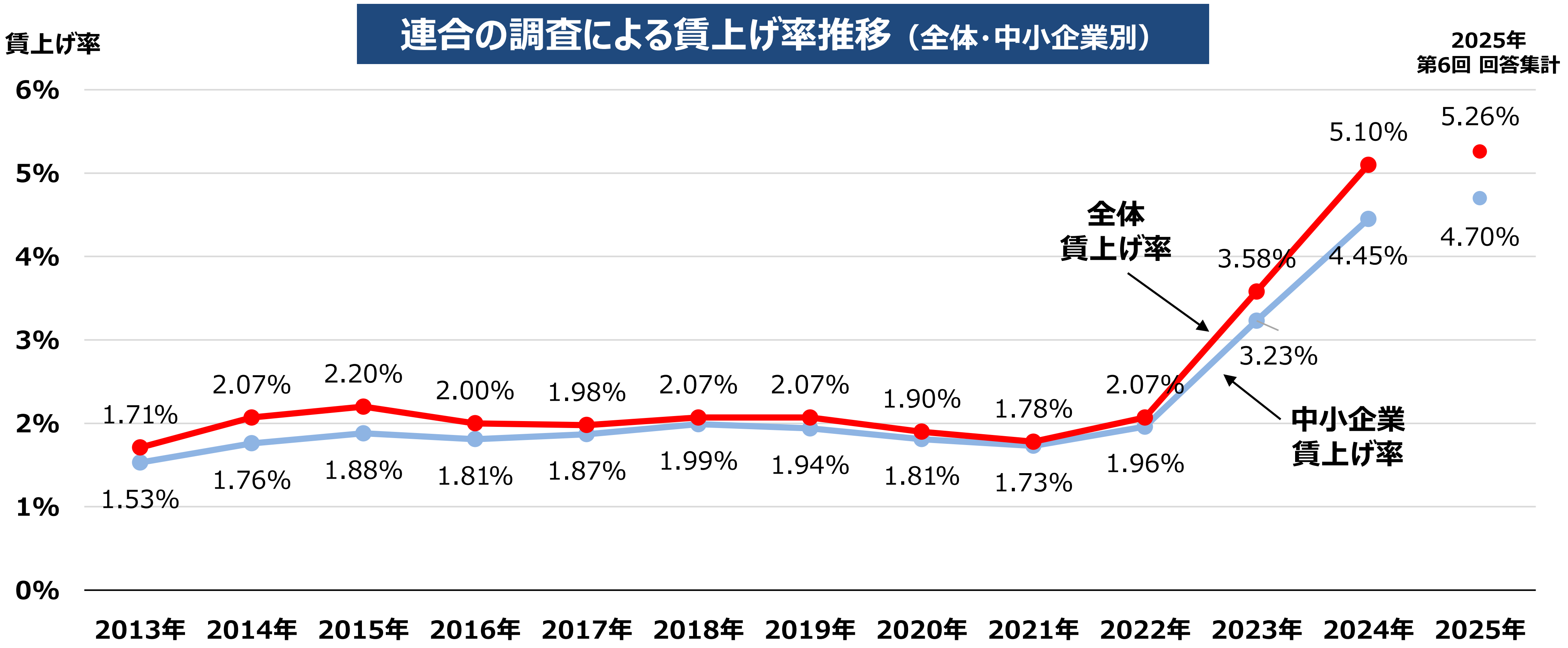
新しい資本主義の
グランドデザイン及び実行計画
2025年改訂版
基礎資料集

令和７年６月１３日

春季労使交渉における賃上げ率の推移（連合調査）

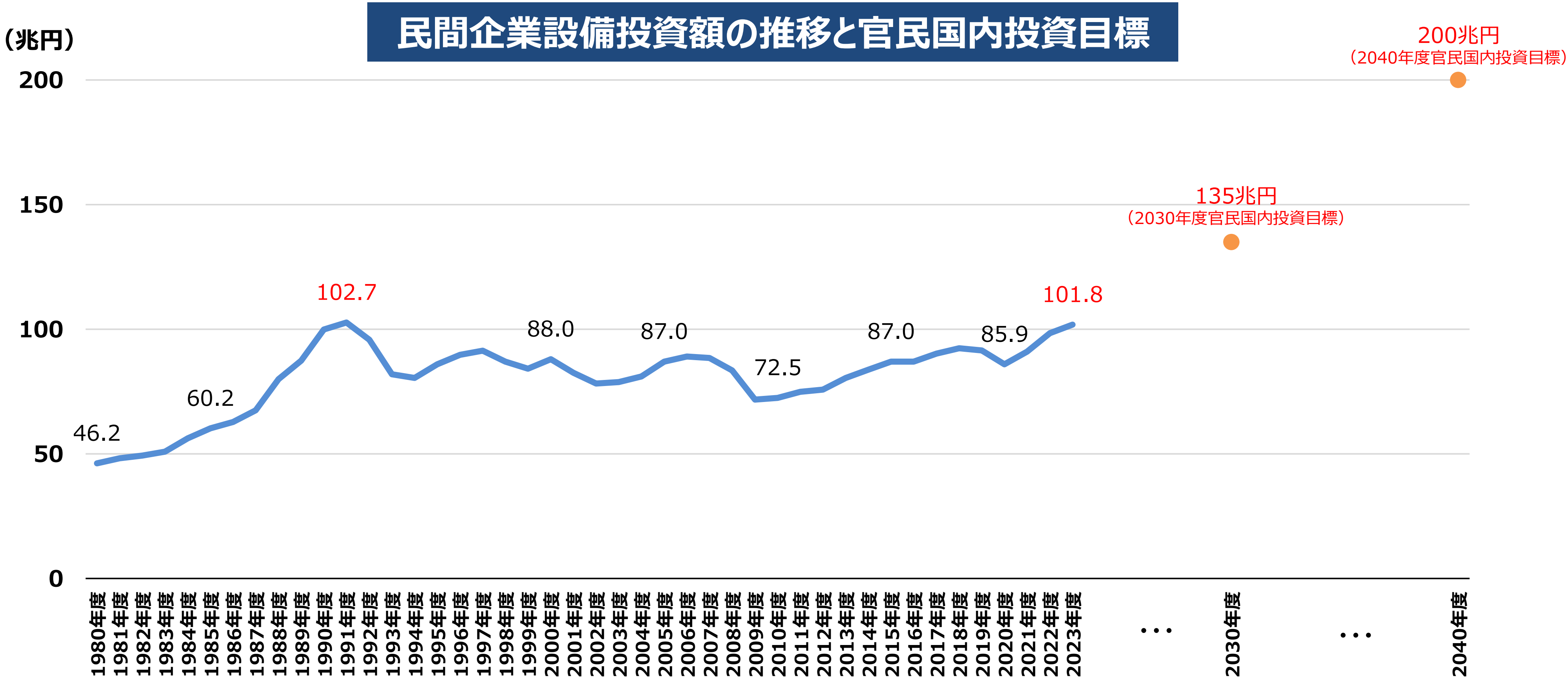
○ 連合の調査によると、2024年の賃上げ率は5.10%、中小企業に限った賃上げ率は4.45%となった。
○ 2025年の賃上げ率は、６月５日に公表された第６回 回答集計（注）では5.26%、中小企業に限った率は4.70%。
（注）春季労使交渉の集計結果は、初回集計（３月）から最終集計（７月）まで、７回に分けて結果が公表される。



（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６回 回答集計（なお、2024年の第６回 回答集計は、全体賃上げ率5.08%、中小企業賃上げ率4.45%）。
（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６回回答集計結果」（2025年６月５日公表）を基に作成。

民間企業設備投資額の推移と官民国内投資目標

- ○ 近年、日本企業による設備投資額は増加を続けており、2023年度は101.8兆円と、1991年度（102.7兆円）から32年ぶりに100兆円台を回復。
- ○ 2030年度135兆円、2040年度200兆円という新たな国内投資目標を官民で必ず実現する。

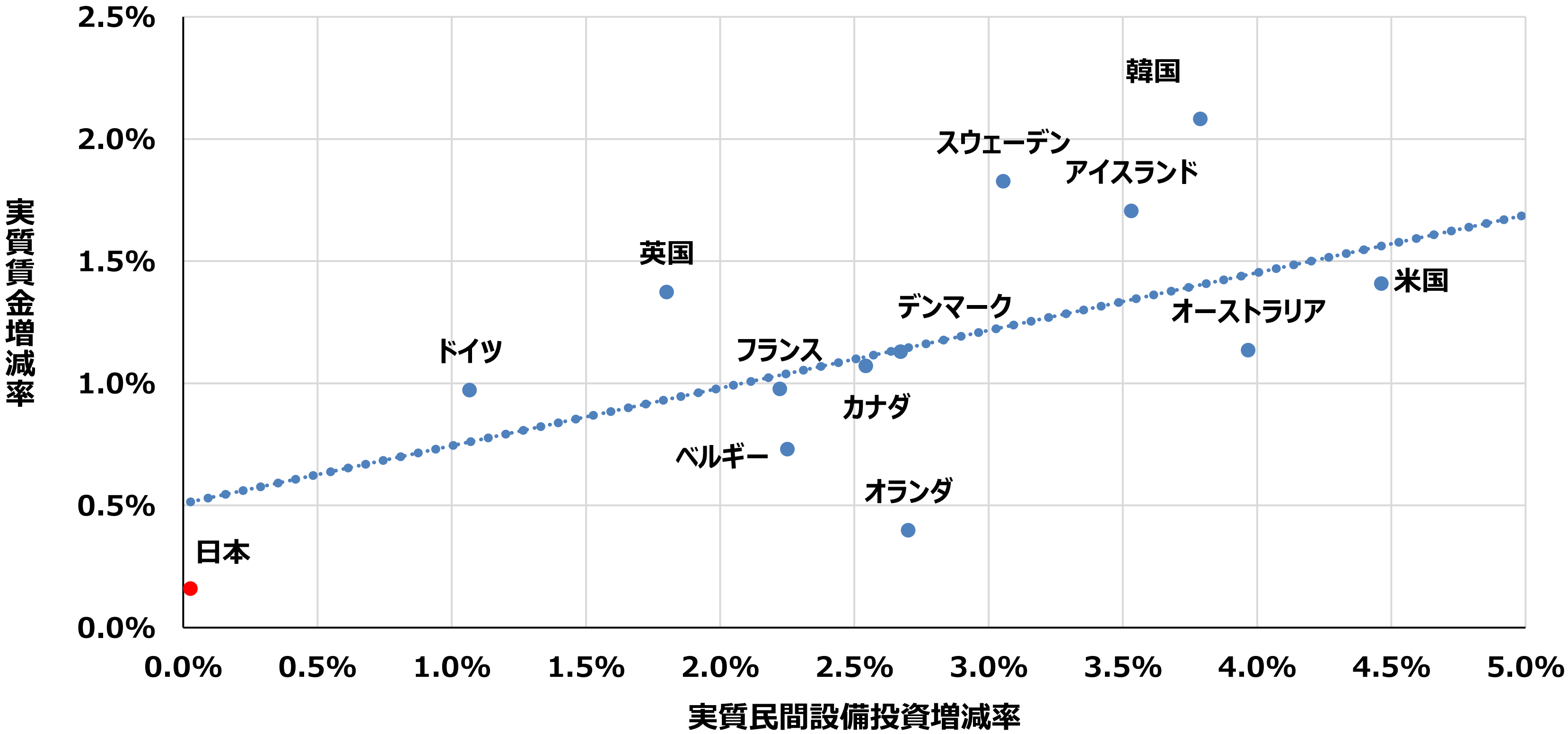


（注）　「民間企業設備」の名目値。1993年度以前の数値は、2015年（平成27年）基準支出側GDP系列簡易遡及。
（出所）内閣府「国民経済計算」、経団連「国内投資の拡大に向けて」（2025年１月27日 国内投資拡大のための官民連携フォーラム 資料５）を基に作成。

賃金と民間設備投資の関係

○ 国内投資の増加は、労働生産性の向上を通じて賃金上昇につながる。
○ 日本は、設備投資と賃金の両方とも上昇率が低い。

賃金と民間設備投資の関係（1991-2021年の年平均増減率）



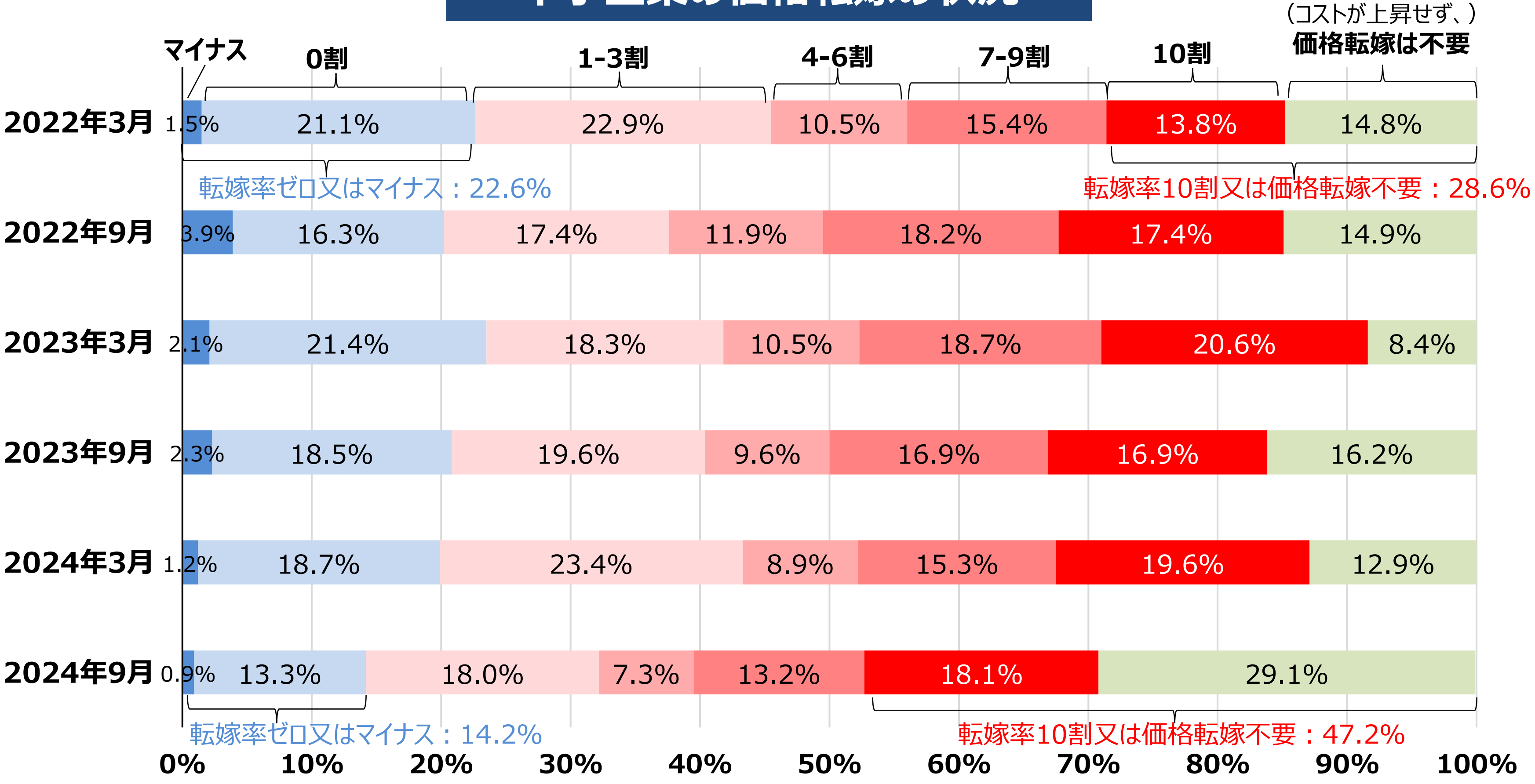
（注）　実質賃金（縦軸）は総雇用者報酬（実質値）を従業者数で割り、「正規労働者の平均労働時間/全労働者の平均労働時間」を乗じたもの。
すなわち労働者の平均労働時間の変化に伴う影響を取り除いた推移を示している。民間設備投資（横軸）は住宅を除く民間設備投資の実質値。
（出所）経済産業省資料（元データはOECD Data Explorer）を基に作成。

中小企業の価格転嫁の状況

○ 中小企業庁の調査によると、「価格転嫁率10割（コストを全て価格転嫁できた）」又は「（コストが上昇せず、）価格転嫁は不要」と回答した中小企業の割合は、2022年3月時点で28.6%であったが、2024年9月時点で47.2%に上昇。

○ 他方、「価格転嫁率0割（価格転嫁が全くできない）」と回答した企業も比率が減少しているとはいうものの（22.6%→14.2%）、残っており、転嫁対策の徹底が必要。

中小企業の価格転嫁の状況



（注）　各年４月から９月末頃において、中小企業30万社に対して実施したアンケート調査（2024年９月調査の回答数は51,282社）の結果を集計したもの。
（出所）中小企業庁「価格交渉促進月間フォローアップ調査」を基に作成。

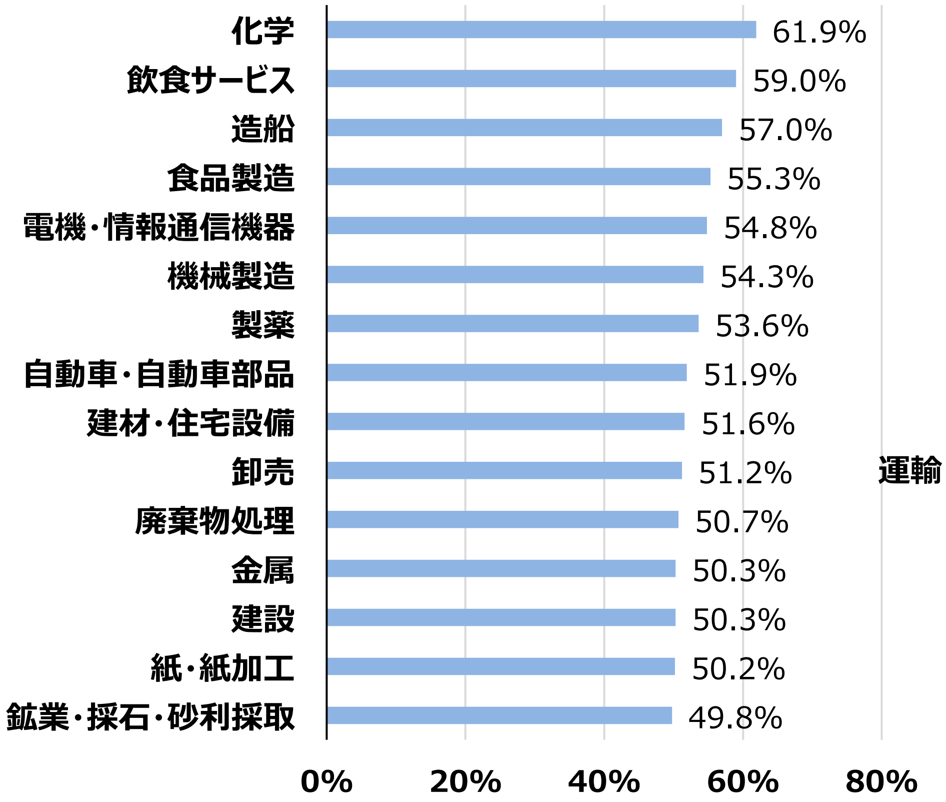
業種別の価格転嫁率（2024年9月調査）

○ 2024年9月調査における業種別の平均的な価格転嫁率は、化学（61.9%）、飲食サービス（59.0%）、造船（57.0%）、食品製造（55.3%）、電機・情報通信機器（54.8%）で高い。

