

企業活力

2019
春季号

No.
107



巻頭言

年金の機関投資家から見たわが国の課題

元 株式会社みずほ年金研究所 理事長 村上 正人氏

研究会報告

■「学び」を支える“学習習慣”のある人材の確保・育成に向けた人事戦略に関する調査研究

■新時代の『ビジネスと人権』のあり方に関する調査研究

■新時代のものづくりにおける人間とAIの協働のあり方に関する調査研究

コラム

平成に続く新しい時代の「学校」とは？

経済産業省 製造産業局 参事官（イノベーション・環境担当）（併）ものづくり政策審議室長
水野 正人氏

企業活力 2019 春季号

No.
107

目次

CONTENTS

[巻頭言]

年金の機関投資家から見たわが国の課題

元 株式会社みずほ年金研究所 理事長 村上 正人 氏 1

[平成30年度 研究会報告]

【人材研究会】

「学び」を支える“学習習慣”のある人材の確保・育成に向けた人事戦略に関する調査研究 2

【CSR研究会】

新時代の『ビジネスと人権』のあり方に関する調査研究 11

【ものづくり競争力研究会】

新時代のものづくりにおける人間とAIの協働のあり方に関する調査研究 19

[常設委員会]

【経営戦略・産業政策委員会】

日本の経済政策の方向性について 25

【企業法制委員会】

「会社法制(企業統治等関係)の見直しに関する要綱案(仮案)」について 27

公正なM&Aの在り方に関する研究会の議論の進捗状況について 33

役員の業績連動給与に係る損金算入手続きの見直しについて

【税制委員会】

平成31年度税制改正について 39

【雇用・人材開発委員会】

働き方改革を踏まえた今後の方向性について 41

外国人材をめぐる政策動向について 48

【企業活力委員会・企業活力政策研究会】

最近の通商政策の動向について 57

【業種別動向分析委員会】

日本経済の現状と先行き 62

[CDGM]

CDGMラウンドテーブルセミナー レポート 70

[コラム]

平成に続く新しい時代の「学校」とは？

経済産業省 製造産業局 参事官(イノベーション・環境担当)

(併)ものづくり政策審議室長 水野 正人 氏 71

[その他]

研究所便り 72

年金の機関投資家から見たわが国の課題

元 株式会社みずほ年金研究所 理事長

村上 正人 氏

(独立行政法人勤労者退職金共済機構 資産運用委員会 委員長)

(一般財団法人企業活力研究所 資産運用委員会 委員)

(元 年金積立金管理運用独立行政法人 (GPIF) 運用委員)



年が明けて間もなく、ある大学の社会人向け講座でお話をする機会があったが、そこで「わが国の公的年金は国内の株式に多くを投資せずに、海外の株式にだけ投資をしておけば十分ではないか」との質問を受けた。回答の如何はともかくとして、過去の市場の収益性を代表的な市場指数注)を用いて手計算してみると、1995年3月末に投資したとしてその23年後の2018年3月末には、海外株式は約8.4倍になっているのに対して国内株式は約1.8倍であり、愕然とさせられるような差が存在する。事実、過去の年金運用の成果は、海外市場の収益力の寄与が無ければ成り立たなかったのである。

株式市場については経済学者J・ケインズが「美人投票」になぞらえて群集心理的な側面を論じたことはよく知られているが、一方で著名な投資家W・パフェットは短期的にはそうであっても長期的には「価値の計量器」として働くことを強調している。ある程度長い期間で株式への投資収益率を測ると、企業(群)の自己資本利益率(ROE)と大いに相関していることがわかる。このように株式市場は実体経済とかけ離れて存在する訳ではない。すなわち、長期でみて「企業が株主から授かった資本をどれだけ効率的に活用して価値創造を行ったか」と、「株主が企業に資金提供(=投資)を行うことでどれだけ利益(配当と値上がり益)を手にしたか」とは、ほぼ表裏の関係にあるのである。

このことからすると、数年前より、いわゆる伊藤レポートやスチュワードシップ・コード等でROEを改善する方向に注目が集まっていることは、市場関係者にとってはよいことであるだろう。ただし、それが欧米先進国並みとなるのには、まだ長い道のりが存在する。

現在、市場構造の在り方を見直して国内外の投資家からより支持が得られるように変えていこうという議論も行われている。実際には、世界にはマネーが氾濫し、数多の抜け目のない投資家たちがよりよい投資先を求めて目を光らせている。何よりも企業自体が魅力的でありさえすれば、資金は自ずと集まってくることになるのである。

『アメリカの高校生が学ぶ経済学』(G・クレイトン著、花岡幸子他訳; WAVE出版)という書を読むと、以下のような文が並んでいることに改めて目を見張らされる。「何を、どのように、誰のために生産するのは、限りない欲求を満たすのに十分な資源がない以上、解決されなければならない問題といえる」「経済成長には多くの要素が関わっているが、生産性が最も重要である」「希少な資源が効率的に活用されているかどうかは、生産性という言葉で説明される」「生産性は労働力だけでなく、生産要素すべてと関係している」。これらは易しい言葉ではあるが、経済(学)の本質を突いたものである。

長年指摘されてきているわが国の労働生産性の低さも同根のところにある。特にわが国は資源の少ない国であるがゆえ、世の中の人々の欲求を満たすような新たな価値の創造を行うために、限られたヒト(人的資源)とカネ(資本)を最大限に活かしていくことを懸命に考えていく必要がある。そのような「経済リテラシー」とも言うべき思想が広く国民の間に根づかないと、将来が開けてこないような気がしてならない。

注) 計算で使用したのは、国内株式は東証株価指数(TOPIX)、海外株式はMSCI KOKUSAIインデックス。後者は日本を除いた先進20数か国を対象とする株式指数であり、円ベース。どちらも配当込み。

平成30年度 「学び」を支える“学習習慣”のある人材の確保・育成に向けた 人事戦略に関する調査研究

平成30年度、当研究所の人材研究会では、中央大学大学院戦略経営研究科 佐藤博樹教授を委員長にお迎えし、企業の人事担当者、有識者からなる委員の皆様と共に、「学び」を支える“学習習慣”のある人材の確保・育成に向けた人事戦略について、調査研究を行っております。

研究会は9月4日(火)に第1回を開催した後、概ね月1回の頻度で開催し、有識者、企業委員からの事例発表、ヒアリング調査、アンケート調査等、様々な角度からの議論を進め、3月の調査報告書取りまとめに向け検討を進めております。本稿におきましては、実施いたしましたアンケート調査結果の一部をご紹介します。



写真左から佐藤委員長、能村室長



人材研究会の様子

委員名簿

委員長

佐藤 博樹 中央大学大学院 戦略経営研究科 教授

委員

池田 涉 JFEスチール(株) 組織人事部 人事室長
 石原 直子 (株)リクルート リクルートワークス研究所 人事研究センター長
 垣見 俊之 伊藤忠商事(株) 人事・総務部長
 東風 晴雄 ダイキン工業(株) 東京支社 人事本部 採用グループ 担当部長
 小林 諭 日産自動車(株) 人事本部 日本タレントマネジメント部 主管
 佐竹 秀彦 富士通(株) 人事本部 人事部 シニアディレクター
 杉山 敦 SCSK(株) 開発センター副センター長 リソースマネジメント部長 兼 人事グループ長補佐
 須藤 由紀 キヤノン(株) 人材開発部 主席
 武内 和子 (株)日立製作所 人材統括本部 ダイバーシティ推進センタ 部長代理
 谷 亘 (株)LIXIL 営業人事総務統括部 営業総務部 部長
 中澤 二郎 国立大学法人 高知大学 特任教授/中央大学経済学部 講師
 中島 竜介 アステラス製薬(株) 人事部長

鍋山 徹 (一財)日本経済研究所 専務理事
 西森 嗣倫 損害保険ジャパン日本興亜(株) 人事部 能力開発グループ グループリーダー
 藤本 治己 (株)ファーストリテイリング 人事部 部長
 正木 義久 (一社)日本経済団体連合会 労働政策本部 本部長
 村上 博一 パナソニック(株) 人材開発カンパニー 社長
 山内 幸治 新日鐵住金(株) 人事労政部 部長
 吉岡 敏英 トヨタ自動車(株) 人事部部付東京人事グループ グループ長

オブザーバー

能村 幸輝 経済産業省 経済産業政策局 産業人材政策室 室長
 堀 達也 経済産業省 経済産業政策局 産業人材政策室 室長補佐
 川浦 恵 経済産業省 経済産業政策局 産業人材政策室 室長補佐

事務局

(一財)企業活力研究所
 (株)日本総合研究所

(企業・団体名・役職名は当時、氏名五十音順 敬称略)

I. 平成30年度人材研究会 開催内容

第1回 平成30年9月4日(火) 10:00～12:00

- ① 研究会の趣旨・検討の視点説明
- ② 「働き方改革」と「人づくり革命」の最近の動向について
経済産業省 産業人材政策室長 能村 幸輝 氏
- ③ 委員自己紹介・意見開陳・討議

第2回 平成30年9月27日(木) 15:30～17:30

- ① 「どうすれば人は学ぶのか、学びは報われるのか
—全国就業実態パネル調査で社会人の自己学習を分析する—」
株式会社リクルートホールディングス リクルートワークス研究所 萩原 牧子 氏
- ② 「変化対応行動ができていない社員はいかに育つのか？」
中央大学大学院戦略経営研究科 教授 佐藤 博樹 委員長
- ③ 調査方法・分析方法の説明

第3回 平成30年10月23日(火) 15:30～17:30

- ① 「小学館における学び体験の支援」
株式会社小学館 岩重 正文 氏
- ② 調査方法・分析方法について(事務局)
- ③ 「自発的なキャリア意識と学びを醸成する仕組み～会社と個人の成長ベクトルの統合～」
伊藤忠商事株式会社 垣見 俊之 委員

第4回 平成30年11月22日(木) 15:00～17:00

- ① 「リクルートにおける組織的ラーニングのしかけ」
株式会社リクルート リクルート経営コンピタンス研究所 岩下 直司 氏
- ② 「「学習する組織」の構築をめざして一日立グループにおける取組み」
株式会社日立製作所 森 亜紗美 氏
- ③ 「社員の学びを促す諸制度」
パナソニック株式会社 村上 博一 委員

第5回 平成30年12月20日(木) 15:30～17:30

- ① 「人財育成文化をつくるための仕掛けづくり」
日産自動車株式会社 小林 諭 委員
- ② 「働き方改革から学び方改革へ～主体的自己研鑽支援の取り組み～」
キヤノン株式会社 須藤 由紀 委員
- ③ インタビュー調査結果及びアンケート調査結果報告

第6回 平成31年1月29日(火) 15:30～17:30

- ① 調査研究報告書(案)についての検討

第7回 平成31年2月26日(火) 15:30～17:00

- ① 調査研究報告書(最終案)の取りまとめ

II. アンケート調査について

本調査研究では、次の仮説を設定し、“学習習慣”のある人材（※）に特有な過去の経験や、こうした人材の所属企業の職場風土の傾向を明らかにすることを目的としたWEBアンケート調査を行った。

対象：従業員300人以上の民間企業に在籍する22～59歳の大卒または大学院卒の正社員824名
期間：2018年11月27日（火）～11月29日（木）の3日間

- 【仮説Ⅰ】 “学習習慣”のある人材には、学習を習慣づけた特有の経験があるのではないかと
【仮説Ⅱ】 “学習習慣”のある人材が所属する企業には、それを育むような特有の風土が存在するのではないかと。
【仮説Ⅲ】 “学習習慣”のある人材は、特有の性格・行動特性を保有しているのではないかと。

（※）“学習習慣”のある人材とは

佐藤博樹氏・松浦民恵氏「『変化対応行動』と仕事・仕事以外の自己管理」（日本キャリアデザイン学会第15回研究大会報告）に基づいた「将来、仕事で必要になりそうな情報を集めたり勉強する」「キャリアを振り返って自分のスキルや能力を確認する」「自分の強みや他社でも活かせる能力を確認する」の3項目の行動特性を代理指標として定義する。

（分析にあたって）

上記3項目を勘案し、調査対象者を「学習習慣がとてもある」「学習習慣がある」「学習習慣がややある」「学習習慣がない」の4群に分類した。

<参考> 調査結果に関する凡例

以下、実際のクロス集計表などにに基づきながら調査結果について論じる。

			概要
クロス集計表の数値の単位			<ul style="list-style-type: none"> 原則、単位は%とする。 表中に、「平均点」と記載している集計表については、5点または100点満点における点数を示す。
学習習慣との相関を判断した基準	(1) 比例関係		<ul style="list-style-type: none"> 「学習習慣の程度」と比例関係にある項目について、以下のように示す <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px dashed red; padding: 2px;"> <p>【比例関係】 ↑ 学習習慣の高さに応じて、当該項目も高くなる場合</p> </div> <div style="border: 1px dashed blue; padding: 2px;"> <p>【反比例関係】 ↓ 学習習慣の高さに応じて、当該項目が低くなる場合</p> </div> </div>
	(2) 全体との乖離	(2)-1 絶対値基準	<ul style="list-style-type: none"> 「全体(N=824)」の集計結果(%)に対する、絶対値の差で色付けを行った <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="width: 15px; height: 10px; background-color: #c00000; border: 1px solid black;"></div> <p>… 全体の集計結果に対して、+15ポイント以上、上回る</p> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="width: 15px; height: 10px; background-color: #0000c0; border: 1px solid black;"></div> <p>… 全体の集計結果に対して、-15ポイント以上、下回る</p> </div>
		(2)-2 比率基準	<ul style="list-style-type: none"> 「全体(N=824)」の集計結果(%)との比率で色付けを行った <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="width: 15px; height: 10px; background-color: #ffa500; border: 1px solid black;"></div> <p>… 全体の集計結果に対して、50%以上、上回る</p> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="width: 15px; height: 10px; background-color: #90ee90; border: 1px solid black;"></div> <p>… 全体の集計結果に対して、50%以上、下回る</p> </div>

1. 学習習慣と過去の経験との関係

1.1 学習習慣と職業生活上の経験

① 学習習慣とキャリアの転機

「転社・転籍の経験がある」と回答した人の割合は、学習習慣の程度に応じて高い結果となった。特に「学習習慣がとてもある」群では、全体と比較して「転社や転籍経験がある」と回答した人の割合が15ポイント以上高い。また、「学習習慣がとてもある」群は、5回以上の転社・転籍経験がある割合が全体平均より50%以上高い。【図表1】

「仕事の分野が大幅に変わった経験がある」と答えた人の割合は、学習習慣の程度に応じて高い結果となった。反対に「学習習慣がない」群では、「仕事の分野が変わった経験はない」と回答した人の割合は、全体よりも6ポイント高かった。【図表2】

事業所を異動する経験についても、「学習習慣がとてもある」群と「学習習慣がある」群は「経験あり」と回答した人の割合が全体と比べてやや高く、比例傾向も見られる。特に、「学習習慣がとてもある」群は、10回以上の事業所異動経験を持つ人の割合が全体平均より50%以上高い。【図表3】

その他の仕事上の環境変化については、「学習習慣がとてもある」群を全体と比較すると、「海外の事業所で半年以上勤務する」「所属会社が他社と合併・統合される」以外の全ての経験において高い割合となっている。これらの項目は、学習習慣との比例関係が見られる。【図表4】

以上から、転社・転籍や事業所が変わる経験、さらには、仕事内容の大幅な変更など、キャリアの転機を経験している人材ほど、学習習慣が高いことが明らかになった。

【図表1】 学習習慣と転社・転籍の経験

[Q7]あなたは、これまでに会社が変わったこと（転社・転籍）がどの程度ありますか。

		1回	2回	3回	4回	5回以上	ない	経験あり
横%								
全体	824	20.8	9.2	5.8	2.5	2.8	58.9	41.1
学習習慣の有無別								
学習習慣がとてもある	70	27.1	11.4	11.4	2.9	5.7	41.4	58.6
学習習慣がある	239	20.1	12.1	7.1	2.5	2.9	55.2	44.8
学習習慣がややある	198	18.7	9.1	4.5	2.5	2.5	62.6	37.4
学習習慣がない	317	21.1	6.6	4.4	2.5	2.2	63.1	36.9

【図表2】 学習習慣と仕事の分野が変わった経験

[Q9]あなたは、担当する仕事の分野が大幅に変わった経験がどの程度ありますか。例えば、技術から営業へ、製造から販売へなどの職能分野をまたがる変化を指します。

		1回	2回	3回	4回	5回以上	ない	経験あり
横%								
全体	824	22.6	12.0	6.2	1.1	3.8	54.4	45.6
学習習慣の有無別								
学習習慣がとてもある	70	27.1	15.7	10.0	1.4	4.3	41.4	58.6
学習習慣がある	239	22.2	16.7	6.7	1.3	3.3	49.8	50.2
学習習慣がややある	198	21.2	11.6	6.6	1.0	4.5	55.1	44.9
学習習慣がない	317	22.7	7.9	4.7	0.9	3.5	60.3	39.7

【図表3】 学習習慣と事業所異動経験

[Q10]あなたは、今の勤務先でこれまでに別の事業所への異動を何回くらいしたことがありますか。

		1回	2~3回	4~5回	6~9回	10回以上	ない	経験あり
横%								
全体	824	14.9	18.6	8.0	5.7	3.4	49.4	50.6
学習習慣の有無別								
学習習慣がとてもある	70	21.4	18.6	4.3	5.7	7.1	42.9	57.1
学習習慣がある	239	18.4	20.1	10.0	6.3	1.7	43.5	56.5
学習習慣がややある	198	12.1	19.2	9.6	6.1	3.5	49.5	50.5
学習習慣がない	317	12.6	17.0	6.3	5.0	3.8	55.2	44.8

【図表4】学習習慣とその他の仕事上の環境変化の経験

【Q11】あなたは、これまでに以下のような経験がありますか。当てはまる選択肢をすべてお答えください。

	横%	仕事の難 度が大幅 に上がる	新規事業 の立上げ に携わる	起業する	副業や兼 業を行う	海外の事 業所で半 年以上勤 務する	事業縮小 などで職 場や仕事 がなくなる	所属会社 が他社と 合併・統 合される	会社から 表彰され る	選抜型研 修等のメ ンバーに 選ばれる	当てはま るものは ない
全体	824	32.5	23.5	1.3	5.9	4.9	10.1	14.1	23.2	14.4	36.9
学習習慣 の有無別											
学習習慣がとともある	70	57.1	47.1	4.3	14.3	8.6	15.7	10.0	38.6	32.9	15.7
学習習慣がある	239	38.1	33.5	2.9	9.2	6.3	12.1	14.6	28.5	18.0	28.5
学習習慣がややある	198	33.3	23.2	0.5	5.6	3.5	9.1	15.7	23.2	13.6	34.3
学習習慣がない	317	22.4	11.0	0.0	1.9	3.8	7.9	13.6	15.8	8.2	49.5

② 学習習慣と多様な人材との協働経験

「学習習慣がとともある」群は、出産・育児、介護、療養等のために勤務時間に制約がある人や他社の人、外国籍の人、障がいのある人などと一緒に仕事をした経験が、全ての項目で全体より高い割合となった。また、多数の項目について、学習習慣の程度との比例関係がある。

一方、「学習習慣がない」群のみ、「当てはまるものはない（＝いずれの人とも仕事をした経験がない）」という回答の割合が全体より高かった。【図表5】

以上から、多様な人材と仕事をした経験が豊富な人材ほど、学習習慣の程度が高いと考えられる。

【図表5】学習習慣と多様な人材との業務経験

【Q12】あなたは、これまでに以下のような人と一緒に仕事をした経験がありますか。

（※単に所属が同じだったということではなく、具体的に仕事をともにした人について、当てはまる選択肢をすべてお答えください。）

	横%	出産・育 児のため に勤務時 間に制約 がある人	介護のた めに勤務 時間に制 約がある 人	療養のた めに勤務 時間に制 約がある 人	経験者採 用(中途 採用)の 人	他社の人 (他社との 共同プロ ジェクト 等)	他社の人 (派遣社 員・請負 社員等)	他社の人 (関連会 社からの 出向者 等)	外国籍の 人	海外勤 務・留学 経験のあ る人	障がいの ある人	女性の上 司	自分より 年下の上 司	自分より 年上の部 下	当てはま るものは ない
全体	824	54.4	9.7	14.3	54.5	27.1	38.5	24.5	24.9	24.5	16.5	35.3	29.1	37.4	10.0
学習習慣 の有無別															
学習習慣がとともある	70	68.6	22.9	25.7	68.6	41.4	48.6	40.0	38.6	45.7	35.7	45.7	30.0	44.3	8.6
学習習慣がある	239	58.2	15.9	19.2	57.7	31.4	43.5	24.7	30.1	30.5	17.6	36.0	28.5	43.9	5.4
学習習慣がややある	198	54.5	4.0	12.6	55.6	29.8	38.4	24.7	22.2	21.2	15.2	27.3	26.3	32.8	9.6
学習習慣がない	317	48.3	5.7	9.1	48.3	18.9	32.5	20.8	19.6	17.4	12.3	37.5	31.2	33.8	13.9

1.2 学習習慣と、就業前の時期も含む人生経験との関係

① 学習習慣と職場以外の経験との関係

「海外での生活」「外国人と生活を共にした経験」（異文化交流）、「ボランティア活動への参加」「町内会等地域コミュニティへの参画」（地域コミュニティへの参画）、「身近な人の介護」（家庭責任）、「公職への立候補・就任」（社会的責任）については、学習習慣の程度と相関があるものと考えられる。特に、「異文化交流」と「地域コミュニティへの参画」については、いずれも学習習慣が高い人ほど経験豊富であるという結果が見られた。「家庭責任」については、「身近な人の介護」を除き、特定の関係は確認できない。【図表6】

以上から、異文化交流・地域コミュニティへの参画・社会的責任の増大など、職場以外における変化を求められる出来事も、学習習慣の程度に影響を与えていると考えられる。中でも、「異文化交流経験」の影響が顕著である。なお、家庭責任については、「家庭責任経験が多いほど、学習に費やす時間的・金銭的余裕が少ない」という関係にあるとも考えられる。

【図表6】 学習習慣と職場以外における経験

【Q13】あなたがこれまでに経験したことがあるものを全てお選び下さい。

		ストレス経験			異文化交流			地域コミュニティへの参画			家庭責任			社会的責任		
		親族の死	自分の怪我・病気	大きな事故・災害への遭遇	近隣住民とのトラブル	海外での生活	外国人と生活を共にした経験	ボランティア活動への参加	町内会・マンション管理組合等、地域コミュニティ活動への参画	PTA・父母会・子ども会	結婚	子の誕生	身近な人の介護	長期ローンの設定	公職への立候補または就任	当てはまるものはない
全体		824	61.7	48.4	12.9	7.9	15.3	9.0	19.1	28.4	18.1	56.6	44.3	10.1	32.8	0.8
学習習慣の有無別	学習習慣がとてもある	70	67.1	51.4	24.3	10.0	31.4	17.1	32.9	41.4	20.0	62.9	40.0	17.1	35.7	2.9
	学習習慣がある	239	58.6	51.9	13.8	9.6	18.8	12.1	24.3	34.7	20.9	55.6	46.4	10.5	32.2	1.3
	学習習慣がややある	198	61.6	44.4	14.1	6.1	13.6	8.6	18.7	27.8	17.7	59.6	42.9	9.1	31.3	1.0
	学習習慣がない	317	62.8	47.6	8.8	7.3	10.1	5.0	12.3	21.1	15.8	53.9	44.5	8.8	33.4	0.0

類似性の高い項目で分類して集計

		ストレス経験			異文化交流			地域コミュニティへの参画			家庭責任			社会的責任	
		経験多	経験中	経験少	経験多	経験中	経験少	参画経験多	参画経験中	参画経験少	経験多	経験中	経験少	責任あり	責任なし
全体		824	1.7	10.4	87.9	6.1	12.1	81.8	4.4	14.0	81.7	2.9	25.6	71.5	0.8
学習習慣の有無別	学習習慣がとてもある	70	2.9	18.6	78.6	12.9	22.9	64.3	8.6	22.9	68.6	7.1	17.1	75.7	2.9
	学習習慣がある	239	2.5	10.0	87.4	7.9	15.1	77.0	7.1	15.1	77.8	2.5	25.9	71.5	1.3
	学習習慣がややある	198	1.0	11.1	87.9	6.6	9.1	84.3	3.0	15.7	81.3	3.0	23.7	73.2	1.0
	学習習慣がない	317	1.3	8.5	90.2	2.8	9.5	87.7	2.2	10.1	87.7	2.2	28.4	69.4	0.0

② 学習習慣と大学生生活との関係

大学生生活における経験と学習習慣の関係を見ると、「学習習慣がとてもある」群は、挫折経験以外のすべてにおいて、いずれも全体より高い割合で経験している。

一方、「挫折経験が多い」はむしろ学習習慣の程度が低い群となった。【図表7】

以上から、就職以前の大学時代の過ごし方も、学習習慣の程度に影響を与えているといえる。

また、大学生生活における経験を、類似性の高い項目で分類すると、「学習習慣がとてもある」群は、「周囲からの知的刺激」「大学内での異文化交流経験」「勉強に打ち込んだ経験」「調査研究に打ち込んだ経験」等、多くの分類で当該経験の「多少」との関係性が顕著である。中でも、友人や教授等「周囲からの知的刺激」は、本業である「勉強に打ち込んだ経験」よりも関係性が高いとの結果が出ている。

【図表7】 学習習慣と大学生生活における経験

【Q18】あなたの大学時代の経験についてお聞きします。あなたは以下の経験をしたことがありますか？

当てはまるものをすべてお答えください。

		挫折経験		知的刺激		大学内での異文化交流		勉強への打ち込み		研究への打ち込み		教える経験		課外活動経験		
		受験における挫折(浪人・第1志望以外への進学)	学生生活における挫折(留年・休学)	友人や先輩等との交流・対話を通じた知的刺激	教授や学生との対話を通じた知的刺激	所属ゼミ・研究室における交流	1か月以上の留学やホームステイ	所属学部・学科の授業	進級や卒業に必要な単位を超えた授業の履修	卒論・修士論文などの執筆経験	所属ゼミ・研究会等での発表・登壇経験	継続的に誰かに教えた経験(塾講師・家庭教師のアルバイト)	ボランティア活動	インターシップ	当てはまるものはない	
全体		824	34.0	8.3	53.2	32.9	16.9	10.6	29.2	32.6	58.0	39.4	27.2	13.7	14.3	10.1
学習習慣の有無別	学習習慣がとてもある	70	37.1	4.3	70.0	55.7	31.4	24.3	47.1	54.3	65.7	52.9	37.1	25.7	18.6	10.0
	学習習慣がある	239	38.1	7.1	63.2	46.0	28.0	13.8	36.0	40.6	61.5	45.6	33.5	18.0	15.9	4.6
	学習習慣がややある	198	33.8	8.1	55.1	27.8	12.6	9.6	23.2	28.3	57.6	38.9	29.3	15.7	13.6	9.6
	学習習慣がない	317	30.3	10.1	40.7	21.1	7.9	5.7	24.0	24.8	53.9	32.2	18.9	6.6	12.6	14.5

類似性の高い項目で分類して集計

		挫折した経験		周囲からの知的刺激		大学内での異文化交流		勉強に打ち込んだ経験		調査研究に打ち込んだ経験		誰かに教える経験		課外活動の経験			
		経験多	経験中	経験少	経験多	経験中	経験少	経験多	経験中	経験少	経験多	経験中	経験少	経験多	経験中	経験少	
全体		824	3.6	35.0	61.4	27.2	30.7	41.6	3.0	21.4	75.6	17.1	27.7	55.2	33.5	30.5	36.0
学習習慣の有無別	学習習慣がとてもある	70	2.9	35.7	61.4	31.4	22.9	25.7	10.0	35.7	34.3	33.7	22.9	62.9	5.7	32.9	61.4
	学習習慣がある	239	2.9	39.3	57.7	24.7	33.9	41.9	4.4	32.6	62.1	13.1	25.3	61.6	31.9	33.8	34.8
	学習習慣がややある	198	3.0	35.9	61.1	24.7	33.9	41.9	2.5	17.2	80.3	20.9	34.7	44.4	40.6	25.9	33.5
	学習習慣がない	317	4.7	30.9	64.4	18.4	29.0	54.6	0.6	12.3	87.1	12.6	23.3	64.0	27.8	30.6	41.6

2. 学習習慣と職場風土との関係

学習習慣と職場風土との関係を調査するにあたり、職場風土の類型を以下の7項目に分類し、分析を行った。【図表8】

「学習習慣がとてもある」群と全体との差に着目すると、1位から5位は僅差ではあるものの、学習習慣への関連性が最も強いのは「主体性・自主性を重視する風土」で、次いで「人材育成・自己啓発を促進する風土」、「変化対応力を重視する風土」となった。一方で、「成果主義・実力主義を重視する風土」は、学習習慣との関係性が最も低い要素であることが示唆されている。

以上から、学習習慣を強化するためには、職場において人材育成・自己啓発を促進する風土が醸成されることはもちろんであるが、その際に、本人の主体性や自主性を引き出すことが特に重要であると考えられる。【図表9】

【図表8】 職場風土

職場風土	構成要素
チャレンジを促す風土	新しいことにチャレンジすることが歓迎される
	多少失敗しても許容される雰囲気がある
変化対応力を重視する風土	新しい発想やアイデアが常に求められる
	新しい知識・技能・技術を常に学ぶ必要がある
多様性を尊重する風土	若手や女性、外国籍の社員が活躍している
	中途採用者が数多く在籍している
成果主義・実力主義を重視する風土	年功よりも能力や成果が重視される
	高い成果を上げれば年齢に関わりなく昇格・昇進できる
主体性・自主性を重視する風土	自分で考え、判断することが求められる
	関心のある仕事に手を挙げれば、参画することが認められる
	指示される前に率先して行動を起こすことが求められる
自由闊達な風土	自由闊達に意見を言うことが出来る
	社員同士のコミュニケーションが活発である
人材育成・自己啓発を促進する風土	上司や先輩が丁寧にOJTを行ってくれる
	研修や自己啓発メニューが充実している

【図表9】 学習習慣と職場風土の関連性（小分類）

[Q19]あなたがこれまで勤務してきた職場では、以下の項目がどの程度当てはまりますか。もっとも近いものをそれぞれ選んで下さい。

← 強い
→ 弱い

【学習習慣との関連性】

「全体」との差の大きさ	1	2	3	4	5	6	7
項目	主体性・自主性を重視する風土	人材育成・自己啓発を促進する風土	変化対応力を重視する風土	チャレンジを促す風土	自由闊達な風土	多様性を尊重する風土	成果主義・実力主義を重視する風土
全体	3.521	3.192	3.490	3.413	3.302	3.368	3.326
学習習慣がとてもある	4.195	3.843	4.136	4.050	3.929	3.914	3.821
「全体」と「学習習慣がとてもある」の差	0.674	0.651	0.646	0.637	0.627	0.547	0.496

3. 学習習慣と性格、行動特性との関係

3.1 学習習慣と性格

学習習慣と性格との関係について、「社交性」「計画性」「情緒安定性」の3項目に分類し、分析を行った。【図表10】

「学習習慣がとてもある」群と全体との差に着目すると、僅差ではあるものの、学習習慣との関連性が最も強いのは「社交性」で、次いで「計画性」という結果が得られた。「情緒安定性」については、全体との差がわずかであり、「社交性」と「計画性」に比べると、学習習慣との関連性は極めて低い。

以上から、学習習慣の程度が高い人は、「社交性」及び「計画性」が高い、という性格特性を有していると考えられる。【図表11】

【図表10】 性格特性

性格特性	構成要素
社交性	知らない人でもすぐに仲良くなれる
	大勢でわいわい騒ぐのが好きだ
	誰に対してもやさしく接する
	他人に気配りをする
	好奇心が強い
計画性	よく考えてから行動する
	計画的に行動する
	考えることが楽しい
情緒安定性	小さなことでもくよくよする
	心配性だ

(出所) 電機連合(2017)『ライフキャリア』に関するアンケート

【図表11】 学習習慣と性格特性の関連性 (中分類)

[Q20]あなたの性格について、以下の項目はどの程度当てはまりますか。もっとも近いものをそれぞれ選んで下さい。

← 強い
→ 弱い

「全体」との差の大きさ	1	2	3
項目	社交性	計画性	情緒安定性
全体	3.345	3.626	2.492
学習習慣がとてもある	4.037	4.195	2.607
「全体」と「学習習慣がとてもある」の差	0.692	0.569	0.116

3.2 学習習慣と行動特性

学習習慣と行動特性との関係について、「知的な好奇心」「チャレンジ力」「達成志向」の3項目に分けて分析を行った。【図表12】

「学習習慣がとてもある」群と全体との差に着目すると、いずれも僅差であるものの、学習習慣との関連性が最も強いのは「知的な好奇心」で、次いで「チャレンジ力」「達成志向」となった。

【図表13】

【図表12】 仕事をする上での普段の行動特性

行動特性	構成要素
知的的好奇心	新技術や新製品などに関心をもつ
	他社や他業界の動きや社会の変化に関心をもつ
	他社や他業界の人と、幅広いネットワークをもつ
チャレンジ力	経験のない仕事や苦手な仕事にできるだけ挑戦する
	従来の方法を見直して、新しいやり方を考える
	自分と異なる意見や考えを積極的に聞く
達成志向	失敗を教訓として活かせるように努力する
	どんな仕事でも自分なりの楽しみ方を見つける
	将来の仕事上の目標を持つ

