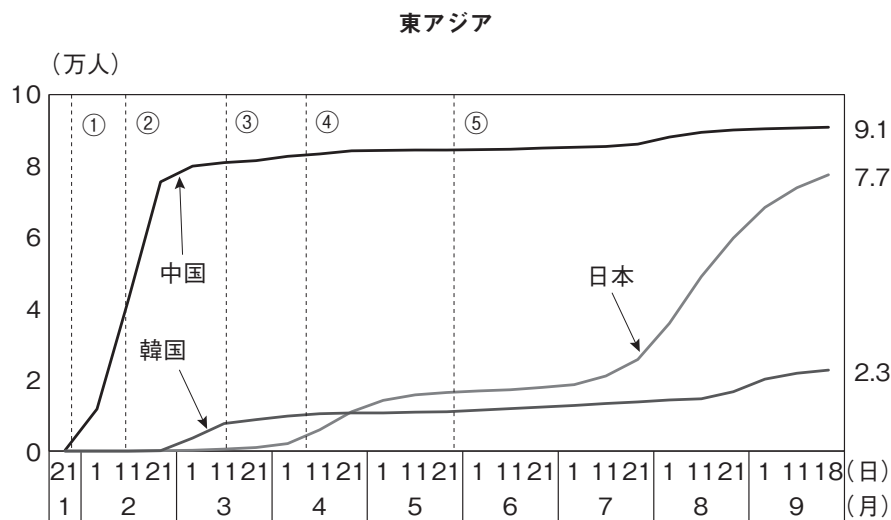
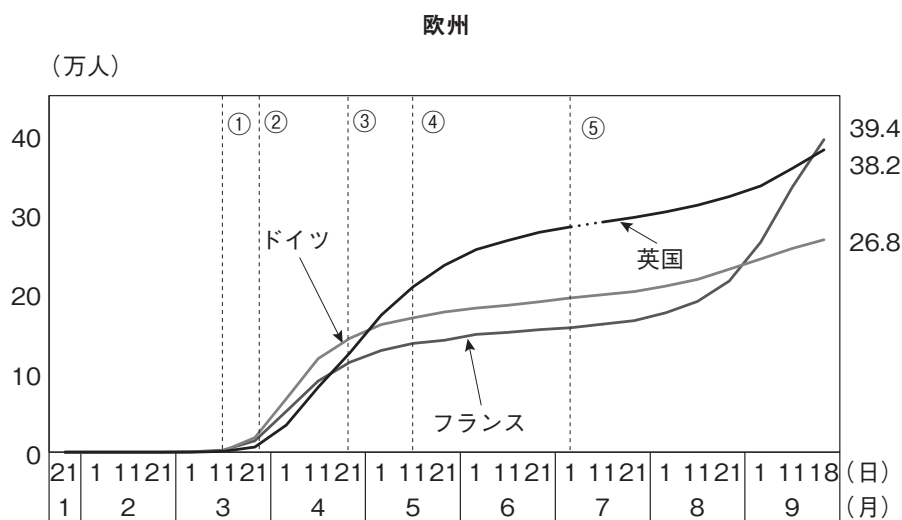


付図・付表

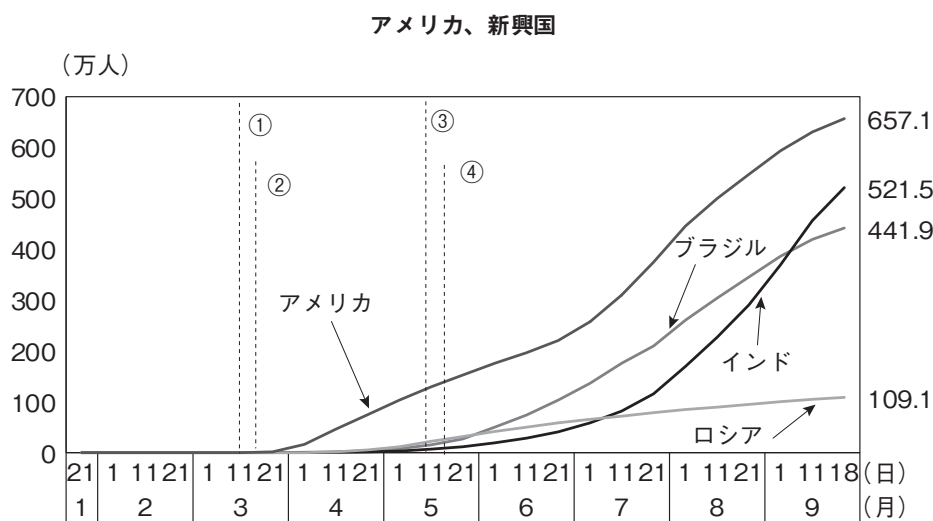
付図1-1 各国における感染者数（累計、2020年）の推移



- ①1/27 中国、上海市等が春節休暇後の休業措置延長を指示
- ②2/10 中国、湖北省を除く省市で休業措置解除
- ③3/11 中国、湖北省で休業措置を一部解除
- ④4/7 日本、緊急事態宣言発出
- ⑤5/25 日本、緊急事態宣言解除



- ①3/11 WHO、世界的流行(パンデミック)を宣言
- ②3/17、22、23 仏独英で全土のロックダウンを開始
- ③4/20 独、ロックダウンの段階的緩和を開始
- ④5/11、13 仏英、ロックダウンの段階的緩和を開始
- ⑤7/1 EU、域外からの入域制限を段階的に緩和



- ①3/11 WHO、世界的流行(パンデミック)を宣言
- ②3/13 アメリカ、国家緊急事態を宣言
- ③5/8 アメリカ、カリフォルニア州でロックダウンの段階的緩和を開始
- ④5/15 アメリカ、ニューヨーク州でロックダウンの段階的緩和を開始

(備考) 1. CEIC (元データはWHO) により作成。
 2. 英国については、7月2日に感染者数の集計方法を変更(重複計上を排除)した結果、累積感染者数の大幅な減少が生じた。