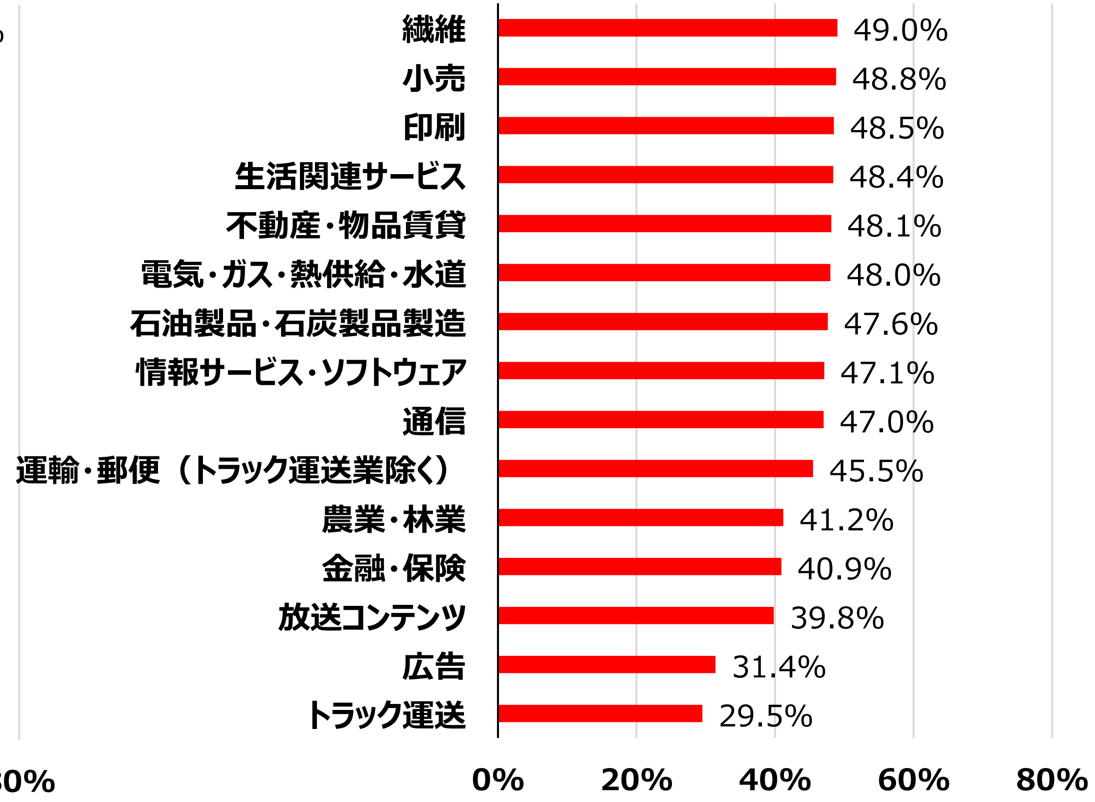
○ 一方、トラック運送（29.5%）、広告（31.4%）、放送コンテンツ（39.8%）、金融・保険（40.9%）、農業・林業（41.2%）などの価格転嫁率が低い業種も存在し、事業所管省庁と連携した下請法の執行強化など更なる取組が必要。

業種別の価格転嫁率（2024年9月調査）

全産業平均（49.7%）**より高い業種**



全産業平均（49.7%）**より低い業種**



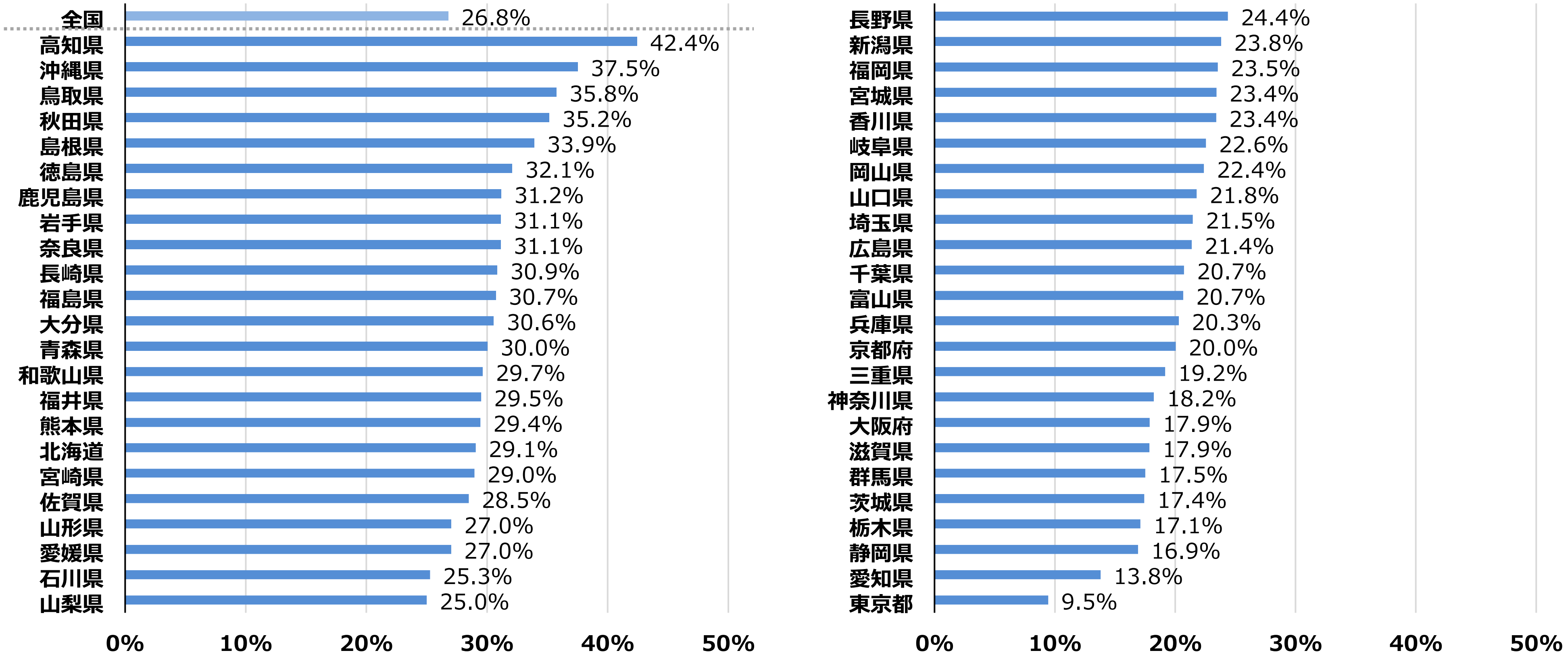
（注） 各年４月から９月末頃において、中小企業30万社に対して実施したアンケート調査（2024年9月調査の回答数は51,282社）の結果を集計したもの。
（出所）中小企業庁「価格交渉促進月間フォローアップ調査」を基に作成。

公的需要が都道府県GDPに占める割合

○ 2021年度における日本の国内総生産（554.6兆円）のうち公的需要（政府最終消費、公的固定資本など）の大きさは148.5兆円。全体の26.8%を占めており、日本経済に重要な役割を担っている。

○ 公的需要が都道府県GDPに占める割合は、高知県（42.4%）、沖縄県（37.5%）、鳥取県（35.8%）、秋田県（35.2%）、島根県（33.9%）など、地方部ほど公的需要が占める割合が高く、官公需は地域経済に重要な存在。

公的需要が都道府県GDPに占める割合（2021年度）



（注）　都道府県の数値は、「公的需要」（「地方政府等最終消費支出」、「公的固定資本形成」、「公的在庫変動」の合計値）を県内総生産で割った値。
　　　　全国の数値は、「公的需要」（「政府最終消費支出」、「公的固定資本形成」、「公的在庫変動」の合計値）を国内総生産で割った値。いずれも名目値。

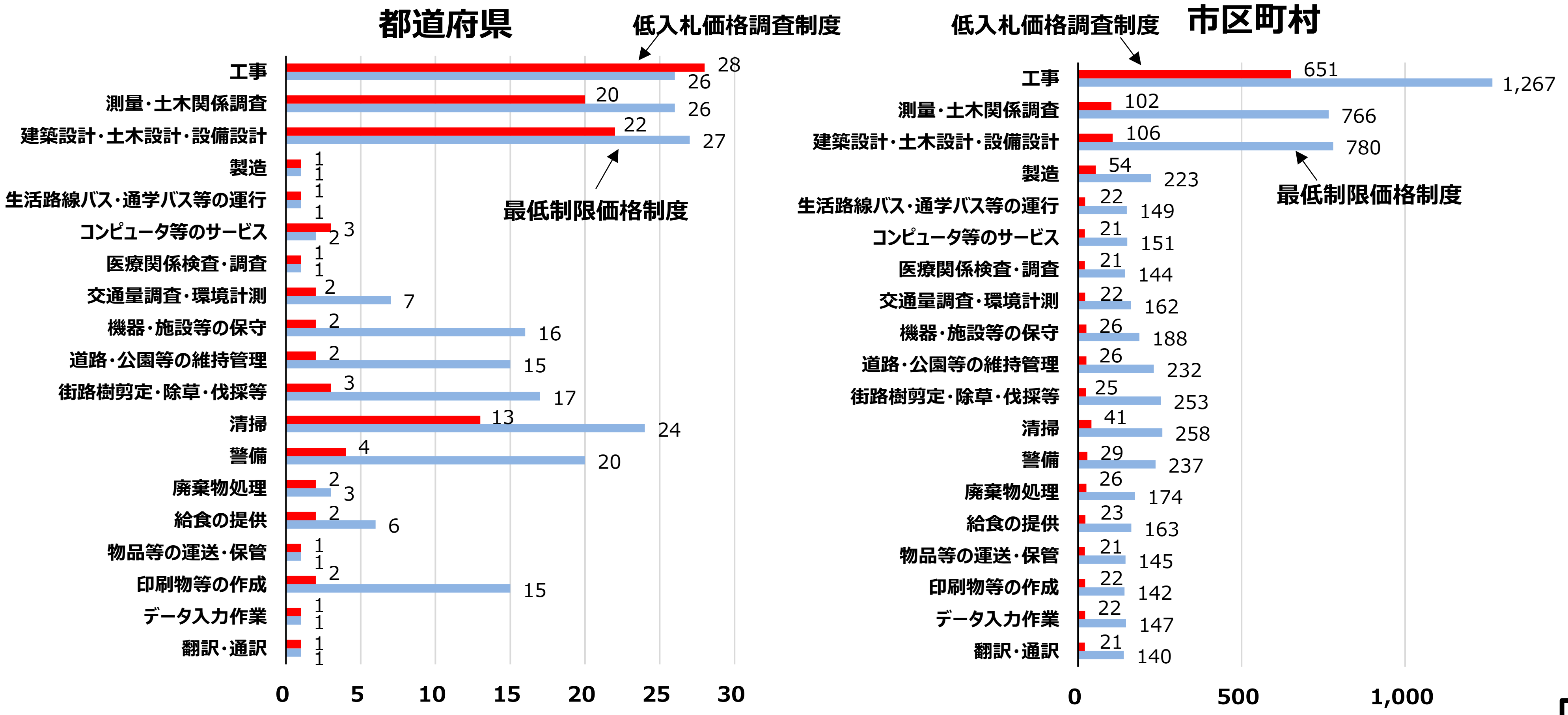
（出所）内閣府「県民経済計算」（各都道府県）、内閣府「国民経済計算」（全国）を基に作成。

低入札価格調査制度や最低制限価格制度を導入している地方自治体数

○ 地方の官公需契約においては、低入札価格調査制度や最低制限価格制度（あらかじめ最低制限価格を設けた上で、当該価格以上の申込みの中で、最も価格が低い者を落札者とする制度）の導入が可能。

○ これらの制度について、全ての都道府県及び約95%の市区町村において、低入札価格調査制度又は最低制限価格制度が導入されているが、工事契約以外の契約については、特に市区町村において、制度の導入が進んでいない状況。

制度を導入している地方自治体数

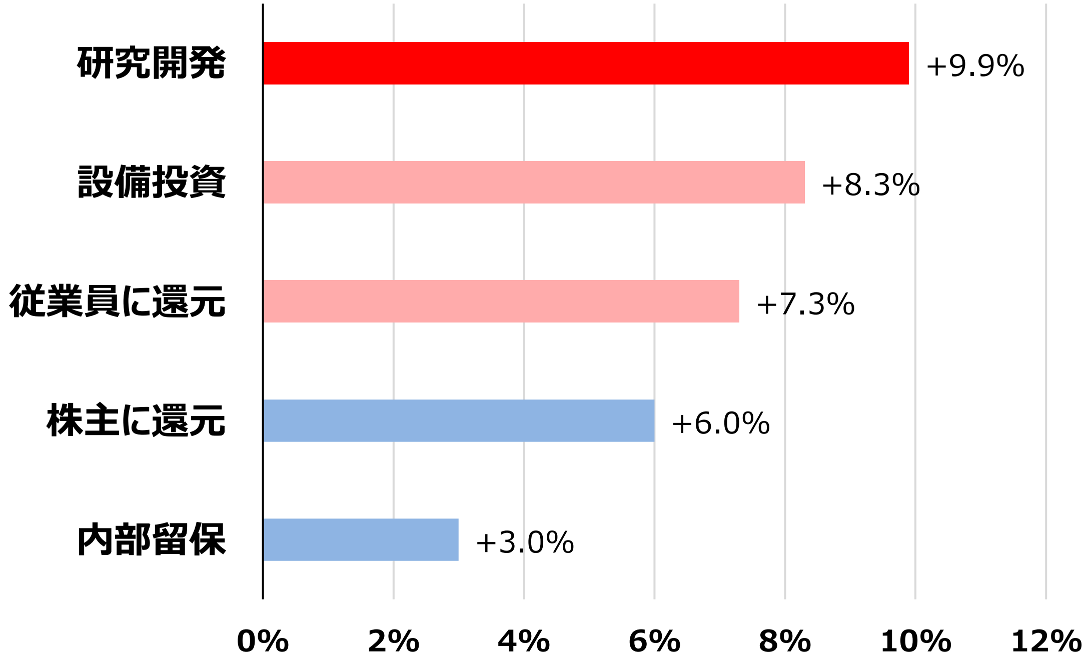


（出所）総務省「低入札価格調査制度及び最低制限価格制度に関する実態調査の結果」（2025年１月）を基に作成。

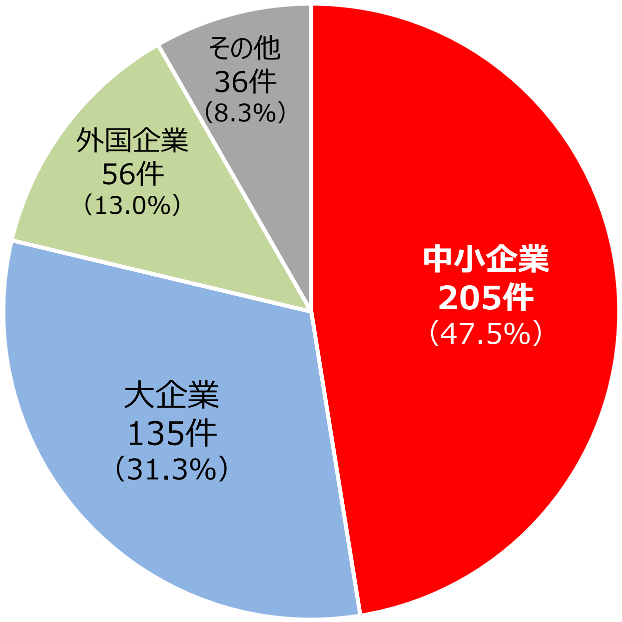
中小企業における研究開発投資・知的財産の重要性

- ○ 研究開発投資を「利益の主な使い道」として挙げている中小企業は、「株主に還元」、「内部留保」を挙げた中小企業と比較して、売上高を大きく成長させる傾向にある。
- ○ 国内の知的財産訴訟（特許権等侵害訴訟事件）における権利者の47.5%は中小企業。さらに、知的財産の侵害は「侵害されたら訴訟で取り返す」ことが前提となっているが、資金・人材が潤沢でない中小企業は、そもそも提訴を躊躇（ちゅうちょ）し、泣き寝入りしている場合もあるとの声がある。
- ○ 中小企業の知的財産の活用促進と保護を図る必要。

利益の主な使い道別 中小企業の売上高増加率（中央値）



知的財産訴訟（特許権等侵害訴訟事件）における権利者の内訳



（注）　ここでいう「訴訟件数」とは、裁判所ウェブサイトに掲載された判決（特許権等侵害事件、期間は2009年１月１日-2018年12月31日）に基づいて特許庁が調査した判決の件数を示しており、必ずしも実際の訴訟の件数を表すものではないことに留意。

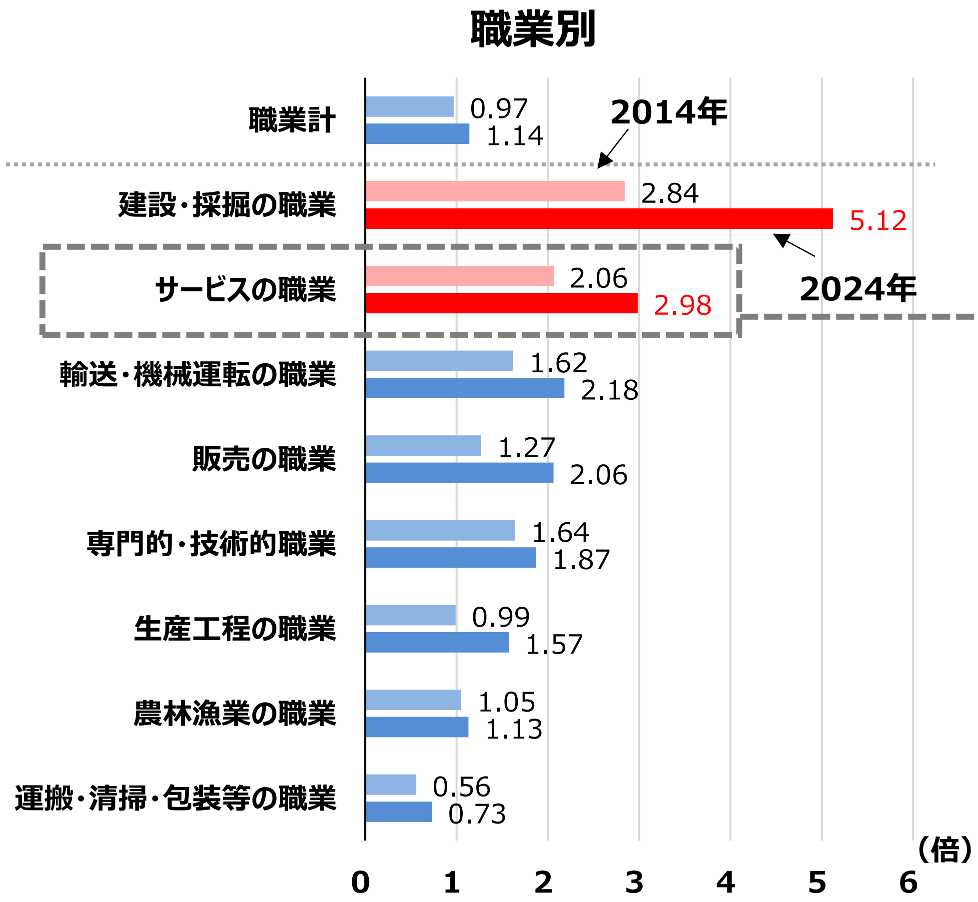
（出所）中小企業庁「2022年版 中小企業白書」、日本商工会議所・東京商工会議所「知的財産政策に関する意見」、特許庁「実効的な権利保護に向けた知財紛争処理システムの在り方」を基に作成。