(出所) 電機連合 (2017) 『ライフキャリア』に関するアンケート

【図表13】 学習習慣と行動特性の関連性 (中分類)

[Q21]仕事をするうえで、あなたは普段どのような行動をとっていますか。以下の項目について、もっとも近いものをそれぞれ選んで下さい。

【学習習慣との関連性】 ← 強い → 弱い →

「全体」との差の大きさ	1	2	3
項目	知的的好奇心	チャレンジ力	達成志向
全体	3.273	3.366	3.528
学習習慣がとともある	4.143	4.114	4.252
「全体」と「学習習慣がとともある」の差	0.870	0.748	0.725

【人材研究会 担当研究員より】

昨年度、当研究所の人材研究会では、「経営革新と稼ぐ力の向上に向けた仕事とキャリアの管理に関する調査研究」と題して、調査研究を行いました。その中で、最も特徴的だったのは、「社会感度」（「知的的好奇心度」及び「ビジネストレンド感度」）が高い従業員が所属する部署ほど「稼ぐ力」が高いというアンケート調査結果でした。このことから、企業環境が変化し将来への不確実性が増加している時代に、企業が稼ぐ力を向上させるためには、新しい事業や仕事に柔軟に対応でき、仕事以外のことにも興味を持ち、柔軟性の高い学習能力を持つ変化対応力の高い従業員を育てていくことが非常に重要になる、との考えに至りました。

それでは、一体どのようにして、この変化対応力の高い人材を生み出す“学習習慣”のある人材が育まれたのでしょうか？このような疑問に突き当たり、今年度の調査研究が始まりました。

研究会の中で、“学習習慣”のある人材は、①過去の経験、②所属する会社の風土、③行動特性（コンピテンシー）という3つの要素から作られているのではないか、という仮説に立ち、その3つの具体的な内容は何なのか、“学習習慣”への影響度合いはどれくらいあるのか、等について、徹底的に分析を行いました。

これらの結果と、ご参加いただいた委員の方々や有識者のご発表、ヒアリング調査など、様々な知見・議論を反映させていただきながら、変化対応力を有した“学習習慣”のある人材の確保・育成に向けた方策について、皆様にとって少しでもお役に立てるような報告書を取りまとめたいと考えております。内容については、次号でご紹介させていただく予定です。

引き続き、どうぞよろしくお願いたします。

(主任研究員 石川 眞紀)

平成30年度 新時代の『ビジネスと人権』のあり方に関する調査研究

当研究所では、過去 10 年以上にわたり、様々な視点から CSR（企業の社会的責任）の取組みや進捗、グローバル市場の中での日本企業のあり方等、CSR の諸課題について調査研究を深めてきました。

平成 24 年度には、2011 年に国連人権理事会にて承認された「ビジネスと人権に関する指導原則（以下、指導原則）」を受け、人権に関する国内外の動向や先行企業の調査研究を行い「新興国等でのビジネスと展開における人権尊重のあり方に関する調査研究報告書」を取りまとめました。その調査から 6 年が経過した現在においても、バリューチェーンを考慮した人権リスクに十分に対応できていない企業や国内における人権リスクも多く見受けられます。そのような中、我が国では、SDGs 実施方針に基づき政府も指導原則を実行するための国別行動計画（NAP）策定への正式なコミットメントを表明されております。さらに 2020 年東京オリンピック・パラリンピック開催というタイミングにおいて、日本の人権をはじめとしたサステナビリティの取組みが世界中から注目されるなかで、新時代のビジネスと人権のあり方にかかる提言を取りまとめ、世界に発信していくことは極めて有用だと考えます。

こうした状況のもと、平成 30 年度は「新時代の『ビジネスと人権』のあり方」を検討すべく、当研究所内に CSR 研究会（座長：加賀谷哲之氏 一橋大学 大学院経営管理研究科 准教授）を設置しました。

本調査研究にて内外動向調査、インタビュー・アンケート調査等を実施するとともに、合計 8 回の研究会により提言を取りまとめてまいります。本稿におきましては、既に実施している『『企業活動が人権に与える影響』についての消費者意識に関するアンケート』のご紹介を致します。



写真中央：加賀谷座長、写真左：藤井顧問、写真右：松本室長



CSR 研究会の様子

委員名簿

座長

加賀谷哲之 一橋大学 大学院経営管理研究科 准教授

顧問

藤井 良広 上智大学地球環境学研究所 客員教授、(一社)環境金融研究機構 代表理事

委員

荒井 勝 NPO法人日本サステナブル投資フォーラム 会長、Hermes Eos 上級顧問
有川 倫子 パナソニック(株) ブランドコミュニケーション本部 CSR・社会文化部 CSR・企画推進課 主幹
伊藤 和子 認定NPO法人 ヒューマンライツ・ナウ 事務局長
伊藤 裕理 (株)日立製作所 サステナビリティ推進本部 CSR部 部長
猪俣 恵美 伊藤忠商事(株) サステナビリティ推進室 室長代行
牛島 慶一 EY Japan CCaSSリーダ 気候変動・サステナビリティサービス(CCaaS) プリンシパル
加藤 理 トヨタ自動車(株) サステナビリティ監査室 調査グループ グループ長
金丸 治子 イオン(株) グループ環境・社会貢献部 部長
黒田かをり (一財)CSOネットワーク 事務局長・理事
佐々木恭子 (株)ブリヂストン 広報部 サステナビリティコミュニケーション企画ユニットリーダ
シッピー 光 ソニー(株) 広報・CSR部 CSRグループ ゼネラルマネジャー
島本 珠生 (株)資生堂 サステナビリティ戦略部長
鈴木 均 (一社)日本民間公益活動連携機構 事務局次長、
立教大学 大学院21世紀社会デザイン研究科 客員教授
関 正雄 損害保険ジャパン日本興亜(株) CSRシニアアドバイザー、明治大学経営学部特任教授
高橋 大祐 真和総合法律事務所 パートナー 弁護士

外越 美魅 富士通(株)環境・CSR本部 CSR・SD戦略統括部
レスポンシブル・マネジメント推進部シニアマネージャー
富田 秀実 ロイドレジスター ジャパン(株) 取締役 事業開発部門長
中尾 洋三 味の素(株) グローバル人事部 人材開発グループ
長谷川知子 (一社)日本経済団体連合会 SDGs本部 本部長
畑中 晴雄 花王(株) ESG部門 ESG戦略部 部長
松井 滋樹 東レ(株) CSR推進室長
宮田千夏子 ANAホールディングス(株) コーポレートコミュニケーション室 CSR推進部 部長
山田 美和 JETRO アジア経済研究所 新領域研究センター・法・制度研究グループ長

オブザーバー

松本 加代 経済産業省 経済産業政策局 企業会計室長
村山 恵子 経済産業省 経済産業政策局 産業資金課 兼 企業会計室 係長
遠藤佐知子 経済産業省 経済産業政策局 企業会計室 係長
小川 雅代 外務省 総合外交政策局 人権人道課 主査
山浦 元気 外務省 総合外交政策局 人権人道課 調査員
田中 賢治 (株)日本政策投資銀行 設備投資研究所 副所長兼経営会計研究室長
荒井 啓祐 (株)日本取引所グループ 総合企画部 課長 サステナビリティ推進本部 事務局長

事務局

(一財)企業活力研究所
ロイドレジスター ジャパン(株)
(企業名・団体名・役職名は当時、氏名五十音順、敬称略)

I. 平成30年度CSR研究会 開催内容

■平成30年度 CSR研究会開催概要

第1回 平成30年8月30日(木) 15:00~17:00
<ul style="list-style-type: none"> ① 研究会趣旨・検討事項(事務局) ② 「ビジネスと人権に関する国別行動計画(NAP)策定状況について」 経済産業省 経済産業政策局 企業会計室長 松本 加代 氏 ③ 「日本企業は人権尊重の責任をいかに果たすか」 JETRO アジア経済研究所 新領域研究センター・法・制度研究グループ長 山田 美和 委員
第2回 平成30年9月13日(木) 15:00~17:00
<ul style="list-style-type: none"> ① 「日本企業にフィットした『ビジネスと人権』の実践とルール形成に向けて」 真和総合法律事務所 パートナー 弁護士 高橋 大祐 委員 ② 「味の素グループの国連指導原則への取り組み」 味の素株式会社 人事部 人財開発グループ 中尾 洋三 委員
第3回 平成30年10月15日(月) 15:00~17:00
<ul style="list-style-type: none"> ① 「ESG投資と人権」 ゴールドマン・サックス・アセット・マネジメント株式会社運用本部 ステewardシップ責任推進室長 小野塚 恵美 氏 ② 「ANAグループ人権への取り組み」 ANAホールディングス株式会社 CSR推進部 部長 宮田 千夏子 委員
第4回 平成30年11月13日(火) 15:00~17:00
<ul style="list-style-type: none"> ① 「NGOからみたグローバルサプライチェーンの課題 ～アパレル産業を例に～」 認定NPO法人 ヒューマンライツ・ナウ 事務局長 伊藤 和子 委員 ② 「花王 人権への取り組み」 花王株式会社 ESG部門 ESG戦略部 部長 畑中 晴雄 委員
第5回 平成30年12月18日(火) 15:00~17:00
<ul style="list-style-type: none"> ① 「テクノロジーと人権(AI化と人権課題)」 (一社)日本民間公益活動連携機構 事務局次長、立教大学 大学院21世紀社会デザイン研究科 客員教授 鈴木 均 委員 ② 「ソニーのビジネスと人権に関する取り組み」 ソニー株式会社 広報・CSR部 CSRグループ ゼネラルマネジャー シッピー 光 委員 ソニー株式会社 VP AIコラボレーション・オフィス チーフリサーチエンジニア 藤田 雅博 氏 ソニー株式会社 AIコラボレーション・オフィス 統括課長 西村 征也 氏
第6回 平成31年1月22日(火) 15:00~17:00
<ul style="list-style-type: none"> ① 「新時代の『ビジネスと人権』のあり方に関する調査研究」調査結果、骨子(案) (事務局)
第7回 平成31年2月28日(木) 15:00~17:00
<ul style="list-style-type: none"> ① 「新時代の『ビジネスと人権』のあり方に関する調査研究」報告書(案) (事務局)
第8回 平成31年3月26日(火) 15:00~17:00
<ul style="list-style-type: none"> ① 「新時代の『ビジネスと人権』のあり方に関する調査研究」報告書(最終案) (事務局)

II. 「企業活動が人権に与える影響」についての消費者意識に関するアンケート調査

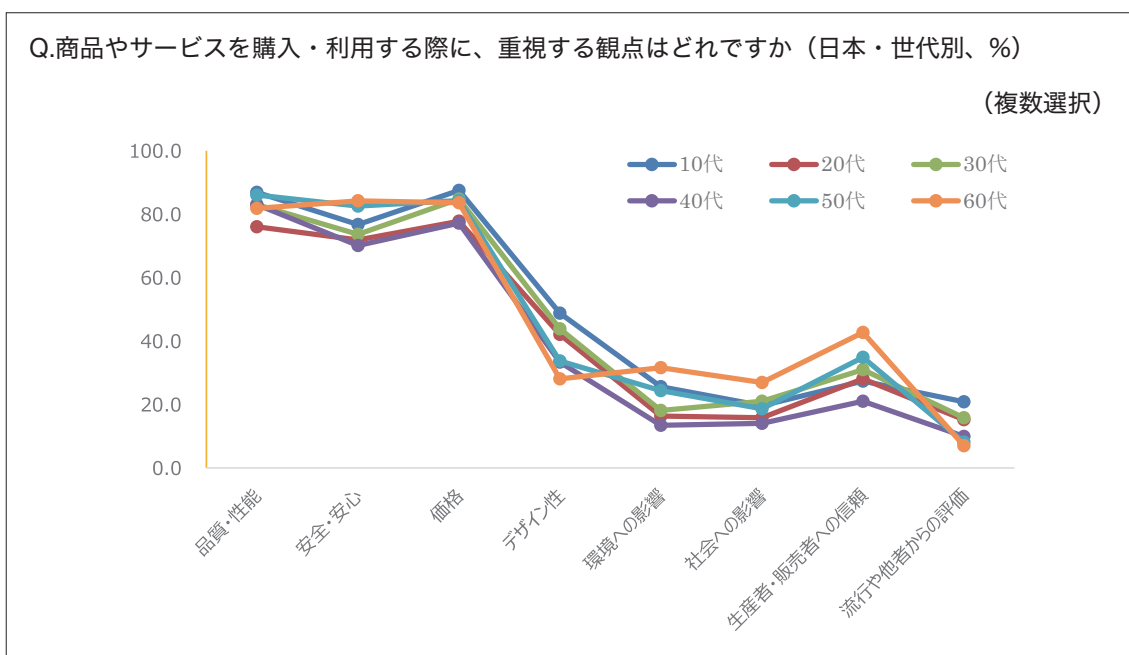
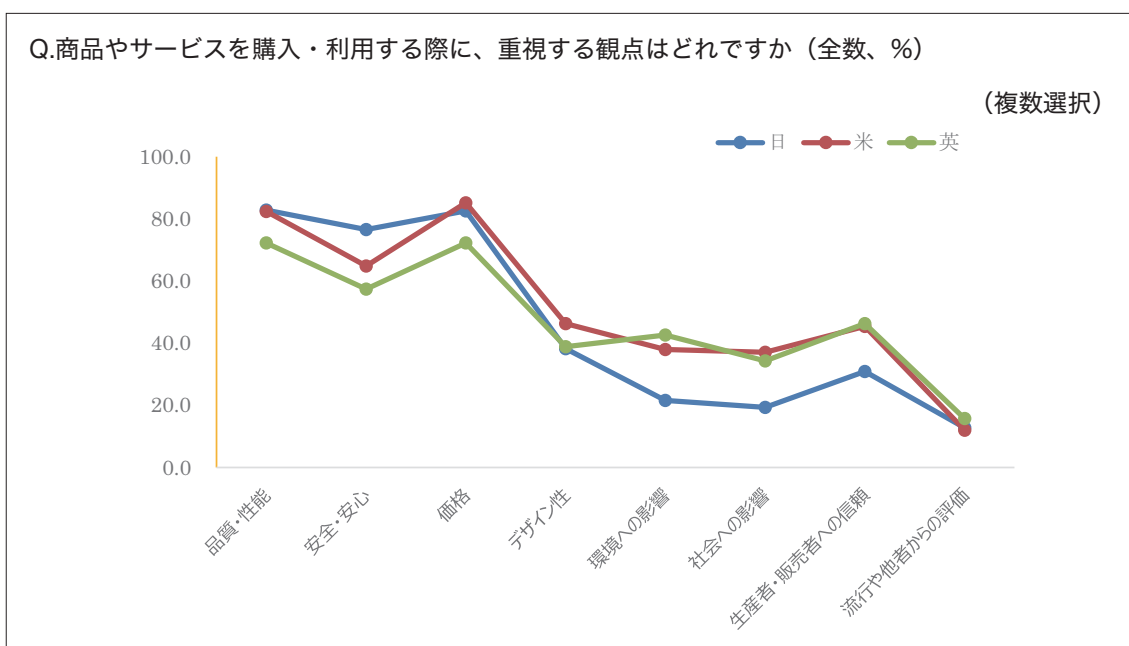
「企業活動が人権に与える影響」についての消費者意識を把握するため、一般市民に対するアンケート調査を実施しました。回答者は男女と10代から60代までの各世代が同数となるよう調整を行っております。比較のため、米国、英国在住者に対しても同様の内容で調査を実施しました。

アンケート対象期間：2018年11月12日～2018年12月6日

調査対象人数（回答者数）：日本：1,024人、米国：108人（米国在住）、英国：108人（英国在住）

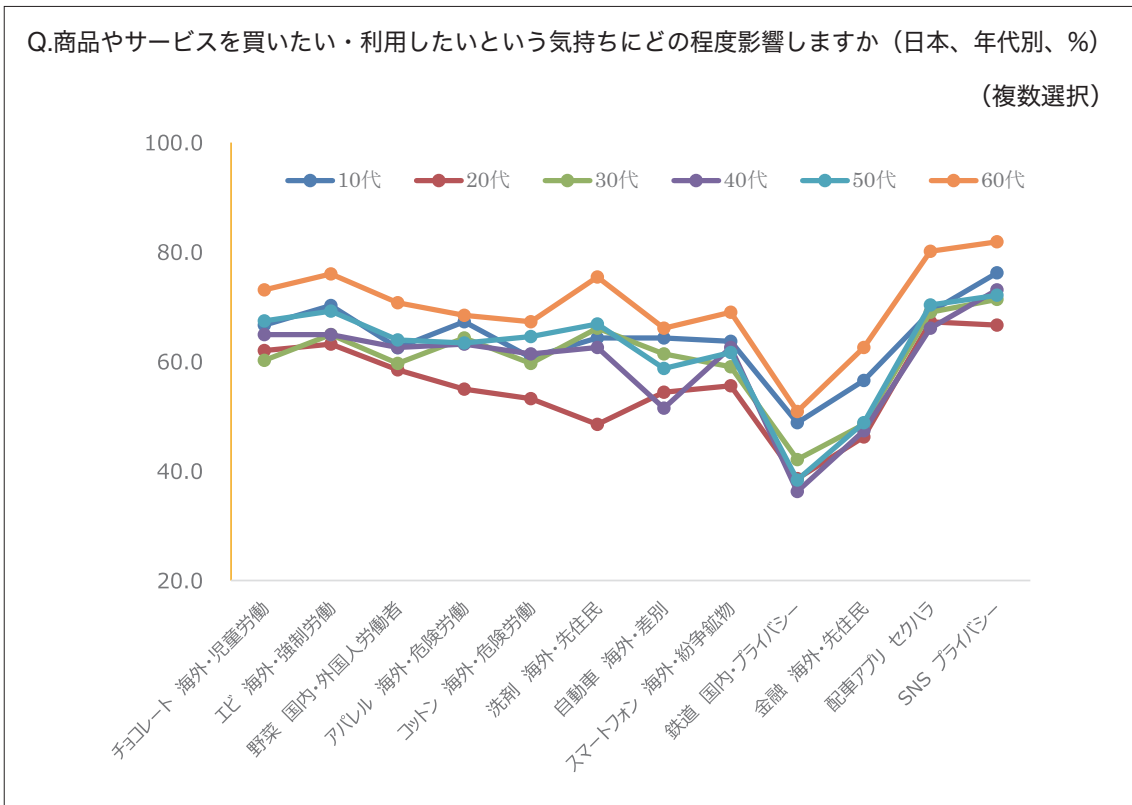
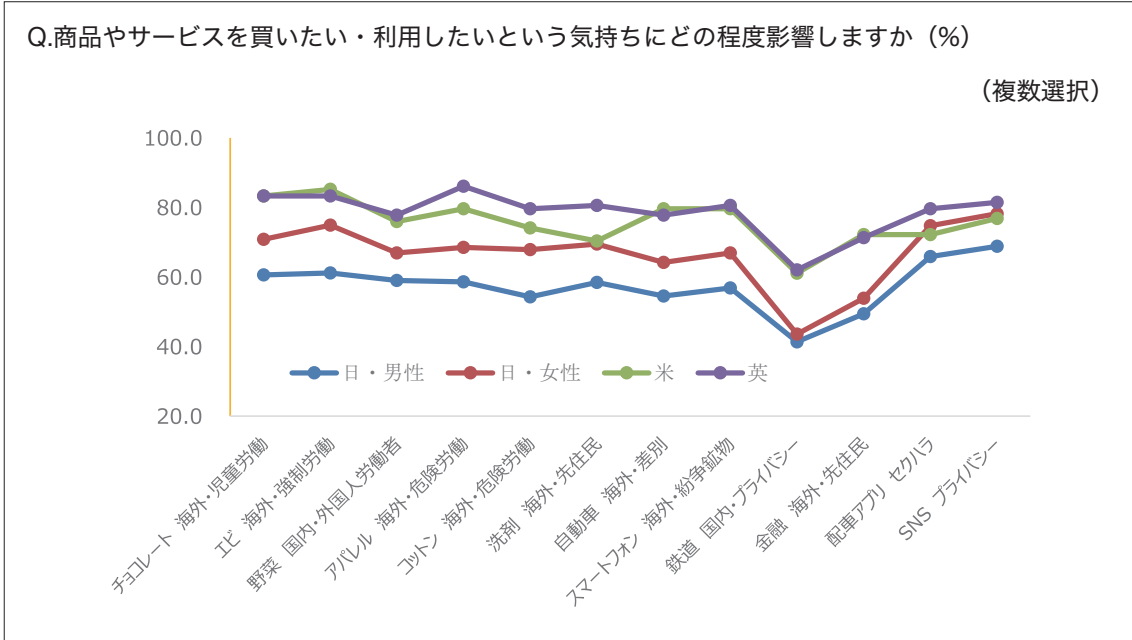
商品・サービスの購入・利用時に重視する項目

商品・サービスの購入・利用時に社会への影響を重視する割合は、日本は英米の約半分であり、全体の2割という結果となった。なお世代別で見ると、社会への影響を重視する割合は60代において最も高い。



人権侵害のニュースが商品・サービスの購入・利用に及ぼす影響

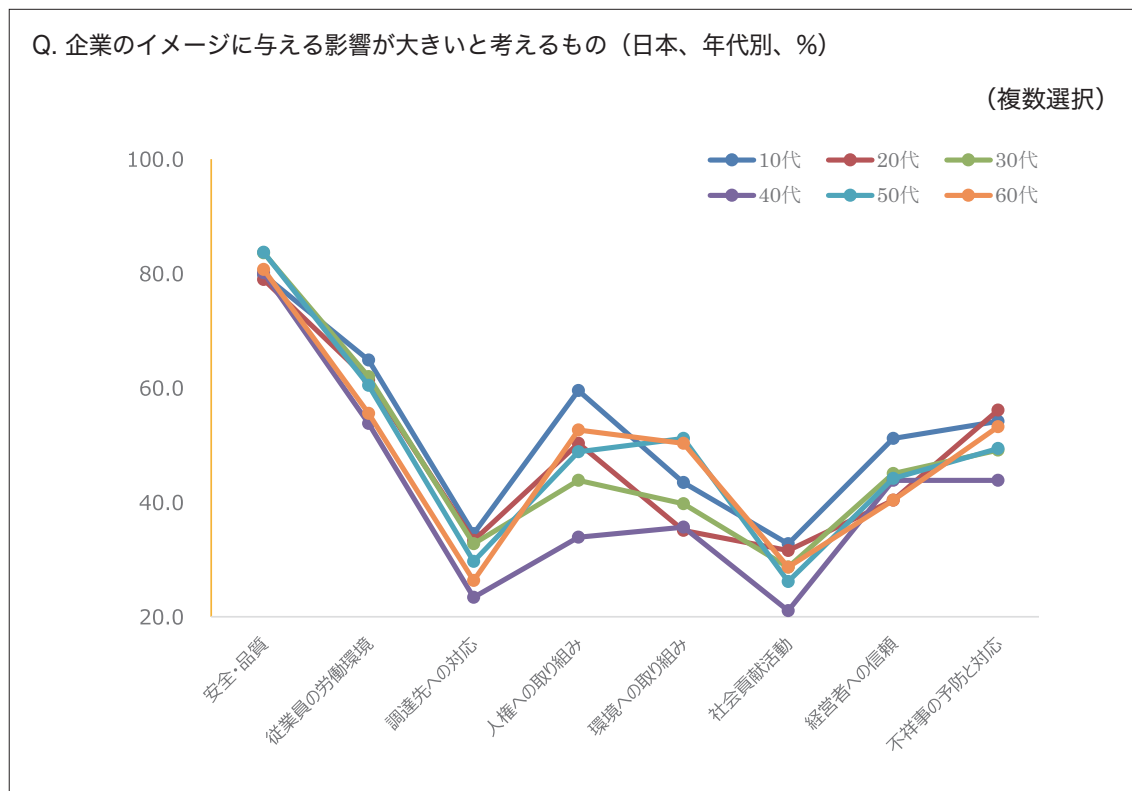
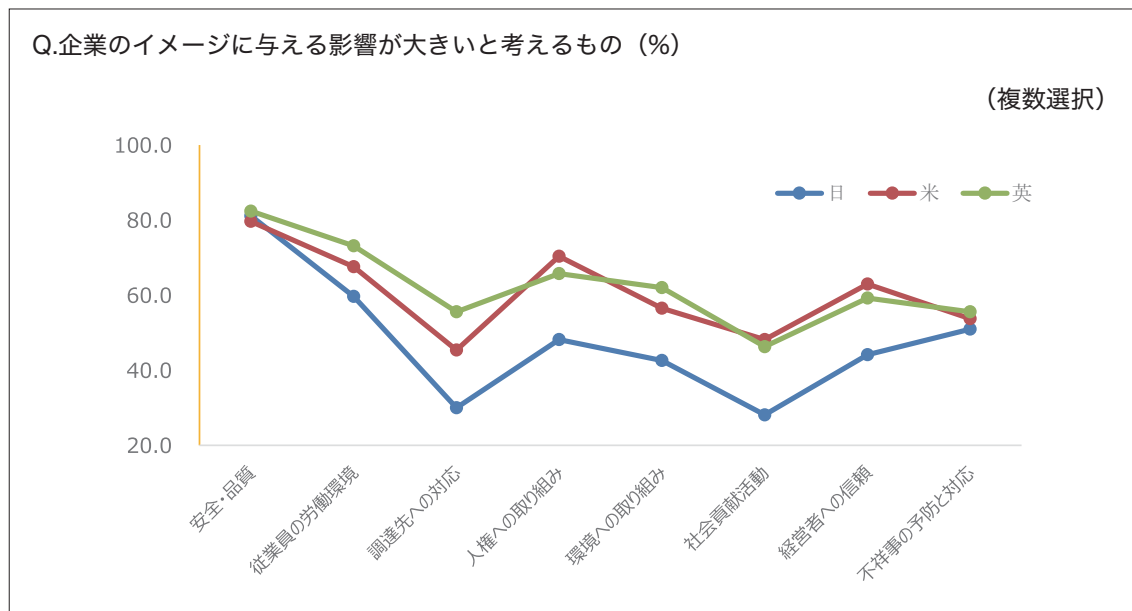
また企業の人権侵害のニュースが、商品・サービスの購入・利用に影響するかについて聞いた結果についても、日本は英米より平均して10~20%低いという結果になった。こうした影響について日本の男女別にみると、女性の方が男性より平均して10%程度高く、また世代別では60代が最も高く、次に10代と50代が続く。



企業イメージに影響を及ぼす項目

企業イメージに及ぼす項目については、いずれの国において安全・品質が最も高く、数値も近い値となっている。不祥事の予防と対応も、3カ国の数値が比較的近い。しかしその他の項目については、日本は英米よりいずれも低くなっており、企業イメージに影響を及ぼすと考える項目が一部に極端に偏っていることがわかる。

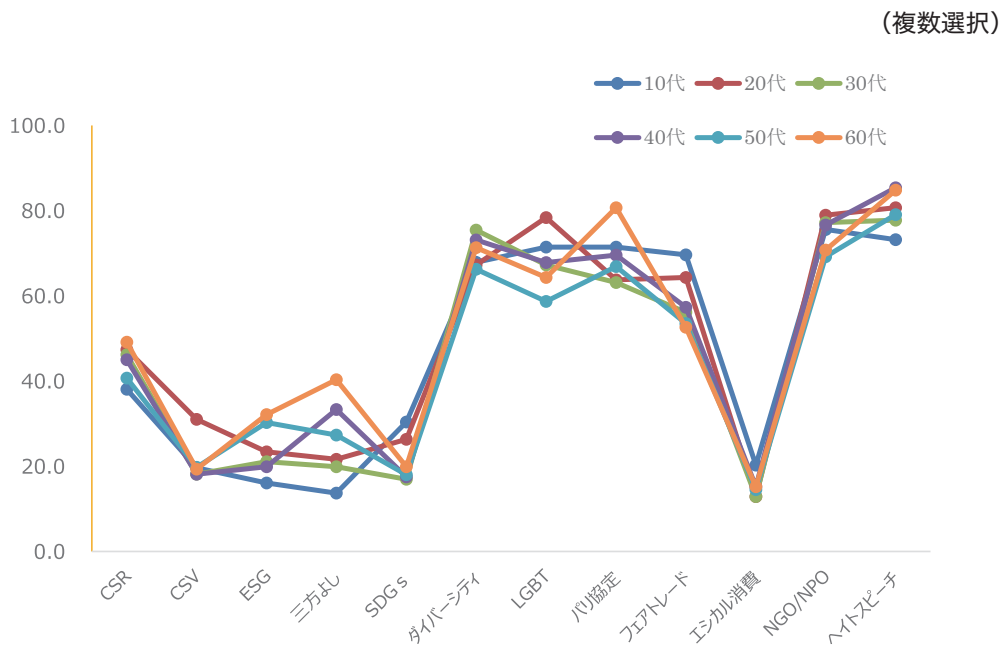
しかし日本の結果を世代別にみると、10代においては、人権への取り組みが企業イメージに与えると考えられる割合は英米と遜色ない。若い世代では人権の重視度が高いという結果となった。



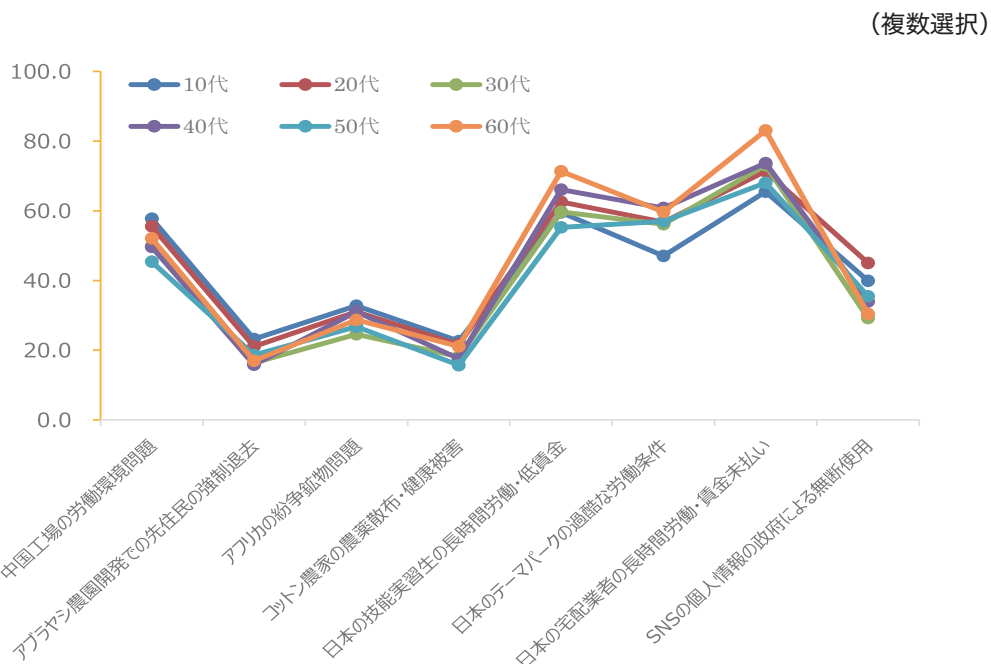
用語や人権侵害のニュースに関する認知度（世代間比較）

用語認知度についてみると、10代においてフェアトレードやエシカル消費、SDGsといった用語の認知が他世代より高くなっている。また海外での人権侵害のニュースに関する認知度も海外の事例を中心に10代は他世代より高い結果となっている。

