

特集

データで考える 日本の労働問題



CONTENTS

本文中の所属・役職は、執筆もしくは講演当時のものです。

01 Highlight TOPICS

02 特集

データで考える日本の労働問題

03

特集対談

労働を取り巻く諸課題と今後に向けて

川口 大司 RIETI PD・FF／大湾 秀雄 RIETI FF

10

BBLセミナー開催報告

自社の男女賃金格差をどのように理解すれば良いか—8つのチェックポイント

大湾 秀雄 RIETI FF

13

コラム

少子化対策や女性活躍促進政策にも効果検証の視点を

近藤 絢子 RIETI FF

15

ノンテクニカルサマリー

残業時間の上限規制は労働者の厚生を改善するか？ 2019年働き方改革の実証分析

川口 大司 RIETI FF／小川 一葉（三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社）

17

ノンテクニカルサマリー

特定技能外国人雇用の客観的效果と主観的評価

橋本 由紀 RIETI SF（政策エコノミスト）

19

ノンテクニカルサマリー

STEM職の男女差の実証分析

佐野 晋平（神戸大学）／鶴 光太郎 RIETI FF／久米 功一（東洋大学）

21

シンポジウム開催報告

RIETI-CEPRシンポジウム

外国人材と労働市場：欧州と日本の事例

28

ノンテクニカルサマリー

危機管理ツールとしての債務猶予貸出：日本から得られたエビデンス

Isabelle MICHALSKI-ROLAND（Bank of England）／齊藤 有希子 RIETI SF（特任）／Philip SCHNATTINGER（Bank of England）

30

ノンテクニカルサマリー

都市計画と垂直的都市化

近藤 恵介 RIETI SF／大久保 敏弘 RIETI FF

32

Research Digest

勝者を選ぶか、育てるか？ J-Startup プログラムの効果検証

加藤 雅俊（関西学院大学 教授）／池内 健太 RIETI SF（政策エコノミスト）／インタビュー：石井 芳明（中小企業基盤整備機構 創業・スタートアップ支援部長）

37

連載

『経済セミナー』コラボレーション企画

政策と学術研究の架け橋を目指して

～インタビュー vol. 5：限られた時間と情報のもとで、最善を尽くして政策効果を測る～

荒木 祥太 RIETI F（政策エコノミスト）／インタビュー：尾崎 大輔（日本論評社『経済セミナー』編集長）

42

RIETI BOOKS

ウェルビーイングの経済学

編著：馬奈木 俊介 RIETI FF

43

RIETI BOOKS

カーボンプライシングの経済分析：始動するGX-ETSへの視座

著：有村 俊秀 RIETI FF

44

DP・PDP・BBL・編集後記

ディスカッション・ペーパー（DP）紹介／ポリシー・ディスカッション・ペーパー（PDP）紹介／BBLセミナー開催実績／編集後記

略語

CRO：チーフリサーチオフィサー
SA：シニアアドバイザー
SRA：シニアリサーチアドバイザー
PD：プログラムディレクター
DSF：特別上席研究員
SF：シニアフェロー（上席研究員）
F：フェロー（研究員）
FF：ファカルティフェロー

CF：コンサルティングフェロー
VF：客員研究員
NRF：ノンレジデントフェロー
VS：ヴィジティングスカラー
SC：シニアコーディネーター
RC：研究コーディネーター
RAs：リサーチアソシエイト

発行：独立行政法人経済産業研究所（RIETI）
〒100-8901 東京都千代田区霞が関1-3-1 経済産業省別館11階
URL：<https://www.rieti.go.jp>

お問い合わせ：国際・広報グループクロスメディア担当
TEL：03-3501-6408 E-mail：pr-general@rieti.go.jp
ISSN：1349-7170
デザイン・DTP・印刷：日経印刷株式会社

※本誌掲載の記事、写真等の無断複製、複写、転載を禁じます。

Highlight TOPICS

01

IMF アジア太平洋局シニアエコノミスト ジリ氏ご来訪

2026/6/29

6月29日に、国際通貨基金（IMF）アジア太平洋局シニアエコノミストのラファール・ジリ氏らがIMFスタッフビジット（実務者による現地調査）の一環で来訪され、深尾京司理事長と意見交換を行いました。日本の潜在成長力を中心に、AIの進展や実質金利の上昇、人口動態の変化などによる日本経済への影響を議論するとともに、新たなインフレ環境下における見通しや企業への示唆など、中長期的な観点から幅広く意見を交わしました。



左から2人目がラファール・ジリ氏

02

印シंकタンク RIS と初の共催イベントを実施

2026/7/10

7月10日、RIETIはインド外務省所管の同国を代表するシंकタンク、Research and Information System for Developing Countries (RIS) とともに、「世界的な不確実性の増大とサプライチェーン再編を背景とした日印協力」と題したウェビナーを開催しました。両機関初の共催となった本ウェビナーでは、深尾理事長、川崎研一CF、戸堂康之PD・FF、浦田秀次郎SRAが、RISのサチン・クマール・シャルマ所長、プラビール・デ教授らと、日印間の経済協力の深化をはじめ、多国間連携や国際協力の重要性などについて議論し、日印関係のさらなる発展に向けた認識を共有しました。本ウェビナーの動画は下記リンクよりご覧いただけます。



<https://www.rieti.go.jp/jp/events/26071001/info.html>

03

EPP グループ代表団ご来訪

2026/7/24

7月24日、欧州連合（EU）の立法機関を担う欧州議会の中道右派最大会派、欧州人民党（EPP）グループより、副議長のフランソワ＝グザヴィエ・ベラミー氏率いる代表団が来訪されました。深尾理事長、井上誠一郎理事らRIETI幹部に加え、経済産業省から製造産業局の田中一成審議官をはじめ自動車課や通商政策



左から6人目がグザヴィエ・ベラミー副議長

局欧州課も参加し、日本経済の見通しや経済安全保障、少子高齢化、AIの影響、欧州・産業加速化法案など、多岐にわたるテーマをめぐり活発な意見交換を行いました。議論を通じて、日本とEUが直面する共通課題への理解を深めるとともに、今後の協力の可能性を確認しました。



特集

データで考える 日本の労働問題

日本経済の持続的な成長を実現するためには、労働市場が抱えるさまざまな課題への対応が欠かせない。賃金格差の是正、少子化への対応、多様な人材の活躍促進、長時間労働の見直し、男女格差の解消など、その論点は多岐にわたる。本特集では、RIETIの研究成果をもとに、各種政策や取り組みの効果を検証するとともに、変容する社会の中で求められるこれからの働き方と雇用のあり方を考察する。

CONTENTS 特集コンテンツ

RIETI 特集対談

労働を取り巻く諸課題と今後に向けて

川口 大司 RIETI PD・FF

大湾 秀雄 RIETI FF

司会：谷本 桐子 RIETI 国際・広報副ディレクター

BBL セミナー開催報告

自社の男女賃金格差をどのように理解すれば良いか —8つのチェックポイント—

大湾 秀雄 RIETI FF

コラム

少子化対策や女性活躍促進政策にも 効果検証の視点を

近藤 絢子 RIETI FF

ノンテクニカルサマリー

残業時間の上限規制は労働者の厚生を改善するか？ 2019年働き方改革の実証分析

川口 大司 RIETI FF

小川 一葉（三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社）

ノンテクニカルサマリー

特定技能外国人雇用の客観的効果と主観的評価

橋本 由紀 RIETI SF（政策エコノミスト）

ノンテクニカルサマリー

STEM職の男女差の実証分析

佐野 晋平（神戸大学）

鶴 光太郎 RIETI FF

久米 功一（東洋大学）

労働を取り巻く諸課題と今後に向けて



川口 大司

RIETI プログラムディレクター・ファカルティフェロー
(東京大学公共政策大学院・大学院経済学研究科 教授)

司会：谷本 桐子 RIETI 国際・広報副ディレクター



大湾 秀雄

RIETI ファカルティフェロー
(早稲田大学政治経済学術院 教授)

2026年7月9日収録。所属・役職は取材当時のものです。

少子化による人口減少と人手不足が深刻化する中、日本の労働市場はさまざまな構造的転換を迫られている。本対談では、RIETI プログラムディレクターでファカルティフェローの川口大司氏とファカルティフェローの大湾秀雄氏を迎え、過去10年の制度改革の評価を軸に、男女格差、高齢者雇用、外国人材への対応など幅広いテーマについて実証研究の知見に基づき議論いただいた。困り込みから採用競争への企業戦略の転換、働き方改革の成果と限界、AIが管理職の役割に与える影響など日本の労働政策が直面する多層的な課題が浮き彫りにされる中、経営層のトレーニングや社会科学的な視座を持つデータサイエンティストの育成など、教育・人材育成政策の重要性も共有された。

労働供給の変容：少子化のミティゲーション（緩和）とアダプテーション（適応）

谷本：近年、日本の労働市場は人手不足の深刻化や働き方改革の進展など大きな変化の局面を迎えていますが、こうした状況を踏まえ、現在の日本の労働市場をどのように評価されていますか。

川口：人手不足については人口が大幅に減少しているのが、やはり大きいですね。総務省の人口推計によれば、2025年12月時点で日本人は前年同月比91万人減少しました。一方で外国人が33万人増えているため、純減は60万人くらいにとどまっています。外国人が増えていることで少子化・高齢化による人手不足を補っている部分があります。女性の就業率も上昇し続け、15歳から64歳では2015年の65%から2025年には74%と、9%ポイントも増えています。また、厚生年金の支給開始年齢引き上げの影響も大きいと思いますが、シニア層の60歳から64歳の就業率も2015年の62%から2025

年には75%まで増えてきました。こうして人口が減少して労働力不足が起こるべきところを外国人と女性とシニア層が補うことで、労働市場としての適応ができている状態です。少子化への対応を考えると、「少子化を止めるミティゲーションの部分」と「少子化を前提として適応するアダプテーションの部分」があると思いますが、アダプテーションの部分がうまくいっている、なんとかしようとしていることが統計からも見えてきます。

大湾：欧州では、AIの影響を受けやすい職種のプログラマーや事務職で採用を控える動きが見られるという話が出てきています。日本であまりそういう話を聞かないのは、少子化が進んでいて労働力不足のトレンドがあるということが効いているのだと思います。女性・高齢者の労働参加が進んでいるのは、政府による働き方改革や企業による柔軟な働き方に配慮した施策導入の努力の成果という面もあります。長時間労働を前提とした働き方が変わってくれば、今後とも女性・高齢者の労働参加が進むことが期待できますが、この就業率の上昇が鈍って

くと労働供給が抑えられ、成長率にも影響が出てくる懸念があります。

賃金の伸びの停滞が続いている要因の1つには、労働市場の問題があると思います。労働者が自分の市場価値を知らないために買い手独占的な力が働いてしまうという面があるのではないかと考えています。賃金の伸びを高めるには、労働者が自らの市場価値を可視化することが有効です。職やスキルの標準化や共通のスキルタクソノミーを使って人材仲介業者がマッチングを行う、あるいは企業のタレントマネジメントシステムの中でスキル評価を行うことができるようになれば、より正確な市場価値が見えるようになって、市場価値を高めるためのスキル取得にも前向きになっていくかもしれません。

生産性と実質賃金の乖離^{かいり}の構造

川口：内閣府の分析によれば、労働生産性自体は著しく上がっています。ところがなぜ実質賃金が上がらないのかというと、それには2つの要因があります。1つは交易条件が悪化して日本で作り出された富が海外に流出しているという部分、もう1つは労働分配率が低下しているという部分です。割合でいうと交易条件の悪化が7割くらいで、分配率の低下が3割くらいというような分析結果になっているようです。このように考えると、実質賃金が上がらない真の原因は労働市場の問題もなくはないけれども、エネルギー政策、特に原発が止まっていることが大きいのではないかと考えています。

近年、日本では最低賃金が大幅に上昇し、国際的に見るとそれでも高くはないのですが、日本の中で時系列で見れば急速に上がってきています。これについて買い手独占の打破や男女間の賃金格差の縮小にも役立っている面がありますが、就業機会の減少など負の側面も懸念されます。一方で、労働市場における政策が一定の役割を果たしてきたことは確かで、特に、女性やシニア層の就業率の促進に寄与していたということは言えると思います。

囲い込みから採用競争戦略へ： パラダイムシフトの必要性

谷本：労働市場全体の状況を踏まえ、この10年ほど、企業の人材マネジメントや雇用の在り方にどのような構造変化が起きているとお考えでしょうか。

大湾：私は数年前から、日本企業は囲い込み戦略から採用競争戦略へと、人的資源管理の枠組みを変えなければいけないと訴えてきました。労働市場の摩擦が大きく、企業特殊的人的資本の投資収益率が高い状況においては、雇用保障と引き換えに会社への忠誠と奉仕を要求するという伝統的な日本企業の仕組みにも合理性がありました。しかし過去数十年の技術進歩で企業特殊的な人的資本の投資収益率は大きく下がってきていて、囲い込みによる人材確保は難しくなっています。成長機会の提供や働きやすい職場環境をアピールすることで人材を確保し集めることが望ましいです。これは日本企業にとってのパラダイムシフトだと思いますが、まだ多くの経営者は新しい枠組みでの考え方に切り替えられていないのではないかと感じています。

AIリテラシーや昨今の重要とされる汎用スキルの研修の提供の必要性を認めながらも、自社の社員が他社に転職しやすくなるということを恐れて二の足を踏む経営者がまだまだ多いです。自社に来ればより多くのスキルを身につけられることを約束して優秀な労働者を引き付けようという発想には、まだ至っていないように思います。人的資本情報開示に関しても、自社への応募者を増やす手段として戦略的に行うというより、政府が要求しているから仕方なくやるという後ろ向きの姿勢での対処が多く、男女格差解消についても、チャイルドペナルティー（子どもを持つことによる賃金・昇進面の不利益）の軽減策やジェンダーバイアスの除去策といった取り組みをアピールしていこうという企業は今のところほとんどないというのが現状です。

Indeed社や日本リスキリングコンソーシアムと共同で行ったアンケート調査¹⁾では、労働者の学ぶ意欲・キャリア自律性・AIの利活用の度合い・転職経験という4つの間に強い相関が見られます。つまりAIを使っている人ほど、あるいは転職経験のある人ほど、自分のキャリア像とその実現のためのキャリアプランを持つという意味でのキャリア自律性が高く、学ぶ意欲が高いという関係性があります。また企業が実施しているキャリア支援策やリスキリング支援策と労働者の学ぶ意欲・キャリア自律性の間にも強い相関があります。日米比較をすると、キャリア支援策やリスキリング支援策のいずれにおいても日本企業は米国企業と比べて導入率が低く、おおむね半分くらいにとどまっています。タレントマネジメントシステムについても、日本では導入している企業が2、3割なのに対し、米国では7、8割方と導入率に大きな開きがあり、キャリア自律やリスキリングの重要性が語られるようになって久しいですが、企業の

努力はまだまだ足りないと感じています。

ジョブ型雇用の実態と経営者育成の課題

大湾：ジョブ型雇用の導入も一時非常に関心が高まりましたが、現在導入している企業は3割くらいです。その3割の企業も一部の職種に職務記述書を作って職務給を導入するだけで、他の人事制度は従来のままというパッチワーク的な導入が多いので、効果は上がっていないと思います。ジョブ型雇用を導入するのであれば、従業員のキャリア自律性を高めて市場メカニズムを使ってインセンティブ付けや配置を行うという視点が必要で、日本企業の人事システムの設計そのものを大きく変える必要があります。またジョブ型に切り替えた場合、経営者育成もより計画的に行わなくてははいけません。ジョブ型は基本的には専門家を育成する仕組みなので、マネジャーはもっと幅広い経験の下で組織をコーディネートし、経営者候補のプールを早めに決めて多様な経験を積ませる必要があるのですが、その点に関する理解がまだ十分ではないのではないかと感じています。

川口：労働市場を流動化させ、その中でスキルアップをしていくという考え方が普及しない理由は2つあると思っています。1つは新卒を組織の中で育てていくという日本型のやり方がまだ機能していて、それでも良いと考えている経営者もいるということです。例えば日立製作所や富士通などは大きな業態転換を進めてきましたが、社内の人材をうまく配置転換することでこれを乗り越えてきたのだと思います。現在、業績を伸ばしている化学メーカーなど、昔ながらの人材管理をやっているように見受けられる会社もあります。もう1つは、ジョブ型に移行することによって本当に経営がうまくいくのか、経営者自身が見極めていく段階だということがあると思います。

日本の労働市場がどのように変化していくのかに関してまだ学問的にも分かっていないことも多く、経営者の方々が迷っている側面もあるのではないかと感じています。また、一定の判断を下しているとしても、実行にあたってはさまざまな困難があります。

大湾：米国だと30代でマネジャーになって人をまとめるトレーニング機会をたくさん積んでいくわけですが、日本の場合は40歳になって管理職になり、海外経験も十分に積まないまま大きな企業の経営陣に入ると、なかなか思い切った意思決定ができない。十分なトレーニング

を積んでいないことが、不確実性が高い状況でディレクションを出して組織変革するところまで至らない1つの背景になっているのではないかと思います。

川口：日本だとトップダウンで組織を変革するのが難しいとしばしば言われますが、それが文化ではなくスキルの不足にあるというご指摘は興味深いですね。マネジャー層や経営層の育成と、人事を通して会社の経営をどのように変えていくのかがますます重要になってくるという点は、強く同意するところです。

労働政策10年の成果と限界

谷本：この10年、働き方改革関連法をはじめ、さまざまな制度改正が行われてきましたが、全体としてどのように評価していらっしゃいますか。

川口：政府が労働政策に懸命に取り組んできた10年間だったと思います。労働政策はどちらかというと経済政策の中ではマイナーな政策だったと思いますが、この10年で経済政策の中心に浮上しました。労働時間規制には大きな変化があり、残業時間の上限規制によって実際に長時間労働に従事する人の割合が大幅に減りました。一方で正規と非正規の賃金格差を解消するための同一労働同一賃金のような法制も導入されましたが、この2つの政策効果は非常に対照的だったと思います。労働時間規制は労働基準法でどのように労働時間を算定するのかとか、違反した場合はどのように法が執行されるのかという仕組みがしっかりしていて、定義もはっきりしています。一方で同一労働同一賃金のようにあまりはっきりしない政策とでは、効果の面で明暗が分かれたように思います。政策を考えるときは理念も大切ですが、それを実行に移していくためのインフラストラクチャーや道筋がしっかり想定できているかどうかということも重要だと分かった10年間でもあります。

大湾：労働時間規制に関しては、月80時間を超えるような残業が減ったという論文がいくつか出ています。われわれが企業へのアンケートとTSR（東京商工リサーチ）データをつないで働き方改革の効果検証をしたときに²⁾、生産性と利益率の向上に最も効果が見られたのが受注の選別やアウトソーシングでした。これまで多くの企業は利益率の低い仕事を含め幅広く受けてきましたが、労働時間規制によって強制的に仕事を減らさなければならぬ状況の中で受注を選別させることが、利益を犠牲にせずに労働時間の減少につながったという側面が

あったのではないかと思います。

川口：リクルートワークス研究所のデータを使った分析³⁾でも、労働者が報告するタスクの量や幅がやはり減少したということが分かります。伝統的な経済学の考え方では、すでに効率性を向上できるのであればその機会はすでに活用されているはずだという考え方があります。しかし、規制に直面したことで企業が働き方について再考せざるを得なくなったことは、そうしたショックがないとなかなか本格的な業務改善につながらないということを示しているようで、ご指摘は非常に興味深く伺いました。

育児休業政策の効果と意識変容の難しさ

大湾：男性の育児休業取得率はコロナ禍以降急速に上昇し、現在40%まで達しています⁴⁾。パパ・クォータ（父親割当制度）導入後、長らく政策効果が出なかったのとは裏腹に、政策として今非常に効果が出てきています。ただ取得期間が短いとか夫婦同時取得が多いなど、男性の働き方を変えるまでには至っていないという批判もあります。欧米の複数の研究でも、男性の育児休業取得率引上げを狙った施策の前後でその効果を識別する分析をすると、女性の就業継続を促す意味では効果が認められたものの、育児休業を取得した夫のその後の家事育児時間や妻の賃金には効果がなかったというものがほとんどです。長期的に男性の働き方を変えるためには、同時取得できる期間を今後長くしていったり、男性が一人で育児をする期間を作るようなインセンティブ政策が必要になるかもしれません。

育児休業の効果に関する研究をサーベイした際、スペインのデータに興味深いものがありました。男性の育児休業取得率が上がると女性の就業継続率が向上する一方で、第2子の出産率を下げる効果がありました。夫が育児休業を取ってくれたので自分は就業継続できたけれど、その後の夫の行動がそれほど変わらないので負担は依然として女性に集中し、大変な思いをした女性が第2子の出産を諦めるという行動につながっていたと考えられます。一方で同じくスペインのデータを使った研究で、子どものジェンダー意識には有意な変化が見られたという報告があります。父親の行動には大きな変化が見られなかったものの、家庭内における何かしらの意識の変化が子どもの意識にも影響を与えたということであれば、長い目で見ればやはり良い方向に進むということなのではないかと感じました。

川口：育児休業の政策的な効果が永続的になるかどうか

は、人々の考え方も含めて社会全体が変わっていくかどうかにも大きく依存すると思います。昔ながらの価値観を持っている人が短期間育児休業を取ったとしても、考え方が根本的に変わらなければ元に戻っていきます。本人はもちろん、経営層や現場の中間管理職の方も含めて、考え方がどう変わるのかという点が非常に重要なポイントだと思います。

政策決定と実証分析の役割

谷本：制度改革の効果等の評価を行う上で欠かせない実証分析の役割についてお考えをお聞かせください。

川口：政策決定において大切なのは、現実がどのようになっているかを正確に把握することです。例えば、育児休業が就業継続にどういう影響を与えたのか、あるいは生産性と賃金の間の乖離がどこから発生しているのかということについて正しく知ることが重要です。現状認識を誤れば政策の打ち手を根本的に間違ってしまうため、実証分析を政策決定に生かすというのは非常に大切なことだと思います。経済学者のこだわるテクニカルな点もちろん大事ですが、大枠の中でどこが大切かを見極めることも非常に重要で、因果効果の分析をせずに単純な数字を見るだけでも現状認識できる部分があると思います。また政策決定における実証分析の重要性は明白だと思う一方で、意思決定をするリーダーにそれを理解する資質がないと生きてこないだろうとも思います。