付図・付表

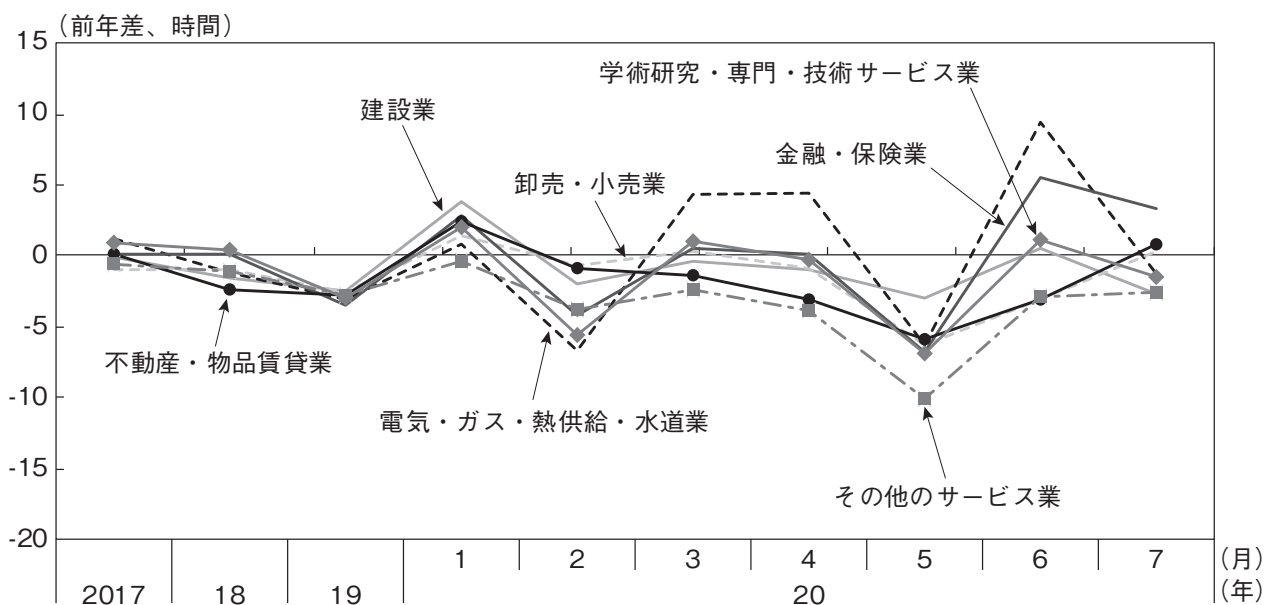
付表1-2 コロナ後の中央銀行の金融緩和策（日米欧）

	日本銀行	FRB	ECB
政策金利	短期金利:▲0.1% 長期金利0%程度	FF金利（誘導目標範囲） 1.50%～1.75% →1.00%～1.25%（3/3） →0.00%～0.25%（3/15）	主要リファイナンス金利0.00% 限界ファシリティ金利0.25% 預金ファシリティ金利▲0.50%
資産購入	<p>【長期国債】 保有増加額約80兆円/年をめぐり →無制限（4/27）</p> <p>【社債】 約3.2兆円→約4.2兆円（3/16） →上限約20兆円（4/27）※CPと合計</p> <p>【CP】 約2.2兆円→約3.2兆円（3/16） →上限約20兆円（4/27）※社債と合計</p> <p>【ETF】 約6兆円/年ペース→当面、上限約12兆円/年ペース（3/16）</p> <p>【J-REIT】 約900億円/年ペース →当面、上限約1,800億円/年ペース（3/16）</p>	<p>【米国債】 少なくとも5,000億ドル（3/15） →無制限（3/23） →800億ドル/月（6/10）</p> <p>【社債】 7,500億ドル（3/23）※</p> <p>【CP】 非公表（3/17）※</p> <p>【不動産担保証券】 少なくとも2,000億ドル（3/15） →無制限・商業用追加（3/23） →400億ドル/月（6/10）</p> <p>【地方債】 5,000億ドル（4/9）※ ※特定目的会社を通じて購入</p>	<p>【ユーロ加盟国国債等+社債+CP+カバードボンド+資産担保証券】 ・2020年末までにAPP（資産購入プログラム）の購入枠として、1,200億ユーロ（3/12） ・さらに、PEPP（パンデミック緊急証券購入プログラム）の購入枠として、7,500億ユーロ（3/18） →PEPPの購入枠を、2021年6月までに13,500億ユーロへ拡大（6/4）</p>
中小企業資金繰り支援・その他流動性供給	<p>【新型コロナウイルス感染症対応金融支援特別オペ】 対象担保（※）や適格融資（※※）を見合いに、期間1年以内で、金利ゼロ%で貸付け。利用残高相当額に+0.1%付利。</p> <p>※担保として差入れられた幅広い民間債務（CP、社債、資産担保証券、不動産投資法人債、住宅ローン債権信託受益権等）</p> <p>※※制度融資（緊急経済対策における無利子・無担保融資や新型コロナウイルス感染症対応として信用保証協会による保証の認定を受けて実行した融資）及び制度融資に準じるプロパー融資（1先上限1,000億円）</p>	<p>【中小企業向け流動性供給】 〔特定目的会社を通じ金融機関からローン債権を買い取り〕6,000億ドル（4/9）※</p> <p>【給与保護プログラム】 3,490億ドル（3/27） →6,590億ドル（4/24）</p> <p>【大手証券会社向け】 公定歩合での融資（最長90日）</p> <p>【MMF】 買取り金融機関（銀行）への融資・担保が国債の場合、金利は公定歩合</p> <p>【ABS（資産担保証券）】 1,000億ドル（3/23）※ ・保有者への融資、金利は担保内容により異なる ※特定目的会社を通じて購入</p>	<p>【パンデミック緊急長期リファイナンスオペ】 2021年7月～9月満期の資金を金利▲0.25%で貸出（4/30） ※担保：ユーロ加盟国国債等、社債、CP、カバードボンド、資産担保証券</p> <p>【長期資金供給オペ】 満期3年の資金を低利融資金利▲0.25%～▲0.75% →▲0.5%～▲1.0%（4/30） ※担保：同上</p>

