人手で行うことを可能とする。

自走式送電線点検ロボット



物資運搬小型ドローン（AEDを運搬）



鳥羽商船高等専門学校（三重県鳥羽市） と地元企業との連携

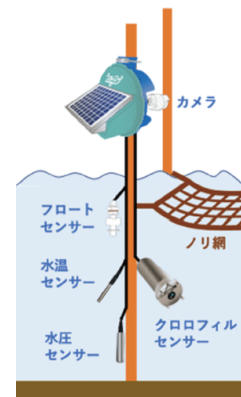
<うみログ（IoT海洋モニタリングシステム）>

- ・ 鳥羽商船高等専門学校と株式会社アイエスイー、三重県水産研究所、中電シーティーアイ（中部電力のIT系子会社）との共同開発。
- ・ 収集される海象データ、画像データから潮位予測、食害原因検出等に取り組み、水産業のDXを推進。
- ・ 高専の技術力とAIを組み合わせた製品で全国の養殖地で100台以上が稼働。

海洋データのモニタリング情報（黒のり養殖業）

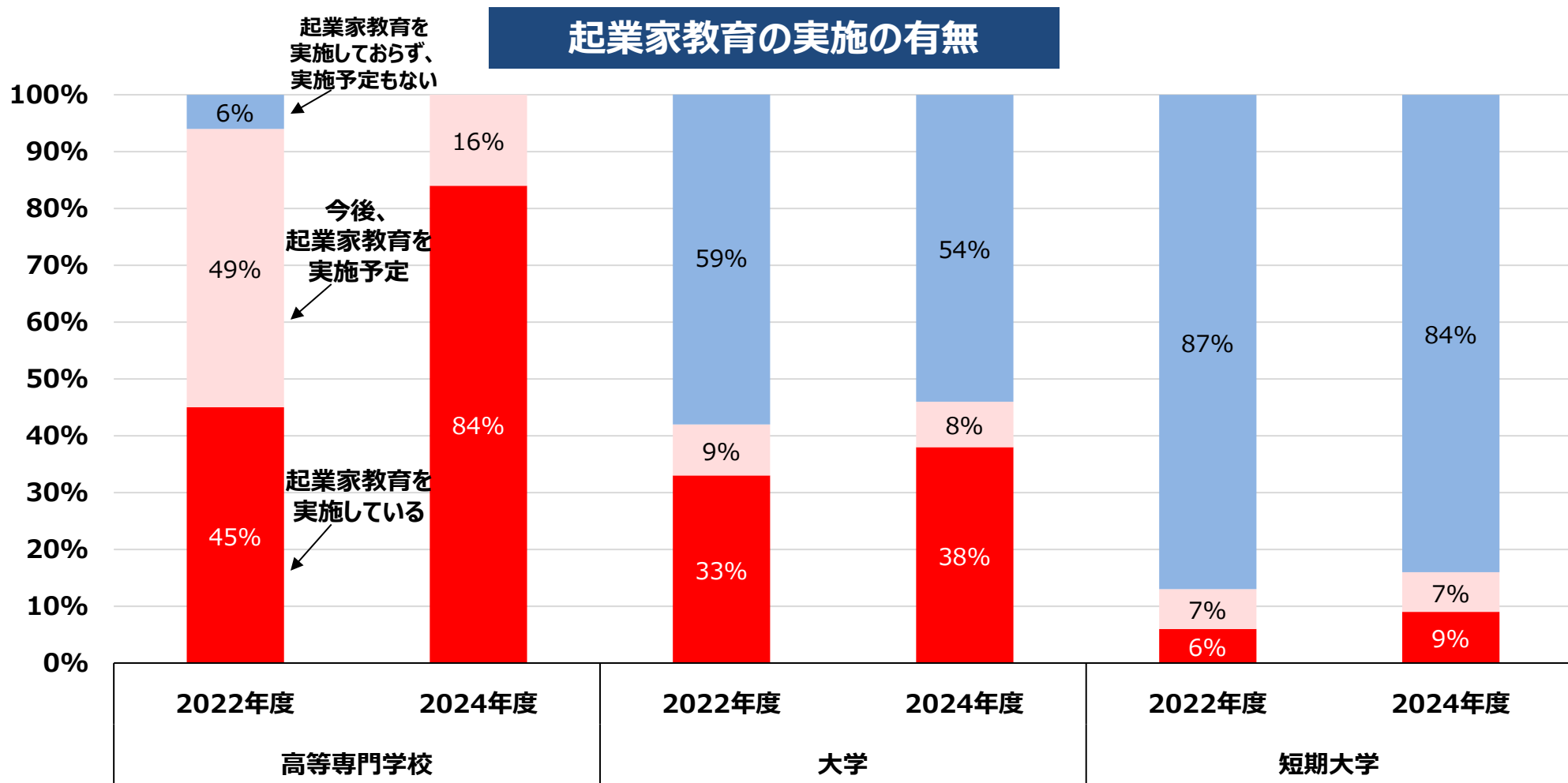


海洋モニタリングのイメージ



※黒のりの養殖業では、色落ちすると取引価格が下落
※海洋モニタリングを行い、「色落ち早期警戒情報」を通知

○ 全国の高等専門学校、大学、短期大学を対象にした調査によれば、高等専門学校の84%が起業家教育を実施しており、残り16%も今後の実施を予定している。



(注) 2024年調査における回答数は、高等専門学校では49校、大学は822校、短期大学は135校（2024年6-7月に調査を実施）。

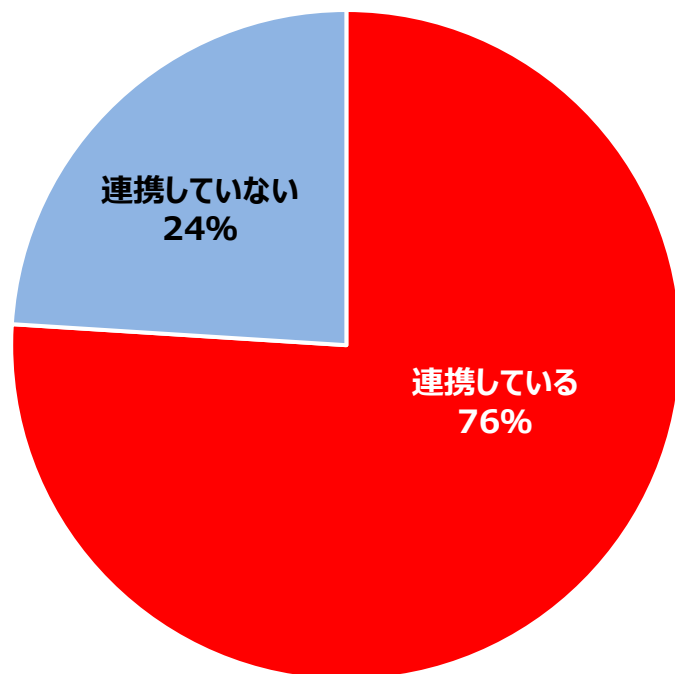
(出所) 文部科学省「令和6年度 全国アントレプレナーシップ醸成促進に向けた調査分析等業務報告書」を基に事務局で作成。

