

ヒューマン・ニューディールの実現に向けて 参考資料

2021年4月13日

竹森 俊平
中西 宏明
新浪 剛史
柳川 範之

これまでの主な生活困窮者支援、雇用対策等

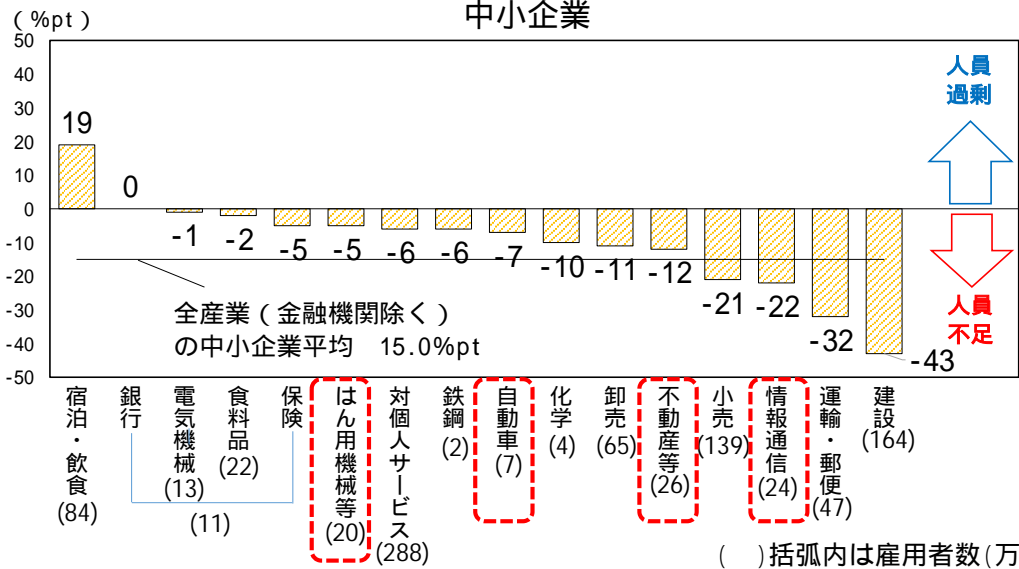
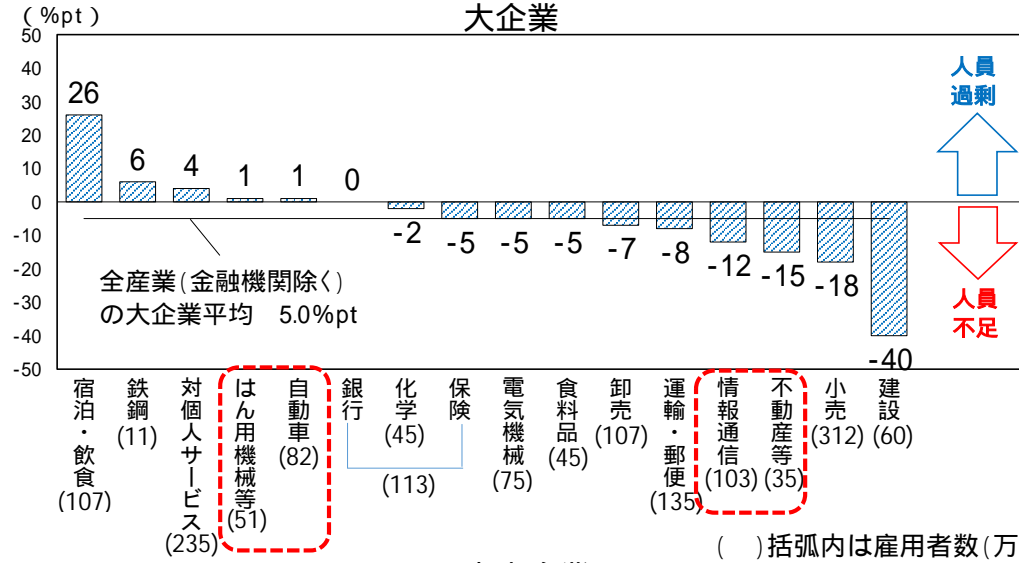
| 目的 | 事業名 | 支給件数 | 支給金額 | 備考 |
|---------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|------------------|---|
| 生活困窮者支援 | 緊急小口資金・総合支援資金の特例貸付 | 約192万件 | 約7,826億円 | 時限的に貸付上限額を引上げ。資金種類ごとに住民税非課税であれば償還一括免除。 |
| | 住居確保給付金 | 約13万件 | 約281億円 | 対象要件を緩和（自営業・フリーランスにも対象拡大）。 |
| 子育て世帯支援 | ひとり親世帯臨時特別給付金 | 約101万世帯 約101万世帯 | 約902億円 約660億円 | R2第2次補正により1回目の支給（上段）。 R2予備費により再支給（下段）。 |
| | 低所得の子育て世帯に対する子育て世帯生活支援特別給付金 | （令和2年度予備費2,175億円） | | R2予備費により支給。 |
| 雇用維持支援 | 雇用調整助成金 | 約297万件 | 約3.2兆円 | R2第2次補正で上限額を時限的に引上げ、緊急雇用安定助成金を時限的に措置。 |
| | 休業支援金・給付金 | 約115万件 | 約903億円 | R2第2次補正で時限的に措置。 |
| | 産業雇用安定助成金 | （令和2年度第3次補正予算45億円 令和3年度当初予算537億円） | | R2第3次補正予算で措置。 |
| 事業者支援 （フリーランス含む） | 持続化給付金 | 約424万件 | 約5.5兆円 | R2第1次補正等で時限的に措置。 （2021年2月に申請受付終了） |
| | 家賃支援給付金 | 約104万件 | 約9,000億円 | R2第2次補正で時限的に措置。 （2021年2月に申請受付終了） |
| | 一時支援金 | 約3.9万件 | 約159億円 | 2021年1月の緊急事態宣言等を踏まえ、 R2予備費等で時限的に措置。 |
| 就労・労働移動支援 | 求職者支援制度 | 約1.0万件 | | 受講給付金の収入要件・出席要件の緩和。 |
| | 高等職業訓練促進給付金 | | | 時限的に、訓練受講期間を柔軟化、デジタル分野を含め対象資格を拡大。 |
| | トライアル雇用助成金 （新型コロナウイルス感染症対応コース） | | | R2第3次補正で措置。就労経験のない職業への就労希望者を対象。 |

