

# 創発 Mail Magazine

創発は‘インキュベーション’のプロ集団。-問題解決のための新しい戦略・進化-

当メールマガジンは、日本総研/創発戦略センターの연구원と名刺交換させていただいた方に配信させていただいています。>> [登録解除はこちら](#)  
当メールマガジンは、HTML形式で配信させていただいております。うまく表示されない方は>> [こちらからご覧ください](#)

[日本総研・創発戦略センター](#) | [연구원紹介](#) | [セミナー・イベント](#) | [書籍](#) | [掲載情報](#) |



副理事長  
湯元 健治

## YUMOTO Message

### アベノミクス3年の評価と課題～求められる成長戦略の加速～

#### 過去3年間の経済パフォーマンス評価

2015年12月26日で、安倍政権は丸3年を迎える。本稿では、主として成長戦略の進捗状況に焦点を当てる形で、過去3年の経済パフォーマンスとアベノミクスの実績評価を行いたい。

まず1年目の2013年、実質経済成長率は1.4%とまずまずの結果を残したが、これは円安・株高効果と消費税率引き上げ前の駆け込み需要でもたらされたもので、実力はせいぜい1%弱とみられる。2年目の2014年は、消費税の影響が思いのほか大きく、貿易赤字の拡大とコストプッシュ・インフレという円安のデメリットが顕在化する形で、ゼロ成長に落ち込んだ。この2年間の平均成長率は、0.7%に過ぎない。3年目の2015年は、中国・新興国経済減速の煽りを受け、4～6月期に▲0.5%のマイナス成長となり、7～9月期も+1.0%と回復力は弱く、年間では潜在成長率並みの0.7%成長に止まると予測される。少なくとも、経済成長率に関しては、アベノミクスの責に帰すことは出来ない要因があったにせよ、失望的な結果に終わったことは否めない。実質2%以上、名目3%以上という所期の目的の達成までの道のりはまだまだ遠い。物価上昇率も原油価格下落の影響が大きいとはいえ、コアCPIで10月▲0.1%に止まり、2年で2%達成はできず、日銀が標榜する2016年度後半でも難しいのが実情だ。

#### 乖離するマクロとミクロのパフォーマンス

しかし、こと企業業績、雇用環境については、安倍総理自身が成果を高らかに謳う通り、近來にない高パフォーマンスを上げた。上場企業の収益は3年連続増収増益で過去最高益を更新。インバウンド需要の拡大も含めて、円安の恩恵が大きいことに加え、原油価格の大幅な下落も収益改善に大きく寄与している。4年目にあたる来年度も中国・新興国経済の減速が懸念材料とはいえ、1割弱の増益が予想されている。企業経営も、増配、自社株買い、海外での大型M&A、10%以上のROE目標設定など株主利益を重視した積極スタンスに転換の兆しが見えてくる。このあたりは、アベノミクス2年目に打ち出された各種コーポレート・カパランス強化策が経営者に心理的プレッシャーを与え一定の効果を発揮したと見ることが出来よう。失業率(10月3.1%)や有効求人倍率(同1.24倍)などの指標でみた労働需給はバブル期以来、20数年振りの引き締め状況にあり、過去3年間で就業者数(季節調整値)が144万人、雇用者数(同)は194万人も増加している。失業者数(同)は▲74万人の減少で、差し引き120万人が新規に労働市場に参入したといえる。こうした好環境下、2年連続の2%を超える賃上げとベースアップが実現したことも、政労使会合を通じたアベノミクスの成果と言える。来春闘でも、榊原経団連会長は「ベアも含め今年を上回る伸びを期待する」との前向きな見解を表明しており、3年連続2%以上の賃上げ、ベア実施はほぼ確実だと言えよう。

#### 「経済の好循環」は力強さを欠く

それでは、以上のようなマクロとミクロのパフォーマンスの食い違いをどう解釈すべきだろうか。その答えは、政府が実現しつつあると胸を張る「経済の好循環」が未だ決して十分強いものになっていないという点にある。「経済の好循環