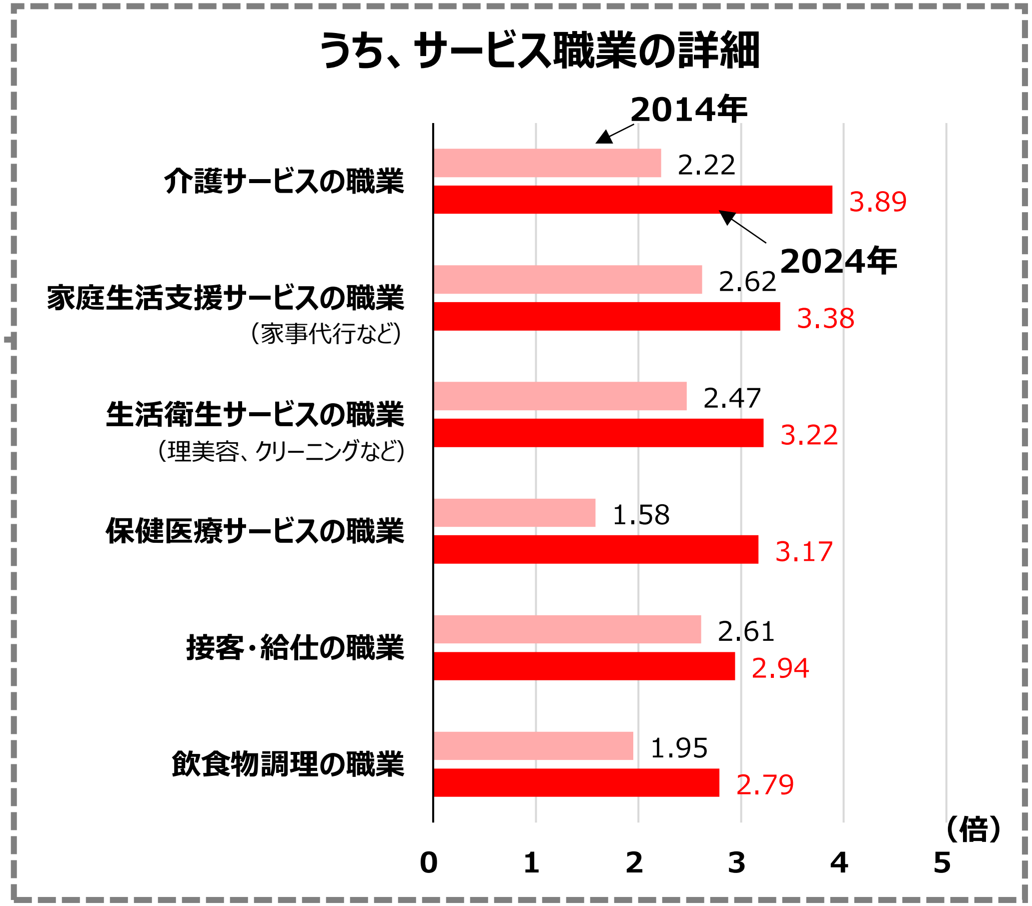
職業別　有効求人倍率の動向

○ 有効求人倍率（有効求人数を、有効求職者数で割った値）は、2014年の0.97倍から1.14倍に上昇。多様な職種で有効求人倍率が１倍を超えており、人手不足が深刻化しつつある。

○ 特に人手不足が深刻な職種は、建設・採掘（5.12倍）、サービス（2.98倍）など。サービス職の中では、介護（3.89倍）、家庭生活支援（3.38倍）などのサービスで有効求人倍率が高い状況。

職業別 有効求人倍率の動向

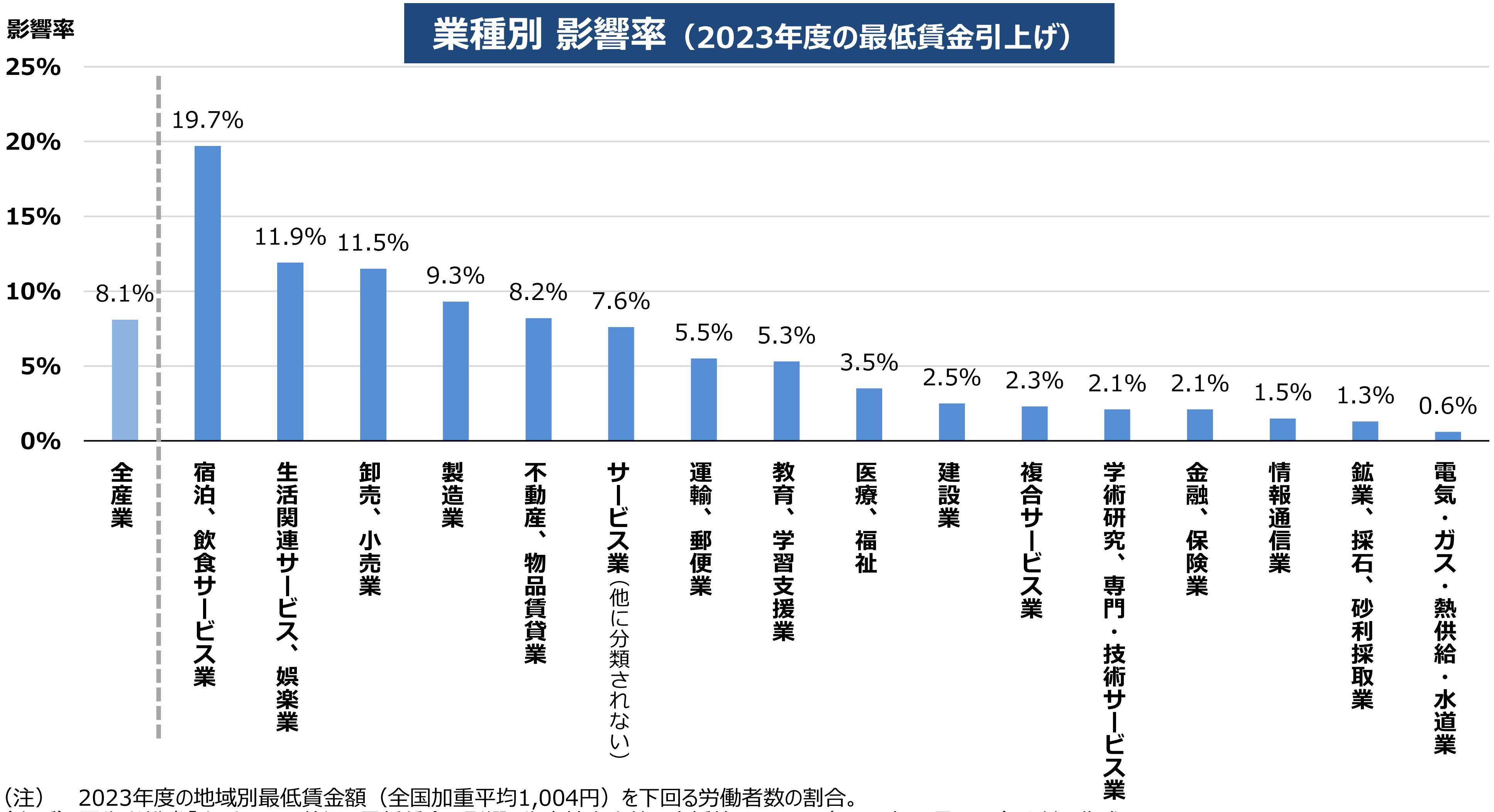




（出所）厚生労働省「職業安定業務統計」を基に作成。

業種別 最低賃金の影響率

○ 2023年度の最低賃金引上げの影響率（賃金を引き上げなければ、その年の引上げ後の最低賃金を下回ることとなる労働者の割合）は全国平均で8.1%（大企業を含む全企業規模での平均）。
○ 宿泊・飲食業（19.7%）、生活関連・娯楽業（11.9%）、卸売・小売業（11.5%）が大きい。

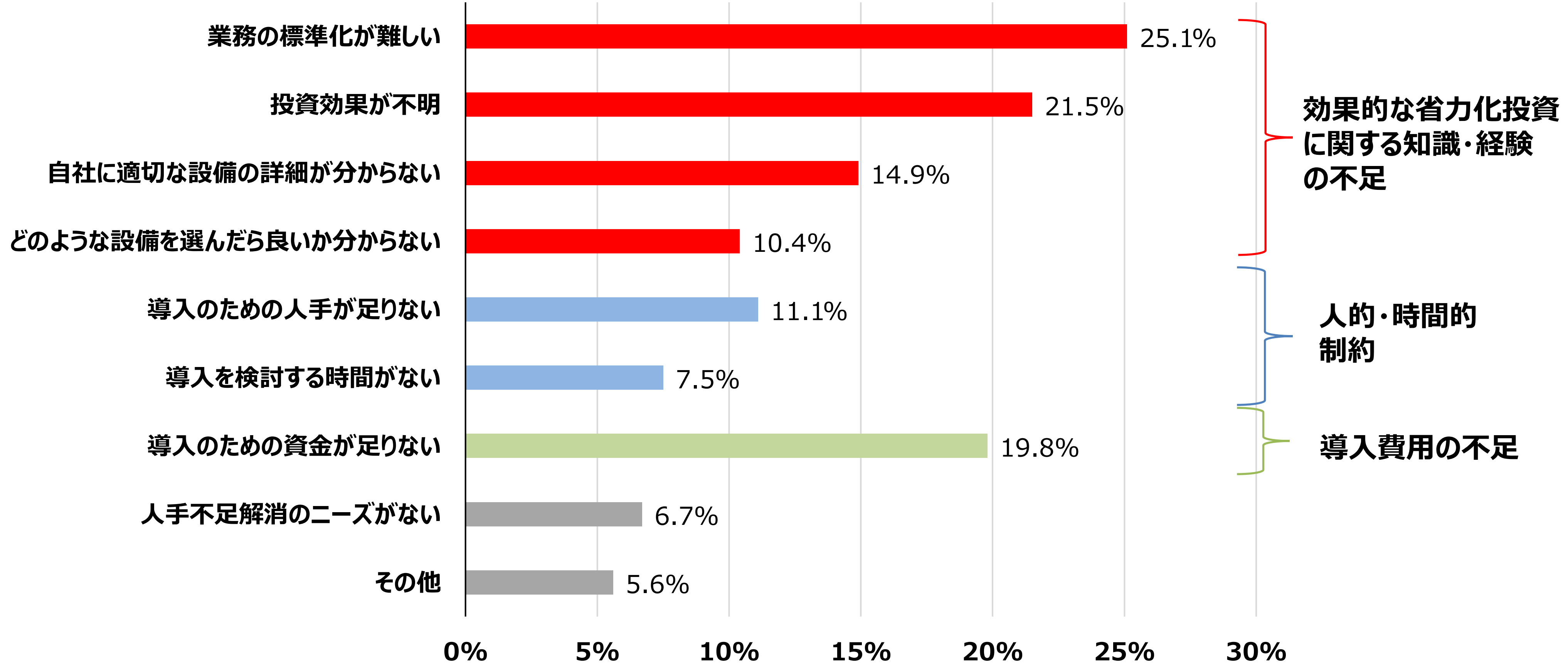


（注） 2023年度の地域別最低賃金額（全国加重平均1,004円）を下回る労働者数の割合。
（出所）厚生労働省「人手不足の状況、最低賃金の影響、生産性向上等の支援策について」（2025年１月17日）を基に作成。

省力化投資の検討における課題

○ 中小企業が省力化投資を検討する際の課題として、「業務の標準化が難しい」、「投資効果が不明」、「導入のための資金が足りない」を挙げる回答が多い。

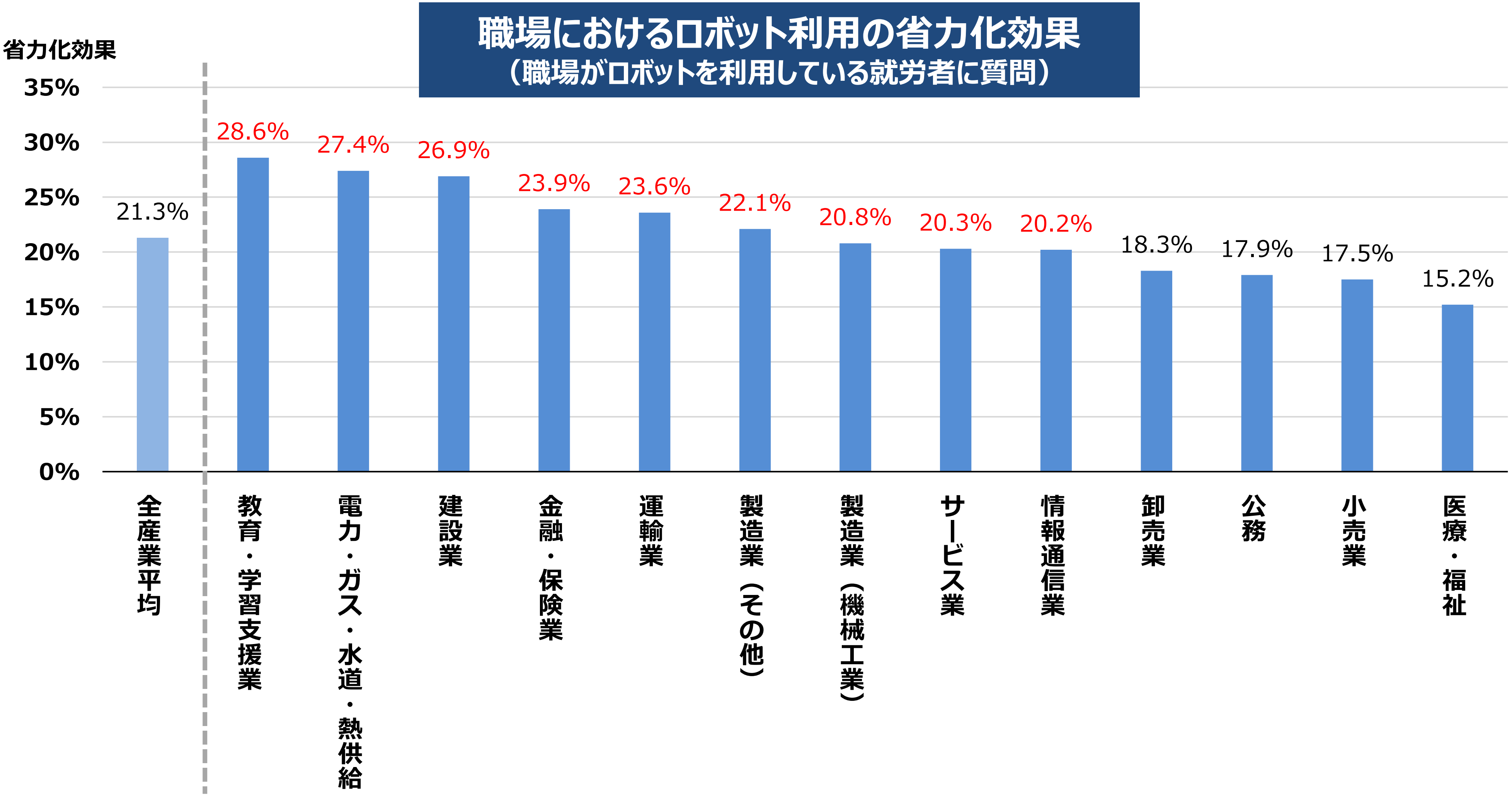
省力化投資の検討における課題（複数回答）



（注）　「人手不足対応を目的とした設備投資の検討における課題」について質問した回答を集計したもの（回答数は19,887社）。
（出所）中小企業庁「2024年版 中小企業白書」を基に作成。

職場におけるロボット利用の省力化効果

○ 職場がロボット（産業用ロボット、サービスロボット）を使用している就労者に対し、ロボット導入の省力化効果を尋ねたところ、サービス業を含む多くの業種で職場全体の業務の２割程度を削減する効果があると認識されている。

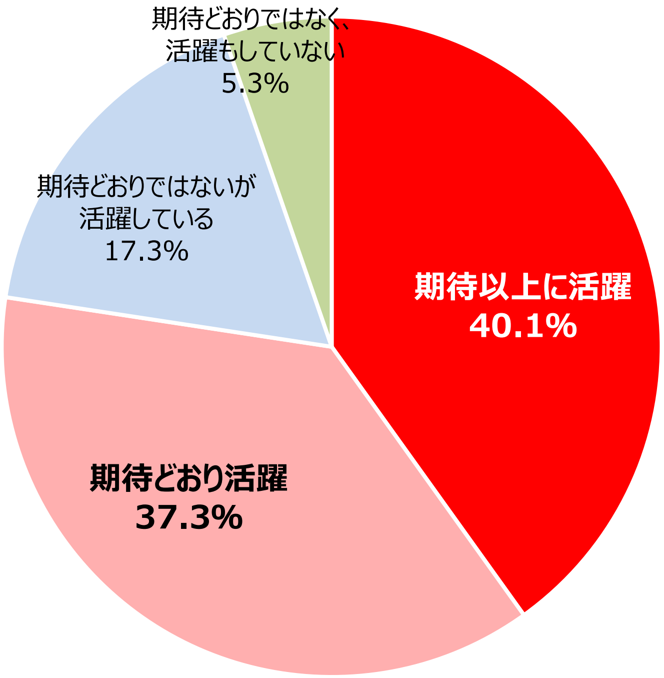


（注）　2024年10月に、20歳以上の就労者12,763人に対し、ロボット利用による省力化効果（ロボットがなかった場合との比較）を尋ねた結果（8,633人が回答）。
ここでのロボットは、産業用ロボット、サービスロボットのいずれかを指す。産業用ロボットのみの場合は22.1%、サービスロボットのみの場合は19.5%の省力化効果があるとの結果となっている。
（出所）森川正之「人工知能・ロボットのマクロ経済効果：サーベイに基づく概算」（RIETI Discussion Paper Series 24-J-033）を基に作成。

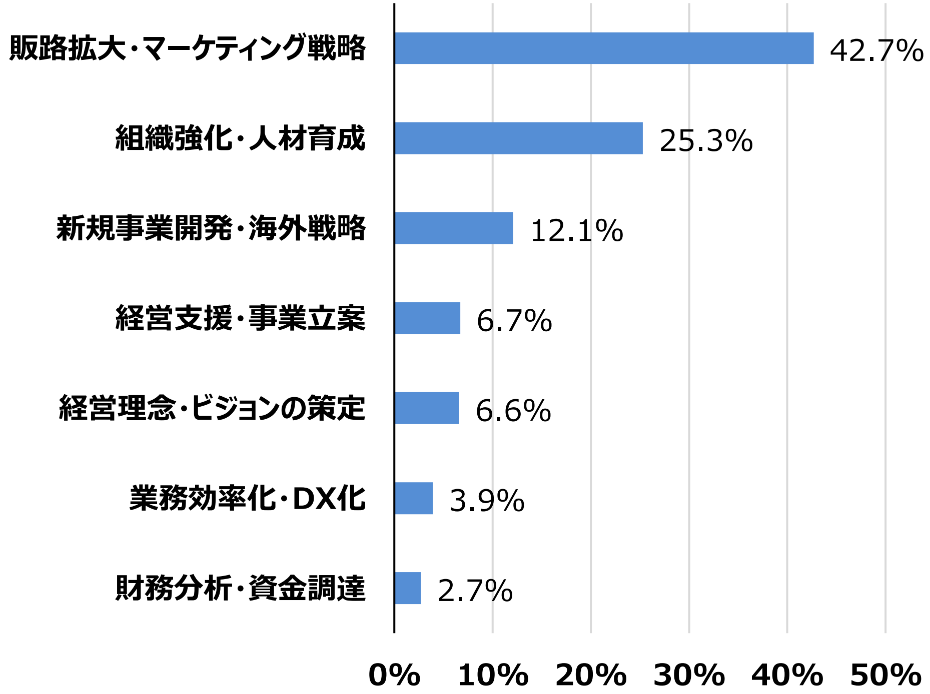
地域経営人材の活躍状況

○ 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）

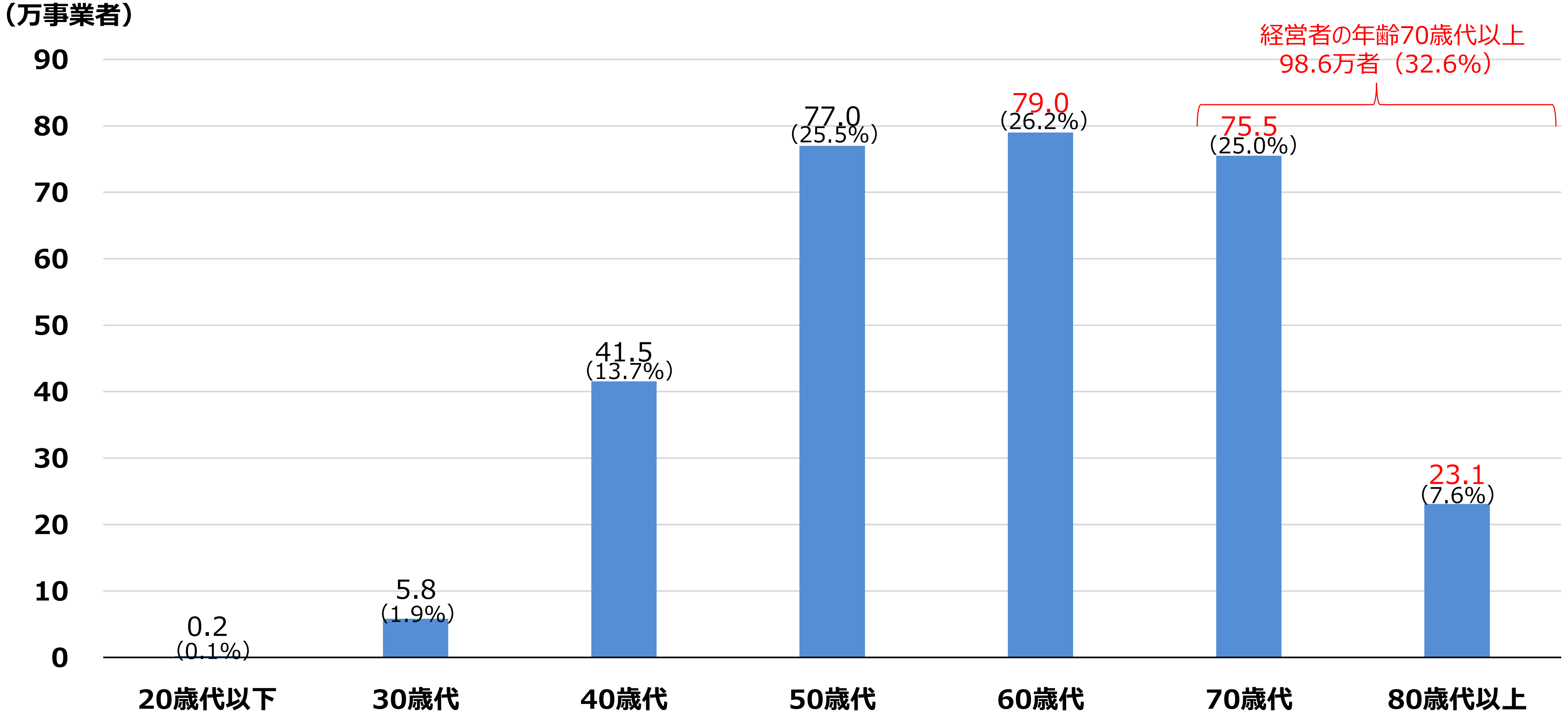


（注） 2023年度までに「週１副社長」を受け入れた鳥取県内企業143社に対するアンケート調査（うち75社が回答）。
（出所）とっとりプロフェッショナル人材戦略拠点「週１副社長プロジェクト 週１とっとりで副業兼業」を基に作成。