（備考）支給実績は2021年4月9日時点で判明している値。

成長性の高い分野への人の移動の促進

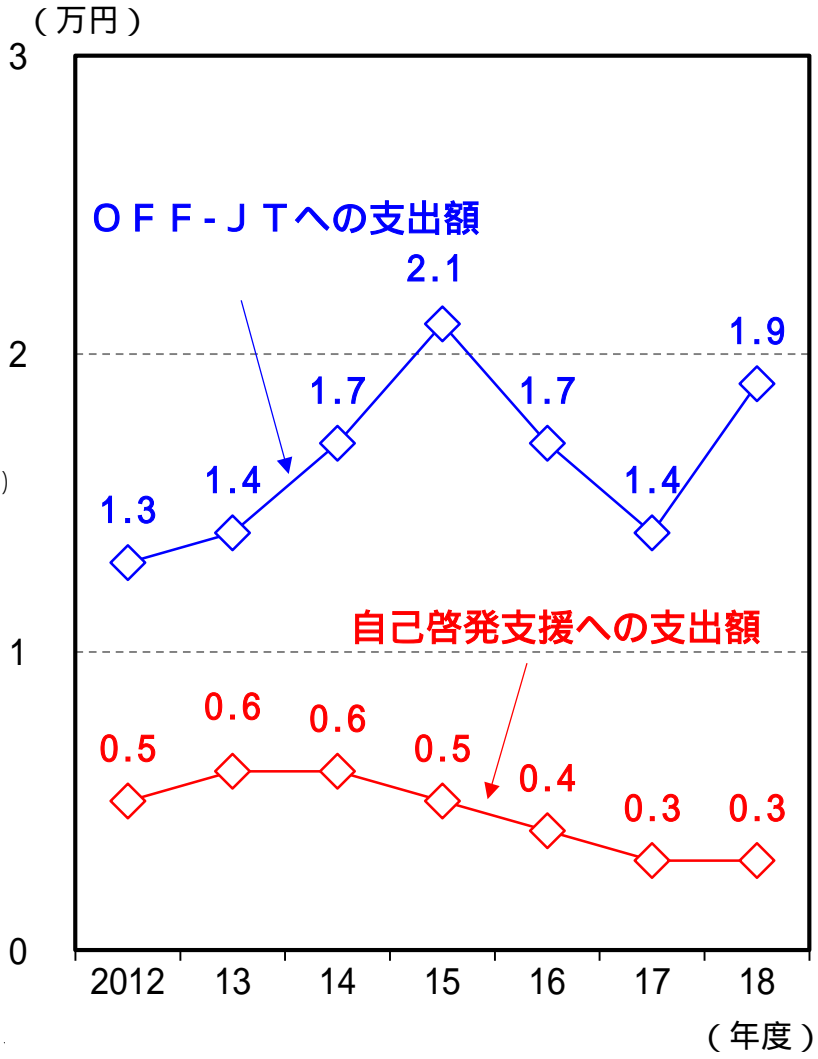
図表1 産業別の雇用判断DI(2021年3月)

～人手超過産業から成長性の高い産業への失業なき労働移動が必要～



(備考)日本銀行「短観(2021年3月)」、総務省「労働力基本調査(2021年2月)」により作成。雇用者数については、雇用者500名以上の企業を大企業、5名から29名までの企業を中小企業として算出。銀行・保険業のDI・雇用者数は、大企業・中小企業ともに産業全体の計数。赤い囲みは2014年度から2019年度にかけての売上高の伸びがプラスの産業。