Q. 以下の用語を聞いたことがありますか（日本、年代別、%）

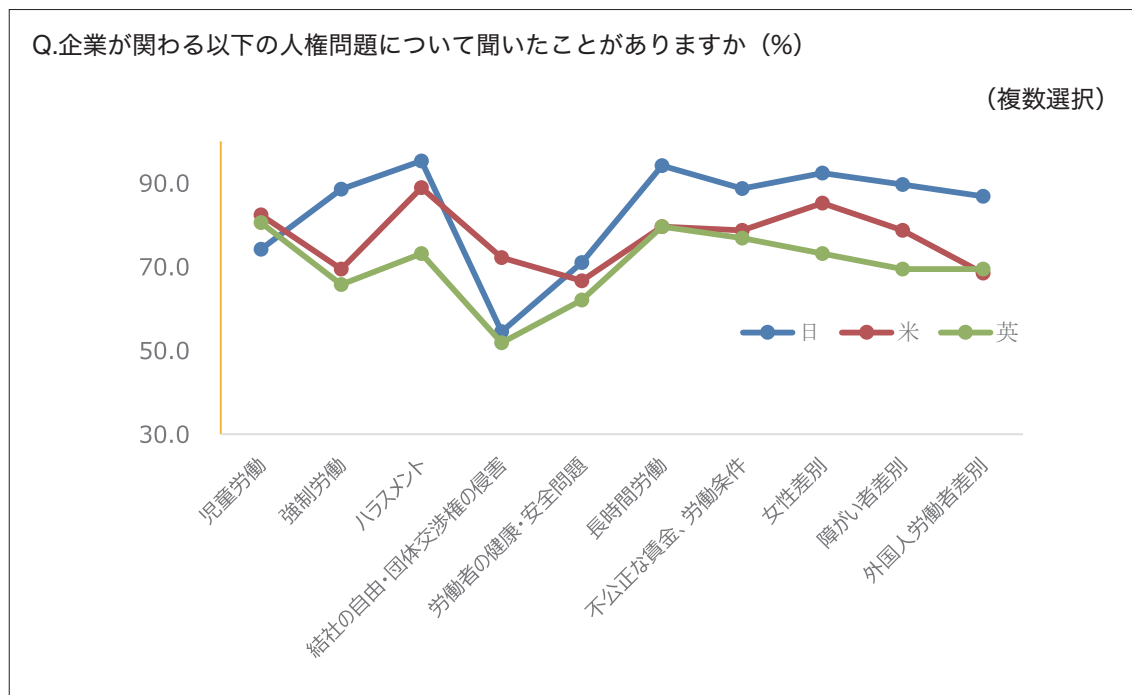


Q. 以下のようなニュースや事例を聞いたことがありますか（日本、年代別、%）



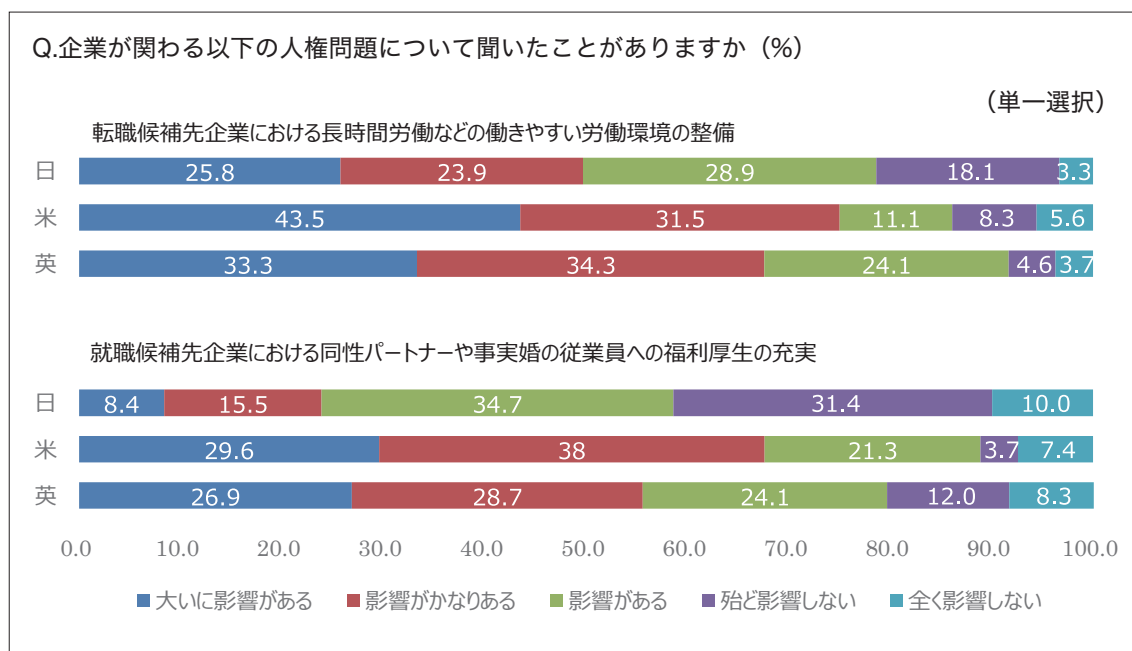
企業が関わる人権侵害の問題に対する認知（日英米比較）

企業が関わる人権問題について聞いたことがあるかという問いに対しては、日本は英米よりも高い数値となった。一方でこれまで見てきたように、人権侵害のニュースが購入・利用に与える影響や、購買時に社会への影響を重視する割合は低くなっていることを踏まえると、漠然と問題意識を抱いていても、具体的な認知や行動に結びついていないというギャップが存在していることが伺える。



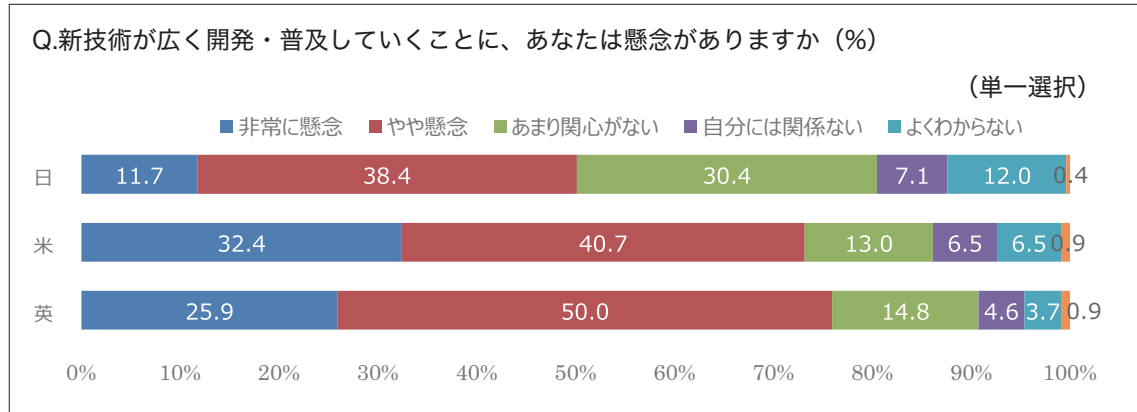
就労先の選択に及ぼす影響

日本においては転職先候補の企業が長時間労働の是正といった働きやすい環境の整備に取り組んでいる場合、約8割が選択に「影響する」と回答している。ただし、英米よりその割合は低い。



新技術に関する懸念

近年急速に進展が進んでいるビックデータやAIなどの新技術が人権問題に影響を及ぼすことに対する懸念については、英米では7割以上が懸念していると回答した。一方、日本では半数程度にとどまっている。



【CSR研究会 担当研究員より】

「ビジネスと人権」のあり方については平成24年度にも同様の調査研究を実施しました。その際は「ビジネスと人権に関する指導原則」が公表されたばかりの時期ということもあり、日本企業がまだ十分に取り組めていない「新興国等でのサプライチェーンでの人権尊重のあり方」についてフォーカスをした調査研究を行いました。

今年度の調査研究におきましては、その「グローバルなサプライチェーンにおける人権リスク」と合わせて「日本国内における人権リスク」「AI等の新しい技術の発展に伴う人権リスク」また「人権尊重の取り組みを行うことによるポジティブな効果」にスコープを拡大し検討を進めております。

調査については、今回掲載した「企業活動が人権に与える影響（市民アンケート）」に加え、「日本企業の『ビジネスと人権』の取り組みに関するアンケート調査」「研究会での事例発表」「インタビュー調査」「海外企業の先進事例等の文献調査」を実施し、研究会での議論を通して新時代の「ビジネスと人権」のあり方についての課題や示唆・提言をとりまとめまいります。最終的な報告書の内容につきましては次回の本誌にてご紹介させていただきます。

この場をお借りしまして、事例発表やインタビュー、アンケートにご協力いただきました関係者の皆様に御礼を申し上げます。引き続き、どうぞよろしくお願い致します。

(主任研究員 小西 広晃)

平成30年度 新時代のものづくりにおける人間と AIの協働のあり方に関する調査研究

平成30年度のものづくり競争力研究会では、昨年度に引き続き、小川紘一氏（東京大学 政策ビジョン研究センター シニア・リサーチャー）を座長にお迎えし、AIをテーマに「新時代のものづくりにおける人間とAIの協働のあり方」について議論を行っています。

第1回研究会を2018年9月4日（火）に開催して以降、月1回の頻度で、有識者や委員、行政関係者の皆様方にご講演・ご議論いただきました。現在は、3月末の調査研究報告書取りまとめに向け、検討を進めているところです。

本稿では、研究会開催のご報告とともに、各研究会でのご講演の概要を紹介させていただきます。なお、それぞれのご講演内容の詳細につきましては、調査研究報告書（2019年5月公表予定）に掲載させていただく予定です。



写真左から小川座長、水野参事官
(第7回ものづくり競争力研究会)



委員会の様子
(第5回ものづくり競争力研究会)

委員名簿

座長

小川 紘一 東京大学 政策ビジョン研究センター シニア・リサーチャー

委員

池田 拓史 テクノスデータサイエンス・エンジニアリング(株) 執行役員常務
尾木 蔵人 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株) コンサルティング事業本部
国際業務支援ビジネスユニット 国際アドバイザー事業部 副部長
白坂 成功 慶応義塾大学 大学院システムデザイン・マネジメント研究科 教授
高梨千賀子 立命館アジア太平洋大学 国際経営学部 准教授
武田 浩一 名古屋大学 大学院情報学研究科 価値創造研究センター長/教授
立本 博文 筑波大学 大学院ビジネス科学研究科 教授
中島 震 国立情報学研究所 情報社会相関研究系 教授
中田 亨 国立研究開発法人産業技術総合研究所 人工知能研究センター
NEC-産総研人工知能連携研究室 副室長
西岡 靖之 法政大学 デザイン工学部 システムデザイン学科 教授

オブザーバー

水野 正人 経済産業省 製造産業局 参事官(併) ものづくり政策審議室 室長
住田 光世 経済産業省 製造産業局 ものづくり政策審議室 課長補佐
受田 憲昭 経済産業省 製造産業局 ものづくり政策審議室 係長
中田 英彦 経済産業省 製造産業局 ものづくり政策審議室 調査員
高山 真澄 経済産業省 製造産業局 ものづくり政策審議室 調査一係長
牛嶋 裕之 経済産業省 製造産業局 総務課 課長補佐
坂本 弘美 経済産業省 製造産業局 総務課 課長補佐
庄野 嘉恒 経済産業省 製造産業局 総務課 係長

事務局

(一財)企業活力研究所
三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)

(企業名・団体名・役職名は当時、氏名五十音順、敬称略)

I. 平成30年度ものづくり競争力研究会 開催日程

<p>第1回 平成30年9月4日(火) 15:00~16:20 (悪天候のため短縮開催)</p> <p>① 調査研究の方針等説明(事務局)</p> <p>② 「我が国ものづくり企業を巡る現状と課題」 経済産業省 製造産業局 参事官(併)ものづくり政策審議室 室長 徳増 伸二 氏</p>
<p>第2回 平成30年9月27日(火) 10:00~12:00</p> <p>① 中国現地調査報告(事務局)</p> <p>② 「中国ものづくり企業の工場無人化やAI活用等に関する現状と今後」 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 企画管理部門副部門長 テクノロジー・エバンジェリスト 梅木 秀雄 氏</p>
<p>第3回 平成30年10月25日(木) 15:00~17:00</p> <p>① 「日本と海外の違いに見る製造現場のカイゼン促進」 PTCジャパン株式会社 製品技術事業部 執行役員 副社長 成田 裕次 氏</p> <p>② 「IoTはサプライチェーンをクラウド化するー日本企業の次世代コンピタンスと変革の落とし穴ー」 株式会社バリューグリッド研究所 代表取締役社長 上野 善信 氏</p>
<p>第4回 平成30年11月29日(木) 15:00~17:00</p> <p>① 「IoT/AIを活用した製造現場のスマート化の現状と今後の展望・波及効果」 三菱電機株式会社 FAシステム事業本部 産業メカトロニクス事業部 技師長 安井 公治 氏 主管技師長 加納 健司 氏</p> <p>② 「製造業におけるAI、自動車からみたAIの活用法」 日産自動車総合研究所 モビリティ・サービス研究所 エキスパートリーダー 上田 哲郎 氏</p>
<p>第5回 平成30年12月25日(火) 15:00~17:00</p> <p>① 「センサーが目指す 人を成長させる共創型IoT」 株式会社デンソー 常務役員 山崎 康彦 氏</p> <p>② 「ロボットを用いたAI生産システムの実用化」 株式会社沖データ 技術開発本部 要素技術センター コンポーネント設計部 第一チーム チームリーダー 谷川 兼一 氏 生産統括本部 LED統括工場生産技術部 第二チーム チームリーダー 新井 保明 氏</p>
<p>第6回 平成31年1月10日(木) 13:00~15:00</p> <p>① 「i-Automation!実現によるモノづくり現場革新」 オムロン株式会社 執行役員 インダストリアルオートメーションビジネスカンパニー 技術開発本部長 福井 信二 氏</p> <p>② 「AIを活用できる組織を実現するために」 テクノスデータサイエンス・エンジニアリング株式会社 執行役員常務 池田 拓史 委員</p>

第7回 平成31年2月7日(木) 15:00~17:00

- ① 「パナソニックの家電事業とAI」
パナソニック株式会社 アプライアンス社 技術本部
デジタルトランスフォーメーション開発センター 所長
大津 隆史 氏
- ② 調査研究報告書案の提示および審議(事務局)

第8回 平成31年3月7日(木) 13:00~15:00

- ① 調査研究報告書最終案の提示および審議(事務局)
- ② 「2019年版ものづくり白書について(仮)」
経済産業省 製造産業局 参事官(併)ものづくり政策審議室 室長
水野 正人 氏

(企業・団体名、役職名はご講演当時)

II. 有識者ご講演の概要

CASE1：三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 (梅木 秀雄 氏)

- 自身の中国企業との業務経験から、ものづくりにおける日本との違いについて解説。中国企業のものづくりにおける日本企業との大きな違いは「開発投資判断の速さ」と「工場無人化の明確な目的」にある。判断の速さを支えるのは、コミュニケーションツールを活用したトップの意思確認の速さだけでなく、様々な組合せを短期間に評価してその中から良いものを採用するという徹底した方針だ。一方、工場無人化の目的は、効率化や省力化ではなく、あくまで製品の品質向上にある。ものづくりの現場で、人よりも高い信頼性・正確性を求めた自然な結果なのだ。
- 中国と比較した場合の日本の強みは、単純な組合せでは実現できない「すり合わせ力」にあるはず。メカ、センサー、データ処理をより密に連携させて、これまでにないユーザ価値を実現するものづくりに取り組むべき。つまり、AIの活用についても、AIをどのように使うのか(How)ではなく、AIを使って何ができるのか(What)を考えることが重要であると言える。

CASE2：PTCジャパン株式会社 (成田 裕次 氏)

- 海外、特に欧米の工場と日本の工場とではIoT/AI 活用に大きな違いがある。欧米は経営者目線でのIoT/AI 活用を目指す、日本は現場目線でのIoT/AI 活用を目指す。たとえば、欧米の工場では、経営層が工場の運営指標(総合設備効率等)を把握することを目的としてIoT/AI を活用しているのに対し、日本の工場では、現場でのカイゼン推進に役立てるためにIoT/AIを活用している。
- 日本の工場におけるIoT/AIの活用は、ポトム=現場を強くすることに主眼が置かれている。したがって、現場がIoT/AIをストレスなく、適切に、活用できる仕組みを提供することが重要になる。たとえば、PTCジャパン株式会社では、IoT/AIと人間をつなぐインターフェイスとしてAR(拡張現実)の技術に注目している。
- 工場内でのAI活用を考えた場合、ローカルでニッチなデータほど解析がしやすい。したがって、全般的なデータを全て吸い上げようとするのは良策ではない。反対に、活用目的に合わせてデータを絞り込むことが重要になる。

CASE3：株式会社バリューグリッド研究所（上野 善信 氏）

- AI活用の本質は、自動化・効率化ではなく、価値を創出すること。人間が気づかず捨てていたデータの中から何かを発見し、そのデータのもたらす価値を引き上げるためにAIを活用していくことが必要である。
- IoT/AIの活用を進めるためには、不備のない完成品を市場に出すという日本的な思考を変えていく必要がある。IoT/AIは、ハードウェアではなくソフトウェアであるため、再現性に乏しい。よって、実験をいくら積み重ねても完成品を作ることは不可能。まずは一旦市場に出してみ、試行錯誤しながら確度を上げていくというアプローチのほうが適している。
- IoT/AIはバリューチェーンの各機能をまたぐ形で活用される。したがって、IoT/AIを活用するためには、調達や製造等のそれぞれの機能で個別最適化するだけでは対処できない。トップダウンの変革が必要であり、特に、様々なオペレーションを統括するCOO（chief operations officer：最高執行責任者）の役割が重要となる。

CASE4：三菱電機株式会社（安井 公治 氏・加納 健司 氏）

- 欧米は、設計主導という思想があるため、設計した通りに現場が動いているかどうかの確認や、より良い設計につながることを狙いとしてIoT/AIに期待している。一方、日本では、カイゼンやすり合わせなど現場の智恵の活用を重点的に行ってきたという経緯もあるため、現場のカイゼンをモデル化して他工場に展開したり、既存ノウハウをパッケージ化したりする方向でのIoT/AI活用にも注力している。
- 中国は、欧米に倣う形で製造ラインやシステムを導入してきたが、現場での運用の工夫によるコストダウンを実現するために、日本的なカイゼンやすり合わせも取り入れようとしている。
- IoT/AIの活用が進むと、バリューチェーン全体のシミュレーションが可能になり、既存のものづくりシステムが大きく変わる。たとえば、発注側は、シミュレーションの結果に応じて、最適なバリューチェーンをその都度組み替えることが可能となる。一方、受注側（サプライヤー）は、発注側のシミュレーションに対応するため、デジタルなモデルを提供しなければならなくなる。三菱電機株式会社も幹事企業を務める「Edgecrossコンソーシアム」では、異種の機械から構成された製造現場のデジタルモデル生成を容易にするデータ取得プラットフォーム構築への貢献を推進している。

CASE5：日産自動車総合研究所（上田 哲郎 氏）

- 昨今、自動車業界では「CASE」というキーワードが盛んに使われるようになった。CASEは、Connected（コネクテッド）、Autonomous（自動運転）、Shared & Service（カーシェアリング、サービス化）、Electric（電気自動車）の頭文字から作った造語であり、今後の自動車業界が進むだろう方向性を示している。
- AIの能力は「認識」と「生成」に大別できる。「認識」、とりわけ画像認識はAIが得意としており、工場における製造過程の監視などに使われている。一方、「生成」は現時点ではまだ難しいところがあるが、たとえば、日産自動車総合研究所では、GAN（敵対的生成ネットワーク）という技術を用いて自動車の画像をAIに生成させることで、カーデザインへの活用ができないか研究を進めている。
- 自動運転で使うAIの性能を確認するための走行実験は、前例がないため、どのように行うのが良いのか判断に苦労している。その解の一つとして、仮想空間で走行実験を行うという取組みが始まっている。この仮想空間の構築にもAIの生成能力の活用が期待できる。

CASE6：株式会社デンソー（山崎 康彦氏）

- 株式会社デンソーでは2015年から「ダントツ工場」の取り組みを進めている。ダントツ工場の狙いは、人とIoT/AI等の機械が「共創」することにより、日々進化するダイナミックな工場を作ることにある。
- IoT/AIのシステムは「標準化」が前提となっているため、欧米のものづくりとは親和性が高い一方で、日本のものづくりとは極めて親和性が悪い。なぜなら、日本のものづくりは、人間が介在して「差別化」することにより、競争力を確保してきたからだ。株式会社デンソーでは、競争力を失わない範囲で標準化に取り組んでいるが、どこで線引きするかは難しい議論となっている。
- IoT/AIのシステムは、現場に近い人間が考えたほうが非常に早く、有効で、しかも安価に作るができることが分かってきた。そのため、当初、システム開発はベンダーに依頼していたが、現在では、できる限り内製化し、必要に応じて外部の協力を得るという体制に切り替えている。

CASE7：株式会社沖データ（谷川 兼一氏・新井 保明氏）

- 株式会社沖データでは、人手不足の解消（「作業の自動化」）と技術者負担の軽減（「思考の自動化」）をするため、「ロボットとAIによる生産システム」を開発した。開発されたロボットは、AIを使った学習（Qラーニングという強化学習の手法）を行うことで、複数の作業工程を最適にこなすことができるようになった。このロボットを導入した結果、実際に複数の作業工程は無人化を達成することができた。また、開発にAIを用いたことで、開発にかかる技術者の工数は10分の1にまで軽減できた。
- 一方で、全ての工程を完全に無人化することは、現実的でないことも分かったため、現在は、AIを使って人の行動をアシストする仕組みの開発にも取り組んでいる。
- IoT/AIの活用は部門横断でなければできない。そこで、株式会社沖データでは、CoP（Community of Practice）と名付けた会社公認の非公式実践共同体を立ち上げ、複数の部門の専門家が連携する形でIoT/AI活用を推進した。また、このCoP活動は会社トップからの後押しもあったため、上手くいったという側面もある。現在もこの輪を広げるべく引き続き活動を展開している。

CASE8：オムロン株式会社（福井 信二氏）

- オムロン株式会社では、未来のモノづくりの姿を表す「i-Automation!」というコンセプトを定め、「integrated（制御進化）」、「intelligent（知能化）」、「interactive（人と機械の新しい協調）」という3つの方向でモノづくり現場の革新を進めている。特に「interactive」では、フレキシブルな生産ラインを構築するニーズの高まりを受け、AI技術を搭載した自動搬送モバイルロボットを開発した。このロボットは人や障害物を自動で回避しながら、製品や部品の搬送を行うことができるため、人と機械が同じ生産ラインで協働できる。また、IoTの導入により人の作業や動作を記録しモニターに映し出すだけで、人に生産効率を高める気づきが与えられることも分かってきたため、自社工場内のカイゼン活動に活用している。今後、このような仕組みをさらに進化させ、生産性や製品品質の維持向上につなげていく。
- 同社は、製造機械や装置に使われるセンサーからPLC（programmable logic controllerの略。製造機械等の入出力を制御する装置）までを、工場の俯瞰から「高度1～10m」と定義して、製造現場にフォーカスした事業を展開している。高度10m以上の領域については、パートナー企業との協業や共同開発を含めて進めている。

**CASE9：テクノデータサイエンス・エンジニアリング株式会社（池田 拓史 委員）**

- 汎用AIではない、現在のAIをビジネスで活用するためには、人間の介入が不可欠である。たとえば、ビジネス上の課題をAIで解析可能な数理問題に再定義するために、データ・サイエンティストが関わる必要があるし、AIの解析結果を具体的な改善施策に落とし込むためには、企画部門の関与が重要となる。つまり、人間はAIの傍観者たりえず、AIを使って問題解決サイクルを回す主役でなければならない。
- AI人材は、求められるスキルや資質が特異であり、いわゆる「出る杭」人材であると考えられる。したがって、AI人材を活用するためには、「出る杭」を打たせないための組織設計が欠かせない。経営層はAI人材を社内から発見し、すくい上げるとともに、「心理的安全性」を与える等して、AI人材に自走を促すことが重要となる。
- AI人材と現場の間には利益相反が起こりがちである。従業員同士の利益相反を解消するためには、経営層のマネジメント能力が鍵となる。

CASE10：パナソニック株式会社アプライアンス社（大津 隆史 氏）

- 今までの家電事業は、事業部ごとの部分最適が望ましいと思ってやってきたが、IoT/AIの活用を考えると事業部を超えた横展開が必要になった。現在はその横展開に向けて試行錯誤しながら取り組んでいる。
- 中国は始めるのも止めるのも簡単である。一方、日本は始めるのも止めるのも難しい。こうした事情もあり、IoT/AI等の先端技術を用いた知能化のトライアルは中国で取り組むべきではないかと考えている。
- パナソニック株式会社では「くらしアップデート業」という新たなスローガンを掲げている。アップデートとは、アップグレードのように製品の機能を高めることとは異なり、顧客一人ひとりのその時々ニーズに合わせて更新し続けることである。そのためには、PCのソフトウェアがアップデートしていくようなアーキテクチャを家電も持たなければならないだろう。たとえば、パナソニック株式会社のくらしの統合プラットフォームである「HomeX」はこのような「くらしアップデート」をお客様に提供するための基盤となるアーキテクチャである。

【ものづくり競争力研究会 担当研究員より】

上記の通り、今年度のものづくり競争力研究会では、10名の有識者の皆様にご講演いただきました。有識者の皆様からは、ご自身の様々なお立場・ご経験を踏まえたうえで、非常に説得力のあるご講演をしていただき、報告書作成に向けて数多くの示唆をいただくことができました。この場を借りて、改めて御礼申し上げます。

皆様方のご講演で特に印象的だったのは、どの方からも「日本の製造業が長年培ってきた『現場力』を活かす形でのAI活用こそが日本企業には適している」という主旨のご意見をいただいたことです。こうした「現場力」を活かすAI活用は、AIで人の代替をしようとする意識の強い国、とりわけ中国とは異なる活用方法ですが、日本企業の強みをさらに強化できるという点で大きな競争力になりうるとのご指摘でした。私個人としては、昨年9月に中国現地調査を実施した際に大きな衝撃を受けていたこともあり、AI活用については「先進的な中国やアメリカに倣うのが良い」と安易に考えていましたので、大いに反省するとともに、やはり、「現場力」を活かす方向でのAI活用に取り組んでいくべきであると考えを改めさせられました。

報告書は現在作成中ですが、上記の点も含め、読者の皆様に参考にしていただけるような考察・提言をできる限り盛り込めるよう鋭意取り組んでおります。ご関係の皆様におかれましては、引き続き、ご指導とご協力を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

（主任研究員 福本 泰起）

※この事業は、競輪の補助を受けて実施しているものです。

日本の経済政策の方向性について

平成 30 年 12 月 11 日（木）に、第 41 回 経営戦略・産業政策委員会が、宮本勝弘委員長（新日鐵住金（株）代表取締役副社長）の司会進行により開催されました。

委員会冒頭で、経済産業省 経済産業政策局 風木 淳 大臣官房審議官から「日本の経済政策の方向性」についてご説明があり、その後、参加者による活発な意見交換が行われました。本稿では、風木審議官のご説明の要旨を掲載いたします。



写真左から、宮本委員長、風木審議官



委員会の様子

ご出席者名簿

委員長

宮本 勝弘 新日鐵住金(株) 代表取締役副社長

経済産業省

風木 淳 大臣官房審議官(経済産業政策局担当)

顧問

清成 忠男 事業構想大学院大学 顧問

委員

栗井 一樹 (株)IHI 常務執行役員 総務部長
 長岡 秋広 アステラス製薬(株) 渉外部 専任理事
 森川 剛志 キヤノン(株) 渉外本部 渉外センター 副所長
 安達 博治 JXTGホールディングス(株) 取締役 常務執行役員
 上田 洋輔 JFEスチール(株) 常務執行役員

神谷百合香 ソニー(株) 渉外・通商部 シニアゼネラルマネージャー
 石井 直生 トヨタ自動車(株) 常務役員
 島田玄一郎 パナソニック(株) 渉外本部 渉外部 部長
 亀尾 和弘 (株)日立製作所 グローバル渉外統括本部 産業政策本部 担当本部長

委員代理

新濱 功啓 大阪ガス(株) 東京支社長
 井上径一郎 四国電力(株) 東京支社 執行役員支社長
 小久保慎一 スズキ(株) 東京支店 渉外課長
 松瀬 達也 タイキン工業(株) 東京支社 渉外室長
 中嶋 哲也 (株)東芝 産業政策渉外室 渉外戦略担当グループ長
 梶谷 俊 東北電力(株) 東京支社 業務グループ 課長
 渡壁 誠 日本電気(株) 常務理事

(企業・団体名・役職名は当時、企業・団体名五十音順 敬称略)

日本の経済政策の方向性

1. 今後の成長戦略の方向性

風木審議官からは、まず、直近の未来投資会議（平成30年11月26日）での議論を踏まえ、今後の成長戦略の方向性として ①Society5.0の実現、②全世代型社会保障への改革、③地方施策の強化 の3本柱を中心にご説明いただきました。

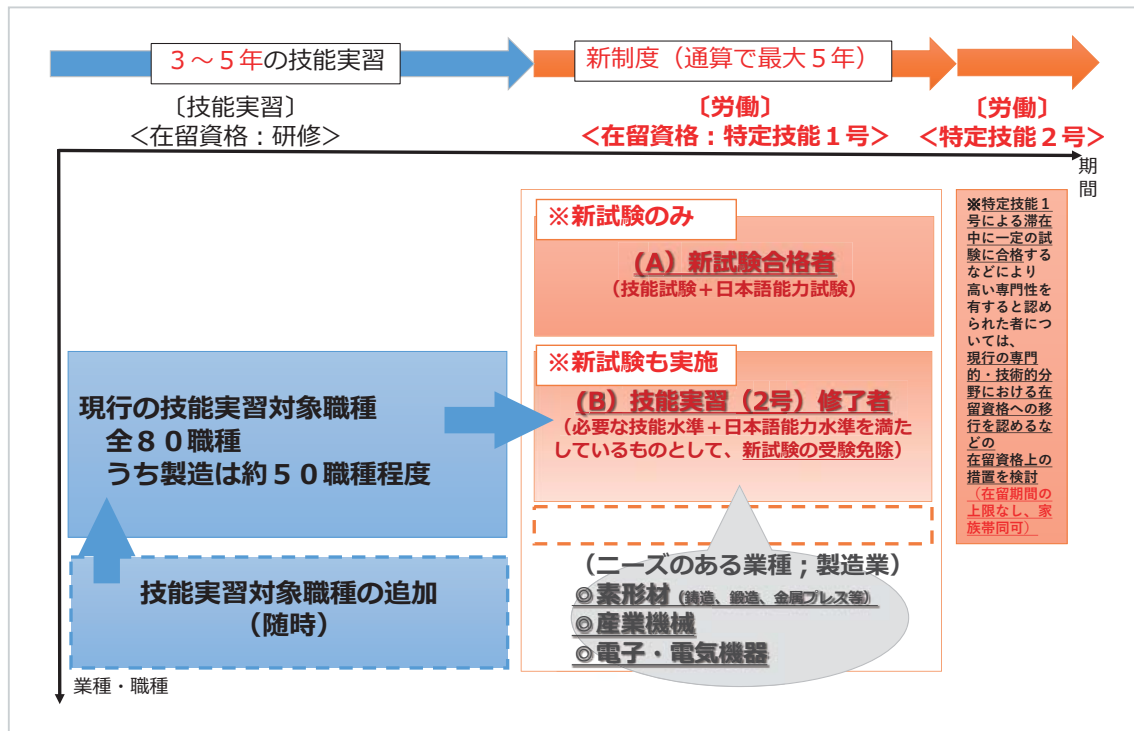
2. 消費税率引上げに伴う対応

続けて、平成31年10月1日に引上げ予定の消費税率について、その経済への影響を緩和する措置についてご説明いただきました。

3. 外国人の受入れに向けた対応

また、外国人材の受入れ拡大に向けた改正出入国管理法（平成30年12月8日可決）の概要についても、新たな在留資格である「特定技能1号」「特定技能2号」の内容を中心にご説明いただきました（表1）。

表1 2019年4月以降の外国人材受入れ方針の全体像



※ご講演では、その他、マクロ経済・世界経済情勢/対中通商政策、産業構造審議会2050経済社会構造部会（人生100年時代に対応した「明るい社会保障改革」の方向性）、デジタルプラットフォーマー、ベンチャー企業支援策（J-Startup）、につきましても最新の政策動向をご紹介いただきました。

「会社法制(企業統治等関係)の見直しに関する要綱案(仮案)」について

平成30年11月15日(木)の企業法制委員会では、一般社団法人日本経済団体連合会 経済基盤本部 本部長の小畑良晴委員より「会社法制(企業統治等関係)の見直しに関する要綱案(仮案)」についてのご説明がありました。

川田順一委員長(JXTGホールディングス株式会社 取締役 副社長執行役員)の司会により進められ、ご説明後、参加者を交えて活発な意見交換が行われました。



写真左より、川田委員長、坂本課長



小畑委員

ご出席者名簿

委員長

川田 順一 JXTGホールディングス(株) 取締役 副社長執行役員

出席委員

山下 淳二 (株)神戸製鋼所 法務部長
古本 省三 新日鐵住金(株) 執行役員 法務部長
細野 秀一 中部電力(株) 執行役員 法務室長
小畑 良晴 (一社)日本経済団体連合会 経済基盤本部 本部長

代理出席

国井 厚志 アステラス製薬(株) 法務部 専任理事
林 剛史 四国電力(株) 総務部 リーダー
青木 利高 (株)資生堂 リーガル・ガバナンス部 グループマネージャー
高橋 彩子 損害保険ジャパン日本興亜(株) 法務部 課長
坂本清士郎 東レ(株) コンプライアンス部員
中村 順子 トヨタ自動車(株) 法務部 法務室 東京グループ 主幹

林 永美子 日産自動車(株) 法務室
辻 千恵子 パナソニック(株) リスク・ガバナンス本部 ガバナンス運営部 企画課 課長
澤田 真周 (株)日立製作所 法務本部 証券・戦略法務グループ 部長代理
丹羽 正典 富士通(株) コーポレート法務部 統括部長
佐々木 稔 三菱商事(株) 法務部 企画法務チーム 課長

経済産業省

坂本 里和 経済産業政策局 産業組織課 課長
町井 弘明 経済産業政策局 産業組織課 課長補佐
疋田 正彦 経済産業政策局 産業組織課 課長補佐
越智 晋平 経済産業政策局 産業組織課 課長補佐
大草 康平 経済産業政策局 産業組織課 課長補佐
樋口 周一 経済産業政策局 産業組織課 係長
行廣 侑真 経済産業政策局 産業組織課 係長

(企業名・団体名・役職名は当時、企業名・団体名五十音順 敬称略)

