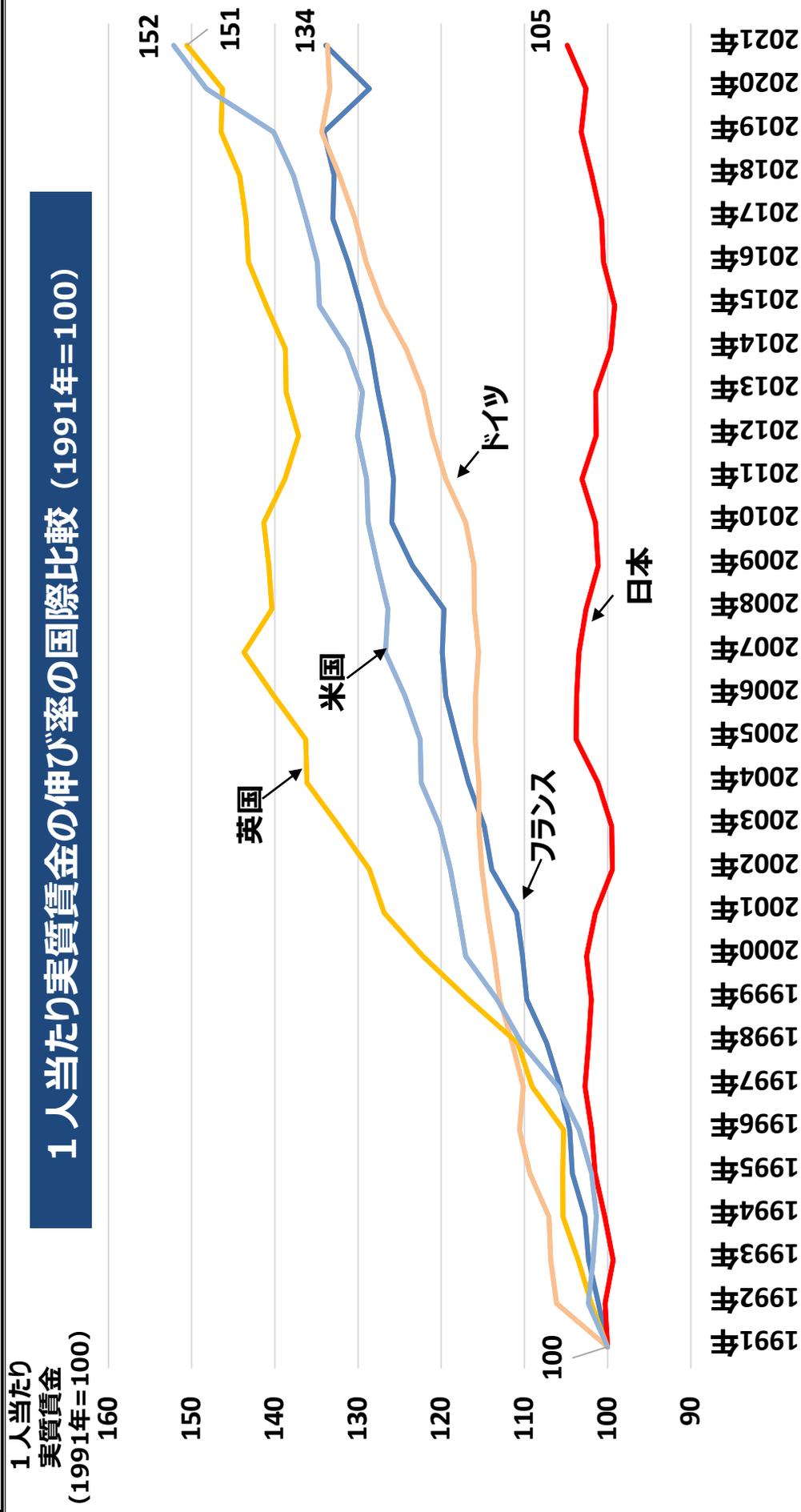


新しい資本主義の
グランドデザイン及び実行計画
2023改訂版
基礎資料集

令和5年6月16日

1人当たり実質賃金の伸び率の低さ

○ 先進国の1人当たり実質賃金の推移を見ると、1991年から2021年にかけて、米国は1.52倍、英国は1.51倍、フランスとドイツは1.34倍に上昇しているのに対して、日本は1.05倍にとどまる。



(注) 2021年の米ドル(購買力平価ベース)により実質化した値。国民経済計算における「賃金・俸給」を雇員数で割った上で、雇員の平均週労働時間に対するフルタイム雇員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。

職務別の内外賃金格差

- 我が国と他の先進国等では、同じ職務であるにもかかわらず、著しい賃金差が存在し、特に高いスキルが要求される分野（IT、データアナリティクス、プロジェクトマネジメント、営業/マーケティング、技術研究、経営・企画等）では、その差が著しい。
- 日本企業と海外企業との賃金格差が大きいため、職務毎の賃金格差解消が不可避。ポストコロナの人材不足の中で、日本企業から人材が奪われつつある危機的状況。
- 年功賃金での対応は難しく、この賃金格差を無くすため、雇用制度の見直しが求められている。

職種別の内外賃金差

	全職種合計	経営/ 企画	総務	財務経理	人事	IT	クリエイティブ デザイン	データ アナリティクス	技術研究	プロジェクト マネジメント	営業/ マーケティング	生産
日本企業	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
外資系企業 (日本)	114	122	107	118	116	119	110	127	112	129	121	100
シンガポール	165	174	165	170	163	172	163	178	167	180	173	171
ドイツ	157	156	148	157	151	155	133	150	156	163	166	154
米国	152	156	134	141	142	163	140	164	156	171	154	133
韓国	128	133	130	130	129	129	129	150	126	136	132	121
フランス	121	136	115	122	120	124	119	120	114	131	125	107
カナダ	120	120	105	116	114	122	111	118	127	128	121	109
イタリア	116	110	112	116	113	113	112	105	107	121	123	103
英国	112	120	106	114	108	114	103	116	108	111	118	95
中国(北京)	108	125	96	103	107	115	119	133	102	136	113	79

(注) 2023年1月時点の世界の職種別総現金報酬水準（専門職シニア7-10年目）について、各国の各職種平均の現地通貨の賃金を2021年の購買力平価ドル（OECD）を用いて実質化し、日本企業の各職種の賃金を100とし、各国の各職種の賃金を日本の数値との比率で示したものを（出所）マーカー社資料を基に作成。

在職者の学び直しに対する支援策の現状

- 日本の在職者向けの学び直し支援策は、資金の提供ルートとして2種類が存在。企業を通じた支援と、個人への支援。
- 日本の在職者向けの学び直し支援策は、企業を通じた支援が年間771億円で全体の75%を占め、個人への直接支援は年間237億円で全体の25%を占める。
- また、個人への直接支援は、過去5年間での伸びも限定的。労働移動の円滑化のためには、企業経由が中心となっている在職者支援を、個人経由中心に見直す必要があるのではないか。
- この際、拡大する個人経由の支援に当たっては、キャリアコンサルティング等を受けていただく必要があるのではないか。

在職者向けの学び直し支援策

	企業を通じた支援	個人（在職者）への直接支援
支援内容	人材開発支援助成金 ・ 企業自身あるいは企業が民間教育訓練機関等に委託して、労働者の現在の職務に関連する訓練を行う場合、訓練内容に応じ、経費の30%～75%を、 企業に助成 。	教育訓練給付制度（専門実践教育訓練、特定一般教育訓練） ・ 労働者のキャリア形成等に資すると認定された講座を受講する場合、その受講費用の20%～50%を 個人に給付 。 ・ さらに、労働者の中長期的キャリア形成をターゲットとする専門実践教育訓練の場合、訓練終了後1年以内に資格取得・再就職すれば20%を 個人に追加支給 する。
予算額	681億円	237億円

(注) 右図について、「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」として、教育訓練給付制度を加え、在職者支援向けの学び直し支援策の全体額とした上で、それに対する、それらの割合として算出。
 (出所) 厚生労働省資料を基に作成。

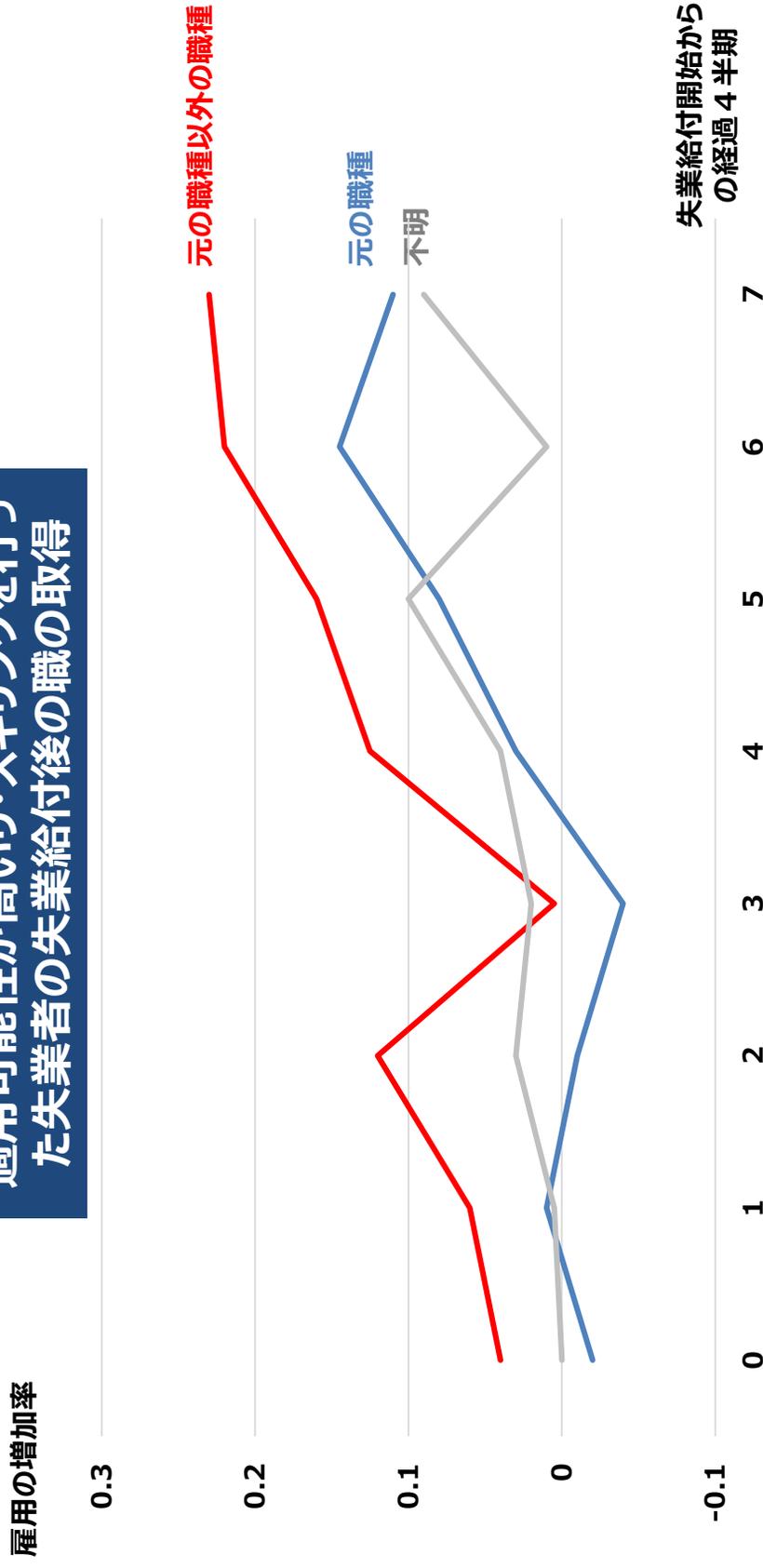
予算額の推移



リ・スキリングと職種間の移動

○ デンマークでは、適用可能性が高いスキルについてリ・スキリングを行った場合（一般的な資格、クラスルームでの教育など）、求職者の新たな雇用は、元の職種以外の職種での雇用増加が多く、成長分野への円滑な移動が行いやすい。