図表2 企業の年間教育訓練費支出額(労働者一人当たり)
～企業による労働者への教育訓練支出は減少傾向～



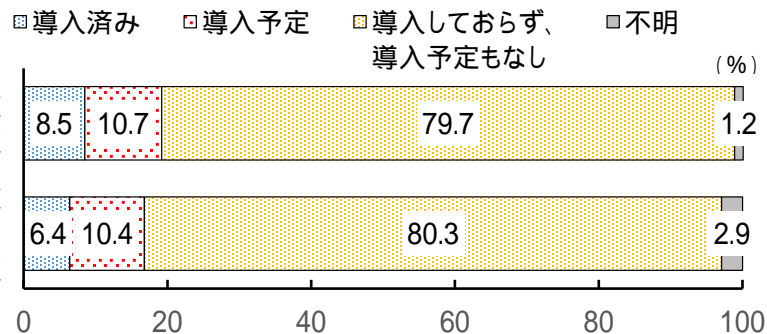
(備考)厚生労働省「令和元年度能力開発基本調査」により作成。各年度は調査対象年度。Off-JT及び自己啓発支援のために企業が労働者1人当たり支出した平均額。

個人への直接給付の強化、働きながら学べる環境の整備

図表3 教育訓練給付制度の概要
～ 専門実践教育訓練給付の受給者は2万人程度～

| | 専門実践教育訓練給付 | 特定一般教育訓練給付 | 一般教育訓練給付 |
|---------------|--|--|--|
| 対象 | 特に中長期的なキャリア形成に資する教育訓練が対象 (大学・専門学校への通学など主に1年以上の学習を要するものなど) | 特に速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練が対象 (主に1年以内で独占資格等の取得を目指すものなど) | 左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練が対象 |
| 給付内容 | 費用最大70%支援 (上限年間56万円・最長4年間) | 費用40%支援 (上限20万円) | 費用20%支援 (上限10万円) |
| 講座数 | 2500講座 | 406講座 | 11020講座 |
| 受給者数 | 2.3万人 (2019年度実績) | 9.1万人 (2019年度実績) | |
| 支給額 | 約103億円 (2019年度実績) | 約35億円 (2019年度実績) | |
| デジタル関連の対象資格の例 | 第4次産業革命スキル習得講座(クラウド・IoT・AI・データサイエンスなど) | Oracle認定資格・LPICなどでITSSレベル2の資格など | WEBクリエイター能力認定試験や、Microsoft Office Specialistなど |

図表4 働きながらキャリアアップを行うための
休暇制度等の状況(2018年)
～ 制度を導入している企業は1割未満～



図表5 就業形態別能力開発状況(2017年)
～ 公的助成付き自己啓発の利用者はわずか2%程度～

| | 正規の職員 | パート・アルバイト | 契約社員 | 派遣社員 |
|-------------|--------|-----------|-------|-------|
| 勤務先が実施した訓練 | 39.1% | 15.8% | 27.2% | 17.4% |
| 自己啓発 | 26.2% | 13.3% | 20.6% | 18.0% |
| 公的助成付き自己啓発 | 2.6% | 1.6% | 2.6% | 2.4% |
| いずれも実施しなかった | 52.4% | 74.4% | 62.1% | 69.4% |
| 合計(万人) | 3451.4 | 1471.7 | 303.2 | 141.9 |