スタートアップ 起業家教育で中小企業と連携している高専は約4割にとどまる

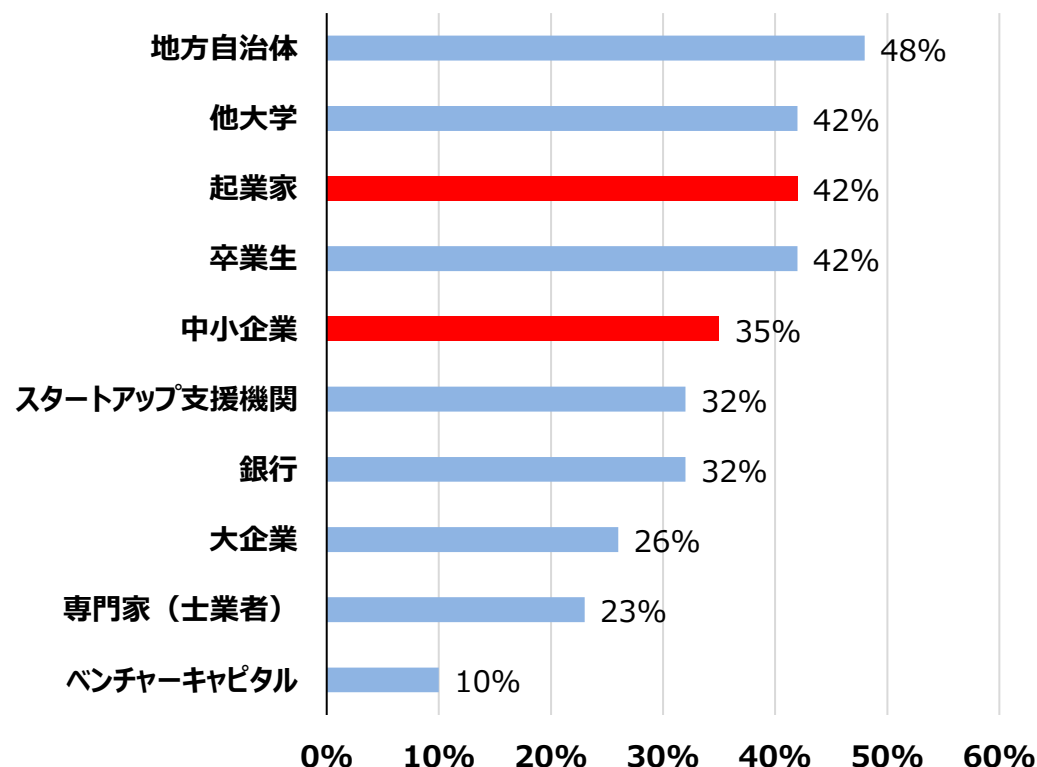
- 一方、起業家教育において外部支援者と連携する高等専門学校は、全体の76%。
- このうち、起業家や中小企業と連携している高等専門学校は、それぞれ42%、35%にとどまる。

高等専門学校の起業家教育における外部支援者の状況（2024年度）

外部支援者との連携の有無



起業家教育における連携先（複数回答）



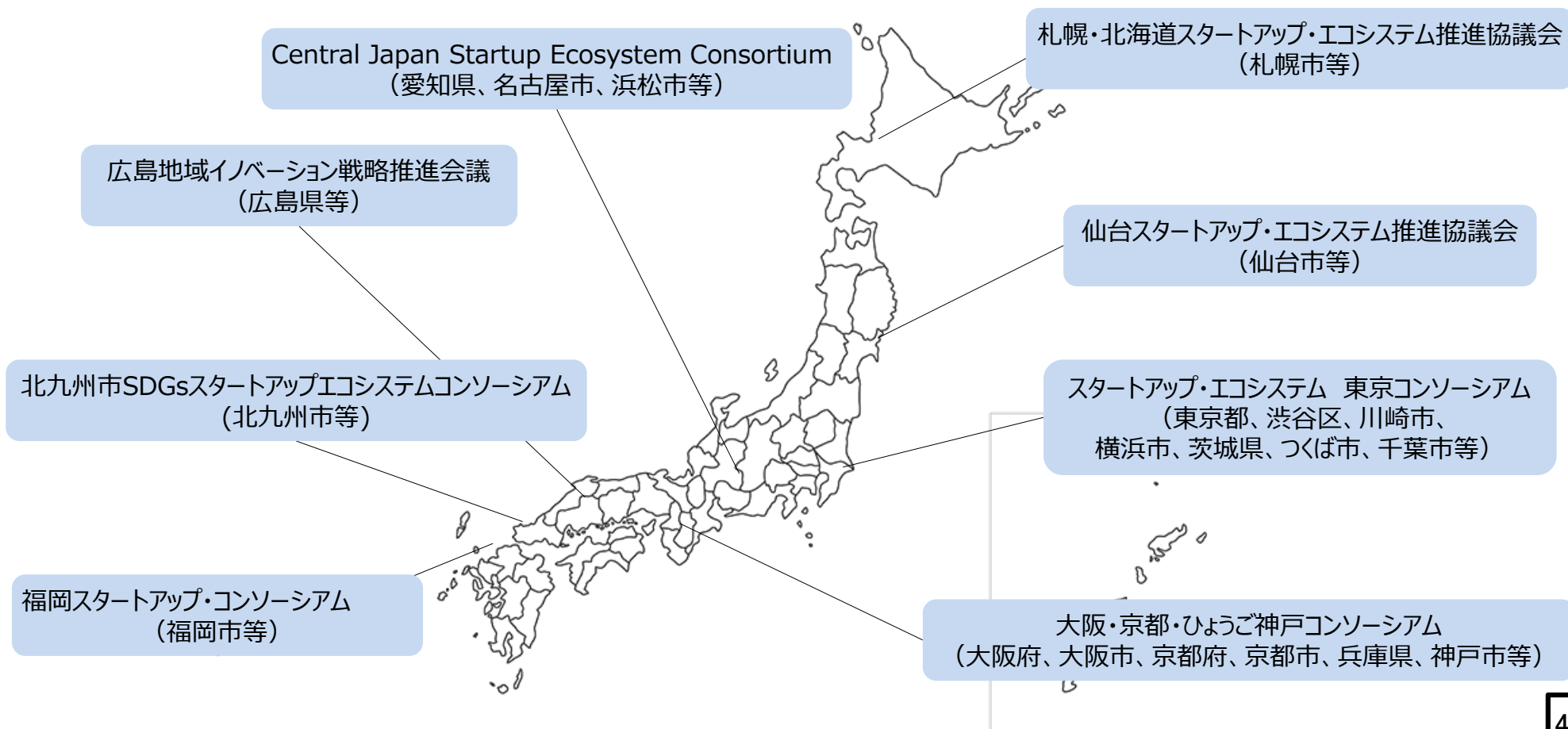
（注） 回答数は左図は41校、右図は31校（2024年6-7月に調査を実施）。

（出所） 文部科学省「令和6年度 全国アントレプレナーシップ醸成促進に向けた調査分析等業務報告書」を基に事務局で作成。

スタートアップ 地域のスタートアップ・エコシステムの中核となる拠点都市を支援

- 自治体等のコンソーシアムが提出した計画に基づき、スタートアップのエコシステムの中核となる拠点都市を 8 つ選定・支援（今年1月から次期拠点都市の公募を開始。本年6月頃に選定予定）。
- 地域の大学等の研究開発シーズや産業集積などの強みを活かした領域・分野に注力（例えば、札幌・北海道スタートアップ・エコシステム推進協議会は、一次産業・食、宇宙、環境・エネルギーを3つの重点分野に設定）。

スタートアップ・エコシステム拠点都市



【グローバル拠点都市】

●スタートアップ・エコシステム東京コンソーシアム

(東京都、渋谷区、川崎市、横浜市、茨城県、つくば市、千葉市等)

- ・スタートアップやVC・大企業等の支援者が圧倒的に集積する東京都心部(渋谷、六本木・虎ノ門、大手町・丸の内、日本橋)を核に、ハブ&スポークの連携で研究開発拠点を有する各都市(川崎、つくば、横浜、千葉)と連結。
- ・東京大、慶応大、早稲田大など有力大学連携で研究開発成果の事業化を促進。
- ・各自治体を中心としてスタートアップの新技术・新サービスの実証フィールドを提供。「新しい日常」に対応するデジタル・トランスフォーメーションも推進。



虎ノ門ヒルズインキュベーションセンター「ARCH」

・Central Japan Startup Ecosystem Consortium (愛知県、名古屋市、浜松市等)

