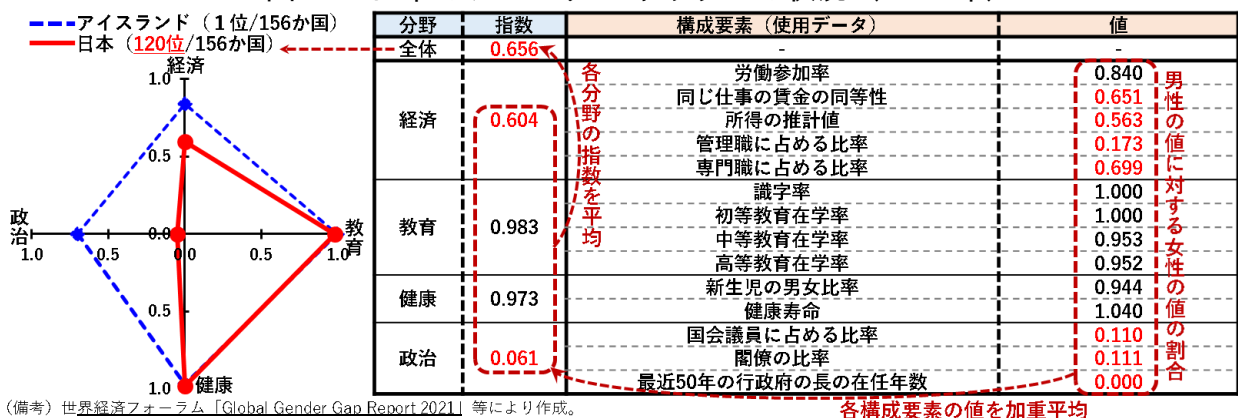


（企業組織における適材適所と多様性の確保）～男女の賃金格差縮小は待ったなし～
 欧米と日本の企業を比べると、社会に出てからの人材活用に大きな差があると言わざるを得ない。若い段階からの学び直しを提供するとともに、多様な経験や技能を有する人材の登用を促す企業のガバナンス改革を推進する。

2021年のジェンダーギャップ指数⁴⁷における日本の順位は、経済や政治における女性活躍の遅れを理由に120位にとどまった（図34）。女性の活躍は特にスピードを加速させて取り組むべき課題である。中間報告で示した女性の正規雇用比率が20代後半でピークを迎えた後、低下を続けるＬ字カーブは女性の能力を引き出せていないことの象徴である。女性の非正規雇用の年収は約250万円で頭打ちとなっており⁴⁸、正規・非正規の区分をなくすことを目指し、女性の非正規雇用の処遇改善に最優先で取り組む。男女が家庭生活と両立しながら働き続けられる環境の整備は、経営層の多様化を進めていくためにも、少子化対策のためにも重要であり、強力に推進する。「職場に迷惑を掛けたくない」「職場の雰囲気」などの理由により、育児休業を取得しない男性は多いため（図35）、男性の育休取得状況の比較可能な見える化⁴⁹を進め、男性の育休が当たり前となるよう企業や社会全体の意識を変えていく。日本の女性の高等教育の経済的リターンは先進主要国と比較して極めて低い水準にとどまっている（図36）。女性の処遇改善と男女の賃金格差縮小は待ったなしの課題である。こうした課題に対応するためにも、最低賃金を着実に引き上げていく。

新型コロナウイルスの下、20～30代の若者の安定志向が高まると同時に、多くの企業の就業規則で禁じられている副業について解禁してほしいというマインドも当たり前となっている（図37）。主業以外の職業経験等は収入に有意にプラスとの分析もあり（図38）、若い世代の出向や副業経験を増やすことは意義がある。在籍出向の支援制度については柔軟化・拡充を行うとともに、出向先への転職が効果的と認められる場合には、一定の要件で転職時にも適用することを検討すべきである。