適用可能性が高いリ・スキリングを行った失業者の失業給付後の職の取得



(注) 2012年から2018年までにデンマークで失業保険を受給した失業者のうち196,322サンプルを用いたもの。3桁のISCO08職業コードを用いて、元の職種、異なる職種、不明の3つに分類。

(出所) Anders Humlum, Jakob R. Munch and Mette Rasmussen "What Works for the Unemployed? Evidence from Quasi-Random Caseworker Assignments" mimeo

スキル差と対比した賃金差

- 同じ国の中でも、他の先進国においては職務に求められるスキルに応じた賃金差がある。例えば、IT、データアナリティクス、プロジェクトマネジメント、技術研究といった高いスキルが要求される職種は高い賃金を獲得できている。
- これに対し、日本企業は、獲得したスキルに応じた賃金差が小さく、スキルの高い人材が報われにくい制度となっている。

全職種合計を100とした場合の職種別の賃金差

	全職種合計	経営/ 企画	総務	財務経理	人事	IT	クリエイティブ デザイン	データアナリ ティクス	技術研究	プロジェクト マネジメント	営業/マー ケティング	生産
日本企業	100	100	98	96	99	101	96	101	102	99	100	100
外資系企業 (日本)	100	107	92	100	100	105	93	112	101	113	106	88
シンガポール	100	106	98	99	97	104	95	108	103	108	105	103
ドイツ	100	100	93	97	95	99	81	96	102	103	106	98
米国	100	103	87	90	93	108	88	109	105	111	101	88
韓国	100	104	99	98	99	101	97	117	100	105	103	95
フランス	100	113	94	97	98	103	94	100	96	107	103	88
カナダ	100	100	86	94	94	102	89	100	108	106	101	91
イタリア	100	95	95	96	96	98	93	91	95	104	106	89
英国	100	107	93	99	96	103	88	105	99	98	105	85
中国(北京)	100	115	87	91	98	107	106	123	96	124	104	73

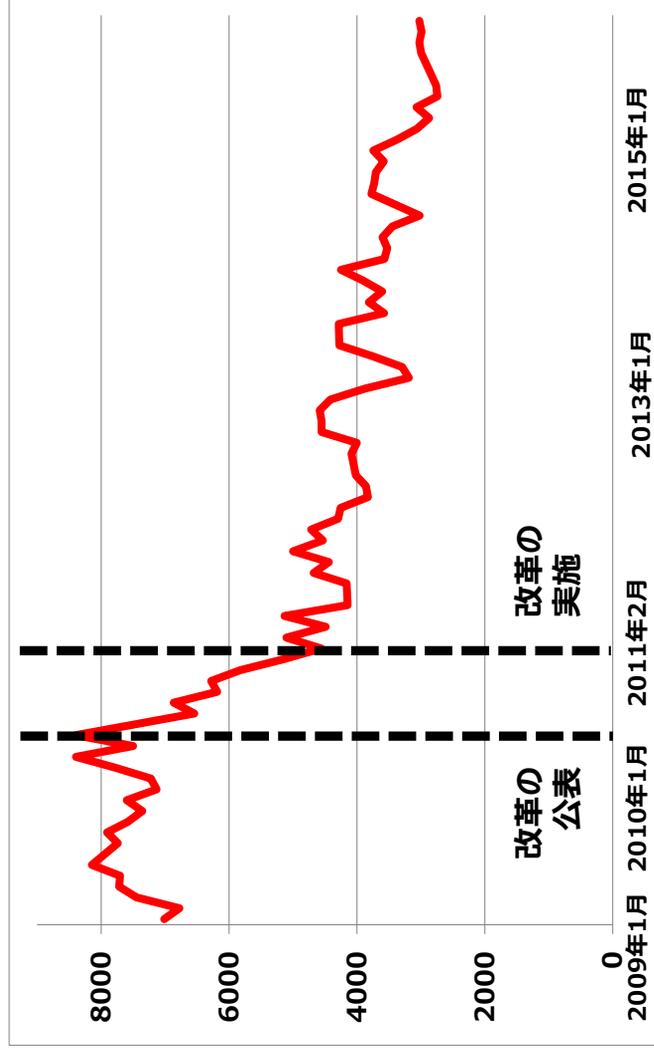
(注) 2023年1月時点の世界の職種別総現金報酬水準 (専門職シニア7-10年目) について、それぞれの国において、全職種合計を100とし、各国ごとに全職種合計と各職種の賃金の比率を示したもの。

(出所) マーサー社資料を基に作成。

リ・スキリングについての賃金助成の効果

- デンマークにおいては、リ・スキリングを企業が行わせた場合、企業に対する賃金補助を行うことになっている。
- この賃金補助は、企業がリ・スキリングに従業員に行わせる強いインセンティブとなっている。
- 実際のところ、訓練コースの参加者数（食品衛生検定、仕事と教育のための自己啓発等）の推移を見ると、政府が2011年2月にこの賃金補助を20%削減したところ、参加者数が激減した。
- すなわち、賃金助成は、リ・スキリングの受講者数と強い相関があることが分かっている。我が国の場合、雇用調整助成金の給付要件に必ずリ・スキリングを行うことが要件となっているわけではない。

リ・スキリングコースの参加者数（デンマーク）



従来の日本のメンバーシップ型雇用とジョブ型人事（職務給）の違い

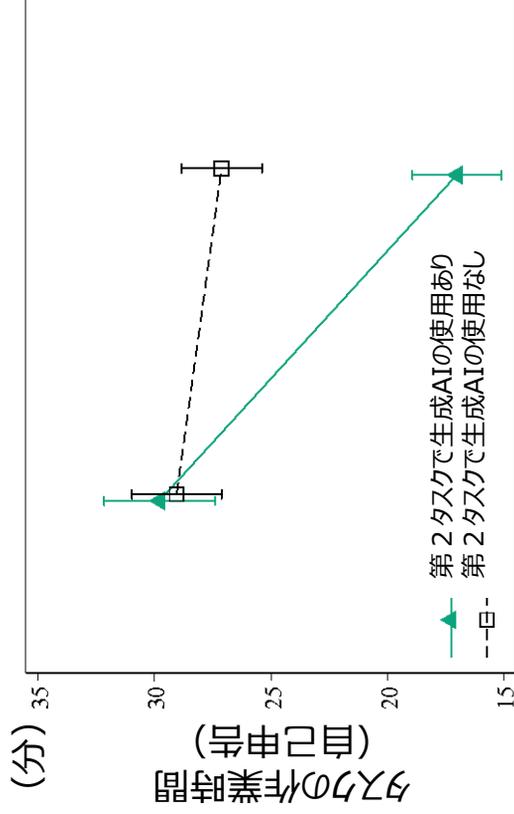
- 従来の我が国のメンバーシップ型の雇用制度においては、採用は新卒一括採用中心、異動は従業員の意向ではなく会社主導。企業から与えられた仕事を頑張るのが従業員であり、将来に向けたリ・スキリングが活きるかどうかは人事異動次第。構造的な賃上げの基礎となる従業員の意思による自律的なキャリア形成が行われにくいシステム。
- 個々の職務に応じて必要となるスキルを設定し、スキルギャップの克服に向けて、従業員が上司と相談をしつつ、自ら職務やリ・スキリングの内容を選択していく制度に移行する必要。

	メンバーシップ型雇用	ジョブ型人事（職務給）
基本的な考え方	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 人の出入りは原則無い ▶ 結果の公平性 ▶ 会社と従業員の関係：保護者と被保護者 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 人の出入りがある（内部労働市場と外部労働市場がシームレスに接続） ▶ 機会の公平性 ▶ 会社と従業員の関係：パートナーの関係
人事制度	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 等級：職能 ▶ 報酬：年功、内部貢献 ▶ 人事権：昇給賞与は中央管理 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 等級：役割×職種 ▶ 報酬：職務別市場価値 ▶ 人事権：昇給賞与は各部門
人事マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 採用：新卒一括中心 ▶ 異動：会社主導 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 採用：職務別採用中心 ▶ 異動：社内公募（ポスティング制度）の機会
人事運営	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 要員計画：既存-定年+新卒 ▶ ジョブ定義：必要なし 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 要員計画：ビジネスベース ▶ ジョブ定義：必要
キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> ▶ キャリア形成は会社主導 <ul style="list-style-type: none"> • 与えられた仕事を頑張る。 • キャリアは分らないが、雇用は保障 • 将来に向けたリスキル・スキルアップが生きるかどうかは、人事異動次第 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ キャリア形成は、個人の意思尊重 <ul style="list-style-type: none"> • 希望するキャリア実現を目的に、実績を上げる • 社内公募・転職を活用し、従業員が望むキャリアを選択 • 自らリスキル・スキルアップする強い動機
特徴	▶ 自律的にキャリア形成が構造的に発生しにくい	▶ 自律的なキャリア形成が構造的に促されやすい

生成AIの使用による生産性の向上

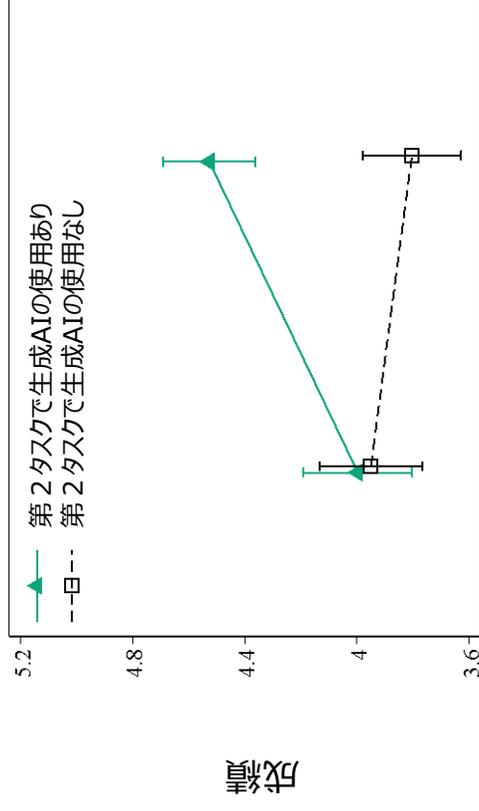
○レポートや電子メールなどのタスクについて、MITの研究者による実験によると、生成AIを用いた場合生成AIを用いない場合と比較すると、①作業時間が大幅に短縮され、②タスクの質も向上した。

タスクの作業時間の長さ



第1タスク 第2タスク

タスクの質



第1タスク 第2タスク

(注) 大卒の経験豊富な専門家444名をオンラインで募集し、2つの記述のタスクを課すもの。対象とした職業は、マーケティング、助成金のライター、コンサルタント、データアナリスト、人事担当者、管理職。タスクは、プレスリリース、短いレポート、分析計画、電子メールの作成など、これらの職業で実際に行われるタスクに似せて設計された20分から30分の課題で構成。評価は、同じ職種の種類豊富な専門家3人が行う。無作為に選ばれた半数の参加者には、1つ目のタスクと2つ目のタスクの間に生成AI (ChatGPT) に登録するよう指示し、使用可能とする。残りの50%には、生成AIではなく、1つ目のタスクと2つ目のタスクの間に文書作成ツールであるOverleafの使用を指示する。

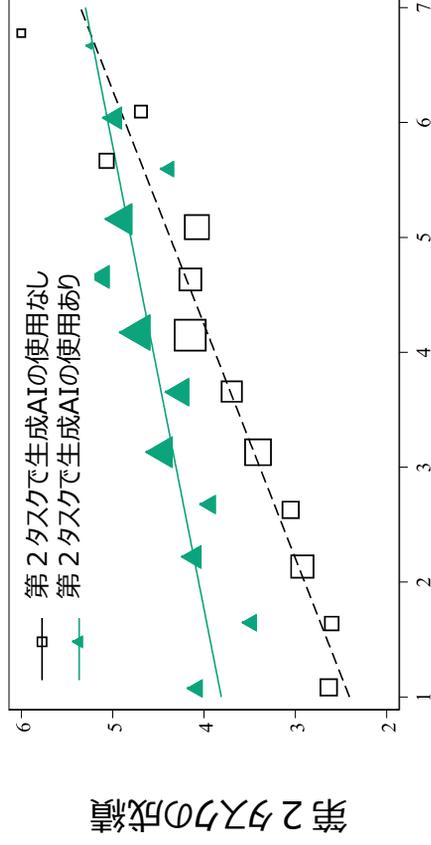
(出所) Shakked Noy and Whitney Zhang. 2023. "Experimental Evidence on the Productivity Effects of Generative Artificial Intelligence"