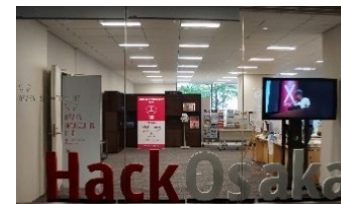
- ・日本を代表する製造業の集積とスタートアップとの繋がりでイノベーション創出を加速。
- ・モビリティ、AI・デジタル、インフラ、ヘルスケア、アグリ、光などを重点分野に協創プロジェクトを推進。
- ・名古屋大学を中心とする大学群で起業家教育・デジタル教育を強化。
- ・日本最大級のスタートアップ支援拠点「STATION Ai (フランスのSTATION Fと連携)」を整備。



NAGOYA INNOVATOR'S GARAGE

・大阪・京都・ひょうご神戸コンソーシアム (大阪市、京都市、神戸市等)

- ・三都市の強みを融合(大阪:大企業、資金、人材、京都:研究シーズ、製品化支援、神戸:社会実証実験・公共調達)。
- ・ヘルスケア、ものづくり、情報通信分野に重点。大阪大学、京都大学、神戸大学を中心に大学・研究機関、企業が連携。
- ・「大阪・関西万博」に向け経済界を含め京阪神一体となった支援体制を構築し、スタートアップの新技术・新サービスの機会創出を実施。



Hack Osaka

・福岡スタートアップ・コンソーシアム (福岡市等)

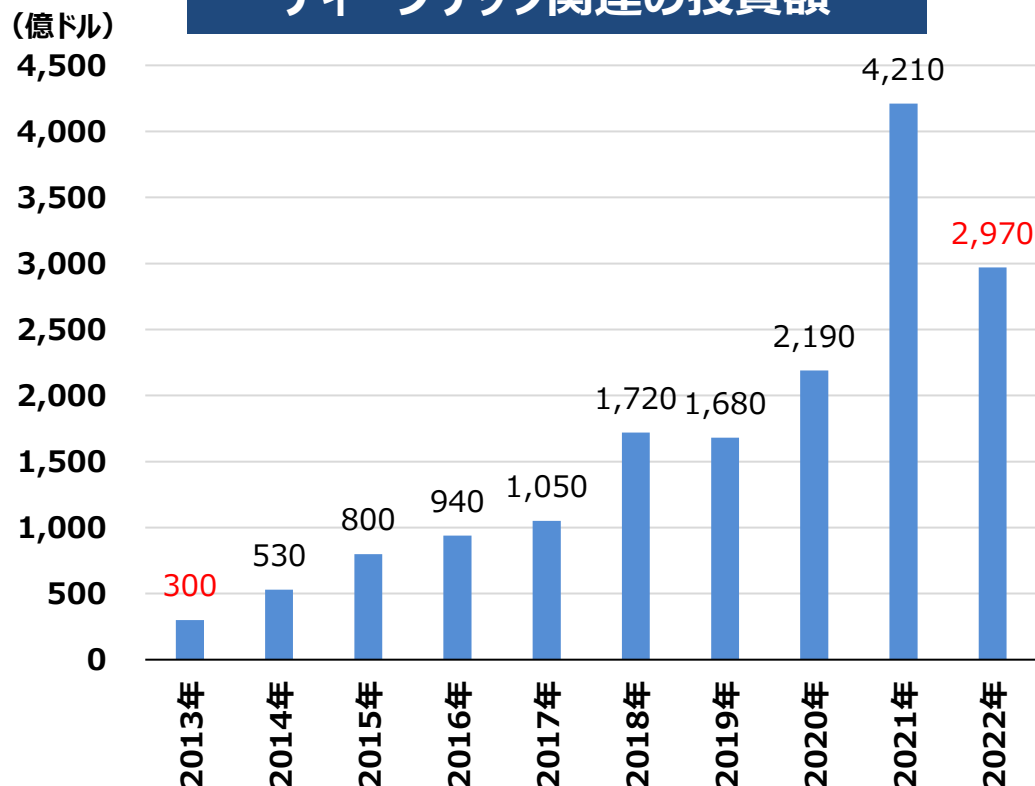
- ・2012年「スタートアップ都市宣言」以降、スタートアップカフェやFukuoka Growth Nextの設置など、官民共働でスタートアップ支援を実施。
- ・九州大学を中心としたアントレプレナー教育の充実や、独立系VCの活躍、大型スタートアップイベントの開催、海外との連携強化などエコシステム形成が加速中。
- ・国家戦略特区などの国の支援策に、市独自の施策を合わせることで、一気通貫型のスタートアップ支援を実施。



Fukuoka Growth Next

- 世界におけるディープテック・スタートアップへの投資額は、この10年間で10倍に拡大（2013年：300億ドル→2022年：2,970億ドル）。
- 一方、ディープテックには研究開発・事業化に長い期間や大きな資金が必要であり、事業化のリスクが高い等の特徴を持つ。本格的な好循環のエコシステムの構築はこれからの課題。

世界のVC投資額における ディープテック関連の投資額



(注) ここでの「ディープテック関連」は、公的レポート等でディープテック領域とされる産業・技術分野（AI、コンピュータ、エネルギー・環境、バイオ・医療ヘルスケア、素材・産業、航空・宇宙、食糧農業）に該当する、PitchBook上の各インダストリー・カテゴリを選択したもの（内閣府「グローバル・スタートアップ・キャンパス構想に関する有識者会議」資料より）。

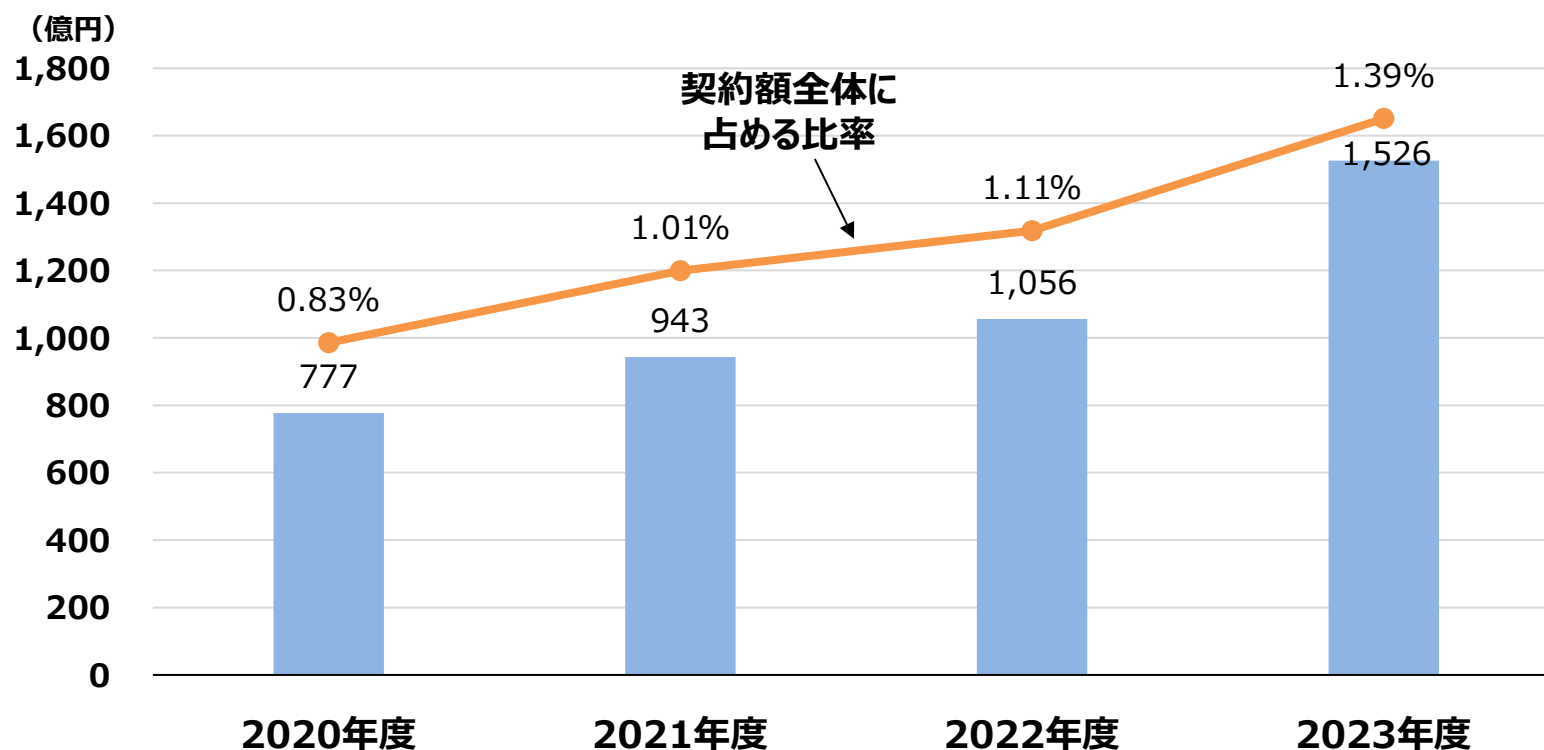
(出所) 経済産業省資料（元データはPitchBook Data, Inc）を基に作成。