会社法制(企業統治等関係)の見直しに関する要綱案(仮案) ※抜粋

会社法制(企業統治等関係)の見直しに関する要綱案(仮案)についてご報告がありましたが、ここでは要綱案(仮案)の一部を以下に抜粋します。

第1部 株主総会に関する規律の見直し

第1 株主総会資料の電子提供制度

1 電子提供措置をとる旨の定款の定め

株式会社は、取締役が株主総会(種類株主総会を含む。)を招集するときは、次に掲げる資料(以下第1において「株主総会参考書類等」という。)の内容である情報について、電子提供措置(電磁的方法により株主(種類株主総会を招集する場合にあっては、ある種類の株主に限る。)が当該情報の提供を受けることができる状態に置く措置であって法務省令で定めるものをいう。以下第1において同じ。)をとる旨を定款で定めることができるものとする。この場合において、その定款には、電子提供措置をとる旨を定めれば足りるものとする。

ア 株主総会参考書類

イ 議決権行使書面

ウ 第437条の計算書類及び事業報告

エ 第444条第6項の連結計算書類

(注1) 社債、株式等の振替に関する法律(以下「振替法」という。)第128条第1項に規定する振替株式(以下単に「振替株式」という。)の要件に、電子提供措置をとる旨の定款の定めがある会社の株式であることを追加するものとする。

(注2) 本要綱に基づく改正法の施行の際現に当該改正法による改正前の振替法第128条第1項に規定する振替株式を発行している会社は、当該改正法の施行の日を効力発生日とする電子提供措置をとる旨の定款の定めを設ける定款の変更の決議をしたものとみなすものとする。

(注3) 電子提供措置をとる旨の定款の定めがあるときは、その定めを登記しなければならないものとする。

2 電子提供措置

① 電子提供措置をとる旨の定款の定めがある株式会社の取締役は、第299条第2項各号に掲げる場合には、株主総会の日の [3] 週間前の日又は3①により読み替えて適用する同条第1項の通知を発した日のいずれか早い日(以下第1において「電子提供措置開始日」という。)から株主総会の日後3か月を経過する日までの間(以下第1において「電子提供措置期間」という。)、次に掲げる事項に係る情報について継続して電子提供措置をとらなければならないものとする。

ア 第298条第1項各号に掲げる事項

イ 第301条第1項に規定する場合には、株主総会参考書類及び議決権行使書面に記載すべき事項

ウ 第302条第1項に規定する場合には、株主総会参考書類に記載すべき事項

エ 3④により読み替えて適用する第305条第1項の規定による請求があった場合には、同項の議案の要領

オ 株式会社が取締役会設置会社である場合において、取締役が定時株主総会を招集するときは、第437条の計算書類及び事業報告に記載され、又は記録された事項

カ 株式会社が会計監査人設置会社(取締役会設置会社に限る。)である場合において、取締役が定時株主総会を招集するときは、第444条第6項の連結計算書類に記載され、又は記録された事項

キ アからカまでに掲げる事項を修正したときは、その旨及び修正後の事項

② ①にかかわらず、取締役が3①により読み替えて適用する第299条第1項の通知に際して株主に対し議決権行使書面を交付するときは、議決権行使書面に記載すべき事項に係る情報については、①により電子提供措置をとることを要しないものとする。

③ ①にかかわらず、金融商品取引法第24条第1項の規定によりその発行する株式について有価証券報告書を内閣総理大臣に提出しなければならない株式会社が、電子提供措置開始日までに①アからキま

で掲げる事項（定時株主総会に係るものに限り、議決権行使書面に記載すべき事項を除く。）を記載した有価証券報告書（添付書類及びこれらの訂正報告書を含む。）の提出の手続を同法第27条の30の2に規定する開示用電子情報処理組織（以下第1において単に「開示用電子情報処理組織」という。）を使用して行う場合には、当該事項に係る情報については、①により電子提供措置をとることを要しないものとする。

3 株主総会の招集の通知等の特則

- ① 2①の場合における第299条第1項の適用については、同項中「2週間（前条第1項第3号又は第4号に掲げる事項を定めたときを除き、公開会社でない株式会社にあつては、1週間（当該株式会社が取締役会設置会社以外の株式会社である場合において、これを下回る期間を定款で定めた場合にあつては、その期間）」とあるのは、「**[2]** 週間」とするものとする。
- ② 第299条第4項の規定にかかわらず、2①の場合には、同条第2項又は第3項の通知には、第298条第1項第5号に掲げる事項を記載し、又は記録することを要しないものとする。この場合において、当該通知には、同条第1号から第4号までに掲げる事項のほか、次に掲げる事項を記載し、又は記録しなければならないものとする。
 - ア 電子提供措置をとっているときは、その旨
 - イ 2③の手続を開示用電子情報処理組織を使用して行ったときは、その旨
 - ウ ア及びイに掲げるもののほか、法務省令で定める事項
- ③ 第301条第1項、第302条第1項、第437条及び第444条第6項の規定にかかわらず、電子提供措置をとる旨の定款の定めがある株式会社においては、取締役は、株主総会の招集の通知に際して、株主に対し、株主総会参考書類等を交付し、又は提供することを要しないものとする。
- ④ 電子提供措置をとる旨の定款の定めがある株式会社における第305条第1項の規定の適用については、同項中「その通知に記載し、又は記録すること」とあるのは、「当該議案の要領について電子提供措置をとること」とするものとする。

4 書面交付請求

- ① 電子提供措置をとる旨の定款の定めがある株式会社の株主（第299条第3項の承諾をした株主を除く。）は、株式会社に対し、2①に掲げる事項（以下第1において「電子提供措置事項」という。）を記載した書面の交付を請求することができるものとする。
 - （注1）種類株主総会について準用する場合（（第1の後注）参照）における2①に掲げる事項も電子提供措置事項に含まれるものとする。
 - （注2）振替株式の株主による書面交付請求権の行使に関する特例加入者は、次に掲げる振替株式の発行者に対する書面交付請求を、その直近上位機関を経由してすることができるものとする。この場合において、会社法第130条第1項の規定にかかわらず、書面交付請求をする権利は、当該発行者に対抗することができるものとする。
 - ア 当該加入者の口座の保有欄に記載又は記録がされた当該振替株式（当該加入者が振替法第151条第2項第1号の申出をしたものを除く。）
 - イ 当該加入者が他の加入者の口座における特別株主である場合には、当該口座の保有欄に記載又は記録がされた当該振替株式のうち当該特別株主についてのもの
 - ウ 当該加入者が他の加入者の口座の質権欄に株主として記載又は記録がされた者である場合には、当該質権欄に記載又は記録がされた当該振替株式のうち当該株主についてのもの
 - エ 当該加入者が振替法第155条第3項の申請をした振替株式の株主である場合には、同条第1項に規定する買取口座に記載又は記録がされた当該振替株式のうち当該株主についてのもの
- ② 取締役は、2①の場合には、3①により読み替えて適用する第299条第1項の通知に際して、①による請求（以下第1において「書面交付請求」という。）をした株主（当該株主総会において議決権を行使することができる者を定めるための基準日（第124条第1項に規定する基準日をいう。）を定めたときは、当該基準日までに書面交付請求をした株主に限る。）に対し、当該株主総会に係る電子提供措置事項を記載した書面を交付しなければならないものとする。
 - （注）第126条第1項から第4項までの規定は、②により株主に書面を交付する場合について準用するものとする（第126条第5項参照）。

- ③ 株式会社は、電子提供措置事項のうち法務省令に定めるものの全部又は一部については、②により交付する書面に記載することを要しない旨を定款で定めることができるものとする。
- ④ 書面交付請求をした株主がある場合において、その書面交付請求の日（当該株主が⑤ただし書により異議を述べた場合にあつては、当該異議を述べた日）から [11] 年を経過したときは、株式会社は、当該株主に対し、②による書面の交付を終了する旨を通知し、かつ、これに異議のある場合には一定の期間内に異議を述べるべき旨を催告することができるものとする。ただし、当該期間は、1か月を下ることができないものとする。
- ⑤ ④による通知及び催告を受けた株主がした書面交付請求は、④の期間を経過した時にその効力を失うものとする。ただし、当該株主が当該期間内に異議を述べたときは、この限りでないものとする。

第2 株主提案権

1 株主が提案することができる議案の数の制限

取締役会設置会社の株主が第305条第1項の規定による請求をする場合において、当該株主が提出しようとする議案の数が10を超えるときは、同項から第3項までの規定は、10を超える数に相当することとなる数の議案については、適用しないものとする。この場合において、次に掲げる議案の数については、次に掲げる議案の区分に応じ、それぞれ①から④までに定める方法によって数えるものとする。

- ① 取締役、会計参与、監査役又は会計監査人（以下1において「役員等」という。）の選任に関する議案役員等の候補者の数にかかわらず、一の議案と数える方法
- ② 役員等の解任に関する議案 解任しようとする役員等の数にかかわらず、一の議案と数える方法
- ③ 会計監査人を再任しないことに関する議案 再任しないこととしようとする会計監査人の数にかかわらず、一の議案と数える方法
- ④ 複数の事項をその内容とする定款の変更に関する議案 当該複数の事項について異なる議決がされたとすれば当該議決の内容が相互に矛盾することとなる場合には、まとめて一の議案と数え、それ以外の場合には、一の事項ごとに一の議案と数える方法

(注) 取締役会設置会社の株主が第305条第1項の規定による請求をする場合において、当該株主が提出しようとする議案の数が10を超えるときにおける10を超える数に相当することとなる数の議案の決定の方法は、当該株主が当該請求と併せて議案相互間の優先順位を定めている場合には、当該定められている優先順位に従って数えたときに10を超える数に相当することとなる数の議案とする方法とし、それ以外の場合には、株式会社が定める方法とするものとする。

2 目的等による議案の提案の制限

第304条本文及び第305条第1項から第3項までの規定は、次のいずれかに該当する場合には、適用しないものとする。

- ① 株主が、専ら人の名誉を侵害し、人を侮辱し、若しくは困惑させ、又は自己若しくは第三者の不正な利益を図る目的で、第304条本文の規定による議案の提出又は第305条第1項本文の規定による請求をする場合
- ② 第304条本文の規定による議案の提出又は第305条第1項本文の規定による請求により株主総会の適切な運営が著しく妨げられ、株主の共同の利益が害されるおそれがあると認められる場合

第2部 取締役等に関する規律の見直し

第1 取締役等への適切なインセンティブの付与

1 取締役の報酬等

(5) 情報開示の充実

会社役員等の報酬等に関する次に掲げる事項について、公開会社における事業報告による情報開示に関する規定の充実を図るものとする。

- ① 報酬等の決定方針に関する事項
- ② 報酬等についての株主総会の決議に関する事項
- ③ 取締役会の決議による報酬等の決定の委任に関する事項

- ④ 業績連動報酬等に関する事項
- ⑤ 職務執行の対価として株式会社が交付した株式又は新株予約権等に関する事項
- ⑥ 報酬等の種類ごとの総額

(補足説明)

①については、例えば、報酬等の決定方針を定めているときは、(i) 報酬等の決定方針の決定の方法、(ii) 報酬等の決定方針の内容の概要及び(iii) 当該事業年度に係る取締役の報酬等の内容が当該方針に沿うものであると取締役会(指名委員会等設置会社にあつては、報酬委員会)が判断した理由を事業報告の内容に含めなければならないものとするのが考えられる。

②については、例えば、第361条第1項の株主総会の決議の日、当該決議の内容及び当該決議が二以上の取締役についての定めであるときは、当該定めに係る取締役の員数を事業報告の内容に含めなければならないものとするのが考えられる。

③については、例えば、再一任をしている旨、再一任の相手方及び再一任をしている事項を開示しなければならないものとするのが考えられる。

④については、例えば、業績連動報酬等(株式会社の業績を示す指標を基礎として算定される額又は数の金銭その他の財産による報酬等をいう。)を受けている場合においては、(i) 当該業績連動報酬等が金銭でないときは、その内容、(ii) 当該業績連動報酬等の額又は数の算定の基礎として選定した株式会社の業績を示す指標の内容及び当該指標を選定した理由、(iii) 当該業績連動報酬等の額又は数の算定方法並びに(iv) 当該業績連動報酬等の額又は数の算定の基礎となる指標の数値を事業報告の内容に含めなければならないものとするのが考えられる。

⑤については、例えば、当該株式又は新株予約権等の内容の概要や保有状況等を開示しなければならないものとするのが考えられる。

⑥の報酬等の種類については、例えば、基本報酬、業績連動報酬等が考えられるが、当該種類の内容については、開示する意義を踏まえ、検討する必要がある。

3 役員等のために締結される保険契約

- ① 株式会社が、役員等がその職務の執行に関し責任を負うこと又は当該責任の追及に係る請求を受けることによって生ずることのある損害を填補することを約する保険契約であつて、役員等を被保険者とするもの(法務省令で定めるものを除く。以下3において「役員等賠償責任保険契約」という。)の内容の決定をするには、株主総会(取締役会設置会社にあつては、取締役会)の決議によらなければならないものとする。

(注1) 法務省令で定めるものは、いわゆる生産物賠償責任保険(PL保険)、企業総合賠償責任保険(CGL保険)、自動車賠償責任保険、海外旅行保険等に係る保険契約とするものとする。

(注2) 第399条の13第5項各号及び第416条第4項各号に掲げる事項に、役員等賠償責任保険契約の内容の決定を、それぞれ追加するものとする。

- ② 第356条第1項及び第365条第2項(これらの規定を第419条第2項において準用する場合を含む。)並びに第423条第3項の規定は、役員等がその職務の執行に関し責任を負うこと又は当該責任の追及に係る請求を受けることによって生ずることのある損害を填補することを約する保険契約であつて、取締役又は執行役を被保険者とするものの締結については、適用しないものとする。
- ③ 民法第108条の規定は、②の保険契約の締結については、適用しないものとする。ただし、当該保険契約が役員等賠償責任保険契約である場合には、①の決議によってその内容が定められたときに限るものとする。

(3の注) 上記のほか、株式会社が当該事業年度の末日において公開会社である場合において、役員等賠償責任保険契約を締結しているときは、次に掲げる事項を事業報告の内容に含めなければならないものとする。

ア 当該役員等賠償責任保険契約の被保険者

イ 当該役員等賠償責任保険契約の内容の概要(役員等による保険料の負担割合、填補の対象とされる保険事故の概要及び当該役員等賠償責任保険契約によって当該役員等の職務の適正性が損なわれないようにするための措置を講じているときは、その措置の内容を含む。)

第2 社外取締役の活用等

2 社外取締役を置くことの義務付け

【監査役会設置会社（公開会社であり、かつ、大会社であるものに限る。）であって金融商品取引法第24条第1項の規定によりその発行する株式について有価証券報告書を内閣総理大臣に提出しなければならないものは、社外取締役を置かなければならないものとする。】

（補足説明）

当部会においては、仮に、本文のように会社法において社外取締役を置くことが義務付けられた場合には、社外取締役に欠員が生じている状況でされた取締役会決議に瑕疵が生じ得ることを回避するために、事実上、補欠の社外取締役又は複数の社外取締役を選任する必要が生じ、本文に掲げた株式会社（以下「上場会社等」という。）に与える負担、影響が、社外取締役を一名選任することにとどまらないことを懸念する旨の指摘がされている。

しかし、仮に、会社法において社外取締役を置くことが義務付けられた場合であっても、社外取締役に欠員が生じたことが、直ちに取締役会決議の効力に影響すると考える必要はないと考えられる。当部会においても、仮に、上場会社等について社外取締役を置くことを義務付けたとしても、社外取締役は取締役会の構成員の一人であって、これを特別扱いして、社外取締役を欠くときに有効に取締役会の決議をすることができないとまで考える必要はないという指摘がされている。

そして、会社法においては、指名委員会等設置会社における各委員会等の機関については、その構成員のうち一定数が社外役員でなければならないという規律が置かれているが（同法第400条第3項、第331条第6項、第335条第3項）、本文においては、これらの規定の定め方とは異なり、「上場会社等は、社外取締役を置かなければならない」という定め方をすることを想定しており、このような定め方であれば、取締役会の決議要件との関係においては社外取締役を特別扱いせず、社外取締役を欠いている場合であっても、直ちに有効に取締役会の決議をすることができないこととなるものではないと整理することができると考えられる。本文は、このような整理を前提として、上場会社等について社外取締役を置くことを義務付けるものとするものである。

公正なM&Aの在り方に関する研究会の議論の進捗状況について 役員の業績連動給与に係る損金算入手続きの見直しについて

平成31年1月24日（木）の企業法制委員会では、経済産業省 経済産業政策局 産業組織課 坂本里和課長より「公正なM&Aの在り方に関する研究会の議論の進捗状況」と「役員の業績連動給与に係る損金算入手続きの見直し」についてのご説明がありました。

川田順一委員長（JXTGホールディングス株式会社 取締役 副社長執行役員）の司会により進められ、ご説明後、参加者を交えて活発な意見交換が行われました。



写真左より、川田委員長、坂本課長



企業法制委員会の様子

ご出席者名簿

委員長

川田 順一 JXTGホールディングス(株) 取締役 副社長執行役員

出席委員

野崎 郷 アステラス製薬(株) 法務部長
 山下 淳二 (株)神戸製鋼所 法務部長
 野間 豊史 損害保険ジャパン日本興亜(株) 法務部長
 細野 秀一 中部電力(株) 執行役員 法務室長
 佐成 実 東京ガス(株) 執行役員(ガバナンス担当)
 小畑 良晴 (一社)日本経済団体連合会 経済基盤本部 本部長
 新井 克彦 パナソニック(株) リスク・ガバナンス本部 副本部長

代理出席

林 剛史 四国電力(株) 総務部 リーダー
 青木 利高 (株)資生堂 リーガル・ガバナンス部 グループマネージャー
 川村 泰一 東レ(株) 法務部 部長
 柴田 雄一 トヨタ自動車(株) 法務部 法務室 東京グループ 主幹
 桐野 哲平 富士通(株) 法務・コンプライアンス・知的財産本部 コーポレート法務部
 中尾智三郎 三菱商事(株) 法務部 部長代行

経済産業省

坂本 里和 経済産業政策局 産業組織課 課長
 町井 弘明 経済産業政策局 産業組織課 課長補佐
 黒谷 要介 経済産業政策局 産業組織課 課長補佐
 越智 晋平 経済産業政策局 産業組織課 課長補佐
 大草 康平 経済産業政策局 産業組織課 課長補佐
 樋口 周一 経済産業政策局 産業組織課 係長
 行廣 侑真 経済産業政策局 産業組織課 係長

(企業名・団体名・役職名は当時、企業名・団体名五十音順 敬称略)

公正なM&Aの在り方に関する研究会の議論の進捗状況について

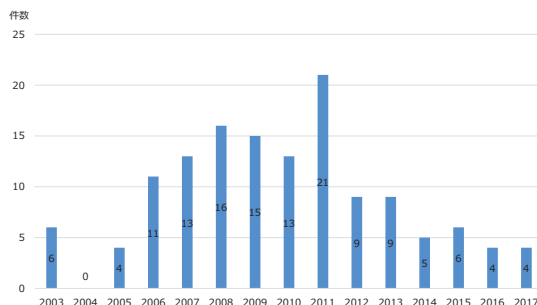
I. 研究会開催の趣旨

- 第4次産業革命の進展というグローバルな環境変化の中、我が国企業が持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を果たす上で、M&Aにより大胆な事業再編や経営資源の効率的な活用を進めることは極めて重要。
- 公正なM&Aの在り方を明らかにし、取引関係者の共通認識を形成することは、我が国のM&Aの公正・健全な発展につながる。また、取引に係る予見可能性の向上・不確実性の軽減につながり、経済的意義を有するM&Aを促進するとともに、我が国の資本市場に対する信頼の維持・向上にもつながり、海外投資家の資金を我が国の資本市場に集め、企業活動への投資を促す上でも重要。
- 経済産業省は、平成19年9月4日、MBOに関する公正なルールの在り方を提示するため、「企業価値の向上及び公正な手続確保のための経営者による企業買収（MBO）に関する指針」（以下「MBO指針」）を策定。
- MBO指針の策定から既に10年が経過しており、その間、実務、裁判例や議論の蓄積が見られ、重要な判例等も出されている。また、社外取締役の選任の増加をはじめとするコーポレートガバナンス改革の進展や株式保有構造の変化等、上場企業を取り巻く社会経済状況にも変化が生じている。MBO指針において提言されている透明性・合理性確保のための実務上の対応について、実際の採用や実施の在り方がMBO指針の趣旨に沿ったものとなっていない場合もあるのではないかと指摘もある。こうした状況を踏まえて、MBO指針の見直しについて検討する時期に来ているとの指摘がある。
- また、MBO指針は、利益相反構造のあるM&Aのうち、MBOを中心に提言を行ったものであるところ、親会社が上場子会社を完全子会社化する場合をはじめとする支配株主による従属会社の買収等、MBO以外の利益相反構造のあるM&Aについても論点整理を行うべきとの指摘もある。
- 以上を踏まえて、MBO指針の見直しの可否を含めて、我が国の公正なM&Aの在り方について検討を行うため、本研究会を開催する。

II. 近年の状況

上場企業のMBOの件数の推移

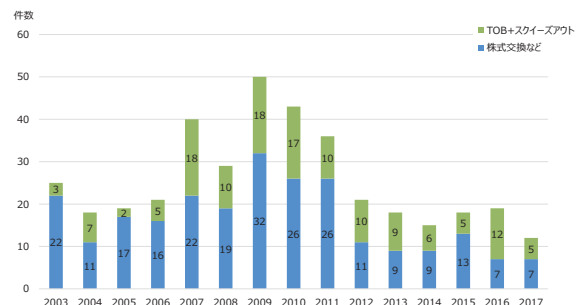
- 2011年まで増加傾向にあったが、同年を境に減少傾向に転じている。



出所：PwCあらた有限責任監査法人「平成29年度産業経済研究委託事業（コーポレートガバナンス改革への取組等に関する実態調査）報告書」

親会社による上場子会社の完全子会社化の件数の推移

- 2009年まで増加傾向にあったが、同年を境に減少傾向に転じている。



出所：PwCあらた有限責任監査法人「平成29年度産業経済研究委託事業（コーポレートガバナンス改革への取組等に関する実態調査）報告書」

Ⅲ. MBO指針の概要

位置付け・目的等

- 「企業価値の向上及び株主利益への配慮のための公正な手続確保を目的とした、MBOに関する公正なルールのあり方を提示するもの」
- 「実務上のMBOの公正なあり方を模索することにより、今後我が国企業社会においてベストプラクティスが形成され、今後の我が国におけるMBOが、公正・健全な形で更に発展していくことを目的とするもの」
- 「本指針で提案されている原則論や実務上の対応等は、あくまで、MBOの公正性を担保しつつ、経済的意義を有するMBOを発展させるためにはどのような点に留意するのが適切かとの観点から提案されたものであり、MBOに新たな規制を課す趣旨で提案されたものではない」
- 「法律論的な視点としては、(i) 会社法における取締役の忠実義務の議論の一環として位置づけることが可能であるとの指摘もあるが、」「会社法上の明確な位置付けを行うことは困難」。「より広範な視点として、(ii) 公正なM&Aルールの一環として企業社会において共有されるべきルール、という側面からも位置付けられるべき」

検討対象取引(スコープ)

- 「不特定多数の株主との関係について検討が必要な場合として、上場会社において非上場化を伴って行われるMBOに限定して、検討」。「まず公開買付けを行った後に、完全子会社化(スクイーズアウト)を実施し、100%株式の取得を行う場合を前提に議論」
- 「支配会社と従属会社の関係にある会社間で組織再編が行われるような場合については、構造上の利益相反問題が存するという点ではMBOと同様」。「対抗買付の機会を確保したとしても、対抗者が出現する可能性が低く、必ずしも適正性の担保とはならない」等の「相違点についてはMBOと同じ議論は適用できないと考えられるが、その他の点については、基本的にMBOの議論と同じ考え方ができる」

議論の着眼点

- 「MBOの取引に特有の論点」は、「取締役が自社の株式を買い付けるという取引の構造上、必然的に利益相反的構造が生じる」点
- 利益相反に関する点以外の論点は、「必ずしもMBOに特有の論点ではないと考えられることから、」「主に利益相反に関する論点から」検討

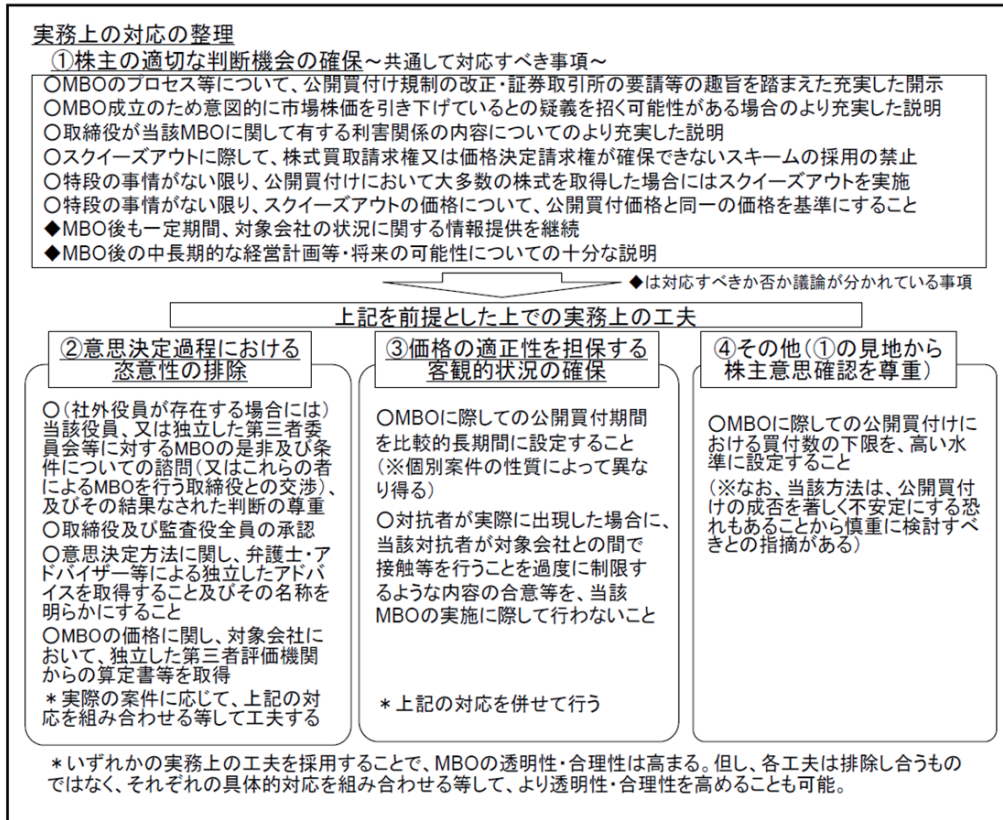
尊重されるべき原則

- 第1原則：企業価値の向上(望ましいMBOか否かは、企業価値を向上させるか否かを基準に判断されるべきである)
- 第2原則：公正な手続を通じた株主利益への配慮(MBOは取締役と株主との間の取引であるため、株主にとって公正な手続を通じて行われ、株主が受けるべき利益が損なわれることのないように配慮されるべきである)

透明性・合理性確保のための枠組み

- ①株主の適切な判断機会の確保
- ②意思決定過程における恣意性の排除
- ③価格の適正性を担保する客観的状況の確保

実務上の具体的対応



IV. 指針見直しの要否、対象取引についての議論

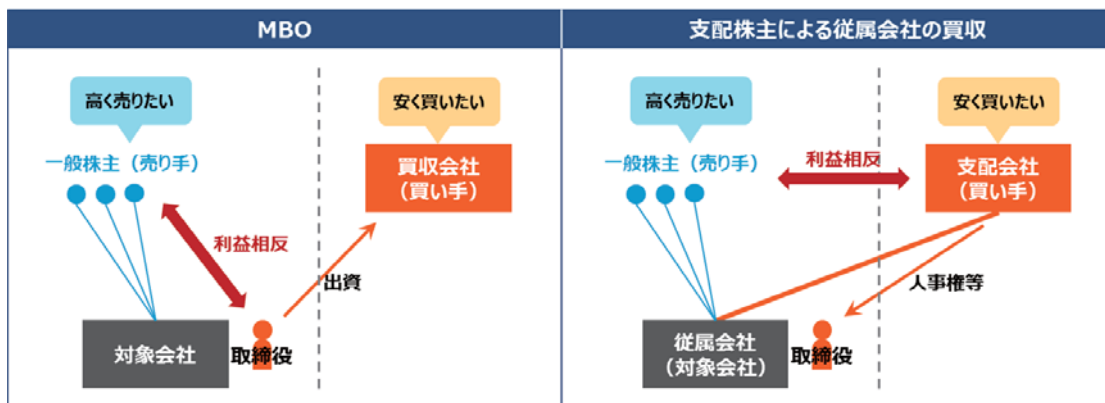
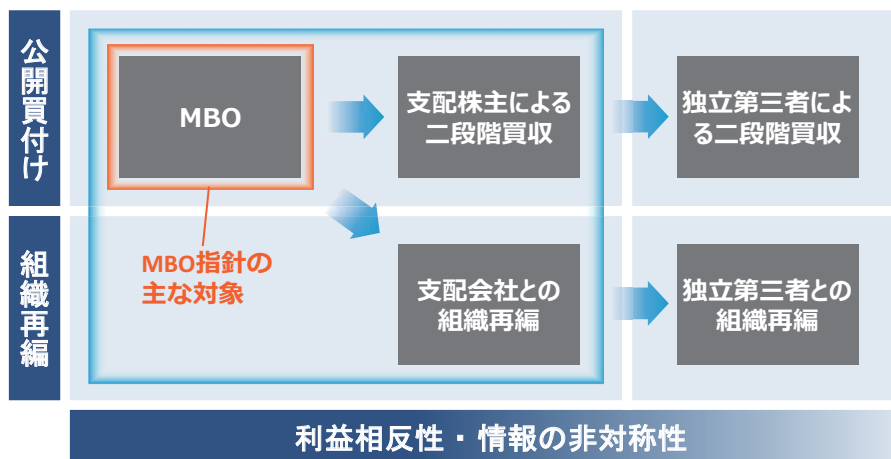
MBO指針の見直しの要否、位置付け

- MBO指針について、策定後の実務等の蓄積や判例法理の発展等を踏まえて、また、日本における望ましいM&Aに関するルール形成の観点から、見直しが必要であるという点については、意見が一致した。
- その上で、MBO指針の見直しに当たっては、その基本的な位置付け等は踏襲すべき旨のご意見や、取引関係者にどのように受け止められるかという点にも十分配慮する必要がある旨のご意見、利益相反の程度に応じて必要な措置も異なり得るのであり、常に全ての措置を講じる必要があるわけではないことを明確にすべき旨のご意見があった。
- MBO指針の見直しに当たっては、MBO指針の基本的な位置付けを踏襲しつつ、以下のような位置付けとすることで異議はなかった。

- 「実務上のMBOの公正なあり方を模索することにより、今後我が国企業社会においてベストプラクティスが形成され、今後の我が国におけるMBOが、公正・健全な形で更に発展していくことを目的とするもの」(MBO指針1(2))
- 「本指針で提案されている原則論や実務上の対応等は、あくまで、MBOの公正性を担保しつつ、経済的意義を有するMBOを発展させるためにはどのような点に留意するのが適切かとの観点から提案されたものであり、MBOに新たな規制を課す趣旨で提案されたものではない」(MBO指針1(2))
- 指針で提案される取引条件の公正さを担保することに資する各措置は、利益相反構造のあるM&Aにおいて取引条件の公正さを手続的に担保するために一般的に有効と考えられる手段(ツール)と位置付けられるものであり、したがって、公正な取引条件を実現する上での必要条件ではない(各措置を講じない場合でも、公正な取引条件を実現すること自体は可能)。

検討対象取引(スコープ)

- 検討対象とすべき取引(スコープ)については、MBOに加えて、「支配株主による従属会社の買収」についても本研究会の検討対象とするという点については、概ね意見が一致した。
- 検討対象取引(スコープ)を拡大する場合、取引構造、利益相反性、情報の非対称性等に係る取引類型間の共通点・相違点等について丁寧な分析が必要である旨のご意見や、実際には両類型には連続性があり、取引も、またその公正さを担保することに資する措置の最適な組合せも多様であることを意識して見直しを行うべき旨のご意見があった。
- 例えば、公正性担保措置の有効性や弊害等に係るMBOとの相違点として、支配株主による従属会社の買収の場合には、マーケット・チェックが有効に機能しにくい旨のご意見や、Majority of Minority条件の設定に伴う弊害が大きい旨のご意見があった。
- また、一定の公正性担保措置が有効に機能しない場合には、他の措置によってこれを補い、全体として取引の公正さを担保する必要がある旨のご意見があった。



役員の業績連動給与に係る損金算入手続きの見直しについて

役員の業績連動給与に係る損金算入手続きの見直し (法人税・法人住民税・事業税)