大湾：ご懸念には私も同感です。昨今の残業規制緩和の議論についても、現行制度ですでに月80～100時間、つまり過労死ラインまで残業を許容する設計になっています。そこからさらにどこを緩めるのかと、感覚的な議論の中で政策の方向性を示す傾向に懸念を抱いています。また、今川口先生がおっしゃったことは、政策決定のみならず、企業の意味決定においてもまったく同じだと思います。われわれ研究者は因果関係を厳密に検討しますが、企業の中で意思決定する上ではそこまで待ってられないケースが多いでしょうから、基本的にはデータを直接グラフで可視化して、それに対して一定の合理的なロジックをつけられれば意思決定できると思います。

川口：データの可視化については、社長や政策担当者が今どういうことに関心を持っているかを的確に把握してデータをどのタイミングで差し込むと意思決定に有用なのか、経営陣にデータを見せるデータサイエンティスト

には意思決定のコンテキストを理解する力が不可欠です。

大湾：データを見せる際に重要なのは、経済学や計量経済学の知識を持った上で単純な相関のグラフにどういったバイアスが起き得るかを理解して、そのリスクを伝えることです。その点、社会科学のベースを持ってデータサイエンスを学んだ人材の数が非常に少ないことが、今の課題ではないかと思います。理科系の人間であればデータの分析はできますが、それをある一定のフレームワークの下で解釈していく力は、経済学や社会学といった社会科学のしっかりした知識ベースを持っていることが非常に大事になってきます。

川口：まったくその通りで、社会科学の知識の比重をより高めた形でデータサイエンスの教育をどう設計するかが重要な課題だと思います。

男女格差の本質： チャイルドペナルティーとAI時代の管理職

谷本：労働市場における男女格差について、この問題の本質はどこにあるとお考えでしょうか。

大湾：格差を広げる最も大きな要因は次の2点だと思います。1つ目は子どもを持つことによる不利益、チャイルドペナルティーの存在で、多くの企業で組織内の男女格差が30%くらいあるとすると、半分かあるいは会社によっては3分の2くらいがこのチャイルドペナルティーで説明できるというのが私の印象です。2つ目は育成・評価・配置の仕方に男女差があり、それがかなりの程度ジェンダーバイアスによって引き起こされている可能性があります。チャイルドペナルティーを軽減するには、まずは長時間労働を前提とした働き方を変える必要があります。AIの活用で人間が行う業務量を減らしていくことが可能になりつつありますので、管理職の負担をどうやって下げていくかを各企業で十分に議論してほしいと思います。ジェンダーバイアスを変えていくには、できるだけ客観的な指標に基づいてチームで評価する評価制度の確立が大事です。加えて、女性のロールモデルを増やしたり、部下のマネジメントのスタイルには多様性があることをできるだけ周知していくことが必要だと思います。

また、AIは管理職の責任内容を大きく変えていく可能性があります。管理職の役割を大きく分けると、①モニタリング、②支援（コーチングやトレーニングの提供）、③問題解決、④取り組みの方向性を指示するディレクション、という4つがあると考えています。モニタ

リングや簡単な支援・問題解決はAIが代替できるので管理職の負担は大きく減る一方、ディレクションの重要性はますます高まっています。さらに、AIの活用で見えなくなった問題を発見して改善につなげていくという新しい役割も重要になってくる可能性があります。昔、某自動車メーカーの役員の方から聞いた話ですが、製造過程が自動化される中で人が関与しない部分で改善が止まってしまうという問題が生じたため、結果的に人の関与を増やし、改善を考える中間管理職の役割が重要になったと伺いました。同様に、AIを過剰に信頼したり、AIの意思決定を吟味するスキルそのものが失われることへの対処が管理職の大きな役割になっていく可能性が高いと思います。このように管理職の役割が変わっていく中で、今まで男性でなければできないと思っていたことが大きく変わり、ジェンダーバイアスのない形での配置ができるようになるのではないかと考えています。

もう一点、欧州連合（EU）の指令（ディレクティブ）の中に、女性を採用するときに前職での給料を聞くことを禁止するという項目が盛り込まれています。前職で差別されているとその賃金が低く、そこを前提に賃金をオファーされると次の職でも男女格差が続いてしまう。この問題はさまざまな研究で指摘されており、日本でも同じように取り組むべきだと思っていて、非常に参考になる事例だと思います。

川口：AIを使うことによって差別がどのように解消していくのか、あるいは強くなっていくのかというのは、非常に面白い論点だと思います。学習するデータにバイアスがあるのでAI自体にもバイアスがかかるという話があります。その一方で、処理できる情報量が圧倒的に増えて、これまで管理職の方が見ていた情報よりも広いところ、かつ数値ではないところまで見られるということになってくると思います。それによって実は女性が活躍している面が見えてくることもあり得るわけで、一体どちらに行くのだろうというのは非常に面白いテーマだと思います。

高齢化・少子化・外国人材への政策対応

谷本：日本では労働供給制約が強まっている中で、高齢者の雇用の促進や就労支援策が重要なテーマとなっていますが、この対応についてどうお考えですか。

川口：就労促進政策に関しては、年金の支給開始年齢が引き上がってシニア層の就業率が上がっているので、政

策の効果が発現している面もあると思います。ただ就業率を上げることも重要ですが、本当に能力を発揮できるような状態で働いてもらうことも大事で、先ほどの男女格差の例でいうとチャイルドペナルティーによってキャリアアトラックが固定化してしまったり、一回辞めて非正規になってしまったりして、本来のポテンシャルが発揮できないということもあります。持っている能力をフルに使ってもらうという部分についても考えていく必要があります。

大湾：高齢者雇用が進むと、企業の健康経営的な施策の重要性も高まってくると思います。つまり健康寿命を延ばさなければいけないということです。私自身60代になり、身体のコンディションを保つことが非常に重要になってきました。前日にお酒を少し飲みすぎたり寝不足になると、途端に生産性が下がってしまう。会社からの情報提供やサポートが高齢者の生産性や健康寿命を延ばすということに役立つのではないかと考えます。また、第3号被保険者制度の段階的廃止はやはり検討して政策として取り入れてほしいと思っています。女性の労働供給の障害になっていることは確かで、今後の女性の労働参加拡大のためにも早めに対策を講じるべきです。急にはできなくても、段階的に廃止していくべきではないかと思っています。

川口：少子化対策についてはさまざまな政策が実施されてきましたが、かなり難しい問題であるということも分かってきました。やはり子どもを産むとその後のキャリアの展開で非常に不利になることが少子化の一因になっているので、長時間労働の解消などの政策を続けていくことは大切です。また、給付付き税額控除の導入により低所得世帯への所得補償が可能になり、第3号被保険者制度を縮小していくための前提条件が整ったのではないかと思います。検討を加速することが必要かと思っています。

外国人労働に関しては、欧州各国で右翼の反移民政党が力を伸ばしていますが、日本でも参政党が出てきており、外国人の数が増えてくると当然反発が起こってくる。しかし、人口が減少していく日本において外国人の方に活躍してもらうことの重要性はこれから高まる一方なので、いかに社会との摩擦を減らし、貢献が期待できる人材に来てもらえるかということを正面から議論することが必要です。

大湾：外国人、特に家族連れで来られた方々へのサポートは、自治体任せにするのではなく、国がもう少しイニシアチブを取ってサポート体制を整えることが必要だと思います。ドイツは海外からの専門職人材が非常に多く、彼らがドイツに定住したがる理由は主としてワークライフバランスで、長時間労働せずに活躍できるということでド

イツを選んでいる人が多い。日本でも優秀な専門職の方々を引きつけていくためには、長時間労働を前提とした働き方を変えていくことが重要ではないかと思っています。

川口：特定技能制度ができ、永住への道も開けてきた中で、家族と一緒に来日した場合、学校をどうするかという問題も出てきます。RIETIでも橋本由紀上席研究員など外国人材に関する研究がされていますが、こういった対応の重要性は今後も上がっていくだろうと思っています。

今後の政策課題・研究テーマ

谷本：日本のこれからの労働市場について、AIやデジタル技術の普及によって生ずる就業構造の変化を踏まえ、日本が今後優先的に取り組むべき政策課題は何だとお考えでしょうか。また、ご研究の関心の在りかや政策担当者へのメッセージがあればお聞かせください。

大湾：AIによってホワイトカラーの仕事が代替される一方で、ブルーカラーワーカーの人手不足も深刻化しています。質の高いブルーカラーワーカーの育成も1つの政策課題になってきます。ブルーカラーの育成・就職は比較的学校任せで国はあまり中心的な役割を果たしてこなかったと思いますが、スイスでは、国が中心となってアプレントシップ（見習い制度）の仕組みを整えています。Youstyというプラットフォームには、職業診断ツールや見習先の検索、オンラインの応募など多くの機能が備わっていて、若者が自分の将来の職を決める上で役立っています。このような情報提供とマッチングの機能を持ったプラットフォームの構築を考えてもいいのではないかと思います。また、スキルの標準化は国が旗を振って行ってもいいトピックだと考えており、標準的なスキルタクソノミーを企業や人材仲介業者が活用することで人材のスキルの可視化が進み、マッチングにも活用できると期待できます。

また、高等教育については産学連携のインセンティブをもっと付与していくことが大切ではないかと思っています。最近、新しい産学連携の形として契約学科制度が話題になっていますが、先ほどの社会科学のフレームワークを理解したデータサイエンティストの供給が圧倒的に不足しているという問題についても、産業界のニーズに大学が対応していくために、その橋渡しをするインセンティブを国が付与していくことも1つのやり方です。さらに人的資本情報開示のコストを下げるために、ERP（Enterprise Resource Planning：企業資源計画）やタレントマネジメントのソフ

トウエアと連携して開示候補の数値を自動算出できるようにするという点も検討してほしいと思います。

川口：職業科教育なのか普通科教育なのかという論点が1つあると思いますが、ドイツ語圏型の人材育成では職業との連携が重要視されており、それにより製造業のグローバル化への適応や産業転換が進んだという実証研究もあります。今後、職業科の教育に力を入れていく流れになると思いますが、例えば偏差値50の子がいたときに普通科に行くのがいいのか工業科に行くのがいいのか、まだよく分かっていない部分があります。

高等教育では、例えばLSE (The London School of Economics and Political Science) のパブリックポリシースクールはほとんど学費だけで運営されていると大学院長 (Dean) が言っていました。学費が高くても本人が回収できるので人が来るわけですが、国立大学に関しては授業料の上限規制が足かせになっています。また運営費交付金を減らし競争的資金を増やすということを国は行ってきました。科研費を増やすことは非常に良いのですが、直接経費が10億だと間接経費が3億しかつかず、大学に入るお金が少ない。結局、個別の研究室にはお金が行くけれども大学にはお金が行かないという構造になってしまった。間接経費と直接経費の割合が変われば大学として戦略的な意思決定ができるようになるので、高等教育のファイナンスを考え直す必要もあると思います。また、伝統的に経済学者は産業政策や経済安全保障にネガティブな態度を取ってきましたが、国際関係が厳しくなる中で経済安全保障を念頭に置きながらいかに産業の育成を行うのかということについて考えることがどうしても必要になってきており、政治と経済がますます不可分になってくるのではないかと感じます。

大湾：今後の研究については取り組んでいるものが2つあります。1つはマネジメントの役割で、中間管理職から経営者など企業のトップ層まで含めて、マネジメントがどのくらいインパクトを与えているかを明らかにしたいと思っています。社長の時間の使い方に関する情報と経営陣の構成、経営人材育成についての情報をまとめて取ろうとしているプロジェクトを進めています。できれば200、300社くらいの情報が欲しいのですが、まだ20社程度しか得られておらず、経営者団体や政府にもその重要性を理解していただきご支援願えないかと考えています。もう1つの柱はリスクリングの効果についての評価で、企業の内部でデジタルスキルの研修を行ったときにそれが生産性や賃金にどういった影響を与えているのかを調べています。

さらにAIの活用によって組織がどう変わるかというのは非常に重要な問題です。AIによって、経験の少ない人やスキルの低い人でもある一定の質の成果が出せるようになってきたことで、高スキル者と低スキル者の仕事の質の差が縮まるという現象がさまざまな研究で報告されています。ただ、それはスキル習得コストに対するリターンが低下することを意味するので、企業は「そこそこの質」で満足するようになり、その結果高賃金のグッドジョブが減ってバッドジョブが増えるという可能性を予測する論文も出てきています。本来AIによって生産性が上がるということは賃金の上昇や企業利益にもつながる望ましいことのはずですが、企業収益に対してもマイナスの効果が出かねないと予測する研究も出てきており、データを使って一つ一つ検証していく必要が出てきます。

川口：私自身は、環境の変化が起こったときに人々の認識がどのように変わっていくのかということに関心を持って研究を進めています。同時に技術進歩と働き方、特にAIを導入してそれが働き方や賃金・雇用にどういった影響を及ぼすのかということにも関心があります。政策担当者の方々へのメッセージとしては、経済学者の研究は、皆様が思われている以上に政策に役立つ部分があると思っていますので、そこに注目して知見を生かしていただきたいと思います。今はAIのチャットボットなどを使うことで、ご自身がしっかりとした関心を持って情報を取りに行けば、さまざまな情報に容易にアクセスできる時代になっています。どういう角度で情報収集をすればいいのかという軸さえ定まれば研究の成果をより政策に生かしてもらいやすくなっているので、その機会をぜひ生かしていただければ幸いです。

谷本：本日は、日本の労働市場の現状から制度改革の評価、さらには今後の課題まで、示唆に富むお話を伺うことができました。大変勉強になりました。ありがとうございました。

注

- 1) Indeed Japan株式会社「労働者のスキルに関する日米調査」
<https://jp.indeed.com/news/releases/20250808>
- 2) 高橋孝平、有田賢太郎、大湾秀雄、風間春香、児玉直美、酒井才介、竹内誠也 (2021)
「働き方改革の広がり」と実効性」RIETI Discussion Paper 21-J-021
<https://www.rieti.go.jp/jp/publications/nts/21j021.html>
- 3) リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」
<https://www.works-i.com/surveys/panel-surveys.html>
- 4) 令和8年7月31日公表 (厚生労働省) の「令和7年度雇用均等基本調査」では、男性の育児休業取得率は50.9%となり、前回調査 (令和6年度は40.5%) より10.4ポイント上昇した。
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r07.html>

2025年8月28日 開催

BBL SEMINAR



このセミナーの動画および
QAを含む全文を
ウェブサイトでご覧になれます



自社の男女賃金格差を どのように理解すれば良いか —8つのチェックポイント

スピーカー：大湾 秀雄

RIETI ファカルティフェロー
(早稲田大学政治経済学術院 教授)

コメンテータ：佐藤 博樹

(東京大学 名誉教授)

モデレータ：五十里 寛

RIETI 研究コーディネーター・上席研究員

BBL (Brown Bag Lunch) セミナーでは、国内外の識者を招き講演を行い、さまざまな政策について、政策実務者、アカデミア、産業界、ジャーナリスト、外交官らとのディスカッションを行っています。所属・役職は講演当時のものです。

わが国における男女間の賃金格差は国際的に見ても依然として大きい。その要因としては性別役割分業を作り出す社会構造や、組織内のジェンダーバイアスなどが挙げられる。こうした状況を改善するため、政府は女性活躍推進の環境整備を進める一方、女性活躍推進法においては企業に求める情報開示項目に「男女の賃金差異」が追加されるなど、企業側の取り組み強化も求められている。本セミナーでは早稲田大学政治経済学術院の大湾秀雄教授（RIETI ファカルティフェロー）を招き、2025年6月に発刊された著書『男女賃金格差の経済学』を基に、格差解消のための実践的な処方箋や、施策の推進や検証に必要な要素について解説していただいた。

労働市場における2つの大きな変化

労働市場では2つの大きな変化が起きています。1つは、デジタル技術の発達によって労働市場の摩擦（転職や自由な労働契約の障害となるもの）が小さくなり、少子化も加わって非常に競争的になっています。

SNSなどの普及で近年は求職者の過去の経験やネットワークが可視化され、自社の社員と潜在的な求職者の情報の非対称性が以前よりも縮小しています。また、ジョブマッチングの自動化や、ジョブ型雇用における職・スキルの標準化によってサーチコストも小さくなっています。

もう1つは、人的資本情報の開示が進み、それに基づく新たな関係的契約が構築されていることです。関係的契約とは、長期的な労使関係の中で信頼関係が醸成され、暗黙の合意や共有された期待に沿って双方が行動することであり、企業が人的資本情報を開示することで、求職者や社員がそれを企業の約束ととらえ、期待とともに行動を取ります。つまり企業側とすれば、人にこれだけ投資するということを約束した上で採用する流れに変わりつつあります。

人的資本理論で投資を増やすロジックは2つあって、1つは長期的雇用関係が一般化した労働市場では、摩擦が大きいほど離職によって投資が無駄になることがないため高い人的資本投資が期待できます。これを囲い込みパラダイムと呼ぶことにします。それに対し、競争的な労働市場において情報開示を通じて関係的契約が形成される場合は、人的資本投資が高い企業ほど優秀な労働者を引きつけるため、人材獲得競争を通じて投資意欲が生まれます。これを採用競争パラダイムといいます。

かつては労働市場の摩擦が大きく、採用時にどれだけ投資するかを約束して採用していなかったため、人材育成投資は事後的に意思決定されていました。そうした世界では、離職率が低い国は安心して人的資本投資を行えるので、日本は人的資本の蓄積が速いといわれたこともありましたが。

しかし今は、日本企業の人的資本投資は非常に低くなっています。欧米企業が競争環境の中で人的資本投資を増やしているのに対し、日本はまだ転換期にあり、離職率が上昇して投資のインセンティブが下がってきています。今後は労働市場の競争を通じて人的資本投資を増やすことが求められます。

賃金格差の解消は人的資本投資

私は男女賃金格差解消への取り組みは人的資本投資だと考えます。例えば、女性に出産後も活躍してもらうためには長時間労働前提の働き方を解消しなければなりません。そのための業務プロセス改善は生産性の押し上げ効果があります。

また、柔軟な働き方を実現するためにチームワークに基づく職の設計を進めることで、環境適応能力が上がります。ジェンダーバイアスを解消すれば優秀な女性の登用が進み、生産性を押し上げます。最近の研究では、男女のダイバーシティが進んだ組織の方が組織IQが高くなり、チームコーディネーション力が向上することが分かっています。

職やスキルの標準化も男女賃金格差の解消につながるでしょう。そうすれば市場価値がとらえやすくなり、キャリアの方向性が描きやすくなって、自己研さん意欲の向上が期待できます。女性が出産前に明確なキャリアプランを立てやすくなり、産後の職場復帰がよりスムーズになるでしょう。

こうした施策を地道に行うのは非常に難しいですが、それが生産性向上や採用力強化につながり、会社の強みにもなるので、経営戦略の柱の1つとして立てる企業が次第に増えていくと思います。

賃金格差解消の処方箋

男女賃金格差は産業間で大きなばらつきがあり、金融、銀行、保険、証券などで大きく、公務員、医療福祉、教育などでは小さい傾向にあります。

そうした中、2022年に女性活躍推進法に関する制度が改正され、企業の情報開示項目に「男女の賃金の差異」が加わり、2025年の法改正では「管理職に占める女性労働者の割合」も追加されました。また育児・介護休業法改正により、2025年4月から男性育児休業取得率の公表が義務化されました。

このように情報開示は求められているものの、賃金差異を数字で出すだけでは不十分で、賃金差異がなぜ生まれたのか、どんな取り組みを行っているか、それによって効果がどのくらい期待できるかを説明することが求められます。各社で自発的に対策を練って改善状況を開示していくことが労働市場における評価を高めることにつながるでしょう。

しかし、男女賃金差異は単純な平均の比較では駄目で、真の意味での男女賃金差とはかなりの開きがあります。なぜなら、多くの企業で男女社員の属性分布が異なる

からです。真の男女格差を測るためには、企業間で比較可能であることと、時系列変化に改善努力が反映されていることが必要です。

そのためには、基本属性（年齢や勤続年数、学歴等）の分布の違いや変化の影響を調整した指標を使わなければなりません。それを可能にするのが回帰分析です。この手法によって、基本属性の違いで説明できる部分を取り除き、男女格差を明らかにするのです。

自社の賃金格差を理解するための8つのポイント

自社の男女賃金格差を理解する際に、8つのチェックポイントがあると私は考えます。一番川上にあるのが「労働時間の男女差」であり、女性は家庭での責任が重いために長時間労働ができず、それがその他の男女差を生み出す大本の原因となっています。

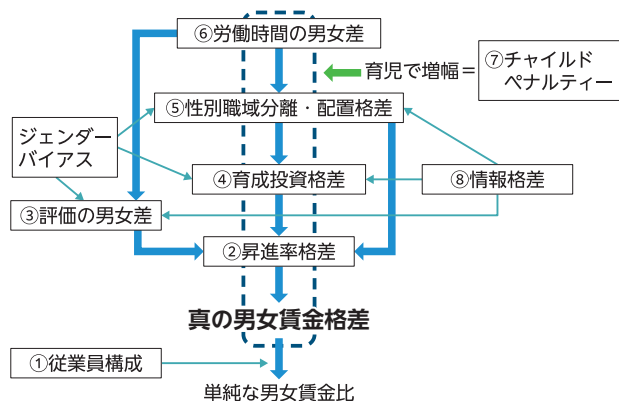
また、女性をスムーズに職場復帰させるために責任の軽い職務への配置がよく行われますが、そうすると性別で職域や異動配置が異なる「性別職域分離・配置格差」が生じます。この傾向は育児期間を通じて増幅されるため、「チャイルドペナルティー」（子を持つことによって生じる不利な状況）にもつながります。