ディープテック・スタートアップの特徴

- 事業化の成功例が限られている
- 共同研究先の探索等が出来る人材が必要
- 一般的にリスクの高い研究開発費が長期かつ多額に必要
- 成功例が少ない、事業化も見通しにくいなど、資金調達が困難
- 適切な資金調達ができる人材が少ない
- 給与水準によっては優秀な人材を採用できない

- 国・独立行政法人等の調達契約において、スタートアップ等（創業10年未満の中小企業）からの契約額は、2020年の777億円から2023年度には1,526億円に拡大。
- 契約額全体に対する比率では、2023年度でも1.39%にとどまっており、政府目標（契約比率3%以上、3,000億円規模）を目指し、一層拡大することが必要。

国・独立行政法人等の契約におけるスタートアップ等からの調達額



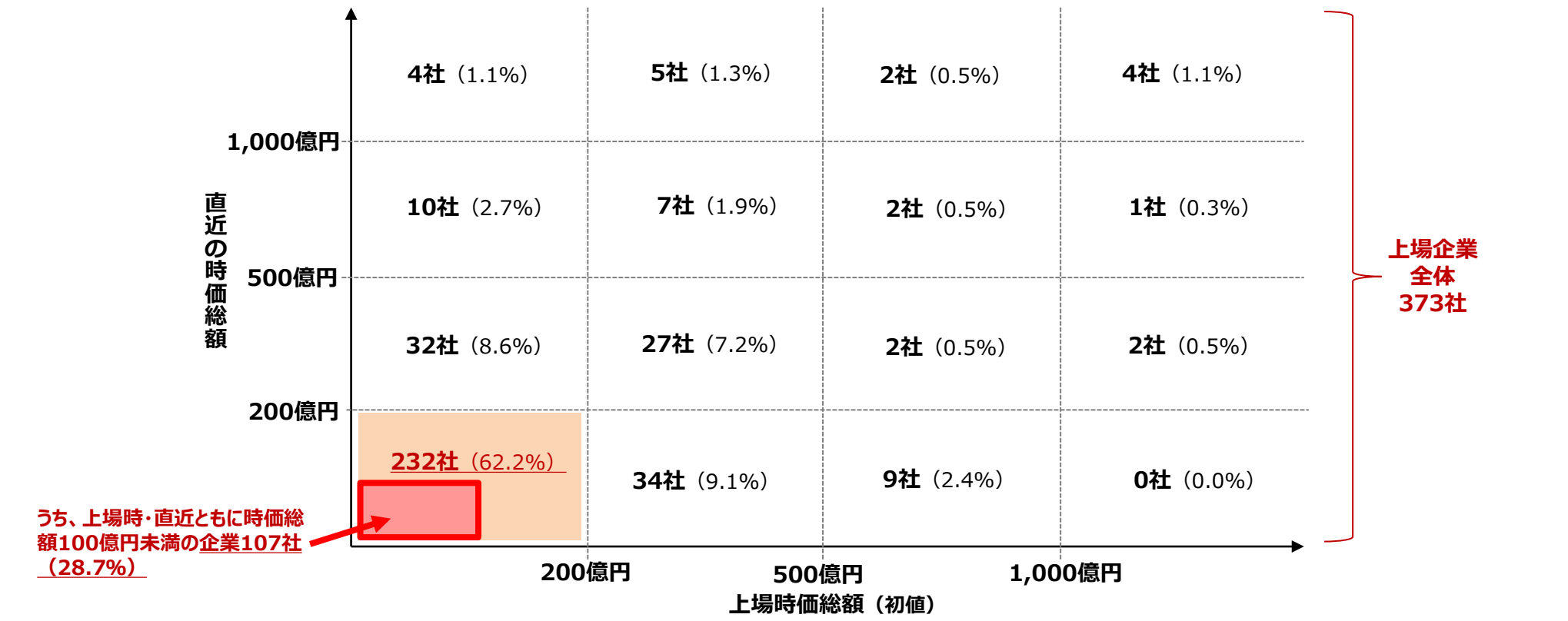
(注) 「独立行政法人等」は、独立行政法人、国立大学法人、国立研究開発法人など。

(出所) 中小企業庁「中小企業・小規模事業者向け契約実績」を基に事務局で作成。

スタートアップ 日本スタートアップ企業の多くは上場後に成長できていない

- 東京証券取引所は、高い成長を目指すスタートアップ企業に果敢なチャレンジを促す市場区分として、「グロース市場」を整備。他方、2014-2020年にグロース市場に上場した企業の62.2%（上場企業全体373社のうち、232社）は、200億円未満の時価総額で上場し、直近の時価総額も200億円未満にとどまっている。
- 上場時の時価総額（初値）が100億円（グロース市場への上場企業が機関投資家の投資対象となり得る規模）未満、直近の時価総額も100億円未満の企業も28.7%（107社）存在。