Working paper

生成AIの使用による人による差の縮小

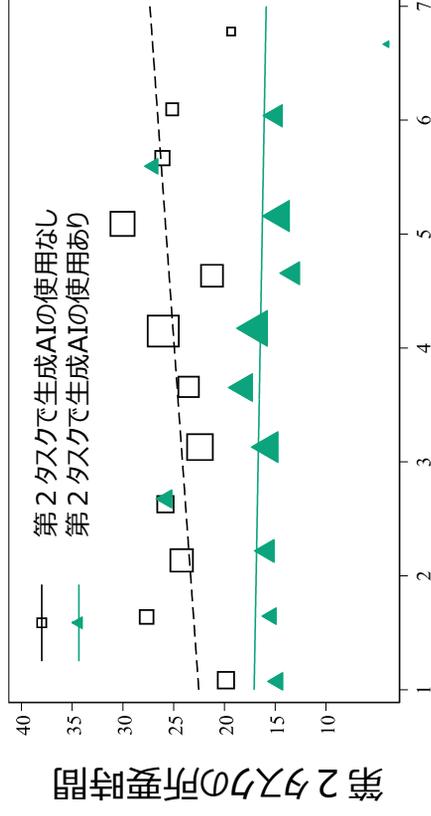
- 同様にMIT研究者の実験によると、タスクの質も所要時間も生成AIを使用すると改善するだけでなく、人による差が小さくなり、均質となることが見取れる。

タスクの質の変化



タスクの所要時間

(分)



第1タスクの成績 (生成AIを使用せず)

第1タスクの成績 (生成AIを使用せず)

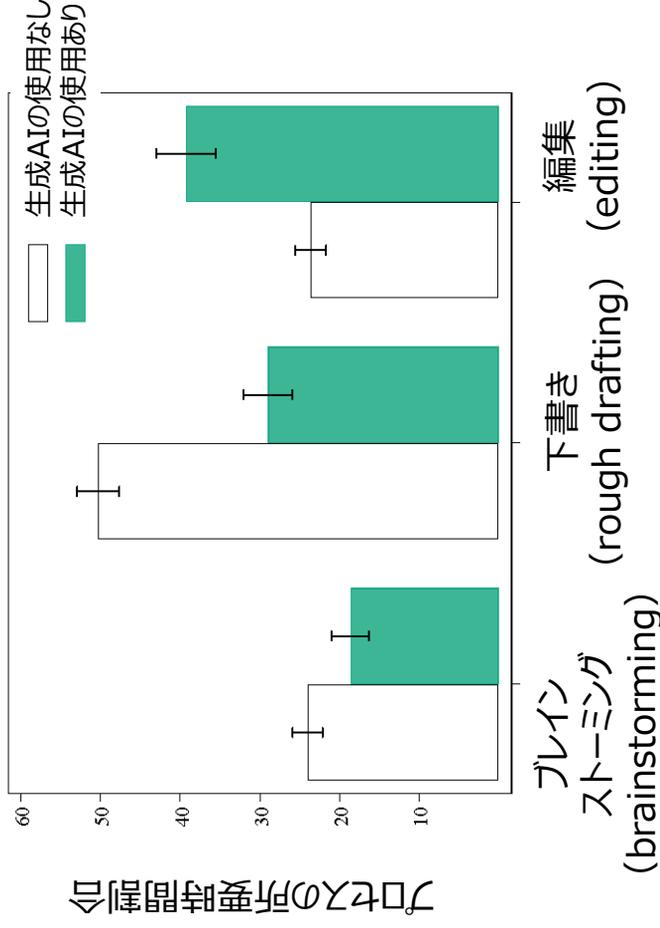
(注) 大卒の経験豊富な専門家444名をオンラインで募集し、2つの記述のタスクを課すもの。対象とした職業は、メーカー、助成金のライター、コンサルタント、データアナリスト、人事担当者、管理職。タスクは、プレスリリース、短いレポート、分析計画、電子メールの作成など、これらの職業で実際に行われるタスクに似せて設計された20分から30分の課題で構成。評価は、同じ職種の経験豊富な専門家3人が行う。無作為に選ばれた半数の参加者には、1つ目のタスクと2つ目のタスクの間に生成AI (ChatGPT) に登録するよう指示し、使用可能とする。残りの半数には、生成AIではなく、1つ目のタスクと2つ目のタスクの間に文書作成ツールであるOverleafの使用を指示する。

(出所) Shakked Noy and Whitney Zhang. 2023. "Experimental Evidence on the Productivity Effects of Generative Artificial Intelligence" Working paper

生成AIの使用による仕事にかけられるウェイトの変化

- 生成AIの使用により人間が仕事に費やす時間のウェイトが大きく変化する。
- 生成AIを使用しない場合は、ブレインストーミング（brainstorming）に25%、下書きに50%（rough drafting）、編集（editing）に25%の時間を費やす。生成AIを使用すると、ブレインストーミングや下書きにかけられる時間が大幅に減少し、仕上げの編集に多くの時間を割けるようになっていく。

各プロセスにかけた時間の割合



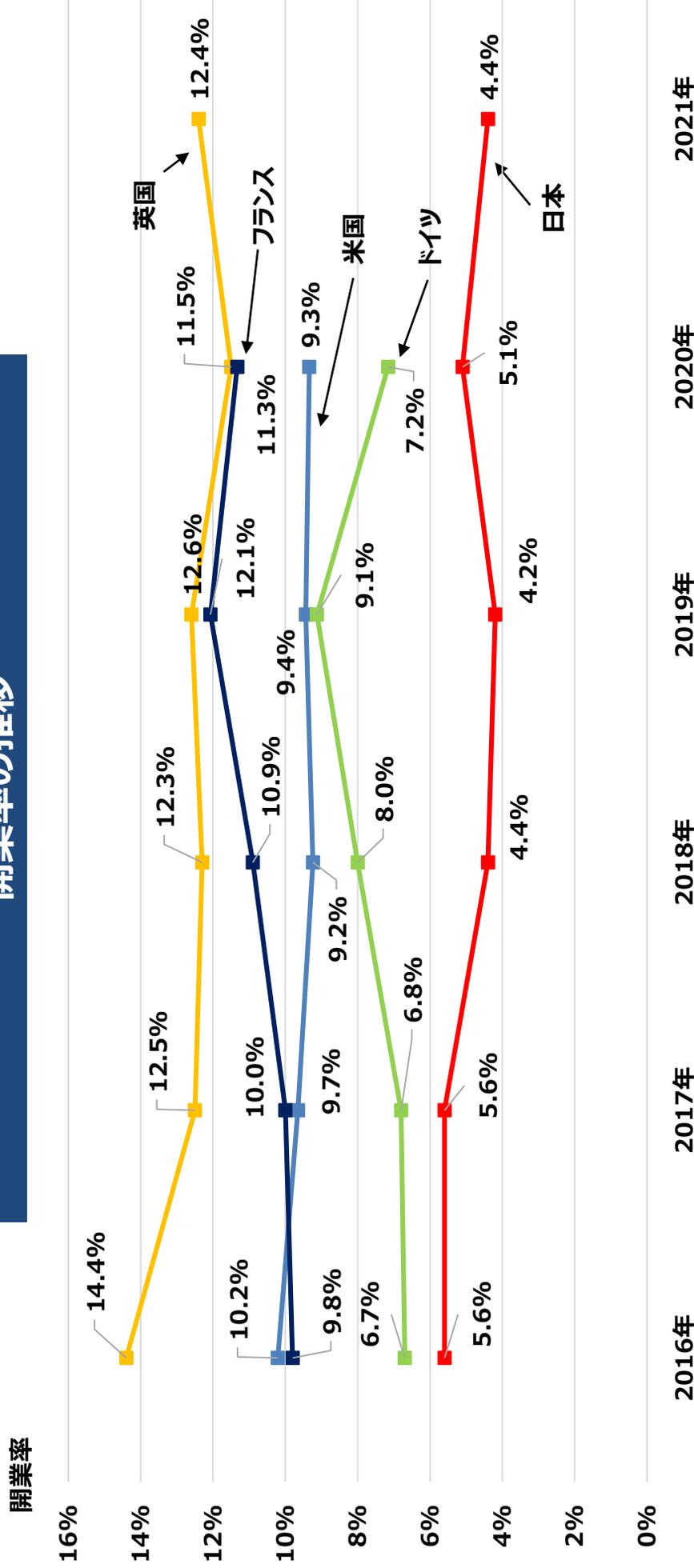
(注) 大卒の経験豊富な専門家444名をオンラインで募集し、2つの記述のタスクを課すもの。対象とした職業は、メーカー、助成金のライター、コンサルタント、データアナリスト、人事担当者、管理職。タスクは、プレスリリース、短いレポート、分析計画、電子メールの作成など、これらの職業で実際に行われるタスクに似せて設計された20分から30分の課題で構成。無作為に選ばれた半数の参加者には、1つ目のタスクと2つ目のタスクの間に生成AI（ChatGPT）に登録するよう指示し、使用可能とする。残りの半数には、生成AIではなく、1つ目のタスクと2つ目のタスクの間に文書作成ツールであるOverleafの使用を指示する。

(出所) Shakked Noy and Whitney Zhang. 2023. "Experimental Evidence on the Productivity Effects of Generative Artificial Intelligence"

開業率の推移の比較

○ 日本の開業率は米国や欧州主要国と比べ、低い水準で推移し、2021年で4.4%。「スタートアップ育成5か年計画」の着実な実行が不可欠。

開業率の推移



(注) 開業率については、その年の全企業の数に対する、その年に新たに開業した企業の割合。

(出所) 日本：厚生労働省「雇用保険事業年報」、米国：United States Census Bureau「The Business Dynamics Statistics」、英国：英国国家統計局「Business demography」、ドイツ・フランス：eurostatを基に作成。