環」とは、（１）企業業績の改善が雇用・賃金上昇につながる、（２）企業業績の改善が設備投資の増加につながるという２つのメカニズムを指す。

まず、雇用情勢の大幅な改善や賃上げ・ベア実施という結果を見ると、一見、好循環が上手く作動しているかに見える。しかし、その中身を点検すると、質の面は十分とは言い難い現実が透けて見える。すなわち、前述の雇用者数の増加の中身を見ると、正規雇用が減少しているのに対して、非正規雇用の増加が全体の増加分以上に増加している。正規の有効求人率が0.77倍に止まっていることから、労働需要の強さは正規ではなく、非正規に対するものだと言える。雇用情勢の改善が進む中でも、非正規雇用比率が上昇しているのは、このためだ。しかし、このことは、失業率がほぼ完全雇用水準まで低下し、労働需給が近來にないレベルまで引き締まっているにもかかわらず、賃金上昇率が大きく高まらない構造的要因となっている。わが国の場合、非正規（フルタイム）の時間当たり賃金は、正規の6割程度と8割以上あると言われる欧米諸国対比著しく低い。こうした労働市場の二重構造が是正されない限り、賃金の大幅な上昇は望みがたいと言えよう。この点は、後に安倍政権の労働市場改革の評価の中で再度触れたい。

一方、設備投資はどうか。GDPベースの実質設備投資は、2012年10～12月期の年率68.8兆円から2015年7～9月期の同71.6兆円まで、3年弱で4.0%増（年率1.4%）という小幅な伸びに止まっている。企業収益の大幅な伸びと比べて、設備投資の拡大は緩やかだ。その最大の要因は、少子高齢化、人口減少が続く国内市場で新たなビジネス・チャンスや新規市場を見出すことが容易でない、すなわち企業の期待成長率あるいは期待収益率が低水準に止まっていることにある。筆者が本コラムで何度も指摘している通り、デフレの本質は単なる物価下落ではなく、企業が積極的なリスクテイクに逡巡する結果、本来、投資超過であるべき企業部門の貯蓄・投資バランスが貯蓄超過＝投資不足となっていることにある。こうした基本認識の下、新設された「官民対話」の場で安倍総理は企業サイドに積極的な設備投資の拡大を求めた。その見返りとして、法人実効税率を来年度に29%台まで1年前倒しで実施することを決定したことは素直に評価できる。これに呼応して榊原経団連会長は、2018年度までの3年間で設備投資を10兆円拡大することが可能だと表明した。これが実現すれば、デフレからの脱却は確実なものとなり、「経済の好循環」も力強さを増すことが期待できる。

#### 成長戦略をどう評価するか

しかし、単に法人実効税率を引き下げれば設備投資が拡大すると考えるのは短絡的だ。設備投資拡大のために必要な政策は、経営上のリスクとコストを低減し、新規市場の創造を可能とする環境整備だ。実際、経団連は設備投資10兆円拡大の前提条件として、法人実効税率の早期引き下げの他、機械など償却資産に対する固定資産税の減免、原発再稼働による電力コストの引下げ、規制緩和、労働市場改革、経済連携協定の締結促進など9項目を要望している。これは、アベノミクスの最重要の矢である成長戦略の実行加速を求めたことに他ならない。以下、成長戦略の中で最重要と考える4分野について、筆者なりの評価を行いたい。

##### （１）法人実効税率の引下げ

前述した通り、29%台への引下げを来年度に前倒ししたことは評価できる。しかし、この水準で企業が設備投資に踏み切るとは思えない。少なくとも、OECD諸国平均並みの25%以下に引き下げる強い意志と行動を政権として示す必要があるが、政府の方針は依然曖昧だ。法人実効税率引き下げの財源として、既存の設備投資減税や研究開発投資減税の期限到来に伴う打ち切りの方針が示されているが、これは設備投資や研究開発投資のインセンティブを殺ぐ。減税対象の見直しは不断に行うべきだが、投資拡大と逆行するようでは、何をしているのか分からない。

##### （２）規制改革の推進～岩盤規制の突破と国家戦略特区の推進

筆者はこれこそが、国内投資拡大の1丁目1番地の政策であると考え。いわゆる岩盤規制の改革に関する安倍政権の取り組みを評価すると、100点満点とは言えないにせよ、小泉政権時ですら実施できなかった規制改革が実現している。例えば、農業分野における農協改革は60年振り、コメの減反廃止は50年振りの大改革だ。エネルギー分野における電力システム改革も実に60年振りであり、その内容も電力小売りの自由化や発送電分離など大改革と呼ぶに相応しい改革だ。医療分