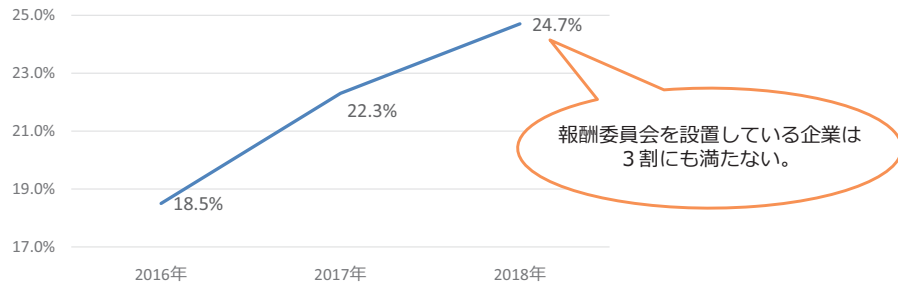
- 平成30年6月の改訂後のコーポレートガバナンス・コード改訂では、監査役会設置会社や監査等委員会設置会社において報酬決定の手法としてより**客観性・透明性の高い報酬諮問委員会の活用**が原則化された。
- コーポレートガバナンス改革の実質化を進めるため、報酬諮問委員会における審議を充実させ、各社が効果的に報酬諮問委員会の活用を進める観点から、**報酬諮問委員会の構成の要件を独立社外役員を過半数とする**などの見直しを行う。

改正概要 【適用期間：平成31年4月1日以後に支給に係る決議をする給与について適用】

	現行		改正後
監査役会設置会社 ・ 監査等委員会 設置会社	①株主総会の決議による決定	見直し	① 変更なし
	②報酬諮問委員会の諮問等を経た取締役会決議による決定 ※業務執行役員等が委員である場合は不可		② 独立社外役員が委員の過半数 であることや委員の 独立社外役員全員の賛成等 に見直し ※業務執行役員による委員就任可
	③監査役会設置会社における監査役の過半数の適正書面を得た上での取締役会決議による決定・監査等委員会設置会社において監査等委員である取締役の過半数が賛成をしている場合における取締役会の決議による決定	廃止	③ -
指名委員会等 設置会社	報酬委員会による決定 ※業務執行役員等が委員である場合は不可	見直し	独立社外役員が委員の過半数 であることや委員の 独立社外役員全員の賛成等 に見直し ※業務執行役員による委員就任可

※平成32年3月31日までの間に支給に係る決議をする給与については現行の手続きによる損金算入可

(参考1) 報酬委員会を設置している企業の割合 (全上場企業)



※法定・任意の双方を含む。(出典) 東京証券取引所資料より、経済産業省作成

(参考2) コーポレートガバナンス・コード改訂 (2018年6月1日)

補充原則

4-10④ 上場会社が監査役会設置会社または監査等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合には、経営陣幹部・取締役の指名・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする任意の**指名委員会・報酬委員会など、独立した諮問委員会**を設置することにより、指名・報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり独立社外取締役の適切な関与・助言を得るべきである。

改訂前は、「例えば、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする任意の諮問委員会を設置することなど」と例示として示されていたが、改訂後は、**指名委員会・報酬委員会の設置を原則化**。

平成31年度税制改正について

平成30年11月1日（木）に、第42回 税制委員会が、合間篤史委員長（新日鐵住金(株) 財務部 上席主幹）の司会進行により開催されました。

委員会冒頭で、経済産業省 経済産業政策局 企業行動課 小川 要 課長から「平成31年度税制改正」についてご説明があり、その後、参加者による活発な意見交換が行われました。本項では、小川課長のご説明の要旨を掲載いたします。



写真左から、合間委員長、小川課長



委員会の様子

ご出席者名簿

委員長

合間 篤史 新日鐵住金(株) 財務部 上席主幹

経済産業省

小川 要 経済産業政策局 企業行動課 課長
 筑紫 正宏 経済産業政策局 企業行動課 課長補佐
 田頭 壮一 経済産業政策局 企業行動課 課長補佐
 二宮 翔平 経済産業政策局 企業行動課 係員

委員

亀井 秀次 (一財)エンジニアリング協会 総務部長
 菖蒲 静夫 キヤノン(株) 理事 経理本部 税務担当 上席
 若尾 英之 コスモエネルギーホールディングス(株) 経理部長
 竹中 英道 ソニー(株) グローバル経理センター コーポレート税務企画部 統括部長

石崎 正樹 トヨタ自動車(株) 渉外広報部 国内渉外室 担当課長
 小畑 良晴 (一社)日本経済団体連合会 経済基盤本部 本部長
 大貫 篤繁 日本電気(株) 経理本部長
 清矢 祐司 (一社)日本貿易会 政策業務第一グループ長
 坂本 隼人 パナソニック(株) 経理・財務部 主幹
 加藤 建治 (公社)リース事業協会 企画部長

委員代理

松尾 耕造 住友化学(株) 経理部 PJ支援・税務チームリーダー
 鈴木 弘 太平洋セメント(株) 経理部 経理グループ サブリーダー
 山川 美雄 東京ガス(株) 経理部 課長
 柳原 宏至 東京電力ホールディングス(株) 経理室 決算統括グループマネージャー

(企業・団体名・役職名は当時、企業・団体名五十音順 敬称略)

平成31年度税制改正に関する経済産業省要望

小川課長からは、経済産業省の平成31年度税制改正要望に関して、①車体課税の抜本見直し（ユーザー負担の権限等に向けた見直し）、②中小企業・小規模事業者の生産性向上、地域経済の活性化、③生産性革命の実現に向けたイノベーションの促進、④グローバル化に対応した競争環境の整備、という4項目を中心にご説明いただきました。

その後、平成30年12月21日に平成31年度政府税制改正大綱が閣議決定され、ご説明いただいた上記4項目について、以下の「【参考】経済産業関係 平成31年度（2019年度）税制改正のポイント」の通り、改正が行われる予定です。

【参考】経済産業関係 平成31年度（2019年度）税制改正のポイント

<p>1. 車体課税の抜本見直し（ユーザー負担の軽減等に向けた見直し）</p> <p>(1) 自動車税の税率引下げ（1,320億円規模の恒久減税）</p> <ul style="list-style-type: none"> 自動車は、日本経済の牽引役であるとともに、重要な生活の足。税制抜本改革法以来の累次の税制改正大綱において懸案とされてきた車体課税について、自動車の保有に係る税負担を引下げべく、2019年10月以後に購入された新車から、自動車税について、全ての車種に対し排気量に応じ、1000～4500円/年を恒久的に引下げる。 <p>(2) 環境性能割の臨時的軽減（消費税率引上げに係る需要平準化対策）</p> <ul style="list-style-type: none"> さらに、消費税率引上げ時に駆け込み需要とその反動減を生じさせないよう、耐久消費財である自動車の需要の平準化を図るため、2019年10月からの1年間に購入された自動車・軽自動車について、税率1%分を軽減する。 <p>(3) エコカー減税・グリーン化特例の延長・見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> エコカー減税は、軽減率の見直し等を行った上で、2年間延長する。グリーン化特例は2年間現行措置を継続し、2021年度からは電気自動車、プラグインハイブリッド自動車等に重点化する。 	
<p>2. 中小企業・小規模事業者の生産性向上、地域経済の活性化</p> <p>(1) 事業承継の促進（個人事業者向けの事業承継税制の創設等）</p> <ul style="list-style-type: none"> 個人事業者の事業承継を促すため、10年間限定で、事業継続を前提に、土地、建物、機械・器具備品等に係る贈与税・相続税を100%納税猶予する制度を創設する。青色申告書を参考に適切に資産を区分する等の要件を満たし、承継円滑化法の認定を得た事業者のみを対象とする。既存の事業用小規模宅地特例との選択制とする。 中小機構出資の事業承継ファンドの出資を受け、M&Aによる事業承継に取り組む中小企業が大企業とみなされないよう中小機構出資分を大企業保有分と評価しない。 <p>(2) 災害への事前対策の強化（中小企業防災・減災投資促進税制）</p> <ul style="list-style-type: none"> 災害への事前対策を強化するため、中小企業による自家発電機、排水ポンプ等の防災・減災のための設備投資に対する特別償却（20%）を講じる。 <p>(3) 中小企業・小規模事業者の設備投資活性化、経営基盤の強化、研究開発支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 生産性向上に向けた設備投資を後押しすべく、中小企業経営強化税制の即時償却及び税額控除（10%）を2年間延長するとともに、働き方改革に資する設備も対象であることを明確化する。併せて、中小企業投資促進税制及び商業・サービス業・農林水産業活性化税制（いずれも特別償却30%、税額控除7%）を2年間延長する。 中小企業軽減税率（法人税を所得800万円まで、本則19%から15%に軽減）を延長する。中小企業の研究開発を支援すべく、中小企業技術基盤強化税制を延長する。 <p>(4) 地域経済を牽引する中核企業の先進的な設備投資の促進（地域未来投資促進税制の延長・拡充）</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域未来投資促進税制を2年間延長し、特に付加価値が伸びている企業(8%以上)への支援を深堀りする。(機械装置等に係る特別償却40→50%、税額控除4→5%) 	
<p>3. 生産性革命の実現に向けたイノベーションの促進</p> <p>(1) イノベーションの更なる創出に向けた研究開発の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> オープンイノベーション(OI)型の税額控除上限を法人税額5→10%に引き上げる。 研究開発ベンチャーとの共同研究等は研究費の25%を控除する。企業規模を問わず、質の高い委託研究をOI型に位置付け、研究費の20%を控除する。 ベンチャー企業の研究開発投資を促すため、初期投資の回収を待たずに更なる研究開発投資を行う場合、控除上限を25→40%に引き上げる。 研究開発投資の一層の増加を促すべく、増加インセンティブがより強く働く制度にするとともに、控除率10%超部分及び上乗せ措置の延長・統合を行う。 大学との共同研究の際、研究コーディネーター(URA(University Research Administrator))の費用について、研究開発税制の対象となることを明確化する。 <p>(2) ベンチャーの人材確保円滑化（ストックオプション税制の拡充）</p> <ul style="list-style-type: none"> ベンチャーが、副業等の多様な働き方で活躍するエンジニア、プログラマー、弁護士等の社外の高度人材を機動的に確保できるよう、適用対象者を拡大する。 	<p>4. グローバル化に対応した競争環境の整備</p> <p>(1) 日本企業の状況を踏まえた国際課税の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> 過大支払利子税制、移転価格税制等の見直しにおいて、租税回避を確に防止しつつ、日本企業の通常のグローバルな事業活動を阻害しないよう配慮を行う。 外国子会社合算税制について、米国等におけるビジネス実態を考慮し、資源・インフラ事業等の実体のある事業のために必要な、一定の外国関係会社については、ペーパーカンパニーの範囲から除外し、課税対象から除く。 <p>(2) 電気・ガス供給業に対する収入金課税の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> 小売全面自由化され、2020年に法的分離する電気供給業・ガス供給業における法人事業税の課税方式の見直しを検討する。 <p>(3) 資源開発促進税制（減耗控除制度）の延長・拡充</p> <ul style="list-style-type: none"> 減耗控除制度を3年間延長し、海外の鉱山経営に議決権の50%以上を保有し実質的に鉱山経営を行うことで我が国への資源確保に寄与する事業者を支援対象に追加する。

出典：経済産業省HP「平成31年度経済産業省税制改正要望について」

(http://www.meti.go.jp/main/zeisei/zeisei_fy2019/zeisei_r/pdf/1_01.pdf)

働き方改革を踏まえた今後の方向性について

平成 30 年 10 月 22 日（月）の雇用・人材開発委員会は、右田彰雄委員長（新日鐵住金株式会社 常務執行役員 人事労政部長）の司会進行により開催されました。

委員会は、経済産業省 経済産業政策局 産業人材政策室 能村幸輝室長から、「働き方改革を踏まえた今後の方向性」についてご説明があった後、参加者を交えて活発な意見交換が行われました。



写真左から右田委員長、能村室長



雇用・人材開発委員会の様子

ご出席者名簿

委員長

右田 彰雄 新日鐵住金(株) 常務執行役員 人事労政部長

経済産業省

能村 幸輝 経済産業政策局 産業人材政策室 室長

委員

秋元 潤 IHI(株) 人事部 人事グループ長
 金沢 正人 (一財)エンジニアリング協会 産学人材開発部長 兼 産学人材交流センター長
 北村 昌弘 スズキ(株) 経営企画室 東京支店 次長
 吉岡 敏英 トヨタ自動車(株) 人事部 東京人事室 室長
 澤田 潤一 (公財)日本生産性本部 理事(業務執行理事)
 安藤 嘉規 三井化学(株) 執行役員 人事部長

委員代理

近藤 誠一 大阪ガス(株) 東京支社 副支社長
 長澤 健二 キヤノン(株) 人事部 主幹
 石川 政澄 (株)神戸製鋼所 人事労政 担当部長
 新 悟 コスモエネルギーホールディングス(株) 人事総務部 ダイバーシティ推進グループ
 鈴木 秀法 JXTGエネルギー(株) 人事部 副部長
 大神 敬崇 昭和電工(株) 総務・人事部 人事担当部長
 川野 圭司 太平洋セメント(株) 人事部 労務グループリーダー
 豊田 浩司 (一社)日本経済団体連合会 労働政策本部
 中本 啓介 日本電気(株) 人事部 マネージャー
 近藤 恭子 (株)日立製作所 人材統括本部 人事労本 部 トータルワード部
 働き方改革グループ 部長代理
 笹野 真紀 本田技研工業(株) 人事部 企画課 主幹
 (企業・団体名・役職名は当時、氏名五十音順 敬称略)

I. 日本が直面する社会構造の変化（抜粋）

人生100年時代
“100-Years
Life Society”

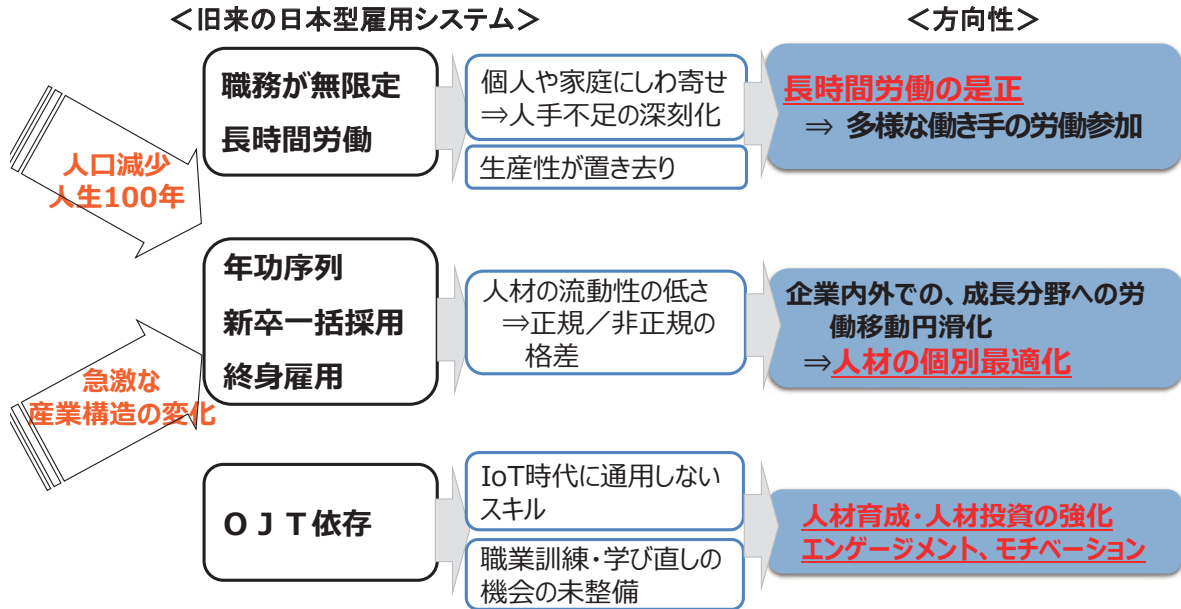
将来の予測困難性
“Era of Artificial Intelligence”
“VUCA”

働き方が変わる

個人・組織・社会が変わる

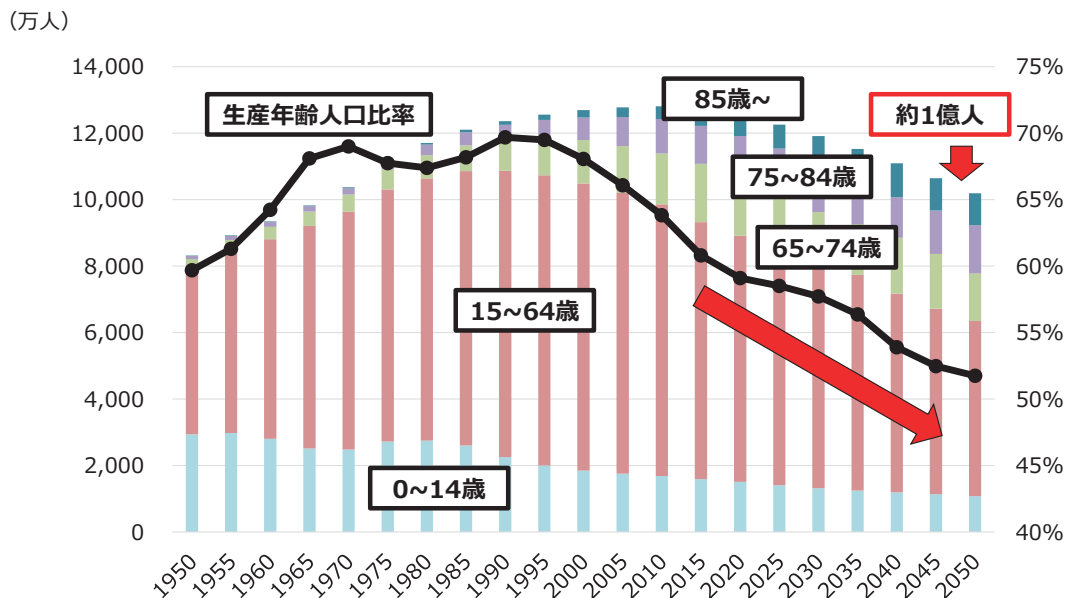
「日本型雇用システム」が大きく変わろうとしている

- メンバーシップ型の日本型雇用システムは社会構造・産業構造の急激な変化に対応できず、変化が迫れている。



変化①：人口動態の変化～生産年齢人口の減少～

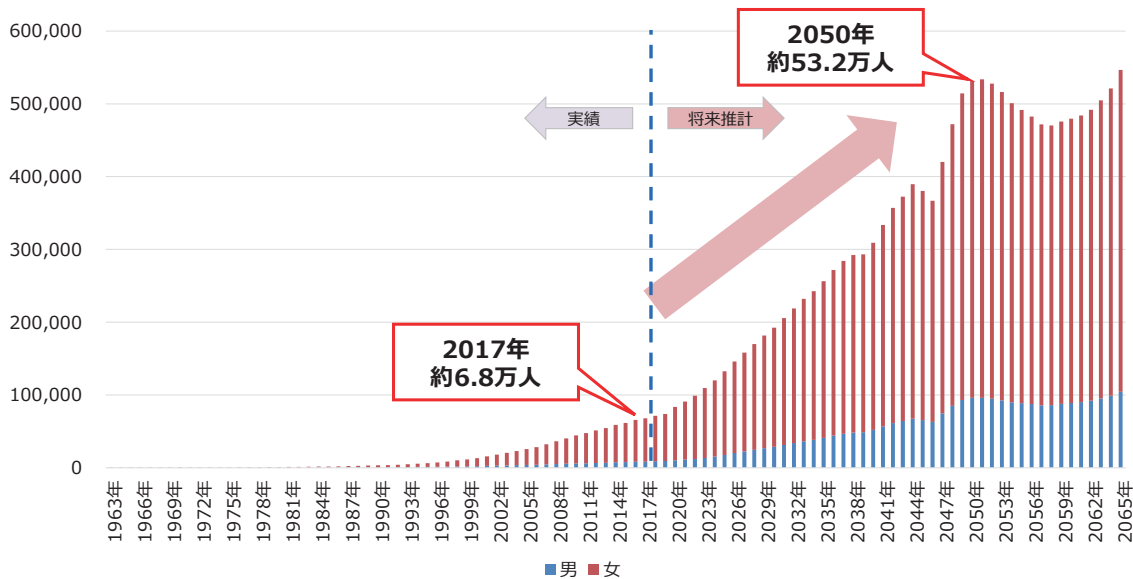
- 今後、生産年齢人口比率の減少が加速。中長期的に人手不足が恒常化。



(出典) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」、総務省「人口推計(平成28年)」より経済産業省作成

変化①：人口動態の変化～“人生100年時代の到来”～

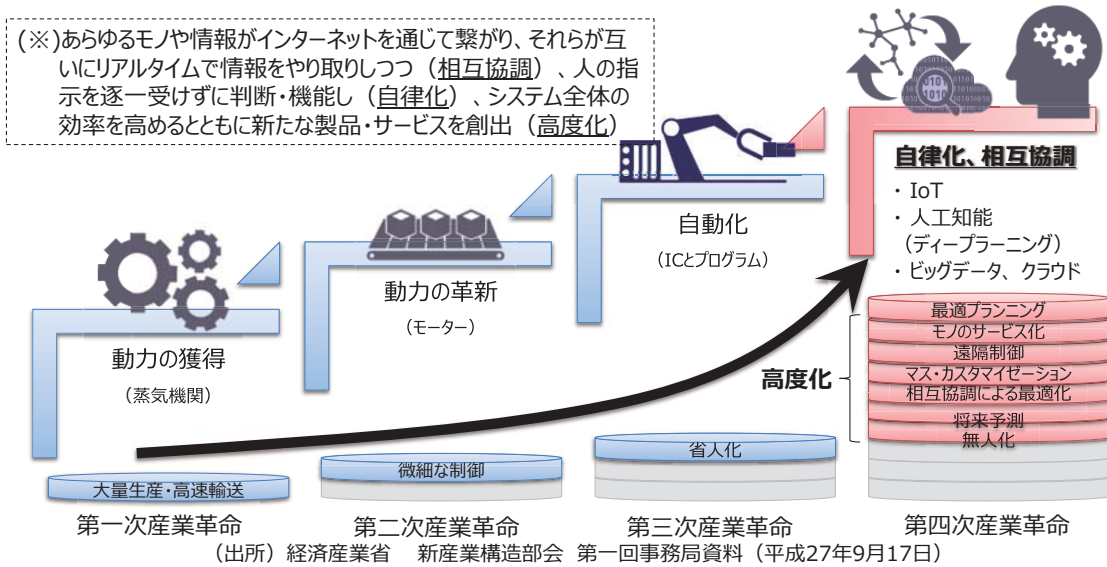
● 2050年頃には、100歳以上の高齢者が50万人を超える見通し。



(出所) 厚生労働省「百歳以上高齢者等について」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」

変化②：第四次産業革命の進展

● 今後、IoT、ビッグデータ、人工知能をはじめとした新たな技術（※）により、グローバルに「第4次産業革命」とも呼ぶべきインパクトが見込まれている。



変化②：第四次産業革命による就業構造の変化

- AIやロボット等の出現により、我が国の雇用のボリュームゾーンであった従来型のミドルスキルのホワイトカラーの仕事は、大きく減少していく可能性が高い。
- 一方、第4次産業革命によるビジネスプロセスの変化は新たな雇用ニーズを生み出す。
- こうした就業構造の転換に対応した人材育成や、成長分野への労働移動が必要。

第四次産業革命による「仕事の内容」の変化

	減少する仕事 (職業例)	増加する仕事 (職業例)
上流工程		経営戦略担当 データサイエンティスト 新たなビジネスモデルの支え手
中流工程 (製造・調達)	製造ラインの工具 企業の調達管理部門	
下流工程 (営業、サービス、 バックオフィス)	低額・定型の保険商品の営業 スーパーのレジ係 コールセンター 経理	カスタマイズされた高額な保険商品の営業 高級レストランの接客係 きめ細かな介護

(出所) 経済産業省「新産業構造ビジョン 中間整理 (2016年4月27日)」をもとに作成

変革のトレンド

(少子化・高齢化)

- 人口が減る日本。「働き方の多様化・柔軟化」により労働供給の間口を拡げることと、生産性の向上は、待ったなし。

(Winner-takes-all 経済への移行)

- 第4次産業革命、Society 5.0 の進展。産業構造は変化し、「ゲームのルール」が変わってきた。

(付加価値の源泉が変化)

- 競争力と付加価値の源泉が、「産業」「企業」から「人材」に。必要とされるスキル、コンピテンシーも非連続変化。

II. 今後の方向性 (省略)

Ⅲ. まとめ

働き方改革の本質

① 経営戦略を実現するための人材戦略

- 無限定な職務やそれに伴う長時間労働、新卒一括採用・終身雇用・年功序列などの「日本型雇用システム」は、社会構造や産業構造の急激な変化に伴い限界に。
⇒長時間労働の是正と生産性の向上をセットで行い、「成果」と「生産性」で評価される仕組みの構築を始め、経営戦略を実現するための人材戦略へ。

② 柔軟かつ多様な働き方の実現

- 少子高齢化の進展や、ライフスタイルが多様化する中では、「一社」の「決められたオフィス」で「フルタイム」で働くという画一的な雇用関係も限界に。
⇒兼業・副業や雇用関係によらない働き方（フリーランス、アライアンス）、テレワークなど、多様で柔軟の働き方へ。

③ 「キャリア・オーナーシップ」によるプロフェッショナル化

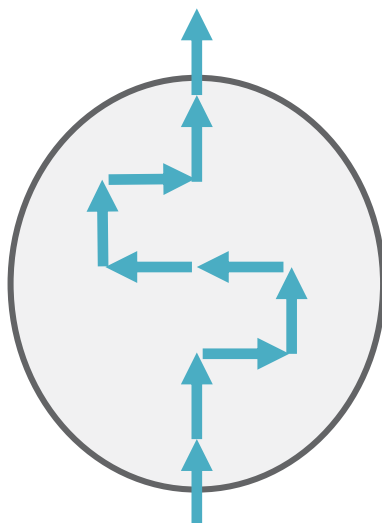
- 長期雇用関係を前提に、個人と組織が相互依存する関係の見直し
⇒自律したキャリアオーナーシップと、スキルの絶え間ないアップデートにより、「人材」という資産のROA (Return on Asset) を最大化。

働く一人ひとりの能力と喜びを解き放ち
企業を成長させる

求められる雇用コミュニティの在り方（イメージ）

従来の日本型雇用コミュニティ

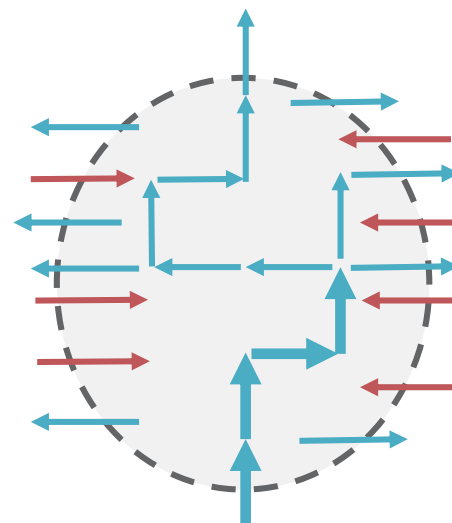
(事業環境の予見可能性が高い)



メンバーが変わらないクローズドなコミュニティ
→内部公平性

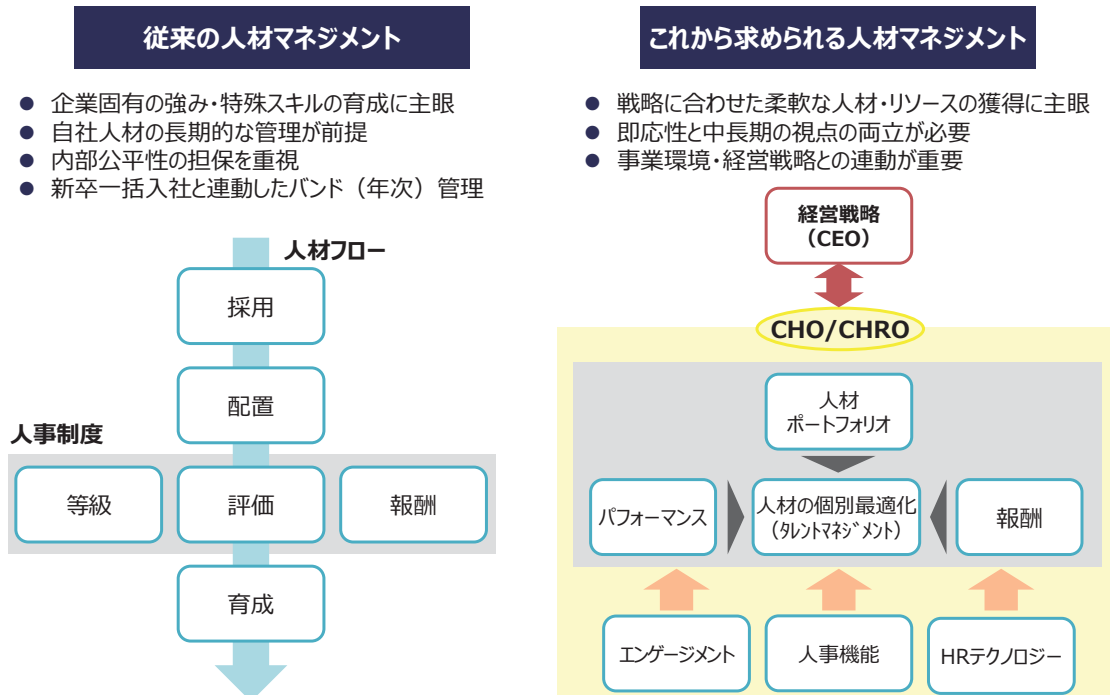
これから求められる雇用コミュニティ

(VUCA時代へ)



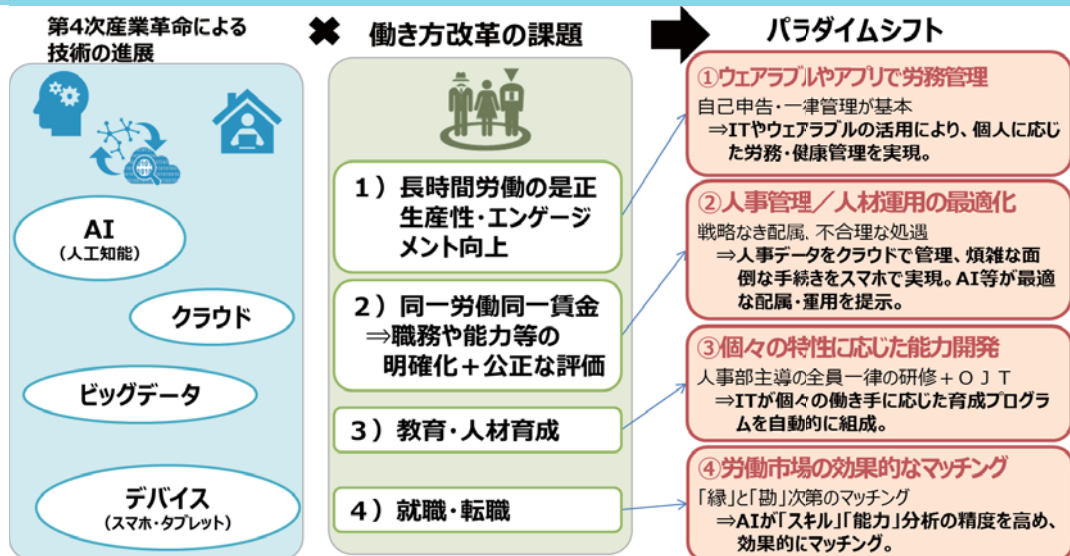
メンバーの出入りがあるコミュニティ
→外部競争力

今後の方向性①（経営戦略を実現するための人材戦略が重要に）



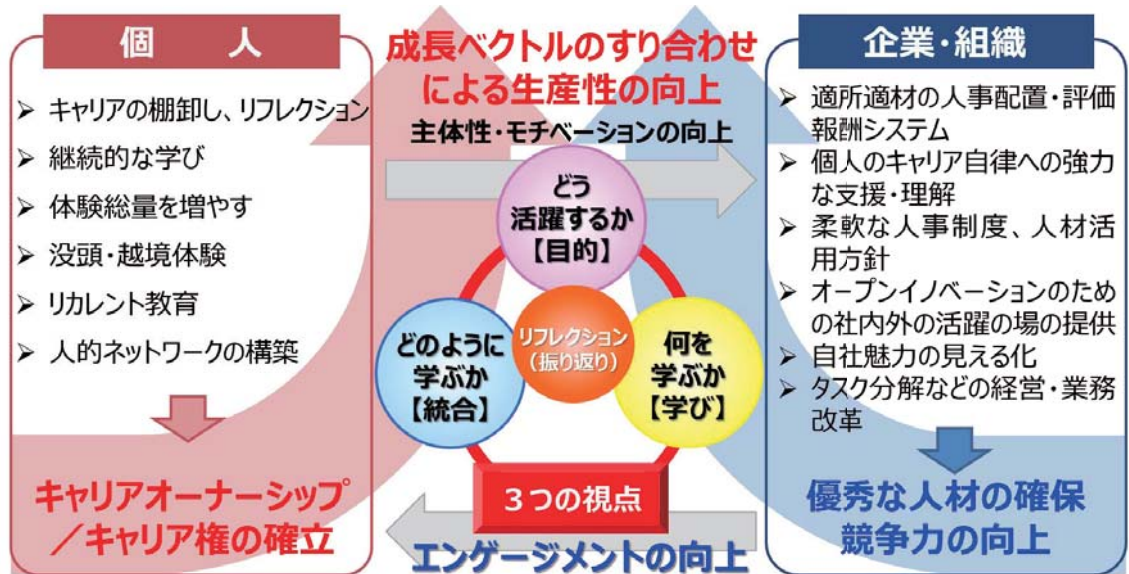
（参考）HRテクノロジーの活用には大きな可能性

- AI / データは、旧来の人事や、旧来の働き方に、大きな変化をもたらす可能性。
- 昨年7月、政府で初となる「HR-Solution Contest ～働き方改革×テクノロジー～」を開催。103件の応募の中から、グランプリ等を選出。