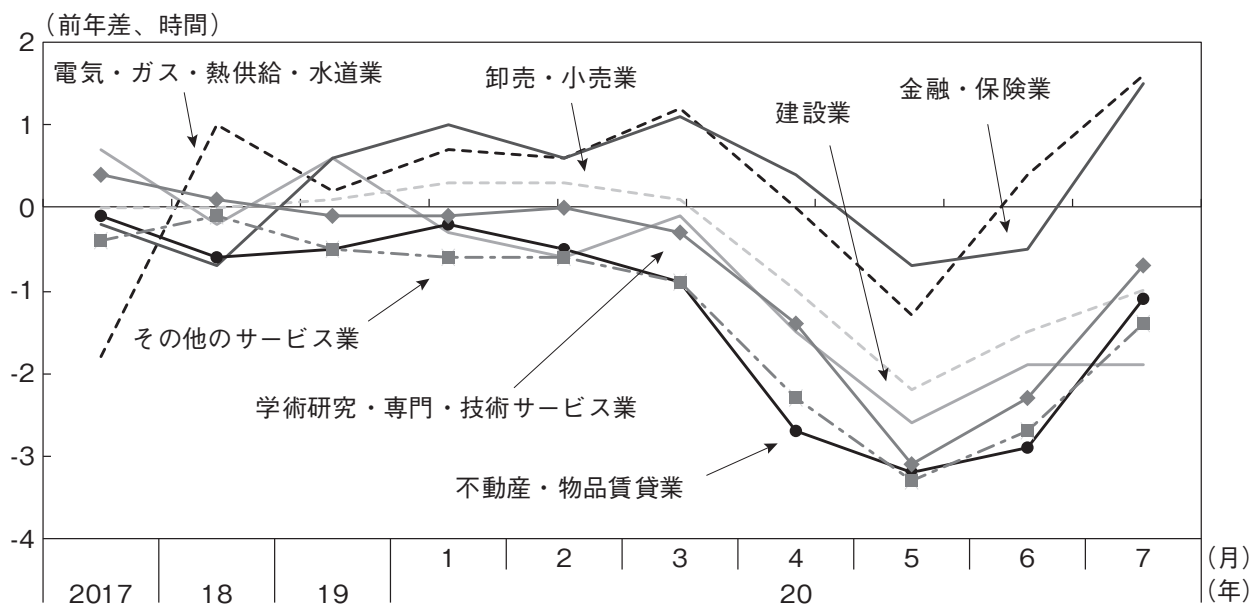
（備考）日本銀行、FRB、ECBより作成。

付図2-1 労働時間の業種別推移

(1) 所定内労働時間の変化



(2) 所定外労働時間の変化



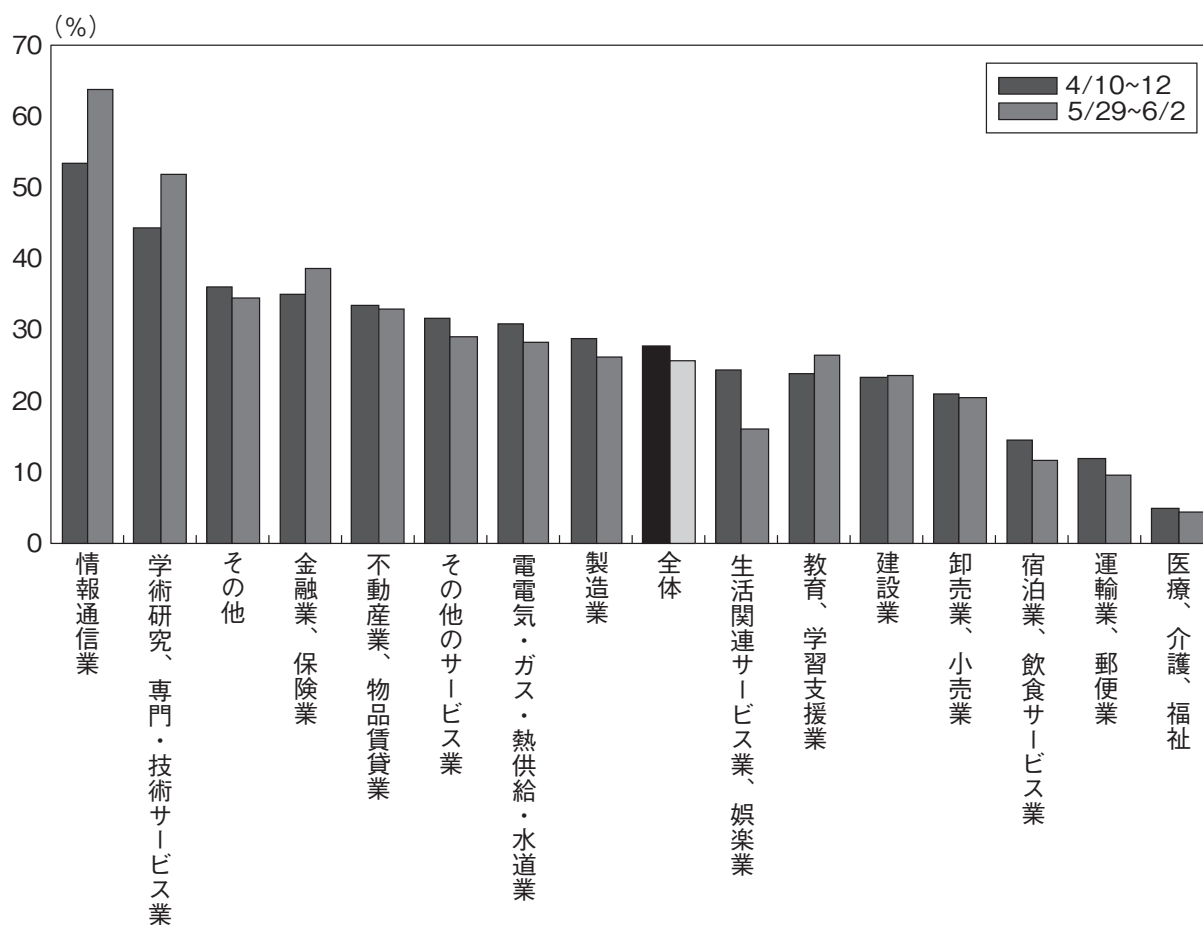
(備考) 1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。
2. 2020年7月の労働時間は速報値。

付表2-2 新型コロナウイルス影響下の働き方等に関する調査の比較

調査名	企業調査			個人調査						
	働き方改革の取組に関する企業調査	新型コロナウイルス感染症への対応について	新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査	LINEユーザーを対象にしたスマートフォンweb調査	新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査					
調査主体	内閣府	東京商工会議所	内閣府	LINEリサーチ			パーソル総合研究所			
期間	3/2～3/23	3/13～3/31	5/25～6/5	第1回	第2回	第3回	第1回	第2回	第3回	
				2/19	3/2	4/16	3/9～15	4/10～12	5/29～6/2	
対象	帝国データバンクインターネットモニター企業4,917社を含む13,333社	会員企業13,297社	国内居住のインターネットパネル登録モニター	日本全国の15～69歳の男女			全国、正社員、20～59歳男女、勤務先従業員人数10人以上	全国、就業者、20～59歳男女、勤務先従業員人数10人以上		
有効回答者数	3,190社	1,333社	10,128人	5,024人	4,991人	10,442人	21,448人	25,769人	正規雇用20,000人 非正規雇用1,000人	
有効回答率	23.9%	10.0%	- (注1)	- (注2)	- (注2)	- (注2)	- (注3)	- (注3)	- (注3)	
方法	WEB・郵送によるオンライン調査	FAX・メール・オンライン調査	オンライン調査	オンライン調査			オンライン調査 ※国勢調査によるウエイトバック処理済 ※第2回、第3回は第1回との比較のために主に正規雇用者の数値を使用。			