中小企業・小規模事業者数の経営者年齢の分布

○ 中小企業・小規模事業者数は、経営者の年齢が60歳代の事業者が最も多く、79.0万者存在。
○ また、経営者の年齢が70歳以上の事業者数は98.6万者（70歳代75.5万者、80歳代以上23.1万者）であり、事業承継が必要な層が多く存在。

経営者年齢別 中小企業・小規模事業者数の分布（2023年6月現在）



（注）　合計302.2万者。当該調査の対象は、建設業、製造業、情報通信業、運輸・郵便業、卸売・小売業、不動産・物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス、宿泊・飲食サービス業、生活関連サービス・娯楽業、サービス業（他に分類されないもの）。

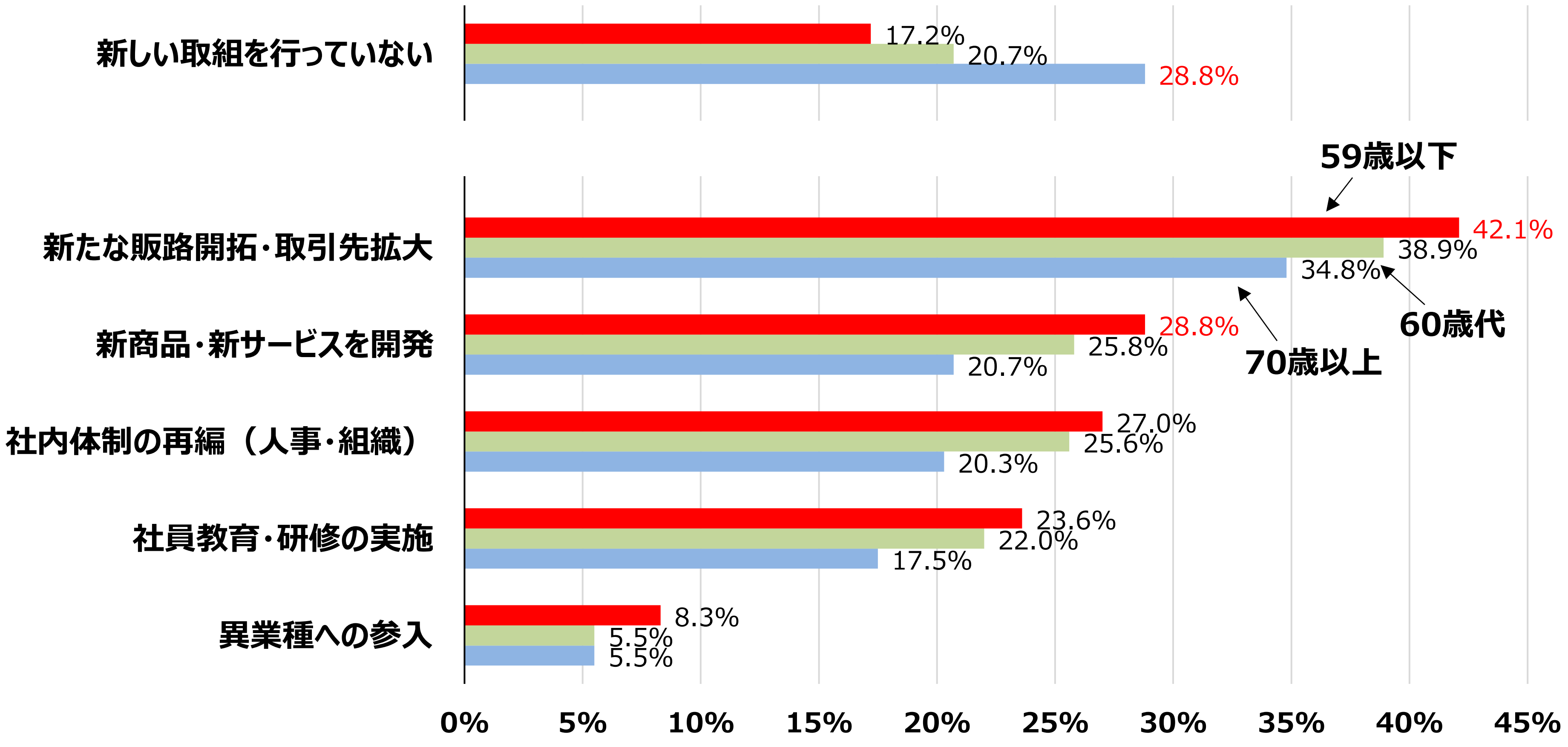
（出所）中小企業庁「中小企業実態基本調査（令和５年確報（令和４年度決算実績））」（2024年７月30日公表）を基に作成。

代表者年齢別 事業における新たな取組

○ 新たな取組を行っていない企業は、70歳以上の経営者の企業が28.8%と最も高い。

○ これに対し、若い経営者の企業ほど、新たな販路開拓・取引先拡大（42.1%）や、新商品・サービスの開発（28.8%）など、新たな取組を行う傾向にある。

代表者年齢別 事業における新たな取組（複数回答）

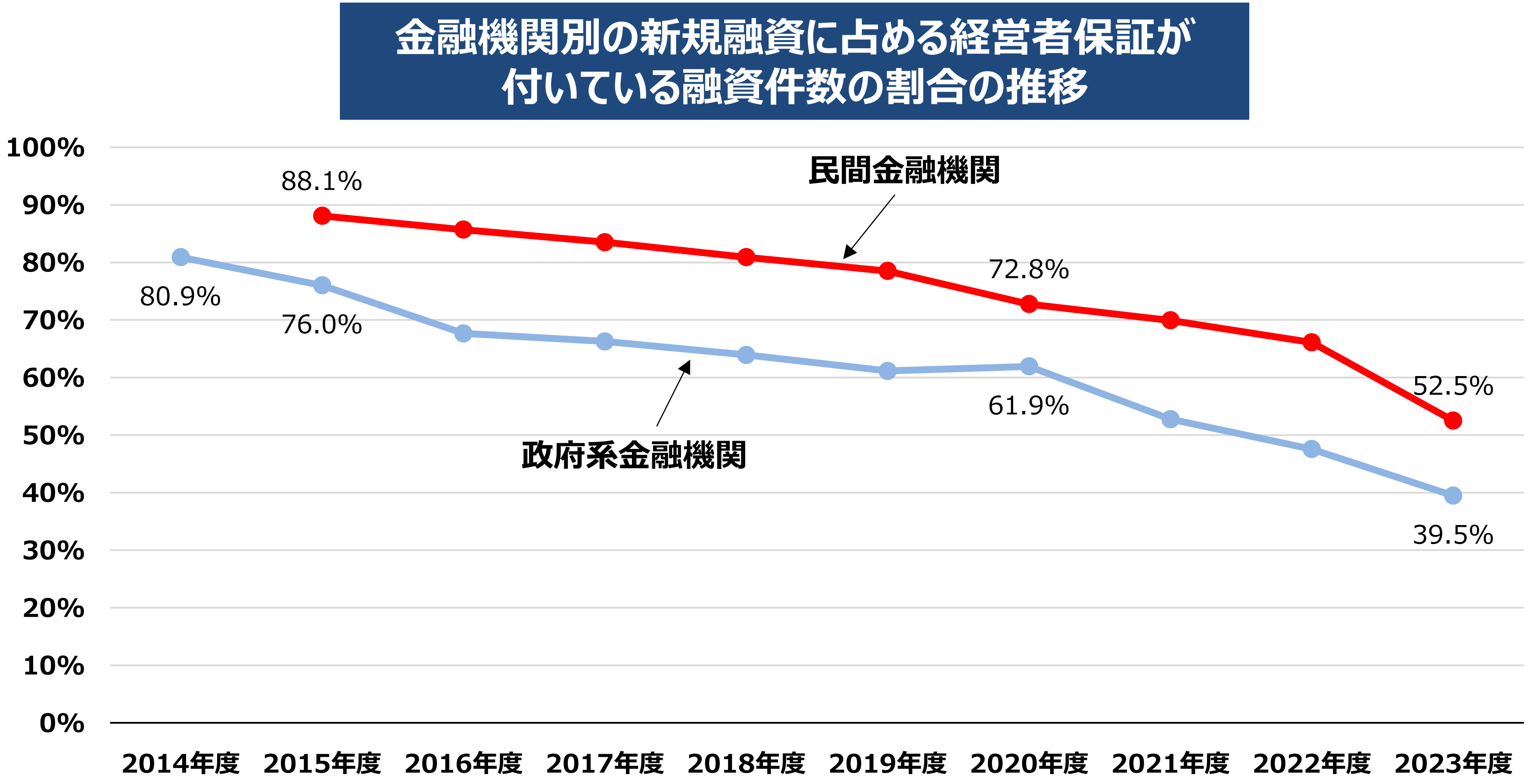


（注） 2023年７月14日-８月10日にかけて、各商工会議所管内の会員企業に対して実施したアンケート調査の結果（4,062社が回答）。
（出所）日本商工会議所「事業承継に関する実態アンケート」（2024年３月22日公表）を基に作成。

金融機関別の新規融資に占める経営者保証が付いている融資件数の割合の推移

○ 経営者保証ガイドラインにおいては、金融機関は、①法人と経営者の一体性の解消、②法人のみの資産・収益力で借入れを返済できる財務状況、③金融機関への適切な情報開示、という要件が満たされる場合には、経営者保証を求めない可能性を検討する、と定められている。

○ 経営者保証が付いている融資の割合は徐々に減少しているものの、引き続き、民間の新規融資のうち５割で経営者保証が付いている。



（出所）中小企業庁「政府系金融機関における「経営者保証に関するガイドライン」の活用実績」、金融庁「民間金融機関における「経営者保証に関するガイドライン」等の活用実績」を基に作成。

海外の最低賃金における指標

- EU指令においては、賃金の中央値の60%や平均値の50%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。

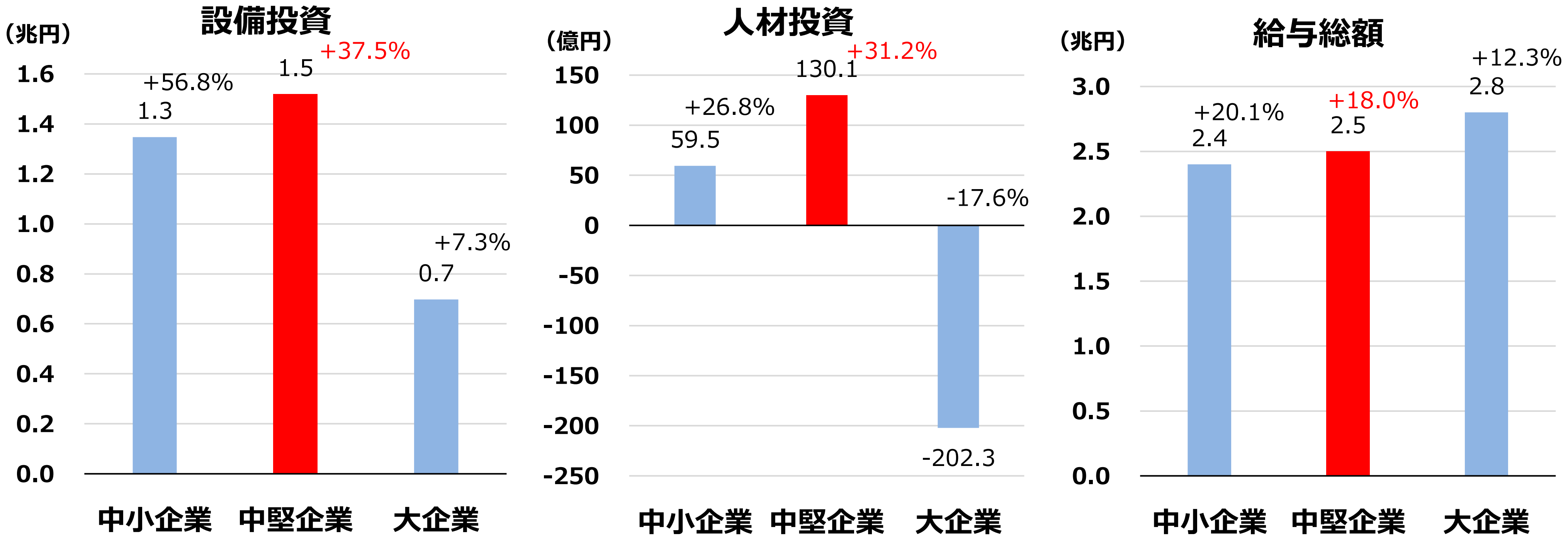
4. Member States shall use indicative reference values to guide their assessment of adequacy of statutory minimum wages. To that end, they may use indicative reference values commonly used at international level such as 60% of the gross median wage and 50% of the gross average wage, and/or indicative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

中堅企業等の10年間における設備投資、人材投資、給与総額の伸び

○ 全国で約9,000者存在する中堅企業（①常時使用する従業員数が2,000人以下かつ②中小企業でない企業（例えば製造業なら従業員301人～2,000人の企業等））は、設備投資、人的投資、賃上げを着実に拡大し、国内経済の成長に大きく貢献。

10年間での企業の設備投資、人材投資、給与総額の伸び
（2011－21年度の変化）



【企業数の推計※】：中小企業：約336万者、中堅企業：約9,000者、大企業：約1,300者

※ 経済産業省・総務省「令和３年経済センサス-活動調査」再編加工
会社以外の法人及び農林漁業は含まれていない。企業の区分については中小企業基本法及び中小企業関連法令や産業競争力強化法等において中小企業として扱われる企業の定義を参考として算出。

（注１） 中小企業：中小企業基本法上の中小企業者（下記のいずれかを満たす会社・個人（①製造業その他：資本金３億円以下・従業員数300人以下、②卸売業：資本金１億円以下・従業員数100人以下、③サービス業：資本金5千万円以下・従業員数100人以下、④小売業：資本金5千万円以下・従業員数50人以下））、中堅企業：従業者数2,000人以下（中小企業を除く。）、大企業：従業者数2,000人超（中小企業を除く。）

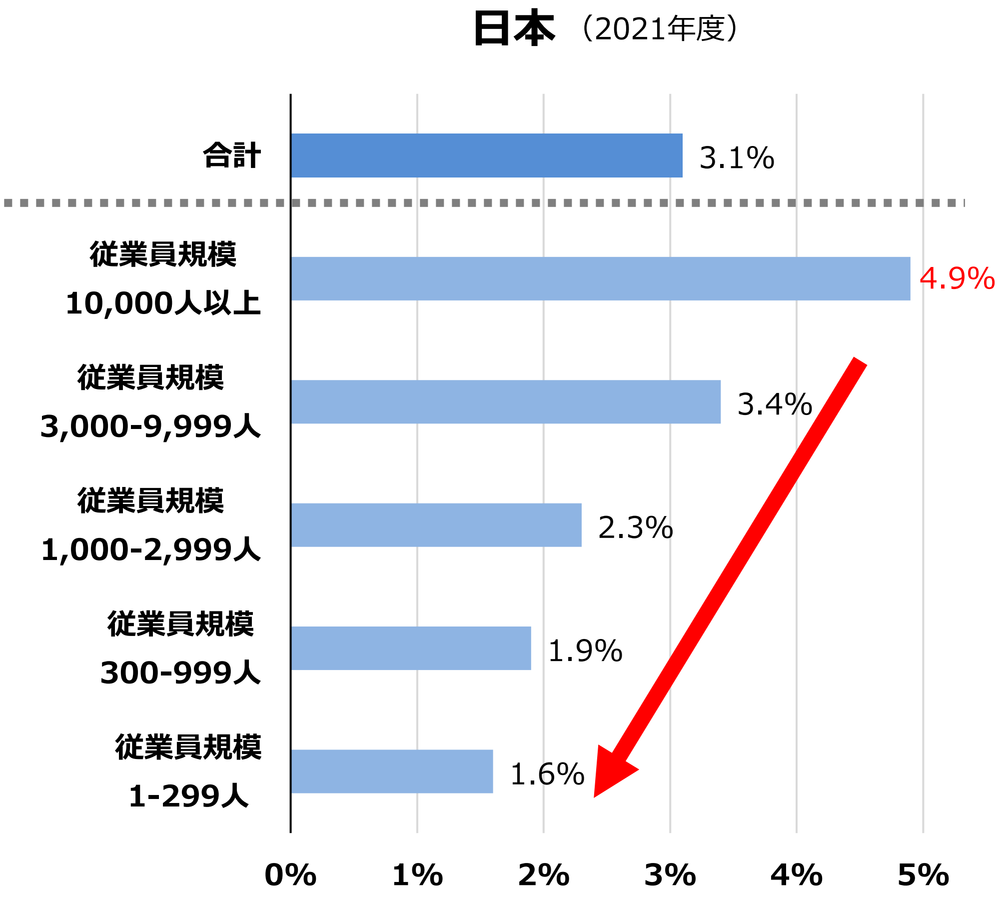
（注２） 2012・2022年度の企業活動基本調査（2011・2021年度実績）双方に回答した企業のうち、2012年度調査時点で中小企業・中堅企業・大企業であった企業群の10年後の有形固定資産当期取得額、能力開発費（研修参加費、留学費等）、給与総額の増減額・率。

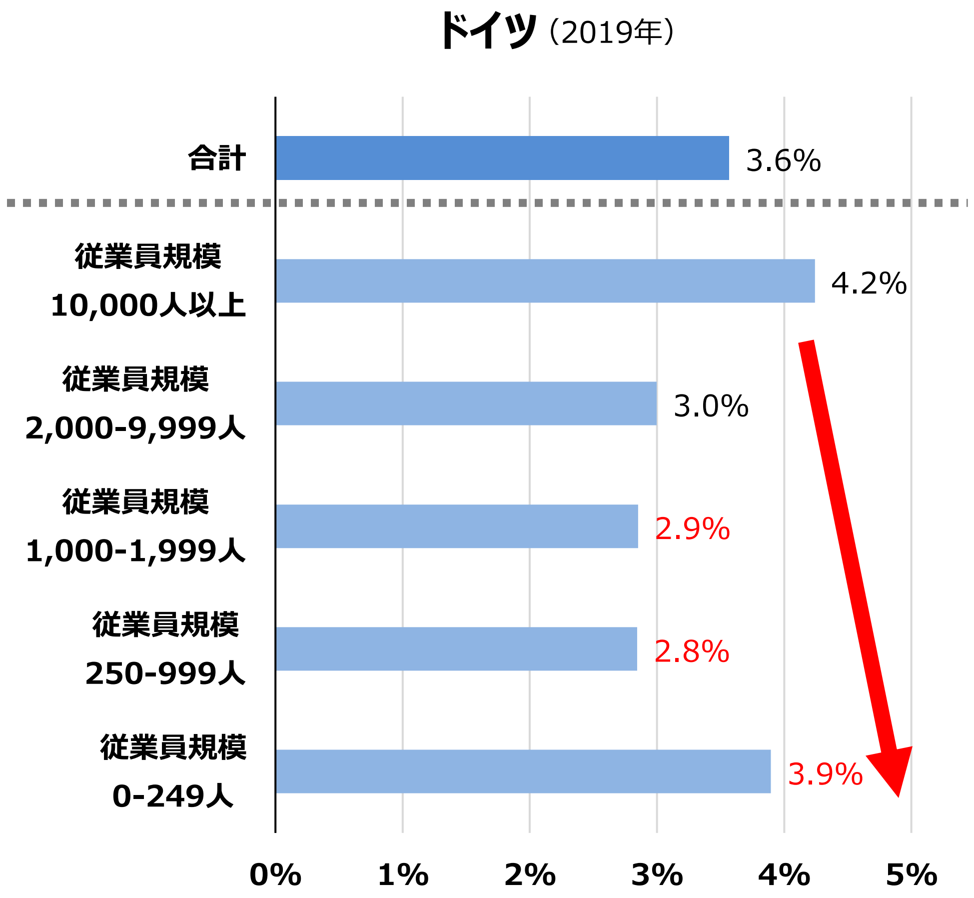
（出所）経済産業省資料（元データは経済産業省「企業活動基本調査」（2012・2022年度調査）再編加工）を基に作成。