男性はコア業務中心のキャリア、女性は周辺業務のキャリアを積むことになれば、コア業務の男性に重点的に投資が行われ、男女で「育成投資格差」が生じます。また、男性は男性同士で飲みに行ったり、喫煙所で会話したりすることでさまざまな情報が入ってくるので、「情報格差」も生まれます。そうしたことが「評価の男女差」や「昇進率格差」にもつながります。真の男女賃金格差と単純な男女賃金比にも乖離^{かいり}が生じているので、その要因をきちんと理解する必要があります。それは「従業員構成」の男女差がどう変わってきたかを理解するのと同じことになります。

中でも重要なのは、男女の昇進率格差を確認する作業です。職位ごとに1年間に昇進した人数を男女別で算出し、在籍人数で割ると、ある職位で昇進率に男女差がみられるはずで、一般的には女性が出産を迎える頻度の高い年齢層で男女差が拡大します。

次に、人事評価の男女差もチェックしてください。最も簡単なのは、平均値の差を職種ごと、職位ごとに比較する方法です。S、A、B、C、Dといった評価の記号を数字に置き換えて平均値を取り、それを基に評価の種類ごとに男女差を確認します。すると業績評価は、特に大企業の場合は目標管理制度を導入している企業が多く、その達

自社の男女賃金格差を理解する8つのポイント



成度で評価するため、男女差は出にくい傾向があります。

ところが行動評価や能力評価では、ほとんどの企業で男女差が生まれています。特にリーダーシップや他部署との連携の項目で差が大きいので、こういった要因で男女差が生じているのかが推察しやすくなるのです。

注意していただきたいのが、上司が部下の自己評価を見た後で評価を付けるケースが多いため、部下が付けた評価に引きずられる傾向がある点です。特に自己評価はほとんどの企業で男性が女性より高い傾向にあります。つまり、男性は自信過剰で、女性は自己アピールが下手という心理的特性があるため、入社1年目から自己評価にかなりの男女差が生じるのです。こうした現象をきちんと調べ、それを相殺するための取り組みが必要になります。

次に、育成投資に男女差が生じていないかを確認する必要があります。目標管理制度の記録や選抜型研修への参加率の男女差、海外転勤や新規事業などの成長機会経験などから確認することができます。男女差がみられる場合には、客観的なエビデンスをそろえて、各部門の管理職と対話を重ね、無意識のバイアスを排除するための解決策を提示してほしいと思います。企業によっては、優秀な女性に早めに育成機会を与えているところもあります。

こうした分析を通じて原因をある程度特定した後、アクションプランを策定してほしいのです。そのときに大切なのが、経営陣のコミットメントの確立です。ハーバード大学の研究によると、ダイバーシティに対する組織の責任を確立する努力が管理職の多様性を増加させる上で最も効果があるとされています。

具体的に組織の責任を確立するためには、まず統合報告書やCSR（企業の社会的責任）報告書を通じて、経営陣が男女賃金格差解消に取り組んでいることをしっかり伝え、目標値を公表することが重要です。経営者報酬の業績連動部分の評価基準に、ジェンダーに関する目標

の達成も入れると、責任の所在を明らかにする上で有効だと思います。

それから、アカウンタビリティ（説明責任）を確立することも求められますし、KPI（重要業績評価指標）をきちんと設定して、施策効果を継続的にモニタリングした上で積極的に開示していくことが責任の明確化につながります。

コメント

佐藤：これからは管理職の判断・行動のバイアス解消につながるような人事制度設計を行い、さらに部下を持った管理職の登用基準を見直すことが大事だと思います。

それから、ダイバーシティ推進の部署をつくるのはいいのですが、人事セクション外に設置されると人事データにアクセスできないという問題も起こるので、対策が求められます。

8つのチェックポイントに関しては、まず「従業員構成」では、採用ターゲット層が確実にエントリーしてくれるかというところから見る必要があります。男女による「昇進率格差」に関しては、企業がこれまで行ってきた考課者研修の効果を測定するのも有効です。「評価の男女差」については、管理職が部下の過去の評価を閲覧不可とすることも有効でしょう。

「育成投資格差」に関しては、部下に業務を配分するときにチャレンジングな仕事はそんなに多くないので、育成投資の対象となる部下の選定は部下に関する管理職のポテンシャル評価に依存します。ですから、管理職自身が部下に関するポテンシャル評価は適切かという視点を持つことが重要だと思います。

異動配置については、現場に人事権がある場合が多いので、実際はそこでバイアスが働いていることが結構あると思います。長時間労働に関しては、残業削減に着目しがちですが、生活の質が充実するようなメリハリのある働き方の実現が大切です。

アクションプランの策定に向けては、経営陣が交代しても女性活躍やダイバーシティ推進の取り組みは変わらないというメッセージを社員に出すことが大切です。

チャイルドペナルティーが大きい場合には、まずは仕事と介護の両立が可能となる職場の実現を目指すことで、単身社員や管理職など全社員を巻き込んで働き方改革を推進し、ひいては仕事と子育てが両立しやすい職場づくりも進むのではないかと思います。

（敬称略）



COLUMN

少子化対策や女性活躍促進政策にも
効果検証の視点を

近藤 絢子

RIETI ファカルティフェロー（東京大学社会科学研究所 教授）



本コラムはRIETIウェブサイトに掲載されています▶

所属・役職は執筆当時のものです。

2010年代末以降、合計特殊出生率（一人の女性が一生のうちに産む子供の数）が再び下がり始め、少子化への危機感が増している。また、人口の減少に伴い、既婚女性を含む働き盛りの現役世代の労働力の効率的な活用の重要性がますます増してきている。こうした問題は決して新しいものではなく、過去数十年にわたり子育てと仕事の両立支援や、子育て世帯への支援など、さまざまな政策が議論され実施されてきた。しかし、そうした政策の効果について十分な検証はなされてきていなかったのではないだろうか。

RIETIのプロジェクト「子育て世代や子供をめぐる諸制度や外的環境要因の影響評価」は、子育て期にある現役世代の家族形成や労働市場におけるパフォーマンスおよび、子供の世代の人的資本形成に着目して、より良い政策立案の基盤となるエビデンスの提供を目指して研究を行ってきた。

保育園拡充は母親の年収も出生率も上げる

Fukai and Kondo (2025)（注1）は、第一子出産前後の母親の収入変化を住民税課税記録のデータから計測した。第一子出産後に母親の就業率や年収が大きく下がることは、Child PenaltyあるいはMotherhood Penaltyと呼ばれ、世界中の国で観測されてきたが、日本も例外ではない。データが日本全国からのランダムサンプルではない点に留意する必要があるが、母親の給与

収入は、出産の直後には出産の2年前に比べて80%も下がり、出産の4年後でも平均すると出産前の50%の水準にとどまっている。出産4年後時点での就業率の低下は20%ポイントにとどまっていることから、就業していても年収が下がっている人が多くいることが示唆される。ただし、第一子が4歳になるまでに約半数が2人目を産むので、再び育児休業を取ることで無収入の期間が生じる影響を加味する必要があり、より長期のデータによる検証が必要な点は留意が必要だ。

さらに、出産前の収入別に出産後の収入分布をみていくと、出産前の収入が比較的低かった母親の多くが出産後は税制上の扶養の範囲内に年収を抑える一方で、出産前の年収が高かった母親は、出産後数年で出産前と同水準に回復する層と、非常に低い水準にとどまる層に二極化する傾向があった。出産前と同水準に回復する層はおそらく、育児休業を挟んで正社員としての仕事を継続したものと考えられる。

育児休業終了後に正社員に復帰するためには、保育園の利用が不可欠である。この保育園の整備が出生率に与える影響を検証したのがFukai and Toriyabe (2025)（注2）である。人口動態調査の出生票、国勢調査と社会福祉施設などの調査を市町村レベルで接合し、保育園の定員数の増加が出生率に与える影響を推計した。その結果、保育園の定員が100%増加（つまり倍増）すると年間出生率が9%増加するという結果であった。特定の年齢層に効果が偏ることはなく、低体重児や早産の割合には影響がみられなかった。1990年から2020年に

かけて保育園の定員は70%増加しており、合計特殊出生率に換算して0.097引き上げる効果があったと推計される。この30年の間に合計特殊出生率が0.2下がっていることを考えると、少子化の緩和に保育園定員の拡大は無視できない効果があったといえる。

先入観にとらわれずに少子化の原因を探る必要

とはいえ長期的に見て出生率は下がり続けているのは事実であり、しかも近年再び加速している。その背景にある要因について、さまざまな議論や研究がなされているが、明快な答えは出ていない。

1990年代にバブル景気が崩壊してから、若者の雇用の不安定化が少子化を加速したという見方が広まっている。この通説に疑問を投げかけたのがKondo (2024) (注3) だ。1980年前後に生まれた世代は、2000年代初頭の、最も就職状況が悪かった時期に学校を卒業し、その後長期にわたって上の世代よりも雇用が不安定で収入が低い状態が続いた。しかし、その世代が35歳ないし40歳までに産んだ子供の数は、すぐ上の世代よりもわずかながら多いことを、人口動態調査と国勢調査を用いて指摘した。

この世代で、出生率が下げ止まっていた理由として指摘されるのは、保育園の整備や育休の拡充などの子育て支援や労働環境の改善、社会規範の変化によって、より多くの女性が出産後も働き続けることが可能になったことだ。こうした変化の恩恵をより多く受けるのは、出産

前に正社員の職に就いていた女性であり、実際に学歴別に出生率の傾向を調べると、主に大卒女性の出生率が増加し、高卒女性の出生率は低下していた。出生率と女性の働いた場合に得られるであろう潜在所得との相関が負から正へ変化するのは、欧米でも観測されてきた変化であり、仕事と家庭の二者択一から、仕事と家庭の両立へと社会規範が変化してきたことが背景にある。

しかし、子育て支援の拡充は続き、社会規範も同じ方向に変化し続けているにもかかわらず、近年また出生率は下がってきている。これに対して金銭的支援を含むさまざまな施策が打ち出されてきているが、必ずしもエビデンスに基づく提案が行われているとはいえない。これからも、データに基づく客観的な分析によって少子化対策や女性活躍促進政策の効果を検証し、政策立案につなげていくことがわれわれ研究者の責務であろう。

注

1. Taiyo, Fukai and Ayako, Kondo, "Parental Earnings Trajectories around Childbirth in Japan: Evidence from local tax records," *RIETI Discussion Paper Series*, 2025, 25-E-012 <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/summary/25020003.html>
2. Taiyo, Fukai and Takahiro, Toriyabe, "Balancing family and career: The effect of public childcare on fertility in Japan," *RIETI Discussion Paper Series*, 2025, 25-E-033 <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/summary/25040002.html>
3. Ayako, Kondo, "Subtle Completed Fertility Recovery in Cohorts Who Entered the Labor Market during the Deep Recession in Japan," *RIETI Discussion Paper Series*, 2024, 24-E-063 <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/summary/24070003.html>



NON TECHNICAL SUMMARY



残業時間の上限規制は労働者の厚生を改善するか？ 2019年働き方改革の実証分析

川口 大司 RIETI ファカルティフェロー

小川 一葉 (三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社)

このノンテクニカルサマリーのディスカッション・ペーパー (DP) は
RIETI ウェブサイトでご覧いただけます▶



ノンテクニカルサマリーは分析結果を踏まえつつ、政策的含意を中心に大胆に記述したもので、DP・PDPの一部ではありません。分析内容の詳細は、DP・PDP本文をお読みください。なお著者の所属・役職は執筆当時のものです。

時間外労働の上限規制は 労働者の厚生を改善するか？

背景と政策的位置づけ

2019年4月、働き方改革関連法の施行により、日本で初めて時間外労働に法的上限（年360時間、繁忙期でも年720時間・月100時間）が設けられた。それ以前は労使協定（36協定）により事実上青天井の残業が可能であった。改革の趣旨は長時間労働の是正・健康確保・仕事と生活の両立にあるが、政策作成過程では賃金や能力開発の機会を損なうのではないかという懸念も示されていた。

研究の目的と手法

本研究は、上限規制が労働者に与えた影響を多面的なアウトカムを用いて計量的に検証する。

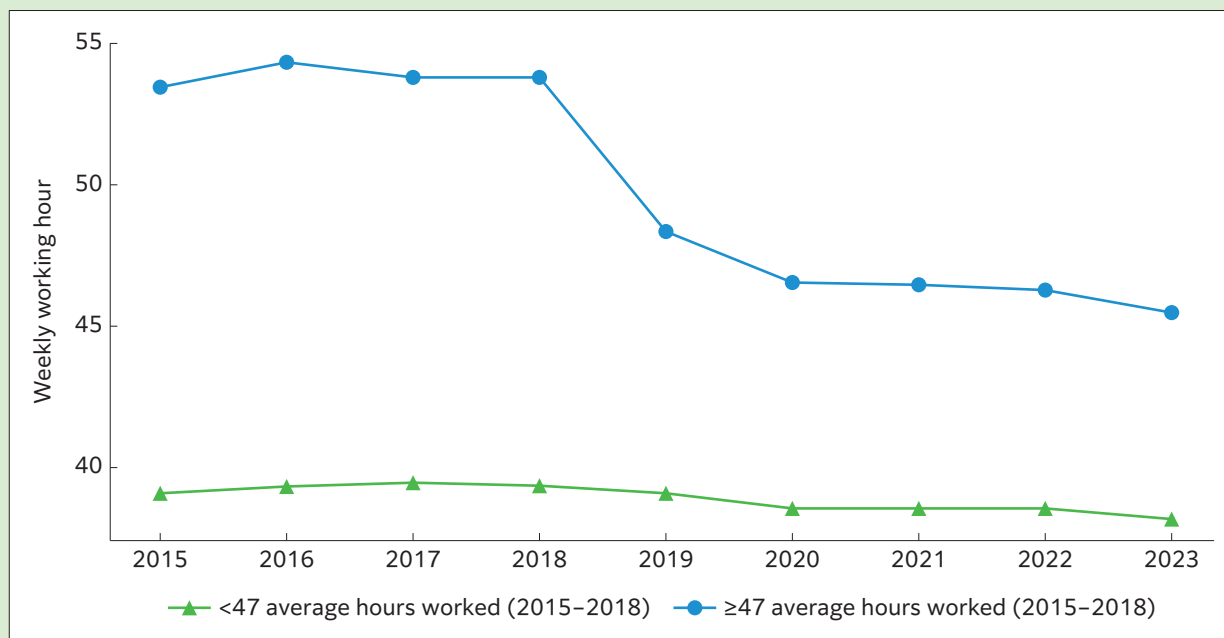
- データ：全国就業実態パネル調査（JPSED）2015～2023年の9年間パネルデータ（約4.5万人）
- 手法：「週47時間以上働いていた労働者」を処置群、「週47時間未満働いていた労働者」を対照群とするイベントスタディ（個人固定効果・年固定効果を制御）
- アウトカム：労働時間、賃金、業務量・多様性、スキル投資機会、副業、健康状態（疲労・精神的緊張・抑うつ）、仕事・生活満足度

主な発見事実

規制前に週47時間以上働いていた労働者（規制前の全雇用者の約7.7%）を対象とした分析から、以下の知見が得られた。

アウトカム	規制の効果
週労働時間 (図参照)	約8時間/週減少（54時間→46時間）。2015～18年平均で1時間上限規制を超えていた労働者の2023年の労働時間は約0.9時間削減。
時間当たり賃金	約1.5%上昇。年収は統計的に有意に変化しなかったため、労働時間の減少が時間当たり賃金の上昇に直結。
業務量・負担感	「仕事が多すぎて手に余る」と感じる割合が2018年に28.5%であったところ、約4%低下。タスクの絞り込みが進んだ。
スキル開発 (OJT)	OJT参加確率が27.5%から約2.4pp上昇。Off-JT・自己啓発への影響は有意なし。
副業従事率	約1.6pp上昇（統計的有意）。ただし副業時間への影響は微小（週7分程度）。
健康 (過度の疲労感)	過度の疲労を「感じる」割合が32.2%から約4pp低下。精神的緊張・抑うつ・仕事と家庭の両立ストレスも改善。
仕事の満足度・ 生活満足度	いずれも統計的に有意な変化なし。健康改善が主観的幸福感に直結しない可能性。

図 長時間労働者（2015-18年の平均労働時間が47時間以上）とその他労働者の週当たり労働時間の時系列



政策的含意

- 上限規制は長時間労働の解消という主目的を達成しつつ、賃金の低下・スキル機会の喪失・仕事の満足度の悪化といった副作用は確認されなかった。
- 企業は労働時間削減を労働強化ではなくタスクの再編成で吸収した可能性が高い。
- 健康面の改善は確認されたが、生活満足度・幸福感への波及は限定的。
- 副業の増加は軽微であり、規制が抜け穴的な副業シフトをもたらしたとの懸念は現時点では否定される。
- 今後の課題として、企業の生産体制・生産性・管理手法への影響、および職場における男女格差の変化（特に管理職登用）の検証が挙げられる。



NON TECHNICAL SUMMARY

特定技能外国人雇用の客観的效果と主観的評価

橋本 由紀 RIETI上席研究員（政策エコノミスト）

このノンテクニカルサマリーのディスカッション・ペーパー（DP）は
RIETIウェブサイトでご覧いただけます▶



ノンテクニカルサマリーは分析結果を踏まえつつ、政策的含意を中心に大胆に記述したもので、DP・PDPの一部ではありません。分析内容の詳細は、DP・PDP本文をお読みください。なお著者の所属・役職は執筆当時のものです。

人口減少が進む日本では、外国人労働者が不可欠な労働力として定着しつつあり、その就労実態や影響への関心が高まっている。本研究では、特定技能外国人を雇用する製造業事業所へのアンケート調査と、「法人企業統計調査」および「賃金構造基本統計調査」を用いて、外国人雇用事業所・企業の特徴を3つの観点から分析した。

第一の分析では、外国人雇用企業を「特定技能外国人・技能実習生のみ雇用企業」、「高技能人材のみ雇用企業」、両者を雇用する「併用企業」の3類型に分け、外国人を雇用しない企業と労働生産性や賃金率などを比較した。その結果、特定技能外国人や技能実習生は、労働分配率

が高く、労働生産性（一人当付加価値額）や日本人従業員の賃金が低い企業に雇用される傾向がみられた（図1）。

第二の分析では、イベントスタディの手法を用いて、特定技能外国人や技能実習生を雇用した企業について雇用後の変化を検証した。分析の結果、従業員一人当たり給与額は低下したものの、売上高、労働分配率、一人当たり付加価値額（労働生産性）の変化には、外国人を雇用しない企業との有意な差はみられなかった（図2）。

両分析の結果は、特定技能外国人や技能実習生の雇用が、企業内での日本人と外国人の分離（segregation）よりも、低賃金・労働集約的な企業への集中（sorting）に

図1 外国人を雇用しない企業を基準とした企業業績・分配の推定結果

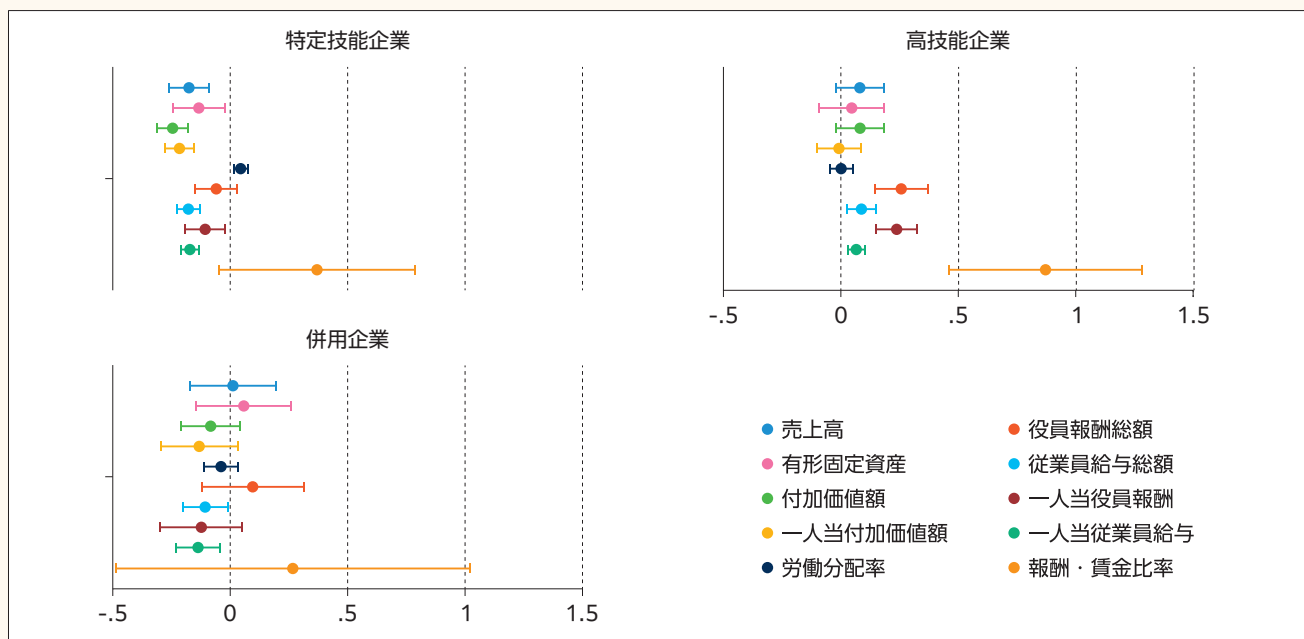
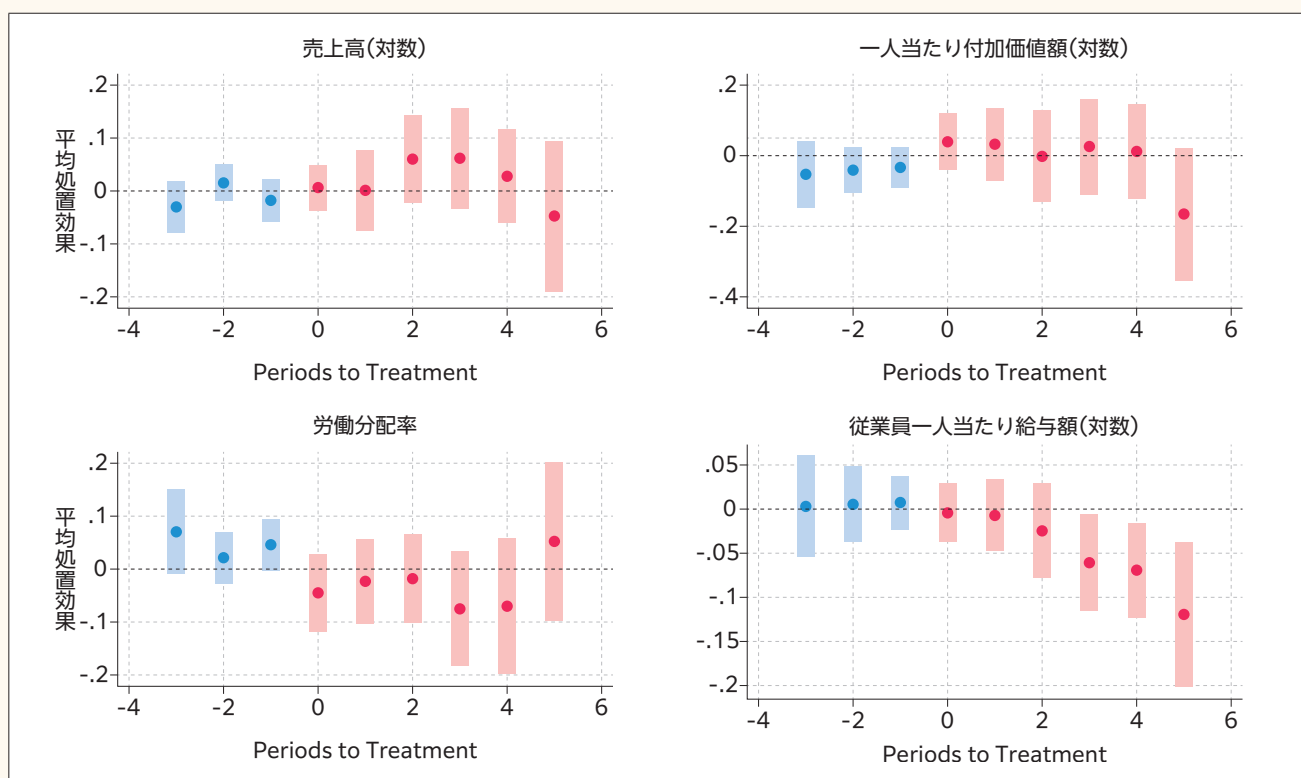