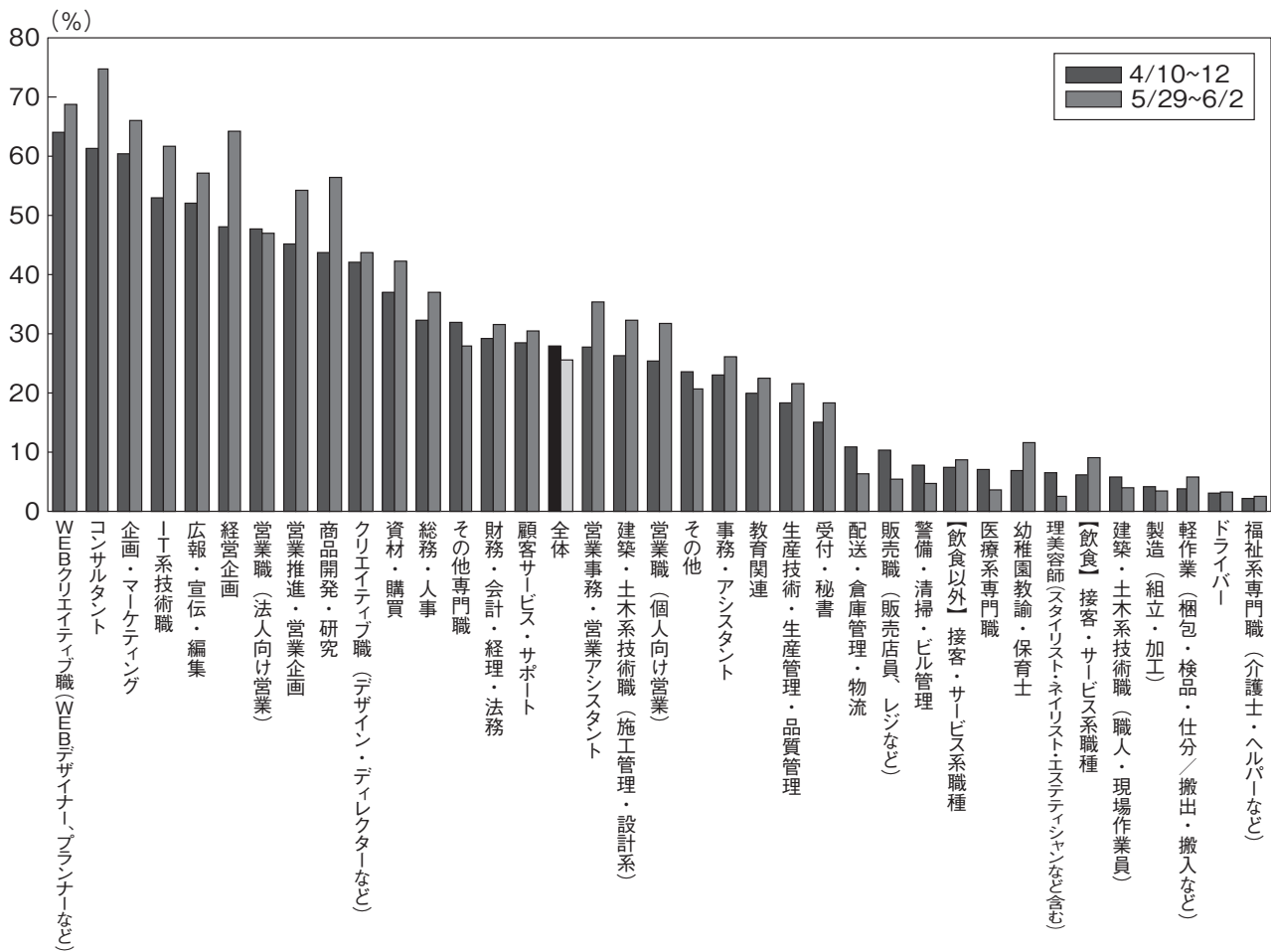
- (注) 1. 平成27年国勢調査における総人口に占める割合は0.008%
 2. 平成27年国勢調査における全国の15～69歳の人口に占める割合は第1～3回それぞれ0.006%、0.006%、0.012%。
 3. 平成27年国勢調査における全国の20～59歳の就業者に占める割合は第1～3回それぞれ0.047%、0.057%、0.044%。

付図2-3 テレワークの業種別実施率



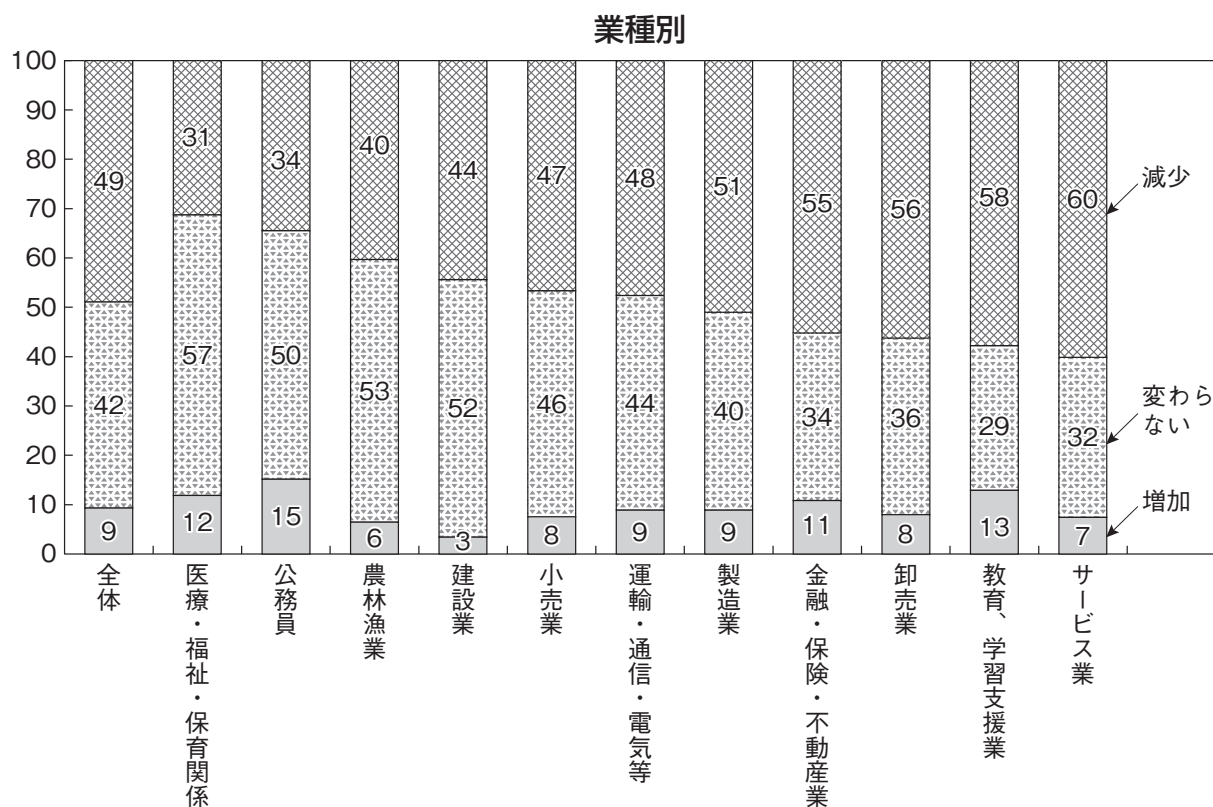
(備考) パーソル総合研究所「新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」により作成。