従業員規模別 研究開発投資（対売上高）

○ 企業による研究開発投資は、日本では従業員規模10,000人以上の大企業がけん引。
○ これに対し、ドイツでは大企業が最も多いものの、中堅・中小企業による研究開発投資も活発。

企業規模別 企業による研究開発投資額（対売上高）

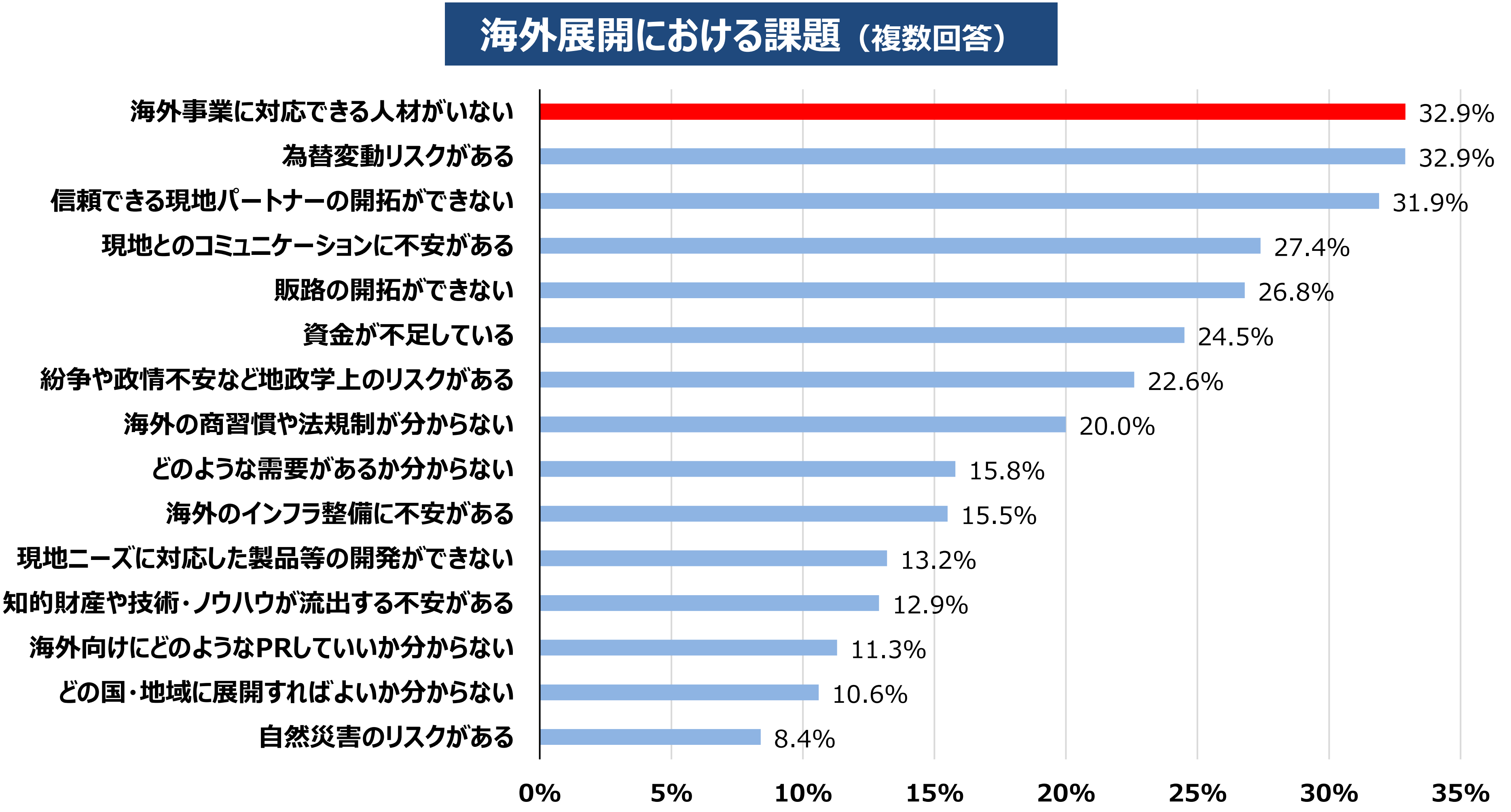




（出所）科学技術・学術政策研究所「科学技術指標2024」、Stifterverband Wissenschaftsstatistik “arendi-Zahlenwerk”を基に作成。

中小企業における海外展開の課題

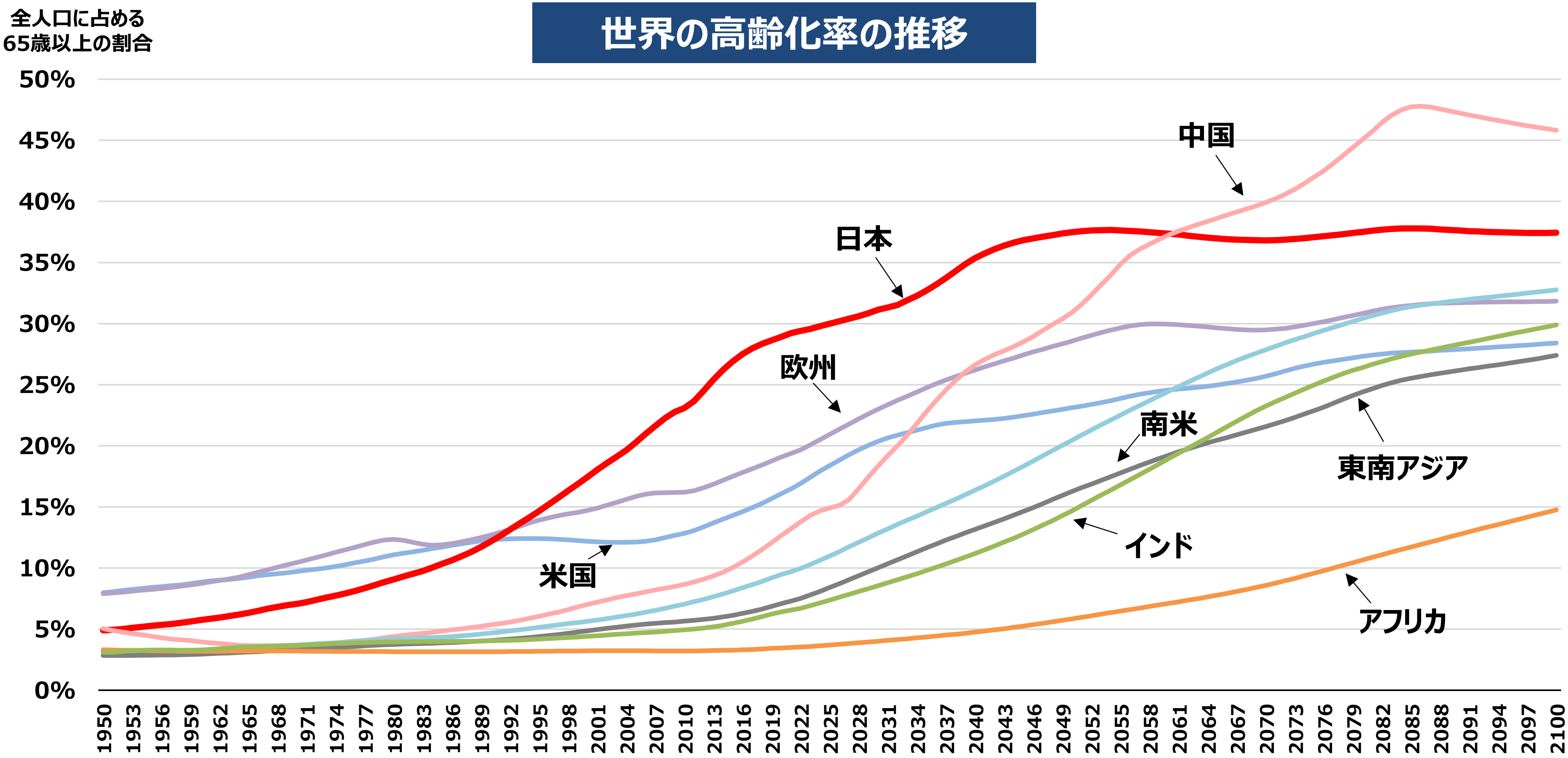
○ 海外展開を行っている、又はその予定・関心がある中小企業に対して、海外展開における課題を尋ねたところ、「海外事業に対応できる人材がいない」との回答が32.9%と最も多い。



（注）　全国の中小企業経営者、経営幹部1,000社を対象に、2024年２月６-７日に実施したアンケート調査の結果（回答数は310社）。
（出所）独立行政法人 中小企業基盤整備機構「中小企業の海外展開に関する調査（2024年）」を基に作成。

世界の高齢化率（65歳以上人口割合）の推移

○ 現在高齢化率が低い国々も、今後は急速な高齢化が予測されている。
○ 世界共通の社会課題の解決に向けて、ヘルスケア、省力化の取組など、日本の果たす役割が重要。



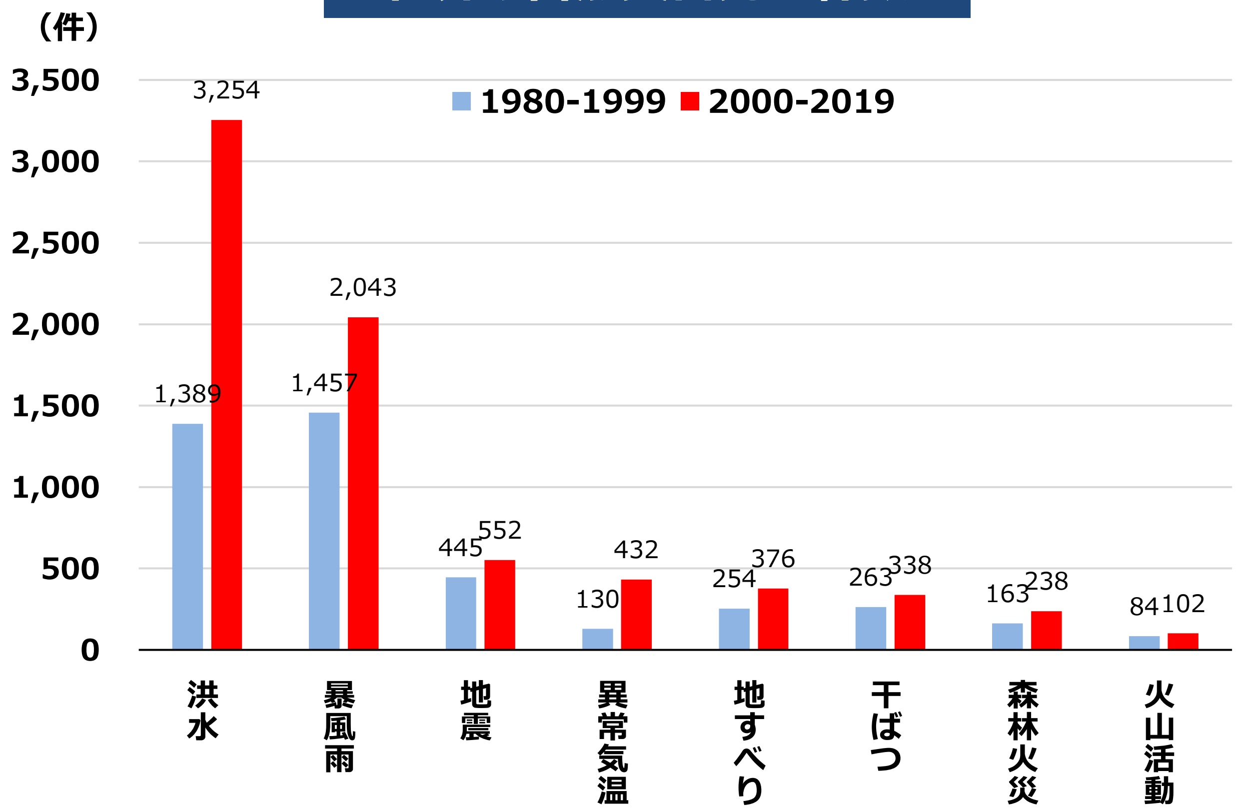
（注）　人口は、2024年以降は国連による中位推計値。65歳以上の人口が全人口に占める割合。
（出所）United Nations「World Population Prospects 2024」を基に作成。

世界の自然災害発生件数

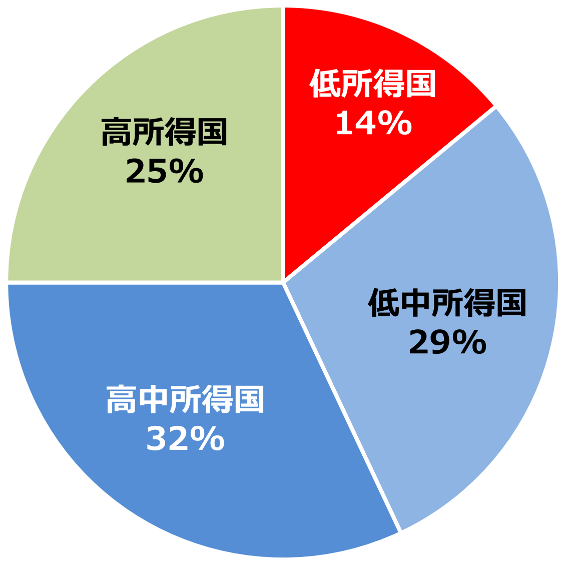
○ 直近20年間（2000-19年）に世界で発生した自然災害は、過去（1980-99年）と比較して、増加傾向。

○ 内訳を見ると、先進国だけでなく、様々な国々で広く発生。

世界の自然災害発生件数



自然災害発生件数の内訳



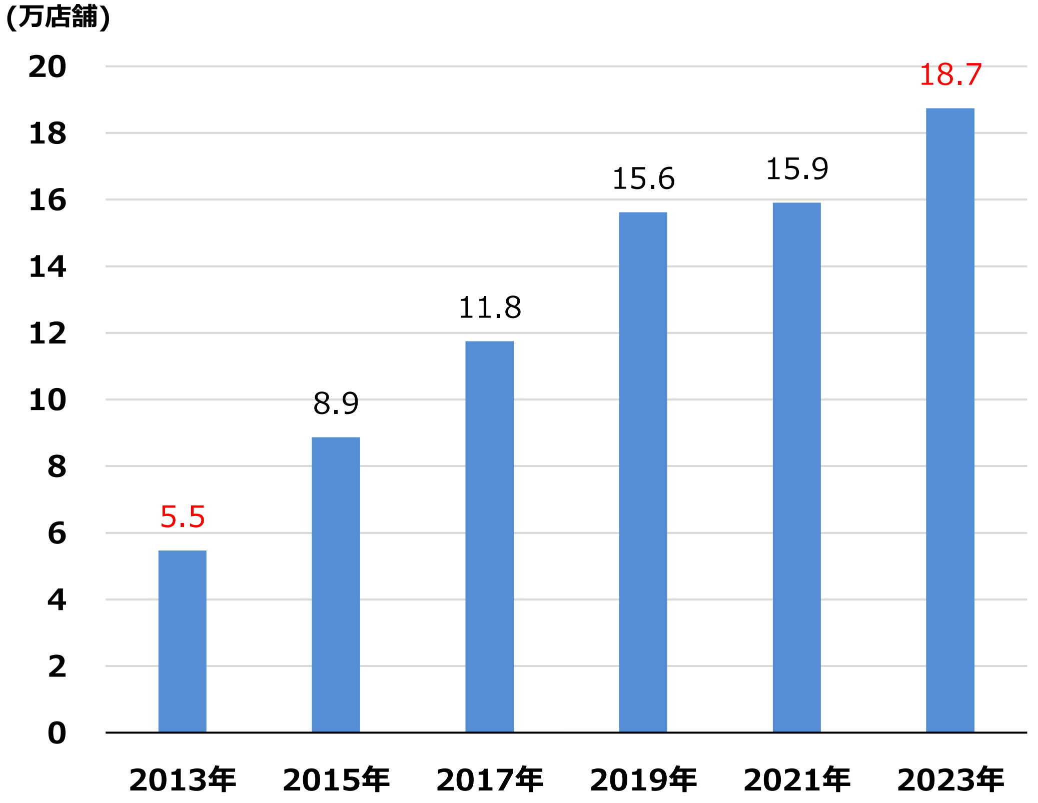
（注）　「低所得国」は１人当たりGNIが1,025ドル以下、「低中所得国」は1,026-3,995ドル、「高中所得国」は3,996-12,375ドル、「高所得国」は12,376ドル以上の国とそれぞれ定義。

（出所）United Nations Office for Disaster Risk Reduction (UNDRR)「The human cost of disasters: an overview of the last 20 years (2000-2019)」を基に作成。