図2 イベントスタディ分析の結果



よって特徴づけられることを示している。すなわち、外国人雇用企業の相対的な低生産性は、外国人雇用の結果ではなく、雇用前からの企業間の差を反映していると考えられる。また、企業内では、従来日本人が従事していた職務の一部を外国人が担うようになり、労働者構成を変えつつ売上高や生産性を維持していたことがうかがえる。

第三の分析では、特定技能外国人の人的資源管理(HRM)と、事業所の満足度などの主観的評価との関係を検討した。受入れルートによって事業所を3グループ(自社での技能実習修了人材のみを雇用する「自社育成グループ」、転職者が評価試験合格者のみを雇用する「他グループ」、自社育成人材と転職・試験合格者をともに雇用する「併用グループ」)に分類し、技能実習生から継続して雇用する自社育成グループと他の2グループについて、外国人雇用への満足度や、日本人と同等以上の活躍などの受入れ効果を比較した。

分析の結果、人材育成を重視する自社育成グループでは、正社員に近いキャリアパスや処遇を提供し、事業者の満足度も高かった。一方、人手不足の解消を重視する他グループでは、日本語学習や生活支援、昇給が限定的で、職務限定的な非正規労働者に近い活用がみられた。両者の中間に位置する併用グループでは、技能実習修了者の転職の多さに対応して支援を拡充する一方、人材育

成に最も苦慮し、満足度も低かった。

現在の特定技能制度では、受入れルートによる人材育成の差は想定されていない。だが、本研究の結果は、労働力確保を重視する受入れが拡大し、育成就労制度を経ずに転職者や試験合格者を採用する企業が増えれば、制度が想定する育成機能が十分に発揮されない懸念を含意する。また、育成企業が費用に見合う便益を得られず育成投資を縮小すれば、技能形成が過少となり、労働市場全体の技能水準を押し下げかねない。こうした受入れルート間の支援・育成の差を踏まえた制度設計も重要と考えられる。

近年、日本の社会生活を支えるエッセンシャルワーカーとして働く外国人労働者も増えている。日本人の労働力人口が減少するなか、外国人労働への企業の需要の高まりは、当面続くと考えられる。人手不足に対応するための受入れの必要性があるとはいえ、特定技能外国人や技能実習生を雇用する企業や事業所では、日本人の賃金も相対的に低い。労働需給の基本的なモデルが示すように、外国人受入れの拡大による労働供給制約の緩和は、賃上げを抑制する方向に作用しうる。外国人の部分労働市場だけでなく、日本の労働市場全体を視野に入れ、外国人雇用が生産性や企業内の分配構造に及ぼす影響まで勘案することも必要であろう。

NON TECHNICAL SUMMARY

STEM職の男女差の実証分析

佐野 晋平 (神戸大学)

鶴 光太郎 RIETIファカルティフェロー

久米 功一 (東洋大学)

このノンテクニカルサマリーのディスカッション・ペーパー (DP) は
RIETI ウェブサイトでご覧いただけます▶



ノンテクニカルサマリーは分析結果を踏まえつつ、政策的含意を中心に大胆に記述したもので、DP・PDPの一部ではありません。分析内容の詳細は、DP・PDP本文をお読みください。なお著者の所属・役職は執筆当時のものです。

理工系を中心とした高等教育におけるジェンダーギャップの解消は、高等教育における機会均等の観点のみならず、人的資源の効率的な配分の観点からも政策的に重要な論点である。学術的にも、大学での専攻により賃金差が生じるという実態から、数的スキルの男女差や理工系進学男女差の観点からの研究が蓄積されつつある。加えて、海外の研究においては、就学時点の情報と就業時点の情報を同時に把握できるパネルデータや行政データを用い、理工系の進学の男女差だけでなく、専攻による所得の差、専門に関連する職業 (STEM職) 選択の男女差を明らかにしているが、日本においてはこのような観点からの研究は多くない。

本稿の目的は、理系の大学に進んだにもかかわらずSTEM職に就くことの男女差があることを明らかにし、女性がよりSTEM職に就くための方策を考察することにある。そのためには、STEM職を定義する必要があるが、日本の職業分類でSTEM職は定義されていない。そこで本稿では、STEM職内において職種別に必要な各種STEM職関連のスキル水準の差異を反映した指標を作成する。たとえば、自然科学研究者と薬剤師は同じ自然科学と関係する職業であるが、そこで利用される数的なスキルや自然科学に関連するスキル水準の違いを反映した指標とする。

このような考えのもと、本稿では job tag よりある職業で利用されるSTEMに関連するスキルの総合的な指標 (STEM職指標) を計測した。各職業の「数学的素養」、「科学的素養」、「プログラミング」の標準化スコアを合計し、2020年国勢調査の職業シェアで重み付けした値を割り当てた。統計間で異なる職業分類については、国勢調査で

ウェイト付けし日本標準職業分類の中分類単位に集計した。

図1は標準職業中分類ベースのSTEM職指標の分布である。STEM職指標の上位は研究者や技術者、数値が0付近の職業は一般事務や販売職など、STEM職指標下位の職業はサービス従事者や自動車運転などである。なお、STEM職指標とその職業従事者の男性比率との関係は必ずしも明確ではないが、それは教育年数や年齢など様々な個人属性により、職業分布が異なるためである。

RIETI「全世代調査」の個票データと標準職業中分類ベースのSTEM職指標を組み合わせ、STEM職就業とSTEM職の賃金プレミアムの男女差を分析した。「全世代調査」は現在の就業に関する情報だけでなく、主観的な指標を含むが義務教育から高等教育の就学期の各教育段階における状況を調査しており、様々な個人属性を制御した分析が可能となる。

被説明変数をSTEM職指標とし、様々な個人属性を制御したうえで分析したところ、男性の方は女性と比べSTEM職指標の平均は高く、相対的に男性の方がSTEM職指標の高い職業に従事している。大卒者に限定した場合、男女ともに理系学部卒業者は文系学部卒業者よりもSTEM職指標は高いが、理系学部卒業者内においても男性は女性と比べSTEM職指標は高いことが明らかとなった。

図2は横軸にSTEM職指標を、縦軸に対数賃金を男女別に示した散布図である。男女ともにSTEM職指標と対数賃金は正の相関を持つ。ただし、STEM職指標が高い部分では男女差は小さいように見える。この点を、様々な個人属性を制御した回帰分析で確認したところ、サンプルを限定しない場合、STEM職には賃金プレミア

図1 STEM職指標の分布

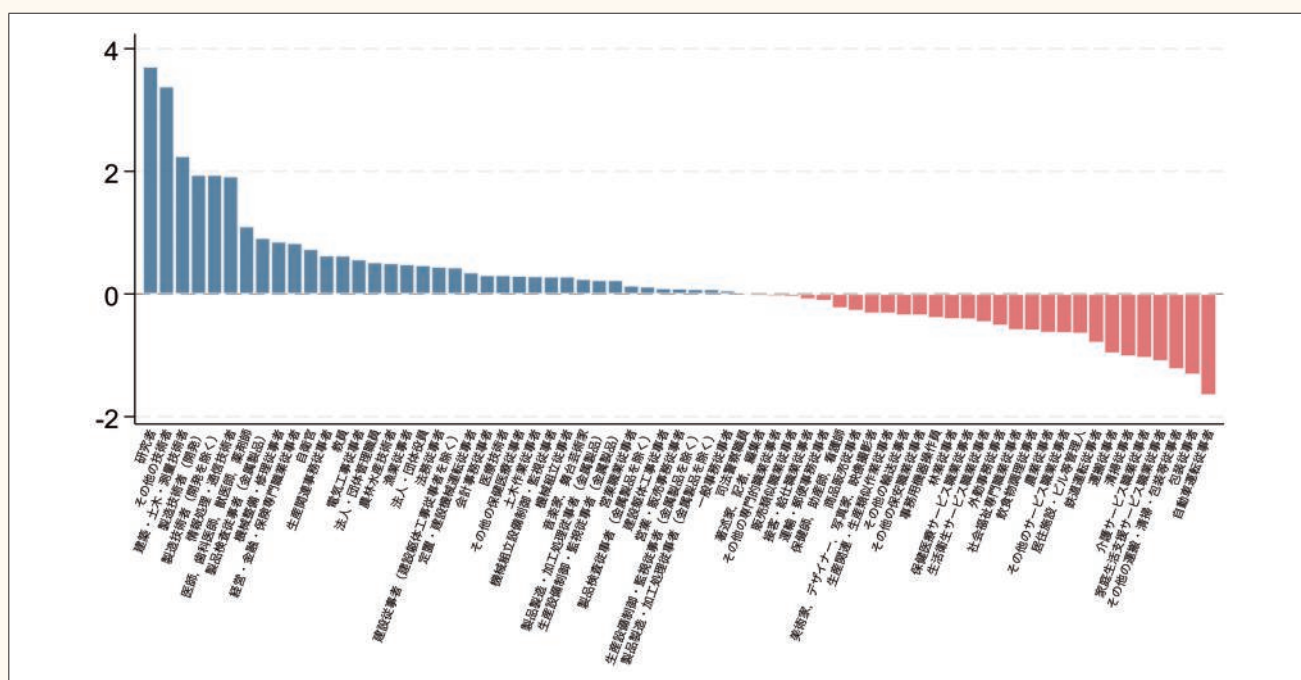
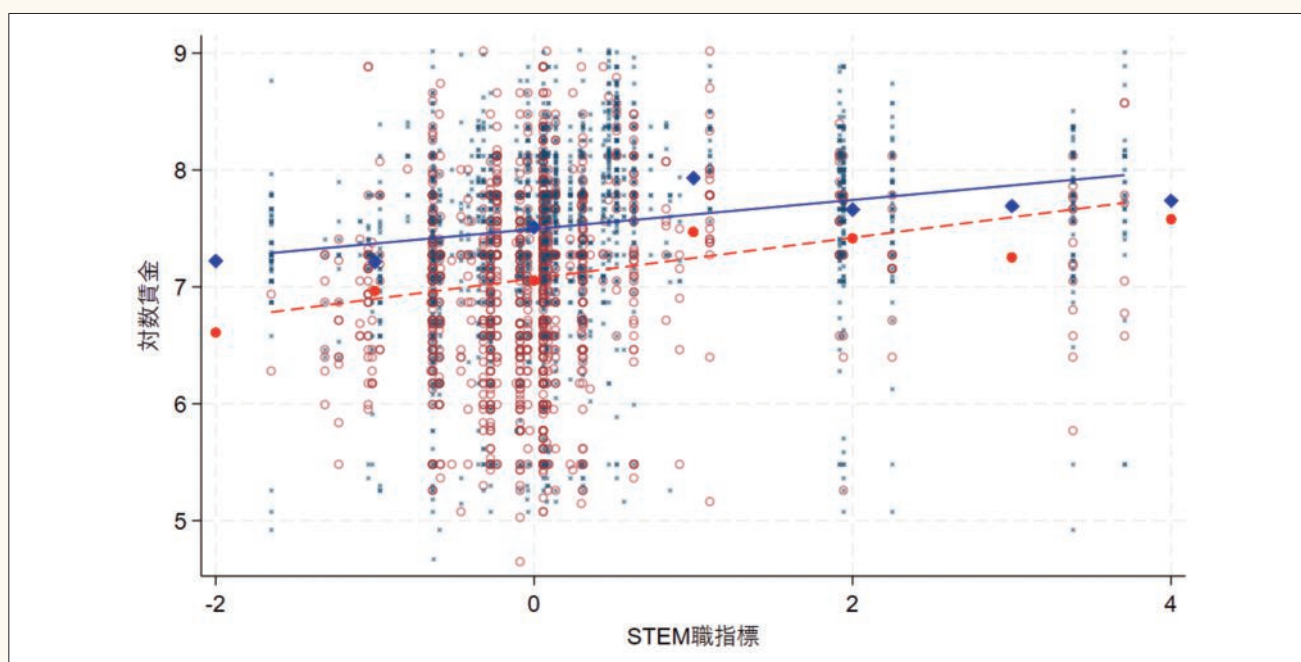


図2 STEM職指標と対数賃金の散布図



注：図のダイヤモンド・実線は男性サンプル、丸・点線は女性サンプルを示す。

ムが観察され、STEM職の高い職の場合、男女間での賃金格差が縮小する傾向が観察された。

既存研究では、中学時代の数学能力が同等でも、理工系の進学に男女差があるが、そうしたバイアスは、出身地域のジェンダー平等意識の高まりで縮小する可能性も明らかにされている。一方、本研究は、そうしたバイアスを乗り越えて理系の大学に進学できた女性であっても、就職先としてより高いレベルのSTEM職に就くことにはやはり男

女差があることを示した。STEM職における男女差は出身地域のジェンダー平等意識の高まりでは解消できないことは、大学レベルよりも就業レベルの方が男女差の縮小は難しいことを意味している。一方、本研究では、より高いレベルのSTEM職に就くことができれば男女間の賃金格差は縮小しうることも示している。こうした研究結果は、より高いレベルのSTEM職を目指すことがジェンダーギャップを縮小していく一つの手段になりうることを示唆する。

RIETI-CEPR シンポジウム

外国人材と労働市場：欧州と日本の事例

人口動態が変化し続ける中、先進国は労働力としての外国人の受け入れを行い、依存度を高めてきたが、同時に、外国人との社会的・経済的共生をどのように図るのが重要な政策課題となっている。本シンポジウムでは、米国やスイスが先行して経験してきた移民受け入れの近年のトレンドと労働市場への影響や、日本の労働市場における外国人労働者の役割や特徴などについて検討した。それぞれの研究成果を紹介しつつ、労働市場のダイナミクス、制度的枠組み、社会的統合など多様な観点から外国人材の受け入れについて議論し、移民への対応や共生の促進へ向け、今後の政策の選択肢と方向性を探った。

本シンポジウムの
サマリー全文および動画を
ウェブサイトでご覧になれます。



所属・役職はシンポジウム当時のものです。



開会挨拶

深尾 京司

RIETI 理事長
(一橋大学経済研究所 特命教授)

少子高齢化が進展する先進国においては、外国人材が労働市場を支える重要な担い手となっています。人手不足への対応という短期的課題に加え、外国人材の受け入れが雇用構造や賃金、労働市場全体のダイナミクスに及ぼす影響、さらに外国人との共生は、各国共通の重要な研究政策課題となっています。本シンポジウムでは、欧州および日本の最新の研究成果を共有しながら、外国人材の受け入れが労働市場にどのような影響をもたらしているのか、また今後の制度設計や政策対応にどのような示唆が得られるのかについて、経済分析の観点から議論します。本日の議論が外国人材の受け入れと労働市場のあり方を考える上で、学術的にも政策的にも有益な知見を提供することを期待します。

Session 1

誰のアメリカン・ドリームか？
移民と非移民の世代間移動と政策選好

セッションチェア兼討論者

大久保 敏弘

RIETI ファカルティフェロー
(慶應義塾大学 教授)

プレゼンテーション

ヒレル・ラポポート

(CEPR 移民研究・政策ネットワーク (RPN)
共同ディレクター／パリ経済学院 (Paris
School of Economics, PSE) 教授)

このシンポジウムのテーマは外国人材の受け入れ（移民）ですが、私は移民に対する認識と、それが世論や政策に及ぼす影響についてお話ししたいと思います。マッテオ・フェローニ、ハビエル・ソリアとともに行ったこの研究では、移民の世代間移動に関する情報を提供することが、人々の政策選好に変化をもたらすかどうかを検証しました。

多くの移民が思い描くアメリカン・ドリームは、自分の子どもたちにチャンスを広げることが主眼となっています。しかし、移民を受け入れる側の国民は、第2世代よりも第1世代の移民について考える傾向があります。第2世代は成功と社会への統合を遂げることが多いからです。それゆえ第1世代だけに焦点を当てると、移民の重要な側面を見失うと私たちは考えています。

移民に対する一般の人々の認識はしばしば実態と乖離（^{かいり}）します。移民の総数や、特定の移民集団がそこに占める割合についても過大評価しがちで、経済的流動性についても同様の誤認が見られます。実際には、米国の移民第2世代は、同じような低所得層出身の非移民の子どもよりも、一般的により高い上方移動を達成しています。所得分布が25パーセンタイル（下から25番目付近）の家庭に生まれた非移民の子どもは、41パーセンタイル（下から41番目付近）に到達するのが一般的ですが、移民の子どもは出身国にかかわらず、それを上回る経済的上昇を遂げることが多いのです。

しかし、私たちの調査では、移民の子どもたちの方がより高い上方移動性（社会経済的な上昇移動）の機会を

持っている」と正しく認識している回答者は、わずか15%にとどまりました。そこで私たちは、この実態に関する情報を提供することで、移民や再分配、包摂性に対する人々の考え方が変わるのかを検証しました。

移民の成功の解釈には、2通りの可能性があります。プラスサムの考え方をする人（双方に得るものがあると考える人）は、それを移民が社会に貢献している証しであると捉え、ゼロサムの考え方をする人（一方が得をすれば他方が損をすると考える人）は、それによって競争が激化すると考えるかもしれません。実証すべき問いは、「どちらの考え方が支配的であるか」です。

全米の4,000人の国民を対象にした調査の結果、移民の世代間移動に関する情報を提供すると、正しい認識を持つ人の割合が15%から57%へと増加することが分かりました。こうした認識の是正は、移民支持の拡大や包摂的な政策選好につながります。ただしその結果は、個々人の考え方や、居住地における移民の状況によって異なります。

コメント

大久保：第1世代移民の静的なアウトカムから、第2世代の世代間移動や、移民の成功に関する情報への人々の反応の変化へ視点を転換したこと——その点でこの論文は重要な貢献を果たしています。

その主たる研究結果は、移民の世代間移動に関する情報提供は移民や移民政策への支持を高める一方、再分配政策全般の選好にはほとんど影響を与えないというものです。これは再分配の全体的規模と、再分配における配分先に対する考え方は別であるということを示唆しています。人々は、全体として再分配の規模については考えを変えませんが、誰がその再分配の恩恵を受けるべきかについては考え方を変えるのです。

考えられるひとつのメカニズムは「ふさわしさ」です。移民の子どもの成功に関する情報に接することによって、人々は移民を勤勉で社会に統合されていると見なすようになり、その結果、移民は支援を受けるのにふさわしいという捉え方が高まります。しかし、人々が広く平等主義になるかというそうではなく、どの集団が支援を受けるのにふさわしいかという認識が変わるだけです。

方法論的に懸念されるのは、操作変数（IV）法は情報を処理・理解する人だけを捕捉しており、局所平均処置効果（LATE）として解釈しなければならないという点です。実際には、多くの人々がそうした情報を無視また

は誤解する可能性があります。そのため外的妥当性には限界があり、推定された効果は実際より大きくなっている可能性もあります。

最後に、移民の成功に対する解釈は国によって異なるかもしれません。米国では、それはアメリカン・ドリームや能力主義と合致しますが、日本のように同質性の高い国では、競争激化や社会的一体性に対する懸念を引き起こす可能性があります。したがってこの論文で浮き彫りになるのは、情報によって「ふさわしさ」に対する認識は変わり得るけれども、より広範な再分配そのものに対する考え方は必ずしも変わらないということです。

ラポポート：コメントありがとうございます。この論文で述べられているのは再分配への支持の拡大ではなく、包摂性の拡大であるという解釈は重要です。一方で、私としては今回の主な成果は、移民を「貢献者」と考えるか「競争相手」と考えるかによって人々の反応が変わってくることを示したことにあると考えています。いただいたコメントは、その貢献の部分はどう表現すべきかを明確にする上で参考になります。

計量経済学的な点についてですが、この調査は標準的な手法に従って、アテンションチェック（注意確認質問）をクリアしなかった人や、設問に十分にに取り組んでいないのが明らかな人を除外しています。移民に関する情報に注意を向けていない人は数多くいるので、実際の効果はもっと小さいかもしれませんが、調査において注意を払わないからといって現実の社会問題に無関心とは必ずしも言えません。