図34 日本のジェンダーギャップの状況（2021年）

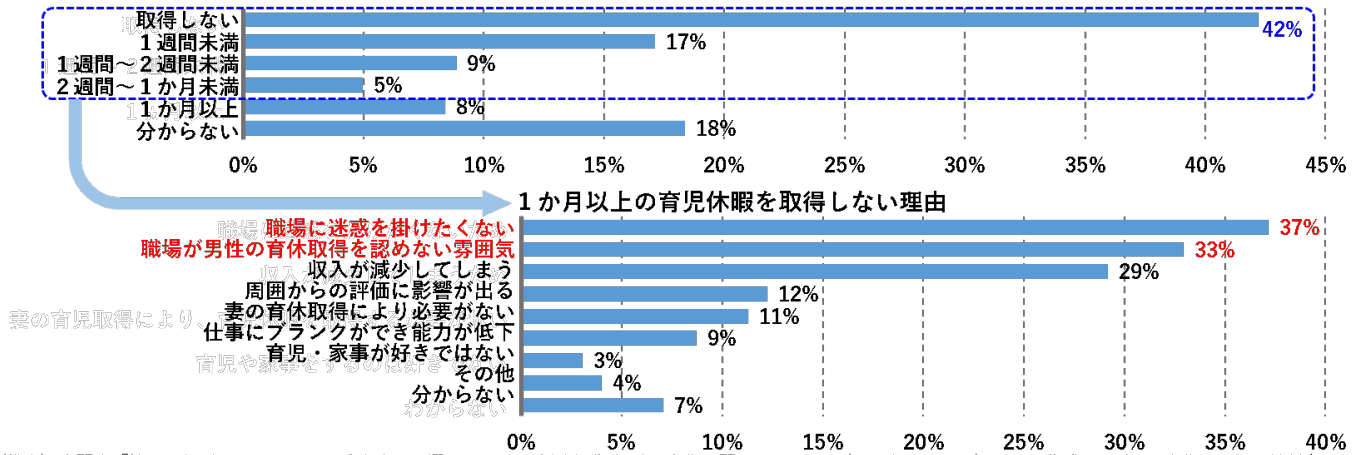


⁴⁷ ジェンダーギャップ指数は、経済活動の参加と機会、教育の到達度、健康と寿命、政治への関与の4分野における男女格差を数値化。調査対象の156か国中、教育では121位までの国、健康では149位までの国が0.95を超えており、ジェンダーギャップ指数の順位は経済や政治における指数に大きく左右される。

⁴⁸ 厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」。所定内給与額の12倍と年間賞与その他特別給与額の合計。

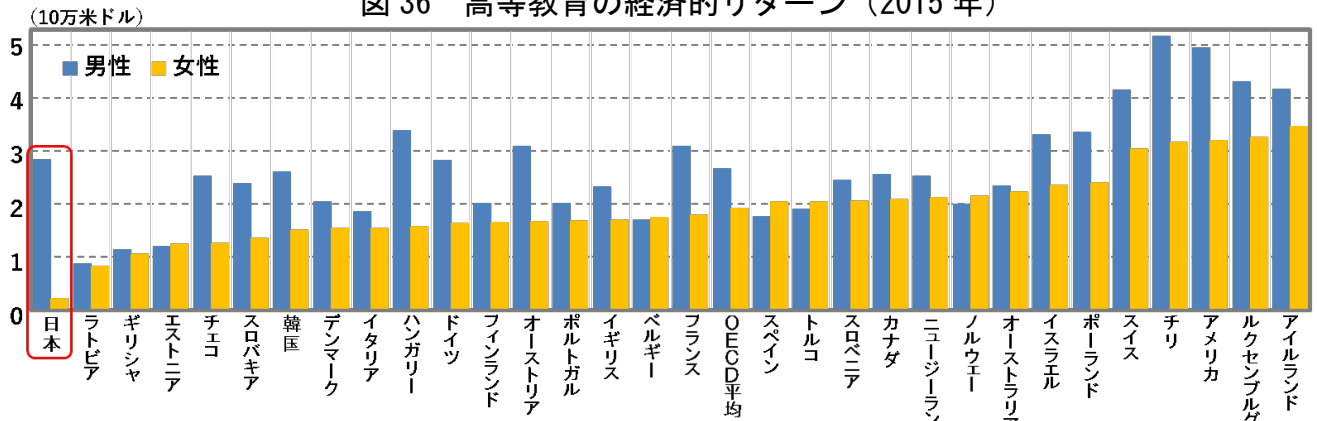
⁴⁹ 男性の育休取得促進のための制度の柔軟化や常時雇用者1,000人超の事業者に対する育休取得状況の公表義務付けなどを措置する育児・介護休業法の改正法が2021年6月3日に成立した。