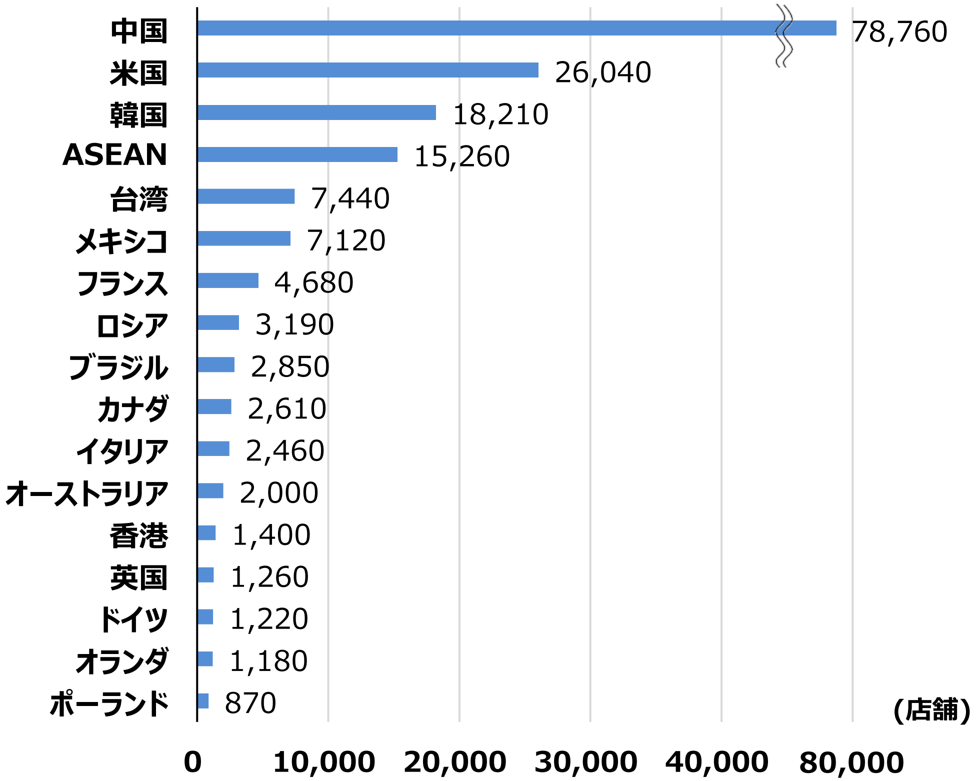
海外の日本食レストラン店舗数

○ 海外における日本食レストランの店舗数は、2013年の5.5万店舗から、2023年には18.7万店舗に増加。

海外における日本食レストランの店舗数の推移



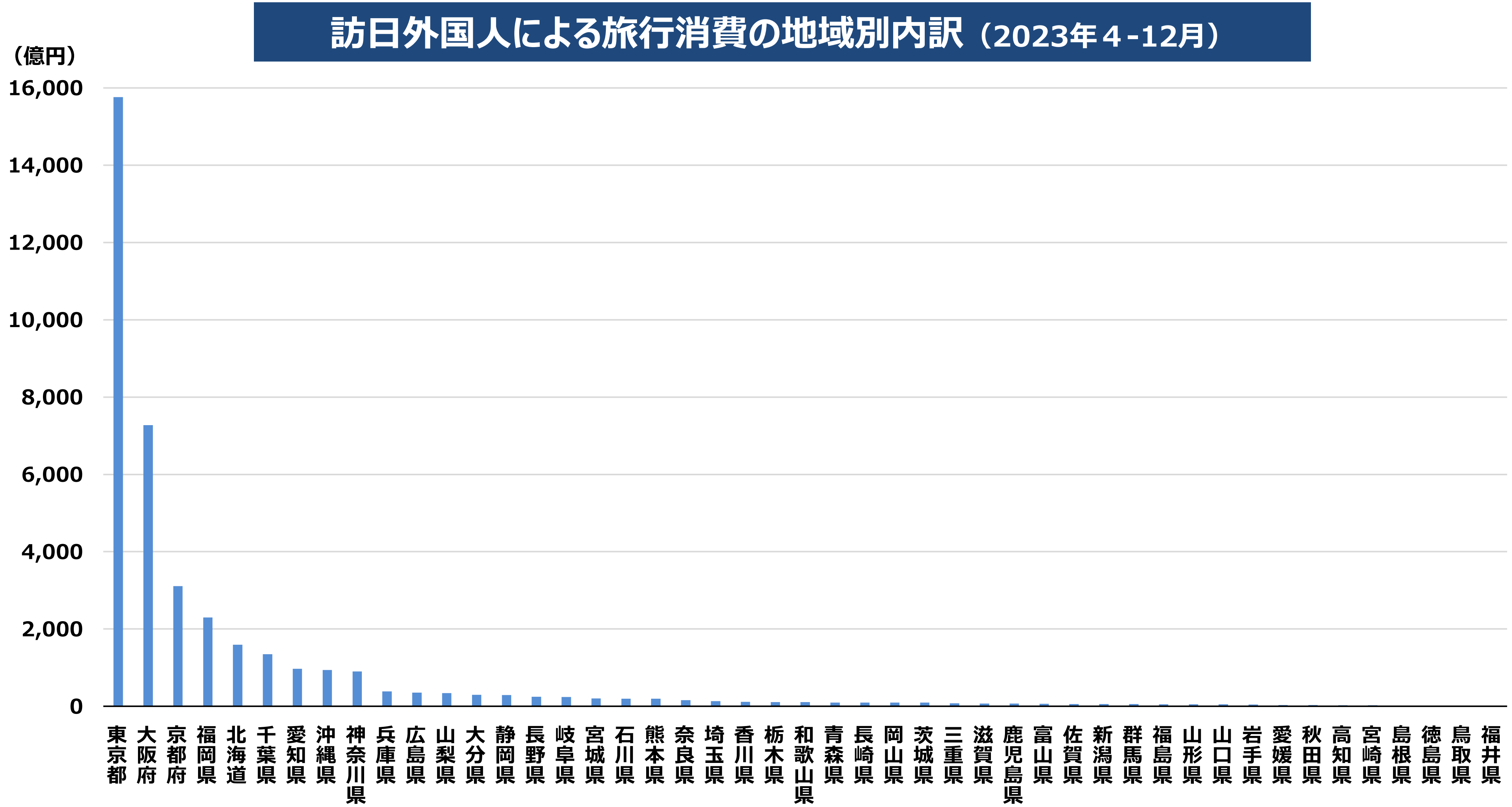
日本食レストランの国・地域別店舗数（2023年）



（出所）農林水産省（2023）「海外における日本食レストランの国・地域別概数」を基に作成。

訪日外国人の旅行消費（2023年４-12月）

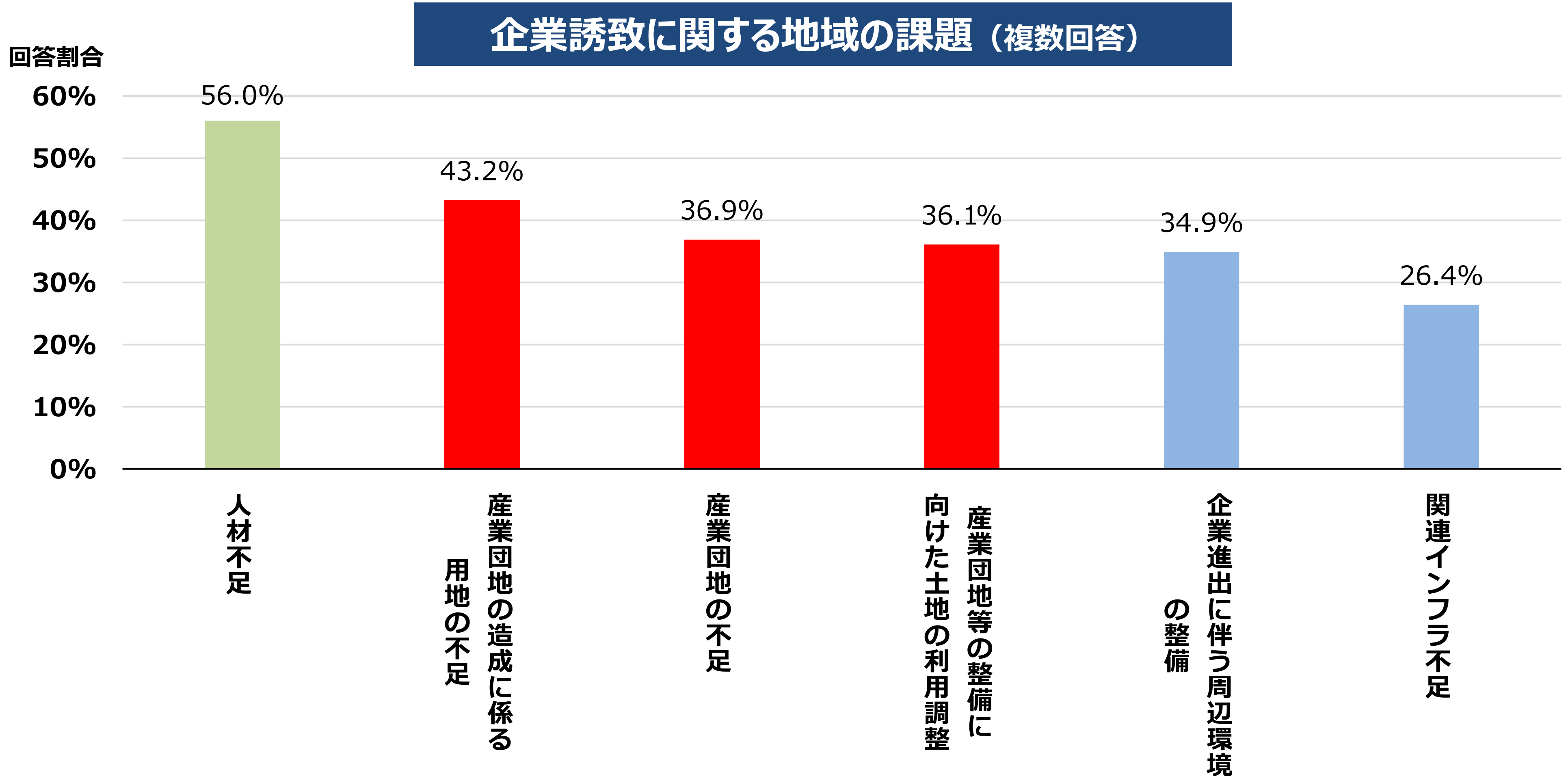
○ インバウンドによる旅行消費は、東京、大阪、京都など大都市に集中。



（注）　団体・パック旅行参加費、宿泊費、飲食費、交通費、娯楽等サービス費、買物代等の合計。
（出所）観光庁「インバウンド消費動向調査」を基に作成。

企業誘致に関する地域の課題

○ 地域の商工会議所に対するアンケート調査によると、企業誘致に関する地域の課題は、「人材不足」とともに、「産業用地・団地の不足」を挙げる回答が多い。



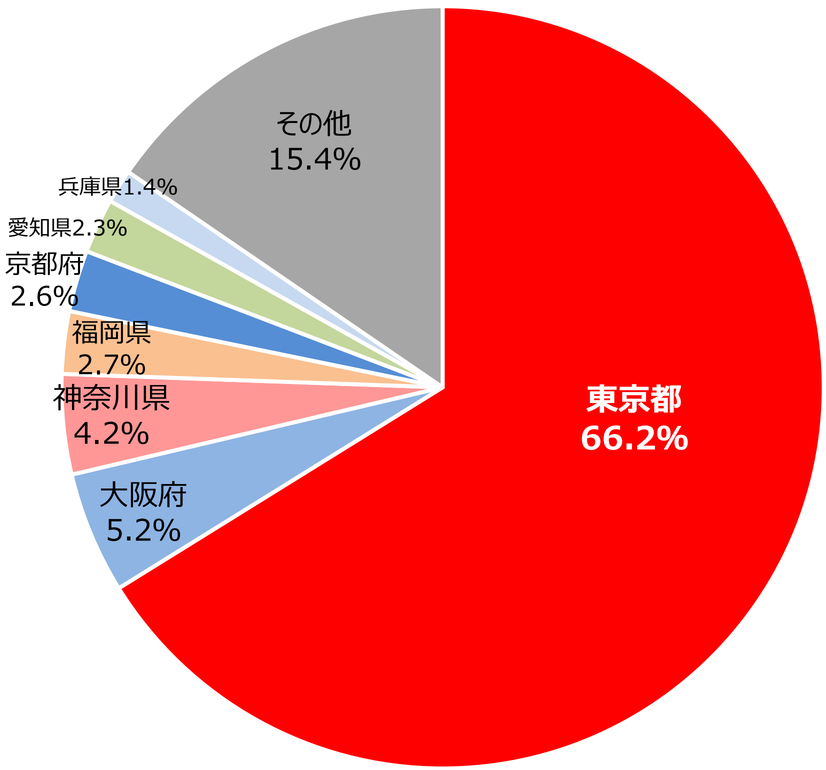
（注）　2024年９月２日-10月４日に商工会議所515か所に対して実施したアンケート調査の結果（回答数353社）。上記は353社が回答。
（出所）日本商工会議所（2024年11月22日）「地域経済を牽引する中堅・中小企業における投資動向調査結果」を基に作成。

地方におけるスタートアップの現状

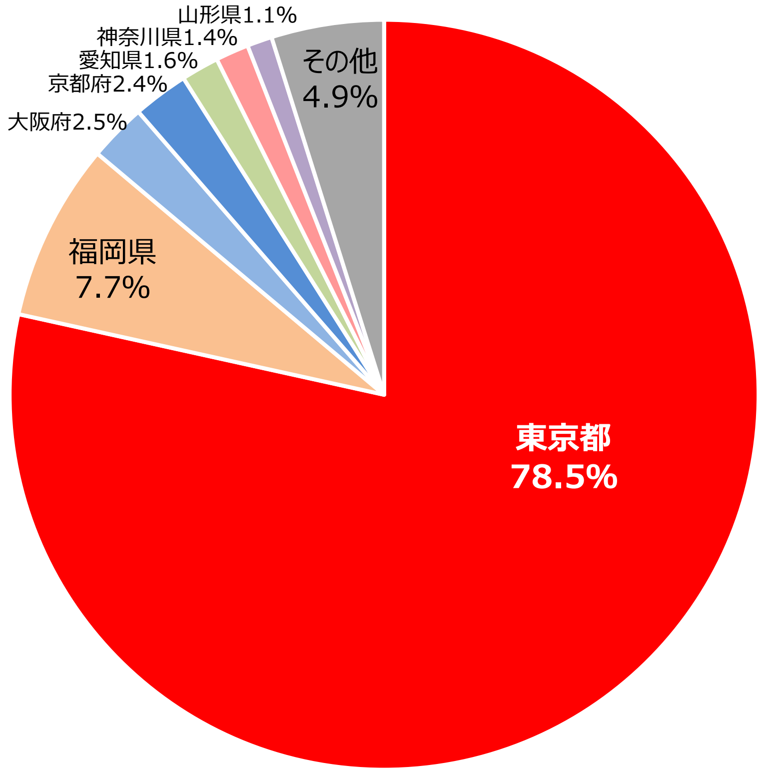
○ 日本のスタートアップの立地の66.2%、資金調達額の78.5%は、ベンチャーキャピタルや大企業が集まる東京都に集中。

地方におけるスタートアップの現状（2022年末時点）

スタートアップ企業数



スタートアップ資金調達額

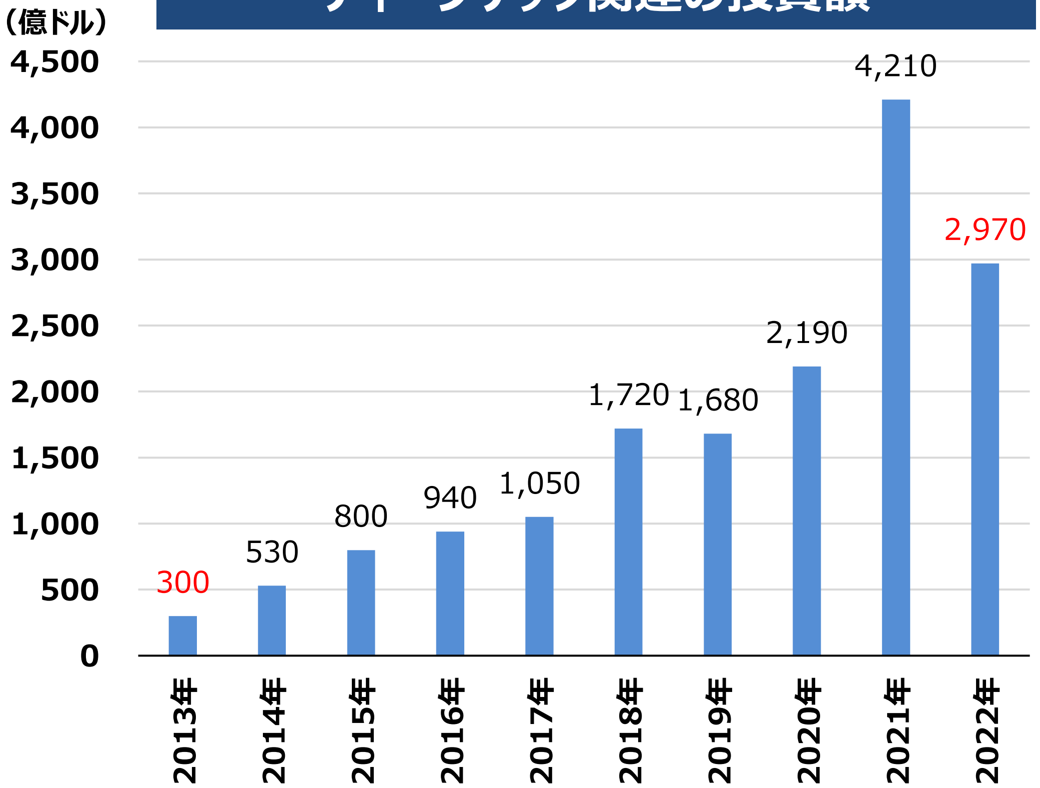


（注）　STARTUP DBに収録されている企業における都道府県別の立地、資金調達状況の分布。
（出所）STARTUPS JOURNALを参考に作成。

世界のベンチャーキャピタル投資額におけるディープテック関連の投資額

○ 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。

世界のベンチャーキャピタル投資額におけるディープテック関連の投資額



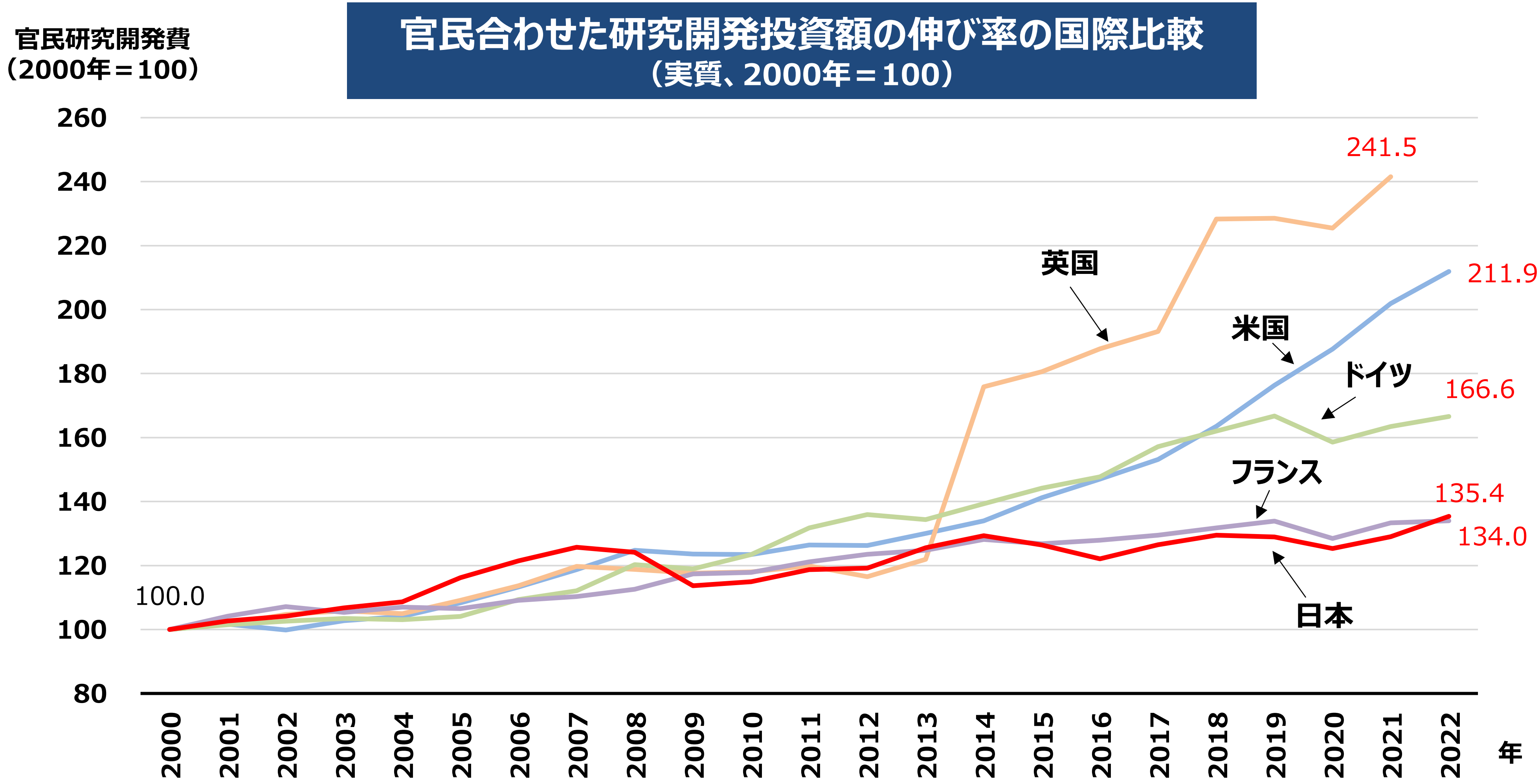
ディープテック・スタートアップの特徴

- 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

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

官民合わせた研究開発投資額の伸び率の国際比較

○ 官民合わせた研究開発投資額は、2000年から2022年にかけて、米国は2.12倍、ドイツは1.67倍に上昇しているのに対して、日本は1.35倍にとどまる。



（注） 2015年米ドル基準、購買力平価ベース。
（出所）OECD Data Explorerを基に作成。

重要技術の研究における日本の順位

○ 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か国入りしていたが、直近（2019-2023年）では８分野のみ。

2000年代初頭に日本が上位5か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
	原子力エネルギー	4 → 3	JAEA
量子技術	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	-