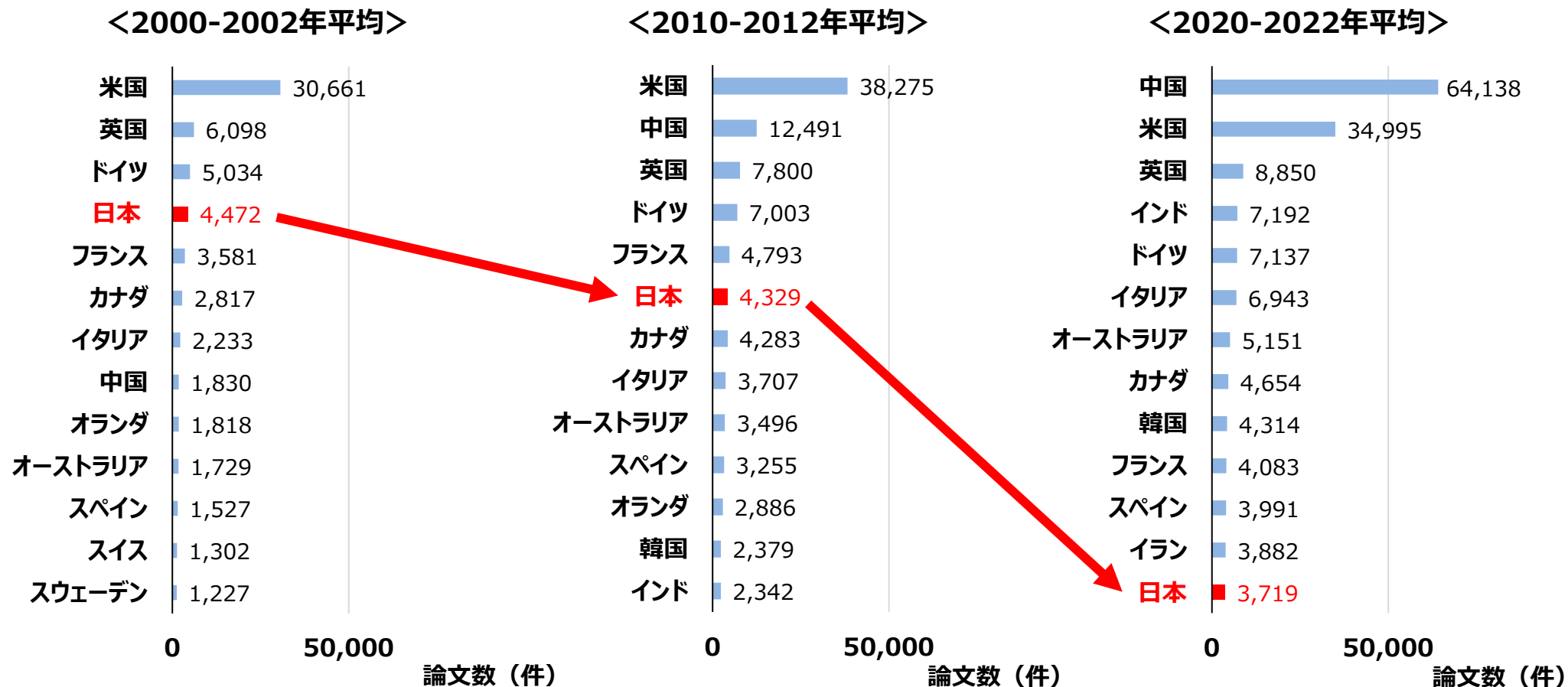
東証「グロース市場」上場企業における上場時・直近の時価総額の状況



(注) 計373社。2014年から2020年にかけてグロース市場に上場した企業のうち、現在も（市場を問わず）上場している企業を抽出。直近時価総額は2024年4月末時点。
 (出所) 経済産業省「スタートアップ・ファイナンス研究会とりまとめ」（2024年6月24日公表）を基に事務局で作成。

○ 被引用数が上位10%の論文数（所属機関の国別）で見た日本のランキングは低下傾向

被引用回数トップ10%の論文数の推移（著者の所属する機関の国別）



(注) Web of Science: Science Citation Index Expanded (クラリベイト社が提供する査読論文データベース。同社の基準で選定した、科学技術分野で影響力の高い約9,200誌からなる。) により作成。学術領域ごとに被引用回数が多い上位10%の論文について、著者の所属する機関の国別に論文数を集計したもの。
国際共著論文は分数カウント法（各国の貢献度合いに応じて重みづけをして件数を計算する）で計算。

(出所) 文部科学省科学技術・学術政策研究所「科学技術指標2024」を基に作成。

○ 重要技術における日本の研究シェアは、2000年代初頭（2003-2007年）には64分野（オーストラリア戦略政策研究所（ASPI）が選定したAI、バイオ、宇宙、防衛、エネルギー等の技術分野）のうち半数（32分野）で上位5カ国入りしていたが、直近（2019-2023年）では8分野のみ。

2000年代初頭に日本が上位5カ国入りしていた重要技術分野

カテゴリ	技術分野	順位	日本における 主な機関
高度情報通信技術	先進光通信	2 → 7	NTT
	分散型台帳	1 → 26	会津大学
	高性能コンピューティング	3 → 9	東京大学
AI・コンピューティング・通信	AIアルゴリズムとハードウェア・アクセラレーター	2 → 16	-
	自然言語処理	3 → 12	NTT
先端材料・製造	先進磁石・超伝導体	2 → 5	東北大学
	ワイド&ウルトラワイドバンドギャップ半導体	2 → 3	京都大学
	スマート材料	3 → 18	東北大学
	ナノスケール材料・製造	3 → 15	NIMS
	重要鉱物抽出・加工	3 → 18	NIMS
バイオ・遺伝子工学・ワクチン	合成生物学	5 → 14	-
	遺伝子工学	2 → 5	東京大学
	ゲノム配列決定・解析	4 → 5	東京大学
	新規抗生物質・抗ウイルス薬	5 → 19	東京大学
防衛・宇宙・ロボット・輸送	自律システム運用技術	2 → 11	東京大学
	宇宙打ち上げシステム	2 → 6	JAXA
	ドローン・群ロボット・協働ロボット	5 → 18	-
	先進ロボット工学	2 → 13	東京大学

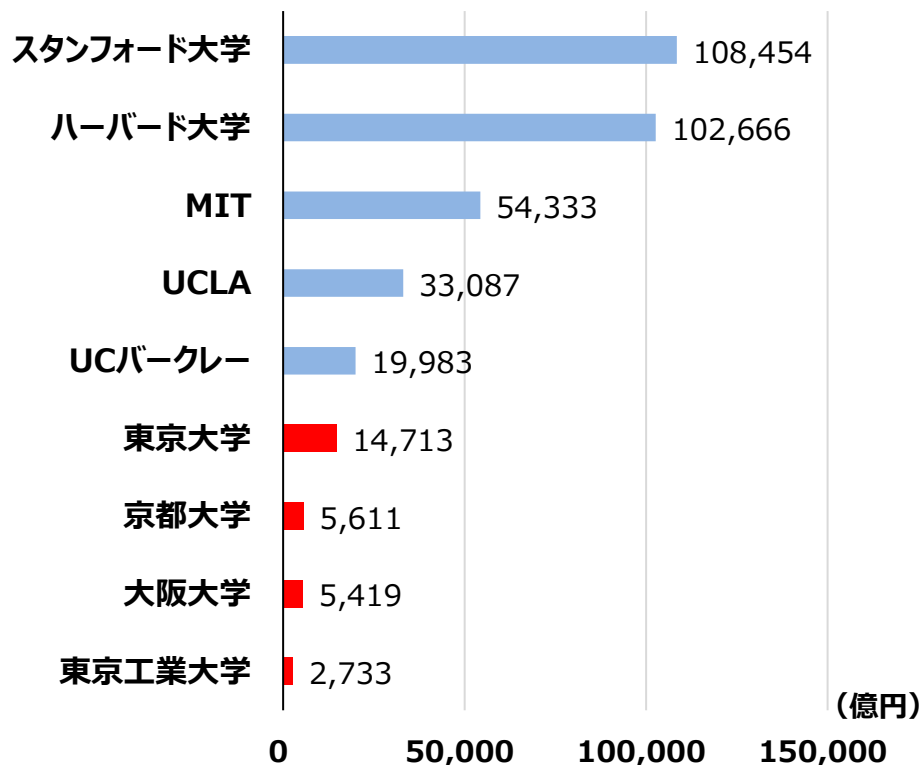
カテゴリ	技術分野	順位	日本における 主な機関
環境・エネルギー	電池	3 → 10	産総研
	太陽光発電	2 → 12	東京大学
	水素・アンモニア燃料	3 → 9	東京大学
	指向性エネルギー技術	3 → 10	東京大学
	核廃棄物管理とリサイクル	4 → 10	JAEA
	スーパーキャパシタ	4 → 12	NIMS
量子技術	原子力エネルギー	4 → 3	JAEA
	量子センサ	4 → 5	東京大学
	量子コンピューティング	5 → 5	理研
計測・計時・航法	慣性航法システム	5 → 13	東京大学
	レーダー	3 → 9	東京大学
	光センサ	3 → 11	東京大学
	原子時計	4 → 5	東京大学
その他AUKUS関連技術	空気非依存推進力	3 → 12	-