図 35 男性の育児休暇の取得希望（2021 年）



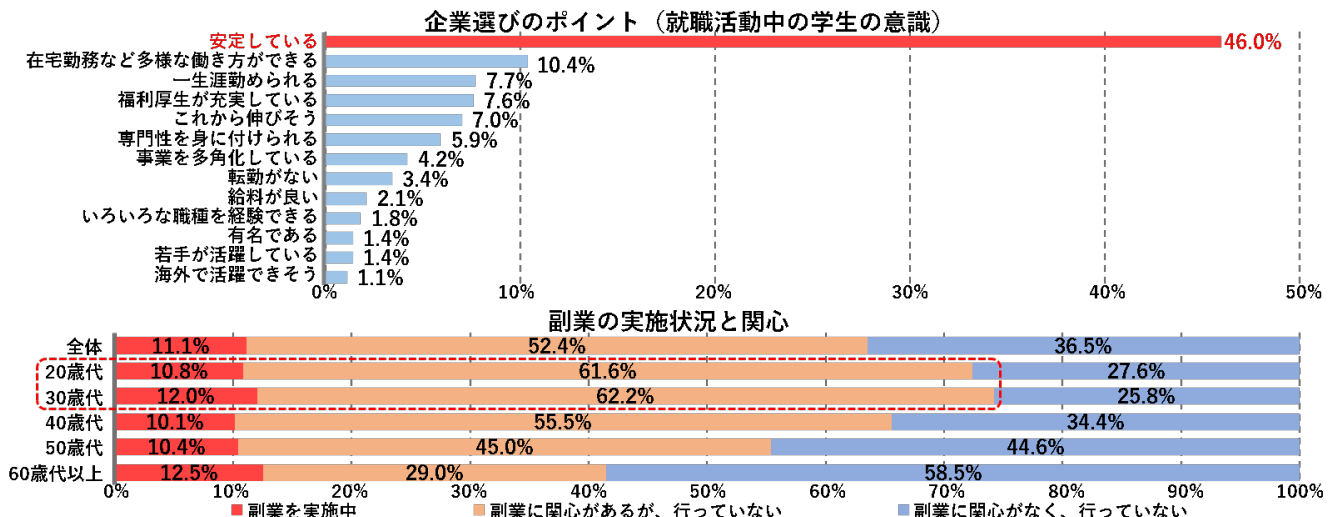
（備考）内閣府「第3回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」（2021年6月4日）により作成。20歳・30歳の既婚男性対象。

図 36 高等教育の経済的リターン（2015 年）



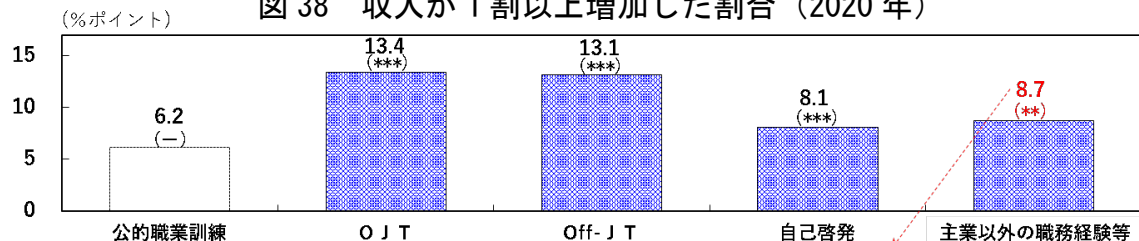
（備考）OECD Data「Mathematic Performance (PISA) 2018」、OECD「PISA2018 (Volume II) : Where All Students Can Succeed」により作成。
高等教育は大学・大学院・高等専門学校・短期大学を含む。高等教育の経済的リターンは、高等教育の便益（生涯所得の増加分）から高等教育の費用（受講費用及び機会費用等）を控除して算出（将来の便益と費用は、2パーセントの割引率で現在価値に換算。）。

図 37 若者の安定志向の例と副業の実施状況・関心（2020 年）



（備考）マイナビ「2021年卒大学生生活動実態調査」（2020年9月）、内閣府「第3回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」（2021年6月4日）により作成。

図 38 収入が1割以上増加した割合（2020 年）



主業以外の職務経験等を得た者は、そうでない者と比べて、収入が1割以上増加した者の割合が8.7ポイント程度高い

（備考）内閣府政策課題分析シリーズ「リカレント教育による人的資本投資に関する分析-実態と効果について-」（2021年1月26日）により作成。
括弧内は、***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意、括弧内が「-」及びグラフが破線は有意でないことを示す。ここでの収入の増加とは、主な仕事（主業）の収入（副業・兼業などによる収入は含まない）の変化について「概ね1～3割程度増加した」ないしは「概ね3割以上増加した」と回答したことを指す。自己啓発には自習、大学等の講座受講・学位取得又は海外留学、主業以外の職務経験等にはNP活動のほか講師活動、兼業・副業又は社会人インターン等が含まれる。

(多様な働き方と地方への人の流れの拡大)