廃業率の推移の比較

○ 日本の廃業率も、米国や欧州主要国と比べ、低い水準で推移し、2021年で3.1%。

廃業率の推移



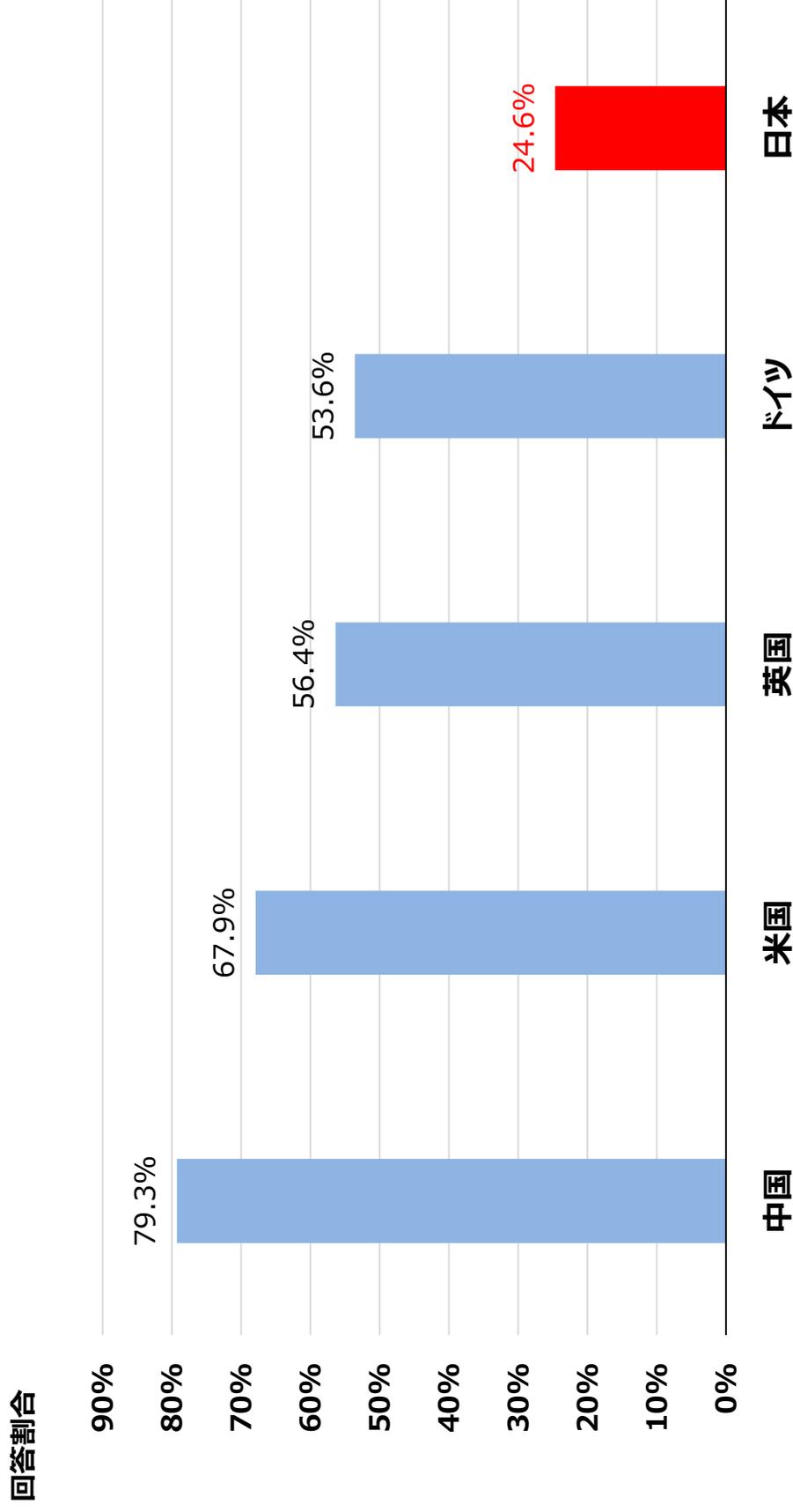
(注) 廃業率については、その年の全企業の数に対する、その年に新たに廃業した企業の割合。

(出所) 日本：厚生労働省「雇用保険事業年報」、米国：United States Census Bureau「The Business Dynamics Statistics」、英国：英国国家統計局「Business demography」、ドイツ・フランス：eurostatを基に作成。

起業を望ましい職業選択と考える人の割合

○ 起業を望ましい職業選択と考える人の割合は、中国では79%、米国では79%、英国では68%、ドイツでは53.6%、日本では24.6%。先進国・主要国の中で最も低い水準にある。

起業を望ましい職業選択と考える人の割合（2019年）

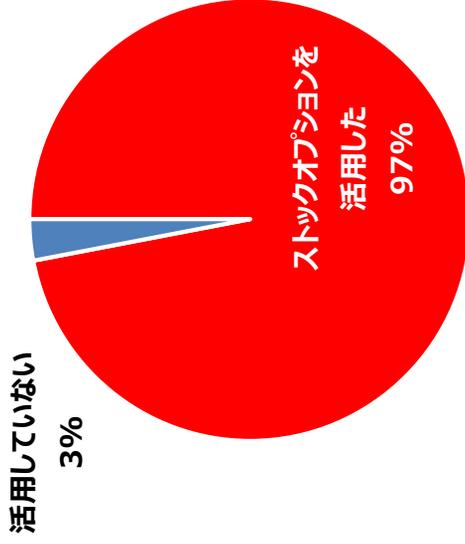


(注) 世界50か国の18歳から64歳までを対象として行った調査で、「あなたの国の多くの人たちは、新しいビジネスを始めることが望ましい職業の選択であると考えている」という質問に「はい」と回答した割合。
(出所) Global Entrepreneurship Monitor「Adult Population Survey」を基に作成。

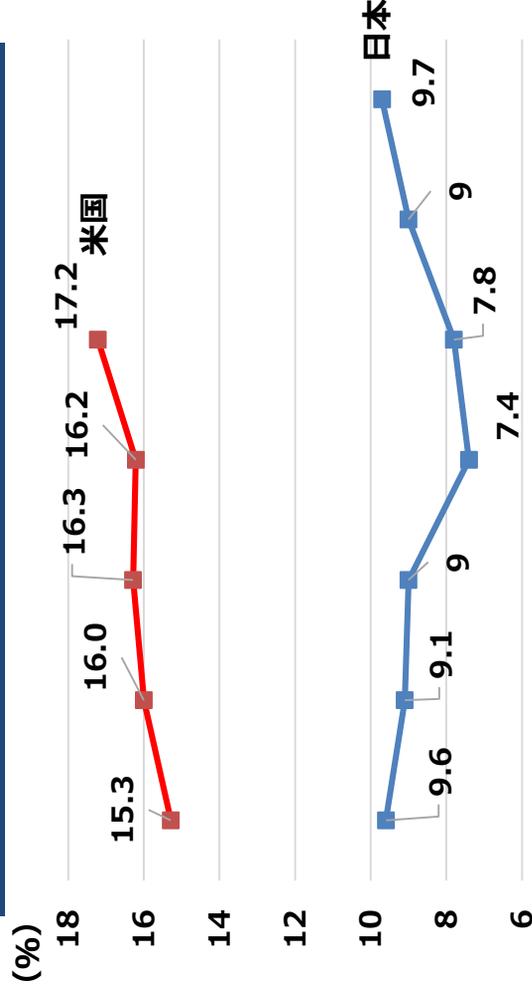
ストックオプションの普及状況

- 日本でIPOしたスタートアップの97%がストックオプションを活用。
- 他方、スタートアップ側から見た場合、法制面の課題や、税制適格ストックオプションの要件が限定的過ぎるといった課題が指摘されている。
- 発行株式全体に占めるストックオプションの割合は、日本では10%に留まるが、米国では15%～17%となっており、活用を拡大する余地がある。

日本でIPOしたスタートアップのうち、
ストックオプションを活用した企業の割合
(2021年)



スタートアップにおける
発行株式全体に占める
ストックオプションの割合の日米間比較



2015年 2016年 2017年 2018年 2019年 2020年 2021年

(注) 右図の米国は2019年までのデータ。資金調達後の企業価値（1,000万ドル未満～10億ドル以上）ごとに分かれていた値を単純平均して算出した値。
(出所) 左図はINITIAL「Japan Startup Finance 2021」、右図はPitchbook、nvca「Venture Monitor」(2020)、ブルータスコンサルティング資料を基に作成。

ストックオプションに関する法制度

- ストックオプションの発行に際し、日本と米国では、取締役会で決定できる事項・決定を許される期間に違いがある。
- 日本では、株主総会で決定された範囲内で、ストックオプションの発行数を決定できるが、株主総会から1年以内に限定される。また、ストックオプションの権利を行使し、株式として取得する際の価格（権利行使価格）や権利行使が可能な期間は決定できない。

非公開会社（株式譲渡制限会社）におけるストックオプションの発行に関する会社法制の日米比較

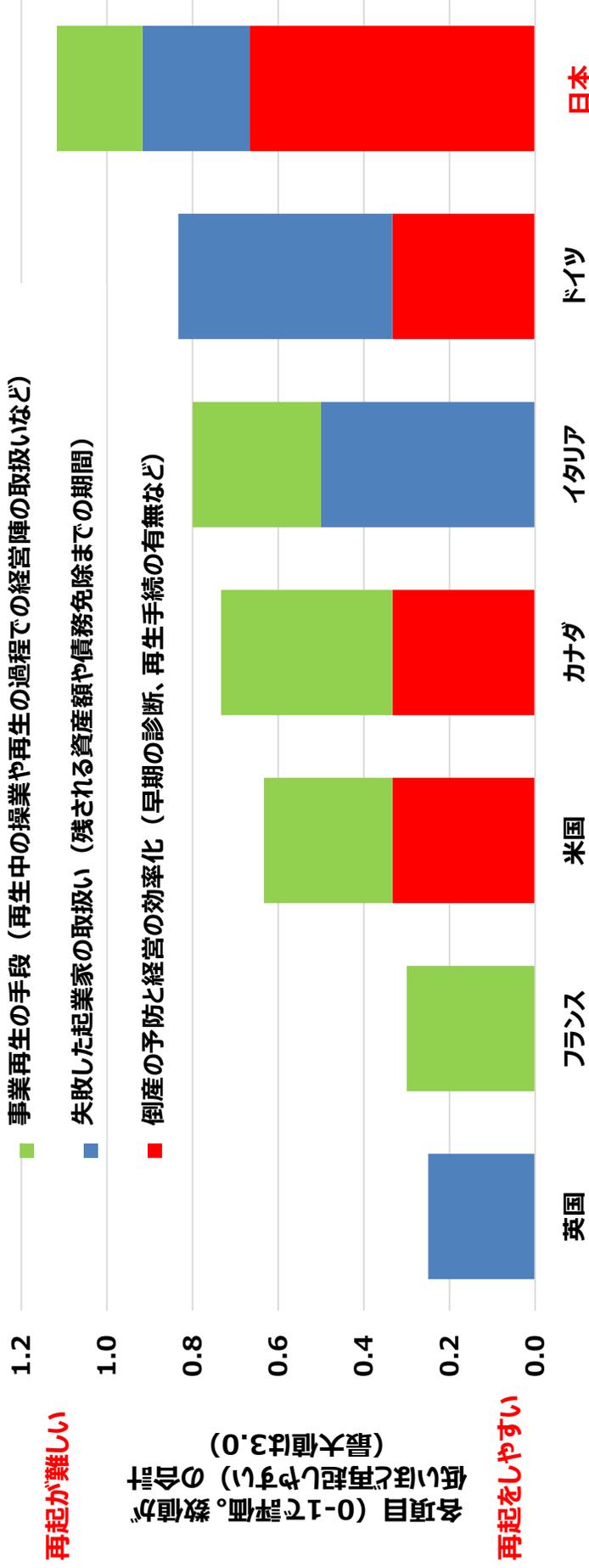
	日本	米国
株主総会で 設定する事項	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 発行数の上限枠 ➢ 有償であるか、無償であるかの区別 ➢ 有償の場合、ストックオプションの取得に要する額の下限値 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 発行数の上限枠
取締役会に 決定できる事項	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 実際の発行数（上限枠内） ➢ 有償の場合、ストックオプションの取得に要する額（下限額以上） ※ 権利行使価格・権利行使期間は、取締役会に委任できない。	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 実際の発行数（上限枠内） ➢ 有償の場合、ストックオプションの取得に要する額 ➢ 権利行使価格、権利行使期間
取締役会での 決定が許される期間	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 株主総会から1年以内 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 株主総会から10年間

(注) 日本でも、公開会社の場合は、取締役会にて、発行数・ストックオプションの取得に要する額・権利行使価格・権利行使期間を決定することが可能（第三者に対して、特に有利な価格で新株を発行する場合（有利発行）を除く）。

経営の再起に向けた再生・倒産に関する国際比較（2022年）

- OECDは、事業再生や倒産に関連した再起のしやすさについて、指標を設定し、定期的に各国の現状を評価。
- 日本は、再起が相対的には難しいとの評価で、特に早期の診断等による倒産予防の評価が悪い。