凡例	シェアを落とし上位 5 カ国から外れた技術分野
	直近でも上位 5 カ国入りしている技術分野

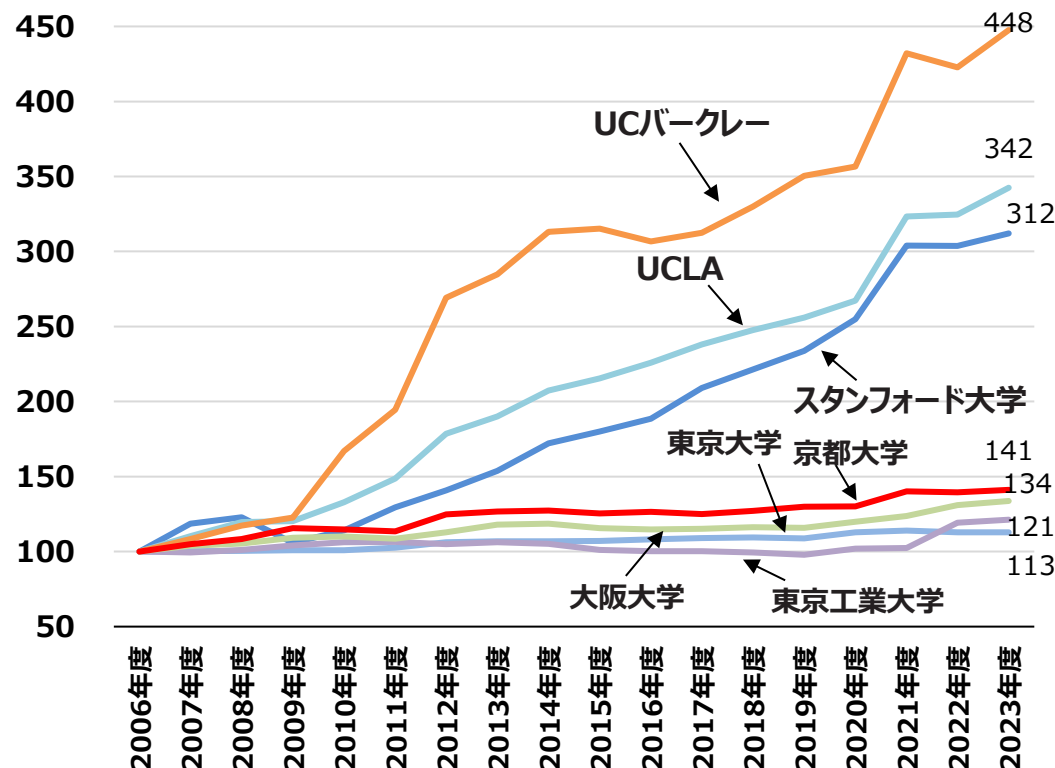
(注) 64分野の重要技術について、オーストラリア戦略政策研究所（ASPI、国家安全保障・防衛・技術に関する独立系シンクタンク）が21年分（2003-2023年）の引用上位10%論文680万件の大規模データセットを用いて算出された論文シェア。「NIMS」は物質・材料研究機構、「JAEA」は日本原子力研究開発機構。なお、64分野全体で見ても、日本が上位5カ国入りしている分野は8分野のみ。
(出所) 経済産業省資料（元データは、オーストラリア戦略政策研究所（ASPI）「Critical Technology Tracker」ウェブサイト・ASPI提供情報）を基に事務局で作成。

- 日米大学における総資産額を比較すると、東京大学、京都大学などの日本の大学は、スタンフォード大学、ハーバード大学などの米国の大学に比べて小さい。
- 近年、米国の大学の総資産額は、公立大学（州立大学）であるカリフォルニア大学（UCバークレー、UCLA）でも3倍以上に成長。これに対し、日本では伸びが低迷。

日米大学における総資産額（2023年度）



日米大学の総資産額の推移（2006年度=100）



（注） 左図の米国大学における資産額は、2023年平均為替レート（1ドル=140.62円（日本銀行「外国為替市況」））により円換算した値。

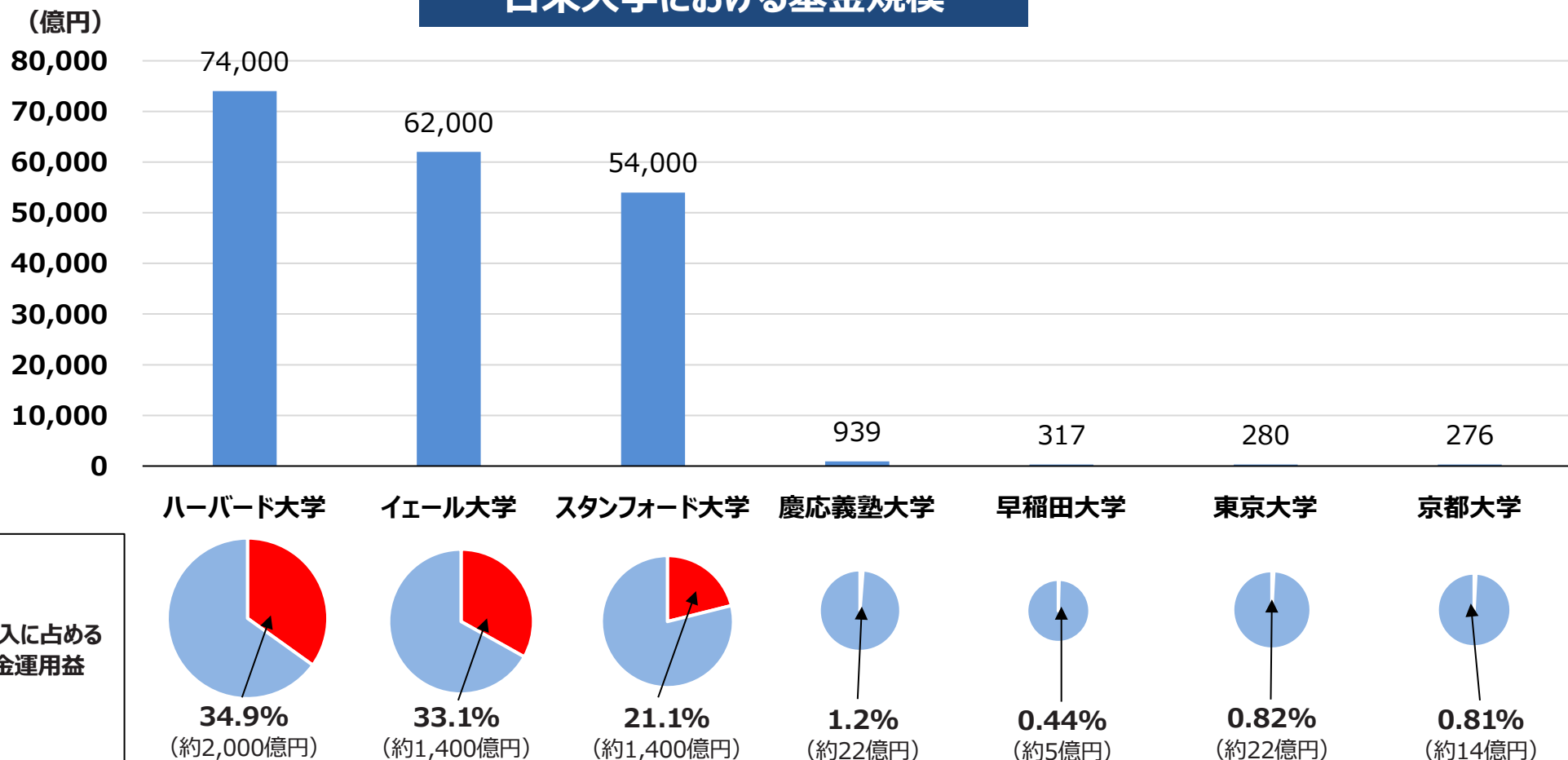
日本の大学は、QS世界トップ100大学を抽出（東京大学：32位、京都大学：50位、東京工業大学：84位、大阪大学：86位）。米国の大学は、QS世界トップ100大学のうち上位3大学と、州立大学の上位2大学を抽出（MIT：1位、ハーバード大学：4位、スタンフォード大学：6位、UCバークレー：12位、UCLA：42位）。