社会的文脈に関するご指摘は特に重要です。米国の場合、社会的地位の向上に関する情報は能力主義やアメリカン・ドリームといった考え方と合致します。しかし日本のように同質性の高い社会では、同じ情報が全く違う反応を引き起こす可能性があります。これについてはさらに研究を深めたいと思います。

Session 2

難民の労働市場統合における ジェンダーの側面：スイスの事例

セッションチェア

橋本 由紀

RIETI 上席研究員（政策エコノミスト）





プレゼンテーション

マルティナ・ビアレンゴ

(高等国際問題・開発研究所 (ジュネーブ)
教授/CEPR フェロー)

この研究は、世界的な強制移住の規模や期間の拡大、構成の変化を背景に、スイスでの難民の経済的統合におけるジェンダーギャップについて検討しています。強制移住が長期化し、しかも都市部で難民が増える中、難民の統合はますます重要になっていますが、ジェンダーによる違いに関してはまだまだデータが十分ではありません。

スイスはこの研究に適した場所です。というのも、難民申請者たちは地理的な分散政策によってスイス全土の各州に疑似ランダムに割り振られるため、地域ごとの事情がもたらす影響を特定しやすくなるのです。本研究では、スイスの難民全体を20年間にわたって追跡した、独自の縦断的データセットを用いています。

難民の労働市場統合に影響を及ぼす要因として、大きく2つの側面に注目しました。出身国の文化と、難民到着時の地域の状況です。文化的要因には、労働市場参加や出産をめぐるジェンダー規範などが含まれます。地域的要因は、失業率、同国人ネットワーク、ジェンダー平等に対する地域住民の考え方などです。地域住民の考え方については、アンケート調査への回答ではなく投票結果を用いて測定しています。

到着時の難民の就業率は男女とも低水準ですが、女性は男性よりさらに低い水準から始まり、社会的統合のスピードも遅く、20年経過後も顕著な雇用ギャップが継続しています。出身国での女性の就業率が高いほどジェンダー間の雇用ギャップは小さくなりますが、出産に関する規範が強いとギャップは大きくなります。こうした影響は女性に特有のもので、かつ長期にわたり持続します。

地域の状況も重要です。地域住民のジェンダー平等意識が高いと、難民の雇用面のジェンダーギャップは小さくなります。同国人ネットワークは男女双方の雇用を促進しますが、その根底にあるメカニズムは異なります。1つの説明としては、就労していない同国人は育児支援を通じて女性の労働市場参加を支援し、就労している同国人は男性が雇用機会を得る助けとなるということです。失業率が高い地域では、男性に比べて女性へのマイナスの影響がより大きくなります。

この研究結果から、難民統合政策では、ジェンダー中立的な政策はこうしたギャップの解消には十分ではなく、ジェンダーにもっと注意を払うべきであることを示

しています。子育て支援などのターゲットを絞った施策や、地域の状況を踏まえた就労支援政策が、長期的な統合の改善に役立つと思われます。



コメント

劉 洋

RIETI 上席研究員・政策アドバイザー

この論文は、スイスにおける20年にも及ぶ豊富なデータを活用するとともに、出身国の文化と地域の状況の両方がスイスにおける難民女性の労働市場アウトカムにどのような影響を与えるかを分析している点で、重要な貢献を果たしています。

私からは、まず、本シンポジウムの目的に照らして、日本との比較という観点からコメントしたいと思います。第一に、論文に示されたように、スイスでは、女性の労働参加率(LFP)や出生率に表れる出身国のジェンダー規範が、移住後の女性の就業成果に影響を与えています。日本に関する研究でも、出身国における女性の労働参加率が、既婚外国人女性の日本での労働参加に影響を与えることが示されています。つまり、移住後も、ジェンダー規範が根強く残るということです。よって、統合政策では文化的背景を考慮する必要があります。第二に、受け入れ国の制度の影響についてです。スイスの場合、地域の雇用情勢や住民のジェンダーに対する考え方が、雇用におけるジェンダーギャップに影響を与えることが、この論文に示されています。一方、日本に関する研究では、労働市場制度、雇用慣行、国内の経済状況が外国人労働者のアウトカムに影響を及ぼすことが明らかにされています。こうした結果は、受け入れ国側の制度や環境を改善することによって、外国人の労働市場へ統合が促進される可能性を示唆しています。

さらに、今後の研究に向けては、背景にあるメカニズムを明らかにすることが重要だと思います。まず、難民の雇用(就業率)に対する影響については、労働参加を通じた経路だけでなく、労働市場に参加した後の失業を通じた経路も考えられます。前者、すなわち労働参加を通じて就業率に影響を与える経路については、ビアレンゴ先生のご発表で示されたように、ジェンダー規範を反映していると考えられます。一方、後者の失業を通じた経路については、人的資本や労働市場の状況なども重要な要因となる可能性があります。したがって、難民の就業率に対する影響を解釈する際には、ジェンダー規範だけでなく、人的資本や労働市場要因も併せて考慮することが重

要だと思います。それから、妊娠・出産のアウトカムに関しても、出身国の規範だけでなく、受け入れ国の子育て・家庭政策にも左右される可能性があります。したがって、出身国の出生率が労働市場アウトカムに及ぼす影響が徐々に弱まっていることは、文化的要因の影響が弱まったという説明だけでなく、難民が保育サービスや家族支援制度をより利用しやすくなったことによって、仕事と子育てを両立しやすくなった可能性についても、結果を解釈する際に検討する必要があるのではないかと思います。

スイスでの研究結果からは、日本にとっての重要な問題も浮かび上がります。スイスのように文化的影響が長く持続するのだとしたら、女性の労働力率が高い国から来た外国人女性は、たとえ日本のジェンダー平等意識が相対的に低い状況下でも、日本の労働市場で引き続き貢献する可能性があります。実際、日本に長期にわたって滞在した後でも、外国人女性の労働力率は下がらないという研究結果があります。

視点をもっと広げると、移民統合の成功が受け入れ国の人々にも恩恵をもたらすのかどうかを明らかにすることが、今後の研究や政策論議においても引き続き重要なテーマとなります。

ビアレンゴ：コメントおよび日本との比較、ありがとうございます。この研究結果は、制度設定が大きく異なる国に移住後も、出身国の規範は長く持続するという考え方を裏付けています。これは、移住前に形成された価値観や嗜好^{しこう}、信条が、とりわけ垂直伝播の経路を通じ移住後の労働市場における行動に影響を与え続けるという、疫学的アプローチとも合致します。私たちの研究でも、雇用だけでなく労働参加率や所得といった幅広い労働市場アウトカムについて分析しています。加えて、在留資格の状況など、難民の属性の経時変化を調整することで、労働市場参加の異なる側面を捉えています。

Session 3

日本における外国人と日本人の賃金格差：在留資格による分離

セッションチェア

大久保 敏弘

RIETI ファカルティフェロー（慶應義塾大学 教授）

プレゼンテーション

橋本 由紀

RIETI 上席研究員（政策エコノミスト）

日本の外国人労働者は、2008年の約50万人から2025年には約257万人へと大幅に増加しています。中でも特定技能外国人は、2020年から2025年にかけて約40倍に拡大しました。

特定技能・技能実習生を雇用する事業者は、その大部分が中小企業であり、低賃金や労務管理上の問題がしばしば指摘されます。われわれの研究では、日本人と外国人の賃金差の大部分が年齢や学歴などの人的資本、雇用形態などの企業の人的資本管理（HRM）で説明できることが分かりました。また同一企業内の日本人と外国人の賃金差は約6.2%で、欧米諸国の平均程度です。また、学歴や賃金分布は在留資格グループごとに大きく異なります。技能実習や特定技能の在留資格者は、外国人労働者の中でも確かに比較的低賃金の雇用に集中しています。

法人企業統計調査データを用いた研究では、技能実習生や特定技能者の雇用は生産性向上には結び付いていない一方、人手不足の緩和や生産水準の維持には寄与していることが分かりました。しかし、技能実習生が特定技能への移行後に、地方から都市部へ移動し、地方で人材不足が深刻化しています。特定技能外国人の転職に対して、技能実習生を育成するために企業が投じたコストをどう扱うかは、育成就労制度においても引き継がれるべき課題です。

外国人労働者本人へのアンケート調査の結果からは、仕事への興味や能力を発揮する機会が満足度と強く関連し、給与面だけではなく働きやすさやキャリア形成を重視する傾向が確認されました。しかしながら、外国人労働者の昇進機会は依然として限られており、この点は日本の非正規雇用が抱える課題とも共通しています。今後は、質の高い大規模データセットの整備とエビデンスに基づく政策立案がともに重要です。



コメント

近藤 恵介

RIETI 上席研究員
（神戸大学経済経営研究所 准教授）

コメントを述べる前に、橋本上席研究員の発表内容を簡単にまとめさせてください。本研究は、賃金構造基本

統計調査の直近のミクロデータや経済産業省の新しい調査を用いて、日本人労働者と外国人労働者の賃金差を調べたものです。判明した主な結果は、総賃金格差は存在するものの、労働者や職場の特性を調整すると格差はなくなるということです。言い換えれば、観察された賃金格差は観測可能な要因ですべて説明できるわけです。この研究ではまた、日本の需要主導の外国人政策が外国人の職業や教育に影響を及ぼし、それを通じて賃金分布の形成にも影響していることが分かりました。さらに、外国人労働者は仕事の内容やキャリア形成をますます重視するようになっているため、こうした選好の変化に対する企業の対応も重要です。

私からのコメントは2つあります。まず、外国人労働者は日本人労働者と同じ賃金の教育収益率や勤続収益率を享受しているのかという点です。計量経済学の専門的な視点から言えば、現状のアプローチは説明変数の係数が日本人労働者と外国人労働者で同じだということを前提として、定数項の違いに焦点を当てています。しかし係数推定値の違いも重要かもしれません。今後それを調べるにはBlinder-Oaxaca分解が有効と考えられます。この点は外国人労働者の長期的な経済的統合を理解する上でとりわけ重要です。

2つ目はジェンダーに関してです。外国人労働者内のジェンダーによる賃金格差は、より注意深く検討する余地があると思います。外国人を在留資格で分類した予備的なデータ分析によると、専門職労働者や技能実習労働者の月額賃金においては、目立ったジェンダーギャップはありません。ところが、永住者や配偶者など身分・地位に基づく在留資格のある外国人労働者では顕著なジェンダーギャップが存在し、特定技能労働者でも、程度は小さいものの同様のジェンダーギャップが見られます。特に身分・地位に基づく在留資格のある外国人労働者の雇用条件は日本人と同等となっています。なぜ一部の在留資格の外国人労働者内において、このような月額賃金のジェンダー格差が生まれているのでしょうか。そのメカニズムを理解することが、今後の研究やエビデンスに基づく政策立案にとって重要なテーマになると思います。

橋本：女性の分析に関してはすでに研究プロジェクトで着手しています。在留資格によって男女の賃金差の大きさが異なることまでは確認できていますが、資格間で異なるメカニズムが生じる理由については、まだ検討中で、今後の課題です。

Session 4

パネルディスカッション

セッションチェア

田村 暁彦

RIETIシニアアドバイザー
(日本貿易振興機構 (JETRO) パリ事務所長)



本セッションは、これまでの3つのセッションで示された知見を踏まえ、日本における外国人労働者受け入れ政策の検討に役立てることを目的としています。日本では、1980年代末以降、在留外国人数および外国人労働者数はすう勢的に伸びてきており、2025年時点でそれぞれ413万人（総人口の3.35%）および257万人となっています。これと歩調を合わせながら、外国人の在留資格の制度整備が進められてきました。近年は、高度人材を積極的に受け入れるという政府方針の下、高度専門職や技能実習国（技術・人文知識・国際業務）などさまざまな在留資格が創設・再編されています。外国人労働者は、就労目的在留者、技能実習生、留学生アルバイトなど多様な在留資格で構成されており、国籍別ではベトナム、中国、フィリピンが中心で、製造業やサービス業を中心に就労し、小規模事業所での雇用割合が高いことも特徴となっています。政府は高度人材の受け入れを推進する一方、その他の分野については経済効果や社会的コストなどを踏まえた慎重な検討が必要としています。

プレゼンテーション



神林 龍

(武蔵大学経済学部経済学科 教授)

日本では現役世代の人口減少が続く一方、その就業率は急速に上昇し、2024年には8割と、ほぼ上限に近づいています。増加する労働需要に対して、外国人労働者の役割は急速に高まっており、コロナ後には就業者数を維持するために必要だった労働者数と、外国人の増加がほぼ同数になりました。

現役世代の就業率の上昇は、主に女性のパートタイム労働によって実現されてきました。労働時間ベースでの

労働供給を増やすためには、パートタイムからフルタイムへの転換が課題となります。そのためには、家事・育児との両立支援だけでなく、職務設計、昇進・訓練機会の配分、評価制度の見直しなど、企業のマネジメント改革が不可欠です。しかし日本では、女性の個人的意識変革によって対処可能と考える傾向が強く、組織変革は十分に進んでいません。結果として、現役世代の人口減少で空いた穴は、外国人労働者で埋める構図になっていると考えています。

日本の外国人政策は、使用者のインセンティブによって外国人を日本的雇用慣行に組み込む雇用政策と、自治体中心の社会的包摂を目指す多文化共生政策が分離して進められてきました。欧米では、外国人の包摂を社会政策1本に担わせるやり方は、既にさまざまな問題が生じていることはご承知の通りです。使用者責任と社会的包摂のバランスを取りながら制度を設計することが求められますが、その実現は容易ではないでしょう。

大久保 敏弘

RIETI ファカルティフェロー（慶應義塾大学 教授）

私は、外国人労働者をめぐる議論では、データや理論だけでなく人々の認知が重要になると考えています。本日は、私とNIRA総合研究開発機構で実施した日本人就業者8,100人に対する就業者調査の結果を基にお話します。この中には、「職場で外国人と働いているか」「共生は難しいか」「職場において外国人労働者は不可欠か」「移民政策を支持するか」「ビザ規制を強化すべきか」といった質問項目があります。

分析の結果、職場で外国人と働く機会が多いほど、外国人労働者を必要と認識する傾向が強く、日本経済への貢献を評価する傾向が見られました。一方で、日常生活での共生意識との間には相関が見られませんでした。職業による違いも大きく、農林水産業や運輸業、飲食業では移民政策への支持が低い一方、ビジネスマネジメントや専門職では比較的前向きでした。デジタル化による労働力不足解消への期待については、外国人との接触機会との相関はほとんど見られませんでした。まとめると、外国人労働者との接触は受け入れ意識に一定のプラスの影響を与えるものの、その影響は職業によって大きく異なることが示されました。

ヒレル・ラポポート

（CEPR 移民研究・政策ネットワーク（RPN）共同ディレクター／パリ経済学院（Paris School of Economics, PSE）教授）

欧州と日本は移民受け入れの歴史において大きく異なりますが、お互いから学べることは数多くあります。数十年にわたる研究から学ぶべき1つの重要な教訓は、移民が受け入れ国の賃金や雇用に与える影響は、平均的には小さいということです。移民はしばしば受け入れ国の労働者を補完し、多様性を高め、イノベーションや生産性、グローバル経済への統合を促します。

日本にとって大きな課題は、より多様で高度な技能を持つ人材を呼び込むことです。それには一時的な労働力の受け入れだけでは不十分です。移住先を選択できる立場にある高度人材は、長期的な統合の機会があり、開放性や多様性のある社会に定着する可能性が高いでしょう。移民に対する制限的な姿勢を変えないままでは、高度人材にはなかなか来てもらえません。移民政策においては、移民は単なる労働者にとどまらず、将来的な社会の構成員でもあるとの認識を持たなければなりません。研究によれば、反移民感情の強い社会は高度人材を引きつけにくく、他方、低スキルの移民はポピュリスト的な風潮をさらに強化しかねないことも分かっています。

異人種間結婚に対する米国人の考え方の変化を見れば分かるように、文化的な価値観は時間とともに飛躍的に変化することがあります。結局のところ、開放性は道德の問題であるのみならず、経済的な資産でもあると認識したとき、社会は変わるのです。閉鎖的な社会は成長やイノベーション、長期的繁栄の機会を逸するというのは、歴史が示す通りです。

マルティナ・ピアレンゴ

（高等国際問題・開発研究所（ジュネーブ）教授／CEPR フェロー）

先ほどのセッションのまとめの機会をいただき、ありがとうございます。私が発表した研究は、1998年から2018年までのスイスの難民全体を対象とした行政データ、社会保障データ、雇用データを使い、スイスでの難民の労働市場統合について分析したものです。スイスの疑似ランダムな地理的分散政策のおかげで、私たちは地域の状況が雇用や所得に与える影響について因果関係を特定することができます。

研究からは、女性の労働参加率が高い国出身の女性は統合が早く、この効果は時間とともに強まることが分かりました。出身国の出生率が高いと、受け入れ国への女

性の統合を遅らせますが、この効果は10年ほどで薄まります。こうした文化的要因は男性のアウトカムには有意な影響はありません。受け入れ地域の状況も重要で、失業率が高いほど、その影響は男性に比べて女性により大きく現れます。同国人ネットワークは男女で異なる影響を及ぼし、また、割り振られた州のジェンダー平等意識が高いと、雇用面のジェンダーギャップが減少します。

本研究は、労働市場への統合のスピードや程度を左右する条件を明らかにしています。日本との比較からは、ジェンダーギャップが異なる文脈においても現れることが示唆され、統合におけるジェンダーの側面を把握することの重要性が浮き彫りとなりました。これらの結果は、今後の研究課題を示しています。例えば、文化的規範が作用するメカニズムと、その規範がどのような経路で持続・変化するか——これらについて、さらに研究を続けようとしているところです。

ディスカッション

ラポポート：2点コメントします。まず、移民の賃金への影響は純粋に労働者の構成の変化によるのでしょうか、それとも移民の流入が受け入れ国の労働者の賃金そのものを変化させるのでしょうか。この違いは重要です。次に、賃金格差がないからといって必ずしも差別がないわけではありません。労働市場のセグメンテーションや流動性の制限は、それ自体が差別になり得るからです。

ピアレンゴ：質問が2つあります。まず神林先生にですが、外国人労働者のキャリアや所得の伸びは移民ステータス（在留資格）や学歴によってどの程度異なるのでしょうか。また、統合政策への影響はどのようなものなのでしょうか。それから大久保先生にですが、労働力調査は留学生も対象にしていますか。また、卒業後も日本に残って労働市場に統合される学生には、どのようなパターンが見受けられますか。

神林：技能実習生や特定技能人材については、企業が基幹労働力として育成し、長期雇用や管理職登用につなげられるかが重要なのですが、これは日本的雇用慣行のコアとして外国人労働者を包摂することを示しています。ということは、外国人材を基幹労働力として育成する方針は日本的雇用慣行と親和的で、日本型雇用慣行の見直しを進める政府の労働市場政策との整合性が全く取れていないのが現状です。

大久保：私のデータは日本人労働者のみを対象としており、留学生は含まれません。勤労学生は含まれますが、外国人は含まれません。



第21回を迎えたRIETI-CEPRシンポジウムでしたが、今回もまた、研究に裏付けられたエビデンスに基づき、重要な課題に両機関が共同で取り組めることが示されました。高齢化が進み、移民に対する政治的反動が強まる中、外国人材の受け入れが極めて重要な政策課題になったことが浮き彫りになりました。移民が非移民の賃金や雇用に与える影響はごく限られていることがデータで示されているにもかかわらず、多くの国が制限の厳格化を検討しています。議論の中で強調されたのは、移民に対する姿勢は認識やマインド——中でも移民をゼロサムとして考えるか、相互を利すると考えるか——によって形づくられるということです。国民意識や社会的規範が進化したように、こうした考え方や態度も時間とともに変化することがあります。

各国の経験が参考になります。英国がEUを離脱しても移民総数は減らず、移民の流れが非欧州諸国に向かうようになりました。スイスのかつての外国人労働者制度では、統合なき一時的受け入れは社会の分断を引き起こし、統合がうまくいかないことが分かりました。対照的に、難民の統合は困難で時間を要するものの、時間をかければやがて労働市場への統合も実現可能であることが示されています。

今後、欧州やアジアの人口減少に伴って外国人労働者に対する需要が高まる一方、アフリカでは急速な人口増加が続きます。政策立案者にとっては、社会の開放性、統合、そして人口の長期的持続可能性のバランスをいかにとるかが課題となります。今回のシンポジウムは、こうした議論に情報やデータを提供し、将来的な政策選択のガイド役を果たす上で、エビデンスに基づく研究が重要となることを改めて示しました。

(敬称略)

NON TECHNICAL SUMMARY

危機管理ツールとしての債務猶予貸出： 日本から得られたエビデンス

Isabelle MICHALSKI-ROLAND (Bank of England)

齊藤 有希子 RIETI 上席研究員 (特任)

Philip SCHNATTINGER (Bank of England)

このノンテクニカルサマリーのディスカッション・ペーパー (DP) は
RIETI ウェブサイトでご覧いただけます▶



ノンテクニカルサマリーは分析結果を踏まえつつ、政策的含意を中心に大胆に記述したもので、DP・PDPの一部ではありません。分析内容の詳細は、DP・PDP本文をお読みください。なお著者の所属・役職は執筆当時のものです。

信用市場への介入は、危機管理の中心的な役割を担うようになってきた。世界金融危機、欧州ソブリン債務危機、そして新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) パンデミックにおいて、各国政府と規制当局は、企業が深刻な財政難を乗り越えられるよう、融資保証、直接融資、返済猶予といった手段を用いるが、これらの手段の是非は議論の対象となっている。返済猶予は、存続可能な企業が一時的なショックを乗り切ることを可能にする一方で、存続不可能な企業を延命させ、生産性を低下させ、企業のゾンビ化を招く可能性もある。

本稿では、日本の2009年の中小企業金融支援法を用いて、このトレードオフを評価する。同法は、金融機関に対し、対象となる中小企業の返済条件を緩和するために最大限の努力を尽くすことを義務付け、企業と金融機関が融資の履行回復が見込まれる事業改善計画を策定した場合、再編された中小企業向け融資を履行中と分類することを認めた。この状況は、脆弱な銀行の私的インセンティブのみではなく、広範な政策的義務によって猶予措置が促されたという、稀有な準実験を提供している。