今後の方向性②：「個人の成長」と「企業の成長」のベクトルを合わせる

- 個人：主体性を向上させ、自らのキャリアを形成
- 企業：多様な人材が活躍する場の提供・情報発信



最後に

人材戦略 = 経営戦略そのもの

- ◆ 今や 競争力・付加価値の源泉は 人材
- ◆ 人材育成はコストではなく「投資」
- ◆ 人財という資産のROA向上が必須
- ➔ 「企業」と「働く人」の関係は新たなステージへ

働く一人ひとりが自分の能力に応じて活躍する
「生涯現役社会」の実現へ

外国人材をめぐる政策動向について

平成 31 年 2 月 5 日（火）の雇用・人材開発委員会は、右田彰雄委員長（新日鐵住金株式会社 常務執行役員 人事労政部長）の司会進行により開催されました。

委員会は、経済産業省 経済産業政策局 産業人材政策室 能村幸輝室長から、「外国人材をめぐる政策動向」についてご説明があった後、参加者を交えて活発な意見交換が行われました。



写真左から右田委員長、能村室長



雇用・人材開発委員会の様子

ご出席者名簿

委員長

右田 彰雄 新日鐵住金(株) 常務執行役員 人事労政部長

経済産業省

能村 幸輝 経済産業政策局 産業人材政策室 室長

秀川 佳苗 経済産業政策局 産業人材政策室 係長

委員

秋元 潤 IHI(株) 人事部 人事グループ長

金沢 正人 (一財)エンジニアリング協会 産学人材開発部長 兼 産学人材交流センター長

川添 紀 キヤノン(株) 人事本部 人事統括センター 人事部 主席

陶久 昌明 JXTGエネルギー(株) 執行役員 人事部長

大神 敬崇 昭和電工(株) 人事部長

北村 昌弘 スズキ(株) 経営企画室 東京支店 次長

吉岡 敏英 トヨタ自動車(株) 人事部付東京人事グループ グループ長

安藤 嘉規 三井化学(株) 執行役員 人事部長

委員代理

近藤 誠一 大阪ガス(株) 東京支社長

神尾真裕美 (株)神戸製鋼所 人事労政部 ダイバーシティ推進室 室長

土井 佑一 (一社)日本経済団体連合会 労働政策本部

原 晶彦 富士ゼロックス(株) 人事部人事グループ 海外人事チーム

(企業・団体名・役職名は当時、氏名五十音順 敬称略)

I. 経営を取り巻く変化（省略）

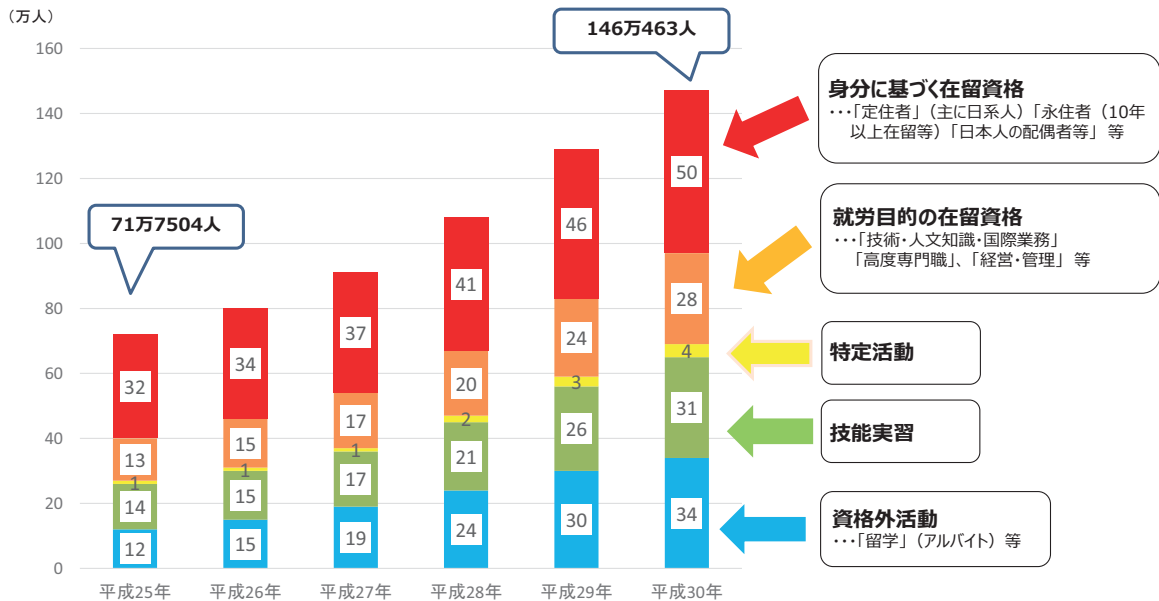
II. 外国人材をめぐる動向（抜粋）

外国人材をめぐる政府の主な取組（2015年以降）

- **2015年**
 - 建設・造船分野において技能実習修了者の受入れを認める
 - 国家戦略特区において家事支援人材の受入れを認める（国家戦略特区法改正法施行）
- **2016年**
 - 「製造業外国従業員受入事業」の開始（製造業の海外展開支援等を目的とした、海外工場から国内工場への外国人従業員の受入れ）
- **2017年**
 - 「日本版高度外国人材グリーンカード」の創設（永住許可申請に要する在留期間の短縮）
 - 在留資格「介護」の追加
 - 外国人技能実習法の施行（最大3年→5年に延長）
- **2018年**
 - 入管法及び法務省設置法改正（在留資格「特定技能 1号」「特定技能 2号」の創設、出入国在留管理庁の設置）
- **2019年4月～**
 - 改正入管法及び法務省設置法の施行（「特定技能 1号」による新たな外国人材の受入れ開始）

外国人労働者数の推移

- 外国人労働者数は、着実に増加傾向にあり、過去最高を更新（約146万人）。

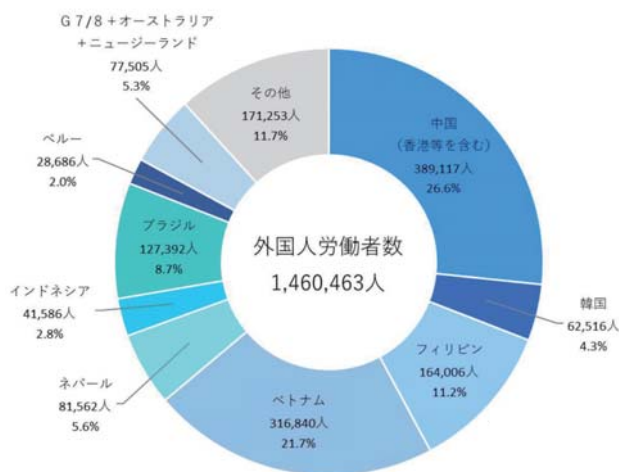


(出典) 厚生労働省「外国人雇用状況届出」

外国人労働者数（国籍別）

- 国籍別では、**中国が最も多く、次いでベトナム、フィリピン**が多くなっている。
- 対前年増加率は、**ベトナム（31.9%増）が最も高く、次いで、インドネシア（21.7%増）、ネパール（18.0%増）**が高くなっている。

国籍別外国人労働者数



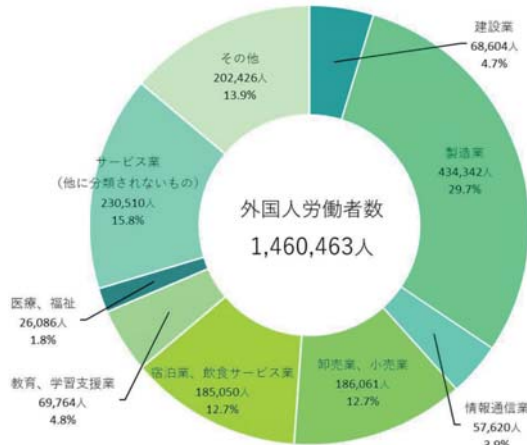
(出典) 厚生労働省「外国人雇用状況届出」

国籍	総数	対前年増減比
中国 (香港等を含む)	389,117人	4.5%
韓国	62,516人	11.8%
フィリピン	164,006人	11.7%
ベトナム	316,840人	31.9%
ネパール	81,562人	18.0%
インドネシア	41,586人	21.7%
ブラジル	127,392人	8.6%
ペルー	28,686人	3.6%
G7/8+オーストラリア+ニュージーランド	77,505人	5.3%
その他	171,253人	21.0%

外国人労働者数（産業別）

- 産業別では、**製造業が最も多く全体の約3割**を占めている。
- 対前年増加率は、**サービス業（21.4%増）が最も高く、次いで、医療・福祉（20.0%増）、宿泊業・飲食サービス業（17.2%増）**が高くなっている。

産業別外国人労働者数



(出典) 厚生労働省「外国人雇用状況届出」

平成30年10月末現在

業種	総数	対前年増減比
製造業	434,342人	12.5%
情報通信業	57,620人	10.7%
卸売業、小売業	186,061人	12.0%
宿泊業、飲食サービス業	185,050人	17.2%
教育、学習支援業	69,764人	6.8%
医療、福祉	26,086人	20.0%
サービス業 (他に分類されないもの)	230,510人	21.4%
その他	271,030人	13.1%

(参考) 在留資格一覧

- 日本の在留資格は、「就労が認められる在留資格」、「身分・地位に基づく在留資格」、「就労の可否は指定される活動によるもの」、「就労が認められない在留資格」に分類される。

■ 就労が認められる在留資格（活動制限あり）

在留資格	該当例
外交	外国政府の大使、公使、総領事、代表団構成員等及びその家族
公用	外国政府の大使館・領事館の職員、国際機関等から公の用務で派遣される者等及びその家族
教授	大学教授等
芸術	作曲家、画家、著述家等
宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等
報道	外国の報道機関の記者、カメラマン
高度専門職	ポイント制による高度人材
経営・管理	企業等の経営者・管理者
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師、看護師
研究	政府関係機関や私企業等の研究者
教育	中学校・高等学校等の語学教師等
技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、私企業の語学教師、マーケティング業務従事者等
企業内転勤	外国の事業所からの転勤者
介護	介護福祉士
興行	俳優、歌手、ダンサー、プロスポーツ選手等
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者、航空機の操縦者、貴金属等の加工職人等
技能実習	技能実習生

(資料) 各種資料より作成

■ 身分・地位に基づく在留資格（活動制限なし）

在留資格	該当例
永住者	法務大臣から永住の許可を受けた者
日本人の配偶者等	日本人の配偶者・子・特別養子
永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者及び本邦で出生し引き続き在留している子
定住者	第三国定住難民、日系3世、中国残留邦人等

■ 就労の可否は指定される活動によるもの

在留資格	該当例
特定活動	外交官等の家事使用人、ワーキング・ホリデー・経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者等

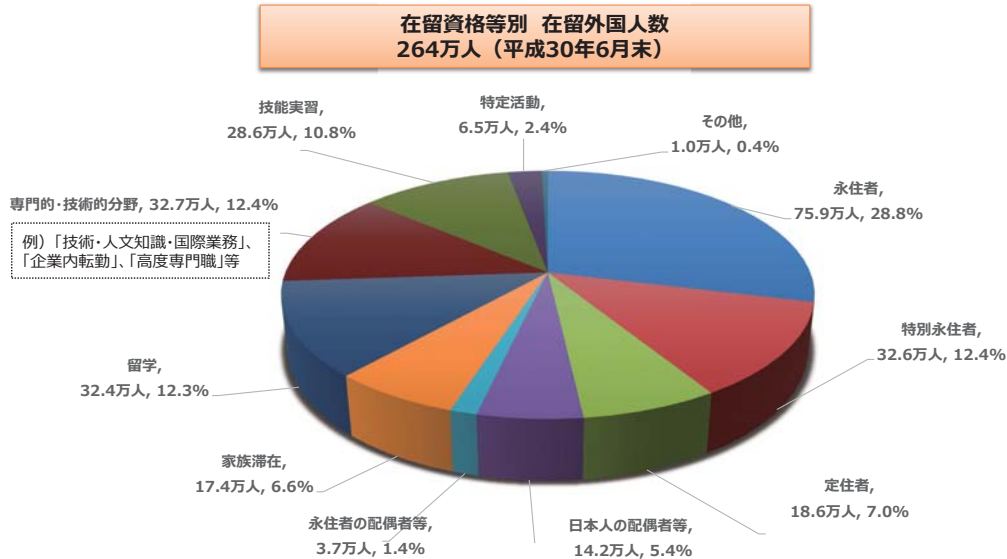
■ 就労が認められない在留資格

在留資格	該当例
文化活動	日本文化の研究者等
短期滞在	観光客、会議参加者等
留学	大学、短期大学、高等専門学校、高等学校、中学校及び小学校等の学生
研修	研修生
家族滞在	在留外国人が扶養する配偶者・子

※資格外活動許可を受けた場合は、一定の範囲内で就労が認められる。

(参考) 我が国における外国人 (在留資格別) (平成30年6月末)

- 外国人の活動内容に応じて、在留資格を定めており、許可された在留資格に応じた活動以外はできない(ただし、永住者、定住者(日系人)等には就労制限がない)。



(出典)『平成30年6月末現在における在留外国人数について(速報値)』(法務省)

Ⅲ. 高度外国人材 / 外国人留学生 (省略)

Ⅳ. 新たな在留制度 (抜粋)

改正入管法の概要について

新たな外国人材受入れのための在留資格の創設

1 在留資格「特定技能1号」「特定技能2号」の創設

- 特定技能1号**: 不足する人材の確保を図るべき産業上の分野に属する **相当程度の知識又は経験を要する技能**を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
- 特定技能2号**: 同分野に属する **熟練した技能**を要する業務に従事する外国人向けの在留資格

2 受入れのプロセス等に関する規定の整備

- 分野横断的な方針を明らかにするための「基本方針」(閣議決定)に関する規定
- 受入れ分野ごとの方針を明らかにするための「分野別運用方針」に関する規定
- 具体的な分野名等を法務省令で定めるための規定
- 特定技能外国人が入国する際や受入れ機関等を変更する際に審査を経る旨の規定
- 受入れの一時停止が必要となった場合の規定

3 外国人に対する支援に関する規定の整備

- 受入れ機関**に対し、**支援計画を作成**し、支援計画に基づいて、特定技能1号外国人に対する**日常生活上、職業生活上又は社会生活上の支援**を実施することを求める。
- 支援計画は、所要の基準に適合することを求める。

4 受入れ機関に関する規定の整備

- 特定技能外国人の**報酬額が日本人と同等以上**であることなどを確保するため、特定技能外国人と受入れ機関との間の雇用契約は、所要の基準に適合することを求める。
- ①雇用契約の適正な履行や②支援計画の適正な実施が確保されるための所要の基準に適合することを求める。

5 登録支援機関に関する規定の整備

- 受入れ機関は、特定技能1号外国人に対する支援を登録支援機関に委託すれば、4(2)②の基準に適合するものとみなされる。
- 委託を受けて特定技能1号外国人に対する支援を行う者は、出入国在留管理庁長官の登録を受けることができる。
- その他登録に関する諸規定

6 届出、指導・助言、報告等に関する規定の整備

- 外国人、受入れ機関及び登録支援機関による出入国在留管理庁長官に対する届出規定
- 出入国在留管理庁長官による受入れ機関及び登録支援機関に対する指導・助言規定、報告徴収規定等
- 出入国在留管理庁長官による受入れ機関に対する改善命令規定

7 特定技能2号外国人の配偶者及び子に対し在留資格を付与することを可能とする規定の整備

8 その他関連する手続・罰則等の整備

(注) 特定技能1号外国人: 特定技能1号の在留資格を持つ外国人、特定技能2号外国人: 特定技能2号の在留資格を持つ外国人、特定技能外国人: これらの外国人の総称

特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針の概要

特定技能の在留資格に係る制度の適正な運用を図るために定める特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針（改正出入国管理及び難民認定法第2条の3）

1 制度の意義に関する事項 中小・小規模事業者をはじめとした深刻化する人手不足に対応するため、生産性向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れていく仕組みを構築

2 外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野に関する事項

- ▶ 特定技能外国人を受け入れる分野
生産性向上や国内人材確保のための取組を行ってもなお、人材を確保することが困難な状況にあるため、外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野（特定産業分野）
- ▶ 人材が不足している地域の状況に配慮
大都市圏その他の特定地域に過度に集中して就労することとならないよう、必要な措置を講じるよう努める
- ▶ 受入れ見込み数 分野別運用方針に向こう5年間の受入れ見込み数を記載

3 求められる人材に関する事項 (※) 分野所管行政機関が定める当該等で確認

	特定技能1号	特定技能2号
技能水準	相当程度の知識又は経験が必要とする技能(※)	熟練した技能(※)
日本語能力水準	ある程度日常会話ができ、生活に支障がない程度を基本とし、業務上必要な日本語能力(※)	-
在留期間	通算で5年を上限	在留期間の更新が必要
家族の帯同	基本的に不可	可能

4 関係行政機関の事務の調整に関する基本的な事項

- ▶ 国内における取組等 法務省、厚生労働省等の関係機関の連携強化による悪質な仲介事業者（ブローカー）等の排除の徹底
- ▶ 国外における取組等 保証金を徴収するなどの悪質な仲介事業者等の介入防止のため、二国間取決めなどの政府間文書の作成等、必要な方策を講じる
- ▶ 人手不足状況の変化等への対応
○ 分野所管行政機関の長は、特定産業分野における人手不足の状況について継続的に把握。人手不足状況に変化が生じたと認められる場合には、制度関係機関及び分野所管行政機関は今後の受入れ方針等について協議。必要に応じて関係閣僚会議において、分野別運用方針の見直し、在留資格認定証明書等の交付の停止又は特定産業分野を定める省令から当該分野の削除の措置を検討
○ 向こう5年間の受入れ見込み数は、大きな経済情勢の変化が生じない限り、本制度に基づく外国人受入れの上限として運用
- ▶ 治安上の問題が生じた場合の対応
特定技能外国人の受入れにより、行方不明者の発生や治安上の問題が生じないよう、制度関係機関及び分野所管行政機関は、情報の連携及び把握に努めるとともに、必要な措置を講じる

5 制度の運用に関する重要事項

- ▶ 1号特定技能外国人に対する支援
生活オリエンテーション、生活のための日本語習得の支援、外国人からの相談・苦情対応、外国人と日本人との交流の促進に係る支援
転職する際にハローワークを利用する場合には、ハローワークは希望条件、技能水準、日本語能力等を把握し適切に職業相談・紹介を実施
- ▶ 雇用形態 フルタイムとした上で、原則として直接雇用。特段の事情がある場合、例外的に派遣を認めるが、分野別運用方針に明記
- ▶ 基本方針の見直し 改正法施行後2年を目途として検討を加え、必要があれば見直し

外国人材受入れを決定した14分野

- 介護
- ビルクリーニング
- 素形材産業
- 産業機械製造業
- 電気・電子情報関連産業
- 建設
- 造船・舶用工業
- 自動車整備
- 航空
- 宿泊
- 農業
- 漁業
- 飲食料品製造業
- 外食業

分野別運用方針の概要（14分野）

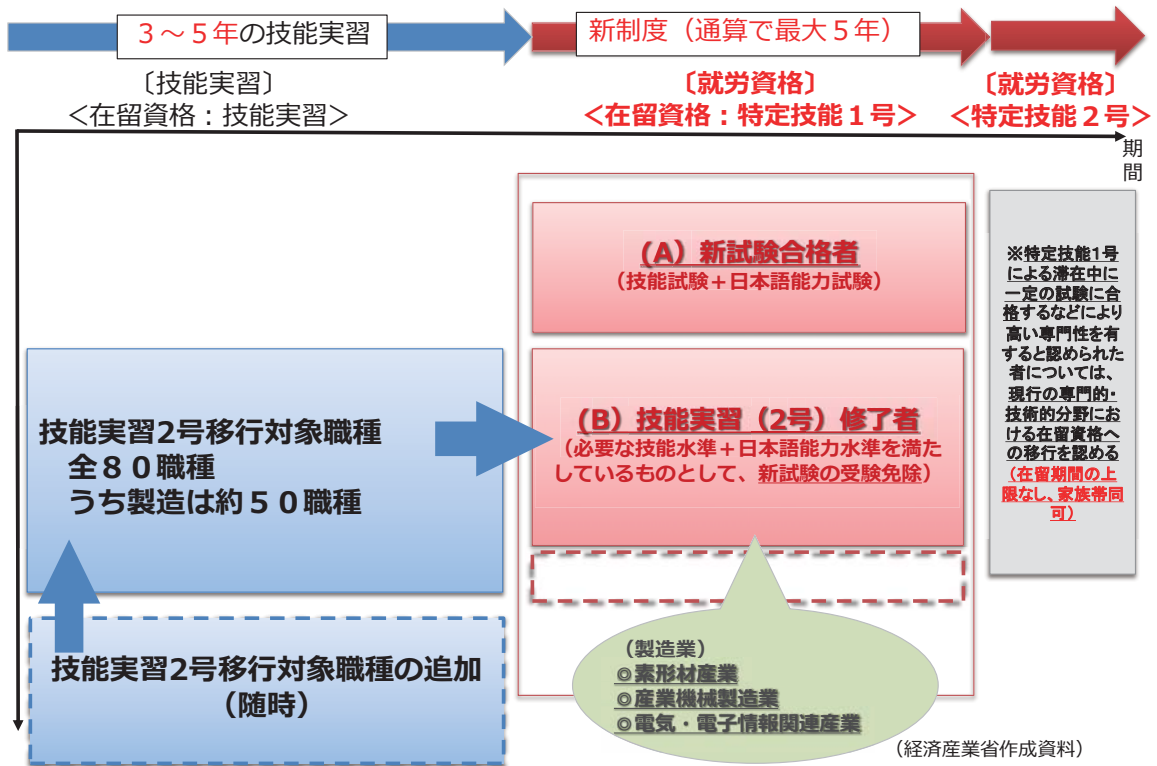
	分野	1 人手不足状況	2 人材基準		3 その他重要事項	雇用形態
		受入れ見込数 (5年間の最大値)	技能 試験	日本語 試験	従事する業務	
厚労省	介護	60,000人	介護技能評価試験(仮) 【新設】等	日本語能力判定 テスト(仮)等 (上記に加えて) 介護日本語評価試験 (仮)等	・身体介護等(利用者の心身の状況に応じた入浴、食事、排せつの介助等)のほか、これに付随する支援業務(レクリエーションの実施、機能訓練の補助等) (注)訪問系サービスは対象外 [1試験区分]	直接
	ビルクリーニング	37,000人	ビルクリーニング 分野特定技能1号 評価試験 【新設】	日本語能力判定 テスト(仮)等	・建築物内部の清掃 [1試験区分]	直接
経産省	素形材産業	21,500人	製造分野特定技能 1号評価試験(仮) 【新設】	日本語能力判定 テスト(仮)等	・鍛造 ・金属プレス加工 ・仕上げ ・溶接 ・鍛造 ・工場板金 ・機械検査 ・ダイカスト ・めっき ・機械保全 ・機械加工 ・アルミニウム陽極酸化処理 ・塗装 [13試験区分]	直接
	産業機械製造業	5,250人	製造分野特定技能 1号評価試験(仮) 【新設】	日本語能力判定 テスト(仮)等	・鍛造 ・塗装 ・仕上げ ・電気機器組立て ・溶接 ・鍛造 ・鉄工 ・機械検査 ・プリント配線板製造 ・工業包装 ・ダイカスト ・工場板金 ・機械保全 ・プラスチック成形 ・機械加工 ・めっき ・電子機器組立て ・金属プレス加工 [18試験区分]	直接
	電気・電子情報 関連産業	4,700人	製造分野特定技能 1号評価試験(仮) 【新設】	日本語能力判定 テスト(仮)等	・機械加工 ・仕上げ ・プリント配線板製造 ・工業包装 ・金属プレス加工 ・機械保全 ・プラスチック成形 ・工場板金 ・電子機器組立て ・塗装 ・めっき ・電気機器組立て ・溶接 [13試験区分]	直接

<続き> 分野別運用方針の概要（14分野）

国交省	建設	40,000人	建設分野特定技能 1号評価試験(仮) 【新設】等	日本語能力判定 テスト(仮)等	・型枠施工 ・土工 ・内装仕上げ/塗装 ・左官 ・屋根ふき ・コンクリート圧送 ・電気通信 ・トンネル推進工 ・鉄筋施工 ・建設機械施工 ・鉄筋継手 [11試験区分]	直接
	造船・船用工業	13,000人	造船・船用工業 分野特定技能1号 試験(仮) 【新設】等	日本語能力判定 テスト(仮)等	・溶接 ・仕上げ ・塗装 ・機械加工 ・鉄工 ・電気機器組立て [6試験区分]	直接
	自動車整備	7,000人	自動車整備特定 技能評価試験(仮) 【新設】等	日本語能力判定 テスト(仮)等	・自動車の日常点検整備、定期点検整備、分解整備 [1試験区分]	直接
	航空	2,200人	航空分野技能評価試験(空港グランドハンドリング又は航空機整備) (仮) 【新設】	日本語能力判定 テスト(仮)等	・空港グランドハンドリング(地上走行支援業務、手荷物・貨物取扱業務等) ・航空機整備(機体、装備品等の整備業務等) [2試験区分]	直接
	宿泊	22,000人	宿泊業技能測定 試験(仮) 【新設】	日本語能力判定 テスト(仮)等	・フロント、企画・広報、接客、レストランサービス等の宿泊サービスの提供 [1試験区分]	直接
農水省	農業	36,500人	農業技能測定試験(耕種農業全般又は畜産農業全般)(仮) 【新設】	日本語能力判定 テスト(仮)等	・耕種農業全般(栽培管理、農産物の集出荷・選別等) ・畜産農業全般(飼養管理、畜産物の集出荷・選別等) [2試験区分]	直接 派遣
	漁業	9,000人	漁業技能測定試験(漁業又は養殖業)(仮) 【新設】	日本語能力判定 テスト(仮)等	・漁業(漁具の製作・補修、水産動植物の探索、漁具・漁労機械の操作、水産動植物の採捕、漁獲物の処理、保蔵、安全衛生の確保等) ・養殖業(養殖資材の製作・補修・管理、養殖水産動植物の育成管理・収穫(穫)・処理、安全衛生の確保等) [2試験区分]	直接 派遣
	飲食品製造	34,000人	飲食品製造業 技能測定試験(仮) 【新設】	日本語能力判定 テスト(仮)等	・飲食品製造業全般(飲食品(酒類を除く)の製造・加工、安全衛生) [1試験区分]	直接
	外食業	53,000人	外食業技能測定 試験(仮) 【新設】	日本語能力判定 テスト(仮)等	・外食業全般(飲食物調理、接客、店舗管理) [1試験区分]	直接

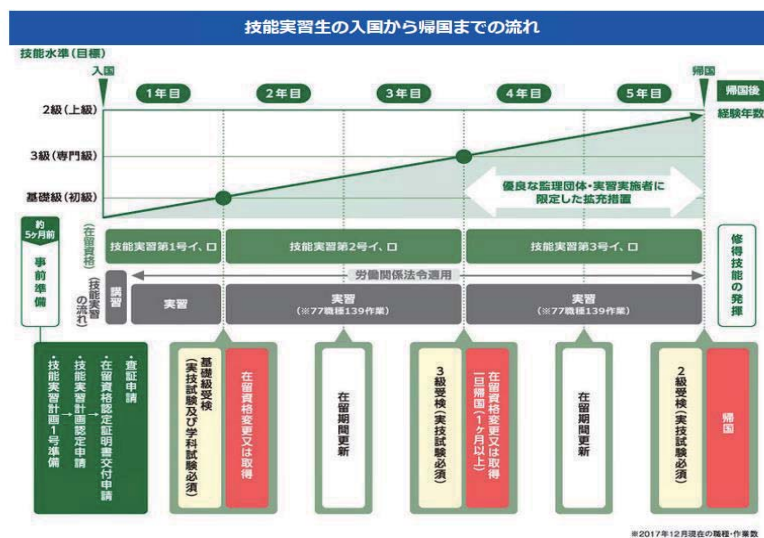
(注1) 2018年12月21日現在における各分野の特定技能1号の検討状況について記載したものと
(注2) 2019年4月1日から制度の運用を開始予定

今年4月からの外国人材受入れ方針（製造業）



(参考) 技能実習制度の概要

- 製造業の技能実習生は約16万人。製造分野の関連職種は80職種中、50職種程度。技能検定の目標は、技能実習の3年目修了時に3級合格、さらに5年目修了時に2級合格することとなり、技能実習修了後は、帰国し、技能移転を行うこととなっている。
- これに対して、製造業関係者からは、一定の専門性・技能を有する外国人材の受入れを積極的に進めていくべきとの声があった。



(図) JITCO HPより引用

技能実習制度 移行対象職種・作業一覧 (平成30年12月28日時点 80職種144作業)

1 農業関係 (2職種6作業)		
職種名	作業名	
耕種農事●	施設園芸	
	畑作・野菜	
畜産農事●	鶏卵	
	養豚	
	養鶏	
	酪農	

2 漁業関係 (2職種9作業)		
職種名	作業名	
漁船漁業●	かつお一本釣り漁業	
	延縄漁業	
	いかり漁業	
	まき網漁業	
	ひき網漁業	
磯釣り漁業●	刺し網漁業	
	定置網漁業	
	かえりしほり漁業	
磯釣り漁業●	ほたてがい・まがき養殖	

3 建設関係 (22職種33作業)		
職種名	作業名	
さく井	パーカッション式さく井工事	
	ロータリー式さく井工事	
	コックピット式さく井工事	
建築取金	グランド取金	
	内外装取金	
金庫空調和機器施工	金庫空調和機器施工	
	木製建具手加工	
建築大工	大工工事	
	架設工事	
鉄筋施工	鉄筋組立て	
	びび	
石材施工	石材加工	
	石張り	
タイル張り	タイル張り	
	かわらぶき	
配管	配管	
	建築配管	
熱線線施工	プラント配管	
	保温保冷工事	
内装仕上げ施工	フローリング系床仕上げ工事	
	カーペット系床仕上げ工事	
調整下地工事	ボード仕上げ工事	
	カーテン工事	
パッシブ施工	ビル用パッシブ施工	
	シーリング防水工事	
コンクリート圧送施工	コンクリート圧送工事	
	フェルボイント施工	
舗装	舗装	
	舗装・整地	
建設機械施工●	舗込み	
	掘削	
掘削	掘削	
	掘削	
掘削	掘削	
	掘削	
掘削	掘削	
	掘削	

4 食品製造関係 (11職種16作業)		
職種名	作業名	
缶詰専修●	缶詰専修	
	食品処理加工●	
加熱性水産加工	加熱性水産加工	
	食品製造●	
非加熱性水産加工	非加熱性水産加工	
	食品製造●	
水産練り製品製造	水産練り製品製造	
	水産練り肉処理加工●	
パム・ソーセージ・ベーコン製造	パム・ソーセージ・ベーコン製造	
	パム・ソーセージ・ベーコン製造	
パン製造	パン製造	
	パン製造	
そうじ製菓業●△	そうじ製菓業●△	
	製菓業●△	
製菓業●△	製菓業●△	
	製菓業●△	
医療・福祉施設給食製造●△	医療・福祉施設給食製造●△	
	医療・福祉施設給食製造●△	

5 繊維・衣服関係 (13職種22作業)		
職種名	作業名	
紡績運転●△	紡績工程	
	織造工程	
織布運転●△	織造工程	
	準備工程	
染色	染色	
	染工工程	
ニット製品製造	ニット製品製造	
	ニット製品製造	
たて織ニット生地製造●	たて織ニット生地製造●	
	たて織ニット生地製造●	
婦人子供服製造	婦人子供服製造	
	婦人子供服製造	
紳士服製造	紳士服製造	
	紳士服製造	
下着類製造●	下着類製造●	
	下着類製造●	
縫製製作	縫製製作	
	縫製製作	
カーペット製造●△	カーペット製造●△	
	カーペット製造●△	
帆布製品製造	帆布製品製造	
	帆布製品製造	
布はく縫製	布はく縫製	
	布はく縫製	
縫製シート縫製●	縫製シート縫製●	
	縫製シート縫製●	

6 機械・金属関係 (15職種22作業)		
職種名	作業名	
鍛造	鍛造	
	鍛造	
鍛造	鍛造	
	鍛造	
鍛造	鍛造	
	鍛造	
鍛造	鍛造	
	鍛造	
鍛造	鍛造	
	鍛造	
鍛造	鍛造	
	鍛造	
鍛造	鍛造	
	鍛造	