（出所） 各大学の財務諸表（貸借対照表）を基に作成。

イノベーション 米国の大学では、基金からの運用収益が総収入の約3割を占める

- 米国の大学において、数兆円規模の基金から生み出す1,000億円超の運用収益は、大学の総収入の約3割に相当。基金運用が、大学運営にとって不可欠な基盤となっている。

日米大学における基金規模



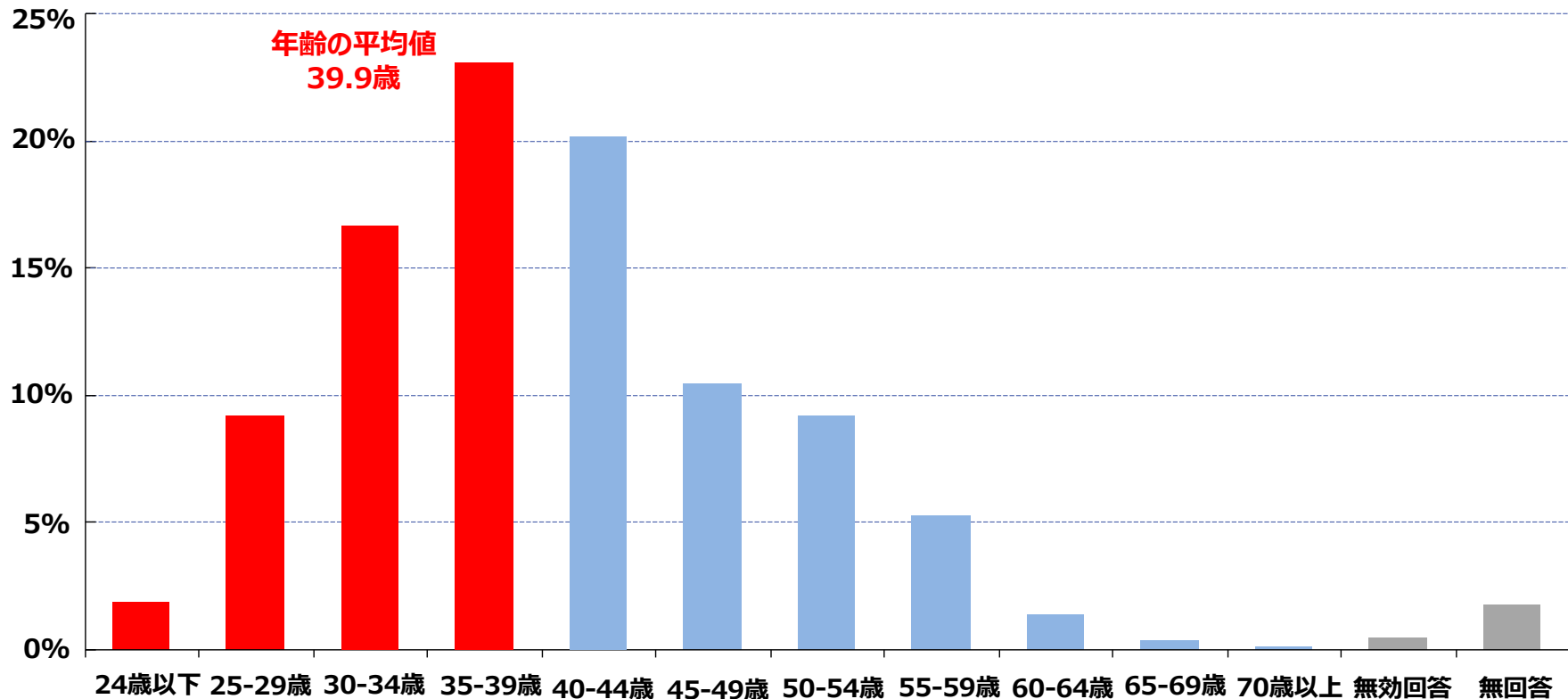
(注) 基金規模は、東京大学は2023年時点、他の大学は2022年時点の数字。基金運用益は、日本の大学は2023年度、米国の大学は2018年度。
総収入に占める基金運用益は、国立大学法人は経常収益に対する基金運用益の割合、学校法人は事業活動収入計に対する第3号基本金引当特定資産運用収入の割合を算出。

(出所) CSTI 世界と伍する研究大学専門調査会 (第2回)「世界と伍する研究大学について (資金関係)」、経済産業省資料 (元データは各大学HP情報) を基に作成。

我が国のトップ研究の半数以上は、 若手時代の研究活動によって生み出されている。

- 我が国において、研究者が被引用件数トップ10%論文を投稿した時点での年齢は平均39.9歳。トップ研究の半数以上は、30代以下の若手研究者によって生み出されている。
- 若手研究者の活躍機会を確保する必要。

研究者が被引用件数の高い論文を投稿した時期の年齢分布

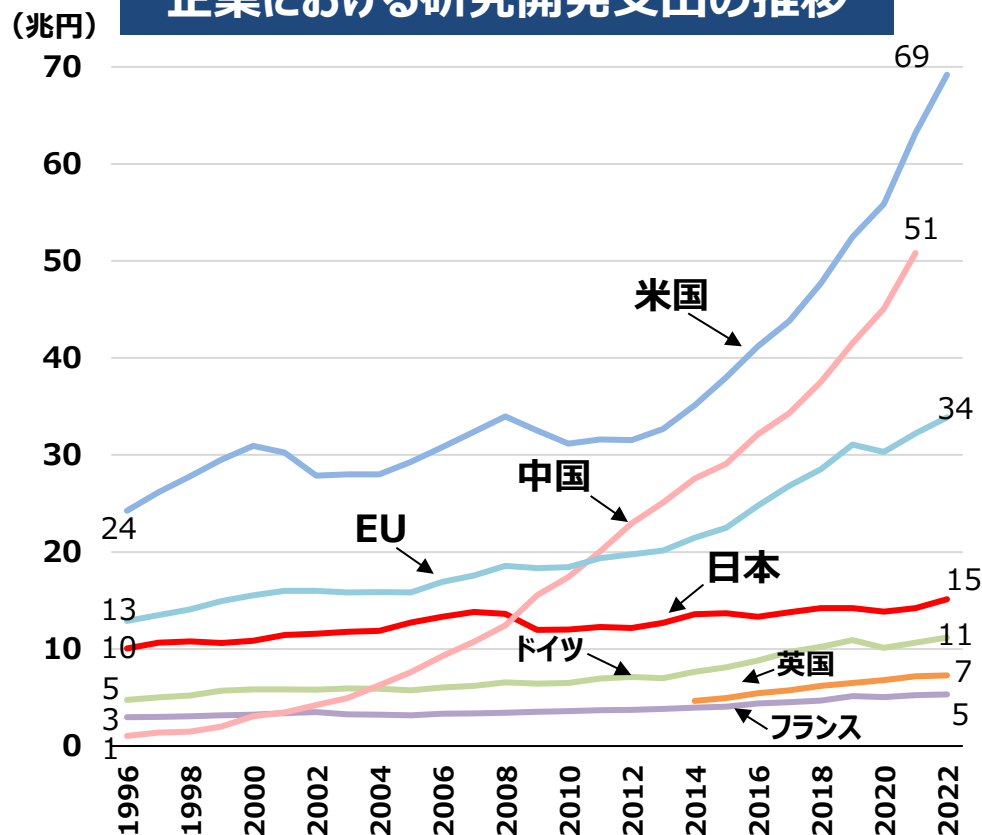


(注) ここでの「被引用件数トップ10%論文の著者」は、国際的な科学文献データベースである SCI（2001年版）における被引用度が上位10%以内の論文の著者（筆頭著者）を指す。