付図2-4 テレワークの職種別実施率



(備考) パーソル総合研究所「新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」により作成。

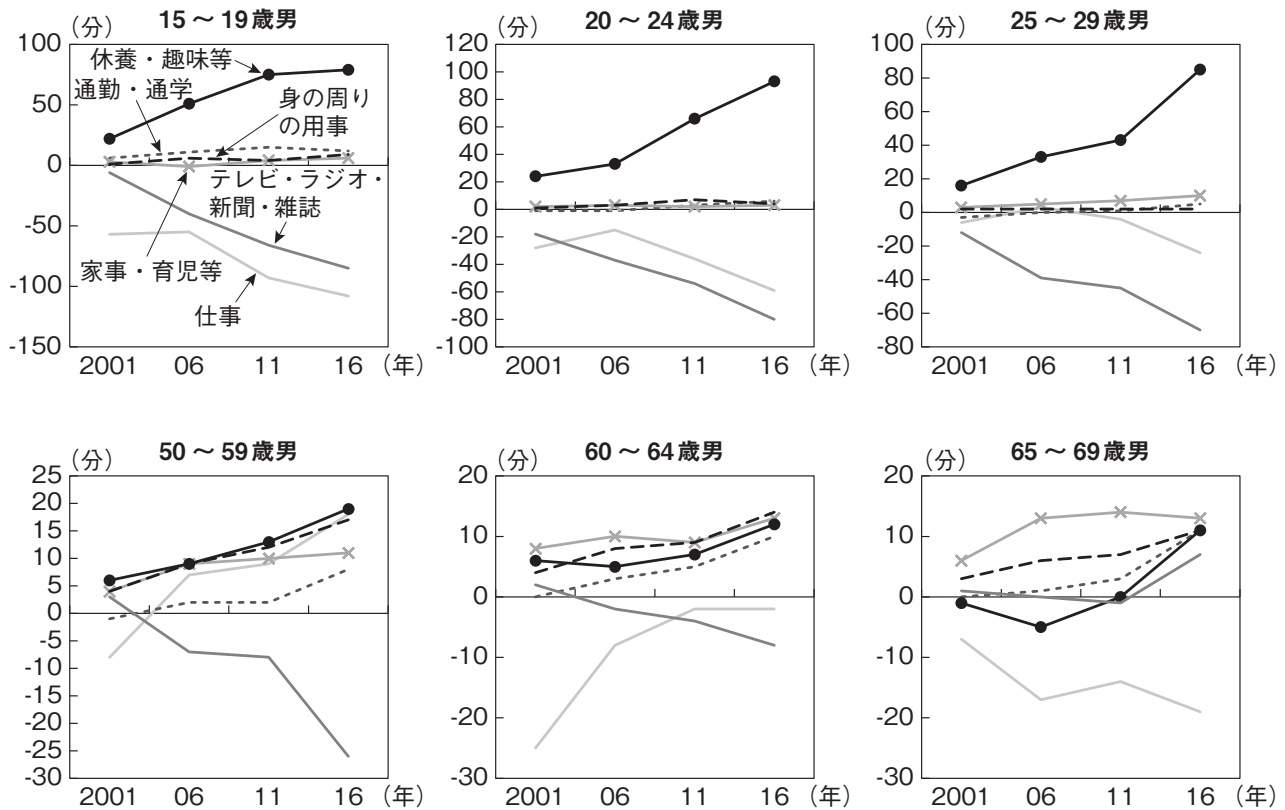
付図2-5 新型コロナウイルス感染症影響下における業種別労働時間の変化



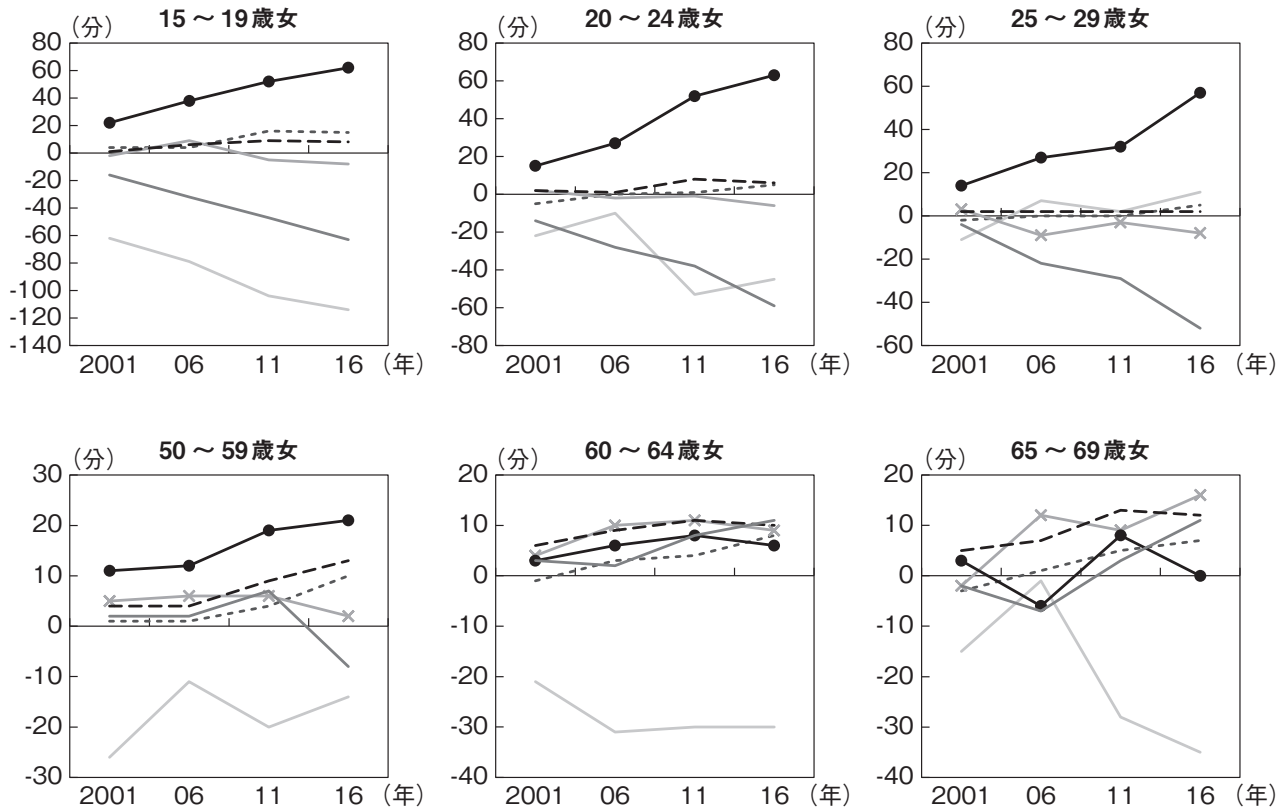
- (備考) 1. 内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」により作成。
 2. 調査期間は、2020年5月25日-6月5日。

付図2-6 年齢別生活時間の変化（1996年との差）

(1) 男性



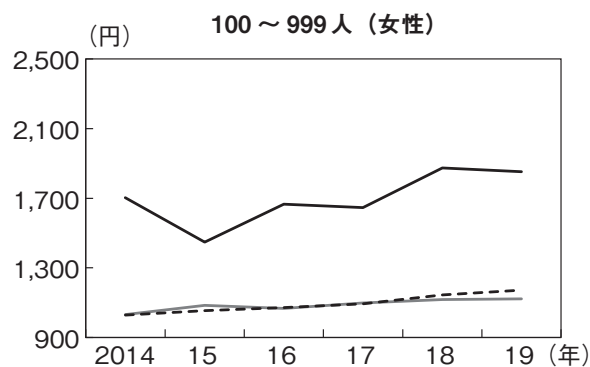
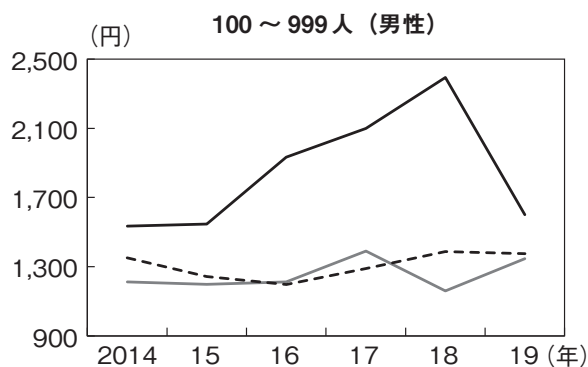
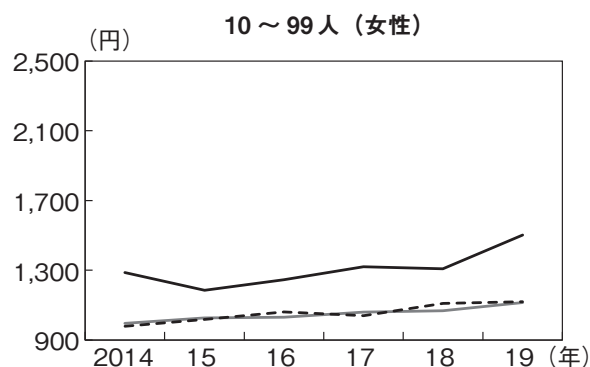
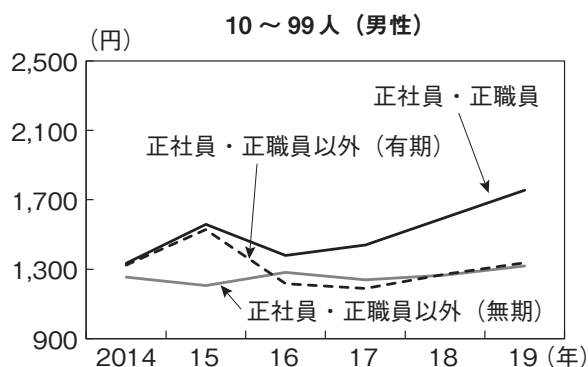
(2) 女性