経営の再起に向けた再生・倒産に関連する指標



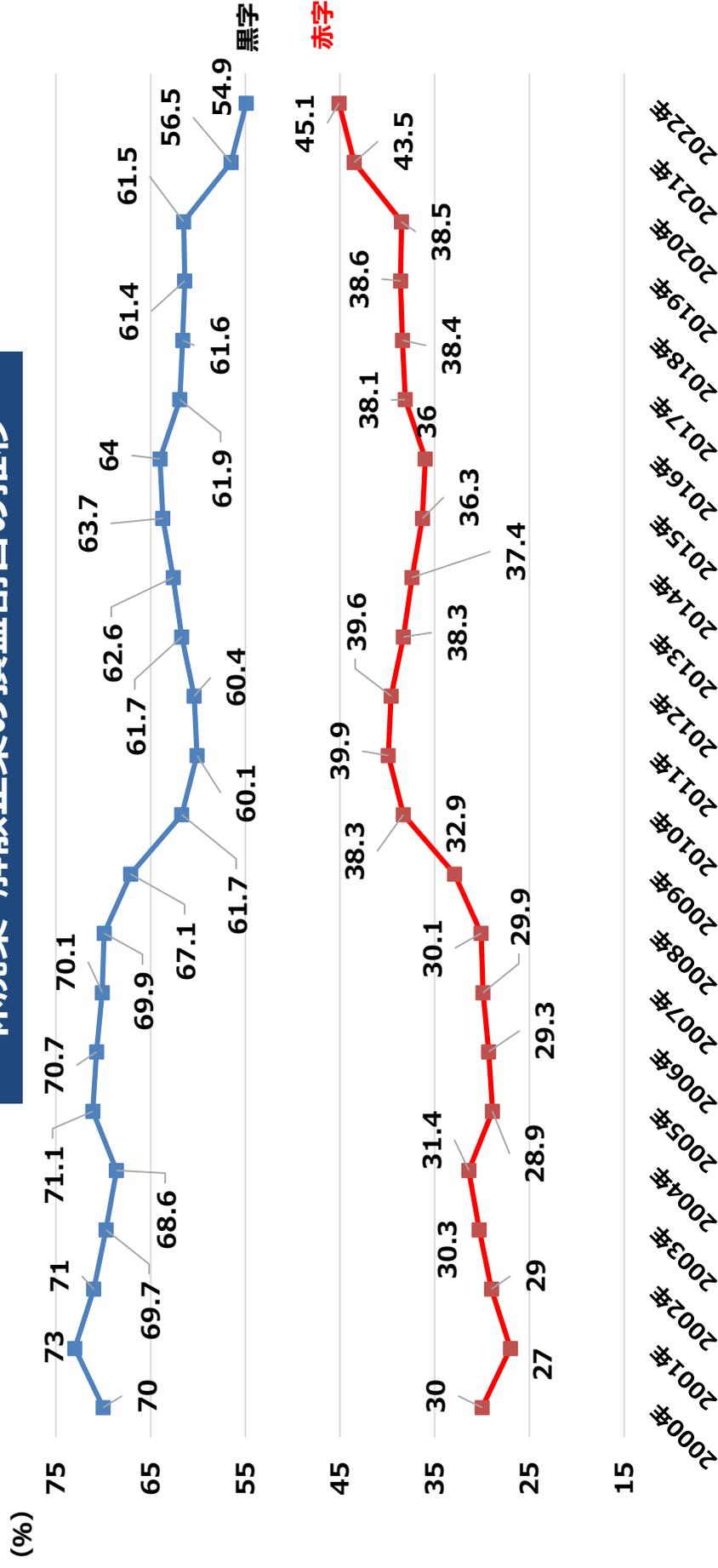
(注) OECDから倒産制度に関する質問表を各国に発出して回答を得たもの。対象国からG7参加国を抜粋。

(出所) Christophe André & Lilas Demmou, 2022. "Enhancing insolvency frameworks to support economic renewal," OECD Economics Department Working Papers 1738, OECD Publishing

事業活動を停止する企業

○ 休廃業・解散企業の休廃業・解散直前の決算を見ると、黒字企業の割合が年々減少し、足下では6割を下回る。逆に赤字企業の割合は増加している。

休廃業・解散企業の損益割合の推移



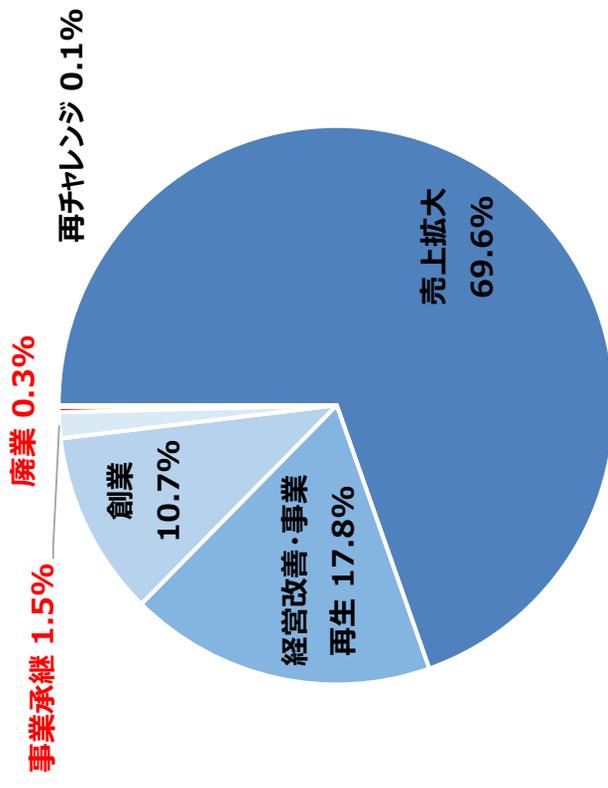
企業経営の継続に関する相談

- 後継者のいない企業が、事業の継続に関して相談した先は、顧問の税理士等が多く、支援実施機関（事業引継ぎ支援センター、よろず支援拠点）の割合は、3.8%にとどまっている。
- 中小企業支援の総合的な窓口は、全都道府県に設置された、よろず支援拠点が担っているが、事業承継や廃業の相談は、1.8%にすぎない。
- 事業に問題を抱えたときの相談機能の全国的な強化が大きな課題。

今後の事業の継続について相談した相手



よろず支援拠点への相談内容（2021年度）



(注) 左図は、後継者が決まっていない企業が過去に事業承継に関して相談した相手先。右図は、2021年度のよろず支援拠点への相談内容の内訳。N = 458,440。
 (出所) 左図は、中小企業白書（2017年）を基に、右図は、よろず支援拠点HPを基に作成。

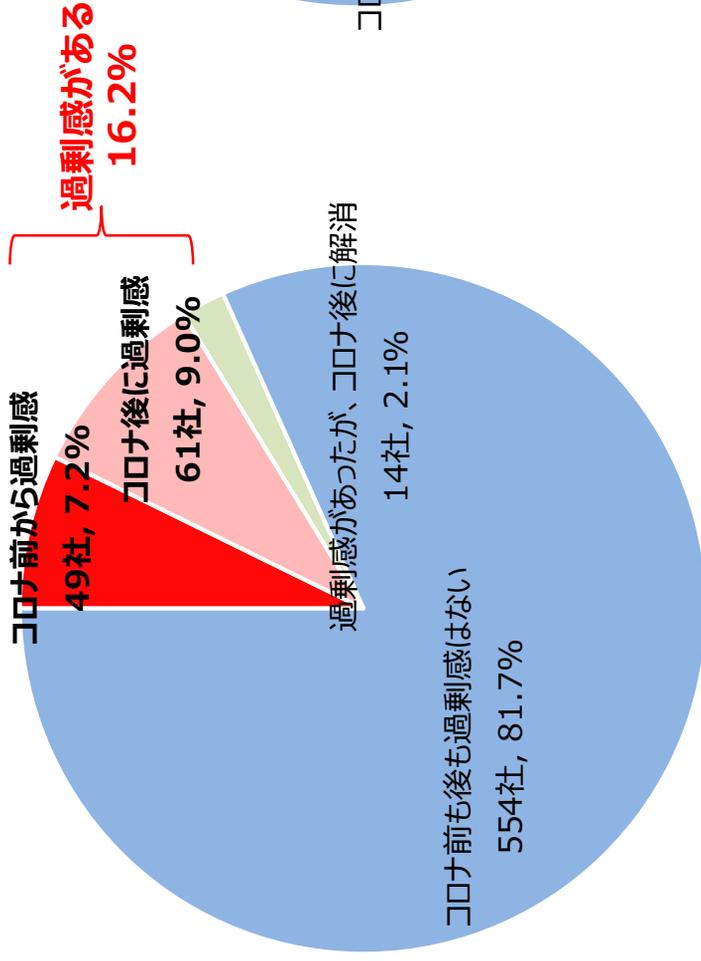
企業における債務の過剰感

○ 日本企業に対するアンケートによると、「債務の過剰感がある」と回答した企業の割合は、大企業で16.2%、中小企業で33.0%。

債務の過剰感（2022年10月時点）

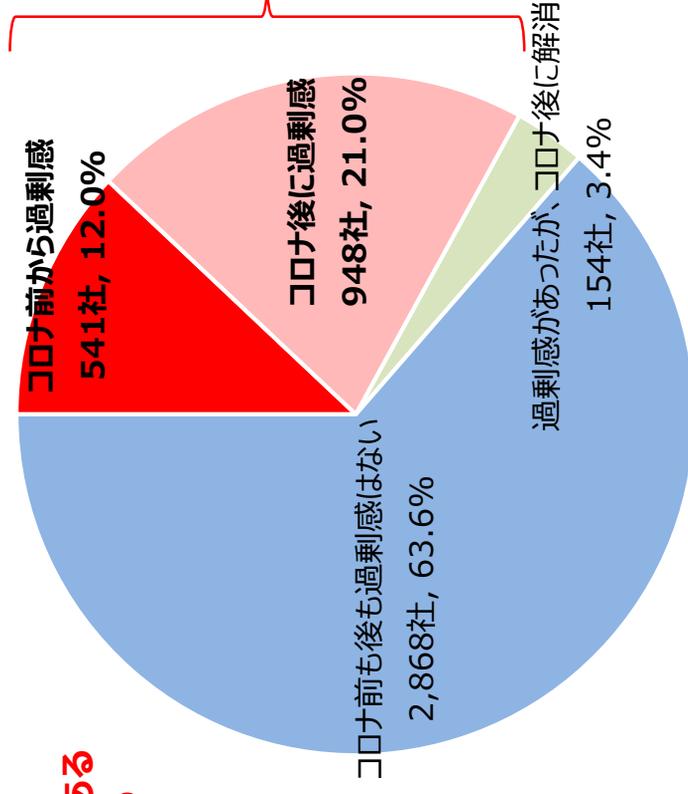
大企業（678社）

※資本金1億円以上



中小企業（4,511社）

※資本金1億円未満



(注) 2022年10月3日-10月12日にかけて全国の大企業・中小企業を対象に実施したアンケート調査の結果。「貴社の債務（負債）の状況は、次のうちどれですか？」との質問に対する回答割合（回答数：5,189社）（出所）東京商工リサーチ「第9回過剰債務に関するアンケート調査」（2022年10月18日）を基に作成。