図表6 公的助成付き自己啓発の利用状況(15～44歳、2017年)
～ 大学・専修学校等の専門的な講座の受講者は5%未満～

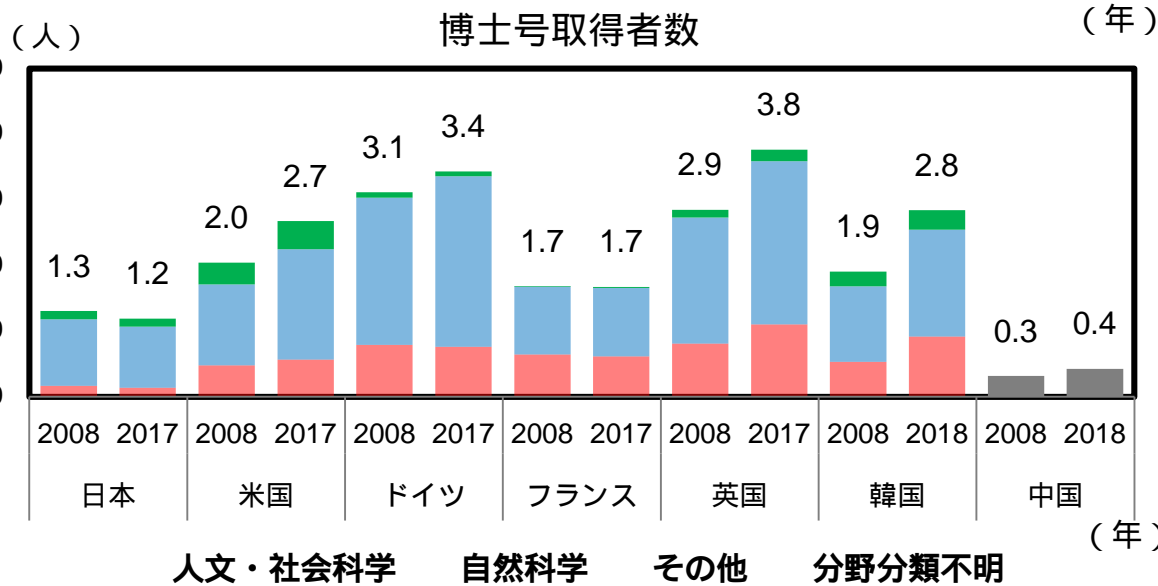
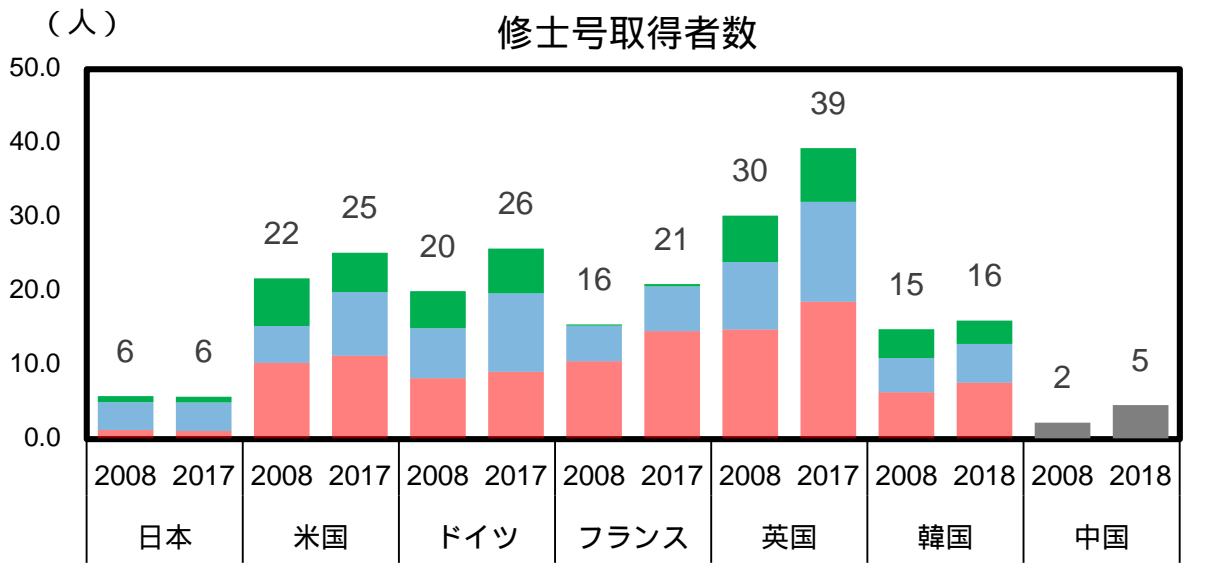
| | 実施者計 | 正規の職員 | パート・アルバイト | 契約社員 |
|---------------|-------|-------|-----------|-------|
| 大学・大学院の講座 | 4.2% | 4.9% | 1.6% | 5.4% |
| 専修学校等の講座 | 4.9% | 4.8% | 8.0% | 4.3% |
| 公共職業能力開発施設の講座 | 14.1% | 9.4% | 20.8% | 13.7% |
| 講習会・セミナー | 30.6% | 35.4% | 21.2% | 20.0% |
| 勉強会・研修会 | 38.0% | 46.0% | 26.1% | 39.1% |
| 通信教育 | 12.2% | 14.4% | 11.5% | 10.7% |
| その他 | 14.6% | 8.2% | 20.9% | 22.0% |
| 実施者計(万人) | 89.3 | 58.7 | 8.8 | 5.2 |

(備考) 専門実践教育訓練給付の期間中は失業手当又は教育訓練支援給付金(72億円)を支給。講座数は2020年10月時点の数字。下図は厚生労働省「令和元年度能力開発基本調査」により作成。

(備考) 総務省「平成29年就業構造基本調査」、労働政策研究・研修機構「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状」(2019年6月公表)により作成。