野でも患者申し出制度による保険外診療が認められ、いわゆる混合診療が部分的に解禁されることとなった。薬事法改正や再生医療法の創設により、医薬品だけでなく、医療機器の審査期間が大幅に短縮された。これらの分野においては、企業が異業種から次々と参入し、投資の拡大を実施または検討し始めている。ただ、これが未だ経済全体を活性化する大きなうねりとなっていないのは、規制緩和の実行スピードの遅さやタマ不足によるところが大きい。国家戦略特区は、その意味で、スピーディに規制緩和を実行できる仕組みだが、具体的プロジェクトが実行されるまでに余りにも時間がかかり過ぎている。特区内で実施される規制緩和の数も徐々に増やしているが、その都度、国家戦略特区法の改正を要するなど、スピーディに実行できる仕組みとはなっていない。

### (3)労働市場改革

労働市場改革は、海外投資家の最も関心の高い分野の一つだが、一定の進捗がみられる一方で、改革が進んでいないテーマも少なくない。女性の活躍推進法案、派遣法の改正法案は国会を通過したが、かなりの時間を要した。外国人労働者の活用については、「高度専門職」や「介護」という新たな在留資格が設けられ、外国人技能実習制度についても、制度の適正化とともに、受け入れ対象職種の拡大、受け入れ人数枠の拡大、期間延長(3年→5年)などの制度改革が行われたことは評価できる。国家戦略特区内で、起業人材や家事支援人材の受け入れが認められたことも前進だ。今後、建設・造船、IT、観光分野でも一定の進捗が期待される。ただし、労働力不足時代の到来を見据えたより本格的な法改正の検討はこれからで議論は難航が予想される。海外投資家の関心が高い解雇規制緩和は、特区内での雇用労働センターという相談窓口の設置でお茶を濁された。いわゆるホワイトカラー・エグゼンプション(労働時間規制適用免除制度)は賛否両論が渦巻き、法案提出が見送られている。先に指摘した正規・非正規の賃金格差を是正する同一労働・同一賃金推進法が成立したことは一歩前進だが、内容は骨抜きに近く、3年以内に必要な法的措置を講じるとされただけで、実効性は不透明と言わざるを得ない。

### (4)経済連携協定の締結促進

TPPが大筋合意にこぎつけたことは、交渉に相当の労力と時間がかかったとはいえ、高く評価できる。関税撤廃の度合いを表す自由化率は97%と聖域5分野を完全に保護した場合の93%と比べて高い比率となったことは、農業関係者の反発もあるが、一定の譲歩なしに合意はできなかったことを考えると妥当と評価する。ただし、TPPが合意さえすれば万々歳では決していない。対中、対韓の2国間関係の悪化に伴い、日中韓FTAの交渉は進んでいないし、RCEP(東アジア経済包括連携協定)の交渉もはかばかしい進捗は見られない。経済連携協定の中では、TPPよりもむしろ中国をはじめとしたアジア諸国に関税自由化のみならず、投資規制の緩和や政府調達の対外開放などを求める日中韓FTAやRCEPの方が日本にとってのメリットは大きい。この意味で、TPP合意をテコに日本主導で東アジアの貿易・投資ルール作りを進める努力が求められている。この分野については、ようやく最初のハードルを越えたところだと認識しておく必要がある。

### おわりに～成長と分配の好循環は実現するか

以上のようにみると、アベノミクスは一定の成果を上げているものの、「デフレ脱却は目前」という状況では決してなく、実質2%以上、名目3%以上の持続的成長への道のりは遠いと言えよう。安倍政権は、11月26日に発表した「1億総活躍社会の実現に向けた緊急対策」の中で、「成長と分配の好循環形成」の必要性を訴えている。このことは、企業から家計への所得再配分メカニズムが十分機能しないため、政府が希望出生率<sup>1.8</sup>や介護離職ゼロの数値目標を掲げて実質的に家計支援に乗り出したことを意味している。そもそも、目標とする成長が達成できていない状況の下で分配を議論することには違和感がある。また、こうした数値目標の達成は重要だが、必要財源の明示がないことは問題だ。本来補正予算で実行できる政策ではなく当初予算で本格的に対応すべき課題である。政府が人口問題や少子高齢化問題に本気で踏み込む意欲を見せたことは高く評価できるが、現時点ではその実効性は不透明であり、評価も困難である。潜在成長率を飛躍的に引き上げるには、労働だけでなく、資本(設備投資)や全要素生産性(TFP)の向上(すなわちイノベーション)が不可欠であり、成長戦略の積み残された課題や大学改革、産