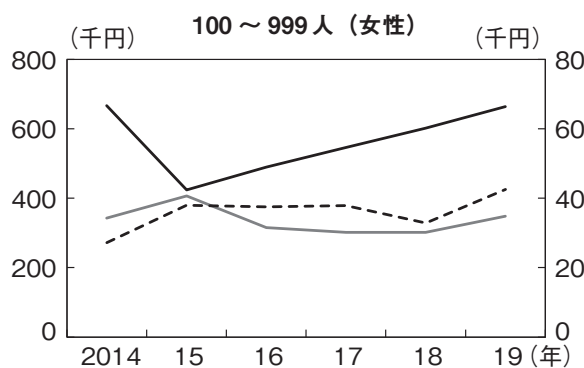
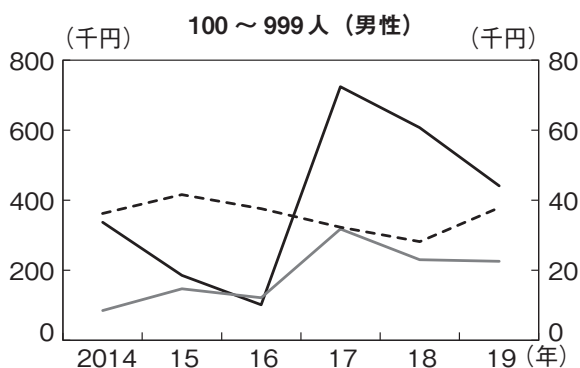
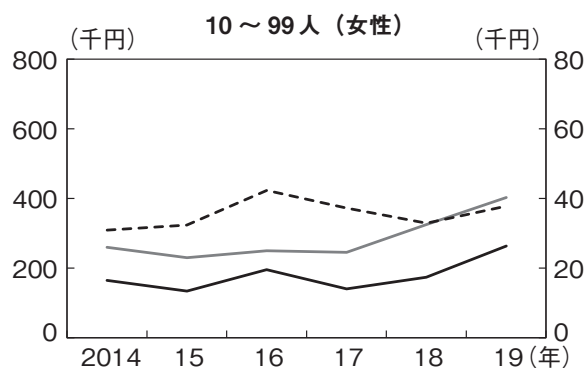
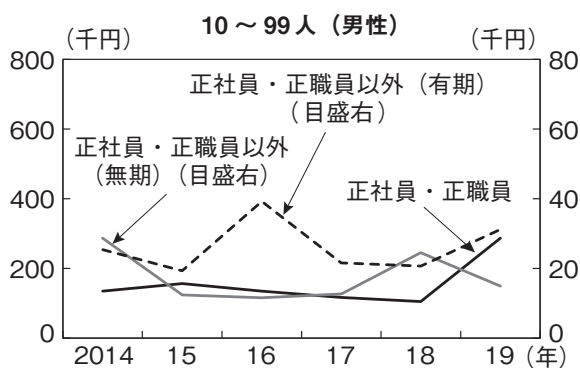
(備考) 総務省「社会生活基本調査」により作成。有業者における週全体の総平均時間。

付図2-7 雇用形態別の一時間当たり所定内給与額と年間賞与その他特別給与額の推移
(40代前半、規模別)

(1) 一時間当たり所定内給与額



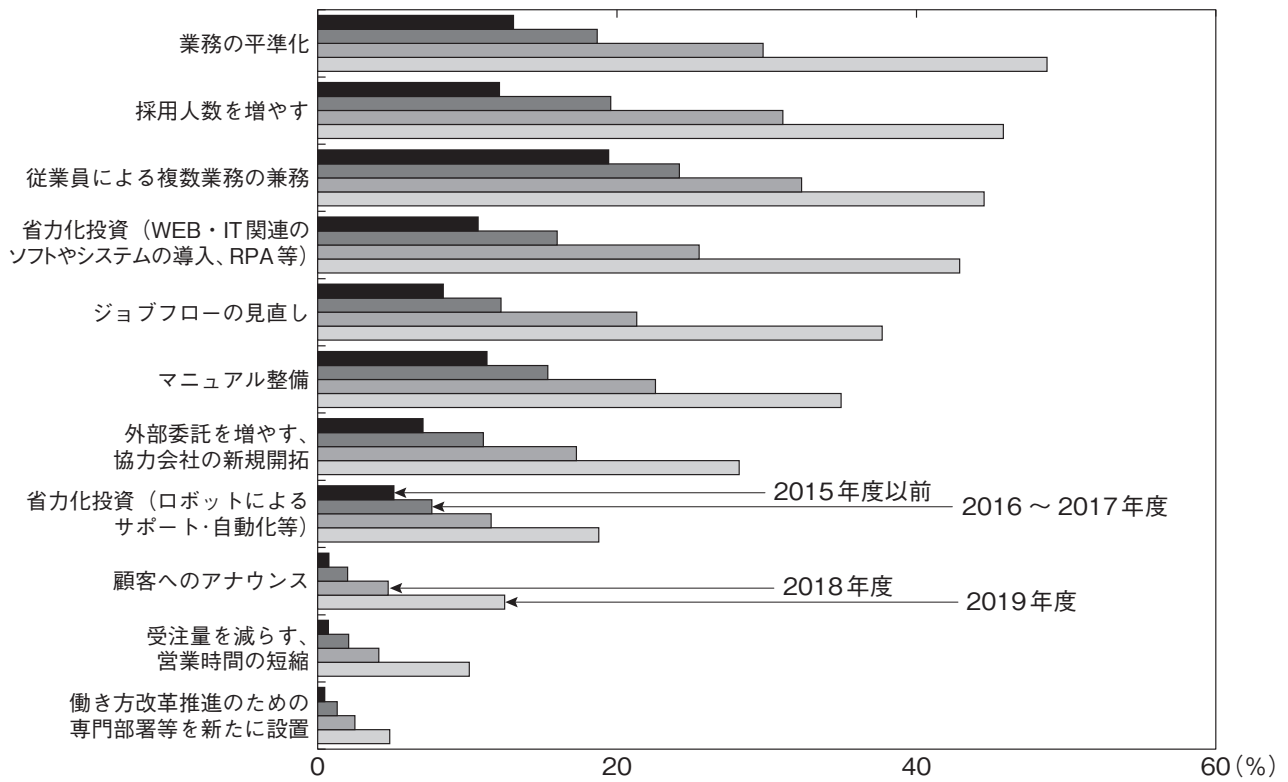
(2) 年間賞与その他特別給与額



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。
2. 40～44歳の就業者のうち、各規模の企業に雇用される者の平均。