デジタル時代に対応した人材の底上げ

図表7 人口1万人当たりの学位取得者
～我が国の大学院修了者の数は諸外国に比べて少ない～



図表8 日本の大企業における
役員等の最終学歴(2017年)
～役員のうち大学院卒は1割程度～

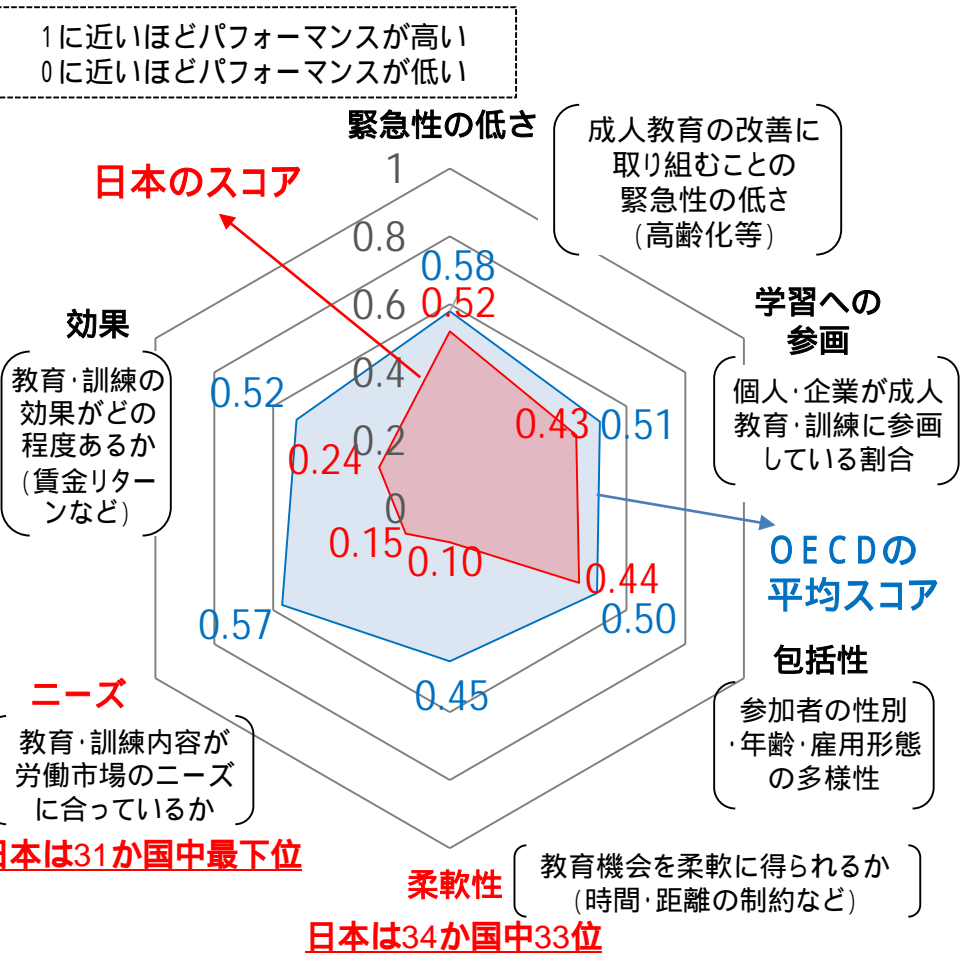
| | 役員の人 数 | 全体に 占める割合 |
|-----------------|-----------|--------------|
| 中卒 | 1,000 人 | 1.0% |
| 高卒 | 13,800 人 | 13.9% |
| 短大・高専 ・専門学校卒 | 9,100 人 | 9.2% |
| 大卒 | 63,500 人 | 64.0% |
| 大学院卒 | 11,400 人 | 11.5% |
| 役員合計 | 99,200 人 | 100.0% |

(注) 従業員500名以上の企業が対象。

デジタル時代に対応した人材の底上げ

図表9 成人教育の評価

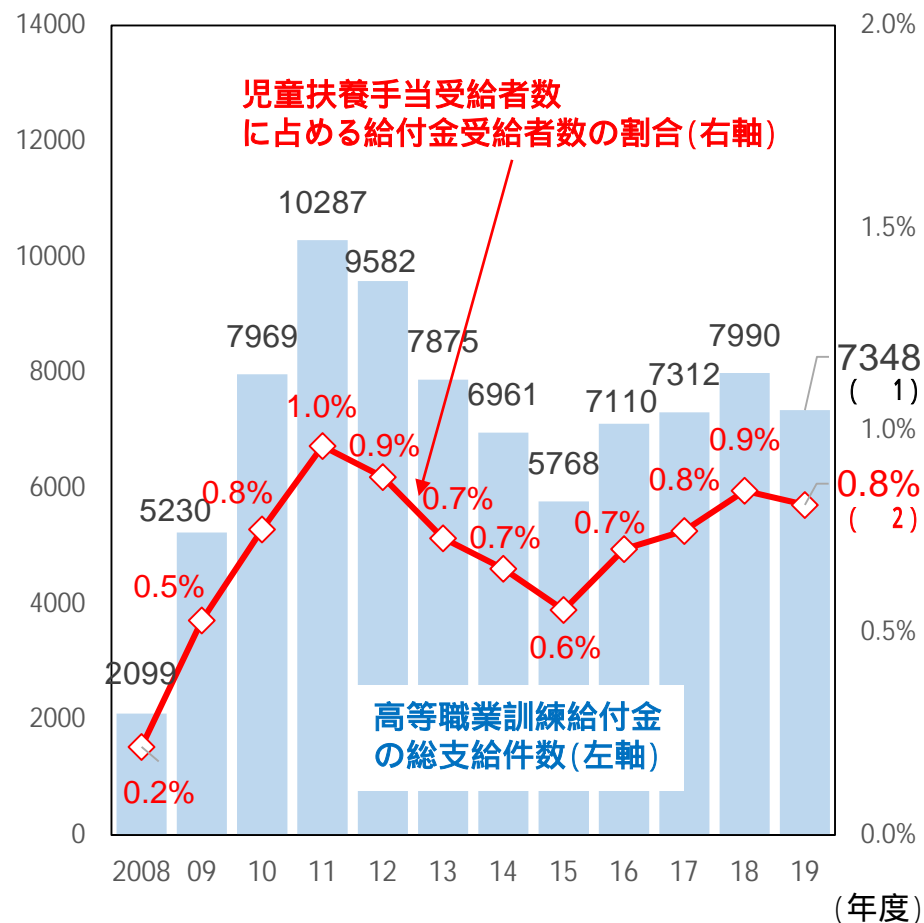
～日本のリカレント教育は、OECD諸国と比べると、柔軟性が低く、労働市場のニーズに合致していない～