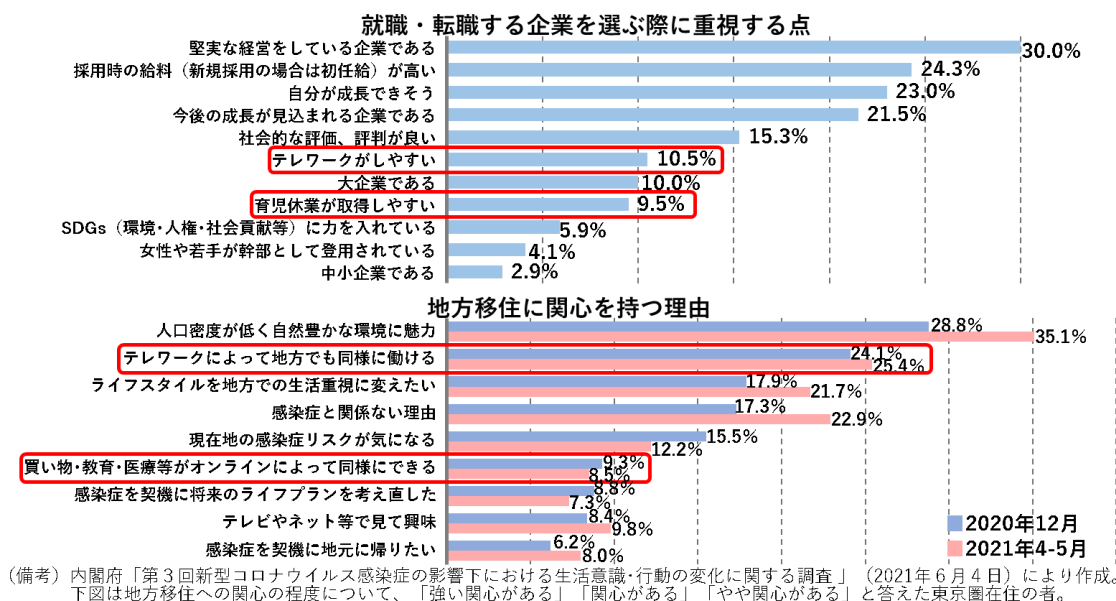
～日本版ジェンダーギャップ指数で住みやすい地方を見える化～

中間報告で提案した多核連携の社会⁵⁰の実現を目指し、様々な施策を総合的に展開し、地方への人の流れを太くしていく。札幌、仙台、広島、福岡は米国のシアトルやドイツのフランクフルトなどとも遜色のない規模⁵¹であり、感染症下でも人口が増加し、地価も上昇した(前掲図 11)。企業の立地見直しの機運や地方での暮らしへの関心の高まりを後押しし、地域の核となる都市を更に増やしていくことにより、長年の課題である東京一極集中を是正する。

中間報告では、地方への全国で 100 のスマートシティ形成や A I × ものづくりによる地方発の特色ある企業の創出、地域を担う S T E A M 人材の育成強化、大企業人材と地方企業とのマッチング強化等を提案した。これらの取組に加え、データを駆使した農林水産業の成長産業化、テレワークや出向等⁵²を活用した大都市人材の地域企業における活躍促進など地方でのテレワークやデジタル活用の動きを更に後押しし、地域に若者や女性を呼び込むべきである。

こうした観点からも、企業によるテレワークの取組状況の公表を促すなど、テレワークを更に拡大していくべきである。金融業や保険業では 8 割以上がテレワークへの代替が可能とする調査もあるが、実際には 2 割未満にとどまっており、更に拡大する余地はある。特に、地方企業がテレワークの取組状況を積極的に公表することにより、若者などから就業先として選ばれるようになることが期待される(図 39)。同時に、地方経済の実情を踏まえつつ、地方の最低賃金水準の底上げに向けた取組を推進する(図 40)。こうした取組により、地方で働くことの魅力を高め、地方への人の流れを拡大する。

図 39 テレワークと地方移住



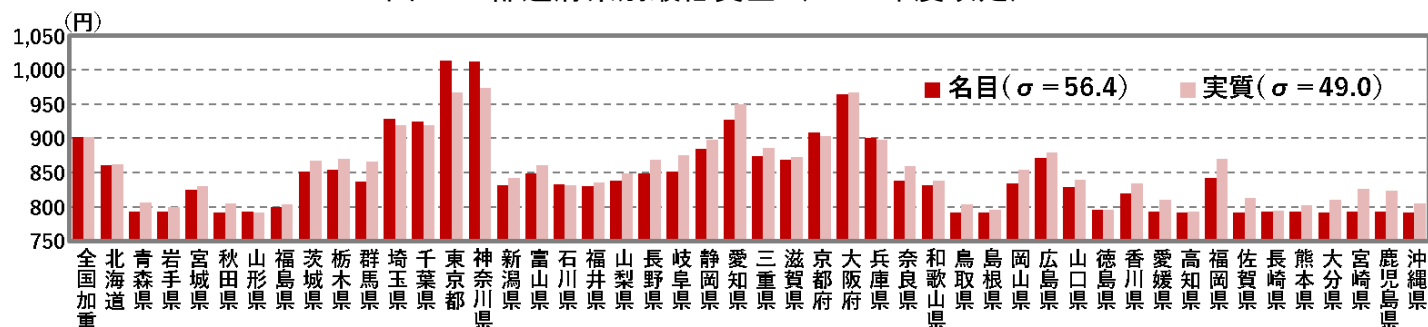
⁵⁰ 地方分散型であり、かつ人口が集まる核がいくつも存在し、それぞれがつながり合う社会。