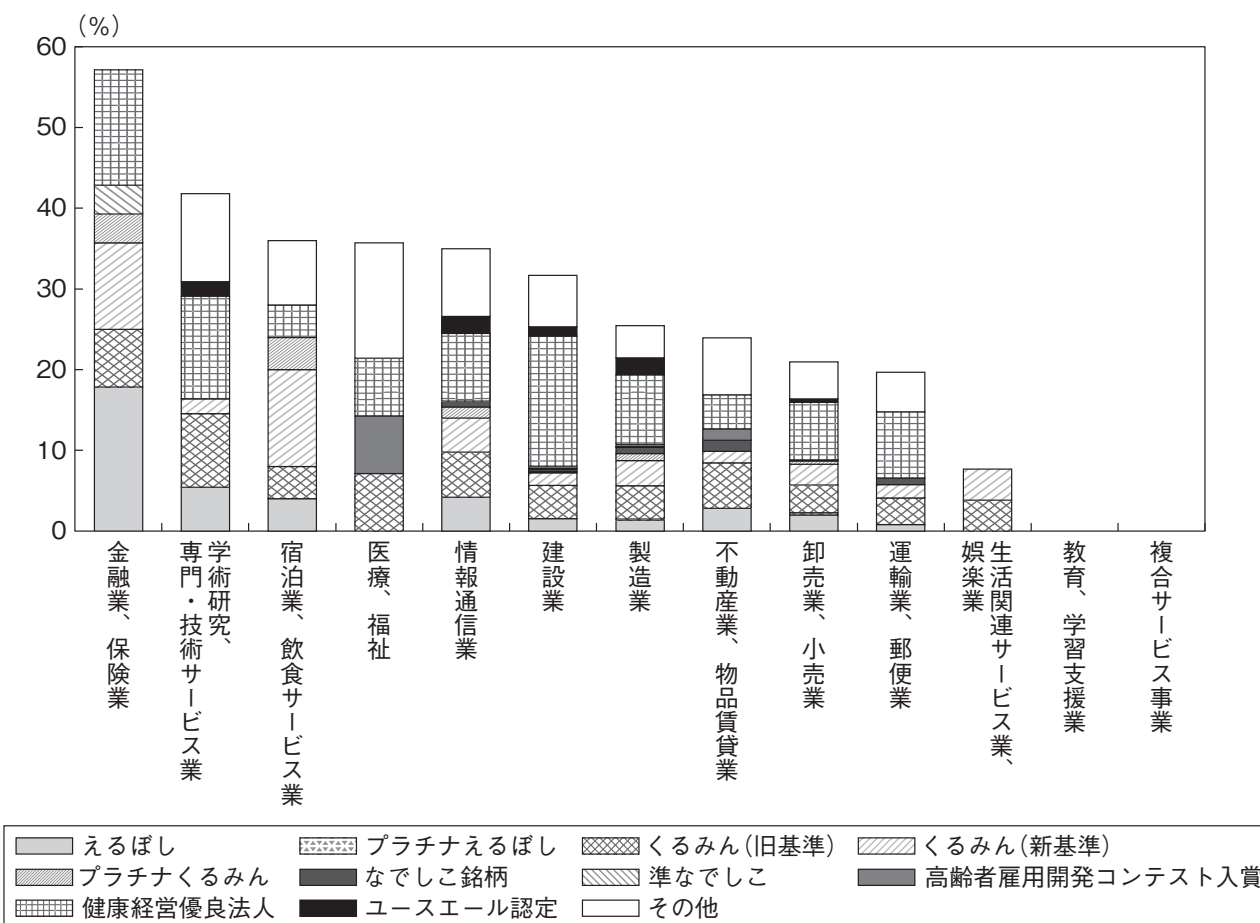
付図・付表

付図2-8 業務効率化等に向けた取組の進捗状況



(備考) 1. 内閣府「働き方改革の取組に関する調査」により作成。
 2. 各年の実施状況は、各種取組の開始時期の累積。

付図2-9 産業別各種認定状況



名称	概要	認定機関等
えるぼし	一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況（管理職に占める女性労働者比率等）が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定。うち、特に優良である等の一定の要件を満たした場合にプラチナえるぼしと認定。	厚生労働省
くるみん	企業が労働者の仕事と子育ての両立を図るための計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として認定。より高い水準の取組（男性育児休業取得13%以上等）を行った企業をプラチナくるみんと認定。	厚生労働省
なでしこ銘柄	東証の上場企業のうち、女性取締役を複数人登用する等、女性が働き続けるための環境整備や女性人材の活用を積極的に進めている企業を、女性活躍度調査のスコアリング結果に財務指標（ROE）による加点を経て、業種ごとに選定。選定されなかった企業のうち上位スコア企業を準なでしこと認定。	経済産業省、東京証券取引所
高齢者雇用開発コンテスト	高齢者自らが意欲や充実感を持ちながら、その能力を十分に活かして生産性を向上させるなどの創意工夫を行った職場改善事例や、実際の働き方等の工夫の事例を広く募集。優秀事例は入賞・表彰あり。	厚生労働省、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
健康経営優良法人	地域の健康課題に即した取組や日本健康会議が進める健康増進の取組をもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰。	日本健康会議（医療関係団体や保険者団体等のリーダー及び有識者で構成）
ユースエール認定	若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を認定。	厚生労働省

(備考) 1. 内閣府「働き方改革の取組に関する調査」により作成。
 2. 同一企業が複数種類の認定を受けている場合、両方に計上しているため、業種ごとの認定社数は積み上げ割合と異なる。

付図・付表

付表3-1 女性の就業継続を支援する各種政策等

■保育所関連

取組	概要
「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」(エンゼルプラン)(1994年12月策定)	今後10年間に取り組むべき基本的方向と重点施策が定められた。エンゼルプランを実施するため、保育の量的拡大や低年齢児(0~2歳児)保育、延長保育等の多様な保育の充実、地域子育て支援センターの整備等を図るための「緊急保育対策等5か年事業」が策定され、1999年度を目標年次として、整備が進められることとなった。
「重点的に推進すべき少子化対策の具体的実施計画について」(新エンゼルプラン)(1999年12月策定)	「少子化対策推進基本方針」に基づく重点施策の具体的実施計画として策定された。従来のエンゼルプランと緊急保育対策等5か年事業を見直したもので、2000年度から2004年度までの5か年の計画であった。最終年度に達成すべき目標値の項目には、これまでの保育関係だけでなく、雇用、母子保健、相談、教育等の事業も加えた幅広い内容となった。
「待機児童解消加速化プラン」(2013年4月策定)	同プランにおいては2013年度から2017年度末までに約40万人分の保育の受け皿を確保することが目標とされた。2015年度からの子ども・子育て支援新制度の施行を待たずに、待機児童解消に意欲的に取り組む地方公共団体に対してはその取組を支援し、その結果、待機児童解消に向けた「緊急集中取組期間」である2013年度及び2014年度において、約22万人分(当初目標値20万人)の保育の受け皿拡大を達成した。その後も女性の就業率の更なる上昇を念頭に、2017年度までの整備量を上積みし、40万人から50万人とすることとし、待機児童の解消を目指すこととした。
「子育て安心プラン」(2017年6月発表)	同プランでは、2022年度末までに女性就業率80%にも対応できる32万人分の保育の受け皿を整備することされた。その後、「新しい経済政策パッケージ」(2017年12月閣議決定)ではこれを前倒し、2020年度末までに32万人分の受け皿整備を行うこととしたとともに、保育士の確保や他産業との賃金格差を踏まえた処遇改善の為、2019年4月から人事院勧告の賃上げから更に1%(月3,000円相当)の賃金引上げを決定した。