図表10 高等職業訓練促進給付金の支給件数の推移

～近年では支給件数が横ばいで推移～

(件)



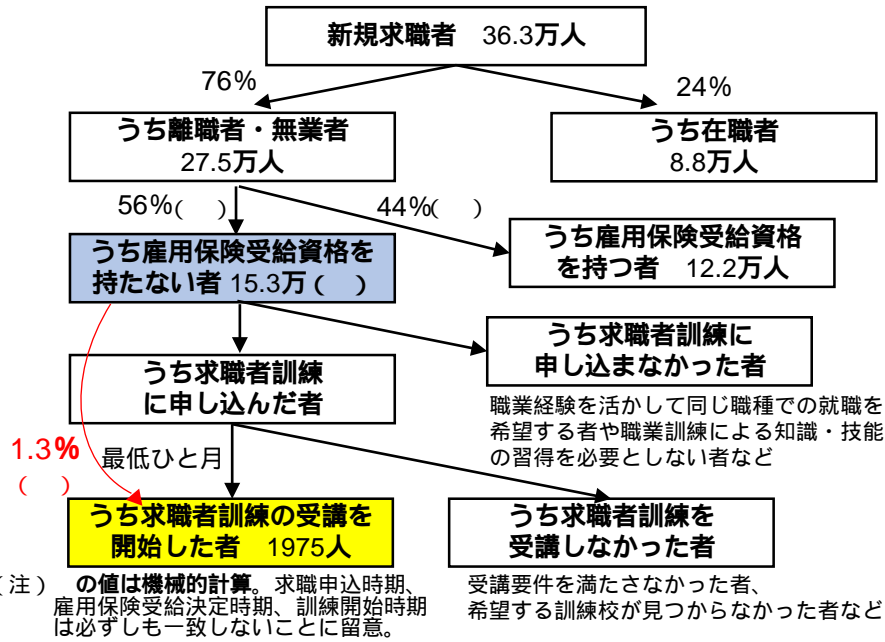
- (1) 2019年度の総支給件数7348件のうち、資格取得者件数は2855件、就業実績は2121件。
- (2) 2019年度末時点で、ひとり親世帯のうち低所得世帯に相当する、児童扶養手当受給者数は約90万人(児童のいる世帯の1割弱。)

(備考) OECD「Dashboard on priorities for adult learning」、OECD(2019)「Future-Ready Adult Learning Systems」により作成。本調査の成人教育とは、OJTを含む業務に関連する教育・訓練一般を指す。
上図のほかに経済的要因のスコアが公表されているが、日本では取得できないデータが多く比較に留意が必要のため上図では示していない。

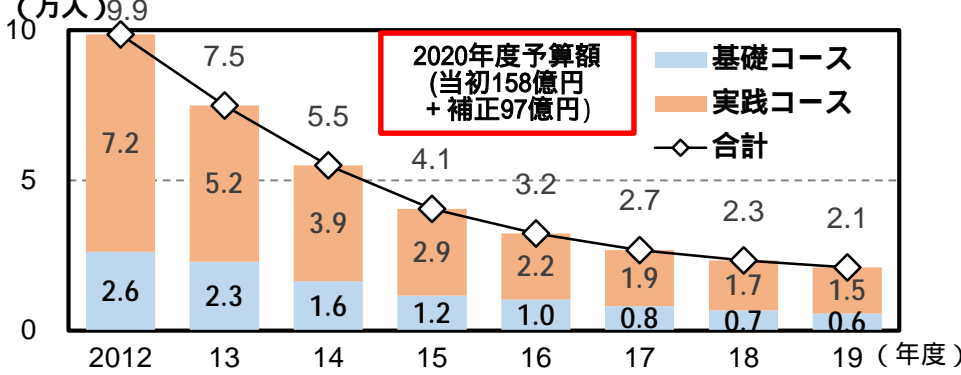
(備考) 厚生労働省「福祉行政報告」及び厚生労働省「母子家庭の母及び父子家庭の父の自立支援施策の実施状況について」により作成。本給付金は、過去に受講実績がある者には支給資格がないことに留意。