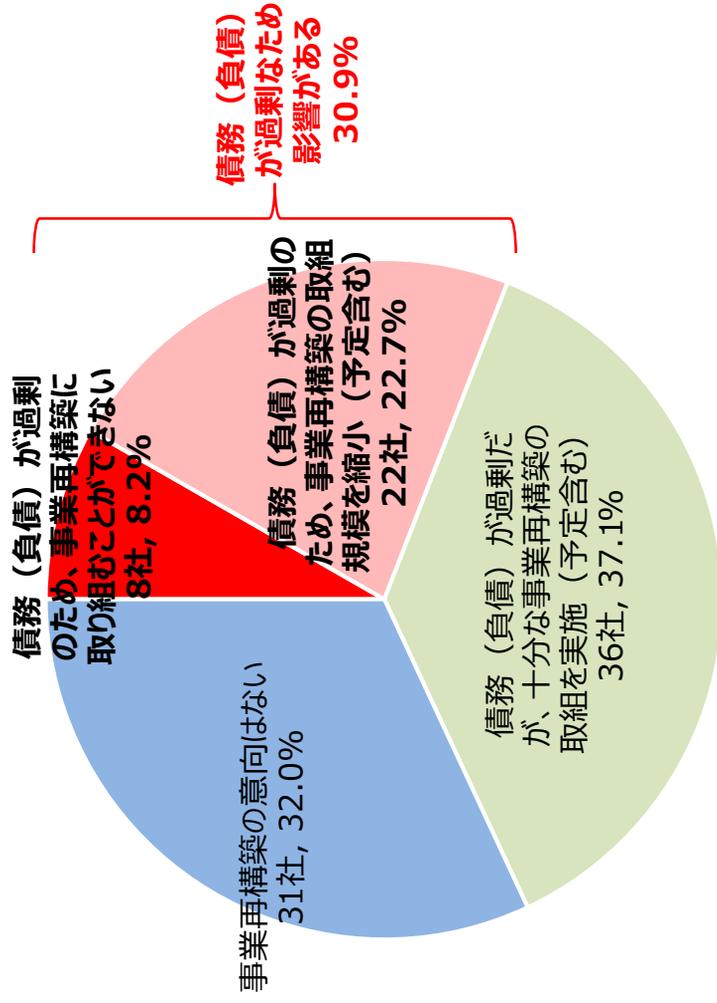
債務による企業の事業再構築の取組への影響

○ 債務の過剰感があると答えた企業のうち、債務が事業再構築の足かせになっている企業の割合は、大企業で30.9%、中小企業で35.1%。

債務の事業再構築への影響 ※債務の過剰感があると回答した企業に対する調査

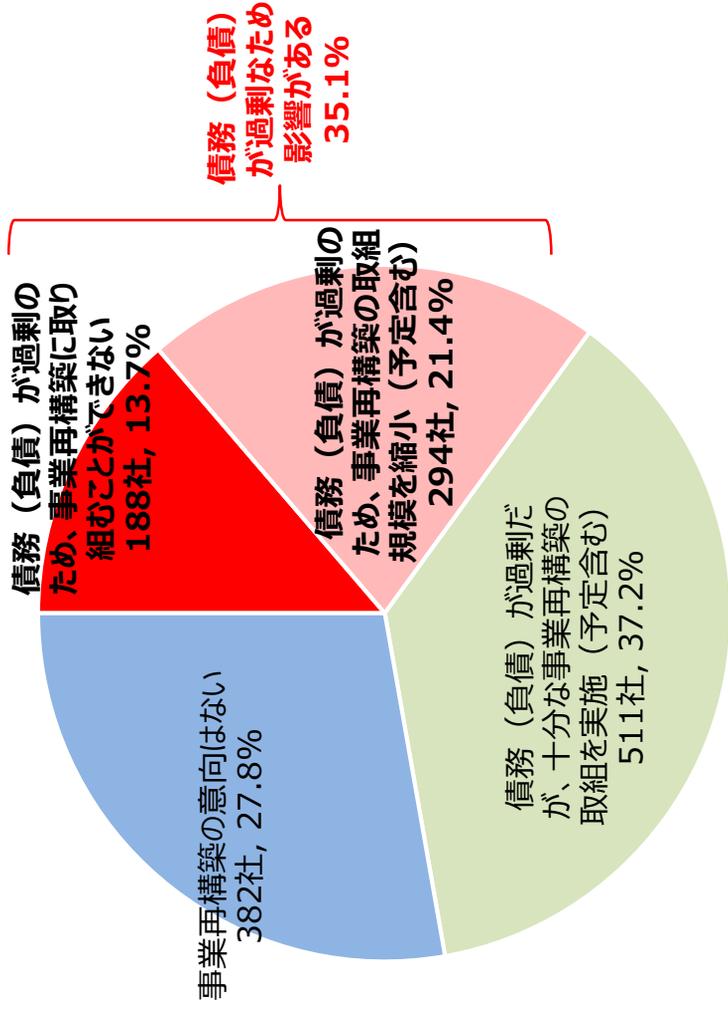
大企業 (97社)

※資本金1億円以上



中小企業 (1,375社)

※資本金1億円未満

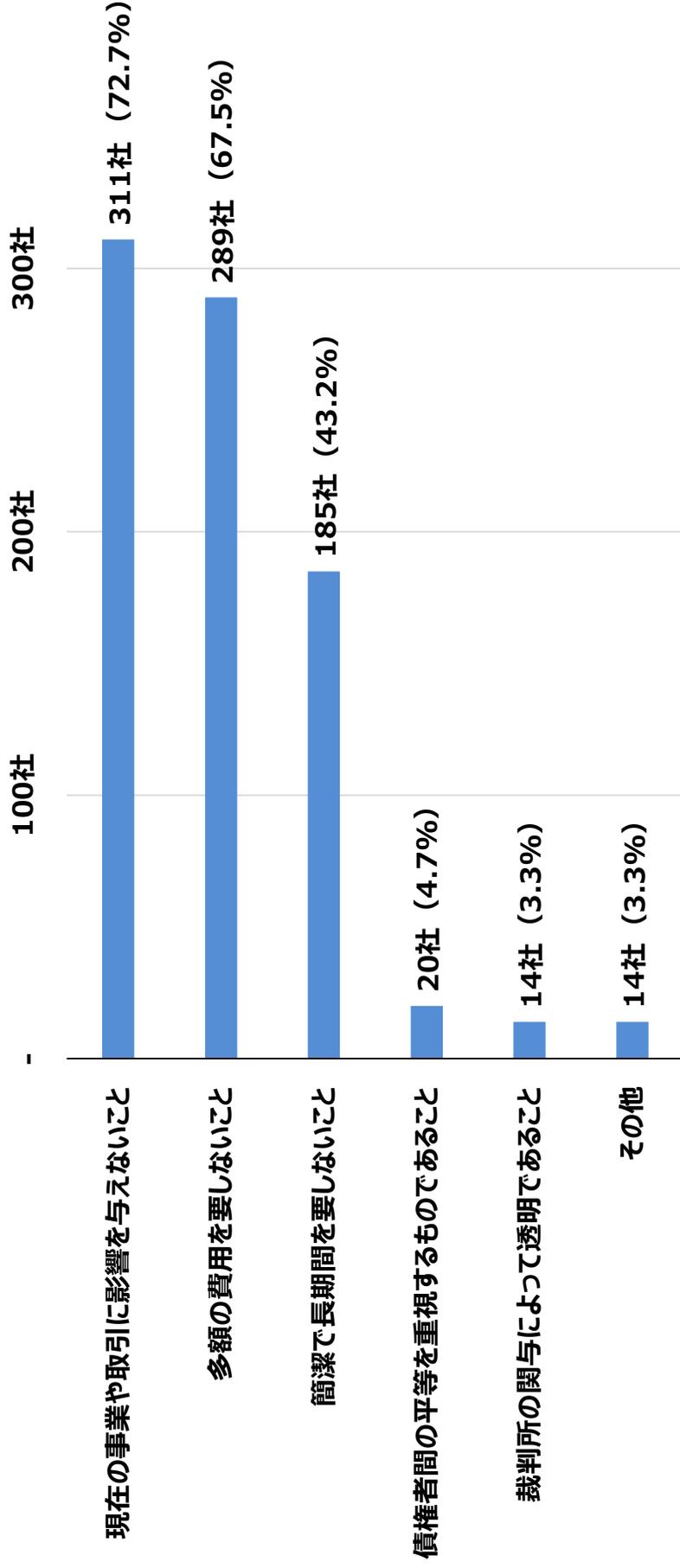


(注) 2022年10月3日-10月12日にかけて全国の大企業・中小企業を対象に実施したアンケート調査の結果。
「債務（負債）の状況が、貴社の事業再構築への取組にどのように影響を与えていますか？」との質問に対する回答割合（回答数：1,472社）
（出所）東京商工リサーチ「第9回過剰債務に関するアンケート調査」（2022年10月18日）を基に作成。

企業が事業再生の際に重視する点

- 私的整理手続を活用して事業再構築を検討する可能性があると答えた企業に対し、事業再構築を目的に私的整理を検討する上で重視する点を聞いたところ、手続が現在の事業・取引に影響を与えないこと（72.6%）、手続が多額の費用を要しないこと（67.5%）、手続が簡潔で長期間を要しないこと（43.2%）が重視されている。

私的整理を検討する上で重視する点 ※事業再構築を検討する可能性があると回答した企業に対する調査



(注) 2022年12月1日-12月8日にかけて全国の大企業・中小企業を対象に実施したアンケート調査の結果。
「事業再構築を目的に私的整理を検討することは何ですか？（複数回答）」との質問に対する回答割合（回答数：428社）
（出所）東京商工リサーチ「第25回新型コロナウイルスに関するアンケート調査」（2022年12月16日）を基に作成。

海外における私的整理・事業再生制度の概要

- 欧州各国においては、全ての貸し手の同意を必要とせず、裁判所の認可のもとで多数決により権利変更（債権カット等）を行い、事業再構築を行う制度が存在するが、我が国には存在しない。制度の検討が必要ではないか。

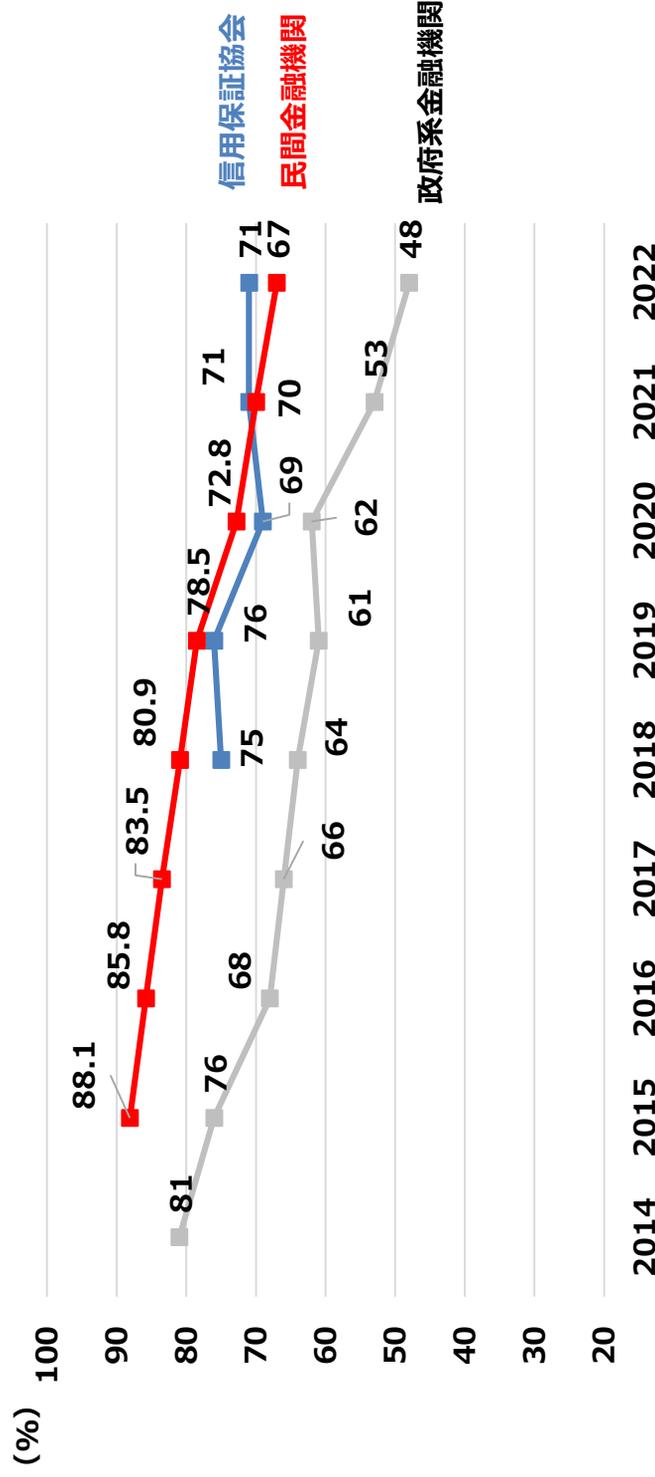
制度名	概要	可決要件	利用状況
英 Scheme of Arrangement (SOA) Restructuring Plan (RP) ※2020年導入	裁判所認可のもとで多数決により債権者の権利を変更できる手続 (Restructuring Planは対象企業が財務的窮境にある企業などに限定)	債権者数の過半数の賛成及び債権額の3/4以上の額を有する債権者の賛成 ----- 債権額の3/4以上の額を有する債権者の賛成	年間数十件程度 ※専門家へのヒアリングによる
独 StaRUG ※2021年導入	裁判所認可のもとで多数決により債権者の権利を変更できる手続	債権額の3/4以上の額を有する債権者の賛成	年間10件程度 ※専門家へのヒアリングによる
仏 迅速保護手続 ※2014年導入 (2021年改正)	合意による解決を図る調停が不調に終わった場合に裁判所認可のもとで多数決により債権者の権利を変更できる手続	債権額の2/3以上の額を有する債権者の賛成	6件 (2018年) ※仏司法省による (迅速保護手続の前身の制度を含む件数)
米 Chapter11	裁判所認可のもとで多数決により債権者の権利を変更できる手続	債権者数の過半数の賛成及び債権額の2/3以上の額を有する債権者の賛成	8,333件 (2020年) ※米連邦裁判所による