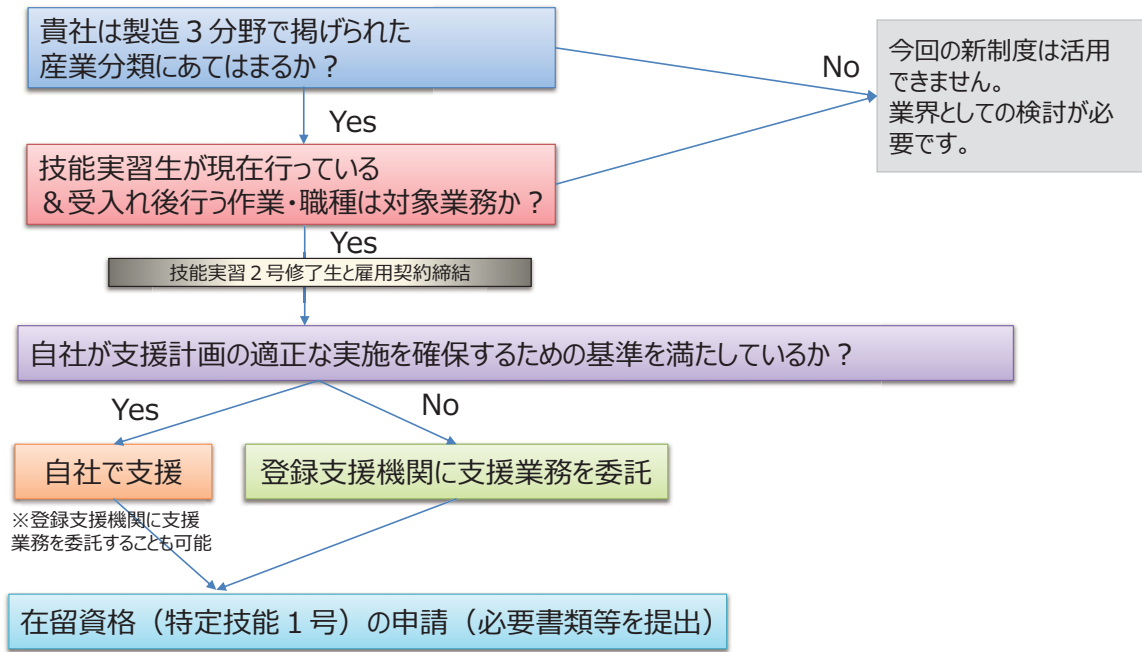
6 機械・金属関係 (続き)		
職種名	作業名	
金属プレス加工	金属プレス	
	金属プレス	
鍛工	鍛工	
	鍛工	
鍛工	鍛工	
	鍛工	
鍛工	鍛工	
	鍛工	
鍛工	鍛工	
	鍛工	
鍛工	鍛工	
	鍛工	
鍛工	鍛工	
	鍛工	

7 その他 (14職種26作業)		
職種名	作業名	
製本	製本	
	製本	
製本	製本	
	製本	
製本	製本	
	製本	
製本	製本	
	製本	
製本	製本	
	製本	
製本	製本	
	製本	
製本	製本	
	製本	

(注1) ●の職種：「技能実習評価試験の整備等に関する専門家会議」による確認の上、人材開発統括官が認定した職種

(注2) △の職種・作業は2号まで実習可能。

特定技能外国人を受け入れるには（技能実習からの移行）



※申請に合わせて経済産業省の組織する協議会（製造業外国人材受入れ協議会）に参加（特定技能外国人を受け入れる企業は参加必須）

製造業外国人材受入れ協議会：外国人の適正な受入れ及び外国人の保護に有用な情報を共有し、優良事例の周知、課題の把握並びに対応方策の検討等を行う

特定技能外国人を受け入れるには（新試験ルート）（案）

詳細が決まり次第お知らせします。

日本語試験：①日本語能力判定テスト（仮）もしくは②日本語能力試験（N 4 以上）

技能試験：製造分野特定技能1号評価試験(仮)

実施予定国：ベトナム、中国、フィリピン、インドネシア、タイ

試験言語：主に現地語を予定

実施方法：学科試験及び実技試験

試験区分：19試験区分（鋳造、鍛造、ダイカスト、機械加工、金属プレス加工、鉄工、工場板金、めっき、アルミニウム陽極酸化処理、仕上げ、機械検査、機械保全、電子機器組立て、電気機器組立て、プリント配線板製造、プラスチック成形、塗装、溶接、工業包装）

日本語試験及び技能試験の合格者と雇用契約締結

貴社は製造3分野で掲げられた産業分類にあてはまるか？
受入れ外国人が行う業務と試験合格区分が対象業務と一致しているか？

今回の新制度は活用できません。
業界としての検討が必要です。

以下、技能実習からの移行と同様です。

自社が支援計画の適正な実施を確保するための基準を満たしているか？

（参考）製造3業種で実施する19試験区分

- 鋳造
- 鍛造
- ダイカスト
- 機械加工
- 金属プレス加工
- 鉄工
- 工場板金
- めっき
- アルミニウム陽極酸化処理
- 仕上げ
- 機械検査
- 機械保全
- 電子機器組立て
- 電気機器組立て
- プリント配線板製造
- プラスチック成形
- 塗装
- 溶接
- 工業包装

最近の通商政策の動向について

企業活力委員会（企業活力政策研究会合同開催）は、平成 30 年 12 月 21 日（金）に「最近の通商政策の動向について」をテーマとして、経済産業省 大臣官房 審議官（通商政策局担当）松尾剛彦氏をお迎えし開催致しました。

委員会は、渡壁誠委員長（日本電気株式会社 常務理事）の司会により進められ、経済産業省からご説明があった後、参加者を交えて活発な意見交換が行われました。



写真左から、松尾審議官、渡壁委員長



委員会の様子

ご出席者名簿

委員長

渡壁 誠 日本電気(株) 常務理事

講師

松尾 剛彦 経済産業省 大臣官房 審議官(通商政策局担当)

ご出席者

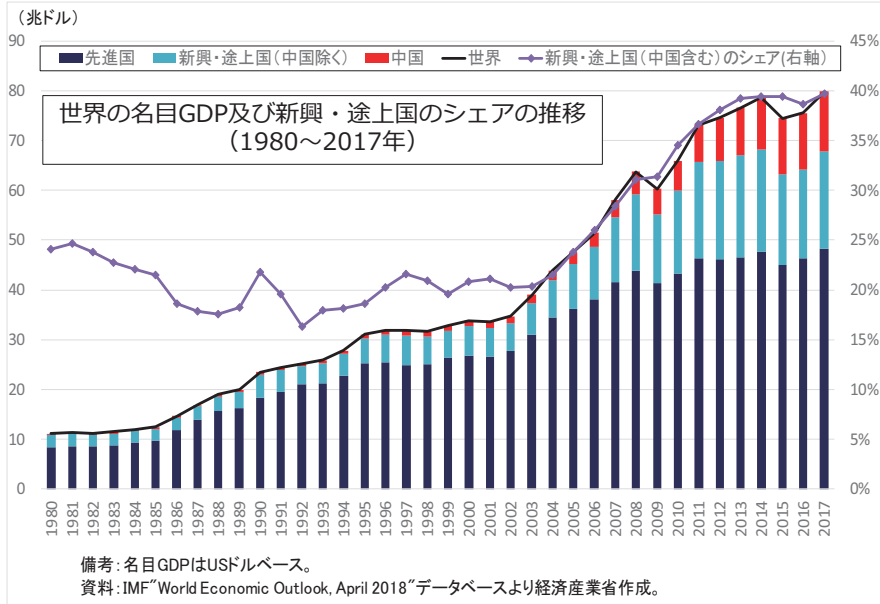
和田 季也 (株)IHI 総務部 渉外グループ 部長
 近藤 誠一 大阪ガス(株) 東京支社 副支社長
 子安 信彦 (株)東芝産業政策渉外室 官公庁担当グループ長
 七島 正人 JXTGホールディングス(株) 総務部 副部長
 塩田 実 JFEスチール(株) 総務部 総務室長

笠原 隆男 石油化学工業協会 業務部 兼 企画部 担当部長
 足立 尚人 損害保険ジャパン日本興亜株式会社 企画開発部 部長
 山田 俊宏 東レ(株) 経営企画室 担当部長
 戸円 真弓 日本化学繊維協会 業務調査グループ 主席部員
 千原 通和 日本電気(株) 政策渉外部・シニアエキスパート
 清矢 祐司 (一社)日本貿易会 政策業務 第一グループ長
 島田玄一郎 パナソニック(株) 渉外本部 部長
 伊藤 潤平 三井化学(株) 経営企画部 調査・渉外担当ディレクター
 加口 仁 三菱重工業(株) 執行役員 グループ戦略推進室 副室長

(企業・団体名・役職名は当時、企業・団体名五十音順 敬称略)

I. 最近の世界経済の拡大と新興国の台頭

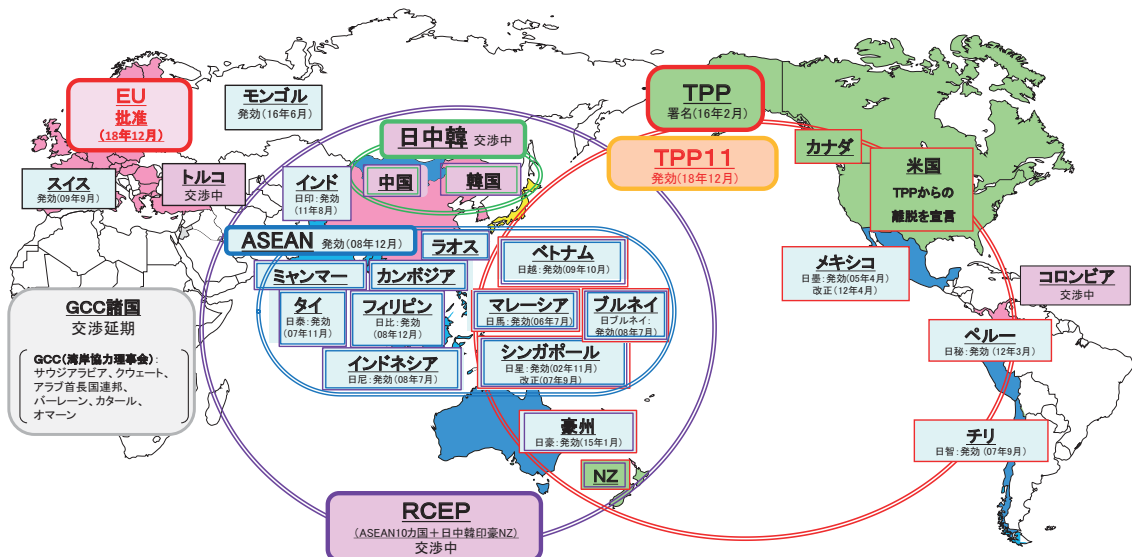
- 過去40年間で世界経済の規模は約8倍に拡大。
- 特に過去20年余は中国を含む新興・途上国が成長をけん引。今日、世界経済に占めるシェアは4割に達している。



II. EPA政策の展開

◆日本の経済連携の推進状況

- 我が国は、東南アジア諸国を中心に21か国・地域との間で18の経済連携協定を署名・発効済。
- 更に、「未来投資戦略2017」（平成29年6月閣議決定）において、2018年までに貿易のFTAカバー率を70%まで引き上げることを目指す旨決定。（韓国:約7割、米国・中国:約4割、EU:約3割）
- 2018年12月時点でのカバー率は、TPP及び日EU・EPAにより52%（米国を除けば37%）



◆包括的及び先進的な環太平洋パートナーシップ協定（CPTPP）の概要

○経済的意義

- モノの関税だけでなく、サービス、投資の自由化を進め、さらには知的財産、電子商取引、国有企業の規律、環境など、幅広い分野で21世紀型のルールを、アジア太平洋に構築し、自由で公正な巨大市場（世界のGDPの約13%、貿易総額の15%、人口約5億人）を作り出す。
- 今後、人口減少が見込まれる我が国にとって、アジア太平洋地域の巨大市場を活用することで新たな成長が期待される。

○戦略的意義

- 自由、民主主義、基本的人権、法の支配といった普遍的価値を共有する国々とともに今後の世界の貿易・投資ルールの新たなスタンダードを提供。
- アジア太平洋地域において、普遍的価値を共有する国々との間で経済的な相互依存関係を深めていくことは、地域の成長・繁栄・安定にも資する。

経緯	CPTPP協定の合意内容
2010年3月 T P P 交渉開始（当初は8か国）	<p>環太平洋パートナーシップに関する包括的及び先進的な協定 条文概要（全7条）</p> <p>第1条 T P P 協定の組み込み</p> <p>第2条 特定の規定の適用の停止（凍結） →22項目を凍結（うち11項目は知的財産関連）</p> <p>第3条 効力発生（6か国の締結完了）</p> <p>第4条 脱退</p> <p>第5条 加入</p> <p>第6条 本協定の見直し →T P P 12の発効が見込まれる場合又は見込まれない場合に、いずれかの締約国の要請があったときは、T P P 11協定の改正等を考慮するため、この協定の見直しを行う。</p> <p>第7条 正文（英、仏、西）</p>
2013年7月 日本が交渉参加	
2016年2月 T P P 12署名（於：NZ・オークランド）	
2017年	
・1月20日 日本、国内手続完了を寄託者(NZ)に通知	
・1月23日 トランプ大統領、T P P 離脱の大統領覚書	
・3月14-15日 T P P 11閣僚会合（チリ）	
・5月21日 T P P 11閣僚会合（ベトナム・ハノイ）	
・7月-11月 T P P 11首席交渉官会合（4回開催） （於：箱根、シドニー、高輪、舞浜）	
・11月8-10日 T P P 11閣僚会合（ベトナム・ダナン） →11か国によるT P P 新協定の条文、凍結リスト等を含む合意パッケージに全閣僚が合意（大筋合意）	
2018年	
・1月23日 首席交渉官会合(東京)にて、協定文確定、3月8日の署名(チリ)を確認	
・3月8日 T P P 11署名（於：チリ・サンティアゴ）	
・3月27日 T P P 11協定・関連法案・閣議決定・国会提出	
・7月6日 日本、国内手続完了を寄託者(NZ)に通知	
・7月18-19日 T P P 11首席交渉官会合@箱根	
・12月30日 T P P 11発効（確定）	

◆TPP協定の各分野の概要

<h3>関税</h3> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 工業製品について、10か国全体で99.9%の関税撤廃を実現（品目数及び貿易額ベース） カナダ <ul style="list-style-type: none"> 工業製品の輸出額の100%の関税撤廃を実現。 乗用車（現行税率6.1%）については、5年目撤廃を実現。自動車部品（現行税率：主に6.0%）については、日本からの輸出の9割弱が即時撤廃。 化学、家電、産業用機械では輸出額の99%以上の即時撤廃を実現。 ニュージーランド <ul style="list-style-type: none"> 工業製品の輸出額の98%以上が即時撤廃。残りも7年目までには完全無税化。 豪州（日豪EPA：2015年1月15日発効） <ul style="list-style-type: none"> 工業製品の輸出額の94.2%が即時撤廃。日豪EPA（82.6%）を上回る水準。 輸出の約5割を占める、乗用車、バス、トラック（現行税率5.0%）の新車は、輸出額の1.00%が即時撤廃。日豪EPA（輸出額の75%が即時撤廃）を上回る水準。 ベトナム（日越EPA：2009年10月1日発効） <ul style="list-style-type: none"> 工業製品輸出額の72.1%が即時撤廃。日越EPA(41.6%)を上回る水準。 日本企業の輸出関心が高い3,000cc超の自動車について10年目撤廃を実現（70%弱の高関税で保護。日越EPAでは関税撤廃は実現せず）。 	<h3>電子商取引に関する規定の導入</h3> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 国境を越える情報の移転の自由の確保 ◆ サーバー等のコンピュータ関連設備の現地化（自国内設置）要求の禁止 ◆ ソース・コード開示要求の禁止 ◆ デジタル・コンテンツへの関税賦課禁止
<h3>原産地規則</h3> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 原産地規則の統一 <ul style="list-style-type: none"> T P P 特恵税率の適用が可能な11か国内の原産地規則の統一（事業者の制度利用負担の緩和）。 ◆ 完全累積制度 <ul style="list-style-type: none"> 複数の締約国において付加価値・加工工程の足し上げを行い、原産性を判断する完全累積制度を採用。 	<h3>貿易の円滑化</h3> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 貨物や急送便の迅速な引取り許可 <ul style="list-style-type: none"> 貨物：自国の関税法令の遵守を確保するために必要な期間(可能な限り貨物の到着後48時間以内)に引取りを許可 急送便：通常の状況において、貨物が到着していることを条件に、必要な税関書類の提出後6時間以内に引取りを許可
<h3>投資・サービスの自由化</h3> <ul style="list-style-type: none"> ◆ コンビニ等小売業や劇場・ライブハウス等のクールジャパン関連、旅行代理店等の観光関連などの外資規制の緩和 ◆ 進出企業に対する技術移転要求やロイヤリティ規制等の禁止 ◆ 「国」対「投資家」の紛争解決手続（I S D S）の導入（※ただし、「投資契約」と「投資許可」については凍結） 	<h3>模倣品・海賊版対策の強化</h3> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 模倣品・海賊版の水際での職権差止め権限の各国当局への付与 ◆ 商標権を侵害しているラベルやパッケージの使用や映画盗撮への刑事罰義務化など
<h3>国有企業に関する規律の導入</h3> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 国有企業の義務として、以下を規定。 <ul style="list-style-type: none"> 無差別待遇と商業的考慮 非商業的援助及び悪影響 透明性を規定 	

◆日 EU・EPA の概要（市場アクセス）

日 EU・EPA の意義

- EUは我が国にとって、民主主義、法の支配、基本的人権といった基本的価値を共有する重要なグローバルパートナー。
- 世界の GDP の約 3 割、世界貿易の約 4 割を占める日 EU による **世界で最大規模の自由な先進経済圏** が新たに誕生。

経緯

平成25年3月:交渉開始 ⇒ 平成29年12月:交渉妥結 ⇒ 平成30年7月:署名 ⇒ 平成30年12月:議会承認・批准

市場アクセス分野



(1) 日本産品のEU市場へのアクセス（「攻め」）

□ EU側撤廃率:約99%。(注1)(注2)

- **工業製品**
 - ✓ **100%の関税撤廃を達成。**
 - ✓ 乗用車(現行税率10%):8年目に撤廃。
 - ✓ 自動車部品:貿易額で9割以上が即時撤廃。
- **農林水産品等**
 - ✓ 牛肉、茶、水産物等の輸出重点品目を含め、**ほぼ全ての品目で関税撤廃**(ほとんどが即時撤廃)。
 - ✓ 酒類については、日本ワインの輸入規制(醸造方法・輸出証明)を撤廃。自由な流通が可能。
 - ✓ 農産品や酒類(日本酒等)に関する地理的表示(GI)の保護を確保。

(2) EU産品の日本市場へのアクセス（「守り」）

□ 日本側撤廃率:約94%(注2)
(農林水産品:約82%、工業品等:100%)。

- **農林水産品**
 - ✓ コメは、関税削減・撤廃等の対象から除外。
 - ✓ 麦・乳製品の国家貿易制度、糖価調整制度、豚肉の差額関税制度は維持。関税割当てやセーフガード等の有効な措置を確保。
 - ✓ ソフト系チーズは関税割当てとし、枠数量は国産の生産拡大と両立可能な範囲に留めた。
 - ✓ 牛肉は15年の関税削減期間とセーフガードを確保。
- **工業製品**
 - ✓ 化学工業製品、繊維・繊維製品等:即時撤廃。
 - ✓ 皮革・履物(現行税率最高30%):11年目又は16年目に撤廃。

(注1)EU側の撤廃率はEU側公表資料による。交渉中に使用した2012年のHSコードに基づくもの。
(注2)撤廃率は、品目数ベースで算出したもの。

◆ RCEP（東アジア地域包括的経済連携）

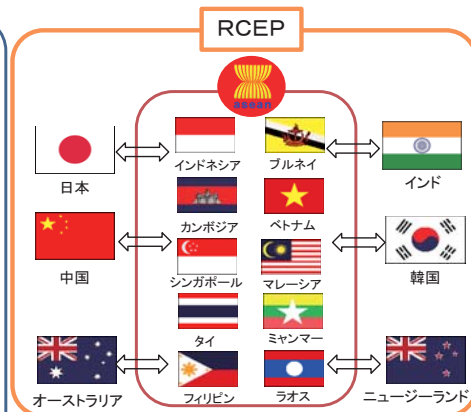
概要・意義

Regional Comprehensive Economic Partnership

- RCEPは、ASEANと F T A を既に締結しているパートナー（AFP：日中韓印豪NZ）間の経済連携協定。**交渉参加 16 か国で世界の人口 5 割、貿易額 3 割、国内総生産（GDP） 3 割を占める広域経済圏を創設**するもの。
- 東アジア地域において、自由な経済活動やサプライチェーンの効率的な形成に寄与するようなルール作りを行い、域内では共通のルールで手続きができるユーザーフレンドリーな協定を実現する。

交渉の経緯

- 2012年11月** 交渉立上げを宣言
- 2017年11月** RCEP関係・首脳会議(於:フィリピン)
 - 市場アクセス・ルール・協力を柱に質の高い協定の妥結を目指すことを再確認し、交渉妥結に向けて2018年に一層努力することに合意。
- 2018年 7月** RCEP関係会合(於:東京)
 - 8月末のシンガポール関係会合で、本年末の成果パッケージを想定して集中的に議論することに合意。
- 2018年 8月** RCEP関係会合(於:シンガポール)
 - 分野毎の到達目標を年内にパッケージとして達成することにより、「実質的な妥結(Substantial Conclusion)」を目指すことで一致。
- 2018年 10月** RCEP関係会合(於:シンガポール)
 - 年内の「実質的な妥結」に向け、残された政治的論点について、陪席者を絞って関係間で集中的に議論。
- 2018年 11月** RCEP関係会合・首脳会議(於:シンガポール)
 - 2018年におけるRCEP交渉の「実質的な進展(Substantial Conclusion)」を歓迎し、RCEPを2019年に妥結する決意を表明。



これまではASEANプラス1のEPA/FTAのみでコマ切れの状況
⇒RCEPで広域的な大経済圏を形成

Ⅲ. 米中関係

◆米中首脳会談 (2018年12月1日)

ポイント

- ✓ 2018年12月1日(日本時間2日)、ブエノスアイレスG20に出席したトランプ大統領と習近平国家主席の間で米中首脳会談が行われ、**貿易問題を中心に夕食をとりながら2時間半意見交換を実施**。電話会談は11月1日に行われたが、直接の会談は2017年11月のトランプ大統領訪中以来。
- ✓ 来年1月からの米国による2000億ドル相当の物品に対する関税措置の税率引き上げは据え置かれ、**中国の産業構造改革について協議を開始することで一致**。
- ✓ 米中双方共に、前向きで建設的な議論ができたと評価する一方、**米側は90日間以内に解決されない場合は税率を引き上げるとしており、今後の動向を要注視**。



- **米側同席者**：ポンペオ国務長官、ムニューシン財務長官、ケリー首席補佐官、ライトハイザー-米通商代表部(USTR)代表、ボルトン大統領補佐官、クシュナー大統領上級顧問、ナバロ大統領補佐官(通商担当)、クドロー-国家経済会議(NEC)委員長
- **中国側同席者**：丁薛祥(ていせつしょう)・党中央弁公室主任、劉鶴(りゅうかく)・国務院副総理、楊潔篪(ようけつち)・党中央政治局委員、王毅(おうぎ)・国務委員兼外交部長、何立峰(かりつほう)・国家発展改革委員会主任、鍾山(しょうざん)・商務部長、崔天凱(さいてんがい)・駐米中国大使、王受文(おうじゅぶん)・商務部副部長

【抜粋】声明文(米国)

※ホワイトハウスのプレスリリースに基づく。

- トランプ大統領は、**2000億ドル相当の製品について、2019年1月1日において、関税率を1.0%にとどめ置き、この時点では2.5%に引き上げないことに合意した。**
- 中国は、二国間の貿易不均衡を削減するため、農産品・エネルギー・工業品などの米国製品を、現時点では合意されていないが、大量に購入することに約束するだろう。中国は我々の農家から農産品を直ちに購入開始することに合意した。
- トランプ大統領と習近平国家主席は、**強制技術移転・知財保護・非関税障壁・サイバー侵入および窃取・サービス・農業に関連する構造改革に関して、即座に交渉入りすることに合意した。**
- 双方は、このやり取りを今後90日以内に終了させるよう努力することに合意した。この期間の終了時点において、双方が合意に達することができない場合は、**1.0%の関税は2.5%に引き上げられる。**
- また、習近平国家主席は、**前回却下されたクアルコム=NXP案件について、今一度申請があれば、承認することにオープンであると表明した。**

【抜粋】声明文(中国)

※王毅国務委員兼外交部長の記者ブリーフに基づく。

- 両国首脳は双方が相互に新たな追加関税措置をとらないことを合意した。存在する対立と問題をどのように解決するかについて、一連の建設的な解決策を提示した。
- 中国は国内市場及び国民のニーズに基づいて輸入量を拡大することを希望し、米国製品を購入し、貿易不均衡の問題を徐々に解決することを希望する。
- 双方は相互に市場を開放し、中国が新たな改革開放のプロセスを推進するに際し、米国の合理的な問題意識について漸次解決する。
- 双方の事務協議団は、両国首脳が至った原則的共通認識の実現に基づき、**すべての追加関税措置を解除することを目指し、**急ぎ協議を行い、可能な限り早く互恵・ウィンウィンの具体的な結論を得る。

※中国側発表では「すべての追加関税措置を解除することを目指す」とし、「90日間」という期限には触れず。また、クアルコムのNXP買収案件についても、中国側発表では触れなかった。

Ⅳ. 日米関係

◆日米首脳会談 (2018年9月26日)

【日米共同声明】

1. 2018年9月26日のニューヨークにおける日米首脳会談の機会に、我々、安倍晋三内閣総理大臣とドナルド・J・トランプ大統領は、両国経済が合わせて世界のGDPの約3割を占めることを認識しつつ、日米間の強力かつ安定的で互恵的な貿易・経済関係の重要性を確認した。大統領は、相互的な貿易の重要性、また、日本や他の国々との貿易赤字を削減することの重要性を強調した。総理大臣は、自由で公正なルールに基づく貿易の重要性を強調した。
2. この背景のもと、我々は、更なる具体的手段をとることも含め、**日米間の貿易・投資を互恵的な形で更に拡大すること、また、世界経済の自由で公正かつ開かれた発展を実現することへの決意を再確認した。**
3. 日米両国は、所要の国内調整を経た後に、**日米物品貿易協定(TAG)について、また、他の重要な分野(サービスを含む)で早期に結果を生じ得るものについても、交渉を開始する。**
4. 日米両国はまた、上記の協定の議論の完了の後に、他の貿易・投資の事項についても交渉を行うこととする。
5. 上記協定は、双方の利益となることを目指すものであり、交渉を行うに当たっては、日米両国は以下の他方の政府の立場を尊重する。
 - 日本としては**農林水産品について、過去の経済連携協定で約束した市場アクセスの譲許内容が最大限**であること。
 - 米国としては**自動車について、市場アクセスの交渉結果が米国の自動車産業の製造及び雇用の増加を目指すもの**であること。
6. 日米両国は、第三国の非市場志向型の政策や慣行から日米両国の企業と労働者をより良く守るための協力を強化する。したがって我々は、**WTO改革、電子商取引の議論を促進するとともに、知的財産の収奪、強制的技術移転、貿易歪曲的な産業補助金、国有企業によって創り出される歪曲化及び過剰生産を含む不公正な貿易慣行に対処するため、日米、また日米欧三極の協力を進じて、緊密に作業していく。**
7. 日米両国は上記について**信頼関係に基づき議論を行うこととし、その協議が行われている間、本共同声明の精神に反する行動を取らない。また、他の関税関連問題の早期解決に努める。**

日本経済の現状と先行き

平成31年1月11日（金）に開催されました業種別動向分析委員会では、経済産業省 経済産業政策局 調査課 井上誠一郎課長をお迎えし、「日本経済の現状と先行き」についてご説明をいただきました。ご説明の後、委員から各業界の現況、動向等について活発な意見交換が行われました。



井上課長



業種別動向分析委員会の様子

ご出席者名簿

経済産業省

井上誠一郎 経済産業省 経済産業政策局 調査課 課長
 青柳あずさ 経済産業省 経済産業政策局 調査課 課長補佐

委員

笠原 隆男 石油化学工業協会 業務部 兼 企画部 担当部長
 佐藤 正彦 (一社)セメント協会 調査・企画部門 統括リーダー
 高瀬 智子 (一社)電子情報技術産業協会 企画管理部 統計室長

長房 勇 (一社)日本化学工業協会 産業部 兼 技術部 部長
 酒匂 宗二 (一社)日本鉄鋼連盟 常務理事

委員代理

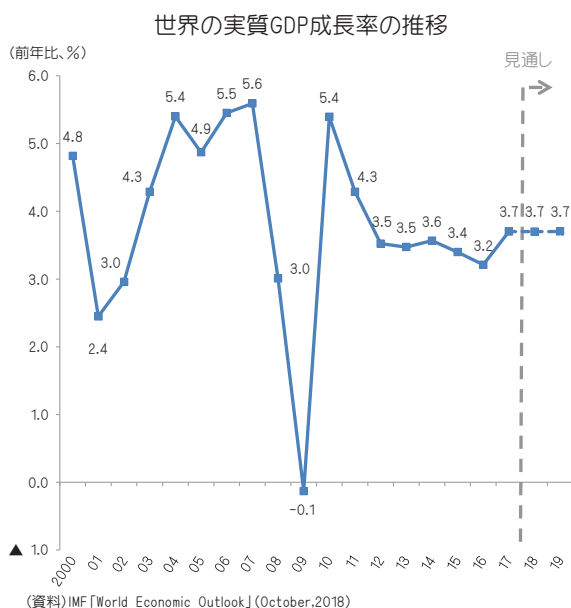
持田 弘喜 (一社)日本自動車工業会 調査・電子情報システム室 室長
 本間 友貞 (公財)日本生産性本部 生産性総合研究センター 課長

(企業・団体名・役職名は当時、氏名五十音順 敬称略)

日本経済の現状と先行き（講演資料抜粋）

IMF世界経済見通し(2018年10月見通し)

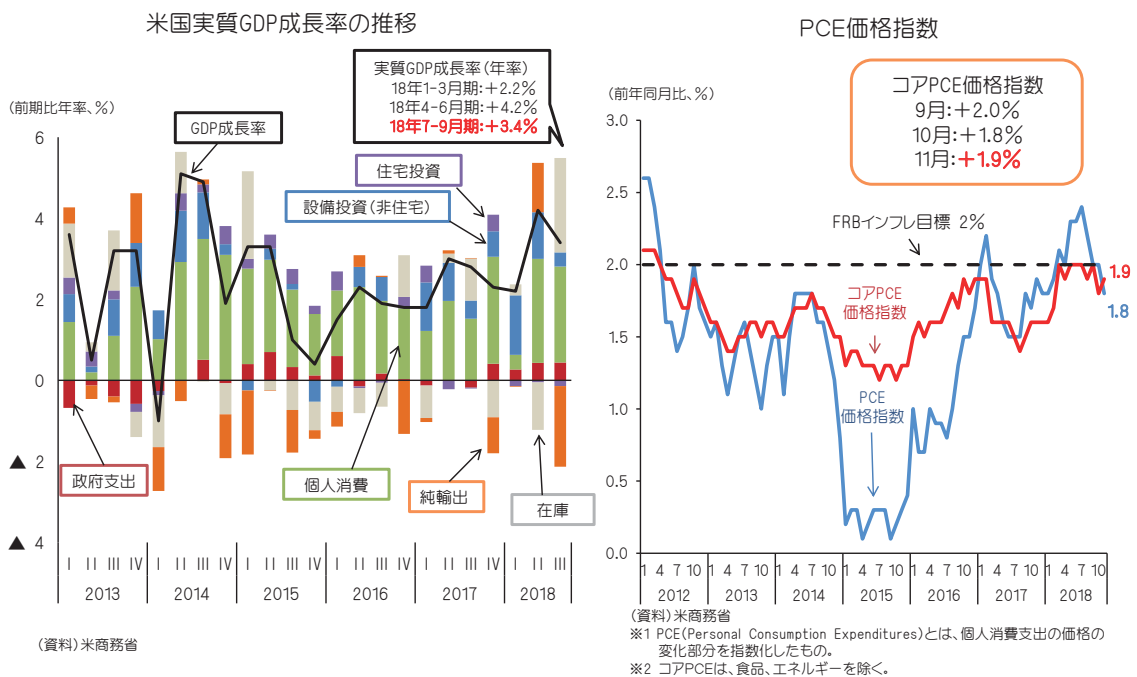
□ 2018年10月9日公表のIMF世界経済見通しは、世界全体の経済成長率を2018年、2019年ともに▲0.2%pt 下方修正。