分析では、信用市場の構造的探索マッチングモデルと動的な差分の差分法、および集計的な反事実分析を組み合わせている。実証分析では、東京商工リサーチの企業レベルの財務データと、RIETIの「金融円滑化法終了後における金融実態調査」の個票データを使用した。本調査では、猶予措置を受けた対象中小企業を特定し、措置が最初に実施された年を記録しているため、企業が本法にどれだけ影響を受けたかを時系列で示す指標を構築で

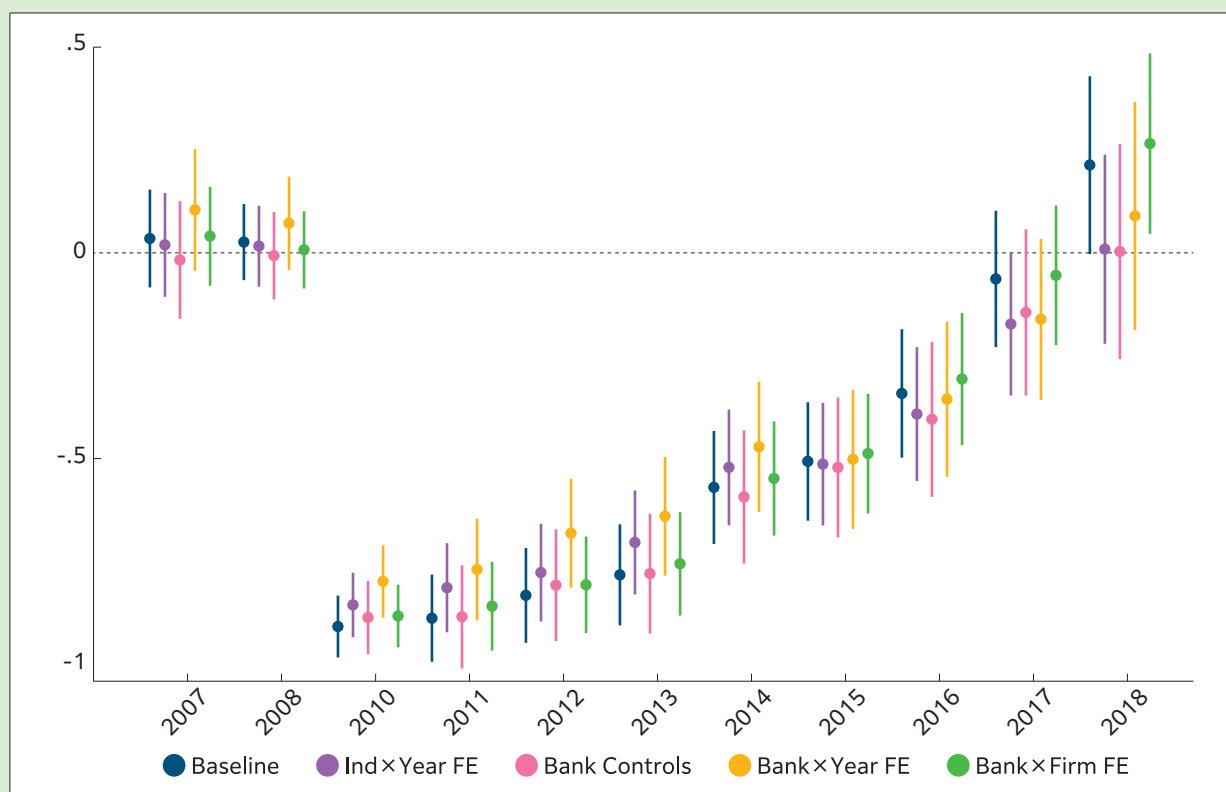
きる。この調査の個票データにより、推定される措置の影響を企業の固定的な特性として扱うのではなく、猶予措置の実際の利用時期と整合させた分析となる。

分析の結果、本法が大規模ではあるが一時的な金利補助として機能したということが確認された。政策の影響をより強く受けた企業では、法導入後、支払い金利は大幅に下がったことが分かる (図表1)。2010年から2018年までの金利の対数に対する推定平均政策効果は-0.52であり、平均金利を約40.5%低下させた。この効果は実施直後に最も強く、猶予措置が満了し、繰り延べられた支払いが期限を迎えるにつれて徐々に弱まっている。

反実仮想分析によると、この政策によって、総資本の蓄積が促進されたことが確認された。この政策がなければ、総資本ストックは2010年から2018年の平均で約1.3%低かったと推定される。ただし、この資本支援にはコストが伴っている。この政策がなければ、総資本生産性は、約0.5%高かったと推測される。このことは、低金利融資により、対象企業がより大きな資本ストックで操業できるようになったことで、収穫逦減が生じることを反映している。

また、企業の生産への影響は、資本を迅速に再配分できるかに左右されることが確認された。危機期の再配分が限定的であるという、経験的に見てより妥当なシナリオでは、この法律がなければ、生産量は平均で約2.3%低かったと推測される。一方、資本を他の企業に即座に、かつコストをかけずに再配分できる場合、この法律

図表1 支払い金利への効果



がなければ生産量は約1.9%高かっただろう。資本の再配分は通常、時間がかかり、コストがかかり、景気循環に連動するため、本稿ではこれらのシナリオを限界値として解釈する。したがって、債務猶予は、信用市場が混乱し、資本の再配分が困難な状況下では、生産量を増加させる可能性が高くなる。

最後に、この法律は広範なゾンビ化を引き起こしたことは確認されなかった。より多くの支援を受けることで、企業がゾンビ企業に分類される確率が低下している。また、倒産からの脱却率が低下し、短期から中期の債務の持続可能性が向上し、企業レベルの全要素生産性

が向上した。これらの結果は、債務猶予が主に流動性は低いものの存続可能な企業を対象としており、事業改善計画が単に倒産を延期するのではなく、これらの企業の回復を支援したという解釈と一致している。

本稿は、債務猶予がゾンビ企業を存続させることで生産性を必然的に損なうという従来の見解に修正を加えるものである。日本の経験は、債務猶予が、システム的な信用混乱に対処できるほど支援が広範であり、債務救済が信頼できる事業改善計画と組み合わせられ、資本の再配分が極めて困難な状況下で介入が行われる場合、有用な危機管理ツールとなり得ることを示唆している。

NON TECHNICAL SUMMARY

都市計画と垂直的都市化

近藤 恵介 RIETI 上席研究員

大久保 敏弘 RIETI ファカルティフェロー

このノンテクニカルサマリーのディスカッション・ペーパー (DP) は
RIETI ウェブサイトでご覧いただけます▶



ノンテクニカルサマリーは分析結果を踏まえつつ、政策的含意を中心に大胆に記述したもので、DP・PDPの一部ではありません。分析内容の詳細は、DP・PDP本文をお読みください。なお著者の所属・役職は執筆当時のものです。

1 研究目的

本研究は、東京において都市計画が建物の高さ、すなわち垂直的都市化とどのように関連しているのかを明らかにすることを目的とする。従来の都市経済学では、密度は人口密度や就業者密度のように、主に二次元的な概念として扱われてきた。しかし、現代の大都市では、都市は外側に広がるだけでなく、高層マンション、オフィスビル、複合施設などを通じて上方にも発展している。従って、都市の密度を理解するには、水平的な広がりだけでなく、建物の高さに表れる垂直的な都市構造を捉える必要がある。

本研究では、特に用途地域と容積率に注目する。図1に示すように、日本の都市計画制度では、住宅系、商業系、工業系などの用途地域が決められ、建築基準法と合わせて建てられる建物の用途や規模が規制されている。また、容積率は敷地面積に対して建築可能な延床面積を定める制度であり、都市の密度や建物の高さとは深く関係する。東京では、戦前の高さ規制から戦後の容積率規制へと制度が移行しており、本研究はその長期的な影響を実証的に検討する。

2 データ

本研究の特徴は、国土交通省が整備する3D都市モデル「PLATEAU」を用いて、建物の高さを建物単位で直接計測している点にある。PLATEAUは、建物の高さ、

形状、位置などを含む三次元情報を提供しており、都市の垂直的発展を分析できる。

図2は、用途地域別のポリゴン内に立地する住居系建物の高さを独自に集計し、90パーセンタイル点の建物の高さを地図上に可視化している。千代田区、中央区、港区、新宿区、文京区、渋谷区、豊島区の都心・副都心エリアを中心に高層住宅が見られる一方、東京西部の郊外では低層住宅が見られる。図3は用途地域別の内訳を示しており、第一種・第二種低層住居専用地域では原則10メートルまたは12メートルの絶対高さ制限を反映しており、近隣商業地域・商業地域では容積率により建物の高さが決まるが千代田区、中央区、港区の都心3区では特に高層住宅が際立っている。

3 分析方法

本研究では、容積率と建物の高さの関係を分析するために、最小二乗法 (OLS) と分位点回帰を用いる。OLSは、容積率が建物の高さの平均値とどのように関係しているかを捉える方法である。一方、分位点回帰は、任意の分位点に位置するような高層建物において、容積率との関係がどのように異なるかを分析できる。垂直的都市化は平均的な建物の高さだけでなく、高層建物によっても特徴づけられるため、分位点回帰は本研究に適した方法である。

4 結果

分析の結果、容積率は住宅系建物と商業系建物の双方において、建物の高さとの関係を持つことが分かった。ただし、その関係の強さは用途地域によって異なる。住宅系建物では、低層住居専用地域における容積率の係数は小さい一方、近隣商業地域・商業地域では大きい。これは、低層住宅地では制度的に高層化が制限されている一方、商業系用途地域では容積率が建物の高さにより強く結びついていることを示している。

また、分位点回帰の結果から、容積率と建物の高さの関係は、建物の高さの上位部分でより強いことが明らかになった。住宅系・商業系建物のいずれにおいても、90パーセンタイルでは容積率の係数が大きくなり、容積率は平均的な建物よりも高層建物と強く関連している。

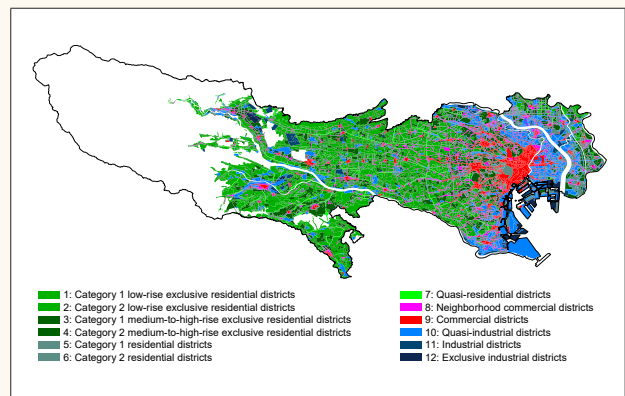
さらに、東京駅からの距離を用いた分析から、東京では垂直的都市化と水平的都市化が共存していることが示された。都心部や都心近接地域では建物が高く、密度が高層化によって吸収されている一方、郊外では建物の高さが相対的に低く、水平的な都市発展が維持されている。

5 政策的含意

本研究の結果は、都市政策に対して重要な示唆を持つ。第一に、都市の密度を考える際には、人口密度や就業者密度だけでなく、建物の高さを含む垂直的な都市構造を把握する必要がある。第二に、容積率は建物を一様に高くするものではなく、高層建築の需要が高い地区において容積率上限に近づくような建物の供給がなされている。第三に、一戸建て住宅を主とする住宅系用途地域の指定は、良好な住環境を守る一方、潜在的な住宅需要を垂直的發展で吸収しきれず、過度な水平的都市化を促した可能性も示唆される。過度な水平的都市化の弊害は、長距離・長時間通勤となって一部の住民が負担することになる。

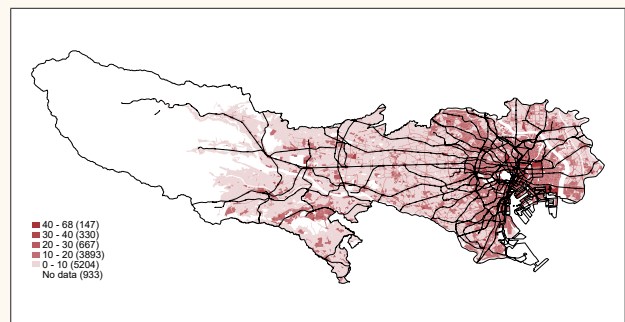
以上より、本研究は、東京の都市構造を「どこまで外側に広がったか」だけでなく、「どこで、どのような制度条件のもとで上方に発展したか」という視点から捉える必要性を示している。人口減少時代の都市政策では、用途地域や容積率を通じて、どの地域でどの程度の垂直的集約を促し、どの地域で低層環境を維持するのかを人口動態に応じて戦略的に設計することが重要である。

図1 東京都における用途地域の空間的分布



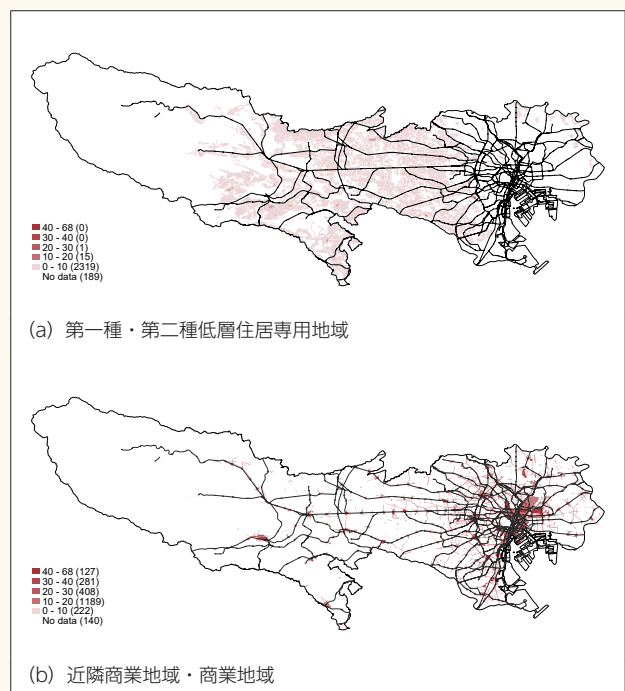
注) DPのFigure 1より引用。

図2 東京都における住居系建物の高さの90パーセンタイル点の空間的分布



注) DPのFigure 5(c)より引用。建物の高さの単位はメートル。

図3 東京都における用途地域別の住居系建物の高さの90パーセンタイル点の空間的分布



注) Figure 7(a)、7(e)より引用。建物の高さの単位はメートル。

Research Digest

Research Digestは、ディスカッション・ペーパーの問題意識、主要なポイント、政策的インプリケーションなどを、著者へのインタビューを通して分かりやすく紹介するものです。掲載されている所属・役職はインタビュー当時のものです。



勝者を選ぶか、育てるか？ J-Startupプログラムの効果検証

加藤 雅俊

関西学院大学 教授

PROFILE：2008年一橋大学大学院商学研究科博士後期課程修了、博士（商学）。2008年一橋大学経済研究所講師、2010年関西学院大学経済学部専任講師。2012年カリフォルニア大学バークレー校客員研究員、2013年関西学院大学経済学部准教授を経て、2018年より現職。



池内 健太

RIETI 上席研究員（政策エコノミスト）

PROFILE：2012年一橋大学大学院経済学研究科博士課程単位修得後退学。2015年同大学にて博士号（経済学）取得。ヤフーバリューインサイト株式会社アナリスト、文部科学省科学技術・学術政策研究所（NISTEP）研究員、政策研究大学院大学SciREXセンター・プログラムマネージャー補佐を経て、2021年より現職。

J-Startupは2018年に経済産業省が創設した、世界市場で戦えるスタートアップを集中支援する国の認定・支援プログラムである。加藤雅俊関西学院大学教授と池内健太RIETI上席研究員は、同プログラムの効果検証のため、マッチング手法による定量分析を行った。その結果、類似する対照群と比べると採択企業は売上・雇用ともに持続的な正の成長効果を示し、高成長企業の輩出にも貢献していることが明らかにされた。また、資金調達やネットワークの拡大など、採択企業の成長を支える可能性のある経路についても検証した。本インタビューでは、加藤教授と池内上席研究員に、スタートアップ政策研究の現状、さらに、アントレプレナリアル・エコシステムの研究潮流も踏まえ、J-Startup と J-Startup Local との構造的関係やデータ整備の課題など、今後の研究の展開についても話を伺った。

スタートアップ政策評価研究の現状と課題

石井：まず日本におけるスタートアップ政策評価研究の現状についてお聞きします。今回のディスカッションペーパー（DP）を、日本でも本格的な研究が出てきたと驚きと喜びをもって受け止めております。政策立案の現場では、中小企業政策についてのDavid Storey教授の“Six Steps to Heaven: Evaluating the Impact of Public Policies to Support Small Businesses in Developed Economies”¹⁾、SBIR（中小企業技術革新制度）を分析されているJosh Lerner教授の“The Government as Venture Capitalist: The Long-Run Impact of the

SBIR Program”²⁾ や “Boulevard of Broken Dreams”³⁾、Sabrina T. Howell教授の“Financing Innovation: Evidence from R&D Grants”⁴⁾ など欧米の研究を意識しておりました。海外では研究成果が蓄積されているようですが、日本の研究状況はいかがでしょうか。

加藤：スタートアップ研究といってもどこまでを含むかですが、マネジメント分野の研究者たちは起業家やベンチャーについて長く研究しており、現在でも一定数の研究者がいます。しかし、創業間もないスタートアップ企業の研究というより、創業から一定期間経った後の成功した起業家や企業の研究が中心だと思います。また、事例研究が中心です。その意味では、スタートアップ研

究はまだまだ研究者が少ないです。経済学的観点からの政策評価となると政府統計の利用に関するハードルが高く、障壁となっています。中小企業政策評価の研究はRIETIでもありましたが、スタートアップ支援プログラムに焦点を当てた定量的な政策評価はほぼなく、今回のDPは日本では珍しい研究かもしれません。

欧米の動向はまったく異なります。スタートアップに関しては、多くの研究者が取り組んでいます。政策評価に限っても、イタリアのStart-up Actなど、J-Startupに近いプログラムの検証も出てきていますし、ドイツについても類似の分析があります。米国にとどまらず欧州全体でスタートアップ支援の定量的評価研究が着実に増えており、グローバルに見ればこの分野は決して新しくはありません。

石井：経済産業省でも諸外国のスタートアップ政策をベンチマークにしてきました。J-Startupについては、フランスのLa French Techを見つつ検討を進めていました。政策面の競争が激しくなっている感がありますね。

加藤：近年、欧州を中心にアントレプレナリアル・エコシステムの研究が急増しています。私がアソシエイト・エディターを務める*Journal of Small Business Management*への投稿でも、「エコシステム」というキーワードが入る論文が増えました。単にスタートアップを創出するだけでなく、ユニコーンのような高成長企業をいかに生み出すかというアントレプレナリアル・エコシステム・フレームワークへの着目が1つの潮流となっており、地域レベルの分析やplace-based policy makingへの注目度も高まっています。

石井：日本でもスタートアップ・エコシステム拠点都市構想の立案において、起業家・スタートアップ、自治体、大学、金融機関などで構成されるエコシステムについて意識していました。

J-Startup研究に至る経緯と 傾向スコアマッチングによる分析設計

石井：今回J-Startupを研究対象に選ばれた理由と、研究チームの形成経緯を教えてください。

加藤：J-Startupを選んだ最大の理由は、日本のスタートアップ政策の中でも象徴的かつ重要性の高いプログラムだという点です。経済産業省を中心に政府が力を入れているプログラムですし、採択企業の情報が公開されているという実務的な利点もありました。また先行研究を

インタビュー

石井 芳明

中小企業基盤整備機構
創業・スタートアップ支援部長
(2018年 J-Startup 創設時に、
経済産業省経済産業政策局新規
産業室（当時）で制度化を担当）
博士（商学）



見ると、国内外問わずR&D補助金や税制優遇などの特定支援策の効果分析は多くありますが、J-Startupのような包括的な支援プログラム全体の効果を定量的に測る研究は意外と少なく、その意味でも、面白いプログラムだと感じました。

この研究は、一橋大学経済研究所時代の同僚でもある植杉威一郎先生の研究会への参加を機に、学部・大学院時代からの旧知の池内さんに声をかけて始めました。

池内：関連研究として、これまでスタートアップの数の決定要因などを分析してきた経験がありました。昨年（2025年）末頃からプロジェクトを開始して、4カ月という短期間で成果にまとめることができました。

加藤：池内さんには膨大なデータ分析作業を短期間で行っていただきました。

石井：今回の分析手法についてご紹介いただけますか。

加藤：基本的なアイデアは、傾向スコアマッチングという手法です。J-Startupに採択された企業に対して、属性が似ている非採択企業を統計的に選び出し、両者の間で採択後の成長率や生産性がどう違うかを見ることで、「採択されたことに効果があったかどうか」を検証します。2018年から2024年ごろまでの採択企業を対象に、採択前後で成長率や生産性がどのように変化したかを比較しています。採択企業と類似した企業をどう探すかが分析の肝であり、ここを間違えると適切な評価ができません。企業特性として規模・企業年齢・過去の成長トレンド・特許保有の有無など、経営者属性として性別・年齢・学歴、さらには産業セクターなど、可能な限り多くの属性を使いました。

こうして採択企業ごとに、似た特性を持つ非採択企業をペアとして見つけ出し、そのペアごとに採択後の成長率や生産性の差を計算します。それを全採択企業で平均したものが、専門的にはATT（採択企業における平均処置効果）と呼ばれる値で、「実際にJ-Startupに採択された企業に限って言えば、採択によって平均どれくらい成長が押し上げられたか」を表す数字になります。

石井：拝読して、比較対象するグループの作り方は職人

技と驚きました。

池内：マッチングに使用したデータは東京商工リサーチ (TSR) のデータベースです。十分なカバレッジがあり、長期間にわたって追うことができる点が日本を対象に分析するときの大きな強みです。その結果、J-Startup リストとそもそもマッチする企業が意外に多く、対照群として利用できる企業も一定数を確保できました。スタートアップへの注目が高まり、TSRに収録される企業が増えてきているということかもしれません。