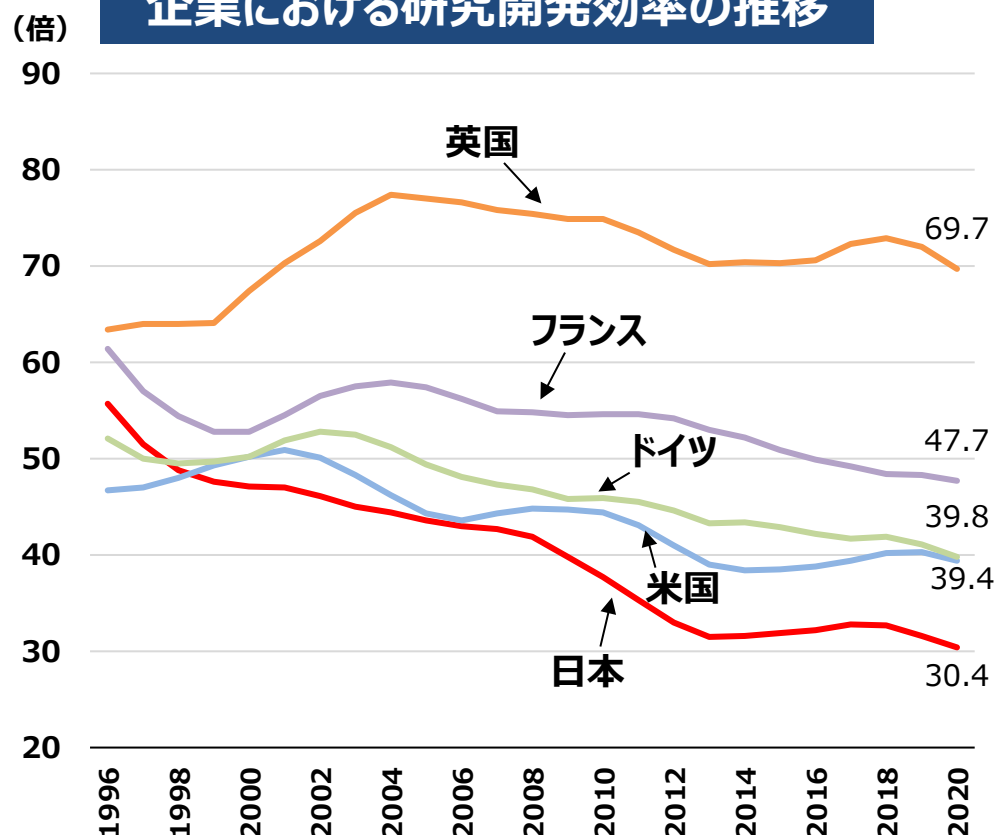
(出所) 財務省 財政制度分科会（2024年11月11日開催）資料2（元データは文部科学省 科学技術・学術政策研究所「優れた成果をあげた研究活動の特性：トップリサーチャーから見た科学技術政策の効果と研究開発水準に関する調査報告書」）を基に事務局で作成。

- 1996年から2022年にかけて、各国企業の研究開発投資は、米国は2.9倍、中国は48.8倍、EUは2.6倍、ドイツは2.4倍、フランスは1.8倍であり、日本は1.5倍にとどまる。
- また、日本企業の研究開発効率（研究開発投資が5年後に生み出す付加価値額）は、日本では大きく低下。

企業における研究開発支出の推移



企業における研究開発効率の推移



(注) 左図の企業における研究開発支出は、購買力平価により円換算された名目値。EUは英国を含まない27か国。

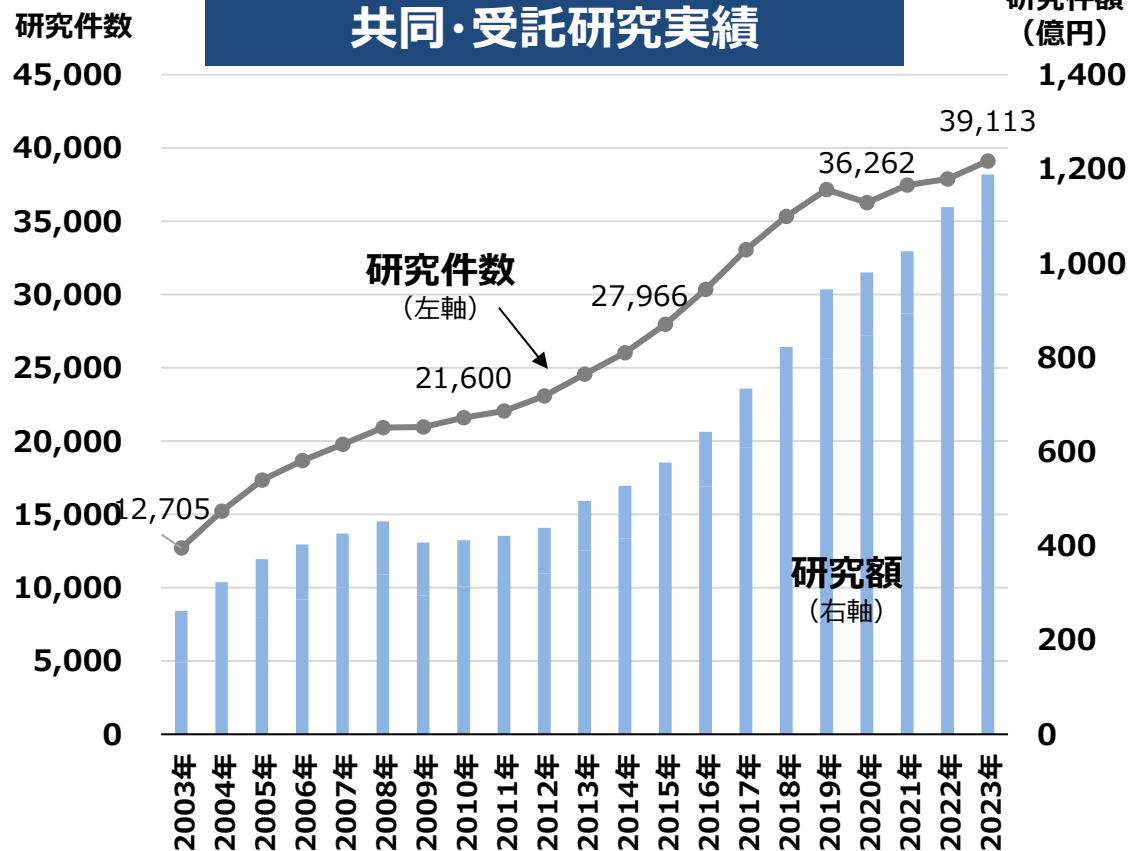
右図の研究開発効率は、各国の企業部門の生産付加価値と研究開発支出（PPPドルベース）について、後方5年移動平均をとった上で、5年間の増分の比により算出されたもの。

(出所) 文部科学省科学技術・学術政策研究所「科学技術指標2024」、内閣府「令和4年度経済財政白書」（元データはOECD Stat）を基に事務局で作成。

日本企業と大学との産学連携は進展しつつあるが、 受入額300万円未満の研究が約8割を占める

- 日本の民間企業と大学との共同・受託研究件数は順調に増加しており、2003年の1万2,705件から、2023年には3万9,113件に増加。
- 他方、共同研究のうち、民間企業からの受入額が300万円未満の研究が約8割を占めている。

大学と国内民間企業との 共同・受託研究実績



受入額規模別 大学等と民間企業 との共同研究の実施件数