(出所) 経済産業省調べ。

経営者保証の提供

- 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7割で経営者保証が付いている。

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

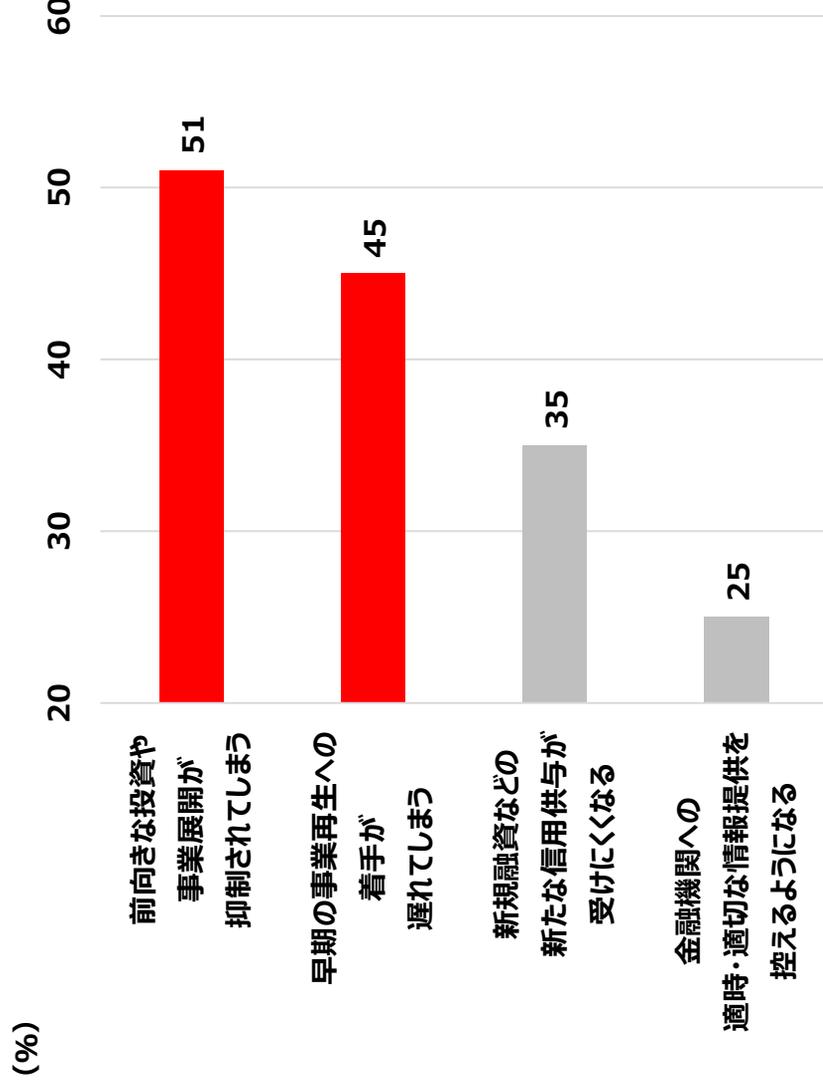


(注) 2022年度は上半期(4月～9月)の実績。
(出所) 中小企業庁「政府系金融機関における「経営者保証ガイドライン」の活用実績」、「信用保証協会における「経営者保証ガイドライン」の活用実績」、金融庁「民間金融機関における「経営者保証ガイドライン」の活用実績」

経営者保証の課題

○ 中小企業の経営者にアンケートを採ったところ、経営者保証が経営に与えるネガティブな影響として、早期の事業再生への着手が遅れてしまう、という声が半数近くを占める。

経営者保証の提供に伴う影響



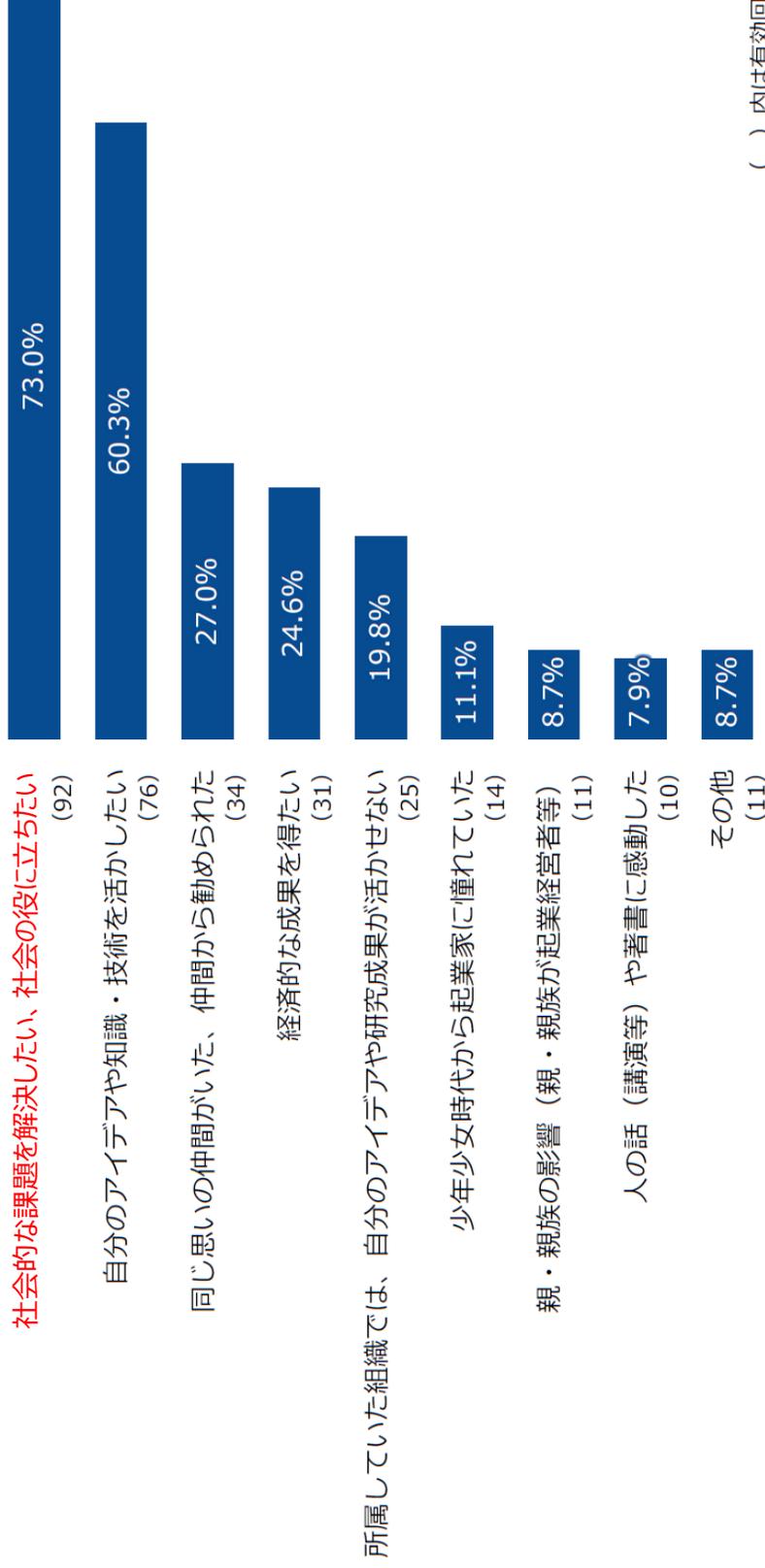
(注) 調査対象は、地域銀行をメインバンクとする中小・小規模企業でN=9,371。調査時期は、2019年3月。
(出所) 金融庁「金融機関の取組の評価に関する企業アンケート調査（2019年）」を基に作成。

起業の動機

○ 国内のスタートアップにおいて、起業の動機は「社会的な課題を解決したい、社会の役に立ちたい」が筆頭。

起業の動機

複数回答可（有効回答数：126）



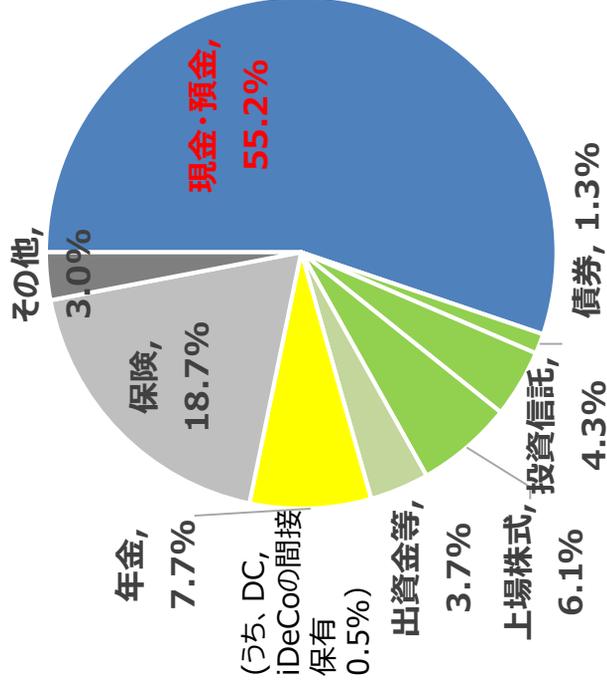
- (注1) 「2022年」は、2022年5月10日～6月15日にかけて設立5年以内のベンチャー企業を対象としてWebアンケート調査を実施。
(注2) 「社会的な課題を解決したい、社会の役に立ちたい」は、2020年においては72.3%で第1位、2021年においては73.7%で第1位。
(出所) 一般財団法人ベンチャー・エンタープライズセンター「ベンチャー白書2022」

家計金融資産の構成の国際比較

○ 日本の家計金融資産は現預金が過半を占め、欧米と比較して有価証券の占める割合が低い。

家計金融資産の構成の日米英比較

日本

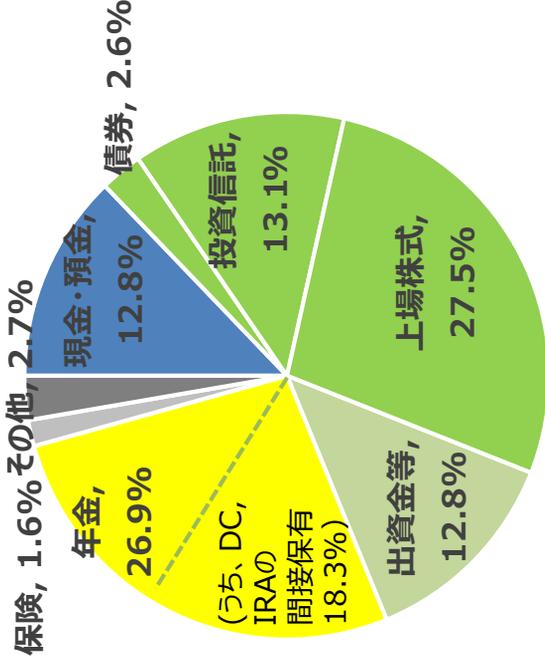


<家計金融資産 合計>
2,023兆円

<上場株式、投信、債券の割合>

直接保有 11.6%
+DC, iDeCoの間接保有: 0.6% } 12.3%

米国

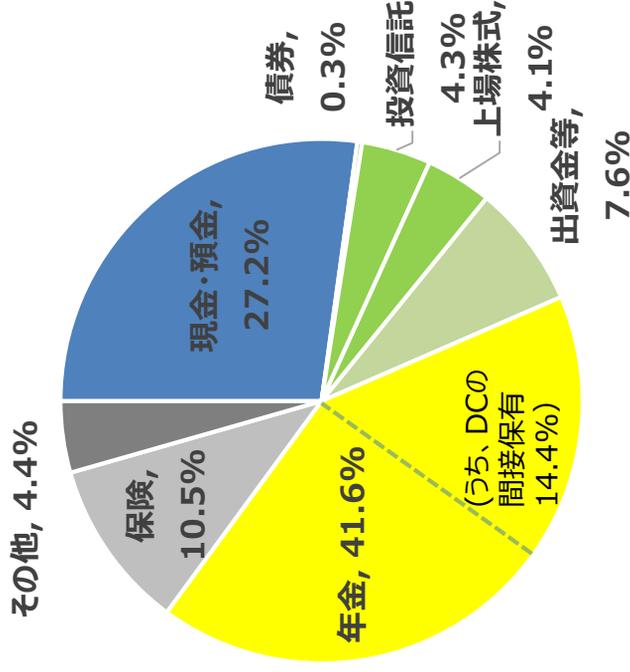


<家計金融資産 合計>
118.2兆ドル (13,358.4兆円)