加藤：それに加え、2018年のプログラム開始から7~8年が経過して、当時創業した企業のデータが整ってきたからこそ今回の分析が可能になったという面はあると思います。

石井：企業の成長や政策効果の分析で、ベンチャーキャピタルの出資を受けた (VC-backed) かどうかに関心がありますが、その点いかがでしょうか。

池内：今回は資金調達の変動を資本金の増加という変化で測定しています。

加藤：VC-backedかどうかについては、STARTUP DBやINITIALなど別のデータベースやTSRデータを通して観察することも考えられますが、今回はそこまでは至っていません。ただし、特許の保有がVC投資のシグナルとして機能することは先行研究で明らかにされており、特許保有をマッチング変数に含めることでこの点はある程度は考慮できている可能性はあります。

J-Startupの効果： 持続的な成長と高成長企業の輩出

石井：では分析結果について伺います。J-Startupには効果があったのでしょうか。

加藤：まず基本的な傾向として、採択されることで雇用と売上を伸ばす効果がありました。そして、その効果がある程度持続的であることが重要なポイントです。採択直後だけでなく、6年後まで統計的に有意な効果が続いていました。

もう一点、高成長に対する影響です。アカデミアでは、高成長企業のことは「ユニコーン」ではなく「ガゼル」という言葉が使われます。単に成長したかどうかだけでなく、20%を超えるような高成長を遂げたかどうかを高成長ダミー変数として加え、その分析の結果、高成長企業の輩出に対しても強い正の効果が確認されました。グローバルに競争できる高成長企業を生み出すというJ-Startupの政策目標に合致した結果といえます。

また、どのような企業に対してより効果があったかという異質性の分析も行っています。企業年齢との関係では、より若い企業ほどJ-Startup採択の効果が大きいという結果が得られました。若い企業ほど政府によるサーティフィケーション・エフェクト (認証効果)、すなわち政府のお墨付きの効果が大きいということです。トラック・レコードが乏しく、情報の非対称性が強い若い企業にとって、政府が支援するという事実が外部へのシグナルとして特に重要な役割を果たすと考えられます。他方で、企業規模については、明確な違いは見られませんでした。

石井：実務的感覚からは、若い企業と規模が小さい企業の方が効果が大きいのかと思っていましたが、規模については差が出ずに、若さの方が重要なですね。

池内：一点、解釈上の注意として、この結果は、あくまで観察期間内において対照群と比べて採択企業の成長が加速したことを示すものです。採択されなかった企業の成長が止まったということではなく、観察期間を超えた長期では両者の差が縮小する可能性もありますので、J-Startupへの採択によって成長が加速したと解釈するのが適切だと思います。

成長メカニズム：資金調達とネットワーク効果

石井：成長はどのような経路で促されたのでしょうか。

加藤：成長メカニズムとして2つのルートに着目しました。1つ目は資金調達チャンネル、2つ目はネットワークの拡張です。前者については資本金の増加を、後者については東京商工リサーチのデータベースに収録されている取引先の数と株主数でネットワークの広がりを分析しました。後者のネットワークとは、投資家や取引先のネットワークを指します。

池内：まず資本金の増加については、J-Startup採択後2年以内に有意な増加効果が確認されましたが、それ以降は統計的に有意な差はなくなります。ネットワークに関しては、株主の数が比較的早期に増える一方で、取引先は数はやや時間がかかり、採択後3年目以降に効果が現れます。ただし、ネットワーク拡大が売上・雇用の成長に直接つながるという明確な結果は得られていません。

石井：資金調達の効果が先に現れ、その後にネットワーク拡張が遅れて現れるというタイムラグは、シリーズBやCの資金調達を経て量産フェーズで取引先が広がるVC-backed企業の成長パターンに重なります。自己資本で成長するブートストラップ型との比較も今後の興味深い論

点です。政策の効果が売上・雇用に持続的に現れ、調達も増えるというのは政策担当としてはうれしいですね。

政策的含意：Picking Winners and Making Them

石井：研究結果を踏まえ、政策的インプリケーションを伺えますか。

加藤：率直に申し上げますと、この結果の解釈は非常に難しいと感じています。統計的には採択企業が対照群企業より成長したことは確認されていますが、それをもって直ちに「この政策は成功だ」と結論づけるのは難しい面があります。例えば、不採択企業に同様の支援をしていたら、もっと成長させられたかもしれないという可能性は排除できません。またコスト・ベネフィットの観点も重要で、投じたコストに見合う経済効果が生まれているかどうかなど、どこまで断定的に評価していいものか、悩ましく感じることもあります。

池内：一つの政策的含意として、今回の結果は、J-Startupの認定が採択企業の成長を加速させる可能性を示しており、支援対象を広げることも検討に値すると思います。ただし、対象拡大によって認証効果が弱まる可能性や、支援コスト、企業ごとの効果の違いもあるため、現在の分析だけから、対象を広げれば全体の効果が必ず大きくなるまではいえません。

石井：面白いですね。担当の間では、採択対象の拡大によってお墨付き効果が希薄化するのではないかとこの声もあります。われわれがベンチマークにしているLa French Techは拡大路線をとる一方で、プレミアム感を出す選抜グループを作った方がいいという議論もあります。また担当としては惜しくも採択を見送った企業がその後どうなったのか、J-Startupに採択したら伸びたかどうかと気になる面もありました。

池内：不採択企業との成長の違いを測るためには、そのデータが欠かせません。先月、われわれがJ-Startup担当者にお会いした際に不採択企業へのデータアクセスについてご相談しました。東京商工リサーチのデータと接続したうえで匿名化してご提供いただくなどやり方を見つければ、RDD（Regression Discontinuity Design：回帰不連続デザイン）を活用し、可否の分かれた採点カットオフ付近の企業を比較してみる価値はあると思います。

石井：論文タイトルの「Picking Winners or Making Them?（勝者を選ぶか、育てるか?）」という問いについてはいかがでしょうか。単に勝ち馬に乗っているだけ

ではないかという批判は気になっていました。

加藤：タイトルは少しキャッチーに書きましたが、素直に分析結果を解釈すれば、両方だということだと思います。Picking Winners and Making Them—すなわち伸びる企業だから選ばれた面と、選ばれたから伸びた面の両方があるということだと思います。

池内：採択前の企業特性をマッチングによって十分に調整できているとすれば、採択されたことによって伸びたというMaking Themの解釈が自然です。ただし、マッチングで観察できない成長ポテンシャルを審査員が見抜いていたとすれば、Picking Winnersという解釈も排除できません。政策として本質的に問うべきは、支援しなければ成長しなかったけれど支援によって高成長を実現する企業を正しく選んでいるかどうかです。やはりこの問いに踏み込んだ回答を出すには、不採択企業がその後どうなったかのデータを得ることが必要です。

石井：J-Startupはディープテック系に寄っているため、支援なしでは厳しいことが考えられますね。選定委員がPicking Winnersをし、それに政策支援が加わることで企業が伸びるというのは、まさにわれわれが目指したいストーリーです。またグローバル市場から見れば採択企業もまだ注目されていない企業群であり、それが世界に可視化されるという意味も大きいと考えています。

J-Startup Local および今後の研究展開と課題

石井：今後の研究展開に関して、地域のスタートアップという観点についてもお聞きしたいと思います。J-Startup本体でも北海道の大熊ダイヤモンドデバイスや九州のQPS研究所のように地方に立地する企業があります。これらは東京のVCが投資先として目をつけ資本を投入したVC-backed型です。一方、J-Startup Localは300社弱を選定していますが、選定委員や方法が異なり、老舗企業が含まれていたり、ブートストラップ型が多い傾向があります。首都圏と地方のJ-Startup、そしてJ-Startup Localとの間で効果にどのような差があるのか、という点が気になっています。

池内：データを見て興味深かったのが、J-Startup LocalとJ-Startup本体の両方に採択されている企業の存在です。多いのはLocalに先に採択されてから、その後J-Startup本体に採択されるパターンで、Localが地域予選、J-Startup本体が本大会のような構造になっているのかもしれませんが。この構造を取り込んだ分析を今後進めたいと思っています。

加藤：J-Startup Localから中央のJ-Startupに上がったケースと、最初から中央で選ばれたケースとでは、効果が少し異なる可能性があるので、改訂版でぜひ分析したいと思います。

石井：SBIRやエコシステム拠点都市も含め、今後他の政策プログラムに関する研究の展開についてはいかがでしょうか。

加藤：政策に関する定量的な把握は今後も続けていきたいと思っています。次のステップとして、植杉先生の研究会でSBIRを取り上げる予定です。各省庁のデータへのアクセスが必要なため、情報開示請求の活用や内閣官房のご協力をいただきながら進める予定です。

石井：Howell先生の研究はDOE（米国エネルギー省）が協力しエネルギー系SBIRを対象とされましたね。協力が得やすい省庁から始められるのが良いかもしれません。

加藤：地域という視点からの研究も継続して行っています。私と池内さんはドイツの研究チームと共同で、商標データを活用して地域のイノベーション活動を促進する要因を分析してきました。今後はアントレプレナーシップの潜在的志向（ポテンシャル）と実際の開業行動（アクチュアル）の差を地域レベルで長期的に分析したいと考えています。就業構造基本調査では都道府県レベルで起業意向のデータが4～5年おきに取得できますので、それを活用しながら、アントレプレナーシップ教育との関連も含めて研究を深めていきたいと思っています。

池内：私も地域に大きな関心を持っています。まず大学の研究開発成果の産業化という観点から、大学発ベンチャーやアカデミック・アントレプレナーシップについて、大学レベルのデータを用いた分析を進めていきたいと考えています。大学の研究開発を日本経済の成長につなげられるポテンシャルはもっとあると感じています。

また、地方自治体のスタートアップ支援担当者へのヒアリングを通じて、行政の中でアントレプレナーシップを発揮している公務員の方が少なからずいることに気づきました。こうした「ガバメンタル・アントレプレナーシップ」ともいうべき要素が地域のスタートアップ・エコシステムに与える影響は、日本の制度的特徴としてフォーカスすると面白いと考えています。

石井：地域には首長がリーダーシップを発揮し、アントレプレナーシップを持った自治体職員や地域のキープレーヤーが活躍する独自の盛り上げがありますね。地域大学ではURA（ユニバーシティ・リサーチ・アドミニストレーター）の動き方や、研究室と科学技術振興機構（JST）、新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）の支援の間にギャップがあり、これが改善するとエコシステムが盛り上がる場合もあるかもしれません。

池内：まさにイノベーションのエコシステムの問題なので、そのようなテーマにつながるような研究ができたらいいと思います。1つ大きな課題として、日本のデータ環境の整備があります。諸外国では政府のビジネスレジスターと社会保障データが紐づいており、スタートアップを網羅的に捕捉して成長を追跡できます。日本はこの点において大きく立ち後れており、データをきちんと作っていくことが重要です。また経済産業省のGビズインフォ（<https://info.gbiz.go.jp/>）のような取り組みは非常に素晴らしいですが、地方自治体のヒアリングでは知らないという方もいました。せっかく整備された有用なデータ基盤ですので広く周知し、地域の政策にも生かしていただければと思います。

加藤：今回の研究のように、政策をこのように客観的に数値化して分析できるということ自体を知っていただくことが大切だと思っています。どのような結果であれ、EBPMや事後検証への関心が高まり、政策改善の道筋が少しでも見える一助になっていれればいいです。

（敬称略）

注

- 1) Storey, D. J. (2000) "Six Steps to Heaven: Evaluating the Impact of Public Policies to Support Small Businesses in Developed Economies," *The Blackwell Handbook of Entrepreneurship*, pp. 176-193.
- 2) Lerner, J. (1999) "The Government as Venture Capitalist: The Long-Run Impact of the SBIR Program," *The Journal of Business*, Vol.72, no.3, pp. 285-318.
- 3) Lerner, J. (2009) *Boulevard of Broken Dreams: Why Public Efforts to Boost Entrepreneurship and Venture Capital Have Failed and What to Do about It*, Princeton University Press.
- 4) Howell, T. Sabrina (2017) "Financing Innovation: Evidence from R&D Grants," *American Economic Review*, vol. 107, no. 4, pp. 1136-1164.

DP 26-E-043



"Picking Winners or Making Them? Evidence from the J-Startup program"

「勝者を選ぶか、育てるか？ J-Startup プログラムの効果検証」

執筆者：加藤 雅俊（関西学院大学）／池内 健太（RIETI 上席研究員（政策エコノミスト））



限られた時間と情報のもとで、最善を尽くして政策効果を測る

荒木 祥太

RIETI 研究員（政策エコノミスト）

PROFILE

2009年同志社大学経済学部卒業、2011年一橋大学大学院経済学研究科修士課程修了。2021年同大学院にて博士（経済学）を取得。2014～21年RIETI研究員（非常勤）を経て、2021年より現職。専門は労働経済学、人事経済学、応用ミクロ計量経済学。RIETIでは政策エコノミストとして、経済産業省・中小企業庁の政策効果検証に携わるとともに、企業データや政府統計を用いた実証研究を進めている。



インタビュー

尾崎 大輔（日本評論社『経済セミナー』編集長）

所属・役職はインタビュー当時のものです。

1 貧困問題への関心から、労働経済学へ

尾崎：このインタビュー・シリーズでは、独立行政法人経済産業研究所（RIETI）で学術研究・政策研究に取り組む皆さまに、政策現場に近いところでの研究の実際や、その醍醐味を伺っていきます。第5回は荒木祥太さんです。

荒木：荒木です。RIETIで研究員（政策エコノミスト）を務めています。政策エコノミストとしての仕事は、経済産業省や中小企業庁の政策についての効果検証です。また、労働経済学や人事経済学分野で応用ミクロ計量経済学を用いた学術研究にも取り組んでいます。

尾崎：どのようなきっかけで、経済学に関心を持たれた

のでしょうか。

荒木：経済学に関心を持ったのは、高校生のときに大学受験の進路を考えていた頃でした。当時から、特に日本における貧困問題に関心がありました。経済学を学べば、そうした問題に対して政策的に何ができるのかを考えられるのではないかと思います。経済学部に進学しました。貧困問題に関心を持った背景は、高校時代の経験にあります。私が通っていたのはカトリック系の高校で、大阪府の西成、釜ヶ崎の地域に行き、炊き出しなどに関わる体験学習の機会がありました。実際に現場を見たときに大きな衝撃を受け、貧困問題に強い関心を抱くようになりました。

大学入学後は、貧困問題を考えるには、労働経済学の中の人的資本理論が鍵になるのではないかと感じ、より興味を深めました。貧困解消の方法の1つとして、人々

が学校や企業で自身の能力を高め、賃金を引き上げることが重要なのではないかと考えました。卒業論文では実証分析にチャレンジし、さらにミクロ計量経済学を学びたいと思って、一橋大学大学院経済学研究科の修士課程に進学しました。

尾崎：大学院では、どのような研究をされたのでしょうか。

荒木：修士論文では、若年者の労働供給について研究しました。また、RIETIでリサーチアシスタントとして、一橋大学で指導教員だった川口大司先生（現・東京大学）がリーダーを務めていた研究プロジェクトに参加する機会をいただき¹⁾、企業の人事データを使ったキャリアの分析などに取り組みました。

博士課程では、従業員のキャリアに関する研究に加え、「企業活動基本調査」などを用いて企業海外進出が国内の活動にどのような影響を与えるかを分析しました。博士論文は「1990年代以降の日本労働市場の分析：組織内における資源配分の役割に注目しての分析」という形で、博士課程で取り組んだ研究やRIETIのプロジェクトでの研究をまとめ、日本の労働市場を実証的に分析した論文として構成しました。扱うテーマは幅広くなりましたが、詳細なデータを用いて実証分析を行うというスタイルは一貫しています。

尾崎：就職は、大学院からすぐにRIETIを選ばれたんですね。

荒木：はい。博士論文をまとめるのに時間がかかっていたのですが、その時期に、当時副所長だった森川正之先生にお声掛けいただき、博士号取得前からRIETIで研究員として勤務することになりました。それ以降、現在に至るまでRIETIで働いています。

2 政策エコノミストとしての役割

尾崎：続いて政策研究、特にEBPM業務について伺っていきます。RIETIでは2022年4月にEBPM業務を担う「EBPMセンター」が創設されています。やはりここが中心的な役割を担っているのでしょうか。

荒木：「EBPM」という言葉が流行する前から、RIETIではEBPM的な政策評価のような業務が行われていました。私自身も経済産業省の方々と議論する機会はたびたびありました。そのため、EBPMセンターが創設されて

から急に新しいことが始まったというわけではないのですが、政策担当部局から正式に具体的な分析依頼を受け、研究プロジェクトとして効果検証を行うという仕組みは、EBPMセンターができてより組織的に進むようになったと思います。

現在のRIETIのEBPM業務は、大きく、次の2つに分類できます。1つは、政策実施前に効果を推定する仕事です。たとえば、産業連関表などを使って政策の効果を事前に見積もるような取り組みがあります。もう1つは、実施された政策の効果を因果推論やミクロ計量経済学の手法を用いて事後的に検証する仕事です。私は主に後者の方に関わっています。

3 政策効果を測るために何をしているか？：「GoTo商店街」の事例

尾崎：事後的な効果検証は、具体的にどのように進められるのでしょうか。

荒木：まず経済産業省側で効果検証を行いたい政策案件について検討され、それが決まるとRIETI側に「こういう政策を検証してほしい」という形で依頼が届きます。RIETI側では、依頼にマッチする研究員に担当が割り振られます。担当が決まると、政策担当部局とRIETIの担当者で打ち合わせを行い、政策担当者の問題意識などから聞き取りを行います。そのうえで、どんなデータが使えるのか、因果推論的な分析として何ができるかを議論していくことになります。

ここで直面する困難は、政策の対象となった企業や自治体などについては、政策実施後の報告やフィードバックなどからデータを収集できることが多い一方、政策の対象となっていない主体の情報を集めるのは難しいという点です。そのため、政策効果を検証するうえで政策の影響を受けた主体と受けなかった主体を比較する因果推論の枠組みに単純に落とし込むのが難しいケースにたびたび直面します。そこで、RIETI側で使えるようなデータを探し、政策担当部局からも手元の情報を提供いただきつつ、どのような分析が可能かを考えていきます。

尾崎：政策担当部局としては、なぜある政策について効果検証を行いたいと考えるのでしょうか。よくある問題意識として、どのようなものが挙げられますか。

荒木：その点については、私が関わった「GoTo商店街」という政策の効果検証を例にお話しします²⁾。



「GoTo商店街」とは、2020年度から2022年度にかけて経済産業省・中小企業庁が実施した、コロナ禍で影響を受けた地域の商店街の集客イベントやオンラインイベントなどの販促活動を支援するもので、商店街が企画を立て、中小企業庁がそれを委託して費用を支払うという形で商店街の活動を支援する政策でした。

しかし、行政事業レビューなどでは「政策の成果指標が曖昧ではないか」という指摘を受けていました。GoToキャンペーンはコロナ禍における重要な政策の1つであり、経済産業省としても、それをきちんと検証する必要があるという問題意識を持たれていたのではないかと思います。

もともとの成果指標（KPI：Key Performance Indicator）は、採択された事業者が自分たちで目標を設定し、それを達成したか否かを見るというものでした。しかし、行政事業レビューでは、自身で設定した目標を成果指標とすると、甘い目標設定がなされやすくなるのではないかと、といった指摘を受けていました。また、事業者ごとに目標が異なる状況下では、因果推論を行う際に統一的なアウトカム変数を設定することができません。政策担当部局でも、この点は課題として認識されていました。そこで、まずはアウトカム変数をどう設定するかが議論になりました。

アウトカムとして最初に検討されたのは、「売上」と「空き店舗」でした。ただし、政策の対象となった（処置群の）事業者のデータは得られても、政策の対象となっていない（対照群の）事業者について同じアウトカムのデータを得られません。そのため、既存の統計の個票データを使って分析上の工夫をするのが現実的だろうという結論になりました。そこで注目したのが、中小企業庁が実施する「商店街実態調査」です。ちょうど政策実施前後の時点で調査が行われていたため、これをうまく使えば、商店街の動向を分析できると考えました。

尾崎：分析を進める過程で、政策担当部局とのやりとりはどの程度行われたのでしょうか。

荒木：かなり綿密に、何度も打ち合わせをしながら進めました。当初は商店街実態調査の個票をパネルデータとしてつなぎ、政策前後の変化を見る方法を考えていました。しかし回答率が低く、複数時点をつなぐと利用可能なサンプルサイズがかなり小さくなり、推定値の標準誤差や信頼区間が大きくなって明確な結果が得られない懸念がありました。その際、政策担当部局の方から、コ

ロナ禍の商店街への影響を調べるための「売上高が3年前と比べて何%変化したか」を尋ねる項目を使った方が、複数時点をつなぐよりも推定結果が安定するのではないか、という提案をいただきました。このように何度もミーティングを重ねて、暫定的な分析結果を説明し、他に使える手法はないか、どの変数が適切かを一緒に考えながら進めていきました。この点は、政策研究のおもしろいところだと思います。

4 政策上のKPIと因果推論のアウトカムは違う？

尾崎：GoTo商店街の効果検証で、特に難しかったのはどんな点でしょうか。

荒木：やはり、政策のアウトカムをどう設定するかという問題です。GoTo商店街の場合、もともと政策のKPIとして設定されていたものと、効果検証で扱ったアウトカムは異なります。しかし、仮に同じ変数を対象にしても、政策のKPIとして設定される目標値と、因果推論で推定される政策効果の値の対応関係をとるのは難しいと思います。なぜかというと、KPIと因果推論の推定値が同じ条件のもとで想定されているものではないからです。

KPIの目標値は、多くの場合、マクロ経済全体の変化や景気の動きなども含んだ数字になっています。一方、因果推論で推定するのは、そうしたマクロの変動を取り除いたうえでの政策の影響を示す数字です。そのため、得られた推定値が、政策担当部局の想定する規模感と比べて大きいのか小さいのかを判断するのが難しいのです。