(2020年4月1日時点の状況) 保育所等数37,652か所(前年比+3.6%) 保育所等定員数2,967,328人(同+2.7%)
 利用児童数: 2,737,359人(同+2.2%、定員充足率92.2%) 待機児童数: 12,439人(同▲25.8%)
 この他、企業主導型保育事業などを含めると、保育の受け皿は3,135,232人(同+2.6%)

■放課後児童クラブ関連

取組	概要
「放課後子ども総合プラン」(2014年7月策定)	2019年度末までに、放課後児童クラブについて、約30万人分を新たに整備するとともに、全ての小学校区で、放課後児童クラブ及び放課後子供教室を一体的又は連携して実施し、うち一体型の放課後児童クラブ及び放課後子供教室について、1万か所以上で実施することを目指した。
「新・放課後子ども総合プラン」(2018年9月策定)	2021年度末までに約25万人分を整備し、待機児童の解消を目指し、その後、女性就業率の更なる上昇に対応できるよう、2023年度までの5年間で約30万人分の整備を図ることとした。

(2019年5月1日時点の状況) クラブ数: 25,881か所(前年比+2.2%) 平日に18時半を超えて開所しているクラブ数14,699か所(全体の56.8%) 登録児童数1,299,307人(前年比+5.3%) 待機児童数: 18,261人(同+5.7%)
 放課後児童支援員の数: 98,905人(同+9.0%)

■育児休業関連

取組	概要
「育児・介護休業法」(1992年4月育児休業法施行)	育児休業法の施行により、育児休業制度が法制化され、労働者は申し出により子が1歳に達するまでの間、育児休業を取ることが出来ることとなった。2001年の改正においては、時間外労働の制限の創設や、勤務時間短縮等の措置の対象子供年齢の引上げとともに、転勤についての配慮を織り込んだ改正がなされた。2004年改正においては、休業取得対象者の範囲を一定の条件を満たす有期雇用者にも拡大し、育児休業期間を従来の最長1歳から1歳6か月に延長するとともに、介護休業の取得回数の制限を緩和し、子の看護休暇を新設した改正がなされ、2005年4月から施行された。その後、2017年改正においては、育児休業期間が最長1年6か月から2年に延長された。

■働き方改革、ワークライフバランス関連

取組	概要
「子どもと家族を応援する日本」重点戦略(2007年12月取りまとめ)	重点戦略では、就労と出産・子育ての二者択一構造を解決するためには、「働き方の見直しによる仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現」とともに、その社会的基盤となる「包括的な次世代育成支援の枠組みの構築」(「親の就労と子どもの育成の両立」と「家庭における子育て」を包括的に支援する仕組みの構築)に同時並行的に取り組んでいくことが必要不可欠であるとされた。

取組	概要
「働き方改革実行計画」(2017年3月会議決定)	同一労働同一賃金、長時間労働の是正、テレワークの推進、男性の育休参加促進などが議論され、まとめられた。

■性差別の禁止等

取組	概要
男女雇用機会均等法(1986年4月施行)	1986年4月に施行された男女雇用機会均等法では、募集・採用、配置・昇進について、努力義務とされながらも、女性差別が禁止され、妊娠・出産を理由とする解雇が禁止された。1999年11月の改正法施行では、募集・採用、配置・昇進についての差別の禁止が規定され、女性労働者に対するセクシュアルハラスメントの防止の配慮義務規定が創設されるとともに、ポジティブ・アクションに取り組む企業への援助規定が設けられた。2007年4月に施行された改正法では、男女双方に対する差別が禁止されるとともに、間接差別の禁止など、性差別禁止の範囲が拡大。応募者や労働者に一定の条件を付すことにより結果的に一方の性が不利になることを禁止した。この他、妊娠・出産等を理由に不利益な取扱いがなされることを禁止。男女労働者へのセクシュアルハラスメントの防止対策の措置が企業にとって義務化されることになった。2017年1月に施行された改正法では、上司・同僚からの言動により妊娠・出産等をした女性労働者の就業環境が害されることのないよう、事業主に雇用管理上の措置が義務付けられた。2020年6月に施行された改正法では、セクシュアルハラスメント等に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化するとともに、労働者がセクシュアルハラスメント等に関して事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いを禁止するなど、セクシュアルハラスメント等の防止対策が強化された。

■女性活躍推進関連

取組	概要
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(2016年4月全面施行)	2016年に全面施行され、国・地方公共団体、常時雇用する労働者数が301人以上の一般事業主(民間企業等)は、女性の採用・登用等の状況を自ら把握し、課題を分析した上で、その結果を踏まえ、数値目標の設定を含めた行動計画を策定・公表することや、女性の活躍状況に関する情報を公表すること等が義務付けられた。また、女性活躍に関する取組が優良な事業主に対する「えるぼし」認定制度も設けられた。さらに、2019年6月に、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等を改正する法律が成立し、女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化、女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度(プラチナえるぼし)の創設などが2020年6月1日より順次施行され、女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境の整備に向けた取組の促進を図っている。
なでしこ銘柄の選定(2012年度～)	女性活躍推進に優れた上場企業を「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介することを通じて、企業への投資を促進し、各社の取組を加速化していくことを狙いとして、経済産業省と東京証券取引所が共同で実施。
新・ダイバーシティ経営企業100選・100選プライム(2018年6月～)	取締役会における多様性の確保と、企業と労働市場・資本市場の対話促進を目的として、「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」(2017年3月策定)を、2018年6月に改訂。ダイバーシティ経営の推進を後押しするため、「新・ダイバーシティ経営企業100選」を選定し、「ダイバーシティ2.0」に取り組む企業を「100選プライム」として選定。「100選プライム」の選定においては、女性取締役が1名以上いることを必須要件とするなど、取締役会のより一層の多様性確保に取り組んでいる。

■三世帯同居・近居の後押し

取組	概要
長期優良住宅化リフォーム推進事業	三世帯同居対応改修工事について、50万円/戸を限度として補助。また、同居対応の改修工事費用が所得税控除の対象(費用の10%、上限250万円)となる特例措置も設けられている(2016年4月～2021年12月)。
「近居割」(UR都市機構)	直系血族または現に扶養義務を負っている3親等内の親族で、近居するどちらかが子育て世帯または高齢者世帯の場合、新規入居の際、その後5年間募集家賃から5%割引となる。半径2km以内のUR団地で近居するほか、UR以外の住宅に近居の場合も対象。

(備考) 保育園に関する「2020年4月1日時点の状況」は「保育所等関連状況取りまとめ(令和2年4月1日)」により作成。放課後児童クラブに関する「2019年5月1日時点の状況」は「令和元年(2019年)放課後児童健全育成事業(放課後児童クラブ)の実施状況(令和元年(2019年)5月1日現在)」により作成。