⁵¹ 藻谷浩介 日本総合研究所調査部主席研究員提出資料(第 11 回選択する未来 2.0(2020 年 9 月 14 日))。

⁵² 内閣府のプロフェッショナル人材事業では、都市部の大企業の人材を期限付きの出向・研修等の形態により地域企業に送り出す取組を実施しており、出向・研修後、本人の希望により転籍するケースも出ている。

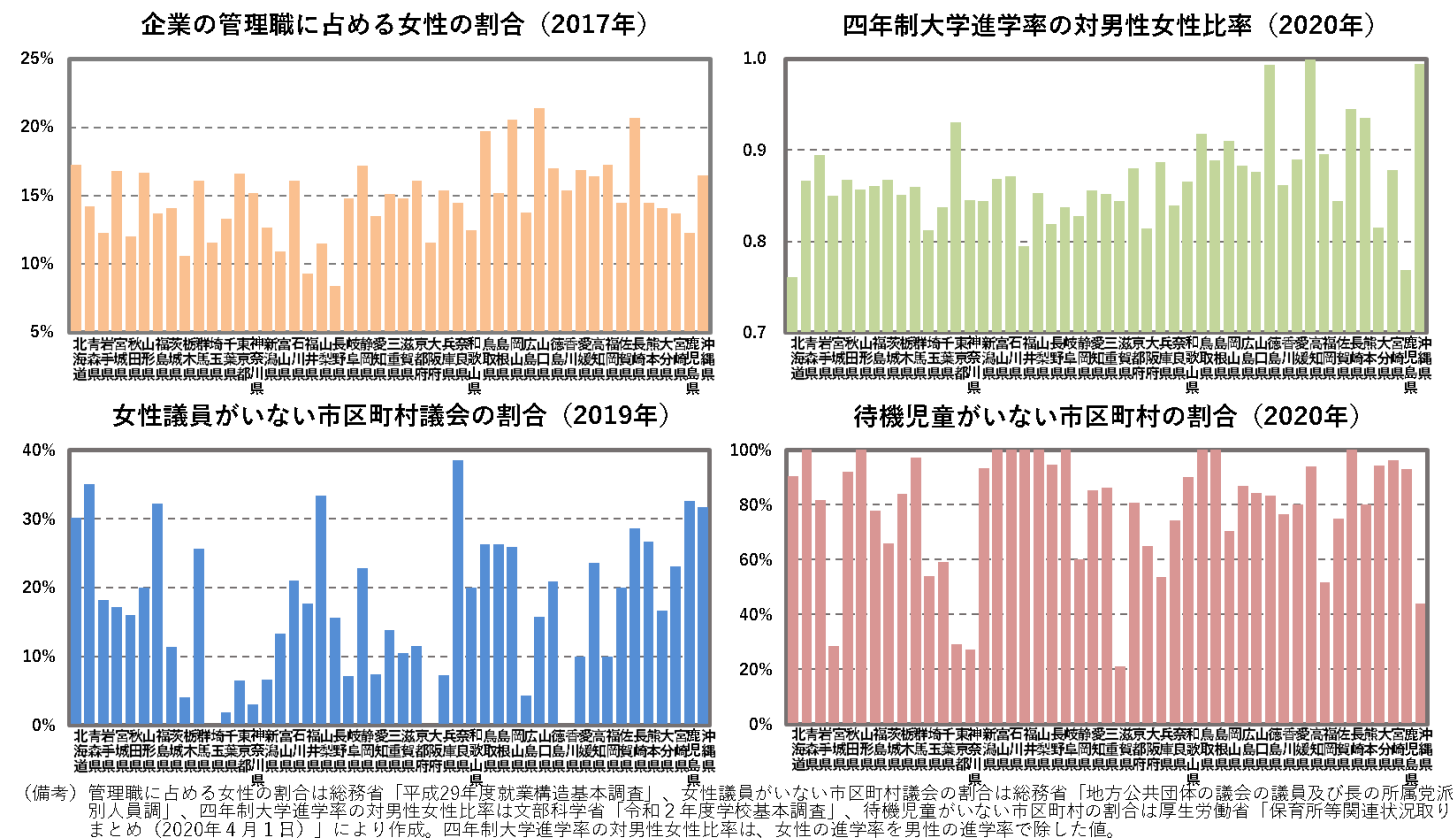
ジェンダーギャップ指数に日本が直面する課題を加えた日本版ジェンダーギャップ指数を都道府県単位で作成し、女性も男性も住みやすい街や暮らしに向けた地方自治体間の競争を促進することにより、日本全体としてのジェンダーギャップ指数の改善につなげていくことも考えられる。同指数には、企業の管理職に占める女性の比率、市区町村議会における女性の参画状況、四年制大学進学率の男女比、理工系分野の大学入学者に占める女性の割合、待機児童の状況など我が国が抱える課題に関する指標で構成することが考えられる（図41）。