実際の議論でも推定値を提示すると、「その推定結果は、多くの税金を投入しても政策を実施した価値があったことを意味するのか？」と聞かれることがあります。しかし、この問いに答えるのは簡単ではありません。推定された政策効果が大きいのか小さいか、政策として十分な効果だと言えるかまでは、別の基準がないと判断しにくいからです。そのため、分析のメッセージは費用との比較は度外視して、「効果があったか否か」の二択になりがちです。すると、「効果があれば続ける、効果がなければやめる」という方向で議論が進んでしまい、規模や内容を微調整しながら政策を改善していくという方向につなげにくくなってしまいます。

尾崎：その壁を乗り越えるためには、どのような工夫が考えられるのでしょうか。

荒木：政策当局がどれほどの効果を想定しているのかわかりにくいという問題に対する工夫の1つとして、KPIのつくり方を工夫することが考えられます。たとえば、雇用や賃金が政策の関心事であれば、「毎月勤労統計」などを用いてマクロの賃金変動をある程度は把握できます。そうしたマクロ的な変動と比較して、政策を受けた企業や人々の同じ期間での変化を評価するような数値目標であれば、政策当局が想定している政策効果の規模感が、分析者のみならず国民にも伝わりやすいのではないかと思います。同時に、KPIの根拠をより明確にすることが求められるかと思います。目標となる数字も含めてKPIの設定は、まだブラックボックスになっている部分が多いように感じます。その根拠が公開されれば、効果検証の結果と比較しやすくなるはずです。

5 キャリア、昇進、KPIをめぐる新しい研究関心

尾崎：現在の学術研究としては、どのようなテーマに関心を持っておられますか。

荒木：GoTo商店街に関する研究に加えて、労働者がキャリアを通じていかにして自身に適した職業にたどり着くか。その過程に関心を持っており、人事データを使って労働者のキャリア形成の分析に取り組んでいます。特に、昇進の分析の中で、男女のキャリアの違いがどこにあるのか、昇進格差はどこから生じるのかを研究しています。

また、私が関心を持っている人事と組織の経済学では、人事評価や目標設定がどのような役割を持つかも重要な研究テーマです。行政組織のKPIにも、評価や目標設定の問題に通じる部分があるのではないかと感じ、研究を始めています。現在、行政事業レビュー見える化サイトなどを通じて、KPIやその達成度を省庁横断的にデータベース化する動きが進んでいます³⁾。それを見ると、全体的に達成率がかなり高い水準に集中しているように見えます。そのような結果が出ている背景には、組織として何らかのインセンティブが働いているのではないかと仮説を立てています。もし達成率が常に高いところに張り付いてしまう傾向にあるなら、政策の微調整は働きにくくなります。どこを改善すればより成果が上がるのかわからなくなるからです。

もちろん、省庁や政策分野によって事情は異なるはずです。理想的な数字を目標として掲げなければならない

指標と、より現実的な目標を掲げる指標とでは、達成の意味も違います。そうした違いも踏まえ、KPIがどう設定され、それがどんなインセンティブを生んでいるのかを、組織の経済学とも関連づけて研究できないかと考えているところです。

6 政策現場で求められるのは「速さ」

尾崎：政策現場と学術研究では、テーマ設定や進め方に違いがあると思います。特に、政策現場で求められる「エビデンス」と、査読付き論文で求められる「エビデンス」にはどんな違いがあるのでしょうか。

荒木：政策現場では、特に「速さ」を求められるというのが私の理解です。とりわけ国の政策では、国会や予算編成のタイミングが重要です。それらに間に合うように、その時点で利用できるデータの中で最善を尽くして分析することが求められます。もっと時間をかければより良いデータが収集できるとしても、政策現場では必要なタイミングまでに結果を提示することが非常に重要です。

一方、学術研究では、より良いデータをきれいにそろえることが重視されます。政策を受けた処置群のデータは、政策現場でも比較的手に入りやすい。しかし、政策を受けていない対象を調査し、処置群と適切に比較できるような情報を集めるのは難しく、できたとしてもかなりの時間がかかります。これが、政策現場で求められるエビデンスと、学術研究で求められるエビデンスに速さの違いが生まれる要因の1つです。

もちろん、政策現場でも厳密性や正確性は大切です。ただ、何年もかけて完璧に近い分析を行うことよりも、政策意思決定の時点で使えるデータの中でできるだけ妥当な比較対象をつくり、効果を測れるように工夫するほうがより重視されます。「今後こういう政策が必要になるかもしれないから、事前にデータを準備しておけないか」と問われることもあります。確かにそれができればよいのですが、実際にはそう簡単なことではありません。必要となりうるデータの数には限りがなく、政策の対象とならない企業や事業所まで追跡してデータを集めるには費用も時間もかかるうえに、現場の協力も必要になります。さまざまな制約の中で、どこまで最善を尽くせるかを考えるのが、EBPMの難しさであり、面白いところだと思います。



7 データの背景を知ること、 研究の問いが磨かれる

尾崎：最後に、政策現場に近い環境で、学術研究にも取り組みつつ、政策評価を行うことの醍醐味を教えてください。

荒木：政策現場に近いところで研究する魅力は、政策の意図やデータのつくられ方について、現場の方から詳しい話を聞けることです。政策担当者は、どのような意図で政策を実施したのか、どのような理由でそのデータを集めたのかをよくご存じです。こうした情報は、研究の問いを設定する際にも有用です。また、RIETIでは経済産業省の企業データや公的統計の作成に携わってこられた方々が研究者として参画されるので、彼・彼女たちからデータの癖や注意すべき点を直接伺うこともできます。これは、大きなアドバンテージだと思います。

政策現場とのやりとりは、学術研究にも生きてきま

す。普通に研究しているだけでは知りえない情報や、データがつけられる制度的・実務的な背景に触れることができます。この点は、研究の問いを磨き、より良い実証研究につなげるためにも非常に意味のあることだと感じています。

[2026年4月20日収録]

※本記事は『経済セミナー』誌（日本評論社）とのコラボレーション連載です。

注

- 1) 「企業内人的資源配分メカニズムの経済分析—人事データを用いたインサイダーエコノメトリクス」 プロジェクトリーダー：川口大司、プロジェクト期間：2011年5月31日～2013年3月31日 (<https://www.rieti.go.jp/jp/projects/program/pg-07/002.html>)。
- 2) 荒木祥太・田中桃花（2024）「商店街集客イベントへの支援が商店街に与える影響の分析—『GoTo商店街』政策一時停止からのエビデンス」 RIETI Discussion Paper, 24-J-025 (<https://www.rieti.go.jp/jp/publications/summary/24100005.html>)。
- 3) 「行政事業レビュー見える化サイト」 (<https://rssystem.go.jp/top>)。



ウェルビーイングの経済学

編著：馬奈木 俊介 RIETI ファカルティフェロー

出版社：中央経済社



本書に関する詳しい情報はこちらから▶



ウェルビーイングを分析する 様々な視点を提供

中野 牧子 (名古屋大学 教授)

本書の概要

近年、GDP等の指標に加え、生活の質や満足度の観点から社会を評価し、政策を実施することの重要性が指摘されており、ウェルビーイングが注目されている。本書はこのような背景を踏まえ、ウェルビーイングに関する多様な研究を紹介している。

第1章では、ウェルビーイング指標を政策に利用する際の利点と懸念点を概観している。満足度を分野別に見た場合、客観的指標との相関が強い分野と弱い分野があるため、客観的指標と満足度のような主観的指標を相互補完的に用いることの重要性を示している。第2章では、所与の環境において生活満足度などのウェルビーイング指標をどのように高められるかを分析し、働き方、人とのつながり、自然環境といった非物質的要素がその向上に関わることを示している。第3章では、都市部と農村部の主観的ウェルビーイングの格差に着目し、コミュニティへの愛着、選択と言論の自由、次世代育成といった脱物質的価値観を充足させる政策設計が、この格差の縮小において重要であると論じている。第4章では、労働生産性と身近な緑との関係を分析し、自宅周辺の緑を重視する人においては、緑の存在が労働生産性を高める可能性を示唆している。第5章では、孤独感が主観的ウェルビーイングを直接低下させるだけでなく、気分の沈みを通じて低下させることを明らかにし、孤独感を軽減する政策の有用性を示している。第6章では、不妊治療が金銭的負担に加え、時間的、身体的、精神的負担を伴ってウェルビーイングに影響することを論じ、パートナー間のサポートや治療と就労の両立支援などの重要性を示している。第7章では、東日本大震災後の人工資本と社会

資本の復興が被災地域のウェルビーイングに与えた影響を分析し、社会経済復興や地域活性化を考慮した投資の必要性を示している。第8章では、組織内の競争と協調に着目し、競争が構成員の感情に影響し競争後の協調行動に悪影響を及ぼす可能性を示すことで心理的安全性や組織のウェルビーイングを考える上での示唆を与えている。第9章では、パナマの断水を対象に、水道水へのアクセスの悪化が労働市場への参加を制約し失業確率を高め、世帯所得を低下させることを明らかにし、ウェルビーイングにおける水道インフラの重要性が示唆されている。

政策評価への示唆

GDPなどの従来の指標が高くなっても、生活の質の向上を実感できないのであれば、ウェルビーイングの観点から見て十分な政策効果があったとは言い難い。一方で、ウェルビーイングの測定にしばしば用いられる幸福度や生活満足度は主観的な指標であるため、社会構造上の不利益があっても、本人がそれを自覚しにくい場合や改善への期待を失っている場合には、主観的指標が社会的課題を反映しない可能性がある。このため政策立案や政策評価においては、主観的指標と客観的指標の双方を用いることが重要である。本書は、幸福度等そのものを扱う章と、個別具体的な社会課題を扱う章を併せ持ち、ウェルビーイングを多面的に捉える必要性を理解しやすい。

本書では身近な緑や水インフラなど環境に関わるテーマも取り上げられている。近年では環境問題に関して様々な脱炭素政策や地域の環境政策が進められている。これらの政策は、温室効果ガス削減や経済的費用だけでなく、健康、生活の快適さ、地域の持続可能性とも関わり、今後はこれらをウェルビーイングの観点から評価する議論も期待される。本書が示す多面的な視点は、環境政策評価にも示唆を与えるものである。ウェルビーイング指標を今後の政策形成や政策評価にどう組み込んでいくかは重要な課題であり、本書はそのための手がかりを与える貴重な一冊である。

カーボンプライシングの経済分析 始動するGX-ETSへの視座

著：有村 俊秀 RIETIファカルティフェロー
出版社：日本経済新聞出版

本書に関する詳しい情報はこちらから▶



**環境経済学による定量分析を駆使した
「日本のカーボンプライシング」の探究**
浜本 光紹（獨協大学経済学部 教授）

2023年2月にグリーントランスフォーメーション（GX）の実現に向けた基本方針を掲げた日本政府は、GX推進法の制定・改正を経て、2026年度より二酸化炭素の直接排出量が年10万トン以上となる企業に排出量取引制度（GX-ETS）への参加を義務付けた。これを機にカーボンプライシング（CP）の具体的方策の1つである排出量取引（ETS）に対する注目が日本国内で高まっている。こうした中、CPをめぐるさまざまな論点に関して経済学的に分析した本書が出版された。本書がこのような時宜を得た出版に至ったことは、評者をはじめとしてCPやGX-ETSに関心を持つ人々にとって大いなる幸運である。

CPの諸論点に関する精緻な分析と考察

CP導入をめぐるのは、企業や家計の経済的負担の増加、産業部門の国際競争力の低下に対する懸念が示されてきた。環境面での効果に関しても炭素リーケージの問題が議論されている。一方で、CP導入は脱炭素技術の開発・普及を促進しうるとの期待がある。本書の中核をなす各章はこうした論点を取り上げて分析している。炭素リーケージに関しては、第2章で東京都と埼玉県のエTSの排出削減効果について差分の差分法による検証が行われ、制度対象事業所を保有する企業内において制度対象外の事業所の排出量が減少する「逆リーケージ」が起こったという興味深い結果が得られている。CP導入が日本の産業部門や家計部門にもたらす経済的影響に関しては、第3章と第4章で産業連関分析を用いて定量的に評価している。これらの章では、国際競争力低下への対応措置としてのリベート制度の効果（第3章）や産

業・家計に対する軽減措置のあり方（第4章）についての考察も行われている。第5章では、国際競争力への悪影響（および炭素リーケージ）に対処するための具体的方策である「生産量に基づく排出枠の配分」と「国境調整措置」に関して比較検討が行われ、日本にとっては前者の方策がより効果的であるとの指摘がなされている。第6章は日本における環境税制改革のあり方を応用一般均衡モデルのシミュレーション結果を踏まえて検討した上で、日本の成長に資するCPについて展望している。第7章は東京都のETSの下での省エネルギー関連の対策の進展や技術の普及についてアンケートデータを用いた分析を基に考察している。

上記の各章において著者は論点ごとの的確な手法を採用した上で精緻な分析と深い考察を行っており、日本のCPの制度設計に関する本書の提言には強い説得力がある。そこには、GXを推進する上で、その柱となるGX-ETSの制度設計がどうあるべきかを長期的な視点で考える際に有用な示唆も含まれている。

環境経済学がCP導入の実現に果たした役割

第1章では、経済産業省や環境省の審議会・検討会での著者自身の経験を踏まえてCP導入をめぐる政策過程の紆余曲折が語られており、本書に盛り込まれている研究成果も含めて環境経済学がGX-ETSの実施に至る過程でどのような役割を果たしてきたかを知ることができる。第8章では、GX-ETSについて、その制度設計に関わってきた著者自身による詳細な解説がなされている。本書は、CPに関する最先端の学術研究であるばかりでなく、政策形成と学術研究との関わりがどうあるべきかを考えさせる内容にもなっている。そうした意味で、環境経済・政策学の研究者のみならず環境政策の形成に携わる実務者にとっても必読の書である。

【第6期中期目標期間の取り組みについて】

RIETIは、これまで培ってきた「知のプラットフォーム」としての強み（質の高い研究成果の蓄積、豊かな研究ネットワーク、内外における高い認知度、有用な各種データベースの存在等）を最大限いかしつつ、政策立案・遂行への貢献を行うことをその役割の最も重要な軸として改めて位置付け、政府の中長期的な政策課題（特に、社会課題の解決を通じた持続可能な経済成長を目指す「経済産業政策の新機軸」等）を踏まえ、また、将来の政策課題も視野に入れて、研究活動を実施していきます。

DISCUSSION PAPERS

ディスカッション・ペーパー（DP）紹介

ディスカッション・ペーパー（DP）は、専門論文の形式でまとめられたフェローの研究成果で、活発な議論を喚起することを目的としています。論文は、原則として内部のレビュー・プロセスを経て掲載されます。なお、ここに掲載されている所属・役職は、執筆当時のものです。

【研究プログラムの構成】

マクロ経済と少子高齢化	貿易投資	地域経済
イノベーション	産業経済	人的資本
政策評価（EBPM）	特定研究	

各プログラムの研究成果（抜粋）

貿易投資

2026年7月 26-J-030

デジタル製品パスポートの国際通商法上の課題 —WTO整合性と国際標準化の観点から—

- 内記 香子（東京都立大学）
- プロジェクト：現代国際通商・投資システムの総合的研究（第VII期）
- <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/summary/26070003.html>

2026年6月 26-E-053

Carbon Tariffs, Emissions Leakage, and Production Relocation

炭素関税と企業の生産移転によるカーボンリーケージ

- 馬 岩（神戸大学）、蓬田 守弘（上智大学）
- プロジェクト：日本の気候変動対策の総合的研究：GX、EU国境炭素調整と米国の気候変動政策
- <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/summary/26060014.html>

地域経済

2026年7月 26-E-055

Follow FDI: Production networks and the geography of globalization

追隨する海外直接投資：生産ネットワークとグローバル化の地理特性

- Andreas MOXNES（BI Norwegian School of Business / CEPR）、齊藤 有希子 SF（特任）
- プロジェクト：イノベーション、グローバリゼーションと雇用
- <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/summary/26070005.html>

イノベーション

2026年7月 26-E-056

Founder-CEO Presence and Post-IPO Outcomes: Evidence from junior stock markets in Japan

創業者CEOとIPO後の成果：日本の新興市場における実証分析

- 本庄 裕司 FF、池田 雄哉（科学技術・学術政策研究所）
- プロジェクト：スタートアップ振興における人的資本と金融資本の多様性と政策的課題
- <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/summary/26070006.html>

2026年6月 26-E-051

Will Unicorns be Born in Japan? A comparative study of private equity market development and policy reforms 日本でユニコーンは誕生するか—未上場株式市場の発展と制度改革の比較分析—

- 田所 創 CF、本庄 裕司 FF
- プロジェクト：スタートアップ振興における人的資本と金融資本の多様性と政策的課題
- <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/summary/26060008.html>

産業経済

2026年8月 26-J-032

日本の学歴別完結出生率の動向：国勢調査を用いた人口指標の新たな計測方法

- 宇南山 卓 FF、高橋 悠太（大阪大学）、高山 直樹（一橋大学）
- プロジェクト：経済の非対称性と日本経済の課題
- <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/summary/26080005.html>

2026年7月 26-E-059

The Uncertainty Trap: Effectiveness of macroeconomic policy

不確実性の罠——マクロ経済政策の有効性

- 家富 洋（立正大学）、吉川 洋（東京大学）
- プロジェクト：経済の非対称性と日本経済の課題
- <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/summary/26070009.html>

人的資本

2026年6月 26-E-047

Small Benefit Cuts and Earnings Responses: Evidence from Japan's public assistance reform

生活保護給付の削減が稼得に与える影響：日本の制度改革の分析

- 松本 広大 F（政策エコノミスト）
- プロジェクト：なし
- <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/summary/26060003.html>

政策評価 (EBPM)

2026年7月 26-J-031

子どもの医療費無償化のスピルアップ効果

- 佐藤 大晃 (慶應義塾大学)、中室 牧子 FF
- プロジェクト：機能するEBPMの実現に向けた総合的研究
- <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/summary/26070004.html>

2026年8月 26-E-060

The Effect of Class-size Reduction on Quality of Classroom Environment

クラスサイズ縮小が学級環境の質に与える影響

- 杉田 壮一郎 (慶應義塾大学)、中室 牧子 FF
- プロジェクト：機能するEBPMの実現に向けた総合的研究
- <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/summary/26080001.html>

特定研究

2026年8月 26-E-061

Urban Planning and Vertical Urbanization

都市計画と垂直的都市化

- 近藤 恵介 SF、大久保 敏弘 FF
- プロジェクト：日本経済の活性化と地方・都市の創生
- <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/summary/26080006.html>

その他特別な研究成果

2026年8月 26-J-033

経済安全保障と日本における産業政策の復活

- Shiro ARMSTRONG NRF、浦田 秀次郎 SRA (早稲田大学)
- プロジェクト：なし
- <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/summary/26080007.html>

2026年7月 26-E-054

Economic Security and the Revival of Industrial Policy in Japan 日本における経済安全保障と産業政策の復活

- Shiro ARMSTRONG NRF、浦田 秀次郎 SRA (早稲田大学)
- プロジェクト：なし
- <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/summary/26070002.html>

ポリシー・ディスカッション・ペーパー (PDP) 紹介

ポリシー・ディスカッション・ペーパー (PDP) は、RIETIの研究に関連して作成され、政策をめぐる議論にタイムリーに貢献する論文等を収録しています。RIETIウェブサイトからダウンロードが可能です。なお、ここに掲載されている所属・役職は執筆当時のものです。

2026年8月 26-P-018

CPTPP 電子商取引章に関するワイタング審判所判断： マオリ族のデータ主権はCPTPPによって制限されたか？

- 渡辺 翔太 (野村総合研究所)
- プロジェクト：現代国際通商・投資システムの総合的研究 (第VII期)
- <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/summary/26080004.html>

2026年8月 26-P-017

EBPM (エビデンスに基づく政策形成) 入門：第8話 ロジックモデル (セオリー評価) で政策の確からしさを高める

- 関沢 洋一 SF
- プロジェクト：なし
- <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/summary/26080003.html>

2026年8月 26-P-016

最低賃金引き上げの影響：数値目標設定以降の分析

- 森川 正之 DSF (特任)
- プロジェクト：なし
- <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/summary/26080002.html>

BBL セミナー開催実績

BBL (Brown Bag Lunch) セミナーでは、国内外の識者を招き講演を行い、さまざまなテーマについて政策立案者、アカデミア、産業界、ジャーナリスト、外交官らとのディスカッションを行っています。なお、スピーカーの所属・役職は講演当時のものです。

2026年9月2日

コーポレートガバナンス・コードの改訂を読み解く

- スピーカー：翁 百合 (株式会社日本総合研究所 シニアフェロー)
- コメンテーター：内ヶ崎 茂 (HRガバナンス・リーダーズ株式会社 代表取締役社長 CEO)
- コメンテーター・モデレーター：鮫島 大幸 (デジタル庁 統括官付参事官)

2026年9月7日

2022年に提供開始した輸出入申告データを活用した研究と それに基づく政策提言・政策評価の可能性

- スピーカー：神事 直人 (RIETIファカルティフェロー / 京都大学大学院経済学研究科 教授)
- コメンテーター：上田 淳二 (財務省 財務総合政策研究所 副所長)
- モデレーター：関口 陽一 (RIETI 上席研究員・研究調整ディレクター)

本欄は編集時点での最新情報に基づいています。紙面の都合により、掲載内容は一部となります。

編集後記



本特集では、制度改正の背景や効果を実証研究の成果とともに振り返りながら、日本の労働市場が直面する課題を考察しました。本号の制作を通じて改めて感じたのは、政策議論においてエビデンスの重要性がますます高まっていることです。読者の皆様にとって、本号が研究と政策、そして日々の実感をつなぐ一冊となれば幸いです。(谷)

かつては紙と電話に追われ、それがメールやチャットに変

わりました。最近はAIもツールに加わり働き方は時代とともに変化していますが、何かに追われながら働く人の姿は、今も昔もおそらくこれからも変わらないようです。(中)

仕事の帰りに地元のスーパーで買い物をする時、いつもと同じ店員さんたちの姿に思わず心がほっとすることがあります。めまぐるしく変化する社会の中で、変わらないもののありがたみを再認識する今日この頃です。(志)



独立行政法人 経済産業研究所

www.rieti.go.jp

 @Japan.RIETI  @RIETIjp



この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。