世界経済の先行きに関し、留意すべき事項

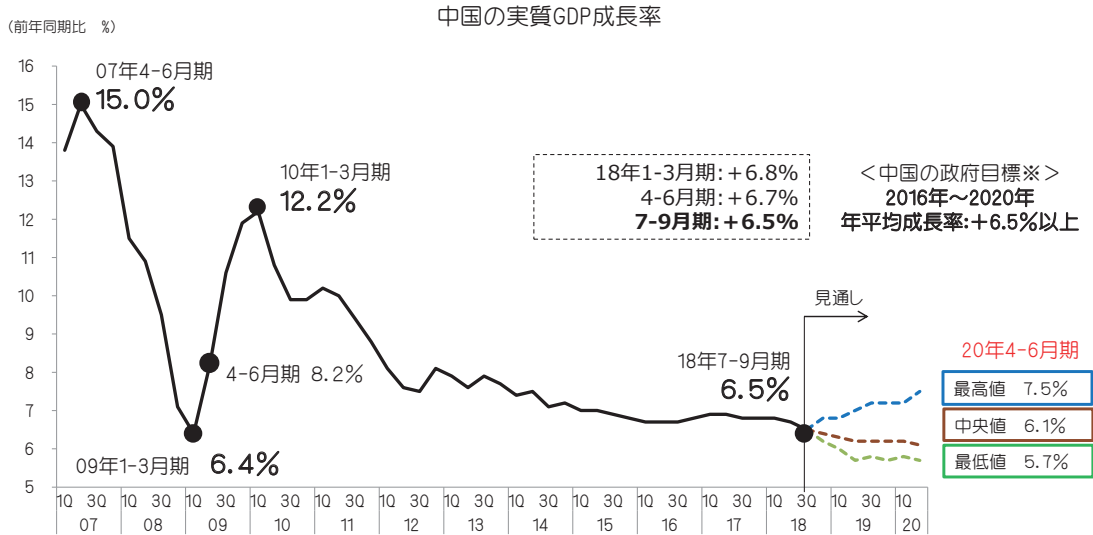
留意すべき事項		スケジュール		
		2019年	2020年	
米国	政治	○米政権の政策の動向	・政府債務上限の引上げ(春)	・大統領選挙(11月)
	経済	○金融政策の動向	・FOMC(年8回)	・FOMC(年8回)
欧州	政治	○英国のEU離脱問題	・英国がEUから離脱(3月末)	・EU離脱の移行期間終了(12月末)
		○EUに対して懐疑的な政治勢力等の動向	・欧州議会選挙(5月)	
	経済	○金融政策の動向	・ECB理事会(年8回)・総裁任期(10月末) ※夏まで利上げしない方針	
		○ギリシャ債務問題	・ギリシャ議会選挙(10月)	
新興国	政治	○中国の政策動向	・中央経済工作会議(12月)	・中央経済工作会議(12月)
		○アジアの選挙	・タイ総選挙(2月)、インド総選挙(4月)、 インドネシア大統領選挙(4月)	・台湾総統選(1月)
	経済	○米利上げの影響		
		○原油価格の変動	・OPEC総会(年2回)	
その他		○通商問題の動向 ○地政学リスク		

米国経済 ～景気は着実に回復が続く、物価上昇率(コア)は2.0%程度で推移～



中国の実質GDP成長率は緩やかに低下

□ 2018年7-9月期の実質GDP成長率は前年同期比+6.5%。リーマンショック後の2009年以来の低水準。



(※) 第13次5カ年計画(2016年～2020年)。全国人民代表大会で設定される各年目標は2016年: +6.5～7.0%、2017年: +6.5%前後、2018年: +6.5%前後。
(資料) bloomberg調査(2018年12月21日時点)

貿易摩擦の影響(IMF試算)

- IMFは、10月9日に公表した世界経済見通しにおいて貿易摩擦の影響に関する試算をアップデート
- GDP成長率への影響は、最大で世界のGDP成長率を▲0.8%pt、日本のGDP成長率を▲0.7%pt押し下げ

国・地域	世界	日本	米国	ユーロ圏	中国
関税等によるGDP成長率への影響(最大値)	▲0.8%	▲0.7%	▲0.9%	▲0.5%	▲1.6%

【試算が対象とした関税引上げ等や影響】

- ① 米国による鉄鋼・アルミニウムに対する関税、米国による500億ドル規模の対中関税(25%)、米国による2,000億ドル規模の対中関税(当初10%、その後、25%へ引上げ)、中国や他の貿易相手国による報復関税
- ② 米国による2,670億ドル規模の対中関税(25%)、中国による1,300億ドル規模の報復措置
- ③ 米国による自動車・同部品輸入への関税(25%)、この影響を受ける貿易相手国による同様の報復措置
- ④ 貿易摩擦による企業マインドの悪化と、それに伴う投資計画への影響(リーマンショック時の不確実性変化の1/6程度を想定)
- ⑤ 貿易摩擦による企業収益の下押し(米国企業の収益を▲15%下押し)と、それに伴う信用リスク増大、金融環境の引き締め

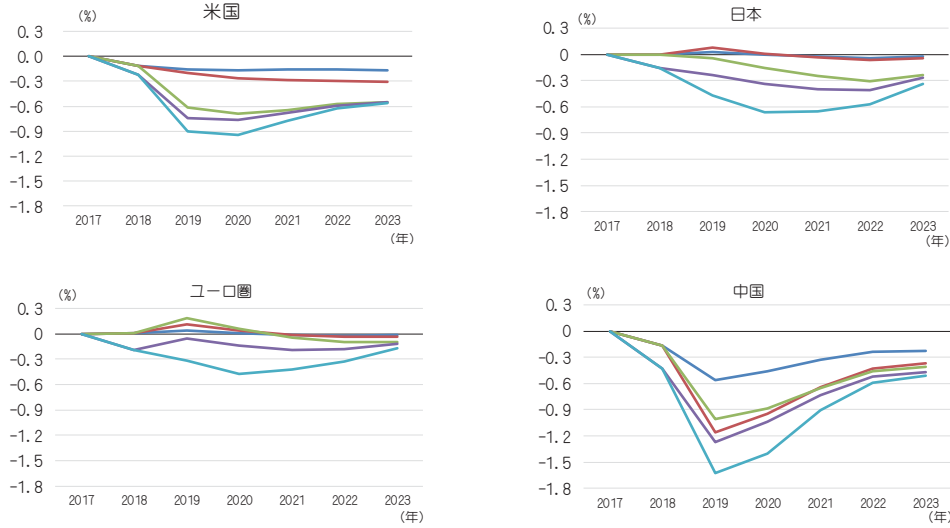
<参考> IMF世界経済見通し(2018年10月)

国・地域	世界	日本	米国	ユーロ圏	中国
2019年のGDP成長率(見通し)	3.7%	0.9%	2.5%	1.9%	6.2%

(資料) IMF "World Economic Outlook" (2018年10月9日)より作成

(参考) IMF試算における各国・地域別のシナリオ分析(GDP成長率の押し下げ効果)

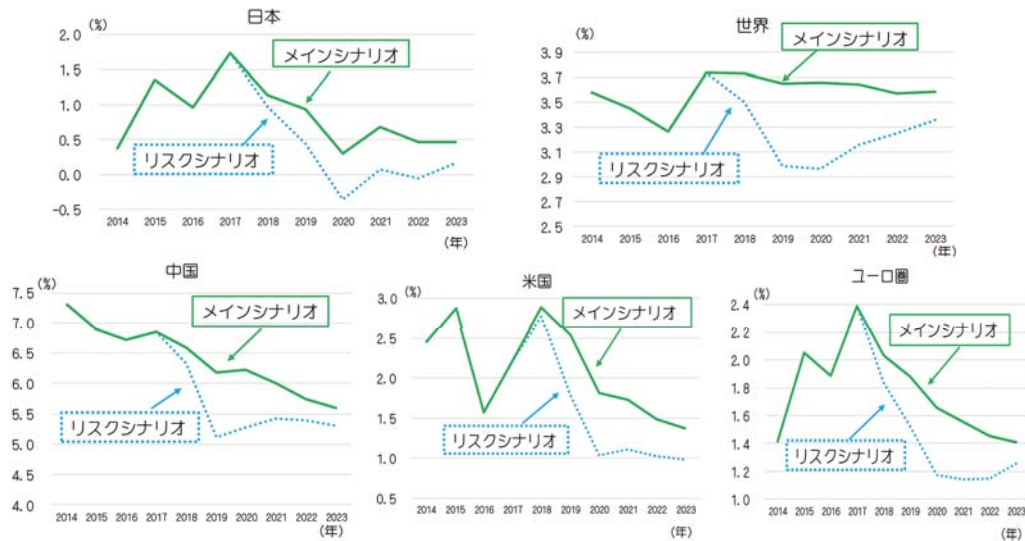
- シナリオ① これまで発動されてきた関税
- シナリオ② ①に加え、米国による2,670億ドル規模の対中関税と中国による報復措置
- シナリオ③ ②に加え、米国による自動車・同部品輸入への関税と貿易相手国による報復措置
- シナリオ④ ③に加え、企業マインドや投資計画への影響
- シナリオ⑤ ④に加え、企業収益の下押し、信用リスク増大、金融環境の引き締め



(資料)IMF"World Economic Outlook"(2018年10月9日)より作成

(参考) IMF試算における各国・地域別のシナリオ分析(GDP成長率の推移)

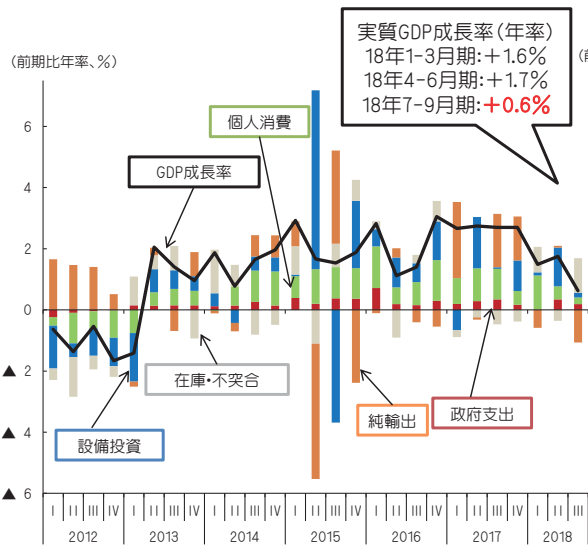
- メインシナリオ (IMFが公表している実質GDP成長率の実績と見通し。シナリオ①は織り込み済み)
- リスクシナリオ (シナリオ②から⑤までのリスクが生じた場合の実質GDP成長率の試算)



(資料)IMF"World Economic Outlook"(2018年10月9日)より作成

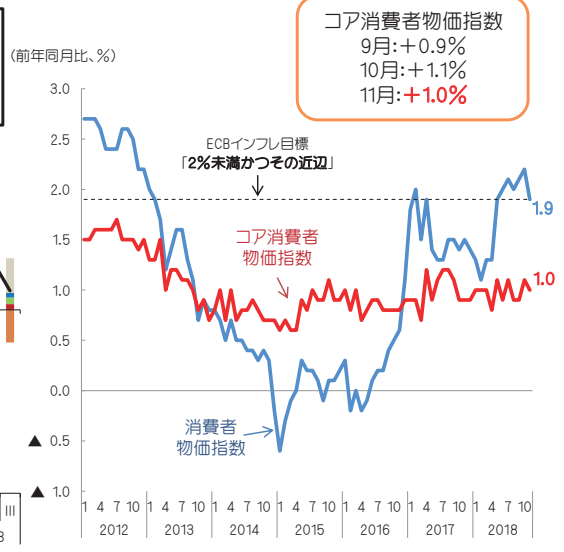
ユーロ圏経済 ～2018年に入ってやや減速、物価上昇率(コア)も1.0%前後で推移～

ユーロ圏の実質GDP成長率



(資料)Eurostat
 ※ 寄与度はEurostat(2010年価格GDP項目原数値から試算(四捨五入)).
 ユーロ圏は19か国ベース。

ユーロ圏の消費者物価上昇率

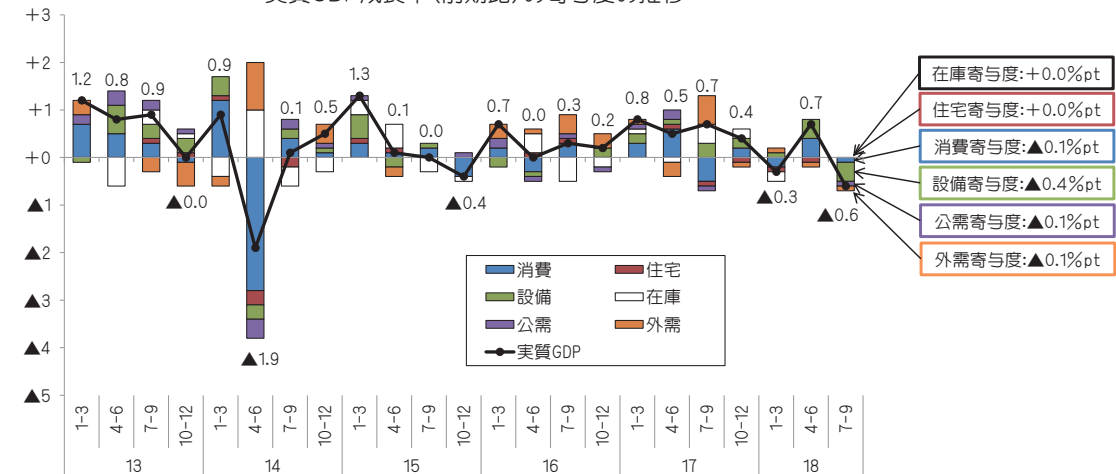


(資料)Eurostat, Bloomberg, 英国ONS(Office for National Statistics).
 EU基準消費者物価指数。
 ※ コア消費者物価指数は、食品、エネルギーを除く。

日本経済 ～2018年7-9月期GDP(2次速報)

- 実質GDP成長率(季節調整済)は、前期比▲0.6%(年率▲2.5%)と2四半期ぶりのマイナス成長。民間予測中央値の同▲0.5%(年率▲2.1%)を下回った。内訳を見ると、内需は前期比寄与度▲0.5%ptと2四半期ぶりのマイナス寄与となり、外需は前期比寄与度▲0.1%ptと2四半期連続のマイナス寄与となった。
- 内需項目では、民間消費が2四半期ぶりのマイナス、民間企業設備が8四半期ぶりのマイナスとなった。
- 外需項目では、輸出が5四半期ぶりのマイナス、輸入が4四半期ぶりのマイナスとなった。

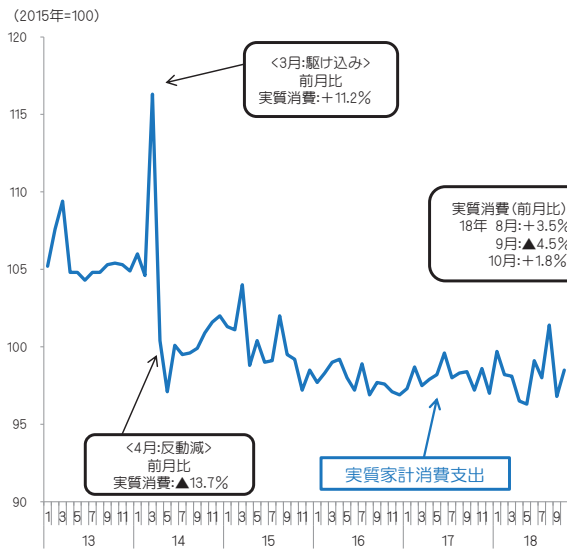
実質GDP成長率(前期比)の寄与度の推移



(資料)内閣府「四半期別GDP速報」

個人消費 ～家計調査、商業動態統計～

実質消費支出(季節調整済)



(資料) 総務省「家計調査」

小売業販売額(季節調整済、名目)

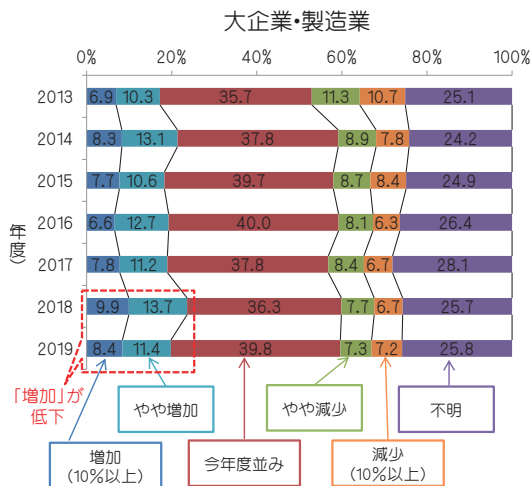


(資料) 経済産業省「商業動態統計」

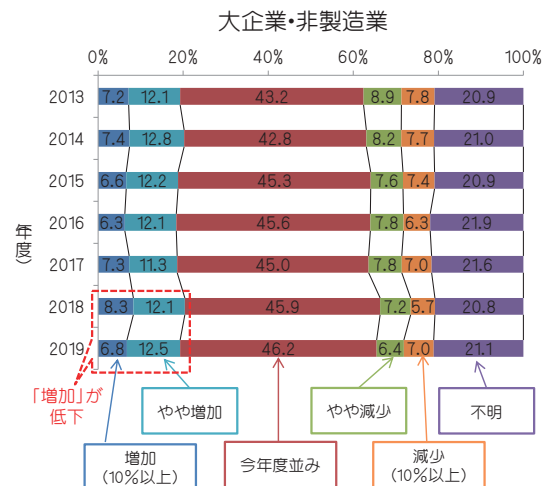
2019年度の設備投資の見通し(大企業) ～「増加」の割合が低下～

□ 大企業の設備投資は、製造業、非製造業ともに、「増加」(増加+やや増加)の割合は低下し、「減少」(減少+やや減少)の割合は上昇した。

大企業の設備投資見通しの推移

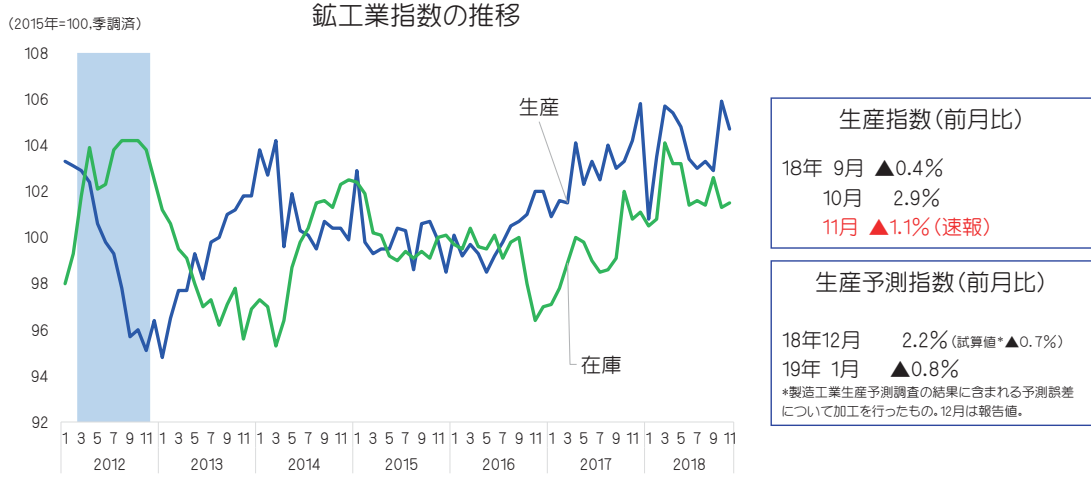


(資料) 内閣府・財務省「法人企業景気予測調査」
 ※1 10-12月期調査(調査時点:平成30年11月15日)
 ※2 大企業は資本金10億円以上の企業。
 ※3 設備投資はソフトウェア投資額を含み、土地購入額を除く。



(資料) 内閣府・財務省「法人企業景気予測調査」
 ※1 10-12月期調査(調査時点:平成30年11月15日)
 ※2 大企業は資本金10億円以上の企業。
 ※3 設備投資はソフトウェア投資額を含み、土地購入額を除く。

鉱工業指数の推移 ～生産は緩やかな持ち直し～



(資料) 経済産業省「鉱工業指数」、「製造工業生産予測調査」

消費税率引上げに伴う需要平準化策について

基本的考え方

- 消費税率については、法律で定められたとおり、2019年10月1日に現行の8%から10%に2%引き上げる予定
- 前回の3%引上げ時の経験を活かし、あらゆる施策を総動員し、経済の回復基調に影響を及ぼさないよう、全力で対応
- ①臨時・特別の措置を講ずる2019-2020年度予算を通じて、各措置の規模・実施時期をバランスよく組み合わせ、全体としての財政規律を堅持
- ②各措置の目的を明確化
- ③未来及び経済構造改革に資する観点も十分踏まえて対応
- 消費税率引上げの必要性やその影響を緩和する措置などについて、国民に分かりやすい広報の実施

消費税率引上げによる影響と対応

今回の消費税率引上げによる経済への影響は、幼児教育無償化等の措置により**2兆円程度**に抑えられる。これに対し、新たな対策として**2.3兆円程度**を措置。経済への影響を十二分に乗り越える対策とする。

消費税率の引上げの影響	負担増	負担軽減	
消費税率の引上げによる負担増が国・地方で+5.7兆円程度(1%当たり2.87兆円程度)	5.7兆円程度	-	5.2兆円程度の負担増
軽減税率制度の実施	-	1.1兆円程度	
昨年度実施したたばこ税や所得税の見直しなどによる財源確保	0.6兆円程度	-	

幼児教育の無償化、社会保障の充実による支援	受益増	
幼児教育無償化の10月1日実施、年金生活者支援給付金の支給等	2.8兆円程度	3.2兆円程度の受益増
消費税負担増に対する診療報酬等による補てん等	0.4兆円程度	

消費税率引上げに対応した新たな対策	予算規模等	
臨時・特別の予算措置 ポイント還元、プレミアム付商品券、すまい給付金、次世代住宅ポイント制度、防災・減災、国土強靱化等	2兆円程度(国費)	2.3兆円程度の措置
税制上の支援 住宅ローン減税の拡充、自動車の取得時及び保有時の税負担の軽減	0.3兆円程度(減税)	

(注) 計数検査中

経済への影響を**2兆円程度に抑制**

2.3兆円程度の措置
経済への影響を十二分に乗り越える対策

(資料) 平成30年第17回経済財政諮問会議(2018年12月20日)の茂木大臣提出資料「消費税率引き上げに伴う対応」

消費税率引上げに伴う需要平準化策について

	措置の種類	平成31年度 予算額(国費) ^(注1)	減税見込額 (半年度) ^(注1)
1. 幼児教育無償化の10月1日実施、年金生活者支援給付金の支給等	予算(恒久措置)	7,157億円 ^(注2)	—
2. 軽減税率制度の実施	税制(恒久措置)	—	1,100億円程度 ^(注3)
3. 低所得者・子育て世帯(0～2歳児)向けプレミアム付商品券 ^(注4) ・2019年10月から2020年3月までの間に使用できるプレミアム付商品券を発行・販売(一人当たり2万5千円(5千円のプレミアム)、分割購入可)、額面は小口(例:500円)に設定	予算(臨時・特別の措置)	1,723億円	—
4. 耐久消費財(自動車・住宅)の購入者に対する税制・予算措置			
(1)自動車の購入者に対する税制措置			
○自動車税の引下げ ・消費税率引上げ後に購入した新車から自動車税を恒久的に減税(1,000円～4,500円/年)	税制(恒久措置)	—	1,320億円程度 ^(注5)
○環境性能割の臨時的軽減 ・自動車の取得時の負担感を緩和するため、1年に限り環境性能割の税率を1%分軽減	税制(時限措置)	—	500億円程度 ^(注5)
(2)住宅の購入者等に対する税制・予算措置			
○住宅ローン減税の対象期間の延長 ・減税対象期間を10年から3年間延長し、その期間で最大、建物購入価格の消費税2%分を減税(2019年10月1日～2020年12月31日)	税制(時限措置)	—	1,140億円程度
○すまい給付金・次世代住宅ポイント制度 ・住宅ローン減税の別業が限定的な所得層に対するすまい給付金は、対象となる所得階層を拡充(収入目安510万円以下→775万円以下)し、給付額も最大30万円から50万円に引上げ(2019年10月1日～2021年12月31日) ・一定の省エネ性、耐震性、バリアフリー性能を満たす住宅や家事・介護負担の軽減に資する新築・リフォームに対し、様々な商品等と交換できるポイントを発行(2019年10月1日～2020年3月31日)	予算(臨時・特別の措置)	2,085億円	—
5. 消費税率の引上げに伴う柔軟な価格設定(ガイドライン)	その他	—	—
6. 中小・小規模事業者に関する消費者へのポイント還元支援 ・消費税率引上げ後9か月間について、消費者がキャッシュレス決済手段を用いて中小・小規模の小売店・サービス業者・飲食店等で支払いを行った場合、個別店舗は5%、フランチャイズチェーン加盟店は2%を消費者に還元	予算(臨時・特別の措置)	2,798億円	—
7. マイナンバーカードを活用した消費活性化の準備経費 ・上記ポイント還元終了後、期限を区切って自治体ポイントに国の負担でプレミアムを付与(2019年度はシステム改修費等の準備経費を計上)	予算(臨時・特別の措置)	119億円	—
8. 商店街活性化 ・ポイントや観光といった新たな需要の取り込みに向けた商店街におけるWi-Fi設備や地域資源を活用した取組等に対して支援	予算(臨時・特別の措置)	50億円	—
9. 防災・減災、国土強靱化 ・重要インフラの緊急点検の結果等を踏まえた「防災・減災、国土強靱化のための3か年緊急対策」を2018年度から2020年度までの3年間で集中的に実施(事業規模おおむね7兆円程度、国費3兆円台半ば)	予算(臨時・特別の措置)	1兆3,475億円	—

(資料)平成30年第17回経済財政諮問会議(2019年12月20日)の茂木大臣提出資料「消費税率引き上げに伴う対応」

(注1) 会議時点では計数精査中 (注2) 高年度時は2,800億円程度(公費ベース) (注3) 昨年度実施したたばこ税や所得税の見直しなどによる財源確保(0.6兆円程度)

(注4) この他、未婚の児童扶養手当受給者に対し、2019年度において1.75万円を支給(30億円)

(注5) 別途、自動車関係の相持等の見直しによる財源確保(550億円程度)

(注6) 自動車取得税が廃止され、環境性能割が導入されることに伴い、別途、消費税率の引上げの直前と比べ負担軽減(270億円程度)

CDGMラウンドテーブルセミナー レポート

CDGM (Creative Dynamic Group Method) とは、日本人で唯一エドワード・デミング博士の右腕として活躍した吉田耕作博士 (カリフォルニア州立大学名誉教授) が編み出した「創造的で成長し続ける小集団活動」のことです。

小集団活動を通じて「仕事のやりがい」(Joy of Work) とサービスの質と生産性を高めることを狙いとしております。

一般財団法人企業活力研究所は、2006年からCDGMラウンドテーブルセミナーという形で、さまざまな企業から参加チームを募り、吉田耕作博士にご指導をいただいています(第1～23期合計 110チーム 延べ550名参加)。

第24期CDGMラウンドテーブルセミナー開講予定

第24期CDGMラウンドテーブルセミナーは、平成31年4月6日(土)のスタートを予定しております。このCDGMラウンドテーブルセミナーを通して、職場の様々な課題の改善策に取り組み、具体的な成果に結びつけ、ご自身も成長していただける場としてご活用いただけますと幸いです。

なお、CDGMラウンドテーブルセミナーは、ご見学が可能です。セミナーの講義の様子や、チーム活動の様子をご覧ください。ご興味ございましたら、下記の担当までお知らせください。

CDGMラウンドテーブルセミナーのお問い合わせ先
(一財)企業活力研究所 担当 関口・須藤
TEL 03-3503-7671 E-mail cdgm@bpf-f.or.jp

CDGM セミナー風景



平成に続く新しい時代の「学校」とは？

経済産業省 製造産業局 参事官（イノベーション・環境担当）
（併）ものづくり政策審議室長

水野 正人 氏



昭和が終わる年、私は高校を卒業しました。そして平成が終わろうとするこの年、私の息子が高校を卒業しました。私の高校時代には、親が学校に来ることなどありませんでした。部活の試合の応援も、専ら生徒たちの声援でした。しかし、今では親が高校に来る姿は珍しいものではなくなりました。かく言う私も、週末は息子の練習試合を見に学校へと足しげく通う一人でした。保護者同士も親しくなり、保護者だけでも盛り上がります。平成の30年での、ささやかな日常の変化なのでしょう。

昭和が終わる年に高校を卒業した私は、平成に入った年に大学に入学しました。文系学部に入學した私は、受験期の頃から「大学はパラダイス」と見聞きし、素直な性格ゆえ、受験期に刷り込まれたイメージそのものにパラダイスな生活を送りました。まだ当時はおおらかな時代で、そうした生活を送る学生は決して少なくなかったと思います。

さて、平成最後の4月を迎える今の大学はどうでしょう。私のようなパラダイスな生活を送る学生は少ないのでしょうか。私も仕事柄、過去の自分を棚に上げ、大学での勉強が重要だと説くこともあります（内心複雑ですが）。しかし、急速に技術革新が進む時代となり、学習することの必要性を説く対象は、今や企業、社会人という時代となりました。大学院における社会人の割合も、ここしばらく右肩上がりようです。職場と個人の関係も、少し変わってくるかもしれません。私も、時代にアップデートしていくためには、息子と同じく、大学などで学んでいくことが必要なのでしょう。これも平成の時代を通じた、社会の変化なのでしょう。

では、平成の次の時代はどうなるのでしょうか。学校は「人」が成長していく場、「人」が中心です。近頃は高校生が運営するレストランもあるようですが、事業を通じた学びのプロセスは、最近流行りのデジタル〇〇など、レストラン以外にも出来そうです。考えてみれば、大学病院や教育大付属小学校など、人の成長と事業の一体運営は昔からあったとも言えそうです。

少子高齢化は以前から叫ばれていましたが、数年前からは「人生100年」とも言われるようになりました。子離れしてからの人生も長くなり、高齢者の一人暮らしは既に地域の課題です。人間は社会的動物だと言われますが、その基本的単位である「家庭」の位置付けも、相対的に変わってきそうです。

そう言えば、数年前に仕事の関係で訪問したある介護施設では、学校のような「授業」をもって、認知症高齢者の症状緩和に効果を上げていました。学ぶことと認知や高齢化の関係はまだまだ分からないことがありそうです。

人生100年時代、若かりし頃の学友が集まる施設があれば、さながら昔の学舎の再現ですね。社会に出て様々な経験を持ち寄った場では、異分野の出会いといったことも生まれるのでしょうか。

今、日本が世界に発信しているSociety 5.0は、デジタルとフィジカルが融合し、社会課題の解決と経済成長が両立した、「人間中心」の社会コンセプトです。人は生涯の中で、家庭、学校、地域、職場といったコミュニティに属すると言われますが、人生100年時代における「学校」なるものの存在は、次の新しい時代において、案外面白いものになるのかもしれない、などと思う今日この頃です。

研究所便り

編集 後記

広報誌「企業活力」は、年3回（春、夏、秋）発行しています。

春発行の月号（No.107）は、2018年度の研究会・委員会活動の中間報告的な位置づけになります。

2018年度の研究会活動（人材研究会、CSR研究会、ものづくり競争力研究会）も順調に進捗してまいりました。現在、調査研究報告書の取りまとめ中ですが、完成後は従来通り提言発表セミナーの開催を予定していますので、別途ホームページ及びメール等でご案内させていただきます。ご参加をご検討いただけると幸いです。

2018年度のテーマは、人材研究会が「「学び」を支える“学習習慣”のある人材の確保・育成に向けた人事戦略」、CSR研究会が「新時代における「ビジネスと人権」への対応についての調査研究」、ものづくり競争力研究会が「新時代のものづくりにおける人間とAIの協働のあり方」です。

各研究会の委員長・座長、委員、オブザーバーの皆様、さらに、研究会でのご発表、アンケート調査やヒアリング調査などにご協力いただいた皆様には、この場を借りて心より御礼申し上げます。

この1年を振り返りましても、IoT（Internet of Things）や人工知能AI（Artificial Intelligence）などの急速な技術革新、働き方改革や人づくり革命・生産性革命に関する検討の進展、グローバル競争の一層の激化など、企業を取り巻く経済・社会環境、国際情勢は大きく変化しています。各研究会のテーマが、我が国企業の直面する喫緊の課題に関連していることもあり、各方面より当研究所の活動にご期待を寄せていただいているところです。

なお、各研究会の詳細につきましては、月号の研究会報告欄（P2～24）をご参照ください。

当研究所では、「課題先進国」ともいわれる我が国の産業競争力の維持・強化に少しでもお役に立てるよう、研究会・委員会活動の一層の充実に努めてまいります。年3回発行の本誌「企業活力」や調査研究報告書、ホームページ等による情報発信にも力を入れていく所存です。引き続きご指導・ご協力の程よろしくお願い申し上げます。

（事務局長 須藤 良雄）



企業活力

2019 No.107
春季報告書

発行 2019. 3

一般財団法人 企業活力研究所
(Business Policy Forum, Japan)

設立:昭和59年7月19日

住所:〒105-0003 東京都港区西新橋1-13-1 DLXビルディング3F

TEL:03-3503-7671 FAX:03-3502-3740

ホームページ:<http://www.bpfj.jp/>

Eメール:info@bpf-f.or.jp

※2016.9 上記住所に移転しました。

企業活力

一般財団法人企業活力研究所
Business Policy Forum, Japan