非正規雇用労働者等のセーフティネットの強化

図表11 求職者支援制度の利用状況(2020年7-9月期の平均)
 ~ 雇用保険を受給できない新規求職者のうち、
 求職者訓練の利用者は1%程度 ~



図表12 求職者支援訓練の受講者数の推移
 ~ 好景気を背景に求職者支援訓練の利用者は減少 ~

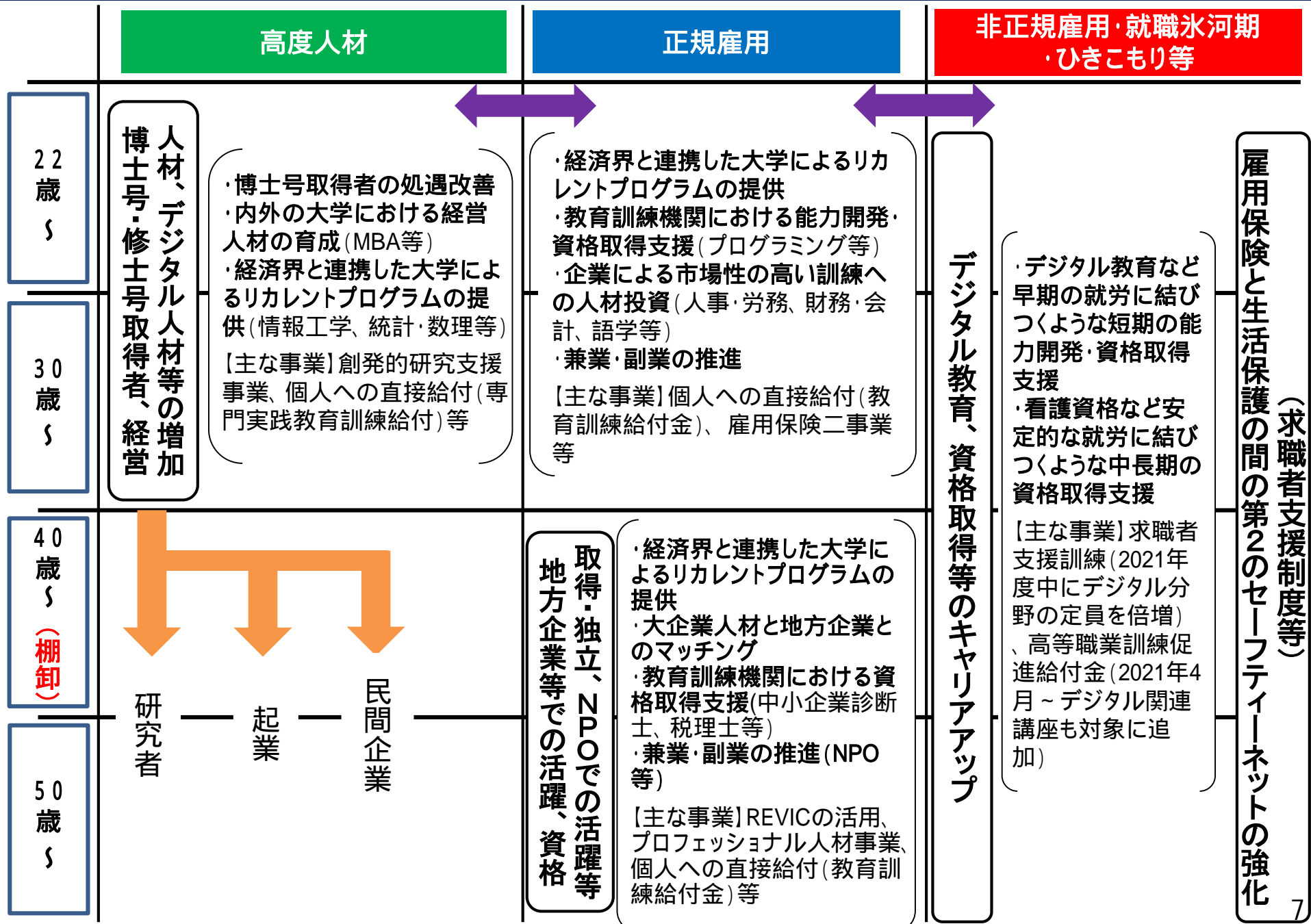


(備考) 新規求職者数は厚生労働省「職業安定業務統計」の値。雇用保険受給資格を持たない者の数は、離職者・無業者の新規求職者数から、厚生労働省「雇用保険事業統計」の給付資格決定件数を控除し機械的に算出した値。求職者訓練の受講開始者数は、厚生労働省職業安定分科会資料(令和2年12月25日)の値。求職者支援制度の予算額は行政事業レビューシートにより作成。欧州の先進国における自営業者向け失業・労災給付制度の整備状況は、濱口桂一郎「労働政策研究・研修機構 緊急コラム 自営業者への失業給付? - EUの試み」(2020年4月21日)により作成。欧州先進国とは、欧州のOECD加盟国。