図40 都道府県別最低賃金（2020年度改定）



（備考）厚生労働省「地域別最低賃金改定状況」「小売物価統計調査」により作成。実質の最低賃金は2020年度最低賃金を2019年消費者物価地域差指数（全国平均＝100）で除した値。 σ は各都道府県の値のばらつきを示す標準偏差。

図41 地域の暮らしやすさに関する指標の例



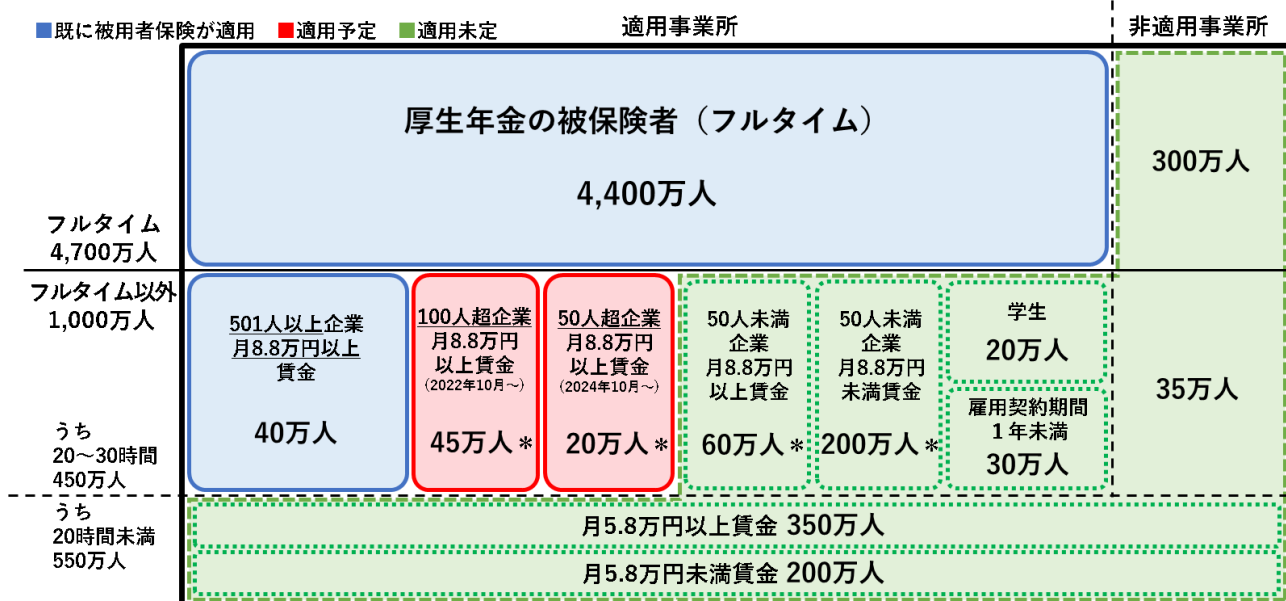
（３）多層的で個別最適化されたセーフティネットの拡充と安心の確保

（多層的なセーフティネットの構築）～第２のセーフティネットの倍増を～

中間報告でも指摘したとおり、男性正社員と専業主婦からなる標準家族を前提とし、企業を通じて世帯主の男性正社員を主体として雇用保障や雇用保険等を提供する高度成長期の仕組み、考え方が依然として残っている。これが非正規雇用労働者の脆弱性や母子世帯に象徴される貧困問題につながっているとも言える。

（２）で述べた「ソーシャルブリッジ」型の能力開発や就業政策は、様々な変化に対応し、社会全体での雇用安定化を図るセーフティネットとして機能する。さらに、企業による雇用を前提とした社会保険であっても被用者保険の更なる適用拡大により、その対象者を広げていく余地は十分にある（図 42）。適用拡大を着実に進めつつ、そこから漏れる労働者に対しては、求職者支援制度や生活困窮者自立支援制度といった第２のセーフティネットを強化して提供する。