創発戦略センター  
シニアスペシャリスト  
[三輪 泰史](#)

## 創発eyes

「日本農業の新時代―次世代農業ビジネスが切り拓く新たな未来―」

規制緩和、TPP、地方創生など、2015年は日本農業に対する関心が飛躍的に高まった年であった。日本農業の現状を改めて見つめると、いま大きな転換期を迎えていることが分かる。

日本の農産物は総じて美味しく、世界的にみてもトップレベルである。来日観光客の増加がメディアを賑わせているが、多くの海外からの観光客は日本の農産物や食の素晴らしさに驚嘆している。翻って農業の現場は厳しい状況に置かれている。日本の食卓を支えてきた農家は高齢化し、相次ぐ離農で農業就業者は大幅に減少した。合わせて耕作放棄地が増加し、2015年の農業センサスの速報値では、42.4万ヘクタールと富山県に匹敵する面積にまで増大している。さらにTPPをはじめとする貿易自由化の大波が迫っており、日本農業の将来を案じる声が多い。日本農業は、優れた商品力と技術力がありながら斜陽産業になっている、という矛盾をはらんでいるのである。

このように苦境が続く日本農業だが、この5年間ほどで大きな変化の芽が出てきた。規制緩和により企業の農業参入が増えるとともに、法人化して事業を拡大する農業者も増加している。従来、農業はその担い手が零細農家中心で、保護対象の産業であったが、そこに新たなビジネスチャンスを見いだすプレイヤーが出現することにより、日本農業は新たな時代に突入し始めている。プレイヤーの顔ぶれが変わるのと歩みを揃えるように、植物工場・農業ICT・農業ロボットといった新たな技術も台頭してきた。資金力に富む中核的なプレイヤーが積極的に投資をして、高収益ビジネスを展開する、という新たな農業の姿が見えつつある。

農業をビジネスとして展開する際に欠かせないのが、総合的な経営力である。農業ビジネスでは、「栽培」だけの能力で事業展開することは困難といえる。総じて収益性が低いといわれる農業において、高収益を獲得するためには的確なビジネスモデルが求められる。農産物の価値を伝えやすく、かつマージン率を低く抑えたダイレクト流通（需要家・消費者への直接販売）のためには、優れた営業力が重要である。また、植物工場ビジネスのように、時に億単位の投資を行う事業では、事業計画の立案能力や財務リスクのマネジメント能力が必要となる。これらの能力・スキルのすべてを農業者が独力で獲得するのは難しい。そこで、農業参入企業の場合には本業で培ってきた経営能力を活かすこと、農業法人では外部から雇用した人材の能力・経験を効果的に活用していくことが、成功の近道となっている。

地方創生が重要課題となる中、農業の果たすべき役割はいっそう拡大している。農業には収益以外の側面が多分に含まれる。地域経済を支え、文化を継承し、自然環境を守るといって、欠かせない役割を担っている。ただし、これらを言い訳にして、収益を諦めるべきではない。新たな中核プレイヤーが作り上げる「儲かる農業」は、農業ビジネスを通して社会にさまざまな面で貢献しつつ、結果として「儲かる」というモデルであるといえる。農業は収益と社会貢献を両立できる、有望な事業分野であり、各地に儲かる農業ビジネスの成功事例を作ることが、日本農業の浮上の鍵なのである。

### ■最新の書籍

[次世代農業ビジネス経営・成功のための“付加価値戦略”](#)

三輪泰史

日刊工業新聞社

2015年11月20日発行



創発戦略センター  
ESGアナリスト

[小島 明子](#)

## 研究員エッセイ

### 男性の生きづらさを踏まえて女性の活躍推進策を考える

ここ数年は、女性の活躍推進をテーマとした仕事をしながら、なぜ日本は女性の活躍推進が大きく進まないのか、という難題の答えを考え続けています。さまざまな書籍や報告書を読むと、女性の活躍が進まない理由として、女性のキャリア意識不足、仕事と家庭の両立が難しいことが共通して挙げられています。シェリル・サンドバーグ著「LEAN IN」では、女性は男性よりも消極的で、まずは女性が一步前を踏み出すことの重要性を唱え、多くの女性が共感をして話題になりました。しかし、私自身は、女性側が抱える問題を優先的に解決しさえすれば、社会や企業の大きな変化につながるのか、納得しきれない気持ちを持っていました。