<上場株式、投信、債券の割合>

直接保有 43.2%
+DC, IRAの間接保有: 18.3% } 61.5%

英国



<家計金融資産 合計>
7.6兆ポンド (1,173.1兆円)

<上場株式、投信、債券の割合>

直接保有 8.7%
+DCの間接保有: 14.4% } 23.1%

(注) 日本の数値は2022年12月末。ただし、DC、iDeCoの間接保有分は2022年3月末時点の保有額ベース。米英は2021年末時点。1ドル=113円、1ポンド=154.8円で換算(2021年12月末時点)。

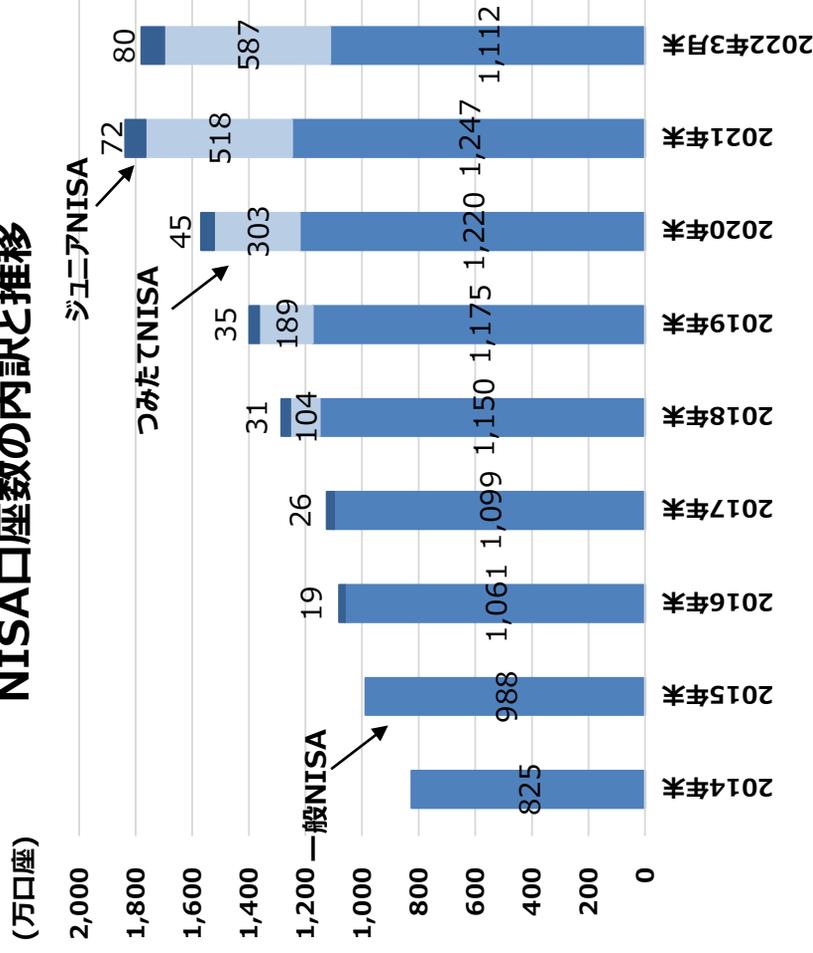
(出所) 日本の数値は、日本銀行、運営管理連絡協議会資料を基に作成。米英の数値は、FRB、ONS、IA、NEW FINANCIALを基にした、日本証券業協会資料から作成。

NISAの利用状況

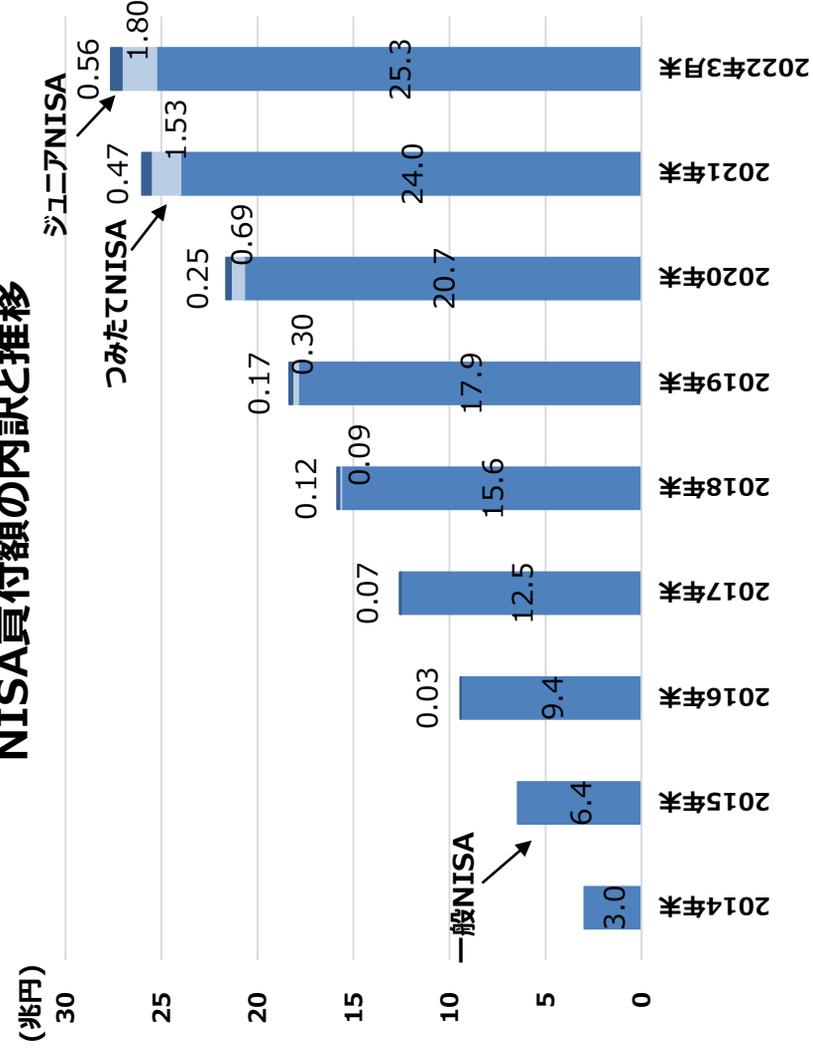
- NISA制度の開始以来、着実に利用者数が増加し、現在は1,779万口座と国民の7人に1人が保有。
- 額で見れば、一般NISAの割合が大変大きい。

NISAの利用状況

NISA口座数の内訳と推移



NISA買付額の内訳と推移

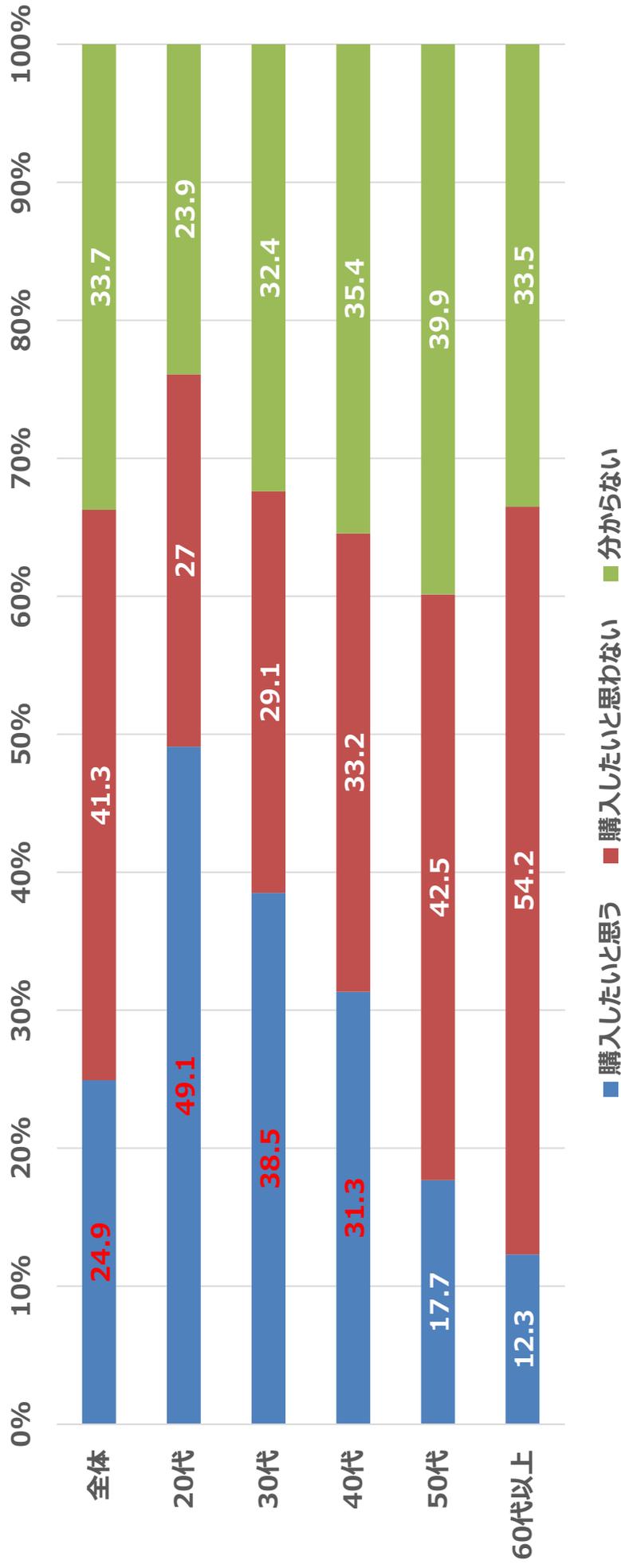


(注) マイナンバー導入前に開設された口座で、非課税保有期間が終了したものを2022年1月1日をもってみなし廃止したため、2021年12月末時点に比べて口座数が減少。
 (出所) 金融庁「NISA口座の利用状況調査」

アドバイスを受けることでの金融商品の購入意欲

○「あなたの立場に立ってアドバイスしてくれたり、手続きをサポートしてくれる人がいたら、リスク性金融商品を購入したいと思うか」というアンケートに対し、20代で5割、30代で4割、全体平均では25%程度が「購入したいと思う」と回答。

アドバイスを受けることでの金融商品の購入意欲



(注)「もし、あなたの立場に立ってアドバイスしてくれたり、手続きをサポートしてくれる人がいたら、リスク性金融商品を購入したいと思いませんか。」という問いへの回答。「資産運用に関する知識がないから」、「購入・保有することに不安を感じるから」、「購入するのが面倒だから」、「普段忙しい/時間的なゆとりが無いから」、「勧誘されるのが面倒だから」と回答した者が対象であり、1,981件。

(出所) 金融庁「リスク性金融商品販売に係る顧客意識調査結果(2021年6月30日)」