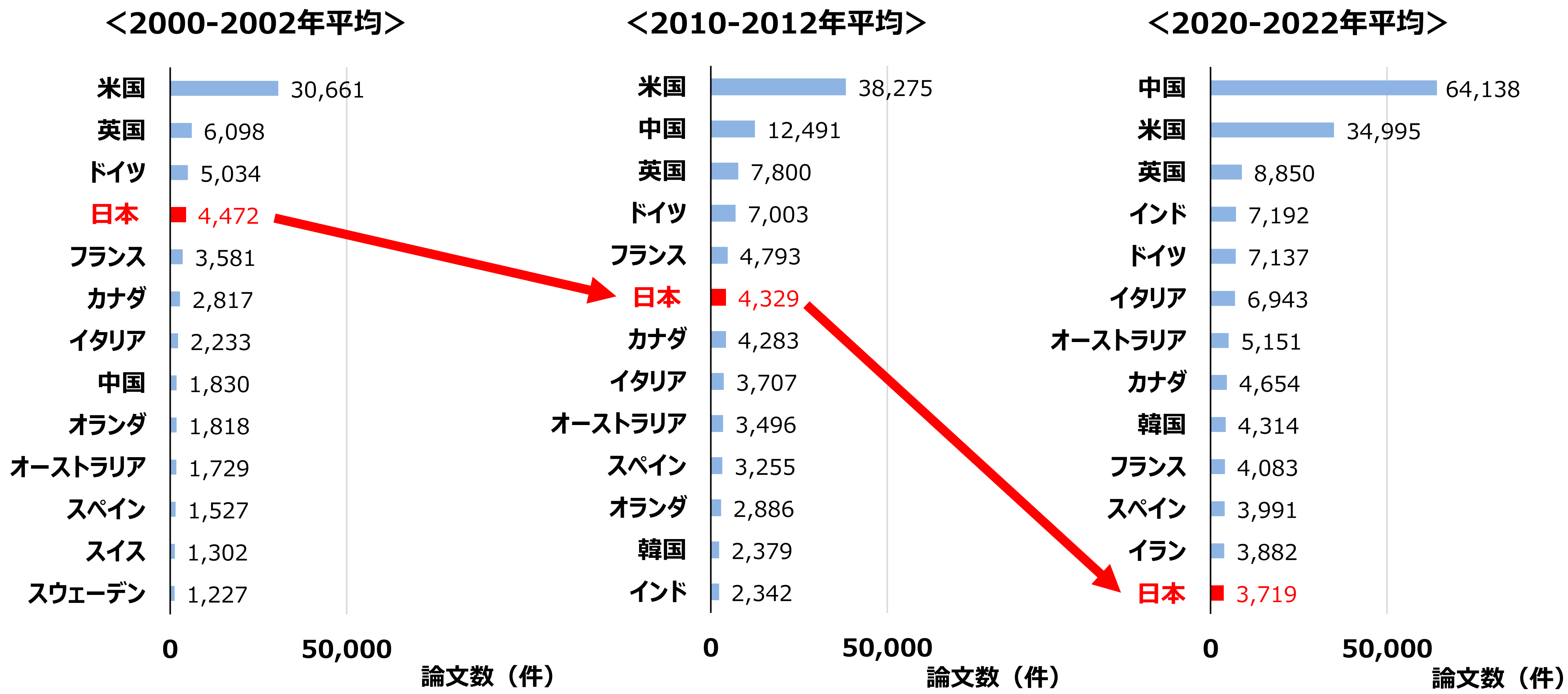
凡例
- シェアを落とし上位５か国から外れた技術分野（赤）
- 直近でも上位５か国入りしている技術分野（緑）

（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か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）を基に作成。

被引用回数トップ10%の論文数の推移

○ 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）



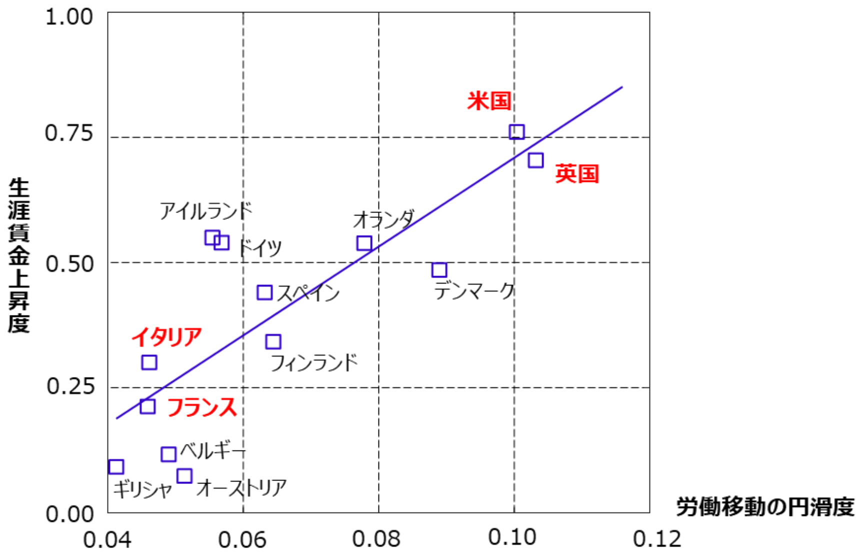
（注） Web of Science: Science Citation Index Expanded（クラリベイト社が提供する査読論文データベース。同社の基準で選定した、科学技術分野で影響力の高い約9,200誌からなる。）により作成。学術領域ごとに被引用回数が多い上位10%の論文について、著者の所属する機関の国別に論文数を集計したもの。国際共著論文は分数カウント法（各国の貢献度合いに応じて重み付けをして件数を計算する方法）で計算。

（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。

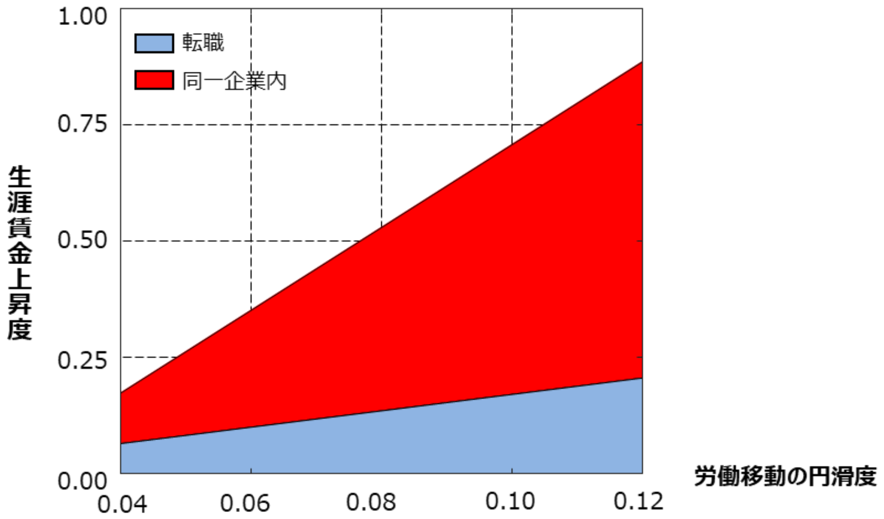
労働移動の円滑度と賃金上昇の関係

○ 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か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、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か月以内に現在の雇用者の下で働き始めた人の割合。

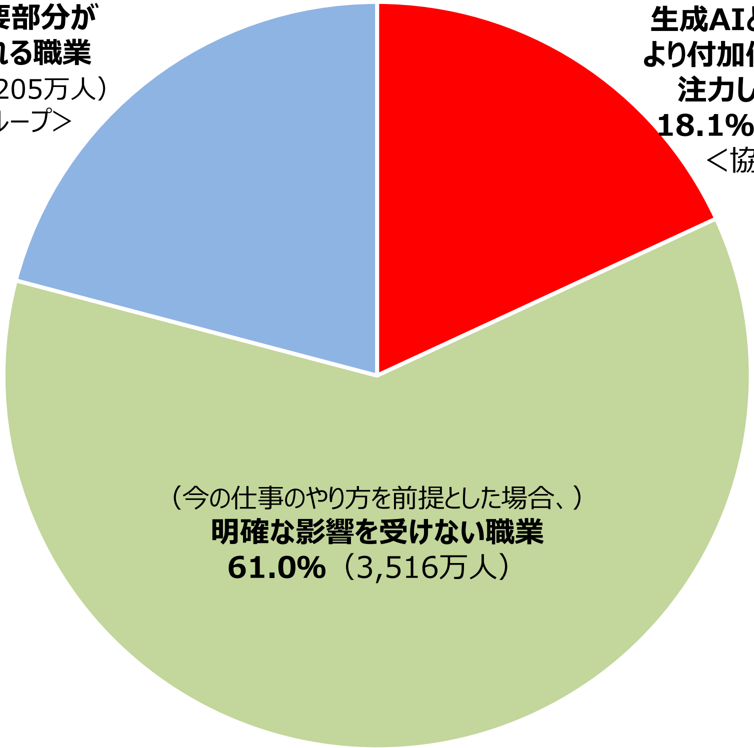
（出所） Niklas Engbom (2022), Labor Market Fluidity and Human Capital Accumulation. NBER Working Paper Series, Working Paper 29698. を基に作成。

生成ＡＩの影響を受ける労働者の割合

○ 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）の平均値を計算し、「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」、「認識／手仕事」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」

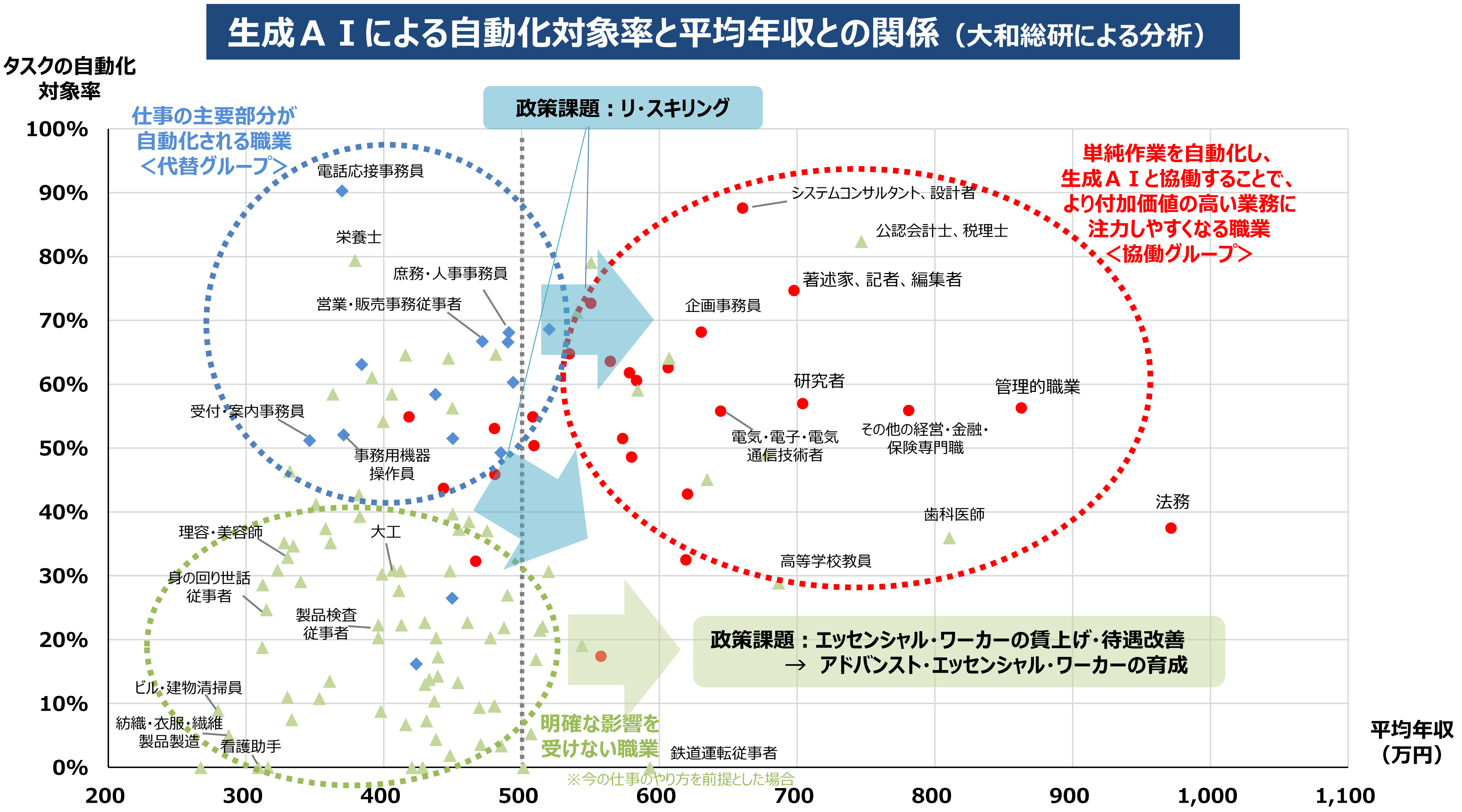
●「自動化対象率」と「定型・認識」が高く、「生成AI苦手」が低い職業
→「代替グループ」

●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。括弧内の就業者数は、就業者割合に「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」を基に作成。

生成ＡＩによる自動化対象率と平均年収との関係

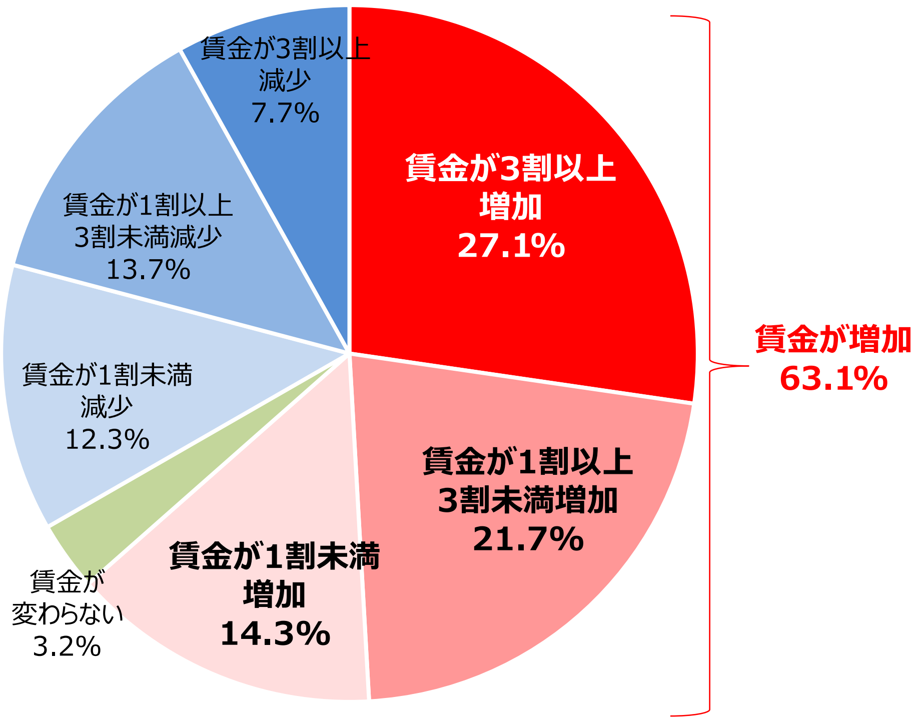


（注）　年収は、厚生労働省「令和４年賃金構造基本統計調査」における「きまって支給する現金給与額×12か月＋年間賞与その他特別給与額」と定義。
（出所）新田堯之「生成ＡＩが描く日本の職業の明暗とその対応策」を基に作成。

リ・スキリングによる賃金の変化

○ 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、転職後に賃金が上昇した者は全体の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）



（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。

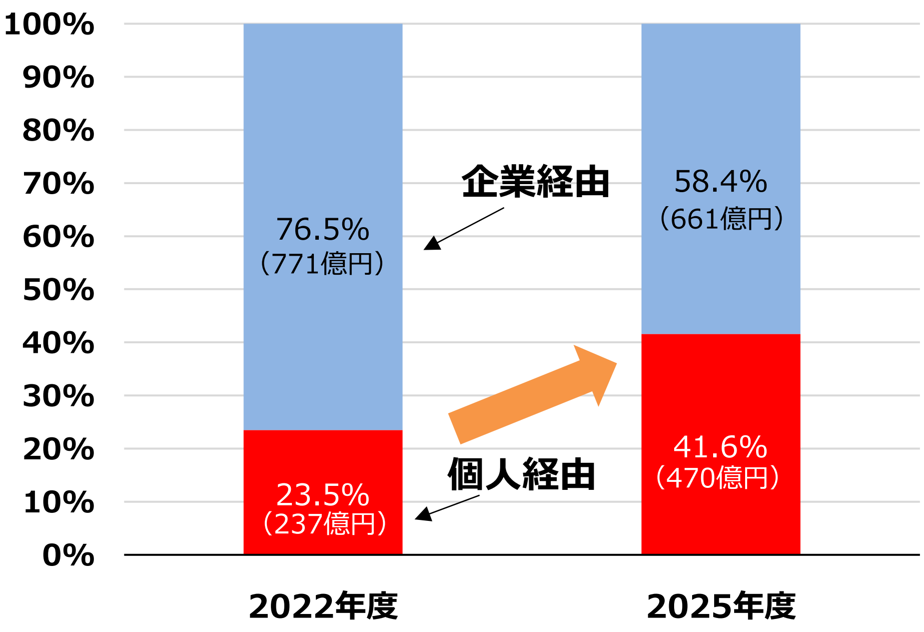
現職での処遇改善につながった事例
（「キャリアアップ支援事業」を受講した者）

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、**アルバイトから正規雇用に転換**。
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、**正規雇用に転換。**
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**主任に昇格**。
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**社内での昇格を実現**。

国の在職者への学び直し支援策

○ 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

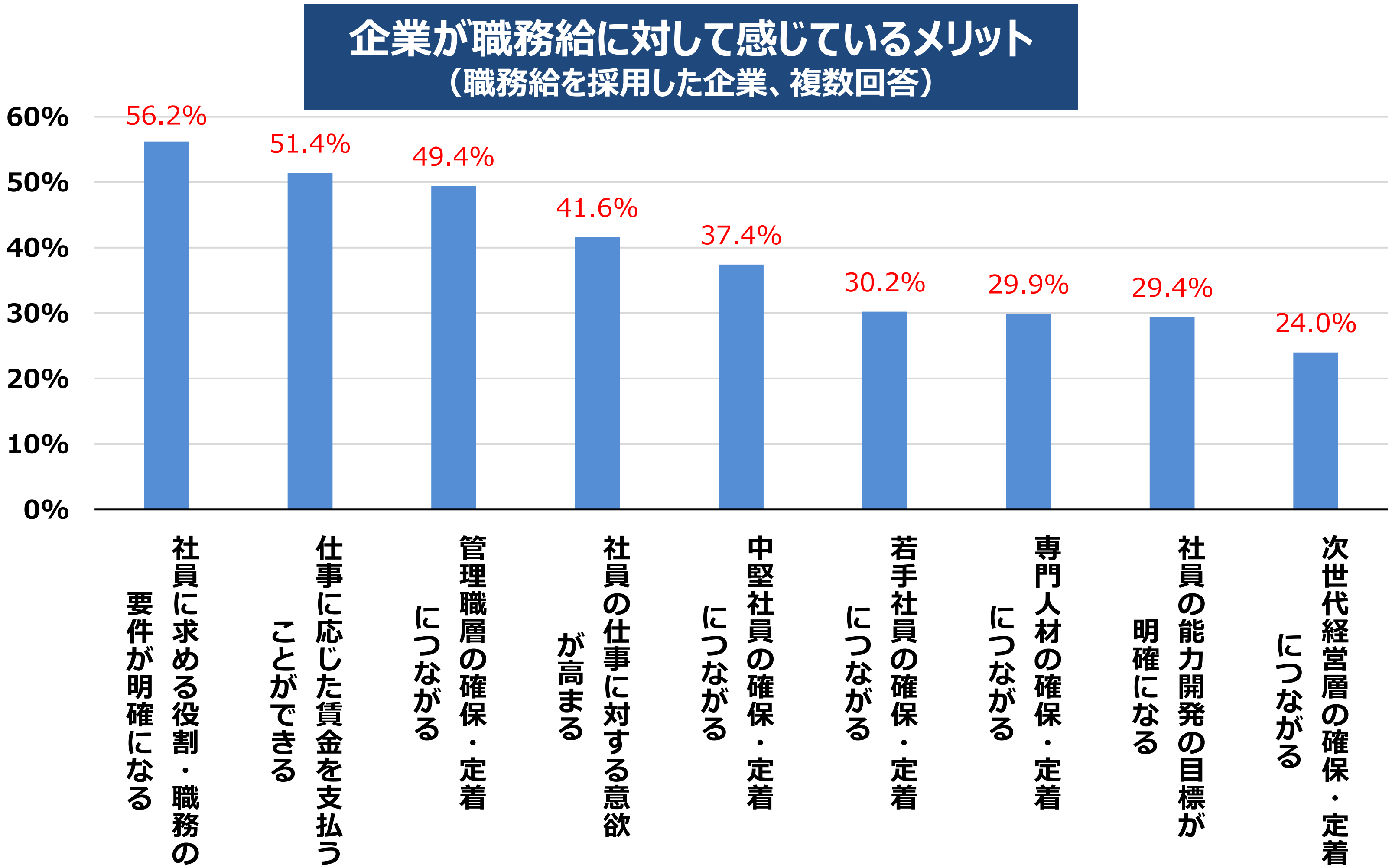
- 2025年３月、３職種の民間検定※１を団体等検定※２として、初めて認定。
- 団体等検定の合格を目指す講座のうち一定の基準を満たすものについて、2025年４月から教育訓練給付金制度の指定対象に追加。