図 42 被用者保険の適用拡大を行った場合の適用対象者数（2018 年時点）

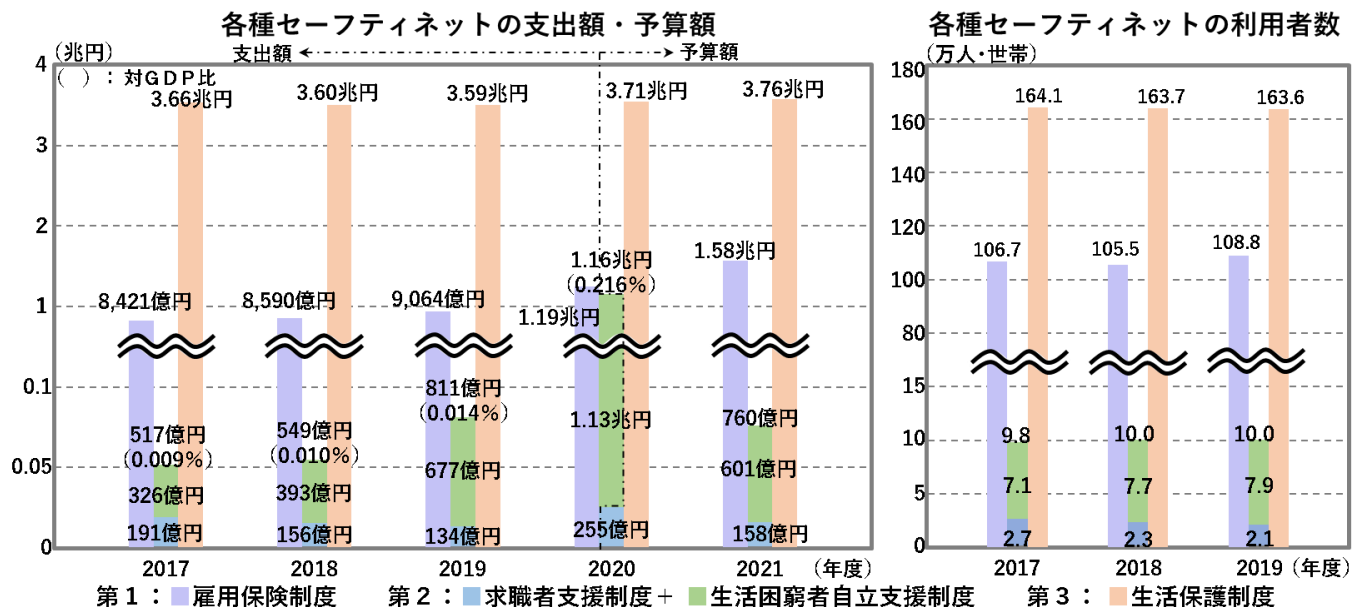


（備考）厚生労働省資料により作成。雇用者全体で5,700万人（70歳以上を除く）。雇用契約期間1年未満の者のうち更新等で同一事業所で1年以上雇用されている者は除いている。*は適用拡大した場合の対象者数の試算結果。「労働力調査2018年平均」「平成28年公的年金加入状況等調査」「平成29年就業構造基本調査」の特別集計等を用いて推計。

特に、現在、雇用保険等の対象から外れている非正規雇用労働者や若者、母子世帯については、正規・非正規の区分をなくすことを目指しつつ、セーフティネットを強化することが急務である。求職者支援制度⁵³や生活困窮者自立支援制度等について、就労支援機能をより高めた上で、まずはそれらに係る支出対GDP比の倍増を目指して拡充していく（図 43）。具体的には、教育訓練だけでなく、就労に向けた伴走型支援と就労インセンティブの強化、就労に直結する短期研修など研修内容の多様化、所得補償の充実と必要な安定財源の確保を進める。

⁵³ 新型コロナウイルス下での特例措置として、訓練の受講と合わせて支給される給付金（1月10万円）の収入要件・出席要件の緩和が行われている。

図 43 第2のセーフティネットの現状



(備考) 左図：厚生労働省行政事業レビュー、厚生労働省生活保護関係全国係長会議資料及び財務省各年度決算書・予算書（2019年度までは決算額、2020年度は補正後予算額、2021年度は当初予算額）及び内閣府国民経済計算により作成。雇用保険制度には、失業等給付金から雇用継続給付を除いた額を計上。2021年度は失業等給付金の全体の予算額。求職者支援制度及び生活困窮者自立支援制度には、事務費も計上し、後者には住居確保給付金や緊急小口資金・総合支援資金に関する支出額・予算額も含む（2020年度の支出額は、住居確保給付金が約324億円、緊急小口資金・総合支援資金の特例貸付が約1兆398億円）。生活保護制度は、地方の負担分も含む。右図：厚生労働省「被保護者調査」「雇用保険事業月報」「生活困窮者自立支援制度支援状況調査」により作成。雇用保険制度は失業等給付金のうち基本手当の初回受給者数、求職者支援制度は当該年度に訓練を開始した受講者数、生活困窮者自立支援制度は当該年度に自立支援計画を作成した人数、生活保護制度は年度平均の世帯数。

また、時間的制約のためにフルタイムの職業に就くことが困難な非正規雇用労働者のための選択肢として、時間的制約の少ない事務職などに短時間正社員として失業なく労働移動できる取組を進める。