図表13 欧州先進国における自営業者向けの
 失業・労災給付の整備状況
 ~ 約半数は失業給付を部分的又は全面的に適用 ~

| 国名 | 失業給付 | 労災給付 |
|---------|------|------|
| オーストリア | 任意加入 | 全面適用 |
| ベルギー | 無し | 無し |
| チェコ | 全面適用 | 全面適用 |
| デンマーク | 部分適用 | 任意加入 |
| エストニア | 部分適用 | 部分適用 |
| フィンランド | 部分適用 | 全面適用 |
| フランス | 無し | 無し |
| ドイツ | 無し | 任意加入 |
| ギリシャ | 部分適用 | 部分適用 |
| ハンガリー | 全面適用 | 全面適用 |
| アイスランド | 全面適用 | 全面適用 |
| アイルランド | 部分適用 | 無し |
| イタリア | 無し | 全面適用 |
| ラトビア | 無し | 無し |
| リトアニア | 無し | 無し |
| ルクセンブルク | 全面適用 | 全面適用 |
| オランダ | 無し | 任意加入 |
| ノルウェー | 無し | 無し |
| ポーランド | 部分適用 | 全面適用 |
| ポルトガル | 全面適用 | 任意加入 |
| スロバキア | 全面適用 | 無し |
| スロベニア | 全面適用 | 全面適用 |
| スペイン | 任意加入 | 任意加入 |
| スウェーデン | 部分適用 | 全面適用 |
| スイス | 無し | 無し |
| トルコ | 無し | 全面適用 |
| イギリス | 部分適用 | 無し |

年代・目的に応じた人材育成の強化（イメージ）



ヒューマン・ニューディールの実現に向けて

| | 雇用・人への投資に係る これまでの仕組み・慣行 | 課題 | 対応の方向性 |
|----|---|--|---|
| 国 | <p>国は無償化等により幼児教育から大学までの教育を中心に支援。就業後は主に企業が人材を育成。</p> <p>社会保険、求職者支援制度等、生活保護の三層のセーフティネットを提供。</p> | <p>経済構造が大きく変化する中、社会全体で人材の付加価値生産性を高めるとともに、成長分野への労働移動を促進する必要。</p> <p>企業による一人当たり教育訓練投資、経済全体での人への投資は減少傾向。</p> <p>非正規雇用やひとり親世帯等の学び直しの機会やセーフティネットが十分ではなく、格差固定化の懸念。</p> | <p>労使との協調の下、<u>財源を確保しつつ国が人材への投資を主導</u>し、社会全体で人材育成を推進。</p> <p>人への投資について、企業を通じた支援から<u>個人への直接支援にシフトしつつ、抜本的に強化</u>。</p> <p><u>被用者保険の適用拡大</u>やフリーランス等への<u>セーフティネットの在り方の検討</u>。</p> <p>格差の固定化・再生産の回避 (<u>求職者支援制度等の拡充、住宅支援等の強化</u>)。</p> |
| 企業 | <p>新卒一括採用、長期雇用、年功型賃金を特徴とするメンバーシップ型雇用。</p> <p>OJT等により自社にあった人材を育成。</p> <p>長期雇用と年功型賃金・退職金を通じて雇用と生活を保障。</p> | <p>イノベーションを生み出すため、社内外の多様な人材の活用が必要。</p> <p>事業環境が激変する中、企業内で人材を抱え続けることは困難。</p> <p>自社から離れる可能性のある人材への投資には慎重。</p> | <p>メンバーシップ型とジョブ型を適切な形で組み合わせた<u>雇用システムを構築</u>。</p> <p>兼業・副業等の<u>多様で柔軟な働き方の推進</u>、<u>中途採用・通年採用の拡大</u>、<u>選択的週休3日制の導入</u>など<u>働きながら学べる環境の整備</u>。</p> <p>若者、女性、外国人の多様な人材の登用を促す<u>企業のガバナンス改革</u>。</p> <p><u>大学等の教育機関と連携</u>した教育プログラムの開発。</p> |
| 個人 | <p>新卒一括採用の下、多くは正社員として企業に就職。</p> <p>新卒時点での就職難や子育て等により企業による雇用から外れると非正規雇用が継続。</p> <p>無限定正社員か非正規雇用の両極端な働き方。</p> | <p>働きながら学び直しやキャリアアップを行うことができず、企業を超えた新たな成長分野への移動は困難。</p> <p>働き方の選択肢が限られる中、エンゲージメントは必ずしも高くない。</p> <p>能力開発機会が十分でなく、非正規雇用や低所得から抜け出すことが困難。</p> | <p><u>起業の拡大</u> (起業家教育の充実、起業支援の強化等)。</p> <p>兼業・副業、フリーランス等の<u>多様で柔軟な働き方</u> (企業による環境整備、セーフティネットの検討等)。</p> <p><u>自律的なキャリア形成</u>、<u>40歳を視野にキャリアの棚卸</u> (リカレント教育の強化、働きながら学べる環境整備、個人の能力の見える化と円滑なマッチング等)。</p> <p><u>いつでも学び直しややり直しが可能</u> (就労支援やリカレント教育の強化等)</p> |