そんな私が自分なりの気づきをひとつ得るきっかけになったのは、米国で1993年に発行されたワレン・ファレル氏の著書「男性権力の神話」(※1)を読んだことです。この書籍のなかでは、男性が家庭における経済的責任を負うが故に、長時間労働や危険な職業に就き、女性に比べて自殺率が高く、平均寿命も短いという過酷な現実を「ガラスの地下室」と表現しています。「ガラスの天井」で昇進ができない女性が話題になる昨今ですが、「ガラスの地下室」に閉じ込められている男性の生きづらさについて、真剣に考えたことはなかったことに気づきました。

では、日本で働く男性はどのような点で生きづらいつ感じ、それは女性の活躍推進とどのように関係してくるのでしょうか。年功序列型の終身雇用を重んじる日本企業に勤務してきた男性の多くは、長時間労働と引きかえに安定した収入や雇用を保障される一方で、多様な働き方を選択することは、非常に難しかったといえます。40代および50代の男性管理職を対象とした意識調査の結果(※2)からは、定年後も同じ企業にフルタイムで勤めたいと考える人が約6割、今後のキャリアを変えることはできないと感じている人が約6割存在していることが明らかになっています。定年を迎えた後も、再雇用制度を活用して多くの男性管理職が同じ企業にフルタイムで勤め続けることを希望していることは、裏返すと、いかに多様なキャリアやライフスタイルを描くことが容易でないかを反映しているといえるのではないのでしょうか。

政府は女性の活躍推進を進め、2020年までに指導的地位を占める女性の割合を30%という目標を掲げていますので、中年男性にとって、相対的に管理職ポストが減って昇進の機会が減ることは確実でしょう。定年後の再雇用含めて、同じ企業に勤め続けた際に、ある日突然、自分よりも年齢や年次の若い女性が上司になることは、本意ではないでしょう。「ガラスの地下室」に閉じ込められている男性が多数いる限り、女性の活躍推進への無言の抵抗は続き、実態は変わらないでしょう。

女性活躍推進のために、働く意欲のある女性側にメリットのある施策が多く存在します。しかし、女性活躍推進のためには、「ガラスの地下室」に閉じ込められている男性を解放する施策も不可欠ではないのでしょうか。例えば、多様な働き方を認め、育児や介護等家庭の事由はもちろんのこと、その他の事由でも業務量や働く時間を個人の要望に応じて調整できる制度、副業・兼業の容認や起業の支援制度などを男女に関わりなく選択できる職場を実現すれば、一部の中年男性のなかには、新たなキャリアや充実したライフスタイルを描く人々が確実に現れてく

ると考えます。こうして、女性の活躍推進施策は、男性からも理解の得られる施策にしていけるはずです。

女性側の苦労話などが数多く聞かれる昨今ですが、男性の生きづらさに耳を傾ける姿勢を持つことも大切だと言えるかもしれません。

※1) ワレン・ファレル (2014) 「男性権力の神話<男性差別>の可視化と撤廃のための学問」久米 泰介訳、作品社

※2) 2015年3月に日本総合研究所が男性管理職を対象に実施をした意識調査結果のデータを元に明記。調査結果については一部「女性の活躍推進に関する男性管理職の意識調査結果（報告）」にて公開。 <https://www.jri.co.jp/page.jsp?id=27623>

---

## 株式会社日本総合研究所 創発戦略センター Mail Magazine（第2・第4火曜日配信）

このメールは創発戦略センターメールマガジンにご登録いただいた方、シンポジウム・セミナーなどにご参加いただきました方、また研究員と名刺交換した方に配信させていただいております。

2015年のメールマガジンは本号まで。今年1年もお付き合いありがとうございました。

次回配信は2016年1月12日。次回からはモビリティ、シニアをテーマにした連載も開始予定。ご期待ください！

【発行】 株式会社日本総合研究所 創発戦略センター  
【編集】 株式会社日本総合研究所 創発戦略センター編集部  
〒141-0022 東京都品川区東五反田2丁目18番1号  
大崎フォレストビルディング  
TEL：03-6833-1511 FAX：03-6833-9479  
<配信中止・配信先変更・配信形式変更>  
<http://www.jri.co.jp/company/business/incubation/mailmagazine/>

※記事は執筆者の個人的見解であり、日本総研の公式見解を示すものではありません。

Copyright (C) 2015 The Japan Research Institute, Limited.