就労経験がない者には、職業訓練よりもまずは就労経験こそが必要であり⁵⁴、こうした者を受け入れる企業を支援するトライアル雇用などを強化する。

副業・兼業が広がりつつあり、今後は、複業まで広がることが見込まれる。一つの企業等にとどまるのではなく、複数の仕事を持ち、活躍の場を生涯にわたって変えていく。さらに、独立した専門人材がデジタル技術も活用しつつ、様々な企業から業務を請け負うようになる。そうした新しい働き方を見据え、中長期的に雇用政策、社会保障制度、教育政策を一体的に見直していくことが求められる。

(デジタルを活用したやり直しの選択肢と個別最適なセーフティネット)

～困っている方々をリアルタイムデータを用いてプッシュ型できめ細かに支援～

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一度外れると、その後の能力開発機会が十分でないことなどを背景に、非正規雇用から抜け出すことは依然として難しい状況にある。働きながらいつでも学び直しができる選択肢を提供するという意味でも求職者支援制度等の拡充は重要である。

デジタルを活用し、行政サービスやセーフティネットを個別最適化するとともに、質を高めていく。保育、介護等の分野でマイナンバーカードを活用し、オンラインで各種申請等の手続きが可能となるサービスが開始されているが、個別最適なセーフティネットの実現に向け、行政サービスのデジタル化を更に拡充する。さらに、中期的にはデジタルの力を活用し、リアルタイムで世帯（結婚・離婚等）、福祉の利用状況（保育、介護）、医療費、所得等の情報を把握することにより、母子世帯をはじめ困っている方たちにプッシュ型で様々な支援を適時適切に提供できるようにしていく。

⁵⁴ 酒井正 法政大学経済学部教授提出資料(第19回選択する未来2.0(2021年3月1日))。

（貧困世帯への支援の強化）～母子世帯の貧困問題を決して見過ごさない～

子どものいる世帯のうち母子世帯の割合は今や1割⁵⁵を超え、母子世帯の貧困は貧困問題のいわば縮図となっている。その背景には女性の非正規雇用比率が諸外国と比べて高く（図44）、いったん非正規雇用になると学び直しの機会も十分でないため、抜け出すことが難しいという問題がある。女性活躍や貧困に係る諸課題のいわば突破口として母子世帯の貧困問題に取り組む。

2013年以降、新型コロナウイルスの流行が拡大する2020年初めまで雇用情勢の改善が続き、2020年4月からは大企業で同一労働同一賃金が導入される中、2013年から2020年にかけて女性の不本意非正規雇用は54万人減少し、正規雇用は164万人増加した。こうしたことを受け、中間報告で示したとおり、女性の就業率が出産・育児期に低下するM字カーブは解消されてきており、女性の正規雇用比率が30歳以降低下するL字カーブにも一定の改善が見られる（図45）。ただし、2020年に入って女性の非正規雇用は正規雇用の増加を上回って大きく減少し（前掲図14）、また、離職後に非正規雇用から正規雇用に移ることは依然として難しい状況にあると推察されることから、正規・非正規の区分をなくすことを目指した女性の非正規雇用の処遇改善とL字カーブの解消は引き続き最優先の課題である（図45）。

このため、勤務時間や勤務地を限定した正社員など働き方の選択肢の拡大、男女が家庭生活と両立しながら働き続けられる環境の整備、STEAM教育をはじめ女性の学び直しの支援強化等に包括的に取り組む。また、育児休暇後の職場復帰やキャリアアップを支援するため、望む人には育児休暇中に短時間でオンラインを活用するなど柔軟な形での能力開発を支援する。ひとり親世帯の資格取得を支援する高等職業訓練促進給付金の総支給件数は、児童扶養手当受給者数（2019年度末で約90万人）の1%弱にとどまっている。現在、受講期間の柔軟化やデジタル分野を含めた対象資格の拡大が時限的に行われているが⁵⁶、その活用を周知するとともに利用が進まない要因を徹底して分析し、少なくとも1割の方が資格を取得できるよう、支援対象となる資格を増やすなどの見直しを行う（図46）。最低賃金の引上げは不可欠の基盤的な取組として継続する。ひとり親世帯の養育費確保に向けた取組の強化も求められる⁵⁷。

⁵⁵ 米国の新生児のうち未婚女性から生まれた新生児の割合は約4割となっている。

⁵⁶ 新型コロナウイルス下での特例措置として、時限的に訓練受講期間の柔軟化、デジタル分野を含め対象資格の拡大が行われている。

⁵⁷ 2020年4月1日より、民事執行法の一部が改正され、債務者財産の情報を金融機関等の第三者から取得できる手続きの新設などが行われた。公的機関による養育費の強制徴収制度については引き続き、検討課題とされている。（法務省「養育費不払い解消に向けた検討会議」取りまとめ（2020年12月））