※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。

企業が職務給に対して感じているメリット

○ 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。

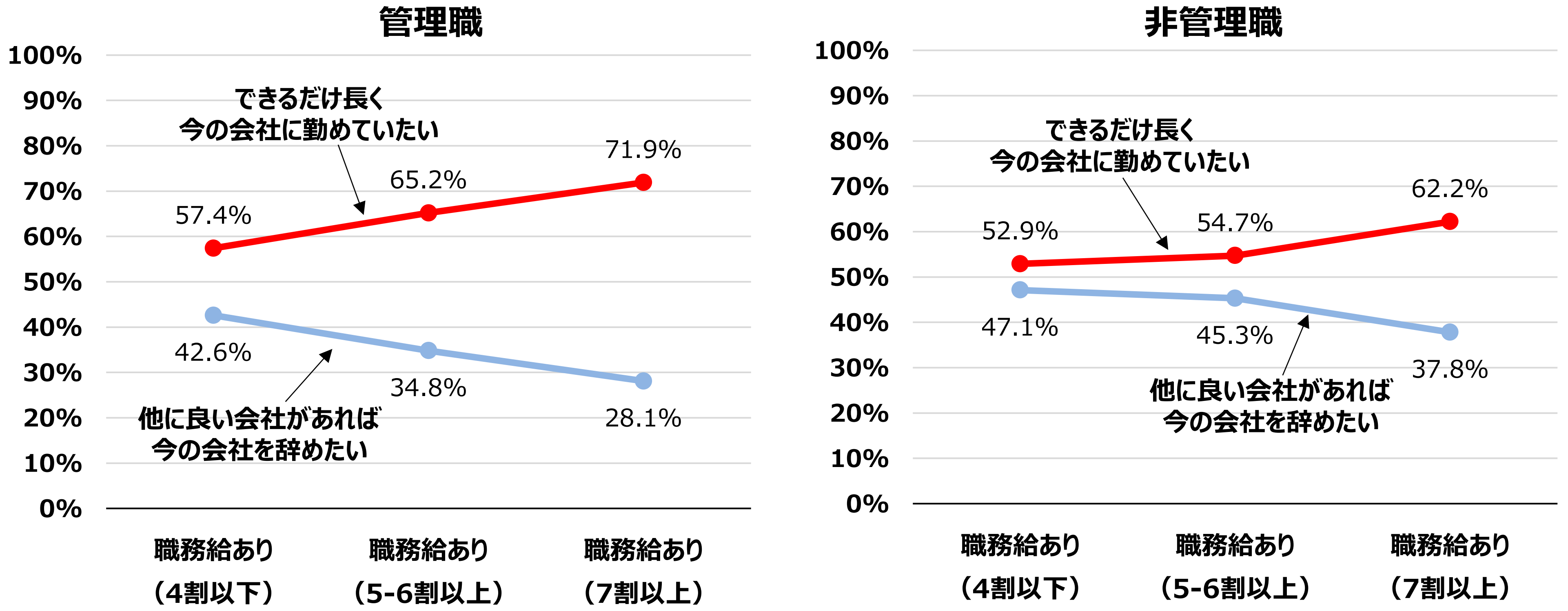


（注）　厚生労働省「民間企業の職務給等に関する調査研究事業」（委託事業）において、PwCが実施したアンケート調査の結果（回答数1,349社）　。
（出所）厚生労働省「職務給の導入に向けた手引き」（2025年２月公表）を基に作成。

職務給を採用した企業で働く社員における転職の希望状況

○ 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）

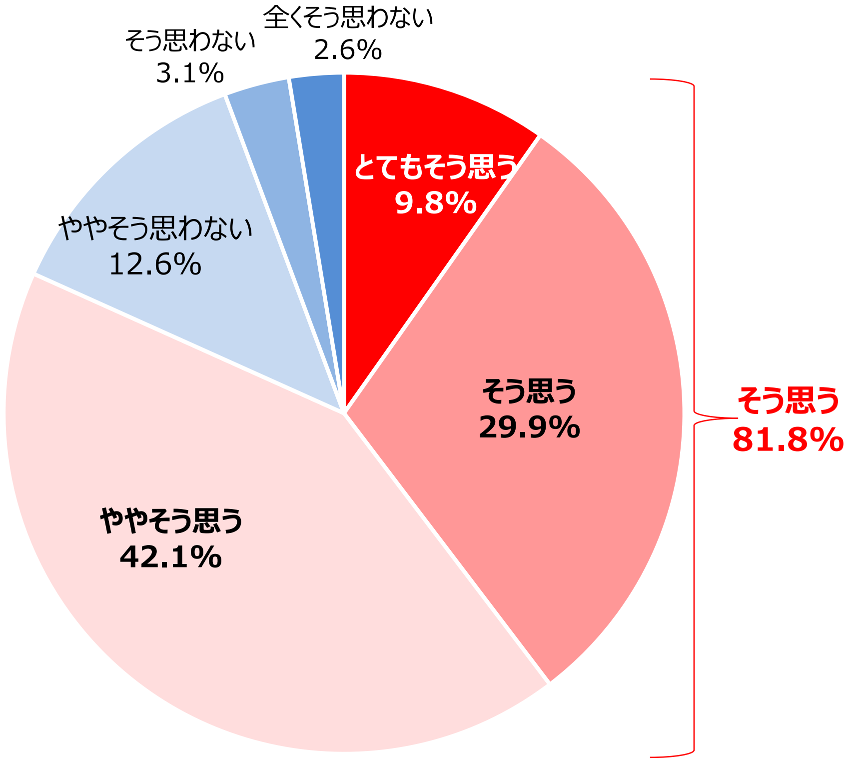


（注）　厚生労働省「民間企業の職務給等に関する調査研究事業」（委託事業）において、PwCが実施したアンケート調査の結果。
（出所）厚生労働省「職務給の導入に向けた手引き」（2025年２月公表）を基に作成。

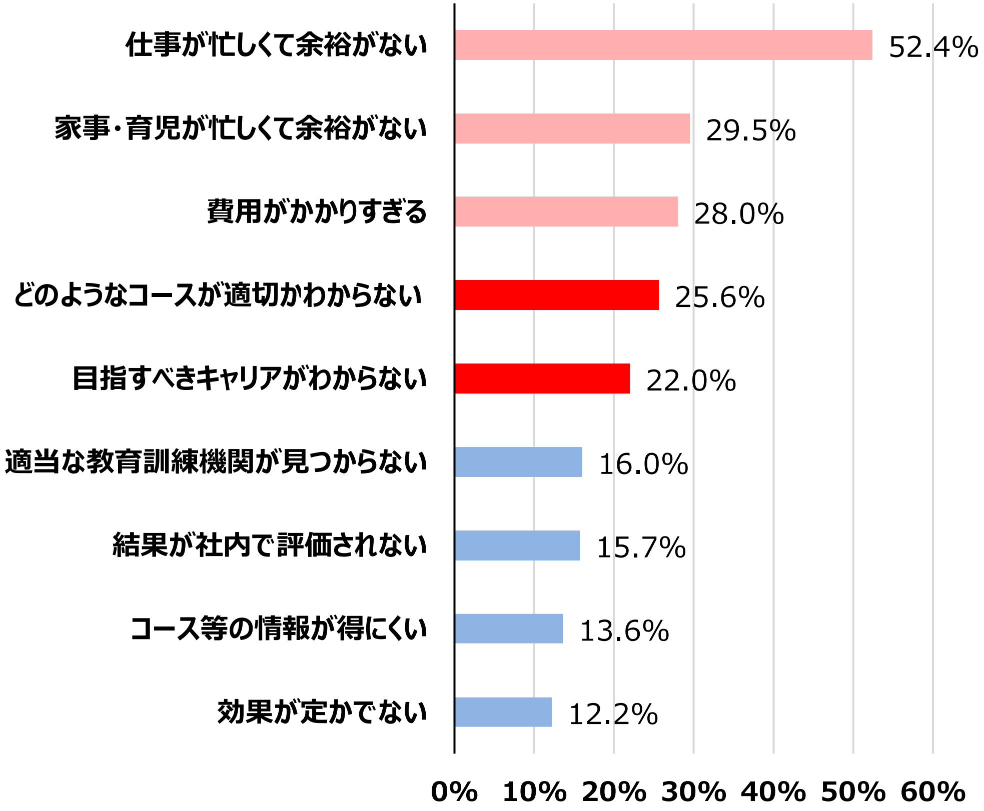
若手・中堅社員におけるキャリア形成の意識

○ 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。
○ 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わからない」、「自分の目指すべきキャリアがわからない」との回答も多い。

「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）



自己啓発を行う上での問題点（複数回答）



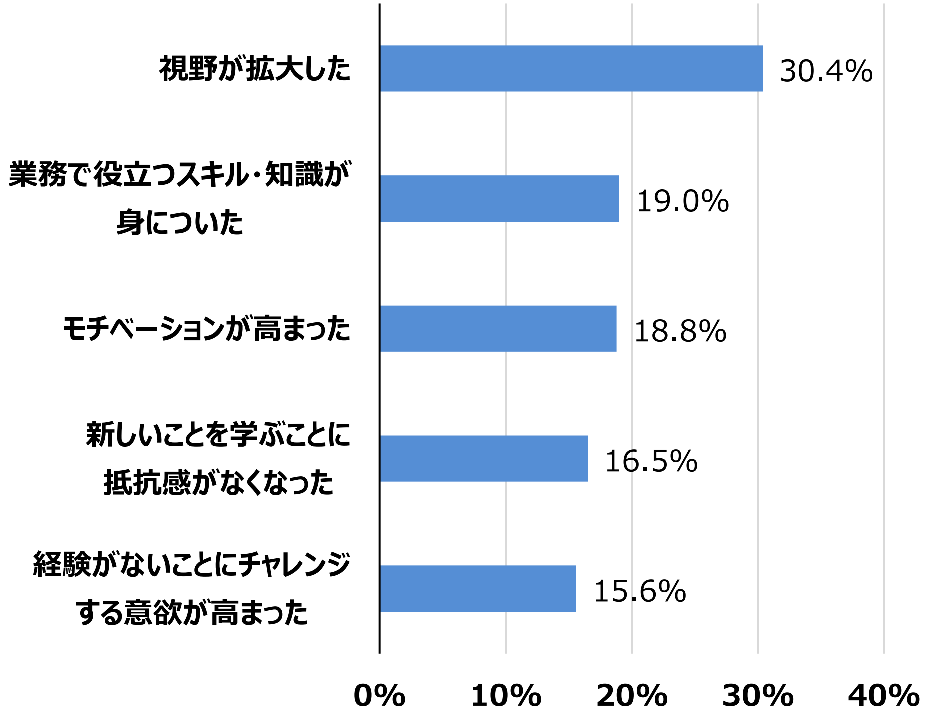
（注）　左図：従業員規模300人以上の会社に勤務する25-44歳の若手・中堅正社員を対象に調査（613人が回答）。
（出所）リクルートマネジメントソリューションズ「若手・中堅社員の自律的・主体的なキャリア形成に関する意識調査（2021年）」、厚生労働省「令和５年度能力開発基本調査（個人調査）」を基に作成。

副業・兼業からの学びによる効果

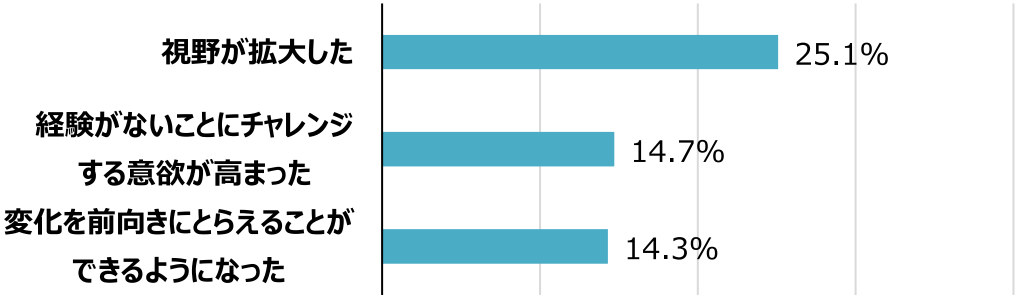
○ 副業・兼業を行っている労働者が、副業・兼業からの学びによって自分自身が感じている効果を尋ねると、「視野が拡大した」、「業務で役立つスキル・知識が身についた」、「モチベーションが高まった」との回答が多い。
○ 加えて、副業・兼業者と一緒に働く労働者にとっても、「視野が拡大した」、「経験のないことにチャレンジする意欲が高まった」、「社内コミュニケーションが活性化した」などの効果を実感している。

副業・兼業からの学びによる効果（複数回答）

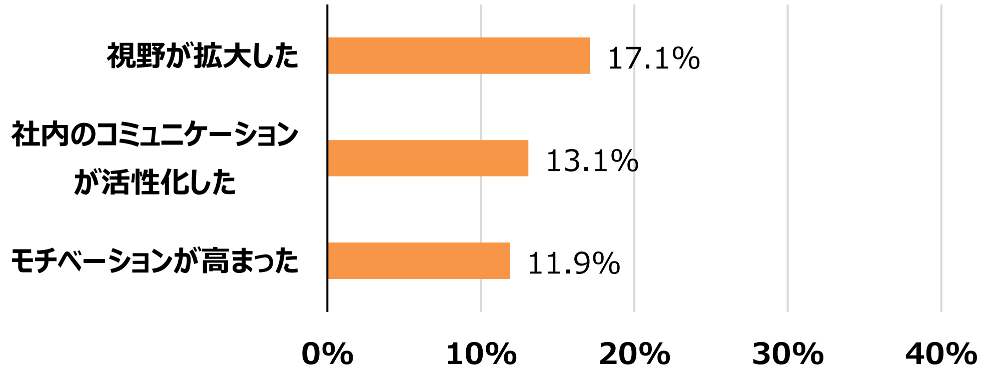
副業・兼業者本人（上位５項目）



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）

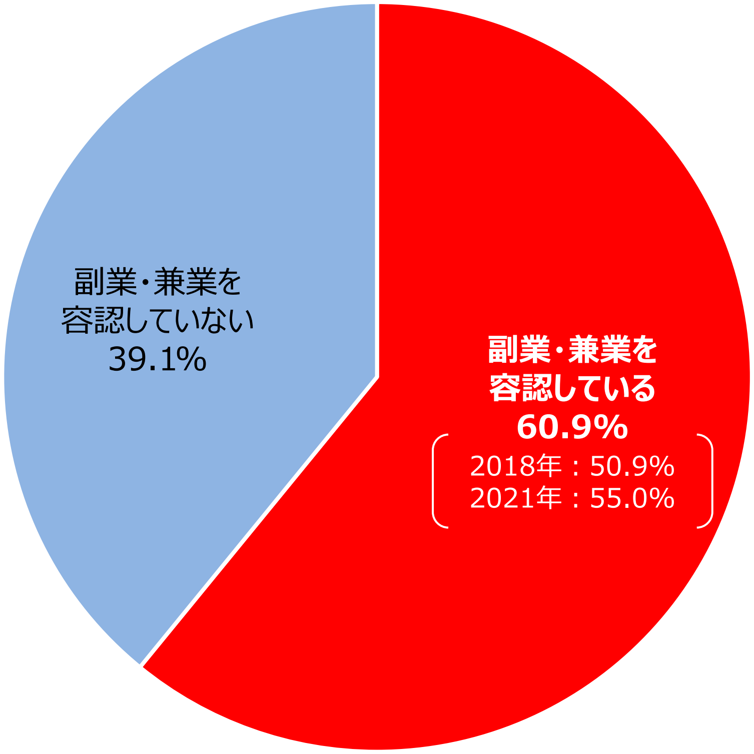


（注）　2023年７月26日-８月１日に従業員数10人以上の企業で働く20-59歳の正社員に対して実施したアンケート調査の結果（副業・兼業者2,000人、本業先1,000人、副業・兼業先1,000人）。上記は、「副業からの学びによる効果があった」と回答した者（副業・兼業者の68.0%、本業先の61.7%、副業・兼業先の65.6%）への設問。
（出所）パーソル総合研究所「第三回 副業の実態・意識に関する定量調査」を基に作成。

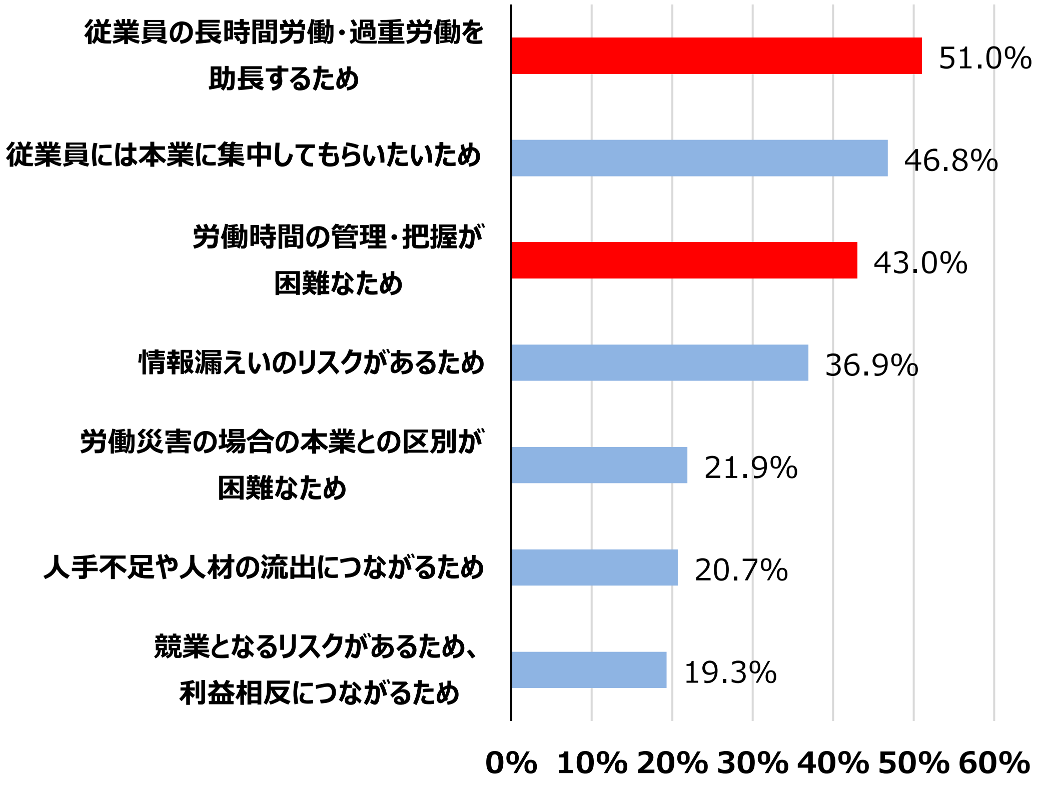
副業・兼業を容認している企業の割合

○ 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。
○ 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。

企業における従業員の副業・兼業の容認状況（2023年）



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）　左図：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）。
右図：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）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」、リクルート「兼業・副業に関する動向調査データ集2022」を基に作成。